

上富良野町技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針

平成20年3月

1 取組方針の策定の目的

地方公共団体の技能労務職員は、その職務の性格や内容が、民間企業の従業員と同一又は類似しているにもかかわらず、給与が高額ではないかとの指摘や批判が多くなされているところであります。

その指摘を真摯に受け止めるとともに、今後も厳しい財政状況が続いていくであろうことを踏まえ、技能労務職員の給与等について総合的な点検をし、適正な給与水準の確立と運用をすることが必要であると考え、このような取組方針を策定しました。

2 現状

平成18年4月に、国の給与構造見直しに伴い給料水準を全体で平均4.8%引き下げを行いました。

しかしながら、上富良野町は技能労務職員の給料表を一般職と同様に行政職給料表(国の行政職俸給表(一)と同じ)を適用してきていることと平成9年度から技能労務職員の欠員については不補充で対応しているため技能労務職員の平均年齢が高くなっており、これらのことから賃金構造基本統計調査(賃金センサス)の民間従業員データと比較すると、平均給与月額が非常に高いものとなっています。

(1) 職種ごとの人数平均年齢、平均給与等及び民間従業員データ

(単位:歳・人・千円)

円)

上富良野町						民間(北海道平均)				比較
職種	人数	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	年収ベース(A)	類似職種	平均年齢	平均給与月額	年収ベース(B)	(A)/(B)
用務員	4	57.8	403.5	429.4	6,948.4	用務員	53.9	227.2	3,284.3	2.12
自動車運転手	7	50.6	362.6	404.3	6,465.2	自家用車自動車運転者	50.4	257.5	3,386.4	1.91
調理員	1	53.3	366.1	366.1	6,022.3	調理士	42.5	248.2	3,469.5	1.74
計	12	53.2	376.5	408.4	6,576.2					

(注) 1 「平均給料月額」とは、平成19年4月1日現在における職種ごとの職員の基本給の平均です。

2 平均給与月額とは基本給のほか、扶養手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当など、月ごとに支払うこととされている諸手当の全てを含んだ額をさします。

3 民間データは、賃金構造基本統計調査(賃金センサス)において公表されているデータを使用しています。(平成16年~18年の3カ年平均)

4 技能労務職の職種と民間の職種等の比較にあたり、年齢、業務内容、雇用形態等の点において完全に一致していません。

- 5 年収ベースの「上富良野町（A）」及び「民間（B）」のデータは、それぞれ平均給与月額を12倍したものに、公務員においては前年度に支給された期末・勤勉手当、民間においては前年に支給された年間賞与の額を加えた試算値です。
- 6 用務員の民間データは全国平均となっています。

（2） 年齢別職員数及び平均給料月額

（単位：歳・人・千

円）

職種	～ 39	40～ 43	44～ 47	48～ 51	52～ 55	56～ 59	60～	計
用務員						4		4
自動車運転手		2	1		1	3		7
調理員					1			1
計		2	1		2	7		12
平均給料月額		291.5	321.4		384.0	406.6		376.5

（3） その他給与に関する事項

ア 給料表について

技能労務職員については、一般職と同様に行政職給料表(国家公務員の行政職給料表(一)に準じ規定)を適用しています。

また、昇格については規則により4級までできるように規定しています。

イ 技能労務職員の特殊勤務手当について

技能労務職員の特殊勤務手当は、1種類のみで次のようになっています。

手当の種類	区分	支給額	支給される範囲
道路上除雪作業手当	日額	300円	除雪車による除雪作業で午後10時から翌日の午前6時までの間において行う作業に従事する職員

ウ 昇給基準について

毎年1月1日に勤務成績に応じ4号給（55歳以上の職員にあつては2号給）を標準として昇給させています。

3 今後の給与等の見直しに向けた基本的な考え方

技能労務職員の給与が民間の事業者に比べ高い水準となっていることを踏まえ、行財政改革の推進をさらに進めるため、民間委託の推進、事務・事業の見直し等により技能労務職員の職を廃止する。

なお、引き続き在職する技能労務職員の給与等については、同種の民間事業者の従業員と比べ高額となっているのではないかと国民等の厳しい批判があることから住民の理解と納得が得られるものとなるよう総務省の「技能労務職員等の給与等の総合的な点検等の実施について(平成19年7月6日総行給第61号、総財公第97号)」通知に基づき給与水準等の適正化を平成20年度から図っていきたいと考えています。

4 具体的な取組内容

平成20年度から実施する内容

技能労務職員の職は廃止する。(経過措置あり)

50歳未満の者は、一般職に職務替を基本とする。

50歳以上の職員については、現職のままとし給与水準を適正化(20%削減)

5 その他

厳しい財政運営が続き、今後もさらに厳しい状況になると予想される中で、給与の見直し及び職員の減員は避けては通れない状況にあります。平成19年4月1日における技能労務職員の数は12人で、そのうち55歳以上の職員が8人と、5年後には技能労務職員の数が1名になることが予想されます。

退職者補充の抑制及び職員数の適正化を踏まえ、今後は技能労務職員の退職状況を注視しながら、次のような見直しを検討し実施していきたいと考えています。

(1) 事務事業の見直し

事務事業の見直しを徹底し、行政需要の減少した部門については、人事異動等において職員数の適正化を図ります。

(2) 民間委託の推進

年度ごとの退職者数に注視しながら、また技能労務職員の現場の状況を精査し、民間に委ねることができる業務については、精査の上、積極的に民間活力の導入を推進します。―