

東海村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31日

1 取組方針の策定の目的・現状

現在、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を受けているところです。また、平成19年における本村の技能労務職員のラスパイレス指数は、114.4と国家公務員と比較して給与水準が高い結果となっています。

これらの状況を真摯に受け止め、技能労務職員の給与等について、いま一度総合的な点検をし、適正な給与制度の確立と運用をすることが必要であると考え、『東海村技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針』を策定するに至りました。

◆以下、東海村のデータはすべて平成19年4月1日現在

(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：百円

東 海 村				民 間 企 業				
職種	人数 (人)	平均 年齢 (歳)	平均給与 月額 (百円)	類似 職種	茨城県		全国	
					平均 年齢 (歳)	平均給与 月額 (百円)	平均 年齢 (歳)	平均給与 月額 (百円)
清掃 職員	4	44.3	3,016	廃棄物 処理業 従業員	—	—	43.3	2,998
学校 給食員	16	50.3	3,129	調理士	43.1	2,649	—	—
用務員	1	x	x	用務員	—	—	53.9	2,272
その他	5	50.2	3,011					

- ※ 調理士：厚生労働省が公表する「賃金構造基本統計調査（賃金センサス）」の平成16年～平成18年の3ヶ年平均。
- ※ 東海村の平均給与月額、基本給のほか、扶養、住居、通勤、時間外勤務、特殊勤務等の手当額の合計。
- ※ 民間企業の茨城県・全国の平均給与月額は賃金センサスにおける「きまって支給する現金給与額」。
- ※ 廃棄物処理業従業員及び用務員については、都道府県別の数値は公表されていない。
- ※ xは調査対象が極めて少ないため、公表を差し控えたもの。
- ※ その他とは、保育所調理手、技能員である。

ラスパイレス指数とは、

地方公務員と国家公務員の給与水準を、国家公務員の職員構成を基準として、職種ごとに学歴別、経験年数別に平均給与月額を比較し、国家公務員の給与を100とした場合の地方公務員の給与水準を指数で示したものです。

(2) 経験年数別人数・平均給与

単位：百円

		経験年数			
		1年 ～10 年	11年 ～20 年	21年 ～30 年	31年 ～
職 種	清掃 職員		2,789 2人	3,243 2人	
	学校 給食員		2,587 8人	3,337 3人	3,871 5人
	用務員			x 1人	
	その他		2,979 4人	x 1人	
	計・ 平均		2,728 14人	3,319 7人	3,871 5人

(3) 年齢別の人数・平均給与

単位：百円

	計・平均	
	平均給 与	人
～27歳		
28～31歳	x	1
32～35歳	2,524	2
36～39歳	x	1
40～43歳	2,855	3
44～47歳	2,849	3
48～51歳	3,301	4
52～55歳	3,126	7
56～59歳	3,751	5
全体	3,107	26

(4) その他給与に関する事項

I 給料表

技能労務職給料表（国公の行政職給料表（二）に同じ）の5級制を採用しています。

II 手当

扶養手当，地域手当，住居手当，通勤手当，特殊勤務手当，時間外勤務手当，休日勤務手当，期末勤勉手当を，それぞれ該当者に支給しています。

なお，諸手当のうち，技能労務職員に支給されている特殊勤務手当の主な内容は，次のとおりです。

特殊勤務手当の名称	手当の内容
じんかい処理作業手当	1日につき300円を超えない範囲内
特殊車両運転業務手当	1日につき300円を超えない範囲内
調理業務手当	1月につき1,000円を超えない範囲内

III 昇給基準について

毎年4月1日に勤務成績に応じ4号給（55歳以上の職員にあっては2号給）を標準として昇給させています。（抑制期間中は△1号給）

2 今後の給与等の見直しに向けた基本的な考え方

本村の技能労務職員の給与が国や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、給与面においては国や県及び近隣市の動向を注視しながらその都度見直しを行うと共に、職員数については退職職員の補充者を抑制するなどしながら、現状分析と課題の抽出を行い、技能労務職員の職務の性格や内容を考えながら、適正化に向けた取組を推進していきます。

3 具体的な取組内容

給料表については、現行の給料表を踏襲しますが、特殊勤務手当については支給実績の調査や本来の手当のあり方を精査し、手当の種類や数についても一部廃止を視野に入れて見直しを検討します。また、昇給の基準についても、今後は技能労務職も含め、全職種を対象とした人事考課制度を導入し、本格運用することで、評価に応じた昇給制度の確立を図ります。

また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を注視しながら、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、民間活力の導入を推進します。