

薩摩川内市技能労務職員の給与等の 見直しに向けた取組方針

1 取組方針の策定目的

地方公共団体の技能労務職員の給与については、同種の民間事業の従事者と比べ高額になっているのではないかという指摘や批判があります。

当市におきましては、技能労務職員の職務の性格や内容を踏まえつつ、特に民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡を保つため、市民の理解と納得が得られるよう、技能労務職員の給与水準の適正化に向けた今後の取組方針を策定しました。

2 技能労務職の現状

平成16年10月12日の市町村合併により旧自治体で異なっていた技能労務職員の給料表を平成18年4月に行われた国の給与構造見直しと同時に行政職給料表(二)に統一し、給与水準を1.2%引き下げました。

しかしながら、合併前の職員間の給与格差があり、格差是正できていない現状では職種によっては、厚生労働省が公表している「賃金構造基本統計調査(賃金センサス)」と比較すると給与水準が高い結果となっています。

(1) 職種ごとの人数・平均給与・平均年齢(平成19年4月1日現在)

職 種	人 数	平均年齢	平均給与(A)	備 考
清 掃 職 員	6人	49.5歳	312,284円	
用 務 員	51人	47.1歳	297,506円	
自動車運転手	2人	50.3歳	353,001円	
そ の 他	16人	49.1歳	261,272円	
計	75人	47.8歳	292,438円	

平均給与とは、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であり、期末勤勉手当は含まない。

(2) 民間従業員の職種ごとの人数・平均給与・平均年齢(平成19年4月1日現在)

職 種	対応する民間の類似職種	平均年齢	平均給与(B)	参考(A/B)
清 掃 職 員	廃棄物処理業従業員	43.3歳	299,800円	1.04
用 務 員	用務員	53.9歳	227,200円	1.31
自動車運転手	自家用自動車運転手	52.1歳	246,900円	1.42

厚生労働省公表「賃金構造基本統計調査(賃金センサス)」による。

(3) 職種ごとの年齢別の人数・平均給与（平成19年4月1日現在）

（単位：円，人）

区 分	清掃職員		用務員		自動車運転手		その他		計・平均	
	平均給与	人	平均給与	人	平均給与	人	平均給与	人	平均給与	人
～19歳										
20～24歳										
25～29歳										
30～34歳	*	1	266,325	9			*	1	263,478	11
35～39歳			311,681	6			*	1	304,593	7
40～44歳			397,754	3			*	1	357,435	4
45～49歳	*	1	286,957	7	*	1	256,319	6	281,460	15
50～54歳	*	2	289,408	13	*	1	270,040	5	285,370	21
55～59歳	*	2	303,194	13			*	2	309,297	17
計	312,284	6	297,506	51	353,001	2	261,272	16	292,438	75

対象となる人数が2人以下の場合は個人情報保護の観点から、平均給与の欄をアスタリスク（*）としています。（計欄を除く）

(4) その他技能労務職の給与に関する事項

給料表

全ての技能労務職員に対し国家公務員に準じた行政職給料表（二）の5級制を適用しており、職務の経験年数等に応じた昇格基準を設けています。

諸手当

扶養手当，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，夜間勤務手当，宿日直手当，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手当の主な内容は，次のとおりです。

手当の名称	手当の内容（月額）	国制度との異同	
扶養手当	配偶者	13,000円	同
	配偶者以外の扶養親族	6,500円	
	配偶者なしの場合の扶養1人目	11,000円	
住居手当	借家の限度額	27,000円	同 異 異
	持家（市内居住者）	6,000円	
	持家（市外居住者）	3,000円	
通勤手当	バス等利用者の支給限度額	55,000円	同
	自家用車等利用者の支給限度額	24,500円	
特殊勤務手当	クリーンセンター業務手当	1日につき150円	
	環境センター業務手当	1日につき400円	
	養護老人ホーム等業務手当	1体につき2,000円	

昇給基準

毎年1月1日に前1年間における勤務成績に応じ、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。

3 基本的な考え方

地方分権に伴う税財政制度の改革や、地方行政制度の構造改革、財政健全化法の施行など、徹底した行財政改革が進行するなか、集中改革プランを基軸に、徹底した財政改革と時代に合致した行政運営の効率化が強く求められています。

このような中、「民間にできることは民間に」という時代の流れを的確に捉え、薩摩川内市市政改革大綱に基づき、職員の定員適正化と併せて、市有施設の管理及び市の事務・事業を、企業・団体に委託するため、平成17年9月に、薩摩川内市アウトソーシング方針を定めました。

今後は、技能労務職員の退職職員の補充者を抑制しながら、同方針に基づき民間移譲、業務委託、指定管理者制度の導入又は職員の嘱託員化等を推進していきます。

4 具体的な取組内容

給料表については、平成18年度から現行の行政職給料表(二)の適用に改めたことにより、現在は国家公務員の俸給表に準拠した形となっているため、今後も現行のままとします。

昇給及び昇格については、民間事業者との給与水準の均衡を考慮した上で、給与格差問題も踏まえ、その職務職責に応じた給与水準となるよう昇給及び昇格の適正な運用を実施していきます。

特殊勤務手当については、本手当の支給における制度の趣旨及び社会情勢の変化等を勘案し、適宜、見直しを図っていきます。

職員数については、アウトソーシング方針に基づき、クリーンセンター及び環境センターの一部委託化、老人ホームの民間譲渡及び管理代行、小中学校用務員の嘱託化等を継続的に実施することにより、技能労務職員数の抑制を図っていきます。