

# 日高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22年3月策定

## 1 現状

今日において、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があります。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、いま一度技能労務職員の給与等について総合的な点検を行いました。

当町におきましては、技能労務職員は、調理師が2名のみであり、独自に昇給抑制を行っています。民間データ(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18年～平成20年の3ヶ年平均)と比較すると、平均給与月額が高いものとなっていますが、これは技能労務職員の平均年齢の差(1.3歳)によるものと考えられます。

また、ラスパイレス指数については85.6であり、給与水準が低い結果となっています。

※ラスパイレス指数

地方公務員の平均給与額を、職員の学歴別・経験年数別構成などが国家公務員と同等であると仮定して算出し、その数値を国の平均給与額を100として算出した指数のこと。

### ★ 資料 (すべて平成21年4月1日現在のデータ)

#### (1) 人数・平均年齢・平均給与月額

(単位:百円)

日高町				民間企業(和歌山県平均)		
職種	人数	平均年齢	平均給与月額	職種	平均年齢	平均給与月額
調理師	2人	47.1歳	2,637	調理士	45.8歳	2,480

※ 平均給与月額とは基本給のほか、月ごとに支払うこととされている扶養手当及び通勤手当を含んだ額を言います。

#### (2) 経験年数別、学歴別職員数及び平均給与

(単位:百円)

区分	15年以上～20年未満		25年以上～30年未満	
	職員数	平均給料月額	職員数	平均給料月額
短大卒			1	2,942
高校卒	1	2,203		

#### (3) その他技能労務職の給与に関する事項

##### ① 給料表

国公の行政職給料表(一)を採用し、昇給については2級までとしています。

##### ② 手当

扶養手当・通勤手当・時間外勤務手当・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手当の主な内容は、次のとおりです。

○扶養手当

扶養親族の要件	支給額(国)	国制度との異同
配偶者	13,000円	同
(配偶者扶養) 第1子以降1人につき	6,500円	同
(配偶者非扶養) 第1子以降1人につき	6,500円	同
(配偶者なし) 第1子以降1人につき	11,000円	同
特定期間(※)の間の子 1人につき加算	5,000円	同

※特定期間

満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間

○通勤手当

交通機関利用者に運賃相当額を支給。

交通用具利用者には、片道2km以上である時、1kmにつき500円とし、その金額が6,500円を超えるときは、その額と6,500円との差額の2分の1(その差額の2分の1が2,000円を超えるときは2,000円)を6,500円に加算した額を支給する。

通勤距離	手当額
2km以上 ~ 3km未満	1,000円 ~ 1,450円
3km以上 ~ 4km未満	1,500円 ~ 1,950円
4km以上 ~ 5km未満	2,000円 ~ 2,450円
5km以上 ~ 6km未満	2,500円 ~ 2,950円
6km以上 ~ 7km未満	3,000円 ~ 3,450円
7km以上 ~ 8km未満	3,500円 ~ 3,950円
8km以上 ~ 9km未満	4,000円 ~ 4,450円
9km以上 ~ 10km未満	4,500円 ~ 4,950円
↓	↓
↓	↓
21km~	8,500円

○期末勤勉手当

(単位：月分)

支給期別支給率(平成20年度)		支給率計
6月	12月	
2.15	2.35	4.50

### ③昇給基準

昇給基準については、次表のとおりです。また、昇給月を、毎年1月と定め、それぞれの勤務実績・勤務評価等に応じて昇給を実施しております。

昇給区分		A	B	C	D	E
		極めて良好	特に良好	良好	やや良好でない	良好でない
制度完成時	初任層・中間層	8以上	6	4	2	0
	管理職層	8以上	6	3	2	0
平成23年1月～	55歳以上	4以上	3	2	1	0
	初任層・中間層	7以上	5	3	1	0
昇給抑制期間 平成20年1月～	管理職層	7以上	5	2	1	0
	平成22年1月 55歳以上	3以上	2	1	0	0

※平成22年1月期までは昇給抑制措置(△1号給)が行われています。

## 2 基本的な考え方

技能労務職の給与水準については、同種の民間企業の従事者と比較して高水準になっているとの厳しい批判がありますが、当町において独自に抑制を行っており、ラスパイレス指数は85.6と低い給与水準になっています。

職員数については、平成19年度より用務員を臨時職員で対応しており、現在の技能労務職員は調理師が2名のみとなっています。

以上のことから、技能労務職の対応については現状維持を考えていますが、国や県及び近隣町の動向を注視し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

給与面については、平成18年4月に国家公務員に準じた給与構造の見直しを実施したところであり、国家公務員の俸給表(行政職俸給表(一))に準拠していますが、技能労務職においては町独自の抑制を行っており、低い給与水準となっていますので、今後も同様とします。手当については、1現状の(3)その他技能労務職の給与に関する事項②手当に記載のとおりで、特殊勤務手当は廃止しております。また、昇給の基準についても、平成18年度より人事考課制度を導入しており、評価に応じた昇給制度を運用しています。

## 4 その他

当町において、今後も厳しい行財政運営が続く見通しから、平成17年11月に「定員適正化計画」を策定し、計画に基づき定員管理を行い、効率的な行政運営に努めているところであります。技能労務職において、計画上では退職者に対しては補充する計画となっていますが、将来的には必要に応じて臨時職員の活用を図ることや、経済性・効率性など総合的に判断して民間委託が効果的である場合は、民間委託の推進を図ることも視野に入れて検討していきます。