

高鍋町技能労務職等の給与等の見直しに向けた取組方針

平成20年3月 高鍋町総務課人事係

1 現状

地方公共団体の技能労務職員等の給与については、同種の民間事業の従業者に比べて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ところであり、民間の同種の職種に従事する者との均衡にも十分留意しながら、給与等の総合的な点検を実施し、適正な給与制度の確立及び運用を行っていくことが喫緊の課題であります。

当町は、技能労務職に対し、一般行政職給料表を適用している関係から、民間事業従業者との比較やラスパイレス指数(※1)比較において、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
学校給食員	8人	43.6歳	348,800円
用務員その他	8人	52.1歳	411,000円
計・平均	16人	47.8歳	379,900円

※その他の職種は、保育所調理員、作業員である。

※平均給与とは、基本給のほか、扶養手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当の合計額であり、期末・勤勉手当は含んでいない。

※1 ラスパイレス指数

国家公務員の俸給月額を100とした場合の地方公務員の給与水準

職員構成を学歴別、経験年数別に区分し、地方公共団体の職員構成が国の職員構成と同一と仮定して算出するものであり、地方公共団体の仮定給料総額(地方公共団体の学歴別、経験年数別の平均給料月額に国の職員数を乗じて得た総和)を国の実俸給総額で除して得る加重平均。

(2) 民間従業員の職種ごとの平均給与・平均年齢

職 種	平均年齢	平均給与
調 理 士 (宮崎県)	42.8 歳	206,700 円
用 務 員 (全 国)	53.9 歳	227,200 円

※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～平成 18 年の 3 ヶ年平均

※平均給与月額賃金は賃金センサスにおける「きまって支給する現金給与額」を計上。（パート・アルバイトを含む）

※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。

(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】

	学校給食員		用務員その他		計・平均	
	平均給与	人	平均給与	人	平均給与	人
～39 歳	281,600	3		0	281,600	3
40 歳～49 歳	385,700	3	409,000	2	395,000	5
50 歳～59 歳	394,400	2	411,600	6	407,300	8
60 歳以上		0		0		0
全体	348,800	8	411,000	8	379,900	16

(4) その他給与に関する事項

① 給料表

県の行政職給料表の 4 級制を採用しています。

職務の経験年数等に応じた昇格基準を設けています。

② 手当

扶養手当・住居手当・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、特殊勤務手当（保育手当）については、平成 19 年 4 月 1 日から廃止いたしました。

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
	配偶者以外の者 6,500 円	
	配偶者なしの1人 11,000 円	
	16歳～22歳までの1人につき 5,000 円	
住居手当	借家・借間で月額 23,000 円以下を支払っている職員（最高） 11,000 円	同
	借家・借間で月額 23,000 円以上を支払っている職員（最高） 27,000 円	
	自宅（新築購入の場合5ヶ年間） 2,500 円	
通勤手当	交通用具利用	同
	2～5km未満 2,000 円 30～35km未満 16,100 円	
	5～10km未満 4,100 円 35～40km未満 18,500 円	
	10～15km未満 6,500 円 40～45km未満 20,900 円	
	15～20km未満 8,900 円 45～50km未満 21,800 円	
	20～25km未満 11,300 円 50～55km未満 22,700 円 25～30km未満 13,700 円 60km以上 24,500 円	
期末手当	6月期 1.4 月分 12月期 1.6 月分	同
	6月期 0.75 月分 12月期 0.75 月分	
勤勉手当	6月期 0.75 月分 12月期 0.75 月分	同

③昇格基準

昇格基準については、次表のとおりです。また、昇給月を国同様毎年1月と定め、それぞれの勤務実績に応じて昇給を実施しております。

昇給区分	極めて良好	特に良好	良好	やや良好でない	良好でない
55歳以下	8号給以上	6号給	4号給	2号給	昇給なし
55歳超	4号給以上	3号給	2号給	1号給	昇給なし

2 基本的な考え方

本町の財政状況は、国の三位一体の改革による国庫補助負担金の廃止や地方交付税の削減をはじめ、西都児湯広域による各種施設建設負担金、義務的経費の増加などによる財源不足を、歳出抑制や基金の取り崩し等により補う厳しい状況に直面しています。

さらに地方分権や市町村合併の推進、加速する少子高齢化、長期にわたる景気の低迷など厳しい社会情勢のもとで格差社会が進行しており、今後はいずれの地方公共団体も厳しい地域間競争の波にさらされることが予想されます。

本町が今後とも、住民に真に必要な行政サービスを提供し続け、活力ある町政を継続できる地方自治体として存立していくためには、時代の流れを的確に捉え、将来を見据えた地域経営が担えるよう、徹底した体質改善・改革に取り組んでいく必要があります。

このような状況の中、本町においては、技能労務職員の退職者不補充、老人ホームの閉園及び保育所の民間への移譲、住居手当、通勤手当の適正化や特殊勤務手当の廃止を実施し、給与・定員管理両面での適正化を実施したところですが、ラスパイレス指数比較や民間従業者との賃金比較において給与水準が依然高く、さらなる適正化への取組を推進していく必要があります。

3 具体的な取組内容

ラスパイレス指数比較や民間従業者との賃金比較において、本町の技能労務職員の給与水準が高い理由については、行政職給料表（一）を適用していることに起因しているものと思われます。

具体的な取組内容は、以下のとおりです。

(1)給料表について

給料表の切り替えは、職員に与える影響が多大なことから、当面、現行の給料表を適用することとし、退職者不補充等を推進し、さらなる適正化を検討していきます。

(2)手当について

特殊勤務手当の廃止、住居手当及び通勤手当の国に準じた内容への改正を既に実施したことから、現行どおりとします。

今後も引き続き、国、県及び近隣町村の動向や人事院勧告、宮崎県人事委員会勧告を注視し、適宜見直しを実施します。

(3)昇給・昇格のあり方

人事評価制度の試行を平成 20 年度から実施し、2年後を目途に完全実施を図り、適切な運用に努めてまいります。

4 その他

本町の厳しい財政状況を考慮すると、今後も引き続き、給与の見直し及び定員の適正管理を実施していく必要があると思われます。特に技能労務職員については、全体の職員数に占める割合が、平成 19 年 4 月 1 日現在で 8.5%（16 名）となっており、また平均年齢は、一般行政職が 41 歳 4 月に対して、技能労務職員は 47 歳 10 月と高齢化しており、技能労務職のあり方について、平成 20 年度中も引き続き関係者と協議を行った上、できるところから順次実行に移していきます。

(1) 民間委託の推進

現在策定を進めている高鍋町第 5 次行財政改革大綱の取組方針に基づき、学校給食調理業務の民間委託及び保育園の民営化について検討を行います。

(2) 事務・事業の見直し

上記(1)の民間への事務の委託・移譲後については、技能労務職員の一般事務職への任用替えを検討していきます。