

技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針

平成 24 年 7 月
新潟県 燕市

1 目的

地方公共団体の技能労務職員の給与については、類似した職種の民間企業の従業員に比べて高額となっているのではないかと批判や指摘がなされています。

こうした状況のもと、市民の皆様のご理解と納得が得られるものとなるよう、当市の技能労務職員の給与等について総合的な点検を行うとともに、その見直しに向けた基本的な考え方や取組内容等について、取組方針として策定するものです。

2 現状

(1) 職種別職員数、平均年齢、平均給与等（平成 23 年 4 月 1 日現在）

区分	燕市				民間従業員		
	職員数 (人)	平均年齢 (歳)	平均給料月額 (円)	平均給与月額 (円)	対応する民間 の類似職種	平均年齢 (歳)	平均給与月額 (円)
全体	51	46.1	283,021	297,780	—	—	—
うち学校給食員	8	46.4	283,800	306,963	調理士	40.5	238,500
うち用務員	17	48.9	292,000	312,124	用務員	53.8	209,700

(注)

- 1 燕市職員の「平均給与月額」は、給料月額と毎月支払われる扶養手当、住居手当、時間外勤務手当などの諸手当の額を合計したものです。（平成 23 年 4 月 1 日現在）
- 2 民間従業員の「平均給与月額」は、基本給と職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、時間外勤務手当などの諸手当の額を合計したものです。また、調理士については、「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新潟県のデータを用い、用務員については、全国のデータを使用しています。（平成 20 年～22 年の 3 ヶ年平均）

民間従業員のデータについて

市職員は正規職員のみを対象としていますが、民間従業員には、正規職員のほかに「フルタイムパート職員」や「契約社員」などの非正規職員も含んでおり、年齢、業務内容、雇用形態等において完全に一致しているものではありません。

賃金構造基本統計調査 （賃金センサス）について

厚生労働省が実施する指定統計調査で、主要産業に雇用される労働者の賃金の実態を明らかにすることを目的に、その年の 6 月に支給される現金給与額と前年 1 年間の賞与、期末手当等給与額を調査したものです。

(2) 職種別年齢別人数 (平成 23 年 4 月 1 日現在)

単位：人

区 分	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～54 歳	55～59 歳	合 計
全 体	4	6	22	12	7	51
うち学校給食員		1	5	1	1	8
うち用務員		1	10	3	3	17

(3) 給与に関する事項

①給 料

技能労務職員の給料は技能労務職給料表（国家公務員の行政職俸給表（二）に準拠）を適用しています。

※行政職俸給表(二)…国家公務員のうち、技能労務職に相当する職員に対して適用する給料表です。

②手 当

扶養手当、通勤手当、住居手当などの手当は、一般行政職に準じて支給しています。

なお、技能労務職員を支給対象とする特殊勤務手当はありません。

③昇給基準

毎年 1 月 1 日を基準日として、前 1 年間の勤務日数に応じ、4 号給の昇給を標準としています。

3 今後の見直しに向けた基本的な考え方

(1) 給与について

国、他の地方自治体や民間企業の動向に留意しながら、適正な給与水準、給与制度のあり方を検討していきます。

(2) 定員管理について

今後も原則として退職者の補充はせず、また、可能な業務について民間委託を推進することにより、定員の削減に努めます。

4 具体的な取組内容

(1) 給与について

①給与構造見直しの実施により給料水準を平均 1.3%引下げ 【平成 18 年度から】

②57 歳以上の職員について昇給を抑制（標準 4 号を 2 号へ） 【平成 18 年度から】

③人事評価制度の試行導入（給与等の処遇反映なし） 【平成 22 年度から】

④4 級以上の職員の給料水準を 1.18%引き下げ 【平成 22 年度から】

⑤人事評価結果の導入（能力の育成に活用） 【平成 23 年度から】

(2) 定員管理について

①退職者の不補充 【平成 18 年度から】

②民営化の実施・民間委託の導入

・道路維持作業 【平成 20 年度から】

・保育園 【平成 25 年度から随時】

・学校給食センター 【平成 27 年度から（予定）】

※その他の業務についても民営化や民間委託が可能かどうか検討していきます。