

三芳町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20年3月作成)

近年、地方公共団体を取り巻く環境は、社会情勢の変化や分権型社会の進展等により新たな局面を迎え、行政需要が高度化、多様化しています。しかし、その行政需要に応えるため単に職員数を増やすことは、行政の肥大化や財政の硬直化等を招きかねません。

そのため当町では、平成18年度を初年度とする「第3次定員適正化計画」を策定し、人員の削減と職員各々の能力に応じた適正な人事配置に努めてきました。今後も個別事業の見直し、民間活力や臨時職員の活用等により、職員数の更なる削減を進めながら、行財政の効率化と行政サービスの水準維持を目指します。その内容については「三芳町の給与・定員管理等について」と題し、町のホームページにて住民の皆様へ毎年公表してまいります。

また、技能労務職員の給与等については、民間企業の同種の従業員と比較し高額であるとの指摘や批判がなされています。こうした現状を踏まえ、技能労務職員の給与等について総合的な点検を実施するため、本取組方針を策定しました。

1. 現状

(1) 職種ごとの人数、平均年齢、平均給与

区分	職員数	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
三芳町	17人	41.9歳	284,347円	336,509円
うち給食調理員	10人	40.3歳	278,130円	321,085円
うち土木作業員	4人	47.8歳	304,900円	350,077円
うち自動車運転手	2人	39.7歳	282,200円	394,233円
うち清掃職員	1人	—	—	—

注)1. 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当などのすべての諸手当を合計したものです。

2. 個人情報保護の観点から、清掃職員については1人であり、「—」で表示しています。

(2) 民間従業者の職種ごとの人数、平均年齢、平均給与

職種	平均年齢	平均給与月額
調理士	41.2歳	267,500円
自家用乗用自動車運転者	54.6歳	296,800円
廃棄物処理業従業者	43.3歳	299,800円

注)1. データは、賃金構造基本統計調査において公表されているデータを使用しています。(平成 16～18 年の 3 ヶ年平均)

2. 技能労務職の職種と民間の職種等の比較にあたり、年齢、業務内容、雇用形態等の点において完全に一致しているものではありません。

(3) 職種ごとの年齢別人数

(単位：人)

区分	合計	20 歳未満	20 歳～23 歳	24 歳～27 歳	28 歳～31 歳	32 歳～35 歳	36 歳～39 歳	40 歳～43 歳	44 歳～47 歳	48 歳～51 歳	52 歳～55 歳	56 歳～59 歳	60 歳以上
三芳町	17 人				1	3	3	4	1	2		2	
うち給食調理員	10 人				1	2	2	2	1	1		1	
うち土木作業員	4 人					1		1		1		1	
うち自動車運転手	2 人						1	1					
うち清掃職員	1 人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注) 個人情報保護の観点から、清掃職員については 1 人であり、「-」で表示しています。

(4) その他給与に関する事項

ア 給料表

技能労務職給料表（1 級制）を適用しています。

イ 手当

技能労務職員に支給される手当は、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、期末手当、勤勉手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、特殊勤務手当をそれぞれ該当者に支給しています。

このうち、特殊勤務手当の内容については、以下のとおりです。

種類	手当額	支給要件
災害作業手当	1 回につき 1,000 円	非常災害対策のため警戒出動した職員

ウ 昇給基準

毎年 1 月 1 日を昇給日とし、前 1 年間における勤務成績に応じて、4 号給(55 歳を超える職員については 2 号給)を標準として昇給します。

2. 基本的な考え方

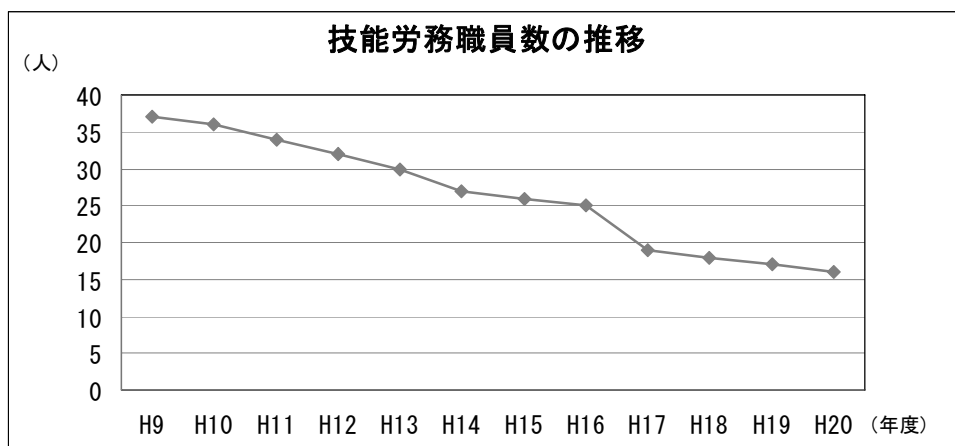
(1) 給与について

職員の給料及び手当については、民間企業との比較により官民較差を算出して行われる人事院勧告を基に、埼玉県や近隣市の状況を勘案し、改定を行っていきます。

また、年功的な昇給制度を見直し、勤務実績に応じた昇給制度を確立することにより、給料の公平性、透明性を高めていきます。

(2) 定員について

技能労務職員については退職者不補充とし、平成 10 年度以降は新規採用を行っておりません。職員の退職後の業務については、事業の見直し、民間活力や臨時職員の活用等を行いながら、行政サービスの水準を維持していきます。



3. 具体的な取組内容

(1) 給料表について

平成 19 年度において、年功的な給料構造の見直し、民間の地域賃金との均衡を考慮するため、給与構造改革を実施し給料表の改正を行いました。国の技能労務職員に適用される行政職俸給表(二)を基に新たな給料表を作成し、これにより給与水準が平均 1.7%引き下げられました。

(2) 特殊勤務手当について

特殊勤務手当については、その勤務の特殊性や困難性等を支給の根拠としています。

近年の社会情勢を踏まえ、手当の必要性について見直しを行い、平成 18 年度より下記の特
殊勤務手当を廃止しました。

種類	手当額	支給要件
特殊自動車作業手当	1日につき1,000円	重機等を使用して土木作業に従事した職員
清掃業務手当	1日につき300円	清掃工場において廃棄物処理業務に従事した職員

(3) 昇給について

平成 19 年度の給与構造改革により、昇給制度の見直しを行いました。

これまで職員によって 1 月、4 月、7 月、10 月と 4 期に分かれていた昇給日を、1 月 1 日に統一することで、勤務実績を反映させた昇給を行う上での透明性、公平性が高い制度となりました。

また、国の技能労務職については、57 歳を超える職員について昇給幅の抑制を行っておりますが、三芳町では 55 歳を超える職員について昇給幅を抑制しており、高年齢層の職員について国よりも抑制効果が高くなっています。

4. 今後の課題

(1) 人事評価制度の導入

これまで当町では、人事考課の一資料として人事評価を実施しておりますが、職員個々の能力や実績を評価し給料等に直接反映させるものではありませんでした。平成 19 年度の給与構造改革により昇給制度の見直しを行った今、それを効果的に運用するため、人事評価制度の導入は急務と言えます。

人事評価制度は、職員の能力や勤務実績を評価し、それを本人にフィードバックさせることで、モチベーションの向上を促すことができます。その結果、職員個々の能力開発、人材育成につなげることができ、行政サービスの質を高めることが期待されます。

今後は、人事評価制度の確立と適正な運用に向けて、更なる研究を行います。

(2) 個別事業の見直し

これまで三芳町では、技能労務職員が行ってきた保育所給食調理や用務員、電話交換業務等を民間委託や臨時職員の活用により、技能労務職員の補充をすることなく行政サービスの水準維持に努めてきました。

今後も「第 3 次定員適正化計画」に基づき、技能労務職員に限らず全体の職員数を削減していくとともに、個別事業について、その必要性、緊急性や、町自ら担い手となって行うべきか等、幅広い観点から検討を進めていく必要があります。