

米原市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

技能労務職員等の給与については、その職務の性格や内容を踏まえつつ、民間の同一または類似の職種に従事する者との均衡に留意し、住民の理解と納得が得られる適正な給与制度を確立し、運用することが必要です。

本市では、技能労務職員等の給与等について総合的な点検を行い、その現状、見直しに向けた基本的な考え方、具体的な取組内容等を以下に示します。

1 現状

(1) 職種ごとの人数、平均年齢、平均給与等および民間従業員データ

区分	米原市			民間	
	職員数	平均年齢	平均給与月額(円)	平均年齢	平均給与月額(円)
全 体	33	50.5	261,400	—	—
学校給食	13	47.8	249,800	38.5	269,400
用務員	12	55.5	262,500	53.9	227,200
運転手	2	56.3	382,700	54.6	298,800
その他	6	44.5	243,600	—	—

※ 米原市の欄は、平成 19 年 4 月 1 日現在における数値で、「平均給与月額」は、給料、扶養手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当等の手当の額の合計です。

※ 民間の欄は、賃金構造基本統計調査において公表されている（平成 16 年～18 年の 3 ヶ年平均）データです。

(2) 年齢別職員数

区分	20歳未満	20～23歳	24～27歳	28～31歳	32～35歳	36～39歳	40～43歳	44～47歳	48～51歳	52～55歳	56～59歳	60歳以上
全 体			1		3	1	2	4	4	6	10	2
学校給食			1		1		1	3	2	2	3	
用務員							1	1	1	2	5	2
運転手										1	1	
その他					2	1			1	1	1	

(3) その他給与に関する事項

ア 給料表

技能職については、国家公務員行政職給料表（二）の1級から5級を、労務職については、同給料表の1級から4級を合成した給料表を採用しています。

イ 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、期末手当、勤勉手当をそれぞれ該当者に支給しています。

主な内容は次のとおりです。

手当の名称	手当の内容	国との同異
扶養手当（月額）	配偶者 13,000 円、その他 6,500 円（配偶者なし 1 人目 11,000 円）、特定扶養加算 5,000 円	同じ
住居手当（月額）	借家 27,000 円限度、持家新築 5 年以内 2,500 円	同じ
通勤手当（月額）	自動車の場合距離に応じ 2,000 円から 24,500 円、交通機関利用の場合運賃相当額（55,000 円限度）	同じ

ウ 昇給基準

昇給については、毎年 1 回、1 月を昇給月とし、勤務実績・勤務評価等に応じて 4 号給（年度末で 57 歳を超える場合は 2 号給）を標準として昇給することとしています。ただし、平成 22 年 1 月の昇給期までは、昇給の標準を 3 号給（年度末で 57 歳を超える場合は 1 号級）とし、1 号級の昇給抑制を行っています。

2 基本的な考え方

本市は、地方分権時代に見合った持続可能な自治体経営システムを確立するため、平成18年3月に行財政改革大綱を策定するとともに、定員適正化計画を策定し、計画的な職員数の削減を図り、効率的な行政運営に努めています。

この中で、技能労務職員については、原則として退職者不補充とするとともに、外部委託、指定管理者制度等の導入により積極的に民間の活力を活用することとしています。

3 具体的な取り組み内容

(1) 給料表に関して

給料表については、ラスパイレス指数および民間との賃金比較の結果、当面は現行の給料表を踏襲します。

(2) 手当に関して

手当については、本市一般職の職員の手当見直しに準じて見直しました。

①寒冷地手当の廃止（平成18年度から）

国の法律改正に伴い、寒冷地手当について、経過措置を設けず廃止しました。

②調整手当の廃止（平成18年度から）

給与構造改正により地域手当が創設されたことに伴い、調整手当（2%）を廃止しました。

③地域手当の廃止（平成19年度から）

平成18年度に創設された地域手当（1%）を廃止しました。

④特殊勤務手当の見直し

特殊勤務手当については、合併時に見直し整理をしていますが、本来の特殊勤務手当の趣旨を再検証し、手当の見直しを行います。

(3) 昇給に関して

平成19年4月に人事考課制度マニュアルを策定し、平成22年度の本格導入に向け、現在試行中です。昇給については、人事考課制度を活用し、考課基準に応じた昇給制度の確立と運用を図ります。

4 その他

非常に厳しい財政状況の中、持続可能な自治体経営のためには、職員の給与見直し、定員の削減、業務の見直し、民間委託の推進などあらゆる手法を効率的、効果的に取り入れなければなりません。今後は、年度ごとの技能労務職員の退職状況を考慮しながらその取り組みを検討し、実施していきます。

(1) 民間委託の推進・事務事業の見直しの取り組み

技能労務職員については、原則として退職不補充という方針を出しています。現在の技能労務職員は、平均年齢が 50.5 歳と高齢であることを鑑みると、事務事業の見直し、民間委託の推進は喫緊の課題です。

本市では、平成 20 年度から事務事業評価制度を導入し、事務事業の妥当性、有効性、効率性を検討・評価する中で、事務事業の見直しおよび民間委託の推進に取り組みます。

(2) 職員数の削減の見込み

技能労務職員については、原則として退職不補充としていることから、5 年後には、現在の 33 人から約 36%減の 21 人になる見込みです。

一方で、障がい者の自立支援等、事業所の責務としての雇用が必要である場合には、技能労務職員として雇用することも検討します。