

## 銚子市技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針

### 1 策定の目的

技能労務職員の給与については、「経済財政改革の基本方針2007」等において、同一又は類似の職種の民間事業の従事者に比べ高額であるとの指摘があります。このため、本市における技能労務職員の給与の現状を示すとともに、技能労務職員と同一又は類似の職種の民間事業の従事者との均衡に留意した適正な給与制度となるべく見直しに向けた本市の取り組み等について、住民の皆様明らかにしようとするものです。

### 2 現 状

技能労務職員の平均年齢、職員数、平均給料月額及び平均給与月額の状況

(平成19年4月1日現在)

区 分	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額 (国ベース)
銚子市全体	48.9歳	92人	300,746円	330,329円	314,369円
うち清掃職員	49.4歳	13人	324,692円	353,120円	344,938円
うち学校給食員	47.3歳	16人	303,069円	325,374円	312,313円
うち用務員	51.6歳	22人	290,382円	302,862円	298,382円
うち自動車運転手	48.4歳	5人	300,320円	438,961円	316,300円
うちその他	47.9歳	36人	297,458円	326,066円	313,889円
千葉県	49.4歳	899人	330,096円	380,725円	360,135円
国	48.8歳	5,193人	287,094円	-	320,514円
類似団体	48.0歳	63人	313,225円	346,246円	330,862円

備考

- 「平均給与月額」は、給料月額のほか、扶養手当、住居手当、特殊勤務手当など、月ごとに支払うこととされている全ての諸手当を含んだ額です。
- 「平均給与月額(国ベース)」は、国家公務員の平均給与月額には時間外勤務手当、特殊勤務手当等の手当が含まれていないことから、比較のため国家公務員と同じベースで再計算したものです。
- 類似団体の職員数は、平均値です。

同一又は類似の職種の民間事業の従事者の平均給与月額等の状況

職 種	平均年齢	平均給与月額
産業廃棄物処理業従業員	43.3歳	299,800円
調理師	43.1歳	282,300円
用務員	53.9歳	227,200円
自家用乗用自動車運転者	48.1歳	331,300円

備考

- 民間事業の従事者のデータは、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か年平均)  
また、「産業廃棄物処理業従業員」と「用務員」については全国の平均値を、「調理師」と「自家用乗用自動車運転手」については千葉県の平均値を使用しています。
- 技能労務職の職種と民間の類似職種の比較については、銚子市が正規職員のみを対象としているのに対し、民間事業の従事者のデータについては、非正規労働者も含まれているなど、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。

技能労務職員の職種別、年齢別職員数の状況

(平成19年4月1日現在)

職 種	20歳 }	24歳 }	28歳 }	32歳 }	36歳 }	40歳 }	44歳 }	48歳 }	52歳 }	56歳 }	60歳 以上	総計
	23歳	27歳	31歳	35歳	39歳	43歳	47歳	51歳	55歳	59歳		
清 掃 職 員	-	-	-	-	3	1	3	1	-	5	-	13
学 校 給 食 員	-	-	-	-	2	3	3	4	3	1	-	16
用 務 員	-	-	-	-	1	-	4	6	6	5	-	22
自 動 車 運 転 手	-	-	-	-	1	-	1	1	1	1	-	5
そ の 他	-	-	-	2	4	5	9	3	3	9	1	36
総 計	-	-	-	2	11	9	20	15	13	21	1	92

その他給与に関する事項

ア 給料表について

銚子市職員の給与に関する条例(昭和26年銚子市条例第4号。以下「給与条例」という。)別表第1 給料表(8級制)の1級から4級までを使用しています。

イ 手当について

該当者には、給与条例に基づき扶養手当、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、期末手当及び勤勉手当を支給しています。

ウ 昇給基準について

毎年1月1日に、同日前1年間における勤務成績に応じて、4号給(57歳以上(前年度の3月31日現在の年齢。以下同じ)は2号給)を標準として昇給を行っています。

3 見直しに向けた基本的な考え方

技能労務職員等の給与については、生計費、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与等との均衡を考慮したうえで、適正なものとなるよう必要な措置を講じていきます。

技能労務職の業務を精査したうえで、技能労務職の職及び職員の削減に努めます。

4 具体的な取組内容

これまでの取組み

給料表について

給与構造の見直しを行い、平成18年10月から給料水準を引き下げました(平均1.5%)。また、平成20年8月1日から平成23年7月31日までの3年間、給与の減額措置を実施しています。

手当について

特殊勤務手当については、抜本的な見直しを行い、平成19年4月から支給対象業務の厳格化及び支給額の削減を図りました。

昇給抑制年齢の引下げ

平成19年度から57歳以上の職員について、昇給抑制を行っています。

技能労務職の職及び職員数の削減

退職者不補充を原則としています。

なお、本市においては、平成9年度以降の技能労務職の職員の採用はありません。

今後の取組み(検討事項)

「技能労務職員の給与に係る基本的考え方に関する研究会」(国) 千葉県及び他の地方公共団体の状況等に留意しながら、次の項目について検討を進めていきます。

給料表について

- ア 同一又は類似の職種の民間事業の従事者の給与等を反映した給与制度の確立
- イ アの給与制度の確立を前提として、国家公務員の技能労務職の給与水準(ラスパイレス指数100以下)に準拠したものとするため、国の行政職(二)に相当する給料表への切替え  
昇給抑制年齢の引き下げ  
昇給抑制年齢を一般職の職員と同様に57歳から55歳への引き下げ(上記イに基づく国の行政職(二)に相当する給料表への切替えまでの経過措置)  
昇格基準等の見直し  
級別資格基準表を次のとおり改正
- ア 級別の必要経験年数の見直し
- イ 3級及び4級への昇格について、必要経験年数に加え、勤務成績を反映した昇格制度を導入  
業務の見直し
- ア 技能労務職の業務を精査したうえで、技能労務職の業務の縮小及び廃止
- イ 民間委託等の推進  
民間委託等の導入の可否について検討を行い、導入可能なものから順次導入  
臨時・非常勤職員の活用  
将来の清掃施設の広域化、学校給食施設の統合、社会教育施設の統合及び廃止並びに指定管理者制度の導入等を考慮して、退職者不補充を原則としつつ、臨時・非常勤職員を活用した職員の適正な配置  
任用換え制度の導入  
技能労務職員のうち、希望者を対象に選考試験を実施し、事務能力等の検証が得られた者を事務職員等に任用換えする制度を導入

5 技能労務職員の削減見込み

職 種	平成 19 年	平成 24 年	比 較
清 掃 職 員	13 人	8 人	5 人
学 校 給 食 員	16 人	15 人	1 人
用 務 員	22 人	15 人	7 人
自 動 車 運 転 手	5 人	4 人	1 人
そ の 他	36 人	25 人	11 人
総 計	92 人	67 人	25 人

備考 基準日は、各年の4月1日

6 公営企業に関する取組

上記の現状等については、公営企業を除いたものでありますが、人事交流等もあることから、公営企業についても、一体的に取組を進めます。

【公営企業会計の会計別、技能労務職員数の現状(平成19年4月1日現在)】

区 分	水道事業	病院事業	計
職 員 数	11 人	16 人	27 人

病院事業については、平成20年9月30日に診療を休止し、職員が退職したことから、現在、技能労務職員はいません。