

神栖市技能労務職等の給与等の 見直しに向けた取組み方針

1 現 状

地方自治体の技能労務職員の給与については、同種の民間事業の従業者に比べて高額になっているのではないかとの国民等の厳しい批判がなされているが、当市においても技能労務職員の給与はラスパイレス指数が国の給与水準を上回っている（104.4）ことから、適正な給与制度の確立と運用が課題であります。

*ラスパイレス指数とは、地方公務員の平均給与額を、職員の学歴別・経験年数別構成などが国家公務員と同等であると仮定して算出し、その数値を国の平均給与額を100として算出した指数のこと。

【資 料】すべて平成19年4月1日現在のデータです。

（1）職種ごとの人数・平均給与・平均年齢等のデータ

職 種	人数（人）	平均年齢（歳）	平均給与（円）	備 考
清掃員	2	51歳11月	303,780	
調理員	7	51歳	306,694	
用務員	2	56歳11月	308,735	
運転手	14	48歳11月	359,224	
その他	12	52歳3月	349,031	
計・平均	37	51歳	340,254	

*平均給与とは、基本給のほか、扶養・住居・通勤・時間外勤務・特殊勤務手当額の合計であり、期末勤勉手当は含まない。

（2）（1）に対応する民間従業員のデータ（全国）

職 種	人数（人）	平均年齢（歳）	平均給与（円）	備 考
清掃員	103,760	43.3	300,100	
調理員	191,090	41.5	256,800	
用務員	17,260	53.7	228,900	
運転手	19,230	52.5	286,200	

(3) 職種ごとの年齢別の人数・平均給与等のデータ

年齢	清掃職員		調理員		用務員		運転手		その他		計・平均	
	平均給与	人	平均給与	人	平均給与	人	平均給与	人	平均給与	人	平均給与	人
～27												
28～31												
32～35												
36～39							315,157	1			315,157	1
40～43							446,985	1	322,905	2	364,265	3
44～47	287,800	1	266,705	2			348,801	7	343,573	3	330,272	13
48～51			312,160	2			334,410	1			319,577	3
52～55			318,260	2	302,760	1	356,660	1	404,860	1	340,160	5
56～59	319,760	1	352,610	1	314,710	1	378,104	3	351,163	6	352,364	12
全体	303,780	2	306,694	7	308,735	2	359,224	14	349,031	12	340,254	37

(4) その他給与に関する事項（給料表，手当，昇給基準等）

①給料表

就業規則給料表（国公の行政職給料表（二）に同じ）の5級制を採用しています。

②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，期末勤勉手当をそれぞれ該当者に支給しています。

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。

手当名称	手当内容	国制度との異同
扶養手当	配偶者	13,000円
	配偶者以外の親族2人まで	6,000円
	配偶者なしの場合の親族1人目	11,000円
住居手当	借家の限度額	27,000円
	持ち家	3,000円
通勤手当	自動車等使用者限度額	37,410円
特殊勤務手当	自動車運転（普通）	8,000円/月
	自動車運転（特殊）	10,000円/月
	調理師業務	10,000円/月
	廃棄物処理業務	10,000円/月

③昇給基準

昇給日を毎年4月1日と定め、それぞれの勤務実績・勤務評価等に応じて昇給を実施しています。

2 基本的な考え方

本格的な地方分権社会の到来を背景に、地方自治体の行財政運営は大変厳しい状況下に置かれています。そのような時代の中で、自律的で持続可能な行財政基盤を確立し「躍進する神栖市」を実現していくためには、行政のあらゆる無駄を排除するとともに、市民と職員の創意工夫によって簡素で効率的なまちづくりを進めていくことが不可欠です。

そのような中、職員の給与の適正化に努める必要があります。当市においては、人事院勧告に準拠した給与改定を実施しているところですが、適正化の徹底を図る見地からも各種諸手当も含めて総点検を図る必要があります。

特に、技能労務職員の給与については、ラスパイレス指数が国を上回っているのと併せて、特殊勤務手当においてもその内容を見直す必要があるとの認識のもとに、これら課題を解決する必要があります。

今後は、積極的に職員の給与等についての適正化について取組みを推進してまいります。

3 具体的な取組内容

主な取組み内容は次のとおりです。

(1) 給料表

現行（就業規則給料表）を踏襲します。国の給与体系に準拠していきま

(2) 手当について

① 特殊勤務手当

技能労務職員の特殊勤務手当については、現在9種類ありますが、今後、現状の分析や支給実績の調査、更には本来の特殊勤務手当のあり方など、総合的に精査し、一部廃止も視野に入れた見直しを図ります。

② 時間外手当

時間外勤務については、今後とも、職員の健康保持を図る見地から時差出勤制度の活用を図るとともに、週休日の勤務については振替制度の活用を図ります。

③ 退職者不補充

技能労務職においては、その職種において「民間にできることは民間に」という時代の流れに沿った対応を推進するために、技能労務職員の退職に対する職員補充は行わないこととします。

4 その他

(1) 民間委託の推進

簡素で効率的な行政運営を目指すとともに、市民サービスの向上と行政経費の節減を図る見地からも民間活力の積極的な活用をしていく必要がありますが、その中でも特に技能労務職員の職種はその多くが民間企業への委託が可能であるとの認識のもと、適宜、民間委託を推進していきます。

(2) 業務内容の見直し

技能労務職の業務は、その職種内容が極めて限定的であるため、現行の職種内容のみをもって職務とすることは、行政運営の効率化を図る見地からも見直しをすることが必要であります。そのようなことから、今後は、技能労務職員の職務内容を行政ニーズに的確に対応できるよう見直しを進めていきます。

(3) 職員の資質向上

地方分権の進展により、市職員においては一人一人が地域の課題解決に向け、より主体的・能動的に取り組むことが求められております。このことは、一般行政職員はもとより技能労務職員においても当てはまることでもあります。これまで、技能労務職員は現場における業務が中心であり、自己啓発の機会が少なかった傾向にありますが、今後は、職務に対する知識技能を高めるだけでなく、自己啓発にもつながる機会を設けることにより、資質の向上を図るとともに市政運営の一端を担う行政マンの一員であるとの自覚を形成できるよう取り組みをしていきます。