

天童市技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針

平成 20 年 12 月

1. 目的

国及び地方とも、厳しい財政状況下で、その健全化を図ることが重要な課題となっていることから、本市では、平成18年に天童市行財政改革大綱(集中改革プラン)を策定し、地域にふさわしい公共サービスを提供する分権型社会システムへの転換に努めながら、行財政改革を推進しております。

本市の職員の給与については、人事院勧告及び山形県人事委員会勧告等を踏まえ、適切に対応してまいりましたが、近年は、地域における民間給与等の状況も勘案し、市民の理解と納得が得られるよう、より適正な取り組みが求められております。

全国的に、技能労務職の職員の給与については、同種の民間企業従事者と比較すると、高額なものではないかという指摘を受けていることから、このたび本市技能労務職員の給与等の見直しに向けた取り組みについての方針を策定するものです。

2. 現状

(1) 職種ごとの人数・平均給与・平均年齢等の状況 (公営事業等特別会計除く)

区 分	本 市					民 間			参考 A/B
	職員数 (人)	平均 年齢 (歳)	平均給料 月額 (円)	平均給与 月額 (円) (A)	平均給与 月額 (円) (国ベース)	対応する 民間の 類似職種	平均 年齢 (歳)	平均給与 月額 (円) (B)	
本市技能労務職員	61	43.11	309,600	337,800	327,200				
うち用務員	24	43.7	307,000	334,200	330,600	用務員	53.9	225,900	1.48
うち自動車運転手	5	53.2	369,800	455,400	396,400	自動車運転手	45.7	182,200	2.50
うち学校給食員	11	42.10	305,200	315,500	315,500	調理士	39.2	215,400	1.47
うちその他	21	42.9	300,600	325,500	313,100	-	-	-	-

【参考】

	職員数 (人)	平均 年齢 (歳)	平均給料 月額 (円)	平均給与 月額 (円)	平均給与 月額 (円) (国ベース)
山形県	608	42.6	321,100	359,200	344,900
国	4,784	48.9	284,679	—	320,623

※ 上記の状況は、平成20年4月1日現在のものです。

※ 本市の「平均給与月額」は、給料月額のほか、扶養手当、通勤手当、住居手当、時間外手当などを含みます。

※ 「平均給与月額(国ベース)」は、給料月額のほか、扶養手当、住居手当、寒冷地手当を含みます。

※ 公表されている民間の給与月額は、基本給、職務手当、家族手当などのほか、超過労働給与額を含む額ですが、技能労務職員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、勤続年数及び事業所規模の点において、完全に一致していません。

※ 民間のデータは、厚生労働省の賃金構造基本統計調査に基づき、総務省において公表されている山形県のデータ(非正社員を含み、平成17～19年の3カ年平均)を使用しています。

(2) 技能労務職員の年齢別職員数

(公営事業等特別会計除く)

単位:人

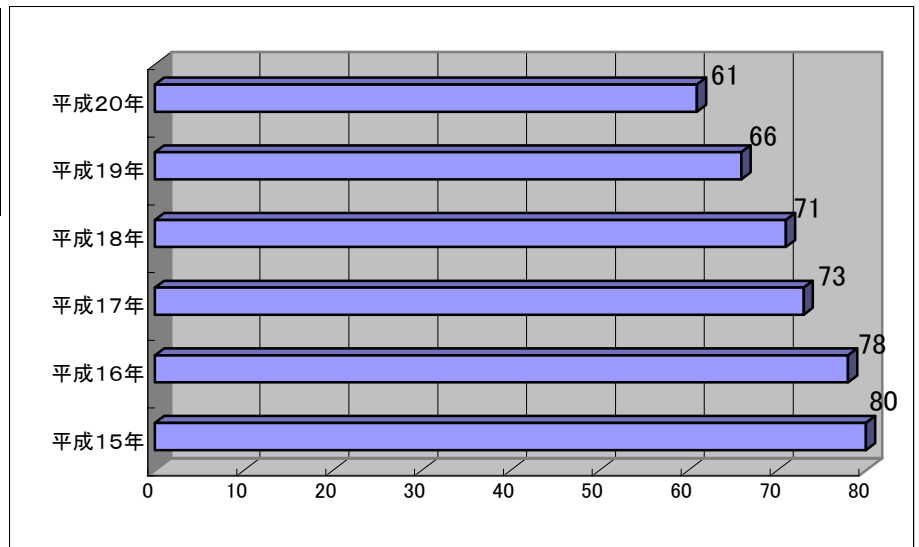
区分	用務員	自動車運転手	学校給食員	その他	合計
全体	24	5	11	21	61
～29歳	3		1	3	7
30～39歳	5		3	6	14
40～49歳	8	2	3	4	17
50～59歳	8	3	4	8	23

※上記の状況は、平成20年4月1日現在のものです。

(3) 技能労務職員数の推移

(公営事業等特別会計除く)

平成20年	61人
平成19年	66人
平成18年	71人
平成17年	73人
平成16年	78人
平成15年	80人



※上記の状況は、各年4月1日現在のものです。

(4) 技能労務職員の給与の状況

ア 給料

技能労務職給料表3級制(国の行政職俸給表(二)を合成したものを)を適用しています。

イ 手当

扶養手当、住居手当、通勤手当、時間外手当、休日勤務手当、寒冷地手当、期末・勤勉手当を支給しています。

ウ 昇給・昇格基準

職務と職責に応じた昇格を行っています。また、毎年1月1日に同日前1年間の勤務実績に応じて4号給(55歳以上の職員の場合は2号給)を標準として昇給します。

なお、平成22年1月1日までは、昇給数を1号給抑制しています。

3. 給与に関する基本的な考え方

平成18年4月1日に、国の行政職俸給表(二)に準じて、本市の技能労務職の給料表を大幅な見直しを行い、現在、国・県に準じた給与水準となっております。

今後も、国の人事院勧告や地域の民間給与水準を適切に反映した県人事委員会の勧告の動向を注視しながら、給与の適正な見直しを図ります。

4. 当面の具体的な取り組み内容

(1) 給料表について

技能労務職の給料表は、平成18年4月1日より大幅な給与構造改革を行い給与水準を引き下げ、国の行政職俸給表(二)の5級制を、3級制に組み替えた給料表を適用しています。

本市の技能労務職員の給与水準が、民間と比較すると高い状況にありますが、これは現在、国及び県と同様に給料の経過措置を講じていることによるもので、今後経過措置解消とともに本市技能労務職の給与水準と民間との格差は縮小していく見込みです。

(2) 手当について

一般行政職と同様、人事院勧告及び県人事委員会勧告を踏まえ、必要に応じて諸手当の適宜見直しを行います。

5. その他

今後も、簡素で効率的な行政運営を目指すため、集中改革プランを推進し、業務事業の見直しや民間委託を進めるほか退職者不補充により、技能労務職員数の減員・適正化に努めます。平成17年度以降、技能労務職員の新規採用は行っておりません。

また、今後、技能労務職員の職種区分についても検討してまいります。

なお、本取組方針は、公営事業等特別会計に所属する職員にも適用し、技能労務に係る業務について、今後のあり方について検討し見直しを行います。

職員の給与等に関する内容については、今後も公表し市民の理解と納得が得られるよう努めてまいります。