

# 笠岡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 3 月 31 日

## 1 取組方針の策定の目的

地方公共団体の技能労務職員については、その職務の性格や内容が、民間企業の従業員と同一又は類似しているにもかかわらず、給与が高額になっているのではないかという指摘や批判があります。

今回、この指摘を真摯に受け止めるとともに、本市の厳しい財政状況を踏まえ、「民間にできるものは民間に委ねる」という基本的な考えのもと、技能労務職員の給与等について総合的な点検を行い、適正な給与制度の確立と運用を図るための基本的な指針として、取組方針を策定しました。

## 2 現状

平成 18 年度において給与構造の改革を実施し技能労務職においても、他の職員と同様に給与水準を平均で 4.8%引き下げております。諸手当についても毎年見直しを行い人件費の削減に努めており、また、技能労務職においても職種毎に必要性について検討し、業務の廃止、非正規化及び退職不補充の実施等により、職員数の減に努めている状況です。

### (1) 職種ごとの人数平均年齢、平均給与等及び民間従業員データ

区 分	笠 岡 市			類似職種	民 間 同 業 種			
	人数 単位 人	平均年齢 歳	平均給与額 万円		岡山県平均		全国平均	
					平均年齢 歳	平均給与額 万円	平均年齢 歳	平均給与額 万円
清掃職員	26	42.5	37.68	廃棄物処理従業員	—	—	53.9	29.98
調理員	30	45.1	33.16	調理士	42.3	23.35	41.5	25.68
自動車運転手	3	40.4	30.70	自家用自動車運転手	55.2	19.43	52.5	28.62
その他	14	51.3	38.50	—	—	—	—	—
合 計	73	45.1	35.70					

※ 自動車運転手については、事務職を兼務しています。

※ 笠岡市の数値は、平成 19 年 4 月現在の数値です。

※ 民間同業種の数値は、「賃金構造基本統計調査（賃金センサス）」（厚生労働省）の平成 16 年から平成 18 年の 3 箇年の平均値です。

※ 笠岡市の平均給与月額額は、基本給と月ごとに支払う諸手当の全てを含んだ額です。

※ 技能労務職員の職種と民間の職種との比較に当たり、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。

(2) 年齢別職員数及び平均給与

区 分		20歳～29歳	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～60歳
清掃職員等	職員数	3人	9人	11人	6人
	平均給与額	24.83万円	32.12万円	38.28万円	47.85万円
調理員	職員数	2人	5人	13人	10人
	平均給与額	24.48万円	24.93万円	30.18万円	42.69万円
その他	職員数			6人	8人
	平均給与額			33.81万円	42.01万円

※ 平成19年4月現在の数値です。

※ 清掃職員等には、自動車運転手3人を含みます。

(3) ラスパイレス指数

区 分	笠岡市	県内市平均	県内市町村平均
技能労務職	120.2	117.1	114.5
一般行政職	99.6	97.8	97.2

※ ラスパイレス指数とは、国家公務員の基本給の水準を100とした場合の各地方自治体職員の基本給の水準を表す指数です。

(4) その他給与に関する事項

ア 給料表について

技能労務職給料表（行政職給料表の3級までと同じ額）を適用

イ 技能労務職員の特殊勤務手当について

技能労務職員に支給することができる特殊勤務手当は、次のとおりです。

手当名	単位	支給額	内 容
清掃業務	日	1,550円	直接し尿又はごみの処理に従事
応急復旧作業	時間	400円	風水害等非常時に応急復旧作業に直接従事
非常時配備	日	1,500円	風水害等非常災害時に注意、警戒及び非常災害体制の要員として勤務時間外に非常配置
年末年始	日	1,000円～ 3,000円	年末年始の休日に勤務

※ 平成19年4月1日現在の数値です。（年末年始手当については、平成20年度に廃止します。）

ウ 昇給の基準について

毎年1月1日に勤務成績に応じて4号給（55歳以上は2号給）を標準として昇給します。

### 3 基本的な考え方

第5次笠岡市行政改革大綱並びに笠岡市民間活力導入推進に関する指針に基づき、積極的な民間委託、指定管理者制度の活用を推進しており、定員適正化計画に基づく職員総数の削減の中で、技能労務職については原則退職者不補充を基本とし、業務の見直しや業務委託、或いは非常勤職員の任用等により対応していきます。

また、給与については、人事院勧告及び岡山県人事委員会の勧告に基づき運用しているところであり、今後においても市民の納得と理解が得られる適正な給与制度の運用を図ってまいります。

### 4 具体的な取組内容

#### (1) 給料について

現在技能労務職員については、行政職給料表の3級までと同額の給料表を使用していますが、国の行政職2給料表の早期導入を図り、給料の水準を国と同等まで引き下げることとします。また、勤務の実績に応じた昇給制度の確立を図ります。

#### (2) 手当について

特殊勤務手当について、平成16年に抜本的な見直しを行いその後も見直しを行うなど、年次的に廃止・削減を行ってきたところですが、さらに本来の手当のあり方について精査し、手当の廃止も視野に入れて見直しを行います。

#### (3) 定員について

基本的には、民間委託等を進めることとするが、やむなく、現在の形態を維持する職場については、正規職員については現在も実施している退職不補充を今後も継続するとともに、やむを得ず職員を採用する場合も、非正規職員で対応することとします。

### 5 その他

#### (1) 事務事業の見直し

事務事業の見直しを行い、技能労務職の業務の削減を図るとともに、原則退職者不補充の中で、新たに職員が必要となった場合は非正規職員で対応します。

#### (2) 民間活力の導入

財政健全化計画を推進する中で、民間活力の導入を積極的に図るため、「民間にできるものは民間に委ねる」という考え方を基本に、民間委託、人材派遣などの導入を推進します。