

# 館山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

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員に比べ高額となっているのではないかとの指摘がある。館山市においても、職務の性格や内容を考慮し、民間の同一職種との均衡に留意した適正な給与制度を検討するため、取組方針を策定した。

## 1. 現 状 （平成19年4月1日現在）

館山市における技能労務職員とは、清掃職員、調理士、土木作業員、運転手、管理人及び事務助手である。

### (1) 職員数・平均年齢・平均給与月額及び民間従業員の状況

- 館山市と民間の給与について比較したもの。平均年齢、業務内容、雇用形態等において相違があるため、直接比較することは妥当ではないが、職務の性質上、時間外勤務などの多い職種については他の職種に比べ民間との差が大きい結果となっている。しかしながら、平成18年度の給与構造改革及び特殊勤務手当の廃止等により給与水準の適正化を図った結果、民間の水準に近づいており、今後さらに適正化を進めていく。

区 分	館山市			民 間		
	人数	平均年齢	平均給与月額	類似職種	平均年齢	平均給与月額
全 体	43 人	44.8 歳	344,448 円	—	—	—
清掃職員	32 人	44.1 歳	350,577 円	廃棄物処理業従事員	43.3 歳	299,800 円
調理士	4 人	43.0 歳	283,592 円	調理士	43.1 歳	282,300 円
土木作業員	3 人	46.0 歳	321,744 円	土工	40.7 歳	327,526 円
運転手	2 人	44.5 歳	400,693 円	自家用乗用自動車運転者	48.1 歳	331,300 円
その他	2 人	57.5 歳	345,916 円	—	—	—

※館山市の平均給与月額データは平成16年～18年の3ヶ年平均。民間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（平成16年～18年の3ヶ年平均）

### (2) 職種別・年齢別職員数及び平均給与月額の状況

区 分	清掃職員		調理士		土木作業員		運転手		その他		全 体	
	人数 (人)	平均給与 月額(円)	人数 (人)	平均給与 月額(円)	人数 (人)	平均給与 月額(円)	人数 (人)	平均給与 月額(円)	人数 (人)	平均給与 月額(円)	人数 (人)	平均給与 月額(円)
～25 歳	0		0		0		0		0		0	
26～30 歳	1	272,212	0		0		0		0		1	272,212
31～35 歳	5	287,297	0		0		0		0		5	287,297
36～40 歳	6	298,780	1	237,060	1	268,602	0		0		8	287,293
41～45 歳	5	314,042	2	284,207	0		1	384,355	0		8	315,372
46～50 歳	5	399,108	0		0		1	417,032	0		6	402,095
51～55 歳	5	415,527	1	328,895	2	348,315	0		0		8	387,895
56～60 歳	5	414,740	0		0		0		2	345,916	7	395,076
全 体	32	350,577	4	283,592	3	321,744	2	400,693	2	345,916	43	344,448

※表(1)に同じ

### (3) その他給与に関する事項

#### ◇ 給料表

一般行政職給料表（8級制）の1～4級までを適用

#### ◇ 手当

扶養手当・住居手当・通勤手当・時間外勤務手当・休日勤務手当・夜間勤務手当  
特殊勤務手当・期末勤勉手当（民間企業のボーナス）を支給

#### ◇ 昇給基準

毎年4月1日を昇給日として、前1年間の勤務実績により昇給（1～4号給）

- ・標準4号給
- ・57歳を超える高齢層職員は2号給
- ・病気休暇等により勤務日数の少ない者、懲戒処分を受けた者は、0～3号給

## 2. 基本的な考え方

技能労務職員については、平成13年度以降採用しておらず、今後も退職者不補充の方針である。

現在、職員数の減少に対応するため、非常勤職員や再任用職員を雇用しているところであり、今後はさらに、民間委託及び指定管理者制度の導入等についても積極的に検討していくこととしている。

また、給与水準に関しては、一般行政職は人事院勧告に準じているため、技能労務職においても同様に取り扱いしており、今後さらに国、県及び近隣市町村の状況を参考にしながら、適正化を進めていく。

## 3. 具体的な取組内容

技能労務職に限らず、職員全般について、従前より適正な給与制度及びその運用の確保に取り組んできたところであり、最近では、平成18年度に、職員給与への地場賃金の反映を図るため、国・県に準じた給料表水準の引下げ（平均▲4.95%）を行うとともに、年功的給与上昇を抑制し、より職務・職責に応じた給与制度としていくための給与カーブのフラット化などの、いわゆる給与構造改革を実施したところである。また、これに合わせて特殊勤務手当の見直し及び廃止を行ったところであり、平成18年度には、50%の減額支給とし、平成19年度には、自動車等運転業務手当や清掃作業等従事手当など13種類あった特殊勤務手当を4種類に改めたところである。

今後は、市民の理解と納得の得られる適正な給与制度及びその運用の確保に向けて、引き続き、昇格基準及び昇給基準の見直し等の検討を進めていく。

## 4. 直営業務のアウトソーシング化の検討

今後は、退職者不補充による技能労務職員の減少に伴い、関係業務の執行体制の見直しは避けることができないところであり、現在、推進している行財政改革の取組みにおける事務事業の見直しの中で、技能労務職員により対応している業務についても順次、民間委託や指定管理者制度の導入などを検討していく。