

## 技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針

平成20年3月 柳井市

### 1 現状(平成19年4月1日現在)

#### (1)平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況

区 分	公 務 員					民 間		
	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額(A)	平均給与月額(国ベース)	対応する民間の類似職種	平均年齢	平均給与月額(B)
柳井市全体	47.2歳	36人	301,836円	332,914円	315,336円			
うち 清掃職員	48.8歳	14人	317,250円	356,034円	332,821円	廃棄物処理業従業員	45.7歳	279,800円
うち 学校給食員	43.8歳	10人	273,290円	285,940円	278,690円	調理師	44.2歳	272,300円
うち その他	48.6歳	12人	307,642円	345,087円				
山口県	47.4歳	376人	342,785円	383,462円	355,921円			
国	48.8歳	5193人	287,094円		320,514円			
類似団体	47.5歳	38人	303,078円	327,575円	316,564円			

「平均給与月額(国ベース)」は、国家公務員と同じベースで再計算したもので、これに含まれる諸手当は、扶養手当、地域手当、住居手当、俸給の特別調整額(管理職手当)、単身赴任手当、寒冷地手当(年額を12で除した額)、特地勤務手当、初任給調整手当です。

#### (2)年齢別職員数(人)

区 分	32～35歳	36～39歳	40～43歳	44～47歳	48～51歳	52～55歳	56～59歳	全体
柳井市全体	2	4	7	6	9	2	6	36
うち清掃職員		1	4	1	4	2	2	14
うち学校給食員	2	2	1	1	3		1	10
うちその他		1	2	4	2		3	12

#### (3)その他技能労務職の給与に関する事項

##### ア 給料表

柳井市現業職員の給料に関する規則給料表(国公の行政職俸給表(二)に同じ)の5級制を採用しています。

イ ラスパイレス指数(平成19年4月1日現在)

106.6

ウ 諸手当

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、休日勤務手当、夜間勤務手当、期末手当及び勤勉手当等をそれぞれ該当者に支給しています。

なお、技能労務職員に対する特殊勤務手当の内容は下記のとおりです。

区分	種別	支給額	備考
自動車運転員	乗用車、トラック(作業車その他これに類するものを含む。) 月額	3,500 円	
清掃現業職員	1日5時間(ただし、半日勤務又は正規の勤務日以外の勤務の場合は3時間)を超えちりあくた等の収集に従事した場合 日額	850 円	年末年始の期間(12月29日から12月31日まで及び1月1日から1月3日までの間をいう。)においては、勤務した1日につき8,000円(5時間に満たない勤務のときは、4,000円)を加算する。ただし、12月31日において半日勤務をしたときは、4,900円を加算する。
	死犬、猫等の処理に従事した場合 1件につき	600 円	
学校給食センター等現業職員	1か月10日以上学校給食センター等の調理に従事した場合 月額	2,000 円	
	1か月10日以上学校給食センターのボイラー運転管理業務に従事した場合 月額	2,000 円	
教育委員会総務現業職員	1か月10日以上学校の営繕業務に従事した場合 月額	2,000 円	
総務現業職員	1か月10日以上文書発送業務に従事した場合 月額	2,000 円	
土木現業職員	1か月10日以上道路補修業務に従事した場合 月額	3,000 円	
保育所現業職員	1か月10日以上保育所の調理に従事した場合 月額	2,500 円	

エ 昇給基準

毎年1月1日に前1年間における勤務成績に応じ、4号給を標準として昇給しています。

2 基本的な考え方

技能労務職員の定員管理については、退職者不補充という考え方を基に新規採用は行なっていません。

給与制度については、技能労務職員の職務の性格や内容を踏まえつつ、国、県、県内他市町における同種の職員の給与等を参考とし、適正な制度、運用となるように努めます。

### 3 具体的な取組み内容

#### (1) 技能労務職の定員管理

技能労務職については、平成17年2月の市町合併以降新規の採用は行なっておらず、今後も退職者不補充という考え方を基本としていきます。

これまで、民間でできることは民間で行うという考え方のもと、清掃、休日夜間警備、福祉サービス、ごみ収集の一部、道路維持等さまざまな市の業務については民間委託方式を取り入れたり、施設の管理運用において指定管理者制度の導入を行なってきました。

特に民間委託等への取り掛かりとして、各自治体においても技能労務職分野で導入が検討されつつあることから、今後当市においても、民間で行う方がサービス水準が今以上に保て、効率的であると思われるものについては、民間への業務委託等を検討していきます。

また、すぐさま民間委託等の方法がとれないものについては、臨時職員等の活用により市民サービスの水準維持に努めます。

#### (2) 給与等の適正化

##### ア 給与制度

当市では、以前より国公の行政職俸給表(二)と同様の給料表により給与の制度運用を図ってきました。今後も国家公務員における制度に準じた制度を基本とし、特に平成17年に人事院勧告で示された給与構造改革をふまえた給与制度を基本として、諸手当についても給与制度との関連を考慮しながら見直していきます。

##### イ 時間外勤務手当、休日勤務手当等

職員の健康管理をふまえ、時間外勤務手当等の縮減に取り組んでいます。今後もさらに週休日、祝日勤務における振替、代休の推進を進めていきます。

##### ウ 特殊勤務手当

特殊勤務手当は、著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な勤務で給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員に対してその勤務の特殊性に応じて支給しますが、現在、技能労務職員に対しては13種類を支給しています。

業務内容、職務の困難性のとらえ方などが、時代の変化により必ずしもその趣旨に適合していないと認められるものについて、今後県や他市の状況を見ながら見直しを図っていきます。

### 4 その他

平成14年4月1日の技能労務職員は47人、平成19年4月1日現在では36人となっており、5年間で11人の職員数減となっています。今後は、15年間で21人の退職者が見込まれ、現在の半数以下の職員数となることが予想されます。

技能労務職員の退職に伴う職員数の減少に対しては、これまで行なってきた業務について一部民間委託等を取り入れたり、臨時職員を活用していくことを検討しながら、これまでの市民サービスの水準が維持できるよう取り組んでまいります。