

技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針

(1) 現状

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	小 山 市				民 間			参 考 A/B
	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額 A	対応する民間 の類似職種	平均年齢	平均給与月額 B	
合 計	52.4歳	100人	330,900 円	366,137 円	—	—	—	—
清掃職員	48.5歳	2人	* 円	* 円	廃棄物処理業 従業員	44.7歳	288,100 円	*
用務員	53.2歳	51人	329,900 円	354,209 円	用 務 員	54.3歳	199,300 円	1.78
自動車運転手	49.8歳	8人	331,700 円	382,583 円	自家用乗用 自動車運転者	50.3歳	231,600 円	1.65
守衛	52.1歳	3人	* 円	* 円	守 衛	54.9歳	258,200 円	*
その他	52.1歳	36人	332,900 円	369,958 円	—	—	—	—

※1 「平均給料月額」とは、平成25年4月1日現在における職員の基本給の平均である。

※2 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、地域手当、住居手当、時間外勤務手当などのすべての諸手当の額を合計したものの平均である。

※3 「民間」のデータは、賃金構造基本統計調査（厚生労働省）において公表されているデータを使用している。
（平成23年～平成25年の3ヶ年平均）

※4 「その他」には、保育所調理員、機械操作員、営繕及び事務補助員を含む。

※5 技能労務職の職種と民間の職種等の比較に当たり、年齢、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ない。

※6 個人情報の観点から、対象となる職員数が1人又は2人の場合は、平均給与額を * で表示してある。

② 職種ごとの年齢別の職員数及び平均給与月額

区 分	34歳	32歳	36歳	40歳	44歳	48歳	52歳	56歳	60歳
	未満	35歳	39歳	43歳	47歳	51歳	55歳	59歳	以上
合 計	—	—	—	11人	7人	19人	36人	27人	—
	—	—	—	330,346 円	376,803 円	359,741 円	370,525 円	376,225 円	—
清掃職員	—	—	—	1人	—	—	1人	—	—
	—	—	—	* 円	—	—	* 円	—	—
用務員	—	—	—	4人	2人	10人	19人	16人	—
	—	—	—	315,913 円	* 円	353,631 円	362,556 円	369,259 円	—
自動車運転手	—	—	—	2人	1人	1人	3人	1人	—
	—	—	—	* 円	* 円	* 円	380,989 円	* 円	—
守衛	—	—	—	1人	—	—	—	1人	—
	—	—	—	* 円	—	—	—	* 円	—
その他	—	—	—	3人	4人	8人	12人	9人	—
	—	—	—	328,203 円	371,291 円	358,770 円	379,342 円	380,599 円	—

※ 個人情報の観点から、対象となる職員数が1人又は2人の場合は、平均給与額を * で表示してある。

③その他給与に関する事項

ア 給料表

「小山市技能労務職員の給与の種類及び基準に関する条例」及び「小山市技能労務職員の給与に関する規則」を制定し、国の行政職給料表（一）と行政職給料表（二）の合成表（４級制）を適用

イ 手当

平成24年4月1日から「小山市技能労務職員の給与の種類及び基準に関する条例」に規定された手当を支給

- | | | | |
|----------|----------|--------------|----------|
| a 扶養手当 | b 地域手当 | c 住居手当 | d 通勤手当 |
| e 単身赴任手当 | f 特殊勤務手当 | g 時間外勤務手当 | h 休日勤務手当 |
| i 夜間勤務手当 | j 宿日直手当 | k 期末手当及び勤勉手当 | |

ウ 昇給基準

勤務成績に応じて5段階の昇給区分（８号給、６号給、４号給、２号給、昇給なし）で昇給する定めとなっており、通常は1年で４号給昇給する。

ただし、55歳を超える職員は、通常の半分の昇給幅（４号給、３号給、２号給、１号給、昇給なし）で昇給することとなっている。

(2) 基本的な考え方

本市では、地方公務員法及び地方公営企業法等の規定に基づき、給与や勤務時間・休暇等の職員に係る勤務条件が社会一般の情勢に適応するよう、国及び他の地方公共団体、民間事業者の給与等との均衡を図ることを基本に、社会経済の状況を踏まえながら、給与制度等の勤務条件の適正化に努めている。

具体的には、昇格・昇給制度の見直しや給料・手当の減額支給措置等により、ラスパイレス指数の抑制や職員給与費の削減に取り組み、一定の効果を上げてきている。

特に技能労務職員については、次の(3)具体的な取組内容及び(4)その他（給与見直し以外の取組方針）に挙げた取組みにより、国や民間事業者の給与等との均衡を図るとともに、市が実施すべき業務の精査を進めてきたところである。

今後は、地方分権の進展に伴い、地方公共団体の自主性や自立性がより一層求められている状況にあつて、より健全で安定した行財政基盤を確立するため、業務効率の向上に努めながら、より適正な給与水準の確保に努めていくこととする。

(3) 具体的な取組内容

① 給料表の分離・切替え

平成24年2月議会において「小山市技能労務職員の給与の種類及び基準に関する条例」を制定し、平成24年4月1日から、一般給料表より7%削減した技能労務職員給料表を新たに適用した。

② 昇任昇格基準の見直し

昇任昇格の基準については在職年数等を基準としたものに改め、昇任昇格の時期は在級10年とし、従来より遅くなるようにする。

③ 初任給の引き下げ

平成24年4月1日から、初任給を従来より4号給引き下げることにした。

(4) その他（給与見直し以外の取組方針）

① 民間委託等の推進

技能労務職員の職場や業務については、これまでも学校給食調理場や養護老人ホーム、道路補修業務などの民間委託・民営化等を進めてきたところであるが、今後も指定管理者制度の導入と併せて、積極的に民間活力の導入を推進することとする。

② 業務の見直し

技能労務職員が行っている現行の業務について、公務員である技能労務職員でなければならない事業か否かという視点で見直すことにより、市が直接実施することの必要性や妥当性、効率性を検証し、業務の民間委託又は廃止等を推進することとする。

③ 職員数の削減

これまでに定員適正化計画を上回るペースで職員数の削減が図られているが、上記②の業務の見直しにより、必要最小限の技能労務職員数を見極めたうえで、計画的な定員管理を行うこととする。