

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
	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	A/B
合 計	55.6歳	25人	334,000 円	366,976 円	—	—	—	—
清掃職員	54.8歳	2人	* 円	* 円	廃棄物処理業 従業員	47.7歳	314,900 円	*
用務員	56.0歳	11人	323,300 円	389,709 円	用 務 員	49.1歳	244,800 円	1.59
自動車運転手	54.5歳	4人	351,300 円	424,975 円	乗用自動車 運転者	61.8歳	212,400 円	2.00
その他	55.7歳	8人	335,700 円	359,675 円	—	—	—	—

※1 「平均給料月額」とは、令和6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。（令和3年～令和5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 未満	32歳 ～ 35歳	36歳 ～ 39歳	40歳 ～ 43歳	44歳 ～ 47歳	48歳 ～ 51歳	52歳 ～ 55歳	56歳 ～ 59歳	60歳 以上
合 計	— —	— —	— —	— —	— —	5 人 391,286 円	8 人 390,001 円	9 人 373,704 円	3 人 245,281 円
清掃職員	— —	— —	— —	— —	— —	— —	1 人 * 円	1 人 * 円	— —
用務員	— —	— —	— —	— —	— —	3 人 364,716 円	2 人 * 円	4 人 372,219 円	2 人 * 円
自動車運転手	— —	— —	— —	— —	— —	1 人 * 円	2 人 * 円	1 人 * 円	— —
その他	— —	— —	— —	— —	— —	1 人 * 円	3 人 374,045 円	3 人 370,710 円	1 人 * 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、国の行政職俸給表（一）より7%削減した技能労務職員給料表(1)（4級制）を適用する。また令和7年4月1日より、新規採用者については国公技労職員と同等の給料水準となるよう国の行政職俸給表(二)に準拠した技能労務職員給料表(2)（4級制）を適用する。

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、標準の成績では1年で4号給昇給する。

ただし、57歳を超える職員は、標準の成績では昇給しない。

(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）に挙げた取り組みにより、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って、より健全で安定した行財政基盤を確立するため、業務能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

給料表の分離・切替え

「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」が平成24年4月1日から施行され、国の行政職俸給表(一)より7%削減した技能労務職員給料表を新たに適用した。

また同規則を改正し、令和6年度末日において在職する技能労務職員に適用する給料表を技能労務職員給料表(1)とし、令和7年度以降に採用された技能労務職員については国の行政職俸給表(二)に準拠した技能労務職員給料表(2)を新たに適用した。

(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 職員数の適正管理

技能労務職が担う現業職の業務については、「正職員が担うべき業務」、「効率的人員配置」「民間給料額との均衡」等、人口減少や少子高齢化が進む中、日々変化する様々な要因を踏まえ、その内容を精査し、必要に応じて新規の採用も含め検討していく。