

# 湯川村技能労務職等の給与等の見直しに向けた取組み方針

## 1 現状

地方自治体の技能労務職員等の給与については、同種の民間事業の従業員に比べて高額なのではとの国民等からの厳しい批判・指摘がなされているという現状を注視し、また、村職員の給与の公表等においても、民間企業従業員との比較やラスパイレス指数比較など、内容を住民に対して周知することとされており、民間と比べて給与水準が高いとの指摘を真摯に受け止め、民間の同種の職種に従事する者との均衡にも十分留意しながら、適正な給与制度の確立と運用が緊急の課題であります。

資料（すべて平成19年4月1日現在のデータである）

### （1）職種の人数・平均給与・平均年齢

職 種	人数	平均年齢	平均給与	備 考
学校給食員	*人	49.0歳	261,100円	
計・平均	*人	49.0歳	261,100円	

平均給与とは、基本給のほか、扶養・住居・通勤・時間外勤務等の手当額の合計であり、期末勤勉手当は含まない。

少人数のため個人情報保護の観点から、人数の公表は控えています。（以下同じ）

### （2）民間従業員の職種の人数・平均給与・平均年齢（全国）

職 種	人数	平均年齢	平均給与	備 考
調 理 員	191,090人	41.5歳	256,800円	
計・平均	191,090人	41.5歳	256,800円	

団体区分別職種別平均給与月額（技能労務職員等）：学校給食員において平均年齢48.5歳 平均給与月額292,582円である。

### （3）職種の年齢別の人数・平均給与

〔単位：円、人〕

	学校給食員		計・平均	
	平均給与	人	平均給与	人
44～47歳	247,200	*	247,200	*
48～51歳	275,000	*	275,000	*
全 体	261,100	*	261,100	*

#### (4) その他技能労務職の給与に関する事項

##### 給料表

規則技能労務職給料表（県人事委員会勧告による行二表に同じ）3級制を採用しています。

職務の経験年数等に応じた昇格基準を設けています。

##### 手当

扶養手当・住居手当・通勤手当・時間外勤務手当・期末勤勉手当を、それぞれ該当者に支給しています。

##### 昇給基準

昇給基準については、次表のとおりです。

また、昇給月を、毎年1月と定め、それぞれの勤務実績・勤務評価等に応じて昇給を実施しております。

昇給区分		A：極めて良好	B：特に良好	C：良好	D：やや良好でない	E：良好でない
平成19年1月～	一般職員	8以上	6	4	2	0
	特定職員	8以上	6	3	2	0
	55歳超	4以上	3	2	1	0

## 2 基本的な考え方

平成12年の地方分権一括法の施行以来、各自治体では、自らの判断と責任のもと、自主的・主体的な行財政運営が求められてきております。また、現在の厳しい行財政環境の下、分権型社会及び高度化・多様化する住民ニーズに的確かつ迅速に対応するため、最小の経費で最大の効果を発揮するという地方自治運営の基本原則に則り、財政の健全化を推進するとともに、組織体制や事務事業の見直しを図りながら、職員の適正管理・配置に努めていかなければなりません。

一方、「民間にできることは民間に」という時代の流れを的確に捉え、業務の民間委託・移譲、指定管理者制度や独立行政法人化などの導入が進められてきております。その手始めとして、各自治体では、技能労務職分野での導入が検討されつつあります。

こういった状況の中、当村においては、技能労務職員の退職不補充や、「施設整備計画等検討委員会」を設立し、民間委託等も視野に入れて検討してまいります。

今後も、村民の理解と納得を得るため、村広報紙や村ホームページ等を介して、積極的に情報の提供を図りながら、現状分析と課題抽出を行い、更にはその職務の性格や内容を踏まえつつ、適正化への取組みを推進していく必要があります。

### 3 具体的な取組み内容

当村の現状を、民間との賃金比較で見ると、やや勝るものの均衡しており、団体区分別職種別平均給与月額（技能労務職員等）比較で見ると、下回っているため、給料表については現行（技能労務職給料表）を踏襲します。手当に関しては、時間外手当の縮減に併せて、週休日の振替を推進しているところですが、更なる縮減に努めます。その他、国・県の動向や近隣自治体の推移を見極めながら、更には人事院勧告等を注視し、給料表・各種手当の精査を行い、見直しを検討します。

### 4 その他

時代の流れとして、公務員給与及び定員の適正化が叫ばれて久しいが、現下の厳しい財政状況を考慮すると、給与の見直しと職員の減員は避けて通れないものと思われます。特に、技能労務職員については、平成19年4月現在で3.6%（\*人）しかおらず、平成18年4月より退職者不補充の状況にあり、平均年齢でも49.0歳と高齢化しており、業務・事務事業の見直しは必至の状況にあります。

そこで、今後は、年度ごとの技能労務職員の定年退職状況を注視しながら、見直し等の取組みを検討し、できることから実施してまいります。