

橋本市技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針

1. 現 状

(1) 職種ごとの職員数、平均年齢及び平均給与等

区 分	橋 本 市					民 間			参 考 A / B
	職員数 (人)	平均年齢 (歳)	平均給料月額 (円)	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 (歳)	平均給与月額 (B)	
全 体	92	43.2	328,089	380,698	349,350				
うち 清掃職員	30	42.6	336,124	411,121	364,771	廃棄物処理従業者	43.3	299,800	1.4
うち 調理員	32	42.5	311,034	347,828	325,682	調理師	44.5	250,300	1.4
うち 学校給食員	5	34.1	261,434	299,231	285,876				
うち 用務員	18	45.9	339,144	358,953	353,642	用務員	53.9	227,200	1.6
うち 自動車運転手	1	38.4				自家用自動車運転手	53.4	281,000	
うち 電話交換手	2	44.4							
うち 施設等管理職員	9	42.6	336,956	427,807	370,134				
国	5,193	48.8	287,094		320,514				

民間データは、厚生労働省が公表する「賃金構造基本統計調査」の平成16年～平成18年の3カ年平均です。
 民間の類似職種との比較にあたり、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ありません。
 「平均給料月額」とは、平成19年4月1日現在における各職種の職員の基本給の平均です。
 「平均給与月額」とは、給料月額のほか、扶養手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当など、月ごとに支払う諸手当の額を合計したものです。
 「平均給与月額(国ベース)」は国家公務員の平均給与月額には時間外勤務手当、通勤手当、特殊勤務手当等の手当が含まれていないことから、比較のため国家公務員と同じベースで計算したものです。
 個人情報保護の観点から、職員数が1人及び2人のデータを「 」としています。

(2) 職種ごとの年齢構成及び平均給与月額

区 分	20 歳 未 満	20	25	30	35	40	45	50	55	60 歳 以 上	合 計
		歳 以 上 25 歳 未 満	歳 以 上 30 歳 未 満	歳 以 上 35 歳 未 満	歳 以 上 40 歳 未 満	歳 以 上 45 歳 未 満	歳 以 上 50 歳 未 満	歳 以 上 55 歳 未 満			
全 体			4	11	21	20	13	12	11		92
うち 清掃職員			1	5	6	8	2	5	3		30
うち 調理員			3	3	10	4	4	3	5		32
うち 学校給食員			1	1	3						5
うち 用務員				3	1	3	5	3	3		18
うち 自動車運転手					1						1
うち 電話交換手						1	1				2
うち 施設等管理職員					3	4	1	1			9
平均給与月額(千円)			209	284	342	403	416	452	453		381

「平均給与月額」については、技能労務職員全体の平均給与月額です。

(3) その他給与に関する事項

適用給料表について

行政職給料表(一)(国の行政職給料表(一)と同じ)の7級制を適用していますが、技能労務職員については、1級から6級までの適用としています。

各種諸手当について

扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、管理職手当、時間外勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当をそれぞれ該当者に支給しています。

特殊勤務手当について

技能労務職員の特殊勤務手当については、以下のとおりです。

種類	手当額	支給対象職員
清掃作業手当	1日 700円	清掃作業に従事した職員
死犬猫処理手当	1体 1,000円	公共用地に死亡している犬、猫等の動物の死体を処理した職員

平成19年4月1日現在のデータです。

昇給基準について

毎年1月1日を基準日として前1年間の勤務成績に応じ4号給(55歳を超える職員にあっては2号給)を標準として昇給しています。

ただし、平成22年1月1日までの昇給は、昇給抑制措置(1号給)を実施します。

2. 基本的な考え方

橋本市行政改革大綱及び集中改革プランに基づき、行財政改革の主眼点のひとつに位置づけられている定員管理の適正化による総職員数の減員、及び給与適正化による総人件費の削減というプラン目標に向けて、数値目標を達成すべく鋭意努力しているところです。

技能労務職についても退職者不補充による職員数の削減、民間への一部業務委託による人件費の削減を実施しており、今後とも技能労務職員の配置業務の見直しや業務委託をより一層推進するとともに、廃止や業務委託に適さない業務については、非常勤職員や臨時的任用職員の任用により対応していきます。

3. 具体的な取組内容

給料表については、現行の給料表を引き続き適用していきますが、合併前の旧橋本市においてわたり制度の廃止(平成17年1月)を実施した際に初任給、昇格基準の見直しを行い、技能労務職については一般行政職より昇格基準年数を延長し、平成18年3月の旧高野口町との合併後も引き続き実施しています。

著しく危険、不快、不健康又は困難な業務に従事した職員に支給される特殊勤務手当については、集中改革プランに基づく見直しを平成18年度から行い、順次実施していきます。

技能労務職に係るものとして、ごみ収集やごみ処理など清掃作業に従事した職員に支給する清掃作業手当と公共用地に死亡している犬、猫等の死体を処理した職員に支給する死犬猫処理手当があり、合併を機に清掃作業手当について見直しを行い、平成18年度より月額17,000円の定額支給から日額700円に改定し、勤務日数に応じた支給に変更しました。

昇給の基準については、一般行政職員同様、技能労務職員についても人事評価制度の対象となることから、人事評価制度の導入を図り、その評価基準に応じた昇給制度の確立と運用を図ります。

4. その他

平成17年は日本で初めて人口が減少した「人口減少元年」となりました。

橋本市もその例外ではなく、国より一足早い平成10年に市の人口は減少に転じました。

少子高齢化の進展、労働力人口の減少により、市の財政運営はより一層厳しい状況になると予想されます。その中、職員数の減員及び給与の適正化は避けては通れない状況にあります。

平成19年4月1日における技能労務職員の数は92人で、そのうち50歳以上が23人と、10年後には技能労務職員の数は現在の4分の3になることが予想されます。

今後は、技能労務職員の退職状況を注視しながら、次の見直しを検討し実施していきます。

事務事業の見直し

集中改革プランの対象となった事務事業について、徹底した見直しを行い、行政需要の減少した部門については、人事異動等において職員数の適正化を図ります。

民間委託等の推進

給食センター・電話交換部門の民間委託、保育所の指定管理制度の活用、一般廃棄物処理の統合及び効率化等、業務の効率化を一層推進し、民間に委ねることが可能な業務については、精査のうえ、積極的に民間活力の導入を図ります。