

技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針

平成 21 年 3 月

利 尻 富 士 町

○技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針

平成 21 年 3 月 1 日策定

1. 取組方針策定の目的

町は、現在おかれている極めて厳しい行財政環境のもと、持続可能な行財政運営の確立を図るため、平成 18 年 3 月に策定した「利尻富士町新行政改革大綱」に基づき、スリムで効率的な行政運営の構築に向けた取組みを進めており、組織機構のスリム合理化、定員管理や給与の適正化等を推進し、技能労務職員の給与等については、その職務の性格や内容を踏まえつつ、特に民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡に十分留意し、適正な給与制度の運用に努めてきたところです。

しかしながら、地方公共団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者に比べ高額になっているのではとの厳しい批判・指摘が多くあり、平成 19 年 7 月には総務省から「地方公共団体における技能労務職員等の給与等の総合的な点検の実施」について助言があり、本町においては今後も厳しい財政状況が続くという予想等を踏まえ、技能労務職員の給与について総合的な点検を再度実施し、適正な給与制度の確立と運用を目的に「技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針」を策定することとしました。

2. 技能労務職員の現状

町における技能労務職員の職種ごとの人数、平均年齢及び平均給与等の状況は、次のとおりであります。

※ 個人情報特定される可能性がある場合は、数値を「X」で表記若しくは数値を記載していません。

(1) 職種ごとの人数、平均年齢、平均給与及び民間類似職種との比較

区 分	利 尻 富 士 町				民 間			A/B
	職員数	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額 (A)	対応する 類似職種	平均年齢	平均給与月額 (B)	
公務補	1 名	X	X	X	用務員	53.9 歳	225,900 円	X
調理員	9 名	50.2 歳	241,756 円	244,289 円	調理士	43.4 歳	244,800 円	1.0
その他	24 人	35.3 歳	221,704 円	233,250 円	その他	—	—	—

※ 利尻富士町データは、平成 20 年 4 月 1 日現在のものです。

※ 技能労務職の職種と民間の職種等の比較にあたり、年齢、業務内容、雇用形態等の点において完全に一致するものではありません。

※ 「平均給料月額」とは、利尻富士町の技能労務職員の基本給の平均です。

※ 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、住居手当、時間外勤務手当などの諸手当の額を合計したものであり、地方公務員給与実態調査において明らかにされているものです。

※ 民間データは、賃金構造基本統計調査において公表されている平成 17 年～平成 19 年の 3 カ年平均のデータを使用しています。なお、調理士のデータは、北海道のデータを記載しています。

(2) 職種ごとの年齢別職員数

区分	20 歳	20 歳	24 歳	28 歳	32 歳	36 歳	40 歳	44 歳	48 歳	52 歳	56 歳	60 歳	計
	未満	～ 23 歳	～ 27 歳	～ 31 歳	～ 35 歳	～ 39 歳	～ 43 歳	～ 47 歳	～ 51 歳	～ 55 歳	～ 59 歳	以上	
公務補													
調理員					1 人	1 人			2 人	2 人	2 人	1 人	9 人
その他	1 人		3 人	6 人	4 人	4 人	2 人	1 人	2 人	1 人			24 人

※ データは、平成 20 年 4 月 1 日現在のものです。

(3) その他給与に関する事項

ア 給料表

一般行政職と同様に国の行政職給料表（一）を適用し、技能労務職員については 4 級までの運用としています。（公務補、調理員は 2 級まで）

イ 手当

一般行政職と同様。

技能労務職員のみに支給される特殊勤務手当ありません。

ウ 昇給基準

毎年 1 月 1 日にその前年の勤務成績に応じ、4 号俸（55 歳以上の職員にあっては 2 号俸）を標準として昇給。

3. 基本的な考え方

当町の技能労務職員数については、特別養護老人ホーム、デイサービスセンター、老人保健施設の介護・調理員、北海道からの管理委託を受ける利尻空港管理事務所に在職する職員等により比較的多人数であるといえます。

離島であるがゆえに、上記各種サービスを提供する企業等もなく、民間委託等の導入は大変厳しい状況にあることや、職員にあっては、発令や諸調査上において技能労務職員として区分されていても、事実上はもっぱら事務に携わるなど他の一般行政職員と同様の職責にある職員もあり、今後

においても国や北海道の動向を踏まえ給与の適正化に向けた取組みを不断に行ってまいります。

4. 具体的な取組内容

(1) 給料表に関する事項

技能労務職員に適用する給料表は、一般行政職と同じものですが、技能労務職員とされていても、他の一般行政職員と同様の職責である職員が含まれていることから、単純に技能労務職員用の給料表を作成、適用することは不可能であると考えます。

今後においては他団体等の動向や社会情勢を参考にしながら、適正な給与制度改正・運用に取り組めます。

(2) 手当に関する事項

一般行政職員と同様に特勤手当、期末・勤勉手当等の削減により人件費を抑制しています。技能労務職員においては特殊勤務手当に該当する手当は無く、各種手当については、最小限必要な手当として支給しています。

(3) 昇給に関する事項

一般行政職員と同様に人事評価制度（勤務実績・勤務評価）について、その評価手法や導入の時期について検討してまいります。

(4) 職員数に関する事項

現在 8 名の職員が 50 歳以上となっており、今後は退職者不補充、パート職員の導入等により職員数の推移は減少することが見込まれます。

5. その他

本町は、厳しい行財政環境の中で人件費を抑制するため、事務事業の見直しや機構改革などによる退職者不補充等を行ってきました。しかし、事業所等を管理運営するにあたり、離島という特殊事情から民間の受け入れ先がない現状では、資格を要する職場では資格要件に伴う採用もやむを得ず、今後においても必要な技能労務職を職員として置かなければならない実情にありますが、その職務の性格や内容を踏まえつつ、住民の理解と納得が得られる適正な給与制度・運用に努めてまいります。