

鶴田町単純労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針

1 取組方針策定の目的

今日において、全国的に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となっているとの指摘や批判が多くなされているところであり、鶴田町の条例規則においては単純労務職員にあたりますが、この指摘を真摯に受け止めるとともに当町における厳しい財政状況を踏まえ、いま一度単純労務職員の給与等について総合的な点検を行い、適正な給与制度の確立と運用をすることにより住民の理解と納得を得る必要があると考え、この取組方針の策定に至りました。

2 現状

鶴田町の単純労務職員の給料表は、金額的には国の行政職俸給表(二)に準じていますが、級別の区分がなく、号給だけの構造となっているため国、県に準じていない独自の給料表という位置づけがされています。平成18年4月には、国の給与構造見直しに伴い、給料水準を1.2%引き下げました。鶴田町の単純労務職員の平均給料を同種の国家公務員と比較すると3.1%上回りますが、同種の県職員との比較では9.4%下回る結果となっています。しかしながら、平成19年7月3日に総務省が公表した「都道府県・指定都市の技能労務職員等の民間類似職種との比較」(下記データ)と比較すると、同種の民間事業従業員平均賃金を大幅に上回る結果となっています。

(1) 職種ごとの人数、平均年齢、平均給与等及び民間従業員のデータ

区 分	公 務 員				民 間			鶴田町との比較	
	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額(A)	民間の類似職種	平均年齢	平均給与月額(B)	A/B	
								対県平均	対全国平均
鶴 田 町	48.0	24	293,337	319,512	青森県ベース	—	—	—	—
うち用務員	48.5	20	296,605	321,226	用務員	55.4	164,100	1.96	
うち運転手	48.8	2	291,100	328,586	運転手	49.3	196,800	1.48	
うちその他	42.8	2	262,900	293,300	—	—	—	—	—
青 森 県	45.11	—	323,700	369,772	全国ベース	—	—	—	—
国	48.4	—	284,500	—	用務員	53.7	228,900	—	1.40
類 似 団 体	46.9	—	297,106	317,679	運転手	52.5	286,200	—	1.15

※「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ごとの職員の基本給の平均です。

ただし、青森県・国・類似団体のデータは平成18年4月1日現在の数値です。

※「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すべての諸手当の額を合計したものです。

※ 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データを使用しています。(平成16年～18年の3か年平均)

※ 単純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しているものではありません。

(2) 職種ごとの年齢別の職員数・平均給与等のデータ

※ 平均給与等のデータについては、個人が特定されるため公表していません。

区 分	20歳未満	20歳～23歳	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳
全 体				1	2	1	4
用務員				1	1	1	3
運転手							1
その他					1		
区 分	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上		合 計
全 体	3	4	5	4			24
用務員	3	3	4	4			20
運転手			1				2
その他		1					2

(3) その他給与に関する事項(給料表、手当、昇給基準等)

① 給料表について

国の行政職俸給表(二)の合成表で5級水準まで適用。級別の区分がなく、1号給から45号給までの通し号給制となっています。

② 各種手当について

扶養手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当など一般職員と同様の制度となっています。また、特殊勤務手当に該当する手当は全廃しています。

③ 昇給基準等について

一般職の例によるものとし、毎年1月1日に勤務成績に応じて1号給を標準として昇給させています。ただし、55歳以上の職員については2分の1(2年間に1号給相当)の昇給幅としています。

3 基本的な考え方

単純労務職員については、平成16年度に運転手の退職補充1名を最後に採用を行っていません。今後も当分の間退職不補充の継続、配置換え、民間委託への切替等により人員削減を進めていきます。また、給与水準については、民間を上回るとの指摘がある一方で、労働者側から比較対象としている事業所規模・雇用形態・職務内容・平均経験年数に公平さを欠くとの意見も多く、単純な比較が難しいという側面もあることから、県人事委員会の資料を参考にし、必要に応じて近隣市町村の民間給与の実態を調査し比較検討を進めていきます。

4 具体的な取組内容

現在町独自の制度となっている給料表については、調査結果を踏まえ平成21年度までに国の行政職俸給表(二)へ切替えを行い、定期的に近隣市町村や民間との比較をすることで給与水準の適正化を図ります。

5 その他

今後更に厳しい財政運営が続くと予想される中で、給与の見直しや職員の削減は避けて通れない状況にあります。平成19年4月1日における単純労務職員の数は24人ですが、5年後には18人となりそのうち半数は50歳以上と高齢化が進みます。今後事務事業の見直しを徹底し、行政需要の減少した部門については、現場の状況を精査し直営から民間委託・指定管理者制度への切替を積極的に進めていきます。