

# 技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針

平成20年 3月策定  
奈良県高取町

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があるところであり、適正な給与制度の確立と運用が求められています。

このことから、総務省の「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」(平成19年7月6日付け自治体行政局公務員部長通知)及び「技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針について」(平成19年7月6日付け自治体行政局公務員部給与与率推進室事務連絡)に基づき、技能労務職員等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図るため、本町の技能労務職員等の給与等に関する取組方針を策定するものです。

## 1 現状

### (1) 職種ごとの人数、平均年齢、平均給与及びこれに対応する民間従業員データ

区 分	公 務 員				対応する民間の類似職種	民 間		参 考 A / B
	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額 (A)		平均年齢	平均給与月額 (B)	
高 取 町	43.2 歳	10 人	270,600 円	301,830 円	-	- 歳	- 円	-
うち、清掃職員	38.1 歳	7 人	258,800 円	297,729 円	廃棄物処理業 従業員	43.3 歳	299,800 円	0.99
うち、給食調理員	* 歳	2 人	* 円	* 円	調理士	39.8 歳	300,100 円	*
うち、用務員	* 歳	1 人	* 円	* 円	用務員	53.9 歳	227,200 円	*

注 \* 「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ある。

なお、「平均給料月額」及び「平均給与月額」は、本町独自の給与カット(5%)後の額です。

\* 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、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ある。

\* 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民間データを使用しています。(平成16年～平成18年の3ヶ年平均)

\* 技能労務職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。

\* 個人情報保護の観点から、対象となる職員が1人及び2人のため、当該箇所を「アスタリスク \*」表示としています。

### (2) 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	
高 取 町			1	1	1	1	1	1		3	1		10
うち、清掃職員			1	1	1	1	1	1		1			7
うち、給食調理員										2			2
うち、用務員											1		1

### (3) その他給与に関する事項

#### ア 給料表

給料表は、職員の職務の級に応じた4級制となっています。(現業職給料表)

#### イ 技能労務職員に係る特殊勤務手当

手当の名称	支給対象職員・業務	基準	金 額
感染症防疫作業手当	感染症患者若しくは感染症の疑いのある患者の救護又は感染症の病原体の付着した物件若しくは付着の危険がある物件の処理作業に従事した職員	1回	500 円
清掃手当	清掃業務に従事した職員	日額	550 円
	現業職員の給与の適用を受ける者で清掃業務に従事した職員	月額	5,000 円

一般行政職員と同様に、対象者には、扶養手当、時間外勤務手当、通勤手当、住居手当、期末手当、勤勉手当等を支給しています。

#### ウ 昇給基準

毎年1月1日に前1年間における勤務成績に応じ、4号給(55歳を超える場合は2号給)を標準として昇給します。  
(ただし、平成22年1月1日までは、それぞれ、3号給、1号給を標準として昇給します。)

### 2 基本的な考え方

技能労務職員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・運用となるように努めていきます。

平成18年4月に給与構造の見直しを行い、技能労務職員の給与水準を引き下げるとともに、特殊勤務手当については平成17年度より順次見直しを行い、支給の趣旨に合わなくなった7手当を廃止し2手当としました。

技能労務職員については、平成15年度に1名採用後、退職者の補充は行っていません。

### 3 具体的な取組内容

給料表については、今後同職種の国家公務員に適用される俸給表に準じたものに改正するよう関係機関と検討していく予定です。

技能労務職員については、平成15年度以降、正規職員の採用は行っておらず、退職者の補充についても人事異動による配置替えも含めて検討していく予定です。

### 4 その他

今後、事務事業の一部見直しや一部民間委託等も、その効率性と行政の責任制の確保を基本としつつ、その可能性について検討を進めていきます。