

日高町技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針

令和2年4月策定

1 現状

今日において、地方公共団体の技能労務職員は、その職務の性格や内容が、民間企業の従業員と同一又は類似しているにもかかわらず、給与が高額ではないかとの指摘や批判が多くなされているところがあります。その指摘を真摯に受け止めるとともに、今後も厳しい財政状況が続いていくであろうことを踏まえ、いま一度技能労務職員の給与等について総合的な点検を行いました。

当町におきましては、技能労務職員は、調理師が1名のみであり、独自に昇給抑制を行っています。民間データ(厚生労働省が公表する「賃金構造基本統計調査(賃金センサス)」の平成28年～平成30年の3ヶ年平均)と比較すると、平均給与月額が高いものとなっていますが、これは技能労務職員の平均年齢の差(7.7歳)によるものと考えられます。

また、ラスパイレス指数は、107.4であり、給与水準が高い結果となっていますが、これは対象職員が1名と少なく、経験年数階層内において上位に移ったことによるものです。

※ラスパイレス指数

地方公務員の平均給与額を、職員の学歴別・経験年数別構成などが国家公務員と同等であると仮定して算出し、その数値を国の平均給与額を100として算出した指数のこと。

★ 資料 (すべて平成31年4月1日現在のデータ)

(1) 人数・平均年齢・平均給与月額

(単位:百円)

日高町				民間企業(和歌山県平均)		
職種	人数	平均年齢	平均給与月額	職種	平均年齢	平均給与月額
調理師	1人	54.4歳	3,111	調理士	46.7歳	2,542

※ 平均給与月額とは基本給のほか、月ごとに支払うこととされている扶養手当及び通勤手当を含んだ額を言います。

(2) 経験年数別、学歴別職員数及び平均給与

(単位:百円)

区分	25年以上～30年未満		35年以上	
	職員数	平均給料月額	職員数	平均給料月額
短大卒				
高校卒	1	3,111		

(3) その他技能労務職の給与に関する事項

① 給料表

国公の行政職給料表(一)を採用し、昇給については3級までとしています。

② 手当

扶養手当・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。なお、諸手当のうち、技能労務職員に支給されている手当の主な内容は、次のとおりです。

③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	B	C	D	E
	極めて良好	特に良好	良好	やや良好でない	良好でない
初任層・中間層	8以上	6	4	2	0
管理職層	8以上	6	3	2	0
55歳以上	2	1	0	0	0

2 基本的な考え方

技能労務職の給与水準については、同種の民間企業の従事者と比較して高水準になっているとの厳しい批判がありますが、当町において独自に抑制を行っております。

職員数については、平成19年度より用務員を臨時職員で対応しており、現在の技能労務職員は調理師が1名のみとなっています。

以上のことから、技能労務職の対応については現状維持を考えていますが、国や県及び近隣町の動向を注視しながら適正化に向けた取組を推進していきます。

3 具体的な取組内容

給与面については、平成18年4月に国家公務員に準じた給与構造の見直しを実施し、国家公務員の俸給表(行政職俸給表(一))に準拠していますが、技能労務職においては町独自の抑制を行っておりますので、今後も同様とします。手当については、1現状の(3)その他技能労務職の給与に関する事項②手当に記載のとおりで、特殊勤務手当は廃止しております。また、昇給の基準についても、平成18年度より人事考課制度を導入し、平成28年度からは人事評価制度を導入しており、評価に応じた昇給制度を運用しています。

4 その他

当町において、今後も厳しい行財政運営が続く見通しから、平成30年4月に「日高町第3次定員適正化計画」を策定し、計画に基づき定員管理を行い、効率的な行政運営に努めているところであります。令和2年度からは、技術労務職の必要な町内保育所の運営を指定管理者による業務委託とし、保育所の運営を効果的に行っていきます。