

朝来市技能労務職等の給与等の見直しに向けた取組方針

平成20年3月

1 現状

朝来市技能労務職員の職種別人数や平均給与月額等は次の表のとおりです。当該職員の給与水準は、民間企業従業員との比較（注1）やラスパイレス指数（注2）による国家公務員との比較において高い水準となっていますが、兵庫県下の各市ラスパイレス指数平均との比較においては、低い状況にあります。

（注1）厚生労働省が公表する「賃金構造基本調査」に基づく関連職種に係る賃金との比較によりますが、業務内容や雇用形態が完全に一致しているものではありません。

（注2）ここでの指数は、国の技能労務職員の給与水準を100とした場合の地方の技能労務職員の給与水準を示すものです。（朝来市技能労務職員の平成19年度ラスパイレス指数は107.9、兵庫県下の各市ラスパイレス指数平均は121.7です。）

（1） 職種ごとの人数・平均給与・平均年齢（平成19年4月1日現在）

職 種	人 数	平均年齢	平均給与月額
清 掃 員	21人	51.2歳	3,660百円
学校給食員	6人	43.7歳	3,031百円
そ の 他	10人	50.3歳	3,655百円
計・平均	37人	49.9歳	3,543百円

「その他」とは、一般現業職員などである。

「平均給与月額」とは、基本給のほか、扶養手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当、特殊勤務手当などの手当の額の合計であり、期末・勤勉手当は含みません。

（2） 年齢別職員数（平成19年4月1日現在）

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
	未満	23歳	27歳	31歳	35歳	39歳	43歳	47歳	51歳	55歳	59歳	以上
全 体	0人	0人	0人	1人	2人	1人	5人	1人	8人	15人	4人	0人
清掃職員	0人	0人	0人	0人	1人	0人	3人	1人	4人	8人	4人	0人
学校給食	0人	0人	0人	1人	1人	0人	1人	0人	2人	1人	0人	0人
自動車運転手	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	0人	0人	1人	0人	0人
そ の 他	0人	0人	0人	0人	0人	1人	0人	0人	2人	5人	0人	0人

(3) その他給与に関する事項

給料表について

技能労務職給料表については、国家公務員の行政職俸給表(二)に準じたものとなっています。(一部行政職俸給表(一)を適用)

手当について

扶養手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、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。

手当の種類	手当の内容	国制度との異・同
扶養手当	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者 13,000 円 ・配偶者以外の扶養親族 6,000 円(職員に扶養親族でない配偶者ある場合、そのうち 1 人について 6,500 円)、職員に配偶者がいない場合は、そのうち 1 人について 11,000 円 ・満 15 歳に達する日後の最初の 4 月 1 日から満 22 歳に達する日後の最初の 3 月 31 日までの間にある子 1 人につき 5,000 円加算 	同
住居手当	<ul style="list-style-type: none"> ・借家 = 家賃に応じて 27,000 円を限度に支給(家賃 12,000 円を超える場合に限る) ・自宅 = 3,500 円 	<ul style="list-style-type: none"> ・借家 = 同 ・自宅 = 2,500 円(新築又は購入から 5 年間に限定)
通勤手当	<ul style="list-style-type: none"> ・交通機関利用の場合 = 運賃相当額が 55,000 円以下は運賃等相当額 ・自動車等利用の場合 = 使用距離に応じて 1,000 円 ~ 26,700 円を支給 	<ul style="list-style-type: none"> ・交通機関利用の場合 = 同 ・自家用車等利用の場合 = 2,000 円 ~ 24,500 円
期末勤勉手当	期末手当 3.00 月分 勤勉手当 1.45 月分	期末手当 3.00 月分 勤勉手当 1.45 月分

データは、平成 19 年 4 月 1 日現在のものです。

特殊勤務手当について

技能労務職員に該当する特殊勤務手当は、次の表のとおりとなっています。

手当の種別	区分	支給額
感染症防疫作業手当	日額	1,000 円
行旅死亡人等取扱作業手当	1 回	1,000 円
し尿処理手当	日額	720 円
ごみ処理手当	日額	720 円
浄化槽維持管理手当	日額	720 円

データは、平成 19 年 4 月 1 日現在のものです。

昇給基準について

毎年1月1日に勤務成績に応じ4号給（57歳以上の職員にあつては2号給）を標準として昇給させています。

2 今後の給与等の見直しに向けた基本的な考え方

職務の性格や内容を踏まえつつ、国や県、近隣市町の動向を注視しながら、その都度見直しを行い、適正な給与制度・運用となるよう努めます。

3 具体的な取組内容

給料表については、当面現行の給料表の見直しは考えていませんが、特殊勤務手当については、国や県、近隣市町の状況等を考慮しながら、適正な支給方法を検討していきたいと考えています。

また、昇給の基準についても、今後は、人事評価制度を導入することで、評価に応じた昇給制度の確立を図ります。

4 その他

厳しい財政運営が続く、今後もさらに厳しい状況になると予想される中で、給与の見直し及び職員の減員は、避けて通れない状況にあります。平成19年4月1日における技能労務職員の数は37人で、そのうち50歳以上が22人となっており、今後は技能労務職員の退職状況や事務事業の広域化の状況等を踏まえ、次のような見直しを検討していきたいと考えています。

(1) 事務事業の見直し

事務事業の見直しを行い、人事異動等により職員数の適正化を図ります。

(2) 民間委託の推進

年度ごとの退職者数に注視しながら、また技能労務職員の現場の状況を精査し、民間に委ねることができる業務については、精査の上、民間活力の導入を推進します。

《あしがき》

この取組み方針は、平成 19 年 7 月 6 日付総行給第 61 号・総財公第 97 号で、総務省自治行政局公務員部長及び総務省大臣官房審議官（公営企業担当）から通知のありました「技能労務職等の給与等の総合的な点検の実施について」に基づき策定したものであり、市民の皆さんの理解が得られるよう公表します。

平成 20 年 3 月

朝来市総務部職員課
