

# 古河市技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針

平成20年5月

## 1 現状

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と比較して高額となっているのではないかと批判、指摘がなされており、民間の同職種の従事者との均衡にも留意しながら、適正な給与制度の確立と運用が課題となっています。このため、技能労務職員の給与等に住民の理解と納得が得られるものとなるよう総合的な点検を実施し、見直しに向けた取組方針を公表するものであります。

### (1) 本市の職種ごとの人数、平均年齢、平均給与等及び民間従業員データ

区分	古河市				民間			
	職員数	平均年齢	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)
全体	65	50.3	299,200	316,500	-	-	-	-
清掃職員	2	46.3	319,600	359,100	廃棄物処理業従業者	43.3	299,800	1.2
学校給食員	24	53.9	302,700	310,800	調理士	43.1	264,900	1.2
用務員	19	53.0	297,100	304,100	用務員	53.9	227,200	1.3
自動車運転手	11	46.3	326,500	382,800	自家用自動車運転手	43.7	308,900	1.2
その他	9	40.7	256,400	267,300	-	-	-	-

「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、通勤手当及び時間外勤務手当などの額を合計したものです。

古河市のデータは平成19年4月1日現在のもので、民間データは厚生労働省が公表する「賃金構造基本統計調査」のデータで平成16年～18年の3ヶ年平均値です。

その他とは、保育所調理員及び土木作業員です。

### (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	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	
全体	0	0	0	1	4	4	5	7	9	16	19	0	65
清掃職員								2					2
学校給食員							2	1	4	5	12		24
用務員								3	4	7	5		19
自動車運転手					1	3	2			3	2		11
その他				1	3	1	1	1	1	1			9

### (3) その他給与に関する事項

#### ア 給料表

就業規則給料表(国公の行政職給料表(二)に同じ)の5級制を適用しております。

#### イ 技能労務職員に係る手当

扶養手当・住居手当・通勤手当・時間外勤務手当・休日勤務手当・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、主な手当の内容は、次のとおりです。

手当の名称	手当の内容(月額)	国制度との異同	
扶養手当	配偶者	13,000円	同
	扶養親族	1人につき 6,500円	同
	配偶者なしの場合の1人目	11,000円	同
住居手当	借家(家賃55,000円以上)	27,000円	同
	持ち家5年目まで	2,500円	同
通勤手当	交通機関等利用者の支給限度額	55,000円	同
	自家用車等利用者の支給限度額	24,500円	同

技能労務職に係る特殊勤務手当については総合的に精査し、平成20年4月1日より全部廃止の見直しを図りました。

## ウ 昇給基準

毎年4月1日に、前1年間における勤務成績に応じ、4号給(57歳を超える場合は2号給)を標準として昇給します。平成22年4月期までは昇給抑制措置(1号給)が行われています。

## 2 基本的な考え方

技能労務職員において今後退職者不補充とし、新規採用は行いません。  
給与についても、平成18年度からの給与構造改革に基づき国家公務員の給料表及び昇給基準に準じたものとし、引き続き給与の適正化に努めてまいります。

厳しい行財政環境のもと、高度化・多様化している市民ニーズに的確に対応していくため、財政の健全化を推進するとともに、事務事業の見直しを図り、定員適正化計画の着実な推進及び給与の適正化を図ってまいります。

## 3 具体的な取組内容

平成19年度に特殊勤務手当の見直しを行い、建設作業手当、汚物処理作業手当、応急作業手当、現場作業手当など技能労務職に係る特殊勤務手当について、平成20年4月1日より全部廃止となりました。

平成20年度からは全職種を対象とした人事評価制度を試行しており、平成22年度までにはこれに基づいた昇給・昇格等を行なってまいります。

## 4 その他(民間委託の推進,事務・事業の見直し等)

退職者不補充のもと、民間の力を活用した業務委託、委譲、指定管理者制度等の導入を進めてまいります。  
技能労務職員を選考試験により、行政職給料表(一)が適用される事務職への任用変更も積極的に推進し、技能労務職員の早期の定員削減を図ります。