

## 川場村技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組指針

### 1. 取組方針の策定

平成17年3月に総務省により策定された「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」において、給与の適正化について次のように記されています。

～抜粋～

技能労務職員の給与については、国における同種の職員の給与を参考とし、また、その職務の性格や内容を踏まえつつ、民間の同種の職種に従事する者との均衡にも留意しながら、適正な給与制度・運用となるようにすること。  
 厳しい地域経済を背景に、地方公務員の給与が地域民間賃金等の状況から乖離しているのではないかと厳しい批判があることも踏まえ、給与改定に当たっては、地域の民間給与の状況をより的確に反映し決定できるよう、職員給与と民間給与の比較方法等を充実させるなど地域における公民格差をより一層精確に算定できるように取り組むこと。

川場村では、平成18年3月に策定された川場村行政改革大綱（集中改革プラン）において、退職不補充など人員抑制措置に積極的に取り組み、平成22年度における対平成18年比▲14.9%、12名の職員減を目標に掲げています。そのほか、特殊勤務手当の廃止や退職時特別昇給の廃止など給与の適正化については率先して実施するなど歳出削減効果の要因である人件費の抑制に努めているところです。このような中、技能労務職員の業務についても、事務事業の見直し等による、より一層の定員管理が求められています。

平成17年の学校公仕、平成19年の用務員の退職にあたっては、退職不補充とし、臨時職員・嘱託職員等での業務遂行を実施し、今後の技能労務職員の退職にあっても、業務の民間委託や臨時・嘱託職員等での対応に切替えるなど方向づけられています。

### 2. 現状

川場村の技能労務職員の給与については、行政職給料表（一）を適用しています。業務内容の整合性を求め、行政職給料表（二）を適用するよう県等から要請を受けていますが、民間企業との比較により求められる技能労務職の給与水準は年齢等を考慮すると決して高いとは言いきれず、低い職種があることも事実となっています。指定管理者制度等民間活力の導入、臨時職員での対応等により、技能労務職は退職不補充となり、最終的には事業の民間委託、職を廃止するなどの方向で調整しています。

### 3. 技能労務職の給与等

技能労務職員の給与に関する各データ及び事項は次のとおりとなっています。

(1) 職種ごとの人数・平均給与月額・平均年齢等

職 種	川 場 村			民 間	
	人 数	平均給与月額	平均年齢	平均給与月額	平均年齢
用務員・公仕	2	219,150	56.0	190,400	53.8
調理員	4	269,800	55.7	260,000	43.6
運転手	2	305,200	57.3	238,600	52.1
計	8	266,000	56.4		

※川場村のデータは平成20年4月1日現在の数値

※民間のデータは平成18年賃金センサスの数値

(2) 職種ごとの年齢別職員数

	～47	48～51	52～55	56～59	60～	計
用務員・公仕				2		2
調理員		1	1	2		4
運転手				2		2
計		1	1	6		8

(3) その他給与に関する事項（平成20年4月1日現在）

ア 給料表

行政職給料表（一）適用

イ 技能労務職員にかかる特殊勤務手当

なし

ウ 昇給基準

毎年1月1日に4号給（55歳を超える場合は2号給）を標準として昇給

エ 定年

川場村職員の定年等に関する条例により、用務員及び公仕は63歳、調理員・運転手は60歳

4. 基本的な考え方

本村における技能労務職員については、退職不補充を基本としており、新規正規職員の採用は見込んでおらず、また、技能労務職員は現在8名であり、今後5年で8名中6名が定年退職を迎えます。

給与については、今後も民間の給与水準との均衡に十分留意しながら、適正な給与の運用に取り組みます。

5. 具体的な取組内容

給料表については、行政職給料表（二）への切り替え等見直しを含め、給与の適正化に努めます。

昇給基準については、民間給与水準との均衡に留意し、適正な運用に取り組みます。

6. その他

集中改革プランの職員の定員管理に基づき計画どおりの定員削減を図り、退職不補充・臨時職員等の活用などにより人件費の抑制に努めます。

また、技能労務職の業務内容の見直し及び技能労務職員等の職場の状況を精査し、民間委託の可能な業務については、積極的に民間活力の導入を推進します。