

## 会津美里町技能労務職員等の給与の見直しに向けた取組方針

平成 21 年 3 月

会 津 美 里 町

### 1 取組方針策定の目的

本町においては、平成 17 年 10 月 1 日の町村合併後、「会津美里町定員適正化計画」に基づき、技能労務職員も含め職員の新規採用は行わず、職員数の削減に努めてきました。

しかしながら、技能労務職員の給与については、「経済財政改革の基本方針 2007」において「公務員給与について、特に民間事業者と比べて水準が高いとの指摘のある地方の技能労務職員を始めとして、地域の民間給与をより一層反映させること」とされ、技能労務職員等の給与について、総合的な点検を実施し適切に対処するよう求められております。

そのため、本町においては、住民の理解と納得が得られるものとなるように、技能労務職員等の給与等について再度、総合的な点検を実施し、適正な給与制度の確立と運用をすることが必要であると考え、技能労務職員の給与の適正化に向けた取組方針を策定し、公表します。

### 2 現 状

#### (1) 職種ごとの人数・平均給与・平均年齢及び民間従業員データ

区 分	会津美里町			
	職員数	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
全体	26 人	51.1 歳	321,588 円	342,719 円
学校給食員	10 人	46.8 歳	295,410 円	313,855 円
用務員	9 人	53.2 歳	333,767 円	354,735 円
自動車運転手	4 人	54.0 歳	352,350 円	388,957 円
その他	3 人	54.4 歳	331,300 円	341,237 円
参考（福島県）	455 人	49.5 歳	367,300 円	410,533 円
参考（国）	5,193 人	48.8 歳	287,094 円	
参考（類似団体）	25 人	49.4 歳	273,844 円	294,520 円

1 「平均給料月額」とは、平成 20 年 4 月 1 日現在における職員の基本給の平均です。

2 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、通勤手当、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の平均です。

3 福島県、国、類似団体については、平成 19 年 4 月 1 日現在の数値です。

(2) 年齢別職員数

区 分	32 歳 ~ 35 歳	36 歳 ~ 39 歳	40 歳 ~ 43 歳	44 歳 ~ 47 歳	48 歳 ~ 51 歳	52 歳 ~ 55 歳	56 歳 ~ 59 歳	60 歳 以上
全体		3	2	3	7	3	6	2
学校給食員		3	2		2	1	2	
用務員				2	3	1	1	2
自動車運転手				1	1		2	
その他					1	1	1	

(3) その他給与に関する事項

給料表

技能労務職給料表(国家公務員の行政職給料表(二)の合成表を基本。ただし3級制)を適用しています。

諸手当

扶養手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当をそれぞれ該当者に支給しています。

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て4号給(57歳を超える職員は2号給)を標準として昇給しています。

3 今後の見直しに向けた基本的な考え方

技能労務職員の職務の性格や内容を踏まえつつ、民間の同種の職種に従事する者との均衡に留意しながら、国、県における同種の職員の給与等を参考とし、適正な給与制度・運用となるよう努めます。

また、職員数については、業務の効率化を図るとともに、単純な業務、民間と競合する業務等については、積極的にアウトソーシング・指定管理者制度等を活用し、退職者の不補充により引き続き削減に努めます。

4 具体的な取組事項

(1) 給与に関する事項

給料表については、国家公務員の行政職給料表(二)を合成し3級制とした給料表を基本とした技能労務職給料表を適用しており、今後も民間の同種の職種に従事する者との均衡に留意しながら、国・県の人事院勧告等を参考としながら適正な運用を行います。

諸手当については、一般職員同様、国、県に準じた内容となっており、不適切な

支給と指摘される内容のものはありません。今後とも適正な支給を行います。

昇給の基準については、技能労務職員も含め、全職種を対象とした人事評価制度を導入し、評価に応じた昇給制度の確立を図ります。

また、現在、技能労務職員に関しては、57歳を超える職員を対象に昇給抑制を実施していますが、一般行政職員に合わせ、対象年齢を55歳に引き下げることにより職種間の均衡及び適正化を図ります。

## (2) 職員数の削減

技能労務職員についても、一般行政職員同様、平成17年10月1日の町村合併以後「会津美里町定員適正化計画」に基づき、職員の新規採用は行っておりません。

今後においても、業務の効率化を図るとともに、行政サービスの低下を招かないように留意しながら、単純な業務、民間と競合する業務等については、積極的にアウトソーシング・指定管理者制度等を活用し、退職者の不補充により引き続き職員数の削減に努めます。