

技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針

1 現状

(1) 技能労務職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況(平成19年4月1日現在)

区分	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額 (国ベース)
大和市	45.3歳	184人	311,557円	417,884円	373,575円
うち清掃職員	43.7歳	94人	318,460円	426,166円	384,795円
うち学校給食員	48.7歳	22人	272,732円	332,945円	326,310円
うち用務員	51.0歳	18人	304,417円	354,079円	350,328円
うち自動車運転手	47.7歳	5人	332,160円	533,656円	400,106円
その他	44.8歳	45人	316,684円	454,768円	379,598円
県	52.4歳		370,390円	452,336円	424,727円
国	48.8歳		287,094円		320,514円
特例市	46.0歳		328,327円	392,188円	367,795円

- 注) 1 「平均給料月額」とは、平成19年4月1日現在における職種ごとの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、調整手当、住居手当、時間外勤務手当などの諸手当の額を合計したものであり、地方公務員給与実態調査において明らかにされるものです。
 3 「平均給与月額(国ベース)」とは国家公務員の平均給与月額には時間外勤務手当、特殊勤務手当等の手当が含まれていないことから、比較のため国家公務員と同じベースで再計算したものです。

(2) 民間企業の従業員の平均年齢、平均給与月額

区分	賃金構造基本統計調査		職種別民間給与実態調査	
	平均年齢	平均給与月額	平均年齢	平均給与月額
廃棄物処理業従業員	43.3歳	299,800円		
調理士	38.9歳	278,500円		
用務員	53.9歳	227,200円	54.6歳	318,004円
自家用乗用自動車運転者	55.6歳	267,300円	59.1歳	459,597円

- 注) 1 民間企業の従業員の「平均給与月額」とは、「きまって支給する現金給与額」であり、基本給、職務手当、家族手当、時間外勤務手当などの額を合計したものです。
 2 賃金構造基本統計調査の数値は、平成16年～平成18年の3か年の平均です。
 3 職種別民間給与実態調査は平成19年4月現在の数値です。
 4 技能労務職員の職種と民間の職種等の比較にあたり、年齢、業務内容、雇用形態等の点において完全に一致するものではありません。
 5 賃金構造基本統計調査は5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所(5～9人の事業所については企業規模が5～9人の事業所に限ります)及び10人以上の常用労働者を雇用する公営事業所を対象としています。
 常用労働者とは、期間を定めずに雇われている労働者、1か月を超える期間を定めて雇われている労働者、日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇用された労働者をいいます。(6月の賃金等を7月に調査します)
 詳細については、厚生労働省のホームページをご覧ください。
 6 職種別民間給与実態調査は、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の民間事業所を対象に調査を行うもので、役員及び臨時雇の従業員はすべて除外されています。
 詳細については、神奈川県人事委員会のホームページをご覧ください。

(3) その他給与に関する事項

ア 給料表

大和市行政職給料表(2)を適用しています。

イ 各種手当

各支給要件に応じて、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、期末勤勉手当を支給しています。

ウ 昇給基準

毎年1月1日に前年度1年間における勤務成績に応じ、4号給(55歳を超える場合は2号給)を標準として昇給します。

2 基本的な考え方

技能労務職員の給与は、職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等に応ずるもので、給与の決定に際しては、生計費、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員、民間企業の給与等を考慮して定めることになっております。(地方公営企業法第38条第2項、第3項)

本市におきましても、これらの状況を勘案した上で、給与水準の適正化に努めてまいります。

3 具体的な取組内容

平成18年7月の給与構造の見直しの実施により、給料水準を平均3.5%引き下げ、枠外昇給の廃止及び55歳昇給抑制を実施しました。また、平成18年4月に特殊勤務手当の見直しを行い、有害毒薬物取扱手当及び変則勤務手当を廃止し、一部の手当について支給対象範囲の見直しを実施しました。

今後、国、県、県内の他市及び民間企業の給与の動向を踏まえながら、適正な給与水準を目指すとともに、勤務実績に応じた昇給システムの構築に努めてまいります。

4 その他

これまで、民間が担うことでより効率的に行えるサービス提供について、積極的に民間委託や指定管理制度の導入を推進してきたことにより、技能労務職員数を抑制してきました。

今後、職員の退職状況を見据えながら、民間委託や公の施設への指定管理者制度の導入を拡大し、民営化の推進や高齢者再任用職員制度などを活用し、技能労務職員数の適正化を進めていきます。