

# 技能労務職員の給与等の見直しに向けた取り組み方針

平成21年3月 佐野市

## 1. 現状

### 職員の構成

|               |                |                |                |                |                |                |
|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 技能労務職<br>152人 | 20歳未満          | 20歳以上<br>23歳以下 | 24歳以上<br>27歳以下 | 28歳以上<br>31歳以下 | 32歳以上<br>35歳以下 | 36歳以上<br>39歳以下 |
|               | 0人             | 0人             | 1人             | 7人             | 19人            | 14人            |
|               | 40歳以上<br>43歳以下 | 44歳以上<br>47歳以下 | 48歳以上<br>51歳以下 | 52歳以上<br>55歳以下 | 56歳以上<br>59歳以下 | 60歳以上          |
|               | 11人            | 24人            | 28人            | 24人            | 24人            | 0人             |

職員の構成は平成20年4月1日現在における人数である。

### 職員の平均給与等

| 区 分       | 佐 野 市      |          |              |                | 栃 木 県     |                | 民 間       |                |
|-----------|------------|----------|--------------|----------------|-----------|----------------|-----------|----------------|
|           | 平均<br>年齢   | 職員数      | 平均給料<br>月額   | 平均給与<br>月額 (A) | 平均<br>年齢  | 平均給与<br>月額 (B) | 平均<br>年齢  | 平均給与<br>月額 (B) |
| 全 体       | 歳<br>46.5  | 人<br>152 | 円<br>305,600 | 円<br>335,700   | 歳<br>46.4 | 円<br>371,838   |           |                |
| うち 用務員    | 歳<br>44.2  | 人<br>12  | 円<br>291,100 | 円<br>317,100   | 歳<br>49.7 | 円<br>384,151   | 歳<br>53.9 | 円<br>225,900   |
| うち 自動車運転手 | 歳<br>45.0  | 人<br>16  | 円<br>302,000 | 円<br>357,000   | 歳<br>47.5 | 円<br>388,525   | 歳<br>58.7 | 円<br>257,900   |
| うち 清掃職員   | 歳<br>44.70 | 人<br>39  | 円<br>309,500 | 円<br>347,600   | 歳         | 円              | 歳<br>43.6 | 円<br>299,700   |
| うち 学校給食員  | 歳<br>47.7  | 人<br>40  | 円<br>309,900 | 円<br>330,800   | 歳         | 円              | 歳<br>45.6 | 円<br>260,000   |

「佐野市」の数値は、平成20年4月1日現在のものである。

「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ある。

「平均給与月額」は、平均給料月額と毎月支払われる扶養手当、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の平均である。

「民間」の数値とは、厚生労働省が公表する賃金構造基本統計調査の数値である。

## 2. 今後の見直しに向けた基本的な考え方

・技能労務職員の給与水準は、平均年齢の差はあるものの同種の民間企業従事者と比較して高い水準であることから、給与関係の検討を進めていくとともに、民間委託・指定管理制度の活用をして職員数についても検討を進めていく。

## 3. 具体的な取り組み内容（取組み事項の具体的な内容）

### (1) 職員数

平成15年度から技能労務職員の退職者不補充を実施しており、平成21年度から5年間で31人の退職者を予定しているが、今後も原則として退職者不補充を継続していく。

## (2)給与について

平成18年度の給与構造見直しによって、実質的な給料水準の引き下げの実施を行った。また、現在の技能労務職員の給料水準については、他市の状況等を踏まえ、初任給の引下げを実施していく。

さらに、導入を検討している技能労務職職員の人事評価(勤務実績、評価)制度によって、より適正な給与制度を検討していく。

## (3)昇給について

高齢層職員の昇給抑制年齢について引下げを検討していく。

## (4)諸手当

技能労務職員の特殊勤務手当について平成17年度に見直しを実施したが、今後も支給対象や支給項目等を随時検討していく。

## 4. その他 (民間委託、事務・事業の見直し等)

・年度別退職者数を考慮しながら、現在、直営で行なっている業務の全部又は一部を民間委託等に切替えるような検討を進めていく。

・技能労務職員の職名の整理統合について検討していく。

・市立病院、市立介護福祉施設を指定管理者制度による運営に変更し、職員数の削減を図った。