

寒河江市の技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針

1 現状

(1) 寒河江市の職種別人数、平均年齢、平均給与等

(平成 19 年 4 月 1 日現在)

区 分	職員数 (人)	平均年齢 (歳)	平均給料月額 (円)	平均給与月額 (円)	平均給与月額 (国ベース)(円)
全 体	63	41.5	309,300	339,300	320,300
うち学校給食員	22	43.6	326,400	341,500	335,300
うち用務員	14	36.3	267,200	337,200	288,400
うち自動車運転手	5	42.8	314,200	400,000	332,900

※平均給料月額とは、職種ごとの職員の基本給の平均です。

※平均給与月額とは、平均給料月額と毎月支払われる扶養手当、住居手当、時間外勤務手当等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ているものです。

※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) 県、国の人数、平均年齢、平均給与等

(平成 19 年 4 月 1 日現在)

区 分	職員数 (人)	平均年齢 (歳)	平均給料月額 (円)	平均給与月額 (円)	平均給与月額 (国ベース)(円)
県	637	42.1	324,200	361,700	348,200
国	5,193	48.8	287,094	—	320,514

(3) 民間従事者の平均年齢、平均給与

職 種	平均年齢 (歳)	平均給与月額 (円)
調 理 士	40.4	242,100
用 務 員	53.9	227,200
自家用乗用自動車運転手	52.8	250,300

※厚生労働省が公表する賃金構造基本統計調査（非正社員を含む。）の平成 16 年～平成 18 年の 3 ヶ年平均です。

※技能労務職の職種と民間の職種では、年齢、業務内容、雇用形態等の点について完全に一致しているものではありません。

(4) 寒河江市の年齢別職員数

(平成 19 年 4 月 1 日現在)

区 分	20 歳 未 満	20 歳	24 歳	28 歳	32 歳	36 歳	40 歳	44 歳	48 歳	52 歳	56 歳	60 歳 以 上
		23 歳	27 歳	31 歳	35 歳	39 歳	43 歳	47 歳	51 歳	55 歳	59 歳	
全 体		3	5	3	6	12	5	11	7	5	6	
うち学校給食員			2		2	4		7	3	2	2	
うち用務員		1	2		3	4	3			1		
うち自動車運転手						3	1				1	

(5) 寒河江市の職員数の推移

年度	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19
人数	75	74	70	69	69	69	69	68	66	63

※平成 18 年度以降新たな採用は行っていません。

(6) その他給与に関する事項

①給料表

技能労務職給料表 1 級制（行政職給料表 1～3 級の 98%を基準にした独自給料表）を適用しています。

②手当等

- ・特殊勤務手当（除雪作業手当）

特殊自動車を運転し、午後 5 時から翌日の午前 6 時までの間に除雪作業に従事したときに日額 300 円を支給しています。

（平成 18 年度から時間を限定した内容に改正しています。）

- ・その他の手当

一般職の職員に準じて扶養手当、通勤手当、住居手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、期末・勤勉手当及び寒冷地手当をそれぞれ該当者に支給しています。なお、期末・勤勉手当については、国の基準よりも低い支給月数となっているほかは、国の制度とほぼ同様の支給内容となっています。

③昇給基準

毎年 1 月 1 日に同日前 1 年間における勤務実績に応じ、4 号給（55 歳以上の場合は 2 号給）を標準として昇給します。

ただし、平成 22 年 1 月の昇給日までは、昇給抑制期間として昇給数を 1 号給抑制しています。

④その他

週休日の振替や時差勤務等を活用し、職員の健康維持とあわせて時間外勤務手当の削減を図っています。

2 基本的な考え方

国の人事院勧告、県人事委員会勧告及び民間給与等の調査結果等を考慮しながら、適切に改定していきます。

3 具体的な取組内容

平成 18 年 4 月の給与構造改革により給料表の水準を引き下げています。現在、民間企業従事者に比較して給与水準が高い状況にありますが、国や県と同様に給料の額について経過措置を講じていることによるもので、今後徐々に解消されていく見込みです。

4 その他

平成 17 年度に策定した寒河江市行財政改革大綱に基づき、学校給食調理業務の民間委託等により退職者の不補充を基本とした職員の削減に取り組み、定員の適正化を推進していきます。