

東洋町技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針

平成21年 4月 1日

1 取組方針の策定

今日において、地方公共団体の技能労務職は、その職務の性格や内容が、民間企業の従業員と同一又は類似しているにもかかわらず、給与が高額ではないかとの指摘がなされているところです。そのような指摘を受け止め、本町においても、技能労務職員の給与等について総合的な点検・見直しを行い適正な給与制度、運用となるよう、東洋町技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針を策定します。

2 現 状

【職種ごとの人数・平均給与・平均年齢（東洋町）】

職 種	人 数	平均年齢	平均給与
調 理 員	4 人	43歳6月	295,275 円

※平均給与・・・基本給のほか、扶養・住居・通勤・時間外勤務・特殊勤務等の手当額の合計であり、期末勤勉手当は含みません。

【高知県調理士の平均給与・平均年齢（参考）】

職 種	平均年齢	平均給与
調 理 員	46歳3月	215,800 円

※ 民間データは、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」において公表されている平成17年～19年の3カ年平均データを使用しています。

※ 技能労務職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しているものではありません。

○ 給与表

単純な労務に雇用される職員の給与に関する規則により、行政職第二給料表を適用しています。

級	総数	1級	2級	3級	4級
職員数(人)	4	0	1	1	2

3 基本的な考え方

平成12年の地方分権一括法の施行以来、各自治体では、自らの判断と責任のもと、自主的・主体的な行財政運営が求められています。また、現在の厳しい行財政環境の下、分権型社会及び高度化・多様化する住民ニーズに的確かつ迅速に対応するため、最小の経費で最大の効果を発揮するという地方自治の基本原則に則り、財政の健全化を推進するとともに、組織体制や事務事業の見直しを図りながら、職員の適正管理・配置に努めていかなければなりません。

一方で、民間にできることは民間にという時代の流れを的確に捉え、業務の民間委託や指定管理者制度や独立行政法人制度などの導入が検討されつつあります。

このような状況の中、給与面においては国や県及び近隣自治体の動向を注視しながら、現状分析と課題の抽出を行い、技能労務職の職務の性格や内容を考えながら、適正化に向けた取組を推進していきます。

◆ 指定管理者制度

これまで地方公共団体やその外郭団体に限定してきた公の施設の管理を、株式会社をはじめとした民間法人にも行わせることが可能な制度

◆ 独立行政法人制度

行政活動のなかから政策の実施部門のうち一定の事務・事業を分離し、これを担当する機関に独立の法人格を与えて、業務の質の向上や活性化、効率性の向上、自立的な運営、透明性の向上などを図ることを目的とした制度

4 具体的な取組み内容

主な取組みとしては以下のとおりです。

(1) 給料表について

- ① 現行の給料表設定が、適切であるかを検証します。
- ② 技能労務職から一般行政職への任用替えに意欲ある職員のため、職種間の任用替え制度を検討します。

(2) 昇給・昇格のあり方

- ① 現在適用している昇格基準については、見直しを視野に入れ検討します。
- ② 技能労務職に適した人事評価制度を研究しながら、制度の試行・導入を図ります。

5 その他

(1) 民間委託の推進

今後は様々なデータにより分析しながら、質の高い住民サービスを提供してゆくための将来的の方向性を明確にし、直営か民間委託化の検討を行います。

(2) 事務・事業の見直し

現在、技能労務職が担っている業務について総合的な点検を行い、施設等の指定管理者制度の導入などを検討するとともに、住民サービスの低下とならないよう事務・事業の見直しを実施します。