

## 技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針

技能労務職員等の給与等については、龍ヶ崎市の条例・規則を準用し運用してきたところであり、人事院勧告や国・県などの制度を準拠するとともに適正な給与制度の運用となるよう取り組んでまいりました。特に平成19年度においては龍ヶ崎地方衛生組合経営検討委員会において、組合職員の給与等の全般について検討をしたところでありま

す。  
この度、総務省からの通達により、全国の地方公共団体において、技能労務職の給与について総合的な点検を行い、現状分析と見直しに向けた基本的な考え方と具体的な取組み内容等を住民に公表することとされました。

このようなことから、構成市町村住民の皆さんに組合職員の給与等について、一層のご理解をいただくため次のとおり公表いたします。

平成20年 5月  
龍ヶ崎地方衛生組合 総務課

## 1 現 状

### (1) 職種ごとの人数、平均年齢、平均給与等及び民間従業員データ

#### 龍ヶ崎地方衛生組合

職 種	職員数	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
清掃職員	5人	35.8歳	266,160円	311,122円

#### 民間類似業種

職 種	平均年齢	平均給与月額
廃棄物処理業	43.3歳	299,800円

※「平均給料月額」とは、平成19年4月1日現在における技能労務職員の基本給の平均である。

※「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当、特殊勤務手当の額を合計したものである（期末勤勉手当は含まない）。

※民間データは、賃金構造基本統計調査において公表されているデータを使用している（平成16年～18年の3カ年平均）。

※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ない。

（民間との比較は清掃職員として比較しているが、当組合の職の内容は処理施設の運転管理を行っている。）

### (2) 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
清掃職員			1人	1人	2人				1人			

(3)その他給与に関する事項

ア 給料表

組合就業規則により龍ヶ崎市就業規則を準用しており、国の行政職給料表(二)と同じ5級制の給料表を適用しております。

イ 手当

扶養手当・住居手当・通勤手当・時間外勤務手当・期末勤勉手当・特殊勤務手当を、それぞれ該当者に支給しています。

退職手当については、県内の市町村等で構成する茨城県市町村総合事務組合に加入しています。

○ 職員手当の主な内容

平成20年4月1日現在

手当の名称	手当の内容・支給月額等	国の制度
扶養手当	配偶者 13,000 円	同
	子, 父母等 6,500 円	
	子, 父母等 (配偶者なし・1人まで) 11,000 円	
住居手当	借家の場合・最高限度額 27,000 円	同
	持ち家の場合 (新築・購入後5年間) 2,500 円	
通勤手当	電車等利用の場合の最高限度額 55,000 円	同
	自動車等利用の場合 片道2km以上で距離に応じて支給	
期末手当	6月期 1.4月分	同
	12月期 1.6月分	
勤勉手当	6月期 0.75月分	同
	12月期 0.75月分	
特殊勤務手当	廃棄物の処理作業に従事した職員 日額300円	—
地域手当	給料・扶養手当・管理職手当の合計額に支給率を乗じて得た額	同
	制度完成時 3%	同
	平成18年度 支給なし	1%
	平成19年度 支給なし	2%
	平成20年度 支給なし	3%

#### ウ 昇給基準

昇給基準については、次のとおりです。

毎年4月1日を昇給日とし、それぞれの勤務実績や人事評価による評価結果に基づいて昇給を行っています。

ただし、現在、人事評価制度は試行段階ですので、従前の「龍ヶ崎地方衛生組合職員の初任給、昇格、昇給等に関する規則（龍ヶ崎市職員の初任給、昇格、昇給等に関する規則を準用）」の規定に基づき、昇給を実施しています。

#### (4)これまでの取り組み事項

ア 平成18年度から、給与水準を引き下げ、年功的な昇給を抑制し、職務・職責に応じた給与制度への転換を図るため、級別職務分類表の全面改正を行い、全職員を職務と職責に応じた新たな級へと格付けをしました。

#### イ 人事評価制度の導入

平成19年度から管理職を対象に、平成20年度から全職員を対象に業績・意欲・能力を評価項目とする人事評価制度を実施（試行）しています。

この人事評価制度は、人材育成と組織の活性化を目的としており、職員の業績・意欲・能力を総合的に5段階（S～D）で評価するものです。最終的には昇給や勤勉手当成績率などの賃金制度にも反映していく予定です。

#### ウ 特殊勤務手当の見直し

特殊勤務手当については、平成18年度に特殊勤務手当の支給額の見直しを行いました。

#### エ 旅費の見直し

平成14年度から約20km圏内の旅費を廃止、17年度からはすべての日額旅費を廃止しました。

#### オ 特別昇給の廃止

退職時特別昇給のうち定年退職に係るものを平成17年度に、勸奨退職に係るものを18年度に廃止しました。

また、平成18年度からは55歳昇給抑制制度を実施しました。

#### カ 初任給基準の引下げ

平成18年度に、高卒・短大卒の初任給基準を4号給引き下げました。また、20年度からさらに大卒・高卒については4号給、短大卒については2号給引き下げました。

#### キ 給料表の見直し

従前、国家公務員の行政職俸給表（二）を合成して適用してきましたが、平成18年度に国家公務員の行政職俸給表（二）に完全に準拠したところです。

#### ク 地域手当の支給率抑制

平成18年度から制度上は導入されましたが、現在まで0%に抑制しています。

#### ケ 新規採用について

平成18年度以降、新規採用を行っておりません。

### 2 基本的な考え方

給与制度については、平成18年度に抜本的な給与構造の改革を行ったところですが、今後は人事評価制度による評価結果を昇給等に反映させていく予定です。

また、技能労務職については、退職者不補充としており、現在、新規の採用は行っておりません。

その他、給与・定員等に関しては、国、県、近隣市町村、近隣一部事務組合の動向を注視し、適宜改正等の判断をしていきます。

### 3 具体的な取組内容

#### ① 情報の公開

構成市町村の広報紙やホームページ等を介して、組合職員の給与・定員や人事行政の運営状況などについて積極的に情報を公開し、住民に理解の得られる制度作りを推進します。

#### ② 新たな給与制度の導入

平成18年度に行った給与構造の改革による経過措置に伴い、現在昇給停止になっている職員がいることから、実質的に人件費が抑制されます。

#### ③ 各種手当の見直し

平成20年度から、住居手当、通勤手当及び初任給基準について、国、県の基準にあわせる見直しを行いました。また、時間外勤務手当については、支給単価の縮減に併せて、週休日の振替を推進し、更なる縮減に努めているところです。

### 4 その他

現在、一般職員（事務職）も退職者不補充であり、職員の減少が避けられない状況です。

今後は、人員配置等を含む事務・事業の見直しや、運転管理の一部委託、施設の

休止なども考慮に入れ、さまざまな方向から調査研究を進め、さらなる組合運営の適正化を図っていきます。