

ふじみ野市技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針

(平成20年3月作成)

「経済財政改革の基本方針2007(平成19年6月19日閣議決定)」において、公務員の給与について地域の民間給与をより一層反映させるよう要望されています。そこで、ふじみ野市技能労務職員の給与制度の見直しに向けた取組方針を策定しましたのでお知らせします。

1 現 状

(1) 職種ごとの人数、平均年齢、平均給与

(平成19年4月1日現在)

区分	職員数	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
全体	79人	42.2歳	296,878円	351,551円
清掃職員	2人	49.8歳	361,800円	449,031円
学校給食	32人	41.8歳	293,250円	347,783円
保育所調理	23人	39.5歳	276,504円	315,724円
用務員	2人	49.8歳	377,900円	454,012円
運転手	3人	45.1歳	303,233円	379,582円
土木技能員	12人	43.2歳	303,750円	370,332円
その他	5人	47.6歳	335,140円	398,605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、平成19年4月に支給すべき給料月額と諸手当(扶養手当・地域手当・住居手当・通勤手当・超過勤務手当等)の合計です。

(2) 民間従業者の職種ごとの人数、平均年齢

職種	人数	平均年齢	平均給与月額
廃棄物処理業従事員	793人	43.9歳	304,900円
調理師	595人	41.2歳	267,500円
用務員	72人	58.0歳	189,800円
自家用乗用自動車運転手	69人	54.6歳	295,600円

- 注) 1. データは、「賃金構造基本統計調査(総務省再集計)」の平成16年から平成18年の埼玉県の3年平均です。
 2. 民間の類似職種との比較にあたり、年齢、業務内容、雇用形態等の点において完全に一致したものではありません。

(3) 職種ごとの年齢別の人数

(単位 : 人)

区分	合計	18 歳	24 歳	28 歳	32 歳	36 歳	40 歳	44 歳	48 歳	52 歳	56 歳	60 歳
		23 歳	27 歳	31 歳	35 歳	39 歳	43 歳	47 歳	51 歳	55 歳	59 歳	以上
全体	79		2	6	12	15	15	9	7	5	8	
清掃職員	2							1		1		
学校給食	32			3	7	6	5	4	2	2	3	
保育所調理	23		2	2	3	6	5	2	1		2	
用務員	2								2			
運転手	3				1		1				1	
土木技能員	12			1		3	4	1	1	1	1	
その他	5				1			1	1	1	1	

(4) その他給与に関する事項

ア 給料表

- ・技能労務職給料表(1 級制) を採用しています。
- ・給料表の構造は、国の行政職給料表(一)と行政職給料表(二)の合成となっています。

イ 手当

- ・扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、期末手当、勤勉手当をそれぞれ該当者に支給しています。

ウ 昇給基準

- ・毎年 4 月 1 日に、前 1 年間の勤務成績に応じ、4 号給(5 7 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

現在の厳しい財政状況に対応するため、ふじみ野市では、行財政改革を推進し、組織体制や事務事業の見直しを図るとともに、定員適正化計画に基づいた職員定数の適正管理を行っています。技能労務職については、平成 1 7 年 1 0 月 1 日に合併によりふじみ野市が誕生してから採用していません。

また、給料表や諸手当の見直しについては、国や県並びに県内の他市の状況を参考にし、人事院勧告に準拠しながら、適宜改正等の検討を行っていきます。

3 具体的な取組内容

(1) 給料表

- ・平成 19 年度より実施した給与構造改革により、独自表から国の給料表を合成したものに改正し、平均 5.28%引き下げた給料表としました。
- ・今後、国や県並びに他市の改正状況を勘案しながら、改正の必要性について検討を行います。

(2) 手当

- ・特殊勤務手当の見直しを行い、平成 19 年度より下記の特種勤務手当を廃止しました。

給食調理業務手当 (日額 200 円)

ボイラー、冷凍機運転業務手当 (日額 250 円)

廃棄物処理作業手当 (日額 400 円)

- ・今後も、国や県並びに他市の改正状況を勘案しながら、また、人事院勧告に準拠した改正を行ってまいります。

(3) 昇給

- ・平成 22 年度までに人事評価制度の導入を図り、その評価基準に応じた昇給制度の確立と運用を図ってまいります。

4 その他

(1) 職員数の削減

- ・技能労務職員の採用については、過去において採用は必要最小限に抑えてきており、平成 16 年度の採用を最後に技能労務職員の採用は行っていません。
- ・今後も、当分の間は、退職者不補充とし、職員数の削減を図っていくとともに民間活力の導入についても検討していきます。

(2) 退職時特別昇給制度の廃止

- ・勸奨退職者の退職時特別昇給制度を平成 20 年度から廃止します。

(3) 市民への周知

- ・市民の理解と納得を得るため、市広報紙やホームページにより、積極的に情報を提供していきます。