

# 阿蘇市技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針

## 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

単位：百円

阿 蘇 市						民 間 企 業			
						注(※3・※4)	熊 本 県 平 均		
職種	人数	平均年齢	平均給料 月 額 注(※1)	平均給与 月 額 注(※2)	平均給与 月 額 (国ベース)	類似職種	平均年齢	平均給与 月 額	
普通 会計	学校給食員	5人	49.8歳	3,079	3,099	3,099	調理師	43.2歳	2,169
	用務員	5人	38.4歳	2,630	2,890	2,890	用務員	53.9歳	2,272
	自動車 運転手	1人	*	*	*	*	自動車運転手	56.9歳	2,196
	守衛	—	—	—	—	—	守衛	63.6歳	2,023
	バス事業 運転手	—	—	—	—	—	営業用バス 運 転 者	47.7歳	3,157
	清掃職員	—	—	—	—	—	廃棄物処理業 従 業 員	43.3歳	2,998
	そ の 他 技能労務職	23人	44.9歳	2,941	3,132	3,099	—	—	—
	計	34人	44.5歳	2,909	3,094	3,062			
公営 企業等 会計	用務員	1人	*	*	*	*	用務員	53.9歳	2,272
	自動車 運転手	1人	*	*	*	*	自動車運転手	56.9歳	2,196

- (注) ※1 「平均給料月額」とは、19年4月1日現在における各職種ごとの職員の基本給の平均である。  
 ※2 「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、時間外勤務手当などのすべて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ある。  
 また、「平均給与月額(国ベース)」の国家公務員の平均給与月額には時間外勤務手当、特殊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ある。  
 ※3 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～平成18年の3ヵ年平均)  
 ※4 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。  
 ※5 個人情報特定される可能性があるものについては公表しない。(2人以下の項目)

(2) 年齢別職員数

単位：人

職 種	20歳	20歳	24歳	28歳	32歳	36歳	40歳	44歳	48歳	52歳	56歳	60歳	計
	未 満	23歳	27歳	31歳	35歳	39歳	43歳	47歳	51歳	55歳	59歳	以 上	
普通 会計	学校給食員							1	3		1		5
	用務員			1		2		1			1		5
	自動車 運転手						1						1
	そ の 他 技能労務職				1	1	3	3	9	4	1	1	23
	計	0	0	1	1	3	4	4	10	7	2	2	0
公営 企業等 会計	用務員									1			1
	自動車 運転手										1		1
	計	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0

(3) その他給与に関する事項

ア 給料表について

行政職給料表（二）の5級制を適用（国家公務員の行政職俸給表（二）に準じたもの）

イ 技能労務職員の特殊勤務手当について

種類	手当額	支給対象職員の範囲	備考
山上勤務手当	月額 3,000円	阿蘇山上に勤務する職員が現にその職務に従事したときに支給	支給無
福祉業務手当	月額 3,000円	養護老人ホーム、保育所、子育て支援センター及び児童館に勤務する職員がその職務に従事したときに支給	支給無
危険手当	日額 400円	建設課又は農政課に勤務する職員で、所属長が危険と認める現場作業に従事したときに支給	支給無
	月額 3,000円	下水道処理場に勤務する職員で、市長の指定する者が汚水処理業務に従事したときに支給	支給無
	月額 給料の月額に100分の 2.5を乗じた額	高圧電気、塩素、粉、ポンプ運転及び現場作業に従事する職員に対して支給	支給無

ウ 昇給基準について

毎年1月1日に勤務成績に応じ4号給（57歳以上については2号給）を基準として昇給

## 2. 基本的な考え方

- 本市の技能労務職員の給与水準は同種の民間事業者に比べ高い水準にあることから、国や県の給与制度を参考としながら適正な制度・運用を図る。
- 定員については、退職者不補充とし、民間委託や臨時職員等で対応する。

## 3. 具体的な取組内容

- 給料表については、平成18年4月から、国の給与構造改革に沿って、技能労務職員に適用する給料表水準を引き下げる見直しを行った。現行の給料表を今後も踏襲し適正な給与水準を図る。
- 特殊勤務手当については、現在支給を凍結しているが、今後は、廃止を視野に入れながら支給の要否、支給額等の見直しを図る。
- 退職時特別昇給については、平成18年度に廃止した。
- 住居手当については、持家手当が国の制度と異なることから、国の制度に沿った運用を図るものとする。

## 4. その他

- 平成19年4月1日現在の技能労務職員数は34名であるが、5年後には31名となる。本市の技能労務職員の年齢層を分析すれば40代の職員が最も多いことから急激な人員の削減を図ることは困難であるが、勸奨退職を実施し、それに伴う退職者不補充を図りながら、人員の削減を図る。  
また、事務事業の見直しを図り、行政需要の減少した部門については、職員配置の見直しを行うとともに、民間事業者任せられる業務については、民間委託を図るものとする。