

# 技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針

平成20年3月

## 1 現状 (平成19年4月1日現在)

(1) 職種ごとの人数・平均年齢・平均給与等及び民間従業員のデータ

区分	寝屋川市			
	職員数	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
清掃職員	165人	44.3歳	329,411円	424,734円
学校給食員	66人	44.6歳	324,202円	376,027円
守衛	2人	x	x	x
用務員	30人	51.9歳	378,520円	448,470円
自動車運転	1人	x	x	x
電話交換手	3人	x	x	x
その他	33人	44.8歳	323,724円	380,799円
計・平均	300人	45.3歳	333,698円	412,476円

対応する民間の類似職種	民間 1		民間 2	
	平均年齢	平均給与月額	平均年齢	平均給与月額
産廃物処理業従業員	43.3歳	299,800円	—	—
調理士	43.1歳	260,500円	—	—
守衛	59.9歳	259,000円	56.1歳	412,868円
用務員	53.9歳	227,200円	50.9歳	346,949円
自家用乗用自動車運転手	54.6歳	349,300円	56.6歳	447,836円
電話交換手	—	—	45.2歳	289,851円

- ※ 「平均給料月額」とは、平成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。
- ※ 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、地域手当、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、地方公務員実態調査において明らかにされているものです。
- ※ 「民間1」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（企業規模10人以上の事業所を対象）を使用しています（平成16年～平成18年の3ヵ年平均）。
- ※ 「民間2」は、平成19年大阪府人事委員会「職員の給与等に関する報告及び勧告」で公表されている平成19年職種別民間給与実態調査（企業規模50人以上かつ、事業所規模が50人以上の民間事業者を対象）の「きまって支給する給与」のデータを使用しています（平成19年4月分）。
- ※ 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。
- ※ 個人情報保護の観点から、対象となる職員数が3人以下の場合はXと表示しています。

(2) 職種ごとの年齢別の人数・平均給与データ

区分		28歳	32歳	36歳	40歳	44歳	48歳	52歳	56歳	60歳	総計
		31歳	35歳	39歳	43歳	47歳	51歳	55歳	59歳	以上	
清掃職員	人数	2	19	29	38	32	17	7	21		165
	平均給与	x	347,879	372,340	404,794	434,543	455,820	524,479	538,914		424,734
学校給食員	人数		4	6	22	19	9		6		66
	平均給与		324,489	347,369	357,068	375,751	397,338		477,469		376,027
守衛	人数						1	1			2
	平均給与						x	x			x
用務員	人数	1		1	3	5	3	2	15		30
	平均給与	x		x	x	416,367	x	x	500,017		448,470
自動車運転	人数								1		1
	平均給与								x		x
電話交換手	人数					2		1			3
	平均給与					x		x			x
その他	人数		4	3	6	10	7	1	2		33
	平均給与		317,923	x	374,017	379,305	406,350	x	x		380,799
計・平均	人数	3	27	39	69	68	37	12	45		300
	平均給与	x	339,976	365,571	385,925	407,121	428,103	507,275	514,375		412,476

(3) その他給与に関する事項

① 給料表

国家公務員行政職俸給表（Ⅰ）1級～10級のうち、1級～8級を適用し、技能労務職については、1級～4級を適用しています。

② 技能労務職員に係る特殊勤務手当

名称	支給対象職員	支給単位
現場特殊作業 従事手当	そ族昆虫駆除作業に従事した職員	日額 350円
	清掃収集作業に従事した職員	日額 550円
	清掃処理作業に従事した職員	日額 450円
	汚泥等収集作業に従事した職員	日額 450円
	炉内、ピット内、槽内及び下水管内において危険作業に従事した職員	日額 1,000円

③ 昇給基準

毎年1月1日に前年度における勤務成績に応じ、全期間を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4号給（55歳を超える場合は2号給）とすることを標準として昇給する。

## 2 基本的な考え方

技能労務職員に係る見直しについては、職員数の抑制を図っていくことを基本としながら、給与制度についても、地域の民間給与の水準及び国・府・他の自治体との均衡等に留意のうえ、適正化に努めていきます。

## 3 具体的な取組内容

平成10年度以降、新規採用を行わず、退職不補充を継続しているところであり、今後においても定員適正計画及びアウトソーシング計画への取組みを基本に、引き続き職員数の抑制を図ってまいります。

給与制度については、（国に準じて）給与構造の改革に取り組むとともに、枠外昇給・わたりの廃止、55歳昇給抑制の導入等、抜本的な見直しを実施し、諸手当についても順次見直しを行うなど、適正化を図ってきたところです。今後も引き続き、適正な給与制度となるよう努めてまいります。

## 4 その他

行財政改革の実施計画やアウトソーシング計画に基づいて、社会経済情勢の変化に対応した効率的・効果的な行政運営体制となるよう、事務事業の見直しや組織機構の見直しを行うとともに、指定管理者制度の導入・民間委託を推進するなどの取組みを進めています。

また、人材の有効活用の観点から、他の職種への配置換えについても取り組んでいるところです。

これらの取組みにより、技能労務職の職員数（水道局を含む）は、定員適正化計画策定前の517人（平成12年4月1日現在）から307人（平成19年4月1日現在）に、210人（40.6%）を削減しました。今後も退職不補充を基本とし、職員数の削減に努めます。