

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6月

1 現状

地方公務員は地方公務員法により特別職と一般職とに区分されるほか、一般職においてはいわゆる一般行政職のほか、教員、企業職員、単純労務職員等とに区分されます。ここでいう技能労務職員は単純労務職員に位置づけられており、その給与は、国家公務員の取扱いを参考にすべきとされてきました。

本町においては、事務事業の効率化と定員の適正化の観点から、新規採用停止と退職者不補充により技能労務職員の数も9名に減少していますが、年齢階層が高いことなどから、同種の民間事業の従事者の給与と比較すると、その水準は高いといえます。

しかし、行政組織がスリム化を推進する状況下で、技能労務職員は本来の技能労務業務にとどまらず、一般行政職員が処理すべき業務も付加されていることから、単純に比較することはできず、その業務内容と特殊性に応じて取り組む必要があります。

(1) 給料表について

一般行政職員と同様に、行政職給料表（国家公務員の行政職給料表（一）に準じ規定）を適用しています。

(2) 各種手当について

一般行政職員と同様に、対象者には、扶養手当、時間外勤務手当、住居手当、通勤手当、期末勤勉手当等を支給しています。

(3) 昇給基準について

一般行政職員と同様に、毎年1月1日に前1年間における勤務成績に応じ、4号俸（55歳を超える職員は2号俸）を標準として昇給を行っています。

2 基本的な考え方

技能労務業務については、これまで職員採用の停止、業務の民間委託による省力化の推進等により現在に至っておりますが、社会情勢の変化を背景に、「第4次美瑛町行政改革大綱に基づく具体的集中改革プラン（平成18年3月策定）」に基づいて、民間への委託を柱とした段階的見直しを進めるとともに、技能労務職員については、平成20年度以降も退職者不補充の継続と一般行政職への職務換えにより、その適正化を図ります。

3 具体的な取組方針

(1) 基本事項

平成14年3月に実施した「スタッフ制の導入」を柱とする組織機構の大幅な見直しにより、技能労務職員には本来の技能労務業務にとどまらず、一般行政職が処理すべき事務も付加されています。また、こうした技能労務業務以外の業務経験等

を考慮した職務換えをこれまでに実施してきたことから、技能労務職員の年齢や技能労務業務以外の業務経験等を考慮し、原則として一般行政職への職務換えを行い、適正化を図ります。

(2) 給与に関する事項

原則として一般行政職への職務換えにより適正化を図ることから、現行の取扱いを踏襲しますが、国、道及び近隣自治体の動向等を踏まえ、適宜、検討してまいります。

(3) 手当に関する事項

引き続き、時間外勤務手当の縮減を図るほか、国、道及び近隣自治体の動向を踏まえ、適宜、各種手当の見直しを検討してまいります。

(4) 昇給に関する事項

昇給の基準等については、国、道及び近隣自治体の取組状況を踏まえ、適宜、検討してまいります。

4 その他

(1) 業務委託等の推進

技能労務業務の執行体制の見直しを基本としつつ、その実態に応じて業務委託等を進めてまいります。なお、業務委託等を進めるにあたっては、行政責任の確保とサービス低下の防止に十分留意してまいります。

(2) 人事体制の整備

職務換え後の職員が、公務において培った専門的な知識や技能が活用できるよう、現所属における職務換えや、当分の間人事異動を行わないなど、職務換えを行う技能労務職員をサポートする人事体制を整備してまいります。