

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

地方自治体の職員給与については、公表が義務づけられ、給与の内容やラスパイレス指数など、市民に周知することになっている。

とりわけ、技能労務職員等の給与については、同種の民間企業の従業員に比べて高額ではないのかとの厳しい批判、指摘がされているという現状がある。

現時点での福生市の平成19年度以降の定年退職者の状況は、次のとおりである。

年 度	累 計	定年退職者
19年度	41人	3人
20年度	38人	2人
21年度	36人	1人
22年度	35人	3人
23年度	32人	3人
24年度	29人	2人
25年度	27人	1人
26年度	26人	2人
27年度	24人	1人
28年度	23人	1人
29年度	22人	0人
30年度以降	—	22人

※最終定年退職者は、平成46年度となる。

2 基本的な考え方

福生市は、平成10年に東京都の給料表に準拠することを市の方針とした。

その後、平成19年度から四分割表の導入などの給与制度、平成20年度から人事考課制度に基づく成績昇給を実施するなど、人事制度についても、東京都にならい改定改革を進め、現在の段階では100%に近い制度となっている。

このようなことから、技能労務職員等の給与等の見直しについても、原則として、昨年9月に東京都が示した「業務職給料表の見直しの基本的考え方について」（別紙）を尊重し、福生市の見直しに向けた取組方針とする。

(別紙)

「業務職給料表の見直しの基本的考え方について」

1 現業系給与を取り巻く状況

都の現業系給与制度については、平成 7 年度に任用制度と合わせ抜本的な見直しを実施し、現行給料表の枠組みを構築したところである。しかしながら、見直し後 10 年以上が経過しており、この間、民間企業においては、年功的要素を縮小し、職務・職責に基づいた給与体系へと一層の転換をはかっており、また、経営改革を進める中で、更なる外部委託化の促進等による業務の効率化や人件費の抑制を行ってきた。

一方、平成 19 年 7 月には総務省が地方公共団体の現業系職員の平均給与月額と同種の民間企業従業員のデータとの比較調査結果を公表し、併せて各自治体に情報開示の徹底と具体的な見直しを求めるなど、現業系職員の給与水準の妥当性が改めて厳しく問われている。

こうした状況の変化を踏まえ、現業系給与制度については、真に都民の理解と納得が得られるよう、抜本的な見直しを行う必要がある。

2 現業系給与制度の問題点

- (1) 民間企業の給与水準を適切に反映した国の行政職(二)適用職員の給与水準と比べても、ラスパイレス指数で 20 ポイント以上高い水準となっている。
- (2) 現行の業務職給料表は、行政職給料表(一)と近似した体系となっているため、民間企業における同種の現業系職種 of 給与水準を必ずしも適切に反映できていない。
- (3) 民間企業の現業職種の給与体系は、高齢層において昇給が抑制されている都の業務職給料表では高齢層においても年功要素の強い傾向となっている。

3 業務職給料表の見直しの方向

- (1) 国の行政職俸給表(二)適用職員や、都内類似の民間企業従業員の給与水準を踏まえ、適正な水準となるよう給料表の再構築を図る。
- (2) 国や民間企業の動向を踏まえ、年功的な給与の伸びを抑制するため、昇給カーブの一層のフラット化を図る。
- (3) 職務・職責をより一層反映した給与制度への見直しを図る。