

永井 繁樹 議員

職員給与の改革について



問

自治体の職員にふさわしい能力・給与とは何かを真剣に研究し、人事施策における目標主義・成果主義を導入し、能力と努力に見合った給与運営をすべきである。今求められているのは、ラスパイレス指数という形式的な官公比較ではなく、官民の実質的な給与分析にもとづく格差の是正ではないか。

以上の考えを踏まえ、以下の点について町長の考えを伺う。

- ① 年功序列賃金の是正及び正規・臨時職員の賃金格差の是正について。
- ② 職種格差（専門・技能・一般職間）のある給与体系の確立について。
- ③ 官民格差の実態を把握し、実質的賃金格差としての地域企業との比較及び調査・発表について。
- ④ 責任能力主義にもとづく給与格差の導入として昇格試験制度導入による人事に

ついて。

⑤ 管理職の能力開発及び人事評価制度の導入について、又第3次行革大綱の中で平成20年度に同制度の導入が計画されているが、現段階において幕別町に合った制度内容（幕別モデル）をどの程度検討が進められているのか、制度から発生する弊害を含めた研究をどの程度してきているのか。

⑥ 何が適正な給料かを執行部・議会・組合・職員などの内部のみでなく、給与情報公開にもとづく住民参加による給与の適正化について、又現在ある行政改革推進委員会を、給与改革問題をゼロのベースから検討できる役割を持つ不断の委員会にしていくべきではないか。

以上、職員給与問題に対して積極的な改革姿勢を町長に求め質問とする。

町長

① 平成18年度の職

職員の平均給与月額、初任給等の状況

(平成18年4月1日現在)

1 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況

(1) 一般行政職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額(国ベース)
幕別町	42.1歳	341,360円	430,355円	386,329円
北海道	42.8歳	322,565円	393,939円	372,567円
国	40.4歳	328,477円	-	381,212円
類似団体	43.1歳	337,748円	396,090円	374,716円

(2) 技能労務職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額(国ベース)
幕別町	50.1歳	368,033円	406,284円	405,795円
うち自動車運転手	50.2歳	362,975円	401,883円	399,740円
うち給食調理員	56.6歳	408,500円	441,500円	454,250円
北海道	46.0歳	309,229円	354,367円	344,594円
国	48.4歳	286,500円	-	318,595円
類似団体	47.6歳	285,664円	313,434円	305,142円
民間事業者平均	51.8歳	-	347,621円	-

(3) 教育職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
幕別町	39.7歳	319,867円	354,252円
北海道	41.2歳	339,368円	397,076円
類似団体	42.0歳	323,214円	349,177円

(注) 1 「平均給料月額」とは、平成18年4月1日における各職種ごと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、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)」は、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。

2 職員の初任給の状況

区分	幕別町	北海道	国
一般行政職	大学卒	170,200円	153,180円
	高校卒	134,000円	124,560円
技能労務職	高校卒	134,000円	124,560円
	大学卒	170,200円	171,450円
教育職	大学卒	170,200円	171,450円
	高校卒	134,000円	132,300円

3 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況

区分	経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年	
一般行政職	大学卒	272,700円	319,633円	356,000円
	高校卒	217,833円	278,825円	327,500円
技能労務職	高校卒	-	-	327,500円

員の給与改正では官民格差の是正、年功的な給与上昇の抑制を目的に俸給表の水準を全体として平均4・8%引き下げ、年功序列の給与上昇を実質的に抑制している。

正規職員と臨時職員の賃金の格差は、臨時職員の職務が補助的な事務で、責任度合いが正規職員と比較し低く、一定の差が生じることはやむを得ない。

② 本町職員が担う各種の事務事業は、ある程度の専門的知識や技術を要するが、一般的な行政事務も合わせ担っており、給与面で、

国のように俸給表を区別する必要はないと認識し、今後も現行の一般職俸給表で対応する。

③ 本町では給与に係る勧告権を持つ人事委員会はなく、民間の賃金を調査し町職員の給与と比較分析すること

は行っていない。国や北海道の人事院勧告や管内市町村の動向も把握しながら研究したい。

④ 本町の250人規模の職員数では、日々の勤務状況から十分に判断できると考える。

⑤ 行政改革推進計画の中で人事評価制度の導入を検討

しており、国や道、先進的市町村の事例を調査している。評価の内容、手法など円滑な制度導入に向け研究したい。

⑥ 行政改革推進委員会は、効率的な行政運営を行うための基本的な方針や推進策の調査審議が本来の役割であり、給与の適正化に向けた検討はなじまない。地方公務員の給与は、地方公務員法の定めで、国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業者の給与を考慮し定めており、国や道、他市町村の状況を把握し給与改定を行っている。