

(4) 給与の適正化

基本的な考え方

職員の給与については、これまでも退職時特別昇給の廃止、特殊勤務手当の見直しを実施し、給与の適正化に努めるとともに、総人件費の抑制を図ってきたところです。さらに、社会経済情勢や民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮するために、基本的に国家公務員に準拠し、例年、人事院勧告に従った対応に努めているところですが、職員の給与については、町民の理解と支持が得られる給与制度・運用・水準の適正化が求められていることから、国における給与制度改革を見据え、新たな給与制度を構築していきます。

取組目標

	項目	これまでの状況		今後の取組方針	年度目標					
		現状	内 容		17	18	19	20	21	
1	新しい給与制度への対応	給料表の移行	国準拠	国に準拠し、旧給料表を使用	平成18年4月 国が移行するのにあわせて、国に準拠した新給料表に改正予定	検討	実施	継続	継続	継続
		給料表の継ぎ足し状況	国準拠	国に準拠し、継ぎ足しなし	新給料表の4～6級において、枠外に出る職員が全職員の1割を超えるため、当該級のみ、平成18年4月から導入する新給料表は国に準拠し3号給継ぎ足しを行う予定	検討	実施	継続	継続	継続
		昇給時期	国準拠	国に準拠し、年4回(4月1日、7月1日、10月1日、1月1日)設定	国に準拠し、平成18年4月から1月1日のみとする予定	検討	実施	継続	継続	継続
		昇給抑制の取扱い	国準拠	抑制措置なし	国は平成18年4月から地域手当を新設し、その財源として1号抑制して昇給させる予定であるが、本町においては地域手当は新設しないので抑制はしない。	検討	実施	継続	継続	継続
		査定昇給の導入状況	未実施	制度なし	平成18年度から勤務評定制度の試行を行い、分析・検討し、平成20年度から実施する予定	検討	試行	試行	実施	継続
2	高齢層職員の昇給のあり方	未実施	国は55歳昇給停止であるが、56歳昇給延伸、58歳昇給停止	平成18年4月 国に準拠し、55歳から昇給を抑制するよう改正予定	検討	実施	継続	継続	継続	

3	昇給運用の見直し	国準拠	国に準拠して運用	-	-	-	-	-	-
4	級別職務分類表に適合しない級への格付等の見直し	-	制度・運用なし	-	-	-	-	-	-
5	新しい退職手当制度への対応 (退職手当の支給率の見直しを含む。)	国準拠	国に準拠して運用 (支給率も国に準拠)	平成18年4月 国が移行するにあわせて、国に準拠した退職手当制度に改正予定	検討	実施	継続	継続	継続
6	特殊勤務手当の見直し	独自の 手当有	時代の要請に合わない手当あり 衛生管理者手当、寮母手当	平成18年4月 衛生管理者手当を廃止し、救急出動手当を新設予定。寮母手当は施設の民営化に合わせて廃止する。	検討	実施	継続	継続	継続
7	その他の手当の見直し	国準拠	通勤手当について、平成16年4月より国準拠	-	-	-	-	-	-
8	技能労務職の給与制度(国及び民間の同種職種との比較の実施)	-	比較していない	退職者の不補充で、民間委託を推進していくため、比較していない	-	-	-	-	-
9	技能労務職の給料表	独自	行政職と同じ給料表を使用	退職者の不補充で、民間委託を推進していくため、見直しの予定はない	-	-	-	-	-
10	その他		無	無					