

御坊市技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針

平成 2 0 年 3 月 策 定
平成 2 5 年 7 月 一部改正

1 取組方針策定の目的

当市を含め、地方公共団体の技能労務職員等の給与については、従来から同種の民間事業の従事者と比較して高額となっているのではないかと指摘や批判がありました。

これを踏まえた上で、今後も厳しい財政状況が続くと予想される中、これまで取り組んできた職員数削減による総人件費抑制との関連においても、改めて技能労務職員の給与等の総合的な点検を実施し、適正な給与制度の運用を図ることが必要となり、平成 2 0 年 3 月、本取組方針を策定し公表することとなりました。

しかしながら、その策定から 5 年以上が経過したことから、この間の取組経過も加味し、今回、本取組方針の一部を改めたものを公表することとしました。

2 現状

平成 2 5 年 4 月 1 日現在、市の技能労務職員は 2 種で計 1 7 名となっており、民間事業との水準を比較したデータは下表のとおりとなっています。両者を比較しても、市の平均給与月額は依然として高いものになっています。

御 坊 市				民 間 事 業				
				類 似 職 種	和歌山県平均		全国平均	
職 種	人数	平均 年齢	平均給 与月額		平均 年齢	平均給 与月額	平均 年齢	平均給 与月額
調 理 師	8	45.6	359,100	調理師	44.8	239,500	42.4	247,900
学校用務員	9	44.8	351,500	用務員	—	—	53.5	206,600

(注) 民間事業のデータは、厚生労働省が公表する「賃金構造基本統計調査」の平成21 年～23 年の数値を 3 ヶ年平均したものです。また、民間事業の類似職種との比較にあたり、年齢、業務内容、雇用形態等の点において完全に一致するものではありません。市の平均給与に含まれる諸手当等については、市ホームページで公表している「給与情報等の公表」をご参照ください。

3 基本的な考え方

技能労務職の職務の性格や内容を踏まえつつ、平成15年度以降は、退職不補充としており、今後も業務の見直しや職種変更の可能性も模索しながら、退職によりどうしても欠員とできない部門についてのみ、臨時職員や嘱託職員の雇用で対応することにより、総人件費の圧縮を進めていきます。

4 具体的な取組内容

これまで、技能労務職は一般行政職と同様に各種手当の見直しや国に準じた給与構造の見直しを行ってきました。

市の取組みとして具体的には、振替勤務の積極的活用等による時間外勤務手当の削減や平成15年度以降の特殊勤務手当の全廃（2種類⇒0）、また、指定管理者制度活用による御坊市給食センターにおける給食調理業務の民間委託などを実施し、給与総支給額の抑制を行ってきました。

平成20年3月の当初の本取組方針策定後についても、同年4月には業務の見直しや職種変更により電話交換手等を廃止し、技能労務部門の縮小を図ってきました。

今後も引き続き、民間委託の推進や業務の統廃合が可能な部門の検討を進めながら、本部門の職員の退職後の欠員補充については臨時職員等への切り替えで対応することにより、給与総額の圧縮を中心とした適正化に取り組めます。

5 その他

これまで上記の取組みを進めてきた結果、平成13年4月1日当時、30名が在職していた技能労務部門は、退職不補充や職種変更等により平成25年4月現在で、半数近くの17名にまで縮小することができました。

今後も、当初の取組方針策定時の目標であった平成30年4月での職員数16名以下の達成を最低目標に、技能労務職員の総人件費の圧縮を基本とした給与等の見直しに取り組んでいきます。