

技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針（抄）

1 取組方針策定の目的

地方公共団体の技能労務職員は、その職務の性格や内容が民間企業の従業員と同一又は類似しているにもかかわらず、給与が高額ではないかとの指摘や批判が多くなされているところです。その指摘を真摯に受け止めるとともに、今後も厳しい財税状況が続いていくであろうことを踏まえ、いま一度技能労務職員の給与等について総合的な点検を行い、適正な給与制度の確立と運用をすることが必要であるとの認識に立ち、この取組方針を策定するに至りました。

2 現状

技能労務職員の給料については、国家公務員の給料に準じた給料体系（国の行政職俸給表（二）相当）をとっており、平成 18 年 4 月には、国の給与構造改革に伴い、給料水準を 2.1%引き下げました。しかしながら、民間類似職種給与と比較すると依然として高い傾向にあります。また、本市は原則として技能労務職の補充を行っていないため、特に清掃職員については平均年齢も高くなっており、平均給与額を押し上げる要因となっております。

3 今後の給与等の見直しに向けた基本的な考え方

技能労務職員の給与については、国家公務員の給与に準じて規定しており、今後も国の改定、あるいは、県及び近隣市の動向を注視しながら、適宜見直しを行い、情勢に適応した給与体系を維持していく考えです。また、技能労務職の退職者については原則不補充とし、業務の委託化を推進していく予定です。あわせて、今後市職員全体の定員管理の中で、試験による任用換えの実施等、人材の有効活用も含め、職員数の縮減を図っていく方針です。

4 具体的な取組内容

本市においては、平成 12 年度以降技能労務職員の新規採用を抑制しており、退職者についても、代替職員の補充を行っておりません。また、平成 18 年度から試験による職種転換を実施しており、平成 18 年度は 2 名、19 年度については 1 名を一般行政職に任用換えしております。一方で、技能労務職員の職務の性格、内容の分析を行い、用務員の業務については一部民間委託等に切り替えを行いました。

今後も、技能労務職員の退職状況を注視しながら、事務事業の見直しを徹底し、人事異動等による職員数の適正化を図ります。また、技能労務職の業務状況を精査し、積極的に民間活力の導入を推進していきます。