

## 南城市技能労務職の給与等の見直しに向けた取組方針

平成20年3月に策定した「南城市技能労務職の給与等の見直しに向けた取組方針」により、技能労務職については、退職者不補充で新規採用を行わず、臨時職員等で対応することにより技能労務職の適正化に取り組んできました。

平成19年4月1日現在、23名であった技能労務職は退職不補充や、民間委託の導入等により、平成30年4月1日現在、技能労務職1名となっています。

技能労務職については、今後も退職不補充を予定しており、平成32年度以降は、技能労務職の在職は無しの予定となっています。

※「南城市技能労務職の給与等の見直しに向けた取組方針」は次頁のとおり

南城市技能労務職の給与等の見直しに向けた取組方針

(平成20年3月)

地方公共団体の技能労務職員については、その職務の性格や内容が、民間企業の従業員と同一または類似しているにも関わらず、給与の高額に対する指摘や批判が多くなされています。当市におきましては、今後も厳しい財政状況が続くことを踏まえ、技能労務職員の給与等について総合的に点検を行い、適正な給与制度の確立と運用を図ることが必要と考え、本取組方針を策定しました。

1. 現状

(1) 職種ごとの人数、平均年齢、平均給与等及び民間従業員データ

(平成19年4月1日現在)

区分	公務員					民間			備考 A/B
	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額(A)	平均給与月額(国ベース)	対応する民間の類似職種	平均年齢	平均給与月額(B)	
南城市	52.9歳	23	331,300	349,865	347,447	—	—	—	—
うち学校給食員	52.4歳	17	332,100	350,671	349,024	調理士	42.9歳	185,200	1.89
うち用務員	*	*	*	*	*	—	—	—	—
うち運転手	*	*	*	*	*	—	—	—	—
沖縄県	47.4歳	434	324,400	370,428	355,299	—	—	—	—
国	48.8歳	5,193	287,094	—	320,514	—	—	—	—
類似団体	47.5歳	38	303,078	327,575	316,564	—	—	—	—

※平均給与月額とは、給料月額と各種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す。

※民間データは、賃金構造基本統計調査において公表されているデータを使用しています。(平成16年～18年の3ヶ年平均)

※技能労務職の職種と民間の職種等の比較にあたり、年齢、業務内容、雇用形態等の点において完全に一致しているものではありません。

※個人情報保護の観点から、対象となる職員数が1人又は2人の場合は、該当箇所を「アスタリスク(\*)」としている。

(2) 職種ごとの年齢別職員数

	20歳未満	20歳～23歳	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上	計
学校給食員					1		1	3		8	4		17
保育所調理員									1	1	2		4
用務員											1		1
運転手											1		1

(3) その他給与に関する事項

ア 給料表

現業職給料表（国家公務員の行政職給料表（二））に準じて作成されています。

イ 各種手当

扶養手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当、期末手当及び勤勉手当を国家公務員に準拠して支給しています。

ウ 昇給基準

毎年1月1日に前年1年間における勤務成績に応じ、4号給（57歳を超える場合は2号給）を標準として昇給します。

2. 基本的な考え方

技能労務職については、平成18年1月1日の合併当初より退職者不補充で新規採用を行わず臨時職員等に対応することにより現業職の適正化に取り組んできました。

今後も退職者不補充を行なうと伴に業務の統廃合、民間委託、指定管理者制度の導入等を進めていく方針です。また給与面に関しては、国、県、近隣市町村の動向を見ながら適宜改正等の判断をしていきます。

3. 具体的な取組内容

現業職給料表は国の行政職給料表（二）に準じて作成されていますが、5級の70号給から85号給までの給料月額、国の行政職俸給表（二）には規定されていません。この号給の継ぎ足し部分については、国の同種の職員との均衡を図る観点から廃止する必要があります。

特殊勤務手当については合併前の旧町村において技能労務職員に関わる手当の見直しを行っており現在は支給していません。

さらに平成21年度から平成25年度までに市立の7保育所のうち6保育所を民営化することが決定してします。

また、学校給食センターについては、年度毎の退職者をみながら業務の統廃合、民間委託を検討していくことにより、技能労務職員数の抑制を図っていきます。

4. その他

定員適正化計画を踏まえ、技能労務職員の退職状況を注視しながら民間委託の推進、事務事業等の見直しを行なう。なお、実施に当たっては、財政効率とともに、サービスの低下や不安を招かないように市民に理解を得ながら取り組んでいきます。