

浦添市技能労務職等の給与等の見直しに向けた取り組み方針

1. 現状

地方自治体の技能労務職員等の給与については、同種の民間事業の従業員に比べて高額なのではとの国民等からの厳しい批判・指摘がなされているという現状を注視し、また、市職員の給与等の公表においても、民間企業従業員との比較やラスパイレス指数比較など、内容を住民に対して周知することとされており、民間と比べて給与水準が高いとの指摘を真摯に受け止め、民間の同種の職種に従事する者との均衡にも十分留意しながら、適正な給与制度の確立と運用が喫緊の課題であります。

(1) 職種ごとの人数、平均給与、平均年齢

職 種	浦 添 市			全 国		
	人数	平均年齢	平均給与(円)	人数	平均年齢	平均給与(円)
学校給食調理員	41	40.6	313,700		48.4	368,200
保育所調理員	8	37.8	293,400		48.4	368,200
工 手	4	55.02	447,600			
合 計	53	41.3	320,145			

平均給与とは、基本給のほか、扶養・住居・通勤・時間外等の手当額の合計であり、期末勤勉手当は含まない。

(2) 職種ごとの年齢別の人数、平均給与等

	調理員		工手		合計	
	平均給与(円)	人	平均給与(円)	人	平均給与(円)	人
～27歳	223,500	1	0	0	223,500	1
28～31歳	243,133	6	0	0	243,133	6
32～35歳	275,650	10	0	0	275,650	10
36～39歳	292,094	16	0	0	292,094	16
40～43歳	307,483	6	0	0	307,483	6
44～47歳	0	0	0	0	0	0
48～51歳	0	0	0	0	0	0
52～55歳	427,900	4	447,000	3	436,086	7
56～59歳	418,083	6	449,400	1	422,557	7
全 体	309,741	49	447,600	4	320,145	53

(3) その他技能労務職の給与に関する事項

1.給料表 現業職給料表(通し号給)を採用しています。

2.手当 扶養手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、期末勤勉手当をそれぞれ該当者に支給しています。

なお技能労務職員に支給されている手当の主な内容は次のとおりです。

手当の名称	手当の内容(月額)	国の制度との異同
扶養手当	配偶者 13,000 円	同
	配偶者以外の親族 6,000 円	
	(配偶者なし)親族 1 人目 11,000 円	
住居手当	借家の限度額 27,000 円	同
	持家 2,500 円	異
通勤手当	通勤距離 2km 以上の者(定額制)	異
	バス等利用者の支給限度額 55,000 円	
	自家用車等利用者の支給限度額 40,000 円	
特殊勤務手当	調理員手当 2,000 円	
	調理主任手当 5,000 円	
	ボイラー取扱手当 4,000 円	
期末勤勉手当	期末手当 3.00 月分	同
	勤勉手当 1.45 月分	異

3.昇給基準 昇給基準については、次表のとおりです。また、昇給月を毎年 1 月と定め、それぞれの勤務実績に応じて昇給を実施しております。

		昇給基準				
		A	B	C	D	E
昇給区分		極めて良好	特に良好	良好	やや良好でない	良好でない
制度完成時(平成 23 年 1 月~)	一般職員	8 以上	6	4	2	0
	"(55 歳以上)	4 以上	3	2	1	0
昇給抑制期間(平成 20 年 1 月~22 年 1 月)	一般職員	6 以上		4	2 以下	
	"(55 歳以上)	3 以上		2	1 又は 0	

2．基本的な考え方

平成 12 年の地方分権一括法の施行以来、各自治体では、自らの判断と責任のもと、自主的・主体的な行財政運営が求められてきております。また、現在の厳しい行財政環境の下、分権型社会及び高度化・多様化する住民ニーズに的確かつ迅速に対応するため、最小の経費で最大の効果を発揮するという地方自治運営の基本原則に則り、財政の健全化を推進するとともに、組織体制や事務事業の見直しを図りながら、職員の適正管理・配置に努めていかなければなりません。

一方、「民間にできることは民間に」という時代の流れを的確に捉え、業務の民間委託・移譲、指定管理者制度などの導入が進められてきております。

こういった状況の中、当市においては、技能労務職員の退職不補充、業務の一部民間委託を実施しておりますが、さらに給与・定員管理の両面での適正化を進めていく方針であります。

今後は、市民の理解と納得を得るため、市広報や市ホームページ等を介して、積極的に情報の提供を図りながら、現状分析と課題抽出を行い、さらにはその職務の性格や内容を踏まえつつ、適正化への取り組みを推進していく必要があります。

3．具体的な取り組み内容

主な取り組み内容は、次のとおりです。

(1) 給料表について

現行の現業職給料表から国に準拠した行政職給料表(二)への移行(通し号給から級号給制へ)。

調理職員については、今後一般事務職への職種変更を図り、本来の給与に見合った格付けを行います。

(2) 手当について

特殊勤務手当に関しては、支給実績のない手当の廃止や見直しを行い、平成 20 年度より 10 種類から 6 種類に整理します。

その他の手当についても国・県の動向や近隣市町村の推移を見極めながら、見直しを検討します。

(3) 昇給・昇格のあり方

当市では、現在技能労務職員に対し、独自の給料表である現業職給料表を用いておりますが、平成 20 年度より行政職給料表(二)(国公に同じ)へ移行します。

級号給制への移行に伴い、職務の経験年数に応じた昇格基準を設定し、さらに一般職員に準じ、勤務成績に応じた昇給を実施してまいります。

また昇給については、平成21年度までに人事評価制度の導入を図り、その評価基準に応じた昇給制度の確立と運用を図ってまいります。

4. その他

現在、当市は、技能労務職員については退職者不補充ということで、新規採用をせずに賄うことを検討しております。このうち調理職員は学校給食調理場と保育所に配置されておりますが、平成20年度より2つあります学校給食調理場のうち1調理場の調理業務の民間委託が実施されます。

そこで今後は、残る1調理場の民間委託と調理職員の職種変更の取り組み及び保育所の調理業務の民間委託を検討し、できるところから実施してまいります。