

技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針

1 現状

(1)職種ごとの職員数、平均年齢、平均給与等及び民間従業員データ

区 分	伊 勢 原 市					民間従業員		
	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額(国々-ス)	類似職種	平均年齢	平均給与月額
伊勢原市	45.1歳	117人	271,084円	347,369円	324,422円	-	45.8歳	-
うち自動車運転員等	42.3歳	14人	296,279円	379,141円	361,609円	自家用兼用自動車運転者	55.6歳	267,300円
うち清掃職員	43.7歳	46人	297,128円	404,649円	358,426円	廃棄物処理従業員	43.3歳	299,800円
うち給食調理員	48.6歳	49人	233,773円	279,123円	273,667円	調理師	38.9歳	278,500円
うち用務員	49.3歳	8人	305,763円	380,409円	374,689円	用務員	53.9歳	227,200円
神奈川県	52.4歳	768人	370,390円	452,336円	424,727円			
国	48.8歳	5193人	287,094円	-	320,514円			

* 「平均給料月額」とは、平成19年4月1日現在における各職種ごとの職員の基本給の平均です。

* 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、地域手当、住居手当、時間外勤務手当などすべての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。

また、「平均給与月額(国々-ス)」は、国家公務員の平均給与月額に時間外勤務手当、特殊勤務手当等の手当が含まれていないことから、比較のため国家公務員と同じべ-スで再計算したものです。

* 民間データは厚生労働省から公表されている「賃金構造基本統計調査」を使用しています。
(平成16年～平成18年の3カ年平均)

* 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。

(2)年齢別職員数

区 分	23歳未満	24歳	28歳	32歳	36歳	40歳	44歳	48歳	52歳	56歳
		27歳	31歳	35歳	39歳	43歳	47歳	51歳	55歳	59歳
全 体	0	3	10	7	12	13	21	14	20	17
自動車運転員等		1	1	1	4	2	1	1		3
清掃職員		2	7	3	6	2	9	6	7	4
給食調理員			2	2	1	9	10	6	11	8
用務員				1	1		1	1	2	2

(3)その他の給与に関する事項

ア 給料表

行政職給料表(2)(5級制)を適用しています。

イ 各種手当

毎月支給される手当

地域手当

一定の要件を満たした場合に支給される手当

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、夜間勤務手当、

休日勤務手当、期末勤勉手当

ウ 技能労務職員に係る特殊勤務手当

手当の名称	主な支給対象業務	支給金額	
危険現場業務手当	職員が危険な現場での作業、検査又は監督の業務に従事	1日 100円	
清掃作業手当	職員が廃棄物の処理作業に従事	動物の死体処理	1件 200円
		ごみ収集作業	1日 300円
特殊車両運転手当	職員がクレーン及びホイールローダー等の特殊自動車の運転に従事	1日 300円	

エ 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号給を標準として昇給します。

2 これまでの取り組み

平成18年4月の給与構造の見直しにより、給与水準を平均4.66%引き下げ、最高号給を超えて昇給できる枠外昇給制度の廃止及び給料表の号給を4分割し、勤務成績をよりきめ細かく反映できるようにしました。

また、平成18年4月に特殊勤務手当を見直し、支給対象範囲の明確化(限定)、支給方法の見直しを行いました。

3 基本的な考え方

技能労務職員については、伊勢原市行財政改革推進計画及び伊勢原市定員適正化計画に基づく各業務の執行方法の見直しを前提とした職員数の適正化について引き続き検討していきます。

また、近年、技能労務職員の給与が同種の民間企業の従業者に比べ高い水準にあるのではないかという指摘を踏まえ、その職務の性格や内容を考慮しつつ、国、県、近隣市及び民間企業の給与との均衡をより重視したものとします。

4 具体的な取組内容

各業務の執行方法の抜本的な見直しを前提とした技能労務職員数の適正化

技能労務職員が従事する業務については、今後、全ての業務について「効率性」の観点から「委託化」「多様な任用方法の活用」を基本とした執行方法の抜本的な見直しを行います。

そのような見直しを前提に、各職種ごとの技能労務職員数の適正化を進めていきます。

ただし、委託に馴染まない分野、市職員としてその技術を継承していくことが必要とされる分野等がある場合には、業務実態等を十分に検証し、個別に効率性、必要性を見極めたうえで対応を検討することとします。

人事評価制度に基づく給与制度の導入検討

平成18年4月の給与構造の改革に伴い、勤務実績を反映しやすい給料表に改定しました。

今後、人事評価制度に基づく勤務実績を反映した昇給制度のあり方を検討していきます。