

技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針（水道局）

令和2年3月

1 現状

(1) 職員数、平均年齢、平均給与等及び民間従業員データ

区分	公 務 員				民 間			A / B
	職員数	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額 A	対応する民間 の類似職種	平均年齢	平均給与月額 B	
	55 人	47.6 歳	333,275 円	409,507 円	—	— 歳	— 円	—

※「平均給料月額」とは、平成31年4月1日現在における基本給の平均です。

※「平均給与月額」とは、給料月額に毎月支払われる扶養手当、地域手当、住居手当、時間外勤務手当等のすべての諸手当の額を合計したものです。

※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。

※職種と民間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	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
	0 人	2 人	0 人	0 人	2 人	3 人	7 人	16 人	12 人	2 人	6 人	5 人

(3) その他給与に関する事項

ア 給料表

○独自給料表

イ 技能労務職員に係る特殊勤務手当

手当の名称	支給要件	支給単位
活性炭攪拌手当	職員が活性炭ホッパーの攪拌に従事した場合（1日2回までに限る。）	1回 200円
緊急呼出手当	職員が正規の勤務時間外に突発事故の発生により召集を受け、緊急工事に係る業務に従事した場合	深夜（午後10時から午前5時までをいう。以下同じ。）を含まない場合 1回
		深夜を含む場合 1回
交替制勤務手当	浄水場において交替勤務をする職員	月額 2,000円
班長業務手当	技能労務職給料表の職務の級4級に在職する職員で、班長の職にあるもの	月額 3,000円
災害対策業務手当	職員が屋外の防災作業若しくは救助又は避難所の開設で、災害対策本部若しくは水防本部からの指示により行ったもの又は管理者が認定したものに直接従事した場合	1日 500円

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号給を標準として昇給します。

2 基本的な考え方

○平成26年3月に平成26年度から平成31年度までの6年間を取組み期間とする姫路市定員適正化計画を策定し、将来の組織を支える人員の計画的な確保に配慮しつつ、職種の聖域を設けず職員数の適正化に取り組むことを重点課題として掲げ、引き続き、事務事業の見直しや民間委託の推進を実施するとともに、給与制度の見直しも行い、定員管理・給与の両面で適正化を図ります。

技能労務職については、直接住民サービスを支えている実態があることから、住民サービスを低下させない対応を基本とし、本市の技能労務職の特性や行財政改革の方針を踏まえ、事業の見直しや簡素合理化、官民の役割分担等を明確化する中で、将来的に必要な最小限の人員配置にすべく、職員数の削減に取り組んでいきます。また、平成27年度から行政職への任用替えを実施し、更なる取組みを進めております。

3 具体的な取組内容

○初任給については、平成20年度から平成22年度までの3カ年をかけて、毎年2号給、計6号給分の初任給基準の引き下げを実施しました。

初任層から中堅層までの在職職員を対象とし、本来、1年間の勤務が良好であれば定期昇給日(毎年1月1日)に4号給昇給させなければならないところ、平成21年1月1日の定期昇給分から1年につき、1～2号給分の昇給抑制を最大3回実施し、職員全体の給与水準についても計6号給分の引き下げとなる在職者調整を実施しました。(全職員の70%程度が対象。)

また、平成26年1月から、55歳を超える職員については、昇給しないこととしました。

○平成27年4月から及び平成28年4月からの2回に分けて、主に中堅層以上の職員が昇格した際の対応号給をそれぞれ1号給ずつ(計2号給)引き下げました。

○特殊勤務手当に関しては、平成18年度に廃止・縮減を伴う全般的な見直しを実施しましたが、引き続き、支給実績や本来の特殊勤務手当のあり方など総合的に精査し、一部廃止も視野に入れた見直しを図ります。

○中長期的な技能労務職のあり方を検討し、将来に必要な人員数を決定しました。

○技能労務職から行政職への任用替えに向けて、対象者の研修を実施し、平成27年4月から任用替えを実施しております。

4 その他

○事務事業の見直し

不断に既存の事務事業の見直し、簡素化や効率化の推進を図るとともに、行政需要が増大する分野においても「スクラップ・アンド・ビルド方式」等を徹底します。

○民間委託の推進

年度ごとの退職者数、職場の状況を精査し、市民サービスの低下を招かないよう配慮しつつ、業務委託などの民間委託を積極的に推進し、簡素で効率的な行政運営に努めます。