

## 第6章 給与・手当

### 提言

- 1 岡山市水道局職員の月額給与は、浜松市よりも約 6,000 円高く、新潟市及び倉敷市とほぼ同一金額であるが、岡山市水道局の職員の平均年齢は 41 歳台(21 年度では 42 歳)と浜松市及び倉敷市の平均年齢 44 歳、45 歳と比較すると若いので岡山市水道局職員の月額給与が特に低いということはない。
- 2 手当一般について、岡山市の一般職員といわゆる横並びということではなく、水道事業が公営企業であることや持続可能性を考慮して更なる工夫や必要に応じて削減をする必要がある。岡山市水道局は、現在の課などの組織・係を統合し削減することで管理職手当の総額を縮減する必要がある。
- 3 住居手当については、水道局の命令によって本宅とは別の住居を必要とした(例えば単身赴任)などの特殊性が無い限りは、住居手当の支給は廃止し、住居手当を残す場合に合理性があるのは、例えば採用されてから数年間のまだ給与が少ない対象者に限るなど合理的方向に改正すべきである。
- 4 特殊勤務手当の内、料金徴収関係手当、用地交渉についての手当は仕事そのものであり、特殊性は希薄であり廃止すべきである。衛生管理者等手当も職員の内、危険物取扱者の資格保有者は 84 人、電気主任技術者の資格保有者は 20 人、衛生管理者は 5 人、放射線取扱主任者は 1 人、産業廃棄物処理施設技術管理者は 5 人、特別管理産業廃棄物管理責任者は 4 人、エネルギー管理員は 5 人であり、危険物取扱者及び電気主任技術者の資格保有者は多くなっており、特殊性は希薄であるから廃止をすべきである。また危険等作業手当も高所での作業に対するものを除き、危険性が格別高度とは言いがたいので廃止もしくは削減すべきである。
- 5 水道局の給与に関する電算システムでは、迅速に時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当を区分して金額を出せないとか、期末手当及び勤勉手当を区分して金額を出せないという説明があり(後日、訂正されたが)、時間外勤務の手当の割増金額は法律の改正により高率化しているし、不合理な残業を抑制する必要性は増加しているから、この給与に関する現行システムは早急に改善し、特に総務関係部門の職員の残業時間、手当の推移を迅速に把握し、削減のコントロールに資するようなシステムにすべきである。

## 第1 職員の給与

### 1 岡山市水道局の職員の給与、手当

岡山市水道局の職員の給与、手当は、市長部局の職員と基本的に同じである。

平均年齢 41 歳で勤続年数が 19 年の職員の場合には月額給与は 55 万 3,690 円である。これに期末手当・勤勉手当を加算したものが年収ということになる。但し、正確には後記の「水道事業会計における職員給与費の推移」のとおり平成 21 年度の平均年収は 649 万 5,000 円である。

岡山市程度の地方都市で、この金額の年収が得られる職場は少ないのが現状である。

### 2 他都市との比較

- (1) 主な政令指定都市及び岡山市の隣の倉敷市と総務省の資料で比較すると次表のとおりである。

表 6-1

	岡山市	浜松市	静岡市	新潟市	堺市	広島市	倉敷市
月額給与 (円)	553,690	547,709	610,502	559,441	627,872	600,165	555,611
うち基本給 (円)	357,058	373,467	400,346	370,721	408,795	397,487	357,080
うち手当 (円)	196,632	174,242	210,156	188,720	219,077	202,678	198,531
平均年齢 (歳)	41	45	46	45	47	44	44
平均勤続年数	19	24	26	24	24	24	22
1人当り有収水量 (m <sup>3</sup> )	283,266	474,117	514,883	314,870	392,241	254,979	515,993
1人当り営業収益 (万円)	4751	6939	6832	4674	7541	4274	6319
1 m <sup>3</sup> 当りの給与費 (円)	32.77	19.10	18.60	25.93	25.91	32.84	17.24

- (2) 岡山市水道局職員の月額給与は、浜松市よりも約 6,000 円高く、新潟市及び倉敷市とはほぼ同一金額であるが、岡山市の職員の平均年齢は 41 歳と浜松市及び倉敷市の平均年齢 44 歳、45 歳と比較すると若いので岡山市水道局職員の月額給与が特に低いということはない。

- (3) この事実は、水道局職員ではないが一般行政職員の給与に関する総務省の資料である指定都市別ラスパイレス指標等の状況によっても理解出来る。

即ち、平均年齢 43.4 歳の新潟市の職員の平均給与月額 41 万 2,968 円であるところ、同じ平均年齢 43.4 歳の岡山市の職員の平均給与月額は 45 万 8,006 円であり岡山市の方が月額 4 万円以上も高額なのである。従って、水道局側が「岡山市と浜松市、静岡市だけを比較するのではなく広域な市政区域を有する新潟市と比較してほしい」というが、岡山市の職員の給与は新潟市のそれよりも高いが、効率化や改革の進捗は遅れ気味であるし、札幌市のそれよりも高額であることを認識する必要がある。

表 6-2 指定都市別ラスパイレス指数等の状況

(単位：歳・円)

団体名	ラスパイレス指数	地域手当補正後ラス		平均年齢	平均給料月額 A	諸手当月額 B	平均給与月額 A+B	平均給与月額 (国ベース) ※3
		H21.4.1 現在 ※1	(制度完成時) ※2					
札幌市	101.0	101.0	(101.0)	43.0	336,200	96,251	432,451	394,088
仙台市	102.4	101.2	(101.2)	44.6	364,600	122,038	486,638	418,976
さいたま市	101.4	101.4	(100.5)	42.7	344,400	143,550	487,950	415,944
千葉市	103.0	103.0	(103.0)	44.4	358,900	140,309	499,209	436,608
横浜市	104.6	104.6	(104.6)	42.3	349,800	123,049	472,849	415,867
川崎市	103.2	103.2	(103.2)	41.7	338,100	131,007	469,107	409,669
新潟市	98.2	98.2	(98.2)	43.4	339,300	73,668	412,968	361,859
静岡市	103.0	103.0	(103.0)	42.7	352,700	120,874	473,574	411,305
浜松市	98.4	98.4	(98.4)	43.3	340,700	79,033	419,733	377,297
名古屋市	103.9	103.9	(103.9)	42.7	350,400	145,926	496,326	423,629
京都市	101.4	101.4	(101.4)	42.5	343,900	123,021	466,921	406,477
大阪市	98.4	99.3	(98.4)	42.1	326,000	132,258	458,258	415,278
堺市	98.0	98.0	(98.0)	43.8	342,500	118,474	460,974	406,092
神戸市	100.8	100.8	(100.8)	44.9	363,600	132,903	496,503	436,559
岡山市	101.7	101.8	(101.8)	43.4	353,400	104,606	458,006	404,020
広島市	101.7	98.9	(98.0)	46.2	381,800	108,260	490,060	436,952
北九州市	102.9	102.9	(102.9)	43.6	361,300	97,390	458,690	424,168
福岡市	102.3	102.3	(102.3)	43.1	351,400	117,468	468,868	424,309

(注)「平成 21 年地方公務員給与実態調査」より(報告数値の関係で団体が公表する数値と端数が異なる場合がある。)

※1 H21.4.1 現在における団体の支給率と国基準の支給率により算出した地域手当補正後ラスパイレス指数

※2 H22 の制度完成時における国基準の支給率により算出した場合の地域手当補正後ラスパイレス指数(団体の支給率は H21.4.1 現在) \* 下記【参考】を参照

※3 公表されている国家公務員の平均給与月額には時間外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ベースで算出したもの

【参考】国においては、給与構造の見直しに伴う給与水準の引き下げについて、経過措置(現給保障)を設けて段階的に実施することにしており、これと併せて、地域手当についても段階的に導入し、平成 22 年度までに制度を完成させることとしている。

### 3 岡山市水道事業の効率の低さについて

- (1) 水道事業は、いわゆる装置産業であり、少人数の職員で多量の水を製造し販売できれば損益分岐点が下がり利益が多く得られる。岡山市水道局の職員 1 人当たりの有収水量が少ないのは、民間企業でいうと 1 人当たりの売上げが少ないということに帰結し、「1 人当たりの営業収益」も少ないということである。つまり岡山市水道局は、職員に対しては他都市の水道局の職員とほぼ同じ程度の年収・給与を支払っているが、非効率な公営事業の運営が過去にはなされてきたということで、もっと利益を獲得することが出来るはずではないかということである。この責任は、職員だけが負担するものではなく、最終的には事業管理者の責

任である。

- (2) 「岡山市は平野が広く、水道供給対象の家屋が分散しているから水道事業の効率が良くない」という説明がなされるが、このようなことは何十年も以前から判っていることであるから、この外部環境に対応する抜本的な改革が何十年もできていないとか、今までの施策が効果をあげてきていないというのであれば、事業管理者のみならず職員として説得力がある説明を市民に対して行っていることにはならない。

事業環境が悪くそのマイナスを消費者である市民に料金値上げとして転嫁できないのであれば、公営企業である以上は収支の合う範囲で存続していくしかないのであり、将来の長きにわたって一般職員と同じ処遇を期待することは無理である。人件費を含むコストを他都市にもまして削減せざるを得ないのはやむを得ないことである。

また「周辺の合併した町があり、広域化しているという問題がある」というのであれば、その対策として配水池や浄水場の統合にどのような対策を過去に講じてきたのか、また今後の戦略や計画が問われる。岡山市水道局において「条件が違う。悪い」とか「出来ない」ということを強調することは、未来志向ではないし現実的でもない。

- (3) 今回の監査に際しても、水道局から岡山市の給水区域の面積について他都市よりも広大であり水道事業の効率が劣るのはやむを得ないということが強調された。面積の点は理解するとしても水道事業としては収入の範囲で黒字を出し、かつ、事業を持続していく必要があるのであるから、市民が水道料金の値上げに応じることが期待できないのであれば、水道事業を持続していくためには、コストを削減していく必要があり、人件費も他都市と同等に維持するとか聖域ということにはならない。水道事業は民間企業とは異なり競合はいないのであるから、他都市との比較をすることによって積極的に改革・改善し、いわゆるPDCAのサイクルを継続して廻していくべきであり、他都市と事情が異なるということの強調による消極性は問題である。

#### 4 給与の適正化の動き

- (1) 平成21年2月に改定された新岡山市行財政改革大綱では、岡山市の政令指定都市移行による財政的影響及び指標算定基準の変更により財政的目標値が改定された。これによると、平成22年度の人件費比率は18%台であった。

岡山市の水道事業の20年度の人件費率(料金収入に対する職員給与比率)は21.5%であり、人件費総額が金28億5,712万円である(給料手当の合計だけでなく健康保険料などが含まれる)。

計算式 28億5,712万円÷132億8,637万円=21.50%

- (2) これが市長部局と同じ 18%を必達目標であると仮定すると、総額 24 億 8,297 万円となり 3 億 7,000 万円を減少させる必要がある。1 人当たり年収 650 万円であるから 56.9 人を減少させる必要があるという試算が成立する。
- (3) ところで、水道局作成のアクションプランや水道事業の事業計画を見ても人件費比率の目標の記述は無い。

岡山市全体の財政的目標値と関係づけて、水道局としての具体的な目標数値を検討したり記載したりしていないのは、岡山市に属する公営企業の姿勢として疑問である。

水道事業は料金収入等をもとに経営していくのであるから、税金等が収入である一般職員の場合と異なることは当然であり、その料金収入等の範囲内で要員計画も立て、適正な人件費を予算化していくべきであることは基本であり、18%と同じである必然性はない。むしろ、既に考察してきたように事業の黒字の確保と持続可能性を優先させる必要がある。

公営企業として市長部局からある程度の独立性はあるとしても、市長部局よりも一層のこと効率性を追及する必要があるはずの水道局の姿勢、経営計画として、数値目標化して公表し改善していくべきである。

- (4) 仮に人件費率が 18%とすれば有収水量 1 m<sup>3</sup>当たりの職員給与費は平成 20 年度の 32.77 円から 28.08 円へと 4.69 円減少する。

$$\text{計算式 } 32.77 \div 21 \times 18 = 28.08 \text{ 円}$$

そうすると 1 m<sup>3</sup>当たりの費用合計が 161.73 円であったものが 157.04 円に低下して供給単価の 156.35 円との逆ザヤがほぼ解消される。

## 5 岡山市水道局の過去の取組

- (1) 岡山市水道局は、平成 17 ないし 21 年度アクションプラン・集中改革プランとして、「手当の総点検をはじめとする給与の適正化」として次表のことを実施し 2 億 8,654 万円の減縮効果が得られたと説明している。

表 6-3

番号	取り組みの内容	実施完了年度 (平成)
1	退職時特別昇給の廃止	17
2	特殊勤務手当の見直し	21
3	地域(調整手当)の見直し	17
4	住宅手当の見直し	20
5	通勤手当の見直し	19

- (2) 千葉市水道局では、既に次表のような策が実現している。千葉市と比較しても岡山市の取組は、通勤手当の是正は同じ年度になされているが、他は 1 ないし 2 年

間遅れであったことが判る。岡山市水道局においては内部からの改革力は未だに十分でなく弱いというしかない。

表 6-4

内 容	具体的実施内容	実施年度 (平成)
高齢層職員昇給抑制	55歳以上職員の昇給抑制	19
不適正な昇給運用の是正	退職時特別昇給の廃止	16
特殊勤務手当の適正化	技術手当の廃止	18
同上	水道使用料徴収業務の見直し	18
その他の手当の適正化	通勤手当の是正(6か月定期券価格による支給)	16
同上	調整手当の廃止・地域手当の導入	18
同上	特定幹部職員の期末・勤勉手当に定める勤勉手当の割合の拡大	19
技能労務職の給与の見直し	高齢者の昇給抑制などの適正化の推進	19
その他	在勤地内旅費(日当)相当額の見直し	18

岡山市水道局は、「千葉市水道局の給水人口は4万5,000人で、職員数24人であり岡山市水道局と比較することに疑問をもつ」というが、手当制度の見直しに際して規模が格別に困難とか障害となるということは無いはずである。

## 第2 水道事業会計における職員給与費の推移

### 1 給料手当の推移

- (1) 次表は、平成17年度から平成21年度までの岡山市水道事業会計における職員給与費の推移である。
- (2) 「水道局の給与に関する電算システムでは、時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当を区分して金額を出せないし、期末手当及び勤勉手当を区分して金額を出せない」という回答であった(ところが、監査の終末時点では区分ごとの算出は可能というように説明が訂正されたが、不可解というしかない。問題は瞬時に可能かということである)。

時間外勤務の手当の割増金額は、法律の改正より近年は高率化しているし、不合理な残業を抑制する必要性はますます増加しているから、給与に関するデータの抽出に時間を要するシステムであれば早急に改善し、職員個別の残業手当の推移を瞬時に把握出来るようにすべきであろう。現行システムを改善しなくてもデータを表計算ソフト(エクセル)に変換することは容易かつ安価にできるはずである。経営管理課として細事務事業仕分けによるとソフト開発、改良及び機器導入計画策定に1,550時間も要しているというが、上記の区分ができないシステムについて、今まで改良の成果が無かったというのなら改革の怠慢もしくは、水道

局内部におけるシステムの能力に関する情報共有に問題があるというしかない。

表 6-5 水道事業会計における職員給与費の推移 (単位：人員は人、その他は千円)

	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	増減額	減少率 %
給料	1,438,227	1,416,046	1,429,970	1,427,879	1,405,226	-33,001	2.3
手当	1,029,734	966,297	991,055	973,877	880,996	-148,738	16.8
(手当の内訳)							
管理職	50,373	49,016	51,294	54,704	51,061	688	
管理職特別勤務	1,049	329	1,157	448	349	-700	200.5
扶養	55,812	54,642	60,593	61,254	63,905	8,093	
地域	67,953	56,278	46,256	46,315	45,606	-22,347	49.0
住居	56,226	54,745	53,768	54,222	46,874	-9,352	19.9
通勤	36,679	36,802	37,740	37,066	35,406	-1,273	3.5
特殊勤務	28,581	14,392	15,226	14,112	5,309	-23,272	438.3
時間外勤務 休日勤務 夜間勤務	118,263	95,091	100,491	78,684	77,984	-40,279	51.6
期末、勤勉	603,693	590,792	606,510	608,107	534,772	-68,921	12.8
児童	11,105	14,210	18,020	18,965	19,730	8,625	
給料手当合計	2,467,961	2,382,343	2,421,025	2,401,756	2,286,222	-181,739	7.9
1人当たり給料	4,086	4,069	3,994	3,966	3,992	-94	2.3
1人当たり手当	2,925	2,777	2,768	2,705	2,503	-422	16.8
1人当たり給料 手当	7,011	6,846	6,763	6,672	6,495	-516	7.9
年度当初人数	352	348	358	360	352	0	

出所：人件費決算調書

(注 1) 地域手当は、H17 年度までは調整手当として支給

(注 2) 増減額・増減率は、H21 年度と H17 年度を比較

## 2 勤務時間、住宅手当及び通勤手当の概要

(1) 岡山市水道局職員の勤務時間、住宅手当、通勤手当の概要は次表のとおりである。

表 6-6

職員種別	年間要勤務時間	住宅手当	通勤手当
正規職員	1,867.75 時間	岡山市水道企業職員住居手当支給規程による支給	岡山市水道企業職員通勤手当支給規程による支給
臨時職員	1,867.75 時間	無し	無し(日額賃金に通勤費相当を含む)
嘱託職員	正規職員の4分の3を超えない期間(月21日以内)	無し	無し
再任用職員	1,560 時間	無し	岡山市水道企業職員通勤手当支給規程による支給

- (2) 但し、平成 22 年度から、嘱託職員に対して通勤費相当を費用弁償として支給することになったが、正規職員とは金額等に差異がある。

表 6-7

通勤距離	正規職員支給額	嘱託職員支給額
2km 未満	3,800 円	0 円
2km 以上 6km 未満	5,100 円	5,100 円
6km 以上 10km 未満	7,200 円	7,200 円
10km 以上 15km 未満	9,100 円	9,100 円
15km 以上 20km 未満	11,500 円	11,500 円
20km 以上 25km 未満	13,800 円	13,800 円
25km 以上 30km 未満	16,100 円	16,100 円
30km 以上 35km 未満	18,100 円	18,100 円
35km 以上 40km 未満	20,500 円	20,500 円
40km 以上		22,800 円
40km 以上 45km 未満	22,800 円	
45km 以上 50km 未満	23,700 円	
50km 以上 55km 未満	24,600 円	
55km 以上 60km 未満	25,500 円	
60km 以上	26,400 円	

### 3 まとめ

平成 20 年度の岡山市の包括外部監査において手当の見直しが提言され、岡山市において平成 21 年度から一定の見直しが行われたことは評価出来るが、依然として以下の問題点がある。

#### (1) 管理職手当

管理職手当は微増傾向である。水道事業の黒字金額は減少しているし、公営企業の管理職としての成果をあげているかについては、今後は、評価方法を工夫する必要がある。また何よりも岡山市水道局の組織は第 7、8 章で説明しているとおり課及び係が多く、「長」と付く職員や管理職の数が多いのであるから、組織をフラット化し、いわゆる多能工化することで管理職手当を真の管理監督的な職責の者に限って総額を縮減する必要がある。等級が上がるほど期末手当の加算割合が増加し、期末手当の支給額が増加することにも注意が必要である。

水道局は、岡山市の市長部局よりも管理職が少ないという考えのようであるが、市長部局との比較をするよりも、公営企業であるから民間企業と同様の視点、考え方に変えていく必要がある。

#### (2) 地域手当

3%という定率化によって減少している。総務省の資料では、国基準の支給率は岡山市では 2.9%である。

#### (3) 住居手当



岡山市水道企業職員住居手当支給規程では、住居手当の支給範囲及び額は下記のとおり定められている。

記

第2条 住居手当は、次に掲げる職員に支給する。

- (1) 自ら居住するため住宅(貸間を含む。)を借り受け、月額 12,000 円を超える家賃(使用料を含む。以下同じ。)を支払っている職員(市が設置する公舎を貸与され、使用料を支払っている職員その他第3条に定める職員を除く。)
  - (2) 自ら居住している住宅のうち、当該住宅が当該職員その他第4条で定める者によって新築され、又は購入されたものであって、当該新築又は購入がなされた日から起算して5年を経過していないものに居住している職員(第3条に定める職員を除く。)
- 2 住居手当の月額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる額とする。
- (1) 前項第1号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次に掲げる額(その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額)に相当する額
    - ア 月額 23,000 円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から 12,000 円を控除した額
    - イ 月額 23,000 円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から 23,000 円を控除した額の2分の1(その控除した額の2分の1が 16,000 円を超えるときは、16,000 円)を 11,000 円に加算した額
  - (2) 前項第2号に掲げる職員 2,500 円

そして、この規程は、平成21年4月1日から施行されたが、経過措置として「この規程による改正後の岡山市水道企業職員住居手当支給規程(以下「新規程」という。)第2条第1項第1号及び同条第2項第1号アの規定の適用については、これらの規定中「12,000円」とあるのは、この規程の施行の日(以下「施行日」という。)から平成22年3月31日までの間は「9,000円」と、平成22年4月1日から平成23年3月31日までの間は「10,500円」とし、同条第2項第1号イの規定の適用については、同規定中「11,000円」とあるのは、施行日から平成22年3月31日までの間は「14,000円」と、平成22年4月1日から平成23年3月31日までの間は「12,500円」として支給する。この場合において、施行日から平成22年3月31日までの間は、その額が5,500円に満たない場合は5,500円を、平成22年4月1日から平成23年3月31日までの間は、その額が4,000

円に満たない場合は 4,000 円を、平成 23 年 4 月 1 日から平成 24 年 3 月 31 日までの間は、その額が 2,500 円に満たない場合は 2,500 円を支給する。

新規定第 2 条第 1 項第 2 号及び同条第 2 項第 2 号の規定にかかわらず、自ら居住している住宅について同条第 1 項第 1 号に該当しない職員(別に定める職員を除く。)に対し住居手当を支給するものとし、その月額は、施行日から平成 22 年 3 月 31 日までの間は、同条第 1 項第 2 号に規定する新築又は購入がなされた日(以下「取得日」という。)から 6 年を経過した住宅に居住している者については 5,500 円と、取得日から 6 年を経過していない住宅に居住している者については 7,500 円とし、平成 22 年 4 月 1 日から平成 23 年 3 月 31 日までの間は、取得日から 5 年を経過した住宅に居住している者については 4,000 円と、取得日から 5 年を経過していない住宅に居住している者については 6,000 円とし、平成 23 年 4 月 1 日から平成 24 年 3 月 31 日までの間は、取得日から 5 年を経過した住宅に居住している者については 2,500 円と、取得日から 5 年を経過していない住宅に居住している者については 4,500 円とする。」

とされた。

市長部局の職員にも共通する問題であるが、水道局の命令によって本宅とは別の住居を必要とした(例えば単身赴任)などの特殊性が無い限りは、住居手当の支給は廃止すべきである。住宅不足や家賃高騰の時代は過ぎており、職員の年収を考慮しない広範囲での家賃補助の必要性和相当性はもはや失われている。持ち家の者との均衡も考慮すると逆に住宅手当総額の金額が増加してしまう。

民間企業では既にそういう制度を採用している例は多く、例えば採用されてから数年間のまだ給与が少ない対象者に限り、住居手当を支給している例もあり、このような合理的方向に改正すべきである。

#### (5) 特殊勤務手当

これについては下記「第 4」で検討している。

### 第 3 残業と残業手当について

#### 1 金額の推移

上記の推移表によると時間外手当、休日勤務手当及び夜間手当の合計金額は、平成 17 年度の 1 億 1,826 万円から 21 年度には 7,798 万円と減少している。

#### 2 部署別による残業時間の推移

##### (1) 部署ごとにどの程度の残業をしているのかを分析したものが次表である。

平成 19 年度から平成 21 年度までの 3 か年間を比較すると

総時間が 3 万 9,176 時間から 3 万 878 時間、2 万 9,386 時間へと減少し職員 1

人当たりの毎月の平均時間も 11 時間から 8.9 時間、8.6 時間と減少していることは評価できる。

表 6-8

	平成 19 年度			平成 20 年度		
	年度当初人数 (管理職員を除く)	総時間数 (時間)	平均時間数 (時間)	年度当初人数 (管理職員を除く)	総時間数 (時間)	平均時間数 (時間)
企画総務課	20 人	3,977.0	16.6	17 人	3,110.5	15.2
経営管理課	13 人	2,004.5	12.8	13 人	1,822.5	12.3
管財課	14 人	3,460.0	20.6	14 人	1,526.5	9.1
営業課	12 人	1,337.5	9.3	11 人	325.0	2.5
お客様センター	35 人	1,441.0	3.6	37 人	1,205.5	3.0
給水工事センター	20 人	2,524.0	10.8	22 人	2,362.0	9.1
配水課	22 人	2,282.0	8.8	22 人	2,589.0	10.3
施設課	18 人	2,492.5	11.5	16 人	2,083.0	10.8
中水道センター	25 人	3,609.5	12.0	24 人	2,009.5	7.0
東水道センター	29 人	5,281.5	15.2	28 人	5,349.5	15.9
西水道センター	26 人	5,284.0	16.9	27 人	3,718.0	11.5
浄水課	55 人	5,154.5	7.8	53 人	4,680.0	7.4
水質試験所	12 人	328.0	2.3	12 人	97.5	0.7
全体	301 人	39,176.0	11.0	296 人	30,878.5	8.9

	平成 21 年度		
	年度当初人数 (管理職員を除く)	総時間数 (時間)	平均時間数 (時間)
企画総務課	16 人	3,293.5	17.2
経営管理課	13 人	1,500.5	9.6
管財課	15 人	1,846.0	10.3
営業課	9 人	221.5	2.1
お客様センター	32 人	696.0	2.1
給水工事センター	21 人	1,844.5	7.4
配水課	22 人	2,419.0	9.6
施設課	18 人	2,757.5	12.8
中水道センター	23 人	2,821.5	10.2
東水道センター	27 人	3,873.5	12.0
西水道センター	33 人	3,343.5	8.4
浄水課	51 人	4,528.0	7.4
水質試験所	12 人	241.0	1.7
全体	292 人	29,386.0	8.6

### 3 上位 100 人の残業時間

- (1) 平成 19 年度から平成 21 年度までの上位 100 人の残業時間を調査したものが次表である。
- (2) 200 時間を越える者が平成 19 年度は 63 人、20 年度は 49 人、21 年度は 42 人というように減少していることは評価出来る。

表 6-9

上位 100人	平成 19 年度		平成 20 年度		平成 21 年度	
	課	時間数	課	時間数	課	時間数
1	管財課	355.5	東水道センター	360.0	管財課	355.5
2	管財課	343.5	東水道センター	359.0	配水課	354.5
3	企画総務課	342.5	東水道センター	359.0	企画総務課	350.0
4	管財課	335.5	東水道センター	359.0	企画総務課	342.0
5	企画総務課	333.5	東水道センター	352.5	配水課	332.0
6	企画総務課	332.5	配水課	349.5	施設課	330.0
7	西水道センター	331.0	東水道センター	337.0	管財課	329.0
8	管財課	330.0	配水課	329.5	企画総務課	326.5
9	企画総務課	322.0	配水課	321.5	企画総務課	323.5
10	西水道センター	319.5	企画総務課	320.0	東水道センター	322.5
11	西水道センター	318.5	管財課	318.0	東水道センター	319.5
12	西水道センター	318.0	施設課	308.0	施設課	310.0
13	企画総務課	310.5	企画総務課	307.0	企画総務課	302.5
14	東水道センター	305.5	企画総務課	300.5	浄水課	300.5
15	東水道センター	303.0	企画総務課	300.0	施設課	297.0
16	管財課	299.5	配水課	296.5	東水道センター	291.0
17	西水道センター	299.0	経営管理課	294.0	施設課	289.0
18	管財課	297.5	企画総務課	291.0	企画総務課	281.0
19	西水道センター	294.5	施設課	291.0	施設課	269.0
20	西水道センター	294.0	企画総務課	284.5	企画総務課	264.0
21	企画総務課	287.5	企画総務課	281.0	東水道センター	253.0
22	施設課	287.0	企画総務課	280.5	東水道センター	251.5
23	企画総務課	286.5	東水道センター	275.5	東水道センター	246.0
24	企画総務課	284.5	配水課	269.5	配水課	245.0
25	施設課	284.0	東水道センター	269.0	企画総務課	239.0
26	東水道センター	282.5	東水道センター	251.0	中水道センター	239.0
27	管財課	278.5	西水道センター	247.0	西水道センター	239.0
28	東水道センター	277.0	経営管理課	242.0	配水課	234.5
29	東水道センター	276.0	施設課	238.0	西水道センター	232.0
30	東水道センター	273.0	西水道センター	235.0	東水道センター	230.0
31	西水道センター	263.5	西水道センター	232.5	施設課	229.5
32	西水道センター	256.5	西水道センター	231.5	中水道センター	229.5
33	東水道センター	256.0	給水工事センター	231.5	中水道センター	227.0
34	配水課	255.5	給水工事センター	223.5	経営管理課	221.5
35	配水課	255.5	配水課	221.0	経営管理課	220.0
36	西水道センター	253.5	東水道センター	221.0	中水道センター	217.0
37	中水道センター	252.5	西水道センター	219.0	東水道センター	216.5
38	西水道センター	250.5	西水道センター	217.5	経営管理課	216.0
39	施設課	249.0	給水工事センター	212.5	管財課	210.0
40	西水道センター	244.5	経営管理課	211.5	西水道センター	209.0
41	西水道センター	242.5	配水課	210.0	施設課	206.5
42	東水道センター	236.5	施設課	210.0	配水課	200.5
43	配水課	236.5	施設課	206.5	経営管理課	199.0
44	東水道センター	234.5	管財課	202.5	中水道センター	197.5
45	管財課	233.0	給水工事センター	201.0	浄水課	192.5
46	配水課	232.0	西水道センター	200.5	管財課	192.0
47	企画総務課	229.0	経営管理課	200.5	中水道センター	191.0
48	営業課	227.0	東水道センター	200.0	東水道センター	189.0
49	施設課	226.5	施設課	200.0	企画総務課	187.5
50	中水道センター	226.0	管財課	189.5	西水道センター	172.0
51	施設課	225.5	東水道センター	188.5	給水工事センター	171.0
52	東水道センター	223.5	西水道センター	187.0	浄水課	169.5
53	中水道センター	221.5	西水道センター	185.5	給水工事センター	169.0
54	管財課	221.0	浄水課	183.0	企画総務課	167.0
55	配水課	219.0	東水道センター	180.5	浄水課	166.0
56	配水課	218.5	西水道センター	180.5	施設課	165.5
57	管財課	218.0	東水道センター	180.0	浄水課	165.0

58	東水道センター	217.5	企画総務課	177.0	施設課	163.0
59	東水道センター	217.5	経営管理課	177.0	東水道センター	162.0
60	西水道センター	216.0	給水工事センター	173.5	給水工事センター	161.0
61	経営管理課	209.5	西水道センター	171.5	西水道センター	159.0
62	給水工事センター	202.5	東水道センター	171.5	西水道センター	153.0
63	経営管理課	202.0	西水道センター	171.5	浄水課	147.5
64	管財課	198.0	配水課	169.5	西水道センター	146.0
65	浄水課	197.5	東水道センター	168.0	浄水課	145.0
66	施設課	194.0	西水道センター	165.0	中水道センター	144.0
67	中水道センター	189.5	施設課	164.5	配水課	143.5
68	中水道センター	188.5	東水道センター	164.0	配水課	142.0
69	施設課	188.0	経営管理課	162.0	西水道センター	142.0
70	経営管理課	186.5	西水道センター	161.5	浄水課	142.0
71	中水道センター	185.5	中水道センター	161.0	給水工事センター	141.5
72	営業課	185.0	浄水課	160.0	経営管理課	140.0
73	中水道センター	181.5	経営管理課	154.5	西水道センター	138.0
74	中水道センター	181.0	浄水課	153.0	浄水課	137.5
75	管財課	181.0	東水道センター	151.0	西水道センター	137.5
76	東水道センター	176.5	東水道センター	149.0	浄水課	132.0
77	経営管理課	176.5	浄水課	148.5	給水工事センター	131.5
78	経営管理課	176.0	給水工事センター	148.0	管財課	131.5
79	施設課	176.0	経営管理課	145.5	管財課	131.5
80	浄水課	175.0	施設課	143.0	企画総務課	130.5
81	営業課	174.5	お客様センター	141.5	浄水課	129.5
82	東水道センター	173.0	西水道センター	141.0	浄水課	129.0
83	給水工事センター	169.5	浄水課	136.0	浄水課	128.5
84	中水道センター	169.0	東水道センター	129.5	西水道センター	127.0
85	浄水課	167.5	東水道センター	127.0	東水道センター	126.0
86	中水道センター	167.5	中水道センター	123.5	西水道センター	125.0
87	浄水課	166.0	管財課	123.5	給水工事センター	122.0
88	営業課	165.5	浄水課	122.5	配水課	121.0
89	給水工事センター	163.5	管財課	122.0	西水道センター	119.5
90	経営管理課	162.0	浄水課	121.5	浄水課	118.0
91	中水道センター	161.5	浄水課	120.0	中水道センター	116.0
92	中水道センター	161.5	給水工事センター	119.0	中水道センター	115.5
93	西水道センター	161.0	浄水課	118.5	中水道センター	115.0
94	東水道センター	160.5	西水道センター	118.0	西水道センター	115.0
95	給水工事センター	159.0	中水道センター	115.0	配水課	114.5
96	中水道センター	157.5	管財課	115.0	東水道センター	114.0
97	給水工事センター	156.5	企画総務課	113.5	管財課	114.0
98	浄水課	154.0	中水道センター	111.5	配水課	114.0
99	給水工事センター	153.5	管財課	109.5	給水工事センター	113.5
100	東水道センター	152.5	中水道センター	109.5	経営管理課	113.0

#### 4 上位 100 人の所属部署

- (1) 残業時間の多い上位 100 人がどの部署に所属しているかをまとめたものが次表である。

表 6-10

部署名	年度		
	19年度	20年度	21年度
企画総務課	9人	10人	11人
経営管理課	6人	8人	6人
管財課	12人	7人	7人
営業課	4人	0人	0人
お客様センター	0人	1人	0人
給水工事センター	6人	7人	7人
配水課	6人	8人	10人
施設課	8人	8人	9人
中水道センター	13人	5人	10人
東水道センター	16人	21人	12人
西水道センター	15人	16人	14人
浄水課	5人	9人	14人
水質試験所	0人	0人	0人
全体	100人	100人	100人

- (2) 管財課、企画総務課、水道センター、施設課、配水課、浄水課には上位 100 人に占める人数が多い。近年は浄水課の人数が増加している。
- (3) 監査人として第 9 章の細事務事業分析の項で説明したが、平均して所定の年間要勤務時間程度の執務をしているという資料が有るにも関わらず、また組織、部署として統合すべきであるとの提言をしている企画総務課、経営管理課及び管財課に所属する職員の残業時間が未だに多いことを危惧している。

原因として、これらの課は繁忙期とそうでない時期の差異が大きいことも残業時間数の多いことが推察されるが、事務事業の分析でみたとおり、事務事業の重複は多いし、実質的には既に事務事業として継続する意義が乏しいと評価せざるを得ないものが数多くあり、細事務事業の廃止、IT 基盤の充実や改善等を強化して対応し更なる改善、合理化をする必要がある。

- (4) デスクワーク主体の部署では、「過去の仕事を見直して無駄というべきことを行わないこと。他部署と重複する業務をしないこと」を徹底できないと、毎日 1 時間は残業してしまっていて結果的に年間の総残業時間が 250 時間を上回るという事態を簡単に招来することになる。部署の管理監督者は、無駄な残業を許さないというだけでなく、「残業を許さない」というくらいの姿勢を保持していくことが必要である。

#### 第 4 特殊勤務手当について

##### 1 特殊勤務手当の内容

岡山市水道局職員の特殊勤務手当の内容は、次表のとおりである。

表 6-11 岡山市公営企業職員の特殊勤務手当一覧表

手当の名称	手当の支給を受ける者の範囲	手当の額
1 水道料金徴収等業務手当	① 水道料金の徴収又はそのための調査等に外勤により従事した職員	1日 260円
	② 水道料金の滞納等による給水停止に従事した職員	1件 570円
2 衛生管理者等手当	① 危険物取扱者、衛生管理者、放射線取扱主任者、産業廃棄物処理施設技術管理者、特別管理産業廃棄物管理責任者又はエネルギー管理員	1月 500円
	② 電気主任技術者	1月 700円
3 夜間浄水業務等手当	正規の勤務時間による勤務が深夜において行われる浄水・送水業務に従事した職員	1日につき 400円 ただし、深夜の全部を勤務した場合は勤務1回につき1,100円(深夜における勤務時間が2時間以上の場合は730円、2時間未満の場合は410円)を加算する。
4 危険等作業手当	① 水道施設における高圧受電設備の保安、点検作業に従事した職員	1回 100円 ただし、粉塵を伴う作業に従事した場合は1回につき500円を加算する。
	② 浄水処理又は水質検査のため有害物を取り扱う作業に従事した職員	1日 290円
	③ 交通を遮断することなく行う配水管等の維持補修の作業、浄水・配水施設の維持補修の作業又は山間等の劣悪な環境条件のもとで行う作業(監督、検査及び立会を除く。)に直接従事した職員	1日 260円
	④ 正規の勤務時間外又は休日において緊急の呼出により出動し、水道施設の維持補修等の業務に従事した職員	1回 900円 ただし、出動した時間が深夜となる場合は、1回につき410円を加算する。
	⑤ 1時間以上にわたり地上10メートル以上の足場の不安な箇所で行う高層建築物の工事現場監督、点検又は1時間以上にわたり地表下4メートル以上の深所で行う工事現場監督、点検に従事した職員	1日 260円
5 災害応急作業手当	① 豪雨等異常な自然現象により重大な災害が発生し、又は発生が予測される場合において行う現場の巡回監視の作業に従事した職員	1日 530円 ただし、午後6時から翌日の午前6時までの間において従事した場合は、100分の50に相当する額を加算した額とする。
	② 豪雨等異常な自然現象により重大な災害が発生し、又は発生が予測される場合において行う現場の応急作業又は緊急作業のための災害状況の調査の作業に従事した職員	1日 770円 ただし、午後6時から翌日の午前6時までの間において従事した場合は、その額にその100分の50に相当する額を加算した額とする。
6 用地交渉手当	公共用地取得の業務又は移転補償の業務に伴う交渉に従事した職員	1日 230円

## 2 浜松市の上下水道部職員の特殊勤務手当

浜松市の上下水道部職員の特殊勤務手当は次表のとおりである。

表 6-12

種類	業務又は作業区分	支給額
不fast手当	(1) 浄化センター及びポンプ場に勤務する職員が次の現場作業等に従事したとき。	(1)
	ア 設備保守	ア 日額 750 円
	イ しさのかき取り、汚泥処理等	イ 日額 1,050 円
	(2) 職員が下水道管きょ又は公共ます等の清掃及び維持並びにし尿及びしさのかき取り作業に従事したとき。	(2) 日額 1,050 円
	(3) 職員が出張してし尿浄化槽の立入検査の業務に従事したとき。	(3) 日額 250 円
調査収納手当	(1) 料金課に勤務する職員が水道料金の調査又は滞納整理等の業務に従事したとき(次号の業務に従事したときを除く。)	(1) 日額 150 円
	(2) 前号の職員が出張して水道料金等の滞納整理業務に従事したとき。	(2) 日額 250 円
	(3) 職員が下水道使用料又は受益者負担金の調査又は滞納整理等の業務に従事したとき(次号の業務に従事したときを除く。)	(3) 日額 150 円
	(4) 前号の職員が出張して次に掲げる業務に従事したとき。	(4)
	ア 下水道使用料及び受益者負担金の差押え、換価処分などの滞納処分	ア 日額 600 円
	イ アの事務を除く滞納整理	イ 日額 250 円
有害物取扱手当	職員が身体に有害なガスの発生を伴う業務又は特に危険を有する薬品等を取り扱う業務に従事したとき。	日額 290 円
夜間特殊業務手当	職員が正規の勤務時間による勤務の一部又は全部が深夜において行われる業務に従事したとき。	その勤務時間が深夜の全部を含む勤務の場合 1回につき 1,100 円
		その勤務時間が深夜の一部を含む勤務の場合 1回につき 730 円(深夜における勤務時間が 2 時間に満たない場合は、410 円とする。)
交渉手当	職員が出張して水道及び下水道施設用地取得の業務、移転補償の業務、登記事務又は水道及び下水道施設用地の境界指示の業務に伴う交渉に従事したとき。	日額 300 円
特殊現場作業手当	(1) 指定する職員が正規の勤務時間外において、緊急呼び出しにより漏水処理並びに給水管及び配水管の維持業務等に従事したとき。	(1) 1回につき 1,000 円
	(2) 職員が給水及び配水工事の現場作業に従事したとき。	(2) 日額 470 円
	(3) 職員が浄水施設の泥留池等の清掃に従事したとき。	(3) 日額 470 円
	(4) 職員が地上又は水面上 10 メートル以上の足場の不安定な箇所で行う建築物等の工事監督又は検査等の業務に従事したとき。	(4) 日額 220 円(当該作業が地上又は水面上 20 メートル以上の箇所で行われた場合は、320 円)
災害応急作業手当	職員が、異常な自然現象又は大規模な事故により重大な災害が発生し、若しくは発生するおそれがある水道施設及び下水道施設等の巡回監視又は当該施設等における重大な災害の発生した箇所若しくは発生するおそれの著しい箇所で行う応急作業若しくは応急作業のための災害状況の調査(以下「応急作業等」という。)に従事したとき。	巡回監視 日額 600 円 応急作業等 日額 910 円



### 3 岡山市水道局の特殊勤務手当に関する監査人の意見

引き続き特殊性が本当にあるのかを厳格に考察する必要がある。監査人は平成 20 年度の包括外部監査でも岡山市全般の手当に関して、考え方と意見を既に述べ、その後部分的に改正がなされているが、改めて意見を以下のとおり述べる。

監査人の視点は、岡山市の水道事業の現状と将来の持続可能性を考えると、他都市並という制度内容よりも更に厳しい改革によるコスト削減を期待するものである。

#### (1) 番号 1①、②の料金徴収関係手当

民間企業であれば、代金の回収は本来の業務そのものであり企業存続の基本である。公営企業でも同様である。水道料金についても回収が特別に困難であるとか危険という様な特殊性は認められないから、この手当は廃止すべきである。

外勤の場合に支給を限定しているが、内勤と外勤を区別する理由は乏しい。このような手当を残すことは、外勤を例外と考えデスクワークが本来業務だという甘えだという批判を免れない。民間企業には内外を区別する考え方はまず無い。

#### (2) 番号 2①②の衛生管理者等手当

岡山市水道局の職員の内、危険物取扱者の資格保有者は 84 人、電気主任技術者の資格保有者は 20 人、衛生管理者は 5 人、放射線取扱主任者は 1 人、産業廃棄物処理施設技術管理者は 5 人、特別管理産業廃棄物管理責任者は 4 人、エネルギー管理員は 5 人である(第 7 章参照)。

危険物取扱者及び電気主任技術者の資格保有者は多くなっており、特殊性は希薄であるから廃止をすべきである。

岡山市の「有害物」は浜松市の「有害なガス」に比較して定義が不明瞭で広範過ぎる。

#### (3) 番号 3 の夜間浄水業務等の手当

特殊性はある。

#### (4) 番号 4 の危険等作業手当①ないし⑤の手当

仕事そのものであり、特殊性は希薄であり廃止すべきである。

#### (5) 番号 5 の災害応急作業手当

特殊性はある。

#### (6) 番号 6 の用地交渉手当

仕事そのものであり、用地交渉を嫌悪、敬遠する組織風土があるとしたらこれこそが疑問であり、特殊性は無いから廃止すべきである。