

平成16年度
包括外部監査の結果報告書
(人件費予算の執行状況について)

平成17年3月1日

岐阜県包括外部監査人
公認会計士 市川 武雄

目 次

【要約】

	頁
第1 外部監査の概要	3
外部監査の種類	3
選定した特定の事件(監査のテーマ)	3
事件を選定した理由	3
外部監査の方法	4
外部監査の対象とした人件費	5
第2 外部監査の結果及び意見の要約	9
人件費監査の結果及び意見	9
県に対する意見	26

【本文】

第1 外部監査の概要	33
外部監査の種類	33
選定した特定の事件(監査のテーマ)	33
事件を選定した理由	33
外部監査の対象とした部署	34
外部監査の方法	36
外部監査の実施期間	37
補助者	37
利害関係	37
第2 監査の対象	38
人件費の推移分析	38
職員数の推移分析	40
人件費率の推移分析	41
平均給料月額推移分析	42

給料表の種類	43
岐阜県職員と民間従業員の給与等の比較	45
岐阜県の人事に関する今後の取組み	47
第3 監査の結果及び意見	
手当等	51
給料の調整額、特定の職種に対する手当及び一般的な手当	57
「1」 給料の調整額	57
「2」 教職調整額	59
「3」 初任給調整手当	61
「4」 調整手当	64
「5」 住居手当	66
「6」 時間外勤務手当	68
「7」 特地勤務手当	72
「8」 特地勤務手当に準ずる手当	75
「9」 へき地手当	77
「10」 へき地手当に準ずる手当	79
「11」 寒冷地手当	80
「12」 産業教育手当	84
「13」 定時制通信教育手当	86
「14」 農林漁業改良普及手当	88
「15」 義務教育等教員特別手当	93
「16」 退職手当	94
「17」 旅行諸費	99
「18」 まとめ	100
特殊勤務手当	102
1 概要	102
2 知事部局で発生する手当	107
「1」 税務事務手当	107
「2」 防疫等作業手当	109
「3」 放射線取扱手当	112
「4」 種雄牛豚取扱作業手当	113
「5」 福祉業務手当	114
「6」 精神保健業務手当	115

「7」 実技訓練手当	116
「8」 食肉検査業務手当	118
「9」 特殊現場作業手当	120
「10」 用地交渉等手当	123
「11」 特殊自動車運転手当	125
「12」 道路上作業手当	126
「13」 家畜保健衛生業務手当	128
「14」 環境監視等手当	130
「15」 災害防止作業等手当	132
「16」 高圧電気作業手当	133
「17」 まとめ	135
3 公安委員会で発生する手当(警察職員手当)	137
「1」 呼出し加算	141
「2」 私服業務手当	142
「3」 交通捜査業務手当	144
「4」 交通整理業務手当	146
「5」 白バイ業務手当	148
「6」 パトカー業務手当	150
「7」 看守業務手当	152
「8」 警ら業務手当	154
「9」 自動車運転免許技能試験業務手当	156
「10」 核原料物質輸送警備業務手当	157
「11」 救難・救助訓練業務手当	158
「12」 術科指導業務手当	159
「13」 潜水訓練業務手当	160
「14」 まとめ	161
4 知事部局及び公安委員会の両部署で発生する手当	164
「1」 死体処理作業手当	164
「2」 爆発物取扱等作業手当	166
「3」 夜間特殊勤務手当	168
「4」 航空業務手当	169

5	教育委員会で発生する手当(教育職員手当)	171
	「1」教育業務連絡指導業務手当	171
	「2」修学旅行等引率指導業務手当	174
	「3」対外運動競技等引率指導業務手当	175
	「4」部活動指導業務手当	176
	「5」入学試験合否判定等業務手当	177
第4	勤務評定	179
	「1」全体の説明	179
	「2」知事部局	186
	「3」教育委員会	199
	「4」まとめ	203
第5	県に対する意見	205
別添	1 「給料表」	
別添	2 「給料の調整額表」	
別添	3 「支給率一覧表」	

【要約】

第1 外部監査の概要

外部監査の種類

地方自治法第252条の37の規定に基づく包括外部監査

選定した特定の事件(監査のテーマ)

1 外部監査の対象

人件費予算の執行状況について

2 外部監査対象期間

平成15年4月1日から平成16年3月31日まで

事件を選定した理由

右肩上がりの経済成長が終えんし、今後も岐阜県の財政状況は厳しい状況が続くと予想されている中、義務的経費である人件費の歳出総額に占める割合は高く、その執行が最大の成果を得られるような支出となっているかどうかは、誰もが関心の高いところである。

また、公務員制度改革が、国の行政改革の重要な課題として位置付けられており、岐阜県においても県行政を支える公務員制度のあり方は、今一度見直すべき時期にあると思われる。

そこで、人件費予算の執行状況を採り上げ、人件費の支出状況を検証することとした。特に諸手当は、多数の種類があり、規則も複雑であることから、詳細に監査を実施する。また、勤務評定などについても従来の制度に見直すべき事項がないかを検討し、必要に応じて改善提案を行うこととした。

外部監査の方法

1 監査の要点

(1) 給料及び諸手当

給料及び諸手当は、「岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例」(以下「条例」という。)及び「岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例施行規則」(以下「規則」という。)に基づき適切に計算されているか。

給料及び諸手当の支払手続は適切か。

時間外勤務の管理は適切に行われているか。

特殊勤務手当に合理性はあるか。

退職手当は「岐阜県職員退職手当条例」(以下「退職条例」という。)及び「岐阜県職員退職手当条例施行規則」(以下「退職規則」という。)に基づき適切に計算されているか。

(2) 勤務評定

岐阜県の勤務評定制度を把握し、問題点の指摘及び改善提案を行う。

2 主な監査手続

(1) 給料及び諸手当

職員の「給与簿」を任意にサンプル抽出し、「給料表」の級及び号と照合するとともに、管理職手当及び調整手当の検算を実施した。
給料及び諸手当の支払手続について、企画管理等の担当者に質問した。

「勤務管理簿」を閲覧した。

「宿直勤務命令簿」を閲覧した。

「勤務管理簿」から出張が行われた日を任意にサンプル抽出し、「旅行命令書」と照合した。

「特殊勤務実績簿」を閲覧した。「特殊勤務手当」の内容を質問し、その合理性を検討した。

特殊勤務手当の金額が条例及び規則に基づいているか検討した。

平成15年度の「退職手当計算書」を任意にサンプル抽出し、退職金が退職条例及び退職規則に基づいて計算されているか検証した。

(2) 勤務評定

知事部局と教育委員会の人事担当者から勤務評定につき概要をヒアリングし、これに関する質問及び関係資料を閲覧した。

外部監査の対象とした人件費

1 給料の調整額、特定の職種に支給される手当及び一般的な手当

番号	手当の名称	結果記載	意見記載	要約に記載
「1」	給料の調整額			-
「2」	教職調整額			
「3」	初任給調整手当			-
「4」	調整手当			
「5」	住居手当			
「6」	時間外勤務手当			
「7」	特勤勤務手当			
「8」	特勤勤務手当に準ずる手当			-
「9」	へき地手当			
「10」	へき地手当に準ずる手当			-
「11」	寒冷地手当			
「12」	産業教育手当			
「13」	定時制通信教育手当			-
「14」	農林漁業改良普及手当			
「15」	義務教育等教員特別手当			
「16」	退職手当			
「17」	旅行諸費	-		

調整額及び手当数 26 件

監査の対象とした調整額及び手当数 16 件

2 特殊勤務手当

(1) 知事部局で発生する手当

番号	手当の名称	結果記載	意見記載	要約に記載
「1」	税務事務手当			
「2」	防疫等作業手当			
「3」	放射線取扱手当			
「4」	種雄牛豚取扱作業手当			-
「5」	福祉業務手当			
「6」	精神保健業務手当			-
「7」	実技訓練手当			
「8」	食肉検査業務手当			-
「9」	特殊現場作業手当			
「10」	用地交渉等手当			
「11」	特殊自動車運転手当			-
「12」	道路上作業手当			-
「13」	家畜保健衛生業務手当			-
「14」	環境監視等手当			
「15」	災害防止作業等手当			-
「16」	高圧電気作業手当			-

(2) 公安委員会で発生する手当(警察職員手当)

番号	手当の名称	結果記載	意見記載	要約に記載
「1」	呼出し加算			-
「2」	私服業務手当			
「3」	交通捜査業務手当			
「4」	交通整理業務手当			-
「5」	白バイ業務手当			-
「6」	パトカー業務手当			
「7」	看守業務手当			-
「8」	警ら業務手当			
「9」	自動車運転免許技能試験業務手当			-
「10」	核原料物質輸送警備業務手当			-
「11」	救難・救助訓練業務手当			
「12」	術科指導業務手当			-
「13」	潜水訓練業務手当			-

(注)上記は条例上、特殊勤務手当の1つである「警察職員手当」に含まれている。

(3) 知事部局及び公安委員会の両部署で発生する手当

番号	手当の名称	結果記載	意見記載	要約に記載
「1」	死体処理作業手当			-
「2」	爆発物取扱等作業手当			
「3」	夜間特殊業務手当			-
「4」	航空業務手当			

(4) 教育委員会で発生する手当(教育職員手当)

番号	手当の名称	結果記載	意見記載	要約に記載
「1」	教育業務連絡指導業務手当			
「2」	修学旅行等引率指導業務手当			-
「3」	対外運動競技等引率指導業務手当			-
「4」	部活動指導業務手当			-
「5」	入学試験合否判定等業務手当			-

(注)上記は条例上、特殊勤務手当の1つである「教育職員手当」に含まれている。

特殊勤務手当数 64 件
監査の対象とした特殊勤務手当数 38 件

第2 外部監査の結果及び意見の要約

人件費監査の結果及び意見

1 給料の調整額、特定の職種に支給される手当及び一般的な手当

調整額及び手当の一部については、国の法律において規制されているため、岐阜県単独では直ちに改廃することは困難な場合もあることを承知のうえ、監査の意見では、その部分にまで踏み込んで記述している。

番号	手当の名称	区分	監査の結果及び意見の要旨	頁
「2」	教職調整額	結果	岐阜県立大垣農業高等学校及び岐阜県立華陽フロンティア高等学校の教職調整額を検討した結果、「岐阜県教育職員の給与その他の勤務条件の特例に関する条例」及び「岐阜県教育職員の給与その他の勤務条件の特例に関する条例施行規則」に従って支給されていることを確認した。	60
		意見	<p>教職調整額の性格 時間外勤務手当等の性格を持つ教職調整額を、調整手当、へき地手当等の算出基礎額に含めるのは合理的とは言えない。</p> <p>上限の設定 勤続年数及び経験年数に比例して教職員の時間外勤務が増加するとは考えられないため、教職調整額に上限を設定すべきである。</p>	60
「4」	調整手当	結果	各部署の岐阜市に所在する公署に勤務する職員に係る「給与簿」を任意にサンプル抽出し、閲覧及び質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。	65
		意見	<p>支給対象地域 公署へ勤務する職員の居住地に関係なく公署が所在する地域を基準にして支給されているが、職員は公署で生活する訳ではないため、支給対象地域は職員の居住地で判定すべきと考える。</p>	65

番号	手当の名称	区分	監査の結果及び意見の要旨	頁
「4」	調整手当	意見	<p>定額支給への見直し</p> <p>地域給的手当であり、単に指定された地域の公署に勤務することに対して支給されるものであるのに、勤続年数及び経験年数に比例して上昇する給料月額に定率を乗じて支給されているため、支給額は給料の上昇に伴って上昇する結果となっている。職員の能力・スキルに対しての手当ではないため、定額による支給が適切と考えられる。</p>	65
「5」	住居手当	結果	<p>知事部局において住居手当を検討した結果、条例及び規則に従って支給されていることを確認した。</p>	67
		意見	<p>住宅取得資金の調達原資を問わず、職員が自ら所有する住宅について一律に住宅手当が支給されているが、支給と自宅建設資金の原資との関連を明確にしたうえで支給すべきである。また、支給期間に限度を設けるべきである。</p>	67
「6」	時間外勤務手当	結果	<p>(知事部局)</p> <p>「給与簿」と「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」を任意にサンプル抽出して検討した結果、条例及び規則に従って支給されていることを確認した。</p> <p>(公安委員会)</p> <p>下記 を前提とし、知事部局と同様の検討をした結果、下記 に記載する事項を除いて時間外勤務手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。</p> <p>捜査上の秘密のため、時間外勤務手当の一部については、具体的内容にまで踏み込んだ監査は実施していない。</p> <p>「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」に、従事職員及び命令権者の押印のないもの、休憩時間の記載もれが数件発見された。</p>	69

番号	手当の名称	区分	監査の結果及び意見の要旨	頁
「6」	時間外勤務手当	意見	<p>(公安委員会) 管理職の範囲</p> <p>業務遂行上、管理者としての立場にある職員は、組織上も管理職とし、時間外勤務手当の支給対象者から除き、管理職手当を支給することを検討する必要がある。</p> <p>時間外勤務承認者</p> <p>署長又は副署長が時間外勤務を承認しているが、現場管理を直接行っている直属の上司が承認すべきである。</p> <p>時間外勤務の内容の記載</p> <p>警務課及び会計課等に所属する内勤者の時間外勤務申請については、業務内容に秘密性があるとは思われないことから、「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」には具体的な内容を記載すべきである。</p>	70
「7」	特地勤務手当	結果	<p>鳩ヶ谷警察官駐在所及び平瀬警察官駐在所について、「特地公署等実態票」を検討した結果、両駐在所とも特地公署の要件を備えていることを確認した。</p> <p>また、「給与簿」を閲覧した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。</p>	73
		意見	<p>特地公署の適時見直し</p> <p>道路の整備、諸施設の新設等、環境変化に応じて、随時に特地公署を見直す必要がある。</p> <p>基準の見直し</p> <p>支給対象者は勤務地ではなく、職員の居住地を基準として決定すべきである。</p>	73

番号	手当の名称	区分	監査の結果及び意見の要旨	頁
「7」	特地勤務手当	意見	<p>定額支給</p> <p>単に指定された特地公署に勤務することに対する手当であるため、支給額が給料月額の上昇に伴って上昇する定率支給ではなく、定額支給とすることが適切と考える。</p>	74
「9」	へき地手当	結果	<p>恵那北中学校及び上矢作小学校について、「へき地学校等指定に関する調査表」及び「地図」により検討した結果、両校ともへき地学校の要件を備えていることを確認した。</p> <p>また、「給与簿」を閲覧した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。</p>	78
		意見	<p>交通環境等の変化</p> <p>道路の整備、諸施設の新設等、環境変化に応じて、適時にへき地等学校を見直す必要がある。</p> <p>基準の見直し</p> <p>支給対象者は勤務地ではなく、職員の居住地を基準として決定すべきである。</p> <p>定額支給</p> <p>単に指定されたへき地等学校に勤務することに対する手当であるため、支給額が給料月額の上昇に伴って上昇する定率支給ではなく、定額支給とすることが適切と考える。</p>	78
「11」	寒冷地手当	結果	<p>中津川警察署において、任意にサンプル抽出した「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。</p>	81

番号	手当の名称	区分	監査の結果及び意見の要旨	頁
「11」	寒冷地手当	意見	<p>支給対象</p> <p>公署の所在地を基準に支給対象者を決定する方法から、職員の居住地を基準として決定する方法に変更することが望まれる。</p> <p>改正による経過措置</p> <p>平成16年度の条例改正により、手当は縮減されているものの、改正後の手当額に至るまでの経過措置(激変緩和措置)が最長6年間にわたることとなっており、その縮減効果が直ぐには現れないうえ、経過措置に係る管理事務の煩雑さも招く結果となっており、改善が求められる。</p>	82
「12」	産業教育手当	結果	<p>岐阜県立大垣農業高等学校において、「給与簿」の計算チェック及び質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。</p>	85
		意見	<p>昭和32年の手当の創設時には日本経済の高度成長を背景として、産業の担い手を育成するために、農業、工業高校等の教員及び実習助手を確保する必要性があり、他の一般教職員に比べて優遇措置が必要であったが、現在では、生徒数は減少しており、一方で教員免許を取得しても教職に就けない若い有資格者も多い。人材の需給状況から判断して、10%もの給与増は必要ないと言える。</p>	85
「14」	農林漁業改良普及手当	結果	<p>西濃地域農業改良普及センターにおける農業改良普及員の「給与簿」を任意にサンプル抽出して計算チェックした結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。</p>	89

番号	手当の名称	区分	監査の結果及び意見の要旨	頁
「14」	農林漁業改良普及手当	意見	普及職員には、現場に密着した活動が要求され、その専門性は理解できるが、総農家数等が減少傾向にあることは否めない。国の改革が進められ、地方の裁量の余地が出てきている現状においては、普及職員の処遇を見直す良い機会であり、支給割合を縮小する方向で検討することが必要である。	90
「15」	義務教育等教員特別手当	結果	石徹白小学校教員の「給与簿」を任意にサンプル抽出して計算チェックした結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。	93
		意見	少子化による教員の就職難の現状を考慮すると、特別な手当を支給しなければ、優秀な人材が確保できないという状況ではないと考えられ、手当の支給について社会情勢の変化に合わせたものとするよう検討すべきである。	93
「16」	退職手当	結果	「退職手当計算書」について、自己都合、公務外死亡/通勤災害死亡・傷病、勸奨、定年の退職理由別に任意にサンプル抽出し、「給与簿」、「退職手当の支給一覧表」、「早期勸奨退職特例」及び「在職期間」のチェックを実施した結果、退職手当は退職条例及び退職規則に従って支給されていることを確認した。	97

番号	手当の名称	区分	監査の結果及び意見の要旨	頁
「16」	退職手当	意見	<p>退職金の定義</p> <p>岐阜県は退職金の性格を勤続報償的な性格であるとしているが、民間企業では、給与の後払い説とするのが一般的であり、退職金の性格自体の見直しが必要である。</p> <p>退職金の平準化</p> <p>平成18年度より、いわゆる「団塊の世代」に属する退職者による退職金の増加が予測されているため、対象者を絞り込み、適切な時期に、早期退職募集を行い、単年度に退職者が集中しないように、各年度の退職者数の平準化を図るべきである。</p> <p>計算方法</p> <p>退職事由及び勤続年数に応じて計算基礎額に調整率を乗じて割増支給しているが、再検討が必要である。</p> <p>また、退職日における給料の月額を基礎額として退職金を計算しているが、退職金が、一般的に給与の後払いであることを考えれば、この基礎額は、在籍している各年齢時の給料の月額を基礎として年度ごとに計算すべきであり、これらを積み上げることにより算出することが求められる。</p> <p>支給開始年数</p> <p>勤続1年を過ぎ2年目からの職員が退職金の支給対象者に含まれているが、民間企業では入社後3年目からの者が退職支給の対象者となるのが一般的であり、民間企業より有利な扱いとなっているため、見直しが必要である。</p>	97

番号	手当の名称	区分	監査の結果及び意見の要旨	頁
「17」	旅行諸費	意見	民間企業においては、近距離を社有車で移動する場合に、旅費が支給されることはありません。現行の旅費制度においては、旅行諸費は巡回交通費や通信連絡費とされ、半径25kmを超えた場合に運転者や同乗者に対し支給されることになるが、少なくとも公用車を利用した出張や同乗者については、旅行諸費の支給は廃止すべきである。	99

2 特殊勤務手当

(1) 知事部局で発生する手当

番号	手当の名称	区分	監査の結果及び意見の要旨	頁
「1」	税務事務手当	結果	西濃県税事務所において、任意にサンプル抽出した「滞納整理簿」、「勤務命令簿」及び「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。	107
		意見	<p>県税の調査、検査又は滞納処分等の業務の中でも直接納税者と接して行う業務は、納税者とのトラブルなどが懸念され、他の部署の業務に比べて著しい困難性は認められる。</p> <p>ただし、月額支給ではなく、納税者と直接対面して業務を実施した時についてのみ、特殊勤務手当として日額支給することが妥当と考える。</p>	108
「2」	防疫等作業手当	結果	岐阜地域保健所について、任意にサンプル抽出した「特殊勤務実績簿」及び「給与簿」を閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。	110
		意見	<p>手当の創設時と比較すれば、社会一般の衛生環境は改善しており、防疫作業自体についても安全性を高めた防護用具が開発されているため、著しく危険な作業と言えるのか、見直しの検討が必要である。また、防疫業務の頻度は少なく、支給単価も290円と少額であることから、支給する意義は薄い。</p>	110

番号	手当の名称	区分	監査の結果及び意見の要旨	頁
「3」	放射線取扱手当	結果	岐阜地域保健所について、任意にサンプル抽出した「特殊勤務実績簿」及び「給与簿」を閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。	112
		意見	診療放射線技師には行政職の給与水準より高い医療職給料表(二)が適用されており、その専門性は給料表に反映されており、放射線を人体に対して照射する業務は、本来の業務の範囲内であると思われるため、廃止を含めて検討すべきである。	112
「5」	福祉業務手当	結果	西濃地域福祉事務所について、任意にサンプル抽出した「実績票」及び「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。	114
		意見	創設時から相当の年数が経過しているため、業務内容が、多様化していると考えられる。業務内容を見直し、特殊勤務の定義に合致する業務を絞り込み、当該業務に直接従事した場合に日額で手当を支給するように改善が求められる。	114
「7」	実技訓練手当	結果	岐阜県農業大学校で、任意にサンプル抽出した「特殊勤務実績簿」及び「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。	116

番号	手当の名称	区分	監査の結果及び意見の要旨	頁
「7」	実技訓練手当	意見	実技訓練を行うことは、農業大学校に勤務する指導職員に通常期待される業務の範囲内と考えられる。また、実技訓練を行うのに教員資格は必要でなく、比較的短期間で異動することからすれば、上限はあるものの定率で給料月額の10%増もの特殊勤務手当を支給しなければならないほど、著しく困難な業務とは言えない。廃止の方向で検討すべきである。	117
「9」	特殊現場作業手当	結果	岐阜地域農山村整備事務所について、「特殊勤務実績簿」及び「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、平成15年度は高所作業手当が1件、金額にして168円が条例及び規則に従って支給されていることを確認した。	121
		意見	危険、不快な場所で行われる特殊現場作業について、特殊勤務手当の支給は問題ないが、現状では、支給単価が僅少なため、特殊勤務に見合った手当になっていない。特殊現場作業手当の中には、ほとんど支給実績のないものもあり、管理するほどの意義のない手当は廃止すべきである。	121
「10」	用地交渉等手当	結果	大垣建設事務所について、任意にサンプル抽出した「特殊勤務実績簿」及び「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。	124

番号	手当の名称	区分	監査の結果及び意見の要旨	頁
「10」	用地交渉等手当	意見	<p>直接地権者等と接して行う用地、立木等の買収又は補償の交渉をする業務は、他の部署の業務に比べて著しい困難性が認められ、特殊勤務手当として支給することは止むを得ないと思われる。</p> <p>ただし、用地交渉等業務を行う用地課に配属された管理職以外の職員に、月額で特殊勤務手当が支給されているため、地権者等と対面して、用地交渉を行う業務を行った日に絞り、日額支給することが求められる。</p>	124
「14」	環境監視等手当	結果	<p>岐阜地域振興局において、任意にサンプル抽出した「特殊勤務実績簿」、「廃棄物処理施設の立入指導に関するファイル」及び「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。</p>	131
		意見	<p>産業廃棄物処理業者への立入り検査には困難性が伴い、また、環境問題については、社会の関心が高まってきている中で、行政にも積極的な問題解決への努力が求められているところである。しかし、日額270円では、特殊勤務に見合った手当額とは思われず、受給者が任務の重要性をさらに意識できるようにするためにも、業務内容を確認し、相応の手当が支給されるよう見直しが必要である。</p>	131

(2) 公安委員会で発生する手当(警察職員手当)

番号	手当の名称	区分	監査の結果及び意見の要旨	頁
-	警察関係の手当全般	結果	<p>警察本部の所轄部署及び警察署において、下記事項を除き、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。</p> <p>「特殊勤務実績簿」に、支給単価及び支給金額の記載もれ、従事職員及び所属長の押印もれ、業務内容の記載もれが発見された。</p> <p>時間外等に行われる特殊勤務の時間に関連する「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」に、従事職員の押印及び命令権者の検印が1頁分全てないもの、命令権者の検印が承認事項より1つ多いもの、休憩時間の記載もれ、日付及び時間の記載誤りが発見された。</p>	138

番号	手当の名称	区分	監査の結果及び意見の要旨	頁
「2」	私服業務手当	意見	<p>犯罪の予防及び捜査並びに被疑者の逮捕をその業務内容とする私服業務は、警察官の基本かつ根幹業務であり、特殊勤務とすることについては疑問に思われる。</p> <p>行政職と比較すれば、危険な業務であるが、公安職の給料表は行政職の給料表よりベースが高く、警察官であれば、通常一般的に遭遇すると思われる私服業務に伴う危険性は、行政職より給与水準のベースが高く設定されていることによりすでに反映されていると思われる。</p> <p>手当の対象とされる業務が広く、危険の度合いもさまざまであり、業務に就く捜査員の能力水準も異なっているのに一律に定額での支給は合理的とは言えない。</p> <p>常時その業務に就いているため、月額で支給されている私服業務手当は、「給料の調整額」の性格を有するものと判断される。</p>	143
「3」	交通捜査業務手当	意見	<p>自動車による人身交通事故処理又は捜査、暴走族捜査又は取締り若しくは飲酒運転、無免許運転又は速度超過等悪質危険な交通違反の取締りの業務は警察本来の業務であり、特殊勤務手当とする合理的な理由は弱い。</p> <p>月額で支給されている交通捜査業務手当は、「給料の調整額」の性格を有するものと判断される。</p>	145

番号	手当の名称	区分	監査の結果及び意見の要旨	頁
「6」	パトカー業務手当	意見	<p>交通取締用自動車(白バイを除く)、警ら用無線自動車、警備出動車、鑑識車その他緊急自動車の運転業務に従事することは警察官に通常期待される業務の範囲内と判断され、特殊勤務手当を支給する合理的な理由は弱い。</p> <p>月額で支給されているパトカー業務手当は、「給料の調整額」の性格を有するものと判断される。</p>	150
「8」	警ら業務手当	意見	<p>警察官になれば、交番へ勤務することは、通常の業務に思われ、警ら業務は警察官の根本的・基本的な業務であり、特殊勤務手当の対象とする合理的な理由は弱い。</p> <p>行政職員と比較して、その業務に特殊性があるが、通常の危険性は、公安職の給料に反映していると考えべきである。</p> <p>月額で支給されている警ら業務手当は、「給料の調整額」の性格を有するものと判断される。</p>	155
「11」	救難・救助訓練業務手当	意見	<p>訓練というのは、本来危険を避けつつ実施されるものであり、著しく危険な業務ではないと考えられる。また、本番に備えて訓練するのは当然の職務であり、民間企業でもスキルアップのための研修は行われており、その研修時間に対して手当を支給することは皆無である。</p> <p>このような訓練業務が特殊勤務だとする合理的な理由は弱く、見直しを検討すべきである。</p>	158

3 知事部局及び公安委員会の両部署で発生する手当

番号	手当の名称	区分	監査の結果及び意見の要旨	頁
「2」	爆発物取扱等作業手当	結果	岐阜地域振興局について、任意にサンプル抽出した「特殊勤務実績簿」及び「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。	167
		意見	火薬及び高圧ガス類の爆発物取扱等作業を行うために資格は必要でなく、検査先は火薬倉庫、農協及びプロパンガスなどを販売する燃料の小売店がほとんどであり、特に危険な施設ではなく、担当者も研修は受けているものの形式的なチェックを実施しているだけであり、特殊勤務と言えるほどの業務とは思われない。廃止を含めて見直すべきである。	167
「4」	航空業務手当	結果	岐阜地域振興局及び地域県民部について、任意にサンプル抽出した「特殊勤務実績簿」及び「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。	170
		意見	<p>手当の創設時に比べてヘリコプターの性能、操縦機能及び整備技術等の向上を考慮し、支給単価の見直しを含めて再検討すべきである。</p> <p>ヘリコプターの操縦業務を本務とする者にはその職務の特殊性に基づき、「給料の調整額」が支給されているが、実際にヘリコプターの操縦業務をすると、さらにこの特殊勤務手当が支給されている。「給料の調整額」に加えて特殊勤務手当を支給する合理的な理由はなく、統合あるいは廃止を含めて検討すべきである。</p>	170

4 教育委員会で発生する手当(教育職員手当)

番号	手当の名称	区分	監査の結果及び意見の要旨	頁
「1」	教育業務連絡 指導業務手当 (主任手当)	結果	岐阜県立華陽フロンティア高等学校において、「給与簿」と「特殊勤務実績簿」を突合計算した結果、条例及び規則に従って支給されていることを確認した。また、「主任・主事発令承認申請書」は適正に作成されていることを確認した。	173
		意見	<p>名称及び業務内容から判断すると、民間企業における役職手当に相当するものと思われる。</p> <p>役職手当相当にもかかわらず、日額支給しているため手当を支給する日を抽出等の管理事務が煩雑になっている。煩雑さを解消するためには、手当の額を給料月額の1%とし、支給額に3,000円程度の上限を設定することも一案である。</p>	173

県に対する意見

番号	項目	意見の要旨	頁
	県財政状況の理解	民間企業では損益に相当する収入と支出のバランス及び収入と支出の差額である余剰金に対する認識は、県自体にはあるが、県の職員個々人には認識が薄いのではないかと思われる。民間企業の従業員と同じく、岐阜県を良好な状況で存続させるために、構成員である職員が県全体の収入及び支出について関心を持ち、特に支出のうちの多くを占める人件費の節減及び削減について真剣に考えることが望まれる。	205
	人事異動	<p>知事部局の特別な知識及び技能が必要とされる部署及び警察職員並びに教育職員を除いて、職員はほぼ3年で担当替えとなり、本来なら、さらに発揮できる業務能力に制約が生じる場合があるのではないかと思われる。</p> <p>職員の育成及び不祥事の発生防止も目的の一つとして、短い周期での人事異動が実施されていると思われるが、通常は、担当業務に精通しなければ、業務の改善及び業務の効率を向上させることが困難ではないかと思われる。</p> <p>不祥事の予防には、内部牽制機能をより機能アップすることにより対処することが可能であり、短期の人事異動を少なくする方策の検討が望まれる。</p>	205

番号	項目	意見の要旨	頁
	各種手当の見直し	<p>各種手当の創設時の社会状況、経済状況、科学技術水準及び職場環境など職員の勤労に与えるさまざまな状況及び環境は、時代の経過に伴って変化及び進化しているため、その変化に合わせて各種手当も見直しをすべきである。しかし、一部の手当については時代の経過とともにその必要性が薄れているにもかかわらず、制度の見直しが行われず、既得権益化して温存される結果となっている。</p> <p>手当の中には国の法律に従って創設されたため、制度そのものを改廃することは困難であると思われるものもあるが、手当の支給方法(定率支給か定額支給)を変更するとか、あるいは支給額を増減するとかの方法により、その勤労環境の変化などに適合させるため、適時に見直しをすることが望ましい。さらには、多様化する職務と必要性等に合わせた手当の新設等も考えられる。</p>	206
	条例及び規則の見直し又は調整	<p>民間企業にも、岐阜県の給与等に関する条例に相当する給与規程等があるが、当該規程の改廃は会社と職員(組合)が合意すれば直ぐにでもできる。一方、地方公共団体の給与は、地方自治法で、条例において定めなければならないという原則がある。岐阜県の知事部局の場合は、職員(組合)との合意に相当の時間を費やすとともに、条例の改正には議会の承認が必要である。しかし、これでは業務内容と給与との関連が、実態に合った適切な関係へと速やかに改善されていかない。少なくとも、「給料の調整額」規定の改廃、又は「給料の調整額」と「特殊勤務手当」との関連調整、「特殊勤務手当」の内容の見直しなどについて十分検討されるべきであり、根本的に整理を実施すべき時期にあると思われる。</p>	206

番号	項目	意見の要旨	頁
	警察署の管理職	<p>警察署においては、総勢260名の署でも管理職者はわずか3名のところもある。警察組織の特殊性を考慮すると、知事部局及び教育委員会と同じにする必要はないが、担当部署の業務管理には限度があるため、少なくとも各課長を管理職者扱いとすることにより、必要以上の時間外勤務を制御することが可能となると思われる。</p> <p>また、警察署職員の勤務管理については、各課長が署長等の管理職者の業務を代行して管理業務を実施しているが、管理職の業務を本務で実施するのと、代行するのでは責任感という面での意識に相当の違いが生ずるものと思われる。したがって、実態に合わせて現状の代行者を管理職者として扱うことを検討する必要がある。</p>	207
	定率支給の見直し	<p>通常、給料月額も勤続年数の経過に従って上昇していくため、定率支給する手当の対象となる業務は、その内容及び質に勤続年数あるいは経験年数が影響するものである必要がある。例えば、「教職調整額」がある。しかし、勤続年数及び経験年数が業務の内容及び質に与える影響力にも限度があると思われ、定率支給額にも一定の限度額を設ける必要がある。</p>	207
	定額支給	<p>単に特定の所在地にある公署に勤務することを手当の支給対象とする「調整手当」、「特勤手当」、「特勤手当に準ずる手当」、「へき地手当」及び「へき地手当に準ずる手当」等は、勤続年数及び経験年数の影響を受ける業務を支給対象とするのではないため、給料月額等に一定率を乗じて支給する定率支給を適用するのは適切ではない。「寒冷地手当」と同じく定額支給とすべきである。</p>	208

番号	項目	意見の要旨	頁
	特殊勤務手当の整理	<p>著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務であるとの認識で、数多くの特殊勤務手当が支給されている。中には特殊勤務が常態であるとのことで、特殊勤務手当が月額支給されているものもある。</p> <p>例えば、警察官は他の職種に比べて危険な業務を実施するからということで、「警ら業務手当」及び「私服業務手当」等数多くの特殊勤務手当が支給されている。しかし、これらの業務は、警察官にとって本務と言える業務であり、警察官の通常業務に対して特殊勤務手当を支給する合理的な理由は弱い。他の職種に比べてより危険、困難な業務を担当しているのであれば、「公安職給料表」自体を見直し、月額給料の増額で対処すべきであり、業務自体に特殊性が弱い特殊勤務手当は見直しを検討すべきである。</p> <p>警察官の特殊勤務手当に限らず、特殊勤務が常態であれば、そのような勤務をする職種用に「給料表」を新設するか、既存の「給料表」を見直しするか、あるいは「給料の調整額」として支給すべきである。特殊勤務手当を支給するのは、特殊勤務を行ったときに支給するものであり、月額支給ではなく、特殊勤務を行った日、回数及び時間等を単位とし、その都度支給するのが原則であると考えられる。</p>	208

番号	項目	意見の要旨	頁
	勤務評定	<p>知事部局と教育委員会の勤務評定について検討したが、改善すべきと考えられる点が多数見受けられた。岐阜県という行政組織が掲げる目標達成のためには各種の戦略及び施策目標が設定され、その下に人事方針・人事政策が策定される。勤務評定はその人事政策に基づき構築される人事制度の一部としての位置付けであり、勤務評定をすること自体が目的ではない。あくまでも、組織目標達成のための一つの手段である。</p> <p>適切な勤務評定を実施することにより、組織が求める人材の育成及び開発ができ、組織が活性化することにより業務の効率化が進み、人件費の抑制にもつながる。当然ながら県民へのサービスの質も向上することになる。</p> <p>国における公務員制度改革の方向性を見極めつつ、岐阜県においても、人事・組織マネジメントの改革が順次なされることが期待される。</p>	209
	今後への期待	<p>現在、「三位一体改革」が進められており、国の介入をできるだけ制限し、岐阜県独自の状況に配慮した独自の行政をすべき時代に来ており、他の自治体の状況は参考にはするが、それに倣う必要はないと考える。</p> <p>岐阜県には全国に先駆けて、行財政改革を推し進めることが求められ、行財政改革の一環として人件費全体の見直しをすべきである。</p>	209

【本文】

第1 外部監査の概要

外部監査の種類

地方自治法第252条の37の規定に基づく包括外部監査

選定した特定の事件(監査のテーマ)

1. 外部監査の対象

人件費予算の執行状況について

2. 外部監査対象期間

平成15年4月1日から平成16年3月31日まで

事件を選定した理由

右肩上がりの経済成長が終えんし、今後も岐阜県の財政状況は厳しい状況が続くと予想されている中、義務的経費である人件費の歳出総額に占める割合は高く、その執行が最大の成果を得られるような支出となっているかどうかは、誰もが関心の高いところである。

また、公務員制度改革が、国の行政改革の重要な課題として位置付けられており、岐阜県においても県行政を支える公務員制度のあり方は、今一度見直すべき時期にあると思われる。

そこで、人件費予算の執行状況を採り上げ、人件費の支出状況を検証することとした。特に諸手当は、多数の種類があり、規則も複雑であることから、詳細に監査を実施する。また、勤務評定などについても従来の制度に見直すべき事項がないかを検討し、必要に応じて改善提案を行うこととした。

外部監査の対象とした部署

1 知事部局

部	局	課、室
知事公室	-	岐阜県畜産研究所
経営管理部	-	企画管理課
		財政課
		人事課
		福利厚生室
		税務課、西濃県税事務所
健康福祉環境部	健康局	岐阜地域保健所
	福祉局	岐阜県食肉衛生検査所
農林商工部	農林水産局	西濃地域福祉事務所
		西濃地域農業改良普及センター
		岐阜県農業大学校
基盤整備部	建設管理局	岐阜家畜保健衛生所
	都市整備局	大垣建設事務所
	農山村整備局	可茂用水道事務所
-	地域振興局	岐阜地域農山村整備事務所
-	地域振興局	岐阜地域振興局

2 公安委員会

所属区分	部・室	課
警察本部	総務室	会計課
		少年課
	生活安全部	生活保安課
		捜査第一課
		捜査第二課
	刑事部	暴力対策課
		交通企画課
		交通指導課
	交通部	運転免許課
		交通機動隊
		警備第一課
		警備第二課
	警備部	機動隊
岐阜中警察署		全ての課
大垣警察署		全ての課
郡上警察署		全ての課
中津川警察署		全ての課
高山警察署		全ての課

3 教育委員会

部 局	課、学校
事務局	学校人事課
	岐阜県立華陽フロンティア高等学校
	岐阜県立大垣農業高等学校

外部監査の方法

1 監査の要点

(1) 給料及び諸手当

給料及び諸手当は、「岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例」(以下「条例」という。)及び「岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例施行規則」(以下「規則」という。)に基づき適切に計算されているか。

給料及び諸手当の支払手続は適切か。

時間外勤務の管理は適切に行われているか。

特殊勤務手当に合理性はあるか。

退職手当は、「岐阜県職員退職手当条例」(以下「退職条例」という。)及び「岐阜県職員退職手当条例施行規則」(以下「退職規則」という。)に基づき適切に計算されているか。

(2) 勤務評定

岐阜県の勤務評定制度を把握し、問題点の指摘及び改善提案を行う。

2 主な監査手続

(1) 給料及び諸手当

職員の「給与簿」を任意にサンプル抽出し、「給料表」の級及び号と照合するとともに、管理職手当及び調整手当の検算を実施した。

給料及び諸手当の支払手続について、企画管理等の担当者に質問した。

「勤務管理簿」を閲覧した。

「宿直勤務命令簿」を閲覧した。

「勤務管理簿」から出張が行われた日を任意にサンプル抽出し、「旅行命令書」と照合した。

「特殊勤務実績簿」を閲覧した。「特殊勤務手当」の内容を質問し、その合理性を検討した。

特殊勤務手当の金額が条例及び規則に基づいているか検討した。

平成15年度の「退職手当計算書」を任意にサンプル抽出し、退職金が退職条例及び退職規則に基づいて計算されているか検証した。

(2) 勤務評定

知事部局及び教育委員会の人事担当者から勤務評定につき概要をヒアリングし、これに関する質問及び関係資料の閲覧を実施した。

外部監査の実施期間

平成16年4月13日から平成17年2月28日まで

補助者

公 認 会 計 士	3 名
会 計 士 補	4 名
そ の 他	4 名

利害関係

包括外部監査の対象とした事件につき、地方自治法第252条の29の規定により記載すべき利害関係はない。

第2 監査の対象

人件費の推移分析

岐阜県職員の人件費及び平均年齢の推移は、以下のとおりである。

【人件費推移表】(出典) 平成11年度から平成15年度の一般会計予算

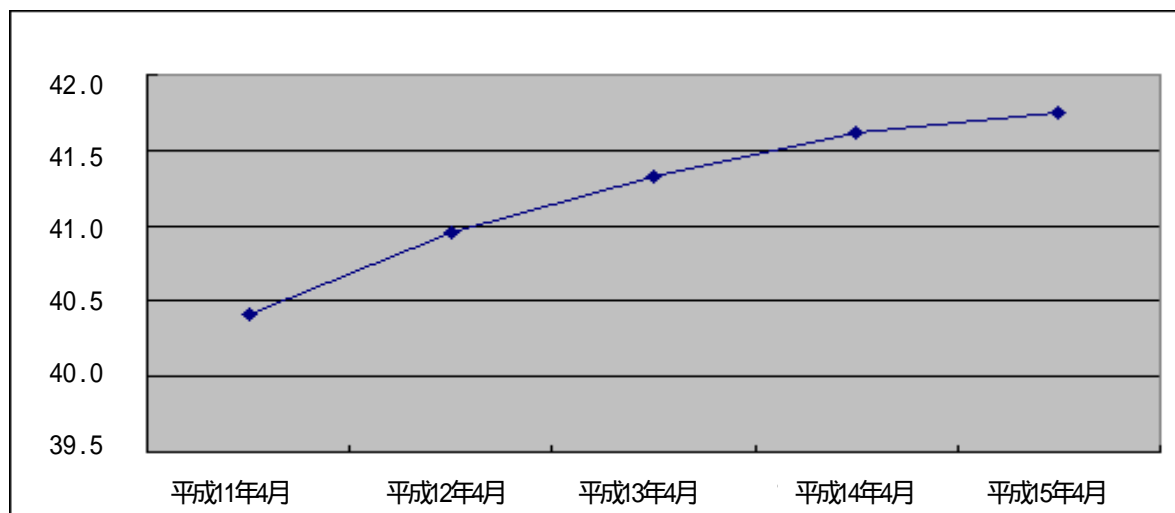
(単位：千円)

平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度
252,751,763	254,780,795	255,194,049	256,267,585	253,298,350

【平均年齢推移表】(出典) 平成11年度から平成15年度の「人事・給与統計」

(単位：歳)

平成11年4月	平成12年4月	平成13年4月	平成14年4月	平成15年4月
40.4	41.0	41.3	41.6	41.8



岐阜県の人件費は平成11年度から平成14年度にかけて約35億円増加している。もともと、職員の人件費の増加要因として職員数の増加と定期昇給がある。岐阜県の職員数は平成11年から平成14年にかけて、599人減少しているが(職員数の推移分析 適用給料表別職員数推移表参照)、職員の平均年齢は平成11年から平成14年にかけて、40.4歳から41.6歳に増加したことにより、結果的に人件費は増加したと考えられる。

これに対し、平成15年度で人件費は約29億円減少している。これは平成15年度の条例改正により、職員の給料、配偶者に係る扶養手当、通勤手当及び期末勤勉手当を見直したことによる。なお、平成15年9月の岐阜県人事委員会勧告の内容は以下のとおりである。

【平成15年9月岐阜県人事委員会勧告】

(1) 岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例の改正

職員の給料表を改定する。

配偶者扶養手当の月額を14,000円から13,500円に変更する。

通勤手当月額は6か月定期券の価額による一括支給を基本とし、1か月45,000円を超える場合において、当該額との差額の2分の1を加算する措置を廃止する。

医師及び歯科医師に係る初任給調整手当の支給月額の限度を国に準拠して改定する。

平成15年12月に支給される職員の期末手当の支給月数を1.45か月分(人事委員会規則の定める管理又は監督の地位にある職員(以下「管理・監督職員」という。))にあっては1.25か月分とする。

再任用職員については、平成15年12月に支給される期末手当の支給割合を0.75か月分(管理・監督職員にあっては、0.65か月分)とする。

(2) 岐阜県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

岐阜県一般職の任期付研究員の給料表を改定する。

平成15年12月に支給される岐阜県一般職の任期付研究員の期末手当を1.6か月分とする。

(3) 岐阜県一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

岐阜県一般職の任期付職員の給料表を改定する。

平成15年12月に支給される岐阜県一般職の任期付職員の期末手当を1.6か月分とする。

職員数の推移分析

岐阜県の平成11年4月から平成15年4月の適用給料表別職員数の推移は、以下のとおりである。

【適用給料表別職員数推移表】(出典)平成11年度から平成15年度の「人事・給与統計」

(単位：人)

項目	平成11年4月	平成12年4月	平成13年4月	平成14年4月	平成15年4月
行政職	6,588	6,534	6,459	6,389	6,371
公安職	2,986	2,987	3,003	3,127	3,217
教育職(一)	-	41	71	72	71
教育職(二)	4,772	4,674	4,579	4,482	4,385
教育職(三)	11,250	11,110	11,008	11,052	11,031
教育職(四)	15	16	22	26	26
研究職	291	278	272	271	265
医療職(一)	230	228	230	223	229
医療職(二)	647	616	605	612	618
医療職(三)	1,098	1,115	1,126	1,105	1,093
技能職員等	557	533	511	476	462
合計	28,434	28,132	27,886	27,835	27,768

(注) 教育職(一)の給料表は平成12年から適用されているため、平成11年の職員数は記載していない。

平成15年4月の職員数は27,768人である。平成11年4月は28,434人であり、平成11年4月から666人減少している。これは警察本部の公安職を増やしながらかも、知事部局において定数削減を行うため採用数の調整を図ったことや教育委員会の教員が退職手当の時限的特例措置((注)参照)により、退職が集中したためと考えられる。なお、いわゆる「団塊の世代」と言われる年代に属する職員が退職を迎える平成18年から平成20年にかけて退職者が増加することが予想されている。

(注) 退職金の特例措置について

- ・対象期間：平成13年度から平成15年度
- ・対象者：45歳から58歳の職員
- ・退職加算金：45歳から49歳までは退職金に30%の加算が行われ、50歳から58歳までは(定年 - 退職年度年齢) × 3%が退職金に加算される。

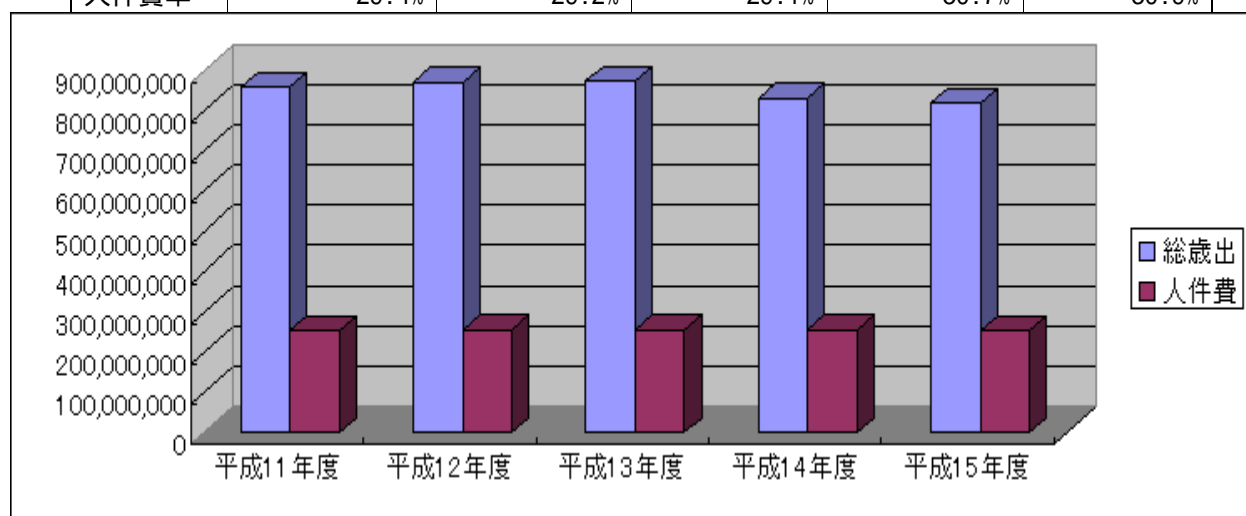
人件費率の推移分析

岐阜県の人件費率の推移は、以下のとおりである。

【人件費率(総歳出に占める人件費の割合)推移表】

(出典) 平成11年度から平成15年度の一般会計予算、平成11年度から平成15年度の「人事・給与統計」
(単位：千円)

項目	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度
総歳出	860,480,000	872,630,000	876,180,000	834,650,000	820,230,000
人件費	252,751,763	254,780,795	255,194,049	256,267,585	253,298,350
人件費率	29.4%	29.2%	29.1%	30.7%	30.9%



岐阜県の平成11年度から平成15年度の人件費率は30%前後で推移している。平成13年度から平成14年度には人件費率が29.1%から30.7%に増加している。これは県税収入の落ち込みの影響により、総歳出が約415億円減少しているのに、人件費の方は定期昇給があり、約10億円増加したためである。

また、平成14年度から平成15年度にも人件費率は30.7%から30.9%に増加している。これは、給与等の改定により人件費が約29億円減少しているのに、県税収入の落ち込みの影響を受けて総歳出の減少が約144億円となり、その額が人件費の減少額を上回ったためである。

平均給料月額推移分析

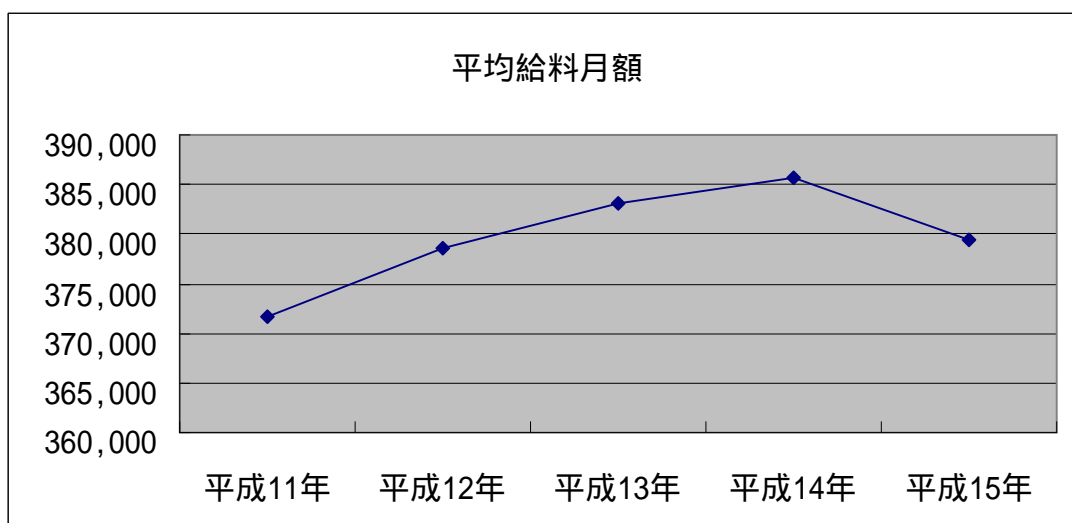
岐阜県職員の平成11年4月から平成15年4月の平均給料月額推移は、以下のとおりである。

【平均給料月額推移表】(出典)平成11年度から平成15年度の「人事・給与統計」

(単位：円)

平成11年	平成12年	平成13年	平成14年	平成15年
371,550	378,588	383,027	385,593	379,474

(注) 毎年4月の適用給料表別平均給料月額を使用した。



平均給料月額は380,000円前後で推移している。また、平成11年4月から平成14年4月にかけて、平均給料月額は14,043円増加している。これは、職員の平均年齢が40.4歳から41.6歳へ上昇していることから、職員一人当たりの給料が増加したためである。

また、平成15年4月に6,119円減少したのは、給料表を改定したことが主な要因と考えられる。

給料表の種類

1 給料表の説明

岐阜県の職員には、職種に応じて行政職給料表、公安職給料表、教育職給料表(一)、教育職給料表(二)、教育職給料表(三)、教育職給料表(四)、研究職給料表、医療職給料表(一)、医療職給料表(二)、医療職給料表(三)、技能職員給料表が適用される。その適用範囲は以下のとおりである(別添1「給料表」参照)。

- (1) 行政職給料表は、他の給料表の適用を受けないすべての職員に適用する。
- (2) 公安職給料表は、警察官である職員に適用する。
- (3) 教育職給料表(一)は、大学に勤務する学長、教授、助教授、講師及び助手並びに人事委員会が指定する職員に適用する。
- (4) 教育職給料表(二)は、高等学校に勤務する校長、教頭、教諭、養護教諭、講師、助教諭、養護助教諭及び実習助手に適用する。
また、盲学校、聾学校又は養護学校に勤務する校長、教頭、教諭、養護教諭、講師、助教諭、養護助教諭、実習助手及び寄宿舍指導員に適用する。
- (5) 教育職給料表(三)は、公立の中学校、小学校に勤務する校長、教頭、教諭、養護教諭、講師、助教諭及び養護助教諭に適用する。
- (6) 教育職給料表(四)は、国際園芸アカデミー、森林文化アカデミー又は国際情報科学芸術アカデミーに勤務する学長、教授、助教授、講師及び助手に適用する。
- (7) 研究職給料表は、岐阜県行政組織規則(平成十二年岐阜県規則第百六十五号)に規定する試験研究機関若しくは人事委員会が指定する試験研究機関等(以下「試験研究機関等」という。)に勤務し、専門的科学的知識と創意をもつて試験研究又は調査研究業務に従事する職員に適用する。
- (8) 医療職給料表(一)は、医療施設その他の施設、保健所等に勤務し、医療業務に従事する医師及び歯科医師である職員に適用する。
- (9) 医療職給料表(二)は、医療施設その他の施設、保健所、家畜保健衛生所及び学校等に勤務する職員で次に掲げるものに適用する。
 - 一 薬剤師
 - 二 栄養士
 - 三 獣医師
 - 四 診療放射線技師及び診療エックス線技師

- 五 臨床検査技師、衛生検査技師その他の病理細菌技術職員
 - 六 臨床工学技師
 - 七 理学療法士その他の理学療法技術職員及び作業療法士その他の作業療法技術職員
 - 八 視能訓練士その他の視能技術職員
 - 八の二 言語聴覚士
 - 九 歯科衛生士及び歯科技工士
 - 十 あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゆう師及び柔道整復師
- (10) 医療職給料表(三)は、医療施設その他の施設、保健所、学校等に勤務し、保健指導又は看護等に従事する保健師、助産婦、看護師及び准看護師である職員に適用する。
- (11) 技能職員給料表は、技能職員に適用する。

2 職種別平均給料月額

平成15年4月の平均給料月額は、以下のとおりである。

【職種別平均給料月額表】(出典)平成15年度「人事・給与統計」

(単位：円)

項 目	平成15年4月
行政職給料表	349,841
公安職給料表	365,167
教育職給料表(一)	429,756
教育職給料表(二)	414,233
教育職給料表(三)	396,252
教育職給料表(四)	370,215
研究職給料表	375,017
医療職給料表(一)	462,257
医療職給料表(二)	352,963
医療職給料表(三)	301,036
技能職員等	332,602
全職種平均	379,474

(注) 特定任期付職員、任期付研究員の給料表は上記表から除いている。

岐阜県職員と民間従業員の給与等の比較

1 岐阜県職員と民間従業員の給与等の比較分析(平成15年4月現在)

職員と民間従業員の給与、家族手当及び特別給の比較は以下のとおりである。

【給与比較表】(出典)平成15年度岐阜県人事委員会勧告

(単位:円)

職員	民間従業員	差異	差異率
378,324	374,253	4,071	1.1%

(注)職員の給与は行政職を基準としている。職員の給与に時間外勤務手当は含めておらず、住居手当、通勤手当、特勤手当、へき地手当、寒冷地手当及び単身赴任手当を含んでいる。

職員の平均給与は378,324円であり、民間従業員の平均給与374,253円に比べて4,071円(1.08%)高い状態にある。

なお、給与は、職員については行政職給料表適用者を、民間についてはこれに相当する職種の従業員のうち、役職段階・学歴・年齢の条件が同等と認められる者を対象とし、平成15年4月の給与額を対比させ精密に比較(ラスパイレス方式)する方法によっている。

【家族手当比較表】(出典)平成15年度岐阜県人事委員会勧告

(単位:円)

扶養親族	職員	民間従業員	差異	差異率
配偶者	14,000	13,420	580	4.3%
配偶者と子1人	20,000	19,994	6	0.0%
配偶者と子2人	26,000	24,641	1,359	5.5%

(注)1.職員の扶養手当は、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までは、子供一人につき5,000円が加算されるが、当該影響は上記表には含まれていない。

2.民間従業員の家族手当は平均支給額によっている。

岐阜県職員の扶養手当の支給月額、配偶者については14,000円、配偶者以外については一人目及び二人目がそれぞれ6,000円である。ただし、満16歳の年度始めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子一人につき5,000円が支給されている。

これに対し、民間事業者の家族手当の支給月額は、配偶者については13,420円、配偶者以外については一人目が6,574円であり、二人目が4,647円である。

【特別給の支給月数比較表】(出典) 平成15年度岐阜県人事委員会勧告

支給期間	職 員	民間従業員	差 異	差異率
上半期	-	2.12	-	-
下半期	-	2.25	-	-
合 計	4.65	4.37	0.28	6.4%

(注) 上半期とは平成14年5月から同年10月まで、下半期とは同年11月から平成15年4月までの期間をいう。民間従業員の支給月数は特別給の平均支給額を平均給与月額で除して算定している。

職員の平成14年5月から平成15年4月の特別給の支給月数は4.65か月であり、民間の従業員の支給月数4.37か月に比べて、0.28か月多くなっている。

岐阜県の人事に関する今後の取組み

1 基本方針

岐阜県では、地方分権が進展する中、自主・自立の行政推進体制を確立するとともに、県政の発展と付加価値の高い行政サービスを県民に提供し、県民満足度の向上を図るため、高度な知識・能力を有し、的確な状況判断と先見性のもと各種施策をより効果的に推進し、成果を挙げることができる人材を確保し、育成していく方針である。

<求められる人材>

- ・「岐阜モデル」となる先駆的・先進的な独自施策を企画推進できる人材
- ・県民協働型県政を推進するうえで、広く県民等に県政をPRできる広報力を備えた人材
- ・IT戦略等、メガトレンドや新たな行政ニーズに柔軟に対応できる専門的な知識・能力を有する人材
- ・民間、国など外部とのネットワークを活用して情報を収集する能力や、県民の立場に立ち、経営感覚をもって事業を推進できる人材
- ・「交流・連帯」によって知恵を創造するための多種多様な知識・経験を有し、これらを活用して課題を克服し、新たな施策を推進し成果を挙げることができる行動力を備えた人材

2 人材確保

(1) 新たな人材の確保

多様な採用方法の活用

- a. 民間企業経験者の採用
- b. 任期付職員、短時間勤務職員の採用
- c. 定年退職者の再任用制度の活用

試験制度の見直し等

- a. 大括りな区分による職員採用

採用に当たっては、職種毎に必要な数を確保するのではなく、大括りな採用区分のなかで、臨機応変、機動的な採用に努める。

総合行政系

- ・ 県政の各分野で政策立案、事業推進、許認可、内部管理等幅広く活用
(分野)一般事務、土木、農業土木、農学、森林科学、建築等
(採用方法)新規学卒者、民間企業等職務経験者、国との交流、任期付一般職等

専門技術系

- ・ 医療技術、職業訓練、施設管理等専門技術的な特定分野で活用
(分野)獣医師、薬剤師、臨床検査技師、職業訓練員、電気、機械等
(採用方法)新規学卒者、任期付一般職等

研究開発系

- ・ 試験研究機関において各専門分野の研究開発に活用
(分野)電子工学、電子機械工学(メカトロニクス)、生物工学、化学等
(採用方法)任期付研究員、博士課程修了研究員等

b. 採用試験における面接重視

c. インターンシップ(1次試験合格者に職場体験期間)を引き続き実施

今後の職員採用数のあり方

多種多様な県政の諸課題に対応して、最小の経費で最大の県民福祉を提供していくために、簡素で効率的な行財政システムの確立が必要であり、これまでに他県に先駆けて定数を削減した。

今後については、更なるアウトソーシングや市町村への権限移譲の積極的な推進、市町村合併の進展に対応した県組織の見直し等により、事務を削減し職員も削減することを基本とし、現員数の適正化を行う。

また、平成18年度以降に職員が大量に退職する時期を迎えることを考慮し、下記の対応を行う。

大量退職に対する具体的な対応策

- ・ 不景気に伴う民間企業のリストラ者のうち優秀な職員を確保。
- ・ 早期勧奨退職の促進
- ・ 退職者の再任用による実質的な退職者数の抑制
- ・ 任期付職員による退職者の補充

(2) 外部人材との交流による人材の確保

国との人事交流

他地方自治体との人事交流

民間企業等との人事交流

市町村長OBなどの活用

3 人材の有効活用

(1) 基本的な方針

貴重かつ限りある行政資源である「ヒト」(職員)をより効率的、効果的に配置、登用し、その持てる能力を最大限発揮できる組織体制を整える。

従来の年功序列重視の人事管理から能力・実績型の人事管理に転換を図る。

意欲と能力のある女性職員を積極的に登用し、その能力の有効活用を図るとともに、次世代育成の観点からも女性にとって働きやすい職場環境の整備にも積極的に取り組む。

(2) 機動的、計画的な人事異動

春・秋の定期異動、組織マネジメント権限の内部委譲

系統的な人材育成(ゼネラリスト・スペシャリスト)

- ・ゼネラリスト育成に重点を置いた人材育成からスペシャリスト育成に重点を移し、新規採用時から”本籍”を持たせて計画的に異動を行う。
- ・各所属に5年程度の在職期間を有する中堅職員を配置することによって、スペシャリストの育成を図る。
- ・部局外への異動に当たっても関連のある業務に就かせ専門性の幅を持たせる。

若手職員の可能性を引き出し、目標を持たせる人事配置

(3) 能力・実績型人事管理への転換

組織力の向上に重点を置いた人事配置

能力、現場重視の人事管理

公募制度の活用

(4) 女性の能力を活用した人事管理

昇任・昇格をはじめとして各職位段階における男女平等を一層徹底する。

女性の職域拡大や育児休業をとりやすい職場環境の整備を行う。

4 職員の資質向上

(1) 人事交流及び派遣研修等の推進

海外への派遣

他県との人事交流

市町村への派遣

民間企業への派遣

大学院への派遣等専門研修制度の活用

(2) 専門士(ナレッジ・マネジメント指導士(行政マイスター)、行政広報士等)の養成及び活用

(3) 不適格職員への対応

職員としての適格性を欠く職員について、所属長観察から得た状況を踏まえ、研修の実施、配置替え、職種替え、退職勧告等、個々の職員の状況に応じ対処する。

第3 監査の結果及び意見

手当等

職員に「給料表」に定められている給料以外に支給されるものとして以下のものがある。

- (1) 常時著しく特殊な職務を担当する職員に支給される給料の調整額
- (2) 教職員に支給される教職調整額
- (3) 特定の職種にのみ支給される手当
- (4) 全職員に共通して支給される一般的な手当
- (5) 著しく特殊な勤務に支給される特殊勤務手当

なお、下記表における 印は、手当の発生及び支給部署を表し、 印は、監査の対象とした手当及び部署である。

(1)～(4)に該当する手当等の一覧

名 称	手 当 内 容	部 署		
		知事 部 局	公安 委 員 会	教育 委 員 会
給 料 の 調 整 額	給料月額(注2)に加算調整するもので給料の一部			
教 職 調 整 額	小、中、高校の教育職員の1、2級者に給料月額(注2)の4%			
管 理 職 手 当	役職の種類により給料月額(注2)の10%～25%			
初 任 給 調 整 手 当	医師又は歯科医師の職である職員で、採用の日から35年間給料月額(注2)に加算調整			
扶 養 手 当	扶養親族のある職員に支給			
調 整 手 当	民間における賃金・物価が特に高い地域に勤務する職員へ給料等(注3)の3%～12%			
	医師又は歯科医師の職である職員に給料等(注3)の10%			
住 居 手 当	自宅及び借家・貸間に関するもので1,500円～27,000円			
通 勤 手 当	通勤に関するもので最高55,000円まで			
単 身 赴 任 手 当	配偶者と別居し単身で生活する職員に23,000円～78,000円			
時 間 外 勤 務 手 当	正規の勤務時間以外の勤務時間に関する手当			
休 日 勤 務 手 当	休日法による休日及び年末年始の休日出勤に関する手当			
夜 間 勤 務 手 当	正規の勤務時間として午後10時から翌日午前5時までの間に勤務する職員への手当			

手 当		部 署		
名 称	内 容	知事 部局	公安 委員会	教育 委員会
宿 日 直 手 当	宿直・日直1回当たり2,100円～10,800円			
管 理 職 員 特 別 勤 務 手 当	臨時・緊急な週休日・休日の勤務につき1回当たり4,000円～12,000円			
特 地 勤 務 手 当	生活の著しく不便な公署の勤務者に給料の額(注4)の4%～25%			
特 地 勤 務 手 当 に 準 ず る 手 当	特 地・準特地公署への転勤者に給料の額(注4)の6%～2%			
へ き 地 手 当	山間地の学校への勤務者に給料の額(注4)の4%～25%			
へ き 地 手 当 に 準 ず る 手 当	へき地・準へき地の学校への勤務者に給料の額(注4)の4%～2%			
寒 冷 地 手 当	寒冷・積雪の厳しい公署への勤務者に対し、10月末に一括14,200円～180,200円			
産 業 教 育 手 当	農業・工業課程を担当する高校の教員に給料月額(注2)の10%			
定 時 制 通 信	定時制・通信教育を置く高校の教員・校長に給料月額(注2)の10%			
農 林 漁 業 改 良 普 及 手 当	専門技術員・改良普及員に給料月額(注2)の8%～12%			
義 務 教 育 等 教 員 特 別 手 当	教育職給料表(二)・(三)の適用教育職員に5,000円～20,200円			
期 末 手 当	6月、12月に支給される生活給で、役職・管理職加算あり			
勤 勉 手 当	6月、12月に勤務成績に応じて支給され、役職・管理職加算あり			
退 職 手 当	退職及び死亡した職員に支給される			

(注) 1. 内容欄の記述は、条例及び規則の全てを網羅したのではなく、簡略な説明である。

2. 給料月額とは、給料表の号給毎に定められた給料額である。

3. 給料等とは、給料月額に管理職手当及び扶養手当を加えた額である。

4. 給料の額とは、給料月額に調整手当及び扶養手当を加えた額である。

(5)特殊勤務手当の一覧

特殊勤務手当は27手当あり、そのうち警察職員手当が26業務、教育職員手当が13業務に区分されている。

名 称	手 当 内 容	部 署		
		知事 部局	公安 委員会	教育 委員会
税 務 事 務 手 当	納税義務者に直接接して賦課徴収業務に従事したとき。日額690円、月額7,000円～15,000円			
防 疫 等 作 業 手 当	感染症防疫作業又は狂犬病に関する業務に従事したとき。日額290円、320円			
放 射 線 取 扱 手 当	病院・保健所等でエックス線照射業務に従事した診療放射線技師に日額240円			
死 体 処 理 作 業 手 当	死体処理・検視・解剖業務に従事したとき。1体500円、1,600円、3,200円			
爆 発 物 取 扱 等 作 業 手 当	火薬類その他の爆発物の取締業務に従事したとき。日額250円			
種 雄 牛 豚 取 扱 作 業 手 当	種雄牛・種雄豚精液採取作業に従事した畜産研究所の職員に日額270円			
福 祉 業 務 手 当	要措置者に接して行う福祉業務に従事したとき。日額250円、500円、月額10,700円			
精 神 保 健 業 務 手 当	精神障害者の診察等に従事したとき。日額290円			
実 技 訓 練 手 当	実技等の訓練業務に従事したとき。日額240円、310円、960円、月額6,500円、給料の10%(限度20,000円)			
食 肉 検 査 業 務 手 当	食肉・食鳥検査業務に従事したとき。日額550円、1,100円			
夜 間 看 護 等 手 当	正規の勤務時間として深夜(注2)に勤務した看護師等に1回2,000円～6,800円 救急患者に対処するため呼出しを受け時間外勤務したとき。1回1,620円			
有 害 物 取 扱 手 当	有毒ガスの発生する薬品等の取扱業務に従事したとき。日額290円、320円			
特 殊 現 場 作 業 手 当	淡水魚研究所の職員が魚の採卵、親魚の選別作業等に従事したとき。日額210円			
	畜産研究所の職員が鶏ふんの処理作業に従事したとき。日額240円			
	摂氏38度以上の温室内で1日2時間以上の作業に従事したとき。日額270円			
	水道事務所職員が取水井、沈砂池、水槽の汚泥処理作業に従事したとき。日額180円			
	地上又は水面上10m以上の所での作業に従事したとき。日額330円			
	水面下4m以上の深所での作業に従事したとき。日額280円			
	坑内又は制水弁室内での作業に従事したとき。日額450円			
	ダム湖面の流木の除去作業に従事したとき。日額280円			
用 地 交 渉 等 手 当	地権者に直接接して用地等の買収作業に従事したとき。日額700円、月額14,700円			
特 殊 自 動 車 運 転 手 当	道路以外の傾斜地で特殊自動車の運転業務に従事したとき。日額300円			

手 当		部 署		
名 称	内 容	知事 部 局	公安 委 員 会	教育 委 員 会
道路上作業手当	交通を遮断せず道路の維持補修等の業務に従事したとき。日額100円、300円、450円			
夜間特殊 業務手当	正規の勤務時間として深夜(注2)に勤務したとき。1回480円～1,100円			
家畜保健衛生 業務手当	家畜保健衛生所の職員が家畜の伝染病の予防等に関する業務に従事したとき。日額650円、月額13,500円			
環境監視等 手当	現場に立入って環境監視等の業務に従事したとき。日額180円、270円			
災害防止作業等 手当	勤務時間外の午後9時から翌日午前5時前の間に緊急呼出しにより勤務したとき。1回310円 暴風雨警報、風雨注意報等の発令下で災害防止の現場業務に従事したとき。日額500円			
高圧電気 作業手当	水道事務所の職員が高圧電気の通ずる施設での定期点検等に従事したとき。日額270円			
麻薬取締 業務手当	健康福祉環境部の職員が麻薬取締員として捜査等に従事したとき。日額500円			
患者接触等 業務手当	結核患者、精神病患者等に直接接する業務に従事したとき。日額240円			
航空業務 手当	ヘリコプター操縦業務に従事するとき。1時間5,100円、1か月80時間が限度			
	業務のためヘリコプターに搭乗するとき。1時間1,900円～3,070円、1か月80時間が限度			
	ヘリコプターの整備業務に従事するとき。日額750円、950円			
外国勤務 手当	外国に勤務する職員に対して在勤基本手当、住居手当、子女教育手当を支給。			
警 察 職 員 手 当				
呼出し加算	警察職員が勤務時間外の午後9時から翌日午前5時前の間に緊急呼出しを受け勤務したとき。1回1,240円			
私服業務 手当	警察職員が犯罪捜査、警備情報収集等の業務に従事したとき。日額560円、月額11,800円			
交通捜査 業務手当	警察職員が人身交通事故処理又は捜査等の業務に従事したとき。日額560円、月額11,800円			
	警察職員が高速道路における交通捜査業務に従事したとき。日額840円、月額17,600円			
	警察職員が夜間(日没から日の出まで)に交通捜査業務に従事したとき。日額280円			
	警察職員が夜間(日没から日の出まで)に高速道路で交通捜査業務に従事したとき。日額420円			
交通整理 業務手当	警察職員が交通捜査以外の交通事故処理・交通整理等の業務に従事したとき。日額310円、月額7,100円			
	警察職員が高速道路において交通整理業務に従事したとき。日額460円、月額9,600円			
白バイ業務 手当	警察職員が白バイによる交通取締等業務に従事したとき。日額560円、月額11,800円			
パトカー 業務手当	警察職員が白バイ以外の特殊自動車により交通取締等業務に従事したとき。日額420円、月額8,800円			
	警察職員が高速道路においてパトカー業務に従事したとき。日額450円、月額9,500円			

手 当		部 署		
名 称	内 容	知事 部局	公安 委員会	教育 委員会
看守業務手当	警察職員が留置人の監視又は被疑者護送の業務に従事したとき。日額280円、月額6,000円			
犯罪鑑識業務手当	警察職員が犯罪鑑識の業務に従事したとき。日額280円、560円。月額6,400円、11,800円			
警ら業務手当	警察職員が徒歩、自転車、原付自転車による警ら業務に従事したとき。日額340円、月額7,100円			
少年補導業務手当	警察職員が街頭等で少年補導の業務に従事したとき。日額300円、月額6,500円			
自動車整備業務手当	警察職員が警察車両の整備又は検査業務に従事したとき。日額180円、月額3,700円			
自動車運転免許技能試験業務手当	警察職員が自動車運転免許技能試験の業務に従事したとき。日額190円、月額3,900円			
無線電話機通信業務手当	警察職員が無線電話機による通信指令、操作の業務に従事したとき。日額110円、月額2,400円			
海外犯罪捜査情報収集業務手当	警察職員が海外で現地警察官を伴わず犯罪捜査情報の収集業務に従事したとき。日額1,100円			
身辺警衛・警護業務手当	警察職員が警護対象者の身辺警衛及び警護の業務に従事したとき。日額640円、1,150円			
銃器犯罪捜査業務手当	警察職員が防弾装備を装着し武器を携帯しての銃器犯罪捜査の業務に従事したとき。日額820円、1,100円1,640円			
特殊危険物質処理業務手当	警察職員がサリン等の危険物質を処理する関係業務に従事したとき。日額150円から460円、4,600円			
核原料物質輸送警備業務手当	警察職員が核原料物質等を輸送する車両の警備業務に従事したとき。日額640円			
山岳警ら業務手当	警察職員が山岳遭難者の救助業務、登山者の安全誘導警戒業務に従事したとき。日額1,200円、2,000円			
山岳警ら訓練業務手当	警察職員が山岳警らの訓練業務を山岳で実施したとき。日額600円、1,000円			
救難・救助業務手当	警察職員がロープを利用して行われる救難救助業務に従事したとき。日額370円、520円			
救難・救助訓練業務手当	警察職員が救難救助の訓練業務に従事したとき。日額180円、260円			
術科指導業務手当	警察職員が柔道、剣道及び逮捕術の指導業務に従事した術科指導員に日額240円			
大規模災害時の捜索救助業務手当	警察職員が大規模災害下での遭難者の捜索救助又は救援業務に従事したとき。日額840円、1,680円			
爆発物処理業務手当	警察職員が爆発物容疑物件に近接して爆発物の処理業務に従事したとき。1回5,200円			
潜水業務手当	警察職員が潜水器具を着用しての人命救助、証拠品捜索等の業務に従事したとき。1時間310円、780円、1,500円			
潜水訓練業務手当	警察職員が河川、湖等での潜水訓練業務に従事したとき。1時間150円、390円、750円			
教 育 職 員 手 当				
多学年学級担当手当	二学年で編成した学級を担当する教員に支給。月額6,090円			
多学年学級担当手当	三学年で編成した学級を担当する教員に支給。月額7,350円			
教育業務連絡指導業務手当(主任)	教務その他の教育に関する業務の連絡調整・指導助言業務を行う主任等の職にある教員に支給。日額200円			

手 当		部 署		
名 称	内 容	知事 部 局	公安 委 員 会	教育 委 員 会
非常災害時緊急 業務手当	教員が学校の管理下で非常災害時の緊急業務に従事したとき。日額1,500円～6,400円			
修学旅行等引率 指導業務手当	教員が宿泊を伴う修学旅行等での生徒等の引率・指導業務に従事したとき。日額1,700円			
対外運動競技等引 率指導業務手当	教員が対外運動競技等で宿泊を伴うもの又は週休日等に生徒等を引率して指導業務に従事したとき。日額1,700円			
部活動指導 業務手当	教員が週休日等に学校の管理下において実施される部活動の指導業務に従事したとき。日額600円、1,200円			
入学試験合否判定 等業務手当	教員が週休日等に入学試験での受験生の監督、採点又は合否判定等の業務に従事したとき。日額450円、900円			
兼 務 手 当	教員が本務以外に夜間定時制の課程の業務に従事したとき。日額1,200円			
兼 務 手 当	教員が本務以外に昼間定時制の課程の業務に従事したとき。日額1,200円			
通信教育添削指導 業務手当	教員が本務以外に通信教育の添削指導業務に従事したとき。1通110円、月額3,850円(1か月35通超のとき)			
通信教育面接指導 業務手当	教員が本務以外に通信教育の面接指導業務に従事したとき。1時間1,200円			
通信教育連絡指導 業務手当	通信教育の協力校の職員が行う連絡指導業務に従事したとき。月額1,200円			

(注) 1. 内容欄の記述は、条例及び規則の全てを網羅したものではなく、簡略な説明である。

2. 深夜とは、午後10時後翌日午前5時前の間である。

給料の調整額、特定の職種に対する手当及び一般的な手当

調整額及び手当の一部については、国の法律において規制されているため、岐阜県単独では直ちに改廃することは困難な場合もあることを承知のうえ、監査の意見では、その部分にまで踏み込んで記述している。

「1」 給料の調整額（条例第9条）

(1) 概要

条例に定める「給料表」の額が職務の複雑さ、困難さ若しくは責任の度合い又は勤労の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤労条件が同一の給料表が適用される同じ職務の級に属する他の職に比べて著しく特殊な職に対し適当でないと認めるときは、その特殊性に基づき、給料月額につき適正な調整額表を定め、給料の一部として調整額が支給されるものとして、昭和32年に現行条例に規定された。ただし、調整額は調整前における給料月額の25%が限度である。

給料の調整額の支給対象職員及び調整数並びに調整基本額が定められ、調整額の計算は、該当する職員の調整基本額に調整数を乗じて算出する(別添2「給料の調整額表」参照)。

この調整額は、給料の一部として支給されるため、勤務1時間当たりの給与額、調整手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、期末手当、勤勉手当、退職手当、休職者の給与、特勤勤務手当、特勤勤務手当に準ずる手当、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当等の計算の基礎となる。ただし、管理職手当の支給額の計算の基礎とはされない。

岐阜県は、行政職用、公安職用及び研究職用の他に教育職用として4種類、医療職用として3種類及び技能職用の合計11種類の「給料表」を設定している(別添1「給料表」参照)。

通常は、その「給料表」による給料月額が支給されるのみであるところ、例えば、病院及び保健所に勤務する医師は、医療職給料表(一)が適用されるが、病院で常時結核又は精神病患者の診療に直接従事する医師は、一般の医療業務に従事する医師に比べてその職務内容の危険性又は困難性を考慮して、さらに調整額を支給するものである。

支給実績

(単位：人、円)

年 月	支給人員	4月1か月間の支給金額
平成14年4月	1,826	42,081,439
平成15年4月	1,782	40,177,746

(2) 監査の結果

岐阜県食肉衛生検査所において、と畜場等で食肉の検査業務に従事している獣医師である職員の「給与簿」を任意にサンプル抽出し、閲覧及び質問により検討した結果、調整額は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

岐阜県食肉衛生検査所に勤務する獣医師は毎日のようにと畜場で、食肉にできない病気の家畜の有無の検査、生体検査(牛等の行動異常、神経症状の有無の検査)、解体後の検査(一頭ごとに食肉として安全であるかどうか各臓器・リンパ節・枝肉等の検査)、BSE検体試料の採材(牛の頭部から延髄を採取し検査)等を行い、検査に合格した枝肉及び内臓に検印を押す業務を実施している。

と畜場での上記のような業務は、保健所等他の部署に勤務する獣医師と比較すると常時特殊な業務を行っており、給与上でなんらかの差を付けるため、調整額が支給されているものである。

しかし、昭和32年4月の創設当初に比べれば、施設及び設備の改良及び検査技術の進歩・発達等により検査業務環境は向上し、病原菌等に感染する危険性はかなり減少しているものと考えられる。したがって、この獣医師に関する調整額について、環境の変化に合わせて支給対象範囲及び支給額等について見直すべきである。

今回の監査においては、サンプルとして獣医師に関する調整額を検証したが、医師、看護師といったその他の職の給料の調整額についても、制度を創設した時の環境等が時代とともに変化しており、これに合わせて支給対象範囲及び支給額等について見直す必要がないか、再検討することが望まれる。

「2」 教職調整額

(1) 概要

昭和47年1月に「岐阜県教育職員の給与その他の勤務条件の特例に関する条例」(以下「給特条例」という。)及び「岐阜県教育職員の給与その他の勤務条件の特例に関する条例施行規則」(以下「給特条例施行規則」という。)に定められ、小学校、中学校及び高等学校の教育職員の勤務態様の特殊性に着目して、その勤務時間の内外を問わず、これを包括的に評価して支給されるものである。したがって、上述の教職員については、時間外勤務手当及び休日勤務手当の支給対象外となっている。

この教職調整額は、現状では給料の一部と見なされており、例えば、調整手当、へき地手当、へき地手当に準ずる手当、寒冷地手当、産業教育手当、定時制通信教育手当、期末手当、勤勉手当、退職者の給与及び退職手当を算定する際に、算定基礎に含めて計算されている。

なお、教職調整額を手当の算定基礎に含めない手当としては、給料の調整額、管理職手当、給与の減額及び夜間勤務手当がある。

支給状況等は下記のとおりである。

根拠法令	給特条例第3条第1項
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	教育職給料表(二)及び(三)の適用者のうち、その職務の級により、次のように支給する ・1級又は2級である者 給料月額×100分の4
現在の支給単価の根拠	公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法第3条第1項による
創設年月	昭和47年1月

支給実績

(単位：円、人)

区 分	平成14年度	平成15年度
支給金額	2,629,724,515	2,579,352,717
延べ支給人員	179,191	177,191

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

(2) 監査の結果

岐阜県立大垣農業高等学校及び岐阜県立華陽フロンティア高等学校において、任意にサンプル抽出した「給与簿」の閲覧及び質問により検討した結果、教職調整額は給特条例及び給特条例施行規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

教職調整額の性格

教職員の業務は就業時間に関係なく生徒に対応する必要があるため、時間外勤務等に対する手当の支給は馴染まず、「教育職給料表」による給料月額 4% 分を時間外勤務手当等に充てる意味で支給するものであり、特に問題はないと考える。

しかし、時間外勤務手当等の性格を持つ教職調整額が、前述のように調整手当、へき地手当等の諸手当の算出基礎額に含まれるのは合理的とは言えない。一般的に、時間外勤務手当を諸手当の算出基礎に含むことはないため、見直しが必要である。

上限の設定

勤続年数及び経験年数に比例して上昇する給料月額に定率 4% を乗じて支給されているため、教職調整額もそれに伴って上昇する結果となる。特に、年齢が高い世代になると給料月額も高い水準となっているため、さらに 4% 加算すると給与額が比例して一層高くなる傾向にある。また、支給対象者が役職者を除く1級又は2級である教職員全員であるため、その総額は大きく、岐阜県の財政に与える影響は大きいと思われる。勤続年数及び経験年数に比例して教職員の時間外勤務が増加するとは考えられないため、少なくとも支給額に上限を設定すべきである。

「3」 初任給調整手当(条例第10条の2)

(1) 概要

専門的知識を必要とし、かつ採用による欠員の補充が困難又は特別の事情があると認められる職に新たに採用された職員に支給する手当である。

これは民間企業の初任給との水準調整を図るとともに、人材を広く確保することが主なねらいで昭和37年4月に条例に追加されたものである。現在は、医師及び歯科医師の職である職員が支給対象で、次の区分により、採用の日から35年内の期間、採用後一定期間(15年を経過した日から1年を経過することによりその額を減じて)支給される。

職員の区分

職 員 の 区 分			
第1種	第2種	第3種	第4種
人口が少ない市及び町に所在する公署に置かれる職で採用による欠員の補充が相当困難であると認められるもの	調整手当の非支給地に所在する公署に置かれる職で左記以外のもの	調整手当の支給区分が乙地とされる地域に所在する公署に置かれる職	調整手当の支給区分が甲地とされる地域に所在する公署に置かれる職

支給額

(単位:円)

職員の区分 期間の区分	職員の区分			
	第1種	第2種	第3種	第4種
1年未満	269,300	216,700	159,600	100,400
2年以上3年未満	269,300	216,700	159,600	100,400
3年以上4年未満	269,300	216,700	159,600	100,400
4年以上5年未満	269,300	216,700	159,600	100,400
5年以上6年未満	269,300	216,700	159,600	100,400
6年以上7年未満	269,300	216,700	159,600	100,400
7年以上8年未満	269,300	216,700	159,600	100,400
8年以上9年未満	269,300	216,700	159,600	100,400
9年以上10年未満	269,300	216,700	159,600	100,400
10年以上11年未満	269,300	216,700	159,600	100,400
11年以上12年未満	269,300	216,700	159,600	100,400
12年以上13年未満	269,300	216,700	159,600	100,400

職員の区分 期間の区分	第1種	第2種	第3種	第4種
13年以上14年未満	269,300	216,700	159,600	100,400
14年以上15年未満	269,300	216,700	159,600	100,400
15年以上16年未満	269,300	216,700	159,600	100,400
16年以上17年未満	265,300	213,400	157,000	98,800
17年以上18年未満	261,300	210,100	154,400	97,200
18年以上19年未満	257,300	206,800	151,800	95,600
19年以上20年未満	253,300	203,500	149,200	94,000
20年以上21年未満	249,300	200,200	146,600	92,400
21年以上22年未満	239,300	102,900	141,000	89,100
22年以上23年未満	229,200	185,300	135,600	85,400
23年以上24年未満	219,400	178,300	130,000	82,100
24年以上25年未満	209,400	170,800	124,700	78,400
25年以上26年未満	199,400	163,600	119,200	75,100
26年以上27年未満	185,700	152,400	111,400	70,200
27年以上28年未満	172,200	141,800	103,500	65,700
28年以上29年未満	158,700	130,900	95,600	61,200
29年以上30年未満	145,000	119,800	87,800	56,300
30年以上31年未満	130,000	108,200	79,200	51,600
31年以上32年未満	115,000	96,400	70,800	46,500
32年以上33年未満	100,200	84,900	62,100	41,900
33年以上34年未満	75,400	65,400	49,400	33,800
34年以上35年未満	42,500	47,500	37,500	26,500

支給実績

(単位：人、円)

年 月	支給人員	4月1か月間の支給金額
平成14年4月	224	49,083,250
平成15年4月	232	49,706,100

(2) 監査の結果

岐阜地域保健所について、任意にサンプル抽出した「給与簿」の閲覧及び質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

医療職給料表には3種類あり、医師及び歯科医師には医療職給料表(一)が適用され、行政職給料表及び教育職給料表よりは高く、また、他の医療職給料表(二)及び(三)よりも高い給料月額が設定されているが、さらに、前述のように初任給調整手当が35年間支給される。

手当の創設当初は、理工系の職員も対象であったが、その後採用環境の変化に伴い医師及び歯科医師である職員のみがこの手当の支給対象として残っている。医師及び歯科医師の採用を促進するためのものであるが、昭和36年当時の採用環境を前提としたこの手当を今もなお残しておくことは望ましくなく、民間病院での医師等の採用状況を調査するなど現状を把握し、場合によっては「給料表」の月額の増額等で対処することも含めて手当の見直しをすべきである。

「4」 調整手当(条例第12条の2、第12条の3)

(1) 概要

この調整手当は、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域の公署に勤務する職員に支給される手当である。また、その地域に近接し、かつ、民間における賃金、物価及び生計費に関する事情がその地域に準ずる地域に所在する公署に勤務する職員にも支給される。当該地域における民間の賃金水準との均衡を図り、職員の採用を容易にするとともに、当該地域における物価、生計費の事情を配慮して、地域による実質的な給与の不均衡を是正し、給与水準を調整することを目的として昭和42年8月に条例に追加されたものである。

調整手当の月額は、給料(給料の調整額を含む。)、管理職手当及び扶養手当の合計額に次の各号に掲げる区分に応じて、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額としている。

支給対象地域

都道府県	支給地域	支給区分	支給割合
東京都	特別区	甲地	百分の十二
愛知県	名古屋市	甲地	百分の十
大阪府	大阪市	甲地	百分の十
岐阜県	岐阜市	乙地	百分の三

(注) 乙地である岐阜市は、平成16年12月をもって支給対象地域から外れている。

支給対象地域に準ずる地域

所在地	支給公署	支給割合
愛知県西春日井郡豊山町大字豊場字八反107	名古屋市事務所農産物情報センター	百分の十

また、「当分の間、医師及び歯科医師については、勤務公署に関係なく、給料(給料の調整額を含む。)、管理職手当及び扶養手当の合計額の10%を調整手当として支給する」と昭和45年5月に条例改正されている。

支給実績

(単位:人、円)

年 月	支給人員	4月1か月間の支給金額
平成14年4月	7,877	104,488,471
平成15年4月	7,879	103,002,283

(2) 監査の結果

各部署の岐阜市に所在する公署に勤務する職員に係る「給与簿」を任意にサンプル抽出し、閲覧及び質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

支給対象地域

公署へ勤務する職員の居住地に関係なく公署が所在する地域を基準にして支給されているが、職員は公署で生活する訳ではなく、生活を営んでいるのは居住地であり、支給対象地域は職員の居住地で判定すべきと考える。

定額支給への見直し

この手当は地域給的の手当であり、指定された地域の公署に勤務することに対して支給されるものであるのに、勤続年数及び経験年数に比例して上昇する給料月額に定率を乗じて支給されているため支給額は給料月額の上昇に伴って上昇する結果となる。しかし、職員の能力・スキルに対しての手当ではなく、単に指定された公署に勤務することに対する手当であるから、定額による支給が適切と考えられる。

医師及び歯科医師

医師及び歯科医師については、どの地域の公署に勤務していても、調整手当が支給され、結果として医療職給料表(一)による一般職より比較的高い本来の給料と、この調整手当及び前述の「初任給調整手当」が支給されることになる。

「給料表」の月額給料以外に諸手当を支給し医師及び歯科医師を採用し易くする意図は理解できるが、全体的な見直しをすべきである。民間病院の医師及び歯科医師との均衡を図った「給料表」を作成し、適用することにより、他の調整等を廃止し、簡明な制度にすべく再検討が必要と考える。

「5」 住居手当(条例第12条の5)

(1) 概要

大都市を中心とした住宅難及び土地、建築費等の高騰を反映して、職員の負担する家賃、貸間代等の高額化に対処し、その生計費の圧迫を緩和するために、生活補給金的性格のものとして、昭和45年5月に創設されている。

手当の種類及び支給金額

手当の種類	対象者	支給金額
借家・貸間に係る手当	自ら居住するため住宅(貸間を含む。)を借り受け、現に当該住宅に居住(生活の本拠としての居住に限る。)し、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	月額23,000円以下の家賃のとき 家賃から12,000円を控除した額
		月額23,000円超の家賃のとき 家賃から23,000円を控除した額の2分の1の額(16,000円が限度)に11,000円を加算した額
自宅に係る手当	その所有に係る住宅(これに準ずる住宅を含む。)に居住しており、世帯主である職員	3,000円
単身赴任手当受給者の留守家族が居住する借家・貸間に係る手当	単身赴任手当受給者の留守家族	借家・貸間に係る手当の2分の1に相当する額
単身赴任手当受給者の留守家族が居住する自宅に係る手当	単身赴任手当受給者の留守家族	自宅に係る手当の2分の1の額(1,500円)

支給実績

(単位:人、円)

年 月	支給人員	4月1か月間の支給金額
平成14年4月	11,911	106,127,309
平成15年4月	11,963	107,750,278

(2) 監査の結果

知事部局において、任意にサンプル抽出した「住居手当認定簿」と「給与簿」との突合をした結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

金融機関等からの借入金により自宅を建築したときには、借入金利息の一部についての補助あるいは、賃借に係る家賃の一部についての補助等は民間企業でもよくあるケースである。

自宅に係る手当の月額3,000円の根拠は以下の表における「民間における住宅手当の支給状況」の3,336円であると思われる。

現状では、住宅取得資金の調達原資を問わず職員が自ら所有する全ての住宅について一律に住宅手当が支給されているが、支給と自宅建設資金の原資との関連を明確にして支給すべきである。また、支給期間に限度を設けるべきである。

【民間における住宅手当の支給状況】

支給の有無		事業所割合
支	給	50.5%
	借家・借間居住者に対する支給	48.3%
	自宅居住者に対する支給	40.2%
非	支	49.5%
	借家、借間居住者に対する住宅手当月額の 最高支給額の中位階層	26,000円以上 28,000円未満
	自宅居住者に対する住宅手当月額	3,336円

(注) 岐阜県人事委員会 職員の給与等に関する報告ならびに給与改定に関する勧告(平成15年9月)による。また、事業所割合とは住居手当を支給している事業所の割合である。

「6」 時間外勤務手当(条例第14条)

(1) 概要

正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられ、勤務した時間に対して支給される手当であり、次のように支給されている。ただし、管理職手当が支給される職員には適用されない。

支給額の計算

支給額の計算方法は、以下のとおりである。

支給額の計算式
支給額 = 勤務1時間当たりの給与額 × 支給割合 × 時間外勤務時間数
1時間当たりの給与額 = ((給料の月額 + 調整手当) × 12) / (40時間 × 52)
給料の月額 = 給料表による給料 + 給料の調整額

ただし、「初任給調整手当」、「特殊勤務手当」(月額又は日額支給分)、「特地勤務手当」、「へき地手当」、「産業教育手当」、「定時制通信教育手当」及び「農林漁業改良普及手当」の支給対象となる業務に従事したときは次の額を加算する。

加算額
(上記手当の月額 × 12) / (1週間の勤務時間：40時間 × 52) 及び
(上記手当の日額 / 1週間における1日平均所定労働時間：8時間)

また、時間外勤務及び休日、週休日の支給割合は、以下のとおりである。

勤務時間	支給割合
正規の勤務時間が割り振られた日における時間外勤務	100分の125
休日等の正規の勤務時間外及び週休日	100分の135

ただし、上記二つの場合で、勤務時間が午後10時から翌日の午前5時までの間は100分の25を、それぞれに加算する。

さらに、止むを得ず同一週を超える期間において週休日の振替等を行った結果、1週間の法定労働時間(40時間)を超え、かつ、あらかじめ割り振られた1週間の正規の勤務時間を超えて勤務した時間に対しては、次のような手当が支給される。なお、管理職手当が支給される職員は非適用である。

手当の支給額
支給額 = 1時間当たりの給与額 × 25/100 × 超過時間数

支給実績

(単位:人、円)

年 月	支給人員	4月1か月間の支給金額
平成14年4月	8,226	333,086,775
平成15年4月	8,180	339,810,248

時間外勤務時間の集計

時間外勤務時間の集計過程は、次のとおりである。「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」に基づき時間外勤務時間を給与システムにおける「時間外勤務時間入力・修正・送信」メニューの支援機能(時間外勤務時間を入力すると時間外勤務手当を自動計算する支援システム)に入力する。支援機能に時間外勤務時間を入力後、「時間外勤務手当リスト」を出力し、入力データと照合する。

その後「時間外勤務時間数集計リスト」を出力し、時間外勤務手当を時間外勤務時間入力・修正・送信」メニューのデータに入力し、「時間外勤務時間数集計リスト」と入力画面を照合した後、情報システム課にデータを送信する。時間外勤務データの入力チェックは、入力者が行う場合と、入力者以外のものを行う場合がある。

(2) 監査の結果

知事部局

「給与簿」と「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」を任意にサンプル抽出して検討した結果、条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

公安委員会

a. 監査手続における制約

「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」における時間外の勤務内容が、ゴム印等で形式的に作成されていること、また捜査員については捜査上の秘密のため、時間外勤務についての具体的な内容や必要性にまで踏み込んだ監査を実施していない。

b. 押印もれ

警察署において、「給与簿」と「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」を任意にサンプル抽出して検討した結果、従事職員及び命令権者の押印のないもの、休憩時間の記載もれが数件発見された(詳細については、「3 公安委員会で発生する手当(警察職員手当)」を参照)。

押印もれは、命令権者の補助者の指示により事務係が「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」へ記載し、その後、従事職員及び命令権者に印を依頼し、その際に押印がもれたものである。

時間外勤務につき事後承認が認められるとしても、申請者と命令権者の押印がないと、時間外勤務の実在性について誤解を招く可能性があるため、押印を徹底するよう改善が求められる。

上記 b.に記載する事項を除き、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

管理職者の時間外勤務

一般的に民間企業においては、管理職者には時間外勤務手当が支給されない場合がほとんどである。その代わりに役職手当が支給される。

一方、公安委員会においては、例えば、警察署の課長といわれる管理職位にいても時間外勤務手当が支給されているが、下記のような理由により再検討が必要である。

- a. 管理職の機能は、担当部署の管理責任にあり、時間による業務量に比例して給与を支給すべきでない。
- b. 管理職者は、基本給が高いことから、時間外勤務単価が高くなり、時間当たりコストが高くなる。
- c. 部下の時間外勤務を現場管理者として承認する立場にある人まで、時間外勤務手当が支給されている場合は、結果として自分も同じ支給される立場にあることから、甘い承認を招いたり、また牽制機能に欠け、時間外勤務を抑制しようという意識が期待できない。
- d. 時間外勤務手当の支給対象者が多いと管理が複雑になり、管理するための時間と費用も必要になる。

また、部下を相当数持ち、管理する立場にある者は管理職者とするのが妥当である。知事部局の岐阜地域振興局とか岐阜地域保健所では、部下を10名前後持ち、管理職手当の支給を受ける管理職者が存在する。

それに比べて警察署では、総勢84名の署でも管理職者は署長1名しかおらず、また、総勢260名の署でも管理職者は署長を含めて3名である例もあった。組織の特殊性を考慮すると、知事部局及び教育委員会と同じにする必要はないが、少なくとも管理職としての立場にある職員は管理職となり、管理職手当の支給対象者として検討することが求められる。

業務運営における要改善事項

a. 承認権者

「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」は、例えば、警察署においては、署長又は副署長の承認事項となっているが、実態は、課長クラスの職位者が、署長又は副署長に口頭ベースでの事前承認を得たうえで時間外勤務を実施している。

署長又は副署長は、現場管理を直接担っている訳ではないため、詳細な管理の実効性が期待できないし、実際の時間外勤務の承認者が誰であるのか、「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」からは分からない。「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」に署長以外の中間管理職の承認印欄を設け、時間外勤務者の直属の上司も承認印を押印すべきである。なお、「特殊勤務実績簿」では、直属の上司の承認印が押印されている。

b. 管理職者

警察業務全般は、突発的な事件等も多く、時間による業務の管理が本来的に難しく、馴染まないように思われる。

管理職の範囲を広げ、時間外勤務手当を制限して管理職手当を支給した方が良いと思われる。これにより、時間外勤務手当等の管理費用も低下させることが可能になると考えられる。

c. 内勤者の時間外勤務申請

警務課及び会計課等に所属する内勤者の時間外勤務申請については、業務内容に秘密性があるとは思われないことから、具体的な内容を記述すべきである。例えば、課の給与計算、決算業務、出納整理業務等が考えられる。また、内勤者については、外出が少ないことを考えれば、「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」は申請者本人が記述すべきである。内部牽制上も一人がまとめて書くより、牽制効果が期待でき望ましい。

d. 事務職員

ルーティンワークが多い給与計算等の事務職者について、四十代、五十代の給与水準が高い職員が就くべきではない。このような業務は、年齢の比較的若い世代の職員が、担当すれば良いと考える。場合によっては、派遣職員を活用することも考えるべきである。年功序列となっている公務員給与制度の弱点が最も現れており、業務処理費用と業務内容の関係を考えれば、改善が必要である。

「7」 特地勤務手当(条例第20条の3)

(1) 概要

職員が生活の著しく不便な地に所在する公署(以下「特地公署」という。)に勤務する場合における精神的な負担や生活の不便さに対処するため、職員の配置を容易にするために設けられた生活給的手当で、昭和35年3月に創設されたものである。

特地勤務手当の月額、給料及び扶養手当の月額の合計額の25%が限度であり、次のように支給される。

計 算 方 法
支給額 = 特地勤務手当基礎額 × 級地別支給割合
特地勤務手当基礎額 = 現に受けている(給料の月額 + 扶養手当) × 1/2 + 特地公署への異動時の(給料の月額 + 扶養手当) × 1/2
給料の月額 = 給料表による給料 + 給料の調整額

特地公署

所在地	公 署	級別区分
下呂市小坂町大字落合字唐谷2376の1	御嶽少年自然の家	四級地
大野郡清見村大字榎谷字龍ヶ谷116の4	清見村榎谷駐在所	三級地
恵那市長島町正家中野永田字鍋山4の66	恵那市長島町駐在所	二級地
大野郡白川村大字鳩谷517	平瀬警察官駐在所	
大野郡白川村鳩谷字北長434 白川村平瀬字下川原353の37	鳩ヶ谷警察官駐在所 平瀬警察官駐在所	一級地
恵那郡山岡町久保原東山上ヶ平1975の615	山岡町久保原駐在所	
大野郡荘川村大字新淵550 高根村大字上ヶ洞428の1	荘川村駐在所 高根村駐在所	
大野郡荘川村新淵字小石衛門並245の4 高根村上ヶ洞字二本木540	荘川警察官駐在所 高根警察官駐在所	

級地別支給割合

1級地	2級地	3級地	4級地	5級地	6級地
4/100	8/100	12/100	16/100	20/100	25/100

支給実績(特地勤務手当に準ずる手当を含む。)

(単位:人、円)

年 月	支給人員	4月1か月間の支給金額
平成14年4月	40	1,500,250
平成15年4月	44	1,596,979

(2) 監査の結果

任意にサンプル抽出した鳩ヶ谷警察官駐在所及び平瀬警察官駐在所について、「特地公署等実態票」を検討することにより、両駐在所とも特地公署の要件を備えていることを確認した。

また、「給与簿」を閲覧した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

特地公署の見直し

特地公署として指定されている公署の所在地も新たに道路の整備及び諸施設が新設されることなどにより、指定当初よりも次第に生活の不便さは解消されていくものと考えられるため、3年毎に見直しがされているものの随時に特地公署の見直しをする必要がある。

特地公署の基準

生活の不便さを測定するための基準自体の見直しも考慮すべきである。基準を構成する要素は、以下のとおりとなっている。

基準の構成要素

- a. 最寄りの駅又は停留所までの距離
- b. 小学校、中学校及び高等学校までのそれぞれの距離
- c. 郵便局までの距離
- d. 役場までの距離
- e. スーパーマーケットまでの距離
- f. 金融機関までの距離
- g. 診療所、病院及び総合病院までのそれぞれの距離
- h. 最寄りの市の中心地までの距離
- i. 岐阜県庁までの距離

この構成要素からの距離が遠い方ほど点数を高くし、総合点数の50点上から220点以上までを1級地から6級地に指定することとしている。

上記の基準を構成する地点までの移動は、全て公共交通機関の利用を前提としているが、一般道路の整備された現在では自家用車での移動を考慮しなければならない。

また、例えば、公署から小学校、中学校及び高等学校までが遠距離のため不便さを感じるのは、家族で転勤した場合であるが、現状はそれほど家族全員で転勤するケースが多いとは言えない。さらに、最寄りの市の中心地とか岐阜県庁までの距離が判定要素になっているが、これらが普段の生活の不便さに影響するとは考えられない。

さらに、生活の不便さは、職員が生活を営む居住地で判断すべきである。

定額支給

この手当は、指定された地域の特地公署に勤務することに対して支給されるものであるが、勤続年数及び経験年数に比例して上昇する給料月額に定率を乗じて支給されるため、手当の額は給料月額の上昇に伴って上昇する結果となる。しかし、職員の能力・スキルに対しての手当ではなく、単に指定された特地公署に勤務することに対する手当であるから定額支給とすることが適切と考える。

「8」 特地勤務手当に準ずる手当(条例第20条の4)

(1) 概要

生活の不便な地に所在する公署における勤務に伴う生活を不便と感じ、これを苦痛とする度合いに、その地に従前から居住している者とそうでない者との相当の差があることなどを考慮して、職員が公署を異にして前述の特地公署及び特地公署に準ずる公署(以下「準特地公署」という。)に異動し、当該異動に伴って住居を移転した場合(職員の在勤する公署が移転した場合を含む)に、異動の日から3年以内の期間(必要であれば、さらに3年以内の期間)支給される手当で、昭和45年に条例改正されたものである。

特地勤務手当に準ずる手当の月額、給料及び扶養手当の月額の合計額の6%が限度であるが、次のように支給されている。

支給額の計算式	
支給額 = 特地公署(準特地公署を含む。)への異動時の(給料の月額 + 扶養手当) × 期間等の区分に応じた支給割合	
給料の月額 = 給料表による給料 + 給料の調整額	

特地公署に準ずる公署

所在地	公署
揖斐郡坂内村大字広瀬924	坂内村駐在所
恵那郡串原村3171の1	串原村駐在所
吉城郡上宝村大字本郷540	上宝村駐在所
揖斐郡坂内村大字広瀬字宮代935の1	坂内警察官駐在所
武儀郡板取村大道上1541の12	板取警察官駐在所
恵那郡串原村川ヶ渡2284の1	串原警察官駐在所
飛騨市神岡町東茂住133の2	茂住交番
吉城郡上宝村本郷字内野2741の1	上宝交番
吉城郡上宝村栃尾宇田頃家16の7	奥飛騨交番

期間等に応じた支給割合

期間等の区分			支給割合
異動等の日から起算して4年に達するまでの間	特 地 公 署	3~6等級	百分の六
		1 級 地 2 級 地	百分の五
	準 特 地 公 署		百分の四
異動等の日から起算して4年後から5年までの間			百分の四
異動等の日から起算して5年後から6年までの間			百分の二

(2) 監査の結果

任意にサンプル抽出した板取警察官駐在所について、「特地公署等実態票」を検討することにより準特地公署の要件を備えていることを確認した。

また、「給与簿」を閲覧した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

生活の不便さ

前述の特地勤務手当は、特地公署に勤務している職員への手当であるが、この準ずる手当は、特地公署及び準特地公署へ他の公署から異動し、住居を移転せざるを得なかった職員が急に以前の生活に比べて相当の不便さを感じることが想定し、異動後の生活に慣れるまでの間支給されるものである。

生活の不便さを何で測るかは、議論のあるところであるが、最近の道路の整備状況等からみると、特地公署及び準特地公署での生活が特段に不便とは考えられない。また、前述の「特地勤務手当」と同じく、生活の不便さは職員が生活を営む居住地で判断すべきと考える。

定額支給

この手当も「特地勤務手当」と同様に指定された地域の特地公署及び準特地公署に異動し、勤務することに対して支給されるものであるから、定額支給とすることが適切と考える。

「9」へき地手当(条例第20条の5)

(1) 概要

交通条件及び自然的、経済的、文化的諸条件に恵まれない山間地その他の地域に所在する学校として指定するへき地学校及びこれに準ずる学校(以下「へき地等学校」という。)に勤務する教職員に支給する手当であり、へき地教育振興法の一部改正を受けて昭和35年4月に創設され、次のように支給している。

支給額 = (給料の月額 + 扶養手当) × 級地別支給割合

給料の月額 = 給料表による給料 + 給料の調整額

指定へき地等学校は次のとおりである。

(小学校)

郡市名	学校名	級地区分
高山市	岩滝小学校	一級地
瑞浪市	大湫小学校	一級地
恵那市	中野方、飯地小学校	一級地
飛騨市	宮川小学校	一級地
	山之村小学校	三級地
郡上市	相生第二小学校	一級地
	高鷲北小学校	二級地
	石徹白、小川小学校	三級地
下呂市	上原小学校、菅田小学校 東第一小学校、総島小学校 中切小学校	一級地
揖斐郡	坂内小学校(坂内村)	一級地
武儀郡	板取小学校(板取村)	一級地
加茂郡	久田見小学校(八百津町) 他3校	一級地
	潮見小学校(八百津町)他2校	二級地
恵那郡	加子母小学校(加子母村) 他2校	一級地
大野郡	丹生川東小学校(丹生川村) 他3校	一級地
	荘川小学校(荘川村)他3校	一級地
	目和田小学校(高根村)	三級地
吉城郡	本郷小学校(上宝村)	一級地
	栃尾小学校(上宝村)	二級地

(中学校)

郡市名	学校名	級地区分
恵那市	恵那北中学校	一級地
飛騨市	宮川中学校	一級地
	山之村中学校	三級地
下呂市	馬瀬中学校	一級地
揖斐郡	坂内中学校(坂内村)	一級地
武儀郡	板取中学校(板取村)	一級地
加茂郡	八百津東部中学校	一級地
	佐見中学校(白川町)	二級地
恵那郡	加子母中学校(加子母村) 串原中学校(串原村) 上矢作中学校(上矢作町)	一級地
大野郡	荘川中学校(荘川村)他1校	一級地
	白川中学校(白川村)他1校	二級地
吉城郡	北稜中学校(上宝村)	一級地

(準ずる学校)

郡市名	学校名	級地区分
中津川市	神坂小学校 神坂中学校	準へき地
飛騨市	河合小学校 河合中学校	〃
養老郡	時小学校(上石津町)	〃
揖斐郡	藤橋小学校(藤橋村) 藤橋中学校(〃)	〃
加茂郡	神淵小学校(七宗町) 神淵中学校(〃)	〃

支給割合

準へき地	1級地	2級地	3級地	4級地	5級地
4%	8%	12%	16%	20%	25%

支給実績(へき地勤務手当に準ずる手当を含む。) (単位:人、円)

年 月	支給人員	4月1か月間の支給金額
平成14年4月	699	28,046,972
平成15年4月	642	26,557,847

(2) 監査の結果

任意にサンプル抽出した恵那北中学校及び上矢作小学校について、「へき地学校等指定に関する調査表」及び「地図」により検討した結果、両校ともへき地学校の要件を備えていることを確認した。

また、「給与簿」を閲覧した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

交通環境等の変化

へき地等学校に指定している学校も、道路及び諸施設が新設等により、へき地等学校の不便さは解消されていく。したがって、適時にへき地等学校の指定の見直しが必要である。

基準の見直し

この手当は、へき地での生活の不便さに対して支給されるものと考えられ、生活の不便さは教職員が生活を営む居住地で判断すべきものである。現に、生活の便利な近隣の市に居住し、自家用車でへき地等学校に勤務しているケースも見られる。

定額支給

この手当は、指定されたへき地等学校に勤務することに対して支給されるものであり、勤続年数及び経験年数に比例して上昇する給料月額に定率を乗じて支給されるため、手当の額は給料月額の上昇に伴って上昇する結果となる。しかし、職員の能力・スキルに対しての手当ではなく、単に指定されたへき地等学校に勤務することに対する手当であるから定額支給とすることが適切と考える。

「10」へき地手当に準ずる手当(条例第20条の6)

(1) 概要

職員が在勤地(勤務する学校)を異にして、へき地等学校へ異動し、当該異動に伴って住居を移転した場合(勤務する学校が移転した場合を含む。)、異動の日から3年以内の期間(必要であれば、さらに3年以内の期間)、次のように支給される手当である。

支給額：5年に達する日までは(給料の月額+扶養手当)×4%
：5年に達した後の1年は(給料の月額+扶養手当)×2%
給料の月額=給料月額(教職調整額を含む。)+給料の調整額

(2) 監査の結果

任意にサンプル抽出した上矢作小学校の「給与簿」により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

基準の見直し

前述の「へき地手当」と同じく生活の不便さは、教職員が生活を営む居住地で判断すべきである。

定額支給

前述の「へき地手当」と同じく指定されたへき地等学校への異動に伴い住居を移転した者に対して支給されるものであるから、定額支給とすることが適切と考える。

「11」寒冷地手当(条例第21条)

(1) 概要

一定の寒冷・積雪の度合いの厳しい地域に勤務する職員に対して、暖房用燃料費、衣料の購入費、除雪費あるいは家屋修繕費等生計費の一時的増嵩を補填するために支給する手当であり、生活給の手当として昭和25年9月に創設されたものである。

(支給範囲)

基準日に寒冷地に在勤する職員又は基準日の翌日から翌年の2月末日までの間に採用・異動等により職員として寒冷地に在勤することとなった職員を支給範囲とする。

(注)1. 基準日とは、10月31日(その日が日曜日に当たるときはその前々日、土曜日に当たるときはその前日)

2. 寒冷地とは、次の表の地域及び表の公署所在地

地域

地 域	区 分
高山市 郡上郡 白鳥町のうち旧福井県大野郡石徹白村の区域、高鷲村 益田郡 萩原町のうち旧大野郡山之口村の区域 大野郡 全町村 吉城郡 全町村	5級地
揖斐郡 坂内村、徳山村	4級地
中津川市のうち旧長野県西筑摩郡神坂村の区域 郡上郡 白鳥町のうち5級地に含まれない地域 奥明方村 益田郡 萩原町のうち5級地に含まれない地域、小坂町、馬瀬村	3級地
中津川市のうち3級地に含まれない地域 恵那市のうち旧恵那郡東野村及び旧恵那郡飯地村の区域 不破郡 関ヶ原町 揖斐郡 春日村、久瀬村、藤橋村 本巣郡 根尾村 山県郡 美山村のうち旧北山村の区域 武儀郡 板取村 郡上郡 八幡町のうち旧西川村の区域、大和村 加茂郡 白川町のうち旧黒川村の区域、東白川町 恵那郡 坂下町、川上村、加子母村、付知町、福岡村、蛭川村、岩村町 益田郡 下呂町	2級地
美濃市のうち旧武儀郡洲原村、旧武儀郡下牧村及び旧武儀郡上牧村の区域 瑞浪市のうち旧土岐郡大湫村及び旧恵那郡陶町の区域 恵那市のうち2級地に含まれない地域 土岐市のうち旧土岐郡鶴里村及び旧土岐郡曾木村の区域 養老郡 上石津村 不破郡 垂井町 揖斐郡 揖斐川町、谷汲村、池田町のうち旧宮地村の区域 本巣郡 本巣町 その他 山県郡等の一部の地域	1級地

公署

所在地	公署	区分
恵那市長島町正家中野永田字鍋山4の66 恵那郡山岡町久保原東山上ヶ平1975の615	恵那市長島町駐在所 山岡町久保原駐在所	2級地
長野県飯田市北方856の1	恵那山トンネル交通管制室	4級地
下呂市小坂町大字落合字唐谷2376の1	御嶽少年自然の家	5級地

(基準額)

職員の世帯等の区分を次に掲げる4区分とし、当該区分に掲げる定額を支給する。

(単位：円)

支給地域の区分	世帯等の区分			
	世帯主である職員			その他の職員
	扶養親族が3人以上ある職員	扶養親族が1人又は2人ある職員	扶養親族のない職員	
1級地	39,600	33,000	19,800	14,200
2級地	67,500	56,300	33,600	23,300
3級地	97,800	81,500	49,100	34,200
4級地	129,600	108,000	65,000	45,800
5級地	163,700	136,500	82,900	59,200

なお、5級地及び4級地に在勤する職員には、基準日における世帯区分に応じ次の基準額に加算して支給する。

(単位：円)

支給地域の区分	世帯等の区分		
	世帯主		その他
	扶養親族のある者	扶養親族のない者	
4級地	8,200	5,500	2,700
5級地	16,500	11,000	5,500

(2) 監査の結果

中津川警察署において、任意にサンプル抽出した「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

支給対象

寒冷地手当は、生活給として支給されていることから、支給対象者は寒冷地で生活を営む職員に限定すべきであるが、最近の道路の整備状況及び車社会の発展からみると、公署からかなり距離のある居住地からの通勤が可能であり、寒冷地に居住していない職員に対し、手当が支給される不合理が生じている可能性がある。

したがって、公署の所在地を基準に支給対象者を決定する方法から、職員の居住地を基準として決定する方法に変更することが望まれる。また、住宅構造は、手当の創設時に比べると、より耐熱性が向上し、保温効果も良くなっていることが考えられ、支給対象地域を見直す必要もある。

改正による経過措置

平成16年度に、次のような条例改正が実施され、手当は縮減されているものの、改正後の手当額に至るまでの経過措置(激変緩和措置)が最長6年間にわたることとなっているため、その縮減効果が直ぐには現れないうえ、経過措置に係る管理事務の煩雑さも招く結果となっており、改善が求められる。

下記に今回改正となった概要と経過措置適用後の影響額を記載し、次頁に支給対象地域の見直した結果を一覧表として記載した。

(改正概要)

- a. 支給地域は、気象条件が北海道と同程度と認められる市町村に限定。
- b. 支給額の引き下げ及び加算措置の廃止。
- c. 支給方法を一括支給から月額支給に変更。
- d. 支給対象期間については、11月から翌年2月までを11月から翌年3月までに変更。
- e. 寒冷地との均衡上必要と認められた指定公署については、その公署に在勤し、かつ、公署所在地の近隣に居住する職員のみを支給対象とする居住地要件を追加。

(影響額)

(単位：百万円)

区分	支給見込額	前年度との差額	見直し前との差額	区分	支給見込額	前年度との差額	見直し前との差額
見直し前	401	-		19年度	154	28	247
16年度	349	52	52	20年度	151	3	250
17年度	326	23	75	21年度	150	0	251
18年度	182	143	219	22年度	150	0	251

経過措置

指定解除地域

2年間据え置き、3年目は年間4万円、以後1年ごとに年間3万円ずつ逓減させた金額を支給(最大6年間適用)

継続支給地域

1年目は年間3万円、以後1年ごとに年間2万円ずつ逓減させた金額を支給(最大5年間適用)

新基準額に達するまで適用

見直し後の寒冷地手当支給地域

		岐阜	西濃	武儀可茂	郡上	東濃	飛騨
5級地 4級地 (12)							高山市 飛騨市 大野郡8 吉城郡2
4級地 4級地 (2)			坂内村 藤橋村 (徳山村)				
2級地 4級地 (3)			(藤橋村)	東白川村		川上村 加子母村	
5級地 非支給 (9)					白鳥町 高鷲村		萩原町
3級地 非支給 (4)					(白鳥町) 明宝村	中津川市	(萩原町) 小坂町 馬瀬村 下呂町
2級地 非支給 (16) 美山町			関ヶ原町 春日村 久瀬村	板取村 白川町	八幡町 大和町	(中津川 恵那市 坂下町 付知町 福岡町 蛭川村 岩村町)	
1級地 非支給 (24) 伊自良村 (美山町)			上石津町 垂井町 揖斐川町 谷汲村 池田町	美濃市 洞戸村 武芸川町 武儀町 上之保村 七宗町 八百津町 (白川町)	(八幡町) 美並村 (明宝村) 和良村	瑞浪市 (恵那市) 土岐市 山岡町 明智町 串原村 上矢作町	金山町
計		2	8	9	1	13	1

新寒冷地

17市町村

指定から外れた地域

49市町村 - 12市町村(山県1、本巢1、郡上6、下呂4) = 34市町村

は支給対象地域が一部の地域である。

「12」産業教育手当(条例第22条の2)

(1) 概要

根拠法令	条例第22条の2、規則第48条2から7
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	農業又は工業の課程を置く高等学校に勤務する教諭等のうち実習を伴う農業又は工業の科目を主として担当する者に対し支給 給料月額×100分の10 (定時制通信教育手当受給者は100分の6)
現在の支給単価の根拠	改正前の農業、水産、工業又は商船に係る産業教育に従事する国立及び公立の高等学校の教員及び実習助手に対する産業教育手当の支給に関する法律(産業教育手当法)第4条
創設年月	昭和32年4月

支給実績 (単位：円、人)

区 分	平成14年度	平成15年度
支給金額	259,963,467	248,212,282
延べ支給人員	6,777	6,682

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

岐阜県立大垣農業高等学校往査時において、農業の担当の教員の業務内容について質問した結果、以下の回答を得た。

項 目	一般の教員	農業の教員
始 業 時 間	午前8時30分	始業時間前に、農場生産物の状況把握・確認のため、午前8時前までに出勤する必要がある。
授 業 内 容	年間指導計画に沿って計画通り進められる。	天候、生育状況等により授業を進める必要がある。
終 業 時 間	午後5時15分	放課後の午後4時以降、生徒の当番実習にあたり、実習授業、当番実習の後片付けを午後6時過ぎまで行う必要がある。
業務の複雑性	年度当初の計画で業務が行える。	天候により授業の場所の変更を要する。 天候の変化による生育速度の変化、大雨、台風、降雪等による災害の影響により、計画通り業務を進めることができない。

大垣農業高等学校の生徒数、専門教員数の推移

(単位:人)

年度	生徒数	教員数
平成 8年度	545	44
平成 9年度	572	42
平成10年度	562	42
平成11年度	553	41
平成12年度	538	41
平成13年度	556	41
平成14年度	513	39
平成15年度	480	37
平成16年度	478	36

(2) 監査の結果

岐阜県立大垣農業高等学校において、「給与簿」の計算チェック及び質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

昭和32年に「農業又は水産に係る産業教育に従事する国立及び公立の高等学校の教員に対する産業教育手当の支給に関する法律」の制定に伴い創設されたものである。当時は、日本経済の高度成長を背景として、これらの産業の担い手を育成するために、農業、工業高校等の教員及び実習助手を確保する必要性があり、他の一般教職員に比べて優遇措置を講じたと考えられる。

しかし、手当の創設時とは違い、現在では、生徒数は減少しており、一方で教員免許を取得しても教職に就けない若い有資格者が多い。この現状を考えれば、人材の需給状況から判断して、10%もの給与増は必要ないと言える。

農業高校の教員に質問したところ、「他の普通科教員に比べれば、時間が不規則なことや、生き物を相手にしなければならないなどの苦勞が伴う。」という趣旨の説明を受けた。これは、もっともな面もあると思われるが、現在の教員余りの時代では、10%までの支給増は必要ない。

一案としては、10%の手当を縮小し、その分を優秀な教員等を処遇するために充てるなどの措置が考えられる。

「13」 定時制通信教育手当(条例第22条の3)

(1) 概要

根拠法令	条例第22条の3、規則第48条の8から10の2
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	定時制又は通信制の課程を置く高等学校の校長及び教員等に対し支給 給料月額×100分の10 (管理職手当受給者は100分の8)
現在の支給単価の根拠	改正前の高等学校の定時制教育及び通信制教育振興法第6条
創設年月	昭和35年

支給実績 (単位：円、人)

区 分	平成14年度	平成15年度
支給金額	92,732,907	92,536,894
延べ支給人員	2,295	2,319

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

岐阜県立華陽フロンティア高等学校 定時制

(2) 監査の結果

岐阜県立華陽フロンティア高等学校 定時制について、「特殊勤務実績簿」及び「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

定時制通信教育手当は、国の高度経済成長政策の下で定時制通信教育の振興を図るため、「高等学校の定時制教育及び通信教育振興法」の改正を受け、優秀な教員を確保する趣旨で昭和35年に条例追加されたものである。

しかし、産業教育手当と同様に、現在の人材の需給状況から判断すれば、この10%もの給与増は必要ないと言える。

また、定時制高等学校の教員から、「定時制の教員の勤務時間は、10時30分から19時45分又は12時50分から21時35分であり、勤務時間が不規則であることや、多種多様な生徒に対し指導を行う必要があるため業務が困難である。」という趣旨の説明を受けたが、優秀な人材確保という制度創設時の趣旨に、現状では合致していない。

今日の少子化による教員余りの時代から考えれば、産業教育手当と同様に10%の手当を縮小し、その分を優秀な教員等を処遇するために充てるなどの措置が考えられる。

岐阜県立華陽フロンティア高等学校 通信教育

(4) 監査の結果

岐阜県立華陽フロンティア高等学校 通信教育について、「特殊勤務実績簿」及び「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(5) 監査の意見

通信教育の教員に定時制通信教育手当が支給される趣旨は定時制の教員と同様である。この手当も産業教育手当と同様に現在の人材の需給状況からみれば、この10%もの給与増は必要ないと思われる。

通信教育の教員から「日曜勤務が多いため家族とのコミュニケーション、地域とのつながりへの支障が生じる。また、複雑多様化した生徒層への指導が要求されるし、生徒指導は人間関係が構築されたうえで行う必要があるが、通信教育であるため人間関係を構築することが全日制高校よりも困難である。また、通信教育であるため、就労生徒、広域通学生徒との連絡、指導の徹底が困難である(提出物及び返却物の遅配、留守番電話による手続き等の連絡)。 」という趣旨の説明を受けた。

しかし、日曜勤務に対しては代休が設定されており、また、複雑多様化した生徒指導の困難性、人間関係が構築されたうえでの指導の困難性、就労生徒及び広域通学生徒との連絡及び指導の徹底の困難性等は、優秀な人材確保という制度創設時の趣旨に、現状では合致していない。

今日の少子化による教員余りの時代から考えれば、産業教育手当と同様に10%の手当を縮小し、その分を優秀な教員を処遇するために充てるなどの措置が考えられる。

「14」 農林漁業改良普及手当(条例第22条の4)

農業、林業及び漁業のうち、以下は、農業関連のみを対象としている。

(1) 概要

手当の内容等

根拠法令	条例第22条の4
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	給料月額100分の8、100分の12
現在の支給単価の根拠	農業改良助長法第14条の5
創設年月	昭和39年

支給実績

(単位：円、人)

区 分	平成14年度	平成15年度
支給金額	79,417,140	77,736,968
支給人員	178	176

(注) 手当の支給対象者は、改良普及員及び専門技術員である。

農業改良助長法の簡単な説明

農業者が農業経営等に関する有益かつ実用的な知識を得、これを普及交換することができるようにするため、農業に関する試験研究及び普及事業を助長し、環境と調和のとれた農法、効率的かつ安定的な農業経営の育成及び地域に即した農業の振興を図り、併せて農村生活の改善に資することを目的としている。

支給対象職員(改良普及員)の説明

改良普及員となるためには、下記の試験に合格する必要がある。

改良普及員試験の内容

筆記試験	必須項目	教育概論、農業概論
	選択項目	受験者が2項目選択 (作物・園芸・畜産・家畜衛生・土壌肥料・植物病理及び昆虫・農業機械及び施設・植物育種・生命工学・生物化学・食品化学及び食品加工・マーケティング論・農業経済・家庭経済・会計学・労働科学・栄養学・建築及び住居・農村計画・生活福祉・社会学・統計学及び情報処理)
口述試験		受験動機や農業に関する所見、社会時事問題等について質問

改良普及員試験の合格率(岐阜県)

年 度	受験者数	合格者数	合格率
平成11年	53人	49人	92.4%
平成12年	32人	26人	81.2%
平成13年	40人	30人	75.0%
平成14年	52人	40人	76.9%
平成15年	105人	79人	75.2%

- (注) 1. 農業改良助長法の改正により、今後は改良普及員資格ではなく、普及指導員資格が必要となるが、そのレベルは、現在の改良普及員の資格試験より高いレベルに上げられる予定である。
2. 受験資格：大学卒業者に実務経験は必要ないが、短大卒業者は2年、高校卒業者は6年の実務経験が必要である。

手当支給の趣旨

手当支給の趣旨を西濃地域農業改良普及センターに質問したところ、以下の回答であった。

「普及関係職員の職務は、高度かつ実践的な科学的技術・知識を駆使し、さまざまな農業者に直接接して、新技術を地域の条件に応じて現場に合った形で、農業者に普及し、農業経営等の改善のための指導を行うなど一般の行政職に比べ複雑困難な研究職、教育職に近い性格を有する職務であり、このような職務の特殊性に鑑み、普及活動を行っている(勤務日数の2分の1以上を普及活動に従事)普及関係職員に対して農業改良普及手当を支給することができることとされている。

普及関係職員については、このような現場における非定型的な業務に従事するのが常であり、複雑困難な職務が恒常的・安定的に行われるものであるため、職員がその職務に精励し、人材の確保が図られるよう、その都度支払われる手当ではなく恒常的な職務手当として支給できる特別の手当として、位置付けられている。

なお、高度かつ実践的な科学的技術・知識とは、各作物の種類や栽培特性、農業資材の種類や特性、農薬の種類や使用方法等の細部にわたる情報やそれらに精通した人材に関する情報等、農業経営をより効果的に展開するための有益かつ実用的な知識等をいう。」

(2) 監査の結果

西濃地域農業改良普及センターにおける改良普及員の「給与簿」を任意にサンプル抽出して計算チェックした結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

最近の農業概況

統計データによると、西濃地域の農業の概況は以下のとおりであり、総農家数は、減少傾向にあり、農家の高齢化及び放置された耕地も問題となっている。さらに、新規参入者が少ないという状況である。

西濃地域の農業概況

項目名	平成2年	平成7年	平成12年	前対比(%)
総農家数 (戸)	24,743	23,100	21,294	92.2
西濃 (戸)	18,217	17,195	15,792	91.8
揖斐 (戸)	6,526	5,905	5,502	93.2
専業農家(戸) (戸)	963	1,054	1,244	118.0
西濃 (戸)	692	728	872	119.8
揖斐 (戸)	271	326	372	114.1
第一種兼業農家 (戸)	762	1,174	773	65.8
西濃 (戸)	560	868	540	62.2
揖斐 (戸)	202	306	233	76.1
第二種兼業農家 (戸)	17,698	15,993	14,515	90.8
西濃 (戸)	13,382	12,182	11,081	91.0
揖斐 (戸)	4,316	3,811	3,434	90.1
農家人口 (人)	120,622	110,749	101,022	91.2
西濃 (人)	90,085	83,607	75,875	90.8
揖斐 (人)	30,537	27,142	25,147	92.6
耕地面積 (ha)	19,577	18,771	*18,128	96.6
西濃 (ha)	14,972	14,373	*13,914	96.8
揖斐 (ha)	4,605	4,398	*4,214	95.8
うち 田 (ha)	16,653	16,038	*15,600	97.3
西濃 (ha)	13,092	12,622	*12,305	-
揖斐 (ha)	3,561	3,416	*3,295	-
うち 畑 (ha)	2,915	2,734	*2,510	91.8
西濃 (ha)	1,880	1,756	*1,598	-
揖斐 (ha)	1,035	978	* 912	-

(注) 農林水産統計年報による。ただし、*印については平成10年数値である。

国の動向

農業改良助長法は、昭和23年に制定された法律であり、時代背景から考えれば、環境は大幅に変化していると言える。また、平成16年5月の農業改良助長法の一部改正の概要は、以下のとおりであり、国と都道府県との協同事業であることに変わりないが、従来に比べ、推進手法が都道府県の裁量に委ねられる部分が多くなった。

a. 普及職員の一元化

政策課題に対応した高度かつ多様な技術をよりの確に農業現場へ普及するため、専門技術員と改良普及員の2種類の普及職員を普及指導員として一元化する。改良普及員より高度な内容の普及指導員資格試験は国が行い、職員の資質の向上を図ることが可能となる。

b. 普及センターの必置規制の廃止

普及センターの必置規制を廃止するとともに、普及センターの地域管轄及び職員の所属要件、所長要件を廃止する。普及センターの設置は都道府県の裁量に委ねられ、弾力的、機動的な運営が可能となる。

c. 普及手当の上限規定を廃止

都道府県の判断により実態に応じた運用が可能となるよう、普及職員に支給される普及手当の上限を廃止する。普及手当の上限が廃止されるため、手当の支給は都道府県の裁量に委ねられることになる。

d. 普及指導員の任用

普及指導員に任用されるには、国の普及指導員資格試験に合格する必要があるが、改正前の専門技術員の資格試験に合格した者は、改正後の普及指導員の資格試験に合格したものと見なす。また、改正前の改良普及員の資格試験に合格した者も、3年間、同様に見なす。

改善

普及職員の具体的な専門性は、地域の農業者と接した活動の中で、常に農業者の信頼に応えうる技術と、地域の農業者や関係者等をまとめ地域の活性化を生み出すコーディネート力が必要とされる職務であり、一般の行政職と比較すれば、特殊性を有することは理解できる。

しかし、試験の難易度、職務内容から考えれば、12%の給与増の必要性があるのか疑問に思われる。

また、現場に密着した活動を堅持することで、農政と現場を繋ぎ、各種の農業施策を浸透させる普及活動の必要性は理解できるものの、実績を問われた場合、上記の表にあるように右下がりの傾向にあることは、否めない。

今般、上記のように国の改革が進められ、地方の裁量の余地が出てきている現状においては、普及職員の処遇を考える良い機会であり、支給割合について縮小する方向で検討することが必要である。

「15」 義務教育等教員特別手当(条例第22条の6)

(1) 概要

小学校及び中学校等の義務教育諸学校の教職員に優秀な人材を確保することを目的として、昭和49年の学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法(いわゆる、人材確保法)に基づき教員給与の改善のため昭和50年7月に創設された手当である。

現在は、小学校、中学校、高等学校、盲学校、聾学校及び養護学校に勤務する全ての教職員に支給される。

支給額は号給の区分により、月額5,000円から20,200円までである。

支給実績 (単位：人、円)

年 月	支給人員	4月1か月間の支給金額
平成14年4月	15,534	220,220,000
平成15年4月	15,416	220,825,300

(2) 監査の結果

石徹白小学校教員の「給与簿」を任意にサンプル抽出して計算チェックした結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

この手当は、優秀な人材が民間企業に流れる傾向にあったため、教職員としての人材を確保するために昭和50年に創設されたものである。

最近では、少子化が進み、教員免許を取得しても直ぐには教職員に採用されないほどの教員就職難であり、採用側は有利な状況となっている。

したがって、特別な手当を支給しなければ、優秀な人材が確保できないという状況ではないと考えられ、手当の創設時からの社会情勢の変化に合わせたものとするよう検討すべきである。

「16」退職手当

(1) 概要

手当の内容及び計算方法

岐阜県経営管理部人事課作成の「人事給与事務の手引」によると、退職手当は、職員が退職した場合又は死亡した場合に、その者又はその遺族に対して支給される手当で、勤続報償的な性格を有するとされているが、一般的に退職金の性格は、a.賃金後払説、b.功績報償説、c.生活保障説がある。

退職金の性格に関して、企業会計においては、「退職給付は基本的に労働協約等に基づいて従業員が提供した労働の対価として支払われる賃金の後払いである。」という考え方に立っている。退職給付の性格については、社会経済環境の変化等によりさまざまな捉え方があるが、今回は民間企業と同じく、退職給付は基本的に勤務期間を通じた労働の提供に伴って発生するものと捉えることとしている。

退職手当は、次のように支給されている。

支給額の計算式
支給額 = 退職日の給料月額(給料の調整額を含む。) × 調整率 × 支給割合

支給割合とは、民間企業でいう計算基礎額に乗ずる係数のことであり、調整率は、民間企業では普段見られないものであり、次頁に記載する(注、調整率と支給割合を乗じた「支給率一覧表」がある。「支給率一覧表」は、別添3参照)。

表 1 : 調整率

普通退職	勤続期間 24年以下で自己の都合により退職した者及び勤続20年未満で死亡により退職した者(公務上の死亡は除く。)の場合
	1年以上10年以下の期間 1年につき100分の100
	11年以上20年以下の期間 1年につき100分の110
	21年以上24年以下の期間 1年につき100分の120
	ただし、勤続期間19年以下で自己の都合により退職した者(傷病、死亡を除く。)については、上記により計算した額に次の割合を乗ずる。
	1年以上5年以下の者 100分の60
	6年以上10年以下の者 100分の75
長期勤続後の退職	11年以上19年以下の者 100分の80
	25年以上勤続し自己の都合により退職した者、20年以上25年未満の期間勤続し定年により退職した者、勤奨を受けて退職した者及び死亡により退職した者の場合
	1年以上10年以下の期間 1年につき100分の125
	11年以上20年以下の期間 1年につき100分の137.5
	21年以上24年以下の期間 1年につき100分の150
	31年以上の期間 1年につき100分の125
さらに、自己の都合以外の事由により退職した者については、当分の間上記により計算した額の10%増とする。	
整理退職等の退職	職制若しくは定数の改廃若しくは予算の減少により廃職若しくは過員を生ずることにより退職した場合、25年以上勤続し、定年に達したことにより退職した場合、その非違によることなく勤奨を受けて退職した場合
	1年以上10年以下の期間 1年につき100分の150
	11年以上20年以下の期間 1年につき100分の165
	21年以上24年以下の期間 1年につき100分の180
	31年以上の期間 1年につき100分の150

表2：最近の退職者数の実績及び退職金支給額の実績、10年後の予測

(単位：上段 人 下段：百万円)

年度	平成14	平成15	平成16	平成17	平成18	平成19	平成20	平成21	平成22	平成23	平成24
知事部	139	129	124	135	179	182	171	169	155	163	161
局	4,173	3,831	3,520	3,832	5,081	5,166	4,854	4,797	4,400	4,627	4,570
教育委	415	527	397	278	372	462	502	497	533	483	542
員会	12,527	15,539	11,212	7,851	10,506	13,048	14,177	14,036	15,053	13,641	15,307
公安委	81	105	52	50	93	121	130	113	91	124	135
員会	2,489	2,971	1,359	1,307	2,431	3,162	3,398	2,953	2,378	3,241	3,528
合計	635	761	573	463	644	765	803	779	779	770	838
	19,189	22,341	16,091	12,990	18,018	21,376	22,429	21,787	21,831	21,509	23,406

岐阜県職員の退職者は、長期トレンドとして増加傾向にある。上記表によれば、平成15年度に増加し、平成16年度、平成17年度は減少し、平成18年度からは再び増加する。平成15年度に増加したのは、平成13年度から平成15年度に「早期勸奨退職者の募集」が実施され、特に教員の退職が平成15年度に駆け込みで増加したことによるものである。平成16年度、平成17年度の退職者の減少を予測しているのは、人口年齢構成上極端に構成人数が少ない昭和19年から昭和20年生まれが退職期を迎えることや平成15年度の増加の反動減と考えられる。また、平成18年度以降に退職者が増加傾向になるのは、いわゆる「団塊の世代」が退職するためである。なお、今回限定的に行った早期勸奨退職の対象者は45歳から58歳の職員であり、45歳から49歳までは退職金に30%の加算が行われ、50歳から58歳までは(定年 - 退職年度年齢) × 3% (勸奨退職の場合、通常は2%)が退職金に加算されている。

特別昇給廃止

退職日の給料月額(給料の調整額を含む。)を基礎としているが、実際は、ほとんどのケースにおいて、勤続年数による特別昇給、定年前管理職の勸奨退職制度による特別昇給で1号給又は2号給増加した「給料表」の給料月額が適用されている。これについては、「お手盛り」の批判を受け、この平成16年度末より、退職時の特別昇給は廃止の予定である。

勸奨退職の慣例

岐阜県においては、課長職以上の役職者に対して、60歳になる前、すなわち、59歳で早期退職するのが一般的であり、勸奨退職といわれている。役職者でない者は、60歳の定年まで在籍が可能になる。

(2) 監査の結果

「退職手当計算書」について、自己都合、公務外死亡/通勤災害死亡・傷病、勸奨、定年の退職理由別に任意にサンプル抽出し、「給与簿」、「退職手当の支給一覧表」、「早期勸奨退職特例」及び「在職期間」のチェックを実施した結果、退職手当は退職条例及び退職規則に従って支給されていることを検証した。

(3) 監査の意見

退職金の定義

岐阜県経営管理部人事課作成の「人事給与事務の手引」では、退職金の性格を概要において勤続報償的な性格であるとされているが、民間企業では、給与の後払いの性格を有するものとするのが一般的であり、退職金の性格自体の見直しが必要である。

退職金の平準化

前頁の表2から分かるように平成18年度より、いわゆる「団塊の世代」に属する退職者による退職金の増加が予測されている。平成16年度以降年間約129億円から230億円の支出が見込まれるため、退職金支出に対する準備が必要である。

退職金負担のピーク時の財政負担を軽減する観点から、前倒しによる退職金負担の平準化が必要である。そのためには、以下が考えられる。

- a. 早期退職者の募集制度の実施
- b. 退職金基金を設定する

b.については、例えば、三位一体改革により国庫補助金や地方交付税が前年度と比較して354億円減少したことにより、平成16年度予算編成では580億円の財源不足が生じたことに象徴されるように、基金の積立財源の不足が予測されており、また、県債の対象は、公共事業及び赤字の場合等に限定されているため、県債で基金を設定することはできない。退職金の支払財源が不足している場合には、退職手当債を発行できるが、岐阜県では発行した実績はなく、今後も発行は考えられていない。

したがって、対象者を絞り込み、適切な時期に早期退職募集を行い、単年度に退職者が集中しないように、各年度の退職者数の平準化が図られるよう、早期退職に係る割増率についても検討を行い、効果的かつ計画的に制度を活用すべきであると考えられる。

計算方法

前掲の表 1 から分かるように、退職事由及び勤続年数に応じて計算基礎額に調整率を乗じて割増支給しているが、再検討が必要である。

また、計算式から分かるように、退職金の基礎額は、退職日における給料の月額が適用されている。しかし、退職金が、一般的に給与の後払いであることを考えれば、この基礎額は、在籍している各年齢時における給料の月額を基礎として年度ごとに計算すべきであり、これらを積み上げることにより算出することが求められる。なお、最近の民間企業は、勤務時の役職に応じたポイントを累積し、1ポイントの単価を定め、累積ポイントに一定の単価を乗算して算出した金額を退職手当として支給するケースもある。

支給開始年数

勤続 1 年を過ぎ 2 年目からの職員が退職金の支給対象者に含まれているが、民間企業では入社後 3 年目からの者が退職支給の対象者となるのが一般的であり、民間企業より有利な扱いとなっているため、見直しが必要である。

「17」 旅行諸費

(1) 概要及び監査の意見

岐阜県の条例及び規則には、職員手当として規定されていないが、職員に支給される旅費中に手当に類するものとして考えられる旅行諸費があり、下記の表のように規定されている。

警察では、パトカー、白バイ、機動隊バス等の公用車で移動することが日常である。白バイ等は、基地から出発して、周辺地域で交通取締りを行い、帰還している。この場合においても、下記の旅行諸費の対象となるため、毎日200円(400円の半分)の旅行命令(依頼)書の作成及び毎月2回程度の周期で旅費(合算)請求書を作成しているため、事務処理負担が大きい。さらに、公用車であることから職員に実費の負担が生じている訳ではない。

民間企業においては、近距離を社有車で移動する場合に、旅費が支給されることはありえない。現行の旅費制度においては、旅行諸費は巡回交通費や通信連絡費とされ、半径25kmを超えた場合に運転者や同乗者に対し支給されることになるが、少なくとも公用車を利用した出張や同乗者については、旅行諸費の支給は廃止すべきである。

旅行諸費(県条例)

近距離地域(在勤公署から25km以内の地域)以外の地域へ旅行する場合(1回につき)

旅行区分	知事等	9級以上の職員	8級以下の職員
路程200km以上の県外旅行	3,000円	2,600円	2,200円
路程100km以上200km未満の県外旅行及び路程200km以上の県内旅行	1,500円	1,300円	1,100円
その他の旅行	400円	400円	400円

(注) 自家用車又は公用車に同乗し、あるいは公用車を運転して旅行する場合に支給する旅行諸費の額は旅行区分に応じた旅行諸費額の2分の1の額となる。

「18」まとめ

時代の経過に伴う見直し

調整額及び手当の創設時には、それぞれに創設する理由及び根拠があったはずである。したがって、時代の経過に伴って変化する社会状況、経済状況及び科学技術水準並びに職場環境及び勤労条件等に対応した見直しを適時にすべきである。

定率支給の見直し

給料月額に一定率を乗じて支給する定率支給は、定率を乗ずる対象となる給料月額が勤続年数及び経験年数により上昇し、結果として調整額及び手当額の上昇を伴うことになる。

調整額及び手当の支給対象となる職員の能力・スキル等が勤続年数及び経験年数により上昇し続けるとは考えられないため、定率支給としても一定の限度額を設定することを検討すべきである(教職調整額)。

定額支給の勧め

単に指定された地域の公署に勤務することが支給対象となる手当の場合は、職員の能力・スキルに対しての手当ではないため、勤続年数及び経験年数に比例して上昇する給料月額に一定率を乗じて支給する定率支給ではなく、定額支給とすることが適切である(調整手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、へき地手当、へき地手当に準ずる手当)。

支給対象基準の見直し

本来、職員が生活を営む居住地为基準として支給すべき手当が、職員の勤務する公署又は公署が所在する地域を基準として支給されている。手当の支給目的に沿って支給対象及び支給範囲を決めるべきである(調整手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、へき地手当、へき地手当に準ずる手当、寒冷地手当)。

既得権益化

の記述にも関連するが、当時の社会的要請を踏まえて創設された手当が、時代の経過とともに手当の必要性が薄れているにもかかわらず、制度の見直しが行われず、結果として既得権益化して残っていると思われるものがあり、見直す必要がある(産業教育手当、定時制通信教育手当、農林漁業改良普及手当、義務教育等教員特別手当)。

事務処理の改善

「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」の記載について、一部において従事者又は命令者が行うのではなく、事務係が命令権者の補助者の指示を受けて実施しており、その後それぞれの押印がなされている。また、押印もまとめて行われていると思われ、多くの押印もれが見受けられた。さらに、「勤務内容欄」には、定型的にゴム印が押されているのみで、具体的な業務内容を理解することができない。「勤務内容欄」には、時間外勤務等の必要性が判断できるように記載し、管理者の承認を得ること及び勤務実績を証明するためにも、その都度、もれなく押印すべきである。

特殊勤務手当(条例第20条)

1 概要

特殊勤務手当とは、「職員の勤務が著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でない」と認められるものを対象とする手当(給与法第13条)であり、職員の勤務の特殊性に応じて支給するものである。

特殊勤務手当は現在27手当あり、そのうち警察職員手当が26業務、教育職員手当が13業務に区分されている。その特殊性の内容に応じ典型的な例として、次のように分類できる。

- (1) 危険を伴うもの 特殊現場作業手当(高所、坑内)、爆発物処理業務手当
- (2) 不快を伴うもの 死体処理作業手当
- (3) 不健康なもの 患者接触等業務手当
- (4) 困難なもの 夜間特殊業務手当

また、支給方法により、定額支給(日額、月額)手当と定率支給手当に分類できる。

平成15年度の特特殊勤務手当の支給実績は、日額支給手当が約7億6千万円、月額支給手当が約4億5千万円であり、定率支給手当が約6百万円である。その明細を次頁に記載する。

【特殊勤務手当支給実績明細】

(1) 知事部局

日額支給

名 称	単価	支給金額
防疫等作業手当(感染症)	290	57,420
防疫等作業手当(狂犬病)	320	345,280
防疫等作業手当(狂犬病)	192	176,064
放射線取扱手当	240	2,681,040
種雄牛豚取扱作業手当	270	138,780
種雄牛豚取扱作業手当	162	45,360
福祉業務手当	500	9,500
福祉業務手当	250	55,750
精神保健業務手当	290	209,670
実技訓練手当(職業)	960	12,480
実技訓練手当(農業)	960	18,240
実技訓練手当(介護員)	240	329,760
食肉検査業務手当(獣医師)	1,100	1,320,000
食肉検査業務手当(理科学)	550	126,500
夜間看護等手当	6,800	8,051,200
夜間看護等手当	3,300	125,459,400
夜間看護等手当	2,900	111,554,300
夜間看護等手当	1,620	299,700
有害物取扱手当(保環外)	290	591,020
有害物取扱手当(保環研)	320	1,249,920
特殊現場作業手当(鶏ふん)	240	50,400
特殊現場作業手当(温室内)	270	92,880
特殊現場作業手当(汚泥)	180	720
特殊現場作業手当(汚泥)	108	1,836

名 称	単価	支給金額
特殊現場作業手当(高所)	280	32,480
特殊現場作業手当(高所)	168	12,096
特殊現場作業手当(高所)	330	3,300
特殊現場作業手当(高所)	198	3,564
特殊現場作業手当(坑内)	450	3,600
特殊現場作業手当(坑内)	270	61,830
用地交渉等手当	700	172,200
用地交渉等手当	420	204,540
特殊自動車運転手当	300	95,100
特殊自動車運転手当	180	72,360
環境監視等手当(公害)	270	155,790
環境監視等手当(廃棄物)	270	314,550
環境監視等手当(砂利等)	180	68,400
災害防止作業等業務手当	500	2,500
災害防止作業等業務手当	310	57,350
道路上作業手当	300	600
道路上作業手当	180	5,220
道路上作業手当(技手)	100	87,100
道路上作業手当(技手)	60	99,180
高压電気作業手当	270	540
高压電気作業手当	162	20,898
麻薬取締業務手当	500	3,500
患者接触等業務手当	240	1,377,840
計		255,731,758

知事部局

月額支給

名 称	単価	支給金額
税務事務手当	15,000	7,595,454
税務事務手当	14,500	7,641,500
税務事務手当	14,000	6,462,824
税務事務手当	13,500	5,889,068
税務事務手当	7,000	2,016,000
医師手当	20,000	1,440,000
医師手当	18,400	19,498,145
医師手当	16,700	7,498,300
医師手当	13,400	15,517,252
医師手当	11,700	514,800
医師手当	6,700	160,800
福祉業務手当	10,700	12,187,300
実技訓練手当(消防学校)	6,500	3,523,000
用地交渉等手当	14,700	14,964,600
家畜保健衛生業務手当	13,500	7,506,000
外国勤務手当(在勤基本)	国規定 の75%	29,973,934
外国勤務手当(住居)	国規定 と同額	31,735,042
外国勤務手当(子女教育)	国規定 と同額	1,168,550
計		175,292,569

(注)1. 医師手当は、廃止されている。

2. 外国勤務手当における国の規定は、国・都市別に支給金額を定めている。

定率支給

名 称	単価	支給金額
実技訓練手当(職業)	10%	4,560,000
実技訓練手当(農業)	10%	2,155,800
計		6,715,800

(2) 公安委員会

日額支給

名 称	単価	支給金額
山岳警ら業務手当	2,000	388,000
山岳警ら業務手当	1,200	46,800
山岳訓練業務手当	1,000	176,000
山岳訓練業務手当	600	42,000
術科指導業務手当	240	5,040
術科指導業務手当	144	14,400
私服業務手当	560	3,579,520
白バイ業務手当	560	21,840
交通捜査業務手当	560	1,374,800
交通整理業務手当	310	310,000
交通捜査業務手当(高速道路)	840	84,000
交通整理業務手当(高速道路)	460	17,020
パトカー業務手当	420	706,440
交通捜査業務手当(夜間加算)	280	1,795,360
交通捜査業務手当(夜間加算：高速道路)	420	42,420
看守業務手当	280	598,920
犯罪鑑識業務手当(内勤)	280	18,480
犯罪鑑識業務手当(外勤)	560	14,560
警ら業務手当	340	941,800
身辺警衛・警護業務手当	1,150	12,650
身辺警衛・警護業務手当	640	211,200
少年補導業務手当	300	5,100
自動車整備業務手当	180	1,440
潜水業務手当	310	18,290
潜水訓練業務手当	150	4,950
呼出し加算	1,240	2,725,520
無線電話機通信業務手当	110	2,310
計		13,158,860

月額支給

名 称	単価	支給金額
私服業務手当	11,800	119,350,474
白バイ業務手当	11,800	5,534,200
交通捜査業務手当	11,800	31,963,808
交通整理業務手当	7,100	2,960,700
交通捜査業務手当(高速道路)	17,600	11,756,800
パトカー業務手当	8,800	20,335,180
看守業務手当	6,000	8,677,447
犯罪鑑識業務手当(内勤)	6,400	2,617,600
犯罪鑑識業務手当(外勤)	11,800	7,773,634
警ら業務手当	7,100	60,215,229
少年補導業務手当	6,500	1,092,000
自動車整備業務手当	3,700	403,300
無線電話機通信業務手当	2,400	754,956
自動車運転免許技能試験業務手当	3,900	608,400
計		274,043,728

(3) 知事部局及び公安委員会

日額支給

名 称	単価	支給金額
死体処理作業手当(医三)	500	697,500
死体処理作業手当(警察)	1,600	15,083,200
死体処理作業手当(警察)	3,200	7,302,400
死体処理作業手当(警察：検視)	3,200	998,400
爆発物等取扱作業手当	250	120,750
夜間特殊業務手当(警察)	410	58,630
夜間特殊業務手当(警察)	730	84,066,800
夜間特殊業務手当(水道)	730	722,700
夜間特殊業務手当(警察)	1,100	212,300

名 称	単価	支給金額
夜間特殊業務手当(わかあゆ)	410	174,660
航空業務手当(操縦)	5,100	7,991,700
航空業務手当(操縦加算)	1,530	21,420
航空業務手当(救助等)	2,200	3,544,200
航空業務手当(救助等加算)	660	9,240
航空業務手当(救助等)	1,900	761,900
航空業務手当(救助等加算)	570	2,280
航空業務手当(救助等加算)	430	15,480
航空業務手当(整備)	950	1,302,450
計		123,086,010

(4) 教育委員会

日額支給

名 称	単価	支給金額
教育業務連絡指導手当(主任)	200	164,319,000
兼務手当	1,200	482,400
非常災害時等緊急業務手当	3,000	141,000
非常災害時等緊急業務手当	1,500	79,500
修学旅行引率指導業務手当	1,700	34,710,600
対外運動競技等引率指導手当	1,700	18,934,600
部活動指導業務手当	1,200	127,971,600
部活動指導業務手当(2時間程)	600	21,124,200
入学試験合否判定等業務手当	450	44,550
計		367,807,450

月額支給

名 称	単価	支給金額
多学年学級担当手当	6,090	4,956,739

2 知事部局で発生する手当

「1」 税務事務手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第3項、規則第38条
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	県税の賦課徴収に従事する職員が、納税義務者等に直接接して行う県税の調査、検査又は滞納処分等の事務に従事した場合 (主として従事する職員) ・県税事務所、自動車税事務所 ・所長、管理監又は課長 月額 7,000円 ・出張所長 月額 15,000円 ・主査等 月額 14,500円 ・主任等 月額 14,000円 ・主事等 月額 13,500円 (前項以外の職員) 県庁税務課、県税事務所、自動車税事務所 ・日額 690円
現在の支給単価の根拠	国の税務職俸給表あり 日額は主事等月額のおよそ1/20
創設年月	昭和32年4月

支給金額 (単位：円)

区 分	平成14年度	平成15年度
月額	15,000円	7,595,454
	14,500円	7,641,500
	14,000円	6,462,824
	13,500円	5,889,068
	7,000円	2,016,000
日額	690円	0
計	30,357,396	29,604,846

延べ支給人員 (単位：人)

区 分	平成14年度	平成15年度
月額	15,000円	507
	14,500円	528
	14,000円	464
	13,500円	437
	7,000円	288
日額	690円	1
計	2,259	2,224

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

(2) 監査の結果

西濃県税事務所において、任意にサンプル抽出した「滞納整理簿」、
「勤務命令簿」及び「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、手
当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

税務事務職員については、他の行政職と定期的に異動が実施され、西濃県税事務所では、全職員の76%が、他部署からの異動後3年未満の在任期間の者で、異動後に研修を受け、県税の課税及び徴収業務に就いている。また、税務経験を有する者の異動は52%であり、他県税での経験を同じ係で継続するなど、専門性が必要とされる分野も多い。

しかし、税務事務に限らず県の各部署の業務にはそれぞれに専門知識が要求されるのは常例であり、税務事務の専門性について、月額での特殊勤務手当を支給することは妥当とは言えない。また、民間企業においては、税務事務に精通しているからと言って手当が支給されることはほとんどない。

ただ、一方において県税の調査、検査又は滞納処分等の業務の中でも直接納税者と接して行う業務は、納税者とのトラブルなどが懸念され、その対応や解消も含め他の部署の業務に比べて著しい困難性は認められる。したがって、納税者と直接対面して業務を実施した時についてのみ、特殊勤務手当として支給することが妥当と考える。

現状では、県税の賦課徴収業務を行う部署に配属された職員全員に一律、特殊勤務手当が月額支給されているが、特殊勤務の内容から判断すれば妥当とは言えず、日額支給とした場合の管理面の煩雑さを避ける面もあるとは言え、納税者に直接対面して、県税の調査、検査又は滞納処分等の業務を行う日に絞り、特殊勤務手当を支給することが必要である。

「2」 防疫等作業手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第4項、規則第38条の2、規則第41条
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	(感染症) 1 感染症防疫作業に従事する職員が感染症(人事委員会が定める感染症に限る。)が発生し又は発生の恐れがある場合において従事する感染症の患者若しくは疑いのある患者の救護の業務又は感染症の病原体の付着した物件等の処理の業務に従事した場合 ・日額 290円 (狂犬病) 2 保健所に勤務する職員が次の業務に従事した場合 動物の愛護及び管理に関する法律に規定する犬の引取業務 狂犬病予防法の規定による犬の抑留又は捕獲の業務 狂犬病予防法の規定による犬等の死骸の引取業務 狂犬病予防法の規定による犬の検診及び予防注射の業務 狂犬病予防法の規定による犬等の病性鑑定のための措置の業務 犬の殺処分の業務等 ・日額 320円(4時間未満の場合は192円) 併給禁止 ・給料の調整額を受ける者 ・家畜保健衛生業務手当
現在の支給単価の根拠	国 日額 290円(防疫等作業手当)
創設年月	昭和32年4月

支給金額 (単位：円)

区 分		平成14年度	平成15年度
日額	290円	25,230	57,420
	320円	292,800	345,280
	192円	175,872	176,064
計		493,902	578,764

延べ支給人員 (単位：人)

区 分		平成14年度	平成15年度
日額	290円	38	54
	320円	106	110
	192円	215	209
計		359	373

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

岐阜地域保健所の主な業務

区 分	内 容	業務の内容
生活衛生関係	生活衛生	毒物劇物、麻薬等に関すること そ族、昆虫の駆除に関すること 食品衛生に関すること 狂犬病予防に関すること 調理師、製菓衛生師に関すること 動物の保護及び管理に関すること
	試験検査	水道に関すること 保健衛生、環境衛生、食品衛生に関すること
健康増進関係	保健予防	感染症に関すること 結核予防に関すること 精神保健福祉に関すること 育成医療に関すること 予防接種に関すること
	保健指導	栄養改善に関すること 成人・老人保健に関すること 母子保健に関すること 健康づくりに関すること

(2) 監査の結果

岐阜地域保健所について、任意にサンプル抽出した「特殊勤務実績簿」及び「給与簿」を閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

手当の創設時と比較すれば、社会一般の衛生環境は改善しており、また、防疫作業自体についても安全性を高めた防護用具が開発されており、著しく危険な作業と言えるのか、見直しの検討が必要である。また、次頁に記載する表の岐阜地域保健所の感染症に係る防疫作業の発生件数表からも分かるように、防疫業務の頻度は少なく、単価も290円と少額であることから、わざわざ管理して支給することに意義があるのか疑問である。

ただし、衛生技術員が犬の捕獲、引き取り、殺処分及び死骸の処理等の動物を相手にした業務を行う場合は、本来の職務とは言え通常の保健所業務や他の技能職に比べて、著しく危険及び不快を伴うものであり、このような業務に対する特殊勤務手当の支給は妥当と考えられる。

【岐阜地域保健所の感染症発生件数表】

感染症の発生件数と特殊勤務手当(日額)の支給件数

区 分	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度
感染症発生件数	2	3	7	4	12
患 者 数	2	3	8	4	12
手当支給件数	-	-	-	-	1
手当支給者数	-	-	-	-	7

- (注) 1.平成13年度以前は、保健所に勤務する技術吏員に「衛生業務手当」(月額)が支給されており併給禁止のため、特殊勤務手当の支給実績はない。
- 2.平成14年度以降の発生件数と手当の件数が合致しない理由
- ・患者の発生場所と消毒場所が異なったため。(例えば、各務原市内の病院から通報があったが、消毒を要する自宅が岐阜市の場合、岐阜市保健所の対応となる。)
 - ・特殊勤務手当実績簿により支給することになっているが、従事者が実績簿に記載しなかったため。

「3」 放射線取扱手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第5項、規則第38条の3
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	1 病院、保健所又は希望が丘学園に勤務する診療放射線技師がエックス線等を人体に対して照射する作業に従事した場合 (1か月の実効線量が100マイクロシーベルト以上とフィルムバッジ等により認められる場合・病院のみ) 2 上記以外の職員で電離放射線障害防止規則により線量当量を測定する管理区域に随時立入る職員が、医療等業務に従事し、エックス線その他の放射線を取り扱う作業に従事した場合 (1か月の実効線量が100マイクロシーベルト以上とフィルムバッジ等により認められる場合) ・日額 240円
現在の支給単価の根拠	国 日額 230円(放射線取扱手当)
創設年月	昭和32年4月

支給実績 (単位：円、人)

区 分	平成14年度	平成15年度
支給金額	2,343,600	2,681,040
延べ支給人員	597	637

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

(2) 監査の結果

岐阜地域保健所について、任意にサンプル抽出した「特殊勤務実績簿」及び「給与簿」を閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

昭和32年4月の手当創設時は、技術水準が未熟であり放射線を扱うことには著しい危険が伴っていたことが考えられるが、医療機器の改良・進歩により放射線を被爆する危険性は当時に比べて数段少なくなっており、著しく危険な業務とは言えないのではないかとと思われる。

また、診療放射線技師には行政職の給与水準より高い医療職給料表(二)が適用されており、その専門性は給料表に反映されており、診療放射線技師が放射線を人体に対して照射する業務は、診療放射線技師に通常期待されるべき業務の範囲内であると思われる。

さらに、岐阜地域保健所で日額支給の対象となる業務が行われるのは月二回の健康診断を行うときのみであり、日額240円の特種勤務手当をわざわざ管理して支給する意義があるか疑問である。

これらの経緯から判断すると、現状では特殊勤務手当の要件を充たさなくなっていると考えられるため、廃止しても特段の支障はないと思われる。

「4」 種雄牛豚取扱作業手当

(1) 概要

根拠法令 手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	条例第20条第8項、規則第38条の6、規則第41条 畜産研究所に勤務する職員が、種雄牛若しくは種雄豚の精液採取作業又はその準備のために御する作業に従事した場合 ・日額 270円(4時間未満は162円)
現在の支給単価の根拠	国 日額 230円 (種雄牛馬取扱手当・平成16年度廃止：国立大学の牧場、農場に所属する職員に支給されていたため、独立行政法人化に伴い廃止。)
創設年月	昭和34年4月

支給金額 (単位：円)

区 分		平成14年度	平成15年度
日額	270円	151,200	138,780
	162円	39,690	45,360
計		190,890	184,140

延べ支給人員 (単位：人)

区 分		平成14年度	平成15年度
日額	270円	61	62
	162円	53	64
計		114	126

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

(2) 監査の結果

岐阜県畜産研究所において、任意にサンプル抽出した「特殊勤務実績簿」及び「給与簿」の閲覧並びに質問及び現場視察の結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

当研究所の目的は、「家畜を活用した県民生活の豊かさの向上と畜産関連産業の振興、DNA育種、クローン技術、胚操作等の先端技術を応用した家畜の改良、飼育管理、自給飼料生産及び畜産環境に関する研究開発及び技術振興」であり、現在、種雄牛は14頭飼育されている。

種雄牛からの精液採取業務は、飛騨牛研究部に所属する農業技手であり、かつ、人工受精師でもある職員が三人がかりで行っている。作業現場を視察した結果、相手は動物であり、細心の注意を払う必要があり、また、危険を伴う作業であるため、手当の支給は止むを得ないとする。

ただし、当該業務は当研究所の目的でもあり、毎日のように行われ、この作業を常例とする職員については、「給料の調整額」とすることも考えられる。

「5」 福祉業務手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第9項、規則第38条の7
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	援護、育成又は更生の措置を要する者等に直接接して 行う福祉に関する事務に従事した場合(福祉事務所、 子ども相談センター、身体障害者更生相談所、知的障 害者更生相談所及び女性相談センター) ・主として従事する職員 月額 10,700円 ・前項以外の職員 日額 500円 ・女性相談センターに勤務する者 日額 250円
現在の支給単価の根拠	地方交付税単位費用単価に準拠 月額 12,800円 国 福祉職俸給表あり
創設年月	昭和35年4月

支給金額 (単位：円)

区 分		平成14年度	平成15年度
月額	10,700円	11,605,831	12,187,300
日額	500円	1,500	9,500
	250円	56,250	55,750
計		11,663,581	12,252,550

延べ支給人員 (単位：人)

区 分		平成14年度	平成15年度
月額	10,700円	1,085	1,139
日額	500円	2	17
	250円	24	22
計		1,111	1,178

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

(2) 監査の結果

西濃地域福祉事務所について、任意にサンプル抽出した「実績票」及び「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

業務内容について、担当者に質問した結果、「多くの職員が社会福祉主事の資格を有し、措置を要する対象者に直接接する福祉業務に主として従事している。また、ドメスティック・バイオレンスへの対応を行う業務は危険性を伴うこと、生活保護の受給者に対する情報提供への対応を行う業務等は困難性を伴う。」という趣旨の説明を受けた。

創設時からかなりの年数が経過しており、業務内容が多様化していると考えられるため、支給業務内容を見直し、著しく危険、不快、不健康又は困難という特殊勤務の定義に合致する業務を絞り込み、当該業務に直接従事した場合に日額で手当を支給するように改善が求められる。

「6」 精神保健業務手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第10項、規則第38条の8
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	精神障害者等の診察に精神保健指定医として従事し、若しくは診察の立会いに従事し又は精神障害者の移送に従事した場合並びに次の業務に従事した場合 ・ 病院に勤務する看護師及び准看護師が行う精神障害者等の診療の介助等の業務 ・ 保健所の保健師が精神障害者の家庭を訪問し直接精神障害者を指導する業務 日額 290円
現在の支給単価の根拠	地方交付税単位費用単価に準拠 日額 290円 国 福祉職俸給表あり
創設年月	昭和36年4月

支給金額 (単位：円)

区 分		平成14年度	平成15年度
日額	250円	207,000	-
	290円	-	209,670
計		207,000	209,670

延べ支給人員 (単位：人)

区 分		平成14年度	平成15年度
日額	250円	217	-
	290円	-	166
計		217	166

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

(2) 監査の結果

岐阜地域保健所について、任意にサンプル抽出した「特殊勤務実績簿」及び「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

手当の支給対象となる業務は、精神障害者に対応する業務であり、困難性は認められ、特殊勤務手当としての要件を備えていると考えられる。

病院の精神病棟に勤務し、同じような業務に従事する看護師及び准看護師については、「給料の調整額」が支給されていることと比較すると、この日額手当額は過少と言える。また、他の特殊勤務手当も同様であるが、「給与簿」においても日額支給の特殊勤務手当額の内容が分かるようには記載されていないことから、おそらく受給者も特殊勤務手当を受給しているという意識は薄いのではないかと思われる。

頻度は少なくとも、本当に著しく困難性のある業務ということであれば、支給金額の増額を検討すべきと思われる。

「7」 実技訓練手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第11項、規則第38条の9
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職業訓練指導員が職業訓練業務に従事した場合(木工芸術スクール、国際たくみアカデミー)並びに行政職給料表の適用を受ける職員が農業に関する教育訓練業務に従事した場合(農業大学校、教育委員会事務局) <ul style="list-style-type: none"> 月額 給料月額 × 10/100(20,000円を限度) ・ 行政職給料表、医療職(二)、(三)給料表の適用を受ける職員が教育訓練等のうち実技の訓練又は実習に従事した場合(消防学校、衛生専門学校、看護専門学校、森林文化アカデミー、盲・聾・養護学校) <ul style="list-style-type: none"> 月額 6,500円 ・ 上記各業務について、担当する実技訓練の時間数が担当する学科及び実技の時間数の2分の1に満たない場合等 <ul style="list-style-type: none"> 日額 960円(木工芸術等) 310円(消防学校等) ・ 盲・聾・養護学校に勤務する介護員が行う、児童等の教育・生活指導の補助的業務に従事した場合 <ul style="list-style-type: none"> 日額 240円
現在の支給単価の根拠	地方交付税単位費用単価に準拠 年額 21,874千円
創設年月	昭和36年4月

支給金額 (単位：円)

区 分		平成14年度	平成15年度
月額	6,500円	3,776,000	3,523,000
	10%	6,832,980	6,715,800
日額	960円	23,040	30,720
	310円	10,850	0
	240円	331,680	329,760
計		10,974,550	10,599,280

延べ支給人員 (単位：人)

区 分		平成14年度	平成15年度
月額	6,500円	581	542
	10%	342	336
日額	960円	3	4
	310円	11	0
	240円	82	83
計		1,019	965

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

(2) 監査の結果

岐阜県農業大学校で、任意にサンプル抽出した「特殊勤務実績簿」及び「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

従来は、日本の産業振興のため訓練施設で教育訓練を行う職員を優遇する必要性があったと思われるが、現状においては、例えば、農業大学校で農業に関する実技訓練を行うことは、農業大学校に勤務する指導職員に通常期待される業務の範囲内と考えられる。また、同じ手当の支給対象となる職業訓練指導員等に関しても本来指導することが職務であり、同様なことが言えると思われる。

一方、岐阜県農業大学校の指導職員からは「実技の授業は全て手当の対象となる。農業の実技であるため困難性が伴う。」という趣旨の説明を受けた。確かに通常の行政職よりは業務が困難であるが、実技訓練を行うのに教員資格は必要ではなく、岐阜県農業大学校の指導職員は通常3年から4年で異動することや、仮に継続して同種の業務に勤務し続ける状況であってもその業務内容から見て、日額支給や上限があるものの定率で月額給料の10%増(2万円限度)もの特殊勤務手当を支給しなければならないほど、著しく危険、不快、困難な業務とは言えない。

実技訓練業務は、現状において特殊勤務手当を支給しなければならないほど、優遇する必要性は薄くなっており、廃止の方向で検討すべきである。

「8」 食肉検査業務手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第12項、規則第38条の10
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	<ul style="list-style-type: none"> ・保健所に勤務する獣医師がと畜場法による検査の業務又は食鳥処理の事業の規制及び食鳥検査に関する法律の規定による検査の業務に従事した場合 日額 1,100円 ・食肉衛生検査所の精密検査課及び保健所の生活衛生課に勤務する薬剤師及び理化学担当職員が食肉に関する精密検査、検体の微生物検査等の業務に従事した場合 日額 550円
現在の支給単価の根拠	(他県の状況) 20県 日額平均 704円 8県 月額等平均 17,950円 14県 給料の調整額で対応
創設年月	昭和49年4月

支給金額 (単位：円)

区 分	平成14年度	平成15年度
日額 1,100円	1,331,000	1,320,000
550円	119,900	126,500
計	1,450,900	1,446,500

延べ支給人員 (単位：人)

区 分	平成14年度	平成15年度
日額 1,100円	180	175
550円	12	12
計	192	187

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

食肉衛生検査所の業務内容

内 容	具 体 的 作 業
と畜検査	と畜場法、食品衛生法に基づき、衛生的で安全な食肉を供給するため、牛、馬、豚、めん羊、山羊について、1頭ごとに検査
食鳥検査	食鳥処理の事業の規制及び食鳥検査に関する法律、食品衛生法に基づき、食鳥処理衛生管理者と協力して1羽ごとに検査
BSE検査	と殺解体した全ての牛について当日中に検査
精密検査	細菌ウイルス等の微生物検査、血液等での理化学検査、諸疾患等の原因の検査
そ の 他	衛生指導、調査研究

(2) 監査の結果

岐阜県食肉衛生検査所において、任意にサンプル抽出した「特殊勤務実績簿」及び「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

岐阜県食肉衛生検査所における支給対象者は、食肉(牛、豚、鶏等)に関する精密検査、検体の微生物検査等の業務に従事する精密検査課長(理系職員)一人のみである。当検査所の職員でも、獣医師として、と畜場及び食鳥処理場での食肉検査業務に従事する者については、「給料の調整額」が支給されている。

また、県の他の機関である保健所では、結核菌その他の病原体を直接取り扱うことを常例とする病理細菌技術職員についても、「給料の調整額」が支給されている。

当検査所では、ほぼ毎日精密検査が実施されていることから、獣医師の検査業務の専門性・特殊性・困難性と保健所の病理細菌技術職員の危険性などとを比較し、「給料の調整額」とすることも検討すべきである。

「9」 特殊現場作業手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第15項、規則第38条の13、規則第41条
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	<p>(魚の採卵) 淡水研究所に勤務する職員が11月1日から翌年3月末日までの間に魚の採卵、親魚の選別等の業務に従事した場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日額 210円 <p>(鶏ふん処理) 畜産研究所の職員が鶏ふんの処理作業に従事した場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日額 240円 <p>(温室内作業) 摂氏38度以上の温室内で1日2時間以上の作業に従事した場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日額 270円 <p>(汚泥処理作業) 水道事務所の職員が取水井、沈砂池又は水槽の汚泥処理作業に従事した場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日額 180円 <p>(高所作業)(国 高所作業手当) 地上又は水面上10m以上の足場の不安定な箇所で行う高層建築物、ダム、橋梁等の工事現場における作業又は電柱上における作業に従事した場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・10m以上30m未満 日額 280円 ・30m以上 日額 330円 <p>(深所作業)(国 水上等作業手当、異常圧力内作業手当) 橋脚の基礎工事その他河川等におけるこれに類する工事において水面下4m以上の深所で行う作業に従事した場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日額 280円 <p>(坑内作業)(国 坑内作業手当、異常圧力内作業手当) トンネルの坑内における作業又は制水弁室内における作業に従事した場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日額 450円 <p>(ダム湖水面上流木除去作業) ダム湖水面上で行う流木の除去作業に従事した場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日額 280円 <p>鶏ふん処理、温室内作業以外は4時間未満60/100</p>
現在の支給単価の根拠	国 日額 210～690円(特殊現場作業手当) 第1種の作業区分に分類され特に劣悪な作業場は30%～50%を加算
創設年月	昭和40年4月～平成6年4月

支給金額

(単位：円)

区 分		平成14年度	平成15年度
日額	魚の採卵 210円	0	0
	鶏ふん処理 240円	48,480	50,400
	温室内作業 270円	157,140	92,880
	汚泥処理 108円	756	1,836
	汚泥処理 180円	0	720
	高所作業 280円	61,880	32,480
	高所作業 168円	27,552	12,096
	高所作業 330円	1,320	3,300
	高所作業 198円	7,920	3,564
	深所作業 280円	0	0
	坑内作業 450円	900	3,600
	坑内作業 270円	36,180	61,830
	ダム湖面 280円	0	0
計	342,128	262,706	

延べ支給人員

(単位：人)

区 分		平成14年度	平成15年度
日額	魚の採卵 210円	0	0
	鶏ふん処理 240円	24	24
	温室内作業 270円	80	58
	汚泥処理 108円	7	13
	汚泥処理 180円	0	4
	高所作業 280円	53	0
	高所作業 168円	77	40
	高所作業 330円	4	4
	高所作業 198円	19	12
	深所作業 280円	0	0
	坑内作業 450円	9	4
	坑内作業 270円	113	85
	ダム湖面 280円	0	0
計	386	244	

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

(2) 監査の結果

岐阜地域農山村整備事務所について、「特殊勤務実績簿」及び「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、平成15年度は高所作業手当が1件、金額にして168円が条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

岐阜地域農山村整備事務所農地農村整備課の担当者に手当の支給対象となる業務及び業務の特殊性、困難性、危険性について質問した結果、「特殊現場作業手当の対象は条例記載の場所で行われた業務が支給対象である。勤務場所が危険、不快である。」という趣旨の回答を得た。特殊現場作業手当は危険、不快な場所で行われる作業であり、特殊勤務手当の支給に問題ないと考える。

しかし、上記(1)概要の支給金額の表から分かるように、支給単価が僅少

なため、特殊勤務に見合った手当になっていないように思われる。また、魚の採卵作業やダム湖面上流木除去作業のように、ほとんど支給実績のない特殊勤務手当もある。したがって、特殊勤務手当の対象となっている業務を再度精査し、特殊勤務に相応する額の手当を支給すべきであり、また、支給実績が少なく管理するほどの意義のない手当は廃止すべきである。

「10」 用地交渉等手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第16項、規則第38条の14
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	直接地権者等と接して行う用地、立木等の買収又は補償の交渉業務に従事した場合 ・主として従事する職員 月額 14,700円 ・前項以外の職員 日額 700円 (2時間未満 420円)
現在の支給単価の根拠	国 日額 650円(用地交渉等手当) 深夜業務の場合は50/100を加算
創設年月	昭和41年4月

支給金額 (単位：円)

区 分		平成14年度	平成15年度
月額	14,700円	15,556,560	14,964,600
日額	700円	380,800	172,200
	420円	262,080	204,540
計		16,199,440	15,341,340

延べ支給人員 (単位：人)

区 分		平成14年度	平成15年度
月額	14,700円	1,063	1,018
日額	700円	344	188
	420円	378	283
計		1,785	1,489

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

用地交渉業務の内容(担当者からの説明)

業 務	具 体 的 内 容
事前調査	土地建物登記簿調査、戸籍住民票調査
測 量	土地の境界確認、土地の調査、測量、実測平面図、調査表等の作成、建物の調査等
調書作成	土地調書、物件調書作成
補償算定	土地単価の算定
税 協 議	所轄税務署への事前協議(租税特別措置法の特別控除適用)
用地交渉	用地説明会の開催、個別交渉、用地交渉記録の作成
契 約	契約関係書類作成
登 記	嘱託登記依頼書作成、抵当権抹消承諾書等の作成
完了確認	土地引渡し(所有権移転登記)、物件撤去確認
支 払	用地補償費の支払
台帳整理	用地取得台帳の整理

(2) 監査の結果

大垣建設事務所について、任意にサンプル抽出した「特殊勤務実績簿」及び「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

直接地権者等と接して行う用地、立木等の買収又は補償の交渉をする業務は、地権者の都合により、用地交渉が休日や深夜に及ぶこともあるなど、他の部署の業務に比べて著しい困難性が認められ、特殊勤務手当として支給することは妥当と判断される。

ただし、用地交渉等業務を行う用地課に配属された管理職以外の職員に、月額14,700円の特殊勤務手当が支給されているが、地権者等に直接接して行う交渉に困難性が認められることから、地権者等と対面して、用地交渉を行う日に絞り、日額支給することが求められる。

「11」 特殊自動車運転手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第17項、規則第38条の15、規則第41条
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	道路以外の傾斜地においてブルドーザー、トラクター等特殊自動車の運転業務に従事した場合 ・日額 300円(4時間未満180円)
現在の支給単価の根拠	他県(類似手当含む。)日額 270～480円
創設年月	昭和39年4月

支給金額 (単位：円)

区 分		平成14年度	平成15年度
日額	300円	63,600	95,100
	180円	103,860	72,360
計		167,460	167,460

延べ支給人員 (単位：人)

区 分		平成14年度	平成15年度
日額	300円	37	51
	180円	96	89
計		133	140

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

(2) 監査の結果

岐阜県農業大学校において、「特殊勤務実績簿」及び「給与簿」の閲覧並びに質問及び現場視察により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

道路以外の傾斜地で特殊自動車を運転することの危険性に着目して支給される手当であるが、手当の創設時に比較すれば、トラクターなどの特殊自動車の安全性は格段に高まっていると考えられる。岐阜県農業大学校の現場視察の結果、一般農家が使用する通常に市販されているトラクターであった。

また、当該手当支給の趣旨からすれば、特殊自動車での作業が危険な場所限定して支給すべきであるが、ほとんど傾斜のない場所での作業が支給対象となっており、支給範囲をやや拡大解釈しているように思われた。

傾斜地の定義をはっきりさせたうえで、特殊自動車の安全性も考慮しつつ、相当に危険な傾斜地において作業した場合に限り、当該手当を支給するように改善が求められる。

「12」道路上作業手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第18項、規則第38条の16、規則第41条
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	<p>現業的業務に従事する職員以外の者が、交通量3,000台以上の道路で交通を遮断することなく行う次の作業に従事した場合</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 道路の維持修繕作業、排水溝等の新設、改築若しくは維持修繕又は道路の拡幅等のために行う測量及び検査の業務 2 管路の埋設、水道施設の補修又は導水管等の弁の操作の業務 <ul style="list-style-type: none"> ・日額 300円(4時間未満180円) <p>道路の維持修繕の作業に従事するものが、当該業務に従事した場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日額 100円(4時間未満60円) <p>(除雪)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 午後5時から翌日の午前6時の間又は暴風雪警報、大雪警報等の発令下において行う除雪車による除雪作業 2 午前6時から午前9時の間の除雪車による除雪作業 3 午後5時から翌日の午前9時の間のも凍結防止作業 <ul style="list-style-type: none"> ・日額 300円 <p>併給禁止</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 特殊現場作業手当と道路上作業手当 2 交通を遮断することなく行う道路維持修繕等作業手当と警報時等の除雪作業手当
現在の支給単価の根拠	国 日額 300～450円(国 道路上作業手当)
創設年月	一般:昭和48年4月 除雪:昭和39年4月

支給金額 (単位:円)

区 分	平成14年度	平成15年度
日額	300円	600
	180円	5,220
	100円	87,100
	60円	99,180
計	137,540	192,100

延べ支給人員 (単位:人)

区 分	平成14年度	平成15年度
日額	300円	2
	180円	14
	100円	66
	60円	128
計	174	210

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

(2) 監査の結果

大垣建設事務所について、任意にサンプル抽出した「特殊勤務実績簿」及び「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

当該手当に対する質問の結果、担当者からは「交通を遮断することなく、ガードマンもなしに、交通事故の危険に身をさらしながら行う作業であるため危険な作業である。」という趣旨の説明を受けた。

また、主な業務内容は、道路の穴埋め、落下物の撤去、落石・土砂の撤去、側溝等のごみ取り、目づまり直し、落葉の清掃、動物の死骸の撤去、草刈り、植樹のたて起しを行うことである。

しかし、現状では規模の大きな修繕、測量及び除雪等は民間業者に委託しており、それ以外の前述のような業務は、単発的であり、日常業務の範囲内で実施すべきものであると思われ、特殊勤務手当を支給する必要性は薄いと思われる。

「13」家畜保健衛生業務手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第20項、規則第38条の18
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	家畜保健衛生所に勤務する獣医師が、家畜の伝染病の予防その他家畜の保健衛生に関する業務に従事した場合 ・主として従事する職員 月額 13,500円 ・前項以外の職員 日額 650円 併給禁止 防疫等作業手当(条例20条第4項第1号)
現在の支給単価の根拠	地方交付税単位費用単価に準拠 月額 18,000円(調査研究費)
創設年月	昭和46年4月

支給金額 (単位：円)

区 分		平成14年度	平成15年度
月額	13,500円	7,451,999	7,506,000
日額	650円	0	0
計		7,451,999	7,506,000

延べ支給人員 (単位：人)

区 分		平成14年度	平成15年度
月額	13,500円	554	556
日額	650円	0	0
計		554	556

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

岐阜家畜保健衛生所の主な業務内容

業 務	具 体 的 内 容
家 畜 伝 染 病 の 予 防	海外悪性伝染病の侵入防止 牛海綿状脳症再発防止 その他家畜伝染性疾病発生予防、蔓延防止
安 全、安 心 な 畜 産 物 生 産 指 導	人獣共通感染症発生予防 有害物質残留防止
家畜の健康を守るための衛生指導、検査	各種慢性疾病の撲滅
地域に調和した畜産業の推進	畜産公害発生予防
迅速的確な病性鑑定	牛海綿状脳症サーベランス検査の実施 C L - 16欠損症遺伝子検査

(2) 監査の結果

岐阜家畜保健衛生所において、任意にサンプル抽出した「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」及び「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

所長も含めて16名の獣医師に特殊勤務手当が月額支給されている。同じ獣医師でも「食肉衛生検査所」の職員には、「給料の調整額」が支給され、特殊勤務手当は支給されていない。どちらの獣医師も家畜にかかわる伝染病の防疫・検査業務を実施しているが、その頻度や負うべき責任の度合いによって、取扱いに差があるものと考えられる。

岐阜家畜保健衛生所の獣医師が家畜伝染病の予防などの業務を行うのは当然であるが、近年の鳥インフルエンザの流行など、予想されない危険性の高い業務に就く場合も考えられる。

したがって、手当の支給対象となる防疫・検査業務の頻度及び危険性を考慮し、「給料の調整額」扱いにすることも含めて、日額化も検討すべきである。

「14」環境監視等手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第21項、規則第38条の19
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 廃棄物処理施設、廃棄物処理施設の周辺又は廃棄物が不法に投棄され、若しくは不法に投棄されるおそれのある現場において、監視、立入検査、廃棄物の処理に関する調査、管理、指導又は不法に投棄された廃棄物の撤去の業務に従事した場合 日額 270円 ・ ばい煙、汚水等を排出し又は発生している施設の立入検査業務、騒音若しくは振動に係る特定施設又は悪臭を発生する施設の現場に立入って行う騒音、振動又は悪臭の検査及び測定、自動車排出ガスの濃度及び大気汚染の測定、公共用水域における魚類へい死事故に係る現地調査の業務に従事した場合 日額 270円 ・ 砂利採取、採石、河川の区域内の土地の占用、道路の占用又は屋外広告物の取締業務のうち困難と認められるものに従事した場合 日額 180円
現在の支給単価の根拠	地方交付税単位費用単価に準拠 日額 230円
創設年月	昭和47年4月

支給金額 (単位：円)

区 分		平成14年度	平成15年度
日額	廃棄物等 270円	295,110	155,790
	ばい煙等 270円	227,610	314,550
	砂利採取 180円	50,940	68,400
	計	573,660	538,740

延べ支給人員 (単位：人)

区 分		平成14年度	平成15年度
日額	廃棄物等 270円	276	185
	ばい煙等 270円	251	284
	砂利採取 180円	57	85
	計	584	554

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

環境監視業務の内容

業 務	具 体 的 内 容
廃棄物処理法に関する業務	産業廃棄物処理業者が保管基準、産業廃棄物処理基準等を遵守して処理しているかの立入検査、指導
	産業廃棄物処理業者の業及び処理施設が法に適しているか指導監督
	法に違反した産業廃棄物業者に対し、改善命令、措置命令等行政処分
	野焼き、不法投棄等の不適正処理の発見、撤去

業 務	具 体 的 内 容
環境保全に関する業務	ばい煙、汚水等を排出している施設(水質汚濁防止法、大気汚染防止法、騒音規制法、振動規制法、悪臭防止法、ダイオキシン類対策特別措置法、岐阜県公害防止条例の規定する特定施設)への立入検査
	水質検査
	魚類へい死事故や油流出事故に係る現地調査

(2) 監査の結果

岐阜地域振興局において、任意にサンプル抽出した「特殊勤務実績簿」、「廃棄物処理施設の立入指導に関するファイル」及び「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

産業廃棄物対策業務は、産業廃棄物処理業者への立入検査を行うため、その業務に困難性が認められる。近年、環境問題については、社会の関心が高まってきている中で、行政にも積極的な問題解決への努力が求められているところである。

しかし、手当は日額270円と少額であり、特殊勤務に見合った手当になっていないように思われる。受給者も特殊勤務に相応した手当の支給を受けることで、任務の重要性をさらに意識できるのではないかと思われる。

環境保全業務も水質検査をはじめとした、工場等の検査を担っており、社会的な必要性は高いと考えられるが、手当についても行政に対する社会のニーズも考慮項目とするなど、担当者と十分に業務内容の確認することを条件に相応の手当が支給されるよう見直しが必要である。

「15」 災害防止作業等手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第22項、規則第38条の20
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	<ul style="list-style-type: none"> ・岐阜県地域防災計画に基づき、正規の勤務時間に引き続かない午後9時から翌日の午前5時前の間に緊急の呼出しにより勤務することを命ぜられた職員が災害防止のための業務に従事した場合 1回 310円 ・暴風雨警報、風雨注意報、暴風雪警報等の発令下において従事する災害防止のための現場業務に従事した場合 日額 500円
現在の支給単価の根拠	国 同種・災害応急作業等手当 350円～910円
創設年月	昭和48年4月

支給金額 (単位：円)

区 分	平成14年度	平成15年度
日額 310円	47,330	57,350
日額 500円	2,500	2,500
計	49,830	59,850

延べ支給人員 (単位：人)

区 分	平成14年度	平成15年度
日額 310円	147	178
日額 500円	14	5
計	161	183

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

(2) 監査の結果

大垣建設事務所について、業務内容について質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

呼出し手当

業務の困難さについて担当者から「一度勤務を終えて帰宅した職員を夜間に職場へ再勤務させる。」という趣旨の説明を受けた。緊急呼出しを受けての夜間勤務は、苦痛を伴うことは確かであるが、最近の気象情報は迅速、詳細、かつ、正確であり、呼出しに対する事前準備は十分可能と考えられる。いちいち手当を支給しなければならないことはなく、通常の夜間勤務としての時間外勤務手当で対応可能である。

災害防止作業

警報及び注意報発令下の気象条件の厳しい中での流出土砂の撤去や風倒木の処理を行う災害防止作業は、非常時での著しく危険な作業であり、特殊勤務手当としての支給は妥当と考える。

「16」 高圧電気作業手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第23項、規則第38条の21、規則第41条
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	高圧電気(DC750V, AC300V)の通ずる施設において、月以上の期間を単位とする定期点検及び故障時の臨時点検の作業に従事した場合 ・日額 270円(4時間未満162円)
現在の支給単価の根拠	17県 日額平均 274円
創設年月	昭和49年4月

支給金額 (単位：円)

区 分		平成14年度	平成15年度
日額	270円	3,240	540
	162円	25,920	20,898
計		29,160	21,438

延べ支給人員 (単位：人)

区 分		平成14年度	平成15年度
日額	270円	6	4
	162円	81	73
計		87	77

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

高圧電気設備の点検の種類と手当の支給対象となる業務

対象設備	点検種類	周 期	実施者	手当対象
高 圧 受 電 設 備 配 電 設 備 負 荷 設 備 非常用予備電源設備 特 高 受 電 設 備	日常巡視点検手入	毎 日	職 員	×
		1週間	職 員	×
		1か月	職 員	
	定期巡視点検手入	1か月	職 員	
		1 年	民間業者	×
		必要時	民間業者	×
		6 年	民間業者	×
精密点検手入	10 年	民間業者	×	

日常巡視点検手入の内容

日常巡視点検手入
高圧配電盤及び避雷器の接地端子のゆるみ、計器用変成器のヒューズの異常、蓄電池の液面、沈殿物、色相、極板わん曲、端子のゆるみ、原動機関係の機関の始動停止、キューピクルの信号灯と表示器の開閉、防水・換気・照明の具合、接地線のゆるみ、ガス遮断器の動作回数計確認等

(2) 監査の結果

岐阜県可茂用水道事務所において、任意にサンプル抽出した「特殊勤務実績簿」及び「給与簿」の閲覧並びに質問及び現場視察した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

可茂用水道事務所において、高圧電気の施設を視察し、作業内容の説明を受けた。その限りにおいては、高圧電気機械の点検作業には危険が伴うものと思われた。

しかし、支給される額は日額で270円と少額であり、しかも、月に1回実施されるか否かの業務である。受給者側からみれば、ほとんど意味のない金額となっており、その支給意義について再検討が必要である。

「17」まとめ

月額支給の見直し

本来は特殊勤務に就いたときにのみを支給対象とすべきであるのに、その勤務を常時行っているとの理由で、月額支給されている。管理事務の煩雑さなどを考慮しながら、日額支給に変更すべきである(税務事務手当、福祉業務手当、用地交渉等手当)。

「給料の調整額」

常時特殊な勤務に就いているということで、特殊勤務手当として月額支給されている手当は、「給料の調整額」として支給することが適切である(種雄牛豚取扱手当、食肉検査業務手当)。

同一取扱い

同じような業務を常時実施しているのに、一方には、「給料の調整額」が支給され、一方には、特殊勤務手当が支給されている。取扱いは同じにすべきと考える(保健所の病理細菌技術職員と食肉衛生検査所で精密検査を担当する理系職員)。

僅少な金額

特殊勤務手当としては、支給金額があまりにも僅少なものが見受けられる。著しく危険、不快、不健康な勤務等に対する手当額を幾らとするかは議論のあるところであるが、少なくとも日額数百円のものについては、見直すべきである。

また、毎月職員に手渡される「給与簿」の「特殊勤務(変動)」欄には特殊勤務の具体的な名称が記載されておらず、受給者自身が特殊勤務手当の受給を意識していないのではないかと思われ、少額な特殊勤務手当を支給することに意義があるのか疑問である(防疫等作業手当(感染症)、精神保健業務手当、特殊現場作業手当、高圧電気作業手当)。

本来業務

本来の業務に含まれると思われる業務に対して特殊勤務手当が支給されており、見直しが必要と考える(放射線取扱手当、実技訓練手当、道路上作業手当)。

時代の経過に伴う見直し

手当の創設時に比較して、設備の改良及び技術・知識水準の向上しており、当初想定された特殊勤務としての要件を満たさなくなったものが見受けられる(防疫等作業手当、放射線取扱手当)。

運用

特殊勤務としての対象範囲が具体的に定められていないため、特殊勤務手当の支給につき恣意性が介在する可能性があり、定義を明確にすべきである(特殊自動車運転手当の「傾斜地」)。

3 公安委員会で発生する手当（警察職員手当）

(1) 監査対象

岐阜県警察本部

生活安全部	少年課	警 備 部	警備第一課
	生活保安課		警備第二課
刑 事 部	捜査第一課		機 動 隊
	捜査第二課		
	暴力対策課		
交 通 部	交通企画課		
	交通指導課		
	運転免許課		
	交通機動隊		

出先機関

岐阜県の警察署は下記の表のとおりであり、各ブロックで1つの警察署を任意に抽出し、岐阜中署、郡上署、大垣署、中津川署、高山署を往査対象とした。

ブロック	警 察 署 名
岐 阜	岐阜中、岐阜南、岐阜北、各務原、羽島、北方、山県
中 濃	郡上、関、加茂、可児
西 濃	海津、養老、垂井、大垣、揖斐
東 濃	多治見、中津川、恵那、岩村
飛 騨	金山、萩原、高山、古川、神岡

(2) 監査手続

「勤務管理簿」、「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」、「特殊勤務実績簿」、「宿直勤務命令簿」及び「給与簿」の作成が適切であるか検討を行った。

上記の各帳簿の整合性及び承認状況(押印もれなど)の検討、任意にサンプル抽出した特殊勤務手当の合計額が「給与簿」と整合しているか、支給単価が条例及び規則に整合しているか、時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務の時間ごとの割り増し計算が正しいか、特殊勤務の具体的内容の吟味及び妥当性の検討を行った。

(3) 監査の結果及び意見

警察本部の所轄部署及び警察署において、下記 の発見事項及び を除き、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

往査のまとめ

a. 岐阜県警察本部

往査日

本庁内 平成16年7月20日から23日

運転免許課 平成16年11月8日

機動隊 平成16年11月10日

交通機動隊 平成16年11月12日

発見事項

部	課	発見事項
生活安全部	少年課	「宿直勤務命令簿」に宿日直手当単価の記載誤りが1件発見された。
	生活保安課	宿直日の変更がないのに「勤務変更一覧表」が作成されていた。
刑事部	捜査第一課	なし
	捜査第二課	なし
	暴力対策課	「特殊勤務実績簿」に、単価の記載もれが2件発見された。 時間外勤務手当額が、「給与簿」と「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」との間で不整合のものが1件発見された。
交通部	交通企画課	なし
	交通指導課	なし
	運転免許課	なし
	交通機動隊	なし
警備部	警備第一課	「特殊勤務実績簿」に、支給金額の記載もれが2件発見された。
	警備第二課	「宿直勤務命令簿」に、直接監督責任者の押印もれが1件発見された。
	機動隊	なし

b. 中津川警察署

往査日 平成16年9月6日、対応会計課

発見事項

「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」に、従事職員の押印が1頁分全てないものが発見された。

c. 大垣警察署

往査日 平成16年9月8日、対応会計課

発見事項

「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」に、勤務内容が空欄のものや命令権者の検印が1頁分全てないものが発見された。

「特殊勤務実績簿」に、支給額計の記載もれが1件、所属長の押印もれが1件発見された。

d. 高山警察署

往査日 平成16年9月10日、対応会計課

発見事項

「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」に、休憩時間の記載もれ、時間の記載誤り、日付の記載誤りが多数発見された。

「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」に、命令権者の検印が承認事項より1つ多いものが発見された。

「特殊勤務実績簿」に、単価の記載もれが1件発見された。

e. 郡上警察署

往査日 平成16年9月30日、対応会計課

発見事項

「特殊勤務実績簿」に、押印もれが1件発見された。

「勤務管理簿」に、日付を誤って押印しているもの、病気休暇の合計の記載もれが発見された。

f. 岐阜中警察署

往査日 平成16年10月12日、13日 対応会計課

発見事項

「特殊勤務実績簿」に、業務内容の記載がないものが2件発見された。

管理帳簿の記載不備

上記のうち、特殊勤務手当に関する発見事項としては「特殊勤務実績簿」に、従事者印及び直接監督責任者印のないもの、特殊勤務手当の支給単価及び支給合計金額の記載のないもの、業務の名称(業務の内容)が記載されていないものなどである。

特殊勤務に就いた場合は、従事者がその内容を明瞭に記載し、上司の確認を得ることが必要である。しかし、実際には事務係が命令権者やその補助者等の指示により、「特殊勤務実績簿」に記載し、後日、従事者及び直接監督責任者に押印を依頼している。そのため、業務内容の記載がないにもかかわらず、確認印が押されたり、また、必要な押印もれも発生するケースがある。

事後確認が認められるとしても、「特殊勤務実績簿」が不備であっても、特殊勤務に就くに至った必要性を明確に説明できないこと、さらには、特殊勤務の実在性について誤解を招く可能性がある。

警察においては、突発的な事件が多く、急に特殊勤務に就くことが多いと推測され、事後確認を余儀なくされることもあるが、少なくとも「特殊勤務実績簿」及びそれに関連する「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」等の不備をなくすことが必要である。

以下、「1」から「13」まで警察職員手当として支給される対象業務の概要と監査の意見を記載する。なお、監査の結果については、前述(3) に往査部署ごとにまとめて記載している。

「1」呼出し加算

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第1項、規則第36条第2項
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	私服、交通捜査、犯罪鑑識、少年補導、爆発物処理の業務に係る手当を受ける者が、突発的に発生した当該業務に正規の勤務時間に引き続かない時間において自宅等から緊急に呼び出されて従事する場合で、その従事する時間帯の一部又は全部が午後9時後翌日午前5時前の間である場合。 ・勤務1回 1,240円
現在の支給単価の根拠	地方交付税単位費用単価に準拠
創設年月	昭和55年4月

支給実績

(単位：円、人)

区 分	平成14年度	平成15年度
支給金額	3,144,640	2,725,520
延べ支給人員	2,041	1,794

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

(2) 監査の意見

呼出し

休日又は夜間に緊急に呼出されるのは、苦痛及び不快を伴うことは想像できるが、事件は突発的に起きることが通常であること、犯罪捜査はタイムリーになされることが要求されることなどを考慮すれば、時間外の夜間などに呼出しを受けての業務は、警察官、特に主な支給対象者である刑事職に通常期待される業務の範囲内と考えられる。また、時間外勤務手当が支給されていることから、改めて呼出しについての加算手当を支給する必要性は薄いと思われる。

手当の見直し

呼出し加算の申請は事務係が代行しており、また、金額も少なく、受給者側も特別にこの手当が支給されることに意味を見出しているようには思われない。

支給額も年間総額3百万円弱で少額であり、業務に及ぼす影響は大きくない。財政難の中、このような効果が薄く浅いと思われる手当は見直しが求められる。なお、条例20条第22項に規定されている「災害防止作業等手当」の呼出し手当額は、1回310円となっている。

「2」 私服業務手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第1項第1号、規則第36条第3項、第4項
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	私服員が主として従事する犯罪の予防及び捜査並びに被疑者逮捕の業務に従事した場合 ・本務として従事する者 月額11,800円 ・本務者の1か月の従事日数が10日未満の場合又は本務以外の者が従事した場合 日額560円
現在の支給単価の根拠	地方交付税単位費用単価に準拠
創設年月	昭和32年以前

支給金額 (単位：円)

区 分	平成14年度	平成15年度
月 額	114,842,020	119,350,474
日 額	2,862,160	3,579,520
計	117,704,180	122,929,994

延べ支給人員 (単位：人)

区 分	平成14年度	平成15年度
月 額	9,958	10,173
日 額	1,421	1,534
計	11,379	11,707

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

私服業務の内容

犯人逮捕に伴う危険性、張り込み捜査、情報収集に伴う困難性に着目

部 署	捜査の種別	具 体 的 内 容
刑 事 部	強行犯事件捜査	殺人、傷害、強盗、恐喝、性犯罪等
	特殊犯事件捜査	人質、誘拐、ハイジャック、列車妨害、薬物、爆発物使用事件
	盗犯事件捜査	窃盗
	知能犯罪捜査	詐欺、横領、贈収賄等
	組織犯罪捜査	殺人、傷害、逮捕監禁、常習賭博、強要、詐欺恐喝、威力業務妨害等
	選挙違反捜査	公職選挙法違反事件捜査
	国際犯罪捜査	外国人犯罪捜査、国外逃亡被疑者追跡捜査

部 署	捜査の種別	具 体 的 内 容
生活安全部	薬物犯罪捜査	覚せい剤、大麻、あへん、麻薬等取締法違反事件捜査
	風俗犯罪捜査	売春、風俗営業法違反事件捜査
	経済事犯捜査	悪質商法、金融事犯捜査
	サイバー犯罪捜査	不正アクセス行為捜査等
	環境衛生事犯捜査	公害事犯、産業廃棄物処理法違反、医事薬事法違反捜査等
	そ の 他	DV法違反、ストーカー行為犯罪捜査、少年法違反、火薬・銃砲刀剣類取締法違反等
警 備 部	破壊活動防止法、テロ対策規制法違反事件捜査	
	外国人組織による密入国事案捜査	

(2) 監査の意見

上記の表の具体的内容から分かるように、犯罪の予防及び捜査並びに被疑者の逮捕を行うのは、警察業務の基本かつ根幹業務であり、その業務が特殊な勤務であるから手当の支給がなされるというのは、妥当であるのか疑問に思われる。行政職と比較すれば、危険な業務であり、この危険性については給与の上乗せが考えられるが、公安職の給料表は行政職の給料表よりベースが高く、警察官であれば、通常一般的に遭遇すると思われる私服業務の危険性は、行政職より給与水準のベースが高く設定されていることによりすでに反映されていると思われる。

また、私服業務手当については、手当の対象とされる業務が広く、曖昧なものとなっている。さらに、危険の度合いもさまざまであり、業務に就く捜査員の能力水準も異なっているのに一律に定額での支給は合理的とは言えない。

このような観点から考えれば、常時その業務に就いているため月額で支給される私服業務手当は、「給料の調整額」の性格を有するものと判断され、少なくとも特殊勤務手当として支給することについて見直しが必要である。

なお、行政職の給料より公安職の給与水準が高い点については、警務部より説明がなされているため、161頁の「14」まとめ を参照していただきたい。

「3」交通捜査業務手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第1項第2号、規則第36条第3項、第4項、第5項
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	人身交通事故処理又は捜査、暴走族捜査又は取締り若しくは飲酒運転、無免許運転又は速度超過等悪質危険な交通違反の捜査又は取締りの業務に従事した場合 <ul style="list-style-type: none"> ・本務として従事する者 月額11,800円 (高速道路における業務の場合は17,600円) ・本務者の1か月の従事日数が10日未満の場合又は本務以外の者が従事した場合 日額560円 (高速道路における業務の場合は840円) ・日没から日の出時までの間に当該業務従事した場合は1日につき280円を加算 (高速道路における業務の場合は420円)
現在の支給単価の根拠	地方交付税単位費用単価に準拠
創設年月	平成12年4月

支給金額 (単位：円)

区 分		平成14年度	平成15年度
月 額	11,800円	31,006,649	31,963,808
	17,600円	10,965,000	11,756,800
日 額	560円	1,694,560	1,374,800
	840円	266,280	84,000
日額加算	280円	1,832,320	1,795,360
	420円	78,120	42,420
計		45,842,929	47,017,188

延べ支給人員 (単位：人)

区 分		平成14年度	平成15年度
月 額	11,800円	2,687	2,711
	17,600円	623	668
日 額	560円	1,106	943
	840円	100	48
日額加算	280円	2,278	2,266
	420円	130	82
計		6,924	6,718

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

交通捜査業務の内容 捜査、違反事実挙証業務の困難性、危険性に着目

部 署	捜 査 内 容
交通捜査	人身交通事故処理や暴走族取締、飲酒・無免許・スピード取締等 悪質交通違反の捜査取締 (例) ひき逃げ(業務上過失致死、傷)事件捜査 暴走族取締(い集事案の検挙、補導・各種法令適用による逮捕、 押収) 無免許、無資格運転取締 飲酒運転取締 著しい速度超過違反者取締

(2) 監査の意見

自動車による人身交通事故処理又は捜査、暴走族捜査又は取締り若しくは飲酒運転、無免許運転又は速度超過等悪質危険な交通違反の取締りの業務を特殊勤務として、特殊勤務手当が支給されているが、これらの業務は警察本来の業務であり、特殊勤務手当とする合理的な理由は弱い。

また、常時その業務に就いているため月額で支給されている交通捜査業務手当は、「給料の調整額」の性格を有するものと判断され、少なくとも特殊勤務手当として支給することについて見直しの検討が必要である。

「4」 交通整理業務手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第1項第3号、規則第36条第3項、第4項
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	交通捜査業務以外の交通事故処理、取締り又は交通整理の業務に従事した場合 <ul style="list-style-type: none"> ・本務として従事する者 月額7,100円 (高速道路における業務の場合は9,600円) ・本務者の1か月の従事日数が10日未満の場合又は本務以外の者が従事した場合 日額310円 (高速道路における業務の場合は460円)
現在の支給単価の根拠	地方交付税単位費用単価に準拠
創設年月	昭和40年4月

支給金額 (単位：円)

区 分		平成14年度	平成15年度
月額	7,100円	2,608,428	2,960,700
日額	310円	418,810	310,000
	460円	25,300	17,020
計		3,052,538	3,287,720

延べ支給人員 (単位：人)

区 分		平成14年度	平成15年度
月額	7,100円	373	417
日額	310円	634	592
	460円	31	29
計		1,038	1,038

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

交通整理業務の内容 道路上での危険性に着目

部 署	業 務 内 容
交通整理	物損事故処理や交通規制、実況見分、街頭における交通監視等 交通指導 <ul style="list-style-type: none"> ・交通弱者(自転車、歩行者)に対し特に老人、子供、身体障害者等の保護、誘導を指導 ・車両に対しては検問実施し危険性、迷惑性の高い行為に指導、警告 交通監視等 <ul style="list-style-type: none"> ・渋滞箇所や交通事故多発場所を分析検討し効果的な場所、時間帯を重点に計画的な監視 ・違法駐車車両の取締 ・各種道路交通法違反の取締、速度違反、乗車積載制限違反、交通規制違反、安全運転義務違反、整備不良車両運転禁止違反

部 署	業 務 内 容
交通整理	免許の条件違反等 ・事故現場、渋滞現場、危険箇所等での安全誘導、交通規制業務

(2) 監査の意見

ヒアリングの結果、規模が小さな警察署における交通課の中では、交通捜査業務と交通整理業務は、日常の業務の中で混在しており、それぞれの業務について、結果的に誰でも直ぐに遂行可能な業務となっている。すなわち、両業務は、警察官の業務にとって特殊なものではなく、一般的なものとなっている。

交通整理業務の内容を吟味した結果、この業務は、警察の本来業務であり、特殊勤務として特殊勤務手当を支給する合理的な理由は弱い。

また、常時その業務に就いているため月額で支給されている交通整理業務手当は、「給料の調整額」の性格を有するものと判断され、少なくとも特殊勤務手当として支給することについて見直しの検討が必要である。

「5」白バイ業務手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第1項第4号、規則第36条第3項、第4項
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	交通取締用自動二輪車(以下「白バイ」という。)の運転業務に従事した場合 ・本務として従事する者 月額11,800円 本務者の1か月の従事日数が10日未満の場合又は本務以外の者が従事した場合 日額560円
現在の支給単価の根拠	地方交付税単位費用単価に準拠
創設年月	昭和32年以前

支給金額 (単位:円)

区 分	平成14年度	平成15年度
月 額	5,031,857	5,534,200
日 額	58,800	21,840
計	5,090,657	5,556,040

延べ支給人員 (単位:人)

区 分	平成14年度	平成15年度
月 額	436	469
日 額	34	5
計	470	474

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

(2) 監査の意見

白バイ業務を担当するためには、新任隊員訓練(次頁参照)を受け、実務に従事し、検定試験に合格する必要がある。これらの過程を経る必要があり、特殊な技能を必要とする業務である。したがって、特殊勤務手当の支給対象とすることは止むを得ないとする。

しかし、業務内容自体は、交通整理業務手当の業務内容と同じであることから、運転操作に相当の技術を要し、危険な白バイ乗車業務のみを特殊勤務の支給対象とすれば良いと思われる。

現状において、白バイ業務手当は、交通整理業務手当より高く設定されており、交通整理業務手当との差額相当分が、特殊勤務としての白バイ業務手当に該当すると考えられる。

これに対して、「この特殊勤務手当は、白バイに乗務する者に対しその危険性、困難性に着目して設けられた手当であり交通捜査・整理業務に従事する者が白バイに乗務する場合に支給される手当でない。即ち白バイに乗務し管内警らしていても支給できるものである。よって、交通整理業務手当との差額の論法はあたらないと思われる。」という趣旨の説明を受けた。

しかし、交通整理業務にしても、警ら業務にしても警察官の本来的な日常業務の範囲内であることを考えれば、白バイ業務手当に相当する部分は、現状の金額より限定された額になると考えられる。

新任隊員教養教科内容

科目	項目	単位	
訓育・学科	隊長訓育(交通警察の在り方等)	1	14
	副隊長訓育(交通機動隊員としての自覚等)	1	
	交通機動隊の運用等	2	
	交通取締り技術	2	
	書類作成要領・交通取締り技術	8	
基本技術	車両点検・乗車姿勢	8	63
	発進・停止	6	
	急制動	7	
	旋回・転回	10	
	パイロンスラローム	24	
	不整地走行・トライアル走行	8	
応用技術	危険回避	12	39
	違反車両停止訓練	7	
	追跡・追尾訓練	12	
	緊急走行訓練	8	
白バイ検定等	白バイ検定訓練	8	8
総合訓練時間		124 単位 (186 時間)	

「6」 パトカー業務手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第1項第5号、規則第36条第3項、第4項	
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	交通取締用自動車その他特殊自動車(白バイを除く。)の運転業務に従事した場合 ・本務として従事する者 月額8,800円 (高速道路における業務の場合は9,500円) ・本務者の1か月の従事日数が10日未満の場合又は本務以外の者が従事した場合 日額420円 (高速道路における業務の場合は450円)	
現在の支給単価の根拠	(一般道路) 地方交付税単位費用単価に準拠	(高速道路) 他県の支給単価を参酌 月額 29県 平均 10,913円 日額 11県 平均 485円
創設年月	昭和32年以前	

支給金額 (単位：円)

区 分		平成14年度	平成15年度
月額	8,800円	18,589,275	20,335,180
日額	420円	961,800	706,440
計		19,551,075	21,041,620

延べ支給人員 (単位：人)

区 分		平成14年度	平成15年度
月額	8,800円	2,176	2,315
日額	420円	492	359
計		2,668	2,674

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

(2) 監査の意見

交通取締用自動車(白バイを除く)、警ら用無線自動車、警備出動車、鑑識車その他緊急自動車の運転業務に従事したときに支給される手当である。

パトカー乗務の勤務は、配属先にてパトカー乗務担当に任命された場合に手当支給されるのが実態であり、パトカー乗務自体は警察官であれば、一般的にその任務に就けると思われる。また、適格性(知識、技能、性格検査)を審査し乗務させているとは言え、白バイと違い、パトカー乗務の特別な訓練が常時行われている訳ではない。通常、警察署に勤務してパトカーに乗務していることは、警察官に通常期待される業務の範囲内と判断され、特殊勤務手当を支給する合理的な理由は弱い。

常時その業務に就いているため月額で支給されているパトカー業務手当は、「給料の調整額」の性格を有するものと判断され、少なくとも特殊勤務手当として支給することについて見直しが必要である。

これに対して、「白バイ業務と同様、違反車両追跡時や犯罪現場への急行

の際の緊急走行は、通常走行に比べ遙かに危険を伴い、また歩行者や一般車両を巻き込まないよう細心の注意を払わなければならない、精神的にも肉体的にも負担が大きく通常走行を前提とした論拠による手当見直し論には納得できない。」という趣旨の説明を受けた。

しかし、特殊勤務手当支給の根拠が上記の説明のようであれば、例えば、緊急走行ができる具体的な要件は定められているから、実際に緊急走行を行った回数に応じて、特殊勤務手当を支給すべきである。基本的に特殊勤務手当を月額定額で支給する考え方は、望ましいとは言えない。

「7」 看守業務手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第1項第6号、規則第36条第3項、第4項
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	留置人の監視又は被疑者護送の業務に従事した場合 ・本務として従事する者 月額6,000円 ・本務者の1か月の従事日数が10日未満の場合又は本務以外の者が従事した場合 日額280円
現在の支給単価の根拠	他県の支給単価を参酌 月額 26県 平均 6,358円 日額 19県 平均 288円
創設年月	昭和38年4月

支給金額 (単位：円)

区 分	平成14年度	平成15年度
月 額	7,883,353	8,677,477
日 額	659,400	598,920
計	8,542,753	9,276,397

延べ支給人員 (単位：人)

区 分	平成14年度	平成15年度
月 額	1,365	1,447
日 額	749	625
計	2,114	2,072

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

看守業務の内容 監視、護送業務の困難性及び危険性に着目

項 目	具 体 的 内 容
留置人の動静監視	留置場内の巡回、留置場出入り時の立会
留置人の日常生活の確保	食事・湯茶の給与、時事報道(新聞閲読、ラジオニュース)の提供、運動・入浴の実施、傷病調査・健康診断、所持金品の保管・取扱
人権への配慮	弁護士との面会・受付、弁護士以外の者との面会受付と立会、信書の受付、差し入れの受付、留置人からの苦情受付
記録整理等	留置人の出・入場記録、留置施設の点検

(2) 監査の意見

「看守業務は、閉鎖された留置場内で常時監視することや、護送業務中の被疑者逃走防止のため絶えず注意を払わなければならないため、この業務は他の警察官との比較において特殊性があり手当てされるべき。」という趣旨の説明を受けたが、具体的な業務内容は、例えば、看守員の休暇、病気の場合に、内勤専門の警務課の警察官が、応急的に業務に当たることがあることから分かるように、看守業務自体は、教養訓練を受けた警察官であれば、誰でも遂行可能な業務と言える。

また、看守業務のうち護送業務は、警察官であれば、一度は経験する業務であり、一般的なものである。特殊勤務に該当するほどの困難性はなく、危険性も警察官ならば享受すべき範囲内の危険性と考えられ、特殊勤務と言えるほどの業務とは思われない。

常時その業務に就いているため月額で支給されている看守業務手当は、「給料の調整額」の性格を有するものと判断され、少なくとも特殊勤務手当として支給することについて見直しの検討が必要である。

「8」 警ら業務手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第1項第8号、規則第36条第3項、第4項
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	徒歩、自転車又は原付自転車による警らの業務(列車警乗を含む。)に従事した場合 ・本務として従事する者 月額7,100円 ・本務者の1か月の従事日数が10日未満の場合又は本務以外の者が従事した場合 日額340円
現在の支給単価の根拠	地方交付税単位費用単価に準拠
創設年月	昭和42年4月

支給金額 (単位：円)

区 分	平成14年度	平成15年度
月 額	58,579,822	60,215,229
日 額	1,066,580	941,800
計	59,646,402	61,157,029

延べ支給人員 (単位：人)

区 分	平成14年度	平成15年度
月 額	8,450	8,499
日 額	756	787
計	9,206	9,286

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

警ら業務の内容 肉体的精神的な苦痛並びに職務執行に対する危険性に着目

区 分	手 段	業 務 内 容
交番勤務及び駐在所勤務の警ら	徒歩、自転車又は原動機付き自転車	所管区の巡行(巡回連絡)管内状況掌握 犯罪の予防検挙、交通指導取締、少年補導、危険の防止、市民に対する保護・助言及び指導等
鉄道警察隊の警ら	列 車 警 乗	犯罪の予防検挙、危害の防止、公衆に対する保護・助言及び指導、少年の補導等鉄道施設等に係る状況掌握

(2) 監査の意見

徒歩、自転車又は原動機付自転車による警ら業務に特殊性があるとして特殊勤務手当が支給されているが、警察官としての最初の業務は、一般的に警ら業務とされている。すなわち、警察官になれば、交番へ勤務することは、通常の業務と思われる。

このような業務を特殊勤務として認識しているのは、やはり、行政職員と比較して、その業務に特殊性があると思われぬ。しかし、私服業務手当のところでも記述したように、この種の通常の危険性は、公安職の給料に反映されていると考えるべきである。そうでなければ、公安職の給与ベースが、行政職のベースと比較して、高く設定されている理由がないことになる。

警ら業務は警察官となれば、まず実施しなければならない根本的・基本的な業務であり、特殊勤務手当の対象とする合理的な理由は弱い。したがって、常時その業務に就いているため月額で支給されている警ら業務手当は、「給料の調整額」の性格を有するものと判断され、少なくとも特殊勤務手当として支給することについて見直しの検討が必要である。

「9」自動車運転免許技能試験業務手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第1項第11号、規則第36条第3項、第4項	
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	自動車運転免許技能試験の業務に従事した場合 ・本務として従事する者 月額3,900円 ・本務者の1か月の従事日数が10日未満の場合 日額 190円	
現在の支給単価の根拠	他県の支給単価を参考 月額 3,900円以上7県 3,900円未満7県	日額 21県 平均267円
創設年月	昭和48年4月	

支給金額 (単位：円)

区 分	平成14年度	平成15年度
月 額	600,600	608,400
日 額	0	0
計	600,600	608,400

延べ支給人員 (単位：人)

区 分	平成14年度	平成15年度
月 額	154	156
日 額	0	0
計	154	156

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

(2) 監査の意見

運転免許課自動車運転免許試験場で運転免許技能試験の業務に従事し、合否の判定を下す業務を本務とする試験官に支給されるもので、現状では、すべて月額支給されている。

免許を持たない初心者が一般道路を運転するため、いかなる事態が起きるか想定できず、また、試験ということで受験者が緊張し事故の危険性が非常に高い状況下で試験業務を実施することに着目し、特殊勤務手当が支給されているが、試験官が乗車する側には危険回避のための補助的ブレーキもあり、また、試験ともなると受験者は一層の安全運転に心がけるのが普通であり、受験者の運転だからと言って、特に著しく危険とは考えられない。

担当者からは「相当の専門知識及び二輪自動車から大型自動車までの幅広い実務経験が備わって初めて試験官になれる。」という趣旨の説明を受けた。

以上から、この手当は特殊勤務手当というより、試験官という資格に対するものとした方が合理的と思われ、見直しが必要である。

さらに、「給料の調整額」とすることも考えられる。

「10」核原料物質輸送警備業務手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第1項第17号、規則第36条第4項、第8項
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	核原料物質等を輸送する車両を先導し又はこれに追従して行う警備業務に従事した場合 日額 640円
現在の支給単価の根拠	地方交付税単位費用単価に準拠
創設年月	平成8年4月

支給実績 (単位：円、人)

区 分	平成14年度	平成15年度
支給金額	2,560	0
延べ支給人員	4	0

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

(2) 監査の意見

核原料物質は危険であるが、電力会社によって核原料物質の管理は細心の注意が払われて当然であり、核原料物質を輸送する業務は、危険であってはならないものである。

さらに、平成15年度は手当の支給額も発生しておらず、わざわざ管理するほどの重要性はないと考えられ、この手当の支給について見直しを検討すべきである。

「11」 救難・救助訓練業務手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第1項第21号、規則第36条第4項、第10項、規則第41条
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	警備部機動隊に勤務する者又は岐阜県警察広域緊急援助隊において災害救助活動に従事する者が、救難救助のための訓練業務に従事した場合 ・日額 180円(地上、水面上又は落差が30メートル以上の場合は260円) 1日の従事時間が4時間未満の場合は100分の60の額
現在の支給単価の根拠	国の手当に準拠
創設年月	平成4年4月

支給実績(30m未満で4時間未満) (単位：円、人)

区 分	平成14年度	平成15年度
支給金額	6,048	0
延べ支給人員	27	0

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

(2) 監査の意見

訓練というのは、本来危険を避けつつ実施されるものであり、著しく危険な業務ではないと考えられる。また、本番に備えて訓練するのは当然の職務であり、民間企業でもスキルアップのための研修は行われており、その研修時間に対して手当を支給することは皆無である。

これに対して、「訓練であろうと本番であろうと支給要件とする高所での業務に伴う危険性については同じであり、訓練業務の手当廃止については納得できない。」という趣旨の反論を受けたが、訓練は、安全性に十分に配慮して実施されるものであるため、危険性が同じというのは当てはまらない。

このような訓練業務が特殊勤務だとする合理的な理由は弱く、見直しを検討すべきである。

「12」 術科指導業務手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第1項第22号、規則第36条第4項、規則第41条
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	術科指導員が行う警察官に対する柔道、剣道及び逮捕術の指導業務に従事した場合 ・日額 240円 1日の従事時間が4時間未満の場合は100分の60で144円
現在の支給単価の根拠	他県の支給単価を参酌 32県 平均 283円
創設年月	昭和44年4月

支給金額 (単位：円)

区 分		平成14年度	平成15年度
日額	240円	4,080	5,040
	144円	2,016	14,400
計		6,096	19,440

延べ支給人員 (単位：人)

区 分		平成14年度	平成15年度
日額	240円	2	9
	144円	2	16
計		4	25

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

(2) 監査の意見

柔道、剣道及び逮捕術に優れた警察官が術科指導員として任命され、術科指導員の指導業務について手当が支給されているが、警察官本来の業務に関連した指導業務であり、「著しく不快、不健康、危険又は困難な勤務その他著しく特殊な勤務」ではなく、特殊勤務手当として支給する合理的な理由は弱い。

民間企業でも、会社業務の熟練者とか経験者などが社内研修の場で講師を勤め後輩などを指導することは良くあるが、それに対する手当の支給はない。

指導員というタイトルに対する手当にするとか、勤務評定時に指導員としての評定も加味し、その評価結果を昇進及び勤勉手当に反映させることも一つの方法と考えられる。

「13」潜水訓練業務手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第1項第26号、規則第36条第12項
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	潜水業務のため潜水器具を着用して河川、湖等において行う訓練業務に従事した場合 ・潜水深度20メートルまで 1時間 150円 ・潜水深度30メートルまで 1時間 390円 ・潜水深度30メートル超 1時間 750円
現在の支給単価の根拠	国の手当に準拠
創設年月	平成4年4月

支給実績(20mまで1時間)

(単位：円、人)

区 分	平成14年度	平成15年度
支給金額	22,200	4,950
延べ支給人員	25	21

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

(2) 監査の意見

訓練というのは、実際の事案を想定して実施されるものであるものの、著しく危険な業務ではないと考えられる。また、本番に備えて訓練するのは当然の職務であり、民間企業でもスキルアップのための研修は行われており、その研修時間に対して手当を支給することは皆無である。

これに対して、「本番であろうと訓練であろうと危険性は伴うものであり廃止は納得できない。」という趣旨の反論がなされたが、訓練は、安全性に十分に配慮して実施されるものであるため、本番ほどの危険性が伴うというのは当てはまらない。

このような訓練業務が特殊勤務だとする合理的な理由は弱く、見直しを検討すべきである。

「14」まとめ

本来業務

一般の公務員よりは公安職は給与テーブルの水準がもともと高いが、これは、警察業務の特殊性に鑑みての結果であると思われる。したがって、これに加えてさらに特殊勤務手当を支給するならば、相当の特殊性がなければならぬと考えるのが通常解釈である。なお、特殊勤務手当は、勤務が著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料表上の給料月額及び給料の調整額で考慮することが適当でない認められるものを対象とする手当である。(給与法第13条)

しかし、以下の手当は、特殊勤務手当と言っても、実態は警察本来の業務であると考えられ、手当を支給するには、その特殊性(著しく危険、不快、不健康、困難及び特殊な勤務)を強調しすぎているように思われる。

特殊勤務手当のうち、次に掲げる手当は警察業務本来の業務であり、過去からの支給の経緯はともかくとして、その特殊性は他の県職員と比較すれば、確かに特殊ではあるが、警察の業務においては特殊性の意味が薄いと判断される。

- a. 呼出し加算
- b. 私服業務手当(事件の捜査を行うのが本来業務である。)
- c. 交通捜査業務手当(交通事件の捜査を行うのが本来業務である。)
- d. 交通整理業務手当(交通整理は本来業務である。)
- e. パトカー業務手当(パトカーで警らするのは本来業務である。)
- f. 看守業務手当(容疑者を看守するのは通常の業務である。)
- g. 警ら業務手当(地域の交番で警らするのは通常の業務である。)

c.とd.は、小規模の警察署においては、兼務していることもある。

また、内勤の警務課の警察官が、応急的にb.からg.の業務を手伝うこともあり、上記の業務は、通常の警官であれば遂行可能な業務であり、ほとんどについて手当支給のための「業務の特殊性」があるとは思われない。また、特殊勤務手当が支給されないのは、警察署内勤者や本部の一部のものだけであり、全体の約8割以上の警察職員が何らかの特殊勤務手当の支給対象となっている。これに対して、次頁のように警務部より説明を受けている。

公安職の給与ベースが行政職に比べて高いことが警察官に期待される業務、いわゆる特殊勤務手当対象業務の大半が包括され、あえて特殊勤務手当として支給する必要はない。との論法で全体的に語られているが、そもそも同じ公安職の職員の中で比較し、給料では調整することがふさわしくない特殊性のある業務に措置された特殊勤務手当であることから、スタンスが異なり論点がかみ合わない。

公務員の殉職事案や公務災害件数をとって圧倒的に公安職の比率が高く、それだけ危険にさらされる職務である。また警察官であれば、公私を問わず絶えず拘束されており一般公務員とは異なる生活を強いられるのは明らかであり、また、警察職員には団結権や団体交渉権を認められておらず制度上有形無形の過重勤務形態が強いられており、それを担保する意味も考慮して行政職に比べて給料が高くなっているものと思われる。

さらにそのうえで勤務の内容によっては、特殊性のある業務とそうでないものが存在することから、この格差を付けるために創設されてきた特殊勤務手当制度を、職務の異なる行政職と公安職を、同じ土俵で比較し、これらの業務を警察官の本来業務として捉えることには納得できるものでない。

また、多くの特殊勤務手当がその勤務の特殊性を否定され「給料の調整額」で考慮すべき性格のものであるとされているが、勤務内容の異なる各種勤務に異動の著しい警察官の給与を調整額で一括りにすることの不均衡性に矛盾がある。

上記の意見についてであるが、確かに公安職は、危険な業務であり、公私にわたり拘束されていることは理解できる。したがって、相当の手当を支払うこと自体、否定はしない。

しかし、多くの現業の警察官に支給されている特殊勤務手当は、特殊勤務の概念に相当するものであるのかが、疑問に思われる。特殊勤務とは、特殊勤務手当の概要でも記述しているが、日常業務とは別に「著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な勤務」である。

上記の私服業務手当、警ら業務手当などは、いずれも警察官が通常実施すべき日常業務の範囲内であり、本来業務そのものである。また、これらの業務手当は通常の警察官であれば、該当所属に配属されれば自動的に一律支給がされ、担当業務も容易に変更可能なものとなっている。さらに、特殊勤務手当の種類も多く、ほとんどの警察官になんらかの特殊勤務手当を支給している現状から判断しても、特殊勤務手当とは言えない。

警察官が日常業務として遂行している業務に、特殊勤務の名目をもって、一部の日額支給を除き、毎月定額の手当を支給することに妥当性があるのか再度検討することが望まれる。

日額支給の特殊勤務手当

例えば、交通捜査業務を勤務時間外の夜間(日没時から日の出時までの

間)に一般道路上で実施すると、特殊勤務手当の一部である夜間加算額として日額280円が支給され、同時に時間外手当の計算基礎である「勤務1時間当たりの給与額」に、この280円が算入されている。

月額支給となる特殊勤務手当(月額)及び特地勤務手当は、本務として手当が支給されており、その本務を実施する時間外勤務に当該諸手当額を反映させるのは理解できるが、たまたま日額支給の特殊勤務を実施した場合にも、その手当額が時間外勤務手当額に反映されるのは合理的とは言えない。

日額の特殊勤務手当を時間外勤務手当の時給計算式に算入すると、日額の特殊勤務手当は発生する日としない日があるため、特殊勤務手当が発生する日は時間外勤務手当の時間単価を別途計算しなくてはならず、計算の負担が非常に重いことになる。コンピュータで計算しているものの、警察の事務担当者はハンドで再度計算チェックを実施しており、この事務作業が大変なものとなっている。

さらに、支給される側にとってみても、日額の特殊勤務手当の支給日は、ひと月の勤務日の中でも少ないことが多く、時給単価は、わずかに数十円増えるだけであり、この算入をなくしたとしても、時間外勤務手当が大きく減少する訳ではない。ヒアリングの結果でも、日額の支給を意識している人は少ない印象であり、管理コストが掛るわりに、支給される手当額にインパクトが少ない。

これらを考慮すると条例及び規則に日額の特殊勤務手当も時給計算式に含むと解釈しているため、時間外勤務手当が少額しか増加しないにもかかわらず、事務担当者の業務負担が非常に重く、全体としてバランスの悪い状態が続いている。

少なくとも前記 の b. から g. の特殊勤務手当については、日額支給時の時間外勤務手当単価に反映させることを廃止することが望まれる。また、規則の第5条の2におけるただし書きに全ての日額支給の特殊勤務手当を加えることにより、時給計算式から除くことも考えられる。

訓練業務

本番に備えて、訓練するのは当然の職務であり、また、訓練はもともと危険を避けつつ実施されるものでもあり、特殊勤務の要件を備えていない(救難・救助訓練業務手当、潜水訓練業務手当)。

4 知事部局及び公安委員会の両部署で発生する手当

「1」死体処理作業手当

(1) 概要

根拠法令 手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	条例第20条第6項、規則第38条の4 (死体処理) 病院、警察本部等に勤務する医療職給料表(一)、 (二)以外の給料表適用者が死体処理作業に従事した 場合 ・医療職給料表(三)適用者 一体 500円 ・医療職給料表(三)以外の適用者 一体 1,100円 ・警察本部又は警察署に勤務する者 一体 1,600円 心身に著しい負担を与える場合は倍額(病院：死 体解剖の補助作業、警察：死体解剖の補助作業及 び著しく損傷している死体処理作業等) (検視、解剖等) 首席検視官が検視作業及び死体解剖立会作業に従事 した場合 ・一体 3,200円 併給禁止 調整額を受ける者 警察職員手当(月額支給を受ける警察職員手当及 び大規模災害時捜索救助業務を除く。)
現在の支給単価の根拠	(国：死体処理手当) (死体処理) 国 日額 1,000円～3,200円 (検視、解剖等) 国 日額 1,600円～3,200円 著しい負担を与える作業の場合は100/100を加算
創設年月	昭和32年4月

(注) 医療職給料表(三)の適用者とは、病院、保健所等に勤務する保健師、助産師、看護師、准看護師等である。

支給金額 (単位：円)

区 分		平成14年度	平成15年度
一体	500円	620,500	697,500
	1,600円	13,923,200	15,083,200
	3,200円	6,918,400	8,300,800
計		21,462,100	24,081,500

延べ支給人員 (単位：人)

区 分		平成14年度	平成15年度
一体	500円	1,062	1,171
	1,600円	5,581	5,941
	3,200円	1,605	1,832
計		8,248	8,944

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

死体処理作業(警察)

業務の具体的内容	支給単価
以下の条件以外の死体処理	1,600円(1体)
心身に著しい負担を与えると認められる死体解剖の補助作業	3,200円(1体)
軌道事故による死体のうち、手足若しくは頭部、腹部等がれき断されたもの又はれき断に至らないが衝撃等により臓器等が飛び出している死体処理	
航空機の墜落事故による死体処理(外部所見により損傷の程度が軽度と認められたものを除く)	
交通事故による死体のうち、衝撃により頭部等が原形をとどめない程度に損傷しているもの又は臓器が大量に飛び出している死体処理	
焼死体(焼けただれていないものを除く)の処理	
溺死体、埋没死体等のうち、腐乱が進行して手足の皮膚が容易にはがれる状態の死体処理	
その他犯罪死、非犯罪死のいかんを問わず、損傷の著しい死体又は腐敗が進行し、皮膚が容易にはがれる状態の死体若しくはこの状態によりさらに死後経過が進行した死体(死後相当期間が経過している白骨死体等で、その処理に異臭等を伴わないものを除く)の処理	
捜査第一課に勤務する警視の階級にある首席検視官が行う検視及び死体解剖立会作業	

(2) 監査の結果

警察本部及び各警察署において、「特殊勤務実績簿」、「給料簿」及び「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」等の閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則にしたがって支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

死体処理作業とは、死体の収容、死体解剖の補助作業等であるが、警察における死体処理作業は、警察本来の業務ではなく、犯罪捜査などに付随して発生する業務である。また、病院においても、死体処理作業は病院本来の業務ではなく、医療業務などに付随して発生する業務である。

死体処理作業は、著しく不快な作業であり、正に特殊勤務手当の典型と考えられ、支給は止むを得ないとする。

「2」爆発物取扱等作業手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第7項、規則第38条の5
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	次の業務に従事した場合 イ 火薬類取締法に規定する業務 ロ 高圧ガス保安法に規定する業務 ハ 計量法施行令に規定する液化石油ガスメーターの検定業務 ニ 爆発兵器類の発掘、運搬、爆発処理等生命等に著しい危険を伴う業務 ・日額 250円 併給禁止 警察職員手当(月額で支給されるものを除く。)
現在の支給単価の根拠	国 日額 200円～5,200円(爆発物取扱等作業手当)
創設年月	昭和32年4月

支給実績 (単位：円、人)

区 分	平成14年度	平成15年度
支給金額	91,000	120,750
延べ支給人員	112	162

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

火薬類取締法第35条、第43条に規定する業務

検査の種類	具体的内容	平成15年実績
保安検査(第35条関係)	花火工場又は火薬庫が、技術上の基準に適合しているかどうか、これらの施設における保安確保のための組織・方法が経済産業省令で定めるものを実施しているかどうかについて検査	8箇所
立入検査(第43条関係)	火薬類の製造業者、販売業者、消費者等の製造所、販売所、火薬庫、消費場所、保管場所等に立入り、帳簿書類その他必要な物件を検査	延べ40箇所

(注) 保安検査と立入検査を併せ、毎年、実施

高圧ガス保安法第20条、第35条及び第62条に規定する業務

検査の種類	具体的内容	平成15年実績
完成検査(第20条関係)	高圧ガス製造施設のうち冷凍設備に係るもの又は第一種貯蔵所で販売事業に係るものの設置工事が完成したとき、これらが技術上の基準に適合しているかどうか完成検査を実施	3箇所
保安検査(第35条関係)	経済産業省令で定める特定施設について、定期的に保安検査を実施	なし
立入検査(第62条関係)	高圧ガス製造者、第一種貯蔵所所有者、液化石油ガス販売業者等の事務所、営業所、保管場所等に立入り、帳簿書類その他必要な物件を検査	延べ126箇所

(注) 立入検査は3年に1回程度、実施

(2) 監査の結果

岐阜地域振興局について、任意にサンプル抽出した「特殊勤務実績簿」及び「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、(1)概要に記載されているイ及びロの業務に係る手当は条例及び規則にしたがって支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

岐阜地域振興局の業務組織及び事務分掌によると、振興課の市町村行政担当者が、火薬類、高圧ガス等の取締り及び指導に関する業務を実施している。取締り及び指導するために関連施設への完成検査、保安検査及び立入検査が必要とされている。

主な検査先を調査したところ、火薬倉庫、農協及びプロパンガスなどを販売する燃料の小売店がほとんどであり、数年おきにローテーションで検査を実施している。また、担当者は、行政職職員であり、他の行政職員と同様、3年程度で定期的に異動が実施されている。

検査先も特に危険な施設ではなく、担当者も研修は受けているものの形式的なチェックを実施しているだけであり、特殊勤務と言えるほどの業務とは思われない。

当振興局の業務実態から考えると、特に資格を有する必要もなく、著しく危険を伴う作業とは言えず、この手当の支給につき合理的な理由は弱く、廃止を含めて見直すべきである。

「3」 夜間特殊業務手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第19項、規則第38条の17
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	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 勤務1回につき、1,100円の範囲内で支給 1 わかあゆ学園に勤務する専門職員等 2 警察本部に勤務する行政職給与表の適用を受ける者 3 警察本部に勤務する職員ほか 4 用水事務所に勤務する職員ほか
現在の支給単価の根拠	国の手当に準拠
創設年月	昭和51年4月

支給金額 (単位：円)

区 分		平成14年度	平成15年度
1回	1,100円	456,500	212,300
	730円	79,477,290	84,789,500
	410円	186,550	233,290
計		80,120,340	85,235,090

延べ支給人員 (単位：人)

区 分		平成14年度	平成15年度
1回	1,100円	239	112
	730円	14,563	15,132
	410円	135	212
計		14,937	15,456

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

(2) 監査の結果

警察署において、任意にサンプル抽出した「給与簿」及び「特殊勤務実績簿」をチェックした結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

地方公務員には、労働基準法が適用されることから、正規の勤務時間が深夜の場合、割増給与(25%)が夜間勤務手当として支給される。この夜間特殊業務手当は、これに加えて夜間業務の特殊性を考慮して支給されるものである。

したがって、両者は併給となっている。民間においても3交替制の夜間勤務については、深夜割増のほかに手当が支給されるケースは見受けられる。警察においては、警ら業務、看守業務に携わる職員が、主に支給対象となっているが、警ら業務、看守業務ともに夜間は、特に危険が伴うことが想定されることから、現状、一回当たり約730円の夜間特殊業務手当を支給することは、止むを得ないものと思われる。

「4」 航空業務手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第26項、規則第38条の24
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	ヘリコプターの操縦業務に従事することを本務とする職員が当該業務に従事した場合 ・1時間 5,100円 上記以外の職員が、職務上の命令によりヘリコプターに搭乗して捜査、救難、救護及び災害対策、広報、県土等の調査等の業務に従事した場合 ・1時間 2,200円 (航空整備士の資格なし1,900円) ヘリコプターの整備業務に従事することを本務とする職員が当該業務に従事した場合 ・1時間 950円(航空整備士の資格なし750円)
現在の支給単価の根拠	国 1時間 1,200円～5,100円(国 航空手当)
創設年月	昭和58年7月

支給金額 (単位：円)

区 分		平成14年度	平成15年度
日額	操 縦 5,100円	8,083,500	7,991,700
	操 縦 1,530円	29,070	21,420
	救助等 1,900円	906,300	761,900
	救助等 570円	2,280	2,280
	救助等 2,200円	2,844,600	3,544,200
	救助等 660円	14,520	9,240
	訓 練 430円	2,150	15,480
	整 備 950円	1,330,000	1,302,450
計	13,212,420	13,648,670	

延べ支給人員 (単位：人)

区 分		平成14年度	平成15年度
日額	操 縦 5,100円	49	61
	操 縦 1,530円	12	10
	救助等 1,900円	262	222
	救助等 570円	2	3
	救助等 2,200円	68	70
	救助等 660円	15	11
	訓 練 430円	5	7
	整 備 950円	72	72
計	485	456	

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

(2) 監査の結果

岐阜地域振興局及び地域県民部について、任意にサンプル抽出した「特殊勤務実績簿」及び「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

環境保全、廃棄物対策その他の取締り等の本来業務に付随して発生するヘリコプターへの搭乗業務が危険であるとして、この手当が支給されている。県内の5振興局で順次、月一回ヘリコプターに2時間ほど搭乗している業務であるが、この手当の創設時に比べてヘリコプターの性能、操縦機能及び整備技術等の向上を考慮し、支給単価の見直しを含めて再検討すべきである。

また、ヘリコプターの操縦業務を本務とする者にはその職務の特殊性に基づき、「給料の調整額」が支給されているが、実際にヘリコプターの操縦業務をすると、さらにこの特殊勤務手当が支給される。「給料の調整額」に加えて特殊勤務手当を支給する合理的な理由は弱く、統合あるいは廃止を含めて検討すべきである。

5 教育委員会で発生する手当(教育職員手当)

以下、「1」から「5」まで教育職員手当として支給される対象業務の概要、監査の結果及び意見を記載する。

「1」教育業務連絡指導業務手当(主任手当)

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第2項第3号、規則第37条
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	教務その他の教育に関する業務についての連絡調整及び指導助言にあたる主任等(それぞれの学校管理規則に規定するもの。)に対し支給 日額 200円
現在の支給単価の根拠	改正前の人事院規則9-30第26条の2に準拠
創設年月	昭和53年4月

支給実績 (単位：円、人)

区 分	平成14年度	平成15年度
支給金額	164,261,800	164,319,000
延べ支給人員	42,945	42,456

(注) 延べ支給人員は、1支給単位ごとの月別支給実人員数を年間累計したものである。

教育業務連絡指導業務手当は、教務主任、学年主任、保健主事、生徒指導主事及び進路指導主事等に支給される。これらの主事等は、高等学校管理規則の中で設置が義務付けられている。

各主任、主事の業務内容は以下のとおりである。

学 年 主 任
学年全体の掌握・指導 生徒の様子把握 生活面、学習到達度及び学習姿勢等 休学者及び退学者に対する指導 学年行事の企画・運営・実施 遠足、修学旅行 「LHR」、「総合的な学習の時間」、「農園作業」 PTA研修会及び学年懇談会 学年代表としての役割 各種会議への出席...企画委員会、人権同和教育委員会、行事検討委員会 各種書類のとりまとめ、点検...成績一覧表、成績会議等 「学年会議(週1回)」の運営及び資料作成 学年会計の収入、支出に係る計画・掌握・執行 各HR(ホームルーム)担任からの相談を受け、管理職との連絡調整 授業料未納者への対応

教 務 主 任
<p>次の業務の計画及びとりまとめ</p> <p>教育課程、学校行事、年間行事計画、月別行事計画、クラス編成、時間割、学習指導計画、就学相談、教科書選定、副教材選定、奨学金、修学奨励金、各種調査統計、新管理システムの管理、校内LANの連絡調整等</p>
生 徒 指 導 主 事
<p>次の業務の計画及びとりまとめ</p> <p>生徒の問題行動の掌握及び指導、集団指導、防災・避難訓練、交通安全指導、生徒会指導、部活動指導、生徒生活体験発表、教育相談、巡回教育相談医活用、人権同和教育、教育相談室管理等</p>
進 路 指 導 主 事
<p>次の業務の計画及びとりまとめ</p> <p>進学・就職指導、進路関係情報の収集、進路ガイダンス、進路事務のIT化、社会人特別講座の運営、PTA・同窓会運営等</p>
保 健 主 事
<p>次の業務の計画及びとりまとめ</p> <p>保健指導、美化清掃、学校安全振興会、職員の福利厚生、給食指導、給食研究会、校内施設設備の安全点検等</p>
図 書 主 任
<p>次の業務の計画及びとりまとめ</p> <p>図書館の運営管理、読書指導、視聴覚室管理、図書委員会、図書購入選定、学校広報活動、産業教育フェア等</p>

主任等手当の特殊勤務実績簿のサンプル例

特殊勤務実績簿			学 校 名			職名(主任等名)			氏名
所 属 長	月	教育業務連絡指導業務従事日確認欄							
		出勤日	旅行日 (支給 対象)	旅行日 (支給 対象外)	自宅研 修日	年次休 暇等	週休日 休日 欠勤日	出勤日	摘 要
印	4	18	2	0	0	1	9	30	20日×200円=4,000円
印	5	21	0	0	0	0	10	31	21日×200円=4,200円
	~	~	~	~	~	~	~	~	
印	3	21	1	0	0	1	8	31	22日×200円=4,400円

(注) 上記手当の集計及び計算は、出勤簿から事務職員が作成して、所属長の確認を受けている。

(2) 監査の結果

岐阜県立華陽フロンティア高等学校において、「給与簿」と「特殊勤務実績簿」を突合計算した結果、条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

また、「主任・主事発令承認申請書」は適正に作成されていることを確認した。

(3) 監査の意見

この手当は、名称及び業務内容から判断すると、民間企業における役職手当に相当するものと思われる。

日額支給としているため、役職手当相当であるにもかかわらず、勤務日を分類して手当を支給する日を抽出しなければならず、事務が煩雑になっている。煩雑さを解消するためには、手当の額を給料月額の1%とし、支給額に3,000円程度の上限を設定することも一案である。通常、主任よりは、進路指導主事の方が、給料月額が高く、主任と主事の間において、役職差を意識させることなく、経験に比例した手当の支給が可能になると思われる。また、管理面においても、日額の「特殊勤務実績簿」の作成を省略できることから、事務の効率化につながるとと思われる。

「2」 修学旅行等引率指導業務手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第2項第5号、規則第37条
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	修学旅行等において生徒等を引率して行う指導業務で 宿泊を伴うもの 日額 1,700円
現在の支給単価の根拠	改正前の人事院規則9-30第24条の2に準拠
創設年月	昭和47年1月

支給実績 (単位：円、回)

区 分	平成14年度	平成15年度
支給金額	35,144,100	34,710,600
延べ支給回数	20,673	20,418

(2) 監査の結果

岐阜県立大垣農業高等学校において、「特殊勤務実績簿」、「給料簿」の閲覧及び質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

旅行諸費に加えて、この手当が支払われているため、過度の手当が行われているように思われた。学校人事課に質問した結果、「旅行諸費は旅行における雑費等諸経費であり、手当の二重払いが行われているのではない。」という趣旨の回答を得た。修学旅行における旅行諸費は、文化施設の拝観料などの費用に充当されるものである。

修学旅行は学校内での授業とは別に行われ、教員の通常業務に付加された業務と言える。具体的には、修学旅行等において生徒等を引率して行う指導業務で宿泊を伴い、生徒等を24時間指導監督する必要があり、多数の生徒等の安全面に十分な注意を払うことが求められ、通常の学校内の指導監督業務より困難を伴うことが想定されるため、この手当を支給することは止むを得ないものと思われる。

「3」 対外運動競技等引率指導業務手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第2項第6号、規則第37条
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	対外運動競技等において生徒等を引率して行う指導業務で宿泊を伴うもの又は週休日等に行うもの 日額 1,700円
現在の支給単価の根拠	改正前の人事院規則9-30第24条の2に準拠
創設年月	昭和47年1月

支給実績 (単位：円、回)

区 分	平成14年度	平成15年度
支給金額	18,870,000	18,934,600
延べ支給回数	11,100	11,138

(2) 監査の結果

岐阜県立大垣農業高等学校において、任意にサンプル抽出した「特殊勤務実績簿」、「生徒引率指導・部活動指導承認願及報告書」、「部活動実施計画・実施報告書・時間外指導報告書」及び「給与簿」の閲覧並びに質問及び校内視察の結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

校外で行われる対外運動競技等に生徒等を引率・参加させ、指導することは、授業とは別に行われるものであり、教員の通常業務に付加された業務と言える。そのこと自体は特殊勤務手当の要件である著しく危険、困難な勤務、さらに著しく特殊な勤務にも該当しないと思われる。

ただし、それが宿泊を伴うもの又は通常の勤務日ではなく週休日等に行われる場合には、担当教職員の自由時間を束縛し、宿直勤務、休日勤務あるいは時間外勤務をする結果となり、通常の教育指導業務より困難を伴うことが想定されるため、この手当を支給することは止むを得ないものと思われる。

「4」部活動指導業務手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第2項第7号、規則第37条
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	学校の管理下において行われる部活動における生徒等に対する指導業務で週休日等に行われるもの 4時間程度以上の指導の場合 日額 1,200円 2時間程度以上の指導の場合 日額 600円
現在の支給単価の根拠	改正前の人事院規則9-30第24条の2に準拠
創設年月	昭和53年4月

支給金額 (単位：円)

区 分		平成14年度	平成15年度
日額	1,200円	121,778,400	127,971,600
	600円	22,166,400	21,124,200
計		143,944,800	149,095,800

延べ支給回数 (単位：回)

区 分		平成14年度	平成15年度
日額	1,200円	101,482	106,643
	600円	36,944	35,207
計		138,426	141,850

(2) 監査の結果

岐阜県立大垣農業高等学校において、任意にサンプル抽出した「特殊勤務実績簿」、「生徒引率指導・部活動指導承認願及報告書」、「部活動実施計画・実施報告書・時間外指導報告書」及び「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

学校の管理下において行われる部活動において生徒等を指導するのは、授業とは別に行われるものであり、教員の通常業務に付加された業務である。

そのことは自体は特殊勤務ではないが、週休日等又は半日勤務日に実施するときは、結果として休日勤務あるいは時間外勤務をすることとなり、通常の教育業務より困難を伴うことが想定されるため、この手当を支給することは止むを得ないものと思われる。

「5」 入学試験合否判定等業務手当

(1) 概要

根拠法令	条例第20条第2項第8号、規則第37条
手当の内容 (支給対象業務・支給単価)	入学試験における受験生の監督、採点又は合否の判定等の業務 週休日等に終日に及ぶ程度のもの 日額 900円 週休日以外に半日程度のもの 日額 450円
現在の支給単価の根拠	改正前の人事院規則9-30第24条の2に準拠
創設年月	昭和47年1月

支給金額 (単位：円)

区 分		平成14年度	平成15年度
日額	450円	4,500	0
	900円	62,550	45,550
計		67,050	45,550

延べ支給回数 (単位：回)

区 分		平成14年度	平成15年度
日額	450円	5	0
	900円	139	99
計		144	99

(2) 監査の結果

岐阜県立大垣農業高等学校において、「特殊勤務実績簿」及び「給与簿」の閲覧並びに質問により検討した結果、手当は条例及び規則に従って支給されていることを確認した。

(3) 監査の意見

岐阜県立大垣農業高等学校の教員から、「入学試験における受験生の監督、採点、内申書の審査業務を週休日や週休日以外に半日程度実施した場合に支給されており、入学試験合否判定業務は厳正に行われる業務であり、特殊な業務である。」という趣旨の説明を受けたが、入試答案の採点と内申書の審査業務が、特殊勤務手当を支給するほどの困難性を伴っているか疑問である。

この業務が通常の正規の勤務時間に引き続き行われる場合の時間外勤務相当については、教職調整額で手当されているため、この手当を支給する必要性は薄い。ただし、週休日等に実施されるときは、結果として休日勤務をすることになり、通常の教育業務より困難を伴うことが想定され、その部分について手当を支給することは止むを得ないものと思われる。

第4 勤務評定

「1」全体の説明

(1) 勤務評定の法的根拠

地方自治体で実施される職員に対する勤務評定の根拠は、地方公務員法第40条第1項の規定「任命権者は、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講じなければならない。」に基づいている。これに従い県においては「岐阜県職員勤務評定実施要綱」が定められ、岐阜県一般職員に適用されている。また、県立学校職員に対しては、岐阜県教育委員会において「岐阜県立学校職員の勤務成績の評定に関する規則」が定められ適用されている。

(2) 公務員制度改革の動き

勤務評定など公務員の人事制度に関連する動きとしては、国の行革大綱(平成12年12月)の中で「国家公務員、地方公務員制度の抜本的改革」として位置付けられ検討が進められてきた。その後、内閣官房行政改革推進事務局によって検討が進められ、平成13年12月には「公務員制度改革大綱」が閣議決定された。

この公務員制度改革大綱のもと、改革内容の具体化が進められ、平成18年度を目途に新たな制度に移行することを目指し、平成17年度末までに国家公務員制度改革関連法案の整備が進められる予定であった。

地方公務員制度についても、地方自治の本旨に基づき、地方公共団体の実情を十分勘案しながら、国家公務員法改正と同時期に地方公務員法の所要の改正を行うなど、国家公務員制度の改革スケジュールに準じて速やかに所要の改革を実施することとされていた。

「公務員制度改革大綱」の改革項目

年次主義的・年功的人事管理から能力・実績主義人事管理への転換を図るための、能力等級制を中核とする新たな人事制度の構築 行政運営について責任を持つ内閣及び各府省が主体的に責任を持って人事行政に取り組む体制の整備 有為な人材を確保するための採用試験制度の見直し 官民交流の推進等による多様な人材の確保 営利企業や特殊法人、公益法人等への適正な再就職ルールの確立
--

新公務員人事制度の方向性 「公務員制度改革大綱」より

能力等級制度の導入
能力等級を基礎とした新任用制度の確立
能力・職責・業績を反映した新給与制度の確立
能力評価と業績評価からなる新評価制度の導入
組織目標の設定及び行動基準の確立
人材育成を図る仕組みの整備
本府省幹部候補職員を計画的に育成する仕組みの導入
上級幹部職員にふさわしい新人事制度の確立
職員の能力開発と自主性への配慮

こうした公務員制度改革の動きは、行政改革の中でも中央省庁改革の動きと連動して進められている。「公務員制度改革大綱」では次のような提言がなされている。

我が国のおかれる環境が複雑化するに従い、行政に求められる政策立案及びその実施の質が厳しく問われるようになってきている。これに伴い、行政の担い手である公務員に対し、政策立案力の向上、政策実施力の向上、コスト意識の向上、サービス意識の向上などが求められるようになってきた。このような要求に応え、国民本位の行政を実現するためには、行政組織の改革だけでなくその担い手である公務員自身の意識・行動改革が不可欠であり、公務員制度の見直しが重要である。

しかしながら、先般、「今後の行政改革の方針(新行革大綱)」が閣議決定され、関連法案整備の時期が不透明となっている。とは言え、一連の公務員制度改革の動きの中で検討された内容は参考となる点が多く、今後も国家公務員制度改革の動向を注視し、中でも、新行革大綱で明記された「評価の試行」とその結果等を参考にしながら、改革を進めていく必要がある。

(3) 人事・組織マネジメントの必要性

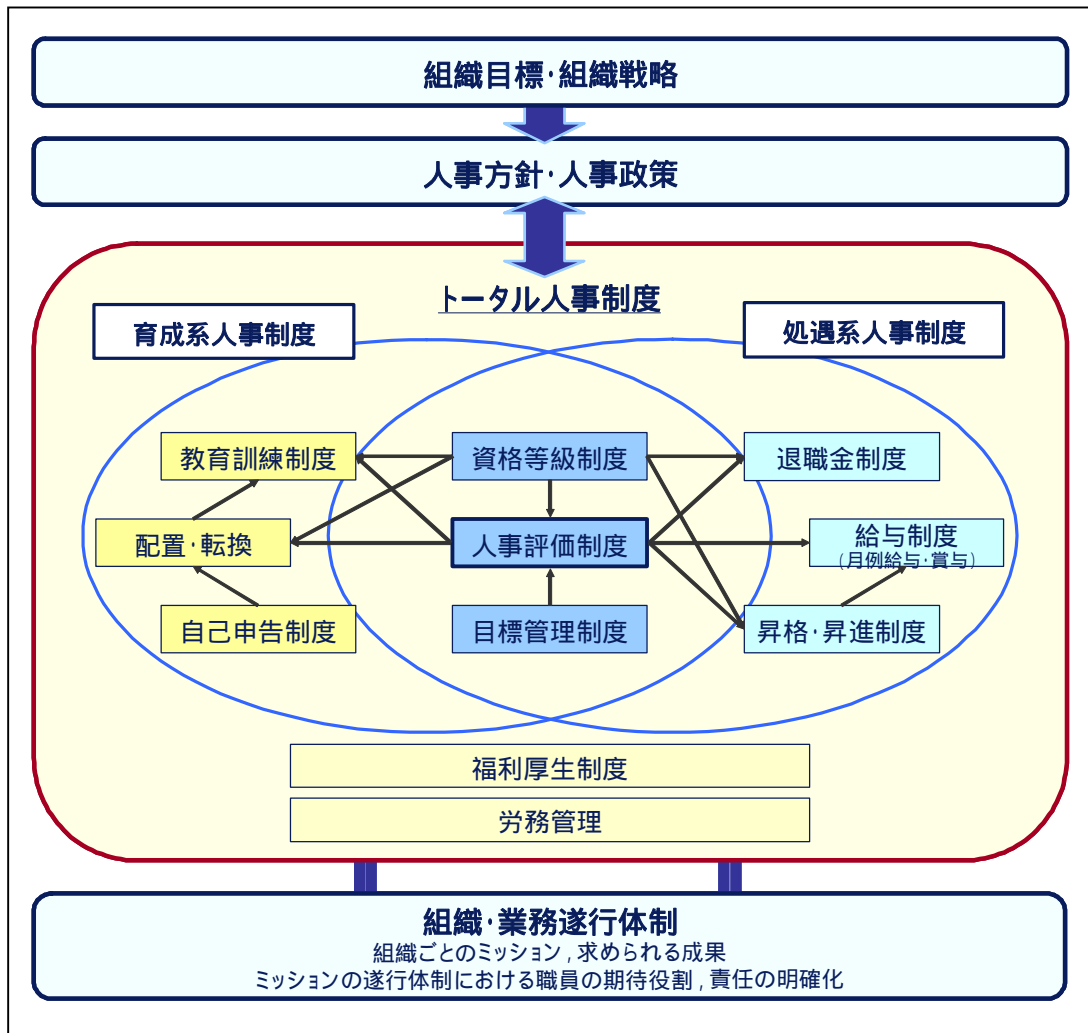
「公務員制度改革大綱」において、公務員制度改革で検討されている具体的施策の1つは「適切な人事・組織マネジメントの実現」である。複雑化する時代の要請に対し、総合的・戦略的な政策の企画立案や機動的・効率的な行政サービスの提供を実現するためには、行政運営に責任を持つ組織がその必要性に基づき人事・組織マネジメントを行うことが不可欠であると結論付けている。

人事・組織マネジメントの一般的枠組みは次頁の図に示すとおりであ

る。組織目標の達成及び組織戦略の遂行をサポートすることを前提として、人事方針・人事政策が設定されていることが重要であり、各人事制度はこうした人事方針・人事政策を実現するためのシステムとしてお互いが連携して機能するように整備されなければならない。

公務員制度改革のなかでは、「行政ニーズが複雑高度化、多様化してきている中で、公務員が国民の期待に応え、真に国民本位の良質で効率的なサービスを提供するため」という方針のもと「能力主義・成果主義の人事制度の導入」という人事政策が検討されている。

人事・組織マネジメント体系



(4) 勤務評定・人事評価の活用

人事・組織マネジメント・システムにおいて、その中心的役割を担うのが勤務評定・人事評価制度である。勤務評定・人事評価制度は、単に勤務

成績や、日常の勤務態度、能力などを評価するだけでなく、他の人事制度との連携(前頁図参照)を図ることで、効果的な人事運営の実現を、さらに最終的には組織目標を達成するためのシステムとして位置付ける必要がある。

勤務評価・人事評価の活用例

金銭的処遇への反映

- a. 勤勉手当額の決定に反映する。
- b. 給料の決定(昇給・定昇見送り 降給 等)に反映する。

人材登用・人材活用への反映

- a. 昇格・降格 (資格制度上の位置付け変更)の決定に反映する。
- b. 昇進・降職 (役職位の位置付け変更)の決定に反映する。
- c. 配置・転換(人事異動・出向等)の決定に反映する。

人材開発への活用

- a. 能力開発(OJT等)に活用する。
- b. 教育機会の提供(Off-JT)に活用する。

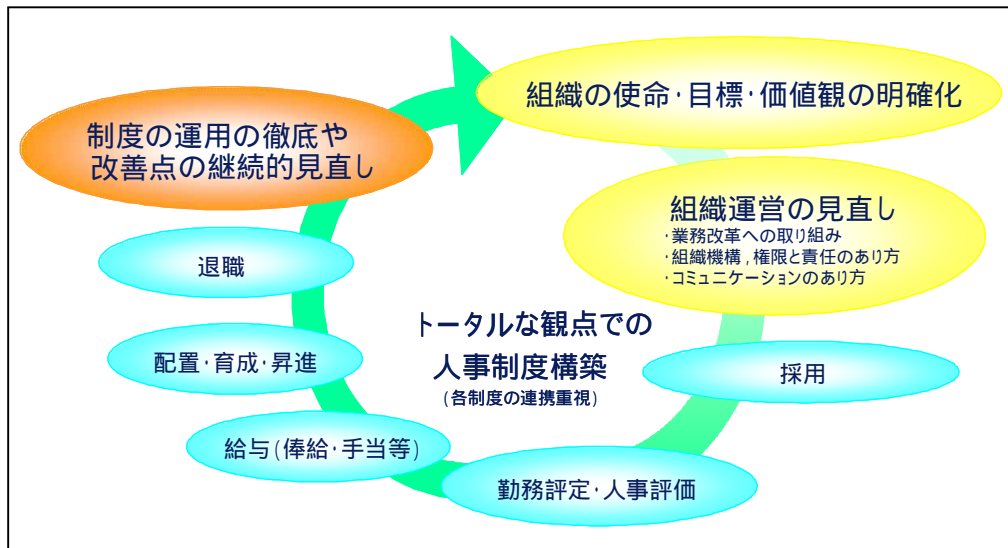
組織作りへの活用

- a. 職員本人の意識・行動改革(気付きを与える)に活用する。
- b. 職員への組織目標・組織方針の浸透及び組織の価値観の共有に活用する。

など

懲戒としての取扱いではなく人事制度上の取扱いを指す

このように勤務評価・人事評価の他人事制度への活用方法は多岐にわたっており、単なる勤務評価・人事評価制度として設計するのではなく、トータルの人事システムとして、組織目標との連動から組織運営のあり方、個別人事制度の構築まで一貫性のあるシステムとして構想することで、組織目標の達成に資する人事制度となりうる。



(5) 勤務評定・人事評価を金銭的処遇決定へ反映することの意義

金銭的処遇決定に勤務評定・人事評価を反映することは、人事処遇の公平化及び職員を成果・業績に対して動機付けするためのインセンティブとなる。

年功的に処遇を決定する制度下では、「日々職務に精励している職員」も、「どちらかというと職務に身が入らない職員」も、金銭的処遇に大きな差が生ずる訳ではない。

こうした積み重ねが、「日々職務に精励している職員」にとって、割に合わないとの思いを募らせる一因になっている。このことが原因で、職務への精励を止めてしまう者が出たり、最悪の場合には不満を感じて職を辞する者も出たりする可能性も否定できない。

また、「どちらかというと職務に身が入らない職員」にとっても、毎年の昇給は人並みに保障されるのであれば、この職員からこれ以上がんばろうという意欲を引き出すことは困難である。なぜなら、金銭的処遇としての昇給(定昇など)は、本人の現状を肯定するメッセージにほかならないからである。少なくとも働きぶりに問題がある職員に対しては、組織として処遇上のメッセージを伝達することが必要になる。

このように、勤務評定・人事評価を金銭的処遇決定へ反映することは、組織から職員へメッセージを伝達する効果がある。肯定的なメッセージを伝達することは、本人の動機付けにつながり、否定的なメッセージを伝達することは、本人の奮起を促すことになる。こうしたメッセージの発信を適正に実施することが、金銭的処遇に対する公平感の醸成につながる。

(6) 勤務評定・人事評価を人材登用・組織内での位置付け決定へ反映することの意義

現在、国において検討されている公務員人事制度改革の柱として、能力等級制度の導入が挙げられている。能力等級制度とは職務を通じて発揮している職務遂行能力に応じて職員を等級に格付けする制度であり、資格等級制度の一種である。民間では広く普及しておりトータル人事制度の骨組みになる制度である。

能力等級制度では、多様な組織や職務の実態を踏まえて等級ごとに職務遂行能力基準(以下「能力基準」という。)を定める。この能力基準に照らして現等級に求められる職務遂行能力の発揮度が優れている者が昇格の候補者となる。この一連のプロセスを能力評価という。

このように、能力等級制度を任用や能力評価、教育研修の各制度と連携することで、真に能力本位で適材適所の人材配置を可能とする。

(7) 勤務評定・人事評価を人材開発に活用することの意義

能力等級制度は、単に人事上の処遇を決定するために活用されるのではなく、職員一人ひとりの能力開発のためにも活用されなければならない。能力等級制度のもとでは、能力基準に従って各職員が自らの職務遂行能力を向上させていくことが求められるが、そのためには、現在自分自身がどの位置・レベルにいるかを明確に確認できなければならない。そこで、能力評価の結果を正しく本人に伝え、更なる能力開発の方向性を見出すことができる環境を整備することが必要になる。

(8) 勤務評定・人事評価を組織づくりに活用することの意義

勤務評定・人事評価の新たな活用方法として、組織づくりへ反映させるケースが多くなっている。組織づくりとは、職員の意識や行動の変革を促すことで組織全体のパフォーマンスを向上させたり、組織の価値観を職員全員に浸透させることで組織の一体感を醸成させたりすることをいう。この場合、組織の使命(ミッション)や価値観(バリュー)から導き出した行動規準等を評価指標に用いる。

職員の職務行動は、金銭的処遇や組織内の地位といった外形的な処遇によって動機付けられた場合より、むしろ組織の使命や価値観への共感によって動機付けられた場合のほうが、高いパフォーマンスを期待できるうえ、持続性にも優れていると考えられている。ボランティアに参加し献身的な働きをする人たちのモチベーションは、まさに使命感・価値観によって動機付けられていると考えられる。

非営利組織である地方自治体組織においては、組織の使命や価値観によって職員の意識や行動を動機付ける仕組みが不可欠である。

「2」知事部局

(1) 勤務評定要素

概要

勤務評定の要素は、「勤務評定要領」の中に定められている。下記評定要素は、病院の職員を除く知事部局に常時勤務する職員に適用されている。評定要素は全職位に共通するものと、職位によって異なるものに分けられており、高職位者ほど「実績」の要素を高め、低職位者ほど「態度」の要素のウエイトを高めるよう設定されている。職位別に求める職務要件としてのメッセージ性が認められる。

評定要素

		課長補佐級	主査級	主任級	左記以外の吏員	技能職員等
県政の方針の理解度						
実績	課題の解決					
	指示事項や主体的な取組事項に対する達成度					
	経営感覚・業務改善					
	スピード					
	正確性					
	計画性・合理性					
能力	知識					
	統率力・指導力					
	情報収集・折衝力					
	企画・立案力					
	理解力					
	判断力					
	知識収集・活用力					
態度	技能					
	積極性					
	責任感					
	協調性					
	明朗性					

監査の意見

a. 問題点

各評定要素の詳細な定義がないため、それぞれの要素でどのような事実を評定対象にすべきか不明瞭である。

例えば、「通常以上の量の業務を与えられ、献身的な努力をして何とか期限内に間に合わせた」というケースについて、「実績の 指示事項や主体的な取組事項に対する達成度」、「実績の スピード」、「態度の 積極性」、「態度の 責任感」のいずれの要素で評定すべきか判断し難い。

b. 改善案

それぞれの評定要素がどのような事実を評定対象としているのか、明確な要件定義をすること、若しくは評定者を対象にした評定訓練を実施することで、各評定者の評定要素に関する正しい理解を醸成することが望ましい。

(2) 評定基準

概要

各評定要素に対する評定基準は、0～4の5段階が設定されている。0～4の5段階については、評定要素ごとにその解釈が規定されている。

監査の意見

a. 問題点

評定基準は各要素各段階別に規定されているが、基準定義の内容に定性的な部分が散見されるため、評定基準の解釈が評定者に大幅に依存してしまう可能性がある。

例えば、「県政の方針の理解度」に対する評定基準は「4：県政の方針を十分に理解している」、「3：県政の方針をほぼ理解している」、「2：普通である」、「1：県政の方針を理解していない」、「0：県政の方針を理解せず、業務に重大な支障があった」の5段階であり、「4」と「3」の違いや、「3」と「2」の違い、「2」と「1」の違いを判断し難い。「十分に理解している」と「ほぼ理解している」の境界線は評定者の主観によって大いにずれることが容易に予想される。

b.改善案

主観を排し、客観的な評価を行うため、国家公務員評価で導入予定の能力等級制度を参考に、本人の行動(客観的な事実)に着目し、あらかじめ例示した「望ましい行動」の頻度等から判断するような基準に移行することが望ましい。

評定基準の不明瞭な点(下線部分：上下の明確な違いが判断し難い)

		評定基準
	県政の方針の理解度	4：県政の方針を <u>十分に理解している</u> 3：県政の方針を <u>ほぼ理解している</u> 2：普通である 1：県政の方針を <u>理解していない</u> 0：県政の方針を理解せず、業務に重大な支障があった
実績	課題の解決	4：所管する課題をすべて解決した 3：所管する課題を <u>ほぼ解決した</u> 2：普通であった 1：所管する課題を <u>解決できなかった</u> 1：所管する課題を解決できず、業務に重大な支障があった
	指示事項や主体的な取組事項に対する達成度	4：指示された事項はすべてやり遂げ、さらに、自発的に課題を見つけ、達成した 3：指示された事項は <u>すべて達成した</u> 2：普通であった 1：指示された事項を <u>達成できなかった</u> 0：指示された事項を達成できず、業務に重大な支障があった
	経営感覚・業務改善	4：経営感覚に優れ、積極的に業務改善に努めた 3：経営感覚を持ち、 <u>業務改善に努めた</u> 2：普通であった 1：経営感覚に乏しく、 <u>業務改善に努めなかった</u> 0：経営感覚が全くなく、業務に重大な支障があった
	スピード	4：期限までにすべての業務を完了した 3：期限までに <u>殆どの業務を完了した</u> 2：普通であった 1：期限を守れ <u>なかった</u> 0：期限を守れず、業務に重大な支障があった

		評定基準
	正確性	4：誤りはまったくなかった 3：誤りは殆どなかった 2：普通であった 1：誤りが多い 0：業務に支障をきたす重大な誤りがあった
	計画性・合理性	4：すぐれた計画をたて、全く手戻りがなく処理できた 3：大体良い計画をたて、殆ど手戻りなく処理できた 2：普通であった 1：計画がずさんであった 0：計画性が全くなく、業務に重大な支障があった
能力	知識	4：広範かつ十分な知識を有している 3：必要な知識を有している 2：普通である 1：必要な知識が不足している 0：知識が著しく不足し、業務に重大な支障がある
	統率力・指導力	4：明確に目標を示し、部下を的確に指導している 3：目標を示し、部下をよく指導している 2：普通である 1：部下を殆ど統率指導できない 0：部下を全く統率指導できず、業務に重大な支障がある
	情報収集・折衝力	4：情報収集・折衝に優れ、満足な結果を得られる 3：情報収集・折衝により、ほぼ良い結果を得られる 2：普通である 1：情報収集・折衝が殆どできない 0：情報収集・折衝が全くできず、業務に重大な支障がある

		評定基準
	企画・立案力	4：県民に有益で、 <u>独創性に富んだ企画・立案</u> ができる 3： <u>県民に有益な企画・立案</u> ができる 2： <u>普通である</u> 1： <u>ずさんな企画・立案</u> が多い 0：企画・立案が全くできず、業務に重大な支障がある
	理解力	4：指示を即座に十分理解できる 3： <u>指示をよく理解</u> できる 2： <u>普通である</u> 1： <u>指示があまり理解</u> できない 0：指示が全く理解できず、業務に重大な支障がある
	判断力	4：常に迅速かつ正確に判断できる 3：迅速な判断ができ、殆ど誤りが無い 2：普通である 1：判断に誤りが多い 0：全く判断できず、業務に重大な支障がある
	知識収集・活用力	4：広範な知識を収集し、よく業務に活用している 3： <u>必要な知識を収集し、業務に活用</u> している 2： <u>普通である</u> 1：知識収集・活用が殆どできない 0：知識収集・活用が全くできず、業務に重大な支障がある
	技能	4：高度な技能を有している 3： <u>必要な技能を有</u> している 2： <u>普通である</u> 1：必要な技能が不足している 0：技能が著しく不足し、業務に重大な支障がある

		評価基準
態度	積極性	4：常に自ら進んで積極的に業務に取り組んでいる 3： <u>概ね積極的に業務に取り組んでいる</u> 2：普通である 1： <u>積極性に乏しい</u> 0：積極性に欠け、業務に重大な支障がある
	責任感	4：非常に責任感が強く、安心してまかせられる 3： <u>責任感があり、ある程度まかせられる</u> 2：普通である 1： <u>責任感が希薄である</u> 0：責任を転嫁、回避することが多く、業務に重大な支障がある
	協調性	4：常に良好な人間関係が構築できる 3：概ね良好な人間関係が構築できる 2：普通である 1：良好な人間関係が構築できない 0：人間関係を損なうような言動が多く、業務に重大な支障がある
	明朗性	4：明朗快活で、職場の雰囲気作りに寄与している 3：明朗快活である 2：普通である 1：明朗性に乏しい 0：明朗性に欠け、職場の雰囲気を損なうことが多く、業務に重大な支障がある

多くの場合「3」と「2」の違いを明確にすると、「2」と「1」の違いが判断しにくくなる傾向にある。通常、「普通である」という価値判断は、評定者の主観的判断によってその範囲がずい分異なる可能性が高いため、評定用語としては好ましくない。

(3) 評価結果のフィードバック

概要

「勤務評価における留意事項」の中に、「人材育成という視点に立った対応が必要」との記載があるが、フィードバックを義務付ける規定はないため、その実施については評価者の裁量に委ねられている。また、フィードバックの実施状況は把握されていない。

監査の意見

a. 問題点

勤務評価の結果をフィードバックしない場合、勤務評価の2つの主な目的である「処遇への反映」、「育成への活用」の両場面において十分な効果が期待できない可能性がある。

評価結果を処遇に反映させることの意義は前述したとおり、「人事処遇の公平感の醸成」及び「成果・業績に対する動機付けするためのインセンティブ」であるが、その効果は評価結果を被評価者に正しく伝えることによってもみ得られる。

また、評価結果を人材開発に活用するためには、まず被評価者が現在どのようなレベルにあるのかを正しく把握しなければならない。現在のレベルを評価者と共有することによって、育成の目標が明確になり、適切な助言やアドバイスが可能になる。

b. 改善案

評価結果のフィードバックは、評価者・被評価者ともにその運用に慣れていないため、実施の仕方によっては被評価者のモチベーションを著しく損なう可能性がある。実施に先立ち、フィードバックを担当する評価者を対象に、フィードバックの意義や目的、フィードバックの進め方に関する研修を実施するなどの十分な準備が必要である。

(4) 管理職の勤務評定

監査の意見

a. 問題点

管理職の勤務評定は制度として整備されていない。

b. 改善案

一般的に上位職者ほど高度な成果責任を負っているため、上位職者における人事マネジメント上のリスクが組織運営に与える影響は、下位職者のそれより大きいのは自明である。リスク管理上の観点からも、勤務評定は下位職以上に厳密に実施されることが望ましい。

また、勤務評定は人材育成上の必要性から下位職者だけでなく上位職者に至るまで一貫して実施することが望まれる。上位職者は重要な成果責任を負っていることから、成果責任を果たすことに対する動機付けに資する勤務評定が必要である。

(5) 勤務評定者訓練

概要

勤務評定者訓練は、実施されていない。新任管理職を対象とした研修において、勤務評定制度の概要説明は実施している。評定者には「評定者の責務」や、「評定上陥りやすい傾向とその対策」などを紹介した資料「勤務評定における留意事項」を配布することで、注意を喚起している。

監査の意見

a. 問題点

評定者に対し資料を配布するだけでは、全評定者の評定スキルアップに十分な対応をしているとは言えず、公平な評定が実施される保障はない。

b. 改善案

公平公正な評定を実施するためには、全評定者が評定制度の主旨、評定制度の運用方法に精通していなければならない。このため、新たに評定者となった者に対する評定者訓練だけでなく、全評定者に対して定期的に評定者訓練を実施することが望まれる。評定者訓練においては、単に評定制度に関する説明をするだけでなく、ケーススタディなどを活用して実際の評定に取り組んだり、評定基準の正しい解釈を習得したりすることが望まれる。

(6) 目標管理制度

監査の意見

a. 問題点

目標管理制度は、実施していない。目標達成度評価については、現在その導入を検討している。非営利組織である地方自治体においては、営利企業のような利益、売上高といった財務的業績指標を設定しづらいというえ、全職員が目標とする単一な成果指標も存在しない。行政サービスは極めて多様であり、その成果目標は当然に部局ごとに大きく異なる。

b. 改善案

こうした行政組織の特徴から、成果・業績を正しく公平に評定するためには、目標達成度の評定が最も適している。職員個人の成果を評定するためには、個人別の目標を設定する必要がある。このためには、事前に十分な訓練が必要であり、まずは組織(部局)目標を個人目標に展開するための訓練から徐々に実施していくことが望ましい。

(7) 勤務評定結果の処遇への反映

概要

ごく一部の成績不良者について、延伸による実質定昇停止の取扱いをしているが、大多数の職員は勤務評定の結果いかんにかかわらず、通常に昇給している。また、勤務評定の結果だけでなく総合的に特に優秀であると認められる一部の職員(職員全体の1割程度)については、特別昇給制度を設けており、通常の定昇以上の昇給を実施している。このため、ごく一部の者ではあるが成績優秀者と、成績不良者との間には、給与額に大きな較差がつき始めている。

監査の意見

a. 問題点

一部の職員に対して勤務成績を反映した昇給管理を導入しているが、依然として全体の9割程度の大多数の職員が勤務成績の結果には無関係の昇給をしている。前述したように、勤務評定の結果を処遇に反映することは、人事マネジメント上、極めて重要な意義があるが、現状ではこうした人事マネジメントが十分機能しない可能性がある。

b. 改善案

速やかに勤務評定を昇給決定に反映する範囲を拡大していくことが望ましい。ただし、ただ単に定期昇給の運用ルールだけを変更するのではなく、トータルの人事制度として構想することが重要である。

昇給だけでなく給与制度全体として構想するとき、資格等級との関連性から、「給料表」自体の構成を見直す必要が生ずる可能性もある。また、資格等級と勤務評定の関連性から、抜本的に勤務評定の内容を見直す必要性が生ずる可能性もある。人事マネジメントは前述したとおり、お互いが連携をとりながら機能するように設計されるため、一部の変更は全体のバランスを崩してしまう懸念がある点に留意すべきである。

(8) 教育研修制度との連携

監査の意見

a. 問題点

現状では勤務評定を職員の研修制度に活用することは実施されていない。勤務評定の重要な機能の一つとして、職員の現状を把握する機能がある。現状では、勤務評定から得られる情報が職員の教育研修に活用されていないため、職員一人ひとりの実態に合った効果的な教育研修が実現できていない可能性がある。

また、人材育成の観点から評定者(上司)と被評定者(部下)の間で、能力開発に関する具体的な話し合いが持てない、若しくは、仮に話し合いがなされたとしても、勤務評定の結果を踏まえた話し合いでなければ、その効果は期待できない。

b. 改善案

勤務評定で得られた各職員の現状の情報を、能力開発などに活かすための仕組みは不可欠であり、早急にその整備を検討することが望ましい。本来的には、トータルの人事制度として教育研修体系全般の見直しを構想すべきであり、そのための準備は速やかに着手することが望まれる。

その一方で、人材育成・能力開発は、各職場において直ぐにでも実践できるテーマであり、まずは評定者(上司)が被評定者(部下)の能力開発に関心を持ち主体的に取り組む必要があることを認識すべきである。各職場においては、職員一人ひとりの職務遂行能力を向上させることで、その結果として職員の職務範囲を拡大していくことが、職場全体のパフォーマンスを向上させることに直結する。各部局の責任者は、自分の担当する部局の中長期的な業務展望を構想する際、同時に部局内の人的能力の向上を想定すべきであり、これを職員に対する各人別の育成計画(職員一人ひとりに対する成長への期待)に落とし込まれる必要がある。こうして作成された育成計画に従い、上司(評定者)はその進捗状況をこまめにチェックし、必要な助言や支援を提供していくことで、主体的に人材育成に対して責任を果たすことが求められている。

このような上司(評定者)の認識を醸成するためにも、管理職等を対象にした研修においては、その役割を再認識するよう促すとともに、部下育成に関する具体的な実施方法について知識・スキルの向上をめざすメニューを盛り込むことが望ましい。

(9) 被評定者の自己評定

監査の意見

a. 問題点

現在、勤務評定制度において被評定者自らが自分自身を評価する「自己評定」は実施されていない。被評価者自らが、自分自身の職務遂行状況を振り返る作業をしないと、自らの現状に気付かない可能性がある。自らの現状に気付かないと、自己変革(成長など)の必要性に対する認識も希薄になりがちで、効果的な能力開発が期待できない。

b. 改善案

人材育成と勤務評定を結びつける方策としては、被評定者自身が自己の仕事ぶりを内省する状況を作ることが重要である。これは、勤務評定報告書上で被評定者が1年間の職務遂行結果を振り返る作業をすることで実現できる。

被評定者自らが自分を検討テーマに思いを巡らす時間と作業は、評定者による評定作業の前に行う必要がある。評定者(上司)から指摘を受ける前に、自分自身で評定し、気付いて修正をかけていく点に育成効果が生まれる。

自分で自分のことに気付かない人には、進歩も成長も期待できない。そのため自己評定は被評定者にとって自分自身の現状に気付く良いきっかけとなる。

「3」教育委員会

(1) 勤務評定要素

概要

勤務評定の要素は、「岐阜県公立学校職員勤務評定実施要綱」(以下「要綱」という。)の中に定められている。評定要素は、職位・職種によって異なり、以下のように規定されている。また、各評定要素についての着眼点が、要綱において比較的詳細に規定されている。

	校長	教頭 特殊教育学校 部仕事	教諭 助教諭 講師	養護教諭 養勤教諭	市町村立学 校の事務職員	市町村立の学 校栄養職員
職務の状況	計画と運営	学校運営の 補佐	学習指導	保健管理	事務処理	栄養・物資 管理
	職員の指導 監督	職員の指導 助言	生活指導	保健指導	会計経理	衛生管理
	施設・設備 の管理	学習指導	研修	研修	文書・調査 その他	栄養指導
	事務の掌理	生活指導	校務の処理	校務の処理		事務処理
		研修				
	事務の処理					

勤務成績は、上記「職務の状況」のほかに「勤務の状況」、「総評」から構成されている。

勤務評定書には、「職務の状況」以外に「参考事項」を記載する欄が設けてあり、適性、性格、能力、健康その他の状況を記載できるようになっている。「参考事項」は教育研修や配置転換等の決定に活用している。

勤務評定とは別に、職員の自己啓発のための面談を年間4回程度実施している。

監査の意見

a.問題点

現行の評定要素は、現在の職務の実施状況を把握するために適した仕組みであるが、継続的な人材開発に評定結果を活用していくには、任意の記載事項欄の活用が不可欠である。評定者の意識によっては人材育成としての評定は実施されない可能性がある。

b.改善案

学校は、職員個々人の資質がそのサービスの質の大部分を決する性質の職場であり、人事マネジメントは学校経営上、極めて重要な課題であると言える。特に人材の育成・開発はサービスの質に直接影響する問題だけに、勤務評定との連携が欠かせないと言える。評定要素に人材育成を促す要素を採用するか、人材育成に関する特記欄を設け、現在実施されている自己啓発面談との連携を図ることが望ましい。

(2) 評定基準

概要

要綱において、職務の状況を「A：特に優秀」、「B：良好」、「C：努力を要する」の3段階で評定するよう規定されている。

監査の意見

a.問題点

上記3段階の評定基準は、客観的な評定には向かず、評定者の主観的評定になり易い仕組みであると言える。評定者の主観が入り易い制度の場合、被評定者の状況いかんにかかわらず、評定が決定される危険性があり、この場合、評定すること自体が、被評定者のモチベーションを下げる可能性も否定できない。

b.改善案

3段階の基準を具体性のある内容に改めるか、3段階にこだわらず具体性のある絶対基準を新たに設定することが望ましい。絶対基準が設定し難い場合には、評定者を複数設けることにより、評定の客観性の向上を図ることが望ましい。

(3) 評価体制

監査の意見

a. 問題点

原則として校長が唯一の評定者である。評定者が単一の場合、評定結果に偏りが生じた場合の調整が困難である。評定結果に偏りが生じた場合、評定すること自体が被評定者のモチベーションを下げる可能性がある。

b. 改善案

勤務評定は複数の評定者によって実施することが、評定の客観性(信頼性)向上のためには不可欠であり、早急に検討されることが望ましい。例えば、副校長、教頭、教務主任等の職位者を活用することも一つの方法である。

また、評定をもっと広義にとらえ、単なる現行職務の実施状況を把握するだけではなく、学校運営の方向性を見出すための情報源として位置付けるのであれば、学校に関するさまざまなステークホルダー(生徒、保護者、地域住民、卒業生等)による多面的評価も有用な示唆を得ることが可能である。

(4) 目標管理制度

概要

現在、自己啓発をテーマとした目標立案は実施しているが、職員の成果を評定する仕組みとしての目標管理は実施されていない。学校職員の成果・業績が多様であり、全職員の成果・業績を一律に評定すること自体が馴染まないとの判断から、客観的に評定する仕組みがない。

監査の意見

a. 問題点

学校職員の成果・業績を客観的に評定できないので、組織運営上の目標を設定しても、教職員個人の活動との連携が希薄になっている。学校運営上の目標を確実に達成するために、職員に対して動機付けを図る仕組みが存在しない。このため、学校運営上の目標に対し、各職員がどれだけ真剣に取り組むかは各人の裁量次第となる危険性がある。

b.改善案

学校職員にとって成果とは、一定の学校経営上の方針のもと、学校運営に関する各職員の多様な価値観を実現するための取り組みが実を結ぶか否かであると言える。こうした、多様な取り組みの成果を、その多様性の良さを残しながら一律に評定するための仕組みとしては、目標達成度評価が最も適していると言える。その前提として、学校運営の方針が明確であり、各職員が設定する目標がその方向性から逸脱していないことが重要である。目標達成度評価を成功させるためには、運用者である評定者(校長)及び被評定者(各職員)がその制度の趣旨を正しく理解するとともに、正しい目標設定、目標設定を決定する面談、継続的フォローアップが実践できるスキルを有することが併せて必要である。

(5) 被評定者の自己評定

監査の意見

a.問題点

勤務評定について自己評定は実施されていない。知事部局の項でも触れたとおり、被評定者自らが、自分自身の職務遂行状況を振り返る作業をしないと、自らの現状に気付かない可能性がある。自らの現状に気がないと、自己変革(成長など)の必要性に対する認識も希薄になりがちで、効果的な能力開発が期待できない。

b.改善案

人材育成と勤務評定を結びつける方策としては、被評定者自身が自己の仕事ぶりを内省する状況を作ることが重要である。これは、勤務評定書上で被評定者が1年間の職務遂行結果を振り返る作業をすることで実現できる。

被評定者自らが自分を検討テーマに思いを巡らす時間と作業は、評定者による評定作業の前に行う必要がある。評定者(上司)から指摘を受ける前に、自分自身で評定し、気付いて修正をかけていく点に育成効果が生まれる。自分で自分のことに気付かない人には、進歩も成長も期待できない。そのために自己評定は被評定者にとって自分自身の現状に気付く良いきっかけとなる。

上記項目の他に、「評定結果を金銭的処遇に連動させること」、「評定結果のフィードバック」等については、知事部局の項を参考にしていきたい。

「4」まとめ

勤務評定に関する問題は、人事・組織マネジメント全体の問題として構想する必要がある。冒頭でも触れたが、国における公務員制度改革を参考に、地方公務員の人事制度についてもこれと同期をとって検討を進めることが必要となる。

ただし、公務員制度の改革が実際に導入されるのは、時期が未定なので、現段階で緊急性の高い課題については、こうした動向を踏まえつつ、早急に対応方法を検討する必要がある。特に、勤務評定の運用に関する課題の中には、直ぐにでも着手することが可能なものもあり、全体のロードマップを明確にしながら、着手できる課題から順に対応されることが望ましい。

第5 県に対する意見

県財政状況の理解

民間企業では、その企業の目的である企業活動により収益及び費用が発生するが、いかに収益を増加させ、いかに費用を抑制して利益を得るか努力している。いわゆる最小の費用で最大の収益を得るための努力をしている。企業の存続、それが企業及び従業員のためであり、また、企業が社会貢献するためには利益を獲得して企業は存続しなければならない。そのためには、従業員も企業の状況を理解し、企業と一体化し、時には期末賞与の減額及び返上をも余儀なくされる場合が見受けられる。

しかし、県の収入の大部分は地方税及び国からの地方交付税、地方譲与税及び国庫支出金であり、県の職員が努力して容易に増加できるものではなく、その時の経済状況に大きく左右される。一方、支出のうちの多くの部分を占める義務的経費とくに人件費は県の収入に合わせて簡単に増減できず、いわゆる硬直化している状況である。

民間企業では損益に相当する収入と支出のバランス及び収入と支出の差額である余剰金に対する認識は、県自体にはあるが、県の職員個々人には認識が薄いのではないかと思われる。しかし、民間企業の従業員と同じく、岐阜県を良好な状況で存続させるために、構成員である職員が県全体の収入及び支出について関心を持ち、特に支出のうちの多くを占める人件費の節減及び削減について真剣に考えることが望まれる。

人事異動

知事部局の特別な知識及び技能が必要とされる部署及び警察職員並びに教育職員を除いて、職員はほぼ3年で担当替えとなり、本来なら、さらに発揮できる業務能力に制約が生じる場合があるのではないかと思われる。特別に優秀な職員は別として、通常、新しい職務に担当替えされた場合、1年目は業務の引継ぎ及びその業務に慣れるのに時間を要し、2年目は業務内容に精通するのに時間を要し、3年目に入ってようやく担当部署の業務内容の見直し及び改善に取り組む時間ができると思われる。

職員の育成及び不祥事の発生防止も目的の一つとして、短い周期での人事異動が実施されていると思われるが、通常は、担当業務に精通しなければ、業務の改善及び業務の効率を向上させることが困難ではないかと思われる。不祥事の発生防止は、内部牽制機能をより機能アップすることにより対処することが可能であり、短期の人事異動を少なくする方策の検討が望まれる。

各種手当の見直し

各種手当の創設には当初はそれぞれに創設すべき理由及び根拠があったはずである。また、創設時の社会状況、経済状況、科学技術水準及び職場環境など職員の勤労に与えるさまざまな状況及び環境は、当然ながら時代の経過に伴って変化及び進化している。その変化に合わせて各種手当も見直しがされるべきである。

しかし、一部の手当については時代の経過とともにその必要性が薄れているにもかかわらず、制度の見直しが行われず、既得権益化して温存される結果となっている。

手当の中には国の法律に従って創設されたため、その制度そのものを改廃することは困難であると思われるものもあるが、例えば、手当の支給方法(定率支給か定額支給)を変更するとか、あるいは支給額を増減するとかの方法により、その勤労環境の変化などに適合させるため、適時に見直しをすることが望ましい。さらには、多様化する職務と必要性等に合わせた手当の新設等も考えられる。

条例及び規則の見直し又は調整

現在「給料表」は条例に定められ、5職種についての10表と「岐阜県技能職員等の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する規則」に定められた技能職員用の給料表の合計11表がある。

医師及び歯科医師については、「医療職給料表(一)」の給料月額に加えて「初任給調整手当」、「給料の調整額」及び「調整手当」が支給されているが、「給料表」自体を民間の医師及び歯科医師の給料水準に合わせて改定すれば、煩雑な諸手当等を廃止できる。さらに、昭和42年に当分の間と限定して定められた規定が相当期間経過した現在も残っており、見直しがされていない。例えば、条例第12条の3(医師及び歯科医師に対する調整手当の支給)である。

民間企業にも、岐阜県の給与等に関する条例に相当する給与規程等があるが、当該規程の改廃は会社と職員(組合)が合意すれば直ぐにでもできる。一方、地方公共団体の給与は、地方自治法で、条例において定めなければならないという原則がある。岐阜県の知事部局の場合は、職員(組合)との合意に相当の時間を費やすとともに、条例の改正には議会の承認が必要である。

このため、大幅な改正や見直しを任命権者側独自で実施することはなかなか難しいのが現状であり、岐阜県人事委員会から勧告された部分のみを見直すという形で、その場凌ぎの改正が過去に行われてきたと思われる。

しかし、これでは業務内容と給与との関連が、実態に合った適切な関係へと速やかに改善されていかない。少なくとも、「給料の調整額」規定の改

廃、「給料の調整額」と「特殊勤務手当」との関連調整及び「特殊勤務手当」の内容の見直しなどについて十分検討されるべきであり、根本的に整理を実施すべき時期にあると思われる。

警察署の管理職

知事部局、公安委員会、教育委員会により組織編制方針が異なっており、管理職者の数に相当のバラツキが見受けられる。知事部局では、部下10名前後を持つ管理者もあり、警察署では、部下80名前後を持つ管理者もいる状況である。

特に警察署においては、総勢260名の署でも管理職者はわずか3名のところもある。警察組織の特殊性を考慮すると、知事部局及び教育委員会と同じにする必要はないが、担当部署の業務管理には限度があり、少なくとも各課長を管理職者扱いとすることにより、担当業務の把握及び管理がより可能となり、休日・夜間を問わず行われる警察業務の特殊性はあるものの、必要以上の時間外勤務の制御も可能となると思われる。

警察署職員の勤務管理については、各課長が署長等の管理職者の業務を代行して管理業務を実施しているが、管理職の業務を本務で実施するのと、代行するのとでは責任感という面での意識に相当の違いが生ずるものと思われる。したがって、実態に合わせて現状の代行者を管理職者として扱うことを検討する必要がある。

定率支給の見直し

手当の支給方法には定率支給による方法と定額支給による方法がある。定率支給とは、給料月額等に一定率を乗じて支給する方法であり、算出基礎額である給料月額等の上昇に伴って手当額も上昇するものである。定額支給とは、月、日、回数あるいは時間を単位とし、一定額を支給する方法である。

通常、給料月額は勤続年数及び経験年数に比例して上昇していくため、定率支給する手当の対象となる業務は、その内容及び質に勤続年数あるいは経験年数が影響するものである必要がある。例えば、「教職調整額」がある。しかし、勤続年数及び経験年数が業務の内容及び質に与える影響力にも限度があると思われ、定率支給額にも一定の限度額を設ける必要がある。

定額支給

単に特定の所在地にある公署に勤務することを手当の支給対象とする「調整手当」、「特勤手当」、「特勤手当に準ずる手当」、「へき地手当」及び「へき地手当に準ずる手当」等には、勤続年数及び経験年数の影響を受ける業務を支給対象とするのではないため、給料月額等に一定率を乗じて支給する定率支給を適用するのは適切ではない。「寒冷地手当」と同じく定額による支給とすべきである。

特殊勤務手当の整理

著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務であるとの認識で、数多くの特殊勤務手当が支給されている。中には特殊勤務が常態であるとのことで、特殊勤務手当が月額支給されているものもある。

例えば、警察官は他の職種に比べて危険な業務を実施するからということで、「警ら業務手当」及び「私服業務手当」等数多くの特殊勤務手当が支給されている。しかし、これらの業務は、警察官にとって本務と言える業務であり、警察官の通常業務に対して特殊勤務手当を支給する合理的な理由は弱い。他の職種に比べてより危険、困難な業務を担当しているのであれば、「公安職給料表」自体を見直し、月額給料の増額で対処すべきであり、業務自体に特殊性が弱い特殊勤務手当は見直しを検討すべきである。

警察官の特殊勤務手当に限らず、特殊勤務が常態であれば、そのような勤務をする職種用に「給料表」を新設するか、既存の「給料表」を見直しするか、あるいは「給料の調整額」として支給すべきである。

特殊勤務手当を支給するのは、特殊勤務を行ったときに支給するものであり、月額支給ではなく、特殊勤務を行った日、回数及び時間等を単位とし、その都度支給するのが原則であると考えられる。

勤務評定

今回、知事部局と教育委員会の勤務評定について検討したが、改善すべきと考えられる点が多数見受けられた。岐阜県という行政組織が掲げる目標達成のためには各種の戦略及び施策目標が設定され、その下に人事方針・人事政策が策定される。勤務評定はその人事政策に基づき構築される人事制度の一部としての位置付けであり、勤務評定をすること自体が目的ではない。あくまでも、組織目標達成のための一つの手段である。

適切な勤務評定を実施することにより、組織が求める人材の育成及び開発ができ、組織が活性化することにより業務の効率化が進み、人件費の抑制にもつながる。当然ながら県民へのサービスの質も向上することになる。国における公務員制度改革の方向性を見極めつつ、岐阜県においても、人事・組織マネジメントの改革が順次なされることが期待される。

今後への期待

今回の監査対象とした各部署から、「国から手当についての交付税措置がなされており手当の支給は当然である。」とか「他の自治体も同じ手当の支給をしており、岐阜県の場合も当然にこの手当はあって良い。」との意見が聞かれた。

しかし、国からの交付税を当てにする時代は過去のものとなり、また、他の自治体の状況を調べて横並びの取扱いをする時代でもないとする。

現在、「三位一体改革」が進められており、国の介入をできるだけ制限し、岐阜県独自の状況に配慮した独自の行政をすべき時代に来ており、他の自治体の状況は参考にはするが、それに倣う必要はないとする。

岐阜県には全国に先駆けて、行財政改革を推し進めることが求められ、行財政改革の一環として人件費全体の見直しをすべきである。

別添1「給料表」(平成16年4月1日現在)

行政職給料表

職員の区分	職務の級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員以外の職員		円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
	1	-	-	184,400	218,200	235,700	256,300	275,600	296,800	330,300	367,900	416,000
	2	134,400	170,700	191,400	226,200	244,600	265,200	284,800	306,800	342,300	380,000	430,200
	3	138,800	177,400	198,600	234,600	253,700	274,200	294,300	316,900	354,200	392,200	444,500
	4	143,300	184,400	205,700	243,500	262,300	283,300	304,100	327,200	366,000	404,400	458,800
	5	148,500	190,200	213,300	252,500	270,800	292,400	313,800	337,600	377,600	416,700	472,700
	6	154,300	195,500	221,100	260,900	279,400	301,600	323,700	348,000	389,000	428,700	486,700
	7	160,200	200,700	229,000	269,300	288,000	310,900	333,600	357,800	400,500	440,500	500,500
	8	166,500	205,800	236,400	277,600	296,400	320,200	343,300	367,300	412,100	451,700	514,400
	9	171,100	210,700	242,800	285,700	304,800	329,500	352,700	376,700	423,500	462,800	528,200
	10	174,600	215,100	249,200	293,600	313,100	338,700	361,900	386,000	434,300	473,400	542,000
	11	177,600	219,500	255,400	301,300	321,100	348,000	370,900	395,300	444,000	482,900	553,100
	12	180,300	223,700	260,900	308,600	328,500	357,200	379,600	404,600	453,400	491,600	560,200
	13	182,800	228,000	266,400	315,600	335,900	366,100	388,000	413,200	461,100	499,000	567,100
	14	184,800	231,200	271,400	322,400	343,100	374,800	395,000	421,100	467,500	505,900	573,100
	15	186,800	234,100	276,500	328,400	348,600	382,300	400,500	426,900	474,000	510,300	577,700
	16	188,400	237,200	281,000	334,000	353,300	387,800	405,200	432,500	478,500		
	17		240,100	285,000	337,600	357,300	392,800	409,400	436,300	482,800		
	18		243,000	288,700	340,900	360,600	396,200	412,900	440,000	486,900		
	19		244,800	291,900	344,000	363,400	399,700	416,600	443,900			
	20			294,200	346,300	366,300	403,100	420,100	447,500			
	21			296,100	348,500	368,800	406,500	423,600	451,100			
	22			298,100	350,800	371,300	409,900	427,100	454,700			
	23			300,000	353,000	373,800	413,300		458,300			
	24			302,000	355,200	376,400	416,700					
	25			303,900	357,600	379,000						
	26			305,700	359,800	381,600						
	27			307,600	362,100							
	28			309,600	364,300							
	29			311,500								
	30			313,400								
	31			315,300								
32			317,100									
再任用職員		150,100	187,400	215,300	251,700	269,000	292,800	309,700	331,300	365,800	400,400	453,100

備考 この表は、他の給料表の適用を受けないすべての職員に適用する。ただし、第27条第1項に規定する職員を除く。

公安職給料表

職員の 区分	職務 の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
	号給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用 職員 以外の職員		円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
	1	-	-	-	231,000	267,000	286,400	306,100	327,100	357,500	392,000
	2	156,700	172,100	198,500	238,900	276,000	295,800	315,900	337,200	367,700	403,900
	3	163,300	179,300	206,600	247,600	285,200	305,200	325,900	347,300	377,800	415,800
	4	170,400	188,400	214,700	256,600	294,300	314,900	336,000	357,500	387,800	426,900
	5	177,400	198,300	222,000	265,700	303,500	324,900	346,000	367,700	397,800	437,400
	6	185,900	205,700	229,400	274,600	312,400	334,900	355,900	377,800	407,500	446,900
	7	195,600	213,100	236,700	283,700	321,200	344,800	365,700	387,600	417,200	456,400
	8	203,000	220,200	244,100	292,800	329,900	354,700	375,500	397,400	426,800	465,100
	9	210,300	226,900	252,200	301,900	338,600	364,300	385,100	407,000	436,300	474,100
	10	217,400	234,000	260,100	310,200	347,200	373,700	394,700	416,500	445,500	482,400
	11	224,100	241,700	268,100	318,500	355,200	383,100	404,200	426,000	454,000	490,900
	12	231,200	248,600	276,100	326,700	363,100	392,600	413,700	435,400	462,200	499,400
	13	238,600	256,400	284,100	334,900	370,800	401,900	423,100	444,200	470,500	508,000
	14	245,500	264,300	291,800	342,900	378,500	411,300	429,800	452,200	478,700	515,300
	15	253,300	272,100	299,500	349,900	386,100	419,900	436,200	459,500	486,700	519,500
	16	261,200	279,800	307,600	357,300	393,000	425,500	441,600	465,800	490,700	
	17	268,500	286,900	315,800	364,800	400,000	431,000	445,900	469,800	494,700	
	18	275,300	293,900	324,000	372,400	405,700	435,200	450,100	473,700	498,600	
	19	281,600	300,700	331,900	380,000	411,100	438,700	453,600	477,700		
	20	288,100	307,300	338,900	387,100	414,700	441,900	457,000	481,400		
	21	294,500	314,000	346,300	394,000	417,700	445,300	460,300	485,000		
	22	300,500	320,400	354,000	399,700	420,700	448,700	463,800			
	23	306,800	326,600	361,600	405,500	423,700	452,000				
	24	312,700	333,000	369,200	409,000	426,900	455,400				
	25	318,300	339,400	376,200	412,000	429,700					
	26	324,100	345,800	383,100	414,900	432,700					
	27	329,700	351,800	389,000	417,900						
	28	334,600	357,200	394,800	421,100						
	29	338,200	361,900	398,300	423,900						
	30	341,800	366,300	401,300	426,700						
	31	345,600	370,800	404,200							
	32	349,400	373,300	407,100							
	33	351,700	375,900	410,300							
	34		378,400	413,100							
	35		381,000	415,800							
36		383,500									
再任用 職員		242,900	253,100	262,200	276,400	304,700	324,700	341,400	362,200	388,900	420,600

備考 この表は、警察法第56条第2項に規定する警察の職員たる警察官で人事委員会規則で定めるものに適用する。

教 育 職 給 料 表(一)

職員の区分	職員の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級
	号給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員以外の職員		円	円	円	円	円	円
	1	-	-	252,700	285,600	365,900	573,000
	2	160,800	202,800	265,600	300,500	381,000	636,000
	3	168,700	211,600	278,300	315,700	393,400	704,000
	4	178,800	220,500	292,000	330,600	405,600	783,000
	5	189,600	230,000	305,900	345,800	417,600	843,000
	6	197,300	239,400	319,600	360,700	429,300	906,000
	7	204,600	251,900	332,800	375,700	440,800	991,000
	8	212,300	264,200	346,200	386,600	452,300	1,069,000
	9	220,600	276,600	359,100	397,000	463,500	
	10	229,900	288,000	368,900	406,600	474,700	
	11	237,500	300,000	378,900	415,600	486,100	
	12	246,100	311,800	388,400	424,200	497,300	
	13	254,000	319,700	397,100	432,600	508,500	
	14	261,900	326,600	405,500	440,200	519,700	
	15	269,300	333,200	413,100	447,600	530,000	
	16	276,500	339,700	420,500	454,700	539,200	
	17	283,200	346,200	427,600	460,900	548,300	
	18	289,600	352,000	434,700	466,500	557,200	
	19	295,900	357,700	440,500	472,000	566,100	
	20	301,900	363,300	445,400	477,400	574,300	
	21	307,600	368,800	449,800	482,700	580,600	
	22	312,500	374,300	452,900	487,900	585,600	
	23	317,000	378,900	456,000	493,000	590,200	
	24	321,400	382,800	458,900	497,000		
	25	324,900	385,700	462,000	500,300		
	26	328,000	388,400	465,000	503,600		
	27	331,000	391,300	468,100			
	28	333,700	394,000	471,100			
	29	335,900	396,800				
	30	337,900	399,400				
	31	340,000	402,200				
	32	342,000	405,000				
	33	344,000	407,900				
	34	346,000	410,700				
	35	348,000					
	36	350,100					
	37	352,200					
38	354,400						
再任用職員		239,500	288,100	304,100	336,400	417,800	

備考 この表は、大学に勤務する学長、教授、助教授、講師、助手その他の職員で人事委員会規則で定めるものに適用する。

研究職給料表

職員の区分	職務の 号給	1級 給料月額	2級 給料月額	3級 給料月額	4級 給料月額	5級 給料月額
		円	円	円	円	円
再任用職員以外の 職員	1	-	-	255,100	296,700	340,400
	2	134,500	183,500	268,300	310,500	352,500
	3	138,900	193,300	281,700	324,300	364,800
	4	144,000	202,400	294,900	338,200	377,100
	5	150,300	211,500	308,300	348,900	389,000
	6	157,800	221,000	322,000	358,700	401,600
	7	166,300	232,500	335,600	368,300	414,400
	8	175,300	243,800	345,600	377,900	427,900
	9	183,600	255,100	354,900	387,200	441,100
	10	190,900	264,900	363,400	396,300	454,100
	11	198,300	275,100	371,000	405,200	467,000
	12	206,000	285,000	377,800	413,900	479,400
	13	213,700	292,200	384,200	422,400	491,600
	14	221,500	298,900	390,300	430,700	503,300
	15	229,700	305,600	396,300	438,300	514,800
	16	238,000	312,200	402,200	445,800	526,100
	17	244,300	318,800	407,300	453,200	537,700
	18	250,400	325,500	411,600	460,500	548,100
	19	256,500	331,900	416,000	467,000	555,900
	20	262,400	338,200	420,000	473,700	562,800
	21	267,800	344,500	423,900	478,700	568,700
	22	273,100	349,300	427,700	483,200	573,900
	23	278,200	353,400	431,500	487,000	577,900
	24	283,200	356,200	434,900		
	25	287,900	359,000	438,200		
	26	291,700	361,800			
	27	295,300	364,600			
	28	298,200	367,400			
	29	300,600	370,100			
	30	302,600				
	31	304,700				
	32	306,600				
再任用職員		217,600	263,400	297,500	340,400	396,000

備考 この表は、試験場、研究所等で人事委員会の指定するものに勤務し、試験研究又は調査研究業務に従事する職員で人事委員会規則で定めるものに適用する。

医療職給料表(一)

職員の区分	職務の級	1級	2級	3級	4級
	号給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員以外の職員		円	円	円	円
	1	-	295,800	347,000	425,700
	2	235,900	311,900	363,600	438,500
	3	245,800	328,200	380,300	450,500
	4	261,000	344,600	396,900	462,300
	5	276,900	361,000	409,400	473,600
	6	292,700	377,500	422,200	484,900
	7	307,600	394,100	434,700	495,600
	8	323,100	406,600	446,700	506,000
	9	337,800	418,000	458,200	516,100
	10	350,700	428,600	469,000	525,700
	11	363,400	438,100	479,800	535,400
	12	375,800	447,200	490,100	544,300
	13	385,000	456,100	499,800	552,900
	14	393,800	464,800	509,500	561,500
	15	401,000	473,500	517,800	569,800
	16	405,700	482,000	526,200	578,200
	17	410,200	488,000	534,600	586,000
	18	412,700	492,900	541,200	592,500
	19		497,000	547,700	597,700
	20		500,300	552,400	602,300
	21		503,800	557,000	
	22		507,300	561,600	
	23		510,700	565,700	
24		514,100	569,800		
再任用職員		294,700	346,500	397,800	465,300

備考 この表は、病院、保健所等に勤務する医師及び歯科医師で人事委員会規則で定めるものに適用する。

技 能 職 給 料 表

(注)「行政職給料表」を補完するものであり、「行政職給料表」とセットで適用する。

職務の級	1級	2級
号給	給料月額	給料月額
	円	円
1	131,900	
17	190,000	
18	191,600	
19	193,200	
20	194,800	246,600
21		248,400
22		250,200
23		252,000
24		253,800
25		255,600
26		257,400
27		259,200
28		261,000
29		262,800
30		264,600
31		266,400

別添2「給料の調整額表」

支給対象職員及び調整数

勤務箇所	職 員	調整数
病院	(1) 常時結核又は精神病患者の診療に直接従事する医師及び歯科医師(院長を除く。)	二
	(2) 結核菌その他の病原体を直接取り扱うこと又は結核患者若しくは精神病患者に直接接することを常例とする病理細菌技術職員及び診療放射線技師	
	(3) 結核病棟又は精神病棟に勤務する看護師(看護師長にあつては、一看護単位のみを担当している者に限る。)及び准看護師	
	(4) 常時温浴療法に従事する理学療法士、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師及び柔道整復師	
	(5) 常時言語の訓練及び指導の業務に従事する言語聴覚士	
	(6) 常時作業療法の業務に従事する作業療法士	
	(7) 常時視能訓練の業務に従事する視能訓練士	
	(8) 常時感染症の患者の診療に直接従事する医師(院長を除く。)	一
	(9) 結核病棟又は精神病棟に勤務する看護師長((3)に掲げる者を除く。)	
	(10) 常時結核患者の看護に直接従事する看護師及び准看護師	
	(11) 常時中央手術室又は中央材料室に勤務する専任の看護師及び准看護師	
	(12) 常時放射線科に勤務する専任の看護師及び准看護師	
	(13) 常時温泉治療棟、機能訓練棟又は機能訓練室に勤務し、常時温浴療法の介助業務に従事する看護師及び准看護師	
	(14) 常時ケースワーク業務に従事する職員	
	(15) 常時中央手術室に勤務する臨床工学技士	
保健所	(1) 常時診療放射線業務に従事する診療放射線技師	二
	(2) 結核菌その他の病原体を直接取り扱うことを常例とする病理細菌技術職員	
	(3) 結核菌その他の病原体を直接取り扱う病理細菌技術職員(人事委員会の定める者に限る。)	一
	(4) 診療放射線業務に従事する診療放射線技師(人事委員会の定める者に限る。)	
県立看護大学	(1) 授業に従事する教授、助教授又は講師で人事委員会が定めるもの	一
	(2) 学生の指導に従事する助手で人事委員会が定めるもの	
保健環境研究所	(1) 結核菌その他の病原体を直接取り扱うことを常例とする病理細菌技術職員	二
食肉衛生検査所	と畜場法(昭和二十八年法律第百十四号)第十四条又は食鳥処理の事業の規制及び食鳥検査に関する法律(平成二年法律第七十号)第十五条の規定による検査の業務に従事することを本務とする職員	二(人事委員会が定めるものにあつては一)
子ども相談センター	(1) 児童と起居を共にする保育士及び児童指導員(中央子ども相談センターに勤務する保育士及び児童指導員に限る。)	三
	(2) 児童と起居を共にする保育士及び児童指導員((1)に掲げる者を除く。)	二
	(3) 児童の生活指導に直接従事することを本務とする保育士及び児童指導員((1)及び(2)に掲げる者を除く。)	一
身体障害者更生相談所	身体障害者に対し補装具製作を指導する業務に直接従事することを本務とする職員	二
わかあゆ学園	(1) 児童と起居を共にする児童自立支援専門員及び児童生活支援員並びにこれらに準ずる者として人事委員会の定めるもの	三
	(2) 常時児童の教育及び指導に直接従事する児童自立支援専門員及び児童生活支援員並びにこれらに準ずる者として人事委員会の定めるもの((1)掲げる者を除く。)	二
	(3) 児童の教育及び指導に直接従事することを常例とする職員	一
希望が丘学園	(1) 児童と起居を共にする保育士	三
	(2) 児童と起居を共にする看護師及び准看護師	二
	(3) 常時児童の保護に直接従事する保育士((1)に掲げる者を除く。)	一
	(4) 常時児童の生活指導の業務に従事する児童指導員	
	(5) 常時児童の言語訓練の業務に従事する言語聴覚士	
	(6) 栄養士(人事委員会の定める者に限る。)	
	(7) 常時診療放射線業務に従事する診療放射線技師	
	(8) 理学療法士、作業療法士、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師及び柔道整復師(人事委員会の定める者に限る。)	

勤務箇所	職 員		調整数
希望が丘学園	(9)	常時児童の看護に直接従事する看護師及び准看護師((2)に掲げる者を除く。)	一
	(10)	児童の教育及び指導に直接従事することを常例とする職員 人事委員会が定める業務に従事する職員	
健康福祉環境部障害福祉課			一(人事委員会が定めるものにあつては二)
情報科学芸術大学院大学	(1)	授業に従事する教授、助教授又は講師で人事委員会が定めるもの	一
	(2)	学生の指導に従事する助手で人事委員会が定めるもの	
建設事務所		常時失業対策工事の指揮監督に従事する職員	一
地域県民部防災政策課		ヘリコプターの操縦業務に従事することを本務とする職員	三
小学校及び中学校	1	学校教育法第七十五条に規定する特殊学級を担当し、特殊学級に直接従事することを本務とする職員	二
	2	学校教育法施行規則第七十三条の二十一第一項に規定する特別の教育課程による教育に直接従事することを本務とする職員	
盲学校、聾学校及び養護学校		教育に直接従事することを本務とする職員	二
警察本部地域課		ヘリコプターの操縦業務に従事することを本務とする職員	三

調整基本額

給表	職務の級	調整基本額
行政職 給表	1級	5,100円
	2級	6,500円
	3級	8,500円 ただし、1号給8,298円
	4級	9,800円
	5級	10,200円
	6級	10,800円
	7級	11,300円
	8級	11,900円
	9級	12,900円
	10級	13,600円
	11級	15,400円
公安職 給表	1級	8,200円 ただし、2号給7,051円 3号給7,348円 4号給7,668円 5号給7,983円
	2級	9,000円 ただし、2号給7,744円 3号給8,068円 4号給8,478円 5号給8,923円
	3級	9,800円 ただし、2号給8,932円 3号給9,297円 4号給9,661円
	4級	10,600円 ただし、1号給10,355円
	5級	11,200円
	6級	11,900円
	7級	12,300円
	8級	12,800円
	9級	13,200円
	10級	14,000円
教育職 給表 (一)	1級	9,400円 ただし、2号給7,236円 3号給7,591円 4号給8,046円 5号給8,532円 6号給8,878円 7号給9,207円
	2級	11,100円 ただし、2号給9,126円 3号給9,522円 4号給9,922円 5号給10,350円 6号給10,773円
	3級	12,600円 ただし、1号給11,371円、2号給11,952円 3号給12,523円
	4級	13,500円 ただし、1号給12,852円
	5級	16,200円
教育職 給表 (二)	1級	9,300円 ただし、2号給6,633円 3号給6,912円 4号給7,236円 5号給7,591円 6号給7,996円 7号給8,446円 8号給8,743円 9号給9,045円
	2級	11,700円 ただし、2号給8,599円 3号給8,910円 4号給9,225円 5号給9,558円 6号給9,913円 7号給10,408円、8号給10,926円、9号給11,448円
	3級	13,000円
	4級	14,100円

給表	職務の級	調整基本額
教育職 給表 (三)	1級	8,400円 ただし、2号給6,633円 3号給6,912円 4号給7,236円 5号給7,591円 6号給7,996円
	2級	11,600円 ただし、2号給7,330円 3号給7,704円 4号給8,109円 5号給8,599円 6号給8,910円 7号給9,225円 8号給9,558円 9号給9,913円 10号給10,408円 11号給10,926円 12号給11,448円
	3級	12,500円
	4級	13,700円
研究職 給表	1級	8,000円 ただし、2号給6,052円 3号給6,250円 4号給6,480円 5号給6,763円 6号給7,101円 7号給7,483円 8号給7,888円
	2級	9,700円 ただし、2号給8,257円 3号給8,688円 4号給9,108円 5号給9,517円
	3級	11,500円 ただし、1号給11,479円
	4級	12,400円
	5級	15,600円 ただし、1号給15,318円
医療職 給表 (一)	1級	11,100円 ただし、2号給10,615円 3号給11,061円
	2級	13,800円 ただし、1号給13,311円
	3級	15,400円
	4級	16,600円
医療職 給表 (二)	1級	6,100円
	2級	8,000円 ただし、2号給7,947円
	3級	9,600円 ただし、1号給9,243円 2号給9,562円
	4級	10,200円
	5級	11,200円
	6級	12,000円
	7級	13,000円
医療職 給表 (三)	1級	8,100円 ただし、2号給6,840円 3号給7,092円 4号給7,353円 5号給7,632円 6号給8,001円
	2級	9,900円 ただし、2号給8,050円 3号給8,428円 4号給8,847円 5号給9,103円 6号給9,369円 7号給9,634円
	3級	10,300円 ただし、1号給9,940円 2号給10,251円
	4級	10,600円
	5級	11,000円
	6級	12,400円
7級	13,400円	

別添3「支給率一覧表」

職員の退職手当に関する条例における退職手当支給率一覧表(平成15年12月現在)

勤続年数	条例第3条				条例第4条				条例第5条			
	(参考)本則の支給率	二十五年未満勤続自己都合	二十年未満勤続定年・勸奨・任期終了・公務外死亡・通勤災害傷病等	二十五年未満勤続公務外傷病(通勤災害傷病を除く)	(参考)本則の支給率	二十五年以上勤続自己都合	勤務官署の移転等	勤奨・任期終了・公務外死亡・通勤災害傷病等	二十五年以上勤続公務外傷病(通勤災害傷病を除く)	(参考)本則の支給率	整理・公務上死亡・傷病	二十五年以上勤続定年・勸奨・任期終了・公務外死亡・通勤災害傷病等
1	1.0	0.6	1.0	1.0	1.25		1.25			1.5(3.6a)	1.5(3.6a)	
2	2.0	1.2	2.0	2.0	2.5		2.5			3.0(4.5a)	3.0(4.5a)	
3	3.0	1.8	3.0	3.0	3.75		3.75			4.5(5.4a)	4.5(5.4a)	
4	4.0	2.4	4.0	4.0	5.0		5.0			6.0(5.4a)	6.0(5.4a)	
5	5.0	3.0	5.0	5.0	6.25		6.25			7.5	7.5	
6	6.0	4.5	6.0	6.0	7.5		7.5			9.0	9.0	
7	7.0	5.25	7.0	7.0	8.75		8.75			10.5	10.5	
8	8.0	6.0	8.0	8.0	10.0		10.0			12.0	12.0	
9	9.0	6.75	9.0	9.0	11.25		11.25			13.5	13.5	
10	10.0	7.5	10.0	10.0	12.5		12.5			15.0	15.0	
11	11.1	8.88	11.1	11.1	13.875		13.875			16.65	16.65	
12	12.2	9.76	12.2	12.2	15.25		15.25			18.3	18.3	
13	13.3	10.64	13.3	13.3	16.625		16.625			19.95	19.95	
14	14.4	11.52	14.4	14.4	18.0		18.0			21.6	21.6	
15	15.5	12.4	15.5	15.5	19.375		19.375			23.25	23.25	
16	16.6	13.28	16.6	16.6	20.75		20.75			24.9	24.9	
17	17.7	14.16	17.7	17.7	22.125		22.125			26.55	26.55	
18	18.8	15.04	18.8	18.8	23.5		23.5			28.2	28.2	
19	19.9	15.92	19.9	19.9	24.875		24.875			29.85	29.85	
20	21.0	21.0		23.1	26.25		28.875	28.875		31.5	34.65	
21	22.2	22.2		24.42	27.75		30.525	30.525		33.3	36.63	
22	23.4	23.4		25.74	29.25		32.175	32.175		35.1	38.61	
23	24.6	24.6		27.06	30.75		33.825	33.825		36.9	40.59	
24	25.8	25.8		28.38	32.25		35.475	35.475		38.7	42.57	
25					33.75	33.75	37.125		37.125	40.5	44.55	44.55
26					35.25	35.25	38.775		38.775	42.3	46.53	46.53
27					36.75	36.75	40.425		40.425	44.1	48.51	48.51
28					38.25	38.25	42.075		42.075	45.9	50.49	50.49
29					39.75	39.75	43.725		43.725	47.7	52.47	52.47
30					41.25	41.25	45.375		45.375	49.5	54.45	54.45
31					42.5	42.5	46.75		46.75	51.0	56.1	56.1
32					43.75	43.75	48.125		48.125	52.5	57.75	57.75
33					45.0	45.0	49.5		49.5	54.0	59.4	59.4
34					46.25	46.25	50.875		50.875	55.5	61.05	61.05
35					47.5	47.5	52.25		52.25	57.0	62.7	62.7
36					48.75	48.75	52.25		52.25	58.5	62.7	62.7
37					50.0	50.0	52.25		52.25	60.0	62.7	62.7
38					51.25	51.25	52.25		52.25	60.0	62.7	62.7
39					52.5	52.5	52.5		52.5	60.0	62.7	62.7
40					53.75	53.75	53.75		53.75	60.0	62.7	62.7
41					55.0	55.0	55.0		55.0	60.0	62.7	62.7
42					56.25	56.25	56.25		56.25	60.0	62.7	62.7
43					57.5	57.5	57.5		57.5	60.0	62.7	62.7
44					58.75	58.75	58.75		58.75	60.0	62.7	62.7
45					60.0	60.0	60.0		60.0	60.0	62.7	62.7

(注)1. ()は、最低保障である。

2. aは、基本給月額であり、給料及び扶養手当の月額並びにこれらに対する調整手当(又はこれらに相当する手当)の月額合計額をいう。