

平成22年度

包括外部監査結果報告書

人件費に関する事務の執行について

金沢市包括外部監査人

公認会計士 早川晃治

金沢市議会議長	田中	仁	様
金沢市長	山野	之義	様
金沢市監査委員	篠田	健	様
金沢市監査委員	中島	秀雄	様
金沢市監査委員	玉野	道	様
金沢市監査委員	中西	利雄	様

平成 23 年 3 月 30 日

金沢市包括外部監査人

早 川 晃 治

地方自治法第 252 条の 27 第 2 項に定める、平成 22 年 4 月 1 日付の金沢市との包括外部監査契約に基づき実施した監査の結果について、同法第 252 条の 37 第 5 項の規定により、別紙のとおり報告します。

目 次

	頁
第 1 外部監査の概要	1
. 外部監査の種類	1
. 選定した特定の事件（テーマ）	1
. 特定の事件（テーマ）を選定した理由	1
. 外部監査の方法	1
. 外部監査の対象期間	1
. 外部監査の実施期間	1
. 監査人補助者	2
. 利害関係	2
第 2 特定の事件の概要	3
第 1 章 総論	
. 金沢市の財政状況と人件費について	3
1 . 一般会計部門	3
2 . 公営企業会計部門	7
. 金沢市の定員適正化計画と人事管理について	11
. 給与の適正化と人事院勧告について	16
第 2 章 一般職職員に関する事項について	21
. 給料（基本給）について	21
1 . 給料表	21
2 . 昇給・昇格制度	27
. 諸手当について	38
. 特殊勤務手当について	49
1 . 金沢市における特殊勤務手当支給の実態と分析	49
2 . 特殊勤務手当の支給手続と方法について	71
3 . 各特殊勤務手当の個別検討	73
. 退職手当について	84
1 . 金沢市における退職手当支給の実態と分析	84
2 . 退職手当制度について	90
3 . 退職手当制度の見直しについて	91

第3章 特別職職員に関する事項について	93
・非常勤職員及び臨時的任用職員について	93
1．非常勤職員について	93
2．臨時的任用職員について	95
・議員及び特別職の非常勤職員について	98
1．議員報酬について	98
2．議員に対する費用弁償について	100
3．行政委員会委員の月額報酬について	104
4．月の途中で退職した非常勤職員の報酬について	114
第4章 人件費に関するその他の事項について	115
1．関係団体等への派遣職員について	115
2．職員互助会への負担金について	133
3．公営企業会計における退職給与引当金の計上方法について	134

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第1項及び金沢市外部監査契約に基づく監査に関する条例第2条に基づく包括外部監査

．選定した特定の事件（テーマ）

人件費に関する事務の執行について

．特定の事件（テーマ）を選定した理由

- 1．平成22年度一般会計当初予算における人件費は253億円と全体の15.8%を占めており主要な経費の一つであり市民の関心が高いこと。
- 2．行政ニーズが複雑かつ高度化、多様化している中で、市民のために良質で効率的な行政サービスを提供する人事制度は、行財政システムの根幹であり、人件費に関する事務の執行について合规性、効率性の観点から検証し、有用な提言を行うことは重要であること。

以上の理由から、市の給与等の支払事務が適正に行われているか、また、効率的に人員の配置等が行われているか等を監査することが重要であると考えて、本テーマを本年度の事件として選定した。

．外部監査の方法

1．監査要点

給与等の支払事務は、法令等に基づき適正に事務の執行が行われているか。

人件費の計算及び支払いは、正確かつ適切に処理されているか。

人件費の水準は、他団体に比べて均衡を欠いていないか。

職員の配置等についての問題点はないか。

人件費に関する諸制度の運用に合理性はあるか。

2．主な監査手続

業務担当課等へのヒアリング、人件費に関する書類・帳簿等の閲覧、現地視察等を実施した。

．外部監査の対象期間

原則として平成21年度を対象としたが、必要に応じて過年度及び平成22年度の一部についても監査対象とした。

．外部監査の実施期間

平成22年6月29日から平成23年3月4日まで

・ 監査人補助者

杉本 榮策(公認会計士)

山田 文偵(公認会計士)

明石 圭光(公認会計士)

俣田 明佳(弁護士)

・ 利害関係

包括外部監査の対象とした特定の事件につき、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 特定の事件の概要

第1章 総論

・金沢市の財政状況と人件費について

1. 一般会計部門

(1) 一般会計部門の状況と分析

金沢市では、バブル景気崩壊後の国の景気対策に呼応し、市としても公共事業に積極的に取り組んできたが、景気低迷の長期化により、地方財政の財源不足が深刻化する中で、税収の落ち込みが続き、公債費等の義務的経費の比率が相対的に高まり、財政の硬直化を招くことが懸念されたことから、財政の健全性を将来にわたって維持していくため、いち早く平成15年度に中期財政計画を策定した。計画の実践により、繰上償還等の効果もあって、市債残高が減少に転じるなど市の財政は、健全性が確保されている。

表1に、「地方公共団体の財政の健全化に関する法律」に定められた健全化判断比率と資金不足比率について、市の過去3年間の経年推移を示す。

表1 金沢市健全化判断比率と資金不足比率の推移

	早期健全化基準	平成19年度	平成20年度	平成21年度
a. 実質赤字比率	11.25%	- (実質黒字)	- (実質黒字)	- (実質黒字)
b. 連結実質赤字比率	16.25%	- (実質黒字)	- (実質黒字)	- (実質黒字)
c. 実質公債費比率	25.0%	9.4%	9.5%	9.1%
d. 将来負担比率	350.0%	133.3%	119.5%	110.4%
e. 資金不足比率	(経営健全化基準) 20%	(資金不足なし) -	(資金不足なし) -	(資金不足なし) -

それぞれの比率については、金沢市が公表する「地方公共団体財政健全化法における財政指標について」によると以下のように説明されている。

- 実質赤字比率とは、福祉、教育、まちづくり等を行う地方公共団体の一般会計等の赤字の程度を指標化し、財政運営の深刻度を示すもの。
- 連結実質赤字比率とは、すべての会計の赤字や黒字を合算し、地方公共団体全体としての赤字の程度を指標化し、運営の深刻度を示すもの。
- 実質公債費比率とは、借入金の返済額及びこれに準じる額の大きさを指標化し、資金繰りの危険度を示すもの。

- d. 将来負担比率とは、地方公共団体の一般会計等の借入金（地方債）や将来支払っていく可能性のある負担等の現時点での残高の程度を指標化し、将来財政を圧迫する可能性が高いかどうかを示すもの。
- e. 資金不足比率とは、公営企業の資金不足を、公営企業の事業規模である料金収入の規模と比較して指標化し、経営状況の深刻度を示すもの。

表1からもわかるとおり、金沢市の財政状況は、現在のところ健全な状態にある。

次に普通会計の経常収支比率の推移を表2に示す。経常収支比率とは、地方税、地方交付税等を中心とする経常的に収入される一般財源が、人件費、扶助費、公債費等の義務的性格の経常経費にどの程度充当されているかを示す割合で、この比率が高いほど財政構造に弾力性がなく硬直化していることを示す。

表2 普通会計の経常収支比率の推移 (単位 %)

区 分	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
金沢市	81.5	86.9	88.9	89.6	89.9
中核市平均	87.1	87.9	90.3	90.9	92.2

表2は全国的に財政構造の弾力性が失われてきていることを示すとともに、金沢市の経常収支比率が他の中核市と比べて低くなっているものの、同様の傾向が表れていることを示している。その理由を明らかにするために、経常収支比率の内訳の推移を表3に示す。

表3 経常収支比率の内訳の推移 (単位 %)

区 分	平成20年度	平成21年度	増減	中核市平均
人件費	19.5	19.9	0.4	27.1
扶助費	10.5	11.2	0.7	12.3
公債費	27.4	25.8	1.6	19.3
物件費	13.2	13.3	0.1	13.4
維持補修費	0.9	0.7	0.2	1.6
補助費等	9.7	10.0	0.3	8.2
投資・出資・貸付金	0.0	0.0	0.0	0.0
繰出金	8.3	8.9	0.6	10.3
合 計	89.6	89.9	0.3	92.2

表3からは、金沢市において経常収支比率が伸びている理由は、高齢化の進展による扶助費（社会保障費）の伸びにあることと歳入の落ち込みに伴う標準財政規模の縮小によることが伺える。また、中核市平均と比べて、金沢市の経常経費に占める人件費の割合はかなり低く、このことが経常収支比率が低く健全財政を支える理由であることがわかる。

なお、歳出全体に占める人件費の割合は表4に示すとおりである。

表4 普通会計における性質別経費内訳 (単位 千円)

性質別経費	平成20年度		平成21年度	
	決算額	構成比	決算額	構成比
義務的経費(注)	83,078,995	53.7%	80,377,931	48.6%
人件費	24,220,851	15.7%	23,987,938	14.5%
人件費以外	58,858,144	38.0%	56,389,993	34.1%
経常的経費	35,165,323	22.7%	43,503,384	26.3%
投資的経費	22,517,068	14.6%	27,534,857	16.6%
その他経費	13,951,685	9.0%	14,037,094	8.5%
合計	154,713,071	100.0%	165,453,266	100.0%

(注) 義務的経費とは、人件費、扶助費及び公債費を指す。

次に、金沢市の平成21年度中期財政計画をベースとした財政収支見通しを表5に示す。

表5 平成21年度金沢市中期財政計画をベースとした財政収支見通し (単位 億円)

項目		H 2 2	H 2 3	H 2 4	H 2 5	H 2 6
歳入	税・交付税	1,000	1,000	1,003	1,005	1,011
	国・県支出金	300	315	291	293	293
	市債	176	168	120	115	111
	その他	124	121	122	124	122
	計	1,600	1,604	1,536	1,537	1,537
歳出	職員費	253	253	261	260	259
	うち退職手当	29	26	35	34	33
	一般行政経費	647	633	633	632	634
	うち扶助費	351	359	367	376	384
	投資的経費	234	246	158	147	140
	うち経常フレーム	79	79	79	79	79
	公債費	258	272	278	284	287
	その他	208	216	222	229	229
計	1,600	1,620	1,552	1,552	1,549	
収支不足額		0	16	16	15	12
財政指標	実質公債費比率 (都市計画税控除なし)	9%台 (15%台)	9%台 (16%台)	9%台 (16%台)	9%台 (16%台)	9%台 (17%台)
	起債制限比率	13%台	13%台	13%台	13%台	14%台
	経常収支比率	85%台	86%台	87%台	88%台	88%台
市債残高		2,475	2,414	2,300	2,176	2,045

平成22年度以降5年間で、税収が伸び悩む一方で、職員の退職手当が4～6億円、扶助費が33億円、公債費が29億円程度増加することが見込まれるために、廃棄物処理施設等の整備

のため増加した投資的経費が減少しても、平成23年度以降平成26年度の各期において16億円から12億円程度の収支不足が見込まれるなど、依然として厳しい財政状況が続く見込みとなっている。

このような状況の中で、財政基盤を長期的に安定させるという、中期財政計画の目的を達成するため、市は公共事業費規模の適正化などの健全な財政運営のための指針を立て、中期財政計画のローリング（時点修正）を行った。表6は、ローリング後の平成22年度中期財政計画である。

表6 平成22年度金沢市中期財政計画における財政収支計画 (単位 億円)

項 目		H 2 2	H 2 3	H 2 4	H 2 5	H 2 6
歳 入	税・交付税	1,000	1,000	1,003	1,005	1,011
	国・県支出金	300	313	290	291	292
	市債	176	166	118	114	109
	その他	124	128	126	127	125
	計	1,600	1,607	1,537	1,537	1,537
歳 出	職員費	253	253	261	260	259
	うち退職手当	29	26	35	34	33
	一般行政経費	647	633	633	632	634
	うち扶助費	351	359	367	376	384
	投資的経費	234	238	150	139	131
	うち経常フレーム	79	72	72	72	72
	公債費	258	272	278	284	287
	その他	208	216	222	229	229
計	1,600	1,612	1,544	1,544	1,540	
収 支 不 足 額		0	5	7	7	3
財政指標	実質公債費比率	9%台	9%台	9%台	9%台	9%台
	起債制限比率	13%台	13%台	13%台	13%台	13%台
	経常収支比率	85%台	86%台	87%台	88%台	88%台
市 債 残 高		2,475	2,412	2,298	2,169	2,035

(2) 一般会計部門の課題について

公共事業規模の適正化を進める一方で、社会保障政策にかかる扶助費はそのほとんどが国の制度に基づくものであり、その削減は難しい。

したがって、将来の財政負担を考えると、もう一方の義務的経費である人件費（職員費）について、引き続き、その伸びを抑制していくことが金沢市の財政運営における課題の1つとなっている。

2. 公営企業会計部門

(1) 公営企業会計部門の状況と分析

他方、公営企業会計部門においては、特に金沢市企業局が所管する5事業会計の財政状況と人件費について述べる。

まず、企業局の業績を俯瞰し、平成21年度の各会計の損益計算書を通査した結果、経常損益の状況については表7のとおりとなっている。併せて、表8に純利益（純損失）の経年推移及び平成21年度の未処分利益剰余金（欠損金）を示す。

表7 平成21年度金沢市企業局会計別経常損益 (単位 百万円)

会計	経常損益	備考
ガス事業	225	
水道事業	304	
発電事業	95	
工業用水道事業	0	他会計補助金40百万円（内、収支補填分32百万円）
公共下水道事業	131	一般会計繰入金27億円（内、収支補填分なし）
合計	303	

表8 会計別純利益（純損失）経年推移及び平成21年度未処分利益剰余金(欠損金) (単位 百万円)

会計	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	H21 未処分利益剰余金
ガス事業	1,973	1,583	1,320	958	225	11,844
水道事業	397	118	92	23	304	915
発電事業	93	223	172	142	95	95
工業用水道事業	0	0	0	0	0	0
公共下水道事業	17	948	1,536	681	137	2,021
合計	1,500	2,190	2,592	1,474	487	12,855

すなわち平成21年度決算では発電事業・公共下水道事業を除き、ガス・水道・工業用水道の事業において経常損益ベースでの黒字を確保できていない。各会計には資金不足はなく、資金不足比率は、経営健全化基準を下回っていることから、心配はないものの財政状況は厳しい。

ガス事業会計は、平成8年度以降純損失が継続しており、平成12年から平成15年にかけて行われた熱量変更事業の影響もあり、回復傾向にあるものの平成21年度純損失は225百万円であり、同年度末の繰越欠損金も118億円となっている。

図1 ガス売上高（料金収入）の推移

出典：「事業年報」

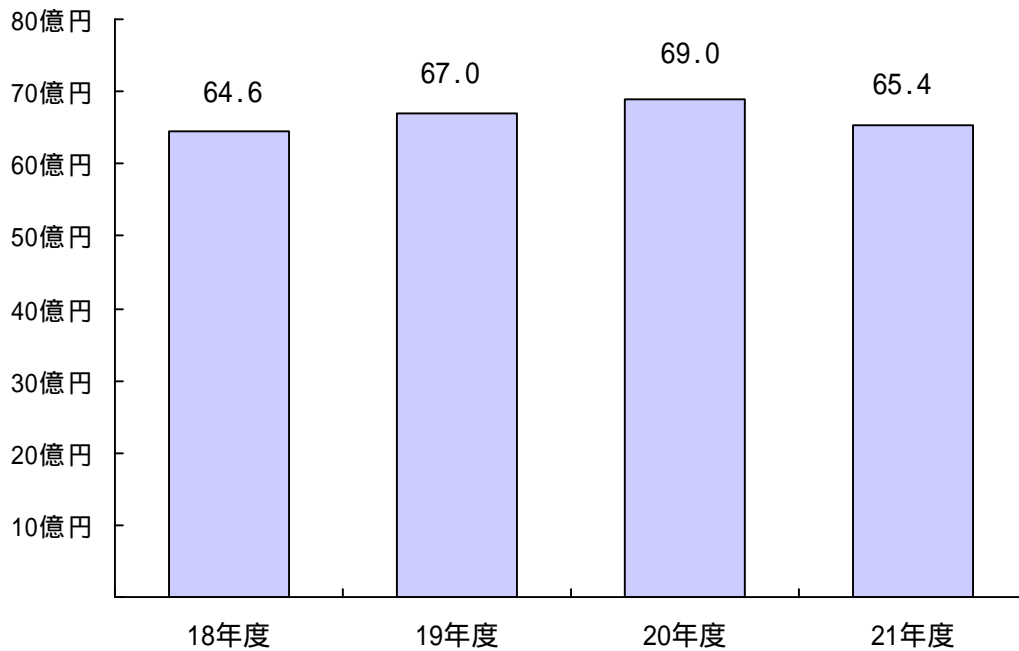


図1は、ガス事業会計の基本的な収入であるガス売上高（料金収入）の経年推移である。およそ64億円から69億円の間で推移している。ガス事業の経営環境については、業務用部門では拡販に成功しているものの、家庭部門ではオール電化住宅の普及拡大の影響等により厳しいものがあり、全体として今後も売上げの急速な増加による、急激な業績の回復等は見込み難い状況にある。

図2 ガス供給原価の推移

出典：「事業年報」

ガス供給原価（1m³あたり）推移

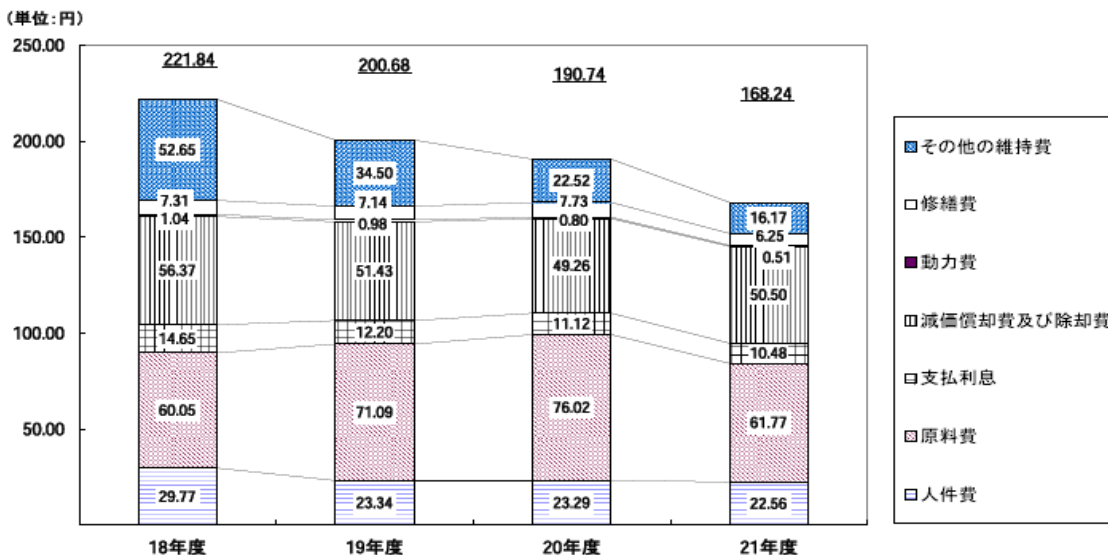


図2は、金沢市企業局のガス供給原価の推移である。これによると、その他の維持費などについて継続的にコストの見直しが進められていることがわかる。

見直しが進められる中で、原価の一部である人件費についても、かなり削減が図られているが、ガス事業の厳しい経営環境を踏まえると、さらなる見直しが必要である。

(2) 公営企業会計部門(金沢市企業局)の課題について

企業局が所管する公営企業会計の財政状況及び経営成績に及ぼす要因については、料金体系の改定をはじめとする国による規制や施設の老朽化への対応など様々なものがあり、経営改善のために考えられる手段・方策が限定されることは理解できる。

また、企業局においても下水道部との組織統合などを通じて、平成13年度から22年度までの10年間で、職員数全体の約4分の1にあたる125名の職員を削減するなど、人件費の抑制に努めてきた。

しかし、公営企業会計の経営改善は、ライフラインにかかわる公共サービスの持続的な供給に向けて必要であり、現在の状況を的確に把握し、早急に手を打つ必要があると思われる。

表9は、平成21年度における各会計の事業費用とその内訳である人件費について示したものであるが、この表からは、収支の改善に向け、事業費用を見直すにあたっては、人件費についての見直しも必要であることが読み取れる。

表9 平成21年度金沢市企業局会計別事業費用状況 (単位 百万円)

会計	事業費用 (A)	Aの内 人件費(B)	構成比 (B/A)	損益勘定 支弁職員(人)
ガス事業	7,195	930	12.9%	111
水道事業	9,391	1,232	13.1%	112
発電事業	1,062	185	17.4%	19
工業用水道事業	53	7	13.2%	1
公共下水道事業	13,333	582	4.4%	68
合計	31,034	2,936	9.5%	311

ところが、企業局職員の給料及び諸手当(特殊勤務手当を含む。)に関する給与体系は、市長部局等の職員のものに準拠している。

しかし、地方公営企業法は、「企業職員の給与は、生計費、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情を考慮して定めなければならない。」(第38条第3項)と定めている。

このことから、企業性の発揮を求められる事業を行う企業局職員の人件費については、国や地方公共団体だけでなく、経営の状況や民間企業の状況などを考慮し、一般会計部門とは異なる観点からの見直しに努めることが課題である。

(監査結果)

企業局職員に適用される給料表は、「企業職員の給与に関する規程(以下「企業職員給与規程」という。)」に規定されているが、「金沢市行政職給料表」と同じものとなっている。

また、企業局職員については市長部局で一括して採用試験を行っており、企業局と市長部局等との間での人事異動も頻繁に行われていることから、企業局が現状の経営体制を維持しながら、企業局独自の給料表を作成・適用することは実質的に不可能となっている。

しかしながら、地方公営企業法第38条第3項の規定により、企業性の発揮を求められる事業を行う企業局職員の人件費については、企業局自身の経営状況も考慮しなければならない。

企業局において策定している次期中期計画「金沢市企業局経営計画2011」の素案においても、「財務基盤の強化」として、キャッシュフロー管理手法の導入や企業債残高の逓減、高金利企業債の繰上償還（下水道事業）などが掲げられているが、このほかに職員の削減など人件費の削減につながる方策についても検討が必要である。

【意見】

金沢市企業局の経営改善のため、職員の削減など、さらなる人件費の削減につながる方策の検討が必要である。

・金沢市の定員適正化計画と人事管理について

人件費とは、人事政策にかかわる経費である。

人件費削減のための人事政策として、1人当たりの人件費の削減、職員数の削減などの方法が考えられるが、一方で人件費は、人材（市職員）という資源のコストでもあるため、人事政策は資源の適正配分等の観点からは、人事管理制度のサブシステムである人事評価制度とも密接に関連している。

また、人件費削減を伴う人事政策については、市の本来業務である住民福祉への影響や住民サービスの低下等の弊害も考慮しなければならない。

したがって、単なる人件費削減というコストダウンだけを狙った支出抑制策が住民サービスの低下につながるおそれもあることを踏まえ、コストパフォーマンスの観点からは、資源価値を最大限に高める必要がある。

(1) 状況と分析

歳出全体に占める人件費支出のウエートを他の自治体と比較（北陸3県の県庁所在都市及び住民基本台帳人口が金沢市と同規模である40万から45万の間の中核市より選択）したものを表10に示す。

表10 人件費比率の自治体間比較 (単位 百万円)

項目	金沢市	福井市	富山市	横須賀市	岐阜市	高松市	長崎市
住民基本台帳人口 (H21/3/31)	442,768	265,856	417,308	426,099	411,884	423,119	446,668
歳出額	165,453	95,390	170,288	127,960	131,881	133,809	188,813
職員数	2,617	2,150	3,355	2,804	2,953	2,966	3,053
人件費総額	23,988	20,202	28,867	28,819	31,297	30,627	32,192
人件費比率	14.5%	21.2%	17.0%	22.5%	23.7%	22.9%	17.0%

(注1.) 金沢市以外の自治体は平成20年度決算(H21.3.31)数字より引用

(注2.) 表に示す職員数は、正規職員数のみであるが、人件費総額には、非常勤職員の報酬が含まれている。

表10に示すとおり、北陸3県の県庁所在都市及び同規模中核市との人件費を比較したところ、金沢市は歳出額に占める人件費比率は、サンプリングした7市の中では最も低い14.5%となっている。中核市の人件費比率の平均は20%近い水準にあるが、これと比べても金沢市の人件費比率は非常に低いものである。

また、平成21年4月1日時点での市民千人当たり一般行政職職員数は3.8人であるが、これは中核市40市の中で2番目に少ない職員数であり、行政改革の実践により、市が職員定数の適正化に真摯に取り組んできた結果である。

なお、サンプリングの中にある長崎市では、平成22年度に新たな行財政改革大綱を策定するにあたり、将来的な人員体制の目標を策定するため、中核市において人口規模が同程度で、最も少ない人員体制で効率的な行政運営を行っている金沢市との比較及び業務分析を行って

いる。

金沢市の定員適正化計画とその進捗状況（実績）は表11のとおりである。

表11 金沢市定員適正化計画の進捗状況（実績）（単位 人）

		H17.4	H18.4	H19.4	H20.4	H21.4	H22.4	増 減
条例定数	計画	3,656	3,616	3,526	3,471	3,441	3,406	250
	実績	3,656	3,607	3,525	3,470	3,440	3,342	314
現員数	計画	3,593	3,553	3,463	3,408	3,378	3,343	250
	実績	3,593	3,541	3,452	3,383	3,368	3,275	318

（注記） H17.4は、計画の基準年である。

なお、平成22年4月時点において、計画の250人を大幅に上回る削減があった理由は、金沢美術工芸大学の公立大学法人化により法人へ引き継いだ教員64人の減員が含まれているためであり、これを除くと定数では計画どおり、現員数では計画を上回って削減されている。

次に、職員の内訳（正規とそれ以外）について他の自治体との比較を行い、また非常勤職員・臨時職員を含めた職員数について平成17年度と平成21年度を比較した。

結果は、表12及び表13のとおりであるが、金沢市においては、公営企業会計部門を含めた全職員数は4,387人から、4,268人へと119人減少しているものの、正規職員数が225人減少しているのに比して、非常勤職員と臨時職員の合計人数は、逆に106人増加していた。

都市ごとに設置する公営企業会計部門数等の相違があることから、他都市との職員数の単純な比較は難しいものの、抽出した全ての市において、金沢市と同様に、行政改革の結果を反映し正規職員の人員削減は進んでいた。

以上の分析結果から、金沢市においては、正規職員の削減による1人当たり職員への業務の負荷の増大を、現在ある業務の再点検による統合や廃止、正規職員の担当業務を見直すことによって、正規職員の職務としてではなくても、委託可能なもの（民間でもできる業務）は委託化することなどによって、合理化を推進してきたといえるであろう。

表12 職員数内訳都市間比較（平成21年度分）（単位 人）

	金沢市		富山市		福井市		和歌山市	
	人数	構成比 %	人数	構成比 %	人数	構成比 %	人数	構成比 %
正規職員	3,368	78.9	4,259	71.5	2,500	74.3	3,191	77.4
正規職員以外	900	21.1	1,700	28.5	865	25.7	933	22.6
合計	4,268	100	5,959	100	3,365	100	4,124	100

（注） 選択の基準として、北陸3県の県庁所在都市である富山市、福井市と太平洋岸地域の中核市から人口規模が金沢市と相似する和歌山市を抽出した。

表13 平成17年度と平成21年度の金沢市部門別職員数比較

(単位 人)

区 分 部 門		平成21年度			平成17年度		
		職員数	非常勤 職員数	臨時 職員数	職員数	非常勤 職員数	臨時 職員数
普 通 会 計 部 門	議 会	18	3		21	1	
	総 務	343	76	1	363	61	
	税 務	147	7		152	4	1
	民 生	318	90	69	305	59	69
	衛 生	470	40		510	45	7
	労 働	6	1		7	3	
	農 林 水 産	70	25	1	80	15	2
	商 工	49	4		46	3	2
	土 木	266	20		309	17	
	計	1,687	266	71	1,793	208	81
	教 育 部 門	517	194	292	555	152	270
	消 防 部 門	409	5		415	1	
	小 計	2,613	465	363	2,763	361	351
公 営 企 業 等 部 門	病 院	275	41	3	277	18	41
	水 道	133	7		139	5	
	下 水 道	102	8		121	5	
	交 通						
	そ の 他	245	13		293	13	
	小 計	755	69	3	830	41	41
合 計		3,368	534	366	3,593	402	392

まとめ表

(単位 人)

	平成21年度	平成17年度	増 減
正規職員	3,368	3,593	225
非常勤職員	534	402	132
臨時職員	366	392	26
合 計	4,268	4,387	119

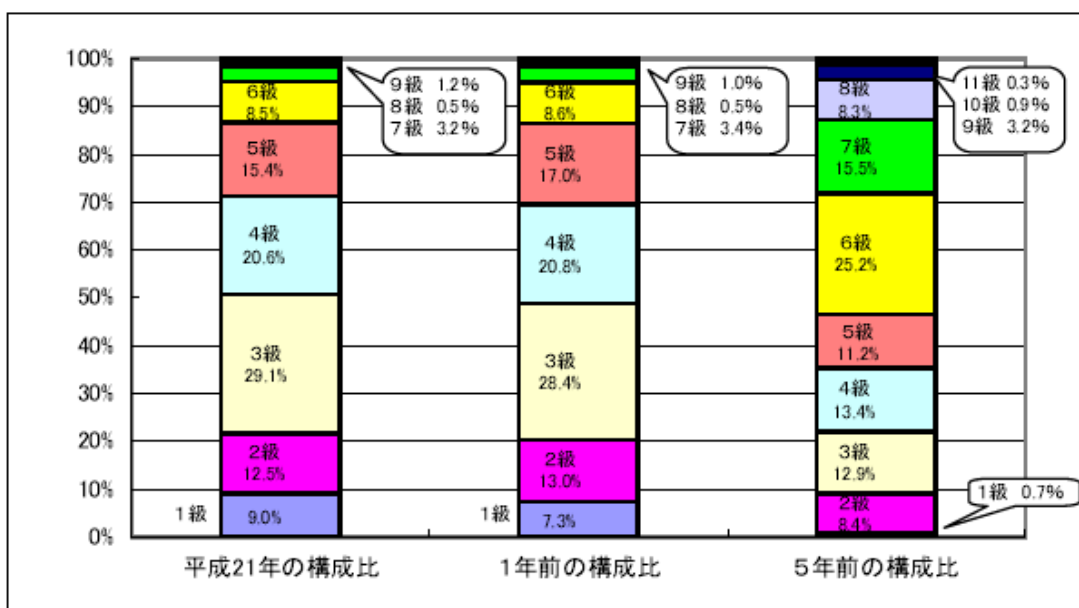
次に金沢市の級別職員構成（一般行政職）を表14に示す。

表14 一般行政職の級別職員数の状況

出典：「金沢市の給与・職員管理について」

平成21年4月1日現在

区分	職務内容	職員数（人）	構成比
1級	主事・技師	117	
2級	主事・技師	162	
3級	主査・主任	376	
4級	課長補佐・主査・主任	266	20.6%
5級	課長補佐	199	15.4%
6級	課長・課長補佐	110	8.5%
7級	部長・課長	41	
8級	部長	7	
9級	局長	15	
合 計		1,293	

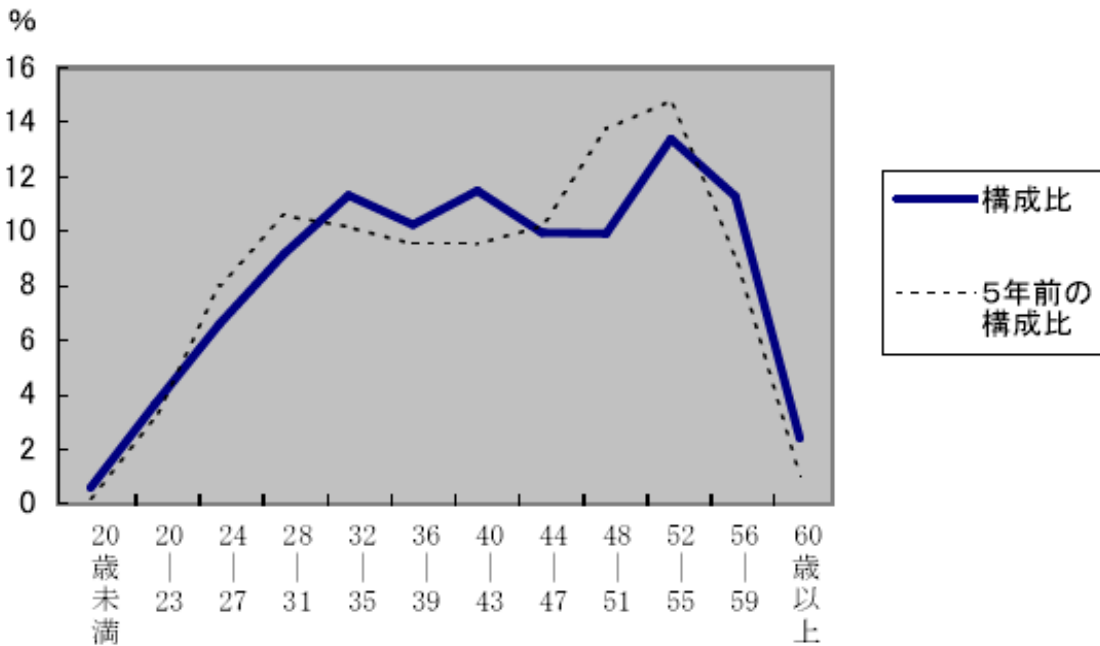


(注) 平成18年に11級制から9級制に変更している。(旧給料表の1級及び2級並びに4級及び5級をそれぞれ統合)

表14のとおり、4～6級の職員数が全体の約45%を占めており、今後も職員の新陳代謝が進まなければ、中間層である4～6級人員への集中が続くことが予想される。

次に、年齢別の職員構成状況を表15に示す。

表15 年齢別職員構成状況（H21.4.1） 出典：「金沢市の給与・職員管理について」



年齢区分	20歳未満	20歳～23歳	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上
職員数	20人	123人	222人	309人	381人	345人	387人	335人	334人	451人	380人	81人

（注）年齢別職員数には普通会計部門のほか、公営企業会計部門を含む。

表15からは、5年前と比して52歳以上の職員数が比較的多く、28歳未満の職員が比較的不多いほかは、5年前と比して概ねフラットな構成状況となっていることが伺える。

政府においては、定年延長制度の検討が進められているが、総人件費の抑制や仕事のノウハウの継承などにも配慮し、計画的に職員定数を管理していくことが必要である。

（2）監査結果

人事管理に取り組むにあたっては、国県や他都市の動向を踏まえ適切に対応するとともに、今後も行政改革の視点から定員や給与の適正化に不断に取り組むことにより総人件費の抑制に努め、市民に求められる資質の高い職員を養成し、適切な人員配置を行うことで、簡素で効率的な行政体制の構築を目指すことを基本とすべきである。

特に級別定数管理については、現在、行われていないため、このことも含めた人事管理が必要とされている。

・給与の適正化と人事院勧告について

国家公務員の人件費に関しては、毎年人事院勧告が行われている。

人事院勧告は労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に適正な給与を確保するためのものである。国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的であるため、民間の給与に準拠して行われる（情勢適応の原則）ものであり、地方自治体においても、これに準拠することが求められている。

一方、石川県には人事委員会があり、県内企業の民間給与を調査し給与勧告を実施している。

給与改定は、給与条例の改正について議会の議決を経たうえで、実施されるものであるが、人事委員会を設置していない市町村は、人事院勧告や都道府県の人事委員会勧告等を総合的に勘案して給与改定を実施することで、情勢適応の原則に従っている。

（地方公務員法第14条第1項 情勢適応の原則）

「地方公共団体は、この法律に基いて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。」

（1）状況と分析

平成21年8月に行われた、民間給与との較差に基づく給与改定に関する人事院による給与勧告の骨子は、次のとおりであった。

<月例給について>

民間給与との較差（マイナス）の大きさ等を考慮し、月例給を引下げ

（1）俸給表

初任給を中心とした若年層及び医療職（一）を除き、すべての俸給月額について引下げ

行政職俸給表（一）

基本的に同率の引下げ（平均改定率 0.2%）とするが、初任給を中心に若年層（1～3級の一部）は引下げを行わない。7級以上は平均を0.1%上回る引下げ

指定職俸給表

行政職俸給表（一）の管理職層の引下げ率（0.3%）を踏まえた引下げ

その他の俸給表

行政職俸給表（一）との均衡を基本に引下げ（医療職俸給表（一）を除く）

（2）住居手当

自宅に係る住居手当（新築・購入後5年に限り支給、月額2,500円）を廃止

（3）委員、顧問、参与等の手当

指定職俸給表の改定状況等を踏まえ支給限度額を引下げ

（35,300円 35,200円）

< 期末・勤勉手当（ボーナス）について >

民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.5月分 4.15月分

（一般の職員の場合の支給月数）

	6 月期	1 2 月期
平成21年度		
期末手当	1.25月（支給済み）	1.5月（現行1.6月）
勤勉手当	0.7月（支給済み）	0.7月（現行0.75月）
平成22年度以降		
期末手当	1.25月	1.5月
勤勉手当	0.7月	0.7月

この人事院勧告の実施時期は平成21年12月であるが、これに対する金沢市の準拠状況は次のとおりであった。

< 月例給について >

（1）俸給表

行政職俸給表（一）の引下げについては、人事院勧告に準じた（同じ）ものとなっている。

指定職俸給表に該当する俸給表はない。

その他の俸給表の引下げについては、人事院勧告に準じた（同じ）ものとなっている。

（2）住居手当については、自宅に係る住居手当を現行の3,200円から2,700円へ500円減額している。

（3）委員、顧問、参与等の手当については、「金沢市では行政委員報酬は特別職（市長・副市長・議員）の改定に合わせて実施するため、支給限度額の引下げ等は今回の人事員勧告に準拠していない。

< 期末・勤勉手当について >

支給月数は国と同じものであった。

概ね人事院勧告に準拠したものになっているが、勧告では、国家公務員の自宅に係る住居手当が廃止されることが決定しているが、金沢市においては、持ち家で世帯主である場合の住居手当（月額3,200円支給）は、減額されているが廃止されていない。

そこで、金沢市における給与改定に際して、参考としている団体について調査したところ、表16のとおりであった。

表16 金沢市給与等改定に際しての参考先と理由

種 類	参考先	理 由
給料表		
一般行政職	国（人勸）	
技能労務職	国（人勸）	
教育職	県（全国人事委員会連合会モデル表）	石川県を参考としている。 （平成16年に教育公務員特例法による国準拠性が廃止され、平成17年から人事委員会の全国組織である全国人事委員会連合会のモデル給料がベース）
医療職（1）	国（人勸）	
医療職（2）	国（人勸）	
医療職（3）	国（人勸）	
諸手当		
扶養手当	国（人勸）	
住居手当	県（人事委員会勧告）	官舎を貸与されることが多い国家公務員と異なり、地方においては官舎の貸与がなく自宅に居住する割合が高いことから、より地域の実情に近いと思われる石川県を参考としている。
初任給調整手当	国（人勸）	
通勤手当	県（人事委員会勧告）	公共交通の利便性が低い地方の実情を踏まえ、石川県を参考としている。
時間外勤務手当	労働基準法	支給単価の積算方法について、地方公務員は国家公務員と異なり、労働基準法の適用を受ける。
休日勤務手当	労働基準法	支給単価の積算方法について、地方公務員は国家公務員と異なり、労働基準法の適用を受ける。
単身赴任手当	国（人勸）	
特殊勤務手当	国・県・他の中核市等	国や石川県に同様な業務がある場合は、これらを参考にしているが、国や県にない行政事務もあることから、その場合は中核市等他都市の状況を参考としている。
宿日直手当	国（人勸）	
寒冷地手当	国（人勸）	
管理職手当	国（人勸）	
管理職員特別勤務手当	国（人勸）	
期末手当	国（人勸）	
勤勉手当	国（人勸）	

平成21年度及び平成22年度における給与改定率及び平成21年度の平均年間給与影響率について、国及び石川県と比較した結果は表17のとおりであった。

表17-1 給与改定率

年 度	国	石川県	金沢市
平成21年度	0.22%	0.26%	0.24%
平成22年度	0.19%	0.29%	0.18%

表17-2 平均年間給与影響率

年 度	国	石川県	金沢市
平成21年度	1.5%	1.6%	1.5%

平成22年度における給料表の改定そのものが国に準拠しているにもかかわらず、金沢市の給与改定率（引下げ率）が最低となっているのは、国や県と比較すれば、役職員（高額層）の人員構成比率が低い結果であるとも言うことができる。

次に、平成21年のラスパイレス指数状況を表18に示す。ラスパイレス指数とは地方公共団体の一般行政職の給料額（本給）と国の行政職俸給表（一）の適用職員の俸給額（本給）とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較し、算出したもので、国を100としたものである。

なお、国の給与構造改革に伴い、給料表の引き下げとともに、民間賃金の地域間格差に対応するため、客観的な支給基準に基づく地域手当が導入されたことから、地域手当を加味した地域における国家公務員と地方公務員の給与水準を比較するため、地域手当の支給率を用いて補正したラスパイレス指数（地域手当補正後ラスパイレス指数）が参考として算出されている。

表18 ラスパイレス指数の状況

	平成 16 年 4 月	平成 21 年 4 月
金沢市	100.0	100.2
類似団体平均	100.0	100.9
石川県	100.6	100.3
全国市平均	98.2	98.4

金沢市地域手当補正後ラスパイレス指数 100.2 （平成21年4月1日）

（2）考察

平成21年度における金沢市の地域手当補正後のラスパイレス指数は平成21年度も平成22年度も100.2であり、これは中核市40市の中では、中位より下（高い順に平成21年度は27位、平成22年度は25位）に位置するものであるが、100を超えている。人件費比率が他の中核市と比較して低いことも考慮しなければならず、このことをもって直ちに問題があるというわけではないが、地方公務員法に定める情勢適応の原則の主旨は、地域の経済や雇用情勢をより重視して地域民間給与の水準をより一層反映させた給料表や諸制度を策定することにあるのではないだろうか。

確かに、人事委員会を持たない金沢市が単独で地域民間事業所の給料調査（サンプリング等による調査）を実施して、独自の給料表を作成することは現状では不可能であり、現実的

ではない。

しかし、地方公務員の給与のあり方について厳しい視線が注がれている現在、金沢市の給与等のあり方が地域の実情に沿ったものとなっているかについては、情勢適応の原則からより詳しく説明責任を果たすことが強く求められている。

【意見】

給与改定や制度改正においては、県人事委員会の調査等を踏まえつつ、市民への説明責任を十分に果たせるよう、より地域の実情を反映させた改定となるよう努めるべきである。

第2章 一般職職員に関する事項について

地方公務員法は、自治体職員の勤務条件や給与及び身分等に関する基本的制度を定めたものであるが、同法第1条に定めるとおり、行政の執行に関する地方公務員の職務の公共性等に鑑み、地方公共団体の行政の民主的かつ能率的な運営の保障をその目的にしている。

(地方公務員法第1条)

「この法律は、地方公共団体の人事機関並びに地方公務員の任用、職階制、給与、勤務時間その他の勤務条件、分限及び懲戒、服務、研修及び勤務成績の評定、福祉及び利益の保護並びに団体等人事行政に関する根本基準を確立することにより、地方公共団体の行政の民主的かつ能率的な運営並びに特定地方独立行政法人の事務及び事業の確実な実施を保障し、もつて地方自治の本旨の実現に資することを目的とする。」

そこで金沢市における一般職職員という人材の任用、職階制に基づく給与の支給、勤務時間その他の勤務条件の設定や、現在試行中である新たな人事評価制度改革を含む勤務成績の評定等が、民主的、能率的に、かつ法令に従い適正に運用されているかどうかについての検証を行った。

・ 給料（基本給）について

1. 給料表

(1) 給料表の実態と分析

地方公務員の給与は公正で、妥当な額でなければならないが、生計を維持するために必要な額でなければならないが、地方公務員法は給与決定の原則として、次の3点を挙げている。

- ・ 職務給の原則（第24条第1項）
- ・ 均衡の原則（第24条第3項）
- ・ 条例主義の原則（第24条第6項、第25条第1項）

まず「職務給の原則」とは、「職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない」とするものである。

したがって、給与の決定に際し級別職務分類表及び級別標準職務表に適合しない級へ格付を行うことや、実質的にこれと同一の結果となる級別職務分類表、級別標準職務表又は給料表を定めることは法律上できない。

総務省による調査結果（平成21年地方公務員給与実態調査結果の概要（平成21年4月1日現在））によれば、上記のような「わたり」と呼ばれる制度は、金沢市においては存在しない。「わたり」とは、級別職務分類表に反する昇格（同一の給料表の上位の職務の級への変更をいう。）運用のことであるが、現実的には一定の在級年数や号給に達した場合に自動的に昇格させるような運用を指して言う言葉でもある。

次に行政職給料表の級別職員数を要約したものを表19に示す。

表19 行政職給料表の級別職員数要約

号級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
1～10	24	17	3						1
11～20	43	57	18						14
21～30	92	76	128					5	
31～40	98	75	123	8			24	8	1
41～50	33		124	53			27		
51～60	12		151	105	16	4	3		
61～70	1		75	122	28	25	1		
71～80			42	74	38	115			
81～90			29	114	220				
91～96			13	97					
再任用		30							
合計	303	255	706	573	302	144	55	13	16

表19の詳細を分析した結果、4級～6級の最高号給を受ける職員が多いことがわかった。

4級の最高号給は93号給であるが、93号給の職員数は81人である。

5級の最高号給は85号給であるが、85号給の職員数は194人である。

6級の最高号給は77号給であるが、77号給の職員数は55人である。

これは、法制度上「一定の在級年数や一定の号給に達した場合に自動的に昇格させるような運用」(いわゆるわたりが該当する)等が禁止されている状況においては、このような、「4級～6級の最高号給に多くの職員がとどまるという現象」は避けられないものとなっている。

このことについては、以下「2(4)昇給抑制と枠外昇給制度の廃止の影響について」の項において詳述することにする。

次に「均衡の原則」とは、職員の給与は、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間事業の従事者の給与、その他の事情を考慮して定めなければならないというもので、給与決定の合理性を求めるものであり、従来より国家公務員に準ずることによって実現されると解されてきた。

最後に「条例主義の原則」とは、職員の給与は、条例でこれを定め、また、職員の給与は、法律又はこれに基づく条例に基づかない限り、これを支給することができないとするものである。この条例主義の原則は、給与決定だけでなく勤務時間や勤務条件などにも適用される。この原則は、給与制度の運用などについても公平性や透明性を確保しなければならないことを示している。

(2) 問題点の考察

国家公務員制度との比較

給料とは、いわゆる基本給部分のことであり、正規の勤務時間による勤務に対する報酬である(職員の給与に関する条例(以下「給与条例」という。)第3条第1項)。

給料表とは、地方公務員の給料(基本給)を決定するための表である。

金沢市の行政職給料表を表20に示す。

表20 金沢市行政職給料表

(平成21年12月1日)

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
	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
再任用職員以外の職員		円	円	円	円	円	円	円	円	円
	1	135,600	185,800	222,900	261,900	289,200	320,600	366,200	413,700	467,500
	2	136,700	187,600	224,800	264,000	291,500	322,900	368,800	416,200	470,600
	3	137,900	189,400	226,700	266,000	293,800	325,200	371,400	418,700	473,700
	4	139,000	191,200	228,500	268,100	296,100	327,500	374,000	421,200	476,800
	5	140,100	192,800	230,200	270,200	298,200	329,800	376,600	423,500	479,800
	6	141,200	194,600	232,100	272,300	300,500	331,900	379,200	425,900	482,900
	7	142,300	196,400	234,000	274,400	302,800	334,100	381,800	428,300	486,000
	8	143,400	198,200	235,800	276,500	305,100	336,300	384,400	430,700	489,100
	9	144,500	200,000	237,500	278,600	307,300	338,600	387,000	433,000	492,100
	10	145,900	201,800	239,400	280,700	309,600	340,800	389,700	435,300	495,200
	11	147,200	203,600	241,200	282,800	311,900	343,000	392,400	437,600	498,300
	12	148,500	205,400	243,100	284,900	314,200	345,200	395,100	439,800	501,400
	13	149,800	207,000	244,900	287,000	316,400	347,200	397,700	442,000	504,400
14	151,300	208,900	246,800	289,100	318,600	349,300	400,000	444,000	506,800	
(中 略)										
	121		308,100							
	122		308,400							
	123		308,700							
	124		309,000							
	125		309,400							
再任用職員		186,500	214,200	258,600	278,900	294,500	320,600	363,600	398,000	450,400

(注) 給料表縦軸の「号給」は、職務経験年数、勤務成績等によって昇給する。

この表20は、国家公務員の行政職俸給表に準じたものであり、1級から9級までの各号給は国家公務員に適用される行政職俸給表の1級から9級の各号俸の金額そのものである。また、号給が125号給までに再分割されていて、巨大な表となっているが、これは、平成18年度から始まった国の給与構造改革の一つである「職務間格差の是正」(各級の間においてできる限り給与金額が重ならないための改革)によるものである。

横軸の「職務の級」は、職務の複雑性・困難性・責任の度合いによって1級から9級まで定められているが、国家公務員の「俸給表」が、10級まで存在する一方で、金沢市の給料表が9級までとなっているのは、総務省の通知に従い、市町村の規模、行政組織に応じて簡素化を図ったものである。

国家公務員の場合の10級職務とは「1.本省の特に重要な業務を所掌する課の長の職務、2.重要な業務を所掌する管区機関の長の職務」と定められており、具体的には、本府省課長等が相当するものであるが、これに分類・対応する金沢市の級は存在しない。

さらに、国家公務員には、行政職俸給表が適用される者の他に指定職が存在し、これに該当する者（具体的には、本府省局長や事務次官が相当する。）には、行政職俸給表ではなく、指定職俸給表が適用されているが、これも金沢市にはない。

そこで金沢市における各級に対応する標準的な職務分類として、「初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則（以下「基準規則」という。）」別表第1に示されているものと、国の定める級別標準職務表より行政職俸給表（一）級別標準職務表とを対応させて、表21に示す。

表21 行政職給料表級別標準職務表

（平成22年4月1日）

職務の級	金沢市における標準的な職務	国における標準的な職務
1級	主事、技師、保育士、司書、学芸員及び消防士の職務	定型的な業務を行う職務
2級	困難な業務を行う主事、技師、保育士、司書、学芸員及び消防士の職務	1 主任の職務 2 特に高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務
3級	1 主査及び消防司令補の職務 2 主任の職務	1 本省、管区機関又は府県単位機関の係長又は困難な業務を処理する主任の職務 2 地方出先機関の相当困難な業務を分掌する係の長又は困難な業務を処理する主任の職務 3 特定の分野についての特に高度の専門的な知識又は経験を必要とする業務を独立して行う専門官の職務
4級	1 課長補佐及び消防司令の職務 2 前号に相当する職務 3 困難な業務を分掌する主査及び消防司令補の職務 4 特に困難な業務を行う主任の職務	1 本省の困難な業務を分掌する係の長の職務 2 管区機関の課長補佐又は困難な業務を分掌する係の長の職務 3 府県単位機関の特に困難な業務を分掌する係の長の職務 4 地方出先機関の課長の職務
5級	1 困難な業務を処理する課長補佐及び消防司令の職務 2 前号に相当する職務	1 本省の課長補佐の職務 2 管区機関の困難な業務を処理する課長補佐の職務 3 府県単位機関の課長の職務 4 地方出先機関の長又は地方出先機関の困難な業務を所掌する課の長の職務

6級	1 課長及び消防司令長の職務 2 特に困難な業務を処理する課長補佐及び消防司令の職務 3 前2号に相当する職務	1 本省の困難な業務を処理する課長補佐の職務 2 管区機関の課長の職務 3 府県単位機関の困難な業務を所掌する課の長の職務 4 困難な業務を所掌する地方出先機関の長の職務
7級	1 部長及び消防監の職務 2 特に重要な業務を所掌する課長及び消防司令長の職務 3 前2号に相当する職務	1 本省の室長の職務 2 管区機関の特に困難な業務を所掌する課の長の職務 3 府県単位機関の長の職務
8級	1 特に困難で重要な業務を所掌する部長及び消防監の職務 2 前号に相当する職務	1 本省の困難な業務を所掌する室の長の職務 2 管区機関の重要な業務を所掌する部の長の職務 3 困難な業務を所掌する府県単位機関の長の職務
9級	1 局長及び消防正監の職務 2 前号に相当する職務	1 本省の重要な業務を所掌する課の長の職務 2 管区機関の長又は管区機関の特に重要な業務を所掌する部の長の職務

金沢市の給与条例、「技能労務職員の給与に関する規則」によれば、給料表は表22のとおり行政職給料表を含めて6種類が存在する。

表22 金沢市給料表種別 (平成22年4月1日)

給料表	適用職員
行政職給料表	一般行政職員
教育職給料表	市立工業高校の教職員
医療職給料表(1)	市立病院等の医師、歯科医師
医療職給料表(2)	市立病院等の薬剤師、獣医師、栄養士等
医療職給料表(3)	市立病院等の看護師等
技能労務職給料表	技能技士、用務技士、校務技士、調理技士等

表22中の教育職給料表は、平成17年から人事委員会の全国組織である全国人事委員会連合会のモデル給料表が各人事委員会に提供されているため、石川県と同様にこれに準拠している。

他の5種類は、国家公務員の俸給表を一部簡素化しているが、これに準拠している。

次に、企業局職員については、地方公営企業法第38条に、公営企業職員に対する給与に関する規定がある。

これを受け、金沢市では「企業職員の給与の種類及び基準を定める条例(以下「企業職員給与条例」という。)」、「企業職員給与規程」、「企業職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規程」が定められているが、実際の運用については市長部局等の職員と同様となっている。

(地方公営企業法第38条)

- 「1 企業職員の給与は、給料及び手当とする。
- 2 企業職員の給与は、その職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等職務の内容と責任に応ずるものであり、かつ、職員の発揮した能率が十分に考慮されるものでなければならない。
- 3 企業職員の給与は、生計費、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情を考慮して定めなければならない。
- 4 企業職員の給与の種類及び基準は、条例で定める。」

類似都市との比較

類似都市として、北陸三県の県庁所在都市である富山市、福井市と太平洋岸地域の中核市から人口規模が金沢市と相似する和歌山市を選び、その給料表の種類及び数を比較検討する。

各都市に照会した回答の結果をまとめると、表23のようになる。

表23 給料表の種類及び数についての自治体間比較

都市名	給料表の種類	給料表の数
金沢市	行政職、医療職、技能労務職、教育職	4
富山市	行政職、医療職、企業職1、企業職2、技能労務職、教育職、消防職	7
福井市	行政職、医療職	2
和歌山市	行政職、医療職、技能労務職、教育職、消防職、福祉保健職	6

(注) 金沢市医療職給料表は以下の3種類の表に分かれ、これらをカウントすれば給料表の数は6種類と言うことになるが、医療職給料表の(1)~(3)表については、他の自治体も同様なものを有すると推測されるので、給料表の数のカウントに際しては、医療職給料表については、まとめて1つとしてカウントしている。

医療職給料表(1)・・・市立病院等の医師、歯科医師

医療職給料表(2)・・・市立病院等の薬剤師、獣医師、栄養士等

医療職給料表(3)・・・市立病院等の看護師等

表23からは、公営企業の種類や数の差があり、単純な比較は難しいものの、金沢市は同規模の自治体(富山市・和歌山市)に比較して、給料表の数が多くないことがわかる。

後述する特殊勤務手当の整理統合の観点からは、他都市の状況等も勘案しながら、職種に応じた給料表の新設(企業職や消防職等)も選択肢の一つであることを考慮すべきであろうと思われる。

2. 昇給・昇格制度

(1) 昇給・昇格制度の経年分析

金沢市では、昇給・昇格制度について平成18年度に大きな制度改革を行っている。これは平成17年の人事院勧告による国家公務員の平成18年度給与構造改革に伴うものである。国家公務員における昇給・昇格制度の主な変更点は表24のとおりであった。

表24 平成18年度給与構造改革に伴う国家公務員の昇給・昇格制度の主な変更点

	従来の号俸間差を4分割して、号俸数が増えた。(昇給制度の変更に伴うもの) (例:これまで1号俸の間差が2千円だったとすると、500円の間差となった。)
	従来、原則12か月で1号俸昇給していたところ、12か月で4号俸昇給とした。 (例:これまで1号俸昇給で2千円増額していれば、4号俸昇給で2千円増額することとした。)
	従来の職務級が11級制であったものを10級制とした。
	給料表水準の引下げ。(4.8%)
	従来の特別昇給を廃止し、人事評価制度による査定で区分に応じ昇給とした。
	従来、年4回昇給時期があったが、年1回とした。
	従来の55歳昇給停止を廃止し、55歳を超えるものについては抑制措置(半減)をとった。
	級の最高号給を超える昇給(枠外昇給)を廃止した。

なおこれらの改正は、

- (ア) 地域の民間賃金を反映させるための地域間給与配分の見直し
- (イ) 職務・職責に応じた俸給構造への転換
- (ウ) 勤務実績の給与への反映の推進

を目的としたものである。金沢市でも国公準拠の考え方から、表25であげる国と異なるものを除き国と同様の措置をとっている。

表25 平成18年度給与構造改革に伴う制度改革において国と金沢市で異なる扱いであるもの

	金沢市	国
昇給日	毎年4月1日	毎年1月1日
職務級	9級制	10級制

こうした制度改革を踏まえ、現在の金沢市の職員の昇給については、給与条例及び基準規則で以下のように定められる。

(給与条例第5条第5項)

「職員の昇給は、市長が定める日(4月1日)に、同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。」

(基準規則第33条)

「条例第5条第5項の規定による昇給(第38条又は第39条に定めるところにより行うものを除く。第35条において同じ。)は、当該職員の勤務成績について、その者の職務について監督する地位にある者の証明を得て行わなければならない。この場合において、当該証明が得られない職員は、昇給しない。」

(2) 勤務実績の昇給への反映

平成18年度の給与構造改革では、その必要性として以下の4点が示された。

- a. 地域ごとの民間賃金水準の格差を踏まえ、俸給水準の引下げを行い、民間賃金水準が高い地域では地域間調整を図るための手当を支給
- b. 年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責に応じた俸給構造への転換
- c. 勤務実績をよりの確に反映し得るよう昇給制度、勤勉手当制度を整備
- d. スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、在職期間の長期化に対応した複線型人事管理の導入に向けた環境整備

aからdのうち、aからcについてが、市が取り組む内容であり、a及びbについてはそれぞれ取り組みが進められている。残るcに対する金沢市の実施状況であるが、監査実施時点である平成23年1月現在において、未だ制度移行の過渡期であり、特定職員については「勤務実績の給与への反映」が実施されているものの、一般職員については平成22年度より目標管理制度に基づく、目標設定とその実績評価に関する上司との面接等による評価の制度が試行されたところであり、完全実施には至っていない。

なお、国家公務員については平成21年度より、人事評価の給与反映が実施されている。

表26 昇給への勤務実績の反映状況

出典：「金沢市の給与・職員管理について」

1. 勤務成績の評定の実施状況

地方公務員法第40条に基づき、毎年10月1日を評定日として全職員に対して勤務成績の評定を実施。

2. 昇給への勤務実績の反映状況

平成19年4月の昇給から、特定幹部(部長級以上)職員について実施しているが、一般職員については現在、勤務成績不良、病気休暇等以外の理由による昇給区分の差は設けていない。
(H21.4.1現在)

新しい人事評価制度は、昇給・昇格制度と有機的に結合して、最終的に給与として反映されてはじめて、その実効性が担保されるものであると思料されるが、平成18年の給与構造改革から3年が経過した現在においても人事評価制度は試行段階であり、昇給・昇格への反映はなされていなかった。人事評価制度と昇給・昇格制度との結合がなされていない現状では、組織を活性化させ、公務能率を向上させていくための取り組みは、不十分であり、引き続き本格実施に向けて取り組むことが必要である。

(3) 金沢市における昇給・昇格制度の運用の検証

特定職員について

部長級以上の特定職員は、基準規則第35条において以下の5段階の昇給区分で評価されることが規定されている。昇格区分と評価内容については表27のとおりである。

表27 評価内容及び昇格区分一覧

評価内容	昇格区分
1. 勤務成績が極めて良好である職員	A
2. 勤務成績が特に良好である職員	B
3. 勤務成績が良好である職員	C
4. 勤務成績がやや良好でない職員	D
5. 勤務成績が良好でない職員	E

A又はBの昇給区分に決定する職員の数の割合は、市長が定める割合に概ね合致していなければならない(基準規則第35条第4項)とされているが、具体的な基準及び運用方法については、公表されていない。過去4年度の特定職員の昇給区分別職員数とその割合の調査結果を表28に示す。

表28 特定職員昇給区分別職員数と割合 (単位 人)

昇給区分	A	B	C	D	E	計
平成19年度	1	8	15	0	0	24
	4.2%	33.3%	62.5%			100.0%
平成20年度	7	0	18	0	0	25
	28.0%		72.0%			100.0%
平成21年度	5	1	28	0	0	34
	14.7%	2.9%	82.4%			100.0%
平成22年度	4	0	28	0	0	32
	12.5%		87.5%			100%

表28によると、昇給区分A・Bの割合は、年々下がり、それに伴って、勤務成績が平均的な職員が区分されるC評価の比率が上昇している。

また、昇給区分Dは、市長が定める事由以外の事由によって昇給日前1年間の6分の1に相当する期間の日数以上の日数を勤務していない職員であり、昇給区分Eは、市長が定める事由以外の事由によって昇給日前1年間の2分の1に相当する期間の日数以上の日数を勤務していない職員である。

昇給日前1年間において、病気休暇や休職により勤務実績がない職員及び懲戒処分や勤務評定による成績不良の職員については、昇給号数が減ぜられたり、昇給自体しない。

平成21年度の年齢別の昇給者分布、昇給号数を表29に示す。

表29 市長部局における行政職給料表適用者の昇給者分布 (単位 人)

昇給区分		A	B	C	D	E
特定職員	55歳未満	1	1	5	0	0
	55歳以上	4	0	23	0	0
合計		5	1	28	0	0

昇給区分による昇給号数 (基準規則別表第7の2)

昇給区分		A	B	C	D	E
特定職員	55歳未満	8号以上	6号	4号	2号	1号
	55歳以上	4号以上	3号	2号	1号	0号

なお、平成19年度から平成21年度は昇給の抑制で上記昇給号数より1号低い昇給となっている。

以上の昇給区分A・B・Cの特定職員のうち、5人についての勤務評定結果、在職履歴、給与履歴をチェックしたところ、特殊な事例であるが国からの出向者に対して経験年数、年齢などの低い職員にB評定、高い職員にA評定とし、給料の逆転を防ぐ調整が行われている事例があった。本来は、年齢にかかわらず、評定によって昇給号数が決まるべきであるが、現在、査定昇給の本格実施は行っていないため、従来の上昇制度を踏襲し、昇給区分に該当させている暫定措置として行ったものであるということであった。

一般職員について

特定職員以外の職員は、勤務成績が「特に良好」・「良好」・「良好であると認められない」の3段階の昇給区分で評価されている。

平成21年度の年齢別の昇給者分布、昇給号数を表30に示す。

表30 市長部局における行政職給料表適用者の昇給者分布 (単位 人)

昇給区分		特に良好	良好	良好でない
特定職員	55歳未満	115	886	2
以外の職員	55歳以上	14	61	
合計		129	947	2

昇給区分による昇給号数 (平成18年規則第23号第10項)

昇給区分		特に良好	良好	良好でない
特定職員	55歳未満	5号以上	4号	3号以下
以外の職員	55歳以上	3号以上	2号	1号以下

なお、平成19年度から平成21年度は昇給の抑制で上記昇給号数より1号低い昇給となっている。

良好(中評価)が全体の88%を占め、中評価者に分布が集中している。

次に、以上の特定職員以外の職員のうち、20人について、勤務評定結果、在職履歴及び給与履歴をチェックした。

勤務評定は勤務評定書を用いて行われる。被評定者が主査の場合、第一次評定者は直属の上司である課長補佐で、第二次評定者は課長である。さらに、局長又は部長が調整者となる。評定は、第一次、第二次とも5段階である。

以下に参考として勤務評定書様式を示す。

様式 勤務評定書（平成21年4月1日）

勤務実績

考課区分	項目	要素	第一次評定者	第二次評定者
成績	仕事の成果	業務遂行度		
		目標達成度		
情意	取組姿勢	問題意識		
		公務意識		
能力	基本的能力	知識・技能		
	仕事の能力	政策形成力		
		政策遂行力		
	協働の能力	対人対応力		
		人材育成活用力		
総合評定				

基準規則別表第2の行政職給料表級別資格基準表を表31に示す。

表31 行政職給料表級別資格基準表

（単位 年）

試験	学歴免許等	職務の級				
		1級	2級	3級	4級	5級
正規の試験	大学卒		3	4	4	2
		0	3	7	11	13
	短大卒		5.5	4	4	2
		0	6	10	14	16
	高校卒		8	4	4	2
		0	8	12	16	18
その他	高校卒		10	4	4	2
		0	10	14	18	20

これは、職員の職務の級を決定する際に必要となる在級年数（上段）や経験年数（下段）を、適用される給料表の別に、かつ、試験欄、学歴免許等の区分に応じて定めたものである。大学卒で正規の試験を経て採用された職員が3級に昇格するには、2級に4年間の在級、又は経験年数として7年間が必要となる。

昇格時の号給対応について、基準規則別表第7を表32に示す。

表32 行政職給料表昇格時号給対応表

昇格した日の前日に受 けていた号給	昇格後の号給							
	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	2	2	1	1	1
11	1	1	1	3	3	1	1	1
12	1	1	1	4	4	1	1	1
(中 略)								
124		60						
125		61						

縦軸は昇格した日の前日に受けていた号給、横軸は昇格後の級の形式である。

したがって、昇格した日の前日に4級12号の者が5級に昇格した場合、縦軸の12号と横軸の5級の交差する4号となる。なお、対応表については各給料表について定められている。

そこで、運用についてサンプリングテストをした結果、昇格しても昇任がない時は、4号低く昇給させる運用が行われているものが4件あった。たとえば、6級から7級に昇格しても課長のままであれば、表32の該当号給より4号低い号給に決定されている。

昇任（課長から部長への昇進等）時に3～4号昇給させる「昇任時昇給」とは逆の運用が行われる場合があることになる。このような運用は、行政職給料表、医療職給料表（2）及び医療職給料表（3）の適用者に対し行われていた。

（4）昇給抑制と枠外昇給制度の廃止の影響について

状況と分析

平成18年度の給与構造改革に準じて、金沢市でも55歳以上の職員の昇給の抑制が図られることになった。

各年度の55歳昇給抑制者数を表33に示す。

表33 55歳昇給抑制者数

年 度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
人 数	455	510	502	506	518	515

さらに、この給与構造改革の一環として、金沢市でも枠外昇給が廃止された。すなわち、給与条例第5条第8項は、「職員の昇給は、その属する職務の級における最高の号給を超えて行うことができない。」と定めている。

枠外昇給が廃止されるまでは、給料表の最高号給に到達した後も、良好な成績ならば、さらに昇給できる制度があったが、枠外昇給の廃止によって、昇格（級の上昇）をしない限り昇給停止となったわけである。

そこで行政職給料表の各級、各号給ごとの職員数について表19を再度示す。

表19 行政職給料表の級別職員数要約（再掲）

号級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
1～10	24	17	3						1
11～20	43	57	18						14
21～30	92	76	128					5	
31～40	98	75	123	8			24	8	1
41～50	33		124	53			27		
51～60	12		151	105	16	4	3		
61～70	1		75	122	28	25	1		
71～80			42	74	38	115			
81～90			29	114	220				
91～96			13	97					
再任用		30							
合計	303	255	706	573	302	144	55	13	16

さらに、表19の中から、4級、5級、6級の最高号給の職員数を表34に示す。

表34 4～6級の最高号給別職員数

	4級93号給	5級85号給	6級77号給
人数	81人	194人	55人

表19、表34によれば、各級の最高号給に多くの職員が存在し、枠外昇給を廃止した影響が、最高号給職員の増加となって表れている。

次に5級85号給を受ける職員の最高号給に達してからの年数について、表35に示す。

表35 5級85号給に達してからの年数別職員数

年数	1年未満	1年以上2年未満	2年以上3年未満	3年以上	合計
人数	27	30	34	103	194

5級とは課長補佐級で、課長昇任試験に合格しないと課長にはなれず、したがって6級に昇格もできない。課長に昇任すれば、6級に昇格するが、枠外昇給の正式な廃止によって、5級85号給を受ける職員が多くなっている。

なお、金沢市では、主査級及び課長級への昇任に際してのみ昇任考査が実施されており、

課長級の考查の合格率は10%程度と低く多くの職員が結果として昇格せずに最高号給に達することとなる。参考として、課長級昇任考查実施要項の概要を表36に示す。

表36 課長級昇任考查実施要綱概要

受験資格	課長補佐級在職年数5年以上（46歳以上55歳未満）
受験制限	受験できない者（欠勤等が多い者） 受験停止の者（懲戒処分を受けた者）
考查項目	小論文 面接

監査結果

枠外昇給の廃止自体は職務・職責に応じた給与とすることを目的としたものであるが、ポスト数の制限がある中では、成果を挙げれば給料が上がるというわけではない状況となっており、中高年層の士気、意識の維持について何らかの対策が必要ではないだろうか。

（5）特別昇給について

普通昇給以外の昇給（特別昇給）として、金沢市では、基準規則第38条に「研修、表彰等による昇給」、第39条に「殉職等の場合の昇給」が定められている。

また、この他の特別昇給として、平成18年の給与構造改革以前は、昇任（課長から部長への昇進等）時に昇給させる「昇任時昇給」や、要領に定められた基準に従い、勤続表彰された時に昇給させる「勤続表彰昇給」が存在していた。これは、平成18年度改正前の基準規則第35条第1項第1号又は第2号を根拠とする昇給であったものを、現在も人事評価の給与反映を実施するまでの間、暫定措置として引き続き行っているものである。

（基準規則第38条）

「勤務成績が良好である職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、市長が定めるところにより、当該各号に定める日に、条例第5条第5項の規定による昇給をさせることができる。

- （1）研修に参加し、その成績が特に良好な場合 成績が認定された日から同日の属する月の翌月の初日までの日
- （2）業務成績の向上、能率増進、発明考案等により職務上特に功績があったことにより、又は辺地若しくは特殊の施設において極めて困難な勤務条件の下で職務に献身精励し、公務のため顕著な功労があったことにより表彰又は顕彰を受けた場合 表彰又は顕彰を受けた日から同日の属する月の翌月の初日までの日
- （3）定員の減少若しくは組織の改廃又は予算の減少のため過員若しくは廃職を生ずることにより退職する場合 退職の日」

（基準規則第39条）

「勤務成績が良好である職員が生命をとして職務を遂行し、そのために危篤となり、又は著しい障害の状態となった場合その他特に必要があると認められる場合には、あらかじめ市長の承認を得て、市長が定める日に、条例第5条第5項の規定による昇給をさせることができる。」

そこで、「研修による昇給」、「表彰による昇給」、「昇任時昇給」について規定どおりに運用されているかについて、平成21年度昇給者について、サンプリング調査を実施した。その結果を表37に示す。

表37 事由別昇給者数

(単位 人)

年 度	A) 研修による昇給	B) 表彰による昇給	C) 昇任時昇給
平成 17 年度	5	217	218
平成 18 年度	4	148	203
平成 19 年度	2	210	159
平成 20 年度	5	179	202
平成 21 年度	5	183	211

研修による昇給

研修による昇給者は平成21年度は5人であり、その内訳は、次に示すとおり、中央省庁等への派遣による研修者であった。

- ・全国市長会へ派遣 ・経済産業省へ派遣 ・総務省へ派遣
- ・厚生労働省へ派遣 ・認定看護師の資格を取得

これらはすべて、基準規則第38条第1号の「研修に参加し、その成績が特に良好な場合」を根拠としており、研修終了後に一律4号昇給していた。派遣期間は1年又は2年であるが、派遣選考が行われた段階で、すでに成績等が抜群である等の上位者による人事評価があったものであろうと推測される。

しかしながら、研修の報告や派遣先から勤務態度等が聞き取られてはいるものの、成績を評価する明確な基準は定められておらず、十分な成績の確認が実施されているとはいえない。

この研修による昇給の場合、一律に4号昇給させるという運用は、形式的運用に過ぎると思われることから、研修による昇給に際しては、その研修内容と成績に関する基準を設定し、その確認を行うべきである。

【意見】

研修による昇給については、その研修内容と成績に関する昇給の基準を策定し、十分な成績の確認を行う必要がある。

表彰による昇給

表彰による昇給のサンプリング調査では、平成21年4月1日現在で勤続15年あるいは30年経過したものを表彰し、2号昇給させている、いわゆる勤続表彰による昇給のみであった。

これは、平成18年の給与構造改革以前から、勤続表彰昇給については改正前の基準規則第35条第1項第1号の「勤務成績が特に優秀であることにより表彰を受けた場合」を昇給の根拠として、「永年勤続優良職員表彰実施要領」に基づき表彰された職員に対し実施されてきたものを、現在も人事評価の給与反映を実施するまでの暫定措置として、行っているものであるため、廃止を含めて早急に見直さなければならないものである。

昇任時昇給

昇任（課長から部長への昇進等）時に3号又は4号昇給させる「昇任時昇給」が行われている。これも勤続表彰による昇給と同じく、平成18年の給与構造改革以前から、改正前の基準規則第35条第1項第2号の「勤務成績評定書によるその勤務成績が抜群と決定されている場合」を昇給の根拠として、昇任者の勤務成績を評価して実施されてきたものを、現在も人事評価の給与反映を実施するまでの暫定措置として、行っているものである。

なお、昇任時昇給のサンプリング調査（25件）の結果は、すべて昇任時に3号又は4号昇給させていた。これは、教育職給料表以外の適用者に対し運用されているものでもあった。

昇格しても昇任がない時は、給料表昇格時号給対応表（基準規則別表第7の2）の該当号給より4号低い号給に決定されている運用が行われる場合とは、逆の運用ということになる。

（6）昇任・昇格の運用について

金沢市における昇任・昇格に関する規定は下記のとおりである。

（基準規則第19条）

- 「1 職員を昇格させる場合には、その職務に応じ、かつ、次に定めるところにより、その者の属する職務の級を1級上位の職務の級に決定するものとする。
- （1）第10条第1項第1号に掲げる職務の級への昇格については、あらかじめ市長の承認を得ること。
- （2）前号に規定する職務の級以外の職務の級への昇格については、その職務の級について級別資格基準表に定める必要経験年数又は必要在級年数を有していること。
- 2 前項の規定により職員を昇格させる場合には、その者の勤務成績が良好であることが明らかでなければならない。
- 3 勤務成績が特に良好である職員に対する第1項第2号の規定の適用については、級別資格基準表に定める必要経験年数又は必要在級年数に100分の80以上100分の100未満の割合を乗じて得た年数をもって、それぞれ同表の必要経験年数又は必要在級年数とすることができる。
- 4 第1項の規定による昇格は、現に属する職務の級に1年以上在級していない職員については行うことができない。ただし、職務の特殊性等によりその在級する年数が1年に満たない者を特に昇格させる必要がある場合であらかじめ市長の承認を得たときは、この限りでない。」

平成21年4月1日になされた昇格者数の実績を表38に示す。

表38 平成21年4月1日昇格者実績表

給料表		人数	サンプル数	
行政職	1 級	2 級	54	2
	2 級	3 級	63	2
	3 級	4 級	56	2
	4 級	5 級	36	1
	5 級	6 級	37	1
	6 級	7 級	17	1
	7 級	8 級	6	1
	7 級	9 級	2	2
8 級	9 級	5	1	
小計		276	13	
教育職（市立工業）	3 級	4 級	1	
	4 級	5 級	3	
小計		4	0	
医療職（2）	1 級	2 級	4	
	2 級	3 級	5	
	3 級	4 級	2	
	4 級	5 級	2	
	5 級	6 級	4	
小計		17	0	
医療職（3）	2 級	3 級	5	1
	2 級	4 級	7	7
	3 級	4 級	9	1
	4 級	5 級	5	
	5 級	6 級	3	
小計		29	9	
技能労務職	2 級	3 級	15	1
	3 級	4 級	16	1
	4 級	5 級	9	1
小計		40	3	
合計		366	25	

表38の昇格者のうち、条例、規則どおりに運用されているかについて25件のサンプリング調査を実施した。

行政職で7級から9級へ2級昇格しているもの2件については国からの出向者で、人事異動により課長級から部長級に職務が変更されたことに伴い昇格したものである（基準規則第19条第4項）。例外的な昇格であるとも思われるが、新しい人事評価制度に基づく昇給・昇格運用が実施途上の段階にある以上、このような昇格が行われていることについて合規性の観点からの問題はない。

【指摘事項】

平成18年度給与構造改革に伴い導入された新たな人事評価制度は、昇給・昇格と結びつき、最終的に給与として反映してはじめて、その実効性が担保されることから、現在試行中の人事評価制度を本格実施し、勤務実績に基づいた給与処遇ができるシステムを早期に構築する必要がある。

・ 諸手当について

(1) 金沢市における諸手当支給の実態と分析

概 説

ここでは、特殊勤務手当及び退職手当を除くすべての手当について扱う。具体的には、a. 管理職手当、b. 初任給調整手当、c. 扶養手当、d. 地域手当、e. 住居手当、f. 通勤手当、g. 単身赴任手当、h. 時間外勤務手当、i. 休日勤務手当、j. 夜間勤務手当、k. 宿日直手当、l. 管理職員特別勤務手当、m. 期末手当、n. 勤勉手当、o. 寒冷地手当、p. 産業教育手当、q. 定時制教育手当、r. 災害派遣手当、s. 武力攻撃災害等派遣手当、t. 義務教育等教員特別手当、u. 待機手当（以下「諸手当」という。）である。

諸手当とは、給与において基本の給料（基本給）のほかに諸費用として支払われる賃金であり、職務・勤務条件の特殊性や時間外労働生計費、賞与などに依拠して支給されるものを指し、地方自治法第204条第2項に基づき、金沢市においては、給与条例、職員の給与に関する条例施行規則（以下「給与条例施行規則」という。）に基づき支給している。

各手当の目的と概要を表39に示す。

表39 諸手当一覧

a	<p>管理職手当 （給与条例第10条の2、給与条例施行規則第2条の3（別表第2）、給与条例第16条の2） 管理または監督の地位にある職員の職のうち、市長が指定するものについて、その特殊性に基づいて支給される手当</p>
b	<p>初任給調整手当 （給与条例第10条の3、給与条例施行規則第2条の4、初任給調整手当に関する規則） 民間企業その他世間一般の初任給との差に由来する採用困難等の事情を緩和し、必要な人材を公務に誘致し確保することを主な目的として支給される手当</p>
c	<p>扶養手当 （給与条例第11条、第12条、給与条例施行規則第3条、第4条、第5条） 扶養親族を有することにより生ずる生計費の増嵩を補助することを目的とし、扶養親族のある職員に対して支給される手当</p>
d	<p>地域手当 （給与条例第12条の2、第12条の3、第12条の4、給与条例施行規則第5条の2） 当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して市長が定める地域に在勤する職員に支給される手当</p>
e	<p>住居手当 （給与条例第12条の5、給与条例施行規則第5条の3、住居手当に関する規則） 民間における住宅手当、住宅制度に対する施策等を背景とし、均衡を図ることを目的として支給される手当</p>

f	<p>通勤手当 (給与条例第13条、給与条例施行規則第5条の4、通勤手当に関する規則) 通勤のため交通機関等を利用して、その運賃等を負担することを常例とする職員及び交通用具を使用することを常例とする職員に支給される手当</p>
g	<p>単身赴任手当 (給与条例第13条の2、給与条例施行規則第6条、単身赴任手当に関する規則) 勤務箇所を異にする異動等に伴い転居し、配偶者と別居し、単身で生活することを常況とする職員等の二重生活に経済負担の軽減、家族間のコミュニケーション不足の緩和を目的として支給される手当</p>
h	<p>時間外勤務手当 (給与条例第16条、第16条の2、給与条例施行規則第7条の2、第8条、第9条、第10条、第11条、第12条) 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員(週休日が他の日に振り替えられた職員を除く。)に対して、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間について、勤務1時間当たりの給与額に時間外勤務の時間帯に応じたそれぞれの割増賃金率を乗じて得た額を支給される手当</p>
i	<p>休日勤務手当 (給与条例第17条、給与条例施行規則第7条の2から第12条まで) 休日において正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員(当該休日が他の日に振り替えられた職員を除く。)に対して、正規の勤務時間中に勤務した全時間について、勤務1時間につき、勤務1時間当たりの給与額の135/100が支給される手当</p>
j	<p>夜間勤務手当 (給与条例第18条、第18条の2) 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に対して、その間に勤務した全時間に対して勤務1時間につき、勤務1時間当たりの給与額の25/100が支給される手当</p>
k	<p>宿日直手当 (給与条例第19条、給与条例施行規則第13条) 職員が正規の勤務時間以外の時間及び休日等において、本来の勤務に従事しないで宿日直勤務を行う場合に支給される手当</p>
l	<p>管理職員特別勤務手当 (給与条例第19条の2、給与条例施行規則第13条の2) 臨時又は緊急の必要等がある場合において、管理職手当支給対象者が週休日又は祝日法による休日若しくは年末年始の休日にやむを得ず勤務に従事した場合であって、休日を他の日に振り替えできないときに限り支給される手当</p>

m	<p>期末手当</p> <p>(給与条例第21条、第21条の2、第21条の3、給与条例施行規則第14条から第17条の8まで、第19条の6)</p> <p>6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)に在職する職員及び基準日前1か月以内に退職または死亡した職員に対して支給される手当</p>
n	<p>勤勉手当</p> <p>(給与条例第22条、給与条例施行規則第18条から第19条の6まで)</p> <p>基準日に在籍する職員及び基準日前1か月以内に退職または死亡した職員に勤務成績に応じて支給される手当</p>
o	<p>寒冷地手当</p> <p>(給与条例第23条、給与条例施行規則第19条の7、国家公務員の寒冷地手当に関する法律)</p> <p>寒冷地で定めるに勤務箇所に在勤し、居住する職員に対して、冬期間における寒冷積雪による暖房用燃料費等生計費の増高分を填補するための手当</p>
p	<p>産業教育手当</p> <p>(給与条例第23条の2、給与条例施行規則第20条、第21条)</p> <p>市立工業高等学校に勤務する教員及び技術員で、条例第23条の2に規定する者(実習を伴う工業に関する科目を主として担当する者及びこれを助ける者)に支給される手当</p>
q	<p>定時制教育手当</p> <p>(給与条例第23条の3、給与条例施行規則第21条の2)</p> <p>市立工業高等学校長に支給される手当</p>
r	<p>災害派遣手当</p> <p>(給与条例第23条の4)</p> <p>災害対策基本法の規定に基づき災害応急対策又は災害復旧のために本市に派遣された職員に対し、支給される手当</p>
s	<p>武力攻撃災害等派遣手当</p> <p>(給与条例第23条の4の2)</p> <p>武力攻撃事態等における国民の保護のための措置に関する法律または他の法律の規定に基づき国民の保護のための措置の実施のために本市に派遣された職員に対し、災害派遣手当に準じた額が支給される手当</p>
t	<p>義務教育等教員特別手当</p> <p>(給与条例第23条の5、給与条例施行規則第21条の3、第21条の4、第21条の5)</p> <p>市立工業高等学校に勤務する教育職員(校長、教頭、教諭、実習教諭、養護教諭、助教諭、養護助教諭、講師及び助手)に支給される手当</p>
u	<p>待機手当</p> <p>(企業職員給与条例第11条の2、企業職員給与規程第9条)</p> <p>企業職員が緊急の工事に対処するため、自宅等で待機を命ぜられた職員に支給される手当</p>

なお金沢市における平成17年度から平成21年度までの過去5年間における諸手当の支給実績は、表40のとおりであった。

表40 諸手当の支給実績

(単位 千円)

	手 当 種 類	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
a	管理職手当	210,110	210,893	202,484	201,161	198,532
b	初任給調整手当	78,614	75,437	82,278	84,909	116,008
c	扶養手当	461,965	436,620	439,150	420,476	406,171
d	地域手当	29,477	310,104	322,499	457,990	449,520
e	住居手当	227,807	222,874	218,746	217,907	221,596
f	通勤手当	310,689	301,633	294,901	295,408	294,590
g	単身赴任手当	4,027	4,631	5,007	5,199	4,344
h	時間外勤務手当	1,033,573	1,004,549	1,027,582	1,034,860	1,038,085
i	休日勤務手当	194,787	221,592	222,274	234,952	233,548
j	夜間勤務手当	55,204	61,118	61,003	60,778	60,970
k	宿日直手当	53,910	53,073	52,880	50,627	51,324
l	管理職特別勤務手当	14,004	15,997	16,682	16,924	18,576
m	期末手当	4,078,847	4,103,106	4,006,446	3,901,642	3,461,072
n	勤勉手当	1,987,735	1,922,568	1,943,291	1,897,115	1,735,036
o	寒冷地手当	222,371	86,894	27,351	660	552
p	産業教育手当	17,275	13,408	9,986	9,614	9,117
q	定時制教育手当	483	363	303	293	292
t	義務教育等教員特別手当	8,179	8,248	7,661	7,327	5,683
u	待機手当	621	610	612	629	621

表39、表40において対応するローマ字で示したとおり、r. 災害派遣手当、s. 武力攻撃災害等派遣手当については、過去5年間支給はなかった。

分析

表40から以下のことが言える。

まず、大きな傾向として、この5年間に支給総額が増加している手当は、地域手当、初任給調整手当、休日勤務手当及び管理職特別勤務手当などである。なお、地域手当は、国の給与構造改革として平成18年度に新設された制度である。

また、この5年間に支給総額が横ばいで推移している手当は、管理職手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当及び待機手当である。

最後に、この5年間に支給総額が減少している手当は、扶養手当、寒冷地手当、産業教育手当、定時制教育手当、義務教育等教員特別手当、期末手当及び勤勉手当である。これらの手当の支給総額が減少している理由は、人事院勧告による減額や縮小のほか、職員定数の減少や事務の統廃合などに伴う手当支給対象職員の減少などが上げられる。

次に金沢市における諸手当について、他都市との比較を行う。比較する都市として、地域条件が比較的類似している北陸3県の県庁所在都市と、人口規模が同程度の中核市として和歌山市を取り上げる。

比較した結果について諸手当比較一覧を表41に示す。

表41 諸手当比較一覧

(基準：平成21年4月1日)

手 当	支給 単位	内 容	金沢市	富山市	福井市	和歌山市
管理職手当	月	支給方法	定額	定額	定額	定額
		支給額	管理又は監督の地位にある職員に対して支給 44,100円～ 117,100円	管理又は監督の地位にある職員に対して支給 38,100円～ 117,100円	管理又は監督の地位にある職員に対して支給 41,600円～ 119,900円	管理又は監督の地位にある職員に対して支給 40,300円～ 115,300円
初任給調整手当	月	医師のみ対象	306,000円以下	(医師) 306,000円以下 (看護師) 20,800円以下	306,000円以下	159,100円以下
扶養手当	月	配偶者	13,000円	13,000円	13,000円	13,000円
		配偶者以外の扶養親族 1人につき	6,500円	6,500円	6,500円	6,500円
		配偶者がいない場合 1人目	11,000円	11,000円	11,000円	11,000円
		満16歳から満22歳までの子の加算	5,000円	5,200円	5,000円	5,000円
地域手当	月	支給率	(給料+扶養手当+管理職手当)の3% 医師は14%	(給料+扶養手当+管理職手当)の3% 医師は14%	(給料+扶養手当+管理職手当)の3% 医師は13%	(給料+扶養手当+管理職手当)の3% 医師は10%
住居手当	月	借家・借間の場合	家賃が10,000円を超える場合に支給 ・家賃22,000円以下の場合 家賃-10,000円を支給	家賃が9,000円を超える場合に支給 ・家賃20,000円以下の場合 家賃-9,000円を支給	家賃が12,000円を超える場合に支給 ・家賃23,000円以下の場合 家賃-12,000円を支給	家賃が12,000円を超える場合に支給 ・家賃23,000円以下の場合 家賃-12,000円を支給

			・家賃22,000を超える場合 12,000円 +(家賃-22,000)/2 限度額 28,000円	・家賃20,000円を超える場合 11,000円 +(家賃-20,000円)/2 限度額 27,000円	・家賃23,000円を超える場合 11,000円 +(家賃-23,000)/2 限度額 27,000円	・家賃23,000円を超える場合 11,000円 +(家賃-23,000)/2 限度額 27,000円
		持家で世帯主の場合	3,200円	3,200円	2,500円	7,000円
通勤手当	月	交通機関利用者	運賃相当額 (支給限度額 60,000円)	運賃相当額 (支給限度額 55,000円)	運賃相当額 (55,000円までは 全額、超える部 分は半額支給)	運賃相当額 (支給限度額 55,000円)
		交通用具利用者	距離に応じ 2,200円～ 31,600円	距離に応じ 2,600円～ 24,200円	距離に応じ 2,000円～ 45,000円 交通機関利用者 との併用で有料 駐車場を利用す る場合は3,000 円を加算、超え る部分は半額支給	距離に応じ ・自動車 3,500円～ 25,250円 ・自動車以外 2,250円～ 24,500円
		通勤距離が片道2km未満及び徒歩通勤の場合	支給なし	支給なし	支給なし	支給なし
単身赴任手当	月	単身赴任している職員	配偶者宅との距離に応じ 23,000円～ 68,000円	配偶者宅との距離に応じ 23,000円～ 68,000円	配偶者宅との距離に応じ 23,000円～ 68,000円	配偶者宅との距離に応じ 23,000円～ 68,000円
時間外勤務手当	時間	正規の勤務時間外に勤務を命ぜられた場合	1時間当たりの 給与額125/100 ～150/100 (午後10時～午 前5時は25/100 を加給)	1時間当たりの 給与額125/100 ～150/100 (午後10時～午 前5時は25/100 を加給)	1時間当たりの 給与額125/100 ～150/100 (午後10時～午 前5時は25/100 を加給)	1時間当たりの 給与額125/100 ～150/100 (午後10時～午 前5時は25/100 を加給)

休日勤務手当 (休日給)	時間	休日において 正規の勤務時 間中に勤務す ることを命ぜ られた職員	1時間当たりの 給与額135/100	1時間当たりの 給与額135/100	1時間当たりの 給与額135/100	1時間当たりの 給与額135/100
夜間勤務 手当	時間	正規の勤務時 間として、午 後10時から翌 午前5時まで の間に勤務する職員	1時間当たりの 給与額25/100	1時間当たりの 給与額25/100	1時間当たりの 給与額25/100	1時間当たりの 給与額25/100
宿日直手当	回		宿日直勤務1回 につき 4,200円～ 30,000円	宿日直勤務1回 につき 4,200円～ 45,000円	宿日直勤務1回 につき 5,100円	宿日直勤務1回 につき 4,200円(医師 10,000円)
管理職員 特別勤務 手当	日	管理職手当を 支給される職 員で、週休日 又は休日等に 処理を要する 臨時又は緊急 性を有する業 務等に従事し た場合	4,000円～ 18,000円	6,000円～ 18,000円	4,000円～ 18,000円	4,000円～ 12,000円
寒冷地手当	月		特定箇所に在勤 し、かつ居住す る職員(11月～翌3月) 7,360円～ 17,800円	特定箇所に在勤 する職員 (11月～翌3月) 7,360円～ 17,800円	支給なし	支給なし
産業教育 手当	月	農業、水産、 工業又は商船 に関する産業 教育に従事す る公立高等学 校の教員等に 支給	市立工業高等学 校で実習を伴う 工業に関する科 目を主として担 任する教員等 給料月額 6/100	対象なし	対象なし	対象なし
定時制教 育手当	月	高等学校の定 時制教育に携 わる教育職員 に支給	市立工業高等学 校校長のみ支給 給料月額 5/100	対象なし	対象なし	対象なし

義務教育等教員特別手当	月	小中高等学校に勤務する教育職員に支給	市立工業高等学校に勤務する教育職員 3,900円/月～ 15,900円/月	対象なし	対象なし	市立和歌山高校に勤務する教育職員 2,900円/月～ 11,100円/月
待機手当	回	緊急の工事に対処するため、自宅等で待機を命ぜられた場合	待機を命ぜられたとき1回につき 1,700円	対象なし	保安勤務手当 保安及び処理のため自宅で待機を命じられたとき 2,800円/回	対象なし
期末手当 一般職			H21年度支給割合 2.75月	H21年度支給割合 2.75月	H21年度支給割合 2.75月	H21年度支給割合 2.75月
勤勉手当 一般職			H21年度支給割合 1.40月	H21年度支給割合 1.40月	H21年度支給割合 1.40月	H21年度支給割合 1.40月

この表41をみると、諸手当については、金沢市と他の3市との支給実績は、概ね同水準であることがわかる。これは、比較の対象市が金沢市と行政規模がほぼ同様であることと、他都市においても職員給与改定が金沢市と同様、国における取扱いを参考に行われているものと考えられるからである。

(2) 諸手当改定の際の取扱いについて

諸手当は、職員の給与改定の際に支給額などについて見直されることがあるが、総論においても触れているとおり、諸手当の支給額改定の際の取扱いについては、総務省の通知に基づき、国における取扱い(人事院勧告)を基本とし、地域における民間給与等の状況を勘案し、官民給与の均衡を適切に対処することに依拠している。

具体的には、諸手当のうち住居手当、通勤手当は、石川県の給与改定の取扱いに倣い、その他の手当類については、国における取扱いに倣っている。

(3) 実施した監査手続き

諸手当については、それぞれ支給実績や条例・規則に基づき執行されているかを監査するため関係する証憑類を閲覧した。また、本庁において、さらに市立病院、企業局に往査に向き、諸手当に関係する証憑類をサンプル調査したが、適正に処理されており、特に問題はなかった。

(4) 時間外勤務手当について

時間外勤務手当支給総額の推移について

表40の諸手当支給実績(全会計)のとおり、時間外勤務手当の支給実績は、平成17年度から平成21年度までの間10億4百万円台から10億38百万円台の範囲と毎年10億円台で推移してい

る。

金沢市では、平成17年度から平成21年度までの間、行政改革大綱（第4次）に基づく行政改革実施計画に取り組み、318人の職員が減少した。その影響から時間外勤務手当については、急激な上昇が予想されたが、10億円台の支給のまま横ばいで推移している。

職員1人当たりの時間外勤務時間数の推移を表42に示す。

表42 職員1人当たりの時間外勤務時間数推移 (単位 時間)

	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
職員1人当たりの時間外勤務 月間平均時間数	12.3	11.8	11.6	12.9	12.4
職員数(人)	3,593	3,541	3,452	3,383	3,368

表42からもわかるとおり、この5年間職員数が減少している状況の中で職員1人当たりの時間外勤務時間は、ほとんど増減していない。

そこで、以下では、金沢市における時間外勤務（超過勤務）の現状について監査した。

所属課別の職員1人あたりの時間外勤務時間数について

平成21年度の所属課別の職員1人当たりの時間外勤務時間数を多い順に10課所挙げると、以下の表43のとおりとなる。

表43 所属課(所)別1人当たり時間外勤務時間数 (単位 時間)

	課 所	1人当たり時間外勤務時間数
1	財政課	704
2	選挙管理委員会	608
3	経営企画課	520
4	職員課	472
5	こども福祉課	403
6	美術工芸大学事務局	400
7	防災管理課	398
8	文書法制課	389
9	近江町交流プラザ	352
10	市民参画課	347

表43からは予算編成や人事異動、条例・規則の制定改廃などの繁忙期がある課のほか、災害対応や施設の開設等の業務を担当する課に多いことがわかる。

金沢市における時間外勤務削減に向けた取り組みについて

金沢市においては、時間外勤務の削減に向けて表44の取り組みを実施している。

表44 時間外削減に向けた取り組み

a	<p>ノー残業デーの実施(H17～)</p> <p>毎週水曜日を全庁一斉の定時退庁日とし、各課補佐宛へのメールや庁内放送での呼びかけを行っている。なお、当日にやむを得ず時間外勤務を行う場合は、終業時間前に職員課へ報告書の提出を義務付けている。</p>
b	<p>時間外勤務状況報告書の提出(H18～)</p> <p>時間外勤務が月45時間を超えた職員を対象として、時間外勤務命令を避けられなかった理由や今後の時間外勤務縮減策を所属長から職員課に提出させている。</p>
c	<p>従事内容別時間外執行管理表の作成(H18～)・報告(H22～)</p> <p>各課において従事内容ごとに年間の時間外執行計画を作成しており、平成22年度からは年度途中に執行実績を報告させるとともに、実績を踏まえた計画を職員課に提出させている。</p>
d	<p>時差出勤制度の導入(H20～)</p> <p>職員の健康保持の観点から、業務の実態に応じた効率的な勤務時間の割り振りを柔軟に行うために実施している。</p>
e	<p>時間外勤務縮減に関する通知</p> <p>金沢市が全所属長に対し年3回程度、時間外勤務縮減に向けた通知書を発出している。具体的な内容は、時間外勤務縮減に関する取り組みの周知や時間外勤務命令の徹底、週休日の振替や休日の代休取得の徹底、所属独自の定時消灯日の設定などである。</p>

時間外勤務縮減の必要性

国は、平成19年2月から、個人の多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会の実現に向けてワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる。ワーク・ライフ・バランスとは、「老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態」を指す（男女共同参画会議・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会の平成19年5月24日付け「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向中間報告から引用）。平成20年の人事院勧告においても、勤務時間に関する勧告がなされており、仕事と生活の調和に寄与するとされていた。

金沢市においては、表44のとおり、平成17年度以降取り組みを開始し、時間外勤務の縮減に努めてきたが、職員数が減少する中で、災害などへの突発的・臨時的対応もあり、増加しないものの、縮減についてはその具体的な成果を見いだすことができていない。職員の健康保持や労働意欲の維持、また労働環境の活性化や有為な人材の確保、さらには仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）という観点から、時間外勤務を一層縮減する必要がある。

勤務管理システムの導入の必要性

金沢市では、平成13年9月から、全庁的に職員証（ICカード）を利用した勤務管理システムによる職員の登庁時間の管理を始めた。これは、当時、従前の職員証の有効期限が到来し、更新の必要があった中、全庁的な情報化推進による事務改善の一環として、従前の出勤簿の代替という趣旨で、職員の出勤、遅参、欠勤の有無の確認などの効率化を目的として導入したものである。

従前、ほとんどの地方自治体では、職員に対する登庁時間の管理をいわゆる紙による出勤簿に当該職員が出勤した際にサインや印鑑の押捺の方法で定時出勤を確認してきたが、民間企業においてすでにタイムカードによる社員の出勤時間、退勤時間の管理が広く普及していたこともあってマスコミ等によって公務員の出勤管理の甘さなどが指摘されていたところでもある。

そこで、時間外勤務の縮減に向けた有効な方策の一つとして、管理職員が所属職員の在庁状況やその理由を把握するなどその管理を徹底し、不必要な在庁時間を削減するために、計画的に職員の在庁時間の削減に努める必要がある。

金沢市では、前述のとおり職員証（ICカード）による登庁時間の管理を行うようになったが、管理職員が所属職員の在庁時間を管理するためには、所属職員の退庁時間の管理を併せて行う必要があると考える。そうすることによって、職員は、正規の勤務時間内においてより能率的な事務処理を行い、時間外勤務の縮減に主体的に務め、さらには市全体として、事業ないし事務の統廃合によって効率的な事務処理を目指すことにつながり、職員の時間外勤務を解消することができると思う。

時間外勤務手当についてのまとめ

平成17年度から平成22年度までの5年間において、職員数が大きく減少しているにもかかわらず、時間外勤務手当の支給総額は、ほぼ横ばいで推移しており、表42からも、職員一人当たりの時間外勤務が減少していないことが読み取れた。臨時的、突発的な対応など、時間外勤務が避けられない場合もあるが、職員の健康保持、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）への取り組みという観点から、時間外勤務を縮減させる必要があり、そのためには職員の在庁時間の削減に努めなければならない。管理職員は所属職員の退庁時間管理を行い、在庁時間を適正に管理して、勤務時間外における在庁の状況やその理由を正確に把握すべきである。

具体的には時間外勤務の時間を適正管理するために、職員証（ICカード）に職員の退庁時間の管理をする機能を付加するなど、全職員の退庁時間、在庁時間の管理を行う取り組みを検討してはどうか。

【意見】

時間外勤務縮減に向けて、管理職員が所属職員の勤務時間外における在庁状況とその理由を正確に把握すべきであり、職員証（ICカード）を利用して職員の退庁時間の管理をする機能を付加するなど、全職員の退庁時間、在庁時間の管理を行う取り組みを検討する必要がある。

・特殊勤務手当について

特殊勤務手当とは、地方自治法第204条第2項の規定に基づき、「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」(給与条例第14条第1項)に従事する職員に、その勤務の特殊性に応じて各団体が条例で支給することができるようにされている手当である。

1. 金沢市における特殊勤務手当支給の実態と分析

(1) 実態と分析

金沢市において、特殊勤務手当を支給する根拠は、一般職の職員については給与条例第14条に、技能労務職員については「技能労務職員の給与に関する規則」第6条に、企業職員については企業職員給与条例第7条に規定されている。また、特殊勤務手当の種類や支給対象職員、支給対象業務、支給額は、「職員の特殊勤務手当に関する条例(以下「特殊勤務手当条例」という。))」、「職員の特殊勤務手当に関する条例施行規則(以下「特殊勤務手当条例施行規則」という。))」、「技能労務職員の特殊勤務手当に関する規則」、企業職員給与規程に規定されている。

(給与条例第14条第1項)

「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に従事する職員には、その勤務の特殊性に応じて特殊勤務手当を支給する。」

金沢市における平成21年度の特殊勤務手当の一覧を表45に示す。

表45 平成21年度特殊勤務手当一覧表

一般職

種 類	対象者・対象業務	支給額
病理細菌取扱手当	衛生指導課又は市立病院に所属する臨床検査技師、薬剤師又は獣医師で、常時病理細菌を取り扱う業務に従事するもの	月額 7,000円
	福祉健康局に所属する職員(に該当する職員を除く。)で、病理細菌を取り扱う業務に従事するもの	日額 230円
部検補助業務手当	市立病院に所属する臨床検査技師が剖検の補助業務に従事したとき。	1回 3,500円

感染症防疫作業等手当	<p>福祉健康局又は市立病院に所属する職員（ に該当する職員を除く。）で、感染症（４類感染症、５類感染症及び指定感染症を除く。以下同じ。）が発生し、又は発生するおそれのある場合において、感染症の患者若しくは感染症の疑いがある患者の救護、看護等の作業に従事したもの又は感染症の病原体の付着した物件若しくは付着の危険がある物件の処理作業に従事したもの</p> <p>市立病院に所属する職員で、２類感染症病床又は結核病床の業務に従事したもの</p>	日額 290円
	<p>市立病院に所属する職員で、ヒト免疫不全ウイルス、Ｃ型肝炎ウイルス等に感染し、又は感染した疑いのある患者への注射その他のその体液を取り扱うことにより感染の危険性が高い作業に従事したもの</p>	日額 230円
放射線取扱手当	市立病院に所属する診療放射線技師	月額 8,300円
	<p>福祉健康局又は市立病院に所属する職員（ に該当する職員を除く。）で、エックス線その他の放射線を人体に対して照射する作業に従事したもの</p>	日額 230円
保健指導業務手当	福祉健康局に所属する保健師、栄養士又は作業療法士が精神病患者の面接指導業務に従事したとき	日額 230円
	福祉健康局に所属する保健師が結核患者の面接指導業務に従事したとき	日額 180円
有毒薬物等取扱手当	<p>毒物又は劇物を使用する業務に従事した職員（ に該当する職員、消防職員等を除く。）</p> <p>市立病院に所属する職員で、腫瘍用薬等の調剤作業に従事したもの</p> <p>産業局に所属する職員で、有機りん製剤その他有毒農薬の散布作業又はその実施指導の業務に従事したもの</p> <p>福祉健康局又は環境局に所属する職員で、し尿処理施設の検査業務、放射性同位元素装備機器の取扱業務、悪臭物質若しくは煙道ガスの採取及び検査の業務、自動車の排出ガスの測定業務又は撤去後のアスベスト処分に係る現地状況の調査若しくはアスベスト撤去作業に係る立入調査に従事したもの</p>	日額 230円

高所等作業手当	高低差10メートル以上の足場の不安定な箇所で 行う作業で、特に危険であると認める工事監督、 性能検査その他のものに従事した職員		日額 360円
	高低差20メートル以上の足場の不安定な箇所で 行う作業で、特に危険であると認める工事監督、 性能検査その他のものに従事した職員		日額 420円
	急傾斜地（角度40度以上）で高低差10メートル 以上の箇所において、調査、指導、測量、監督又 は検査の作業に従事した職員		日額 360円
災害応急作業等手当	産業局又は都市 整備局に所属する 職員が、豪雨等異 常な自然現象によ り重大な災害が発 生し、又は発生す るおそれがある河 川の堤防、道路等 において次の作業 に従事したとき。	巡回監視 〔日没時から日の出時までの 間に行われた場合〕	日額 710円 〔1,065円〕
		応急作業又は応急作業のため の災害状況の調査 〔日没時から日の出時までの 間に行われた場合〕	日額 1,080円 〔1,620円〕
消防危険作業等手当	次の消防職員	救助分隊に所属する職員 で、救助活動又は救助訓練に 従事したもの	日額 360円
		火災現場に出動し、消火 作業に従事した職員	1回 280円
		救急業務に従事した職員 〔救急救命士の資格を有す る者が救急救命処置を行っ た場合〕	1回 180円 〔510円〕
		高低差10メートル以上の 足場の不安定な箇所で救助 活動、救助訓練、消火活 動、消火訓練又は火災予防 業務に従事した職員	日額 360円

	消防自動車を緊急自動車として運転する業務に従事した職員 〔車両総重量8トン以上の大型消防自動車を運転した場合〕	日額 240円 〔290円〕	
	救急自動車を緊急自動車として運転する業務に従事した職員	日額 150円	
	毒物又は劇物を使用する業務に従事した職員	日額 230円	
	災害現場に出動し、潜水作業（潜水器具を装着した場合に限る。）に従事した職員	潜水深度20メートルまで	1回 310円
		潜水深度30メートルまで	1回 780円
		潜水深度30メートルを超える場合	1回 1,500円
潜水器具を装着し、潜水訓練に従事した職員	1回 180円		
汚物処分業務手当	戸室新保埋立場に所属する職員又は施設管理課に所属する職員（管理職手当の支給を受ける職員を除く。）で、戸室新保埋立場で業務を行うもの若しくは東部クリーンセンター若しくは西部クリーンセンターに勤務するものが、ごみ、汚泥その他の廃棄物の処分の業務に従事したとき	日額 470円	
	東部管理センター、西部管理センター又は施設管理課に所属する職員（ に該当する職員を除く。）が、ごみ、汚泥その他の廃棄物の収集又は処分の業務に従事したとき	日額 350円	
	環境政策課、戸室新保埋立場、リサイクル推進課、施設管理課又は環境指導課に所属する職員が、ごみ分析の標本採取の業務に従事したとき	1回 480円	
	施設管理課に所属する職員が、灰出し業務又は集じん装置内若しくは炉内での業務に従事したもの	日額 550円	

行旅死亡人等処置手当	行旅死亡人の処置の業務又は生活保護法の適用を受けている者が死亡した場合における遺留金品の整理及び納骨の業務に従事した職員		1件 2,800円
	行旅病人の処置業務に従事した職員		1件 1,400円
医療従事手当	福祉健康局に所属する医師で、医療に関する業務に従事するもの	職務の級4級の医師	月額 30,000円
		職務の級3級の医師	月額 25,000円
		職務の級2級の医師	月額 20,000円
		職務の級1級の医師	月額 15,000円
	市立病院に所属する医師で、診療業務に従事するもの	職務の級4級の医師	月額 80,000円
		職務の級3級の医師	月額 75,000円
		職務の級2級の医師（課長補佐級の医師に限る。）	月額 70,000円
		職務の級2級の医師（主査級の医師に限る。）	月額 55,000円
	職務の級1級の医師	月額 50,000円	
機能訓練業務手当	市立病院に所属する理学療法士又は作業療法士で、機能訓練業務に従事するもの		月額 7,000円
	福祉健康局に所属する理学療法士又は作業療法士で、機能訓練に従事するもの		日額 340円
社会福祉業務手当	生活支援課に所属する職員で、生活保護に関する業務に従事したもの		日額 490円
	障害福祉課に所属する職員で、障害に関する相談業務又は自立支援給付に係る面談業務に従事したもの		日額 100円
	福祉総務課に所属する職員で、母子父子福祉相談、児童扶養手当の支給に関する相談又は母子寡婦福祉貸付金に関する相談の業務に従事したもの		日額 100円
	こども総合相談センターに所属する児童福祉司若しくは児童心理司で、常時相談、判定、指導、措置等の業務に従事するもの又は常時児童の一時保護業務に従事するもの（給料の調整額の支給を受ける職員を除く。） 〔医療職給料表(3)の適用を受ける職員〕		月額 9,800円 〔4,900円〕

	福祉健康局に所属する職員で、身体障害者の施設、知的障害者の施設又は養護老人ホームへの入所措置に関する業務に従事したものの	日額 300円
用地交渉等手当	公共用地の取得等のために行う交渉業務で困難なものに従事した職員	日額 1,000円
	地籍調査に伴う困難な土地の境界等の調整業務で困難なものに従事した職員	日額 320円
市税等賦課徴収手当	市税、国民健康保険料、介護保険料又は後期高齢者医療保険料の徴収の業務に従事した職員	日額 490円
	固定資産税及び都市計画税の賦課の業務に従事した職員	日額 380円
	市税（固定資産税及び都市計画税を除く。）の賦課の業務に従事した職員	日額 320円
	国民健康保険料又は介護保険料の賦課の業務に従事した職員	日額 110円
	滞納家賃の徴収の業務に従事した職員	日額 460円
	滞納保育料の徴収の業務に従事した職員	日額 230円
児童保育等業務手当	常時児童の保育業務に従事する保育所に勤務する保育士で、児童の保育業務に従事したものの 福祉健康局に所属する保育士で、乳幼児の心身の発達に関する相談指導の業務に従事したものの	日額 230円
	及び に該当しない保育士で、児童の保育業務に従事したものの	日額 110円
教員特殊業務手当	教育職給料表の適用を受ける職務の級が1級、2級又は3級の職員で、心身に著しい負担を与えると認められる次の業務に従事したものの	日額 6,400円 〔12,800円〕
	学校の管理下において行う非常災害時等の緊急業務で、生徒の保護又は緊急の防災若しくは復旧の業務〔被害が特に甚大な非常災害で市長が認める業務〕	

		<p>学校の管理下において行う非常災害時等の緊急業務で、次に掲げるもの</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 生徒の負傷、疾病等に伴う救急業務 ・ 生徒に対する緊急の補導業務 	日額 6,000円
		<p>修学旅行等（学校が計画し、実施するものに限る。）において生徒を引率して行う指導業務で泊を伴うもの</p> <p>対外運動競技等において生徒を引率して行う指導業務で泊を伴うもの又は週休日若しくは休日等に行うもの</p>	日額 3,400円
		<p>学校の管理下において行われる部活動（正規の教育課程としてのクラブ活動に準ずる活動をいう。）における生徒に対する指導業務で週休日、休日又は休日に当たる日以外の正規の勤務時間が4時間である日に行うもの</p>	日額 2,400円
	<p>教育職給料表の適用を受ける職員のうち、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当たる教務主任等で、困難な職務を担当するもの及びこれらの職員との均衡上必要がある職務を担当するものが、当該担当に係る業務に従事したとき。</p>	日額 200円	
夜間看護等手当	市立病院の病棟に勤務する助産師、看護師又は准看護師で、勤務の一部又は全部が深	その勤務時間が深夜の全部を含む勤務	1回 6,800円
		深夜における勤務時間が4時間以上の勤務	1回 3,300円

	夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下同じ。）において行われる看護等の業務に従事したものの	深夜における勤務時間が2時間以上4時間未満の勤務	1回 2,900円
		深夜における勤務時間が2時間未満の勤務	1回 2,000円
	市立病院に勤務する医療職給料表の適用を受ける職員のうち市長の定める職員で、勤務時間帯その他に関し市長が定める特別な事情の下で行われる緊急医療等の業務に従事したものの		1回 1,620円
	夜間看護等手当の支給を受ける職員が勤務の交替に伴う通勤を行う場合において交通機関を利用することができないとき。	通勤距離片道2キロメートル以上5キロメートル未満	1回 380円
		通勤距離片道5キロメートル以上10キロメートル未満	1回 760円
		通勤距離片道10キロメートル以上	1回 1,140円
変則勤務手当	中央卸売市場に所属する職員で、正規の勤務時間による勤務の全部又は一部が深夜において行われる中央卸売市場の現場業務に従事したものの	深夜における勤務時間が2時間以上の勤務	1回 2,900円
		深夜における勤務時間が2時間未満の勤務	1回 2,000円
	保育所に勤務する保育士で、正規の勤務時間による勤務の全部又は一部が深夜において行われる業務に従事したとき	深夜全部を含む勤務	1回 6,800円
		深夜における勤務時間が4時間以上7時間未満の勤務	1回 3,300円
		深夜における勤務時間2時間以上4時間未満の勤務	1回 2,900円
		深夜における勤務時間2時間未満の勤務	1回 2,000円
	こども総合相談センターに所属する職員で、正規の勤務時間による勤務の全部又は一部が深夜において行われる児童の一時保護業務に従事したものの		1回 2,000円

	夜間特殊勤務に従事する消防職員で、正規の勤務時間による勤務の全部又は一部が深夜において行われる勤務に従事したものの	深夜における勤務時間が2時間以上の勤務	1回 650円
		深夜における勤務時間が2時間未満の勤務	1回 325円
	変則勤務に従事する職員が勤務の交替に伴う通勤を伴う場合において交通機関を利用することができないとき	通勤距離片道2キロメートル以上5キロメートル未満	1回 380円
		通勤距離片道5キロメートル以上10キロメートル未満	1回 760円
		通勤距離片道10キロメートル以上	1回 1,140円

技能労務職

種類	対象者・対象業務		金額
部検補助作業手当	市立病院に所属する職員が、剖検の業務を補助する作業に従事したとき		1回 3,500円
感染症防疫作業等手当	市立病院に所属する職員が、2類感染症病床又は結核病床の業務等に従事したとき		日額 290円
犬等捕獲処分作業手当	小動物管理センターに所属する職員が、犬等の捕獲又は処分の作業に従事したとき		日額 800円
道路上等作業手当	道路等管理事務所に所属する職員で、交通を遮断することなく行う道路の維持修繕作業に従事したもの	勤務時間4時間以上	日額 300円
		勤務時間4時間未満	日額 150円
	道路等管理事務所に所属する職員で、アスファルトの舗装の作業（作業1件の舗装面積が50平方メートル以上の場合に限る。）に従事したもの		日額 230円
	道路等管理事務所に所属する職員で、交通を遮断することなく行う高木のせん定の作業に従事したもの	勤務時間4時間以上	日額 230円
		勤務時間4時間未満	日額 120円

	積雪寒冷特別地域における道路交通の確保に関する特別措置法により指定された道路又は市長が指定した道路において、午後5時から翌日の午前6時までの間又は暴風雪警報若しくは大雪警報発令下において行う除雪車による除雪作業又はこれに伴う排雪等の作業に従事した職員	日額 350円
	ブルドーザー、グレーダー、ショベルローダー、大型トラクターその他これらに類する特殊自動車の運転業務（1日の運転時間が2時間以上のものに限る。）に従事した職員	日額 300円
	の特殊自動車以外の特殊自動車の運転業務に従事した職員	日額 230円
有毒薬物取扱手当	毒物又は劇物を使用する業務に従事した職員（ に該当する職員を除く。） 農業センター、道路等管理事務所、キゴ山ふれあいの里又はキゴ山少年自然の家に所属する職員で、樹木、草花等の病害虫防除のため、有機りん製剤その他有毒農薬の散布作業に従事したもの	日額 230円
高所等作業手当	高低差10メートル以上の足場の不安定な箇所で行う作業のうち、特に危険であると認められる工事監督、性能検査その他の作業を補助する作業で、特に危険であると認められるものに従事した職員	日額 360円
	高低差20メートル以上の足場の不安定な箇所で行う作業のうち、特に危険であると認められる工事監督、性能検査その他の作業を補助をする作業で、特に危険であると認められるものに従事した職員	日額 420円
	急傾斜地（角度40度以上）で高低差10メートル以上の箇所において、調査、指導、測量、監督又は検査の作業を補助する作業に従事した職員	日額 360円
災害応急作業等手当	産業局又は都市整備局に所属する職員で、豪雨等異常な自然現象により重大な災害が発生し、又は発生するおそれがある河川の堤防、道路等において、次の作	日額 710円 〔1,065円〕
	巡回監視 〔日没時から日の出時までの間に行われた場合〕	

	業に従事したもの	応急作業又は応急作業のための災害状況調査 〔日没時から日の出時までの間に行われた場合〕	日額 1,080円 〔1,620円〕
汚物処理手当	リサイクル推進課、西部管理センター又は東部管理センターに所属する職員で、ごみ、汚泥その他の廃棄物の収集又は運搬の作業に従事したもの	犬、猫等の死体を処理したとき	1件 350円
		戸室新保埋立場に所属する職員で、ごみ、汚泥その他の廃棄物の処分の作業に従事したもの	日額 860円
	東部クリーンセンター又は西部クリーンセンターに所属する職員で、ごみ、汚泥その他の廃棄物の処分の作業に従事したもの	犬、猫等の死体を処理したとき	1件 350円
		灰出し作業又は、集塵装置内若しくは炉内での作業に従事したとき	日額 560円
	環境局に所属する職員で、ごみ分析の標本採取の作業に従事したもの	1回	480円
		灰出し作業又は、集塵装置内若しくは炉内での作業に従事したとき	日額 550円
変則勤務手当	東部クリーンセンター又は西部クリーンセンターに所属する職員で、正規の勤務時間による勤務の全部又は一部が深夜において行われる勤務に従事したもの	1回	1,650円

企業局職員

種類	対象者・対象業務		支給額
道路上作業手当	道路上において交通を遮断することなく行うガス又は水道施設の維持又は修繕のための現場作業に従事した職員	勤務時間4時間以上	日額 300円
		勤務時間4時間未満	日額 150円

ガス作業手当	ガス工事の現場作業に従事した職員	ガス管工事の現場作業に従事したもの	日額 330円
		ガスの漏えい調査作業、内管及びこれに附属する機器の保安作業に従事したもの	日額 170円
有毒薬物取扱手当	施設部に所属する職員で、毒物又は劇物を使用する業務に従事したもの		日額 230円
変則勤務手当	港エネルギーセンターにおいてその業務に従事する職員で、正規の勤務時間による勤務時間の全部又は一部が深夜において行われる業務に従事したもの 上水・発電課（発電管理センターを除く。）において勤務に従事する職員で、深夜勤務に従事したもの		1回 1,650円
	変則勤務に従事する職員が勤務の交替に伴う通勤を行う場合において交通機関を利用することができないとき	通勤距離片道2キロメートル以上5キロメートル未満	1回 380円
		通勤距離片道5キロメートル以上10キロメートル未満	1回 760円
		通勤距離片道10キロメートル以上	1回 1,140円
料金等徴収手当	ガス料金、水道料金、下水道使用料、受益者負担金等の滞納徴収の業務に従事した職員		日額 400円
	現場における集金業務に従事した職員		日額 170円
停止手当	ガス及び水道の停止業務のため庁外勤務に従事した職員		日額 280円
高所等作業手当	地上若しくは水面上5メートル以上の足場の不安定な箇所又は地下5メートル以上の箇所（トンネルの坑内を除く。）で行う作業で、特に危険であると認められる工事監督、性能検査その他のものに従事した職員		日額 360円
	地上若しくは水面上15メートル以上の足場の不安定な箇所又は地下15メートル以上の箇所（トンネルの坑内を除く。）で行う作業で、特に危険であると認められる工事監督、性能検査その他のものに従事した職員		日額 420円

	急傾斜地（角度40度以上）で高低差10メートル以上の箇所において行う調査、指導、測量、監督又は検査の作業に従事した職員		日額 360円
坑内作業手当	トンネルの坑内で調査、監督、検査又は整備作業に従事した職員	勤務時間 4 時間以上	日額 990円
		勤務時間 4 時間未満	日額 495円
用地交渉手当	用地の取得等に伴う交渉業務で、困難であると認められるものに従事した職員		日額 1,000円
主任技術者手当	ガス主任技術者に選任され、当該主任技術者としての業務に従事する職員 電気主任技術者に選任され、当該主任技術者としての業務に従事する職員		月額 2,700円
緊急出動手当	緊急車両により緊急出動する業務に従事した職員		日額 240円
災害応急作業等手当	豪雨等異常な自然現象により重大な災害が発生し、又は発生するおそれがある道路等において、次の作業に従事した職員	巡回監視 〔日没時から日の出時までの間に行われた場合〕	日額 710円 〔1,065円〕
		応急作業又は応急作業のための災害状況調査 〔日没時から日の出時までの間に行われた場合〕	日額 1,080円 〔1,620円〕
ガス需要開拓手当	営業開発課に所属する職員で、庁外においてガス需要開拓業務に従事したもの		日額 300円
施設作業手当	港エネルギーセンターにおいて現場作業（ガス製造施設の建設、改良又は維持管理に関する業務に限る。）に従事した技能労務職員以外の職員		日額 350円
	港エネルギーセンターにおいて現場作業に従事した技能労務職員		日額 170円
	上水・発電課に所属する職員で、浄水施設、配水施設及び発電施設の点検、修繕等の作業に従事したもの		日額 500円
	水処理課に所属する職員（技能労務職員を除く。）で、下水の処理等の作業に従事したもの		日額 350円
	水処理課に所属する技能労務職員で、下水の処理等の作業に従事したもの		日額 470円
	水処理課に所属する技能労務職員で、下水道ポンプ場においてその業務に従事したもの		日額 170円

表45のとおり、平成21年4月時点で金沢市の特殊勤務手当は30種類が存在する。
次に、各特殊勤務手当の過去5年間の金額の推移を表46に示す。

表46 特殊勤務手当支給実績

(単位 円)

番号	手当の名称	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
1	計量検査業務手当	3,000				
2	2類感染症病床等勤務手当	2,032,081	1,729,560	1,902,980	1,859,770	
3	薬剤業務手当	412,800	412,800	361,200	332,662	
4	病院勤務手当	7,579,887	7,555,901	7,158,955	7,570,423	
5	病理細菌取扱手当	1,094,821	1,195,004	1,137,284	1,098,014	705,043
6	剖検補助業務手当	150,500	115,500	73,500	140,000	24,500
7	感染症防疫作業等手当	67,500	54,810	35,670	19,430	3,829,550
8	放射線取扱手当	2,012,590	1,866,310	1,738,890	1,804,724	1,713,130
9	保健指導業務手当	142,480	128,540	111,300	120,400	155,380
10	公害防止等業務手当	366,560				
11	有毒薬物等取扱手当	292,100	556,140	443,440	372,830	738,530
12	高所等作業手当	427,020	401,700	383,280	403,200	432,720
13	災害応急作業等手当				261,610	
14	消防危険作業等手当	16,757,377	10,971,040	11,542,100	11,326,080	11,461,850
15	行旅死亡人等処置手当	98,000	81,200	58,800	70,000	22,400
16	遺体処置手当	173,000	173,000	185,000	208,000	
17	医療従事手当	25,667,617	25,634,583	27,642,109	29,455,217	29,115,000
18	機能訓練業務手当	420,000	385,969	420,000	399,795	336,000
19	社会福祉業務手当	3,733,100	4,740,631	5,217,555	5,127,120	5,878,921
20	用地交渉等手当	1,008,800	953,550	748,800	1,007,500	1,274,640
21	埋蔵文化財発掘手当	117,880				
22	市税等賦課徴収手当	15,682,725	13,492,308	13,761,752	13,083,968	12,005,680
23	児童保育等業務手当	8,634,421	8,218,297	7,920,954	8,013,940	7,890,010
24	教員特殊業務手当	3,202,700	3,558,400	3,575,900	5,489,800	6,650,400
25	夜間看護等手当	50,432,400	51,381,620	51,574,020	51,811,900	52,622,500
26	夜間定時制高等学校勤務手当	44,160				
27	変則勤務手当	34,012,465	26,572,955	24,334,770	23,690,315	24,515,535
28	遠隔地勤務手当	2,377,129				
29	犬等捕獲処分作業手当	1,238,400	226,100	195,500	141,100	100,800
30	道路上等作業手当	2,933,550	3,515,300	3,539,830	3,243,630	3,146,240
31	汚物処理手当	89,317,309	56,488,300	55,001,790	52,120,600	48,855,750

32	溝渠内清掃作業手当	7,800				
33	公園内清掃作業手当	1,820				
34	除雪作業手当	1,400				
35	特殊自動車等運転手当	736,900				
36	ボイラ取扱手当	1,475,400				
37	ガス作業手当	2,856,117	2,853,920	2,342,690	2,422,000	2,043,870
38	水質検査手当	118,290	107,090	100,720	105,980	
39	検針手当	47,520	48,510	47,850	72,050	
40	受益者負担金等徴収手当	7,130				
41	料金等徴収手当	758,400	1,010,540	1,066,097	957,020	961,800
42	集金手当	229,670				
43	停止手当	118,440	142,520	147,840	130,480	154,280
44	発電手当	358,204	360,000			
45	坑内作業手当	1,350	900	450	3,600	31,680
46	下水処理手当	1,291,030	1,445,764			
47	主任技術者手当	469,800	482,220	416,814	453,600	453,600
48	緊急出動手当	10,080	17,760	21,840	25,200	25,440
49	熱量変更作業手当	9,745,000	8,468,000	1,560,000		
50	ガス需要開拓手当		2,015,700	2,075,100	2,124,900	1,857,300
51	施設作業手当			8,171,981	7,790,333	4,652,950
	合計	288,666,723	237,362,442	235,016,761	233,257,191	221,655,499

表46のとおり、支給実績は5年間で288百万円から221百万円に下がっている。なお、表46中、番号が網掛けになっている特殊勤務手当30種類が、平成21年4月の段階で制度として存続している手当であるが、この5年間に21種類の特殊勤務手当が整理されていることがわかる。

次に課所別の特殊勤務手当支給実績額を表47に示す。

表47 課所別特殊勤務手当の支給実績の推移

(単位 円)

課所名	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
埋蔵文化財センター	117,880				
税務課	3,749,814	3,427,536	3,390,713	3,076,252	2,909,870
資産税課	4,601,231	4,258,566	4,411,078	4,232,373	3,649,140
市民税課	2,886,705	2,775,233	2,889,826	2,742,642	2,568,320
税務関係小計	11,237,750	10,461,335	10,691,617	10,051,267	9,127,330

農業総務課	1,384,304	682,540	472,510	163,680	39,680
森林再生課	87,100	81,250	60,450	132,920	90,440
農業センター	8,970	13,570	9,890	6,900	10,810
中央卸売市場事務局	2,053,920	1,750,120	1,189,740	1,029,340	965,760
公設花き市場事務局	146,450				
市民参画課	3,000				
保険年金課	2,948,179	2,135,840			
健康保険課			2,218,080		
福祉総務課	110,400	116,500	115,600	82,300	92,400
長寿福祉課	18,900	12,600	17,400	24,300	23,700
障害福祉課	461,400	64,300	49,700	45,000	20,000
介護保険課	1,457,936	847,753	828,135	764,550	747,870
健康総務課	300,000	300,000	300,000		
小動物管理センター	1,238,400	226,100	195,500	141,100	100,800
生活支援課	3,242,000	3,334,831	3,450,055	3,504,530	3,416,630
こども相談相談センター		2,046,660	2,282,000	2,097,437	3,396,541
こども福祉課	9,656,701	8,512,417	7,934,194	8,296,893	8,476,660
医療保険課				2,240,091	2,102,420
福祉健康センター	1,012,240	708,560	674,283	698,440	734,320
地域保健課	545,940	514,960	473,260	452,220	491,070
衛生指導課	371,950	354,910	323,890	349,290	379,650
福祉健康局小計	21,364,046	19,175,431	18,862,097	18,696,151	19,982,061
環境政策課		5,750	880	26,880	1,000
埋立場建設事務所			24,090	58,200	145,000
リサイクル推進課	962,800	455,280	470,120	447,850	252,650
戸室新保埋立場	4,135,800	2,593,360	2,678,300	2,457,140	2,150,130
東部・西部管理センター	66,391,892	42,129,630	40,759,160	38,758,030	36,057,880
施設管理課	3,256,335	2,159,350	2,210,860	1,972,170	1,934,800
東部・西部クリーンセンター	17,852,840	12,870,640	12,623,760	12,677,140	12,492,330
環境指導課	381,400	326,700	291,880	227,970	215,970
環境局小計	92,981,067	60,540,710	59,059,050	56,625,380	53,249,760
都市計画課	1,300	1,300	4,550	36,400	61,000
緑と花の課	2,600	8,450			
市街地再生課	36,400	32,500	23,400	168,580	75,960

区画整理課	25,350	29,250	23,400		
建築指導課	108,600	114,600	100,260	119,650	78,720
住宅政策課	33,800				
市営住宅課	37,260	46,000	25,320	33,100	37,540
道路建設課	596,700	586,950	481,000	515,450	699,000
道路管理課	650		3,250	49,405	
道路等管理事務所	1,588,820	1,445,390	1,326,040	1,193,950	1,255,640
内水整備課	124,800	100,750	52,650	118,685	164,000
市立病院	89,475,836	89,915,607	90,952,785	92,969,285	86,968,203
地域教育センター	172,800				
長町研修館	103,200				
玉川図書館	1,081,645				
泉野図書館	877,200				
市立工業高等学校	3,264,860	3,558,400	3,575,900	5,489,800	6,650,400
キゴ山ふれあいの里	985,370	17,020	11,040	34,730	31,050
キゴ山少年自然の家	906,684				2,700
天体観察センター	240,000				
学校職員課	2,702,100				
消防総務課	3,250	2,390	14,115	6,175	18,415
予防課	16,510	28,890	19,580	25,770	12,210
警防課	327,815	323,390	333,580	322,135	332,080
情報指令課	1,418,360	1,420,050	1,418,700	1,266,695	1,262,095
中央消防署	15,428,707	12,355,510	12,827,775	12,497,525	12,750,370
駅西消防署	11,899,710	9,769,270	9,702,265	9,763,325	9,644,045
金石消防署	3,852,320	3,274,505	3,276,765	3,444,425	4,329,960
臨港消防署	1,159,205	1,136,760	1,043,020	953,655	
消 防 局 小 計	34,105,877	28,310,765	28,635,800	28,279,705	28,349,175
お客さまサービス課	846,200	809,490	571,510	370,470	205,640
料金センター	952,410	979,860	1,055,897	905,250	910,700
営業開発課	198,250	2,135,720	2,349,650	2,728,760	2,269,890
建設課	176,060	130,950	196,430	227,330	259,730
維持管理課	1,680,440	1,777,220	1,776,330	1,645,330	1,580,540
ガス保安対策室			413,220	435,010	470,710
南部維持管理センター	699,390	787,420	930,470	941,600	834,660

ガス課	2,296,357	2,292,340	3,479,101	3,206,203	2,716,810
上水・発電課	851,340	902,290	2,808,534	2,822,930	1,395,575
浄水センター	716,088				
発電管理センター	991,925	401,220	1,120,560	1,215,410	622,245
水処理課	2,257,924	1,598,594	3,194,310	3,044,520	2,549,770
熱量変更支援室	11,144,000	8,675,400	1,560,000		
企業局小計	22,810,384	20,490,504	19,456,012	17,542,813	13,816,270
合計	288,666,723	237,362,442	235,016,761	233,257,191	221,655,499

表47のとおり、特殊勤務手当の支給実績は全体的には年々減少傾向にあるが、福祉健康局、環境局、市立病院、消防局及び企業局の課所に多いことから、これらの課所では特殊性のある業務が多く行われていると推測される。

次に、類似都市との比較を行うため、比較的地域的な事情が類似していると考えられる北陸三県の県庁所在都市2市と、金沢市と同規模の自治体である和歌山市を選び、金沢市と比較したものを表48に示す。また、併せて特殊勤務手当の種類数及び決算額について経年推移を比較したものを表49及び表49-2に示す。

表48 類似都市特殊勤務手当支給実績比較

都市名	金沢市	富山市	福井市	和歌山市
H21年度支給実績（千円）	221,655	313,770	63,474	196,291
支給職員一人当たり平均支給年額	144,873	138,714	57,861	199,078
職員全体に占める手当支給職員の割合	45.4%	57.0%	42.1%	31.9%
特殊勤務手当の種類（H21.4.1手当数）	30	20	25	15

人事行政の運営等の状況より、表48と表49-2とは一致しないことがある。
金沢市は待機手当分を除く 和歌山市はH20年度実績

表49-1 類似都市特殊勤務手当種類数推移比較（単位 種類）

	金沢市	富山市	福井市	和歌山市
H21.4.1 現在	30	25	25	26
H20.4.1 現在	36	25	31	27
H19.4.1 現在	36	26	36	27
H18.4.1 現在	37	26	39	27
H17.4.1 現在	49	26	38	29

全会計ベース

表49-2 類似都市特殊勤務手当決算額推移比較

(単位 千円)

	金沢市	富山市	福井市	和歌山市
H21年度	221,655	323,090	63,474	201,466
H20年度	233,257	303,667	74,127	201,979
H19年度	235,017	337,257	83,904	212,123
H18年度	237,362	289,418	102,627	223,354
H17年度	288,667	296,095	78,907	310,411

全会計ベース

- ・手当の種類は金沢市が一番多いが、病院事業やガス事業、発電事業などの公営企業会計が他都市に比べて多いことが要因と思われる。
- ・支給実績は、金沢市は富山市に次ぐ金額となっている。
- ・支給職員1人当たり平均支給年額は、和歌山市に次いで多い。
- ・職員全体に占める手当支給職員の割合は富山市に次いで多い。

なお、金沢市の特殊勤務手当は、国や石川県に同様な業務がある場合は、これらに準じているが、国や石川県にない業務の場合は、中核市等他都市の状況を参考に取扱いを定めている。

(2) 特殊勤務手当の見直しについて

概要

特殊勤務手当は条例で規定されたうえで支給されるものであるが、近年その見直しが進んでいる。

総務省は、平成16年12月27日に「都道府県及び政令指定都市における特殊勤務手当の実態調査の結果」を公表し、「調査結果を参考に各特殊勤務手当ごとに改めて総合的な点検を行い、特殊勤務手当の制度の趣旨に合致しないと認められる場合には、廃止を含め早急に見直しを図る」旨通知した。総務省が示した内容の概略については、以下のとおりである。

1 国家公務員においては設けられていない特殊勤務手当（地方公共団体固有の業務に基づくもので、例示：公害防止等業務手当、清掃業務手当、火葬手当等）について、国にない手当であることをもって直ちに妥当でないと言うものではないが、時代の変化を踏まえ、必要性及び妥当性を改めて検証する必要がある。

- ・国家公務員においては設けられていない特殊勤務手当については、その業務が国に存在せず地方公共団体固有の業務を対象としたものや、国においては給料表や給料の調整額としてその特殊性を考慮している業務を対象とするもの（例：精神保健福祉手当、感染症病棟勤務手当、税務手当等）もあり、国に類似の特殊勤務手当がないことをもって直ちに当該手当が妥当なものでないというものではない。

しかしながら、国家公務員において設けられていない特殊勤務手当については、その業務の特殊性が認められるかどうか、業務の特殊性が時代の変化と共に失われていないかどうかの観点も含めて必要性及び妥当性を改めて検証する必要がある。

2 他の手当又は給料で措置される勤務内容との重複の観点から検討を要する。
<ul style="list-style-type: none"> ・特殊勤務手当の中には、調整手当や時間外勤務手当といった他の手当で措置される勤務内容に対して設けられていると思われるものや、給料で措置される勤務内容に対して設けられていると思われるものが見受けられる。 (業務手当・変則勤務手当等が該当するとして例示調査している。)
3 対象業務に従事した場合ごとに日額や件数当たりで支給することが適当であり、月額支給等となっているものは支給方法の妥当性の検討が必要である。
<ul style="list-style-type: none"> ・特殊勤務手当は、本来対象となる業務に従事した場合ごとに支給されるべきものであり、その職にあることにより支給されるものではないことから、個々の職務の特殊性に応じて、原則として日額又は件数当たりの額で支給することが適当である。

金沢市における見直し状況

平成 16 年度に総務省からは、特に検討を要する典型例についても示されており、これに該当する手当の有無及び検討状況についての調査結果を表 50 に示す。

表50 調査結果

1．調整手当や時間外勤務手当といった他の手当で措置される勤務内容との関係

名 称	対象職員	対象業務	金沢市に該当手当の有無
県外事務所手当	県外事務所勤務職員	県外事務所勤務に対して支給される特殊勤務手当	なし
年末年始勤務手当	職員	年末年始（12月29日～1月3日）の勤務	なし

2．給料で措置される勤務内容との関係

名 称	対象職員	対象業務	金沢市に該当手当の有無
連絡・斡旋業務手当	県外事務所勤務職員	連絡又は斡旋の業務	なし
調査研究手当	医師又は教授等	試験研究業務	なし
案内業務手当	職員	案内業務、ガイド業務	なし
印刷業務手当	印刷所の職員	印刷業務	なし
調理師手当	調理師	給食調理業務	なし
学校用務員手当	学校用務員	学校用務員業務	なし
戸籍登録手当	職員	戸籍及び住民登録業務	なし
浄書センター手当	浄書センター勤務者	浄書業務	なし
能率手当	職員	業務能率向上のための業務	なし

主任手当	職員	現場における所定の作業にかかると計画の企画及び立案など	なし
企業手当・業務手当・作業手当	企業局職員	企業局職員としての業務	平成21年度までに段階的に廃止
発電手当	発電所等に勤務する職員	発電に関する業務	なし 同名の手当はあったが、発電業務一般に対して支給される手当ではなく、施設作業手当として統合整理
水道手当・検針手当	水道事務所に勤務する職員	施設の保守や検針業務	平成20年度に廃止
交通手当	交通局職員	バス地下鉄の乗務	なし
休日勤務手当	職員	土曜日・日曜日の勤務	なし
変則勤務手当	職員	三交代勤務（深夜勤務（午後10時から翌午前5時まで）を除く）	あり。 ただし、深夜勤務を伴うものに限定されている
早出勤務手当	職員	始業時間が午前5時から7時までである勤務	なし
勤務時間差手当	職員	1週間当たりの勤務時間が一定時間を超える	なし

これまでも金沢市では特殊勤務手当の見直しが行われてきたが、平成16年度に総務省が全国の自治体に対して行った指摘に基づき、特殊勤務手当の見直しが進められてきた。その状況について、まず廃止統合に至った主な特殊勤務手当とその理由を表51に示す。

表51 金沢市の特殊勤務手当の廃止統合状況

番号	種類	理由
平成18年度に廃止		
1	計量検査業務手当	類似都市での支給が少ない
10	公害防止等業務手当	特殊性が見受けられない
21	埋蔵文化財発掘手当	類似都市での支給が少ない

26	夜間定時制高等学校勤務手当	特殊性が見受けられない
28	遠隔地勤務手当	特殊性が見受けられない
平成19年度に再編		
44	発電手当	同様な業務を整理し施設作業手当に再編
46	下水処理手当	同様な業務を整理し施設作業手当に再編
平成21年度に廃止又は統合		
2	2類感染症病床等勤務手当	類似の感染症防疫作業等手当へ統合
3	薬剤業務手当	石川県の類似手当が廃止
4	病院勤務手当	石川県の類似手当が廃止
16	遺体処置手当	石川県の類似手当が廃止
38	水質検査手当	特殊性が見受けられない
39	検針手当	特殊性が見受けられない

(注) 番号は表46に対応している。

表51によれば、随時、勤務の特殊性や他自治体の動向を踏まえた見直しが進められていることが読み取れる。一方で総務省の例示に上がっているものの平成21年4月の段階で完全に廃止されていない手当として変則勤務手当と企業局職員を対象とした業務手当（企業職員給与条例では諸手当として規定）がある（業務手当は平成22年度に完全廃止）が、これについてはその見直し状況も含めて後述する。

次に、月額支給されていたものを日額支給に改めた特殊勤務手当について表52に示す。

表52 金沢市の月額特殊勤務手当の日額化の状況

番号	種類	変更内容	
		変更前	変更後
平成18年度に変更			
2	2類感染症病床等勤務手当	6,500円/月	290円/日
14	消防危険作業等手当	3,900円/月	360円/日
29	犬等捕獲処分作業手当	25,800円/月	850円/日
31	汚物処理手当	7,200円～27,100円/月	390円～850円/日
平成21年度に変更			
19	社会福祉業務手当 (こども総合相談センターを除く)	9,900円/月	100円～470円/日
22	市税等賦課徴収手当	2,300円～9,900円/月	110円～490円/日
23	児童保育等業務手当	2,300円～4,700円/月	110円～230円/日

(注) 番号は表46に対応している。

表52を見ると、特殊勤務手当の原則である日額支給化への見直しが進められていることが読み取れるが、平成21年4月の時点で医療福祉関連ほかの分野において以下の6種類の手当が月額により支給されている。(手当の詳細は表45に掲載。)

- ・病理細菌取扱手当
- ・放射線取扱手当
- ・医療従事手当
- ・機能訓練業務手当
- ・社会福祉業務手当
- ・主任技術者手当

なお、これらについては、臨床検査技師、診療放射線技師、医師、理学療法士、児童福祉司、ガス主任技術者など一定の資格を持ち、かつ、常時その資格にかかわる業務に従事することにより支給されるものである。これまでの金沢市の見直しによって、同じ特殊勤務手当であっても、常時その業務に従事しない職員に対しては日額による支給額が定められている。

2. 特殊勤務手当の支給手続と方法について

規定

特殊勤務手当の支給手続については、所属長が当月分の特殊勤務の実績、内容を確認したうえでこれを取りまとめ、特殊勤務手当整理簿を作成し、日額をもって定めるものにあつては勤務簿を添え、翌月5日までに職員課長(企業局にあつては企業総務課長)に提出する。当月分の特殊勤務手当は翌月の給料と合わせて支給される。

支給方法については、特殊勤務手当条例第32条及び企業職員給与規程第7条に規定されている。

(特殊勤務手当条例第32条)

- 「1 特殊勤務手当は、当月分を翌月の給料の支給日に支給する。
- 2 特殊勤務手当のうち、月額をもって支給する特殊勤務手当については、特殊勤務に従事した月から当該特殊勤務に従事しなくなった月までこれに支給する。この場合において、当該特殊勤務に従事した日が16日に満たない月にあつては、日割計算によるものとする。
- 3 再任用短時間勤務職員に対する前項の規定の適用については、同項中「16日」とあるのは、「その月の現日数から服務等条例第3条第1項に規定する週休日の日数を差し引いた日数(以下「要勤務日数」という。)に16を常勤職員の要勤務日数を考慮して市長の定める数で除して得た数を乗じて得た日数(その日数に1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数)」とする。
- 4 第2項の日割計算については、給与条例第7条第5項の規定を適用する。」

特殊勤務手当条例第32条の規定に基づく日割計算の方法によれば、金沢市の場合、月額支給の特殊勤務手当は、当該勤務が16日に満たない月は日割り計算によって支給されるが、当該勤務が16日以上ならば、1箇月分支給される。また、休日、結婚休暇・忌引休暇・夏季休暇、出張、研修についても支給日にカウントされることから、日額支給ではなく、月額支給する手当については特段の説明が求められる。

【意見】

特殊勤務手当支給の合理性を担保するため、月額支給する場合の理由を明確にするとともに、日額支給や件数当たりの支給への見直しをより一層推進すべきである。

監査手続及び結果

特殊勤務手当のうち、月額をもって定めるものについて、特定月について特殊勤務手当整理簿と勤務簿を調査したところ、支給額の計算等は規則どおりになされていた。

特殊勤務手当勤務簿と整理簿の書式を、以下に示す。

特殊勤務手当及び待機手当勤務簿

年 月分

所属長確認 印

所属			職			氏名					
特殊勤務手当の種類又は待機手当			コード番号			特殊勤務手当の種類又は待機手当			コード番号		
日	作業時間	作業内容	日	作業時間	作業内容	日	作業時間	作業内容	日	作業時間	作業内容
1日	~		1日	~							
2日	~		2日	~							
3日	~		3日	~							
4日	~		4日	~							
5日	~		5日	~							
6日	~		6日	~							
7日	~		7日	~							
8日	~		8日	~							
9日	~		9日	~							
10日	~		10日	~							
11日	~		11日	~							
12日	~		12日	~							
13日	~		13日	~							
14日	~		14日	~							
15日	~		15日	~							
16日	~		16日	~							
17日	~		17日	~							
以下省略											

特殊勤務手当及び待機手当整理簿

年 月分

課(所)長

印

支出費目			職	氏名	月額で定めるもの								日額等で定めるもの								合計支給額					
款	項	目			種類	コード	月額	従事日数	支給額	種類	コード	月額	従事日数	支給額	種類	コード	単価	単価	日数等	支給額		種類	コード	単価	単価	日数等
								円					円						円						円	円
計								円					円						円						円	円

特定月について特殊勤務手当整理簿と勤務簿を任意に抽出し閲覧したところ、勤務簿に所属課の課長の印が全くないものが散見された。

その実態については、いずれもケアレスミスであり、勤務の実態は確認できたが、特殊勤務手当の支給要件に該当するかどうかをチェックできるのは、所属課長だけであり、所属課長による勤務簿への押印は文書管理の基本である。このようなミスが大きなミスや不正につながる可能性もあることから、早急に防止策を検討すべきである。

【指摘事項】

特殊勤務手当にかかる勤務簿と整理簿の突合など、支給に関する文書管理事務上のミス発生を防止する仕組みを構築する必要がある。

3. 各特殊勤務手当の個別検討

金沢市には、条例又は規則により平成21年4月現在で30種類の特殊勤務手当が定められている。これらの手当は、必ずしも、給与条例第14条第1項の規定する 著しく危険（危険性） 著しく不快（不快性） 著しく不健康（不健康性）又は 著しく困難な勤務その他の著しく特殊な勤務（困難性）のみに基づいて定められているものばかりでなく、～に列挙する特殊性が複合的に混在していたり、複合した特殊性を総合的に評価して定められているものもある。そこで、上記30種類の手当が、主としてどの特殊性に着目して支給されているのかについて、分類し、検証した。

表53 特殊勤務手当性格分類

No	特殊勤務手当名称	主な支給対象業務	該当する特殊性	市固有	備考
1	病理細菌取扱手当	病理細菌を取り扱う業務	危険性		
2	剖検補助業務手当	剖検の補助業務	不快性		
3	感染症防疫作業等手当	2類感染症病床等の業務	不健康性		
		感染症患者の救護、物件の処理作業			
		上記に相当する作業			
4	放射線取扱手当	放射線等照射作業	不健康性		
5	保健指導業務手当	精神病患者の面接指導業務	困難性		
		結核患者の面接指導業務			
6	有毒薬物取扱手当	毒物使用、農薬散布業務等	危険性		
7	高所等作業手当	高所等での工事監督等	危険性		
8	災害応急作業等手当	重大な災害の巡回監視等	危険性		
9	消防危険作業等手当	救助活動等	危険性		消防職給料表は設けられていない。
		消火作業	危険性		
		救急業務	困難性		

		高所等での救助活動等	危険性		
		緊急自動車の運転業務	危険性		
		毒劇物使用業務	不健康性		
		潜水作業	危険性		
10	汚物処分業務手当	廃棄物の処分の業務 廃棄物の収集等の業務 ごみ分析の標本採取の業務 灰出し業務等	不快性		国にはない業務についての特殊勤務手当であり、業務の特殊性は認められる。
11	行旅死亡人等処置手当	行旅死亡人の処置の業務等 行旅病人の処置業務等	不快性 困難性		国にはない業務についての特殊勤務手当であり、業務の特殊性は認められる。
12	医療従事手当	医療に関する業務 診療業務	困難性		医療職給料表において特殊性を考慮されており、特殊勤務手当としての特殊性には疑義がある。
13	機能訓練業務手当	機能訓練業務	困難性		
14	社会福祉業務手当	相談、判定、指導、措置等の業務 入所措置等に関する業務	困難性		
15	用地交渉等手当	困難な用地交渉業務等	困難性		
16	市税等賦課徴収手当	市税等の賦課徴収業務	困難性		税務職給料表は設けられていない。
17	児童保育等業務手当	児童保育、発達相談の業務 児童保育業務	困難性		保育職給料表は設けられていない。
18	教育特殊業務手当	災害時の生徒の保護等 修学旅行、対外競技等の引率指導 休日等の部活動の指導 教育業務の連絡調整及び指導助言	危険性 困難性		金沢市立工業高等学校の教員に対する手当であり、同種のものが石川県にも存在する。

19	夜間看護等手当	深夜の看護等の業務	困難性		
		緊急医療等の業務			
20	変則勤務手当	深夜の業務	困難性		
21	犬等捕獲処分作業手当	犬等の捕獲等の作業	不快性		
22	道路上等作業手当	道路等の維持修繕作業	危険性		
		アスファルト舗装の作業			
		高木のせん定作業			
		除雪作業等			
		特殊自動車の運転業務			
23	ガス作業手当	ガス管工事の現場作業	危険性		企業局職員に対するもの
		ガスの漏洩調査作業等			
24	料金等徴収手当	料金等の滞納徴収業務	困難性		企業局職員に対するもの
		現場における集金業務			
25	停止手当	条例違反による停止業務	困難性		企業局職員に対するもの
26	坑内作業手当	トンネル坑内での調査作業等	危険性		企業局職員に対するものであるが、国にもあり。
27	主任技術者手当	ガス、電気等の主任技術者としての業務	困難性		企業局職員に対するもの
28	緊急出動手当	緊急車両による緊急出動	危険性		企業局職員に対するもの
29	ガス需要開拓手当	ガス需要開拓業務	困難性		企業局職員に対するもの
30	施設作業手当	ガス製造の現場作業等	危険性		企業局職員に対するもの
		浄配水、発電施設の現場作業等			
		下水処理等の業務	不快性		
		下水道ポンプ場の業務			

(注) 項目の「市固有」とは、行政事務の範囲の違いなどから国又は石川県に同種の手当がなく、金沢市が他の中核市等を参考に独自で設けている手当をいう。

なお、以下の検証において手当名につけたNoは表53に対応している。

(1) 職種に応じた給料表がないことによる特殊勤務手当について
状況

「No9 . 消防危険作業等手当」「No16 . 市税等賦課徴収手当」「No17 . 児童保育等業務手当」はそれぞれ消防職、税務職、保育職の業務の複合的な特殊性に対して支給される特殊勤務手当である。

本来は、これらの職種に応じた業務の特殊性については個別の給料表によって対応されるべきであるが、別の給料表で処遇することになると、退職給与の計算を複雑化し、人事異動に伴い適用される給料表が変更となる職員が多数生じるなど、人事管理に係る業務の

複雑化（非効率性）を招くため、特別の給料表に拠っていない。

（２）「No12．医療従事手当」について

根拠規定について

特殊勤務手当条例、特殊勤務手当条例施行規則は医療従事手当について次のように定めている。

（特殊勤務手当条例第18条）

「 1 医療従事手当は、次に掲げる職員に対して支給する。

（ 1 ）福祉健康局に所属する医師で、医療に関する業務に従事するもの

（ 2 ）市立病院に所属する医師で、診療業務に従事するもの

2 前項に規定する手当の額は、勤務 1 月につき、同項第 1 号の職員については30,000円を、同項第 2 号の職員については80,000円をそれぞれ超えない範囲内において市長が定める。」

（特殊勤務手当条例施行規則第 2 条）

「 条例第18条第 2 項に規定する市長が定める手当の額は、医療職給料表(1)の適用を受ける職員で、次の表の左欄に掲げる職員の同表の中欄に定める職務の級の区分に応じ、それぞれ同表の右欄に定める額とする。」

職員	職務の級	手当の額
条例第18条第 1 項第 1 号の職員	職務の級 4 級の職員	30,000円
	職務の級 3 級の職員	25,000円
	職務の級 2 級の職員(市長が定める職員に限る。)	20,000円
	その他の職員	15,000円
条例第18条第 1 項第 2 号の職員	職務の級 4 級の職員	80,000円
	職務の級 3 級の職員	75,000円
	職務の級 2 級の職員(市長が定める職員に限る。)	70,000円
	職務の級 2 級の職員(市長が定める職員を除く。)	55,000円
	その他の職員	50,000円

医療従事手当についての分析

医師の勤務の特殊性については、医療職給料表が適用されるので、別途医療従事手当を設ける理由はないはずであるが、自治体経営の病院では、全国的に医療従事手当が設けられており、石川県においても県立中央病院等に勤務する医師には医療従事手当が設けられていることから、金沢市もこれを参考にしている。

確かに、診療業務については、その業務を行わない医師に比べ特殊性がないとは言えないが、医療従事手当は、全国的な医師不足の状況下で、現状の医療職給料表では、優秀な医師を確保できないという理由によって設けられている側面を否定できない。

医療従事手当を設けなければならない理由は、国の医療政策の不備に起因するものであり、これを廃止することは現実的とは言えない。しかし、特殊勤務手当本来の趣旨に合致し

ない側面も見られることから、手当以外の誘因による医師の確保方法を模索するとともに、支給対象者の縮小について検討すべきである。

【意見】

医療従事手当は、特殊勤務手当本来の趣旨に合致しない側面も見られることから、手当以外の誘因による医師の確保方法を模索するとともに、支給対象者の縮小について検討すべきである。

(3) 「No16 . 市税等賦課徴収手当」について

根拠規定について

特殊勤務手当条例、特殊勤務手当条例施行規則は市税等賦課徴収手当について次のとおり定めている。

(特殊勤務手当条例第25条)

「市税等賦課徴収手当は、次に掲げる職員に対して支給する。

- (1) 市税、国民健康保険料、介護保険料又は後期高齢者医療保険料の徴収の業務に従事した職員
- (2) 固定資産税及び都市計画税の賦課の業務に従事した職員
- (3) 市税（固定資産税及び都市計画税を除く。）の賦課の業務に従事した職員
- (4) 国民健康保険料又は介護保険料の賦課の業務に従事した職員
- (5) 滞納家賃の徴収の業務に従事した職員
- (6) 滞納保育料の徴収の業務に従事した職員

2 前項に規定する手当の額は、従事した日1日につき、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

- (1) 前項第1号の職員 490円
- (2) 前項第2号の職員 380円
- (3) 前項第3号の職員 320円
- (4) 前項第4号の職員 110円
- (5) 前項第5号の職員 460円
- (6) 前項第6号の職員 230円

なお市税等賦課徴収手当については、手当支給の見直しの結果として平成21年度にすべて日額支給化されている。

検討内容

市税等賦課徴収手当について、特殊勤務としての根拠とすべき実際の業務内容について調査を行った。

市税等賦課徴収手当が支給される業務については、賦課業務と徴収業務に大別される。この二つの業務は市の根幹をなす業務であるが、市民の財産に直接関わることから、市民対応において困難なケースもあることは想定できる。

そこで、平成21年10月分の税務課における特殊勤務手当整理簿、勤務簿を通査したところ、作業内容や1日当たりの作業時間についての記載はなかった。これについて担当課の見解は「徴収業務は外勤による徴収だけでなく、電話による催告や、徴収のための書類準備、交渉記録の整備といったデスクワークも徴収業務の一連の作業である」というものであった。

また、平成21年3月の実績では、税務課職員45人中36人が当該手当の支給を受けているが、税務課職員の中でも、徴収業務に携わらない庶務担当者や電算担当者には支給されていなかった。徴収業務すべてに特殊勤務手当としての特殊性（困難性）を認めるとしての運用であるが、実際には徴収業務の個別案件毎に特殊性（困難性）の度合いは異なるはずである。

しかし、個々にその特殊性（困難性）の有無や度合いを判断することまではなされていない。

問題点の所在

市税等賦課徴収手当で着目される特殊性（困難性）は、国家公務員においては特殊勤務手当ではなく税務職給料表によって考慮されているが、金沢市では次の理由によって特殊勤務手当として支給されている。

- ・ 国家公務員の税務職俸給表が行政職俸給表より高いこと
- ・ 石川県でも税務職員の特殊勤務手当（月5,000円～20,000円）を設けていること

したがって、当該手当は地方公共団体固有の業務に基づくものではなく、国や石川県の税務職従事職員の業務と同様の特殊性（困難性）を考慮して設けられているものである。

特殊勤務手当は、勤務の特殊性を給料で考慮することが適当でない認められるもの限り、措置することとされており、本来は業務に対応した給料表による措置が原則である。よって特殊勤務手当として措置することは例外であると考えられている。

特殊性を給料で措置することが適当でない勤務としては、「1）特殊性が臨時的、一時的、偶発的又は不規則的に発生する勤務、2）特殊性を恒常的にとらえることが困難な勤務及び標準化し、又は画一化して評価することが困難な勤務」とされている。

国の場合とは異なり、金沢市の税務担当職員とそれ以外の部署の職員との人事異動は毎年普通に行われており、新たに税務職給料表を作成して適用することは、いたずらに人事管理を複雑化するだけで、現実的とは言えない。また、昭和32年の自治省（現総務省）次長通知によれば、地方公務員の給料表に原則として用いないものとして、税務職給料表が挙げられている。よって、当該手当については、特殊勤務手当として措置することが適当であると考えられる。

ただし、税担当の業務の特殊性については、国や県と同様に認められるところであるが、税担当課の中でも、特殊性（困難性）の度合いについては、業務内容により異なっていることから、特殊勤務手当の趣旨に沿うよう、業務内容の実態を踏まえ、支給対象とする業務の基準については、引き続き検討する必要がある。

【意見】

市税等賦課徴収手当の支給対象業務については、各業務の内容を精査し、その趣旨に沿うよう、支給要件を検討すべきである。

(4)「No20. 変則勤務手当」について

根拠規定について

変則勤務手当については特殊勤務手当条例、特殊勤務手当条例施行規則及び企業職員給与規程に定められている。

(特殊勤務手当条例第30条)

- 「1 変則勤務手当は、職員が正規の勤務時間による勤務の一部又は全部が深夜において行なわれる業務に従事したときに支給する。
- 2 前項に規定する手当の額は、その勤務1回につき6,800円を超えない範囲内において市長が定める。
- 3 勤務の交替に伴う事情について特別の考慮を必要とすると市長が認める場合における変則勤務手当の額については、当分の間、前項の規定にかかわらず、同項に定める額に従事した回数1回につき1,140円を超えない範囲内で当該事情に応じて市長が定める額を加算した額とする。」

(特殊勤務手当条例施行規則第3条)

条例第30条第2項に規定する市長が定める手当の額は、次の表の左欄に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ同表の右欄に定める額とする。

区 分	手当の額
中央卸売市場に所属する職員で、正規の勤務時間による勤務の全部又は一部が午後10時から翌日の午前5時までの間(以下この表において「深夜」という。)において行われる中央卸売市場の現場業務に従事したもの	深夜において勤務した時間が2時間以上の場合 勤務1回につき2,900円
	深夜において勤務した時間が2時間未満である場合 勤務1回につき2,000円
保育所に勤務する保育士で、正規の勤務時間による勤務の全部又は一部が深夜において行われる業務に従事したもの	深夜の全部を含む勤務である場合 勤務1回につき6,800円
	深夜において勤務した時間が4時間以上7時間未満である場合 勤務1回につき3,300円
	深夜において勤務した時間が2時間以上4時間未満である場合 勤務1回につき2,900円
	深夜において勤務した時間が2時間未満である場合 勤務1回につき2,000円

こども総合相談センターに所属する職員で、正規の勤務時間による勤務の全部又は一部が深夜において行われる児童の一時保護業務に従事したもの	勤務1回につき 2,000円
夜間特殊勤務に従事する消防職員で、正規の勤務時間による勤務の全部又は一部が深夜において行われる勤務に従事したもの	深夜において勤務した時間が2時間以上である場合 勤務1回につき 650円
	深夜において勤務した時間が2時間未満である場合 勤務1回につき 325円

(企業職員給与規程第7条第1項第4号)

「変則勤務手当は、正規の勤務時間による勤務の一部又は全部が深夜において行われる業務に従事した職員に支給する。」

他手当との重複がないかについて

変則勤務手当については、総務省の指摘においても時間勤務外手当など他手当との重複がないかを検討すべきものとして例示されている。職員課の説明によれば、金沢市で支給されている変則勤務手当は、夜勤と日勤を変則的に繰り返すような特殊な勤務に対して、特に心身に負担がかかることをもって業務が特殊であることを理由として支給されている。このことから、支給対象者は中央卸売市場職員、保育所保育士、こども総合相談センター職員、消防士など、通常は日中勤務している職場の職員に限られており、また、支給される場合も深夜の業務を行った場合となっている。このことから、超過勤務に対して支払われる諸手当としての時間外手当とは重複しないとのことである。

問題点の考察

総務省から、特に検討を要する典型例として示された変則勤務手当は、深夜勤務(午後10時から翌午前5時までの労働)を伴わない三交代勤務等に対して支払われるものであり、金沢市の変則勤務手当は、深夜勤務を伴うものであるため、総務省の指摘した例には該当しない。

また、「夜勤と日勤を変則的に繰り返すような特殊な勤務に対して、特に心身に負担がかかることをもって業務が特殊であることを理由として支給されている。」という勤務時間帯の特異性から心身の負担が著しいことに着目した手当として、支給することの妥当性についての問題はない。

しかし、労働基準法では、勤務が深夜に及ぶ場合は、深夜勤務手当(正規賃金の25%増し)が支払われている。したがって、深夜勤務を条件とする、金沢市の変則勤務手当の支給額が多いということは、労働基準法上の深夜勤務手当も多い。

なお表46特殊勤務手当支給実績を見る限り、平成19年度以降24百万円前後で推移していて、これを抑制することは行政サービスへの影響等を考慮すると難しい状況にあるが、職員の心身に負担がかかる業務であることから、サービスの低下を招くことのないよう十分配慮したうえで、抑制に努めるべきである。

【意見】

変則勤務手当の支給については、行政サービスの低下を招くことのない範囲で、支給総額の抑制に努める必要がある。

(5) 「No23 . ガス作業手当」について

作業の 危険性に着目して支給される手当で、特に問題はない。

(6) 「No24 . 料金等徴収手当」について

根拠規定について

企業職員給与規程は、料金等徴収手当について次のように定めている。

(企業職員給与規程第7条第1項第5号)

「料金等徴収手当は、次に掲げる職員に支給する。

- ア ガス料金、水道料金、下水道使用料、受益者負担金等の滞納徴収の業務に従事した職員
- イ 現場における集金業務に従事した職員」

なお、その額は企業職員給与規程別表第2により、上のアの場合には1日につき400円、イの場合には1日170円支給される。

問題点の考察

料金等徴収手当は、水道料金等の滞納者に対する徴収・集金業務の 困難性に着目して支給される手当である。

当該手当は、徴収業務を直接行わない調定担当職員等には支給されておらず、徴収業務に直接従事した職員に限って支給されていた。

しかしながら、市税等賦課徴収手当と同様、その特殊性(困難性)の度合いが業務内容や個別案件毎に異なることから、業務内容の実態を踏まえ、支給対象とする業務の基準を引き続き検討する必要がある。

【意見】

料金等徴収手当については、その特殊性(困難性)の度合いが業務内容や個別案件毎に異なることから、業務内容を精査し支給の要件を検討すべきである。

(7) 「No25 . 停止手当」について

供給停止は、再三の催告にもかかわらず料金を納めない場合において、供給停止予告を通知した上で実施する作業であり、ガスの供給停止及び給水停止業務の 困難性に着目して支給される手当で、特に問題はない。

(8)「No27．主任技術者手当」について

主任技術者は、各施設における保安確保のための技術責任者であり、故障や事故などの緊急時に迅速に対応し、ライフラインを確保するという重責を24時間、1年中担っており、業務の困難性に着目して支給される手当として、特に問題はない。

(9)「No28．緊急出動手当」について

緊急車両による緊急出動の危険性に着目して支給される手当で、特に問題はない。

(10)「No29．ガス需要開拓手当」について

根拠規定について

企業職員給与規程はガス需要開拓手当について次のように定めている。

(企業職員給与規程第7条第1項第13号)

「ガス需要開拓手当は、営業開発課に所属する職員で、庁外においてガス需要開拓業務に従事したものに支給する。」

問題点の考察

ガス需要開拓手当は困難性に着目して支給される手当である。

まず、特殊勤務手当において対応している困難性について給与担当課にヒアリングを行ったところ、「ガス営業は、一般的な行政事務とは異質なものであり、その職務の特殊性に対し手当を支給している。具体的な業務内容としては、電力会社による電化攻勢等、民間とのエネルギー競争の激化により、顧客獲得のため昼夜を問わず何度も面談し、粘り強い交渉を行う必要があり、それに伴う心身の負担及び業務の困難性に対し支給をしているものである。なお、顧客と面談した場合に限って支給しており、単なるチラシの投函や不在の場合には支給していない。」との回答を得た。

そこで、ガス需要開拓業務報告書を閲覧したところ、その内容には、チラシの投函や訪問しても不在であったといった記載が多かったものの、実際の支給記録と照合すると、顧客と面談している場合に限って支給していることが確認できた。

しかしながら、面談の事実を根拠に当該手当が支給されていることについては、全ての面談交渉が困難性を伴うものであるとは必ずしも言えないことから、今後困難性を見極める適正な基準を設けられないか検討すべきである。

【意見】

ガス需要開拓手当については、その実態において特殊勤務手当で考慮するような困難性が全ての場合に認められるとは言い難いことから、特殊性(困難性)を見極める適正な基準が設けられないか検討すべきである。

(11) 業務手当の廃止状況について

業務手当廃止の概要

企業局においては、昭和28年から業務手当が支給されていたが、手当全般の見直しの中で、平成17年度に廃止を決定し、平成18年度から平成21年度まで段階的に支給率を引き下げて支給し、平成22年度に完全に廃止している。

業務手当とは、企業職員給与条例、企業職員給与規程に基づき、業務能率が向上したときに予算の範囲内においてガス事業、水道事業、発電事業、工業用水道事業及び公共下水道事業に従事する職員（非正規職員を除く。）に月額9,000円を支給していた手当を指す。

監査内容

ここでは、業務手当を廃止する手続として、廃止が決定されたものを一度に廃止するのではなく段階的に廃止した事由の妥当性について、ヒアリング等を実施した。

調査の結果、業務手当の支給を廃止するにあたっては、企業局が労働組合との労使交渉において、支給廃止に伴う激変緩和措置を講じるという趣旨で平成18年度から平成21年度までの間、段階的に支給率を引き下げ、平成21年度をもって業務手当の支給をすべて廃止する旨合意したことから、平成21年度まで支給されることとなったことがわかった。

監査結果

したがって、企業局が平成17年度に廃止した業務手当の支給を支給率を段階的に下げながらも平成21年度までの間継続してきたことについては、合理性が認められ、特に問題はないと考える。

(特殊勤務手当まとめ)

公務員に支給される特殊勤務手当に対しては、世間から厳しい目が注がれており、市民への説明責任を十分に果たす必要があるとともに、時代の変化に応じ、必要性を検証し、不断に見直していく必要がある。

また、特殊勤務手当は、その勤務の特殊性に着目して支給されるものであるが、特殊性を判断する際には、詳細にその業務内容や他都市の状況等を把握し、業務ごとに支給条件を検討すべきである。

さらに、特殊勤務手当は、勤務の特殊性を給料で考慮することが適当でない場合に支給されるものである。したがって、人事異動を伴わない職場・職種において、その職種・職場本来の業務に対する特殊勤務手当があるとすれば、その手当は特殊勤務手当の主旨とは合致せず、支給すべきではない。

なお、平成16年12月27日付け総行給第195号 総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長通知による「特殊勤務手当に係る総合的な点検の実施について（通知）」において示された3項目に該当する手当がないかについては、今後とも検証していかなければならない。

・退職手当について

平成 17 年に国家公務員退職手当法の一部を改正する法律（平成 17 年法律第 115 号）により、国家公務員の退職手当については、支給率カーブのフラット化、勤続年数に中立的な形で貢献度を勘案する部分（調整額）の新設、在職期間長期化に対応するための算定方式の特例などの改正が行われた。

これに合わせて、地方公務員の退職手当についても「職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例案等について」（平成 18 年 1 月 18 日総行給第 18 号）等が総務省から示され、これに沿った制度整備が求められている。

1. 金沢市における退職手当支給の実態と分析

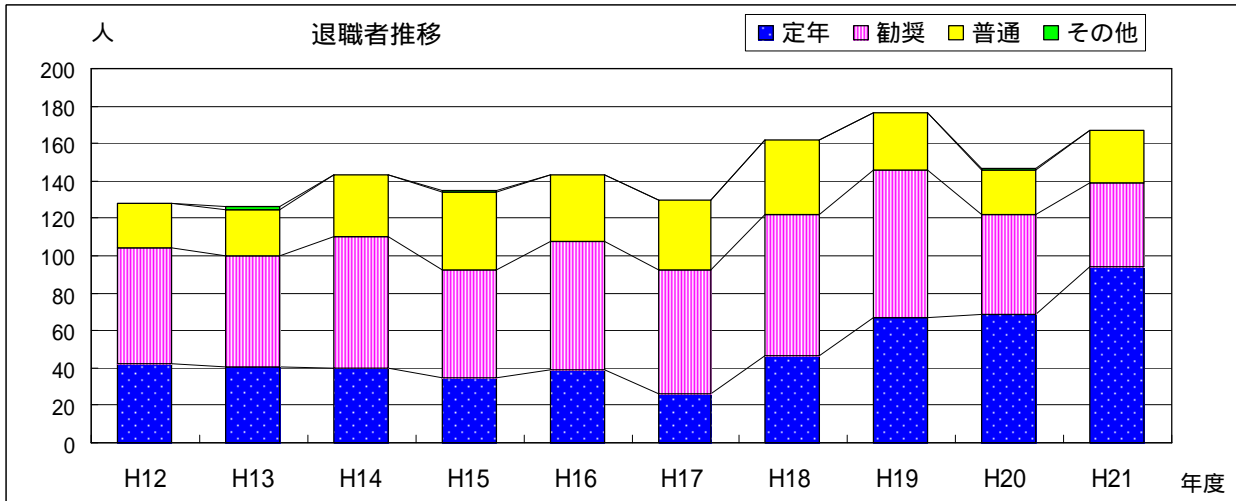
（1）状況と分析

まず、金沢市における退職手当の最近10年間の支給実績を表54に示す。

表54 事由別退職者数及び退職手当総額 (単位 百万円)

年 度	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	
退職者数(人)	定年	42	41	40	35	39	26	47	67	69	94
	勸奨	62	59	70	57	69	66	75	79	53	45
	普通	24	25	33	42	35	38	40	30	24	28
	その他	-	1	-	1	-	-	-	-	1	-
	計	128	126	143	135	143	130	162	176	147	167
退職手当総額	定年	1,135.1	1,011.6	1,041.7	893.5	974.9	670.3	1,183.9	1,594.1	1,639.5	2,248.2
	勸奨	1,873.8	1,814.8	2,094.5	1,632.6	1,896.0	1,862.6	2,141.5	2,218.1	1,455.9	1,217.1
	普通	114.3	155.1	264.0	168.7	276.4	184.7	263.5	103.6	118.0	102.6
	その他	-	25.7	-	2.2	-	-	-	-	8.5	-
	計	3,123.2	3,007.2	3,400.2	2,697.0	3,147.3	2,717.6	3,588.9	3,915.8	3,221.9	3,567.9
退職者一人当たり平均支給額	定年	27.0	24.7	26.0	25.5	25.0	25.8	25.2	23.8	23.8	23.9
	勸奨	30.2	30.8	29.9	28.6	27.5	28.2	28.6	28.1	27.5	27.0
	普通	4.8	6.2	8.0	4.0	7.9	4.9	6.6	3.5	4.9	3.7
	その他	-	25.7	-	2.2	-	-	-	-	8.5	-
	計	24.4	23.9	23.8	20.0	22.0	20.9	22.2	22.2	21.9	21.4

図3 退職者数の推移



平成18年度より、定年による退職者数が増加しているが、これは団塊の世代が定年を迎えたことによるものである。

図4 退職手当総額の推移

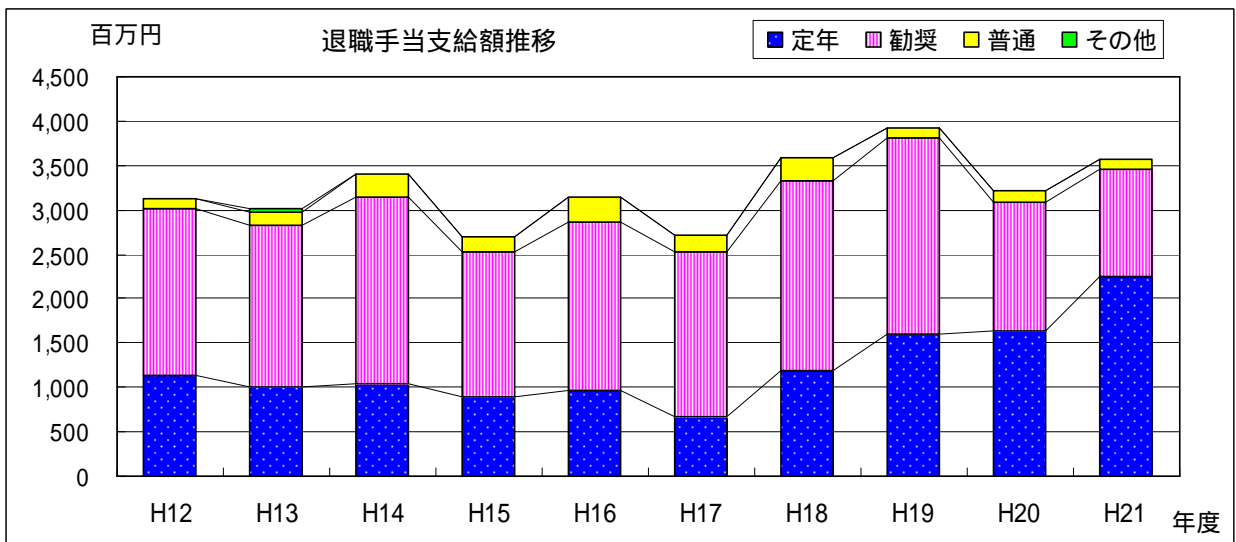


表54を図示した上段の図3の「退職者数の推移」の人員構成と図4の「退職手当総額の推移」の金額とは、正の相関関係を示している。支給総額に占める定年退職者の割合が増加傾向にある。また、普通退職者等の割合は極めて少ない。

これは、職務期間を全うし、定年まで勤め上げる職員が多いことを反映していると思われる。

次に、平均支給額の年度推移を図5に示す。

図5 平均支給額の推移

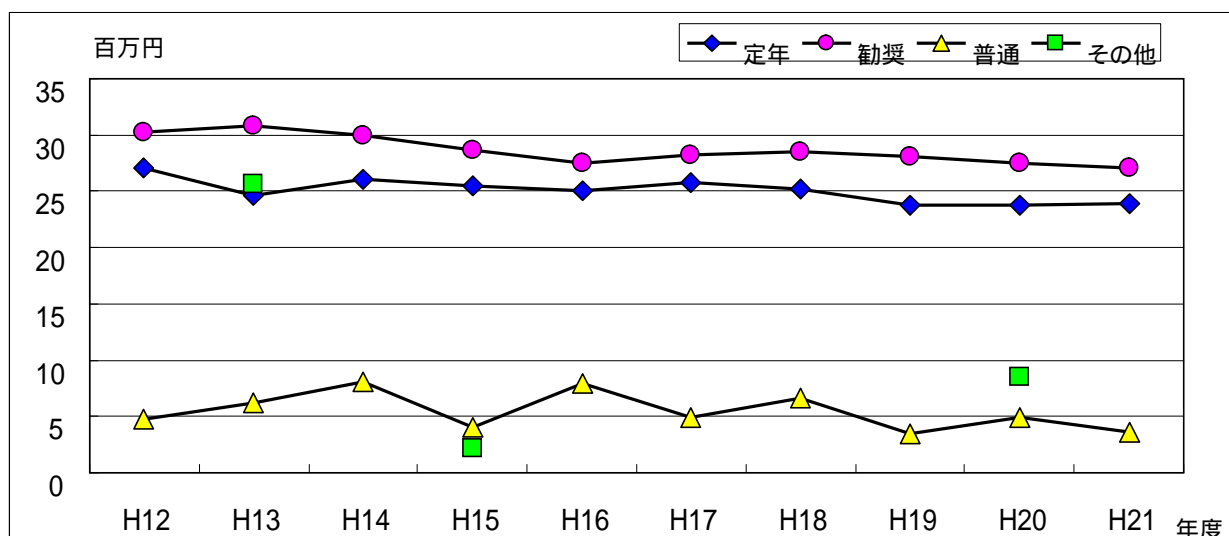


図5の平均支給額の推移によると、定年退職の場合に約24百万円、勸奨退職の場合に約27百万円と比較的変動のない水準で支給されている。

次に、今後の退職手当の総額を予測することとする。

将来の退職者数及び退職手当の予測は次の表55及び図6のとおりである。

なお、定年退職者予定数及び予定支給総額の予測は、以下の仮定により算定している。

(仮定)

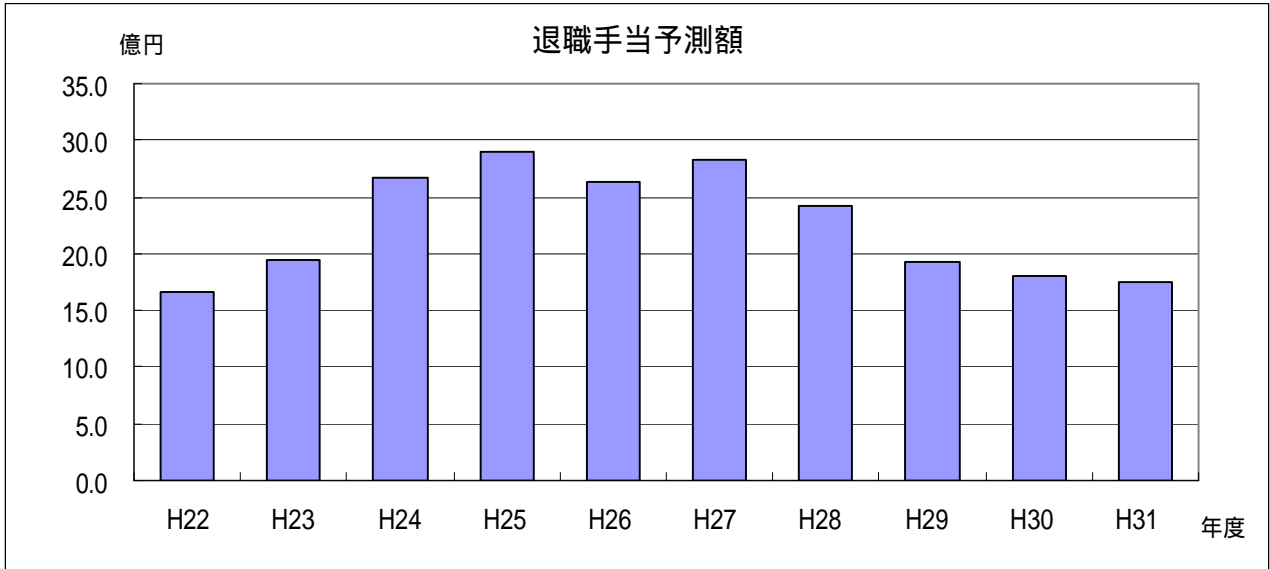
- a. 退職者数は全員が定年退職すると仮定する。
- b. 各職種による定年年齢は、医師は65歳定年、労務職は63歳定年、その他は60歳定年と仮定する。
- c. 平成21年度の定年退職者の平均額24百万円を支給すると仮定する。

表55 退職者数及び退職手当予測

(単位 億円)

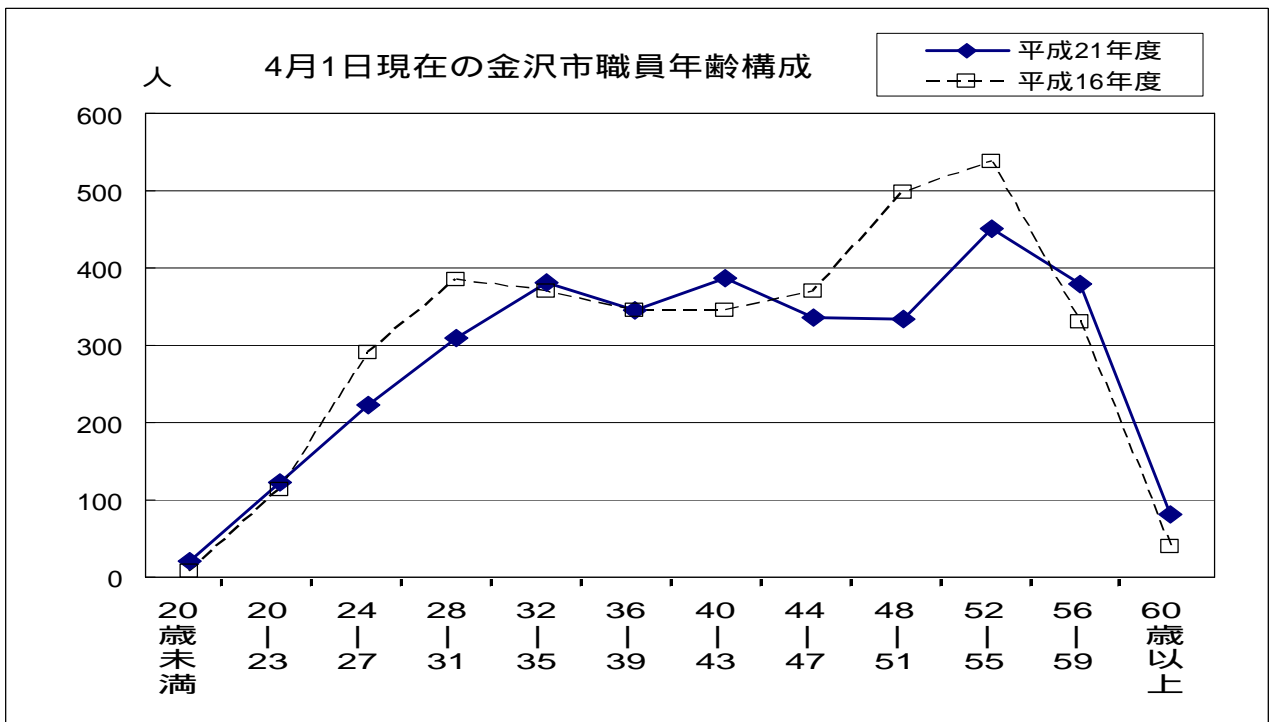
	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31
退職者数(人)	69	81	111	121	110	118	101	80	75	73
支給額	16.6	19.4	26.6	29.0	26.4	28.3	24.2	19.2	18.0	17.5

図6 退職手当総額（将来予測）



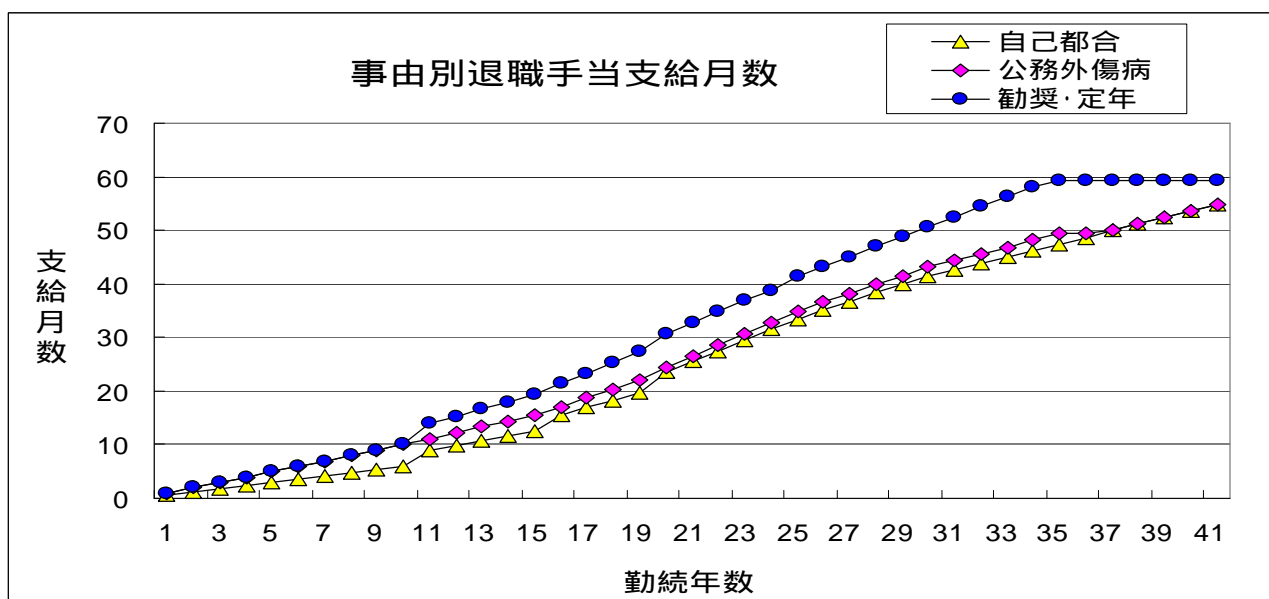
上記の仮定に基づいてシミュレーションすると、支給額は平成24年度から平成28年度にかけてピークを迎えると想定される。現在と5年前の年齢別職員構成は図7のとおりであり、52歳～55歳である職員数のピークが退職手当の支給金額のピークと合致していることがわかる。

図7 4月1日現在の年齢別職員構成



次に、勤続年数と支給月数の関係を図8に示す。

図8

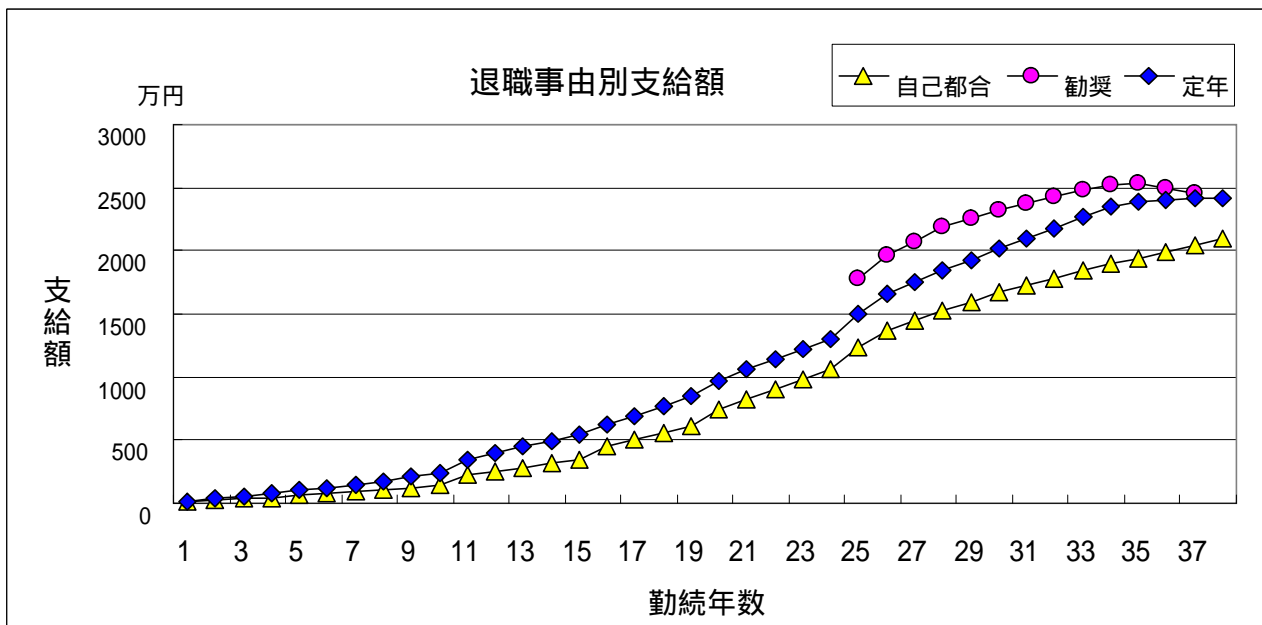


退職手当の支給月数は、事由別の勤続年数ごとに決められている。退職手当を算出する際には、支給月数は支給月数に相当する支給率へ変換される。支給金額は、退職日の給料月額に支給月数に相当する支給率を乗じ、さらに調整額を加算し、算出している。

退職日の給料月数は、勤続の長期化に伴い増加するように設計されている。

次に、退職事由別の支給額の比較をグラフ化すると図9のとおりとなる。

図9



直近の平成 21 年度退職者の勤続年数と退職手当を事由別に示すと図 10 のとおりである。

図10 勤続年数と退職手当

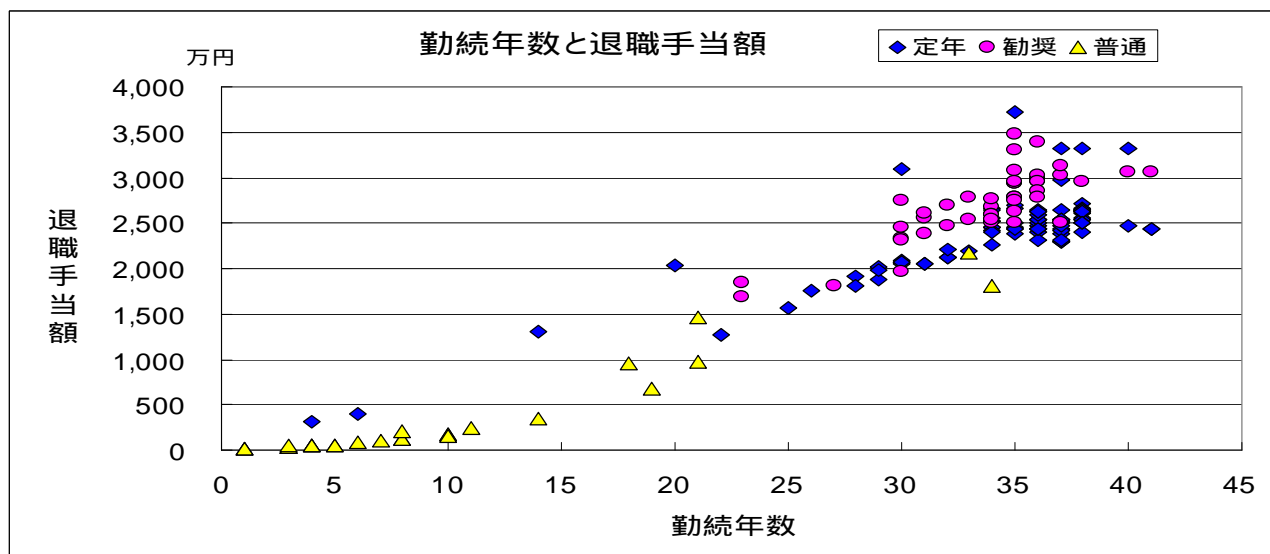


図10から、勤続年数の短い期間に普通退職が分布していることと、定年及び勸奨退職が勤続年数35年前後に集中していることがわかる。

(2) 財源予測

次に、金沢市の普通会計のバランスシートに占める退職給与引当金残高の推移を表56に示す。なお、このバランスシートは総務省改訂モデルを普通会計に適用して作成されたものである。

表56 退職給与引当金残高の推移 (金沢市普通会計)

(単位 百万円)

	平成17年度決算	平成18年度決算	平成19年度決算	平成20年度決算
退職給与引当金残高	22,088	21,539	21,520	21,015
資産残高合計	822,011	812,859	906,304	909,696
資産に対する割合	2.7%	2.6%	2.4%	2.3%

退職給与引当金は、年度末に自己都合退職した場合に必要な退職手当を計上している。資産の評価方法は、固定資産の評価額によっている。バランスシートに占める退職給与引当金残高は2%台であり、退職手当の財政負担が過大であるとはいえない。

一般会計には、引当金制度はなく、金沢市では退職手当の財源とするための基金も設置しておらず、これまでに借金である退職手当債の発行も行ったことはない。

退職手当支給の原資は市税等のいわゆる一般財源が充当されることになる。

退職手当は、年度毎の定年、勸奨、自己都合退職職員数を想定し、直近年度の退職事由別平均額を乗じて算出したものである。

団塊世代の大量退職により、退職手当が増加し、財政を圧迫している他の自治体では、基金の取崩しや退職手当債を発行し、財源不足に対応しているが、金沢市では、財政の健全性を確保する観点から、平成 15 年度に策定した中期財政計画や平成 17 年度に策定した職員定員適正化計画の実践により、団塊世代の退職時にも退職手当を含む人件費の増加を招くことなく財政を運営しており、この結果、他の自治体に見られるような財政調整基金の取崩しも退職手当債の発行も行っていない。

今後の財政運営についても、中期財政計画のローリングにより財源の確保がなされることが想定されており、退職手当の原資が不足する可能性は低いと予測される。

2. 退職手当制度について

金沢市の退職手当制度は、国が提示する退職手当モデルに準拠している。

退職手当の算定方法は以下のとおりである。

$$\text{退職手当} = \text{基本額} (\text{退職日の給料月額} \times \text{支給率}) + \text{調整額}$$

(注) 調整額とは民間企業の退職金のポイント制を参考にしたものであり、職制上の段階、職務の級、階級その他職員の職務の複雑性、困難及び責任の度に関する事項を考慮して定める区分により、勤続年数に中立的な形で職員の在職中の貢献度を退職手当の額に反映するものである。

(「自治体の給与・人事戦略」編著「自治体給与人事研究会」学陽書房)

(1) 給料月額の特例(定年前早期退職者に対する特例)について

内容

退職の日における給料月額に、定年年齢と退職の日における年齢との差に相当する年数1年につき2%を乗じて得た額を加算する。

対象者

下記の条件をすべて満たす者

- ・ 勸奨退職又は公務上の死亡・傷病による退職
- ・ 定年に達する日の属する年度の初日前までに退職
- ・ 勤続年数25年以上
- ・ 定年年齢から10年を減じた年齢以上

(2) 支給率(勤続年数と退職理由による)について

勤続年数

採用日から退職日までの在職期間から所定の期間を除算した期間で、1年に満たない期間は切り捨てる。除算期間(月の全日を勤務しなかった月のみを対象とする)は次のとおり。

- ・ 私傷病による休職・停職期間の2分の1
- ・ 育児休業期間の2分の1(子が1歳になる月までは3分の1)
- ・ 育児短時間勤務期間の3分の1
- ・ 組合専従期間の全期間

退職事由

自己都合、定年、勸奨、公務上死亡・傷病、公務外死亡・傷病 など

(3) 調整額について

内容

在職期間の初日の属する月から末日の属する月までの各月ごとに、当該各月にその者が属していた職員の区分（第1号区分～第8号区分）に応じて定める調整月額のうち、その額が多いものから60月分の調整月額を合計した額。

(4) 経過措置（平成18年条例第15号による条例改正に伴うもの）について

施行日前日額の保障

「新条例等退職手当額＜施行日前日額」の場合には、施行日前日額を保障する。

施行日前日額 = 施行日前日（平成18年3月31日）に実際に退職した理由と同じ理由で退職した場合の退職手当額。

(5) 監査手続と結果

平成21年度の退職者につき、金沢市職員退職手当支給条例に基づく手続が行われたかを確認した。

平成21年度の退職者数は167人であり、うち24件をサンプルとして検証した。検証方法は、条例に準拠して正確に支給されているか、次の項目について確認した。

- a. 退職手当計算書の計算方法が上記条例に準拠していること。
- b. 計算式が正確であること。
- c. 入力項目が正確であること。

結果、条例に基づいて計算支給されており、支給内容、方法など制度運用には問題がなかった。

3. 退職手当制度の見直しについて

地方公務員の給与は、「均衡の原則」により国及び他の地方公共団体の職員、民間事業の従事者の給与等を考慮して定められなければならない。そこで、国家公務員及び民間との比較を行った。

国家公務員との比較

退職手当の支給率について、国家公務員と比較したところ、表57に示すとおり、全く同じであった。

表57 支給率比較 (平成21年4月1日現在)

	国、金沢市同じ	国、金沢市同じ
	自己都合	勸奨・定年
勤続20年	23.5月分	30.55月分
勤続25年	33.50月分	41.34月分
勤続35年	47.50月分	59.28月分
最高限度額	59.28月分	59.28月分
平均支給額	3,738千円	23,722千円

(注) 平均支給額は国が平成20年度、金沢市が平成21年度退職者の平均である。

民間との比較

民間企業において退職者に支給される給付には企業年金と退職一時金がある。企業年金は退職一時金から発展した経緯もあり、多くの企業では両者は一体的に運用されていることから、企業年金と退職一時金の合計額を用いて退職給付額を比較する。

なお、比較対象として企業年金を含める際には、企業や個人によって支給開始年齢や支給期間などが異なるため、対象として適した数字となるよう調整して比較せざるを得ない。表58は官民比較を行うことを目的とした資料であるため、将来支払われる年金総額を退職時点の現価として換算することにより調整がなされている。

平成18年の人事院による調査結果の一部は、表58のとおりである。

表58 勤続年数37年の場合

(単位 万円)

	定年退職				会社都合退職又は勸奨退職			
	退職者数	年金現価	一時金・手当	退職給付総額	退職者数	年金現価	一時金・手当	退職給付総額
民間	5,796人	1,664	1,161	2,825	1,926人	1,320	1,771	3,091
公務	31人	230	2,731	2,961	235人	198	2,933	3,132

考察

国家公務員に準ずることにより、地域における経済事情や賃金の状況との乖離が見られる例もあるが、平成18年度の給与構造改革ではそのような状況を踏まえ、地域間給与配分の見直しとして、地域手当の新設と給料表の改定が行われた。その結果、退職手当の積算基礎となる退職時の給料月額に地域の民間賃金がより反映されるようになってきている。

そのため、実際の数値において地域の民間企業における退職給付の水準との比較はできていないが、民間の比較対象とすべき資料の入手が困難である現状においては、国家公務員の退職手当制度に準ずることが「均衡の原則」を実現するための現実的な方法であるといえる。

今、国では、平成22年の人事院勧告で年金支給開始年齢の引き上げに合わせて定年年齢を段階的に延長することが適当とされたことを受け、定年延長に向けた制度の見直しについて検討が進められている。今後、退職手当制度を検討する際には、このような国の動向を踏まえた検討が必要である。

【意見】

退職手当制度の検討にあたっては、引き続き「均衡の原則」に留意し、定年延長に関する国の動向も踏まえつつ、検討していく必要がある。

第3章 特別職職員に関する事項について

・非常勤職員及び臨時的任用職員について

金沢市職員には、任期の定めがない常勤職員（正規職員）のほか、任期の定めがある非常勤職員及び臨時的任用職員が存在する。

非常勤職員とは「一定の知識・経験を必要とする特定の業務に従事する職員」又は「正規職員の指揮下で、補助的な事務に当たる職員」である。臨時的任用職員とは「正規職員の欠員を補充する場合等、緊急避難的に、6箇月以内の期間で雇用され、1回の更新が認められている職員」である。このような職の性質により、原則として非常勤職員及び臨時的任用職員には人事異動や昇給・昇格はない。

非常勤職員に対する報酬及び臨時的任用職員に対する賃金は、「非常勤職員報酬基準額表」又は「臨時・非常勤パート職員賃金報酬時間額表」に基づき支給される。これらの基準額はそれぞれの職種の初任給がベースとなっており、正規職員に適用される給料表の改定と連動して年度ごとに改定されている。このほか、非常勤職員には費用弁償として通勤手当相当額が支給されているが諸手当等の支給はない。臨時的任用職員についても、原則として通勤手当以外の諸手当等は支給されていない。

なお、非常勤職員に対する報酬は人件費として、臨時的任用職員に対する賃金は物件費として計上されている。

1. 非常勤職員について

(1) 職員数配置状況

金沢市における平成21年度の非常勤職員の配置人員数と平成17年度との増減比較したものを表59に示す。なお、いずれの年度も4月1日現在の状況である。

表59 非常勤職員配置状況

局	平成21年度		平成17年度		増減		分析
	30H(35H) 通年	非常勤 パート	30H(35H) 通年	非常勤 パート	30H(35H) 通年	非常勤 パート	
都市政策局	13	12	12	0	1	12	1
総務局	13	0	11	0	2	0	2
産業局	22	10	22	0	0	10	3
市民局	55	0	34	12	21	12	4
福祉健康局	59	47	37	37	22	10	5
環境局	11	13	10	20	1	7	6
都市整備局	20	0	17	0	3	0	7
市立病院	25	16	8	10	17	6	8
教育委員会	112	62	110	32	2	30	9
企業局	26	0	19	3	7	3	10
その他	18	0	8	0	10	0	分析略
合計	374	160	288	114	86	46	

(注) 30H(35H)通年と非常勤パートについて

非常勤職員の勤務形態による区分である。

30H(35H)通年は、勤務時間が週30時間(H22年1月からは正規職員の勤務時間短縮に伴い週29時間)又は週35時間の非常勤職員である。

非常勤職員の勤務時間は原則として週30時間とされている。これは1週間当たり勤務時間数が正規職員の4分の3であり、国家公務員の非常勤職員の勤務時間規定(人事院規則)に準じている。週35時間の勤務形態は、業務の必要性により例外的に設けられたものであるが、適用されている例としては、看護師や保育士等が挙げられる。

また、非常勤パートとは勤務時間が週30時間未満の非常勤職員である。短時間に集中する業務や頻度の少ない業務などに対応するため、週30時間未満の範囲内で個々の業務に必要とされる勤務時間により任用されている。

(2) 増減分析

局別分析

1 都市政策局

「歩ける環境推進課」で非常勤パート職員が12人増加していたが、これは、平成17年度以降の交通安全の指導事業内容の見直しによる組織変更に伴うものであり、「防災安全課」(市民局)から歩ける環境推進課(都市政策局)への所管替えがあったことによる増加で同数が「防災安全課」で減員している。

2 総務局

「税務課」で非常勤職員が2人増加していたが、これは徴収業務の強化を目的とした非常勤の徴収専門員の雇用によるものである。

3 産業局

「農業センター」で非常勤パート職員が8人増加していたが、これは栽培の補助作業員で、業務が増えたことに伴う純増である。

「農業総務課」で非常勤パート職員が2人増加していたが、これは用水の水門管理人で、事故への対応強化による純増である。

4 市民局

「近江町交流プラザ」で非常勤職員が12人増加していたが、これは「近江町交流プラザ」の開設に伴う「ちびっ子広場」の業務を担当する保育士の純増である。

「市民課」で通年勤務の非常勤職員が4人増加していたが、これは市民センターの窓口業務の見直しにより、正規職員から非常勤職員への転換を図ったことによるものである。

5 福祉健康局

こども総合相談センターで、非常勤職員が19人、パート職員が4人増加していたが、これはこども総合相談センターに児童相談所を開設(児童福祉法等の改正による県からの事務の移管)したこと等による増である。非常勤職員は相談員及び一時保護所の夜間指導員であり、

非常勤パート職員は一時保護所の調理員である。その他、福祉総務課で母子自立支援員を増加したこと等による増がある。

6 環境局

非常勤パート職員7人の減少は、観光地における早朝のゴミ収集員(パート)の外部委託化を図ったことによる純減であった。

7 都市整備局

著しい増減はなかったが、水害対策としての水門河川監視員の純増及び道路パトロール等のための通年勤務の非常勤職員が増加していた。

8 市立病院

正規看護師の増減はなかったが、医療体制の充実を図るための通年勤務の非常勤看護師が増加していた。

なお平成23年度から実施される「7対1看護」への対応としては、正規看護師を50人程度増加することを検討中である。

9 教育委員会

非常勤パート職員が30人増加しているが、これは玉川こども図書館、玉川図書館及び泉野図書館の司書業務について人材派遣によっていたものを、非常勤パート職員としての直接雇用へ切り替えたことによるものである。

10 企業局

著しい増減はなかった。

分析結果

窓口業務の見直し等による正規職員からの切替えはあったが、人員削減や合理化等を目的とした正規職員から非常勤職員への業務の無理な切り替え等は見受けられなかった。

また、非常勤職員に関する事項の運用基準としては、一般的で統一的な事項については人事担当部署が一括して基準を定め、個別的な内容に関わる事項については各業務担当課で基準を設けて対応しており、適切に運用されていた。

2. 臨時的任用職員について

(1) 職員数配置状況

以下に金沢市における平成21年度の臨時的任用職員の配置人員数と平成17年度との増減比較したものを表60に示す。なお、いずれの年度も4月1日現在の状況である。

表60 臨時的任用職員配置状況

	平成21年度		平成17年度		増減		分析
	40H	40H未満	40H	40H未満	40H	40H未満	
都市政策局	1	0	0	0	1		
総務局	0	0	1	0	1		
産業局	1	0	4	0	3		
市民局	0	0	0	0			
福祉健康局	55	14	57	16	2	2	1
環境局	0	0	3	0	3		
都市整備局	0	0	0	0			
市立病院	0	3	20	21	20	18	2
教育委員会	15	263	3	251	12	12	3
企業局	0	0	0	0			
その他	0	14	1	15	1	1	
合 計	72	294	89	303	17	9	

(注) 40Hとは、勤務時間が正規職員と同じ週40時間勤務(フルタイム勤務。H21からは38時間45分)のものであり、40H未満とは、フルタイム勤務ではなく、短時間勤務のものである。

(2) 増減分析及び個別調査結果

1 福祉健康局

ア) 状況

40H、40H未満の合計で、平成17年度73人、平成21年度69人と増減はほとんどなかった。福祉健康局の臨時的任用職員は全て市立保育所(13箇所)の保育士と調理員である。なお、正規保育士は平成21年度173人であった。増減が少なかった理由としては、市立保育所の臨時的任用職員は、最長5年までの任用が可能となっていたことが考えられる。

イ) 考察

地方公務員法第22条第5項は、臨時的任用について次のように規定している。

(地方公務員法第22条第5項)

「人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者は、緊急の場合又は臨時の職に関する場合においては、6月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、任命権者は、その任用を6月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。」

すなわち、臨時的任用職員は1年を超えて継続任用することはできない。

これについては、「保育士の配置は児童数の増減により1年の間でも異なることから、児童数の増加に即座に対応して、正式任用の職員を増員することは、身分保障による人事行政の硬直化と行政経費の継続的な肥大化を招くことや、保育士は児童の成長に大きく影響することから、任用期間が1年で終了した場合、児童との良好な関係を築くことができない」と

いった理由で、金沢市では、任期は1年毎で終了させたいうえで再度任用し、事実上、最長5年までの任用を行ってきたとのことであり、そのことに、一定の理解はできる。また、平成22年1月に総務省で取りまとめた「地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会報告書」では、再度の任用についての考え方として、「任期の終了後、再度、同一の職務内容の職に任用されること自体を排除されるものではないが、あくまで新たな職に改めて任用されたものと整理されるものである」と述べられている。

しかし、臨時的任用職員として、同一の者が事実上、長期にわたって繰り返し任用される状況は、任用側と任用される側の双方にとって様々な問題が発生するおそれもある。

その点について、金沢市では、平成22年度より市立保育所の臨時的任用職員の非常勤職員化を進めており、解消に努めているところである。

【意見】

市立保育所の臨時的任用職員について、任用期間満了後に再度任用することにより、最長5年までの任用を可能とする運用は、臨時的任用の趣旨に沿うよう、計画的な解消を図る必要がある。

2 市立病院

40H、40H未満の合計で、平成17年度に41人いた臨時的任用職員(看護師)は平成21年度には3人へと激減した。

これは、平成19年度までは、市立病院も最長5年までの任用を行ってきたが、地方公務員法第22条第5項の趣旨に従い、平成20年度にこのような運用を廃止したことによるものである。

3 教育委員会

40H、40H未満の合計で、24人の増加があった。

教育委員会の臨時的任用職員の多くは、学校給食調理場の配膳・調理員であり、勤務形態も40H未満が圧倒的に多い。これは学校給食調理場の配膳・調理員が40時間未満の業務内容である配膳・調理のパートタイマーであるためである。

また、共同調理場の調理員については、学期ごとの臨時的任用方法を取っており、3回に分割して任用していた。すなわち1回目は4月～7月の途中、2回目は9月から12月の途中、3回目は1月から3月の途中の採用である。

それぞれの任用期間が単独である(新たな任用である)から、地方公務員法第22条第5項には違反しないとの解釈である。

しかしながら、同じ人間が配膳・調理員として任用されており、実態は同一人の継続任用のケースがほとんどであった。

共同調理場の調理員はパート従業員勤務形態を選択して、短時間勤務である臨時職員が良いと思っている主婦層が多いということであったが、ワークライフバランス(仕事と生活の調和)の観点からも、その勤務形態の希望を正確に把握した上で現状の任用方法を継続するのかどうかについて再検討すべきであろう。

・議員及び特別職の非常勤職員について

1. 議員報酬について

(1) 実態

普通地方公共団体は、その議会の議員に対し、議員報酬を支給しなければならない(地方自治法第203条第1項)。

議員報酬について他の中核市と比較(中核市は中部地方の中核市より任意に選出した。)したものを表61に示す。

表61 議員報酬月額の中核市比較(平成22年4月1日) (単位 円)

中核市名	議長	副議長	議員	期末手当	加算率
金沢市	780,000	715,000	670,000	3.10月	40%
富山市	715,000	645,000	600,000	3.10月	45%
長野市	724,000	647,000	600,000	3.05月	45%
岐阜市	800,000	730,000	680,000	4.10月	20%
平均	754,750	684,250	637,500		

任意抽出した近隣都市の平均値より金沢市は高いことがわかるが、一部の都市との比較であり、それぞれの自治体の人口規模や議員定数、財政状況等、報酬額に影響を及ぼす様々な要因を考慮しなければならないため、議員報酬額の妥当性を他の自治体との比較だけで論ずることはできない。

(2) 監査手続と結果

条例との一致について

議員報酬、費用弁償及び期末手当の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない(地方自治法第203条第4項)。金沢市では、「金沢市非常勤職員の報酬等に関する条例」でこれを規定している。議員報酬額は同条例第2条第1項の規定と照合したところ、規定と一致していた。

報酬の支払い手続等について

議員が委員を委嘱されている委員会などの各報酬については所管課で支払いのつど源泉徴収税額表乙欄を適用して源泉徴収のうえ、支給していた。報酬及び源泉徴収税額の年間合計額を所管課から職員課へ通知を行い、職員課は月額の議員報酬及び期末手当にこれらの報酬を加算して年末調整を行っている。

議事録と支出関係書類との照合調査を行った結果、行政委員として支払われた各報酬等は所管課から職員課に通知され、職員課が支払う月次の議員報酬の額、期末手当と合算されて正確に年末調整が行われており、議員報酬等に関する支払手続等は適正に行われており、特に記載すべき事項はなかった。

特別職報酬等審議会について

ア) 概要

議員報酬の額については平成8年度に金沢市が中核市へ昇格したことに伴い、一度引上げがなされているが、その後の改正が一度も行われていなかったため、その事由が市民にとって納得のできるものであるかどうかについて調査することにした。

ところで、市議会に提案された報酬の額の妥当性については議員定数及び議会による議案審議状況等を総合的に分析し判断しなければならないと思われるが、その審議については第三者委員会である特別職報酬等審議会に委ねられている。

(金沢市特別職報酬等審議会条例)

第1条 市長の諮問に応じ、議員報酬等の額について審議するため、金沢市特別職報酬等審議会(以下「審議会」という。)を置く。

第2条 市長は、議員報酬及び政務調査費の額並びに市長及び副市長の給料の額に関する条例を議会に提出しようとするときは、あらかじめ、当該議員報酬等の額について審議会の意見を聴くものとする。

第3条 審議会は、委員10人以内で組織し、その委員は本市の区域内で組織されている公共的団体等の代表者その他住民のうちから必要のつと、市長が任命する。

2 委員は、当該諮問に係る審議が終了したときは、解任されるものとする。

第4条 審議会に会長を置き、委員の互選により定める。

2 会長は、会務を総理する。

3 会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、あらかじめ、会長の指定する委員がその職務を代理する。

第5条 審議会は、会長が招集する。ただし、委員の任命後の初の会議は、市長が招集するものとする。

2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。

第6条 この条例に定めるもののほか、審議会の運営に関し、必要な事項は、市長が定める。

イ) 考察

特別職報酬等審議会の議事録を閲覧した。なお、特別職報酬等審議会は議員報酬の審議を行うが、審議会開催の要請は職員課が必要に応じて開催するかどうかの判断を行い審議会メンバーについても開催の要請のつと決定する決まりである。

議事録閲覧の結果、審議の内容についても報酬額の水準に関する他都市との比較の質疑などが活発に行われており、審議会の審議自体に関しては特に問題がなかった。

また、報酬のベースとなるべき議会の審議状況等についての質疑などはなかったが、審議会の諮問機関としての位置付けを考慮すれば当然のことであると思われる。

さらに、特別職報酬等審議会へ諮問するかどうかは市長の裁量であり、必ずしもこの審議会を開かなければならないというものではない。

議員報酬は、議員の役務の対価であるが、議員は市民の選挙によって選ばれるものであるから、選出された時点でその報酬についても当然市民の承認を得ており、第三者があえてチェックする必要性はないものとする。

他方、議員報酬のアップダウンについては、長もしくはそれぞれの議員や会派からの議案提案を受け議会での審議を経て、議会が議決するものである。したがって、議会内部に自らの報酬の額の妥当性について常に審議する相互牽制機関(自浄作用として機能する機関)のようなものがなければ、市民に対して報酬の妥当性を担保し得ないと思料する。

特別職報酬審議会は、特別職(市長・副市長・議員)の報酬の妥当性について有識者から構成される独立した第三者の意見を聞く非常設の機関であるが、市長の諮問機関としての機能しか有してはいない。他方、議員報酬は、市民の負託を受けた議員が自ら決定し、説明責任を負うべきものである。

【意見】

市民に対して自らの報酬決定に関する説明責任を担保するため、議会内部に各会派から人選した議員報酬に関する調査研究や審議を行うための委員会を設置することについて検討する必要がある。

2. 議員に対する費用弁償について

(1) 概要

地方自治法第203条第2項の規定では、普通地方公共団体の議会の議員は、職務を行うため要する費用の弁償を受けることができる。

費用弁償とは、「職務の執行等に要した経費を償うために支給される金銭」(「逐条自治法」(松本英昭著、学陽書房))であって、金沢市においても、「金沢市非常勤職員の報酬等に関する条例」第5条の2において、「議会議長、議会副議長及び議会議員が市議会の会議又は委員会に出席した」ときに支給されることとされ、議員報酬とは異なり、地方自治法に規定するとおり「職務を行うために要した費用の弁償」として取り扱っている。

「職務を行うために要した費用」とは、本会議及び委員会は議員の重要な活動の場であり、その会議への出席に伴い、その職責を十分に果たすための準備、連絡調整及び移動等の費用を含むものであるから、議員について、常勤の公務員にはない諸雑費や交通費等の支出が想定されることについては理解できる。

(2) 他都市との比較分析

「中核市における市議会議員の費用弁償について」(「中核市の概要」平成22年度版)より各中核市における費用弁償支給の実態を次の表62に示す。

表62 費用弁償支給の実態及び中核市比較

No	中核市	支給基準又は金額/日	対象会議
1	函館市	公共交通機関：実費額 自家用車：/km 2km未満は支給せず	本会議、常任、特別、議運
2	旭川市	支給せず	
3	青森市	5,000円	本会議、常任、特別、議運
4	盛岡市	住居から本庁舎までの距離が2km以上に支給 2km以上4km未満300円から2kmごとに区分し50km以上4,000円を上限とする	本会議、常任、特別、議運、協議等の場
5	秋田市	住居と参会場所までの最も経済的かつ合理的な経路で往復する場合に要する交通機関の運賃相当額	本会議、常任、特別、議運、協議等の場
6	郡山市	支給せず	
7	いわき市	1kmにつき37円	本会議、常任、特別、議運、協議等の場
8	宇都宮市	支給せず	
9	前橋市	支給せず	
10	川越市	2,900円	本会議、常任、特別、議運
11	船橋市	支給せず	
12	柏市	支給せず	
13	横須賀市	支給せず	
14	富山市	4,000円	本会議、常任、特別、議運
15	金沢市	4,000円	本会議、常任、議運、地方自治法第110条に定める特別委員会
16	長野市	当該議員の住居と勤務場所との間を合理的な経路により往復した場合の距離に1km当たり37円を乗じて得られた額	本会議、常任、特別、議運、協議等の場
17	岐阜市	5,000円	本会議、常任、特別、議運
18	豊橋市	支給せず	
19	岡崎市	支給せず	
20	豊田市	一般職の職員の通勤手当の例により算定した額	本会議、常任、特別、議運、全協、常任委員長会議
21	大津市	2km以上10km未満：500円 10km以上15km未満：1,000円 15km以上20km未満：1,500円 20km以上：2,000円	本会議、常任、特別、議運、常任委員協議会、議会広報編集
22	高槻市	支給せず	

23	東大阪市	支給せず	
24	姫路市	7 km未満：6,500円 7 km以上：7,500円 公用車利用時：4,000円	本会議、常任、特別、議運
25	尼崎市	支給せず	
26	西宮市	支給せず	
27	奈良市	支給せず	
28	和歌山市	5,000円	本会議、常任、特別、議運、 協議等の場
29	倉敷市	5 km未満：2,500円 5 km以上：3,000円 但し公用車を利用した場合は2,000円	本会議、常任、特別、議運、 全協
30	福山市	支給せず	
31	下関市	20km未満：4,000円 20km以上30km未満：5,000円 30km以上：6,000円	本会議、常任、特別、議運
32	高松市	4 km未満：6,000円 4 km以上：6,500円 公用車利用時：3,000円	本会議、常任、特別、議運
33	松山市	1,500円に公共交通機関の運賃相当額を加算	本会議、常任、特別、議運
34	高知市	4 km未満：4,000円 4 km以上：4,500円 (平成17年4月1日から支給凍結中)	本会議、常任、特別、議運
35	久留米市	5,300円	本会議、常任、特別、議運
36	長崎市	支給せず	
37	熊本市	4 km未満：5,000円 4km以上8km未満：6,000円 8km以上：7,000円 ただし、公用車利用は2分の1	本会議、常任、特別、議運、 全員協議会、予算決算委員会 理事会
38	大分市	3,000円	本会議、常任、特別、議運及 び会議規則に基づく小委員 会、分科会、協議等の場
39	宮崎市	10km未満：3,000円 10km以上：5,000円	本会議、常任、特別、議運、 全協、代表者会、議会活性化 検討会
40	鹿児島市	3,000円	本会議、常任、特別、議運

表62を支給態様別に分析した結果を表63に示す。

表63 費用弁償支給態様別中核市数

支給態様	都市数	構成比
定額支給	9	22.5%
距離に応じた支給	15	37.5%
支給していない	16	40.0%

金沢市は費用弁償を定額支給しており、表63からは他の中核市と比較した場合、少数派（22.5%）に属することがわかる。

また表62の調査結果によれば、各中核市が費用弁償を支給する場合は、距離や公共交通機関を利用した実費等を計算根拠とするものが多く、他の中核市においても費用弁償は、本会議や常任委員会への出席のための交通費を主体としたものであることがわかる。

金沢市議会議員に対して費用弁償が支払われるのは、本会議のほか、常任委員会、特別委員会、議会運営委員会であった。

次に、表63中、定額支給をしている9中核市について金額を比較して表64に示す。金沢市は定額支給をしている市の中で中位であり、富山市と同額であった。

表64 費用弁償額の中核市比較（定額支給をしている中核市）

定額支給月額	中核市数	中核市名
5,300円	1	久留米市
5,000円	3	青森市、岐阜市、和歌山市
4,000円	2	金沢市、富山市
3,000円	2	大分市、鹿児島市
2,900円	1	川越市

（3）問題点の考察

議員に対する費用弁償について、次の2点を検証し考察した。

定額支給することの妥当性及び支給手続について

議員に対する費用弁償を定額支給することについては、判例においても認められているところであり、金沢市においても費用弁償を定額支給としている。

そこで、平成21年9月より平成22年8月までの1年間の費用弁償について、本会議議事録及び各委員会記録の出席議員記録と費用弁償額を各議員別、本会議、委員会の開催日別に照合し、また、支出負担行為兼支出命令書の請求金額、請求印、受領金額、受領印、出席記録から計算された費用弁償額を照合した。計算された費用弁償額は出席記録と一致し、請求金額、受領金額と一致していた。なお同一日に開催され重複出席した場合には重複支払を避けて、1日1回の費用弁償となっていることを確かめた。

したがって、金沢市においては、条例に規定された金額が支給手続に則して支払われており、定額支給の妥当性及びその支給手続については、特に問題がないと判断する。

金額の妥当性について

費用弁償に含まれる経費の中の交通費相当部分については、費用弁償には本会議や常任委員会への出席のために要する交通費が含まれるが、金沢市においては議員専用の駐車場が本庁舎の地下に常時用意されており、自家用車で来庁する議員には駐車料金は発生しない。また、公共の交通機関を利用する場合、例えば市内の主要な交通機関であるバスの運賃は金沢駅から市役所までは往復で400円であり、金沢市郊外居住者であっても実際に往復で必要とされる交通費は最大でも1,000円程度であろうと推察される。仮に費用弁償の中の交通費部分が1,000円であるとすると、それ以外の諸雑費は3,000円程度となる。

議員に対しては本会議等への出席のための交通費が、一般職員のように通勤手当として支給されていないため、通勤交通費をその他の諸雑費と併せて費用弁償として定額支給している事情については理解できる。しかし、そのような理由による定額としての費用弁償であっても、原則は議員が本会議や各委員会へ出席し意見等を述べるために要する経費の実費弁償でなければならないことを考慮する必要がある。

表63からもわかるとおり、平成21年度現在、議員への費用弁償については、距離に応じて支給する中核市や廃止している中核市もあることから、他都市の動向も踏まえ、見直しを検討する必要がある。

なお、1,500円に公共交通機関の運賃相当額を加算する松山市の例で監査人が試算したところ、2,500円程度となった。

【意見】

費用弁償については、他都市の動向を踏まえ、見直しについて検討する必要がある。

3. 行政委員会委員の月額報酬について

(1) 概要

行政委員会委員とは、首長からある程度独立した合議制の機関である行政委員会の複数の構成員のことであるが、その報酬の支払方法については、地方自治法第203条の2に定められている。各種行政委員に対して支払われる報酬の支払原則は勤務日数に応じて支払われる日額支給であるところ、地方自治法第203条の2第2項ただし書の規定によって、条例で定めることにより月額支給される行政委員会委員も存在する。

(地方自治法第203条の2第1項及び第2項)

- 「1 普通地方公共団体は、その委員会の委員、非常勤の監査委員その他の委員、自治紛争処理委員、審査会、審議会及び調査会等の委員その他の構成員、専門委員、投票管理者、開票管理者、選挙長、投票立会人、開票立会人及び選挙立会人その他普通地方公共団体の非常勤の職員（短時間勤務職員を除く。）に対し、報酬を支給しなければならない。
- 2 前項の職員に対する報酬は、その勤務日数に応じてこれを支給する。ただし、条例で特別の定めをした場合は、この限りでない。」

そこで、「金沢市非常勤職員の報酬等に関する条例」を参照し、金沢市において、議員を除く非常勤職員のうち、行政委員会委員である者の報酬がどのように定められているのかを一覧表にまとめたものを表 65 に示す。

表65 行政委員の報酬についての一覧 (単位 円)

No	委員名称	月額、日額区分	金額
1	教育委員会委員長	月額	130,000
2	教育委員会委員	月額	110,000
3	識見を有する者のうちから選任された監査委員	月額	120,000
4	議会議員のうちから選任された監査委員	月額	80,000
5	選挙管理委員会委員長	月額	90,000
6	選挙管理委員会委員	月額	80,000
7	農業委員会会長	月額	63,000
8	農業委員会副会長	月額	53,000
9	農業委員会委員	月額	46,000
10	公平委員会委員	月額	48,000
11	固定資産評価員	月額	77,000
12	投票所の投票管理者	日額	12,600
13	期日前投票所の投票管理者	日額	11,100
14	開票管理者及び選挙長	日額	10,600
15	投票所の投票立会人	日額	10,700
16	期日前投票所の投票立会人	日額	9,500
17	開票立会人及び選挙立会人	日額	8,800
18	固定資産評価審査委員会委員	日額	16,000
19	建築審査会委員	日額	16,000
20	開発審査会委員	日額	16,000
21	国民健康保険運営協議会委員	日額	13,000
22	防災会議委員	日額	13,000
23	社会福祉審議会委員	日額	13,000
24	公立大学法人評価委員会委員	日額	13,000
25	介護認定審査会委員	日額	19,000
26	障害程度区分認定審査会委員	日額	19,000

次に平成 21 年度の金沢市における各行政委員会委員に対する、報酬の支払状況を調査したところ、表 66 のとおりであった。

表66 行政委員会委員への報酬支払状況（平成21年度）

行政委員会委員名称	人数	支払区分	報酬合計	委員会開催状況 1		(注)
				年間開催日数	開催形態 (定期、随時、両方)	
選挙管理委員会委員	4	月額	3,960,000	14	両方	
監査委員	3	月額	3,641,332	22	両方	2
農業委員会会長	1	月額	756,000	25	両方	3
農業委員会副会長	3	月額	1,908,000	27.2	両方	
農業委員会委員	22	月額	12,144,000	18	両方	
公平委員会委員	3	月額	1,728,000	1	定期のみ	4
固定資産評価審査委員会委員	3	日額	288,000	6	随時のみ	
固定資産評価員	1	月額	924,000	1	両方	5
建築審査会委員	7	日額	336,000	5	随時のみ	
開発審査会委員	7	日額	272,000	3	随時のみ	
教育委員会委員	6	月額	8,160,000	16	両方	6

- (注)
- 1 委員会開催日数は定例会、臨時会、委員会内の個別委員会・会議の日数
 - 2 代表監査委員は常勤であり、給与支給のため含まれていない。
 - 3 開催日数の小数点については1人当たり割り返しているため出る。
 - 4 委員会のほか、1泊2日の出張会議が年4回程度ある。
 - 5 随時相談業務等を行っている(月1回程度)
 - 6 委員中1人は常勤であり、給与支給のため含まれていない。

(2) 問題点の考察

非常勤職員である行政委員会委員への報酬の支払方法は、原則として日額支給であるが、金沢市では固定資産評価審査委員会委員、建築審査会委員及び開発審査会委員を除く、選挙管理委員会委員、監査委員、農業委員会委員、公平委員会委員、固定資産評価員、教育委員会委員が条例によって月額報酬となっている。

ところで、行政委員会委員報酬の月額支給制に対しては、以下の2つの見解・考え方(判例)がある。

A. 神戸地裁が兵庫県事例で示した見解

地方自治法第203条の2第2項但し書きが、どのような場合に月額制が適用できるかを定めていないのは、「非常勤職員及びその職務内容が一概にどのような場合に月額または年額報酬を支給するのがふさわしいかを定めることが相当ではなく、各普通公共団体の議会が、各非常勤職員の職務の実情に応じて判断すべきものである」ため、勤務日数のみでは提供した役務の質を的確に評価できない場合もあるとして、月額制に合理性があるとする見解 (参考:平成22年4月27日 神戸地方裁判所)

B. 大阪高裁が滋賀県の事例で示した見解

地方自治法第203条の2第2項但し書きの適用基準として、下記に定める特別の事情がある場合のみ月額支給ができるとし、それ以外は原則どおり日額支給とすべきであるとする見解（参考：平成22年4月27日 大阪高等裁判所）

記

1. 当該非常勤職員の役所における勤務量が常勤の職員に比肩し得るあるいは準ずる場合
2. 役所における勤務量が必ずしも多くはない場合でも、役所外の勤務執行や、役所の内外での勤務に備えての待機等が多い場合
3. 勤務量を認識することが困難で、日額報酬制をとるのが不相当と判断され、月額報酬制を取らざるを得ない場合
4. その他勤務や地方の実情に照らし、特別な事情がある場合

市町村における行政委員会は、首長からの独立性・公正性・中立性を確保する観点から、首長の指揮監督を受けず、各行政委員は議会の議決等の手続を経て選任されている。

したがって、合議機関である各行政委員会で行政委員が示した議決等の責任については重いものがあると言える。

市町村長の指揮監督を受けないために、その職務を遂行するための事前の下調べや自主的な調査・研究も必要であり、単に出勤した日数のみを持って仕事量を量ることは適当ではなく、「勤務日数のみでは提供した役務の質を的確に評価できない」という、神戸地裁が兵庫県の実例で示した見解については十分理解できるものがある。

その一方で、非常勤の行政委員の報酬を月額支給制から日額支給制に見直す動きが、全国の自治体で広まっている。これは、月次ベースの活動実績が2～6日程度しかないような行政委員会の行政委員報酬を月額で支給することに対する住民からの批判を受けての動きである。

そこで、金沢市において月額報酬制を採用する行政委員会の委員について活動の実態を調査し、分析することとした。月額報酬制を採用する行政委員会は表66のとおりであるが、その中から行政委員会として教育委員会、監査委員、選挙管理委員会、農業委員会、公平委員会を取り上げて監査した。

(3) 監査手続

個別調査

各委員の性質、概要及び委員が平成21年度に従事した業務について調査したところ、表67のとおりであった。

表67 行政委員会委員の概要及び従事業務内容

1. 教育委員会の概要

項目	内容
委員会名(委員名)	教育委員会(教育委員)
設置等根拠法令	地方教育行政の組織及び運営に関する法律

主な所掌事務及び職務権限	当該地方公共団体が処理する教育に関する事務
委員就任に必要な要件等	当該地方公共団体の長の被選挙権を有する者で、人格が高潔で、教育、学術及び文化に関し識見を有するものの中から、地方公共団体の長が、議会の同意を得て、任命する。
委員就任に伴う制限等 例：兼業禁止など	地方公共団体の議会の議員若しくは長、地方公共団体に執行機関として置かれる委員会の委員若しくは委員又は地方公共団体の常勤の職員若しくは短時間勤務の職員と兼ねることができない。

教育委員会委員長の業務従事状況

業 務 内 容	年間開催日数	1回当たりの時間数
1. 定例会議	12.0日	2:30
2. 臨時会議	4.0日	0:30
3. 市議会	8.0日	3:10
4. 委員会内の個別委員会・会議	1.0日	3:50
5. 委員会主催の研修・研究会・視察	3.0日	5:30
6. 委員会の依頼による他団体主催会議・研修等への参加	5.0日	2:30
7. 委員に充てられた他団体役職にかかる行事等	10.0日	3:20
8. 上記以外の行事・業務		
総合訪問（学校訪問）	22.0日	3:00
管理職選考試験	1.0日	7:20
委員会主催の表彰式等	7.0日	1:40
市立学校卒業式	7.0校	2:00
客観的に業務への従事が確認できないもの		
1. 緊急重要事項（給食異物混入、学校における問題等）の連絡	15分	10回

教育委員会委員の業務従事状況

業 務 内 容	年間開催日数	1回当たりの時間数
1. 定例会議	12.0日	2:00
2. 臨時会議	4.0日	0:30
3. 市議会	13.0日	4:20
4. 委員会内の個別委員会・会議	1.0日	3:40
5. 委員会主催の研修・研究会・視察	2.0日	8:00
6. 委員会の依頼による他団体主催会議・研修等への参加	2.0日	2:00
7. 上記以外の行事・業務		
総合訪問（学校訪問）	27.0日	3:00
管理職選考試験	1.0日	4:10
竣工式等	1.0日	1:00
委員会主催の表彰式等	4.0日	1:10
市立小中学校卒業式	12.0校	2:00
客観的に業務への従事が確認できないもの		
1. 緊急重要事項（給食異物混入、学校における問題等）の連絡	15分	10回

2. 監査委員の概要

項目	内容
委員会名(委員名)	監査委員
設置等根拠法令	地方自治法第195条、第196条
主な所掌事務及び職務権限	1 定期監査（地方自治法第199条第1項及び4項） （財務事務監査、経営に係る事業の管理監査、財産の管理等状況監査、工事監査） 2 行政監査（地方自治法第199条第2項） 3 財政援助団体等に対する監査（地方自治法第199条第7項） 4 決算審査 （地方自治法第233条第2項、第241条第5項及び地方公営企業法第30条第2項） 5 例月現金出納検査（地方自治法第235条の2第1項） 6 健全化判断比率等審査（財政健全化法第3条第1項、第22条第1項） 7 住民監査請求監査（地方自治法第242条）
委員就任に必要な要件等	1 議会の同意を得る必要がある。（地方自治法第196条第1項） 2 市長が、人格が高潔で、市の財務管理、事業の経営管理その他行政運営に関し優れた識見を有する者か、議員である者から選任する。 （地方自治法第196条第1項） 3 識見を有する者のうちから選任される監査委員のうち1人は常勤としなければならない。（地方自治法第196条第5項）
委員就任に伴う制限等 例：兼業禁止など	1 地方公共団体の常勤の職員及び短時間勤務職員と兼ねることができない。（地方自治法第196条第3項） 2 普通地方公共団体の長又は副市長と親子、夫婦又は兄弟姉妹の関係にある者でないこと。（地方自治法第198条の2第1項）

監査委員の業務従事状況

業務内容	年間開催日数	1回当たりの時間数
1. 定例会議	12.0日	3:00
2. 臨時会議	10.0日	3:00
3. 委員会主催の研修・研究会・視察	2.0日	2:00
4. 委員会の依頼による他団体主催会議・研修等への参加	3.3日	4:00
監査委員会議の事前の資料確認	6.0日	2:00

3. 選挙管理委員会の概要

項目	内容
委員会名(委員名)	金沢市選挙管理委員会（選挙管理委員）
設置等根拠法令	地方自治法第181条

主な所掌事務及び職務権限	<ul style="list-style-type: none"> ・当該地方公共団体が処理する選挙に関する事務及びこれに関係のある事務の管理（地方自治法第186条） 例）直接請求に関する事務、地方自治特別法に係る投票に関する事務、最高裁判所裁判官の国民審査に関する事務
委員就任に必要な要件等	選挙権を有する者で、人格が高潔で、政治及び選挙に関し公正な識見を有するものの中から、地方公共団体の議会が同数の補充員とともに選挙する。（地方自治法第182条）
委員就任に伴う制限等 例：兼業禁止など	<ul style="list-style-type: none"> ・地方公共団体の議員、長、常勤の職員及び短時間勤務職員並びに国会議員の兼職禁止 ・検察官、警察官若しくは収税官吏又は普通地方公共団体における公安委員会の委員の兼職禁止（地方自治法第193条） ・選挙運動の禁止（公職選挙法第136条）

選挙管理委員会委員長の業務従事状況

業 務 内 容	年間開催日数	1回当たりの時間数
1. 定例会議	12.0日	2:03
2. 臨時会議	2.0日	1:20
3. 委員に充てられた他団体役職にかかる行事等	1.0日	3:00
4. 上記以外の行事・業務		
選挙時街頭啓発・開票所立ち会い	4.0日	1:00
金沢市明るい選挙推進協議会役員会等常時啓発	2.0日	1:30
石川県明るい選挙推進大会	1.0日	3:00
石川県都市選挙管理委員会連絡協議会通常総会	1.0日	4:50
全国市区選挙管理委員会連合会総会・研修会	2.0日	6:30
石川県選挙管理委員会連合会総会	1.0日	2:00
石川県市町選挙管理委員会委員研修会	2.0日	3:30
その他（裁判員等名簿調製、視察対応等）	2.0日	1:38

選挙管理委員会委員の業務従事状況

業 務 内 容	年間開催日数	1回当たりの時間数
1. 定例会議	12.0日	1:18
2. 臨時会議	2.0日	0:35
3. 上記以外の行事・業務		
選挙時街頭啓発・開票所立ち会い	4.0日	1:00
石川県明るい選挙推進大会	1.0日	3:00
石川県都市選挙管理委員会連絡協議会通常総会	1.0日	4:50
全国市区選挙管理委員会連合会北信越支部総会	0.7日	3:30
全国市区選挙管理委員会連合会総会・研修会	3.0日	4:20
全国市区選挙管理委員会連合会理事会・研修会	1.0日	2:20
石川県選挙管理委員会連合会総会	1.0日	2:00
石川県市町選挙管理委員会委員研修会	0.7日	3:30

4. 農業委員会の概要

項目	内容
委員会名(委員名)	農業委員会
設置等根拠法令	農業委員会等に関する法律
主な所掌事務及び職務権限	<p>1. 法令事務</p> <p>(1) 農地法によりその権限に属させた農地等の利用関係の調整に関する事項</p> <p>(2) 農業経営基盤強化促進法、特定農山村地域における農林業等の活性化のための基盤整備の促進に関する法律及び農山漁村の活性化のための定住等及び地域間交流の促進に関する法律によりその権限に属させた事項</p> <p>(3) 土地改良法等によりその権限に属させた農地等の交換分合及びこれに付随する事項</p> <p>2. 促進事務</p> <p>(1) 農地等として利用すべき土地の農業上の利用の確保に関する事項</p> <p>(2) 農地等の利用の集積その他農地等の効率的な利用の促進に関する事項</p> <p>(3) 法人化その他農業経営の合理化に関する事項</p> <p>(4) 農業生産、農業経営及び農民生活に関する調査及び研究</p> <p>(5) 農業及び農民に関する情報提供</p> <p>3. その他</p> <p>農業及び農民に関する事項について、意見を公表し、他の行政庁に建議し、又はその諮問に応じて答申する。(農業委員会等に関する法律第6条)</p>
委員就任に必要な要件等	<p>1. 選挙による委員(農業委員会等に関する法律第7条、第8条)</p> <p>農業委員会の区域内に住所を有する20才以上で次に掲げる者は、選挙による委員の被選挙権を有する。</p> <p>(1) 10アール以上の農地につき耕作の業務を営む者</p> <p>(2) 前号の者の同居の親族又はその配偶者(耕作従事日数が60日以上)</p> <p>(3) 農地法に規定する農業生産法人の組合員、社員又は株主(同上)</p> <p>また、次に掲げる者は、在職中選挙による委員の候補者となることができない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・選挙管理委員会の委員及び職員、投票管理者、開票管理者並びに選挙長 ・裁判官、検察官、会計検査院の検査官、警察官及び公安委員会の委員 <p>2. 選任による委員(農業委員会等に関する法律第12条)</p> <p>市町村長は、選挙による委員のほか、次の各号に掲げる者を委員として選任しなければならない。</p> <p>(1) 農業協同組合、農業共済組合及び土地改良区の理事又は組合員各1人</p> <p>(2) 当該市町村の議会が推薦した農業委員会の所掌に属する事項につき学識経験を有する者4人</p>
委員就任に伴う制限等	<p>選挙による委員に限り、次に掲げる事項に該当する場合は失職する。</p> <p>(1) 在職中、委員の被選挙権を喪失したとき</p> <p>(2) 当該市町村に対しその職務に関し請負をし、又は請負関係を有したとき</p> <p>(3) 選挙又は当選を無効とする決定、裁決又は判決が確定したとき</p> <p>(農業委員会等に関する法律第13条)</p>

農業委員会会長の従事業務

業 務 内 容	年間開催日数	1 回当たりの時間数
1. 定例会議	12.0日	2:00
2. 委員会内の個別委員会・会議	13.0日	1:00
3. 委員会主催の研修・研究会・視察	7.0日	2:20
4. 義務的な上部団体主催会議・研修等への参加	14.0日	3:00
5. 委員に充てられた他団体役職にかかる行事等	1.0日	2:00
6. 上記以外の行事・業務		
現地調査（月例当番制 年約2回）	2.0日	4:00
現地調査（地元担当委員として 随時）	2.0日	2:00
その他農業委員会の運営に関する行事・業務	12.0日	1:00

農業委員会副会長の従事業務

業 務 内 容	年間開催日数	1 回当たりの時間数
1. 定例会議	12.0日	2:00
2. 委員会内の個別委員会・会議	15.7日	1:00
3. 委員会主催の研修・研究会・視察	7.4日	2:20
4. 義務的な上部団体主催会議・研修等への参加	2.0日	3:00
5. 委員に充てられた他団体役職にかかる行事等	2.0日	2:00
6. 上記以外の行事・業務		
現地調査（月例当番制 年約2回）	2.0日	4:00
現地調査（地元担当委員として 随時）	1.0日	2:00
現地調査（農地法に定める農地利用状況調査）	0.3日	2:00

農業委員の従事業務

業 務 内 容	年間開催日数	1 回当たりの時間数
1. 定例会議	12.0日	2:00
2. 委員会内の個別委員会・会議	6.0日	2:00
3. 委員会主催の研修・研究会・視察	7.0日	2:20
4. 義務的な上部団体主催会議・研修等への参加	2.0日	3:00
5. 委員に充てられた他団体役職にかかる行事等	1.0日	2:00
6. 上記以外の行事・業務		
現地調査（月例当番制 年約2回）	2.0日	4:00
現地調査（地元担当委員として 随時）	2.3日	2:00
現地調査（農地法に定める農地利用状況調査）	0.8日	2:00

5. 公平委員会の概要

項 目	記 載 欄
委員会名(委員名)	公平委員会
設置等根拠法令	地方公務員法第7条第2項 金沢市公平委員会設置条例

主な所掌事務及び職務権限	(1) 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求を審査し、判定し、及び必要な措置を執ること。 (2) 職員に対する不利益な処分についての不服申立てに対する裁決又は決定をすること。 (3) その他、職員の苦情を処理すること。 (4) その他、法律に基づきその権限に属せしめられた事務 (地方公務員法第8条第2項)
委員就任に必要な要件等	人格が高潔で、地方自治の本旨及び民主的で能率的な事務の処理に理解があり、且つ、人事行政に関し識見を有する者のうちから、議会の同意を得て、地方公共団体の長が選任する。(地方公務員法第9条の2第2項)
委員就任に伴う制限等 例：兼業禁止など	(1) 2人が、同一の政党に属する者となることとなってはならない。 (2) 地方公共団体の議会の議員及び当該地方公共団体の地方公務員の職(執行機関の附属機関の委員その他の構成員の職を除く。)を兼ねることができない。 (地方公務員法第9条の2第4項及び第9項)

公平委員会委員長の業務従事状況

業務内容	年間開催日数	1回当たりの時間数
定例会議	1.0日	1:00
委員会の依頼による他団体主催会議・研修等への参加	8.0日	8:00

公平委員会委員の業務従事状況

業務内容	年間開催日数	1回当たりの時間数
定例会議	1.0日	1:00
委員会の依頼による他団体主催会議・研修等への参加	4.0日	8:00

制度全体について

どのような場合に月額支給が可能であるのかについての司法判断は、先述した兵庫県や滋賀県の事例に対する控訴審が現在最高裁で審議されているところでもあり、明確になされていない。

しかし、地方自治法の趣旨から、月額支給とすることができる特別な事情のある場合を除き、原則は日額支給とすべきであり、例外として月額支給とする場合には、市民の理解が得られるよう理由を明確にする必要がある。

【指摘事項】

行政委員会委員の報酬については、地方自治法の趣旨から原則は日額支給であり、月額支給する場合は、今後示される最高裁判所の判断に合わせ、明確な基準を検討すべきである。

4. 月の途中で退職した非常勤職員の報酬について

金沢市非常勤職員の報酬等に関する条例では、第3条において、月額報酬の支給について定めている。

第3条第1号は「新たに職員となった場合、又は職員に異動があった場合には、その日から日割によって計算した額を支給する。」としているが、第2号では「職員が退職又は死亡した場合には、その月分の全額を支給する。」としている。

これは、月に1日のみ在職して退職した場合であっても、1箇月分の報酬が支払われることになっており、就職や異動の場合と同様に日割りによって支給すべきである。

なお、このことについては平成22年12月27日に、市議会からも、退職した月の報酬を月額から日割りに改正するよう、要請されている。

【指摘事項】

非常勤職員が退職した月の報酬の支給については、月額支給から日割り支給へ見直すべきである。

第4章 人件費に関するその他の事項について

1. 関係団体等への派遣職員について

地方自治体からは、公益的法人等の業務の円滑な実施を通して公共の福祉の増進を図ることを目的に、人的援助を行うことが必要と認められる団体の業務に専ら従事させるため、職員が派遣されている。

その方法については、従前は地方公共団体ごとに、職務専念義務の免除、職務命令、休職、退職など様々な方法により行われていたところ、職員派遣についての統一的なルールの設定、派遣の適正化、派遣手続の透明化、身分取扱いの明確化及び行政と民間との連携協力による地方公共団体の諸施策推進のため「公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（以下「派遣法」という。）」が制定され、平成14年4月1日から施行された。

派遣の運用については、平成12年7月21日付け自治行政局公務員部長通達により「派遣法が職員派遣に関する統一的なルールを定めるものであることから、同法の目的に合致するものについては、その施行後は同法規定の職員派遣制度によるべきである」とされている。

（派遣法第1条）

「この法律は、地方公共団体が人的援助を行うことが必要と認められる公益的法人等の業務に専ら従事させるために職員を派遣する制度等を整備することにより、公益的法人等の業務の円滑な実施の確保等を通じて、地域の振興、住民の生活の向上等に関する地方公共団体の諸施策の推進を図り、もって公共の福祉の増進に資することを目的とする。」

（1）金沢市の派遣の実態

金沢市においても派遣法の制定を受け、平成14年3月27日に「公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（以下「派遣条例」という。）」が制定されている。

金沢市からは平成21年度において14団体へ35人が派遣されていた。市が職員を派遣し、各公益的法人等との連携により市政を推進することによる効率性や効果は認められる。しかし派遣された職員（以下「派遣職員」という。）は市に雇用された職員であり、職務専念義務及びノーワークノーペイの原則からは、個別の派遣につき、適正かつ有効な制度運用となっているかを監査することは大切であると考えらる。

金沢市から派遣された職員の派遣先及び派遣職員数の過去5年間の実績を表68に示す。

表68 市職員派遣実績

所管課	団体名	派遣職員数					
		H17	H18	H19	H20	H21	
1	企画調整課	(財)石川県国際交流協会	1				
2	文化政策課	(財)石川県音楽文化振興事業団	1	1	1	1	1
3		(財)金沢芸術創造財団	24	17	15	15	15
4		(財)金沢文化振興財団	7	7	7	6	6
5	国際交流課	(財)金沢国際交流財団	1	1	1	1	1
6	市民スポーツ課	(財)金沢市スポーツ事業団	2	1	1	1	1
7	総務課	(財)石川県県民ふれあい公社	1	1	1	1	1
8	商業振興課	(社)金沢港振興協会	1	1	1	1	1
9	観光交流課	(財)金沢コンベンションビューロー	1	1	1	1	1
10	農業総務課	(社)石川県金沢食肉公社	1	1	1	1	1
11	市民参画課	(社)金沢ボランティア大学校	1	1	1	1	1
12	福祉総務課	(社福)金沢市社会福祉協議会	1	1			
13	長寿福祉課	(財)金沢市福祉サービス公社	2	2	2	1	1
14	健康総務課	(財)金沢総合健康センター	3	5	3	3	3
15	市街地再生課	(財)金沢まちづくり財団	2	2	2	2	1
16	学校指導課	(財)金沢子ども科学財団	1	1	1	1	1
17	職員課	全国市長会	2	2	2		
18	水処理課	(財)石川県下水道公社	1	1			
		計	53	46	40	36	35

表68を見ると、金沢市からの職員の派遣は、派遣の必要性の見直しなどによって平成17年度の53人から徐々にその数を減らしているものの、平成21年度には14団体へ35人が派遣されている。その実態としては、市の施設を多数管理している(財)金沢芸術創造財団への派遣が最も多く、(財)金沢文化振興財団の6人、(財)石川県音楽文化振興事業団の1人を併せて、芸術文化事業関連に実に24人も職員が派遣されていた。このことから、金沢市が文化施策の推進のために公益法人等を活用してきたことが読み取れる。

(2) 市から職員を派遣できる要件について

規定

公益的法人等（以下「派遣先団体」という。）へ職員を派遣できる要件については、派遣先団体に関して、派遣法に基づき、市の「派遣条例」において規定され、「公益的法人等への職員の派遣等に関する規則（以下「派遣規則」という。）」に要件に該当する団体が列挙されている。

(派遣法第2条第1項)

「任命権者は、次に掲げる団体のうち、その業務の全部又は一部が当該地方公共団体の事務又は事業と密接な関連を有するものであり、かつ、当該地方公共団体がその施策の推進を図るため人的援助を行うことが必要であるものとして条例で定めるもの（以下この項及び第3項において「公益的法人等」という。）との間の取決めにに基づき、当該公益的法人等の業務にその役職員として専ら従事させるため、条例で定めるところにより、職員を派遣することができる。

- (1) 一般社団法人又は一般財団法人
- (2) 地方独立行政法人法第55条に規定する一般地方独立行政法人
- (3) 特別の法律により設立された法人（前号に掲げるもの及び営利を目的とするものを除く。）で政令で定めるもの
- (4) 地方自治法第263条の3第1項に規定する連合組織で同項の規定による届出をしたもの」

表69 派遣法第2条第1項の要件の要約

(要件) 次の全てを満たすこと	
A	団体の業務と市の事務事業との間に密接な関連性があること
B	市の施策推進にとって人的援助の必要性があること
C	条例で定められていること

表70 派遣条例第2条の要件の要約

(要件) 派遣法の要件を満たし、かつ次のいずれかを満たすこと	
A	市の出資かつ市内に主たる事務所を有する団体で、規則で定めるもの
B	団体の業務と市の事務事業との間に密接な関連性があり、その施策のために人的援助が必要であると認められる団体で、規則で定めるもの

監査手続

平成21年度中に市から派遣を受けた派遣先団体は、すべて規則に記載された団体であったが、各派遣先団体が実際に派遣法や条例の要件を満たしているかについて、所管課への調査及び寄附行為等の査閲などにより監査した。個別の派遣先団体の概要については後述する。

(3) 派遣先で従事する業務内容について
規定

派遣法第2条第3項では、派遣された職員が派遣先団体で従事すべき業務の内容は、派遣先団体と派遣元で交わされる協定書に記載しなければならないこととされている。また、その内容については、派遣法第2条第4項において、一定の要件が定められている。

表71は派遣法に定められた要件の要約であるが、「派遣先団体」若しくは「派遣先での主な従事業務」については、市の事務事業との密接な関連性が求められている。

(派遣法第2条第4項)

「前項の規定により第1項の取決めで定める職員派遣に係る職員の派遣先団体において従事すべき業務は、当該派遣先団体の主たる業務が地方公共団体の事務又は事業と密接な関連を有すると認められる業務である場合を除き、地方公共団体の事務又は事業と密接な関連を有すると認められる業務を主たる内容とするものでなければならない。」

表71 派遣法第2条第4項の要件の要約

(要件) 次のいずれかを満たすこと	
A	当該派遣先団体の主業務が市の事務事業との間に密接な関連性がある。
B	派遣先での主たる従事業務が市の事務事業との間に密接な関連性がある。

監査手続

派遣職員の従事業務が派遣法第2条第4項の要件を満たしているか、また、派遣職員は派遣先団体で協定書記載の業務に従事しているかを協定書の査閲及び所管課への調査によって監査した。なお、個別の派遣先団体における派遣職員の従事する業務については後述する。

(4) 市が派遣職員の給与を負担できる要件について
規定

派遣法第6条第1項では、派遣職員は派遣先団体の業務に専従するため、原則として派遣元からは給与を支給しないことを規定している。これはノーワークノーペイの原則(地方公務員法第24条第1項参照)を派遣職員について確認したものである。もっとも、派遣職員が派遣先団体において従事する業務が給与支給可能業務である場合又は給与支給可能業務が派遣先団体の主たる業務である場合は、地方公共団体の業務に従事することと同様の効果をもたらすことから、派遣法第6条第2項は、その場合に限り、例外的に、地方公共団体が条例で定めることを条件として派遣職員に給与を支給することができることを規定している。これに基づき、金沢市では派遣条例第4条で派遣法の要件を満たす場合に給与支給可能である旨を規定している。

(派遣法第6条)

- 「1 派遣職員には、その職員派遣の期間中、給与を支給しない。
- 2 派遣職員が派遣先団体において従事する業務が地方公共団体の委託を受けて行う業務、地方公共団体と共同して行う業務若しくは地方公共団体の事務若しくは事業を補完し若しくは支援すると認められる業務であってその実施により地方公共団体の事務若しくは事業の効率的若しくは効果的な実施が図られると認められるものである場合又はこれらの業務が派遣先団体の主たる業務である場合には、地方公共団体は、前項の規定にかかわらず、派遣職員に対して、その職員派遣の期間中、条例で定めるところにより、給与を支給することができる。」

表72に派遣法第6条第2項より、給与支給可能要件の要約を示す。

表72 給与支給可能要件(派遣法第6条第2項)の要約

(要件) 派遣者がA～Cのいずれかの業務に従事しているか、Dの要件を満たすこと	
A	地方公共団体の委託を受けて行う業務
B	地方公共団体と共同して行う業務
C	地方公共団体の事務又は事業を補完し、又は支援すると認められる業務
D	A～Cのいずれかの業務が派遣先の主たる業務である場合

派遣職員への給与支給方法について

派遣職員に対する給与の支給は、平成21年度までの間、派遣条例に給与を直接支給できる場合を規定していたが、他の地方自治体と同様に補助金や委託料として支出し、派遣先団体が当該派遣職員の給与を支給する取扱いをしてきた。ところが、その後、神戸市の外郭団体に対する派遣職員人件費を補助金交付という方法で支出したことの是非が派遣法との関係で問題となった訴訟において、大阪高裁は、平成21年1月、地方公共団体が外郭団体に派遣した職員の人件費を負担する場合には派遣法の規定に基づき執行すべきであると判示し、最高裁は、その後同年12月上記大阪高裁の判決を支持した。

金沢市においても、上記最高裁判決を受けて、平成22年度から、派遣条例に基づき派遣職員の給与のうち生活給部分を直接支給することとした。

なお、金沢市の平成21年度における派遣職員の給与支給の方法については、派遣法が施行されてから上記最高裁判決が言い渡されるまでの間、全国の地方自治体の多くが金沢市と同様の方法により対応してきたこと、神戸市の職員派遣に関する上記訴訟が最高裁において平成21年12月に言い渡されたこと、さらには金沢市が上記最高裁判決確定後に速やかに対応し、翌平成22年度から派遣法、派遣条例に基づいて事務を執行していることなどから判断すると合理性があり問題はなかったといえる。

監査手続

平成21年度の派遣職員の給与等については、実質的には派遣元である市が負担している。そこで、派遣先団体で派遣職員が従事する業務が、派遣法の要件を満たしているか協定書の査閲及び所管課への調査により監査したところ従事業務自体には問題がなかった。なお、個別の派遣先団体における派遣職員の従事する業務については後述する。

一方で、従事業務内容に関する協定書の記載については、給与支給可能な業務かどうかの個別具体的で厳密な審査が求められるが、実際の業務内容を特定しがたいものも見受けられた。

あまりに記載内容を個別具体化しすぎると、かえって本制度の主旨を損なうことは理解できる。しかし、ノーワークノーペイの原則に基づき、派遣職員の給与を派遣元である市が支給する妥当性を確保するためにも、派遣職員の従事業務が無制限に広範化しないよう、より具体的な記述とすべきである。

【意見】

派遣職員の従事業務に関する協定書の記載内容については、派遣職員の業務が無制限に広範化しないよう、より具体的な記述とすべきである。

(5) 個別監査結果について

以下に、平成21年度に派遣職員を受け入れた派遣先団体の概要及び派遣職員の従事業務について個票を示し、特に記載すべき事項を記載する。なお、個票上、要件(A～D)とは、派遣職員の各従事業務について派遣法第6条第2項の給与支給可能要件のうち、どの項目に合致するかを示したものである。

表72 給与支給可能要件(派遣法第6条第2項)の要約 (再掲)

(要件) 派遣者がA～Cのいずれかの業務に従事しているか、Dの要件を満たすこと		
A	地方公共団体の委託を受けて行う業務	であって、その実施により地方公共団体の事務若しくは事業の効率的若しくは効果的な実施が図られると認められるもの
B	地方公共団体と共同して行う業務	
C	地方公共団体の事務若しくは事業を補完し、又は支援すると認められる業務	
D	A～Cのいずれかの業務が派遣先の主たる業務である場合	

1	(財)石川県音楽文化振興事業団	所在地	金沢市昭和町20-1	出資	有	市派遣	1人	
団体概要	金沢市を中心とする県内音楽文化の振興と発展を目的としており、金沢市内の石川県立音楽堂を中心に、O E Kの運営など音楽文化に関する教育、訓練、その他の指導、育成、振興、普及を主な業務としている財団法人である。							
職員数	常勤			非常勤/嘱託・臨時			主な事業	
	団体採用	市派遣	他派遣	団体採用	市派遣	他派遣		O E K運営事業
	13	1	9	3	0	0		音楽堂自主事業 音楽堂管理事業
市派遣者従事業務	協定記載業務			21年度に従事した実際の業務			要件	
		地域における文化振興の推進に関する業務					B	
		地域における音楽文化の普及及び推進に関する業務					B	
		前各項に掲げるもののほか、乙が行う業務のうち、甲の事務又は事業と密接な関連を有すると認められる業務				O E K特別会計の経理	C, D	

甲は金沢市、乙は団体を指す

ア) 市から職員を派遣できる団体か

当団体の業務は金沢市を中心とする音楽の振興、普及であり、市の進める文化施策事業と密接な関連を持つ。また団体の主な事業であるO E K(オーケストラアンサンブル金沢)事業を県市との連携により円滑に進めることは、他に同様の団体もないことから市の文化施策推進にとって重要なものとなっている。

しかし、派遣職員の従事した業務の中で、
、
に該当する業務が実際にはなかったことから推測できるとおり、派遣の必要性は協定書作成時と比して変化している。また、団体で雇用された職員も少なからずあり、派遣職員の実際の従事業務は内部業務であることから、派遣の必要性について見直しを進めていくべきではないか。

2	(財)金沢芸術創造財団	所在地	金沢市柿木畠1-1	出資	有	市派遣	15人	
団体概要	金沢市における芸術文化の振興に寄与することを目的とし、芸術文化の創造に関する事業の企画実施に関すること、市民が行う芸術文化活動に対する助言、指導に関すること、芸術文化関係施設の管理運営に関すること、その他この法人の目的を達成するために必要な事業を行っている財団法人である。							
組織の状況	常勤		非常勤/嘱託・臨時			主な事業	金沢市施設(9施設)指定管理事業	
	団体採用	市派遣	他派遣	団体採用	市派遣		他派遣	歌劇振興事業
	42	15	0	49	0		0	文化創造受託事業
市派遣者従事業務	協定記載業務			21年度に従事した実際の業務			要件	
	甲が乙に委託する芸術文化事業の企画及び実施に関する業務			金沢21世紀美術館・金沢能楽美術館・金沢市民芸術村・金沢卯辰山工芸工房・金沢湯涌創作の森で企画実施された事業の総務経理事務。歌劇振興事業、文化創造受託事業、伝統文化事業等の企画及び実施			C	
	甲の芸術文化関係施設の管理及び運営に関する業務並びに使用料及び入場料の徴収に関する業務			金沢21世紀美術館・金沢能楽美術館・金沢市民芸術村・金沢卯辰山工芸工房・金沢湯涌創作の森の施設管理、運営、使用料等徴収事務			C	
	前各項に掲げるもののほか、乙が行う業務のうち、甲の事務又は事業と密接な関連を有すると認められる業務			財団全体の予算管理、人事管理			D	

甲は金沢市、乙は団体を指す

ア) 市から職員を派遣できる団体か

市が出資して設立した当団体の活動は市の文化事業にとって重要な役割を担っている。

平成21年度には事務局に4人、21世紀美術館をはじめとする5施設に11人が派遣されているが、団体で雇用された職員も多い。派遣職員でなければできない業務のほかは団体雇用職員の業務へと移行を進め、派遣職員の必要性については常に見直しが必要である。

3	(財)金沢文化振興財団	所在地	金沢市柿木畠1-1	出資	有	市派遣	6人	
団体概要	金沢市が有する伝統文化の継承と振興を図ることをもって、本市における市民生活の充実と文化都市としての発展に寄与することを目的として、主に、所有する文化財の有効活用事業、金沢市の委託を受けた文化施設等の管理運営に必要な事業、その他金沢の伝統文化の振興に有益な事業を行っている財団法人である。							
組織の状況	職員数	常勤			非常勤/嘱託・臨時			主な事業
		団体採用	市派遣	他派遣	団体採用	市派遣	他派遣	
		9	6	0	62	0	0	
市派遣者従事業務	協定記載業務			21年度に従事した実際の業務			要件	
	甲が乙に委託する文化事業の企画及び実施に関する業務			文化事業の企画及び実施に関する業務 (企画展・講座・講演会など)			C	
	甲の文化施設の管理及び運営に関する業務並びに使用料等の徴収に関する業務			文化施設の管理及び運営に関する業務並びに使用料等の徴収に関する業務 (入館料・茶室使用料等の徴収にかかる業務など)			C	
	前各号に掲げるもののほか、乙が行う業務のうち、甲の事務又は事業と密接な関連を有すると認められる業務						D	

甲は金沢市、乙は団体を指す

ア) 市から職員を派遣できる団体が

(財)金沢芸術創造財団と同様、派遣職員の必要性については、常に見直しが必要である。

4	(財)金沢国際交流財団	所在地	金沢市本町1-5-3	出資	有	市派遣	1人	
団体概要	国際交流活動の実施により市の一層の発展に寄与するとともに、市民レベルの相互理解と友好親善の促進により多文化共生を図ることを目的として、情報サービス事業、国際理解事業、多文化共生事業、留学生支援事業・団体等活動支援事業などを行っている財団法人である。							
組織の状況	職員数	常勤			非常勤/嘱託・臨時			主な事業
		団体採用	市派遣	他派遣	団体採用	市派遣	他派遣	
		2	1	0	2	1	0	
市派遣者従事業務	協定記載業務			21年度に従事した実際の業務			要件	
	甲の国際交流と協力に関する業務			国際交流まつりに関する業務			C	
	国際交流関係団体との協力及び地域の国際交流関係団体活動の振興に関する業務			国際交流関係団体連絡会に関する業務			C	
	前各号に掲げるもののほか、乙が行う業務のうち、甲の事務又は事業と密接な関連を有すると認められる業務			留学生国民健康保険料助成事業に関する業務			D	

甲は金沢市、乙は団体を指す

特に記載すべき事項はない。

5	(財)石川県県民ふれあい公社	所在地	金沢市袋畠南193	出資	有	市派遣	1人	
団体について	<p>石川県民の健全な心身の発達向上、県内産業振興等に寄与することを目的としている。</p> <p>レクリエーション施設の整備管理運営、県の委託による産業展示館の管理運営、駐車場施設の管理運営のほか石川県、金沢市などの委託を受けて施設の整備管理運営を行っている財団法人である。</p>							
組織の状況	常勤		非常勤/嘱託・臨時			主な事業	レクリエーション施設の管理運営	
	団体採用	市派遣	他派遣	団体採用	市派遣		他派遣	駐車場施設の管理運営
	71	1	24	74	1		0	金沢市等の委託による施設整備・管理運営
市派遣者従事業務	協定記載業務			21年度に従事した実際の業務			要件	
	甲と石川県が共同で保有する駐車場の管理及び運営に関する業務			金沢香林坊地下駐車場の経営企画、予算執行、貸借契約、整備保全、利用者徴収・収納・調定			C	
	前号に掲げるもののほか、乙が行う業務のうち、甲の事務又は事業と密接な関連を有すると認められる業務			市議会定例会、常任委員会に関する資料調整、駐車場規程の制定及び改廃 関係機関との連絡調整			C	

甲は金沢市、乙は団体を指す

特に記載すべき事項はない。

6	(社)金沢港振興協会	所在地	金沢市尾山町9-13	出資	無	市派遣	1人	
団体概要	<p>金沢港の港湾施設の拡充、貿易の振興及び定期航路の育成等の施策を強力に推進することにより、地域経済圏の振興を図り、もって金沢港の発展に寄与することを目的としている。</p> <p>金沢港の振興宣伝、金沢港の整備及び運営についての具体的方策の樹立、貨物動向についての調査研究に基づく港湾振興方策の推進などを行っている社団法人である。</p>							
組織の状況	常勤		非常勤/嘱託・臨時			主な事業	振興事業	
	団体採用	市派遣	他派遣	団体採用	市派遣		他派遣	港湾整備・運営調査事業
	1	1	1	1	0		0	船会社・荷主向け支援事業
市派遣者従事業務	協定記載業務			21年度に従事した実際の業務			要件	
	金沢港の整備及び運営についての総合的な調査研究及びその推進に関する業務			<ul style="list-style-type: none"> ・ 県内企業向けポートセールス ・ 客船寄港に関する誘致活動 ・ 広報事業(パンフ作成、HP更新等) 			C	
	金沢港に係る貨物の動向についての調査研究及びその推進に関する業務			<ul style="list-style-type: none"> ・ 上海港湾セミナーの開催 ・ 地元企業向け港湾セミナーの開催 ・ アジア経済研究会の開催 			C	
前各号に掲げるもののほか、乙が行う業務のうち、甲の事務又は事業と密接な関連を有すると認められる業務			<ul style="list-style-type: none"> ・ 航路誘致等促進事業、荷主利用拡大事業 ・ 客船入港歓迎式、港フェスタの実施 			D		

甲は金沢市、乙は団体を指す

特に記載すべき事項はない。

7	(財)金沢コンベンションビューロー	所在地	金沢市尾山町9-13	出資	有	市派遣	1人		
団体概要	石川県（金沢市）の文化的・社会的優位性等を生かしたコンベンションの企画・誘致・支援を行っている財団法人である。								
組織の状況	職員数	常勤			非常勤／嘱託・臨時			主な事業	
		団体採用	市派遣	他派遣	団体採用	市派遣	他派遣		コンベンション誘致、開催支援事業
		1	1	3	7	0	0		コンベンション都市広報事業（展示会） 活性化推進事業（MICE）など
市派遣者従事業務	協定記載業務				21年度に従事した実際の業務			要件	
	コンベンションの誘致支援及び調査・企画に関する業務				学会事務局への個別セールス JNTOが主催する展示会への参加 ガイドブックの作成 学会等への各種支援の提供 MICEビジネスリーダーの育成			C	
	コンベンション情報の収集及び提供に関する業務				国際ミーティング・エキスポへの参加 インターネット発信強化			C	
	前各号に掲げるもののほか、乙が行う業務のうち、甲の事務又は事業と密接な関連を有すると認められる業務				フィルムコミッション事業 石川県コンベンション推進協会事務 加賀・能登ランチ活性化事業 本多の森ホールの運営			D	

甲は金沢市、乙は団体を指す

ア) 派遣者の業務は従事可能な業務か

市では、コンベンション振興事業に力を入れており、当団体の主な事業はこれと密接に関連し、市の事業を補完している。

また、 の業務及び のフィルムコミッションや石川県コンベンション推進協会事務については金沢市へのコンベンション誘致と密接に関連する業務であり、協定書記載業務とも合致している。

しかし、「加賀・能登ランチ活性化事業」は石川県の事業であり、協定に定めるところの、市の事務事業との密接な関連性があるとは言い切れない。

【意見】

金沢コンベンションビューローへの派遣職員が実際に従事した業務の一部については、市の事業との密接な関連性があるとは言い切れないものもあることから、協定との整合性について見直すべきである。

8	(社)石川県金沢食肉公社	所在地	金沢市才田町戌337	出資	有	市派遣	1人
団体概要	金沢市民、石川県民への食肉の安定供給、流通の円滑化を目的として、石川県金沢食肉流通センターの管理、運営を行っている社団法人である。						
組織の状況	常勤			非常勤/嘱託・臨時			主な事業
	団体採用	市派遣	他派遣	団体採用	市派遣	他派遣	
	10	1	0	7	1	1	
市派遣者従事業務	協定記載業務			21年度に従事した実際の業務			要件
	乙の施設の管理及び運営に関する業務並びに使用料等の徴収に関する業務			センターの施設使用料及び事務所等使用料の徴収業務			C
	前各号に掲げるもののほか、乙が行う業務のうち、甲の事務又は事業と密接な関連を有すると認められる業務			センターの施設及び設備の維持管理に関し、整備計画を策定し、それに基づく適正な執行業務			C

甲は金沢市、乙は団体を指す

特に記載すべき事項はない。

9	(社)金沢ボランティア大学校	所在地	金沢市彦三町1-15-5	出資	有	市派遣	1人
団体概要	<p>多様なボランティア活動に対応できる人材を養成し、ボランティア活動を通じての豊かで文化的な市民生活を築くとともに、活力ある地域社会づくりに寄与し、ボランティア活動を生涯学習の一環として自己の向上を図る人々を支援することを目的とする。</p> <p>ボランティア養成講座の開設、ボランティアに関する情報収集、活動紹介及び相談業務、ボランティアに関する調査研究を行っている。</p>						
組織の状況	常勤			非常勤/嘱託・臨時			主な事業
	団体採用	市派遣	他派遣	団体採用	市派遣	他派遣	
	0	1	0	5	0	0	
市派遣者従事業務	協定記載業務			21年度に従事した実際の業務			要件
	ボランティア活動の普及及び啓発に関する業務			講座開設に係る普及啓発などの諸業務(P R , 各種契約、予算執行)			C
	ボランティア活動の支援に関する業務			ボランティア活動の支援に関する業務(ホームページ管理等)			C
	前各号に掲げるもののほか、乙が行う業務のうち、甲の事務又は事業と密接な関連を有すると認められる業務			大学校全体の予算執行、理事会開催等の法人運営などの業務			D

甲は金沢市、乙は団体を指す

特に記載すべき事項はない。

10	(財)金沢市スポーツ事業団	所在地	金沢市泉野出町3-8-1	出資	有	市派遣	1人	
団体概要	体育・スポーツの普及振興を図り、体育施設を広く市民の利用に供し、もって市民の心身の健全な発達と明るく豊かな市民生活の形成に寄与することを目的として、体育施設の設置及び管理運営、体育・スポーツの振興に寄与する各種の事業を行っている財団法人である。							
組織の状況	職員数	常勤		非常勤 / 嘱託・臨時			主な事業	
		団体採用	市派遣	他派遣	団体採用	市派遣		他派遣
		15	1	0	61	0		0
市派遣者従事業務	協定記載業務			21年度に従事した実際の業務			要件	
	甲から委託された体育施設の管理及び運営に関する業務			事務局及び課内事務事業の推進・調整 予算管理、職員の人事・研修、財務会計、現金の出納及び管理、理事会・評議員会、規則及び規程の制定改廃、公益法人改革、財団経営改革計画、利用調整及び領収書管理等の総括			C	
	体育及びスポーツの振興及び各種事業の実施に関する業務			事務局及び事業推進室内事務事業の推進・調整 予算管理、企画及び総合調整、調査研究、受講料調定事務等の総括			C	
	前各号に掲げるもののほか、乙が行う業務のうち、甲の事務又は事業と密接な関連を有すると認められる業務			市関係部局との連絡調整 市の関係団体との連絡調整			D	

甲は金沢市、乙は団体を指す

ア) 市から職員を派遣できる団体か

上記目的を掲げて市の出資により設立された当団体の各事業は密接に市のスポーツ振興事業と関連している。当団体以外に、市のスポーツ施策の推進に適した規模の団体が存在しないことから、当団体と市との緊密な連携調整に当たるため、現時点においては市職員を派遣する必要性が認められる。

しかし派遣先団体で雇用された職員も多く、派遣職員の従事業務は内部事務であることから、今後は派遣先団体雇用職員へ業務をシフトしてゆき、派遣の必要性について見直しを進めていくべきである。

11	(財)金沢市福祉サービス公社	所在地	金沢市芳齊2丁目3-28			出資	有	市派遣	1人
団体概要	高齢者、心身障害者等の基本的人権を擁護しつつ、ノーマライゼーションの具現化に寄与することを目的として、在宅福祉サービスの提供、公的在宅福祉サービスの受託、公的社会福祉施設の管理運営の受託などを行っている財団法人である。								
組織の状況	職員数	常勤			非常勤/嘱託・臨時			主な事業	
		団体採用	市派遣	他派遣	団体採用	市派遣	他派遣		
		99	1		1	1			
市派遣者従事業務	協定記載業務				21年度に従事した実際の業務				要件
	甲から委託を受けた高齢者・障害者福祉施設の管理運営に関する業務				十一屋ことぶき作業場の管理運営				C
	甲から委託を受けた高齢者・障害者等を対象とした福祉サービスに関する業務								C
	前各号に掲げるもののほか、乙が行う業務のうち、甲の事務又は事業と密接な関連を有すると認められる業務				財団の予算編成				D

甲は金沢市、乙は団体を指す

ア) 市から職員を派遣できる団体か

市の推進する福祉施策と密接に関連する団体であり、市からの受託事業の効果を発揮するため、現時点においては市職員を派遣する必要性が認められる。しかし、派遣先団体で雇用された職員も多く、また派遣職員が従事する業務の中で に該当する業務が実際にはなかったことから推測できるとおり、派遣職員の必要性は実際には協定書作成時と比して変動しており、平成22年度には、派遣職員を引き上げている。

12	(財)金沢総合健康センター	所在地	金沢市大手町3-23	出資	有	市派遣	1人	
団体概要	保健衛生及び福祉の増進に寄与することを目的とし、救急医療体制の確保及び充実を図るとともに、学校保健及び市民の健康教育施設並びに訪問看護施設として広く地域住民の利用に供している。							
組織の状況	常勤			非常勤/嘱託・臨時			主な事業	
	団体採用	市派遣	他派遣	団体採用	市派遣	他派遣		訪問看護事業
	10	3	0	33	0	0		急病診療所 健康増進事業
市派遣者従事業務	協定記載業務			21年度に従事した実際の業務			要件	
	甲から委託を受けた地域住民の健康増進に関する業務			・健康増進教室のうち5教室、延べ51回の企画・運営と各教室での講師			A	
	甲から委託を受けた夜間救急診療に関する業務			・新型インフルエンザ発生における受付補助			A	
	甲から委託を受けた学校保健の普及及び充実に関する業務			・すこやか発育相談における連絡調整 ・心臓2次検診における受付			A	
	前各号に掲げるもののほか、乙が行う業務のうち、甲の事務又は事業と密接な関連を有すると認められる業務			・事務局長の補佐、代理 ・理事会、各運営委員会の企画 ・新公益法人制度への移行手続き準備 ・予算作成と総括 ・介護予防特別会計予算執行を含む、差引簿の記帳 ・公的施設の貸室やHPの更新など管理運営に関する業務			C	

甲は金沢市、乙は団体を指す

特に記載すべき事項はない。

13	(財)金沢まちづくり財団	所在地	金沢市広坂1-9-16	出資	有	市派遣	1人	
団体概要	金沢市におけるまちづくり事業及び土地区画整理事業の啓発及び推進並びに緑化推進事業の発展と振興を図り、もって個性豊かなまちづくりの実現と市民の生活向上に寄与することを目的としている。							
組織の状況	常勤			非常勤/嘱託・臨時			主な事業	
	団体採用	市派遣	他派遣	団体採用	市派遣	他派遣		区画整理事業(組合区画工事設計等)
	5	1	0	29	0	0		緑化推進事業(遊具点検、緑化啓発・助成等) 施設管理事業(駐車場、駐輪場、道路等)
市派遣者従事業務	協定記載業務			21年度に従事した実際の業務			要件	
	土地区画整理事業の施行に関する指導			各区画整理組合理事長及び事務員等を対象とした実務研修会の実施や、金沢市土地区画整理組合連合会の事務局として、官公庁との協議をはじめ地元調整や各種指導を担った。			C	
	都市計画及び土地区画整理事業に関する業務の受託			市内13組合の発注する工事・委託に係る設計及び見積査定を約130件行った。			D	
前各号に掲げるもののほか、乙が行う業務のうち、甲の事務又は事業と密接な関連を有すると認められる業務			公共性、公平性の確保の観点から、金沢市土木積算システムを使った積算及び金沢市指名選考委員会を経た工事発注を行った。			B		

甲は金沢市、乙は団体を指す

ア) 市から職員を派遣できる団体か

健全な市街地の造成に向け、土地区画整理組合が行う事業に指導等を行う当団体の業務は、市の都市計画事業と密接に関連している。また、事業の公平性を保つため、営利的な技術支援を行うことのできない市に代わり、当団体を活用して組合を指導し、支援することの有効性は認められる。

さらに、専門的な知識の蓄積を要する区画整理事業の指導を行っていくためには、現時点では市職員の派遣の必要性が認められる。

しかし、団体採用職員の能力の向上にあわせ、派遣の必要性も恒常的に見直す必要がある。

14	(財)金沢こども科学財団	所在地	金沢市西町3番丁16	出資	有	市派遣	1人	
団体概要	金沢市に在住する児童生徒に科学の心を育むことを目的として、課外における科学的な活動などの支援活動や普及啓発活動、交流活動などを行っている。							
組織の状況	職員数	常勤			非常勤/嘱託・臨時			主な事業
		団体採用	市派遣	他派遣	団体採用	市派遣	他派遣	
		0	1	0	7	0	0	
市派遣者従事業務	協定記載業務			21年度に従事した実際の業務			要件	
	児童・生徒の科学に対する啓発及び育成に関する業務			小学校児童科学教室業務 ・関係団体との連絡調整 ・事業に係る収支業務			A	
	科学に関する各種事業の企画及び運営に関する業務			広坂子ども科学スタジオ業務 ・関係団体との連絡調整 ・事業に係る収支業務			A	
	前各号に掲げるもののほか、乙が行う業務のうち、甲の事務又は事業と密接な関連を有すると認められる業務			事務局業務 ・施設、備品等の維持管理 ・職員のサービス ・理事会、評議員会の運営			D	

甲は金沢市、乙は団体を指す

特に記載すべき事項はない。

(6) 派遣先団体の自立と派遣職員の引き上げ

現状

金沢市では、平成17年度に53人の職員を派遣していたが、平成21年度までに18人の職員を引き上げ、派遣職員の見直しを進めてきた。さらに、平成22年3月に策定した第5次行政改革大綱に基づく金沢市行政改革実施計画においては、外郭団体の自立促進策の一つとして、「プロパー職員の採用による市派遣職員の引き上げ」を行うとしている。

派遣職員制度の目的に照らし、今後益々、派遣先団体と金沢市との最適な役割分担による効率的な事業運営を進めていくため、派遣先団体の自立促進と派遣職員の見直しが必要である。

概要

派遣職員の見直しを進めるにあたって、特に専門的な知識を必要としない業務領域においては、市職員を派遣する必要性について検討しなければならない。

平成21年度に派遣職員を受け入れた14団体中、派遣職員の従事する業務に事務局事務、財産管理、経理、予算編成、予算執行管理などの団体固有の内部業務を挙げている団体が多く見られる。これらは派遣先団体の財務管理が市の財務管理に準拠していたり、市から補助金交付を受ける事務が専門的な業務であるなど、市職員に蓄積されたノウハウを活用することが有効であること、また、派遣先団体の職員の年齢がまだ若いことや、人数が少ないことから、内部業務をやらざるを得ないこと、などの理由で行われているものと推察され、それには、合理的な理由があると思われる。

検討

内部事務業務のノウハウは派遣先団体で雇用された職員へ教えることができ、また、時間はかかっても、市職員と異なり異動のない派遣先団体雇用職員が担当する方が、ノウハウの蓄積が図られ、効率的である。

このことから、内部事務業務は、市職員が必ずしも行う必要のない業務であり、人的援助の必要性を将来的には低減できる部分である。

したがって、団体の自立を促すうえでも、派遣職員が行っている事務局業務については、派遣先団体雇用職員への移行を推進すべきである。

【意見】

派遣先団体の事務局業務等については、団体の自立を促進するためにも団体で雇用された職員への移行を図り、派遣職員の引き上げをより一層進めるべきである。

2. 職員互助会への負担金について

(1) 概要

職員互助会制度は、地方公務員法第42条の「地方公共団体は、職員の保健、元気回復その他厚生に関する事項について計画を樹立し、これを実施しなければならない。」とする規定に基づいて、職員の福利増進と服務能率の向上を目的に設置される制度である。

これについて総務省は「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」(平成18年8月31日付)の「第1 総人件費改革」において、地方自治体から職員互助会に交付されている補助金についても住民の理解が得られるように見直しを図ることを要請したが、これを受け、全国的な見直しが行われ、平成22年4月の状況は総務省の公表するところによると、表73のとおりである。

表73 互助会等に対する公費支出の見直し等を実施した団体数 (引用)

	団体数	17～22年度に互助会等に対する公費支出を見直した団体数	うち互助会等に対する公費支出を全廃した団体数
都道府県	47	45	38
指定都市	19	19	3
市町村(指定都市を除く)	1,731	1,692	479

(注) 各地方公共団体の首長部局における公費を伴う福利厚生事業の見直し状況を示したものの

(2) 現状

金沢市においては、職員互助会は会員相互の福祉の増進を図ることを目的として昭和34年に設立された。個別事業のうち、給付事業の一部祝金、弔慰金が共同事業となっている。共同事業会計は財源が会員の掛金と事業主(市)の負担金によってまかなわれている。

その事業概要の年度別推移は表74のとおりである。

表74 金沢市職員互助会共同事業会計の概要と年度間推移 (単位 百万円)

	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
事業費	177	157	121	66	65
事業主負担金額	83	48	34	33	32
金沢市負担割合	1.0	1.5	1.0	1.0	1.0
剰余金	6	38	51	6	1
累積剰余金	138	176	125	131	132

(注) 金沢市負担割合は、会員負担割合を1.0としたときの数字。

平成19年度に共同事業と会員事業に区分けされた。

表74から、金沢市においても平成19年度に負担割合の見直しがなされていることがわかる。また、負担金が精算されていないため剰余金が発生し、累積剰余金の額は平成21年度決算で132百万円となっている。

(3) 問題点の考察

平成21年度共同事業の純資産は131百万円であり、うち101百万円は剰余金であった。

公費が含まれている会計において、このような多額の剰余金が存在しているという事実は、職員に対する福利厚生費の使い方として、経済性、効率性の観点から、適正な状態にあるとは言えず、職員互助会への負担金の交付額についての見直しが必要ではないか。また少なくとも、剰余金のうち市負担分については市へ返納するなど、市民の理解が得られるような形に改めるべきである。

【意見】

金沢市職員互助会の共同事業における累積剰余金のうち、市負担分については市へ返納すべきである。

3. 公営企業会計における退職給与引当金の計上方法について

状況

公営企業である金沢市企業局への往査を実施したところ、平成21年度ガス事業会計における貸借対照表上の退職給与引当金を51百万円計上しているが、「期末在職職員の自己都合による退職金の要支給額の全額」は約11億円であった。

これは、現行の地方公営企業会計制度（地方公営企業法、地方公営企業法施行令及び地方公営企業法施行規則）においては、退職給与引当金の計上は任意（義務付け規定はない）であり、どのような算定方式を用いて計上していても問題はないため、企業局では「期末在職職員の自己都合による退職金の要支給額の全額」を計上する方法をとっていないことによる。

表75は、企業局の各事業会計別退職給与引当金の決算書計上額と、期末在職職員全員に対して「期末在職職員の自己都合による退職金の要支給額の全額」を計上した場合との差額の状況を示したものである。

表75 退職給与引当金の状況

(単位 百万円)

事業別会計	期末在職の全職員が自己都合退職した場合に必要な額	退職給与引当金決算計上額 (平成21年度貸借対照表計上)	差 額
ガス	1,077	51	1,026
水道	1,618	222	1,396
発電	234	16	218
工業用水道	5	0	5
公共下水道	1,108	366	742
合 計	4,042	655	3,387

その差額は、全会計の合計で33億円余になっている。

考察

地方公営企業である企業局の決算書上には、退職給与引当金の計上方法についての格別の記載はないが、それぞれ独自の算定方式で計算された退職給与引当金が計上されている。

地方公営企業の会計制度については、昭和 27 年の地方公営企業法施行以来、発生主義の考え方に立った複式簿記による会計を導入することにより、企業性を発揮する環境の整備に留意しつつも、企業債等を借入資本金として資本に位置付けるなど、地方公営企業独自の仕組みがとられてきたところである。

一方、企業会計においては、会計制度の統一された世界標準化への動向に対応するため大幅な会計基準の見直しが行われ、連結財務諸表重視への転換、時価評価主義の導入、キャッシュ・フロー計算書の導入、研究開発費の費用処理、退職給付に係る会計基準の導入、減損会計の導入等がなされた。

こうした中で、地方公営企業会計は企業会計と比較して、会計制度上、大きく出遅れたものとなっており、企業会計制度との整合を図る必要が生じてきた。このため、総務省では、平成 21 年 6 月から「地方公営企業会計制度等研究会」(鈴木豊座長(青山学院大学大学院教授))を開催し、地方公営企業会計の今後のあり方等について検討を行った結果、同研究会から、平成 21 年 12 月には「退職給付引当金の引当てについて義務化(期末要支給額による算定を可とする)」するよう提言がなされている。

今後、地方公営企業会計制度が上記研究会の提言に沿って見直しされた際には、期末要支給額相当の引当てが義務付けられ、その引当処理が財政収支に大きな影響を及ぼすこととなるため、今後の対応については早急な検討が必要である。

【意見】

総務省の地方公営企業会計制度等研究会において「退職給付引当金計上の義務化」が提言されていることを踏まえ、今後の対応について、早急に検討すべきである。