

第3款 給与等

1 総論

(1) 意義

職員に支払われる給与は、正規の勤務時間による勤務に対する報酬である給料と諸手当で構成される。

(2) 給与決定に関する原則

職員の給与は、条例で定められる（条例主義）（地方公務員法第24条第6項）。

ただし、同法は、条例で定められる職員の給与は以下の内容を満たすものでなければならないと定めている。

ア 情勢適応の原則（同法第14条第1項）

給与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。

イ 職務給の原則（同法第24条第1項）

給与が、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

ウ 均衡の原則（同法第24条第3項）

給与が、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに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。

(3) 平成22年度職員給与費の状況

職員数(人) (A)	給 与 費 (千円)				1人当たり 給与費(千円) (B) / (A)
	給料	職員手当	期末・勤勉手当	計 (B)	
23,077	98,969,321	18,443,657	36,377,016	153,789,994	6,664

(4) 民間給与との比較

公務員の給与を民間給与と比較するときは、職種や役職段階等の要素を揃えて比較する必要がある、単純比較は適当ではないといわれている。

岡山県においても、人事委員会等が、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所のうち、「漁業」「建設業」「運輸業、郵便業」等13に分類された811事業所を調査対象事業所とし、78職種（行政職相当職種22職種、その他の職種56職種）を調査対象職種とした調

査を行い、その結果を基に給与改定を行っている。したがって、民間給与との比較において、前記「均衡の原則」に反する内容とはなっていないといえる。

ただ、世間で公務員の給与は高いといわれていることに全く根拠がないのかということでもない。すなわち、国税庁が発表している「平成22年民間給与実態統計調査」という統計資料によると、平成21年及び平成22年分の平均給料・手当、平均賞与及び平均給与は次の表のとおりである。

区 分	平均給料・手当		平均賞与		平均給与		賞与割合 (%) (B) / (A)	
	金額(千円) (A)	伸び率(%)	金額(千円) (B)	伸び率(%)	金額(千円) (A) + (B)	伸び率(%)		
平成21年分	男	4,283	▲ 4.6	713	▲ 14.6	4,997	▲ 6.2	16.6
	女	2,301	▲ 2.3	330	▲ 7.0	2,631	▲ 2.9	14.3
	計	3,497	▲ 4.2	561	▲ 13.2	4,059	▲ 5.5	16.0
平成22年分	男	4,335	1.2	739	3.6	5,074	1.5	17.0
	女	2,349	2.1	344	4.2	2,693	2.4	14.6
	計	3,539	1.2	581	3.6	4,120	1.5	16.4

上記表から明らかなとおり、民間全体における給与所得の水準はラスパイレース指数が全国で最も低い岡山県の給与水準に比べても、更に低い水準にある。したがって、世間で公務員の給与が高いといわれていることには相当な理由がある。

2 給料

まず、給与の最も大きな額を占める給料の点から考察する。

(1) 給料表

ア 総論

給料月額は、岡山県職員給与条例等における各給料表で定められている。

給料表は、職務の複雑、困難及び責任の度合いに基づき分類された「級」と同一級を細分化した「号給」との組合せにより構成されている。

イ 給料表の種類

岡山県では、以下の種類の給料表を定めている。

- (ア) 行政職給料表
- (イ) 公安職給料表
- (ウ) 教育職給料表

① 教育職給料表 (一)

② 教育職給料表（二）

③ 小学校・中学校教育職員給料表

（エ）研究職給料表

（オ）医療職給料表

① 医療職給料表（一）

② 医療職給料表（二）

③ 医療職給料表（三）

（カ）現業職給料表

ウ 行政職給料表

上記給料表の代表として行政職給料表を示しておく。

行政職給料表

職員の区分	職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級
	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
		円	円	円	円	円	円	円	円	円
	1	140,300	190,900	227,600	265,800	292,300	323,700	369,300	416,100	469,800
	2	141,400	192,700	229,400	267,800	294,600	326,000	371,900	418,600	472,900
	3	142,600	194,500	231,200	269,700	296,900	328,300	374,500	421,100	476,000
	4	143,700	196,200	233,000	271,700	299,200	330,600	377,100	423,600	479,100
	5	144,900	197,800	234,700	273,800	301,300	332,900	379,400	425,900	482,100
	6	146,000	199,600	236,500	275,800	303,600	335,000	381,900	428,300	485,200
	7	147,100	201,400	238,200	277,800	305,900	337,200	384,400	430,700	488,300
	8	148,200	203,200	239,900	279,800	308,200	339,400	386,900	433,100	491,400
	9	149,300	204,900	241,600	281,700	310,400	341,700	389,500	435,400	494,400
	10	150,700	206,700	243,500	283,800	312,700	343,900	392,200	437,700	497,500
	11	152,100	208,500	245,300	285,900	315,000	346,100	394,900	440,000	500,600
	12	153,400	210,200	247,200	288,000	317,300	348,300	397,600	442,200	503,700
	13	154,700	211,800	249,000	290,100	319,500	350,300	400,200	444,400	506,700
	14	156,200	213,700	250,800	292,200	321,700	352,400	402,500	446,400	509,100
	15	157,700	215,600	252,600	294,300	323,900	354,500	404,800	448,400	511,500
	16	159,300	217,500	254,400	296,400	326,100	356,600	407,200	450,400	513,900
再任用職員以外の職員	17	160,700	219,200	256,100	298,500	328,300	358,600	409,500	452,400	516,400
	18	162,200	221,100	258,000	300,600	330,400	360,600	411,600	454,200	517,900
	19	163,700	222,900	259,900	302,700	332,500	362,600	413,700	456,000	519,400
	20	165,200	224,700	261,800	304,800	334,500	364,500	415,800	457,800	520,900
	21	166,600	226,400	263,700	306,900	336,600	366,600	417,900	459,600	522,100
	22	169,300	228,300	265,500	309,000	338,700	368,500	419,900	461,100	523,600
	23	172,000	230,000	267,300	311,100	340,800	370,500	421,900	462,600	525,100
	24	174,700	231,800	269,000	313,200	342,900	372,500	423,900	464,100	526,600
	25	177,400	233,300	270,800	315,200	344,600	374,600	426,000	465,600	527,900
	26	179,100	235,100	272,700	317,300	346,600	376,600	427,600	467,000	529,100
	27	180,800	236,800	274,600	319,400	348,600	378,600	429,200	468,400	530,300
	28	182,500	238,600	276,500	321,500	350,600	380,600	430,800	469,700	531,500
	29	184,000	240,100	278,400	323,500	352,500	382,600	432,500	470,900	532,700
	30	185,800	241,600	280,300	325,600	354,400	384,500	433,800	471,700	533,600
	31	187,600	243,100	282,200	327,700	356,300	386,400	435,100	472,500	534,500
	32	189,300	244,500	284,100	329,800	358,200	388,200	436,400	473,300	535,400
	33	190,900	245,900	285,800	331,500	360,100	390,000	437,700	474,100	536,200
	34	192,400	247,400	287,700	333,500	361,900	391,700	439,000	474,900	537,100
	35	193,900	248,800	289,600	335,600	363,700	393,400	440,300	475,700	538,000
	36	195,300	250,300	291,500	337,700	365,400	395,100	441,500	476,500	538,900

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
	37	196,600	251,600	293,200	339,600	367,300	396,800	442,800	477,300	539,800
	38	197,900	253,100	295,000	341,600	368,700	398,000	443,700	478,100	540,700
	39	199,200	254,600	296,800	343,600	370,200	399,200	444,600	478,900	541,600
	40	200,500	256,100	298,600	345,600	371,700	400,400	445,500	479,700	542,500
	41	201,800	257,300	300,500	347,500	373,200	401,500	446,300	480,500	543,400
	42	203,100	258,700	302,200	349,400	374,400	402,700	447,100	481,200	
	43	204,300	260,100	303,900	351,300	375,600	403,900	447,900	482,000	
	44	205,500	261,500	305,600	353,200	376,800	405,100	448,700	482,800	
	45	206,700	262,800	307,300	355,100	377,800	406,100	449,500	483,600	
	46	208,000	264,200	309,000	356,700	378,700	406,800	450,300		
	47	209,200	265,600	310,700	358,300	379,600	407,500	451,100		
	48	210,400	267,000	312,400	359,900	380,500	408,200	451,900		
	49	211,600	268,300	313,700	361,600	381,500	409,000	452,500		
	50	212,700	269,500	315,300	362,800	382,300	409,700	453,300		
	51	213,800	270,800	316,900	364,000	383,100	410,400	454,100		
	52	214,900	272,100	318,500	365,100	383,900	411,100	454,900		
	53	216,000	273,200	320,200	366,100	384,800	411,900	455,500		
	54	216,900	274,500	321,800	367,200	385,500	412,600	456,300		
	55	217,700	275,800	323,400	368,200	386,200	413,300	457,100		
	56	218,600	277,100	325,000	369,300	386,900	414,000	457,900		
	57	219,400	278,300	326,500	370,200	387,600	414,700	458,500		
	58	220,400	279,400	327,700	370,900	388,200	415,400	459,300		
	59	221,400	280,500	328,900	371,600	388,900	416,100	460,100		
	60	222,400	281,600	330,100	372,300	389,600	416,800	460,900		
	61	223,400	282,800	331,200	372,900	390,100	417,400	461,500		
	62	224,400	283,800	332,200	373,600	390,800	418,100			
	63	225,300	284,800	333,100	374,300	391,500	418,800			
	64	226,200	285,800	334,100	375,000	392,200	419,500			
	65	227,000	286,600	335,000	375,500	392,700	420,000			
	66	228,000	287,500	335,800	376,200	393,400	420,600			
	67	229,000	288,400	336,600	376,900	394,100	421,300			
	68	229,900	289,300	337,400	377,600	394,800	422,000			
	69	230,700	290,300	338,300	378,100	395,300	422,500			
	70	231,400	291,100	339,000	378,800	396,000	423,200			
	71	232,100	291,900	339,700	379,500	396,700	423,900			
	72	232,800	292,700	340,400	380,200	397,400	424,600			
	73	233,400	293,500	340,900	380,700	397,900	425,100			
	74	234,000	294,000	341,500	381,400	398,600	425,800			
	75	234,600	294,500	342,100	382,100	399,300	426,500			
76	235,300	295,000	342,700	382,800	400,000	427,200				

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
	77	236,100	295,400	343,100	383,300	400,400	427,700			
	78	236,900	295,800	343,600	383,900	401,100				
	79	237,700	296,200	344,100	384,500	401,800				
	80	238,500	296,600	344,600	385,100	402,500				
	81	239,200	296,900	345,100	385,800	403,000				
	82	239,900	297,300	345,600	386,400	403,700				
	83	240,600	297,700	346,100	387,000	404,400				
	84	241,300	298,100	346,600	387,600	405,100				
	85	242,100	298,400	347,100	388,200	405,600				
	86	242,800	298,800	347,600	388,800					
	87	243,500	299,200	348,100	389,400					
	88	244,200	299,600	348,600	390,000					
	89	245,000	299,900	349,000	390,700					
	90	245,500	300,300	349,500	391,300					
	91	246,000	300,700	350,000	391,900					
	92	246,500	301,100	350,500	392,500					
	93	246,800	301,300	350,800	393,200					
	94		301,700	351,300						
	95		302,100	351,800						
	96		302,500	352,300						
	97		302,700	352,600						
	98		303,100	353,100						
	99		303,500	353,600						
	100		303,900	354,100						
	101		304,100	354,400						
	102		304,500	354,800						
	103		304,900	355,200						
	104		305,300	355,600						
	105		305,500	356,100						
106		305,900	356,500							
107		306,300	356,900							
108		306,700	357,300							
109		306,900	357,800							
110		307,300	358,200							
111		307,700	358,600							
112		308,100	359,000							
113		308,300	359,500							
114		308,700								
115		309,100								
116		309,500								

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
	117		309,700							
	118		310,000							
	119		310,300							
	120		310,600							
	121		311,000							
	122		311,300							
	123		311,600							
	124		311,900							
	125		312,300							
再任用職員		187,600	215,400	259,800	280,200	295,800	321,900	365,400	399,800	452,400

備考 この表は、他の給料表の適用を受けないすべての職員に適用する。

エ 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況（平成23年4月1日現在）

（ア）一般行政職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額 (国ベース)
岡山県	42.7 歳	311,130 円	395,015 円	340,809 円
国	42.3 歳	327,205 円	—	397,723 円

（イ）技能労務職

区分	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額 (国ベース)
岡山県	50.8 歳	144 人	332,306 円	389,742 円	355,584 円
うち土木技術員	49.3 歳	47 人	332,014 円	369,554 円	348,035 円
うち用務員	55.0 歳	14 人	352,696 円	374,020 円	362,656 円
うち畜産技術員	47.5 歳	34 人	323,859 円	397,518 円	366,921 円
国	49.5 歳	3,689 人	283,862 円	—	321,662 円

（ウ）高等（特殊・専修・各種）学校教育職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
岡山県	45.3 歳	370,662 円	417,542 円

(エ) 小・中学校（幼稚園）教育職

区 分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
岡山県	44.5 歳	356,179 円	391,574 円

(オ) 警察職

区 分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額 (国ベース)
岡山県	38.9 歳	302,289 円	437,178 円	328,574 円
国	41.2 歳	316,868 円	—	367,972 円

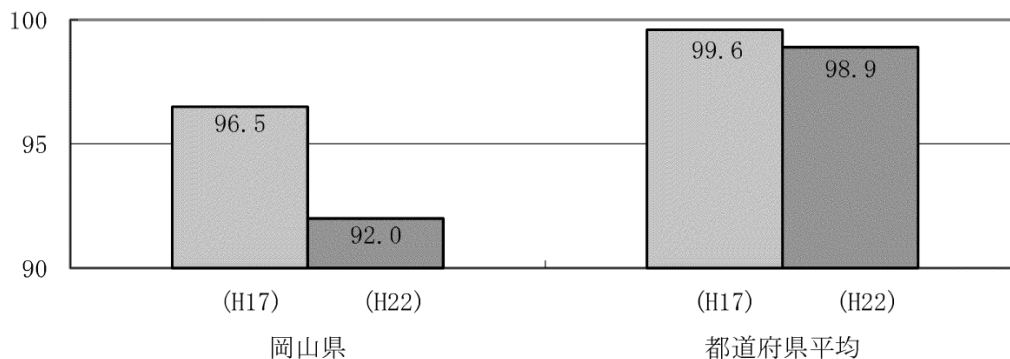
- (注) 1 「平均給料月額」とは、平成23年4月1日現在における各職種ごとの職員の基本給の平均である。
 2 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、地域手当、住居手当、時間外勤務手当などのすべての諸手当の額を合計したものであり、地方公務員給与実態調査において明らかにされているものである。
 また、「平均給与月額（国ベース）」は、国家公務員の平均給与月額には時間外勤務手当、特殊勤務手当等の手当が含まれていないことから、比較のため国家公務員と同じベースで再計算したものである。

オ 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況（平成23年4月1日現在）

区 分		経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年
		円	円	円
一 般 行 政 職	大 学 卒	249,793	288,551	331,825
	高 校 卒	207,127	240,870	291,828
技 能 労 務 職	高 校 卒	—	—	299,995
	中 学 卒	—	—	—
高 等 学 校 教 育 職	大 学 卒	294,818	347,279	376,851
	高 校 卒	—	—	—
小・中学校教育職	大 学 卒	293,047	343,375	367,970
	高 校 卒	—	—	—
警 察 職	大 学 卒	266,512	325,031	355,808
	高 校 卒	234,773	275,821	322,294

- (注) 1 経験年数とは、卒業後直ちに採用され引き続き勤務している場合は、採用後の年数をいう。
 2 平均給料月額には、給料の調整額及び教職調整額を含む。
 3 技能労務職（高校卒）の経験年数10年、15年、技能労務職（中学卒）、高等学校教育職（高校卒）及び小・中学校教育職（高校卒）については該当する職員がないため、記載していない。

カ ラスパイレス指数（各年4月1日の状況）



(2) 昇給・昇格（降格）

ア 定義

昇給についての定義規定は存しないが、給料表の号給が上がることをいうものとする。

昇格とは、職員の職務の級を同一給料表の上位の職務の級に変更することをいう（初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則第2条第2号）。

同条同3号は、降格について、職員の職務の級を同一給料表の下位の職務の級に変更することをいうと定めている。

イ 昇給

(ア) 昇給について、岡山県職員給与条例は次のとおり定めている。

- ① 職員の昇給は、人事委員会規則で定める日に、同日前一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。
- ② 職員を昇給させるか否か、及び昇給させる場合の昇給の号給数は、①の期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4号給とすることを標準（人事委員会規則で定める管理又は監督の地位にある職員にあつては3号給）として、人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。
- ③ 55歳に達した日以後における最初の3月31日を超えて在職する職員に関する②の規定の適用については、昇給の号給数を2号給とする（55歳昇給抑制制度）。
- ④ 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はできない。
- ⑤ 昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。

(イ) ①「その勤務成績に応じて」について

上記岡山県職員給与条例の規定を受け、岡山県人事委員会規則第3号（初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則）は、「その勤務成績に応じて」に関し、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（昇給を）行わなければならないと定め、当該証明が得られない職員は昇給しないと定めている。

ここにいう「その者の職務について監督する地位にある者」とは、直属の上司及び上位上司をいう。そして、直属上司及び上位上司が11月1日現在で下記の適性調査票を作成することにより、勤務成績を証明する。そして、12月中に人事課においてヒアリング等を行い、翌年1月の昇給に反映させているとのことである。

適性調査票

直属上司 職氏名	監督期間 年 月	上位上司 職氏名	監督期間 年 月
-------------	----------	-------------	----------

<p>1. 現職に関する意見</p> <p>(1) 現職に対する適性はどうか</p> <p>(2) 意欲は認められるか</p> <p>(3) 仕事の内容(質・量)は適当か</p> <p>(4) その他</p> <p>2. 人事異動に関する意見</p> <p>(1) 異動希望について</p> <p><input type="checkbox"/> 本人の希望を適当と認める</p> <p><input type="checkbox"/> 現職にとどめたい</p> <p><input type="checkbox"/> 異動させたい</p> <p>(2) 希望業務の適性について</p> <p><input type="checkbox"/> 本人の希望する業務に適する</p> <p><input type="checkbox"/> 本人の希望する業務のほか、次の業務に適する</p> <p>()</p> <p><input type="checkbox"/> 本人の希望する業務のうち、次の業務は適さない</p> <p>()</p> <p>(3) 人事異動上配慮すべき事項、その他に関する意見</p>	<p>3. 勤務状況に関する観察及び指導上の意見</p> <p>日常の勤務状況の観察に基づき、次の項目を参考に、特に優れている点及び指導しなければならない点を具体的にあげて、その指導上の意見をあわせて記述してください。</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th colspan="3">性格・行動項目</th> <th colspan="2">勤務項目</th> </tr> <tr> <td>弾力性</td> <td>臨機応変 柔軟融通的 如才ない</td> <td>慎重熟慮 形式主義的 むきになる</td> <td>仕事</td> <td>仕事の量 仕事の速さ 仕事の正確さ</td> </tr> <tr> <td>共感性</td> <td>相手に気を使う 思いやりがある 温厚</td> <td>相手にかまわない わがまま 冷たい感じがする</td> <td>職務態度</td> <td>勤勉度 規律服従 責任感 協調性 積極性 計画性 研究心</td> </tr> <tr> <td>感安定性</td> <td>冷静 感情を表に出さない</td> <td>感情的 気むらがある</td> <td rowspan="2">能力</td> <td rowspan="2">知識・技術 表現力(文章・言語) 計数処理能力 理解力 企画力 交渉力 判断力 指導統率力</td> </tr> <tr> <td>自律性</td> <td>自主指導的 自信が強い</td> <td>服従依存的 気が弱い</td> </tr> <tr> <td>外向内向性</td> <td>うちとけやすい のんき 人みしりしない 能弁</td> <td>内気ではにかみや 神経質 固くなる 無口</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>綿密性</td> <td>几帳面 ていねい</td> <td>性急 粗雑</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>忍耐性</td> <td>がまん強い ねばり強い</td> <td>あきらめが早い 根気が足りない</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	性格・行動項目			勤務項目		弾力性	臨機応変 柔軟融通的 如才ない	慎重熟慮 形式主義的 むきになる	仕事	仕事の量 仕事の速さ 仕事の正確さ	共感性	相手に気を使う 思いやりがある 温厚	相手にかまわない わがまま 冷たい感じがする	職務態度	勤勉度 規律服従 責任感 協調性 積極性 計画性 研究心	感安定性	冷静 感情を表に出さない	感情的 気むらがある	能力	知識・技術 表現力(文章・言語) 計数処理能力 理解力 企画力 交渉力 判断力 指導統率力	自律性	自主指導的 自信が強い	服従依存的 気が弱い	外向内向性	うちとけやすい のんき 人みしりしない 能弁	内気ではにかみや 神経質 固くなる 無口			綿密性	几帳面 ていねい	性急 粗雑			忍耐性	がまん強い ねばり強い	あきらめが早い 根気が足りない		
性格・行動項目			勤務項目																																				
弾力性	臨機応変 柔軟融通的 如才ない	慎重熟慮 形式主義的 むきになる	仕事	仕事の量 仕事の速さ 仕事の正確さ																																			
共感性	相手に気を使う 思いやりがある 温厚	相手にかまわない わがまま 冷たい感じがする	職務態度	勤勉度 規律服従 責任感 協調性 積極性 計画性 研究心																																			
感安定性	冷静 感情を表に出さない	感情的 気むらがある	能力	知識・技術 表現力(文章・言語) 計数処理能力 理解力 企画力 交渉力 判断力 指導統率力																																			
自律性	自主指導的 自信が強い	服従依存的 気が弱い																																					
外向内向性	うちとけやすい のんき 人みしりしない 能弁	内気ではにかみや 神経質 固くなる 無口																																					
綿密性	几帳面 ていねい	性急 粗雑																																					
忍耐性	がまん強い ねばり強い	あきらめが早い 根気が足りない																																					

注1 監督期間は、11月1日現在で記入すること。

注2 直属上司は青色又は黒色で記入し、上位上司は赤色で訂正又は補足する事項について記入すること。

② 「期間の全部を良好な成績で勤務した職員」とは

岡山県職員給与条例は、「昇給させるか」、「4号給昇給させる」かは、「期間の全部を良好な成績で勤務した」か否かで判断すると規定している。

そして、「良好な成績」か否かは、適性調査票の「勤務状況に関する観察及び指導上の意見」の記載を総合的に判断し、「特に良好」、「良好」、「良好でない」の3段階の昇給区分に分け、昇給号給数の決定をしているとのことである。

(ウ) 平成22年度の昇給実情

平成22年度知事部局及び諸局職員のうち、上記条例による昇給対象人数は4,181人であり、全く昇給しなかった人数は237人、1号給のみ昇給した人数は16人、2号給のみ昇給した人数は326人、3号給のみ昇給した人数は67人であり、その余の3,535人(85%)は4号給昇給している。

そして、4号給昇給しなかった理由は、育児休業、病気休暇、退職、懲戒処分(停職、戒告)、昇給抑制(55歳に達した日以後における最初の3月31日を超えて在職する職員)である。

(エ) 考察

4号給昇給しなかった職員は、条例上昇給抑制になっているか、何らかの理由で年間を通じて勤務できなかった職員が主であり、適性調査票による調査の結果により昇給が制限されているという実態はほとんどないといえる。

ウ 昇格(降格)

(ア) 昇格の方法

① 地方公務員法は、昇格(昇任)について、人事委員会を置く地方公共団体は競争試験によることを原則とし、人事委員会の定める職について人事委員会の承認があった場合は、選考によることを妨げないと規定している(なお、人事委員会を置かない地方公共団体は、競争試験又は選考によるものとする)と規定している)。

上記法律の規定を受け、職員の任用に関する規則には、「職務の級が行政職給料表二級以上の職若しくはこれに相当するものと人事委員会が認める職又は警察官の階級の上位の階級に属する職」への昇任は「選考」によるものとし、この場合においては上記法律の定める「人事委員会の承認があったものとみなす」と規定している。

② そして、選考基準について、同規則は、「人事委員会が定める」としている。

(イ) 降格の方法

地方公務員法（第28条）は、職員の意に反して降格することができる場合として、①勤務実績が良くない場合、②心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合、③①及び②以外でその職に必要な適格性を欠く場合、④職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合を定めている。

(ウ) 降格の実績

なお、過去3年間に降格になった職員は平成22年度に1人いるだけである。

(エ) 考察

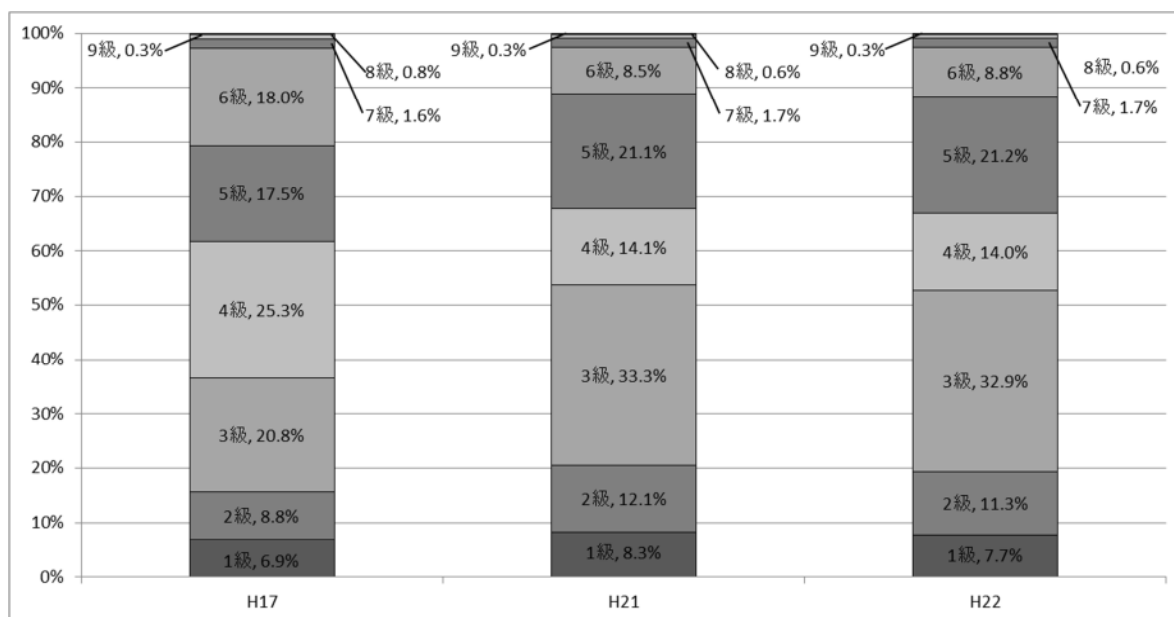
勤務実績に応じて降格させるということは、ほとんど考慮されていないといえる。

(3) 一般行政職の級別職員数の状況

ア 一般行政職員の級別職員数の状況（平成22年4月1日現在）

区分	標準的な職務内容	職員数	構成比
		人	%
9 級	部長	18	0.3
8 級	次長・参与	30	0.6
7 級	室長	91	1.7
6 級	課長・参事	452	8.8
5 級	副参事	1,090	21.2
4 級	主幹	800	15.5
3 級	主任	1,694	32.9
2 級	主事	578	11.3
1 級	主事	395	7.7

(注) 1 岡山県職員給与条例（昭和28年岡山県条例第18号）に基づく給料表の級区分による職員数です。
2 標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職務です。



(注) 平成17年については、平成18年級制変更を反映させている。

イ 考察

上記表及びグラフから分かるとおり、いわゆる管理職である6級より1級下位の区分である5級までは、ほぼ年功序列的に昇格しているものといえる。したがって、5級までの昇格についても、適性調査票による調査の結果が反映されているものとはいえない。

(4) 結果及び意見

平成24年度から給与等に人事評価結果を反映させる人事評価制度の本格実施に当たっては、人事評価結果を適切に昇給等に反映させる必要がある(意見)

岡山県は、職員の直属上司及び上位上司が適性調査票を作成し、適性調査票の「勤務状況に関する観察及び指導上の意見」の記載を総合的に判断し、「特に良好」、「良好」、「良好でない」の3段階の昇給区分に分け、昇給号給数の決定をしているとのことであるが、平成22年度の昇給実情を見ると、年間を通じて勤務ができなかった特段の事情等がない限り、原則4号給昇給させている。

しかしながら、これでは有能かつ真摯な態度で公務に従事している職員のモチベーションのアップにつながらず、結果において、効率的で質の高い行政サービスができる組織への転換ができないものと考えられる。

また、人事評価結果を昇給等に反映するためには、その評価自体に客観性、公平性があり、職員の納得が得られるものでなければならないにもかかわらず、現行の適性調査票の項目は抽象的であり、主観的な判断がなされやすい内容である。したがって、昇給等へ反映させることが可能な人事評価制度を策定する必要がある。

この点について、岡山県は、後述する人事評価制度を策定し、平成24年度から本格実施することとしている。この人事評価制度の運用に当たり、人事評価結果を適切に昇給等に反映させる必要がある。

新人事評価制度

岡山県は、平成24年度から現在試行している人事評価制度を本格実施することとしている。そこで、本監査の対象ではないが、岡山県が現在試行している人事評価制度を、総務部人事課が平成23年4月に作成した「人事評価マニュアル第5次改訂版」に沿って概観しておく。

ア 人事評価制度の導入

(ア) 人事評価制度導入の背景

平成12年4月に、いわゆる地方分権一括法が施行され、中央集権型から地方分権型へ行政システムの転換が進んでいる。こうした中で、岡山県のこれからの担う意欲と能力あふれる職員を育成していくため、公平・公正性、客観性、透明性、納得性の確保できる人事評価制度を構築し、実績や能力を的確に把握し、職員の意識改革等を促すとともに、効率的で質の高い行政組織への転換を目指すこととした。

(イ) これまでの取組

平成14年10月から、所属長等管理職を対象に、平成16年度から対象を全職員に広げ、新たな人事評価制度の試行に取り組み、必要な改善策を講じてきた。

また、所属長等管理職については、平成18年度から人事評価制度による評価結果を勤勉手当に反映させるとともに、任用に当たっての参考として取り扱うこととした。

(ウ) 人事評価制度導入の目的

- ① 自己啓発等を通じた人材育成の促進及び勤務意欲の向上を図る。
- ② 個人の目標達成を組織の目標達成へと効果的につなげる。
- ③ 給与や任用等の人事管理に評価結果を反映させることも視野に入れる。

イ 人事評価制度の内容

(ア) 人事評価制度の基本

- ① 実績評価と②能力評価を組み合わせた制度とする。

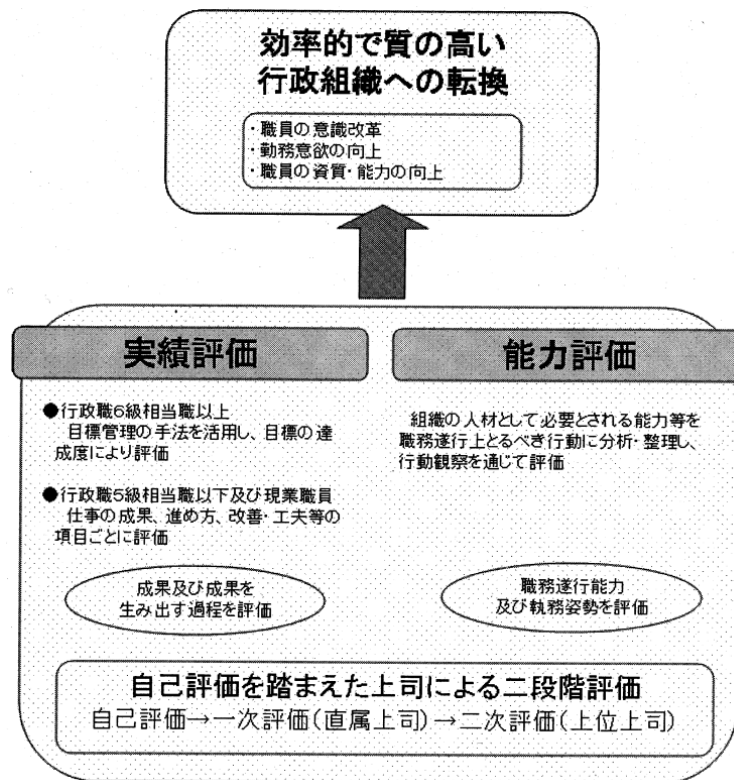
(イ) 実績評価

- ① 年度当初に設定した目標に対する達成度や業務計画等を念頭に置いた仕事ぶりを基準に、その成果及び成果を生み出すために行う企画、立案、調整等の手順等を対象として評価する。
- ② 「実績評価シート」を用いて、5段階の評価基準により、直属上司及び上位上司が評価する。
- ③ 「行政職6級相当職以上」については、目標に対する成果及び成果を生み出す過程における手順等の達成状況により評価を行う。
- ④ 「行政職5級相当職～3級相当職」「行政職2級相当職・1級相当職及び現業職」については、それぞれの職位区分ごとに整理された仕事の成果、仕事の進め方、改善・工夫等の実績要素ごとの着眼点により評価を行う。

(ウ) 能力評価

- ① 職務遂行行動に表れた職員の保有する知識、判断力等の能力及び取組姿勢等を対象として、日常の行動観察を参考に評価する。
- ② 「能力評価シート」を用いて、能力要素等ごとに5段階の評価基準により直属上司及び上位上司が評価する。

(以上の人事評価制度の概念を図式化したもの)



以上が新人事評価制度の概観である。

従前の適性調査票の内容に比べ、上記人事評価制度の内容は、格段の差があるものとなっている。

しかし、上記人事評価制度導入の目的について、「給与や任用等の人事管理に評価結果を反映させることも視野に入れる。」と記載していることに疑問が残った。

平成24年度から給与等に人事評価結果を反映させることを本格実施するのであるから、「視野に入れる」のではなく、「反映させる」と記載すべきであったと思われる。

既に見てきたとおり、岡山県の将来の財政状況の見通しは決して明るいものではない。このような状況の中において、平成24年度から給与等に人事評価結果を反映させる人事評価制度の本格実施に当たっては、人事評価結果を適切に給与等に反映させ、支出する人件費を有効に配分することにより、職員のモチベーションを高め、もって効率的で質の高い行政組織への転換を図るべきである。

3 手当（退職手当を除く）

(1) 手当（退職手当を除く）の概要

ア 概要

「職員の給与は条例でこれを定め、また、法律又はこれに基づく条例に基づかない限り、支給することができない」とされている（地方自治法第204条第3項、同法第204条の2）。

手当は、岡山県職員給与条例（以下「給与条例」という。）の規定に基づき支給される。給与条例では、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当、特殊勤務手当、特勤勤務手当、時間外勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、義務教育等教員特別手当、産業教育手当、定時制通信教育手当、農林漁業普及指導手当及び災害派遣手当並びに退職手当が定められている。

イ 岡山県の現状

(ア) 手当（退職手当を除く）の決算額の推移（普通会計決算）

	平成20年度		平成21年度		平成22年度	
	金額(千円)	比率	金額(千円)	比率	金額(千円)	比率
職員手当	20,531,397	12.0%	19,637,862	12.4%	18,443,657	12.0%
期末・勤勉手当	43,614,290	25.6%	38,515,217	24.4%	36,377,016	23.7%
計	64,145,687	35.6%	58,153,079	36.8%	54,820,673	35.7%
1人当たり手当	2,691		2,485		2,376	
職員数(人)	23,837		23,398		23,077	

(注) 比率は職員手当、期末・勤勉手当の職員給与費に対する比率

(イ) 都道府県比較（平成22年4月1日現在）

(単位：円)

都道府県名	平均給料月額 A	諸手当月額 B	平均給与月額 A + B	平均給与月額 (国ベース)
北海道	338,300	65,343	403,643	375,300
青森県	367,100	64,546	431,646	398,129

岩手県	351,900	81,056	432,956	386,222
宮城県	362,000	68,925	430,925	394,852
秋田県	374,600	54,058	428,658	402,068
山形県	368,300	65,009	433,309	394,808
福島県	369,700	61,645	431,345	395,906
茨城県	372,500	68,238	440,738	404,006
栃木県	351,700	66,552	418,252	381,633
群馬県	372,500	69,273	441,773	402,975
埼玉県	372,300	85,214	457,514	419,193
千葉県	368,500	87,763	456,263	416,283
東京都	342,500	149,363	491,863	423,836
神奈川県	353,100	98,073	451,173	410,886
新潟県	366,200	67,241	433,441	394,593
富山県	367,900	63,323	431,223	389,323
石川県	367,500	67,483	434,983	395,594
福井県	366,600	65,339	431,939	394,043
山梨県	349,500	72,155	421,655	385,028
長野県	367,100	60,454	427,554	401,178
岐阜県	343,300	57,847	401,147	370,261
静岡県	375,700	75,549	451,249	409,776
愛知県	357,200	86,558	443,758	406,075
三重県	371,100	76,461	447,561	409,795
滋賀県	365,400	84,122	449,522	405,874
京都府	363,300	84,252	447,552	410,631
大阪府	326,200	104,903	431,103	380,872
兵庫県	360,500	85,573	446,073	405,792
奈良県	365,600	73,031	438,631	402,245
和歌山県	366,700	65,012	431,712	395,148
鳥取県	343,500	71,091	414,591	368,136

島根県	344,000	67,041	411,041	371,281
岡山県	338,500	64,190	402,690	362,912
広島県	372,300	64,647	436,947	402,061
山口県	363,200	69,296	432,496	388,103
徳島県	342,600	67,555	410,155	367,785
香川県	364,000	60,779	424,779	384,513
愛媛県	364,300	77,031	441,331	393,502
高知県	372,400	58,172	430,572	393,661
福岡県	375,700	77,636	453,336	412,584
佐賀県	355,600	57,618	413,218	375,513
長崎県	371,100	76,642	447,742	402,366
熊本県	358,500	57,851	416,351	383,188
大分県	378,500	67,306	445,806	407,038
宮崎県	361,400	73,935	435,335	390,795
鹿児島県	342,100	76,083	418,183	377,337
沖縄県	340,500	66,696	407,196	373,642

(注) 1 平均給料月額とは、給料月額に給料の調整額及び教職調整額を加えたものであり、諸手当月額とは、月ごとに支払われることとされている扶養手当、地域手当、住居手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当等の諸手当の額を合計したものである（期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、任期付研究員業績手当、特定任期付職員業績手当及び災害派遣手当は含まない。）。

2 平均給与月額とは、平均給料月額と月ごとに支払われることとされている全手当の額を合計したものであり、平均給与月額（国ベース）とは、公表されている国家公務員の平均給与月額には時間外勤務手当、特殊勤務手当等の手当が含まれていないことから、比較のため国家公務員と同じベースで算出したものである。

(2) 特殊勤務手当

ア 特殊勤務手当の定義

著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料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、日額又は月額の特務手当を支給する。

この特殊勤務手当は、地方自治法第204条第2項の規定に基づき、給

与条例第13条、岡山県職員特殊勤務手当支給条例（以下「特殊勤務手当支給条例」という。）、及び岡山県職員特殊勤務手当支給規則にて定めている。

イ 岡山県における同手当の種類

岡山県では、特殊勤務手当支給条例によって、同手当の種類として次の28種類を定めている（同条例第1条）。

- 一 放射線技術従事職員の特殊勤務手当
- 二 伝染病防疫作業従事職員の特殊勤務手当
- 三 衛生検査作業従事職員の特殊勤務手当
- 四 公害業務従事職員の特殊勤務手当
- 五 特殊現場作業従事職員の特殊勤務手当
- 六 用地取得等折衝業務従事職員の特殊勤務手当
- 七 火薬類等取締業務従事職員の特殊勤務手当
- 八 精神保健福祉業務従事職員の特殊勤務手当
- 九 保健指導業務従事職員の特殊勤務手当
- 十 消防教育訓練従事職員の特殊勤務手当
- 十一 種雄牛馬等取扱作業従事職員の特殊勤務手当
- 十二 し尿処理施設等検査業務従事職員の特殊勤務手当
- 十三 有害物取扱作業従事職員の特殊勤務手当
- 十四 漁業等取締業務従事職員の特殊勤務手当
- 十五 けい船料徴収業務従事職員の特殊勤務手当
- 十六 潜水作業従事職員の特殊勤務手当
- 十七 除雪作業従事職員の特殊勤務手当
- 十八 災害応急作業等従事職員の特殊勤務手当
- 十九 社会福祉施設勤務職員の特殊勤務手当
- 二十 社会福祉業務従事職員の特殊勤務手当
- 二十一 家畜保健衛生所勤務職員の特殊勤務手当
- 二十二 専門教育従事職員の特殊勤務手当
- 二十三 食肉地方卸売市場等勤務職員の特殊勤務手当
- 二十四 県税事務従事職員の特殊勤務手当

二十五 医師及び歯科医師である職員の特殊勤務手当

二十六 狂犬病予防業務従事職員の特殊勤務手当

二十七 警察職員の特殊勤務手当

二十八 教育職員の特殊勤務手当

このほかに、岡山県県費負担教職員の給与等に関する条例及び現業職員の給与に関する規程により手当（3種類）が支給されている。

ウ 岡山県における同手当の支給状況

特殊勤務手当の推移（普通会計決算）

	平成20年度	平成21年度	平成22年度
支給実績	840,517千円	1,091,415千円	1,104,671千円
支給職員1人当たり平均 支給年額	106,395円	138,259円	
職員全体に占める手当 支給職員の割合	34.20%	33.80%	
手当の種類(手当数)	31	31	31

エ 平成16年特殊勤務手当実態調査

総務省が平成16年に公表した地方公共団体の特殊勤務手当実態調査結果で、当該制度に合致しない手当が多く存在し、検討を要するとされる手当を指摘した。さらに総務省が、同制度趣旨に合致しない特殊勤務手当は廃止を含めて見直すなど総合的な点検を行うように通知したところ、平成22年4月1日の調査では、都道府県において検討を要するとされる手当のうち98.3%（平成15年度支給額ベース）の手当（86手当）が削減された。

この点、岡山県においては、平成12年に特殊勤務手当を見直して削減・整理した後は、組織改廃や岡山県立岡山病院の地方独立行政法人化による廃止を除き大きな変更はない。

オ 調査票による調査

(ア) 調査基準

岡山県の支給する全種類の特殊勤務手当の支給目的、支給対象、支給基準・金額、申請・承認事務、支給事務及び管理、国や他県との異同内容に

関する調査票（以下「特殊勤務手当に関する調査票」という。うち一部を後掲。）を入手し検討した。そして、知事部局で支給される特殊勤務手当のうち、平成22年度の特務手当支給額（関連する現業職員の特務手当を含む。）が大きいもの上位4件を抽出し、詳細な調査を実施した。

	手当の名称	主な支給対象業務	支給単価	支給額（千円）
1	県税事務従事職員の特殊勤務手当	県税事務に専ら従事するもの（月額支給） 納税義務者等に直接接して行う県税の賦課徴収の業務（日額支給）	月額 18,200 円 日額 1,020 円	45,151
2	道路整備課又は県民局建設部に勤務する現業職員の特殊勤務手当	交通を遮断することなく行う道路の維持補修の作業	日額 390 円 ～790 円	9,472
3	社会福祉業務従事職員の特殊勤務手当	福祉に関する業務のうち現業を行うもの	月額 10,000 円 日額 430 円 ～560 円	7,911
4	食肉地方卸売市場等に勤務する職員及び現業職員の特殊勤務手当	食肉地方卸売市場の管理その他の業務	月額 27,000 円 ～28,000 円	7,356

総務省は、特殊勤務手当制度本来の趣旨に合致しない特殊勤務手当について内容の見直し及び適正化を促すために、平成15年度における都道府県及び政令指定都市の特務手当の支給状況を特別調査し、「月額支給等となっている特殊勤務手当一覧」として公表している。同特殊勤務手当一覧には、月額支給等となっている岡山県の社会福祉業務従事職員の特殊勤務手当、食肉地方卸売市場等勤務職員の特殊勤務手当、県税事務従事職員の特殊勤務手当が含まれる。総務省は、月額支給等となっている特殊勤務手当は、「対象となる業務に従事した場合ごとに日額や件数当たりで支給されることが適当であり、支給方法が月額となっているものについては支給方法の妥当性の検討が必要」であるとして、適切な見直しや是正を要請している。

(イ) 調査方法

支給対象となる特殊勤務の職務内容及び頻度その他勤務状況について、支給対象職員が所属する部署の管理職員からヒアリングし、調査対象の特殊勤務手当が特殊勤務手当制度本来の趣旨に合致した支給であるかを検討した。

各調査対象の特殊勤務手当に関してヒアリングした部署は次のとおりである。

	手当の名称	主な支給対象職員	主な支給対象業務	ヒアリング部署
1	県税事務従事職員の特殊勤務手当	県民局又は自動車税事務所に勤務する職員	県税事務に専ら従事するもの（月額支給） 納税義務者等に直接接して行う県税の賦課徴収の業務（日額支給）	備中県民局税務部
2	道路整備課又は県民局建設部に勤務する現業職員の特殊勤務手当	道路整備課又は県民局建設部に勤務する職員	交通を遮断することなく行う道路の維持補修の作業	備中県民局建設部維持補修課
3	社会福祉業務従事職員の特殊勤務手当	県民局に勤務する職員	福祉に関する業務のうち現業を行うもの	備中県民局健康福祉部福祉振興課
4	食肉地方卸売市場等に勤務する職員及び現業職員の特殊勤務手当	食肉地方卸売市場や食肉衛生検査所に勤務する職員	管理その他の業務	岡山県営食肉地方卸売市場

ヒアリング部署のうち備中県民局建設部維持補修課作業パトロール班（4班のうち1班）の平成22年6月度道路維持日報及び岡山県営食肉地方卸売市場の職員の平成22年5月度出勤簿（14人のうち4人）を入手し、総務事務システムの届出データと照合し、特殊勤務手当の申請手続及び承認手続を検証した。

また、他の都道府県が支給する類似の特殊勤務手当（平成22年4月1日時点）を調査し、支給基準及び支給単価を比較検討した。

(ウ) 調査結果

a 県税事務従事職員の特殊勤務手当

手当の名称	県税事務従事職員の特殊勤務手当			
主な支給対象職員	県民局又は自動車税事務所に勤務する職員	県民局又は自動車税事務所に勤務する職員のうち左記に掲げる職員以外の職員	総務部税務課に勤務する職員	
主な支給対象業務	県税事務に専ら従事するもの（人事委員会規則で定めるものを除く。）	納税義務者等に直接接して行う県税の賦課徴収の業務（人事委員会規則で定める業務に限る。）	県税に係る特別の徴収業務に専ら従事するものとして人事委員会規則で定めるもの	犯則事件の取締りその他人事委員会規則で定める業務
支給単価	月額 18,200 円	日額 1,020 円	月額 18,200 円	日額 550 円
支給人数	188	30	5	0
延べ日（回）数	2,228	3,441	60	0
支給額（千円）	40,550	3,510	1,092	0

(a) 調査票に対する回答（総務部人事課）

県税事務従事職員の特殊勤務手当に関する調査票のうち、主なものは次のとおりである。

県税事務従事職員の特殊勤務手当

(1) 手当の概要

手当の名称	県税事務従事職員の特殊勤務手当
支給対象区分	一般行政部門
支給対象職員	県民局又は自動車税事務所に勤務する職員
支給対象業務	県税事務に専ら従事するもの（人事委員会規則で定めるものを除く。）
支給根拠条例等	岡山県職員特殊勤務手当支給条例第29条 岡山県職員特殊勤務手当支給規則第18条
支給単価	月額 18,200 円
支給実績（H22）	40,549,600 円
支給人数	188 人
延べ日（回）数	2,228
支給額	40,549,600 円
国の制度との異同とその内容	異（税務職俸給表有）

他県の支給の有無	有
他県との異同内容	手当額等が異なる

(2) 調査事項

1.支給目的	
1-1 著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な勤務である理由は何ですか。	県税事務を行うことによる心身の特別の負担、業務の困難性等
1-2 給与上特別の考慮を必要とする理由は何ですか。	職員の勤務に対する報酬としては基本的に給料があるが、給料（給料表）は標準的、共通的な勤務条件を考慮して作成されており、給与上の均衡という観点から必要である
1-3 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理由は何ですか。	特殊性が必ずしも恒常的でなく、給料で考慮するよりも個々の勤務の実績に応じて措置する方が実態に即している
1-4 支給目的及び業務が類似する他の手当又は給料で措置される勤務内容との重複はありませんか。	無
2.支給対象	
2-1 支給対象となる職員の範囲の根拠及び理由は何か。	岡山県職員特殊勤務手当支給条例第29条
2-2 支給対象者が固定化しないように、人事（職員）ローテーションが行われていますか。	人事異動有
3.支給基準・金額	
3-1 支給単価の根拠及び理由は何か。	岡山県職員特殊勤務手当支給条例第29条
3-2 支給方法（月額支給など）の根拠及び理由は何か。	岡山県職員特殊勤務手当支給条例第29条
3-3 支給が月額、日額や回数による場合で、従事時間が一定でないことはありませんか。	有
3-4 支給基準を定期的に見直していますか。	毎年、全国の状況を調査し、必要な見直しを行っている
3-5 支給根拠となる条例等の直近の見直し又は改定時期、またその内容。	H12. 1. 1（月額17,200円→月額18,200円）
4.申請・承認事務	
4-1 各手当支給に関する承認者、是正承認者を定めていますか。	定めている

4-2 承認者、是正承認者は誰ですか。	所属長
4-3 申請による支給が行われる場合、支給申請書及び添付書類の内容。	—
4-4 支給の申請が行われない場合、支給事由の確認の方法。	所属長による確認
4-5 支給要件に関する定期的な実態確認の有無とその内容。	所属長による確認
5.支給事務及び管理	
5-1 支給に関する文書、事務処理はどのように管理されていますか。	支給明細は毎月、システムにより出力され出納局において保管されている
5-2 過去に不適切な支給事例があった場合は、その内容。	—

(b) 支給対象部署に対するヒアリング等

① 支給要件

特殊勤務手当（月額）が支給される職員が所属する部署の管理職員に、所属職員の県税事務の特殊性についてヒアリングしたところ、「税務部の業務は、法律・条例の規定に従って執行するが、税法の複雑性や財産状況等の把握の困難性など、専門知識が要求される複雑で困難な業務である。また、税は特別の給付に対する反対給付としてではなく、法律の定めに基づいて金銭給付を求めるものであり、不満を持たれやすい業務である。特に、税務調査による税額の更正・決定、滞納処分など、税の公平性を確保するために強制的な処分を行ったときなどに、威圧的な言動を受けることがあるなど、心理的な負担も大きい業務でもあり」、県税業務を行うことによる心身の特別の負担、業務の困難性等から特殊な勤務であるとの回答であった。

特殊勤務手当に関する調査票では、「職員の勤務に対する報酬としては基本的に給料があるが、給料（給料表）は標準的、共通的な勤務条件を考慮して作成されており、給与上の均衡という観点から給与上特別の考慮が必要であるが、この特殊性が必ずしも恒常的で

なく、給料で考慮するよりも個々の勤務実績に応じて措置する方が実態に即している」ことを特殊勤務手当の支給の理由としている。

同管理職員に所属職員の心理的な負担となる威圧的な言動を受けることなどの頻度についてヒアリングしたところ、「威圧的な言動を受けるのは、毎日ではない。また、1日に何度もあるわけでもないが、県税事務に関して間違っただ内容を答えないようにするための心理的な負担は大きい」との回答であった。

② 支給基準

当該特殊勤務手当の支給対象となる県税事務従事職員ほぼすべてに月額で支給している支給基準については、「毎年、全国の状況を調査し、必要な見直しを行っている（特殊勤務手当に関する調査票）」としている。しかし、都道府県の当該特殊勤務手当の支給基準（平成22年4月1日時点）を調査したところ、過半数の都道府県が県税事務従事職員すべてに日額により支給していた。なお、大阪市や横浜市などは、そもそも税務手当を廃止し支給していない。

b 道路整備課又は県民局建設部に勤務する現業職員の特殊勤務手当

手当の名称	道路整備課又は県民局建設部に勤務する現業職員の特殊勤務手当			
主な支給対象職員	道路整備課又は県民局建設部に勤務する職員（土木整備）	道路整備課又は県民局建設部に勤務する職員（土木整備）	道路整備課又は県民局建設部に勤務する職員（運転）	道路整備課又は県民局建設部に勤務する職員（運転）
主な支給対象業務	交通を遮断することなく行う道路の維持補修の作業	同左（道路上の犬又は猫の死がい処理の作業に直接従事した場合）	交通を遮断することなく行う道路の維持補修の作業	同左（道路上の犬又は猫の死がい処理の作業に直接従事した場合）
支給単価	日額 560 円	日額 790 円	日額 390 円	日額 620 円
支給人数	66	66	4	4
延べ日（回）数	6,532	7,169	146	151
支給額（千円）	3,658	5,664	57	94

(a) 調査票に対する回答（総務部人事課）

道路整備課又は県民局建設部に勤務する現業職員の特殊勤務手当に関する調査票のうち、主なものは次のとおりである。

現業職員の特殊勤務手当

(1) 手当の概要

手当の名称	現業職員の特殊勤務手当
支給対象区分	一般行政部門
支給対象職員	道路整備課又は県民局建設部に勤務する職員（土木整備）
支給対象業務	交通を遮断することなく行う道路の維持補修の作業
支給根拠条例等	現業職員の給与に関する規程第5条
支給単価	日額 560 円
支給実績（H22） 支給人数	3,657,920 円 66 人
延べ日（回）数	6,532
支給額	3,657,920 円
国の制度との異同とその内容	異（同様の趣旨の特殊勤務手当有）
他県の支給の有無	有
他県との異同内容	手当額等が異なる

(2) 調査事項

1.支給目的	
1-1 著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な勤務である理由は何ですか。	交通を遮断することなく行う道路の維持補修の作業に伴う危険性、困難性等
1-2 給与上特別の考慮を必要とする理由は何ですか。	職員の勤務に対する報酬としては基本的に給料があるが、給料（給料表）は標準的、共通的な勤務条件を考慮して作成されており、給与上の均衡という観点から必要である
1-3 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理由は何ですか。	特殊性が必ずしも恒常的でなく、給料で考慮するよりも個々の勤務の実績に応じて措置する方が実態に即している
1-4 支給目的及び業務が類似する他の手当又は給料で措置される勤務内容との重複はありませんか。	無
2.支給対象	
2-1 支給対象となる職員の範囲の根拠及び理由は何ですか。	現業職員の給与に関する規程第5条
2-2 支給対象者が固定化しないように、人事（職員）ローテーションが行われていますか。	人事異動有

3.支給基準・金額	
3-1 支給単価の根拠及び理由は何ですか。	現業職員の給与に関する規程第5条
3-2 支給方法（月額支給など）の根拠及び理由は何ですか。	現業職員の給与に関する規程第5条
3-3 支給が月額、日額や回数による場合で、従事時間が一定でないことはありませんか。	有
3-4 支給基準を定期的に見直していますか。	平成25年4月見直し
3-5 支給根拠となる条例等の直近の見直し又は改定時期、またその内容。	H12. 1. 1（日額300円→日額560円）
4.申請・承認事務	
4-1 各手当支給に関する承認者、是正承認者を定めていますか。	定めている
4-2 承認者、是正承認者は誰ですか。	所属長
4-3 申請による支給が行われる場合、支給申請書及び添付書類の内容。	別添のとおり（注）
4-4 支給の申請が行われない場合、支給事由の確認の方法。	—
4-5 支給要件に関する定期的な実態確認の有無とその内容。	所属長による確認
5.支給事務及び管理	
5-1 支給に関する文書、事務処理はどのように管理されていますか。	支給明細は毎月、システムにより出力され出納局において保管されている
5-2 過去に不適切な支給事例があった場合は、その内容。	—

（注） 別添の資料で、総務事務システムのサービス管理・特殊勤務手当申請入力画面の例が示されている。申請者は、当該入力画面で、特殊勤務手当の名称、実施年月日、作業時間（ただし、1時間当たりの支給金額の定めがある特殊勤務手当に限る。）、支給条件区分等を入力し、支給申請することができる。

(b) 支給対象部署に対するヒアリング等

① 支給要件

備中県民局建設部維持補修課の管理職員に特殊勤務手当の支給対象業務の内容についてヒアリングしたところ、岡山県が管理する国道及び県道の機能を常時良好な状態に保つために、技術員3人程度を1箇班として作業パトロール班を編成し、定められた作業区域をパトロールして、共同作業で道路の維持修繕を行っている。パトロール車内から目視、あるいは徒歩で点検し、発見し又は取扱った事項について、「交通の危険を防止するため、簡単な障害物の除去、路面の穴ばこの応急措置、防護施設の設置等パトロール員をもって取り得る限りの応急措置を講ずる（岡山県道路維持修繕等管理要領）」時や、「緊急時における通行規制のため、道路標識の設置、緊急車両等の通行、また規制の解除時の必要な措置を講ずる（同管理要領）」時に、危険で困難な特殊な勤務であるとの回答であった。

特殊勤務手当に関する調査票では、「交通を遮断することなく行う道路の維持補修の作業に伴う危険性、困難性等」から特殊な勤務であるとして、「職員の勤務に対する報酬としては基本的に給料があるが、給料（給料表）は標準的、共通的な勤務条件を考慮して作成されており、給与上の均衡という観点から必要である」ため、給与上特別の考慮を必要とするが、「特殊性が必ずしも恒常的でなく、給料で考慮するよりも個々の勤務の実績に応じて措置する方が実態に即している」ので、特殊勤務手当を支給しているとしている。

② 支給基準

入手した1か月間の道路維持日報の作業時間及び作業内容の記載によれば、担当区域をパトロールし、障害物の除去等の支給対象業務を1日当たり3回から5回、それぞれ30分から1時間実施していた。

支給基準・支給単価について、他の都道府県が支給する類似の特殊勤務手当（平成22年4月1日時点）を調査した。

支給単価（日額）	道路維持補修	同左（動物死骸処理）
支給なし	5	5
～300円以下	29	29
～400円以下	10	9
～500円以下	2	3
500円超	1	1
合計	47	47

全都道府県のうち5都県は、類似する特殊勤務手当の支給をしていない。全都道府県のうち過半数が日額300円で支給している。岡山県は全都道府県の中で最も高い支給単価（560円）で支給しており、全都道府県の平均支給単価284円の約2倍の支給単価となっている。

道路維持補修の作業のうち、動物死骸処理の場合には上乗せ支給単価で支給しているのは、岡山県（日額230円加算）のほかに、1県（日額120円加算）のみである。また、職員を土木整備と運転に区分しそれぞれ別の支給単価にて支給しているのは、岡山県のみであった。

③ 支給手続

備中県民局建設部維持補修課作業パトロール班（4班のうちの1班）の平成22年6月度道路維持日報を総務事務システムの届出データ及び給与支給明細と照合し、特殊勤務手当の申請手続及び承認手続を検証したところ、平成22年6月8日実施の交通を遮断することなく行う道路の維持補修の作業に関する特殊勤務手当の支給について、4人の技術員（土木）のうち1人の技術員の支給単価が誤って申請・承認され、過大に支給されている事例があった。

c 社会福祉業務従事職員の特殊勤務手当

手当の名称	社会福祉業務従事職員の特殊勤務手当				
主な支給対象職員	県民局に勤務する職員	左記に掲げる職員以外の職員（県民局健康福祉部に勤務する職員に限る。）	身体障害者更生相談所に勤務する身体障害者福祉司，児童相談所に勤務する児童福祉司及び知的障害者更生相談所に勤務する知的障害者福祉司	児童相談所に勤務する職員（左記に掲げる職員を除く。）	同左（人事委員会規則で定める職員）
主な支給対象業務	福祉に関する業務のうち現業を行うものとして人事委員会規則で定めるもの	福祉に関する業務のうち援護，育成又は更生の措置を要する者等と面接して行う保護等の必要性の有無等の調査，生活指導等の業務	相手方に直接接して行う相談又は指導の業務	児童に直接接して行う相談又は指導の業務	
支給単価	月 10,000 円	日額 560 円	日額 560 円	日額 560 円	日額 430 円
支給人数	41	4	30	12	1
延べ日（回）数	492	7	4,646	688	1
支給額（千円）	4,920	4	2,602	385	0

(a) 調査票に対する回答（総務部人事課）

社会福祉業務従事職員の特殊勤務手当に関する調査票のうち、主なものは次のとおりである。

社会福祉業務従事職員の特殊勤務手当

(1) 手当の概要

手当の名称	社会福祉業務従事職員の特殊勤務手当
支給対象区分	一般行政部門
支給対象職員	県民局に勤務する職員
支給対象業務	福祉に関する業務のうち現業を行うものとして人事委員会規則で定めるもの
支給根拠条例等	岡山県職員特殊勤務手当支給条例第25条 岡山県職員特殊勤務手当支給規則第17条
支給単価	月額 10,000 円
支給実績 (H22)	4,920,000 円
支給人数	41 人
延べ日 (回) 数	492
支給額	4,920,000 円
国の制度との異同とその内容	—
他県の支給の有無	有
他県との異同内容	手当額等が異なる

(2) 調査事項

1.支給目的	
1-1 著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な勤務である理由は何ですか。	援護、育成又は更生の措置を要する者等と面接して行う保護等の必要性の有無等の調査、生活指導等の業務を行うことによる心身の特別の負担、業務の困難性等
1-2 給与上特別の考慮を必要とする理由は何ですか。	職員の勤務に対する報酬としては基本的に給料があるが、給料（給料表）は標準的、共通的な勤務条件を考慮して作成されており、給与上の均衡という観点から必要である
1-3 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理由は何ですか。	特殊性が必ずしも恒常的でなく、給料で考慮するよりも個々の勤務の実績に応じて措置する方が実態に即している
1-4 支給目的及び業務が類似する他の手当又は給料で措置される勤務内容との重複はありませんか。	無
2.支給対象	
2-1 支給対象となる職員の範囲の根拠及び理由は何か。	岡山県職員特殊勤務手当支給条例第25条
2-2 支給対象者が固定化しないように、人事（職員）ローテーションが行われていますか。	人事異動有
3.支給基準・金額	
3-1 支給単価の根拠及び理由は何か。	岡山県職員特殊勤務手当支給条例第25条

3-2 支給方法（月額支給など）の根拠及び理由は何ですか。	岡山県職員特殊勤務手当支給条例第25条
3-3 支給が月額、日額や回数による場合で、従事時間が一定でないことはありませんか。	有
3-4 支給基準を定期的に見直していますか。	毎年、全国の状況を調査し、必要な見直しを行っている
3-5 支給根拠となる条例等の直近の見直し又は改定時期、またその内容。	H8. 4. 1（月額9,000円→月額10,000円）
4.申請・承認事務	
4-1 各手当支給に関する承認者、是正確認者を定めていますか。	定めている
4-2 承認者、是正確認者は誰ですか。	所属長
4-3 申請による支給が行われる場合、支給申請書及び添付書類の内容。	－
4-4 支給の申請が行われない場合、支給事由の確認の方法。	所属長による確認
4-5 支給要件に関する定期的な実態確認の有無とその内容。	所属長による確認
5.支給事務及び管理	
5-1 支給に関する文書、事務処理はどのように管理されていますか。	支給明細は毎月、システムにより出力され出納局において保管されている
5-2 過去に不適切な支給事例があった場合は、その内容。	－

(b) 支給対象部署に対するヒアリング等

① 支給要件

備中県民局健康福祉部福祉振興課の職員に特殊勤務手当の支給対象業務の特殊性についてヒアリングしたところ、「保護費の支給に関して、生活保護申請者から心理的な負担となる威圧的な言動を受けることがある」との回答であった。さらに、同職員に所属職員の心理的な負担となる威圧的な言動を受けることなどの頻度についてヒアリングしたところ、「威圧的な言動を受けるのは、1日に何度もあるわけでもなく、また、毎日ではないが、生活保護申請者は、

生活に困窮して必死であり、保護等の必要性の有無等の調査や生活指導等の業務には困難が伴う。長時間の面談の間ずっと緊張状態で対応することもある。」との回答であった。

特殊勤務手当に関する調査票では、「援護，育成又は更生の措置を要する者等と面接して行う保護等の必要性の有無等の調査，生活指導等の業務を行うことによる心身の特別の負担、業務の困難性等」から特殊な勤務であるとして、「職員の勤務に対する報酬としては基本的に給料があるが、給料（給料表）は標準的、共通的な勤務条件を考慮して作成されており、給与上の均衡という観点から必要である」ため、給与上特別の考慮を必要とするが、「特殊性が必ずしも恒常的でなく、給料で考慮するよりも個々の勤務の実績に応じて措置する方が実態に即している」ので、特殊勤務手当を支給しているとしている。

② 支給基準

当該特殊勤務手当の支給対象となる県民局健康福祉部福祉振興課の職員に月額で支給している支給基準については、「毎年、全国状況を調査し、必要な見直しを行っている（特殊勤務手当に関する調査票）」としている。しかし、都道府県の当該特殊勤務手当の支給基準（平成22年4月1日時点）を調査したところ、全都道府県の約半数の22都道府県で社会福祉業務に従事する職員に日額のみで支給していた。

d 食肉地方卸売市場等に勤務する職員及び現業職員の特殊勤務手当

手当の名称	食肉地方卸売市場等勤務職員の特殊勤務手当			
主な支給対象職員	県営食肉地方卸売市場又は県営と畜場に勤務する職員		食肉衛生検査所に勤務する職員	食肉地方卸売市場に勤務する現業職員
主な支給対象業務	管理その他の業務	管理その他の業務（事務職員）	専ら獣畜のと殺又は解体の検査等の業務に従事するもの	

支給単価	月額 28,000 円	月額 27,000 円	月額 28,000 円	月額 28,000 円
支給人数	4	4	9	6
延べ日（回）数	48	36	108	72
支給額（千円）	1,344	972	3,024	2,016

(a) 調査票に対する回答（総務部人事課）

食肉地方卸売市場等に勤務する職員及び現業職員の特殊勤務手当に関する調査票のうち、主なものは次のとおりである。

食肉地方卸売市場等勤務職員の特殊勤務手当

(1) 手当の概要

手当の名称	食肉地方卸売市場等勤務職員の特殊勤務手当
支給対象区分	一般行政部門
支給対象職員	県営食肉地方卸売市場又は県営と畜場に勤務する職員
支給対象業務	管理その他の業務（事務職員）
支給根拠条例等	岡山県職員特殊勤務手当支給条例第28条
支給単価	月額 27,000 円
支給実績（H22） 支給人数	972,000 円 4 人
延べ日（回）数	36
支給額	972,000 円
国の制度との異同とその内容	—
他県の支給の有無	有
他県との異同内容	手当額等が異なる

(2) 調査事項

1.支給目的	
1-1 著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な勤務である理由は何ですか。	食肉市場に勤務することに伴う心身の特別の負担、不快性等
1-2 給与上特別の考慮を必要とする理由は何ですか。	職員の勤務に対する報酬としては基本的に給料があるが、給料（給料表）は標準的、共通的な勤務条件を考慮して作成されており、給与上の均衡という観点から必要である
1-3 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理由は何ですか。	特殊性が必ずしも恒常的でなく、給料で考慮するよりも個々の勤務の実績に応じて措置する方が実態に即している
1-4 支給目的及び業務が類似する他の手当又は給料で措置される勤務内容との重複はありませんか。	無
2.支給対象	

2-1 支給対象となる職員の範囲の根拠及び理由は何ですか。	岡山県職員特殊勤務手当支給条例第28条
2-2 支給対象者が固定化しないように、人事（職員）ローテーションが行われていますか。	人事異動有
3.支給基準・金額	
3-1 支給単価の根拠及び理由は何ですか。	岡山県職員特殊勤務手当支給条例第28条
3-2 支給方法（月額支給など）の根拠及び理由は何ですか。	岡山県職員特殊勤務手当支給条例第28条
3-3 支給が月額、日額や回数による場合で、従事時間が一定でないことはありませんか。	有
3-4 支給基準を定期的に見直していますか。	毎年、全国の状況を調査し、必要な見直しを行っている
3-5 支給根拠となる条例等の直近の見直し又は改定時期、またその内容。	H7. 4. 1（月額26,000円→月額27,000円）
4.申請・承認事務	
4-1 各手当支給に関する承認者、是正承認者を定めていますか。	定めている
4-2 承認者、是正承認者は誰ですか。	所属長
4-3 申請による支給が行われる場合、支給申請書及び添付書類の内容。	—
4-4 支給の申請が行われない場合、支給事由の確認の方法。	所属長による確認
4-5 支給要件に関する定期的な実態確認の有無とその内容。	所属長による確認
5.支給事務及び管理	
5-1 支給に関する文書、事務処理はどのように管理されていますか。	支給明細は毎月、システムにより出力され出納局において保管されている
5-2 過去に不適切な支給事例があった場合は、その内容。	—

(b) 支給対象部署に対するヒアリング等

① 支給要件

県営食肉地方卸売市場に勤務する職員に特殊勤務手当の支給対象業務の特殊性についてヒアリングしたところ、「①食肉処理施設は生鮮食品を取り扱っていることから、設備の不具合により食肉処理が止まった場合には、家畜の滞留による体重低下やストレスによる品質低下を生じ、施設設置者である県に対して損害賠償責任が発生する。そこで、食肉処理施設の利用時間は午前八時半からだが、午前5時半から食肉処理設備の整備点検業務に従事しており、相当の精神的・身体的負担を強いられていること。②BSE対策として、牛の特定危険部位に指定される頭部・脊髄・回腸遠部位を除去し焼却処分しているが、その処理過程で感染の危険性が生じること。③食肉処理施設内で流れる家畜の大量の血による異臭と汚水処理施設（浄化槽）から発生する悪臭から作業環境が劣悪となっていること。④食肉の品質劣化を防ぐために施設内の温度は常に低い温度に保たれており、外気との温度差が激しい夏季には身体的負担が激しいこと。⑤食肉処理施設内には刃物など家畜解体するための設備が数多くあり、それらの整備を行うにはケガの危険性を伴う作業となること。⑥食肉処理施設は、家畜の鳴き声等の騒音、廃棄物焼却による異臭、血液処理後の排水などを伴うため、通常、住宅街から離れた場所に設置するが、当施設は周囲の住宅化から近隣住民に対する特段の配慮が必要となり、日頃から業務推進に対する理解要請を行う必要があること。」との回答であった。

特殊勤務手当に関する調査票では、「食肉市場に勤務することに伴う心身の特別の負担、不快性等」から特殊な勤務であるとして、「職員の勤務に対する報酬としては基本的に給料があるが、給料（給料表）は標準的、共通的な勤務条件を考慮して作成されており、給与上の均衡という観点から必要である」ため、給与上特別の考慮を必要とするが、「特殊性が必ずしも恒常的でなく、給料で考慮するよりも個々の勤務の実績に応じて措置する方が実態に即している」

ので、特殊勤務手当を支給しているとしている。

② 支給基準

主な食肉市場を開設する地方公共団体における特殊勤務手当の支給状況（平成22年4月1日時点）は次のとおりである。

	食肉市場名称	手当の名称	主な支給対象業務	支給単価
1	仙台市中央卸売市場食肉市場	食肉市場手当	食肉市場に勤務する職員が、施設の点検管理等の業務に従事	日額 300円
2	さいたま市食肉中央卸売市場	卸売市場及びと畜場業務手当	食肉中央卸売市場又はと畜場の業務	日額 250円
3	東京都中央卸売市場食肉市場	と畜解体作業等業務手当	獣医が生体の受付又は治療の業務に従事	日額 2,720円
			職員が生体の受付業務に従事	日額 2,170円
			食肉処理職員がと畜解体作業に従事 一般技能職員がと畜衛生業務に従事	日額 1,200円
			職員が汚水処理場の運転業務に従事	日額 800円
			工作室職員がと畜施設の保守業務に従事	日額 870円
			と畜施設、給排水設備、冷蔵庫又は電気設備の操作又は保守の業務に従事	日額 550円
			と畜解体作業の連絡調整若しくは安全管理又はと畜施設の衛生保持の業務に従事	日額 550円

			食肉衛生検査所の獣医又は衛生監視がと畜検査業務に従事	日額 2,720円
4	横浜市中心卸売市場食肉市場	廃止	廃止	廃止
5	名古屋市中央卸売市場南部市場	と畜検査業務手当	と畜検査員の業務又はその補助業務	日額 600円 ～1,330円 1回 600円
6	京都市中央卸売市場第二市場	特殊現場作業手当	冷蔵庫内における食肉の売買指導業務	日額 300円
			市場内における解体作業、検査等に関する連絡調整又は施設内の安全管理の業務	日額 200円
		動物取扱作業手当	動物解体に係る清掃業務	日額 1,500円
			動物解体機械等の操作業務	日額 750円
7	大阪市中心卸売市場南港市場	と畜解体作業など業務手当	解体室における設備の運転・保守管理業務	日額 550円
			と畜業務	豚 301頭～： 10円 牛 101～200頭： 50円 牛 201～215頭： 100円 牛 216頭～： 200円
8	神戸市中心卸売市場西部市場	切迫と殺業務手当	食肉市場内の管理・保安・衛生業務	日額 700円
9	広島市中心卸売市場食肉市場	家畜の処分作業に従事する職員の特殊勤務手当	家畜のと殺又は解体作業等	日額 550円 ・1,760円
10	福岡市中心卸売市場食肉市場	衛生検査等手当	と畜場法に基づく獣畜の検査業務	日額 600円

主な食肉市場を開設する地方公共団体における特殊勤務手当の支給は、大阪市中心卸売市場南港市場のと畜解体作業など業務手当（ただし、と畜業務）を除き、日額による支給単価で支給され、しかも、日額換算

した場合の岡山県の支給額から乖離している。また、東京都中央卸売市場食肉市場では、対象業務を詳細に規定し、その対象業務ごとの日額支給単価で支給している。横浜市中心卸売市場食肉市場の特殊勤務手当は平成17年に廃止されている。

当該特殊勤務手当の支給基準については、「毎年、全国状況を調査し、必要な見直しを行っている（特殊勤務手当に関する調査票）」としている。しかし、主な食肉市場を開設する地方公共団体における特殊勤務手当は、日額による支給単価で支給されている。

また、県営食肉地方卸売市場に勤務する職員の平成22年度事務分掌表によれば、総務課と業務課との業務の違いのみならず、各課内でも各人の分掌事務はそれぞれ定められ、業務を分担し実施しているのが分かる。

特殊勤務手当を支給している食肉地方卸売市場に勤務する職員14人のうち4人について、出勤簿を入手し、平成22年1月から12月までの1月あたり平均出勤日数（ただし、総務課職員Aについては、出張日数を除く。）を算出したところ次のとおりである。

所属職名	1月あたり平均出勤日数
総務課職員A	18.9日
業務課職員B	18.8日
業務課職員C	18.9日
業務課職員D	14.2日
計	17.7日

職員と再任用職員（業務課職員D）の出勤日数の違いにより1月あたり平均出勤日数にばらつきがある。

入手した平成22年5月度出勤簿（14人のうち4人）と総務事務システムのデータを検討したところ、業務課の職員は午前5時半から午前7時までの時間外勤務が常態となっている。また、総務事務システムの時間外勤務実績詳細一覧の勤務内容に「と畜及び施設管理用務」と記述しているものや「と畜作業」と記述しているものがあつた。

(3) その他手当

ア 概要

岡山県が支給している職員給与の実態によると、手当（退職手当を除く）のうち支給額が最も多いのが期末手当及び勤勉手当であり、続いて、時間外勤務手当（休日勤務手当及び夜間勤務手当を含む）、扶養手当、通勤手当、義務教育等教員特別手当、地域手当、管理職手当、特殊勤務手当、その他の手当の順になっている。

イ 岡山県における支給状況

(ア) 諸手当（特殊勤務手当、退職手当を除く）の決算額の推移

(普通会計決算)

(単位：千円)

	平成20年度	平成21年度	平成22年度
管理職手当	1,320,581	1,343,061	1,326,364
初任給調整手当	89,267	111,856	108,249
扶養手当	3,108,678	3,023,547	2,935,481
地域手当	1,388,597	1,362,402	1,352,709
住居手当	1,350,126	1,075,459	1,092,306
通勤手当	2,793,640	2,372,335	2,364,653
単身赴任手当	120,048	102,426	95,037
寒冷地手当	7,792	11,890	12,223
特地勤務手当	71,387	69,874	68,898
時間外勤務手当	3,801,081	4,043,142	4,169,711
休日勤務手当	801,430	799,347	793,381
夜間勤務手当	235,751	229,166	221,950
宿日直手当	603,495	600,564	597,457
管理職員特別勤務手当	14,779	20,390	25,012
期末手当・勤勉手当	43,614,290	38,515,217	36,377,016
義務教育等教員特別手当	2,561,179	2,020,016	1,481,822
産業教育手当	101,976	100,417	100,719
定時制通信教育手当	53,134	44,877	44,967

農業漁業普及指導手当	38,611	38,338	37,548
災害派遣手当	0	0	0
へき地手当	190,067	187,076	201,635

ウ 期末手当及び勤勉手当

(ア) 定義

期末手当及び勤勉手当は、民間のボーナスに相当するものとして、民間における賞与等の特別給との均衡上支給されるもので、在職期間、勤務成績に応じて年2回支給される手当である。このうち、期末手当は、各職員の在職期間に応じて一律に支給され、個人の業績評価との連動性はなく、給与の季節的調整である。

勤勉手当は、民間のボーナスのうちの成績査定分に相当する給与で、各職員の勤務成績に応じて支給されることとされ、このため具体的には職員の勤務という客観的事実による勤勉度を示す期間率と勤務成績を示す成績率（支給率）に基づいて手当額が決定されるものとされている。

岡山県の期末手当及び勤勉手当については、給与条例第19条から第19条の4、期末手当及び勤勉手当に関する規則（以下「期末及び勤勉手当規則」という。）により決められている。

(イ) 手当の計算方法

a 期末手当

(a) 期末手当の基準日

期末手当は、基準日（6月1日及び12月1日）に、それぞれ在職する職員及びこれらの基準日前1月以内に退職し又は死亡した職員に対して支給している（給与条例第19条第1項）。

(b) 期末手当の計算方法（支給割合）

期末手当の額については、期末手当基礎額に、6月に支給する場合には100分の122.5（特定幹部職員は100分の102.5）、12月に支給する場合には100分の137.5（特定幹部職員は100分の117.5）を乗じて得た額が支給されている。

ただし、再任用職員に対する給与条例第19条第2項の規定の適用については、同項中「100分の122.5」とあるのは「100分

の65」と、「100分の137.5」とあるのは「100分の80」と、「100分の102.5」とあるのは「100分の55」と、「100分の117.5」とあるのは「100分の70」となっている。

なお、期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき給料及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額となっている（給与条例第19条第2項から第4項）。

(c) 期末手当の期間率

期間率は、基準日以前6箇月以内の期間における職員の在職期間の区分に応じて、下記の表に定める割合となっている。

(期末及び勤勉手当規則第19条第2項)

在 職 期 間	支 給 割 合
6箇月	100/100
5ヶ月以上6箇月未満	80/100
3箇月以上5箇月未満	60/100
3箇月未満	30/100

b 勤勉手当

(a) 勤勉手当の基準日

勤勉手当は、基準日（6月1日及び12月1日）に、それぞれ在職する職員及びこれらの基準日前1月以内に退職し又は死亡した職員に対して、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて支給している（給与条例第19条の4第1項）。

(b) 勤勉手当の計算方法（支給割合）

勤勉手当の額については、勤勉手当基礎額に100分の67.5（特定幹部職員は100分の87.5）を乗じて得た額が支給されている。

ただし、再任用職員については、勤勉手当基礎額に100分の32.5（特定幹部職員は100分の42.5）を乗じて得た額となっている。

なお、勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額となっている（給与条例第19条の4第2項から第4項）。

(c) 勤勉手当の期間率

期間率は、基準日以前6箇月以内の期間における職員の勤務期間の区分に応じて、下記の表に定める割合となっている。

(期末及び勤勉手当規則第10条別表第2)

勤 務 期 間	期 間 率
6箇月	100/100
5箇月15日以上6箇月未満	95/100
5箇月以上5箇月15日未満	90/100
4箇月15日以上5箇月未満	80/100
4箇月以上4箇月15日未満	70/100
3箇月15日以上4箇月未満	60/100
3箇月以上3箇月15日未満	50/100
2箇月15日以上3箇月未満	40/100
2箇月以上2箇月15日未満	30/100
1箇月15日以上2箇月未満	20/100
1箇月以上1箇月15日未満	15/100
15日以上1箇月未満	10/100
15日未満	5/100
0	0

(d) 勤務成績

勤務成績については、当該職員の職務について監督する地位にある者による勤務成績の証明に基づいて行うものとされ、懲戒処分を受けた場合には処分の区分に応じて一定割合を減じる取扱いがされている。

(ウ) 岡山県の現状

a 期末及び勤勉手当の決算額の推移（普通会計決算）

< 期末及び勤勉手当支給月数 >

支給年	期末手当	勤勉手当	計
平成18年	3.00	1.45	4.45
減額措置後	2.91	1.4065	4.3165
平成19年	3.00	1.50	4.50
減額措置後	2.91	1.455	4.365
平成20年	3.00	1.50	4.50
減額措置後	2.91	1.455	4.365
平成21年	2.85	1.40	4.25
減額措置後	2.6391	1.2964	3.9355
平成22年	2.70	1.35	4.05
減額措置後	2.5002	1.2501	3.7503

< 期末・勤勉手当支給決算額実績 >

(単位：千円)

支給年	決算額実績	1人当たり平均支給額
平成17年	45,518,632	1,808
平成18年	45,189,858	1,818
平成19年	44,539,731	1,814
平成20年	43,614,290	1,800
平成21年	38,515,217	1,612
平成22年	36,377,016	

b 都道府県比較（平成22年4月1日現在）

都道府県における一般行政職の期末及び勤勉手当の1人当たり平均支給年額は以下のとおりである。

（単位：月・円）

団体名	支給月数	支給職員1人当たり支給額		合計
		期末手当	勤勉手当	
北海道	4.15	1,103,100	563,800	1,666,900
青森県	4.10	1,087,700	558,000	1,645,700
岩手県	4.15	1,061,000	546,400	1,607,400
宮城県	4.15	1,170,900	602,200	1,773,100
秋田県	4.00	1,092,000	558,800	1,650,800
山形県	3.90	1,075,300	511,500	1,586,800
福島県	4.05	1,103,100	591,500	1,694,600
茨城県	4.15	1,158,300	594,600	1,752,900
栃木県	4.15	1,124,800	575,600	1,700,400
群馬県	4.15	1,135,600	585,300	1,720,900
埼玉県	4.15	1,184,100	609,500	1,793,600
千葉県	4.15	1,178,600	609,100	1,787,700
東京都	4.15	1,324,100	421,700	1,745,800
神奈川県	4.15	1,208,200	621,300	1,829,500
新潟県	4.10	1,076,200	536,000	1,612,200
富山県	4.15	1,116,600	564,200	1,680,800
石川県	4.15	1,124,100	576,600	1,700,700
福井県	4.15	1,124,200	583,800	1,708,000
山梨県	4.15	1,104,400	564,300	1,668,700
長野県	3.80	1,010,300	528,400	1,538,700
岐阜県	4.15	1,082,600	554,300	1,636,900
静岡県	4.15	1,130,400	594,900	1,725,300
愛知県	3.996～4.15	1,191,700	610,900	1,802,600

三重県	4.15	1,151,900	590,800	1,742,700
滋賀県	4.15	1,148,200	594,700	1,742,900
京都府	4.15	1,176,900	594,500	1,771,400
大阪府	3.90～3.98	1,107,400	564,400	1,671,800
兵庫県	4.15	1,166,600	591,000	1,757,600
奈良県	3.87～4.15	1,180,800	600,300	1,781,100
和歌山県	4.15	1,133,200	580,800	1,714,000
鳥取県	3.86	888,000	522,100	1,410,100
島根県	3.90～4.00	1,000,800	515,700	1,516,500
岡山県	3.83～3.95	1,083,400	522,600	1,606,000
広島県	4.15	1,080,700	612,100	1,692,800
山口県	4.15	1,128,000	576,600	1,704,600
徳島県	4.15	1,122,400	553,100	1,675,500
香川県	4.067～4.15	1,142,700	574,900	1,717,600
愛媛県	4.15	1,094,700	562,500	1,657,200
高知県	4.10	1,122,000	552,000	1,674,000
福岡県	4.15	1,167,000	604,600	1,771,600
佐賀県	4.15	1,098,400	548,900	1,647,300
長崎県	4.15	1,127,500	571,600	1,699,100
熊本県	4.15	1,118,300	572,500	1,690,800
大分県	4.15	1,145,200	581,600	1,726,800
宮崎県	4.15	1,080,000	538,000	1,618,000
鹿児島県	4.15	1,088,300	534,900	1,623,200
沖縄県	4.07	1,072,200	478,400	1,550,600

(エ) 考察

a 期末及び勤勉手当の支給月数

過去5年間の期末・勤勉手当の年間平均支給月数を見ると、平成18年から平成20年までは、4.3165月から4.365月で推移しているが、平成21年から4.0月未満に減少している。

b 勤務成績の反映状況

勤勉手当については、職員の勤務成績に応じて支給するものとされている。一般行政職の勤務成績の評定は、平成14年10月から所属長等管理職を対象として実績評価及び能力評価からなる新たな人事評価制度の試行を開始し、平成16年度からは、全職員にその対象を拡大している。

平成18年度からは、所属長等管理職については、実績評価として年度当初に設定した目標の達成度を5段階で評価し、その評価結果等に基づいて、勤勉手当の成績率に反映している。

エ 時間外勤務手当、休日勤務手当、及び夜間勤務手当

(ア) 定義

時間外勤務手当は、正規の勤務時間外等に勤務することを命ぜられた職員に、その勤務した全時間に対して支給される。労働基準法第37条の定めるところにより時間外勤務命令の場合には割増賃金の支給が義務づけられていることに照応するものである。また、同じく正規の勤務時間を超える勤務であっても、宿日直手当の対象とされている勤務については、宿日直手当のみが支給され、時間外勤務手当は支給されない。本来の職務に従事しないで行う庁舎の保全等の定型的な内容の勤務ないしは状態であり、時間量により評価することはその性格上適当でないと考えられることから時間外勤務手当とは区別されている。

休日勤務手当は、職員が祝日法による休日又は年末年始の休日等の正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間中に勤務した全時間に対して支給される。

夜間勤務手当は、通常勤務とは異なるために身体上余分の負担を伴い、かつ、その勤務のために当然に社会一般の生活パターンと異なる生活を余儀なくされることから、精神面ないしは生活面でも各種に負担、苦痛をもたらすものであるため、その負担、苦痛に対する補償的趣旨として設けられている。正規の勤務時間として、午後10時から翌日の午前5時までに勤務する職員には、その間に勤務した全時間に対して支給される。

なお、管理職手当の支給を受ける職員には、時間外勤務手当、休日勤務手当、及び夜間勤務手当は支給されない。

(イ) 手当の計算方法

a 時間外勤務手当

時間外勤務手当とは、正規の勤務時間外の勤務及び週休日に勤務することを命ぜられた職員に支給される手当で、正規の勤務時間外にした勤務の区分に応じて、それぞれ条例等に定める割合を乗じて得た額をいう。(給与条例第15条、岡山県職員給与支給規則(以下「給与支給規則」という。)第14条)

b 休日勤務手当

休日勤務手当とは、休日における正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員に支給される手当で、正規の勤務時間中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100分の135を乗じて得た額をいう(給与条例第16条、給与支給規則第14条)。

c 夜間勤務手当

夜間勤務手当とは、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支給される手当で、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100分の25を乗じて得た額をいう(給与条例第17条、給与支給規則第14条)。

(ウ) 岡山県の現状

a 時間外勤務手当の決算額の推移(普通会計決算) (単位:千円)

	平成20年度	平成21年度	平成22年度
支給実績	3,801,081	4,043,142	4,169,711
1人当たり支給年額	159	173	181

b 都道府県比較

同規模の職員数の都道府県における一般行政職の時間外勤務手当の1人当たり平均支給月額と平均給与月額に占める時間外勤務手当の比率は以下のとおりである。

(単位：千円、%)

	平成20年		平成21年		平成22年	
1	三重県	35 (8.0%)	愛媛県	47 (10.4%)	愛媛県	45 (10.0%)
2	愛媛県	35 (7.9%)	長崎県	43 (9.6%)	長崎県	39 (8.9%)
3	岡山県	33 (8.3%)	三重県	42 (9.5%)	三重県	39 (8.8%)
4	長崎県	32 (7.3%)	岡山県	37 (9.5%)	岡山県	36 (9.3%)
5	山口県	31 (7.2%)	山口県	35 (8.3%)	青森県	34 (8.2%)
6	栃木県	30 (6.9%)	栃木県	31 (7.1%)	山口県	32 (7.9%)
7	青森県	28 (6.7%)	青森県	29 (6.9%)	栃木県	31 (7.5%)
8	群馬県	28 (6.5%)	群馬県	24 (5.7%)	群馬県	26 (6.2%)
9	岩手県	21 (5.3%)	鹿児島県	23 (5.6%)	鹿児島県	25 (6.2%)
10	岐阜県	20 (4.9%)	岩手県	22 (5.4%)	岩手県	23 (5.8%)
11	鹿児島県	19 (4.6%)	熊本県	18 (4.5%)	熊本県	21 (5.1%)
12	熊本県	16 (4.0%)	岐阜県	17 (4.5%)	岐阜県	19 (5.0%)
13	沖縄県	4 (1.2%)	沖縄県	7 (1.8%)	沖縄県	6 (1.6%)

(注) 1 全都道府県のうち、岡山県と同規模の職員数の県、すなわち、平成22年4月1日の全職種の職員数が2万人から2万6千人の県と比較した。

2 () 内は、平均給与月額に占める時間外勤務手当の比率である。

オ 管理職手当

管理又は監督の地位にある職員の職のうち、人事委員会規則で定める職にある者に対し、その職務の特殊性に基づき、管理職手当を支給する（給与条例第8条の2）。時間計測によって給与上の対処をすることが困難又は適当でない管理職員について時間外勤務手当に代わるものとして支給することを主な目的とする。

カ 初任給調整手当

初任給調整手当は、科学技術等の専門的知識を必要とし、かつ採用による欠員の補充が困難又は特別の事情があると認められる役職に新たに採用される職員の初任給について、その水準を特別に調整する趣旨から設けられている手当である。これにより民間企業その他世間一般の初任給との差

に原因する採用困難等の事情を緩和し、必要な人材を公務に確保することを目的に支給される。

岡山県では欠員補充が困難な医師等の確保を目的に同手当が支給される（給与条例第8条の3）。国でも国家公務員に支給される同様の目的の手当があるが、国家公務員には獣医師の手当がなく、科学技術に関する高度な専門的知識を必要とする職に対する手当がある。

キ 扶養手当

扶養親族のある職員に対して支給する手当である（給与条例第9条）。職員が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ため支給する。支給の範囲は、「他に生計のみちがなく主としてその職員の扶養を受けている」配偶者、22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子・孫及び弟妹、60歳以上の父母及び祖父母、精神又は身体に重度の障がいのある者がある場合に限られる。

ク 地域手当

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人事委員会規則で定める地域に在勤する職員に支給する手当である（給与条例第10条の2）。地域の民間賃金水準を適切に反映したものとするために、民間賃金水準が高い地域に勤務する職員に対して支給している。ただし、医師・歯科医師の場合には、都市部に勤務する医師等より人材確保が困難である地方に勤務する医師の給与水準が高いという実情に配慮し、特例的に地域手当を支給することができる（給与条例第10条の3）。

ケ 住居手当（給与条例第10条の6）

住居手当は、次に該当する職員に住居面での出費を補填する趣旨で支給される。

- ① 自ら居住するため住宅（貸間を含む。③において同じ。）を借り受け、月額1万2000円を超える家賃（使用料を含む。以下同じ。）を支払っている職員で世帯主であるもの（県が設置する公舎を貸与され、使用料を支払っている職員その他人事委員会規則で定める職員を除く。）

- ② その所有に係る住宅（人事委員会規則で定めるこれに準ずる住宅を含む。）のうち当該職員その他人事委員会規則で定める者によって新築され、又は購入された住宅であって、当該新築又は購入の日から起算して5年を経過していないものに居住している職員で世帯主であるもの
- ③ 単身赴任手当を支給される職員で、配偶者が居住するための住宅（県が設置する公舎その他人事委員会規則で定める住宅を除く。）を借り受け、月額1万2000円を超える家賃を支払っているもの又はこれらのものとの権衡上必要があると認められるものとして人事委員会規則で定めるもの

これらのうち②に規定する、住居手当のうち職員の所有に係る住居に居住している職員に対する住居手当月額2,500円は、住宅取得時の財形持家個人融資の融資要件とされており、毎年同融資の利用者が相当数存在するという理由で存置されていた。しかし、「当該存置した手当についても、財形持家個人融資の利用者が大幅に減少し、措置しておく必要が認められないことから、廃止する」とする平成21年人事院勧告を踏まえた人事委員会勧告により、平成25年度より廃止が決まっている。

コ 通勤手当

通勤のため交通機関又は有料の道路を利用してその運賃又は料金を負担することを常例とする職員、自動車等を使用することを常例とする職員及びこれらを併用することを常例とする職員に対して支給する手当である（給与条例第11条）。職員の通勤に要する経費を補助することを目的に支給される。ただし、通勤距離が片道2キロメートル未満の場合、交通機関等を利用しなければならない理由がない者等には原則として支給されない。

サ 単身赴任手当

単身赴任手当は、公署を異にする異動又は在勤する公署の移転に伴い、住居を移転し、やむを得ない事情により配偶者と別居し、単身で生活することを常況とする職員に支給される。異動又は公署の移転を原因として単身赴任となった職員について、二重生活を送ることによる経済的、心理的負担を軽減すること等を目的としたものである（給与条例第11条の2）。

シ 寒冷地手当

寒冷地手当は、基準日（毎年11月から翌年3月までの各月の初日）に寒冷地等に在勤する職員に支給する（給与条例第12条）。寒冷地に在勤する職員の冬期間における暖房用燃料費等生計費の増嵩分を補てんする趣旨で支給される手当である。

ス 特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当

特地勤務手当は、離島その他の生活の著しく不便な地に所在する公署（特地勤務手当等に関する規則別表第一に掲げる公署及びこれらに準ずる公署として人事委員会が認めるもの。以下「特地公署」という。）に勤務する職員に支給する（給与条例第13条の2）。離島その他の生活の著しく不便な地に所在する公署に勤務する職員の精神的負担や生活上の不便等に対して給与上の考慮を加える必要があるとの趣旨で支給される。なお、へき地の公立小中学校に勤務する教職員には、へき地手当が支給されるので、特地勤務手当は、支給されない。

公署を異にして異動し、又は職員の在勤する公署の移転に伴って職員が住居を移転した場合において、その異動後の公署又は移転した公署が特地公署又は特地勤務手当等に関する規則別表第二に掲げる準特地公署に該当するときは、3年以内の間（3年を経過する際、人事委員会の定める条件に該当する者にあつては、6年以内の間）支給される（給与条例第13条の3）。

セ 宿日直手当

宿日直手当は、宿日直勤務を命ぜられた職員が勤務した場合に支給する手当である。（給与条例第18条の2）。ただし、同手当は、時間外勤務、休日勤務、夜間勤務には支給されない（給与条例第18条の2第3項）。正規の勤務時間以外の時間及び休日等に行われる勤務であるが、本来の職務に従事しないで行う庁舎の保全等の定型的な内容の勤務ないしは状態であり、時間量により評価することはその性格上適当でないと考えられることから時間外勤務手当とは区別されている。

ソ 管理職員特別勤務手当

管理職員が、臨時又は緊急の必要により週休日又は休日等に勤務した場

合は、管理職員特別勤務手当を支給する（給与条例第18条の4）。管理監督の地位にある職員には管理職手当が支給されるが、正規の勤務時間の延長上にない勤務日に、特別に緊急を要する用務等で勤務せざるを得ない事例で負担が明確であるものに限っては、管理職手当でカバーされているとはいえないため支給される。

タ 義務教育等教員特別手当

小学校、中学校、中等教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部若しくは中学部に勤務する教育職員（県立又は県費負担教職員）に対して、月額8,000円以内を支給する（給与条例第19条の6及び岡山県県費負担教職員の給与等に関する条例第3条）。

高等学校、中等教育学校の後期課程又は特別支援学校の高等部に勤務する教育職員については、他の教育職員との権衡上必要と認められる範囲内において人事委員会規則の定めるところにより義務教育等教員特別手当を支給する（給与条例第19条の6第3項）。

チ 産業教育手当

農業又は工業課程を置く県立の高等学校において、実習を伴う当該科目を主として担任する者に対して支給する（給与条例第19条の7）。

ツ 定時制通信教育手当

定時制の課程（昼間においてのみ授業を行うものを除く。）又は通信制の課程を置く県立の高等学校の校長等に対して支給する（給与条例第19条の8）。

テ 農林漁業普及指導手当

農・林・水産業に係る普及指導員（管理職手当の支給を受ける者を除く。）に対して支給する（給与条例第19条の9）。専門的技術及び知識並びに教育的な指導能力を必要とし、また巡回指導を主とする不規則な勤務を伴うことなどから、その特殊性を考慮して職員が職務に専心できるようにするとともに、人材確保と改良普及事業の刷新強化を図るため、農業改良助長法等の改正によって措置が講じられた。

ト 災害派遣手当

災害派遣手当は、災害対策基本法（昭和36年法律第223号）第32

条第1項の規定に基づき、他の地方公共団体等から災害応急対策又は災害復旧のため派遣された職員で、住所又は居所を離れて県内に滞在することを要するものに対して支給する（給与条例第19条の10）。他県等からの職員が派遣された際の滞在経費等を補てんするために支給される。

ナ 調査（サンプリング調査）

（ア）管理職手当等

一般行政職の平成22年度の管理職手当、地域手当、扶養手当、住居手当の支給額をそれぞれ所属別に集計し所属人数で除した数値が最も大きい所属部署から、平成23年度も同じ部署に所属している職員をそれぞれ抽出したところ次のとおりであった。これらの職員の平成22年5月分及び9月分の給与支給明細を基に支給手続が適正に行われているか検証したところ、特に問題はなかった。

調査対象	対象部署	平成22年在籍人員	うち平成23年在籍
管理職手当	総合政策局政策推進課	13	7
地域手当	東京事務所	23	5
扶養手当	農林水産部農産課	33	21
住居手当	土木部・都市局港湾課	21	11

（イ）時間外勤務手当

一般行政職の平成22年度の時間外勤務手当の支給額をそれぞれ所属別に集計し所属人数で除した数値が最も大きい所属部署（選挙管理委員会事務局）及び前述の調査で抽出した部署から、平成23年度も同じ部署に所属し、平成22年9月に時間外勤務手当を支給している職員をそれぞれ抽出したところ次のとおりであった。これらの職員の平成22年9月分の給与支給明細を基に支給手続が適正に行われているか検証したところ、特に問題はなかった。

調査対象	平成22年在籍人員	うち平成23年在籍
総合政策局政策推進課	13	5
東京事務所	23	5
農林水産部農産課	33	6

土木部・都市局港湾課	21	7
選挙管理委員会事務局	5	3

(ウ) 期末手当及び勤勉手当

一般行政職の平成22年度の通勤手当の支給額をそれぞれ所属別に集計し所属人数で除した数値が最も大きい所属部署（備中県民局新見地域事務所）、任意に抽出した1部署（労働委員会事務局）及び前述の調査で抽出した部署で、平成22年度に在職した職員から7人抽出した。これらの職員の平成22年12月支給の期末手当及び勤勉手当の支給明細並びに実績評価資料を基に支給手続が適正に行われているか検証したところ、特に問題はなかった。

調査対象	平成22年在籍人員
総合政策局政策推進課	13
東京事務所	23
農林水産部農産課	33
土木部・都市局港湾課	21
選挙管理委員会事務局	5
労働委員会事務局	11
備中県民局新見地域事務所	100

(4) 結果及び意見

ア 特殊勤務手当は、原則廃止とし、真に必要な手当のみを支給すべきである（意見）

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」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こととされている手当である。総務省は、この特殊勤務手当制度本来の趣旨に合致しない特殊勤務手当については、その重点的な見直しを促すための資料として、平成15年度における都道府県及び政令指定都市の特殊勤務手当の支給状況を特別調査し、結果（「特殊勤務手当

実態調査の結果について」)を公表することにより、地方公共団体に対し、内容の見直し及び適正化を促した。

一方、岡山県では平成12年の特殊勤務手当の見直し後、特殊勤務手当の支給に関して大きな変更はなされていないので、現在の雇用情勢に合致させるような大幅な見直しが必要である。

例えば、県税事務従事職員の特殊勤務手当の支給対象部署にヒアリングしたところ、「税務部の業務は、法律・条例の規定に従って執行するが、税法の複雑性や財産状況等の把握の困難性など、専門知識が要求される複雑で困難な業務」として県税業務が他の業務とは特殊であると回答している。しかし、法律その他の専門知識が要求されるのは、他の部署の業務でも同様であり、特に特殊な勤務として給与上特別の考慮は必要ないと考える。大阪市や横浜市などは、税務手当を廃止している。

また、道路維持補修の作業に関する特殊勤務手当を支給していない地方公共団体(5府県)もあり、さらには、横浜市は食肉市場の職員に対する特殊勤務手当を支給していない。

調査対象の特殊勤務手当について、他の地方公共団体の支給状況と比較したところ、このように、そもそも支給していない地方公共団体もあった。確保の難しい特殊な職種などに対する特殊勤務手当を除き、特殊勤務手当を原則廃止とすべきである。

イ 月額支給となっている特殊勤務手当は、原則として日額又は件数当たりの額で支給すべきである(指摘事項)

総務省の上記「特殊勤務手当実態調査の結果について」では、特殊勤務手当制度本来の趣旨から、「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。」としている。月額支給等となっている岡山県の県税事務従事職員の特殊勤務手当、社会福祉業務従事職員の特殊勤務手当、食肉地方卸売市場等勤務職員の特殊勤務手当を検討したところ、対象となる業務に従事した場合ごとに日額や件数当たりで支給されることが適当であり、適切な見直しをすべきであるとの結論に達した。

県税事務従事職員の特殊勤務手当、社会福祉業務従事職員の特殊勤務手当、食肉地方卸売市場等勤務職員の特殊勤務手当の支給基準については、「毎年、全国の状況を調査し、必要な見直しを行っている（特殊勤務手当に関する調査票）」としている。しかし、県税事務従事職員の特殊勤務手当は、全都道府県の過半数で日額により支給され、社会福祉業務従事職員の特殊勤務手当は、全都道府県の約半数（22都道府県）で日額により支給されている。そして、主な食肉市場を開設する地方公共団体における特殊勤務手当は、月額による支給単価で支給されているものはない。

県税事務従事職員の特殊勤務手当、社会福祉業務従事職員の特殊勤務手当、食肉地方卸売市場等勤務職員の特殊勤務手当の月額支給となっている特殊勤務手当は、対象となる業務に従事した場合ごとに日額や件数当たりで支給されることが適当であり、支給方法が月額となっているものについては日額に変更すべきである。

ウ 支給基準は、対象業務ごとに区分し適切な支給単価で支給すべきである（指摘事項）

特殊勤務手当の支給基準は、毎年、全国の状況を調査し、必要な見直しを行っている（特殊勤務手当に関する調査票）。

しかし、道路維持補修の作業に関する特殊勤務手当について全都道府県のうち5都県は、類似する特殊勤務手当の支給をしていない。全都道府県のうち過半数が日額300円で支給している。岡山県は全都道府県の中で最も高い支給単価（560円）で支給しており、全都道府県の平均支給単価284円の約2倍の支給単価となっている。また、道路維持補修の作業のうち、動物死骸処理の場合には上乗せ支給単価で支給しているのは、岡山県（日額230円加算）のほかには、1県（日額120円加算）のみである。また、職員を土木整備と運転に区分しそれぞれ別の支給単価にて支給しているのは、岡山県のみであった。さらに、道路整備課又は県民局建設部に勤務する職員（土木整備）と同職員（運転）で別の支給単価による支給としているが、同じ作業パトロール班に所属し、同じ職務を実施している職員であれば、別の支給単価での支給に合理性はない。支給基準を再度見直し、適切な支給単価で支給すべきである。

県営食肉地方卸売市場に勤務する職員の平成22年度事務分掌表によれば、総務課と業務課との業務の違いのみならず、各課内でも各人の分掌事務はそれぞれ定められ、業務を分担し実施しているのが分かる。東京都中央卸売市場食肉市場と同様に、対象業務を詳細に規定し、その対象業務ごとに区分し適切な支給単価で支給すべきである。

エ 手当の支給に関する申請及び承認を適切に行い、適正に支給すべきである（指摘事項）

備中県民局建設部維持補修課作業パトロール班（4班のうちの1班）の平成22年6月度道路維持日報を総務事務システムの届出データ及び給与支給明細と照合し、特殊勤務手当の申請手続及び承認手続を検証したところ、平成22年6月8日の交通を遮断することなく行う道路の維持補修の作業に関する特殊勤務手当の支給について、4人の技術員（土木）うち1人の技術員の支給単価が誤って申請・承認され、過大に支給されている事例があった。

オ 平成24年度から給与等に人事評価結果を反映させる人事評価制度の本格実施に当たっては、人事評価結果を適切に全職員の勤勉手当の成績率へ反映させる必要がある（意見）

勤勉手当については、職員の勤務成績に応じて支給するものとされている。

所属長等管理職については、平成18年度から実績評価として年度当初に設定した目標の達成度を5段階で評価し、その評価結果等に基づいて、勤勉手当の成績率に反映しているが、所属長等管理職以外の職員については、懲戒処分や欠勤等の勤務状況のほか、出勤日数で一律に反映しているにすぎず、反映結果に大きな差異がなく、適切な成績評価となっていない。

職員の勤務成績に応じて支給するという勤勉手当本来の趣旨からすれば、人事評価等での評価結果を考慮した総合的な評価に基づく成績率を乗じて勤勉手当の支給金額を算出すべきであると考ええる。岡山県では平成14年10月から所属長等管理職を対象として実績評価及び能力評価からなる新たな人事評価制度の試行を開始し、平成16年度からは、全職員にその対象を拡大している。平成24年度から給与等に人事評価結果を反映させる人事評価制度の本格実施に当たっては、職員のモチベーションを高めるために、その人事評価結果を適切に勤勉手当の成績率に反映させるべきである。

4 退職手当

(1) 定義・根拠

退職手当とは、職員が退職又は死亡した場合に、その職員（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給される手当である。

地方自治法第204条第2項は、普通地方公共団体は、条例で、職員に対し、退職手当を支給することができる旨規定し、同条第3項は、その支給方法については条例で定める旨規定している。

この規定を受けて、給与条例第20条は、岡山県職員の退職手当の支給について規定し、同条第2項に「手当の額及び支給方法は、別に条例で定める」と規定されていることを受けて、「岡山県職員の退職手当に関する条例」において、一般職に属する職員の退職手当の額及び支給方法が規定されている。

(2) 退職手当の支給額及び退職者数の推移

ア 総支給額

岡山県における過去10年間の退職手当の総支給額は、次のとおりである。

(単位:百万円)

年度	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	
退職手当 総額	定年	1,396	1,210	1,319	892	858	838	1,804	1,720	1,407	1,444
	勸奨	4,510	5,185	3,199	3,599	3,794	3,958	4,236	4,133	3,184	2,953
	普通その他	326	401	287	119	261	239	206	180	192	116
	計	6,232	6,796	4,805	4,610	4,913	5,035	6,246	6,033	4,783	4,513

このデータによると、過去10年間の退職手当の総支給額は、45億円から68億円の間で増減を繰り返しながら推移しているといえる。

イ 平均支給額

岡山県における過去10年間の退職手当の1人当たりの平均支給額は、次の表のとおりである。

(単位:百万円)

年度	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22
平均支給額	定年	28	27	27	26	26	26	27	27	27
	勸奨	32	31	30	29	28	29	29	29	29
	普通その他	9	15	7	4	4	5	6	4	4

このデータによれば、平均支給額は、平成14年から16年にかけて減少したものの、その後は、ほぼ横ばいに推移しているといえる。

ウ 将来における退職手当支給見込額

岡山県に対し将来の退職手当支給見込額について調査をしたところ、65歳定年制の導入の可能性等不確定要素があるため、明確な回答をすることはできないということであった。

エ 退職者数の推移

岡山県職員の過去10年の退職者数及びその退職事由の別は、次のとおりである。

(単位:人)

年度		H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22
退職者数	定年	49	45	49	34	33	32	67	63	52	53
	勸奨	140	165	107	125	134	137	145	145	109	102
	普通その他	35	27	41	32	59	48	35	44	47	39
	計	224	237	197	191	226	217	247	252	208	194

退職者数について、過去10年間に於いて大きな変動はない。退職事由については、退職勸奨によるものが半数以上を占めている。

オ 退職勸奨

岡山県は、岡山県職員の退職手当に関する条例第5条、同第5条の5の規定に基づき勸奨退職者への退職手当を支給しており、過去10年間の退職勸奨による退職者数は、上記エの表の「勸奨」の欄に記載のとおりである。これによると、過去10年間に於いて、退職勸奨による退職者数は、全退職者数の半数以上を占めている。

この数字を見ると退職勸奨が積極的に行われ、定員削減に寄与しているといえる。ただし、退職勸奨によって退職した職員が具体的にいかなる職員であるかという点に着目すると、後述のサンプル調査においては、定年退職間際の職員が大半を占めていた。定年退職間際の職員は、職員全体のなかでは高額の退職手当の受給資格を有する者であることから、これらの職員を対象として退職勸奨によって、人件費削減に対していかなる効果が生じるか推移を見守る必要がある。

(3) 財源

ア 退職手当の財源

平成20年度以降の退職手当の財源は以下のとおりである。

	一般財源	退職手当債
平成20年度	133億円	102億円
平成21年度	131億円	98億円
平成22年度	172億円	48億円

(注) 一般財源

いかなる経費についても使用できる収入をいう。地方税、地方譲与税、地方特例交付金及び地方交付税が一般財源とされる。

これに対し、一定の用途にのみ使用できる収入を特定財源という。代表的なものは、国庫支出金、地方債である。

イ 退職手当債

(ア) 概念

「退職手当債」とは、団塊の世代の大量定年退職に伴う、退職手当の大幅な増加に対処しつつ、今後の総人件費削減を進めるため、国の許可により発行を認められる起債である。従来は、その対象は退職勧奨に限られていたが、平成18年度から10年間は、定年退職も対象とする特例措置が取られている。

この退職手当債は、将来の人件費の削減により償還財源が確保できる団体に発行が認められている。

岡山県は、平成11年度以降、退職手当債を発行している。

岡山県は、今後も、退職手当について、一般財源と退職手当債の組み合わせを財源とすることを予定しているということである。

(イ) 退職手当債発行の推移

a 当初予算における発行予定額

(単位:千円)

平成14年度 当初予算	平成15年度 当初予算	平成16年度 当初予算	平成17年度 当初予算	平成18年度 当初予算	平成19年度 当初予算	平成20年度 当初予算	平成21年度 当初予算
3,200,000	1,800,000	4,400,000	4,200,000	3,000,000	9,000,000	10,300,000	11,700,000

これによると、平成18年度と平成19年度の間において急激に発行予定額が増加している。

b 決算における発行額

(単位:千円)

平成14年度 発行額	平成15年度 発行額	平成16年度 発行額	平成17年度 発行額	平成18年度 発行額	平成19年度 発行額	平成20年度 発行額	平成21年度 発行額
2,250,000	4,350,000	4,400,000	3,000,000	7,469,000	9,975,000	10,200,000	9,800,000

退職手当債の発行額は、平成17年度以前と平成18年度以降を比較すると、平成18年度以降大幅に増加している。

c 未償還の現在高

計算式

平成20年度末現在高 (A) + 平成21年度発行額 (B)

－平成21年度元金償還額 (C)

＝差引現在高 (D)

(A) 27,644,000,000 円 + (B) 9,800,000,000 円

－(C) 166,500,000 円

＝(D) 37,277,500,000 円

平成21年度末における都道府県別の差引現在高 (D) は、次のとおりである。

(単位:千円)

北海道	73,311,000	山梨県	8,000,000	徳島県	16,100,000
青森県	8,000,000	長野県	15,370,333	香川県	8,600,000
岩手県	17,300,000	岐阜県	30,580,000	愛媛県	18,257,000
宮城県	21,386,800	静岡県	30,000,000	高知県	15,869,000
秋田県	7,557,000	愛知県	28,000,000	福岡県	53,815,000
山形県	12,479,500	三重県	28,924,000	佐賀県	9,088,000
福島県	21,446,767	滋賀県	19,500,000	長崎県	15,123,000
茨城県	37,400,000	京都府	53,787,800	熊本県	22,890,100
栃木県	19,375,000	大阪府	33,500,000	大分県	17,100,000
群馬県	20,200,000	兵庫県	122,999,451	宮崎県	11,700,000
埼玉県	52,063,334	奈良県	13,550,000	鹿児島県	29,060,233
千葉県	89,380,000	和歌山県	33,658,000	沖縄県	16,200,000
東京都	-	鳥取県	-		
神奈川県	60,023,200	島根県	-		
新潟県	37,852,000	岡山県	37,277,500		
富山県	23,900,000	広島県	42,945,657		
石川県	15,768,000	山口県	23,535,100		
福井県	16,000,000				

岡山県は上記の中では、11番目に現在高が多い。よって、償還の財源確保が今後の課題となるといえる。

また、岡山県は、退職手当の財源として、今後も一般財源からの支出と退職手当債を充てることの2本立てを考えているというが、このように償還財源の確保が課題となる状況において、更なる退職手当債の発行は、将来の負担増を招く結果となるため、見直しが必要といえる。

(4) 退職手当に関する見直し

岡山県では、退職手当について、直近10年間において、次のとおり、見直しが行われた。

ア 平成13年

定年前早期退職加算^{※8}の割合を4%から3%へ減額する見直しがなされた。

イ 平成15年

定年前早期退職加算の割合を3%から2%へ減額する見直しがなされた。

ウ 平成17年

退職時特別昇給^{※9}の廃止が行われた。

エ 平成18年

公務員制度改革における指摘（年功を過度に重視した制度の是正や在職期間長期化への対応）や給与構造の改革等の現況等を踏まえ、在職期間中の貢献度をよりの確に反映し、人材流動化や在職期間長期化にもより対応できる制度となるよう構造面の見直しを行った。主な改正点は次のとおりである。

(ア) 算定方式の変更

新給料表の給料月額×支給率＋調整額^{※10} ←調整額の新設

岡山県職員の退職手当に関する条例第6条の4第1項によると、職員の区分と調整月額との対応関係は次のとおりである。

(職員の区分と調整月額)

区分	調整月額
第1号区分	50,000円
第2号区分	45,850円
第3号区分	41,700円
第4号区分	33,350円

※8 定年前早期退職特例措置 定年前10年以内に勤続25年以上の職員が勲奨等により退職した場合、定年の残年数1年につき退職日の俸給月額を2%（最大20%）割り増しして基本額を算定する措置。

※9 退職時特別昇給制度 定年や勲奨などで退職する日に昇給する制度。

※10 調整額 基礎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）に応じて定まる額（以下「調整月額」という。）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。

第5号区分	25,000円
第6号区分	20,850円
第7号区分	16,700円
第8号区分	0円

(計算例)

例えば、第5号区分24月、第6号区分36月が対象の60月となる退職者の場合、 $25,000円 \times 24月 + 20,850円 \times 36月 = 1,350,600円$ がその者の退職手当の調整額となる。

岡山県職員の退職手当に関する条例第6条の4第3項においては、職員の区分は、職の職制上の段階、職務の級、階級その他職員の職務の複雑、困難、責任の度に関する事項を考慮して、規則で定めるとされ、これを受けて、岡山県職員の退職手当に関する条例施行規則第3条の3において、同規則別表のとおり職員の区分が規定されている。

(基礎在職期間における職員の区分についての表 「岡山県職員の退職手当に関する条例施行規則第3条の3別表」)

第1号区分	<p>①平成8年4月1日から平成18年3月31日までの間において適用されていた岡山県職員給与条例（以下「平成18年3月以前の給与条例」という）の行政職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が11級であったもの等</p> <p>②平成18年4月1日以後適用されている岡山県職員給与条例（以下「平成18年4月以後の給与条例」という）の行政職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が9級であったもの等</p>
第2号区分	<p>①平成18年3月以前の給与条例の行政職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が10級であったもの等</p> <p>②平成18年4月以後の給与条例の行政職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が8級であったもの等</p>
第3号区分	<p>①平成18年3月以前の給与条例の行政職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が9級であったもの等</p> <p>②平成18年4月以後の給与条例の行政職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が7級であったもの等</p>
第4号区分	<p>①平成18年3月以前の給与条例の行政職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が8級であったもの等</p> <p>②平成18年4月以後の給与条例の行政職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が6級であったもの等</p>

第5号区分	①平成18年3月以前の給与条例の行政職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が7級であったもの等 ②平成18年4月以後の給与条例の行政職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が5級であったもの等
第6号区分	①平成18年3月以前の給与条例の行政職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が6級であったもの等 ②平成18年4月以後の給与条例の行政職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が4級であったもの等
第7号区分	①平成18年3月以前の給与条例の行政職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が4級又は5級であったもの等 ②平成18年4月以後の給与条例の行政職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が3級であったもの等
第8号区分	第1号区分から第7号区分までのいずれの職員の区分にも属しないこととなる者

(イ) 支給率の見直し

段差の少ない緩やかな構造となるよう引き下げ

中期勤続者の引き上げ

長期勤続者は微減

(ウ) 育休取得者の除算期間の特例

職員としての在職期間中に、地方公務員の育児休業等に関する法律第2条による育児休業月が1以上あったときはその月数の2分の1に相当する月数を除算するとされているところ、育児休業期間のうち子が1歳に達した日の属する月までの期間については、特例により3分の1に相当する月数を除算するとされた。

※地方公務員の育児休業等に関する法律第2条（育児休業の承認）

職員（第十八条第一項の規定により採用された同項に規定する短時間勤務職員、臨時的に任用される職員その他その任用の状況がこれらに類する職員として条例で定める職員を除く。）は、任命権者（地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者及びその委任を受けた者をいう。以下同じ。）の承認を受けて、当該職員の子を養育するため、当該子が三歳に達する日（非常勤職員にあっては、当該子の養育の事情に応じ、一歳に達する日から一歳六か月に達する日までの間で条例で定める日）まで、育児休業をすることができる。ただし、当該子について、既に育児休業（当該子の出生の日から国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九号。以下「国家公務員育児休業法」という。）第三条第一項ただし書の規定により人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間内に、職員（当該期間内に労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第二項の規定により勤務しなかった職員を除く。）が当該子についてした最初の育児休業を除く。）をしたことがあるときは、条例で定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

- 2 育児休業の承認を受けようとする職員は、育児休業をしようとする期間の初日及び末日を明らかにして、任命権者に対し、その承認を請求するものとする。
- 3 任命権者は、前項の規定による請求があったときは、当該請求に係る期間について当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、これを承認しなければならない。

(エ) 経過措置

新制度による退職手当額が、仮に新制度切替日前日（平成18年3月31日）に退職したとした場合の退職手当額を下回る場合は、新制度切替日前日の退職手当の額を保障する。

オ 平成21年

退職手当の支給制限・返納制度の拡充

以上のように、直近10年間において、数回にわたり退職手当に関する見直しがなされている。これらの見直しがなされた結果、現在の退職手当の計算方法は次項のとおりとなっている。

(5) 退職手当の計算方法

ア 計算方法に関する規定

岡山県職員の退職手当の額は、岡山県職員の退職手当に関する条例の規定に基づき計算した退職手当の基本額に、前述した退職手当の調整額（同条例第6条の4）を加えて得た額とされ（同条例第2条の4）、この退職手当の基本額は、当該職員の退職の日における給料に、その者の勤続期間を同条例第3条各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とされる（同条例第3条）。

また、同条例第5条には、整理退職等の場合の退職手当の基本額が規定され、この場合の退職手当の基本額は、同条例第3条に規定されている基本額よりも高額となるよう規定されている。

もっとも、同条例第6条においては、第3条や第5条の規定により計算した退職手当の基本額が退職日給料月額に60を乗じて得た額を超えるときは、これらの規定にかかわらず、その乗じて得た額をその者の退職手当の額とする、と規定され、退職手当の基本額の最高限度額が定められている。

【参考】

$$\text{退職手当} = \text{退職手当の基本額} + \text{退職手当の調整額}$$

* 退職手当の基本額

$$\text{退職時給料月額} \times \text{退職事由・勤続年数別支給割合（支給率）}$$

* 退職手当の調整額

基礎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）に応じて定まる額（以下「調整月額」という。）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。在職期間中の貢献度を的確に反映するため平成18年に新設された。計算方法は、前述のとおり。

イ 定年前早期退職特例措置

定年前10年以内に勤続25年以上の職員が勸奨等により退職した場合、定年の残年数1年につき退職日の俸給月額を2%（最大20%）割り増しして基本額を算定する措置。

岡山県においては、岡山県職員の退職手当に関する条例第5条の3に規定されている。加算率は、次のとおりである。

年齢	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
加算率	20%	18%	16%	14%	12%	10%	8%	6%	4%	2%

ウ 岡山県の退職手当の支給率

（ア）岡山県職員の退職事由別支給率は、次の表のとおりである。

勤続年数	自己都合		定年(60歳) 勸奨(50歳以上)		勸奨50歳未満		傷病(公務外)		死亡(公務外)		通勤災害による 傷病(公務外)	
	3条×0.6	0.6	3条	1	3条	1	3条	1	3条	1	3条	1
1	↓	1.2	↓	2	↓	2	↓	2	↓	2	↓	2
2	↓	1.8	↓	3	↓	3	↓	3	↓	3	↓	3
3	↓	2.4	↓	4	↓	4	↓	4	↓	4	↓	4
4	↓	3	↓	5	↓	5	↓	5	↓	5	↓	5
5	↓	3.6	↓	6	↓	6	↓	6	↓	6	↓	6
6	↓	4.2	↓	7	↓	7	↓	7	↓	7	↓	7
7	↓	4.8	↓	8	↓	8	↓	8	↓	8	↓	8
8	↓	5.4	↓	9	↓	9	↓	9	↓	9	↓	9
9	↓	6	↓	10	↓	10	↓	10	↓	10	↓	10
10	↓	8.88	↓	17.316	↓	13.875	↓	11.1	↓	13.875	↓	13.875
11	↓	9.76	↓	19.032	↓	15.25	↓	12.2	↓	15.25	↓	15.25
12	↓	10.64	↓	20.748	↓	16.625	↓	13.3	↓	16.625	↓	16.625
13	↓	11.52	↓	22.464	↓	18	↓	14.4	↓	18	↓	18
14	↓	12.4	↓	24.18	↓	19.375	↓	15.5	↓	19.375	↓	19.375
15	↓	15.39	↓	25.896	↓	21.375	↓	17.1	↓	21.375	↓	21.375
16	↓	16.83	↓	27.612	↓	23.375	↓	18.7	↓	23.375	↓	23.375
17	↓	18.27	↓	29.328	↓	25.375	↓	20.3	↓	25.375	↓	25.375
18	↓	19.71	↓	31.044	↓	27.375	↓	21.9	↓	27.375	↓	27.375
19	↓	23.5	↓	32.76	↓	30.55	↓	24.44	↓	30.55	↓	30.55
20	↓	25.5	↓	34.476	↓	32.63	↓	26.52	↓	32.63	↓	32.63
21	↓	27.5	↓	36.192	↓	34.71	↓	28.6	↓	34.71	↓	34.71
22	↓	29.5	↓	37.908	↓	36.79	↓	30.68	↓	36.79	↓	36.79
23	↓	31.5	↓	39.624	↓	38.87	↓	32.76	↓	38.87	↓	38.87
24	↓	33.5	↓	41.34*	↓	41.34	↓	34.84	↓	41.34	↓	41.34
25	↓	35.1	↓	43.212*	↓	43.212	↓	36.504	↓	43.212	↓	43.212
26	↓	36.7	↓	45.084*	↓	45.084	↓	38.168	↓	45.084	↓	45.084
27	↓	38.3	↓	46.956*	↓	46.956	↓	39.832	↓	46.956	↓	46.956
28	↓	39.9	↓	48.828*	↓	48.828	↓	41.496	↓	48.828	↓	48.828
29	↓	41.5	↓	50.7*	↓	50.7	↓	43.16	↓	50.7	↓	50.7
30	↓	42.7	↓	52.572*	↓	52.572	↓	44.408	↓	52.572	↓	52.572
31	↓	43.9	↓	54.444*	↓	54.444	↓	45.656	↓	54.444	↓	54.444
32	↓	45.1	↓	56.316*	↓	56.316	↓	46.904	↓	56.316	↓	56.316
33	↓	46.3	↓	58.188*	↓	58.188	↓	48.152	↓	58.188	↓	58.188
34	↓	47.5	↓	59.28*	↓	59.28	↓	49.4	↓	59.28	↓	59.28
35	↓	48.7	↓	(35年計算)	↓	(35年計算)	↓	49.4	↓	(35年計算)	↓	(35年計算)
36	↓	49.9	↓	↓	↓	↓	↓	49.9	↓	↓	↓	↓
37	↓	51.1	↓	↓	↓	↓	↓	51.1	↓	↓	↓	↓
38	↓	52.3	↓	↓	↓	↓	↓	52.3	↓	↓	↓	↓
39	↓	53.5	↓	↓	↓	↓	↓	53.5	↓	↓	↓	↓
40	↓	54.7	↓	↓	↓	↓	↓	54.7	↓	↓	↓	↓
41	↓	55.9	↓	↓	↓	↓	↓	55.9	↓	↓	↓	↓
42	↓	57.1	↓	↓	↓	↓	↓	57.1	↓	↓	↓	↓
43	↓	58.3	↓	↓	↓	↓	↓	58.3	↓	↓	↓	↓
44	↓	59.28	↓	↓	↓	↓	↓	59.28	↓	↓	↓	↓
45	↓	(35年計算)	↓	↓	↓	↓	↓	(35年計算)	↓	↓	↓	↓

1 支給率……平成18年4月1日から適用

2 *印……給料の特例措置あり(5条の3)

(イ) 支給率の推移

平成15年度以降の岡山県と国の退職事由別退職手当の支給率は、以下のとおりである。

	勤続年数	自己都合		勸奨・定年	
		岡山県	国	岡山県	国
H15年度	20年	21.0月分	21.0月分	28.875月分	28.875月分
	25年	33.75月分	33.75月分	44.55月分	44.55月分
	35年	47.5月分	47.5月分	62.7月分	62.7月分
	最高限度額	60.0月分	60.0月分	62.7月分	62.7月分
H16年度	20年	21.0月分	21.0月分	28.0875月分	28.0875月分
	25年	33.75月分	33.75月分	43.335月分	43.335月分
	35年	47.5月分	47.5月分	60.99月分	60.99月分
	最高限度額	60.0月分	60.0月分	60.99月分	60.99月分
H17年度	20年	21.0月分	21.0月分	27.3月分	27.3月分
	25年	33.75月分	33.75月分	42.12月分	42.12月分
	35年	47.5月分	47.5月分	59.28月分	59.28月分
	最高限度額	59.28月分	59.28月分	59.28月分	59.28月分
H18年度	20年	23.5月分	23.5月分	30.55月分	30.55月分
	25年	33.5月分	33.5月分	41.34月分	41.34月分
	35年	47.5月分	47.5月分	59.28月分	59.28月分
	最高限度額	59.28月分	59.28月分	59.28月分	59.28月分
H19年度	20年	23.5月分	23.5月分	30.55月分	30.55月分
	25年	33.5月分	33.5月分	41.34月分	41.34月分
	35年	47.5月分	47.5月分	59.28月分	59.28月分
	最高限度額	59.28月分	59.28月分	59.28月分	59.28月分
H20年度	20年	23.5月分	23.5月分	30.55月分	30.55月分
	25年	33.5月分	33.5月分	41.34月分	41.34月分
	35年	47.5月分	47.5月分	59.28月分	59.28月分
	最高限度額	59.28月分	59.28月分	59.28月分	59.28月分
H21年度	20年	23.5月分	23.5月分	30.55月分	30.55月分
	25年	33.5月分	33.5月分	41.34月分	41.34月分
	35年	47.5月分	47.5月分	59.28月分	59.28月分
	最高限度額	59.28月分	59.28月分	59.28月分	59.28月分
H22年度	20年	23.5月分	23.5月分	30.55月分	30.55月分
	25年	33.5月分	33.5月分	41.34月分	41.34月分
	35年	47.5月分	47.5月分	59.28月分	59.28月分
	最高限度額	59.28月分	59.28月分	59.28月分	59.28月分
H23年度	20年	23.5月分	23.5月分	30.55月分	30.55月分
	25年	33.5月分	33.5月分	41.34月分	41.34月分
	35年	47.5月分	47.5月分	59.28月分	59.28月分
	最高限度額	59.28月分	59.28月分	59.28月分	59.28月分

これによると、岡山県の退職手当の支給率は、国の退職手当の支給率と同一の数値で推移していることが分かる。また、平成18年度以降、退職手当の支給率に変化はない。

エ 退職手当支給の検証

平成23年3月31日付け退職者のうち7人について、退職手当の支給を調査したところ次のとおりであった。

これらの職員の平成23年3月31日付け退職に関する退職手当の支給明細及び人事履歴資料を基に支給手続が適正に行われているか検証したところ、特に問題はなかった。

(単位：千円)

退職時 役職	種別	最終級 号給	最終給 料月額	勤続年 数	支給額	新制度	経過措 置*2	旧制度
部長級	勸奨	9級 21 号給	521	36	34,470	34,470	28,330	31,520
次長級	勸奨	8級 32 号給	472	37	30,971	30,971	27,136	28,569
課長級	勸奨	6級 71 号給	423	37	27,383	27,383	25,496	25,951
課長級	勸奨	6級 73 号給	424	41	29,850	27,556	29,850	27,185
副参事 級	勸奨	5級 85 号給	404	37	27,934	25,976	27,934	27,620
副参事 級	定年	5級 85 号給	404	40	29,552	25,496	29,552	26,865
主事級	転籍				*1			

*1 岡山県職員の退職手当に関する条例第19条により不支給。

*2 経過措置

平成18年4月1日から退職手当制度が改正されたことに伴い、新制度による退職手当額が新制度切替日前日（平成18年3月31日）に仮に退職したとした場合の退職手当額を下回る場合は、新制度切替日前日の退職手当の額を保障している。新制度にて計算された額（上表の「新制度」の欄）と経過措置による保障額（上表の「経過措置」の欄）を比較し大きい額が支給される。

経過措置による退職手当の額の計算に当たっては、勸奨、公務上傷病・死亡により退職した場合の特例給料月額によっている。

平成24年3月27日 岡山県公報 号外

役職	種別	退職日(H23.3.31)			退職制度改定日(H18.3.31)			退職手当(新制度)	退職手当(経過措置)	退職手当(旧制度)*1	H18.3.31退職(特例加算なし)*2
		級号給	給料月額	勤続年数	級号給	給料月額	勤続年数				
部長級	勸奨	9級21号給 (H23.1.1)	521,300	36	9級16号給	476,900	31	521,300 × {1+(60-59)} × 2 ÷ 100 = 531,726 H18.4-H19.3 第2号区分 45,850 × 12ヶ月 H19.4-H23.3 第1号区分 50,000 × 48ヶ月 531,726 × 59.28+2,950,200=34,470,917	476,900 × {1+(60-54)} × 2 ÷ 100 = 534,128 534,128 × 53.04 = 28,330,149	521,300 × {1+(60-59)} × 2 ÷ 100 = 531,726 531,726 × 59.28 = 31,520,717	476,900 × 53.04 = 25,294,776
次長級	勸奨	8級32号給 (H23.1.1)	472,500	37	8級A2号給	456,800	32	472,500 × {1+(60-59)} × 2 ÷ 100 = 481,950 H18.4-H20.3 第4号区分 33,350 × 24ヶ月 H20.4-H21.3 第3号区分 41,700 × 12ヶ月 H21.4-H23.3 第2号区分 45,850 × 24ヶ月 481,950 × 59.28+2,401,200=30,971,196	456,800 × {1+(60-54)} × 2 ÷ 100 = 511,616 511,616 × 53.04 = 27,136,112	472,500 × {1+(60-59)} × 2 ÷ 100 = 481,950 481,950 × 59.28 = 28,569,996	456,800 × 53.04 = 24,228,672
課長級	勸奨	6級71号給 (H23.1.1)	423,100	37	7級A1号給	429,200	32	423,100 × {1+(60-59)} × 2 ÷ 100 = 431,562 H18.4-H20.3 第5号区分 25,000 × 24ヶ月 H20.4-H23.3 第4号区分 33,350 × 36ヶ月 431,562 × 59.28+1,800,600=27,383,595	429,200 × {1+(60-54)} × 2 ÷ 100 = 480,704 480,704 × 53.04 = 25,496,540	429,200 × {1+(60-59)} × 2 ÷ 100 = 437,784 437,784 × 59.28 = 25,951,835	429,200 × 53.04 = 22,764,768
課長級	勸奨	6級73号給 (H23.1.1)	424,300	41	8級21号給	449,600	36	424,300 × {1+(60-59)} × 2 ÷ 100 = 432,786 H18.4-H19.3 第5号区分 25,000 × 12ヶ月 H19.4-H23.3 第4号区分 33,350 × 48ヶ月 432,786 × 59.28+1,900,800=27,556,354	449,600 × {1+(60-54)} × 2 ÷ 100 = 503,552 503,552 × 59.28 = 29,850,562	449,600 × {1+(60-59)} × 2 ÷ 100 = 458,592 458,592 × 59.28 = 27,185,333	449,600 × 59.28 = 26,652,288
副参事級	勸奨	5級85号給 (H18.4.1)	404,800	37	8級A2号給	456,800	32	404,800 × {1+(60-59)} × 2 ÷ 100 = 412,896 H18.4-H23.3 第5号区分 25,000 × 60ヶ月 412,896 × 59.28+1,500,000=25,976,474	456,800 × {1+(60-54)} × 2 ÷ 100 = 511,616 511,616 × 54.60 = 27,934,233	456,800 × {1+(60-59)} × 2 ÷ 100 = 465,936 465,936 × 59.28 = 27,620,686	456,800 × 54.60 = 24,941,280
副参事級	定年	5級85号給 (H18.4.1)	404,800	40	8級A1号給	453,200	35	H18.4-H23.3 第5号区分 25,000 × 60ヶ月 404,800 × 59.28+1,500,000=25,496,544	453,200 × {1+(60-55)} × 2 ÷ 100 = 498,520 498,520 × 59.28 = 29,552,265	453,200 × 59.28 = 26,865,696	453,200 × 59.28 = 26,865,696
主事級	転籍							岡山県職員の退職手当に関する条例第19条により不支給			

***1 退職手当（旧制度）**

上表の「退職手当（旧制度）」は、上表の各職員が実際に退職した時期及び退職した時の級号給を前提（ただし、退職手当の計算の基礎となる給料月額に関して、退職制度改定時の給料月額を保障するものとする。）に、平成18年3月31日までの旧制度の計算方法によって計算した退職手当の金額である。よって、調整額の加算はない。

***2 H18.3.31 退職（特例加算なし）**

上表の「H18.3.31 退職（特例加算なし）」は、上表の各職員が平成18年3月31日に退職したと仮定して、単純に、当時の給料月額に当時の支給率を乗じたものである。

(6) 結果及び意見

ア 退職手当について、退職手当債に依存しない施策策定に早急に取り組むべきである（意見）

岡山県は、退職手当の財源として今後も退職手当債を充てることを考えているとする。

退職手当債は、従来は、団塊の世代の大量退職を見越し、退職勧奨を進めて総人件費削減を図るために、退職手当の財源として発行が認められていたものであるが、平成18年から10年間は、あくまで特例として定年退職者への退職手当の財源とするための発行が認められている。よって、定年退職といった必然的に発生する退職者への退職手当については、起債に頼らず、当該地方公共団体の収入の範囲内で支出できるよう予算を組むことが、本来のあるべき形であるといえる。

しかし、岡山県においては、「財政構造改革プラン」を基に策定された「行財政構造改革大綱2008」において、退職手当債の発行が歳入の確保の一手段として位置づけられ、しかも「行財政構造改革大綱2008」においては退職手当債の発行による効果額目標が約90億円とされていたものが、「平成24年度当初予算のあらまし」においては、平成25年度以降、約100億円の退職手当債を発行するとされており、退職手当の財源を確保するために退職手当債の発行に依存する傾向が強くなっている。この傾向は、上記の本来あるべき形から乖離しているといわざるを得ない。

退職手当債は、いうまでもなく県職員の退職手当支給のために発行されるものであり、直接に県民への受益につながる資金の財源不足を手当するために発行されるものではない。実際、大阪府は、このような観点から退職手当債を一種の赤字債と捉え発行を抑制し、平成21年度には発行をゼロとした。

また、他県を見ると、退職手当債の発行歴のない鳥取県は、退職手当基金を設立することにより財源を確保している。

岡山県においても、資金手当のための県債としての性格を有する退職手当債については発行に慎重な姿勢を取るべきである。そして、退職手当債への依存傾向から脱却し、収入の範囲内で退職手当を支給するという本来あるべき形へ早期に移行できるよう、発行額の抑制に着手すべきである。

イ 退職手当制度について今後見直しを行う場合は、不利益変更禁止の観点を超えて職員に対する過大な保障とならないよう精査し、不要な支出を防止すべきである（意見）

平成18年4月1日から退職手当制度が改正されたことに伴い、経過措置が設けられ、新制度による退職手当額が新制度切替日前日（平成18年3月31日）に仮に退職したとした場合の退職手当額を下回る場合は、新制度切替日前日の退職手当の額を保障している。

ここでいう新制度切替日前日の退職手当の額（経過措置による保障額）の計算に当たっては、勸奨、公務上傷病・死亡により退職した場合の特例給料月額を基礎としている。この特例給料月額とは、退職時給料月額に定年までの残年1年につき2%を加算した額である。このように、経過措置は、平成18年3月31日に退職したと仮定して、特例給料月額を基礎として計算した退職手当の額の支給を一律に保障した措置である。これは、不利益変更禁止の観点から設けられた措置と考えられ、この観点自体は妥当なものである。

ただ、不利益変更にあたるか否かの判断について、民間企業における賃金等に関する就業規則の変更の是非が争われた事案において、最高裁判所は、「賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべきである。右の合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員への対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである。」と判示した（最高裁平成12年9月7日判決・民集54巻7号2075頁）。すなわち、判例の掲げる具体的事情等を考慮して合理性が認められれば、その変更は不利益変更にあたらないといえる。

この点、岡山県職員の退職手当額の計算について、旧制度に従って計算した場合の額と、新制度に従って計算した額とを比較して、より高い方を保障

すれば、あえて経過措置による第3の計算方法を用いずとも職員が被る不利益はなく、新制度の内容自体の相当性も確保され、不利益変更禁止の観点からは問題はないといえる。

そこで、162ページの表において、平成18年3月31日までの旧制度の計算方法に従って、抽出した各職員の実際に退職した時点の退職手当額を計算した。その結果が、同表の「退職手当（旧制度）」の欄である。これによると、同表の上から4番目の課長、5番目の総括副参事、6番目の副参事の3人は、旧制度による計算及び新制度による計算よりも経過措置によって計算した退職手当額が一番高額となり、この経過措置による退職手当額の支給を受けていることになる。

既に述べたとおり、不利益変更禁止の観点からすると、旧制度と新制度を比較して、より高い金額の退職手当を支給すれば十分といえるところ、これら3人については、さらに経過措置により、旧制度及び新制度からも算出し得ない金額の退職手当の支給を受けていることになる。これは、不利益変更禁止の観点を超えて過大な保障を与えたといえるのではなかろうか。また、経過措置によって、平成18年3月31日に早期退職をしたと仮定した金額の退職手当額を一律に保障したために（すなわち、実際には早期退職をしなくても、早期退職をした場合と同様の退職手当額の支給が保障されているために）、早期退職をする契機が失われ、職員数の減少に歯止めを生じさせる結果となっていないか懸念されるところでもある。

現時点において、経過措置を廃止することはそれ自体が不利益変更となってしまうため困難であるが、今後、退職手当制度の見直しを行う場合は、かかる過大な保障をすることにより不要な支出が生ずることを防止すべきである。

5 福利厚生

(1) 概念

福利厚生とは、使用者が労働者やその家族の健康や生活の福祉を向上させるために行う諸施策をいう。福利厚生は、労働者に対して実施されるものであって、就職する際の労働条件の考慮要素となっており、人に対する支出という意味で人件費に含まれる。

このように福利厚生が賃金代替的な意味を持つことから、福利厚生に対する支出について国民の関心は高く、民間との対比も視野に入れて監査することとした。

(2) 体系

岡山県で行われている福利厚生は、大別すると、岡山県が使用者として直接行う領域、共済組合が行う領域、互助会等が行う領域に分けられる。

ア 岡山県が使用者として直接行う領域

地方公務員法第42条は、「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。」と規定している。岡山県は、この規定に基づき、使用者として、職員の保健、元気回復、その他の厚生事業を実施している。

さらに、岡山県は、条例等に基づき、職員住宅の管理運営、財形貯蓄の控除・預入れ等を行っている。

加えて、岡山県は、地方公務員等共済組合法第18条及び岡山県行政組織規則第18条第1項15号等に基づき、共済組合及び互助会の運営に岡山県職員が従事するという形の人的支援を行っている。

これら事業は、岡山県知事部局（以下「知事部局」という）・岡山県教育庁（以下「教育庁」という）・岡山県警察本部（以下「警察本部」という）がそれぞれ所管して、別々に実施されている。

イ 共済組合

地方公務員法第43条の規定を受け、地方公務員等共済組合法は、地方公務員及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与するとともに、公務の能率的運営に資するため、相互救済を目的とする共済組合の制度を規定している。同法に基づいて設立認可された共済組合が事業を実施している。

共済組合の行っている事業は、大別すると、短期給付・長期給付・福祉事業に分けられる。

岡山県職員が加入している共済組合は、地方職員共済組合岡山県支部・公立学校共済組合岡山支部・警察共済組合岡山県支部の3つである。

ウ 互助会（互助組合）

岡山県職員の共済制度に関する条例第1条は、「本県職員は、相互共済及び福利増進を目的とする独立の組合（以下「組合」という）を組織することができる。」と規定している。この規定に基づき、互助会（互助組合）が設立されている。互助会（互助組合）は、給付・貸付け・文化厚生・預金・団体保険・退職互助等の事業を行っている。

実施主体は、財団法人岡山県職員互助会・財団法人岡山県教育職員互助組合・財団法人岡山県警察職員互助会である。

互助会（互助組合）の資金は、上記条例において、会員の掛金と県の助成金と規定されている。岡山県は、平成20年度まで互助会（互助組合）に資金を支出していたが、平成21年度以降、助成金支出を行っていない。

（3）県費の支出概況

知事部局・教育庁・警察本部において、平成22年度に福利厚生関係で支出された県費は、下記の【福利厚生関係支出の概要表】のとおりである。

支出総額約511億円であり、そのうち教育庁での支出が約387億円である。支出項目の中では、共済組合への支出が約345億円、恩給退職年金費が約148億円と突出している。

直接支出の中では、健康診断関係経費が突出している。知事部局と教育庁は、総合健康診断受託業務としての支出もあるが、警察本部は直接支出のみである。知事部局、教育庁、警察本部間で健康診断関係支出総額に大きな差はない。

共済組合への支出のうち、追加費用約115億円が目を引く。これは共済組合制度以前の恩給に支出するための費用である。

共済組合の事務費負担金約1億4,750万円は、全額事業主負担である。

【福利厚生関係支出の概要表】

(単位：円)

	知事部局	教育庁	警察本部	合計
直接支出額				
職員福利厚生費	37,166,988	35,667,479	75,981,249	148,815,716
職員相談経費	3,235,360			3,235,360
健康相談指導経費			85,600	85,600
生活相談経費			1,596,000	1,596,000
福利厚生施設修繕費等	4,892,927			4,892,927
健康診断経費等	22,779,639	24,190,388	66,364,949	113,334,976
教職員健康診断審査委員会		2,170,860		2,170,860
メンタルヘルス対策		382,140		382,140
健康管理支援体制整備		3,437,903		3,437,903
有機溶剤環境測定経費	3,113,208			3,113,208
安全衛生管理経費	1,467,611	4,104,327	7,783,500	13,355,438
福利事務運営費		1,381,861		1,381,861
ライフサイクルプラン経費			151,200	151,200
その他	1,678,243			1,678,243
職員子ども手当・児童手当	368,620,000	884,381,000	310,141,000	1,563,142,000
恩給・退職年金費	48,795,336	14,606,787,008	134,494,705	14,790,077,049
教職員退職手当費		14,334,162,455		14,334,162,455
教職員恩給費		272,624,553		272,624,553
共済組合への支出額				
事業主負担	6,393,366,701	23,150,471,754	5,029,111,130	34,572,949,585
短期	1,149,776,221	3,213,798,086	926,200,638	5,289,774,945
介護	96,377,918	317,071,817	68,395,686	481,845,421
長期	3,084,688,465	11,488,135,765	2,581,153,043	17,153,977,273
追加費用（※1）	2,017,214,097	8,059,968,426	1,422,647,583	11,499,830,106
事務費	45,310,000	71,497,660	30,714,180	147,521,840
総合健康診断受託業務	36,518,643	53,311,153		89,829,796
互助会への支出額	0	0	0	0
合計額	6,884,467,668	38,730,618,394	5,549,728,084	51,164,814,146

※1 「追加費用」（岡山県の年間負担合計約115億円）

退職公務員は、共済年金以前、税金を財源とする恩給の支給を受けていた。地方公務員は、昭和37年、共済年金制度に移行したが、その際、移行前に公務員として働いていた期間も共済年金に加入していたものとみなし、その期間の財源は税金による追加費用で賄うこととされた。

(4) 岡山県における福利厚生の内容

ア 知事部局・教育庁・警察本部の比較

岡山県における福利厚生は、知事部局職員、教職員、警察職員のそれぞれに対し、別個に実施されており、内容に差がある。それぞれの福利厚生の内容は、下記の【福利厚生の内容比較表】のとおりである。

福利厚生の内容に差があるものの、わずかな自己負担額（1人月額2,500円から7,000円）で入院治療が受けられることなど充実した福利厚生は共通している。

知事部局の福利厚生は、文化教養活動・祝金・手当金・見舞金・弔慰金・修学資金が充実している。

教育庁の福利厚生は、医療の自己負担額が1人月額2,500円と低いことや入院給付金日額500円が支給されることなど医療給付が充実している。

警察本部の福利厚生は、出産附加金が第2子6万円、第3子10万円と増額されるなどユニークな点がある。県費は支出されていないが、財団法人ひまわり基金、財団法人JPファミリー生きがい振興財団からの給付もある。

【福利厚生の内容比較表（知事部局・教育庁・警察本部）】

●県費 ◆共済組合 ■互助会・互助組合 ★教育職員互助組合退職互助部 ▽ひまわり基金 □JPファミリー生きがい振興財団

	知事部局	教育庁	警察本部
文化教養活動			
サークル活動の助成	◆		
申請を受け付けたサークルに活動費の2分の1（上限25万円）を助成			
ライフプラン対策事業			
公的資格等の取得助成	■		□
	国家試験等に合格した職員に、受験料、登録料の合計額の2分の1（1件の上限6万円）を支給		職務に直接関連し業務の遂行に貢献できる公的資格等を新たに取得した者に資格取得費用（上限2万円）を助成
年金・ライフデザイン講座の開催	●■		
ライフプランセミナー		■	
体育・レクリエーション事業			
職員球技大会	●◆■		
明るい職場と健康づくり交付金事業	■		
元気回復助成事業	■	◆	
事業所単位等で実施 組合員一人当たり500円を上限として助成金を交付			
カップリングパーティー	■	■	

	知事部局	教育庁	警察本部
指定宿泊施設利用助成	◆■	◆	
	県内72か所・県外159か所の施設について、対象者1人1泊につき2000円の助成金を給付	ピュアリティまきび2500円、他指定施設1500円の助成金を給付	
三光荘			
トレーニング施設の利用助成	◆		
利用料金の割引制度	■		
健康づくりのために			
健康診断	●	●	●
人間ドック	◆	●◆■	●◆■
自己負担額	35歳以上の職員16,000円	30歳以上の組合員1万円、35/40/43/45/48/50/52-60歳7000円	35歳以上の組合員
自己負担額	配偶者（被扶養者）35-39歳25000円、40歳以上2万円	35歳以上の被扶養配偶者25000円	◆40歳以上の被扶養者（希望者）15000円
総合健康診断	●		
自己負担額	35/40/45歳は1万円、42/50/55/58/59/60歳は5000円		
脳ドック	◆	◆	◆
自己負担額	総合健康診断＋1万円か15000円	23000円	50/55/58/59歳の組合員（希望者）検査費用の50%（11600～20300円）
職員相談	●	●	●
メンタルヘルス相談	●	●◆	●
おめでたいときに			
結婚したとき			
結婚手当金	◆	◆	◆
組合員が結婚した時	3万円	8万円	7万円
結婚祝金	■	■	■
会員が結婚したとき（1回のみ）	11万円	2万円	10万円
出産したとき			
出産費・家族出産費	◆	◆	◆
組合員又は被扶養者である家族が出産したとき、出産費39万円（制度対象分娩は42万円）を支給			
出産附加金	◆	◆	◆
	3万円を給付	産児一人につき5万円	3万円、第2子出産の場合6万円、第3子出産の場合10万円
出産手当金	◆	◆	◆
出産の日以前42日から出産の日後56日以内の間、一日につき給料日額×2/3×1.25			
出産費（出産祝金）	■		■
会員又は配偶者が出産したとき	38000円		3万円
育児休業中の掛金の免除			
育児休業手当金	◆	◆	◆
組合員が1歳未満の子を養育するため育児休業を取得した場合、給料日額×50/100×1.25を支給			
子ども手当	●	●	●
子が誕生日を迎えたとき			
育児手当金	■		
会員（女子職員）の出産した乳幼児が5歳以下の誕生日を迎えた時	2万円		

	知事部局	教育庁	警察本部
入学・卒業したとき			
入学祝金	■		■
会員の子女が小学校、中学校又は中等教育学校に入学したとき	25000円		1万円
卒業祝金	■		■
会員の子女が中学校を卒業又は中等教育学校を終了したとき	25000円		1万円
永年勤続のお祝い			
永年勤続祝金	■		
会員期間が20年目、30年目、35年目、40年目の会員に1万円を給付			
永年勤続記念品	■		
25年勤続表彰の記念品として7万円のギフト券と給付			
銀婚祝金			■
会員が銀婚式（結婚後25年経過）を迎えた時			3万円
病気にかかったときに			
療養を受けたとき			
療養の給付（家族療養の給付）	◆	◆	◆
保険外併用療養費	◆	◆	◆
療養費及び家族療養費	◆	◆	◆
訪問看護療養費（家族訪問看護療養費）	◆	◆	◆
移送費及び家族移送費	◆	◆	◆
高額療養費	◆	◆	◆
高額介護合算療養費	◆	◆	◆
入院時食事療養費	◆	◆	◆
入院時生活療養費	◆	◆	◆
一部負担金払戻金、家族療養費附加金、家族訪問介護療養費附加金	◆	◆	◆
組合員又は被扶養者が同一の保健医療機関で、一人1ヶ月に支払った自己負担額が一定額を超えたとき、その超えた額が支給される。	自己負担25000円（合算高額療養費50000円）	自己負担20000円（合算高額療養費40000円）	自己負担25000円（合算高額療養費50000円）
療養費及び家族療養費（療養補助金）	■	■	■
組合員	窓口負担額-共済組合給付額-7000円	窓口負担額-共済組合給付額-2500円	入院の窓口負担額-共済組合給付額-5000円
被扶養者13歳以上	同上	同上	同上
被扶養者13歳未満	窓口負担額-共済組合給付額-3500円	同上	同上
傷病により勤務できないとき			
傷病手当金	◆	◆	◆
	1日につき、給料日額×2/3×1.25（約83%）を1年6ヶ月	1日につき、給料日額×2/3×1.25（約83%）を1年6ヶ月	1日につき、給料日額×2/3×1.25（約83%）を1年6ヶ月
傷病手当附加金	◆	◆	◆
傷病手当金支給期間経過後支給	1日につき、給料日額×2/3×1.25（約83%）を6ヶ月	1日につき、給料日額×2/3×1.25（約83%）を6ヶ月	1日につき、給料日額の60%を1年間
休業手当金	◆	◆	◆
社会通念上やむを得ない理由で欠勤し、給与が支給されない場合、1日につき給料日額の60%を支給			

	知事部局	教育庁	警察本部
入院したとき			
入院附加金	◆	◆	
	組合員が7日以上入院したとき1日につき300円を支給	組合員が5日以上入院したとき1日につき500円を支給	
入院見舞金			■
会員が傷病のため入院し、その期間が継続して30日を超えた時			1万円
入院傷病手当金	■		
差額ベッド料 1日あたり100円を控除した額 上限1500円/日			
老人保健法一部負担金 1日あたり350円			
障害の状態となったとき			
障害特別見舞金	■		
1級55万円・2級35万円・3級17万円・他9万円			
介護休暇を取得したとき			
介護休業手当金	◆	◆	◆
組合員が介護休業又は介護休暇を取得した場合で給料の全部又は一部が支給されなかったとき	給料日額×40/100×1.25 上限あり	給料日額×40/100×1.25 上限あり	給料日額×40/100×1.25 上限あり
介護休暇給付金（介護助成金）	■	■	
減額される給与×50%＋共済組合掛金＋互助会掛金 3月限度			
災害にあったとき			
災害見舞金	◆	◆	◆
水震火災他の非常災害時（給料の0.5から3月分）×1.25			
災害見舞附加金	◆	◆	◆
災害見舞金×60%、又は給料の0.5月×1.25			
災害特別見舞金	■	■	■
	程度に応じて、55万円まで	程度に応じて、25万円まで	程度に応じて、30万円まで

	知事部局	教育庁	警察本部
不幸があったとき			
死亡したとき			
埋葬料及び家族埋葬料（5万円）	◆	◆	◆
埋葬料附加金及び家族埋葬料附加金	なし	◆	◆
		25000円	5万円
会員死亡弔慰金	■	■★（退職互助部現職会員）	■
会員が死亡したとき	110万円＋遺児人数×5万円	50万円（30万円）	勤続年数により30万円から100万円
会員死亡特別弔慰金	■		
200万円＋遺児加算（限度額350万円）			
家族死亡弔慰金	■	■	■
会員の被扶養者が死亡したとき	配偶者21万円・その他被扶養者8万円	配偶者10万円・その他被扶養者2万円	配偶者15万円・その他被扶養者7万円
供花料		■	■
		供物料10,500円以内	供花料21000円＋会員本人死亡時の香典1万円
弔慰金	◆	◆	◆
水震火災他の非常災害による死亡 給料月額×1.25			
家族弔慰金	◆	◆	◆
水震火災他の非常災害による死亡 給料月額×1.25×70%			
遺族等に対して			
遺児等修学資金	■		
小学校、中学校及び中等教育学校前期	月額1万円		
高等学校、中等教育学校後期、高等専門学校等	月額16,000円		
遺児育英資金		■	
会員死亡時に18歳未満の子女がある場合		10万円	
ひまわり基金援助金			▽
職員が死亡又は重度障害を有することになったとき、20歳未満の扶養親族等に支給			死亡した翌月から最長48ヶ月間一人月額1万円
遺児等援護金			■
死亡又は廃疾状態になった警察職員の遺児等に対し援護金を給付			未就学児月5000円 小中学生月7500円 高校生月1万円 大学生月15000円（大学は殉職のみ）
資金が必要なとき			
共済組合の貸付金			
普通貸付	◆	◆	◆
	給料月額×6倍以内（上限200万円） 年利2.66%	上限200万円 年利2.66%+0.06%（貸付保険料）	上限300万円 年利2.78%

	知事部局	教育庁	警察本部
医療貸付	◆	◆	◆
	給料月額6倍以内(上限100万円) 年利2.66%	上限120万円 年利2.66%+0.06%(貸付保険料)	貸付限度額まで、年利2.78%
教育貸付		◆	◆
入学または修学資金		上限550万円 年利2.66%+0.06%(貸付保険料)	貸付限度額まで 年利2.78%
入学貸付	◆		
	給料月額6倍以内(上限200万円) 年利2.66%		
修学貸付	◆		
	修学各年につき120万円 年利2.66%		
結婚貸付	◆	◆	
	給料月額6倍以内(上限200万円) 年利2.66%	上限200万円 年利2.66%+0.06%(貸付保険料)	
葬祭貸付	◆		
	給料月額6倍以内(上限200万円) 年利2.66%	上限200万円 年利2.66%+0.06%(貸付保険料)	
一般災害貸付	◆	◆	◆
	給料月額6倍以内(上限200万円) 年利2.22%	上限200万円 年利2.22%+0.06%(貸付保険料)	上限200万円 年利2.34%
高額医療貸付	◆	◆	◆
高額療養費相当額 無利息			
出産貸付	◆	◆	◆
出産費等相当額 無利息			
住宅貸付	◆	◆	◆
組合員期間に応じて限度額あり	限度額(最高1800万円) 年利2.66%	限度額(最高1800万円) 年利2.66%+0.06%(貸付保険料)	貸付限度額まで 年利2.78%
住宅介護対応	◆	◆	◆
300万円まで	年利2.40%	年利2.40%+0.06%(貸付保険料)	年利2.52%
特別住宅貸付			◆
住宅または住宅用地の取得に要する資金(組合員期間が20年以上で貸付申込の日以後7年以内に退職を予定される者)			貸付限度額(上限500万円)まで 年利2.78%
住宅災害貸付(新規)	◆	◆	◆
組合員期間に応じて限度額あり	住宅貸付と同額 年利2.22%	住宅貸付の貸付限度額の2倍(上限1900万円) 年利2.22%+0.06%(貸付保険料)	貸付限度額(最高1800万円) 年利2.34%
住宅災害貸付(再貸付)	◆		
	住宅貸付と同様(最高1900万円) 年利2.22%		
互助会の貸付金			
一般資金貸付金	■		
	限度額200万円(給料の6月分以内) 年利2.66%		

	知事部局	教育庁	警察本部
厚生資金貸付			■
会員が臨時の出費を要する時			限度額100万円 3.28%
生活資金貸付		■	
		限度額100万円 年利1%	
育児休業資金貸付		■	
		生活資金とあわせて限度額100万円 年利1%	
物品購入資金貸付		■	
		生活資金、育児休業資金とあわせて限度額200万円 年利1.66%	
住宅資金貸付		■	
		給料月額×5年後の退職手当支給率(限度額300万円) 年利1.66%	
結婚資金貸付		★	
退職互助部現職会員に限る		限度額200万円 年利1.66%	
教育資金貸付		★	
退職互助部現職会員に限る		限度額200万円 年利1.66%	
奨学資金貸付			■
会員の扶養する子女が大学に在学するとき			月額5万円以内で4年間 年利2.78%
特別資金貸付金	■		
非常災害 限度額250万円 年利2.66%			
災害復旧資金貸付			■
会員が災害により住宅又は自動車等に損害を受けた時			上限100万円 無利息
定期券購入資金貸付金	■	■	
	6ヶ月定期購入額を万単位で切り上げた額 無利息	定期購入額を万単位で切り上げた額 無利息	
一時資金貸付			■
会員が緊急の出費を要するとき			上限10万円 無利息
厚生資金(特別枠)貸付			■
警察共済組合から貸付を受けることができない会員が臨時の出費を要する時			限度額50万円 年利3.28%
特別資金貸付	■		
	限度額50万円 一人1回のみ 年利1.00%		
互助会の助成金			
子育て支援助成金			■
小学校就学前の子女がいる会員に子育てにかかる育児用品の購入又は保育料にかかる経費の助成を行う			1人1年度1回 限度額2万円
介護支援助成金			■
介護保険法上の要介護者、要支援者を扶養している会員及び身体、知的又は精神障害者を扶養している会員に介護費用等を助成			1人1年度1回 限度額2万円

	知事部局	教育庁	警察本部
栄養食品等購入助成金			■
過酷な勤務に従事している警察職員の疲労回復と健康管理を目的として栄養食品等を購入し給付する			
暮らしに役立つ情報			
貯金部			
普通貯金	◆		
定期貯金	◆		
特別定期貯金	◆		
積立貯金	◆	■	
その他の福利厚生施設	●ほか		
図書室・教養室・休憩室・職員相談室・診療所・物資部・シャワー室・食堂・売店・理容室			
団体扱い生命保険・損害保険	◆	◆	◆
職員財形貯蓄（手続）	●	●	●
一般財形貯蓄	●	●	●
財形年金貯蓄	●	●	●
財形住宅貯蓄	●	●	●
退職したとき・したあとに			
退職するとき			
退職者用ガイドブックの配布	●	◆	
年金・ライフデザイン講座の開催	●	◆	
退職後に受け取ることができる給付	◆■		
出産費（1年以上組合員であった者が退職後6月以内に出産）	◆	◆	◆
出産手当金（1年以上組合員であった者が退職時に出産手当金を受けている場合）	◆	◆	◆
傷病手当金（1年以上組合員であった者が退職時に傷病手当金を受けている場合）	◆	◆	◆
埋葬料（退職後3月以内に死亡）	◆	◆	◆
退会給付金	■	■	
会員期間等により異なる	最高33万円	最高40万円	
退会記念品		■	
20年以上会員であった者が退職した場合		3万円程度の記念品	
退職者サロン	■		
平成21年度から有料			
年金制度			
基礎年金			
退職共済年金	◆	◆	◆
厚生年金相当部分			
職域年金相当部分：厚生年金相当部分の約20%			
加給年金額：生計を維持していた配偶者や18歳までの子や20歳までの障害のある子がいる場合			
障害共済年金	◆	◆	◆
遺族共済年金	◆	◆	◆
その他	◆	◆	◆

(5) 共済組合の給付（民間の社会保険との比較）

ア 共済給付の種類

共済組合の給付は、短期給付・長期給付に区分される。ほかに福祉事業も行っている。

短期給付には、地方公務員等共済組合法に規定されている法定給付と、規定されていない附加給付があり、保健・休業・災害などの分野で給付されている。

短期給付の保健分野の法定給付については、健康保険法、国民健康保険法にも規定があり、条文上ほとんど差がない。

短期給付の休業分野の法定給付については、国民健康保険法に規定がなく、健康保険法に一部規定がある。雇用保険法には、育児休業給付、介護休業給付の制度があるが、地方公務員は雇用保険法の適用除外となることから共済組合が補完している。

短期給付の災害分野の法定給付については、健康保険法、国民健康保険法に規定がなく、地方公務員等共済組合法には規定がある。

短期給付の附加給付は、国民健康保険にはなく、全国健康保険協会管掌健康保険（以下「協会けんぽ」という）にもない。大企業が運営している健康保険組合は独自の附加給付を行っているようであるが、その内容は、共済組合、健康保険組合ごとで異なっている。

長期給付である老齢年金、障害年金及び遺族年金は、厚生年金及び国民年金にもあるが、支給額や支給要件に差がある。共済年金には、厚生年金相当部分の約20%相当額の職域加算がある。障害一時金に類似する給付は、厚生年金にもある（障害手当金）が、支給要件と支給額に差がある。

【共済給付の種類】		共済	健保・厚生年金	国保・国民年金	
短期給付	法定給付	保健	○	○	○
		休業	○	▲	×
		災害	○	×	×
	附加給付	保健	○	×	×
		休業	○	×	×
		災害	○	×	×
		その他	○	×	×
長期給付	老齢年金	退職共済年金	老齢厚生年金	老齢基礎年金	
	障害年金	障害共済年金	障害厚生年金	障害基礎年金	
	障害一時金	障害一時金	障害手当金	×	
	遺族年金	遺族共済年金	遺族厚生年金	遺族基礎年金	
福祉事業		○	×	×	

イ 短期法定給付

共済組合の短期給付のうち、地方公務員等共済組合法に規定されている給付は、下記の【短期法定給付一覧表】のとおりである。

保健分野については、健康保険法、国民健康保険法による給付と差がない。

休業分野については、国民健康保険法による給付はなく、健康保険法には一部給付が規定されているが、給付項目・計算方法・支給額に差がある。

共済の給料日額は、短期掛金の標準となった給料月額（給料月額と調整額の合計額）の22分の1で計算されるが、厚生年金の標準報酬月額は、4月から6月に受けた報酬の平均額を標準報酬月額等級区分に当てはめて計算されている。

共済組合の傷病手当金・出産手当金・育児休業手当金・介護休業手当金は、1.25倍された額とされている。掛率1.25は、手当等を考慮して地方公務員等共済組合法施行規則で定められている。

災害分野は、地方公務員等共済組合法のみに規定がある。

【短期法定給付一覧表】

	組合員	被扶養者	地方公務員等 共済組合法	健康保険法	国民健康保険 法
保健	療養の給付		○	○	○
	入院時食事療養費		○	○	○
	入院時生活療養費		○	○	○
	保険外併用療養費		○	○	○
	療養費	家族療養費	○	○	○
	訪問看護療養費	家族訪問看護療養費	○	○	○
	移送費	家族移送費	○	○	○
	高額療養費		○	○	○
	高額介護合算療養費		○	○	○
	出産費	家族出産費	○	○	○
	埋葬料	家族埋葬料	○	○	○
休業	傷病手当金		給料日額 ×2/3×1.25	標準報酬日額 ×2/3	
	出産手当金		給料日額 ×2/3×1.25	標準報酬日額 ×2/3	
	休業手当金		給料日額×0.6		
	育児休業手当金		給料日額 ×0.5×1.25	雇用保険法 賃金日額×0.5	
	介護休業手当金		給料日額 ×0.4×1.25	雇用保険法 賃金日額×0.4	
災害	弔慰金		○		
	家族弔慰金		○		
	災害見舞金		○		

ウ 短期附加給付

地方公務員等共済組合法は、組合は政令で定めるところにより法定給付に準ずる附加給付を行うことができると規定している。これを受けて、同法施行令は、総務大臣が地方財政審議会の意見を聴いて定める基準に従い定款で定めるところにより行うことができると規定している。各共済組合は、定款に定めて附加給付を行っており、組合ごとに給付内容に差がある。協会けんぽや国民健康保険には附加給付はない。

一部負担金払戻額とは、同一医療機関での自己負担額が月額2万円から2万5,000円を超える場合に、その超えた額が支給されるものである。さらに、各互助会（互助組合）からの支給があり、最終的な自己負担額は、月額2,500円から7,000円となっている。

地方職員共済組合は、埋葬料附加金がないという特徴がある。

公立学校共済組合は、一部負担金払戻金が月額2万円を超える額とされ、出産費附加金・結婚手当金・入院附加金が高いという特徴がある。

警察共済組合は、出産費附加金が第1子3万円、第2子6万円、第3子以降10万円と高く、傷病手当金附加金の支給額は低いが生給期間が1年と長く、入院附加金はないという特徴がある。

【短期附加給付一覧表】

		地方職員共済組合岡山支部	公立学校共済組合岡山支部	警察共済組合岡山支部	健康保険	国民健康保険
保健	一部負担金払戻金	25000円を超える額	20000円を超える額	25000円を超える額	×	×
	家族療養費附加金	同上	同上	同上	×	×
	家族訪問看護療養費附加金	同上	同上	同上	×	×
	出産費附加金	3万円	5万円	3-10万円	×	×
	家族出産費附加金	同上	同上	同上	×	×
	埋葬料附加金		25000円	5万円	×	×
	家族埋葬料附加金		25000円	5万円	×	×
休業	傷病手当金附加金	給料日額×2/3×1.25×6月	給料日額×2/3×1.25×6月	給料日額×0.6×1年	×	×
災害	災害見舞金附加金	災害見舞金×0.6	同左	同左	×	×
他	結婚手当金	3万円	8万円	7万円	×	×
	入院附加金	300円/日	500円/日	×	×	×

エ 長期給付

共済組合の長期給付は、退職共済年金、障害共済年金、遺族共済年金、障害一時金である。共済年金は、厚生年金相当部分と職域加算部分からなっている。

共済年金では、厚生年金と同様に、65歳未満の収入基準を満たした配偶者や、18歳未満の子がいる場合に加給年金が支給される。

職域加算は、大企業等の企業年金に準じて昭和61年に導入されたが、平成18年の閣議で平成22年度に廃止することが決定された。しかし、法案が廃案になるなどしたため、いまだ廃止されていない。

障害基礎年金は、国民年金法施行令に規定されている障害等級1級又は2

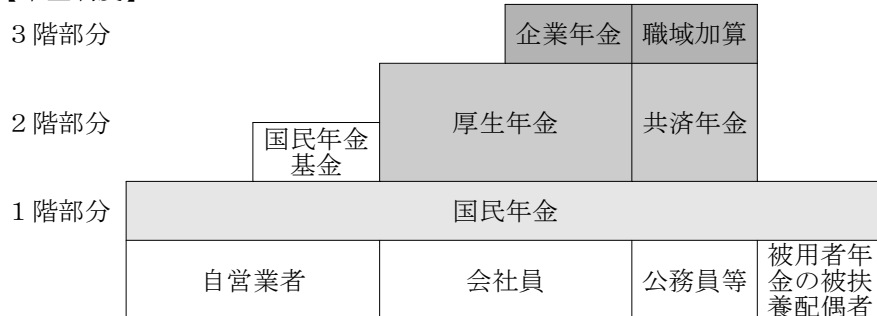
級に該当する場合に支給され、障害共済年金、障害厚生年金は、それぞれの法令に定められている障害等級1級から3級のいずれかに該当する場合に支給される。

年金受給資格がある人が再就職するなどして公的年金制度の被保険者となった場合、年金が一部支給停止となる場合がある。

65歳以上の場合、厚生年金も共済年金も同様に基本月額^{※1}と総報酬月額相当額^{※2}の合計が46万円以上（平成23年4月1日時点）になると、年金の一部が支給停止となる。

64歳以下の場合、厚生年金受給資格者は、基本月額と総報酬月額相当額の合計が28万円を超えると年金の一部が支給停止となるが、共済年金受給資格者は、公務員共済年金以外の公的年金の被保険者となった場合、上記合計額が28万円を超えても支給停止とならず、46万円を超えて初めて年金の一部が支給停止となるという差がある。

【年金制度】



※1 基本月額＝退職共済年金等の額（職域加算額及び加給年金額を除く。）の1/2の額

※2 総報酬月額相当額＝「標準報酬（給与）月額」とその月以前一年間の「標準賞与（期末手当等）の額」の1/2の額との合計額

オ 福祉事業

地方公務員等共済組合法の規定により、共済組合は、組合員の福祉の増進に資するため、保健事業、医療事業、宿泊事業、貯金事業、貸付事業、物資事業などを行っている。各共済組合のを行っている福祉事業は、下記のとおりである。

【福祉事業】

	地方公務員等 共済組合岡山 県支部	公立学校共済 組合岡山支部	警察共済組合 岡山県支部
サークル活動の助成	◆		
指定宿泊施設利用助成	◆	◆	
三光荘	◆		
トレーニング施設の利用助成	◆		
共済組合の貸付金			
普通貸付	◆	◆	◆
医療貸付	◆	◆	◆
教育貸付		◆	◆
入学貸付	◆		
修学貸付	◆		
結婚貸付	◆	◆	
葬祭貸付	◆		
一般災害貸付	◆	◆	◆
高額医療貸付	◆	◆	◆
出産貸付	◆	◆	◆
住宅貸付	◆	◆	◆
住宅介護対応	◆	◆	◆
特別住宅貸付			◆
住宅災害貸付（新規）	◆	◆	◆
住宅災害貸付（再貸付）	◆		
貯金部			
普通貯金	◆		
定期貯金	◆		
特別定期貯金	◆		
積立貯金	◆		
団体扱い生命保険・損害保険	◆	◆	◆

カ 費用負担

共済組合の活動費用は、組合員からの掛金と地方公共団体の負担金によって賄われている。

短期給付、長期給付及び福祉事業について、組合員の負担する掛金率と地方公共団体が負担する負担金率は同じとなるように制度設計されているが、以下に述べるとおり地方公共団体には追加の負担がある。

第1に、地方公共団体は、基礎年金相当部分についての拠出金を負担している。これは、厚生年金及び国民年金の場合、国が負担している部分である。

第2に、公務等による障害・遺族共済年金の費用も、全額、県の負担金となっている。

第3に、地方公共団体は、組合の事務に要する費用として、組合員一人当たり年額約1万円を負担している。

第4に、地方公務員等共済組合法施行前の恩給を支給するための追加費用は、全額、地方公共団体の負担とされている。平成22年度で廃止するという閣議決定がなされたが、いまだ廃止されない状態が続いている。

キ 考察

組合の事務に要する費用など地方公務員等共済組合法には、健康保険法に規定されていない県の負担金が規定されている。共済と厚生年金の一元化が行われると、負担金の減額が期待できる。

追加費用の負担金は、年額約115億円に上っており、毎年、多額の県費が支出されている。追加費用が廃止されると負担金が減額される。

これら負担金の減額は、県にとって重大な関心事である。法令改正を必要とするので、県単独では対応できないものの、国の政策について地方から意見表明することには意義がある。県として国に対して、共済と厚生年金の一元化と追加費用廃止による負担金の軽減を求める意見の表明を検討すべきである。

【給料月額掛金率・負担金率】

(一般組合員)

(千分率)

区分		掛金率		負担金率		計：財源率	
短期	短期給付	42	43.65	42	43.65	87.3	
	福祉財源	1.65		1.65			
	介護保険	5.24		5.24			10.48
	育児休業手当金の費用			0.43			0.43
	介護休業手当金の費用						
長期	長期給付	99.1375	99.1375	99.1375	135.7625	234.9	
	基礎年金拠出金			36.25			
	公務等による障害・遺族 共済年金の費用			0.375			

【期末手当等の掛金率・負担金率】

(一般組合員)

(千分率)

区分		掛金率		負担金率		計：財源率	
短期	短期給付	33.6	34.92	33.6	34.92	69.84	
	福祉財源	1.32		1.32			
	介護保険	4.19		4.19			8.38
	育児休業手当金の費用			0.34			0.34
	介護休業手当金の費用						
長期	長期給付	79.31	79.31	79.31	108.61	187.92	
	基礎年金拠出金			29			
	公務等による障害・遺族 共済年金の費用			0.3			

キ 共済組合の事務体制

共済組合の事務は、人事関係の県職員と、各組合の事務職員が行っている。各組合の事務職員の人件費は、負担金等で賄われているので、共済組合の事務の財源は、ほとんどが税金である。

地方公務員等共済組合法は、「国及び地方公共団体は、前項の共済組合の健全な運営と発達が図られるように、必要な配慮を加えるもの（同法第1条第2項）」とし、これを受けて「地方公共団体の機関は、組合の運営に必要な範囲内において、その所属の職員その他地方公共団体に使用される者をして組合の業務に従事させることができる（同法第18条）。」「地方公共団体は、組合の事務（福祉事業に係る事務を除く。）に要する費用については、政令で定めるところにより算定した額を負担する（同法第113条第4項）。」と規定している。この規定を根拠として、県職員が共済組合の事務を行い、県が共済組合の事務経費を全額負担している。

なお、健康保険法には、事務費を国又は地方公共団体が負担するという規定は見当たらない。国民健康保険法は、市町村及び特別区が国民健康保険を

行うものとされているので、事務費は全額税金で賄われている。

共済組合の事務に従事している県職員と同職員の分掌比率^{※3}は下表のとおりである。

【共済組合の事務に従事している県職員と分掌比率】

職名	知事部局等	教育庁	警察本部
課長（総括）	-	-	-
次長			
総括参事	0.05		
理事官			1.00
係長			1.00
総括主任		1.00	
総括主任		0.30	
主任	0.30	0.80	1.00
主任			1.00
主事		0.10	
主事		0.10	
係員			1.00

※3 分掌比率：公務員1人当たりの業務を1として、当該公務員が共済組合の業務に従事している割合を数字で示したもの。自己申告である。

ク 情報公開

地方職員共済組合岡山県支部及び警察共済組合岡山県支部は、ホームページで事業報告を公開していないが、公立学校共済組合岡山支部は、ホームページで事業報告を公開している。公開されている項目と一部内容を抜粋すると次のとおりである。

【支部職員数】 県費職員12人・共済組合職員13人

【宿泊所職員数】 常勤職員19人・非常勤職員21人

【公立学校共済組合岡山支部の短期経理】

短期負担金が短期掛金を上回っている。繰越金約1億8,562万円。

平成24年3月27日 岡山県公報 号外

短期経理収支計算書

平成22年4月1日～平成23年3月31日

収入		支出	
前年度より繰越金	200,107,872	短期給付	
短期負担金	3,485,035,935	保健給付	3,771,605,796
短期掛金	3,448,268,681	直営保健給付	7,056,568
短期任継掛金	158,434,111	休業給付	704,986,745
介護負担金	342,006,477	災害給付	3,219,184
介護掛金	341,929,610	附加給付	108,136,319
介護任継掛金	20,391,482	一部負担金払戻金	73,547,800
賠償金	9,862,558		
前期損益修正益	712,632	小計	4,668,552,412
		任意継続掛金還付金	6,425,088
小計	8,006,749,358	介護任継掛金還付金	812,367
本部より回送金	1,300,620,000	前期損益修正損	670,837
		本部へ回送金	4,445,288,168
合計	9,307,369,358	合計	9,121,748,872

差引翌年度へ繰越金 185,620,486 円

短期経理資産表

平成23年3月31日現在

資産		負債	
流動資産		流動負債	
普通預金	258,012,887	未払金	74,989
未収金	2,374,622	預り金	170,780,617
(未収負担金)	【37,428】	小計	170,855,606
(未収掛金)	【50,246】		
(未収金(小))	【2,286,948】		
立替金	13,583		
支払基金委託金	96,075,000	翌年度へ繰越金	185,620,486
合計	356,476,092	合計	356,476,092

【公立学校共済組合岡山支部の長期経理】

負担金と掛金の差が大きい。追加費用約85億円は掛金とほぼ同額である。

前年度より繰越金	113,267,356	前期損益修正損	142,898
負担金	12,469,384,039	本部へ回送金	29,563,675,595
追加費用負担金	8,532,082,651		
掛金	8,554,076,573		
前期損益修正益	8,148,925		
合計	29,676,959,544	合計	29,563,818,493

差引翌年度へ繰越金 113,141,051円

長期経理資産表

平成23年3月31日現在

資産		負債	
流動資産		流動負債	
普通預金	113,097,085	未払金	203,209
未収金	247,175		
(未収負担金)	【126,486】		
(未収掛金)	【120,689】		
小計	113,344,260	小計	203,209
		翌年度へ繰越金	113,141,051
合計	113,344,260	合計	113,344,260

【公立学校共済組合岡山支部の業務経理】

業務経理は事務経費を処理する経理で、その費用は県及び市町村等の地方公共団体等の負担金により賄われている。負担金、繰越金等の収入総額は9,750万円で、職員5名の人件費等の支出総額は7,591万円であった。

【公立学校共済組合岡山支部の保健経理】

組合員とその家族の健康増進、元気回復等を目的とした各種の事業を行っている。人間ドック・がん検診・ストレスチェックなどの健康管理事業に約2億6,137万円、宿泊助成、会食補助、保育補助などの一般事業に約3,236万円が支出されている。

保健経理の費用は、本部からの回送金並びに県・市町村からの補助金及び受託金で賄われている。平成22年度の上記補助金及び受託金の額は約1億円であった。

岡山県は、県立学校教職員健康診断諸検査（診）費、各種検診として、公立学校共済組合岡山支部に5,331万1,153円を支払っている。

【公立学校共済組合岡山支部の住宅経理】

住宅経理は、県及び市町村が行う教職員住宅の建設に対し共済組合の資金を融資し、住宅確保に努めるもので、これに要する費用は、本部から回送投資されるもので賄っている。平成10年以降の建設はない。事務費・公租公課等支出総額は約943万円である。

【公立学校共済組合岡山支部の貸付経理】

組合員への貸付けに要する費用は、貸付け償還金等で賄われている。組合員への貸付金総額は、平成23年3月31日時点で、約149億円である。

【公立学校共済組合岡山支部の宿泊経理】

岡山宿泊所（ピュアリティまきび）の経営を行っている。平成22年度の収入総額7億7,312万円、支出総額6億9,833万円と報告されている。

(6) 互助会（互助組合）

岡山県職員の共済制度に関する条例に基づき、職員の相互共済及び福利増進を目的として、財団法人岡山県職員互助会、財団法人岡山県教育職員互助組合及び財団法人岡山県警察職員互助会が組織され、福利、厚生、医療等に関する資金の給付及び貸付けを行っている。

岡山県教育職員互助組合には、任意加入の退職互助部がある。

警察職員については、警察職員生活協同組合、ひまわり基金、J Pファミリー生きがい振興財団等によっても福利厚生が行われている。

岡山県職員の共済制度に関する条例第3条第1項は、「組合の経費は、組合員の掛金並びに県の助成金及びその他の収入をもってあてる。」と規定し、同条2項は、「県は、毎年度予算の範囲内で、組合員の掛金総額の2分の1程度の助成金を交付する。」と規定している。

この規定に基づいて、平成20年度まで県費支出がなされていたが、平成21年度以降、県費支出を廃止した。

同条例第5条は、「知事、教育委員会又は警察本部長は、職員の組合の業務に従事させることができる。」と規定し、この規定に基づいて、県職員が互助会の事務を行っている。

互助会の事務を行っている県職員と道職員の分掌比率は次のとおりである。

【互助会の事務に従事している県職員と分掌比率】

職名	知事部局等	教育庁	警察本部
課長（総括）	-	-	-
総括参事	0.05		
副参事		1.00	
主幹			0.90
係長			0.90
主任	0.30		
主事		0.10	
係員			0.90

また、互助会等の給付内容は、下記の【互助会等給付比較表（知事部局・教育庁・警察本部）】のとおりである。

【互助会等給付比較表（知事部局・教育庁・警察本部）】

■互助会・互助組合 ★教育職員互助組合退職互助部 ▽ひまわり基金 □JPファミリー生きたい振興財団

	知事部局	教育庁	警察本部
公的資格等の取得助成	■上限6万円		□上限2万円
元気回復助成事業	■組合員1人上限500円		
結婚祝金	■11万円	■2万円	■10万円
出産費（出産祝金）	■38000円		■3万円
育児手当金	■2万円		
入学祝金	■25000円		■1万円
卒業祝金	■25000円		■1万円
永年勤続祝金	■1万円		
永年勤続記念品	■7万円		
銀婚祝金			■3万円
療養費及び家族療養費補助金	■7000円を超える額	■2500円を超える額	■入院で5000円を超える額
入院見舞金			■1万円
入院傷病手当金（差額ベッド料）	■1日あたり100円を控除した額 限度額1日につき1500円		
障害特別見舞金	■上限55万円		
介護休暇給付金（介護助成金）	■減額給与の50%	■減額給与の50%+共済・互助掛金相当額（共済給付分を除く）	
災害特別見舞金	■上限55万円	■上限25万円	■上限30万円
会員死亡弔慰金	■110万円+遺児数×55万円	■50万円 ★30万円	■上限100万円
会員死亡特別弔慰金	■上限350万円		
家族死亡弔慰金	■配偶者21万円・他被扶養者8万円	■配偶者10万円・他被扶養者2万円	■配偶者15万円・他被扶養者7万円
供花料		■供物料10,500円以内	■供花料21,000円・会員死亡香典1万円
遺児等修学資金	■月額1万円～16,000円		
遺児育英資金		■10万円	
ひまわり基金援助金			▽死亡等から48月間1人月1万円
遺児等援護金			■月5,000円から月15,000円

	知事部局	教育庁	警察本部
一般資金貸付金	■ 限度200万円		
厚生資金貸付			■ 限度100万円
生活資金貸付		■ 限度100万円	
育児休業資金貸付		■ 限度100万円	
物品購入資金貸付		■ 限度200万円	
住宅資金貸付		■ 限度300万円	
結婚資金貸付		★ 限度200万円	
教育資金貸付		★ 限度200万円	
奨学資金貸付			■ 月5万円以内
特別資金貸付金	■ 限度250万円		
災害復旧資金貸付			■ 限度100万円無利息
定期券購入資金貸付金	■ 無利息	■ 無利息	
一時資金貸付			■ 限度10万円無利息
厚生資金（特別枠）貸付			■ 限度50万円
特別資金貸付	■ 限度50万円		
子育て支援助成金			■ 1人1年度 限度2万円
介護支援助成金			■ 1人1年度 限度2万円
栄養食品等購入助成金			■ 栄養食品等
積立貯金		■	
退会給付金	■ 最高33万円	■ 最高40万円	
退会記念品		■ 3万円程度	

（7）職員住宅

ア 根拠規定

公舎については、岡山県公舎使用規則に基づいて、使用申込みをした職員のうちから使用者を指定して住宅としての使用を認めている。岡山県企業局公舎についても同様である。

教職員住宅については、公表されている条例や規程はなく、教職員住宅管理要綱に従って処理されている。

警察官宿舎については、岡山県警察官宿舎貸与条例が規定している。警察

官宿舎は、警察署勤務の警察官等のうち知事が認める者に無料で貸与することができる。

イ 管理と所有

岡山県公舎は総務部財産活用課や県民生活部県民生活交通課等、教職員宿舎は教育庁、警察官宿舎は岡山県警察本部がそれぞれ管理している。

総務部財産活用課が管理する岡山県公舎の土地建物は、岡山県が所有している。ただし、津島桑の木公舎F棟4階のみ企業局が区分所有している。

なお、教職員宿舎は、管理校が指定されており、管理者用住宅、世帯用住宅、単身用住宅の3種類に分類されており、公立学校共済組合岡山支部が所有している物件もある。

ウ 使用料

岡山県公舎使用規則には、公舎の使用料は別に定めると規定されている。各職員住宅の使用料は、専用面積や建築年度などで決定されているようである。単身用住宅は2,170円から1万0,120円まで、世帯用住宅は8,980円から3万6,570円まで、知事公舎は3万7,790円である。

なお、駐車場使用料は、県内の地域に応じて舗装駐車場と未舗装駐車場で区別されて次のとおり定められている。

区分	舗装駐車場	未舗装駐車場
岡山市内	2,630	2,100
その他の地域1	2,420	1,930
その他の地域2	1,930	1,540
その他の地域3	1,450	1,160

エ 総務部財産活用課が管理する岡山県公舎の状況

平成22年度の岡山県公舎の一覧と使用料は次の表のとおりである。

【岡山県公舎】（総務部財産活用課管理）

円

住宅名	所在地	築年	構造	専用面積	間取り	使用料
知事公舎	岡山市中区住吉町	S28	木造2階	316.37	9DK	37,790
住吉公舎1号	岡山市中区住吉町	S43	木造平屋	93.98	5K	別利用
住吉公舎2号	岡山市中区住吉町	S43	木造平屋	95.34	5K	17,320
住吉公舎3号	岡山市中区住吉町	S43	木造平屋	94.56	5DK	別利用
住吉公舎4号	岡山市中区住吉町	S43	木造平屋	94.39	5DK	別利用
部長公舎（借上）	岡山市北区表町二丁目	H5	鉄筋10階	59.95	2LDK	23,030
東山公舎1～3号	岡山市中区東山一丁目	S58	鉄筋2階	98.07	4DK	売却予定
東山公舎4～7号	岡山市中区東山一丁目	S58	鉄筋2階	79.91	4DK	売却予定
津島桑の木公舎A棟	岡山市北区津島桑の木町	S46	鉄筋4階	60.52	3DK	入居停止
津島桑の木公舎B棟	岡山市北区津島桑の木町	S47	鉄筋3階	64.20	3DK	入居停止
津島桑の木公舎C棟	岡山市北区津島桑の木町	S47	鉄筋3階	64.20	3DK	入居停止
津島桑の木公舎D棟	岡山市北区津島桑の木町	S56	鉄筋4階	66.08	3DK	22,770
津島桑の木公舎E棟	岡山市北区津島桑の木町	S56	鉄筋3階	66.08	3DK	22,770
津島桑の木公舎F棟	岡山市北区津島桑の木町	S54	鉄筋4階	66.08	3DK	21,180
津島桑の木公舎G棟	岡山市北区津島桑の木町	S57	鉄筋3階	66.08	3DK	22,770
津島桑の木公舎H棟	岡山市北区津島桑の木町	S60	鉄筋4階	66.08	3DK	25,020
津島桑の木公舎I棟	岡山市北区津島桑の木町	S59	鉄筋4階	66.08	3DK	22,770
津島桑の木公舎J棟	岡山市北区津島桑の木町	S61	鉄筋3階	66.08	3DK	25,020
学南町公舎A棟	岡山市北区学南町一丁目	H6	鉄筋4階	67.53	3DK	27,870
学南町公舎B棟	岡山市北区学南町一丁目	H6	鉄筋4階	67.53	3DK	27,870
学南町公舎C棟	岡山市北区学南町一丁目	H6	鉄筋4階	67.53	3DK	27,870
西古松公舎A棟	岡山市北区西古松	H4	鉄筋5階	67.00	3DK	27,870
西古松公舎B棟	岡山市北区西古松	H4	鉄筋5階	67.00	3DK	27,870
西古松公舎C棟	岡山市北区西古松	H4	鉄筋4階	67.00	3DK	27,870
東山寮	岡山市中区東山一丁目	S58	鉄筋2階	14.50	4.5畳1間	2,960
若竹寮	岡山市北区兵団	S58改	鉄筋4階	15.04	6畳1間	2,170
浜野寮	岡山市南区浜野一丁目	S63	鉄筋3階	14.28	6畳1間	2,960
浜野南寮	岡山市南区浜野一丁目	H6	鉄筋3階	22.80	1K	6,220

平成18年度から平成22年度までの間の岡山県公舎の使用状況は、次の表のとおりである。徐々に集約化し売却を進めている。津島桑の木公舎A棟B棟C棟は、入居停止になって3年が経過している。

【岡山県公舎利用状況】（総務部財産活用課管理）

住宅名	築年	構造	専用面積	管理戸数	入居率					備考
					H18	H19	H20	H21	H22	
知事公舎	S28	木造2階	316.37	1	100%	100%	100%	100%	100%	
副知事公舎	S47	木造2階	136.48	1	0%					
副知事公舎(借上)	H6	鉄筋8階	55.20	1	100%	100%	100%			
住吉公舎1号	S43	木造平屋	93.98	1	100%	100%	0%	0%	0%	別利用
住吉公舎2号	S43	木造平屋	95.34	1	100%	0%	0%	0%	100%	
住吉公舎3号	S43	木造平屋	94.56	1	100%	0%	0%	0%	0%	別利用
住吉公舎4号	S43	木造平屋	94.39	1	100%	100%	0%	0%	0%	別利用
部長公舎(借上)	H5	鉄筋10階	59.95	2			100%	100%	100%	
部長公舎(借上)	S63	鉄筋5階	47.78	1			100%	100%		
徳吉公舎101~304号	S44	鉄筋3階	66.98	12	58%	67%	58%	0%		
徳吉公舎1~6号	S45	鉄筋2階	60.57	6	33%	50%	0%	0%		
御成公舎	S33	鉄筋2階	66.29	6	0%	0%	0%			
東山公舎1~3号	S58	鉄筋2階	98.07	3	0%	0%	0%	0%	0%	売却予定
東山公舎4~7号	S58	鉄筋2階	79.91	4	0%	0%	0%	0%	0%	売却予定
田中公舎1号	H8改	鉄筋3階	31.74	12	75%	75%	42%			
田中公舎2号	S59改	鉄筋3階	64.41	6	83%	67%	50%			
田中公舎3号	S38	鉄筋3階	31.74	12	0%	0%	0%			
田中公舎4号	S38	鉄筋3階	31.74	12	58%	33%	17%			
津島桑の木公舎A棟	S46	鉄筋4階	60.52	16	69%	69%	0%	0%	0%	入居停止
津島桑の木公舎B棟	S47	鉄筋3階	64.20	12	50%	58%	0%	0%	0%	入居停止
津島桑の木公舎C棟	S47	鉄筋3階	64.20	12	33%	58%	0%	0%	0%	入居停止
津島桑の木公舎D棟	S56	鉄筋4階	66.08	16	75%	50%	88%	81%	63%	
津島桑の木公舎E棟	S56	鉄筋3階	66.08	12	92%	83%	100%	100%	100%	
津島桑の木公舎F棟	S54	鉄筋4階	66.08	12	92%	75%	50%	42%	25%	
津島桑の木公舎G棟	S57	鉄筋3階	66.08	12	75%	42%	67%	83%	75%	
津島桑の木公舎H棟	S60	鉄筋4階	66.08	16	100%	75%	94%	69%	56%	
津島桑の木公舎I棟	S59	鉄筋4階	66.08	16	100%	88%	94%	75%	75%	
津島桑の木公舎J棟	S61	鉄筋3階	66.08	12	92%	75%	75%	75%	75%	
学南町公舎A棟	H6	鉄筋4階	67.53	24	96%	100%	100%	92%	96%	
学南町公舎B棟	H6	鉄筋4階	67.53	24	100%	96%	83%	92%	92%	
学南町公舎C棟	H6	鉄筋4階	67.53	24	100%	88%	92%	92%	96%	
西古松公舎A棟	H4	鉄筋5階	67.00	20	90%	70%	85%	75%	70%	
西古松公舎B棟	H4	鉄筋5階	67.00	20	85%	80%	75%	70%	75%	
西古松公舎C棟	H4	鉄筋4階	67.00	24	79%	67%	75%	67%	71%	
東山寮	S58	鉄筋2階	14.50	23	48%	48%	35%	61%	30%	
若竹寮	S58改	鉄筋4階	15.04	32	88%	84%	66%	56%	53%	
湊寮	S46	鉄筋3階	13.65	19	42%	53%	37%	0%	0%	売却予定
浜野寮	S63	鉄筋3階	14.28	30	87%	70%	83%	87%	73%	
浜野南寮	H6	鉄筋3階	22.80	30	97%	93%	83%	90%	73%	

平成 2 2 年度、売却予定や入居停止を除く知事・部長以外の世帯用公舎の使用状況は次のとおりである。使用状況をみると、津島桑の木公舎は 4 階建 2 棟分に相当する空室がある。全体では、3 棟分に相当する空室がある。

【平成 2 2 年世帯用公舎利用状況】（総務部財産活用課管理）

住宅名	築年	構造	専用面積	管理戸数	入居数	空室数	入居率	使用料	備考
津島桑の木公舎D棟	S 56	鉄筋 4 階	66.08	16	10	6	63%	22,770	
津島桑の木公舎E棟	S 56	鉄筋 3 階	66.08	12	12	0	100%	22,770	
津島桑の木公舎F棟	S 54	鉄筋 4 階	66.08	12	3	9	25%	21,180	
津島桑の木公舎G棟	S 57	鉄筋 3 階	66.08	12	9	3	75%	22,770	
津島桑の木公舎H棟	S 60	鉄筋 4 階	66.08	16	9	7	56%	25,020	
津島桑の木公舎I棟	S 59	鉄筋 4 階	66.08	16	12	4	75%	22,770	
津島桑の木公舎J棟	S 61	鉄筋 3 階	66.08	12	9	3	75%	25,020	
小計				96	64	32			
学南町公舎A棟	H6	鉄筋 4 階	67.53	24	23	1	96%	27,870	
学南町公舎B棟	H6	鉄筋 4 階	67.53	24	22	2	92%	27,870	
学南町公舎C棟	H6	鉄筋 4 階	67.53	24	23	1	96%	27,870	
小計				72	68	4			
西古松公舎A棟	H4	鉄筋 5 階	67.00	20	14	6	70%	27,870	
西古松公舎B棟	H4	鉄筋 5 階	67.00	20	15	5	75%	27,870	
西古松公舎C棟	H4	鉄筋 4 階	67.00	24	17	7	71%	27,870	
小計				64	46	18			
合計				232	178	54	77%		

平成 2 2 年度、売却予定を除く単身用公舎の利用状況は次のとおりである。空室数は 4 7 室であり、1 寮分を超える空室がある。

【平成 2 2 年単身用公舎利用状況】（総務部財産活用課管理）

住宅名	築年	構造	専用面積	管理戸数	入居数	空室数	入居率	使用料	備考
東山寮	S 58	鉄筋 2 階	14.50	23	7	16	30%	2,960	
若竹寮	S 58改	鉄筋 4 階	15.04	32	17	15	53%	2,170	
浜野寮	S 63	鉄筋 3 階	14.28	30	22	8	73%	2,960	
浜野南寮	H6	鉄筋 3 階	22.80	30	22	8	73%	6,220	
合計				115	68	47	59%		

以下、現地調査を行った物件について報告する。

【知事公舎】

知事公舎は、岡山県庁から旭川を渡り、県庁から約900メートルの住宅地（岡山市中区住吉町）にある。2,059.60㎡の敷地内に木造2階建の住宅が建っている。

平成23年度の近隣の公示地価は、11万7,000円/㎡であり、これによって計算すると知事公舎の土地価格は、約2億4,000万円である。

外部から撮影した写真の掲載は警備上の点を考慮して差し控えることとした。

【住吉公舎】

知事公舎に隣接して、木造平屋建の住宅4軒（住吉公舎）が建っている。土地面積は1,870.48㎡である。平成22年度、1軒が公舎として利用され、他の3件は別利用とのことであった。

外部から現地確認したところ、人が居住している様子が伺われた。

上記公示地価によって計算すると、土地価格は、約2億1,800万円である。



【部長公舎（借上げ）】

部長公舎は、岡山市内中心部の商店街近くのマンションの1室（2LDK／59.95㎡）にある。このマンションの賃料は、9万5,000円（共益費込）。使用料は2万3,030円。その差額は7万1,970円である。なお、平成23年4月末をもって借上げを廃止している。



部長公舎のあるマンションの正面



マンションの面している通り

【津島桑の木公舎】

岡山市街地北部の住宅地にある。AからJ棟まで10棟が立ち並んでいる。北側に位置する3棟（ABC棟）が3年間入居停止となっている。平成20年2月の新聞記事によると、「岡山県管財課は、職員住宅「津島桑の木公舎」の新築を構想している。」との記載があったが、今回の監査で質問したところ、「新築、建替え、改修等の予定なし」との回答であった。

津島桑の木公舎全体で、利用中の7棟で96戸のうち、32戸の空室があり、これは2棟分に当たる。

津島桑の木公舎全体の敷地面積は、1万5,424.92㎡である。1棟当たりの敷地面積が等しいと仮定すると、10棟あるので、1棟当たり約1,542㎡となる。

近隣（岡山市北区津島新野1-8-2-2）の平成23年度の公示地価は14万2,000円／㎡である。

上記公示地価1棟当たりの土地価格は、約2億1,890万円となる。



B棟（入居停止）



E棟

【学南町公舎】

岡山市街地北部の住宅地にあり、A B C 3棟が立ち並んでいる。平成6年に造られており、総務部財産活用課が管理している世帯用公舎の中では最も新しい。入居率も9割を上回っている。



【西古松公舎】

岡山市街地から南へ1駅の大元駅近くにある。A B C 3棟が立ち並んでいる。平成4年建築で比較的新しいが入居率は70～75%である。



【東山寮】

岡山市街地の東に位置している。岡山電気軌道株式会社が運行する路面電車の東山電停から徒歩数分である。昭和58年に建築された。四畳半一間の部屋が23部屋ある。入居率は30%である。近隣にあった東山公舎は既に売却されていた。



オ 教職員住宅

岡山県の教職員住宅の一覧は、次のとおりホームページで公開されている。昭和41年建築という古い建物も利用されているようである。共済組合が所有している物件もある。

平成24年3月27日 岡山県公報 号外

平成23年度教職員住宅

平成23年4月1日現在

	住宅名	用途	戸数	m ² /戸	構造	建築年数	所在地	住宅使用料月額 (円)
1	岡山地区(赤田)	世帯	20	49	RC	41.04	岡山市中区赤田 96-4	9,900
2	岡山地区(檜津)	世帯	19	49	RC	42.06	岡山市北区檜津 460	9,580
3	笠岡地区	世帯	6	49	RC	43.01	笠岡市富岡6丁目 101-12	9,580
4	倉敷地区(加須山)	世帯	20	49	RC	43.01	倉敷市加須山 565-1	9,080
5	新見地区(小川)	世帯	10	48	RC	44.04	新見市高尾 219-2	9,330
6	久世地区	世帯	9	49	RC	44.04	真庭市多田 43-12	9,720
7	旭東地区 I	世帯	10	43	RC	44.08	岡山市東区広谷 680-87	8,980
8	井原地区	世帯	9	48	RC	45.10	井原市木之子町 3155	9,380
9	瀬戸地区	世帯	9	49	RC	45.10	岡山市東区瀬戸町光明谷 239-1	9,630
10	美作地区	世帯	9	49	RC	45.10	美作市朽木 127-1	9,440
11	岡山地区(浦安)	世帯	20	50	RC	46.01	岡山市南区浦安西町 8-29	10,320
12	高梁地区(松山)	世帯	10	51	RC	46.01	高梁市原田南町 1187-3	9,930
13	津山高校	管理	1	79	BC	46.07	津山市小原 35-27	23,240
14	児島地区(稗田)	世帯	10	49	RC	47.07	倉敷市児島稗田町 3034	9,930
15	誕生寺地区	世帯	6	53	RC	47.07	久米郡久米南町山ノ城 150-15	11,560
16	勝山地区	世帯	6	51	RC	47.09	真庭市勝山 1091-3	11,140
17	勝間田地区	世帯	8	52	RC	47.09	勝間田郡勝間町勝間田 740-1	11,360
18	岡山地区(当新田)	世帯	8	49	RC	48.10	岡山市南区当新田 490-140	10,840
19	新見北高校	管理	1	59	BC	49.07	新見市新見 2088	15,520
20	蒜山地区	世帯	2	50	BC	49.08	真庭市蒜山上長田 4-11	10,920
21	蒜山高校	管理	1	68	BC	49.08	真庭市蒜山上長田 4-11	21,660
22	岡山地区(関)	世帯	9	45	RC	49.09	岡山市中区関 89-3	9,980
23	高梁高校	管理	1	61	BC	50.06	高梁市内山下 38	16,400
24	倉敷地区(羽島) I	世帯	6	59	RC	50.08	倉敷市羽島 231-5	15,880
25	勝山高校	管理	1	61	BC	51.08	真庭市勝山 1093-3	16,400
26	岡山地区(乙多見)	世帯	10	62	RC	51.09	岡山市中区乙多見 1-21	17,400
27	新見地区(下熊谷)	世帯	4	64	RC	51.09	新見市下熊谷 109-1	17,190
28	倉敷地区(羽島) II	世帯	6	59	RC	52.02	倉敷市羽島 231	15,880
29	早島地区	世帯	2	69	BC	53.04	都窪郡早島町若宮 3708-7	21,980
30	井笠地区	世帯	4	71	RC	53.09	小田郡矢掛町東川面 996-1	23,970
31	新見地区	单身	6	26	RC	53.09	新見市新見 2154	5,310
32	高梁地区	单身	6	26	RC	53.09	高梁市原田南町 1153-2	5,310
33	旭東地区 II	世帯	4	57	RC	56.03	岡山市東区広谷 680-87	17,180
34	岡山地区(白石)	单身	12	26	RC	56.04	岡山市北区白石西新町 14-101	6,280
35	井笠第2地区	世帯	4	66	RC	58.02	井原市井原町 1398-4	23,760
36	芳賀佐山	世帯	12	70	RC	59.03	岡山市北区芳賀 5111-3	26,140
37	倉敷地区(総社泉) I	世帯	6	70	RC	61.02	総社市泉 5-34	28,170
38	岡山地区(上道)	世帯	8	70	W	63.02	岡山市東区城東台西1丁目9	24,530
39	蒜山地区	单身	12	30	W	2.01	真庭市蒜山上長田 4-142	8,320
40	勝山高校	管理	1	68	W	3.02	真庭市勝山 1150-1	30,300
41	倉敷地区(総社泉) II	世帯	4	70	RC	4.01	総社市泉 5-34	31,530
42	新見地区(三日市)	单身	6	30	RC	5.02	新見市新見 64-4	8,820
43	岡山地区(上道)	单身	20	30	RC	6.02	岡山市東区中尾 107-6	9,180
44	津山地区(東一宮)	世帯	17	70	RC	7.02	津山市東一宮 33-2	31,530
		单身	2	30	RC		津山市東一宮 33-10	8,820
45	高梁地区(原田南町)	世帯	4	70	RC	8.02	高梁市原田南町 914-2	36,570
		单身	6	30	RC			10,120
46	津山地区(東一宮)	单身	18	30	RC	8.02	津山市東一宮 20-4	10,120
47	新見地区(三日市)	世帯	10	70	RC	9.02	新見市新見 75-6	36,570
							新見市新見 74-2	
合計			395					

管理者用 6戸, 世帯用 301戸, 単身用 88戸 塗りつぶしは「共済組合所有」

カ 職員公舎等管理業務市場化テスト

競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（市場化テスト法）に基づき、岡山県では、平成20年度から22年度までの3年間、「職員公舎等管理業務」について、市場化テストを実施した。対象となった職員公舎は、次のとおりである。

津島桑の木公舎DEFGHIJ棟（管理戸数96・入居数64）

西古松公舎ABC棟（管理戸数64・入居数46）

学南町公舎ABC棟（管理戸数72・入居数68）

浜野寮（管理戸数30・入居数22）

浜野南寮（管理戸数30・入居数22）

3年間分の管理業務に要する金額（落札額）は、2,079万円で、年額693万円が必要であり、県が実施した場合の所要見込額が、年額848万円だったため、3年分で465万円が減少したと報告されている（「市場化テストモデル事業職員公舎等管理業務の実績評価について」）。

【市場化テスト実施対象】

住宅名	築年	専用面積	管理戸数	入居数	空室数	入居率	使用料	使用料年額概算	備考
津島桑の木公舎D棟	S56	66.08	16	10	6	63%	22,770	2,732,400	
津島桑の木公舎E棟	S56	66.08	12	12	0	100%	22,770	3,278,880	
津島桑の木公舎F棟	S54	66.08	12	3	9	25%	21,180	762,480	
津島桑の木公舎G棟	S57	66.08	12	9	3	75%	22,770	2,459,160	
津島桑の木公舎H棟	S60	66.08	16	9	7	56%	25,020	2,702,160	
津島桑の木公舎I棟	S59	66.08	16	12	4	75%	22,770	3,278,880	
津島桑の木公舎J棟	S61	66.08	12	9	3	75%	25,020	2,702,160	
学南町公舎A棟	H6	67.53	24	23	1	96%	27,870	7,692,120	
学南町公舎B棟	H6	67.53	24	22	2	92%	27,870	7,357,680	
学南町公舎C棟	H6	67.53	24	23	1	96%	27,870	7,692,120	
西古松公舎A棟	H4	67.00	20	14	6	70%	27,870	4,682,160	
西古松公舎B棟	H4	67.00	20	15	5	75%	27,870	5,016,600	
西古松公舎C棟	H4	67.00	24	17	7	71%	27,870	5,685,480	
浜野寮	S63	14.28	30	22	8	73%	2,960	781,440	
浜野南寮	H6	22.80	30	22	8	73%	6,220	1,642,080	
合計			292	222	70	76%		58,465,800	

(8) 結果及び意見

ア 福利厚生の実施について税金が使われていることを常に意識し、福利厚生の内容が県民の納得を得られるものか、従事する職員の負担を軽減できないか等の観点から、福利厚生の内容について不断の見直しを行うべきである（意見）

福利厚生関係支出は、年額約511億円である。加えて、福利厚生事業に従事している県職員の人件費は別途支出されている。

福利厚生関係支出のうち、職員子ども手当・児童手当、恩給、共済組合負担金については、法律で県の負担の定めがある。これらを除いた職員福利厚生費等は年額約2.4億円である。しかし、年額511億円の福利厚生関係支出と福利厚生事業に従事している県職員の人件費の原資はいずれも税金であることに変わりはない。

このように福利厚生の実施に多額の税金が使われているのであるから、その内容が県民の納得を得られるものであることが求められるのは当然である。

福利厚生の種類は、文化教育、健康づくり、慶弔給付、災害給付、医療給付、貸付制度、財形貯蓄、共済年金など多岐にわたっており、充実している。

福利厚生の内容についても、わずかな自己負担額（1人月額2,500円から7,000円）で入院治療が受けられること、多種多様な貸付制度が用意されていること、共済年金に職域加算があることなど充実したものとなっている。

現状の福利厚生の内容の充実度をみると、県民の納得が得られるものとはいえず、この観点から不断の見直しが行われているとはいえない。

また、福利厚生の実施に県職員が従事しており、人件費という形で県費が支出されているのであるから、負担を軽減して福利厚生に従事する職員数を減少させる努力が求められる。共済組合の各支部が実施している事業や、互助会等が実施している事業についても、県職員の人件費削減の観点から内容について協議すべきである。

イ 岡山県職員の共済制度に関する条例中の「助成金」に関する条項を削除する方向で条例改正すべきである（指摘事項）

岡山県職員の共済制度に関する条例第3条第1項は、「組合の経費は、組

合員の掛金並びに県の助成金及びその他の収入をもってあてる。」と規定し、同条第2項は、「県は、毎年度予算の範囲内で、組合員の掛金総額の2分の1程度の助成金を交付する。」と規定している。

岡山県は、平成20年度末をもって、互助会等に対する助成金支出を廃止した。

しかし、同条例第3条第2項を素直に読むと、「助成金を交付する」ことが原則になっており、廃止したこととの食い違いが生じている。また、条例に「助成金の交付」に関する条項が残っていると、後に助成金を支出することも可能となる。

助成金支出を廃止したのであるから、条例改正をすべきである。

ウ 津島桑の木公舎ABC棟を有効活用すべきである。もし、活用できないのであれば売却を検討すべきである（指摘事項）

津島桑の木公舎ABC棟は、過去3年間入居停止となっており、活用されていない。平成20年2月「岡山県管財課は、職員住宅「津島桑の木公舎」の新築を構想している。」との報道がなされたが、今回の監査で質問したところ、「新築、建替え、改修等の予定なし」との回答であった。

活用方法について知恵を絞るべきであるが、住吉公舎と同様に別利用による活用は可能と思われる。公務員宿舎の別利用に関して、国は、国家公務員宿舎を地方公共団体が行う家庭的保育事業の実施場所として活用できるように情報提供を始めている。このような国の取組も参考にして、柔軟な思考により、県民に受け入れられる活用方法を検討すべきである。

県として活用方法がどうしても見いだせない場合、使わないで放置し続けることは問題があるので売却を検討すべきである。

なお、土地建物の売却価格は不明であるが、1棟当たりの土地価格は、敷地面積を棟数で除して、近隣の公示地価を基準に計算すると、約2億1,890万円となる。この計算方法によると、3棟分の土地価格は約6億5,670万円となる。

エ 今後、公務員住宅の新築については特別な必要性がない限り行うべきでない。少なくとも、岡山市内において職員宿舎の新築は一切行わず、現在利用中の住宅の空き部屋を他の目的で活用しつつ、県が所有する職員宿舎

は、順次、廃止していくべきである（意見）

公務員住宅は、建築費用が必要なだけでなく、毎年、管理費が必要である。職員公舎等管理業務市場化テストは、管理費を削減するための取組であり、経費削減効果があったと評価されているが、このテストにより、知事部局に属する公務員住宅のうち5施設の管理のために年額約700万円の費用が必要なことも明らかになった。県所有の公務員住宅が無くなれば、このような管理費用は必要なくなる。さらに所管する県職員の人件費も不要となる。

総務省の平成20年住宅・土地統計調査によると、岡山県の空き家率は、14.8%で平成15年の同調査から約1.8%増加しており、全国平均の空き家率13.1%を上回っている。同調査によると、岡山県内の空き家総数は、12万8,300戸であり、共同住宅の空き家総数は6万2,200戸となっている。

他方、総務部財産活用課が所管する岡山県公舎の入居者数は上述のとおり減少し続けている。

以上のとおり、岡山県内には多数の空き家があり、これが増加している状況であり、かつ、岡山市内の岡山県公舎には相当数の空室があるという現状において、少なくとも、岡山市内に職員宿舎を新築する必要はない。

岡山県公舎の建築及び管理には県民の税金が投入されているのであるから、空き部屋が生じていれば可能な限り活用すべきである。

そもそも、岡山県公舎は、公務の円滑な運営に資するために作られている（岡山県公舎使用規則第2条第1号）。公務の円滑な運営のために必要がなければ、公舎を利用する必要はない。上述のとおり、岡山県内には多数の空き家があるのであるから、住居を確保することが困難な状況にはない。加えて、公務員が住宅を賃借する場合には民間企業と比較して遜色ない住居手当が支給されている。したがって、公務員の住居は、特別な事情がない限り、公務員自身が所有ないし賃借すべきである。

公務員住宅がどうしても必要な場合、使用する間だけ借り上げれば足りる。県は、部長公舎を借り上げて安価で使用させている実績もある。

県内に多数の空き家があり職員宿舎の空室もある状況の中で、県が公務員住宅を新築すると、建築費用だけでなく、その後の管理費用について県民の

税金が使われることになるのであるから、県民の納得が得られるような特別な理由が必要である。