

(9) 講師手当

講師手当は、職員が講師として次に掲げる授業に従事したとき（教育職給料表適用職員を除く。）、1時間400円支給される手当である。

- ① 県立大学又は衛生看護学院で行う授業
- ② 消防学校又は警察学校で行う授業のうち、人事委員会が認める訓練

平成16年度の講師手当の支給実績は、支給人員延べ2,001人、支給総額800千円である。

職員が講師をした場合、通常の職務時間内に行うのであるし、本来の業務に関連した講義であることから業務の延長線上にあり、「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」に該当せず、特殊勤務手当の趣旨に合っていない。また、対象となる行為も少なく、手当の重要性が低くなっていると考えられる。

意見

よって、講師手当を廃止されたい。

(10) 警察職員手当

① 犯罪の予防若しくは捜査又は被疑者の逮捕若しくは護送等の作業

犯罪の予防若しくは捜査又は被疑者の逮捕若しくは護送等の作業に関する手当(以下、「一号手当」という。)は、当該作業に携わる警察官に対して月額 10,300 円(少年補導員は 7,000 円)が支給される手当である。

平成 16 年度の支給実績は、年間延べ支給人員 10,606 人、総支給額 108,036 千円である。

犯罪の捜査において、聞き込み、尾行、張り込みは必要不可欠な業務であるが、被疑者からの危害を受けることもあるなど危険な業務であり、これらの業務には著しい肉体的労働を伴うばかりでなく、精神的緊張も避けられなく、特に被疑者の逮捕の際は実力を行使して犯人を制圧しなくてはならない機会が多く、犯人からの危害を受けるおそれが最も高い危険な業務であることから、事件捜査又は事故捜査、密行捜査に携わる課等に従事している警察官に一号手当を支給している。

支給対象は、警務部、生活安全部、刑事部、交通部、警備部及び警察署の一部であり、支給人員は 852 名(平成 16 年 5 月現在)である。

例えば、警務部・広報広聴課の業務をみると、相談係・広聴係の警察官で、県民安全相談センターの担当者も一号手当の支給対象となっている。

しかし、相談センターの業務は、主に警察本部において相談を受ける業務であり、一号手当の支給理由となる業務に従事する機会は少ないと思われる。また、警察署・警務課の広報広聴係も同様のことが言える。

これについては、広報広聴の業務は、県民からの様々な相談を受け付け、対応するもので、犯罪捜査に直結する場合も多く、相談を受けた課員が直接現場に行くこともあることから、支給対象としているものである。

任意の一ヶ月について、一部の課の 1 人当たり延べ出動(捜査従事)日数は、月に 5 日から 13 日程度であった。特に、広報広聴課は、1 人あたり出動(捜査従事)日数が少なく、主に電話又は来訪者からの相談を受ける業務であることから、一号手当の支給をやめるか、日額支給にするのが適当であると考えられる。

また、現在、対象となる課や係に所属する職員に月額支給されている一号手当についても、日額支給とすることが合理的な課や係を特定し、それらについては支給方法を見直すべきである。

監査結果

よって、一号手当の支給対象となっている課や係の業務を精査し、日額化も含めて、実態に合わせて支給方法を見直されたい。

② 電話交換作業

電話交換作業に関する手当（以下、「五号手当」という。）は、警察本部及び警察署の電話交換業務に従事する一般職員を対象に、月額 2,200 円支給するもので、平成 16 年度は、年間延べ支給人員 209 人、総支給額約 453 千円である。

対象となる職務は、主に警察内の電話交換作業であり、比較的迅速な対応が求められるとはいえ通常の 8 時間勤務で、特殊性は低く特殊勤務手当としての支給根拠が薄い。

また、類似作業として支給額が同額の超中短波無線電話取扱作業（いわゆる 110 番通報受付対応。）は、交替制 16 時間の不規則な勤務であり、それと電話交換業務は精神的負担に隔たりがあると思われる。

意見

よって、五号手当を廃止されたい。

③ 留置管理作業

留置管理作業（以下、「七号手当」という。）は、警察本部の警部補以下の留置管理係及び警察署の留置管理係の警察官に、月額 10,300 円支給されるもので、平成 16 年度の総支給人員は 1,211 人、総支給額が約 12,464 千円である。

留置管理の職務は、外部と遮断された閉鎖環境の中で行われ、しかも、留置人の中には、逃走目的に反撃の機会を狙ったり、証拠隠滅や自殺等を企図する者も少なくなく、そのような心情の留置人と常時対峙する精神的負担は極めて大きいものであることが支給の趣旨であるが、秋田県は月額 10,300 円であり、他県と比較しても高い水準にある。

意見

よって七号手当を月額支給にするとともに、支給単価の見直しをされたい。

④ 道路において行う運転免許技能試験作業

道路において行う運転免許技能試験作業（以下、「八号手当」という。）は、運転免許センター所属の技能試験官の指定を受けている職員を対象に、月額 7,000 円が支給される手当である。

平成 16 年度は延べ 48 人に総額で 336 千円が支給された。

自動車運転技能が未熟な受験者に対し、交通事故防止への配慮を怠ることなく、常に細心の注意力をもって接し、運転免許技能の合否を判断するなど、専門的な知識、技術を必要とする業務であり、危険性及び精神的負担の高い業務であることから、技能試験官（公安委員会が指定）として路上試験に従事する職員に支給しているものである。

しかし、八号手当は、試験のあるなしに関わらず月額 7,000 円支給されており、万一の際の補助ブレーキの存在や、車両の安全機能の向上により、業務の危険性や特殊性が減ってきていると思われる。

また、他県では支給していないところもあり、支給していたとしても、日額で、当該業務に従事した日だけを支給対象にしている場合が多い。

意 見

よって、八号手当の廃止を含めて、支給方法を日額支給にする等の見直しをされたい。

⑤ 術科指導作業

術科指導作業は、術科指導員に指名された職員が術科指導業務に従事した場合に 230 円支給されるもので、平成 16 年度の延べ支給日数は 93 日、総支給額 21 千円である。

職員が術科指導をした場合、職務時間内に行うのであるし、本来の業務に関連した講義であることから業務の延長線上にあり、「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」に該当せず、特殊勤務手当の趣旨に合っていない。また、対象となる行為も少なく、手当の重要性が低くなっていると考えられる。

意 見

よって、術科指導作業に対する手当を廃止されたい。

8 農林漁業普及指導手当

農林漁業普及指導手当は、以下のとおり支給されるものである。

手当の支給対象	手当の支給額
① 農業改良助長法に規定する専門技術員等である職員に支給する。 ② 森林法第 187 条第 1 項に規定する林業改良指導員である職員 ③ 試験研究機関と密接な連絡を保ち水産業に関する専門の事項について調査研究を行うこと又は水産業を行う者若しくは水産業に従事する者に接して水産業に関する技術研究及び知識を普及指導することを職務とする職員で規則で定めるもの	支給月額 =給料月額×8/100 ただし、管理職手当が支給される職員には支給されない。

農林漁業普及指導手当の支給人数、金額は、延べ 2,557 人、88,461 千円である。

ここで、改良普及員の職務は、行政職と研究職の中間的な性格に教育的要素が加わった業務であり、他の職種と性格を異にした特殊性があることを考慮した措置である。また、職務の複雑・困難・責任の度合、勤務の強度、勤務時間、勤務の環境等において著しい特殊性があるとされている。

こうした改良普及員及び専門技術員の職務については、専門的な技術・知識を用いて直接農林漁業者に対して新技術を地域の条件に応じて普及することや、経営改善などのための指導を行うこと、県内各所において業務を行うこと等、現在においても一定の特殊性を有していることは否めない。

しかしながら、改良普及事業の対象となる県の総農家数は、昭和 30 年の 113 千戸から平成 16 年の 76 千戸に減少していること、生活指導等の必要性が薄れていること、農林漁業普及指導手当の根拠となる農業改良助長法が改正され規制が緩和されていること、また、他の職種と比べて一定の特殊性があるとは言え、研究により獲得した知識を直接県民に接して、粘り強く普及させることは、まさに、本来の公務員があるべき姿であり、手当を支給するほどの特殊性があるとは認めがたい。

意見

よって、農林漁業普及指導手当の廃止も含め、そのあり方を抜本的に見直されたい。

9 教職調整額

義務教育諸学校等の教育職員については、その職務と勤務体制の特殊性から、労働基準法に定める超過勤務手当や休日給の制度を適用しないこととし、その職務を勤務時間の内外を問わず包括的に評価し、教職調整額を支給している。

教職調整額は、給料月額を4%を支給しており、その支給人数、金額は、9,362人、1,514,937千円（平成16年度）である。

この中には、学校以外の教育庁、総合教育センターなどに勤務する者（指導主事、管理主事）123人、25,767千円を含んでいる。この場合、副主幹には、教職調整額を支給せず、時間外勤務手当を支給しており、一貫性がない。

また、平成17年度より、指導力不足教員で学校に勤務せず、指導力研修を受講している1人にも支給されている。

給料調整額の本来の趣旨は、児童・生徒と直接にかかわり、その職務に教員としての特殊性が認められ、かつ、超過勤務が想定されるものと考えられる。このことから、学校以外に勤務するもの及び指導力不足教員に認定されて学校に勤務しない教員にまで、その職務を包括的に評価し教職調整額を他の教員と同率に支給することは、適当ではない。

監査結果

学校以外に勤務するもののうち、少なくとも指導力不足教員に認定されて学校に勤務しない教員の教職調整額の支給を取りやめられたい。

意見

学校以外に勤務するもののうち、管理主事の教職調整額の支給を取りやめられたい。

また、教員の給料月額は、一般行政職に比較して初任給で約11%高く設定されており、それに加えて教職調整額が4%上乘せされることから、給料月額とあわせて、水準を見直す必要がある。

10 定時制通信教育手当

定時制通信教育手当は、定時制課程を置く県立高等学校又は通信教育を行う県立高等学校の、本務の校長及び教員に対して給料月額及び教職調整額の合計の10%（管理職手当を受ける者(校長及び教頭)は8%）を支給する手当である。

教員は、一般行政職に比較して基本給が相当程度高く、さらに教職調整額4%を支給している上に、その合計額の10%の定時制通信教育手当を支給するものである。

平成16年度の定時制通信教育手当の実績は、支給人員が152人、支給総額が63,404千円である。

定時制通信教育手当は、高等学校の定時制教育及び通信教育振興法（以下、「定通振興法」という。）に基づいて昭和35年に創設された手当であり、定時制教育又は通信教育に従事する校長及び教員の複雑困難性に着目したもので、この分野への優秀な人材を誘致し確保する性格を有している。

しかし、本手当の創設から40年以上を経て、生徒数の減少及び勤労青少年に対する教育機会の確保という本来的役割の変化など、定時制及び通信制教育を取り巻く環境は大きく変化している。

高度成長の頃と比較すれば、家計全体の所得向上と少子化の進展により、児童一人あたりにかかる教育費は増大しており、勤労学生数は減少し、また産業界が勤労学生を労働力として必要とする度合いは薄れてきている。また、定時制課程又は通信教育の教員の勤務時間は、夜間にずれこむことが多くはなるが、全日制課程の教員の週40時間と時間数としては変わらないことや、教員免許を取得しても教職に就けない有資格者が多いという実態からも、特に定時制課程又は通信教育の教員にのみ、手当を厚くして、優秀な人材の確保に努めねばならない必要性は薄れてきている。

改正された定通振興法によれば、定時制通信教育手当の支給対象はこれまでと同様であるが、手当の内容は条例で定めることとなった。これを踏まえて、岩手県では10%を8%に変更している他、和歌山県では平成18年までに段階的に5%まで引き下げることであり、全国では10県が制度の廃止を検討中である。

これらのことから、定時制及び通信教育の教員だけを一律に給料月額の10%という水準で優遇し続ける必要性は薄れている。

意見

よって、定時制通信教育手当について、現状にあっていないことから、支給水準の大幅な見直しをされたい。

1 1 産業教育手当

産業教育手当は、産業教育の特殊性に鑑み、農業、水産又は工業に関する課程を置く県立高等学校の教員で、当該課程において実習を伴うこれらに関する科目を主として担当するものに対して、給料月額及び教職調整額の合計の10%（定時制通信教育手当を受ける者は6%）を支給する手当である。

教員は、一般行政職に比較して基本給が相当程度高く、さらに教職調整額4%を支給している上に、その合計額の10%の産業教育手当を支給するものである。

平成16年度の産業教育手当の支給実績は、支給人員が420人、支給総額が183,468千円である。

産業教育手当は、産業教育振興法及び農業、水産、工業又は商船（秋田県は、該当なし。）に係る産業教育に従事する公立の高等学校の教員に対する産業教育手当の支給に関する法律（以下、「産業教育手当法」という。）に基づき、昭和32年に創設された手当である。手当創設から、既に45年を経過しており、情報処理分野の発展をはじめとして産業教育へのニーズが多様化するなど、産業教育を取り巻く環境は大きく変化している。

平成16年度、秋田県内では、工業高校11校、農業高校6校、水産高校1校に産業教育手当の支給対象となる科目を担当する教員が在籍しているが、それぞれの教科ごとの支給対象職員数と、対象課程の在籍生徒数の過去4年間の推移は、以下の（表3）のとおりである。

（表3）産業教育手当の対象となる教科毎の生徒数及び職員数（単位：人）

教科名	平成14年度		平成15年度		平成16年度		平成17年度	
	生徒数	教員数	生徒数	教員数	生徒数	教員数	生徒数	教員数
工業	5,145	312	4,854	300	4,568	284	4,308	273
農業	2,181	125	2,038	118	2,038	110	2,005	106
水産	279	28	276	26	237	26	223	25
合計	7,605	465	7,168	444	6,843	420	6,536	404

（表3）からもその傾向が明らかなように、近年生徒数及び教員数は減少傾向にある。

少子化に加え、産業が多様化する中で、各種専門学校の充実等、学生が選択できる実務教育の範囲も、従来よりも幅広いものになってきたという背景がある。

一方で、教員免許を取得しても教職に就けない有資格者が多いという実態からも、特に特定の産業教育科目を担当する教員にのみ、手当を厚くして、優秀な人材の確保に努めねばならない必要性は薄れてきていると言える。

改正された産業教育手当法によれば、産業教育手当の支給対象はこれまでと同

様であるが、手当の内容は条例で定めることとなった。これを踏まえて、岩手県では、10%を8%に変更している他、和歌山県では平成18年度までに段階的に5%まで引き下げることにしており、全国では11県が制度の廃止を検討中である。

これらのことから、産業教育手当法に定められている支給対象教科の教員だけを一律に給料月額及び教職調整額に加えて、その合計額の10%という水準で優遇し続ける必要性は薄れている。

意 見

よって、産業教育手当について、支給の必要性が薄れてきていることから、支給対象教科と支給水準の大幅な見直しをされたい。

1 2 義務教育等教員特別手当

義務教育等教員特別手当は、義務教育諸学校に勤務する教育職員に対して、月額 5,000 円から 20,200 円の範囲で職務の級・号給別に規則別表に定める額を支給する手当である。

義務教育等教員特別手当の支給人数、金額は、9,300 人、1,614,719 千円である。

この手当は、「学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法」（昭和 49 年法律第 2 号）（以下、「人材確保法」という。）の規定に基づく、教員給与の第二次改善措置の一環として、昭和 50 年に創設された手当である。

創設の理由は、義務教育諸学校の教育職員に優秀な人材を確保するために、人材確保法に基づき教育職員の給与の水準を特別に引き上げることとするものの、俸給表の改善により措置するには他との均衡上おのずからの限度があり、その限度を超える部分についてこの特別手当により措置することとするのが適当であるとされている。

昭和 40 年代後半からの高度経済成長期に、民間企業が競って人材確保に奔走するなどの状況下に制定された人材確保法に基づいた手当であり、給料表と合わせて教員給与の優遇措置を担保したものであるが、手当創設時とは情勢が大きく変化している。

秋田県の教員採用試験の最近の応募状況は、（表 4）最近の教諭等採用候補者選考試験の実質倍率のとおり、平成 10 年度以降、実質倍率が 10 倍を超えており、優れた人材を確保できている。手当創設より 30 年を経過しており、教育職員の確保の状況は変化しており、当初の趣旨は達成されているといえる。

（表 4）最近の教諭等採用候補者選考試験の実質倍率（受験者÷二次合格者数）

年 度	11 年度	12 年度	13 年度	14 年度	15 年度	16 年度	17 年度
倍 率	12.3	14.0	13.8	17.1	16.5	16.1	17.3
名簿登載者数	180	161	164	130	138	139	126

意 見

義務教育等教員特別手当の趣旨は達成されているため、当該手当の廃止に向けた見直しをされたい。

1.3 企業業務手当

企業業務手当は、発電事務所及び工業用水道事務所に勤務する技術吏員並びに機械操作に従事する技能主任及び技能技師の職にある職員で、発電の業務又は工業用水道の業務に直接従事する者に対し支給される手当である。

支給額は、月額 14,300 円で、平成 16 年度支給実績は、支給人員延べ 783 人、支給総額 11,197 千円となっている。

発電所やポンプ室の点検、管理業務の中には、河川での作業や、ダムに降りていくなど、相当の危険を有する業務もあるが、日常業務の多くは制御盤の監視等であり、相当の危険性・困難性を有するものとは必ずしも言えない。また、現場に毎日出ているわけではないことから、手当を月額支給とすることは合理性が薄い。よって、手当の支給業務を、現場での特殊あるいは危険な業務に限定し、その都度、手当を支給するほうが合理的である。

意見

よって、企業業務手当について、相当程度危険な業務に限定して日額で支給するなどされたい。

1 4 諸手当の改定について

諸手当は、人事委員会が行う給与勧告、国や地方公共団体との均衡を考慮して、議会の審議を経て条例で定められる。

なお、人事委員会の給与に関する勧告は、おおむね人事院勧告に準拠しているが、平成 16 年度の寒冷地手当の改定に際しては、以下の理由により、人事院勧告と異なり、県内全域を対象とするよう勧告している。

- ① 人事院が支給対象から除外すべきとした男鹿市、本荘市を含む 8 市町については、確かに他の市町村と比較して温暖な気象条件下にはあるものの、暖房費の負担については、他の市町村と特に大きな相違が見られないというのが素直な生活実感であり、また、暖房費の支出額及び家計に及ぼす負担の程度から判断することが、より寒冷地手当の本旨に適合するものであることから、他の地域と同等の取扱いをすることが適切と判断されること。
- ② また、十分に納得できる合理的な理由が明らかでないまま、一部の職員に対して寒冷地手当を支給しないとすることは、職員間に不公平感を生じさせる要因ともなりかねないこと。

意 見

諸手当の改定に際して、以下の点に留意されたい。

給与勧告を行うにあたっての民間給与実態調査に関しては、事業所規模 50 人以上の 95 事業所について、家族手当、住宅手当、役付手当等について調査しているが、たとえば、民間と公務で類似の業務があるものに係る特殊勤務手当の支給の有無についても調査されたい。

諸手当の公民比較に関しては、比較の形式で公表されていないので、比較の形式で公表されたい。

民間給与水準との整合性の確保に関して、民間給与実態調査結果に基づき改定された国の給料表を採用することで充足されているとしているが、国にない手当もあり、これだけで充足しているとはいえない。

総務省から、諸手当の見直しを要請されているところでもあり、世論や、先進的な他の地方公共団体の動向を踏まえるとともに、地域の水準を考慮して、手当の改定を行われたい。