



# 長野県報

3月31日(水)

平成16年

(2004年)

号外

## 目次

### 公 告

包括外部監査の結果に関する報告の公表（監査委員事務局）..... 1



### 公 告

地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の37第5項の規定により、廣田達人包括外部監査人から監査の結果に関する報告の提出があったので、同法第252条の38第3項の規定により、次のとおり公表します。

平成16年3月31日

長野県監査委員

石坂千穂  
樽川通子  
丸山勝司  
東方久男

監査委員事務局

平成 15 年度  
長野県  
包括外部監査報告書

長野県包括外部監査人

廣田達人

平成 16 年 3 月

## (本報告書の構成)

第一編 監査の概要

第二編 人件費及び関係諸費の事務

第三編 消費税申告の事務

第四編 政務調査費(県政調査研究費交付金を含む)の事務

本報告書は、地方自治法第252条の37第5項に基づく監査結果と、同法第252条の38第2項に基づく監査意見の両方を含んでおり、第二編から第四編までの各編において、監査結果を第1章及び第2章で、監査意見を第3章で述べている。

(目次)

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| <b>【第一編】 監査の概要</b> .....        | 8  |
| <b>【第二編】 人件費及び関係諸費の事務</b> ..... | 12 |
| 第1章 監査結果(監査対象の概要) .....         | 13 |
| 1-1 人件費の概要 .....                | 13 |
| 1-1-1 地方公務員給与決定に関する諸原則 .....    | 13 |
| 1-1-2 給料と手当及び人件費 .....          | 14 |
| 1-1-3 県の人件費の推移 .....            | 14 |
| 1-1-4 職員給与費と職員数の推移 .....        | 15 |
| 1-1-5 給料表別職員数の推移 .....          | 17 |
| 1-1-6 給料表別年齢階層別分布 .....         | 18 |
| 1-1-7 給料表別平均給与月額 .....          | 20 |
| 1-1-8 民間企業における人件費の現状 .....      | 22 |
| 1-1-9 県の人件費抑制に対する取組 .....       | 26 |
| 1-2 県の給与制度の概要 .....             | 29 |
| 1-2-1 給料及び手当の種類 .....           | 29 |
| 1-2-2 給料決定の方法 .....             | 33 |
| 1-3 職員定員管理の状況 .....             | 41 |
| 1-3-1 定員管理の意義 .....             | 41 |
| 1-3-2 定員管理の手法 .....             | 41 |
| 1-3-3 県の定員管理 .....              | 42 |
| 1-3-4 知事部局における定員管理 .....        | 42 |
| 1-3-5 教育委員会における定員管理 .....       | 45 |
| 1-3-6 警察本部における定員管理 .....        | 50 |
| 1-3-7 企業局における定数管理 .....         | 52 |
| 1-4 勤務評定制度の実施状況 .....           | 53 |
| 1-4-1 知事部局 .....                | 53 |
| 1-4-2 教育委員会 .....               | 53 |
| 1-4-3 警察本部 .....                | 53 |
| 1-4-4 企業局(知事部局と同様) .....        | 54 |
| 1-5 特別昇給制度 .....                | 55 |
| 1-5-1 特別昇給制度 .....              | 55 |
| 1-5-2 特別昇給制度の実施状況 .....         | 56 |
| 1-6 特殊勤務手当について .....            | 58 |

|                       |  |     |
|-----------------------|--|-----|
| 1-6-1                 | 特殊勤務手当の概要                              | 58  |
| 1-6-2                 | 特殊勤務手当の内容                              | 58  |
| 1-6-3                 | 特殊勤務手当の支給状況                            | 69  |
| 1-6-4                 | 直近の特殊勤務手当の改正                           | 72  |
| 1-7                   | 期末手当及び勤勉手当について                         | 78  |
| 1-7-1                 | 期末手当及び勤勉手当の概要                          | 78  |
| 1-7-2                 | 期末手当及び勤勉手当の支給割合                        | 79  |
| 1-7-3                 | 勤勉手当の成績率及びその適用基準（警察本部以外）               | 80  |
| 1-7-4                 | 警察本部の期末手当及び勤勉手当の支給割合                   | 81  |
| 1-8                   | 退職手当について                               | 82  |
| 1-8-1                 | 退職手当制度の概要                              | 82  |
| 1-8-2                 | 長期勤続退職者に対する退職手当にかかる調整措置について            | 88  |
| 1-8-3                 | 復職日と退職日を同じくする者に対する復職時調整                | 90  |
| 1-8-4                 | 定年前早期退職者の退職手当に関する特例                    | 91  |
| 1-8-5                 | 退職時の昇任・昇格について                          | 94  |
| 1-8-6                 | 公営企業会計等における退職手当の負担状況について               | 96  |
| 1-8-7                 | 特別職の退職手当について                           | 97  |
| 1-8-8                 | 将来発生する退職手当額の推計及び財源確保について               | 97  |
| 第2章 監査結果(主に是正改善に係る事項) |  | 99  |
| 2-1                   | 退職給与引当金の計上を適正にすべきもの（企業局、衛生部）           | 100 |
| 2-2                   | 財政援助団体等における県庁 OB 職員の役員退職手当の廃止について      | 101 |
| 2-3                   | 超過勤務手当（平成 14 年度、年額 4,743 百万円）の支給について   | 102 |
| 2-3-1                 | 超過勤務手当とは                               | 102 |
| 2-3-2                 | 超過勤務手当の予算執行と超過勤務の決裁（知事部局における取扱い）       | 105 |
| 2-3-3                 | 超過勤務手当の支給について検討すべきこと                   | 106 |
| 2-4                   | 農林業改良普及手当（平成 14 年度、144 百万円）について検討すべきこと | 108 |
| 2-4-1                 | 農林業改良普及手当とは何か                          | 108 |
| 2-4-2                 | 農林業改良普及手当の支給実績                         | 109 |
| 2-4-3                 | 国庫補助事業に関する国の動向                         | 112 |
| 2-4-4                 | 農林業改良普及手当支給の妥当性                        | 112 |
| 2-4-5                 | 普及員等の配置数の妥当性                           | 113 |
| 2-5                   | 教員の勤務時間の管理について検討すべきこと                  | 113 |
| 2-5-1                 | 教員の勤務時間                                | 114 |
| 2-5-2                 | 教員の勤務時間の管理                             | 114 |
| 2-5-3                 | 教員の勤務時間の実態について                         | 115 |

|   |     |
|---|-----|
| 2-6 教員の職務専念義務免除研修（主に、いわゆる「自宅研修」）について検討すべきこと（年額 478 百万円） .....                 | 116 |
| 2-6-1 いわゆる「自宅研修」の概要 .....   | 117 |
| 2-6-2 自宅研修の実態 .....   | 117 |
| 2-6-3 自宅研修の成果向上のために検討すべきこと .....  | 122 |
| 2-7 学校で実施されているいわゆる「業者テスト」に係る金銭の授受について検討すべきこと（教員の監督料 26 百万円など手数料 39 百万円） ..... | 123 |
| 2-7-1 「業者テスト」の開催状況 .....  | 123 |
| 2-7-2 業者テストに係る出納管理について .....  | 126 |
| 2-7-3 業者テストの取扱いに関する問題点 .....  | 129 |
| 2-7-4 公金の収支として検討すべきこと .....   | 129 |
| 2-7-5 私費会計について .....  | 130 |
| 2-8 学校で受け入れている教育実習に係る謝金（5 百万円）について検討すべきこと .....                               | 131 |
| 2-8-1 教育実習生の受け入れと管理 .....   | 132 |
| 2-8-2 教育実習の謝金等の使途 .....   | 136 |
| 2-8-3 教育実習生の受け入れについて検討すべきこと .....   | 138 |
| 2-9 県立高等学校授業料の徴収について検討すべきこと .....   | 139 |
| 2-9-1 県立高等学校の授業料 .....  | 139 |
| 2-9-2 決算報告（「授業料滞納繰越金 ゼロ」と教員による「立替」の可能性） .....                                 | 140 |
| 2-9-3 授業料未納に対する他団体の例 .....  | 141 |
| 2-9-4 授業料徴収について検討すべきこと .....  | 142 |
| 2-10 退職時特別昇給（いわゆる「名誉昇給」）の廃止に向けた検討をすべきこと（人件費 4 億円超） .....                      | 144 |
| 2-10-1 退職時特別昇給とは .....  | 144 |
| 2-10-2 退職時特別昇給による退職手当の増加額 .....   | 150 |
| 2-10-3 退職時特別昇給について検討すべきこと .....   | 151 |
| 第 3 章 監査意見（組織及び運営の合理化のための提言） .....  | 152 |
| 3-1 事務職（事務吏員）と技術職（技術吏員）との昇任、昇格格差について .....                                    | 153 |
| 3-2 業務関連公的資格取得者に対する評価、手当について検討すべきこと .....                                     | 154 |
| 3-3 教員を指導する指導主事について検討すべきこと .....  | 155 |
| 3-3-1 指導主事とは何か .....  | 156 |
| 3-3-2 具体的な活動 .....  | 156 |
| 3-3-3 学校訪問による指導実績（平成 14 年度） .....   | 159 |
| 3-3-4 指導主事制度の活性化について検討すべきこと .....   | 160 |

|       |   |     |
|-------|---|-----|
| 3-4   | 教員・校長による指導要録の作成・管理について                  | 161 |
| 3-4-1 | 指導要録とは何か                                | 162 |
| 3-4-2 | 指導要録作成・管理の実態調査                          | 163 |
| 3-4-3 | 指導要録の管理体制について検討すべきこと                    | 165 |
|       | <b>【第三編】消費税申告の事務</b>                    | 167 |
|       | 第1章 監査結果(監査対象の概要)                       | 168 |
| 1-1   | 消費税の概要および地方公共団体等に対する特例                  | 168 |
| 1-1-1 | 消費税の概要                                  | 168 |
| 1-1-2 | 地方公共団体等に対する消費税の特例                       | 170 |
| 1-1-3 | 地方公共団体・公益法人等の消費税仕入税額控除の特例の仕組み           | 170 |
| 1-1-4 | 地方公共団体・公益法人等における消費税のその他の特例(参考)          | 175 |
| 1-2   | 監査の対象となる県の事業者(特別会計、外郭団体等)               | 177 |
|       | 第2章 監査結果(主に是正改善に係る事項)                   | 180 |
| 2-1   | 平成14年度監査手続の概要                           | 180 |
| 2-1-1 | 監査手続                                    | 180 |
| 2-1-2 | 用語の説明                                   | 181 |
| 2-1-3 | 是正改善事項の及ぼす影響について                        | 181 |
| 2-2   | 是正改善を要する事例                              | 182 |
| 2-2-1 | 長野県病院事業会計(平成14年度の過少申告額2,091,705円)       | 182 |
| 2-2-2 | 長野県流域下水道事業費特別会計(平成14年度の節減可能額6,028,833円) | 192 |
| 2-2-3 | 社団法人長野県原種センター(消費税納付額への影響はない。)           | 197 |
| 2-2-4 | 長野県道路公社(平成14年度の過少申告額1,367,809円)         | 198 |
| 2-2-5 | 財団法人長野県テクノ財団(平成14年度の節減可能額1,071,400円)    | 198 |
| 2-2-6 | 社団法人長野県高圧ガス保安公社(平成14年度の節減可能額92,800円)    | 200 |
| 2-3   | 是正改善を要しない事例                             | 201 |
| 2-3-1 | 長野県印刷事業費特別会計                            | 201 |
| 2-3-2 | 長野県電気事業会計                               | 201 |
| 2-3-3 | 長野県ガス事業会計                               | 204 |
| 2-3-4 | 長野県水道事業会計                               | 205 |
| 2-3-5 | 長野県観光施設事業会計                             | 206 |
| 2-3-6 | 長野県土地開発公社                               | 208 |
| 2-3-7 | 松本空港ターミナルビル株式会社                         | 208 |
| 2-3-8 | しなの鉄道株式会社                               | 208 |

|                            |   |     |
|----------------------------|---|-----|
| 2-3-9                      | 財団法人勤労者福祉事業団  | 208 |
| 2-3-10                     | 財団法人長野県長寿社会開発センター                                   | 209 |
| 2-3-11                     | 財団法人長野県文化振興事業団                                      | 209 |
| 2-3-12                     | 社団法人長野県観光協会   | 209 |
| 2-3-13                     | 財団法人長野県中小企業振興公社                                     | 209 |
| 2-3-14                     | 長野県農業開発公社   | 210 |
| 2-3-15                     | 社団法人長野県林業公社   | 210 |
| 2-3-16                     | 社団法人長野県林業コンサルタント協会                                  | 210 |
| 2-3-17                     | 財団法人長野県公園公社   | 210 |
| 2-3-18                     | 財団法人長野県下水道公社  | 210 |
| 2-3-19                     | 財団法人長野県建設技術センター                                     | 211 |
| 2-3-20                     | 長野県住宅供給公社   | 211 |
| 2-3-21                     | 長野県観光事業株式会社   | 211 |
| 2-3-22                     | 財団法人国民年金福祉協会  | 211 |
| 2-3-23                     | 株式会社長野協同データセンター                                     | 211 |
| 2-3-24                     | 財団法人廃棄物処理事業団  | 212 |
| 2-3-25                     | 財団法人木曾地域地場産業振興センター                                  | 213 |
| 2-3-26                     | 財団法人飯伊地域地場産業振興センター                                  | 213 |
| 2-3-27                     | 財団法人長野県建築住宅センター                                     | 213 |
| 2-3-28                     | 社団法人長野県地域開発公団                                       | 213 |
| 第3章 監査意見(組織及び運営の合理化のための提言) |   | 214 |
| 3-1                        | 財政援助団体等への委託料に係る消費税について検討すべきこと(平成14年度の節減可能額最大約91百万円) | 214 |
| 3-1-1                      | 委託方式と補助方式   | 214 |
| 3-1-2                      | 委託料と補助金   | 215 |
| 3-1-3                      | 委託方式から補助方式への変更ー滋賀県の事例                               | 215 |
| 3-1-4                      | 長野県の財政援助団体の委託業務と委託料                                 | 217 |
| 3-1-5                      | 委託方式から補助方式に変更した場合の消費税の減少                            | 229 |
| 3-1-6                      | 「公益法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」の適用と消費税                 | 230 |
| 3-1-7                      | 県出資等外郭団体の見直しについて(参考)                                | 231 |
| 3-2                        | 中小事業者に対する特例措置(免税、簡易課税)の改正に関して検討すべきこと                | 234 |
| 3-2-1                      | 事業者免税点制度の概要とその改正点                                   | 235 |
| 3-2-2                      | 中小事業者の仕入れに係る税額控除の特例(簡易課税制度)の概要とその改正                 |     |



|   |     |
|---|-----|
| による影響.....                                    | 237 |
| <b>【第四編】 政務調査費(旧・県政調査研究費交付金を含む。)の事務</b> ..... | 239 |
| 第1章 監査結果(政務調査費の概要).....                       | 240 |
| 1-1 政務調査費とは何か.....                            | 240 |
| 1-2 長野県政務調査費の交付に関する条例.....                    | 240 |
| 1-3 長野県政務調査費条例の趣旨.....                        | 240 |
| 1-4 政務調査費条例等に基づく政務調査費に関する手続等.....             | 242 |
| 1-5 政務調査費の各会派別の支出実績.....                      | 248 |
| 1-5-1 会派等の変遷.....                             | 248 |
| 1-5-2 政務調査費の交付実績.....                         | 250 |
| 第2章 監査結果(主に是正改善に係る事項).....                    | 253 |
| 2-1 県政会県議団.....                               | 253 |
| 2-1-1 結論.....                                 | 253 |
| 2-2-2 理由及び監査の実施状況.....                        | 253 |
| 2-2 県民クラブ.....                                | 254 |
| 2-2-1 結論.....                                 | 254 |
| 2-2-2 監査対象除外の理由及び監査の状況.....                   | 254 |
| 2-3 日本共産党長野県議会議員団.....                        | 255 |
| 2-3-1 高速道路料金を実費で精算すべきこと.....                  | 255 |
| 2-3-2 現地事務局員の人件費支出に係る書類の整備について.....           | 255 |
| 2-3-3 領収証の添付を徹底すべきこと(是正済み).....               | 256 |
| 2-3-4 現金出納簿の調製に工夫を要するもの(是正済み).....            | 257 |
| 2-4 社会県民連合県議団.....                            | 257 |
| 2-4-1 未使用残高の返還を要するもの.....                     | 257 |
| 2-4-2 帳票書類の作成方法について.....                      | 259 |
| 2-5 懇談会費用の支出の違法性、妥当性、適切性等について.....            | 259 |
| 2-5-1 懇談会費用の財務会計上の分類(内部懇談と対外折衝).....          | 260 |
| 2-5-2 「社会通念上儀礼の範囲」とは(最高裁判所の判断).....           | 261 |
| 2-5-3 「社会通念上儀礼の範囲」とは(下級審の判断。「儀礼」と「相当」).....   | 262 |
| 2-5-4 「社会通念上儀礼の範囲」の解釈に関する小括.....              | 263 |
| 2-5-5 金額基準.....                               | 264 |
| 2-5-6 小括.....                                 | 264 |
| 第3章 監査意見(組織及び運営の合理化のための提言).....               | 265 |
| 3-1 会派が解散等により消滅した場合における証拠書類の保存.....           | 265 |
| 3-2 年度末における未使用の政務調査費(返還・繰越・引当).....           | 266 |

|       |               |     |
|-------|---------------|-----|
| 3-2-1 | 繰越制度の創設.....  | 266 |
| 3-2-2 | 引当金制度の創設..... | 267 |
| 3-3   | 旅費.....       | 268 |
| 3-4   | 現金出納簿.....    | 268 |

## 【第一編】 監査の概要

## 1 監査の種類

地方自治法第 252 条の 37 第 1 項の規定による包括外部監査

## 2 選定した特定の事件

- ① 人件費及び関係諸費の事務
- ② 消費税申告の事務
- ③ 政務調査費(県政調査研究費交付金を含む。本報告書において以下同じ)の事務

## 3 監査対象機関等

- ① 人件費及び関係諸費の事務  
県経営戦略局人事活性化チーム、その他の関係課・関係機関・関係団体
- ② 消費税申告の事務  
県の特別会計(地方公営企業会計を含む)、財政援助団体等(県出資割合 25 パーセント以上)
- ③ 政務調査費の事務  
県議会事務局、政務調査費の交付対象となった長野県議会における会派及びこれらに関連する機関等。ただし、合理的に実施可能な会派のみを対象とする。

## 4 監査対象年度

- ① 人件費及び関係諸費の事務  
平成 14 年度(平成 14 年 4 月 1 日から平成 15 年 3 月 31 日まで)  
ただし、必要な範囲で過年度にさかのぼり、平成 15 年度を含める。
- ② 消費税申告の事務  
平成 14 年度(平成 14 年 4 月 1 日から平成 15 年 3 月 31 日まで)  
ただし、必要な範囲で過年度にさかのぼり、平成 15 年度を含める。
- ③ 政務調査費の事務  
平成 13 年度(平成 13 年 4 月 1 日から平成 14 年 3 月 31 日まで)

## 5 選定理由

### ① 人件費及び関係諸費の事務

長野県の人件費の負担は、平成14年度で291,695百万円であり、歳出総額の27.1パーセントを占めている。そこで、給料、諸手当、退職手当の事務について監査を実施するとともに、関係諸費として、職員の執務に身近で関係の深い収支について監査を実施することとした。

### ② 消費税申告の事務

消費税法上、地方公共団体や公益法人等については一般の法人と比べ種々の特例が認められており、その処理が複雑な仕組みとなっているが、その適用に誤りがある場合には、納税額に影響する可能性がある。そこで、消費税申告等の事務について監査を実施することとした。

### ③ 政務調査費の事務

平成14年度の長野県の政務調査費は221百万円あり、政務調査費を最終的に支出するのは県議会の会派であるが、県の意思決定機関である議会関係者による適正な使用に対する県民の期待が高まっている。政務調査費の交付に関する条例のうち証拠書類等の保存等について改正がなされるなど、制度的な改善は進んでいる。そこで、実際の個々の会派における政務調査費の支出手続、使途、証拠書類の管理、帳簿の設置等について適正が確保されているかについて監査を実施することとした。

## 6 監査の着眼点

### ① 人件費及び関係諸費の事務

- 1 給料及び諸手当等についての事務が適正に行われているか。
- 2 退職手当についての事務が適正に行われているか。
- 3 関係諸費の収入・支出の事務が適正に行われているか。

### ② 消費税申告の事務

- 1 消費税の申告、届出等の事務が適正に行われているか。
- 2 繰入金、補助金等の特定収入に関する事務が適正に行われているか。

### ③ 政務調査費の事務

- 1 政務調査費の使途基準に従った支出が行われているかなど、政務調査費の事務が適正に行われているか。
- 2 収支報告書の作成、領収書等の証拠書類及び帳簿の作成が適切か。
- 3 その他、政務調査費の事務の適正を確保するための制度となっているか。

## 7 監査の実施期間

① 人件費及び関係諸費の事務

平成 15 年 8 月 13 日から平成 16 年 3 月 22 日まで

② 消費税申告の事務

平成 15 年 8 月 13 日から平成 16 年 3 月 22 日まで

③ 政務調査費の事務

平成 15 年 10 月 3 日から平成 16 年 3 月 22 日まで

なお、上記は、いずれも監査の実施の通知を行なった日を起算日としており、予備的監査手続は、平成 15 年 4 月 1 日より開始している。

## 8 包括外部監査人及び補助者

① 包括外部監査人

廣田 達人 公認会計士

② 包括外部監査人補助者

池田 昭義 公認会計士

大橋みどり 税理士となる資格を有する者

加藤 秀樹 慶應義塾大学総合政策学部客員教授

中田ちず子 公認会計士・税理士

橋本 鏡子 税理士

## 9 利害関係

包括外部監査人及び補助者は、いずれも包括外部監査の対象とした事件について地方自治法第 252 条の 29 の規定により記載すべき利害関係を有していない。

## **【第二編】 人件費及び関係諸費の事務**

## 第1章 監査結果(監査対象の概要)

本報告書・第二編では、「人件費及び関係諸費の事務」に係る包括外部監査の結果及び意見を報告する。以下、本章では、「監査対象の概要」として、人件費に係る制度の説明と県の人件費の状況について報告する。

### 1-1 人件費の概要

#### 1-1-1 地方公務員給与決定に関する諸原則

地方公務員である県職員の給与の決定にあたっては、地方公務員法に基本となる原則が規定されており、大別して「給与決定に関する原則」と「地方公務員制度全般に通ずる原則」とがある。このような原則を踏まえた上で、県では条例・規則に基づいた給与決定を行っている。

#### ①給与決定に関する原則

- ア 給与条例主義<sup>1</sup>: 職員の給与は条例で決定され、これに基づかずに支給することはできない。条例主義が原則とされている趣旨は、給与の負担者である住民の前に職員の給与を明らかにし、その決定を住民の意思に基づいて公明正大に行うとともに、労働基本権<sup>2</sup>に制限を受けている職員の給与を権利として保障するためのものである。
- イ 職務給の原則<sup>3</sup>: 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならず、具体的には職務によって異なる給料表が適用されること及び各給料表における級の区分によって実現されている。
- ウ 均衡の原則<sup>4</sup>: 職員の給与は、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。実際の運用としては、人事委員会勧告制度によってその趣旨が実現されるものと解されている。

#### ②地方公務員制度全般に通ずる原則

---

<sup>1</sup> 地方公務員法第24条第6項、第25条第1項、地方自治法第204条第3項。

<sup>2</sup> 憲法第28条によって労働者に保障されている団結権・団体交渉権・団体行動権(争議権)のいわゆる労働三権の総称である。

<sup>3</sup> 地方公務員法第24条第1項。

<sup>4</sup> 地方公務員法第24条第3項。



ア 平等取扱いの原則<sup>5</sup>:地方公務員法の適用については、平等に取り扱われなければならない。

イ 情勢適応の原則<sup>6</sup>:地方公共団体は、この法律において定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適用するように、随時、適当な措置を講じなければならない。

#### 1-1-2 給料と手当及び人件費

給料とは、正規の勤務時間に対する報酬をいい、職務の複雑、困難及び責任の度合いに基づき、かつ、勤務の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件を考慮して定められる本俸で、給料月額は、給料表<sup>7</sup>により定められている。また、手当は、地方自治法第204条第2項で定められており、県には給料の特別調整額、扶養手当、調整手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特勤手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、農林業改良普及手当、災害派遣手当、へき地手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当がある。給与とは、給料と手当を合わせたものをいい、さらに県の人件費とは、議員や委員等に支給する報酬、臨時職員に支給する賃金、その他共済費、災害補償費などを含めた地方公共団体の職員等に対して、勤労の対価・報酬として当該団体から支払われる一切のものをいう。

#### 1-1-3 県の人件費の推移

人件費の推移は以下のとおりである。

平成14年度の人件費は291,695百万円であり、給料表の減額改定等によって、前年比で2,251百万円減少しているが、歳出総額に占める人件費率は27.1パーセントと依然高い割合を示している。

(表) 人件費・人件費率の推移

(単位:百万円)

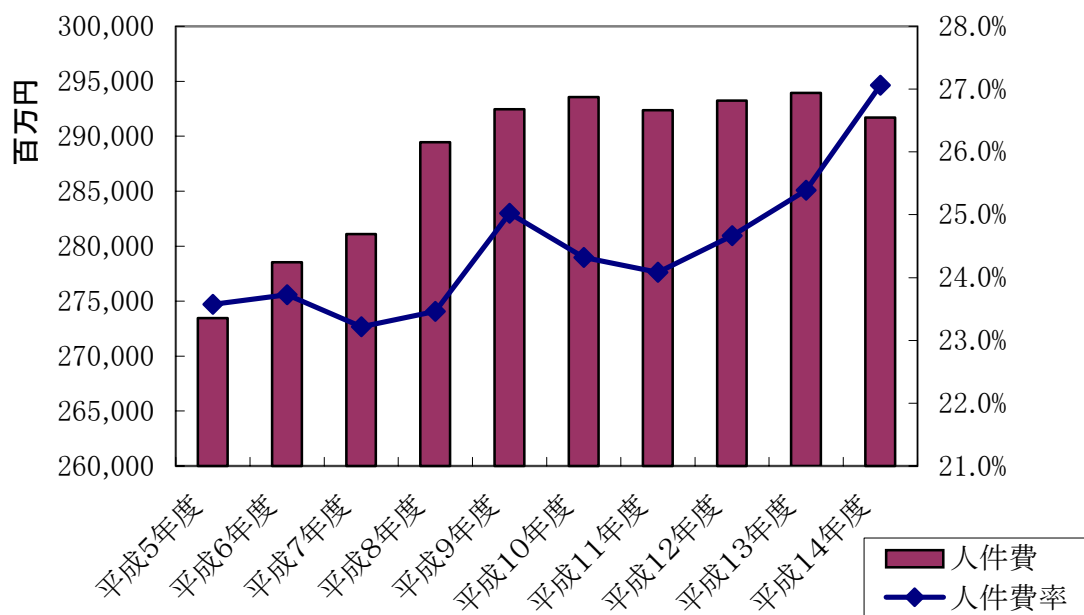
| 年度   | 平成5年度     | 平成6年度     | 平成7年度     | 平成8年度     | 平成9年度     |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 人件費  | 273,462   | 278,525   | 281,092   | 289,443   | 292,442   |
| 歳出総額 | 1,159,941 | 1,173,815 | 1,210,759 | 1,233,527 | 1,168,762 |
| 人件費率 | 23.6%     | 23.7%     | 23.2%     | 23.5%     | 25.0%     |

<sup>5</sup> 地方公務員法第13条。

<sup>6</sup> 地方公務員法第14条。

<sup>7</sup> 本報告書・第二編33頁「1-2-2 給料決定の方法」参照。

| 年度   | 平成10年度    | 平成11年度    | 平成12年度    | 平成13年度    | 平成14年度    |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 人件費  | 293,571   | 292,356   | 293,250   | 293,946   | 291,695   |
| 歳出総額 | 1,207,055 | 1,213,783 | 1,188,843 | 1,157,772 | 1,077,809 |
| 人件費率 | 24.3%     | 24.1%     | 24.7%     | 25.4%     | 27.1%     |



※一般会計・特別会計の報酬、給料、職員手当等、共済費及び企業局・病院の給料、手当等、報酬、法定福利費の合計額であり、地方財政状況調査(決算統計)の人件費とは異なる。

#### 1-1-4 職員給与費と職員数の推移

職員給与費の推移を給料と職員手当及び期末勤勉手当に区分すると次のとおりである。

給料は微増しているが、職員手当及び期末・勤勉手当が減少傾向にあるため、給与費合計では減少傾向にある。

(表) 職員給与費の推移

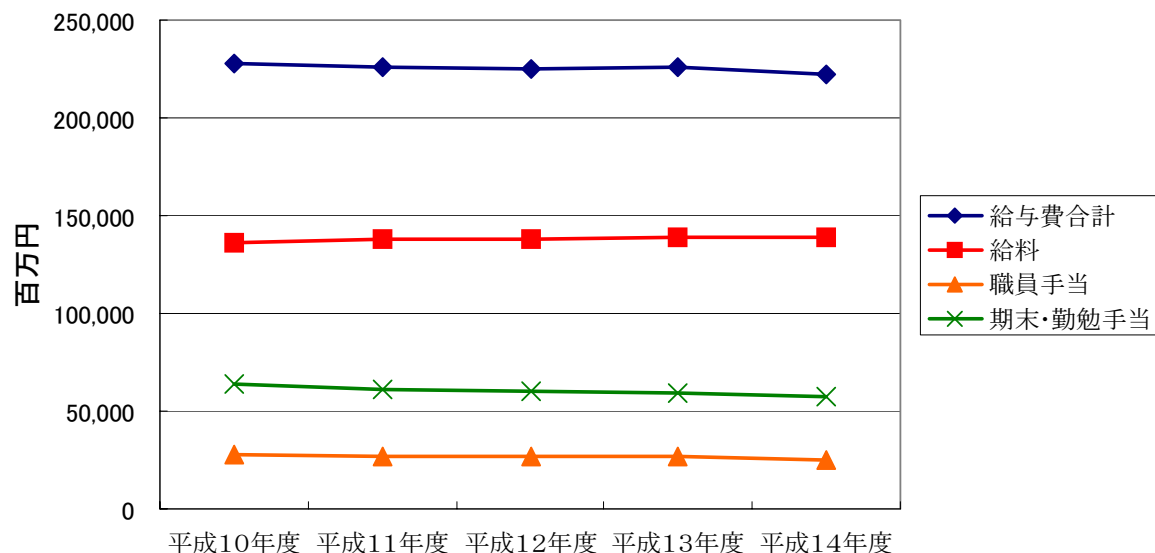
(単位:百万円)

| 年度          | 平成10年度  | 平成11年度  | 平成12年度  | 平成13年度  | 平成14年度  |
|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 給料          | 135,921 | 137,578 | 138,392 | 139,290 | 139,299 |
| 職員手当        | 27,334  | 26,778  | 26,660  | 27,075  | 25,033  |
| 期末・<br>勤勉手当 | 64,225  | 61,574  | 59,814  | 59,550  | 57,524  |

|       |         |         |         |         |         |
|-------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 給与費合計 | 227,481 | 225,931 | 224,867 | 225,916 | 221,857 |
|-------|---------|---------|---------|---------|---------|

※1 一般会計、特別会計(企業局、病院を含む)の合計額である(特別職を除く)。

2 職員手当には退職手当は含まれていない。



職員数は長野県行政改革大綱(平成10年12月)に基づき定数管理の適正化が推進され、過去5年間減少傾向にあるが、1人当たりの給与費はそれとは反対に増加傾向にあり、平成14年度に初めて減少に転じている。1人当たり給与費の増加については、採用抑制及び年齢構成のアンバランスによる職員の平均年齢の上昇が、ベース・アップとは別に一つの大きな要因になっていると思われる。

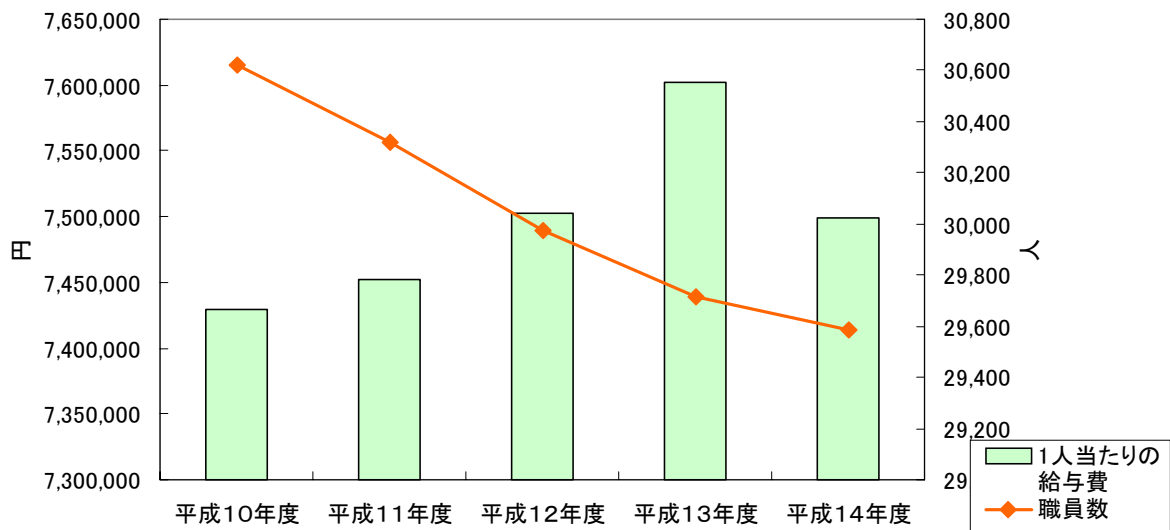
(表) 職員数と1人当たりの給与費と職員数の推移

(単位:円・人)

| 年度        | 平成10年度    | 平成11年度    | 平成12年度    | 平成13年度    | 平成14年度    |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 職員数       | 30,621    | 30,319    | 29,971    | 29,716    | 29,585    |
| 1人当たりの給与費 | 7,428,946 | 7,451,812 | 7,502,823 | 7,602,531 | 7,498,986 |

※1 一般会計、特別会計、企業局、病院の合計額である(特別職を除く)。

2 職員手当には退職手当は含まれていない。



1-1-5 給料表別職員数の推移

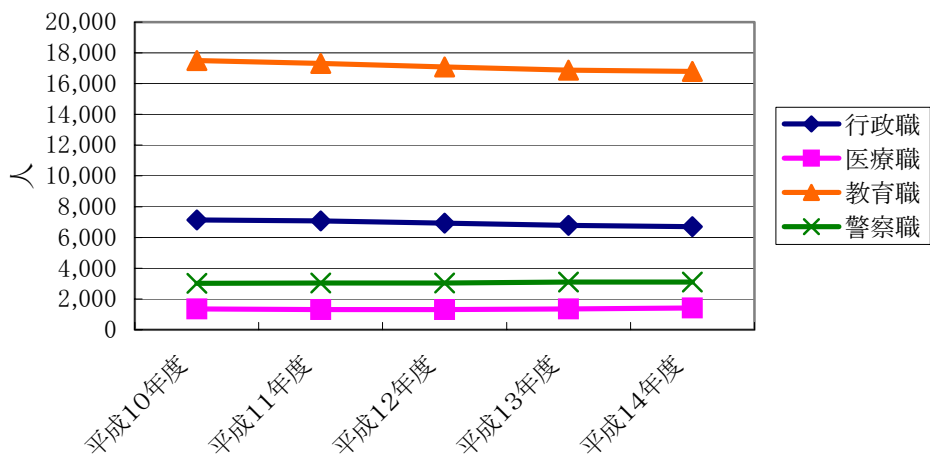
職員総数は減少傾向にあるが、給料表別にみた場合、医療職、警察職は僅かに増加傾向にある。

(表) 給料表別の職員数の推移

(単位:人)

|     | 平成10年度 | 平成11年度 | 平成12年度 | 平成13年度 | 平成14年度 |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 行政職 | 7,129  | 7,066  | 6,937  | 6,791  | 6,711  |
| 医療職 | 1,357  | 1,309  | 1,310  | 1,362  | 1,408  |
| 教育職 | 17,510 | 17,323 | 17,092 | 16,873 | 16,795 |
| 警察職 | 3,012  | 3,038  | 3,039  | 3,103  | 3,093  |
| その他 | 1,619  | 1,589  | 1,598  | 1,592  | 1,584  |
| 合計  | 30,627 | 30,325 | 29,976 | 29,721 | 29,591 |

※ その他は特別職、事務職、一般職、研究職、警察研究職、学校栄養職の合計である。



1-1-6 給料表別年齢階層別分布

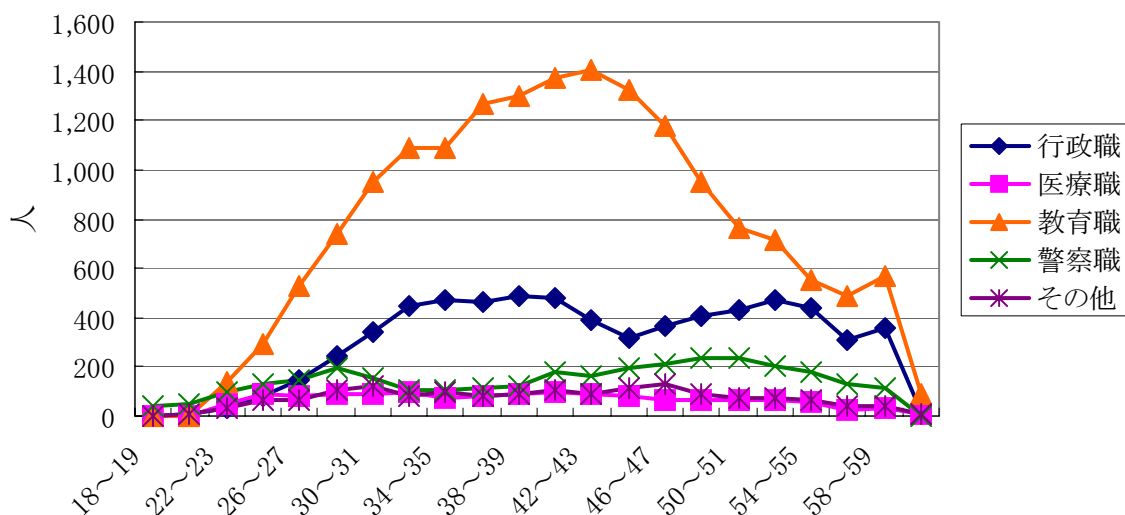
教育職員数が全職員の50パーセント以上を占め16,795人となっており、42歳から43歳をピークとした極端な山形の年齢分布となっている。

(表) 給料表別の年齢階層別分布

(単位:人)

| 年齢    | 行政職 | 医療職 | 教育職   | 警察職 | その他 | 合計    |
|-------|-----|-----|-------|-----|-----|-------|
| 18～19 | 2   | 0   | 1     | 39  | 1   | 43    |
| 20～21 | 10  | 2   | 2     | 46  | 7   | 67    |
| 22～23 | 31  | 52  | 140   | 100 | 35  | 358   |
| 24～25 | 84  | 92  | 293   | 128 | 61  | 658   |
| 26～27 | 145 | 83  | 527   | 149 | 63  | 967   |
| 28～29 | 241 | 89  | 740   | 195 | 102 | 1,367 |
| 30～31 | 342 | 92  | 947   | 153 | 123 | 1,657 |
| 32～33 | 450 | 99  | 1,086 | 103 | 84  | 1,822 |
| 34～35 | 471 | 76  | 1,091 | 104 | 94  | 1,836 |
| 36～37 | 460 | 82  | 1,267 | 110 | 83  | 2,002 |
| 38～39 | 487 | 92  | 1,301 | 122 | 93  | 2,095 |
| 40～41 | 480 | 94  | 1,371 | 180 | 105 | 2,230 |
| 42～43 | 389 | 89  | 1,402 | 163 | 88  | 2,131 |

|       |       |       |        |       |       |        |
|-------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|
| 44～45 | 319   | 85    | 1,322  | 194   | 115   | 2,035  |
| 46～47 | 369   | 67    | 1,181  | 212   | 130   | 1,959  |
| 48～49 | 408   | 63    | 952    | 232   | 92    | 1,747  |
| 50～51 | 433   | 68    | 762    | 235   | 74    | 1,572  |
| 52～53 | 468   | 62    | 713    | 207   | 76    | 1,526  |
| 54～55 | 442   | 57    | 551    | 176   | 66    | 1,292  |
| 56～57 | 309   | 25    | 491    | 130   | 44    | 999    |
| 58～59 | 357   | 31    | 568    | 115   | 43    | 1,114  |
| 60～   | 14    | 8     | 87     | 0     | 5     | 114    |
| 合計    | 6,711 | 1,408 | 16,795 | 3,093 | 1,584 | 29,591 |
| 構成比   | 22.7% | 4.8%  | 56.8%  | 10.5% | 5.4%  | 100.0% |

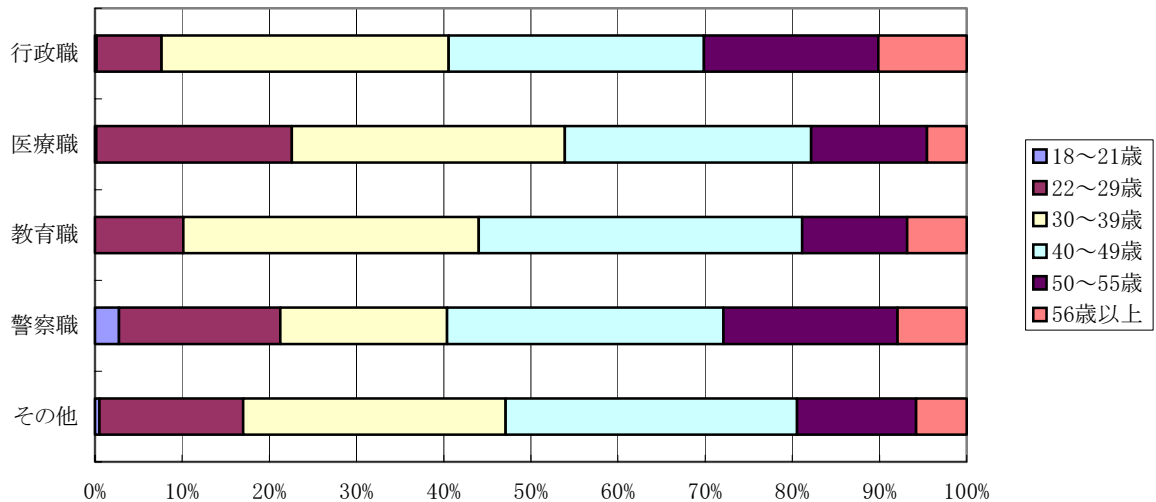


年齢別構成を見ると、行政職の22歳～29歳の職員の割合が7.5パーセントと低く、他の給料表職と比較しても極端に低くなっている。また、教育職も行政職に次いでこの若年層の割合が低く、その一方で30歳代が33.9パーセント、40歳代が37.1パーセント、合計で7割以上となっている。

(表) 年齢別構成比

| 年齢     | 行政職  | 医療職  | 教育職  | 警察職  | その他  | 合計   |
|--------|------|------|------|------|------|------|
| 18～21歳 | 0.2% | 0.1% | 0.0% | 2.7% | 0.5% | 0.4% |

|        |        |        |        |        |        |        |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 22～29歳 | 7.5%   | 22.4%  | 10.1%  | 18.5%  | 16.5%  | 11.3%  |
| 30～39歳 | 32.9%  | 31.3%  | 33.9%  | 19.1%  | 30.1%  | 31.8%  |
| 40～49歳 | 29.3%  | 28.3%  | 37.1%  | 31.7%  | 33.5%  | 34.1%  |
| 50～55歳 | 20.0%  | 13.3%  | 12.1%  | 20.0%  | 13.6%  | 14.8%  |
| 56歳以上  | 10.1%  | 4.5%   | 6.8%   | 7.9%   | 5.8%   | 7.5%   |
| 合計     | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |



### 1-1-7 給料表別平均給与月額

給料表別平均給与月額及び平均年齢は次のとおりである。

(表) 給料表別平均給与月額と平均年齢 (単位:円・歳)

|        | 平成10年度  | 平成11年度  | 平成12年度  | 平成13年度  | 平成14年度  |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 特別職    | 981,942 | 984,617 | 973,282 | 966,102 | 880,778 |
| (平均年齢) | 60.2    | 60.2    | 61.8    | 56.4    | 54.3    |
| 行政職    | 411,194 | 421,993 | 428,044 | 436,314 | 444,245 |
| (平均年齢) | 40.3    | 41      | 41.7    | 42.4    | 42.8    |
| 事務職    | 352,398 | 361,361 | 364,031 | 370,221 | 377,987 |
| (平均年齢) | 36      | 36.6    | 36.8    | 37.4    | 38.2    |
| 一般職    | 405,728 | 423,702 | 424,050 | 433,994 | 442,451 |
| (平均年齢) | 37.7    | 38.8    | 39.1    | 39.8    | 40.4    |

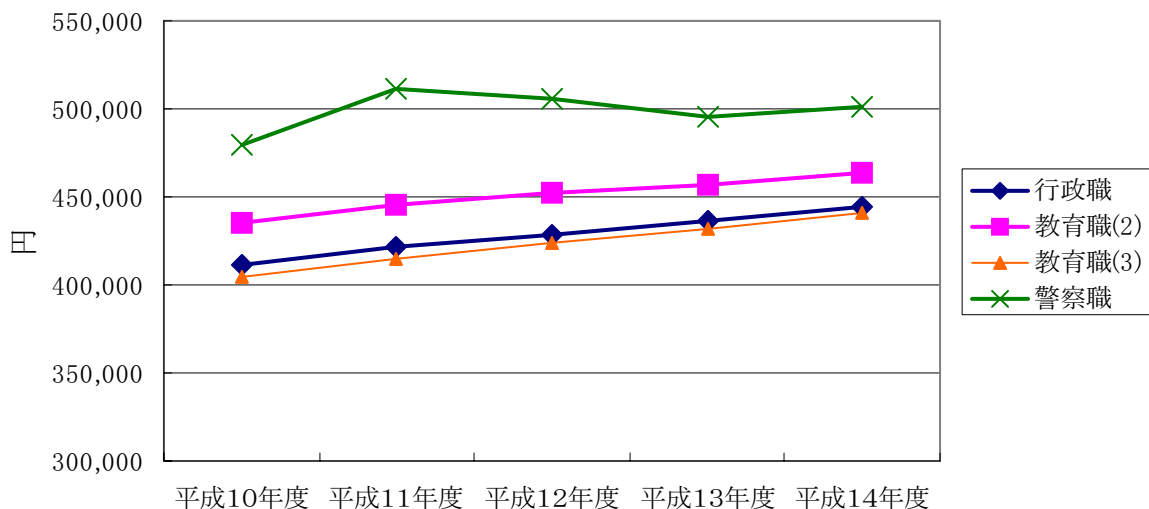
|        |           |           |           |           |           |
|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 研究職    | 458,664   | 469,783   | 467,305   | 478,434   | 476,681   |
| (平均年齢) | 41.2      | 41.7      | 42.1      | 42.9      | 43.2      |
| 警察研究職  | 460,012   | 472,060   | 480,663   | 473,612   | 464,718   |
| (平均年齢) | 36        | 37.2      | 38.6      | 38.6      | 37.9      |
| 医療職(1) | 1,008,373 | 1,059,785 | 1,071,476 | 1,073,156 | 1,090,987 |
| (平均年齢) | 41.6      | 42.3      | 42.1      | 41.9      | 41.6      |
| 医療職(2) | 424,168   | 436,613   | 439,437   | 440,479   | 447,409   |
| (平均年齢) | 40.1      | 40.9      | 41        | 41.1      | 40.9      |
| 医療職(3) | 377,613   | 399,130   | 399,420   | 400,991   | 415,687   |
| (平均年齢) | 36.8      | 37.3      | 37.7      | 37.2      | 36.9      |
| 教育職(1) | 449,160   | 457,476   | 457,976   | 466,778   | 479,147   |
| (平均年齢) | 42.6      | 42.5      | 42.8      | 43.2      | 44.1      |
| 教育職(2) | 435,148   | 445,545   | 452,099   | 456,908   | 463,539   |
| (平均年齢) | 40.9      | 41.3      | 41.7      | 41.9      | 42.4      |
| 教育職(3) | 404,786   | 415,239   | 424,129   | 432,237   | 440,585   |
| (平均年齢) | 38.2      | 38.8      | 39.3      | 40        | 40.5      |
| 学校栄養職  | 364,655   | 370,843   | 378,500   | 383,702   | 386,907   |
| (平均年齢) | 37        | 37.1      | 38        | 38.8      | 39.6      |
| 警察職    | 479,494   | 511,645   | 505,999   | 495,755   | 500,600   |
| (平均年齢) | 41        | 41.3      | 41.5      | 41        | 41.1      |

(注) 「事務職」とは市町村立の小学校及び中学校の事務職員に適用する給料表である。

「一般職」とは地方警察職員である事務吏員、技術吏員及びその他の職員で警察研究職給料表の適用を受けない一般職員に適用する給料表である。

主な給料表(表の網掛け部分)を比較すると警察職の平均給与月額が最も高い。また、行政職と教育職(3)はほぼ同じであるが、両者の平均年齢を見た場合、2歳以上の差がある。





### 1-1-8 民間企業における人件費の現状

#### 1-1-8-1 民間企業の人件費

##### ①民間企業(事業所規模 5人以上)の平成 14 年度の給与

県内事業所規模従業員数 5 人以上の民間企業における人件費をみると、前年度と比較した場合、平成 14 年度の一人平均月間現金給与総額は、3.4 パーセント減の 323,882 円、現金給与総額のうちきまって支給する給与は、2.2 パーセント減の 265,315 円となっており、厳しい経済・雇用情勢を反映している。また、所定内給与<sup>8</sup>は、1.8 パーセント減の 249,278 円、所定外給与は、16,037 円、特別に支払われた給与は、58,567 円となっている。他方、全国平均を見ると現金給与総額は 2.1 パーセント減の 343,120 円となり、2 年連続の減少となっている。きまって支給する給与は、0.8 パーセント減の 279,024 円となった。また、所定内給与は、1.0 パーセント減の 260,898 円で、所定外給与は、2.0 パーセント増の 18,126 円、特別に支払われた給与は、7.4 パーセント減の 64,096 円となり、実質賃金は 1.4 パーセント減となった。いずれの項目についても全国に対し、県の減少率が大きくなっている。

平成 14 年度全国の常用雇用の動きをみると、前年度比 0.6 パーセント減、一般労働者は 1.8 パーセント減、パートタイム労働者は 3.7 パーセント増となり、企業の雇用形態が正社員からパート社員へシフトしていることがわかる。

<sup>8</sup> 所定内給与とはきまって支給する給与のうち所定外労働給与以外のものをいい、基本給、勤続給、業績給、年齢給、技能手当、家族手当、地域手当、通勤手当、物価手当等の合計である。

(表) 毎月勤労統計調査 平成 14 年度分結果確報 厚生労働省

毎月勤労統計調査 平成 14 年度平均 事業所規模 5 人以上 長野県

| 賃金      | 現金給与総額                 | きまって支給する給与             | 所定内給与               | 所定外給与              | 特別に支払われた給与         |
|---------|------------------------|------------------------|---------------------|--------------------|--------------------|
| (月間)長野県 | 323,882 円<br>(-3.4)    | 265,315 円<br>(-2.2)    | 249,278 円<br>(-1.8) | 16,037 円<br>(-7.7) | 58,567 円<br>(-7.6) |
| (月間)全国  | 343,120 円<br>(-2.1)    | 279,024 円<br>(-0.8)    | 260,898 円<br>(-1.0) | 18,126 円<br>(2.0)  | 64,096 円<br>(-7.4) |
| 労働時間    | 総実労働時間                 | 所定内労働時間                | 所定外労働時間             | 出勤日数               | 所定外労働時間<br>(製造業)   |
| (月間)長野県 | 155.1 時間<br>(-1.4)     | 145.7 時間<br>(-1.3)     | 9.4 時間<br>(-3.6)    | 20.1 日<br><0.0>    | 12.1 時間<br>(-0.8)  |
| (月間)全国  | 152.2 時間<br>(-0.4)     | 142.5 時間<br>(-0.7)     | 9.7 時間<br>(3.2)     | 19.8 日<br><0.0>    | 14.0 時間<br>(11.0)  |
| (年間)全国  | 1,826 時間<br>[1,841 時間] | 1,710 時間<br>[1,702 時間] | 116 時間<br>[139 時間]  | —                  | 168 時間             |
| 雇用労働異動  | 常用労働者                  | 一般労働者                  | パートタイム労働者           | 入職率                | 離職率                |
| (月間)全国  | 43,055 千人<br>(-0.6)    | 33,543 千人<br>(-1.8)    | 9,513 千人<br>(3.7)   | 2.12%<br><0.07>    | 2.23%<br><0.08>    |

※1 ( )内は前年度比(%)、< >内は前年度差(ポイント又は日)、[ ]内は事業所規模 30 人以上である。

2 総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を 12 倍し、小数点以下第 1 位を四捨五入したものである。所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

3 上記所定外給与と特別に支払われた給与の増減率は実数比較によるものである。

#### ②民間企業(事業所規模 30 人以上)の給与の推移

県内事業所規模 30 人以上の民間企業において、きまって支給する給与は平成 11 年 4 月に前年同月比 0.8 パーセント減となるが、その後 2 年間はプラスに転じる。平成 14 年 4 月には同 2.3 パーセント減少し、平成 15 年 4 月は横ばい状態で 289,012 円となり、回復の兆しが見えてこない。全国的にも平成 14 年、平成 15 年と 2 年連続の減少となっている。

(表) 給与支給額の推移 毎月勤労統計調査(事業所規模 30 人以上) 厚生労働省

|                | 平成 11 年 4<br>月 | 平成 12 年 4<br>月 | 平成 13 年 4<br>月 | 平成 14 年 4<br>月 | 平成 15 年 4<br>月 |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| きまって支給<br>する給与 |                |                |                |                |                |
| 長野県            | 284,038 円      | 292,051 円      | 293,675 円      | 289,233 円      | 289,012 円      |
| 前年同月比          | △0.8%          | 2.8%           | 0.9%           | △2.3%          | 0.0%           |
| 全国             | 308,022 円      | 311,286 円      | 312,023 円      | 308,615 円      | 308,086 円      |
| 前年同月比          | 0.4%           | 1.1%           | 0.2%           | △1.0%          | △0.2%          |
| 上記のうち<br>所定内給与 |                |                |                |                |                |
| 長野県            | 260,798 円      | 265,279 円      | 269,000 円      | 267,658 円      | 266,280 円      |
| 前年同月比          | 0.0%           | 1.8%           | 1.7%           | △1.2%          | △0.5%          |
| 全国             | 283,558 円      | 285,659 円      | 286,628 円      | 283,595 円      | 282,212 円      |
| 前年同月比          | 0.4%           | 0.8%           | 0.3%           | △1.0%          | △0.5%          |

1-1-8-2 平成 14 年「給与等に関する報告及び勧告<sup>9</sup>」の民間給与実態調査

地方公務員は、労働基本権が制約されているため、その代償措置として勧告制度が設けられており、第三者機関である県人事委員会が知事と議会に勧告することにより、給与改定の公正性を図る仕組みとなっている。勧告は、公務員給与と民間給与との「較差」を埋めることを基本としており、その年の 4 月の職種別民間給与実態調査<sup>10</sup>と職員給与等実態調査<sup>11</sup>をもとにまとめられている。これまでは、民間賃金に引っ張られる形で公務員給与の引き上げ勧告が続いてきたが、ここ数年は長引く不況を反映して民間賃金の低迷が続き、平成 14 年 10 月の長野県人事委員会「給与等に関する報告及び勧告」(以下「県人事委員会勧告」という。)によれば、下記表のように△8,228 円と民間の給与が職員の給与を初めて下回ることとなった。

(表) 職員給与と民間給与の比較

<sup>9</sup> 地方公務員法第 26 条。

<sup>10</sup> 平成 14 年度は企業規模 100 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内 601 事業所のうちから 125 事業所を無作為に抽出し、公務に類似すると認められる職務に従事する 7,261 人について実施。

<sup>11</sup> 職員にあつては行政職、事務職及び一般職給料表適用職員を比較対象の職員(6,673 人)とした。民間の給与を精確に職員給与に反映させるため、単純な平均給与額の比較ではなく、職種、役職、年齢、学歴を同じくする者同士で比較を行っている。

|         | 民間従業員給与<br>(A) | 職員給与(B)   | 較差(A)－(B) | (参考)人事院<br>12 |
|---------|----------------|-----------|-----------|---------------|
| 平成 10 年 | 378,787 円      | 375,870 円 | 2,917 円   | 2,785 円       |
| 平成 11 年 | 388,256 円      | 387,234 円 | 1,022 円   | 1,054 円       |
| 平成 12 年 | 395,857 円      | 395,368 円 | 489 円     | 447 円         |
| 平成 13 年 | 402,147 円      | 401,839 円 | 308 円     | 313 円         |
| 平成 14 年 | 401,960 円      | 410,188 円 | △8,228 円  | △7,770 円      |

※1 民間従業員及び職員ともに本年度の新規採用者は含まれていない。

2 民間従業員給与及び職員給与の額には役付手当及び時間外手当は含まれていない。

3 平成 14 年職員給与の額には、特例一時金の月当たりの額(308 円)が含まれている。

(表)民間扶養(家族)手当の支給状況

| 扶養家族の構成   | 支給月額               |
|-----------|--------------------|
| 配偶者       | 14,903 円           |
| 配偶者と子 1 人 | 20,499 円 (5,596 円) |
| 配偶者と子 2 人 | 26,026 円 (5,527 円) |

※1 ( )内の金額は、支給月額のうち、子が 1 人増えることにより増加する金額である。

2 扶養(家族)手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。

3 支給月額は、扶養(家族)手当が平成 12 年以降改定された事業所について算出した。

備考:職員の扶養手当の支給月額は配偶者 16,000 円、第 1 子・第 2 子はそれぞれ 6,000 円、第 3 子以下 1 人につき 3,000 円である<sup>13</sup>。

また、民間事業所において平成 13 年 5 月から平成 14 年 4 月までの 1 年間に支払われた賞与等の特別給は、下記のとおり所定内給与額の 4.63 月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数 4.70 月を 0.07 月下回っている。

(表) 特別給の比較

| 民間従業員の特別給の年間支給月数 |        | 職員の期末・勤勉手当の年間支給月数 <sup>14</sup> |        |
|------------------|--------|---------------------------------|--------|
| 上半期              | 2.27 月 | 6 月期                            | 2.05 月 |
| 下半期              | 2.36 月 | 12 月期                           | 2.10 月 |
| —                | —      | 3 月期                            | 0.55 月 |

<sup>12</sup> 人事院勧告による国家公務員と民間従業員給与の較差。

<sup>13</sup> 現行は配偶者 14,000 円、3 人目以下の子等 1 人につき 5,000 円となっている。

<sup>14</sup> 現行は 6 月期 2.25 月、12 月期 2.15 月、合計 4.40 月となっている。

|   |        |   |        |
|---|--------|---|--------|
| 計 | 4.63 月 | 計 | 4.70 月 |
|---|--------|---|--------|

※1 技能・労働関係職種以外の職種の従業員についての支給状況である。

2 上半期とは平成 13 年 5 月から 10 月まで、上半期とは同年 11 月から平成 14 年 4 月までの期間をいう。

上記のように平成 14 年 10 月には公民の「逆較差」が発生し、これを解消するために県は給与制度創設以来、初めて給料表引き下げ改定(平均改定率△2.0 パーセント)を行うとともに、配偶者に係る扶養手当や期末手当・勤勉手当等を引き下げるというマイナス勧告が行われた。その後、平成 14 年 12 月議会の決議により、「一般職の職員の給与に関する条例」等が勧告どおりに改正され、平成 15 年 1 月 1 日より改正条例の施行がなされている。

#### 1-1-9 県の人件費抑制に対する取組

県の財政は、経済悪化の影響から県税収入が戦後最大の落ち込みとなる一方で、義務的な経費が増加し財政が硬直化していること、また、過去の借入金の返済が財政を圧迫していることから大幅な財源不足が発生し、財政再建団体への転落も想定される危機的な状況に直面している。こうした状況を打破し、真に必要な分野に大胆に財源配分しながら、基金の取崩しに頼ることのない持続可能な財政構造を構築するため、県は「財政改革推進プログラム」(平成 15 年 2 月)を策定し、定員管理の適正化と人件費の大幅な削減(目標 249.8 億円)に取り組んでいる。

##### <具体的な取組>

##### ①職員数の削減(目標額 34.4 億円)

○知事部局(病院及び大学を除く)・企業局・教育委員会事務局等の一般行政職員については、平成 11 年度から平成 14 年度末までの 4 年間に於いて、すでに 508 人の人員削減を達成しているが、本プログラムにおいてもさらなる削減に取り組んでいる。具体的には、県民サービスを向上させるため必要な部門には職員配置を充実しながら、徹底した事務事業の見直しやアウトソーシング(外部委託)の推進、組織再編による庶務部門等共通部門の統合などで職員を減らすことにより採用を抑制する。

目標:平成 15 年度から平成 18 年度 300 人以上

○警察本部の政令定数以外に県独自で措置している 93 人については、今後の政令定数の改正時に、その折の犯罪発生状況、交通事故発生状況等を勘案した上、一般行政職員、各種相談員等を含めて必要数を検討する。

目標:平成 15 年度から平成 19 年度 23 人を削減

○教育委員会では、小学校 30 人規模学級編制のための教員配置を行う一方で、県立高校の適正配置計画を具体化し、指導主事をはじめとする教職員数を削減する。

○若手職員や女性職員の登用、課長級昇任等についてポストチャレンジ制度<sup>15</sup>の実施、幅広い分野での組織内公募制<sup>16</sup>の活用、能力と業績を重視した人事評価制度を導入する(人件費の抑制というよりは、成果向上のための取組である)。

また、早期優遇退職制度や、現在の職位より下位の職位への勤務を希望する制度(希望降任制度)の実施や、年次有給休暇の取得促進や超過勤務の縮減、休暇制度の充実等により、総勤務時間の縮減を推進する。

## ②職員給与等の減額(目標額 215.4 億円)

平成 15 年 4 月 1 日から平成 18 年 3 月 31 日までの間、次のとおり減額特例を行なっている。

(表) 職員の給料等減額割合

|       |                     |          |
|-------|---------------------|----------|
| 知事    | 給料                  | △30%     |
| 副知事   | 給料                  | △20%     |
| 出納長   | 給料                  | △20%     |
| 議長    | 報酬                  | △20%     |
| 副議長   | 報酬                  | △15%     |
| 議員    | 報酬                  | △10%     |
| 一般の職員 | 給料                  | △5%～△10% |
| 一般の職員 | 給料の特別調整額<br>(管理職手当) | △10%     |

(注 1) 特別職は平成 15 年 1 月から、給料の特別調整額は平成 14 年 4 月から実施している。また、特別職についてはこれより低い率での給与減額を平成 14 年 1 月から実施している。

(注 2) 一般職員の給料は平成 14 年の人事委員会勧告の 2 パーセント減額を含めると、7～12 パ

<sup>15</sup> ポストチャレンジ制度の概要は次のとおりである。

従来の枠組みを越えた発想を持ち、難題にチャレンジする意欲あるリーダー(課長級)を職員本人からの応募により任用する制度として、平成 14 年度にポストチャレンジ制度を創設し、平成 15 年度の人事配置から実施している。初年度である本年度は、平成 15 年 1 月に課長級在職者(所属長を除く)または課長補佐級 2 年経過以上の者並びに課長級業務を行いたいと希望する職員を対象に募集し、知事、副知事、部局長の面接による選考を実施した。

<sup>16</sup> 庁内公募制の概要は次のとおりである。

職員の勤務意欲の向上を図り、職場の活性化を進めるため、特定業務を指定した上で、職員自らの希望により当該業務への配置を行う制度として、平成 11 年度から庁内公募を実施している。平成 15 年度の人事配置にあたっては、対象業務を大幅に拡大した上で、平成 15 年 1 月に課長補佐級以下の職員を対象に募集し、知事、副知事、部局長の面接による選考を実施した。