

監査告示第 7 号

平成28年3月25日

鹿児島市監査委員	中	園	博	揮
同	迫		貞	義
同	入	船	攻	一
同	北	森	た	かお

平成27年度包括外部監査結果に関する報告について（公表）

平成28年3月25日付で本田親文包括外部監査人から、平成27年度包括外部監査結果に関する報告書が提出されましたので、地方自治法第252条の38第3項の規定に基づき公表します。

平成 27 年度

包括外部監査の結果報告書

「鹿児島市の人件費に関する事務の執行状況」について

鹿児島市包括外部監査人

目次

I. 外部監査の概要	1
1. 監査の種類	1
2. 選定した監査テーマ	1
(1) 監査対象	1
(2) 監査対象期間	1
3. 監査テーマの選定理由	1
(1) 鹿児島市の人件費水準	1
(2) 鹿児島市の決算の人件費総額及び人件費割合	1
(3) 職員の増加傾向と議員数	2
(4) 市民の関心度	2
4. 監査の目的	2
(1) 合规性に関する検討	2
(2) 合理性に関する検討	2
5. 監査の着眼点と監査手続	3
(1) 監査の着眼点（監査要点）	3
(2) 監査手続	3
6. 本報告書の構成	3
7. 監査実施期間	4
8. 監査担当者	4
9. 利害関係	4
II. 鹿児島市の人件費概要	5
1. 鹿児島市の人件費の分析	5
(1) 他の地方公共団体との比較	5
(2) 鹿児島市の決算の人件費総額及び人件費割合	6
(3) 条例定数を構成する職員の推移	8
(4) 条例定数を構成しない職員数の推移	10
(5) 議員定数	10
2. 鹿児島市の人件費の4分類と定義	11
(1) 地方公務員法	11
(2) 分類のアプローチ	12
3. 一般職（定数構成）（分類①）	14
(1) 正規職員	14
(2) 再任用職員	14
(3) 任期付職員	14
(4) 定数と任用	15

(5) 給与等の決定方法.....	16
4. その他の一般職（分類②）.....	20
(1) 臨時職員.....	20
(2) 再任用職員（短時間）.....	20
(3) 必要人員の確保と採用.....	20
(4) 臨時職員の給与.....	22
5. 議員（分類③）.....	24
(1) 議員定数.....	24
(2) 議員報酬.....	24
(3) 費用弁償.....	24
6. その他の特別職（分類④）.....	26
(1) 概要.....	26
(2) 報酬.....	26
(3) 費用弁償.....	27
7. その他の論点.....	29
(1) 鹿児島市の職員の福利厚生制度に関する事項.....	29
(2) 地方公共団体の人件費に関する情報公開.....	31
(3) 鹿児島市の人件費の見直しの状況.....	31
III. 監査結果.....	33
1. 分類③議員に関する項目.....	33
(1) 費用弁償（会議出席費用弁償）.....	33
IV. 監査意見.....	38
1. 分類①一般職（定数構成）に関する項目.....	38
(1) 出向者の人件費負担.....	38
(2) 技能労務職員.....	41
(3) 勤務成績と人事評価.....	45
(4) 特殊勤務手当.....	50
(5) 長期休職者の処遇.....	55
(6) 人事管理システムの導入（鹿児島市交通局）.....	61
2. 分類③議員に関する項目.....	62
(1) 議員の定数と議員報酬.....	62
3. 分類④その他の特別職に関する項目.....	68
(1) 非正規職員の状況の情報提供.....	68
(2) 非常勤職員の位置づけ.....	72
(3) 非常勤職員の委嘱更新.....	78
(4) 公営企業における嘱託職員の取扱い.....	80

(5) 特別職報酬等審議会を開催	83
4. 分類⑤その他の項目	86
(1) 鹿児島市職員厚生会の現状分析	86
(2) 鹿児島市職員厚生会の作成する財務諸表	90
V. 総論	98
1. 包括外部監査の趣旨	98
2. 最近の地方公共団体の取組	99
3. 報告書の記載について	100
(1) 報告書の記載内容の要約	101
4. 最後に	104
VI. 巻末資料	105
1. 分類①一般職（定数構成）に関する項目	105
(1) 再任用職員	105
(2) 任期付職員	105
(3) 勤怠管理	107
(4) 人事評価制度	109
(5) 特殊勤務手当一覧	111
(6) 外郭団体の鹿児島市からの主な受託業務	118
2. 分類②その他の一般職に関する項目	119
(1) 再任用職員（短時間）	119
3. 分類③議員に関する項目	120
(1) 各中核市の議員数と人口及び面積との比較	120
(2) 各中核市の議員定数削減の状況	123
(3) 議員定数削減議案提案と審議結果	125
(4) 鹿児島市議会議員の住所と市役所までの概算距離	131
(5) 中核市における費用弁償の詳細	133
4. 分類④その他の特別職に関する項目	135
(1) 市長事務部局の非常勤職員の一覧	135
5. 分類⑤その他の項目	138
(1) 鹿児島市職員厚生会の財務諸表	138
6. その他参考資料	147
(1) 一般会計に含まれる委託料の推移	147

I. 外部監査の概要

1. 監査の種類

地方自治法第 252 条の 37 第 1 項及び第 2 項に基づく包括外部監査

2. 選定した監査テーマ

(1) 監査対象

「鹿児島市の人件費に関する事務の執行状況」について

(2) 監査対象期間

平成 26 年度（平成 26 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日まで）

ただし、必要な範囲で他の年度についても監査手続を実施した。

3. 監査テーマの選定理由

下記の理由から、人件費に関する事務の執行状況を検証することは有意義と判断し、テーマとして選定した。

(1) 鹿児島市の人件費水準

鹿児島市職員の給与水準並びに議員報酬は、県内市町村の中で最も高い水準にある。

(2) 鹿児島市の決算の人件費総額及び人件費割合

平成 26 年度における普通会計歳出及び公営企業会計の営業費用の合計額は 2,931 億円であり、このうち人件費割合は 15.8%を占める。金額規模は 465 億円である。鹿児島市の人件費単独の総額は、公の施設に対する指定管理者制度の導入等により減少傾向にあるが、指定管理者等に支払う委託料には人件費相当額も含まれている。そのため、実質的には人件費総額は減少しているとはいえない面がある。

(3) 職員の増加傾向と議員数

臨時職員、非常勤職員を含め、鹿児島市職員数は増加傾向にある。

また議員定数は、平成 16 年 11 月の周辺 5 町との合併に伴う増員選挙による定数増員（平成 20 年 4 月まで編入合併特例定数 55 人）を除き、平成 8 年 4 月の一般選挙から 50 人が維持されている。

(4) 市民の関心度

地方公務員の勤務条件には民間企業にはない以下の特徴がある。

- ①地方公務員法の下での安定的な雇用環境
- ②年功序列的な要素を含む、確実な昇給制度
- ③条例等の規定に基づく、手当や福利厚生の充実等

更に、議員定数の削減がなされておらず、議員数も一定となっている。

鹿児島市職員の給与並びに議員報酬の原資は市民の納める税金であるがゆえに、上記の地方公務員の勤務条件に加えて議員報酬に対しては鹿児島市民の関心が高いと考えられる。

4. 監査の目的

(1) 法規性に関する検討

鹿児島市の人件費を構成する給料、手当、福利厚生費、有給休暇、退職中の給与等の支出が、地方自治法、地方公務員法、人事院勧告、関係する条例等に準拠しているかについて検討した。

(2) 合理性に関する検討

人件費に関する事務執行手続が経済性、有効性、効率性という 3 つの要素を満たした運用となっているか、すなわち 3E の観点から検討した。

3E の観点に関する検討とは、具体的には、以下の 3 つの観点に着目して人件費の事務執行を検討することである。

①経済性 (Economy)

人件費という義務的経費に無駄な要素が含まれていないかという観点。

②有効性 (Effectiveness)

人件費について、支出目的と行政目的の間に有効性という関係が成立するのかわという観点。

③効率性 (Efficiency)

人件費の事務執行手続が、行政目的達成に向けて効率的に運用されているかという観点。

合規性に関する検討結果は「監査結果」として、合理性に関する検討結果は「監査意見」として記載した。

5. 監査の着眼点と監査手続

(1) 監査の着眼点(監査要点)

監査の着眼点は下記のとおりである。

- ①一般職（定数構成）の人件費の事務執行手続の妥当性
- ②その他の一般職の人件費の事務執行手続の妥当性
- ③議員の定数、報酬及び費用弁償の事務執行手続の妥当性
- ④その他の特別職の人件費の事務執行手続の妥当性
- ⑤福利厚生活動他の事務執行手続の妥当性

(2) 監査手続

上記の監査の着眼点（監査要点）に対して以下のような監査手続を行った。

- ①関係者への質問、各種条例等の規程、関係書類の閲覧及び分析
- ②公営企業（鹿児島市交通局、鹿児島市船舶局、鹿児島市立病院、鹿児島市水道局）への往査
- ③他の中核市等との比較、分析及び調査

6. 本報告書の構成

本報告書は以下の構成からなる。

- I. 外部監査の概要
- II. 鹿児島市の人件費概要
- III. 監査結果
- IV. 監査意見
- V. 総論

なお、監査結果及び監査意見の箇所は上記監査の着眼点に応じて本報告書を作成した。

7. 監査実施期間

平成 27 年 7 月 1 日～平成 28 年 3 月 14 日

8. 監査担当者

包括外部監査人	公認会計士	本田	親文
外部監査人補助者	公認会計士	田畑	恒春
	公認会計士	酒匂	康孝
	公認会計士	土谷	明大
	公認会計士	東	和宏
	公認会計士試験合格者	郡山	哲也

9. 利害関係

包括外部監査の対象としたテーマにつき、鹿児島市と包括外部監査人及び外部監査人補助者との間には、地方自治法第 252 条の 29 の規定により記載すべき利害関係はない。

II. 鹿児島市の人件費概要

1. 鹿児島市の人件費の分析

(1) 他の地方公共団体との比較

1) 一般的な公務員給与比較指標

① ラスパイレス指数

全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、一般的にラスパイレス指数が使用され、100 を超えると国家公務員より高い給与水準にあると判断される。

鹿児島市の指数は年度を経るごとに減少しているが、依然として 100 を超える状況である。

中核市平均値及び全国市平均と比較した場合、鹿児島市は依然高い水準となっている。

ただ、ラスパイレス指数は給与全体を比較する指数ではなく基本給ともいべき給料額を対象として計算された指数である。よって、諸手当等が含まれておらず諸手当等の比重が多い地方公共団体において給与比較の指標としては一定の留意が必要である。

ラスパイレス指数

	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
鹿児島市	101.6	100.8	100.7
中核市平均	100.6	100.1	99.9
全国市平均	98.8	98.5	98.6

② 全国の中核市と比較した場合の給与水準

一方で給料に諸手当を含めた鹿児島市の給与水準は、中核市のうち 32 番目の水準であり、1 人当たりの平均給与月額としては相対的に低い部類に入る。これは鹿児島市では諸手当のうち、特に地域手当（各自治体の帰属する経済圏の物価水準による影響を補填する趣旨を有する手当）が少額であり、結果として 1 人当たりの給与総額は低くなっているためである（総務省公表 給与・定員等の調査結果等より）。

この点を考慮し、以上の中から地域手当を除いた額で比較すると、中核市のうち22番目となり、中位の水準となっている。

2) 鹿児島県下の地方公共団体との比較

鹿児島市の一般常勤職員 1人当たり平均給与月額 は下記のように、鹿児島県内において最も高い水準となっている。

平成26年4月1日現在 1人当たり平均給与月額(単位:円)

<一般行政職>

	市町村名	平均給与月額	鹿児島市との比較
第1位	鹿児島市	408,351	—
第2位	薩摩川内市	408,232	△119
第3位	霧島市	406,279	△2,072
第4位	肝付町	391,746	△16,605
第5位	姶良市	391,177	△17,174

<技能労務職>

	市町村名	平均給与月額	鹿児島市との比較
第1位	鹿児島市	385,221	—
第2位	霧島市	349,852	△35,369
第3位	肝付町	339,485	△45,736
第4位	姶良市	339,363	△45,858
第5位	薩摩川内市	323,706	△61,515

(2) 鹿児島市の決算の人件費総額及び人件費割合

直近3ヵ年度の普通会計及び公営企業会計の人件費総額、人件費割合は下表に示すとおりである。人件費総額は456億円～466億円の範囲内でほぼ同水準にて推移している一方で、人件費割合は減少傾向にあるが、鹿児島市の公の施設に対し、指定管理者制度の導入施設が増加していること等により一般会計の委託料(「VI巻

末資料 6 (1) 一般会計に含まれる委託料の推移」参照) が増加傾向にある。

普通会計 (※1) 及び公営企業会計に占める人件費総額と人件費率推移 (議員報酬含む)

(単位: 百万円)

項目	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
普通会計歳出決算人件費	32,525	31,733	31,868
病院事業会計決算給与費	7,879	7,936	8,360
交通事業会計決算職員給与費	2,251	2,118	2,000
水道・工業用水道・公共下水道事業会計職員給与費	2,919	2,786	3,165
船舶事業会計決算人件費	1,115	1,089	1,166
人件費総額	46,689	45,662	46,558
普通会計及び公営企業会計歳出総合計額(※2)	212,662	214,058	233,571
人件費率	22.0%	21.3%	19.9%

(※1) 普通会計とは個々の地方公共団体ごとに各会計の範囲が異なり、財政比較や統一的な掌握が難しいため、地方財政統計で統一的に用いられる会計区分である。鹿児島市の場合、以下の会計を合わせたものである。

- ①一般会計
- ②土地区画整理事業清算特別会計
- ③地域下水道事業特別会計
- ④母子寡婦福祉資金貸付事業特別会計

(※2) 普通会計からは、公債費、積立金、投資及び出資金、貸付金、繰出金を除いて、歳出総合計額を算出している。これは、各年度における公債償還、翌年度以降の支出に備えた積立金、投資及び出資、各特別会計に支出する繰出金を除いた各単年度の事業費合計額に占める人件費割合を算出するためである。

(3) 条例定数を構成する職員の推移

鹿児島市の職員数の3カ年の推移は以下のとおりである。

職員数の推移（各年度4月1日現在）

(単位:人)

			平成24年度	平成25年度	平成26年度
普通会計部門	一般行政部門	議会	29	29	29
		総務	523	529	535
		税務	268	264	266
		労働	5	6	5
		農林水産	118	115	114
		商工	73	77	82
		土木	527	530	527
		民生	519	516	529
		衛生	511	510	509
		小計	2,573	2,576	2,596
	教育部門	622	612	590	
	消防部門	473	491	494	
	小計	1,095	1,103	1,084	
	計	3,668	3,679	3,680	
公営企業等会計部門	病院	720	769	804	
	水道	261	262	258	
	下水道	157	157	157	
	交通	373	378	384	
	その他	156	157	150	
	小計	1,667	1,723	1,753	
合計 (条例定数)			5,335 (5,459)	5,402 (5,522)	5,433 (5,555)

※条例定数とは、一般職常勤職員、公営企業の職員総数上限値を職員定数条例で定めた総数のことをいう。

1) 普通会計部門

普通会計部門は、①一般行政部門と、②教育部門・消防部門に区分されるが、それぞれの区分の職員数の推移は以下となる。

① 一般行政部門

一般行政部門は平成 26 年度に職員数が 20 名増加しているが、この主な増加部署は、民生部門 13 名（子ども・子育て支援新制度等への対応などによる）、総務部門 6 名（教育部門から文化振興に関する業務を移管し、文化振興課、国民文化祭室を設置したことなどによる）、商工部門 5 名（教育部門からスポーツイベント等に関する業務を移管し、スポーツ課を設置したことなどによる）である。また、減少は、複数部門での若干の職員減少によるものである。

② 教育部門・消防部門

教育部門の職員数は、平成 24 年度が 622 名であったのに対して平成 26 年度は 590 名となっており、3 カ年で 32 名の職員減少となっている（文化振興及びスポーツイベント等に関する業務の一般行政部門への移管などによる）。

一方、消防部門の職員数は、平成 24 年度が 473 名であったのに対して平成 26 年度は 494 名となっており、3 カ年で 21 名の増加となっている（隔日勤務職員の 4 週 8 休制移行及びドクターカーへの対応などによる）。

2) 公営企業

鹿児島市の公営企業には、鹿児島市立病院、鹿児島市水道局、鹿児島市交通局、鹿児島市船舶局がある。

公営企業の人員数の主な増加要因は、鹿児島市立病院職員の増加である。平成 24 年度の市立病院の職員数は 720 名であったのに対し、平成 26 年度の職員数は 804 名となっている。3 カ年で鹿児島市立病院は 84 名の職員が増加しており、これが公営企業の職員数増加要因である。鹿児島市立病院は病院移転により診療体制強化の要請から大きく職員が増加した。

(4) 条例定数を構成しない職員数の推移

臨時職員及び非常勤職員（特別職非常勤職員）、再任用職員（短時間）は条例定数対象外の職員であるが、これらの職員数は増加傾向にある。

条例定数を構成しない職員数の推移

	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
市長事務部局	1,135 人	1,171 人	1,218 人
教育委員会	701 人	671 人	656 人
合計	1,836 人	1,842 人	1,874 人

・非常勤職員(特別職非常勤)は 6 月 1 日現在、その他はいずれも 4 月 1 日現在。

(5) 議員定数

議員定数は平成 16 年 11 月の周辺 5 町との合併に伴う増員選挙による定数増員(平成 20 年 4 月まで編入合併特例定数 55 人)を除き、平成 8 年 4 月の一般選挙から 50 人が維持されている。

2. 鹿児島市の人件費の4分類と定義

地方公務員の分類は地方公務員法の規定のほか、勤務形態、勤務条件、職種等の観点から様々な分類が可能である。

まずは地方公務員法における分類を概観する。

(1) 地方公務員法

1) 一般職と特別職の分類

地方公務員法第3条では、その職務内容により、公務員を「一般職」と「特別職」に分類している。ここで、「一般職」とは「特別職」に属する職以外の一切の職のことをいい、また「特別職」とは地方公務員法第3条3項に掲げられている政治職、自由任命職、非専務職のことをいう。

2) 特別職の分類

地方公務員法によると特別職は以下の①～③に分類される。

① 政治職

就任について、公選又は地方公共団体の議会の選挙・議決・同意によることを要する職である。

任命手続	例示
(1) 公選	・ 市長 ・ 議会の議員 ・ 農業委員会の選挙による委員
(2) 議会の選挙	・ 選挙管理委員会の委員
(3) 議会の議決・同意	・ 副市長等

② 自由任命職

任命権者の人的関係や政治的配慮に基づき任用された職である。例えば、地方公営企業の管理者（地方公務員法第3条3項1号の2）や、市長、議長、地方公共団体の機関の長の秘書の職で、条例で指定する者が該当する。

③ 非専務職

特定の場合に、一定の学識、知識、経験、技能などに基づいて、随時地方公共団体の業務に参画する者の職である。

分類	例示
公選又は議会の議決、同意で就任する者以外で、法令、地方公共団体の条例・規則・規程により設けられた委員及び委員会、審議会等の構成員で臨時又は非常勤の者（地方公務員法第3条3項2号）	・教育委員会委員 ・公平委員会委員長・委員 ・農業委員会の選任による委員
臨時又は非常勤の顧問・参与・調査員・嘱託員等（同法同条同項3号）	・公民館長 ・図書館協議会委員
非常勤の消防団員（同法同条同項5号）	・消防団員

(2) 分類のアプローチ

本報告書では、鹿児島市の人件費項目を構成する各職員並びに議員を以下のアプローチにより分類した。

第一に、地方公務員法第3条に従って、一般職と特別職に分類した。

第二に、一般職について正規職員に該当するか否かで分類した。

第三に、一般職については条例定数を構成するか否かで分類した。特別職については、議員とその他の特別職に分類した。これは特別職に属する議員については別途検討する必要があると判断したためである。

以上により、本報告書においては、鹿児島市の人件費を以下の4つの分類に区分した。

人件費分類のアプローチ

第一段階	第二段階	第三段階	内容	分類(※1)
一般職	正規職員	条例定数構成	条例定数を構成する職員であり、一般職かつ常勤職員である者。	分類①：一般職(定数構成)(3～)
	正規職員以外	条例定数非構成	条例定数を構成しない職員であり、一般職にある者。	分類②：その他の一般職(4～)
特別職	-	議員	市議会議員選挙により選出される市議。	分類③：議員(5～)
	-	その他	議員以外の特別職。	分類④：その他の特別職(6～)

(※1) 分類の3～6は、下記で記載する本報告書項番号を指す。

3. 一般職(定数構成)(分類①)

分類①に区分される一般職(定数構成)には、正規職員、再任用職員、及び任期付職員が存在する。

(1) 正規職員

正規職員とは、一般職のうち条例定数を構成する者をいい、地方公務員法第 17 条を根拠とした競争試験又は選考を経て採用された者であって、任期の期限のない者のことをいう。ただし、休職中の職員、育児休業中の職員、他の地方公共団体に派遣されている職員及び併任の場合の職員は、条例定数に含まない。

(2) 再任用職員

再任用の対象となる職員は、鹿児島市職員の退職者である。任期は 1 年、65 歳までの任用とされているが、この再任用職員には 2 つの類型がある。そのうちの 1 つは、勤務形態が常勤であり、条例定数を構成する職員である。

再任用職員の分類

類型	勤務形態	条例定数を構成	分類名称	根拠条文 (「VI 卷末資料 1(1)再任用職員、2(1)再任用職員(短時間)」参照)
分類①	常勤	○	一般職(定数構成)	地方公務員法第 28 条の 4
分類②	短時間	×	その他の一般職	地方公務員法第 28 条の 5

(3) 任期付職員

任期付職員とは、高度の専門的知識経験又は優れた見識を有する者であり、「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律第 3 条」により採用された職員である。任期付職員は、当該専門的知識経験を一定期間活用し職務を遂行することが特に必要とされる場合に任期を定めて採用される職員である。

「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律第 3 条」を基礎とした「鹿児島市一般職の任期付職員の採用等に関する条例」に基づき運用されている(「VI 卷末資料 1(2)任期付職員」参照)。

(4) 定数と任用

1) 定数管理の状況

職員の定数は市長事務部局等及び公営企業ごとに規定されている条例により定められている。

職員定数条例の状況（平成 27 年 4 月 1 日現在）

	条例	職員定数	
市長事務部局等	鹿児島市職員定数条例 この条例において「職員」とは、市長事務部局、議会事務部局等に置かれる常勤の職員で、一般職に属するものをいう。	市長事務部局	2,673 人
		議会事務部局	29 人
		選挙管理委員会事務部局	14 人
		監査委員事務部局	13 人
		教育委員会事務部局、学校教育機関の職員	611 人
		農業委員会事務部局	16 人
		消防職員	502 人
		合計	3,858 人
交通局	鹿児島市交通局職員定数条例	300 人	
水道局	鹿児島市水道局職員定数条例	425 人	
市立病院	鹿児島市立病院職員定数条例	907 人	
船舶局	鹿児島市船舶局職員定数条例	128 人	

2) 任用についての考え方

「職員の任免に関する規則」に基づき、退職者人員等との相関関係により、新規採用人数を決定している。

職員の任免に関する規則

第 3 章 任用

第 1 節 採用、昇任、転任、配置転換及び降任

(欠員補充の方法)

第 6 条 任命権者は、臨時的任用及び併任の場合を除き、採用、昇任、転任、配置転換又は降任のいずれか一の方法により、職員をその職に任命することができる。

(5) 給与等の決定方法

1) 地方公務員の給与決定の根本原則

給与、勤務時間、その他の勤務条件の決定に当たっては地方公務員法第14条に規定される「情勢適応の原則」が適用される。地方公共団体が職員の給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように随時、適当な措置を講ずる義務があることを明らかにしたものである。

さらに、地方公務員法第24条に規定される下記の給与決定3原則が適用される。

3原則	内容
①職務給の原則	職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。
②均衡の原則	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。 勤務時間その他給与以外の勤務条件を定めるにあたっては国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が必要。
③条例主義の原則	職員の給与、勤務時間その他の条件は条例で定める。

2) 人事院勧告

国家公務員の人件費に関しては毎年人事院勧告が行われている。これは国家公務員の給与を適正なものとするための勧告である。国家公務員の給与は市場原理に基づく決定が困難であることから、人事院による毎年の経済・雇用情勢を反映させた勧告に準拠して定めることとされている。

地方公共団体においても、上記の均衡の原則の観点からこれを考慮することが求められている。

給与改定は、給与に関する条例の改正について議会の議決を経た上で実施されるものであるが、人事委員会を設置していない鹿児島市は、人事院勧告等を総合的に勘案して給与改定を実施する必要がある。

3) 給与体系、給料表

「職員の給与に関する条例」に規定されており、これに従い支給が行われている。なお、公営企業についても市長事務部局の扱いに準じて決定される。

「職員の給与に関する条例（抜粋と要約）」

(給与)

第 3 条 この条例で給与とは、給料、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、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、退職手当、期末手当及び勤勉手当をいう。

(給料表)

第 5 条 給料表の種類は、次に掲げるとおりとし、各給料表の適用範囲は、それぞれ当該給料表に定めるところによる。

- (1) 行政職給料表
- (2) 公安職給料表
- (3) 医療職給料表

(初任給、昇格、昇給等の基準)

第 6 条

- 2 職員を昇格(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。以下同じ。)させるときは、昇格させようとする職務の級の定数に欠員があり、これを補充しようとする場合であつて、かつ、昇格させようとする職務の級に適すると認められる場合に限るものとする。
- 3 職員の昇給は、規則で定める日に、同日前 1 年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。

4) 勤怠管理

「職員の勤務時間、休暇等に関する条例」に基づき勤怠管理が行われている（「VI 巻末資料 1(3)勤怠管理」参照）。

5) 休職時の給与

休職期間中の給与については「職員の給与に関する条例第 24 条」に従って支給が行われる。

「職員の給与に関する条例（抜粋と要約）」

(休職職員に対する給与)

第 24 条 職員が公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤(地方公務員災害補償法(昭和 42 年法律第 121 号)第 2 条第 2 項及び第 3 項に規定する通勤をいう。)により負傷し、若しくは疾病にかかり法第 28 条第 2 項第 1 号に掲げる理由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに給与の全額を支給する。

2 職員が結核性疾患にかかり法第 28 条第 2 項第 1 号に掲げる理由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満 2 年に達するまでは、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ 100 分の 80 を支給することができる。

3 職員が前 2 項以外の心身の故障により法第 28 条第 2 項第 1 号に掲げる理由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満 1 年に達するまでは、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ 100 分の 80 を支給することができる。

4 職員が法第 28 条第 2 項第 2 号に掲げる理由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中これに給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれ 100 分の 60 以内を支給することができる。

5 法第 28 条第 2 項の規定により休職にされた職員には、他の条例に別段の定めがない限り、前各項に定める給与を除くほか、他のいかなる給与も支給しない。

6) 人事評価制度

「鹿児島市人事評価実施規程」に基づき人事評価を実施している(「VI巻末資料 1(4)人事評価制度」参照)。

なお、平成 26 年度現在において、能力評価、業績評価を実施しているものの、人事評価結果を給与へ反映させることは行っていない。

7) 人事上の処分

公務員の人事上の処分のことを、分限・懲戒と言う。分限とは公務員の身分保障の限界のことをいい、公務能率の維持という全体的見地による処分である。一方、懲戒とは当該職員に対する責任の追及に関する処分のことをいう。

分限・懲戒の種類

項目		内容
分限	免職	公務能率を維持する見地から、職員の意に反してその職を失わせる処分
	降任	職員を法令・条例・規則その他の規定により、公式の名称が与えられている職で、現在任用されている職より下位の職に任命する処分
	休職	職員に職を保持させたまま、一定期間職務に従事させない処分
	降給	職員が現に決定されている給料の額より低い額の給料に決定する処分
懲戒	免職	懲罰として、職員の意に反しその職を失わせる処分
	停職	職員を懲罰として職務に従事させない処分
	減給	一定期間、職員の給料の一定割合を減額して支給する処分
	戒告	職員の規律違反の責任を確認し、その将来を戒める処分

「地方公務員法第 27 条、第 28 条、第 29 条」を基礎として、「職員の分限に関する手続及び効果に関する条例」及び「職員の懲戒の手続及び効果に関する条例」に従い、分限・懲戒の処分を行っている。

4. その他の一般職(分類②)

分類②に区分されるその他の一般職には、臨時職員、再任用職員（短時間）が存在する。

(1) 臨時職員

臨時職員とは一般職で条例定数を構成しない者のうち、地方公務員法第 22 条を根拠とした臨時的任用を受けた者であり、任期がある者のことをいう。

(2) 再任用職員(短時間)

再任用の対象となる者は、鹿児島市職員の退職者である。任期は 1 年、65 歳までの任用とされており、このうち勤務形態が短時間勤務であり、条例定数を構成しない職員のことをいう。鹿児島市においては、市長事務部局に所属する一般事務職員、土木作業員等の一部、また交通局に所属する運転士等の一部の職員がこの再任用職員に該当する。

「地方公務員法第 28 条の 5」に基づき運用されている（「VI 巻末資料 2(1)再任用職員（短時間）」参照）。

(3) 必要人員の確保と採用

市長事務部局及び公営企業に臨時職員の採用に関する規程が存在し、これに基づき必要人員の確保が行われている。

1) 臨時職員取扱規程

臨時職員に関する規則・規程の抜粋と要約は以下のとおりである。

臨時職員取扱規則・規程

部局等	取扱い
市長事務部局	臨時職員を必要とする所属長は、臨時職員雇用申請書を少なくとも、臨時職員雇用予定日の 10 日前までに、人事課長へ提出しなければならない。 現に勤務する臨時職員の雇用期間を更新しようとする所属長は、臨時職員雇用更新申請書を少なくとも、現に勤務する臨時職員の雇用期間が満了する日の 10 日前までに、人事課長へ提出するものとする。

部局等	取扱い
鹿児島市交通局	<p>臨時職員を必要とする所属長は、臨時職員雇用（更新）申請書を臨時職員雇用予定日の10日前までに総務課長へ提出するものとする。</p> <p>現に勤務する臨時職員の雇用期間を更新しようとする所属長は、臨時職員雇用（更新）申請書を少なくとも、現に勤務する臨時職員の雇用期間が満了する日の10日前までに、総務課長へ提出するものとする。</p>
鹿児島市水道局	<p>臨時職員を必要とする課長は、臨時職員雇用申請書を臨時職員雇用予定日の10日前までに総務課長へ提出しなければならない。</p> <p>現に勤務する臨時職員の雇用期間を更新しようとする課長は、臨時職員雇用更新申請書を現に勤務する臨時職員の雇用期間が満了する日の10日前までに総務課長へ提出するものとする。</p>
鹿児島市立病院	<p>臨時職員を必要とする所属長は、臨時職員雇用申請書を少なくとも、臨時職員雇用予定日の10日前までに総務課長に提出しなければならない。</p> <p>現に勤務する臨時職員の雇用期間を更新しようとする所属長は、臨時職員雇用更新申請書を少なくとも現に勤務する臨時職員の雇用期間が満了する日の10日前までに総務課長に提出しなければならない。</p>
鹿児島市船舶局	<p>臨時職員を必要とする所属長は、臨時職員雇用申請書を臨時職員雇用予定日の10日前までに総務課長へ提出するものとする。</p> <p>現に勤務する臨時職員の雇用期間を更新しようとする所属長は、臨時職員雇用更新申請書を少なくとも、現に勤務する臨時職員の雇用期間が満了する日の10日前までに、総務課長へ提出するものとする。</p>

(4) 臨時職員の給与

1) 給与規程

部署ごとに給与に関する条例・規則・規程が定められておりその内容は以下のとおりである。

部局等	取扱い
市長事務部局	(給与) 臨時職員に支給する給与は、給料、通勤手当、時間外勤務手当、夜間勤務手当及び期末手当とする。 (給料) 臨時職員の給料は、その職務内容に応じ、勤務 1 日につき、日額又は時間給により定める。
鹿児島市交通局	(給与) 臨時職員の受ける給与は、給料、通勤手当、時間外勤務手当、夜間勤務手当及び期末手当とする。 (給料) 臨時職員の給料は、その職務内容に応じ、勤務 1 日につき、日額又は時間給により定める。
鹿児島市水道局	(給与) 臨時職員の受ける給与は、給料、通勤手当、時間外勤務手当、夜間勤務手当及び期末手当とする。 (給料) 臨時職員の給料は、その職務内容に応じ、勤務 1 日につき、日額又は時間給により定める。
鹿児島市立病院	(給与) 臨時職員の受ける給与は、給料及び手当とし、管理者が別に定めるところによる。 (給料) 給料は、その職務内容に応じ、勤務 1 日につき、日額又は時間給により定める。

部局等	取扱い
鹿児島市船舶局	<p>(給与) 臨時職員の受ける給与は、給料、通勤手当、時間外勤務手当、夜間勤務手当及び期末手当とする。</p> <p>(給料) 臨時職員の給料は、その職務内容に応じ、勤務 1 日につき、日額又は時間給により定める。</p>

5. 議員(分類③)

(1) 議員定数

「鹿児島市議会議員定数条例」により、議員定数は50人と定められている。

(2) 議員報酬

「鹿児島市議会議員の議員報酬、費用弁償及び期末手当に関する条例」により支給されている。

(3) 費用弁償

費用弁償とは、議員が公務のため旅行したとき、及び、議員が議会の会議又は常任委員会、議会運営委員会若しくは特別委員会に出席したときに要した経費を償うため「鹿児島市議会議員の議員報酬、費用弁償及び期末手当に関する条例」に基づき支給されている。

「鹿児島市議会議員の議員報酬、費用弁償及び期末手当に関する条例（抜粋と要約）」

(議員報酬の額)

第2条 議員報酬の額は、別表のとおりとする。

(費用弁償)

第4条 議員が公務のため旅行したときは、費用弁償を支給する。

2 前項の費用弁償の額は、別表のとおりとする。

3 議員が議会の会議又は鹿児島市議会委員会条例(昭和42年条例第132号)の規定による常任委員会、議会運営委員会若しくは特別委員会に出席したときは、前2項の規定にかかわらず、費用弁償として日額3,000円を支給する。

(期末手当)

第6条 議員には、期末手当を支給する。

2 期末手当の額は、議員報酬の月額及び議員報酬の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、職員の給与に関する条例(昭和42年条例第25号)第22条の規定により期末手当を受ける職員の例により一定の割合を乗じて得た額とする。ただし、同条第2項中「100分の122.5」とあるのは「100分の147.5」と、「100分の137.5」とあるのは「100分の162.5」とする。

3 期末手当の支給については、この条例に定めるもののほか、一般職の職

員に関する規定を準用する。

別表

区分	議員報酬の額	費用弁償の額
議長	月額 790,000 円	市長相当額
副議長	月額 738,000 円	
常任委員会委員長	月額 696,000 円	
議会運営委員会委員長	月額 696,000 円	
議員	月額 686,000 円	

6. その他の特別職(分類④)

(1) 概要

その他の特別職とは首長、地方公営企業の管理者、各種委員会等委員、非常勤職員が該当する。

(2) 報酬

「特別職の職員の給与に関する条例」、「鹿児島市公営企業の管理者の給与等に関する条例」、「鹿児島市報酬及び費用弁償条例」に基づき支給されている。

平成 27 年 4 月 1 日現在

条例	対象者	給料月額
特別職の職員の給与に関する条例	市長	1,154,000 円
	副市長	931,000 円
	教育長	813,000 円
	常勤監査委員	719,000 円
鹿児島市公営企業の管理者の給与等に関する条例	病院事業管理者	813,000 円
	交通事業管理者	813,000 円
	水道事業及び公共下水道事業管理者	813,000 円
	船舶事業管理者	813,000 円
鹿児島市報酬及び費用弁償条例	教育委員会委員	101,000 円
	選挙管理委員会委員長	80,000 円
	選挙管理委員会委員	63,000 円
	公平委員会委員長	71,000 円
	公平委員会委員	63,000 円
	農業委員会会長	95,000 円
	農業委員会委員	64,000 円
	・・・等	
	非常勤職員（特別職非常勤）、その他	任免権者が別に定める

(3) 費用弁償

「鹿児島市報酬及び費用弁償条例」、「鹿児島市報酬及び費用弁償条例施行規則」に基づき支給されている。特別職の費用弁償額は以下のようになっている。

その他の特別職の費用弁償

条例	対象者	費用弁償額
鹿児島市報酬及び費用弁償条例	教育委員会委員 選挙管理委員会委員長 選挙管理委員会委員 公平委員会委員長 公平委員会委員 農業委員会会長 農業委員会委員 ・・・等	副市長相当額

鹿児島市の職員・議員の類型一覧

分類名称	職種	正規職員	条例定数	類型	根拠法令	任期	勤務形態	具体例
①一般職(定数構成)	一般職	○	○	正式採用	地方公務員法第17条	期限なし	常勤	市長事務部局 (一般事務職員、保育士等) 公営企業 (一般事務職員、運転士、船員、 技師、医師、看護師等)
		○	○	任期付	任期付職員法 (※1)第3条	3年 (最長5年)	常勤	市長事務部局 (弁護士有資格者)
		○	○	再任用	地方公務員法第28条の4	期限1年、原則 65歳まで	常勤	市長事務部局 (一般事務職員、土木作業員等) 公営企業 (電車監督者、運転士、看護師等)
②その他の一般職	一般職	○	-	再任用	地方公務員法第28条の5	期限1年、原則 65歳まで	短時間	市長事務部局 (一般事務職員、土木作業員等) 公営企業 (運転士、看護師、臨床検査技師等)
		-	-	臨時採用	地方公務員法第22条	6ヶ月で更新1回	常勤 非常勤	市長事務部局 (事務補助員、保育士等) 公営企業 (事務補助員、医師事務作業補助員、看護師等) 市長事務部局 (事務補助員、保育士等)
③議員	特別職	-	-	議会の議員	地方公務員法第3条3項1号	4年	-	-
④その他の特別職	特別職	-	-	市長、その他議会の議決や同意を必要とする職	地方公務員法第3条3項1号	(職により異なる)	-	-
		-	-	地方公営企業の管理者等	地方公務員法第3条3項1号の2	(職により異なる)	-	-
		-	-	委員及び委員会の構成員	地方公務員法第3条3項2号	(職により異なる)	-	-
		-	-	非常勤職員	地方公務員法第3条3項3号	市長事務部局 任用期間1年(最大9回まで更新可) 公営企業 任期1年(更新可)	非常勤	市長事務部局 (「VI巻末資料4(1)市長事務部局の非常勤職員の一覧」参照) 公営企業 (バス運転士、船員、運行管理嘱託員、医員、嘱託医等)
		-	-	その他	地方公務員法第3条3項4号～6号	(職により異なる)	-	消防団員等

(※1) 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律

7. その他の論点

人件費に関連する論点として、鹿児島市の職員の福利厚生制度に関する事項、情報公開制度に関する事項を整理した。

(1) 鹿児島市の職員の福利厚生制度に関する事項

1) 地方公務員法の規定

地方公務員法第 42 条には、「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」と規定されている。

この規定に基づき、運用される福利厚生制度の例として以下の事業が挙げられる。

①保健

職員健康診断の実施、健康増進講演会の開催等

②元気回復

文化・スポーツ活動などのレクリエーション事業

③その他厚生に関する事項

2) 鹿児島市職員厚生会

「鹿児島市職員厚生会設置に関する条例」及び「鹿児島市職員厚生会設置に関する条例施行規則」に基づき運用されている。

鹿児島市職員厚生会は、条例定数を構成する一般職（定数構成）（上記の職員・議員 4 分類の表による分類①に該当する職員）、及び一部の特別職により構成され、当該会員に対して福利厚生の便益を与えることを目的とする会である。

鹿児島市職員厚生会の事業内容は以下のとおりである。

①福利厚生事業

- ・職員の間人ドックの費用助成を行う厚生事業
- ・職員体育大会等の行事に関する事業

②会員互助事業

- ・弔慰金、結婚祝金、子育て支援金等、職員に対する給付に関するもの
- ・休職中の職員に対して支出する休業見舞金、傷病見舞金給付に関するもの

③職員貸付事業

- ・職員に対する普通資金貸付事業、建設資金貸付事業

④その他事業

- ・カフェテリアプラン事業等の給付事業

3) 鹿児島市職員厚生会の公費負担

鹿児島市職員厚生会は、福利厚生事業等を担う職員相互の互助会として存在しており、この互助会運営資金の負担割合は、会員（上記職員）、事業主（鹿児島市）共に、会員の給料月額 0.25% である（同率負担）。つまり事業主（鹿児島市）が負担する給料月額 0.25% は公費から支出が行われている。

平成 18 年総務省公表「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」によると、地方公共団体の福利厚生事業については、点検・見直しを行い、適正に事業を実施するとともに、事業の実施状況を公表することとされている。また、これらの取組みを通じ、住民の理解が得られるものとなるよう、職員互助会への補助についても見直しを図ることとされている。

鹿児島市では、互助会が行う個別事業に対する公費支出を平成 24 年度に大幅に削減し、概ね削減後の公費支出額を維持している。

鹿児島市の福利厚生事業に関する公費支出の推移 (単位：千円)

	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
公費支出総額	121,598	50,264	47,677	50,636

4) 鹿児島市の福利厚生事業に関する情報開示

平成 18 年総務省公表「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」により、福利厚生事業の実施状況が、上記指針に基づき「人事行政の運営等の状況」の「職員の福祉及び利益の保護の状況」により開示されている。

鹿児島市においては、互助会名称、互助会会員数、互助会公費補助率の情報が開示されているが、個別事業実績額等の詳細は開示されていない。

5) 鹿児島県下の地方公共団体との比較

鹿児島県下の地方公共団体において、福利厚生事業に関する互助会に対して公費支出を廃止している地方公共団体は、阿久根市、指宿市、西之表市、曾於市、始良市の 5 市及び、さつま町以下 15 町村である。

鹿児島市の福利厚生事業に関する 1 人当たり公費支出額は鹿児島県内地方公共団体の中でも高い水準となっている（鹿児島県ホームページ：鹿児島県市町村行政市町村における福利厚生事業の状況（平成 27 年 9 月 30 日現在）より）。

平成 26 年度 会員 1 人当たりの公費支出額

(単位：円)

	団体名称	会員 1 人当たりの公費支出額
1	垂水市	16,598
2	伊佐市	10,901
3	鹿児島市	9,641
4	錦江町	9,610
5	薩摩川内市	7,817
⋮	⋮	⋮
28	中種子町	1,294
平均	-	6,738

(2) 地方公共団体の人件費に関する情報公開

鹿児島市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例に基づき、毎年 8 月に「人事行政の運営等の状況」が開示され、人件費に関する情報開示が行われている。主な開示項目は以下となる。

- ・ 職員の給与の状況
- ・ 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況
- ・ 職員の分限処分及び懲戒処分の状況
- ・ 職員の職務の状況
- ・ 職員の研修及び勤務成績の評定の状況
- ・ 職員の福祉及び利益の保護の状況
- ・ 公平委員会の業務の状況

(3) 鹿児島市の人件費の見直しの状況

鹿児島市では、人事院勧告等に基づいて毎年、正規職員給与の見直しを行っているが、その詳細は以下となる。

年度	人事院勧告等	鹿児島市の対応
平成 22 年度	給料表Δ0.1%改定	給料表Δ0.21%改定
	期末勤勉手当の支給倍率 4.15 ヶ月 →3.95 ヶ月 (0.2 ヶ月分の減額)	同左
	55 歳超の俸給表 (一) 6 級以上職員の給料等の 1.5%減額措置	55 歳超の給料表 6 級以上職員の給料等の 1.5%減額措置

年度	人事院勧告等	鹿児島市の対応
平成 23 年度	給料表△0.2%改定	給料表△0.25%改定
平成 24 年度	55 歳超の職員の昇給停止	同左
平成 25 年度	内閣の閣議決定により、給与減額特例措置施行 ①減額率 Δ4.77%～Δ9.77% ②実施期間 平成 24 年 4 月～平成 26 年 3 月 (24 ヶ月)	給与減額特例措置 ①減額率 同左 ②実施期間 平成 25 年 7 月～平成 26 年 3 月 (9 ヶ月)
	官民比較調査に基づく内閣閣議決定による退職手当の減額 平成 26 年 7 月より従来の退職金 15% をカット	平成 27 年 4 月より従来の退職金の 15% をカット
平成 26 年度	給料表 0.3%増額改定	給料表 0.28%増額改定
	勤勉手当支給倍率 1.35 ヶ月→1.5 ヶ月へ増額	同左
	なし	わたりの是正 (鹿児島市独自措置)

III. 監査結果

1. 分類③議員に関する項目

(1) 費用弁償(会議出席費用弁償)

1) 現状

① 内容

鹿児島市議会議員が議会の会議又は委員会等へ出席した場合に要した交通費等の費用弁償として日額 3,000 円の支給がなされる。

地方自治法によれば、地方公共団体の議会の議員は、職務を行うため要する費用の弁償を受けることができるとしており、その額や支給方法は条例でこれを定めなければならないとしている（地方自治法第 203 条）。

鹿児島市議会では下記条例で定めている。

鹿児島市議会議員の議員報酬、費用弁償及び期末手当に関する条例

(費用弁償)

第 4 条 議員が公務のため旅行したときは、費用弁償を支給する。

2 前項の費用弁償の額は、別表のとおりとする。

3 議員が議会の会議又は鹿児島市議会委員会条例(昭和 42 年条例第 132 号)の規定による常任委員会、議会運営委員会若しくは特別委員会に出席したときは、前 2 項の規定にかかわらず、費用弁償として日額 3,000 円を支給する。

(費用弁償の支給方法)

第 5 条 費用弁償の支給方法については、職員等の旅費に関する条例(昭和 42 年条例第 26 号)の規定を準用する。

2 前項の規定にかかわらず、前条第 3 項に規定する費用弁償は、その月の分をその翌月の議員報酬の支給期日に支給する。

② 額の経緯

現在の日額は 3,000 円であるが、平成 18 年の改正前は日額 8,000 円であった。

これは同年に鹿児島市特別職報酬等審議会が行った「特別職報酬等の額について」

(答申)の附帯意見に従い引き下げられたためである。
附帯意見の該当部分は下記のとおりである。

議員が本会議や委員会に出席するための費用を弁償するという考え方は、議員に対して通勤手当が支給されていないこと、地方自治法においても支給可能となっていること等を勘案すると一定の理解はするものとする。

しかしながら、市民感情からすると、本会議等への出席については議員としての当然の責務であり、依然として支給根拠が不明確であるという感は完全には拭えない。

また、費用弁償は、勤務に対する反対給付としての報酬とは異なり、本会議や委員会に出席するために要する交通費等の経費を弁償するために支給されている。

現行の額(日額 8,000 円)は、この費用弁償本来の趣旨からしても説明できない面があるとともに、中核市においても最高水準となっていることから、本審議会としては、早急にこれを社会通念上妥当と思われる額まで引き下げる必要があると考える。

そこで、社会通念上妥当と思われる額について議論したところ、議員に旅費を支給する際の日当(日額 3,300 円)の水準まで引き下げることにより、その妥当性が確保できるのではないかとこの考え方から、日額 3,000 円とすべきものと判断した。

なお、近年、都市によっては費用弁償を廃止する動きもあるため、今後の他都市の動向も十分に注視しながら、廃止を含め状況に応じた検討が引き続きなされるよう要請する。

この附帯意見によると、以前の金額は社会通念的にみて妥当とはいえないために 3,000 円までの引き下げを判断したものである。

③ 中核市等の状況

中核市及び政令指定都市である熊本市の合計 46 市における平成 26 年度の議員に対する費用弁償の状況に関係する条例等で確認した結果、会議出席費用弁償を支給していない地方公共団体は 26 市であった。

会議出席費用弁償を支給している地方公共団体も 20 市あったが、その支給方法には大きな差がある。

多くの地方公共団体(15 市)では自宅からの距離等を勘案し決定している。また、自宅から 2 キロ以内では支給しないとする地方公共団体や職員と全く同様の支給基準(実費による精算)によっている地方公共団体も多いようであった。

結果として鹿児島市のように一律定額での支給を行っている地方公共団体は 5 市

である。

1 費用弁償を行っていない地方公共団体 (26 市)	
旭川市、秋田市、郡山市、宇都宮市、前橋市、高崎市、越谷市、船橋市、柏市、八王子市、横須賀市、岐阜市、豊橋市、岡崎市、豊中市、高槻市、枚方市、東大阪市、尼崎市、西宮市、奈良市、和歌山市、福山市、高知市、長崎市、那覇市	
2 自宅からの距離等を勘案し段階的な支給を行う地方公共団体(15 市)	
函館市、青森市、盛岡市、いわき市、川崎市、長野市、豊田市、大津市、姫路市、倉敷市、下関市、高松市、松山市、宮崎市、熊本市	
3 定額での費用弁償を行っている地方公共団体(5 市)	
鹿児島市、大分市	支給額 3,000 円
富山市、金沢市	支給額 4,000 円
久留米市	支給額 5,300 円

なお、中核市における費用弁償の詳細は「VI巻末資料 3(5) 中核市における費用弁償の詳細」に記載した。

2) 問題点

鹿児島市特別職報酬等審議会が行った「特別職報酬等の額について」(答申)の附帯意見に以下のような記述がある。

近年、都市によっては費用弁償を廃止する動きもあるため、今後の他都市の動向も十分に注視しながら、廃止を含め状況に応じた検討が引き続きなされるよう要請する。

当該答申が出され 10 年近く経過し、このような附帯意見が付されたにもかかわらずその後改善がなされていない。

さらに一律定額での費用弁償の支給には以下のような問題点もある。

① 費用弁償制度との矛盾

議員の自宅から鹿児島市役所までの距離、使用する交通手段等も個人の状況によって違うため要する交通費も異なるはずである。このことが配慮されておらず一律での支給となっている。

② 所得税法基本通達 28-8 の規定

下記の所得税法基本通達 28-8 によれば、費用の弁償はその職務を行うために要した費用の弁償（つまり実費負担額と同額）である場合を除いて給与等に該当するものとしている。

所得税法基本通達 28-8（地方自治法の規定による費用の弁償）

地方自治法第 203 条第 2 項（議員報酬、費用弁償及び期末手当）及び同法第 203 条の 2 第 3 項（報酬及び費用弁償）の規定により受ける費用の弁償は、法第 9 条第 1 項第 4 号に掲げる金品に該当するものその他その職務を行うために要した費用の弁償であることが明らかなものを除き、給与等とする。

つまり、職務を行うために要した費用の弁償であることが明確でなければ給与等とすべきであるとしている。鹿児島市では給与等としての取り扱いは行っていない。給与等として取り扱っていない一律定額での支給は、何をもって職務を行うために要した費用の弁償であるかの明確な理由が必要であるが、鹿児島市の場合、明確性に欠けるものと考えられる。

3) 改善案

会議出席費用弁償を行っている地方公共団体でその支給方法で参考となる事例を記載する。

事例	地方公共団体名	内容
公用車利用の場合の取扱	青森市	議会の会議等への出席が庁用の自動車等を利用したものであるときは支給しない
交通手段を特定せず距離に一律の単価を乗する算定方法	長野市	当該議員の住居と勤務場所との間を合理的な経路により往復した場合の距離に 1 キロ当たり 37 円を乗じて得た額を費用弁償

事例	地方公共 団体名	内容
交通手段を特定せず距離に応じた段階的算定方法	川越市	以下の距離に応じた費用弁償（議事堂までの片道距離） 2キロ未満・・・ゼロ円 2キロ以上4キロ未満・・・130円 4キロ以上6キロ未満・・・160円 6キロ以上8キロ未満・・・210円 8キロ以上10キロ未満・・・270円 10キロ以上・・・320円

公開されている市議会議員 50 名の住所により鹿児島市役所との距離を推計してみた（「VI巻末資料 3 (4)鹿児島市議会議員の住所と市役所までの概算距離」参照）。

更に、自家用車利用を前提として、川越市の条例及び所得税法上の通勤費の月額非課税限度額を参考として整理を行った。

距離	人数	参考 (月額非課税限度額)
2キロ未満	4人	0円
2キロ以上～4キロ未満	6人	4,200円
4キロ以上～6キロ未満	12人	4,200円
6キロ以上～8キロ未満	4人	4,200円
8キロ以上～10キロ未満	9人	4,200円
10キロ以上～15キロ未満	12人	7,100円
15キロ以上～25キロ未満	2人	12,900円
25キロ以上～35キロ未満	1人	18,700円
計	50人	

答申で附帯意見として指摘がなされた内容を今一度吟味し、他の地方公共団体のこの10年間の方向性も検討のうえ、廃止を含めた制度の見直しを実施すべきである。

IV. 監査意見

1. 分類①一般職(定数構成)に関する項目

(1) 出向者の人件費負担

1) 現状

① 原則的な取扱い

人件費は労働の成果に対する対価であり、当然ながら成果を享受する所で負担することが原則となるべきである。

つまり、外郭団体等への派遣により、鹿児島市に労働の成果がもたらされないようなケースにおいては対価である人件費を負担する必要性が鹿児島市にはないものと考えらるべきである。法律（「公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」、以下地方公務員派遣法という）においても同様の解釈である。

地方公務員派遣法

(派遣職員の給与)

第6条 派遣職員には、その職員派遣の期間中、給与を支給しない。

② 例外的な取扱い

地方公務員派遣法第6条2項によれば一定の要件に合致する場合で条例の定めがあることを条件として派遣職員に対して、その職員派遣の期間中、給与を支給することもできるとしている。

地方公務員派遣法

(派遣職員の給与)

第6条

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

つまり、労働の成果を鹿児島市が享受しうる場合は、鹿児島市が負担することができるとしているのである。

③ 鹿児島市の状況

現状での鹿児島市の外郭団体等への派遣の状況は以下のとおりである。

外郭団体等	出向者の職務	出向者人件費の負担	H24年度	H25年度	H26年度
鹿児島観光コンベンション協会	一般事務	鹿児島市	2人	2人	1人
鹿児島市公園公社	平川動物公園の獣医及び飼育作業員	鹿児島市	23人	17人	12人
鹿児島市国際交流財団	一般事務	鹿児島市	—	—	1人
かごしま環境未来財団	一般事務	鹿児島市	—	—	2人

出向に当たり、鹿児島市と各団体は派遣の期間、派遣期間中の職務及び勤務条件、給与の支払い等についての協定を文書で締結している。

鹿児島市は条例で、派遣職員で地方公務員派遣法第6条2項に規定する業務に従事するものにはその職員派遣の期間中給与支給ができると規定しており、協定締結にあたり、各出向者の人件費は各団体に負担を求めることなく鹿児島市が負担するものとしている(例外:鹿児島観光コンベンション協会の時間外手当相当額)。なお、各団体の鹿児島市からの主な受託業務は「VI巻末資料 1(6)外郭団体の鹿児島市からの主な受託業務」で記載している。

2) 問題点及び改善案

鹿児島市においては、出向にあたり、各出向先が本来負うべき人的負担については、個々の職務内容や団体の事情に応じて個別に決定してきている。

しかし、特に公募による指定管理者制度である場合、指定管理業務との直接的関係がない場合であったとしても実質的な人的補てんを受けている応募者とそうでない応募者で公平な競争原理が働きうるのかの疑問がある。

なぜなら、人件費は各法人の固定費的意味合いが高く固定費の補てんをうけたことによる余裕が法人に発生することとなるからである。

なお、これらの外郭団体等の指定管理業務の3施設のうち2施設は特定指定によるものである。

地方公務員派遣法第6条と指定管理者制度の両制度を踏まえ、他の指定管理者との公平性を保つ観点から、できうる限り出向先に応分の負担を求めることを前提とした運用が求められるが、このことは、鹿児島市だけの問題にとどまらないため、今後全国レベルでの論議が期待される。

(2) 技能労務職員

1) 現状

① 技能労務職員の概要

一般常勤職員は、「一般行政職」と「技能労務職」とに大別される。

「技能労務職」とは、職員のうち、地方公務員法第 57 条に規定する単純な労務に雇用される者のことを指す。鹿児島市においては、「鹿児島市職員の職に関する規則」の別表において、職の区分が「技能労務職」とされている職を指し、具体的には清掃作業員、用務員、衛視、介護職員、支援員、文書使送員、機械操作員、巡視、電話交換手、調理員、土木作業員、飼育作業員等がある。

なお、現在技能労務職の新規採用はしていない。

② 技能労務職員の給与水準

平成 26 年度の鹿児島市の「人事行政の運営等の状況」（市長事務部局）によると、平成 26 年 4 月 1 日現在の技能労務職の平均給与月額及び同等の民間職種の様子は下記のとおりである。

	公務員			民間			参考
	平均年齢	職員数(人)	平均給与月額(円): A	対応する民間の対応職種	平均年齢	平均給与月額(円): B	A/B
鹿児島市	44.8 歳	555	385,221	—	—	—	—
うち清掃職員	41.5 歳	182	390,645	廃棄物処理業従業員	44.7 歳	288,100	1.36
うち学校給食員	48.0 歳	157	377,766	調理師	46.2 歳	198,800	1.90
うち用務員	50.1 歳	63	391,745	用務員	54.3 歳	199,300	1.97
うち自動車運転手	45.0 歳	38	401,003	自家用乗用自動車運転手	59.9 歳	202,000	1.99
うち守衛	44.5 歳	13	406,062	守衛	57.6 歳	195,200	2.08
中核市平均	47.8 歳	290	392,126	—	—	—	—

技能労務職は同等の民間職種と比べ、給与額が高額となっている。全国の中核市平均でも同様の傾向がみられる。

なお、年収ベースで比較すると、下記のとおり民間とのかい離はさらに大きくなる。

	年収ベース		
	公務員 (円) : C	民間 (円) : D	C/D
鹿児島市	—	—	—
うち清掃職員	6,118,638	3,939,100	1.55
うち学校給食員	6,085,093	2,701,500	2.25
うち用務員	6,238,730	2,747,000	2.27
うち自動車運転手	6,395,285	2,679,300	2.39
うち守衛	6,332,792	2,575,400	2.46

また、過去 3 年間の技能労務職の推移を示すと以下のとおりである。なお、各年度の職員数、金額は各年度 4 月 1 日現在のものである。

	平成 24 年度			平成 25 年度			平成 26 年度		
	職員数 (人)	平均年齢 (歳)	平均給与 月額(円)	職員数 (人)	平均年齢 (歳)	平均給与 月額(円)	職員数 (人)	平均年齢 (歳)	平均給与 月額(円)
鹿児島市	592	43.3	380,281	572	44.0	382,434	555	44.8	385,221
うち清掃職員	185	39.6	376,851	185	40.6	384,073	182	41.5	390,645
うち学校給食員	172	47.2	379,185	165	47.7	377,588	157	48.0	377,766
うち用務員	71	48.5	398,750	66	49.3	400,543	63	50.1	391,745
うち自動車運転手	39	44.3	402,471	37	44.7	399,569	38	45.0	401,003
うち守衛	13	42.7	398,825	13	41.4	397,822	13	44.5	406,062
中核市平均	331	47.1	394,636	304	47.3	392,680	290	47.8	392,126

上記のとおり技能労務職の人数は減少傾向にはあるものの、平均給与月額は増加傾向となっているが、これは現在技能労務職の採用者はなく、技能労務職全体の職員数が減少する中であって、相対的に給与の高い高齢層の職員の比率が高まっていることが主な要因である。それに対して中核市平均では人数も平均給与月額も減少傾向となっている。

なお、国家公務員との比較を示すと以下のとおりである。

(単位：人、円)

鹿児島市				国家公務員		
平均年齢	職員数	平均給与 月額	平均給与月額 (時間外手当 等除く)	平均年齢	職員数	平均給与月額 (時間外手当 等除く)
44.8 歳	555	385,221	363,029	50.1 歳	3,119	326,611

国家公務員の平均給与月額の公表データは時間外手当を除いた額となっているため、鹿児島市も同様の算出データで比較すると、上記のとおり国家公務員の平均給与月額を大きく上回っている。

この要因は、国は技能労務職員と同様の職員に対して「行政職俸給表（二）」（「行政職俸給表（一）」より全体の水準が低く賃金上昇も緩やかとなっている）を適用しているのに対し、鹿児島市はこのような別途の給料表ではなく、一般行政職と同じ給料表を使用しているということが挙げられる。

なお、期末勤勉手当や退職手当を含む諸手当や休暇制度等も一般行政職とほぼ同じ制度を適用している。

③ 鹿児島市の取組

鹿児島市は平成 20 年 3 月に「技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針(以下「技能労務職員見直し方針」という。)」を定め公表した。その中で「今後の取組み方針」として以下の点を挙げている。

- (1)給料については、その水準決定の基本的な要素である給料表をはじめ制度全般にわたる点検を行い、民間企業や国との均衡が図られるよう見直しを進めていきます。
- (2)特殊勤務手当については、社会経済情勢や業務の変化等を勘案しながら、これまでと同様 4、5 年のサイクルで総体的な見直しに取り組んでいきます。
- (3)その他の手当については、国や他都市、あるいは民間企業の状況等も参考にしながら、必要な見直しを行っていきます。

これらのその後の取組状況について市へ確認したところ、「一部の特殊勤務手当については、委託化に伴い技能労務職員が従事しなくなった業務の手当を廃止した」とのことであり、具体的には火葬業務について民間委託することにより関連する特殊勤務手当（「火葬業務手当（日額 910 円）」）を廃止したとのことである。

2) 問題点及び改善案

上記②のとおり、技能労務職は同等の民間職種や国家公務員と比べ、給与水準が高いと言わざるを得ない。「Ⅱ鹿児島市の人件費概要3 (5) 1) 地方公務員の給与決定の根本原則」にもあるとおり、「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(均衡の原則)」とされているが、技能労務職の給与の実態はこれに反していると言わざるを得ない。

鹿児島市の「技能労務職員見直し方針」の「今後の取組み」に関して、上記③のうち、(1)の「給料表をはじめ制度全般にわたる点検・見直し」及び(3)の「その他の手当の見直し」については、現在新規採用がないことから具体的な見直しはなされていない状況である。

民間との給与格差があることは歴然としており、市民の立場からすれば納得しがたいことも事実である。さらなる改善が必要である。そこにおいては、「民間にできることは可能な限り民間に任せる」というスタンスにより、さらなる民間委託を推進することが重要な選択肢と成り得よう。

また、「技能労務職員見直し方針」において「今後の取組み」を掲げた以上、当該取組方針の進捗状況と今後の見通しについて明確に説明することも必要である。

(3) 勤務成績と人事評価

1) 現状及び問題点

一般職正規職員に関する現状の給与に関する制度のうち、勤務成績に係る部分を以下概観する。

① 勤勉手当

地方公務員は毎年6月と12月に期末手当と勤勉手当の支給を受ける。これは民間の賞与に相当するものである。

期末・勤勉手当の定義は以下のとおりである（総務省ホームページより）。

期末手当

民間における賞与等の特別給に見合う手当として支給される手当です。6月1日と12月1日を基準とし、それぞれの基準日において職員が受けるべき給料の月額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（管理・監督の地位にある職員の一部にあつては、その職責に応じ給料月額に一定の割合を乗じて得た加算額）に一定の割合を乗じて得た額に、それぞれの基準日前3ヶ月以内（基準日が12月1日であるときは6ヶ月以内）の期間におけるその職員の在職期間の区分に応じて一定の割合を乗じて得た額が支給されます。

勤勉手当

民間における賞与に類似したものであり、一定期間における職員の勤務成績に対する報償的意図を持つ手当です。6月1日と12月1日を基準とし、それぞれの基準日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調整手当の月額の合計額（管理・監督の地位にある職員の一部にあつては、その職責に応じ給料月額に一定の割合を乗じて得た加算額）に、それぞれの職員の勤務期間に応じて定められた割合に成績に応じて定められた割合を乗じて得た額が支給されます。

以上のとおり、「期末手当」と「勤勉手当」と2つある趣旨は、前者は一律計算による支給であり、後者は勤務成績に応じた報償的な性格を有しているところから分けているものといえる。

他方、鹿児島市における期末・勤勉手当の支給の概要は以下のとおりである（市長事務部局、公営企業とも同一）。

期末手当	年間あたり給料等の 2.60 月分（行政職 6 級以下職員） （再任用職員は 1.45 月分）
勤勉手当	年間あたり給料等の 1.5 月分（再任用職員は 0.7 月分） なお、以下の場合減額となる。 ①勤務期間が 6 か月未満の場合 その勤務期間に応じて減額される。 （例）5 か月 15 日～6 か月未満・・・0.95 5 か月～5 か月 15 日未満・・・0.9 ②懲戒処分を受けた場合、停職・減給・戒告の区分に応じて減額される。

なお、一定の級以上の役職の場合 5%～20%の範囲で加算がなされる。

以上のとおり、勤勉手当については本来、勤務成績に応じた額となることが想定されているが、鹿児島市では勤務期間及び懲戒処分の有無のみが変動要素であり、それを除けば勤務成績の良否に関わらず一律に支給している。

② 昇格・昇給

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であり、昇給とは同じ職務の級の中で号給がアップすることである。

昇格については「昇格させようとする職務の級の定数に欠員があり、これを補充しようとする場合であって、かつ、昇格させようとする職務の級に適すると認められる場合に限る（職員の給与に関する条例第 6 条）」とあり、具体的にはその職務に応じた級が適用される（例として平成 27 年 4 月 1 日現在の行政職の給料表級別標準職務表を下記に示す）。

職務の級	標準的な職務
1 級	(1) 主事又は技師の職務 (2) 主事補又は技師補の職務
2 級	主事又は技師の職務
3 級	(1) 主査の職務 (2) 主任の職務
4 級	(1) 係長の職務 (2) 主査の職務

職務の級	標準的な職務
5 級	(1) 主幹の職務 (2) 係長の職務 (3) 専門員の職務
6 級	(1) 課長の職務 (2) 主幹の職務
7 級	(1) 部長参事の職務 (2) 課長の職務
8 級	(1) 局長参事の職務 (2) 部長の職務
9 級	局長の職務

また、その級の決定にあたっては級別資格基準表により必要在級年数、必要経験年数が厳密に決められている。

例として行政職給料表級別資格基準表を下記に示す。

試験	学歴免許等	職務の級							
		1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	
正規の試験	上級	大学卒		4	4	4	2	2	3
			0	4	8	12	14	16	19
	中級	短大卒		6	4	4	2	2	3
			0	6	10	14	16	18	21
	初級	高校卒		8	4	4	2	2	3
			0	8	12	16	18	20	23
その他	中学卒		11	4	4	2	2	3	
		0	11	15	19	21	23	26	

職務の級欄に定める上段の数字は当該職務の級に決定するための必要在級年数を、下段の数字は当該職務の級に決定するための必要経験年数を示す。

昇給については、職員の給与に関する条例第 6 条 3 項において「規則で定める日に、同日前 1 年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする」と定められている。また、同 4 項において、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、前 1 年間で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とする旨（ただし 55 歳に達した職員は昇給停止、職務の級が 7 級以上の者は 3 号給が標準となる等の例外規定あり）が規定されている。

平成 26 年度における「職員の給与に関する条例」第 6 条 4 項に定める職員（昇給の可否の対象となる職員）について、昇給の状況を調査したところ以下のとおりであった。

内訳	人数	備考
昇給の可否の対象となる職員	2,616	
うち		
5 号給以上昇給	55	すべて 6 号給昇給
4 号給昇給	1,794	標準
3 号給昇給	123	・行政職給料表適用者で 7 級以上に対する調整（職員の給与に関する条例第 6 条第 4 項の後段カッコ内の規程） ・病気休暇による調整
2 号給昇給	7	病気休暇による調整
1 号給昇給	24	最高号給到達によるもの
昇給なし	613	・55 歳を超える職員の昇給停止（職員の給与に関する条例第 6 条第 5 項） ・最高号給到達によるもの ・育児休業等による調整

5 号給以上の昇給者が 55 名いるものの、全体の 2.1%にとどまっている。また、3 号給以下の昇給に関しては欠勤等により勤務状況が良好でない職員について、他の職員との均衡上、2 号給以下となったものである。

以上のとおり、職員の給与に関する条例においては「勤務成績に応じて昇給する」と規定されており、欠勤や私傷病、懲戒処分等の一定の要件に該当しない場合は勤務良好として、4 号給を基本として昇給している。すなわち、「勤務成績」については現在欠勤等の形式的な要件に照らした判断にとどまっており、能力や実績を考慮した支給にはなっていない。

2) 改善案

職員のモチベーション向上の観点からは、能力や実績に応じた勤務成績が給与に反映されることが必要である。努力が正当に評価され、それが待遇面でも具体化されることが、さらなるやる気につながると考える。

平成 26 年 5 月に地方公務員法の改正が行われた。改正内容には、地方公務員について人事評価制度の導入等により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るこ

とを目的として、以下の内容が含まれている。

①能力本位の任用制度の確立

任用（採用、昇任、降任、転任）の定義を明確化するとともに、職員の任用は、職員の人事評価その他の能力の実証に基づき行うものとする。

②人事評価制度の導入

職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる人事評価制度を導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とする。

すでに国家公務員給与においては、能力・実績主義の人事管理を実現するため、直近の業績評価の結果を活用し、成績率・成績区分に応じた勤勉手当を支給しており、その割合を引き上げる方向にある。

鹿児島市においても、国の制度をベースとして現在以下のような人事評価制度を構築し段階的に実施している。

<内容>

以下の2点からの評価

- ・能力評価（職務遂行能力の発揮度を評価）
- ・業績評価（目標遂行度、業務の遂行度を評価）

<評価期間>

- ・能力評価：10月～9月の年1回
- ・業績評価：4月～9月、10月～3月の年2回

<制度導入過程>

- ・平成22年度：課長を被評価者（局部長が評価者）として試行実施
- ・平成23年度：課長以上に実施（主幹・係長には試行実施）
- ・平成24年度：係長以上に実施
- ・平成25年度～：主査以下も含めた全職員への本格実施

現在はまだこの人事評価制度は給与とは連動していないが、近い将来連動させる方向で検討中とのことである。

地方公務員法の改正の趣旨も踏まえ、できるだけ速やかに実行に移すべきである。

(4) 特殊勤務手当

1) 現状

市長事務部局等の特殊勤務手当は「職員の給与に関する条例」において種類、支給対象者が定められ、「職員の特殊勤務手当支給規則」において支給額が定められている。また公営企業の特殊勤務手当は「鹿児島市公営企業職員の給与の種類及び基準を定める条例」において種類、支給対象者が定められ、各公営企業職員の「給与に関する規程」において支給額が定められている。

(特殊勤務手当)

第 13 条 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、給与上特別な考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員には、その勤務の特殊性に応じて特殊勤務手当を支給することができる。

なお、市長事務部局並びに各公営企業が支給する特殊勤務手当は以下のとおりであり、その詳細は「VI巻末資料 1(5)特殊勤務手当一覧」に記載してある。

支給部局 (特殊勤務手当の数)	特殊勤務手当の種類
市長事務部局等(10)	へい死動物処理作業従事手当、感染症防疫等手当、有毒薬品等取扱手当、と畜検査手当、移転補償等交渉手当、道路降灰除去作業従事手当、外勤徴収等手当、ごみ処理等手当、保健福祉手当、消防特殊業務手当
鹿児島市交通局(1)	中休手当
鹿児島市水道局(5)	滞納金徴収手当、有毒薬品等取扱手当、現場作業手当、交替制勤務手当、緊急業務従事手当
鹿児島市立病院(8)	不規則勤務従事手当、医師診療手当、夜間看護手当、放射線取扱手当、局所解剖手当、医療業務従事手当、感染症病床従事手当、ドクターヘリ等業務従事手当
鹿児島市船舶局(5)	食糧手当、機関部手当、高所作業従事手当、車止め作業従事手当、給油作業従事手当

2) 問題点及び改善案

特殊勤務手当は条例に従って支給されるものであるが、地方自治法第2条14項にいう「地方公共団体は、その事務を処理するに当っては、最少の経費で最大の効果を挙げるようにしなければならない。」の観点から以下のような疑問が生じる。そのため、今後の検討が必要となる。

① 既に支給実態がなく条例の改正を検討すべき手当(給油作業従事手当)

支給部局	手当の種類	支給対象者	支給額
鹿児島市 船舶局	給油作業従事 手当	船舶に燃料を給油する作 業に従事した職員	(1)危険物取扱主任者 の場合 1日につき250円 (2)上記以外の職員 1日につき200円

給油作業従事手当は船舶への燃料給油作業を船舶局職員が行うことを前提としているが、燃料貯蔵タンクは平成20年3月で使用休止し、安全管理、コストの観点から外部業者へ委託しているため、現在まで支給実績がない。

また、燃料貯蔵タンクは老朽化しており、新設あるいは使用再開するためには多額の設備投資を要する。

船舶局職員自らが燃料給油作業を行う可能性や今後の給油のあり方については現在模索中とのことである。

しかし、10年近く使用実績のない燃料貯蔵タンクを無条件で給油作業に使用できない以上、条例そのものが実態と乖離しており改正を検討すべきである。

② 特殊勤務手当になじまない手当(医師診療手当)

支給部局	手当の種類	支給対象者	支給額
鹿児島市 立病院	医師診療手当	医療職給料表(1)の適用 を受ける職員	月額として毎月の診療収入の1000分の40の範囲内で管理者が別に定める率を乗じて得た額を、管理者が別に定める方法により算定した額

医師診療手当は医療職給料表(1)の適用を受ける職員、すなわち医師に支給することとなっているが、医師が業務として医療行為を行うことは当然であり特殊勤務手当の定義である「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」にはなじまない。また支給額は月の診療収入に対して配分率を乗じ各人に分配したもの(最低保障額あり)であることから実質的に給与の上乗せとなっている。

本来、職員の給与は勤務の複雑性や特殊性、困難性、責任の程度、勤務時間、労働環境等あらゆる項目を総合的に勘案して決定されるべきものである。医師診療手当としての加算分については特殊勤務手当として措置を講じるものではなく、国や他地方公共団体、民間との給与水準を比較検討して給与やそれ以外の手当として考慮すべきである。

③ 支給額の検討を要する手当(食糧手当)

食糧手当は船員法第 80 条の規定に基づき支給される。

支給部局	手当の種類	対象者	支給額
鹿児島市船舶局	食糧手当	一般旅客定期航路の船舶に乗り組む職員	1月につき 15,000 円

(食料の支給)

- 第 80 条 船舶所有者は、船員の乗船中、これに食料を支給しなければならない。
- 2 前項の規定による食料の支給は、船員が職務に従事する期間又は船員が負傷若しくは疾病のため職務に従事しない期間においては、船舶所有者の費用で行わなければならない。
- 3 第 1 項の規定による食料の支給は、遠洋区域若しくは近海区域を航行区域とする船舶で総トン数 700 トン以上のもの又は国土交通省令で定める漁船に乗り組む船員に支給する場合にあつては、国土交通大臣の定める食料表に基づいて行わなければならない。
- 4 船舶所有者は、その大きさ、航行区域及び航海の態様を勘案して国土交通省令で定める船舶には、第 1 項の規定による船内における食料の支給を適切に行う能力を有するものとして国土交通省令で定める基準に該当する者を乗り組ませなければならない。

鹿児島市船舶局の監督官庁である鹿児島運輸支局は、鹿児島市船舶局の船員につ

いて船員法の適用対象との見解である。そのため、食糧手当そのものの支給は必要であると考えられる。

現在、鹿児島市船舶局では成人 1 食あたりに必要なカロリーをもとに支給金額を算定している。なお、公営フェリーのある他の地方公共団体の食糧手当の概要は下記のとおりである。

地方公共団体	営業航路	特殊勤務手当の金額
長崎県平戸市	平戸島とその周辺離島を結ぶフェリーの運航（約 45 分）	月額 10,000 円
愛知県西尾市	西尾市のある知多半島港と佐久島を結ぶ（約 25 分）	なし（1 日 200 円の食料支給あり）
沖縄県伊江村	伊江島と沖縄本島とを結ぶカーフェリー（片道 30 分）	船内食（1 食 600 円）

鹿児島港と桜島港の運航は約 15 分であること、24 時間運航であることなどから単純に比較することはできないが、他の地方公共団体と比べて支給額が高い。船員の乗船実績や他の地方公共団体の事例も踏まえ、更なる検討が必要と考える。

④ 制度運営面で工夫が必要な手当

支給部局	手当の種類	対象者	支給額
鹿児島市立病院	医療業務従事手当	企業職給料表の適用を受ける職員(放射線技師を除く。)のうち感染危険のある医療業務に従事した職員	作業に従事した日 1 日につき (1)臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、マッサージ師、言語聴覚士、視能訓練士及び歯科衛生士 250 円 (2)薬剤師、臨床工学技士、栄養士及び歯科技工士 210 円 (3)その他の技師 160 円

医療業務従事手当の対象者は「企業職給料表の適用を受ける職員(放射線技師を除く。)のうち感染危険のある医療業務に従事した職員」である。なお、臨時職員は対象外となっているが、患者に直接接する臨時職員とそうでない臨時職員とでは日給額に差を設けており、当該日給額に含まれているものと解される。

しかし、例えば有給休暇取得時において、正規職員では手当相当額の支給はなされないが、臨時職員では日給額に含まれているため、実際の従事がなくても支給が行われる結果となっている。

実績に応じた支給となるように、臨時職員についても当該特殊勤務手当を適用するなど制度運営面での工夫が必要である。

⑤ その他

支給部局	手当の種類	対象者	支給額
市長事務局	外勤徴収等手当	(1)職員が外勤して税外収入の徴収に従事したとき (2)職員が外勤して市税の徴収(差押物件の引上げを含む。)に従事したとき (3)職員が外勤して固定資産の評価又は市税の賦課に係る調査に従事したとき	従事した日1日につき (1)の場合 220円 (2)の場合 530円 (3)の場合 220円
鹿児島市水道局	滞納金徴収手当	外勤して滞納金の徴収業務に従事した職員	1日につき 350円

職員が外勤した場合の特殊勤務手当のうち、市税の徴収に従事した場合と滞納金の徴収に従事した場合について、市税と水道料金の延滞金の相違はあるものの、職務内容が大きく異なるとは考えられない。しかしながら、実際の手当の内容については180円の差が設けられており不公平感が拭えない。職務内容がほぼ同一ならば、両者の手当については統一すべきである。

(5) 長期休職者の処遇

1) 現状

① 概要

職員が病気で休暇をとる場合、病気休暇という扱いになるが、定められた期間を超えてもなお職場に復帰できない場合、分限処分としての「休職」扱いになる。病気休暇は「職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則」第16条において以下のとおり定められている。

種類	期間
公務上の負傷又は疾病	その療養に必要と認められる期間
結核性疾患	1年を超えない範囲内でその療養に必要と認められる期間
上記以外の負傷又は疾病	90日を超えない範囲内でその療養に必要と認められる期間。ただし、任命権者が市長と協議して必要と認める成人病又は精神障害の場合には、6月を超えない期間の範囲内でその療養に必要と認められる期間

また、休職は最長3年とされている。

例えば精神面の疾患（メンタルヘルス不調）の場合、まず病気休暇（最長6か月）となり、それでも職場復帰ができない場合、休職（最長3年）扱いになる。

② 病気休職の状況

平成26年4月1日現在において休職中である職員について、休職理由及び平成20年度以降の出勤状況等を調査したところ、以下のとおりであった。

なお、出勤状況欄の△が、所定日数の5割未満の出勤であった（出勤なしも含む）年度である。

a 市長事務部局

職員	病名	出勤状況(△が所定日数の5割未満)						
		H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
A	メンタルヘルス不調	△	△		△	△	△	△
B	メンタルヘルス不調				△	△	△	△
C	メンタルヘルス不調					△	△	△
D	メンタルヘルス不調					△	△	△
E	メンタルヘルス不調					△	△	△
F	メンタルヘルス不調	△	△	△			△	△
G	メンタルヘルス不調				△	△	△	△
H	メンタルヘルス不調					△	△	△
I	メンタルヘルス不調	△	△	△	△		△	△
J	メンタルヘルス不調						△	△
K	メンタルヘルス不調以外							
L	メンタルヘルス不調以外			△			△	△

出勤状況の斜線部分は当該職員が入職前であった年度を指す。

b 鹿児島市立病院

1名休職(メンタルヘルス不調)。ただし平成26年度は5割以上の出勤実績はある。

c 鹿児島市水道局

職員	病名	出勤状況(△が所定日数の5割未満)						
		H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
A	メンタルヘルス不調					△	△	△
B	メンタルヘルス不調					△	△	△
C	メンタルヘルス不調						△	△
D	メンタルヘルス不調以外					△	△	△
E	メンタルヘルス不調以外	△			△	△	△	△

③ メンタルヘルス不調

上記の市長事務部局の表でもわかるとおり、休職者のほとんどは精神面の疾患(メンタルヘルス不調)であり、休職が長期化するケースがある。

メンタルヘルス対策として、現在市は以下のような対策を実施している。

<予防対策>

- ・メンタルヘルス講演会（年4回）
- ・職員研修や職員向け広報紙「安全衛生」の発行（年4回）
- ・「耳よりコラム」の発行（毎月）
- ・行政情報掲示板へのストレスチェック表の掲示（毎月）
- ・長時間労働の健康相談（毎月1回）
- ・心とからだの健康チェック事業

<療養中及び復帰後のケア>

- ・精神科医による精神保健相談（月5回）
- ・保健師による相談（随時）
- ・職場復帰に向けての試し出勤（復帰にあたっては所属長に対し本人及び職場環境への配慮等を要請）

④ 病気休暇・休職の場合の処遇

「病気休暇」の場合、給与は勤務時と同様100%支給される。

「休職」の場合、公務上の負傷、疾病等を除き、休職の期間が満1年に達するまでは有給休職（80%支給）となり、1年を超えた場合は無給となる。ただし、要件を満たさない職員以外は共済組合等の手当金が支給される（支給開始日から通算して1年6か月は「鹿児島県市町村職員共済組合」の傷病手当金（勤務に服することができない期間1日につき標準報酬日額の3分の2）、続く6か月は「鹿児島市職員厚生会」の休業見舞金（休業の期間1日につき給料日額の10分の7）が支給）。

なお、病気休暇、休職における給与手当、退職金、昇給の状況をまとめると以下のとおりである。

	病気休暇	休職
月次の給与	100%支給	・有給休職：原則として休職の期間が満1年に達するまでは80%支給。 ・無給休職：休職の期間が満1年超は支給なし。 ただし、休職期間について要件を満たさない職員以外は共済組合等の手当金が支給される。

	病気休暇	休職
期末手当	通常どおり支給	<p>基準日（6/1 及び 12/1）時点で</p> <ul style="list-style-type: none"> ・無給休職の場合：支給なし ・有給休職の場合：休職に至った内容によって異なるが、メンタルヘルス疾患の場合、「基準額の 80%」に「在職期間－休職期間×1/2」に応じた割合を乗じた額が支給される。 ・復職していた場合：基準額に「在職期間－休職期間×1/2」に応じた割合を乗じた額が支給される。
勤勉手当	<p>6 か月の勤務期間のうち病気休暇等で勤務がない場合は支給されない。</p> <p>ただし 1 日でも勤務があれば病気休暇期間も勤務したものとして勤務期間を計算する。</p>	<p>基準日（6/1 及び 12/1）時点で</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休職の場合：有給無給に関係なく支給なし ・復職していた場合：「6 か月－休職期間」に応じた期間率を乗じて支給される。
退職手当	<p>病気休暇により号給が調整されることにより退職手当の計算基礎となる退職時の給料月額が減額となる場合がある。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・休職（公務上の傷病による休職を除く）が 1 月以上あった場合、退職手当の勤続期間から「休職月数×1/2」を除算するため退職手当が減額となる。 ・休職により号給が調整されることにより退職手当の計算基礎となる退職時の給料月額が減額となる場合がある。
昇給	<p>私傷病にかかる病気休暇が一定日数以上の場合、昇給が 2 号給となる（標準は 4 号給昇給）。</p>	<p>私傷病にかかる休職職員が復職したときは、休職期間の 80%の期間を引き続き勤務したものとみなして昇給に準じて号給を調整する。</p>

2) 問題点及び改善案

長期休職者の処遇について、下記の地方自治法の規定に照らして検討を加えた。
地方自治法第2条14項「地方公共団体は、その事務を処理するに当っては、最少の経費で最大の効果を挙げるようにしなければならない。」
地方自治法第2条15項「地方公共団体は、常にその組織及び運営の合理化に努めるとともに、その規模の適正化を図らなければならない。」

① 復帰後の昇給について

上記のように、職務に携わっていない病気休暇、休職者に対しても支給割合等の限定はあるが相応の給与等は支払われており、かつ、正常に勤務している職員よりは抑制されているものの、復帰後の昇給まで考慮されている。これは職員としての身分を継続保有することから、実際に勤務している職員との権衡を考慮したものである。

他方、給与を純粋に労働の対価として考えた場合、これらの給与等は対価性のない支出であり、労働者に対する生活上の配慮、福利厚生観点からの支出ということになる。そうであれば、職務に全く従事していない期間も昇給の対象とみなす取扱いについては理解しがたい面がある。そもそも昇給はその労働者の職務に対する貢献に見合ったものであるべきであり、一般的には職務に従事する期間が長くなるほど経験値も上がり貢献度合いが高くなり、同時に責任も大きくなることからそれに見合った処遇が必要との観点から昇給がなされるものとする。そうであれば、正常に勤務している職員よりは抑制されているとはいえ、全く職務に従事できていない期間を昇給の対象とすることについては疑問を感じる。ただし、これは国家公務員も含めた制度全体の話になり、鹿児島市だけの問題にとどまらないため、今後の全国レベルの議論に委ねられるべき課題である。

② メンタルヘルス対策について

また、病気休暇、長期の休職職員に対しても給与負担が生じることを踏まえれば、何といたっても病気休暇、長期の休職職員を極力出さないこと、特に多くの部分を占めるメンタルヘルス対策が重要である。

休職が長期化するケースもあるのでそれだけ市の業務に与える影響もあるといえる。予防対策はそれなりに講じているが、今までのケースをより詳細に分析し、専門家の意見等も積極的に取り入れ、より実効性ある対策を検討すべきである。また、平成26年6月に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」において創設された「ストレスチェック制度」への適切な対応も重要である。

病気休暇及び長期の休職職員に対する給与は、労働の対価性のない支出であり、

税金を納付して公的サービスを受けている市民の立場からすれば極力必要最小限にすべきものである、ということを改めて認識すべきである。

(6) 人事管理システムの導入(鹿児島市交通局)

1) 現状

鹿児島市交通局職員の個人毎の人事管理については、紙面で「人事記録」を作成し管理を行っている。人事記録の記載項目は以下のとおりである。

- ・職員番号
- ・生年月日
- ・職名
- ・職務内容
- ・本籍、現住所
- ・採用年月日
- ・昇任昇格歴（主任、主査、係長、主幹）
- ・学歴
- ・職歴
- ・資格
- ・発令事項の履歴
- ・給料表、給料月額、事由、任命権者の履歴

2) 問題点及び改善案

人事記録は、人事発令の参考資料や退職金支給のための過去の賞罰の反映などの局面で利用されデータベースとしての機能があるが、紙媒体での管理は情報の検索、抽出、加工などの効率性の面で電子媒体に比べて劣る。

技術的、コスト的な課題はあるかもしれないが鹿児島市の人事管理システム（プログラム）を部分的に導入するなどの検討が必要である。

2. 分類③議員に関する項目

(1) 議員の定数と議員報酬

1) 現状及び問題点

① 鹿児島市の議員定数の現状

a これまでの経緯

鹿児島市議会議員の定数は現在 50 人であり、平成 7 年 12 月以降改正されていない（合併特例による増員除く）。

平成 20 年以降、議員定数については、議会改革の 1 項目として、議会運営委員会等で論議を重ねてきたが、意見の一致をみるに至らなかった。

また、議員提出の定数条例一部改正議案や定数の減員を求める請願について審議した結果、否決・不採択となった。

<議員提出議案の概要>

議案提出	提案理由	結論
平成 23 年 9 月 14 日 (議員定数 50 人を 48 人に改める)	行政改革を率先垂範して行う姿勢を示し、簡素で効率的な議会を構築する観点から鹿児島市議会の議員定数を 48 人に改めようとするものである。	平成 23 年 10 月 11 日 賛成少数により否決
平成 27 年 2 月 16 日 (議員定数 50 人を 48 人に改める)	市民福祉の向上や将来にわたる市政の発展に今後とも積極的に取り組んでいくとともに、市民の負託に応える議会を目指して、議員定数を 50 人から 48 人に改めるものである。	平成 27 年 2 月 25 日 賛成少数により否決

b 他中核市等との比較

鹿児島市の議員定数は船橋市と並び 45 中核市の中で最も多い。さらに政令指定都市も加えた人口 500 千人から 800 千人の都市群（12 都市）の中でも船橋市と並び最も多い。

議員 1 人当たりの人口比で鹿児島市の議員定数を計算すると下表のとおりである。

(議員定数、人口は平成 27 年 10 月 1 日現在)

	都市の区分	地方公共 団体名	議員 定数	人口	議員 1 人当 たり人口	鹿児島市の人口で 計算した議員数
1	政令指定都市	浜松市	46	789,614	17,165	36
2	政令指定都市	相模原市	46	724,088	15,741	39
3	政令指定都市	岡山市	46	716,411	15,574	39
4	政令指定都市	熊本市	48	740,223	15,421	40
5	政令指定都市	静岡市	48	703,114	14,648	42
6	中核市	八王子市	40	579,581	14,489	42
7	中核市	東大阪市	38	501,518	13,197	46
8	中核市	船橋市	50	622,839	12,456	49
9	中核市	鹿児島市	50	605,614	12,112	50
10	中核市	松山市	43	516,034	12,000	51
11	中核市	宇都宮市	45	518,767	11,528	53
12	中核市	姫路市	47	523,129	11,130	55

鹿児島市議会の議員定数は、政令指定都市の浜松市の議員 1 人当たりの人口で計算すると 36 人 (605,614 人 ÷ 17,165 人) で足り、隣県である熊本市の議員 1 人当たりの人口で計算すると 40 人 (605,614 人 ÷ 15,421 人) で足りる。

同じ中核市の八王子市の割合で計算すると 42 人 (605,614 人 ÷ 14,489 人) で足りる。

他都市との比較において鹿児島市の議員定数は多いといえる。

② 鹿児島市の議員報酬の現状

a これまでの経緯

鹿児島市議会議員の議員報酬月額は鹿児島市特別職報酬等審議会の答申を受けて決定される。答申はこの 20 年間で 3 回行われており、現在の報酬額は平成 18 年の答申を受けて決定されたものである。

(単位:円)

	平成 7 年度	平成 9 年度	平成 18 年度
議長	765,000	814,000	790,000
副議長	716,000	761,000	738,000
議員	665,000	707,000	686,000

b 他中核市との比較

全国 45 の中核市における平成 27 年度の議員報酬月額を鹿児島市と比較すると下表のとおりである。これによると、鹿児島市の議員報酬月額は高い位置にある。

(単位：円)

	議長報酬月額		副議長報酬月額		議員報酬月額	
	地方公共 団体名	金額	地方公共 団体名	金額	地方公共 団体名	金額
1 位	西宮市	827,000	西宮市	748,000	東大阪市	700,000
2 位	姫路市	823,000	姫路市	747,000	西宮市	687,000
3 位	東大阪市 宇都宮市	800,000	東大阪市	740,000	鹿児島市	686,000
4 位			鹿児島市	738,000		
5 位	尼崎市	797,000			∴	∴
6 位	鹿児島市	790,000	∴	∴	∴	∴
∴	∴	∴				
中央値 (23 位)	長野市	724,000	松山市	654,000	船橋市	613,000
∴	∴	∴	∴	∴	∴	∴
45 位	越谷市	588,000	越谷市	529,000	函館市	510,000
平均値		720,338		656,878		612,144

③ 年間での議員報酬額

議員報酬額の勘定分類は地方公共団体で若干異なる。そこで議員報酬年額を定数と議員報酬月額により、期末手当等を除き概算で算出し比較することとした。議員報酬年額及び市民 1 人当たりの負担額は下表のとおりである。

	地方公共団体名	議員報酬年額 (千円)	市民 1 人当たりの負担額
1 位	鹿児島市	413,472	683 円(35 位)
2 位	姫路市	388,740	729 円(19 位)
3 位	船橋市	370,428	595 円(43 位)
∴	∴	∴	∴
中央値 (23 位)	那覇市	283,056	880 円(4 位)
∴	∴	∴	∴
45 位	函館市	185,640	700 円(27 位)
平均値		289,332	730 円

{報酬月額×(議員定数-2)+議長報酬月額+副議長報酬月額}×12ヶ月で算出
鹿児島市の特徴としては次のことが挙げられる。

- ・議員の数が多。
- ・議員1人当たりの議員報酬額が高い。

結果として議員報酬合計額が中核市の中で最も高いのが鹿児島市である。

なお、市民1人当たりの議員報酬額の負担額を考えた場合、中核市の中でもかなり低い位置にある。

但し、議員報酬は固定費的な要素が強いため、市民1人当たりの負担額を検討するには同規模の地方公共団体間で比較する必要がある。そこで鹿児島市と同規模と思われる政令指定都市も加えた人口500千人から800千人の都市群(12都市)での比較を以下で行った。

順位	地方公共団体名	市民1人当たりの負担額(円)	人口(人)	議員報酬年額(千円)
1位	姫路市(中)	729	533,129	388,740
2位	宇都宮市(中)	701	518,767	363,840
3位	鹿児島市(中)	683	605,614	413,472
4位	東大阪市(中)	640	501,518	320,880
5位	松山市(中)	626	516,034	323,148
6位	船橋市(中)	595	622,839	370,428
7位	岡山市(政)	550	716,411	394,320
8位	静岡市(政)	547	703,114	384,684
9位	熊本市(政)	528	740,223	390,792
10位	相模原市(政)	513	724,088	371,664
11位	八王子市(中)	493	579,581	285,720
12位	浜松市(政)	456	789,614	360,384
	平均値	589		
	内中核市平均値	638		

同規模の地方公共団体と比較した場合、鹿児島市民の負担は多いといえる。

④ 議員定数削減のリスク

「VI巻末資料3(3)2)平成26年度」(市議会だより平成27年5月1日を整理)に記載した議員定数削減の反対意見を整理し反証を行った。

反対意見	当該反対意見に対する反証
①本市の議員 1 人当たりの推計人口は中核市 43 市の中で 3 番目に多く、定数を削減することで多様な市民の声を反映する環境が盤石でなくなる。	鹿児島市は中核市の中での人口は多いが、そのことが他の中核市と比較して市民に多額の負担を強いる根拠になるとは考えにくい。
②本市の議員 1 人当たりの面積は、中核市の中で 19 番目に広く、また、平成 16 年の合併後、市域面積は約 2 倍になったが議員数は 132 人から 82 人を削減し 50 人としている。	面積が議員数に直接結びつくとはいえない（「VI 巻末資料 3(1)各中核市の議員数と人口及び面積との比較」参照）。鹿児島市の面積を大きく上回る中核市で明らかに住民福祉の維持・向上及び議員活動に支障が起き、市政が停滞する事例でもない限り、面積が議員削減反対意見の根拠となる意見にあたらぬ。
③議会が首長及び執行部に対し、監視機能を働かせ、適正な市政運営を確保する必要がある。	議会としては当然のことである。更に最小のコストで実行できればなおよい。つまり、この監視機能は議員数に左右されるものではない。
④政令指定都市と中核市では、選挙制度や財政規模が違うことから、熊本市と比較することは適当でない。	熊本市のみとの比較ではなく、他の同規模の地方公共団体と比較し市民の負担が過剰となっていないかを検討する必要がある。
⑤本市と同じ定数 50 人の船橋市においては、平成 26 年に定数を 45 人に削減する議案が否決されている。他地方公共団体が削減しているから、本市も削減すべきということにはならない。	他都市の動向・結果も重要ではあるが、その過程が判断の指標になる。しかし、鹿児島市はその船橋市よりも市民の負担が大きいことを考える必要がある。

⑤ 議員報酬削減のリスク

議員の政務活動は政務活動費で賄われているはずである。これも鹿児島市民の負担となるが、常識的な金額でかつ支出の透明性が条件となる。

一方、議員報酬額も、鹿児島市民の負担となるが、報酬削減によりその政務活動が制限されるものでなければ、削減のリスクはないものと考えられる。

2) 今後の課題

鹿児島市を含む45の中核市のうち、過半数を超える27都市で平成22年度以降定数減の条例改正を行っている。

それだけに各地方公共団体にとっては問題意識の高い内容であり、鹿児島市議会においても2度議員定数削減の議案を審議したところである。

しかし、現状では鹿児島市の議員定数は相対的に多く、1人当たりの議員報酬額も高い。

その負担を鹿児島市民が負っていることを踏まえて引き続き活発な議論が望まれる。

3. 分類④その他の特別職に関する項目

(1) 非正規職員の状況の情報提供

1) 現状

職員定数管理の対象となる職員は、あくまで「常勤一般職」である。そこには臨時職員や非常勤職員（特別職非常勤）の数は含まれない。

また、再任用職員については常勤職員のみが含まれ、短時間勤務職員は含まれない。

市長事務部局及び教育委員会の職員数の過去 3 年間の推移をみると、下記のとおり市長事務部局（教育委員会以外）においては一般常勤職員等の条例定数管理の対象者数の推移は増減があるのに対し、臨時職員、再任用職員（短時間）などの条例定数対象外の職員数については若干の増加傾向にある。教育委員会においては両者とも減少傾向である。

<市長事務部局(教育委員会以外)>

(単位：人)

類型	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	条例定数の構成の有無
一般常勤	2,733	2,728	2,726	○
再任用(常勤)	0	17	12	○
再任用(短時間)	60	64	72	×
任期付職員(常勤)	0	1	1	○
臨時職員(常勤)	416	424	456	×
臨時職員(非常勤)	224	239	234	×
非常勤職員(特別職非常勤)	435	444	456	×
計	3,868	3,917	3,957	
うち条例定数構成分	2,733	2,746	2,739	
差引：条例定数以外分	1,135	1,171	1,218	

・非常勤職員(特別職非常勤)は 6 月 1 日現在、その他はいずれも 4 月 1 日現在。

・非常勤職員(特別職非常勤)については週 20 時間以上勤務の職員の数。

<教育委員会>

(単位：人)

類型	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	条例定数の構成の有無
一般常勤	612	586	578	○
再任用(常勤)	0	4	3	○
再任用(短時間)	18	23	23	×
任期付職員(常勤)	0	0	0	○
臨時職員(常勤)	41	39	43	×
臨時職員(非常勤)	147	133	105	×
非常勤職員(特別職非常勤)	495	476	485	×
計	1,313	1,261	1,237	
うち条例定数構成分	612	590	581	
差引：条例定数以外分	701	671	656	

・非常勤職員(特別職非常勤)は6月1日現在、その他はいずれも4月1日現在。

・臨時職員(非常勤)は日々雇用を除く。

・非常勤職員(特別職非常勤)については週20時間以上勤務の職員の人数。

なお、これに関連して、鹿児島市の第5次行政改革(平成22年度～26年度)の実施計画の項目の中に「正規職員の嘱託員への切替」(「(3)スピード感を持った効果的な行財政運営の推進」の10項目)がある。これに基づき市は様々な業務について正規職員から非常勤職員(特別職非常勤)への切り替えをすすめている。

2) 問題点及び改善案

上記のとおり、条例定数で規制されるのは正規職員のみであり、臨時・非常勤職員は含まれていない。

また、地方自治法に基づき市が毎年公表する「人事行政の運営等の状況」についても対象となるのは正規職員のみである。非常勤職員の人数及び報酬額は予算・決算説明書で開示されているが、臨時職員も含めた全体的な人数推移については容易に把握しづらい面がある。

1つの方法として、非正規職員の人数推移についての一覧性のある開示が有用であると考え。正規職員の人数減らしそのものが目的化してしまい、必要以上に非正規職員への業務移管がなされないためにも、非正規職員の人数推移に関する何らかのわかりやすい情報提供があれば1つの参考指標となり得る。

実際にこのような情報提供を行っている例として、盛岡市の例がある。

盛岡市のホームページに掲載されている臨時・非常勤職員の情報の項目は以下のとおりである。

項目	記載内容
臨時職員と非常勤職員	臨時職員・非常勤職員それぞれの以下の内容を記載 <ul style="list-style-type: none"> ・任用期間 ・職種と報酬 ・社会保険・雇用保険 ・勤務時間・休日・年次休暇・その他の休暇 ・災害補償 ・募集方法
臨時職員の代表的な職種と賃金日額	以下の代表的な職種について、主な業務内容・賃金日額等を記載 <ul style="list-style-type: none"> ・事務補助 ・保育士 ・看護師 ・保健師 ・運転技士 ・環境衛生技士 ・環境衛生員 ・用務員 ・調理員
非常勤職員の代表的な職種と報酬月額	以下の代表的な職種について、報酬月額を記載 <ul style="list-style-type: none"> ・事務嘱託、図書奉仕員 ・保育士 ・保健師、看護師 ・家庭相談員、婦人相談員、老人福祉相談員、消費生活相談員 ・介護支援専門員
任用状況(各年度の4月1日現在)	<ul style="list-style-type: none"> ・臨時職員（任用期間が2月を超える社会保険加入者） ・非常勤職員（勤務時間に定めのある者） について、平成16年度以降の各年度4月1日現在の人数推移

またこれに関連して、何らかの数値の目安（例：増加率の上限の設定、正規対非正規の比率目安の設定など）を設定することも有用であろう。

説明レベルを正規職員のものに近づけることにより正規非正規を含めた職員数や人件費全体の状況が把握しやすくなり、また数値の目安があることにより非正規職員の増加による人件費増加のリスクも軽減できる。

職員定数管理や人件費の状況の開示という制度の目的は、人件費を抑制することにより効率的な行政運営を実現することにあると思われる。その観点からは、まずは限られた財源を前提に本来の業務内容の見直し、点検（無駄や重複がないか、必要な仕事内容か、効率的にやる方法はないかなど）を行うことにより人件費の発生する業務そのものを見直すことが必要であり、そのうえで、業務のうち可能な部分については非正規職員で補ったり、あるいは民間委託を行うということが基本である。

なお、参考として、総務省の所管である地方公共団体定員管理研究会が平成 25 年 3 月に発表した報告書「地方公共団体における適正な定員管理の推進について～参考指標の適切な活用のために～」の最後には以下の記載がある。

Ⅲ今後の課題 ①「定員モデル」

今後、モデルを検討するにあたり、例えば、職員の定員削減のため業務そのものを民間委託している場合や、直営業務は残しながら主に臨時・非常勤職員を活用して対応している場合など、同じ行政需要に対して、団体により対応が異なる場合がある。したがって、ある行政需要を説明変数とし、職員数との関係性を分析するにあたって、これら正規職員以外による業務対応も考慮に入れた指標が作成できないか検討の余地がある。

今まで正規職員だけを対象としていた「定員管理」の本来の意義について、改めて検討すべき、捉え直すべきであるとの趣旨と考える。

(2) 非常勤職員の位置づけ

1) 現状

「IV監査意見 3(1) 非正規職員の状況の情報提供」にあるとおり、非常勤職員の占める割合が比較的高い。

具体的な職及び人数は「VI巻末資料 4(1)市長事務部局の非常勤職員の一覧」に記載のとおりであるが、このうち以下の3職について勤務の実態の把握を行った。

職	所属課	業務内容
納税嘱託員	納税課	<ul style="list-style-type: none"> ①市税の滞納者に対する自主納付の督促並びに納税相談及び指導 ②市税の滞納者の現況等の実態調査 ③滞納市税の収納 ④口座振替の加入促進 ⑤その他所属長が指示する事項
生活保護高齢者世帯等専任支援員	保護第一課	<ul style="list-style-type: none"> ①生活状況や安否確認のための家庭訪問、面接等に関すること ②収入状況調査及び扶養義務者調査に関すること ③病状調査、レセプト及び要否意見書の発行並びに整理に関すること ④援助方針の作成に関すること ⑤ケース記録等の事務処理に関すること ⑥その他保護第一課長が指示する業務
消費生活相談員	消費生活センター	<ul style="list-style-type: none"> ①市民の消費生活に係る苦情及び相談の受付並びにその処理に関すること ②前号に掲げる業務に関し、関係機関及び業界との連絡調整を行うこと ③消費生活に係る啓発業務等に関すること ④消費生活に係る情報の収集、整理及び提供に関すること ⑤その他所属長が指示する事項

これら3職の勤務形態及び報酬は以下のとおりである。

なお、下記の月額報酬以外に「費用弁償」として公務のための旅行費用が支給される以外は、期末手当（いわゆる賞与）もなく、また通勤手当も支給されない。

職種	勤務形態	報酬
納税嘱託員	週 5 日 1 日の勤務時間は以下のとおりであり所属長が割り振る。 ①休日等：9 時 15 分～16 時 ②休日等以外：14 時～19 時 45 分 (12 時～13 時は休憩時間)	月額最高 212,200 円
生活保護高齢者世帯等専任支援員	1 週間当たり 33 時間 45 分 1 日の勤務時間は以下のとおりであり所属長が割り振る。 ①8 時 30 分～16 時 15 分 ②9 時 30 分～17 時 15 分 (12 時～13 時は休憩時間)	月額 213,300 円
消費生活相談員	週 5 日（月曜日～金曜日） 1 日の勤務時間は以下のとおりであり所属長が割り振る。 ①9 時～15 時 45 分 ②10 時 30 分～17 時 15 分 (うち 1 時間は休憩時間)	月額 182,000 円

また、休暇については概ね臨時職員と類似した休暇制度があるが、臨時職員と同じく、年次有給休暇、忌引休暇、特別休暇を除けば報酬の対象外（無給）である。

2) 問題点

報酬（給与）水準について、以下の観点から一般行政職の状況との比較を試算した。なお、下記の報酬月額は平成 26 年度分、平均給与月額は平成 26 年 4 月 1 日現在の時間外手当等を除いた金額である。

① 月次報酬ベース

	報酬月額/平均 給与月額(円)	月当たり労働時 間概算(時間)	時給換算 (円)
納税嘱託員	212,200	115	1,845
生活保護高齢者世帯等 専任支援員	213,300	135	1,580
消費生活相談員	182,000	115	1,583
一般行政職平均	359,040	155	2,316

- ・月当たり労働時間概算は、4週間合計の時間数で、休憩時間を除いている。
- ・時給換算は小数点以下四捨五入
- ・一般行政職の平均給与月額には時間外勤務手当等を含めていない。

時給換算で試算した場合、上表の右欄のとおりおおよそ 1.5 倍弱もの開きがある。

② 年収ベース

上記の「一般行政職」「技能労務職」には期末・勤勉手当を含んでいないので、それらも含めた年収ベースでの比較では以下のとおりである。

	報酬月額/ 平均給与月 額(円)	期末勤勉 手当(円)	年間報酬 (給与)(円)	年当たり労 働時間概算 (時間)	時給換 算(円)
納税嘱託員	212,200		2,546,400	1472:00	1,730
生活保護高齢者世帯等 専任支援員	213,300		2,559,600	1640:15	1,560
消費生活相談員	182,000		2,184,000	1397:15	1,563
一般行政職平均	359,040	1,408,000	5,716,480	1883:15	3,035

- ・年当たり労働時間概算は、以下の時間数を集計したもので、休憩時間を除いている。
 納税嘱託員:平成 26 年度における週 5 日勤務をした場合の合計日数(256 日)×5 時間 45 分/日
 生活保護高齢者世帯等専任支援員:平成 26 年度の土日祝日を除いた日(243 日)×6 時間 45 分/日
 消費生活相談員:平成 26 年度の土日祝日を除いた日(243 日)×5 時間 45 分/日
 一般行政職:平成 26 年度の土日祝日を除いた日(243 日)×7 時間 45 分/日
- ・時給換算は小数点以下四捨五入
- ・一般行政職の平均給与月額には時間外勤務手当等を含めていない。

ここで例示している 3 職はいずれもその一定の知識、経験、技能などに基づいて

市民に直接接する役割を担っている。その都度正規職員の判断を仰ぐことができず、自分の知識、経験に基づく判断を求められるケースも多々あると思われる。その点前述の臨時職員（補助的、定型的な業務に従事）とは位置づけが異なるものである。しかしながら報酬面では上記のとおり一般職との開きがある。また、通勤手当も支給されていない。その理由としては、地方自治法第 203 条の 2 の規定において非常勤職員には報酬及び費用弁償を支給するとあり、手当は支給できないからというものである。

3) 改善案

多くの非常勤職員が選考によって任用されているのに対し一般職は競争試験によっており、任用のあり方が異なることや、非常勤職員に対する報酬が純粋に勤務に対する反対給付としての性格をもつ一方、一般職の給与はいわゆる生活給たる意味を有するなど、同じ地方公務員といえども制度そのものが異なることから、両者を一概に比較して述べることは難しい側面はある。

しかし、非常勤職員の立場から見ると、市民に直接接して市行政のいわば第一線で職務に従事している一方、上記のような現状に対して疑問の声があることも無視できない。少なくとも上記の現状が非常勤職員の職務に対するモチベーション低下や、ひいては行政サービスの低下につながることはあってはならない。

国や他の地方公共団体の動向などにも留意しつつ、適時適切に対応することが必要である。

通勤費用に関して、平成 26 年 7 月に総務省から出された「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について（総行公第 59 号）」において以下の記載がある。

I-2-(1)-①報酬等の制度や水準の考え方

ア 地方自治法第 204 条において、常勤の職員（臨時的任用職員である者を含む。）及び非常勤の職員のうち短時間勤務職員には、給料及び諸手当を支給することとされている。

一方、同法第 203 条の 2 において、短時間勤務職員以外の非常勤の職員には、報酬及び費用弁償を支給することとされており、手当は支給できないものである。ただし、時間外勤務に対する報酬の支給や、通勤費用の費用弁償については、後述する②及び③に留意し、適切な取扱いがなされるべきである。

I-2-(1)-③費用弁償

費用弁償については、地方自治法第 203 条の 2 において、同条第 1 項に定める非常勤の職員は、職務を行うため要する費用の弁償を受けると規定さ

れている。

このうち、非常勤の職員に対する通勤費用相当分については費用弁償として支給することができるものであり、支給する場合には、所要の条例の規定を整備するなどして適切に対応すべきであることに留意が必要である。

これを踏まえ、通勤費用に関しては支給すべきと考える。

また、一般常勤職員と非常勤職員の取扱いが異なる休暇制度として例えば以下のものがある。

内容	一般常勤職員	非常勤職員
災害・事故等による出勤困難	必要と認められる期間	連続する3日の範囲内の期間
忌引休暇		
配偶者	10日	7日
子	7日	5日
父母の配偶者・配偶者の父母	7日	3日

鹿児島市の非常勤職員に与えられる忌引休暇等は国の非常勤職員に関する人事院規則 15・15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）に準じている。ここで一般常勤職員と非常勤職員は根拠とする法律が異なるため、処遇の差が生じていることは法令等に反するものではない。しかし、上記のような突発的な事象に基づく休暇にまで相違があることが不公平感につながりモチベーション低下に至る可能性は否定できない。

他の地方公共団体では、上記に関しては人事院規則に定めるものと異なる日数を定め正規職員とバランスをとっている事例も存在する。

非常勤職員の休暇制度の改定は要綱の改正で可能である。中長期的に検討する余地はあるものとする。

そもそもの特別職非常勤職員の位置づけについては以下のとおり記載されている。

I-1-(1)-②任用根拠ごとの留意点

ア 特別職非常勤職員

特別職の非常勤職員については、主に特定の学識・経験を必要とする職に、自らの学識・経験に基づき非専務的に公務に参画する労働者性の低い勤務態様が想定され、地公法の適用が除外されているものであることを踏まえ、適切に運用されるべきである。

職務の内容が補助的・定型的であったり、一般職の職員と同一と認められるような職や、勤務管理や業務遂行方法において労働者性の高い職については、本来、一般職として任用されるべきであり、特別職として任用することは避けるべきである。

現行の鹿児島市の非常勤職員の職務内容、勤務状況等に照らして、特別職非常勤職員という位置づけが適正なのか、という点についても再度検討することが必要になる。

(3) 非常勤職員の委嘱更新

1) 現状

市の職員のうち、地方公務員法第3条3項3号に定める「臨時又は非常勤の顧問・参与・調査員・嘱託員等」の割合、中でも「非常勤職員」の割合が比較的高いため、以下検討を行うこととした。

非常勤職員の委嘱期間は原則1年間であるが、運用上9回まで更新ができとしている。非常勤職員の更新回数は職ごとの設置要綱で定められているが、「9回」は特に条例で定めているわけではない。

非常勤職員の主な職は「VI巻末資料 4(1)市長事務部局の非常勤職員の一覧」に記載のとおりであるが、このうち以下の3つの職について、勤務条件等通知書及び設置要綱を入手し任用回数の記載内容等について検討した。

職	所属課	勤務条件等通知書	設置要綱
納税嘱託員	納税課	「再度の任用」の欄に以下の記載あり <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> 委嘱期間は原則1年間とする。ただし、今後の業務量や勤務状況等により判断し、再度の任用を行う場合もあり得る。(上限9回まで) </div>	鹿児島市納税嘱託員設置要綱第5条第2項 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> 前項の委嘱期間の終了後、市長は必要があると認めるときは9回まで委嘱を更新することができる。ただし、市長がやむを得ない事情があると認めるときは9回を超えて委嘱を更新することができる。 </div>
生活保護高齢者世帯等専任支援員	保護第一課	同上	鹿児島市生活保護高齢者世帯等専任支援員設置要綱第5条第2項に上記と同じ記載あり
消費生活相談員	消費生活センター	「再度の任用」の欄に以下の記載あり <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> 委嘱期間は原則1年間とする。ただし、今後の業務量や勤務状況等により判断し、再度の任用を行う場合もあり得る。 </div>	鹿児島市消費生活相談員設置要綱第5条第2項 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> 前項の委嘱期間の終了後、市長は必要があると認めるときは、委嘱を更新することができる。 </div>

なお、消費生活相談員に「9回」の記載がないのは、消費者庁から各地方公共団体

向けに消費生活相談員の任用回数制限撤廃の依頼がなされていること等を踏まえたものである。

2) 問題点及び改善案

「VI巻末資料 4(1)市長事務部局の非常勤職員の一覧」でわかるとおり、地方公務員法第3条3項3号に基づく非常勤職員は、「〇〇相談員」「〇〇指導員」等、市民の抱える様々な問題解決や、適切なアドバイスが求められる業務も多く、高い専門知識や経験の蓄積が重要になると思われる。そうでなければ市民に対して高品質のサービスが提供できないことになる。

他方、同一の者が長期にわたって同一の職にとどまることによる業務の硬直化や、他の適正な人材確保の機会を損なうことにつながりかねないという点から、任用回数を一定とすることについても相応の合理性はあろう。

任用回数については、各非常勤職員の携わる職務の専門性、特殊性、業務の現状を十分把握したうえで、知識経験の蓄積によるメリットと固定化の弊害とを比較衡量する観点から、そのあり方については国や他の地方公共団体の動向等も踏まえ今後も引き続き検討することが望まれる。

(4) 公営企業における嘱託職員の取扱い

1) 現状

各公営企業に在籍する嘱託職員の人数、主な職種は以下のとおりである。

平成 27 年 4 月 1 日現在

所属	嘱託職員	主な職種
鹿児島市交通局	93 名	バス運転士、乗車券販売、電話交換等
鹿児島市船舶局	44 名	船員、運航管理、施設管理、窓口業務、営業推進
鹿児島市立病院	153 名	医員、初期臨床研修医、嘱託医
鹿児島市水道局	3 名	施設維持管理、水質管理等

2) 問題点

① 正規職員との待遇差

鹿児島市交通局のバス運転士や鹿児島市船舶局の船員について一般職員と嘱託職員を比較すると、勤務時間、勤務形態、勤務内容が実質的に同一であるにもかかわらず、平均年収や各種休暇制度の取扱いといった待遇について明確な差が設けられている。

地方公務員法上の身分上の相違により、嘱託職員の待遇を一般職員と完全に等しくすることは困難であるが、あまりに待遇差があると不満に繋がりがかねず問題がある。

(バス運転士)

	正規職員	再任用職員	嘱託職員
人員 平成 27 年 3 月 31 日現在	93 人	7 人	61 人
賃金等	企業職給料表(2)	126,900 円/月	1,360 円/時
平均年収	4,717 千円	1,887 千円	3,373 千円
雇用期間	—	1 年更新	1 年更新
契約更新における制限	—	—	原則 3 年

		正規職員	再任用職員	嘱託職員
勤務時間		週 40 時間	週 24 時間	週 40 時間 (60 歳以上週 30 時間)
勤務形態		6 週 9 休を基本 に勤務割表	1 週 3 休を基 本に勤務割表	6 週 9 休を基 本に勤務割表
各種 休暇 の 取 扱 い	年次有給休暇	有	有	有
	病気休暇	有給	有給	無給
	産前産後休暇	有給	有給	無給
	生理休暇	有給	有給	無給
	忌引休暇	有給	有給	有給
	看護休暇	有給	有給	無給
	育児休暇	有給	有給	無給
	介護休暇	無給	無給	無給
	天災、その他による特別休暇	有給	有給	有給

(船員)

		正規職員	嘱託職員
人員 平成 27 年 3 月 31 日現在		90 人	34 人
賃金等		海事職俸給表	船舶事業管理者が別に 定める
平均年収		7,068 千円	3,064 千円
雇用期間		—	1 年更新
契約更新における制限		—	特に定め無し
勤務時間		4 週間を超えない期間 につき 1 週間当たり 40 時間以内	週 40 時間以内
勤務形態		4 週 6 休	月 15～23 日勤務
各種 休暇 の 取 扱 い	年次有給休暇	有給	有給
	病気休暇	有給	無給
	特別休暇	有給	有給
	介護休暇	無給	無給
	組合休暇	無給	制度なし

3) 改善案

各公営企業の経営状況は決して芳しくなく、簡単に正職員を増加させることはできないが、事業継続のための最低限の人材確保の必要性から比較的人件費負担の少ない嘱託職員を長期間雇用しているという実態がある。

地方公営企業は「公共の福祉の増進」と同時に「企業の経済性の発揮」も求められる。一見、二律背反とも捉えられる両目的を達成するため、公共サービスの「量」及び「質」が過不足なく提供されることが必要である。

公共サービス基本法第 11 条では「国及び地方公共団体は、安全かつ良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるようにするため、公共サービスの実施に従事する者の適正な労働条件の確保その他の労働環境の整備に関し必要な施策を講ずるよう努めるものとする」として公共サービスの実施に従事する者の労働環境整備について規定している。

公共サービスの「量」及び「質」の確保の観点からも、公共サービス提供の重要な担い手たる嘱託職員の処遇改善について検討する必要がある。

(5) 特別職報酬等審議会の開催

1) 現状

「特別職報酬等審議会（以下「審議会」という。）」とは、地方自治法の規定に基づき、以下の額について審議するために設置された機関である。

- ・市長、副市長の給料
- ・議員報酬
- ・政務活動費

「鹿児島市特別職報酬等審議会条例」の第 2 条では以下のとおり、市長の諮問により審議する旨が規定されている。

(所掌事項等)

第 2 条 審議会は、市長の諮問に応じ、特別職報酬等の額について審議する。

- 2 市長は、特別職報酬等の額に関する条例を議会に提出しようとするときは、あらかじめ、当該特別職報酬等の額について審議会の意見を聞くものとする。

また、委員については第 3 条で下記のとおり規定されている。

(組織)

第 3 条 審議会は、委員 10 人をもつて組織し、その委員は、鹿児島市の区域内の公共的団体等の代表者その他住民のうちから、必要のつど次の各号の区分を基準として市長が任命する。

- (1) 商工関係団体を代表する者 2 人
- (2) 農業関係団体を代表する者 1 人
- (3) 労働者団体を代表する者 2 人
- (4) 女性団体を代表する者 1 人
- (5) 社会福祉関係団体を代表する者 1 人
- (6) 学識経験者 3 人

- 2 委員の任期は、第 2 条の規定による市長の諮問にかかる事項の答申を終了したときまでとする。

審議会は審議の結果を最終的に「答申」にまとめて市長に提出する。

「答申」には各役職の月額報酬額に加え、その額とした根拠や議論の過程を示す「審議の説明」が記載されている。

審議会の最近の開催状況、及びそこで答申された内容は以下のとおりであり、これに沿った形で報酬の改定がなされている。

開催時期		平成7年5月	平成9年5月	平成18年6月
給料又は報酬の額		円	円	円
市長	月額	1,119,000	1,190,000	1,154,000
助役	月額	903,000	960,000	931,000
収入役	月額	811,000	862,000	836,000
市議会議長	月額	765,000	814,000	790,000
市議会副議長	月額	716,000	761,000	738,000
市議会常任委員会 委員長	月額	675,000	717,000	696,000
市議会議会運営委員会 委員長	月額	675,000	717,000	696,000
市議会議員	月額	665,000	707,000	686,000
改定実施時期		平成7年7月～	平成9年7月～	平成18年7月～

上記のとおり、直近における開催は平成18年6月であるが、それ以降現在に至るまで審議会の開催はなく、報酬改定はなされていない（但し平成25年7月1日から平成26年3月31日までの間においては別途特例的に引き下げがなされた。上記で関係するのは市長（20%減額）、副市長（15%減額）のみである。）

2) 問題点及び改善案

前述のとおり、職員給与については毎年見直しを行っているが、審議会は平成18年の開催以降10年近く開催されておらず、結果として市長、副市長の給料、議員報酬の額も10年近く改定されていない。

そもそも審議会において市長等給与、議員報酬等を審議決定するとしている趣旨は、市長等給与、議員報酬等の金額が今の時勢に照らして適正なものなのかどうかを、当事者たる市長や議員等ではなくさまざまな立場の市民が審議検討することにより給与・報酬額の公正性、適正性を担保することにあると思われる。そうであれば、開催の要否自体を市長が判断するというシステムでは、給与・報酬額の適宜適切な変更がなされないリスクがある。結果として変更の有無にかかわらず、現行の給与・報酬額について定期的に審議会を開催して審議検討の対象とすることが必要と考える。

他の中核市、例えば長崎市においては「市長は、毎年少なくとも1回、特別職報酬等の額が適当であるかどうかについて審議会の意見を聞くものとする。」とされ

ている。

審議会の適時の開催について、積極的な取組みが望まれる。

4. 分類⑤その他の項目

(1) 鹿児島市職員厚生会の現状分析

1) 現状

① 鹿児島市職員厚生会の運営収入源

鹿児島市職員厚生会の主たる収入は負担金収入であり、会員負担金と事業主負担金がある。

平成 26 年度の実績では会員負担金 50,564 千円、事業主負担金 50,637 千円であった。

また、収益事業を行う特別会計である貸付事業特別会計、福利事業特別会計で稼得した利益も普通会計への繰入金の財源として寄与している（平成 26 年度は貸付事業特別会計より 779 百万円が一般会計へ繰入）。

② 充実した純資産

鹿児島市職員厚生会の貸借対照表を単純合算すると以下の形となる。

(単位：百万円)

資産	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	負債及び純資産	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
流動資産	2,457	2,289	2,149	流動負債	50	50	38
固定資産	1	0	0	固定負債	5	5	5
				純資産	2,403	2,235	2,106
借方計	2,458	2,290	2,149	貸方計	2,458	2,290	2,149

純資産のほとんどは流動資産（平成 26 年度で 1,567 百万円が預金であり総資産の 73%に相当）で保持されている。

③ 鹿児島市職員厚生会の活動状況

厚生会設置の趣旨は地方公務員法第 42 条で規定されている。

(厚生制度)

第 42 条 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。

鹿児島市が職員厚生会をおく目的もこの地方公務員法の目的を達成するためとしている。

厚生活動の中心である「厚生費」等の発生状況は以下のとおりである。

(単位：千円)

科目	主な内容	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
厚生費		232,321	230,186	203,216
リフレッシュ事業費	カフェテリアプラン事業	194,745	194,280	170,058
体育事業費	職員体育大会 健康イベント事業 貸出用品	3,952	3,403	3,752
文化事業費	会員親睦・家族ふれあい事業 スキルアップ事業	7,151	6,146	6,835
保健事業費	人間ドック助成事業	19,535	19,985	16,784
ライフプラン事業費	退職準備セミナー ライフプラン支援事業	324	300	262
助成事業費	部活動助成他	6,615	6,073	5,526
事務費	印刷製本費他	6,487	4,954	5,080
給付費	結婚祝、子育て支援金等の給付	35,296	40,081	33,188
事業支出計		274,104	275,223	241,485

厚生活動として様々な取組みを行っているが「厚生費」そのものの発生額は前年を下回る形となっている。

2) 問題点

① 経常的収入を大幅に超過する福利厚生プラン

平成 26 年度における負担金収入は 101,943 千円であり、この額はここ数年間ほぼ一定である。平成 18 年度総務省が公表した「地方公共団体における行政改革の更

なる推進のための指針」(「Ⅱ鹿児島市の人件費概要 7 (1) 3) 鹿児島市職員厚生会の公費負担」)によって今後は減少することはあっても増加する可能性は低い。

一方、事業支出は 241,485 千円と負担金収入の倍以上の額となっている。

そのため現状の福利厚生プランを経常的な収入で維持することは不可能であり、平成 26 年度の実績から計算すると以下の資金不足が生じており、142,473 千円の任意積立金の取り崩しが行われている。

$$\triangle 139,542 \text{ 千円} = \text{事業費 (241,485 千円)} - \text{負担金収入 (101,943 千円)}$$

② 多額の余剰資金の計画的利用

経常的収入を超えた福利厚生プランが実施できるのは、余剰資金の存在によるが、余剰資金が枯渇した場合は現状の福利厚生プランの維持は困難となる。このことは余剰資金の残っている間に在職する職員はその効用を享受できるが、枯渇後の職員は享受出来ないことを意味する。

「職員の保健・元気回復その他厚生」として必要なことは世代間で同等であるべきであり現在在職する職員だけが享受するような福利厚生プランではなく、継続的な実施が可能な制度でなければならない。

そのためには以下の事項を検討する必要がある。

課題	内容
A 支出額の見直しの必要	経常的な収入額と対応する支出額の決定。
B 収入額の見直しの必要	純資産額の取り崩しを含めた収入額は金額的に算定された必要な福利厚生プランに合わせて決定。

③ 鹿児島市職員厚生会の対応

鹿児島市職員厚生会は、平成 22 年度に「福利厚生事業のあり方検討委員会」を設置し、策定された当該委員会報告をもとに、平成 24 年度から支出額の削減(上記 A)作業を段階的に行い、それに対応させて収入額を決定(上記 B)している。

つまり、将来的には保健事業費(人間ドック助成)、体育事業費(職員体育大会等)、文化事業費(会員親睦・家族ふれあい事業等)やカフェテリアプランなどのその

他の事業も大幅に縮小する計画にあり、収入額と支出額の均衡を保つように段階的に純資産の取り崩しを行うとしている。

しかし、福利厚生プランの見直しについては、年度別の計数化された計画が策定されていない。

3) 改善案

福利厚生プランの見直しを反映した平成 38 年度までの中長期的な計画を目標値として数値計画化するとともに、現状との比較がなされなければならない。

また、その前提として適正な財務諸表が必要であり、これは一定の会計のルールに準拠した会計慣行で作成されたものでなければならない。

(2) 鹿児島市職員厚生会の作成する財務諸表

1) 現状

① 団体の位置づけと作成される財務諸表

地方公共団体によっては、職員厚生会を財団として登記（京都市、札幌市、福岡市など）している事例もみられるが鹿児島市の場合、法人登記を行っておらずいわゆる「人格なき社団」として位置づけられる。

平成27年3月現在の鹿児島市職員厚生会は一般会計と二つの特別会計（貸付事業特別会計、福利事業特別会計）から成り立っている。

「人格なき社団」が作成すべき財務諸表については公正な会計慣行が存在しないため、各団体が内規等で定めている。鹿児島市職員厚生会もその運営規程第16条「決算」で損益計算書、貸借対照表、財産目録を作成することとしている。

しかし、作成するとしているだけであり、その内容や作成についてのルールやマニュアル等が十分ではなく、前任者の方法を踏襲する形で作成されている。

なお、実際に作成している財務諸表等（評議員会議案提出書類）は以下のとおりである。

財務諸表	内容	作成単位	
		法人全体	会計単位
決算報告書	収支ベースでの予算額と決算額との対比	×	○
収支明細書	上記決算報告書の明細比較	×	○
損益計算書	—	×	○
剰余金計算書	損益計算書で算出された次年度及び当年度剰余金の処分過程	×	○
貸借対照表	—	×	○
財産目録	資産・負債の明細	×	○

規程では資金収支明細書の作成は定められていないが、これまで作成されてきたことや予算額との対比の必要上作成しており、剰余金計算書も定められていないものの損益計算書で算出した利益の処分の状況を明確化するために継続して作成している。

② 財務諸表他

「VI巻末資料5(1) 鹿児島市職員厚生会の財務諸表」に直近3年間の鹿児島市職員厚生会の貸借対照表と損益計算書を記載した。

以下は、平成 26 年度の貸借対照表と損益計算書であり主要な勘定科目を抜粋して記載してある。

a 貸借対照表

(単位：千円)

勘定科目	会計単位及び金額			
	一般会計	福利事業特 別会計	貸付事業特 別会計	参考(単純 合算)
流動資産	869,887	210,162	1,069,139	2,149,188
うち預金	869,887	173,426	523,838	1,567,151
うち貸付金			538,721	538,721
固定資産	639	113		751
資産計	870,526	210,274	1,069,139	2,149,939
流動負債	26,011	12,394	2	38,407
うち未払金	26,011	3,439	2	29,453
固定負債			5,131	5,131
うち貸倒引当金			5,131	5,131
負債計	26,011	12,394	5,133	43,538
純資産	844,515	197,881	1,064,006	2,106,401
うち基本金	85,748	140,624	812,506	1,038,877
うち積立金	741,361	55,602	223,180	1,020,144
うち剰余金	17,406	1,655	28,319	47,380
負債・純資産計	870,526	210,274	1,069,139	2,149,939

b 損益計算書

(単位：千円)

勘定科目	会計単位及び金額			
	一般会計	福利事業特別会計	貸付事業特別会計	参考(単純合算)
事業収入	101,943	620,662	7,403	730,007
うち福利厚生事業会計	81,415			81,415
うち会員互助事業会計	20,528			20,528
うち商品売上		48,927		48,927
うち受入保険金		536,777		536,777
事業支出	241,485	620,152	779,034	1,640,672
うち厚生費	203,216			203,216
うち事務費	5,080	11,719	34	16,833
うち給付金	33,188			33,188
うち売上原価		48,927		48,927
うち保険料		536,777		536,777
繰出金			779,000	779,000
事業外収入	143,223	228	781,073	924,524
うち繰入金			779,000	779,000
うち任意積立金繰入金	142,473			142,473
当年度剰余金	3,680	738	9,442	13,859

2) 問題点

一般に認められた会計基準として作成すべき財務諸表とその作成目的としては下表のとおりであるが、財務諸表作成のルールが不十分であるため、作成された財務諸表での分析や計画値との対比が適正に行われない可能性がある。

財務諸表	作成目的
貸借対照表	会計期末日時点での財政状態
損益計算書	会計期間における経営成績
純資産等変動計算書	会計期間における純資産の変動の状況

特に以下の観点から問題があり今後の対応が必要となる。

① 鹿児島市職員厚生会の全体状況把握

一般会計と二つの特別会計（貸付事業特別会計、福利事業特別会計）は作成されているが、鹿児島市職員厚生会の全体の財務諸表は作成されていないため、全体の状況把握は困難な状況にある。鹿児島市職員厚生会の全体の財政状態・経営成績等を明確に表すためにはこれらを合算した財務諸表を作成する必要がある。

② 損益計算書

平成 26 年度の貸付事業特別会計損益計算書の事業外収入に繰入金 779,000 千円が計上されている。これは貸付事業特別会計から一般会計への資金移動に伴って発生したものである。事業支出には繰出金として同額が計上されている。

貸付事業特別会計の貸借対照表上の預金額が大きく減少し、一般会計の貸借対照表で預金額が増加していることから、一般会計への充当がなされたための繰入金及び繰出金の計上であろうと思われるが単年度の決算書からは明確には判別できない。

また、損益計算書に計上される収入（収益）・支出（費用）は会計単位の事業活動に関連した勘定を計上すべきであり、繰出金や繰入金は計上すべきではない。現状の財務諸表では収益と費用への計上根拠が不明確である。

536,777 千円が損益計算書の事業収入の受入保険金と事業支出の保険料に同額計上されている。これは保険料の預りとその精算に伴うものであり、損益計算書に計上すべき内容ではなく、貸借対照表の預り金勘定で処理すべきものである。

よって、損益計算書は損益の実績や結果である利益を示す財務諸表とはなっていないということになる。

③ 純資産等の変動の状況

一般的な財務諸表では純資産の部の変動は株主資本等変動計算書（純資産の変動計算書）として表される。また、損益計算書では収益と費用が計上されることにより年間の団体の業績が判断できる。

平成 26 年度一般会計の純資産の部の積立金が前年と比較して 636,527 千円増加している。

これは平成 26 年度で貸付事業特別会計の基本金を 1,002,180 千円取り崩し、そのうち 223,180 千円を貸付事業特別会計の積立金へ、差額の 779,000 千円を一般会計の積立金に、そのうち 142,473 千円を不足する運転資金として利用し、残りの 636,527 千円を一般会計の積立金の残高として残しているという過程であるが、純資産等変動計算書が作成されていないため不明確である。

純資産の変動を示す財務諸表が作成されていないため、損益計算書に純資産の変動計算書の機能ももたせる様式となっている。

以上の処理の結果、各会計の損益計算書は全て黒字となり、最終数値だけをみると問題がないものとの誤解を与える可能性がある。

3) 改善案

財務諸表の作成に関しては、計画との比較分析が可能となり鹿児島市職員厚生会の実態を表す意味のある財務諸表作成の観点から、作成ルールとなりうる会計規程を整備する必要がある。

このことは担当職員のみではなく、理事会評議員会において協議検討し決定すべきものである。さらにこの会計規程に基づいて作成された適正な財務諸表であるかを監事が監査する体制でなければならない。

少なくとも、作成すべきとしている財務諸表は以下の条件が満たされるものでなければならない。

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1 団体全体としての実態も示すこと2 純資産の変動は純資産変動計算書で開示すること |
|--|

平成26年度の鹿児島市職員厚生会の全体の実績を示す財務諸表を参考までに作成した。

この財務諸表からは以下のことが判断できる。

- ・損益計算書では事業収益と事業費用のアンバランス
- ・純資産変動計算書ではこれまでの純資産の取崩が発生（貸付事業特別会計の基本金の取崩が原因）

また、計画と現状との比較を行うことにより計画の達成度合いと目標達成に向けて必要となる改善活動の検討も可能となる。

貸借対照表

平成 27 年 3 月 31 日現在

(単位：千円)

科目	金額	科目	金額
流動資産		流動負債	
預金	1,567,151	未払金	29,453
立替金	15,200	前受保険料	8,760
未収入金	11,229	預り金	194
貸付金	538,721	流動負債計	38,407
商品	8,647	固定負債	
売掛金	8,239	貸倒引当金	5,131
流動資産計	2,149,188	固定負債計	5,131
固定資産		負債計	43,538
備品	11,068	純資産	
減価償却累計額	△10,379	基本金	1,038,877
出資金	63	任意積立金	1,020,144
固定資産計	751	その他の剰余金	47,380
		純資産計	2,106,401
資産計	2,149,939	負債・純資産計	2,149,939

損益計算書

平成 26 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日

(単位：千円)

科目	金額	
事業収益		
負担金収益	101,943	
商品売上高	48,927	
受取手数料	25,874	
交通局換券売上高	7,061	
病院食堂売上高	9,302	193,107
事業費用		
厚生費	203,216	
給付費	33,188	
商品売上原価	48,927	
交通局換券事業原価	8,537	
病院食堂売上原価	11,285	
事務費	16,833	
その他の費用	2,785	324,772
	事業損失	△131,665
事業外収益		
受取利息	264	
雑収入	2,787	3,051
	当期純損失	△128,614

純資産等変動計算書

平成 26 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日

(単位：千円)

科目	金額	
基本金		
期首残高		2,041,058
増加		
減少		
基本金の取崩高	1,002,180	1,002,180
期末残高		1,038,877
積立金		
期首残高		160,436
増加		
基本金からの振替高	1,002,180	1,002,180
減少		
任意積立金の取崩高	142,473	142,473
期末残高		1,020,144
その他の剰余金		
期首残高		33,521
増加		
任意積立金からの振替高	142,473	142,473
減少		
当期純損失	128,614	128,614
期末残高		47,380

V. 総論

1. 包括外部監査の趣旨

包括外部監査制度は平成 9 年の地方自治法の改正により制度化され、その役割や効果について地方自治法に定められている。その中で包括外部監査人の使命は「地方自治法第 2 条 14 項及び 15 項の規定の趣旨を達成するため」に監査を行うとされている。

この地方自治法第 2 条 14 項及び 15 項では地方自治運営の基本原則を定めているが、それは下記のとおりである。

地方自治法第 2 条 14 項

地方公共団体は、その事務を処理するに当っては、住民の福祉の増進に努めるとともに、最少の経費で最大の効果を挙げるようにしなければならない。

地方自治法第 2 条 15 項

地方公共団体は、常にその組織及び運営の合理化に努めるとともに、他の公共団体に協力を求めてその規模の適正化を図らなければならない。

特に 14 項は地方公共団体がその事務を処理するに当たって準拠すべき指針である。そもそも住民の福祉を増進するということは、地方公共団体の存立の第一義的な目的であり、常にこれに務めなければならない。同時に、地方自治は住民の負担によって運営されるものである以上、常に能率的かつ効率的に処理されなければならない。すなわち、「最少の経費で最大の効果を挙げる」ことが常に強く要請されるものである。

2. 最近の地方公共団体の取組

最近、地方自治法の趣旨である「最少の経費で最大の効果を挙げる」ために、以下のようなさまざまな取組みを行っている地方公共団体が多くなっている。

- ・ 正規職員の減少と非正規職員の増加等への取組み
- ・ 議員数の減少と議員報酬の削減等
- ・ 人事評価制度の見直し
- ・ 過剰と判断される福利厚生等の縮減等

鹿児島市においてもさまざまな取組みが行われてはいるが、中には取組みが開始されていない、あるいは取組みの進捗度が遅々として進まない、又は期待するような成果に繋がっていないと判断される事象も存在する。

地方自治法の趣旨である「住民の福祉を増進する」こと「最少の経費で最大の効果を挙げる」こと、更には鹿児島市の財政は市民の貴重な税金で賄われていること等を勘案し、鹿児島市は常に地方自治法の趣旨を考慮したうえでの取組みが必要である。

3. 報告書の記載について

包括外部監査における監査の結果報告については、日本公認会計士協会公会計委員会研究報告の「地方公共団体の外部監査に関する Q&A」等を参考にして行った。このなかの質問番号 35 に以下の質問と回答が記載されている。

Q35

外部監査の結果報告書に指摘事項として記載する場合の判断基準として、適法性と正当性があります。そこで、適法性と正当性に違反するものとしての違法行為と不当行為の判断について説明してください。

A (要約)

違法行為と不当行為の解釈は重要であり、「違法行為」と「不当行為」を一表にすると次のようになります。但し、「不当」であるためには、その判断基準となるべきものが必要がありますが、現実的には難しい面もあり、総合的な判断が必要とされます。また、「正当性」や「妥当性」の判断には、法令等の解釈が多様であることや、法令等が行政に広い裁量権を与えていることに留意する必要があります。

違法行為	不当行為
法令、条例、規則等の形式的な違反がある。	法令、条例、規則等の形式的な違反はない。
法令等の実質的な違反がある場合 ①裁量権の逸脱あるいは濫用。 ②行為の程度が法令等の予定している程度を超えている場合で、客観的に見て社会通念上、著しく適切を欠いた場合に限って違法とされる。	法令等の実質的な違反とはいえないが、 ①行為の目的がその法令等の予定するものとは別のものである。 ②法令等の運用の仕方が不十分である、あるいは不適切である。 ③社会通念上、適切でないもの。

上記を踏まえ、平成 27 年度鹿児島市包括外部監査のテーマである「鹿児島市の人件費に関する事務の執行状況」では、監査の目的にも記載したように人件費に関する事務執行手続について、「違法行為」あるいは「不当行為」と判断した事象については合規性に関する事象として「Ⅲ監査結果」に記載し、経済性、効率性、有効性のいわゆる 3E の観点からの改善が必要と判断した事象は合理性に関する「Ⅳ監査意見」として記載した。

(1) 報告書の記載内容の要約

今回の報告書の記載は概要部分に記載したとおり、人件費に関する検証を下表のように分類して検討した。

分類	人件費の項目及び検証事項
分類①	一般職（定数構成）
分類②	その他の一般職
分類③	議員
分類④	その他の特別職
その他⑤	福利厚生活動他

監査結果あるいは監査意見として記載した項目とそれに関する疑問点、矛盾点、問題点等は次のとおりである。

I. 監査結果とそれに関する事項

1. 分類③議員に関する項目

(1) 費用弁償（会議出席費用弁償）

【疑問点、矛盾点、問題点等の要点】

- ・現状での市議会議員への費用弁償制度の矛盾点と鹿児島市特別職報酬等審議会の附帯意見に対する対応の必要性

II. 監査意見に関する事項

1. 分類①一般職（定数構成）に関する項目

(1) 出向者の人件費負担

【疑問点、矛盾点、問題点等の要点】

- ・出向者人件費のあるべき負担割合の検討と指定管理者制度との矛盾の検討の必要性

(2) 技能労務職員

【疑問点、矛盾点、問題点等の要点】

- ・技能労務職員の給与水準とその見直し方針の早期促進の必要性

(3) 人事評価制度

【疑問点、矛盾点、問題点等の要点】

- ・能力評価、業績評価を導入した公平な人事評価制度の策定の必要性

(4) 特殊勤務手当

【疑問点、矛盾点、問題点等の要点】

- ・支給実態のない特殊勤務手当に関する条例の改正や制度そのものの見

直しの必要性

(5) 長期休職者の処遇

【疑問点、矛盾点、問題点等の要点】

- ・復帰後の昇給に関する検討やメンタルヘルス対策の必要性

(6) 人事管理システムの導入（鹿児島市交通局）

【疑問点、矛盾点、問題点等の要点】

- ・人事管理システムの導入による人事業務の効率化検討

2. 分類③議員に関する項目

(1) 議員の定数と議員報酬

【疑問点、矛盾点、問題点等の要点】

- ・政令指定都市及び中核市と比較した場合の議員定数と議員報酬の削減検討の必要性

3. 分類④その他の特別職に関する項目

(1) 非正規職員の状況の情報提供

【疑問点、矛盾点、問題点等の要点】

- ・非正規職員の人数面の情報提供の有用性

(2) 非常勤職員の位置づけ

【疑問点、矛盾点、問題点等の要点】

- ・非常勤職員の現状分析と課題

(3) 非常勤職員の委嘱更新

【疑問点、矛盾点、問題点等の要点】

- ・委嘱更新回数に関する検討の必要性

(4) 公営企業における嘱託職員の取扱い

【疑問点、矛盾点、問題点等の要点】

- ・公営企業における嘱託職員と正規職員の待遇差の解消の必要性

(5) 特別職報酬等審議会の開催

【疑問点、矛盾点、問題点等の要点】

- ・審議会の適時開催の必要性

4. 分類⑤その他の項目

(1) 鹿児島市職員厚生会の現状分析

【疑問点、矛盾点、問題点等の要点】

- ・鹿児島市職員厚生会の福利厚生プランの見直しに関係し解決すべき課

題の検討の必要性

(2) 鹿児島市職員厚生会の作成する財務諸表

【疑問点、矛盾点、問題点等の要点】

- ・鹿児島市職員厚生会で作成する財務諸表の内容検討の必要性

4. 最後に

鹿児島市における人件費の事務の執行状況について合规性（Ⅲ監査結果として記載）、合理性（Ⅳ監査意見として記載）の両面から様々な記述を行った。

この人件費に関しての監査結果及び監査意見は鹿児島市独自の問題というよりも公務員制度全体に起因する部分も存在するため、その解決策については、即時の対応が困難な項目も多いと思われる。

しかし、鹿児島市の意思によって即時の対応が可能な項目も存在するため、このような項目については迅速な対応を期待するものである。

地方公共団体は地方自治法第2条14項と15項の立法趣旨を踏まえ住民の福祉の増進に努めなければならないことはいうまでもない。当報告書に記載した監査結果及び監査意見に対して鹿児島市が今後、どのように対応策を講じて、その解決を図るのかについては注意深く見守っていく必要があると考える。

VI. 巻末資料

1. 分類①一般職(定数構成)に関する項目

(1) 再任用職員

再任用職員については、地方公務員法に下記の規定が存在し、これに基づき運用を行っている。

地方公務員法

(定年退職者等の再任用)

第 28 条の 4 (抜粋と要約)

任命権者は、当該地方公共団体の定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する職に採用することができる。

2 前項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、条例で定めるところにより、一年を超えない範囲内で更新することができる。

(2) 任期付職員

任期付職員に関する法律及び条例は以下のとおりである。

「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律第 3 条」

(職員の任期を定めた採用)

第 3 条 任命権者は、高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者をその者が有する当該高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合には、条例で定めるところにより、職員を選考により任期を定めて採用することができる。

2 任命権者は、前項の規定によるほか、専門的な知識経験を有する者を当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させる場合において、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときであつて、当該者を当該業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、条例で定めるところにより、職員を選考により任期を定めて採用する

ことができる。

- (1) 当該専門的な知識経験を有する職員の育成に相当の期間を要するため、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職員を部内で確保することが一定の期間困難である場合
- (2) 当該専門的な知識経験が急速に進歩する技術に係るものであることその他当該専門的な知識経験の性質上、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に当該者が有する当該専門的な知識経験を有効に活用することができる期間が一定の期間に限られる場合

「鹿児島市一般職の任期付職員の採用等に関する条例（抜粋と要約）」

(趣旨)

第1条 この条例は、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号。以下「法」という。）第3条第1項及び第2項並びに第7条第1項、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第24条第6項並びに地方公営企業法（昭和27年法律第292号）第38条第4項の規定に基づき、任期を定めた職員の採用及び給与の特例に関し必要な事項を定めるものとする。

(職員の任期を定めた採用)

第2条 任命権者は、高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者をその者が有する当該高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合は、職員を選考により任期を定めて採用することができる。

2 任命権者は、前項の規定によるほか、専門的な知識経験を有する者を当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させる場合において、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときであつて、当該者を当該業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、職員を選考により任期を定めて採用することができる。

- (1) 当該専門的な知識経験を有する職員の育成に相当の期間を要するため、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職員を部内で確保することが一定の期間困難である場合
- (2) 当該専門的な知識経験が急速に進歩する技術に係るものであることその他当該専門的な知識経験の性質上、当該専門的な知識経験が必要とされ

る業務に当該者が有する当該専門的な知識経験を有効に活用することができる期間が一定の期間に限られる場合

(3) 当該専門的な知識経験を有する職員を一定の期間他の業務に従事させる必要があるため、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職員を部内で確保することが一定の期間困難である場合

(4) 当該業務が公務外における実務の経験を通じて得られる最新の専門的知識経験を必要とするものであることにより、当該業務に当該者が有する当該専門的な知識経験を有効に活用することができる期間が一定の期間に限られる場合

(任期の更新)

第3条 任命権者は、前条の規定により任期を定めて採用された職員の任期を更新する場合は、あらかじめ当該職員の同意を得なければならない。

(3) 勤怠管理

勤怠管理については以下の条文及び規則に基づき運用が行われている。

「職員の勤務時間、休暇等に関する条例（抜粋と要約）」

第1条 この条例は、地方公務員法第24条第6項の規定に基づき、職員の勤務時間、休日及び休暇に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(1 週間の勤務時間)

第2条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり38時間を下らず40時間を超えない範囲内において、規則で定める。

2 法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「再任用短時間勤務職員」という。)の勤務時間は、前項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内において、規則で定める。

「職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則（抜粋と要約）」

(趣旨)

第 1 条 この規則は、職員の勤務時間、休暇等に関する条例の施行に関し必要な事項を定めるものとする。

(職員の勤務時間等)

第 2 条 条例第 2 条に規定する職員の 1 週間の勤務時間並びに条例第 3 条及び第 4 条に規定する週休日及び勤務時間の割振りは、別表第 1 のとおりとする。

別表第 1 (抜粋と要約)

区分	勤務時間	休憩時間	週休日
下記以外の職員	午前 8 時 30 分から午後 5 時 15 分まで	正午から午後 1 時まで	日曜日及び土曜日(再任用短時間勤務職員にあつては、これらの日に加えて 1 週間につき所属長が指定する 2 日)
総務局税務部市民税課、資産税課及び納税課において正午から午後 1 時までの間窓口業務に従事することを命ぜられた職員	午前 8 時 30 分から午後 5 時 15 分まで	窓口業務に従事する日 午後 1 時から午後 2 時まで	日曜日及び土曜日(再任用短時間勤務職員にあつては、これらの日に加えて 1 週間につき所属長が指定する 2 日)
		窓口業務に従事しない日 正午から午後 1 時まで	
生涯学習課	午前 9 時 15 分から午後 6 時まで	勤務時間の途中において 1 時間とし、所属長が指定する。	4 週間を通じて 8 日(再任用短時間勤務職員にあつては、16 日)とし、具体的割振りは所属長が指定する。
	午後 0 時 45 分から午後 9 時 30 分まで		
教育委員会事務局教育部学務課において正午から午後 1 時までの間窓口業務に従事することを命ぜられた職員	午前 8 時 30 分から午後 5 時 15 分まで	窓口業務に従事する日 午後 1 時から午後 2 時まで	日曜日及び土曜日(再任用短時間勤務職員にあつては、これらの日に加えて 1 週間につき所属長が指定する 2 日)
		窓口業務に従事しない日 正午から午後 1 時まで	

(4) 人事評価制度

職員の人事評価は以下の規程に基づき実施されている。

「鹿児島市人事評価実施規程（抜粋と要約）」

(目的)

第1条 この規程は、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第40条第1項の規定に基づき、職員の人事評価の実施に関し必要な事項を定め、職員の執務について勤務成績を的確に把握し、公正な評価を行い、もってこれを職員の能力開発及び人材育成に活用し、適正な人事管理を図ることを目的とする。

(定義)

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 能力評価 職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を把握した上で行われる当該能力の程度に応じた勤務成績の評価をいう。
- (2) 業績評価 職員がその職務を遂行するに当たり挙げた業績を把握した上で行われる当該業績に応じた勤務成績の評価をいう。

(被評価者)

第3条 人事評価の対象となる職員(以下「被評価者」という。)は、次に掲げる職員以外の職員とする。

- (1) 非常勤職員
- (2) 臨時的任用職員
- (3) 評価期間において勤務した期間が3月に満たない職員
- (4) 長期の派遣等により人事評価を行うことが困難と認められる職員
- (5) 条件附採用期間中の職員

(評価者及び調整者)

第4条 人事評価は、1次評価者、2次評価者及び調整者が行うものとする。

2 被評価者に対する1次評価者、2次評価者及び調整者は、別表に定めるところによる。ただし、これにより難しい場合は、別に定めるところによる。

(人事評価の方法)

第5条 人事評価は、能力評価及び業績評価によるものとする。

2 能力評価は、被評価者が職務遂行の中でとった行動について、被評価者の区

分ごとに別に定める項目(以下「評価項目」という。)に照らして、当該被評価者が発揮した能力の程度を評価することにより行うものとする。

- 3 業績評価は、被評価者が果たすべき役割について、業務に関する目標の設定その他の方法により当該被評価者にあらかじめ示した上で、当該役割を果たした程度を評価することにより行うものとする。
- 4 評価者は、被評価者について、評価項目及び果たすべき役割のそれぞれの評価結果を表示する記号(以下「個別評語」という。)並びに能力評価又は業績評価の結果をそれぞれ総括的に表示する記号(以下「全体評語」という。)を付すことにより評価を行うものとする。
- 5 調整者は、評価者による評価の結果に関する不均衡の有無について審査を行い、全体評語を付すことにより評価を行うものとする。

(人事評価の実施時期及び評価期間)

第6条 人事評価の実施は、能力評価にあつては10月、業績評価にあつては4月及び10月に行うものとする。

- 2 人事評価の評価期間は、能力評価にあつては当該人事評価を実施する日の属する年度(以下「実施年度」という。)の前年度の10月1日から実施年度の9月30日まで、業績評価にあつては実施年度の前年度の10月1日から3月31日まで及び実施年度の4月1日から9月30日までとする。

(人事評価の結果の開示)

第7条 能力評価及び業績評価の結果(調整者による評価後の結果をいう。)は、被評価者に開示するものとする。ただし、被評価者(当該結果が別に定める標準値以上の者に限る。)が当該結果の開示を希望しない場合は、この限りでない。

(相談等の申出)

第8条 被評価者は、別に定めるところにより、人事評価に関する相談等の申出を行うことができる。

(評価者研修の実施)

第9条 市長は、1次評価者、2次評価者及び調整者の評価能力の向上を図るため、必要な研修を実施するものとする。

(5) 特殊勤務手当一覧

鹿児島市が支給する特殊勤務手当を市長事務部局、公営企業ごとに以下で整理した。

1) 市長事務部局等

手当の種類	支給対象者	支給額
へい死動物処理作業従事手当	①へい死動物の収集処理作業に直接従事した職員	従事者1人につき 1体 80円
感染症防疫等手当	①感染症の患者若しくは疑似患者の救護作業、その者に対して行う直接採便又は感染症の病原体の付着若しくは付着の危険がある物件の処理作業に従事した職員 ②結核患者の家庭を訪問して、保健指導の業務に従事した職員	従事した日1日につき ①の場合 260円 ②の場合 220円
有毒薬品等取扱手当	①北部清掃工場の水質又は公害の検査及び保健環境試験所の環境保全、臨床又は食品の検査の業務を本務とする職員が、市長の指定する人体に特に危険性を有する薬品等を使用して行う検査に従事したとき ②保健環境試験所の職員(獣医師及び臨床検査技師である者を除く。)及び保健所の食品衛生監視員(獣医師である者を除く。)が病理細菌検査に従事したとき ③保健所の診療放射線技師が放射線の照射作業に従事し、月の初日から末日までの間の外部被ばく実効線量が100マイクロシーベルト以上となったとき	①の場合 従事した日1日につき 200円 ②の場合 従事した日1日につき 260円 ③の場合 該当することとなった月1月につき 5,450円
と畜検査手当	獣畜の解体検査に従事した職員	従事した日1日につき 270円

手当の種類	支給対象者	支給額
移転補償等交渉手当	①土地区画整理事業の計画決定後、外勤して直接権利者と面接を行い、換地、建物その他工作物の移転及び補償についての交渉業務に従事した職員 ②公共用地の取得に関し、外勤して所有者又は権利者と直接交渉する業務に従事した職員	従事した日1日につき 260 円
道路降灰除去作業従事手当	建設局道路部道路維持課及び谷山建設課の自動車運転手及び土木作業員が、道路一面に降り積もった灰の除去作業に直接従事した職員	従事した日1日につき 390 円
外勤徴収等手当	①職員が外勤して税外収入の徴収に従事したとき ②職員が外勤して市税の徴収(差押物件の引上げを含む。)に従事したとき ③職員が外勤して固定資産の評価又は市税の賦課に係る調査に従事したとき	従事した日1日につき ①の場合 220 円 ②の場合 530 円 ③の場合 220 円
ごみ処理等手当	①北部清掃工場又は南部清掃工場の職員が、当該工場棟の焼却炉の内部、ごみ供給クレーンの作動する区域又はプラットフォームにおいて、ごみの処理作業に従事したとき ②北部清掃工場埋立処分場係の職員が、ごみの埋立作業に直接従事したとき ③平川動物公園の飼育作業員が、園内の汚水管内、マンホール内、汚水処理場又は池の汚泥の除去作業に直接従事したとき	従事した日1日につき 280 円

手当の種類	支給対象者	支給額
保健福祉手当	<p>①職員が外勤して、生活保護法(昭和 25 年法律第 144 号)に基づく現業又は指導監督の業務に従事したとき</p> <p>②職員が外勤して、児童福祉法(昭和 22 年法律第 164 号)、身体障害者福祉法 (昭和 24 年法律第 283 号)、知的障害者福祉法 (昭和 35 年法律第 37 号)、老人福祉法(昭和 38 年法律第 133 号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法 (昭和 39 年法律第 129 号)、児童虐待の防止等に関する法律(平成 12 年法律第 82 号)、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律 (平成 17 年法律第 123 号)及び高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律(平成 17 年法律第 124 号)に基づく相談、調査又は指導の業務に従事したとき</p> <p>③保健所の精神保健福祉相談員及び医療社会事業相談員が、外勤して精神障害者と面接を行い、相談及び指導の業務に従事したとき</p> <p>④職員が、行旅死亡人その他市長が指定する死体の収容作業に従事したとき</p>	<p>①の場合 従事した日 1 日につき 530 円</p> <p>②の場合 従事した日 1 日につき 220 円</p> <p>③の場合 従事した日 1 日につき 220 円</p> <p>④の場合 従事者 1 人につき遺体 1 体 2,550 円</p>
消防特殊業務手当	<p>①はしご付消防自動車及び屈折はしご付消防自動車の業務に従事する消防吏員が災害現場に出動し、高所における作業に従事したとき</p> <p>②消防吏員である救急救命士が、市長の指定する救急救命処置を行ったとき</p> <p>③消防吏員である特別救助隊員が、市長の指定する災害現場に出動し、救助作業に従事したとき</p>	<p>従事した回数 1 回につき 400 円</p>

2) 鹿児島市交通局

手当名	支給対象者	支給額
中休手当	中休勤務に従事した乗務員	電車及び乗合自動車勤務・・・中休1時間につき60円とする。 一般貸切自動車勤務・・・中休1時間につき200円とする。(宿泊を要しない業務で、予め割り振られた勤務時間を超えた時間に限る。)

3) 鹿児島市水道局

手当名	支給対象者	支給額
滞納金徴収手当	外勤して滞納金の徴収業務に従事した職員	1日につき350円
有毒薬品等取扱手当	人体に特に危険性を有する薬品等を使用して行う水質検査に従事した職員	上水の水質検査に従事した職員・・・1日につき150円 下水の水質検査に従事した職員・・・1日につき200円
現場作業手当	現場作業に従事した職員	下記以外の職員・・・1日につき350円 汚水・汚物に係る業務に従事した職員・・・1日につき400円
交替制勤務手当	正規の勤務時間として交替制勤務に従事した職員	浄水場に勤務する職員・・・夜勤1回につき1,190円 処理場に勤務する職員・・・夜勤1回につき1,540円
緊急業務従事手当	正規の勤務時間外に突発事故の発生により招集を受け、緊急工事に係る業務に従事した職員	常時拘束、待機場所指定の有無、呼出時間帯により1回につき680円から1,350円

4) 鹿児島市立病院

手当名	支給対象者	支給額
不規則勤務従事手当	宿日直の勤務に服する職員	管理者が別に定める額
医師診療手当	医療職給料表(1)の適用を受ける職員	月額として毎月の診療収入の1000分の40の範囲内で管理者が別に定める率を乗じて得た額を、管理者が別に定める方法により算定した額
夜間看護手当	正規の勤務時間による勤務の一部又は全部が深夜(午後10時から翌日午前5時までの間)において行われる看護等の業務に従事した医療職給料表(2)の適用を受ける職員	勤務時間に応じて 2,000 円～6,740 円
放射線取扱手当	エックス線その他の放射線取扱作業に従事した医師、放射線技師、看護師その他の職員	①放射線技師の場合 作業に従事した日 1 日につき 290 円 ②①以外の職員の場合 放射線の照射作業に従事し、月の初日から末日までの間の外部被ばく実効線量が 100 マイクロシーベルト以上となったとき 月額 6,050 円

手当名	支給対象者	支給額
局所解剖手当	①市立病院において、死体の局所解剖に従事した医師 ②前号の医師が死体の局所解剖に従事する場合において、当該死体の局所解剖業務に伴う事前の準備又は事後の器機の整備、整頓若しくは清掃業務に従事した医師以外の職員。ただし、解剖助手不在の場合に限る。	①の場合 死体 1 体につき 2,900 円 ②の場合 死体 1 体につき 1,450 円
医療業務従事手当	企業職給料表の適用を受ける職員(放射線技師を除く。)のうち感染危険のある医療業務に従事した職員	作業に従事した日 1 日につき ①臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、マッサージ師、言語聴覚士、視能訓練士及び歯科衛生士 250 円 ②薬剤師、臨床工学技士、栄養士及び歯科技工士 210 円 ③その他の技師 160 円
感染症病床従事手当	医療職給料表(2)の適用を受ける職員のうち感染症の病原体に汚染されている区域において患者の看護等に従事した職員	従事した日 1 日につき 280 円
ドクターヘリ等業務従事手当	ドクターヘリ又はドクターカーに搭乗し、救急の業務に従事した医師、看護師その他の医療に従事する職員	出動 1 回につき 500 円～3,000 円

5) 鹿児島市船舶局

手当名	支給対象者	支給額
食糧手当	一般旅客定期航路の船舶に 乗り組む職員	1月につき 15,000 円
機関部手当	船舶の機関部職員としての 職務に従事した職員	① 1勤務につき 360 円（機関部 職員が機関部の業務に従事し た勤務が 1 勤務に満たない場 合） ② 1勤務につき 600 円（機関部 職員が機関部の業務に従事し た勤務が 1 勤務の場合）
高所作業従事手 当	船舶上における高所での作 業に従事した職員	1日につき 180 円
車止め作業従事 手当	航送車両の車止め作業に従 事した職員	1月につき 6,000 円
給油作業従事手 当	船舶に燃料を給油する作業 に従事した職員	① 危険物取扱主任者の場合 1日につき 250 円 ② 上記以外の職員 1日につき 200 円

(6) 外郭団体の鹿児島市からの主な受託業務

各外郭団体の鹿児島市からの主な受託業務は以下のとおりである。

団体名	主な受託業務
鹿児島観光コンベンション協会	維新ふるさと館管理運営業務（指定管理者） 天まちサロン観光案内業務 観光交流センター観光案内業務
鹿児島市公園公社	平川動物公園管理運営業務 かごしま健康の森公園管理運営業務（指定管理者） 八重山公園使用料収納事務及び清掃等業務 中央公園ほか公園樹木等維持管理業務
鹿児島市国際交流財団	国際交流関係受託事業
かごしま環境未来財団	かごしま環境未来館管理運営業務（指定管理者）

2. 分類②その他の一般職に関する項目

(1) 再任用職員(短時間)

再任用職員(短時間)については、地方公務員法に下記の規定が存在し、これに基づき運用を行っている。

地方公務員法

(定年退職者等の再任用)

第28条の5(抜粋と要約)

任命権者は、当該地方公共団体の定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、短時間勤務の職に採用することができる。

2 前項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、条例で定めるところにより、一年を超えない範囲内で更新することができる。

3. 分類③議員に関する項目

(1) 各中核市の議員数と人口及び面積との比較

各中核市における議員数と人口（平成 27 年 10 月 1 日現在）及び面積（各自治体 HP などより計上。なお、小数点以下四捨五入）との関係は以下のとおりである

中核市名	条例定数	人口	面積	議員一人あたり人口	議員一人あたり面積
1 函館市	30 人	265,304 人	678 k m ²	8,843 人	23 k m ²
2 旭川市	34 人	338,733 人	748 k m ²	9,963 人	22 k m ²
3 青森市	35 人	287,881 人	825 k m ²	8,225 人	24 k m ²
4 盛岡市	38 人	299,137 人	886 k m ²	7,872 人	23 k m ²
5 秋田市	39 人	316,808 人	906 k m ²	8,123 人	23 k m ²
6 郡山市	38 人	329,270 人	757 k m ²	8,665 人	20 k m ²
7 いわき市	37 人	324,368 人	1,232 k m ²	8,767 人	33 k m ²
8 宇都宮市	45 人	518,767 人	417 k m ²	11,528 人	9 k m ²
9 前橋市	38 人	334,765 人	312 k m ²	8,810 人	8 k m ²
10 高崎市	38 人	371,681 人	459 k m ²	9,781 人	12 k m ²
11 川崎市	36 人	350,511 人	109 k m ²	9,736 人	3 k m ²
12 越谷市	32 人	335,135 人	60 k m ²	10,473 人	2 k m ²
13 船橋市	50 人	622,839 人	86 k m ²	12,457 人	2 k m ²
14 柏市	36 人	411,399 人	115 k m ²	11,428 人	3 k m ²
15 八王子市	40 人	579,581 人	186 k m ²	14,490 人	5 k m ²
16 横須賀市	41 人	403,832 人	101 k m ²	9,850 人	2 k m ²
17 富山市	40 人	417,893 人	1,242 k m ²	10,447 人	31 k m ²
18 金沢市	38 人	465,898 人	469 k m ²	12,260 人	12 k m ²
19 長野市	39 人	376,624 人	835 k m ²	9,657 人	21 k m ²
20 岐阜市	38 人	407,780 人	204 k m ²	10,731 人	5 k m ²
21 豊橋市	36 人	372,563 人	262 k m ²	10,349 人	7 k m ²
22 岡崎市	37 人	377,903 人	387 k m ²	10,214 人	10 k m ²
23 豊田市	45 人	420,184 人	918 k m ²	9,337 人	20 k m ²
24 大津市	38 人	341,331 人	465 k m ²	8,982 人	12 k m ²
25 豊中市	36 人	397,529 人	37 k m ²	11,042 人	1 k m ²
26 高槻市	34 人	353,690 人	105 k m ²	10,403 人	3 k m ²

中核市名	条例定数	人口	面積	議員一人あたり人口	議員一人あたり面積	
27	枚方市	32 人	403,134 人	65 k m ²	12,598 人	2 k m ²
28	東大阪市	38 人	501,518 人	62 k m ²	13,198 人	2 k m ²
29	姫路市	47 人	533,129 人	534 k m ²	11,343 人	11 k m ²
30	尼崎市	42 人	445,881 人	51 k m ²	10,616 人	1 k m ²
31	西宮市	41 人	488,640 人	100 k m ²	11,918 人	2 k m ²
32	奈良市	39 人	360,793 人	277 k m ²	9,251 人	7 k m ²
33	和歌山市	38 人	362,249 人	209 k m ²	9,533 人	6 k m ²
34	倉敷市	43 人	478,960 人	356 k m ²	11,139 人	8 k m ²
35	福山市	40 人	460,946 人	518 k m ²	11,524 人	13 k m ²
36	下関市	34 人	268,087 人	716 k m ²	7,885 人	21 k m ²
37	高松市	40 人	420,907 人	375 k m ²	10,523 人	9 k m ²
38	松山市	43 人	516,034 人	429 k m ²	12,001 人	10 k m ²
39	高知市	34 人	337,835 人	309 k m ²	9,936 人	9 k m ²
40	久留米市	38 人	302,904 人	230 k m ²	7,971 人	6 k m ²
41	長崎市	40 人	432,089 人	406 k m ²	10,802 人	10 k m ²
42	大分市	44 人	478,151 人	502 k m ²	10,867 人	11 k m ²
43	宮崎市	40 人	402,328 人	645 k m ²	10,058 人	16 k m ²
44	鹿児島市	50 人	605,614 人	548 k m ²	12,112 人	11 k m ²
45	那覇市	40 人	321,560 人	40 k m ²	8,039 人	1 k m ²

以上のデータを基準として議員数と人口及び面積との関連性を確認した。

1) 面積順位

各中核市で面積上位 5 都市等と議員数の関係を示すと以下のようなになる。

	中核市名	面積 (km ²)	議員数 (人)	議員 1 人あたり面積 (km ²)
1 位	富山市	1,242	40	31
2 位	いわき市	1,232	37	33
3 位	豊田市	918	45	20
4 位	秋田市	906	39	23
5 位	盛岡市	886	38	23
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
13 位	鹿児島市	548	50	11

	中核市名	面積 (km ²)	議員数 (人)	議員 1 人当たり面積 (km ²)
∴	∴	∴	∴	∴
中間値 (23 位)	岡崎市	387	37	10
∴	∴	∴	∴	∴
45 位	豊中市	37	36	1
平均値		426	39	11

面積と議員数との間には明確な因果関係はなさそうである。

2) 人口順位

各中核市で人口上位 5 都市等と議員数の関係を示すと以下のようになる。

	中核市名	人口 (人)	議員数 (人)	議員 1 人当たり人口 (人)
1 位	船橋市	622,839	50	12,457
2 位	鹿児島市	605,614	50	12,112
3 位	八王子市	579,581	40	14,490
4 位	姫路市	533,129	47	11,343
5 位	宇都宮市	518,767	45	11,528
∴	∴	∴	∴	∴
中間値 (23 位)	豊中市	397,529	36	11,042
∴	∴	∴	∴	∴
41 位	久留米市	302,904	38	7,971
42 位	盛岡市	299,137	38	7,872
43 位	青森市	287,881	35	8,225
43 位	下関市	268,087	34	7,885
45 位	函館市	265,304	30	8,843
平均値		403,159	39	10,306

人口の多い自治体では議員数も多くなる傾向があるが、規則的な関連性（議員 1 人当たり人口の規則性）はなさそうである。

(2) 各中核市の議員定数削減の状況

平成 22 年度以降、定数削減の実績のあった各中核市に対し議員報酬以外での定数削減による経済的効果を確認した。

中核市名	条例改正適用時期	定数減の経済的節減効果 (議員報酬を除く)
旭川市	平成 27 年 5 月以降	共済費、旅費 負担金、補助及び交付金
青森市	平成 26 年 11 月以降	共済費、旅費、負担金、補助及び交付金
秋田市	平成 23 年 5 月以降	旅費、負担金、補助及び交付金
郡山市	平成 27 年 9 月以降	共済費、旅費、負担金、補助及び交付金
いわき市	平成 24 年 10 月以降	共済費、旅費
宇都宮市	平成 27 年 5 月以降	共済費、旅費、負担金、補助及び交付金
前橋市	平成 25 年 2 月以降	共済費、旅費
川越市	平成 23 年 5 月以降	共済費、旅費、負担金、補助及び交付金
横須賀市	平成 23 年 5 月以降	旅費、負担金、補助及び交付金
富山市	平成 25 年 4 月以降	共済費、旅費、負担金、補助及び交付金
金沢市	平成 27 年 5 月以降	共済費、旅費、需用費、使用料及び賃借料、備品購入費、負担金、補助及び交付金
岐阜市	平成 27 年 5 月以降	共済費、旅費
岡崎市	平成 24 年 10 月以降	共済費、旅費
豊田市	平成 27 年 4 月以降	旅費、使用料及び賃借料 負担金、補助及び交付金
大津市	平成 23 年 5 月以降	共済費、旅費
高槻市	平成 27 年 5 月以降	共済費、旅費、負担金、補助及び交付金
枚方市	平成 27 年 5 月以降	共済費、旅費、負担金、補

中核市名	条例改正適用時期	定数減の経済的節減効果 (議員報酬を除く)
		助及び交付金
東大阪市	平成 30 年 10 月以降	共済費、旅費、負担金、補助及び交付金
尼崎市	平成 25 年 6 月以降	旅費、負担金、補助及び交付金
西宮市	平成 27 年 6 月以降	共済費、旅費、負担金、補助及び交付金
福山市	平成 24 年 5 月以降	共済費、旅費、負担金、補助及び交付金
松山市	平成 26 年 5 月以降	共済費、旅費、負担金、補助及び交付金
高知市	平成 23 年 5 月以降	共済費、負担金、補助及び交付金
久留米市	平成 23 年 5 月以降	共済費、旅費、負担金、補助及び交付金
大分市	平成 25 年 3 月以降	共済費、旅費、負担金、補助及び交付金
宮崎市	平成 27 年 5 月以降	共済費、旅費、負担金、補助及び交付金
合計 26 自治体		

※和歌山市は議員報酬のみの削減効果

(3) 議員定数削減議案提案と審議結果

1) 平成23年度

平成23年度に行われた市議会議員定数条例一部改正議案の審議内容は下記のとおりである。

① 審議経過

審議経過
<ul style="list-style-type: none">議案提出者による提案理由説明が行われた後、本会議での個人質疑を経て、議会運営委員会において、議案提出議員5人全員に出席を要請し質疑を行ったほか、当局にも出席要請し、各面から慎重に審査を行い、採決の結果、「否決すべきもの」と決定した。 <p>また、その後の本会議においては、議会運営委員長の委員長報告の後、賛成、反対の討論が行われ、採決の結果、賛成少数で否決された。</p>

② 提案理由説明要旨

提案理由説明要旨
<ul style="list-style-type: none">平成21年4月に議員定数について、6,000人の市民にアンケートを送付したところ、709人、11.8%の回答があり、「削減すべき」が558人、78.7%と削減を求める声が圧倒的多数を占めた。地方自治法第2条14項「地方公共団体は、その事務を処理するに当っては、住民の福祉の増進に努めるとともに、最少の経費で最大の効果を挙げるようにしなければならない。」は当然、市議会の議員定数にも当てはまる。熊本市は人口約73万人であるが、平成18年に議員定数を52人から48人に削減した。神奈川県相模原市は人口約72万人で、本市よりも多い人口でありながら議員定数は49人と本市よりも少ない状況である。県内においても薩摩川内市議会の特別委員会において、議員定数を34人から26人とする素案をまとめた。上記のように、それぞれの自治体において、それぞれの議会が努力を重ねながら、考え得る最少の人数で最大の効果を生む取組みをしている。議員定数を削減することは、議員が自ら痛みを伴う改革をすることであり、市

提案理由説明要旨

民に対して議会が率先垂範する姿勢を示すことになり、また簡素で効率的な議会を構築できることから 48 人に改めようとするものである。

③ 賛成意見

賛成意見

- ・ 最少の経費で最大の効果を挙げること、常にその組織および運営の合理化に努めることは議会にも当てはまる努力義務であり、今日の市民意見、本市議会の現状、社会経済情勢、他都市の動向等を考えるなら、議員定数を 2 人削減することは可能と考える。
- ・ 市民アンケート 709 人の回答のうち、削減すべきとの回答が 558 人、78.7%と多くの市民が議員定数を削減すべきとの意思を示している。また、会派の所属議員の手持ち名簿でのアンケートであるにしてもアンケートの内容は公正であり、その結果は尊重されるべきである。
- ・ 平成 18 年に熊本市議会が議員定数を 52 人から 48 人に削減した。また、平成 23 年に人口約 70 万人の岡山市議会で議員定数を 52 人から 46 人に削減した。それぞれの議会が努力を重ねながら考え得る最少の人員で最大の効果を生む取り組みをしている。本市議会として議員定数を 50 人から 48 人に 2 人削減するという議案を可決することは大きな意義がある。
- ・ 議員定数を 45 人に減員してほしいという市民の請願や陳情が本市議会で不採択となった経過があるが、人口約 73 万人の熊本市の議員定数が 48 人であることを踏まえ、それを上回る定数にしないと議案提出者の意思が理解できる。
- ・ 委員会において、平成 8 年から今日までの職員数が 303 人増えていることの指摘があったが、その指摘は議員定数削減に反対する論拠にならない。そもそも職員数と議員定数は直接的に連関しない。あえて職員数に触れるとすれば、平成 16 年の合併時点から 400 人以上も減員している。

④ 反対意見

反対意見

- ・ 議案提出者の提案のよりどころとなったアンケート調査は、議案提出者が所属する会派の議員一人の手元にあった名簿により行われた点から考えると、公正なものだったとは思えない。また、アンケートの冒頭に「自らの経験から 40

反対意見

人程度で十分と思う」という、意識調査アンケートでは通常使用することのない誘導的な文言もあり、客観性に乏しく、信頼性は低いと言わざるを得ない。

- ・ 定数問題は多くの市民の声を聞き、議会機能の強化と一体となって議論されるべきであり、議員定数問題のみを切り離しての議論は結果として議会機能の強化に結びつかず、市民の期待に応えられないと考える。定数は削減するという方向でという考えもあり、本件の提案説明の一部は理解するものの、市民意見の聴取方法や議会内での議論の進め方、手順については考え方に大きな相違がある。
- ・ 健全財政の堅持のために行財政改革は当然のことであるが、本市の財政状況からの視点では、財政力指数、実質収支比率、実質公債費比率等の主要財政指標を見ても、財政的観点から議員を削減しなければならない喫緊の要請を見出すことができない。
- ・ 市当局の人員と議員定数のパワーバランスを検証すると、平成8年と比較して、市当局の人員は職員303人の増、臨時職員172人の増となっている。一方の議員定数は平成8年の中核市移行時に48人から50人となり、平成16年11月合併時の旧市及び旧町の条例定数から考えると82人の議員が削減されている。市当局の人員は平成8年と比較して最低でも475人増えている。市当局と市議会におけるパワーバランスを考えた場合、議員定数を減らすことは執行機関である市当局への監視機能の低下につながる。また、議員定数は各自自治体がそれぞれの実情に合わせ、独自に決定すべきものである。
- ・ 今後の地方自治体の権限強化と、それをチェックする議会機能の強化、役割を含めた議会の責任の重さが増すことは必至であるにもかかわらず、その観点からの議員定数の分析がなされていない。地方分権、地域主権が進むことは必至である。その動向によっては、議会の役割、責任、在り方が大きく変わることもあるので、その動向を見極めてから、定数の議論を行うのが妥当である。
- ・ 我が会派は議員提出議案の要件である5人を満たしていないが、これまでも議会の都度、制度創設の提案をし、既にある制度については、その充実、改善を求め、実現させてきているところである。議員提出議案がないと称して、48人に減員するというのは理が通らない。

2) 平成26年度

平成26年度に行われた市議会議員定数条例一部改正議案に関する主な経過及び審議内容は下記のとおりである。

① 主な経過と審議経過

主な経過
<ul style="list-style-type: none"> 平成 25 年 1 月に議長が設置した議会改革推進研究会（以下研究会）及び議会運営委員会で協議を重ねたが、「現状維持」「削減」の意見が出され、意見の一致に至らなかった。その後、平成 27 年 2 月に定数削減を主張する議員 21 人から、現在の 50 人を 2 人削減し、48 人とする議案が提出された。
審議経過
<ul style="list-style-type: none"> 議案提出者による提案理由説明が行われた後、本会議での個人質疑を経て、議会運営委員会において、議案提出議員の代表に出席を要請し質疑を行うなど、各面から慎重に審査を行い、採決の結果、「否決すべきもの」と決定した。また、その後の本会議においては、議会運営委員長の委員長報告の後、賛成、反対の討論が行われ、採決の結果、賛成少数で否決された。

② 提案理由説明要旨

提案理由説明要旨
<ul style="list-style-type: none"> 金沢市（中核市）では、定数を 40 人から 38 人に、相模原市（政令市）では 49 人から 46 人にする議案が可決された。 中核市の中で定数が最も多い市は、定数を 50 人とする船橋市と鹿児島市の 2 市である。 過去 5 年間で定数を削減した中核市は 31 市である。 中核市の中で平成になって 20 年近く定数条例を改正していない市は、本市のみである。 全国の流れは、世論に応じて定数削減に大きく動いているが、本市の議員定数条例は平成 7 年 12 月定例会で定められた 50 人から改正していない。 中核市における平成 26 年度当初予算と比較すると、本市の議会費は中核市の中でも突出している。 一般会計当初予算に占める議会費の割合は、政令市の中で最も高い岡山市よりも高く、財政的な観点からも定数の削減が必要である。 本市は人口約 60 万 6 千人で定数 50 人、熊本市は人口約 74 万人で定数 48 人である。本市の平成 26 年度当初予算の議会費は、熊本市よりも多く、一般会計に占める議会費の割合も熊本市よりも高い。

③ 賛成意見

賛成意見
<ul style="list-style-type: none">・ 平成 20 年以降、定数を削減した中核市は 33 市ある。ここ 20 年近く定数削減をしていないのは本市だけであり、定数削減は全国的な流れであることは紛れもない事実である。・ 議会及び議員活動に対して厳しい目が注がれている中、多くの自治体が定数削減に踏み切っており、また、多くの市民から定数削減を求める声が届いている。今後さらに厳しい財政状況が想定されることから、今こそ議員自らが決断するときではないか。・ 本市の規模では、議員数が 50 人から 48 人に削減されても、市民意見の反映ができなくなることはない。・ 本市よりも議員定数の少ない政令市 6 市を調査したところ、定数削減によって議会機能に支障はなく、むしろ、削減によって議員の在り方が変わるなど議会力の向上につながっている印象を強く受けた。・ 定数削減を行い、身を切る改革を行ってこそ、市民の信頼を得、議会にも緊張感が出て、監視機能や政策提案への自覚も高まり、結果として市民の負託に応えられ、議会全体の改革になる。

④ 反対意見

反対意見
<ul style="list-style-type: none">・ 本市の議員 1 人当たりの推計人口は、中核市 43 市の中で 3 番目に多く、定数を削減することで多様な市民の声を反映する環境が盤石でなくなる。・ 本市の議員 1 人当たりの面積は、中核市の中で 19 番目に広く、また、平成 16 年の合併後、市域面積は約 2 倍になったが、議員数は 132 人から 82 人を削減し 50 人としている。・ 議会が首長および執行部に対し、監視機能を働かせ、適正な市政運営を確保する必要がある。・ 定数は民主主義制度の根幹に関わる問題であることから、住民自治の後退や市民サービスの低下を招くことがないよう、現状を維持することが望ましい。・ 政令市と中核市では、選挙制度や財政規模が違うことから、熊本市と比較することは適当でない。・ 高すぎる議会費を見直し、用途を市民福祉に向けるためには、定数の削減ありきではなく、他に見直すべき点があるのではないか。・ 本市と同じ定数 50 人の船橋市においては、平成 26 年に定数を 45 人に削減す

反対意見

る議案が否決されている。他自治体が削減しているから、本市も削減すべきということにはならない。

- ・ 定数問題は、議会の審議能力、住民意思の適正な反映を基本とすべきであり、議会機能の強化と一体として議論されるべきと考えることから、今回提案された2人減という数だけの根拠では、民意の切り捨てにつながると言わざるを得ない。

(4) 鹿児島市議会議員の住所と市役所までの概算距離

公表されている各鹿児島市市議会議員の住所から市役所までの概算距離を試算した（Google 地図検索を利用）。なお、車利用（有料道路を使用しない）、徒歩による場合も市役所まで最速と予想される行程距離を示している。

（単位：km）

	住所	車利用 の場合	徒歩の 場合	区分
1	鹿児島市名山町 6 番 7 号	0.35	0.35	2km 未満
2	鹿児島市上本町 4 番 10-505 号	0.90	0.90	
3	鹿児島市加治屋町 11 番 20-1203 号	1.60	1.60	
4	鹿児島市甲突町 19 番 20-1305 号	1.90	1.90	
5	鹿児島市薬師 2 丁目 26 番 18 号	2.60	2.30	2km 以上 4km 未満
6	鹿児島市上之園町 22 番地の 21	3.00	2.70	
7	鹿児島市天保山町 17 番 5 号	3.20	3.00	
8	鹿児島市常盤 1 丁目 24 番 48 号	3.20	2.90	
9	鹿児島市草牟田 2 丁目 22 番 5 号	3.30	2.80	
10	鹿児島市原良 2 丁目 7 番 6 号	3.40	3.00	
11	鹿児島市下伊敷 3 丁目 15 番 17 号	4.00	3.90	
12	鹿児島市武 3 丁目 32 番 1-701 号	4.10	3.60	
13	鹿児島市田上 1 丁目 8 番 8 号	4.10	3.70	
14	鹿児島市明和 5 丁目 37 番 3 号	4.30	3.90	
15	鹿児島市下伊敷 3 丁目 12 番 32 号	4.30	4.00	4km 以上 6km 未満
16	鹿児島市玉里団地 3 丁目 12 番 7 号	4.40	3.80	
17	鹿児島市武岡 1 丁目 29 番地 11	4.70	4.20	
18	鹿児島市真砂町 76 番 16 号	5.00	4.80	
19	鹿児島市伊敷台 7 丁目 12 番 6 号	5.20	4.70	
20	鹿児島市若葉町 11 番 3 号	5.70	4.20	
21	鹿児島市武岡 4 丁目 30 番 3 号	5.80	5.50	
22	鹿児島市宇宿 1 丁目 2 番 8 号	5.90	5.60	
23	鹿児島市伊敷台 4 丁目 25 番 15 号	6.00	5.40	
24	鹿児島市紫原 5 丁目 10 番 27 号	6.50	5.90	

(単位:km)

	住所	車利用 の場合	徒歩の 場合	区分
25	鹿児島市西陵4丁目51番1号	6.60	5.90	
26	鹿児島市吉野町2213番地6A-102号室	6.80	6.20	6km以上
27	鹿児島市山田町2131番地	8.00	7.40	8km未満
28	鹿児島市吉野町4046番地の2	8.60	8.10	8km以上 10km未満
29	鹿児島市吉野町6005番地8	8.70	8.10	
30	鹿児島市桜ヶ丘6丁目20番地19	8.90	8.60	
31	鹿児島市花野光ヶ丘2丁目1番13号	9.00	8.50	
32	鹿児島市川上町726番地	9.00	7.80	
33	鹿児島市東谷山2丁目3番21号	9.10	8.40	
34	鹿児島市桜ヶ丘2丁目37番地7	9.30	8.50	
35	鹿児島市星ヶ峯4丁目38番20号	9.60	9.00	
36	鹿児島市犬迫町3489番地	10.10	9.10	
37	鹿児島市皇徳寺台2丁目19番12-2号	10.20	9.30	
38	鹿児島市東谷山3丁目36番11号	10.30	9.70	
39	鹿児島市皇徳寺台3丁目16番8号	10.40	9.90	
40	鹿児島市清和1丁目18番10号	10.40	9.50	
41	鹿児島市上福元町3930番地	10.90	10.10	10km以上
42	鹿児島市小山田町337番地3	11.30	11.00	15km未満
43	鹿児島市花野光ヶ丘2丁目45番6号	12.20	9.00	
44	鹿児島市宮之浦町553番地2	12.90	12.00	
45	鹿児島市坂之上1丁目39番18号	13.30	12.40	
46	鹿児島市坂之上2丁目21番58号	13.70	12.60	
47	鹿児島市錦江台3丁目14番2号	14.70	13.70	
48	鹿児島市光山2丁目14番5号	15.30	13.70	15km以上
49	鹿児島市本城町359番地18	16.30	15.40	
50	鹿児島市喜入前之浜町10142番地	31.50	30.90	

(5) 中核市における費用弁償の詳細

中核市議会議長会「中核市の概要」より、平成 27 年 4 月現在における中核市における費用弁償の状況を記した。

	中核市名	費用弁償の状況
1	函館市	公共交通機関：実費額、自家用車：37 円/km、2km 未満は支給しない
2	旭川市	支給なし
3	青森市	10km 未満 1,000 円、10km 以上 20km 未満 2,000 円、20km 以上 2,500 円
4	盛岡市	住居から本庁舎までの距離が 2km 以上に支給。 2km 以上 4km 未満 300 円から 2km ごとに区分し 50km 以上 4,000 円を上限とする
5	秋田市	支給なし
6	郡山市	支給なし
7	いわき市	1km につき 37 円
8	宇都宮市	支給なし
9	前橋市	支給なし
10	高崎市	支給なし
11	川越市	住居から議事堂までの片道の距離が 2km 以上に支給。 2km 以上 4km 未満 130 円、4km 以上 6km 未満 160 円、6km 以上 8km 未満 210 円、8km 以上 10km 未満 270 円、10km 以上 320 円
12	越谷市	支給なし
13	船橋市	支給なし
14	柏市	支給なし
15	八王子市	支給なし
16	横須賀市	支給なし
17	富山市	4,000 円
18	金沢市	4,000 円
19	長野市	当該議員の住居と勤務場所との間を合理的な経路により往復した場合の距離に 1 キロメートル当たり 37 円を乗じて得た額
20	岐阜市	支給なし
21	豊橋市	支給なし
22	岡崎市	支給なし
23	豊田市	一般職の職員の通勤手当の例により算定した額

	中核市名	費用弁償の状況
24	大津市	2km 以上 10km 未満 500 円、10km 以上 15km 未満 1,000 円、15km 以上 20km 未満 1,500 円、20km 以上 2,000 円
25	豊中市	支給なし
26	高槻市	支給なし
27	枚方市	支給なし
28	東大阪市	支給なし
29	姫路市	7km 未満 6,500 円、7km 以上 7,500 円、公用車利用時 4,000 円
30	尼崎市	支給なし
31	西宮市	支給なし
32	奈良市	支給なし
33	和歌山市	支給なし（平成 27 年 4 月 1 日から廃止）
34	倉敷市	5km 未満 2,500 円、5km 以上 3,000 円、ただし公用車を利用した場合は支給無し
35	福山市	支給なし
36	下関市	37 円×自宅からの往復距離（1km 未満切り捨て）+800 円【片道 2km 以上】、全行程の一部に公用車等利用の場合は算出額の 1/2 相当額、全行程公用車等利用の場合は費用弁償支給なし
37	高松市	4km 未満 6,000 円、4km 以上 6,500 円、公用車利用時 3,000 円
38	松山市	議員の住居と議場との間を最も経済的かつ合理的と議長が認めた経路及び手段により往復する場合に要する交通機関の運賃の相当額を支給する。ただし、公用自動車を利用したときは、費用弁償は行わない。
39	高知市	4km 未満 4,000 円、4km 以上 4,500 円（平成 17 年 4 月 1 日から支給凍結中）
40	久留米市	5,300 円
41	長崎市	支給なし
42	大分市	3,000 円
43	宮崎市	10km 未満 3,000 円、10km 以上 5,000 円
44	鹿児島市	3,000 円
45	那覇市	支給なし

4. 分類④その他の特別職に関する項目

(1) 市長事務部局の非常勤職員の一覧

平成 27 年 6 月 1 日現在、市長事務部局における週 20 時間以上勤務の非常勤職員の任用状況（教育委員会を除く）は以下のとおりである。

1) 総務局

- ・国際交流アドバイザー
- ・市政情報相談員
- ・公文書管理嘱託員
- ・納税嘱託員
- ・市税収納嘱託員
- ・滞納整理嘱託員

2) 企画財政局

- ・本庁舎宿直業務嘱託員

3) 市民局

- ・男女共同参画センター相談員
- ・男女共同参画センター図書情報司書
- ・男女共同参画センター託児嘱託員
- ・市民相談員
- ・消費生活相談員
- ・交通事故・暴力団排除相談員
- ・安心安全教育指導員
- ・地域安心安全推進指導員
- ・安心安全まちづくりアドバイザー
- ・防災行政無線技術指導員
- ・地域振興嘱託員
- ・地域連携コーディネーター
- ・文化振興アドバイザー
- ・国民文化祭嘱託員
- ・市民サービスステーション嘱託員
- ・ワンストップ窓口支援員
- ・国民年金受付相談員
- ・診療報酬明細書点検調査嘱託員
- ・国民健康保険税納税嘱託員
- ・国民健康保険相談員
- ・国民健康保険保健指導員
- ・宿日直業務嘱託員
- ・納税嘱託員
- ・市税収納嘱託員
- ・滞納整理嘱託員
- ・市税等納税嘱託員

4) 環境局

- ・まち美化推進嘱託員
- ・リサイクル啓発指導員
- ・市営墓地等管理嘱託員
- ・廃棄物監視指導員

5) 健康福祉局

- ・保健福祉相談嘱託員
- ・保健相談嘱託員
- ・介護保険相談員
- ・介護認定事務嘱託員
- ・すこやか子育て交流館
子育て支援員
- ・乳幼児巡回支援専門員
- ・婦人相談員
- ・中国残留邦人等支援・相談員
- ・隣保館事務嘱託員
- ・生活保護医療に係る診療報酬明細書等の点検調査嘱託員
- ・被保護者年金調査支援員
- ・障害支援区分認定調査嘱託員
- ・夜間介護嘱託員
- ・精神保健福祉支援員
- ・保健所電話交換業務嘱託員
- ・福祉相談嘱託員
- ・高齢者福祉相談員
- ・介護保険指導員
- ・指導監査嘱託員
- ・保育コーディネーター
- ・小児慢性特定疾病支援員
- ・家庭児童相談員
- ・災害援護資金等償還指導員
- ・生活保護面接相談員
- ・生活保護特別指導員
- ・自立相談支援員
- ・手話通訳者
- ・夜間支援嘱託員
- ・精神保健福祉指導員
- ・臨床検査技師
- ・手話通訳嘱託員
- ・高齢者等住宅改造調査員
- ・介護給付調査指導員
- ・すこやか子育て交流館
企画運営指導員
- ・へき地保育所保育嘱託員
- ・母子父子寡婦福祉資金償還指導員
- ・母子自立支援員
- ・隣保館長
- ・被保護者就労支援員
- ・生活保護高齢者世帯等専任支援員
- ・ろうあ者福祉相談員
- ・嘱託介助員
- ・保育料等収納嘱託員
- ・難病支援員
- ・試験検査用務嘱託員

6) 経済局

- ・計量業務嘱託員
- ・観光農業公園運営嘱託員
- ・スポーツキャンプ推進員
- ・農業土木技術員
- ・農産加工技術員
- ・雇用相談員
- ・農業体験指導員
- ・営農指導員
- ・園芸指導員
- ・青果市場管理嘱託員
- ・観光農業公園企画運営指導員
- ・スポーツイベント推進員
- ・用地等調査員
- ・農園管理員
- ・魚類市場管理嘱託員

7) 建設局

- ・市有地土地貸付料収納等嘱託員
- ・市営住宅使用料収納嘱託員
- ・道路相談員
- ・屋外広告物指導員
- ・公共建築物省エネルギー推進員
- ・住宅リフォーム調査員
- ・用地等調査員

8) 農業委員会

- ・農地事務嘱託員

9) 消防局

- ・消防受付相談員

5. 分類⑤その他の項目

(1) 鹿児島市職員厚生会の財務諸表

1) 鹿児島市職員厚生会の平成26年度貸借対照表及び損益計算書

鹿児島市職員厚生会の平成26年度の貸借対照表及び損益計算書は以下のとおりである。

① 貸借対照表

(単位：千円)

勘定科目	会計単位及び金額			
	一般会計	福利事業 特別会計	貸付事業 特別会計	参考 (単純合算)
流動資産				
預金	869,887	173,426	523,838	1,567,151
立替金		15,200		15,200
未収入金		4,650	6,579	11,229
貸付金			538,721	538,721
商品		8,647		8,647
売掛金		8,239		8,239
流動資産計	869,887	210,162	1,069,139	2,149,188
固定資産				
備品	10,149	918		11,068
減価償却累計額	△9,513	△866		△10,379
出資金	2	61		63
固定資産計	639	113		751
資産計	870,526	210,274	1,069,139	2,149,939
流動負債				
未払金	26,011	3,439	2	29,453
前受保険料		8,760		8,760
預り金		194		194
流動負債計	26,011	12,394	2	38,407
固定負債				
貸倒引当金			5,131	5,131
固定負債計			5,131	5,131

(単位：千円)

勘定科目	会計単位及び金額			
	一般会計	福利事業 特別会計	貸付事業 特別会計	参考 (単純合算)
負債計	26,011	12,394	5,133	43,538
純資産				
基本金	85,748	140,624	812,506	1,038,877
積立金	741,361	55,602	223,180	1,020,144
剰余金	17,406	1,655	28,319	47,380
純資産計	844,515	197,881	1,064,006	2,106,401
負債・純資産計	870,526	210,274	1,069,139	2,149,939

② 損益計算書

(単位：千円)

勘定科目	会計単位及び金額			
	一般会計	福利事業 特別会計	貸付事業 特別会計	参考 (単純合算)
事業収入				
福利厚生事業会計	81,415			81,415
会員互助事業会計	20,528			20,528
商品売上		48,927		48,927
手数料		18,073	7,403	25,476
受入保険金		536,777		536,777
配当金		123		123
委託事業負担金		398		398
交通局換券売上金		7,061		7,061
病院食堂売上金		9,302		9,302
小計	101,943	620,662	7,403	730,007
事業支出				
厚生費	203,216			203,216
事務費	5,080	11,719	34	16,833
給付金	33,188			33,188
売上原価		48,927		48,927
委託販売手数料		775		775
委託事業費		1,829		1,829

(単位：千円)

勘定科目	会計単位及び金額			
	一般会計	福利事業 特別会計	貸付事業 特別会計	参考 (単純合算)
保険料		536,777		536,777
償還金		123		123
交通局換金事業費		8,537		8,537
病院食堂事業費		11,285		11,285
チケット助成		66		66
償却費		115		115
繰出金			779,000	779,000
小計	241,485	620,152	779,034	1,640,672
事業外収入				
繰入金			779,000	779,000
任意積立金繰入金	142,473			142,473
受取利息	264			264
雑収入	486	228	2,073	2,787
小計	143,223	228	781,073	924,524
当年度剰余金	3,680	738	9,442	13,859

2) 鹿児島市職員厚生会の貸借対照表及び損益計算書

鹿児島市職員厚生会の平成 24 年度から平成 26 年度の貸借対照表及び損益計算書を会計単位別に示すと以下のようになる。

① 一般会計

a 貸借対照表

(単位：千円)

	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
流動資産			
預金	415,931	240,583	869,887
流動資産計	415,931	240,583	869,887
固定資産			
備品	10,830	10,830	10,149
減価償却累計額	△10,105	△10,278	△9,513
出資金	2	2	2
固定資産計	727	553	639
資産計	416,658	241,136	870,526
流動負債			
未払金	33,893	36,828	26,011
流動負債計	33,893	36,828	26,011
負債計	33,893	36,828	26,011
純資産			
基本金	85,748	85,748	85,748
積立金	284,220	104,834	741,361
剰余金	12,798	13,726	17,406
純資産計	382,765	204,308	844,515
負債・純資産計	416,658	241,136	870,526

b 損益計算書

(単位：千円)

	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
事業収入			
福利厚生事業会計	81,885	76,069	81,415
会員互助事業会計	18,835	20,480	20,528
小計	100,721	96,549	101,943
事業支出			
厚生費	232,321	230,187	203,216
事務費	6,487	4,954	5,080
給付金	35,296	40,082	33,188
小計	274,104	275,223	241,485
事業外収入			
任意積立金繰入金	176,238	179,386	142,473
受取利息	943	216	264
雑収入	—	—	486
小計	177,181	179,602	143,223
繰入金収入			
繰入金収入	9,000	—	—
小計	9,000	—	—
当年度剰余金	12,798	929	3,680

② 福利事業特別会計

a 貸借対照表

(単位：千円)

	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
流動資産			
預金	174,789	175,393	173,426
立替金	21,296	15,936	15,200
未収入金	4,870	3,895	4,650
商品	3,542	5,074	8,647
売掛金	8,135	10,043	8,239
流動資産計	212,632	210,342	210,162
固定資産			
備品	1,248	1,248	918
減価償却累計額	△967	△1,081	△866
出資金	61	61	61
固定資産計	342	227	113
資産計	212,974	210,570	210,274
流動負債			
未払金	6,117	4,554	3,439
前受保険料	9,643	8,849	8,760
預り金	406	24	194
流動負債計	16,165	13,426	12,394
負債計	16,165	13,426	12,394
純資産			
基本金	140,624	140,624	140,624
積立金	55,602	55,602	55,602
剰余金	583	917	1,655
純資産計	196,809	197,143	197,881
負債・純資産計	212,974	210,570	210,274

b 損益計算書

(単位：千円)

	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
事業収入			
商品売上	56,165	54,865	48,927
手数料	19,166	18,321	18,073
受入保険料	603,789	570,745	536,777
配当金	5,080	—	123
委託事業負担金	307	343	398
交通局換券売上金	7,569	7,142	7,061
病院食堂売上金	10,574	10,892	9,302
小計	702,650	662,308	620,662
事業支出			
商品仕入 (売上原価)	56,165	54,865	48,927
委託販売手数料	803	754	775
委託事業費	2,129	998	1,829
保険料	603,789	570,745	536,777
償還金	5,080	—	123
交通局換券事業費	10,592	9,299	8,537
病院食堂事業費	12,600	12,854	11,285
チケット助成	227	165	66
事務費	12,020	12,441	11,719
償却費	126	115	115
小計	703,531	662,235	620,152
事業外収入			
雑収入	1,464	261	228
小計	1,464	261	228
当年度剰余金	583	334	738

③ 貸付事業特別会計

a 貸借対照表

(単位：千円)

	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
流動資産			
預金	1,139,673	1,218,691	523,838
貸付金	684,132	612,885	538,721
未収入金	5,260	7,122	6,579
流動資産計	1,829,065	1,838,698	1,069,139
資産計	1,829,065	1,838,698	1,069,139
流動負債			
未払金	11	3	2
流動負債計	11	3	2
固定負債			
貸倒引当金	5,131	5,131	5,131
固定負債計	5,131	5,131	5,131
負債計	5,142	5,134	5,133
純資産			
基本金	1,814,686	1,814,686	812,506
積立金	-	-	223,180
剰余金	9,237	18,877	28,319
純資産計	1,823,923	1,833,564	1,064,006
負債・純資産計	1,829,065	1,838,698	1,069,139

b 損益計算書

(単位：千円)

	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
事業収入			
手数料収入	8,827	7,559	7,403
小計	8,827	7,559	7,403
事業支出			
事務費（役務費）	111	152	34
繰出金	9,000	—	779,000
小計	9,111	152	779,034
事業外収入			
繰入金	9,000	—	779,000
受取利息	240	—	—
雑収入	585	2,234	2,073
小計	9,825	2,234	781,073
特別損失			
有価証券償還損	305	—	—
小計	305	—	—
当年度剰余金	9,237	9,641	9,442

6. その他参考資料

(1) 一般会計に含まれる委託料の推移

鹿児島市の決算の人件費総額及び人件費割合を把握する際に考慮すべきと判断した委託料の推移を把握した。

委託料の直近3年間の推移は下表に示すとおりである。

一般会計の事業費に占める委託料と委託料割合の推移

(単位：千円)

	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
委託料	19,983,897	20,624,850	22,338,083
委託費以外の 一般会計歳出経費合計 (※1) (※2)	135,486,568	138,866,740	151,880,304
委託料の一般会計歳出 経費 (※1) (※2) 合計に占める割合	14.75%	14.85%	14.71%

(※1) 一般会計歳出額からは、公債費、積立金、投資及び出資金、貸付金、繰出金を除いて、一般会計歳出経費額を算出している。これは、各年度における公債償還、翌年度以降の支出に備えた積立金、投資及び出資、各特別会計に支出する繰出金を除いた各単年度の事業費合計額に占める人件費割合を算出するためである。

(※2) 一般会計に属する人件費項目（報酬、給料、職員手当等、共済費、賃金）を除いて、一般会計歳出経費額を算出している。
これは、各単年度の事業費から、分析上重複する人件費項目を控除した純額の事業費に占める委託料の割合を算出するためである。