

地方公務員給与に関するアンケート調査結果

《アンケート調査結果のポイント》

1. 約9割の団体が、定員適正化計画にもとづく定員管理や給与削減を行なっている
2. 「枠外昇給」は回答団体すべてで行なわれており、枠外に格付けされている職員数の割合は、6～10級の上位資格で特に高くなっている
3. 給与担当部局が「現時点で金額がわかる」団体は、「現金給与」では約7割、「現金給与以外の職員にかかる費用」では3割程度
4. 約7割以上の団体が、特殊勤務手当とその他手当を「平成14～16年度に見直した」「平成17年度以降の見直し予定あり」と回答している
5. 職員給与等の資料について、回答団体すべてが「ホームページ」や「公報」「広報誌」などを活用して、情報公開に努めている

1. 調査要領

- (1) 調査目的: 地方公務員の給与等の実態や、手当の現状および見直し状況、情報公開の方法などを調査し、地方公務員給与等に関する理解の一助とすること
- (2) 調査対象: 61団体(都道府県47と政令指定都市14)
- (3) 調査期間: 2005年9月13日～11月4日
- (4) 回答状況: 61団体(回答率100.0%) *うち4団体は集計後に回答があったため集計は57団体
北海道、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県、茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、石川県、福井県、富山県、山梨県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県、鳥取県、島根県、岡山県、広島県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県、山口県、福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県
札幌市、仙台市、千葉市、さいたま市、川崎市、横浜市、静岡市、名古屋市、京都市、大阪市、神戸市、広島市、北九州市、福岡市

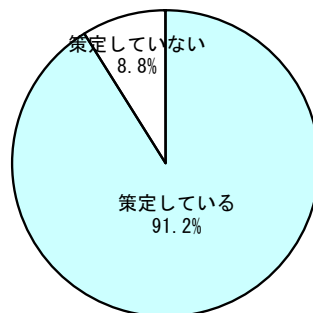
2. 調査結果

(1) 人員管理

「定員適正化計画」を策定している団体は9割以上（91.2%）にのぼっている（図表1）。策定内容は、数年度にわたって数百人規模の削減目標を掲げているところがほとんどであるが、「10年間で知事部局職員数約2万人の15%（約3,000人）を純減する」「平成23年度末までに4,600人を削減する」など、千人以上の削減目標を設定しているところもみられた。また、2,000人以上の純減をすでに達成したという団体もあった。

また、定員適正化計画を策定していない団体においても、「現段階では策定していないが、現在来年度の計画を策定中」「ほかの改革プランの一部として、人員適正化の取り組みを行なっている」などとなっており、定員適正化に向け総じて積極的に取り組んでいるという結果となった。

図表1 定員適正化計画策定の有無



(2) 給料表と級別職員数

①給料表

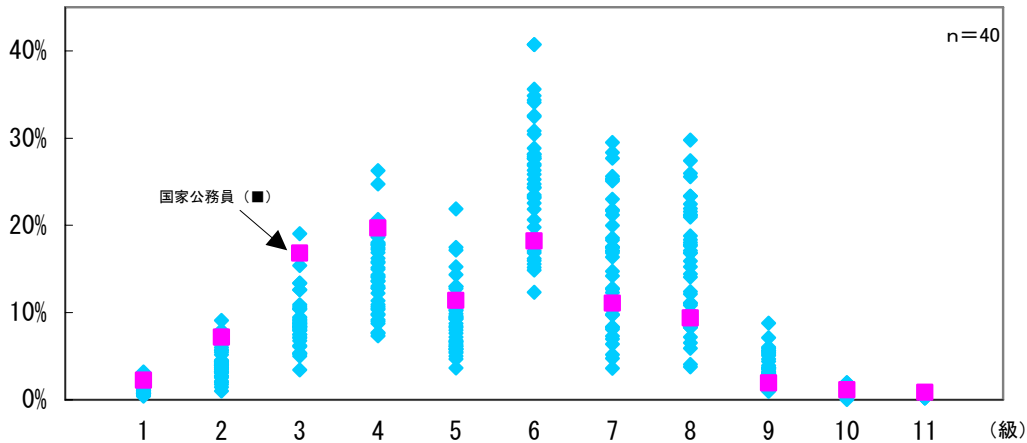
平成17年4月1日現在で一般行政職に使用している給料表について調べたところ、集計対象である57団体の約7割（70.2%）の40団体が、国家公務員と同じ給料表^{*1}を適用している一方、政令指定都市では独自の給料表を適用しているところが多いことがわかった。

②級別職員数

国家公務員と同じ給料表を適用している40団体について、地方公務員（一般行政職）の級別職員数の分布を調査した（図表2）。

^{*1} 正確には「国家公務員の行政職俸給表（一）」

図表2 級別職員数の割合



参考までに国家公務員の分布と比べてみたところ*2、2～5級に張り付いている職員割合は国家公務員より低い一方、6～9級の上位資格に張り付いている職員割合は高くなっており、労務構成が逆ピラミッド型になっていることがうかがえる。

③ 枠外昇給

公務員給与は、級ごとに給料の幅（号給）と最高号給が定められているが、例外措置として、給料表の最高号給を超えて昇給する「枠外昇給」*3を行なうことができる」とされている。

今回の調査では、回答団体すべてにおいて、枠外昇給によって枠外に格付けられている職員が確認された。

図表3 枠外人員数割合の分布

区分	職務の級										
	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級
0%	37	40	38	35	26	1	0	0	2	2	29
0.1～10%未満	3	0	2	5	14	26	6	1	12	5	7
10～20%未満	0	0	0	0	0	9	7	4	13	8	2
20～30%未満	0	0	0	0	0	4	4	2	7	10	2
30～40%未満	0	0	0	0	0	0	6	6	5	5	0
40～50%未満	0	0	0	0	0	0	4	7	0	2	0
50～60%未満	0	0	0	0	0	0	5	8	0	4	0
60～70%未満	0	0	0	0	0	0	3	7	0	2	0
70～80%未満	0	0	0	0	0	0	5	3	1	0	0
80～90%未満	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
90%以上	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
合計	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
国家公務員 [行政職俸給表(一)]	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.3%	3.3%	31.1%	16.2%	2.5%	12.4%	2.0%

注：①比率はその級における総人数に占める枠外人員数の割合
②図表中の網掛けは国家公務員の枠外人員数割合の分布

*2 国と地方公共団体では職務体系や組織形態等が異なることから、級別職員数を単純には比較できないことに留意する必要がある

*3 一般職給与法第8条第8項。なお、平成17年の人事院勧告において、枠外昇給は廃止などの措置を講ずる必要があるとされており、それを受けて各地方公共団体の人事委員会も同様の勧告を行なっている

そこで、国家公務員と同じ給料表を適用している40団体について、その級の職員数に占める枠外職員数の割合を調べてみたところ、6～10級の上位資格で高くなっている(図表3)。特に7級と8級では、枠外職員数の割合が50%を超えている団体が、40団体中、それぞれ13団体(32.5%)、20団体(50.0%)にのぼっている*4。

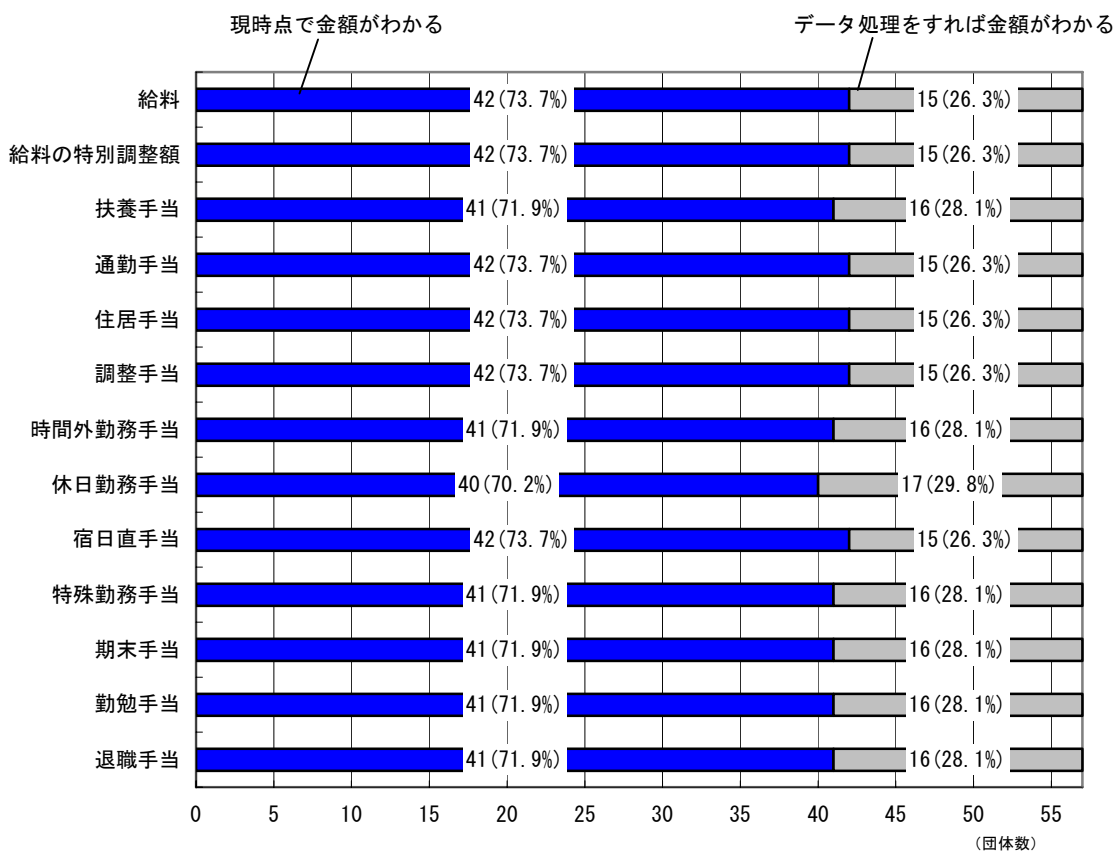
(3) 人件費把握単位

①現金給与(基準内賃金、基準外賃金、一時金など)

現金給与の各給与費目における金額の把握状況を聞いてみたところ、「現時点で金額がわかる」と回答した団体はどの項目においても約7割(70.2～73.7%)となっている(図表4)。把握単位としては「全職員」と「個人」が多く、「部局」と「職種」は少ないという結果となった(図表5)。

一方、「現時点ではわからないが、データ処理をすれば金額がわかる」との回答は全項目通じて3割弱(26.3～29.8%)となっており、こちらは把握単位の違いによるばらつきはあまり大きくない。

図表4 現金給与の各給与費目の把握状況



*4 多くの地方公共団体で枠外昇給が生じているのは、地方公共団体とは職務体系や定年退職者の比率等が異なる国家公務員の俸給表をそのまま適用していることが大きな原因との指摘がある

図表5 現金給与の各給与費目の把握単位

(複数回答)

現金給与の名称	「現時点で金額がわかる」					「データ処理をすれば金額がわかる」					合計				
	全職員	部局単位	職種単位	個人単位	その他	全職員	部局単位	職種単位	個人単位	その他	全職員	部局単位	職種単位	個人単位	その他
給料	50.9%	17.5%	8.8%	45.6%	8.8%	36.8%	47.4%	47.4%	38.6%	0.0%	87.7%	64.9%	56.1%	84.2%	8.8%
給料の特別調整額	49.1%	17.5%	8.8%	42.1%	12.3%	36.8%	45.6%	47.4%	36.8%	0.0%	86.0%	63.2%	56.1%	78.9%	12.3%
扶養手当	49.1%	15.8%	8.8%	45.6%	8.8%	36.8%	47.4%	45.6%	36.8%	0.0%	86.0%	63.2%	54.4%	82.5%	8.8%
通勤手当	50.9%	17.5%	8.8%	45.6%	8.8%	36.8%	47.4%	47.4%	38.6%	0.0%	87.7%	64.9%	56.1%	84.2%	8.8%
住居手当	50.9%	17.5%	8.8%	45.6%	8.8%	36.8%	47.4%	47.4%	38.6%	0.0%	87.7%	64.9%	56.1%	84.2%	8.8%
調整手当	50.9%	17.5%	8.8%	45.6%	8.8%	36.8%	47.4%	47.4%	38.6%	0.0%	87.7%	64.9%	56.1%	84.2%	8.8%
時間外勤務手当	49.1%	15.8%	7.0%	45.6%	8.8%	38.6%	49.1%	47.4%	38.6%	0.0%	87.7%	64.9%	54.4%	84.2%	8.8%
休日勤務手当	47.4%	15.8%	7.0%	45.6%	8.8%	40.4%	49.1%	47.4%	38.6%	0.0%	87.7%	64.9%	54.4%	84.2%	8.8%
宿日直手当	50.9%	15.8%	7.0%	45.6%	8.8%	36.8%	49.1%	47.4%	38.6%	0.0%	87.7%	64.9%	54.4%	84.2%	8.8%
特殊勤務手当	49.1%	15.8%	8.8%	45.6%	8.8%	38.6%	49.1%	47.4%	38.6%	0.0%	87.7%	64.9%	56.1%	84.2%	8.8%
期末手当	47.4%	15.8%	7.0%	43.9%	12.3%	38.6%	49.1%	47.4%	38.6%	0.0%	86.0%	64.9%	54.4%	82.5%	12.3%
勤勉手当	47.4%	15.8%	7.0%	43.9%	12.3%	38.6%	49.1%	47.4%	38.6%	0.0%	86.0%	64.9%	54.4%	82.5%	12.3%
退職手当	49.1%	17.5%	3.5%	49.1%	5.3%	33.3%	45.6%	47.4%	33.3%	1.8%	82.5%	63.2%	50.9%	82.5%	7.0%

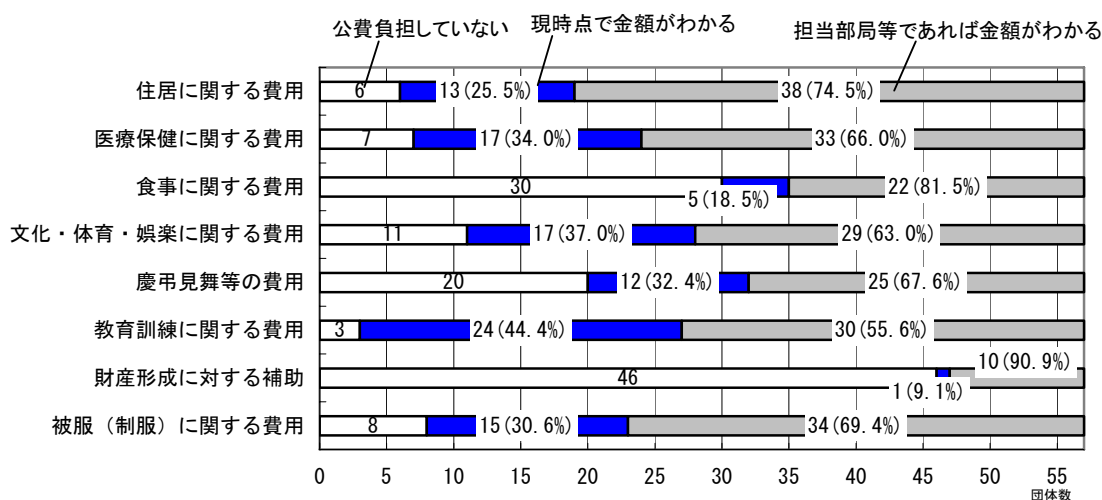
②現金給与以外の職員にかかる費用

福利厚生費など「現金給与以外の職員にかかる費用」を公費で負担している場合に、どのように各項目の金額を把握しているかを調査した。

給与担当部局が「現時点で金額がわかる」と回答した団体は、項目によって9.1%から44.4%までばらついている(図表6)。把握単位では「全職員」との回答が最も多い(図表7)。

一方、給与担当部局ではわからないが、その項目の「担当部局等であれば金額がわかる」との回答は各項目で5～9割(55.6～90.9%)となっており、「現金給与以外の職員にかかる費用」では担当部局等が把握主体となっていることがわかった。また、把握単位については、「全職員」「部局」「施設(事務所)」の順で多く、「職種」と「個人」単位で把握している団体は少ない*5。

図表6 現金給与以外の職員にかかる費用の把握状況



注:()内は、団体のうち公費負担していない団体を除いたものに対する比率

*5 「現金給与以外の職員にかかる費用」において、多くの地方公共団体が共済や互助会に拠出していることに留意する必要がある

図表 7 現金給与以外の職員にかかる費用の把握単位

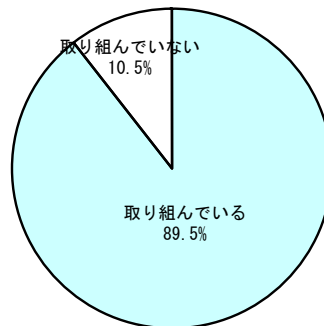
(複数回答)

現金給与以外の費用	「金額がわかる」						「担当部局であれば金額がわかる」						合 計								
	全職員	部局単位	施設(事務所)単位	職種単位	個人単位	その他	全職員	部局単位	施設(事務所)単位	職種単位	個人単位	その他	全職員	部局単位	施設(事務所)単位	職種単位	個人単位	その他	公費負担していない		
住居に関する費用	12.3%	1.8%	5.3%	0.0%	0.0%	7.0%	10.5%	19.3%	12.3%	15.8%	0.0%	1.8%	3.5%	0.0%	31.6%	14.0%	21.1%	0.0%	1.8%	10.5%	10.5%
医療保健に関する費用	28.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	12.3%	21.1%	14.0%	8.8%	0.0%	5.3%	3.5%	0.0%	49.1%	14.0%	8.8%	0.0%	5.3%	5.3%	12.3%
食事に 関する費用	3.5%	1.8%	1.8%	0.0%	0.0%	1.8%	49.1%	1.8%	3.5%	5.3%	0.0%	0.0%	8.8%	3.5%	5.3%	5.3%	7.0%	0.0%	0.0%	10.5%	52.6%
文化・体育・娯楽に 関する費用	21.1%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	8.8%	17.5%	8.8%	8.8%	5.3%	0.0%	3.5%	10.5%	1.8%	29.8%	10.5%	5.3%	0.0%	3.5%	19.3%	19.3%
慶弔見舞等の費用	15.8%	1.8%	1.8%	0.0%	5.3%	3.5%	31.6%	8.8%	7.0%	1.8%	0.0%	8.8%	5.3%	3.5%	24.6%	8.8%	3.5%	0.0%	14.0%	8.8%	35.1%
教育訓練に 関する費用	26.3%	8.8%	5.3%	0.0%	5.3%	5.3%	5.3%	21.1%	12.3%	7.0%	0.0%	0.0%	7.0%	0.0%	47.4%	21.1%	12.3%	0.0%	5.3%	12.3%	5.3%
財産形成に 対する補助	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.7%
被服(制服)に 関する費用	12.3%	1.8%	7.0%	3.5%	1.8%	7.0%	14.0%	10.5%	21.1%	10.5%	7.0%	1.8%	5.3%	0.0%	22.8%	22.8%	17.5%	10.5%	3.5%	12.3%	14.0%

(4) 給与削減

給与等の削減への取り組み状況を聞いたところ、9割弱(89.5%)にのぼる団体が、給料や期末手当の減額など、さまざまな削減措置をとっていることが明らかになった(図表8)。具体的な措置としては、「知事の給料を50%削減、副知事の給料を20%削減」「一般職の管理職手当を13%削減」「給料の削減：部長級10%、課長級8%、その他6%、主事級5%」など、さまざまな回答があった。

図表 8 給与等の削減への取り組み状況



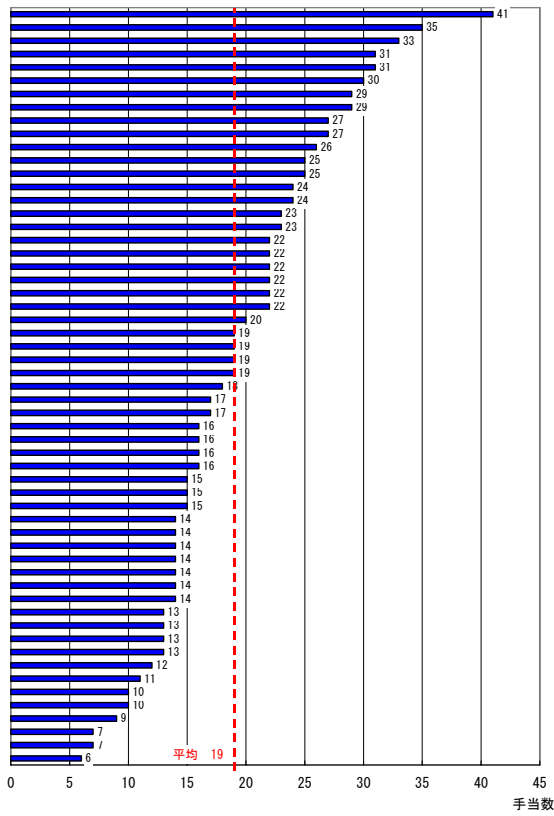
(5) 特殊勤務手当とその他手当

①現状

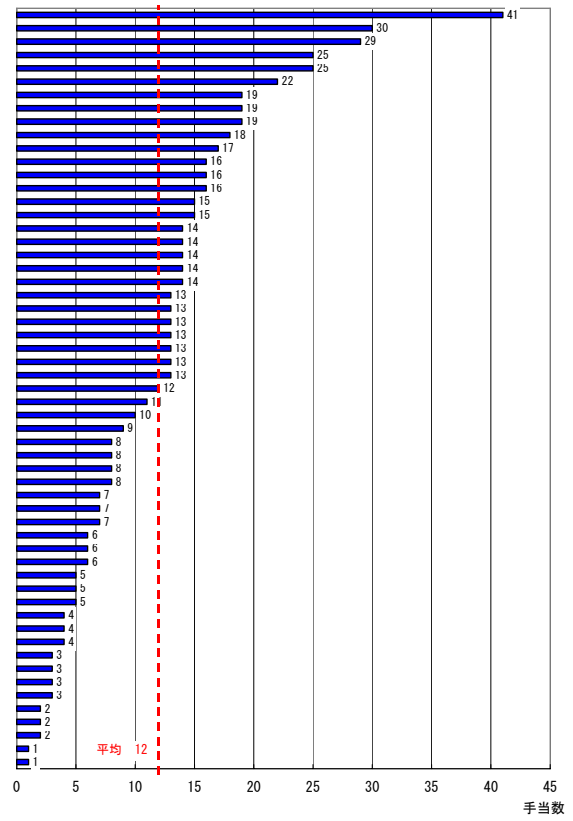
平成17年4月1日時点における「特殊勤務手当」(図表9、10)と「特殊勤務手当以外の手当(その他手当)」(図表11、12)を、一般行政職と技能労務職とにわけて回答してもらったところ、一般行政職と技能労務職のいずれにおいても、特殊勤務手当の数は団体によってかなり異なる一方、その他手当の数は団体によってそれほど変わらないという結果となった*6。

*6 特殊勤務手当の数は、各地方公共団体における条例の定め方(包括的に規定しているか)等の影響を受けることに留意する必要がある

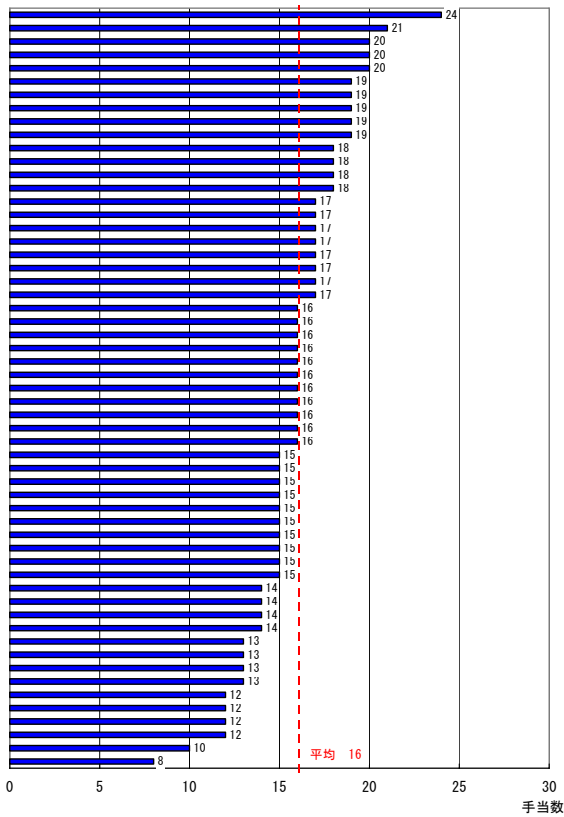
図表 9 特殊勤務手当の数（一般行政職）



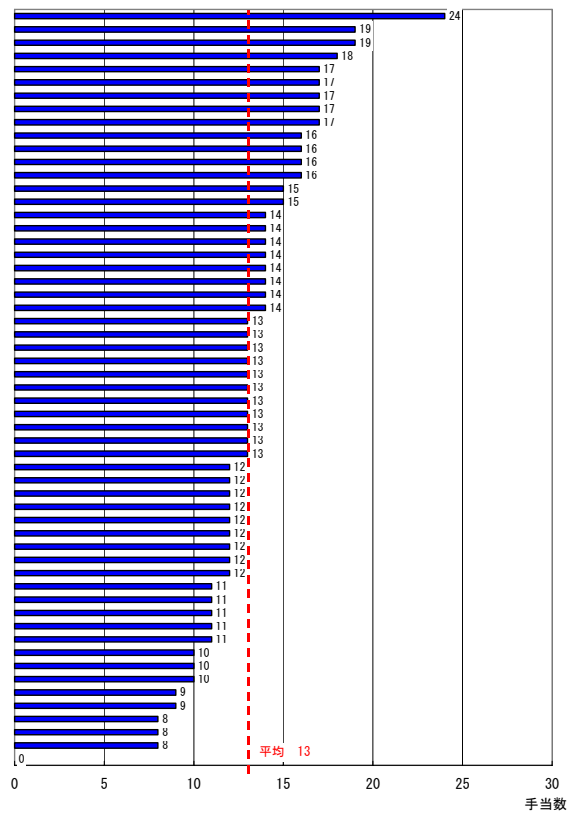
図表 10 特殊勤務手当の数（技能労務職）



図表 11 その他手当の数（一般行政職）



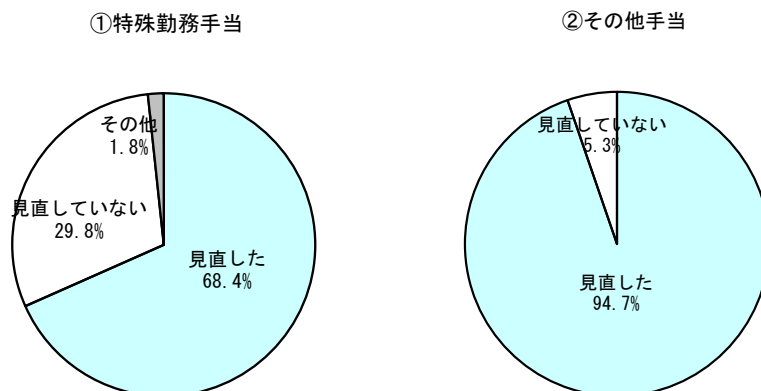
図表 12 その他手当の数（技能労務職）



②見直しの状況と予定

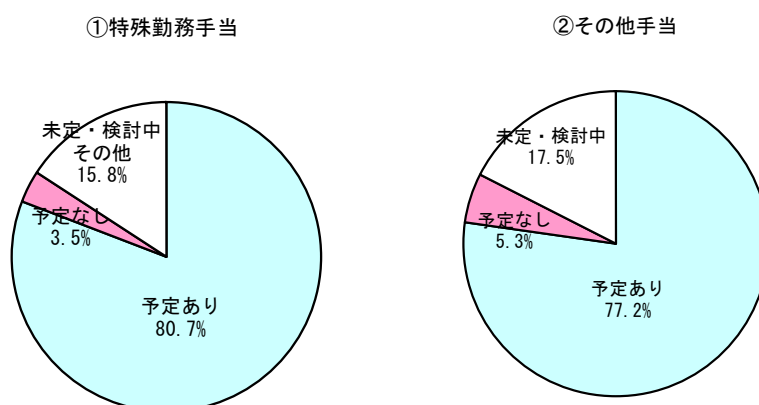
過去3年間（平成14～16年度）に手当を見直した団体は、特殊勤務手当では7割弱（68.4%）、その他手当では9割超（94.7%）となっており、多くの団体が手当の見直しを行なったことがわかった（図表13）。また、「その他」としては、「すべての特殊勤務手当をすでに廃止している」との回答があった。

図表13 過去3年間（平成14～16年度）における手当の見直し状況



さらに、今後の見直しの予定については、多くの団体が平成14～16年度に見直したにもかかわらず、特殊勤務手当、その他手当ともに8割相当（80.7%、77.2%）の団体が「平成17年度以降の見直し予定あり」と回答している。今後も、手当の見直しに各団体とも積極的に取り組んでいこうとする意向が表われた結果となった（図表14）。

図表14 平成17年度以降の手当の見直し予定



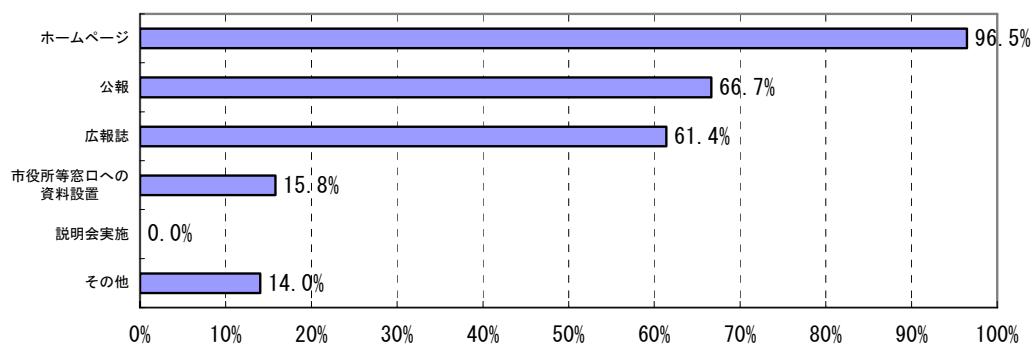
(6) 情報公開

①公開方法

職員の給与等の資料などを住民に公開している場合の方法について、複数回答で調査した(図表15)。回答のあった団体はすべて、何らかの方法で情報公開しており、最も多かったのは「ホームページ」で、ほとんどの団体(96.5%)が活用している。また、紙媒体による情報公開にも努めており、「公報」(66.7%)や「広報誌」(61.4%)などの回答が高くなっているほか、「その他」(14.0%)として、「地元紙や主要日刊紙への掲載」などの回答があった。

一方、「市役所等窓口への資料設置」(15.8%)は少なく、「説明会を実施」している団体はなかった。

図表15 情報公開方法

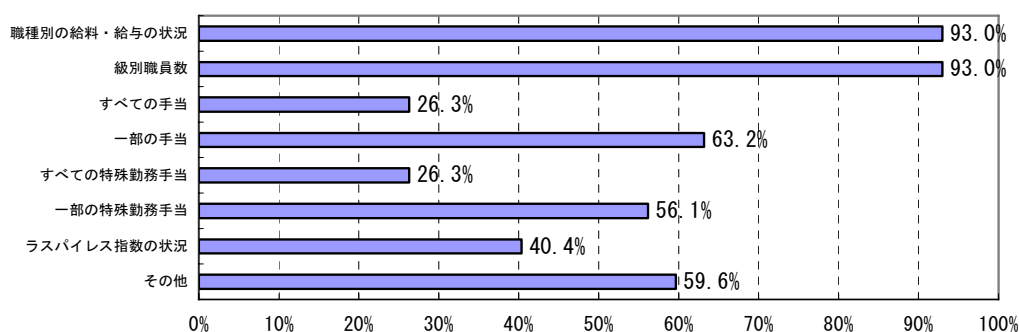


②公開内容

公開している内容(複数回答)で最も多かったのは、「職種別の給料・給与の状況」と「級別職員数」で、ともに9割超(93.0%)となっている(図表16)。このほか、「一部の手当」(63.2%)、「一部の特殊勤務手当」(56.1%)、「ラスパイレース指数の状況」(40.4%)などが回答として挙げられている。

さらに、「その他」(59.6%)としては、「給与決定の仕組み」「職員の年齢別年収モデル」「経験年数・学歴別平均給料」「学歴別初任給」「職員給与と地域内民間給与との比較」「昇給期間の短縮状況」などの回答があり、かなり広範な内容について情報公開に努めていることが明らかになった。

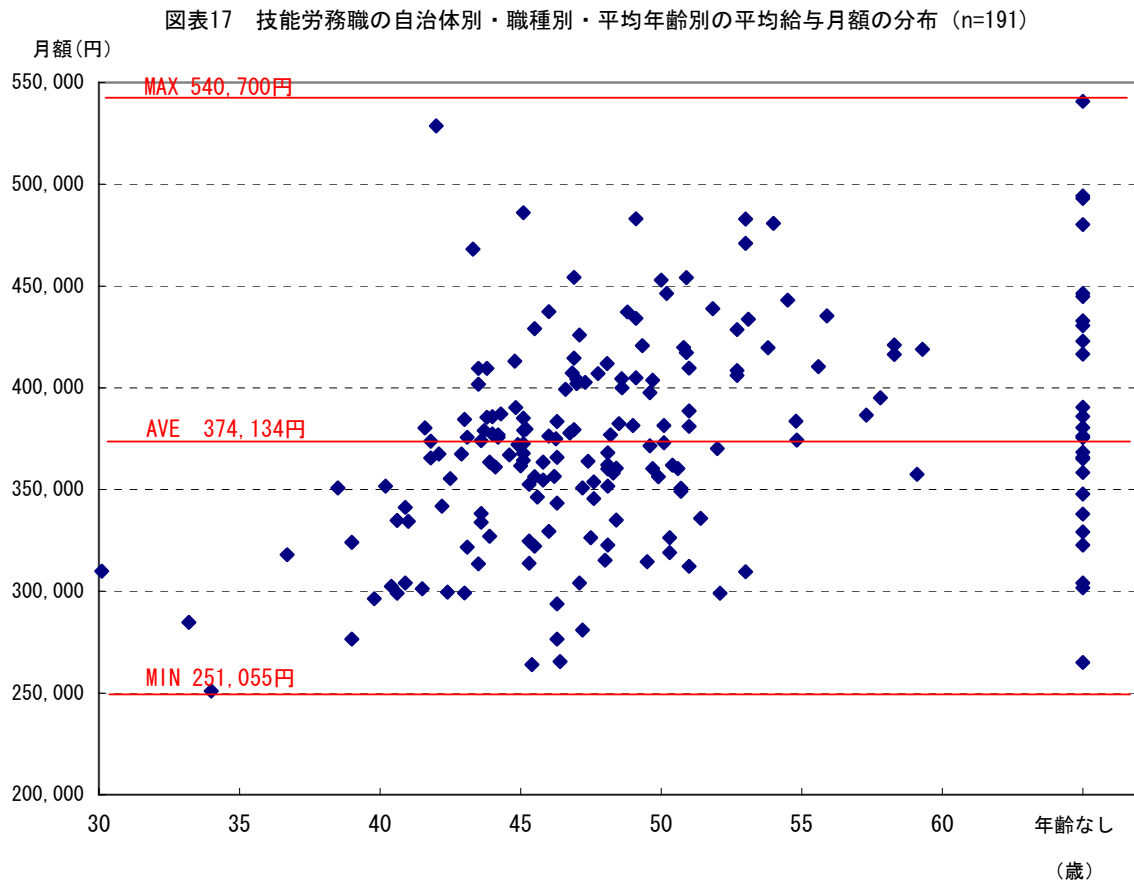
図表16 情報公開内容



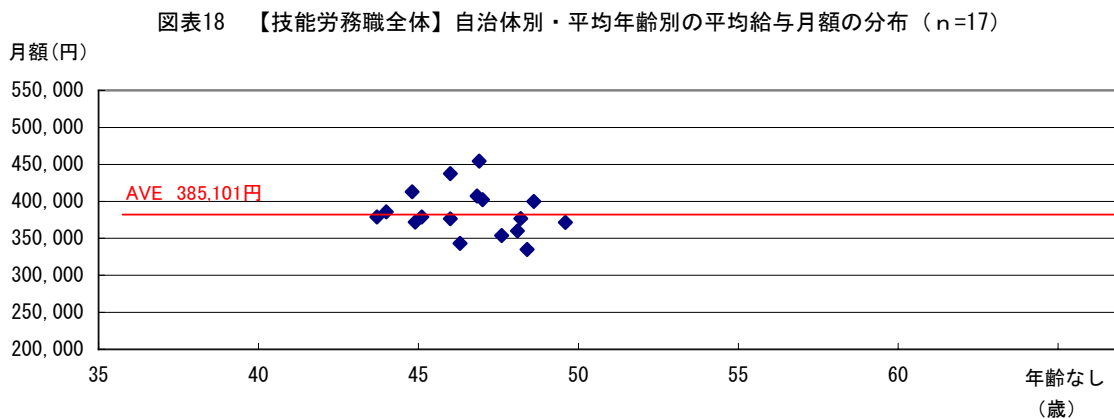
(7) 技能労務職の状況

①技能労務職の平均給与月額

回答のあった各団体における 191 の技能労務職の平均給与月額を集計してみたところ、平均額は 37 万 4,134 円、最高額は 54 万 700 円、最低額は 25 万 1,055 円となっている (図表 17)。

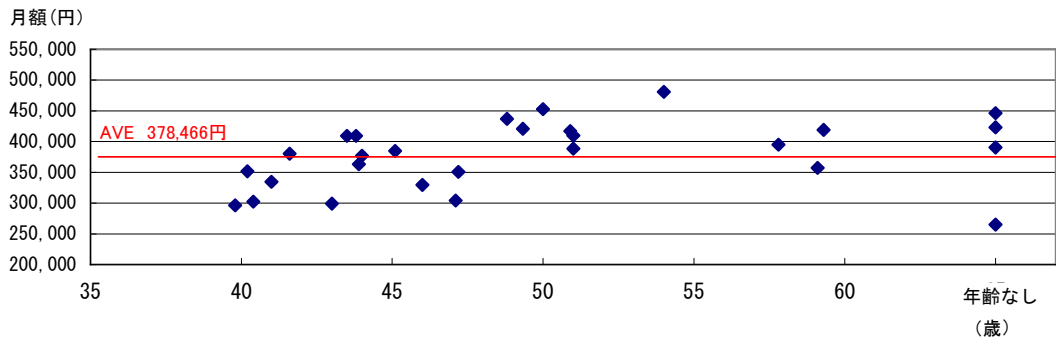


また、技能労務職全体の平均額を回答してきた 17 団体の平均給与額は 38 万 5,101 円、平均年齢は 40 歳代半ばから後半に集中している (図表 18)。

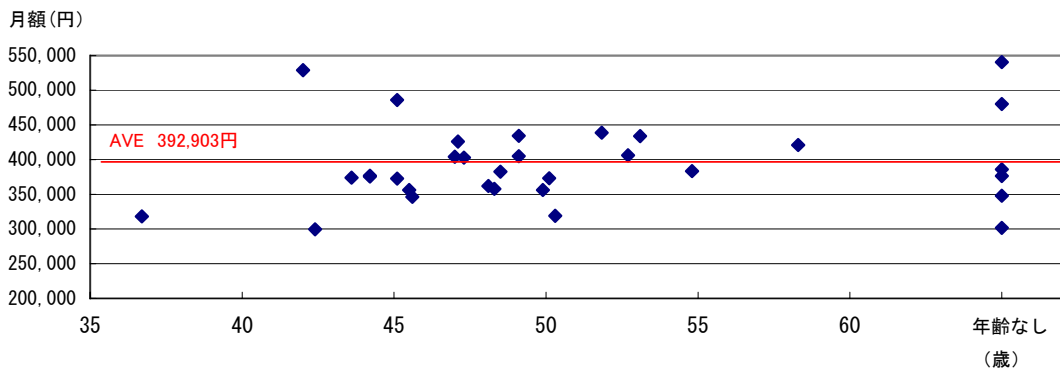


さらに、回答のあった職種のうち、職名が同様であった「守衛」「運転手」「用務員」「調理」の4職種について集計してみたところ、平均年齢、平均給与月額とともに、同じ職種であってもばらつきがみられる(図表19~22)。

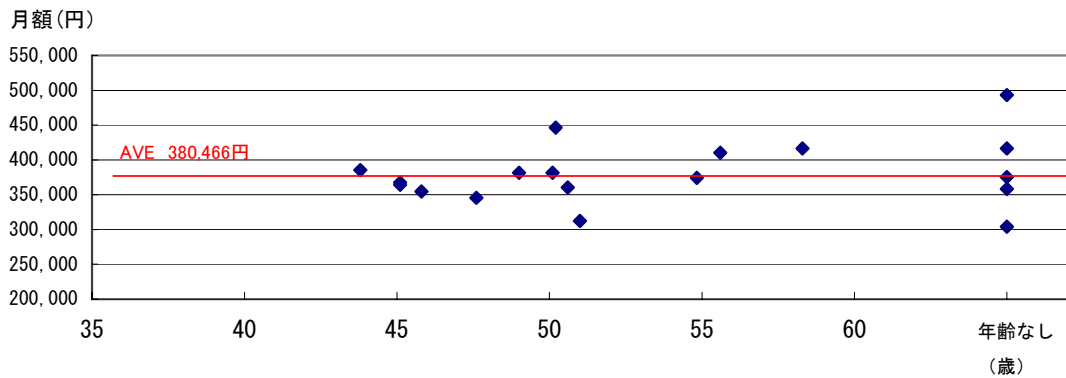
図表19 【守衛】自治体別・平均年齢別の平均給与月額の分布(n=28)



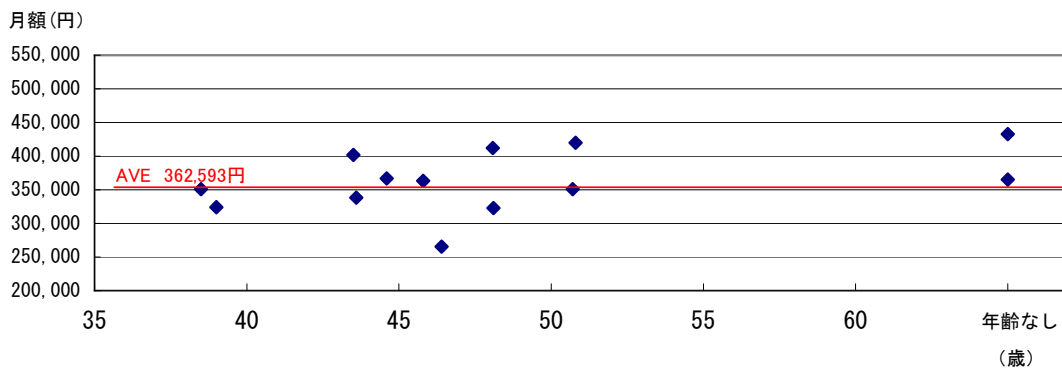
図表20 【運転手】自治体別・平均年齢別の平均給与月額の分布(n=32)



図表21 【用務員】自治体別・平均年齢別の平均給与月額の分布(n=18)



図表22 【調理】自治体別・平均年齢別の平均給与月額の分布(n=13)



②民間企業との比較状況

法令等で定めはないものの、技能労務職の給与と、民間企業における同種の職種¹の給与とを独自に比較しているかを聞いたところ、「比較している」との回答はなかった。

以上