

概要版

市町村職員給与及び地方公務員 制度等の概要

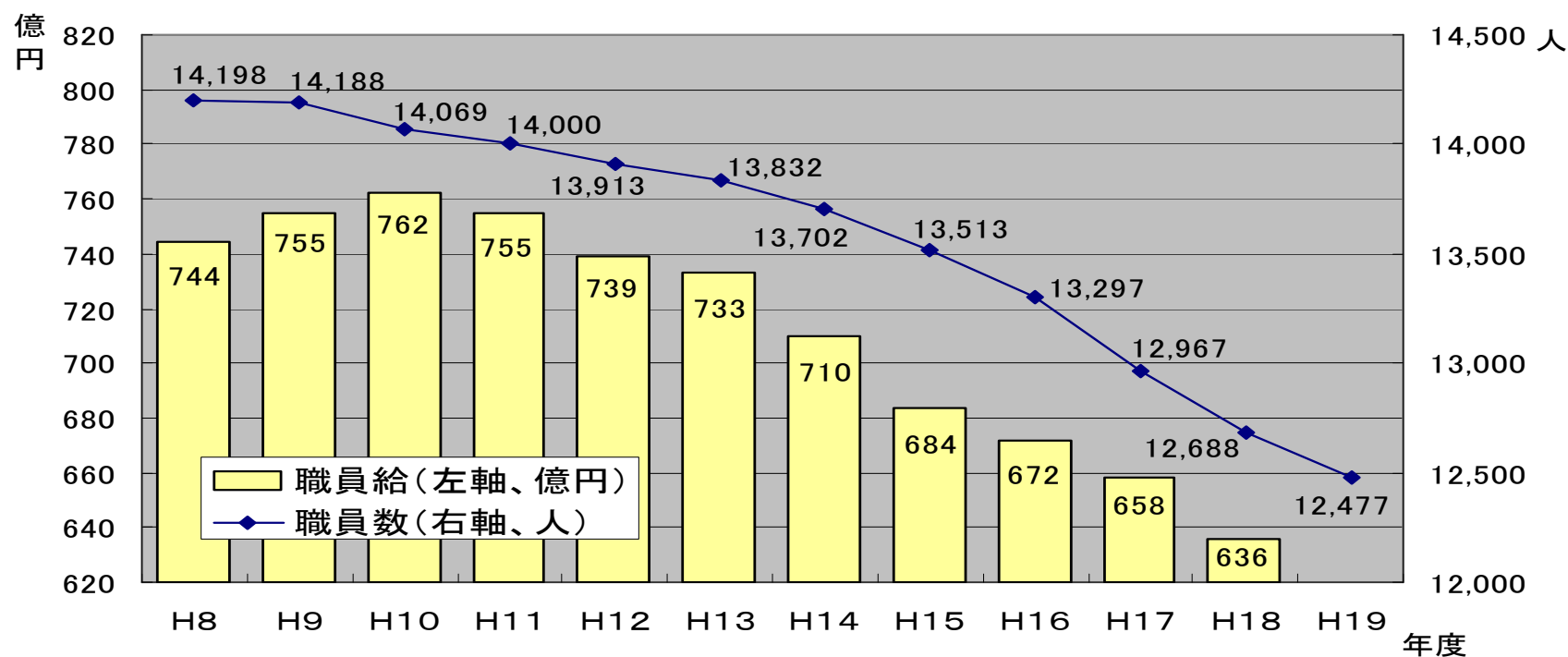
和歌山県総務部総務管理局市町村課 行政班

平成19年度 市町村職員給与等について

市町村の給与等については、様々な行財政改革の取り組みにより、全体としては職員の削減や職員給与の適正化や見直しが進展していますが、一部の市町村で給与制度や運用などに問題が残されています。今後とも関係法令に基づいて、社会情勢の変化、住民の意識等をも踏まえつつ、適正化や見直しに向けての一層の努力が求められているところです。

資料版P.1,2,15

- 市町村の職員数は近年減少傾向が続いており、平成14年度以降の5年間で、1,225人(▲8.9%)の削減が行われています。
- 県内市町村の職員給についても、平成10年度の762億円をピークに減少が続いており、平成13年度以降の5年間で97億円(▲13.2%)の削減が行われています。

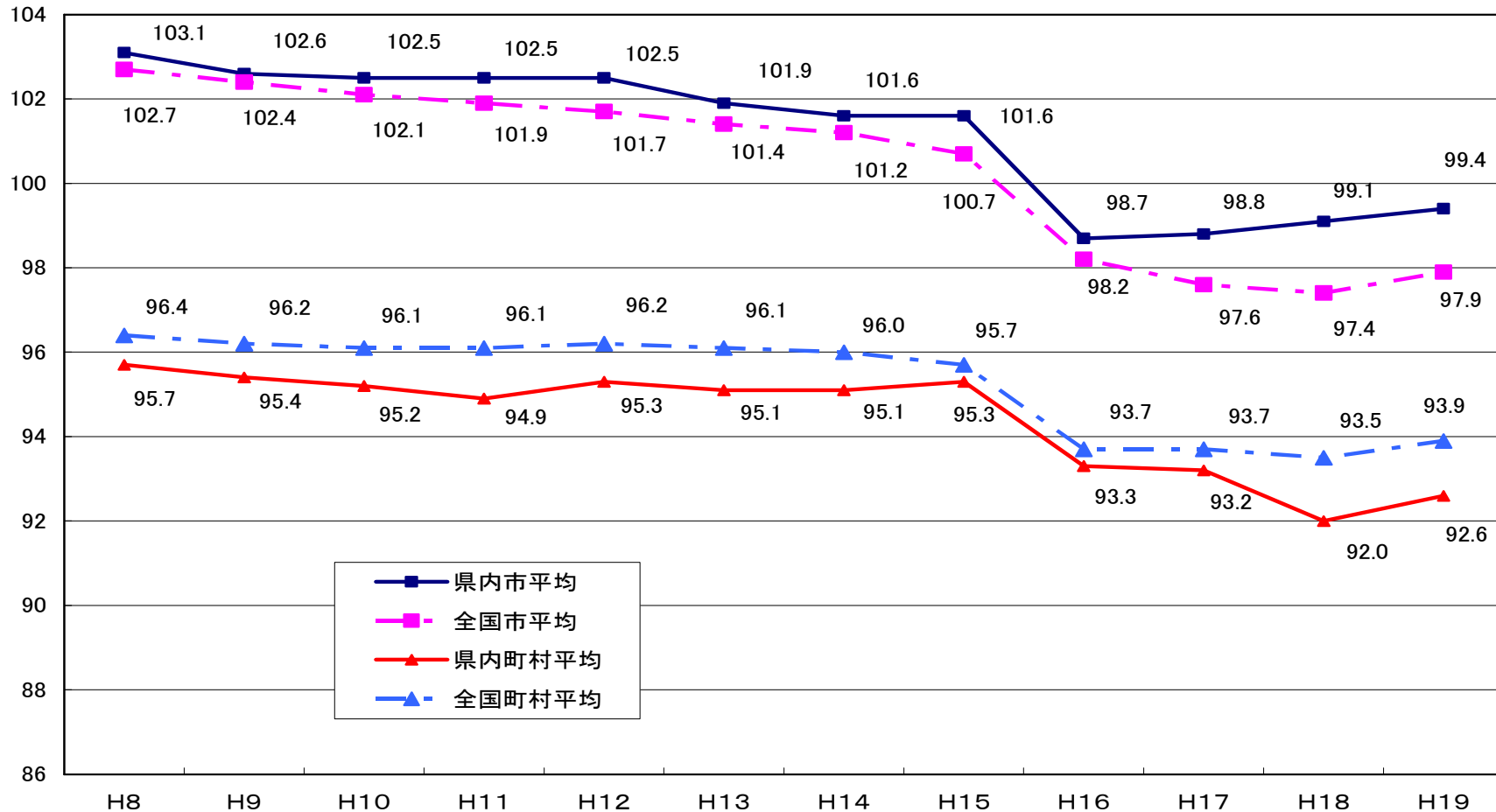


※職員給については、各年度の普通会計の決算統計データによる(ただし、合併団体については、過去の数値を調整)

団体区分別ラスパイルス指数の推移

資料版P.3

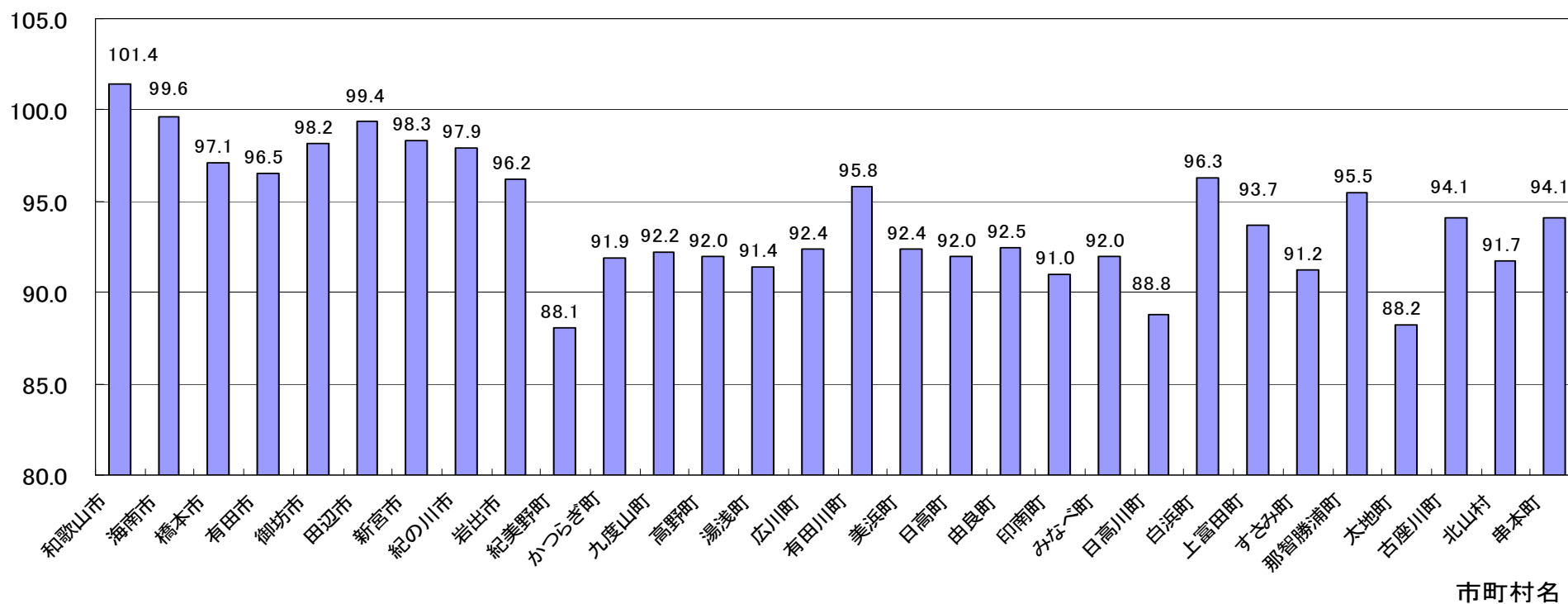
- 市町村職員の給与水準については、全体としては概ね低下傾向にあるが、団体の独自給与カットの縮減や経験年数階層の変動等の影響により、平成19年度の数値を押し上げたものと考えられます。
- 県内市平均は全国市平均より上回っているが、県内町村は、全国町村平均より下まわっている傾向にあり、給与の適正化の取組みが行われてきた結果といえます。



市町村別ラスパイルス指数の状況

資料版P.3

- 国家公務員の給料水準を100としたときの各市町村におけるラスパイルス指数(H19. 4. 1現在)。
- 県内市平均99. 4(前年比0. 3ポイント増)、県内町村平均92. 6(前年比0. 6ポイント増)となっているが、主な増要因としては、独自給与カットの縮減、経験年数階層の変動等が考えられます。



※ 19年の和歌山市・橋本市は、地域手当補正後ラスパイルス指数も同数値

市町村職員給与の抑制措置・適正化等の状況

資料版P.4

【給与抑制措置の状況】 (H19年度実施分 ()は、抑制影響額 百万円)

合計 約4.3億円/年度

- 一般職を対象 …… 和歌山市(132)、橋本市(127)、有田市(61)、新宮市(7)、
かつらぎ町(49)、那智勝浦町(13)、串本町(8) (計 約4.0億円)
- 特別職を対象 …… 和歌山市(3)、海南市(5)、橋本市(1)、有田市(4)、
新宮市(一)、紀の川市(2)、かつらぎ町(3)、
広川町(3)、有田川町(1)、美浜町(1)、上富田町(3)、
北山村(3) (計 約0.3億円)

【適正化の状況】 (H18年度実施分)

給与制度

- 給与構造見直し・退職手当構造見直しの実施(和歌山市) …… 県内全団体実施済み
- 退職時特別昇給の廃止(印南町、太地町、串本町) …… 県内全団体廃止済み
- 地域手当の支給率3%を2%に見直し(橋本市) …… 対象団体は、国公準拠どおり
- 住居手当の支給額を国公準拠に見直し(橋本市)

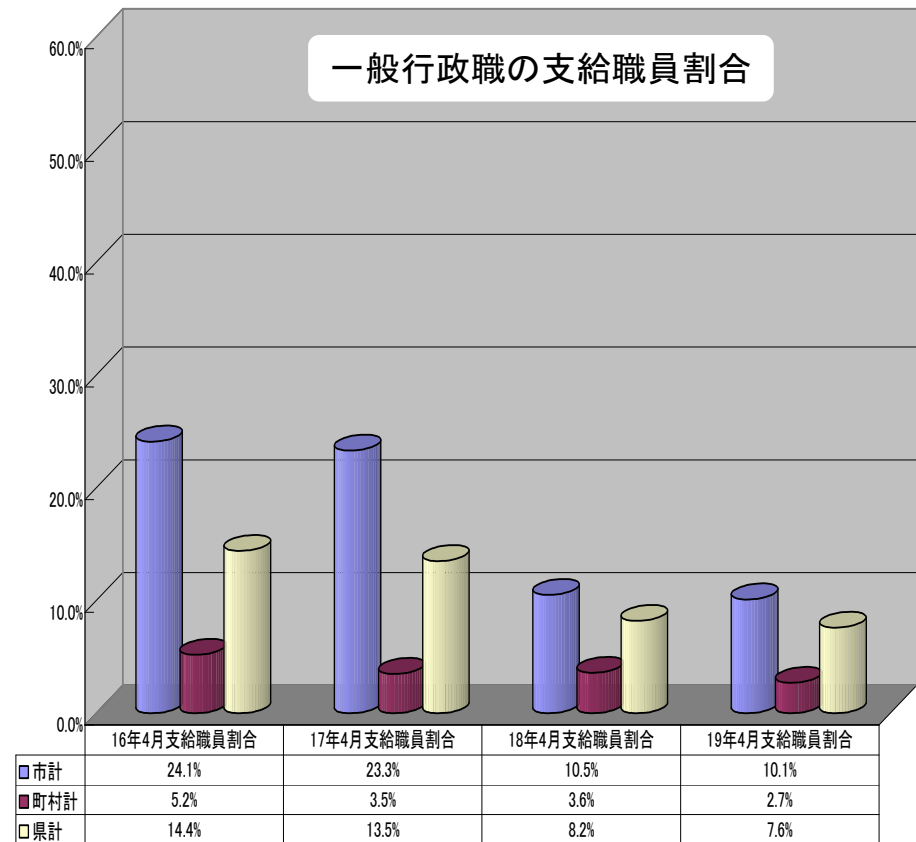
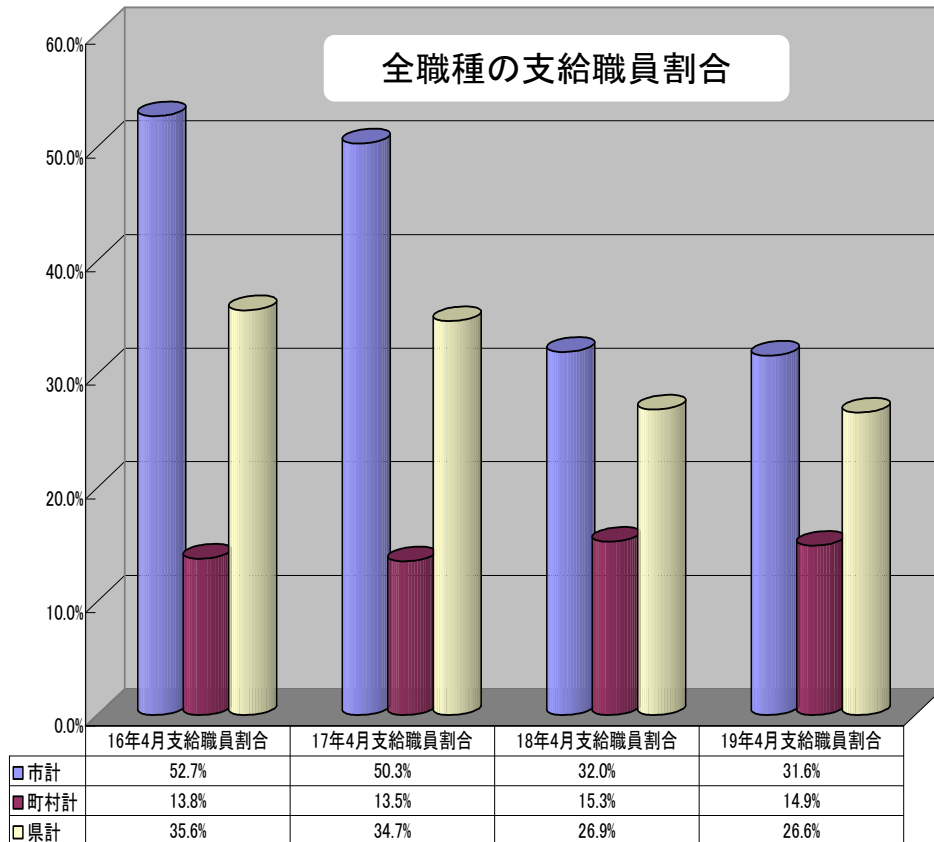
手当関係

- 管理職手当を支給率から職務に応じた
定額化に改正(新宮市、紀の川市、高野町) …… 実施済みが14/30団体
- 特殊勤務手当の支給額等の見直し
(田辺市、紀美野町、湯浅町) …… H17は、13団体が見直し実施
- 勤勉手当基礎額見直し(有田市、かつらぎ町、九度山町、有田川町) …… 実施済みが9/30団体
- 勤勉手当に成績率導入(有田市、日高町) …… 実施済みが2/30団体

特殊勤務手当の支給率状況

資料版P.5,6

- 多くの市町村が特殊勤務手当の見直しを実施しているため、支給職員割合が減少傾向にあります。
- 一般行政職に対し、全職種における特殊勤務手当の支給職員割合が高い要因としては、消防職や企業職等で特殊勤務手当の対象職員が多いことが考えられます。
- 引き続き、手当の対象となる業務の特殊性、支給対象、支給基準等を精査し、積極的に適正化・見直しを図る必要があります。



技能労務職員と民間給与等の状況

資料版P.7~9

- 市町村の技能労務職員給与(H19. 4. 1現在)と民間給与(賃金センサスの3年間の平均)との比較。
各団体とも民間給与と単純比較はできないものの、民間給与より市町村給与の方が高い傾向にあります。
- 一部市町村においては、従前から抑制に努め、民間給与よりも低い団体もありますが、今後は、各団体において、給与比較等を実施し、適正な給与水準となるよう一層の適正化・見直しが求められています。

市町村の技能労務職員等の民間類似職種との比較について

公務員					民間(県内・全国平均)			公/民	
		平均給与月額 (千円) A	年齢 (歳)	人数 (人)			平均給与月額 (千円) B	年齢 (歳)	県内民間との比較 又は全国民間との比較 A/B(県内or全国平均)
清掃職員	市平均	413.0	43.2	375	廃棄物 処理業 従業員 (全国)	299.8	43.3	市平均	1.38
	町村平均	325.0	46.2	15				町村平均	1.08
	平均	409.6	43.4	390				平均	1.37
学校給食員	市平均	305.7	50.1	174	調理士 (県内)	250.3	44.5	市平均	1.22
	町村平均	271.2	48.7	62				町村平均	1.08
	平均	296.6	49.8	236				平均	1.19
用務員	市平均	343.8	48.4	126	用務員 (全国)	227.2	53.9	市平均	1.51
	町村平均	263.5	51.0	32				町村平均	1.16
	平均	327.6	49.0	158				平均	1.44
運転業務員 (自動車)	市平均	433.5	43.4	6	自家用乗用 自動車運転者 (県内)	281.0	53.4	市平均	1.54
	町村平均	355.6	45.1	4				町村平均	1.27
	平均	402.4	44.1	10				平均	1.43
電話交換員	市平均	429.0	48.5	5	内線電話 交換員 (全国)	213.2	41.4	市平均	2.01
	町村平均	—	—	—				町村平均	—
	平均	429.0	48.5	5				平均	2.01

市町村職員数の状況

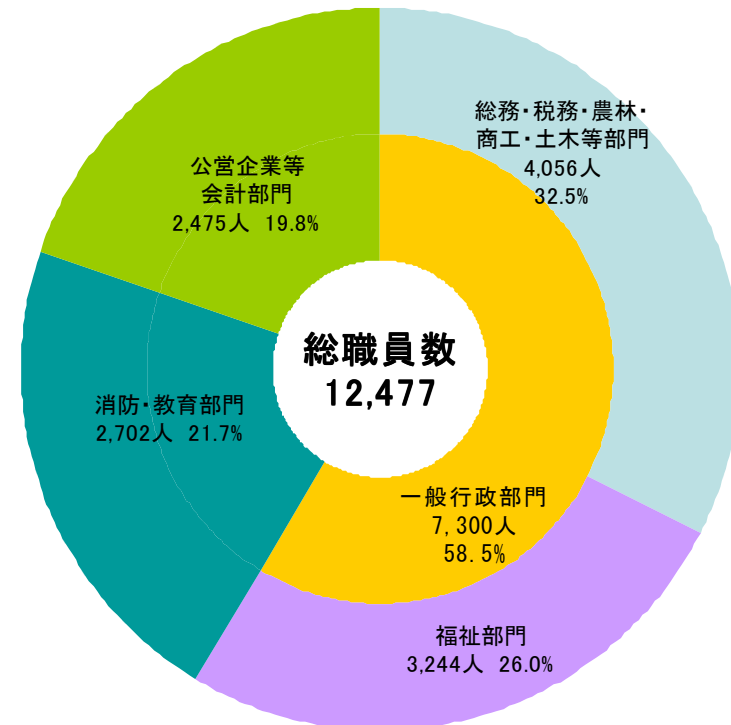
資料版P.12

- 平成14年度からの職員数の変化を部門別にみると、法令等による職員の配置基準が少なく、団体が主体的に職員配置基準を決める余地が比較的大きい総務・税務・農林・商工・土木等部門において、削減率が最も大きく、▲11.0%削減されています。
- 一部に職員の配置基準等が定められている、福祉部門、消防・教育部門では、それぞれ▲8.0%、▲8.7%の削減となっています。
- 企業経営の観点から、定員管理が行われる公営企業部門においては、一部病院での職員増などもあり、削減率は最も小さく▲6.9%にとどまっています。

構成割合の変化

	H14 構成割合	H19 構成割合 (対H14)	職員削減率 (増減数)
総務・税務・農林・ 商工・土木等部門	33.3%	32.5% (▲0.8)	▲11.0% (▲503人)
福祉部門	25.7%	26.0% (0.3)	▲8.0% (▲281人)
消防・教育部門	21.6%	21.7% (0.1)	▲8.7% (▲257人)
公営企業等会計部門	19.4%	19.8% (0.4)	▲6.9% (▲184人)

部門別構成



今後の職員数の推移(集中改革プラン)

資料版P.16

集中改革プランについては、目標達成に向けて、職員数や配置状況を検証・分析し、事業の見直し、組織の合理化、民間委託の推進等により職員数の適正化・見直しを図ることが求められています。

- 集中改革プランとは、平成17年4月1日から平成22年4月1日までの5年間の行政改革について、具体的な取組を明示した計画であり、定員適正化については、県内全市町村で平成22年4月1日における数値目標が設定されています。地方公務員全体では「骨太の方針2006」等において、5年間で、▲5.7%の定員純減を行うこととされています。
- 数値目標は、県全体(▲9.0%)で、全国平均(▲8.3%)を上回る目標が定められています。
- 純減実績(▲3.8%)は、全国平均(▲4.1%)をやや下回っています。

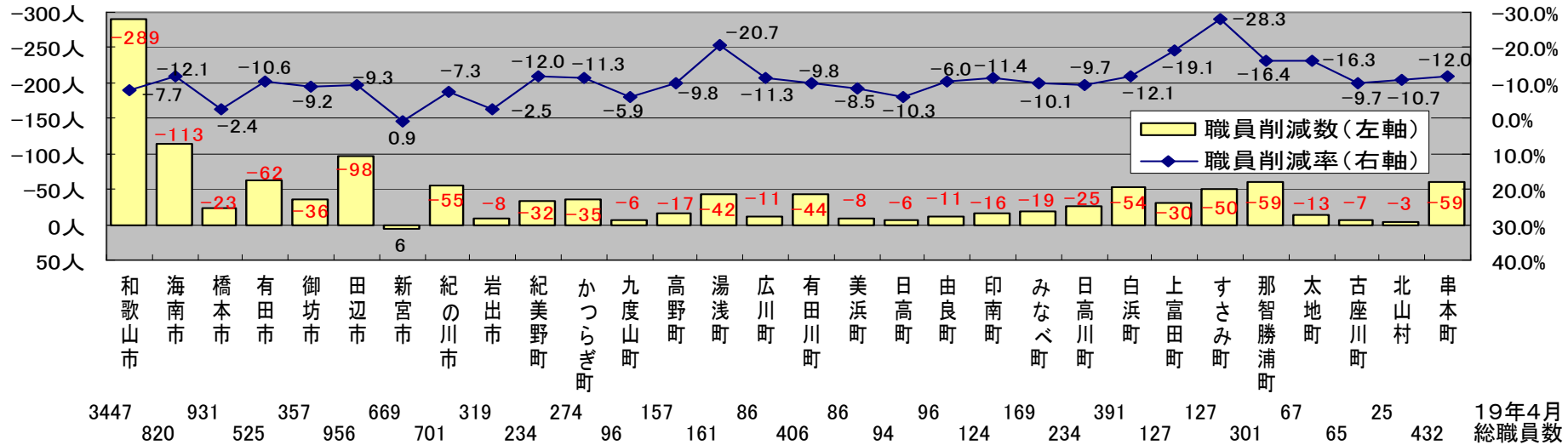
	H22(対H17) 純減目標 (H19.9.1調査)	H19(対H17) 純減実績 (H19.4.1調査)	進捗率	純減率順	市町村名	H19(対H17) 純減実績 (H19.4.1調査)
市(9団体)	▲8.5%	▲2.7%	31.3%	1	那智勝浦町	▲12.5%
町村(21団体)	▲9.9%	▲6.2%	62.8%	2	日高川町	▲10.7%
合計(30団体)	▲9.0%	▲3.8%	42.1%	3	上富田町	▲10.6%
全国	▲8.3%	▲4.1%		3	すさみ町	▲10.6%
				5	有田川町	▲8.1%

※全国数値は、政令指定都市を除く市区町村の平均値です。

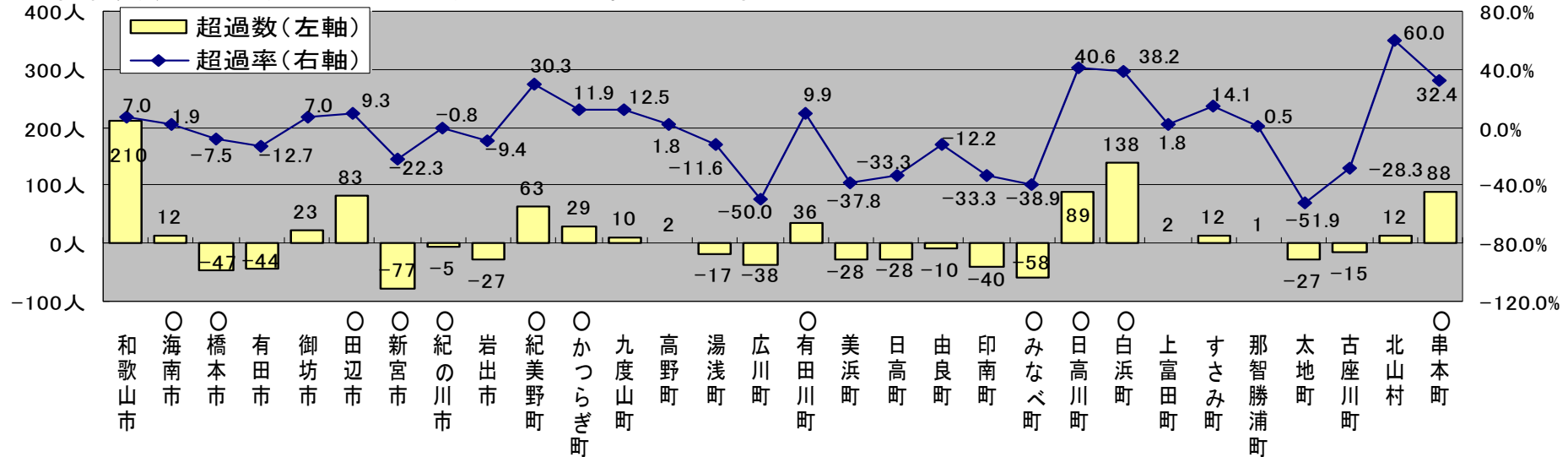
職員数の削減状況及び類似団体との比較

資料版P.13~15

過去5年間の職員削減の状況(平成14年4月～平成19年4月)



類似団体職員数との比較(平成18年4月1日現在・普通会計部門)



- ※1 類似団体職員数とは、人口と産業構造を基準にいくつかのグループにわけ、そのグループ毎の普通会計部門の平均職員数です。今回は、当該団体が職員配置している部門についての類似団体職員数(修正値)の和を使っています。
- ※2 合併団体は団体名に○をしています。合併団体は、類似団体と比較して職員数が増える傾向があります。

市町村職員の勤務条件等の状況

資料版P.18

病気休暇の状況

国の制度に準ずるとともに、住民の理解が得られるよう適正化・見直しを図る必要があります。

○国の病気休暇は、必要最小限度の期間(90日以内は給与減額なし)

○国の制度と異なっている団体 : 18団体

120日又は4箇月以内は給与減額なし 1団体 … (有田市)

180日又は6箇月以内は給与減額なし 15団体

… (海南市、橋本市、紀の川市、岩出市、紀美野町、かつらぎ町、九度山町、湯浅町、広川町、有田川町、みなべ町、那智勝浦町、太地町、古座川町、北山村)

給与減額の規定なし 2団体 … (由良町、すさみ町) ※2団体については、90日以内で運用

区 分		国と同等		国より有利	
			対前年度増減数		対前年度増減数
市	平成18年度	3	1	6	▲1
	平成19年度	4		5	
町村	平成18年度	6	2	15	▲2
	平成19年度	8		13	
計	平成18年度	9	3	21	▲3
	平成19年度	12		18	

特別休暇等の状況

資料版P.19~23

特別休暇については、各市町村で時代の変化を踏まえて、必要性を検討し、住民の理解が得られるよう、努める必要があります。

○夏季休暇制度

資料版P.22

	制度無し	制度有り			
		3日	5日	6日	7日
市	0	1	4	0	4
町 村	1	16	2	1	1
県 計	1	17	6	1	5
構成比率	3.3%	56.7%	20.0%	3.3%	16.7%

○その他の特別休暇制度等

資料版P.20~21,23

区 分	導入団体数			導入率
	市	町 村	県 計	
子の看護をする場合	8	14	22	73.3%
育児参加をする場合	5	10	15	50.0%
妊娠障害(つわり)	5	1	6	20.0%
リフレッシュ・永年勤続	5	0	5	16.7%
災害時に通勤途上の身体の危険を回避する場合	1	3	4	13.3%
家族の看護	2	0	2	6.7%
ファミリーサポート	1	0	1	3.3%
組合休暇(有給)	1	0	1	3.3%

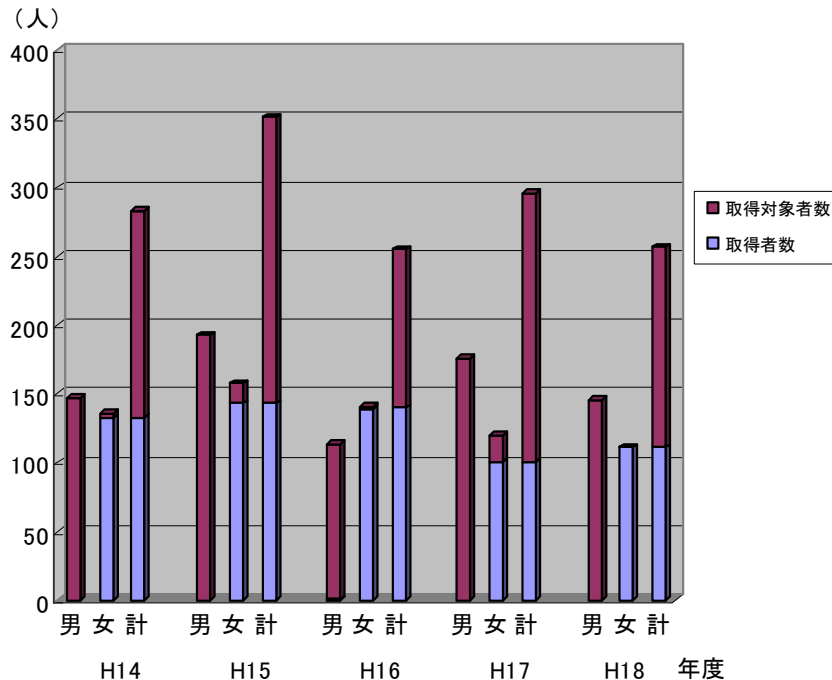
育児休業の取得状況

資料版P.24

- 男性職員の取得者数が圧倒的に少ない(平成16年度1名のみ)
- 平成18年度において、女性職員の取得率については、100%
- 平成17年度において、県内市町村全体の取得率は、全国平均より低い状況
- 平成19年8月1日、地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正が施行され、育児短時間勤務制度が導入

県内市町村において、育児短時間勤務制度の速やかな導入と「育児参加をする場合」(未導入15団体)及び「子の看護をする場合」(未導入8団体)の休暇制度の導入を図ることが必要です。

育児休業の取得状況



育児休業の取得率

区分	男		女		計	
	県内市町村	全国	県内市町村	全国	県内市町村	全国
H14	0.0%	0.3%	97.8%	92.5%	47.0%	47.1%
H15	0.0%	0.3%	90.5%	94.4%	40.7%	45.5%
H16	0.9%	0.4%	98.6%	94.5%	54.9%	43.7%
H17	0.0%	0.6%	84.2%	93.6%	34.1%	42.6%

※全国数値は、政令指定都市を除く市区町村の平均値です。

福利厚生事業の状況

資料版P.25

- 地方公共団体が実施する福利厚生事業については、地方公共団体が民間企業と同様、雇用主として実施。
- 主な事業内容
 保健・医療、元気回復(レクリエーション)、祝金・弔慰金等の給付など。
 ※ これらの事業の実施方法としては、各地方公共団体が直接実施する場合や各地方公共団体における職員のための任意的な互助組織として設置されている職員の互助会や互助組合などを通じて実施する場合があります。
- 見直し等の取組状況
 行政改革の一環として、福利厚生事業についても見直し等の取り組みを実施。

