

## 自治労

# 自治体賃金等制度調査 －2022年4月1日基準－

### 調査の実施概要

#### 1. 調査の目的

本調査は2022確定闘争をはじめとする今後の賃金闘争の基礎資料とするために実施した。

今回調査では従来から設問してきた常勤職員の4職種（行政職、現業職、保育職、看護職）に加え、会計年度任用職員の5職種（一般事務、保育所保育士、学校給食関係職員、学童指導員、図書館司書）の賃金等制度についても調査した。

#### 2. 調査対象

自治労加盟自治体単組（都道府県、県都・政令市・特別区、一般市、町村、一部事務組合・広域連合）

※ひとつの自治体に複数の自治労単組がある場

合、各職種について事前に回答単組を1つに定めて調査への回答を依頼した。なお、看護職について病院・診療所に勤務する看護師について回答を求めている。

#### 3. 調査基準日及び調査実施時期

調査基準日は2022年4月1日で、実施時期は同年4～6月である。

#### 4. 調査票の回収状況

調査対象1,461に対し、有効回答数は1,224（内訳 都道府県・市区町村1,132票、一部事務組合・広域連合92票）であった。有効回答率は83.8%である。

配布と回収の状況

	対象数	有効回答数	有効回答率 (%)	有効回答数 (2020年)
自治体計	1,461	1,224	83.8%	1,180
都道府県	44	44	100.0%	45
県都・政令市・特別区	63	53	84.1%	50
一般市	578	508	87.9%	488
町村	635	527	83.0%	519
一部事務組合・広域連合	141	92	65.2%	78

### 目次

総括報告

序章 調査実施の概要

第1章 賃金等制度をめぐる動向

第2章 行政職給料表について

第3章 現業職給料表について

第4章 保育職給料表について

第5章 看護職給料表について

第6章 会計年度任用職員の賃金等制度

## 調査結果の概要 (抜粋)

以下では「第6章 会計年度任用職員の賃金等制度」の内容から一部を紹介する。

### 1. 適用されている給料表

会計年度任用職員に適用されている給料表は、「類似する常勤職員と同じ給料表」が73.8%で、「異なる給料表」は24.5%となっている（第1図）。

第1図 会計年度任用職員に適用されている給料表



### 2. 給料表の水準

会計年度任用職員に適用されている給料表が常勤職員と「異なる給料表」の場合、給料表の水準は「常勤職員よりも低い水準の給料表」が62.0%と多い（第2図）。

第2図 常勤職員と比べた給料表の水準（「類似する常勤職員とは異なる給料表」の場合）



### 3. 勤務時間が短い場合の報酬の水準設定

会計年度任用職員（パートタイム）で勤務時間が短い場合の報酬の水準設定は、「基準月額の時間比例ですべて設定」が73.7%と多い一方、時間比例でないケースも2割みられる（第3図）。

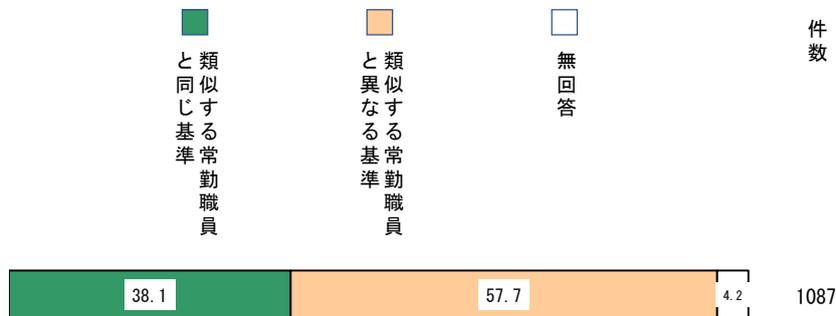
第3図 会計年度任用職員（パートタイム）など勤務時間が短い場合の報酬の水準設定



### 4. 初任給の適用基準

初任給の適用基準は、「類似する常勤職員と異なる基準」が57.7%と多く、「同じ基準」は38.1%にとどまっている（第4図）。

第4図 会計年度任用職員の初任給の適用基準



### 5. 初めて任用される場合の前歴換算

初めて任用される場合の前歴換算の有無をみると、「調整している（常勤職員と同様）」が23.7%、「調整している（常勤職員と異なる）」が35.2%、「調整はしていない」が36.5%となっており、前歴換算の取扱いは自治体によって割れている（第5図）。

第5図 初めて任用される場合の給料格付けでの学歴・免許および職務経験等に基づく調整（前歴換算）



### 6. 再度任用される場合の昇給

再度任用時に「昇給がある」の場合、一般事務における昇給幅は「常勤職員と同様の昇給」が41.4%、＜常勤職員と異なる昇給＞が47.9%となっている。常勤職員の昇給に準じるかどうかで二分される結果となっている（第6図）。

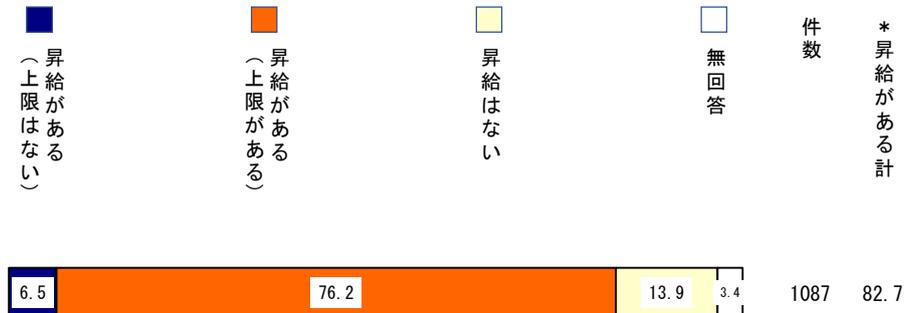
第6図 会計年度任用職員が再度任用される場合、常勤職員と同様の昇給（4号昇給）実施の有無（「昇給がある（上限はない）」、「昇給がある（上限がある）」の場合）



## 7. 昇給の有無と上限

昇給の有無と上限では、上限のある「昇給」が76.2%を占めている（第7図）。

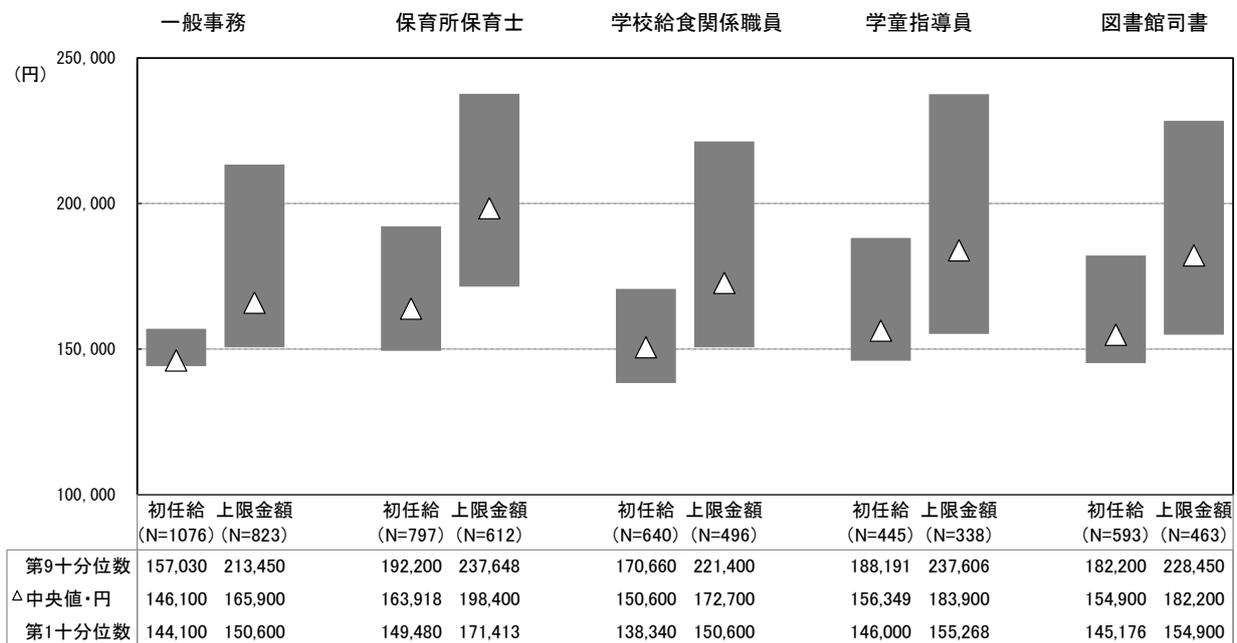
第7図 昇給の有無と上限



## 8. 昇給における上限金額（「昇給がある（上限がある）」の場合）

上限のある昇給の場合、一般事務の上限金額は中央値で165,900円となっており、初任給を19,800円上回る水準である。上限金額はばらつきがかなり大きい（第8図）。

第8図 初任給と上限金額のレンジ（上限金額は「昇給があり（上限がある）」の場合）

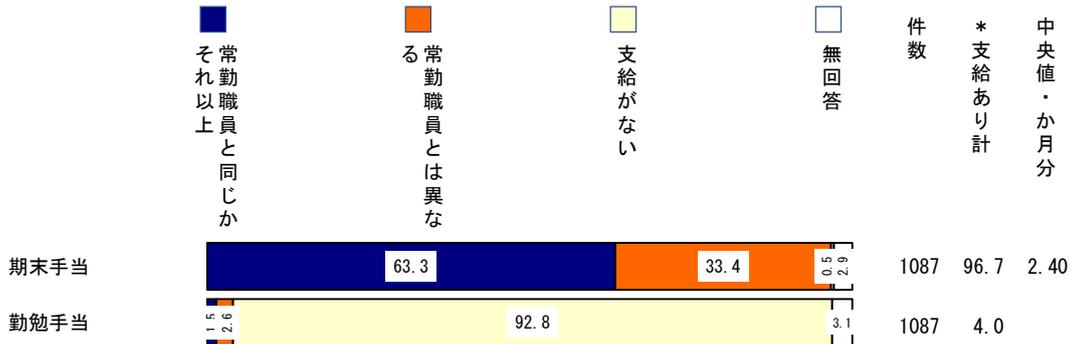


### 9. 期末手当、勤勉手当の支給状況

期末手当の支給については<支給あり>が96.7%と圧倒的多数を占めている。しかし、その内訳は割れており、「常勤職員と同じか、それ以上の支給月数」が63.3%、「常勤職員とは異なる支給月数」が33.4%となっている。また、期末手当の支給月数は中央値で2.40か月である。

一方、勤勉手当については「支給がない」が92.8%と大多数を占めている（第9図）。

第9図 期末手当、勤勉手当の支給状況

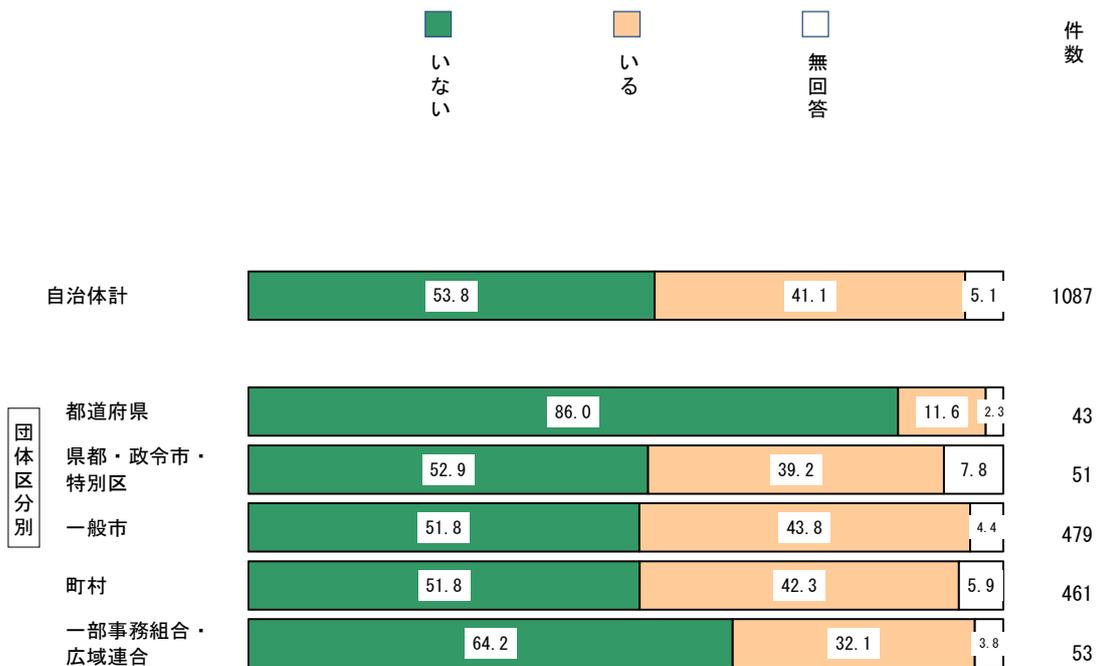


### 10. 常勤職員より1日15分だけ短い勤務時間設定の職員の有無

1日15分だけ短い勤務時間設定の職員が「いる」自治体は41.1%である（第10図）。

団体区分別では都道府県で特に少なく、「いる」は11.6%である。

第10図 常勤職員より1日15分だけ短い勤務時間設定の職員の有無



## 『2022年度自治体賃金等制度調査』を実施して

自治労 総合労働局 部長 高山 尚子

## 1. 会計年度任用職員を対象とした調査の実施

自治労では、組合員個々の実在者賃金を調べる賃金実態調査と、自治体単位の賃金等制度調査を隔年で行っている。本年は賃金等制度調査の年にあたり、これまでの設問に加え、新たに会計年度任用職員についての設問を盛り込んだことが特徴である。本稿ではこの会計年度任用職員の課題について、調査の位置づけや結果の概要、今後の取り組みにむけた課題等について私見を交えながらご紹介したい。

会計年度任用職員制度は、法的に曖昧な位置づけであった自治体の臨時・非常勤等職員の任用・勤務条件を適正に確保することを目的に、2020年から開始された制度である。制度開始後、自治労は、個人の賃金・労働条件を調べる「連合パート・派遣生活アンケート」の自治労追加設問、自治体ごとの制度を調べる「自治体会計年度任用職員の賃金・労働条件調査」を通して実態を把握してきた。そして調査結果に基づき、組合への加入効果を訴える組織化資料と、さらなる法改正を訴える国会議員むけリーフレットなどを作成し、取り組みの推進に活用してきた。

新制度によって、期末手当（一時金の定率支給にあたる部分）の支給が法的に位置づけられるなど大きく前進した面とともに、交渉による賃金・労働条件改善の余地も大いに残っているというのがこれら調査から得られた結果であった。各闘争期に会計年度任用職員の課題に関する交渉状況は調査していたものの、賃金・労働条件を網羅的に調査し、単組による交渉を後押しするものが必要だとの問題意識があった。

そこで今回、会計年度任用職員について常勤職員の賃金等制度調査と一体的に行い、単組個別帳票および県本部集計の提供をすることで、単組には自らの制度と全国状況の違いを認識してもらうこと、また県本部には県内における到達状況の確認とそれを踏まえた今後の課題設定をしてもらうこと等を通じて、さらなる制度改善の一助となることをめざしたものである。

## 2. 調査結果

調査結果を見ると、いまだ常勤職員との均等・均衡に基づいた制度が整備されていない自治体が多く存在していることが明らかとなった。

まず、会計年度任用職員の給料表を見ると、常勤職員とは異なる給料表が適用されている自治体が4分の1あり、そのうち6割は常勤職員よりも低い給料表となっている。

また、パートタイム会計年度任用職員の賃金決定について、基準月額の時間比例としていないところが2割も存在することが明らかになった。賃金の支給形態について、自治労としては月給制を求めているが、時給制の割合がまだまだ高い状況にある。

また初任給基準および再度任用時の昇給について常勤職員と同様としている割合は約4割、前歴換算については2割強にとどまっている。さらに、昇給の上限を問うた設問では、上限金額に大きなば

らつきが見られた。

期末手当の支給は、制度開始を契機とした大きな改善点のひとつであるが、制度開始から2年を経過した調査時点においても常勤職員より低い月数での支給が3割超あった。

任用面では、勤務時間の設定について、常勤職員より1日15分だけ短い設定の職員がいるとの回答が4割もあった。これはフルタイム会計年度任用職員として任用すると、退職手当等の支給が必要となり、財政上の負担となるためだと思われ、業務実態に見合っているとは思えない不適切な任用状況が明らかになっている。

### 3. 調査の活用

いまや、自治体行政は会計年度任用職員抜きには成り立たず、常勤職員と変わらない業務を担う会計年度任用職員も少なくない。しかしながら、会計年度任用職員の組織率は4.1%と低調なままである。賃金・労働条件の改善のためには当事者の参画が重要であり、単組には会計年度任用職員の課題を他人事とせず、同じ職場の仲間として当事者を巻き込みながら取り組んでもらいたい。また、県本部には調査結果を県内単組の底上げにつなげるよう活用してもらいたいと考えている。

自治労本部としても、引き続き県本部・単組の取り組みの一助となる調査・情報提供等に努める所存である。

## 労働組合のための調査情報誌

# 月刊 『労働調査』

年間購読料12,000円(送料、消費税込み)

### 最近号の特集一覧

2021年1月号	コロナ禍の組合活動	2022年1月号	労働組合はジェンダー平等を 実現できるか
2月号	コロナ禍の春闘に求められるもの	2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題
3月号	ITエンジニアの労働と課題	3月号	停滞する日本の賃金水準と労働組合
4月号	コロナ禍における情宣活動	4月号	純粋持株会社における労使関係
5月号	非正規雇用をめぐる課題	5月号	観光産業の現状と労働組合の取り組み
6月号	パワーハラスメントをなくすために	6月号	労働教育の取り組み
7月号	男性の家事・育児への 参加促進における課題と取り組み	7月号	ジョブ型を考える
8月号	コロナ禍の外国人労働者と 労働組合の支援活動	8月号	2021～2022年 労調協共同調査 「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」調査報告
9月号	最低賃金の意義を考える	9月号	「家族」の変化と仕事、生活
10月号	労働相談活動の現状と課題	10月号	コロナ下における勤労者の生活と意識
11月・12月号	I. 労働組合のIT活用 II. 労調協の仕事、この1年	11月・12月号	I. 物価上昇の下での賃金交渉 II. 労調協の仕事、この1年