

令和5年度
(2023年度)

秦野市財政援助団体等
監査結果報告書

秦野市監査委員



F No. 0 ・ 8 ・ 1 (A)

令和 6 年 3 月 2 8 日

秦野市長 様

秦野市監査委員 宮 村 慶 和

秦野市監査委員 田 中 紀 光

秦野市監査委員 今 井 実

令和 5 年度秦野市財政援助団体等監査結果報告書について（提出）

地方自治法第 1 9 9 条第 7 項の規定により、令和 5 年度秦野市財政援助団体等監査を実施したので、同条第 9 項の規定により、別添のとおり報告書を提出します。

目 次

第1	監査の概要	
1	監査の種類	1
2	監査の対象となるもの	1
3	令和5年度における監査対象	1
4	監査の期間	1
5	監査の目的及び着眼点	1
6	監査の方法	2
第2	監査対象団体の概要	
1	監査対象団体の比較	3
(1)	法人格	3
(2)	基本財産	4
(3)	会員	4
(4)	役員等	4
(5)	事務局	5
(6)	事務局長	5
(7)	組織執行体制	5
(8)	収支等の概要	6
2	秦野市が交付する補助金の概要	6
(1)	補助対象経費等に関する規程	6
(2)	補助金交付額の推移	9
第3	監査の結果	
1	監査対象団体の人件費等の状況	11
(1)	人件費等に関する規程	11
(2)	人件費等の支出の状況	14
(3)	事務局職員の給与実態	15
2	人件費等の妥当性の検証	16
(1)	役員報酬等	16
(2)	事務局職員の給与	18
(3)	事務局長の給与	24
3	指摘事項及び意見・要望	26

第4	附帯意見	
1	役員の報酬について	27
(1)	スポーツ協会の役員報酬について	27
(2)	観光協会の役員報酬について	27
(3)	役員の賠償責任への対応について	27
2	事務局職員の給与について	28
(1)	スポーツ協会事務局職員の給与について	28
(2)	観光協会事務局職員の給与について	28
(3)	内部統制によるリスク管理について	28
3	事務局長の給与について	29
(1)	秦野市による統制の必要性について	29
(2)	再任用職員の制度とのバランスについて	29
(3)	65歳を超えた場合の給与について	30
(4)	秦野市職員の定年引上げへの対応について	30
(5)	観光協会事務局長の給与体系について	31
(6)	退職金について	31
(7)	監査対象団体以外の団体について	31
4	その他について	32
	巻末資料：民間の給与実態の調査結果	33

令和5年度秦野市財政援助団体等監査結果報告書

第1 監査の概要

1 監査の種類

地方自治法第199条第7項の規定による財政援助団体及び出資団体の監査

2 監査の対象となるもの

- (1) 普通地方公共団体が補助金、交付金、負担金、貸付金、損失補償、利子補給その他の財政的援助を与えているもの
- (2) 普通地方公共団体が出資しているもので、資本金、基本金その他これらに準ずるものの4分の1以上を出資している法人
- (3) 普通地方公共団体が借入金の元金又は利子の支払を保証しているもの
- (4) 当該普通地方公共団体が受益権を有する不動産の信託の受託者
- (5) 当該普通地方公共団体が地方自治法第244条の2第3項の規定に基づき公の施設の管理を行わせているもの

3 令和5年度における監査対象

前記2に掲げる要件を満たすものの中から、令和5年度においては、次の三つの団体を監査の対象として選定しました。

- ア 社会福祉法人秦野市社会福祉協議会（財政援助団体。以下「社会福祉協議会」といいます。）
- イ 公益財団法人秦野市スポーツ協会（財政援助団体及び出資団体。以下「スポーツ協会」といいます。）
- ウ 一般社団法人秦野市観光協会（財政援助団体。以下、「観光協会」といいます。）

4 監査の期間

令和5年12月1日から令和6年2月20日までの間

5 監査の目的及び着眼点

監査の対象とした三つの団体（以下「監査対象団体」といいます。）は、いずれも非常に公益性の高い事業を実施し、秦野市の事務の一部を補完して

います。そのため、監査対象団体には、設置の根拠となる法令等に基づき役員等が置かれているほか、広く事業活動を行うための一定数の常勤及び非常勤の職員が雇用されています。

しかし、自主財源の乏しい監査対象団体においては、こうした組織人員体制を維持するための役員報酬、事務局職員の給料及び手当等（以下「人件費等」といいます。）に秦野市からの補助金を充てることは必要不可欠であり、毎年多額の補助金を交付することにより、その運営が成り立っています。

これに加え、秦野市と密接不可分の関係にある公益事業を行っていることから、その事務を統括する事務局長には、知識や経験を存分に生かすことができる元秦野市職員が就任することも通例となっていますが、これらのことを踏まえると、団体運営における人件費等については、秦野市職員や民間の給与実態に基づく明確なルールの基に定めることが求められます。

そこで、今年度における財政援助団体等の監査は、こうした共通項を持つ監査対象団体における人件費等の内容に着目しました。その内容が職責や待遇に見合ったものであるか、市民目線においても適切なものであるか、また団体間におけるバランスはとれているかなど、財政援助の目的や補助金の効果の検証を行うとともに、待遇改善や市民福祉の向上につながる働きがいのある職場づくりに資することも目的として実施しました。

6 監査の方法

監査対象団体及び団体への補助金交付所管課から事前に提出を受けた各種書類を確認するとともに、団体及び所管課から説明の聴取を行うなどの方法により実施しました。

なお、主な確認書類は、次のとおりです。

- ア 補助金交付要綱
- イ 補助事業実績報告書
- ウ 定款等の運営の根拠となる規程
- エ 事務処理の根拠となる規程
- オ 事業報告書及び決算書類
- カ 人件費等の支給明細
- キ 前各号に掲げるものほか監査の目的を達成するために必要な書類

第2 監査対象団体の概要

1 監査対象団体の比較

監査対象団体の概要は、図表 1-1 のとおりです。

図表 1-1 監査対象団体の概要

名 称	社会福祉法人 秦野市社会福祉協議会	公益財団法人 秦野市スポーツ協会	一般社団法人 秦野市観光協会
所 在 地	秦野市緑町16番3号	秦野市平沢101番地の1	秦野市桜町一丁目4番1号
設 立 年 月 日	昭和49年4月1日	平成28年4月1日	平成21年7月1日
設 置 根 拠 法	社会福祉法	一般社団法人及び一般財団法人に関する法律 公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律	一般社団法人及び一般財団法人に関する法律
基 本 財 産	1,700,000円	50,000,000円 (全額を秦野市が出資)	0円
会 員 数 (R4 年 度 末)	普通会員 72,102世帯 特別会員 140団体 賛助会員 393名・35団体	賛助会員 個人24名 24団体 加盟団体 地区体育協会及 び種目別競技団体 36団体	正 会 員 211名 賛助会員 119名
役 員 等 数 (R4 年 度 末)	評議員 9名 理 事 6名 監 事 2名	評議員 10名 理 事 20名 監 事 3名	理 事 20名 監 事 2名
事 務 局 職 員 数 (R4 年 度 末)	常 勤 14名 派 遣 2名(市から派遣) 嘱 託 2名(事務局長含む) 非常勤 14名	常 勤 3名 非常勤 4名 (事務局長含む。)	常 勤 5名 非常勤 6名(案内所勤務)
R4 年 度 収 入 決 算 額	207,723,819円	70,689,608円	49,066,279円
R4 年 度 支 出 決 算 額	193,913,907円	73,198,316円	47,795,697円
備 考	1 収入及び支出は、法人 全体の事業活動による当 期の収支 2 事務局職員の他に介護 事業職員9名がいます。	1 設立年月日に公益財団 法人スポーツ振興財団と 体育協会を統合して移行 2 収入及び支出は、当期 の収支	1 設立年月日に任意団体 から一般社団法人に移行 2 収入及び支出は、一般 会計事業による当期の収 支

(1) 法人格¹

監査対象団体は、設置の根拠となる法令はそれぞれ異なりますが、ともに法に基づく法人格を有しています。

なお、スポーツ協会は、公益財団法人秦野市スポーツ振興財団（平成 8 年設立）と任意団体²である秦野市体育協会（昭和 30 年設立）が統合され

¹ 権利・義務の主体となることのできる資格

² 協会や研究会など法人格を持たない人の集まりをいいます。

て設立、観光協会は、任意団体から一般社団法人に移行して設立されています。

(2) 基本財産³

社会福祉協議会は170万円、スポーツ協会は5,000万円の基本財産を有しています。

なお、スポーツ協会の基本財産は、全額秦野市からの出資となっています。

(3) 会員

監査対象団体は、いずれも会員を持ち、最も会員数が多いのは、社会福祉協議会72,670世帯・名・団体（普通会员72,102世帯、特別会員140団体、賛助会員⁴428名・団体）であり、次いで観光協会330名（正会員211名、賛助会員119名）となっています。

また、スポーツ協会は、48名・団体の賛助会員のほか、36の加盟団体（30競技団体（6,574名）及び6地区の住民から成る地区体育協会）で構成されています。

(4) 役員等

監査対象団体には、ともに理事⁵及び監事⁶が役員として就任し、理事は、理事会を構成するとともに、理事の中から会長及び副会長が選出されています。また、社会福祉協議会及びスポーツ協会には、評議員⁷も置かれています。

役員が最も多いのは、スポーツ協会33名（評議員10名、理事20名、監事3名）であり、次いで観光協会22名（理事20名、監事2名）、社会福祉協議会17名（評議員9名、理事6名、監事2名）となっています。

³ 法人組織存続の基礎となる財産。なお、一般社団法人には、基本財産に関する法の定めはありません。

⁴ 運営や事業に関与せず、事業に賛同する意味で登録し、入会金や会費を支払っている会員

⁵ 業務執行の意思決定を行う理事会を構成する者

⁶ 法人の財産及び理事の業務執行状況を監査する者

⁷ 理事及び監事の候補者を選出するなど、法人が業務を公正に執行するための権限的役割を持っています。なお、一般社団法人には、評議員に関する法の定めはありません。

(5) 事務局

事務局の職員が最も多いのは、社会福祉協議会 32 名（常勤 16 名（うち 2 名は秦野市からの派遣）、非常勤 16 名）であり、次いで観光協会 11 名（常勤 5 名、非常勤 6 名）、スポーツ協会 7 名（常勤 3 名、非常勤 4 名）となっています。

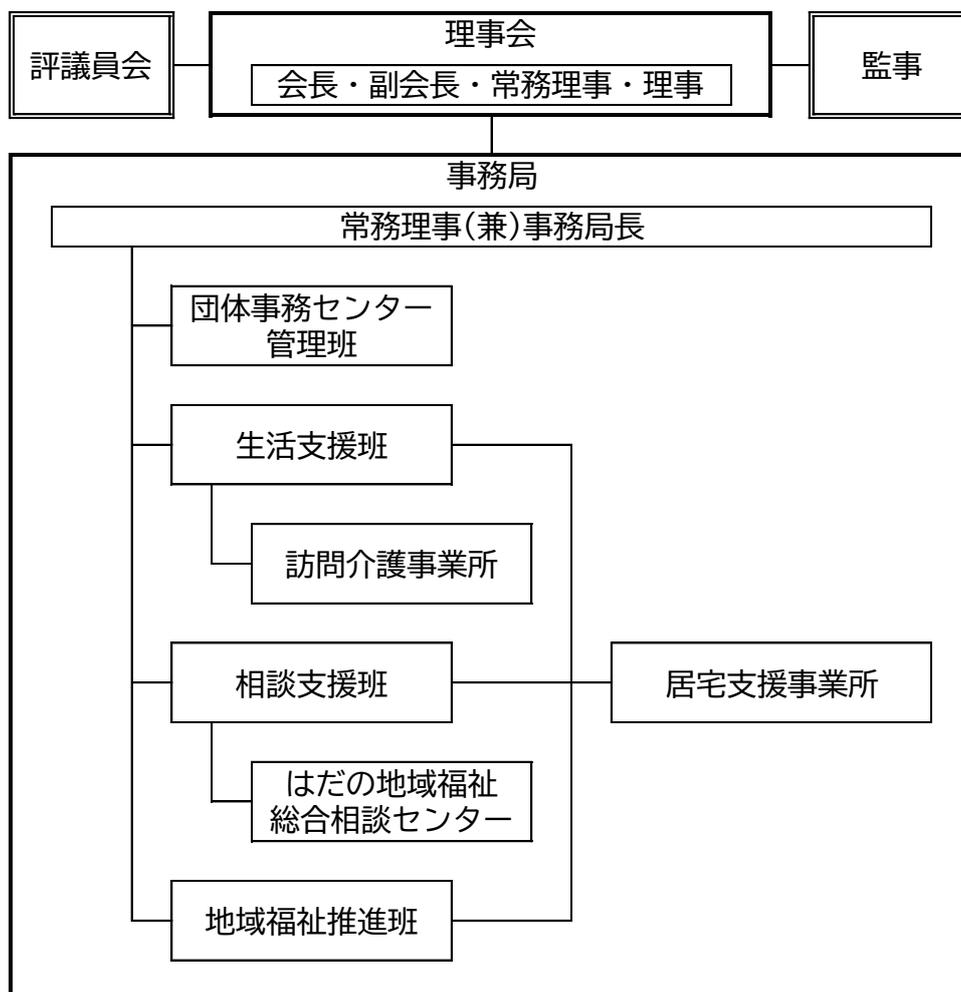
(6) 事務局長

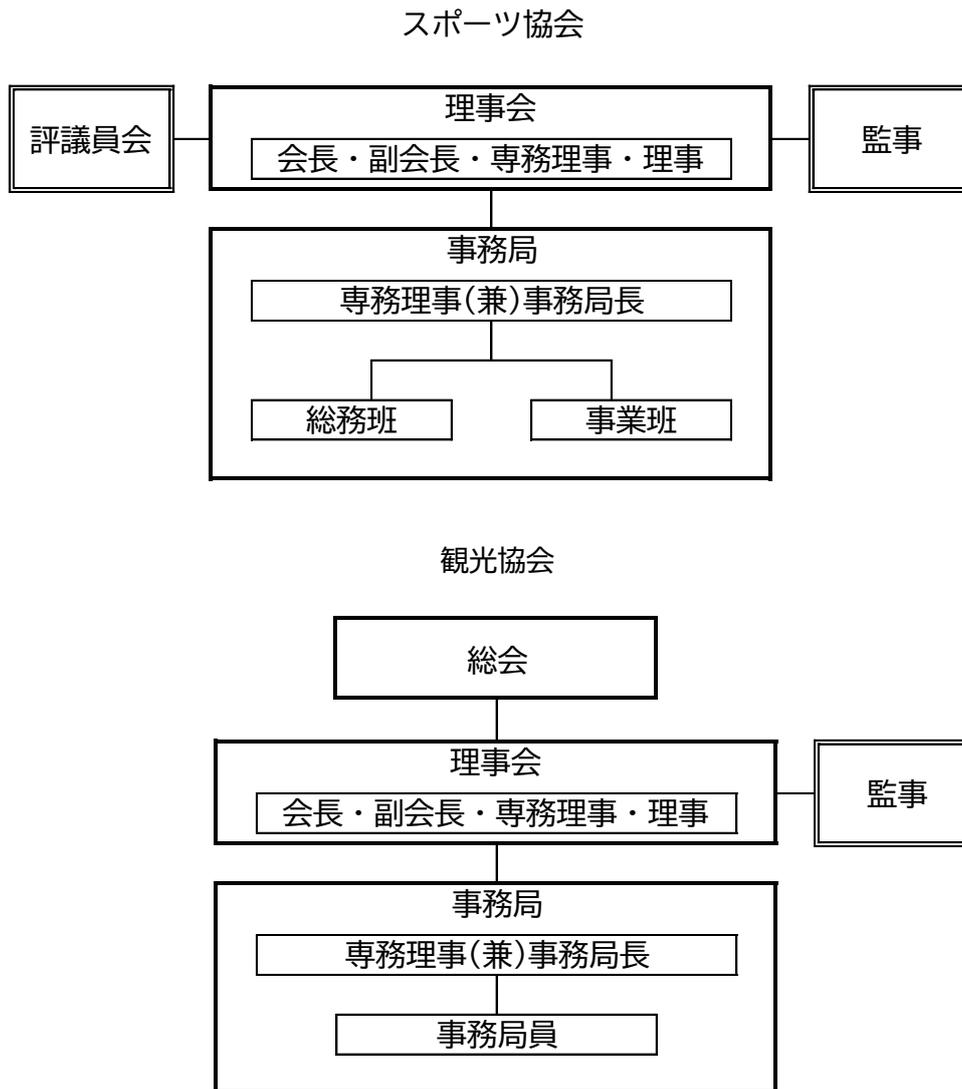
事務局長は、いずれも元秦野市職員（管理職）が務め、社会福祉協議会及び観光協会は、常務理事又は専務理事と兼務、スポーツ協会は、専任（現在は、専務理事が兼務）となっています。

(7) 組織執行体制

監査対象団体の組織執行体制は、図表 1-2 のとおりです。

図表 1-2 監査対象団体の組織執行体制
社会福祉協議会





(8) 収支等の概要

最も収入が多いのは、社会福祉協議会の約 2 億 772 万円であり、次いでスポーツ協会の約 7,069 万円、観光協会の約 4,907 万円となっています。

最も支出が多いのは、社会福祉協議会の約 1 億 9,391 万円であり、次いでスポーツ協会の約 7,320 万円、観光協会の約 4,780 万円となっています。

なお、社会福祉協議会及び観光協会の令和 4 年度における収支は黒字ですが、スポーツ協会については、収支に不足を生じたため、前年度からの繰越金で補填しています。

2 秦野市が交付する補助金の概要

(1) 補助対象経費等に関する規程

監査対象団体に対する秦野市からの補助金は、交付対象となる経費の内

容について、アからウのとおり、いずれも交付要綱又は交付基準を定めています。

このうち、社会福祉協議会及び観光協会は、人件費等を補助金の対象経費とすることが直接的に明記されています。

また、スポーツ協会については、人件費としての明記はありませんが、「収益目的事業を除くスポーツ協会が実施する事業の経常費用」として、人件費等が補助対象であることが規定されています。

ア 社会福祉協議会

社会福祉法人秦野市社会福祉協議会運営費補助金交付要綱（抄）

（平成 22 年 11 月 1 日施行）

（補助対象経費）

第 2 条 補助対象経費は、協議会の運営に要する経費（居宅介護支援事業及び秦野市保健福祉センター管理事業に係る経費を除く。）のうち、次に掲げるものとする。

- (1) 社会福祉法人秦野市社会福祉協議会役員等の報酬等に関する規程（略）の適用を受ける会長の同規程第 2 条に掲げる報酬等
- (2) 社会福祉法人秦野市社会福祉協議会嘱託職員の就業及び給与に関する規程（略）の適用を受ける職員の同規程第 8 条に掲げる給与及び法定福利費等
- (3) 社会福祉法人秦野市社会福祉協議会事務局職員給与規程（略）の適用を受ける職員の同規程第 2 条第 1 項に掲げる給与及び法定福利費等
- (4) 社会福祉法人秦野市社会福祉協議会非常勤職員の勤務条件等に関する要綱（略）の適用を受ける職員の同要綱第 6 条第 1 項及び第 3 項に掲げる報酬等及び法定福利費等

（補助金の額）

第 3 条 補助金の額は、前条により算出した額からその額に充当するために収入した自主財源の額を除いた額（1,000 円未満の端数があるときは、これを切り捨てた額）を限度として、予算の範囲内で定める。

イ スポーツ協会

公益財団法人秦野市スポーツ協会補助金交付要綱（抄）

（平成 28 年 4 月 1 日施行）

（補助対象経費）

第 2 条 補助の対象とする経費（以下「補助対象経費」という。）は、秦野市スポーツ推進計画に基づきスポーツ協会が実施する事業の経常費用とする。ただし、収益目的事業に係る経常費用並びに収益目的事業以外の事業に係る経常費用のうち、交際費、賄い費、積立金（職員退職引当金を除く。）、予備費及び租税公課費を除く。

2 前項の規定にかかわらず、市長は、特に必要と認める経費を補助対象経費とすることができる。

（補助額）

第 3 条 補助金の額は、前条に規定する補助対象経費から受託事業に係る収入を控除した額とし、予算の範囲内で定める。

ウ 観光協会

一般社団法人秦野市観光協会運営補助金交付基準（抄）

（平成 23 年 5 月 25 日施行）

（補助の対象）

第 2 条 この基準の補助対象は、次のとおりとする。

補助対象事業	左の経費内容等	補助率
職員雇用費	職員の雇用に係る人件費、交際費	10 割
管理運営費	飼料費、秦野駅観光案内所運営費	
関係団体負担金	日本観光協会、県観光協会会費	
観光魅力創出事業費	パンフレット増刷、新宿駅電飾看板、和太鼓振興	
管理運営費	事務所等賃借料、各種保険料、車両維持管理費、水道光熱費、通信費、コピー機リース料、郵送料、印刷製本費、コピー費	7 割を上限

2 前項の規定にかかわらず、特に市長が必要と認めたものを補助対象とすることができる。

（補助対象外経費）

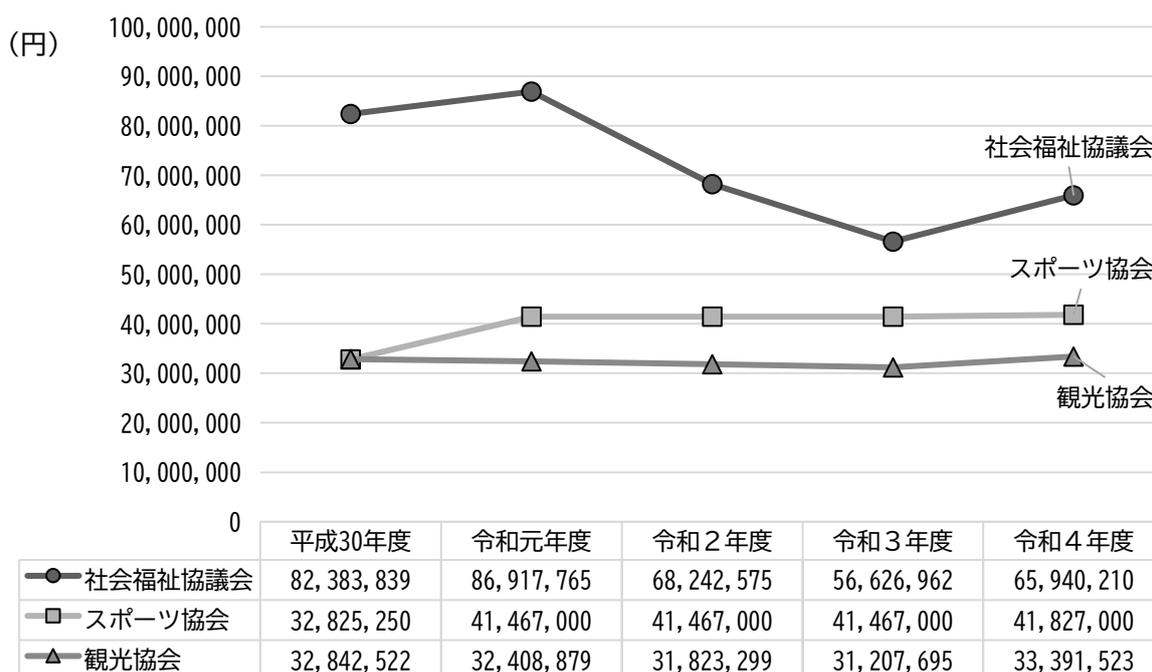
第 3 条 前条の規定にかかわらず、会議等の賄い費、関係団体等の交際

費、各種積立資金及び予備費、収益性が高い事業、公課費は補助対象としない。

(2) 補助金交付額の推移

監査対象団体に対する秦野市からの補助金交付額の最近5年間における推移は、図表1-3のとおりです。

図表1-3 監査対象団体への補助金交付額の推移



ア 社会福祉協議会

監査対象団体の中では最も変化が大きく、令和2年度からは大きく減っています。

その理由は、一部の業務について補助対象事業から委託業務に移行したこと、及び神奈川県社会福祉協議会からの補助金等の増額に伴い、秦野市からの補助金を減額したことによるものです。

また、全額が補助対象となる経費は、年度末に清算をしていることから、交付額に千円未満の端数が生じています。

なお、令和4年度における補助金交付額は、約6,594万円となり、収入の約32パーセントを占めています。

イ スポーツ協会

令和元年度に増えて以来、令和3年度までは定額となり、令和4年

度には若干増えています。

その理由は、平成 29 年度決算において 3,000 万円を超える繰越金があったことから、平成 30 年度は一時的に減額となったこと、及び自主財源を経費に充てられるため、補助対象経費に対する全額を補助していないことによるものです。

また、他の団体とは異なり、補助対象経費の全額を交付していないことから、年度末における精算を行っていないため、交付額に千円未満の端数がありません。

なお、令和 4 年度における補助金交付額は、約 4,183 万円となり、収入の約 59 パーセントを占めています。

ウ 観光協会

最近 5 年間ににおいては、監査対象団体の中で最も変化が小さく、ほぼ同水準で推移しています。

また、全額が補助対象となる経費は、年度末に清算をしていることから、交付額に千円未満の端数が生じています。

なお、令和 4 年度における補助金交付額は、約 3,339 万円となり、収入の約 68 パーセントを占めています。

第3 監査の結果

1 監査対象団体の人件費等の状況

(1) 人件費等に関する規程

ア 役員報酬等

役員報酬等に関する規程等の内容は、図表 1-4 のとおりです。

図表 1-4 役員報酬等の内容に関する規程等

団体名 区分	社会福祉協議会	スポーツ協会	観光協会	
評議員	7,800円/日(規程1 § 2①) 費用弁償あり(規程1 § 3) 市職員報酬なし(基準1)	7,800円/日(規程1 § 2②) 費用弁償あり(規程1 § 3) 市職員報酬なし(規程1 § 2①)		
理事	会長	8万円/月以内(規程1 § 2②) 費用弁償なし	報酬なし 費用弁償可能 (規程1 § 24①)	
	常務 (専務) 理事	事務局長兼務の場合、給与支給(基準1) 費用弁償なし		228,000円/月以内、賞与月額報酬の50%。事務局兼務の場合報酬なし(規程1 § 2①④)
	その他	7,800円/日(規程1 § 2④) 費用弁償あり(規程1 § 3) 市職員報酬なし(基準1①)		7,800円/日(規程1 § 2②) 費用弁償あり(規程1 § 3) 市職員報酬なし(規程1 § 2①)
監事	7,800円/日(規程1 § 2⑤) 費用弁償あり(規程1 § 3)	7,800円/日(規程1 § 2②) 費用弁償あり(規程1 § 3) 市職員報酬なし(規程1 § 2①)		
関係規程1	役員等の報酬等に関する規程	評議員、役員等の報酬、費用弁償等を定める規程	定款	
関係基準1	役員等の報酬等の支給の基準			

(ア) 社会福祉協議会

会長の報酬は月額制、他の役員の報酬は日額制（秦野市職員の充て職は無報酬）となっています。日額制の報酬は、秦野市非常勤特別職（審議会委員等）の大半で採用している報酬と同額です。

(イ) スポーツ協会

専務理事の報酬額は月額制（賞与あり）、専務理事を除く役員の報酬は、日額制（秦野市職員の充て職は無報酬）となっています。日額制の報酬は、社会福祉協議会と同様に、秦野市非常勤特別職（審議会委員等）の大半で採用している報酬と同額です。

(ウ) 観光協会

すべての役員は、無報酬となっています。

イ 事務局の常勤職員の給与

事務局の常勤職員の給料及び諸手当（以下「給与」といいます。）並びに退職手当（金）に関する規程等の内容は、図表 1-5 のとおりです。

図表 1-5 給与の内容に関する規程等

団体名	社会福祉協議会		スポーツ協会		観光協会		
	事務局職員	事務局長	事務局職員	事務局長	事務局職員	事務局長	
給料	市職員の例による。 (規程2 § 2②)	市主査級再任用職員の額。 週4日勤務は4/5 (規程3 § 8)	市職員行政職給料表(2)に準じる給料表による。 (規程2 § 4)	市主幹級再任用職員の額。 週4日勤務は4/5 (基準1 § 2)	会長が決定 (規程2 § 8)		
諸手当	扶養	○(〃)	×	○ 市職員の例による。 (規程2 § 2②)	×	×	
	地域	○(〃)	×	○(〃)	×	×	
	住居	○(〃)	×	○(〃)	×	×	
	通勤	○(〃)	○ (規程3 § 8)	○(〃)	○ (基準1 § 2)	○(規程2 § 10)	
	時間外	○(〃)	×	○(〃)	×	○(規程2 § 11)	×
	休日	○(〃)	×	○(〃)	×	○(規程2 § 12)	×
	夜間	○(〃)	×	規定なし	×	○(規程2 § 13)	×
	管理職	○(〃)	○ 市職員課長級 (規程3 § 8)	○ 市職員の例による。 (規程2 § 2②)	○ 地域手当相当額 (基準1 § 2)	次長 15,000円/月 (規程2 § 13の2)	18,000円/月 (規程2 § 13の2)
	期末・ 勤勉 手当 (賞与)	○(〃)	○ 算定基礎額への加算なし。 (規程3 § 8)	○(〃)	○ 市職員の例による。算定基礎額への加算あり。 (基準1 § 2)	会長が決定 (規程2 § 15) R4実績年3か月分	同左 算定基礎額への加算なし。
退職手当(金)	全国社会福祉団体職員退職手当積立金規程及び公益財団法人神奈川県福利協会退職共済規程により計算した額の合計額とし、市職員退職手当に関する条例の規程の例により計算した額より多いときは、差額を削る。 (規程2 § 5)		×	○(市職員の例による。規程2 § 5②)	×	中小企業退職金共済法に定める額 (規程2 § 33)	
関係規程2	事務局職員給与規程		事務局職員給与規程		給与規程		
関係規程3	嘱託職員の就業及び給与に関する規程						
関係基準1			事務局長の給与等に関する要綱				

(7) 社会福祉協議会

事務局長を除く事務局職員の給与は、秦野市職員行政職給料表(1)に準じて支給され、諸手当も定年前の秦野市職員と同じ制度となっています。また、退職手当は、秦野市職員とは異なり、社会福祉法人が利用する積立金の制度を利用しています。

事務局長の給与は、定年後の秦野市再任用職員⁸の主査級の基本給に課長級の管理職手当が加えられますが、扶養手当、地域手当⁹、住居手当及び時間外等手当は支給されません。また、期末・勤勉手当は、秦野市再任用職員と同じ支給月数ですが、算定基礎額（基本給+管理職手当）への加算はありません。なお、退職手当は支給されません。

(イ) スポーツ協会

事務局職員の給与は、秦野市職員行政職給料表(2)に準じて規定している給料表を用い、事務局長を除き、諸手当は、秦野市職員と同じ制度となっています。また、退職手当も秦野市職員と同じ制度となっています。

事務局長の給与は、給料表の特定の職務の級及び号給が適用されます。秦野市職員と同率の地域手当相当額と同額の管理職手当が加えられますが、扶養手当、地域手当、住居手当及び時間外等手当は支給されません。また、期末・勤勉手当は、秦野市再任用職員と同じ支給月数ですが、秦野市職員の課長代理級と同率の算定基礎額（基本給+管理職手当）への加算があります。なお、退職手当は支給されません。

(ウ) 観光協会

事務局長を含む事務局職員の給与は、会長が別に定めるとされており、扶養手当、地域手当、住居手当は支給されていませんが、事務局長と次長には、管理職手当が支給されています。また、退職金（手当）は、多くの中小企業が利用する積立金の制度を利用しています。

⁸ 公的年金制度の改正により、年金の満額支給開始年齢が段階的に65歳に引き上げられることになったことに加え、定年退職等の職員が有する長年培った知識、経験を行政運営に活用するため、希望により65歳まで任用される職員。

⁹ 公務員給与に地域の民間賃金水準を的確に反映させるため、民間の賃金水準を基礎とし、物価等を考慮して定める地域に勤務する国家公務員に支給される手当ですが、支給される地域に勤務する地方公務員にも支給しています。

事務局長の賞与（期末・勤勉手当）は、事務局職員と同様に支給月数を会長が定めますが、算定基礎額（基本給+管理職手当）への加算はありません。なお、退職金（手当）は支給されません。

(2) 人件費等の支出の状況

令和4年度における人件費等の支出の状況は、図表1-6のとおりです。

図表1-6 人件費等の支出状況

区分	社会福祉協議会	スポーツ協会	観光協会
R4年度収入 決算額 (A)	207,723,819円	70,689,608円	49,066,279円
R4年度市補助金 交付額 (B)	65,940,210円	41,827,000円	33,391,523円
収入に占める 割合 B/A	31.7%	59.2%	68.1%
R4年度支出 決算額 (C)	193,913,907円	73,198,316円	47,795,697円
R4年度給与手当 支出額 (D)	112,311,160円	30,254,420円	26,571,351円
支出に占める 割合 D/C	57.9%	41.3%	55.6%
R4年度役員報酬 支出額 (E)	1,132,574円	4,282,200円	0円
支出に占める 割合 E/C	0.6%	5.9%	0.0%
人件費等の支出 総額 F=D+E	113,443,734円	34,536,620円	26,571,351円
人件費等の支出 割合 F/C	58.5%	47.2%	55.6%
備 考	収入及び支出は、 法人全体の事業活動 による当期の収支	収入及び支出は、 当期の収支	収入及び支出は、 一般会計事業による 当期の収支

ア 社会福祉協議会

事務局長を含む事務局職員への給与として約1億1,231万円（支出総額の約58パーセント）、役員報酬として約113万円（支出総額の約1パーセント）が支出されています。両者を合わせた人件費等の総額は、約1億1,344万円（支出総額の約59パーセント）となっています。また、補助金で賄えない人件費等には、事業収入を充てています。

イ スポーツ協会

事務局長を含む事務局職員への給与として約3,025万円（支出総額の

約 41 パーセント)、役員報酬として約 428 万円(支出総額の約 6 パーセント)が支出されています。両者を合わせた人件費等の総額は、約 3,453 万円(支出総額の約 47 パーセント)となっています。

ウ 観光協会

事務局長を含む事務局職員への給与として約 2,657 万円(支出総額の約 56 パーセント)が支出されています。役員報酬の支出はないため、人件費等の総額及び支出割合も同じです。

(3) 事務局職員の給与実態

事務局職員(事務局長を含む。)の人数、平均勤続年数、給与総額及び平均給与は、図表 1-7 のとおりです。

図表 1-7 事務局職員の給与実態

区分		法人名	社会福祉協議会	スポーツ協会	観光協会
		人数			
常 勤	人数	16	4	5	
	平均勤続年数	18.2	7.5	8.6	
	給与総額(円)	87,728,238	20,517,553	18,002,048	
	平均給与(円)	5,483,015	5,129,388	3,600,410	
非 常 勤	人数	14	3	6	
	平均勤続年数	6.6	6.3	5.3	
	給与総額(円)	24,369,525	9,179,594	4,784,357	
	平均給与(円)	1,740,680	3,059,865	797,393	
合 計	人数	30	7	11	
	平均勤続年数	12.8	7.0	6.8	
	給与総額(円)	112,097,763	29,697,147	22,786,405	
	平均給与(円)	3,736,592	4,242,450	2,071,491	

※1 事務局長は、常勤に含む。

※2 社会福祉協議会の市からの派遣職員は除く。また、嘱託職員は常勤に含むが、3か月間だけ任用された職員は除く。

※3 スポーツ協会の勤続年数は、前身の団体を含む通算とする。また、非常勤職員のうち後任が補充されていない年度途中での退職者は除く。

ア 社会福祉協議会

(ア) 平均勤続年数

平均勤続年数は、常勤職員 18.2 年、非常勤職員 6.6 年で、職員合計では 12.8 年となっています。

監査対象団体の中では、常勤、非常勤ともに最も長くなっています。

(イ) 平均給与

平均給与は、常勤職員約 548 万円、非常勤職員約 174 万円で、職員合計では約 374 万円となっています。

監査対象団体の中では、常勤職員は最も高くなっています。

イ スポーツ協会

(ア) 平均勤続年数

平均勤続年数は、常勤職員 7.5 年、非常勤職員 6.3 年で、職員合計では 7.0 年となっています。

監査対象団体の中では、常勤職員は最も短くなっています。

(イ) 平均給与

平均給与は、常勤職員約 513 万円、非常勤職員約 306 万円で、職員合計では約 424 万円となっています。

監査対象団体の中では、非常勤職員は最も高くなっています。

ウ 観光協会

(ア) 平均勤続年数

平均勤続年数は、常勤職員 8.6 年、非常勤 5.3 年で、職員合計では 6.8 年となっています。

監査対象団体の中では、非常勤職員は最も短くなっています。

(イ) 平均給与

平均給与額は、常勤職員約 360 万円、非常勤職員約 80 万円で、職員合計では約 207 万円となっています。

監査対象団体の中では、常勤、非常勤ともに最も低くなっています。

2 人件費等の妥当性の検証

(1) 役員報酬等

公益法人の役員報酬については、事務局職員の給与とは異なり、利益を追求し、その利益を分配する民間企業の役員報酬と一律に比較することは、適当ではないと考えます。

そこで、監査対象団体の役員報酬は、秦野市からの補助金を財源として支給されていることから、同じく秦野市から報酬が支給されている非常勤特別職との比較を中心に、それぞれの団体ごとに妥当性を検証することとします。

ア 社会福祉協議会

役員報酬の額については、日額で報酬が定められている秦野市非常勤特別職（審議会委員等）79区分のうち、55区分（全体の約70パーセント）で適用されている日額7,800円と同額であり、秦野市から支出される補助金を財源とする公益法人の役員報酬として、妥当な水準であるといえます。

また、会長については、月額制（80,000円/月）となっていますが、職務を行う頻度は他の役員とは異なっており、日額の10回程度の月額制で定めていることは合理的であると考えられます。また、秦野市非常勤特別職の中で、月額制となっている委員の報酬額は、33,000円～141,000円ですが、その中間的な位置になる金額であり、妥当な水準であるといえます。

令和4年度における年間の役員報酬支給額は、1,132,574円（うち会長657,580円（都合により出勤が少ない月は日当制に変更したことにより満額支給ではありません。）、団体の支出額全体に占める割合は、約0.6パーセントとなっており（14ページ図表1-6参照）、大きな負担とはなっていません。

イ スポーツ協会

役員報酬の額については、専務理事を除き、秦野市非常勤特別職（審議会委員等）の多くに適用されている日額7,800円と同額であり、社会福祉協議会と同様に、妥当な水準であるといえます。

なお、他の2団体においては専務（常務）理事が事務局長を兼ね、報酬は支給せずに給与を支払っていることに対し、スポーツ協会においては、令和4年度までは専務理事は専任であり、日当制ではない月額228,000円の報酬と年2回月額報酬の50パーセントの賞与が支払われています。

報酬の年額は、秦野市再任用職員と比べても不適切とはいえない水準ですが、このことにより、令和4年度における役員報酬の総額は、

4,282,200円（うち会長319,800円、専務理事2,964,000円）、団体の支出額に占める割合は、約5.9パーセントとなり（14ページ図表1-6参照）、負担割合は社会福祉協議会の約10倍となっています。

なお、令和5年6月からは、専務理事が事務局長を兼ね、給与だけが支給されています。

ウ 観光協会

すべての役員は、無報酬となっています。

任意団体であった当時の制度がそのまま引き継がれていると思われますが、同じ秦野市の事務を補完している他の団体や秦野市非常勤特別職とのバランスを欠いています。

エ その他の事項

秦野市からの補助金を財源として支給されている公益法人の役員報酬という視点では、現在の額は適切な範囲といえます。しかし、法人格を持つ団体の役員に対しては、法人の業務執行に起因する賠償責任が及ぶケースもあります。

こうした場合において、現在の役員報酬は、それだけの責任に見合う額ではなく、社会福祉協議会においては、役員賠償責任保険に加入しています。

(2) 事務局職員の給与

監査対象団体における事務局職員（事務局長を除く。）の生活給である給与が適正な水準にあるかを検証するために、国による統計調査の結果を用いて、民間給与の実態を調査しました。

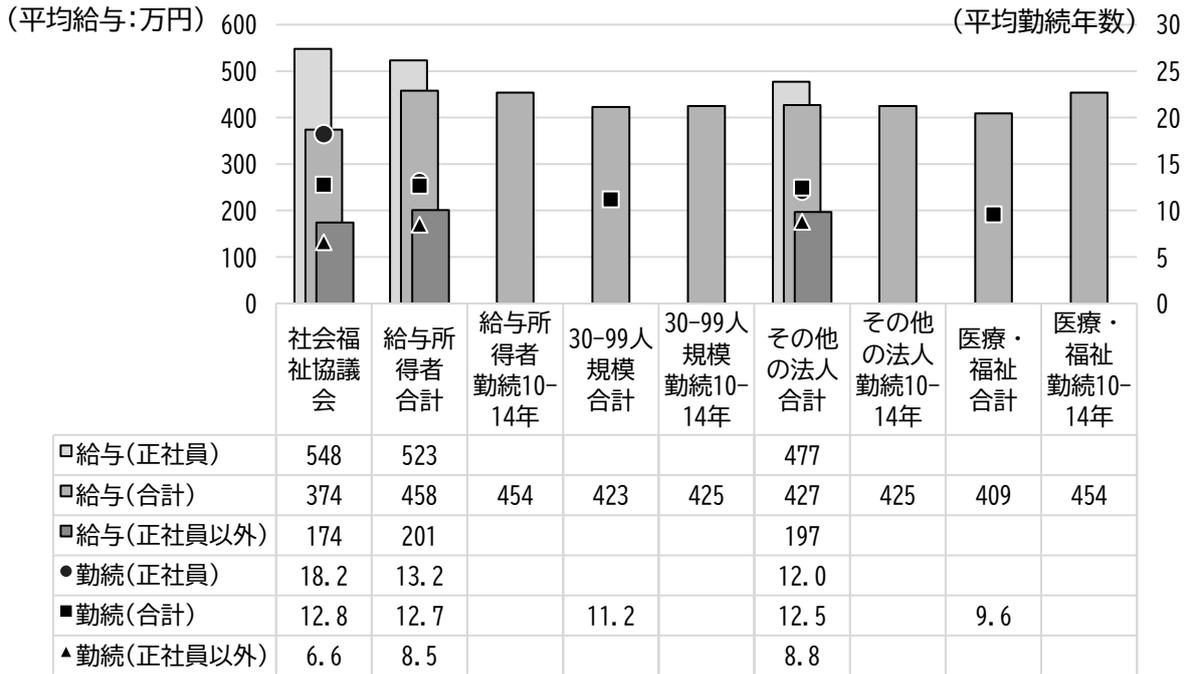
この実態調査の結果（巻末資料参照。以下「民間給与実態」といいます。）を用いた様々な指標との比較により、事務局職員の給与の妥当性を検証します。

ア 社会福祉協議会

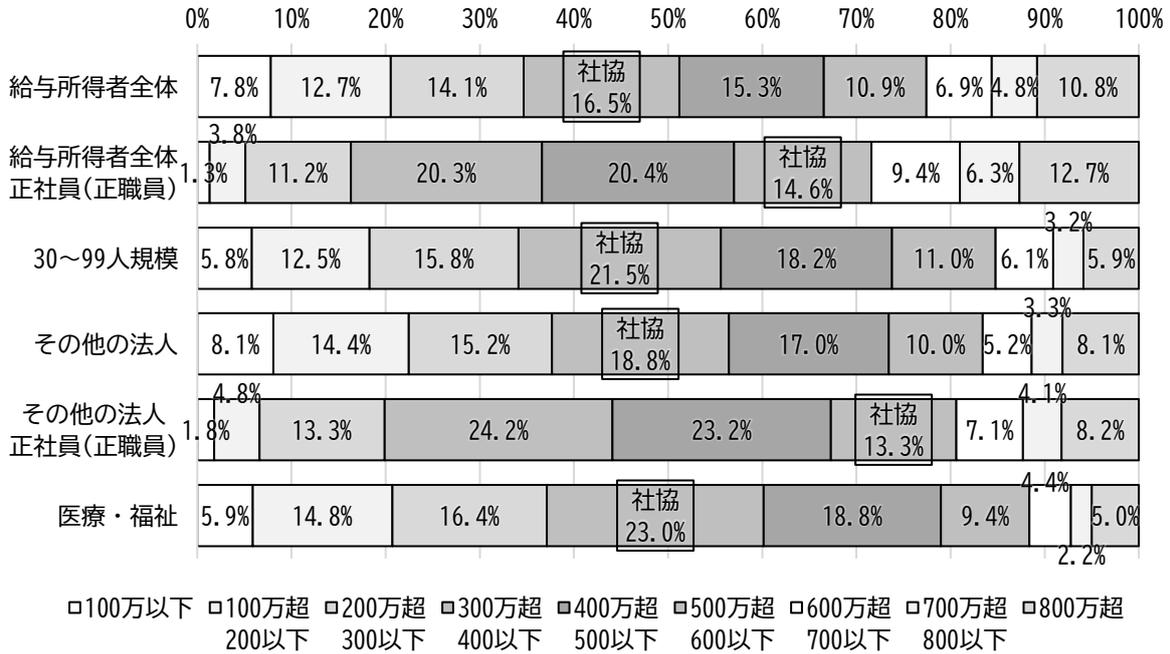
(ア) 平均給与の比較

事務局職員の平均給与と民間給与実態との比較は図表1-8、給与階級別分布内における平均給与の位置は図表1-9のとおりです。

図表 1-8 社会福祉協議会の給与と民間給与実態との比較



図表 1-9 給与階級別分布における社会福祉協議会平均給与の位置



常勤職員（民間給与実態における「正社員（正職員）」に該当。以下同じ。）と非常勤職員（民間給与実態における「正社員（正職員）以外」に該当。以下同じ。）を合わせた全体の平均給与は、民間給与実態と大きく離れているものではありません。特に非常勤職員は、民間給与実態とほぼ同じ水準であるといえます。また、給与階級別分布

内でも中間的な位置にあります。

常勤職員の平均給与は、約 548 万円であり、正社員（正職員）の給与所得者約 523 万円、その他の法人の正社員（正職員）約 477 万円と比較すると、民間給与実態より高く見えます。また、給与階級別分布内でも、その他の法人では上位 3 分の 1 以内に位置しています。

(イ) 勤続年数による補正

常勤職員の平均勤続年数は 18.2 年となり、正社員（正職員）の給与所得者の 13.2 年、その他の法人の正社員（正職員）の 12.0 年より 5～6 年長く、一概に比較することはできません。

そこで、報告書では正社員（正職員）だけを集計したデータがないため、いずれも正社員（正職員）以外を含み、正社員（正職員）より低い額とはなりますが、勤続年数による平均給与の変化を比較しました。結果は、図表 1-10 のとおりです。

図表 1-10 勤続年数による平均給与の変化（社会福祉協議会）

区分	勤続年数等	10～14年(A)	15～19年(B)	増加率 (B/A-100%)
給与所得者全体		4,538千円	5,279千円	16.3%
事業所規模「30～99人」		4,253千円	4,946千円	16.3%
企業規模「その他の法人」		4,247千円	4,856千円	14.3%
業種「医療・福祉」		4,210千円	4,965千円	17.9%
平均		4,312千円	5,012千円	16.2%

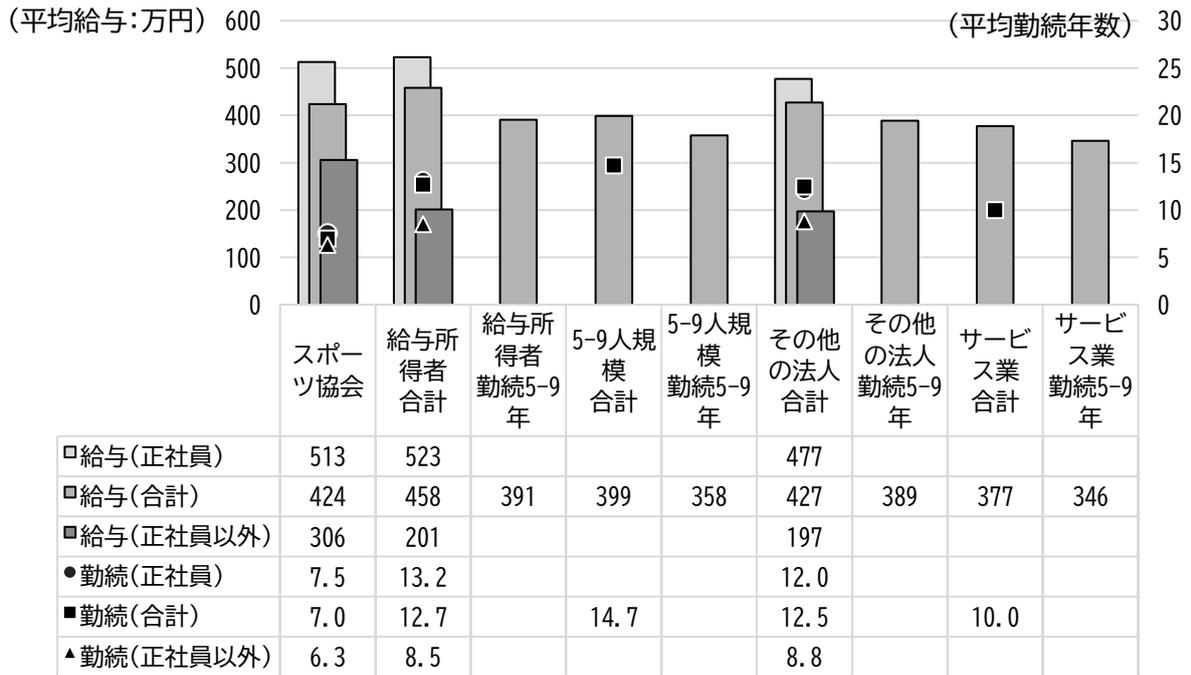
4 つの指標の平均給与は、勤続年数 15～19 年の場合、10～14 年から 14.3～17.9 パーセント増加しています。平均値である 16.2 パーセント増を加味すると、正社員（正職員）の給与所得者の平均給与は約 608 万円、その他の法人の正社員（正職員）の平均給与は約 554 万円となります。こうしたことから、社会福祉協議会の常勤職員の平均給与約 548 万は、民間給与実態とほぼ同じ水準であることが分かります。

イ スポーツ協会

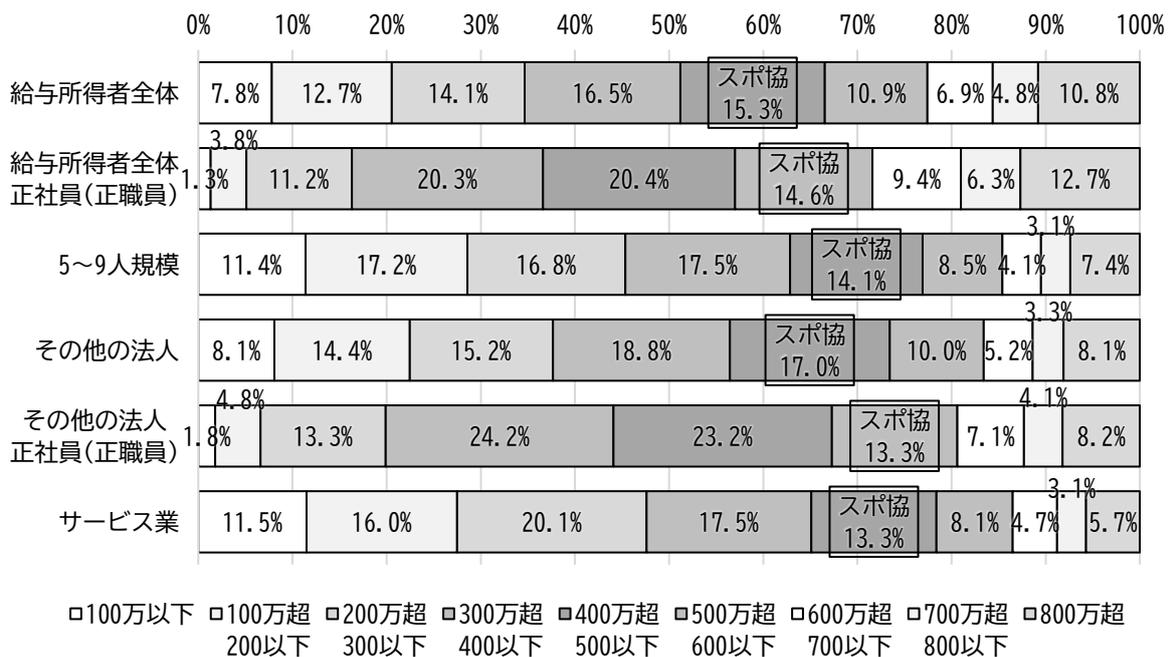
(ア) 平均給与の比較

事務局職員の平均給与と民間給与実態との比較は図表 1-11、給与階級別分布内における平均給与の位置は図表 1-12 のとおりです。

図表 1-11 スポーツ協会の給与と民間給与実態との比較



図表 1-12 給与階級別分布におけるスポーツ協会平均給与の位置



非常勤職員を含めた全体の平均給与は、他の指標との比較からは民間給与実態と大きくかけ離れているといえるものではありませんが、給与階級別分布内では、他の指標の中間的位置よりもやや高めに位置しています。

(イ) 勤続年数による補正

勤続年数には、他の地方自治体のスポーツ協会の職員であったなど、待遇に影響を与える前歴は加算されていないことから、参考での比較となりますが、勤続年数による平均給与の変化を比較しました。結果は、図表 1-13 のとおりです。

図表 1-13 勤続年数による平均給与の変化（スポーツ協会）

区分	勤続年数等	10～14年(A)	5～9年(B)	増加率 (B/A-100%)
給与所得者全体		4,538千円	3,909千円	-13.9%
事業所規模「5～9人」		3,946千円	3,576千円	-9.4%
企業規模「その他の法人」		4,247千円	3,886千円	-8.5%
業種「サービス業」		3,956千円	3,464千円	-12.4%
平均		4,172千円	3,709千円	-11.1%

スポーツ協会の職員の平均勤続年数は、7.0年となっています。

4つの指標の平均給与は、勤続年数5～9年の場合、10～14年より8.5～13.9パーセント低くなっています。平均値である11.1パーセント減を加味すると、正社員（正職員）の給与所得者の平均給与は約465万円、その他の法人の正社員（正職員）の平均給与は約424万円となります。

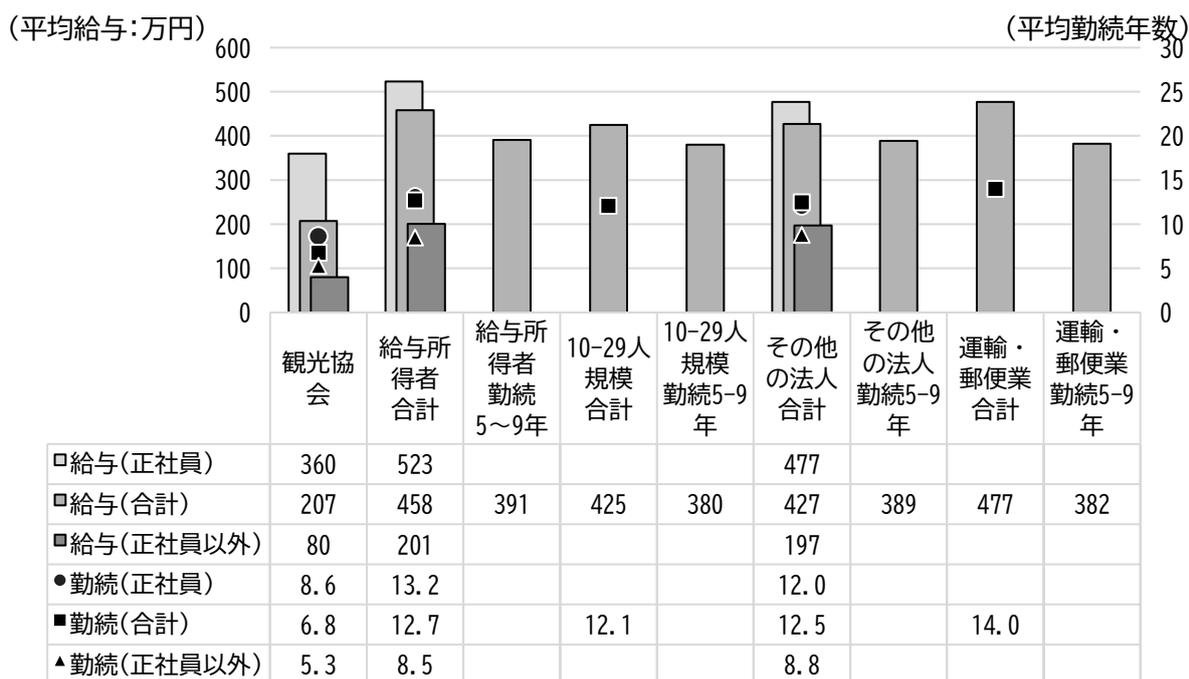
このように、勤続年数を加味しても、スポーツ協会の常勤職員の平均給与約513万円は、民間給与実態よりやや高い水準に見えることが分かります。

ウ 観光協会

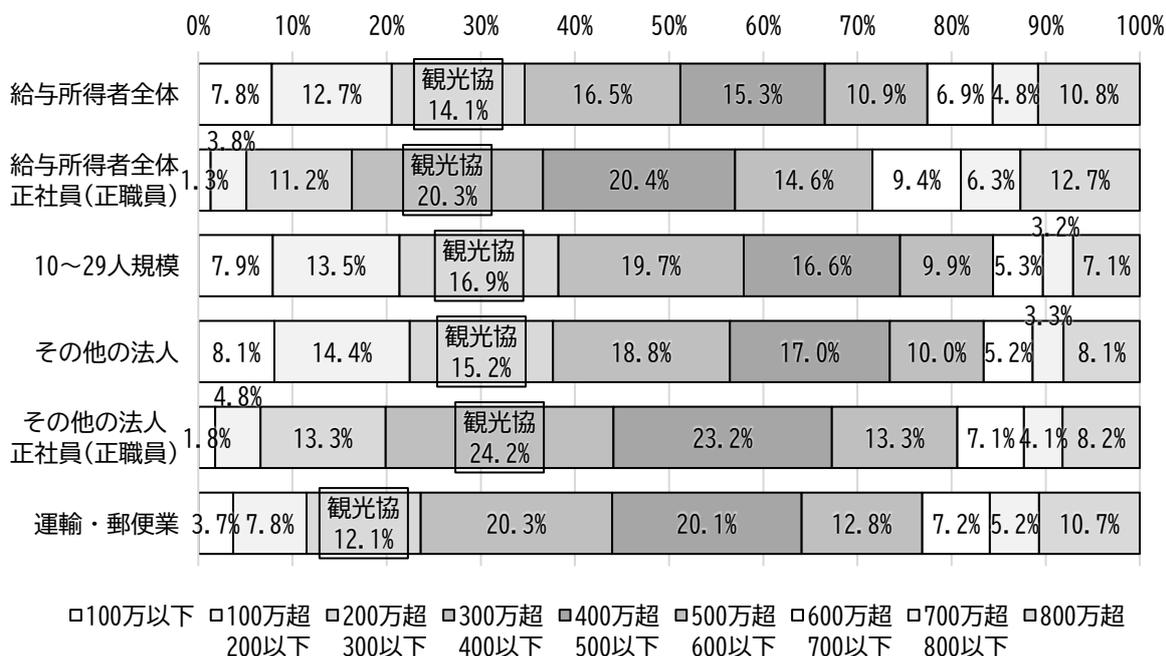
(ア) 平均給与の比較

事務局職員の平均給与と民間給与実態との比較は図表 1-14、給与階級別分布内における平均給与の位置は図表 1-15 のとおりです。

図表 1-14 観光協会の給与と民間給与実態との比較



図表 1-15 給与階級別分布における観光協会平均給与の位置



常勤職員、非常勤職員、合計のすべてで民間給与実態のすべての指標より低くなっています。また、給与階級別分布内の位置を見ても、すべての指標で中間的位置よりも下位に位置しています。

11名の職員のうち6名を占めている非常勤職員は、案内所における時給制のパートタイム勤務であり、平均給与は約80万円と低くなっ

ています（15ページ図表1-7参照）。また、常勤職員と非常勤職員の合計の平均給与には、その非常勤職員が含まれているので、一律の比較にはなじみません。

そこで、観光協会の常勤職員に限って比較すると、他の指標の合計の平均給与は、正社員（正職員）以外を含むことから正社員（正職員）の平均よりも低い額となっているにもかかわらず、観光協会の常勤職員の平均給与約360万円は、それらを下回っています。

(1) 勤続年数による補正

観光協会の常勤職員の勤続年数は8.6年となり、他の指標より短くなっていることから、社会福祉協議会と同様に、勤続年数による平均給与の変化を比較しました。結果は、図表1-16のとおりです。

図表1-16 勤続年数による平均給与の変化（観光協会）

区分	勤続年数等	10～14年(A)	5～9年(B)	増加率 (B/A-100%)
給与所得者全体		4,538千円	3,909千円	-13.9%
事業所規模「10～29人」		4,385千円	3,802千円	-13.3%
企業規模「その他の法人」		4,247千円	3,886千円	-8.5%
業種「運輸業・郵便業」		4,410千円	3,819千円	-13.4%
平均		4,395千円	3,854千円	-12.3%

4つの指標の平均給与は、勤続年数5～9年の場合、10～14年より8.5～13.9パーセント低くなっています。平均値である12.3パーセント減を加味すると、正社員（正職員）の給与所得者の平均給与は約459万円、その他の法人の正社員（正職員）の平均給与は約418万円となります。

このように、勤続年数を加味しても、観光協会の常勤職員の平均給与約360万円は、民間給与実態より低い水準にあることが分かります。

(3) 事務局長の給与

事務局長及び秦野市再任用職員の規程等による給与体系（通勤手当を除く。）は、図表1-17のとおりです。

図表 1-17 事務局長の給与体系の比較(令和4年度末現在)

区分 団体等名	基本給 (円) A	管理職 手当 (円) B	地域 手当 (円) C	期末・勤勉手当(賞与)			年間給与 (円) (A+B+C)* 12+F	
				加算 D	月数 (※3) E	金額(円) F=(A+B+C)* (100+D)/100*E		
社会福祉協議会	274,600	74,000	0	0%	2.30	801,780	4,984,980	
週4日勤務	219,680	59,200	0			641,424	3,987,984	
スポーツ協会(※2)	289,700	17,382	0	13%	2.30	798,106	4,483,090	
週4日勤務	231,760	13,906	0			638,485	3,586,472	
観光協会 週4日勤務	213,100	18,000	0	0%	3.00	693,300	3,466,500	
市職員 (※1)	旧主幹級再任用 主幹級暫定再任用 (週5日勤務)	289,700	0	17,382	10%	2.30	776,916	4,461,900
	旧主査級再任用 (週5日勤務)	274,600	0	16,476	7%	2.30	716,336	4,209,248
	旧主査級再任用 主査級定年前短時間 再任用 主査級暫定再任用 (週4日勤務)	219,680	0	13,180	7%	2.30	573,068	3,367,388

- ※1 令和5年度からの市職員の定年引上げにより、令和6年度以降は、役職定年後、定年到達までの間に再任用職員となる場合は、定年前再任用短時間勤務職員となります。
また、令和13年度までは定年到達後65歳までの間に再任用職員となる場合は、暫定再任用職員となります。
- ※2 令和5年6月1日からの基本給は、週5日294,400円、週4日235,520円に引き上げられています。
- ※3 令和5年度から再任用職員の期末・勤勉手当の月数は、2.35月に引き上げられています。

ア 社会福祉協議会

事務局長は、元秦野市職員(管理職)が就くことが通例となっており、秦野市再任用職員とのバランスから、職責に応じた給与体系ではなく、事務局の常勤職員の平均給与よりも低い給与体系となっています。

しかし、法人格を持つ団体の事務局を統括する職責を持つことから、秦野市再任用職員には支給されていない管理職手当が支給されています。

このことにより、年間の給与は、同じ週4日勤務となる主査級の秦野市再任用職員より、約62万円多くなっていますが、地域手当を支給しないことや、期末・勤勉手当の算定に当たっては、算定基礎額(給料+管理職手当)への加算を行わないことなどにより、秦野市再任用職員とのバランスに一定の配慮を行っています。

イ スポーツ協会

事務局長は、社会福祉協議会と同様に、元秦野市職員（管理職）が就くことが通例となっており、秦野市再任用職員とのバランスから、職責に応じた給与体系ではなく、事務局の常勤職員の平均給与よりも低い給与体系となっています。

しかし、法人格を持つ団体の事務局を統括する職責を持つことから、秦野市再任用職員には支給されていない管理職手当が支給され、また、期末勤勉手当の算定に当たっては、給料月額に秦野市職員の課長代理級の加算が行われています。

このことにより、年間の給与は、同じ週4日勤務となる主査級の秦野市再任用職員より、約22万円多くなっていますが、管理職手当を地域手当と同額にし、地域手当は支給しないことなどにより、秦野市再任用職員とのバランスに一定の配慮を行っています。

ウ 観光協会

観光協会においては、法人化後、民間出身の事務局長であった時期もあり、他の二つの団体と同様に現在の事務局長は元秦野市職員（管理職）ではあるものの、職責に応じた給与体系であり、事務局長の基本給は、事務局職員の中では最も高くなっています。

年間の給与は、同じ週4日勤務となる主査級の秦野市再任用職員より、約10万円多くなりますが、管理職手当を除けば低くなることから、秦野市再任用職員とのバランスに欠けるものとはなっていません。

3 指摘事項及び意見・要望

監査対象団体における人件費等の内容について監査した結果、措置を求める違法、不当等の不適切な内容は認められなかったことから、指摘事項はありません。

しかし、法人格を持つ独立した団体の自主性・独立性には十分に配慮したとしても、少なからず課題が見受けられましたので、監査委員からの助言として以下のとおり附帯意見を提出します。

これらの附帯意見については、その内容を尊重していただき、課題の解決に向けて、庁内関係各課及び監査対象団体が連携して取組みを進めていただくことを要望します。

第4 附帯意見

1 役員の報酬について

(1) スポーツ協会の役員報酬について

スポーツ協会の専務理事は、職員給与に近い額の報酬となっていますが、この職に元秦野市職員が就けば、秦野市からの補助金を利用して退職後の就職先を確保しているとの誤解を招く恐れもあります。

したがって、現時点では事務局長が兼務していますので、今後も社会福祉協議会及び観光協会と同様に事務局長が兼務し、このことにより、事務局の業務執行能力が不足するのであれば、事務局職員を雇用することにより補うことがより適切であると考えます。

(2) 観光協会の役員報酬について

観光協会は、一般社団法人として自立した運営が行われ、役員には、法人の業務運営に対する責任があります。特に、法人を代表して多くの関係機関の委員等を務めるなど、他の役員と比べて職務を行う頻度が特別に高い会長までが無報酬であることは、その職責に見合うものではないと考えます。

したがって、社会福祉協議会及びスポーツ協会の報酬の内容も参考として、報酬を支給することがより適切であると考えます。

(3) 役員の賠償責任への対応について

社会福祉協議会及びスポーツ協会の役員報酬の額は、秦野市からの補助金を財源として支払われている公益法人の役員としては適切な額であっても、法人格を持つ団体の役員には、業務の履行に起因する損害賠償責任が及ぶことがあり、このような場合における責任にまで見合う額ではありません。

したがって、スポーツ協会及び観光協会においては、社会福祉協議会と同様に、組織の負担により役員賠償責任保険へ加入することがより適切であると考えます。

2 事務局職員の給与について

(1) スポーツ協会事務局職員の給与について

スポーツ協会事務局の常勤職員の給与は、勤続年数で比較すると、民間給与実態より高い水準となっています。事務局職員給与規程では、「職員の初任給、昇給及び昇格については、秦野市の条例の例によるが、常勤職員は、会長が別に基準を定めることができる。」と規定していることから、前歴や経験が加算されているものと思われます。しかし、給料表は、秦野市の行政職給料表(2)に準じたものであるとともに、諸手当や退職金も市職員に準じた扱いとなっています。

したがって、常勤職員の初任給、昇給及び昇格についても、公表を義務付けられている規程内に、秦野市職員に準じた職務の級及び号給適用の基準を明記するなど、公益財団法人として、一層の透明性をもって給与を決定することがより適切であると考えます。

(2) 観光協会事務局職員の給与について

観光協会事務局の常勤職員の給与は、民間給与実態との比較において低い水準となっています。任意団体の当時、時給で支払われていた給与をベースに改定されていることによるものと思われるが、観光振興という行政目的により秦野市から交付されている補助金の効用を高めるためには、職員が意欲とやりがいをもって働ける職場であることも重要な要素となります。

また、秦野市職員と同様の定年引上げが行われたとしても、あと数年で定年を迎える職員も複数名います。適切な人材を後任として採用するためには、待遇を改善しておくことも欠かせません。

したがって、観光協会事務局職員の給与は、社会福祉協議会及びスポーツ協会の事務局職員の給与や、民間給与実態も参考にしながら改善を進めることがより適切であると考えます。

(3) 内部統制によるリスク管理について

社会福祉協議会及びスポーツ協会事務局の常勤職員に対しては、諸手当が秦野市職員に準じて支給されています。秦野市職員の住居手当の支給に関する規則第4条第2項及び秦野市職員の通勤手当に関する規則第11条において、任命権者は、事後の確認を行うことを規定していますが、両団

体の規程には、同様の定めがありません。

したがって、手当の種類や金額のみならず、こうした手続きについても秦野市職員に準じたものとする事、また、確認の結果を補助金交付所管課においても把握することがより適切であると考えます。

3 事務局長の給与について

(1) 秦野市による統制の必要性について

元秦野市職員を事務局長として起用することは、その者が持つ知識や経験を十分に生かすことにより、秦野市と密接不可分の関係にある公益事業を円滑に進める効果が期待できます。

しかし、事務局長の給与については、秦野市再任用職員等との間に待遇の大きな違いが生まれることや、市民から、補助金を利用して秦野市職員に退職後の有利な就職先を確保しているというような誤解を招くことのないように、十分な注意を払う必要があります。

したがって、法人格を持つ団体の自主性及び独立性は尊重したとしても、事務局長の給与の内容については、毎年多額の補助金を交付する立場として、以下のとおり秦野市が統制しておくことがより適切であると考えます。

(2) 再任用職員の制度とのバランスについて

現在の監査対象団体の事務局長の給与は、秦野市再任用職員との比較において、適切な水準にあります。しかし、その算定根拠は団体ごとに異なり、社会福祉協議会及びスポーツ協会は、暗黙の了解として、また、事務局職員全体の給与水準が低い観光協会は、結果として秦野市再任用職員とのバランスが保たれています。

したがって、秦野市職員を退職後、再任用職員に就かない者を起用する場合は、秦野市再任用職員への給与をベースとすること、秦野市再任用職員との職責の相違は管理職手当等で調整することなど、その金額も含めて統一するためのルールを定めることがより適切であると考えます。

また、これらの事務は、監査対象団体に任せるのではなく、人事給与所管課が要綱等で示し、補助金交付所管課及び財政所管課においては、その要綱等を順守することを補助金交付の条件とすることもより適切であると考えます。

(3) 65歳を超えた場合の給与について

秦野市職員の定年引上げが始まっていることから、元秦野市職員を事務局長として採用することが可能となる年齢も徐々に上がり、定年引上げが完了すると事務局長に就任できる元秦野市職員はすべて65歳を超えることとなります。

したがって、秦野市再任用職員に就ける65歳となる年度までは、(2)に述べるとおり秦野市再任用職員の給与をベースとし、65歳を超える年度以降は、民間給与実態における給与の減少を加味した給与水準とすることも、(2)に述べた要綱等に定めておくことがより適切であると考えます。

なお、民間給与実態における60～64歳の給与水準を100とした場合の65歳以上の給与水準は、図表1-18のとおりとなっていますので、参考にしてください。

図表 1-18 65歳以上における給与水準

区分		年齢	60～64歳	65～69歳	70歳以上
給与所得者全体			100.0	77.6	67.5
事業所規模	5～9人		100.0	84.4	64.5
	10～29人		100.0	88.7	79.5
	30～99人		100.0	78.1	80.6
企業規模	その他の法人		100.0	85.1	69.9
業種	医療・福祉		100.0	96.0	85.9
	サービス業		100.0	64.2	52.1
	運輸業・郵便業		100.0	70.3	61.1
平均			100.0	80.6	70.1

(4) 秦野市職員の定年引上げへの対応について

秦野市職員の定年引上げが完了すれば、すべての職員が年金の受給開始まで常勤職員として働くことができるため、事務局長の人材を確保することが難しくなることも想定されます。また、秦野市職員が役職定年¹⁰後から定年までの間に退職し、事務局長に就任するケースを想定した場合、現給保障を前提にすれば、秦野市再任用職員より給与が高いことから、人件

¹⁰ 職員の定年引上げに伴い、組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するために、管理監督職の年齢の上限を60歳とすること。

費、すなわち秦野市からの補助金の増額が必要となります。

したがって、秦野市職員の定年引上げが完了する令和 14 年度までに、事務局長は、内部昇格者とするのか、元秦野市職員を引き続き雇用するのかについて、各団体の人材育成の観点も含め、早い段階で方針を示しておくことがより適切であると考えます。

(5) 観光協会事務局長の給与体系について

観光協会の事務局長は、過去に民間出身者が務めていた時期もありました。そのため、秦野市再任用職員とのバランスへの配慮から、事務局職員の平均給与より低くなっている社会福祉協議会及びスポーツ協会とは異なり、職責に応じた給与体系となっています。

現在の事務局長の給与は、事務局職員全体の給与水準が低いことから、秦野市再任用職員とのバランスに欠ける水準とはなっていませんが、前述した事務局職員の給与水準の改善を見据えると、現在の給与体系のままでは事務局長の給与も必然的に上がり、秦野市再任用職員とのバランスが保てなくなる可能性もあります。

したがって、元秦野市職員が就く場合と、民間出身者が就く場合とに分けた給与体系を定めておくことがより適切であると考えます。

(6) 退職金について

元秦野市職員である事務局長への退職金については、雇用主負担で積立てを行う場合、その積立金は、給与とは別に秦野市からの補助金の交付対象に含まれてしまいます。退職金には、給与の後払いの性格もありますが、秦野市再任用職員の退職時には支給されない退職金が秦野市の負担により事務局長に支払われることは、秦野市再任用職員とのバランスに欠けるとともに、市民の誤解を招く恐れもあります。

したがって、現在、監査対象団体の事務局長に退職金は支給されてはいませんが、支給された適切な水準にある給与からの天引きにより退職金を積み立てる場合を除き、事務局長が元秦野市職員である場合には、退職金を支給しないことを(2)に述べた要綱に定めておくことがより適切であると考えます。

(7) 監査対象団体以外の団体について

(2)から(6)に掲げた意見（助言）については、市民の目に元秦野市職員

が持つ特権のように映る待遇を、秦野市からの補助金によって生むことがないようにするためのものです。

したがって、今回の監査対象とはなっていない財政援助団体においても、事務局長等に元秦野市職員が就く場合には、交付される補助金がたとえ事務局長等の給与に充てられていない場合であっても、秦野市から十分な注意が払われることがより適切であると考えます。

4 その他について

現在、監査対象団体の事務局長の給与は、同じ週4日勤務となる主査級の秦野市再任用職員よりも多くなっていますが、この要因は、秦野市再任用職員には支給されていない管理職手当が支給されていることによるものです。このことは、事務局職員の業務・労務管理を行う事務局長の職責に鑑み、適切な範囲のものであると考えます。

しかし、その一方では、管理職手当が支給されない秦野市再任用職員の中でも、公民館等の長である職員は、施設に勤務する会計年度任用職員をはじめとする職員の業務・労務管理や施設の日常の維持管理なども行い、その職責は、一般事務を行っている秦野市再任用職員とは異なっています。また、再任用職員の制度が始まる前は、公民館長の職は課長代理級であり、現在でも、同じく秦野市の公共施設である弘法の里湯の総支配人（責任者）には、担当課長の職を充てています。

したがって、再任用職員に管理職手当を支給すれば、役職定年制度との間に矛盾が生じるため、責任者手当とするなど、何らかの手当を支給することについて、あらためて検討を行うことがより適切であると考えます。

巻末資料

民間の給与実態の調査結果

目 次

第1	調査の概要	
1	実態調査の方法	37
2	実態調査に用いた統計調査の特徴等	37
第2	給与所得者全体の給与実態	
1	給与所得者数	39
(1)	給与所得者合計	39
(2)	正社員（正職員）	39
(3)	正社員（正職員）以外	40
2	平均給与・年齢・勤続年数	40
(1)	給与所得者合計	40
(2)	正社員（正職員）	41
(3)	正社員（正職員）以外	41
3	給与階級別分布	42
(1)	給与所得者合計	42
(2)	正社員（正職員）	44
(3)	正社員（正職員）以外	45
4	年齢階層別平均給与等	47
(1)	給与所得者数	47
(2)	平均給与	48
5	勤続年数別平均給与等	49
(1)	給与所得者数	49
(2)	平均給与	50
第3	事業所規模別の給与実態	
1	全事業所の規模別平均給与等	52
(1)	給与所得者数	52
(2)	平均給与	53
2	社会福祉協議会と同規模の事業所の給与実態	54
(1)	平均給与・年齢・勤続年数	54
(2)	給与階級別分布	55
(3)	年齢階層別平均給与等	56
(4)	勤続年数別平均給与等	58
3	スポーツ協会と同規模の事業所の給与実態	60
(1)	平均給与・年齢・勤続年数	60
(2)	給与階級別分布	61
(3)	年齢階層別平均給与等	63

(4) 勤続年数別平均給与等	65
4 観光協会と同規模の事業所の給与実態	67
(1) 平均給与・年齢・勤続年数	67
(2) 給与階級別分布	68
(3) 年齢階層別平均給与等	69
(4) 勤続年数別平均給与等	71
第4 企業規模別の給与実態	
1 全企業の規模別平均給与等	74
(1) 給与所得者数	74
(2) 平均給与	75
2 監査対象団体と同企業規模の給与実態	76
(1) 給与所得者数	76
(2) 平均給与・年齢・勤続年数	77
(3) 給与階級別分布	80
(4) 年齢階層別平均給与等	84
(5) 勤続年数別平均給与等	86
第5 業種別の給与実態	
1 業種の分類	89
(1) 分類の方法	89
(2) 監査対象団体の分類	90
2 業種別平均給与等	90
(1) 給与所得者数	90
(2) 平均給与	92
3 社会福祉協議会が含まれる業種の給与実態	93
(1) 平均給与・年齢・勤続年数	93
(2) 給与階級別分布	94
(3) 年齢階層別平均給与等	95
(4) 勤続年数別平均給与等	96
4 スポーツ協会が含まれる業種の給与実態	97
(1) 平均給与・年齢・勤続年数	97
(2) 給与階級別分布	98
(3) 年齢階層別平均給与等	100
(4) 勤続年数別平均給与等	101
5 観光協会が含まれる業種の給与実態	102
(1) 平均給与・年齢・勤続年数	102
(2) 給与階級別分布	103
(3) 年齢階層別平均給与等	104
(4) 勤続年数別平均給与等	106

第1 調査の概要

1 実態調査の方法

監査の実施に当たり行った民間給与の実態調査には、国税庁ホームページで公表されている「令和4年分民間給与実態統計調査¹¹」（以下「統計調査」といいます。）の調査結果報告書（令和5年9月国税庁長官官房企画課。以下「報告書」といいます。）を用いました。

なお、以下の調査結果に用いている図表は、報告書に掲載されているデータを抜粋して取りまとめたものです。

2 実態調査に用いた統計調査の特徴等

この実態調査に用いた統計調査は、「令和4年12月31日現在の源泉徴収義務者に1年を通じて勤務した給与所得者¹²」（以下「給与所得者」といいます。）の給与¹³の実態を調査したものです。この統計調査の特色として、報告書では以下の3点を掲げているほか、事業所の規模別や業種別の集計が行われていることから、今回の監査の目的に合致するものと判断し、活用することとしました。

- ① 従業員1人の事業所から従業員5,000人以上の事業所まで広く調査していること。
- ② 給与階級別、性別、年齢階層別及び勤続年数別による給与所得者の分布が分かること。
- ③ 企業規模別（事業所の属する企業の組織及び資本金階級別）に給与の実態がわかること。

また、この統計調査は、3,501,523事業所の全てに対する調査ではなく、事業所の規模ごとに、国税庁が標本事業所を抽出して調査票を送付し、その中から回答のあった20,323事業所が抽出した給与所得者301,919人を対象とした標本調査¹⁴により行われています。

なお、抽出方法は、図表2-1のとおりです。

¹¹ 令和4年12月31日現在の源泉徴収義務者（民間の事業所に限る。）に勤務している給与所得者（所得税の納税の有無を問わない。また、パート、アルバイトなどを含む。）を対象とし、民間の事業所における年間の給与の実態を明らかにしている調査であり、統計法に基づく基幹統計の一つです。

¹² 令和4年の1月から12月まで引き続き勤務し、給与の支給を受けた月数が12か月の者をいいます。

¹³ 令和4年における1年間の支給総額（給料・手当及び賞与の合計額をいい、給与所得控除前の収入金額である。）で、通勤手当等の非課税分は含みません。

¹⁴ 全体を調査するのではなく、調査対象を一部抽出・選定して実施される調査のことをいいます。

図表 2-1 統計調査における標本抽出の方法

区分 階層	事業所の従業員数等の区分	全体としての事業所の抽出率 ①	事業所における給与所得者の抽出率 ②	全体としての給与所得者の抽出率 ①×②	母集団事業所数 (所)	標本事業所数 (所)	回答事業所数 (所)	回答事業所における標本給与所得者数 (人)
第1層	1～9人	1/400	1/1	1/400	2,736,759	6,843	4,428	15,404
第2層	10～29人	1/200	1/2	1/400	501,577	2,507	1,884	18,213
第3層	30～99人	1/60	1/6	1/360	187,540	3,125	2,472	25,703
第4層	100～499人	1/15	1/20	1/300	60,498	4,034	3,211	40,074
第5層	500～999人	1/3	1/100	1/300	7,025	2,343	1,869	29,352
第6層	1,000～4,999人	1/1	1/200	1/200	4,540	4,540	3,625	85,799
第7層	5,000人以上	1/1	1/200(※1)	1/200	700	700	573	58,755
第8層	本社(※2)	1/1	1/20	1/20	2,884	2,884	2,261	28,619
計					3,501,523	26,976	20,323	301,919

※1 1/200で抽出した給与所得者が100人を超える場合は、100人の回答とする。

※2 従業員500人未満で資本金10億円以上の株式会社の本社

(報告書 2 ページから抜粋して作成)

なお、標本調査の場合、結果には誤差が含まれますが、公表されている本調査の「各推定総額についての標準誤差率」は、図表 2-2 のとおりです。

図表 2-2 統計調査における標準誤差率

事業所の従業員数	所得者数	給料・手当	賞与	給与
1～9人	0.72	1.71	3.96	1.74
10～29人	0.95	1.57	3.58	1.62
30～99人	0.88	1.39	3.20	1.51
100～499人	0.79	1.03	1.90	1.09
500～999人	1.05	1.35	2.37	1.43
1,000人～4,999人	0.41	0.61	1.10	0.65
5,000人以上	2.10	3.18	3.60	3.08
合計	0.87	1.44	2.24	1.46

(報告書 280 ページから抜粋して作成)

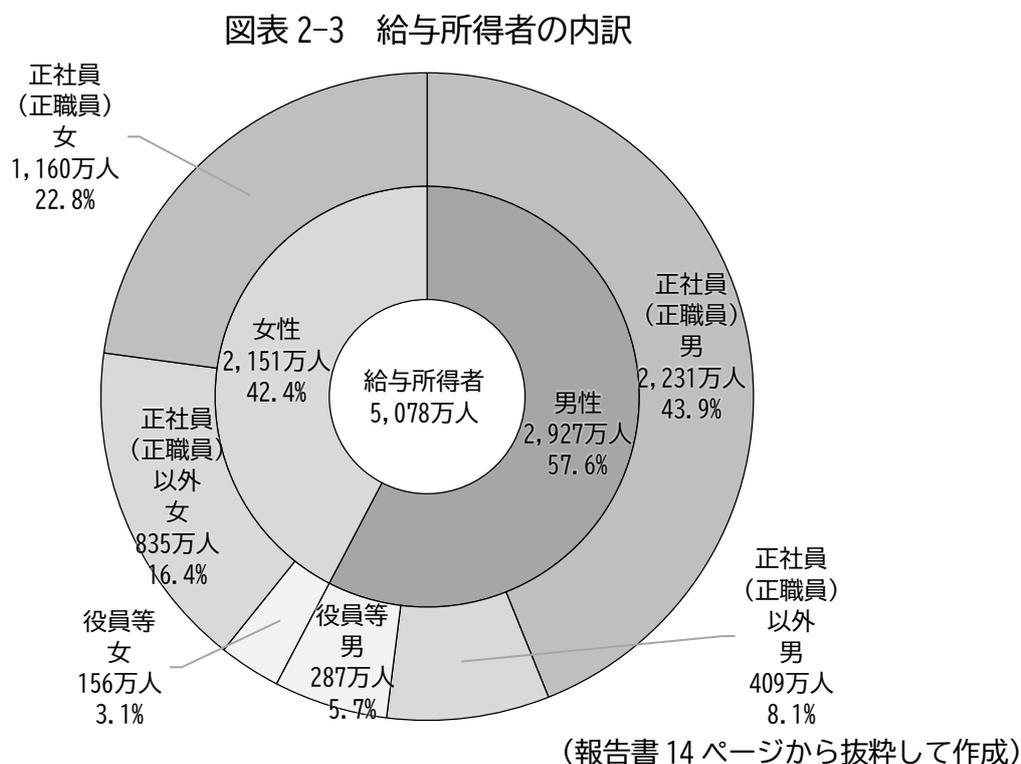
この標準誤差率とは、各推定総額を 100 パーセントとし、そこに標準誤差率の 2 倍の数値をプラスマイナスした範囲、例えば、標準誤差率が 1.00 の場合、推定総額の 98 パーセントから 102 パーセントの範囲に、95 パーセントの確率で実際の総額が収まっていることを表しています。

したがって、標準誤差率が大きい場合は、実際の額と統計調査の結果による推定の額との乖離が大きくなる可能性があることに注意が必要です。

第2 給与所得者全体の給与実態

1 給与所得者数

1年を通じて勤務した給与所得者(乙欄適用者¹⁵を含む。)数の内訳は、図表2-3のとおりです。



(1) 給与所得者合計

給与所得者数は、約 5,078 万人(男性約 2,927 万人(全体の約 58 パーセント)・女性約 2,151 万人(同約 42 パーセント))となり、男性が女性より約 776 万人(約 36 パーセント)多くなっています。

(2) 正社員(正職員)

正社員(正職員)¹⁶の給与所得者は、約 3,391 万人となり、給与所得者の約 67 パーセントを占めています。

このうち、男性の給与所得者は約 2,231 万人(正社員(正職員)全体の約 66 パーセント・給与所得者全体の約 44 パーセント)、女性の給与所得者は約 1,160 万人

¹⁵ 2か所以上から給与の支払いを受けている場合、それぞれを独立した給与所得者としてカウントしています。

¹⁶ 役員、青色専従者(青色申告をする事業所で働く家族従業員)を除く、就業規則等又は雇用管理上において「正社員(正職員)」として処遇している給与所得者

(同約 34 パーセント・同約 23 パーセント))となり、男性が女性より約 1,071 万人(約 92 パーセント)多くなっています。

(3) 正社員(正職員)以外

パートやアルバイトなどの雇用形態となる正社員(正職員)以外¹⁷の給与所得者は、約 1,244 万人となり、給与所得者の約 24 パーセントを占めています。

このうち、男性の給与所得者は約 408 万人(正社員(正職員)以外全体の約 33 パーセント・給与所得者全体の約 8 パーセント)、女性は約 835 万人(同約 67 パーセント・同約 16 パーセント))となり、女性が男性より約 427 万人(約 105 パーセント)多くなっています。

2 平均給与・年齢・勤続年数

(1) 給与所得者合計

給与所得者合計の平均給与、平均年齢及び平均勤続年数は、図表 2-4 のとおりです。

図表 2-4 給与所得者合計の平均給与等

内訳別	区分	給与所得者数 (万人)	平均給与 (千円)	平均年齢 (歳)	平均勤続年数 (年)
1年を通じて勤務した 給与所得者	男	2,927	5,633	47.1	14.3
	女	2,151	3,137	46.9	10.4
合計	計	5,078	4,576	47.0	12.7

※ 合計には役員等を含むため、正社員(職員)と正社員(正職員)以外の合計値とは一致しません。

(報告書 14、15 ページから抜粋して作成)

ア 平均給与

平均給与は、約 458 万円(男性約 563 万円・女性約 314 万円)となり、男性が女性より約 249 万円(約 79 パーセント)高くなっています。

イ 平均年齢

平均年齢は、47.0 歳(男性 47.1 歳・女性 46.9 歳)となり、男性が女性より 0.2 歳高くなっています。

ウ 平均勤続年数

平均勤続年数は、12.7 年(男性は 14.3 年・女性 10.4 年)となり、男性が女性

¹⁷ 役員、青色専従者(青色申告をする事業所で働く家族従業員)を除く、パート・アルバイト等、正社員(正職員)として処遇していない給与所得者

より 3.9 年長くなっています。

(2) 正社員(正職員)

給与所得者のうち、正社員(正職員)の平均給与、平均年齢及び平均勤続年数は、図表 2-5 のとおりです。

図表 2-5 正社員(正職員)である給与所得者合計の平均給与等

内訳別	区分	給与所得者数 (万人)	平均給与 (千円)	平均年齢 (歳)	平均勤続年数 (年)
1年を通じて勤務した 給与所得者のうち	男	2,231	5,838	45.0	14.4
	女	1,160	4,069	43.1	10.8
正社員(正職員)	計	3,391	5,233	44.4	13.2

※ 合計には役員等を含むため、正社員(職員)と正社員(正職員)以外の合計値とは一致しません。

(報告書 129 ページから抜粋して作成)

ア 平均給与

正社員(正職員)の平均給与は、約 523 万円となり、給与所得者の合計より約 65 万円(約 14 パーセント)高くなっています。

このうち、男性の平均給与は約 584 万円、女性の平均給与は約 407 万円となり、給与所得者の合計より男性は約 21 万円(約 4 パーセント)、女性は約 93 万円(約 30 パーセント)それぞれ高くなっています。

イ 平均年齢

正社員(正職員)の平均年齢は、44.4 歳となり、給与所得者の合計より 2.6 歳低くなっています。

このうち、男性の平均年齢は 45.0 歳、女性の平均年齢は 43.1 歳となり、給与所得者の合計より男性は 2.1 歳、女性は 3.8 歳それぞれ低くなっています。

ウ 平均勤続年数

正社員(正職員)の平均勤続年数は、13.2 年となり、給与所得者の合計より 0.5 年長くなっています。

このうち、男性の平均勤続年数は 14.4 年、女性の平均勤続年数は 10.8 年となり、給与所得者の合計より男性は 0.1 年、女性は 0.4 年それぞれ長くなっています。

(3) 正社員(正職員)以外

給与所得者のうち、正社員(正職員)以外の均給与、平均年齢及び平均勤続年数は、図表 2-6 のとおりです。

図表 2-6 正社員(正職員)以外である給与所得者合計の平均給与等

内訳別	区分	給与所得者数 (万人)	平均給与 (千円)	平均年齢 (歳)	平均勤続年数 (年)
1年を通じて勤務した 給与所得者のうち	男	408	2,704	52.0	9.6
	女	835	1,663	49.9	8.0
正社員(正職員)以外	計	1,244	2,005	50.6	8.5

※ 合計には役員等を含むため、正社員(職員)と正社員(正職員)以外の合計値とは一致しません。

(報告書 138 ページから抜粋して作成)

ア 平均給与

正社員(正職員)以外の平均給与は、約 201 万円となり、給与所得者の合計より約 257 万円(約 56 パーセント)低くなっています。

このうち、男性の平均給与は約 270 万円、女性の平均給与は約 166 万円となり、給与所得者の合計より男性は約 293 万円(約 52 パーセント)、女性は約 148 万円(約 47 パーセント)それぞれ低くなっています。

イ 平均年齢

正社員(正職員)以外の平均年齢は、50.6 歳となり、給与所得者の合計より 3.6 歳高くなっています。

このうち、男性の平均年齢は 52.0 歳、女性の平均年齢は 49.9 歳となり、給与所得者の合計より男性は 4.9 歳、女性は 3.0 歳それぞれ高くなっています。

ウ 平均勤続年数

正社員(正職員)以外の平均勤続年数は、8.5 年となり、給与所得者の合計より 4.2 年短くなっています。

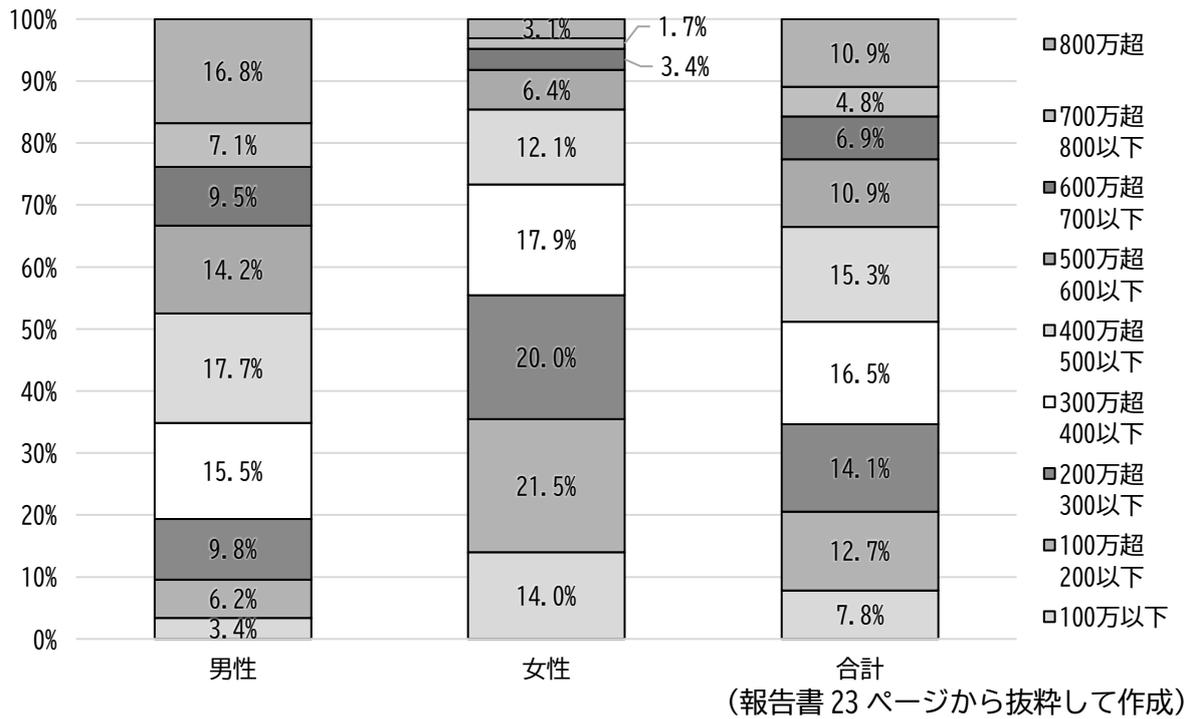
このうち、男性の平均勤続年数は 9.6 年、女性の平均勤続年数は 8.0 年となり、給与所得者の合計より男性は 4.7 年、女性は 2.4 年それぞれ短くなっています。

3 給与階級別分布

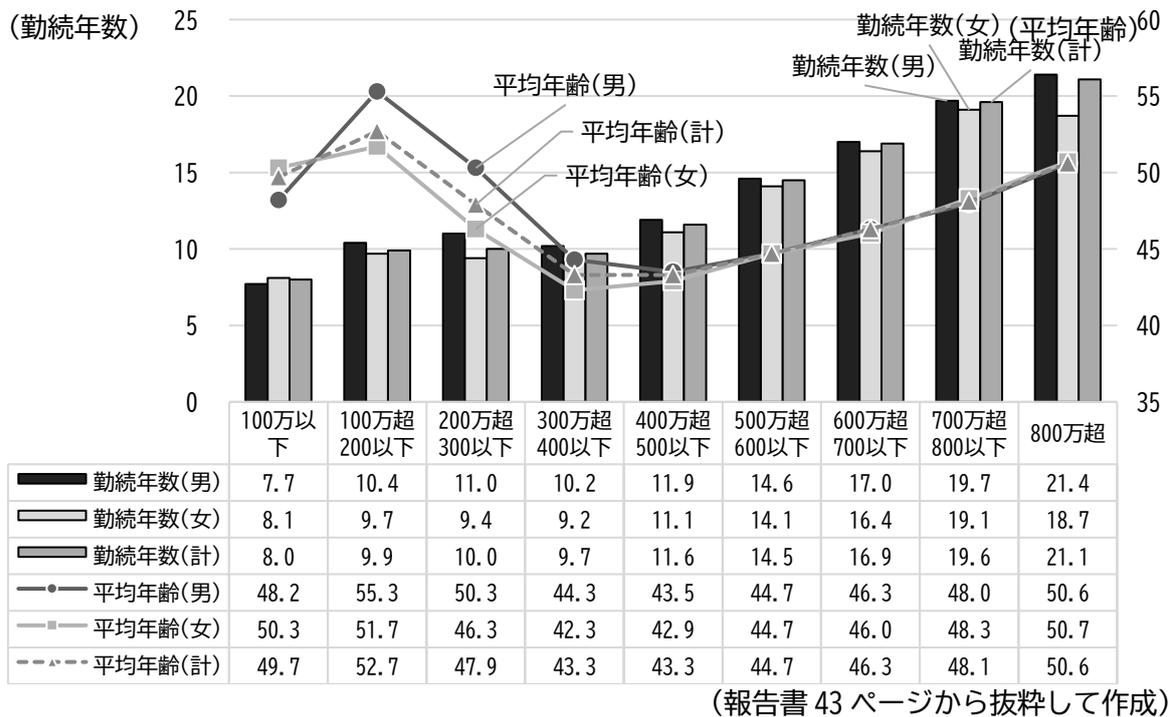
(1) 給与所得者合計

給与所得者合計の給与階級別分布は図表 2-7、階級別の平均年齢及び平均勤続年数は図表 2-8 のとおりです。

図表 2-7 給与所得者の給与階級別分布



図表 2-8 給与所得者の給与階級別平均年齢及び勤続年数



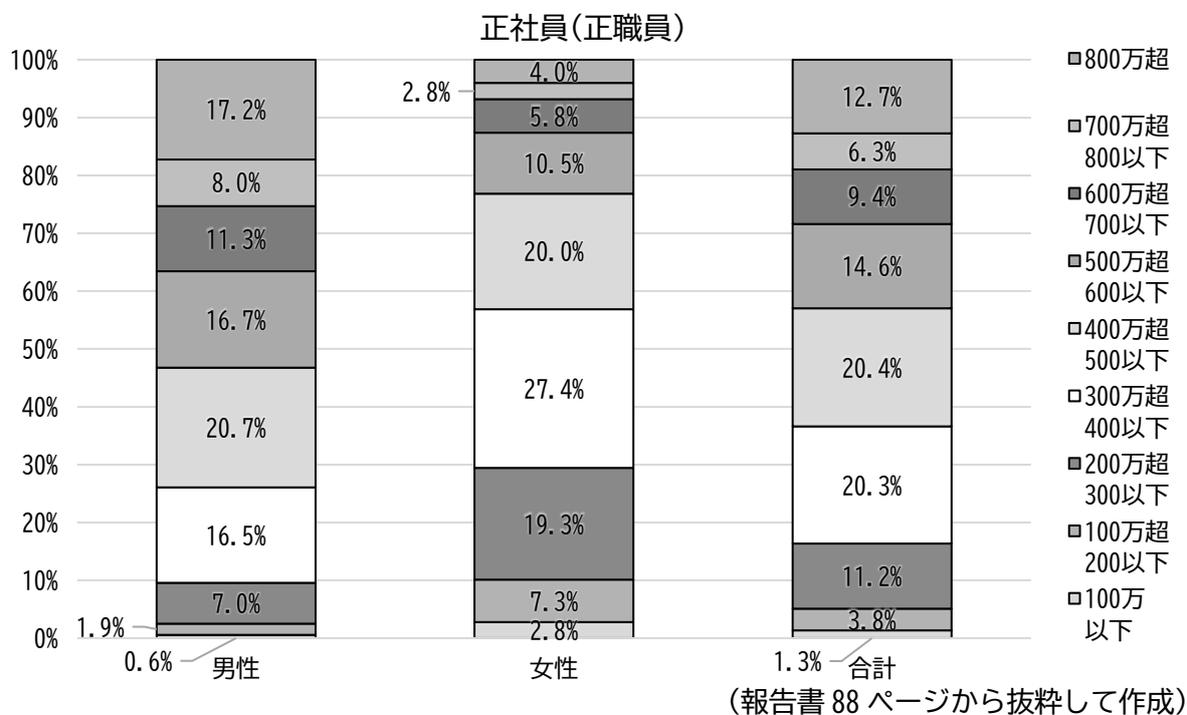
給与所得者の合計では、300万円超 400万円以下の者(平均年齢 43.3 歳・平均勤続年数 9.7 年)が約 17 パーセントで最も多く、次いで 400万円超 500万円以下の者(平均年齢 43.3 歳・平均勤続年数 11.6 年)が約 15 パーセントとなっています。

このうち、男性は、400万円超 500万円以下の者(平均年齢 43.5 歳・平均勤続年数 11.9 年)が約 18 パーセントで最も多く、次いで 800 万円超の者(平均年齢 50.6 歳・平均勤続年数 21.4 年)が約 17 パーセントとなっています。また、女性は、100 万円超 200 万円以下の者(平均年齢 51.7 歳・平均勤続年数 9.7 年)が約 22 パーセントで最も多く、次いで 200 万円超 300 万円以下の者(平均年齢 46.3 歳・平均勤続年数 9.4 年)が約 20 パーセントとなっています。

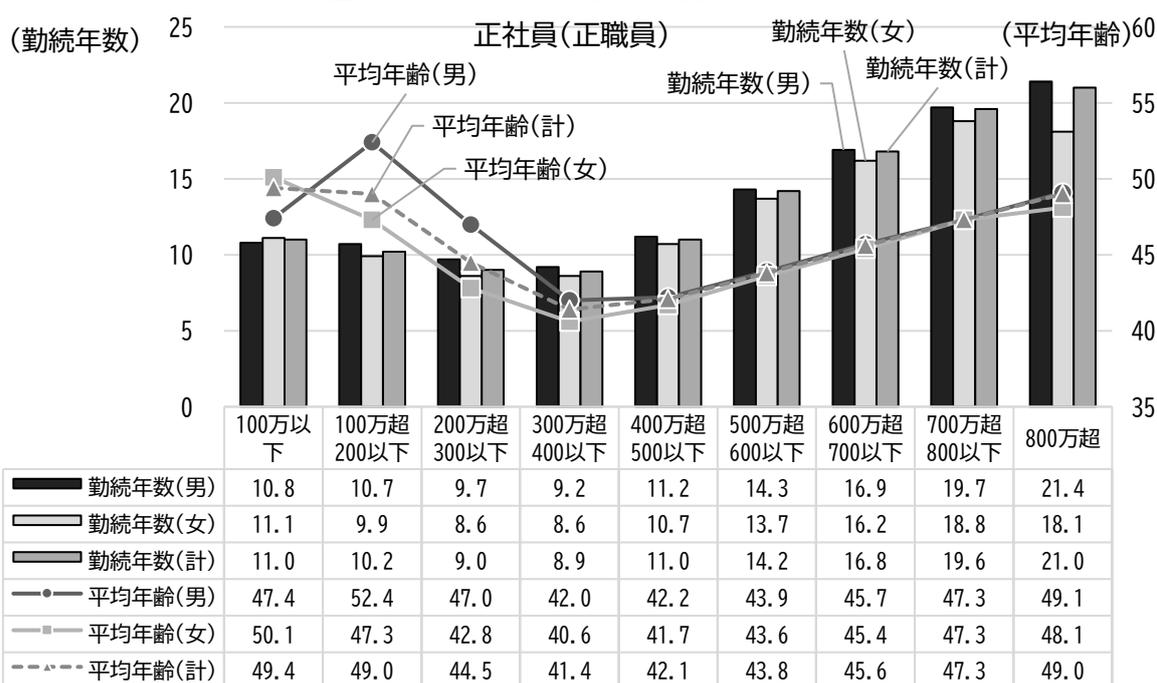
(2) 正社員(正職員)

給与所得者のうち、正社員(正職員)の給与階級別分布は図表 2-9、階級別の平均年齢及び平均勤続年数は図表 2-10 のとおりです。

図表 2-9 正社員(正職員)の給与階級別分布



図表 2-10 正社員(正職員)の給与階級別平均年齢及び勤続年数



(報告書 129 ページから抜粋して作成)

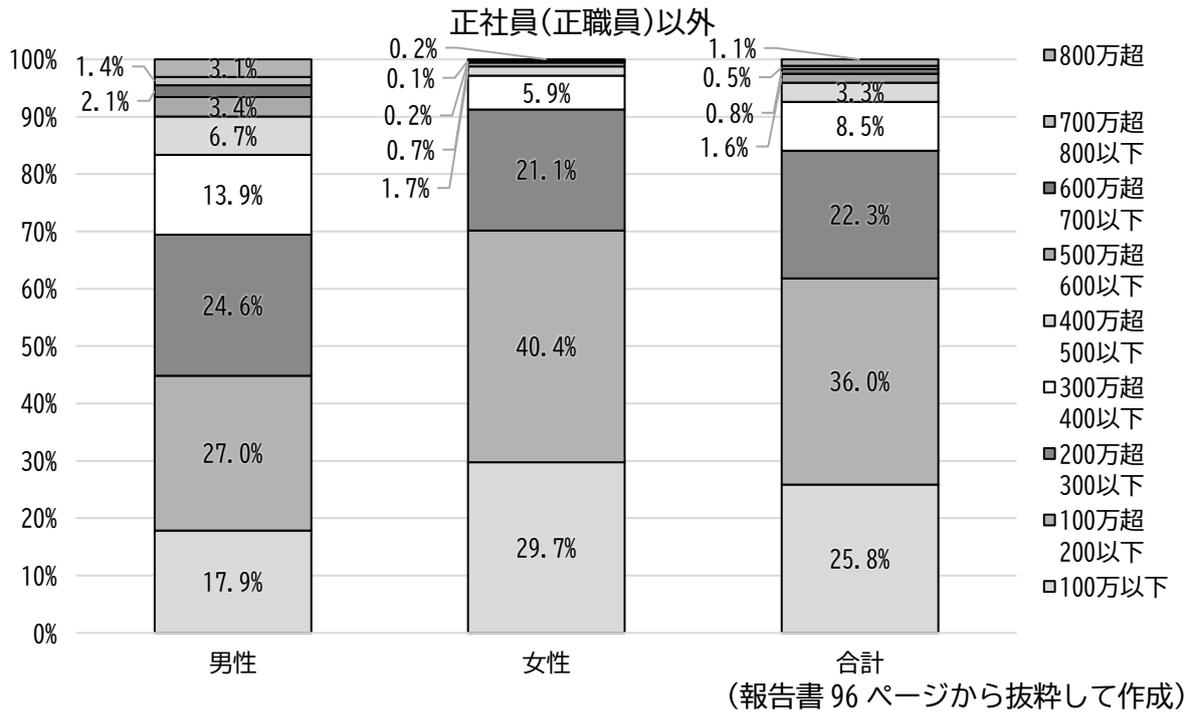
正社員(正職員)の合計では、400 万円超 500 万円以下の者(平均年齢 42.1 歳・平均勤続年数 11.0 年)が約 20.4 パーセントで最も多く、次いで 300 万円超 400 万円以下の者(平均年齢 41.4 歳・平均勤続年数 8.9 年)が約 20.3 パーセントとなっています。

このうち、男性は、400 万円超 500 万円以下の者(平均年齢 42.2 歳・平均勤続年数 11.2 年)が約 21 パーセントで最も多く、次いで 800 万円超の者(平均年齢 49.1 歳・平均勤続年数 21.4 年)が約 17 パーセントとなっています。また、女性は、300 万円超 400 万円以下の者(平均年齢 40.6 歳・平均勤続年数 8.6 年)が約 27 パーセントで最も多く、次いで 400 万円超 500 万円以下の者(平均年齢 41.7 歳・平均勤続年数 10.7 年)が約 20 パーセントとなっています。

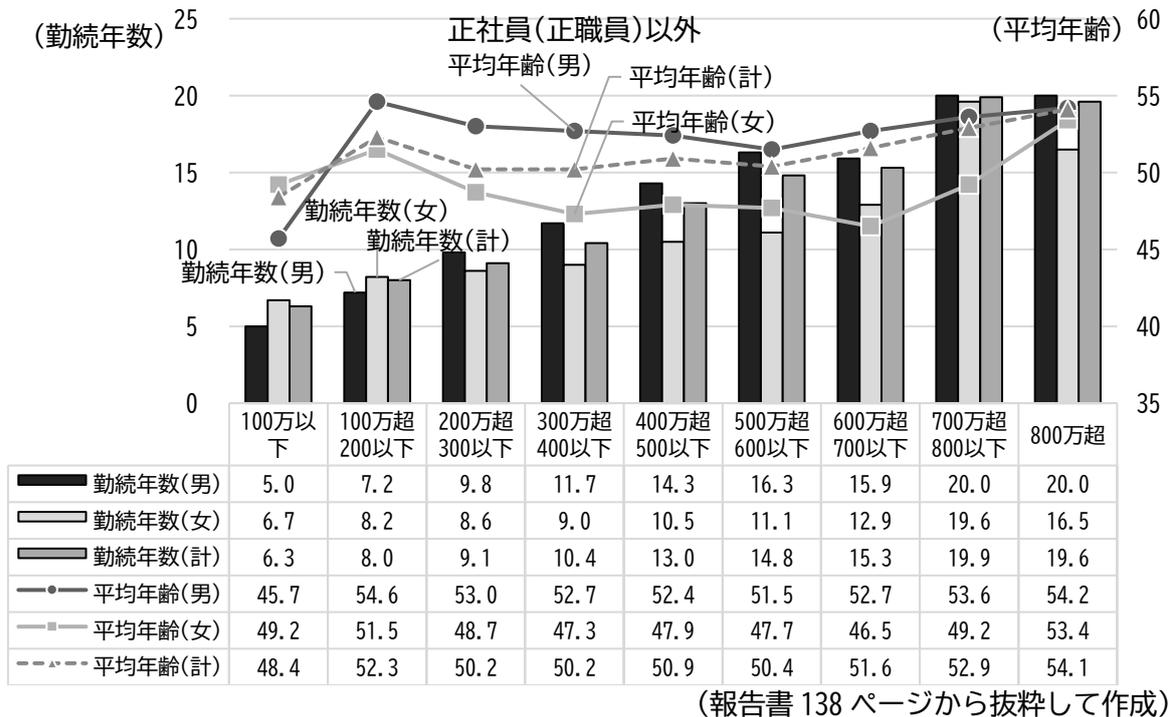
(3) 正社員(正職員)以外

給与所得者のうち、正社員(正職員)以外の給与階級別分布は図表 2-11、階級別の平均年齢及び平均勤続年数は図表 2-12 のとおりです。

図表 2-11 正社員(正職員)以外の給与階級別分布



図表 2-12 正社員(正職員)以外の給与階級別平均年齢及び勤続年数



正社員(正職員)以外の合計では、100 万円超 200 万円以下の者(平均年齢 52.3 歳・平均勤続年数 8.0 年)が約 36 パーセントで最も多く、次いで 100 万円以下の者(平均年齢 48.4 歳・平均勤続年数 6.3 年)が約 26 パーセントとなっています。

このうち、男性は、100 万円超 200 万円以下の者(平均年齢 54.6 歳・平均勤続

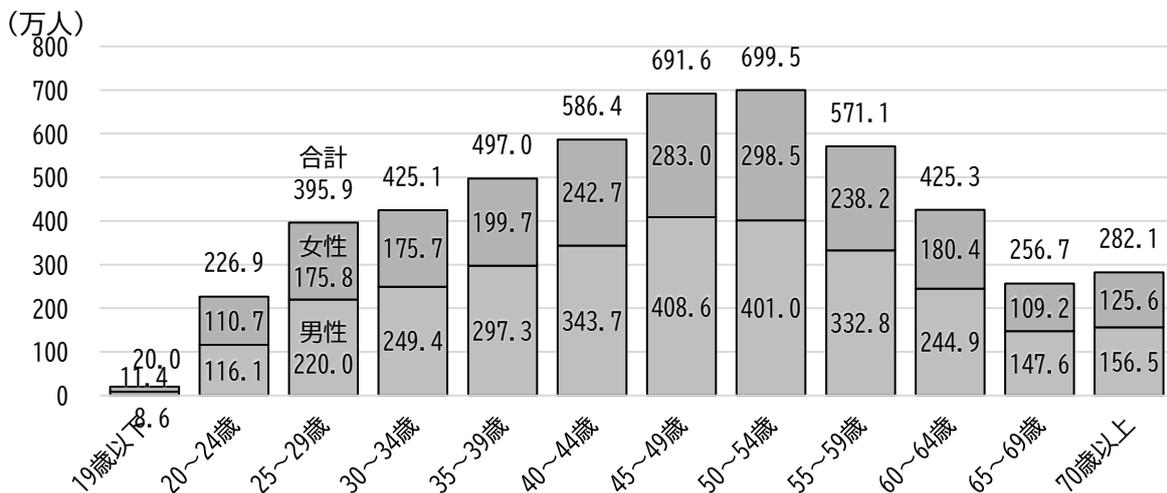
年数 7.2 年)が約 27 パーセントで最も多く、次いで 200 万円超 300 万円以下の者 (平均年齢 53.0 歳・平均勤続年数 9.8 年)が約 25 パーセントとなっています。また、女性は、100 万円超 200 万円以下の者(平均年齢 51.5 歳・平均勤続年数 8.2 年)が約 40 パーセントで最も多く、次いで 100 万円以下の者(平均年齢 49.2 歳・平均勤続年数 6.7 年)が約 30 パーセントとなっています。

4 年齢階層別平均給与等

(1) 給与所得者数

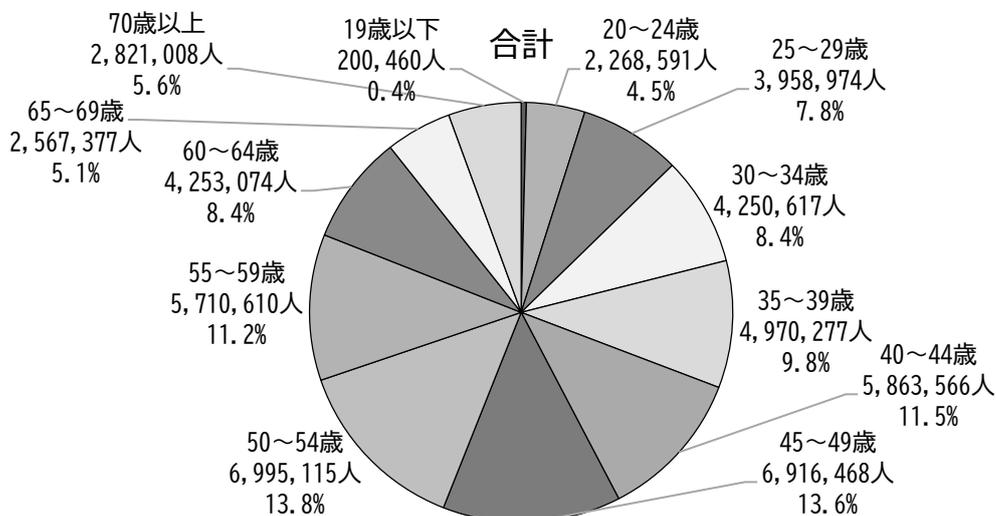
年齢階層別の給与所得者数は図表 2-13、年齢階層別の割合は図表 2-14 のとおりです。

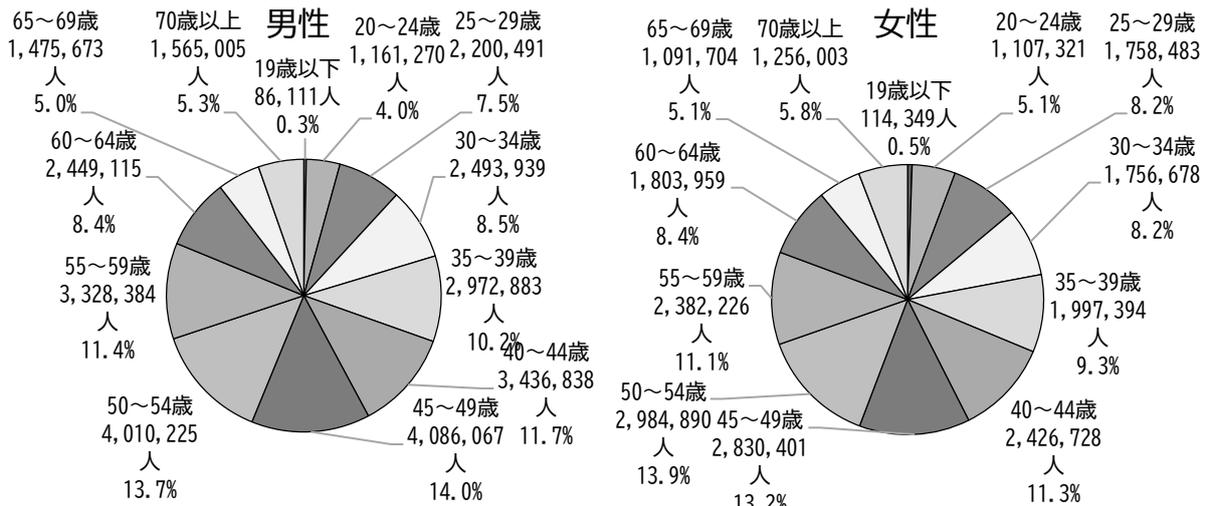
図表 2-13 年齢階層別の給与所得者数



(報告書 168 ページから抜粋して作成)

図表 2-14 年齢階層別の給与所得者割合





(報告書 168 ページから抜粋して作成)

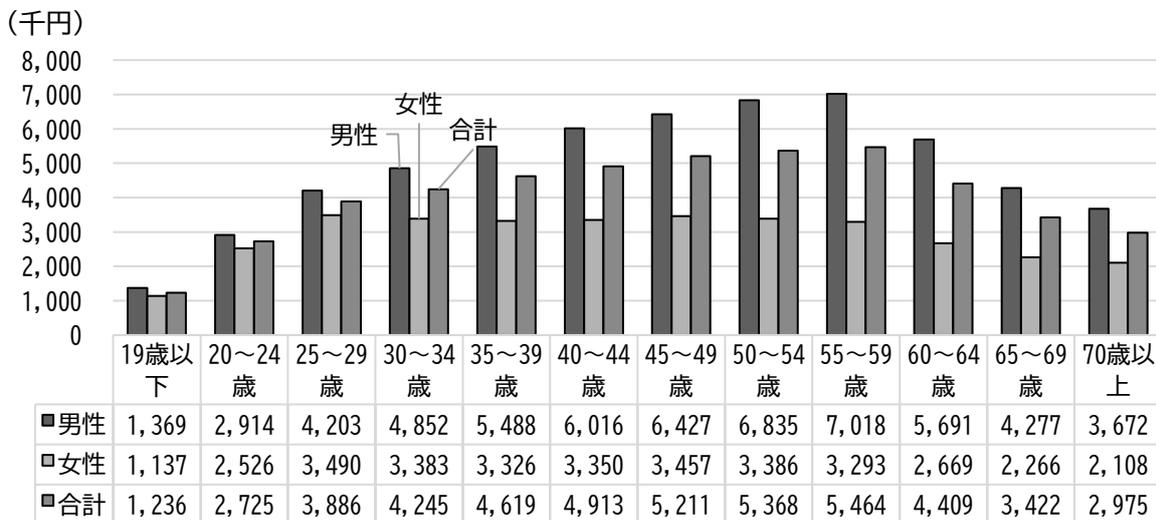
給与所得者数は、50～54 歳が約 700 万人(給与所得者全体の約 13.8 パーセント)で最も多く、次いで 45～49 歳が約 692 万人(給与所得者全体の約 13.6 パーセント)となっています。年齢が上がるとともに給与所得者数は増え、50～54 歳でピークを迎えて以降下がります。

このうち、男性は、45～49 歳が約 409 万人(男性の給与所得者の約 14.0 パーセント)で最も多く、次いで 50～54 歳が約 401 万人(男性の給与所得者の約 13.7 パーセント)となっています。また、女性は、50～54 歳が約 298 万人(女性の給与所得者の約 14 パーセント)で最も多く、次いで 45～49 歳が約 283 万人(女性の給与所得者の約 13 パーセント)となっています。

(2) 平均給与

年齢階層別の平均給与は、図表 2-15 のとおりです。

図表 2-15 年齢階層別の平均給与



(報告書 170 ページから抜粋して作成)

平均給与は、合計と男性では、年齢の上昇とともに増え、55～59歳でピークを迎えて以降下がりますが、女性は25歳から横ばい傾向となり、60歳以降で下がります。

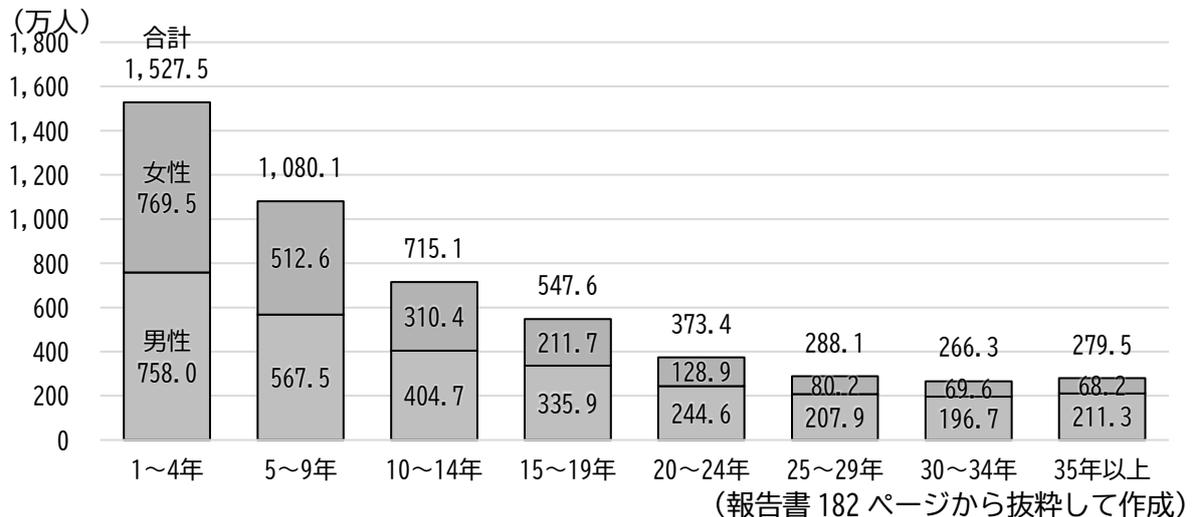
20～24歳と55～59歳の平均給与を比較すると、男性は約2.4倍、女性は約1.3倍、男女の合計では約2.0倍となっています。なお、65～69歳の平均給与は、60～64歳の約78パーセント、70歳以上は同約67パーセントとなっています。

5 勤続年数別平均給与等

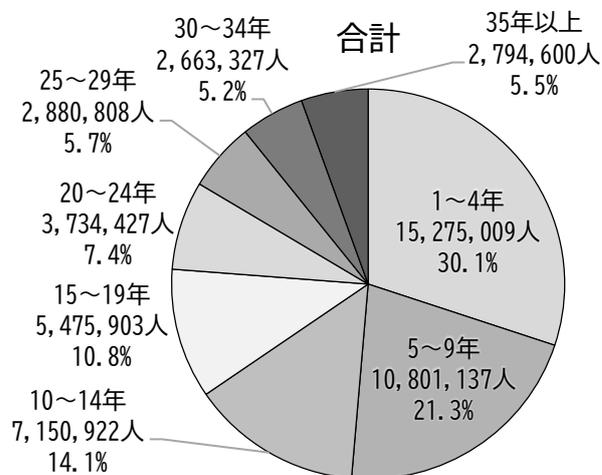
(1) 給与所得者数

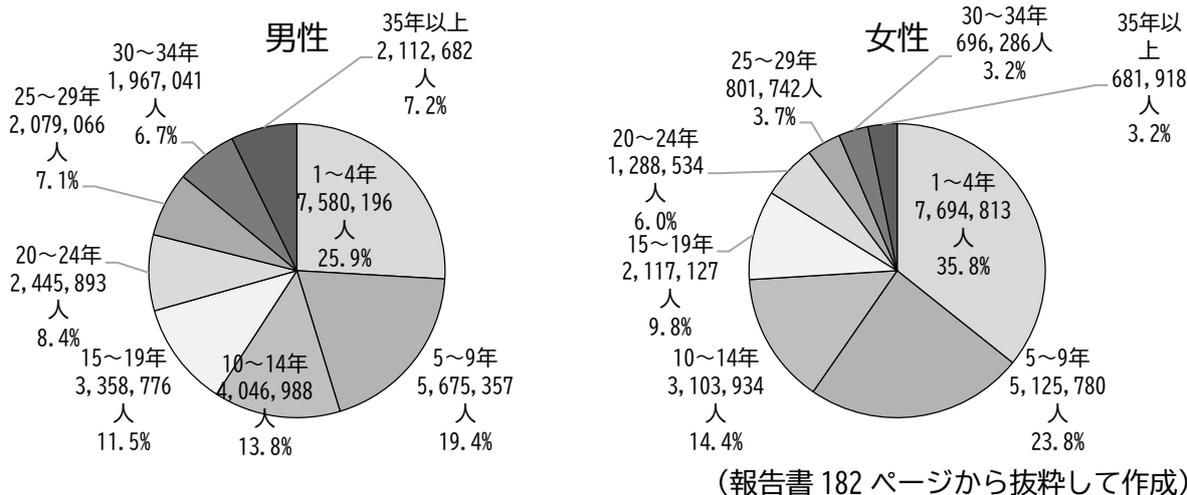
勤続年数別の給与所得者数は図表 2-16、勤続年数別の割合は図表 2-17 のとおりです。

図表 2-16 勤続年数別の給与所得者数



図表 2-17 勤続年数別の給与所得者割合





給与所得者数は、1～4年が約1,528万人(給与所得者の約30パーセント)で最も多く、次いで5～9年が約1,080万人(給与所得者の約21パーセント)となっています。

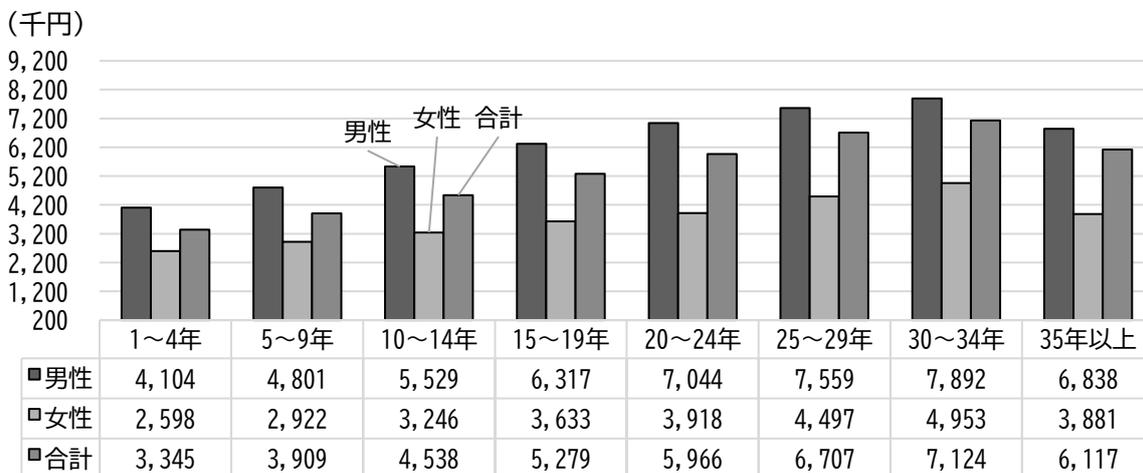
このうち、男性は、1～4年が約758万人(男性の給与所得者の約26パーセント)で最も多く、次いで5～9年が約568万人(男性の給与所得者の約19パーセント)となっています。また、女性は、1～4年が約769万人(女性の給与所得者の約36パーセント)で最も多く、次いで5～9年が約513万人(女性の給与所得者の約24パーセント)となっています。

1～4年と5～9年を合わせると給与所得者の約51パーセントとなり、勤続10年未満の者が給与所得者の半分以上を占め、男女ともに、勤続年数の増加に伴い給与所得者数は減っていきます。

(2) 平均給与

勤続年数別の平均給与は、図表2-18のとおりです。

図表 2-18 勤続年数別の平均給与



(報告書 184 ページから抜粋して作成)

平均給与は、合計、男女ともに勤続年数とともに増え、30～34 年でピークを迎えて以降下がっています。

1～4 年と 30～34 年の平均給与を比較すると、男性は約 1.9 倍、女性は約 1.9 倍、男女の合計では約 2.1 倍となっています。

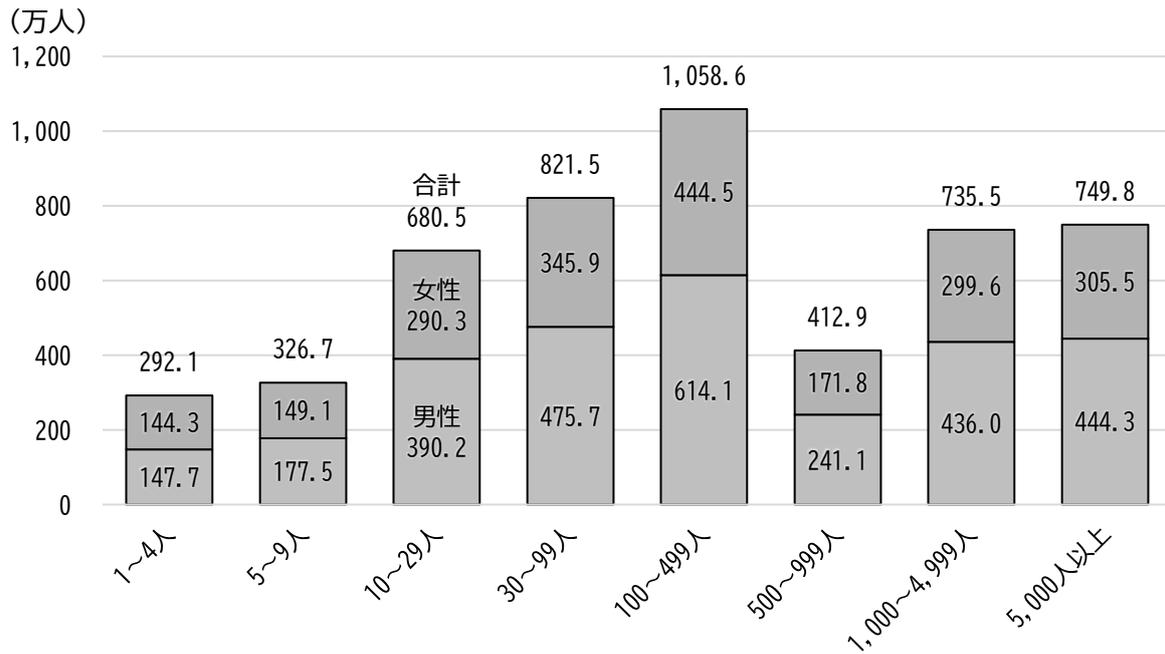
第3 事業所規模別の給与実態

1 全事業所の規模別平均給与等

(1) 給与所得者数

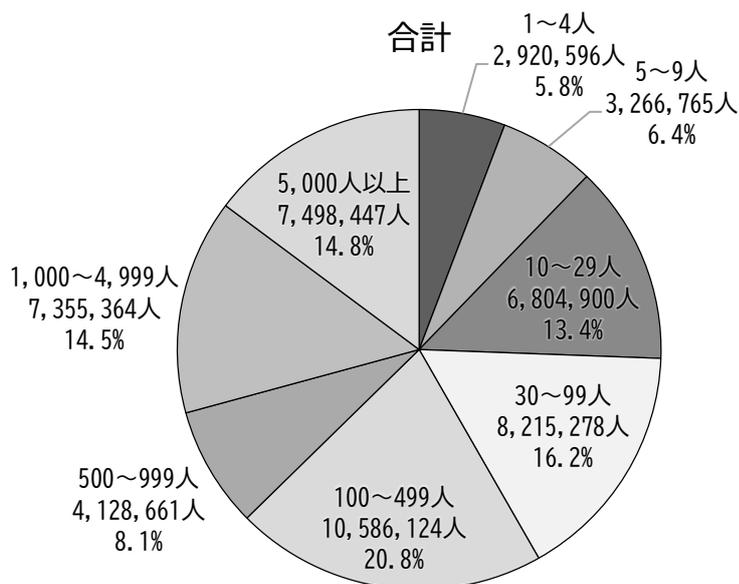
事業所の規模別給与所得者数は図表 2-19、事業所の規模別の割合は図表 2-20 のとおりです。

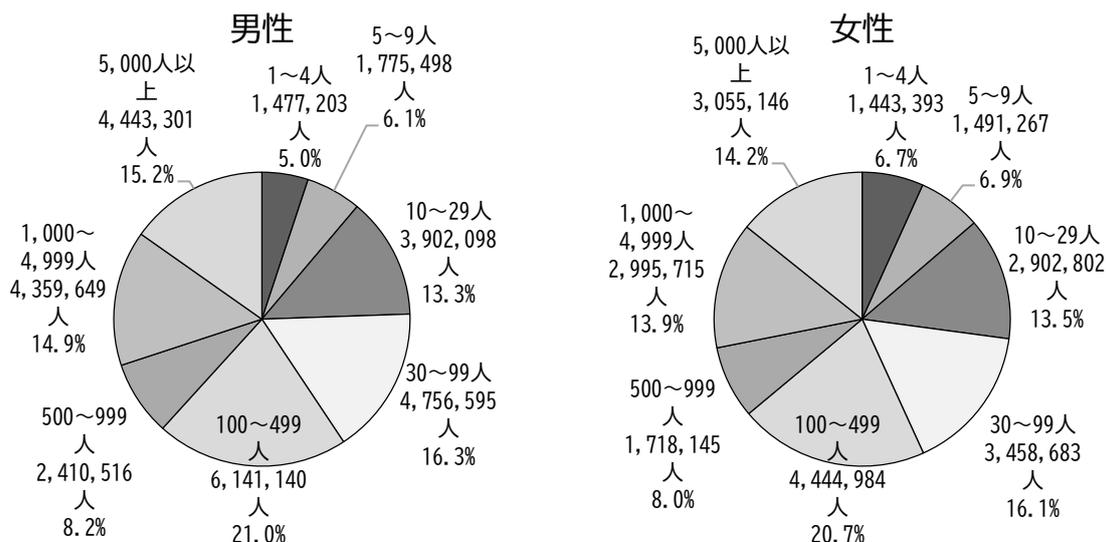
図表 2-19 事業所の規模別給与所得者数



(報告書 182 ページから抜粋して作成)

図表 2-20 事業所の規模別の給与所得者割合





(報告書 182 ページから抜粋して作成)

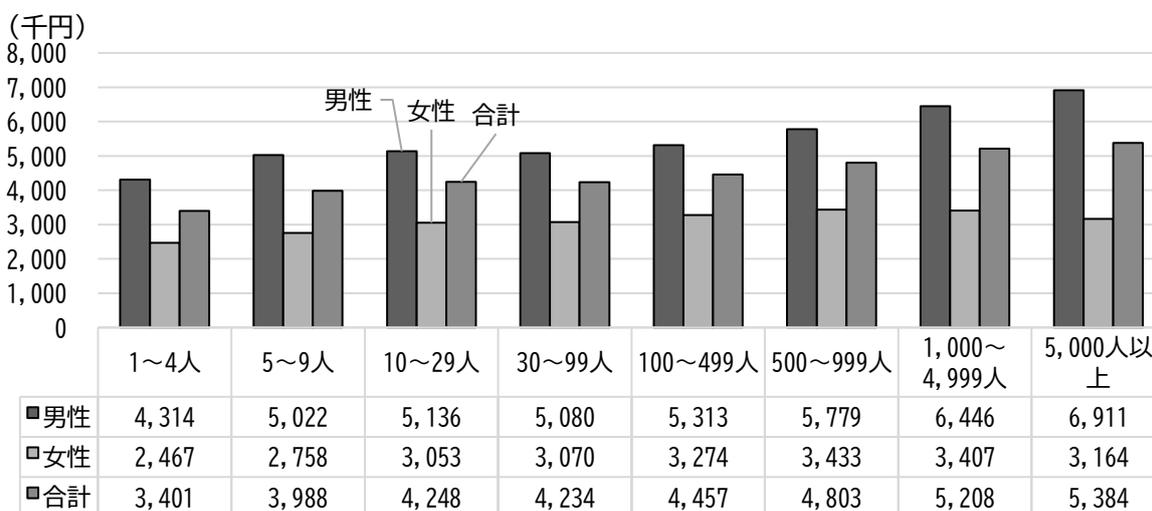
給与所得者数は、「100～499 人規模の事業所」が約 1,059 万人(給与所得者の約 21 パーセント)で最も多く、次いで「30～99 人規模の事業所」が約 822 万人(同約 16 パーセント)となっています。

このうち、男性は、「100～499 人規模の事業所」が約 614 万人(男性の給与所得者の約 21 パーセント)で最も多く、次いで「30～99 人規模の事業所」が約 476 万人(同約 16 パーセント)となっています。また、女性は、「100～499 人規模の事業所」が約 444 万人(女性の給与所得者の約 21 パーセント)で最も多く、次いで「30～99 人規模の事業所」が約 346 万人(同約 16 パーセント)となっています。

(2) 平均給与

事業所規模別の平均給与は、図表 2-21 のとおりです。

図表 2-21 事業所の規模別平均給与



(報告書 18 ページから抜粋して作成)

平均給与は、「5,000人以上の事業所」が約538万円で最も高く、次いで「1,000～4,999人の事業所」が約521万円となっています。

このうち、男性は、「5,000人以上の事業所」が約691万円で最も高く、次いで「1,000～4,999人の事業所」が約645万円となっています。また、女性は、「500～999人の事業所」が約343万円で最も高く、次いで「1,000～4,999人の事業所」が約341万円となっています。

平均給与は、事業所の規模が大きくなるほど高くなる傾向がありますが、「1～4人の事業所」と「5,000人以上の事業所」を比較すると、男性は約1.6倍、女性は約1.3倍、男女の合計では約1.6倍となっています。

2 社会福祉協議会と同規模の事業所の給与実態

(1) 平均給与・年齢・勤続年数

社会福祉協議会(職員数32名)と同じ、「30～99人規模の事業所」の平均給与、平均年齢及び平均勤続年数は図表2-22のとおりです。

図表2-22 「30～99人規模の事業所」の平均給与等

事業所規模等	区分	平均給与(千円)			平均年齢(歳)	平均勤続年数(年)
		平均給料・手当	平均賞与	計		
30～99人	男	4,380	701	5,080	47.9	12.7
	女	2,653	417	3,070	46.6	9.1
	計	3,653	581	4,234	47.4	11.2
他規模含む合計	男	4,716	917	5,633	47.1	14.3
	女	2,696	441	3,137	46.9	10.4
	計	3,860	716	4,576	47.0	12.7

(報告書18ページから抜粋して作成)

ア 平均給与

平均給与は、約423万円となり、他の規模を含む合計より約34万円(約7パーセント)低くなっています。

このうち、男性は約508万円、女性は約307万円となり、他の規模を含む合計より男性は約55万円(約10パーセント)、女性は約7万円(約2パーセント)それぞれ低くなっています。

イ 平均年齢

平均年齢は、47.4歳となり、他の規模を含む合計より0.4歳高くなってい

ます。

このうち、男性は47.9歳、女性は46.6歳となり、他の規模を含む合計より男性は0.8歳高く、女性は0.3歳低くなっています。

ウ 平均勤続年数

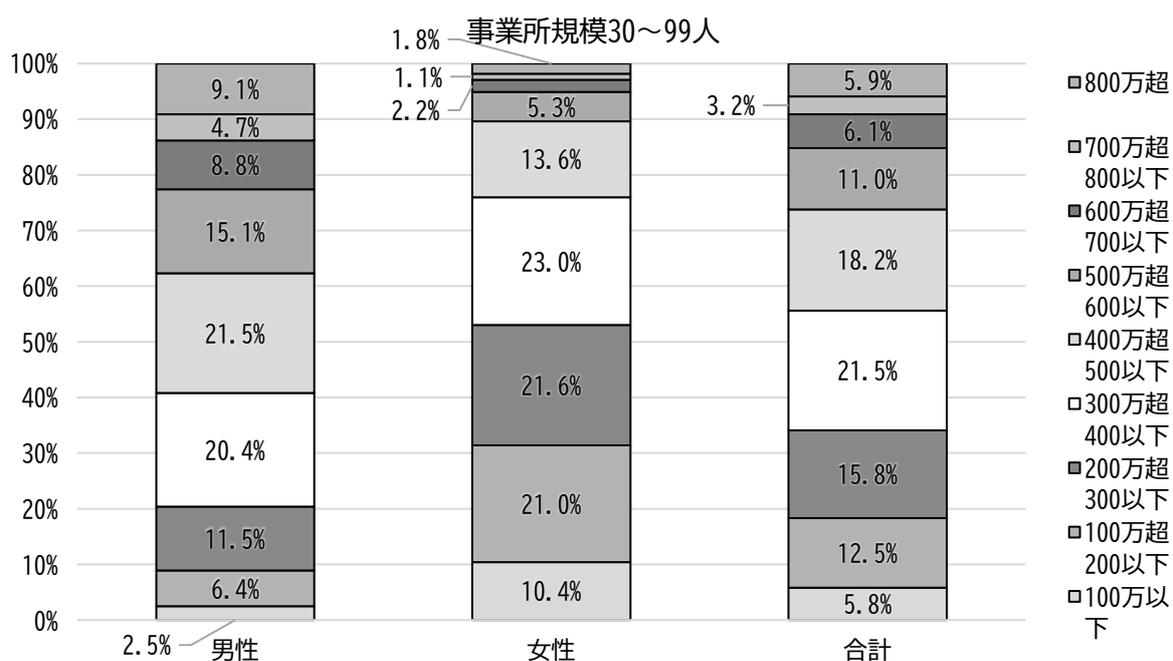
平均勤続年数は、11.2年となり、他の規模を含む合計より1.5年短くなっています。

このうち、男性は12.7年、女性9.1年となり、他の規模を含む合計より男性は1.6年、女性は1.3年それぞれ短くなっています。

(2) 給与階級別分布

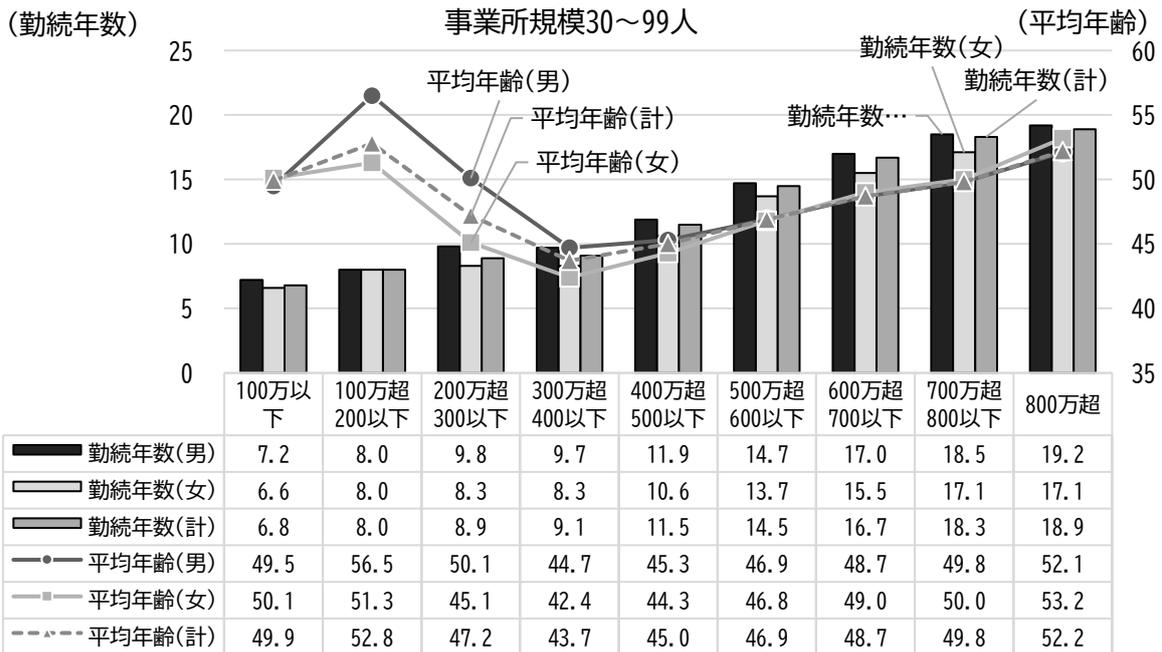
「30～99人規模の事業所」の給与所得者給与階級別分布は図表2-23、階級別の平均年齢及び平均勤続年数は図表2-24のとおりです。

図表2-23 「30～99人規模の事業所」の給与階級別給与所得者割合



(報告書24ページから抜粋して作成)

図表 2-24 「30～99 人規模の事業所」の給与階級別平均年齢及び勤続年数



(報告書 65 ページから抜粋して作成)

合計では、300 万円超 400 万円以下の者(平均年齢 43.7 歳・平均勤続年数 9.1 年)が約 22 パーセントで最も多く、次いで 400 万円超 500 万円以下の者(平均年齢 45.0 歳・平均勤続年数 11.5 年)が約 18 パーセントとなっています。

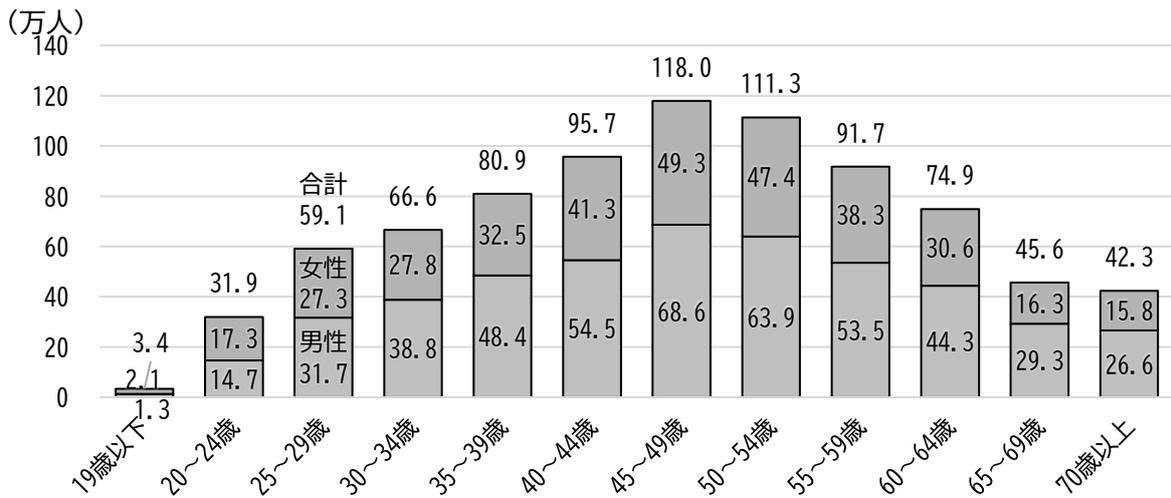
このうち、男性は、400 万円超 500 万円以下の者(平均年齢 45.3 歳・平均勤続年数 11.9 年)が約 22 パーセントで最も多く、次いで 300 万円超 400 万円以下の者(平均年齢 44.7 歳・平均勤続年数 9.7 年)が約 20 パーセントとなっています。また、女性は、300 万円超 400 万円以下の者(平均年齢 42.4 歳・平均勤続年数 8.3 年)が約 23 パーセントで最も多く、次いで 200 万円超 300 万円以下の者(平均年齢 45.1 歳・平均勤続年数 8.3 年)が約 22 パーセントとなっています。

(3) 年齢階層別平均給与等

ア 給与所得者数

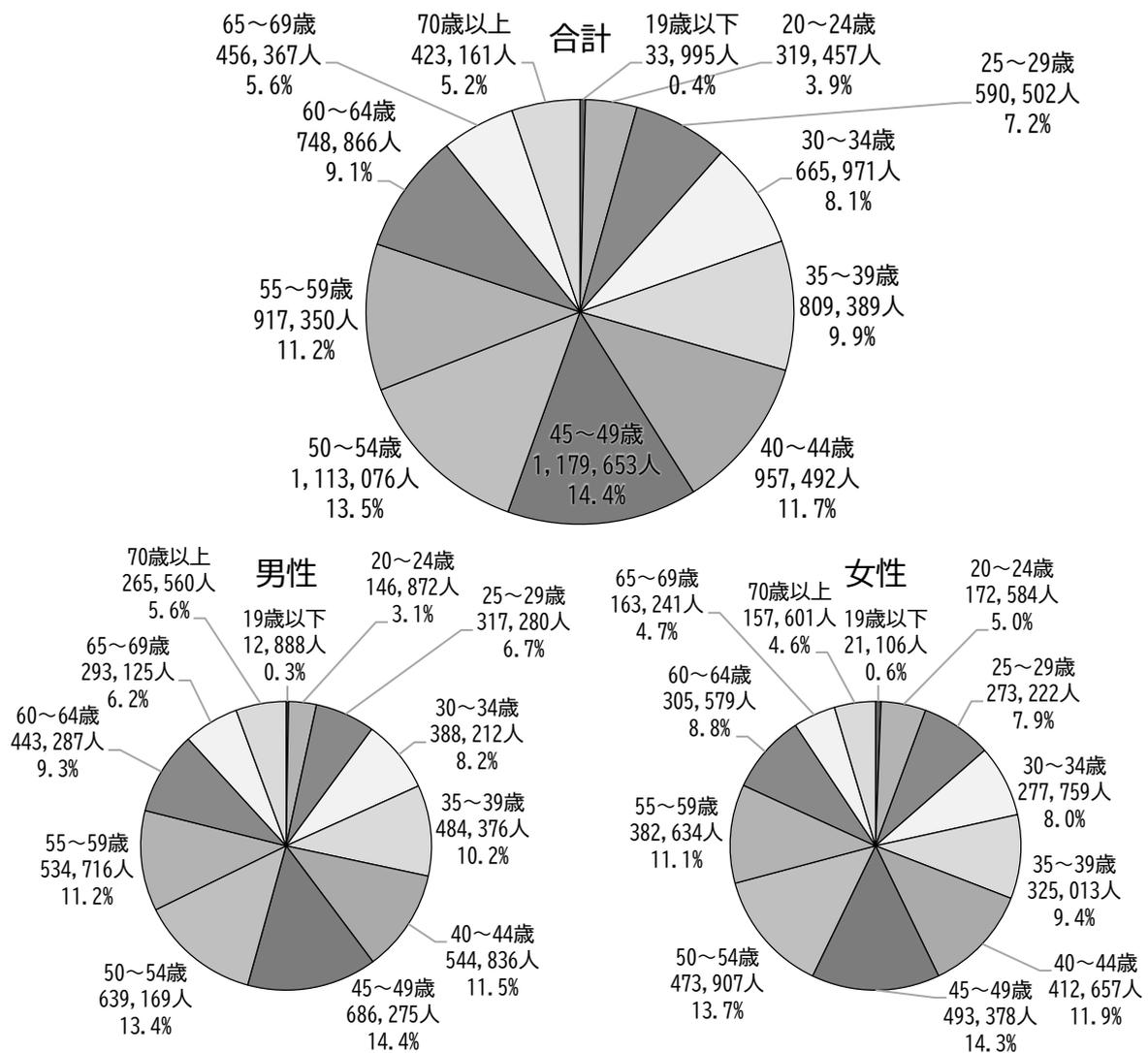
「30～99 人規模の事業所」の年齢階層別の給与所得者数は図表 2-25、年齢階層別の割合は図表 2-26 のとおりです。

図表 2-25 「30～99 人規模の事業所」の年齢階層別の給与所得者数



(報告書 168 ページから抜粋して作成)

図表 2-26 「30～99 人規模の事業所」の年齢階層別の給与所得者割合



(報告書 168 ページから抜粋して作成)

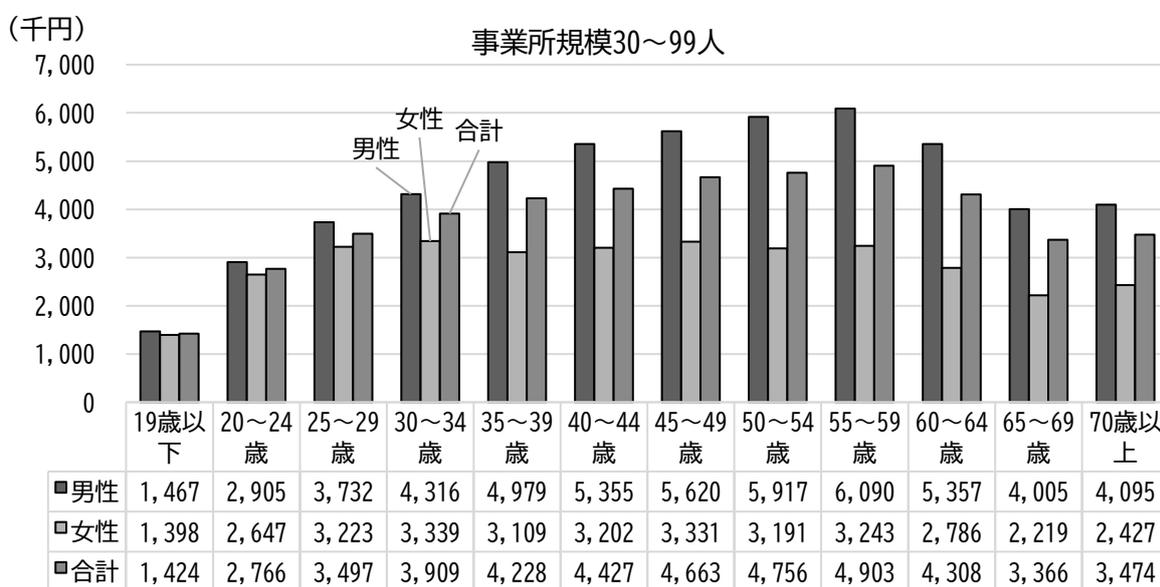
給与所得者は、45～49歳が約118万人(同規模の事業所全体の約14.4パーセント)で最も多く、次いで50～54歳が約111万人(同約13.5パーセント)となっています。

このうち、男性は、45～49歳が約69万人(同約14パーセント)で最も多く、次いで50～54歳が約64万人(同約13パーセント)となっています。また、女性は、45～49歳が約49万人(同約14.3パーセント)で最も多く、次いで50～54歳が約47万人(同約13.7パーセント)となっています。

イ 平均給与

「30～99人規模の事業所」の年齢階層別平均給与は、図表2-27のとおりです。

図表2-27 「30～99人規模の事業所」の年齢階層別平均給与



(報告書170ページから抜粋して作成)

合計と男性は、年齢とともに給与の額は増えていき、55～59歳でピークを迎えて以降下がりますが、女性は、25歳以降でほぼ横ばいとなり、60歳以降で下がります。

20～24歳と55～59歳の平均給与を比較すると、男性は約2.1倍、女性は約1.2倍、男女の合計では約1.8倍となっています。

なお、65～69歳の平均給与は、60～64歳の約78パーセント、70歳以上は同約81パーセントとなっています。

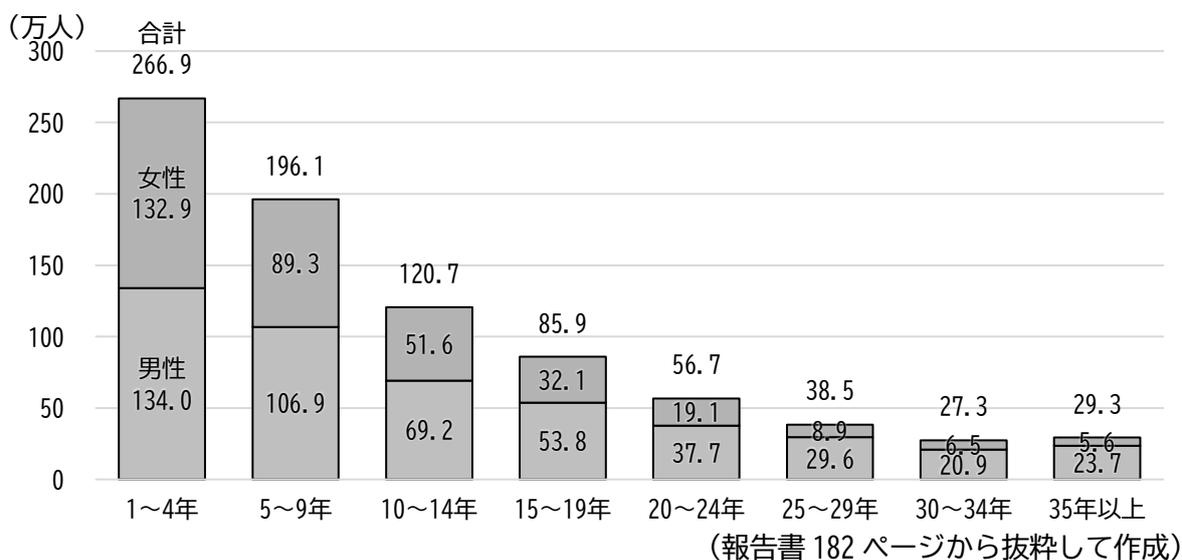
(4) 勤続年数別平均給与等

ア 給与所得者数

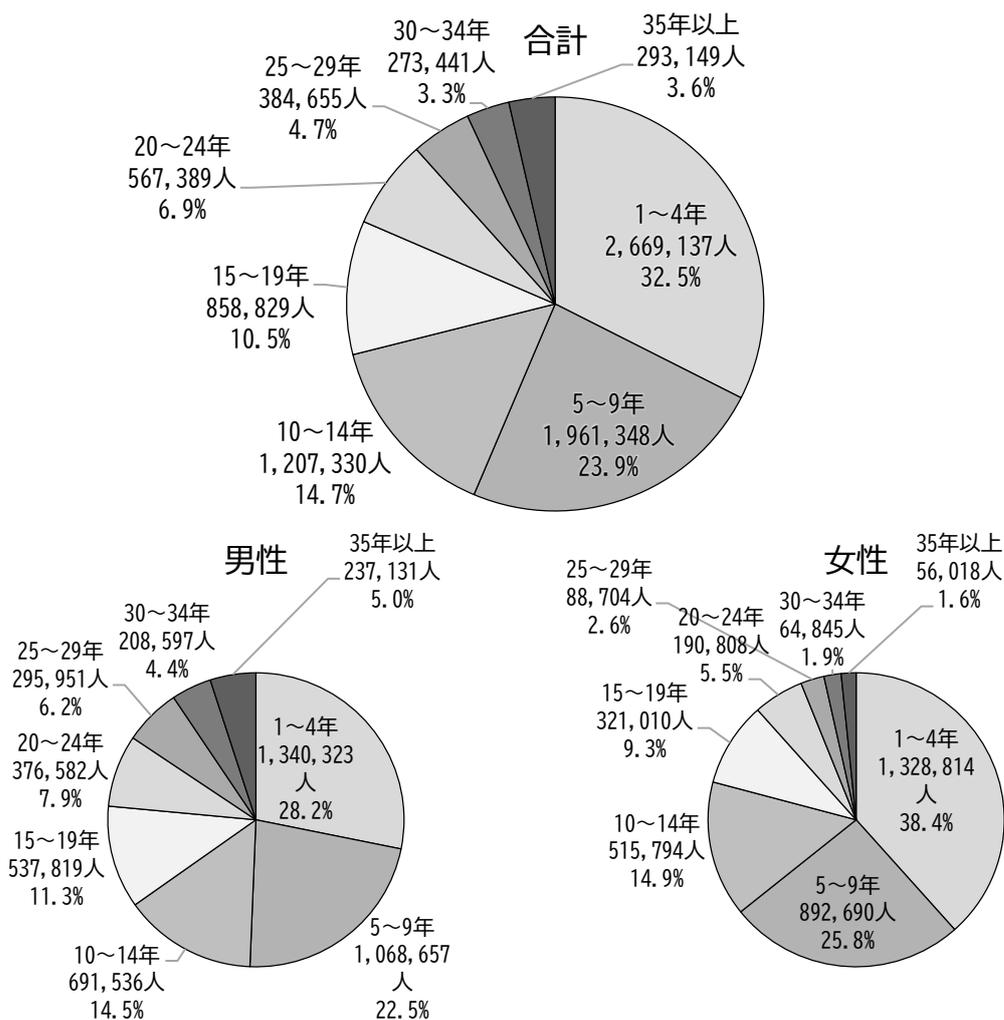
「30～99人規模の事業所」の勤続年数別の給与所得者数は図表2-28、勤続

年数別の割合は図表 2-29 のとおりです。

図表 2-28 「30～99 人規模の事業所」の勤続年数別の給与所得者数



図表 2-29 「30～99 人規模の事業所」の勤続年数別の給与所得者割合



(報告書 182 ページから抜粋して作成)

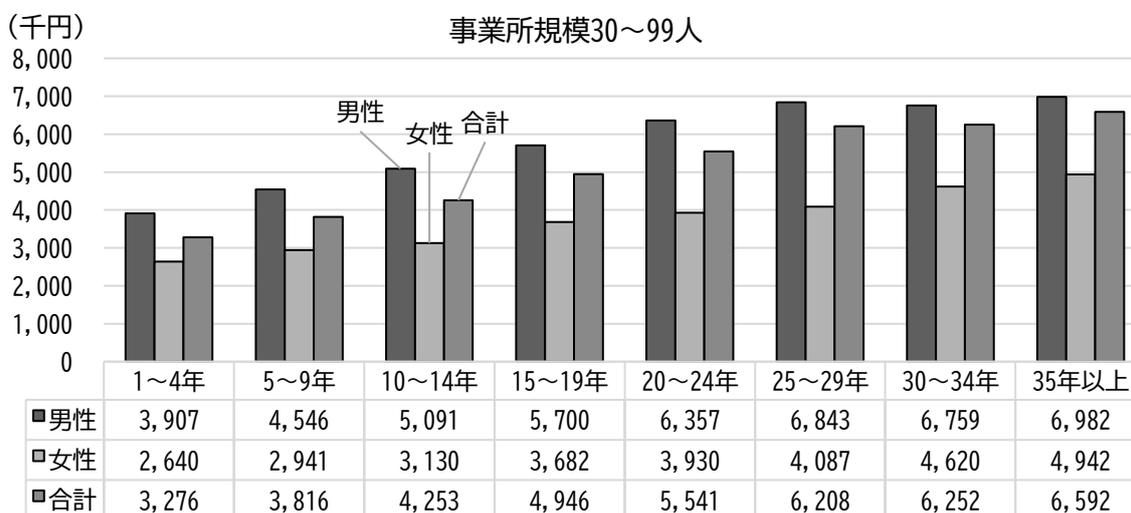
給与所得者は、勤続1～4年が約267万人(同規模の事業所全体の約33パーセント)で最も多く、次いで5～9年が約196万人(同約24パーセント)となっています。

このうち、男性は、1～4年が約134万人(同約28パーセント)で最も多く、次いで5～9年が約107万人(同約23パーセント)となっています。また、女性は、1～4年が約133万人(同約38パーセント)で最も多く、次いで5～9年が約89万人(同約26パーセント)となっています。

イ 平均給与

「30～99人規模の事業所」の勤続年数別平均給与は、図2-30のとおりです。

図2-30 「30～99人規模の事業所」の勤続年数別平均給与



(報告書184ページから抜粋して作成)

勤続年数が長くなれば給与も上がる傾向がありますが、女性は、上昇が緩やかになっています。

1～4年と30～34年の平均給与を比較すると、男性は約1.7倍、女性は約1.8倍、男女の合計では約1.9倍となっています。

3 スポーツ協会と同規模の事業所の給与実態

(1) 平均給与・年齢・勤続年数

スポーツ協会(職員数7名)と同じ「5～9人規模の事業所」の平均給与、平均年齢及び平均勤続年数は図表2-31のとおりです。

図表 2-31 「5～9 人規模の事業所」の平均給与等

事業所規模等		区分	平均給与（千円）			平均年齢 （歳）	平均勤続 年数(年)
			平均給料 ・手当	平均賞与	計		
5～9人	男	4,672	350	5,022	52.1	15.7	
	女	2,516	242	2,758	52.3	13.6	
	計	3,688	301	3,988	52.2	14.7	
他規模含む 合計	男	4,716	917	5,633	47.1	14.3	
	女	2,696	441	3,137	46.9	10.4	
	計	3,860	716	4,576	47.0	12.7	

(報告書 18 ページから抜粋して作成)

ア 平均給与

平均給与は、約 399 万円となり、他の規模を含む合計より約 59 万円(約 13 パーセント)低くなっています。

このうち、男性の平均給与は約 502 万円、女性の平均給与は約 276 万円となり、他の規模を含む合計より男性は約 61 万円(約 11 パーセント)、女性は約 38 万円(約 12 パーセント)それぞれ低くなっています。

イ 平均年齢

平均年齢は、52.2 歳となり、他の規模を含む合計より 5.2 歳高くなっています。

このうち、男性の平均年齢は 52.1 歳、女性の平均年齢は 52.3 歳となり、他の規模を含む合計より男性は 5.0 歳、女性は 5.4 歳それぞれ高くなっています。

ウ 平均勤続年数

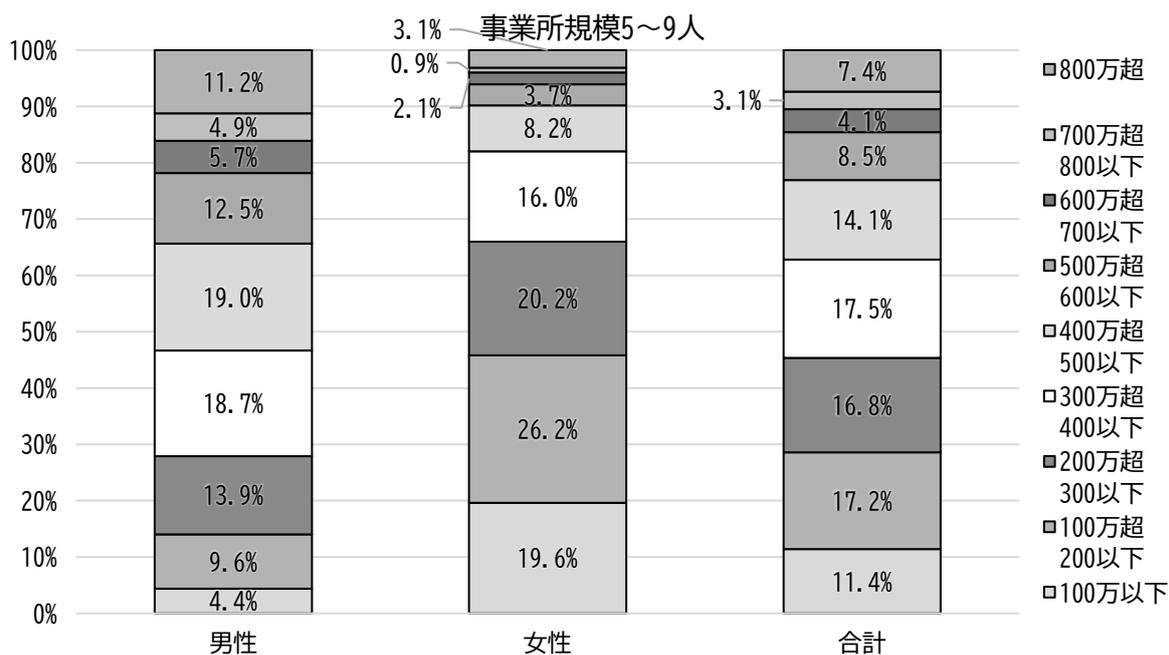
平均勤続年数は、14.7 年となり、他の規模を含む合計より 2.0 年長くなっています。

このうち、男性の平均勤続年数は 15.7 年、女性の平均勤続年数は 13.6 年となり、他の規模を含む合計より男性は 1.4 年、女性は 3.2 年それぞれ長くなっています。

(2) 給与階級別分布

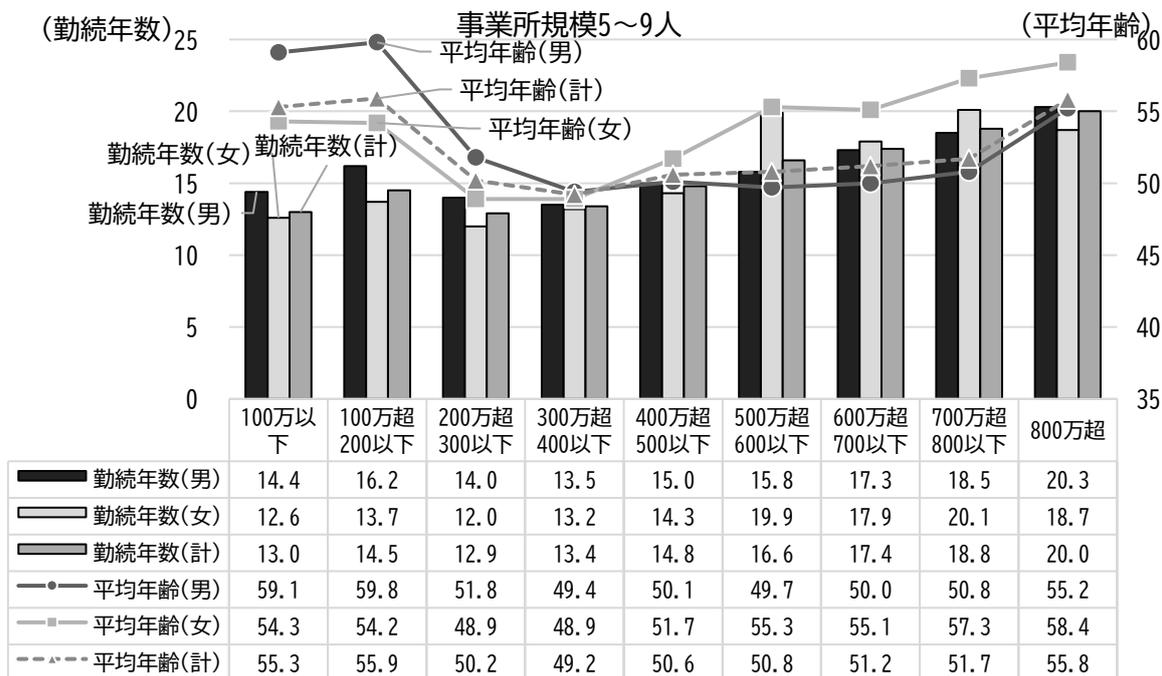
「5～9 人規模の事業所」の給与所得者給与階級別分布は図表 2-32、階級別の平均年齢及び平均勤続年数は図表 2-33 のとおりです。

図表 2-32 「5～9 人規模の事業所」の給与所得者給与階級別分布



(報告書 24 ページから抜粋して作成)

図表 2-33 「5～9 人規模の事業所」の給与階級別平均年齢及び勤続年数



(報告書 62 ページから抜粋して作成)

合計では、300 万円超 400 万円以下の者(平均年齢 49.2 歳・平均勤続年数 13.4 年)が約 18 パーセントで最も多く、次いで 100 万円超 200 万円以下の者(平均年齢 55.9 歳・平均勤続年数 14.5 年)が約 17 パーセントとなっています。

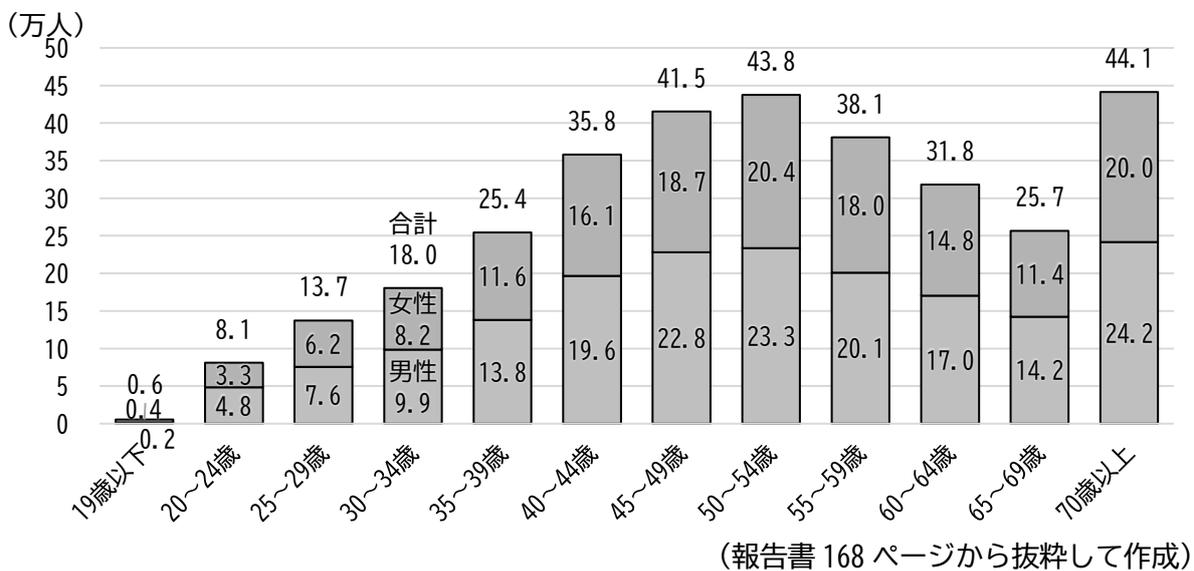
このうち、男性は、400 万円超 500 万円以下の者(平均年齢 50.1 歳・平均勤続

年数 15.0 年)が約 19.0 パーセントで最も多く、次いで 300 万円超 400 万円以下の者(平均年齢 49.4 歳・平均勤続年数 13.5 年)が約 18.7 パーセントとなっています。また、女性は 100 万円超 200 万円以下の者(平均年齢 54.2 歳・平均勤続年数 13.7 年)が約 26 パーセントで最も多く、次いで 200 万円超 300 万円以下の者(平均年齢 48.9 歳・平均勤続年数 12.0 年)が約 20 パーセントとなっています。

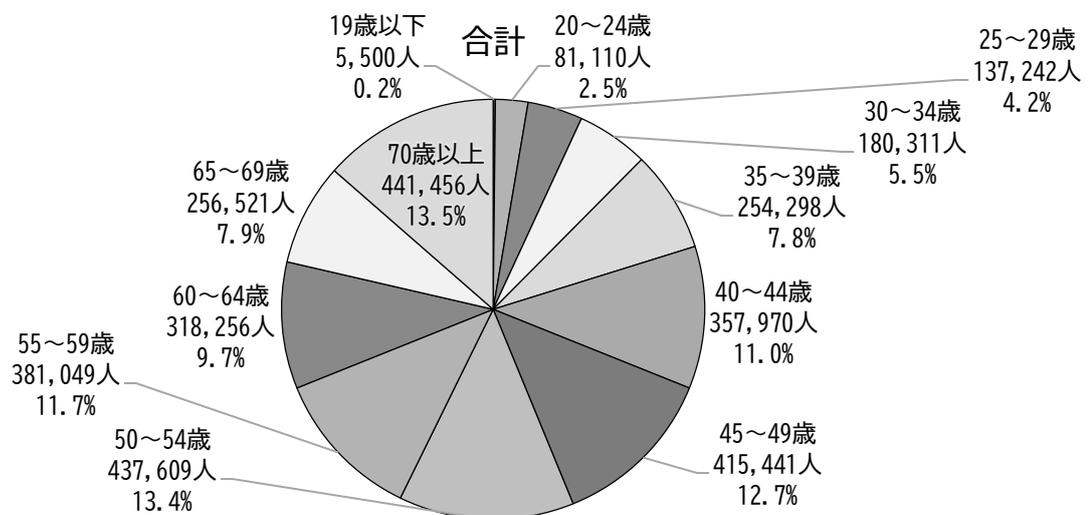
(3) 年齢階層別平均給与等

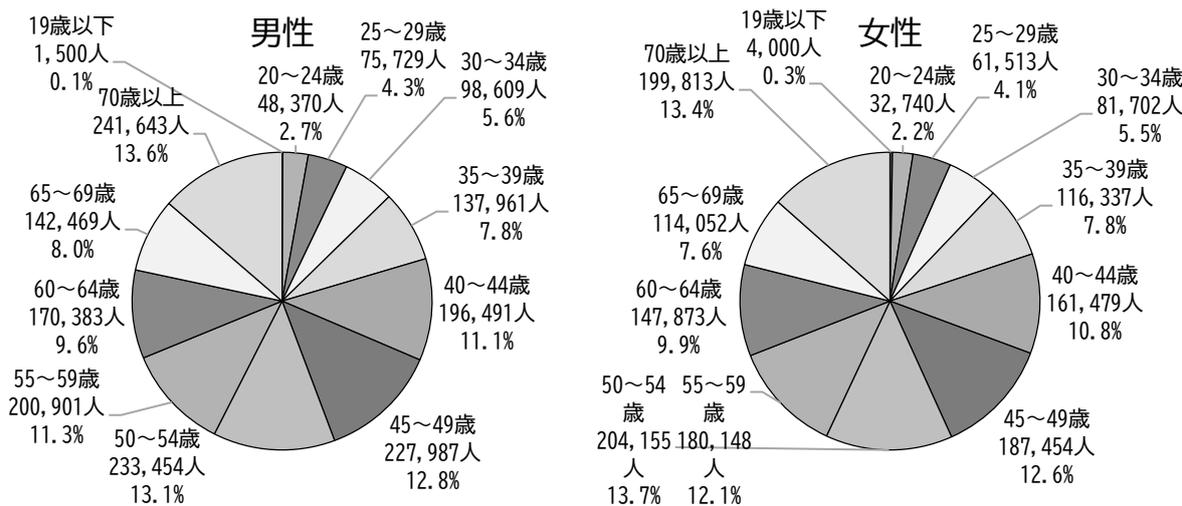
「5～9 人規模の事業所」の年齢階層別の給与所得者数は図表 2-34、年齢階層別の割合は図表 2-35 のとおりです。

図表 2-34 「5～9 人規模の事業所」の年齢階層別の給与所得者数



図表 2-35 「5～9 人規模の事業所」の年齢階層別の給与所得者割合





(報告書 168 ページから抜粋して作成)

ア 給与所得者数

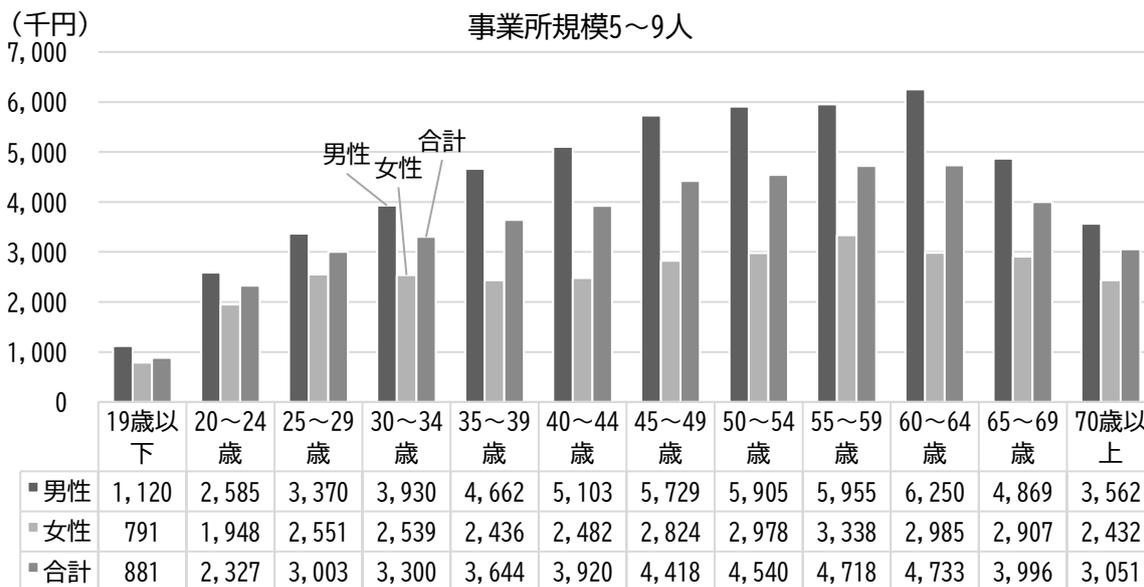
給与所得者は、70歳以上が約44.1万人(同規模の事業所全体の約14パーセント)で最も多く、次いで50~54歳が約43.8万人(同約13パーセント)となっています。

このうち、男性は、70歳以上が約24万人(同約14パーセント)で最も多く、次いで50~54歳が約23.3万人(同約13パーセント)となっています。また、女性は、50~54歳が約20.4万人(同約14パーセント)で最も多く、次いで70歳以上が約20.0万人(同約13パーセント)となっています。

イ 平均給与

「5~9人規模の事業所」の年齢別平均給与は、図表2-36のとおりです。

図表 2-36 「5~9人規模事業所」の年齢別平均給与



(報告書 170 ページから抜粋して作成)

合計と男性は、年齢とともに給与の額は増えていきますが、60～64歳でピークを迎えて以降下がります。

女性は、30～34歳で下がり始めますが、40～44歳で再び上昇し、55～59歳でピークを迎えて以降下がります。年齢による給与の上昇は、女性は男性よりも緩くなっています。

20～24歳と55～59歳を比較すると、男性は約2.3倍、女性は約1.7倍、男女の合計では約2.0倍となっています。

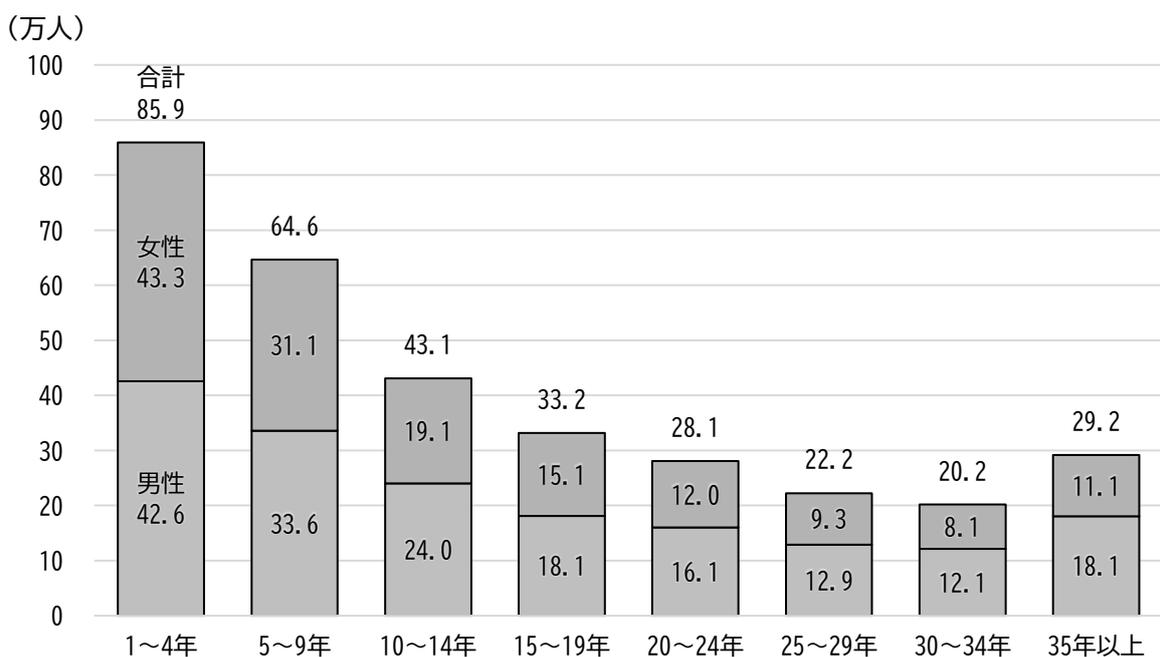
なお、65～69歳の平均給与は、60～64歳の約84パーセント、70歳以上は同約65パーセントとなっています。

(4) 勤続年数別平均給与等

ア 給与所得者数

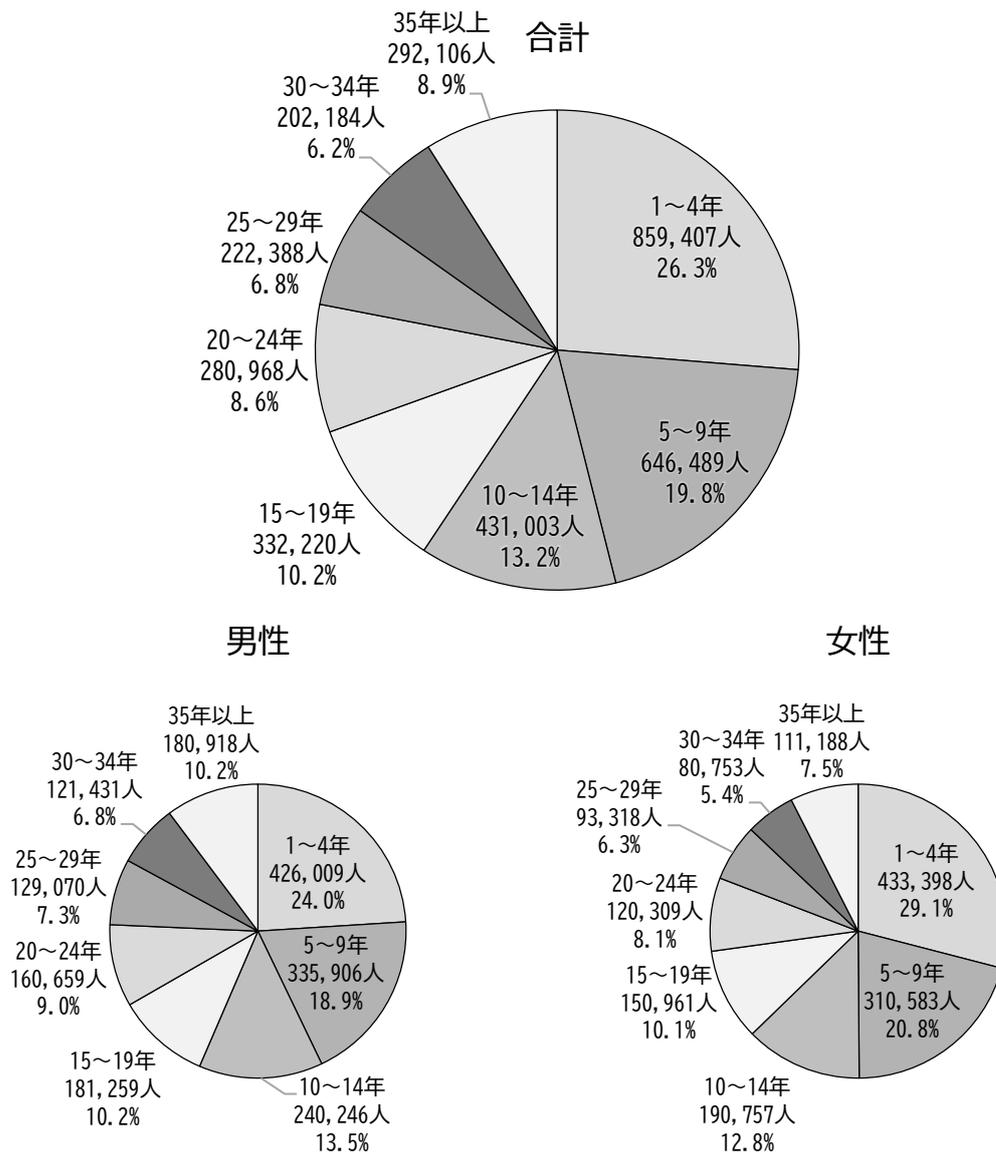
「5～9人規模の事業所」の勤続年数別の給与所得者数は図表2-37、勤続年数別の割合は図表2-38のとおりです。

図表2-37 「5～9人規模の事業所」の勤続年数別の給与所得者数



(報告書182ページから抜粋して作成)

図表 2-38 「5～9 人規模の事業所」の勤続年数別の給与所得者割合



(報告書 182 ページから抜粋して作成)

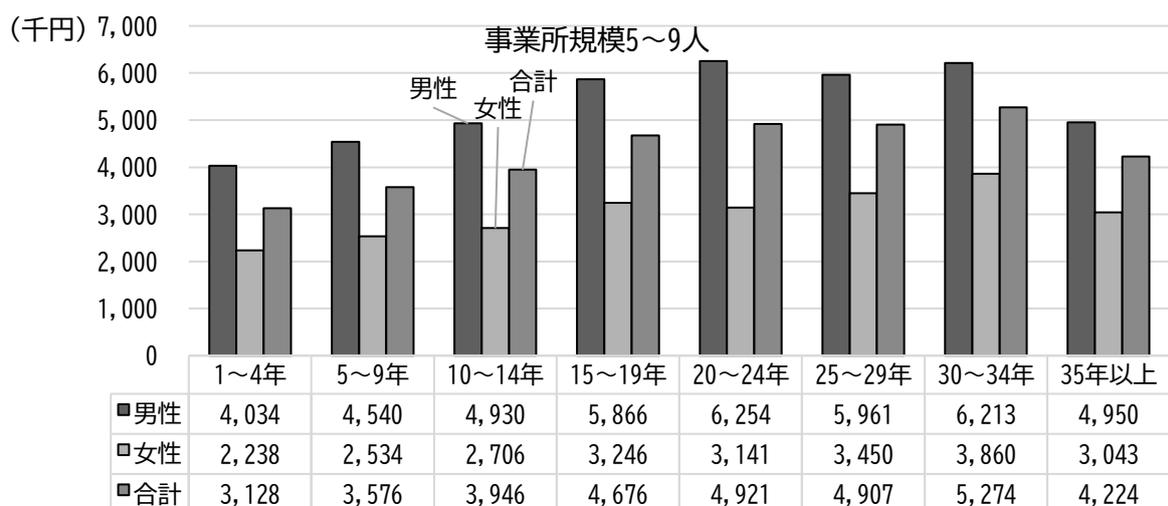
「5～9 人規模の事業所」の給与所得者は、勤続 1～4 年が約 86 万人(同規模の事業所全体の約 26 パーセント)で最も多く、次いで 5～9 年が約 65 万人(同約 20 パーセント)となっています。

このうち、男性は、1～4 年が約 43 万人(同約 24 パーセント)で最も多く、次いで 5～9 年が約 34 万人(同約 19 パーセント)となっています。また、女性は、1～4 年が約 43 万人(同約 29 パーセント)で最も多く、次いで 5～9 年が約 31 万人(同約 21 パーセント)となっています。

イ 平均給与

「5～9 人規模の事業所」の勤続年数別平均給与は、図表 2-39 のとおりです。

図表 2-39 「5～9 人規模の事業所」の勤続年数別平均給与



(報告書 184 ページから抜粋して作成)

合計と男性では、勤続年数が長くなるとともに平均給与は増え、25～29 年では下がりますが、30～34 年で再び増え、以降下がります。

女性は、勤続年数とともに増え続けますが、15～19 年で 1 回目のピークを迎え、20～24 年では下がりますが、その後再び上昇し、30～34 年でピークを迎えて以降下がっています。

1～4 年と 30～34 年を比較すると、男性は約 1.5 倍、女性は約 1.7 倍、男女の合計では約 1.7 倍となっています。

4 観光協会と同規模の事業所の給与実態

(1) 平均給与・年齢・勤続年数

観光協会（職員数 11 名）と同じ「10～29 人規模の事業所」の平均給与、平均年齢及び平均勤続年数は、図表 2-40 のとおりです。

図表 2-40 「10～29 人規模の事業所」の平均給与等

事業所規模等		区分	平均給与 (千円)			平均年齢 (歳)	平均勤続年数(年)
			平均給料・手当	平均賞与	計		
10～29人	男	4,613	524	5,136	49.6	13.4	
	女	2,709	344	3,053	48.5	10.5	
	計	3,800	447	4,248	49.1	12.1	
他規模含む合計	男	4,716	917	5,633	47.1	14.3	
	女	2,696	441	3,137	46.9	10.4	
	計	3,860	716	4,576	47.0	12.7	

(報告書 18 ページから抜粋して作成)

ア 平均給与

平均給与は、約 425 万円となり、他の規模を含む合計より約 33 万円(約 7 パーセント)低くなっています。このうち、男性の平均給与は約 514 万円、女性約 305 万円となり、他の規模を含む合計より男性は約 50 万円(約 9 パーセント)、女性は約 8 万円(約 3 パーセント)それぞれ低くなっています。

イ 平均年齢

平均年齢は、49.1 歳となり、他の規模を含む合計より 2.1 歳高くなっています。このうち、男性の平均年齢は 49.6 歳、女性の平均年齢は 48.5 歳となり、他の規模を含む合計より男性は 2.5 歳、女性は 1.6 歳それぞれ高くなっています。

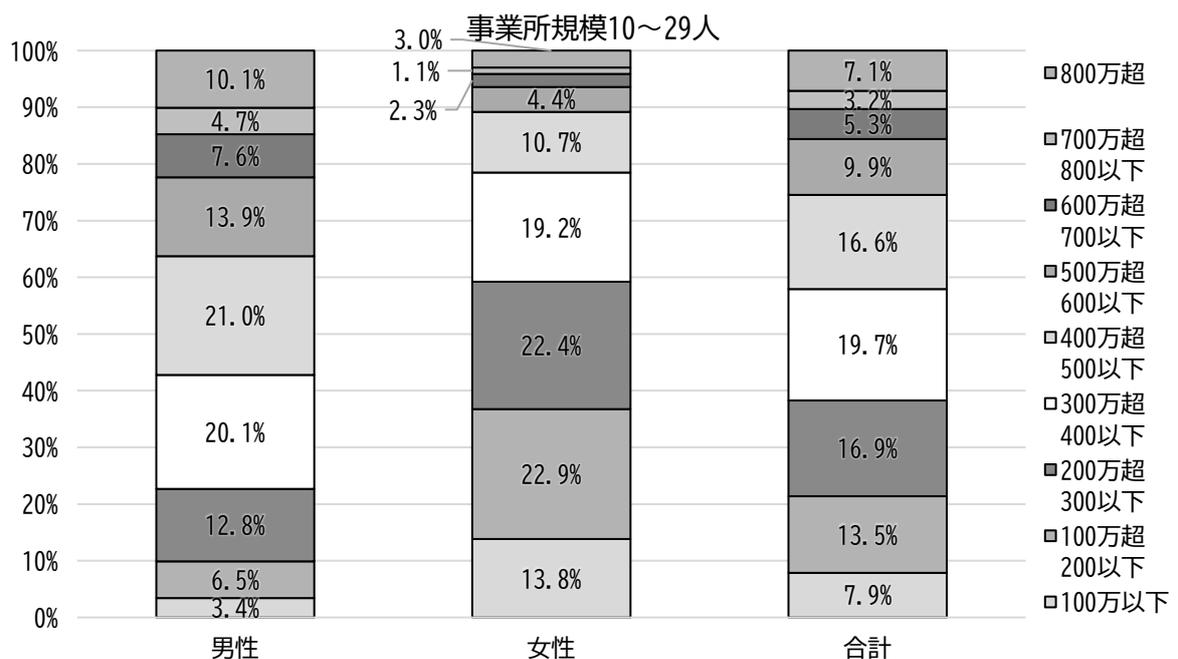
ウ 平均勤続年数

平均勤続年数は、12.1 年となり、他の規模を含む合計より 0.6 年短くなっています。このうち、男性の平均勤続年数は 13.4 年、女性の平均勤続年数は 10.5 年となり、他の規模を含む合計より男性は 0.9 年短く、女性は 0.1 年長くなっています。

(2) 給与階級別分布

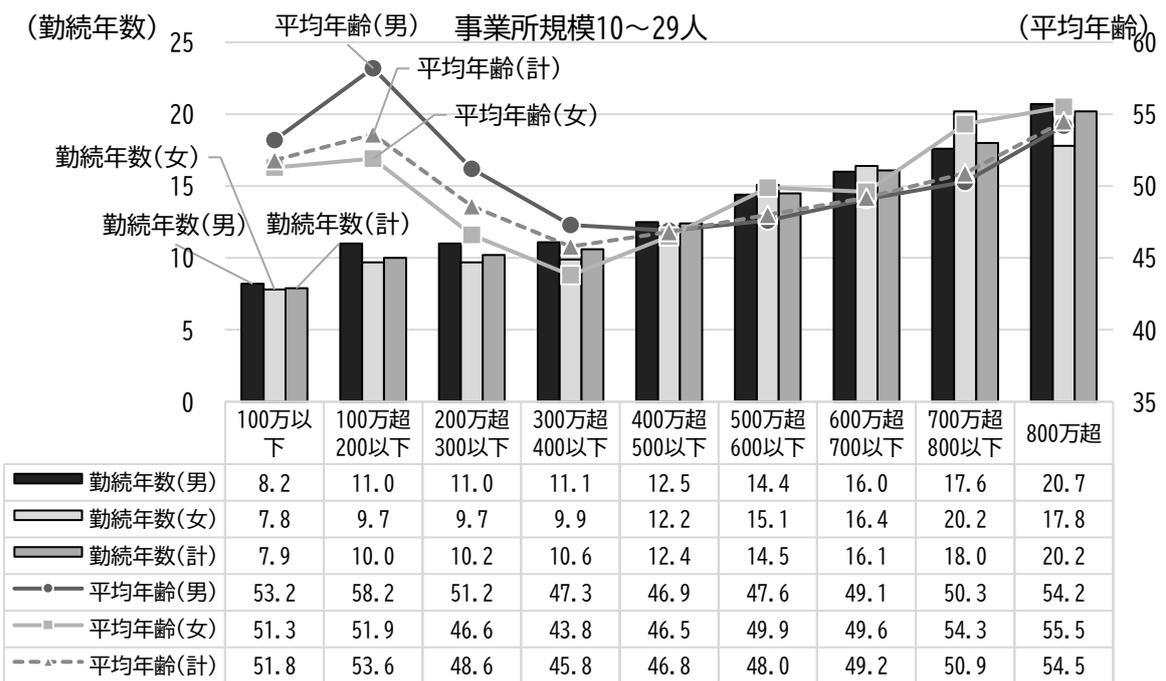
「10～29 人規模の事業所」の給与所得者給与階級別分布は図表 2-41、階級別の平均年齢及び平均勤続年数は図表 2-42 のとおりです。

図表 2-41 「10～29 人規模の事業所」の給与所得者給与階級別分布



(報告書 24 ページから抜粋して作成)

図表 2-42 「10～29 人規模の事業所」の給与階級別平均年齢及び勤続年数



(報告書 64 ページから抜粋して作成)

合計では、300 万円超 400 万円以下の者(平均年齢 45.8 歳・平均勤続年数 10.6 年)が約 20 パーセントで最も多く、次いで 200 万円超 300 万円以下の者(平均年齢 48.6 歳・平均勤続年数 10.2 年)が約 17 パーセントとなっています。

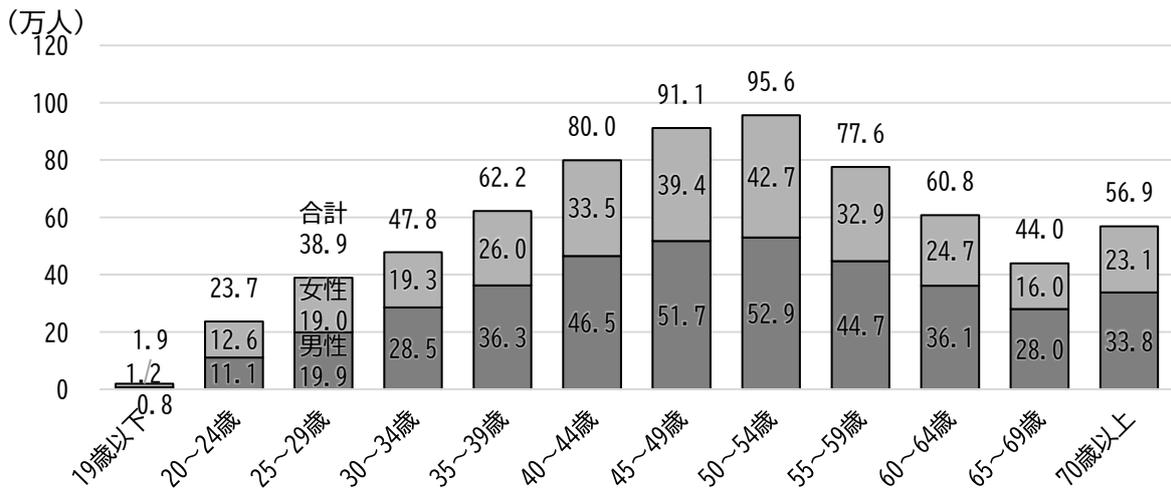
このうち、男性は、400 万円超 500 万円以下の者(平均年齢 46.9 歳・平均勤続年数 12.5 年)が約 21 パーセントで最も多く、次いで 300 万円超 400 万円以下の者(平均年齢 47.3 歳・平均勤続年数 11.1 年)が約 20 パーセントとなっています。また、女性は、100 万円超 200 万円以下の者(平均年齢 51.9 歳・平均勤続年数 9.7 年)が約 23 パーセントで最も多く、次いで 200 万円超 300 万円以下の者(平均年齢 46.6 歳・平均勤続年数 9.7 年)が約 22 パーセントとなっています。

(3) 年齢階層別平均給与等

ア 給与所得者数

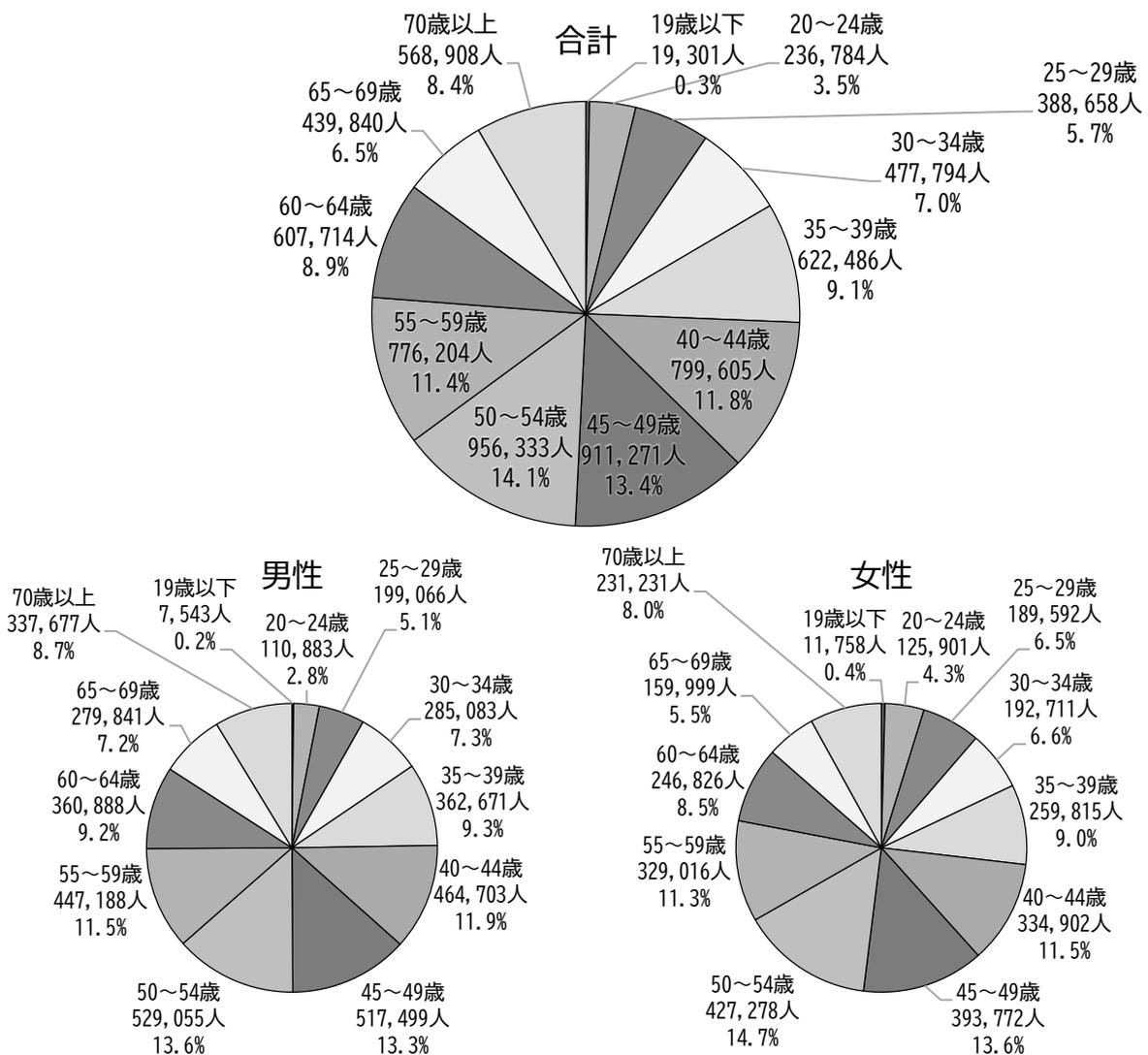
「10～29 人規模の事業所」の年齢階層別の給与所得者数は図表 2-43、年齢階層別の割合は図表 2-44 のとおりです。

図表 2-43 「10～29 人規模の事業所」の年齢階層別の給与所得者数



(報告書 168 ページから抜粋して作成)

図表 2-44 「10～29 人規模の事業所」の年齢階層別の給与所得者割合



(報告書 168 ページから抜粋して作成)

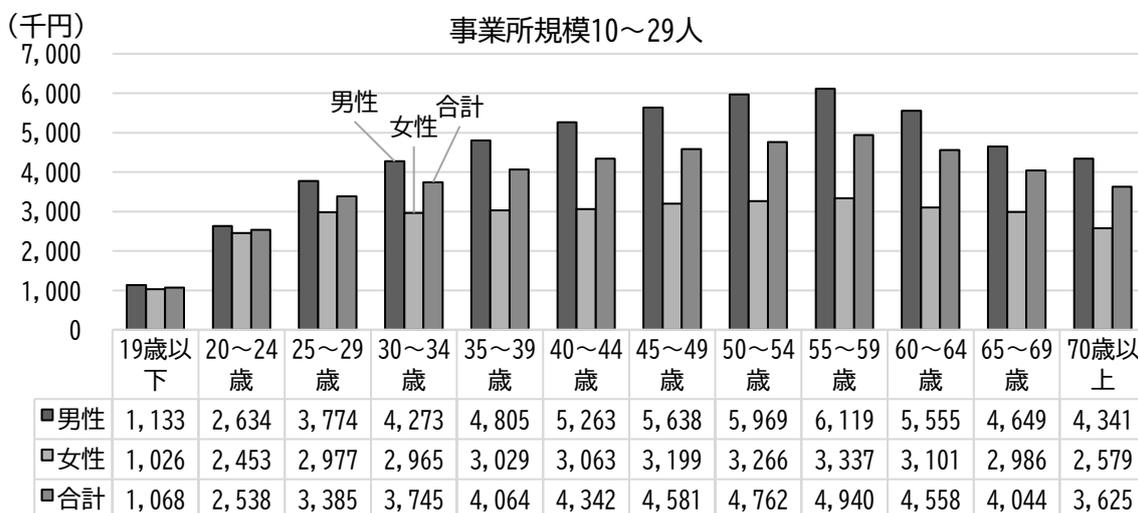
給与所得者は、50～54歳が約96万人(同規模の事業所全体の約14パーセント)で最も多く、次いで45～49歳が約91万人(同約13パーセント)となっています。

このうち、男性は、50～54歳が約53万人(同約14パーセント)で最も多く、次いで45～49歳が約52万人(同約13パーセント)となっています。また、女性は、50～54歳が約43万人(同約15パーセント)で最も多く、次いで45～49歳が約39万人(同約14パーセント)となっています。

イ 平均給与

「10～29人規模の事業所」の年齢階層別平均給与は、図表2-45のとおりです。

図表2-45 「10～29人規模の事業所」の年齢別平均給与



(報告書170ページから抜粋して作成)

合計と男性は、年齢とともに給与の額は増えていきますが、55～59歳でピークを迎えて以降下がります。

女性は、25歳以降ほぼ横ばいとなり、60歳以降で低下していきます。

20～24歳と55～59歳の平均給与を比較すると、男性は約2.3倍、女性は約1.4倍、男女の合計では約2.0倍となっています。

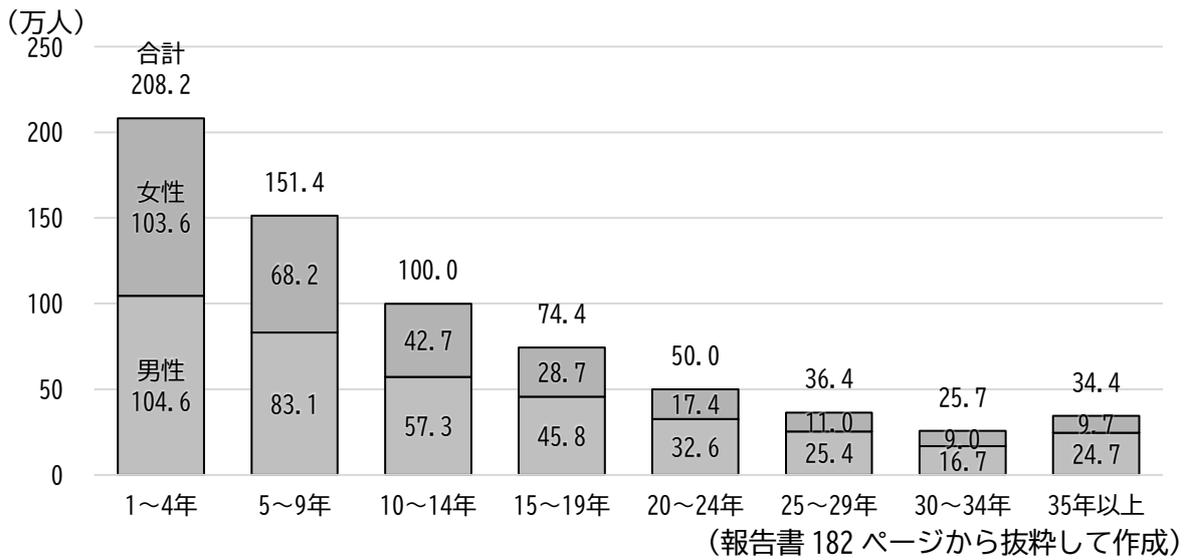
なお、65～69歳の平均給与は、60～64歳の約88.7パーセント、70歳以上は同約79.5パーセントとなっています。

(4) 勤続年数別平均給与等

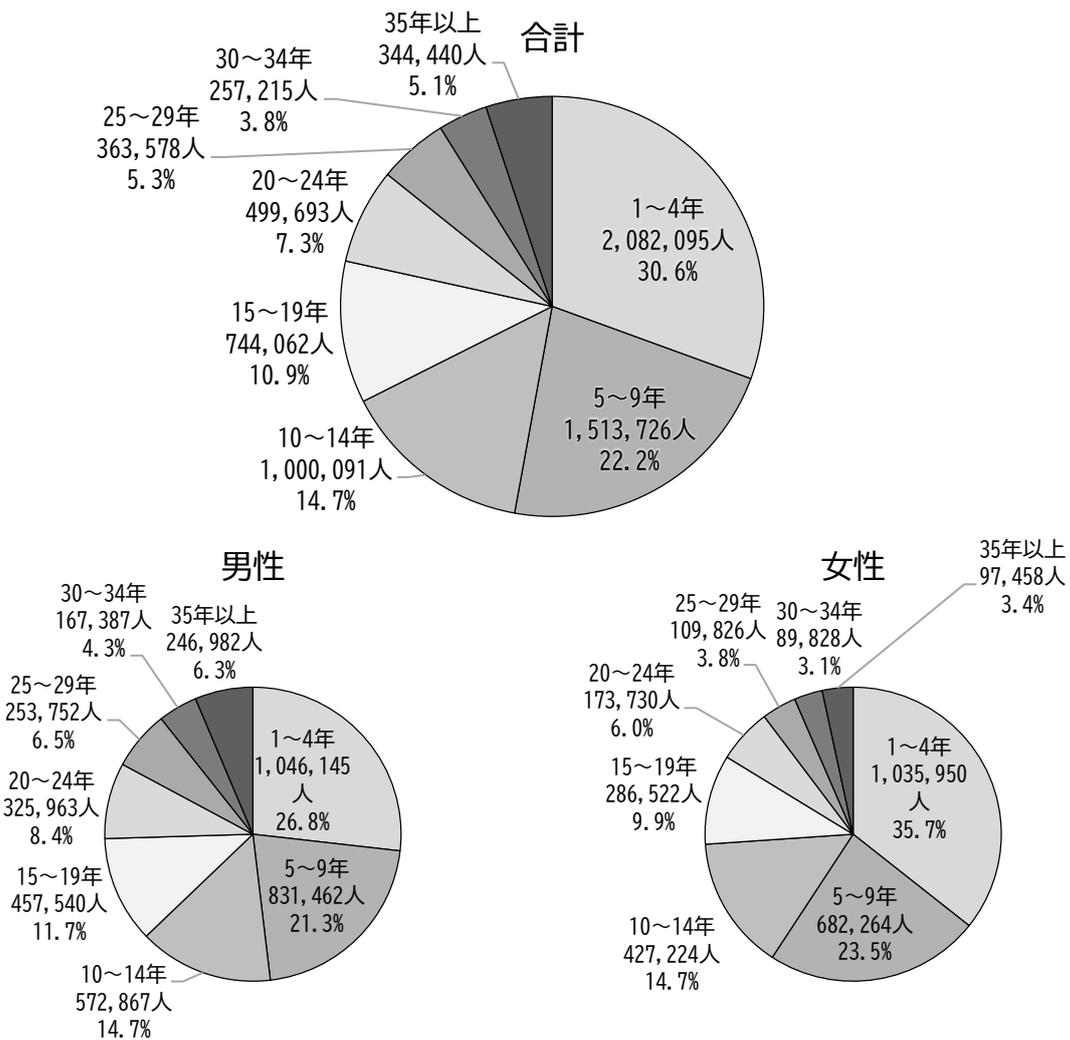
ア 給与所得者数

「10～29人規模の事業所」の勤続年数別の給与所得者数は図表2-46、勤続年数別の割合は図表2-47のとおりです。

図表 2-46 「10～29 人規模の事業所」の勤続年数別の給与所得者数



図表 2-47 「10～29 人規模の事業所」の勤続年数別の給与所得者割合



(報告書 182 ページから抜粋して作成)

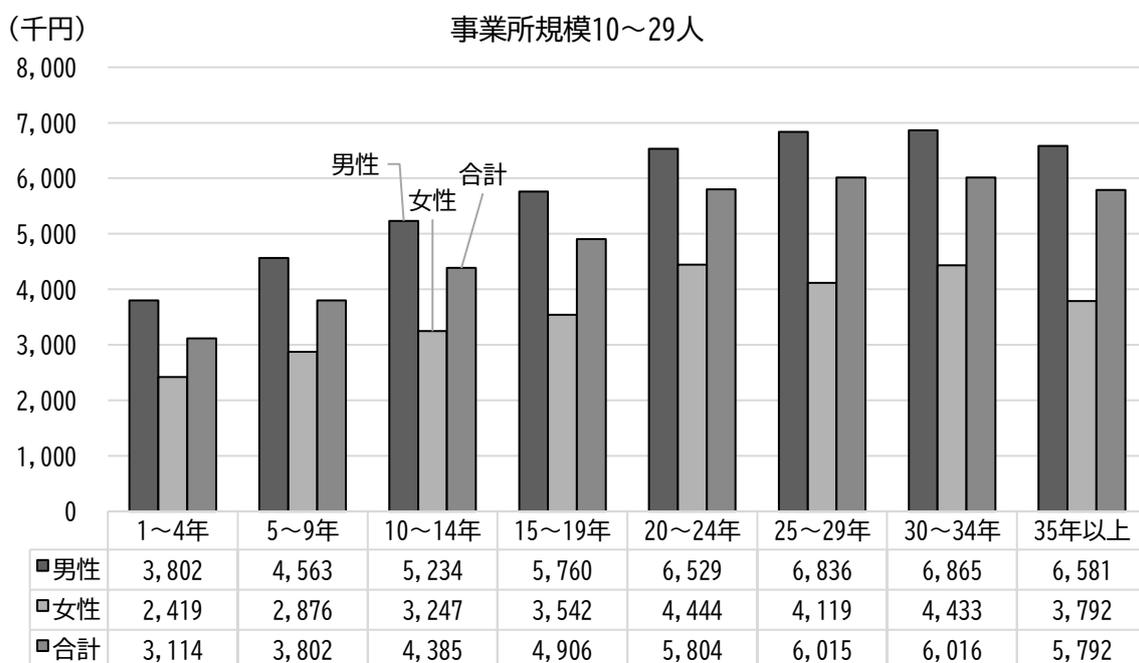
給与所得者は、勤続1～4年が約208万人(同規模の事業所全体の約31パーセント)で最も多く、次いで5～9年が約151万人(同約22パーセント)となっています。

このうち、男性は、1～4年が約105万人(同約27パーセント)で最も多く、次いで5～9年が約83万人(同約21パーセント)となっています。また、女性は、1～4年が約104万人(同約36パーセント)で最も多く、次いで5～9年が約68万人(同約24パーセント)となっています。

イ 平均給与

「10～29人規模の事業所」の勤続年数別平均給与は、図表2-48のとおりです。

図表2-48 「10～29人規模の事業所」の勤続年数別平均給与



(報告書184ページから抜粋して作成)

合計と男性は、30～34年でピークを迎えて以降下がります。

また、女性は、20～24年で一回目のピークを迎え、25～29年で下がりますが、再び上昇し、35年以上で下がります。

1～4年と30～34年を比較すると、男性は約1.8倍、女性は約1.8倍、男女の合計では約1.9倍となっています。

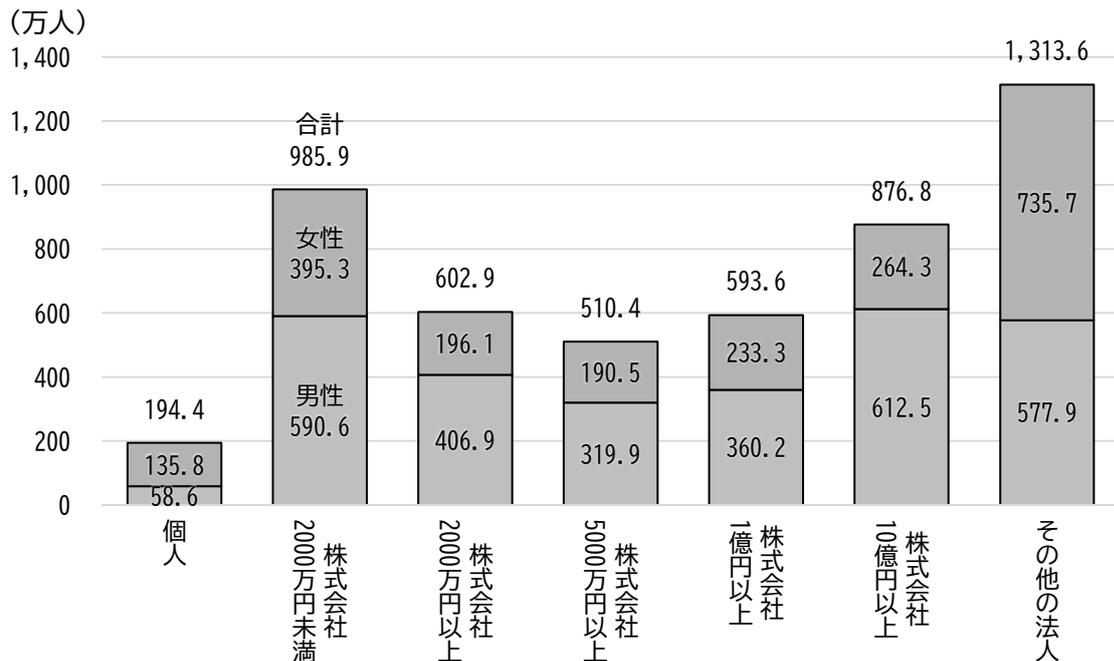
第4 企業規模別の給与実態

1 全企業の規模別平均給与等

(1) 給与所得者数

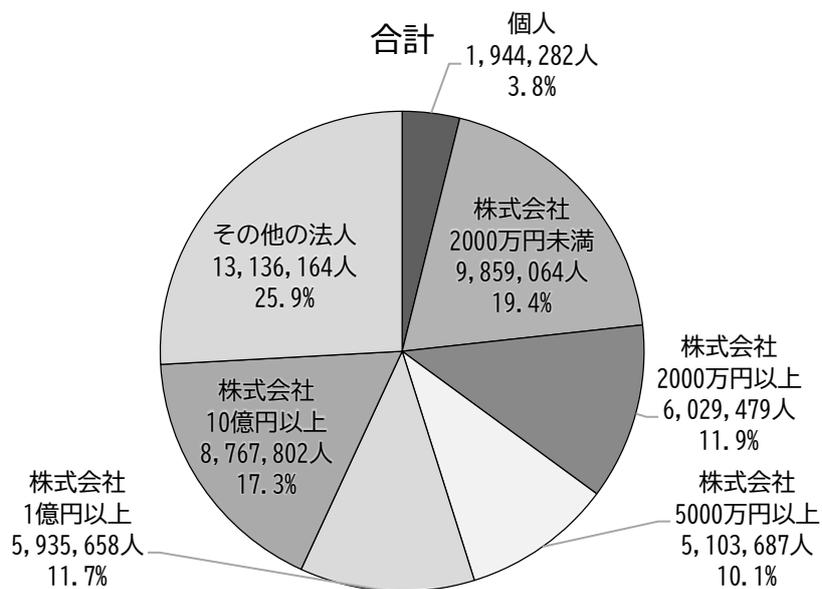
企業規模別の給与所得者数は図表 2-49、企業規模別の割合は図表 2-50 のとおりです。

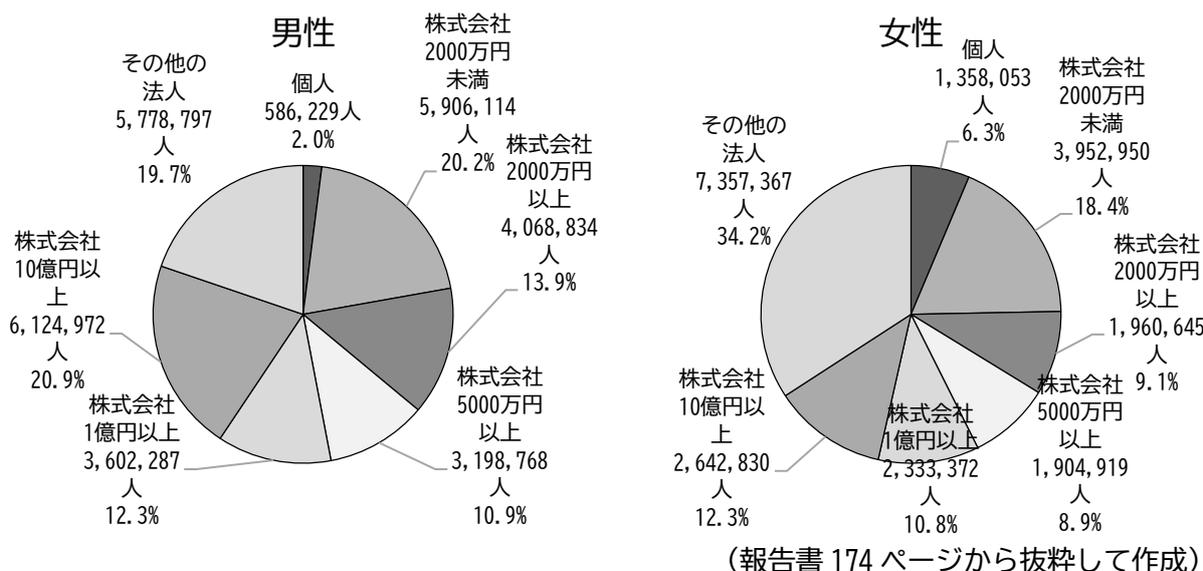
図表 2-49 企業規模別の給与所得者数



(報告書 174 ページから抜粋して作成)

図表 2-50 企業規模別の給与所得者割合





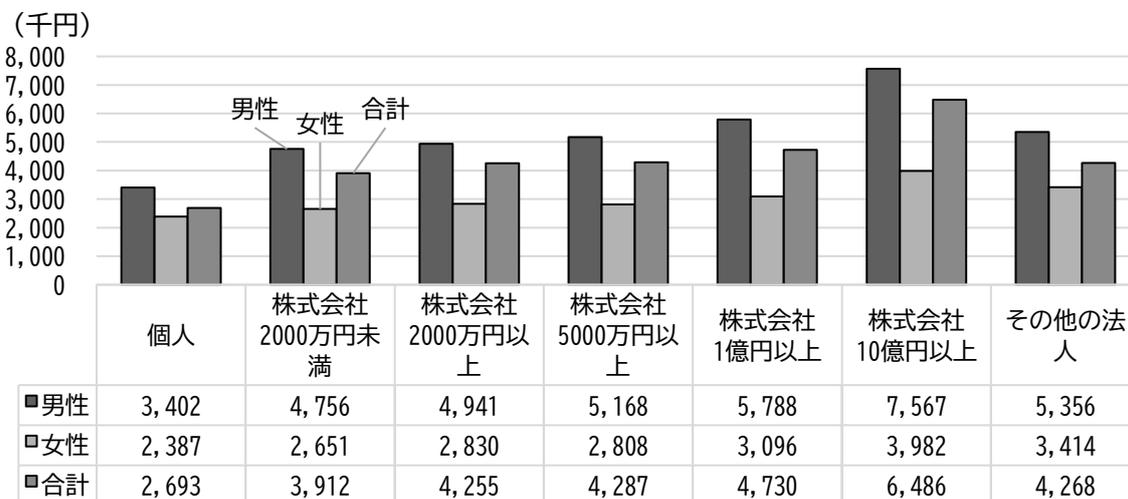
給与所得者は、その他の法人が約 1,314 万人(給与所得者の約 26 パーセント)で最も多く、次いで資本金 2,000 万円未満の株式会社が約 986 万人(給与所得者の約 19 パーセント)となっています。

このうち、男性は、資本金 10 億円以上の株式会社が約 612 万人(男性の給与所得者の約 21 パーセント)で最も多く、次いで資本金 2,000 万円未満の株式会社が約 591 万人(男性の給与所得者の約 20 パーセント)となっています。また、女性は、その他の法人が約 736 万人(女性の給与所得者の約 34 パーセント)で最も多く、次いで資本金 2,000 万円未満の株式会社が約 395 万人(女性の給与所得者の約 18 パーセント)となっています。

(2) 平均給与

企業規模別の平均給与は、図表 2-51 のとおりです。

図表 2-51 企業規模別の平均給与



(報告書 19 ページから抜粋して作成)

平均給与は、資本金 10 億円以上の株式会社が約 649 万円で最も高く、次いで資本金 1 億円以上の株式会社が約 473 万円となっています。

このうち、男性は、資本金 10 億円以上の株式会社が約 757 万円で最も高く、次いで資本金 1 億円以上の株式会社が約 579 万円となっています。また、女性は、資本金 10 億円以上の株式会社が約 398 万円で最も高く、次いでその他の法人が約 341 万円となっています。

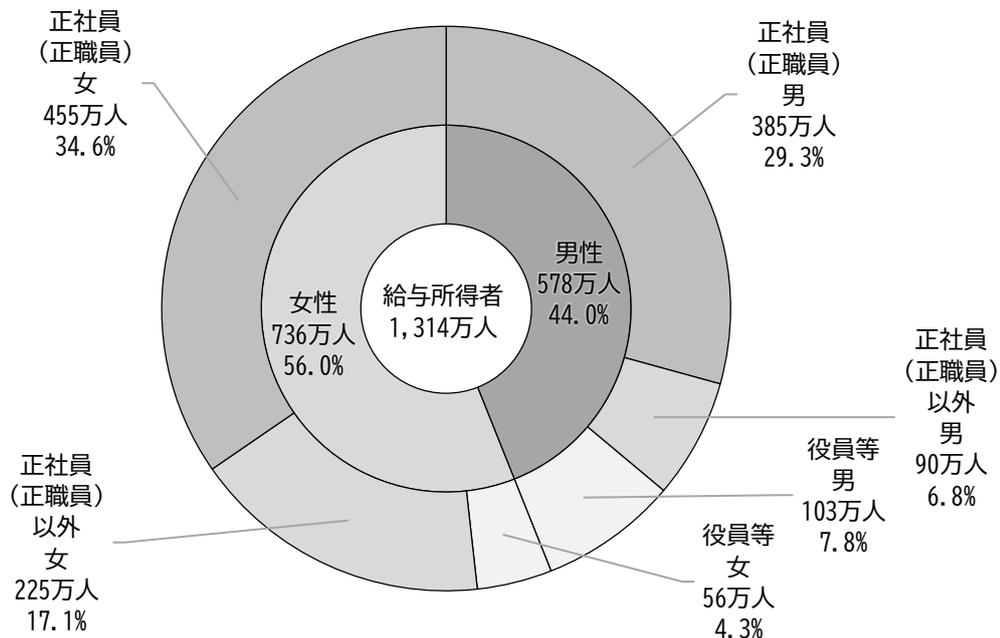
個人が最も低く、株式会社では資本金の規模が大きくなるほど給与の額も多くなっています。また、その他の法人は、合計では7つの区分の中で上から4番目、男性は上から3番目、女性は上から2番目となっています。

2 監査対象団体と同企業規模の給与実態

(1) 給与所得者数

監査対象団体がすべて含まれる「その他の法人」¹⁸の給与所得者数の内訳は、図表 2-52 のとおりです。

図表 2-52 「その他の法人」の給与所得者の内訳



(報告書 72、88、96 ページから抜粋して作成)

¹⁸ 株式会社を除く、有限会社、合名会社、合資会社、合同会社、協業組合、企業組合、相互会社、医療法人、特定非営利活動法人、人格のない社団等、協同組合等、公益法人等、公共法人及び外国法人です。なお、公益法人等及び公共法人のうち、職員の身分が公務員に準じている公庫、事業団、公社、特定独立行政法人、特定地方独立行政法人は調査の対象外となっています。

ア 給与所得者合計

「その他の法人」の給与所得者数は、約 1,314 万人(他の企業規模も含む給与所得者の約 26 パーセント)となっています。

このうち、男性は約 578 万人(同約 20 パーセント)、女性は約 736 万人(同約 34 パーセント)となっています。

イ 正社員(正職員)

「その他の法人」の給与所得者のうち、正社員(正職員)の給与所得者数は、約 840 万人(他の企業規模を含む合計の約 25 パーセント)となっています。

このうち、男性は約 385 万人(同約 17 パーセント)、女性は約 455 万人(同約 39 パーセント)となっています。

ウ 正社員(正職員)以外

「その他の法人」の給与所得者のうち、正社員(正職員)以外の給与所得者数は、約 315 万人(他の企業規模を含む合計の約 25 パーセント)となっています。

このうち、男性は約 90 万人(同約 22 パーセント)、女性は約 225 万人(同約 27 パーセント)となっています。

(2) 平均給与・年齢・勤続年数

ア 給与所得者合計

「その他の法人」の給与所得者合計の平均給与、平均年齢及び平均勤続年数は図表 2-53 のとおりです。

図表 2-53 「その他の法人」の給与所得者合計の平均給与等

企業規模等		区分	平均給与 (千円)			平均年齢 (歳)	平均勤続年数(年)
			平均給料・手当	平均賞与	計		
その他の法人 合計	男	4,642	714	5,356	49.8	14.3	
	女	2,896	518	3,414	48.2	11.1	
	計	3,664	604	4,268	48.9	12.5	
他規模含む 合計	男	4,716	917	5,633	47.1	14.3	
	女	2,696	441	3,137	46.9	10.4	
	計	3,860	716	4,576	47.0	12.7	

(報告書 19、128、129、137、138 ページから抜粋して作成)

(ア) 平均給与

平均給与は、約 427 万円となり、他の企業規模も含めた合計より約 31 万円(約 7 パーセント)低くなっています。

このうち、男性は約 536 万円、女性は約 341 万円となり、他の企業規模も含めた合計より男性は約 28 万円(約 5 パーセント)低く、女性は約 28 万円(約 9 パーセント)高くなっています。

(イ) 平均年齢

平均年齢は、48.9 歳となり、他の企業規模も含めた合計より 1.9 歳高くなっています。

このうち、男性は 49.8 歳、女性は 48.2 歳となり、他の企業規模も含めた合計より男性は 2.7 歳、女性は 1.3 歳それぞれ高くなっています。

(ウ) 平均勤続年数

平均勤続年数は、12.5 年となり、他の企業規模も含めた合計より 0.2 年短くなっています。

このうち、男性は 14.3 年、女性は 11.1 年となり、男性は他の企業規模も含めた合計と同じ、女性は同合計より 0.7 年長くなっています。

イ 正社員(正職員)

「その他の法人」の給与所得者のうち、正社員(正職員)の平均給与、平均年齢及び平均勤続年数は図表 2-54 のとおりです。

図表 2-54 「その他の法人」の正社員(正職員)の平均給与等

企業規模等		区分	平均給与(千円)			平均年齢(歳)	平均勤続年数(年)
			平均給料・手当	平均賞与	計		
その他の法人 正社員 (正職員)	男		4,580	949	5,529	46.0	13.2
	女		3,368	758	4,126	44.5	11.0
	計		3,923	845	4,769	45.2	12.0
他規模含む 正社員 (正職員) 合計	男		4,742	1,096	5,838	45.0	14.4
	女		3,336	733	4,069	43.1	10.8
	計		4,261	972	5,233	44.4	13.2

(報告書 19、128、129、137、138 ページから抜粋して作成)

(ア) 平均給与

平均給与は、約 477 万円となり、他の企業規模を含む合計より約 46 万円(約 9 パーセント)低くなっています。

このうち、男性は約 553 万円、女性は約 413 万円となり、他の企業規模を含む合計より男性は約 31 万円(約 5 パーセント)低く、女性は約 6 万円(約 1 パーセント)高くなっています。

(イ) 平均年齢

平均年齢は、45.2 歳となり、他の企業規模を含む合計より 0.8 歳高くなっています。

このうち、男性は 46.0 歳、女性は 44.5 歳となり、他の企業規模を含む合計より男性は 1.0 歳、女性は 1.4 歳それぞれ高くなっています。

(ウ) 平均勤続年数

平均勤続年数は、12.0 年となり、他の企業規模を含む合計より 1.2 年短くなっています。

このうち、男性は 13.2 年、女性 11.0 年となり、他の企業規模を含む合計より男性は 1.2 年短く、女性は 0.2 年長くなっています。

ウ 正社員(正職員)以外

「その他の法人」の給与所得者のうち、正社員(正職員)以外の平均給与、平均年齢及び平均勤続年数は図表 2-55 のとおりです。

図表 2-55 「その他の法人」の正社員(正職員)以外の平均給与等

区分		平均給与 (千円)			平均年齢 (歳)	平均勤続年数(年)
		平均給料・手当	平均賞与	計		
その他の法人 正社員 (正職員) 以外	男	2,388	166	2,554	55.2	9.1
	女	1,614	120	1,734	52.5	8.7
	計	1,834	133	1,967	53.3	8.8
他規模含む 正社員 (正職員) 以外合計	男	2,483	221	2,704	52.0	9.6
	女	1,584	79	1,663	49.9	8.0
	計	1,879	126	2,005	50.6	8.5

(報告書 19、128、129、137、138 ページから抜粋して作成)

(ア) 平均給与

平均給与は、約 197 万円となり、他の企業規模を含む合計より約 4 万円(約 2 パーセント)低くなっています。

このうち、男性は約 255 万円、女性は約 173 万円となり、他の企業規模を含む合計より、男性は約 15 万円(約 6 パーセント)低くなり、女性は約 7 万円(約 4 パーセント)高くなっています。

(イ) 平均年齢

平均年齢は、53.3 歳となり、他の企業規模を含む合計より 2.7 歳高くなっています。

このうち、男性は55.2歳、女性は52.5歳となり、他の企業規模を含む合計より男性は3.2歳、女性は2.6歳それぞれ高くなっています。

(ウ) 平均勤続年数

平均勤続年数は、8.8年となり、他の企業規模を含む合計より0.3年長くなっています。

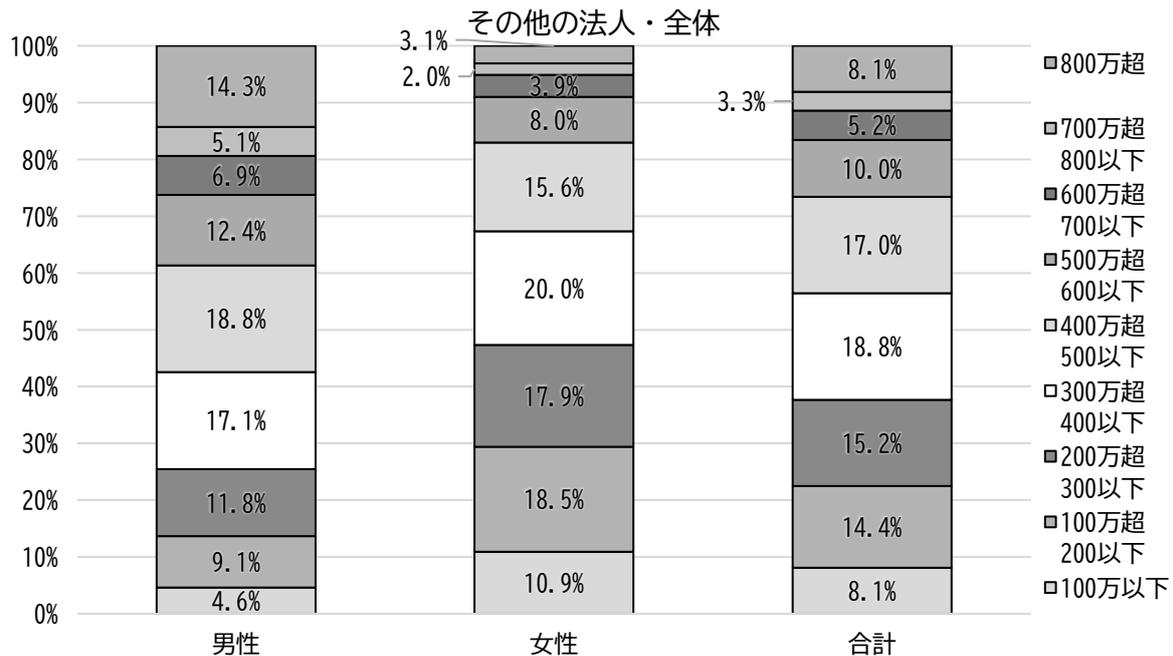
このうち、男性は9.1年、女性は8.7年となり、他の企業規模を含む合計より男性は0.5年短く、女性は0.7年長くなっています。

(3) 給与階級別分布

ア 給与所得者合計

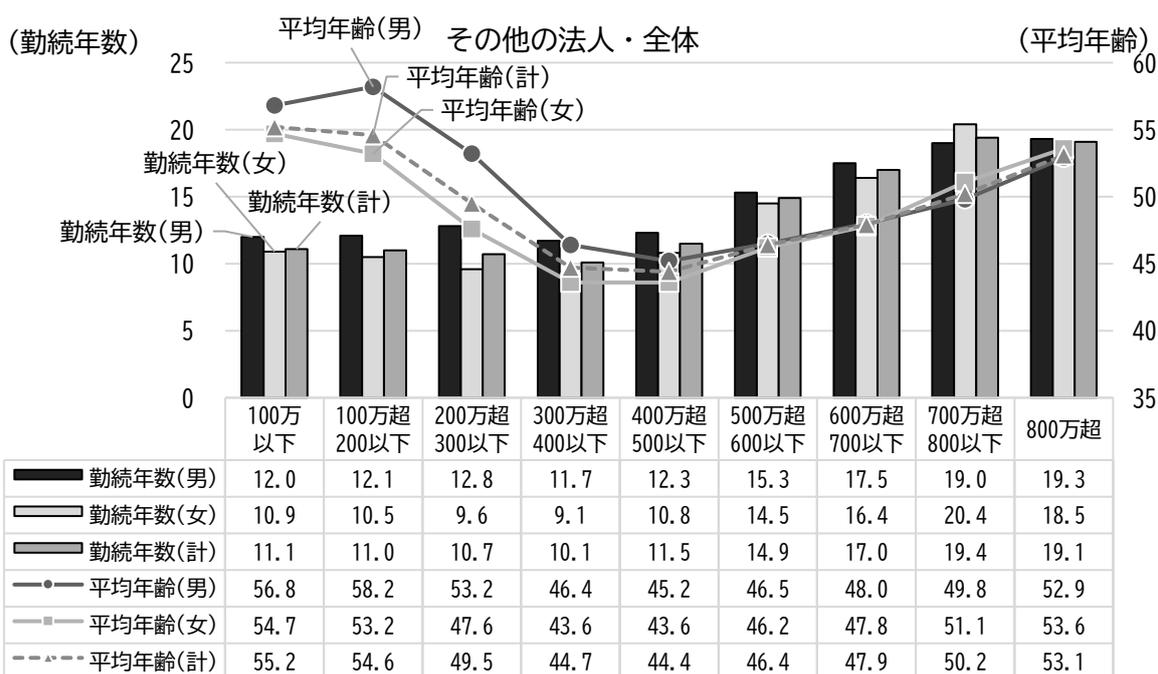
「その他の法人」の給与所得者合計の給与階級別分布は図表 2-56、階級別の平均年齢及び平均勤続年数は図表 2-57 のとおりです。

図表 2-56 「その他の法人」の給与階級別分布



(報告書 25 ページから抜粋して作成)

図表 2-57 「その他の法人」の給与階級別平均年齢及び勤続年数



(報告書 111 ページから抜粋して作成)

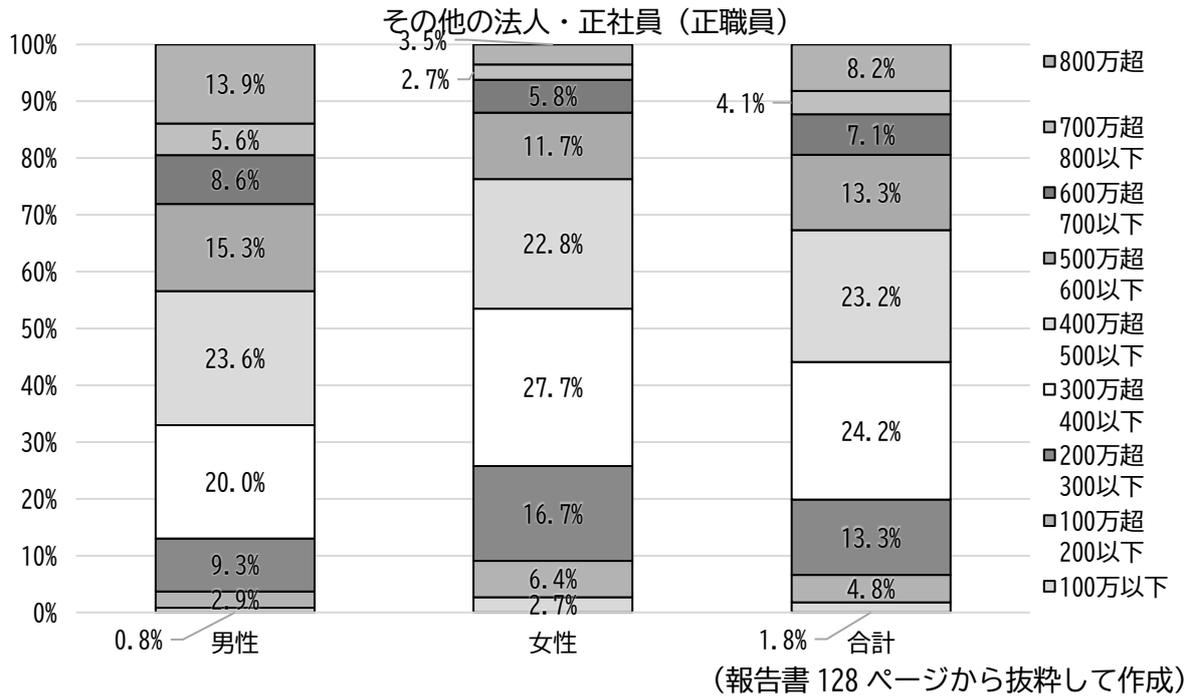
合計は、300 万円超 400 万円以下の者(平均年齢 44.7 歳・平均勤続年数 10.1 年)が約 19 パーセントで最も多く、次いで 400 万円超 500 万円以下の者(平均年齢 44.4 歳・平均勤続年数 11.5 年)が約 17 パーセントとなっています。

このうち、男性は、400 万円超 500 万円以下の者(平均年齢 45.2 歳・平均勤続年数 12.3 年)が約 19 パーセントで最も多く、次いで 300 万円超 400 万円以下の者(平均年齢 46.4 歳・平均勤続年数 11.7 年)が約 17 パーセントとなっています。また、女性は、300 万円超 400 万円以下の者(平均年齢 43.6 歳・平均勤続年数 9.1 年)が約 20 パーセントで最も多く、次いで 100 万円超 200 万円以下の者(平均年齢 53.2 歳・平均勤続年数 10.5 年)が約 19 パーセントとなっています。

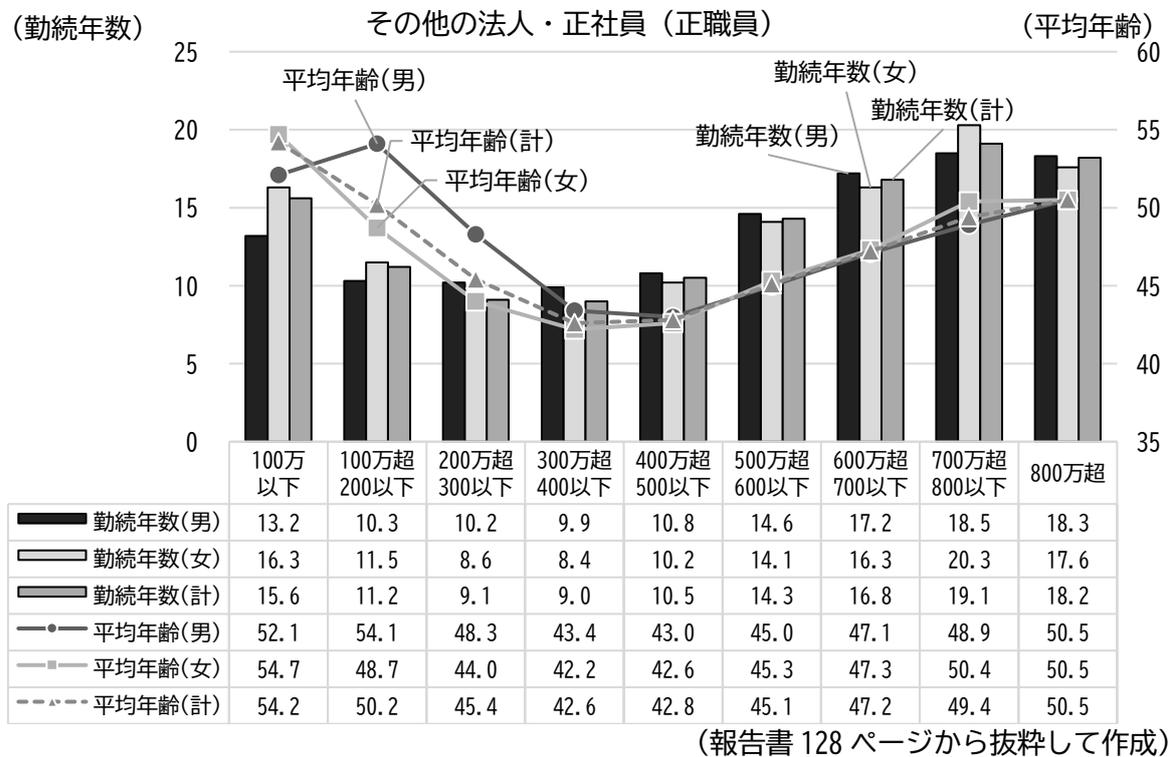
イ 正社員(正職員)

「その他の法人」の正社員(正職員)の給与階級別分布は図表 2-58、階級別の平均年齢及び平均勤続年数は図表 2-59 のとおりです。

図表 2-58 「その他の法人」の正社員（正職員）の給与階級別分布



図表 2-59 「その他の法人」の正社員（正職員）の給与階級別平均年齢及び勤続年数



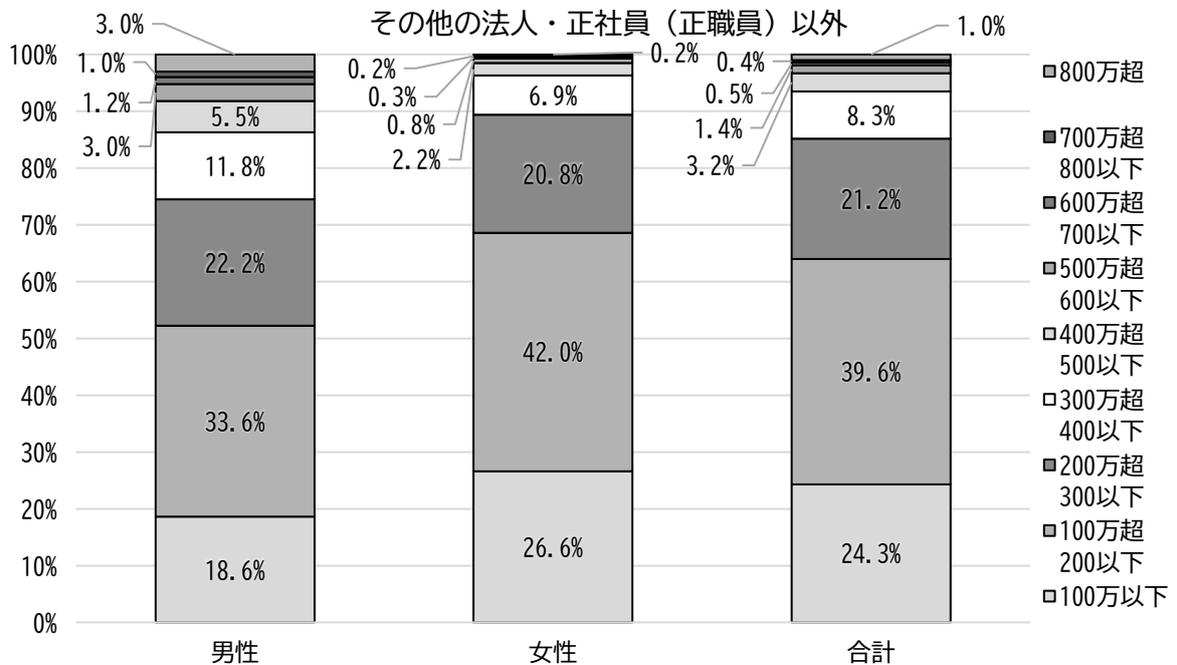
合計は、300 万円超 400 万円以下の者(平均年齢 42.6 歳・平均勤続年数 9.0 年)が約 24 パーセントで最も多く、次いで 400 万円超 500 万円以下の者(平均年齢 42.8 歳・平均勤続年数 10.5 年)が約 23 パーセントとなっています。

このうち、男性は、400万円超500万円以下の者(平均年齢43.0歳・平均勤続年数10.8年)が約24パーセントで最も多く、次いで300万円超400万円以下の者(平均年齢43.4歳・平均勤続年数9.9年)が約20パーセントとなっています。また、女性は、300万円超400万円以下の者(平均年齢42.2歳・平均勤続年数8.4年)が約28パーセントで最も多く、次いで400万円超500万円以下の者(平均年齢42.6歳・平均勤続年数10.2年)が約23パーセントとなっています。

ウ 正社員（正職員）以外

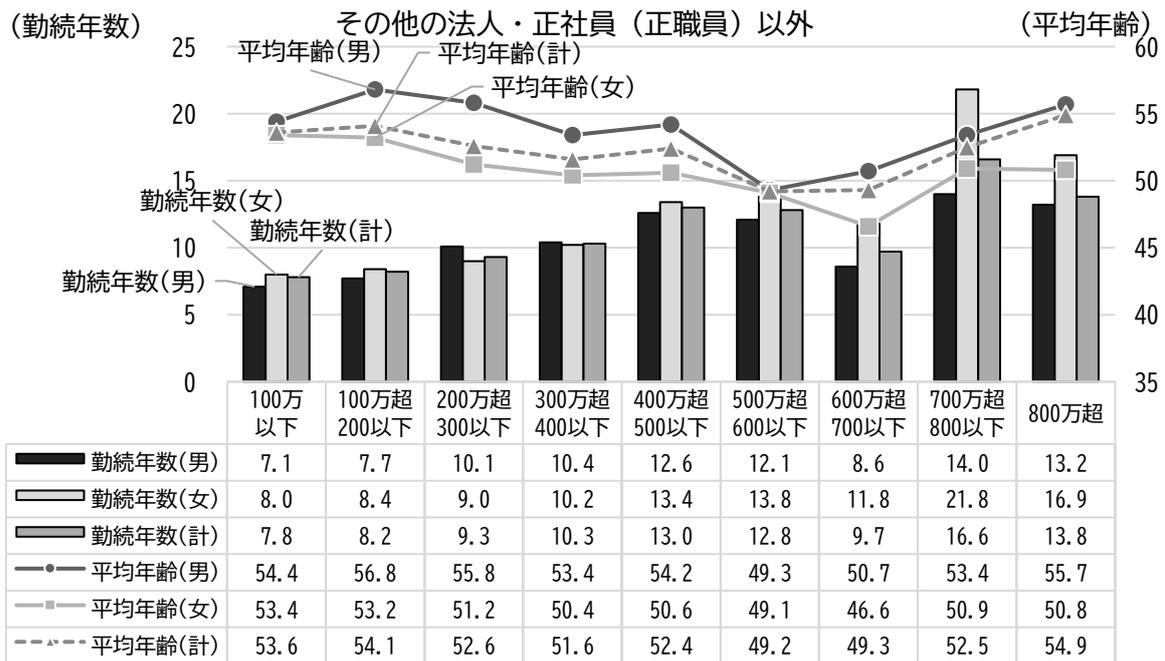
「その他の法人」の正社員（正職員）以外の給与階級別分布は図表 2-60、階級別の平均年齢及び平均勤続年数は図表 2-61 のとおりです。

図表 2-60 「その他の法人」の正社員（正職員）以外の給与階級別分布



(報告書 137 ページから抜粋して作成)

図表 2-61 「その他の法人」の正社員（正職員）以外の給与階級別平均年齢及び勤続年数



(報告書 137 ページから抜粋して作成)

合計は、100 万円超 200 万円以下の者(平均年齢 54.1 歳・平均勤続年数 8.2 年)が約 40 パーセントで最も多く、次いで 100 万円以下の者(平均年齢 53.6 歳・平均勤続年数 7.8 年)が約 24 パーセントとなっています。

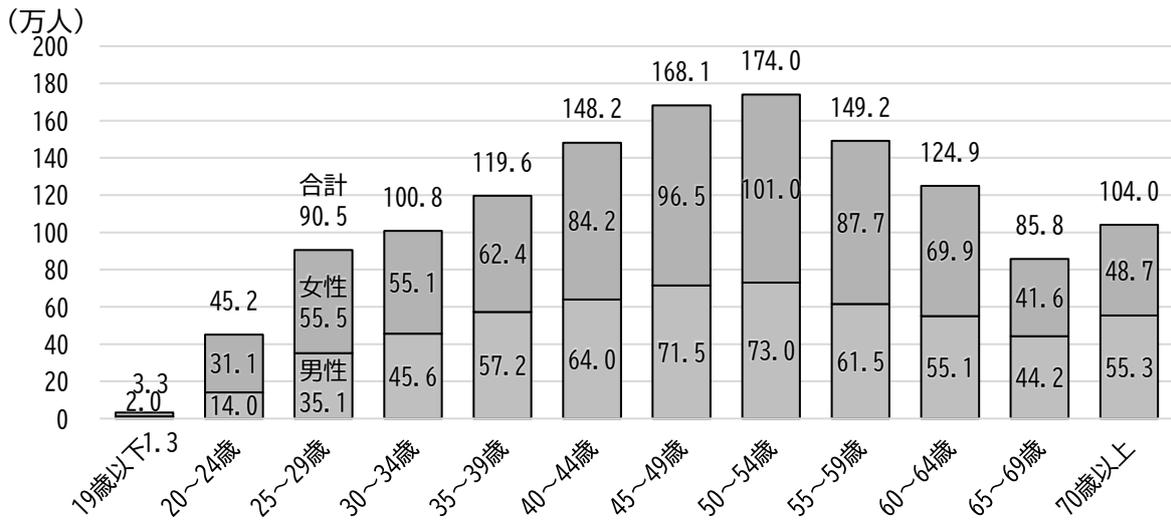
このうち、男性は、100 万円超 200 万円以下の者(平均年齢 56.8 歳・平均勤続年数 7.7 年)が約 34 パーセントで最も多く、次いで 200 万円超 300 万円以下の者(平均年齢 55.8 歳・平均勤続年数 10.1 年)が約 22 パーセントとなっています。また、女性は、100 万円超 200 万円以下の者(平均年齢 53.2 歳・平均勤続年数 8.4 年)が約 42 パーセントで最も多く、次いで 100 万円以下の者(平均年齢 53.6 歳・平均勤続年数 7.8 年)の者が約 27 パーセントとなっています。

(4) 年齢階層別平均給与等

ア 給与所得者数

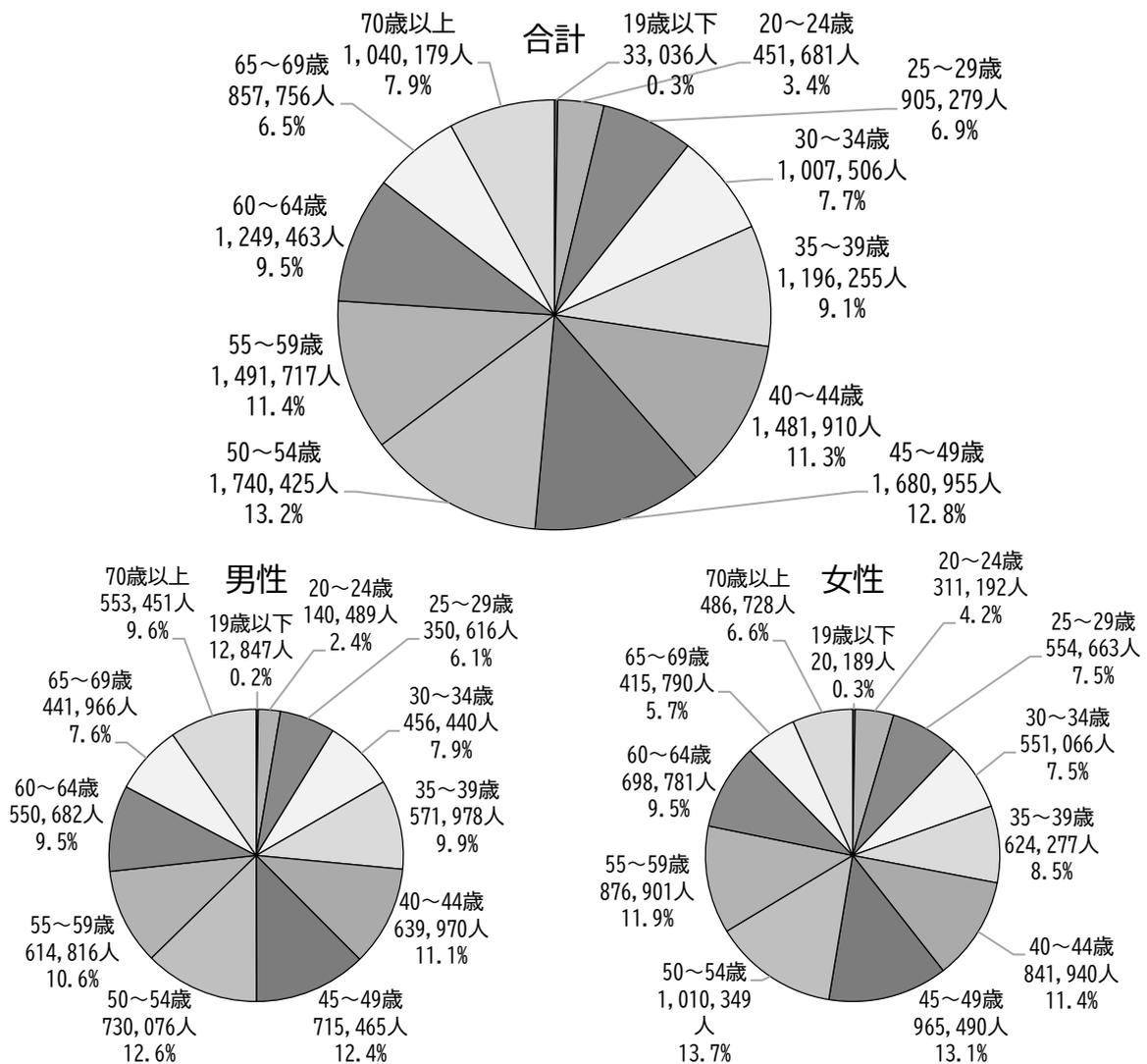
「その他の法人」の年齢階層別の給与所得者数は図表 2-62、年齢階層別の割合は図表 2-63 のとおりです。

図表 2-62 「その他の法人」の年齢階層別の給与所得者数



(報告書 174 ページから抜粋して作成)

図表 2-63 「その他の法人」の年齢階層別の給与所得者割合



(報告書 174 ページから抜粋して作成)

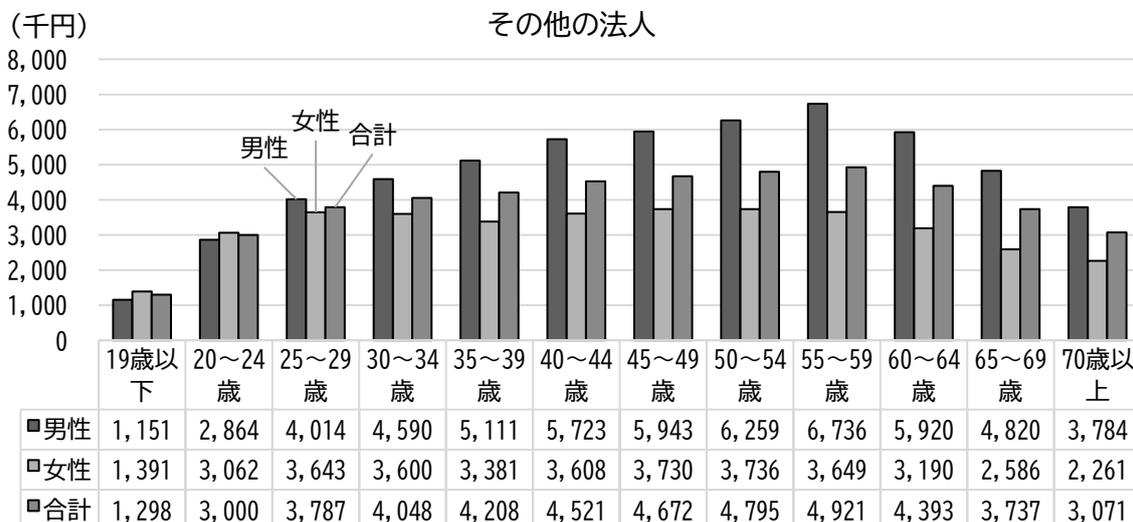
給与所得者は、50～54歳が約174万人(他の企業規模を含む合計の約13.2パーセント)で最も多く、次いで45～49歳が約168万人(同約12.8パーセント)となっています。

このうち、男性は、50～54歳が約73万人(同約13パーセント)で最も多く、次いで45～49歳が約72万人(同約12パーセント)となっています。また、女性は、50～54歳が約101万人(同約14パーセント)で最も多く、次いで45～49歳が約97万人(同約13パーセント)となっています。

イ 平均給与

「その他の法人」の年齢階層別平均給与は、図表2-64のとおりです。

図表2-64 「その他の法人」の年齢階層別平均給与
その他の法人



(報告書176ページから抜粋して作成)

男性と合計は、年齢の上昇とともに給与の額も増えていきますが、55～59歳でピークを迎えて以降下がります。

女性は、25歳以降大きな変化はなく、55～59歳から下がります。

20～24歳と55～59歳の平均給与を比較すると、男性は約2.4倍、女性は約1.2倍、合計では約1.6倍となっています。

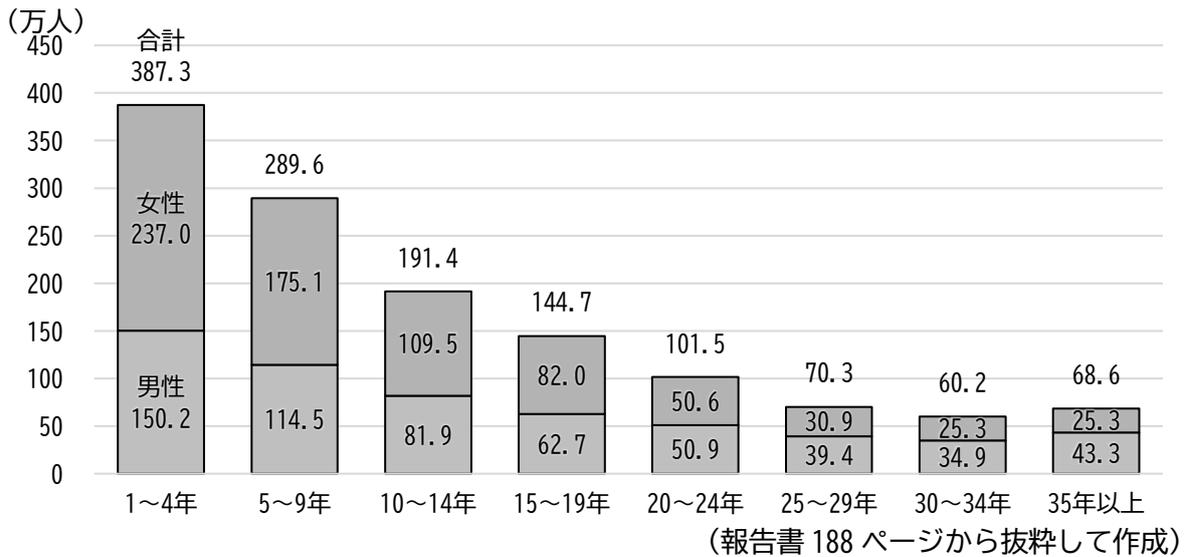
なお、65～69歳の平均給与は、60～64歳の約85パーセント、70歳以上は同約70パーセントとなっています。

(5) 勤続年数別平均給与等

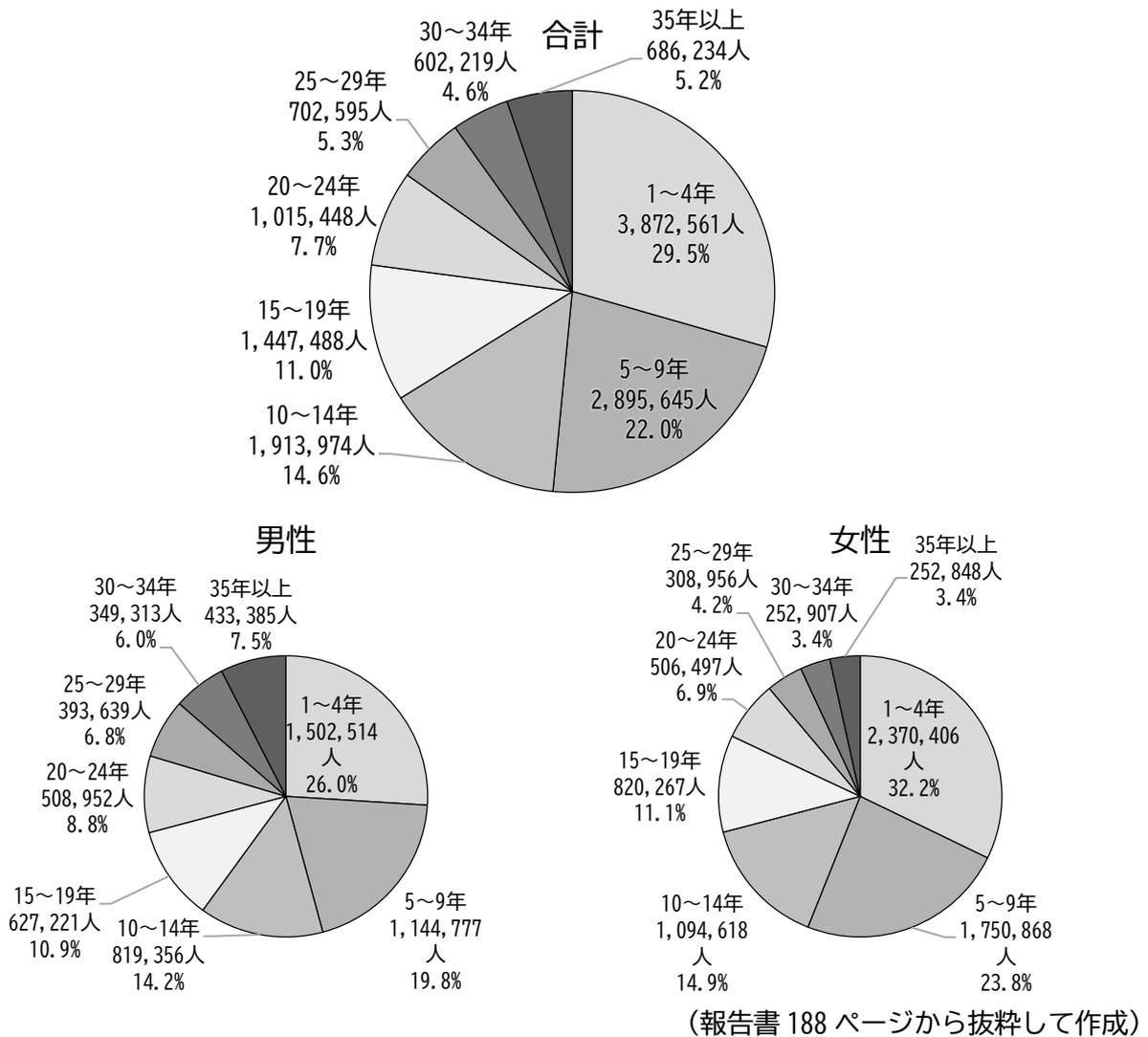
ア 給与所得者数

「その他の法人」の勤続年数別の給与所得者数は図表2-65、勤続年数別の割合は図表2-66のとおりです。

図表 2-65 「その他の法人」の勤続年数別の給与所得者数



図表 2-66 「その他の法人」の勤続年数別の給与所得者割合



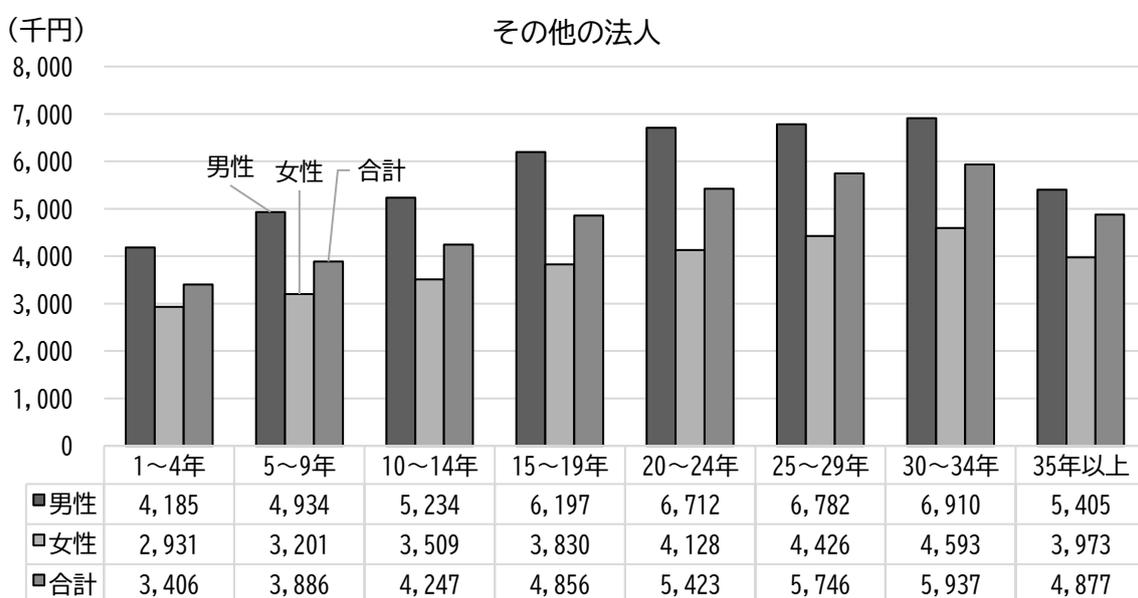
給与所得者は、勤続1～4年が約387万人(同規模の事業所全体の約30パーセント)で最も多く、次いで5～9年が約290万人(同約22パーセント)となっています。

このうち、男性は、1～4年が約150万人(同約26パーセント)で最も多く、次いで5～9年が約114万人(同約20パーセント)となっています。また、女性は、1～4年が約237万人(同約32パーセント)で最も多く、次いで5～9年が約175万人(同約24パーセント)となっています。

イ 平均給与

「その他の法人」の勤続年数別平均給与は、図表2-67のとおりです。

図表2-67 「その他の法人」の勤続年数別平均給与



(報告書190ページから抜粋して作成)

合計、男女すべてで年数とともに給与の額も増えていき、30～34年でピークを迎えて以降下がります。

1～4年と30～34年の平均給与を比較すると、男性は約1.7倍、女性は約1.6倍、男女の合計では約1.7倍となっています。

第5 業種別の給与実態

1 業種の分類

(1) 分類の方法

統計調査における業種の分類には、日本標準産業分類(平成25年10月改定)が用いられています。

この分類は、統計調査の対象における産業の範囲の確定及び統計調査の結果の産業別の表章に用いられるものです。この分類は、事業所において行われる経済活動、すなわち産業を、主として次のような諸点に着目して区分し、体系的に配列したものです。

- ・ 生産される財又は提供されるサービスの種類(用途、機能等)
 - ・ 財の生産又はサービス提供の方法(設備、技術等)
 - ・ 原材料の種類及び性質、サービスの対象及び取り扱われるもの(商品等)の種類
- なお、分類項目の設定に当たっては、事業所の数、従業者の数、生産額、販売額等も考慮され、大分類は、以下のとおりとなっています。

- A：農業、林業
- B：漁業
- C：鉱業、採石業、砂利採取業
- D：建設業
- E：製造業
- F：電気・ガス・熱供給・水道業
- G：情報通信業
- H：運輸業、郵便業
- I：卸売業、小売業
- J：金融業、保険業
- K：不動産業、物品賃貸業
- L：学術研究、専門・技術サービス業
- M：宿泊業、飲食サービス業
- N：生活関連サービス業、娯楽業
- O：教育、学習支援業
- P：医療、福祉
- Q：複合サービス事業
- R：サービス業(他に分類されないもの)
- S：公務(他に分類されるものを除く)
- T：分類不能の産業

(出典：総務省ホームページ)

(2) 監査対象団体の分類

監査対象団体が含まれる業種は、図表 2-68 のとおりです。

図表 2-68 日本標準産業分類による監査対象団体の分類

団体名	分類		
	大分類	P	
社会福祉協議会	大分類	P	医療・福祉
	中分類	85	社会保険・社会福祉・介護事業
	小分類	859	その他の社会保険・社会福祉・介護事業
	細分類	8599	他に分類されない社会保険・社会福祉・介護事業
スポーツ協会	大分類	R	サービス業
	中分類	93	政治・経済・文化団体
	小分類	939	他に分類されない非営利団体
	細分類	9399	他に分類されない非営利団体
観光協会	大分類	H	運輸業・郵便業
	中分類	48	運輸に付帯するサービス業
	小分類	489	その他の運輸に付帯するサービス業
	細分類	4899	他に分類されない運輸に付帯するサービス業

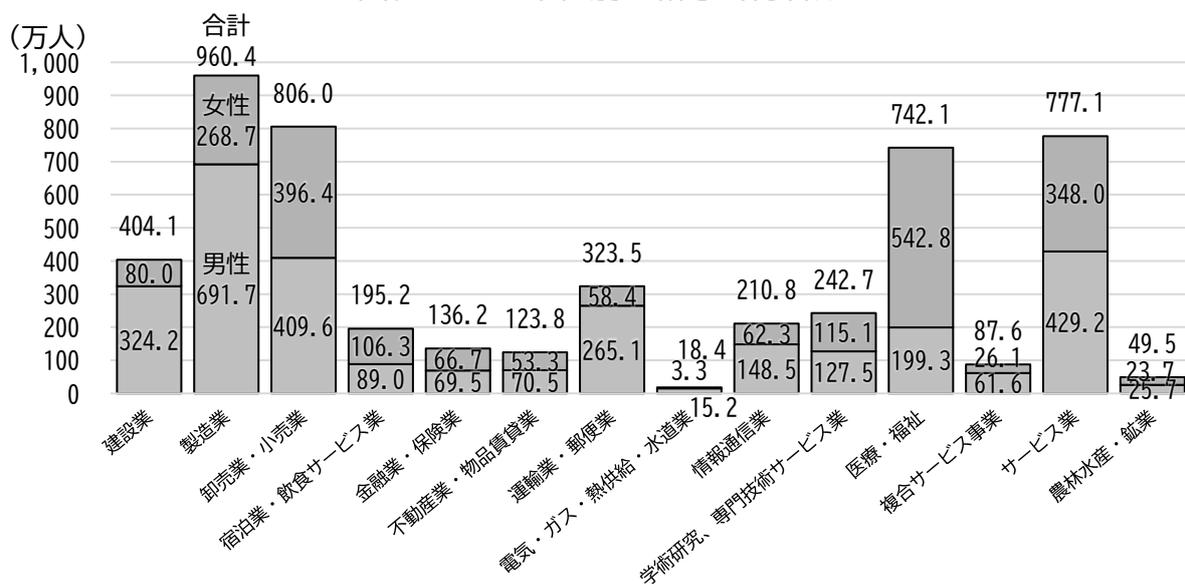
(日本標準産業分類(平成 25 年 10 月改定)から抜粋して作成)

2 業種別平均給与等

(1) 給与所得者数

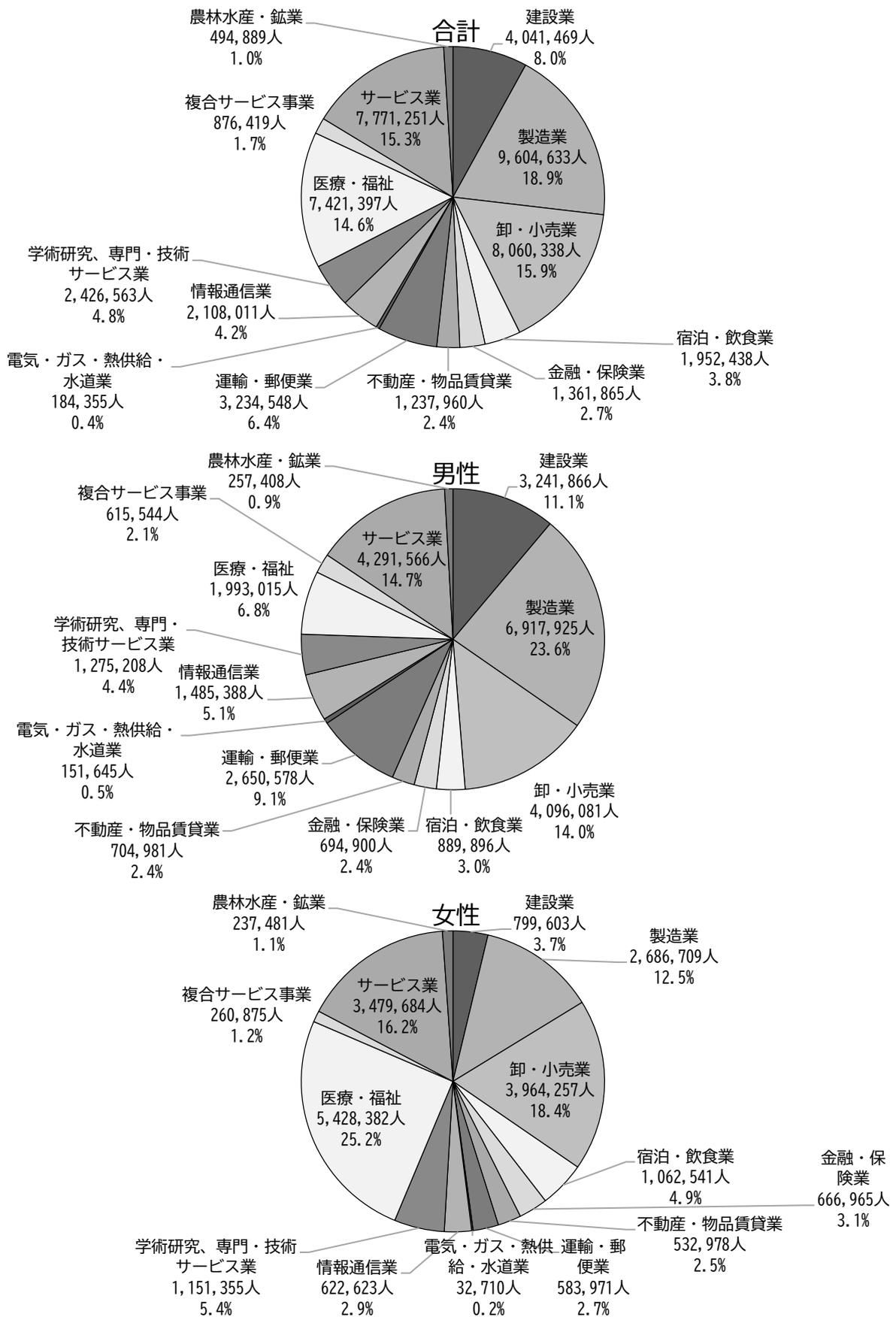
全業種のうち、統計調査の対象となった業種別の給与所得者数は図表 2-69、給与所得者の割合は図表 2-70 のとおりです。

図表 2-69 業種別の給与所得者数



(報告書 139、140 ページから抜粋して作成)

図表 2-70 業種別の給与所得者割合



(報告書 139、140 ページから抜粋して作成)

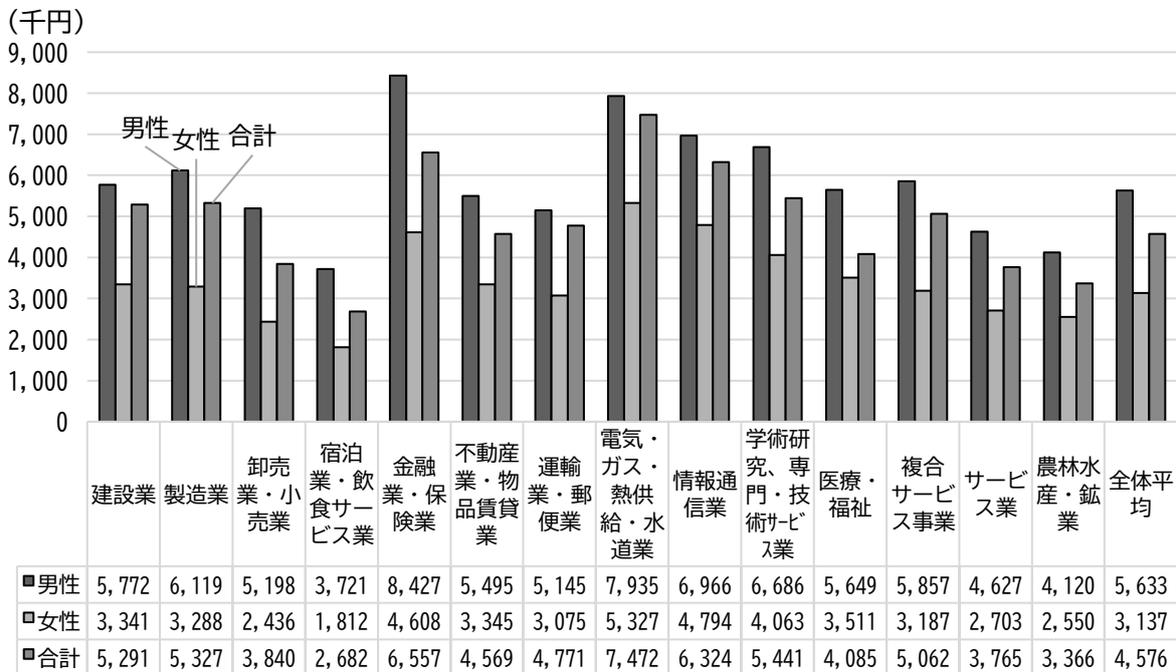
給与所得者数は、「製造業」が約960万人(他の業種を含む合計の約19パーセント)で最も多く、次いで「卸売・小売業」が約806万人(同約16パーセント)となっています。

このうち、男性は、「製造業」が約692万人(同約24パーセント)で最も多く、次いで「サービス業」が約429万人(同約15パーセント)となっています。また、女性は、「医療・福祉」が約543万人(同約25パーセント)で最も多く、次いで「卸売業・小売業」が約396万人(同約18パーセント)となっています。

(2) 平均給与

業種別の平均給与は、図表2-71のとおりです。

図表2-71 業種別の平均給与



(報告書153～167ページから抜粋して作成)

平均給与は、「電気・ガス・熱供給・水道業」の約747万円が最も高く、次いで「金融業・保険業」が約656万円となっています。「宿泊業・飲食サービス業」の約268万円が最も低く、最高との差は、約479万円となっています。

このうち男性は、「金融業・保険業」の約843万円が最も高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」が約794万円となっています。「宿泊業・飲食サービス業」の約372万円が最も低く、最高との差は、約471万円となっています。また、女性は、「電気・ガス・熱供給・水道業」の約533万円が最も高く、次いで「情報通信業」が約479万円となっています。「宿泊業・飲食サービス業」の約181万円が最も低く、最高と最低の差は、約352万円となっています。

3 社会福祉協議会が含まれる業種の給与実態

(1) 平均給与・年齢・勤続年数

社会福祉協議会が含まれる「医療・福祉」の平均給与、平均年齢及び平均勤続年数は、図表 2-72 のとおりです。

図表 2-72 「医療・福祉」の平均給与等

業種	区分	平均給与 (千円)			平均年齢 (歳)	平均勤続年数(年)
		平均給料・手当	平均賞与	計		
医療・福祉	男	5,003	647	5,649	46.8	10.1
	女	2,986	525	3,511	47.0	9.4
	計	3,527	558	4,085	47.0	9.6
他業種含む合計	男	4,716	917	5,633	47.1	14.3
	女	2,696	441	3,137	46.9	10.4
	計	3,860	716	4,576	47.0	12.7

(報告書 163、167 ページから抜粋して作成)

ア 平均給与

平均給与は、約 409 万円となり、他の業種を含む合計より約 49 万円(約 11 パーセント)低くなっています。

このうち、男性は、約 565 万円となり、他の業種を含む合計より約 2 万円(約 0.3 パーセント)高くなっています。また、女性は約 351 万円となり、他の業種を含む合計より約 37 万円(約 12 パーセント)高くなっています。

イ 平均年齢

平均年齢は、47.0 歳となり、他の業種を含む合計と同じです。

このうち、男性は 46.8 歳、女性は 47.0 歳となり、他の業種を含む合計より男性は 0.3 歳低く、女性は 0.1 歳高くなっています。

ウ 平均勤続年数

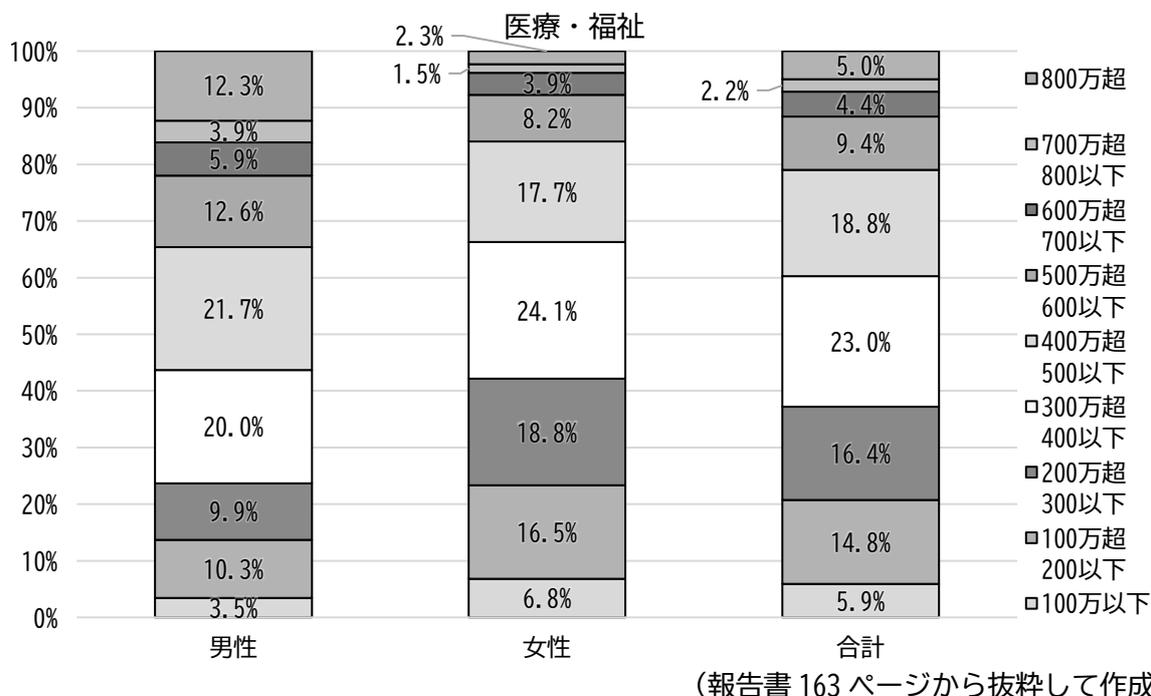
平均勤続年数は、9.6 年となり、他の業種を含む合計より 3.1 年短くなっています。

このうち、男性は 10.1 年、女性は 9.4 年となり、他の業種を含む合計より男性は 4.2 年、女性は 1.0 年それぞれ短くなっています。

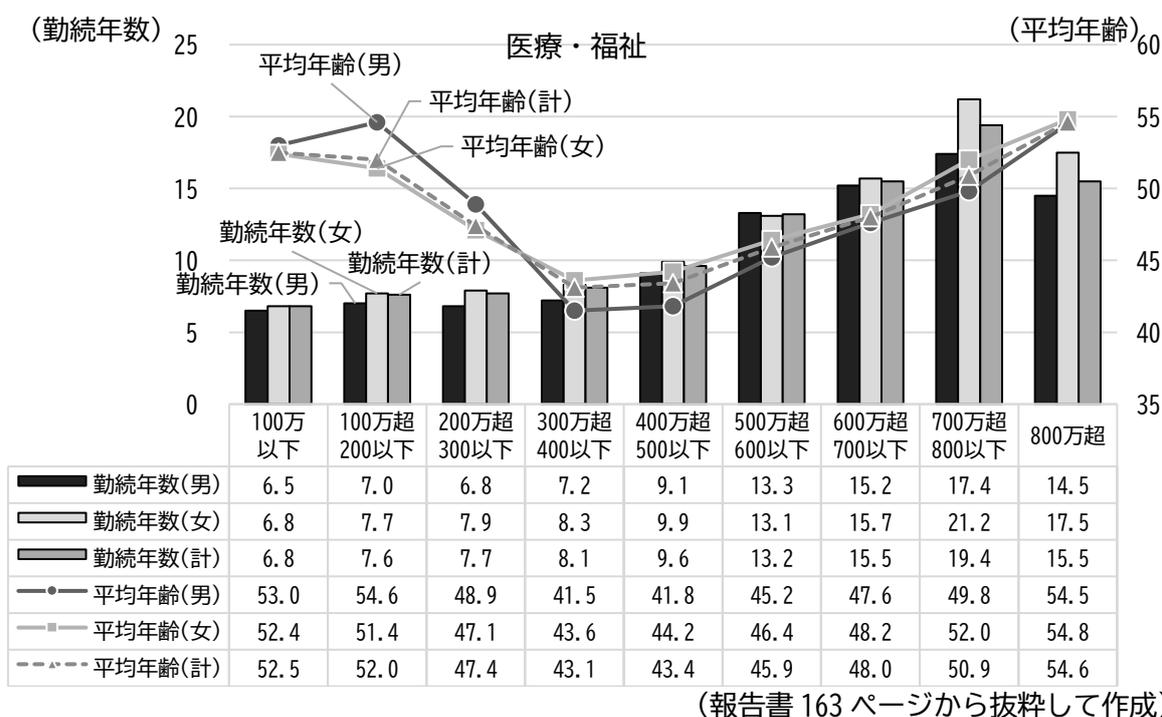
(2) 給与階級別分布

「医療・福祉」の給与所得者の給与階級別分布は図表 2-73、階級別の平均年齢及び平均勤続年数は図表 2-74 のとおりです。

図表 2-73 「医療・福祉」の給与所得者給与階級別分布



図表 2-74 「医療・福祉」の給与階級別平均年齢及び勤続年数



合計は、300万円超400万円以下の者(平均年齢43.1歳・平均勤続年数8.1年)が約23パーセントで最も多く、次いで400万円超500万円以下の者(平均年齢43.4歳・平均勤続年数9.6年)が約19パーセントとなっています。

このうち、男性は、400万円超500万円以下の者(平均年齢41.8歳・平均勤続年数9.1年)が約22パーセントで最も多く、次いで300万円超400万円以下の者(平均年齢41.5歳・平均勤続年数7.2年)が20パーセントとなっています。

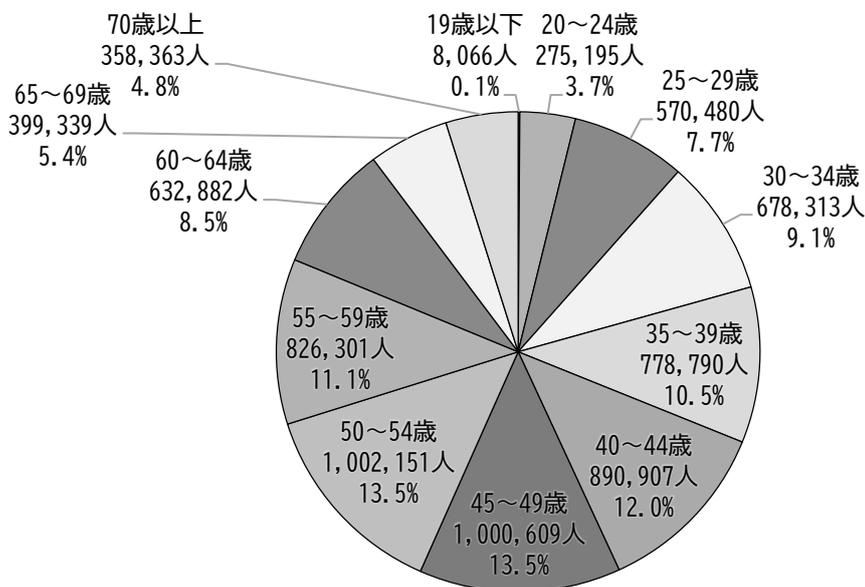
また、女性は、300万円超400万円以下の者(平均年齢43.6歳・平均勤続年数8.3年)が約24パーセントで最も多く、次いで200万円超300万円以下の者(平均年齢47.1歳・平均勤続年数7.9年)が約19パーセントとなっています。

(3) 年齢階層別平均給与等

ア 給与所得者数

「医療・福祉」の給与所得者数及び割合は、図表2-75のとおりです。(報告書の統計表では、男女別の数値の記載がないため、合計数値のみとなります。以下業種別の給与所得者数において同じです。)

図表2-75 「医療・福祉」の年齢階層別の給与所得者割合



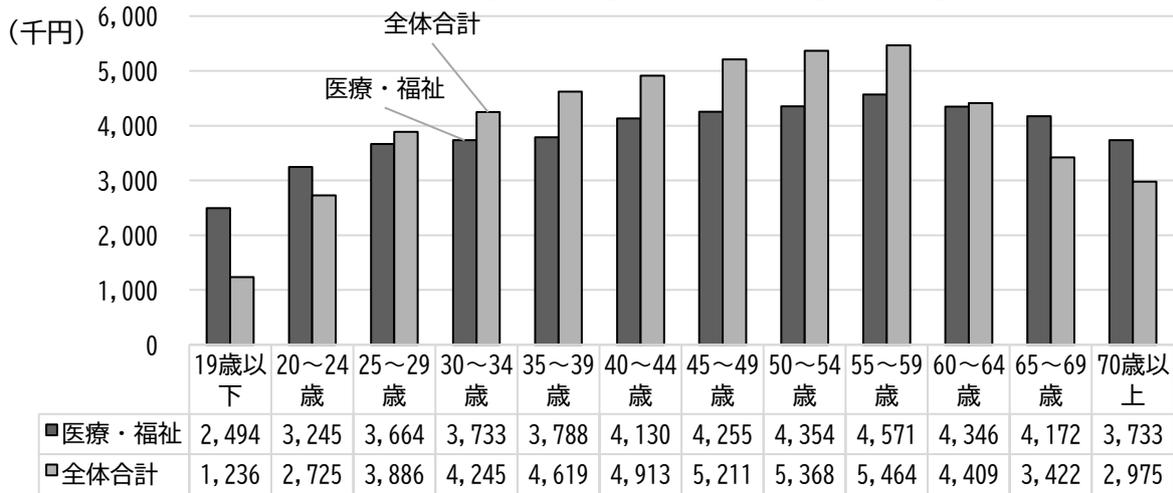
(報告書180ページから抜粋して作成)

給与所得者は、50~54歳が約100.2万人(同業種全体の約13.50パーセント)で最も多く、次いで45~49歳が約100.1万人(同約13.48パーセント)となっています。

イ 平均給与

「医療・福祉」の年齢階層別平均給与は、図表2-76のとおりです。

図表 2-76 「医療・福祉」の年齢階層別平均給与



(報告書 180 ページから抜粋して作成)

平均給与は、24 歳までは全体の合計より高くなりますが、25 歳から 64 歳までは低くなり、65 歳以降再び高くなっています。

また、年齢が上がるほど平均給与は増えていきますが、55～59 歳でピークを迎え以降下がります。この傾向は、他の業種を含む合計も同じです。

20～24 歳と 55～59 歳の平均給与を比較すると、医療・福祉は約 1.4 倍、全体の合計では約 2.0 倍となっています。

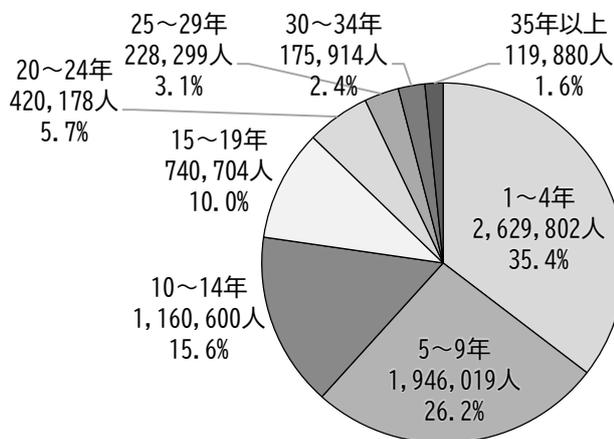
なお、65～69 歳の平均給与は、60～64 歳の約 96 パーセント、70 歳以上は同約 86 パーセントとなっています。

(4) 勤続年数別平均給与等

ア 給与所得者数

「医療・福祉」の勤続年数別の給与所得者数及び割合は、図表 2-77 のとおりです。

図表 2-77 「医療・福祉」の勤続年数別の給与所得者割合



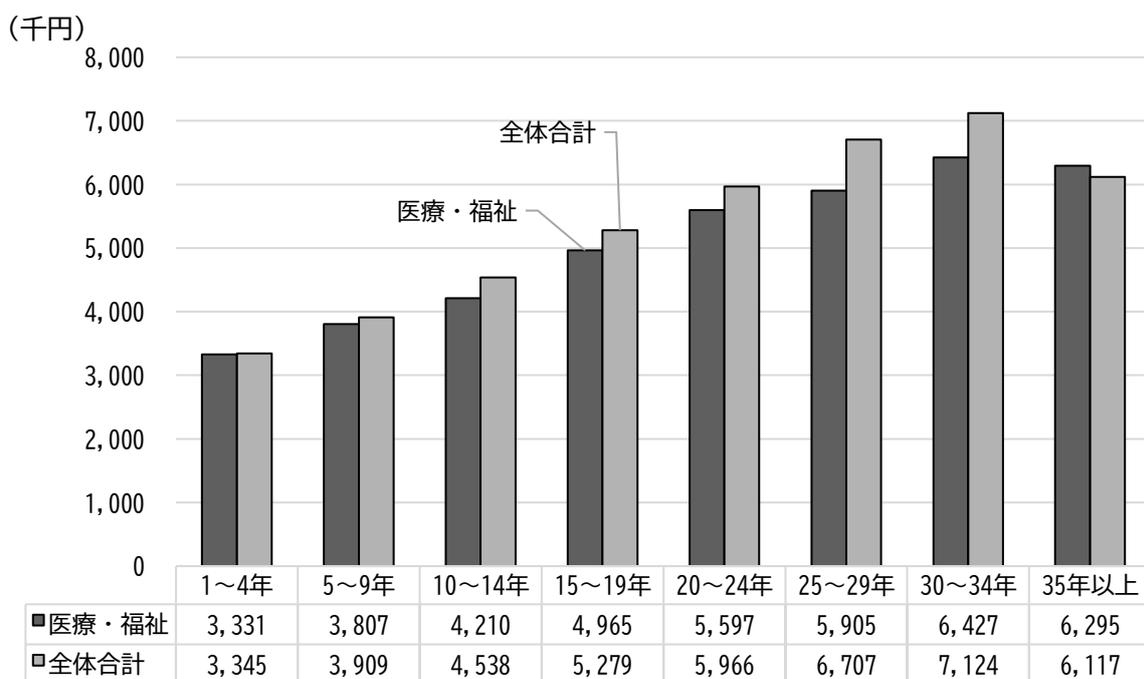
(報告書 194 ページから抜粋して作成)

給与所得者は、勤続1～4年が約263万人(同業種全体の約35パーセント)で最も多く、次いで5～9年が約195万人(同約26パーセント)となっています。

イ 平均給与

「医療・福祉」の勤続年数別平均給与は、図表2-78のとおりです。

図表2-78 「医療・福祉」の勤続年数別平均給与



(報告書194ページから抜粋して作成)

平均給与は、35年以上を除く全年数にわたり、他の業種を含む合計より低くなっています。

また、勤続年数が長くなるほど平均給与は増えていき、30～34年でピークを迎えて以降下がります。この傾向は、他の業種を含む合計と同じです。

1～4年と30～34年の平均給与を比較すると、「医療・福祉」は約1.9倍、全体の合計では約2.1倍となっています。

4 スポーツ協会が含まれる業種の給与実態

(1) 平均給与・年齢・勤続年数

スポーツ協会が含まれる「サービス業」の平均給与、平均年齢及び平均勤続年数は、図表2-79のとおりです。

図表 2-79 「サービス業」の平均給与等

業種	区分	平均給与 (千円)			平均年齢 (歳)	平均勤続年数(年)
		平均給料・手当	平均賞与	計		
サービス業	男	4,047	580	4,627	48.4	11.0
	女	2,429	274	2,703	47.6	8.7
	計	3,322	443	3,765	48.1	10.0
他業種含む合計	男	4,716	917	5,633	47.1	14.3
	女	2,696	441	3,137	46.9	10.4
	計	3,860	716	4,576	47.0	12.7

(報告書 165、167 ページから抜粋して作成)

ア 平均給与

平均給与は、約 377 万円となり、他の業種を含む合計より約 81 万円(約 18 パーセント)低くなっています。

このうち、男性は、約 463 万円となり、他の業種を含む合計より約 101 万円(約 18 パーセント)低くなっています。また、女性は、約 270 万円となり、他の業種を含む合計より約 43 万円(約 14 パーセント)低くなっています。

イ 平均年齢

平均年齢は、48.1 歳となり、他の業種を含む合計より、1.1 歳高くなっています。

このうち、男性は 48.4 歳、女性は 47.6 歳となり、他の業種を含む合計より男性は 1.3 歳、女性は 0.7 歳高くなっています。

ウ 平均勤続年数

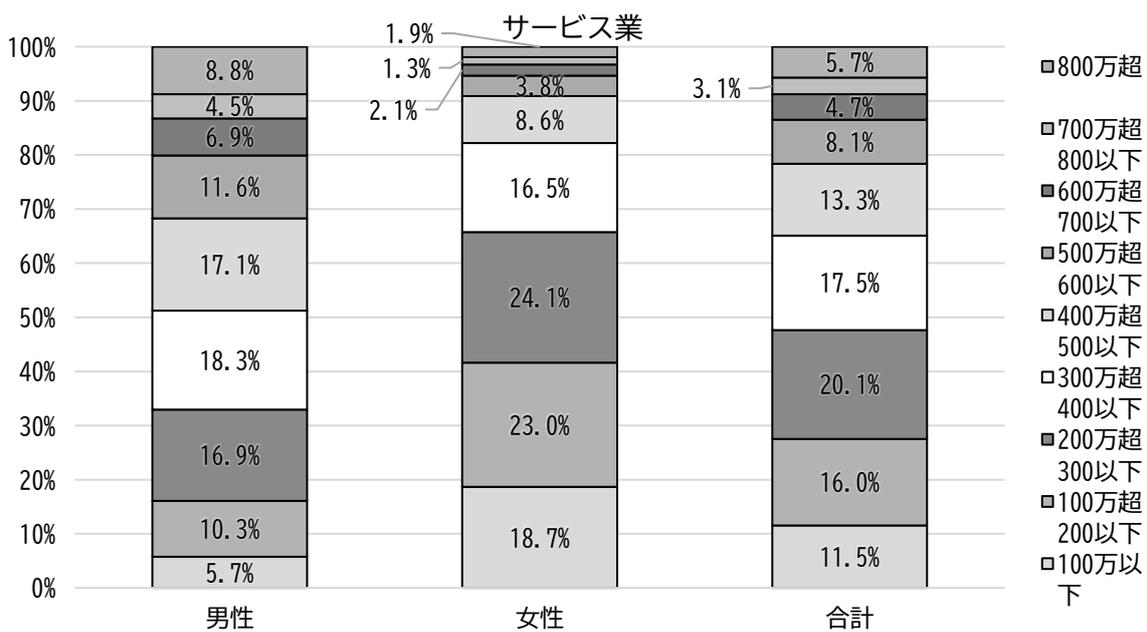
平均勤続年数は、10.0 年となり、他の業種を含む合計より 2.7 年短くなっています。

このうち、男性は 11.0 年、女性は 8.7 年となり、他の業種を含む合計より男性は 3.3 年、女性は 1.7 年それぞれ短くなっています。

(2) 給与階級別分布

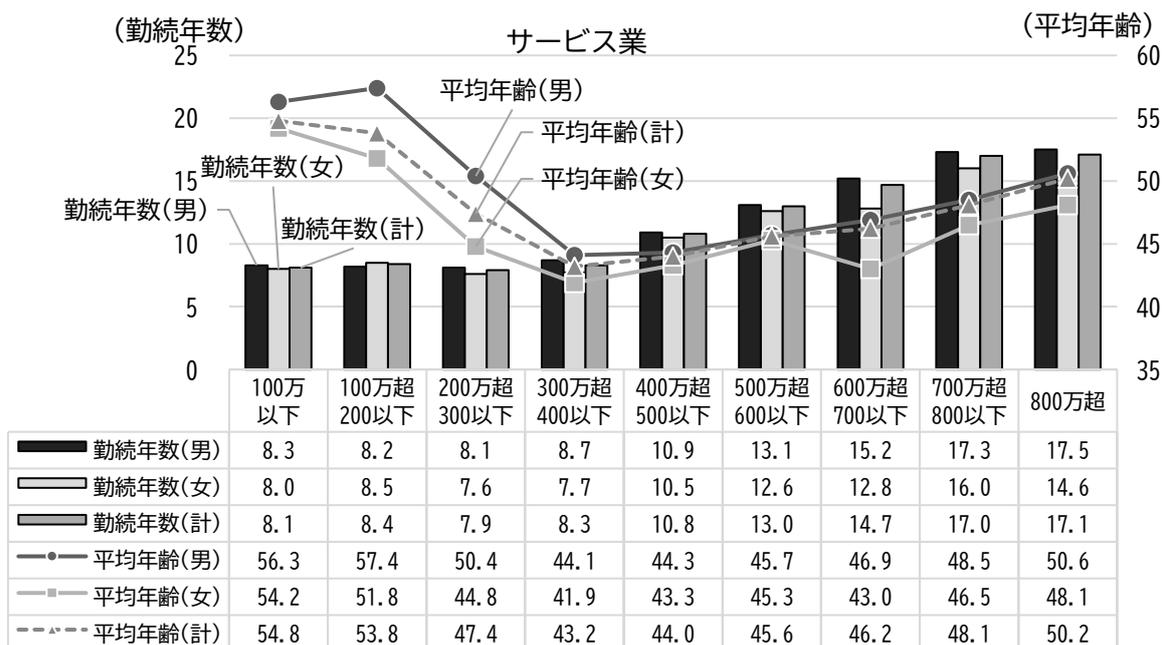
「サービス業」の給与所得者の給与階級別分布は図表 2-80、階級別の平均年齢及び平均勤続年数は図表 2-81 のとおりです。

図表 2-80 「サービス業」の給与所得者給与階級別分布



(報告書 165 ページから抜粋して作成)

図表 2-81 「サービス業」の給与階級別平均年齢及び勤続年数



(報告書 165 ページから抜粋して作成)

合計は、200万円超 300万円以下の者(平均年齢 47.4 歳・平均勤続年数 7.9 年)が約 20 パーセントで最も多く、次いで 300万円超 400万円以下の者(平均年齢 43.2 歳・平均勤続年数 8.3 年)が約 18 パーセントとなっています。

このうち、男性は、300万円超 400万円以下の者(平均年齢 44.1 歳・平均勤続年数 8.7 年)が約 18 パーセントで最も多く、次いで 400万円超 500万円以下の者(平均年齢 44.3 歳・平均勤続年数 10.9 年)が約 17 パーセントとなっています。

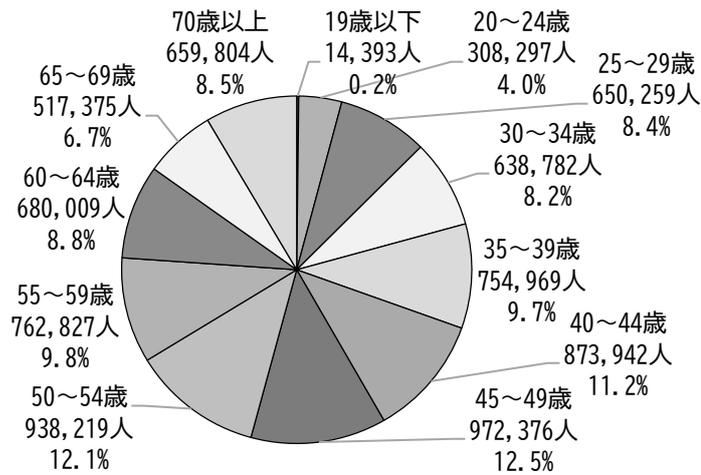
また、女性は、200万円超300万円以下の者(平均年齢44.8歳・平均勤続年数7.6年)が約24パーセントで最も多く、次いで100万円超200万円以下の者(平均年齢51.8歳・平均勤続年数8.5年)が約23パーセントとなっています。

(3) 年齢階層別平均給与等

ア 給与所得者数

「サービス業」の給与所得者数及び割合は、図表2-82のとおりです。

図表2-82 「サービス業」の年齢階層別の給与所得者割合



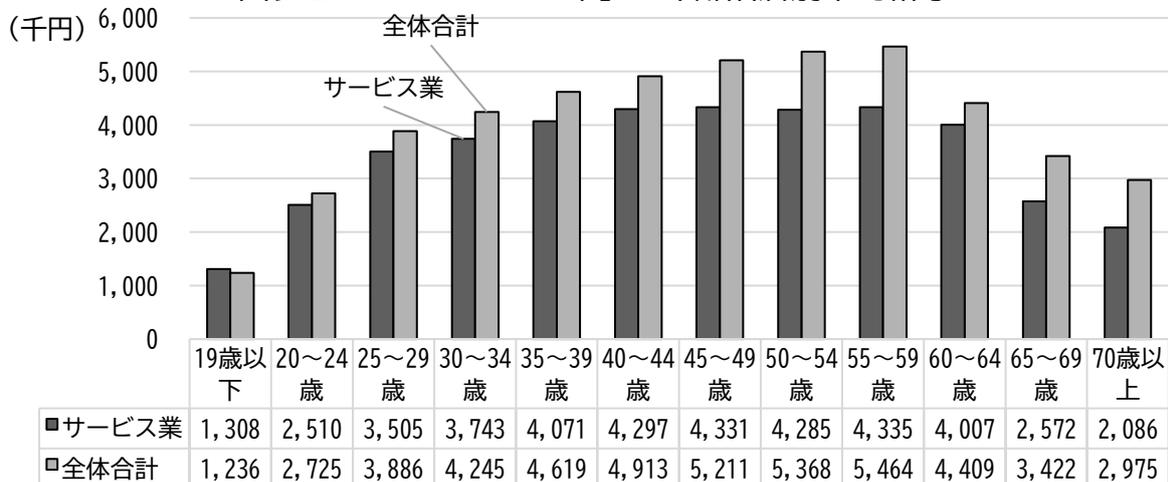
(報告書180ページから抜粋して作成)

給与所得者は、45~49歳が約97万人(同業種全体の約13パーセント)で最も多く、次いで50~54歳が約94万人(同約12パーセント)となっています。

イ 平均給与

「サービス業」の年齢階層別平均給与は、図表2-83のとおりです。

図表2-83 「サービス業」の年齢階層別平均給与



(報告書180ページから抜粋して作成)

平均給与は、20歳以降全年齢にわたり他の業種を含む全体の合計より低くなっています。

また、年齢が上がるほど平均給与は増えていきますが、55～59歳でピークを迎えて以降下がります。この傾向は、他の業種を含む合計と同じです。

20～24歳と55～59歳の平均給与を比較すると、「サービス業」は約1.7倍、全体の合計では約2.0倍となっています。

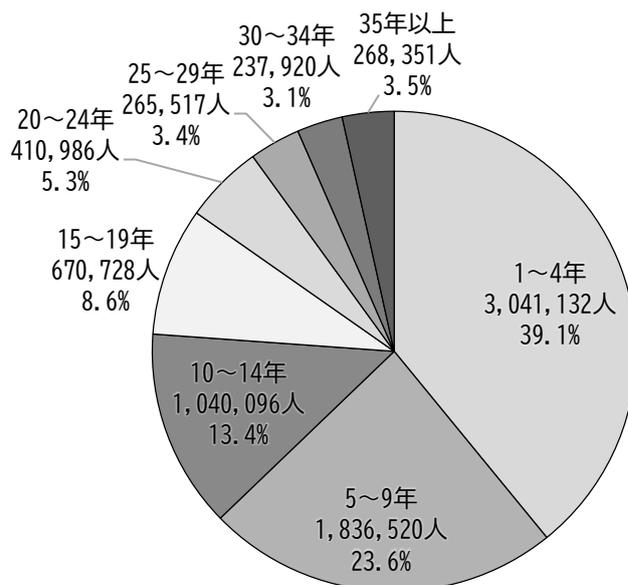
なお、65～69歳の平均給与は、60～64歳の約64パーセント、70歳以上は同約52パーセントとなっています。

(4) 勤続年数別平均給与等

ア 給与所得者数

「サービス業」の勤続年数別の給与所得者数及び割合は、図表 2-84 のとおりです。

図表 2-84 「サービス業」の勤続年数別の給与所得者割合



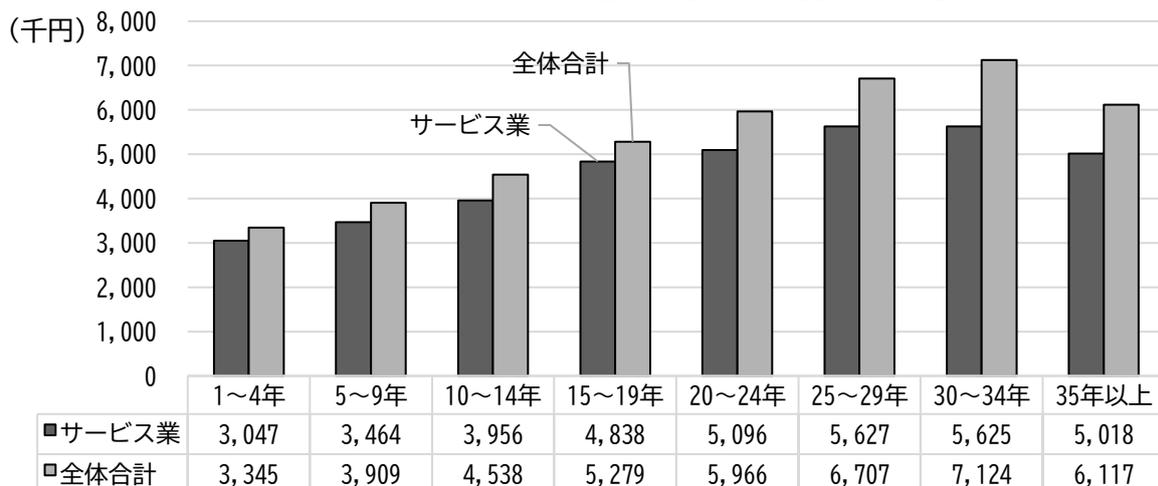
(報告書 194 ページから抜粋して作成)

給与所得者は、勤続1～4年が約304万人(同業種全体の約39パーセント)で最も多く、次いで5～9年が約184万人(同約24パーセント)となっています。

イ 平均給与

「サービス業」の勤続年数別平均給与は、図表 2-85 のとおりです。

図表 2-85 「サービス業」の勤続年数別平均給与



(報告書 194 ページから抜粋して作成)

平均給与は、全年数にわたり、他の業種を含む合計より低くなっています。

また、年数が長くなるほど平均給与は増えていきますが、25~29年でピークを迎えて以降下がります。他の業種を含む合計では 30~34 年でピークを迎えていることとは異なる傾向です。

1~4 年と 30~34 年を比較すると、「サービス業」は約 1.8 倍、全体の合計では約 2.1 倍となっています。

5 観光協会が含まれる業種の給与実態

(1) 平均給与・年齢・勤続年数

観光協会が含まれる「運輸業・郵便業」の平均給与、平均年齢及び平均勤続年数は、図表 2-86 のとおりです。

図表 2-86 「運輸業・郵便業」の平均給与等

業種	区分	平均給与 (千円)			平均年齢 (歳)	平均勤続年数(年)
		平均給料・手当	平均賞与	計		
運輸・郵便業	男	4,622	523	5,145	50.2	14.7
	女	2,742	333	3,075	47.5	10.7
	計	4,283	488	4,771	49.7	14.0
他業種含む合計	男	4,716	917	5,633	47.1	14.3
	女	2,696	441	3,137	46.9	10.4
	計	3,860	716	4,576	47.0	12.7

(報告書 159、167 ページから抜粋して作成)

ア 平均給与

平均給与は、約 477 万円となり、他の業種を含む合計より約 20 万円(約 4 パーセント)高くなっています。

このうち、男性は、約 515 万円となり、他の業種を含む合計より約 49 万円(約 9 パーセント)低くなっています。また、女性は約 308 万円となり、他の業種を含む合計より約 6 万円(約 2 パーセント)低くなっています。

イ 平均年齢

平均年齢は、49.7 歳となり、他の業種を含む合計より 2.7 歳高くなっています。

このうち、男性は 50.2 歳、女性は 47.5 歳となり、他の業種を含む合計より男性は 3.1 歳、女性は 0.6 歳それぞれ高くなっています。

ウ 平均勤続年数

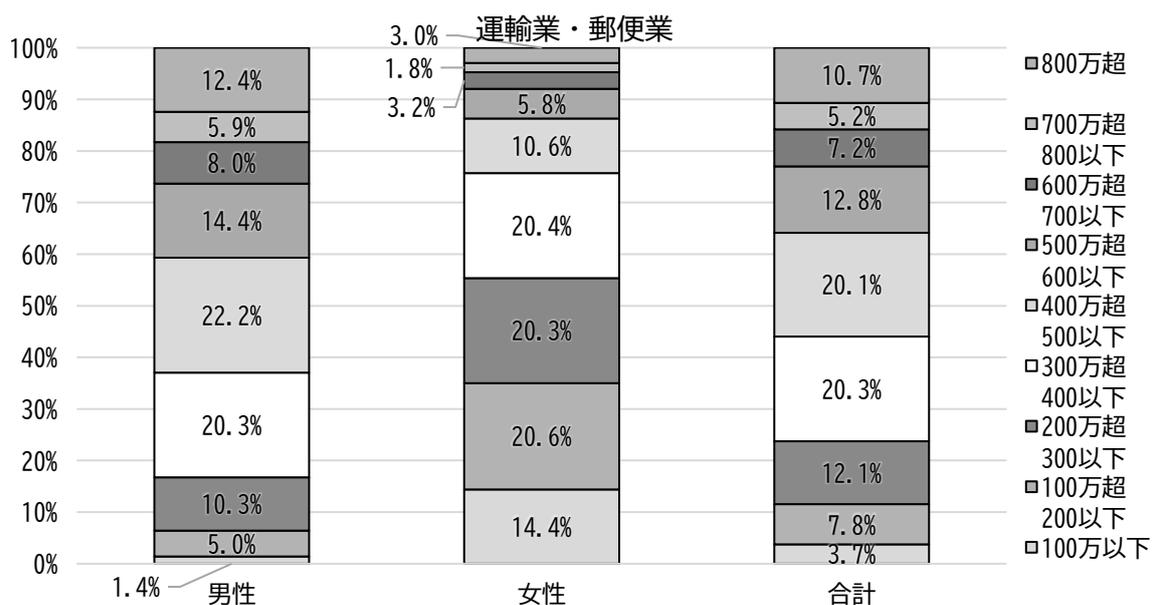
平均勤続年数は、14.0 年となり、他の業種を含む合計より 1.3 年長くなっています。

このうち、男性は 14.7 年、女性は 10.7 年となり、他の業種を含む合計より男性は 0.4 年、女性は 0.3 年それぞれ長くなっています。

(2) 給与階級別分布

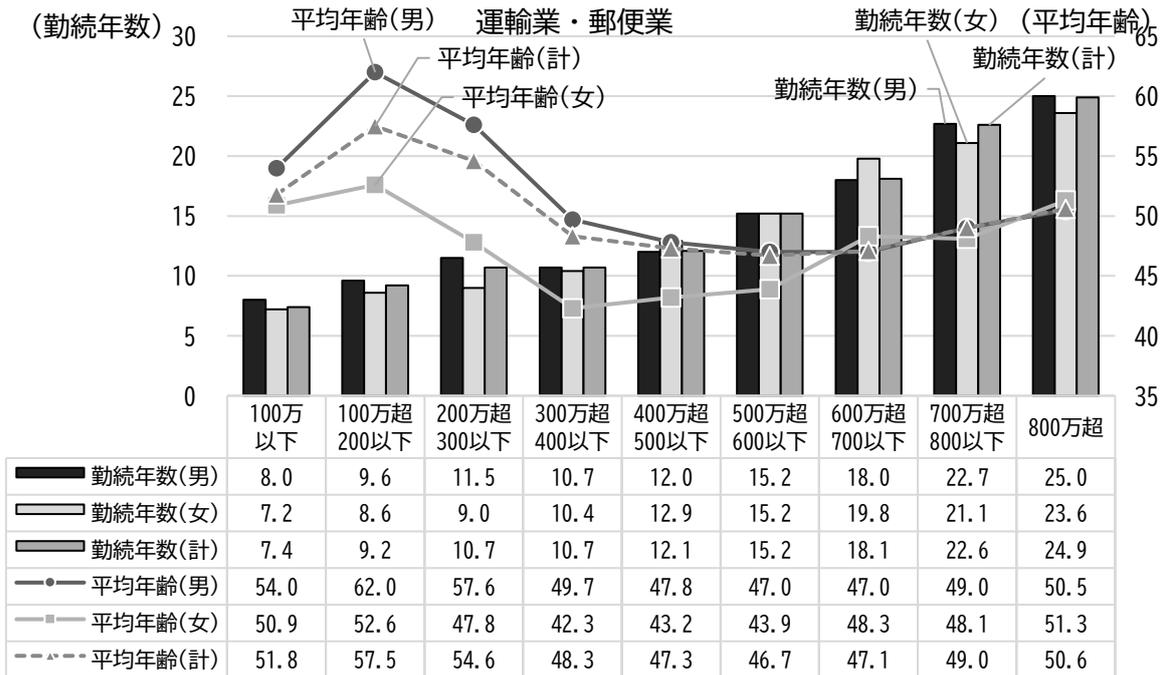
「運輸業・郵便業」の給与所得者の給与階級別分布は図表 2-87、階級別の平均年齢及び平均勤続年数は図表 2-88 のとおりです。

図表 2-87 「運輸業・郵便業」の給与所得者給与階級別分布



(報告書 159 ページから抜粋して作成)

図表 2-88 「運輸業・郵便業」の給与階級別平均年齢及び勤続年数



(報告書 159 ページから抜粋して作成)

合計は、300 万円超 400 万円以下の者(平均年齢 48.3 歳・平均勤続年数 10.7 年)が約 20.3 パーセントで最も多く、次いで 400 万円超 500 万円以下の者(平均年齢 47.3 歳・平均勤続年数 12.1 年)が約 20.1 パーセントとなっています。

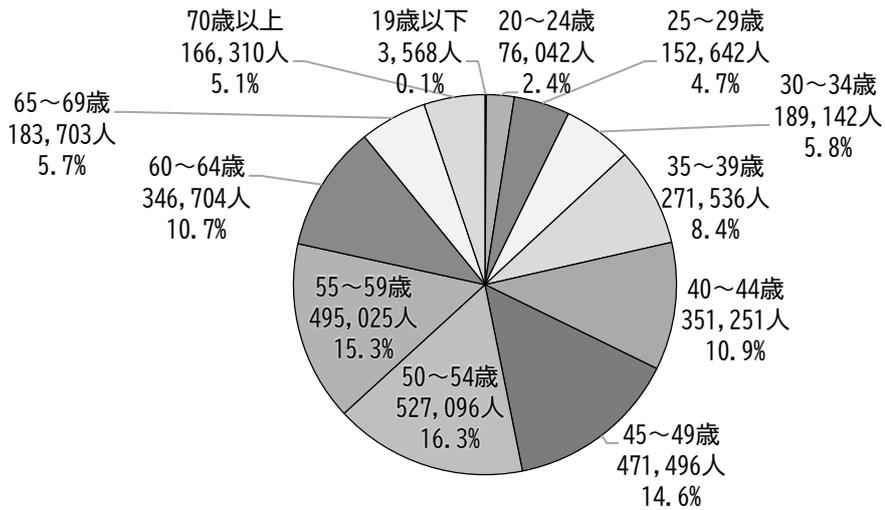
このうち、男性は、400 万円超 500 万円以下の者(平均年齢 47.8 歳・平均勤続年数 12.0 年)が約 22 パーセントで最も多く、次いで 300 万円超 400 万円以下の者(平均年齢 49.7 歳・平均勤続年数 10.7 年)が約 20 パーセントとなっています。また、女性は、100 万円超 200 万円以下の者(平均年齢 52.6 歳・平均勤続年数 8.6 年)が約 21 パーセントで最も多く、次いで 300 万円超 400 万円以下の者(平均年齢 42.3 歳・平均勤続年数 10.4 年)が約 20 パーセントとなっています。

(3) 年齢階層別平均給与等

ア 給与所得者数

「運輸業・郵便業」の年齢階層別の給与所得者数及び割合は、図表 2-89 のとおりです。

図表 2-89 「運輸業・郵便業」の年齢階層別の給与所得者割合

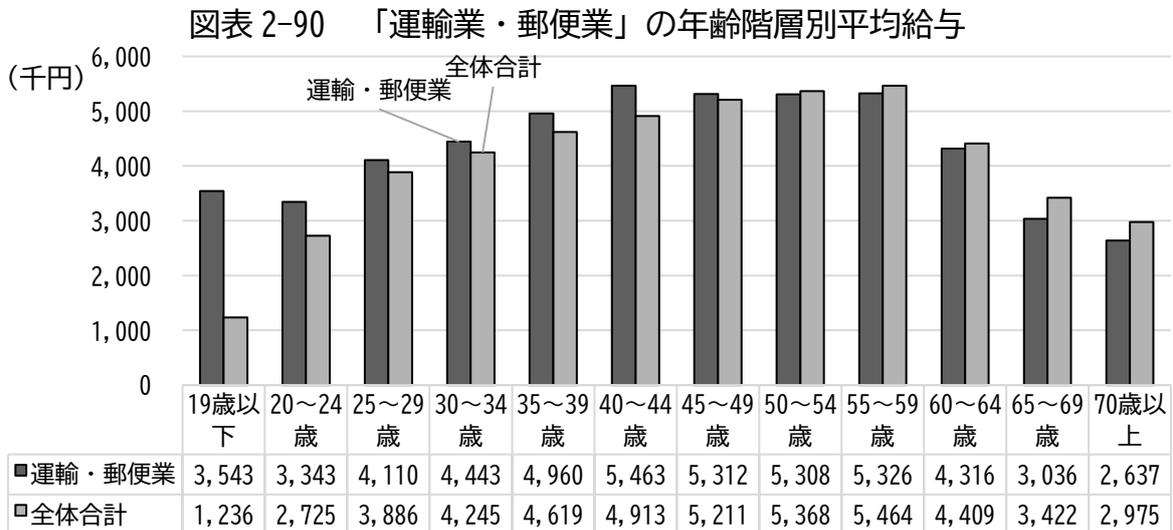


(報告書 180 ページから抜粋して作成)

給与所得者は、50～54歳が約53万人(同業種全体の約16パーセント)で最も多く、次いで55～59歳が約50万人(同約15パーセント)となっています。

イ 平均給与

「運輸業・郵便業」の年齢階層別平均給与は、図表 2-90 のとおりです。



(報告書 180 ページから抜粋して作成)

平均給与は、49歳まで他の業種を含む合計より高く、50歳以降は低くなっています。

また、40～44歳で平均給与は最も高く、以降59歳まで上下動しますが、60歳以降は下がります。この傾向は、他の業種を含む合計とは異なります。

20～24歳と55～59歳の平均給与を比較すると、運輸業・郵便業では約1.6倍、全体の合計では約2.0倍となっています。

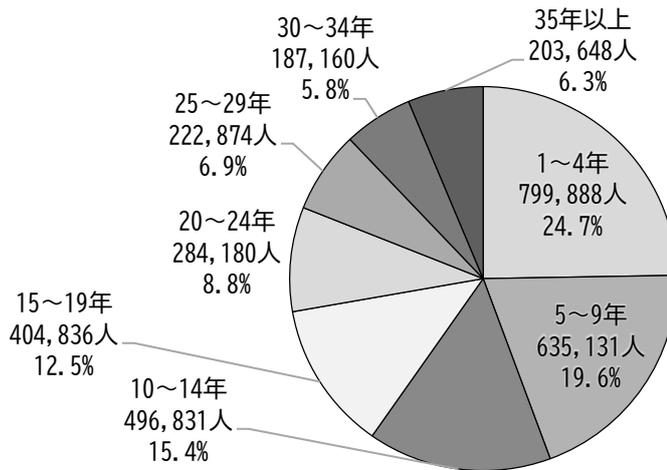
なお、65～69歳の平均給与は、60～64歳の約70パーセント、70歳以上は同約61パーセントとなっています。

(4) 勤続年数別平均給与等

ア 給与所得者数

「運輸業・郵便業」の勤続年数別の給与所得者数及び割合は、図表 2-91 のとおりです。

図表 2-91 「運輸業・郵便業」の勤続年数別の給与所得者割合



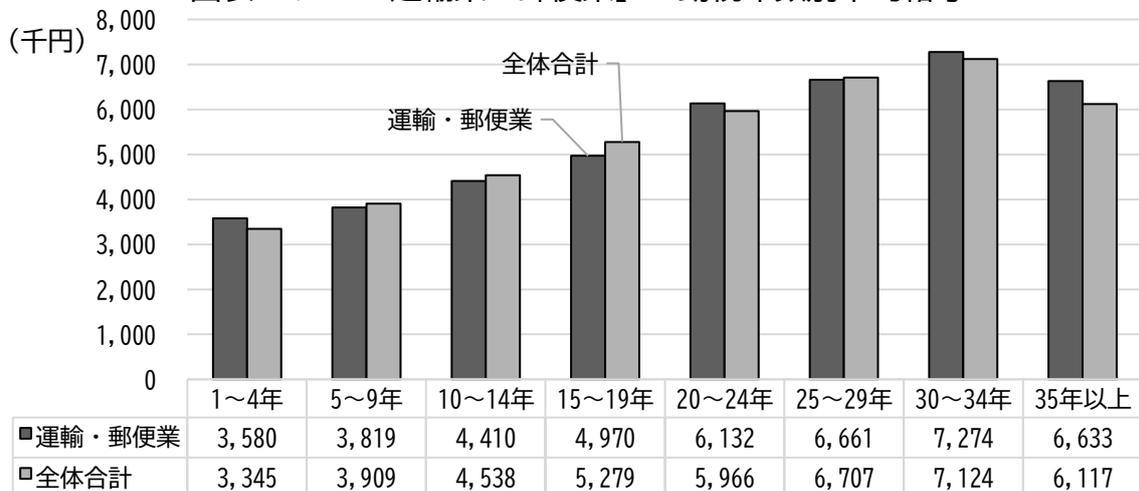
(報告書 194 ページから抜粋して作成)

給与所得者は、勤続 1～4 年が約 80 万人(同業種全体の約 25 パーセント)で最も多く、次いで 5～9 年が約 64 万人 (同約 20 パーセント) となっています。

イ 平均給与

「運輸業・郵便業」の勤続年数別平均給与は、図表 2-92 のとおりです。

図表 2-92 「運輸業・郵便業」の勤続年数別平均給与



(報告書 194 ページから抜粋して作成)

平均給与は、1～4年、20～24年、30～34年及び35年以上で他の業種を含む合計より高くなっています。

また、勤続年数が長くなるほど平均給与は増えていきますが、30～34年でピークを迎え以降下がります。この傾向は、他の業種を含む合計と同じです。

1～4年と30～34年の平均給与を比較すると、運輸業・郵便業は約2.0倍、全体の合計では約2.1倍となっています。