



人 委 第 8 号

平成 29 年 4 月 19 日

大 阪 市 長 吉 村 洋 文 様

大阪市人事委員会委員長 西 村 捷 三

技能労務職相当職種民間給与調査の結果等について

大阪市人事委員会は、貴職からご要請のあった標記の件につきまして、民間事業所における本市技能労務職員に相当する職種の従業員の給与等の実態調査を行うとともに、本市技能労務職員の給与等の実態その他給与を決定する諸条件等について調査研究を行いました。

今般、別紙のとおり調査研究の結果を取りまとめましたので、報告いたします。

目 次

別紙

1	報告の経緯及び位置付け	1
2	本市技能労務職員の給与等の状況	3
(1)	平成28年4月現在の給与等の状況	3
(2)	経過措置終了後の給与の状況	4
(3)	職務内容区分ごとの職員数等の状況	5
3	民間における本市技能労務職員に相当する職種の従業員の給与等の状況	6
(1)	民間従業員の給与等の調査	6
ア	月例給等の状況	7
イ	特別給の状況	7
ウ	正社員の比率の状況	7
エ	所定労働時間の状況	8
オ	兼業の認否の状況	8
カ	定期昇給制度の状況	8
(2)	調査結果の外的な特徴点と民間の調査対象職種の傾向	9
4	公民給与等の比較	11
(1)	給与決定要素	11
ア	職種	12
イ	役職段階	13
ウ	年齢及び勤続年数	13
(2)	公民給与の比較方法	14
(3)	公民給与比較の結果	15
ア	平均給与額の比較	16
イ	年齢、勤続年数に応じた給与水準の比較	20
ウ	賃金センサス等に基づく給与水準の比較	22
(4)	特別給の比較	23
5	民間給与以外の給与決定条件	25
(1)	生計費等	25
(2)	国及び他の地方公共団体における技能労務職員の給与等の状況	26
6	まとめ	28

参考資料

1 職員給与関係

	職員の給与等の実態調査について	33
第 1 表	技能労務職給料表適用職員の構成	34
第 2 表	技能労務職給料表適用職員の級別・号給別給料月額及び人員等	35
第 3 表	技能労務職給料表適用職員の年齢別人員分布	39
第 4 表	技能労務職給料表適用職員の勤続年数別人員分布	39

2 民間給与関係

	大阪市技能労務職相当職種民間給与調査について	43
第 5 表	調査手法別・企業規模別・産業別調査事業所数	45
第 6 表	役職別・職種別・企業規模別給与額等	49
第 7 表	職種別・企業規模別正社員の雇用がある事業所の状況	51
第 8 表	年齢階層別・勤続年数階層別正社員の人員構成表	51
第 9 表	役職別年齢、勤続年数及び月例給の状況	52
第 10 表	職種別回帰分析係数等	53
第 11 表	特別給の支給状況	54
第 12 表	月例給データ及び特別給データにおける特定事業所従業員の 占める割合が高いため当該事業所の影響が大きい状況	56
第 13 表	職種別・企業規模別正規雇用比率	59
第 14 表	所定労働時間の状況	60
第 15 表	兼業の認否の状況	61
第 16 表	役職別・職種別定期昇給制度の状況	62
	賃金構造基本統計調査結果の活用について	65
	工場等における生産労働者等の調査について	68
第 17 表	役職別給与額等	69

3 公民給与等の比較関係

第 18 表	職務対応表	73
第 19 表	役職対応表	74
第 20 表	「大阪市技能労務職員【1級】」と「民間調査対象職種正社員【非役職者】」 の年齢階層別人員構成比較	75
第 21 表	「大阪市技能労務職員【1級】」と「民間調査対象職種正社員【非役職者】」 の勤続年数区分別人員構成比較	75
第 22 表	「大阪市技能労務職員【2・3級】」と「民間調査対象職種正社員【役職者】」 の年齢階層別人員構成比較	75
第 23 表	「大阪市技能労務職員【2・3級】」と「民間調査対象職種正社員【役職者】」 の勤続年数区分別人員構成比較	75

第 24 表	「民間の調査対象職種の正社員の給与【非役職者】」と「大阪市技能労務職 給料表適用の職員の給与【1級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	76
第 25 表	「民間の調査対象職種 of 正社員の給与【役職者】」と「大阪市技能労務職 給料表適用の職員の給与【2・3級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	77
第 26 表	「民間の調査対象職種 of 正社員の給与【非役職者】」と「大阪市技能労務職 給料表適用の職員の給与【1級】」の比較（大阪市技能労務職給料表適用者 の平均年齢及び平均勤続年数に調整したもの）・・・・・・・・・・・・・・・・	78
第 27 表	「民間の調査対象職種 of 正社員の給与【役職者】」と「大阪市技能労務職 給料表適用の職員の給与【2・3級】」の比較（大阪市技能労務職給料表 適用者の平均年齢及び平均勤続年数に調整したもの）・・・・・・・・・・・・・・・・	79
第 28 表	公園維持管理「民間の調査対象職種 of 正社員【非役職者】」と 「大阪市技能労務職員【1級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	80
第 29 表	公園維持管理「民間の調査対象職種 of 正社員【役職者】」と 「大阪市技能労務職員【2・3級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	81
第 30 表	道路維持管理「民間の調査対象職種 of 正社員【非役職者】」と 「大阪市技能労務職員【1級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	82
第 31 表	道路維持管理「民間の調査対象職種 of 正社員【役職者】」と 「大阪市技能労務職員【2・3級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	83
第 32 表	下水道維持管理「民間の調査対象職種 of 正社員【非役職者】」と 「大阪市技能労務職員【1級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	84
第 33 表	下水道維持管理「民間の調査対象職種 of 正社員【役職者】」と 「大阪市技能労務職員【2・3級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	85
第 34 表	施設維持管理「民間の調査対象職種 of 正社員【非役職者】」と 「大阪市技能労務職員【1級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	86
第 35 表	施設維持管理「民間の調査対象職種 of 正社員【役職者】」と 「大阪市技能労務職員【2・3級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	87
第 36 表	測量作業「民間の調査対象職種 of 正社員【非役職者】」と 「大阪市技能労務職員【1級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	88
第 37 表	測量作業「民間の調査対象職種 of 正社員【役職者】」と 「大阪市技能労務職員【2・3級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	89
第 38 表	給食調理「民間の調査対象職種 of 正社員【非役職者】」と 「大阪市技能労務職員【1級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	90
第 39 表	給食調理「民間の調査対象職種 of 正社員【役職者】」と 「大阪市技能労務職員【2・3級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	91
第 40 表	学校管理作業「民間の調査対象職種 of 正社員【非役職者】」と 「大阪市技能労務職員【1級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	92
第 41 表	学校管理作業「民間の調査対象職種 of 正社員【役職者】」と 「大阪市技能労務職員【2・3級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	93
第 42 表	ごみ収集「民間の調査対象職種 of 正社員【非役職者】」と 「大阪市技能労務職員【1級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	94

第 43 表	ごみ収集「民間の調査対象職種の正社員【役職者】」と 「大阪市技能労務職員【2・3級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	95
第 44 表	安全対策「民間の調査対象職種の正社員【非役職者】」と 「大阪市技能労務職員【1級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	96
第 45 表	安全対策「民間の調査対象職種 of 正社員【役職者】」と 「大阪市技能労務職員【2・3級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	97
第 46 表	船舶作業「民間の調査対象職種 of 正社員【非役職者】」と 「大阪市技能労務職員【1級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	98
第 47 表	船舶作業「民間の調査対象職種 of 正社員【役職者】」と 「大阪市技能労務職員【2・3級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	99
第 48 表	職種全体「民間の調査対象職種 of 正社員【非役職者】」と 「大阪市技能労務職員【1級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	100
第 49 表	職種全体「民間の調査対象職種 of 正社員【役職者】」と 「大阪市技能労務職員【2・3級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	101
第 50 表	「賃金構造基本統計調査（賃金センサス）の技能労務職相当職種正社員 の給与」と「大阪市技能労務職給料表適用の職員の給与」の比較（大阪市 技能労務職給料表適用者の平均年齢及び平均勤続年数に調整したもの）・・・	102
第 51 表	「工場等における生産労働者等正社員の給与」と「大阪市技能労務職給料表 適用の職員の給与」の比較（大阪市技能労務職給料表適用者の平均年齢及び 平均勤続年数に調整したもの）・・・・・・・・・・・・・・・・	102
第 52 表	「賃金センサス【非役職者】」と「大阪市技能労務職員【1級】」の比較・・	103
第 53 表	「賃金センサス【役職者】」と「大阪市技能労務職員【2・3級】」の比較・・	104
第 54 表	「工場等における生産労働者等【非役職者】」と 「大阪市技能労務職員【1級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	105
第 55 表	「工場等における生産労働者等【役職者】」と 「大阪市技能労務職員【2・3級】」の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	106
第 56 表	特別給の比較・・・・・・・・・・・・・・・・	107

4 生計費及び労働経済関係

第 57 表	費目別・世帯人員別標準生計費・・・・・・・・・・・・・・・・	111
第 58 表	労働経済指標・・・・・・・・・・・・・・・・	112

5 国・他都市関係

第 59 表	国及び政令指定都市等における技能労務職員の適用給料表の状況・・・・・・・・	117
第 60 表	国及び政令指定都市等における技能労務職適用給料表の水準・・・・・・・・	117

別紙

1 報告の経緯及び位置付け

本市の技能労務職員は、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第57条に規定する「単純な労務に雇用される者」とされ、地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和27年法律第289号)附則第5項により同法第7条の規定が準用されることから、労使交渉を経て労働協約を締結することが認められており、人事委員会の給与勧告制度の対象外とされている。

一方で、技能労務職員の給与は、同法附則第5項により準用される地方公営企業法(昭和27年法律第292号)第38条第2項及び第3項により、その職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等職務の内容と責任に応ずるものでなければならないという「職務給の原則」と、生計費、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与等を考慮して定めなければならないという「均衡の原則」が行政職員等と同様に適用される。

本市の技能労務職員の給与制度等の変遷の概要は次のとおりである。

昭和32年に一般行政職等とは別に技能労務職に適用される給料表が設けられ、今日の給料表体系の基礎が形作られて以来、長年にわたって給与制度が拡充されてきたが、職員厚遇問題を契機として、平成16年度以降は給与制度の見直しが進められている。

年 月	事 項
昭和32年以前	技能労務職と一般行政職、医療職等との職種の区別なく同一の給料表を適用
昭和32年	国において俸給表が職種別に設けられたことを受けて、本市においても職種別に給料表を設け、技能労務職には一般行政職と異なる給料表を適用 なお、給料表は、「職務給の原則」に沿えば、本来、職務の種類に応じて定めることが原則であるが、煩瑣な人事制度とならないよう、職務ごとの職員数、勤務の実態等を考慮してできる限り簡素化することが適当とされている(昭和

	32年6月1日自乙公発第51号自治庁次長通知) 今日においても、本市の技能労務職員には単一の給料表が適用されており、初任給水準に相違はあるものの、適用級等については、職務内容等の差異に関わらず、概ね一律的に適用
昭和49年	技能労務職給料表の大幅な引上げや等級増設の実施
昭和49年以降	勤務の特殊性に応じた特殊勤務手当や技能労務職給料表の等級増設等の給与制度の拡充
平成16年度 ～平成17年度	職員厚遇問題を機に、特殊勤務手当を42手当から22手当に見直し
平成18年4月	職種間の異動を容易にし、事務事業の変化に柔軟に対応できる業務執行体制の構築が図られるように、技能労務職給料表が適用される職種について、従来の一般作業員、土木作業員などの19職種を一本化
平成19年度	職務職責との一体性の観点から、給料表の構成を8級制から5級制に変更するなど技能労務職給料表を見直し
平成20年3月	技能労務職員等の給与等について、市民の理解と納得が得られるよう、見直しに向けた基本的な考え方を明示するために「技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針」を策定
平成24年8月	民間の同一の職種又は相当する職種の水準との均衡を考慮した給料表とするため、大阪府の技能労務職給料表に準じ、給料表の構成を5級制から3級制にするなど技能労務職給料表を改正
平成27年2月	学識経験者や企業経営者から構成される大阪市技能労務職員給与検討有識者会議(以下「有識者会議」という。)が設置され、人事室が中心となり実施した民間事業所における本市技能労務職員に相当する職種の従業員給与等の実態等調査結果等を基に、議論が進められ、同年12月18日に上記民間給与等の実態調査や有識者会議委員の意見を踏まえ、技能労務職員等の給与等に関する本市の考え方を取りまとめて公表

その後、市長から本委員会に対して、民間の技能・労務関係職種従業員に関する職種別・個人別給与等の調査を実施するように要請があったところである。

この要請を受けて、本委員会は、法が定める給与決定原則を念頭に置き、本市技能労務職員の給与等の実態、民間事業所における本市技能労務職員に相当する職種の従業員の給与等の実態、生計費、国及び他の地方公共団体における状況等の給与を決定する諸条件等について調査研究を行った。

本報告は、本市技能労務職員の給与水準に関する検討の際の参考となるよう、その調査研究の結果を取りまとめたものである。

2 本市技能労務職員の給与等の状況

(1) 平成 28 年 4 月現在の給与等の状況

本委員会が実施した平成 28 年本市技能労務職員実態調査によると、平成 28 年 4 月 1 日現在における技能労務職給料表適用職員の職員数は 5,250 人、平均年齢は 48.1 歳、平均勤続年数は 21.6 年、平均給与月額は 352,272 円であった。(第 1 表)

ただし、単純な労務に雇用される職員の給料表に関する規則の一部を改正する規則(平成 28 年大阪市規則第 163 号)が平成 28 年 11 月 30 日に施行され、技能労務職給料表の改定が行われたが、これを反映したものではない。

第 1 表 技能労務職給料表適用の職員の給与等の状況

項 目	内 容	項 目	内 容	
給 料 月 額	284,274 円 (278,400 円)	人 員	5,250 人	
		平 均 年 齢	48.1 歳	
扶 養 手 当	14,929 円	平 均 勤 続 年 数	21.6 年	
地 域 手 当	47,872 円	平 均 扶 養 親 族	1.4 人	
住 居 手 当	5,197 円	学 歴 別 構 成 比 (最終学歴)	大 学 卒	1.8 %
単 身 赴 任 手 当	0 円		短 大 卒	0.6 %
平 均 給 与 月 額	352,272 円 (346,398 円)		高 校 卒	85.0 %
			中 学 卒	12.6 %
期 末 手 当 及 び 勤 勉 手 当	4.30 月			

- (注) 1. () 内は、給料の減額措置実施後の額である。
 2. 給与減額措置として、給料月額(技能統括主任級・部門監理主任級 3.5%~ 4.5%、業務主任級 2.5%~ 4.5%、係員級 1.5%~ 3.5%)の減額が実施されている。
 3. 期末手当及び勤勉手当については、平成 28 年中に支給された平均支給月数である。

(2) 経過措置終了後の給与の状況

平成 24 年 8 月の給料表の改正に伴い、給料月額が引き下げられた者については、経過措置が設けられているが、この経過措置が終了した場合の技能労務職給料表適用の職員の給与の状況を平成 28 年 4 月の人員配置で試算すると、第 2 表のとおりとなる。

なお、平成 24 年 8 月の給料表の改正内容は、国の行政職俸給表（二）を参考として作成された大阪府の技能労務職給料表に準じ、級構成が 5 級制から 3 級制に変更され、各級の号給数及び給料月額も改定されるなど、全面的に刷新されたものとなっている。

第 2 表 経過措置が終了した場合の技能労務職給料表適用の職員の給与の状況（試算）

項 目	内 容
給 料 月 額	283,766 円
扶 養 手 当	14,929 円
地 域 手 当	47,791 円
住 居 手 当	5,197 円
単 身 赴 任 手 当	0 円
平 均 給 与 月 額	351,683 円

(3) 職務内容区分ごとの職員数等の状況

技能労務職給料表適用職員の個々の職務内容は多岐に及ぶが、職務の相互関連性を考慮してまとめた職務内容区分ごとの職員数等の状況は、第3表のとおりである。

第3表 技能労務職給料表適用の職員の職務内容区分ごとの職員数等の状況

職務内容区分	職員数	平均年齢	平均勤続年数	平均給与月額
公園維持管理	151人	48.1歳	23.8年	382,928円 (375,246円)
道路維持管理	463人	46.2歳	20.8年	358,233円 (350,818円)
下水道維持管理	25人	47.7歳	21.1年	358,176円 (350,513円)
施設維持管理	311人	47.2歳	22.6年	359,386円 (353,304円)
測量作業	122人	45.7歳	22.1年	359,161円 (352,177円)
給食調理	751人	49.4歳	19.6年	336,644円 (330,035円)
学校管理作業	780人	48.0歳	21.6年	345,188円 (339,659円)
ごみ収集	1,669人	49.0歳	22.3年	355,945円 (351,221円)
安全対策	188人	48.5歳	22.6年	365,349円 (358,591円)
船舶作業	112人	47.6歳	22.1年	359,244円 (353,610円)
その他	678人	46.7歳	20.9年	348,291円 (342,025円)
計	5,250人	48.1歳	21.6年	352,272円 (346,398円)

(注)1. 「平均給与月額」は、経過措置終了前の額である。また、()内は、給料の減額措置実施後の額である。

2. 「その他」には、火葬業務、動物飼育、保健衛生、業務補助等が含まれる。

3 民間における本市技能労務職員に相当する職種の従業員の給与等の状況

(1) 民間従業員の給与等の調査

本委員会は、本市の技能労務職員に相当すると考えられる職種の民間従業員の給与水準等を把握するために、平成 28 年 4 月 1 日現在における企業規模が雇用期間の定めのない常勤の従業員、いわゆる正社員 10 人以上であり、本市技能労務職員と同一又は相当する職種の従業員を雇用していると推定される産業に属する、大阪市内の事業所を対象に、平成 28 年大阪市技能労務職相当職種民間給与調査（以下「本民間給与調査」という。）を実施した。（参考資料 第 5 表から第 16 表）

なお、主として事務・技術関係職種の民間従業員の給与等の実態を調査するため、本委員会が人事院及び全国の人事委員会と共同で例年実施している職種別民間給与実態調査では、調査対象となる事業所を企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の民間事業所としている。これは、公務と民間で同種・同等の者同士の給与を比較するという原則を踏まえつつ、広く民間従業員の給与実態を把握し反映させることが求められるところ、企業規模 50 人未満では、部長・課長・係長などの公務と同種・同等と評価し得る役職段階の従業員数が少ないことなどによるためである。

一方、本民間給与調査では、企業規模 10 人以上の事業所を調査対象としたが、これは本市技能労務職員と同種・同等の役職段階と評価し得る役職者（従業員の集団の長として集団内の指揮・監督に当たる者）と非役職者（役職者の指揮・監督の下、集団の一員として作業を行う者）によって構成される技能・労務関係職種に関する組織体制は、企業規模 10 人以上の事業所においても存するものと考えられるためである。

本民間給与調査の結果、調査対象となった 3,856 事業所のうち 1,373 事業所において調査を完了した（調査する事業所として抽出した 4,191 事業所から、事業所閉鎖等のため調

査対象外であることが判明した 335 事業所を除いた 3,856 事業所に占める調査完了した 1,373 事業所の割合（調査完了率）は 35.6%）。

また、調査を完了した事業所のうち、本市の技能労務職員に相当する職種（以下「調査対象職種」という。）の正社員が所属していた事業所は 418 事業所であった（調査が完了した 1,373 事業所に占める割合は 30.4%、調査を実施した 3,856 事業所に占める割合は 10.8%）。

調査では、正社員を対象とし、個人単位での職種、役職、年齢、勤続年数、月例給（平成 28 年 4 月支給分）の状況とともに、事業所単位での賞与等の特別給（平成 27 年 8 月から平成 28 年 7 月までの支給分）の状況、所定労働時間の状況、正規雇用比率の状況、兼業の認否の状況、定期昇給制度の状況を郵送又は実地で調査した。

調査結果の概要は、次のとおりである。

ア 月例給等の状況

民間における調査対象職種の正社員の職種別、役職別、企業規模別の給与月額、年齢、勤続年数等の状況は、参考資料第 6 表のとおりである。

イ 特別給の状況

民間における調査対象職種の正社員の平成 27 年 8 月 1 日から平成 28 年 7 月 31 日までの期間における賞与等の特別給の支給状況は、参考資料第 11 表のとおりである。

ウ 正社員の比率の状況

民間における調査対象職種従業員のうち、正社員の割合は、56.9%となっている。
（参考資料 第 13 表）

エ 所定労働時間の状況

調査対象職種の正社員の所定労働時間は、「8時間以上8時間15分未満」(41.6%)が最も多く、次いで「シフト制勤務等のため不統一」(16.4%)、「7時間30分以上7時間45分未満」(13.1%)、「7時間45分以上8時間未満」(10.7%)などの順となっている。(参考資料 第14表)

オ 兼業の認否の状況

調査対象職種の正社員に所定勤務時間外における兼業を認めている事業所の割合は、19.4%となっている。(参考資料 第15表)

カ 定期昇給制度の状況

調査対象職種の正社員について、「定期昇給制度が有る事業所」の割合は、非役職者では73.6%、役職者では69.4%となっている。(参考資料 第16表その1及びその2)

また、定期昇給制度がある事業所における年齢や勤続年数等の長期的給与決定要素に応じた所定内給与の変動(所定内給与カーブ)の状況について、定年等による退職時まで継続して上昇する(上昇型又は抑制型)とした事業所の割合は、非役職者では64.7%、役職者では62.9%となっているのに対し、一定の年齢、勤続年数等に到達したことにより昇給が停止又は給与が減少する(頭打ち型又は上昇後下降型)とした事業所の割合は、非役職者では31.5%、役職者では33.0%となっている。(参考資料 第16表その3及びその4)

(2) 調査結果の外形的な特徴点と民間の調査対象職種の傾向

職種別民間給与実態調査では企業規模等の要件に該当する事業所から一定割合の事業所を調査事業所として抽出しているのに対し、本民間給与調査は要件に該当する事業所を全て調査しているものであり、企業規模別の調査完了率にも大きな偏りはみられないなど、一定の信頼性が認められる結果となっていると考える。

一方で、本民間給与調査は、本委員会独自の強制力のない任意調査であるとともに、本委員会の単独調査という人的・技術的な限界もあり、また調査対象である民間技能労務職種全体の正確な輪郭が把握できないため、調査結果に以下に示す外形的な特徴点があることに留意する必要がある。

■ 調査完了率が、比較的低いこと

平成 28 年職種別民間給与実態調査の調査完了率が 83.8%であるのに対し、本民間給与調査は 35.6%。

■ 産業別の調査完了率に相当の差異があること

最高調査完了率は上水道業と土木建築サービス業の 100.0%、最低調査完了率は警備業の 19.2%：参考資料 第 5 表その 3

■ 調査対象従業員が正社員として所属していた事業所の割合が小さいこと

調査対象職種の正社員が所属する事業所が調査完了事業所に占める割合は 30.4%、調査実施事業所に占める割合は 10.8%。参考資料 第 5 表その 1

■ 調査データ数が少ないため、分析が困難な職種や特定の事業所又は特定の個人の状

況の影響を大きく受ける職種があること

全 15 職種中、月例給与データの場合、データ数 100 人未満が 4 職種、データ数 100 人から 199 人が 5 職種。特別給（下半期）データの場合、データ数 10 事業所未満が 6 職種、データ数 10 事業所から 19 事業所が 5 職種。特別給（上半期）データの場合、データ数 10 事業所未満が 8 職種、データ数 10 事業所から 19 事業所が 3 職種：参考資料 第 12 表

■ 特定の事業所に調査対象従業員が多数所属しているため当該特定事業所の状況が結

果に大きな影響を与えている職種があること

従業員数上位 3 事業所のデータ占有率が 50.0%以上の職種は、全 15 職種中、月例給与

ータで8職種、特別給(下半期)データで9職種、特別給(上半期)データで12職種：
参考資料 第12表

■ 企業規模が小さい事業所に偏っている職種があること

全15職種中、企業規模10人から49人の事業所の割合60%以上が6職種：参考資料 第7表

上述の特徴点を含む本民間給与調査の結果からは、次のような民間の調査対象職種の傾向が認められた。

■ 月例給与：職種による給与差が大きいこと

最高平均月例給額は、非役職者では船員の333,770円、役職者ではごみ収集作業員の478,254円。最低平均月例給額は、非役職者では園芸作業員の183,134円、役職者では調理士の288,854円。(参考資料 第6表)

■ 特別給：職種による支給割合差が大きいこと

本委員会が実施した平成28年職種別民間給与実態調査で把握した民間従業員の支給割合(4.31月分)と比べ支給割合が小さい職種が多いこと(支給割合が大きい順では機械修理工(4.57月分)、船員(4.30月分)、電気工(3.97月分)となっており、小さい順では金属・建築塗装工(0.58月分)、ごみ収集作業員(1.61月分)、土工(1.94月分)となっている。(参考資料 第11表)

■ 企業規模：多くの職種で中小企業の占める割合が大きいこと

企業規模10人から49人の事業所の占める割合は、金属・建築塗装工で100.0%、溶接工で89.5%、ごみ収集作業員で80.0%、土工で64.7%、測量技術者及び園芸作業員各60.0%の順であり、調査対象職種全体では39.0%となっている。(参考資料 第7表)

■ 雇用：正規雇用比率が低いこと

正規雇用比率は職種全体では 56.9%となっており、企業規模の小さい事業所（企業規模 10 人から 49 人の事業所では 46.7%）や調理士（22.5%）、ビルメンテナンス作業員（25.2%）及び用務員（40.9%）といった職種の従業員が主体の事業所では非正規雇用が多いこと（参考資料 第 13 表）

■ 勤続年数：年齢に比して短い者が多いこと

勤続年数 10 年に満たない者が非役職者では 5 割を超えている（57.1%）、35 歳から 39 歳の従業員のうち勤続 5 年未満の者の割合 15.7%、40 歳から 44 歳の従業員のうち勤続 10 年未満の者の割合 28.1%、45 歳以上の従業員のうち勤続 15 年未満の者の割合 47.0%。（参考資料 第 8 表及び第 20 表から第 23 表）

4 公民給与等の比較

給与決定については、一般的に職種、役職段階、年齢等が重要な影響を与える要素となっていると考えられるが、公務と民間企業といった異なる集団の間では、これらの給与決定要素ごとの人員構成が異なり、単純な平均給与の比較では、このような人員構成の違いによる影響を大きく受けるため、適切な比較を行うことができない。そのため、一般的と考えられる給与決定要素の条件を合わせて、同種・同等の者同士の給与を比較すべきであると考えられる。

(1) 給与決定要素

公民給与の比較に当たり、本市の技能労務職員と民間の調査対象職種従業員の各給与決定要素について検証した結果は、次のとおりである。

ア 職種

職種については、本市技能労務職員の場合、行政サービスの複雑化・多様化に伴い、個人ごとの職務内容が多岐に渡っている状況が多くみられるため、個々の職員の職務内容と民間の「職種」を単一的に対応させ難いものもある。そこで、本市技能労務職員については、職務内容に関連性が認められるものを一つのものとして捉え、2(3)のように、職務の相互関連性を考慮し大括りの職務内容区分をもって「職種」と見なすこととした。

また、給与決定に際しては、民間の場合、参考資料第6表のとおり職種間での給与水準の差が大きいため、年齢・勤続年数の違いを考慮しても「職種」は給与決定の重要な要素の一つとなっていると考えられる。

一方、本市の場合、給与制度上、職務内容にかかわらず技能労務職員には技能労務職給料表が一律的に適用されるため、「職種」は主たる給与決定要素とはなっていない。実際、上述の職務内容区分間において、平均年齢及び平均勤続年数が概ね均衡しているなかで、有意な給与水準の差はみられないところである。(第3表)

これらの状況を鑑みると、職種の要素については、参考資料第18表のように民間の「職種」と本市の「職務内容区分」を対応させた上で、「職務内容区分別の民間給与」と「本市技能労務職員全体の給与」とを比較することが適当であると考えられる。

ただし、公務としての特殊性も反映した本市技能労務職の職務内容は広範、多岐にわたるため、民間側と正確に対応させ難い職務内容も一部あることに留意する必要がある。

イ 役職段階

役職段階については、本市と民間とで役職名称や内容に相違があるため、本市と民間とで組織における責任の大きさを揃えて比較する必要がある。

本市の技能労務職員では2級(業務主任等)以上の職務の級において作業班を指揮監督することが認められることから、2級及び3級(部門監理主任、技能統括主任等)と民間の役職者(職長、班長等の従業員の集団の長として集団内の指揮監督に当たる者)を対応させ、本市の1級(係員級)と民間の非役職者(役職者の指揮・監督の下、集団の一員として作業を行う者)を対応させることが適当であると考え。(参考資料 第19表)

ウ 年齢及び勤続年数

平成18年度から本市では技能労務職員の採用を原則として停止している影響が反映され、年齢については40歳以上の職員が9割以上を占めるなど高齢化が進み、勤続年数はほぼすべての職員が10年超勤務と長い傾向にある。(参考資料 第3表及び第4表)

これに比して、民間の調査対象職種従業員では、年齢については4割以上が40歳未満であり、年齢に比して勤続年数が短い者が多く、勤続年数も10年に満たない者が非役職者では5割を超えているといった特徴がみられた。(参考資料 第20表から第23表)

次に、本民間調査の結果を年齢及び勤続年数に応じた給与水準の観点から分析したところ、年齢及び勤続年数の上昇に応じて給与水準も上昇する傾向がみられた。(参考資料 第9表)

また、年齢又は勤続年数に応じた所定内給与カーブの調査結果でも一定の年齢又は勤続年数の到達等により昇給停止又は給与逡減を行う事業所の割合は3割程度にとどまる結果がみられた。(参考資料 第16表その3及びその4)

(2) 公民給与の比較方法

行政職員においては、公務と民間の常勤従業員を対象に役職段階、年齢等を同じくする者同士の給与を比較し、その結果を公務側の人員構成をもって加重平均する、いわゆるラスパイレス方式により公民較差を算定するという公民給与比較方法が本委員会をはじめ、人事院及び全国の人事委員会で広く採用されている。

行政職員における公民給与比較において、ラスパイレス方式により公民較差算定が行われている理由は、職種別民間給与実態調査が公務と民間とで職種、役職、年齢等の給与決定要素を同じくする者同士を精確に比較するに足るよう調査内容の設定がされていることに加え、人事院及び全国の人事委員会との共同による長年のノウハウの蓄積等により、80%を超える高い調査完了率や特定の産業、企業規模に属する事業所に偏ることのない調査事業所の抽出など、調査自体の信頼性、完成度を高める調査手法が確立されていることが挙げられる。

今回の本民間給与調査に関しては、その調査結果に3(2)で述べたような外形的な特徴があり、特に、職種別に比較する場合には前述した個人給与データ数や特定事業所の影響等により、それら特徴の影響が強く反映される傾向がある。

そこで、本市技能労務職員と民間の技能・労務関係職種従業員の給与等の比較については、職種別、役職別の平均給与月額と比較や、年齢・勤続年数区分に応じた給与水準比較などの方法を用いて、多面的に行うこととした。

加えて、多面的な給与比較の一環として、我が国の賃金に関する統計として最も規模が大きく、大阪市職員基本条例（平成 24 年大阪市条例第 71 号）第 24 条第 3 項により本委員会が民間における給与水準等を把握するため参考として活用しなければならないとされている厚生労働省の賃金構造基本統計調査（以下「賃金センサス」という。）の結果に基づく給与水準比較を行う。

なお、賃金センサスは本委員会が独自に調査したものではなく、調査項目等に本市技能労務職員との給与比較に用いるには十分とはいえない部分も含むため、工場等における生産労働者等、民間における技能・労務関係職種と考えられる従業員の給与等の状況をより詳細に把握することとし、調査効率及び安定的雇用が見込まれるという観点から企業規模 1,000 人以上かつ事業所規模 100 人以上の 7 事業所を対象に、補助的なサンプル調査を実施し、4 事業所から回答を得たので、その結果に基づく公民比較も行うこととする。

比較に当たっては、(1)で検証した給与決定要素の内容を考慮し、本市技能労務職員と民間の技能・労務関係職種従業員の「職種」、「役職段階」、「年齢及び勤続年数」といった条件を揃えて比較することとする。

(3) 公民給与比較の結果

(2)で検討した公民給与の比較方法に基づき、本市技能労務職員と民間の技能・労務関係職種従業員の給与等を比較した結果は、以下のとおりである。

なお、本市職員給与は本来職員に支払われるべき給与減額措置前の給与を基に比較を行った。また、経過措置終了後の給料表上の本来の給料月額が支給された場合の給与と比較することが適当であると判断した。

民間の技能・労務関係職種従業員の給与については、本市職員と同種・同等の者を比較するという観点から、想定最低賃金額（大阪府の最低賃金と本市技能労務職の所定勤務時間を基にして算出した月額 132,990 円）以上かつ 60 歳未満の正社員の給与と比較した。

参考として、データの中から外れ値を検出するための一般的な手法であるスミルノフ・グラブス検定を利用して、役職別、年齢別（5 歳単位）に、極端な民間給与データを除外した上で、公民給与の比較を行ったので、参考資料にその結果を併せて掲載しておく。

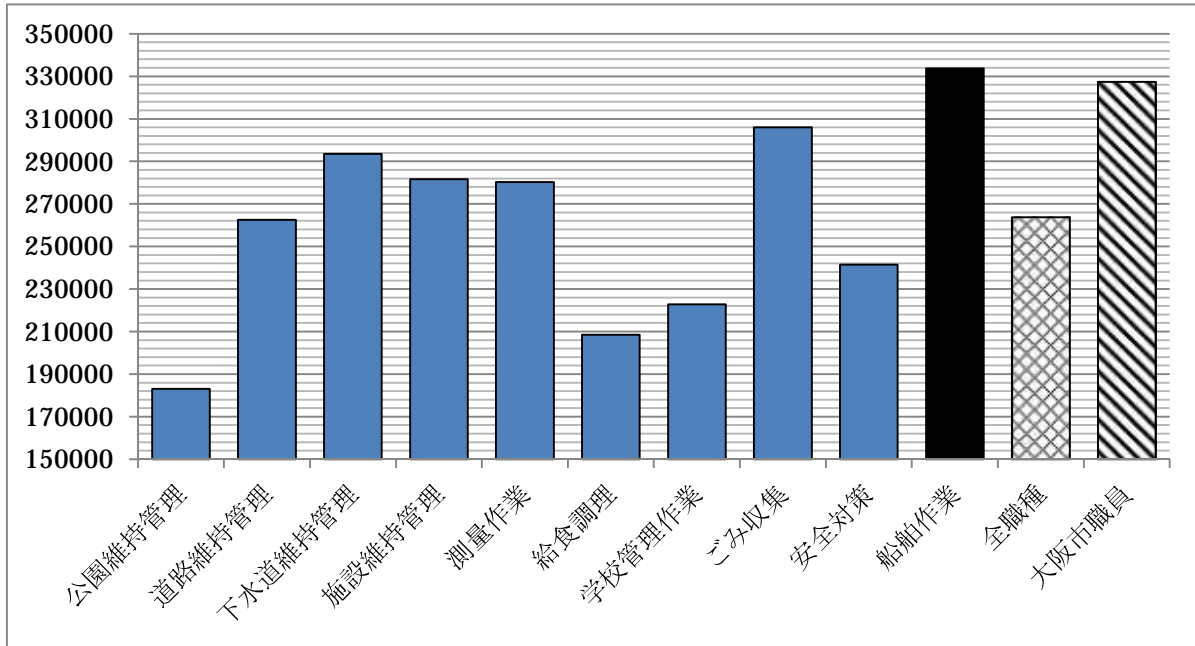
これ以降の本文中においては、公民給与水準の比較に関して、月額 5 千円未満の給与差は「概ね均衡」、月額 5 千円から月額 1 万円の給与差は「やや上回る」又は「やや下回る」、1 万円以上の給与差は「上回る」又は「下回る」との表現を原則として用いた。

ア 平均給与額の比較

本民間給与調査に基づく民間の役職を持たない非役職の調査対象職種従業員と、本市技能労務職給料表適用の職員のうち主任級以外に適用される技能労務職給料表 1 級適用の職員について、職務内容区別に平均給与月額と比較したものが第 4 表（詳細は参考資料第 24 表参照）である。この表を見ると、船舶作業では本市側の平均給与月額が民間側の平均給与月額をやや下回っているほか、すべての職務内容区分で、本市側の平均給与月額が民間側の平均給与月額を上回っている。

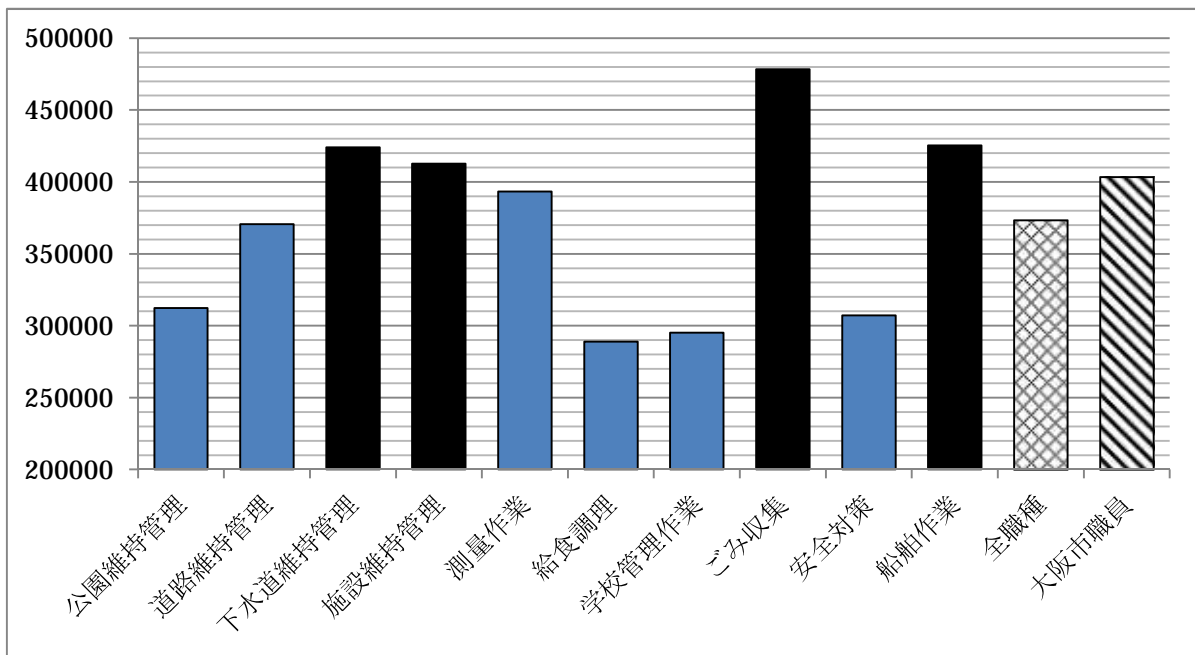
また、民間の役職者と本市の主任級である技能労務職給料表 2 級及び 3 級適用の職員について、同様に給与を比較したものが第 5 表（詳細は参考資料第 25 表参照）であり、この表を見ると、下水道維持管理、施設維持管理、ごみ収集及び船舶作業では本市側の平均給与月額が民間側の平均給与月額を下回っており、その他の職務内容区分では本市側が民間側を上回っている。

第4表 民間調査対象職種正社員のうち非役職者と本市技能労務職給料表1級適用者の平均給与額の比較（調整前）



（注）公民給与比較において、本市側（右端）が民間側を上回る職種は ■■■、本市側が民間側を下回る職種は ■■■■ と表示している。（以下、第5表から第7表において同じ）

第5表 民間調査対象職種正社員のうち役職者と本市技能労務職給料表2級及び3級適用者の平均給与額の比較（調整前）



次に、4(1)ウで検証したように本市側と民間側の年齢や勤続年数の違いを考慮するため、統計的手法(回帰分析)を用いて調整を行い、平均年齢と平均勤続年数が本市技能労務職員と同一であった場合の平均給与額を推計し、それをグラフ化した。ただし、民間側の公園維持管理のうち役職者については調査データ数が少なく、推計精度の観点から調整することは困難であった。

第6表(詳細は参考資料第26表参照)を見ると、民間の非役職者と本市技能労務職給料表1級適用の職員との比較では、施設維持管理、測量作業、ごみ収集及び船舶作業では本市側の平均給与月額が民間側を下回っており、その他の職務内容区分では本市側が民間側を上回っている。

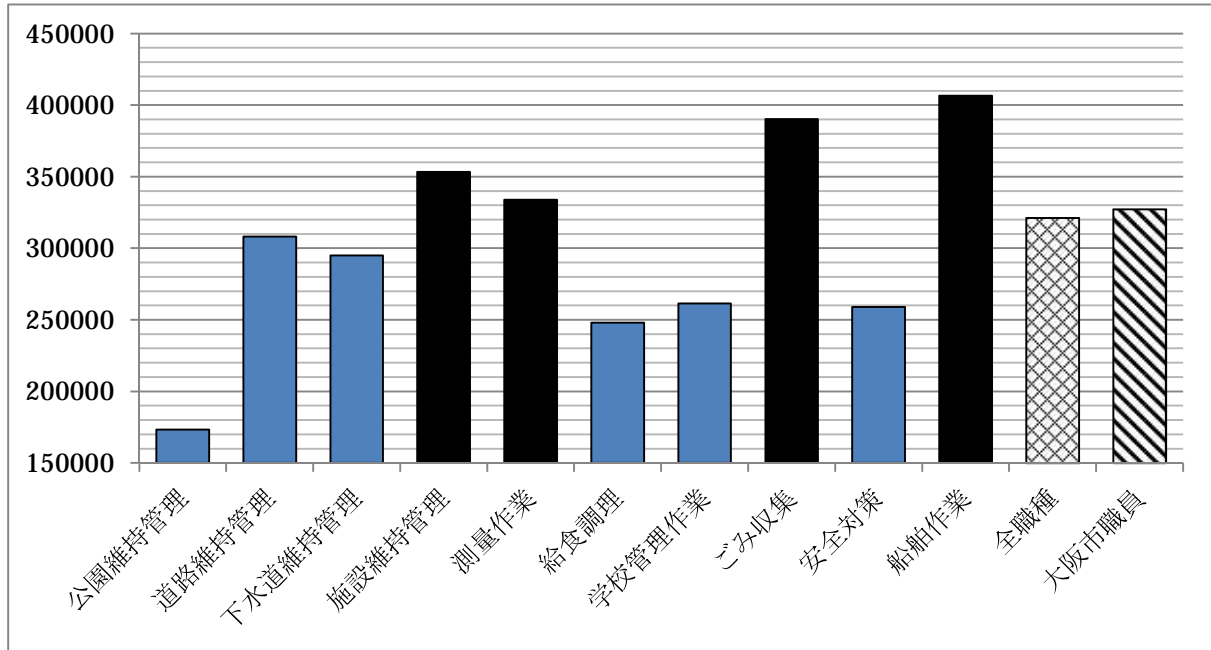
また、第7表(詳細は参考資料第27表参照)を見ると、民間の役職者と本市技能労務職給料表2級及び3級適用の職員との比較では、給食調理、学校管理作業及び安全対策では本市側の平均給与月額が民間側を上回っており、その他の職務内容区分では本市側の平均給与月額が民間側を下回っている。

民間の調査対象職種全体と本市技能労務職員について、役職別に平均給与月額(年齢及び勤続年数を上述のように調整した場合の金額。)を比較したのも掲載しているが、非役職者では本市側が民間側をやや上回っており、役職者では本市側が民間側を下回っている。

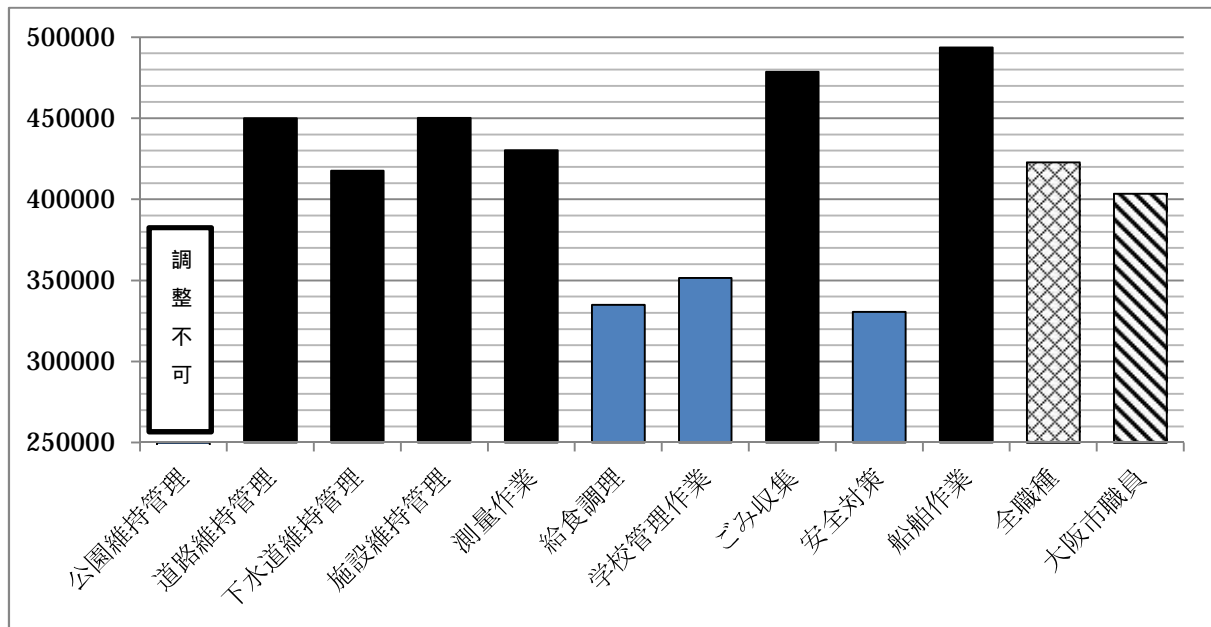
この場合、本市と民間の職種別構成の相違を調整するため、本市側職員構成で加重平均したものを民間側の平均給与月額としている。

なお、ここでの集計、分析結果については、上述したように調査データが少なく分析が困難な職種や、3(2)で見たような調査完了率や調査対象職種ごとの所属事業所数の偏りなどの特徴点が存在することに、留意する必要がある。

第6表 民間調査対象職種正社員のうち非役職者と本市技能労務職給料表1級適用者の平均給与額の比較（調整後）



第7表 民間調査対象職種正社員のうち役職者と本市技能労務職給料表2級及び3級適用者の平均給与額の比較（調整後）



(注) 調査実人員10人未満と少数であった職種（公園維持管理）については、推計精度の観点から調整不可の取扱いとした。

イ 年齢、勤続年数に応じた給与水準の比較

本民間給与調査に基づく民間の調査対象職種従業員と、技能労務職給料表適用の職員について、職種別に年齢階層及び勤続年数区分とが同等の者同士の給与を比較したものが参考資料第28表から第47表である。

本民間給与調査に基づく民間の非役職の調査対象職種従業員と、技能労務職給料表1級適用の職員について、職種別に年齢階層及び勤続年数区分とが同等の者同士の給与を比較した場合、職種によって給与水準が大きく異なっており、調査実人員が比較的多かったものをいくつか列挙すると次のとおりである。ただし、多くの職種で年齢・勤続年数区分単位での民間側の調査データ数が少数にとどまっており、有意な比較であるとは言い難い状況もあることに留意する必要がある。

- ・ 施設維持管理では、「勤続年数10年以上かつ年齢30歳から34歳」以下の階層では本市側が民間側をやや上回っており、「勤続年数10年以上かつ年齢35歳から39歳」以上の階層では本市側が民間側を下回っている。（参考資料 第34表）
- ・ 学校管理作業では、すべての階層で本市側が民間側を上回っている。（参考資料 第40表）
- ・ ごみ収集では、すべての階層で本市側が民間側を下回っている。（参考資料 第42表）
- ・ 安全対策では、「勤続年数5年から9年かつ年齢25歳から39歳」以下の階層では概ね均衡しており、「勤続年数10年以上かつ年齢30歳から34歳」以上の階層では本市側が民間側を上回っている。（参考資料 第44表）

民間の役職者と技能労務職給料表2級及び3級適用の職員について、同様に給与を比較した場合、職種によって給与水準が大きく異なっており、調査実人員が比較的多

かったものをいくつか列挙すると次のとおりである。ただし、非役職者の場合と同様、調査の特徴点に留意する必要がある。

- ・ 施設維持管理では、「勤続年数15年から19年かつ年齢35歳から49歳」以下の階層では本市側が民間側を上回っており、「勤続年数20年以上かつ年齢45歳から49歳」以上の階層では本市側が民間側を下回っている。（参考資料 第35表）
- ・ 学校管理作業では、全ての階層で本市側が民間側を上回っている。（参考資料 第41表）
- ・ 安全対策では、全ての階層で本市側が民間側を上回っている。（参考資料 第45表）
- ・ 船舶作業では、全ての階層で本市側が民間側を下回っている。（参考資料 第47表）

また、アの場合と同様に民間の調査対象職種全体と本市技能労務職員について、役職別に年齢階層及び勤続年数区分とが同等の者同士の給与を比較したところ、民間の非役職者と技能労務職給料表1級適用の職員との比較では、「勤続年数5年から9年かつ年齢25歳から39歳」の階層、「勤続年数10年以上かつ年齢45歳から49歳」の階層及び「勤続年数10年以上かつ年齢50歳から54歳」の階層では概ね均衡しており、その他の階層では本市側が民間側を上回っている。（参考資料 第48表）

次に、民間の役職者と技能労務職給料表2級及び3級適用の職員との比較では、「勤続年数10年から14年かつ年齢30歳から44歳」及び「勤続年数15年から19年かつ年齢35歳から49歳」の階層では、本市側が民間側を上回っている。「勤続年数20年以上かつ年齢40歳から44歳」の階層では概ね均衡している。「勤続年数20年以上かつ年齢45歳から49歳」以上の階層では本市側が民間側を下回っている。（参考資料 第49表）

ウ 賃金センサス等に基づく給与水準の比較

賃金センサスを活用して民間給与の傾向を把握する場合、対象となる民間従業員については、従前から本委員会において検討してきたとおり、広範な民間の状況を把握するため、広く生産労働者等、民間における技能・労務関係職種と考えられる従業員を抽出することとし、比較対象とする事業所については、全産業区分における事業所規模 50 人以上の民間事業所とする。また、直近の賃金センサスの調査データは一昨年 6 月分の給与データであることや、経年的なデータにはバラつきが見られること、比較対象とする調査データ数を確保する必要があることから、大阪府内の平成 25 年から平成 27 年までの 3 年間の調査データから民間給与の傾向を把握した。

この考え方にに基づき民間における技能・労務関係職種従業員について、ア及びイと同様の手法により本市技能労務職員と給与等を比較した。

平均給与月額と比較では、民間の非役職者と技能労務職給料表 1 級適用の職員についていえば、本市側が民間側をやや上回っている状況がみられた。民間の役職者と技能労務職給料表 2 級及び 3 級適用の職員についていえば、概ね均衡している状況がみられた。（参考資料 第 50 表）

年齢及び勤続年数に応じた給与水準の比較では、民間の非役職者と技能労務職給料表 1 級適用の職員についていえば、「勤続年数 10 年以上かつ年齢 45 歳から 49 歳」以下の階層では本市側が民間側を上回っており、「勤続年数 10 年以上かつ年齢 50 歳から 54 歳」の階層では概ね均衡し、「勤続年数 10 年以上かつ年齢 55 歳から 59 歳」の階層では本市側が民間側を下回っている。（参考資料 第 52 表）

民間の役職者と技能労務職給料表 2 級及び 3 級適用の職員についていえば、「勤続年数 10 年から 14 年かつ年齢 30 歳から 44 歳」の階層では本市側が民間側を上回って

いる。「勤続年数 15 年から 19 年かつ年齢 35 歳から 49 歳」の階層では本市側が民間側を下回っている。「勤続年数 20 年以上かつ年齢 40 歳から 44 歳」の階層では本市側が民間側を上回っている。「勤続年数 20 年以上かつ年齢 45 歳から 49 歳」以上の階層では本市側が民間側を下回っている。（参考資料 第 53 表）

また、工場等における生産労働者等の給与等の状況も併せて掲載しているが、平均給与月額と比較では、民間の非役職者と技能労務職給料表 1 級適用の職員の場合、また民間の役職者と技能労務職給料表 2 級及び 3 級適用の職員の場合、ともに本市側が民間側を下回っている状況がみられた。（参考資料 第 51 表）

年齢及び勤続年数に応じた給与水準の比較では、民間の非役職者と技能労務職給料表 1 級適用の職員についていえば、「勤続年数 0 年から 4 年かつ年齢 20 歳から 34 歳」の階層では本市側が民間側を上回っており、「勤続年数 5 年から 9 年かつ年齢 25 歳から 39 歳」以上の階層では本市側が民間側を下回っている。（参考資料 第 54 表）

民間の役職者と技能労務職給料表 2 級及び 3 級適用の職員についていえば、「勤続年数 10 年から 14 年かつ年齢 30 歳から 44 歳」の階層では本市側が民間側を上回っており、「勤続年数 20 年以上かつ年齢 50 歳から 54 歳」以上の階層では本市側が民間側を下回っている。それ以外の階層では概ね均衡している。（参考資料 第 55 表）

(4) 特別給の比較

ここまでは、主として給与月額について公民給与の比較を行ってきたが、賞与等の特別給については、本民間給与調査において個人別ではなく、調査対象職種従業員について事業所単位の総賞与支給額と賞与支給月の総給与月額を調査しており、民間における調査対象職種従業員に対する賞与等の特別給の支給割合（月数）を算出し、本市技能労

務職員の期末手当及び勤勉手当の年間平均支給月数と比較することが適当であると考
える。

本民間給与調査の結果に基づく、平成 27 年 8 月から平成 28 年 7 月までの 1 年間に支
払われた民間における調査対象職種従業員の特別給の支給割合（月数）は、第 8 表（詳
細は参考資料第 56 表参照）のとおりであり、職種により支給割合（月数）は大きく異
なるが、調査対象職種全体では所定内給与月額額の 3.38 月分に相当している。

これに対し、本市技能労務職員の期末手当及び勤勉手当については、単純な労務に雇
用される職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則（平成 18 年大阪市規則第 160 号）
に基づき、平成 28 年中に支払われた平均支給月数は 4.30 月分となっている。

ただし、本民間給与調査における賞与等の特別給の調査は、事業所単位のものであり、
3(2)で述べた特徴点の影響が大きくなる状況が認められる。

第 8 表 平成 27 年 8 月から平成 28 年 7 月までの 1 年間に支払われた民間の調査対象職種正社員の
特別給の支給割合（月数）

職務内容区分	民間の調査対象職種	支給割合
公園維持管理	園芸作業員	1.96 月分
道路維持管理	土工	1.94 月分
下水道維持管理	下水道維持管理作業員	1.67 月分
施設維持管理	溶接工、金属・建築塗装工、電気工、機械修理工	4.10 月分
測量作業	測量技術者	2.74 月分
給食調理	調理士	2.58 月分
学校管理作業	ビルメンテナンス作業員、用務員	3.14 月分
ごみ収集	ごみ収集作業員	1.61 月分
安全対策	警備員、守衛	3.07 月分
船舶作業	船員	4.30 月分
重複該当		1.87 月分
	総計	3.38 月分

(注)「重複該当」は、同一事業所において複数の調査対象職種の正社員を雇用している場合を指す。

5 民間給与以外の給与決定条件

技能労務職員の給与については、先述のとおり、生計費、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与等を考慮して定めなければならないとされているため、民間給与以外の給与決定条件についても本委員会として調査研究を行った。その概要は、次のとおりである。

(1) 生計費等

総務省統計局による家計調査の結果に基づき、平成 28 年 4 月の大阪市内における標準生計費を算定したところ、2人世帯は 127,290 円、3人世帯は 149,990 円、4人世帯は 172,700 円となっている。(参考資料 第 57 表)

賃金に関する状況は、「毎月勤労統計調査」(厚生労働省、事業所規模 30 人以上)によると、平成 28 年 4 月の常用労働者の所定内給与は、全国では前年同月比 0.4% の増加、大阪府では前年同月比 0.7% の増加となっている。

平成 28 年 4 月の消費者物価指数は、全国では前年同月比 0.3% の減少、大阪府では前年同月比 0.1% の増加となっている。

平成 28 年 4 月の有効求人倍率は、全国で前年同月比 0.17 ポイント増の 1.34 倍、大阪府では前年同月比 0.20 ポイント増の 1.36 倍となっている。

平成 28 年 1 ~ 3 月期の完全失業率は、全国で前年同月比 0.3 ポイント減の 3.2%、大阪府では前年同月比 0.5 ポイント減の 3.9% となっている。(参考資料 第 58 表)

(2) 国及び他の地方公共団体における技能労務職員の給与等の状況

本委員会が国及び他の政令指定都市等における技能労務関係職員の平均給与月額並びに期末手当及び勤勉手当等の状況を公表されている資料等から把握した結果は、第9表のとおりである。この表からは、本市の平均給与月額は、国より高水準にあるが、政令指定都市の中では20市中18番目にあり、期末手当及び勤勉手当の支給月数は、国及び他の政令指定都市等と均衡している状況にあることが認められる。

また、国及び他の政令指定都市等における技能労務関係職員に適用されている給料表の職務の級ごとの水準については、参考資料第59表及び第60表のとおりである。これらの表からは、本市技能労務職給料表の水準は、級構成等の相違はあるものの、概ね国の行政職俸給表(二)と同程度の水準にあり、他の政令指定都市等の中では比較的低水準のグループにあることが認められる。

なお、本市の技能労務職員と国及び他の政令指定都市等の技能労務関係職員とでは平均年齢や役職構成等に相違があるとともに、その職務内容も異なる部分があることに留意する必要がある。

第9表 国及び他の地方公共団体における技能労務関係職員の給与月額並びに期末手当及び勤
勉手当等の状況

団体名	平均年齢	平均給与月額	期末手当及び勤勉手当支給月数	
			技能労務関係職	一般行政職
国	50.4歳	329,358円	4.20月	4.20月
札幌市	50.0歳	347,400円	4.20月	4.20月
仙台市	49.6歳	400,441円	4.20月	4.20月
さいたま市	48.7歳	407,153円	4.20月	4.20月
千葉市	45.3歳	336,397円	4.20月	4.20月
横浜市	47.7歳	393,342円	4.25月	4.25月
川崎市	49.8歳	396,086円	4.20月	4.20月
相模原市	51.6歳	372,059円	4.20月	4.20月
新潟市	49.2歳	351,787円	4.20月	4.20月
静岡市	53.1歳	401,671円	4.20月	4.20月
浜松市	48.6歳	373,061円	4.20月	4.20月
名古屋市	50.0歳	401,182円	4.20月	4.20月
京都市	49.8歳	389,190円	4.20月	4.20月
堺市	52.0歳	375,263円	4.20月	4.20月
神戸市	48.2歳	405,560円	4.20月	4.20月
岡山市	42.7歳	335,458円	4.05月	4.20月
広島市	47.3歳	380,564円	4.20月	4.20月
北九州市	51.7歳	394,660円	4.20月	4.20月
福岡市	46.7歳	359,391円	4.20月	4.20月
熊本市	50.5歳	377,814円	4.20月	4.20月
東京都	48.8歳	363,967円	4.30月	4.30月
大阪府	51.6歳	371,338円	4.20月	4.20月
大阪市	48.2歳	347,304円	4.20月	4.20月

- (注) 1. 平成28年地方公務員給与実態調査(総務省)結果より抜粋した。
 2. 「平均給与月額」は、平成28年4月における平均給料月額と諸手当月額の合計から比較のため国の公表資料と同様に時間外手当等を除いたものとされている。
 3. 「期末手当及び勤勉手当支給月数」は、平成27年度における期末手当及び勤勉手当の基準となる支給月数を合計したものとされている。

6 まとめ

本報告書は、技能労務職員の給与決定の基本的な考え方の整理や調査データの集計・分析、公民給与の比較等を行ったものであるが、本民間給与調査の結果からは、既述のように公民給与の比較において一定の傾向が認められた一方、調査結果には3(2)で示した特徴点も認められるところである。

また、国及び他の地方公共団体との均衡の観点からは、本市の技能労務職員の給与月額の水準や技能労務職給料表の水準、期末手当及び勤勉手当の支給月数は、国及び他の政令指定都市等と比べ5(2)で見たような状況にある。

本民間給与調査を通じて認められた既述の諸点を十分に留意の上、本市技能労務職員の給与が市民の理解と納得を得られるものとなるよう、本報告書を一つの参考情報として活用され、検討が進められることを期待するものである。