



人 委 第 203 号
平成 25 年 10 月 31 日

大 阪 市 長 橋 下 徹 様
大阪市水道局長 玉 井 得 雄 様

大阪市人事委員会委員長 西 村 捷 三

民間の技能・労務関係職種従業員の給与水準等について

貴職からご要請のあった標記の件につきまして、別紙のとおり報告
するとともに、本委員会の見解を申し上げます。

別紙

1 はじめに

地方公務員法第 57 条に定める「単純な労務に雇用される者」及び企業職員を除く、一般職の職員の給与の在り方については、地方公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置として、人事委員会の給与勧告制度が設けられており、本委員会は地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、職員の給与を民間企業従業員の給与と均衡させることを基本に勧告を行ってきたところである。

一方、「単純な労務に雇用される者」及び企業職員については、地方公営企業法第 39 条又は地方公営企業等の労働関係に関する法律附則第 5 項により人事委員会の給与報告及び勧告に関する地方公務員法の規定の適用が除外されているところであるが、昨年 12 月、「単純な労務に雇用される者」である本市技能労務職職員の給与制度を所管している市長から人事委員会に対し、公民の給与水準の比較に関するノウハウを活かして本市技能労務職職員の給与と民間の類似職種従業員の給与との比較方法等について検討してもらいたい旨の要請があり、その後、本市水道局長からも企業職員である水道局に所属する技能労務職職員に関して同様の要請があったところである。

これらの要請を受けて、本委員会は、職員の給与等、人事行政に係る専門的・中立的機関として、技能労務職職員の給与の実態、民間における技能労務職と類似する従業員の給与水準等について把握するとともに、本市技能労務職職員の給与水準等との比較を行った。

2 本市技能労務職職員の給与等の状況

本委員会が実施した平成 25 年職員実態調査によると、本年 4 月現在における技能労務職給料表適用の職員の給与等の状況は、第 1－1 表のとおりであり、水道局企業職給料表(2)適用の職員のうち、技能職員の給与等の状況は、第 1－2 表のとおりである。なお、水道局企業職給料表(2)の 1 級から 3 級については、水道局所属の事務・技術職職員（係員級）にも適用されている。

第1－1表 本年4月現在における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	303, 256 円 (288, 076 円)	人 員	7, 191 人
		平 均 年 齢	45. 3 歳
扶 養 手 当	16, 323 円	平均勤続年数	19. 2 年
地 域 手 当	47, 937 円	平均扶養親族	1. 6 人
住 居 手 当	5, 078 円	学歴別 構成比 (最終学歴)	大学卒 2. 5 %
単身赴任手当	0 円		短大卒 0. 7 %
平均給与月額	372, 594 円 (357, 414 円)		高校卒 85. 1 %
			中学卒 11. 7 %

- (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▲9%～▲7%、業務主任級▲9%～5%、係員級▲7%～▲3%）の減額が実施されている。

第1－2表 本年4月現在における水道局企業職給料表(2)適用の職員（技能職員に限る）の給与等の状況

項 目	内 容	項 目	内 容	
給 料 月 額	304, 056 円 (289, 333 円)	人 員	633 人	
		平 均 年 齢	43.7 歳	
扶 養 手 当	18, 250 円	平均勤続年数	18.5 年	
地 域 手 当	48, 345 円	平均扶養親族	1.8 人	
住 居 手 当	4, 512 円	学歴別 構成比 (最終学歴)	大学卒	26.1 %
単身赴任手当	0 円		短大卒	3.6 %
平均給与月額	375, 163 円 (360, 440 円)		高校卒	65.2 %
			中学卒	5.1 %

- (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▲9%～▲7%、業務主任級▲9%～5%、係員級▲7%～▲3%）の減額が実施されている。

また、技能労務職給料表適用の職員及び水道局企業職給料表(2)適用の職員ともに、昨年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本年4月の人員配置で試算すると、第2-1表のとおりとなり、水道局企業職給料表(2)適用の職員のうち、技能職員の給与の状況を、同様に本年4月の人員配置で試算すると、第2-2表のとおりとなる。

なお、昨年8月の給料表の改正内容は、技能労務職給料表については、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。水道局企業職給料表(2)については、級構成は5級制を維持しつつ、各級の最高号給の大幅な切下げが行われた結果、各役職段階の最高号給月額は改正後の技能労務職給料表と同水準となっている。(参考資料 第2表その1、その2)

第2-1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	293,318 円
扶 養 手 当	16,323 円
地 域 手 当	46,446 円
住 居 手 当	5,078 円
単身赴任手当	0 円
平均給与月額	361,165 円

(注) 本年4月の人員配置の状況で、昨年8月に実施された給与制度の改正に伴う経過措置が終了したと仮定して試算した値である。

第２－２表 経過措置が終了した場合の水道局企業職給料表(2)適用の職員
(技能職員に限る)の給与等の状況(試算)

項 目	内 容
給 料 月 額	295,669 円
扶 養 手 当	18,250 円
地 域 手 当	47,088 円
住 居 手 当	4,512 円
単身赴任手当	0 円
平均給与月額	365,519 円

(注) 本年４月の人員配置の状況で、昨年８月に実施された給与制度の改正に伴う経過措置が終了したと仮定して試算した値である。

３ 民間における技能・労務関係職種従業員の給与等の状況

(1) 民間給与水準等の把握方法

公民給与の比較の基礎となる民間給与の把握方法として、本委員会は、毎年、人事院及び全国の人事委員会と共同で職種別民間給与実態調査（以下「民間給与調査」という。）を実施しているが、この調査は公務の一般的な事務・技術職職員である行政職職員と類似すると認められる事務・技術関係職種の従業員を調査することが主となっており、本市技能労務職職員と類似する民間従業員の給与水準を把握することはできない。また、本委員会独自の調査実施については、本市における技能労務職職員の業務内容は非常に多岐にわたっており、その一つ一つにそれぞれ対応する民間の類似職種の給与水準を調査し、その状況を把握することは困難であることや、本市の技能労務職職員と類似する職務に従事する民間従業員が市内にどれだけ存在し、そのうちどの様な産業のどの程度の数の事業所を調査すれば有効な調査データを収集できるか不明であるなど、調査実務上の課題が山積していることから、本委員会単独での解決は困難であると言わざるを得ない。

そこで、民間従業員の給与水準を把握する方法として、我が国の賃金に

関する統計として最も規模が大きく、また、大阪市職員基本条例第 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。）に着目し、その調査結果から本市技能労務職職員と類似する民間従業員の給与水準等を把握する方法を検討する。

(2) 賃金センサスに基づく民間給与水準等

賃金センサスの結果により民間給与水準等を把握する場合、対象となる民間従業員については、職員給与と比較するため、雇用形態や職種が職員と同種・同等と考えられるものである必要があるが、職種については、本市の技能労務職職員の業務内容は非常に多岐にわたっており、個別の職種ごとに比較することは公民双方の調査データ数から見ても困難であるため、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する。比較対象とする事業所については、例年実施している民間給与調査と考え方を合わせるため、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昨年 6 月の給与データであることや、経年的な調査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 22 年から平成 24 年の 3 年間の調査データにより民間給与水準等を把握することとする。

この考え方に基づく民間における技能・労務関係職種従業員の給与等の状況は、参考資料第 5 表のとおりである。

4 公民給与の比較の在り方

公民給与の比較方法としては、公務と民間の同職種の常勤従業員について、役職段階、年齢等を同じくする者同士の給与を比較するという、いわゆるラスパイレス方式による比較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ところであり、民間給与調査はこのラスパイレス方式で給与比較を行うために必要なデータを把握できるよう調査の設計がなさ

れている。

一方で、賃金センサスについては、本年及び昨年の給与報告及び勧告においても言及したが、調査データのタイムラグ等の問題があり、民間給与調査の代替としてそのままラスパイレス方式による比較に用いることには無理があると考ええる。

そのため、賃金センサス結果を用いた公民給与の比較方法について、本市技能労務職職員と民間における技能・労務関係職種従業員との給与比較に適合した方法を検討する必要がある。

（公民比較の方法）

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っており、単純な平均給与額同士の比較では、このような人員構成の違いによる影響を大きく受けてしまい、適切な比較を行うことができないため、その影響を除去して比較する必要がある。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。

そこで、本市技能労務職職員と民間における技能・労務関係職種従業員の給与決定要素について見てみると、年齢については共通しているが、役職段階については内容に相違が見られることから、本市側の主任級（業務主任、部門監理主任、技能統括主任）については、民間の職長（担当の仕事が円滑に進行するよう生産労働者を指揮、監督する者等）と、また、本市側の係員級については、民間の職長等の役職をもたない非役職者と、それぞれ対応させることとする。ところで、職種、役職段階、年齢のほか、勤続年数についても給与決定に相当の影響を与えていると考えられるが、これまでの公民比較においては、年齢を比較要素とすることにより、ある程度勤続年数もカバーしていると考えられること、民間企業の賃金台帳には勤続年数の記入は義務づけられておらず、調査技術的に問題が大きいことなどから、比較要素としてこなかった。しかし、賃金センサス結果に基づく民間の技能・労務関係

職種従業員の状況を見ると、年齢に比して勤続年数が短い者が多く、勤続年数が10年に満たない者が非役職者では5割を超えている。このような状況を鑑みると、本市と民間とで同種・同等の者同士の給与を比較するためには、役職段階及び年齢のほか、勤続年数についても考慮することが適当であると考え、年齢に応じ一定の勤続年数も加味し、年齢階層及び勤続年数区分の上昇に伴う給与水準の傾向を比較することとする。

また、本年より、本委員会は民間給与調査により収集した民間給与データのうち給与額の上下2.5%ずつ、合わせて5%のデータを本市職員給与と比較する対象から除外する取扱いとしたところであるが、今般の公民比較の対象とする賃金センサスの民間給与データについても同様の取扱いとする。

5 公民給与の比較結果

4において検証した公民比較の方法に基づき、本市技能労務職職員と民間の技能・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、本市の職員給与については、減額措置が実施されているが、本委員会は、給与減額措置は本市の厳しい財政状況からとられた特例的な措置であることから、職員に本来支給されるべき給与、すなわち給与減額措置がないものとした場合の職員給与を基に民間給与と比較することが適当であると判断した。

(1) 本年4月時点の本市技能労務職職員の給与との比較

本市職員の給与については、昨年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、まず、本年4月時点の経過措置中の本市技能労務職職員の給与と民間の技能・労務関係職種従業員の給与との比較をそれぞれ行った。

ア 技能労務職給料表適用の職員

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級適用の職員と、民間の職長級以外の技能・労務関係職種従業員について、年齢階層及び年齢階層に応じ設定した勤続年数区分とが

同等の者同士の給与を比較したものが参考資料第6表である。この表を見ると、若年かつ勤続年数が5年未満の階層では給与水準が概ね均衡しているが、それ以外の階層では本市側が民間側を上回っている状況が見られた。また、主任級である技能労務職給料表2級（業務主任）及び3級（部門監理主任及び技能統括主任）適用の職員と、民間の職長級の技能・労務関係職種従業員について、同様に給与を比較したものが参考資料第7表であり、この表を見ると、全体的に本市側の給与水準が民間側を上回っているが、40歳台後半から50歳台後半かつ勤続年数20年以上の階層では、本市側と民間側との給与水準の差が大きく縮減している状況が見られた。

イ 水道局企業職給料表(2)適用の職員

水道局企業職給料表(2)適用の職員（技能職員に限る。）のうち主任級以外に適用される水道局企業職給料表(2)1級及び2級適用の職員と、民間の職長級以外の技能・労務関係職種従業員について、年齢階層及び年齢階層に応じ設定した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8表である。また、主任級である水道局企業職給料表(2)3級（業務主任）、4級（部門監理主任）及び5級（技能統括主任）適用の職員と、民間の職長級の技能・労務関係職種従業員について、同様に給与を比較したものが参考資料第9表である。これらの表を見ると、水道局企業職給料表(2)適用の職員の給与水準は、技能労務職給料表適用の職員の水準よりも若干高いものの、技能労務職給料表の場合とほぼ同様の状況が見られた。

(2) 経過措置終了後の本市技能労務職職員の給与との比較

(1)で述べたように、本市の技能労務職職員の給与については、現在経過措置が設けられているが、この経過措置が終了し、職員に給料表上の本来の給料月額が支給されたとした場合の給与の状況を、本年4月の人員配置で試算した本市技能労務職職員の給与と民間の技能・労務関係職種従業員の給与との比較をそれぞれ行った。

ア 技能労務職給料表適用の職員

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 級適用の職員と、民間の職長級以外の技能・労務関係職種従業員について、年齢階層及び年齢階層に応じ設定した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 10 表である。この表を見ると、若年かつ勤続年数が 5 年未満の階層と 50 歳台以上かつ勤続年数 10 年以上の階層では給与水準が概ね均衡しているが、それ以外の階層では本市側が民間側を上回っている状況が見られた。また、主任級である技能労務職給料表 2 級及び 3 級適用の職員と、民間の職長級の技能・労務関係職種従業員について、同様に給与を比較したものが参考資料第 11 表であり、この表を見ると、全体的に本市側の給与水準が民間側を上回っているが、40 歳台後半かつ勤続年数 20 年以上の階層から給与水準の差が大幅に縮減し、50 歳台後半かつ勤続年数 20 年以上の階層では、給与水準が概ね均衡している状況が見られた。

イ 水道局企業職給料表(2)適用の職員

水道局企業職給料表(2)適用の職員（技能職員に限る。）のうち主任級以外に適用される水道局企業職給料表(2) 1 級及び 2 級適用の職員と、民間の職長級以外の技能・労務関係職種従業員について、年齢階層及び年齢階層に応じ設定した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 12 表である。また、主任級に適用される水道局企業職給料表(2) 3 級、4 級及び 5 級適用の職員と、民間の職長級の技能・労務関係職種従業員について、同様に給与を比較したものが参考資料第 13 表である。これら表を見ると、水道局企業職給料表(2)適用の職員の給与水準は、技能労務職給料表適用の職員の水準よりも若干高いものの、技能労務職給料表の場合とほぼ同様の状況が見られた。

6 技能労務職職員の給与に係る本委員会の見解

(1) 給料表の構造に関する課題

現在の技能労務職職員に適用されている給料表は、昨年８月に大幅な改正が行われ、技能労務職給料表については、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たものとなっており、水道局企業職給料表(2)については、級構成は昨年８月改正以前と同様であるが、各役職段階の最高号給水準については、技能労務職給料表と均衡したものとなっている。

これらの給料表の構造を検証するため、本来の給料表上の給料月額を基に算出した職員給与である経過措置が終了したとした場合の職員給与と民間の技能・労務関係職種従業員の給与水準を比較した結果を踏まえ、本委員会の見解を述べる。

ア 技能労務職給料表

技能労務職給料表の構造について、５(２)アの比較結果を見ると、まず、１級については、若年かつ勤続年数が５年未満の階層と５０歳台以上かつ勤続年数１０年以上の階層では給与水準が概ね均衡していることから、給料表の初号付近及び最高号給付近の水準については、概ね妥当ではないかと考える。他方、２０歳台後半から４０歳台後半の階層では本市側の給与水準が高くなっているが、これら中間層の職員については、昨年８月の改正前の給料表の水準が比較的高額であったため、給料表の大幅な改正により新たな級号給が適用された際に、高位号給が適用されたことから給与水準が比較的高くなっていることが考えられ、一概に給料表の昇給カーブの状況に問題があるとは言えない可能性がある。そこで、昨年８月の改正後の給料表における新規採用者の標準的な昇給モデルを作成し、民間給与水準と比較したところ、給与水準は概ね均衡していると言える（参考資料 第１０表）。

次に２級及び３級については、５０歳台後半かつ勤続年数２０年以上の階層では給与水準が概ね均衡しており、給料表の最高号給付近の水準については概ね妥当ではないかと考える。他方、それ以外の階層では本市側の水準が高くなっているが、これらについては、１級の場合と同様に

昨年 8 月の改正前の給料表の水準が比較的高額であったため、給料表の大幅な改正により新たな級号給が適用された際に、高位の号給が適用されたことから給与水準が比較的高くなっていることが考えられ、また、40 歳未満の主任級職員の割合は約 4.2%に留まることを考え合わせると、初号付近及び中間層の号給の水準についても問題があるとまでは言えないと考える。

これら給料表の各級における給与水準の状況を鑑みると、本委員会としては、昨年 8 月の改正後の技能労務職給料表の昇給カーブ等の構造については、民間の給与の状況と比較して、概ね妥当なものとなっていると判断できる。

イ 水道局企業職給料表(2)

水道局企業職給料表(2)の構造について、5 (2)イの比較結果を見ると、技能労務職給料表の場合とほぼ同様の状況が見られるところである。しかし、昨年 8 月の改正により級構成及び各号給の水準が全面的に改められた技能労務職給料表とは異なり、水道局企業職給料表(2)については、級構成はそのまま、各役職段階の最高号給水準を改正後の技能労務職給料表と均衡させたものとしているだけであることから、1 級及び 2 級について、技能労務職給料表の場合のように、新規採用者の標準的な昇給モデルと民間給与水準を比較しても均衡したものとはならない（参考資料 第 12 表）。

これら給料表の各級における給与水準の状況を鑑みると、本委員会としては、水道局企業職給料表(2)の昇給カーブ等の構造については、初号付近及び最高号給付近の水準については概ね妥当と言えるものの、その間の昇給カーブの在り方については、見直しを検討すべきではないかと考える。その際には、水道局企業職給料表(2)は事務・技術職の職員にも適用される給料表であることから、民間給与の状況と比較して概ね妥当と考えられる技能労務職給料表の級構成や各級の昇給カーブの状況を参考に、水道局の技能労務職職員に適用される新たな給料表を作成するこ

とが適当ではないかと考える。

(2) 本年４月時点での給与水準

昨年８月の改正後の給料表の構造の妥当性については、(1)のとおりであるが、公民給与を均衡させるという観点からすると、本年４月時点での職員給与と民間給与との較差の解消についても検討する必要がある。本年４月時点において支給されるべき給与、すなわち経過措置中の技能労務職給料表適用職員の給与水準及び水道局企業職給料表(2)適用職員(技能職員に限る。)の給与水準について、民間の技能・労務関係職種従業員の給与水準と比較した結果を踏まえ、本委員会の見解を述べる。

ア 技能労務職給料表適用の職員

今般の公民給与の比較については、前年までの３年分の賃金センサスの結果を基に、職種を限定せず、広く民間における生産労働者等の給与水準の全体を把握し、役職段階別に、勤続年数も加味した大まかな年齢階層ごとに本市技能労務職職員の給与水準と比較したものであり、行政職給料表適用の職員に係る当年の民間給与調査の結果に基づく精確な公民比較とは異なることから、本年４月時点の公民較差として給与改定額まで細かく算出することには無理があると考ええる。

一方で、本年４月時点での本市側の給与水準については、５(1)アで見たように、一部の階層で民間側と均衡しているが、全体として見ると本市側の給与水準が民間側の前年までの３年間の給与水準を上回っていると言える。この技能労務職職員における状況は、本年を含め６年連続で、行政職職員等について本委員会が月例給の引下げ勧告を行ってきたことと傾向を一にしているのではないかと考えられる。また、本委員会は、この間、勧告において行政職給料表以外の人事委員会の権限の及ぶ給料表の改定に当たっては、行政職給料表との均衡を基本として改定を行う必要があると言及してきたところであり、このたび、公民給与を均衡させるため、技能労務職給料表の改定を検討する場合においても、行政職給料表の改定との均衡を考慮することが適当であると考ええる。なお、技

能労務職給料表適用者についても給与減額措置が実施されているところであり、給与水準の在り方を検討する際には、職員に実際に支給されている給与は、ここまで検証を行ってきた経過措置中の職員給与水準より大幅に引き下げられた水準となっていることにも留意する必要がある。

イ 水道局企業職給料表(2)適用の職員

公民較差の考え方、本年4月時点における公民給与の均衡の在り方については、アで述べた技能労務職給料表適用の職員の場合と同様であり、公民給与を均衡させるための水道局企業職給料表(2)の改定を検討する場合には、アで述べた内容を踏まえることが適当であると考え。

近年、公務員給与については各方面より非常に厳しい目が向けられており、本市においても職員給与について種々の改革が実施されてきているところであるが、技能労務職職員の給与についても市民の理解を得られるよう、適宜検証を行い、見直しを行っていくことが必要である。

本年、本委員会は市長及び水道局長からの要請に応え、本市技能労務職職員と民間の技能・労務関係職種従業員との給与比較等を行ったところであるが、初めての取組でもあることから、本委員会としても今後、更に研究・検討を進めてまいり所存である。

