



人 委 第 1 2 号

令 和 2 年 5 月 8 日

大 阪 市 長 松 井 一 郎 様

大阪市水道局長 河 谷 幸 生 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	1
(1)	平成31年4月現在の給与等の状況	1
(2)	職務内容区分ごとの職員数等の状況	2
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	3
(1)	民間従業員の給与等の調査	3
ア	月例給等の状況	5
イ	特別給の状況	5
ウ	定期昇給制度の状況	5
(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	6
4	公民給与等の比較	8
(1)	公民給与等の比較に当たっての課題	8
ア	職種	8
イ	年齢及び勤続年数	8
(2)	公民給与の比較方法	9
ア	職種	10
イ	役職段階	10
ウ	年齢及び勤続年数	11
エ	その他	11
(3)	公民給与比較の結果	12
ア	平均給与月額と比較【統計手法（回帰分析）による調整後の比較】	12
イ	年齢、勤続年数に応じた給与水準の比較	14
ウ	賃金センサス等に基づく給与水準の比較	17
(ア)	統計手法（回帰分析）による調整後の比較	17
(イ)	年齢及び勤続年数に応じた比較	18
(4)	特別給の比較	21
5	民間給与以外の給与決定条件	22
(1)	生計費等	22
(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	23
6	まとめ	25

1 報告の経緯及び位置付け

本市の技能労務職員としては、市長部局、学校園に勤務する者と、地方公営企業である水道局に勤務する者が在籍し、多岐にわたる業務を行っている。

市長部局、学校園に勤務する技能労務職員は、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、地方公営企業である水道局に勤務する技能職員と同様に、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。

平成 27 年 12 月、技能労務職員の給与水準について、更なる市民の理解と納得が得られるよう、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・個人別給与水準を把握するため、調査の要請があった。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、本市の技能労務職員の給与等の実態、民間事業所における本市の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い、その結果を取りまとめ、平成 29 年 4 月に市長に対し、報告（以下「前回調査」という。）を行ったところである。

今般、直近の社会情勢を反映させるとともに、調査対象となる職種を拡大し、多岐にわたる本市の技能労務職員の業務に、直近の民間の給与状況をより適正に対応させる必要があるとして、平成 31 年 1 月に市長から、また同年 3 月に水道局長から調査の要請があった。本委員会は、この要請を受け、前回調査と同様に調査研究を行い、その結果を本報告書として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 31 年 4 月現在の給与等の状況

本委員会が実施した平成 31 年職員給与実態調査によると、平成 31 年 4 月 1 日現在における市長部局に勤務する技能労務職員（技能労務職給料表適用）及び水道局に勤務する技能職員（水道局企業職給料表（2）適用）（併せて、以下「本市技能労務職員」という。）の職員数は 4,955 人、平均年齢は 50.2 歳、平均勤続年数は 24.0 年、平均給与月額は 354,745 円であった。（第 1 表）

その内、平成 31 年 4 月 1 日現在における市長部局に勤務する技能労務職員について、職員数は 4,501 人、平均年齢は 50.3 歳、平均勤続年数は 24.0 年、平均給与月額は 354,035 円であった。また、水道局に勤務する技能職員について、職員数は 454 人、平均年齢は 49.0 歳、平均勤続年数は 23.9 年、平均給与月額は

361,781円であった。(第2表)

なお、令和元年11月29日に施行された「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(令和元年大阪市規則第70号)」及び「大阪市水道局企業職員給与規程の一部を改正する規程(令和元年大阪市水道事業管理規程第10号)」により、技能労務職給料表及び水道局企業職給料表(2)が改定されており、この報告では当該改定内容を反映している。

第1表 本市技能労務職員の給与等の状況

項目	内容	項目	内容	
給料月額	287,799円	人員	4,955人	
扶養手当	13,636円	平均年齢	50.2歳	
地域手当	48,230円	平均勤続年数	24.0年	
住居手当	5,080円	平均扶養親族	1.3人	
単身赴任手当	0円	学歴別 構成比 (最終 学歴)	大学卒	3.8%
平均給与月額	354,745円		短大卒	0.8%
			高校卒	83.8%
期末手当及び勤勉手当	4.50月		中学卒	11.6%

(注) 期末手当及び勤勉手当については、令和元年度中に支給された平均支給月数である。

(2) 職務内容区分ごとの職員数等の状況

本市技能労務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2表のとおりである。

第2表 本市技能労務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
市長 部局 技能 労務 職	公園維持管理	95人	50.0歳	25.3年	388,141円
	道路維持管理	425人	48.3歳	23.1年	362,639円
	施設維持管理	313人	49.5歳	25.2年	362,649円
	測量作業	119人	48.7歳	23.8年	360,767円
	給食調理	613人	51.6歳	22.2年	338,391円
	学校管理作業	685人	50.3歳	24.0年	347,265円
	ごみ収集	1,413人	51.2歳	24.7年	355,242円
	安全対策	145人	50.7歳	24.9年	369,207円
	車両整備	46人	50.7歳	23.7年	364,805円
	船舶作業	113人	50.0歳	24.8年	361,324円
	その他	534人	48.9歳	23.4年	351,431円
小計	4,501人	50.3歳	24.0年	354,035円	
水道局 技能 職	上水道維持管理	399人	49.0歳	24.0年	361,494円
	施設維持管理	47人	48.6歳	23.4年	366,164円
	その他	8人	47.9歳	25.5年	350,304円
	小計	454人	49.0歳	23.9年	361,781円
合計	4,955人	50.2歳	24.0年	354,745円	

(注)「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31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、大阪市内に事業所がある法人を対象に、大阪市技能労務職相当職種民間給与調査（以下「民間給与調査」という。）を実施した。（参考資料 第5表から第12表）

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¹と非役職者²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 人以上の企業においても存するものと考えられるためである。

前回調査の調査完了率³は 35.6%と職種別民間給与実態調査⁴の調査完了率（令和元年調査完了率 80.5%）と比較して低かったことから、今回は、本社・本店への一括調査を徹底する等、調査方法を改善し実施した。そのため、今回調査においては、調査対象について企業規模 10 人以上の法人で市内の事業所を所管する本社・本店単位で調査している。

民間給与調査の結果、調査対象となった 2,916 法人のうち 1,764 法人において調査を完了した（調査対象法人⁵3,109 法人から、法人閉鎖等のため調査対象外であることが判明した 193 法人を除いた 2,916 法人に占める調査完了した 1,764 法人の割合（調査完了率）は 60.5%）。

また、調査を完了した法人のうち、本市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法人は 347 法人であった（調査が完了した 1,764 法人に占める割合は 19.7%、調査を実施した 2,916 法人に占める割合は 11.9%）。（参考資料 第 5 表）

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 31 年 4 月支給分）の状況とともに、法人単位での賞与等の特別給（平成 30 年 8 月から令和元年 7 月までの支給分）の状況、定期昇給制度の状況等を郵送又は実地で調査した。

調査結果としては、平成 31 年 4 月 1 日現在における調査対象職種の正社員数（年齢 60 歳以上の者を除く）は 5,144 人、平均年齢は 42.1 歳、平均勤続年数は 11.5 年、平均給与月額は 289,655 円であった。（第 3 表）

¹ 従業員の集団の長として集団内の指揮・監督に当たる者

² 役職者の指揮・監督の下、集団の一員として作業を行う者

³ 該当する従業員が在籍していないという回答も含めて、調査に対して回答した法人の割合

⁴ 本委員会が、人事院及び大阪府人事委員会等と共同で、大阪市内における企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の民間事業所のうちから無作為抽出した事業所を対象に実施する民間給与調査

⁵ 統計法第 27 条第 2 項に基づき、総務省より提供を受けた「事業所母集団データベース」（平成 29 年次フレーム）から、大阪市内に事業所を有し、企業規模が正社員 10 人以上である民間法人のうち、該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全ての法人

第3表 民間調査対象職種の人員等の状況

項 目	内 容
人 員	5,144 人
平 均 年 齢	42.1 歳
平 均 勤 続 年 数	11.5 年
平 均 給 与 月 額	289,655 円

また、調査結果について、月例給等の状況、特別給の状況、定期昇給制度の状況は給与決定要素において重要な項目であるため、当該項目の調査結果の概要を次のようにまとめた。

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、企業規模別、役職別の給与月額、年齢、勤続年数等の状況は、参考資料第6表及び第7表のとおりである。

イ 特別給の状況

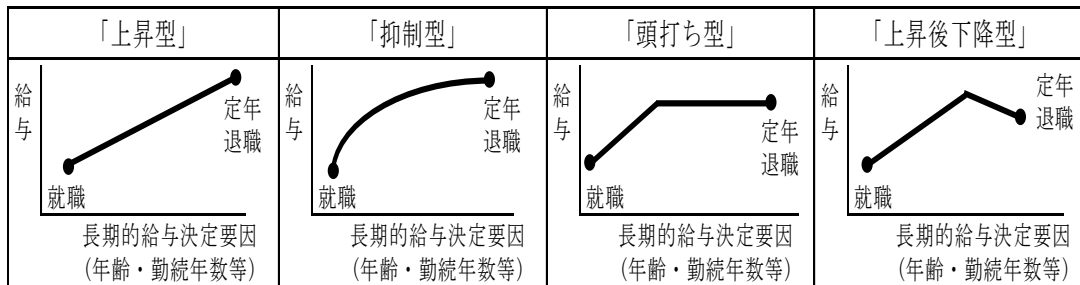
民間における調査対象職種の正社員の平成30年8月1日から令和元年7月31日までの期間における賞与等の特別給の支給状況は、参考資料第10表のとおりである。

ウ 定期昇給制度の状況

調査対象職種の正社員について、「定期昇給制度あり」の法人数の割合は、非役職者では73.8%（前回調査（事業所単位）：73.6%）、役職者では63.0%（前回調査（事業所単位）：69.4%）となっており、前回調査時から大きな変動はなかった。（参考資料 第12表その1及びその2）

また、定期昇給制度がある法人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給与が上昇する（上昇型又は抑制型）とした法人の割合は、非役職者では67.7%（前回調査（事業所単位）：64.7%）、役職者では70.8%（前回調査（事業所単位）：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）とした割合は、非役職者では28.4%（前回調査（事業所単位）：31.5%）、役職者では24.4%（前回調査（事業所単位）：33.0%）となっており、前回調査時から「上昇型又は抑制型」が増加している。（参考資料 第12表その3及びその4）

※「所定内給与カーブ」とは、就職日から定年退職日（早期退職を含む）までの期間に関し、縦軸に所定内給与額を、横軸に年齢又は勤続年数等の長期的給与決定要因をとったグラフで表されるカーブを指す。



(2) 民間給与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

民間給与調査の調査完了率は60.5%と前回調査(35.6%)よりも向上しており、また、企業規模別の調査完了率について大きな偏りはみられなかった。

しかしながら、以下に示す外形的な特徴点が見受けられたことから、民間給与調査の結果を分析するに当たり、そのことに留意する必要がある。

■ 調査対象従業員が正社員として所属していた法人の割合が小さいこと

調査対象職種の正社員が在籍している法人数の割合は11.9%である。前回調査(10.8%)から微増に留まった。(参考資料 第5表)

■ 給与データ数が少ないため、分析が困難な職種や特定の法人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18職種中、所属人数データ数100人未満が6職種(前回:4職種)、データ数100人から199人が5職種(前回:5職種)であり、前回調査と同様の特徴が見られる。(参考資料 第11表)

例えば、「船員」では給与データ数が少ないため、非役職者の平均給与月額が役職者を上回っている等、特定の法人又は特定の個人の状況の影響を強く受けている職種がある。(参考資料 第6表)

■ 特定の法人に調査対象従業員が多数所属しているため当該法人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法人のデータ占有率が50%以上の職種が、全18職種中10職種となっており、前回調査(全15職種中8職種)と同様、特定法人の状況が調査結果に大きな影響を与えている職種がある。(参考資料 第11表)

上述の特徴点はあるが、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給与等の傾向が認められた。

■ **勤続年数：年齢に比して短い者の割合が高いこと**

前回調査同様、勤続年数 10 年に満たない者が非役職者では 60.4%（前回調査：57.1%）となっている。また、勤続年数 10 年に満たない者の割合が、35 歳から 39 歳の従業員では 46.2%、40 歳から 44 歳の従業員では 34.5%、45 歳から 59 歳の従業員では 37.7%となっている。（参考資料 第 7 表及び第 16 表から第 19 表）

■ **企業規模：中小企業の占める割合が大きいこと**

調査対象職種の正社員が在籍している法人では、企業規模 10 人から 49 人の法人の占める割合が 56.8%となっている。（前回調査（事業所単位）：39.0%）（参考資料 第 5 表その 2）

■ **月例給与：職種による給与差が大きいこと**

平均月例給与額は、非役職者では最も高額が船員の 356,819 円（前回調査：船員 333,770 円）であり、最も低額は守衛の 221,858 円（前回調査：園芸作業員：183,134 円）であった。一方、役職者では最も高額が溶接工の 424,182 円（前回調査：ごみ収集作業員 478,254 円）であり、最も低額が調理士の 264,121 円（前回調査：調理士 288,854 円）であり、職種による給与差が大きいことは、前回調査と同様である。

また、前回調査からは、職種によっては大幅な増減があり、同じ職種でも非役職者・役職者で一方が増加しているのに対し、もう一方が減少している等、給与データそのものの変動が大きいものと見受けられる。（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**

支給割合が大きい順では用務員（3.82 月分）、ビル管理人（3.60 月分）、機械修理工（3.42 月分）となっており、小さい順では警備員（1.11 月分）、土工（1.19 月分）、溶接工（1.47 月分）となっており、前回調査同様、職種による支給割合差が大きい状況である。（参考資料 第 10 表）

4 公民給与等の比較

本市技能労務職員と民間の調査対象職種従業員との比較においては、3(2)のとおり民間給与調査結果における外形的な特徴点と民間の調査対象職種の傾向が見受けられることから、以下の課題も踏まえ、公民給与等の比較を行う。

(1) 公民給与等の比較に当たっての課題

ア 職種

本市技能労務職員については、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。

また、本市技能労務職員の場合、給与制度上、職務内容にかかわらず市長部局に勤務する職員には技能労務職給料表が、水道局に勤務する職員には水道局企業職給料表(2)が一律的に適用されるため、職務内容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見られない。(第2表)

これに対し、民間の調査対象職種従業員については、参考資料第6表のとおり職種間での給与水準の差が明らかであり、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であると考えられる。

イ 年齢及び勤続年数

本市技能労務職員においては、平成18年度から採用を原則として停止しているため、40歳以上の職員が95%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)

これに対し、民間の調査対象職種従業員においては、40歳未満の者が約40%であり、年齢に比して勤続年数が短い者の割合が高く、勤続年数も10年に満たない者が約50%となっている。(参考資料第7表)

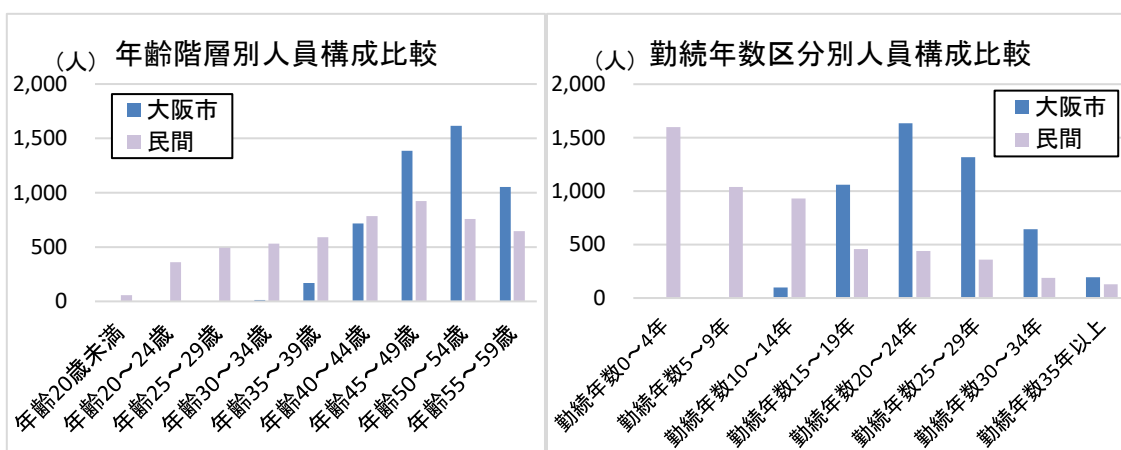
そのため、本市技能労務職員と民間の調査対象職種従業員との平均年齢・勤続年数がそれぞれ大きく乖離しており、特に平均勤続年数の乖離は前回調査時より拡大しているため、直接比較することは困難な状況にある。(第4表及び第5表)

第4表 平均年齢・勤続年数比較（役職別）

	大阪市		民間	
	平均年齢	平均勤続年数	平均年齢	平均勤続年数
非役職者	49.2 歳 (46.7 歳)	22.4 年 (19.7 年)	40.4 歳 (37.9 歳)	9.7 年 (10.3 年)
役職者	51.9 歳 (51.1 歳)	26.7 年 (25.6 年)	46.6 歳 (46.1 歳)	16.1 年 (17.5 年)
全体	50.2 歳 (48.1 歳)	24.0 年 (21.6 年)	42.1 歳 (40.0 歳)	11.5 年 (12.1 年)

(注) () は前回調査時

第5表 年齢階層別・勤続年数区分別人員構成比較



(2) 公民給与の比較方法

行政職職員においては、ラスパイレス方式⁶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。

しかしながら、今回の本市技能労務職員と民間の調査対象職種従業員との給与額の比較は、4(1)で述べたように、本市技能労務職員と民間の調査対象職種従業員との平均年齢・勤続年数がそれぞれ大きく乖離しており、また、本市では採用を原則として停止しているため、勤続13年以下の者が原則存在しない一方、民間では勤続10年以上の者が少なく、15年以上の者では一層少ないことから、比較できる民間給与データが限定的となり、行政職職員の給与比較で行っているラスパイレス方式により直接比較することは困難である。そのため、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等の方法について検

⁶ 公民給与の比較に当たり、重要な給与決定要素である職種、役職段階、年齢及び勤続年数等を同じくする者同士の給与額を対比させ、その結果を公務側の人員数のウェイトを用いて比較する方法

討したうえで、多面的に行うこととする。

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併せて行う。

ア 職種

民間の調査対象職種従業員については、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が、調査結果は 3 (2) のとおり、給与データ数が少ないため、分析が困難な職種や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、また、特定の法人に調査対象従業員が多数所属しているため、当該法人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等の特徴点がある。この点を踏まえると、調査対象の民間の当該職種の給与水準を的確に反映しているとは言い難い。

そのため、本市技能労務職員と比較するに当たっては、民間の職種ごとに比較するのではなく、調査した全ての職種の平均給与月額と比較せざるを得ないと考える。

なお、参考に、「職種」については、参考資料第 14 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。ただし、公務としての特殊性も反映した本市技能労務職員の職務内容は広範、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り、役職者と非役職者に分類する。

本市技能労務職員の役職段階における、作業班を指揮監督する業務を担う技能労務職給料表及び水道局企業職給料表（2）（以下「各給料表」という。）2 級（業務主任等）以上の職務の級に在級している職員を民間の役職者と、また、各給料表 1 級の職務の級に在級している職員を民間の非役職者と比較する。

（参考資料 第 15 表）

ウ 年齢及び勤続年数

民間給与調査で得られた給与データについて、統計手法（回帰分析⁷）により年齢及び勤続年数に応じた給与水準を分析したところ、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8表）

この傾向は、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）法人の割合が約70%である一方、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（頭打ち型又は上昇後下降型）法人の割合は約30%未満にとどまる結果からもうかがわれる。（参考資料 第12表その3及びその4）

先に述べたとおり、平均年齢・勤続年数が大きく乖離しており、また、本市では採用を原則として停止しているため、勤続13年以下の者が原則存在しない一方、民間では勤続10年以上の者が少なく、15年以上の者では一層少ないことから、統計手法（回帰分析）を、適宜、公民比較に用い、民間の調査対象職種従業員の給与について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月額を推計し、当該推計値と本市技能労務職員の平均給与月額とを比較するものとする。（参考資料 第9表）

エ その他

民間の調査対象職種従業員の給与については、本市技能労務職員と同種・同等の者を比較するという観点から、想定最低賃金額（平成31年4月1日現在の大阪府の最低賃金と本市技能労務職員の所定勤務時間を基にして算出した月額145,080円）以上かつ60歳未満の正社員の給与と比較した。

また、行政職職員において公民比較する場合に活用しているスミルノフ・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（以下「統計的検定後」という。）、公民給与の比較を行い、その結果を併せて掲載する。

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5千円以上月額1万円未満の給与差は「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。

⁷ 相関関係や因果関係があると思われる2つの変数のうち、一方の変数から将来的な値を予測するための予測式（回帰直線）を求めるための手法。本件では、年齢及び勤続年数という要因が、給与水準という結果をどの程度決定づけているのかを分析し、実測値にもとづいて年齢及び勤続年数に応じた給与額の予測値を割り出している。

(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。

ア 平均給与月額と比較【統計手法（回帰分析）による調整後の比較】

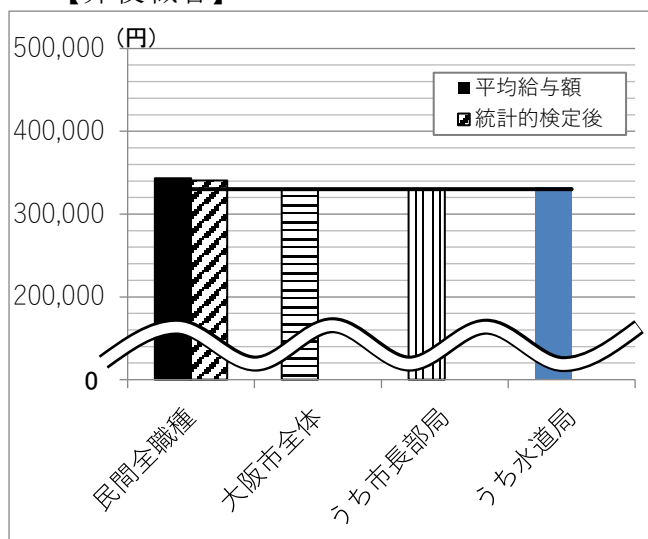
本市側と民間側の年齢や勤続年数が大きく異なることから、それらの違いを考慮するため、民間の平均給与月額については、統計手法（回帰分析）を用いて調整を行い、平均年齢と平均勤続年数が本市技能労務職員と同一であった場合の平均給与月額を推計する。

また、民間の調査対象職種全体の平均給与月額の算定に当たっては、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⁸したものを民間側の平均給与月額とし、これを本市側の平均給与月額と比較した。なお、回帰分析は、年齢や勤続年数に応じて給与額がどのように推移するかを推計でき、データの全体的な傾向からモデル賃金を算出するため極端なデータの影響を受けにくく、また、実際には労働者がいない年齢についてもモデル賃金を算出することができるため、一般的に使われている統計手法である。

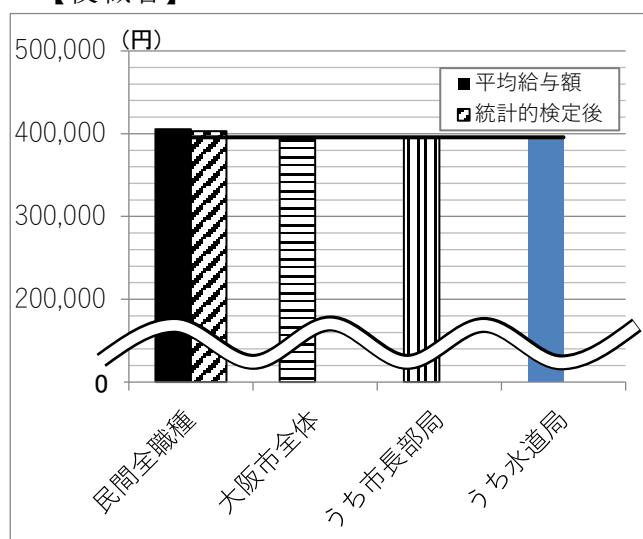
「民間の調査対象職種全体（民間全職種。以下同じ。）の従業員」の平均給与月額と本市技能労務職員の平均給与月額（大阪市全体。以下同じ。）を役職別に比較した場合、非役職者では本市側（330,106円）が民間側（343,261円）を下回っており、役職者でも本市側（395,638円）が民間側（405,403円）をやや下回っている。（第6表及び第7表、参考資料 第20表及び第21表）

第6表及び第7表 民間の調査対象職種従業員と技能労務職給料表・水道局企業職給料表(2)適用者の平均給与月額の比較（調整後）

【非役職者】



【役職者】



⁸ 単純な平均ではなく、それぞれの重み（比重）を加味して平均値を算出すること。

しかしながら、ここでの分析結果については、3(2)で述べたとおり、民間側の給与データが少なく分析が困難な職種があることや、調査対象職種の正社員が在籍している法人数の割合が低いこと、調査対象職種ごとの所属法人数の偏り等の特徴点が存在することに加え、本市では採用を原則として停止しているため、勤続13年以下の者が原則存在しない一方、民間では勤続10年以上の者が少なく、15年以上の者では一層少ないことから、民間側の平均給与月額が、あくまでも、統計手法(回帰分析)を用いて推計されたものであること、職種別構成の相違を調整するための本市職員構成による加重平均を用いているという問題点があるため、この分析結果をもって、適切な公民給与比較であるとは言い難い。

	問題点
ラスパイレス方式による比較	・本市技能労務職員と民間の調査対象職種従業員との平均年齢・勤続年数がそれぞれ大きく乖離しており、本市では採用を原則として停止しているため、勤続13年以下の者が原則存在しない一方、民間では勤続10年以上の者が少なく、15年以上の者では一層少ないことから、比較できる民間給与データが限定的となり、行政職職員の給与比較で行っているラスパイレス方式により直接比較することは困難である。



	メリット	問題点
統計手法(回帰分析)	・年齢が高くなった場合や、勤続年数が長くなった場合について、実測値にもとづいた給与月額の予測が可能である。	・定年までの所定内給与カーブが直線的に上昇することを想定した推計手法であり、データの多数を占める勤続年数が短い層における給与が大幅に上昇する傾向が定年まで反映される。 しかしながら、所定内給与カーブは緩やかになる法人もあるため、推計される給与額が実態よりも高いものになる。
加重平均	・個々のデータの重み(比重)を加味するものであり、本市職員の職種構成割合を反映できる。	・本市では職務内容が主たる給与決定要素とはなっていないが、民間では職種が主たる給与決定要素であり、職種別

		<p>の給与差が大きいため、民間の給与の平均を取るには問題がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本市職員の職種構成割合を反映したものであるため、実際の民間の職種構成割合とは異なる。
--	--	---

なお、本市側と民間側の年齢や勤続年数が大きく異なることから、有意なものとはいえないが、参考として、統計手法（回帰分析）による調整を行う前の比較をした結果については参考資料第 22 表及び第 23 表のとおりである。

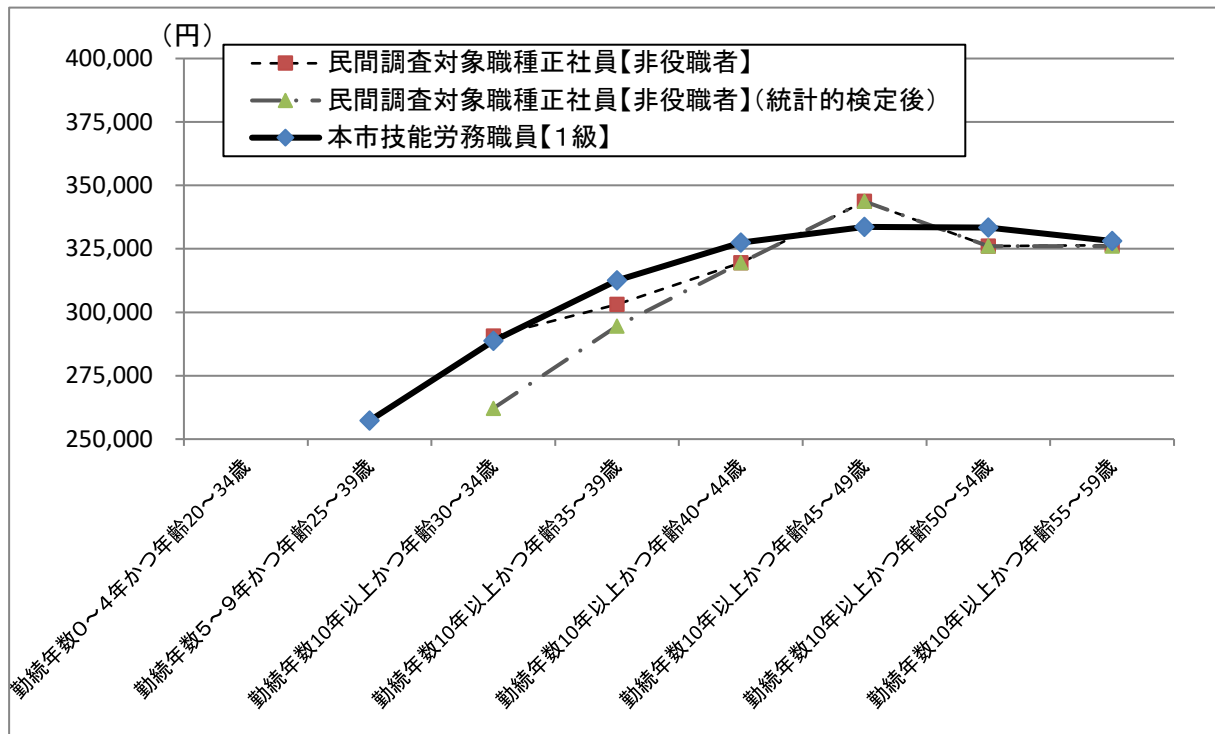
イ 年齢、勤続年数に応じた給与水準の比較

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。これらの比較に当たっては、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。

民間の非役職者と各給料表 1 級適用者を比較したものが、第 8 表である。（参考資料 第 24 表）

なお、年齢・勤続年数区分単位では多くの職種で民間側の給与データ数が少数にとどまっており、有意な比較とはなり難い状況であることから、職種別の比較は行っていない。

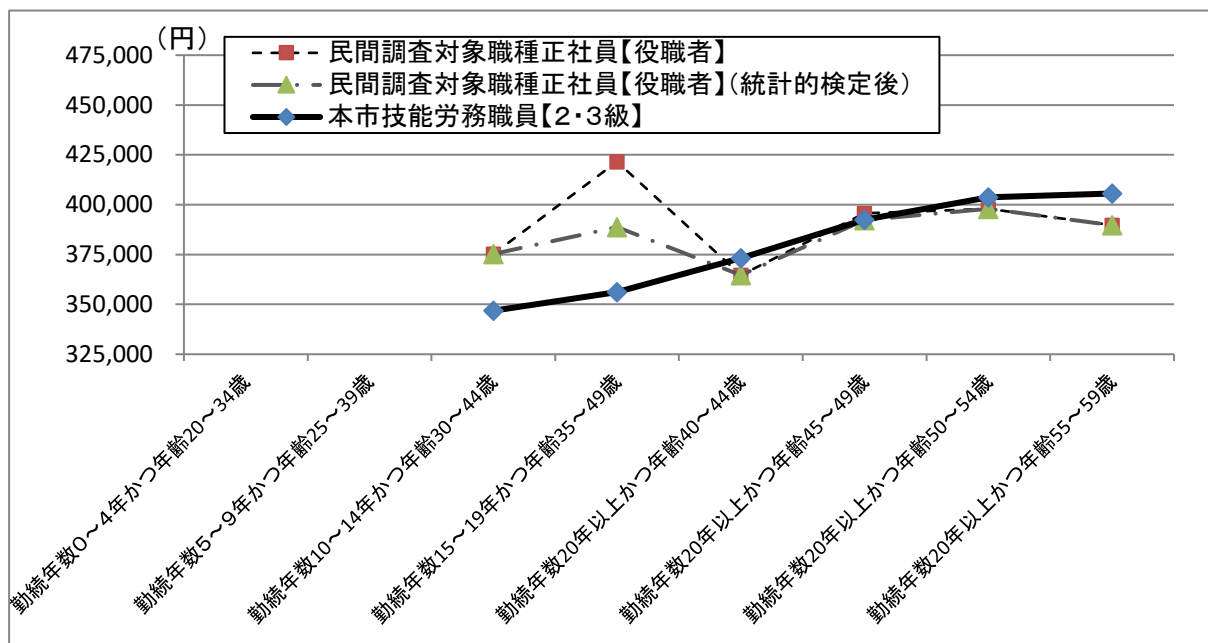
第8表 民間の非役職者と技能労務職給料表・水道局企業職給料表（2）1級適用者との比較



	民間【非役職者】				大阪市【1級】
	平均給与月額	本市との比較	統計的検定後	本市との比較	平均給与月額
勤続年数0～4年かつ年齢20～34歳	-		-		-
勤続年数5～9年かつ年齢25～39歳	-		-		257,267円
勤続年数10年以上かつ年齢30～34歳	290,575円	概ね均衡	262,144円	本市が上回る	288,720円
勤続年数10年以上かつ年齢35～39歳	303,142円	本市がやや上回る	294,486円	本市が上回る	312,614円
勤続年数10年以上かつ年齢40～44歳	319,544円	本市がやや上回る	左記に同じ		327,388円
勤続年数10年以上かつ年齢45～49歳	343,667円	本市が下回る			333,631円
勤続年数10年以上かつ年齢50～54歳	326,068円	本市がやや上回る			333,331円
勤続年数10年以上かつ年齢55～59歳	326,490円	概ね均衡	326,090円	概ね均衡	328,027円
合計	329,102円	概ね均衡	328,578円	概ね均衡	330,129円

次に、民間の役職者と各給料表2級及び3級適用者を比較したものが第9表である。（参考資料 第25表）

第9表 民間の役職者と技能労務職給料表・水道局企業職給料表（2）2級及び3級適用者との比較



	民間【役職者】				大阪市【2・3級】 平均給与月額
	平均給与月額	本市との比較	統計的検定後	本市との比較	
勤続年数0～4年かつ年齢20～34歳	-		-		-
勤続年数5～9年かつ年齢25～39歳	-		-		-
勤続年数10～14年かつ年齢30～44歳	375,265円	本市が下回る	左記に同じ		346,838円
勤続年数15～19年かつ年齢35～49歳	421,568円	本市が下回る	388,843円	本市が下回る	356,100円
勤続年数20年以上かつ年齢40～44歳	364,675円	本市がやや上回る	左記に同じ		373,269円
勤続年数20年以上かつ年齢45～49歳	395,725円	概ね均衡	392,254円	概ね均衡	392,457円
勤続年数20年以上かつ年齢50～54歳	397,931円	本市がやや上回る	左記に同じ		403,670円
勤続年数20年以上かつ年齢55～59歳	389,784円	本市が上回る	左記に同じ		405,616円
合計	395,145円	概ね均衡	391,912円	概ね均衡	396,490円

また、民間の調査対象職種従業員合計の平均給与月額と本市技能労務職員合計の平均給与月額を役職別に比較すると、非役職者（本市：330,129円、民間：329,102円）、役職者（本市：396,490円、民間：395,145円）ともに概ね均衡している。

しかしながら、この分析結果については、加重平均を用いて、本市職員の職種構成割合を反映したものであるため、実際の民間の職種構成割合とは異なることや、そもそも、本市では職務内容が主たる給与決定要素とはなっていないが、民間では職種が主たる給与決定要素であり、職種別の給与差が大きいため、民間の給与の平均を取るには問題がある。また、第8表及び第9表で区分した勤続年数・年齢に当てはまる民間給与データのみを使用しているため、民間の

調査対象職種従業員全体の給与水準を表しているとはいえ、この分析結果をもって、適切な公民給与比較であるとは言い難い。

ウ 賃金センサスに基づく給与水準の比較

(ア) 統計手法（回帰分析）による調整後の比較

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、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 10 人以上の民間事業所とした。また、直近の賃金センサスの給与データは平成 30 年 6 月分の給与データであることや、賃金センサスの抽出率（約 2.5%）が低く、単年の給与データでは調査年によって変動が大きくなること、及び比較対象とする給与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 28 年から平成 30 年までの 3 年間の経年給与データを利用した。

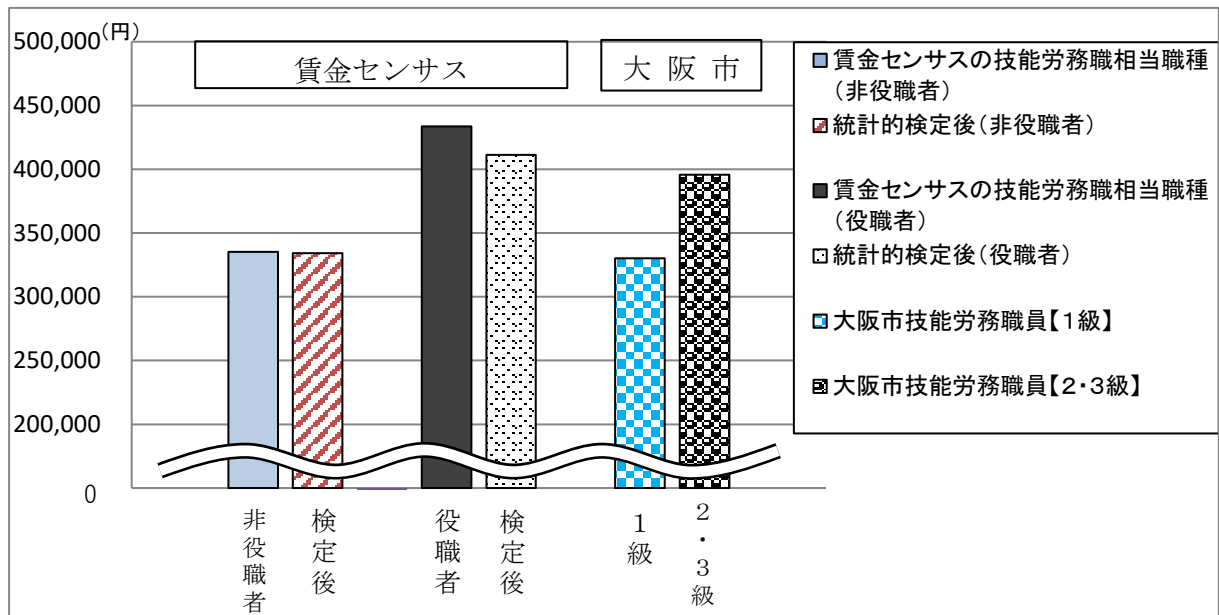
この考え方に基づき民間における技能・労務関係職種従業員について、4 (3)アと同様の手法により統計手法（回帰分析）を用いて、民間の平均給与月額を推計し、本市技能労務職員と給与を比較したものが第 10 表である。

併せて、統計的検定後に統計手法（回帰分析）を用いた公民給与の比較についても掲載している。

民間の非役職者と各給料表 1 級適用者との比較では、本市側が民間側をやや下回っている状況がみられた。一方、民間の役職者と各給料表 2 級及び 3 級適用者との比較では、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 26 表）

しかしながら、この分析結果についても、統計手法（回帰分析）を用いた推計であり、4 (3)アで述べたとおりの問題点があるため、この分析結果をもって、適切な公民給与比較であるとは言い難い。

第10表 賃金センサスの従業員データと本市技能労務職員との比較（調整後）

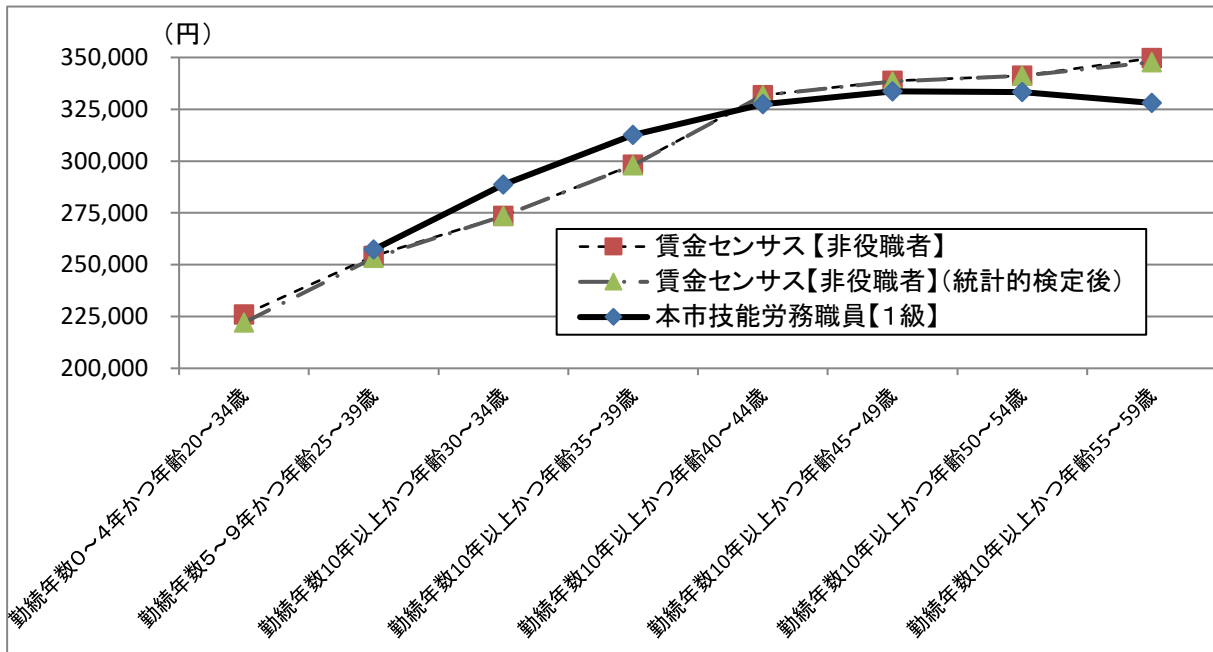


(イ) 年齢及び勤続年数に応じた比較

次に年齢及び勤続年数に応じた給与水準を比較する。賃金センサスの従業員データ合計の平均給与月額算定に当たっては、本市技能労務職員と賃金センサスの従業員データとの勤続年数・年齢別構成の相違を調整するため、本市技能労務職員構成で加重平均したものを賃金センサスの従業員データ合計の平均給与月額としている。

賃金センサスの従業員データの非役職者と各給料表1級適用者とを比較したものが第11表である。（参考資料 第27表）

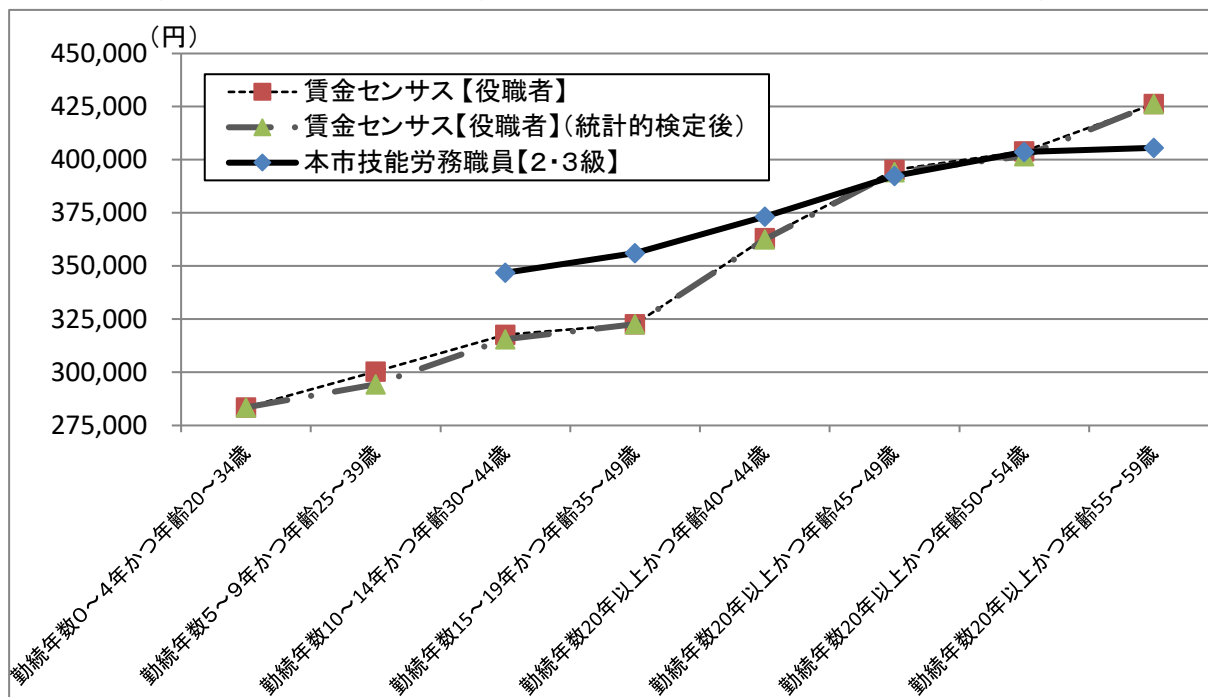
第 11 表 年齢及び勤続年数による賃金センサスの従業員データの非役職者と
技能労務職給料表・水道局企業職給料表（2）1級適用者との比較



	賃金センサス 【非役職者】				大阪市【1級】
	平均給与月額	本市との比較	統計的検定後	本市との比較	平均給与月額
勤続年数0～4年かつ年齢20～34歳	225,866円		222,071円		—
勤続年数5～9年かつ年齢25～39歳	254,149円	概ね均衡	253,338円	概ね均衡	257,267円
勤続年数10年以上かつ年齢30～34歳	273,478円	本市が上回る	左記に同じ		288,720円
勤続年数10年以上かつ年齢35～39歳	298,199円	本市が上回る	297,943円	本市が上回る	312,614円
勤続年数10年以上かつ年齢40～44歳	331,679円	概ね均衡	左記に同じ		327,388円
勤続年数10年以上かつ年齢45～49歳	338,644円	本市がやや下回る	338,375円	概ね均衡	333,631円
勤続年数10年以上かつ年齢50～54歳	341,231円	本市がやや下回る	左記に同じ		333,331円
勤続年数10年以上かつ年齢55～59歳	349,655円	本市が下回る	347,715円	本市が下回る	328,027円
合計	337,600円	本市がやや下回る	337,180円	本市がやや下回る	330,129円

民間賃金センサスの従業員データの役職者と各給料表2級及び3級適用者とを比較したものが第12表である。（参考資料 第28表）

第12表 年齢及び勤続年数による賃金センサスの従業員データの役職者と技能労務職給料表・水道局企業職給料表（2）2級及び3級適用者との比較



	賃金センサス 【役職者】				大阪市【2・3級】
	平均給与月額	本市との比較	統計的検定後	本市との比較	平均給与月額
勤続年数0～4年かつ年齢20～34歳	283,495円		左記に同じ		—
勤続年数5～9年かつ年齢25～39歳	300,394円		294,337円		—
勤続年数10～14年かつ年齢30～44歳	317,664円	本市が上回る	315,595円	本市が上回る	346,838円
勤続年数15～19年かつ年齢35～49歳	322,693円	本市が上回る	左記に同じ		356,100円
勤続年数20年以上かつ年齢40～44歳	363,207円	本市が上回る	362,539円	本市が上回る	373,269円
勤続年数20年以上かつ年齢45～49歳	395,249円	概ね均衡	394,207円	概ね均衡	392,457円
勤続年数20年以上かつ年齢50～54歳	403,976円	概ね均衡	401,748円	概ね均衡	403,670円
勤続年数20年以上かつ年齢55～59歳	426,250円	本市が下回る	左記に同じ		405,616円
合計	400,152円	概ね均衡	399,081円	概ね均衡	396,490円

また、賃金センサスの従業員データ合計の平均給与月額と本市技能労務職員合計の平均給与月額を役職別に比較した場合には、非役職者では本市側（330,129円）が民間側（337,600円）をやや下回っており、役職者（本市：396,490円、民間：400,152円）では概ね均衡している。

しかしながら、この分析結果については、賃金センサスでは3年間の給与データ（平成28～30年）であることや、4(3)イで述べたとおり、加重平均を用いて、本市職員の職員構成割合を反映したものであるため、実際の民間の職員構成

割合とは異なること、また、第 11 表及び第 12 表で区分した勤続年数・年齢区分に当てはまる民間給与データのみを使用しているため、民間の調査対象職種従業員全体の給与水準を表しているとはいえ、この分析結果をもって、適切な公民給与比較であるとは言い難い。

また、民間の調査対象職種従業員全体と賃金センサスの従業員データ合計の平均給与月額を比較したところ、ある程度一致しているものの、役職者若年層では民間の調査対象職種従業員全体の平均給与月額が高い水準で推移している。これは、今回の民間給与調査は1年間の給与データ（平成 31 年度）であるのに対して、賃金センサスでは3年間の給与データ（平成 28～30 年）であること、及び調査対象職種や調査対象地域が広いことも影響し、役職者若年層では大きく乖離している部分が生じたと考えられる。

(4) 特別給の比較

民間の賞与等の特別給と本市技能労務職員の期末手当及び勤勉手当とを適切に比較するため、賞与等の特別給については、民間給与調査において、個人別ではなく、調査対象法人単位での総賞与支給額と賞与支給月の総給与月額を調査したうえで、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。

民間給与調査の結果に基づく平成 30 年 8 月から令和元年 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 13 表（詳細は参考資料第 29 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の 2.55 月分（前回調査：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）及び水道局企業職員の期末手当及び勤勉手当に関する規程（平成 18 年大阪市水道事業管理規程第 17 号）に基づき、令和元年度中に支払われた支給月数は 4.50 月分となっている。

ただし、民間給与調査における賞与等の特別給の調査は、法人単位のものであり、3(2)で述べたとおり、給与データ数が少ないため、分析が困難な職種や特定の法人の状況の影響を大きく受けること、また、特定の法人に調査対象従業員が多数所属しているため当該法人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等の特徴点が、調査結果に大きな影響を与えていることが認められ、民間の状況を的確に反映しているとまでは言い難い。

第13表 平成30年8月から令和元年7月までの1年間に支払われた民間の調査対象職種従業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	植木職、造園師	—
道路維持管理	土工	1.19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、鉄工、板金工	2.82月分
測量作業	測量技術者	2.86月分
給食調理	調理士	2.03月分
学校管理作業	ビル管理人、用務員	3.61月分
ごみ収集	ごみ収集作業員	1.83月分
安全対策	警備員、守衛	1.12月分
車両整備	自動車整備工	1.95月分
上水道維持管理	上水道維持管理作業員	2.78月分
船舶作業	船員	2.72月分
重複該当	—	2.53月分
総計		2.55月分

(注) 1. 「重複該当」は、同一法人において複数の調査対象職種の従業員を雇用している場合を指す。
 2. 「公園維持管理」は、「植木職、造園師」の下半期（平成30年8月～平成元年1月）の法人数が1のため、「—」としている。

5 民間給与以外の給与決定条件

本市技能労務職員の給与については、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31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136,170円、3人世帯は172,840円、4人世帯は209,500円となっている。（参考資料 第30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31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0.3%の増加、大阪府では前年同月比0.9%の増加となっている。

平成31年4月の消費者物価指数は、全国では前年同月比0.9%の増加、大阪市では前年同月比0.7%の増加となっている。

平成31年4月の有効求人倍率は、全国で前年同月比0.03ポイント増の1.63

倍、大阪府では前年同月比 0.08 ポイント増の 1.81 倍となっている。

平成 31 年 1～3 月期の完全失業率は、全国で前年同月比 0.1 ポイント減の 2.4%、大阪府では前年同月比 0.2 ポイント増の 3.0%となっている。(参考資料第 31 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 14 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 19 市中 16 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 32 表から第 35 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・水道局企業職給料表(2)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、本市技能労務職員と国及び他の政令指定都市等の技能労務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14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	50.9歳	329,380円	4.45月	4.45月
札幌市	49.1歳	337,635円	4.45月	4.45月
仙台市	51.2歳	392,446円	4.45月	4.45月
さいたま市	50.3歳	408,986円	4.45月	4.45月
千葉市	45.3歳	343,130円	4.45月	4.45月
横浜市	47.8歳	383,825円	4.50月	4.50月
川崎市	52.0歳	393,625円	4.45月	4.45月
相模原市	52.9歳	364,882円	4.45月	4.45月
新潟市	51.2歳	354,050円	4.45月	4.45月
静岡市	54.4歳	400,421円	4.45月	4.45月
浜松市	49.7歳	377,782円	4.45月	4.45月
名古屋市	51.8歳	397,211円	4.45月	4.45月
京都市	51.9歳	384,394円	4.45月	4.45月
堺市	54.0歳	369,411円	4.45月	4.45月
神戸市	50.0歳	412,520円	4.45月	4.45月
岡山市	42.8歳	335,672円	4.45月	4.45月
広島市	48.7歳	384,896円	4.45月	4.45月
北九州市	—	—	—	4.45月
福岡市	47.8歳	361,966円	4.45月	4.45月
熊本市	52.5歳	379,494円	4.45月	4.45月
東京都	49.9歳	361,098円	4.60月	4.60月
大阪府	53.3歳	364,943円	4.45月	4.45月
大阪市	50.8歳	347,503円	4.45月	4.45月

- (注) 1. 平成31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31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。また、令和元年度給与改定前の額とされている。
 3. 「期末手当及び勤勉手当支給月数」は、平成30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。
 4. 任期付職員及び再任用職員を集計の対象としている。

6 まとめ

本報告書は、民間の調査対象職種従業員の給与データを集計・分析し、本市側と比較等を行ったものであるが、民間給与調査の結果は、4(2)に述べたとおり、本市技能労務職員と民間の調査対象職種従業員では平均年齢及び平均勤続年数が大きく乖離しており、また、民間の従業員構成と本市技能労務職員構成も大きく異なることから、直接比較することは困難な状況にある。

そのため、行政職職員の給与比較で行っているラスパイレス方式ではなく、本市技能労務職員と民間の調査対象職種従業員の給与等について、「役職別の平均給与月額」(4(3)ア)、「年齢・勤続年数区分に応じた給与水準」(4(3)イ)、「賃金センサスの結果に基づく給与水準」(4(3)ウ)により多面的に比較を行った。

民間の調査対象職種従業員については、職種間での給与水準の差が大きいが、給与データ数が少ないため、分析が困難な職種や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、また、特定の法人に調査対象従業員が多数所属しているため、当該法人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等の問題点がある。そのため、「民間の調査対象職種全体の従業員」の平均給与月額と本市側の平均給与月額を役職別に比較した。その結果、「役職別の平均給与月額」については、非役職者では本市側が民間側を下回り、役職者でも本市側が民間側をやや下回っている。「年齢・勤続年数区分に応じた給与水準」については、非役職者、役職者ともに概ね均衡している。「賃金センサスの結果に基づく給与水準」については、非役職者では本市側が民間側をやや下回り、役職者では概ね均衡しているという結果が得られた。

しかしながら、今回の民間給与調査は、調査完了率が前回調査よりも向上しているものの、調査対象職種の正社員が在籍している法人数の割合は微増に留まっており、収集できた給与データ数は減少している。

また、上記の民間との給与水準等の比較に関する分析結果は、あくまでも民間の平均年齢と平均勤続年数を本市と同一に調整する統計手法(回帰分析)を用いて平均給与月額を推計しているものである。当該手法には、定年までの所定内給与カーブが直線的に上昇することを想定した推計手法であり、データの多数を占める勤続年数が短い層における給与が大幅に上昇する傾向が定年まで反映されるが、所定内給与カーブは緩やかになる法人もあるため、推計される給与額が実態よりも高いものになるという問題点がある。

さらに、職種別構成の相違を調整するための本市職員構成による加重平均を用いたことから、本市職員の職種構成割合を反映したものとなっており、実際の民間の職種構成割合とは異なることや、そもそも、本市では職務内容が主たる給与決定要素とはなっていないが、民間では職種が主たる給与決定要素であり、職種別の給与差が大きいため、民間の給与の平均を取るのには問題があること、また、設定した勤続年数・年齢区分に当てはまる民間給与データのみを使用しているため、民間の調

査対象職種従業員全体の給与水準を表しているとはいえない。

加えて、前回調査同様、3(2)で示した問題点も認められる。他にも、そもそも、前回調査の結果から大きく変動している職種もある等、民間給与データが安定しているとは言い難い。

以上のとおり、現時点では他に適切な分析手法もないことから、前回調査と同様の分析を行ったが、上記のとおり、この分析結果をもって、適切な公民給与比較であるとは言い難く、また、採用を原則停止している本市技能労務職員と民間の調査対象職種従業員との平均年齢・勤続年数の乖離は今後も大きくなると考えられるため、これまでと同様の調査・分析手法では有意な公民給与比較を行うのは困難である。