

「民間の技能・労務関係職種従業員の給与水準等について」の概要

平成 25 年 10 月 31 日

大阪市人事委員会

報告のポイント

初めての取組として、民間の技能・労務関係職種従業員の給与水準等を把握し、本市技能労務職員の給与水準等との比較を行った。

○技能労務職員の給与に係る本委員会の見解

(給料表の構造)

- ・ 技能労務職給料表については、昇給カーブ等の構造は民間の給与の状況と比較して、概ね妥当である。
- ・ 水道局企業職給料表(2)については、見直しが必要であり、技能労務職給料表を参考に、水道局の技能労務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ある。

(本年 4 月時点での給与水準)

- ・ 全体として、本市側の給与水準が民間側を上回っていると言え、公民給与均衡のための給料表改定を検討する場合、行政職給料表の引下げ改定との均衡を考慮することが適当である。

○本市技能労務職員の給与等の状況

<技能労務職給料表>

- ・ 昨年 8 月に、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 級制に改められ、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
- ・ 上記改正に伴い、給料月額が引き下げられた者については、経過措置あり

<水道局企業職給料表(2)>

- ・ 昨年 8 月に、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り下げが行われ、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る
- ・ 経過措置については、技能労務職給料表の場合と同様

○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

本委員会が独自で調査することは、調査実務上の課題が山積しており、困難であることから、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。）の結果から本市技能労務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。

(2) 賃金センサスに基づく民間給与水準等

〔対象事業所〕 全産業区分における事業所規模 50 人以上の民間事業所

〔対象従業員〕 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

〔調査データ〕 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

○公民給与の比較の在り方

- ・ 職種、役職段階、年齢等の条件を合わせて、同種・同等の者同士の給与を比較する。
- ・ 民間の技能・労務関係職種従業員の状況に鑑み、役職段階、年齢に加え、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。

- ・ 賃金センサス結果による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%のデータについては、公民比較の対象から除外する。

○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終了後の本市技能労務職職員の給与と民間給与の比較結果を踏まえ、見解を述べる。

ア 技能労務職給料表

[1級]

- ・ 初号付近及び最高号給付近の水準については民間と均衡しており、概ね妥当である。
- ・ 中間層については、昨年8月の改正前の給料表水準が高額であったことの影響が考えられるため、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と民間給与水準を比較したところ、概ね均衡している。

[2級及び3級]

- ・ 最高号給付近の水準については、民間と均衡しており、概ね妥当である。
- ・ それ以外の階層については、1級の場合と同様に昨年8月の改正前の給料表水準が高額であったことの影響が考えられ、また、40歳未満の主任級職員の割合は約4.2%にとど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。

イ 水道局企業職給料表(2)

給料表の各級における初号付近又は最高号給付近の水準については、民間と均衡しており、概ね妥当と言えるが、その間の昇給カーブの在り方については、技能労務職給料表の場合と状況が異なり、見直しを検討すべきではないかと考える。その際には、技能労務職給料表を参考に、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。

(2) 本年4月時点での給与水準

公民給与の均衡の観点から、本年4月時点における経過措置中の技能労務職職員の給与と民間給与の比較結果を踏まえ、見解を述べる。

ア 技能労務職給料表適用の職員

全体として本年4月時点の本市側の給与水準は前年までの3年分の民間側の給与水準を上回っており、この状況は、本委員会が本年を含め6年連続で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、公民給与均衡のための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。なお、給与水準の在り方を検討する際には、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

公民給与を均衡させるため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。

【参考】

平成25年給与報告・勧告のポイント

- ・ 月例給について、公民較差(▲4.19%)を解消するため、給料表等の引下げ改定
- ・ 特別給(ボーナス)については、民間の支給割合と概ね均衡しており、改定なし