

給与に関する調査・研究報告の概要

平成 22 年 3 月 30 日
大阪府人事委員会

■ 調査・研究の趣旨・目的

公務員の給与制度に対しては、「比較対象としている企業規模が大きすぎるのではないか」、「賃金構造基本統計調査（賃金センサス）に比べ公務員給与が高すぎるのではないか」などの指摘がみられます。

大阪府人事委員会はこうした声を真摯にとらえ、種々の調査・研究に取り組んできたところであり、その経過や結果をとりまとめました。

■ 調査・研究のテーマと報告のポイント

1 民間との給与比較のあり方

(1) より規模が小さな民間企業への給与調査

本委員会として初めて、正社員 50 人未満（30 人以上）の民間事業所に対する試行的な給与調査を行い、公民較差に与える影響など、その経過や結果を克明に記しました。

(2) 賃金構造基本統計調査（いわゆる「賃金センサス」）の研究

賃金構造基本統計調査を、公務員の給与決定の際の「指標」として活用できるかを検討するため、大阪府内の調査データを用いて、様々な観点から研究を行いました。その結果、一定の活用案を示しました。

2 独自給料表の作成

組織経営の自律性を高めるためにも、現在、国家公務員の俸給表を準用している本府職員の給料表を、本府の実情に即したものと改めるべきであることから、独自給料表作成の必要性を提示し、その基本的な方向を示しました。

■ 調査・研究結果の概要

1 民間との給与比較のあり方

(1) より規模が小さな民間企業への給与調査

○ 調査事業所数、調査実人員等

府内所在の正社員 30 人以上 50 人未満の民間事業所 100 所を調査。【P6】

1 事業所当たりの平均調査実人員が通常の職種別民間給与実態調査の半数程度であることや、役職段階を有している企業の割合が少ないことが判明。

【P7、P8】

○ 較差に与える影響(極めて粗い試算)等

今回の調査結果を含めた場合、平成 21 年 4 月時点での公民較差の試算値は、▲7,238 円 (▲1.80%)。通常の職種別民間給与実態調査による較差▲885 円 (▲0.22%) に比べ、▲6,353 円 (▲1.58 ポイント) 較差が拡大。【P9】

同様に、これらを含めた特別給(ボーナス)は年間 3.89 月分。通常の調査による 4.13 月分よりも 0.24 月分減少。30~49 人の企業に限定すれば、年間 2.62 月分とさらに厳しい状況。【P10】

ただし、その試算値は極めて粗いもの。調査にあたり、事業所センサス(「事業所・企業統計調査」)の直近データ(H18.10)を用いて母集団事業所(3,591 所)名簿を作成したが、調査に入ってみると、事業所の統廃合や規模の縮小等で、3年で半数以上が対象外になっていることが判明。【P11、P12】

この点、通常の職種別民間給与実態調査は、人事院を中心とした全国連携体制を構築し、毎年秋に、その時点での調査対象事業所の最新情報を更新。

○ 現時点での結論

企業活動が全国的に展開されている中で、母集団事業所名簿の作成一つをとっても、大阪府単独での規模の拡大は困難。

併せて、給与が生計を支える重要な勤務条件であることを考慮すれば、調査の誤差に起因する精度が問題。どの程度の抽出割合が適切であるのか、検証が必要。その結果、多数の事業所を調査することになれば、これに対応できる体制整備が必要になるという新たな課題が発生。

以上、現行制度の枠組みの中で、規模の引き下げを追求することは限界。今後は、新たな「指標」のあり方をも視野に入れた検討が必要。

(2) 賃金構造基本統計調査(「賃金センサス」)の研究

○ 研究の方向性

賃金構造基本統計調査の活用について、「①現行のラスパイレス比較に応用する方法」と、「②役職段階ごとに民間モデルを定め、これに準拠するなど職務・職責により着目した方法」との二つの方向性に基づく研究を実施。【P13】

いずれの方法によるとしても、その基本となる考え方や方法は、できるだけ全国共通であることが望ましい。

○ 職種別民間給与実態調査との代替性の検証

上記①について、両者の相違点を整理。賃金構造基本統計調査は、全ての点で職種別民間給与実態調査の代替性を有するとは言えないまでも、通勤手当を分離して把握できるようにする等で、相当程度近いものにするのが可能。

【P14】

また、賃金構造基本統計調査による平均給与が、非正社員や様々な職種を含む労働者の平均給与を指す場合が多いところ、これを職種別民間給与実態調査と同様に、雇用形態や職種等を絞り込めば、両者の水準には大きな差はない。

【P15、P16、P17】

○ 賃金構造基本統計調査の活用例

上記②について、「5歳刻みの年齢階層」と「企業規模」や「学歴区分」とを組み合わせた活用例を提示。こうした方法により、「役職段階ごとにモデルを定め、これに準拠する」ことが可能であるが、実用化に向けては、さらに検討が必要。【P18、P19】

また、「役職段階」と「企業規模」との組み合わせにより、所定内給与及び年間給与がどのような分布状況にあるのかを集計。こうした方法により、一定の幅の中で民間給与の実態を把握できるが、実用化に向けては、引き続き、検証が必要。【P20、P21】

○ この報告における結論

職種別民間給与実態調査の対象範囲の拡大に自ずと限界が見られる中で、公務員給与に民意を反映するためには、既存の枠組みにとられない幅広い可能性を見出すことが必要。

賃金構造基本統計調査の内容において所要の工夫を講じることを含め、この調査・報告を契機に、全国の人事委員会をはじめ、関係者の間で、研究・検討の輪が広がることを期待。本委員会としても、引き続き、研究を深める所存。

2 独自給料表の作成

○ 簡素でわかりやすい給与制度

近年、民間における賃金体系にも様々な変化がみられるところであり、経験、職務能力、職責などを適切に評価しつつ、併せて、給与制度のわかりやすさが確保できるよう、バランス良い制度設計が必要。

○ 給料表の簡素化

給料表の適用上、同一の職務の級に複数の役職段階が混在し、また、一つの役職段階が複数の職務の級にまたがっており、職務・職責に即した職務の級の統合が必要。また、部長など一定の役職者については、昇給を前提としない単一の号給にするなど、号給数を簡素化する工夫も必要。【P22】

○ 昇給カーブのフラット化の推進

現行給料表は、職務の級間での金額の重なりが比較的大きい状況。若年層の生計への配慮を講じつつ、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた給料構造への転換を図り、昇給カーブをよりフラット化させることが必要。

○ 円滑に定着させるための方策

制度を再構築する過程においては、職員に新たな不利益が生じることも想定。労働基本権が制約された状況下にあることを踏まえれば、過度な不利益にならないよう適切な移行措置が必要。

○ 独自給料表の導入時期

当面、基幹給料表である行政職給料表について、平成23年度当初を目途に、独自給料表の導入を図ることが必要であり、他の給料表についても、行政職給料表とのバランスに留意し、そのあり方を検討することが必要。

○ 総合的な人事政策との関係性

給与制度と総合的な人事政策との関係性を明確にすることが、職員の納得性を高め、士気の高揚と組織活力の向上につながると考える。独自給料表の作成に向けては、それぞれの職に求められる役割や責任、職員の育成やキャリア形成のあり方など、人事政策がめざす方向性を改めて明らかにすることを強く望む。

参考資料

I. 「民間との給与比較」関係資料

1 より規模が小さな民間企業への給与調査

・基本設計及び調査着手時の公表資料	6
・1事業所当たりの平均調査実人員	7
・各役職段階を有している企業の割合	8
・較差に与える影響（月例給）	9
・較差に与える影響（特別給）	10
・調査対象事業所名簿の作成から調査事業所の抽出まで	11
・抽出変更の状況	12

2 賃金構造基本統計調査の研究

・賃金構造基本統計調査についての研究の方向性	13
・相違点の整理	14
・対象労働者の範囲	15
・常用労働者数による企業規模別給与水準	16
・給与水準の比較	17
・常用労働者100人以上企業の給与水準	18
・所定内給与額の分布状況	20

II. 「独自給料表の作成」関係資料

・給料表の構造その1（特徴など）	22
------------------	-------	----

(注)各資料の標題の番号は、報告書本体のものをそのまま使用しています。

(1) - ① 基本設計及び調査着手時の公表資料

大阪府内事業所給与実態調査の概要（基本設計）

1. 趣旨・目的

30～49 人事業所について、役職段階の有無など給与調査を実施することの可否、及び当該事業所を含めることに伴う月例給較差等に与える影響を検証。

2. 調査事業所など

- ① 正社員数 30～49 人の府内民間事業所。基本的に、企業規模を問わない。ただし、21 年民調の対象企業を除く。事業所の負担軽減、民調拒否回避のため。
- ② 事業所・企業統計調査の情報を総務省から入手し、調査対象事業所名簿を確定。そこから調査事業所 **100 力所** を無作為に選定。

通常の民調と今回の調査との対象の差異

企業規模	30～49 人	50 人以上	
		50 人以上の事業所なし	50 人以上の事業所あり
通常の民調	×	×	○
今回の調査	○	○	×

3. 調査内容

- ① 事業所の属性（本支店の別、正社員数、主な業種等）
 - ② 職種分類（ただし、事務・技術関係職種のみ）
 - ③ 個人票（年齢、学歴、4 月分月例給、うち時間外・通勤手当）
 - ④ 初任給（ただし、事務・技術関係職種のみ）
 - ⑤ ボーナス（特別給）（昨年冬季、本年夏季の支給状況等）
- ※ ・医師、教員、研究員等は、人数、月例給調査を行わない。
・昇給率、諸手当等の制度調査を行わない。

4. 層化基準、母集団復元等の統計処理

- ① 基本的には民調に準じた統計処理を行うが、H18 事業所・企業統計調査を基データとすること等に伴う種々の限界があるため、実施する中で、適宜、柔軟な対応を行う。
- ② 抽出変更は、規模不適、産業不適に加え、調査拒否の場合等を含む。

5. とりまとめと公表

- ① これまで指摘されてきた「役職段階がない」など、課題事項の実態を集約。
- ② 本件調査の結果が、公民較差に与える影響を集約（民調と合算）。
- ③ 正社員 30～49 人企業の役職別・学歴別平均給与、初任給額等を集約。
- ④ 上記①～③の集約結果を公表することを基本とするが、初めての試みであることから、最終的には、集約のうえ公表内容を検討。

6. 調査期間、調査員

- ・調査期間は、平成 21 年 11 月 2 日（月）～12 月 21 日（月）…民調期間に準拠
- ・調査員は大阪府人事委員会事務局職員（調査員数約 20 名）

7. 主なスケジュール

- ・10 月に名簿作成、書類発送等の準備をし、11 月 2 日から 12 月 21 日まで調査。
- ・調査完了後、集計、分析を行い、3 月中を目途に、とりまとめと公表。

《報道提供資料》

平成 21 年 10 月 27 日

担当課	大阪府人事委員会事務局 給与グループ
担当者	杉本、中川
電話番号	06-6941-0351(内線 4139) 06-6942-2946(直通)

大阪府内事業所給与実態調査の実施について

このたび、本委員会の調査研究事務の一環として、民間給与等の実態をより広く把握するため、正社員 30 人以上 50 人未満の民間事業所を対象とした標記調査を実施します。

1. 調査事業所数

- 100 事業所。

【調査対象及び選定方法】

- ・正社員数で見た事業所規模 30 人以上 50 人未満の府内所在の民間事業所を対象とし、通常の「職種別民間給与実態調査」（民調）の対象企業を除きます（※）。
- ・この要件に該当する府内約 3,600 所のうちから、無作為に 100 所を選びます。

※ 調査対象事業所のイメージ

企業規模	30～49 人	50 人以上	
		50 人以上の事業所なし	50 人以上の事業所あり
通常の民調	×	×	○
今回の調査	○	○	×

2. 調査内容

通常の「職種別民間給与実態調査」の内容を基本に、主に次の事項を調査します。

- ① 事業所の属性（本支店の別、正社員数、主な事業内容等）
- ② 初任給の金額
- ③ 従業員ごとの年齢、学歴、役職段階、4 月分給与の支給額
- ④ 賞与など臨時給与の支給状況（支給総人数、支給総額等）

3. 調査の期間、方法

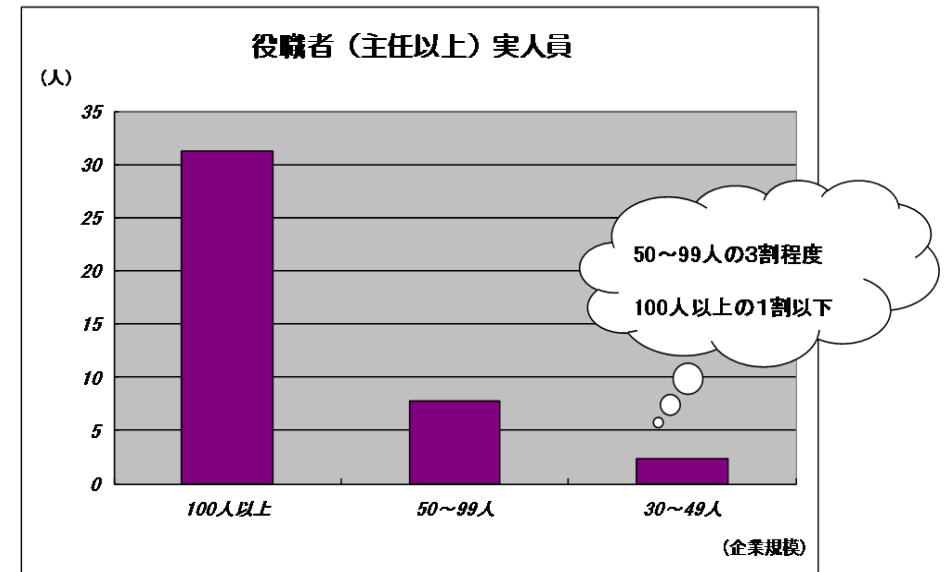
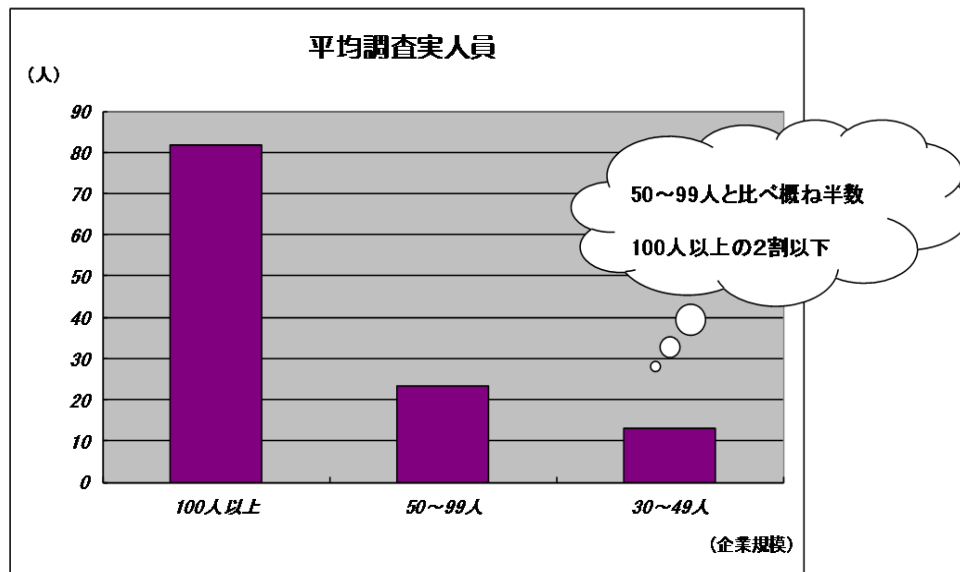
- 平成 21 年 11 月 2 日（月）から同 12 月 21 日（月）までの 50 日間です。
- 大阪府人事委員会事務局の職員が、事業所を直接訪問して調査を行います。

(3) - ② 1事業所当たりの平均調査実人員

◆ 1事業所当たりの平均調査実人員（事務・技術関係職種）

企業規模	平均調査実人員	役職者(主任以上)			非役職者(係員)	備 考	構成割合	
			(課長代理以上)	(係長-主任)			役職者	非役職者
100人以上	81.6人	31.2人	(15.4人)	(15.8人)	50.4人	H21 民調(大阪府域)	38.2%	61.8%
50~99人	23.6人	7.7人	(2.8人)	(4.9人)	15.9人		32.6%	67.4%
30~49人	13.2人	2.4人	(0.7人)	(1.7人)	10.8人	H21 小規模調査	18.2%	81.8%

(注) 部下数の要件等に該当し、給与額を調査すべき従業員の1事業所当たりの平均人数



(3) - ③ 各役職段階を有している企業の割合

◆ H21年 大阪府域の状況

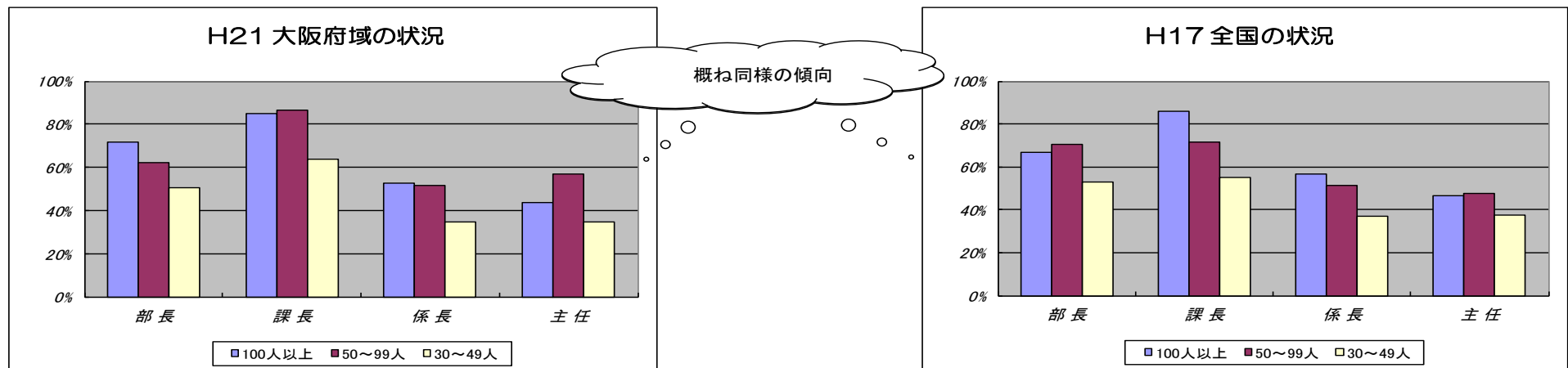
企業規模	部長	課長	係長	主任	備考
100人以上	71.5%	85.1%	52.6%	43.4%	H21 民調(大阪府域)
50~99人	62.1%	86.3%	51.6%	56.8%	
30~49人	50.7%	63.8%	34.8%	34.8%	H21 小規模調査

(注) 部下数の要件等に該当するか否かにかかわらず、各役職段階に相当する者がいる企業の割合

◆ 【参考】 H17年 全国の状況 (「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」報告書より)

企業規模	部長	課長	係長	主任	備考
100人以上	66.6%	86.0%	56.5%	46.8%	H17 民調
50~99人	70.6%	71.8%	51.2%	47.5%	H17 小規模企業調査
30~49人	52.8%	54.8%	36.9%	37.5%	

(注) 部下数の要件等に該当するか否かにかかわらず、各役職段階に相当する者がいる企業の割合



(3) - ⑦ 較差に与える影響（月例給）

◆ 小規模調査結果を含む影響（試算値）

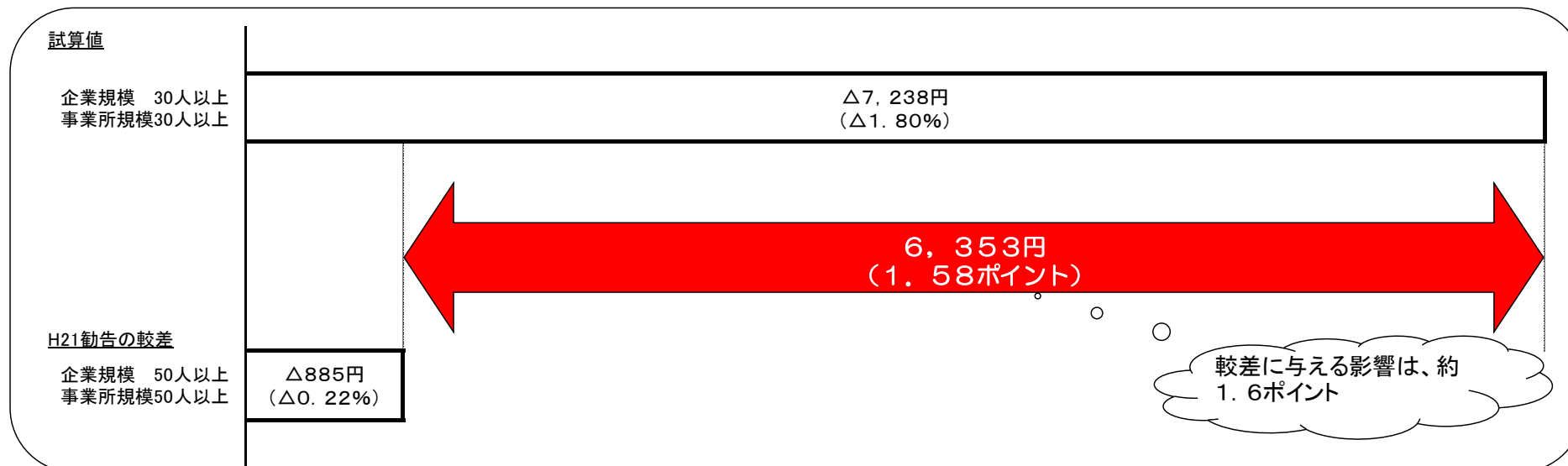
本較差（減額措置^(※)前）

※「減額措置」とは、特例条例に基づく本府独自の給料、管理職手当、期末・勤勉手当に係る給与減額措置をいいます（以下、本資料において同じ）。

項目	職員の給与 ①	民間従業員の給与 ②	較差 ②-①	備考
比較対象事業所				
企業規模30人以上かつ事業所規模30人以上	402,125円	394,887円	△7,238円(△1.80%)	P23の(A)・(B)・(C)の合計

【参考】H21勧告の較差

項目	職員の給与 ①	民間従業員の給与 ②	較差 ②-①	備考
比較対象事業所				
企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上	402,125円	401,240円	△885円(△0.22%)	H21勧告の較差



(3) - ⑧ 較差に与える影響（特別給）

◆ 小規模調査結果を含む影響（試算値）

（単位：月分）

項目 比較対象事業所	年間	（冬期）		備考
			（夏期）	
企業規模 30 人以上かつ 事業所規模 30 人以上	3.89	(2.13)	(1.76)	H21 勧告 +H21 小規模調査

【参考】H21 勧告の月数

項目 比較対象事業所	年間	（冬期）		備考
			（夏期）	
企業規模 50 人以上かつ 事業所規模 50 人以上	4.13	(2.23)	(1.90)	H21 勧告の月数

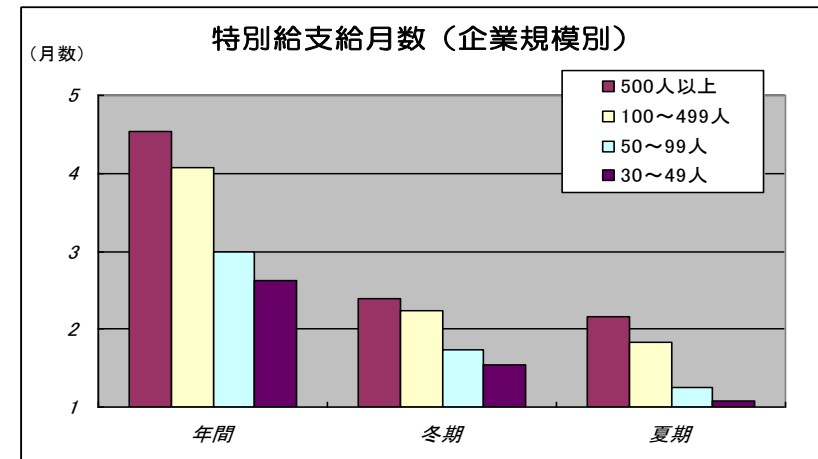
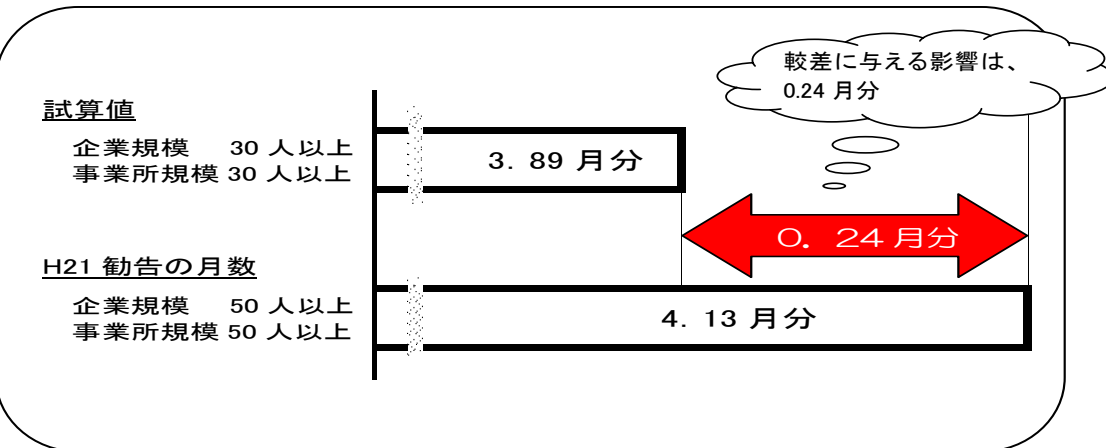
※ 冬期とは平成 20 年 8 月から平成 21 年 1 月まで、夏期とは同年 2 月から 7 月までの期間。

【参考】

◆ 企業規模別の内訳

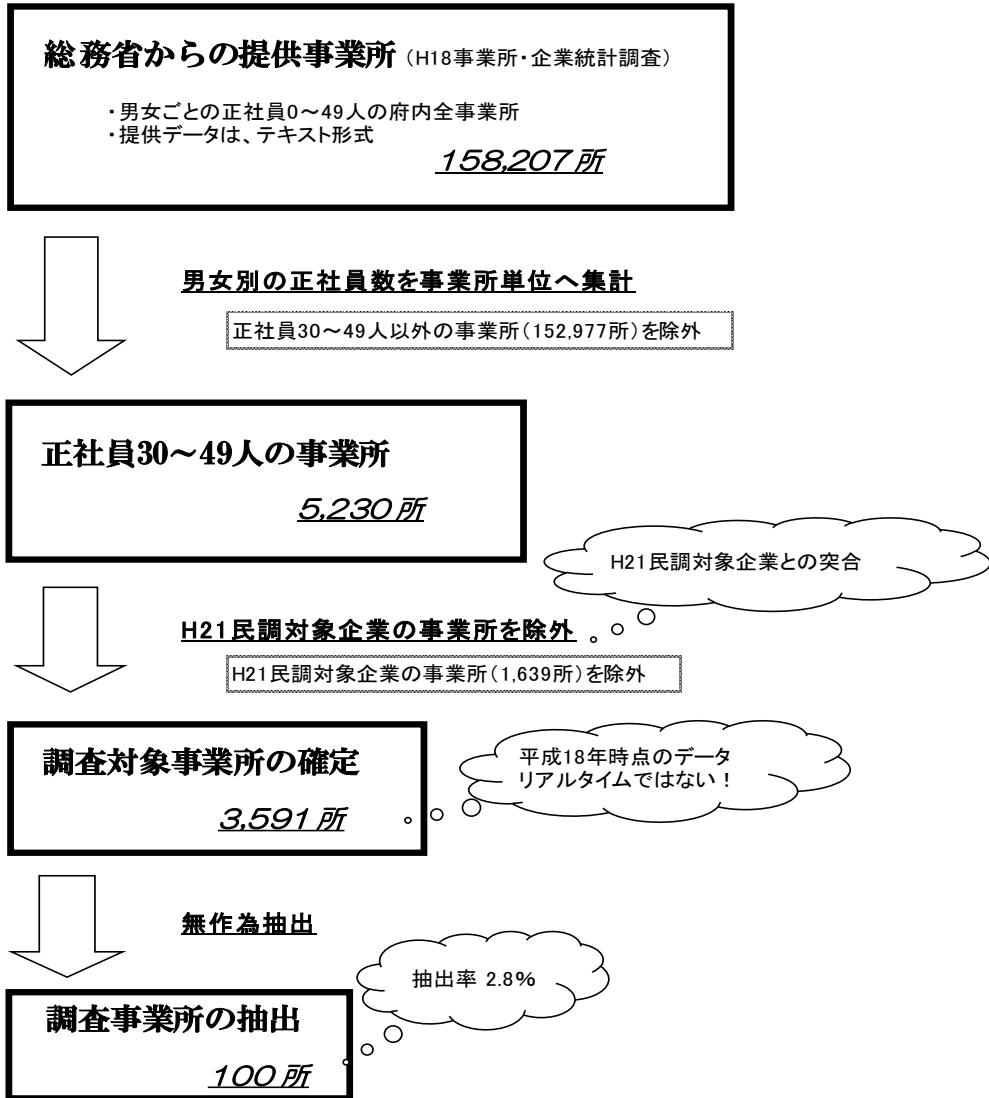
（単位：月分）

項目 企業規模	年間	（冬期）		備考
			（夏期）	
500 人以上	4.54	(2.39)	(2.15)	H21 民調
100～499 人	4.07	(2.24)	(1.83)	
50～99 人	2.99	(1.73)	(1.26)	
30～49 人	2.62	(1.54)	(1.08)	H21 小規模調査

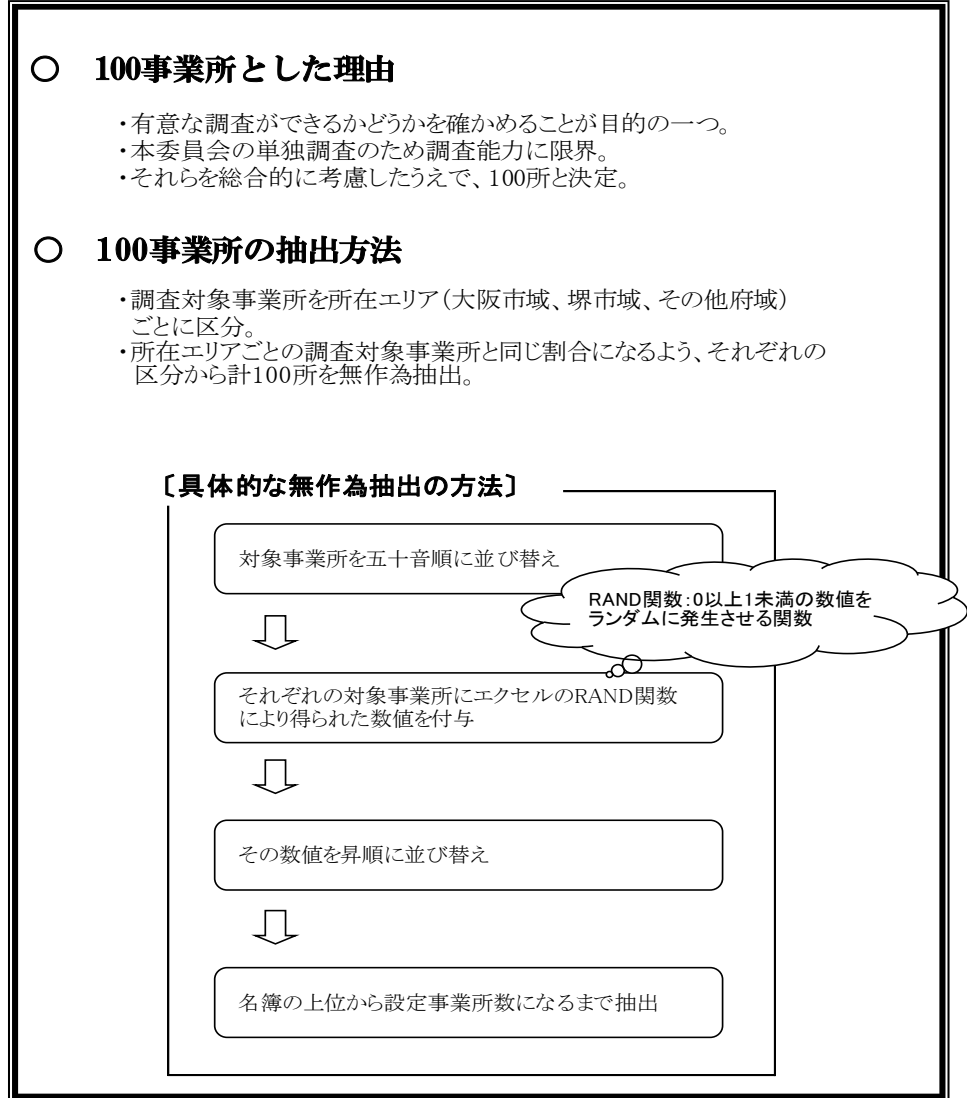


(1) - ⑤ 調査対象事業所名簿の作成から調査事業所の抽出まで

◆ 調査対象事業所名簿の作成過程

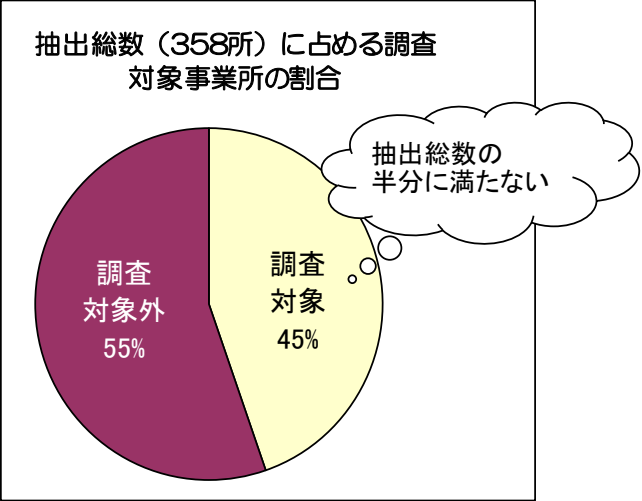
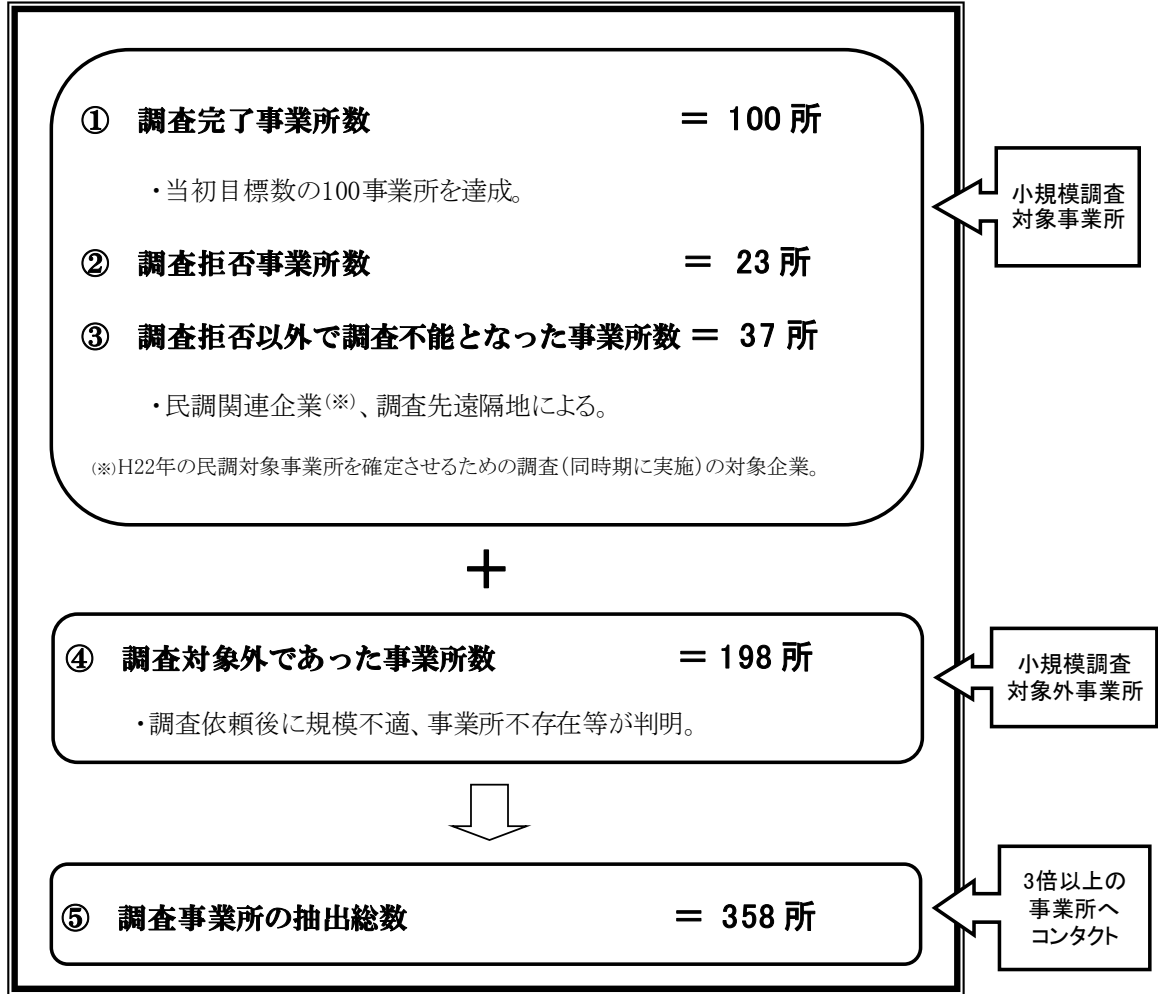


◆ 調査事業所選定の考え方



(2) - ① 抽出変更の状況

◆ 抽出変更の概要



◆ 抽出変更（258所）の内訳

抽出変更の理由	件数
調査拒否	23
調査拒否以外で調査不能	37
民調関連企業	(34)
調査先が遠隔地	(3)
調査対象外	198
規模不適	(158)
事業所不存在	(27)
H21 民調対象企業	(9)
産業不適	(4)

「小規模調査」= 今回の「大阪府内事業所給与実態調査」をさします。以下同じ。

(1) 賃金構造基本統計調査についての研究の方向性

公務員給与を取巻く状況

- ◆ 公務員給与が「賃金センサス」より高いのではないかという疑問や指摘
- ◆ 労働協約締結権付与の動き

給与決定の「指標」

職種別民間給与実態調査 (民調)

賃金構造基本統計調査 (賃金センサス)

【案1】
民調代替
(ラスパイレス比較)

【案2】
モデル比較
(職務給方式)

【案1】 民調代替が可能？
【案2】 モデル比較が可能？

◆ 現行制度の検証

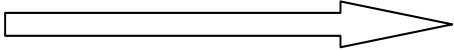
- ・調査としての「民調」と「賃金センサス」の比較。

◆ 活用にあたっての検証

- ・調査時期や統計手法などの影響。
- ・行政職給料表適用者に相当する労働者に限定できるか。
- ・労働者の属性（企業規模、年齢、最終学歴、役職など）の有無。

◆ 賃金センサスを活用とした場合の課題

- ◆ メリット&デメリットの整理



(3) - ① 相違点の整理

	職種別民間給与実態調査(民調)	賃金構造基本統計調査(賃金センサス)	課題等
公表 調査時点 調査期間	公表 : 10月中旬(勧告時) 調査時点: 月例給は4月 特別給は前年8月から当該年7月 調査期間: 5月初旬から6月中旬	公表 : 平成21年調査の公表は平成22年2月24日 調査時点: 月例給は前年6月 特別給は前々年1月から12月 調査期間: 前年7月	× 直近の雇用情勢を補完する必要
調査対象企業	企業規模正社員50人以上で 事業所規模正社員50人以上の事業所	5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所 10人以上の常用労働者を雇用する公営事業所	
企業規模 事業所規模	企業規模、事業所規模とも正社員数のデータ有り	企業規模 : 常用雇用労働者数による8区分(区分のみ) 事業所規模: 正社員数のデータ有り	▲ 企業規模が常用雇用数で大括り ○ 事業所単位の正社員数データ有り
母集団・抽出数	②母集団 217,882人・調査実人員 25,016人 ⇒ 抽出率 11.5%	②大阪府内 常用労働者10人以上事業所 母集団 129.9万人、調査実人員 30,872人 ⇒ 抽出率 2.4%	▲ 抽出率が低い
層化方法	都道府県別、組織(本・支店別)、企業規模別、産業別	都道府県別、産業、事業所規模別	▲ 企業規模による層化を行わない
産業	調査効率の観点から産業を限定 (農業、漁業、飲食宿泊業、サービス業等を除く)	全産業(農林水産業、公務等は除く)	◎ より広い範囲の民間給与を把握することができる。
雇用形態・職種	正社員のみ調査、事務・技術関係職種を主として、 その他教員、医療関係のデータを調査	パート労働者などの非正規社員等も含めて調査 教員、医師、生産工程等従事者など職種区分有り	○ 正社員に限定することが可能 ▲ 概ね「事務・技術関係職種」に相当する範囲に限定することが可能
労働者の属性	年齢、最終学歴	年齢、経験年数、最終学歴	◎ 経験年数のデータが有り
給与	月例給: きまって支給する給与(諸手当、時間外勤務手当等を含む) 特別給: 事業所単位の支給額⇒月数比較	月例給: きまって支給する給与(諸手当、時間外勤務手当等を含む、通勤手当の分離不可)、 特別給: 労働者単位の年間支給額	× 実費弁償的要素が高い「通勤手当」を分離できない
役職者要件	支店長、部長、次長、課長、課長代理、係長、主任、 係員 * 役職者の要件は、部下要件を正社員数でカウント	部長級、課長級、係長級、非役職 * 企業規模常用労働者100人以上の事業所のみ分類有り * 役職者の要件は、部下要件を常用雇用労働者数でカウント	▲ 企業規模常用労働者数100人以上の事業所のみ ▲ 役職者区分が少ない

×...課題有り ▲...検討要 ○...課題なし ◎...民調よ

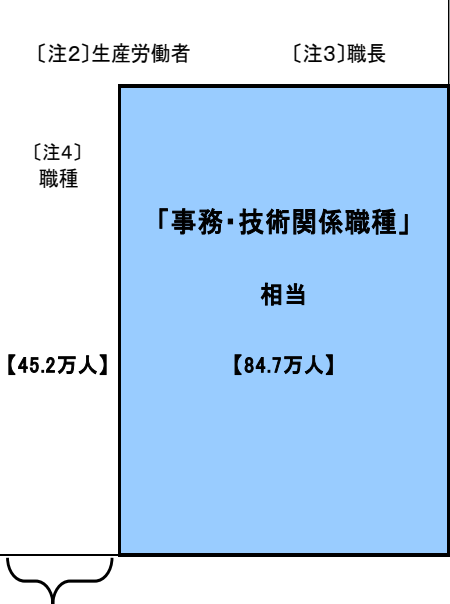
(3) - ③ 対象労働者の範囲



〔注1〕 常用労働者とは

- ① 期間を定めずに雇われている者
- ② 1ヶ月を超える期間を定めて雇われている労働者
- ③ 日々又は1ヶ月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇用された労働者

厚生労働省からの提供データ



府職員（行政職給料表適用者＝事務・技術関係職種相当）給与との比較対象とする労働者から除外

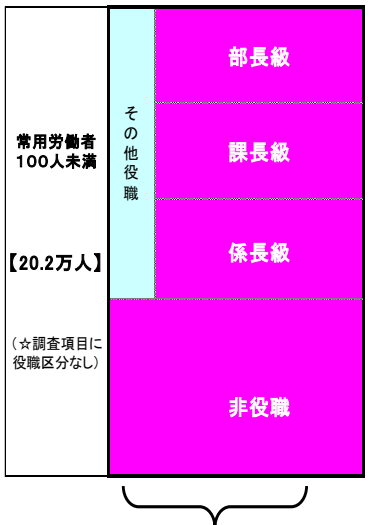
〔注2〕「生産労働者」とは、
 鉱業、建設業、製造業で生産現場、建設作業等で作業に従事する労働者

〔注3〕「職長」とは、生産労働者等の長として指揮監督する者

〔注4〕ここでいう「職種」とは、
 「事務・技術関係職種」に相当する職種以外の専門的・技術的関連やサービス関連の業務等に従事する者（123職種）

⇒詳細は、P38を参照

役職者の区分は
 常用労働者「100人以上」の企業
 に限定される！！



〔注5〕役職区分有り【64.5万人】

〔注5〕役職要件
 役職要件は概ね「民調」と同じ
 ただし、部下要件の人数は、
 賃金センサスは、「常用労働者数」で、
 民調は、「正社員数」でカウント

⇒詳細は、P40を参照

〔注〕【 】の人数は、提供データによる母集団復元後の労働者数

(4) - ① 常用労働者数による企業規模別給与水準

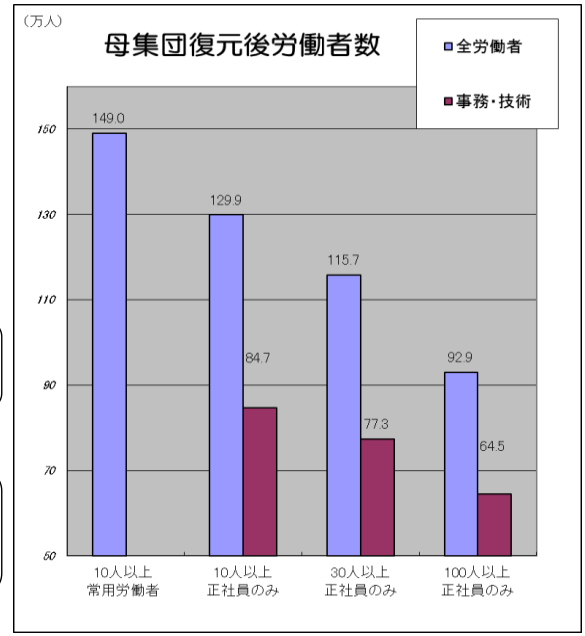
◆雇用形態別・職種別

企業規模 常用労働者数	労働者の区分	労働者数 (人)		平均年齢 (歳)	平均給与 (千円)		
		調査実人員	母集団 復元人員		所定内給与	特別給	年間給与
10人以上	全国・常用労働者	—	21,455,110	40.9	299.1	915.0	4,504.2
	大阪府内・常用労働者	—	1,490,190		324.5	1,006.0	4,899.5
	男子	—	1,021,100	42.2	362.8	1,191.0	5,544.6
	女子	—	469,090	37.5	241.0	603.3	3,495.3
10人以上	大阪府内・正社員	30,872	1,298,770	39.7	344.8	1,178.9	5,317.3
	大阪府内・正社員 (事務・技術関係職種相当)	22,151	847,273	39.9	372.7	1,373.7	5,846.4
30人以上	大阪府内・正社員	27,706	1,157,318	39.5	349.5	1,258.2	5,452.2
	大阪府内・正社員 (事務・技術関係職種相当)	20,284	772,994	39.7	377.8	1,450.1	5,984.1
100人以上	大阪府内・正社員	22,966	929,137	39.5	360.3	1,398.6	5,721.8
	大阪府内・正社員 (事務・技術関係職種相当)	17,154	644,961	39.8	388.4	1,576.9	6,237.7

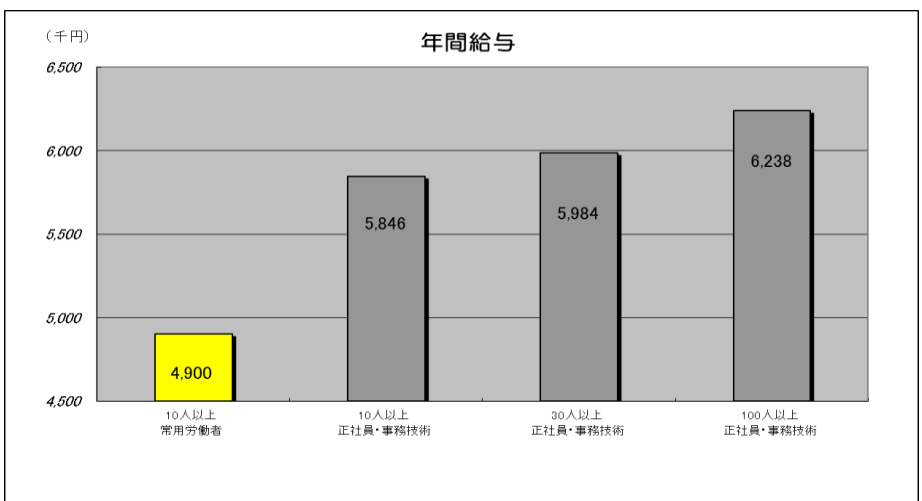
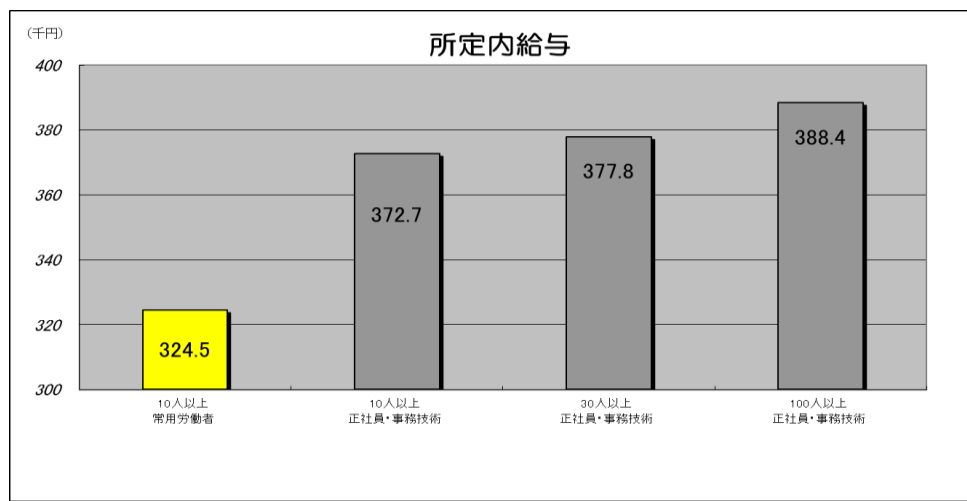
公表値
(厚生労働省)

✕ 調査項目に
役職区分なし

◎ 役職区分
あり
⇒詳細は
「P43～52」



注)「年間給与」は、「所定内給与」に12を乗じたものに「特別給」の額を加えたもの。



(4) - ② 給与水準の比較 職種別民間給与実態調査と賃金構造基本統計調査の比較

◆正社員（事務・技術関係職種）

年齢階層	職種別民間給与実態調査(民調)				賃金構造基本統計調査(賃金センサス)			
	正社員50人以上の事業所				企業規模常用労働者100人以上の事業所			
	平均年齢 (歳)	所定内給与 (円)	調査実人員 (人)	母集団 復元人員 (人)	平均年齢 (歳)	所定内給与 (円)	調査実人員 (人)	母集団 復元人員 (人)
年齢階層計	37.5	374,403	25,016	217,883	39.8	388,396	17,154	644,961
～19		173,775	60	410		173,902	55	1,560
20～24		223,085	1,674	15,692		213,122	1,523	50,627
25～29		254,172	4,096	38,772		253,648	2,127	75,769
30～34		304,473	4,229	38,207		310,350	2,337	91,728
35～39		363,506	4,550	40,901		365,488	2,739	115,320
40～44		440,515	3,647	31,153		434,743	2,540	93,938
45～49		503,503	2,788	21,679		496,897	2,168	77,186
50～54		540,648	1,997	15,313		520,549	1,767	61,527
55～59		562,271	1,852	14,574		513,660	1,696	68,362
60～		453,638	123	1,182		365,573	202	8,944

注)「所定内給与」は、きまって支給する給与額から時間外勤務手当等の額を除いたもの。「通勤手当」を含む。

年齢階層を要素

労働者の構成を合わせて比較

◆民調の労働者構成で比較

民調から見た指数=98.39

①民調	②賃金センサス	差 ①-②
374,403円	368,370円	6,033円

◆センサスの労働者構成で比較

民調から見た指数=97.59

①民調	②賃金センサス	差 ①-②
397,971円	388,396円	9,575円

*統計手法の違い等による影響

◆調査時点(民調:4月、賃金センサス:6月)

- ・ベアや定昇改定の積み残し分は4月調査の方が多い。 → 賃金センサスに有利
- ・通勤手当の支給は4月の方が多い。 → 民調に有利
- ・調査時点の年齢は賃金センサスの方が高くなる。 → 民調に有利

◆調査対象

- ・民調では、新規学卒者の初任給額を別途調査。 → 民調に有利
- ・民調では、いわゆる「役降り」の非役職者は対象としない。 → 民調に有利

◆抽出率等(H20年調査結果)

- ・民調 : 母集団217,882人、調査実人員25,016人、抽出率11.5%
- ・賃金センサス : 母集団644,961人、調査実人員17,154人、抽出率 2.7%
(全国ベースの標本誤差5%)

(5) - ① 常用労働者100人以上企業の給与水準 【部長級】

部長級一企業規模別

◆所定内給与

(単位:千円)

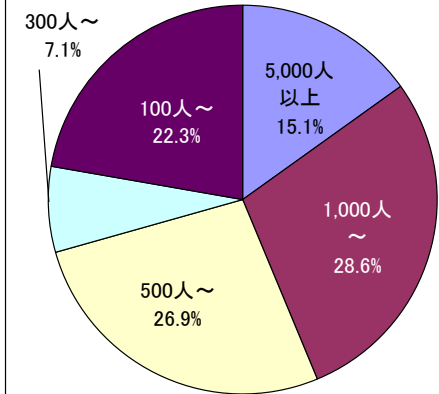
	企業規模計	5,000人以上	1,000～4,999人	500～999人	300～499人	100～299人
～19歳	-	-	-	-	-	-
20～24歳	-	-	-	-	-	-
25～29歳	*	-	*	-	-	-
30～34歳	485.0	*	555.5	-	*	-
35～39歳	579.7	619.5	879.8	528.0	411.0	504.3
40～44歳	695.6	700.8	551.0	790.8	627.1	525.5
45～49歳	715.1	762.9	712.0	689.3	549.2	805.8
50～54歳	678.5	743.8	706.3	605.9	884.7	547.9
55～59歳	677.5	832.0	717.3	621.8	671.2	593.5
60歳～	645.2	810.1	511.0	*	843.7	594.2
年齢階層計	687.3	761.6	694.0	688.8	736.5	610.7

◆年間給与

(単位:千円)

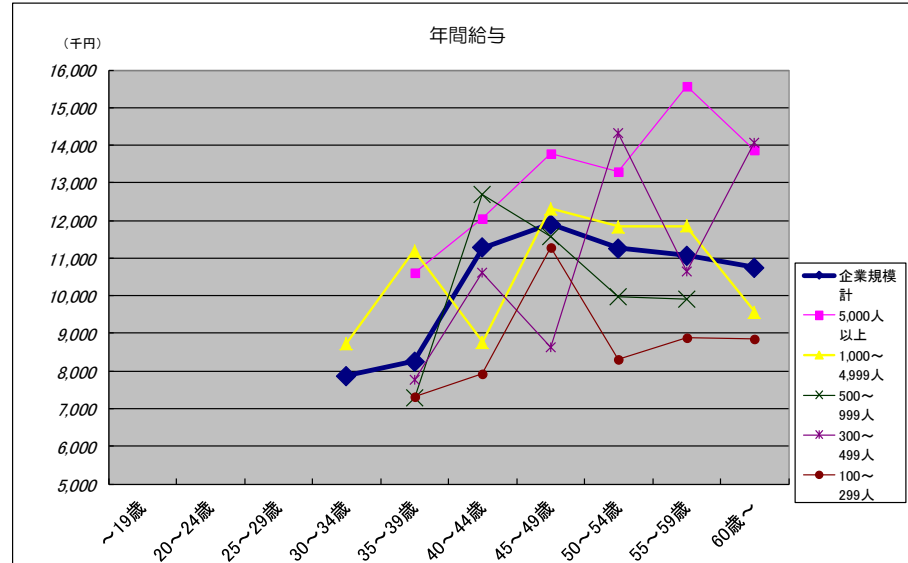
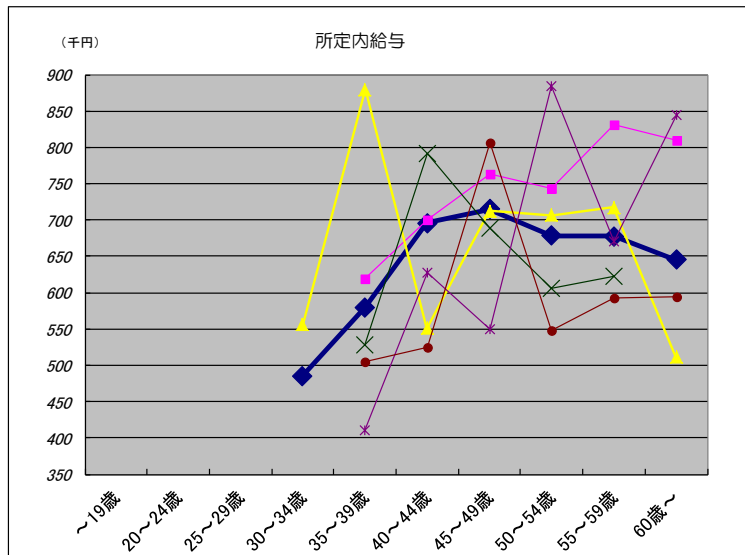
	企業規模計	5,000人以上	1,000～4,999人	500～999人	300～499人	100～299人
～19歳	-	-	-	-	-	-
20～24歳	-	-	-	-	-	-
25～29歳	*	-	*	-	-	-
30～34歳	7,877.3	*	8,737.2	-	*	-
35～39歳	8,259.1	10,604.4	11,203.6	7,286.3	7,772.3	7,320.1
40～44歳	11,269.3	12,045.2	8,762.3	12,680.5	10,622.6	7,929.4
45～49歳	11,892.2	13,762.0	12,312.0	11,562.9	8,642.9	11,287.9
50～54歳	11,263.7	13,295.4	11,840.3	9,986.4	14,335.3	8,307.2
55～59歳	11,069.1	15,553.7	11,857.0	9,896.3	10,645.4	8,889.0
60歳～	10,740.5	13,866.9	9,567.8	*	14,075.0	8,847.4
年齢階層計	11,311.9	13,732.8	11,643.2	11,326.8	11,911.6	9,032.7

企業規模別構成比
(母集団復元後)



1 常用労働者100人以上企業(事務・技術関係職種相当)の労働者の給与について、企業規模別に平均したもの。

2 「*」は、調査実人員が2名以下の場合。



(5) - ① 常用労働者100人以上企業の給与水準 【非役職】

非役職一企業規模別

◆ 所定内給与

(単位:千円)

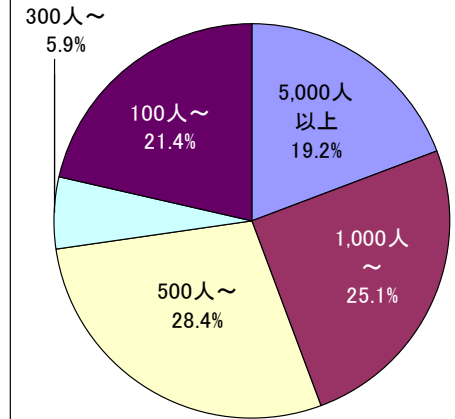
	企業規模計	5,000人以上	1,000～4,999人	500～999人	300～499人	100～299人
～19歳	174.5	169.1	164.1	171.9	195.9	182.3
20～24歳	212.9	216.5	212.1	222.7	192.6	205.0
25～29歳	250.7	258.6	248.4	257.1	244.8	238.3
30～34歳	304.3	320.7	310.5	311.2	285.4	277.0
35～39歳	339.7	369.7	342.7	345.6	337.0	305.8
40～44歳	389.4	441.4	400.1	397.0	391.8	321.3
45～49歳	416.8	437.2	413.3	448.6	417.0	362.7
50～54歳	462.3	458.8	455.0	554.1	410.6	369.9
55～59歳	451.9	463.6	458.6	494.7	360.6	395.6
60歳～	286.3	310.1	428.0	292.6	251.9	197.5
年齢階層計	329.4	359.9	337.8	336.2	309.0	288.6

◆ 年間給与

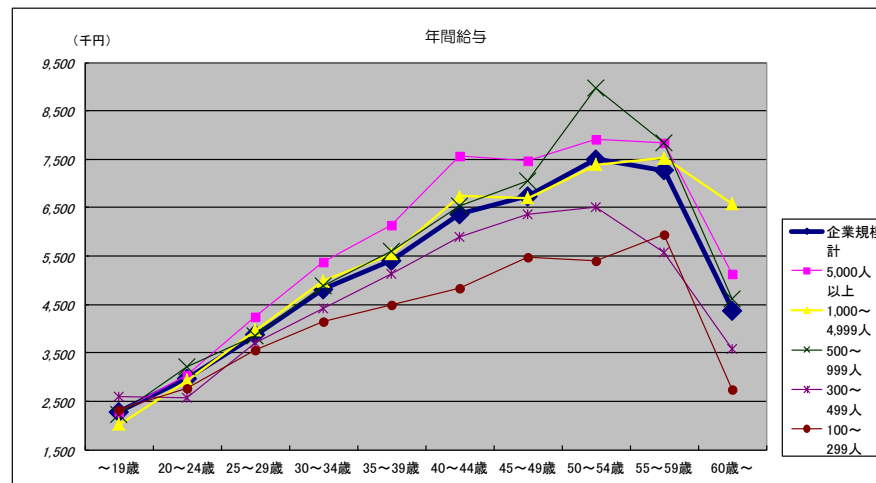
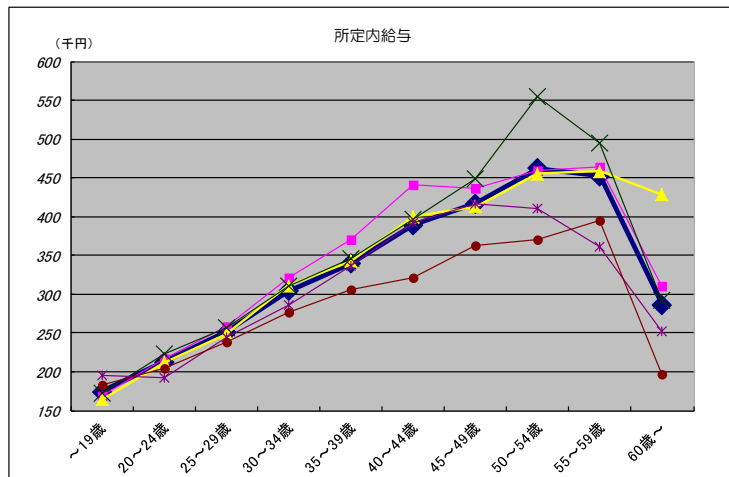
(単位:千円)

	企業規模計	5,000人以上	1,000～4,999人	500～999人	300～499人	100～299人
～19歳	2,276.1	2,276.8	2,027.4	2,219.2	2,600.2	2,323.1
20～24歳	2,968.8	3,039.2	2,938.3	3,215.1	2,576.3	2,761.2
25～29歳	3,872.5	4,236.4	3,964.3	3,843.7	3,703.4	3,549.2
30～34歳	4,821.4	5,387.9	4,988.7	4,875.3	4,406.9	4,158.1
35～39歳	5,402.6	6,147.7	5,539.9	5,591.8	5,119.7	4,493.2
40～44歳	6,373.6	7,559.4	6,733.8	6,536.8	5,897.9	4,836.6
45～49歳	6,736.2	7,480.5	6,703.4	7,051.6	6,358.0	5,470.1
50～54歳	7,503.5	7,924.3	7,395.1	8,970.4	6,501.2	5,411.6
55～59歳	7,270.0	7,829.9	7,523.8	7,841.9	5,573.4	5,944.2
60歳～	4,368.7	5,120.8	6,576.1	4,619.8	3,568.1	2,731.4
年齢階層計	5,207.0	6,011.0	5,442.1	5,285.5	4,665.2	4,254.1

企業規模別構成比 (母集団復元後)



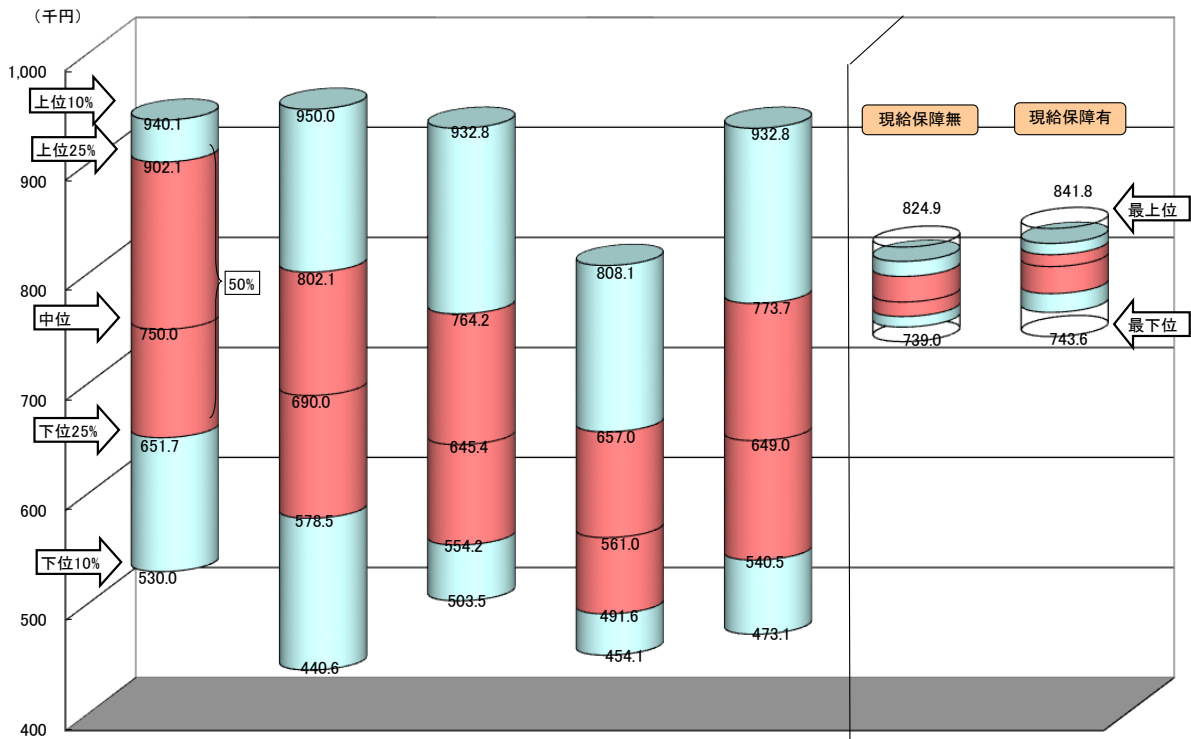
1 常用労働者100人以上企業(事務・技術関係職種相当)の労働者の給与について、企業規模別に平均したもの。



(5) - ② 所定内給与額の分布状況 【部長級】

◆常用労働者100人以上企業（事務・技術関係職種相当）及び府職員の分布状況

所定内給与の額	（単位：％）					府職員 【※3】
	5,000人以上	1,000人 ～4999人	500人～ 999人	100人～ 499人	規模計	
～99.9千円	—	—	—	—	—	—
100.0～119.9	—	—	—	—	—	—
120.0～139.9	—	—	—	—	—	—
140.0～159.9	—	—	—	—	—	—
160.0～179.9	—	—	—	—	—	—
180.0～199.9	—	—	—	—	—	—
200.0～219.9	—	—	—	—	—	—
220.0～239.9	—	—	—	—	—	—
240.0～259.9	—	—	—	0.2	0.1	—
260.0～279.9	—	—	—	0.2	0.1	—
280.0～299.9	—	—	—	0.3	0.1	—
300.0～319.9	—	1.0	—	0.4	0.4	—
320.0～339.9	—	—	—	—	—	—
340.0～359.9	—	1.0	—	0.0	0.3	—
360.0～379.9	—	3.0	—	0.1	0.9	—
380.0～399.9	—	0.6	—	1.5	0.6	—
400.0～449.9	0.6	4.4	2.1	7.0	4.0	—
450.0～499.9	1.4	4.2	6.6	15.5	7.8	—
500.0～549.9	4.0	6.9	15.6	23.5	13.7	—
550.0～599.9	9.6	7.5	8.6	7.4	8.1	—
600.0～699.9	21.5	24.9	27.5	25.9	25.4	—
700.0～799.9	22.1	21.1	15.4	5.6	15.2	43.1
800.0～899.9	20.8	7.6	8.5	4.2	8.9	56.9
900.0～999.9	13.9	12.3	13.5	0.7	9.4	0.0
1000.0～1199.9	5.9	5.3	2.1	1.7	3.5	—
1200.0千円～	0.3	0.1	—	5.5	1.7	—



	企業規模 常用労働者数				規模計 【※1】	H20府職員 部長級 【※2】	H20府職員 部長級 【※3】
	5,000人以上	1,000～4999人	500～999人以上	100～499人以上			

第9・十分位数	940.1	950.0	932.8	808.1	932.8	811.9	828.2
第3・四分位数	902.1	802.1	764.2	657.0	773.7	798.2	818.0
中位数	750.0	690.0	645.4	561.0	649.0	775.0	807.2
第1・四分位数	651.7	578.5	554.2	491.6	540.5	761.8	782.6
第1・十分位数	530.0	440.6	503.5	454.1	473.1	752.2	765.6

平均値	761.6	694.0	688.8	641.2	687.3	779.9	801.2
-----	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

注) 分位数…分布の形を示す値

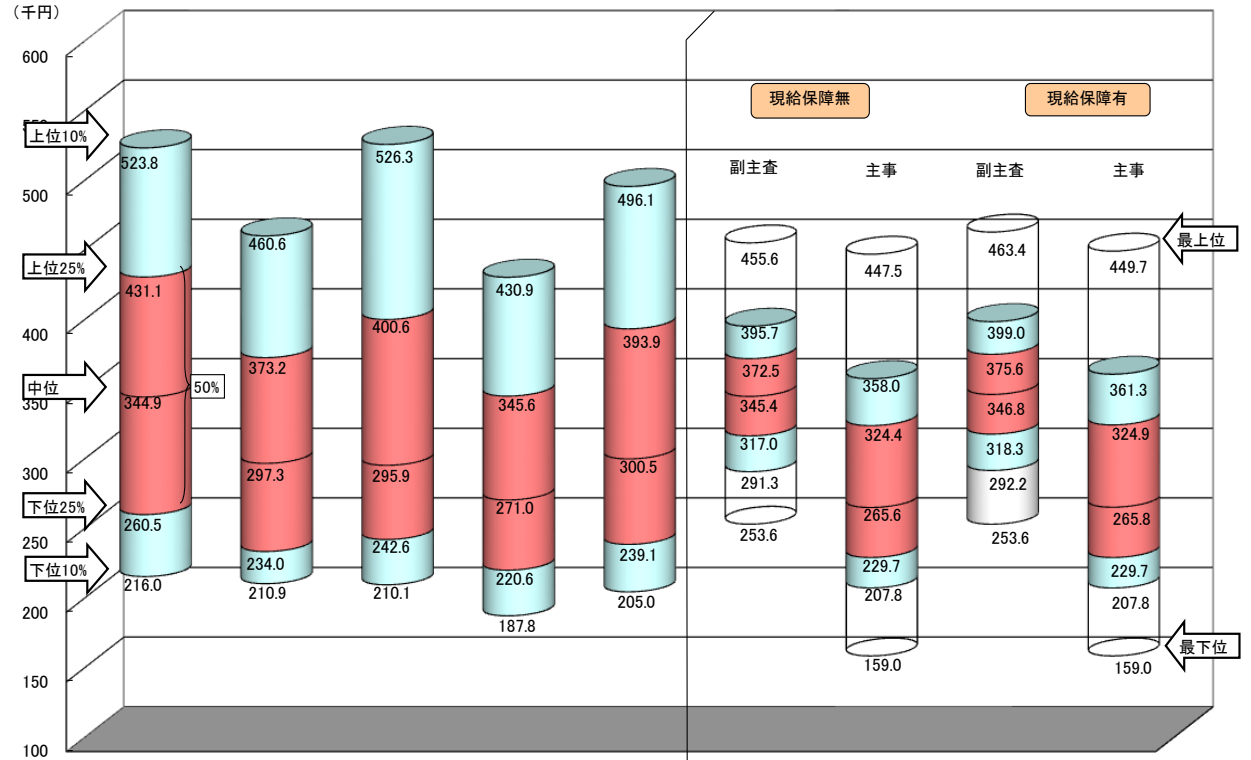
全労働者を賃金の低い者から高いものへと一列に並べて、全労働者の所定の何番目に該当する者の賃金。
 ○第1・十分位数…低い方から数えて全体の10分の1番目に該当する者の賃金
 ○第1・四分位数…低い方から数えて全体の4分の1番目に該当する者の賃金
 ○中位数…低い方(あるいは高い方)から数えて全体の2分の1番目に該当する者の賃金
 ○第3・四分位数…高い方から数えて全体の4分の1番目に該当する者の賃金
 ○第9・十分位数…高い方から数えて全体の10分の1番目に該当する者の賃金

【※1】平成20年賃金構造基本統計調査の個人票データの「きまって支給する現金給与」から「超過労働給与額」を除いたもの。
 【※2】府職員給与は、平成20年4月1日現在における行政職給料表適用者(技能・労務系職員を除く)の給料(現給保障無し)、地域手当、管理職手当、扶養手当、住居手当(H20.8月改定後)及び通勤手当(6ヶ月定期券額を6月で除したものの)合計額。特例条例による「減額措置」を反映せず。
 【※3】府職員給与は、平成20年4月1日現在における行政職給料表適用者(技能・労務系職員を除く)の給料(現給保障有り)、地域手当、管理職手当、扶養手当、住居手当及び通勤手当(6ヶ月定期券額を6月で除したものの)合計額。特例条例による「減額措置」を反映せず。

(5) - ② 所定内給与額の分布状況 【非役職】

◆常用労働者100人以上企業（事務・技術関係職種相当）及び府職員の分布状況
(単位: %)

所定内給与の額	5,000人以上	1,000人～4999人	500人～999人	100人～499人	規模計	府職員【※3】
～99.9千円	0.1	0.5	0.1	0.5	0.3	—
100.0～119.9	0.1	0.0	—	0.1	0.1	—
120.0～139.9	0.0	0.3	0.2	0.8	0.3	—
140.0～159.9	0.5	0.1	0.3	2.0	0.8	0.0
160.0～179.9	1.8	1.5	1.4	4.2	2.3	1.3
180.0～199.9	3.4	3.7	3.6	6.5	4.4	3.5
200.0～219.9	5.6	8.8	8.3	10.4	8.5	6.8
220.0～239.9	6.0	9.9	9.6	9.8	9.0	9.8
240.0～259.9	7.0	6.4	12.0	10.2	9.1	9.1
260.0～279.9	6.9	7.5	7.1	9.6	7.8	8.5
280.0～299.9	5.3	6.6	8.2	7.5	7.1	8.9
300.0～319.9	5.5	8.5	5.7	6.5	6.6	8.7
320.0～339.9	6.4	6.1	5.2	5.9	5.8	11.4
340.0～359.9	6.0	5.0	4.3	4.2	4.8	11.9
360.0～379.9	5.7	5.1	6.8	5.0	5.7	10.1
380.0～399.9	6.3	4.0	2.1	3.4	3.7	5.7
400.0～449.9	12.7	8.8	9.3	6.2	9.0	4.1
450.0～499.9	8.2	6.4	3.4	3.2	5.0	0.1
500.0～549.9	4.8	3.4	3.5	2.2	3.4	—
550.0～599.9	3.8	2.4	3.5	0.6	2.5	—
600.0～699.9	2.5	3.8	4.5	0.7	2.9	—
700.0～799.9	0.7	1.0	0.7	0.1	0.6	—
800.0～899.9	0.4	0.2	0.1	0.5	0.3	—
900.0～999.9	0.1	0.0	—	0.0	0.0	—
1000.0～1199.9	0.2	0.0	—	—	0.1	—
1200.0千円～	—	—	—	—	—	—



	企業規模 常用労働者数					H20府職員 主事級【※2】		H20府職員 主事級【※3】	
	5,000人以上	1,000～4999人	500～999人以上	100～499人以上	規模計【※1】	副主査(3級のみ)	主事(1級・2級)	副主査(3級のみ)	主事(1級・2級)
第9・十分位数	523.8	460.6	526.3	430.9	496.1	395.7	358.0	399.0	361.3
第3・四分位数	431.1	373.2	400.6	345.6	393.9	372.5	324.4	375.6	324.9
中位数	344.9	297.3	295.9	271.0	300.5	345.4	265.6	346.8	265.8
第1・四分位数	260.5	234.0	242.6	220.6	239.1	317.0	229.7	318.3	229.7
第1・十分位数	216.0	210.9	210.1	187.8	205.0	291.3	207.8	292.2	207.8

平均値	359.9	337.8	336.2	293.0	329.4	344.6	275.6	346.5	276.5
-----	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

【※1】平成20年賃金構造基本統計調査の個人票データの「きまって支給する現金給与」から「超過労働給与額」を除いたもの。
【※2】府職員給与は、平成20年4月1日現在における行政職給料表適用者(技能・労務系職員を除く)の給料(現給保障無し)、地域手当、管理職手当、扶養手当、住居手当(H20.8月改定後)及び通勤手当(6ヶ月定期券額を6月で除いたもの)の合計額。特例条例による「減額措置」を反映せず。
【※3】府職員給与は、平成20年4月1日現在における行政職給料表適用者(技能・労務系職員を除く)の給料(現給保障有り)、地域手当、管理職手当、扶養手当、住居手当及び通勤手当(6ヶ月定期券額を6月で除いたもの)の合計額。特例条例による「減額措置」を反映せず。

注) 分位数…分布の形を示す値

全労働者を賃金の低い者から高いものへと一列に並べて、全労働者の所定の何番目に該当する者の賃金。
○第1・十分位数…低い方から数えて全体の10分の1番目に該当する者の賃金
○第1・四分位数…低い方から数えて全体の4分の1番目に該当する者の賃金
○中位数…低い方(あるいは高い方)から数えて全体の2分の1番目に該当する者の賃金
○第3・四分位数…高い方から数えて全体の4分の1番目に該当する者の賃金
○第9・十分位数…高い方から数えて全体の10分の1番目に該当する者の賃金

(2) 給料表の構造その1 (特徴など)

行政職給料表の例											
職員の区分	職務の級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員 以外の職員	1	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
	2	135,600	185,800	222,900	262,300	289,700	321,100	367,200	414,800	468,700	534,200
	3	136,700	187,600	224,800	264,400	292,000	323,400	369,800	417,300	471,800	537,400
	4	137,900	189,400	226,700	266,500	294,300	325,700	372,400	419,800	474,900	540,600
	5	139,000	191,200	228,500	268,600	296,600	328,000	375,000	422,300	478,000	543,800
	6	140,100	192,800	230,200	270,700	298,700	330,300	377,600	424,600	481,100	547,000
	7	141,200	194,600	232,100	272,800	301,000	332,500	380,200	427,000	484,200	549,500
	8	142,300	196,400	234,000	274,900	303,300	334,700	382,800	429,400	487,300	552,000
	9	143,400	198,200	235,800	277,000	305,600	336,900	385,400	431,800	490,400	554,500
	10	144,500	200,000	237,700	279,100	307,800	339,200	388,000	434,100	493,400	557,000
	11	145,900	201,800	239,600	281,200	310,100	341,400	390,700	436,400	496,500	558,900
	12	147,200	203,600	241,500	283,300	312,400	343,600	393,400	438,700	499,600	560,800
	13	148,500	205,400	243,400	285,400	314,700	345,800	396,100	441,000	502,700	562,700
	14	149,800	207,000	245,300	287,500	316,900	347,800	398,700	443,200	505,700	564,500
	15	151,300	208,900	247,200	289,600	319,100	349,900	401,100	445,200	508,100	566,000
	16	152,800	210,800	249,000	291,700	321,300	352,000	403,500	447,200	510,500	567,500
	17	154,400	212,700	250,800	293,800	323,500	354,100	405,900	449,200	512,900	569,000
	18	155,700	214,600	252,600	295,900	325,700	356,300	408,200	451,200	515,400	570,500
	19	157,200	216,500	254,600	298,000	327,800	358,300	410,300	453,000	516,900	571,700
	20	158,700	218,400	256,600	300,100	329,900	360,300	412,400	454,800	518,400	572,900
	21	160,200	220,300	258,600	302,200	332,000	362,300	414,500	456,600	519,900	574,100
	22	161,600	222,000	260,500	304,300	334,100	364,400	416,600	458,400	521,200	575,300
	22	164,300	223,900	262,400	306,400	336,200	366,400	418,600	459,900	522,700	(最高号給)
	49									549,800	(最高号給)
	53								489,000		(最高号給)
	61							460,300			(最高号給)
	81						428,500				(最高号給)
	93	244,100				408,900					(最高号給)
	97	(最高号給)			393,700						(最高号給)
	113			357,200							(最高号給)
	125		309,900								(最高号給)
再任用職員		186,800	236,800	259,000	279,400	295,000	321,100	364,600	399,000	451,600	534,200

※その他、公安職、教育職、医療職など全10種類の給料表を条例により定めている。

■ 給料表の構造

- 表頭「職務の級」と表側「号給」とで構成。これらの組合せにより、職員の基本給額を決定。
 - ・ 職務の複雑、困難及び責任の度を「職務の級」に分類（「級別標準職務表」）。
 - ・ 同一の「職務の級」を「号給」に細分化し、職務の習熟を給与に反映。

◆ 級別標準職務表(行政職給料表の場合の概要)

1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
主事・技師	副主査		課長補佐級			課長級		部長級	
	主査級							次長級	

■ 給料表の運用

- 今よりも上位の「職務の級」に異動することが「昇格」、同じ「職務の級」の中で、上位の「号給」に異動することが「昇給」。
- ・ 昇格後の号給は、昇格前の号給に応じてあらかじめ規則で規定。（「昇格時号給対応表」）
- ・ 昇給号給数は、良好な成績で勤務した職員を4号給とすることを標準に決定。

【給料表の課題】

- 給与制度そのものを含め、複雑でわかり難い。
- 上位の「職務の級」と下位の「職務の級」との金額の重なりが比較的大きい。
- 同一の「職務の級」に複数の役職段階が混在し、一つの役職段階が複数の「職務の級」にまたがっており理解され難い。など