

# 職員の給与に関する条例の一部改正について、及び、 補正予算職員の人件費について

## 人勸に従わない給与改定は憲法違反ではないか

**【江上議員】**今年度の人事委員会の勧告は、給与 692 円（0.18%）引き下げる。ボーナスは、0.165 月上げる、平均年間給与で 5 万 2 千円の引き上げをするものです。ところが、市の提案は、給与は勧告通り引き下げ、ボーナスは、0.1 月分のみ引き上げ、0.065 月分、金額にして年間 2 万 5 千円の引き上げを見送るものです。

これに対して、人事委員会の意見で、「人事委員会勧告制度の趣旨と異なり遺憾である」と表明されました。また、本来給与改定の審議は、昨年 11 月議会で行われるべきものであり、それだけ職員の給与改定が遅れ、生活に支障をきたしているのではないのでしょうか。

名古屋市の職員も、給与を得て生活をする労働者です。戦後、憲法で公務員も労働者として、憲法第 28 条で、団結権、団体交渉権、争議権という労働基本権が認められています。しかし、「公務員は、全体の奉仕者」ということを理由にして、権利が制約されてきました。その代償措置として、人事委員会勧告に基づく給与改定等がなされています。したがって、最低限、勧告にさえ従わない給与改定は、憲法違反ではありませんか。

そこで、質問します。人事委員会は、勧告に沿った給与改定がなされないことに対し、今回の給与改定が憲法違反であるという認識をお持ちでしょうか。また、市長は、今回の給与改定は、憲法違反ではない、という理由をお聞かせください。

**憲法にかかわる仕組みとして、勧告を最大限尊重していただくべきもの。人勸制度の趣旨とは異なることは「遺憾」（人事委員会）**

**【西部人事委員会委員長代理】**人事委員会の勧告制度は、憲法第 28 条に規定する労働基本権の制約に対する代償措置として、地方公務員法上の情勢適応の原則に基づき、職員給与と民間給与の均衡を図り、職員の適正な処遇を確保することを目的として設けられたものであり、人事委員会としては、憲法にかかわる仕組みとして、勧告を最

大限尊重していただくべきものと考えております。

今回は、特定施策の事業費に充てるために、本委員会の勧告内容を一部実施しないものであり、これが憲法に違反するとは断定いたしかねますが、人事委員会勧告制度の趣旨とは異なるものであることから「遺憾である」との認識です。

### **憲法に人勸を尊重しなければならないという規定はない（市長）**

**【河村市長】** 憲法違反ではありません。憲法や地方公務員法には人事委員会勧告を尊重しなければならないという規定はありません。「逐条地方公務員法（第三次改訂版。学陽書房、橋本勇著 498 ページ）」には、「勧告の効力については法律上それを強制するものではない。しかしこれが実質的に遵守される背景があり、地方公共団体の議会および長は最大限にこれを尊重する政治的義務を負うとあってよいであろう」という解説がなされていることは事実であり、私も人事委員会勧告は尊重すると言っております。憲法違反や地方公務員法違反ではありません。

### **憲法の制約となっている代償措置という経過からみて守るのが当たり前（意見）**

**【江上議員】** 今回の給与改定は憲法違反ではない、との理由を市長にお聞きしましたが、憲法や法律には書いていないから違反しない、という答弁でした。

私は、書いてあるのかどうかを問っているわけではありません。この人事委員会勧告がどうしてできたのか。憲法の制約となっている代償措置である、そういう経過からみてきちんと守るのが当たり前だということを申し上げましたが、そういう答えがないのは残念であります。

### **係長昇任選考の受験状況が悪くなっていることや、県と比較しても採用試験への応募が減っている要因になっていないか**

**【江上議員】** 次に、給与改定が最低限人事委員会勧告に沿わないことによる影響についてお聞きします。

河村市長は、人事委員会勧告に対して、過去どのような取扱いをしてきたのでしょうか。今年度を含めこの 3 年間勧告通りの改定が行われていません。「課長級以上は月例給与及びボーナスの改定を見送る」、こういうことまでしました。では、それ以前はどうかと言えば、確かに完全実施しています。しかし内容は、マイナス勧告を完全

実施したということであって、職員に不利な状態が河村市長在任中ずっと続いているということになります。

そこで、一つは、現職の職員についてお聞きします。職員が係長以上の役職に就く条件である「係長昇任選考」の受験状況について調べてみました。幹部職員になるためには、この選考に合格しなければなりません。その受験率は河村市長就任以前から確かに低下傾向にはありました。河村市長になっても、さらにその傾向は続いています。特に、女性に顕著にみられます。人事委員会の報告では、「受験率低迷の傾向は、とりわけ女性職員に顕著で」とあるとしています。今年度の受験率は、受験資格のあるうちで10.6%です。そのうち男性は12.8%、女性は7.3%になっています。

昨年度の人事委員会報告で、「本市の組織力の低下や、ひいては市民サービスの低下を招きかねないとの危惧」と指摘しています。給与改定によって、さらに、管理職の給与が上がらないだけが理由とは申しませんが、給与が影響しているのは間違いありません。

人事委員会は、係長昇任選考の受験状況が悪くなっている理由として給与改定が勧告通り実施されていないことをどう考えているのでしょうか。

次の影響として、名古屋市職員採用試験の受験者が愛知県職員採用試験と比較して低迷しているという点についてお聞きします。

市長が当選した2009年4月。その年の本市職員採用試験で大卒程度を受験した人数は、事務で、2369人でありました。同じ職種で、愛知県を受験したのは、932人。名古屋市と愛知県は同一試験日です。ところが、翌2010年には、名古屋市は、1453人に対し、愛知県は、1630人と逆転しました。その後は、名古屋市のほうが上回っているとはいえ、今年度で見ると、名古屋市1568人に対し、愛知県は1499人となっていて、市長当選時と比べると愛知県がぐっと応募者が多くなっています。

どこに原因があるかと調べてみました。給与問題はどうか。初任給では、2009年当時名古屋市のほうが愛知県より高い。2010年も名古屋市のほうが高いのに愛知県が受験率では名古屋市を上回ったのです。その後、名古屋市が持ち直していますが、下降線をたどっています。一方、愛知県は、維持しています。初任給は、2011年以後は、愛知県のほうが高くなっています。今年度は、やっとな名古屋市のほうが高くはなりませんでした。それでも、受験状況に変化はありません。

このようなことから、人材確保という点で以前ほど名古屋市に希望者が来なくなっ

ているのではないか。公務員全体の人気は低下しているとはいえ、同日の試験日である愛知県との間で、このような変化があります。単に給与面だけとは言いません。河村市長の公務員に対する発言もあるのではないか。その具体的な表れが給与改定に出ているのではないかということです。「やる気に満ち、積極的な姿勢を持った人材」の確保の必要性を昨年度の人事委員会報告で指摘しています。

職員採用試験での愛知県との比較でこのような傾向が出ていることに対し、勧告通り給与改定されないことが、人材を確保して市民サービス向上を求めるべき観点から問題ではないでしょうか。人事委員会はこの影響をどのようにお考えでしょうか。

### **職員の士気の向上や、公務における人材の確保にも資するので影響がないとは言えない（人事委員会）**

**【人事委員会】**係長昇任選考の受験率は、近年、低下傾向にあり、職員から「自分は担当職員の方があっている」「育児や介護など私生活が忙しい」といった声が寄せられており、職員のライフスタイルに係る様々な事由の影響を受けていると考えられる。

職員採用試験の受験者数は、本市が減少傾向にあるのに対し、愛知県は増加傾向にあり、市の募集人員が減少してきたのに対し、県は増加してきたことなどの影響を受けていると考えます。

このように、係長昇任選考と職員採用試験は、様々な事由の影響を受けているが、人事委員会の勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員の適正な処遇を確保するものであり、勧告を通じて職員に適正な給与を支給することは、職員の士気の向上や、公務における人材の確保にも資するものです。

人事委員会としては、勧告どおりに給与改定が実施されないことで、係長昇任選考や職員採用試験の受験者の心理に与える影響がない、とは言えないものと考えます。

### **人勸を尊重せず、憲法違反とも認めない姿勢が職員のやる気を削ぎ、人材確保にマイナスになっている**

**【江上議員】**市長、働く人の権利を守るのが任命権者である市長の役割です。その市長が、人勸を尊重せず、憲法違反とも認めない。理由もあげられない。私はやはり問題があると思っております。

このような姿勢が職員のやる気を削ぎ、人材確保にマイナスになっていると思いま

すが、市長はどのように認識しておられるのでしょうか。

### パートのおかあちゃんやラーメン屋のおやじを大事にすべき（市長）

**【河村市長】** 私は零細企業を経営してまいりまして、生まれが違います。公務員は昔は給料が安かった。教員の給料を途中で上げたところから高くなっていった。問題は名古屋市職員の平均の給与が 619 万という、果たしてあんたが言うておられるようにそんなにひけをとるような数字なのか。私はパートのおかあちゃんやラーメン屋のおやじだとか、もっと納税者を大事にする、そちらに力点を置く時代じゃないかと、私は思っております。僕なりの哲学に基づくことだし、公務員は公務員で、だからといってやる気がなくなるとか、そんなひでえことはないと思いますよ。

国に対して、50 人以上の事業所、ホワイトカラーがおるところと比較するのはやめてくれ、と。普通の会社はホワイトカラーのいるところはほとんどありません。超一流会社並みであると、はっきり言ったほうがいいですよ。

### 人勤がどういう経過でできたか。それを踏まえた対応を（意見）

**【江上議員】** 私は、市長が商売をやっていることは存じておりますが、いまは市長です。市長は住民福祉の増進をつとめることが仕事である、そのことを明確に申し述べておきます。私は、やるべきこと、そして人事委員会の勧告がどういう経過でできたかということをお聞きしているんです。それを踏まえて対応していただきたいと思えます。

いまの市長の発言を聞いていると、いま私が問題にしてきた点について、それは関係がないような、市長としてこんなことでいいのかなあと心配しているんだから、私もこういう形で心配している、しかし考え方が違う、こういう言い方なら結構です。そうではないということに、私は問題を感じます。

人事委員会も述べているように、憲法にかかわる仕組みとして人事委員会の勧告を最大限尊重することを、河村市長は行おうとしていません。そういう点では憲法を守って、人材を確保するという点からも、少なくとも人事委員会勧告を守ることを求めて、質問を終わります。

給与勧告の実施状況

| 年    | 月例給       | 特別給（ボーナス）   |             |
|------|-----------|-------------|-------------|
|      | 月給の勧告率（％） | ボーナス対前年比（月） | ボーナス支給月数（月） |
| 1998 | 0.79      | —           | 5.25        |
| 1999 | 0.28      | -0.3        | 4.95        |
| 2000 | 0.12      | -0.2        | 4.75        |
| 2001 | 0.09      | -0.05       | 4.7         |
| 2002 | -1.68     | -0.05       | 4.65        |
| 2003 | -0.98     | -0.25       | 4.4         |
| 2004 | 0.01      | —           | 4.4         |
| 2005 | -0.35     | 0.05        | 4.45        |
| 2006 | 0         | —           | 4.45        |
| 2007 | -0.02     | 0.05        | 4.5         |
| 2008 | -0.61     | —           | 4.5         |
| 2009 | -2.99     | -0.35       | 4.15        |
| 2010 | -2.35     | -0.2        | 3.95        |
| 2011 | -0.02     | —           | 3.95        |
| 2012 | -0.73     | —           | 3.95        |
| 2013 | 0.01      | —           | 3.95        |
| 2014 | 0.27      | 0.15        | 4.1         |
| 2015 | 0.34      | 0.1         | 4.2         |
| 2016 | -0.18     | 0.165       | 4.3         |

名古屋市人事委員会の給与勧告

