

令和3年 職員の給与に関する報告及び勧告の概要

令和3年9月14日
名古屋市人事委員会

○ 給与勧告のポイント

1 月例給

(1) 民間給与との較差 $\Delta 97$ 円 ($\Delta 0.03\%$)

(2) 給与改定 給与較差が極めて小さいことから、改定を見送る

2 期末・勤勉手当

年間支給割合を 0.15 月分引下げ、4.30 月分とする

1 職種別民間給与実態調査

市内の企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の 1,645 事業所から 269 事業所を無作為に抽出し、公務に類似する 54 職種に該当する実人員 10,982 人の 4 月分の給与等について調査（うち中小企業の割合は 36.9%）

2 給与較差

本市職員と民間の事務・技術関係の職に従事する者について、役職段階、学歴、年齢の条件が同等と認められる者の相互の本年 4 月分の給与を比較

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較差 (A) - (B)
385,497 円	385,594 円	$\Delta 97$ 円 ($\Delta 0.03\%$)

(平均年齢 41.2 歳 平均勤続年 17.0 年)

3 給与改定

(1) 月例給

- ・ 上記のとおり、民間の給与が本市職員の給与を 97 円 (0.03%) 下回っているが、較差が極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であることから改定を見送ることが適当

(2) 期末・勤勉手当（ボーナス）

- ・ 民間の年間支給割合 4.31 月分（職員の年間支給割合 4.45 月分）
- ・ 市内民間事業所における支給状況等を考慮して、年間支給割合を 0.15 月分引下げ（4.45 月分→4.30 月分）。本年度については、12 月期の期末手当から差し引くこととし、令和 4 年度以降においては、6 月期及び 12 月期の期末手当が均等になるように配分することが適当

(3) 実施時期

この勧告を実施するための条例の公布の日から実施

4 公務運営における課題

(1) 「新しい働き方」のさらなる推進について

- ・ 「新しい働き方」を推進する中で、これまでに顕在化した課題について対応策を検討し、ハード・ソフト両面のさらなる改善が必要
- ・ 既存の働き方に対する固定観念が「新しい働き方」の障害とならないよう、職員一人ひとりに働き方を変えようとする意識変革を促していくことが必要
- ・ 業務の性質上テレワークを推進させることが困難であると考えられる職場においても、行政手続きのオンライン化、ペーパーレス化や業務内容の見直しを行うなど、「新しい働き方」を推進していくことが必要

(2) 長時間労働の是正について

- ・ 常態として超過勤務の多い職員、部署については、所属長がマネジメント能力を発揮して職員間の業務の平準化、応援体制の構築、業務の効率化等に取り組むことのほか、全市的な人員配置の見直しやICT環境の整備などの抜本的な対策が必要
- ・ 特例業務であっても人事委員会規則に定める上限時間を超える超過勤務は必要最小限とし、速やかに要因の整理、分析及び検証を行うとともに、その結果に基づき長時間労働の是正に取り組むことが必要
- ・ 日々の超過勤務の意識的な管理のため、超過勤務に対する管理監督職員を始めとした職員の意識や職場風土の変革を促すための取組みを今後も推進していくことが必要

(3) 職員の健康保持について

- ・ テレワークの実施により職員の変化に気づきにくい状況があることから、ラインによるケアだけではなくセルフケアを推進させることや職務環境を見直すことが必要
- ・ セルフケア、ラインケア、産業保健スタッフ等によるケア及び事業場外資源によるケアの4つのケアを充実させることや職場環境改善の積極的な取組みにより快適でより働きやすい職場の実現を図ることが必要

(4) 人材の確保・活用等について

ア 人材の確保について

- ・ 新設区分の効果を見極めつつ、民間企業や国、他都市の状況を注視しながら、人材確保に向けた試験制度の調査研究を行っていくことが必要
- ・ 名古屋市職員採用ナビや民間就職情報サイトを活用した情報発信だけでなく、オンライン説明会の活用方法に関するさらなる検討や、「職員リクルーター制」を活用し、本市で働くことの魅力を直接伝えられる広報活動の強化に取り組むことが必要

イ 人材の活用について

- ・ 係員に最も身近な上司である係長職も含めた役職者が、日頃の職務において部下とのコミュニケーションを図る中で、昇任がキャリアデザインの一つの選択肢となるよう、積極的に勧奨を行っていくことが必要
- ・ 若手職員の昇任意欲の向上を図るため、職員研修において、係長昇任選考に関するプログラムを充実させていくことが重要

- ・ 多くの女性職員が、育児や介護をしながらも、昇任というキャリアデザインを描くことができるよう、働きやすい環境の整備と制度の充実を図っていくことが必要
- ・ 係長昇任制度の「複線化」について、実施に向けた取組みを早急に進めていくことが必要

ウ 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援について

- ・ 人事院は、育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について意見の申出を行うとともに、不妊治療のための休暇の新設をはじめ、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための休暇・休業等に関する措置を一体的に講じることとした。本市においても妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援の重要性に鑑み、法律等の改正の動向を注視しつつ順次検討を進めることが必要

(5) 定年制度の見直しについて

- ・ これまでの本委員会の要請を踏まえつつ、速やかに定年延長に伴う制度等の検討等を進め、令和4年度中には制度整備を行うなど、令和5年度から円滑に実施できるよう必要な措置を講ずることが必要

(6) 公務員倫理について

- ・ 依然として一部の職員による不祥事が後を絶たないことから、職員自らが服務規律を遵守することに加え、管理監督職員においては、良好な職場環境の整備を推進することが必要
- ・ 不適切な事務処理は市民生活に重大な影響を与えかねないことから、事務の適正な執行を確保していくことが必要

5 給与勧告実施の要請

給与勧告制度が、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保し、公務の公正かつ効率的な運営の確保に寄与してきた役割を理解され、勧告どおり実施されるよう要請する。

本市と国の給与勧告の実施状況

年	名古屋市			国		
	月例給	期末・勤勉手当(ボーナス)		月例給	期末・勤勉手当(ボーナス)	
	勧告率 (%)	勧告内容 (月)	年間支給割合 (月)	勧告率 (%)	勧告内容 (月)	年間支給割合 (月)
平成 24 年	△0.73	—	(3.95)	(△0.07)	—	(3.95)
平成 25 年	(0.01)	—	(3.95)	(0.02)	—	(3.95)
平成 26 年	0.27	0.15	4.10	0.27	0.15	4.10
平成 27 年	0.34	0.10	4.20	0.36	0.10	4.20
平成 28 年	△0.18	0.165	4.30(※)	0.17	0.10	4.30
平成 29 年	0.09	0.10	4.40	0.15	0.10	4.40
平成 30 年	(0.02)	0.05	4.45	0.16	0.05	4.45
令和元年	(△0.02)	0.05	4.50	0.09	0.05	4.50
令和 2 年	△0.24	△0.05	4.45	(△0.04)	△0.05	4.45
令和 3 年	(△0.03)	△0.15	4.30	(0.00)	△0.15	4.30

(注) 1 勧告率及び年間支給割合の「()」は、較差が極めて小さいため較差解消を行っていない。

2 本市では平成 26 年度には、課長級以上の管理職員について月例給及び特別給のいずれも改定が行われなかった。

3 本市では平成 28 年度については、期末・勤勉手当の支給月数が 0.065 月引き下げられ、4.135 月であった。(※)

改定による平均年間給与の差額 (試算)

改 定 前	改 定 後	差 額
6,343,021 円	6,285,182 円	△57,839 円(△0.91%)

(平均年齢 41.2 歳 平均勤続年 17.0 年)

(注) 民間給与との比較対象となる職員 (9,631 人) による試算であり、共済費等を含まない。

○影響額 (見込) 約 13.7 億円 (給与勧告の対象となる職員 23,694 人による試算)