

令和 6 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和 6 年 9 月 6 日
名古屋市人事委員会

○ 給与勧告のポイント

1 月例給【令和 6 年 4 月 1 日から実施】

- (1) 民間給与との較差 10,941 円 (2.81%)
- (2) 給与改定 若年層に重点を置きつつ、全ての職員を対象として給料表の引上げ。特に、初任給については、人材確保の観点から、市内民間事業所並びに国及び他の地方公共団体の水準を考慮して引上げ

2 期末手当及び勤勉手当【条例の公布の日から実施】

年間支給割合を 0.10 月分引き上げ、4.60 月分とする。
期末手当及び勤勉手当に均等に配分

3 給与制度のアップデート【令和 7 年 4 月 1 日から実施】

- (1) 扶養手当
国における制度の見直しを考慮して、段階的に配偶者に係る扶養手当の廃止及び子に係る手当額の引上げ
- (2) 通勤手当及び単身赴任手当
国における制度の見直しを考慮して、通勤手当の支給限度額の引上げ並びに通勤手当及び単身赴任手当の支給要件の拡大

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 1,696 事業所から 255 事業所を無作為に抽出し、公務に類似する 76 職種に該当する実人員 11,622 人の 4 月分の給与等について調査

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)
400,299 円	389,358 円	10,941 円※ (2.81%)

(平均年齢 40.9 歳 平均勤続年 16.3 年)

※給与較差は、平成 4 年の 11,060 円 (2.98%) 以来、32 年ぶりの水準

3 給与改定

(1) 月例給

- ・ 上記の較差を解消するよう、若年層に重点を置きつつ、全ての職員を対象として本市の実情に適合するように給料表を引上げ。特に、初任給については、人材確保の観点から、市内民間事業所並びに国及び他の地方公共団体の水準を考慮して引上げ

(2) 期末手当及び勤勉手当（ボーナス）

- ・ 民間の年間支給割合 4.61 月分（職員の年間支給割合 4.50 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 0.10 月分引き上げ（4.50 月分→4.60 月分）、期末手当及び勤勉手当に均等に配分。令和 7 年度以降においては、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が 6 月期及び 12 月期で均等になるように配分

(3) 初任給調整手当

- ・ 医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院の勧告を考慮して引上げ

(4) 実施時期

令和 6 年 4 月 1 日（ただし、期末手当及び勤勉手当は条例の公布日から実施）

4 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

(1) 基本的考え方

- ・ 人事院は、①多様で有為な人材の確保、②職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上、③Well-being の実現に向けた環境整備という現下の公務員人事管理をめぐる重点課題に取り組むため、社会と公務の変化に応じた給与制度を整備することとし、具体的な措置内容を示した。本市においても、国家公務員の給与制度を基本としつつ、本市の実情や民間給与との比較結果も勘案しながら給与制度のアップデートを図っていくことが必要

(2) 各制度別の具体的措置内容

ア 扶養手当

- ・ 国における制度の見直しを考慮して、令和 7 年度から段階的に、配偶者に係る扶養手当の廃止及び子に係る手当額の引上げを行うことが適当

イ 通勤手当及び単身赴任手当

- ・ 国における制度の見直しを考慮して、令和 7 年度から、通勤手当の支給限度額の引上げ並びに通勤手当及び単身赴任手当の支給要件の拡大を行うことが適当

ウ 地域手当

- ・ 国や他の地方公共団体の今後の動向を注視しつつ、本市の実情や民間給与との比較結果を踏まえ対応を検討していくことが必要

エ その他

- ・ 国における制度の見直しの趣旨や内容を考慮しつつ、本市の実情を踏まえて、検討を進めることが必要

5 公務運営における課題

(1) 人材の確保

- ・ 近年の労働市場の流動化の傾向を踏まえ、新卒者層に加え、転職者層からも人材を安定的に確保し続けるために、受験可能な年齢の拡充や新卒層と転職者層の試験区分の明確化、民間の採用選考で広く用いられている適性検査の導入など、転職者層や技術系人材が受験しやすい試験制度の見直しを検討
- ・ 職業選択において「選ばれる」市役所となることを目指し、任命権者と連携しながら、本市で働くことの魅力発信や、採用前からの市職員としての意識醸成に

取り組むことが重要

(2) 人材の育成・活用

ア 人材育成

- ・ 職員一人一人が将来に向けて明確なキャリアビジョンを有し、自己成長意欲を持って、必要な能力の向上を図るうえで、職場の果たす役割は大きく、職場のリーダーである管理職員は、その役割を十分に認識し、職員の人材育成等に積極的に関わることが重要
- ・ 組織全体の人材育成マインドの醸成や個々のニーズに応じてスキルアップできる自己選択型研修体系の見直し等、人材育成の新たな取組が、人材マネジメントの一環として機能していくよう、継続的に改善を行っていくことが必要

イ 昇任意欲の醸成に向けて

- ・ ジョブローテーションを始めとする計画的な人事異動を通して昇任することに対する不安を払拭し、昇任意欲の向上につなげられるよう、効果的な制度の運用が重要
- ・ 女性職員の課長補佐昇任選考の受験率低迷の課題に対しては、時間外労働の更なる縮減、ワーク・ライフ・バランスが確保された働きやすい職場風土の醸成等を進めるとともに、昇任の不安を減少させるためのきめ細かな対応の検討が必要
- ・ 課長補佐昇任選考における試験勉強の負担を分散できる仕組みなど、能力実証試験としての水準を確保しつつより取り組みやすい試験制度を検討

ウ 主任級制度・推薦型昇任制度の活用

- ・ 令和 6 年 4 月の主任級の導入、推薦型の昇任制度の取組状況の評価・検証を十分に行い、経験や知識を兼ね備えた職員が、主任級職員となり、主任級の役割を果たす中で、更に経験を積み、課長補佐へステップアップしていく流れが定着するよう更なる制度の浸透が必要

エ 高齢層職員の活用

- ・ 能力と意欲のある高齢層職員を最大限活用するとともに、次の世代にその知識、技術、経験等を継承していくことが重要。高齢層職員が様々な公務においてモチベーションを高く持って活躍するための環境の整備について、引き続き検討していくことが必要

(3) 職員の意欲や組織パフォーマンスの向上に資する給与制度の検討

- ・ 国において、役割や活躍をより給与に反映し、組織への貢献にふさわしい処遇を確保するための給与制度の整備が進む中、本市においても、昇任意欲や組織パフォーマンスの向上に資する給与制度について本市の実態を踏まえながら検討を行っていくことが必要

(4) 勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正

- ・ 長時間労働の是正のため、現状の超過勤務を前提とした働き方を抜本的に見直していくことが必要
- ・ 管理職員のマネジメント力の向上が重要。業務の平準化や業務分担の見直しに一層取り組むほか、職場内での知識の共有や業務の標準化を図ることが必要
- ・ 組織全体として業務の削減・合理化に積極的に取り組むことや、業務量に応じた人員の確保に努めることが必要

イ 多様で柔軟な働き方

- ・ より多くの職員がその事情やニーズに応じて柔軟にフレックスタイム制や早出遅出勤務、テレワーク等の制度を利用できるような運用上の工夫やD Xの推進による業務の変革を行い、職員の多様な働き方の推進に向けた環境整備を更に進めることが必要

ウ 職員のメンタルヘルス対策

- ・ 本市職員のメンタルヘルス不調による休職者数は、全国の地方公務員の現況と同様に年々増加傾向にある。本市が令和 6 年 4 月に策定した「職員のこころいきいきプラン 2028～名古屋市職員心の健康づくり推進計画～」における実施状況の評価・検証を行い、更なるメンタルヘルス施策の推進を図ることが必要

エ 仕事と生活の両立支援の拡充

- ・ 育児のための所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲の拡大、子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とすること等の事項について、本市においても措置を講じることが必要。国家公務員の育児休業等に関する法律について人事院が行った意見の申出の内容についても、仕事と生活の両立支援の重要性に鑑み、検討を進めることが必要

(5) 公務員倫理

ア 職員の不祥事に係る服務規律の確保

- ・ 管理職員は率先垂範して厳正な服務規律の確保に努め、所属職員に対してより一層の綱紀粛正の徹底を図るとともに、普段から所属職員の表情や言動に変化がないか気を配りフォローするなど、不祥事の未然防止に努めることが必要

イ ハラスメントの防止

- ・ ハラスメントをなくすためには、管理職員による迅速・適切な対応や相談窓口の活用と併せ、全ての職員が互いに尊重し合い、ハラスメントは許さないという強い意識を持つことが必要

6 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

本市と国の給与勧告の状況

年	名古屋市			国		
	月例給	期末手当及び勤勉手当 (ボーナス)		月例給	期末手当及び勤勉手当 (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 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
令和 4 年	0.12	0.10	4.40	0.23	0.10	4.40
令和 5 年	1.06	0.10	4.50	0.96	0.10	4.50
令和 6 年	2.81	0.10	4.60	2.76	0.10	4.60

(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 平成 28 年 4 月に期末・勤勉手当の支給月数が 0.065 月引き下げられており、平成 28 年 4 月時点の年間支給割合は 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
6,424,407 円	6,644,963 円	220,556 円(3.43%)

(平均年齢 40.9 歳 平均勤続年 16.3 年)

(注) 民間給与との比較対象となる職員（9,475 人）による試算であり、共済費等を含まない。

○所要額（見込） 約 53.9 億円（勧告対象職員 24,448 人による試算）

※勧告対象職員とは職員の給与に関する条例に定める行政職給料表、消防職給料表、教育職給料表、研究職給料表及び医療職給料表の適用を受ける職員をいう。