

令和 4 年 職員の給与に関する報告及び勧告の概要

令和 4 年 9 月 7 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 465 円 (0.12%)
- (2) 給与改定 初任給が規定されている職務の級を中心に引上げ

2 期末・勤勉手当

年間支給割合を 0.10 月分引上げ、4.40 月分とする
勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当に配分

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 1,656 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 11,583 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)
386,990 円	386,525 円	465 円 (0.12%)

(平均年齢 41.2 歳 平均勤続年 16.9 年)

3 給与改定

(1) 月例給

- 上記の較差を解消するため、初任給が規定されている職務の級を中心に、人事院の勧告を踏まえた上で本市の実情に適合するように給料表を改定

(2) 期末・勤勉手当（ボーナス）

- 民間の年間支給割合 4.41 月分（職員の年間支給割合 4.30 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 月分引上げ（4.30 月分→4.40 月分）、勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当に配分。令和 5 年度以降においては、6 月期及び 12 月期の勤勉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

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

4 公務運営における課題

(1) 人材の確保、育成について

- ・ 採用された人材がどのような活躍をしているかを分析し、適切な採用試験手法の検討を続けることが必要
- ・ 職員としての自分が生き生きと働く姿をイメージできることが就職先を決める要素の一つであるため、採用した職員が働きがいを持って前向きに仕事に励み、成長できる環境を整備していくことが必要
- ・ 職員を育成し、昇任意欲をさらに向上させるような取組を実施していくことが重要
- ・ 職務給の原則を踏まえ、それぞれの職務や職責に相応しく、職員がキャリアアップを目指すことを後押しするような給与制度等の実施に向けた検討を継続することが必要
- ・ 係長昇任制度の「複線化」についても、実施に向けて着実に検討を加速していくことが必要

(2) 仕事と子育ての両立支援について

- ・ このたびの法改正を契機として、子育てに理解のある職場風土づくりに向けて、これまで以上に子育て支援制度の理解促進に取り組むことが重要
- ・ 正規職員による代替職員の配置が可能となる育児休業等の対象期間が拡大されたことから、その育児休業等の取得見込み人数の正確な把握に努めるなど、職場のニーズに対応できるよう取り組んでいくことが必要
- ・ 代替職員の配置の対象とならない短期間の育児休業等についても、各所属において柔軟な職員配置をより積極的に実施するなど、育児休業等を取得しやすくするための職場環境づくりが必要

(3) 「新しい働き方」の定着について

- ・ 在宅勤務の推進にあたって、P Cの軽量化や通信速度向上など、引き続き環境整備に向けた検討を行っていくことが必要
- ・ D Xの推進により、在宅勤務等の導入が進まなかった職場においても、新たな広がり期待されるため、引き続き取り組んでいくことが必要
- ・ 職員のライフスタイルが多様化していることを踏まえ、今後、フレックスタイム制の導入など、更なる勤務時間の柔軟化について検討を進めることが必要

(4) 長時間労働の是正について

- ・ 超過勤務の事前命令や事後確認等により、職員の業務内容や負担、繁忙度等を適正に把握することが必要
- ・ 長時間労働の要因を検証し、業務の削減の検討や効率化はもとより、職員間の業務の平準化、他部署からの応援体制の構築などの連携、調整を活かしたマネジメントを通して、長時間労働を行っている職員の業務負担の軽減に努めることが重要
- ・ 所属長のマネジメント能力の育成やI C Tの活用、柔軟な職員配置の促進、全市的な人員配置の見直しなどに取り組み、より効果的に職員の業務負担の軽減を図ることが重要

(5) 定年延長への対応について

- ・ 高齢期職員の役割や任用、給与等の処遇といった基本的な制度の内容について適

切な時期に周知するなど、すべての職員にとって定年延長の実施が円滑なものとなるよう取り組むことが重要

- ・ 新規採用者の採用予定人員については、総務省が示した定員管理に関する基本的な考え方等を参考にして、引き続き適正に定員管理することを前提としつつも、中長期的な観点により検討することが必要
- ・ 国においては、今後、60 歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう定年の段階的引上げが完成するまでに、人事院における検討を踏まえ政府が所要の措置を講ずることとされていることから、本市においても、その動向を注視していくことが必要

(6) 公務員倫理について

- ・ 職員一人ひとりが、市民全体の奉仕者であることを常に自覚し、厳正な服務規律の維持と高い倫理観の保持に努め、公平かつ公正な職務の遂行にあたり、勤務時間外においても、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識して行動することが重要
- ・ 平成 16 年に職員の倫理の保持に関する条例を施行し、その後も職員の倫理意識の啓発や不祥事防止に向けて取り組んできたところであるが、依然として不祥事が後を絶たない状況を踏まえ、より実効性のある取組について検討することが必要

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 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
令和 4 年	0.12	0.10	4.40	0.23	0.10	4.40

- (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
6,300,358 円	6,346,636 円	46,278 円(0.73%)

(平均年齢 41.2 歳 平均勤続年 16.9 年)

(注) 民間給与との比較対象となる職員(9,652 人)による試算であり、共済費等を含まない。

○所要額(見込) 約 11.0 億円(給与勧告の対象となる職員 23,809 人による試算)