

6 職員の給与等に関する報告及び勧告

人事委員会は、毎年少なくとも1回、給料表が適当であるかどうかについて、議会及び市長に同時に報告するものとされる。また、給与を決定する諸条件の変化により、給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、報告にあわせて適当な勧告をすることができる(地公法第26条)。

職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない(地公法第24条第2項)。本委員会は、令和7年4月現在における名古屋市職員の給与実態調査及び企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の市内民間事業所のうち259事業所を対象とした職種別民間給与実態調査を実施するとともに、物価及び生計費等職員の給与決定に関わる諸条件について調査研究を行った。

そして、令和7年9月5日、地公法の規定に基づき、調査研究の結果を市会議長及び市長に報告するとともに、公民給与の較差を解消するため、月例給及び期末・勤勉手当の引上げについて勧告した。その概要は次のとおりである。

○ 給与勧告のポイント

◆34年ぶりとなる3%超えのベースアップ

◆人事院の勧告を踏まえ、本市の実情に応じて給料表を引上げ

→(人事院)初任給を大幅に引上げ。若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る引上げ

◆月例給、期末・勤勉手当(ボーナス)ともに4年連続で引上げ

◆官民給与の比較方法を見直し

→比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に

1 給与較差

① 月例給

民間の給与(A)	職員の給与(B)	較差(A)-(B)
413,930円	400,397円	13,533円 (3.38%)

(平均年齢 40.9歳 平均勤続年 16.1年)

② 期末・勤勉手当(ボーナス)

民間支給割合(A)	本市職員支給割合(B)	較差(A)-(B)
4.64月分	4.60月分	0.04月分

2 給与勧告の内容

① 民間給与との較差13,533円(3.38%)を解消するため給料表の引上げ

【令和7年4月1日実施】

② 期末・勤勉手当(ボーナス)を0.05月分引上げ

【条例公布の日から実施】

※ 地域手当を15%から12%に引下げ、同率を基本に給料表を引上げ

【令和 9 年度までに実施】

※ 初任給調整手当及び通勤手当について、所要の改定

【令和 7 年 4 月 1 日実施】

【参考】改定による平均年間給与の差額（試算）

改 定 前 (A)	改 定 後 (B)	差 額 (B) - (A)
6,646,590 円	6,891,935 円	245,345 円 (3.69%)

(注) 民間給与との比較対象となる職員 (9,424 人) による試算であり、共済費等を含まない。

○所要見込み額約 60.6 億円 (給与勧告の対象となる職員 24,710 人による試算)

【参考】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 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
令和 7 年	3.38	0.05	4.65	3.62	0.05	4.65

(注)1 勧告率の「()」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。(※)

3 公務運営における課題

(1) 人材の確保

ア 採用手法の見直し

- ・ テストセンター方式は、日程や会場の選択に関する受験者の自由度が高まり、利便性の向上が期待される。受験機会の拡大を図る上でも、C B T 方式（オンライン試験）の導入が必要

- ・ 技術系職種については、専門試験を課さない試験区分の新設や、受験可能年齢の引き下げ、高等専門学校生を対象とした試験区分の新設など、国や他の地方公共団体でも採用手法の見直しが進められており、本市においても、採用手法の更なる見直しが必要

イ 処遇改善と環境整備

- ・ 人材獲得競争が厳しい技術系職種においては、処遇改善の重要度は一層高く、早急な対応が必要。転職者層についても、今年度の試験制度の見直しに合わせて初任給水準の改善を行ったが、引き続き検討が必要
- ・ ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化する中、主体的なキャリア形成の支援、個の特性に応じた人事配置が一層求められている。戦略的人事を実現するため、人事情報の一層の活用に向けて、人事制度・運用の見直しや、タレントマネジメントシステムの導入も検討が必要

ウ 公務の魅力発信

- ・ 「選ばれる」市役所となるために、公務における本市ならではの魅力発信が重要。職務の使命や理念等を明確化した「人材育成ポリシー」等も踏まえた上で、仕事を通じた社会への貢献や成長に関する価値を、各局区室と連携しながら、具体的に発信することが必要
- ・ 若年層及び子育て世代に対しては、就職、結婚、出産、子育て等ライフスタイルの変化により、住む場所や働く場所について検討する機会が多いことから、シティプロモーションの取組と連携した情報発信が重要

(2) 人材の育成・活用

ア 昇任意欲の向上

- ・ 本市の課長補佐昇任選考の昨年度の受験率は5.5%で依然として低下が続いており、男女別では、男性の7.8%に対し女性は2.3%と低い。役職者をめざす女性職員が少ないことは大きな課題であり、本年3月に策定された「名古屋市職員の女性活躍・子育て支援プログラム」に掲げる取組を着実に推進することが必要
- ・ 職員意識調査の結果から、昇任すると業務量の負担が重くなるイメージがあることがうかがえる。職員の業務負担について実態を把握し、昇任後も、必要な時には休暇や職免等を取得できる、業務フォロー体制が整った働きやすい職場環境づくりが必要
- ・ 本委員会は、今年度から昇任基準年数の短縮や択一式試験の資格試験化を実施したが、改正後の制度について更なる周知や効果の検証を行うことが必要。その上で、資格試験と昇任選考の意義や在り方について任命権者と検討していくことが必要
- ・ 職員が実感できるほどに、役職者の仕事のやりがいや魅力を高め伝えるとともに、不安の解消や負担の軽減を図るなど、役職者になりたいと思えるような取組が必要
- ・ 職員の属性に応じた昇任意欲低迷の原因を把握・分析した上で、人材育成の手法や、役職者のポストの増設、適正配置による業務負担の分散、処遇の見直し等の検討を実施し、様々な制度や職場における課題の解決を図りつつ、職員一人ひとりに対し、一定の経験を積んだ後は上位の職責にステップアップしていくことの意識啓発を行うことが必要

イ 主任級制度・推薦型昇任制度の活用

- ・ 課長補佐の補佐・係員の総括という主任級の職責の浸透状況を検証し、職場での役割を明確に打ち出すとともに、所属ごとの業務状況等を踏まえた配置の検討が必要
- ・ 自局区室内の昇任が基本であるなどの推薦型昇任制度の特色を一層周知するほか、昇任意欲を高める研修の実施や推薦対象となるまでの年数等の運用の見直しについても検討が必要

ウ 高齢層職員の活用

- ・ 高齢層職員の知識・技術・経験を最大限発揮することは不可欠であり、効果的な配置ができているか等に常に留意し、引き続き環境整備に取り組むことが必要

(3) 職務・職責に応じた給与体系

- ・ 昨年、人事院は、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）を示し、係長級以上の職員を対象として、職務や職責に応じた給与上昇を確保する等の観点から、俸

給体系の抜本的な見直しを行った。また、本年も、職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等について述べた。役割に見合った処遇を確保することは、昇任意欲の観点からも不可欠であるため、国家公務員の給与制度を基本とし、その上で本市の実情等を踏まえ、本市においても、早急に職務や職責をより重視した給与体系とすることが必要

(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、職員の勤務時間を適切に把握した上で、超過勤務の要因の整理、分析、検証、超過勤務の縮減に向けた適切な対策等を行うことが必要
- ・ 管理職員は、業務改善、業務の平準化等に取り組み、業務量に応じた人員の確保に努めるなど、必要とされる有効な対策を講じ、超過勤務命令が上限時間等を超えることが継続することのないようにすることが必要

イ ハラスメントの防止

- ・ 職員一人ひとりがハラスメントに関する正しい知識を持ち、自らの言動等がハラスメントとならないよう留意し、コミュニケーションを図ることが必要
- ・ ハラスメントで悩んだ場合に、本人の希望や悩みに応じて適切な相談先に安心して相談できるよう、各種相談先や相談したこと等による不利益取扱いが禁止されていることを周知することが必要
- ・ カスタマーハラスメントについては、実態を詳細に把握するとともに、基本的な対策方針の策定や意識啓発等、具体的な対策を推し進めることが必要

ウ 職員のメンタルヘルス対策

- ・ 職員のメンタルヘルス不調による休職者数は増加傾向にあり、要因・状況等の分析を行いながら適切かつ効果的にメンタルヘルス対策を推進するとともに、管理職員がラインによるケアを適時適切に行えるよう教育研修や情報提供の充実等の取組を引き続き積極的に行うことが必要
- ・ カスタマーハラスメントに係るストレスケアについても対応が必要

(5) 公務員倫理

- ・ 公務以外の分野で経験を積んできた人材を任期付職員として採用する場合には、より実効性のある公務員倫理に関する研修等を実施することが必要
- ・ 全ての職員が本市で不祥事が相次いでいる事態を重く受け止め、法令を遵守し、公務員としての高い倫理観と責任感を持ち、職務に専念することが必要

4 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