

報 告

地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 8 条第 1 項第 5 号及び第 14 条において、人事委員会は、給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、適当な措置について地方公共団体の議会及び長に勧告することができることとされている。

本委員会は、これらの規定により、民間の給与をはじめとする職員の給与決定の諸条件等について調査研究を行い、この調査研究結果に基づき、本報告に及ぶものであるが、本年は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、勧告の基礎となる民間給与の実態調査について、特別給（ボーナス）と月例給を分割して調査したことから、本報告では先行して調査を実施した特別給について言及するものである。

1 職員の給与

(1) 期末・勤勉手当

職員の給与に関する条例（昭和 26 年名古屋市条例第 5 号。以下「給与条例」という。）に規定されている職員の期末手当及び勤勉手当の概要は、次のとおりである。

職員の区分	基準日	期末手当	勤勉手当	計	
一般職員	6月1日	1.30月	0.95月	2.25月	4.50月
	12月1日	1.30月	0.95月	2.25月	
特定管理職員	6月1日	1.10月	1.15月	2.25月	4.50月
	12月1日	1.10月	1.15月	2.25月	

(注) 特定管理職員とは給与条例第 20 条第 3 項の「市長の定める管理又は監督の地位にある職員」をいう。

2 給与決定の諸条件の動向

「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」（地方公務員法第 24 条第 2 項）とされている。これら職員の給与決定の諸条件について、本委員会の行った調査研究結果は、次のとおりである。

(1) 国家公務員の給与

国家公務員の給与については、一般職の職員の給与に関する法律（昭和 25 年法律第 95 号）等に定められているところであり、さらに、本年 10 月 7 日、人事院は、国会及び内閣に対し、職員の給与に関する報告及び勧告を行い、特別給（ボーナス）について、期末手当を 0.05 月分引き下げるよう言及した。

その詳細は、別表のとおりである。

(2) 民間の給与

ア 令和2年職種別民間給与実態調査（賞与等の調査）の概要

本委員会は、職員の給与と民間の給与との精確な比較を行うため、人事院及び愛知県人事委員会等と共同して、「令和2年職種別民間給与実態調査（賞与等の調査）」を実施した。その概要は次のとおりである。

(ア) 調査対象事業所（母集団事業所）

全産業（「農業、林業」、「漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」及び「サービス業（宗教、外国公務を除く。）」）における企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の名古屋市内の民間事業所 1,663 事業所（分類は日本標準産業分類による。）

(イ) 標本事業所の抽出

上記(ア)に該当した事業所を組織、規模、産業によって層化し、これらの層から272 事業所を無作為に抽出し調査を行った。

イ 調査結果

令和2年職種別民間給与実態調査（賞与等の調査）の結果は次のとおりである。

昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた特別給の支給状況は次表のとおりであり、平均給与月額4.45 月分に相当している。

特別給の支給割合	下半期	2.25 月分
	上半期	2.20
年間の平均		4.45 月分

(注) 下半期とは令和元年8月から令和2年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

3 給与の改定

(1) 基本的考え方

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ることとされており、これらの給与決定の諸条件を本市職員の給与に反映させる際の本委員会の基本的考え方は次のとおりである。

ア 給与制度

情勢適応の原則や職務給の原則の下にあり、人事院等の専門的な機関によって制度設計されている国家公務員の給与制度を基本とする。

イ 給与水準

公務においては、民間企業と異なり、市場原理による給与の決定が困難であることから、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される市内民間企業従業員の給与水準に準拠して定めることを基本とする。

(2) 本年の特別給の改定

ア 民間の給与との較差

(ア) 比較方法

特別給の支給額が平均給与月額（月例給）の何月分に相当するかによって比較を行う。

(イ) 比較結果

特別給については、民間の特別給の年間支給割合（4.45月）は、職員の期末・勤勉手当の年間支給割合（4.50月）を下回っている。

イ 改定の内容

期末手当及び勤勉手当の年間支給割合（4.50月）については、市内民間事業所における支給状況及び人事院の勧告を考慮し、0.05月分引き下げる必要がある。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3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である。

(3) その他

月例給については、職種別民間給与実態調査（月例給の調査）の調査結果に基づき改めて必要な報告及び勧告を行うこととする。

4 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権を制約されている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、職員の給与水準を適切に設定することは、職員の意欲向上や人材の確保、労使関係の安定などを通じて、公務の公正かつ効率的な運営の確保に寄与するものとする。

市会及び市長におかれては、このような勧告制度の意義・役割を一層深く理解され、勧告どおり実施されるよう要請する。

人事院の給与勧告の骨子

○ 給与勧告のポイント

ボーナスを引下げ(△0.05 月分)

月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II ボーナスの改定等

1 民間給与の調査

約 12,000 民間事業所を対象に調査。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で先行実施 (完了率 80.3%)
 なお、月例給に関する調査は 9 月 30 日まで実施

<ボーナス> 昨年 8 月から本年 7 月までの直近 1 年間の民間の支給実績 (支給割合) と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.46 月 (公務の支給月数 4.50 月)

2 ボーナスの改定の内容と考え方

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.50 月分→4.45 月分
 民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

(一般の職員の場合の支給月数)

		6 月期	12 月期
令和 2 年度	期末手当	1.30 月 (支給済み)	1.25 月 (現行 1.30 月)
	勤勉手当	0.95 月 (支給済み)	0.95 月 (改定なし)
3 年度以降	期末手当	1.275 月	1.275 月
	勤勉手当	0.95 月	0.95 月

[実施時期]

法律の公布日

3 月例給

公務と民間の 4 月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

行政職(一)…現行給与 408,868 円 平均年齢 43.2 歳 [対前年△2,255 円、△0.2 歳]

人事院の公務員人事管理に関する報告の骨子

危機的事態が次々と発生している中で、必要十分な行政サービスを提供できるよう、有為の人材の確保・育成等の本院の責務を適切に果たすとともに、職員の倫理感・使命感の醸成等を引き続き働きかけ。在宅勤務等の新たな働き方への変革といった課題も踏まえた取組を推進

1 新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組

- ・ 一部の採用試験を延期した上で、十分な感染症対策を行いつつ実施。動画や SNS を活用した情報発信などによる人材確保活動を展開
- ・ 研修の年間実施計画を大幅に見直し。諸外国の大学院等への派遣研修について、渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応
- ・ 時差出勤のため勤務時間割振りの特例を措置、職場の感染拡大防止対策等の周知、非常勤職員も含め出勤困難な場合の特別休暇を適用。公務災害認定等事務が速やかに行われるよう指導
- ・ 感染症対策の緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるよう措置。インターネットを活用して、公平審査に必要な調査を実施

2 人材の確保及び育成

- ・ 多様な有為の人材の確保が重要な課題。受験者層の特性に応じた人材確保活動の強化等を実施。人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それを踏まえた活動を展開。政府の要請を受け、就職氷河期世代を対象とした選考試験を本年 11 月以降実施。障害者雇用について、今後とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討
- ・ 職員にグローバル社会を切り開くためのキャリアを自律的に考えさせることが重要。管理職員のマネジメント能力向上、若手・女性職員のキャリア形成支援等のための研修を引き続き実施

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正等

今後、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理・分析・検証の状況を把握し、必要な指導を実施。恒常的に長時間勤務がある職域には要員を確保する必要
柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、現行制度の整理も含めて研究

(2) ハラスメント防止対策

本年 6 月からパワハラ防止等のための人事院規則等が施行。研修教材の提供やハラスメント相談員セミナーの開催など、各府省における防止対策を支援

(3) 仕事と家庭の両立支援

男性の育児参画の促進など政府の取組状況等を踏まえつつ、引き続き、両立支援制度の周知等に取組。不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組を検討

(4) 心の健康づくりの推進等

ストレスチェックの活用やオンラインでの心の悩み相談の導入等による心の健康づくりの推進。公務災害認定事案の分析結果に基づき過労死等防止の観点から各府省への指導・助言

(5) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。休暇について、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に 65 歳に引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請
- ・ 政府における人事評価の改善に向けた検討に協力。人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等について検討