

令和 2 年 職員の給与に関する報告及び勧告の概要

令和 2 年 11 月 10 日
名古屋市人事委員会

○ 給与勧告のポイント

1 月例給

民間給与が本市職員の給与を 921 円 (0.24%) 下回っているため、給料表を引下げ

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 1,663 事業所から 272 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 13,578 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 41.9%)

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)
384,528 円	385,449 円	△921 円 (△0.24%)

(平均年齢 41.1 歳 平均勤続年 17.1 年)

3 給与改定

(1) 月例給

上記の較差を解消するため、給料表 (医療職給料表(1)を除く。) を引下げ改定

(2) 実施時期

この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日 (公布の日が月の初日であるときは、その日) から実施

なお、給料表の改定に当たっては、本年 4 月からこの改定の実施の日の前日までの間の給与較差相当分を解消するための調整措置を、本年 12 月期の期末手当において講ずること

※ 特別給 (ボーナス) については、令和 2 年 10 月 20 日に報告及び勧告を実施。内容については、下記のとおり

- ・ 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 0.05 月分引下げ (4.50 月分→4.45 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 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

4 公務運営における課題

- (1) 「新しい働き方」に向けた職場環境の整備について
 - ・ 時限的に対象を全職員に拡大している時差勤務（早出遅出勤務）は、職員の感染防止や仕事と家庭の両立の観点から、今後も恒久的な制度として全職員を対象とした運用を検討することが必要
 - ・ 今後も社会全体で在宅勤務を代表とするテレワークの必要性が高まるという認識のもと、引き続きハード・ソフト両面の充実を図るとともに、労務管理の在り方についても、先行してテレワークを実施している国等を参考に検討していくことが必要
- (2) 長時間労働の是正について
 - ・ 本市の現状を踏まえると、長時間労働の是正のため、超過勤務実績も考慮した人員配置の見直しを行うなどのより踏みこんだ対策が必要
 - ・ 就業ターミナルやパソコンによる登退庁処理による登退庁時間の記録がされていない職員について、実際の勤務時間の状況を客観的な方法で把握することが必要
 - ・ 教育職員について、優先すべき教育活動を見定めた上で適正な業務量の設定や校務分掌の分担等を実施するなどのより踏みこんだ対策を実施し、長時間労働の是正に取り組むことが必要
- (3) 人材の確保及び活用について
 - ア 人材の確保
 - ・ 民間企業や国、他の自治体における採用試験の在り方を注視しつつ、試験区分や試験手法の検討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に努めるとともに、技術系の学生を対象とした技術系職場見学ツアーの開催や広報のさらなる強化に取り組むことが必要
 - イ 昇任意欲の向上について
 - ・ 職員が主体的にキャリアデザインを描くことが求められる中、「職員メンター制度」の活用などにより、早い時期から職員が昇任というキャリアデザインを意識できる雰囲気を醸成していくこと、また、より多くの職員がキャリアデザインとして昇任をめざすような研修プログラムを拡充していくことが必要
 - ・ 昇任後の仕事と私生活の両立に対する不安の改善につなげるため、役職者が育児休業等を取得する場合の代替制度を充実させるなど昇任後における働く環境等の一層の整備を検討し、女性職員の受験率の向上につなげていくことが必要
 - ・ 係長昇任制度の「複線化」について、これまでの議論の過程で挙げられた課題等を踏まえ、先行実施が可能な職種については早急に取り組みを進めていくことが必要
- (4) 定年制度の見直しについて
 - ・ 定年制度の見直しは、目前に迫っており、定年の段階的な引上げ、役職定年制の導入、60歳超の給与水準の設定など、定年延長に伴う制度の見直しの検討を進めることが必要

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 (月数)	年間支給割合 (月数)	勧告率 (%)	勧告内容 (月数)	年間支給割合 (月数)
平成 21 年	△2.99	△0.35	4.15	△0.22	△0.35	4.15
平成 22 年	△2.35	△0.20	3.95	△0.19	△0.20	3.95
平成 23 年	(△0.02)	—	(3.95)	△0.23	—	(3.95)
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

- (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、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、特別給の支給月数が 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
6,359,909 円	6,325,486 円	△34,423 円(△0.54%)

(平均年齢 41.1 歳 平均勤続年 17.1 年)

(注) 1 民間給与との比較対象となる職員(9,582 人)による試算であり、共済費等を含まない。

2 改定後の額は、月例給・特別給(ボーナス)ともに引き下げた場合の試算

○所要額(見込)約 8.1 億円(給与勧告の対象となる職員 23,638 人による試算)