

# 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。あわせて、同法第26条は、給料表に関する報告及び勧告についての規定を設けている。すなわち、人事委員会は、毎年少なくとも一回、給料表が適当であるかどうかについて、地方公共団体の議会及び長に同時に報告するものとし、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、あわせて適当な勧告をすることができるとするものである。

また、同法第8条第1項第2号において、人事委員会は、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、研修、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行い、その成果を地方公共団体の議会又は長に提出することとされている。

本委員会は、これらの規定により、職員の給与の実態、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。なお、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することとし、特別給についてはすでに報告及び勧告を行った。よって以下においては、月例給について報告するものである。

# 1 職員の給与

## (1) 平均給与月額

### ア 給与勧告の対象となる職員

本委員会が実施した「職員給与実態調査」によると、本年4月1日現在において給与勧告の対象となる職員（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。以下「勧告対象職員」という。）の平均給与月額等は、次表のとおりである。

項 目		勧告対象職員
職 員 数		23,638 人
平 均 年 齢		40.7 歳
平 均 勤 続 年		15.6 年
平 均 給 与	給 料	333,395 円
	扶 養 手 当	7,505 円
	管 理 職 手 当	6,798 円
	地 域 手 当	52,167 円
	住 居 手 当	2,407 円
	そ の 他	419 円
	計	402,691 円

なお、平成28年4月に実施した給与制度の総合的見直しによる給料表の改定に伴う経過措置（経過措置給料表の適用）が実施されており、上表の給料月額は当該措置後の額である（次表について同じ）。

### イ 行政職給料表の適用を受ける職員

勧告対象職員のうち、民間給与との比較対象となる職員（以下「較差対象職員」という。）は、行政職給料表の適用を受ける職員から新規学卒者等を除いた職員であり、それらの平均給与月額等は次表のとおりである。

項 目	行政職給料表の適用を受ける職員		
		うち較差対象職員	
職 員 数	10,099 人	9,582 人	
平 均 年 齢	40.5 歳	41.1 歳	
平 均 勤 続 年	16.4 年	17.1 年	
平 均 給 与	給 料	312,930 円	318,151 円
	扶 養 手 当	7,287 円	7,581 円
	管 理 職 手 当	6,712 円	7,031 円
	地 域 手 当	49,064 円	49,941 円
	住 居 手 当	2,634 円	2,692 円
	そ の 他	50 円	53 円
	計	378,677 円	385,449 円

なお、総務省の平成 31 年地方公務員給与実態調査によると、行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員とこれに相当する本市職員について、平成 31 年 4 月の給料月額を、学歴及び経験年数を考慮してラスパイレス方式により比較した場合の本市職員の指数（国家公務員を 100 とする）は 99.4 となっている。

## 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) 生計費

名古屋市における生計費等の動向にかかる国の労働経済指標は参考資料第 17 表のとおりであり、総務省統計局の家計調査における本年 4 月の二人以上の世帯（世帯人員 3.00 人、世帯主年齢 60.2 歳）の消費支出は 290,920 円であり、同局による本年 4 月の消費者物価指数は、昨年 4 月と変化がなかった。

### (2) 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 28 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を行い、職員給与と民間給与との較差が平均△164 円（△0.04%）と極めて小さいため、月例給の改定を見送るよう言及した。

その詳細は、別表のとおりである。

### (3) 民間の給与

#### ア 令和 2 年職種別民間給与実態調査（月例給の調査）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（月例給の調査）」を実施した。

この調査は、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の市内民間事業

所 1,663 事業所のうちから、層化無作為抽出法により 272 事業所を抽出し、これら事業所において、事務・技術関係職種をはじめ公務に類似する 54 職種に該当する実人員 13,578 人に対し、本年 4 月分として支払われた給与月額等について行ったものである。

## イ 調査結果

令和 2 年職種別民間給与実態調査（月例給の調査）の結果は次のとおりである。

### (ア) 職種別給与

本年 4 月の事務・技術関係 16 職種をはじめ 42 職種の平均給与月額は参考資料第 9 表のとおりである。

### (イ) 初任給

新規学卒者の本年 4 月の初任給は参考資料第 10 表のとおりであり、事務員・技術者の平均額は、大学卒 208,424 円、短大卒 189,875 円、高校卒 172,313 円である。

### 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。

また、この際、職員の生活保障としての生計費も考慮の対象とする。

#### (2) 本年の月例給の改定

##### ア 民間の給与との較差

##### (ア) 比較方法

給与較差は、本市の行政職給料表適用職員とこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の内民間企業従業員の給与を比較して算出する。

比較に当たっては、本市職員と民間企業従業員の同種・同等の者同士の比較を基本としているが、本市と民間企業においては、それぞれ職種、役職段階の人的構成、年齢構成等が異なっているため、相互の給与の単純平均を比較することは適当ではない。そこで、個々の本市職員に、役職段階、年齢階層、学歴といった主な給与決定要素が同一である民間企業従業員の給与額を支給したと仮定して算出される給与支給総額が、現に本市職員に支給している給与支給総額に比べてどの

程度の差があるかを算出する。具体的には、役職段階、年齢階層、学歴別の本市職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間企業従業員の平均給与のそれぞれに本市職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較する。

(イ) 比較結果

上記の方法により、本年4月分の月例給を比較した結果は次表のとおりである。この場合において、職員、民間ともに本年度の新規学卒者等は含まれていない。

民間の給与	職員の給与	較 差
384,528円	385,449円	△921円 (△0.24%)

備考 平成28年4月に実施した給与制度の総合的見直しによる給料表の改定に伴う経過措置(経過措置給料表の適用)がないものとした場合の職員の給与と比較すると、民間の給与は職員の給与(383,423円)を1,105円(0.29%)上回っている。

イ 改定の内容

(ア) 月例給

月例給については、民間の給与が職員の給与を921円(0.24%)下回っており、市内民間企業従業員の給与水準に準拠して定めるという上記の考え方から、この較差を解消する必要がある。月例給の改定に当たっては、本年の民間給与との較差の程度を踏まえ、基本的な給与である給料表を引き下げる改定を行うことが適当である。

なお、医師の確保の必要性が依然として高いと認められることから、医療職給料表(1)については、引下げ改定の対象から除外することが適当である。

上記の改定は、本年4月時点での調査結果に基づく措置となることから、同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講ずる必要がある。この調整措置は、速やかに行われる必要があり、また、月例給が月々の生活に充てられるものと考えられることから、本年12月期の期末手当において、制度的に講ぜられることが適当である。

(イ) 令和 3 年 4 月の実施課題

給料表については、平成 28 年 4 月に実施した給与制度の総合的見直しによる給料表の改定に伴う経過措置が令和 3 年 3 月 31 日に終了することから、当該経過措置の適用を受けていない給料表について、本委員会が経過措置期間において民間の初任給等との間の差を解消するよう要請してきた月例給に関する報告及び勧告を踏まえ、民間給与との較差を解消することが適当である。

また、住居手当については、平成 28 年 3 月 31 日現在持家に居住する者及び月額 12,000 円以下の家賃を支払っている者等に対する経過措置が令和 3 年 3 月 31 日に終了することから、国の住居手当制度を参考にしつつ制度の見直しを行うことが適当である。



## 4 公務運営における課題

世界的に新型コロナウイルス感染症が拡大し、本市域においても市民生活や経済活動に広く深刻な影響が生じている。これに対応するため、感染拡大防止や市民・事業者への支援等、本市として様々な対策を講じてきたところであり、このような状況の中で、日々職務に精励している職員各位の尽力に対し、本委員会として深く敬意を表するものである。

今般のコロナ禍においては、感染拡大防止を考慮した生活様式が求められていることから、これを受けた職員の「新しい働き方」を検討する必要がある、導入にあたってはこれまで取り組んできたワークライフバランスの向上に資する職場環境の整備もあわせて進めていくことが重要である。また、こうした取組みを進めることは、多様な人材の安定的な確保や昇任意欲の向上につながるものとする。

### (1) 「新しい働き方」に向けた職場環境の整備について

本委員会は、これまで公務能率向上や多様化するライフスタイルへ対応するため、A I、R P A等のI C T技術の活用や時差勤務等の導入による柔軟な働き方の推進について言及してきたところであり、一部の業務におけるA I、R P Aの導入、サテライトオフィスの試行実施などが行われるとともに、育児や介護を行う職員等について時差勤務（早出遅出勤務）の導入などが行われている。

そうした中、今般の新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、官民間問わず様々な業種において、これまでの働き方からの変革を求められることとなった。政府においても感染拡大防止の観点から「新しい生活様式」を提唱しており、本市もこうした社会情勢の変化を踏まえた「新しい働き方」を検討する必要がある。

本市においては、本年3月から職員への感染拡大防止対策を段階的に講じ、その一つとして、通勤時間を分散することにより公共交通機関等の混雑による密集・密閉を避けるため、時差勤務を時限的に全職員に拡大した。時差勤務は、職員の感染防止の

ための取組みにとどまらず、職員それぞれの仕事と家庭の両立や公務能率の向上に資するものであることから、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必要がある。

また、4月からは本市では初めて在宅勤務を実施し、市役所本庁舎等に勤務する職員の約6割が2か月の間に1回以上経験する一方、区役所に勤務する職員は業務の性質上、一部の職員にとどまる結果となった。在宅勤務を行った職員からは、通勤時間が無くなることによる負担軽減や、自宅という静かな環境によって作業効率が向上したと評価する声がある一方、在宅勤務が急きょ導入されたこともあり、職場の電子メールや業務システムを利用することができず、作業可能な業務が大きく制限されることや、他部署や民間事業者との調整が困難との懸念の声が上がった。こうした状況を受け、本年10月下旬から通信機器を導入し、在宅勤務においても庁内と同様に電子メールや一部の業務システムを利用することが可能となり、在宅勤務における公務能率の向上が図られつつある。

今後も、任命権者においては、社会全体として在宅勤務を代表とするテレワークの必要性がより高まっていくとの認識のもと、情報端末や通信環境の整備、サテライトオフィスの拡大、職員のみならず市民や民間事業者との新たな接点となりうる非対面式コミュニケーションツールの拡充など、引き続きハード・ソフト両面の充実を図る必要がある。また、すでにテレワークを実施している自治体において、在宅勤務におけるサービス管理の手法や超過勤務などの職員の労務管理といった課題が散見されることから、これまでに想定されていなかった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や他の地方公共団体を参考に検討していく必要がある。

次に、各種庁内会議については、これまでの対面による開催方法を書面配付による開催や情報端末等を用いたビデオ会議による開催などに代替された。こうした手法は職員の接触機会を減らすだけでなく、会議時間や移動時間等が縮減され、効率的な公務運営に資するものであり、今後も開催方法や参加人数を十分に検討し、積極的に推進する必要がある。

今後、新しい働き方が定着するに従って、在宅勤務等の特有の職務環境から、特に採用や異動直後などの人間関係が構築できていない職員等は、コミュニケーション不足に陥ることで孤独感を覚えたり、従来の職務環境ならば得られた同僚などからのアドバイスや手助けを受けられず、相談もしづらいことから、不安や悩みを抱え、メンタルヘルス不調を訴えるおそれがある。孤立した環境では従来から推進してきた職場内での声掛けなどといった「ラインケア」が十分に機能しない可能性があるため、新しい働き方から生じるメンタルヘルス不調も想定した新しいメンタルヘルス対策を検討する必要がある。

従来は課題が多く導入が困難と思われてきた在宅勤務について、コロナ禍において必要に迫られ導入したことで、今後の制度拡充に向けて一步を踏み出せたように、難局を乗り越えるためには、職員には前例や慣習に囚われない発想や行動が求められる。そうしたことから、任命権者においては、今回のコロナ禍における一連の対応や今後の取組みの効果や課題を検証するとともに、職員の意識改革をさらに促し、これまでの柔軟な働き方に関する取組みをさらに前進させ、全庁的な「新しい働き方」を推進する必要がある。

## (2) 長時間労働の是正について

社会全体で長時間労働を是正するため、昨年4月から、改正労働基準法の施行により時間外労働の上限規制が導入されており、本市においても、人事委員会規則を改正し、同じく昨年4月から、時間外労働の上限規制の適用の対象外となる職員に対して超過勤務命令の上限時間が導入されている。具体的には、特例業務<sup>(\*)</sup>に従事する場合を除き、職員に対する超過勤務命令は、①原則月45時間以下、年360時間以下の範囲内で、また、②他律的業務の比重が高い部署に勤務する職員に対しては、月100時間未満、年720時間以下、複数月平均80時間以下及び月45時間を超える超過勤務は年6回までの範囲内で、必要最小限とすることとされている。

しかしながら、昨年度の本市全体の超過勤務の状況をみると、上記の上限時間を超

える超過勤務を行った職員が依然として一定数見受けられ、人事委員会規則が遵守されているとはいえない現状となっている。また、昨年度に本委員会が本市の 554 事業場のうち 153 事業場に対して行った調査の結果を見ても、複数の事業場において月 100 時間以上の超過勤務を行ったことのある職員が存在している状況が確認できたため、是正の指導を行ったところである。

長時間労働の要因としては、所属長等の超過勤務縮減に対する意識の問題などのほか、特定の職員や部署への業務配分や業務量の偏りも大きいといえることから、本市の現状を踏まえると、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である。また、長時間労働の是正とともに、超過勤務命令の上限時間の遵守を求めることで懸念されるいわゆるサービス残業の発生を防止するためにも、職員の勤務時間を適正に把握することが必要である。昨年 4 月に労働安全衛生法により職員の勤務時間の状況を把握する義務が課されたことに伴い、本市では、本年 7 月から、従来からの就業ターミナルに加えてパソコンによる登退庁処理が導入され、勤務時間をより客観的に把握できる職員の範囲が拡大されたところであるが、これらの方法による登退庁時間の記録がされていない職員についても、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求められる。

任命権者においては、改正労働基準法や改正人事委員会規則の内容を踏まえ、改めて各所属長に対して、超過勤務命令の上限時間を遵守するよう周知徹底を図り、また、職員に超過勤務を命じる際には事前命令・事後確認を徹底し、職員の超過勤務時間を適正に把握・管理し、必要に応じて業務量の調整等を行うことなどにより、上限時間を超える超過勤務を命じることがないよう取組みを強く促すとともに、長時間労働を是正するための実効性のある対策を検討し、実施されたい。

また、全国的に教育職員の長時間に及ぶ深刻な業務の実態が明らかになっており、学校における働き方改革が急務となっている中、本年 4 月、教育職員の正規の勤務時間外の在校等時間を、①原則月 45 時間以下、年 360 時間以下の範囲内とするため、また、②児童、生徒等に係る臨時的な特別の事情がある場合は、月 100 時間未満、年 720

時間以下、複数月平均 80 時間以下及び月 45 時間を超えるのは年 6 回までの範囲内とするため、業務量の適切な管理を行うことを内容とする教育委員会規則が施行された。本市では、これまで教育職員の補助業務を行うスクール・サポート・スタッフの配置、外部人材の活用による部活動の指導、夏休みにおける学校閉庁日の設定、全学校におけるタイムカードの設置などの取組みを行っているところであるが、昨年度の本委員会が行った調査の結果からは、依然として教育職員の正規の勤務時間外の在校等時間が長時間に及んでいる現状が見受けられる。任命権者においては、教育職員の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まれない。

(\*) 注 特例業務とは、大規模災害への対処その他の重要な業務であって、任命権者が特に緊急の必要があると認めるものを指す。

### (3) 人材の確保及び活用について

少子高齢化に伴う人口構造の変化や、複雑化・多様化する市民ニーズに加え、今後発生が予想される大規模災害への対応など、本市においては、様々な課題に対して的確かつ適時に対応することが求められている。こうした中、本市が質の高い行政運営を継続的に行っていくためには、多様な人材を安定的に確保し続けることが必要であり、さらに、職員一人ひとりの意欲と能力を高め、役職者としてふさわしい人材を登用していく必要がある。

#### ア 人材の確保

新型コロナウイルス感染症拡大による影響により、民間企業が採用計画を見直す動きが出てきており、学生たちにとって優位な「売り手市場」が変わり、一部の業種において厳しい就職活動を迫られる可能性が出てきている。このような状況においても、本市においては、受験者数の減少が続いており、安定的な行政運営を行っていくためには、受験者確保が喫緊の課題となっている。

そのため、本委員会としても、有為かつ多様な人材を確保するため、多くの学生に受験してもらえるよう、採用試験制度の検討を常に行うとともに、広報活動の強化を図る必要がある。

まず、試験制度については、平成 29 年度に見直しを行ったところであるが、ICT 技術への対応を見据えた試験区分の設置や民間企業で取り入れられている適性検査等の実施など、様々な試験制度を導入する自治体が増えてきていることから、本委員会としても、引き続き民間企業や国、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必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けて、様々な民間企業がウェブサイト経由の説明会や面接を手探りで実施するなど、これまでとは異なる採用活動を実施している。こうした手法は、学生と直接接触しないため、学生の反応が良く分からない等の課題があるものの、今後の感染状況も踏まえ、本市においても、ウェブサイトを活用した採用活動を調査研究していく必要がある。

次に、広報活動については、本委員会において、本市の将来展望や主要事業、魅力等を分かりやすく紹介するウェブサイト「名古屋市職員採用ナビ」を本年 2 月に開設するとともに、職員が出身大学に出向いて後輩学生に本市の業務等を説明する職員リクルーター制を実施するなどの活動を行ってきた。引き続き、受験生や本市新規採用職員等に対するアンケート調査から学生のニーズを把握し、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、受験者数が低迷する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必要がある。

また、任命権者においては、ワークライフバランスの充実に向けて、働き方改革や職場環境の整備をより一層推進し、本委員会とともに、職場見学会や座談会などを開催して、本市で働くことの魅力を直接学生に伝えていくなど、次代を担う職員となるべき人材の確保に向けた取組みを実施していく必要がある。

## イ 昇任意欲の向上について

全職種（消防職を除く。）における係長昇任選考の受験率は、ここ 10 年低い水準で推移しており、昨年度ついに 10%を割り込み 9.7%となった。今後、さらに受験率が低下すると、係長として必要とされる人材の確保ができず、組織を維持することが困難となるおそれがある。

本市においては、人材育成基本方針に基づき、人材育成計画を定め、職員の意欲向上や能力開発に取り組んでいる。令和 2 年度は、「管理監督者（係長級以上）の部下育成・マネジメント能力の向上」、「若手職員の育成」、「職員のキャリアデザインの支援」を重点的な取組みとして自立的かつ意欲的な職員の育成と組織力の向上を図っている。

こうした中、今年度から、係員に最も身近な上司であり、係のマネジメントを担う係長級職員の重要性に着目し、昇任前に職務に必要な知識を身に付けられるよう支援することで、昇任前の職員の不安軽減を図るとともに、昇任後のスムーズな職務遂行につなげることをねらいとして、「係長昇任前研修」が実施されることとなった。こうした研修は、昇任前の職員の意識や能力の向上だけでなく、係や課全体、ひいては組織力の強化にもつながるものであることから、任命権者においては、従来から実施している「係長有資格者研修」とあわせて実施し、効果を高めていく必要がある。

近年、社会情勢の変化などにより働き方が多様化しており、職員一人ひとりが主体的にキャリアデザインを描くことが求められている。このような中、任命権者においては、組織がどのような経験や意気込みをもった職員を求めているか職員間で共有する場を設けたり、今年度から本格実施となった、直属の上司・先輩とは異なる職員からの助言等により職員のキャリア形成等を側面から支援する「職員メンター制度」を活用し、職員の意識改革や成長意欲の向上を図りながらキャリア形成を支援することで、入庁後の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醸成していく必要がある。さらに、職員が主体的にキャリアデザインを描く中で、より多くの職員がその選択肢の中に昇任を目指すような研修プログラムを拡充する必要

がある。

また、役職者一人ひとりが、やりがいをもって生き生きと仕事をし、その姿を職員に見せることで役職者としての魅力を伝えるとともに、部下の働き振りをしっかりと評価し自信を持たせることで、昇任意欲の向上につなげていくことが重要である。

次に、今年度「名古屋市職員の女性活躍・子育て支援プログラム」が策定され、係長昇任選考の女性職員の受験率について、令和6年度までに全職種で10%に向上する目標が掲げられている。昨年度の受験率は6.6%と、ここ10年で最も低い数字となった。当該プログラム策定時におけるアンケート結果によると、昇任後の仕事と私生活の両立に不安を感じるとの声もあることから、こうした不安の改善につなげるために、任命権者においては、役職者が育児休業等を取得する場合の代替制度をより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今後とも検討し、女性職員の受験率向上につなげていく必要がある。

一方、本委員会においては、出産、育児、介護といった事情を有する職員が係長昇任選考の第2次試験の受験を延期することができる「第2次試験受験延期制度」を導入しており、昨年度は導入後最多の男性17名、女性15名から申請があった。今後もより多くの子育て世代の職員等から活用されるよう周知に努めるとともに、効果等を検証し、制度内容についてさらなる改善をしていく必要がある。

なお、これまでも再三、本報告書の中で言及している、職務で能力を発揮した職員や業績を挙げた職員を人事評価などに基づき係長職に昇任させる制度と、従来から実施している選考とを併用する、いわゆる係長昇任制度の「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むを進めていく必要がある。

#### (4) 定年制度の見直しについて

定年制度の見直しについては、国家公務員法改正案が先の通常国会において廃案となったものの、その実施は目前に迫っている。



本委員会は、平成30年の「職員の給与に関する報告及び勧告」において、定年の段階的な引上げ、役職定年制の導入、60歳超の職員の給与水準の設定や55歳を超える職員の標準の勤務成績での昇給停止制度等の導入のほか、定年の引上げを円滑に行うための公務全体で取り組むべき施策として定年の引上げ期間中においても真に必要な規模の新規採用を計画的に継続できるような措置や、定年の引上げに関連する取組みとして能力・実績に基づく人事管理の徹底等を講ずるよう要請している。この要請の内容を踏まえ、任命権者においては、早期の法案成立も視野に入れつつ、定年延長に伴う制度の見直しの検討を進めることが求められる。

## 5 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考えられる。

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。

## 人事院の給与に関する報告の骨子

### ○ 今回の報告のポイント

#### 月例給の改定なし

民間給与との較差（ $\Delta 0.04\%$ ）が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

### 1 民間給与との比較

約 12,000 民間事業所の約 43 万人の個人別給与を実地調査（完了率 80.2%）

公務と民間の 4 月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

#### ○ 民間給与との較差 $\Delta 164$ 円 $\Delta 0.04\%$

[行政職(一)…現行給与 408,868 円 平均年齢 43.2 歳]

### 2 改定方針

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。