

6 職員の給与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、その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2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272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、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、令和2年10月20日に期末・勤勉手当の引下げを、令和2年11月10日には月例給の引下げについて勧告した。その概要は次のとおりである。

○ 勧告のポイント

1 月例給

(1) 給与較差 $\Delta 921$ 円 ($\Delta 0.24\%$)

(2) 給与改定 給料表の引下げ

2 期末・勤勉手当

年間支給割合を0.05月分引下げ(4.50月分→4.45月)

1 民間給与実態調査

市内の企業規模50人以上で、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・技術関係の職務に従事する者について、役職段階、学歴、年齢等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	職員の給与	較差
384,528 円	385,449 円	$\Delta 921$ 円 ($\Delta 0.24\%$)

(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) 期末・勤勉手当（ボーナス）

- ・民間の年間支給割合 4.45 月分（職員の年間支給割合 4.50 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 0.05 月分引下げる（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である。

(3) 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（ただし、期末・勤勉手当は条例の公布日から実施）

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

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 勧告日

期末・勤勉手当 10月20日(火)

月例給 11月10日(火)