

市人事委員会の勧告

月例給(465円・0.12%)のプラス改定も引上げは若年層のみ
勤勉手当+0.10月引上げ 年間平均で+4.6万円の引上げ

地域経済の活性化と、コロナ禍で奮闘を続ける職員に報いる賃金、労働条件の改善を!!



発行所
名古屋労働組合
名古屋市中区丸の内1丁目11番
号 定価5円
TEL 051-4681 6571-4326
FAX 051-4681 3654
発行人 津田 康裕
編集責任者 戸田 崇*
*組合員の職務は組合費
の中へ含まれています。



名古屋市人事委員会は、本日(9月7日)、「職員の給与に関する報告及び勧告」を行いました。(詳細は裏面参照)

1. この間の経過

名古屋市職労は、8月15日に市労連とともに、8月16日に自治労連名古屋ブロックの各単組とともに、名古屋市人事委員会に対し申し入れを行ってきました。

2. 名古屋市人事委員会勧告の特徴

(1)名古屋市人事委員会が行った「職員の給与に関する報告及び勧告」の主な内容は、

①月例給+465円(0.12%)、
「初任給が規定されている職務の級を中心に、人事院の勧告を踏まえた上で本市の実情に適合するように給料表を改定」

②期末・勤勉手当
0.1月分引上げ(年間4.3↓4.4月分)、勤勉手当に配分
年収ベースで平均4.6万円の増額。
また、公務運営における課題では、

- ①人材の確保、育成について
- ②仕事と子育ての両立支援について
- ③「新しい働き方」の定着について
- ④長時間労働の是正について
- ⑤定年延長への対応について
- ⑥公務員倫理について

が述べられました。(詳細は裏面参照)
(2)今年度の人事委員会勧告は、コロナ禍3年目の状況の中で出されたもので、民間企業の業績が引き続き厳しいものの回復の兆しを見せ始める中、最低賃金の大幅アップや国のプラス勧告を受けての勧告となりました。コロナ禍で落ち込んだ経済を立て直すためには、労働者の賃金を引き上げ、地域経済を活性化することが必須です。経団連のシンクタンクも公務員の人事制度を「公務員を含めた公共部門の雇用者が、豊かな生活を送るために必要な給与水準を目指す」という考え方に移らなければならぬと提言しています。

私たち公務労働者は、この間コロナ感染症から市民の命と健康を守るため奮闘し続けています。市職労・市労連は、人事委員会への

学習動画はこちらから↑

申し入れの際に、こうした社会の要請や職員の奮闘に応える勧告を行うよう、職場からの署名と併せて訴えてきました。

給与面では、月例給で5年ぶり、一時金で3年ぶりのプラス勧告となったものの、国の人事院勧告と比較すると、期末・勤勉手当では同水準であり、月例給では国(921円)の半分程度の引上げに留まる内容でした。この間の賃下げと最近の物価上昇に苦しむ公務労働者の生活実態を無視しています。また、コロナ禍における職員の奮闘に応えないばかりか、地域経済の立て直しの冷や水を浴びせる、極めて不当な水準と言わざるを得ません。

(3) 公務運営における課題では、職場の最大の問題である長時間労働の是正について、一昨年の「超過勤務実績も考慮した人員配置の見直し(中略)踏み込んだ対策が必要」から後退し「全市的な人員配置の見直しなどに取り組み、より効果的に職員の業務負担の軽減を図ることが重要」と、不当にも根本的な原因である人員不足について、一言も触れていません。この間の定員管理により、職場の人員不足は極めて深刻な状況に陥っています。生活保護や児童相談所、消防職員等、国が定める配置基準を充足しておらず、必要最低限の人員すら配置していないことは明白です。長時間労働から職員の健康を守るため、また人事委員会自らが定めた超過勤務時間の上限規制が、人員不足を原因として多くの職場で守られていないことに対し、責任ある対応を示すべきです。また、会計年度任用職員等、非正規職員の処遇について、何ら触れられていないことも極めて不当です。

このほか、「昇任意欲の向上や職員がキャリアアップを目指すことを後押しするような給与制度の検討」やフレックスタイム制の導入、など、今後の動向に注意が必要です。

(4)名古屋市職労は2022名古屋市人事委員会勧告について、以上の評価をもとに、今後は市側に対し、人事委員会の取り扱いについて、職員の奮闘に応えるよう追及していくこととします。

2022年9月7日

名古屋市職員労働組合執行委員会

令和4年 職員の給与に関する報告及び勧告の概要

令和4年9月7日
名古屋市人事委員会

●給与勧告のポイント

- 1 月例給 (1) 民間給与との**較差 465円** (0.12%)
(2) 給与改定 初任給が規定されている職務の級を中心に引上げ
- 2 期末・勤勉手当 ○ 年間支給割合を**0.10月分引上げ**、4.40月分とする
○ 勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当に配分

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1,656事業所から269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11,583人の4月分の給与等について調査

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 (平均年齢41.2歳 平均勤続年16.9年)

民間の給与(A)	職員の給与(B)	較差(A)-(B)
386,990円	386,525円	465円(0.12%)

3 給与改定

改定前	改定後	差額
6,300,358円	6,346,636円	46,278円(0.73)%

(1) 月例給

上記の較差を解消するため、初任

給が規定されている職務の級を中心に、人事院の勧告を踏まえた上で本市の実情に適合するように給料表を改定

(2) 期末・勤勉手当(ボーナス)

- ・ 民間の年間支給割合4.41月分(職員の年間支給割合4.30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0.10月分引上げ(4.30月分→4.40月分)、勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当に配分。令和5年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるように配分することが適当

(3) 実施時期

令和4年4月1日(ただし、期末・勤勉手当は条例の公布日から実施)

4 公務運営における課題

(1) 人材の確保、育成について

- ・ 採用された人材がどのような活躍をしているかを分析し、適切な採用試験手法の検討を続けることが必要
- ・ 職員としての自分が生き生きと働く姿をイメージできることが就職先を決める要素の一つであるため、採用した職員が働きがいを持って前向きに仕事に励み、成長できる環境を整備していくことが必要
- ・ 職員を育成し、昇任意欲をさらに向上させるような取組を実施していくことが重要
- ・ 職務給の原則を踏まえ、それぞれの職務や職責に相応しく、職員がキャリアアップを目指すことを後押しするような給与制度等の実施に向けた検討を継続することが必要

- ・ 係長昇任制度の「複線化」についても、実施に向けて着実に検討を加速していくことが必要

(2) 仕事と子育ての両立支援について

- ・ このたびの法改正を契機として、子育てに理解のある職場風土づくりに向けて、これまで以上に子育て支援制度の理解促進に取り組むことが重要
- ・ 正規職員による代替職員の配置が可能となる育児休業等の対象期間が拡大されたことから、その育児休業等の取得見込み人数の正確な把握に努めるなど、職場のニーズに対応できるよう取り組んでいくことが必要
- ・ 代替職員の配置の対象とならない短期間の育児休業等についても、各所属において柔軟な職員配置をより積極的に実施するなど、育児休業等を取得しやすくするための職場環境づくりが必要

(3) 「新しい働き方」の定着について

- ・ 在宅勤務の推進にあたって、PCの軽量化や通信速度向上など、引き続き環境整備に向けた検討を行っていくことが必要
- ・ DXの推進により、在宅勤務等の導入が進まなかった職場においても、新たな広がり期待されるため、引き続き取り組んでいくことが必要
- ・ 職員のライフスタイルが多様化していることを踏まえ、今後、フレックスタイム制の導入など、更なる勤務時間の柔軟化について検討を進めることが必要

(4) 長時間労働の是正について

- ・ 超過勤務の事前命令や事後確認等により、職員の業務内容や負担、繁忙度等を適正に把握することが必要
- ・ 長時間労働の要因を検証し、業務の削減の検討や効率化はもとより、職員間の業務の平準化、他部署からの応援体制の構築などの連携、調整を活かしたマネジメントを通して、長時間労働を行っている職員の業務負担の軽減に努めることが重要
- ・ 所属長のマネジメント能力の育成やICTの活用、柔軟な職員配置の促進、全市的な人員配置の見直しなどに取り組み、より効果的に職員の業務負担の軽減を図ることが重要

(5) 定年延長への対応について

- ・ 高齢期職員の役割や任用、給与等の処遇といった基本的な制度の内容について適切な時期に周知するなど、すべての職員にとって定年延長の実施が円滑なものとなるよう取り組むことが重要
- ・ 新規採用者の採用予定人員については、総務省が示した定員管理に関する基本的な考え方を参考にして、引き続き適正に定員管理することを前提としつつも、中長期的な観点により検討することが必要
- ・ 国においては、今後、60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう定年の段階的引上げが完成するまでに、人事院における検討を踏まえ政府が所要の措置を講ずることとされていることから、本市においても、その動向を注視していくことが必要

(6) 公務員倫理について

- ・ 職員一人ひとりが、市民全体の奉仕者であることを常に自覚し、厳正な服務規律の維持と高い倫理観の保持に努め、公平かつ公正な職務の遂行にあたるとともに、勤務時間外においても、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識して行動することが重要
- ・ 平成16年に職員の倫理の保持に関する条例を施行し、その後も職員の倫理意識の啓発や不祥事防止に向けて取り組んできたところであるが、依然として不祥事が後を絶たない状況を踏まえ、より実効性のある取組について検討することが必要