

# 平成 29 年 職員の給与に関する報告及び勧告の概要

平成 29 年 9 月 7 日

名古屋市人事委員会

## ○ 本年の給与勧告のポイント

### 1 月例給

(1) 給与較差 344 円 (0.09%)

(2) 給与改定 初任給を中心に初任層 (1 級及び 2 級) について給料表の引上げ

### 2 期末・勤勉手当

年間支給割合を 0.10 月分引上げ

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 1,653 事業所から 266 事業所を無作為に抽出し、公務に類似する 76 職種に該当する実人員 13,161 人の 4 月分の給与について調査 (うち中小企業の割合は 35.7%)

## 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     | 職員の給与     | 較差               |
|-----------|-----------|------------------|
| 383,055 円 | 382,711 円 | 344 円<br>(0.09%) |

(平均年齢 40.9 歳 平均勤続年 17.3 年)

※ 本市の行政職の初任給 (地域手当を含む。) 大学卒 201,595 円、高校卒 167,555 円  
民間の初任給 大学卒 209,212 円、高校卒 171,737 円

## 3 給与改定

### (1) 本年の給与改定

#### ① 月例給

上記の較差を解消するため、初任給を中心に初任層 (1 級及び 2 級) について、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)

民間の支給割合 4.41 月分 (職員の支給月数 4.30 月分)

市内民間事業所における支給状況を考慮して、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

③ 医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院の勧告を考慮して改定

④ 実施時期

平成 29 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

本市においては、市民ニーズがますます多様化・複雑化しており、市民ニーズに的確に 대응していくためには、公務を取り巻く環境の変化に即応できるよう業務体系の抜本的な見直しや、組織力の底上げを行うことが必要である。

そのためには、役職者が強いリーダーシップを発揮してマネジメントを行っていただくだけでなく、これまでの働き方を職員のワークライフバランスに配慮したものに見直ししていくことが重要であり、まずは、長時間労働の是正や柔軟な働き方が可能な環境整備を進めることが必要である。

さらにワークライフバランスの実現は、職員自身の意欲の向上、ひいては昇任意欲の向上につながるだけでなく、人材の確保にも資することとなり、また、メンタルヘルス不調の防止にも効果がある。

##### (1) 長時間労働の是正について

- ・ 個々の職員が効率的な業務執行に努めるだけでなく、役職者が長時間労働の是正に向けた強いリーダーシップを発揮することが不可欠
- ・ 業務の緊急性や仕事の進め方を精査し、業務分担の見直しや平準化に取り組むことは当然のことながら、市政を取り巻く状況の変化に的確に対応するため、業務自体の必要性について常に検証し、安易な前例踏襲をすることなく、業務の廃止や縮小を決断することも必要

##### (2) 柔軟な働き方について

- ・ 国や他都市におけるフレックスタイム制や時差勤務制度の試行・導入の取組みなどを踏まえ、本市の実情を考慮しつつ、より一層柔軟な働き方を可能とする環境整備について、早急に検討を進めることが必要

##### (3) 人材の確保について

- ・ 昨年度から導入した職員リクルーター制の活動対象を広げ、より幅広い人材が名古屋市を志望先とするよう取組みを推進
- ・ 意欲ある有為な人材を確保するため、試験制度のあり方を引き続き検討するとともに、毎年採用数の平準化について、国の定年延長の動向を見極めつつ職員の年齢構成に留意した上で検討を進めることが必要

##### (4) モチベーションの向上

###### ア 職員の「やりがい」について

- ・ 顕著な功績をあげた職員に、目に見える形でその頑張りに報いるための具体的な措置を講じる必要がある
- ・ 全ての職員の発揮した能力や業績を厳正に把握・評価し、給与等の処遇に適切に反映していくことが重要

イ 係長昇任選考のあり方について

- ・ 複雑・多様化する行政課題を限られた財源や人員により取り組んでいくためには、多角的な視点が重要であり、より幅広い職員層から選考することが必要
- ・ 今年度新設した、女性職員を中心に出産・育児・介護と係長の職責との両立に不安を抱えた職員が躊躇なく受験できるための「第2次試験受験延期制度」及び中堅・ベテラン職員が豊富な経験を活かせる「コースⅣ」の効果検証等が必要
- ・ 「筆記試験等を課す係長昇任選考」と、「試験によらず、人事評価により昇任する仕組み」を組み合わせた係長昇任選考の「複線化」の実施に向け、昨年度から実施された人事評価制度について、浸透と定着を図るために職員への研修等や評価結果の任用・給与への活用等を着実に実施するなど、早急に係長昇任選考の見直しに道筋をつけることが必要

(5) メンタルヘルス対策について

- ・ 職員一人ひとりが、メンタルヘルス不調の予防や早期発見に心がけることが必要であり、役職者にあっては、職場内のコミュニケーションの活性化を図ることが必要
- ・ 平成29年1月より本格実施された職場復帰後の支援を活用するとともに、実施状況を踏まえて今後見直しを行うなど、再発防止に向けたより良い制度となるよう継続的な検討が必要

(6) 臨時・非常勤職員の任用等のあり方について

- ・ 適正な任用等を確保するために地方公務員法の改正が施行される平成32年4月に向け、臨時・非常勤職員の本市の実態を速やかに把握し、任用根拠の明確化・適正化を図るとともに、会計年度任用職員や臨時的任用職員について、従事させる職務内容や勤務条件等、制度の検討を進めることが必要

## 5 勧告日

9月7日（木）

### 改定による平均年間給与の差額（試算）

| 改定前        | 改定後        | 差額      |
|------------|------------|---------|
| 6,238,189円 | 6,282,102円 | 43,913円 |

（平均年齢 40.9歳 平均勤続年 17.3年）

（注） 勧告対象職員による試算

### （参考）

- ・ 小学校及び中学校等の教職員 9,026人 約4.0億円  
（本年4月より、県費負担教職員の給与負担等の移譲に伴い、職員の給与に関する条例に定める給料表の適用を受けることとなった職員）
- ・ 上記以外の勧告対象職員 13,846人 約6.1億円

## 本市と国の給与勧告の実施状況

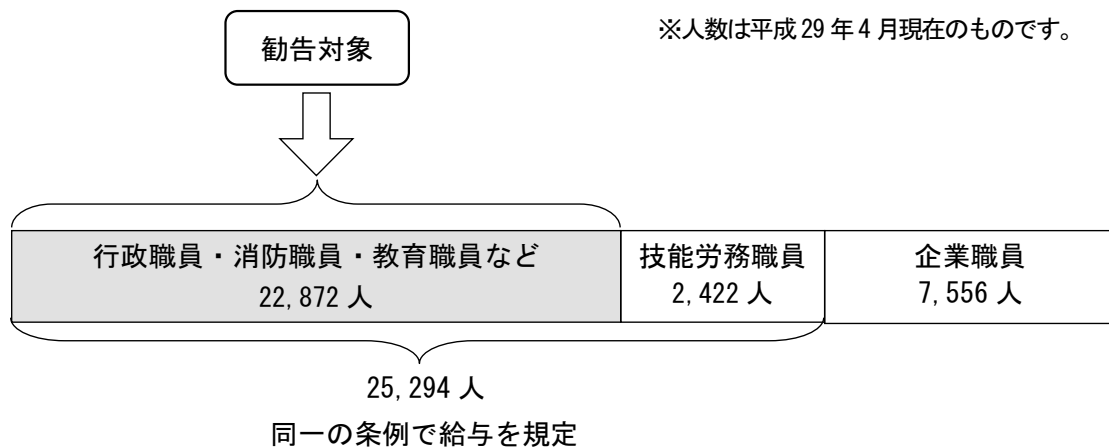
| 年       | 名古屋市    |           |         | 国       |           |         |
|---------|---------|-----------|---------|---------|-----------|---------|
|         | 月例給     | 特別給（ボーナス） |         | 月例給     | 特別給（ボーナス） |         |
|         | 勧告率（%）  | 支給月数（月）   | 対前年比（月） | 勧告率（%）  | 支給月数（月）   | 対前年比（月） |
| 平成 11 年 | 0.28    | 4.95      | △0.30   | 0.28    | 4.95      | △0.30   |
| 平成 12 年 | (0.12)  | 4.75      | △0.20   | (0.12)  | 4.75      | △0.20   |
| 平成 13 年 | (0.09)  | 4.70      | △0.05   | (0.08)  | 4.70      | △0.05   |
| 平成 14 年 | △1.68   | 4.65      | △0.05   | △2.03   | 4.65      | △0.05   |
| 平成 15 年 | △0.98   | 4.40      | △0.25   | △1.07   | 4.40      | △0.25   |
| 平成 16 年 | (0.01)  | (4.40)    | —       | (0.01)  | (4.40)    | —       |
| 平成 17 年 | △0.35   | 4.45      | 0.05    | △0.36   | 4.45      | 0.05    |
| 平成 18 年 | (0.00)  | (4.45)    | —       | (0.00)  | (4.45)    | —       |
| 平成 19 年 | (△0.02) | 4.50      | 0.05    | 0.35    | 4.50      | 0.05    |
| 平成 20 年 | △0.61   | (4.50)    | —       | (0.04)  | (4.50)    | —       |
| 平成 21 年 | △2.99   | 4.15      | △0.35   | △0.22   | 4.15      | △0.35   |
| 平成 22 年 | △2.35   | 3.95      | △0.20   | △0.19   | 3.95      | △0.20   |
| 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    | 4.10      | 0.15    | 0.27    | 4.10      | 0.15    |
| 平成 27 年 | 0.34    | 4.20      | 0.10    | 0.36    | 4.20      | 0.10    |
| 平成 28 年 | △0.18   | 4.30      | 0.165   | 0.17    | 4.30      | 0.10    |
| 平成 29 年 | 0.09    | 4.40      | 0.10    | 0.15    | 4.40      | 0.10    |

- (注) 1 勧告率及び支給月数の「( )」は、勧告を実施していない。  
2 本市では平成 26 年には課長級以上の管理職員について、月例給及び特別給のいずれも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。

○給与勧告の対象となる職員

名古屋市には平成 29 年 4 月 1 日現在、約 3.3 万人の一般職の職員が在籍しており、そのうち給与勧告の対象となるのは、企業職員（上下水道局、交通局及び病院局の職員）といわゆる技能労務職員（清掃職員や学校給食員など）を除いた約 2.3 万人です。ただし、技能労務職員の給与は、勧告の対象となる職員の給与と同一の条例によって定められているため、技能労務職員を含めた約 2.5 万人について、勧告に基づき給与改定が実施されております。

なお、市長、副市長、議員などの特別職も、勧告の対象とはなりません。



○給与勧告の効力

勧告は、直接給与を変更させるものではなく、議会・市長に給与制度のあるべき方向性などを示すものです。勧告を受け、必要な条例改正が行われて、はじめてその効力が生じます。条例改正は、一般的に、市長部局で改正案が作成された後、議会に提案され、議会での議決を経て行われます。

