

## 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3項)。本委員会は、平成28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261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、平成28年9月2日、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、月例給の引下げ及び期末・勤勉手当の引上げ等について勧告した。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 △692円(△0.18%)

(2) 給与改定 給料表の引下げ

#### 2 ボーナス

年間支給割合を0.165月分引上げ、勤勉手当に配分

#### 3 扶養手当制度の見直し

国家公務員の扶養手当制度の見直しに準じ、配偶者に係る手当額を引き下げるとともに、子に係る手当額を引上げ

### 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1,599事業所から261事業所を抽出。4月分の給与について職種別に調査

### 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、責任の度合い、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
383,961円	384,653円	△692円 (△0.18%)

(平均年齢 41.0歳 平均勤続年 17.5年)

(注) 職員の給与は、本年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)後の額である。当該経過措置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(382,680円)を1,281円(0.33%)上回っている

る。

### 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、給料表（医療職給料表(1)を除く。）を改定

##### ② 期末・勤勉手当（ボーナス）

民間の支給割合 4.30 月分（職員の支給月数 4.135 月分）

市内民間事業所における支給状況及び人事院の勧告を考慮して、年間支給割合を 0.165 月分引上げ（4.135 月分→4.30 月分）、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

条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）。ただし、初任給調整手当については、平成 28 年 4 月 1 日から実施する。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、期末・勤勉手当において講ずる。

#### (2) 扶養手当制度の見直し（平成 29 年 4 月 1 日実施）

配偶者に係る手当額を減額することにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額の引上げを行うという国家公務員の扶養手当制度の見直しに準じ、配偶者に係る手当額を引き下げるとともに、子に係る手当額を引上げ

### 4 市内民間事業所の給与等に関する特別調査

#### (1) 調査目的

市内の正社員 10 人以上 50 人未満の事業所について、その給与等の実態を把握し、職種別民間給与実態調査と同様に、公民比較を行うことができるかどうかの検証を行うため

#### (2) 調査方法

国の事業所母集団データベースから無作為に 400 事業所を抽出し、郵送調査を実施

#### (3) 検証結果

正社員 10 人以上 50 人未満の事業所の調査結果については、以下の①から④などから、同種・同等の者同士の給与を比較するには支障があり、職種別民間給与実態調査と同様に公民比較に用いることは、困難であると考えられる。

① 短期間での事業所の変更や従業員数の変動が大きい。

② 役職段階が少なく、すべての役職段階が存在する公務とは大きく異なっている。

③ 役職段階が大きく異なる下位と上位の者の給与額が逆転している事例がある。

④ 同程度の役職段階・年齢の正社員であっても給与水準に大きな開きがある。

### 5 公務運営における課題

#### (1) 人材の確保について

- ・ 本市が求める人材を確保するために、試験制度のあり方について、引き続き任命権者と連携し、検討するとともに、より一層の広報活動の充実により、本市で働くことの魅力を発信する

#### (2) 人材の育成について

- ・ 継続的に人材育成に取り組むには、まず職員が意欲を持つことが必要であり、自らのキャリアビジョンを意識し、それに向かって成長していこうとする意欲を持たせるため、OJTとOff-JTを車の両輪として、職員のキャリアデザインをよりきめ細かく支援していくことが必要

#### (3) 人事評価制度について

- ・ 地方公務員法の改正に伴い導入された人事評価の活用を通じ、能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図り、職員のモチベーション、組織全体の活力等の向上、ひいては市民サービスの向上につなげていくことが肝要であり、早期に人事評価制度の定着と浸透を図っていくことが必要
- (4) 係長昇任選考のあり方について
- ・ 平成 29 年度の実施に向けて、女性の登用推進に資する見直しとして職員のライフステージに配慮した受験しやすい仕組みづくりを進めるとともに、副係長制度と副係長を対象とした選考を抜本的に見直すほか、中堅層を中心に、人事評価を重視する内容への見直しを行う
  - ・ 人事評価をより反映した係長昇任選考とするため、試験によらない選考を併用した係長昇任選考の「複線化」の実施を視野に入れ、任命権者と協議を重ねる
- (5) 超過勤務の縮減について
- ・ 職員一人ひとりが働き方の見直しを意識し、自ら主体的かつ継続的に、勤務時間内での効率的な業務遂行に努めていくことが重要
  - ・ 管理監督職員は、勤務時間管理の徹底はもとより、リーダーシップを発揮してマネジメントを行い、特定の職員に業務が集中しないよう、業務分担の見直しや、業務自体の必要性の検証も含めた業務の見直しや簡素化に努めることが必要
- (6) ワークライフバランスについて
- ・ 国や他都市におけるフレックスタイム制の活用やテレワークの導入などの取組みも参考にしながら、本市の実情を考慮しつつ、柔軟な働き方の実現に取り組み、働きやすい職場環境の整備を進めていくことが必要
- (7) メンタルヘルス対策について
- ・ 労働安全衛生法令の改正に伴い見直されたストレスチェック制度を適切に実施するとともに、個々の休職者の状況に応じて、具体的な職場復帰後の支援プランを作成し、実施する取組みを着実に進める必要
- (8) 育児・介護休業法等の見直しに即した環境の整備について
- ・ 本市においても、関係法令の改正状況等を注視しながら、本市の実情を考慮しつつ、働きながら育児や介護がしやすい環境整備を進めることが必要

## 6 勧告日

9月2日（金）