

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、平成29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266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29年9月7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 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 ボーナス

年間支給割合を0.10月分引上げ、勤勉手当に配分

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1,653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
383,055円	382,711円	344円 (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答えていくためには、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直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、毎年の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ことが必要
- ・ 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）