

## 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30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274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30年9月12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、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 71円 (0.02%)

(2) 給与改定 給与格差が極めて小さいことから、改定を見送る

#### 2 ボーナス

年間支給割合を0.05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1,699事業所から274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12,368人の4月分の給与について調査(うち中小企業の割合は37.2%)

### 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
383,052円	382,981円	71円 (0.02%)

(平均年齢 40.9歳 平均勤続年 17.2年)

### 3 給与改定

#### (1) 月例給

- ・ 上記のとおり民間給与との較差が極めて小さいことから、改定を見送る

- ・ 職員の初任給が民間の初任給を下回っていることを踏まえ、大学卒の初任給水準を平成 31 年 4 月実施に向け引上げを検討することが必要  
 [参考 平成 30 年 4 月時点の初任給月額]  
 本市の行政職の初任給（地域手当を含む。） 大学卒 205,160 円  
 民間の初任給 大学卒 210,993 円

(2) 期末・勤勉手当（ボーナス）

- ・ 民間の支給割合 4.46 月分（職員の支給月数 4.40 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 0.05 月分引上げ（4.40 月分→4.45 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
- ・ 勤勉手当の支給額の算出に際し成績率を用いる制度を、現行の課長級以上の管理職員に加え、係長級以下の職員についても導入を検討することが必要
- ・ 平成 31 年度以降において、6 月期及び 12 月期の期末手当が均等になるように配分

（一般職員の場合の支給月数）※勧告どおり改定が行われた場合

	6 月期	12 月期
30年度 期末手当	1.225月	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.90 月	0.95 月（現行0.90 月）
31年度 期末手当	1.30 月	1.30 月
以降 勤勉手当	0.925月	0.925月

(3) 実施時期

条例の公布日から実施

#### 4 公務運営における課題

(1) 働きやすい職場環境の整備について

ア 長時間労働の是正

- ・ 人事院は、国家公務員について超過勤務命令を行うことができる上限を人事院規則で定めること等を報告。本市においても、職員に対する超過勤務命令を行うことができる上限を設定するとともに、この上限が守られるよう実効性のある方策について検討することが必要
- ・ 業務の簡素化・効率化を通じて、公務能率の向上を図ることにより、超過勤務の縮減に取り組むことが必要だが、恒常的な長時間労働が改善されないのであれば、業務量に応じた定員の見直しについても検討することが必要
- ・ 教員についても、長時間労働の是正に向け今後さらなる取組みが必要

イ 柔軟な働き方が可能となる職場環境の整備

- ・ 仕事と家庭生活の両立に向け、所属長が全職員に対し、育児・介護等の支援制度の趣旨等について理解を得るよう努め、リーダーシップを発揮して業務及び事務分担の見直しを行い、互いに支え合える職場環境づくりを進めることが必要
- ・ 任命権者は、各所属の取組みがワークライフバランスを推進する上で効果的なものとなるよう、多様な勤務体制の整備や人員配置の見直しを進めることが必要

(2) メンタルヘルス対策について

- ・ 職員一人ひとりが「セルフケア」に努め、役職者が「ラインケア」に取り組むとともに、超過勤務が多い職員に対する産業医等による面談の結果を踏まえ、より一層の適切な対応を行うことが重要
- ・ 「名古屋市職員心の健康づくり基本計画」等の次期策定においては、本市の現状や、国や他の自治体におけるメンタルヘルス対策の動向などを踏まえ、より実効性のあるものとする必要がある

(3) 人材の確保について

- ・ 本市の職員一人ひとりが、「次代を担う職員となるべき人材を確保していく」という認識のもと、自らの業務を遂行していく中で、学生に名古屋市の仕事内容や魅力、やりがいを伝えるなど、全市あげて人材確保に向けた取組みを展開していくことが必要
- ・ 人材確保の観点からも、ワークライフバランスの実現に向けて、長時間労働の是正をはじめとした働きやすい職場環境の整備を早急に進めていくことが必要

(4) 係長昇任選考のあり方について

ア 職員の昇任意欲の向上

- ・ 採用後の早期の段階から、本市職員としてのキャリアプランの形成と昇任意欲の向上につながるような取組みを、全庁的に展開していくことが必要
- ・ 役職者と非役職者のそれぞれの職務と責任に相応しい給与等の処遇を図ることが極めて重要であるため、給与制度を改正するにあたっては、例えば非役職者について給料表の号給数の削減等を検討することが必要

イ 複線化の実施

- ・ 多様な人材の活用、職員の「やりがい」を高めるという観点から、日頃の職務において能力を発揮した職員などに報いる人事制度を確立していくため、これまでの試験による係長昇任選考のほかに、試験によらず人事評価に基づく昇任制度の導入に向けて、早急に検討を進めることが必要

(5) 定年制度の見直しについて

- ・ 人事院は、国家公務員の定年を段階的に 65 歳に引き上げるための国家公務員法等の改正について意見の申出を行った。本市においても定年の段階的引上げに向けた制度見直しが必要
- ・ 定年制度の見直しを進めるに当たり、民間給与水準に準拠した適切な給与水準の設定に加え、60 歳を超える職員とともに 55 歳以降の職員についても、標準の勤務成績での昇給を停止する制度の導入を検討することが必要
- ・ 定年引上げによる新規採用者数への影響等を踏まえ、真に必要な規模の新規採用を計画的に継続していくことができるような措置を講ずることが必要

(6) 臨時・非常勤職員の任用等の適正の確保について

- ・ 会計年度任用職員制度の導入等に当たっては、現在の臨時・非常勤職員の勤務実態に応じた勤務条件を定める必要があること等に留意し、改正地方公務員法等の趣旨を踏まえた対応を図ることが必要

(7) 公務員倫理について

- ・ 依然として職員による不祥事が後を絶たないことから、管理監督職員は、職場における公務員倫理を確立する上で極めて重要な役割を担っていることを踏まえ、自らの職責を自覚し、公務員倫理の確保を徹底することが必要
- ・ 職員一人ひとりが全体の奉仕者であることを改めて認識するとともに、高い倫理観と使命感を保持し、法令遵守の意識をこれまで以上に強く持って行動するよう公務員倫理の保持に取り組んでいくことが必要

## 5 勧告日

9月12日(水)