

平成 27 年 職員の給与に関する報告及び勧告の概要

平成 27 年 9 月 3 日

名古屋市人事委員会

本年の給与勧告の特徴

本年は月例給、ボーナスとも、民間における支給状況が昨年引き続き好調であったことを反映して民間が職員を上回る結果となりました。本委員会では、改定にあたり以下の 2 つの項目について重点をおいて報告及び勧告を行いました。

1 人材確保の観点からの取組み～初任層等に限定した月例給の引上げ～

将来の市政を担う「やる気に満ち、積極的な姿勢を持った人材」を確保するために、新規採用者等の給与面での改善を図ることとします。(月例給 +0.34%)

- ① 初任給が規定されている職務の級(1級)を中心に給料表の引上げ改定を行うこと
- ② 初任給水準の引上げを行う必要があること
- ③ 住居手当について、借家・借間居住者に対する支給月額を引き上げること
- ④ 人材確保に向けた積極的な広報活動の必要があること

2 勤務成績をより一層ボーナスへ反映させるための取組み

職員がやりがいを持って職務に取り組むことができるように、ボーナスの改定にあたり、発揮した能力や実績がより反映されるような制度に向けた改善を図ることとします。

- ① 係長級以下の職員については、0.10 月分の引上げを行うこと
(民間 4.20 月分、係長級以下の職員 現行 4.10 月分)
- ② 課長級以上の管理職員については、ボーナスを 0.25 月分引き上げた場合の額の範囲内で、勤務成績に応じた支給とすること
(民間 4.20 月分、課長級以上の管理職員 現行 3.95 月分)
- ③ 職員の勤務成績をより反映した支給となるように制度の改正を行う必要があること(成績率を用いた制度の導入を検討)

○勧告のポイント

1 月例給

- (1) 給与較差 1,303 円 (0.34%)
- (2) 給与改定
 - ・給料表：初任給が規定されている職務の級（1 級）を中心に引上げ
 - ・住居手当：借家・借間居住者に対する支給月額を引上げ

2 ボーナス

- (1) 係長級以下の職員は年間支給割合を 0.10 月分引上げ
- (2) 課長級以上の管理職員は勤勉手当を 0.25 月分引き上げた場合の額の範囲内で、勤務成績に応じた勤勉手当を支給

3 給与制度の総合的見直し

地域間及び世代間の給与配分の見直しを行うため、地域手当の支給割合を引き上げるとともに、給料表を引き下げる

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 1,625 事業所から 269 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・技術関係の職に従事する者について、責任の度合い、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
384,648 円	383,345 円	1,303 円 (0.34%)

(平均年齢 41.1 歳 平均勤続年 17.8 年)

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、給料表及び住居手当を改定

- ・ 初任給が規定されている職務の級（1 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
- ・ 国、他都市及び市内民間事業所における支給状況を考慮し、借家・借間居住者に対する住居手当を改定

② 期末・勤勉手当（ボーナス）

民間の支給割合 4.20 月分

〔	職員の支給月数	係長級以下の職員	4.10 月分
	(現行)	課長級以上の管理職員	3.95 月分

- ・ 係長級以下の職員は、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 0.10 月分引上げ (4.10 月分→4.20 月分)
- ・ 課長級以上の管理職員は、勤勉手当を 0.25 月分引き上げた場合の額の範囲内で、勤務成績に応じた勤勉手当を支給

- 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 27 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）

(2) 平成 28 年 4 月の実施課題

- ア 初任給水準
人材確保の観点から、行政職を中心に引上げを行う必要
- イ 自宅居住者等に対する住居手当
他都市のほとんどが国に準じて家賃負担者に対する補助を趣旨とする制度となっている状況を踏まえ、自宅居住者等に対する住居手当の支給は速やかに廃止することが適当

(3) 給与制度の総合的見直し

- ア 給与適正化面からの課題解消
給与制度の総合的見直しの実施に先立ち、地域手当の支給割合を 10%から 12%へ引き上げるとともに、給料と地域手当の分配を変更し、すべての職務の級の給料月額について、同率を基本に引下げ
- イ 給与制度の総合的見直し
地域間及び世代間の給与配分の見直しのため、地域手当の支給割合を 12%から 15%とするとともに、給料と地域手当の分配を変更し、アで改定した給料表について、さらに国の行った給与制度の総合的見直しにおける世代間の給与配分の見直しの内容を勘案し、本市の実情に応じて引下げ（医療職給料表(1)を除く。）
- ウ 実施時期
平成 28 年 4 月 1 日

4 公務運営における課題

(1) 人事評価制度の導入

- ・ 現行の人材育成評価制度を基盤にしつつ、地方公務員法の改正法に基づく人事評価の方法として位置付け、任用、給与、分限その他の人事管理全般の基礎として活用することが必要
- ・ 公正な人事評価の実施を通じ、これまで以上に職員の「やりがい」を高め、市民サービスの一層の向上につなげることのできる仕組みを築き上げることが重要

(2) 退職管理の適正の確保

- ・ 市民の信頼に応える退職管理となるよう、地方公務員法の改正法の趣旨を踏まえて、適切に対応していくことが必要

(3) 人材の確保

- ・ 将来の市政を担う人材を確保するために、任命権者と連携し、広報活動の充実を図るとともに、職員採用試験について研究を重ねていくことが必要

(4) 昇任意欲の向上

- ・ 新規採用職員をはじめ早期の段階から、キャリアビジョンについて考える職員研修の機会を提供していくことが重要
- ・ 係員の昇任意欲の向上につながる給与制度を構築することが重要
- ・ 役職者の「やりがい」などが、これまで以上に職員に見えるよう、ロールモデルとして発信されることが重要

- (5) 女性職員の活躍推進
 - ・ 市の政策決定過程への女性職員の参画を一層推進していくことが必要
 - ・ 仕事と家庭生活の両立を支援できるよう制度や仕組みを改善し、着実に職場環境を整えていくことが重要
- (6) 公務員倫理
 - ・ 管理監督職員は風通しのよい職場づくりを進めることが必要
 - ・ 各職場において、業務リスク・マネジメントに継続的に取り組むことにより、業務リスクの軽減につなげることが重要
- (7) 高齢期の雇用問題
 - ・ 再任用職員の給与のあり方や高齢期雇用のあり方について、国や他都市等の動向を踏まえながら引き続き検討していくことが必要
- (8) 超過勤務の縮減
 - ・ 現在の業務の効率化を図ることにとどまらず、業務自体の必要性の検証も含めた抜本的な見直しが必要
 - ・ 管理監督職員は勤務時間の管理が最も重要な職責のひとつであることを強く認識し、その職責を果たすことが必要
- (9) ワークライフバランス
 - ・ 年次休暇の計画的取得の促進や定時退庁強化月間等の取組みを引き続き行うとともに、国や他都市におけるワークライフバランス推進の取組みも踏まえ検討することが必要
- (10) メンタルヘルス対策
 - ・ 予防・早期発見から復帰支援・再発防止の各段階における取組みをさらに進めることが必要
- (11) 県費負担教職員の給与負担等の道府県から指定都市への移譲
 - ・ 平成 29 年 4 月 1 日に予定されている移譲が本市においても円滑に実施されるよう、勤務条件の整備等について、適切に準備を進めることが必要

5 勸告日

9 月 3 日（木）

【参考】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, 171, 855 円	6, 231, 298 円	59, 443 円

（平均年齢 41.1 歳 平均勤続年 17.8 年）

- (注) 1 公営企業を除く。
- 2 期末・勤勉手当の改定前の支給月数は 4.10 月として試算した。

○平均年間給与は、5.9 万円の増額（0.96%）

○影響見込額（試算）は、約 9.8 億円（公営企業を除く 16,471 人が対象）

（注）改定前・改定後それぞれを 1 年間運用した場合の給与支給額の差の見込額

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 8 年	0.97	(5.20)	—	0.95	(5.20)	—
平成 9 年	1.05	5.25	0.05	1.02	5.25	0.05
平成 10 年	0.79	(5.25)	—	0.76	(5.25)	—
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

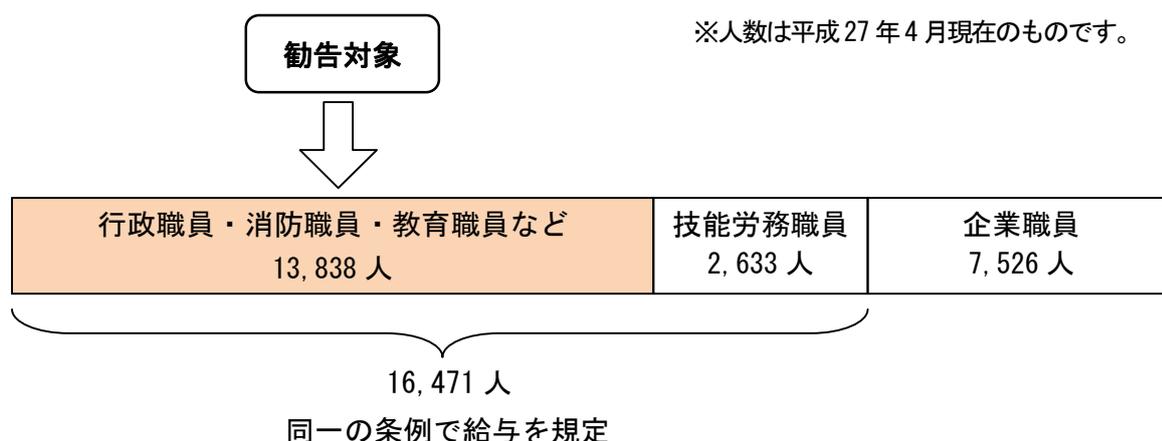
(注) 1 勧告率及び賞与月数の「()」は、勧告を実施していない。

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。

○給与勧告の対象となる職員

名古屋市には平成27年4月1日現在、約2.4万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1.4万人です。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1.6万人について、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。

