

# 平成 20 年職員の給与に関する報告及び勧告の概要について

平成 20 年 9 月 10 日  
名古屋市人事委員会

## ○ 本年の給与勧告のポイント

- ① 公民給与の較差（ $\Delta 2,673$  円（ $\Delta 0.61\%$ ））を解消するため、3 年振りに月例給の引下げ改定
- ② 医師確保のため、医師に対する初任給調整手当を改定（引上げ）
- ③ 期末・勤勉手当（ボーナス）は民間の支給割合とほぼ均衡し、改定なし

～ 平均年間給与は減額（年収 $\Delta 43,463$  円）

## 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 1,478 事業所から 229 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、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
4 3 2 , 9 2 9 円	4 3 5 , 6 0 2 円	$\Delta 2,673$ 円 ( $\Delta 0.61\%$ )

(注) 本市職員の給与については、市長等及び職員の給料の特例に関する条例（平成 19 年名古屋市条例第 12 号）による減額措置がないものとして比較

## 3 給 与 改 定

- (1) 給 料 表 公民給与の較差を解消するため、すべての職務の級の給料月額について引下げ、併せて 4 月分からの差額の調整
- (2) 医師に対する初任給調整手当 医師確保のため、民間事業所における給与の支給状況、人事院の勧告及び本市の実情を考慮して改定（引上げ）（平成 21 年 4 月 1 日実施）
- (3) 期末・勤勉手当 民間の特別給が職員の期末・勤勉手当の年間支給割合とほぼ均衡していることから、改定見送り

#### 4 公務運営における課題

- 人事制度の改革
  - ・人材の確保  
市政と市職員の魅力についての情報発信、任期付職員等の採用の検討、定年延長についての検討の注視の必要
  - ・人材育成  
職員がチャレンジ精神を発揮できるように活性化した職場風土を醸成する必要
  - ・人事評価制度  
公平性・納得性の高い基準を確立し、遅滞なく本格実施へ移行する必要
- 勤務時間
  - ・勤務時間  
勤務時間を見直すべき必要は認められず、休憩時間の在り方については、再点検することも有意
  - ・超過勤務の縮減  
効率的な業務運営に努めるとともに、特定の職員に業務が集中しないよう職務分担に配慮する必要
- 臨時職員の給与  
人事院の報告や中央最低賃金審議会の答申を踏まえ、今後の動向を注視していく必要
- メンタルヘルス対策  
セルフケアやラインによるケアの推進といった点に留意しつつ、各種対策を講じていく必要
- 公務員倫理  
職員の意識改革、チェック体制の整備や通報・相談制度の周知など行政システムの改革・改善に取り組む必要
- 男女平等参画  
女性職員の管理職職員等への登用促進などに取り組むとともに、子育てを積極的に支援する雰囲気や、業務遂行に支障が生じにくい職場の仕組みの構築を図る必要

5 勸 告 日 9月10日(水)

#### (参 考)

##### (1) 改定による平均年間給与の減少額

改定前	改定後	差
7,047,697 円	7,004,234 円	43,463 円

(平均年齢 43 歳 8 月 平均勤続年 19 年 8 月)

##### (2) 改定実施のための所要見込額 約△7.7 億円

(注) (1) (2) いずれも公営企業を除き、また、特例条例による減額措置がないものとした場合の試算