

平成 21 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 21 年 9 月 7 日
名古屋市人事委員会

- 本年の給与勧告のポイント
- ① 月例給の引下げ（△12,740 円（△2.99%））— 給料表又は住居手当を改定
 - ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（△0.35 月分）
- 平均年間給与は、△35.5 万円（△5.05%）（過去最大の減）
- 影響見込額は、約△60 億円（公営企業を除く 17,535 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

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 1,450 事業所から 230 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

本市職員と民間の年間支給額の較差は次のとおり

民間の年間支給額	職員の年間支給額	較 差
6,678,629 円	7,033,571 円	△ 354,942 円 (△ 5.05%)

(平均年齢 43 歳 4 月 平均勤続年 20 年 10 月)

(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) 月 例 給

民間の給与	職員の給与	較 差
413,537 円	426,277 円	△ 12,740 円 (△ 2.99%)

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。）又は住居手当を改定

(2) 期末・勤勉手当（ボーナス）

年間支給割合を0.35月分引下げ（4.5月分→4.15月分）

※ 本年6月期における期末・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分（0.2月分）は引下げ分の一部に充当

4 公務運営における課題

- 人材の確保・育成等
多方面からの取組みによる戦略的な人材育成、職員の能力や実績を反映する新たな人事評価制度の早期確立、役職の魅力向上のための研究の必要
定年延長について動向の注視・課題整理の必要
臨時職員の処遇全般について適正の確保
- 超過勤務の縮減
本市独自のあるいは法改正に沿った取組みにより超過勤務の縮減を着実に実施
予算の加速度的費消・サービス残業助長など、労働基準法改正により予想される課題に対応
- メンタルヘルス対策
制度的整備、管理職員の措置及び各職員の意識の三方面からの対応の必要
パワー・ハラスメント問題の防止措置を講ずる必要
- 公務員倫理
職員の意識改革及びチェック体制の確立
職員が高い使命感と倫理観を持ち、危機感を持って不祥事の原因・問題点を共有するとともに、管理職員は風通しのよい職場づくりに努める必要
- 仕事と家庭の両立支援
子育てや介護をしながらでも安心して職務に専念することができるような環境整備をする必要
関連する法改正等の動向を注視

5 勸 告 日

9月7日（月）