

# 平成 23 年職員の給与に関する報告の概要について

平成 23 年 10 月 20 日  
名古屋市人事委員会

## ○ 本年の給与に関する報告のポイント

- ① 公民給与の較差（△81 円（△0.02%））が極めて小さいことから、公民比較に基づく月例給の改定を見送る
  - ② 期末・勤勉手当（ボーナス）は人事院勧告の結果に準拠して改定を見送る
- ～ 月例給、ボーナスともに本年は改定なし

## 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 1,477 事業所から 231 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
6,336,235 円	6,337,524 円	△ 1,289 円 (△ 0.02%)

(平均年齢 42.5 歳 平均勤続年 19.8 年)

(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
396,510 円	396,591 円	△ 81 円 (△ 0.02%)

(平均年齢・平均勤続年は上記 2 と同じ)

上記の公民給与の較差が極めて小さいことから、改定を見送る

### (2) 期末・勤勉手当

人事院勧告の結果に準拠したことから、改定を見送る(3.95 月)

#### 4 その他の意見

○職員が「やりがい」を高めるために	職員がやりがいをより一層高め、今後の住民サービスの向上に結びつけていく必要性 職員全員が一丸となって職務に邁進できるよう、管理職員による職員を支援する取り組みを期待 職員が置かれている状況を踏まえるために、意識の調査・分析が必要
○係長昇任選考について	昇任意欲向上のために、役職者の職務の魅力ややりがいを発信する必要性 適切に職務・職責を反映させるための処遇のあり方の検討が必要
○ワークライフバランスについて	職員のワークライフバランスを実現するための取り組みを推進していく必要
○超過勤務縮減について	超過勤務や総実労働時間の縮減に向けた取り組みを推進していく必要
○高齢期の雇用問題について	公的年金の支給開始年齢引き上げに合わせて、定年の段階的引き上げに向けた制度づくりが必要 定年の引き上げを組織の意識改革や公務能率の向上につながる機会とすることが課題 すべての年齢層の職員がやりがいを持って65歳まで働くことができるような人事制度の構築が必要

5 報 告 日

10月20日(木)