

平成 24 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 24 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 (△2,894 円 (△0.73%))
- ② 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、約△4.6 万円 (△0.73%)

影響見込額は、約△8 億円 (公営企業を除く 16,702 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 1,474 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
393,477 円	396,371 円	△2,894 円 (△0.73%)

(平均年齢 42.3 歳 平均勤続年 19.4 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

管理職手当の改定を含めて上記の較差を解消するよう、給料表 (医療職給料表 (1) を除く。) を改定

(2) 期末・勤勉手当 (ボーナス)

民間の特別給の年間支給割合 (3.97 月) が職員の期末・勤勉手当の年間支給割合 (3.95 月) と概ね均衡していることから、改定見送り

(3) 高齢層職員を中心とした昇給制度等の見直し

本市と国とでは職員構成や制度の違い、高齢層職員における役職者比率の違いもあり、国家公務員とは置かれた状況が異なることから、見直しに当たっては高齢層職員のモチベーションに配慮した慎重な検討が必要

4 公務運営における課題

○職員が「やりがい」を高めるために	職員の「やりがい」を向上させることが喫緊の課題 職員の発揮した能力・実績を正当に評価する仕組みを確立することが必要 昇任意欲向上のため、役職者の責任の度合いに応じた処遇を行うことが必要
○高齢期の雇用問題について	再任用の義務化に向け早急な制度づくりが必要 再任用職員の意欲と能力を最大限活用できるよう、給与上の処遇や能力・実績に基づく人事管理などについて検討することが必要
○超過勤務の縮減について	長時間勤務を抑制するための実効性のある取り組みを推進することが必要
○ワークライフバランスについて	公私にわたってワークライフバランスを意識した取り組みを進めることが必要
○メンタルヘルス対策について	職員の健康管理の側面だけでなく、市民満足度の向上を図るためにも重要な課題
○公務員倫理について	意識改革のためにも服務規律の遵守や働きやすい職場風土づくりが必要

5 勸告日 9月7日(金)

(参考)

改定による平均年間給与について

改定前	改定後	差
6,330,045 円	6,283,828 円	△46,217 円

(平均年齢 42.3 歳 平均勤続年 19.4 年)

(注) 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