

# 令和6年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和6年10月2日  
浜松市人事委員会

## 本年の給与勧告のポイント

### <本年の給与改定>

#### 月例給、特別給（ボーナス）ともに引上げ

- 月例給について、公民較差 9,582 円 (2.58%) を解消するため、引上げ改定
- 特別給（ボーナス）の改定（期末手当・勤勉手当を 0.10 月分引き上げ 4.60 月分）

### <社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）>

#### 給与制度のアップデートを実施

- 給料及び地域手当、扶養手当等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

## I 公民給与較差等に基づく給与改定

### 1 民間事業所の従業員の給与との比較

企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上である 379 の市内民間事業所を母集団として、人事院において無作為抽出された 115 事業所を対象に「令和6年職種別民間給与実態調査」を実施した。（調査完了事業所 98 事業所）

#### (1) 月例給

民間給与	職員給与	較差
380,761 円	371,179 円	9,582 円 (2.58%)

(注) 上記職員(事務職員・技術職員)の平均年齢は 43.1 歳、平均経験年数は 21.2 年である。

#### (2) 特別給（ボーナス）

市内民間事業所の支給割合 4.62 月（本市職員の支給月数 4.50 月）

### 2 本年の給与改定

#### (1) 月例給

##### ア 給料表

行政職給料表	高校卒・大学卒の初任給に係る号給の給料月額を 2 万円以上引き上げ、若年層が在職する号給に特に重点を置いた引上げ改定を行い、その他の職員が在職する号給は改定率を逡減させつつ引上げ改定
医療職給料表	行政職給料表との均衡を考慮して改定
小学校中学校等教育職給料表	静岡県などの他の地方公共団体の状況や、これまでの同給料表の改定に係る経緯等を踏まえ、所要の改定を行うことが必要
高等学校等教育職給料表	静岡県の高等学校等教育職給料表との均衡を図ることが必要

イ 初任給調整手当 医療職給料表の改定状況を勘案し、所要の改定を行うことが適当

ウ 扶養手当 子に係る手当額について、現行の 10,000 円から 11,000 円に引上げ

#### (2) 特別給（ボーナス）

市内民間事業所の支給割合（4.62 月分）との均衡を図るため、支給月数を 0.10 月分引き上げ 4.60 月分とし、引上げ分を期末手当・勤勉手当に均等に配分

### 3 実施時期

令和6年4月1日（ただし、期末手当・勤勉手当は令和6年12月1日から実施）

## II 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

### 1 本委員会の考え方

本市においても、国と同様、多様で有為な人材の確保や組織パフォーマンスの向上等は、人事管理上の重点課題であり、その取組として給与制度の整備が必要であると考えます。また、本市における現行の給与制度は、国の制度を基本としている。これらのことなどを総合的に考慮した結果、本委員会は、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）について、国における措置を基本として実施していくことが必要であると判断した。

### 2 各制度の措置内容

#### (1) 給料表等

##### ア 行政職給料表

1級・2級	・ 初任給を引き上げ、若年層が在職する号給に特に重点を置いた引上げ改定 ・ これらの措置は、本年4月に遡及して実施
3級～7級	各級の初号近辺の号給をカットし、これらの級の初号の給料月額を引上げ
8級・9級	・ 各級の初号の給料月額を引き上げつつ上下の隣接する職務の級間での給料月額の重なりを解消し、昇格時に大きく給与が上昇する仕組みとする ・ 現行の号給を大きくくり化し、各級を給料月額の刻みの大きい号給構成とし、昇給制度は成績優秀者のみに大きな給与上昇を確保する仕組みとする

##### イ その他の給料表

医療職給料表	行政職給料表との均衡を考慮して改定
小学校中学校等 教育職給料表	静岡県など他の地方公共団体の状況や、これまでの同給料表の改定に係る経緯等を踏まえ、所要の改定を行うことが必要
高等学校等 教育職給料表	静岡県の高等学校等教育職給料表との均衡を図ることが必要

#### (2) 扶養手当の見直し

- ・ 配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る手当額を13,000円に引上げ
- ・ 見直しは令和8年度に向けて段階的に実施

#### (3) 地域手当の見直し

- ・ 浜松市内に勤務する職員に係る地域手当及び東京事務所に勤務する職員に係る地域手当について、見直しを段階的に実施し、来年度は現行の支給割合を維持することが適当（※国の段階的な地域手当の見直しに準じた令和7年度の本市の支給割合は3%）
- ・ 人事交流等の職員の地域手当について、本年の人事院勧告における異動保障に関する見直し内容を踏まえ、所要の措置を講じることが適当

#### (4) 管理職員特別勤務手当

平日深夜の午前0時から午前5時までとなっている管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯を、午後10時から午前5時までに拡大することが適当

#### (5) 勤勉手当の成績率等

勤勉手当の成績率の上限を引き上げるなど任命権者の裁量の幅を拡げることが適当

#### (6) 定年前再任用短時間勤務職員等の給与

本年の人事院勧告における当該給与に係る改正内容を考慮し、所要の改定を行うことが適当

### 3 実施時期

令和7年4月1日（特に言及しているものを除く。）

## III 給与等に関する課題

### 1 会計年度任用職員制度

任命権者は、制度の適正な運用を図るため、会計年度任用職員の報酬、期末手当・勤勉手当等が、常勤職員の給与との権衡を考慮したものとなるよう措置を講じていくとともに、その他の勤務条件の確保等についても適切に対応していくことが必要である。

## IV 職員の勤務条件等に関する諸課題

### 1 人材の確保及び育成

#### (1) 人材の確保

##### ア 採用広報活動の積極的な取組

本委員会では、引き続き大学生・大学院生への採用広報活動に取り組むことに加え、高校生や中学生に対しても、早期の情報発信を展開していく。

##### イ 採用試験の方法

本委員会では、本市を志望する学生が受験しやすくするため、採用試験の方法を大幅に見直した。全ての試験区分を対象として、3次試験制を廃止し2次試験制を導入した。大学・大学院卒等を対象とした行政職員採用試験の受験可能年齢の上限の引き上げも行った。採用困難職である技術職は、第1次試験における教養試験を廃止し、獣医師や薬剤師等の一部の免許職は、面接の回数を削減した。採用試験方法の見直しの効果について検証するとともに、多様な人材が受験しやすい試験方法について、今後も調査・研究を進めていく。

#### (2) 人材の育成

任命権者は、引き続き本市における人材育成等の実情やそれを取り巻く状況の変化を踏まえた上で、浜松市職員人材育成基本方針の改正を着実に進めるとともに、それに沿った取組を円滑に実施できるよう措置を講じていくことが必要である。

#### (3) 多様な人材の活躍推進

任命権者は、各職場における現状等を的確に把握した上で、組織としての課題を整理し、多様な人材が活躍できる職場環境づくりをより一層推進していくことが必要である。また、引き続き、研修等を通じて職員の意識啓発等を行っていくことが必要である。

#### (4) 能力・実績に基づく適切な人事管理

任命権者は、管理監督者の評価能力、育成能力及び面談スキルの向上を図るとともに、本市の人事評価制度と評価結果の人事・給与への反映などの運用が、公務を取り巻く環境の変化に即した適切な人事管理に資するものとなるよう、国や民間企業における人事管理の動向を注視し、常に見直しを行っていくことが必要である。

### 2 良好な勤務環境の整備

#### (1) 長時間労働の是正

任命権者は、長時間労働の是正に向けて、業務の見直しや効率化に係る取組を着実に推進するとともに、職員の勤務時間を正確に把握した上で適正な時間外勤務命令が行われるよう、引き続き各所属に対して周知徹底を図っていくことが必要である。また、職員に対して上限時間を超えた時間外勤務を命じた場合は、その要因の整理、分析及び検証を確実に実施し、その結果を踏まえた的確な対策を講じていくことが必要である。

#### (2) 教職員の多忙な勤務の解消

本市教育委員会は、これまでの業務改善方針に係る取組の結果等を踏まえた上で、「学校・教師が担う業務に係る3分類」に基づく取組の実効性を向上させるなど、取組を形骸化させることなく、より一層働き方改革を推進していくことが必要である。

#### (3) 多様で柔軟な働き方の推進

任命権者は、柔軟な働き方がしやすい環境整備に向けて、時差出勤を制度として正式導入するための取組を進めていくことが必要である。また、在宅勤務について、窓口業務の比重が高いなど基礎自治体の特性を考慮した制度運用の在り方を検討した上で、実施に向けた適切な措置を講じていくことが必要である。

#### (4) ハラスメント防止対策

任命権者は、引き続き研修等を通じて、職員の意識啓発に取り組むとともに、職員がハラスメント事案について相談しやすい環境づくりに取り組んでいくことが必要である。また、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマー・ハラスメント）についても、組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の保護等を行っていくことが必要である。

### (5) 仕事と生活の両立支援

任命権者は、職員が安心して両立支援制度を利用できる職場環境づくりに取り組んでいくことが必要である。あわせて、「浜松市特定事業主行動計画（後期）」が本年度末に期限を迎えることから、国や他の地方公共団体における動向を踏まえて次期計画を策定し、両立支援に係る取組を積極的に推進していくことが必要である。

### (6) 職員の健康増進

任命権者は、時間外・休日勤務が一定時間を超える職員に対し、医師による面接指導等を確実に実施し、予期せぬ職場離脱を未然に防いでいくことが必要である。また、ストレスチェックに基づく集団分析結果を活用した職場環境の把握と改善を一層推進し、多様な相談機会の提供を通じて、職員の心の不調の予防に努めることが必要である。また、休職に至った職員に対する職場復帰支援の取組についても引き続き確に実施していくことが必要である。

## 3 高齢期職員が能力を発揮できる職場環境の整備

任命権者は、今後も進む職員の高齢化に適切に対応していくため、通路の段差解消や照度確保による転倒防止等、高齢期職員が安心して安全に働き続けられる職場環境づくりを進めるほか、公務災害の防止と健康で働き続けるための対策を総合的に進めていくことが必要である。

## 4 公務員倫理

任命権者は、引き続き倫理研修の定期的な実施等、あらゆる機会を通じて職員の倫理意識の高揚を図るとともに、職員による非違行為が発生した場合は、速やかにその事実関係を把握した上で厳正に対処し、実効性の高い再発防止策を講じていくことが必要である。

### 【参考】

#### 1 給与勧告に伴う令和6年4月の職員の平均給与月額（事務職員・技術職員）

現行の給与月額	改定額	改定後の給与月額	平均年齢
371,179円	9,550円	380,729円	43.1歳

事務職員・技術職員1人当たりの改定額

合計9,550円（給料8,599円、扶養手当653円、はね返し分(注)298円）

(注) 給料等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

#### 2 期末手当・勤勉手当の支給月数

		6月期	12月期
令和6年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.275月（現行1.225月）
	勤勉手当	1.025月（支給済み）	1.075月（現行1.025月）
7年度以降	期末手当	1.25月	1.25月
	勤勉手当	1.05月	1.05月

#### 3 給与勧告に伴う令和6年4月の職員の平均年間給与概算額（事務職員・技術職員）

現行の平均年間給与	改定後の平均年間給与	平均年間給与の増減額
6,115,000円	6,310,000円	195,000円（3.2%）

#### 4 職員の平均給与月額の状況（事務職員・技術職員）

	令和6年(A)	令和5年(B)	(A)-(B)
給料	336,540円	335,430円	1,110円
扶養手当	9,011円	9,342円	△331円
住居手当	4,670円	4,677円	△7円
その他	20,958円	21,483円	△525円
合計 (年齢)	371,179円 (43.1歳)	370,932円 (43.3歳)	247円 (△0.2歳)

※ その他は、地域手当、管理職手当、単身赴任手当等