

平成 26 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 26 年 9 月 26 日
浜松市人事委員会

本年の給与勧告のポイント

月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに 7 年ぶりの引上げ

- ① 月例給は、公民較差（962 円（0.26%））を解消するため、給料表を改定
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の改定（0.2 月分）

I 公民給与較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の 366 の市内民間事業所を母集団として、そのうち無作為に抽出された 117 事業所の実地調査を行った。（調査完了事業所 104 事業所）

(1) 月例給

民間給与	職員給与	較差
370,685 円	369,723 円	962 円（0.26%）

(注) 上記職員(事務職員・技術職員)の平均年齢は 43.7 歳、平均経験年数は 23.6 年である。

(2) 特別給（ボーナス）

民間の支給割合 4.11 月（職員の支給月数 3.9 月）

2 給与改定

(1) 月例給

ア 給料表

行政職給料表 若年層に重点を置き引上げ。高齢層職員が多く在職する 3 級以上の級の高位号給において増額幅等を抑制

医療職給料表 行政職給料表との均衡等を考慮し、改定

教育職給料表 静岡県の高등학교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、改定を行うことが適当

ウ 通勤手当 交通用具使用者に係る通勤手当について、国や他の地方公共団体の動向を踏まえ、改定に向けた検討を行うことが必要

(2) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

民間の支給割合（4.11 月分）との均衡を図るため、支給月数を 0.2 月分引き上げ、4.10 月とする（現行 3.9 月分）。引上げ分は勤勉手当に配分

II 給与等に関する課題

1 給与制度の総合的見直し

人事院が本年勧告した給与制度の総合的見直しについて、本市においても、諸手当の見直しと併せ、世代間の給与配分の適正化に向けた見直しを他の地方公共団体の状況をも考慮する中で、早期に行う必要がある。

これらの実施に向け、先の給与構造改革における経過措置額の廃止や50歳台後半層に係る昇給・昇格制度の見直しを行っていく必要がある。

2 常勤の一般職員以外の職員に係る勤務条件

国や他の地方公共団体の状況等を考慮して、勤務条件について引き続き調査・研究を進めていくことが必要である。

III 職員の勤務条件等に関する諸課題

1 人材の確保・育成

職員の採用においては、説明会等の広報活動を充実させ、志望者を増やすべく情報発信を推進しつつ、採用手法についてさらに研究と工夫を重ね、有為な人材の確保に取り組んでいく必要がある。

人材の育成においては、長期的な展望に立って計画的な研修を実施することに加え、職員の自己啓発や能力開発に対する支援が引き続き必要であり、併せて日頃の業務を通じて、職員の資質向上を図ることができる職場風土の醸成をより一層推進していくことが重要である。

女性の活躍推進について、意欲と能力のある女性の採用試験における受験を促進するための働きかけを継続して行っていくとともに、引き続き女性の管理職員への登用を行う必要がある。

2 人事評価制度

国や他の地方公共団体の制度内容を調査・研究し、目指すべき職員像である「変化を先取りし、市民の目線で考え、果敢に行動する職員」の育成につながる人事評価制度とする必要がある。

3 時間外勤務の縮減

管理監督者においては、時間外勤務の縮減が重要な責務の一つであることを再認識し、適正な業務配分を行う必要がある。なお、賃金不払残業はあってはならないものであり、この防止に向けて所属職員への勤務命令と勤務時間の管理を適正に行わなければならない。職員においては、担当業務の的確な進捗管理を図るとともに、時間外勤務の実施の基本的なルールを再認識することが重要である。

4 職員の勤務環境の整備等

(1) 仕事と家庭の両立支援

男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備も含め、引き続き仕事と家庭の両立支援のための取組を進めていく必要がある。

(2) 心の健康づくりの推進

管理監督者においては、職場でのコミュニケーションを密にし、常に部下である職員の心の健康状態の把握に努めるとともに、快適な職場環境と良好な人間関係の構築に努めていくことが重要である。

職員においては、心の健康づくりへの意識をより一層高め、自己に適したストレス対処法を身に付けるとともに、不調に早く気づいて対応することが必要である。

(3) ハラスメント防止対策

パワー・ハラスメントとセクシュアル・ハラスメントについては、研修等を開催する中で、引き続き職場全体の意識啓発を図る必要がある。

5 雇用と年金の接続

国や他の地方公共団体の動向を踏まえながら、定年退職後の任用制度について引き続き調査・研究を進める必要がある。

また、再任用職員に対する単身赴任手当の支給について、制度化する必要がある。

6 公務員倫理

職員においては、一人ひとりが全体の奉仕者であることを強く自覚し、公務内外を問わず法令の遵守と高い倫理観を堅持し、市民の期待と信頼に応えることが必要である。

任命権者においては、あらゆる機会を通じ、引き続き職員の倫理意識の高揚に努め、厳正な服務規律の確保を図る必要がある。

【参考】

1 給与勧告に伴う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
369,723 円	961 円	370,684 円	43.7 歳

事務職員・技術職員 1 人当たりの改定額

給料 932 円 はね返し分(注)29 円 合計 961 円(0.26%)

(注) 給料等の改定により諸手当の額が増減する分

※ 公民較差 962 円との差 △1 円

2 給与勧告に伴う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
5,873,000 円	5,961,000 円	88,000 円 (1.5%)

3 期末手当・勤勉手当の支給月数

	6 月期	12 月期
26 年度 期末手当	1.225 月 (支給済み)	1.375 月 (現行 1.375 月)
勤勉手当	0.65 月 (支給済み)	0.85 月 (現行 0.65 月)
27 年度 期末手当	1.225 月	1.375 月
以降 勤勉手当	0.75 月	0.75 月

4 職員の平均給与月額の状況（事務職員・技術職員）

	平成 26 年(A)	平成 25 年(B)	(A) - (B)
給 料	333,634 円	333,331 円	303 円
扶養手当	10,891 円	11,071 円	△180 円
住居手当	4,486 円	4,240 円	246 円
そ の 他	20,712 円	19,943 円	769 円
合 計	369,723 円	368,585 円	1,138 円
(年 齢)	(43.7 歳)	(43.6 歳)	(0.1 歳)

※ その他は、地域手当、管理職手当及び単身赴任手当

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要
平成26年9月発行

浜松市人事委員会

〒430-0929

浜松市中区中央一丁目12番7号

TEL 053-457-2202 FAX 053-457-2089

E-mail: jinji-iinkai@city.hamamatsu.shizuoka.jp



©浜松市
出世大名 家康くん