

職員の給与等に関する報告（意見）の概要

平成 24 年 10 月 18 日
埼玉県人事委員会

- ◇ 本年の職員及び民間の給与調査の結果に基づき
職員給与と民間給与がおおむね均衡していることから
月例給、特別給（ボーナス）ともに改定を行わないこととする。

1 本年の給与改定

（1）月例給：改定なし

- 本年 4 月分の職員給与と民間給与をラスパイレス方式により精密に比較

| 民間給与 A | 職員給与 B | 較 差 | |
|-----------|-----------|-------|--------------------------|
| | | A - B | $(A - B) / B \times 100$ |
| 408,185 円 | 407,928 円 | 257 円 | 0.06% |

職員の平均年齢：44.6 歳

- 公民給与較差が小さいことから、給料表、諸手当とも改定なし

（2）特別給（ボーナス）：改定なし

- 昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間の職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数と民間の特別給の年間支給割合を比較

| 民間の特別給 | 職員の期末手当・勤勉手当 |
|--------|--------------|
| 3.93 月 | 3.95 月 |

- 公務の年間支給月数と民間の年間支給割合とおおむね均衡していることから、改定なし

2 適切な給与制度の確立

- 人事院は 50 歳台後半層の給与水準の上昇を抑えるため、昇給・昇格制度の改正について、報告・勧告を実施
- 本県の昇給・昇格制度の改正について、国の制度改正、本県の給与や職員構成等の状況、他県の状況を踏まえ、適切に対応することが必要

3 高齢期の雇用問題

- 平成 25 年度から公的年金の支給開始年齢が引き上げられることから、再任用制度により雇用と年金の接続を図ることが必要
- 再任用を希望する職員の増加が予想されることから、調査、研究、企画立案など職員の専門性を活かせる職務への配置を進めることにより、一層の職域の拡大が必要

4 勤務環境等の整備

- 「残業ゼロ期間」などの具体的な取組を計画的に進めて時間外勤務を縮減するとともに、年次休暇等を取得しやすい職場づくりを進めることが必要
- 育児のための短時間勤務などワークライフバランスに資する制度を職員が利活用しやすいものとなるよう、相互に協力し合う職場環境の整備が必要

(参考)

職員給与

- ・ 勧告対象職員は知事部局、警察本部、教育委員会の職員 58,791 人
- ・ 4 月 1 日現在の在職者の給与について調査

民間給与

- ・ 企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の埼玉県内の事業所 1,987 事業所から 434 事業所を無作為に抽出し、実地調査を実施（調査完了率：85.2%）
- ・ 常勤の従業員の本年 4 月分給与や給与制度について調査