職員の給与等に関する報告（意見）の概要

平成 25 年 10 月 17 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×100
404,056 円	403,955 円	101 円	0.03%

職員の平均年齢：44.5 歳

○　公民給与の較差が小さいことから、給料表、諸手当とも改定なし

【参考】本年７月から実施されている特例減額後の職員給与との比較（４月の人員配置状況で算出）

民間給与	職員給与	較　　差	
404,056 円	374,423 円	29,633 円	7.91%

（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
3.94 月	3.95 月

○　公務の年間支給月数と民間の年間支給割合とが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

○　50 歳台後半層の給与水準の上昇を抑えるため、国は昇給・昇格制度の改正を行ったところであり、他の都道府県においても見直しが進められている

○　本県においても、昇給・昇格制度について、適切に見直しを行うことが必要

３　給与勧告制度への適切な対応

○　特例減額の終了後、本報告に基づく本来の給与水準が確保されることが必要

４　高齢期の雇用問題

○　雇用と年金の確実な接続を図るため､定年退職者が年金支給開始年齢に達するまでの間、フルタイム勤務の再任用を進め、短時間勤務も選択できる運用とすることが必要

○　再任用を希望する職員の増加が見込まれることから、調査、研究のほか、許認可や施設管理など、再任用の職員が担う職域の拡大が必要

５　勤務環境等の整備

○　長時間に及ぶ時間外勤務については､事務の根源的な見直しや徹底した簡素化に取り組むことが重要

○　「残業ゼロ期間」などの具体的な取組による時間外勤務の徹底した管理と、年次休暇等の取得促進が必要

○　育児や介護などのための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、互いに支え合い、協力し合う職場環境の整備が重要

【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 58,724 人
・４月１日現在の在職者の給与等について調査

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 2,143 事業所から無作為に抽出した 476 事業所を対象として、実地調査（調査完了率：82.3%）
・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