

## 職員の給与等に関する報告、勧告及び意見の概要

平成 26 年 10 月 16 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、職員給与が民間給与を下回ることから、月例給、特別給（ボーナス）ともに引き上げる（月例給、特別給ともに引き上げるのは 7 年ぶり）

平成 27 年度以降、国に準じた給与制度の総合的見直しを実施する

### 1 本年の給与改定

#### (1) 月例給：引上げ改定

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
400,166 円	398,680 円	1,486 円	0.37%

職員の平均年齢：44.2 歳

給料表は、初任給を中心に若年層に重点を置いて引き上げ、中高年齢層は据置き  
公民較差の状況を考慮し、地域手当を引上げ（7% → 7.25%）

#### (2) 特別給（ボーナス）：引上げ改定

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
4.12 月	3.95 月

民間の支給割合に見合うように 0.15 月引き上げ、引上げ分は勤勉手当に配分（年間 3.95 月 → 4.10 月）

### 2 給与制度の総合的見直し（平成 27 年度以降）

平成 27 年度以降、国に準じて、給料表や諸手当を見直す給与制度の総合的見直し

を実施

< 主な見直しの内容 >

**給料表**

世代間の給与配分の見直しを行った国に準じて、平成 27 年度に水準を引下げ

職員の給料の激変を考慮し、段階的な緩和措置を平成 30 年 3 月まで実施

**地域手当**

本県においては、県内の民間賃金水準等を考慮し、支給割合を平成 30 年度まで段階的に引上げ

### 3 その他

#### (1) 能力・実績を重視した人事管理の推進

地方公務員法の改正を機に、全ての職員に人事評価の結果を給与に反映させる仕組みづくりが必要

能力・実績に基づく人事管理の徹底のため、公平性や客観性、納得性に留意し、人事評価制度の整備、運用に努めることが必要

#### (2) 女性職員の活躍促進

女性職員の更なる職域拡大や能力ある人材の積極的な登用を進めていくとともに、勤務環境の整備や両立支援制度の活用を促進していくことも重要

#### (3) 雇用と年金の接続

平成 28 年度から年金支給開始年齢が 62 歳に引き上げられることに伴い、再任用制度を活用し、雇用と年金の確実な接続を図ることが必要

#### 【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 58,779 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 2,122 事業所から無作為に抽出した 473 事業所を対象として、実地調査（調査完了率：88.1%）
- ・ 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