

## 職員の給与等に関する報告及び勧告にあたって

本日、本委員会は、市議会及び市長に対し、地方公務員法に基づき、職員の給与等勤務条件について報告及び勧告を行いました。

人事委員会による報告及び勧告の制度は、労働基本権の一部を制約されている職員への代償措置であり、職員の勤務条件を社会一般の情勢に適応させるものであります。

このため、本委員会は、職員の給与等勤務条件について、民間事業所従業員の水準に合わせることを基本に国や他の地方公共団体の動向も勘案しながら、これまで検討を重ねて参りました。

本年は、月例給について、職員給与が民間給与を11,130円<sup>(注)</sup>下回っていたため、採用における給与面での競争力を向上させるため、初任給を大幅に引き上げるとともに、全職員を対象として俸給表の引上げが必要と判断しました。

併せて、特別給についても、職員の年間支給月数が民間の年間支給割合を下回っていたため、年間4.50月分を4.60月分に引き上げることが必要と判断しました。

また、本年、人事院が勧告した「給与制度のアップデート」について、本市の課題である人材の確保や組織パフォーマンスの向上に対処するためには、待遇面での改善が必要と判断しました。そのため、国の制度との均衡を図りながら、本市の実情を勘案した「給与制度のアップデート」を行うこととしました。

具体的には、初任給の大幅引上げや、通勤手当の支給限度額の引上げのほか、定年前再任用短時間勤務職員等の特別給を一般職員と同じ支給月数分に見直すなどの措置を行うこととしました。一方で、国に準じた地域手当の支給割合の引下げや配偶者に係る手当の廃止等の扶養手当の見直しは、本年は行わないこととしました。

このほか、人事管理に関する課題として、「人材の確保・育成等」、「職員の勤務環境の整備」、「会計年度任用職員制度の運用の検証」、「公務員倫理の確保」について、報告を行いました。

本委員会としては、今後も引き続き、市民の皆様からの理解を得られる適正な職員の勤務条件の確保に取り組んで参りたいと考えております。

市民の皆様には、人事委員会勧告制度の意義をご理解くださいますよう、お願い申し上げます。

令和6年10月4日

新潟市人事委員会

委員長 平 石 直 樹

(注) 民間の給与額を役職段階、年齢、学歴別に整理した上、市職員の人数構成に置き換えて比較した結果であり異なる条件を一切考慮しない単純平均ではありません。