

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。そして、行政課題が複雑化・多様化する中、人材確保が本市における深刻な課題であることを踏まえ、本年、令和7年人事院勧告の取扱い等に準じ、公民較差の比較対象となる企業規模を50人以上から100人以上に見直すこととしました。

公民較差の比較の結果、月例給について、職員給与が民間給与を10,611円^(注)下回っていたことから、採用における給与面での競争力を向上させるため、初任給や若年層に重点を置きつつ、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ことから、年間4.60月分を4.65月分に引き上げることが必要と判断しました。

また、人材確保の観点から、通勤手当についても、交通用具使用者に対する手当額の引上げや、新たな距離区分の創設を行うことといたしました。

このほか、人事管理に関する課題では、「役割・活躍に応じた人事管理の推進」として、職員の仕事へのモチベーション向上につながる新たな人事給与制度の検討が必要であること、「会計年度任用職員制度の運用の検証」として、先に実施した会計年度任用職員へのヒアリング調査の検証結果のほか、「職員の勤務環境の整備」、「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7年10月9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による比較ではありません。