

愛知県特別職報酬等審議会資料

2 0 2 3 年 1 0 月 1 8 日

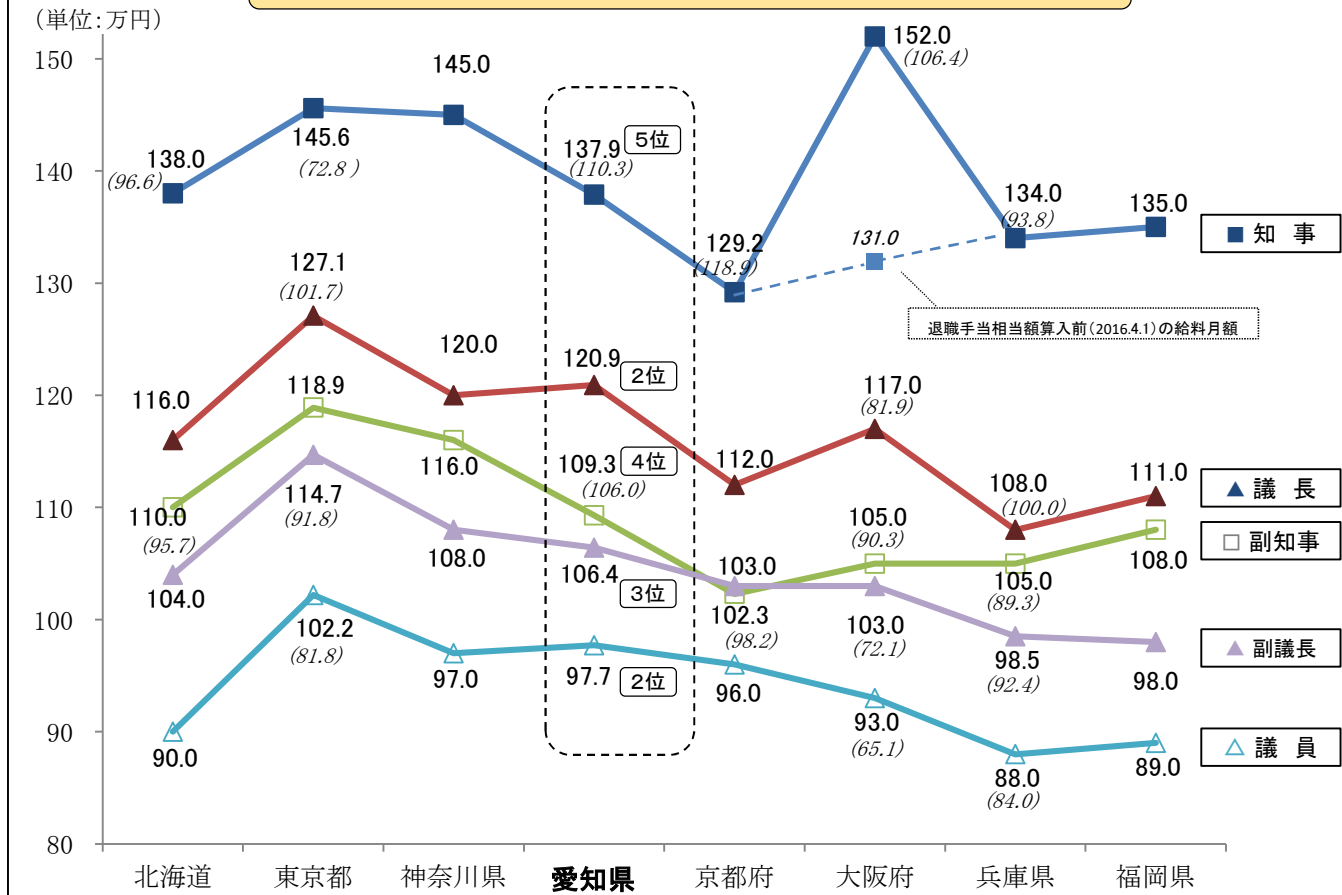
愛 知 県

目 次

1	主要都道府県	特別職の報酬等の月額	1
2	主要都道府県	特別職の報酬等の年額	2
3	主要都道府県	特別職の報酬等の抑制措置	3
4	東海四県・名古屋市	特別職の報酬等	4
5	愛知県	特別職の報酬等改定経過	5
6	愛知県	特別職の報酬等改定の考え方	6
参考	愛知県人事委員会	職員の給与等に関する報告及び勧告の概要	7

1 主要都道府県 特別職の報酬等の月額 (2023年4月1日現在)

主要都道府県は改定しておらず、状況に変化なし



改定年月日(知事)	過去の改定経過	
	2023.4までの 経過年月数	[前回改定からの経過年月数]
北海道 1992.10.1 (H4)	30年6月	1992(H4).10 [2年0月] 1990(H2).10 [5年6月]
東京都 2016.4.1 (H28)	7年0月	2016(H28).4 [1年0月] 2015(H27).4 [1年0月]
神奈川県 1995.12.1 (H7)	27年4月	1995(H7).12 [4年0月] 1991(H3).12 [3年8月]
愛知県 2020.4.1 (R2)	3年0月	2020(R2).4 [5年0月] 2015(H27).4 [8年3月]
京都府 2006.4.1 (H18)	17年0月	2006(H18).4 [10年1月] 1996(H8).3 [4年0月]
大阪府 2016.4.1 (H28)	7年0月	2016(H28).4 [4年0月] 2012(H24).4 [20年0月]
兵庫県 2013.4.1 (H25)	10年0月	2013(H25).4 [20年11月] 1992(H4).5 [3年5月]
福岡県 1993.4.1 (H5)	30年0月	1993(H5).4 [3年0月] 1990(H2).4 [4年0月]

<大阪府知事の給料について(2016年~)>

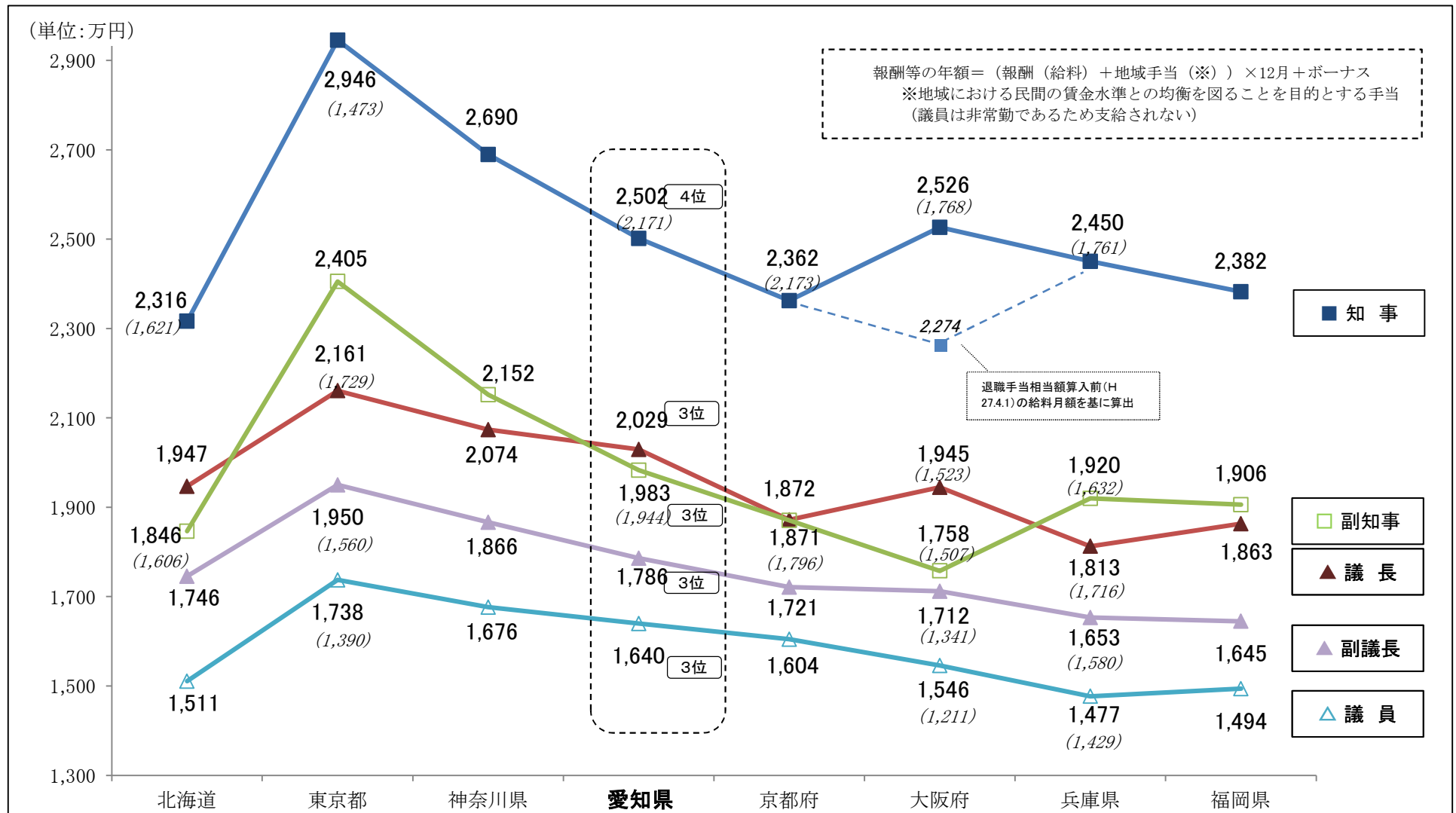
◆退職手当を廃止し、廃止前の一任期(4年)分の額を1か月相当に割り戻して給料の額に算入するとともに、過去の累積改定率を参考にして、2016年度から給料の額を引き上げた。

(注) ()内は、財政事情等により報酬等を減額している都道府県における減額後の額を示す。

<参考>

区分	総理大臣	国务大臣	副大臣	大臣政務官	議長	副議長	議員	適用年月日	改定の時期
国	201.0	146.6	140.6	119.9	217.0	158.4	129.4	2015(H27).4.1	一般職に準じて改定

2 主要都道府県 特別職の報酬等の年額 (2023年4月1日現在)



(注) ()内は、財政事情等により報酬等を減額している都道府県における減額後の額を示す。

<参考>

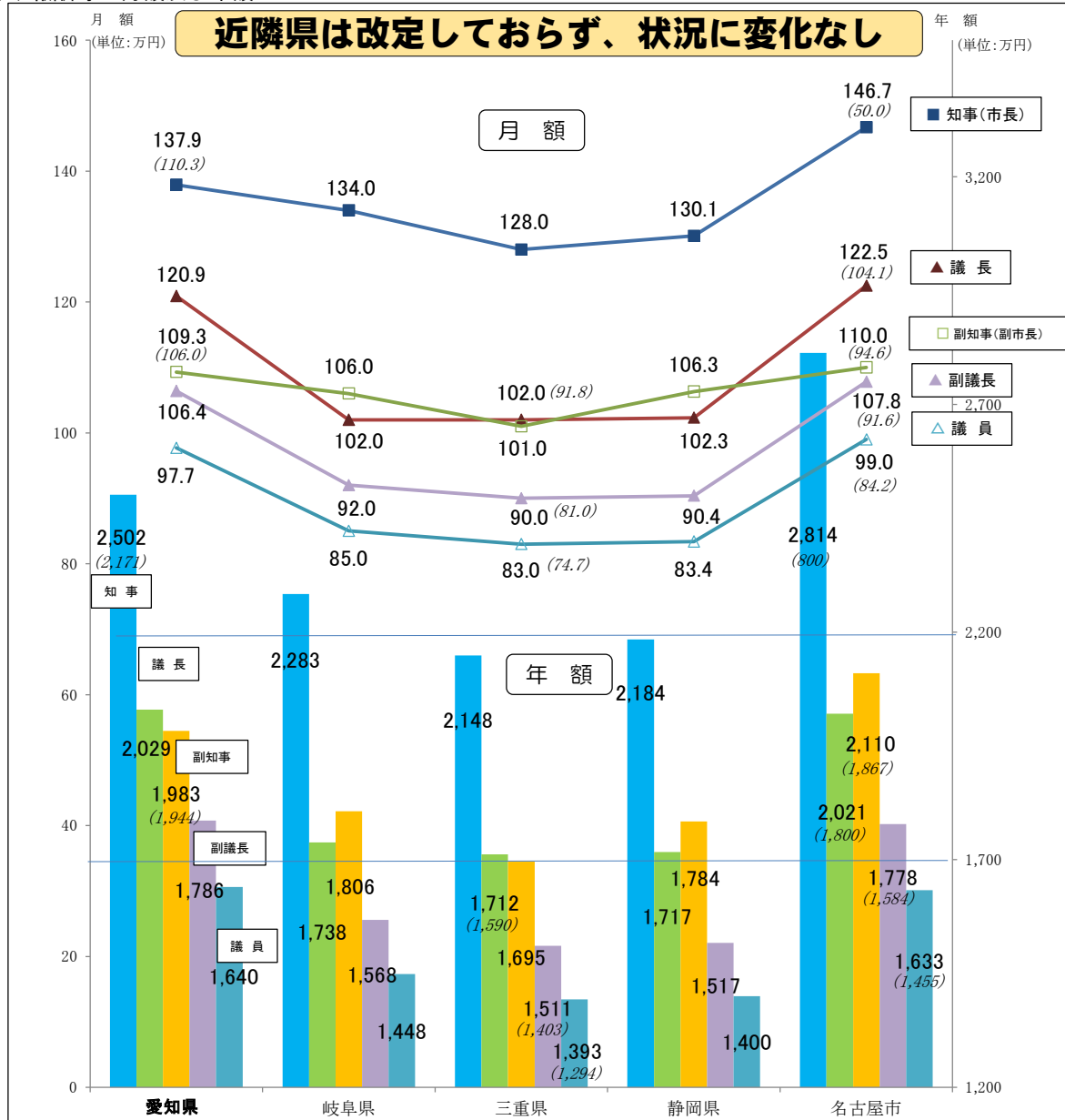
区分	総理大臣	国務大臣	副大臣	大臣政務官	議長	副議長	議員
国	4,015	2,929	2,809	2,395	3,642	2,659	2,172

3 主要都道府県 特別職の報酬等の抑制措置 (2023年4月1日現在)

区分	知事		副知事		議長・副議長・議員		一般職の抑制措置の状況				
							管理職			その他一般職	
	例月	ボーナス	例月	ボーナス	例月	ボーナス	例月	ボーナス	管理職手当	例月	ボーナス
北海道	△30%	△30%	△13%	△13%							
東京都	△50%	△50%			△20%	△20%					
神奈川県											
愛知県	△20%		△3%								
京都府	△8%	△8%	△4%	△4%			△2~1.5%				
大阪府	△30%	△30%	△14%	△15%	△30%				△5% (部長級・次長級のみ)		
兵庫県	△30%	△30%	△15%	△15%	議長△7.4% 副議長△6.2% 議員△4.5%				△8~12%		
福岡県											

4 東海四県・名古屋市 特別職の報酬等 (2023年4月1日現在)

(1) 報酬等の月額及び年額



(注) ()内は、財政事情等により報酬等を減額している団体における減額後の額を示す。

(2) 過去の改定経過

改定年月日(知事)	2023.4までの経過月数	過去の改定経過 [前回改定からの経過年月数]	
		年月	月数
愛知県	2020.4.1 (R2)	2020(R2).4	[5年0月]
		2015(H27).4	[8年3月]
岐阜県	1994.12.1 (H6)	1994(H6).12	[3年0月]
		1991(H3).12	[3年0月]
三重県	2007.4.1 (H19)	2007(H19).4	[1年0月]
		2006(H18).4	[10年3月]
静岡県	2016.4.1 (H28)	2016(H28).4	[4年0月]
		2012(H24).4	[2年4月]
名古屋市	2010.4.1 (H22)	2010(H22).4	[3年0月]
		2007(H19).4	[1年0月]

(3) 抑制措置

区分	知事		副知事		議長・副議長・議員	
	例月	ボーナス	例月	ボーナス	例月	ボーナス
愛知県	△20%		△3%			
岐阜県						
三重県					△10%	
静岡県						

市長		副市長		議員	
名古屋市	定額支給	定額支給	△約14%	△10%	△15%

「名古屋市の市長給与の抑制措置について」

「市長等の給与の特例に関する条例」を制定し、条例本則の規定にかかわらず、次のとおり支給

- ① 給料月額：50万円
- ② 期末手当：6月期及び12月期ともに100万円
- ③ 地域手当：支給しない
- ④ 退職手当：支給しない

} 年額800万

5 愛知県 特別職の報酬等改定経過（本来額） [1997(平成9)年度以降]

(単位：万円)

年度 (改定日)	1997 (H9) (7/1)	1998 (H10)	1999 (H11)	2000 (H12)	2001 (H13)	2002 (H14)	2003 (H15) (12/1)	2004 (H16)	2005 (H17)	2006 (H18) (07.1.1)	2007 (H19)	2008 (H20)	2009 (H21)	2010 (H22)	2011 (H23)	2012 (H24)	2013 (H25)	2014 (H26)	2015 (H27) (4/1)	2016 (H28)	2017 (H29)	2018 (H30)	2019 (H31)	2020 (R2) (4/1)	2021 (R3)	2022 (R4)	2023 (R5)	
知事	154.0						150.9			140.3									135.4						137.9			
副知事	122.0						119.6			111.2									107.3						109.3			
議長	125.0						122.5			120.9																		
副議長	110.0						107.8			106.4																		
議員	101.0						99.0			97.7																		
平均改定率	+4.85%						▲2.00%			議員 ▲1.30% 知事・副知事 ▲7.00%									知事・副知事 ▲3.5%						知事 +1.85% 副知事 +1.86%			
前回改定からの 経過年月数	4年3月						6年5月			3年1月									8年3月						5年0月			

愛知県 特別職の報酬等改定の考え方

年度 項目	1997～2003 (H9～15)	2004 (H16)	2005 (H17)	2006 (H18)		2007・08 (H19・20)	2009 (H21)	2010 (H22)	2011 (H23)	2012～14 (H24～26)	2015 (H27)		2016 (H28)	2017～19 (H29～R1)	2020 (R2)		2021・22 (R3・4)	2023 (R5)
				給与構造改革 <2006.4.1>	給与改定						総合的見直し <2015.4.1>	給与改定			配分見直し <2020.4.1>	給与改定		
指定職給料表の改定率	—	改定なし	△0.30%	△6.70%	改定なし	改定なし	△0.32%	1.05%	0.02% (H24.4実施)	改定なし	△3.5% (同率相当の地域手当を引上げ)	0.08%	0.15%	改定なし	1.9% (同率相当の地域手当を引下げ)	改定なし	改定なし	0.27%
指定職給料表の 前回改定からの 累積改定率	累積 △1.71%	0	△0.30%	[累積改定率] △0.30% [給与構造改革] △6.70%	0	△0.32%	0.73%	0.75%	→	→	0.83%	0.98%	→	→	→	→	→	1.25%
特別職の 平均改定率	△2.0%			△7.00% (議員△1.30%)							知事・副知事 △3.5%				知事・副知事 1.9%			
適用日	2003.12.1			2007.1.1							2015.4.1				2020.4.1			

⇒ これまで、指定職給料表の改定率が**累積で2%程度**に達した場合を改定の目安としている。

【2015年の総合的見直しと2020年の配分見直しについて】

- 一般職の改定に合わせ、給料と地域手当の配分を見直したものであり、給与全体の水準を変更するものではないため、累積改定率を考慮した見直しとは別に整理した。
 - 議員には地域手当が支給されないため、議員報酬の改定は実施していない。
- ※ 地域手当とは、2006年に国家公務員に準じて導入した手当で、国では、地域ごとの民間賃金水準が適切に反映されるよう市町村ごとに支給割合（0～20%）が定められている。
本県では、人事異動の実態等も踏まえ、国の基準を本県職員に当てはめて加重平均した範囲内で、県内一律の支給割合（現在 給料月額×8.5%）としている。

本年度は指定職給料表に0.27%のプラス改定があったが、累積改定率は1.25%となり、特別職の報酬等を改定する目安としている±2%には達していない。

令和5年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

ポイント

2年連続で月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差（3,988円、1.05%）解消のため、初任給を始め若年層に重点を置いて給料を引上げ
初任給の引上げ額 大卒約11,000円（約6%）、高卒約12,000円（約8%）
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を0.10月分引上げ（4.40月→4.50月）

1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

本委員会は、地方公務員法に基づき、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適應するように、民間事業所の従業員の状況、国及び他の地方公共団体の職員の状況等を考慮した上で、労働基本権制約の代償措置として、職員の給与等に関し、報告及び勧告を実施

2 民間給与との比較に基づく給与改定等

(1) 職員給与と民間給与との比較

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所4,057事業所から550事業所を無作為に抽出して調査

ア 月例給

民間と公務の本年4月分の給与について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

民間給与 A	職員給与 B (行政職 平均年齢40.9歳)	較差 A-B
382,247円	378,259円	3,988円 (1.05%)

イ 特別給（ボーナス）

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給月数）と公務の年間の平均支給月数を比較

民間の支給月数 A	職員の支給月数 B	較差 A-B
4.50月	4.40月	0.10月

(2) 給与改定の内容

ア 月例給

(ア) 給料表

初任給を始め若年層に重点を置き、給料月額を引き上げる（令和5年4月1日に遡及して実施）。

(イ) 初任給調整手当

医師等に対する初任給調整手当について、人事院勧告の内容を考慮して改定する（令和5年4月1日に遡及して実施）。

イ 期末・勤勉手当（ボーナス）

支給月数を0.10月分引き上げ、4.50月分とする。支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、期末手当及び勤勉手当それぞれの支給月数が6月期及び12月期

で均等になるよう定める（令和5年6月1日に遡及して実施）。

（一般職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
期末手当	1.225月（現行1.20月）	1.225月（現行1.20月）
勤勉手当	1.025月（現行1.00月）	1.025月（現行1.00月）

【参考】勧告どおり実施された場合の職員（行政職）の平均年間給与の増減

現行 A	改定後 B	差 B-A
622.7万円	633.2万円	10.5万円

(3) その他の課題

ア 在宅勤務等手当の新設

人事院は、在宅勤務等を中心とした働き方をする職員の光熱・水道費等の費用負担を軽減するため、在宅勤務等手当の新設を勧告したところであり、本県においても、人事院の報告及び勧告の内容や本県の実情等を考慮した上で対応を検討する必要がある。

イ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、公務員人事管理における重要な課題に迅速に対処するため、令和6年に向け、給与制度も含めて体系的な検討作業を進めることとしており、本県においても、引き続き今後の給与制度の整備に向けた国の動向を注視する必要がある。

ウ 教員給与の取扱い

国は、法制的枠組みを含めた教師の処遇改善の在り方を検討することとしており、本県においても、国や他の地方公共団体の動向等を注視しつつ検討していく必要がある。

エ 非常勤職員の勤勉手当の取扱い

地方自治法の一部改正により、来年4月から会計年度任用職員に対して勤勉手当を支給することが可能とされたところであり、本県においても、法改正の趣旨に沿って適切に対応していく必要がある。

3 公務員人事管理に関する報告

(1) 人材の確保・育成

ア 人材の確保

社会情勢の変化等を踏まえ、引き続き、任命権者と連携しながら、様々な手法を用いて多様な有為な人材を確保していく必要がある。

イ 人材の育成

県政の諸課題に的確に対応するためには、職員一人一人が専門能力を高めながら更なる能力開発を図るとともに、「愛知県人材育成基本方針」等に基づき、組織全体として「人づくり」に向けた取組を推進していく必要がある。

ウ 能力・実績に基づく人事管理の推進

組織全体の士気高揚を促し、公務能率の向上を図るためには、職員の能力・実績に基づいた人事管理を行うことが重要であり、人事評価制度を積極的に活用し、引き続き適切な人事管理を推進していく必要がある。

エ 多様な人材の活躍促進

多様な人材の活躍は、組織の活力を維持・向上させる観点からも重要であり、女性職員の積極的な登用や高齢層職員の活躍に向けた取組などを推進していく必要がある。

(2) 勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正

長時間労働の是正のためには、引き続き、組織のトップが積極的なリーダーシップを発揮し、更なる業務の効率化、職場の環境整備及び職員の意識改革に取り組むことが重要である。

イ 柔軟な働き方の推進

在宅勤務や時差勤務などの柔軟な働き方に対応するための取組が拡大されてきており、人事管理や公務運営への影響等の課題も認識しながら、引き続き、フレックスタイム制の導入について検討を進めていく必要がある。

ウ 仕事と生活の両立支援

本県においては、育児や介護を行う職員を支援する制度の充実を図ってきており、今後とも、職場全体でサポートする職場環境づくりを行うことなどにより、引き続き、両立支援制度の一層の利用促進を図る必要がある。

エ メンタルヘルス対策の充実

メンタルヘルス対策については、予防的措置を拡大してきたところであり、引き続き、より一層取組の充実を図る必要がある。

オ ハラスメントの防止

ハラスメントの防止への取組が実施されており、引き続き、ハラスメントのない職場環境づくりを進めていく必要がある。