

愛知県特別職報酬等審議会資料

2 0 2 2 年 1 0 月

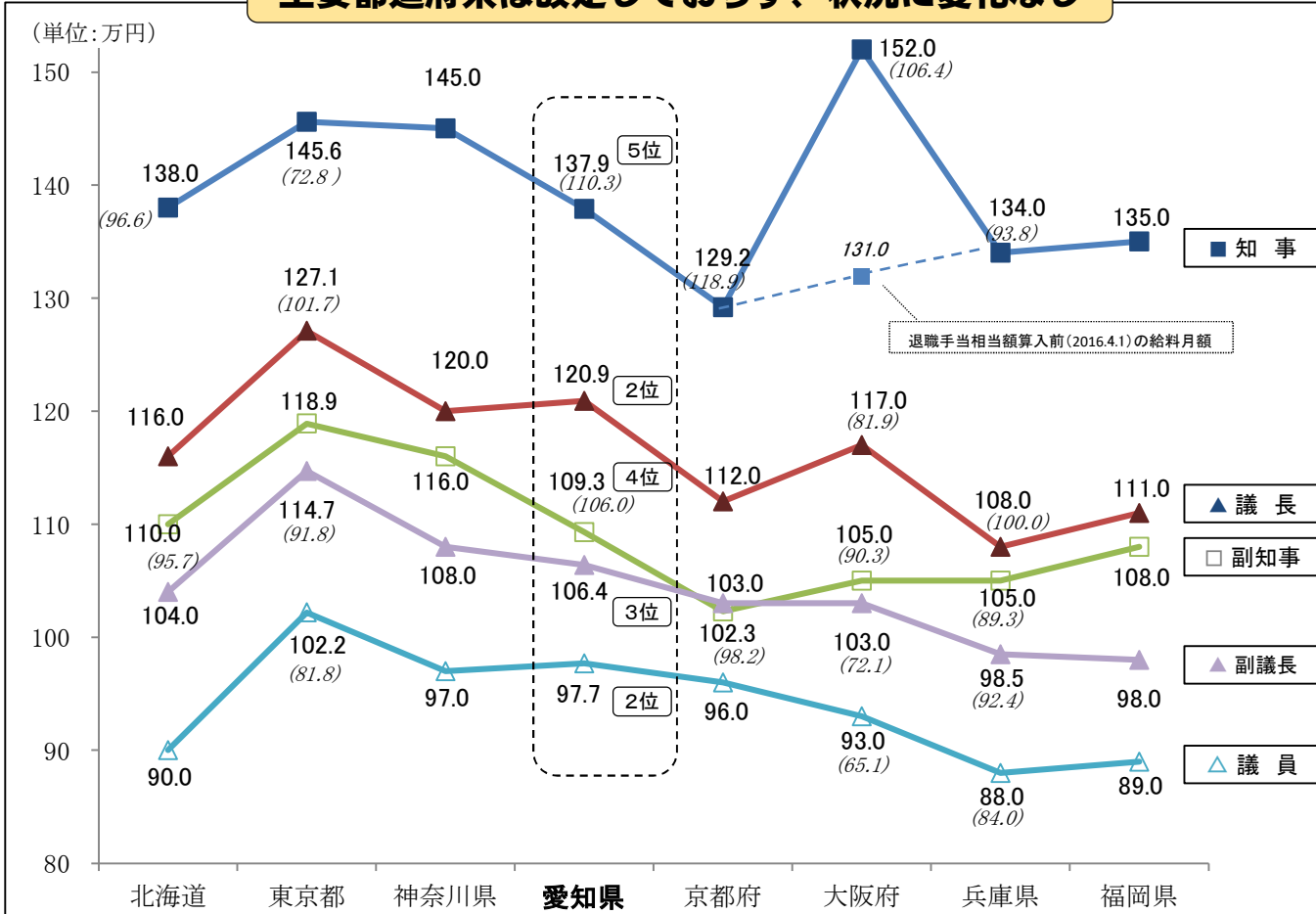
愛 知 県

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 (2022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)	2022.4までの経過年月数	過去の改定経過
		[前回改定からの経過年月数]
北海道 1992.10.1 (H4)	29年6月	1992(H4).10 [2年0月] 1990(H2).10 [5年6月]
東京都 2016.4.1 (H28)	6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)	26年4月	1995(H7).12 [4年0月] 1991(H3).12 [3年8月]
愛知県 2020.4.1 (R2)	2年0月	2020(R2).4 [5年0月] 2015(H27).4 [8年3月]
京都府 2006.4.1 (H18)	16年0月	2006(H18).4 [10年1月] 1996(H8).3 [4年0月]
大阪府 2016.4.1 (H28)	6年0月	2016(H28).4 [4年0月] 2012(H24).4 [20年0月]
兵庫県 2013.4.1 (H25)	9年0月	2013(H25).4 [20年11月] 1992(H4).5 [3年5月]
福岡県 1993.4.1 (H5)	29年0月	1993(H5).4 [3年0月] 1990(H2).4 [4年0月]

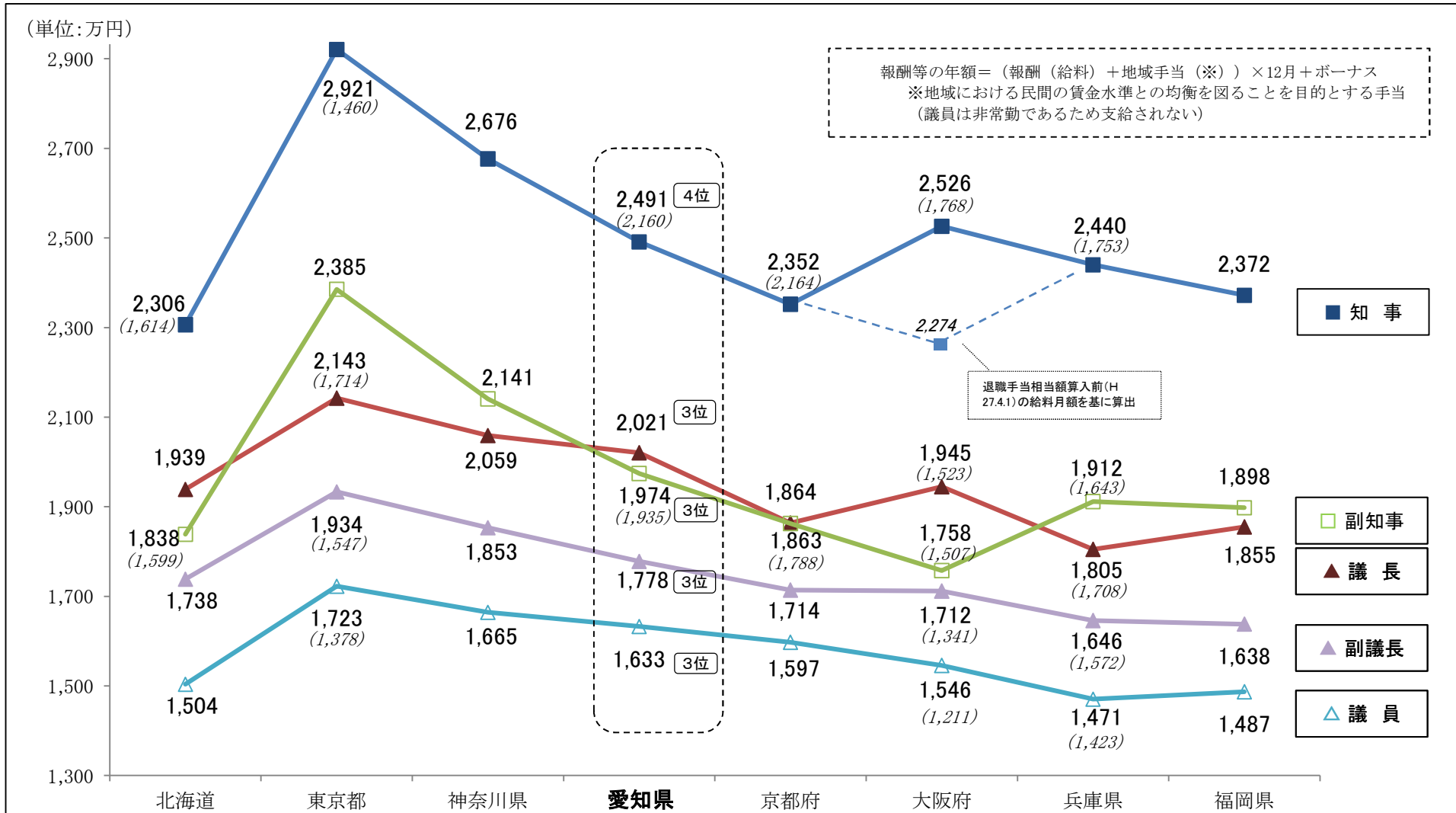
<大阪府知事の給料について(2016年~)>
 ◆退職手当を廃止し、廃止前の一任期(4年)分の額を1か月相当に割り戻して給料の額に算入するとともに、過去の累積改定率を参考にして、2016年度から給料の額を引き上げた。

(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 (2022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>

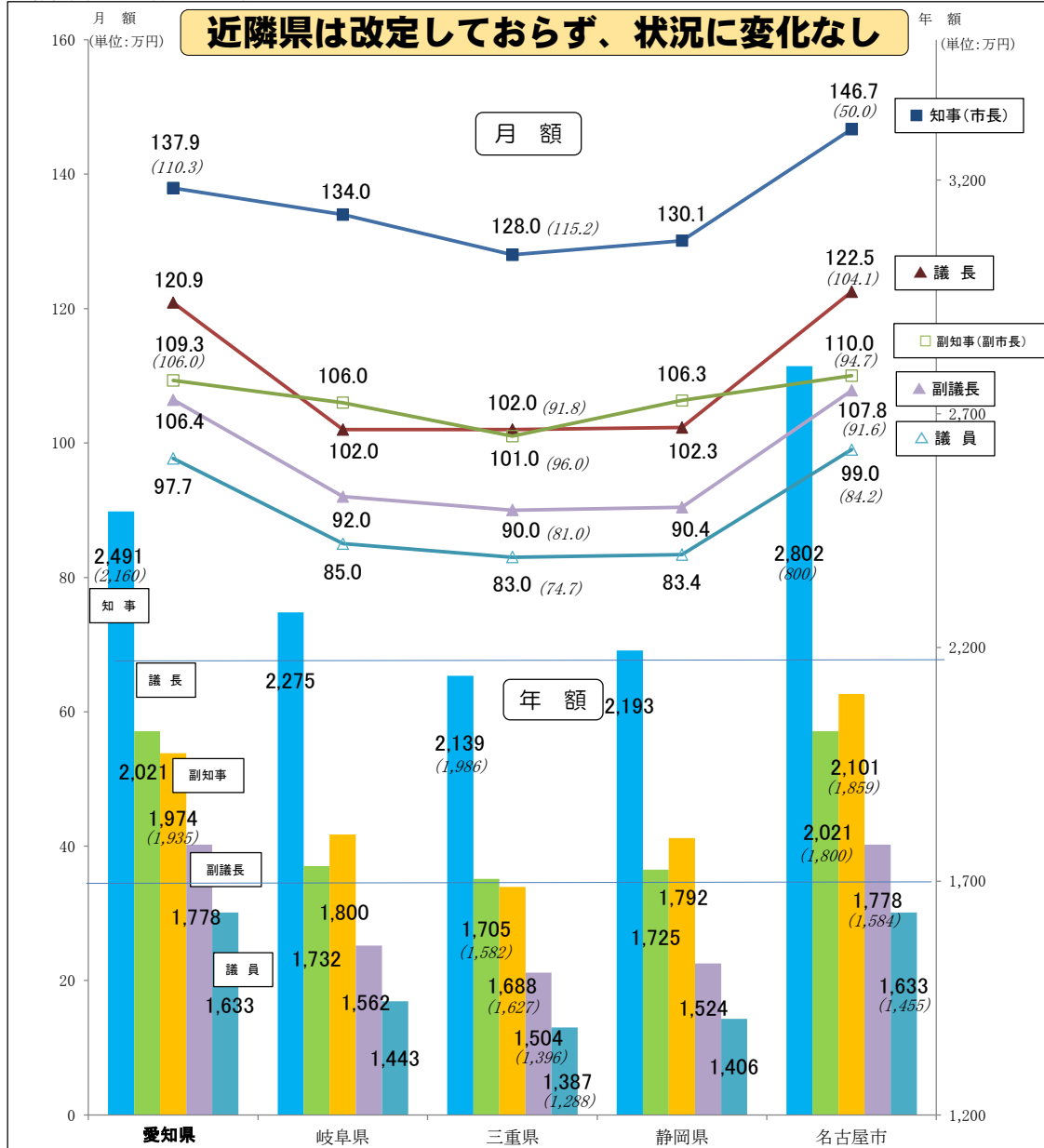
区分	総理大臣	国務大臣	副大臣	大臣政務官	議長	副議長	議員
国	3,998	2,916	2,797	2,385	3,627	2,647	2,163

3 主要都道府県 特別職の報酬等の抑制措置 (2022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%				△12%		
福岡県											

4 東海四県・名古屋市 特別職の報酬等 (2022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)	2022.4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]	
		改定年月日	経過月数
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%		△5%		△10%	
静岡県						
	市長		副市長			
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)
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		

6 愛知県 特別職の報酬等改定の考え方

本県の特別職の報酬等改定は、一般職のうち指定職（※）給料表の改定状況を考慮して実施している。

（※）指定職：職務と責任が特に高度である一般職であり、その職責等を考慮して一般の職員とは別に指定職給料表を定め、その職に応じた額が支給されている。

項目	年度	1997～2003	2004	2005	2006 (H18)		2007・08	2009	2010	2011	2012～14	2015 (H27)		2016	2017～19	2020 (R2)		2021	2022
		(H9～15)	(H16)	(H17)	給与構造改革 <2006.4.1>	給与改定						(H19・20)	(H21)			(H22)	(H23)		
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%	0.15%	1.9% (同率相当の地域手当を引下げ)	改定なし		(改定なし)
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%	→	—	→	→	→	(0.98%)
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		

※引上げに伴う経過措置あり

⇒ 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の改定がなく、累積改定率は前年度と同じ0.98%のままであり、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4年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

ポイント

3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差（1,055円、0.28%）解消のため、初任給を始め若年層の給料を引上げ
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を0.10月分（4.30月→4.40月）引上げ

<職員給与の改定>

1 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給（令和4年4月分給与）

民間給与 A	職員給与 B (行政職 平均年齢41.0歳)	較差 A-B
380,016円	378,961円	1,055円 (0.28%)

(2) 特別給（ボーナス）

民間の支給月数 A	職員の支給月数 B	較差 A-B
4.41月	4.30月	0.11月

2 職員給与の改定等

(1) 本年の職員給与の改定

ア 月例給

初任給を始め若年層の給料月額を引き上げる（令和4年4月1日に遡及して実施）。

イ 期末・勤勉手当

支給月数を0.10月分引き上げ、4.40月分とし、支給月数の引上げは、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分する（令和4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	1.20月	1.20月
勤勉手当	1.00月（現行0.95月）	1.00月（現行0.95月）

(2) その他の課題

ア テレワークに関する給与面での対応

人事院は、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みの検討を進めていくとしており、本県においても引き続き、その動向を注視する必要がある。

イ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、社会や公務の変化に適応した人事管理が求められる中で、給与制度についても様々な側面から一体的にアップデートを行う必要があるとしており、本県においても、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。

<人材の確保・育成>

1 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で有為な人材を確保していく必要がある。

2 能力・実績に基づく人事管理

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、引き続き、人事評価制度に基づく適切な人事管理を進めていく必要がある。

3 人材育成

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」に積極的な組織風土づくりを進めていく必要がある。

4 女性の活躍促進

組織の活力を維持・向上していくためには、女性職員の積極的な登用などの取組を更に推進していく必要がある。

<勤務環境の整備>

1 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。

2 仕事と生活の両立支援

育児や介護を行う職員を支援する制度の充実を図っており、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。

3 テレワーク等の多様で弾力的な働き方の推進

テレワークや時差勤務といった多様で弾力的な働き方の取組が拡大されてきたところであり、引き続き、人事管理や公務運営への影響等の課題も認識しながら、フレックスタイム制を導入するかどうかの検討も行いつつ、取組を進めていく必要がある。

4 メンタルヘルス対策の充実

予防的観点からのストレス対策に取り組むとともに、休職者の職場復帰支援や再発防止の取組を適切に行うことにより、メンタルヘルス対策のより一層の充実を図る必要がある。

5 ハラスメントの防止

ハラスメントを防止するため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。

<勧告実施の要請>

人事委員会の勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられているものであり、その意義及び果たす役割を理解し、適切に対処されるよう要請する。