

愛知県特別職報酬等審議会資料

2024年11月5日

愛 知 県

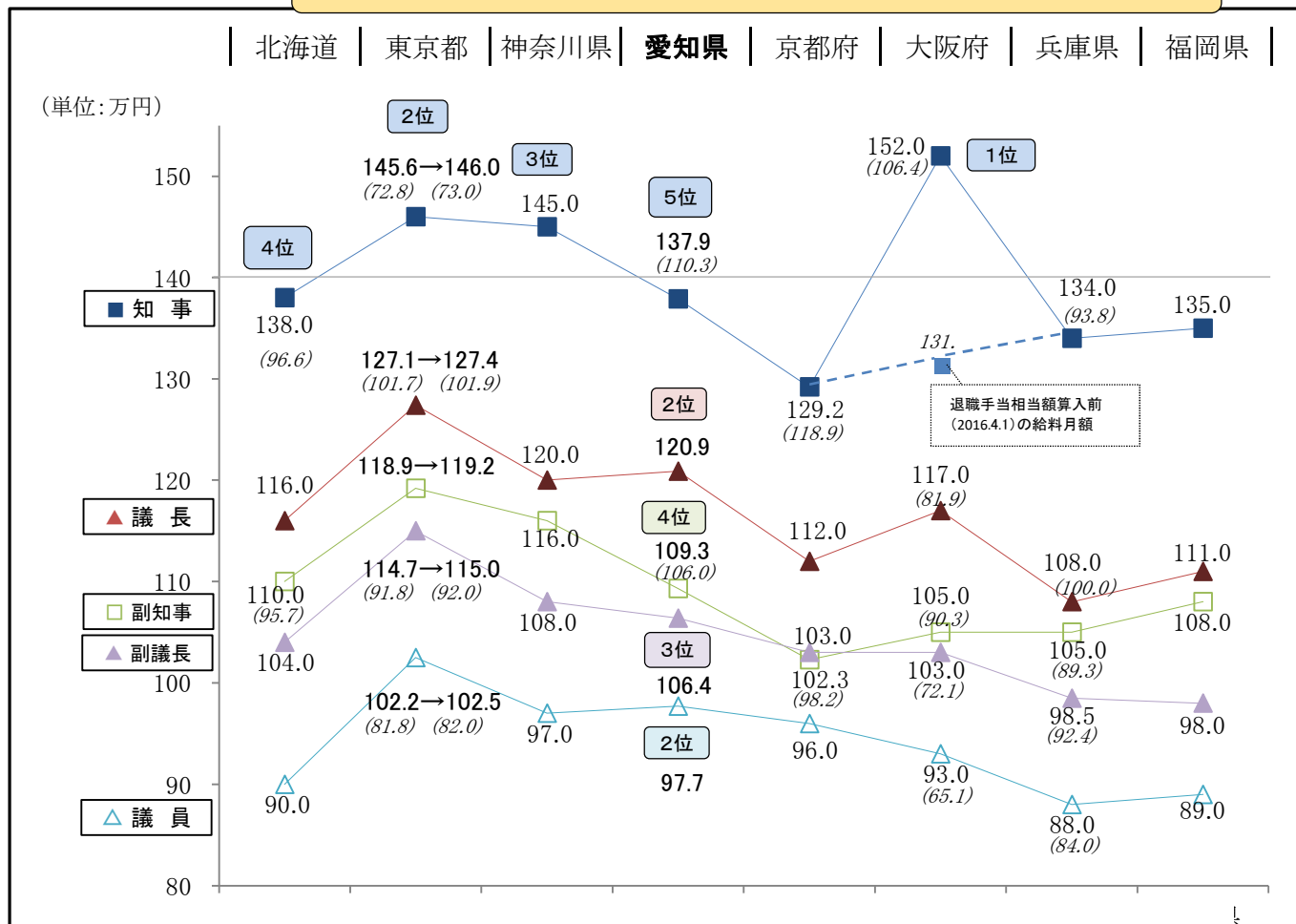
目

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 (2024年4月1日現在)

東京都のみ増額改定。その他は改定せず、順位に変動なし。



<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。

改定年月日(知事)		2024.4までの経過年月数
北海道	1992.10.1 (H4)	31年6月
東京都	2024.4.1 (R6)	0年0月
神奈川県	1995.12.1 (H7)	28年4月
愛知県	2020.4.1 (R2)	4年0月
京都府	2006.4.1 (H18)	18年0月
大阪府	2016.4.1 (H28)	8年0月
兵庫県	2013.4.1 (H25)	11年0月
福岡県	1993.4.1 (H5)	31年0月

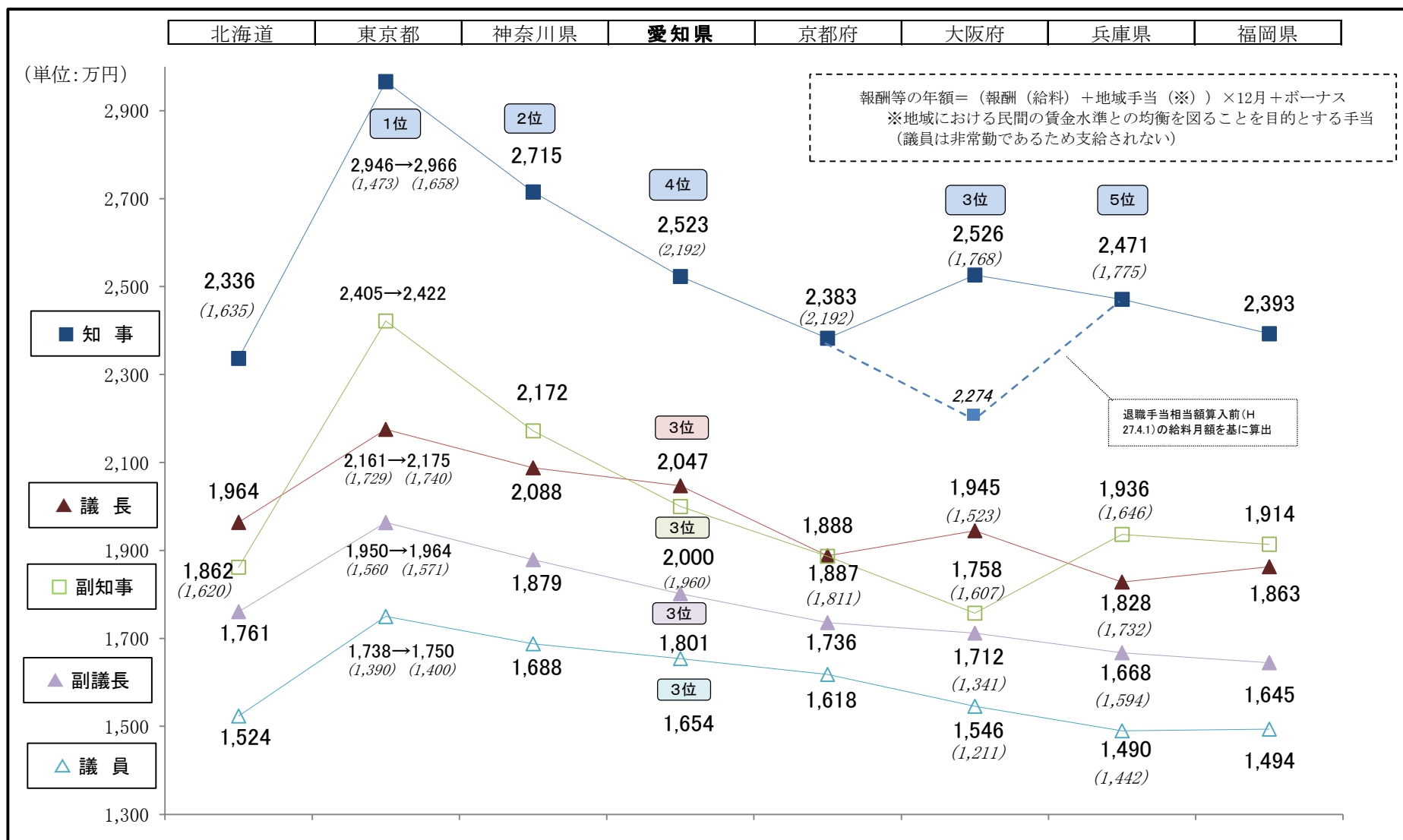
(注) ()内は、財政事情等により報酬等を減額している都道府県における減額後の額を示す。

<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	201.6	147.0	141.0	120.3	217.0	158.4	129.4

↑ 2024年4月1日に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 (2024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>

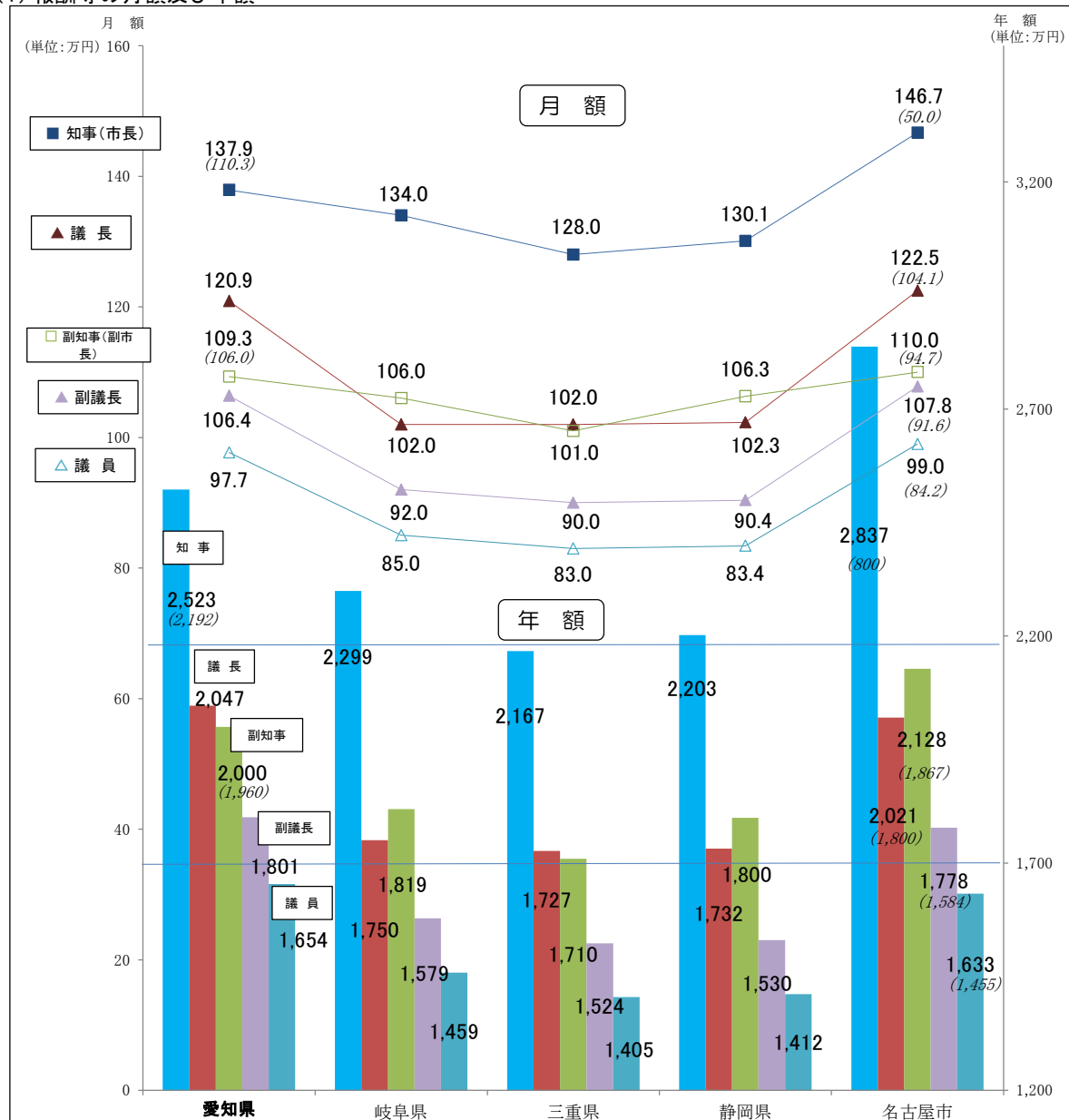
区分	総理大臣	国務大臣	副大臣	大臣政務官	議長	副議長	議員
国	4,061	2,961	2,841	2,424	3,674	2,682	2,191

3 主要都道府県 特別職の報酬等の抑制措置 (2024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					
	例月	ボーナス	例月	ボーナス	例月	ボーナス	管理職			その他一般職		
							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%	△8%	△10%	△30%							
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 (2024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)	過去の改定経過		
	2024.4までの経過月数	[前回改定からの経過年月数]	
愛知県	2020.4.1 (R2)	4年0月	2020(R2).4 [5年0月] 2015(H27).4 [8年3月]
岐阜県	1994.12.1 (H6)	29年4月	1994(H6).12 [3年0月] 1991(H3).12 [3年0月]
三重県	2007.4.1 (H19)	17年0月	2007(H19).4 [1年0月] 2006(H18).4 [10年3月]
静岡県	2016.4.1 (H28)	8年0月	2016(H28).4 [4年0月] 2012(H24).4 [2年4月]
名古屋市	2010.4.1 (H22)	14年0月	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						
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)	2023 (R5)	2024 (R6)					
知事	154.0						150.9			140.3																							
副知事	122.0						119.6			111.2																							
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%																							
前回改定からの 経過年月数	4年3月						6年5月			3年1月																							

6 愛知県 特別職の報酬等改定の考え方

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・22	2023	2024	
		(H9～15)	(H16)	(H17)	給与構造改革 <2006.4.1>	給与改定	(H19・20)	(H21)	(H22)	(H23)	(H24～26)	総合的見直し <2015.4.1>	給与 改定	(H28)	(H29～R1)	配分見直し <2020.4.1>	給与 改定	(R3・4)	(R5)	(R6)	
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%	1.08%	
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%	2.34%
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%				2.34%	
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1.08%のプラス改定があり、累積改定率は2.34%となったため、特別職の報酬等を改定する目安としている±2%に達した。

令和6年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

ポイント

- 民間給与との較差に基づく改定 **月例給、ボーナスともに、3年連続で引上げ**
 - 民間給与との較差（11,223円、2.94%）解消のため、初任給を始め若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に給料を引上げ
※初任給の引上げ額：大卒・高卒ともに約24,000円
※較差は、平成4（1992）年 [10,632円（2.86%）] 以来、32年ぶりの水準
 - 期末・勤勉手当（ボーナス）を0.10月分引上げ（4.50月→4.60月）
- 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）
国における制度見直しを踏まえ、給料表及び諸手当を令和7年4月から改定

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 職員給与の改定等

(1) 民間給与との較差に基づく改定

ア 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4,035事業所から536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40.8歳)	較差 A-B
392,525円	381,302円	11,223円 (2.94%)

(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
4.62月	4.50月	0.12月

イ 給与改定の内容

(ア) 月例給

a 給料表

初任給を始め若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に給料月額を引き上げる（令和6年4月1日に遡及して実施）。

b 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6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、4.60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6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	1.25月（現行1.225月）	1.25月（現行1.225月）
勤勉手当	1.05月（現行1.025月）	1.05月（現行1.025月）

(ウ) 寒冷地手当

人事院勧告の内容を考慮して改定する（令和6年4月1日に遡及して実施）。

【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
631.5万円	654.4万円	22.9万円

(2) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

人事院は、多様で有為な人材の確保、職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上、Well-beingの実現に向けた環境整備といった、人事管理上の重点課題への取組の一環として、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）を行うこととした。

本県においても、国における制度見直しを踏まえ、給料表及び諸手当を以下のとおり改定する必要がある（令和7年4月1日から実施）。

【参考】国における主な見直しの内容

項目	見直し内容
俸給表	<ul style="list-style-type: none"> 行政職(一)3～7級相当職務や職責をより重視した俸給体系へ見直し 行政職(一)8～10級相当職責重視の俸給体系への見直し
地域手当	<ul style="list-style-type: none"> 都道府県単位（中核的な市は個別指定）とし、級地を5段階に再編した上で最新の民間賃金を反映
扶養手当	<ul style="list-style-type: none"> 配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当を引上げ
通勤手当等	<ul style="list-style-type: none"> 通勤手当の支給限度額を新幹線等の特別料金を含む全体で月15万円まで引上げ 通勤手当・単身赴任手当の要件緩和

ア 給料表

人事院が勧告した俸給表を基本として改定する。
新たな給料表への切替えは、人事院の報告及び勧告の内容を考慮して行う必要がある。

イ 地域手当

県内の公署に勤務する職員の支給割合は、引き続き8.5%とする。
県外の公署に勤務する職員については、国に準じて改定する。

ウ 扶養手当

人事院勧告に準じて改定する。

エ 通勤手当及び単身赴任手当

通勤手当については、人事院の報告及び勧告の内容を考慮して改定する。その際、本県と国では、手当制度に違いがあることにも留意する必要がある。
単身赴任手当については、人事院勧告の内容を考慮して改定する。

オ 管理職員特別勤務手当

人事院勧告の内容等を考慮して改定する。

カ 特別給

勤勉手当の成績率については、人事院の報告内容を踏まえ、本県の実情を考慮した上で対応を検討する必要がある。
特定任期付職員の特別給については、人事院勧告に準じて改定する。

キ 定年前再任用短時間勤務職員等の諸手当

人事院勧告の内容等を考慮して改定する。

(3) 教員給与の取扱い

文部科学省の中央教育審議会が、質の高い教員の確保に向けた処遇改善について答申したところであり、引き続き国の動向を注視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 総勤務時間の縮減

総勤務時間の縮減のためには、引き続き組織のトップがリーダーシップを発揮し、業務の効率化や意識改革に取り組む必要がある。

イ 柔軟な働き方の推進

本県においてもフレックスタイム制の導入に向けて検討する必要がある。
あわせて、勤務間インターバルの確保についても、措置を講じる必要がある。

ウ 仕事と生活の両立支援の拡充

仕事と育児の両立支援制度の拡充に向けて、国の動向を注視した上で適切に検討する必要がある。

エ メンタルヘルス対策の充実

メンタルヘルス不調の未然防止及び早期発見・早期対応に向けた取組が拡大されたところであり、引き続きより一層対策の充実を図る必要がある。

オ ハラスメントへの対応

ハラスメントへの対応は社会全体として取り組むことが求められており、カスタマー・ハラスメントに対する措置を講じる必要がある。
ハラスメント防止に向けた取組に加え、ハラスメントが起きた場合に迅速かつ適切に対応できる職場づくりを進める必要がある。

報告及び勧告の本文・参考資料は、人事委員会事務局のWebページに掲載しています。



<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/jinji-shinsa/kankoku.html>