

愛知県特別職報酬等審議会資料

2 0 2 5 年 1 0 月 2 0 日

愛 知 県

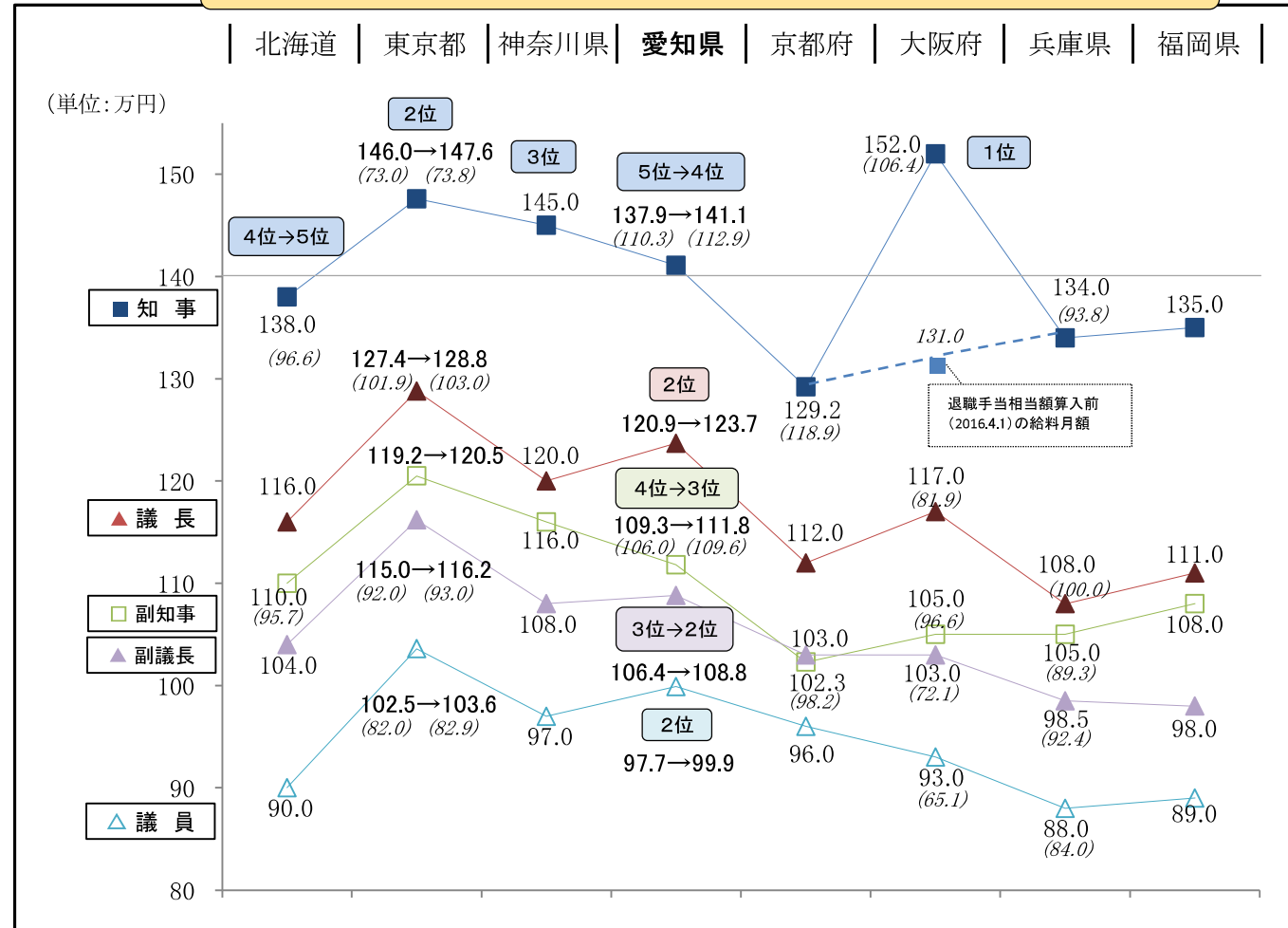
目

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	愛知県の県内総生産等及び名古屋市の消費者物価指数の推移	5
6	愛知県 特別職の報酬等改定経過	6
7	愛知県 特別職の報酬等改定の考え方	7
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	8

1 主要都道府県 特別職の報酬等の月額 (2025年4月1日現在)

愛知県及び東京都が増額改定



<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)		2025.4までの経過年月数
北海道	1992.10.1 (H4)	32年6月
東京都	2025.4.1 (R7)	0年0月
神奈川県	1995.12.1 (H7)	29年4月
愛知県	2025.1.1 (R7)	0年3月
京都府	2006.4.1 (H18)	19年0月
大阪府	2016.4.1 (H28)	9年0月
兵庫県	2013.4.1 (H25)	12年0月
福岡県	1993.4.1 (H5)	32年0月

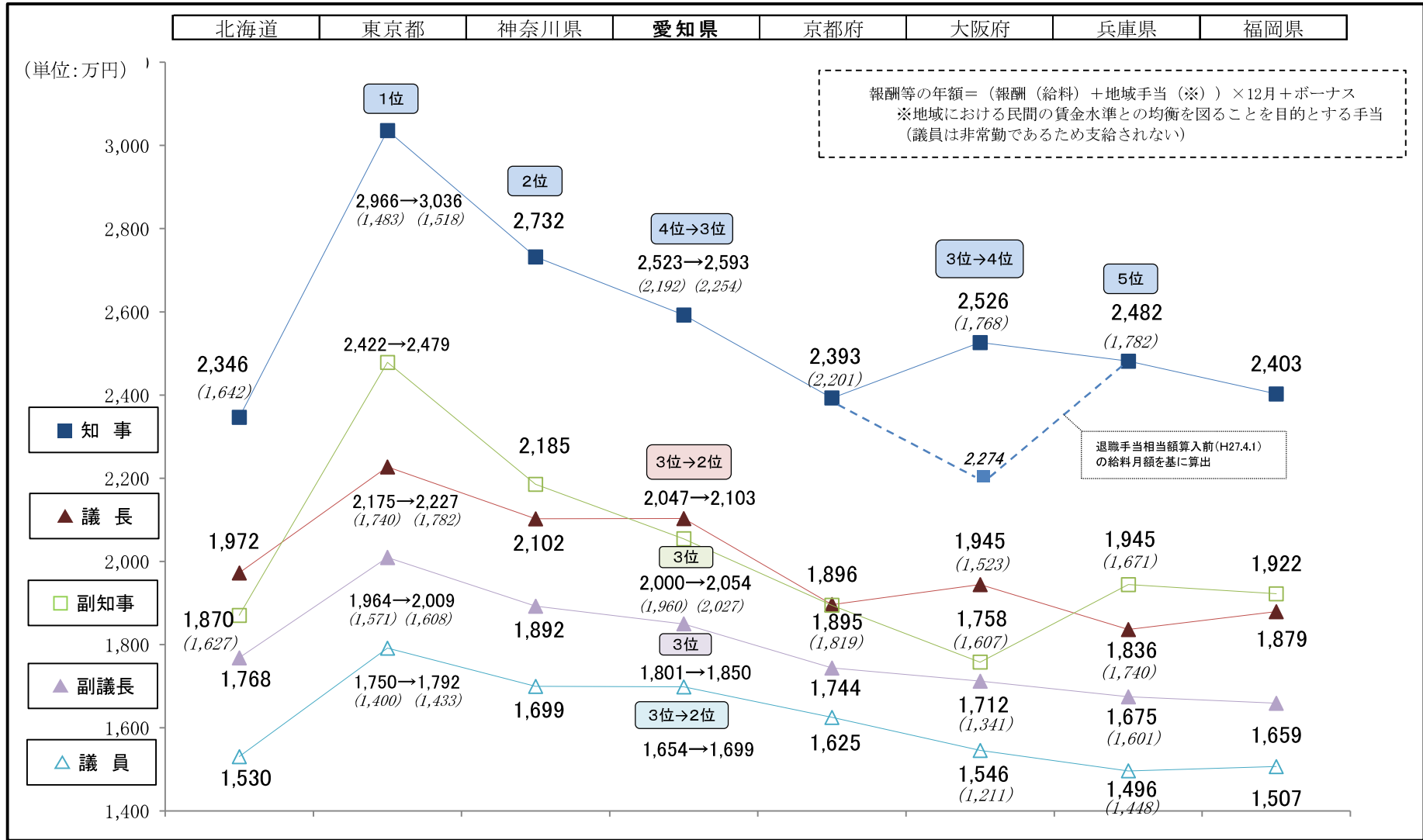
(注) ()内は、財政事情等により報酬等を減額している都道府県における減額後の額を示す。

<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	203.8 (201.6)	148.6 (147.0)	142.6 (141.0)	121.6 (120.3)	217.0	158.4	129.4

↑ 国会議員から任命された内閣総理大臣等は、当分の間、改定前の額(下段の額)に据え置くこととされた。

2 主要都道府県 特別職の報酬等の年額（2025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	4,123 (4,061)	3,006 (2,961)	2,885 (2,841)	2,460 (2,424)	3,674	2,682	2,191

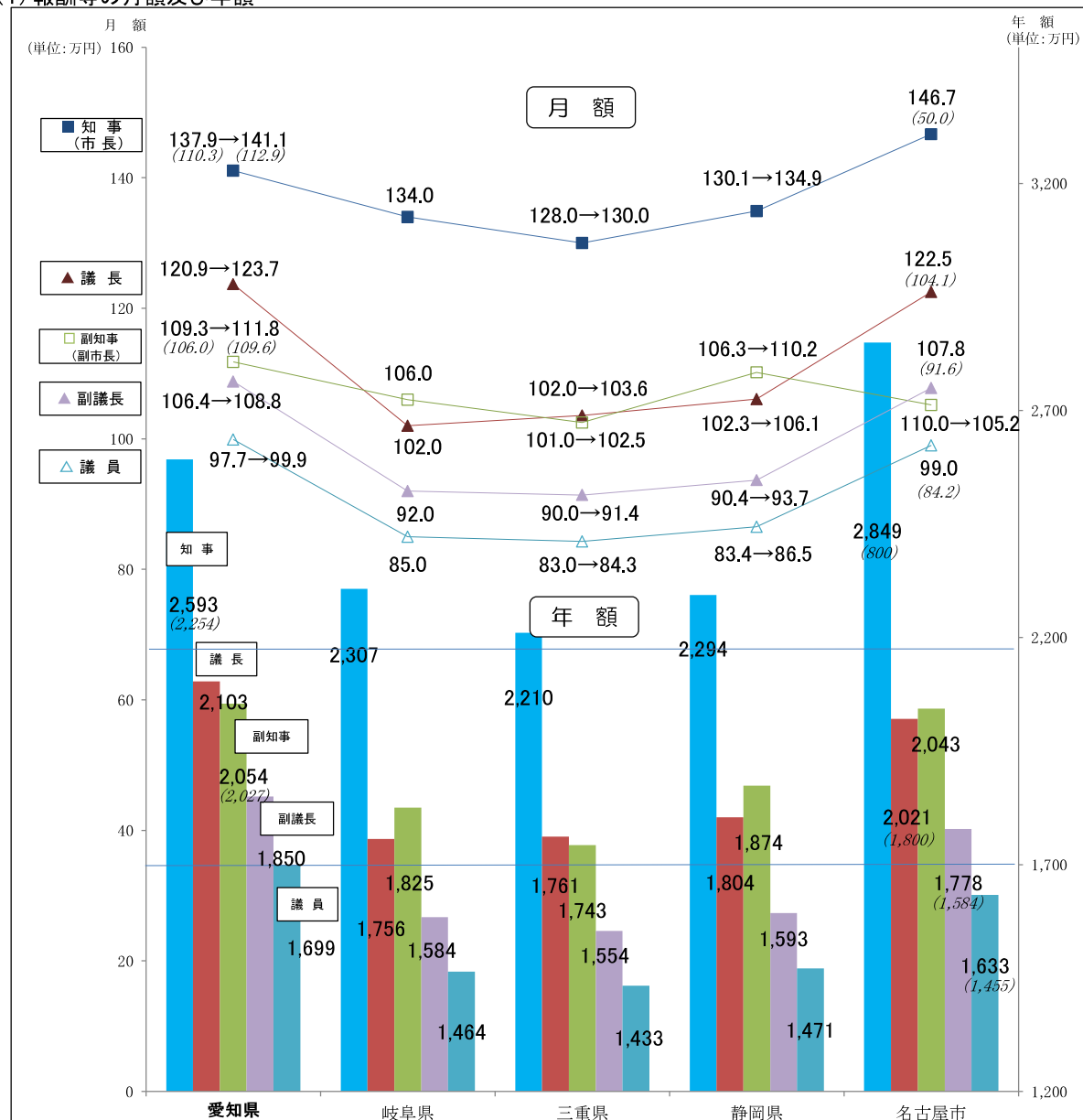
↑ 国会議員から任命された内閣総理大臣等は、当分の間、改定前の額・率に据え置くこととされたため、年額は下段の（ ）のとおりである。

3 主要都道府県 特別職の報酬等の抑制措置（2025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%		△2%								
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%						
福岡県											

4 東海四県・名古屋市 特別職の報酬等（2025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・市長)	2025.4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]	
		2025(R7).1	[4年9月]
愛知県	2025.1.1 (R7)	2020(R2).4	[5年0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	2025.4.1 (R7)	2025(R7).4	[18年0月]
		2007(H19).4	[1年0月]
静岡県	2025.4.1 (R7)	2025(R7).4	[9年0月]
		2016(H28).4	[4年0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%		△2%			
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			△15%	

《名古屋市の市長給与の抑制措置について》

「市長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 愛知県の県内総生産等及び名古屋市の消費者物価指数の推移

(1) 愛知県の県内総生産（名目）及び県民所得の推移

	2020年度		2021年度		2022年度	
	全国順位	金 額	全国順位	金 額	全国順位	金 額
県内総生産（名目）	3 位	39,620,283百万円	3 位	40,517,317百万円	3 位	43,083,104百万円
1 人当たり県民所得	2 位	343.1万円	2 位	360.4万円	2 位	381.9万円

注1 順位は、全都道府県中におけるものである。

2 1 人当たり県民所得＝（雇用者報酬＋財産所得＋企業所得）÷ 都道府県人口【県民経済計算推計方法ガイドライン：内閣府】

(2) 消費者物価指数（総合・名古屋市）の推移

年 月	2024年									2025年					
	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10月	11月	12月	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月
前年同月比(%)	2.6	2.7	3.0	3.2	3.5	3.0	2.7	3.3	4.4	4.6	4.1	3.9	3.5	3.8	3.5

6 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)	1998 (H10)	1999 (H11)	2000 (H12)	2001 (H13)	2002 (H14)	2003 (H15)	2004 (H16)	2005 (H17)	2006 (H18)	2007 (H19)	2008 (H20)	2009 (H21)	2010 (H22)	2011 (H23)	2012 (H24)	2013 (H25)	2014 (H26)	2015 (H27)	2016 (H28)	2017 (H29)	2018 (H30)	2019 (H31)	2020 (R2)	2021 (R3)	2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	
	(7/1)						(12/1)			(07/1/1)									(4/1)					(4/1)				(1/25/1)		
知 事	154.0					→	150.9		→	140.3								→	135.4					→	137.9			→	141.1	
副知事	122.0					→	119.6		→	111.2								→	107.3					→	109.3			→	111.8	
議 長	125.0					→	122.5		→	120.9																		→	123.7	
副議長	110.0					→	107.8		→	106.4																		→	108.8	
議 員	101.0					→	99.0		→	97.7																		→	99.9	
平均改定率	+4.85%						▲2.00%			知事・副知事 ▲7.00% 議員 ▲1.30%									知事・副知事 ▲3.5%						知事 +1.85% 副知事 +1.86%				+2.34%	
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				4年9月	

7 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)	2024 (R6)	2025 (R7)
				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%	1.08%	2.79%
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%	2.79%
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				2025.1.1	

⇒ 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。

本年の指定職給料表の改定率は+2.79%であり、特別職の報酬等を改定する目安としている±2%を超えている。

令和7年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

ポイント

4年連続で月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との比較対象とする企業規模を、50人以上から100人以上へ見直し
- ② 民間給与との較差（12,181円、3.10％）解消のため、初任給を始め若年層に重点を置きつつ、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12,500円
※3％を超える較差は、平成3（1991）年〔12,915円（3.65％）〕以来、34年ぶり
- ③ 期末・勤勉手当（ボーナス）を0.05月分引上げ（4.60月→4.65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している。

2 民間給与との比較方法の見直し

人材獲得競争が激しさを増す中で、県政を取り巻く環境の変化に的確に対応できる多様で有為な人材を継続的に確保していく必要があるため、人事院と同様の観点から、比較対象企業規模について、従来の50人以上から100人以上に引き上げる。

3 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4,086事業所から543事業所を無作為に抽出して調査を行い、企業規模100人以上の事業所における結果を用いて比較した。

(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
405,162円	392,981円	12,181円 (3.10%)

(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
4.65月	4.60月	0.05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重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る給料月額の上上げ改定を行う（令和7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7年4月1日に遡及して実施）。

c 特地勤務手当等

人事院の報告内容等を考慮して改定する。

(イ) 期末・勤勉手当（ボーナス）

支給月数を0.05月分引き上げ、4.65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7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	1.2625月（現行1.25月）	1.2625月（現行1.25月）
勤勉手当	1.0625月（現行1.05月）	1.0625月（現行1.05月）

(ウ) 通勤手当

自動車等使用者に対する手当について、民間の支給状況及び人事院勧告の内容を考慮して改定する。

月の途中に採用された職員等の手当については、人事院の報告内容を踏まえて対応を検討する必要がある。

(エ) 宿日直手当

人事院勧告の内容を考慮して改定する（令和7年4月1日に遡及して実施）。

(オ) 月例給与水準を適切に確保するための措置

人事院の報告及び勧告の内容（月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当を措置）等を踏まえて対応を検討する必要がある。

【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
654.9万円	677.5万円	22.6万円

(2) 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

人事院は、優秀な人材の確保に向けた取組として、勤務時間や任用など他の制度と一体で給与体系の見直しを進めることとしており、今後の国の動向を注視する必要がある。

(3) 教員給与の取扱い

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律が公布されたことに伴い、教職調整額について、改正法の内容に準じて改定するとともに、教職調整額の支給対象とならない校長、教頭等について、給料を改定する。

4 公務員人事管理に関する報告

(1) 人材の確保・育成について

ア 人材の確保

多様で有為な人材を確保していくためには、試験制度の不断の検証や更なる見直しを図るとともに、多様な手段を用いた情報発信などの取組を充実させ、より多くの受験者の確保に努める必要がある。

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民間経験等を有する者の採用、高齢期職員等の活躍に向けた取組などを推進していく必要がある。

(2) 勤務環境の整備について

ア 総勤務時間の縮減

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。教員の長時間労働の縮減については、法律の趣旨を踏まえ、適切に対応していく必要がある。

イ 多様で柔軟な働き方の推進

人事管理や公務運営への影響等の課題も認識しつつ、フレックスタイム制の導入や在宅勤務制度の柔軟化などの取組を、引き続き進めていく必要がある。

ウ 仕事と生活の両立支援の拡充

育児や介護との両立支援制度について、職場全体でサポートする環境づくりを行うことなどにより、一層の利用促進を図る必要がある。

エ 職員の健康保持

メンタルヘルス対策の一層の充実を図るとともに、高齢期職員の健康対策の充実を図ることも重要である。

オ ハラスメントの防止

各種ハラスメントについては、防止に向けた取組に加え、発生時に迅速かつ適切な対応ができる職場づくりを進める必要がある。カスタマーハラスメントに対しては、条例の規定を踏まえ、職員の就業環境が害されることのないよう、体制を整備する必要がある。

(3) 公務員倫理の徹底について

厳正な服務規律の確保を図るため、管理監督者のリーダーシップの下で、組織を挙げた取組が必要である。

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>