

愛知県特別職報酬等審議会資料

2 0 2 1 年 1 0 月

愛 知 県

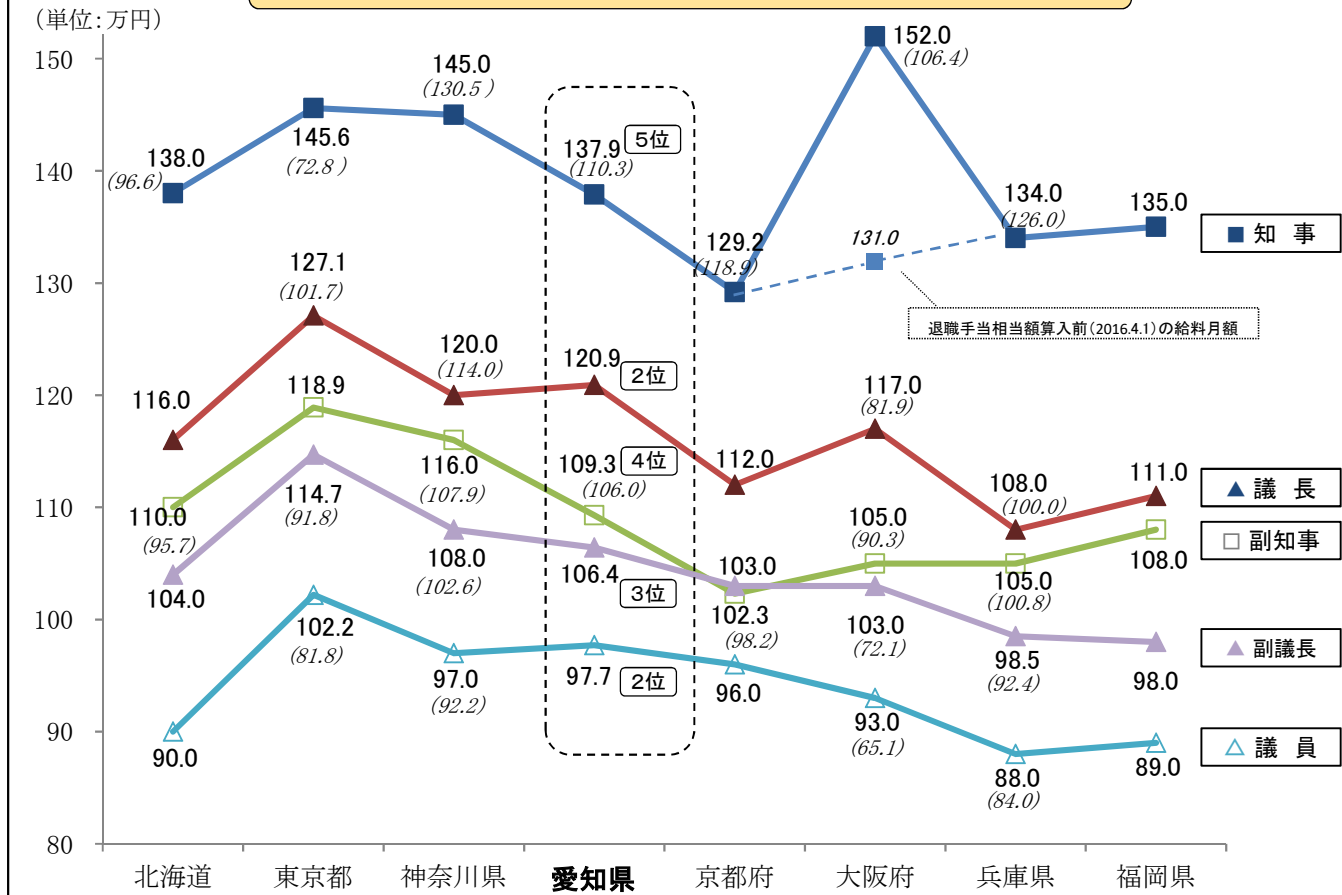
目

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 (2021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 | | |
|-----------|----------------|----------------|---|
| | 2021.4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) | 28年6月 | 1992(H4).10 [2年0月] 1990(H2).10 [5年6月] |
| 東京都 | 2016.4.1 (H28) | 5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) | 25年4月 | 1995(H7).12 [4年0月] 1991(H3).12 [3年8月] |
| 愛知県 | 2020.4.1 (R2) | 1年0月 | 2020(R2).4 [5年0月] 2015(H27).4 [8年3月] |
| 京都府 | 2006.4.1 (H18) | 15年0月 | 2006(H18).4 [10年1月] 1996(H8).3 [4年0月] |
| 大阪府 | 2016.4.1 (H28) | 5年0月 | 2016(H28).4 [4年0月] 2012(H24).4 [20年0月] |
| 兵庫県 | 2013.4.1 (H25) | 8年0月 | 2013(H25).4 [20年11月] 1992(H4).5 [3年5月] |
| 福岡県 | 1993.4.1 (H5) | 28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。

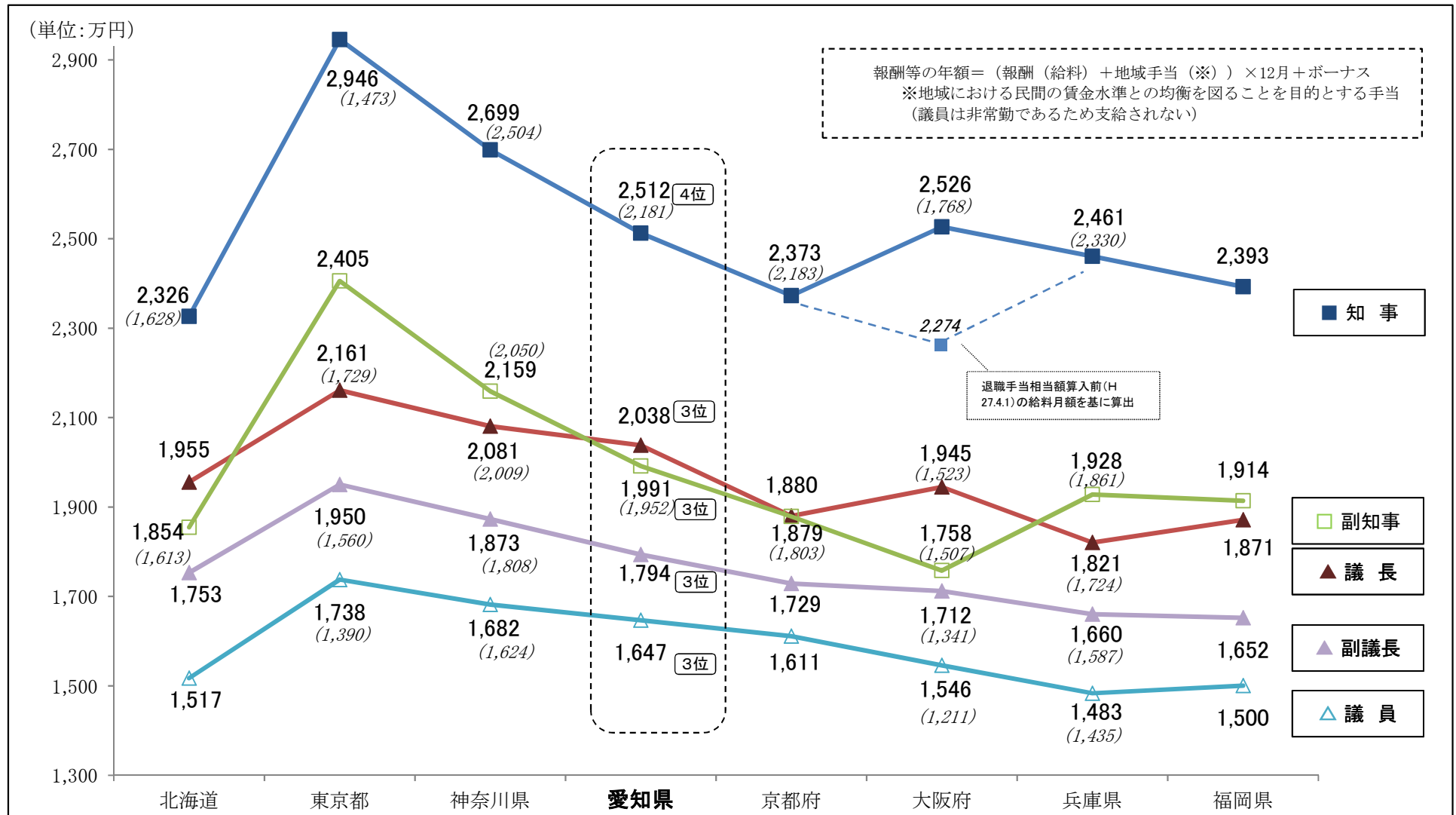
(注) ()内は、財政事情等により報酬等を減額している都道府県における減額後の額を示す。

<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 (140.7) | 146.6 (117.3) | 140.6 (112.5) | 119.9 (107.9) | 217.0 | 158.4 | 129.4 | 2015(H27).4.1 | 一般職に準じて改定 |

(注) ()内は、自主返納(総理大臣30%、国务大臣・副大臣20%、大臣政務官10%)後の額を示す。(2014年4月から終期未定)

2 主要都道府県 特別職の報酬等の年額 (2021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 | 4,032(2,823) | 2,941(2,353) | 2,821(2,257) | 2,405(2,165) | 3,658 | 2,670 | 2,181 |

(注) ()内は、自主返納(俸給・期末手当について、総理大臣△30%、国務大臣・副大臣△20%、大臣政務官△10%)後の額を示す。

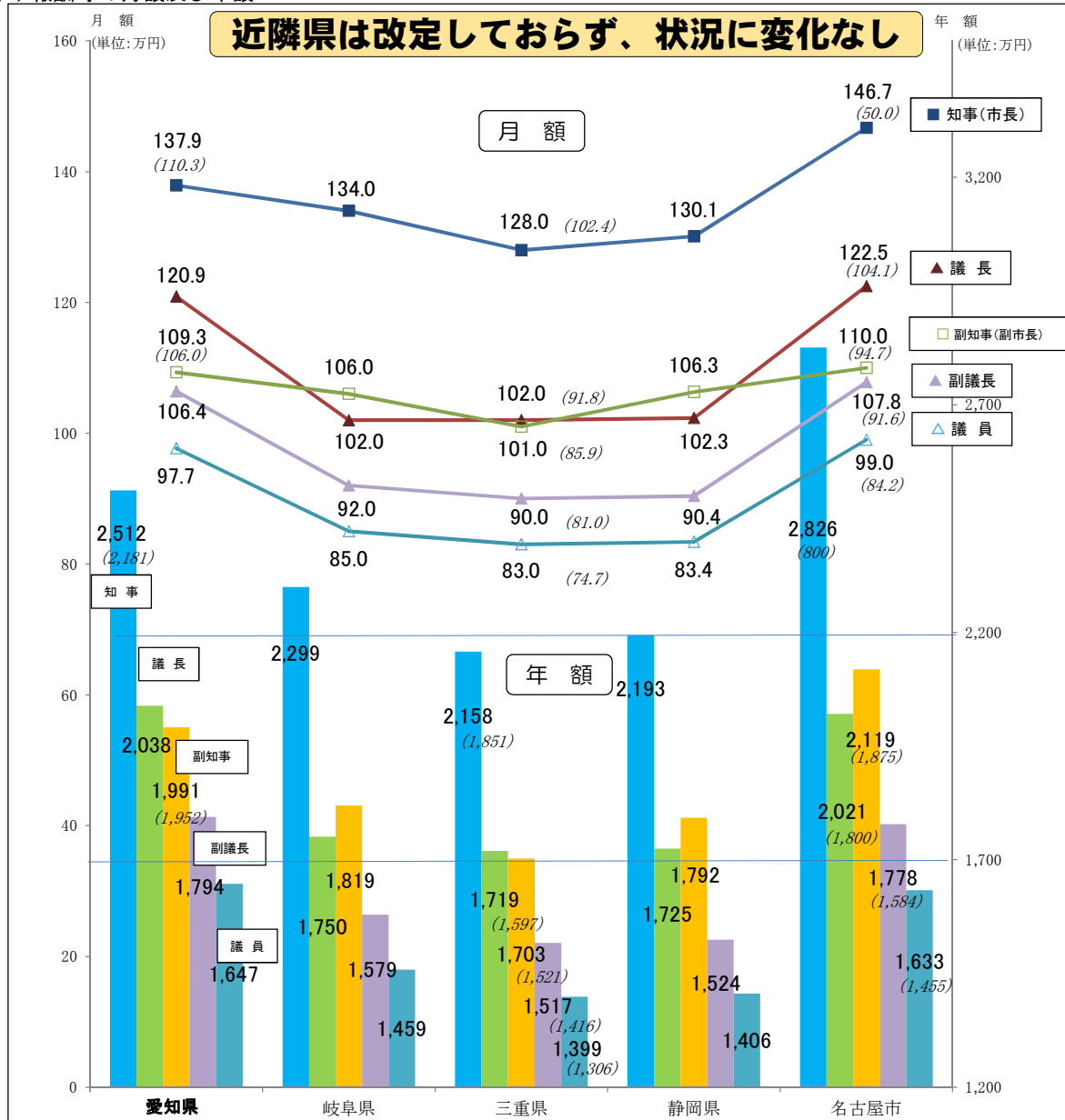
(2016(H26)年4月から終期末定)

3 主要都道府県 特別職の報酬等の抑制措置 (2021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 | △10% | | △7% | | △5% | | | | | | | |
| 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 | △6% | △5% | △4% | △3% | 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 (2021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) | 2021.4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] | |
|-----------|----------------|---------------------------|---|
| | | 例月 | ボーナス |
| 愛知県 | 2020.4.1 (R2) | 1年0月 | 2020(R2).4 [5年0月] 2015(H27).4 [8年3月] |
| 岐阜県 | 1994.12.1 (H6) | 26年4月 | 1994(H6).12 [3年0月] 1991(H3).12 [3年0月] |
| 三重県 | 2007.4.1 (H19) | 14年0月 | 2007(H19).4 [1年0月] 2006(H18).4 [10年3月] |
| 静岡県 | 2016.4.1 (H28) | 5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) | 11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 | △20% | | △15% | | △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

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 (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 (R3) |
|-----------------------------|--------------|----------------------|---------------|---------------------------------|----------------------|------|---------------------|---------------|---------------|--------------------|---------------------|--------------------------|-------|---------------|---------------------|-------------------------|---------|--------------|
| | | | | | 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 |
| 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 | | |

※引下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（0～16%）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。

2021年10月7日
愛知県人事委員会

令和3年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

ポイント

- ① 民間給与との較差（8円、0.00%）が極めて小さく、均衡していると判断できることから、**月例給の改定を見送る。**
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を0.15月分（4.45月→4.30月）引下げ

<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3年4月分給与）

| 民間給与 A | 職員給与 B (行政職 平均年齢41.2歳) | 較差 A-B |
|----------|---------------------------|------------|
| 381,377円 | 381,369円 | 8円 (0.00%) |

(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 |
|-----------|-----------|--------|
| 4.31月 | 4.45月 | △0.14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

民間給与との較差が極めて小さく、均衡していると判断できることから、月例給の改定を見送る。

イ 期末・勤勉手当

支給月数を0.15月分引き下げ、4.30月分とし、支給月数の引下げは、本年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和4年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう支給月数を定める。

(一般職員の場合の支給月数)

| | 6月期 | 12月期 |
|---------------|---------------|-------------------|
| 令和3年度 期末手当 | 1.275月 (支給済み) | 1.125月 (現行1.275月) |
| 勤勉手当 | 0.95月 (支給済み) | 0.95月 (改定なし) |
| 令和4年度 以降 期末手当 | 1.20月 | 1.20月 |
| 勤勉手当 | 0.95月 | 0.95月 |

(2) その他の課題

ア 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

期末手当及び勤勉手当の在職期間等の算定における育児休業期間の取扱いについては、今後、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正に併せ、人事院が報告した内容に準じた措置を講じることが適当である。

イ テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

人事院は、テレワークに関する給与面での対応について、引き続き研究を進めるとしており、本県においてもその動向を注視する必要がある。

ウ 教員給与の取扱い

メリハリのある教員給与体系の実現に向け、引き続き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。

<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、任命権者と連携しながら、様々な手法を用いて人材の確保を行っていく必要がある。

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

女性の活躍は、組織の活力を維持・向上させる観点からも極めて重要であり、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。

<妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援>

両立支援制度の一層の利用促進を図ることが必要である。

1 育児休業の取得回数制限の緩和等

人事院は、国会及び内閣に対して国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行うとともに、男性職員の育児参加のための休暇の対象期間を拡大する措置等を講じることが報告したところであり、本県としても、適切に対応していく必要がある。

2 不妊治療のための休暇の新設等

人事院は、不妊治療のための休暇の新設の措置を講じることを報告したところであり、本県においても、人事院が報告した内容に準じた措置を講ずることが適当である。

3 非常勤職員の育児休業の改善及び休暇の新設等

人事院は、非常勤職員について妊娠、出産、育児等に係る休暇・休業に関する措置を講じることを報告したところであり、本県においても、適切に対応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、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 テレワーク等の多様で弾力的な働き方の推進

人事管理や公務運営への影響等の課題も認識しながら、取組を進めていく必要がある。

3 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、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。

4 ハラスメントの防止

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。

<定年制度の見直し>

地方公務員の定年を段階的に65歳に引き上げるための「地方公務員法の一部を改正する法律案」が可決・成立したことから、高齢層職員の一層の能力及び経験の活用、並びに組織活力の維持・向上を図るため、定年を引き上げた場合の課題について、本県の実情を十分に踏まえ、引き続き検討した上で、制度を構築していく必要がある。

また、定年を引き上げた場合の高齢層職員の給与については、人事院の意見の申出に基づいた国の措置に準じて制度改正を実施することが適当である。

<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。