

尼崎市特別職報酬等審議会 議事録（第2回目）

- 1 日 時 平成 24 年 1 月 18 日（水）15:00～17:00
- 2 場 所 市役所議会棟 第3委員会室
- 3 出席者 委員（出席8名 欠席1名）
稲葉嘉昭委員（会長） 松並潤委員（副会長）
上田祥子委員 粟野毅委員
数山美奈子委員 岸田園栄委員
坂根英生委員 趙信子委員
（欠席 公門將彰委員）
事務局
安福人事管理室長 佐々木給与担当課長
中村課長補佐 藤原係長 迫田主事
傍聴人 なし

4 配布資料の説明（事務局）

配布資料の概要

公務員の給与決定の仕組みについて

給与の内訳

ア 給料

- ・ 正規の勤務時間に対する労働の対価であり、給与の基本をなす。
- ・ 職務の級により、定められた給料表により決定される。（職務給の原則）

イ 手当

- ・ 生活実態や勤務の特殊性、その実績等によって支給され、給料の補充をする。

給与決定の三原則

ア 職務給の原則

イ 均衡の原則

ウ 条例主義の原則

市長、副市長をはじめとする常勤特別職は、直接的には地方公務員法 24 条の適用を受けるものではないが、この三原則の考え方に準じるものとしている。

公務員の給与が決定する仕組み

公務員は、団体交渉権や争議権などの労働基本権が制限されており、労使交渉で給与を決定できないために、それらの代償措置として、公務員の利益を守る役割を担う制度として人事院勧告制度が設けられている。

人事院は毎年 8 月頃に、民間企業に勤める労働者と一般職の国家公務員の給与水準

を比較検討して、双方の給与水準の格差をなくすことを目標に、給与の改定を内閣と国会に提出（勧告）する。

地方公共団体においては、給与条例の改正提案が議会に対してなされるが、いずれの場合も人事院勧告に倣うことが多く、事実上、公務員の給与水準を決める役割をすることになる。

特別職の給与決定について

国からの通知により、従前より特別職報酬等審議会での諮問を行ったうえで、条例提案し決定している。

なお、当該通知において、給料月額は特別職報酬等審議会での諮問を要するが、期末手当及び退職手当については、言及されていない。

ア 給料

平成 3 年までの尼崎市特別職報酬等審議会においては、民間の給与水準動向を反映させる指標として、人勤による給与改定率を乗じて決定していたが、その基礎となる報酬水準は、昭和 40 年代の高度成長期に本市の人口が 55 万人以上に達していたこともあり、近隣政令指定都市（大阪・神戸・京都）等との比較も視野に入れた水準であった。

しかしながら、現在の本市の都市規模や財政状況における類似団体と比較した場合においては、均衡を逸する給与水準となっていたことから、平成 18 年度に特別職報酬等審議会に諮問を行い、平成 20 年度より、マイナス改定を実施した。

イ 期末手当

特別職報酬等審議会の諮問を経ずに、『一般職の期末手当と勤勉手当の率を合算した支給率』若しくは『国の特別職の支給率』に準じて年度ごとに条例改正する手法を執る自治体が大多数である。尼崎市においては、平成 19 年度の特別職報酬等審議会答申により、『国の特別職の支給率』によることを原則とした。

ウ 退職手当

期末手当の算定式と比較して、年度ごとに大きく変動する要素が少ないのが特徴であり、各自治体での独自判断が反映される結果となっている。

給料・期末手当・退職手当の性質について

給料の性質

ア 一般職

職務の複雑、困難及び責任の度合い及び勤労の強度や勤務時間、勤労環境その他の勤務条件を考慮して支給される労働の対価として支払われる給与のうち、その最も基本的なものである。職種別に規定された給料表の運用により、給料を決定することで、この職務給の原則を実現している。

イ 特別職

一定の役務に対する対価であるという点においては、一般職の給与と同じである

が、均衡の原則が適用され、給与の決定にあたって明確に生計費が考慮されることとされている一般職の給与と比較した場合には、特別職という職務の特殊性に着目される、職務給的性格が強いものとなる。

期末手当（民間のボーナスに相当）の性質

ア 一般職

期末手当は、戦後のインフレ期に益、暮等の生計費の増高を補填する趣旨で支給されていた生活補給金が由来とされている。均衡の原則に従い、民間における制度定着と歩調を合わせて、公務員の給与体系に組み込まれている。

(ア) 戦前期

原則としてホワイトカラーに支給されるものであり、例外的にブルーカラーに支給される場合があったとしても、その額は極めて僅かであることが通例であった。また、その名のとおり賞与であり、支給額も企業の業績に大きく左右されるのが当然であった。公務員においても、ごく一部の高等官に対して俸給予算の残額を充当して支給されるものであった。

(イ) 戦後期

民間においては、戦後期直後のインフレの激化と労働運動の影響により、技能労務職を含む従業員の全てが当然に賞与制度の対象とされると同時に、労働者側からは賃金の後払い的性格を持つ生活補給金的な「一時金」とされ、経営者側からは義務的給与の性格を有するに至っている。

一方、公務員に対しては、戦後の混乱期における労働基本権の付与のあり方についての紆余曲折の末、団体交渉権の一部制約と争議権の剥奪に代替する措置として人事院勧告制度が導入された。人事院勧告により、官民の給与制度の均衡比較をするなかで、民間における賞与相当に準じるものとして、期末・勤勉手当の制度が確立されていく。

(ウ) 現在

民間においては、経済の安定、発展に伴う企業の業績の向上とともに、年間給与全体に占めるその割合は次第に拡大してきた。これは賞与が本給与と異なって退職手当や時間外労働に対する割増賃金の基礎に含まれないほか、企業実績等に応じて適宜増減できる弾力的な手当であることによるものである。特に平成10年代後半においては、企業業績が向上しても将来引き下げが困難な月例給与は引き上げず、専ら賞与で対応するという傾向も生じており、その結果が人事院勧告にも反映されている。

このように、時代が下るとともに、民間における賞与は、生計費的な要素が色濃く反映される傾向が強まっていたが、近年においては、企業の業績に応じた給与としての側面も強まりつつある。

イ 特別職

常勤特別職についても、一般職と同様、条例に基づいて支給することができる手

当とされており、その支給趣旨についても同様の考え方に基づく。その支給率については、内閣総理大臣等、国家公務員の常勤特別職との均衡を考慮した内容とすべきであるとの通知が示されていることから、市長、副市長への期末手当の支給は一般的となっている。

退職手当の性質

ア 一般職

一般的な見解として、「勤続報償説」、「賃金後払説」、「生活保障説」の三説が挙げられており、これらの説を受け、『公務員の退職手当法詳解』（退職手当制度研究会）においては、次のとおり結論付けている。

国家公務員の退職手当の性格は、勤続報償的、生活保障的、賃金後払い的な性格をそれぞれ有し、これらの要素が不可分的に混合しているものであるが、基本的には、職員が長期間継続勤務して退職する場合の勤続報償としての要素が強いものと理解してよいであろう。この勤続報償説は、退職手当制度創設以来、政府が一貫してとってきた考え方である。

(ア) 勤続報償説

長期勤続又は在職中の功績に対する報償であるとする考え方

(イ) 賃金後払説

労働者が在職中に受け取るべき賃金を退職時に受け取るものとする考え方

(ウ) 生活保障説

退職後における生活を保障するために支払われる給付とする考え方

イ 特別職

常勤特別職については退職手当の支給が可能とされているが、これは常勤という形態及び4年という任期から、一般職と同様、勤続報償的な要素が認められた結果と考えられる。

また、給料、期末手当と同様、一般職の退職手当と比較すると、生活給的な側面が弱く、職務給的な側面が強いことから、より勤続報償説の性格が濃厚であると考えられる。

市長及び副市長の退職手当の推移について

	市長			助役（H19年度から副市長）		
	給料月額 （円）	支給率 （月分）	退手額 （円）	給料月額 （円）	支給率 （月分）	退手額 （円）
S49.3	517,000	44	22,748,000	410,000	29.6	12,136,000
S53.12	737,000	36	26,532,000	593,000	21.6	12,808,800
S54.12	833,000	33.6	27,988,800	670,000	19.2	12,864,000
S57.10	933,000	28.8	26,870,400	751,000	16.8	12,616,800

H3.11	1,234,000	28.8	35,539,200	997,000	16.8	16,749,600
H20.4	1,177,000	28.8	33,897,600	942,000	16.8	15,825,600

支給率は、4年任期を勤続した場合

他都市における特別職の退職手当・期末手当に対する特色的な取組について

期末手当について

一般市民を参画させた『株主総会』を開催し、前年度決算、人事行政の状況、施策の成果等を市民向けに報告し、その内容に対して評価を受け、その結果を市長の期末手当（一般職の職員の勤勉手当相当部分のみ）に反映させる仕組みを行っている例がある。

退職手当について

常勤特別職の退職手当について、恒久的に廃止とした例がある。

5 審議内容

委員：一般職の退職手当はどのように決まっているのか。

事務局：退職時の給料月額に勤続期間に応じた率を乗じた額を基本としている。

委員：その率はどのように決めるのか。

事務局：総務省が調査したデータを基に国家公務員の退職手当の支給率が決定され、多くの地方自治体はその率に準拠することとなる。

委員：前回（平成18～19年）の尼崎市特別職報酬等審議会でマイナス改定の答申が出されたとのことであるが、この際に退職手当の額もマイナスとなったのか。

事務局：算定の根拠となる給料月額が減額されたことに伴い、退職手当額も減額されている。

委員：特別職の退職手当は、4年という短い任期から考えても勤続報償説には馴染みにくいのではないかと。退職手当として多くの金額を出すのではなく、例えば、退職手当額は減らして、その分を月々の給料に配分するという手法も1つの考え方ではないか。

委員：平成23年に税制改正案が出され、「退職手当にかかる累進緩和措置（退職所得控除額を控除した残額の2分の1を課税対象外する措置）を勤続5年以内の法人役員等の退職所得については廃止する」といった退職所得課税の見直しが検討されている。これは、短期間のみ勤続することを前提とした法人役員等が、高額な退職手当を受け取りながら税の優遇を受けるといった制度を見直すというものであるが、この考え方は、市長等4年の任期が定められている特別職についても当てはまるのではないかと思う。

委員：確かに民間企業においては、退職手当は給与の後払いという考え方で、ある種の税金対策といった一面がある。

- 委員 : 給与の後払いという考え方は、優秀な人材を企業に留めておきたいという目的があると思うが、これはやはり長期間の勤続を前提としたもので、短期間任期の役員とは、分けて考えることが適切である。
- 委員 : 退職手当に対する考え方は、長期勤続を想定している一般職と4年任期の特別職とでは分けて考える必要があると思うが、短期間とはいえ4年間全力で職務に全うするという重責を担う市長等においては、やはりそれなりの給与が支給されるべきであると感じる。ただ、それを退職手当で支給するのかどうかについては、今後議論していきたい。
- 委員 : 退職手当については、「勤続報償説」、「賃金後払説」、「生活保障説」のいずれか1つであるという考え方もあるが、一方で、その全てが関連したものであるという考え方もあるのではないかと。
- 委員 : いずれにしても、退職手当も待遇の1つであるということは間違いないのではないかと。退職手当分をいつ支払うかという議論はあるが、給料・期末手当・退職手当の全てが待遇としては必要なものである。
- 委員 : 同感である。それを念頭に市長に立候補するわけではないと思うが、やはり収入の額は市長になる条件の1つである。
- 委員 : 仮に市長の功績部分を給与に反映させるという考え方に立てば、その配分や評価方法については非常に難しいところではあるが、任期途中で収入額の一部が増減することがあってもいいのではないかと。
- 委員 : 事務局に確認するが、前回(平成16年)の尼崎市特別職報酬等懇話会で提言がなされたのは、市長の退職手当が給料月額 $\times 48 \times 45/100$ 、副市長が給料月額 $\times 48 \times 30/100$ で、結局はその案は否決されたのか。
- 事務局 : はい。当時は、前市長の公約で市長の退職手当を「給料月額 $\times 4$ 年」とすることを掲げており、市長の退職手当を「給料月額 $\times 4$ 」、副市長を「給料月額 $\times 48 \times 30/100$ 」に改正する条例案を提出したが、議会で可決されず、その結果、市長「給料月額 $\times 48 \times 60/100$ 」、副市長「給料月額 $\times 48 \times 35/100$ 」が残ったままとなっている。
- 委員 : 退職手当は民間との比較はしないのか。
- 事務局 : 一般職については総務省において民間水準をみているが、特別職については、そういった比較検討はしていない。
- 委員 : 退職手当だけを見ると、特別職の退職手当は高いというイメージがあるが、民間の役員報酬と比較すると、市長の給料月額はむしろ安いと感じる。年俸で考えて、退職手当を減らして月々の給料を増やした方が良いのではないかと。
- 委員 : 私も年俸制の導入及び退職手当の廃止若しくは減額の議論は必要であると思う。
- 委員 : 退職手当の生活保障説は一般職に対する考え方で、長期勤続を想定としている。市長、副市長には馴染まない。月々の給料に配分する方が整理もつき

やすいのではないか。

事務局 : 年俸制について、これまでその議論に踏み込めなかった背景には、他市との均衡論という問題があった。つまり、年俸制を導入している市がない中で、他市との比較が難しくなるような制度の導入が困難であった。しかし時代の流れも変わり、今回はその部分についても踏み込んだ議論をお願いしたい。

委員 : 他市との均衡論は課題としてあると思うが、思い切った策も必要である。また、別の視点で、尼崎市の財政状況も給与決定の際には考慮する必要があるのではないか。

委員 : 稲村市長は退職手当を約 500 万円にするとの公約を掲げて当選している。その意思を尊重して、市長の退職手当は 500 万円にすればいいのではないのか。

委員 : 稲村市長は現任期にかかる退職手当を約 500 万円にするとの公約であり、次期以降の退職手当額については、この審議会に諮問している。ここでの議論では、「市長の退職手当を 500 万円」という前提はなしに進めるべきではないか。

委員 : 500 万円は付則での措置で、この審議会では本則部分を議論するということであったと思うが。

事務局 : はい。この審議会では、市長及び副市長の本来あるべき給与について、ご議論いただきたい。

委員 : この審議会で、市長の退職手当を 500 万円にすべきであるという意見が出れば、当然それも視野に入れた議論をするが、市長という大きな重責を担う人材に期待されるのは、しっかりとその重責を果たすということであり、そのためには、退職手当も含め、それなりの待遇が必要である。

委員 : 現行の約 3,300 万円の退職手当は高いと思うし、その額は下げるべきだと思う。あとは、4 年間の給与のうち、退職手当に占める割合を何パーセント程度にするのかという議論になるのではないか。

委員 : 他市との均衡をみる際に、尼崎市の財政状況が他市と比較してどの位置にあるのかも念頭に入れて議論をしたい。

事務局 : 尼崎市の財政状況は他市と比較しても非常に厳しいものとなっている。

委員 : そういう状況であれば、市長の給与についても他市均衡ではなく、独自のマイナス改定が必要ではないのか。

事務局 : その時々々の財政状況による独自の削減措置については、付則で実施する部分となり、本来あるべき給与額という本則部分とは分けて考えていただければと思う。その中で、本則部分を現在の削減後の水準に改めるべきであるという意見は案の 1 つではあると思う。

委員 : 今の赤字財政がすべて今の市長の責任というわけではない。ここではやはり、財政状況による影響を除いた本来額の部分で議論を進めていくべきであ

る。

- 委員 : しかし実際に財政状況をみて削減措置をしているのも事実である。さらに今後財政状況が急激に改善することは考えにくい現状においては、削減措置後の額が本来あるべき額であるという考え方を持つ必要もあるのではないか。
- 委員 : 財政状況が短期間で改善されることは難しいとは思いますが、やはりこの部分は付則で行うべきものではないか。財政が厳しいから本則を下げるといった市民感情的な考えとは別の部分での議論が必要だと思う。実際に市長、副市長の給与をいくらか下げたところで財政が改善するわけではなく、市長、副市長という重責をどれだけ全うするかが重要である。ただ、現在の尼崎市の市長、副市長の給与については、本則と付則の額が乖離しすぎているという問題点は感じる。
- 委員 : 財政状況の勘案も大事だが、人材確保という側面もさらに重要であり、そのバランスをもって議論を進めていきたい。
- 委員 : では次回、事務局から財政状況を比較できる資料を提供してもらい、それを把握したうえで、退職手当の水準の部分から議論を進めていきましょう。

6 その他

第1回議事録の確認及び承認

次回審議会での資料要求

本市及び他市の財政状況に関する資料

以上