

<事務局からの資料説明>

特別職の退職手当の性質について

「現行の給与体系」と「退職手当相当分を給料月額に含めた給与体系」の特徴・課題等

1 主な論点

退職手当の水準及び支払い方法について

- ・ 退職手当の水準を協議する際には、それを構成する「給料」、「在職月数」、「掛け率」のうち、「掛け率」をどの程度にすべきか、という点を重視するべきである
- ・ 市長公約として「退職手当は約 500 万円」を掲げて当選したのであり、審議会としても、それが適正な額であるとの結論を出してはどうか
- ・ 退職手当相当分を全く廃止してしまうのでは適正な水準にならない
- ・ 年俸制は株主総会を持たない自治体においては、馴染みにくいのではないか
- ・ 給与体系の見直しよりも、市民向けの情報発信をわかりやすくする工夫をすべきではないか
- ・ 現行制度のままで、総収入での他市比較により適正な水準を決定するべきではないか
- ・ 他市比較のできない年俸制への移行は難しいのではないか
- ・ インパクトのある見直し案でなければ、現行どおりのままの方が良いのではないか
- ・ 退職手当の支給制限機能は残すべきであり、そういう意味では現行制度を維持した方が良いのではないか
- ・ 現行制度を維持するとしても、4 年間の任期で退職手当を支給するという点においての市民に対する何らかの説明は必要になるのではないか

退職手当に対する功績部分の反映について

- ・ 市長の自己評価等により功績部分を反映できるような仕組みを考えられないか
- ・ 基本額から削減するのはできても、増額するのは難しいのではないか
- ・ 功績部分を反映させるのであれば、任期途中で実施した方が良いのではないか
- ・ 功績部分を反映させる場合、その評価はどうすればできるのか、また実質的に基本額からの増額を制度として導入できるのか
- ・ 市長の退職手当に功績を反映させるのは困難であるが、副市長に対してであれば考える余地があるのではないか
- ・ 副市長への功績反映について、「副市長というのは、市長が推薦した人材」というイメージがあり、その評価についても市長の主観が入ってしまうのではないか

その他

- ・ 財政状況を理由にした大幅な減額といった答申は出すべきではない
- ・ 重責に就く人材にそれ相応の額を支払うことは重要である
- ・ 国家公務員の 7.8%の給与削減や、大阪市独自の動きなども結論に反映させることができないか
- ・ 市民に対して、何かメッセージ性の強い答申を出していきたい

2 次回の開催へ向けて

現在、市が公表している特別職の給与情報の具体的な内容を確認したうえで、退職手当を現行制度のまま継続するのか、功績部分を反映させるのか等、具体的に議論を進めていく。