

特別職に対する退職手当の論点整理

H24.3.27

§ 1 特別職の退職手当の性質は何か？

< 第2回資料より >

退職手当の性質

一般職

一般的な見解として、以下の三説が挙げられている。

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

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、以下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。

特別職

期末手当と同様、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。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。

§2 基本方針案

前回までの議論において、退職手当の支給額をゼロにするのは極端であり、むしろ退職手当の払い方の問題であるとの意見を受け、以下の2つの基本案を提示する。

1 現行の給与体系の特徴と課題

特徴	課題	備考
水準比較 ・給料・期末手当・退職手当による給与体系は国や自治体において一般的であり、他都市との比較を行う上でも明確になる。	・3本立てとなっているため、年間あたりで市長がいくらもらっているのか、という実態が見えにくい。	・課題解決の方法としては、「年1回行っている人事・給与の公表において、より市民にわかりやすく発信することで、年間あたりで市長がいくらもらっているかを示す」等の手法が考えられる。
退職手当の支給制限機能 ・退職手当には、不祥事等が生じた場合の支給制限機能がある。 単に退職手当相当分を給料月額に割り振るといふ発想であれば、月単位に分割した退職手当の前払いに過ぎないものであり、支給制限機能は失われることになる。		<市長及び副市長の退職手当に関する条例> 第5条 在職中禁錮以上の刑に処せられた者、懲戒免職の処分を受けた者その他在職中において市長等の職の信用を失うべき行為があつた者が退職したときは、その退職については、退職手当を支給しないこととすることができる。

2 退職手当相当分を給料月額に含めた給与体系の特徴と課題

特徴	課題	備考
<p>見える化</p> <p>・給与体系が給料月額に一本化され、処遇内容は明確になる。</p>	<p>・外形的には給料月額が増加するため、他都市との比較が困難になる。</p>	<p>・課題解決の方法としては、「市長等の給与に関連した内容を発信する際には、すでに退職手当を平準化している点を周知する」等の手法が考えられる。</p>
<p>民間の傾向</p> <p>・民間企業の役員報酬は、税制度改正の影響もあり、退職金を廃止し、報酬は積み上げるといのが昨今の傾向となっている。</p>	<p>・自治体レベルでは、財政難を理由とした全廃例が数例あるものの、退職手当制度そのもののあり方を審議した上で廃止した事例はない。</p>	
<p>改革の姿勢</p> <p>・退職手当の廃止は自治体レベルでは稀な事例であり、尼崎市として何かを改革していく姿勢を示すものとなる。</p>	<p>・行財政構造改革に対する尼崎市のトップの姿勢としては、給料・期末手当の削減措置を実施している。</p> <p>・単に退職手当を48分割して給料月額に加算するのであれば、画期的な取組とはいえない。</p>	<p>< 現行の取組 ></p> <p>・市長 給料 25%削減 期末手当 55%削減</p> <p>・副市長 給料 20%削減 期末手当 50%削減</p> <p>稲村市長 1期目の退職手当 4,708,000円</p>

3 その他の手法

- ・在職時の功績反映
- 市長の功績を誰が判定するのか？
- 何を基準として功績とするのか？