

< 中間答申案の素案 >

答申内容

市長及び副市長に対する退職手当の支給は、次のとおりとすることが適当である。

1 退職手当の支給時期及び支給方法について

現行の給料月額、期末手当及び退職手当による給与制度を継続することが適当である。

2 退職手当の支給水準について

下記の算式とすることが適当である。

市長 給料月額 × 在職月数 × / 100

副市長 給料月額 × 在職月数 × / 100

3 改定の実施時期について

最終答申後、すみやかに適切な事務手続きを行い、改定することが適当である。

< 参考 >

	市長		副市長	
	支給率	退職手当額	支給率	退職手当額
現行	60/100	33,897,600 円	35/100	15,825,600 円
答申	00/100		00/100	
差引	00/100		00/100	
改定率	00%		00%	

・ 稲村市長の公約における退職手当の数値

給料月額 (1,177,000 円) × 在職年数 (4 年) = 4,708,000 円

< 中間答申案の素案 >

審議の進め方

1 特別職報酬等審議会開催に至った経緯

尼崎市の市長及び副市長の給料月額については、直近では平成20年度に引下げ改定が実施される等、適宜改定が実施されている一方で、退職手当については、昭和57年に支給率を改定して以来、今日に至っている。平成16年に尼崎市特別職報酬等懇話会において、市長及び副市長に対する退職手当の支給水準について提言が行われたが、結果として支給率の改定には至っていない。

その間、尼崎市を取り巻く社会情勢等が様々に変化するなかで、退職手当の支給水準について、改めて見直す時期であるとの理由により、尼崎市特別職報酬等審議会に対して、その適正な支給水準が諮問された。

また、退職手当の支給額の水準だけではなく、給与体系を構成する、給料、期末手当及び退職手当を含めた、全体的な視点からの検討を行うことも諮問された

当該諮問を受け、現行の給与体系そのものを見直すことも視野に入れつつ、審議を開始した。

2 答申にあたっての基本姿勢

審議に対する基本姿勢

市長及び副市長の職務・職責に対する、適正な給与の在り方についての答申を行うにあたっては、当然のことながら、市民に対して理解が得られ、十分な説明責任を果たすことができる結論が求められている。このことを念頭に置き、審議を進めた。

審議の透明性・客観性の確保

審議会の開催にあたっては、傍聴人を募集するとともに、審議会の議事録及び審議会で使用した各種検討資料については、尼崎市ホームページ及び各地域振興センター・図書館等で閲覧可能とすることで、市民に対する透明性の確保に努めた。

< 中間答申案の素案 >

また、市民からの公募委員も含め、各界・各層からなる審議会委員の各々の専門的な見地から、真摯に議論を行い、可能な限り多角的な視点から審議を進めることで、客観性の確保に努めた。

市民意見の反映

市民からの多様な意見を反映させることを目的として、市民意見聴取プロセスの一環として、公開している議事録及び各種検討資料に対する市民意見の公募を実施した。

3 検討資料

本審議会は、審議にあたり、次の検討資料を用いた。

・(以下検討資料名列挙)

- ・
- ・
- ・

< 中間答申案の素案 >

具体的な審議の内容

1 審議の基本的な進め方

退職手当についての答申を提出するにあたっては、その支給水準のみならず、昨今の社会情勢において、退職手当に対する考え方に変化が生じている点についても考慮する必要がある。平成24年度の税制改正大綱においては、勤続5年以内の退職にかかる法人役員等に対する退職金について、2分の1課税の廃止が打ち出されており、この改正の流れを受け、民間法人においては、短期間の任期が想定される役員等への退職金制度が廃止されるとともに、退職金相当額を例月の給料に上積みする傾向もみられている。

4年の任期が定められている市長及び副市長についても、このような社会情勢の動向を鑑みたうえで、現行の給与体系の在り方自体を検証すべきであることから、給料、期末手当及び退職手当のそれぞれの支給趣旨や性格といった基本的な概念について考察することを出発点として、審議を進めた。

その審議過程の中で、退職手当に相当する額が給付されること自体については、市長及び副市長の職務・職責に相応しい処遇の一環であり、妥当であると認められた。

一方、当該給付を、現行どおり退職手当として支給するのか、あるいは別の形態で支給するのかについては、審議の結果、大別して次の三案に意見を集約した。

現行給与制度の継続

現行の給料、期末手当及び退職手当による給与制度を継続する考え方。以下『現行制度継続案』とする。

退職手当の廃止・減額及び年俸制への移行

民間法人等の傾向に倣い、退職手当としての支給廃止、若しくは退職手当の水準を減額し、その減額相当分を給料へ割り振る考え方。以下『年俸制案』とする。

< 中間答申案の素案 >

在任中の功績を退職手当に反映できる制度の導入

現行の退職手当制度を残しつつ、任期中の功績に応じて、退職手当額を増減することができる仕組みを導入する考え方。以下『退職手当功績反映案』とする。

この三案に対する意見交換を軸として審議を行った。
次項「2 主な意見」にて詳述する。

2 主な意見

現行制度継続案

給料、期末手当及び退職手当により構成される給与体系は、国や地方自治体において一般的である。自治体の長の給与水準を図る基準として類似他都市との給与水準比較を行うことが一般的であり、現行の給与体系を継続することで、その比較は容易となる。

また、退職手当には、不祥事等を起こした場合に対する支給制限機能がある。退職手当相当分を例月の給料に割り振るという発想であれば、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、支給制限機能が失われる。

年俸制案

現行の給与体系は、給料、期末手当及び退職手当に分化されているため、市長・副市長に対するトータルの給与水準が分かりにくい。これらの給与制度を年俸制として一本化することで、市民に対する給与処遇内容の「見える化」が図られる。

また、民間法人における役員報酬が年俸制へ移行しつつある昨今の傾向を鑑み、4年任期である市長及び副市長についても、年俸制とするほうが、理解が得られる。

退職手当功績反映案

退職手当の性格としては、勤続に対する報償の一面に加えて、特に市長や副市長については、4年の任期中に対する功績を反映させるべきで

< 中間答申案の素案 >

あり、このような仕組みを盛り込むことで、より良い市政運営に努める動機付けとなる。

3 主な意見に対する審議

給与水準の「見える化」

退職手当の支払い方法について、現行制度継続案と年俸制案で意見が分かれることとなった。特に両意見の論点となったのは、市民に対する市長及び副市長の給与水準の「見える化」の課題である。つまりは、現行制度継続案は他都市との比較が容易であることから、相対評価という点では優れており、一方の年俸制案は、給与体系の簡素化により、直接的に給与水準を示すことから、絶対評価という点で優れている。

ただし、給与水準の「見える化」については、現在、市報あまがさき誌上や尼崎市ホームページ上で掲載している『人事行政の運営等の状況の公表』の中での発信方法を工夫することで対応は可能である。

退職手当の支給制限機能

「市長及び副市長の退職手当に関する条例」第5条の規定により、任期中に信用失墜行為等があった場合に対しては、退職手当の支給を制限することが可能である。功績反映の仕組みとしては十分ではないものの、年俸制案のいう、退職手当としての支給廃止、若しくは退職手当の水準を減額し、その減額相当分を給料へ割り振るとした場合、この支給制限機能は失われることとなる。

功績反映の方法

任期中の信用失墜行為等がなく任期を全うすれば、その間の市政運営の功績如何を問わず、退職手当は条例規定どおり、満額支給される。この点において、より良い市政運営へのインセンティブとして、任期中の功績を退職手当へ反映させられないかという発想が生じる。

功績評価にあたっての評価基準については、財政収支状況や公約達成状況が、指標のひとつになるとの意見も示された。しかしながら、財政

< 中間答申案の素案 >

収支状況を指標とした場合、市民の意に沿わない行政サービスの廃止や、市政運営によらない好景気による歳入増等の要因により、収支改善が図られることもある。選挙時の市長公約を指標とするとしても、全ての市民が公約に賛同しているわけではなく、達成することが即ち市政運営への高評価とならない側面もある。

また、功績評価にあたっての評価主体は、市長にあっては自己評価とすべきではないかとの意見も示されたが、市長に対する評価は、次期選挙の当落や解職請求権（リコール）という形で判断されるものであり、また、副市長については、市長を評価主体とすることも想定されるが、市長と一体となって市政運営に携わる副市長に対して、任命者である市長が正当な評価を行うのは困難ではないかと考えられる。

< 参考：三案と論点の比較 >

案 論点	現行制度継続案	年俸制案	退職手当功績反映案
給与水準の「見える化」	他都市との水準比較という相対評価の点で年俸制案より優れる	給与制度が簡素化され総支給額が示されるため絶対評価の点で現行制度継続案より優れる	個人によって変動するという点では見えにくい
退職手当の支給制限機能	信用失墜行為等に対して機能する	退職手当が減額される分、支給制限機能・功績への反映は失われる	信用失墜行為等のみならず功績反映という視点からは最も機能する
功績反映の方法			功績の評価基準及び主体等、制度運用が困難

4 その他意見

審議の過程においては、本市の危機的な財政状況を考慮すべきとの意見も示された。現市長にあっては、公約により、一期目の退職手当について、給料月額に4年の在職年数を乗じた額（約470万円）とする意向を示し

< 中間答申案の素案 >

ている。また、財政難を理由として、特別職の退職手当制度を完全に廃止した自治体も稀に存在する。このようなことから、参考として、尼崎市の財政状況や国家公務員の給与削減状況等に関する検証も行ったが、昨今の厳しい財政状況を反映した給与削減措置は、市独自の判断に委ねるべきものであり、本審議会が果たすべき役割は、市長及び副市長という職務・職責の対価に相応しい、然るべき処遇としての給与水準を決定することであることから、この基本姿勢に立ったうえで、審議を進めるべきとの認識で一致した。

結論

1 退職手当の在り方について

前述の審議の結果、本審議会として、現行制度継続案を妥当と判断する。その理由は次のとおりである。

給与水準の「見える化」

給与水準の「見える化」については、現行制度継続案・年俸制案いずれであっても、市報あまがさき誌上や尼崎市ホームページ上での発信方法を工夫することで、より「見える化」の促進を図ることは可能である。具体的には、現行の給与体系による支給水準に加え、退職手当相当分を含めて年俸換算した場合の総額を併記し、発信することで、両案の長所を担保することができる。

よって、「見える化」の促進を理由として年俸制へ移行する必然性は認められなかった。

退職手当の支給制限機能

功績反映の仕組みとしては十分とはいえないものの、現行の退職手当制度が支給制限機能を担保していることは事実である。

よって、この機能を失ってまで、年俸制へ移行することの有用性は認められなかった。

功績反映の方法

< 中間答申案の素案 >

年俸制案を廃し、退職手当制度の継続という結論から更に審議を発展させた結果、退職手当功績反映案が審議されたが、功績反映を実施するうえで、不可欠となる、評価基準や評価主体については、結論に至らなかった。

よって、退職手当に対する功績反映は、理念としての妥当性は認められるものであるが、実際の制度運用は困難であるとの結論に達した。