



答 申 書

特別職の報酬等について

平成 19 年 10 月 15 日

尼崎市特別職報酬等審議会

目 次

I はじめに

II 答申内容

- 1 改定すべき額
- 2 期末手当の算定について
- 3 改定の実施時期について

III 審議経過及び答申にあたっての基本的な考え方

- 1 審議会の審議にあたっての基本的認識
- 2 報酬等の算定における基本的な考え方
- 3 検討資料

IV 具体的な算定について

- 1 市長について
- 2 副市長について
- 3 議員について
- 4 議長及び副議長について

V 市民意見公募手続の結果について

VI その他意見

- 1 議員の報酬について
- 2 審議会の開催時期について

VII 結び

(附属資料)

- ・ 審議会委員名簿 ・ 審議会への諮問書 ・ 審議経過

I はじめに

本審議会は、平成18年12月27日に、市長から尼崎市における市議会議員の報酬及び期末手当の額並びに市長、助役及び収入役の給料及び期末手当の適正な額等について、尼崎市特別職報酬等審議会条例第2条の規定により諮問を受け、慎重に審議を重ねた結果、このたび成案を得たので次のとおり答申を行う。

本答申にあたっては、現下の経済情勢や尼崎市の財政状況、近隣都市や類似都市等の状況なども考慮しながら、各種資料に基づき慎重に検討を行うとともに、本答申に先立つ中間答申に対する市民意見公募手続（パブリックコメント）の結果も参考とするなど、可能な限り広範な見地から論議を行った。

なお、地方自治法の改正に伴い、平成19年4月から助役に代えて副市長が置かれ、収入役が廃止されたため、本審議会としては助役を副市長とし、収入役については答申を行わないこととした。

II 答申内容

1 改定すべき額

次表のとおり金額とすることが適当である。

単位:円

		改定すべき額	現行額 (削減措置前)	現行額 (削減措置後) ^①	現行額(削減措置前) との比較	
					改定率	改定額
市長	月額	1,177,000	1,234,000	863,800	△4.6%	△ 57,000
	期末手当	5,717,277	6,589,560	5,930,604	△13.2%	△ 872,283
	年収	19,841,277	21,397,560	16,296,204	△7.3%	△ 1,556,283
副市長	月額	942,000	997,000	747,750	△5.5%	△ 55,000
	期末手当	4,575,765	5,323,980	4,898,061	△14.1%	△ 748,215
	年収	15,879,765	17,287,980	13,871,061	△8.1%	△ 1,408,215
議長	月額	797,000	851,000	851,000	△6.3%	△ 54,000
	期末手当	3,871,427	4,544,340	4,089,906	△14.8%	△ 672,913
	年収	13,435,427	14,756,340	14,301,906	△9.0%	△ 1,320,913
副議長	月額	717,000	769,000	769,000	△6.8%	△ 52,000
	期末手当	3,482,827	4,106,460	3,695,814	△15.2%	△ 623,633
	年収	12,086,827	13,334,460	12,923,814	△9.4%	△ 1,247,633
議員	月額	640,000	671,000	671,000	△4.6%	△ 31,000
	期末手当	3,108,800	3,583,140	3,224,826	△13.2%	△ 474,340
	年収	10,788,800	11,635,140	11,276,826	△7.3%	△ 846,340

① 現在、市長は給料の30%、期末手当の10%を、副市長は給料の25%、期末手当の8%を、議長、副議長及び議員は期末手当の10%を減額している。

2 期末手当の算定について

期末手当の算定方法は次のとおりとする。

(1) 市長及び副市長について

(給料月額+給料月額×45%^②)×支給月数

(表中の改定すべき額は平成18年度支給月数3.35月^③で算定)

※ 参考(現在の算定方法)

(給料月額+給料月額×20%)×支給月数

(表中の現行額は平成18年度支給実績の4.45月で算定)

(2) 議長、副議長及び議員について

(報酬月額+報酬月額×45%)×支給月数

(表中の改定すべき額は平成18年度支給月額3.35月^④で算定)

※ 参考(現在の算定方法)

(報酬月額+報酬月額×20%)×支給月数

(表中の現行額は平成18年度支給実績の4.45月で算定)

3 改定の実施時期について

平成20年4月1日から改定することが適当である。

② 45%の加算については、役職者加算としての20%と管理監督者加算としての25%の合計による。

③ 平成18年度の支給月数3.35月については、国の特別職の支給月数による。

④ 平成18年度の支給月数3.35月については、国会議員の支給月数による。

Ⅲ 審議経過及び答申にあたっての基本的な考え方

1 審議会の審議にあたっての基本的認識

昨今のわが国の社会経済情勢は、主要経済指標によれば、景気は一部に弱さが見られるものの拡大しているとされ、先行きについても企業部門の好調さが持続し、これが家計部門へと波及し国内民間需要に支えられた景気拡大が続くと見込まれている^⑤。また、雇用情勢についても完全失業者数が21か月連続で減少し、完全失業率の低下が続くなど^⑥好調な状況にある。

しかしながら、高水準にある企業収益に比べて労働者賃金への波及が弱いことや定率減税の廃止等から家計の可処分所得が抑えられていることにより、市民の景気回復の実感は乏しいものとなっている。

その様な情勢の中、尼崎市の行財政状況を見ると、平成15年度からの「尼崎市経営再建プログラム」による500億円を超える効果額により、最大の目標である財政再建団体転落阻止については、その危機は当面、回避できることとなった。しかしながら、市税収入は景気の回復などにより増加傾向にあるものの、その反面、地方交付税は減少が見込まれている。また歳出面では、扶助費が増加傾向にあるとともに、公債費が高い数値で推移しているため、市民サービスの見直しや、人件費の抑制などの財政構造改善への取組効果が相殺されており、財政の構造的課題の解消までには至らず依然厳しい状況にある。

その一方で、自治体は地方分権時代を迎え、自主性・自立性の拡大を必要とされており、果たすべき役割はより重要になっている。さらに本年度の税源移譲に伴う住民税の増額は、市民の自治体に寄せる要請・視線をこれまで以上に大きなものにしてている。このような状況の中、市政の最高責任者である市長や市民の代表者である議員は市政運営の両輪として、行財政改革を推進し、限られた財源の有効活用による住民満足度の向上が求められており、その経営手腕への期待はますます大きくなっ

^⑤ 「月例経済報告」 平成19年9月 内閣府 参照

^⑥ 「労働力調査」 平成19年8月 総務省 参照

ている。

現在の特別職の報酬等は平成3年に改定されて以来、人事院勧告に基づき一般職の給与が引上げられてきた中、16年間据置かれているが、これはバブル経済の崩壊や阪神・淡路大震災といった要因により逼迫した財政状況を踏まえたものとうかがえる。さらに、平成14年度以降、特別職の報酬等については、削減措置を講じている状況にもある。

本審議会は、それら様々な要素も踏まえながら、市民への説明責任も明確に果たせるよう、各種資料に基づき慎重に審議を行うこととした。

2 報酬等の算定における基本的な考え方

(1) 報酬等の水準及び算定方法の検討

まず、審議にあたり、特別職の報酬等は平成3年度以来の見直しとなることから、これまでの審議会で用いられてきた算定方法を検証し、現在の尼崎市を取り巻く環境を踏まえ、尼崎市の位置付けを整理し、あるべき報酬等の水準と算定方法の検討を行った。

ア これまでの報酬等の水準及び算定方法

これまでの都市規模も踏まえ、報酬等の水準は近隣大都市に次ぐ金額として設定されていた。具体的な算定方法は、経済環境が右上がりの状況もあったため、一般職の給料が増額改定される中、一般職の最高位である局長級と収入役の給料の均衡を考慮し人事院勧告を踏まえた上で、3年程度の間隔で局長級の給与改定率を参考にまず収入役の給料を決定し、これを基準として他の特別職の報酬等はそれぞれの報酬較差^①をもって見直しを行ってきた。

イ 報酬等の水準及び算定方法の見直し理由

現在の報酬額等は、改定以来16年が経過し、その間に、尼崎市

^①較差：2つ以上の事物を数量的に比較したときの差。例えば市長の給料が100万円で副市長の給料が80万円の場合、市長の給料を100とした時の副市長の給料の較差は80として用いる。

の人口・職員定数や組織等の行政規模・財政状況等は大きく変化している^⑧。したがって、現在の尼崎市を取り巻く状況を踏まえ、新たな尼崎市の位置付けを整理し報酬等の水準を見直すこととした。

また、これまで算定の基準としてきた収入役が地方自治法の改正により本年度から廃止されたため、新たな算定方法についても検討することとした。

ウ 新たな報酬等の水準及び算定方法

新たな報酬等の水準を検討するにあたり、客観的な判断材料として参考とする都市は、平成3年以降の尼崎市の状況や、均衡上これまで参考としてきた他都市の状況も踏まえ、近隣都市に加え、現在の都市規模等と類似する都市によることとした。よって、阪神間に位置し、その生活圏等の特徴を踏まえるために阪神間6市^⑨を、現在の都市規模としての水準をとらえるために、人口・産業構造が類似する類似都市11市^⑩を選択し、参考値として用いることとした。

その場合、報酬等の額そのものは都市規模の影響もあるため、それぞれの金額の多寡を参考とするのではなく、水準を見る材料とした。具体的な算定においては、それぞれの職における報酬等の額の較差が、その職責を反映した結果であることから、較差を参考指標として用いることとした。

算定の基準として、市長は極めて重要な職務・職責を担い、市政の最高責任者であることから、まず市長の給与額を決定し、その後他の特別職の報酬額等を順次、決定することとした。

また、期末手当の算定方法が各自治体及び民間企業では異なっており、比較することが困難なことから、特別職の報酬等については年収額をもって検討することが、市民にとってもわかりやすく透明

⑧ 推計人口(各年1.1) H3: 499,068人→H19: 462,200人 職員定数 H3: 5,245人→H19: 3,535人
一般会計当初予算 H3: 1,755億円→H19: 1,776億円 市債残高 H3: 916億円→H19: 2,190億円

⑨ 阪神間6市: 西宮市、芦屋市、伊丹市、宝塚市、川西市、三田市

⑩ 類似都市11市: 宇都宮市、市川市、船橋市、松戸市、八王子市、相模原市、金沢市、岡山市、松山市、大分市、鹿児島市

性が高いと思われる。そのため、年取額を決定し、その後、月額報酬等及び期末手当の額を決定することとした。

(2) 削減措置との関係

現在の厳しい財政状況を踏まえ、特別職については報酬等の削減措置を実施している。報酬等の算定にあたって、現在の削減措置を考慮したものとするべきかどうかの議論があったが、削減措置については市長及び市議会において特に財政面への配慮から、経営再建プログラムへの取組を具体化したものであり、本審議会としては現行の削減措置を踏まえずに、それぞれの職務・職責や他都市との均衡等を考慮し、あるべき水準を検討することとした。

(3) 期末手当について

期末手当については、現在は尼崎市職員の給与に関する条例等で、「予算の範囲内で定めるものとする。」と規定していることから、平成17年度に給与条例主義に反するとして住民監査請求が提出される^①など、支給基準が市民にとってわかりにくものとなっている。その際の尼崎市監査委員からの『「国家公務員の期末手当に準じ、すみやかに改正の措置を講ずべきである。」とした行政実例^②を踏まえるとともに、期末手当の支給水準について透明性を高め、市民がいつでもその支給水準が相当であるか否かについて判断を下すことができるよう、一般職給与条例及び議員報酬等条例について、期末手当及び勤勉手当の支給率等を条例上明記すべく改正の措置を講ずるよう、市長に要請する。』との意見も踏まえ、支給水準及び算定方法について検討を行うこととした。

^① 平成17年12月15日に、同年12月に支給された特別職への期末手当について、条例上「予算の範囲内で定める。」としているのは、給与条例主義に反し、違法であり、当該期末手当の返還を求める旨の住民監査請求が提出された。なお、監査請求は棄却されている。

^② 昭和40年6月7日 自治給第196号 鹿児島県総務部長あて 自治省給与課長回答

3 検討資料

本審議会は、上記に掲げた審議にあたり、次の資料を用いた。

- (1) 特別職の現行報酬額及び較差等の状況
- (2) 一般職の給与等の状況
- (3) 尼崎市議会関係日程表
- (4) 住民1人あたりの議会費・議員報酬等
- (5) 尼崎市の財政状況の推移
- (6) 各都市の財政状況
- (7) 消費者物価指数等の推移
- (8) 尼崎市経営再建プログラムについて
- (9) 特別職の職務権限等の関係法令及び関係条例
- (10) 特別職の報酬額等の改正に関する国からの通達等

IV 具体的な算定について

1 市長について

自治体運営が複雑化・高度化する中、市長は極めて重要な職務・職責を担い、現下の厳しい財政状況の脱却に向け、優れた経営感覚と強いリーダーシップが求められている。尼崎市を取り巻く様々な要素も踏まえ次のとおりの結論に達した。

(1) 年収額について

年収の算定にあたり、まず改定の方向としては、阪神間及び類似都市との比較や、一般職の給与構造の改革を含めた給与改定の状況等を踏まえると、市長の職責の重要性等を考慮しても引下げはやむを得ないのではないかとした意見で一致した。

額の算定にあたってはその職責等を勘案する中で、常勤という勤務の実態では一般職と同様であることから、一般職で最高位の者（尼崎

市においては局長級)との年収比較による較差によりその水準を導くことが妥当であり、また、基準となる較差は、先に整理したとおり、阪神間及び類似都市における市長と一般職の最高位の者との年収較差の平均値を用いることが妥当であると考えられる。

一方、尼崎市の一般職については、これまで民間の賃金動向を踏まえた人事院勧告を参考に給与改定を行ってきたが、本年度には抜本的な給与構造の改革を実施し給料表を改定した結果、全職員平均で5.67%の引下げとなったところである。したがって、改定された新しい給料表の金額が、市長の年収の算定の基礎額として用いるべき水準である。

これらの考え方に立ち、阪神間及び類似都市における市長と一般職で最高位の者の年収額における平均較差を、尼崎市の一般職で最高位である局長級の給与構造改革後の年収額に乗じることにより、市長の年収水準を決めることを基本とした。

しかしながら、上記算定法によれば、現行の尼崎市の較差を大きく引上げることとなり、市長の職責を考慮しても、一般職の改定状況等を踏まえると適当ではなく、市民の納得を得るためには、現在の尼崎市の較差を用いて算定することが適当であるとの最終的な意見で一致した。

ア 尼崎市局長級の平成19年度給与構造改革後の平均年収額

約1,177万円^⑨

イ 改定すべき市長の年収(尼崎市の較差による算定)

約1,984万円(局長級年収約1,177万円×較差1.686)

ウ 参考

(ア) 阪神間及び類似都市の平均較差による算定

^⑨ 本年度の給与構造の改革による改定後の給料表による額に基づき算定した年収である。ただし、経過措置として改定前の給料を保障するとともに、給与の削減措置を実施しているため、実際の支給額は異なる。

約 2,068 万円（局長級年収約 1,177 万円×較差 1.757）

(イ) 現行額（削減措置前） 約 2,140 万円

(2) 期末手当について

先述の監査での意見を踏まえ、支給水準及び算定方法の検討を行うものであるが、既に年収額を決定したことから、期末手当の支給水準をどうするかは大きな問題ではなく、市民に誤解を与えない算定方法により支給することが重要であるという認識で一致した。

現在、特別職の期末手当の支給月数は一般職の期末手当と勤勉手当の合計の支給月数と同月数となっている。勤勉手当については勤務成績に基づく手当であることから特別職にはなじむものではないが、支給月数を見ると勤勉手当相当分も含まれているとの誤解を招くものとなっている。

他都市の状況を見てみると、一般職と同様の算定方法と国の特別職に準じた算定方法に大別できるが、国においては一般職と特別職の職務・職責の違いから両者では明確に算定方法が異なっている。近年の流れとしては、一般職の給与制度は国に準拠した見直しが行われていることから、特別職についても国に準じた算定方法とすることが適当ではないかとの意見で一致した。なお、国の特別職の算定方法は、基礎額の算定につき、役職者として 20%の加算を行い、管理監督者として 25%の加算を行うものであるが、この算定方法については、都道府県、政令指定都市及び類似都市の多くの都市においても用いられているものである。したがって、尼崎市の特別職にも十分なじむものであると判断し、この合計の 45%を尼崎市の特別職にも加算することとした。

また、今後、特別職の期末手当の支給月数の変動に伴い、年収額も変動することとなるが、多くの自治体においても、国の動向に合わせた変更がなされている状況にあり、支給月数の変更による年収変動は容認できる。

ア 改定すべき算定方法（国の特別職の算定方法）

（給料月額＋給料月額×45％）×支給月数

（平成18年度の国の特別職の支給月数は3.35月）

イ 現行の算定方法

（給料月額＋給料月額×20％）×支給月数

（平成18年度の支給月数は4.45月）

2 副市長について

副市長については、地方自治法の改正に伴い、これまでの市長の補佐役のみならず、市長の委任を受け自らの権限と責任において事務を執行することをその職務として明確に位置付けられたところである。尼崎市においては副市長への新たな委任が行われていないことから、これまでの市長と副市長の職務・職責の差については、大きな変動はないものといえる。

したがって現在の市長と副市長の年収較差を基本に、阪神間及び類似都市における較差も参考とする中で、今後の指針として副市長の年収は市長の年収の8割の額とすることが適当であると判断した。また、期末手当についても市長と同様の算定方法とすることとした。

(1) 改定すべき副市長の年収

約1,588万円（改定すべき市長の年収約1,984万円×0.8）

(2) 市長と副市長の年収較差（市長を100とする。）

ア 尼崎市 80.8

イ 阪神間及び類似都市の平均 81.8

3 議員について

報酬の算定にあたっては、まず議員の報酬を決定し、その後に議長・副議長の報酬を決定することとした。

議員については非常勤職であることから、公式な活動日数は常勤職と比べれば大幅に少ない状況にある。しかしながら議員は選挙を通じて市民を代表し、市民の声を政策に反映することや行政の監視役となることが期待されており、議案の議決権を有するなど行政における市長と同様にその職責は重要なものであり、行政の役割が複雑化する中、高い見識が要求されている。また、議員は議会活動以外にも地域住民の市政相談等のための活動も多く、どこまでを職務内容ととらえるかは非常に困難であるが、近年の行政の守備範囲の拡大に伴い、住民の議員に対する要請とこれに呼応する活動は多岐にわたっており、日常的な活動が求められている実態がうかがえる。議会活動においても、会期前には議案等の勉強会を実施するなど議会活動に伴う実際の拘束期間は長く、議員に対してもその職責の実行が課されているところである。

したがって、議員は非常勤職であるが現在の活動状況を踏まえると、一定の報酬を維持しなければ議会活動に支障が生じることにもなりかねない。そのため活動状況に加え、その権能の重要性からしても同じ特別職であり、市政運営の両輪をなすものである市長の給与を参考とすべきであるとの結論に至った。具体的には阪神間及び類似都市を参考に、それぞれの市長と議員との年収較差の平均値を、先に決定した市長の新しい年収に乗じることにより算定することとした。

また、市長を参考とすることから、期末手当の算定方法についても、その考え方に基つき国の基準を参考とし、国会議員の算定方法に準じることとして整理を行った。

(1) 改定すべき議員の年収

約 1,079 万円

(改定すべき市長の年収約 1,984 万円×阪神間及び類似都市における平均較差 0.544)

(2) 市長と議員の年収較差（市長を 100 とする。）

- ア 尼崎市 54.4
- イ 阪神間及び類似都市の平均 54.4

(3) 期末手当について

ア 改定すべき算定方法（国会議員の算定方法）

（報酬月額＋報酬月額×45％）×支給月数

（平成18年度の国会議員の支給月数は3.35月）

イ 現在の算定方法

（報酬月額＋報酬月額×20％）×支給月数

（平成18年度の支給月数は4.45月）

4 議長及び副議長について

議長については、議会の代表者及び事務統理者としての立場と、本会議の主事者としての立場があり、議会の秩序を保持し、議会を円滑に進める責務がある。そのため議員にはない権限が定められており、また議会を代表する活動も多い。したがって先に算定した議員の年収を参考とする中で、その職責を踏まえ、議員と同様に阪神間及び類似都市における議員と議長の年収の平均較差を基準として算定すべきであるとした。しかしながら、市長や議員の報酬等の算定において参考としてきた阪神間各市の平均較差と類似都市の平均較差はある程度近似したものであったが、議長についてはそれぞれに開きがあり、阪神間各市は大阪市、神戸市に囲まれた大都市圏における地域特有の設定であることがうかがえる。また、このことは東京近郊の類似都市においても同様の傾向にあり、議長については地域特性が特に見られることから、阪神間各市の平均較差を用いて算定することが妥当であると判断した。

また、副議長については議長の補佐役であることから、他都市の議長

と副議長の年収較差を参考に議長の年収の9割の額とすることが妥当な水準であると判断した。

(1) 改定すべき議長の年収

約 1,344 万円

(改定すべき議員の年収約 1,079 万円×阪神間平均較差 1.246)

(2) 議長と議員の年収較差 (議員を 100 とする。)

ア 尼崎市 126.8

イ 阪神間平均 124.6

(3) 改定すべき副議長の年収

約 1,209 万円

(改定すべき議長の年収約 1,344 万円×0.9)

(4) 議長と副議長の年収較差 (議長を 100 とする。)

ア 尼崎市 90.4

イ 阪神間及び類似都市の平均 89.8

V 市民意見公募手続の結果について

平成19年6月28日に提出した中間答申について、平成19年8月1日から平成19年8月21日までの21日間、市において市民意見公募手続(パブリックコメント)を実施し、貴重な意見をいただいた。

主な意見としては次のようなものがあった。

- ・ 報酬等は市の財政状況に連動して決定するべきである。
- ・ 財政が厳しい状況にあること等から、報酬等は他都市や類似都市と比較し高い状況は許されない。そうしたことから中間答申の内容は妥当である。

今後、他都市との大きな乖離を生まないためにも、5年おきに検証する機会が必要である。

これら市民からの意見についても審議に含めており、本答申もその趣旨を踏まえたものである。

VI その他意見

1 議員の報酬について

議員は非常勤職であるがゆえに、常勤職と比べて活動実態が市民には伝わりにくいものになっている。そのため議員活動の実態をどのように踏まえ報酬額を算定すべきであるかが論議となった。

本審議会は、現在の行政の守備範囲の拡大等により、議員活動における拘束時間が長く、生活給的な要素が多分に含まれているという実態を一定踏まえたものであるが、今後の課題として、より議員の活動実態を反映できる報酬体系を検討されることを要望する。

2 審議会の開催時期について

特別職の報酬等の水準の妥当性を検証するために、定期的に審議会を開催することとし、また今回の算定の基礎となった一般職や他都市の報酬等の水準が大きく変動する場合には、随時開催することを要望する。

VII 結び

以上、今回の答申については、十分に論議を重ね、慎重に検討を行った結果、成案を得たものであり、本答申を尊重し、速やかに適切な事務手続

きを行い、報酬額等の改定が実施されることを要望するものである。

最後に、特別職の職員におかれては、市民の期待を受け止め、尼崎市の発展のために、その能力をいかんなく発揮されることを切に願うものである。

以 上

尼崎市特別職報酬等審議会委員

委員氏名		選出団体名等
会 長	渡辺 申孝	尼崎経営者協会会長
副会長	瓦田 太賀四	学識経験者 (兵庫県立大学大学院会計研究科長)
委 員	朝日 義治	神戸新聞社総務局総務兼人事部長
委 員	伊加井 真弓	学識経験者 (公認会計士)
委 員	大石 治男	尼崎商工会議所 専務理事
委 員	栗野 毅	尼崎労働者福祉協議会会長
委 員	岸田 園栄	市民公募委員
委 員	福田 芳治	尼崎市社会福祉協議会理事長
委 員	山下 るみ子	尼崎市PTA連合会理事
委 員	吉川 和雄	市民公募委員

尼給第6820号
平成18年12月27日

尼崎市特別職報酬等審議会
会長 渡辺 申孝 様

尼崎市長 白 井



特別職職員の報酬等について（諮問）

市議会議員の報酬及び期末手当の額並びに市長、助役及び収入役の給料及び期末手当の適正な額等について、尼崎市特別職報酬等審議会条例第2条の規定により諮問します。

以 上
（給与課）

尼崎市特別職報酬等審議会審議経過

日程		審議内容
第1回	H18.12.27	<ul style="list-style-type: none"> ・委員の委嘱及び審議事項の諮問 ・市長のあいさつ ・会長、副会長の選出 ・審議事項の諮問 ・審議会設置経過及び運営方法の確認
第2回	H19. 1.31	<ul style="list-style-type: none"> ・特別職の職務・職責について ・報酬の推移及び決定手法 ・他都市の報酬比較など
第3回	H19. 2.26	<ul style="list-style-type: none"> ・報酬の決定方法についての審議 ・市長の給料及び期末手当の審議
第4回	H19. 3.16	<ul style="list-style-type: none"> ・市長、助役（副市長）の特別職の給料及び期末手当の審議
第5回	H19. 4.12	<ul style="list-style-type: none"> ・市長、副市長の給料及び期末手当の仮決定
第6回	H19. 4.20	<ul style="list-style-type: none"> ・議長、副議長、議員の職務、活動状況等の確認
第7回	H19. 5.11	<ul style="list-style-type: none"> ・議員の報酬及び期末手当の審議
第8回	H19. 5.31	<ul style="list-style-type: none"> ・議長・副議長・議員の報酬額の仮決定
第9回	H19. 6.18	<ul style="list-style-type: none"> ・中間答申の作成
第10回	H19. 6.28	<ul style="list-style-type: none"> ・中間答申書の提出
第11回	H19. 9. 7	<ul style="list-style-type: none"> ・市民意見公募手続（パブリックコメント）での意見の確認 ・答申書の作成
第12回	H19.10.15	<ul style="list-style-type: none"> ・答申書の提出

答 申 書

市長及び副市長に対する退職手当の適
正な水準並びに給与の在り方について

平成 24 年 9 月 6 日

尼崎市特別職報酬等審議会

目次

I はじめに

II 答申内容

- 1 退職手当の支給時期及び支給方法について
- 2 退職手当の支給水準について
- 3 改定の実施時期について

III 審議にあたって

- 1 特別職報酬等審議会の審議にあたっての基本的認識
- 2 特別職報酬等審議会開催に至った経緯
- 3 審議の進め方
- 4 検討資料

IV 具体的な審議の内容

- 1 審議の開始にあたって
- 2 主な意見
- 3 主な意見に対する審議

V 市民意見公募手続きの結果について

VI 結論

- 1 退職手当の在り方についての結論
- 2 退職手当の支給率についての結論
- 3 市長及び副市長の給与水準の情報発信についての結論

VII 付帯意見

VIII 結び

(付属資料)

- ・ 審議会委員名簿 ・ 審議会への諮問書 ・ 検討経過

I はじめに

本審議会は、平成23年12月27日に、市長から、市長及び副市長に対する退職手当の適正な水準並びに給与の在り方について諮問を受けた。

市長からの諮問に対して、8回にわたって審議会を開催し、各界・各層からなる審議会委員が、広範かつ多角的な視点から、真摯に審議を重ねた。

この審議結果及び中間答申に対する市民意見公募手続（パブリックコメント）の実施を経て、成案を得たことから、次のとおり答申を行う。

II 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体系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

次の算式とすることが適当である。

市長 給料月額×在職月数×40/100

副市長 給料月額×在職月数×27/100

3 改定の実施時期について

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>

	改定後				現行	
	支給率	支給額	差引	改定率	支給率	支給額
市長	40/100	22,598,400円	-11,299,200円	-33.3%	60/100	33,897,600円
副市長	27/100	12,208,320円	-3,617,280円	-22.9%	35/100	15,825,600円

・稲村市長の公約における退職手当の額

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

Ⅲ 審議にあたって

1 特別職報酬等審議会の審議にあたっての基本的認識

地方自治の在り方は、変革の時期を迎えている。

国・地方自治体いずれにおいても、低い経済成長を基調とする中で、財政的疲弊は深刻化している。このような状況を改善するうえで、これまで以上に行政運営の在り方が問い直されている。

尼崎市においても、平成15年度から平成19年度までに実施した『尼崎市経営再建プログラム』や、それに引き続いて、平成20年度から平成24年度まで実施している『あまがさき行財政構造改革推進プラン』等、今日に至るまで長年にわたって行財政改革に取り組んでいる。しかしながら、今後もさらなる行財政改革を推し進めて行くべき状況には変わりはなく、昨今の社会情勢とあいまって、尼崎市の市政運営に対する市民の関心が高まっているものと推察される。

本審議会は、地方自治が変革の時期を迎え、市政運営に対する市民からの期待がこれまで以上に寄せられている背景を踏まえ、市長及び副市長の職務・職責と、それに相応しい退職手当の適正な水準並びに給与の在り方について答申するという基本認識に立ち、審議を進めたものである。

2 特別職報酬等審議会開催に至った経緯

市長及び副市長の給料については、直近では平成20年度に引き下げ改定が実施される等、適宜改定が行われている一方で、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。

3 審議の進め方

(1) 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。

(2) 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。

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。

(3) 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。

4 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。

○第1回審議会（平成23年12月27日）

<市長・副市長に対する給与水準等の確認>

- ・尼崎市特別職報酬等審議会検討資料
[尼崎市特別職報酬等審議会議事関係資料]
[市長・副市長の年収及び退職手当の現在の状況]
[市長及び副市長に対する給料・期末手当及び退職手当の根拠法令]
[市長及び副市長の職務権限等について]
[過去の特別職報酬等懇話会提言・特別職報酬等審議会答申の考え方]
- ・中核市の概要（人口・ラスパイレス指数等の資料）
- ・中核市の状況（各市の市長・副市長の給与額及び削減状況の資料）
- ・阪神間の状況（各市の市長・副市長の給与額及び削減状況の資料）

○第2回審議会（平成24年1月18日）

<給料・期末手当・退職手当の趣旨に関する考察>

- ・公務員の給与決定のしくみ
- ・給料・期末手当・退職手当の性質
- ・市長及び副市長の退職手当の推移
- ・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
- ・他都市との水準比較（中核市・阪神間他都市との水準比較資料）

○第3回審議会（平成24年2月20日）

<尼崎市の財政状況の考察>

- ・尼崎市の再生と発展を目指して（尼崎市の財政状況に対する考察資料）

- ・ 主要財政指標比較（尼崎市の財政状況に対する資料）
 - ・ 指標の説明（尼崎市の財政状況に対する資料）
 - ・ 市長・副市長の退職手当について（退職手当支給額に対する素案）
- 第4回審議会（平成24年3月27日）
- ＜退職手当の在り方について＞
 - ・ 特別職に対する退職手当の論点整理
- 第5回審議会（平成24年4月26日）
- ＜情報発信の在り方について＞
 - ・ 市長等の給与水準公表方法改善案
- 第6回審議会（平成24年5月31日）
- ＜中間答申素案の審議＞
 - ・ 中間答申案の素案
 - ・ 市長・副市長の退職手当の支給率についての素案
 - ・ 阪神間他都市の市報による市長等の給与水準公表状況
- 第7回審議会（平成24年7月4日）
- ＜中間答申の策定＞
 - ・ 中間答申案
 - ・ 市長の退職手当支給率改定についての考え方
 - ・ 副市長の退職手当支給率について
- 第8回審議会（平成24年9月6日）
- ＜答申書の作成・提出＞

IV 具体的な審議の内容

1 審議の開始にあたって

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考慮する必要がある。平成24年度の税制改正において、勤続5年以内に退職する法人役員等の退職所得に対する課税方法について、退職所得控除額を、控除した残額の2分の1とする措置の廃止が決定しており、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を廃止するとともに、退職金相当額を給料に割り振る動きがみられる。このような民間法人における傾向を踏まえると、4年任期である市長及び副市長に対して任期ごとに退職手当が支給される現行制度に違和感を覚える市民も少なからず存在する。

したがって、審議を進めるにあたっては、退職手当の支給水準のみならず、給料、期末手当も含めた給与体系の在り方を検証し、それぞれの支給趣旨や性質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た。

退職手当の支給趣旨は、長期勤続又は在職中の功績に対する勤続報償という考え方、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とする賃金後払いという考え方、そして、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生活保障という考え方の三説に区分される。市長及び副市長に対する退職手当の性質は、その職務・職責に鑑みると、長期勤続を経た後の定年退職時に支給される一般的な労働者の退職手当制度とは一線を画すものであり、賃金後払いや生活保障の側面は薄く、現行の在職月数に各々の地位に応じた支給率を乗じた算式は、職務・職責に対する勤続報償を反映させたものであるとの認識に至った。

これらの考え方を踏まえ、退職手当に相当する額を支給すること自体は、市長及び副市長の職務・職責に相応する処遇の一環として妥当であると認められた。一方、退職手当に相当する額を、現行どおり退職手当として支給するか、あるいは別の形態で支給するかについては、審議の結果、次の三案に集約した。

2 三案の内容

(1) 現行制度継続案

現行の市長及び副市長の給与は、給料、期末手当及び退職手当により構成されている。この給与体系は、国の特別職や全国のほとんどの地方自治体の首長において適用されており、一般的な制度である。一時金的な要素を持つ期末手当については、これまでも国の特別職の支給率の改定状況に応じて変動させているが、これは間接的には民間の支給水準に対応しており、結果として社会情勢に即応できる給与体系である。

また、地方自治体の首長の給与水準を図る基準としても、類似他都市との給与水準比較を容易に行うことが可能となる。

(2) 年俸制案

民間法人等の傾向にならい、退職手当としての支給を廃止し、退職手当相当額を給料へ割り振るとする案である。また、類似した考え方として、市長及び副市長の職務・職責部分に特化した退職手当の水準を精査して減額し、減額相当分を給料へ割り振るという案である。

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、市長及び副市長に対する、総支給額での給与水準が分かりにくくなる。そこで、これらの給与体系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がより鮮明になり、「見える化」が図られる。

また4年任期である市長及び副市長に多額の退職手当が支給されることは市民感覚として違和感があり、年俸制とするほうが理解が得られる。

(3) 退職手当功績反映案

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案である。

市長や副市長に対する退職手当は、勤続報償のうち、とりわけ在職中の功績に対する性質が強いと考えられる。したがって、4年の任期中に対する功績を退職手当の額に反映させるべきであり、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ことが期待される。

3 三案に対する審議

(1) 給与水準の「見える化」

退職手当の支払い方法については、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。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。

なお、給与水準の「見える化」については、現在、市報あまがさき及び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』における発信方法の工夫で、対応は可能であるとの意見が示された。

(2) 退職手当の減額及び給料の増額

市長及び副市長に対する退職手当の在り方の議論において、在職中の職務・職責を果たした勤続報償に相当する額は、退職手当として支給を存続しつつ、賃金後払いや生活保障の要素が含まれる額については、給料に割り振ることで、本来的に市長及び副市長に対して支給すべき退職手当額が鮮明になるとの意見が示された。その一方で、退職手当の諸要素を分析する上で、在職中の職務・職責を果たした勤続報償に相当する額を特化、量定することは困難との意見もあった。

(3) 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」（以下『退職手当条例』という。）第5条の規定により、任期中に信用失墜行為があった場合には、退職手当の支給を制限することが可能である。当該規定は、退職手当功績反映案が意図するような、より良い市政運営に努める動機付けとして十分に機能しているとはいえない。しかしながら、最低限の功績反映の仕組みは担保するものである。

退職手当としての支給を廃止し、給料へ割り振るとする年俸制案をとる場合、この機能が失われるとの意見が示された。

(4) 功績反映の方法

任期中の信用失墜行為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。そこで、より良い市政運営への動機付けとして、任期中の功績を退職手当へ反映させられないかとの発想が生じる。

功績評価の基準については、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。一方、財政収支状況を指標とした場合、市独自の取組みによらず、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や、収支改善は図られたものの、主な改善要因が行政サービスの見直し等による場合は、その評価も分かれることになる。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との意見もあった。

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との意見もあった。

また、市長及び副市長の退職手当の支給率は、最終的には市議会での議決により決定されることになるが、退職手当を退任時に支給するにあたって必要な議案提出の時期や、高評価による退職手当の増額が可能か等の課題に関する意見も示された。

<参考：三案と論点の比較一覧>

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」	自治体首長の一般的な給与体系であり、他都市水準比較という相対評価の点で年俸制案より優れる。	給与体系が簡素化され総支給額が直接的に示されるため、絶対評価の点で現行制度継続案より優れる。	退職手当額が個人によって変動するという点では見えにくくなる。
退職手当の減額 及び給料の増額	—	勤続報償の要素に特化した支給額に見直すことで、本来的な退職手当の位置付けが鮮明になるが、給料が相対的に高くなるため、他都市水準比較は困難となる。	—
退職手当の支給 制限機能 功績反映の方法	信用失墜行為に対しては、一定機能する。	—	退職手当に、より良い市政運営への動機付けとなる機能を持たせる。 制度運用にあたっては、功績評価の基準や、評価主体を策定する必要がある。

(5) その他意見

審議過程においては、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、給料月額に在職月数を乗じる算定式ではなく、在職年数を乗じる算

定式（４年任期で約４７０万円）とする意向を示している。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尼崎市職員及び国家公務員の給与削減状況等に関する検証も行った。その結果、財政状況や給与削減状況も考慮すべき点はあるが、本審議会が果たすべき役割は、市長及び副市長の職務・職責に相応しい退職手当の水準並びに給与の在り方を決定することであり、この基本姿勢に立脚して審議を進めるべきであることを確認した。

なお、尼崎市は、平成２４年度までの間、『あまがさき行財政構造改革推進プラン』の一環として、他都市でも類を見ない内容の市長及び副市長の給与削減措置を実施している。具体的には、給料については、市長が２５％、副市長が２０％、期末手当については市長が５５％、副市長が５０％の削減となっている。しかしながら、市長及び副市長の重責を担う良き人材・リーダーを求めるうえでは、相応の給与水準があり、このような大幅な削減措置については、今後の課題として一考すべきであるとの意見も示された。

V 市民意見公募手続きの結果について

平成２４年７月４日に提出した中間答申について、平成２４年８月１日から８月２１日までの２１日間、市において市民意見公募手続き（パブリックコメント）を実施したが、寄せられた意見はなかった。

VI 結論

1 退職手当の在り方についての結論

審議の結果、退職手当の在り方について、本審議会として、現行制度継続案を妥当と判断した。その理由は次のとおりである。

(1) 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、市報あまがさき及び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支給額を併記し、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」の促進を図るにあたっては、現行制度継続案であっても、発信方法の工夫により、対応は可能であるとの結論に達した。

(2) 退職手当の減額及び給料の増額

市長及び副市長の退職手当の性質をより深く掘り下げて分析し、職務・職責に対して支給すべき退職手当額を定めるという考え方については、一定の妥当性も認められる。

しかしながら、現行の退職手当のうち、在職中に対する勤続報償に相当する額の割合を策定することは、現実的には困難との結論に達した。

(3) 退職手当の支給制限機能

退職手当の支給制限機能は、市長及び副市長の不祥事等、不測の事態を想定した規定であり、この規定自体が退職手当の支給の在り方そのものを左右する論点にはならないが、現行規定が最低限の功績反映の仕組みを担保していることも事実であることから、現行制度継続案に一定の意義は見出されるものであるとの結論に達した。

(4) 功績反映の方法

退職手当への功績反映を実施するうえで不可欠である、評価基準や評価の仕組み及び退職手当の支給率を決定する議案提出時期等の課題については、前述のとおり、活発な意見交換を行い、様々な可能性を模索し、

検討を重ねた。しかしながら、自治体の首長に対する普遍性のある明確な評価基準や、その基準に照らして功績を判定する評価主体を策定するには至らなかった。

したがって、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の、制度導入にあたっては、評価基準及び評価主体において、未だ課題が多いとの結論に達した。

2 退職手当の支給率についての結論

退職手当の在り方については、現行制度継続案が妥当であると判断した。

一方、退職手当の支給額については、平成16年度における特別職報酬等懇話会の提言（以下『提言』とする。）が退職手当条例に反映されていないこともあり、依然として高い水準にある。したがって、適正な支給額の審議にあたっては、提言の内容を出発点とした。

提言においては、市長及び副市長の退職手当について以下のとおりとすることが適当としている。

市長	$\text{給料月額} \times \text{在職月数} \times 45 / 100$
副市長	$\text{給料月額} \times \text{在職月数} \times 30 / 100$

ただし、提言が示された後の8年間において、尼崎市の近隣各市（芦屋市・伊丹市・宝塚市・川西市・三田市）にあっては、市長及び副市長の退職手当は引き下げがなされている。また、財政状況のみをもって、退職手当の支給水準に影響させるべきではないが、その財政状況が改善されていないことも事実である。このような社会情勢等を考慮すると、提言の内容より、さらに引き下げるべきである。

その一方で、尼崎市は平成21年度に特例市から中核市に移行している。中核市において、市長の退職手当を算出する際に用いる係数（以下『退職手当の係数』とする。）を40/100未満とする自治体は存在しない。この点を考慮すると、中核市の市長の職責に対して、40/100を下回る退職手当の係数は低い水準となる。

このような要因を総合的に考慮した結果、中核市の最低水準となる40

／100を市長の退職手当の係数とすべきであるとの結論に達した。

また、副市長の退職手当の係数については、市長と同様に引き下げることとし、提言における市長及び副市長の退職手当の係数である45／100と30／100の比率、つまり市長の退職手当の係数の2／3を副市長に適用することが適当であると判断した。

したがって、40／100の2／3となる27／100を副市長の退職手当の係数とすべきであるとの結論に達した。

3 市長及び副市長の給与水準の情報発信についての結論

(1) 情報発信の方法改善について

年俸制案の審議に際して論点となった、給与体系の簡素化と、市民への給与水準の情報発信という視点は重要である。『VI 1 (1) 給与水準の「見える化」』においても論じたとおり、市長及び副市長の給料、期末手当及び退職手当については、現在も市報あまがさき及び尼崎市ホームページにおいて個別に公表しているが、それに加え、4年の任期中の総支給額を併記する等、市民への情報発信にあたっては、一層の改善を講じるべきとの結論に達した。

(2) 今後について

市長及び副市長の給与水準の発信については、現行の市報あまがさき及び尼崎市ホームページでの公表に留まらず、より積極的に市民に向けた情報発信の方法を検討することを併せて要請する。

Ⅶ 付帯意見

本審議会においては、単に退職手当の支給水準に留まらず、新たな視点として、給与体系や制度そのものの在り方を包含した審議が行われた。委員各位が鋭意検討を重ね、退職手当制度の廃止と年俸制への移行の可能性や、退職手当の功績反映についての審議に多くの時間を費やした。その結果、現行の給与体系の継続及び退職手当の支給水準の引き下げ、並びに市長及び副市長の給与水準の発信方法の改善という結論に至った経緯については前述のとおりである。

そのなかで、退職手当功績反映案については、現時点での制度運用は困難との結論となったが、より良い市政運営への動機付けとして、在職中の功績を退職手当へ反映させるという発想自体を否定したものではない。むしろ、退職手当の在り方について、一定の意義、妥当性を持つ考え方であり、今後も、他都市における状況や、社会情勢の動向を注視しつつ、柔軟かつ適切に対応していくべきであるとの意見を付帯意見とする。

Ⅷ 結び

以上、本答申は十分に議論を重ね、慎重に検討を行った結果、成案を得たものである。本答申を尊重し、速やかに適切な事務手続きを行い、退職手当額の改定が実施されることを要望する。

最後に、市長及び副市長は、市民の期待を受け止め、尼崎市の発展のために、その能力をいかに発揮されることを切に願うものである。

平成 23 年度尼崎市特別職報酬等審議会委員名簿

(五十音順・敬称略)

委員氏名	選出団体・職業等
いなば よしあき 稲葉 嘉昭	尼崎経営者協会会長
うえだ しょうこ 上田 祥子	学識経験者 弁護士
おおの たけし 粟野 毅	尼崎労働者福祉協議会会長
かずやま みなこ 数山 美奈子	NPO 法人シンフォニー所属
きしだ そのえ 岸田 園栄	市民委員
きみかど まさあき 公門 將彰	尼崎市社会福祉協議会理事長
さかね ひでお 坂根 英生	尼崎商工会議所副会頭
ちょう のぶこ 趙 信子	学識経験者 税理士
まつなみ じゅん 松並 潤	学識経験者 神戸大学大学院国際協力研究科教授

尼 給 第 7150 号

平成 23 年 12 月 27 日

尼崎市特別職報酬等審議会

会長 稲 葉 嘉 昭 様

尼崎市長

稲 村 和 美

市長及び副市長の退職手当並びに給与の在り方について（諮問）

市長及び副市長に対する退職手当の適正な水準並びに給与の在り方について諮問します。

以 上

（人事管理室給与担当）

特別職報酬等審議会 検討経過

開催回	開催年月日	検討内容
第1回	平成23年12月27日	<ul style="list-style-type: none"> ・審議会委員の委嘱 ・市長あいさつ ・会長・副会長の選出 ・諮問及び諮問趣旨の説明 ・審議会の運営方法の説明 ・市長・副市長に対する給与水準等の確認
第2回	平成24年1月18日	<ul style="list-style-type: none"> ・第1回審議会 議事録の確認 ・給料・期末手当・退職手当の趣旨に関する考察
第3回	平成24年2月20日	<ul style="list-style-type: none"> ・第2回審議会 議事録の確認 ・退職手当の在り方について ・市民意見聴取プロセスの説明 ・尼崎市の財政状況の考察
第4回	平成24年3月27日	<ul style="list-style-type: none"> ・第3回審議会 議事録の確認 ・退職手当の在り方について
第5回	平成24年4月26日	<ul style="list-style-type: none"> ・第4回審議会 議事録の確認 ・情報発信の在り方について
第6回	平成24年5月31日	<ul style="list-style-type: none"> ・第5回審議会 議事録の確認 ・退職手当の在り方について ・退職手当の支給率について ・中間答申素案の審議
第7回	平成24年7月4日	<ul style="list-style-type: none"> ・第6回審議会 議事録の確認 ・退職手当の支給率について ・中間答申の策定
第8回	平成24年9月6日	<ul style="list-style-type: none"> ・第7回審議会 議事録の確認 ・市民意見公募手続きの結果報告 ・答申書の作成 ・答申書の提出