

第2回尼崎市特別職報酬等審議会

審議資料

総務局人事管理部給与課

令和7年2月7日(金) 10:00～
尼崎市役所本庁北館 4-1会議室

TABLE OF CONTENTS

- 1 退職手当支給の是非
- 2 地方公務員の給与決定のしくみ
- 3 市長の職務
- 4 尼崎市の財政状況
- 5 一般職の給与改定状況
- 6 民間企業等との比較
- 7 前回の宿題(要求資料)

1 退職手当支給の是非

2 地方公務員の給与決定のしくみ

3 市長の職務

4 尼崎市の財政状況

5 一般職の給与改定状況

6 経済指標等との比較

7 前回の宿題(要求資料)

(第1回審議会資料より)

出所:「公務員の退職手当法詳解」退職手当制度研究会編著

【退職手当の3つの性格】『勤続報償』『賃金後払』『生活保障』

① 勤続報償

退職金をもって長期勤続又は在職中の功績・功労に対する報償とする

② 賃金後払

在職中に受け取るべきであった賃金部分を退職に際して受け取るもの

③ 生活保障

退職後における生活を保障するために支払われる給付

※ 上記は民間企業も公務員も含め、一般的な性格として認識されている考え方である。

※ 計算式上、勤続年数が増えるごとに手当額が増えることから、勤続報償の要素が強い。

◎ 地方自治法第204条

(第1項) 普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員、…(途中略)…
に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。

(第2項) 普通地方公共団体は、条例で、前項の者に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、在宅勤務等手当、特殊勤務手当、特地勤務手当、へき地手当、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、災害派遣手当又は退職手当を支給することができる。

(第3項) 給料、手当及び旅費の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

→ 『市長及び副市長の退職手当に関する条例』にて必要な事項を規定。

退職手当支給の是非検討

1 退職手当支給の是非

I 退職手当を支給すべきとする場合

【考え方のポイント】

- ・ 退職手当の3つの性格 『勤続報償』『賃金後払』『生活保障』の必要性を認める
- ・ 地方自治法等、国家公務員法等の主旨を鑑みても妥当
- ・ 世間一般の慣行として退職手当は支給されている(他自治体、民間企業)
- ・ 優秀な人材の登用にあたり退職手当は必要

『退職手当の主旨』『一般慣行』『担い手』等の観点



【検討事項】 退職手当の『適正水準』

均衡の原則の考え方から比較による検討を中心に

- 阪神間、類似他都市水準との比較
- 職務・職責、社会情勢、財政状況等とのバランス

II 退職手当制度を廃止すべきとする場合

【考え方のポイント】（大阪市等事例）

- ・ 退職手当の3つの性質は市長には適切ではないと判断
- ・ 公選職の市長に、長期間勤続に対する「勤続報償」的な要素の退職手当の支給はなじまない
- ・ 職責の重要性等への報酬は給料面に対応すべき
- ・ 民間企業では役員に対する退職慰労金は廃止の傾向



【具体的手法】

- ・ 市長への退職手当制度は廃止し、給与は「給料」「期末手当」のみとする
- ・ 退職手当相当額の取扱いについて、他都市事例では以下のとおり。
 - ① 4年間分相当額の全額を削減し、現行の給料、期末手当のみを支給
 - ② 4年間分相当額のうち、一部を給料に上乗せする。
 - ③ 4年間分相当額のうち、全額を給料に上乗せする。

II 退職手当制度を廃止すべきとする場合(つづき)

【検討事項】

- 「退職手当相当額」の取扱い
 - ① 0とする → 任期中の総支給額大幅減。担い手の問題、職務・職責や他都市とのバランス
 - ② 一部or全部を給料に上乗せ
 - 上乗せする金額の根拠づけ
 - 他都市比較での見え方として、給料月額は高額に。職務給としての観点は年収がベースに。
 - 期末手当の算定基礎が給料月額のため、期末手当にも影響。(取扱い、算定方法の見直し)
 - その他特別職(副市長、議員等)の給料月額、期末手当の在り方への影響
- 公選職でない副市長の退職手当の取扱い
- 退職手当の支給制限機能(不祥事等不測の事態への対応)



- 1 退職手当支給の是非

- 2 地方公務員の給与決定のしくみ**

- 3 市長の職務

- 4 尼崎市の財政状況

- 5 一般職の給与改定状況

- 6 経済指標等との比較

- 7 前回の宿題(要求資料)

公務員給与決定の3原則

《給与決定の3原則(地方公務員法第24条規定)》

① 職務給の原則	地方公務員の給与は、その <u>職務と責任に応ずるもの</u> でなければならないとする原則
② 均衡の原則	地方公務員の給与は、 <u>生計費や民間企業の賃金、国・他の地方公共団体の職員との比較</u> などによって定めなければならないとする原則
③ 条例主義の原則	公務員は全体の奉仕者であり、その給与が国民・住民の負担する税によって賄われるということから、地方公務員の給与は、住民の代表である <u>議会において条例によって定めること</u> とする原則

※ 特別職である市長・副市長は直接的には地方公務員法の適用を受けないものではないが、この3原則の考え方に準じるものとしている。

公務員の給与内訳

2 地方公務員の給与決定のしくみ

《給与の内訳》

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)
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、給料の補充をするもの。

《特別職(市長・副市長)、一般職の給与の違い》

【市長・副市長】

特別職報酬等審議会
で意見聴取、答申を踏まえ
議会の議決を経て決定

給料

期末手当

退職手当

【一般職】

国家公務員に依拠
して随時改定
(条例議決による)

給料

諸手当 (期末・勤勉、地域、
通勤、扶養、管理職等)

退職手当

地方公務員と一般企業との制度比較

● 地方公務員と一般企業との違い

《労働基本権》

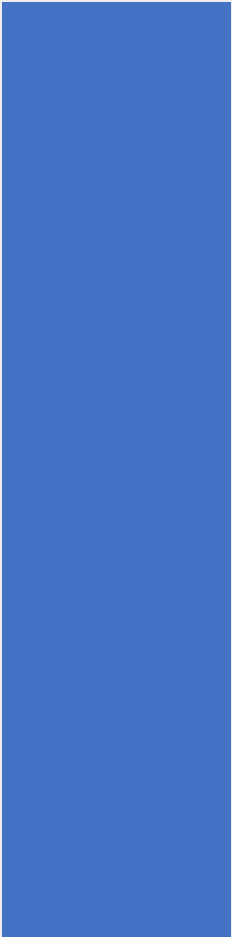
	地方公務員	一般的な労働者
団結権	○	○
団体交渉権	△	○
争議権	×	○

※企業職員、技能労務職は団体交渉権が認められる

《給与決定》

	地方公務員	一般的な労働者
変動要素	民間企業の賃金水準 (均衡の原則)	企業の業績等
決定要素	議会 (条例主義の原則)	労使交渉等

- 公務員は、団体交渉権や争議権といった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、それらの代替措置として、公務員の利益を守る役割で「人事院勧告制度」が設けられている。
- 人事院は常勤の国家公務員と、常勤の民間企業従業員の給与水準を比較検討し、均衡させることを基本に、内閣と国会に勧告を行う。
- 地方自治体においては、国家公務員に準拠＝人事院勧告に準拠することが多く、事実上公務員の給与水準を決めるもの。

- 
- 1 退職手当支給の是非
 - 2 地方公務員の給与決定のしくみ
 - 3 市長の職務**
 - 4 尼崎市の財政状況
 - 5 一般職の給与改定状況
 - 6 経済指標等との比較
 - 7 前回の宿題(要求資料)

● 地方自治法に定める市長の職務権限

1 事務の管理及び執行権(148条、149条)

- ① 議会へ条例案など議案の提出
- ② 予算の編成と執行
- ③ 地方税の賦課徴収。分担金、使用料、加入金、手数料の徴収。過料を科すこと
- ④ 決算を議会の認定に付すこと
- ⑤ 会計の監督
- ⑥ 財産の取得、管理、処分
- ⑦ 公の施設の設置、管理、廃止
- ⑧ 証書、公文書類の保管
- ⑨ 以上のほか、地方公共団体の事務を執行すること

※これらのほか、公務に密接に関わる政務も存在する。

2 統括代表権(147条)

地方公共団体の長は、その地方公共団体を統括し、これを代表する。

3 職員の指揮監督権(154条)

地方公共団体の長は、その補助機関である職員を指揮監督する。

4 その他の権限

- ・ 職員の任免権 (162条、168条の2ほか)
- ・ 総合調整権 (138条の3、180条の4ほか)
- ・ 規則制定権 (15条)
- ・ 事務組織権 (155条、156条、158条)
- ・ 所管行政庁の処分の取消及び停止権 (154条の2)
- ・ 公共的団体等の監督権 (157条)

市長の執務スケジュール

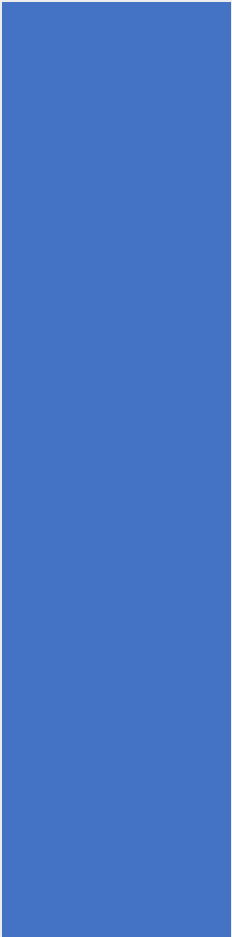
ある平日のスケジュール

9:00	来客
9:30	レク
9:45	執務時間
10:00	総合政策局レク
10:45	執務時間
11:00	来客
11:30	総務局レク
12:00	昼食
13:00	執務時間
13:15	行事出席
14:15	秘書課内打合せ
14:30	執務時間
15:00	予算査定
18:00	行事出席
20:30	自宅着

ある休日のスケジュール

9:00	尼崎リレーマラソン
10:30	音楽会
12:00	自宅着
12:40	行事出席
13:30	行事出席
14:15	子ども施策活動報告会出席
15:45	資料館企画展観覧
17:00	面会
18:00	自宅着

会議・行事出席依頼:年間 約800件

- 
- 1 退職手当支給の是非
 - 2 地方公務員の給与決定のしくみ
 - 3 市長の職務

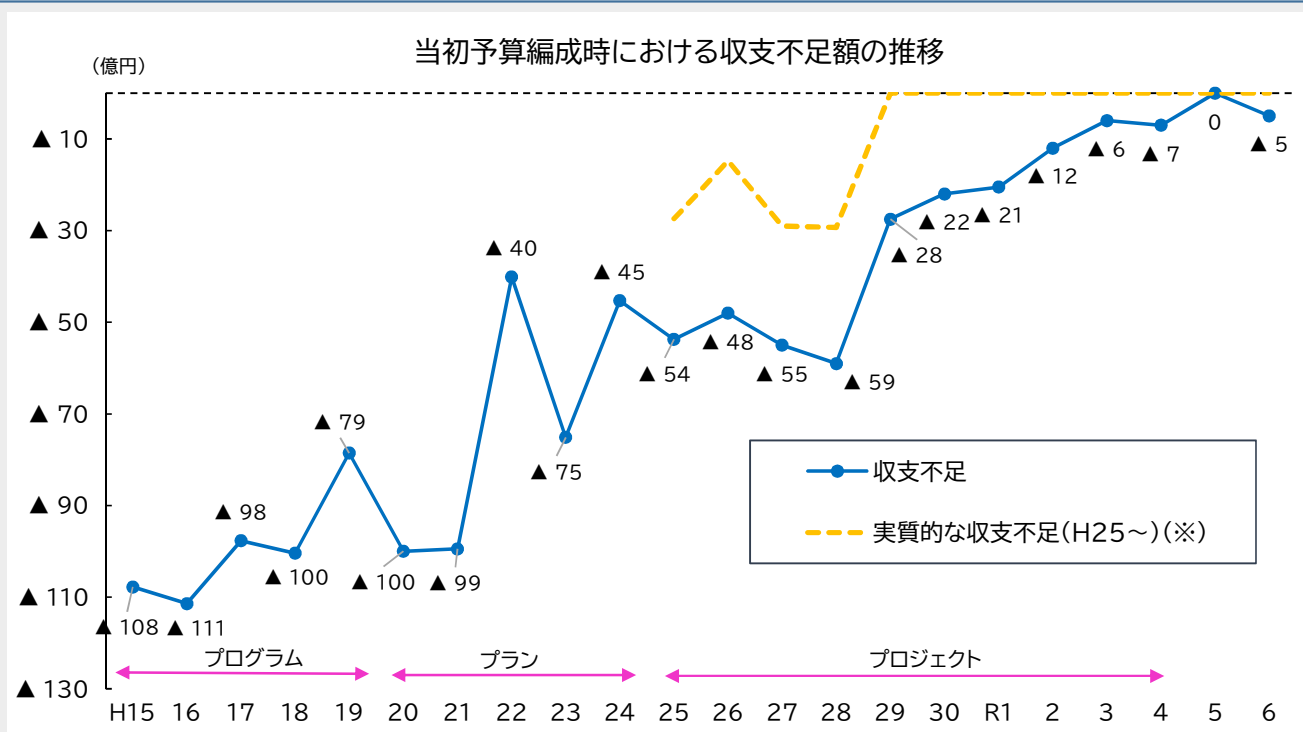
4 尼崎市の財政状況

- 5 一般職の給与改定状況
- 6 経済指標等との比較
- 7 前回の宿題(要求資料)

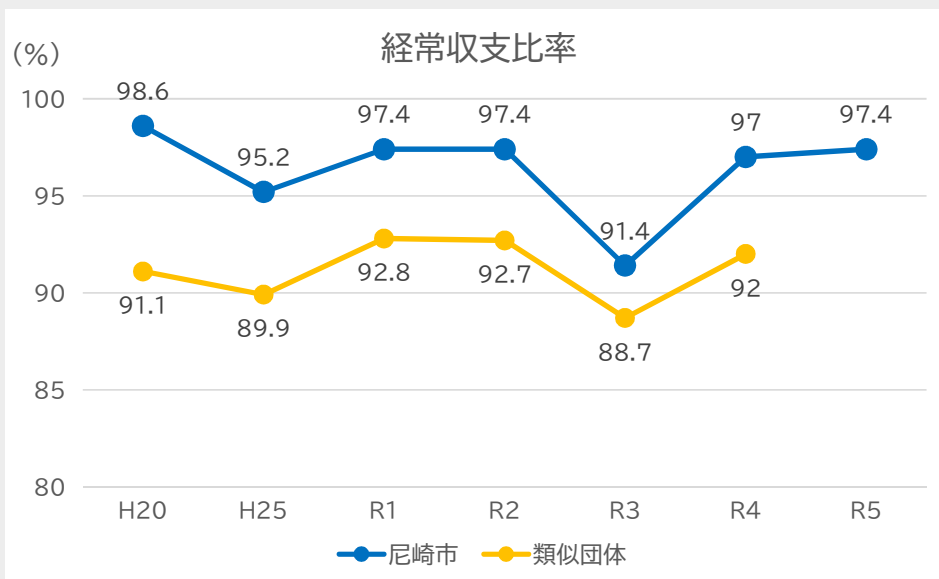
本市の現在の財政状況

● 現在の概況

財政再建団体への転落も危惧されるような危機的状況から、平成15年度以降20年間にわたり、行財政改革に取り組んできた結果、財政状況は着実に改善してきている。(H29以降、実質的な収支均衡を維持)



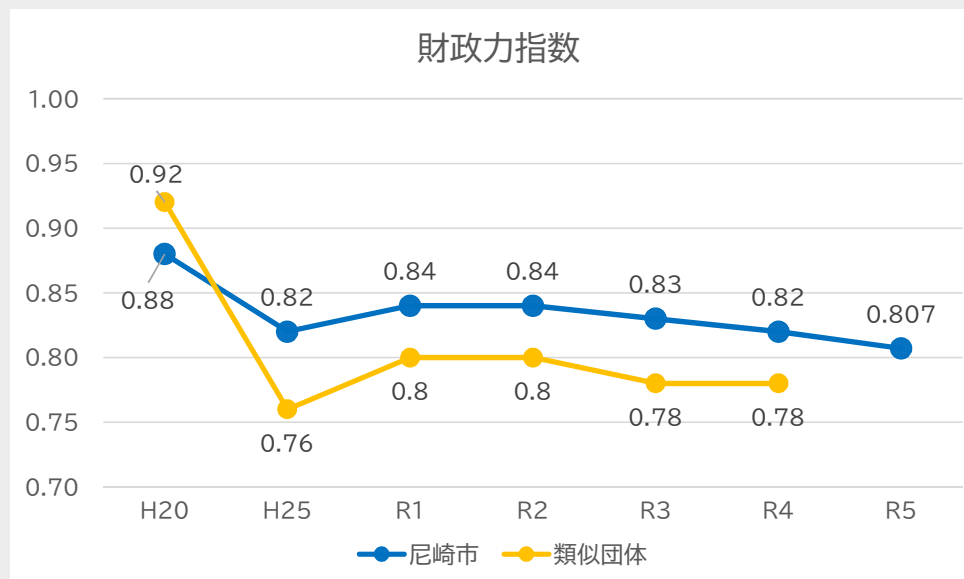
● 経常収支比率



【財政構造の弾力性を示す指標】

- ・経常収支比率 高 → 弾力性 低 (財源に余裕がない)
- ・経常収支比率とは、地方税や地方交付税などの経常的な一般財源が、人件費や扶助費などの経常的な経費にどの程度充てられているかを示す指数

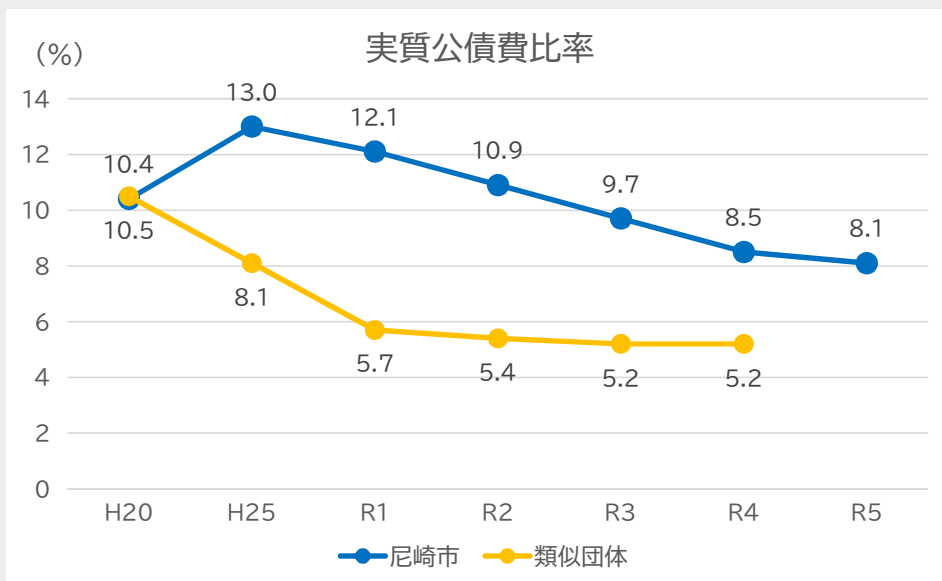
● 財政力指数



【財政の体力を示す指標】

- ・財政力指数 高 → 体力 高 (財源に余裕がある)
- ・標準的な行政サービスに必要なお金(基準財政需要額)に対する、自治体自らが調達できるお金(基準財政収入額)の割合の過去3年間の平均値 (1を超えると普通交付税なし)

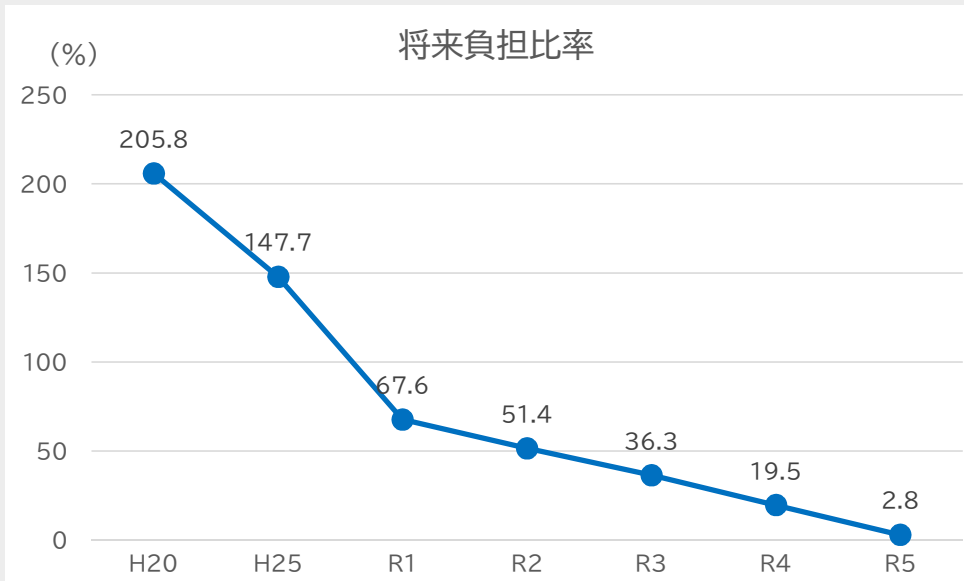
● 実質公債費比率



【資金繰りの程度を示す指標】

- ・実質公債費比率 高 → 借金 多 (財政運営が硬直的)
- ・地方公共団体の借入金(地方債)の返済額(公債費)の大きさを、その地方公共団体の財政規模に対する割合で表したもの

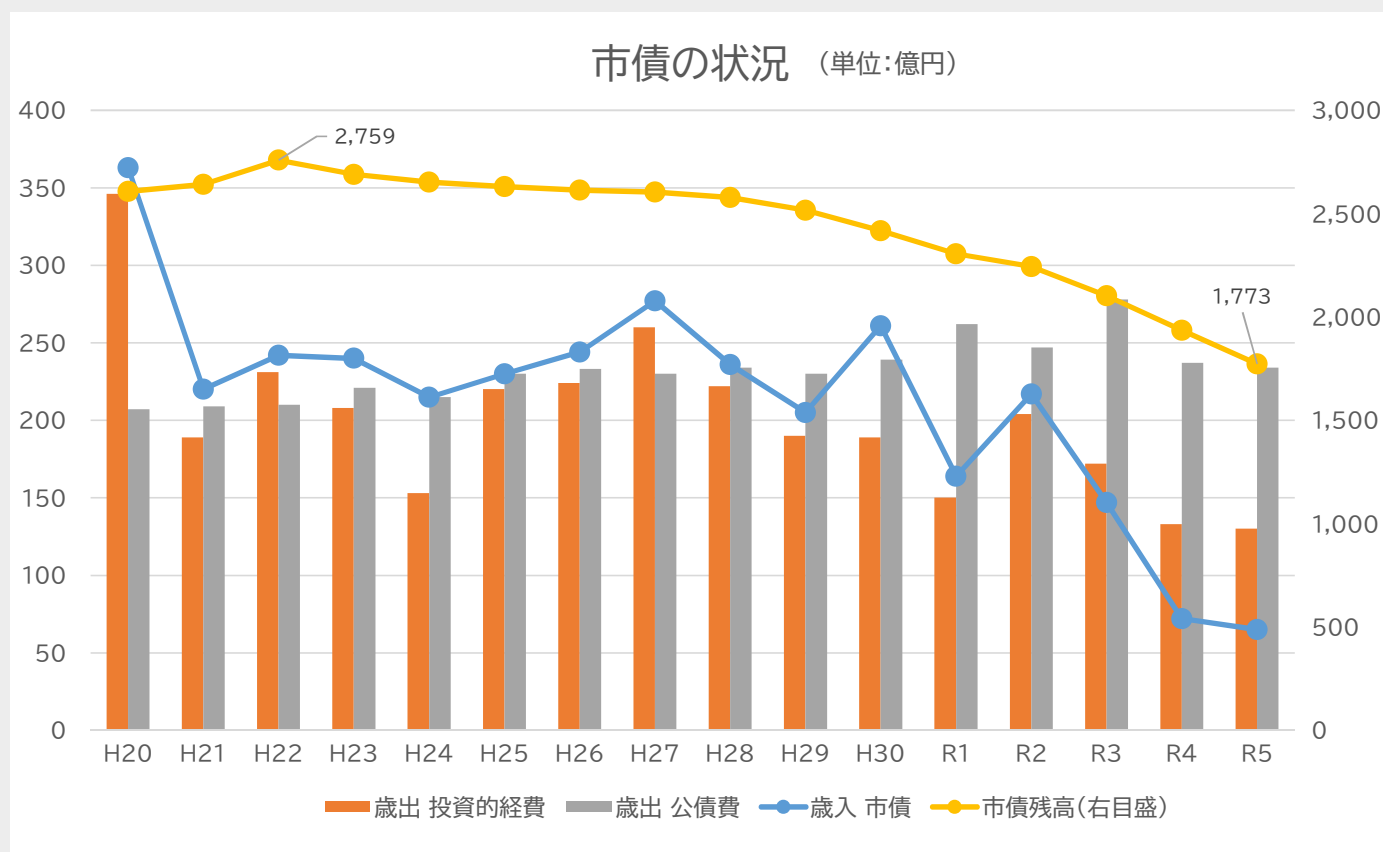
● 将来負担比率



【将来財政を圧迫する可能性を示す指標】

- ・将来負担比率 高 → 将来財政危険度 高
- ・地方公共団体の借入金(地方債)など現在抱えている負債の大きさを、その地方公共団体の財政規模に対する割合で表したもの

● 平成20年度以降の市債等の状況



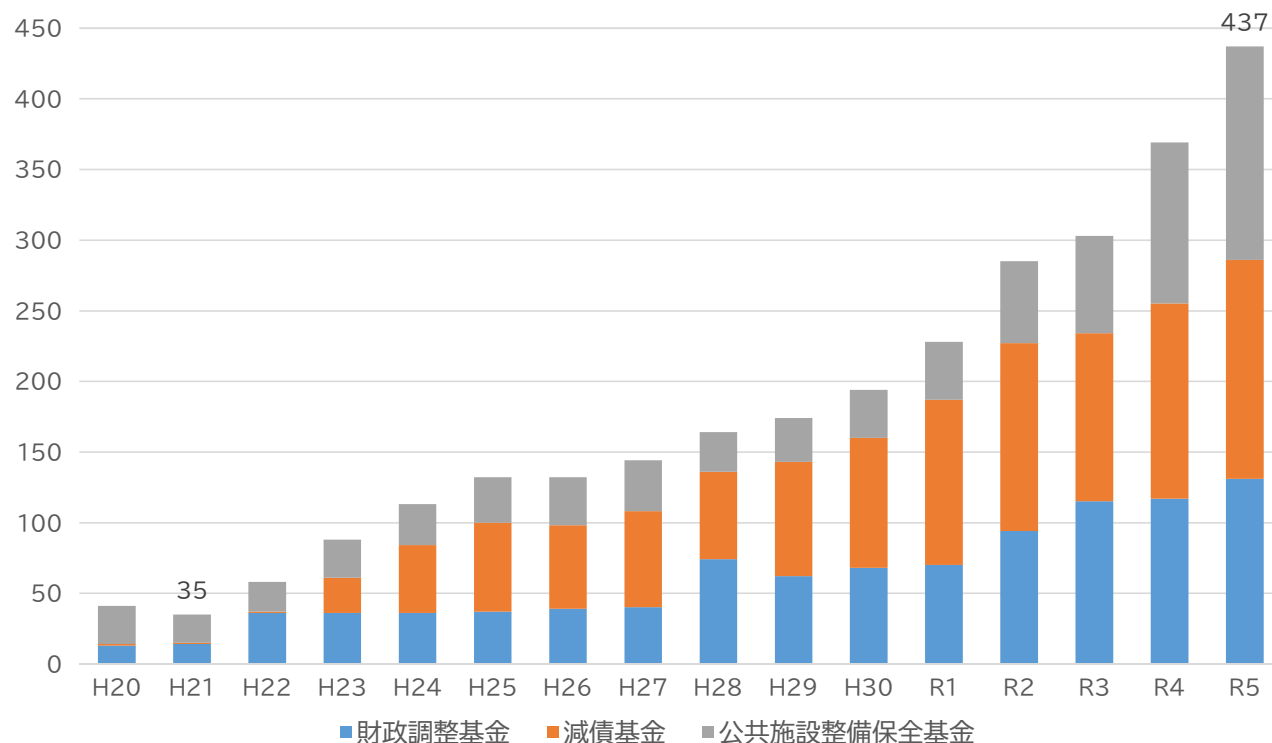
・市債残高は直近15年のピーク時より約1,000億円減

・近年は市債(借入)額を大幅に抑え将来負担を削減

・公債費(償還金)は以前高い水準 R9以降は縮小見込み

● 平成20年度以降の主要3基金残高の状況

主要3基金残高の推移 (単位:億円)



【公共施設整備保全基金】

- ・公共施設の整備及び保全に要する経費の財源を確保するための基金
- ・不動産売払収入やモーターボート競走事業の利益剰余金などにより積立

【減債基金】

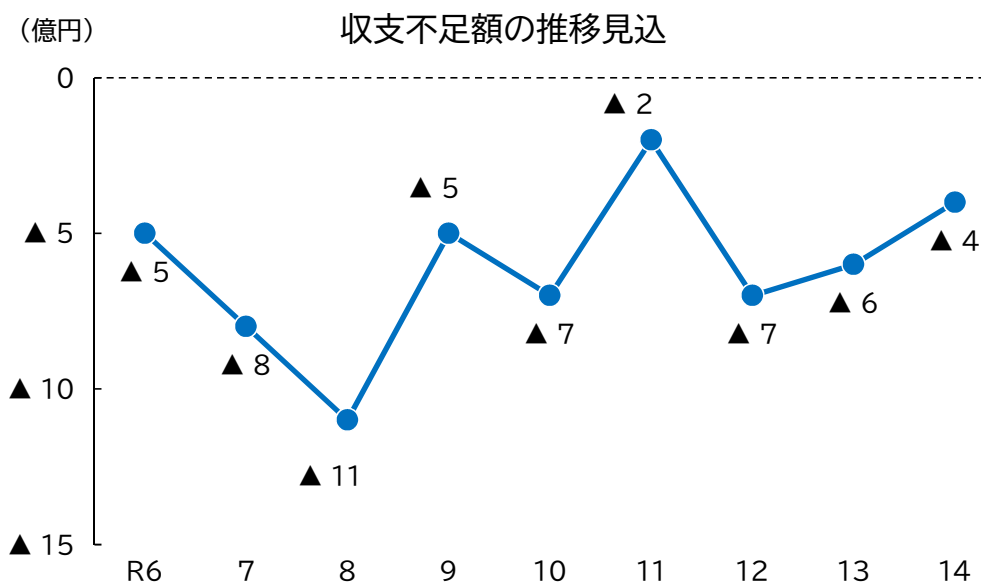
- ・市債の償還に必要な財源を確保する目的で設置している基金
- ・市債の早期償還と目標公債費が100億円を超えることに起因する収支不足等に対して活用
- ・公共施設の再編を図る取組に係る市債残高の1/2の水準の残高を確保しその償還に活用

【財政調整基金】

- ・年度間の財源の不均衡を調整するために積み立てる基金
- ・税込急変動や大規模災害など緊急時に必要に応じて活用

● 今後の財政収支見通し

- ・ 今後の財政運営における目標と規律を定めた『財政運営方針(令和5年度～令和14年度)』のルールに基づき、財政運営を行っており、令和14年度までの収支状況は、令和8年度に収支不足のピーク以降、縮小傾向となる見込み。
- ・ また、現行と一定同様の条件下では、公債費(借金)等の将来負担を適正に管理することで、令和15年度以降は安定的な財政運営が行える見込み。

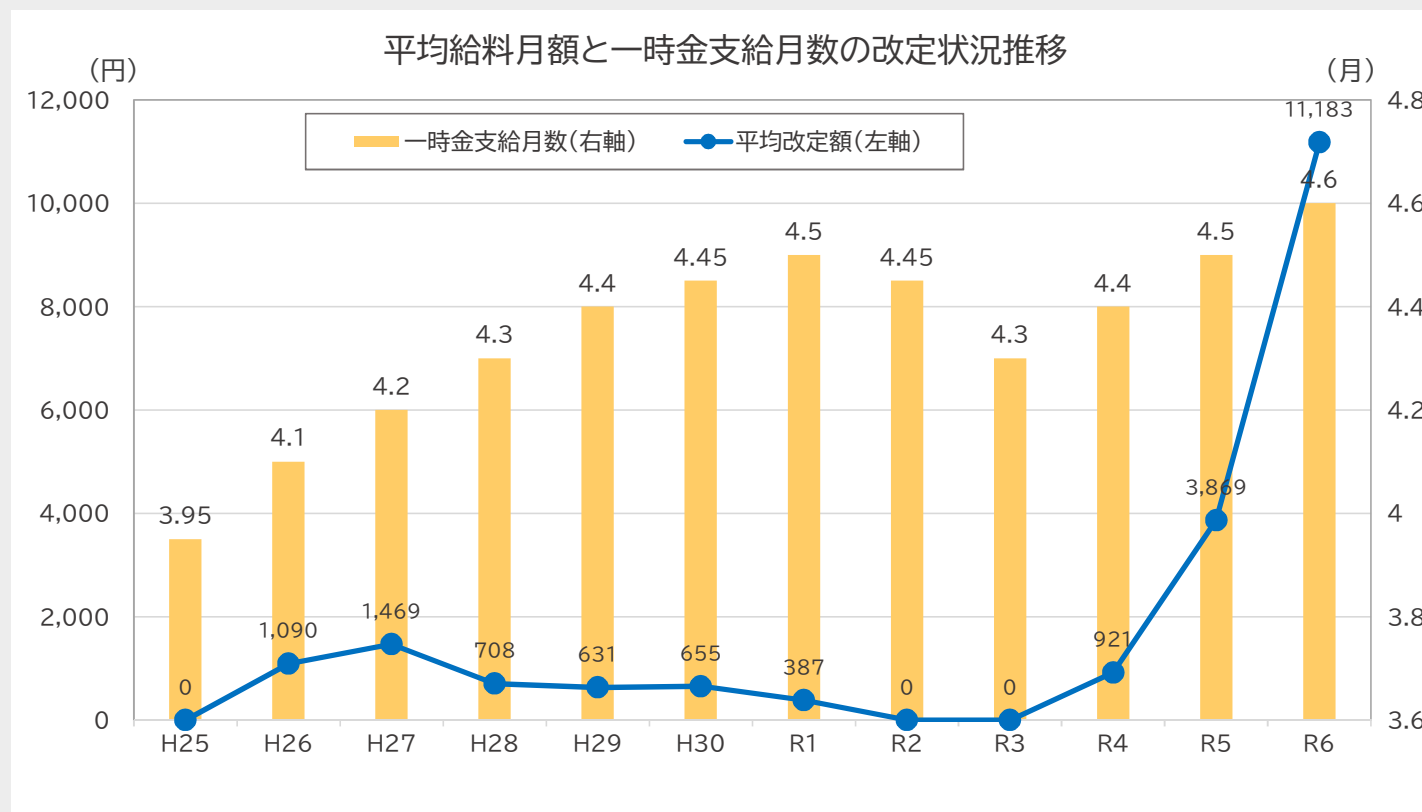


※収支不足額は減債基金を活用することで解消できる見込み

- 1 退職手当支給の是非
- 2 地方公務員の給与決定のしくみ
- 3 市長の職務
- 4 尼崎市の財政状況
- 5 一般職の給与改定状況**
- 6 経済指標等との比較
- 7 前回の宿題(要求資料)

一般職の給与改定状況

● 一般職給与改定の推移(H25～R6)



一般職の給与との比較

● 局長級(一般職最高給)の給与との比較(令和6年度12月時点)

	給料	諸手当	月額合計	期末勤勉手当	年収	年齢	勤続年数
局長級職員 (14人平均)	532,871	179,734	712,606	3,334,977	11,886,245	57.2	34.2
市長	1,177,000	-	-	5,802,610	19,926,610	-	-
較差	2.209	-	-	1.740	1.676	-	-

※諸手当は管理職手当、地域手当のみ(扶養手当、通勤手当等、個人により支給有無があるものは除く)

(参考)

平成19年度の当審議会の答申では、市長は一般職最高額(局長)の年収の1.686倍とした。

局長級H19平均年収:約1,177万円、市長年収:約1,984万円(1,177万円×1.686)

一般職の退職手当基準の改定状況

● 退職手当の官民比較

- ・ 本市一般職の退職手当は、国家公務員の退職手当制度に準じて設定。
- ・ 国家公務員の退職手当は、人事院の5年に1回の官民実態調査結果によって格差を是正。
(国家公務員退職手当法を改正)

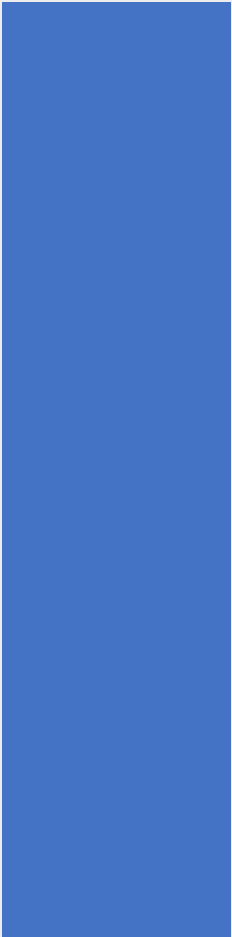
【本市の退職手当算定方法】

基本額(退職時給料月額×退職事由及び勤続期間に応じた支給率)+役職に応じた調整額

→支給率は、官民の均衡を図るために用いられている「調整率」をもとに算定。

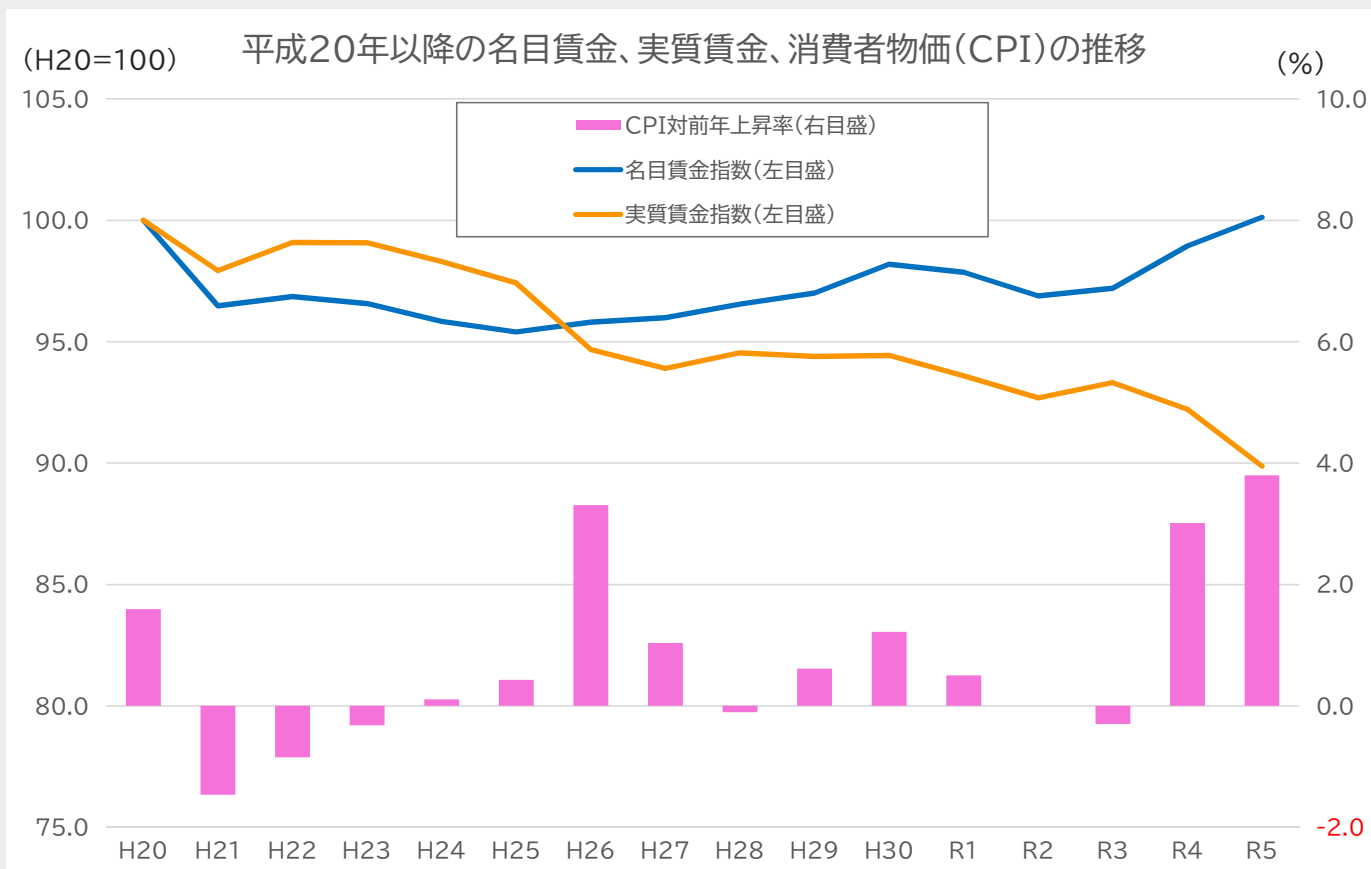
年度	~H25	H25	H26	H27~H29	H30~
調整率	104/100	98/100	92/100	87/100	83.7/100

人事院による直近の実態調査実施年度:H23、H28、R3 (R3ではほぼ均衡)

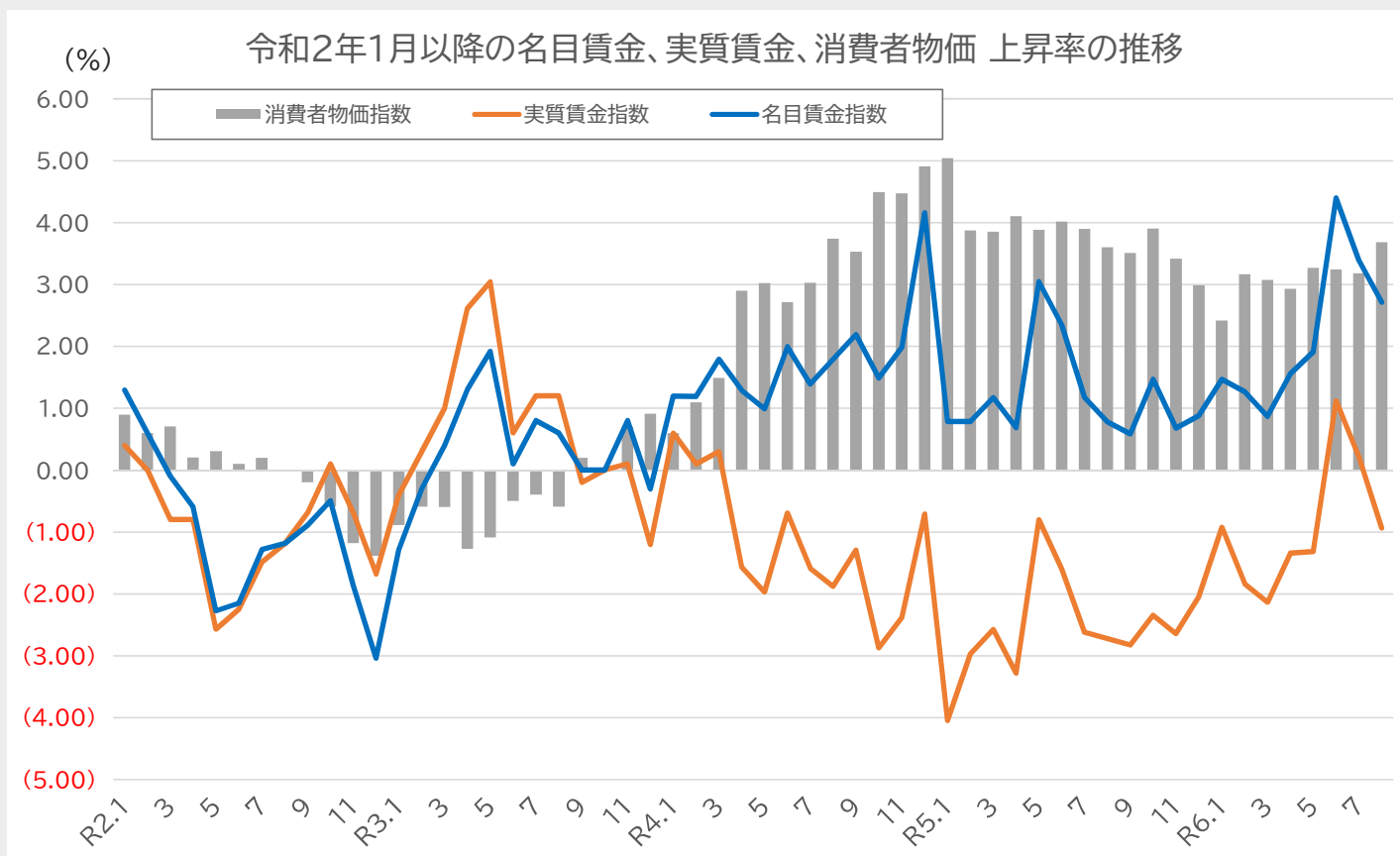
- 
- 1 退職手当支給の是非
 - 2 地方公務員の給与決定のしくみ
 - 3 市長の職務
 - 4 尼崎市の財政状況
 - 5 一般職の給与改定状況
 - 6 民間企業等との比較**
 - 7 前回の宿題(要求資料)

民間賃金等の推移

● 名目・実質賃金、消費者物価指数の推移(年単位)



● 名目・実質賃金、消費者物価指数の推移(月単位・前月対比上昇率)



民間企業役員のパ賃金、退職慰労金制度

● 令和4年 企業規模別、役名別平均年間報酬

(万円)	会長	副会長	社長	副社長	専務	常務	専任取締役
全規模	6,391.1	5,821.5	5,196.8	4,494.4	3,246.9	2,480.0	2,086.6
3,000人以上	9,305.8	*7,579.4	8,602.6	6,008.8	4,545.0	3,354.8	2,990.8
1,000人以上3,000人未満	5,813.1	*6,205.7	5,275.6	3,947.9	3,343.6	2,464.2	2,100.3
500人以上1,000人未満	5,636.4	*3,062.6	4,225.5	3,510.6	2,543.4	2,154.4	1,836.6

※ 表中「*」は、集計実人員が20人以下であることを示す

※ 年間報酬額には同年中に支給された賞与も含む

● 出所: 人事院『令和5年度民間企業における役員報酬(給与)調査』
(調査概要)

調査対象: 全国の企業規模500人以上の企業(本店)

データ : 常勤役員のパ令和4年の年間報酬

回答状況: 1,123社(3,000人以上: 183社、1000~3000人: 492社、500~1000人: 448社)

民間企業従業員の賃金、退職慰労金制度

● 令和5年 役員退職慰労金の報酬繰入れ状況

報酬繰入れを行った	報酬繰入れを行った			報酬繰入れを行っていない				未記入	計
	全部	一部	未記入	廃止したが報酬に繰入れていない	退職慰労金制度を廃止していない	退職慰労金制度がない	未記入		
(%)	14.8	13.0	0.3	84.8	9.2	44.1	30.9	0.6	100.0
		【23.4】							

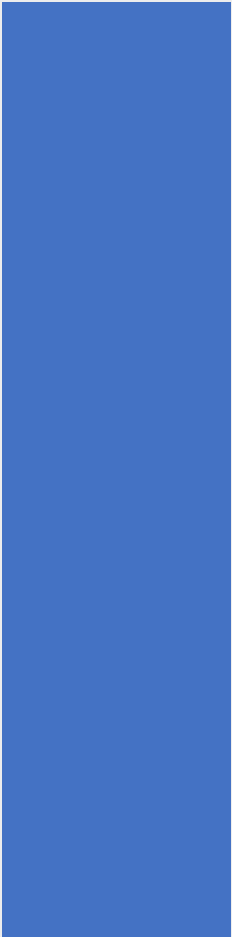
※【 】内は、平均繰入割合を示す。

● 出所：人事院『令和5年度民間企業における役員報酬(給与)調査』

(調査概要)

調査対象：全国の企業規模500人以上の企業(本店)

回答状況：1,123社(3,000人以上：183社、1000～3000人：492社、500～1000人：448社)

- 
- 1 退職手当支給の是非
 - 2 地方公務員の給与決定のしくみ
 - 3 市長の職務
 - 4 尼崎市の財政状況
 - 5 一般職の給与改定状況
 - 6 経済指標等との比較
 - 7 前回の宿題(要求資料)**

尼崎市長の給与削減状況

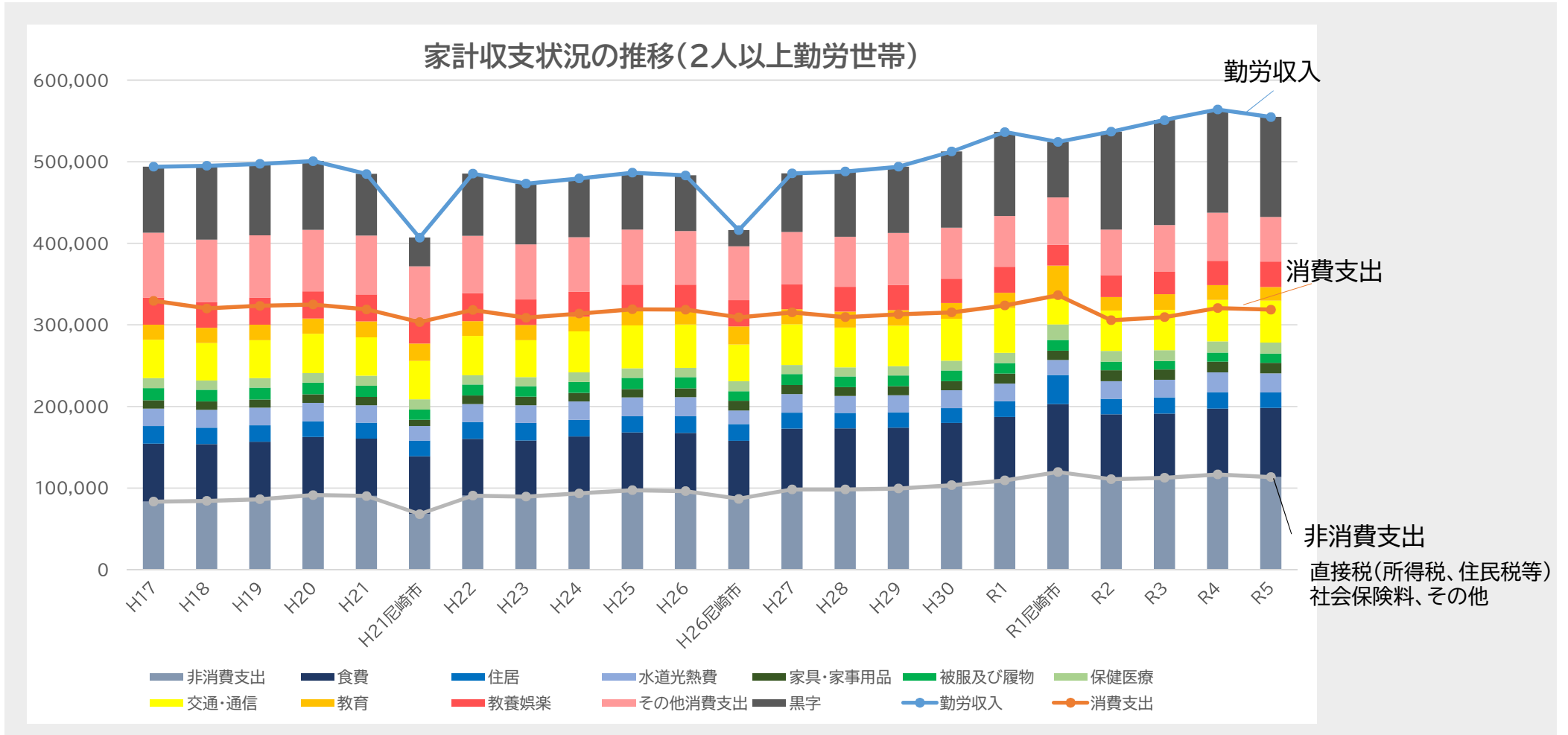
7 前回の宿題

● これまでの尼崎市長の給与削減状況

		H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6		
退職手当	支給率	0.60										0.4														
	本来額	35,539,200						33,897,600						22,598,400												
	支給額	白井市長1期目 (H14.12~H18.12) 4,936,000					白井市長2期目 (H18.12~H22.12) 4,708,000					稲村市長1期目 (H22.12~H26.12) 4,708,000					稲村市長2期目 (H26.12~H30.12) 22,598,000					稲村市長3期目 (H30.12~R4.12) 22,598,000				
給料月額	本来額	1,234,000						1,177,000																		
	削減率	△20%		△30%				△25%						△10%						0%						
	削減後額	987,200		863,800				882,750						1,059,300						1,177,000						
期末手当	削減率	△10%						△25%		△45%		△55%				△25%						0%				

家計収支の状況

7 前回の宿題



● 【出所】家計調査、尼崎市分は5年に1回の全国家計構造調査