

堺市特別職報酬等審議会

(資料)

令和4年7月

堺市人事部

目 次

	ページ
1 市長退職手当制度の関係例規	P 1
・ 地方自治法	
・ 市長等の退職手当に関する条例	
2 政令指定都市の市長（給料月額・年収・退職手当額・一任期当たりの給与総額） の状況	P 3
3 退職手当の性格	P 5
4 大阪市・大阪府・堺市の報酬等審議会における関係答申	
・ 大阪市特別職報酬等審議会（平成26年10月21日）	P 7
・ 大阪府特別職報酬等審議会（平成27年9月1日）	P 17
・ 堺市特別職報酬等審議会（平成27年2月10日）	P 33
5 民間企業における退職慰労金制度	P 41
(1) 民間企業における役員退職慰労金制度の実態に関する調査（平成25年9月）	
(2) 役員報酬の実態に関する調査（令和3年9月）	

1 市長退職手当制度の関係例規

○地方自治法

第二百四条 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、委員会の常勤の委員(教育委員会にあつては、教育長)、常勤の監査委員、議会の事務局長又は書記長、書記その他の常勤の職員、委員会の事務局長若しくは書記長、委員の事務局長又は委員会若しくは委員の事務を補助する書記その他の常勤の職員その他普通地方公共団体の常勤の職員並びに短時間勤務職員及び地方公務員法第二十二条の二第一項第二号に掲げる職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。

- ② 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、特殊勤務手当、特地勤務手当(これに準ずる手当を含む。)、へき地手当(これに準ずる手当を含む。)、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(武力攻撃災害等派遣手当及び新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当を含む。)又は退職手当を支給することができる。
- ③ 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。

○市長等の退職手当に関する条例

(趣旨)

第1条 この条例は、市長、副市長、教育長及び常勤の監査委員(以下「市長等」という。)の退職手当について必要な事項を定める。

(退職手当の支給及びその制限)

第2条 市長等が退職した場合には、その者(死亡による退職の場合には、その遺族)に対して退職手当を支給する。

2 退職手当の支給制限及び返納等の取扱いについては、堺市職員退職手当支給条例(昭和31年条例第18号)第10条から第17条までの規定の例による。この場合において、市長の退職手当にあつては、これらの規定中「退職手当管理機関」とあるのは、「市長」とする。

(退職手当の額)

第3条 退職手当の額は、退職の日におけるその者の給料月額にその者の在職月数を乗じて得た額に、市長にあつては100分の50、副市長にあつては100分の36、教育長にあつては100分の27、常勤の監査委員にあつては100分の18をそれぞれ乗じて得た額とする。

2 前項の在職月数の計算は、市長等となった日の属する月から退職した日の属する月までの月数(48を超えるときは、48とする。)による。

3 退職手当の支給は、市長等の任期毎に行う。

(国家公務員等であった者の退職手当の特例)

第4条 次の各号に掲げる者がその者に対する退職手当に関する規定に基づく退職手当の支給を受けないで引き続いて副市長、教育長又は常勤の監査委員(以下「副市長等」という。)となった場合における退職手当の算定の基礎となる副市長等としての在職期間は、当該各号に定める在職期間を通算する。

- (1) 本市以外の地方公務員 その者の属していた地方公共団体における退職手当に係る在職期間に関する規定による引き続いた在職期間
- (2) 国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第2条第1項に規定する職員(以下「国家公務員」という。) 同法の規定による引き続いた在職期間
- (3) 本市以外の地方公務員又は国家公務員から引き続いて本市の一般職の職員となった者(以下「通算職員」という。) 堺市職員退職手当支給条例の規定による引き続いた在職期間

2 前項各号に掲げる者で、引き続いて副市長等となったものが退職し、引き続いて副市長等となったときは、前条の規定にかかわらず、当該退職に伴う退職手当は、支給しない。この場合において、先の副市長等の在職期間は、後の副市長等の在職期間に通算する。

3 第1項又は前項に規定する者が退職した場合の退職手当の額は、前条の規定にかかわらず、次に掲げる額の合計額とする。

- (1) 当該退職に係る副市長等としての在職期間について、前条第1項の規定により算出した額
- (2) その者の前号の在職期間以外の副市長等としてのそれぞれの在職期間について、その者が当該退職をした日における当該副市長等の給料月額を基礎として、それぞれ前条第1項の規定を準用して算出した額の合計額
- (3) その者の副市長等としての在職期間に通算された第1項各号に定める在職期間について、当該退職をした日におけるその者が本市以外の地方公務員、国家公務員又は通算職員としての退職の日に受けていた職務の級の号俸又は号給に相当する職務の級の号俸又は号給の額を基礎として、一般職の職員の例により算出した額

4 第1項又は第2項に規定する者が退職し、引き続いて本市以外の地方公務員又は国家公務員となったときは、前2条の規定にかかわらず、当該退職に伴う退職手当は、支給しない。

(支給方法等)

第5条 前3条に定めるもののほか、退職手当の支給方法その他退職手当の支給については、本市の一般職の職員の例による。

2 政令指定都市の市長（給料月額・年収・退職手当額・一任期当たりの給与総額）の状況

【条例上】

ア 給料月額(地域手当込)

順位	都市名	額(千円)
1	名古屋市	1,687
2	大阪市	1,669
3	横浜市	1,599
4	神戸市	1,579
5	京都市	1,529
6	福岡市	1,430
7	川崎市	1,392
8	さいたま市	1,391
9	広島市	1,349
10	仙台市	1,349
11	札幌市	1,318
12	千葉市	1,317
13	堺市	1,309
14	相模原市	1,279
15	浜松市	1,277
16	北九州市	1,266
17	静岡市	1,250
18	岡山市	1,194
19	熊本市	1,190
20	新潟市	1,167

イ 期末手当

順位	都市名	額(千円)
1	横浜市	8,250
2	大阪市	8,211
3	神戸市	8,053
4	名古屋市	7,771
5	広島市	7,205
6	京都市	7,092
7	千葉市	6,795
8	堺市	6,754
9	福岡市	6,633
10	さいたま市	6,409
11	川崎市	6,403
12	静岡市	6,375
13	仙台市	6,326
14	札幌市	6,181
15	岡山市	6,165
16	北九州市	5,848
17	相模原市	5,825
18	浜松市	5,791
19	熊本市	4,641
20	新潟市	4,061

ウ 年収

順位	都市名	額(千円)
1	大阪市	28,239
2	名古屋市	28,016
3	横浜市	27,438
4	神戸市	27,004
5	京都市	25,440
6	福岡市	23,793
7	広島市	23,396
8	川崎市	23,107
9	さいたま市	23,107
10	千葉市	22,599
11	仙台市	22,518
12	堺市	22,462
13	札幌市	22,002
14	静岡市	21,375
15	相模原市	21,173
16	浜松市	21,115
17	北九州市	21,051
18	岡山市	20,502
19	熊本市	18,921
20	新潟市	18,065

エ 退職手当額

順位	都市名	額(千円)
1	名古屋市	42,249
2	神戸市	41,961
3	広島市	40,872
4	横浜市	34,384
5	京都市	34,027
6	仙台市	33,955
7	千葉市	33,504
8	岡山市	30,624
9	川崎市	29,952
10	福岡市	29,952
11	熊本市	29,131
12	さいたま市	29,040
13	札幌市	28,876
14	新潟市	28,568
15	堺市	28,560
16	北九州市	26,568
17	静岡市	24,000
18	相模原市	21,926
19	浜松市	20,000
20	大阪市	0

オ 一任期当たり給与総額

順位	都市名	額(千円)
1	名古屋市	154,313
2	神戸市	149,978
3	横浜市	144,140
4	京都市	135,789
5	広島市	134,459
6	福岡市	125,125
7	仙台市	124,028
8	千葉市	123,903
9	川崎市	122,383
10	さいたま市	121,471
11	堺市	118,409
12	札幌市	116,887
13	大阪市	112,957
14	岡山市	112,635
15	北九州市	110,774
16	静岡市	109,500
17	相模原市	106,620
18	熊本市	104,815
19	浜松市	104,460
20	新潟市	100,828

※① 給料月額、年収、退職手当額及び一任期当たり給与総額は、令和4年1月1日現在の額及び制度で算定（千円未満の端数は切り捨てて表示）

※② 年収は、給料月額、地域手当及び期末手当で算定

※③ 一任期当たり給与総額は、給料月額、地域手当、期末手当及び退職手当額で算定（一任期は4年間）

3 退職手当の性格

◆ 一般職の公務員の退職手当の性格

【参考：学陽書房 「公務員の退職手当詳解」】

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。

◆ 特別職の地方公務員の退職手当の性格

【参考：月刊「地方自治」昭和 55 年 7 月号 特別職の地方公務員の退職手当】

一般的には一般職の職員のように 30 年、40 年といった長期間継続して在職することは予定されていないし、一般職の職員から引き続いて就任することはあり得ないし、2 期以上連続して勤めるとしても、各任期毎に将来の抱負経緯に対する選挙民の評価が下される仕組みとなっている。従って首長に対する退職手当は、一般職のそれのように長期間の勤続そのものに対する報償というよりは、過去の任期間の功労に対する報償という性格が極めて強いものと考えられる。それも在任期間が長くなればなるほど功績度は累積的に高まっていくものではなく、あくまでも各任期毎の功績は同じウエイトのものと考えべきものであろう。

(参考) 民間企業の退職金の性格

【参考：学陽書房 「公務員の退職手当詳解」】

ア 勤続報償説

長期勤続又は在職中の功績・功労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であった賃金部分を退職に際して受け取るものであるとする考え方

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であるとする考え方

民間企業における退職金は、その制度、考え方等は様々のものがあり、その性格についても必ずしも定説があるわけではない。退職金は、最終的には企業の支払い能力等によって定まるが、その配分方法にはそれぞれの考え方が混在しているわけである。



平成 26 年 10 月 21 日

大阪市長 橋下 徹 様

大阪市特別職報酬等審議会
会 長 池 田 辰 夫

特別職の報酬等の額について（答申）

平成 26 年 4 月 22 日、本審議会に対し諮問のあった市会議員の報酬、政務活動費並びに市長及び副市長の給料及び退職手当の額について、別紙のとおり答申します。

大阪市特別職報酬等審議会答申

平成26年4月22日に、大阪市長から市会議員の報酬、政務活動費並びに市長及び副市長の給料及び退職手当の額について、諮問を受けました。

大阪市における特別職の職務は、政令指定都市特有の広範な活動分野に加え、都市機能の重層化、複雑化、高度化に対応するため専門的なものとなっており、その職責は非常に重いものがありますが、今般、特別職の報酬等をはじめ、大阪市政を取り巻く状況は非常に厳しく、大阪市政に対する市民の関心も高くなっているところです。

特別職の報酬等の額の審議については、市長、副市長の給料及び議員報酬の額を平成22年11月に、市長及び副市長の退職手当の額を平成23年8月に、政務活動費の額を平成20年12月に答申して以来であり、まず、審議にあたっては、市から特別職の職務や職責、これまでの改定経過、報酬等に関する他政令市等との比較、特別職の活動及び政務活動費の状況などのほか、市の財政収支状況等についての説明を受けました。また、単に自治体間での比較にとどまることなく、民間企業の役員報酬の状況についての説明を受けたほか、委員から海外、特に住民コスト負担の視点から日米主要都市における市長、市会議員報酬に関する資料の提出と説明も受け、広範かつ多角的な観点から検討してきました。

本審議会としては、特別職の報酬等の額については、その職責に見合ったものとなるよう考慮すべきであるという基本認識のもと、客観的な情勢を勘案し、慎重に検討を行ったほか、どのようにあるべきかという観点から、水準の検討にあたっては、月額ではなく、年額を基本とすることとしました。

こうした審議を重ねた結果、本日、答申に至った次第であり、この答申を踏まえて適切に実施いただくよう望みます。

[答申]

1 各諮問事項に共通する改定の基本的な考え方

- ・市の厳しい財政状況に鑑みると、一定程度の引き下げを行う必要があり、政令市トップクラスの水準を返上することには、市民の理解が得られる。
- ・都市機能の持続可能性も考慮し、将来の有為な人材確保の面から、一定程度の水準は確保する。
- ・行政機能の大きさ、役割等が同程度の規模と考えられる旧五大都市の中で下位の水準とする。

2 市長及び副市長の給料の額

(1) 改定の考え方

- ・特別職の報酬等について、年間収入総額で検討することがあるべき姿であり、これまでのように月額で議論するのではなく、年額を基本とする。
- ・地域手当（給料月額10%）については、支給することに法的な問題はないが、特別職に対して、国家公務員の地域差を反映する手当を支給することはなじまず、市民に分かりにくい。また、本審議会から答申する給料の額に別途加算しているかのような誤解を生みかねないものであり、他都市で見直す例もあるため、地域手当は廃止する。
- ・前回改定以降の平成23年度から平成25年度までの市幹部職員の給与改定率累計分（▲6%）を減額する。
- ・さらに、平成26年大阪市人事委員会勧告による、給料月額のプラス3%、期末手当のプラス0.15月を反映することにより、改定率はトータル▲10.9%となる。
- ・市長の給料については、上記の考え方に加え、後述するように、退職手当を廃止することに伴い、現行退職手当4年間分の50%相当（19,762,560円）を毎月の給料に還元することとした。このため、改定率は、+8.0%となる。
- ・水準は旧五大都市の下位とする。

(2) 年額（期末手当を含む）での比較

	年額	現行（年額）	改定率
市長	23,298,840円	26,147,880円	▲10.9%
	↓退職手当分還元 28,239,480円		↓ +8.0%
副市長	18,544,320円	20,807,820円	▲10.9%

(3) 答申額（月額）

市長及び副市長の給料の額については、次のとおりとすることが適当と考える。

	答申額（月額）	現行（月額）
市長	1,669,000円	1,420,000円
副市長	1,096,000円	1,130,000円

3 市長及び副市長の退職手当の額

(1) 改定の考え方

- ・公選職である市長に、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もある退職手当を支給することはなじまず、民間企業においても役員に対する退職慰労金は廃止の傾向にあることをも勘案し、市長への退職手当は廃止する。
- ・ただし、退職手当は報酬の後払い的性格もあるため、現行退職手当4年間分の50%相当（19,762,560円）を毎月の給料に還元する。

- ・副市長については、公選職ではないため、退職手当は存続するが、水準は旧五大都市の下位とする。

(2) 答申額

市長及び副市長の退職手当の額については、次のとおりとすることが適当と考える。

	答申額	現行
市長	*1 0円	39,532,800円
副市長	*2 19,991,040円	25,492,800円

※ 退職手当の額については、4年間の任期満了時の額

- *1 市長の退職手当は廃止するが、現行退職手当4年間分の50%相当を毎月の給料に還元
- *2 副市長の退職手当は、支給割合を大阪市を除く19政令指定都市の平均支給割合とし(支給割合：100分の47→100分の38)、給料月額 of 答申額に基づき算定している。

4 市会議員の報酬の額

(1) 改定の考え方

- ・市長・副市長の給料と同じく、年間収入総額で検討。
- ・市長・副市長の改定幅との均衡を考慮するとともに、平成26年大阪市人事委員会勧告により、一般職最高位である区長の年収増が見込まれるため、現在の特別減額措置後の水準をベースに、市長・副市長と同様に報酬月額のプラス3%、期末手当のプラス0.15月を反映し、一般職とのバランスも考慮する。
- ・市長・副市長の改定と同様に、水準は旧五大都市の下位とする。

(2) 年額（期末手当を含む）での比較

	年額	現行（年額）	改定率
議長	17,901,360円	20,088,000円	▲10.9%
副議長	15,803,280円	17,744,400円	▲10.9%
常任委員長	15,058,800円	16,907,400円	▲10.9%
常任副委員長	14,771,160円	16,572,600円	▲10.9%
議員	14,466,600円	16,237,800円	▲10.9%

(3) 答申額（月額）

市会議員の報酬の額については、次のとおりとすることが適当と考える。

	答申額（月額）	現行（月額）
議長	1,058,000円	1,200,000円
副議長	934,000円	1,060,000円
常任委員長	890,000円	1,010,000円
常任副委員長	873,000円	990,000円
議員	855,000円	970,000円

5 政務活動費の額

(1) 改定の考え方

- ・ 市長・副市長の給料、議員報酬と同様、水準は旧五大都市の下位とする。
- ・ 年額については、より市民の理解が得られるよう厳格に運用されることが望まれることから、実際の執行額も考慮する。

(2) 年額での比較

	年額	現行（年額）	改定率
政務活動費	5,820,000 円	6,840,000 円	▲14.9%

(3) 答申額（月額）

政務活動費の額については、次のとおりとすることが適切と考える。

	答申額（月額）	現行（月額）
政務活動費	485,000 円	570,000 円

なお、政務活動費については、大阪市会では他都市と比べても、その透明性の確保に関する取り組みが進められており、個人情報の保護にも配慮したうえでの適正な情報公開に向けての一定の姿勢は認められる。しかしながら、昨今の他の地方議会ですまざまな問題が生じている中、議員活動に要する経費を市税で負担している観点から、よりいっそうの説明責任を果たすことが社会からも厳しく要請されてきている。そのため、大阪市会におかれても、政務活動費の使途や精算手続きのさらなる厳格化、また、領収書等の写しについて公開性を高めるとともに、インターネットの活用や電磁的記録媒体での配布を可能とする等により閲覧者の利便性を高める公開手法の改善を図るなど、これまで以上の透明性の確保に向けて、自主的に取り組まれることを審議会として切望する。

6 実施時期

改定の時期については、退職手当の廃止や支給割合の改正といった大きな制度変更を伴うことや、市会議員の改選時期が近いこと、また、市長、副市長、市会議員のそれぞれが、現在、今回の答申内容を上回る特例減額措置を実施されていることに配慮し、それぞれ次期任期からの実施が適切と考える。

[審議会での主な意見]

1 総論

- ・本来あるべき姿としては、仕事に見合った報酬が一定程度必要で、相当な量と高い質が求められる仕事に見合った報酬はきちんと支払うべきである。
- ・市民に分かりやすい形で示すべきで、年間いくら額とするかで考えるべきである。
- ・すべての金額が市民の税金で支払われていることを考え、市民の感覚も加味して考えるべきである。
- ・本来は金額だけの問題ではなく、議員数が適正なのかという観点も含め、行政コスト全体で議論すべきである。
- ・市の財政状況は収支不足が生じ、補てん財源により賄っている状態が続く見込みで、大変な仕事であることは理解するが、厳しい財政状況を踏まえ、特別職は自ら身を切る姿勢を示すべきである。
- ・歳出のうち公債費の割合は、平成8年度と平成26年度を比較すると、5.8%から14.3%、扶助費の割合は、12.0%から30.8%に増加しており、また、歳入のうち市税の割合は38.2%のところ、横浜市は50.6%、さらに市税のうち個人市民税の割合は21.0%のところ、横浜市は40.3%と約半分であり、抜本的な改革が必要。大阪市をリードする首長・議員は率先して自ら負担を引き受けるという意気込みを持っていただきたい。
- ・特別職は地方自治推進の要職であり、地方自治は民主政治の基盤であるため、地方自治体は効率性、透明性高き住民自治を促進し、住民に対してより良いサービスをより安いコストで提供しなければならず、これは万国共通の原則である。
- ・市の財政は財政健全化の4指標ともクリアしており、市債の格付けもトップクラスであるなど、大阪府の財政状況とは全く違う。債務の格付けが非常に高いということは、国際的に見ても大阪市の財政は、それなりに評価されていると判断すべき。
- ・行政コストが低ければ低いほどいいということではなく、優秀な人材に就いていただくためにも一定の額・水準は必要である。
- ・日本の労働市場には一定の相場感があり、人材を確保するとの観点も重要である。
- ・市の財政状況が良ければ、民間企業の経営者ほどではなくても、その功績に応じてそれなりの額を支払っても市民の理解が得られると思うが、財政状況が厳しい現在の状況では、ある程度は我慢していただく必要がある。

2 市長及び副市長の給料について

- ・公選職である市長と、公選職ではない副市長は同様に考えるのではなく、異なる考え方が必要である。
- ・重責をフルタイムで担っており、多岐にわたる業務に対応し、成果が求められる相当厳しくハードな職務である。
- ・特別職は民間企業に置き換えれば経営者であり、退職手当を支払うよりも年俸制にする方がよいのではないか。

- ・市長の退職手当は廃止で、あるべき姿の年収総額で考えるべき。
- ・給料、賞与、退職手当のトータルでの年間収入を考えるべきで、後は支払い方の問題である。現在の年間収入をベースに退職手当の廃止を考え、財政状況を踏まえて一定減額し、年間収入に含めて考えるべき。
- ・毎月の給料、賞与である期末手当をどうするかは支払い方の問題で、年間でいくら支払うのが重要である。
- ・市長に立候補する人の多くが、それまでの職を辞して立候補している現状を踏まえ、多様な人材に立候補してもらえる報酬額を用意すべきで、現行の額は決して高くなく、妥当な水準である。
- ・地域手当や期末手当は分かりにくく、特別職には不要で、報酬に含めるなどの措置でよいのではないか。
- ・地域手当は廃止しても法的な問題はなく、市民に分かりにくいこともあり、廃止でいいのではないか。
- ・特別職に地域手当はなじまないの、廃止分を復元することは考えられない。その方が地域手当廃止という考え方が明確になる。
- ・地域手当廃止相当の減額だけでなく、一般職並みの改定相当の減額もすべき。
- ・指導的立場の市長は大幅な削減に踏み込むべきで、5割削減すべき。財政状況がもっとよくなれば、その時に市民の理解を得て額を増やせばいい。
- ・市長に立候補して、意欲を持って仕事をやっていただくためには、退職手当廃止分の50%を給料に復元することは十分ではないが、評価できる妥当な判断と考える。

3 退職手当について

- ・4年の任期で市民から選挙で選ばれた市長に退職手当を支給するのはなじまない。
- ・任期が終わるたびに退職手当が支払われることは理解しがたい面がある。
- ・民間では、役員の退職慰労金は廃止されている傾向で、就任前から支払われる総額があらかじめ決まっているのであれば、給料と退職手当を分けておく必要はない。
- ・任期途中での退職手当の大きな制度変更には無理があるので、市長に当選された方の判断で、退職手当が不要であれば辞退できる形をとればよいのではないか。
- ・海外の先進国において首長の退職手当はなく、退職手当は廃止すべきだが、現職の市長には不利益変更不遑及とし、現状の大幅減額判断を尊重するべきである。
- ・市長の退職手当は廃止し、年収総額で考えるべきだが、退職手当廃止分をすべてなくしたり、すべて給料に復元するのはやりすぎである。
- ・退職手当の廃止は次に選任された市長から行うべきである。
- ・公選職でなく、一般職の延長である副市長には退職手当は残すべきである。
- ・副市長は市職員出身だけでなく、外部の人材を登用するケースもあり、その視点で考えることも必要である。
- ・副市長は職員の最上位という位置付けという面もあり、市政の継続性の観点から、市長が交代しても継続するケースもあるし、外部の人材を登用するケースもあり、副市長の退職手当は存続するべき。

- ・副市長の退職手当は、市の財政状況を鑑みて、▲50%でもいいかもしれないが、支給割合を政令市平均レベルとするのがいいのではないか。

4 議員報酬について

- ・大阪市会議員の活動内容は拘束時間も長く、大変な仕事である。
- ・議員のほとんどが真面目に一生懸命、プライベートも削って頑張っている。安易に報酬を下げると質の低下を招き、結局そのつけは市民に返ることになってしまう。
- ・公表された市会議員の資産状況によると、大阪市会議員の8割ぐらいが収入は議員報酬のみという状況で、専門率が高く、一定の生活水準を保障する必要がある。
- ・厳しい財政状況に鑑み、市長とともに指導的立場にある市会議員は大幅な削減に踏み込むべきで、3割削減が妥当。もしくは、議員報酬は現状維持で、第2の報酬の懸念のある政務活動費は廃止にすべき。
- ・生計の観点から考えると、3割減額など民間ならストライキが起こり、現行カット後水準まで下げるのもやり過ぎである。
- ・大阪市は横浜市と比較して、人口が3分の2ほどなのに議員数は同じであり、仕事はハードだが、市民として負担している議員コストは大阪市が高い。今後の人口減少社会に合わせて議員総数を適正な規模まで縮小していくことも考えていく必要があるのではないか。
- ・議員の仕事が専業であるべきかどうかを考える必要があり、夜間に議会を開くなどすれば専業でなくてもいいし、そういう発想が必要。
- ・議員報酬と政務活動費を総合的に考える必要があり、政務活動費の廃止、半減など相当踏み込んだ減額の議論をすべきである。
- ・議員の皆さんは報酬が高いから議員になられたわけではなく、社会への貢献、大阪を良くしたいといった思いがあつて議員になられたのだと思う。
- ・現行のカット後水準は、苦勞されつつも現在生計を立てておられる水準であり、減額する水準として妥当なところではないか。実際の支給額は現状と変わらないし、財政状況が良くなれば増額について考えればいいのではないか。
- ・議員間で協議して、現行のカットに取り組んでおられるので、その現行カット後水準が妥当なのではないか。
- ・現行のカットは一定期間の対応であり、恒久的措置とするならば、その水準は酷ではないか。また、政治的な判断でされている現行カット後の水準を審議会で本則値に反映するという判断は非常に重く、なぜその削減率となるのかというしっかりした理屈が必要。
- ・政務活動費で対応できない経費も議員活動に必要なものとして、議員報酬の中から負担しており、議員の生活実態は厳しい。
- ・最終的には議会が条例で決めることなので、説得力のある根拠を審議会として示す必要がある。
- ・市長・副市長の給料は一般職並みの改定で、議員報酬は現行カット後水準とする考え方は説明が難しく、改定の考え方について、特別職間の均衡を図ることが必要。

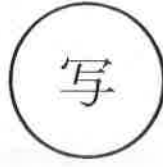
5 政務活動費について

- ・活動を一生懸命に行えばコストはかかり、議員への陳情など市民が議員に市政を委ねており、一定のコストは市民が負担せざるを得ない。陳情への対応など基本的な活動内容が変わらない中で金額を減らすことはいかがなものか。
- ・大阪市は透明性も一定確保されており、さらにしっかり取り組んでいただくことを求めているべきで、削減することとは別の話。
- ・使途として、事務所費・人件費が大半で、決まった支出が多いので、工夫することで経費を削減することもできる。
- ・公開されている収支報告書によると、使途として茶菓子、飲料水、記念切手の購入など政務活動費としての使途に疑問を持つものがあるし、閲覧も量が多いので見にくくて大変。さらなる透明性確保が必要ではないか。
- ・市財政が非常に厳しい状況で、政務活動費の支出内容の8割が事務所費、人件費であり、第2の報酬と見るべきで、議員報酬とセットで減額すべきである。また、支払相手先の住所や氏名など黒塗りで不透明である。
- ・議員の生活実態は厳しく、政務活動費で対応できない経費も活動に必要なものとして、報酬の中から負担している状況である。
- ・ある程度の水準は必要と考えるが、政務活動費についても、議員報酬と同じく、現行カット後の水準で活動されており、その水準もしくはさらなる減額が妥当と考える。
- ・政治的な判断でされている現行カット後の水準を審議会で本則値に反映するという判断は非常に重く、なぜその削減率となるのかというしっかりした理屈が必要。
- ・収支報告を閲覧しても、調査研究費には数%しか使われておらず、その大半がタクシー代、ガソリン代、駐車場代で、適正に使われているのかが分からない。
- ・政務活動費のようなものがあるのは世界中で日本だけで、廃止、もしくは限りなくゼロに近いものにしないと市民は納得しないのではないか。
- ・市民は今の政務活動費の実態を是としていないという意味を込めて、現行カット後水準より、もう少し減額幅が大きくてもいいのではないかと思う。
- ・市長・副市長の給料、議員報酬を「旧五大都市の下位へ引き下げ」と統一した考えでまとめるのであれば、政務活動費も同様の考え方で合わせた方が理由づけもはっきりするので、旧五大都市の下位の水準となる▲15%程度とすべき。
- ・政務活動費の使途や精算手続きのさらなる厳格化、公開方法の改善などいっそうの透明性確保について、審議会としての意見を付すべきである。

6 海外の都市の状況及び比較について

- ・地方自治は市民全員がボランティアで積極的に参加し、低いコストで運営するなど、より安いコストでより良い行政サービスの提供が世界共通の大原則である。
- ・欧米では、政治的に任命された者はボランティア精神が強く、議会の休日・夜間開催などにより兼業ができることから、報酬水準は低い。

- ・大阪市民1人当たりの市長報酬の負担はニューヨーク市と比べて3～4倍、市会議員については、7倍以上であるなど非常に高く、世界の潮流に反している。
- ・諸外国とは民主主義の歴史、地方自治体や特別職の役割、文化などさまざまな違いがある中で、参考とすることはよいが、単純に数値だけで比較すべきではない。
- ・アメリカの主要都市との市長報酬、住民コスト比較について、大阪市の人口を基準に置き換えれば、あまり劇的な差は見られない。
- ・日本は仕事に対する報酬と政治活動に関わる費用が明確に分離されておらず、海外では政治家への寄付が多いという状況もあり、単純に報酬の金額だけを比較することは妥当ではない。



平成 27 年 9 月 1 日

大阪府知事 松井 一郎 様

大阪府特別職報酬等審議会 会長 池田 辰夫

特別職の報酬及び給料の額等について（答申及び意見具申）

平成 27 年 6 月 19 日付け人企第 1356 号により諮問のあった標記のうち、下記 1 及び 2 の事項について、別紙のとおり答申するとともに意見を具申します。

なお、同時に意見が求められた下記 3 の事項については、引き続き、本審議会において審議し、改めて意見の具申を行います。

記

1. 答申

- ・知事及び副知事の給料の額について

2. 意見具申

- ・知事及び副知事の退職手当のあり方について
- ・行政委員の報酬等の額について（常勤の委員に係る事項）
- ・教育長の給料の額について

3. 引き続き審議する事項

- ・行政委員の報酬等の額について（非常勤の委員に係る事項）

大阪府特別職報酬等審議会答申及び意見具申

大阪府特別職報酬等審議会規則第二条の規定に基づき、平成 27 年 6 月 19 日、知事より本審議会に対して特別職の報酬等に関する諮問がなされた。

本審議会においては、報酬等の基本的性格、特別職としての職責、他都道府県との比較、府の財政状況、民間企業の状況及び社会経済情勢等を総合的に考慮の上、議論を行い、本日、答申及び意見具申に至った次第である。

本答申等の趣旨を最大限に尊重され、適切に対応されるよう要望するものである。

【答申及び意見具申】

第 1 答申

1. 知事及び副知事の給料の額について

知事は、大阪府行政を統轄し、大阪府の代表としての職責、副知事は、知事の補佐役として政策及び企画をつかさどり、一般職の職員の事務を監督するという職責を有し、多様かつ困難な業務に従事している。加えて、地方分権が進んでいる現在、職務は高度かつ専門的になってきており、住民の行政に対する関心も高まりつつある中、以前にも増して職責は重くなっていると思われる。

こうしたことから、本来あるべき水準としての報酬を定めるべきと考える。

また、中長期的な視点において、大阪府の更なる発展のため人材確保に努めるべきとの観点から、他都道府県との均衡も考慮すべきである。

しかし、所与の財政状況に鑑み、当面、府政運営の責任者の立場である知事及び副知事の給料の額を本来あるべき水準として大きく引き上げることについて、府民の理解を得ることは難しいとの結論に至った。

この結果、物価の変動や民間の動向を反映したものである一般職（本庁部長級職員）の給与改定率を参考に改定を行うことが適当と考える。

知事の給料の額については、上記の考え方に加え、後述のとおり、退職手当を廃止することに伴い、現行の退職手当の一任期（4年）分の額（12,576,000円）を1ヵ月相当に割戻し、給料の額に復元することとする。

併せて、民間企業が役員報酬等を開示する際は年額で開示しており、府民にわかりやすい報酬額を示すべきとの観点から、任期中の収入額は年額で示すことが適当である。

以上より、次のとおりとする。

知事 月額 1,500,000円 (次期知事の任期から平成28年3月31日までの額)
月額 1,520,000円 (平成28年4月1日からの額)
副知事 月額 1,050,000円

(参考)

知事 年額 25,262,400円 (平成28年4月1日の給料の額を基に計算)
副知事 年額 17,451,000円

なお、知事の退職手当の廃止に伴う給料の額への復元の改定は次期知事の任期(平成27年11月27日からの任期をいう。以下同じ。)から、その他の改定は平成28年4月1日から実施されることが適当である。

第2 意見具申

1. 知事及び副知事の退職手当のあり方について

(1) 知事の退職手当のあり方について

大阪府では、知事の退職手当について、在任中の勤務に対する報償的な考え方が基本にあるものとしてきたところである。

これを踏まえ、議論してきたところであるが、公選職である知事に、在任中の勤務に対する報償としての退職手当を支給することは性質上なじみにくい面もあること、民間企業における役員の退職慰労金が廃止傾向にあり、廃止後は役員報酬に振分していること、大阪府の中小企業数が全都道府県の中でも多く、従業員規模が小さくなるほど役員退職慰労金制度がない傾向にあること、また、府民に対する透明性を高めるべきことも考慮の上、本審議会としては、退職手当を廃止し、平成23年の意見具申を受け適正化されている退職手当の額を給料の額に復元することが適当であるとの結論に至った。

以上より、次のとおり提言する。

知事 廃止 (現行の退職手当の一任期(4年)分の額を1ヵ月相当に割戻し、給料の額に復元)

なお、改定の時期は、次期知事の任期から実施されることが適当である。

(2) 副知事の退職手当のあり方について

副知事は、議会の同意を得て知事が選任する職であるところ、知事とは異なり公選職ではないこと等を考慮の上、退職手当は存置するのが適当である。

また、退職手当の支給割合は、平成23年の意見具申を受け適正化されており、現行どおりとするのが適当である。

以上より、次のとおり提言する。

副知事 現行どおり (支給割合 20/100 任期満了時の額10,080,000円)

2. 行政委員の報酬等の額について（常勤の委員に係る事項）

常勤の行政委員の給料の額については、平成 23 年の意見具申時と比較し、大きな職責の変更等は見られず、現状の水準が適当と考える。

また、他の特別職との均衡から、物価の変動や民間の動向を反映したものである一般職（本庁部長級職員）の給与改定率を参考に改定を行うことが適当である。

以上より、次のとおり提言する。

常勤の代表・委員長 月額 830,000円

常勤の委員 月額 680,000円

なお、改定の時期は、平成 28 年 4 月 1 日から実施されることが適当である。

3. 教育長の給料の額について

教育長については、平成 27 年 4 月 1 日より「地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律（平成 26 年法律第 76 号）」が施行されたことに伴い、改正前の教育委員会委員長と教育長が一本化され、新たな教育長が設けられたことにより、職責が増している。

改正により職責が増したことを考慮の上、その職責相当の額を給料の額に加算することが適当であると考えます。

併せて、他の特別職との均衡から、物価の変動や民間の動向を反映したものである一般職（本庁部長級職員）の給与改定率を参考に改定を行うことが適当である。

以上より、次のとおり提言する。

教育長 月額 880,000円

なお、改定の時期は、平成 28 年 4 月 1 日から実施されることが適当である。

第3 引き続き審議する事項

1. 行政委員の報酬等の額について（非常勤の委員に係る事項）

非常勤の行政委員の報酬の額及びあり方については、平成 23 年の意見具申において、地方自治法の趣旨に則り、日額化が妥当と結論を得たところである。

現在、改定されてから 3 年が経過しており、委員の勤務状況等を勘案し、現行の報酬の額が適当であるのか議論を行ってきたところであり、本審議会としては、更に議論を重ねたうえで意見具申すべきと考え、引き続き審議することとするものである。

【答申及び意見具申にあたっての考え方】

第1 答申についての考え方

1. 知事及び副知事の給料の額について

(1) 職務と給料

①知事

知事は、自治体の長として行政を統轄し、事務を管理し執行する独任制の執行機関である。直接選挙により選ばれ、当該自治体の住民を代表する立場であり、行政組織のトップとして掌握する事務は多岐にわたり、最終的な行政責任を負っている。

地方分権が進んでいる現在、地方行政においては、自らの行財政運営について透明性を高め、公共サービスの質の維持向上に努めなければならない等、職務は高度かつ専門的なものとなっており、住民の行政に対する関心も高まりつつある中、以前にも増して職責は重くなっていると思われる。

このような状況を踏まえ、職務や職責を考慮した報酬体系とすべく、一般職とは異なった考え方や水準を取るべきである。

②副知事

副知事は、議会の同意を得て、知事に選任される。その職務は、知事を補佐し、知事の命を受け政策及び企画をつかさどり、知事の補助機関である職員の担任する事務を監督し、知事の職務を代理するものである。

知事の職務が高度かつ専門的なものとなる中、知事の補佐役としての副知事に求められる役割や能力も、より高まりつつあるものとする。

こうしたことから、職務や職責を考慮した報酬体系とすべきであるが、一方で、補助機関としての一般職の職員である部長等の職務や職責と類似した側面もあることから、一般職の職員の報酬体系をある程度考慮した考え方や水準を取るべきである。

(2) あるべき水準

上記のとおり、知事及び副知事は、職務や職責の重い業務に従事しており、本審議会としては、それに応じた報酬の水準を示すべきである。加えて、大阪府の規模、担うべき役割及び人材確保に努めるべきとの観点から、他都道府県との均衡も考慮する必要があると考える。また、民間企業の役員報酬と比較するという考え方も一つではあるが、利益配分の要素もある民間企業の役員報酬と比較するのは、知事及び副知事の社会的役割に鑑みると相応しくないとと思われる。

こうしたことから、全都道府県と比較し相応の水準を確保するという考え方は妥当なものと思われ、大阪府の人口や財政規模等を勘案し、全都道府県中10位程度の水準を確保することは、本来あるべき姿と言える。

しかしながら、所与の財政状況に鑑み、当面、府政運営の責任者たる知事及び副知事の給料の額を本来あるべき水準として一時に大きく引き上げることについて、府民の理解を得ることは難しいとの結論に至った。

なお、平成 23 年の答申にもあるとおり、物価の変動や民間の動向を反映したものである一般職の職員（本庁部長級職員・一般職で最も高い給与）の給与改定率を参考に改定を行うことは適当であると考え。平成 23 年 4 月 1 日からの本庁部長級職員の給与改定率は、1.66%の引上げ（参考資料 I）となっており、これと同率の改定を行うべきである。

知事においては、上記に加え、後述のとおり、退職手当を廃止することに伴い、現行の退職手当の一任期（4年）分の額（12,576,000 円）を 1 ヶ月相当に割戻し、給料の額に還元することとする。

併せて、民間企業が役員報酬等を開示する際は年額で開示しており、府民にわかりやすい報酬額を示すべきとの観点から、任期中の収入額は年額で示すことが適当である。

以上より、次のとおり提言する。

	答申（月額）	現行（月額）
知事	1,500,000円※1	1,310,000円
	1,520,000円※2	
副知事	1,050,000円	1,030,000円

※1 次期知事の任期から平成 28 年 3 月 31 日までの額

※2 平成 28 年 4 月 1 日からの額

(参考)

	答申後（年額）	現行（年額）
知事	25,262,400円※1	21,772,200円 〔退職手当任期1年分含む〕 24,916,200円
副知事	17,451,000円 〔退職手当任期1年分含む〕 19,971,000円	17,118,600円 〔退職手当任期1年分含む〕 19,590,600円

※1 平成 28 年 4 月 1 日以降の給料の額を基に計算

なお、知事の退職手当の廃止に伴う給料の額への復元の改定は次期知事の任期から、その他の改定は平成 28 年 4 月 1 日から実施されることが適当である。

第2 意見具申についての考え方

1. 知事及び副知事の退職手当のあり方について

(1) 知事の退職手当のあり方について

①平成23年の意見具申での考え方

平成23年の意見具申において、知事及び副知事の退職手当について議論を行い、特別職は民間企業の役員に相当するもので、その退職手当は、在任中の勤務に対する報償的な考え方が基本にあるものとしてきたところである。

また、任期のある国家公務員である最高裁判所裁判官の支給割合に準じ、退職手当を支給することが適当であるとしている。

②知事の退職手当のあり方

上記を踏まえ、本審議会で議論してきたところ、公選職である知事に在任中の勤務に対する報償としての退職手当を支給することは性質上なじみにくい面もあること、また、同じ公選職である議会議員には退職手当が支給されていないことを考慮すべきであるとの意見が上がった。

また、民間企業の役員の退職慰労金の状況についての総務省人事・恩給局の調査（民間企業における役員退職慰労金制度の実態に関する調査（平成25年度））において、半数超の企業で役員退職慰労金制度がないもしくは既に廃止したという結果（参考資料Ⅱ）となっている。併せて、大阪府の中小企業数は全都道府県の約8%を占めており、当該調査では、従業員規模が小さくなるほど役員退職慰労金制度がないとの傾向にあることも考慮すべきである。

府民に対しても、給料とは別に、任期中の期間に応じて退職手当が支給されることはわかりにくいと思われ、透明性を高めるべきという観点から、任期中の報酬は年額で示すべきであり、退職手当を廃止することは妥当との考えに至った。

しかし、退職手当を廃止することにより、退職手当を含む任期中の総収入額が、他都道府県と比較し著しく低くなることとなる。

そのため、職責に応じた任期中の総収入額の確保や人材確保等の観点、及び総務省調査において民間企業が役員退職慰労金の廃止後に役員報酬に振分している状況（参考資料Ⅱ）に鑑み、退職手当は廃止するが、少なくとも現行の水準は維持すべきところ、平成23年の意見具申を受け適正化されている退職手当の額を給料の額に還元することが適当である。

以上より、次のとおり提言する。

	意見具申	現行
知事	廃止 ※1	支給割合 20/100 12,576,000円 ※2

退職手当算出式：給料の額×支給割合×在職期間（月）

※1 退職手当を廃止し、現行の退職手当の一任期（4年）分の額を1ヵ月相当に割戻し、給料の額に復元

※2 4年の任期満了時の額

なお、改定の時期は、次期知事の任期から実施されることが適当である。

（2）副知事の退職手当のあり方について

①副知事の退職手当のあり方

副知事は、議会の同意を得て知事が選任する職であるところ、知事とは異なり公選職ではないこと、知事の補助機関として、一般職の職員である部長等の職務や職責と類似した側面もあることを考慮の上、退職手当は存置するのが適当である。

また、退職手当の支給割合は、大阪府の規模や担うべき役割等も勘案し、他都道府県と比較し相応の水準を確保すべきと考えられるが、所与の財政状況に鑑み、平成23年の意見具申を受け適正化されていると判断し、当面、現行どおりとするのが適当である。

以上より、次のとおり提言する。

	意見具申	現行
副知事	現行どおり 10,080,000円 ※1,2	支給割合 20/100 9,888,000円 ※2

退職手当算出式：給料の額×支給割合×在職期間（月）

※1 答申後の給料の額で計算しており、支給額が増額となる。

※2 4年の任期満了時の額

2. 行政委員の報酬等の額について（常勤の委員に係る事項）

常勤の行政委員の給料の額については、平成23年の意見具申時と比較し、大きな職責の変更等は見られず、現状の水準が適当と考える。

また、他の特別職との均衡から、物価の変動や民間の動向を反映したものである一般職（本庁部長級職員）の給与改定率を参考に改定を行うことが適当である。

以上より、次のとおり提言する。

	意見具申 (月額)	現行 (月額)
常勤の 代表・ 委員長	830,000円	820,000円
常勤の 委員	680,000円	670,000円

なお、改定の時期は、平成28年4月1日から実施されることが適当である。

3. 教育長の給料の額について

教育長については、平成27年4月1日より「地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律（平成26年法律第76号）」が施行されたことに伴い、改正前の教育委員会委員長と教育長が一本化され、新たな教育長が設けられた。

改正前は、教育委員会委員長が教育委員会の代表者で教育委員会会議の主宰者としての役割、教育長が具体的な事務執行の責任者で教育委員会事務局の指揮監督者としての役割を担っていたが、問題等が発生した際に迅速に対応できていない、責任者がわかりにくいといった課題があった。

改正後は、新たな教育長が、教育委員会の会務を総理し、教育委員会を代表（教育委員会会議の主宰者、具体的な事務執行の責任者、事務局の指揮監督者）するという役割を担うこととなった。

この改正に鑑み、新たな教育長には、改正前の教育委員会委員長の職責が付加されていることを考慮の上、その職責相当の額を給料の額に加算することが適当であると考え

る。職責相当の額は、改正前の教育委員会委員長と委員の日額報酬の差額に、平成24年度から平成26年度の教育委員会委員長等の一人当たり一月当たりの平均勤務日数である4日に乗じた額とする。

併せて、他の特別職との均衡から、物価の変動や民間の動向を反映したものである一般職（本庁部長級職員）の給与改定率を参考に改定を行うことが適当である。

以上より、次のとおり提言する。

	意見具申 (月額)	現行 (月額)
教育長	880,000円	840,000円

なお、改定の時期は、平成28年4月1日から実施されることが適当である。

第3 引き続き審議する事項

1. 行政委員の報酬等の額について（非常勤の委員に係る事項）

行政委員の報酬については、地方自治法において、勤務日数に応じた支給を基本とし、条例で特別の定めをした場合はこの限りではないと規定されているところであるが、滋賀県において、平成19年に労働、収用、選挙管理委員会の各委員に月額報酬を支給することは違法であるとして住民訴訟が提起された。

第一審の大津地裁では月額報酬を支給することは違法、第二審の大阪高裁では選挙管理委員会の委員長を除く委員に月額報酬を支給することは違法との判決がなされた。

しかし、最高裁判決では月額報酬を支給することは違法とは認められないとする判決がなされ、月額報酬は違法ではないものの、社会状況の変化等に鑑みると、法の趣旨に則った適正、公正で住民に対して十分に説明可能な合理的内容となるよう、適切かつ柔軟に対応することが望まれるとの意見が付された。

大阪府では、平成23年度以前は月額での支給としていたが、平成23年の意見具申を受けて、平成24年度以降は日額での支給としている。

現在、日額での支給とされてから3年が経過しており、委員の勤務状況等を勘案し、現行の報酬の額が適当であるのか議論を行ってきたところである。

日額の報酬の支給については、一月当たり8日を上限としており、8日以上勤務が発生した場合でも、8日分の日額の報酬の支給となっている。

しかしながら、一部の行政委員会の委員等は、8日以上勤務が常態となっていることも見受けられたことから、本審議会としては、更に議論を重ねたうえで意見具申すべきと考え、引き続き審議することとするものである。

第4 審議会での意見

本審議会において、委員から次のような意見があった。

1. 知事等の給料の額等について

(1) 知事等の給料

- ・金銭面や生活面で余裕のある人しか知事、副知事になれないような給料ではなく、職責を担っていることを考えると、しっかりとした報酬を払うべきで、現行の額では低いのでは。
- ・中長期的な視点で報酬は考えるべき。
- ・給料やもちろん退職金もだが、民間はまず金額の水準を決め、その後で、乗じる割合等を決めているように思う。わかりやすいという観点から、退職手当を含めた年額で金額を考えた方がよいのでは。
- ・民間では株主に対して、役員が年間を通していくらもらっているのかを開示している。同様に、知事も年間を通していくらもらっているかとした方が府民にわかりやすい。
- ・大阪は関西のリーダーであり、現在の報酬は少し低いのでは。都市格を考慮し、全都道府県の10位くらいが妥当な水準ではないか。

- ・過去の答申を基に決められているものであり、従前を上回る水準に変更するのであれば、しっかりとした根拠を示す必要があるのでは。
- ・一般職の給与改定率は、物価の変動や民間の動向も含んだものであるのだろうし、論拠も十分にあるところなので、これを参考にしての改定は問題ないのでは。
- ・本来あるべきと考えられる水準に引き上げるのが難しいのであれば、答申に、本来こうあるべきだが現実的対応としてこうだという記載をしてもよいのでは。

(2) 知事等の退職手当

- ・4年の任期で退職手当が支払われることを府民の中には知らない人もいるのでは。
- ・大阪府の退職手当の額が全都道府県で最下位というのは、府の規模や職責等を考えるとどうなのか。人材確保の観点からも、同規模の都道府県と比べ、相応の水準を払うべきではないか。
- ・企業の役員にしても、行政のトップにしても、近年、コンプライアンスの強化等で責任が重くなってきており、それにふさわしい報酬を払うべき。現行の額は低いように思う。
- ・最高裁判所裁判官の支給倍率を参考に行っているとのことだが、退職金は報酬月額と支給倍率の積数であり、倍率だけ取り出して比較するのはいかなものか。個別の職責にあった金額で考えるべきではないか。
- ・上場企業の多くでは、利益を考慮して支給し、退職金の金額についても、その都度議論が行われているという中で、杓子定規に退職金を決定するというのはしっかりこない。
- ・議員の退職手当がない一方で、同じ政治家として選ばれた知事に退職手当があるのはいかなものか。
- ・副知事は、公選職である知事とは違うという点を考えると、任期はあるが、退職手当を払うことの違和感はないのでは。
- ・任期でいくらと退職手当の額をみると、金額の水準のイメージがわかりにくい。年額で見ると、知事が任期中に受取る金額を府民にわかってもらいやすいと考えるのであれば、退職手当を廃止した大阪市のような取扱いも一つの案では。
- ・民間企業では廃止後に役員報酬や賞与に振分けているところもあるようなので、それを参考に、年額でいくらくらいにするかを考えるのではどうか。
- ・退職手当を給料に還元すると、府知事の給料の額が高くなり、府民より指摘をうけるのではないか。
- ・退職金は勤務報償的な性格があり、任期4年が経ってから支給すべき、任期の途中で支給することに府民は納得するのか。
- ・勤務報償的な性格の退職金は、公選職である知事にはなじまないのではないか。
- ・退職手当を給料に還元するのは、単なる数字の付け替えではないのか。
- ・退職手当を廃止することには賛成だが、廃止する場合、府民がどれほどのコストを税として負担しているかが、府民に対して明確になるような方式にすべきではないか。

2. 行政委員の報酬等について

- ・日額には時間の概念がないが、業務には長いものもあれば短いものもあり、考慮する必要はないのか。
- ・勤務の対価として報酬を支払うにも関わらず、8日以上勤務している委員に対し、8日を限度にしているのは勤務に対する反対給付となり得るのか。
- ・一部の委員会で、平均8日以上勤務しているということは、8日以上の勤務が常態化している委員がいるのではないか。勤務に見合った報酬を払うべきではないか。
- ・勤務日数の多い委員会は月額、少ない委員会は日額というのは、ある意味妥当ではないのか。
- ・それぞれ違う業務、職責を担っている委員会にも関わらず、一律に報酬を決めるのはいかがか。
- ・マーケットコストは考慮しないのか。行政側の都合だけで額を決めるのはいかがか。弁護士の相談料等のマーケットコストを考慮すべきと考える。

3. 教育長の給料の額について

- ・職責に応じた報酬を支払うべきであると考えるのであれば、法改正により職責が増した分を給料として支払うのでよいのではないか。
- ・改正前の教育委員長の職責が付加されているのであれば、改正前の教育委員会委員長と委員の報酬の差額を基に改定額を算出するのは妥当と思われる。

【委員名簿】

(五十音順)

氏名	現職	備考
池田 辰夫	大阪大学大学院 高等司法研究科 教授	会長
尾池 良行	大阪府中小企業団体中央会 会長 (株式会社ナストコーポレーション 取締役会長)	
倉持 治夫	大阪商工会議所 副会頭 (大同生命保険株式会社 顧問)	会長代理
中村 文子	公認会計士	
藤本 加代子	関西経済同友会 幹事 (社会福祉法人隆生福祉会 理事長)	
本荘 達子	全国消費生活相談員協会 参与 消費生活専門相談員	
山本 一志	日本労働組合総連合会 大阪府連合会 (全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会 大阪地方協議会 議長)	

【審議経過】

	開催日	主な審議内容
第一回	平成 27 年 6 月 19 日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 諮問 (諮問事項) 知事及び副知事の給料の額について (意見を求める事項) 知事及び副知事の退職手当のあり方について 行政委員の報酬等の額について 教育長の給料の額について ・ 特別職の報酬等について審議
第二回	平成 27 年 7 月 8 日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知事及び副知事の退職手当のあり方に係る審議 ・ 知事及び副知事の給料の額に係る審議
第三回	平成 27 年 7 月 22 日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知事及び副知事の退職手当のあり方に係る審議 ・ 知事及び副知事の給料の額に係る審議 ・ 教育長の給料の額に係る審議
第四回	平成 27 年 8 月 3 日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教育長の給料の額に係る審議 ・ 行政委員の報酬等の額に係る審議
第五回	平成 27 年 8 月 31 日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 答申(案)について審議

【参考資料】

1. 参考資料 I

○一般職の職員（本庁部長級職員）の給与改定率¹

		平成23年度	平成24年度 ※2	平成25年度 ※3	平成25年度 (12月1日時点) ※4	平成26年度	平成27年度	計 ※5	
一般職 の職員 (行政職)	給与								
	指数	100.0	99.9	99.5	102.1	103.7	-	-	
	(改定率)	-	(▲0.08%)	(▲0.41%)	(2.56%)	(1.65%)	-	-	
本庁 部長級 職員	給料	指数	100.0	100.0	99.3	101.2	103.1	100.9	100.9
		(改定率)	-	-	(▲0.67%)	(1.93%)	(1.82%)	(▲2.10%)	(0.93%)
	支給額	569,000	569,000	565,200	576,100	586,600	574,300	-	
	給与 ※1	指数	100.0	100.0	99.3	101.9	103.4	101.7	101.7
		(改定率)	-	-	(▲0.66%)	(2.59%)	(1.46%)	(▲1.69%)	(1.66%)
		支給額	782,320	782,320	777,150	797,313	808,968	795,315	-

※ 各年度の4月1日現在の給料の額等を基に算出

※ 指数：平成23年度を100として算出（小数点第二位四捨五入）

※ 改定率：前年度と比較した改定率を算出（小数点第三位四捨五入）

※1 本庁部長級職員の給与は、給料、管理職手当及び地域手当の合計額で算出

※2 平成23年の人事委員会勧告（▲0.08%）に基づき、平成24年1月1日より扶養手当及び住居手当について
引下げ（一部廃止含む）を実施（給料表の改定は無）

※3 平成24年の人事委員会勧告（▲0.41%）に基づき、平成25年4月1日より引下げ実施

※4 平成25年の人事委員会勧告（+2.56%）に基づき、平成25年12月1日より引上げ実施

※5 平成23年度と平成27年度を比較した指数及び改定率

2. 参考資料Ⅱ

○民間企業における役員退職慰労金制度の実態に関する調査

調査主体 : 総務省人事・恩給局
 調査機関 : 株式会社矢野経済研究所

平成25年9月現在において、常勤従業員数規模50人以上の民間企業を業態別に層化して、各層から標本数無作為に抽出。抽出データは、株式会社東京商工リサーチのデータを使用。

合計10,863社に対して、調査票を送付。

有効サンプル回答数は2,997社、回収率は27.6%。

※50人以上の企業が調査対象とされているが、回収したサンプルに50人未満の企業が含まれていたことから、新たに区分が設置されている。

※従業員規模による回収率の差は補正せず、実数で作成されている。

役員退職慰労金制度の有無（従業員規模別）

（単位：％（社））

従業員数	ある		廃止した		ない		合計	
	構成比	(回答数)	構成比	(回答数)	構成比	(回答数)	構成比	(回答数)
50人未満	33.3	(127)	4.5	(17)	62.2	(237)	100.0	(381)
50～ 100人未満	42.1	(286)	7.4	(50)	50.5	(343)	100.0	(679)
100～ 300人未満	52.9	(639)	12.1	(146)	35.1	(424)	100.0	(1209)
300～ 1,000人未満	47.4	(241)	18.7	(95)	33.9	(172)	100.0	(508)
1,000人以上	32.3	(71)	37.3	(82)	30.5	(67)	100.0	(220)
合計	45.5	(1364)	13.0	(390)	41.5	(1243)	100.0	(2997)

【出典 民間企業における役員退職慰労金制度の実態に関する調査（平成25年度）】

役員退職慰労金制度廃止後の措置（従業員規模別）

（単位：％（社））

従業員数	役員報酬に振分	業績に連動した賞与等支給	ストック・オプション導入	株価連動型の一時金導入	その他※1	何もしない	合計
	構成比 (回答数)	構成比 (回答数)	構成比 (回答数)	構成比 (回答数)	構成比 (回答数)	構成比 (回答数)	構成比 (回答数)
50人未満	24.0 (6)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	48.0 (12)	28.0 (7)	100.0 (25)
50～ 100人未満	39.1 (27)	7.2 (5)	1.4 (1)	0.0 (0)	30.4 (21)	21.7 (15)	100.0 (69)
100～ 300人未満	45.0 (90)	10.0 (20)	3.0 (6)	0.5 (1)	24.0 (48)	17.5 (35)	100.0 (200)
300～ 1,000人未満	48.9 (64)	6.1 (8)	5.3 (7)	0.0 (0)	24.4 (32)	15.3 (20)	100.0 (131)
1,000人以上	47.6 (50)	11.4 (12)	12.4 (13)	0.0 (0)	17.1 (18)	11.4 (12)	100.0 (105)
合計	44.7 (237)	8.5 (45)	5.1 (27)	0.2 (1)	24.7 (131)	16.8 (89)	100.0 (530)※2

※1 その他：「慰労金に代替する方法を導入」、「代替する名目で支給」等の回答。

※2 回答数内訳：役員退職慰労金制度を廃止（390社）、廃止予定企業（16社）（複数回答可）

【出典 民間企業における役員退職慰労金制度の実態に関する調査（平成25年度）】

1000人以上	47.6	11.4	12.4	0.0	17.1	11.4	100.0
300～1000人未満	48.9	6.1	5.3	0.0	24.4	15.3	100.0
100～300人未満	45.0	10.0	3.0	0.5	24.0	17.5	100.0
50～100人未満	39.1	7.2	1.4	0.0	30.4	21.7	100.0
50人未満	24.0	0.0	0.0	0.0	48.0	28.0	100.0
合計	44.7	8.5	5.1	0.2	24.7	16.8	100.0

平成 27 年 2 月 10 日

堺 市 長
竹 山 修 身 様

堺市特別職報酬等審議会
会 長 津 戸 正 広

特別職の給与のあり方について（答申）

平成 27 年 1 月 19 日付で、本審議会に対して市長から諮問のあった標記の件について、別添のとおり答申します。

答 申

本審議会は、これまでの調査審議事項である「議会議員の議員報酬（以下「議員報酬」という。）の額並びに市長及び副市長（以下「特別職」という。）の給料の額」に加え、「特別職の給与減額措置のあり方」及び「特別職の退職手当のあり方」について、平成27年1月19日付けで市長から諮問を受け、様々な視点や角度から慎重に審議し、各委員間における討議の結果、本審議会として次のとおり答申する。

1 議員報酬の額及び特別職の給料の額

【答申内容】

- (1) 議員報酬の額は、現行の額に据え置くことが適当である。
- (2) 特別職の給料の額は、現行の額に据え置くことが適当である。

【答申に至った理由】

議員報酬の額及び特別職の給料の額については、時限的に実施されている給与減額措置適用後の額での審議が適当でないことから、これまでも給与減額措置適用前の本来の条例上の額を審議してきた経過があり、今回についても、その額の妥当性について、「財政状況」「一般職との比較」「他の政令市との比較」「職務職責」の4つの指標をもとに審議した。

ア 財政状況

堺市の財政状況については、経年的に黒字が続き、堅調に推移しているといえる。

しかし、社会福祉関係費は増加傾向にあり、継続的な消費拡大や企業の国内生産、投資の増加などによる安定的な経済の好循環には、時間を要する中、今後の社会経済情勢等が市財政に与える影響を考えると、将来的には不透明な部分があり、楽観視はできない。

イ 一般職との比較

平成26年度の一般職の平均給料月額、前回、特別職の給料の額等を改定した平成9年度と比べると、約8ポイント下回っている状況にある。

しかしながら、平成13年度時点の一般職の平均給料月額が平成9年度時点と比べて、約7ポイント上回ったときにも、特別職の給料の額等を引き上げてこなかった経過を考えると、現時点において、特別職の給料の額等を引き下げる状況までに至らない。

ウ 他の政令指定都市との比較

議員報酬の額及び特別職の給料の額について、人口規模等が同程度の政令指定都市と比較した結果、概ね均衡がとれている状況にある。

エ 職務職責

議員報酬の額及び特別職の給料の額については、平成 20 年に改定があった議会議長を除き、平成 9 年以降、中核市や政令指定都市への移行により職務職責が重くなった時にも、給料の額等を据え置いてきた経過がある。近年、住民ニーズが高度化・多様化する中での市政運営なども考慮すると、議会議員も特別職も、その職務職責は極めて大きいと言えるが、去年の審議の時点と比較した場合、顕著な差異は見られない。

しかし、今後は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律が平成 27 年 4 月に施行されるなど、特別職の職務職責が増える要因がある。

また、議会議員の職務職責についても、次回の統一地方選挙以降、議員定数が 4 名削減されることから、平成 27 年度以降、引き続き注視が必要である。

以上のように、4 指標のいずれの視点からみても、議員報酬の額及び特別職の給料の額を改定すべき要因は特段見受けられないことから、据え置くことが適当であると考える。

2 特別職の給与減額措置のあり方

【答申内容】

特別職の給与減額措置は、本来解消することが望ましいが、やむを得ず給与減額措置を実施する場合であっても、期間や減額幅を限定して実施することが適当である。

【答申に至った理由】

本審議会は、平成 19 年度に当時の市長から「特別職の給料及び議員報酬の額等」を諮問された際の答申において、当時実施されていた給与減額措置に対して、付帯意見として「特別職の給与減額措置等は早期の復元が望ましい。」と付した経過もあることから、本審議会では、平成 22 年度以降、毎年度、給与減額措置適用前の本来の条例上の額について意見書を提出してきたところである。

今回、市長から「昨今、堺市に限らず、全国的に給与減額措置を実施する地方自治体が多い中、給与減額措置をどのように捉えるべきか。」という諮問があり、本来の条例上の額に対する給与減額措置の位置づけについて、慎重に審議を行った。

本審議会では、従来から特別職の給料の額や議員報酬の額について、客観的にどの程度が適当であるかを審議してきており、給与減額措置の有無に関わらず、本来の条例上の額がその職務職責の対価としては妥当であると判断している。

それを踏まえると、たとえ財政負担を軽減する減額であったとしても、第

三者機関である本審議会等に諮ることなく、自らの給与を自ら決めるような給与減額措置は余程の理由がない場合は実施することは適当ではなく、また仮に実施した場合でもその事情がなくなれば解消することが望ましいものと考ええる。

一方、民間企業においては、業績不振などの事情により、役員が給与減額措置を実施することはよく見受けられることから、特別職は、市民生活や社会情勢等により、やむを得ず給与減額措置を実施しなければならない場合があることも理解できないわけではない。

もっとも、そのような場合であっても本来の条例上の額から大きく乖離するような行き過ぎた減額措置は適当とはいえず、やむを得ず給与減額措置を実施する場合であっても、期間や減額幅について限定して実施することが適当と考える。

3 特別職の退職手当のあり方

【答申内容】

- (1) 特別職の退職手当額は、現行の額に据え置くことが適当である。
- (2) 特別職の退職手当制度は、現行の制度を維持することが適当である。

【答申に至った理由】

今回、市長から諮問のあった特別職の退職手当のあり方については、まずは、退職手当額の水準の妥当性について審議し、その水準を踏まえながら、特別職の退職手当制度がどうあるべきか審議することとした。

退職手当の性格は、一般職の場合、勤続報償的、生活保障的、賃金後払い的な性格が不可分に混合しているものの、長期間の勤続に対する報償としての要素が強いものであると解されている。

一方、特別職の場合は、複数回の任期の継続が予定されているわけではなく、任期が一般職に比べて短期間であること等を考慮すると、任期中の功勞に対する報償という性格が極めて強いと考えられる。

これら退職手当の性格について、委員間で確認したうえで、様々な視点や角度から慎重に審議を行った。

ア 特別職の退職手当額について

特別職の退職手当額について他の政令指定都市と比較したところ、市長が政令指定都市 20 市中 16 位、副市長が 20 市中 13 位と、いずれも中位よりも下にある。

更に、特別職の退職手当額の水準の妥当性を見定めるために、給料や期末手当等を含めた年収額と退職手当額を含めた特別職の一任期の給与総額について、他の政令指定都市と比較したところ、市長は政令指定都市 20 市中 12 位、副市長は 20 市中 9 位と、いずれも概ね中位にあった。

これら他の政令指定都市との比較に加え、堺市の財政状況等を踏まえると、特別職の退職手当額については、現行の額は妥当性があるとの結論に至った。

イ 特別職の退職手当制度について

特別職の退職手当制度について、一般的な市民の感覚として、功労に対する報償という性格の退職手当は、特別職になじむのかという意見があった。

一方で、特別職の退職手当制度を廃止する場合において、上記アで検討した一任期の給与総額の水準を保つためには退職手当を給料月額等に上乗せする必要が生じるが、功労に対する報償の性格が強い退職手当を給料月額等に上乗せすると、給料の本来の意義を失しかねないといった意見もあった。

このほか、仮に特別職に不祥事等があった場合に、退職手当であれば返納を命令できる仕組みがあるが、給料月額等に上乗せすると返納を求めることが困難になるので、退職手当として支給するほうが適切ではないかという意見も見られた。

さらに任期ごとに退職手当が支給される仕組みについて妥当性があるのかという意見もあったが、特別職が複数回の任期を継続しても、その功績が累積的に高まるものではなく、任期ごとにその職務職責は均質のものと捉えるほうが妥当であり、退職手当を含めた一任期の給与総額の水準が妥当であれば、任期ごとに退職手当を支給することに問題はないとの結論に至った。

また、副市長には、有為な人材を確保するために国や他の地方自治体からの人事交流による任用が全国的に行われており、退職手当制度を廃止すると、任用された者の勤続期間が通算されず、人事交流を阻害することとなる。

これら特別職の退職手当制度を廃止したときの影響や日本全国の大多数の自治体で制度化されている状況を踏まえると、堺市が現時点で退職手当制度を廃止する意義は見出せないことから、退職手当制度を維持すべきとの結論に至った。

最後に、現市長は自身の方針として自己の任期の退職手当を不支給としているが、本審議会においては、現在の不支給を前提にするのではなく、今後、市長を志す人の妨げにならない制度のあり方を念頭に審議するため、本来支給されるべき退職手当額及び一任期の給与総額を基本として審議したことを申し添える。

4 その他

今回の審議会の議論で、政務活動費の額についても本審議会の審議の対象とすべきではないかという意見があった。

政務活動費は、議会議員が行う調査研究その他の議員活動に必要な経費の一部として交付される経費であり、労務の対価である議員報酬とは性質が異なることを踏まえ、堺市では、本審議会の審議対象とはしていない。

もとより、政務活動費が不適切に支出されないようにする仕組みやルールは必要であるが、現在、市議会では政務活動費の改善のための取組みが行われており、本審議会としても、議員活動に必要な経費である政務活動費のあり方を議論する主体は、議会議員であると考えている。

堺市特別職報酬等審議会委員名簿

(委員は五十音順)

会 長	津 戸 正 広
職務代理者	堀 畑 好 秀
委 員	岩 本 洋 子
委 員	植 松 高 志
委 員	小 田 久 和
委 員	久 保 洋 子
委 員	静 又 三
委 員	土 山 和 英 (※1)
委 員	前 田 文 子
委 員	丸 野 年 仁

(※1)「土」は右端に点、「英」はくさかんむりではなく、“十”を横に並べる。

任 期 平成26年11月1日～平成28年10月31日

5 (1) 民間企業における退職慰労金制度

①調査概要

調査主体：総務省人事・恩給局

調査機関：株式会社矢野経済研究所

平成 25 年 9 月現在において、常勤従業員数規模 50 人以上の民間企業を業態別に層化して、各層から標本数無作為に抽出。抽出データは、株式会社東京商工リサーチのデータを使用。

合計 10,863 社に対して、調査票を送付。

有効サンプル回答数は 2,997 社、回収率は 27.6%。

※50 人以上の企業が調査対象とされているが、回収したサンプルに 50 人未満の企業が含まれていたことから、当区分が設置されたもの。

※従業員規模による回収率の差は補正せず、実数で作成されている。

②役員退職慰労金制度の有無（従業員規模別）

単位：%、(社)

従業員数	ある 構成比 (回答数)	廃止した 構成比 (回答数)	ない 構成比 (回答数)	合計 構成比 (回答数)
50人未満	33.3 (127)	4.5 (17)	62.2 (237)	100.0 (381)
50～ 100人未満	42.1 (286)	7.4 (50)	50.5 (343)	100.0 (679)
100 ～300人未満	52.9 (639)	12.1 (146)	35.1 (424)	100.0 (1209)
300 ～1000人未満	47.4 (241)	18.7 (95)	33.9 (172)	100.0 (508)
1000人以上	32.3 (71)	37.3 (82)	30.5 (67)	100.0 (220)
合計	45.5 (1364)	13.0 (390)	41.5 (1243)	100.0 (2997)

【出典 民間企業における退職慰労金制度の実態に関する調査(平成25年度)】

③役員退職慰労金制度廃止後の措置（従業員規模別）

単位：％、（社）

従業員数	役員報酬に振分	業績に連動した賞与等支給	ストック・オプション導入	株価連動型の一時金導入	その他※1	何もしない	合計
	構成比 (回答数)	構成比 (回答数)	構成比 (回答数)	構成比 (回答数)	構成比 (回答数)	構成比 (回答数)	構成比 (回答数)
50人未満	24.0 (6)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	48.0 (12)	28.0 (7)	100.0 (25)
50～ 100人未満	39.1 (27)	7.2 (5)	1.4 (1)	0.0 (0)	30.4 (21)	21.7 (15)	100.0 (69)
100 ～300人未満	45.0 (90)	10.0 (20)	3.0 (6)	0.5 (1)	24.0 (48)	17.5 (35)	100.0 (200)
300 ～1000人未満	48.9 (64)	6.1 (8)	5.3 (7)	0.0 (0)	24.4 (32)	15.3 (20)	100.0 (131)
1000人以上	47.6 (50)	11.4 (12)	12.4 (13)	0.0 (0)	17.1 (18)	11.4 (12)	100.0 (105)
合計	44.7 (237)	8.5 (45)	5.1 (27)	0.2 (1)	24.7 (131)	16.8 (89)	100.0 (530)※2

※1 その他：「慰労金に代替する方法を導入」、「代替する名目で支給」等の回答。

※2 回答数内訳：役員退職慰労金制度を廃止(390社)、廃止予定企業(16社)（複数回答可）

【出典 民間企業における退職慰労金制度の実態に関する調査（平成25年度）】

5 (2) 民間企業における退職慰労金制度

調査名：2021年 役員報酬の実態に関する調査

調査機関：産労総合研究所

調査対象：全国の上場企業・非上場企業及び当社会員企業から任意に抽出した2,800社

調査時期：2021年9月～10月

回答状況：回答のあった209社について集計

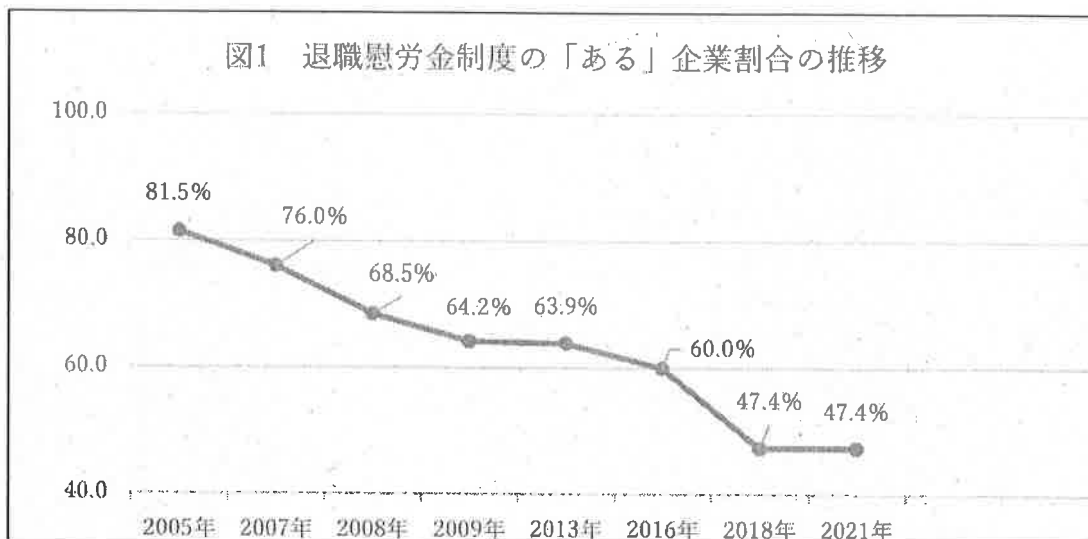


図2 退職慰労金制度の有無

(単位: %)

区分	合計(社)	退職慰労金制度がある	過去に制度はあったが廃止した	もともと退職慰労金制度がない	その他	無回答
調査計	100.0(209)	47.4	32.5	20.1	—	—
1000人以上	100.0(27)	25.9	66.7	7.4	—	—
300～999人	100.0(89)	50.6	34.8	14.6	—	—
299人以下	100.0(93)	50.5	20.4	29.0	—	—
製造業計	100.0(80)	48.8	43.8	7.5	—	—
非製造業計	100.0(129)	46.5	25.6	27.9	—	—
上場企業	100.0(100)	24.0	50.0	26.0	—	—
非上場企業	100.0(109)	68.8	16.5	14.7	—	—

(注)「過去に制度はあったが廃止した」の廃止年:2003年、2005年、2006年(3社)、2007年(5社)、2008年(5社)、2009年、2010年、2011年、2012年(3社)、2013年(4社)、2014年(5社)、2015年、2016年(2社)、2017年(4社)、2018年(4社)、2019年(5社)、2020年(4社)

出典：産労総合研究所『賃金事情』
2022年1月5・20月号(抜粋)