

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

はじめに

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

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

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

市民意見公募手続きの結果について

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

付帯意見

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

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。

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

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。

3 審議の進め方

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。

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。

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 >

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

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。

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。

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

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。

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。

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対しては、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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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）にあつては、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

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。『 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。

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。

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。

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 栗野 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 将彰	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