

尼崎市特別職報酬等審議会 議事録（第4回目）

- 1 日 時 平成 24 年 3 月 27 日（火）15:00～17:00
- 2 場 所 市役所本庁北館 4 階 4 - 1 会議室
- 3 出席者 委員（出席 8 名 欠席 1 名）
稲葉嘉昭委員（会長） 松並潤委員（副会長）
上田祥子委員 粟野毅委員
数山美奈子委員 岸田園栄委員
坂根英生委員 趙信子委員
（欠席 公門將彰委員）
事務局
安福人事管理室長 佐々木給与担当課長
中村課長補佐 藤原係長 迫田主事
傍聴人 なし

4 配布資料の説明

第 2 回の資料を基に改めて特別職の退職手当の性質についての概要説明を行い、その後、基本方針案として、「現行の給与体系」と「退職手当相当分を給料月額に含めた給与体系」の 2 案について、その特徴・課題等の説明等を行った。

5 審議内容

これまでの審議を受けた現時点での考え方について、各委員から発言があった。

委員 : 前回までの審議では、特別職の退職手当の水準という点については、前回の事務局資料での 5 つの例と、全くゼロにしてしまうというものがあった。

また、市長の退職手当に任期中の功績を反映させるという点においては、なかなか難しいのではないかという意見が大半であったが、私の考えとしては、副市長に対してであれば、市長判断にて功績を反映させるということは考える余地があるかもしれない。

その他にも、現在の世の流れとして、国家公務員の 7.8%の給与削減や、大阪市独自の動きなど、様々な視点があるが、これらをどういう風に結論に反映させるかということも念頭に今後も審議を進めていかなければならない。

その中で、特別職の退職手当について、これまで通りに支給するのか、或いは廃止して月々に配分するのかは別の議論として、退職手当部分の水準を協議する場合に、退職手当を構成する「給料」、「在職月数」、「掛け率」のう

ち、どの項目を重視して審議を進めるのかに注目すると、審議会では、絶対的な退職手当の額を決定するというよりも、その構成における「掛け率」をどの程度にするべきか、という点を重視するべきだと思う。

ただ、重要なことは、市長、副市長に職責を全うしてもらうことであり、財政状況を理由にした大幅な減額といった答申は出すべきではないと考えている。

委員： これまでの議論でも、退職手当を廃止しても、その相当額を全く無くしてしまうのでは適正な水準にならないということで、月々の給料に配分するといった案が出ていたが、月々に配分をするのであれば、総収入は見直し前後でほとんど差が出ない。それであれば現行制度のまま、市民への情報発信をわかりやすくする工夫をする方がいいのではないかと。

また、在職時の功績の反映については、市長は難しいにしても、副市長については反映させるという余地もあるのではないかと考えている。ただ、仮に反映させるとしても、その評価方法や考え方等をどう答申に記載するのか、或いは意見として付しておくべきなのか等の協議は今後必要になる。

委員： 退職手当相当分を月々に配分するというのは、市民からすると、「市長が任期中にどれぐらいの報酬を得ているのか」という点において、わかりやすいものになると思う。ただ、そういった年俸制というものは、民間企業役員であれば馴染みがあるが、株主総会を持たない自治体においては、企業と同様に考えるのは難しいのではないかと。それよりも重要なことは重責に就く人材にそれ相応の額を支払うということである。

一方で、現行制度を維持するとしても、4年間の任期で退職手当を支給するという点においての市民に対する何らかの説明は必要になるのではないかと。

また、副市長への功績反映については、「副市長というのは、市長が推薦した人材」というイメージがあり、その評価についても市長の主観が入るのではないかと懸念が残る。もし副市長に対する評価制度を入れるとしても、別の手法を検討した方がいいのではないかと。

委員： 市民への説明については、現行でも市報やホームページでも公表しているし、それらを活用すればいいのではないかと。民間企業においても、中小企業等はまだ退職金制度を継続しているところもあるし、市の制度としても現行制度の枠組みの中で、総収入が他市と比較して高いのか低いのかを検証して決定するしかないのではないかと。

一方で、財政状況による削減措置等は、市として決定すべき事項であると思う。

功績の反映については、先程の意見に同感で、市長が副市長の評価をするというのも難しいのではないかと。

委員： 市長は、市長公約として「退職手当は約 500 万円」を掲げて当選したので

あり、審議会としても、それが適正な額であるとの結論を出してはどうか。市民に対する情報として、「公約では約 500 万だが、規定上は数千万です」というのでは、やはりわかりにくい。

副市長は他市均衡等を考慮した水準で定めればよいと思うが、市長については、やはり公約の額にするべきだと思う。仮に本則を公約に合わせないのであれば、その理由も市民に説明する必要があるのではないか。

事務局 : 一点説明させていただくと、市長公約では、1 期目の退職手当は「給料月額×4 年分」にするとしており、この審議会で公約と異なる答申が出された場合であっても、1 期目の退職手当の算出方法は変更されないものと思っていたければと思う。

委員 : 仮に副市長の退職手当を他市との比較において算出し、市長の退職手当を公約どおりの算出方法に変更したとすると、市長と副市長とのバランスが崩れるが。

委員 : 市長は市長、副市長は副市長であり、その間のバランスをとる必要はないのではないか。

委員 : 確かにそれも 1 つの意見だと思う。その点については、また次回以降も協議をしていこう。

委員 : 私は、これまでは年俸制へ変更する方がいいと思っていたが、公の特別職という重責を担ったことのない我々では、その年俸水準の妥当な線を見出すということは容易ではないと感じる。

一方で、退職手当の支給制限機能というものを残す意味合いは重要である。

そんな中で、はっきり言えることは、良い人材・リーダーを求める以上は、やはり相応の報酬が必要であるということだと思う。

また、個人的には、現市長も前市長も自身の退職手当を約 500 万円にするという公約を掲げた背景には、財政状況を考慮し、民間企業の考えも取り入れたというものがあり、トップのそういった姿勢を部下にも感じてほしいという思いの表れではないかと思う。そういう尼崎市の状況を職員全員が理解することも重要である。

委員 : 役員の退職金支給については、株主総会などでは厳しい意見が多く、民間企業においては、それを月々に上乗せして退職金制度を廃止するということも出ているが、それでは、総報酬はほとんど変わらない。

それよりも、退職手当の支給制限機能のことも踏まえ、退職手当制度は継続して支給すればよいと思う。ただ、「勤続報償、賃金後払、生活保障の要素を全て含んでいる」というのではなく、「退職手当は勤続報償として支給する」という意味合いにして、その功績部分を反映できるような仕組みにするべきだと思う。評価方法としては、基本額からのプラスマイナス 30% ぐらいで、前回事務局からの資料にあった「財政健全化のレベル」の変化や、市長公約

の達成度を市長が自己評価して決定する等の方法が可能ではないか。

- 委員 : その場合、副市長の評価はどのようにするのか。
- 委員 : 副市長の評価は、基本的には市長と一体だと考えられるのではないか。
- 委員 : 功績の中には、財政再建のみではなく、市民サービス面や地域雇用、将来のための物の建設等もあり、それらを総合的に評価するのは困難ではないか。
- 委員 : 確かに全てを一から評価することは困難だが、公約にそれら全般のことが掲げられているのではないか。その公約に対する評価を市長自身がすればいいのではないかと思うが。
- 委員 : ということは、全て含めて市長の自己評価ということか。規定上の技術的な問題はないか。
- 事務局 : 1つの意見として言わせて頂ければ、市長等の退職手当については、条例にて定められており、当然議会での審議事項となるが、その額がその時々の評価によって、弾力的に変更されるということは、対外的な説明においても、少しハードルが高いのではないかと考えられる。また、評価方法についても、その時々市長によって評価結果が変わるということは制度として少し難しいかもしれない。
- 委員 : 理論的に、削減するという点では付則を追加するという手法があるが、増額するというのは難しいということだと思う。
- 事務局 : 仮に、市長の自己評価にて増減を可能とする制度にしたとしても、市民全員が市長の評価に納得するということは考え難く、そのような状況下で、基本額よりも増額した退職手当を受け取る評価をすることは、実質的に不可能であると思う。
- 委員 : 基本額からの増減ではなく、基本額を最高額として、そこからの削減のみを加味するというのであれば可能ではないか。
- 委員 : それも1つの考え方だと思う。
- 委員 : 1つの意見として、功績部分を反映させる場合、任期終了時点ではなく、任期途中で実施しなければその効果が薄れるのではないか。任期途中で評価をすることで、その後の任期に対するモチベーションの向上を期待できるのではないかと思う。ただ、そうした場合、任期中何回かに分けて退職手当を支給するという仕組みが必要となるが、この点については、次回以降にまた協議を深めていこう。
- 委員 : 市民の立場から考えると、市長の退職手当の多寡については、普段は気にならないもので、何かあったときに見るメッセージ的なものだと思う。その時に他市よりも高ければ、尼崎市は他市よりも財政状況が良いのだと感ずるという程度ではないか。

市民にとっては、それぐらいの位置付けのもので、よほどインパクトのある見直し案でなければ、現行どおり他市と同様の算出方法で規定しておくべ

きではないか。

委員 : そういった市民の目線も、1つの意見として重要であると思う。

委員 : この審議会としては、市民の目線に配慮し、こういったメッセージを打出していくかというものをメインに審議を進めるべきだと思う。

また、仮に功績に対する評価を退職手当に反映させるとした場合、市長の任期終了後では条例改正が間に合わないため、任期途中で評価を実施する必要がある。この場合、その評価はどのようにしたらできるのか、また実質的な問題としてプラスの評価（基本額からの増額）を制度として導入できるのか。この辺りのことについては、事務局にも考えをまとめてもらいたいと思う。

委員 : 確かに、行政改革が叫ばれている現在において、メッセージ性の強い審議会答申を出すべきである。その中で、次回以降に事務局としての意見も聞ければと思う。

また、本日の資料にあった「年1回行っている人事・給与の公表」の中では、市長、副市長の給与は具体的にどのように記載されているのか。次回の資料として提供してほしい。

事務局 : 次回の資料として用意します。

また、本日の審議から、最終的な答申の中には「市民にわかりやすい公表を行うべき」といったような項目も入るのではないかと感じているが、そうなった場合には、当然、現在行っている「人事・給与の公表」の仕方についても見直しを検討したい。

次回からも是非議論を深めていただきたいと思います。

6 その他

第3回議事録の確認及び承認

次回の開催について

以上