

答申書(案)

市長等の退職手当の適正な水準について

令和7年6月11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 退職手当の支給について
- 2 退職手当の支給水準について

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 審議の進め方
- 3 検討資料

IV 審議会での主な意見

- 1 退職手当支給の是非
- 2 退職手当の適正水準
- 3 功績反映の仕組み

V 結論

- 1 退職手当の支給の是非
- 2 退職手当の適正水準

VI 付帯意見

- 1 今後の審議会の開催時期について
- 2 市民評価制度の検討について

(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、令和6年12月3日に、尼崎市長から、市長等の退職手当の適正な水準についての諮問を受けた。

市長からの諮問に対して、現在までに5回にわたる審議会を開催し、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。

この審議結果を取りまとめ、成案を得たことから、次のとおり答申を行う。

II 答申内容

市長等の退職手当について、次のとおりとすることが適当である。

1 退職手当の支給について

- ・ 現行の給料、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

- ・ 現行水準を継続することが適当である。

〈参考(現行の退職手当水準)〉

	退職手当支給額	算定式
市長	22,598,400 円	給料月額(1,177 千円)×在籍月数(48 月) ×支給率(0.40)
副市長	12,208,320 円	給料月額(942 千円)×在籍月数(48 月) ×支給率(0.27)

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

前回の審議会(平成23年度諮問)では、当時の低い経済成長、厳しい財政状況を背景に、市長等の退職手当の適正水準の見直しと、給与体系の在り方といった、全体的な観点からの検討を行い、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を行った。

前回の審議会以降 10 年以上が経過し、社会情勢における急激でかつ様々な変化がみられる中、改めて今日的視点で退職手当のあり方、水準について検証すべき時期に来ている。

本審議会では、今後の人口減少、行政に対する社会的ニーズ、財政状況の見通しなどを踏まえ市政運営を進めていくにあたり、リーダーである市長等の職務・職責に相応しい退職手当についての在り方等について審議を進めたものである。

2 審議の進め方

(1) 基本姿勢

市長等の職務・職責に対する、適正な退職手当の水準について答申を行うにあたり、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を導くため、客観的な情勢を勘案し、慎重に検討を行った。

(2) 透明性・客観性の確保

開催にあたっては、傍聴人の募集、審議資料・議事録の公開、市民意見聴取プロセス制度の活用により、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の意見を踏まえ、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 検討資料

本審議会では、審議にあたり、次の検討資料を用いた

- 第1回審議会(令和6年12月3日)
 - ・市長・副市長の給与の現行水準(他都市比較)
 - ・退職手当の性質
 - ・退職手当、給料月額の推移
 - ・過去の答申のポイント
 - ・審議会の位置付け、退職手当に係る根拠法令
- 第2回審議会(令和7年2月7日)
 - ・退職手当支給の是非
 - ・地方公務員の給与決定のしくみ
 - ・市長の職務
 - ・尼崎市の財政状況
 - ・一般職の給与改定状況
 - ・民間企業等との比較
- 第3回審議会(令和7年4月15日)
 - ・市民評価制度の他都市事例
 - ・答申案骨子の要点
- 第4回審議会(令和7年6月11日)
 - ・答申(案)について
- 第5回審議会(未定)

IV 審議会での主な意見

1 退職手当支給の是非

第1回審議会の諮問内容の主旨説明において、退職手当の意義などあり方に対しても審議対象とするよう市長から要請があったことを受け、退職手当の性質、法的根拠・主旨等の点検から、退職手当制度を継続するかどうかについて、審議を行った。

- ・ 退職手当の性質(勤続報償、賃金後払、生活保障)の必要性を認める。
- ・ 退職手当を0とすることには違和感がある。
- ・ 退職手当制度を廃止し、予め退職手当相当額を給料に組み込むことは、市長の功績がどうなるか不透明な中では適切ではない。
- ・ 退職手当相当額を給料に組み込むことで、他都市より尼崎だけが給与水準が高いという間違った印象でクローズアップされる恐れがある。
- ・ 市長の退職金を選挙公約にする傾向は望ましくない。勤務に対する対価は正當に受け取るべき。
- ・ 退職手当を政治的な形で取り扱われないよう、退職手当制度を廃止し、給料に組み込んでしまうことも一案。
- ・ 条例で規定している退職手当の支給制限機能は、給料、賞与の支給を制限することでも代替可能ではないか。
- ・ 退職手当制度を廃止する積極的な理由が現時点では見当たらない。
- ・ 一般的な労働者は長期間の勤続後に退職手当が支給されている。市長等の特別職が4年の任期で多額の退職手当をもらうことに対し、違和感を覚える市民がいることは認識すべきである。

2 退職手当の適正水準

市長等の退職手当制度を維持(退職手当を支給)すべきとの一定の結論を得たため、次に適正な支給水準について、近隣市や類似中核市の支給水準比較等を踏まえ審議を行った。

- ・ 他都市比較では均衡が保たれていることを確認できた。
- ・ 市長等の職責を考慮すると現行水準は高いと感じない。
- ・ 4年の任期後一括で支給されることには違和感があるが、給料等含め総額でみると違和感はない。
- ・ 社会状況として賃上げの方向の中、不用意に引き下げの議論を行うことは適切ではない。
- ・ これまでの行財政改革の取組の成果は上がっており、引上げを行う理由となり得るが、普遍的な判断基準の作成等は容易ではなく、現時点では引上げの判断には至らない。

3 功績反映の仕組み

前回答申では退職手当への功績反映の継続検討が付帯意見として挙げられており、民間企業においても経営層に対する業績連動の仕組みが導入されている中、今回の審議会では功績反映の手段の一つとして、市民からの評価を市長等の退職手当に反映する仕組み(市民評価制度)について委員から提案があり、審議を行った。

- ・ 企業の役員には業績連動の仕組みが取り入れられており、市長の業績連動の仕組みは市民評価の反映がそれに該当するのではないか。
- ・ 条例本則で定める金額は、他都市比較等で適正額を定めておき、市民の評価によって支給率を変動させる仕組みを検討すべきではないか。
- ・ 市民評価制度によって市政がオープンになり、関心が高まる可能性がある。
- ・ 試行的でも実施することに価値はある。
- ・ 市民にとって、市長の業務実績の評価か、政策の評価か、切り分けが難しい。
- ・ 実績評価の時期のスパンをどうみるのかが課題。(退任後に効果が出る政策もある)
- ・ 市長の場合、民間企業の経営層に比べ定量的な評価がより難しい。
- ・ 市長に対する評価は次期選挙の結果になるのではないか。
- ・ 評価する者の属性で偏りが生じる可能性もあり、慎重な議論が必要。
- ・ 二元代表制の地方自治制度において、市民評価制度の取扱いを間違えると民主主義の根幹を脅かす可能性がある。
- ・ 一部の市民からの評価で市政運営が左右されることはあってはならない。
- ・ 給与に反映するためには、緻密な制度設計が必要であり、本審議会では結論を出すことは難しい。今後継続して議論を進めるべき。
- ・ 市民参画の在り方の議論の中で、市民評価制度をどう取り扱うか、市で検討していただきたい。

V 結論

1 退職手当の支給の是非

退職手当の適正水準の検討に先立ち、退職手当のあり方を今日的視点で再検証する主旨のもと、市長等への退職手当を支給すべきか、もしくは退職手当制度を廃止し、給料と期末手当のみとすべきか審議を行った。

審議の結果、本審議会として次の理由から、現行の給料、期末手当及び退職手当による給与体系を継続し、市長等には退職手当を支給することが妥当であると判断した。

- ・ 退職手当法で定める退職手当の3つの性質(『勤続報償』『賃金後払』『生活保障』)の必要性は認められ、現時点では退職手当制度を廃止する積極的な理由はない。
- ・ 任期中の功績等に対して退職手当を支給することは、民間企業も含め社会通念上認められており、今後の担い手確保の観点からも、退職手当の支給は必要である。
- ・ 一方で、4年の任期中で支給される退職手当としては多額であると感じる市民がいることは認識すべきである。

2 退職手当の適正水準

退職手当の適正水準は、近隣市、類似自治体との均衡や、社会情勢、本市財政状況等を総合的に勘案し検証していくこととした。

審議の結果、本審議会として次の理由から、現行の退職手当水準の維持が妥当であると判断した。

- ・ 近隣市、類似中核市との水準比較では特に逸脱している状況ではない。
- ・ 前回審議会開催当時に比べ、厳しかった財政状況は大幅に改善されており、これまで取り組んできた行財政改革の成果が上がっていると言える。このことは市長等経営層への評価として、水準を上げる要素となり得るが、評価の期間スパンや、普遍的な評価基準についてなお課題が残ることから、引上げの判断までには至らない。
- ・ 社会状況として賃金引上げの風潮がある中、一般職においても近年物価高騰に伴う増額改定が続いており、引下げの議論をする状況ではない。
- ・ 今後の担い手確保の観点からも、他都市並みの水準を確保することは必要である。

VI 付帯意見

1 今後の審議会の開催時期について

今回の審議会は前回開催から10年以上経過しており、社会情勢など市政を取り巻く環境も大幅に変化している。また、今後を見据えると、従来に比べさらに短いスパンでかつ著しく社会状況は変化していくものと考えられる。これらに対し適切な報酬等であるかの点検、制度のあり方の検証などは、定期的に実施すべきであり、一定期間ごとの開催を検討されたい。

2 市民評価制度の検討について

退職手当への功績反映の手段として、市民評価制度の導入について議論を重ね慎重に検討を行ったが、評価方法を含めた制度構築は困難との結論に至っ

た。しかしながら市民評価制度そのものは、開かれた市政運営と積極的な市民の参画を促す可能性を有しており、継続して導入について議論を進めていくことは重要であると考えられる。そのため、今後は退職手当への評価の反映にとどまらず、市政への市民参画の在り方の検討を進めるなかで、市民評価制度の導入等について検討をされたい。

以 上

令和6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
かとう まさふみ 加藤 正文	(株)神戸新聞社 編集局経済部長・特別編集委員・ 論説委員・大阪支社編集部長
くきもと えつこ 久木元 悦子	尼崎商工会議所女性部 部会長
すぎさき やすあき 杉崎 康昭 ○	尼崎経営者協会 会長
どうぞの たかし 堂園 隆司	尼崎労働者福祉協議会 会長
ほりきり としひろ 堀切 敏浩	市民委員
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
まつはら いちろう 松原 一郎	尼崎市社会福祉協議会 理事長
みぞぐち たまき 溝口 環	市民委員
もりた ひろこ 森田 紘子	学識経験者 弁護士
ゆりくさ ようこ 百合草 陽子	学識経験者 税理士

◎：会長 ○：副会長

尼 給 第 877 号

令和6年12月3日

諮 問 書

尼崎市特別職報酬等審議会 会長 様

尼 崎 市 長

松 本 眞

市長等の退職手当の適正な水準について（諮問）

市長等の退職手当の適正な水準について諮問します

以 上

（給与課）

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	令和6年12月3日	・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・副市長の給与の現行水準(他都市比較) ・退職手当の性質 等
第2回	令和7年2月7日	・退職手当支給の是非 ・本市の財政状況 ・民間企業等社会状況の確認
第3回	令和7年4月15日	・市民評価制度について ・答申素案の骨子について
第4回	令和7年6月11日	・パブリックコメント及び審議に係るスケジュールの変更について ・答申案について