

別紙標準様式（第7条関係）

会 議 録

会 議 の 名 称	平成 24 年度 第 1 回枚方市特別職報酬等審議会
開 催 日 時	平成 24 年 4 月 23 日（火） 10 時 00 分から 11 時 45 分から
開 催 場 所	別館 4 階 特別会議室
出 席 者	小野委員、北本委員、中垣委員、田淵委員、福永委員、 松葉委員、宮本委員、宮原委員
欠 席 者	竹下委員、谷本委員
案 件 名	・市長、副市長、上下水道事業管理者、病院事業管理者、常勤の監査 委員、教育長の退職手当の額のあり方について ・その他
提出された資料等の 名 称	1 枚方市特別職報酬等審議会資料 （1）特別職等任期中（4年間）の総収入額（府内各市①～⑥） （2）特別職等任期中（4年間）の総収入額（人口類似団体①～⑥） （3）市長の退職手当に対する各特別職の退職手当の割合（府内各市） （4）市長の退職手当に対する各特別職の退職手当の割合（人口類似団 体） （5）特別職（市長以外）の選任等について （6）国会議員の退職手当制度について （7）退職手当の税控除及び差引支給額について
決 定 事 項	・特別職の退職手当について 現行の退職手当制度の中で、月数・年数換算のどちらで算定するの か、支給割合をどの程度が適当であるのかについて、すでに給料が下 がったことにより退職手当も一定額減額されていることを踏まえつ つ、各委員の意見を次回以降に集約していく。 一方で、任期の間の功績評価を手当に反映させるシステムの可能性 も、引き続き他市の状況等を見ながら探っていく。 ・今後の審議日程について 5月7日（第2回）及び6月7日（第3回）の開催を決定。
会議の公開、非公開の別 及び非公開の理由	公 開
会議録の公表、非公表の 別及び非公表の理由	公 表
傍 聴 者 の 数	0人

審 議 内 容

○**松葉会長** ただ今から、平成24年度第1回枚方市特別職報酬等審議会を開催いたします。審議の前にまず定足数の確認を事務局からお願いいたします。

○**事務局** 本日は8名の委員にご出席いただいております。過半数を超えて定足数に達しております。以上でございます。

○**松葉会長** 前回、いろいろと議論をしましたが、少しスケジュールの話を先にさせていただきたいと思っております。この間、皆さんの今後のスケジュールについて、事務局で調整していただきました。前回は退職手当については実質第1回目の議論となりまして、基本的な話からいろいろな意見が出ましたが、まだ方向性すらはっきりしていない状況でございます。

スケジュールで申しますと、6月議会での提案を目指していきましょうということでしたが、皆さんのスケジュールを調整しますと、なかなか多くの会議を持つことができません。6月議会で提案するには、今後どのようなスケジュールで審議していかなければならないか、事務局から改めて説明いただければよろしいでしょうか。

○**事務局** はい。6月議会に一般議案として議案を提出する場合、まず提出の有無につきまして、5月17日までには正式に決めていただかなければなりません。また、答申につきましては、5月28日までに行っていただく必要がございます。

○**松葉会長** 今説明いただいたスケジュールですと、今日の会議以外に、これまではあと2回ぐらいの会議を開催したいとお話をしていましたが、答申をするなら、それ以外に給料のときのように答申の案について、少なくとも一回は議論する必要があります。それを考えると今日には方向性ぐらいは決まっていないと、6月議会に間に合わせるというのは非常に厳しい、あわせて、皆さんのスケジュール的にもなかなか5月には開催が難しい状況でして、今日の議論次第ではありますが、私としましては、目標は目標として6月に置きつつ、今日あたりで方向性が出なかったり、もう少し議論が必要ということであれば、特別職の方が退職する予定も、当面はないとのことなので、無理して6月ということではなく、もっと先までのスケジュールをお聞きして、秋の議会に向けて審議していくぐらいでいいのではないかと考えており、今日はそのあたりを頭に入れながら議論を進めていきたいと思っております。

それでは、資料が事務局から用意されておりますので、説明をお願いします。

○**事務局** はい。それでは皆様のお手元にお配りさせていただいております、第1回審議会資料につきましてご説明いたします。

(「枚方市特別職報酬等審議会資料」に基づき、下記の項目について説明)

- ・特別職等任期中（4年間）の総収入額（府内各市①～⑥）
- ・特別職等任期中（4年間）の総収入額（人口類似団体①～⑥）
- ・市長の退職手当に対する各特別職の退職手当の割合（府内各市）
- ・市長の退職手当に対する各特別職の退職手当の割合（人口類似団体）
- ・特別職（市長以外）の選任等について
- ・国会議員の退職手当制度について
- ・退職手当の税控除及び差引支給額について

○宮本委員 給料は理事級で497,500円しかないのですか。

○事務局 はい。理事級の平均の給料月額です。

○宮本委員 理事級というのは、民間では部長級に相当する役職ですよね。

○事務局 市の一般職では最も高位の役職にあたります。

○松葉会長 議論の進め方ですが、前回までの議論の確認をしますと、ひとつは特別職という職に対しての退職手当というのはどういう性格なのかという議論がありました。いわゆる労働者の退職金といわれているものとは少し性格が異なるのではないかといった議論がありましたが、この議論を今後どう展開させていくのかといったところが、まだ残っていたと思います。

ある意味では一番基本となるところとは思うのですが、ここをどう見るのかということが後々の議論に影響するところだと思います。

また、算定方法の議論というのは給与が前回の答申で少し下がったものをベースとして、当然退職手当もこれに連動しますので、現状のままでも少し下がったこととなります。また、現在の支給の算定式がパターン化されたもので、多くの市で採用されている方法であり、この式のままだこかを変えるとすると支給率ぐらいいであります。一から議論することはかなり困難となった場合は、この支給率の変更あたりがポイントになると思われま

す。

退職手当の性格にも関連するのですが、トータルでどの程度の支給を受けているのか、トータルというのは4年間という任期がある、続けようと思えば市民から選ばれなければ続けることができないというポジションであることを前提として、給与と退職手当の額をグロスで見た場合どうなのか、どのように評価すべきなのかということ、市長の退職手当についてはこのあたりが議論の基本になるのかと思っています。こうしてまず市長について考え方を整理した上で、他の特別職のそれぞれの差異について、議論していきたいと思

います。

皆さんからもどこからどのように議論すべきか、ご意見をいただきたいと思

います。

私としましては、特別職の退職手当をどのように考えるべきかというあたりをもう少し議論したいと思っているのですがいかがでしょうか。

特別ご意見がなければ、4年間の任期でどれだけの収入額となるのかが、あらかじめある程度決まっていることを前提として、市長になろうという人が立候補し、選挙をして市民の選出を受けるということですので、別にお金がほしいから市長になるという人はいないと思うのですが、ただ、市長になろうと意欲を持って手を上げた人には、あなたが選出されたら4年間でこれだけの金額がもらえるということは前提となります。また、1期ではなくもう少し市長をしようという方も少なくないと思うのですが、その場合は次の選挙に出なくてはなりません。当然選挙になれば相当なコストがかかります。特別職であり続けるにはそれだけトータルでコストがかかるわけでもあります。普通の労働者であれば、継続して雇用されることが前提になっているので、4年任期の特別職の退職手当は、当然にして普通の労働者とは異なる性質のものと考えています。

○北本委員 市長以外の特別職は、市長が変わったときに役所から退職しなければならないのですか。

○事務局 市長が変わったから必ず辞めるということではありません。それは新しい市長

が判断することです。市長が変わっても副市長として残っているケースもございます。

○北本委員 新しい市長から任命されなかった場合はどうなるのですか。なにかポストがあるのですか。

○事務局 特別職を辞めるということですので、終わりになります。

○松葉会長 市長と他の特別職ではかなり性格が違うのでパラレルな議論はしにくいと思います。できましたら市長から議論したいと思います。

○宮本委員 そもそも論になるのですが、退職金は支払わなければならないものなのでしょうか。

○事務局 本市では条例で退職手当が規定されており、これに基づき支給することとなっていますが、他市では退職手当条例を廃止している市もございます。法的には支給することができるとされているもので、支給について義務はございません。

○松葉会長 ここでの議論の結果については、あとは条例をどう定めるかということで、最終的には議会で決めるということですね。

○事務局 はい。

○宮本委員 市議会議員の方の退職手当というのはないのでしょうか。

○事務局 ございません。国会議員と同様なのですが、常勤の職員ではございませんので退職手当は支給されません。

○福永委員 市民感覚的には、金額を見て、すごくもらっておられるなという印象があります。しかし一方で、他の市の特別職も同程度にもらっているのに、枚方市だけ大きく下げるのは少し気の毒だな、という2つの感情で揺れるところがあります。ですので、本来はゼロであるべきという議論にも疑問を感じますし、もともとどのような形で退職金が支給されていたのかを考える必要があると思います。

○松葉会長 高いといえば高いのですが、私は仕事で色々な企業と関わりを持たせてもらっていますが、中規模程度の企業の役員が辞められるときの退職報酬と比較した場合、今の市長の退職手当はそれほど高くないのではないかとも思います。もちろん、民間企業の場合は株主総会にかけなければなりませんし、企業が儲かっているという前提も必要ですが、サラリーマンと比較すれば高いとかということになるのでしょうか、企業経営者のレベルで言うと、それほど驚くような数字ではないと思います。

○中垣委員 一般職員の退職手当は資料にあるような支給率でずっと変わりなく支給されているのでしょうか。

○事務局 基本的には、年毎に決められた支給割合を足していき、合計の支給割合に給料月額を掛けて算出する方法となっており、大きくは変更されていません。

なお、定年や希望など退職の事由ごとに支給割合は異なっています。

○松葉会長 ゼロにするかどうかといった議論もあるとは思いますが、支給するとした場合の枠組みとして、仮に今の計算式をベースとして数値を変えられた場合、変えられるものとしては支給割合だけということでしょうか。

○事務局 数字で言いますと支給割合だけになります。あとは、換算を月数で求めるのかということになります。

○宮本委員 論点のところ、退職手当の性格についてというところで、在職中の功績・功労に対する報償、賃金後払い説、退職後の生活を保証するために支払われる生活保証

説と3つあります。3つとも意味はあると思うのですが、4年間の仕事をされる市長の退職手当ということでいうと、賃金後払い説も生活保障説もなじまないと思います。ただ、功績・功労に対して報償することは必然だと思います。ですので、性格についてある程度定義づけると言いますか、共通の認識の中に退職手当をいかに組み立てていくかを考えたほうがよいと思います。3つの説を全て含んで考えると抽象的で範囲が広くなり、議論がまとまらない気がします。

○**松葉会長** 私が先ほど申し上げたことでは、賃金後払い説も生活保障説では当てはまらないだろうと思います。功績・功労説が最も近いのですが、ただ、近いと申しますのは、4年間、行政のトップとして重責を担ってもらうことに対する功労・功績という評価とともに、そもそも予定されていることによって、4年間その職にあることによる給与も含めたグロスとして、また、4年後には選挙もあり、それを含め市民に問うといった性格から、給与は生活給で退職手当は功労に対して支給するというような、それぞれを全く別のものとして考えるのではなく、4年間の対価の総額として、あらかじめ条例に規定され、支給が予定されているものとして、これを踏まえ選挙に出るといった枠組みで考える性質もあるのではと思います。

4年間の任期中に何か問題があった場合、次は落選します。逆に言えば、落選した人にも4年間の任期に係る退職手当は支給される訳です。これを踏まえると功労のみという考え方だけではなく、4年間、約束されている額で市政に尽くしてくださいということも含めた総額のようなイメージもあるのではないかと思います。市民の側から言えば、これだけ4年間で払いますので手を上げて市長をしませんかという、手を上げた人から選挙でよいと思う人を選ぶといった面も含んで考えたほうがよいのでは、と思います。

○**福永委員** そういう意味では、本来は名称もふさわしいものではないですね。

○**松葉会長** 4年間の報酬契約を市民と結ぶぐらいのイメージでまず総額があり、その中で、支払い方法の違いとして、生活的要素の強いものとして給与、功労報償要素の強いものとして退職手当があるといった整理もできるかと思います。

民間企業とは大きく性格が異なり、民間役員の退職報酬は株主総会の決議事項ですが、本来であれば大きく利益が上がればそれだけ大きな額を払ったらいしいし、全く違う方式で支給しても構わないものです。また、赤字だから払わないといったことも可能です。

市長の場合、労働の対価ということも必要ですが、それだけではなく職務そのものに対する対価としても考えられ、かなり根本のところまで意義が異なるものと思います。

○**宮本委員** 収益に対する対価でないことは確かです。先ほど言われた4年間の契約という考えで、それが妥当かどうかという議論をしなければ前へ進みません。

○**松葉会長** そういう感覚をベースとして議論を進めるとしまして、そもそも支給しなければならぬのかという議論ですが、政治判断として選挙に出るときに辞退するとかいうことはあると思うのですが、条例に制度として用意すべきか否かということをごここでは話をすべきと思います。退職手当を廃止した市は特殊な事情があるのでしょうか。

○**事務局** 泉佐野は財政的な事情が大きいと思われれます。藤井寺市は特に主だった特色はないのですが、現在の市長が市長選に出られたときに公約され、公約どおりに廃止されたとのことです。

○**松葉会長** やはり財政的な事情と政治的な要素ということだと思います。

やや感覚の話になってしまうのですが、枚方市の場合、財政的に黒字に転じたことや、人口規模等を考えると廃止というのは難しいかな、と思います。

難しいというのは、先ほどから申しています対価の話でいうと、その対価に対し支給しないというのは乱暴ではないかということです。

廃止といった形をとる場合、また、選挙にいくらお金がかかるかわかりませんが、他に仕事をして収入を得るわけにもいきませんので、お金持ちしか市長になれない、ならないということも言えます。

ある程度平均的な感覚を持った人に市のリーダーになってほしいという市民の思いがあるとすれば、やはりある程度の対価を用意しますといったことも必要なのではないかとはいえます。

○宮原委員 私も皆さんの意見を聞いて迷うところなのですが、平成24年度の税制改正が実施された場合の税額とありますが、これについて実施される可能性というのは大きいのでしょうか。

○松葉会長 閣議決定されているわけですので、後は国会の問題です。今の国会の状況からなんとも言えないですが、通常は普通であれば通ると思われるものと考えてよいと思います。

○宮原委員 もしもこの法案が通れば、非常に税額が高くなるわけで、支給額が大きくなってもそれだけ税額が高くなり、結果的に国に収めるという構造なら、手取り額をなるべく維持し市に落としてもらえるような支給方法がないだろうかといった意見もあったと思うのですが。

これを考慮せずに例えば市長の退職手当を10%下げましょうということになって下げて、その後この法案が通った場合、そこからさらに手取り額が下がることとなるのですよね。

○事務局 もしもこの法案が通ればというお話ですが、改正案では平成25年1月1日以降に支給する手当から適用されるとなっております。

○宮原委員 退職手当については市長の所信表明にも見直しを図るために報酬審に諮問するとありましたので、アップはないでしょうし、そのあたりを加味すれば、どこかで線を引かなければならないと思います。

私個人の思いとしては、自然に下がったということではなく、市の職員の給与なども下がっておりますし、リーダーとして、例えば10%のダウンをしますなど宣言されたほうが、市民へのアピールの面でもよいのではないかと思います。

○田淵委員 給料が下がっていて、下がった給料額から退職手当の計算をするわけですから、すでに退職手当も下がっているといえると思います。それでよしとするのか、さらにそこから下げるのかどちらかになると思います。

○小野委員 地方自治の専門家を呼んでやらなければならないような議論で、ここまでこの審議会で議論できるかということには少々疑問を感じています。

手当の性格の議論については私も同意するところです。そういう意味ではすでに給料の額を決めさせていただきましたということを考えますと、退職手当を不支給とするのは厳しいと思います。そういうことなら給料の額を決める際にグロスで話をするべきであって、下げることとなった給料額を踏まえ退職手当の水準について議論をしていくことが大

事なことと思っています。

また、税制をはじめ取り巻く環境の変化については、水準についてそれらを含めて考えてしまうと、周りの動きによって額を変更していかなければならないこととなってしまいます。審議会としては周辺の動きは別のものとして、あくまで規定額の水準についてどうあるかについて考えるべきだと思います。

○**松葉会長** 本当は全体の議論が必要ながすでに給料が決まり、次が退職手当というように別々の議論をしなければならない状況です。しかしながら意識にはそういった全体の総額といったものを常に入れながら話をすべきだと思います。

○**福永委員** 税制改正の本来の趣旨などを考えた場合、今の時点で差し引き支給額について検討をする必要はないと思います。我々はあくまで退職手当としていくらだということに話をすべきだと思います。

○**宮本委員** 先ほどの契約のお話なのですが、4年間市政に対して収益にも大変貢献された、マニフェストも実行されたという人も2,500万円、いいかげんといえば御幣がありますが、そういった人にも2,500万円、これはやはりおかしいと思います。査定の仕事など難しいとは思いますがカットばかりの議論ではなく、もっとプラスアルファで支給できるような仕組みを作ることはできないのかという思いはあります。今、現実には黒字を計上しているわけですし、こういったことをもっと評価されてもいいのではという思いもあります。

○**松葉会長** 例えば一定の基礎部分があり、評価により加算するような仕組みですが、そういう制度を導入しているような市はあるのでしょうか。ルール上は可能なのでしょうか。評価を誰がするのかといった問題はありますが。

○**宮原委員** 評価ということと言いますと、企画課が市民にアンケートしたものが公表されています。満足度や重要度などについて市民の意見を集約したものを市はお持ちです。ただ、その結果を見てもアンケートに答えた人の考え方でずいぶん左右されるという感想を持っており、どこで評価するのかということは難しいと思います。

○**松葉会長** 例えば選挙などで対立候補が出た場合、当然対立候補は従前の市長の政策を批判するわけで、極端に言うと、職員が今の市長を応援するような構図を助長することにもなりかねないわけです。評価というのはもっと政治とは別に第三者が行うものなのですが、果たしてそれができるのかということが問題になります。感覚的にはこういった制度を導入してもいいのではないかという思いもあるのですが。

○**北本委員** 評価が難しい。民間企業で言えば功労は無限度で加算できるものですが、公職の方に当てはまるのかとは思いますが。現状制度の中で、上げるか下げるかの議論でよいのではと思います。

○**松葉会長** 感覚的には評価については、市長も励みにもなるでしょうし、市民の関心も高まることでしょうからできるのであればやったほうが良いことは感じています。しかし、民間では功労部分について加算をすることはよくある話ですが、政治が絡む市長の職については難しい部分もあります。ただ、できればいいという思いもあります。他の市でそんな例はないですか。

○**事務局** 次回までに調べます。

例えば昭和50年代の本市においても、支給割合を条例で規定せずにその都度議会で決

定するといった形をとっておりましたが、これは本来的にはそういった趣旨の制度であったと思われます。ただ、そのときは機械的に前例踏襲的な支給をせざるを得なかったところではあります。

○**松葉会長** 全てということではなく、プラスアルファの部分について、議会に委ねるといったシステムもあるのではないかと思います。

○**小野委員** 市長は公選職ですので、そうした報酬を含めて契約をしていると考えればよいと思います。評価されなければ次の選挙で当選できずに収入もゼロになるわけですし、そういう意味では、民間でそういった評価の指標を採用するところが増えてきてはいるのですが、少しそぐわないのかな、という思いはあります。評価も難しいと思います。例えば4年間何もしなくて、でも何もしなかったことで逆に黒字に終わる場合もあるでしょうし、累積黒字といっておきながら単年度では赤字のケースもあるでしょうし。

○**宮本委員** そのあたりを評価できるのは、やはり市議会ということになると思います。

繰り返しになりますが、一生懸命結果を残した人もそうでない人も4年間の結果として同じ手当をもらうということにどうしても違和感が根底にあります。

これだけやればこれだけ払うといったインセンティブではなく、本当の意味で功労金のような形の部分があってもよいのではという程度ではあります。

○**宮原委員** 一生懸命やらなければ、結果次の選挙で落ちるといったこともあります。

○**宮本委員** でも、落ちて4年間の退職手当は支給されるわけですから。

○**松葉会長** 4年間の総額が市民との約束された対価ということで言えば、給料額が下がったことにより、退職手当もすでに下がっているということは前提として考えなければなりません。さらにという部分で考えていかなければなりません。

評価について戻りますが、昔は議会にルール上は丸投げということになっていたのですね。しかし議会でそれ以前にあった支給率を変えることはなかったという解釈でよろしいのですよね。

○**事務局** 当時の議事録を見ても、様々な議論はなされているようです。しかし、では何%が適切かといった判断は困難であり、決定する際には、どうしても前回の例や府下の平均といったものの占めるウェイトが大きかったように思われます。

○**松葉会長** 議会に任せても、議会も難しいと思います。

○**中垣委員** 支給率で考えるのも50%がよいのか40%がよいのかといったことは、根拠が難しいと思います。

○**北本委員** 近隣の寝屋川と交野を比べても大きく違いますよね。割合はどうして決められているのでしょうか。

○**事務局** 他市については、それぞれでご判断されたとしか言えないのですが、枚方市については平成7年の条例制定当時に同様の算定式で支給していた大阪府下17市の平均を取って決められたものです。

○**松葉会長** なかなか着地点が見出せません。先ほどのスケジュールの関係もあります。枠組みとしての論点はかなり整理できているとは思いますが、枠組みとして、退職手当の性格の位置づけと、現行の退職手当の算定式で変える部分があるなら、支給割合と換算について月と年のどちらで求めるかということ、給料額が下がったことから退職手当も下がっているという事実、そういった前提で他市との比較なども視野に入れながら、支給割合を

どうするのかといったあたりで考えるといった方向で次回の会議で収れんしていきたいと思えます。ただし、評価加算については発想として面白いとは思えますし、一理あるといった思いもありますので、引き続きそういった事例があるのかも事務局で調べていただき、次回その議論をしたうえで、退職手当を具体的にどうしていくかについて議論を進めていきたいと思えます。

では、このあたりを踏まえて今後のスケジュールを確認していきたいと思えます。

○事務局 5月ですと7日月曜日の午前、6月では7日木曜日の午後が、多くの委員の方の出席が可能となっております。

○松葉会長 5月7日の午前を次回、その次が6月7日の午後1時30分ということになります。なかなか会議の日程を確保することができません。仮に次回にある程度の結果が出たとしても、物理的には6月議会で提案することは厳しいようです。審議会としては9月目標に切り替え、6月7日以降についても機会を設けていただき、引き続き審議していきたいと思えます。

できれば6月にもう1回、7月に1回と予備的にもう1回程度会議を設けて、その間に結論を出していきたいと思えます。

では、これをもちまして、平成24年度第1回特別職報酬等審議会を終了いたします。皆様ありがとうございました。