

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2回枚方市特別職報酬等審議会
開 催 日 時	平成24年5月7日（月） 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	北本委員、谷本委員、田淵委員、中垣委員、福永委員、 松葉委員、宮本委員、宮原委員
欠 席 者	小野委員、竹下委員
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) 業績評価等の特別職に支給する給与・退職手当への反映事例に ついて (2) 4月1日付けの給料改定による退職手当及び4年間収入総額の 比較 (3) 支給割合ごとの退職手当額について
決 定 事 項	・市長の退職手当について 功労・功績等の退職手当額への反映は、今回の答申で具体的な方 法を盛り込むことは困難であるが、今後について何らかの意見表明 等を行うべきか等を次回以降に継続して協議する。 退職手当額について、本年4月に給料の減額改定を行ったことで、 一般職員及び経済情勢はすでに反映されており、それ以上の減額を 行うにあたり、合理的な理由や明確な根拠が乏しいこと、人口類似 団体における退職手当額の比較で、現在の水準が決して高いとはい えない状況であること等を勘案した場合、今回の答申では据え置く ことが妥当と考えられる。 ・市長以外の特別職の退職手当について 市長の退職手当額について、給料がすでに減額されていること等 の理由をもって据え置きする方向性で議論が進む中、他の特別職に ついて、それ以外の根拠を理由に別の取り扱いとすることは現状で は困難であるため、据え置きとする方向性で今後の審議を進める。 ・今後の審議日程について 7月9日（第4回）及び7月24日（第5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	1人

審 議 内 容

○**松葉会長** ただ今から、平成24年度第2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** では、審議に入ってまいりたいと思います。

まず、前回までの審議について確認しておきたいと思います。議論の順序として、市長の退職手当から議論していきましようということでした。

そうした上で、市長の退職手当の性格としましては、前回かなり議論をいたしました。が、ひとつは一般職的な性格はないのかといった議論もありましたし、選挙があるということで、4年間の任期中の報酬があらかじめ条例で示されており、それを前提として市長が再選のため出馬し、選挙があるということ。そして、それをトータルした前提の上で市民が市長職を選ぶといった特色があること、また、任期の間の功績評価を盛り込むことはできないかといった議論もありまして、そういった制度を導入しているような市はないかといったことで、それに関する資料についても事務局で用意してもらっています。

今までの議論で私が思うには、給与を議論する時には、一般職における人事院勧告による給与の減額というところを一定の拠りどころとして、特別職の給与についても一定の減額とするとしたところが大枠の方向性でした。今回の退職手当については給与を基礎とする算定式で求められるものですから、給与が下がればおのずから手当の額も下がるといった関係です。ですので、給与的な性格部分についてはすでに退職手当についても盛り込まれていると評価できるのかなと思っています。それを超えて支給割合などを変更し退職手当額を下げるとなりますと、答申書などでそうした明確な根拠、理由を明記しなければなりません。ですから退職手当独自の理由付けがなくては退職手当額をさらに変更するのは難しいと思います。

こうした意味合いを踏まえつつ本日の審議会で一定の方向性を見出していきたいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

それでは、資料について事務局から説明を願います。

○**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、下記項目について説明)

- ・業績評価等の特別職に支給する給与・退職手当への反映事例について
- ・4月1日付けの給料改定による退職手当及び4年間収入総額の比較
- ・支給割合ごとの退職手当額について

○**松葉会長** 以前は枚方市においても議会で決めていた時代があったと思うのですが、どういった経緯でそれをやめることになったのですか。

○**事務局** 当時の経過でございますが、ひとつは実際にはなかなか機能しなかったということもあるのですが、このことにつきましては少し複雑で、議会で評価することをやめたのと同時に、これまで一般職時代から通算して退職手当を支給していたものを任期ご

とに支給するように、全国的な見直しの動きの中で見直したということもございまして、こちらの制度を導入するときにあわせて見直されたといった経過でございます。

○松葉会長 変えるのか変えないのか、変えるならどういった理由付けになるのか、皆さんのご意見をうかがっていきたくと思います。

○北本委員 行政の仕事に採点というのは難しく、一般の企業のようにはいかないと思います。ですから現状支給されている額で私はよいのではないかと思います。

○松葉会長 現状というのは、給与が下がったことですすでに退職手当も一定下がっているのですが、その下がった後の額でいいということですね。

○北本委員 はい。

○中垣委員 功績で評価するご意見については、実際には功績があれば次回も再選されるということもあり、そういうシステムを作ってもなかなか評価は難しく、その点は考慮しなくてもいいと思います。退職金の額につきましては現状か現状以下の中で、一定給料が下がったことにより退職手当の額が下がったということはあると思いますが、それよりも支給率を変更するのが本筋ではないかと思います。一番の論点を変更する場合の指標で、これが難しいのですが、ひとつの提案としては府下の平均支給率ぐらいしかないのかなと思っています。

○福永委員 評価については、本来はボーナスで導入すべきだと思います。退職手当で評価を入れるとするならば、かなり時間をかけて議論をする必要があると思います。例えば、皆さんお考えの中で評価を入れようということになれば、退職手当の7割を基本として残りの3割を評価部分とするとか、それでもさらに高い評価があれば10割以上となる形でもいいかと思っています。ただ、そうしたことを決めていく場合はそれ相応の覚悟が必要だと思っています。

○松葉会長 今回の審議会の答申という範囲で考えた場合はどうなのでしょう。例えばこれまでの審議では9月の目標で審議しているわけですが。

○福永委員 9月の議会提出を目標とする中ということであれば、時間がおそらく足りませんので、横並び的な方法で検討せざるを得ないと思います。

○宮本委員 時間的な制約から現実的には従来の方法を踏襲していくというようにならざるを得ないとは思いますが、個人的には退職手当を支給するというそのものにもう少し時間をかけて議論をしたい気持ちもあります。

これまでの議論で市民との契約といった方向性が出されているわけですが、どこかで市民が市長の退職手当を支給するにあたって参画できるようなチャンスはないのかということで、評価の話をしていただきました。東村山や弘前の例では新しくなれた市長が選挙の公約に基づき市民参加による評価の機会を作ったわけですが、本市の市長について、そういった公約を掲げて当選されたわけではありませんが、市民がもっと市政に対して関心を持ち、住みよい豊かな枚方市としていくためのひとつの手段として、例えば市長がマニフェストをどこかの場で公表して、それを市民が評価するような場を作り、また今以上にそうした場をガラス張りにして、さらにこれを給与制度などとも連動させていくことができればよりよい形とは思いますが。

ただ、こうした形から考えた場合、その決断をするのは市長自身となります。これは答申ですから、立場上こうされたらいかがですかといったことしか言えないとは思いますが

ですが、従来を踏襲し、給与を下げたことで退職手当についても完了させてしまえば、審議会で時間をかけて審議する意味もあまりないのではと思います。ですので、市長に市民に参画してもらうような具体的な方向性を作っていただくためにも、我々が市民の参画も含んだ形による退職手当について答申することがひとつの提案になればいいのではないかと思います。

時間的な問題もあるとは思いますが、もしも我々が市長の退職手当はゼロですという答申をした場合、市長はどう判断されるのかといったことも踏まえて答申をするべきと思います。流れの中でこういう結論になりました、というのでは我々の存在価値が乏しいのではないかという気がします。

○**松葉会長** 答申の結論については数字的なものを変更するとするのが原則となるのですが、こうしたことを検討すべきだといった答申もあると思います。例えば議会は市民の代表者なので、議会でそうしたことを検討する機関の設置を検討するか、そうした意見を述べていくことも可能で、必ずしも形に縛られたものではないと思います。

○**田淵委員** 評価ということと言えますと、こうした取り組みをしている市の例を見ましても、アンケートなどでは半分にも満たない回答結果になっており、評価は少し難しいと思いました。

方向性については、給料が下がった分手当も下がるといったところでよいのではと思っています。

○**宮原委員** 私も功績評価というのは、職種からも難しいのではないかと思います。では基準をどこに置くかとなりますと難しい。今の議論を聞いていて、別に数字を示さなくても意見表明として市長に考えていただくというのもひとつの方法とは思いました。

ただ、どこかに基準を設けないといけないとするなら従来どおりの計算方式しかないのではないかと思います。市長も審議会に考え方を求めたわけですから、意見表明をしていくというものがよいのではないかと思います。

○**松葉会長** ただ、意見を出すことはありと思うのですが、退職手当の額という形で諮問されているわけですから、とりあえず今回についても一定の数字を示さなくてはなりません。

○**谷本委員** 私も功績を反映できるのならするのが望ましいと思うのですが、基準が日数なのか政策達成率なのか、市民の皆さんにアンケートをとることになるのか、様々な手法があり、例えばその中から市民アンケートを採用するとしても、他市の例では回収率も決して高いとは言えず、そのサンプル数だけで判断してよいものか疑問を感じます。市長には一定の退職手当を支給すべきとは思いますが、評価を数字、金額に盛り込むことは難しいと思いますので、今回については現状の算定式で示していくのが、一番合理的かと思います。

○**松葉会長** 割合についても現状どおりということになりますか。

○**谷本委員** 割合については民間の数字を参考にするのか、ほかの地方自治体の数字を参考にするのか、そのあたりではないかと考えます。

○**松葉会長** それぞれご意見をお伺いしましたが、論点を整理しますと、具体的な形で功績評価をするシステムを提案するのかどうかということがまずあります。皆さんの意見からはそういった評価をするシステムなどがあってもいいのではないかという意見は多

くの委員の方からお聞きしましたが、企業とは性質が違って一概に評価をするということに政治的要素が含まれることもあり、手法まで決めていくことはかなり困難であります。したがって、具体的に今回の答申でこうしたシステムについて具体的手法まで提案するところまではできないというところをご理解いただけますでしょうか。

次に答申として結論を出す際に、今ある数字を変更する必要があるのかないのか、変更するならこうした基準でこういった数字とするといったことについてはいかがお考えでしょうか。

○宮本委員 市長の給与を他人が意見を申し上げるというのは、本来はそぐわないのかもしれないかもしれません。政治手法なのかといったことはともかく、本当はご自身が決めていくという姿が望ましいのではないかと感じています。審議会としてマイナーなチェンジしか今回は答申できないというのであれば給料が下がったことで、4年間のトータルで556万円下がるということになる訳で、それ以上に支給割合を変えてまでさらに下げるといったことはあまり意味がないと思います。

○松葉会長 退職手当として下げなくても、トータルとして556万円がすでに下がっているということはどう見るのかということなのですが、多くの方はこの上でさらに支給割合を下げるというのは根拠に乏しいのかなといったご意見と感じているのですが、いかがでしょうか。

○中垣委員 やはり根拠が難しいですね。先ほどは府下の平均という話をしましたが、府下の平均値というなら府下の平均が下がればまた下げるのかという話にもなりますし。指数が見当たらないですね。

○松葉会長 府下の平均というのなら財政赤字の市を含むことになりまして、全国の人口類似団体で見た場合は、本市と同じ50%というのが一番多く採用されています。

○福永委員 評価も難しいですね。例えば4年間で社会情勢の悪化により非常に厳しい財政状況となった場合、その厳しい中で様々な活動をされて、結果として赤字となった場合に赤字でも即下げるといった議論もいかがなものかと思えますし。

そうなると、独自の方式でも編み出さない限り不可能に近いのではないのかという気がします。これらを考えた場合、先ほど申しましたように、特に退職金については横並び的なところに落ちつかざるを得ないのかな、という気がします。

○松葉会長 仮にそういった方向で結論を出すとして、退職手当という制度に関して今後の評価に関するシステムなど、議論などを答申に盛り込んでいくのか、ということについてはどう思われますか。

○宮本委員 誰かが何らかの方法で評価する以上、合理性というのはありません。だから市長がその方法が合理的であると考えているしかないと思います。ですので、我々がその手法についてまで意見してしまうのはどうかとは思いますが、4年間という決められた期間にやろうとすることを市民に約束してやられているわけですから、そこに住む者としてそれを評価する機会があってもよいのではないかと思います。ただ、これは提案といえますか、こういったことを考えてくださいといったところまでのものかも知れませんが。

○福永委員 評価というなら、選挙もそのひとつですから複雑ですね。

○松葉会長 昔は議会で決めるシステムもあった訳ですが、全国的にそういったことが機

能したという話は聞きません。それだけことの難しさを表しているとも言えます。ただ、ありうるとすれば、わざわざ費用を掛けて別の組織というよりは、条例ですから条例について議論し、変えることができるのも議会なのですから、議会で議論していただくということはありえる形なのではないかとは思いますが。

審議会については、市長が諮問することによって召集されるので、逆に言えば市長が諮問しなければ検討する機会は得られません。

○宮本委員 条例でプラスもあればマイナスもあるという項目を設けることはあつてしかるべきだと思います。性善説で言えば、誰もが4年間懸命に仕事をするということがこの規定の根底にあると思うのですが、性善説ばかりではないですから、一定プラスも含めて制御する部分は必要だと思います。

○松葉会長 今回の部分はもう一度議論するとして、数値的な部分について、退職手当に関しては基礎となる給与のベースが下がり、それを受けて一定減額されており、現状においてさらにそこから改変する要素は見出せないということから、今答申については従前どおりとするという方向でよろしいでしょうか。

答申をするなら理由が必要です。給与のときの議論はすでに含まれており、そこからさらに下げなければならぬ特別な理由、積極的な根拠を示すことはできないのかな、という思いでいます。

選挙はいうなれば公募であり、4年間の総額の条件が先にあり、そこで手を上げていただいた方から市民がより信頼する人を選択するという構図を考えれば、議論は4年間総額について議論すべきところであり、退職手当のみ切り出してしまうと、なかなか理由が見出せないという思いはあります。

○福永委員 ただ、これだけの収入があるから市長選に望もうということはないとは思いますが。結果論としてはそういうことがあるのかもしれませんが。

○松葉会長 明確には意識していないと思いますが、手を上げるときに例えば枚方市長の報酬額が他の市と比較して半分や3分の1となっている場合、モチベーションとして多少は影響すると思いますし、お金持ちしか手を上げられないというのはいかがかと思えます。しかし、高ければよいというものでもない。そのバランスの中で、より市民にとって望ましい人が手を上げてくれる給与体系について議論するということが必要だと思います。

答申で何らかの意見を言うのかどうか、また言うのであれば主文で書くのか理由中に書くのかということもポイントのひとつかと思えます。

私としては、先ほど言ったような方向性が結論であるとするならば、理由中ぐらいに、少し全体としての報酬を見て議論する場が必要であること、本来は議会にその役割を果たしてほしいことは意見として書くことが必要だと思っています。

○宮原委員 枚方市の議員も給与が下がったと思うのですが、これは誰が決められたのでしょうか。

○事務局 議会自らが、委員会を開き、議論され、上程されて決められたものです。

○松葉会長 議員は議会で特別職の報酬について、積極的に議論するようなくみを作るということは可能なのでしょうか。

○事務局 逆に言いますと、現在の市長が前任期を終わられるときに、退職手当について

この額の支給を受けるのかといった質問が議会からございました。そのときに給与とともに適正な額について報酬審で議論して今後の対応を検討したいとする答弁がございました。

○**福永委員** 議会の中で、分科会などがあると思うのですが、そういうものに絡んだような分科会というにはあるのでしょうか。

○**事務局** 今回、議員の報酬が減額されたのは、議会の中で議会改革の委員会というのを組織され、そこで集中的に議論をされた結果、報酬であったり定数であったりの見直しがされたという形ものです。

○**宮本委員** 議員自らということでもうされたと思うのですが、議員が市長などの特別職について提案をすることは可能なのでしょうか。

○**福永委員** 議会の中で、分科会などを設け、そういった場所で議論してくださいということは可能とは思いますが。

○**松葉会長** では、結論ではないのですが大卒の話としての方向性は出てきたのかなという気はしています。それをベースに他の特別職の退職手当についてどうであるかの確認をしておきたいと思います。現在、前回までに配布されている資料を見ても基本的な式は同様で、役職に応じ支給割合が異なる形となっております。

まずは市長と他の特別職を同列に論じられるかどうかということを確認したいと思います。市長は選挙があり、それにより市民からのチェックを受ける形となっておりますが、それ以外の特別職はそうではありません。基本的には市のOBとなっていることもあり、市長とは基本的には異なる性質ではありますが、これを前提に考えていきたいのですがどうでしょうか。

給与のときでも、職ごとのばらつきが他市との比較でもあったとは思いますが、そのときは教育長について、職員の多さや責任の重さから、管理者と少し差をつけるべきとの意見もありました。ただ、資料はいろいろいただいているのですが、実感としてそれぞれの職の中身について、どうしても、推し量れない部分があります。

少し皆さんの意見を個別にお聞きしてよろしいでしょうか。

○**中垣委員** 府下の平均と比較してもそう差がありません。そうなりますと上下する根拠が乏しいです。

○**宮原委員** 以前いただいた資料によれば、市長に比べ他の特別職は他市比較でかなり高い水準であった印象があるのですが。

○**事務局** 全国類似団体における支給割合で申し上げます。市長は平均が 51/100 に対し枚方市は 50/100 となっております。副市長は平均が 34/100 に対し枚方市は 30/100、水道事業管理者は平均が 23/100 に対し枚方市は 20/100、病院事業管理者は平均が 24/100 に対し枚方市は 20/100、教育長は全国平均が 23/100 であるところ枚方市は 20/100、常勤の監査委員は全国平均が 19/100 であるところ枚方市は 15/100 となっております。

任期 4 年間の総収入額についてももう一度確認をさせていただきますと、全国 41 市中、市長が 21 位、副市長が 14 位、水道事業管理者は 35 市中の 7 位、病院事業管理者は 13 市中 7 位位、教育長は 41 市中の 8 位、常勤の監査委員は 41 市中の 26 位となっております。

○**北本委員** 今の説明では、率では低いのに額では高い順位となっておりますが、これはどういう理由によるのでしょうか。

○事務局 全国類似団体との比較における特徴的なところでございますが、退職手当で申しますと、率につきましては全国的にはやや低い水準といえるかと思えます。4年間の総収入としたときに、順位がそれぞれ上がっていく理由としましては、地域手当を特別職の職員に支給するかということにつきまして、大阪府下ではほとんどの市で支給しているのですが、全国的に見た場合、特別職には適用しない場合が多く、また手当の支給割合につきましても地域間に差があることから、全国的に見た場合、府下の各市が軒並み順位を上げる傾向にあります。

○松葉会長 地域手当については前回から議論になっており考えるところもあるのですが、退職手当を考える場合においては算定に含まれていないものです。ただし、感覚的にはこうした手当を含む総額の議論は必要とは思っています。

○北本委員 方向性としては、市長と同様に下がっているということですから同様の取り扱いでよいとは思っています。ただ、市長はやはり大変なお仕事をされており、それを考えると市長とそれ以外の特別職の差が小さいのかなという感はあるのですが、全体的に低い水準に設定されているので、これ以上上げるといのもいかがかなと思っております。

○中垣委員 市長を据え置くとする以上、また、他の市との比較からも、他の特別職についても同様の取り扱いでよいと思えます。

○福永委員 同じ意見です。

○宮本委員 前に1年間の勤務状況を見たときに勤務日数の差からも、給与について教育長と管理者が同じ額というのはおかしいという感想は持っておりましたが、やはり教育長と管理者を横並びにすることは違和感があります。下げるということではなく、教育長を上げるといったようなことも含め、何らかの差がつけられればよいと思うのですが。

○松葉会長 私も感覚的には同様の思いはあるのですが、積極的に差をつける客観的な根拠に乏しいところはあります。

○宮本委員 休日出勤だけで見ても、かなり日数が違っていたと思います。

○田淵委員 私は市長を変えなかったのですから変える必要はないと思います。

○宮原委員 私は立場上色々な矛盾点は感じるのですが、職ごとに差をつけるとなると、それを査定する事由が乏しいことから、これは難しいと思います。出勤日数をそのまま差とすることにも違和感があり、結論として整理すると今までの計算方法しかないのかな、と思っているところです。

○谷本委員 私も気になっているのが、事業管理者と教育長の横並びということで、教育長は民間から来ていただくということは難しいと思いますが、事業管理者はもっと幅広く民間の方を登用してもよいのでは、という思いもありますし、明らかに休日出勤にも差があるので、そうした部分からある程度違いがあってもよいのではないかといった印象を持っています。

あと、市長と副市長で、同じような職務を分担しているような面があるのであれば、もう少し副市長の額を高くしてもいいかと思えますし、逆に副市長が完全なサポート役であるならばもう少し差を設けてもよいのではと思っています。

○宮原委員 そもそも支給割合はどうやって決まったのでしょうか。

○事務局 もともののルーツは当時の府下の平均値です。

- 宮原委員 結局どこに基準を置くかがわからないので平均値をずっと使っているということなのでしょうね。
- 宮本委員 平均値ということならそれに合わせて変動させていくのが本来の姿でしょうけど。
- 松葉会長 横並び的ということに違和感があるということは感じますが、ただ現在の制度については実際にあるものですから、これを変えるのはそれ相当の積極的な理由が必要になるとは思います。
- 感覚的には教育長はかなり負担が大きく、事業管理者と同額ということに対する疑問はずっとあるのですが、では具体的にどうするかとなると、なかなか難しいところがあります。
- 福永委員 市にずっと貢献されてきたOBの方が、特別職をされていますので、そういった方が進んで自主的に今の額が多いというようなことを提起されてもよいかという思いもあります。
- 松葉会長 OBであることについては、逆に市のことをとてもよくご存知の方がなられているという面もあります。外部からということでしたらよほど優秀な方ならいいのですが、白紙の状態で組織に入り責任を取るポジションを務めるということはしんどい面があるとも思います。
- 福永委員 それはわかるのですが、一市民感情として、かなり高い額をもらっているという印象はあります。
- 宮原委員 今年度、教育長が再任をされましたが、いったん退職金を受けられているのですか。
- 事務局 任期ごとに支給ですので、支給を受けています。
- 松葉会長 特別職に関しても、皆さんの意見を集約すると、結論部分はあまり変えることではないということでしょうか。
- 宮原委員 事由として、現在の支給割合が平成7年当時の府下の平均値から求めたものなので、最も新しい府下の平均値から率を求めるといった方法もありますが。
- 宮本委員 今の平均値についても、根拠とするには乏しい。
- 宮原委員 ただ実態として平成7年度には平均値で決定したという事実はあります。何年も放置されてきたということで、あくまで変えるとすればですが、こうした方法もあるかと思います。
- 松葉会長 当時の府の平均から、現在は下がっておりますが、これは財政的な事情により下げることとなった市が多いことによるものと思いますが、このあたりについて事務局から説明願えますか。
- 事務局 まず、50/100についてでございますが、当時これを採用したのは全国的な動きの中でその時点において同様の手法をとっていた市の平均であり、この制度が府下で全て完成しきった後にとった平均ではないということがあります。その時点において府下で月換算に切り替えていた市はまだ17市でして、この後に他の市も追従していった中で当然に数字が動く部分もあったとは思いますが。現状、大阪府下全てが出揃って平均をとった結果が44/100になることが大きな理由になると思います。
- 松葉会長 方向性の確認をしていきたいのですが、その前に少しスケジュールにつきま

して事務局から確認します。

○事務局 はい。7月ですと、9日の月曜日の午前なら、全員ではないのですが、多くの委員の方に出席可能とのお返事をいただいています。

○松葉会長 次回の進捗次第ではありますが、できれば次回に内容を決定し、7月9日に答申の案について審議する。次回次第では7月にもう一度というイメージになります。その後のスケジュールはどのような状況でしょうか。

○事務局 7月ですと、24日の午前、26日の午前が多く委員の方に出席可能のお返事をいただいています。

○松葉会長 では7月24日の午前を念のために押さえておいてください。

十分に煮詰まったか不安な面もあるのですが、本日で基本となる市長の退職手当の方向性は一定出たとは思っておりますので、それを踏まえて、今までの議論をまとめる意味でも、素案の素案ぐらいのイメージで、ラフな形でよいので、答申のたたき台を次回までに出してもらってよいですか。その他の特別職についても、今のところは現状のことで盛り込んでおいてください。まだ確定したという扱いではありませんが、書面があると、また違った議論もあるかと思しますので、これを見ながら議論をし、次回で考え方について確定をさせていきたいと思えます。また、結論だけでなく意見を付記するというのであれば、これについても次回でまとめていくといった方向で考え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2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。