



令和6年 2月20日

東大阪市長 野田義和 様

東大阪市特別職の議員報酬等審議会

会長 辰田 昌弘

市長の給料額について（答申）

令和5年11月1日付け東大阪行職第1112号で諮問のあった市長の給料額について、本審議会は、市民各層の代表としての自覚と責任のもと、公正かつ慎重に審議を重ねた結果、次のとおりの結論に達したので答申します。

第1 結論

1 市長の給料額について

現行の給料月額で、現行の給与体系を維持することが適当である。

2 市長の退職手当のあり方に関する意見

現行の制度を維持することが適当である。

第2 審議の経過

本審議会は、令和5年11月1日、市長から「市長の給料額について」諮問を受け、併せて「市長の退職手当のあり方について」も意見を求められた。

本審議会においては、様々な立場から総合的かつ客観的に検討し、慎重に審議を行ったものである。

1 審議の進め方

今回の諮問には諮問理由が付されており、市長の給料額、市長の退

職手当いずれも令和5年1月の答申において「現行額で据置きが相当」、「現行の算定方法及び支給率について変更すべき特段の理由はない」との判断が示されたとの前置きがありながらも、市長の給与については「市民によりわかりやすいものとし、また、透明性を高められるよう、制度のあり方及びあるべき水準について諮問」し、また、市長の退職手当については、複数の自治体において公選職である市長に退職手当の支給がなじむのかという議論がなされていることから、「本市においてもゼロベースで市長の退職手当のあり方について検討をし、意見を求める」との説明がなされている。

市長の退職手当のあり方に対する考え方の結論が、市長の給与体系に影響する可能性もあることから、まずは市長の退職手当のあるべき姿について検討を行い、次に、その内容も踏まえて市長の給料額について検討を行うこととした。

2 審議の内容

(1) 市長の退職手当について

中核市62市における市長の退職手当の金額や、一任期中の総収入額を確認し、本市の水準について比較を行うとともに、民間企業の役員の退職金に関する調査結果なども見たうえで、審議に入った。

委員の総意として、将来的なことを考慮すると、優秀な人材が市長候補として集まらないことが懸念されるため、一任期中の収入の水準を下げ過ぎることは良くないという考えで一致し、退職手当制度を廃止して、単純に退職手当の支給をなくしてしまうだけにはしないという考え方に対しても異論はなかった。

そこで、令和5年1月の答申で示した判断に基づき、現行の制度において支給される一任期中の総収入額（4年間分の給料、地域手当、期末手当等の総額に退職手当を加えた額）の水準は維持するという前提に立ったうえで、退職時にまとまった金額を支給する現在の退職手当制度を見直すべきか検討を行った。

最初に市長の退職手当について、基本的な概念として、その性格や

支給趣旨を整理することとした。

市長に限らず公務員、民間企業における退職手当（退職金）の一般的な見解として、長期勤続又は在職中の功績に対する勤続報償であるとする考え方（勤続報償説）、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ものであるとする考え方（賃金後払い説）、退職後における生活を保障するために支払われる給付であるとする考え方（生活保障説）の三説に区分される。

一般職の公務員や会社員の場合、これらの要素が不可分的に混合しているものであるが、一般職の公務員の退職手当の性格は、基本的には長期間の勤続に対する報償としての要素が強いものと解されている。

一方、特別職である市長の場合は、任期が短期間であることから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とは支給趣旨が異なる。まず、生活保障の側面は薄い。賃金後払いという性格が含まれていることは否定できないが、特にこれを強調する根拠は見当たらない。広範な所掌事務を執行しなければならない市長の地位からすれば、「在職中の功績・功労に対する報償」としての性格が最も強いという認識に至った。

このように考えると、退職手当を支給すること自体には妥当性があると言える。ただし、その在職中の功績・功労に対する報償というのであれば、退任時点で在職中の実績や成果を測定し、客観的評価を行った上で、それに見合う金額を算定して支給しなければならないのではないかと、そのようなことは可能なのかという検討課題は残る。

それに対して、民間においても役員退職慰労金を廃止する動きは以前からあり、一般社員についても、退職金制度を廃止し、その分を給料の月額に積むという動きが出てきている事実がある。その理由は、業績との関連が不明確であることや社員の終身雇用という考え方が薄れ、功績・功労部分は雇用期間中の給料額に反映させるなど様々である。この点について、市長の仕事は非常に多岐にわたるものであるし、市民の生命・暮らしを守るという仕事は、一般の企業と比較でき

るようなものではなく、その重責からすると、一任期を務め上げるだけでも十分な功績だと評価でき、それを退職手当という形で示すべきだという意見があった。任期中は、そのような重責を果たすのであるから、現行制度で支給される退職手当の金額を減額する必要もないとの意見もあった。

職務・職責に対する報償という意味で、在職月数にそれぞれの地位に応じた支給率を乗じて算出している現行の方式は一定の合理性があると考えられる。

審議の結果、市長の退職手当については、現行の制度を維持することが適当との結論に至った。

(2) 市長の給料額について

市長の退職手当について審議を行う中で、退職手当が不要だとの意見はなかったが、現行の退職手当を含んだ一任期中の収入の水準を下げないという同じ前提のもとでは、例えば退職手当を減額し、その分を給料月額に上積みする、いわば、給料額と退職手当の振り分けを変更することも手法としてはあり得るため、この点について検討を行った。

退職手当の全部又は一部を給料月額に振り分ける意味を見出すのは難しい、仮に一部を振り分けるとしてもどの程度の割合が妥当なのか合理的な基準を見出せない、他市と比べても給料額と退職手当の支給額のバランスが悪い状態でもない、わかりやすさという観点からしても全てを給料にすればそれだけで透明性が確保されるものではないという意見があり、給料月額を見直す必要性も見出せなかった。

しかし、市長の給料水準については、社会経済情勢や民間給与水準の動向が適宜反映されるような見直しを今後も行わなければならないとの意見が改めて示された。

退職手当には賃金後払いの側面があるとはいえ、市長の退職手当の性格からすれば、給料とは分けて考えるべきであるとの意見もあった。

この点については、地方自治法上の規定であるためやむを得ないが、

一般職の公務員の退職手当と性格が異なるにもかかわらず、地方公共団体の長の場合にも同じ「退職手当」の用語を規定していることが正確な理解を妨げる一因ではないかとの意見があった。

また、毎月の給料、地域手当と期末手当が基本的な市長の年収となる現行の制度が複雑とも言えず、市長の給与体系についても特段の見直しを必要としないということから、現行通りの制度を維持することが適当であるとの結論に至った。

東大阪市特別職の議員報酬等審議会 委員

小 林 久 子

高 橋 由 紀 子

辰 田 昌 弘

田 中 光 栄

野 老 さ や 香

平 本 善 憲

山 野 忠

(五十音順)