

会 議 録

会議名 (付属機関等名)		第2回川西市特別職報酬等審議会		
事務局(担当課)		総務部職員課		
開催日時		令和3年8月17日(火) 午後3時00分から午後5時15分		
開催場所		川西市役所4階 庁議室		
出席者	委員	岩見 和彦 藤崎 陽子 藏原 亜紀	大智 靖志 出口 公利	安達 絵里 熊手 輝秀
	その他			
	事務局	総務部長 職員課給与労務管理担当課長 職員課主事	総務副部長 職員課主任	職員課長 職員課主任
傍聴の可否		可	傍聴者数	1人
傍聴不可・一部不可の場合は、その理由				
会議次第		1 開会 2 議事 (1) 追加資料等の説明について (2) 参考資料・追加資料等に基づく質疑応答 (3) 特別職報酬等の額の審議 (4) その他 参考資料・追加資料等に基づく質疑応答 3 閉会		
会議結果		別紙審議経過のとおり		

事務局	<p>本日は大変お忙しいところ、当審議会にご出席いただきありがとうございます。ただ今より、川西市特別職報酬等審議会を開催いたします。</p>
会長	<p>最初に、事務局より本日の委員の皆様方の出席状況等について説明をお願いします。</p>
事務局	<p>本日の出席状況は、リモートでの出席者1名も含めて、委員7名全員出席されています。つきましては、会議開催要件であります過半数の出席をいただいておりますので、本日の審議会は成立しておりますことをご報告申し上げます。</p> <p>また、川西市の特別職報酬等審議会公開運用要綱等に基づき、リモートでの出席委員との映像と音声、適正に送受信されていることを確認させていただきます。</p> <p>委員、こちらの声は聞こえておりますでしょうか。</p> <p>(映像は適正に送受信。音声の受信確認のため、中断)</p>
事務局	<p>委員、こちらの声は聞こえておりますでしょうか。</p>
委員	<p>はい、聞こえております。</p>
会長	<p>先ほどの事務局の報告で、当審議会が成立しているということが確認できました。</p> <p>また、リモートでの出席者を含めて、審議会の適正な実施が可能になったということが確認できましたので、成立ということで進めて参りたいと思います。本日は3時から2時間程度ということで予定しておりますけれども、後で申し上げます二つの事案についてご検討いただくということで、少しオーバーするようなことが起こるかもしれませんが、その点は皆様にご理解いただければありがたく思います。よろしくお願いいたします。</p> <p>なお、会議は、審議会会議公開運用要綱により公開という形にさせていただいておりますので、よろしくお願いいたします。</p> <p>傍聴人もおられるようですので、議事に先立ちまして、傍聴人の方をお願い申し上げます。席上に配付させていただきました傍聴要領の傍聴人の守るべき事項、これらを守りいただきますようお願いを申し上げます。どうかよろしくお願いいたします。</p> <p>まず、前回の振り返りを行いたいと思います。前回は、事務局より平成29年に開催しました。特別職報酬等審議会の答申内容というものについて説明を受けました。まず参考資料に基づき、現在の状況として、川西市特別職報酬等審議会の開催状況。市長、副市長、教育長の給料の状況。議員報酬等の状況。さらに、一般職の給与改定等の状況。行政委員会の状況等について説明をしていただき、それに対する質疑応答を行いました。その中で何点か追加資料の作成を事務局をお願いいたしました。事前に委員の皆様には、資料を送付させていただいております。追加資料の表紙をご覧ください。1と2に振り分けておりますが、1は市長や議員の報酬検討資料、2は市長等の退職手当の検討資料としてまとめてくれています。</p>

	<p>前回の審議会の中で、市長ご自身から自らの退職手当について、この審議会で議論してもらいたいという要望がございましたので、退職手当に関する資料についても事務局に作成してもらいました。</p> <p>しかし、議論の中では毎月の給料と退職手当の議論というのは、分けたほうが審議を進めやすいと思ひまして、1と2に分けて議論をしていこうというふうに考えております。後でまた両方の議論になるかもしれませんが、取りあえずこういう形で進めさせていただきます。</p> <p>では、前半部分ということで、追加資料の1 市長、副市長、教育長の給料、議員の報酬の検討資料について事務局より説明を受けたいと思ひます。事務局よろしく願ひします。</p> <p>まず、資料の説明に入らせていただく前に、第一回で配布しました資料4のうち3枚の修正についてご説明をさせていただきます。1枚目は、4ページの阪神7市、市長、副市長、教育長の年収一覧(本則)の1番目、川西市の市長、副市長、教育長の期末手当の支給額に誤りがございました。</p> <p>本来、支給月数を4.45月で計算すべきところを4.4月分で計算していたため、修正により支給額が増額しております。なお、この修正によります阪神7市の年収の順位の変更はございません。</p> <p>2枚目は、6ページの市長、副市長、教育長、給与月額の変定状況(直近3回)について、ページ右上の伊丹市の給与月額の日付が誤っておりました。</p> <p>前回お配りしたものは、平成29年4月1日現在と記しておりましたが、正しくは、令和3年4月1日でございますので、修正をさせていただきます。</p> <p>最後に3枚目の18ページの川西市行政委員会報酬改定状況におきまして、ページ右側の備考欄、選挙管理委員の委員、並びに公平委員会の委員長、及び委員におきまして、日額制に移行した日付を、平成29年4月1日と記載しておりましたが、正しくは、平成30年4月1日でございますので、修正をしております。</p> <p>前回の資料4の修正の報告は以上となります。</p> <p>委員の皆様にはご迷惑をおかけして申し訳ございませんが、資料の差し替えについてご協力をお願いいたします。</p>
事務局	<p>まず、資料の説明に入らせていただく前に、第一回で配布しました資料4のうち3枚の修正についてご説明をさせていただきます。1枚目は、4ページの阪神7市、市長、副市長、教育長の年収一覧(本則)の1番目、川西市の市長、副市長、教育長の期末手当の支給額に誤りがございました。</p> <p>本来、支給月数を4.45月で計算すべきところを4.4月分で計算していたため、修正により支給額が増額しております。なお、この修正によります阪神7市の年収の順位の変更はございません。</p> <p>2枚目は、6ページの市長、副市長、教育長、給与月額の変定状況(直近3回)について、ページ右上の伊丹市の給与月額の日付が誤っておりました。</p> <p>前回お配りしたものは、平成29年4月1日現在と記しておりましたが、正しくは、令和3年4月1日でございますので、修正をさせていただきます。</p> <p>最後に3枚目の18ページの川西市行政委員会報酬改定状況におきまして、ページ右側の備考欄、選挙管理委員の委員、並びに公平委員会の委員長、及び委員におきまして、日額制に移行した日付を、平成29年4月1日と記載しておりましたが、正しくは、平成30年4月1日でございますので、修正をしております。</p> <p>前回の資料4の修正の報告は以上となります。</p> <p>委員の皆様にはご迷惑をおかけして申し訳ございませんが、資料の差し替えについてご協力をお願いいたします。</p>
会長	<p>前回の資料4をお持ちでしたら、ページ数が全部対応しておりますので、お手をかけますけれども差し替えをお願いしたいと思ひます。問題ございませんでしょうか。ご理解いただきますようよろしく願ひします。</p>
事務局	<p>では続きまして、事前配付をしております資料1のうち1点目、市長、副市長、教育長の給料、議員の報酬 検討資料のご説明に移らせていただきます。まず1ページをご覧ください。こちらは、川西市の財政状況及びそれに伴う主な給料等の削減状況を示した資料となります。まず、川西市の財政状況について、財政力指数という指標を用いて説明させていただきます。この財政力指数の詳細は資料の説明文にある通りでございますが、大まかに申し上げますと、市の支出を市の収入でどれだけ賄っているかを数値</p>

化しようとするものです。この指数が1を超えると、市の収入で、市の支出を賅っている状況である。1を下回ると、市の収入だけでは、市の支出を賅えず、国の補助が必要な状況であると、国に判断されます。この財政力指数が高いほど、留保財源が大きく、財源に余裕があるといえます。なお、この財政力指数が1を超える市町村は、全国的に見ても少なく、ほとんどの市町村が1を下回っており、国からの補助である地方交付税を支給されている状況にあります。川西市においても、令和元年度の財政力指数は、0.72であり、市の収入だけでは、市の支出を賅えない状況にあると言えます。

これは阪神7市においては最も低い値であり、阪神7市の中では、最も財政状況が逼迫しているとも言い換えられます。

しかしながら、兵庫県下の市町村平均と比較した場合、令和元年度の平均値は0.61となりますので、県下平均値よりは高い値であるということになります。さらに、全国の市町村の平均値も0.51と、兵庫県平均値よりもさらに低い値ですので、全国的にみても平均より高い水準であると言えます。

財政力指数においては、全国平均以上ではございますが、多くの市町村と同様、川西市の財政も良好とは言えません。そのような財政状況を鑑み、川西市では1ページの下部のとおり、給与等の削減を行っております。市長、副市長、教育長の給料においては、本則の額に対して、それぞれ15%、10%、5%の削減措置を行っております。

また、賞与においては、市長、副市長、教育長、一律に役職段階別加算を20%から0%に削減をしており、議員においても、役職段階別加算を20%から6%に削減をしております。一般職の職員につきましても、表の通り削減措置を講じております。

次に、2ページをご覧ください。こちらが前回の資料4の2ページのこれまでの特別職報酬等審議会の開催状況及び改定状況を示した資料に、令和3年度の試算を書き加えたものとなります。

昭和63年度、平成4年度、平成26年度、平成29年度に実施をされました、特別職の報酬等の改定の考え方は、いずれも川西市の一般職の給与改定率をもとにして改定を行って参りました。もし今回も、これまでの改定の考え方を踏襲した場合、令和3年度におきましては、平成29年から令和2年の一般職の給与改定率であるプラス0.3%が報酬等の改定の参考値となりますので、前回の平成29年度よりも、微増となります。

金額にしますと、2,000円もしくは3,000円の増額となります。

なお、表の中で、区分によっては、改定率に差異が生じておりますが、これは端数調整の結果発生したものととなります。

次に、3ページをご覧ください。2ページが一般職の給与改定率をもとにした資料であるのに対し、こちらは、部長級の給与改定率をもとにした資料となります。平成29年から令和2年の部長級の給与改定は、プラス0.1%となりますので、一般職の給与改定率を対象とした場合よりも、改定率の影響が少なくなります。

金額にしますと、一律1,000円の増額となります。説明は以上です。

会長

前半の部分は、第1回の審議会で、簡単に申せば、川西市の財政状況といった大きな枠組みについての説明がないと安心して議論ができないというようなご意見を頂戴しておりましたので、財政状況の概括的なお話を事務局から受けた次第です。この点で、

	<p>何か分かりにくいところ、或いはあまりに単純化した議論なので、もう少しこの部分について説明して欲しいというご意見がございましたら、どうぞ遠慮なくおっしゃってください。</p>
委員	<p>よろしいでしょうか。1ページの中で、川西市の財政状況を、平成29年度、30年度、令和元年度と数値を表にしてくださっていますが、年度ごとに数値が0.01ずつ低くなっているという傾向があると思います。令和2年度の数値はでないのですが、令和2年度は徐々に低くなる傾向が続いているのかどうか、そのあたりは分かりますでしょうか。</p>
事務局	<p>この数値の出し方といいますのが、決算を行ったときに数字をはじき出すのですが、この決算は1年遅れになっておりまして、令和2年度は正式な決算が終わっていませんので資料としては反映できていないということです。</p> <p>ちょうど今、2年度の決算書を作成している最中ですのでございまして、内部資料を確認できる部分があるかもしれません。それを確認して、後程お知らせを出来るようでしたら、させていただきます。</p>
会長	<p>特に、近年で数値が急激に増えたとか減ったとか、そういう事態が想定できるのかどうかというご質問だと思いますので、もし分かればお願いします。</p> <p>他、いかがでしょうか。</p>
委員	<p>月額報酬とか、給与等の削減をされているが、報酬を削減した場合も、賞与の月数のベースになるとか退職金のベースになるのは、もともとの数字で計算するのですね。削減した額を基準にしていく訳ではないですね。本則で計算していくので、月額だけが減っていて、15%削減している。</p> <p>期末手当と退職金の月いくらというのは、982,000円がベースになるということですね。全部が連動し安くなる訳ではないですよ。月額が計算の基準となっているけれども、そこは関係なく、削減前の金額ということですね。</p>
事務局	<p>特別職の賞与と退職手当につきましては、月額の給料から減額した後の数字を使って算出しますので、月額の給料をカットしているとその分そのまま連動していきます。</p>
委員	<p>地域手当に関しても減額後の月額ベースですか。</p>
事務局	<p>地域手当も同様に、カットされますので同じように影響がでます。</p>
会長	<p>他に、財政状況の方の問題もよろしいですか。財政力指数なるものをご提示いただいたのですが、何かこれも0.72っていうのは、阪神7市として見ると最下位だけど、全体で見たら良いのではないかという話になってくるのか。ちょっとその辺が読みづらいところもあるのですけれども。</p>

委員	<p>良いのか悪いのか判断が難しい。</p>
会長	<p>事務局と話しをする中で時々出てくるのは、阪神7市は全体的に高いところで高止まりしている傾向は否めないのではないかということですが。</p>
事務局	<p>一つの見方として、平成 29 年度、平成 30 年度、令和元年度と他の市を見ていただいたら、他の市では、例えば尼崎市のように 0.83、0.83、0.84、と僅かですが上がっているところもあります。それに対して川西市は 0.74、0.73、0.72。これだけでいうと少し悪くなっている傾向がみえます。</p> <p>ご指摘のように数字だけ見ると、全国平均からすると阪神間は良いですけども、財政状況の変化となると、川西は少しずつ悪くなっている。財政力指数からはそういう見方もできるかなと思います。</p>
会長	<p>その他、財政状況に関わることでもう少し押さえておきたいというような点がございましたらどうぞ。…。それでは1の内容にも既に入っていますので、まず私の方から。2ページの内容について、昭和 63 年度、平成4年度、平成 26 年度、平成 29 年度と推移してきた、今回、令和3年度についてどうするのかということを決めようとしているのに、すでにここに数字が入っているのは違和感があるかもしれません。</p> <p>古い時代は別にして、26 年、29 年あたり、私自身が少し関与したということで申し上げる訳ですけども、人事院勧告という、一つのお墨付きみたいなものがございまして、それを基に財政状況も考慮して、川西市は一般職員の給与の改定というのを決めてこられた。ベースは、人事院勧告を受けつつも、川西市の状況というのを、その都度、変えるべきかどうかということ踏まえて、場合によっては、見送ったり、人事院勧告よりもっと減じた率にすることを判断してこられました。私の認識が間違っているかもしれませんが、11月ぐらいに、職員の給与が決まるのでしょうか。この審議会は、大体、7月とか8月ぐらいが始まりまして、11月ぐらいに答申したのですが、その時点では、当年度の一般職員の給与改定は決まってないですね。だから、1年前の実績までを踏まえることとし、かつ当時の財政状況のような事情も見つつですが、その間、川西市が判断してこられた一般職員の改定率を積算する形で、それを特別職にも適用していいのではないかという、結論を出してきたのです。</p> <p>それが 1.9%減から始まる 26 年度、それから 3.7%減というのが、29 年度の結果になったということです。</p> <p>そして、試算として令和3年度のところにすでに網かけで入っておりますけれども、これは、これまでと同じやり方を今回も踏襲したとすると、どうなるのかということで、取りあえず数値を置いてみたものです。それが 0.3%増となりました。最後の議員の 0.4%増となったのは、数字を丸めた結果、差がでたということだけです。</p> <p>それから、一般職員の中でも部長職という、上位に位置付く人たちを根拠にしてみたらどうかというのが、3ページのところの 0.1%増或いは 0.2%増と書かれたものでありまして、従来型のものを、今回同じように適用してみたら、このようになるということ</p>

	<p>をご参考までに書いておきました、という資料としてご覧ください。</p> <p>これが良いと考えている訳ではございませんし、試算案に誘導している訳でもございません。もう一度申し添えますが、従来、この審議会で、原則がどうだとか、根本的に何か絶対額として想定することができないかどうかとか、いろんな議論をしてきまして、最終的には、行き着くところがこれまでご説明した結果となりましたので、今回それを大きく変更するような事由が起こったときには、それをクローズアップして議論していく必要があるだろう。そんな認識の中で、今回、提示した資料だとお考えください。</p> <p>決して、先を急いでいるわけではございませんが、従来型の判断に変更を必要とするようなことがなければ、こういったものをたたき台にして、今年度の答申の中身を決定していきたいという趣旨でございます。</p> <p>では、どうぞご自由に、何かご意見をおっしゃっていただければと思いますが、いかがでしょうか。</p>
委員	<p>よろしいでしょうか。一般職と部長級ですかね。川西市の職員給与の改定状況を、もし参考にしたりベースにしたりますとすれば、平成 29 年から令和 2 年度まで、なぜ川西市がこういう改定率を一般職並びに役職級について、とられたかという理由づけを確認しておいて、それが特別職にも反映できるものなのかどうかを検証する必要があるのではないかと思います。</p>
会長	<p>第 1 回目の資料 4 の 15 ページですね。これをもう一度、説明していただけますか。</p> <p>部長級が 16 ページ。人事院勧告率が一番左にあって、次に川西市が実際に、11 月ぐらいに改定してきた実績が出てきている資料について。</p>
事務局	<p>人事院の勧告、国家公務員のケースを基準として改定をしていくわけですがけれども、川西市においては、29 年度は、人事院勧告が 0.15% 増と出たにも関わらず、改定のほうはしておりません。30 年度、令和元年度については、人事院勧告、国家公務員の動きに合わせて、同じく改定増額という形をとっていきました。</p> <p>基本的に国と地方との均衡をとらないといけないと考え、国家公務員であるとか人事院勧告に合わせていくべきだというのが、川西市の基本スタンスです。</p> <p>ただ、先ほどご説明にありましたように、川西市の独自の状況等も踏まえますので、平成 29 年度につきましては、国家公務員との給与比較をするためのラスパイレズ指数というのが、川西市は比較的高い状況にありましたので、見送りを独自で判断をしまして、30 年度、令和元年度のみ引上げたという状況でございます。</p> <p>川西市の、平成 30 年度 0.17、令和元年度 0.10 の改定率の合計 0.27 が、前回、平成 29 年度からの改定率の合計で、今回準備させてもらった表で 0.3 としていますのは、0.27 の小数点第 2 位を四捨五入ということで、0.3 とさせていただいているところです。</p>
委員	<p>部長級が低い理由はなんですか。</p>
事務局	<p>部長級に関しましては、先ほど一般職について、平均の話をさせていただきましたけ</p>

	<p>れども、部長級は、年齢が高いということもありまして、改定率が低くなっております。</p> <p>といいますのは、人事院勧告の中では、できるだけ若い職員に給与を増額するように勧告が出ておりますので、年齢ごとに見ていくと、若い人ほど、給料が上がるような改定をしております。よって、部長級だけ取り出しますと、改定率が一般職、全体よりも低くなるということになります。</p>
委員	<p>各年度の川西市の一般職ないし部長級の改定をしますということを決める時の根拠として、何か資料とかはないのですか。</p>
事務局	<p>そもそも人事院勧告がありまして、その中で、例えば一般職について、どのぐらいの年齢層で、どのぐらい上げると、平成 30 年度なら平均で 0.17、令和元年度なら 0.10 となるかが示されますので、それをできるだけ川西市の給与体系でも同じ形で当てはまるように、川西市としても計算をしまして、給料を改定していく形になります。でも、もともとの根拠というのは、やはり人事院勧告ということでした。</p>
委員	<p>例えば、29 年度は、人事院勧告では 0.15 を上げていたのに、川西市の改定率は 0.00 だった訳ですが、例えば職員さんに改定率は 0.00 でしたということを周知する文書はないのですか。</p>
事務局	<p>給与改定する際には、市議会等で説明をさせていただきますので、こういう理由で改定しますという説明は、どこからで必ずあるのですけれども、改定をしない場合には、何らかの数値でありますとか説明をどこかにさせてもらっているものではありません。</p>
委員	<p>上げないことに関しては、説明をしていないということですね。上げないという決定をしたときの理由は何らかの議論があつてのことですか。</p>
事務局	<p>何か外向きにご説明をさせてもらうという機会はないのですけれども、市内部の話になりますが、協議はさせてもらっており、上げなかった理由としては先ほど申し上げましたように、国家公務員の給料と比較して、比較的川西市はまだ高い状況にありましたので、国は上がっても川西市は上げないというような判断をさせていただきました。</p>
会長	<p>その判断、意思決定のプロセスはどうなっているかを簡単に教えてください。</p>
事務局	<p>検討する際には、人事院勧告の年齢層ごとの改定率が引き合いに出されます。先ほど説明がありましたように、中堅どころ若手は上げ幅が大きいですよ、上の方になれば上げ幅は小さくなっていますよ、というように俸給の一覧表の読み取りをしながら、最終的には市長、副市長とが協議をしながら決定することになります。</p> <p>これには何かきちんとした基準があるわけではなくて、例えば「0.1 で計算するとラスパイレスが大体これぐらい上がりますよ。少しこれを押さえとかないとあかん」。そしたら、幹部からは、「少し我慢をしておこうか」というのが、議論したうえで出てくる、という</p>

	<p>流れが現実の対応としてあります。</p>
会長	<p>それは組合等の関係ではどうなのですか。</p>
事務局	<p>一般職の給与改定する際には、もちろん組合との交渉をした上で、川西市としては、今回は、上げずにこのままいくという、そういう協議、交渉は必ず行っています。</p>
会長	<p>何か組合に納得してもらうための根拠ってというのは、公式では出ないのですか。</p>
事務局	<p>もちろん職員組合としては、一般的には公務員は上がっているにも関わらず川西市はあげないということになりますと、自分たちの給料を上げるように要求が当然出てきます。</p> <p>ただ当局、総務部としては、ラスパイレスの状況が非常に高いということで、今回は据え置きたいということで交渉させていただきます。</p> <p>そこで、何かしら表に向かって説明するものではないですけど、協議の場では、その事情というのは、説明をさせてもらって最終的に合意します。</p>
会長	<p>最後は、交渉事として着地しているんですね。</p> <p>審議会が、そのあたりから全部調べることは出来ない。たとえば言えば、1、2階のプロセスには不備はなかろうとの前提のもと、われわれは、いわば3階から上の問題を議論していこうという判断によって進めるしかないのではないのでしょうか。1階、2階を前提にして、3階、4階というところを議論していきたい、と。</p> <p>私が少し概括的にご説明したのは、そういう1階、2階部分としての人事院勧告、それから川西市の11月に行われる給与改定があり、これには一定の正当性、合理性があるということを前提に、それをもって、特別職に関してもそれを加味した改定をしようと、そんな形で審議を進めてきたという、お話になるかと思います。</p> <p>もう一つ、少し私自身が、耳にして、気になっている事柄がございます。それは、既にご存知の方もおられるかもしれませんが、8月10日に今年度の国家公務員の人事院勧告が出たのですね。それは何かと申しますと、給与改定はゼロだと。</p> <p>ただし、ボーナスに関しては、0.15月分引き下げる。市の方にお伺いしたいのですが、人事院勧告が、給与の改定はせずに、ボーナスだけいじるっていうのは、あんまりないことですか。</p>
事務局	<p>あり得ます。令和2年度も勧告では月額は据置きです。ボーナスに関しては民間の動向を見て、引下げしますよということで2年連続の引き下げです。</p>
会長	<p>そういうことがあって、ボーナス0.15ヶ月減っていうのが一体どれくらいになるのだと、私計算もしてきたのですが、結構な額ですね。計算が間違っていたら申し訳ないのですが、年収の0.89%減にあたるかな。人事院勧告では平均62,000円程度減になるということですけども、それを給与ベースで換算すると、じつは結構な引き下げ率になる</p>

	<p>わけです。</p> <p>こうした実質、引き下げを意味する数字が、今年の8月の人事院勧告に出てきているということは、正直少し気になります。というのは、今回試算している一般職0.3%増とかで部長級0.1%増とか網かけした部分を、従来通りやるというのは、すでに分かっている方向性とは違っているのではないかと。そうした現時点の情報が、ちらつくんですが。</p> <p>人事院勧告の直近の情報を織り込むということは従来してなかったですね。これまでの答申は、前年度までの給与改定で判断してきたのですが、今回、このような情報が入ってきており、それを気にすると判断が少し揺れるかなと僕は個人的には思ったりしておりました。でも、今年度の川西市の改定率は決まっています。そうすると、従来のやり方からすると、もう今年度はそういう動きは目をつむって、前年度までの既定の数字をもとに試算した、網掛け部分の内容でいいのかなという気もしまして。私自身、少し悩んだ面もありました。</p> <p>それで、堂々巡りですけども、何か現時点での一つの原案みたいなものを持ちつつ、しかしそれを全体を見通した結論、最終決定とはせずに、もう一度確認することにする。一応、今のところこういうようなものを原案、腹案として持って、この後、行政委員会も含めてですけども、議論をしてもう一度、戻ってきて最終審議にかけるというような進め方を私自身はしたらいかがかなと思っているのですけれども、無理でしょうか。</p> <p>何か、一人で話しているような感じですけども、たたき台がないと始まらないかと思うので、たたき台を出させていただいてよろしいですか。</p> <p>私の今の段階での思いとしては、8月10日の人事院勧告云々っていうのは、やはり少し踏み込み過ぎてしまうので、括弧に入れておこうと。</p> <p>しかし、今回出てきた従来のやり方を踏襲した時の、0.3とか0.1という数字と睨めっこしたときにですね、どうしてもコロナ禍が1年半も続いている現実が離れないわけです。市民感情としては、例え2、3千円でも上げるといことは、どうなのかなっていう思いがあるのも事実です。</p> <p>ならば、この後、どういうふうな展開が予想されるのか。コロナ禍で財政はかなり逼迫すると思うので、来る、4年後の見直しときには、その間の経緯やいろいろ動きが見えているだろうと思いますけれども、そこは分かりません。ただ、市民感覚からして、今上げるということは差し控えるという判断をすることについては、一定の合理性があるのではないかと。つまり審議会として、「改定無し」という方向に少し意図的に踏み出してはどうかと考えています。</p> <p>現時点での選択として、据置きと判断するのが妥当な答申の内容ではないかと考えているんですが、これをたたき台にして、この後、ご議論いただけたらと思うのですが、いかがでしょう。</p> <p>委員 今年度の人事院勧告は参考程度として、基準にせず、前年度までの率を基準とするので良いと思う。</p> <p>会長 改定をゼロにするというのは、踏み込んだものですが、私の今思うところはゼロなんです。</p>
--	---

委員	<p>それは、少し悩ましいところがあります。確かに、今の市民感情とかを考えると、今時上がるのかというイメージを持ってしまいが、毎年改定するのであればそれで良いと思うが、4年に1回のスパンであることをどう考えるのかなという。</p> <p>これから先、業種にもよるが、民間企業はコロナで大変落ち込んでいる所とコロナが収まった後、好調なところに分かれてくると思う。だから、個人所得税も過去最高だったと思う。来年であれば、タイムリーにそういう状況とか事情を反映できるが、4年に1回なので、そのままゼロでというのは、少し迷うところです。</p>
会長	<p>おわかりだと思うのですが、15 ページの一般職の川西市改定率は、真ん中が平成 30 年度 0.17% 増と令和元年度 0.10% 増。上下の平成 29 年度と令和 2 年度は 0.0% ですね。これ平成 28 年度起点の増減率は、1.0017 と 1.0010、計算した結果が 1.0027 になるんですね。積算ですので、0 だと掛ける 1.0 となり上がらないわけです。</p> <p>この 1.0027 と睨めっこしたときに、これを忠実にそのまま採用するかどうかになるんですけども、今回は別な考え方でいったらいかかというのが私のご提案だったのですけどね。</p>
委員	<p>コロナ禍というのは確かに…。今、状況的に、そう思う人も多いかもしれない。</p>
会長	<p>少し議論するのは難しいところに、皆さんを誘導してしまったのかもしれませんが、どれも、どのようなことでも結構です。何かご感想とかご意見を承れればと思いますが、いかがでしょう。</p>
委員	<p>私は原則として、そういう改定状況を参考にするとしても一般職ではなく、部長級ベースの改定率を参考にすべきではないかという考えがあって、そうするとその改定率としては 0.1% 増になるわけですが、実際に 0.1% 引上げに踏み切るのかどうかという点に関しては、市の財政状況のトレンドであるとか、もちろんコロナの問題というのに鑑みて、会長がおっしゃるようにこのタイミングでは上げないという判断も、十分あり得るかなと考えています。</p> <p>そして、改定率は、4年に1回しか見直せないものでもないもので、例えばコロナ終息の頃にもう1回審議会を開いて、見直すべしというような形で対応する。要は、コロナ後に、その改定を早い段階で見直すようにとの意見の付け方もあるのではないかなと。</p> <p>今回は見送っても、ずっと4年間変えられないわけではない。状況が色々変わったら、もちろん人事院勧告をみながらではありますが、据置きを再検討したら良い。もし人事院からも、もっと上げるような勧告が出てくれば、その段階で特別職も、もう一回見直しをしていただく。先が見えない昨今の状況では、そのようにするのが良いような気はしています。</p>
会長	<p>一般職員の給与改定は基本、毎年俎上にあがるわけですね。我々の審議会は特別職に焦点を当てておりますので、そこまではしなくてもよく、4年間ため込んでから見</p>

委員	<p>直す程度でもいいのかもしれないと私自身思ってきたのですが、今のご意見はもっと積極的に、状況が変わって、一般職の人たちの給与改定がこれだけになっているのだったら、特別職についてもその状況を踏まえて、もっと速やかに判断することがあっても良いのではないかというご意見と承りました。理にかなったご意見だと思います。</p> <p>ほかに何かございましたら、遠慮なく、お願いします。</p> <p>少し思ったのは、財政状況のところ、歳入は市民税と固定資産税が主なのですかね。</p> <p>やはり、先行きは細くなっていく感じなのでしょうかということと、地方交付税交付金を受けることで、ある程度確保できるのかという点、あと市民感情から言うと、令和元年に国民健康保険普通調整交付金申請誤りに伴う補填策が公表されましたが、もう解消されているのかということをお聞きしたいです。</p>
会長	<p>はい。では市の方からお願いします。</p>
事務局	<p>財政力指数、交付税の関係ですけど、先ほど担当所管に確認しましたところ、1ページの令和2年度の財政力指数につきましては 0.709。状況としては、悪くなる可能性があるとのことでした。ただこの数字はまだ公表されている数字ではございませんので、速報値として報告させていただきます。</p> <p>先ほど委員からご質問いただきました、税収については、単純に交付税の算定とか収入が下がっているから財政が悪くなるという要素と、支出側が増えてくる要素の差が問題となります。</p> <p>標準的なサービスをしたり、施設を建てて建設費用を分割で払っていくことによって、返済の金額が増えると支出が増えてきますので、交付税はたくさん貰えるのですが、数値が悪くなっていくことがあります。ですから単純に税収が減ると、財政状況が悪くなるというものではないのですが、今ご質問いただいた、市民税、或いは固定資産税につきましては、当然見込みとしてはなかなか厳しい状況ですので、歳入側も微減の状態で推移するだろうという見込みは持っていると思います。</p>
会長	<p>確認ですけども、令和2年度は、0.71 ですかね。4年間の間に年間 0.1 ずつ下がっているというのがトレンドというか、今の状況はそういうことなんですね。</p> <p>先ほどのご質問へのお答えですが、それでよろしいでしょうか</p>
委員	<p>はい。そうなる、なかなか上げるというのは、どうなのかなということになる。</p>
事務局	<p>あと、ご指摘をいただいた国保の申請誤りをしたことによる損失補填という話ですが、これは、基本的に我々のいわゆる人件費から財源を捻出することになりますので、その誤りの部分がこの財政状況に直接、影響するものではありません。あくまでも別枠で、我々、市職員が市民の方或いは国保加入者の方に、結果的に負担が掛からないように手立てをして対応するという方針はもう確定しておりますので、その部分は、度外</p>

	<p>視していただきたいなと思います。</p>
会長	<p>ご質問の2点目の回答が、以上でございました。 よろしいでしょうか。</p>
委員	<p>はい。ありがとうございます。</p>
会長	<p>そうしましたら、私が申し上げたような意味での腹案については、何人かの委員の方のご意見を承って、それほどご異論がなかったと判断して、数字は一々確認はしませんけれど、総合的に見て、従来のやり方を踏まえつつ今日的な事情というものを勘案して、今回のこの部分に関しては、据え置き、改定無しというようなことを想定していく。 ただ先程、委員がおっしゃった部長級をベースにして考えていくのか一般職とするのか、それは手続き、この議論の組立て方の問題なので、また、精査したうえでお諮りしたいと思います。 それでは、一応そのような方向性でもって答申というものの、第一次案を作成していこうと思います。その点、再度ご提案したいと思いますがよろしいでしょうか。最終決定ではございません。よろしいでしょうか。</p>
委員	<p>はい。</p>
会長	<p>ありがとうございました。 次の議題に移りたいと思います。1時間少し経ちましたので、少し小休止しましょうか、5分ぐらい。 そうですね。では、15分まで。休憩させていただいてよろしいですか。 次は、退職金の問題に入ります。</p>
会長	<p>それでは、15分になりましたので、再開したいと思います。 本日の議題2に当たるところに入らせていただきます。追加資料の2 市長、副市長、教育長の退職手当の検討に進みたいと思います。資料に関して、まず事務局から説明をお願いいたします。</p>
事務局	<p>それでは、事前配布の資料1の「2 市長・副市長・教育長の退職手当 検討資料」のご説明をさせていただきます。 4ページをお開きください。 こちらは川西市における退職手当制度についてお示ししております。まず、市町村における退職手当制度についてご説明いたします。地方公務員の退職手当は地方自治法に定めるところにより、各市町村及び退職手当組合の条例に規定することで支給できるものとされています。その計算式は国家公務員の例に倣い、こちらの式で計算されることが一般的です。 退職手当 = (退職日の給料月額 × 支給率) + (調整額)</p>

ここで言う「調整額」とは在職時の役職に応じて支給されるもので、特別職は対象外となります。

また、市町村の退職手当制度については、大きく分けてこの二つのパターンがあります。

市町村が独自の退職手当条例を制定し、支給する制度。

各都道府県の退職手当組合に加入し、退職手当組合にて条例を制定し、支給する制度。

のパターンは、規模の大きい市や財政的に余裕のある市に多い傾向があります。逆に、規模の小さい市町村では、各都道府県の退職手当組合に加入することで、事務の集約や財政負担の平準化を図っております。

川西市では、このパターンの退職手当制度を採っておりますので、兵庫県市町村職員退職手当組合に加入しており、その組合の条例に則り、対象手当を支給しております。これは、一般職だけでなく、特別職も対象となります。

なお、給料月額に掛ける支給率は、一般職においては国家公務員の退職手当制度を基準に制定されることが一般的です。しかし、特別職においては基準が無いため、条例を制定している市町村、もしくは加入している退職手当組合によって支給率が異なります。

5ページ上部の表では、兵庫県知事を始めとし、県下市長の1任期における退職手当支給率を示しております。その中で、退職手当組合加入市長の場合は、支給率は19.20となり、この支給率が川西市長の退職手当支給率となっております。

続いて、川西市の退職手当制度について、ご説明いたします。前述しましたように、川西市は兵庫県市町村職員退職手当組合に加入しております。そのため、支給率は退職手当組合において決定されています。一般職の支給率は国家公務員と同率と定められており、後ほどご説明させていただきますが、次のページに参考資料を付しております。また、特別職の支給率は、退職手当組合が専門委員会へ諮問し、下表の支給率として答申を受け、退職手当組合の議会においてもその支給率で議決されています。

1 任期での支給率は市長が 19.20、副市長が 11.52、教育長が 6.48 となっております。

続く6ページでは、参考資料といたしまして、一般職の退職手当の支給率とモデル支給額をお示ししております。支給率は自己都合退職と定年・勸奨退職で差異がございます。定年・勸奨退職の場合は、35年以上の勤務を経て支給率が最大となります。また、右の表のモデル支給額ですが、各役職の対応する給料表における最高号給であり、調整額も各役職の最高額である場合を仮定して作成しておりますので、つまりはその役職で支給され得る退職手当の最大額であることを表しています。

続きまして、7ページをご覧ください。

こちらの表は前回お配りいたしました阪神7市の市長・副市長・教育長年収一覧(条例本則額)の資料に、1年当たりの退職手当支給額を書き加えた資料です。1年当たりの退職手当額は、任期終了後に支給される額を任期の年数で割り戻し、算出しております。これにより、任期中の1年でどれだけの収入を得ているかを示しております。

<p>会長</p>	<p>この比較方法を用いると、阪神7市において、川西市は市長が6位、副市長が6位、教育長が4位となっております。 説明は以上でございます。</p> <p>骨太な話は、以上のようなことのようにございますけれども、もう少し突っ込んで何かリアルなレベルでイメージしていくとなると、なかなか浮かばないのですが、最後に出てきている7ページの表をもう一度ご覧ください。退職手当というものを、それ以外の収入と絡めて、年収という総合的な枠に落とし込んだものが一番右の欄に出てきておりますので、これが一番、全体像を把握するには分かりやすいんだろうなと思います。</p> <p>念のため申し上げますと、川西市の場合が、この黄色で塗られたところで、一番左側が給料月額、市長は現行の98万云々、とあります。その次が期末手当で4.45ヶ月という、数字を乗じたものが、市長なら576万云々。こうなるはずですが、役職加算20%っていうのが、期末手当のところには示されていることも確認願いたいと思います。</p> <p>その次、第3列ですけども、それが退職手当というものに焦点を当てたものです。これはさっき、ご説明がありました市長の場合は、98万云々に19.20を掛けて、4年間という計算をした1,885万云々になっているかと思います。市長に関しては4年ですので、仮に1期で辞められたケースを想定すると、1,800万云々を4年で割ります。</p> <p>その数値、約470万は表中には出てませんが、それを年収に足し込みます。つまり、給与の12倍+期末手当、それに今の1年当たりの退職手当を加えてみたら、1年分の退職手当を含んだ総年収は、市長の場合は、2,344万となる。そういうことが示されている訳です。</p> <p>数字ばかりなので、分かりにくいかもしれませんが、概ね、そんな計算で第4番目の列に、退職手当を含んだ総額が出てくる。だから市長の年収が給料とボーナスで1870万なのに、そこに約470万が上乘せされ、合計では、まあかなりの額になるんだというイメージはもつことができると思います。</p> <p>前の方の退職手当組合の話などは、私自身もまだ、よく理解出来てないところもございますけれども、最後に、ご説明したような金額、総計額をこのように捉えたうえで、この退職手当のあり方をどう考えたらいいのか、またこの諮問自体をどう扱ったらいいのか、という所に議論の焦点をあてていくことになるかと思います。</p> <p>あとはご自由に、ご質問、ご意見も含めて何でも構いませんので、市長が、是非、この退職手当に踏み込んだご自身の収入について、審議会の意見を聞きたいという口頭でのご依頼がございましたので、そのことも含めて、少し議論していただきたい。 どなたか意見があればどうぞ。</p>
<p>委員</p>	<p>7ページの年収一覧の期末手当の支給月数が4.45ヶ月と3.35ヶ月、約1ヶ月分が違って、2パターンに分かれているのは何故ですか。</p>
<p>事務局</p>	<p>4.45ヶ月が、一般職の公務員を準拠している数字。3.35ヶ月が国の特別職みたいな国家公務員の指定職です。どちらかを基準としています。</p>

委員	だから2パターンしかないのですね。
事務局	そうです。
委員	これはどちらかを選んだというだけで、根拠はないのですね。別にそう決めてあるだけです。
委員	よろしいですか。退職手当ですけれども、川西市はこの退職手当組合に入っており、組合で定められた掛け率があるということで、退職手当の額自体をこの審議会で決めるということは、そもそも出来ないということで、あとは退職手当も含めた総収入が、特別職として他の市町と比べて妥当なのかを検討するための材料でしかないということですか。
会長	<p>結果そういうことだろうと思うんですね。この審議会の性格上。</p> <p>ただ、何かこういう数字を見たりしていると、4年間でこれだけの額を、市長は毎年もらうことになる。2期勤めたら8年。倍になると。それこそ市民感情として、たくさん退職金をもらえるのだなという感想を持つのは、ごく普通だろうと思うんですね。</p> <p>先ほど申し上げたかもしれませんが、一般職の部長でも退職金 2,600 万ですか、最高。それが市長を2期やったら、1,800万×2=3,600万から3,700万。1期でも1,800万。これは、妥当なのかなと私もつい思ってしまいました。</p> <p>一方で、議員は退職金がありません。共に選挙で選ばれますが、議員もそういう意味では儂い。市長も同じですが、4年間という任期に縛られている訳です。</p> <p>副市長と教育長は少し違います。選挙で選ばれている訳ではありません。多くの自治体で市職員として活躍をされた方が、副市長になられたりしますが、一般職から特別職になった場合の退職手当の考え方はどうかとか。</p> <p>一般職の人は38年ぐらい勤められて、最高でも2,600万。1年に換算すると60万ぐらいしか入らない。それに反して、市長が4百何十万を1年分でもらえる。副市長、教育長との違いも関係してくるし、いろんな要素が入ってきましてね。一般職の人も退職金を含んだ年収云々というようなところで、本来は、きっちりシミュレーションしなければいけないのかもしれないと思ったりするんです。</p> <p>だから、委員がおっしゃるように、そこに踏み込むというのは、この審議会の守備範囲を超えているのではないかとも思うんですけども。我々の立ち位置をどう考えたらいいのかな、と考え込んでしまいます。</p> <p>委員がおっしゃったように、市長の退職金が他の市町と比べたときどうなのか、というように限定したら何か答えられそうですが、もう少し踏み込んでしまうと、とんでもない大きな問題を抱え込んでしまうかもしれないという、言葉は適切ではないかもしれませんが、とてもスリリングな事項だと思った次第です。</p> <p>市長の退職金については、川西市の場合、退職手当組合を通してもらう正当な根拠もあるものの、本当に胸を張って受け取ってよいのだろうか、ご本人の真意はわかりませんが、市長にはそんな思いもおありなのかもしれません。われわれとしてはそういう</p>

委員	<p>ことを踏まえて、口頭ではありましたけれども、ぜひ議論していただきたいと言われているので、どこまでどう議論していいかまだわからないのですが、今は、少し自由に話をしてみたらどうかと思います。</p> <p>私も退職金にはどうも踏み込めないのでは、という気がします。とはいえ、こうやって資料を出してもらって参考になって良いなと思うんです。</p> <p>例えば、4年間でこれだけの額。退職金だけを抜き取ったら、高額すぎるなという印象は持ちますけども、川西市の職員数規模の民間企業のトップの月額報酬は、この982,000円の15%ダウンぐらいの額かという、もっと高いと思うんですね。</p> <p>たしかに、民間企業の基準とは仕組みや構造的な報酬体系が全然違うから、単純に比較はできない訳ですけど。</p>
会長	<p>大阪市の事例をちょっとご紹介いただけますか。どんなことをやろうとしておられるのか。</p>
事務局	<p>大阪市では、市長の退職金を全額カットされまして、その一部を給料に上乘せして、支給をしておられます。</p>
会長	<p>もう既にしておられますか。退職金はもう無いのですね。給料に繰り込まれているそうです。</p>
委員	<p>我々民間の感覚でいうと、月額報酬に対して支給月数、4.45ヶ月分の多額のボーナスが出ている。</p> <p>構造としては、月額が少なく、ボーナスが多い。退職金はさらに多いな、という感じ。</p> <p>民間企業は、業績によって結構変動する訳ですけど、決まった金額がある程度、保障されているという部分も構造的に違いますね。</p>
会長	<p>退職金というのは、全く恣意的に決められるもののようなですね。自由に決められる。無しでも良いし、あっても良い。だから、退職金の本質みたいなものはないようなんです。にもかかわらず日本の場合、退職金というのが、もう組み込まれている。</p> <p>そういう問題があることに気づかせてくれるテーマなのだと、我々も改めて知ったんですけど。</p> <p>退職手当組合の話が出てきたので、資料を見ましたら、組合に入っていないところも多くは同じような数字になっていたり。自由に決めるところもあるみたいですが。</p> <p>結局、横を見て、どこかと同じようなものに準拠しようというような話になるのですね。</p> <p>一般職も含めて、退職手当組合がどのような仕組みでやられているのか。その辺に関して、もう少し情報がいただけるとありがたいなと思います。事務局の方で、プラスアルファ、この組合がどんなことをやっていて、川西市はどのように絡んでいて、どんなプラスがあるのか、或いは場合によってはマイナスもあるのかもしれないですけど、その辺何か分かる範囲内で教えていただけませんか。</p>

	<p>単純ですけど、4ページのイラストは、非常にわかりやすい。</p>
委員	<p>特別職に支給される退職手当は、どこから支出しているのですか。例えば、原資は市から掛け金を払うとか。</p>
事務局	<p>一般職も特別職も同じですが、職員数であるとかの基準に従って、負担金があり、退職手当組合に納めて、その支給に係る事務等を一括して行ってもらっています。</p> <p>やはり、一番大きなメリットとしましては、退職者が大量に出た場合と、少ない場合で、財政に与える影響が非常に変わってきますので、その部分を組合に入っていることで調整していただける。</p> <p>この部分が小さい自治体にとっては一番大きなメリットかなと考えております。</p>
会長	<p>退職者が多いときの年次調整をやってくれるというのは分かるけれど、それは組合でないとできないメリットなのかが、よくわかりませんけどね。</p> <p>確かに、退職者が多い年は、支出が一時的に逼迫しますね。その部分を組合に入っていると、弾力的な運用をしてくれるので、楽だという話ですか。簡単にいうと。</p>
事務局	<p>そうですね、一時的にです。結局、どこかの段階で調整しないとイケませんので。</p> <p>一時的に何十人、場合によっては何百人という退職者が出るようなケースもありますので、川西市にとっては非常に大きな支出になります。</p>
会長	<p>それはすごく大きいメリットな訳ですね。</p>
事務局	<p>非常に大きいと思います。具体的に言いますと、市立川西病院が指定管理者制度を導入することになり、約200～300人という多くの職員が同じタイミングで離職するという形になりました。実際に、その場合の負担金の調整をしていただけるメリットもあったということです。</p>
会長	<p>何かそれ以外に、退職手当組合に入るメリットはあるのですか。</p>
事務局	<p>先程も触れましたが、小さいことにはなりますけれども、職員課が給与とか人事に関する事務を行う訳ですけど、決して人的な余力もありませんので、退職金にかかる事務を組合にさせていただけるのは非常に大きな部分です。組合が計算した金額が、退職金として支給されるので、小さい組織にとってはありがたいです。</p>
会長	<p>大きな市だと、それを自前でしてしまう。退職者数の変動が大きい時も弾力的に運営、運用できるので、余力のある自治体は、退職手当組合に入らなくて良いと。</p>
事務局	<p>入る必要はないのかもしれないと思います。</p>

会長	<p>仮に川西市が、そこ脱退するとなると、ということが予想されますか。全くイメージができないのですが、簡単に出来るのですか。</p>
事務局	<p>これまで、考えたことはありません。</p>
事務局	<p>理論上は会長がおっしゃられるように、抜けることは可能だと思います。 自治体で財源を確保すれば良いのですから。一気に出るときは、退職手当債という形で借金して払っておいて、分割で地方債を返していくという形になります。 川西市規模の財政でいうと、10年くらいのスパンで財政計画を立てるにせよ、不確定要素が多いところがあります。職員1人の増減で、約1,000万が、その年によって上下します。基金があれば出せるのですが、その都度、お金を借りて払って、償還していくとなると、やはり財政運営上、不安定な要素が出てくるところが心配材料としてあります。 ただ組合に入っていると、その部分は基金として、市として地方債を発行するという手続きをしなくて済むので、そこはやはり大きいかなと。 10年間の財政運営計画として、この年には億単位の退職金がいるとなると、長期財政運営プランを今までも作ってきていますが、この影響がものすごく大きく、他の事業の財源について不確定な要素が出てきます。</p>
会長	<p>そういう退職者の数の凸凹をならして、運用できるという制度ですね。 いかがでしょうか。他に何かご質問はありますか。</p>
委員	<p>こういう特別職にしても、役職の人も、一定の財源がある訳ですよ。それは、市の予算として絶対必要だ、ということで確保されるものですよ。 そこが大きくなってくると、どうしても川西市全体の事業予算が削られてくる、というのは、市民感情でいうとオイオイと思う訳です。 会長がおっしゃるように要は、特別職等の報酬の改定率0%にすることは、私らは納得出来ますよ。ボーナスについても、退職金についても、この阪神間は結構高いです。だから、そういう面から見ると、川西市は、まだ恵まれていると見ていますけどね。 何が妥当かというのは、私はなかなか判断がつかない。 ただ、市民が納得できるように説明ができれば、上げてあげたらいいと思うんですよ。毎年毎年、下がっているような状況なのでね。非常に職員の方が、かわいそうだと思います。 だから、そのために何とか収支をもう少し健全化できるような方法をしっかり全職員で考えて、取り組んでいただければと思います。民間の会社と一緒に、自ずと内容が良くなれば上げましょう、と言えますので。でも、令和2年度の決算の状況も下方傾向という状況では、少し難しいかなと。</p>
会長	<p>人件費に関しては、市民の声にはいろいろ厳しいものがあると思う。 人件費比率は抑えようとして努力はされていますよね。人数の問題とかね。いつもこ</p>

事務局	<p>の審議会で問題になるのは、議員の数が多過ぎるという話が必ず出ますけれども、ご挨拶のときにも申し上げましたけれども、行財政改革でかなりの職員の数減らしましたよね、柴生市長時代の話でしたけれども、これはかなり思い切ったメスを入れたと思います。議員の数も、その当時と比べたら大分減りましたね。</p> <p>そうですね。今は26人ですから。</p>
会長	<p>少しずつそのような見直しも進めてはありますが、いつの間にか人口も16万人を切り、高齢化が進み、税収が少なくなる状況だし、このようなことを考えると、あんまり明るい材料もないですよ。そういう原点の話は、時々きちっとしないといけないんだと思います。</p> <p>さて、退職金の問題については、今日が1回目です。いろんな議論をしていただいて、この審議会としてどこまで踏み込めるものか、考えていきたいと思っています。</p> <p>ただ先ほども触れましたが、そもそも特別職の給料なるものはどうやって決めたらいいのか、その根本をどう考えたらいいのか。そういう揺れ動かされる材料の一つとして、この退職金もあるのかなという気もするし、今まで退職金は切離して考えていたので、組み込んだときにこうなるという資料1の7ページの表は、僕にとってすごく衝撃的だったですね。さらには、こういう発想で、一般職の退職金込みの給料を考えたらどうなるのだろうかとも。</p> <p>ボーナスの問題は、比較的考えやすかった。この審議会では月給ではなくて年収ベースで考えましょと、ずっと確認をしてきました。しかし、退職金を取り込んだら、これはかなり大変なことになるという思いを持っています。</p> <p>いずれにせよ、この退職手当の問題をどう扱うのかという点については、今日のご議論も踏まえながら、事務局とも相談し、一つの提案を出して参りたいと思っております。</p> <p>他に何かございましたら、ご意見いただければありがたいですが、いかがでしょうか。</p>
委員	<p>計算をしてみたのですが、月額給料と期末手当には地域手当が加味されていて、退職手当には加味されていないようです。</p> <p>地域手当が7市のうち3市支給されていますが、支給規定はあるのですか。</p>
会長	<p>地域手当の支給率が、川西市は10%ですが、他は支給しなかったり、15%のところもあると、この現状を少し説明していただけないですか。これも厄介な問題ですね。</p>
事務局	<p>その辺については、どのような経緯でこうなっているのか、少し考え方を整理させていただいて、次回報告させていただきたいと思います。</p>
会長	<p>正確な回答をしたいので、宿題とさせていただきたいということです。</p> <p>この退職手当の問題、正直言って今回は、一般職の年収についても退職手当を組み込んだ試算をして、先に見た市長の場合と比べるといった、総年収ベースの議論にまでは持って行かなくていいのではないかと、そんな思いもあります。</p>

	<p>だから、最後は、先程、委員もおっしゃってくださったと思うのですが、いろいろな問題をはらんでいる、ということ認識しつつ、当面は、今回、限られた期間での審議ではここまでの議論ができたという報告になるんだと思います。ただ、それが、退職手当について、本当に適当な金額であるのか、議論をいただいた上で答申をいただきたい、という市長の思いにお答えするものになるのかどうかというと、何か中途半端感があって、少し悩ましいところがありますけれども。</p> <p>ぜひ、もう少しご意見をいただくと助かるのですが、いかがですか。</p>
委員	<p>初歩的な質問ですが、市長は選挙で選ばれて、副市長、教育長というのは、市役所職員のOBの方がなられるのですか。</p>
事務局	<p>その場合も多いですけど、専門の経験を積んだり、大学で教鞭をとられた方というケース等もあります。</p>
委員	<p>例えば、市役所職員だった方が副市長とか教育長といった特別職につかれる場合、民間だと、役員になるときに一度退職して、役員になる形をとり、退職金の受給は1回きりというケースがありますが、どういう感じですか。</p> <p>市役所職員を退職されて、退職金を1度、受け取ります。そして、特別職としての任期に対しても、退職金を受け取るということですか。</p> <p>例えば、企業だと役員退職金がないところとかないですか。</p>
委員	<p>ほとんどは、退職金はあると思う。</p> <p>ただ非課税の限度額が決まっているから、特別職は任期分を一括でもらったら、非課税範囲を超えて、所得税が掛かると思うが。</p>
委員	<p>年収で見ると、企業の役員クラスで言ったら、妥当な感じかなと。</p> <p>確かに、この年収、割合はすごく変な感じがしますが、不景気だろうがなんだろうが、期末手当が一定であるとか。今、一般企業は期末手当をグッと減らされたりとかもある。ただ、全体で見ると、この額は一般的に妥当な額なのかなと思う。</p>
会長	<p>今おっしゃっているのは、市長の総年収約 2,300 万のことですかね。</p>
委員	<p>中身は置いて、全体としては、一般的な民間の役員クラスの場合と照らして、これすごく突飛な額なのではないか。</p>
委員	<p>随分と民間企業の場合は開きが大きいから、市と同じような職員数と事業規模があれば、遙か上とかもありますし。</p> <p>このぐらいの規模で、原資があるのであれば、私は妥当だと思うのですが。そりゃ、退職金だけ抜き取ったら高いな、とは思いましたけど。月額は安いと思うし。バランスだけの問題だと思う。</p>

	<p>やはり、トップという責任は重い。選挙があって4年任期という区切りがあるからこそ、継続していけるとも言えるし。</p>
<p>会長</p>	<p>従業員何千人とかの社長と考えたら、それはいろいろあるでしょうね。</p>
<p>委員</p>	<p>退職手当の性質は、いろいろ言われていて、一説には報酬の後払い、つまり給料をまとめて退職時に払うという考え方もあるし、或いは退職後の生活保障、定年の場合とかですね。一般職だったら定年後の生活補償、福利厚生的な形も含めた退職手当ということになると思うのですが、市長、副市長の場合は任期4年なので、その後の生活保障とか福利厚生という性質はあまりないと。</p> <p>とすれば報酬の後払いなので、月額とボーナスでこれだけもらって、後払いで退職金をこれだけもらっているというのは、やはりトータルで、市長、特別職のお仕事に対しての報酬であるというふうに、見ざるを得ないのかなと。</p> <p>そうすると月額ベースにしたときに、高いのか低いのかというのを退職手当も含めて見るというのは、やはり大切なことではないかなと考えています。</p>
<p>委員</p>	<p>決まった額ですからね、期末手当にしる、退職金にしる、決まった額を払うというのは報酬の後払いという感じがします。</p> <p>頑張って功績を上げられたら上げますというように額も決まっていなかったら、報酬の後払いではないだろうけど、決まった額を後から払うというのは、性質上、報酬の後払いではないか。</p>
<p>委員</p>	<p>市民感覚として、今の退職手当の意義づけみたいなものをお聞きすると、それであれば、私としては、市長は市を全部束ねておられる方なので、やはり見合った報酬は得ていただきたいと思いますので、これが高いか低いかはわかりませんが、その退職手当の意味みたいなものが示されていれば、市民としては、退職手当があることに対しては納得がいく気がします。限られた任期に対してであっても。</p>
<p>委員</p>	<p>少し難しいことになっている。それは確かに私もそう思う。大阪市がそうしているみたいに月額を増やして退職金を減らす、というのが良いのではないかなと思うけども、ただそこまで入ってしまうと、ちょっと。市のまちづくりをやっている人だから。</p>
<p>会長</p>	<p>議員と市長、同列ではないですけど、ものすごく差が大きいのは事実ですね。議員はゼロだから。</p> <p>他、何か退職金をめぐる今日の議論で、是非、これはどうなのかということがございましたら、お話ししていただくとありがたいです。ちょっと私自身では、何か担い切れない課題だと思いますので、皆さんのいろんなご意見を頂戴して、そこから何かヒントをいただきながら、たたき台をお示ししたいなと思っていますけど、全く自信がないです。</p> <p>ただ、今、伺いましたご意見を聞いていると、退職金は大阪市的な方向に、段々行く</p>

<p>委員</p>	<p>のではないかと、もっと合理的に考えようと。報酬というのは、そういう流れにあるのでしょうかね。</p> <p>議員がどうかはわかりませんが、民間企業の場合は、段々、一生その会社で働くつもりがない人が増えてきて、企業も終身雇用という体制が潰れてくるから、10年働くとこれだけもらえますって言われても、あまりモチベーションにはならない。</p> <p>新入社員を募集するのに、退職金が減っても、それよりは毎月の給料が高い方が若年層の人が集まりやすいから、段々そうなると思うんですけどね。</p> <p>先には退職金がもらえますと言われても、確かに民間ではもらえるのかわからない話だし、それならば働いた時に働いた分のお金をもらう、という流れに民間の場合はなっていると聞いていますけども。</p>
<p>会長</p>	<p>退職金は廃止する方向性ですか。</p>
<p>委員</p>	<p>やはり、年功序列的な、生活保障的な要素が強く、業績報奨的なものではありません。</p> <p>ただ、役員という点で見ると、例えば、その会社の株式で退職金とかも含めて支給する、というような考え方も可能ではあると思うんですけど。</p> <p>行政では、お金以外で何かするのは難しいかなと思います。</p>
<p>会長</p>	<p>市債はむしろ引受けてもらって。</p> <p>私としては、せっかく市長が、是非、検討してくださいということなので、なるべく今後、こういう問題を考えていく上でプラスになるような形で、この議論を生かしたいと思うんですけど、片や答申の中にどこまで入り込んで、この退職金の話を展開するのかということ、とても難しい問題がいっぱい混ざり込んでくるので、簡単ではないなと。</p> <p>市からは、この退職手当組合に随分と恩恵を被っているような話をお聞きしたけれども、1年間とか2年間かけてもう少し、そこを精査して、川西市がこの退職金問題について、胸張ってうちはこうやっていますよ、と言えるような道筋が、もし今後立ていけるのであれば、そういう可能性も探してみる、というようなことがあってもいいなとは思いました。</p> <p>そんなことを思いつつ、また来月に向けて提案をさせていただいて、それをたたき台として、皆さんに、ご意見を頂戴するというステップに入りたいなと思っています。</p> <p>今日のところは、退職金に関して1回目ですので、一般的な議論をしたということで留めておくことにいたします。</p> <p>それでは、少し予定の時間を過ぎてしまいましたけれども、皆様のご協力を頂き、いろいろのご意見を頂戴いたしました。何とかこれを生かして、たたき台に盛り込んでいけたらと思っています。ありがとうございました。</p> <p>その他の事項に移らせていただいてもよろしいでしょうか。</p>
<p>事務局</p>	<p>次回の第3回審議会の開催についてでございますが、本日、委員の皆様よりご提出</p>

会長	<p>をいただきました、日程調整表の集計を行いましたところ、次回は、9月15日水曜日18時からとさせていただきますと思います。</p> <p>本日の会議、2時間を超えてしまい、ご迷惑をおかけしたかと思えます。</p> <p>ですが、これからはもっと耐えていただかなければならない、じゃないと良い答申が出来ないというプレッシャー、大きな課題を背負っておりますので、今後ますます、ご協力をいただくことになると思いますが、何卒よろしく願いいたします。</p> <p>ありがとうございました。</p>
----	--