

平成28年度明石市特別職報酬等審議会 意見申出書（骨子案）

1 はじめに

本審議会は、これまで、市長をはじめとする常勤の特別職及び議員の報酬等のあり方について、公正で公平な立場から、審議を行い、意見の申し出を行ってきました。

このたびの本審議会については、これまでの審議会からの提言等を、市においてどこまで具体化されたか、その実績を分析・検証したうえで、引き続き、より市民目線で、一層公正かつ公平な立場から、各種資料に基づき、慎重な審議を行った結果、特別職の報酬等について、次のとおり、意見の申し出を行うこととします。

2 前回の審議会で合意された事項と、なお検討を要するとされた事項

(1) 合意された事項

① 常勤の特別職の給料月額

これまでの本審議会の考え方を踏襲した場合、平成26年度の人事院勧告を踏まえた部長級職員の給与改定率である0.09%に準じた改定を行うこととなりますが、改定率が僅少であるため、このたびは、「改定を行わないことが妥当である。」との結論を得ました。

② 常勤の特別職の退職手当

これまでの本審議会の考え方を踏襲し、県下で最も低い兵庫県市町村職員退職手当組合の支給割合の引き下げに準じて、「平成28年4月より、引き下げを行うことが妥当である。」との結論を得ました。

③ 議員の報酬月額

これまでの本審議会の考え方を踏襲した場合、部長級職員の平均年収が議員の年収を僅かに0.28%上回っていますが、ほぼ均衡していることから、このたびは、「改定を行わないことが妥当である。」との結論を得ました。

(2) なお検討を要するとされた事項

① 給与の適正化に関して

- ・ 「ラスパイレス指数」を100以下にする取り組みを進めるべき。
- ・ 「地域手当」の支給率については、本来の本市における地域指定の支給率である6%を旨とすべき。
- ・ 公務員の「現給保障制度」は、できるだけ速やかに止めるべき。

② 常勤の特別職の給料月額及び議員の報酬を決める新しいルールづくりの必要性に関して

- ・ これまでの「国に準じて」や、「人事院勧告による」とか、あるいは、いわゆる「職務責任原則」「均衡原則」「状況原則」からなる「三つの原則」に基づくルールに代わりうる「新しいルールや考え方」の必要性に関し、中長期的テーマとして、これからも強く注意を払っていくべきこと。

- ・市の「財政状況」と特別職の報酬等をどう関連付けるべきかに関しても、同様に注意を払っていくべき。
- ・他の自治体との比較で言えば、本市の特別職の報酬等のあるべき値は、特例市（今後、「中核市」を目指すのであれば、中核市）の「平均」あたりを目指すべきとする考え方の妥当性について検討が必要。
- ・議員の報酬を考える場合、そのみを単独で捉えるのではなく、「議員定数」の削減問題とセットで検討されるべきではないか。

③ 非常勤の行政委員会委員の報酬等の見直しについて

- ・「報酬の水準」及び「支給形態」のあり方に関し、強い関心が寄せられ、各委員会の職務の内容や範囲、運営状況の実態等について、それぞれ、事務局のヒアリング結果等が報告されました。

大方の委員の见解は、「報酬の水準」が高すぎるのではないか、「支給形態」も「月額制」から「日額制」へと移行することが妥当である等であったが、なお、今後ともさらなる検討を要することとなりました。

- (3) 今回の審議会では、新しい議論に入るに先立って、前回の審議会で「なお検討を要するとされた事項」が、市によって、その後どこまで具体化されたか、その実績を分析し、評価することから入っていくものとなりました。

3 審議会からの提言等に係る具体化の分析・検証について

本審議会の開催にあたり、これまでの審議会からの提言等が、市においてどこまで具体化されたか、これに関して、市から提出された報告は、以下のとおりであった。

(1) 非常勤の行政委員会委員の報酬の見直し（平成28年1月実施済み）

報酬の水準については、前回改定時（平成6年4月1日）から、昨年度までの、常勤の特別職の給料月額改定率である $\Delta 11.9\%$ を基本として、引き下げを行いました。

また、支給形態については、公平委員会委員を月額制から日額制に変更し、委員長の日額にあつては、本市の条例に定める日額の限度額とし、委員にあつては、これまでの委員長との格差を考慮し、委員長の日額から $\Delta 20\%$ 相当額を差し引いた額としました。

(2) 市長をはじめとする特別職の退職手当の引き下げ（平成28年4月実施済み）

兵庫県市町村職員退職手当組合に準じて、平成28年4月より、支給割合の引き下げを行いました。

(3) 一般職の給与に関して

① 地域手当の改正（平成28年4月実施済み）

地域手当の支給率を、前年度の 8% から、国の地域指定率（国基準）の 6% に引き下げました。

② 現給保障制度の廃止

給与制度の総合的見直し導入時の現給保障制度及び平成19年度の給与構造改革導入時の現給保障制度については、国に準じて、平成30年3月末をもって廃止します。

③ ラスパイレス指数

給与水準の最も代表的な指標であるラスパイレス指数については、平成27年1月1日の定期昇給において、通常「4号給」のところ、「2号給」に半減するなどの措置を講じたことにより、平成26年度の101.8から平成27年度は101.2と、△0.6ポイントの引き下げとなりました。

また、県下29市における本市の順位についても、高い順で2位から8位になりました。

本審議会は、今回の審議に先立ち、これらの報告を検討した結果、引き続き、努力を要請しつつも、委員の大勢は「この1年間、かなりのスピード感を持って提言が実施されたことを評価しうる。」としました。

4 その後の国をはじめ本市をとり巻く状況の変化

(1) 「一般職」の職員に係る給与改定

① 「地域手当」の改正（平成28年4月実施）

地域手当の支給率を、前年度の8%から国の地域指定率（国基準）の6%に引き下げ

② 人事院勧告に基づく給与制度の主な改正内容

- ア 平成26年度の人事院勧告に基づく給与制度の総合的見直し（平成28年4月実施）
給料月額を平均△2.0%引き下げ（ただし、平成30年3月末まで、引き下げ前の給料月額を保障）
- イ 55歳を超える管理職の給料等の△1.5%減額措置の廃止（平成30年3月末廃止）
- ウ 平成27年度の人事院勧告に基づく給与改定（平成27年4月遡及実施）
 - ・給料月額を平均0.4%引き上げ
 - ・一般職の職員のボーナスの支給月数を、年間0.1月引き上げ

(2) 「特別職」及び「議員」に係る給与改定（平成27年12月遡及実施）

ボーナスの支給月数を、一般職の職員に準じて、年間0.1月引き上げ

(3) 新教育長制度の導入

平成27年4月に施行された、地方教育行政の組織及び運営に関する法律の改正に伴い、平成27年10月から、教育委員会の委員長と教育長を一本化した「新教育長」を設置することとなりました。

(4) 平成30年4月の「中核市」への移行に向けて

平成27年4月に施行された、中核市の指定要件を緩和し特例市制度を廃止する地方自治法の改正を受けて、平成27年7月に政策部に中核市準備室を設置し、先に移行した中核市を調査・研究するとともに、県との協議を重ねたうえで、これらの内容等を総合的に勘案し、平成30年4月の中核市移行を目指すこととなりました。

5 今回の審議会の審議事項について

(1) 「市長をはじめとする常勤の特別職」の給料月額及び「議員」の報酬月額について ：審議内容と結果

本審議会において、「常勤の特別職の報酬等はどうあるべきか」について、検討を行いました。本市の財政状況が大きく変わっていないこと、他都市との比較において、常勤の特別職の報酬等の水準に大きな変動がないこと、また、新たな報酬決定のルールづくりには、一定の時間を要することから、これまでの考え方を踏襲することはやむを得ないと考えました。

そこで、市長をはじめとする常勤の特別職の給料月額及び議員の報酬月額について、次のとおり改定することが妥当であるとの結論を得ました。

① 市長をはじめとする常勤の特別職（新教育長を除く）の給料月額

これまでの本審議会の考え方を踏襲し、部長級職員の給与改定率である△1.6%（別紙1）に準じた改定を行うことが妥当であるとの結論を得ました。

	月 額(現 行)	引き下げ率	月 額(引き下げ後)
市 長	1,084,000	△1.57%	1,067,000
市長(△30%カット)	758,800	△1.57%	746,900
副 市 長	895,000	△1.56%	881,000
副市長(△16%カット)	751,800	△1.56%	740,040
公営企業管理者	681,000	△1.62%	670,000
常 勤 監 査 委 員	528,000	△1.52%	520,000

② 議員の報酬月額

これまでの本審議会の考え方を踏襲し、議員の年収と部長級職員の平均年収を均衡させるため、議員の報酬月額を△1.6%（別紙2）引き下げることを妥当であるとの結論を得ました。

	月 額(現 行)	引き下げ率	月 額(引き下げ後)
議 長	732,000	△1.64%	720,000
副 議 長	667,000	△1.65%	656,000
議 員	602,000	△1.66%	592,000

以上の結論を導くにあたり、各委員から表明された、その他の意見を次に付すこととします。

[附帯意見]

① 報酬等のあり方を決める抜本的な考え方について

これまでの附帯意見でも述べてきましたが、市の財政状況や人口規模、市民感情も含めて総合的に判断できるような、これまでの考え方を抜本的に改めるようなルールづくりについて、引き続き検討を進めなければならないと考えます。

② 特別職及び議員の報酬額のあるべき水準について

県下及び特例市における特別職及び議員の報酬額の順位は、人口規模から見ると整合性が取れているように見受けられることもできますが、やはり、市民が納得できる本市の水準は、「特例市の中位」であると考えます。「中核市」に移行するという新たな要素を踏まえると、今後の市の動向を注視しつつ、あるべき水準を検討すべきであると考えます。

③ 本市の財政状況について

本年度の本市の財政状況については、昨年度に比べ大きな変化はありませんでしたが、第2子以降の保育料無料化、中学校給食の開始など、多額の一般単独費を要する事業が開始されることから、今後の財政状況を注視していく必要があると考えます。

④ 一般職の給与水準について

特別職及び議員の報酬額の参考となる一般職の給料水準について、昨年度から一定の改善が図られていますが、依然として国家公務員を上回っていることから、今後も引き続き、「ラスパイレズ指数」を100以下にする取り組みを、今後も鋭意進めるべきであると考えます。

(2) 「新教育長」の給与のあり方について：審議内容と結果

本審議会では、平成27年10月から、新たに設置された「新教育長」の給料月額を審議するにあたり、新教育長の職務・職責に係る変更点（別紙3）や、県下及び特例市における新教育長制度の導入並びに給与改定状況（別紙4）等について検討を行いました。

その結果、新しい状況は、次のように理解しました。

- ① 地方教育行政の組織及び運営に関する法律の改正に伴い、平成27年10月から、教育長と教育委員長を「一本化」した「新教育長」が設置されることとなった。
- ② 新教育長は身分が「一般職」から「常勤の特別職」へ、任期も「4年」から「3年」に、職責も教育委員会の代表者となったため、「明石市特別職報酬等審議会」の取り扱うべき事項となった。
- ③ 新教育長の給料月額について、他市においても、すでに一部の市では「見直し」を図ったところも見受けられるのが現状である。
- ④ 職務、特に業務量については、減ったものではなく、外部協議会（年1回）及び総合教育会議（昨年度3回開催）への出席が増加している。
- ⑤ 職責については、これまで、教育委員長等が担っていた、教育委員会（定例会）の議事進行、議会答弁、記者会見対応について、新教育長が担うこととなった。
- ⑥ 新教育長を設置した団体は、県下29市中19市、特例市39市中22市と、合計で68市中、約6割の41市が新教育長を設置している。

- ⑦ 新教育長を設置した中で、給料月額を改定した団体は、県下19市中2市、特例市22市中5市と、合計で41市中7市と、少数にとどまっている。

これらの「新教育長」の職務・職責に係る変更点等を踏まえ、本審議会では、他都市の改定状況を参考に、次の3つの改定案について、検討を行いました。(別紙5)

[第1案] 給料月額は、現行のままとし、部長級職員の給与改定率(△1.6%)に準じた改定を行う。

[第2案] 現行の給料月額に、教育委員長と教育委員の報酬の差額を加算したうえで、部長級職員の給与改定率(△1.6%)に準じた改定を行う。

[第3案] 副市長(△1.6%)と部長級職員の給料月額の中間水準とする。

その結果、本審議会としては、次のような意見で合意を得ました。

旧教育長と比較して、新教育長の職務・職責に大きな変化は見受けられないことから、報酬のあり方を変える必要はないと考えてよい。

また、[第2案]、[第3案]には、論理的な合理性がなく、これでは説明責任を果たすことは難しいのではなかろうか。

そこで、従来通り、「第1案 給料月額は、現行のままとし、部長級職員の給与改定率(△1.6%)に準じた改定を行う。」とすることが妥当であるとの結論を得ました。

	月 額(現 行)	引き下げ率	月 額(引き下げ後)
教 育 長	733,000	△1.64%	721,000

以上の結論を導くにあたり、各委員から表明された、その他の意見を次に付すこととします。

[附帯意見]

① 現在の本市の厳しい財政状況などを踏まえると、当面は、現行の水準でやむを得ないと考えるが、教育行政の重要性を考慮すると、今後、本市の財政状況等に余裕が生じた場合には、給料月額を上げることも検討されるべきかもしれない。

② 他市の状況を踏まえると、給料月額の水準が、副市長と部長の間にあることは妥当であるかと考えるが、できるだけ部長級の水準に近づけるような方向でありたい。

6 おわりに：審議の過程で出された委員からの率直な意見や市民感覚からの発言について

以上が今回の審議会で達した結論であります。それに至る過程において、各委員から出された様々な意見を記録しておくことは意義あるものと考え、ここに記します。

- ① 今回もこれまでと同様、議員報酬等のあり方に関連して、議員の活動状況の市民への報告、議員定数の削減、議員の活動費用の「見える化」といった、市民目線からの「さらなる議会改革」を求める厳しい意見が出された。
- ② 「一般職」の人件費に関し、単に「職員数の削減」として考えるのではなく、職員の日々の仕事量や質そのもののあり方を見直すとか、職員への過大な労働負担の軽減をいかに図るかなどの検討も必要であるとの意見が出された。

意見の内容は以上のとおりですが、このたびも、本審議会は、市長をはじめとする特別職の報酬等について、できるだけ公平・公正な立場で、市民目線を忘れず、慎重に審議を重ねてまいりました。

市長におかれては、本意見を真摯に受け止めていただき、最大限尊重されますようお願いいたします。

明石市一般職職員（部長級）の給与改定の変遷

	給料月額 改定率	給料表	地域手当 (%)	複利計算	期末勤勉 手当(月)	年間総支 給月数	総支給月数 割合	全体改定 率	備 考
平成6年度	1.04%	増額改定	10	1.128	5.20	17.20	1.078	1.216	
平成7年度	0.46%	増額改定	10	1.139	5.20	17.20	1.078	1.228	
平成8年度	0.37%	増額改定	10	1.143	5.20	17.20	1.078	1.233	
平成9年度	0.48%	増額改定	10	1.154	5.25	17.25	1.082	1.248	
平成10年度	0.38%	増額改定	10	1.166	5.25	17.25	1.082	1.261	
平成11年度	0.00%	増額改定	10	1.166	4.95	16.95	1.063	1.239	
平成12年度	0.12%	改定なし	10	1.167	4.75	16.75	1.050	1.226	
平成13年度	0.08%	改定なし	10	1.168	4.70	16.70	1.047	1.223	
平成14年度	△2.10%	減額改定	10	1.143	4.65	16.65	1.044	1.194	
平成15年度	△1.18%	減額改定	10	1.130	4.65	16.65	1.044	1.180	
平成16年度	-	改定なし	10	1.130	4.40	16.40	1.028	1.162	
平成17年度	△0.33%	減額改定	10	1.126	4.45	16.45	1.031	1.162	
平成18年度	-	改定なし	10	1.126	4.40	16.40	1.028	1.158	
平成19年度	△6.93%	減額改定	10	1.048	4.45	16.45	1.031	1.081	(国)指定職・議員への改定見送り。 (明石市)特別職への改定見送り。
平成20年度	-	改定なし	10	1.048	4.50	16.50	1.034	1.084	
平成21年度	△0.25%	減額改定	10	1.046	4.15	16.15	1.013	1.059	6級まで△0.20% 7級以上△0.30%
平成22年度	△1.67%	減額改定	10	1.028	3.95	15.95	1.000	1.028	40歳以上△0.10% 55歳を超え、6級以上(行政)の者△1.5%
平成23年度	△0.47%	減額改定	10	1.023	3.95	15.95	1.000	1.023	40歳台で最大△0.4% 50歳台で最大△0.5%
平成24年度	-	改定なし	7.5	1.000	3.95	15.95	1.000	1.000	地域手当10%→7.5%
平成25年度	-	改定なし	7.5	1.000	3.95	15.95	1.000	1.000	55歳を超える職員の昇給停止
平成26年度	0.09%	増額改定	7.5	1.001	4.10	16.10	1.009	1.010	改定率平均0.3% 3級以上の高位号給は据置 勤勉手当+0.15月
平成27年度	-	増額改定	7.5	1.001	4.20	16.20	1.016	1.017	勤勉手当+0.10月
平成28年度	-	減額改定	6.0	0.987	4.20	16.20	1.016	1.002	給与制度の総合的見直し 及び平成27年度入勤(改定率平均△1.78%、ただし改定前の給料月額を保障) 地域手当7.5%→6.0%
平成30年度 (制度完成時見込)	△0.28%	減額改定	6.0	0.984	4.20	16.20	1.016	1.000	給与制度の総合的見直し 及び平成27年度入勤(改定率平均△1.78%) 55歳を超え、6級以上(行政職)の△1.5%を廃止

平成24年度を1とした場合
 平成24年度 1.000 → 平成30年度(見込み) 0.984 = △1.6%

議員と部長級職員の年収額の比較

(単位：円)

年度	区分	月額							年間計(月額)	期末勤勉	年収	差額率
		給料	地域手当	扶養手当	管理職手当	月額計						
平成28年度 (地域手当6.0%)	部長級	461,297	35,615	19,500	112,800	629,212	7,550,544	2,528,922	10,079,466			
	議員	602,000	0	0	0	602,000	7,224,000	2,997,960	10,221,960			
	差額	△ 140,703	35,615	19,500	112,800	27,212	326,544	△ 469,038	△ 142,494	△ 1.4%		
平成30年度見込 (地域手当6.0%)	部長級	460,352	35,559	19,500	112,800	628,211	7,538,532	2,523,874	10,062,406			
	議員	602,000	0	0	0	602,000	7,224,000	2,997,960	10,221,960			
	差額	△ 141,648	35,559	19,500	112,800	26,211	314,532	△ 474,086	△ 159,554	△ 1.6%		

(注) 平成30年度見込みについては、給与制度の総合的な見直し(給料月額の見直し)を適用して、平成30年度見込みにあわせて、給与月額を平均△1.78%の減額、55歳を超える管理職職員に適用していた「給料月額」の1.5%減額措置」を適用していません。

明石市における新教育長制度について

新教育長の職務・職責に係る変更点

平成27年10月から、教育長と教育委員長を一本化した新教育長制度の導入により、職務・職責に係る変更点は次のとおりです。

項目	旧制度	新制度
教育委員会の構成	5人 ・教育委員長1人 ・教育委員4人(内1人が教育長) ※教育委員長については、教育長以外の教育委員が、任期4年のうち1年交代で教育委員長を務める。	5人 ・教育長1人 ・教育委員4人
教育委員会(月2回)の主宰(議事進行)	教育委員長が議長を務める。	教育長が議長を務める。
いじめ等の事件発生時の責任者	教育委員長又は教育長が責任者となる。	教育長が第一義的な責任者となる。
外部協議会(兵庫県市町村教育委員会連合会)での役職就任	教育委員長が理事に就任し、年1回開催される「理事会」に出席する。	教育長が理事に就任し、年1回開催される「理事会」に出席する。
議会答弁	教育委員長が教育委員会の代表者として答弁を行い、教育長が事務局の代表者として答弁する。	教育長が教育委員会の代表者及び事務局の代表者として、答弁する。
住民説明会等への出席	教育委員長が教育委員会の代表者として挨拶をする。	教育長の出席回数については、旧制度と変わらないが、教育長が教育委員会の代表者として挨拶をする。
総合教育会議の出席		新教育長制度の導入にあわせ、市長と教育委員会が教育行政の大綱や重点的に講ずべき施策等について協議・調整を行う場として、「総合教育会議」が設置され、教育長は、教育委員とともに、会議へ出席するほか、会議内容の事前協議を行う。

新教育長制度の導入及び給与改定状況一覧表（県下及び特例市）

1 平成28年4月1日現在の状況

	新教育長を設置した団体数	給料月額を改定した団体数
県下29市	19	2
特例39市	22	5
合計（68市）	41	7

2 給料月額を改定した団体の改定内容

団体名	給料月額（円）		改正内容
	改定前	改定後	
神戸市	一般職 給料表	830,000	政令市等他市との均衡を考慮しながら、市長及び副市長に次ぐ特別職という位置づけ、また、一般職局長級と副市長の中間水準になるよう、給料月額を決定した。
芦屋市	675,400	732,000	社会経済情勢、職責と責任の度合い、近隣都市や類似団体との均衡、一般職の職員の給与との均衡、その他の諸事情を総合的に勘案して決定した。
厚木市	681,000	706,000	教育委員会委員長と委員との月額の差額分相当を加算し、給料月額を決定した。
松本市	719,000	729,000	厚木市と同じ。
沼津市	693,000	725,000	教育委員長が担ってきた職務・職責を新たな教育長が兼ねることになること、「教育長の給料月額÷市長または副市長の給料月額」から得られる比率が、県内平均を大きく下回っていたこと等から、給料月額の増額を決定した。
富士市	722,000	742,000	厚木市と同じ。
四日市市	一般職 給料表	742,000	特例市における四日市市長の順位を考慮して、給料月額を決定した。

3 給料月額を改定しなかった団体とその理由（検討があった市）

団体名	改正しなかった理由
尼崎市	位置づけは変わるが、責任の度合いが大きく変わらなかったことを踏まえ、給料月額を同額とする結論に達した。
宍粟市	昨年度の報酬審議会で審議した結果、他市との比較及び業務の内容に大きな変動が無かったことを踏まえ、給料月額を同額とする結論に達した。
草加市	給料月額については、草加市の財政状況や県内の同規模の自治体の給料月額、他の特別職との均衡を踏まえると、給料月額を同額とする結論に達した。

新教育長の給料月額検討資料

1 現行に一般職部長級職員の給与改定率(△1.6%)を反映した場合

	月額			期末手当			年間支給額			退職手当							
	額	順位			額	順位			額	順位			支給割合	額	順位		
		県下	特例	中核		県下	特例	中核		県下	特例	中核			県下	特例	中核
A	721,000	10	30	37	3,590,580	8	18	23	12,242,580	10	25	31	0.215	5,580,540	5	19	28

2 教育委員長と委員の報酬の差額(62,000円に△1.6%反映)を加算した場合

	月額			期末手当			年間支給額			退職手当							
	額	順位			額	順位			額	順位			支給割合	額	順位		
		県下	特例	中核		県下	特例	中核		県下	特例	中核			県下	特例	中核
B	782,000	5	9	20	3,894,360	4	8	13	13,278,360	5	10	16	0.215	6,052,680	3	15	22
B-A	61,000	5	21	17	303,780	4	10	10	1,035,780	5	15	15		472,140	2	4	6

3 副市長(△1.6%反映後)と一般職部長級の給料月額の間水準とした場合

	月額			期末手当			年間支給額			退職手当							
	額	順位			額	順位			額	順位			支給割合	額	順位		
		県下	特例	中核		県下	特例	中核		県下	特例	中核			県下	特例	中核
C	751,000	9	17	28	3,739,980	6	13	15	12,751,980	8	15	22	0.215	5,812,740	4	18	26
C-A	30,000	1	13	9	149,400	2	5	8	509,400	2	10	9		232,200	1	1	2