

## 平成26年度 明石市特別職報酬等審議会

### 別 冊 資 料

- 1 平成23年度明石市特別職報酬等審議会「意見申出書」 (1～26頁)
- 2 平成25年度明石市特別職報酬等審議会「意見申出書」 (27～34頁)
- 3 特別職の給与及び議員の報酬等の支給額 (県下29市) (35～44頁)
- 4 特別職の給与及び議員の報酬等の支給額 (特例40市) (45～54頁)
- 5 明石市財政健全化推進計画 (素案 H26. 12. 3 修正版) (55～81頁)
- 6 明石市議会における議員定数及び議員報酬についての最終報告 (82～92頁)
- 7 附属機関の設置に関する条例 (93頁)
- 8 明石市特別職報酬等審議会規則 (94頁)
- 9 明石市特別職の職員の給与に関する条例 (95頁)
- 10 明石市教育長の給与等に関する条例 (96頁)
- 11 明石市公営企業管理者の設置及び給与等に関する条例 (97～98頁)
- 12 明石市議会議員の議員報酬及び費用弁償等に関する条例 (99頁)



平成 24(2012)年 2 月 28 日

明石市長 泉 房 穂 様

明石市特別職報酬等の改定について：意見申出書

明石市特別職報酬等審議会  
会 長 佐々木 弘



みだしのことにつきまして、次のとおり、意見の申し出を行います。

1 はじめに

これまで、本審議会は、市長の諮問に応じて設置され、市長をはじめとする常勤の特別職の給料月額及び市議会議員の報酬月額等について、公平・公正な立場で調査及び審議し、市長への答申を行ってきました。

平成以降の開催状況をみますと、平成2年、4年、6年、8年、12年、そして前回の平成20年と、以前は、ほぼ2年ごとでありましたが、近年は、4年間、8年間と期間が空いた状況となっていました。

このような状況を受け、前回の審議会の答申におきましては、「本市の財政状況は、将来も不透明といわざるを得ない状況です。それゆえに、特別職の報酬等については、今後、適時・適切に審議会を開催し、見直しなどについて検討すべきと考えます。」と、その結論部分で記されている次第です。

こうした意見も踏まえ、市においては、本審議会の抜本的な見直しを図り、機能の一層の充実に向けて、これまでのような諮問・答申という形を改め、常設とし、毎年必ず調査、審議を行い、必要に応じて、市長へ意見の申し出を行うこととしました。

また、委員数を増員するとともに、女性委員比率の向上及び公募市民を新たに加えるなどの見直しも行われました。

なお、会議及び会議録につきまして、委員の合議により、より透明性を高

めるため、今回より公開としました。

こうして、新たな形となった本審議会は、より市民目線で、一層公正かつ公平な立場で、各種資料に基づき、可能な限り様々な観点から、慎重に審議を行い、次のとおり結論を得ました。

なお、規定上、審議の対象とはなっておりませんが、教育長、公営企業管理者及び常勤監査委員の給料月額並びに退職手当につきましても、市長及び副市長と同様の常勤の特別職であることなどから、今回もあわせて審議し、意見の申し出を行うこととしました。

## 2 これまでの答申の概要

本審議会は、これまでに、昭和42年より平成20年まで、合計17回設置され、答申を行っています。

それらの答申の内容は、13回は引き上げ改定、昭和52年、平成8年及び12年の3回は据え置き、そして、前回の平成20年は、審議会として初めての引き下げ改定となっています。

### [これまでの審議会の答申及び改定状況]

審議会の答申内容				改定状況	
答申日	内容	市長の給料(参考)		改定日	改定内容
		月額(円)	率(%)		
S42. 8. 10	引き上げ改定	250,000	+78.6	S43. 4. 1	答申どおり
S46. 11. 27	引き上げ改定	300,000	+20.0	S47. 1. 1	答申どおり
S48. 11. 6	引き上げ改定	430,000	+43.3	S48. 12. 1	答申どおり
S51. 2. 12	引き上げ改定	550,000	+27.9	S50. 12. 1	答申どおり
S52. 3. 5	据え置き	550,000	±0	(改定見送り)	答申どおり
S53. 2. 2	引き上げ改定	630,000	+14.5	S52. 12. 1	答申どおり
S55. 1. 30	引き上げ改定	700,000	+11.1	S54. 12. 1	答申どおり
S57. 2. 19	引き上げ改定	769,000	+9.9	S57. 6. 1	答申どおり
S59. 2. 17	引き上げ改定	800,000	+4.0	S59. 4. 1	答申どおり
S61. 2. 20	引き上げ改定	907,000	+13.4	S61. 4. 1	答申どおり

S63. 2. 16	引き上げ改定	990,000	+ 9.2	S63. 4. 1	答申どおり
H 2. 2. 10	引き上げ改定	1,089,000	+10.0	H 2. 4. 1	答申どおり
H 4. 2. 4	引き上げ改定	1,198,000	+10.0	H 4. 4. 1	答申どおり
H 6. 2. 7	引き上げ改定	1,231,000	+ 2.8	H 6. 4. 1	答申どおり
H 8. 7. 11	据え置き	1,231,000	±0	(改定見送り)	答申どおり
H12. 5. 23	据え置き	1,231,000	±0	(改定見送り)	答申どおり
H20. 11. 13	引き下げ改定	1,137,000	△ 7.6	H21. 4. 1	答申どおり

これまでの審議会においては、本市一般職の給料月額等の改定状況及び本市の財政状況並びに他都市との比較、民間企業の給与等の状況、社会経済情勢、そして市民目線など、できるだけ幅広く検討のうえ、適正な報酬等の水準について、答申を行ってきました。

具体的には、市長をはじめとする常勤の特別職の給料月額については、主として、一般職の最高位である部長級職員の改定率を基本に、財政状況等他の要素も加味して決定してきており、議員の報酬月額については、部長級職員との年収ベースでの均衡を考慮の上、常勤の特別職の改定に準じて決めてきています。

また、常勤の特別職の退職手当については、一般職のように、国家公務員に準拠するといった基準はありませんが、他都市との均衡を考慮し、決定してきています。

特に、前回、平成20年の審議会においては、前述したように初めて引き下げ改定の答申がなされたところですが、その基本的な内容は次のとおりです。(資料1、2)

(1) 常勤の特別職の給料月額にかかる前回審議会の答申内容

これまでの本審議会の基本的な考え方である「一般職の部長級職員の給料月額改定率を参考に改定率を決定する。」を採用し、改定のあった平成6年から平成20年までの部長級職員の平均給料月額改定率△7.6%に準じて引き下げるという案で額等を算定しました。

また、他都市との均衡等の面から検証した結果でも、上記の基本的な考え方は、妥当であるとの結論を得ました。また、各特別職の改定率に

についても、各特別職間の従前の格差を保つことを重視して、一律が妥当であるとしました。

(2) 議員の報酬月額にかかる前回審議会の答申内容

非常勤である議員の報酬は、本来、市長をはじめとする常勤の特別職の給料とはその性質を異にするものですが、議員は市民の代表として行政に対するチェック機能や政策立案などの職責を担っており、行政の多様化、複雑化に対応するため、その職責の遂行にあたっては高い識見と専門的知識が従来以上に要求されています。

このような状況のなか、議員の専門化の傾向が進み、その報酬も生活給的な要素が強まっており、一定の水準を確保する必要があります。

これまでの審議会の議員報酬についての考え方である「年収ベースでの部長級職員との均衡を考慮し、常勤特別職の改定率に準ずる。」を採用し、平成20年時点での、部長級職員の平均年収額と議員の年収額との比較を行い、議員の年収が部長級職員の平均年収を上回る分を引き下げることとし、改定率を△4.1%とする案で額等を算定しました。

また、費用弁償制度の有無も含めた他都市との均衡等の面からも検証した結果、妥当であるとの結論を得ました。

(3) 常勤の特別職の退職手当にかかる前回審議会の答申内容

常勤の特別職の退職手当の適正な水準の設定にあたっては、一般職の退職手当とは異なり、国家公務員に準拠するといった基準はありませんが、他都市等との相対的な均衡により判断することが妥当であると考えました。

そこで、退職手当の水準を決める主要素である支給割合について、これまでの改定経緯や県下の状況等を踏まえ、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に準じて決定することが妥当であるとの結論となり、市長以下それぞれの支給割合を引き下げることとなりました。

3 今回の審議にあたっての基本的な考え方

このたび、特別職の報酬等を審議するにあたり、公平・公正な立場で、適正な額等を検討していくため、まず、従来から言われている特別職の報酬等

の決定にかかる三つの原則（資料3）について、次のとおり、改めて確認しました。

(1) 「職務責任原則」

特別職の報酬等は、その職務の性格及び責任の度合いに対応したものであること

(2) 「均衡原則」

当該地方公共団体における一般職や他の地方公共団体における相応の特別職と比較して、均衡を失しないものであること

(3) 「状況原則」

物価や賃金等の社会経済情勢の変動にも配慮し、十分妥当なものであること

4 三つの原則を踏まえた検討

次に、本審議会においては、特別職の報酬等の決定にかかる上記のそれぞれの原則に沿って、各種データの調査及び検討を行いました。

(1) 「職務責任原則」

本市の市長をはじめとする常勤の特別職の給料月額及び議長、副議長及び議員の報酬月額をみますと、市長以下それぞれの職責に応じた格差が設定されています。

(2) 「均衡原則」

① 本市一般職との均衡

ア 一般職の給料月額の引き下げ状況

一般職の給料月額につきましては、地方公務員法等の規定に基づき、毎年、国の人事院勧告に準拠した改定が行われており、前回改定時の平成20年から平成23年までの間においては、毎年、引き下げ改定が行われてきています。

特に、前回審議会で、常勤の特別職の給料月額の引き下げの指標と

なった部長級職員の引き下げ率は、 $\Delta 2.4\%$ となっています。

また、前回審議会で、議員の報酬月額引き下げの指標となった部長級職員の平均年収比較では、平成23年時点において、部長級の平均年収が、10,273,967円、議員の年収が10,491,720円と、部長級職員が約217,753円低く、率にして、 $\Delta 2.1\%$ となっています。

#### イ 地域手当の引き下げ

地域手当とは、国の場合、全国の様々な地域に勤務する国家公務員の給料月額に、それぞれの地域ごとの民間の賃金水準を反映させるために、一定の率を加算する方式で支給されている手当です。

地域手当の支給率は、民間賃金水準が最も低い北海道・東北地方を基準(0%)として、3%~1.8%の6区分で市区町村別に定められています。例えば、本市は3%、神戸市は10%、最高は東京都特別区の18%などとなっています。

また、国においては、市町村別に支給率を定めるほか、特例的に、裁判所や税務署等の官署ごとに指定する方式で支給率を定めています。

本市においては、市内にある国の10官署中、神戸市に隣接する東部地域にある9官署が、神戸市の支給率に準じて10%となっており、大久保町にある神戸刑務所のみが3%となっています。なお、このような官署指定方式は、兵庫県下では本市のみであり、全国的にも非常に稀な例となっています。

なお、本市では、昭和46年以来、国の官署指定の支給率に準拠し、市職員の支給率を10%としてきたところです。

しかしながら、市内ほとんどの官署が10%とは言え、本来明石市域は3%と規定されていること、また、大久保町の官署に勤務する国家公務員も3%であることから、制度面はもとより、市民の理解といった面からも問題があったところです。

本市においては、これまでも、国家公務員に準拠することを基本として、給与の適正化に取り組んでいますが、このたび、適正化の一環として、また、市民の市政に対する信頼といった点も踏まえ、さらに、厳しい財政状況を考慮し、市職員の勤務地による支給率按分方式により、7.5%という適正な率を改めて算定し、平成24年4月から引き下げるこ



とを、先般、本市職員労働組合と妥結しており、3月市議会で、給与関連条例の改正が可決されれば、4月から実施されることとなっています。

ただし、激変緩和のため、平成24年4月から、毎年度0.5%ずつ引き下げる経過措置を講じることにしています。

なお、地域手当は、前述したように、毎月、職員の給料月額に支給率を掛けた額を固定給として支給していますので、給料月額に含まれるものと考えられます。

従って、「ア 一般職の給料月額の引き下げ状況」で述べた部長級職員の引き下げ率 $\Delta 2.4\%$ に、 $10\%$ から $7.5\%$ への地域手当の引き下げ分 $\Delta 2.5\%$ を反映させますと、部長級職員の引き下げ率は、 $\Delta 4.6\%$ になります。(資料4)

また、同様に、議員と部長級職員の平均年収比較におきましても、地域手当の引き下げ分を反映させますと、部長級職員の平均年収は、 $10,039,904$ 円となり、議員の平均年収である、 $10,491,720$ 円と較べて、 $451,816$ 円低くなり、率にして、 $\Delta 4.3\%$ となります。(資料5)

#### ウ 総人件費の削減

本市においては、厳しい財政状況を踏まえ、平成14年度より、行政改革実施計画において、数値目標を掲げるなど、全庁を挙げて総人件費の削減に取り組まれてきたところです。具体的には、良質で安定した市民サービスの提供を前提に、事務の見直しや廃止、官民コスト比較等に基づく民間委託等による一般職の総職員数の削減と、給料月額の引き下げや手当の見直しなどの給与の適正化により、総人件費の削減を図ってきています。

一般職の総職員数は、本格的な取り組みをはじめた平成14年度は、 $2,874$ 名であったものが、平成23年4月1日時点では、 $2,386$ 名となっており、 $\Delta 488$ 名の減、率にして、 $\Delta 17\%$ の削減となっています。このうち、市の給与負担のない育児休業者等を除いた実働の職員数は、 $2,262$ 名となり、行政改革実施計画に掲げた $2,300$ 名体制が実現されました。また、平成23年10月1日での、市民病院の独立行政法人化により、総職員数は $2,000$ 名を下回る状況となっています。

次に、一般職の給与水準も、平成14年度と平成23年度を比較すると、約△14%低下しています。

この結果、臨時職員も含めた本市の総人件費は、平成14年度の約281億円（決算）が、平成23年度は約249億円と、約△32億円、率にして、△11%減少しています。（資料6）

## ② 他の地方公共団体との均衡

### ア 兵庫県下各市との均衡

市長の給料月額、兵庫県下29市中、上位6位となっており、期末手当（ボーナス）を含めた年間支給額で5位、退職手当を含めた任期分の総支給額ベースでも6位となっています。その他の常勤の特別職については、総支給額ベースで、副市長は6位、教育長は5位、公営企業管理者は8位、常勤監査委員は4位となっています。

また、議員の場合は、報酬月額は5位、期末手当を含めた年間支給額でも5位となっています。（資料8）

### イ 全国類似団体との均衡

全国の地方公共団体中、本市と人口規模及び産業構造が類似した団体は、「特例市」という区分で類型化されます。

市長の給料月額は、全国の特例市40市中、上位8位となっており、期末手当を含めた年間支給額で7位、退職手当を含めた任期分の総支給額ベースでは10位となっています。その他の常勤の特別職については、総支給額ベースで、副市長は11位、教育長は14位、公営企業管理者は20位、常勤監査委員は14位となっています。

また、議員の場合は、報酬月額は8位、期末手当を含めた年間支給額でも8位となっています。（資料9）

## (3) 「状況原則」

### ① 社会経済情勢

わが国経済の最近の動向は、国の月例経済報告によると、景気は、東日本大震災の影響により、依然として厳しい状況にあり、生産や個人消費などで緩やかな持ち直しの動きがみられるものの、企業の業況判断は大企業や製造業で低下しており、雇用情勢も依然として厳しく、個人消費は概ね

横ばいとなっていますが、物価の動向を総合してみると、緩やかなデフレ状況にあります。

先行きにつきましても、各種の政策効果などにより、景気の緩やかな持ち直し傾向が続くことが期待されるものの、欧州の政府債務危機が金融資本市場に影響を及ぼしていること等により、海外の景気が低迷し、わが国の景気が下押しされるリスクが存在し、デフレの影響や、雇用情勢の悪化懸念が依然残っている状況となっています。

また、国の財政においては、国債と借入金、政府短期証券を合わせた「国の借金」が、平成23年12月末現在で、958兆6385億円と、税収の23倍を超える規模となっており、依然極めて厳しい状況にあります。

このような中、国は、平成24年度の地方財政について、自主的かつ安定的な地方行政の運営のため、地方交付税をはじめとする一般財源の総額は前年度の水準を維持することとされていますが、一方で、歳出の無駄を徹底的に排除することや、大胆な予算の組み替えなど、健全な財政運営に努めることを求めています。

## ② 本市の財政状況

本市では、ここ10年間、非常に厳しい財政状況が続いています。

収入面では、国から交付される地方交付税の削減の影響や、景気低迷に伴う市税収入の減少などにより、平成14年度を境に一般財源の減少が続いています。

支出面においては、急速に進む少子高齢化や景気の低迷等に伴い、福祉関係経費が増加の一途をたどっているほか、兵庫県南部地震後の多額の市債発行に伴い、市の借入金の返済にあてる公債費が高い水準で推移しています。

そうしたなか、本市は事務事業の廃止や見直しをはじめ、正規職員数を平成10年のピーク時から2割以上減らすなど行政改革に取り組んできましたが、なお発生する収支不足を埋めるため、平成13年度以降、市の貯金である基金を毎年取り崩す状況が続いています。

このため、平成7年度のピーク時には174億円あった基金残高は平成22年度末には69億円にまで減少しています。

今後の財政収支見込みにも厳しいものがあります。市の借入金の返済にあてる公債費は大きく減少していくものの、福祉関係経費は引き続き増加

し、また、現在、中心市街地活性化の核事業である明石駅前南地区市街地再開発事業や市庁舎建て替えの準備、中学校給食の実施など、大きな財政負担が必要となる事業が計画されています。

現行の行政サービス水準を維持したまま、これらの事業を実施する場合の数年先までの収支見込みを試算しますと、平成27年度には財源不足を補うための基金が無くなることが推計されます。

このため、本市では、平成23年度から平成25年度まで3か年の行政改革実施計画において、災害などの非常時でも財政的に対応できるように、市の貯金である基金残高を40億円は確保することを数値目標として掲げ、総人件費で△5%、約12億円の削減を含め、3年間で30億円の収支改善を図ることとしています。(資料7)

特に、総人件費については、引き続き、総職員数の削減に努めるとともに、前述の地域手当の引き下げ、特殊勤務手当の原則廃止を含めた抜本的な見直し及び初任給の引き下げ等による給与の適正化に取り組んでいます。

## 5 審議結果

本審議会は、上記のとおり、三つの原則を基本として、本市一般職の給与改定をはじめ、他の地方公共団体との比較、社会経済情勢、本市の財政状況、そして市民目線など、できるだけ幅広く様々な角度から検討を行いました。

その結果、依然厳しい本市の財政状況はもとより、これまでの一般職における総人件費削減への取り組み、そして、今後も、財政健全化に向けて、行政改革等により、経費削減を図らなければならない中、市民にも一定の負担をお願いしなければならないことなどを総合的に考えれば、市長をはじめとする特別職の報酬等については、その立場・職責等から、引き下げ改定を行うことが妥当であるとの結論に達しました。

ただし、特別職については、市政運営上、それぞれが極めて重要な責務を負う立場にあることより、その報酬等についても、職責等に応じた適正なものでなければならないと考え、今回の引き下げ改定の内容等につきましても、前述の「三つの原則」及び過去の審議会での考え方等を踏まえながら、慎重かつ、できうるかぎり様々な角度からの検討を重ねました。

その結果、次のとおりとすることが適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

① 給料月額

これまでの本審議会の考え方を踏襲し、「一般職の部長級職員の給料月額改定率を参考とする。」を基本としますが、今回は、一般職において、給料月額に含まれると考えられる地域手当の支給率が引き下げられることも反映させることが適当と考えます。

なお、一般職については、激変緩和のための経過措置が講じられますが、特別職については、その職責はもとより、前回改定時より、毎年、一般職は給料月額の引き下げがありました。特別職については、その点は反映されていないことなどを考慮し、一般職のような経過措置の必要性は低いと考えます。

従って、前回改定時から、地域手当の引き下げを含めた現時点までの、一般職の部長級職員の給料月額の引き下げ率である△4.6%に準じた引き下げを行うことが妥当であると考えます。(資料4)

それぞれの特別職の給料月額の具体的な引き下げ内容は次のとおりとなります。

(単位：円)

	月 額(現 行)	引き下げ率	月 額(引き下げ後)
市 長	1,137,000	△4.66%	1,084,000
市長(3割カット)	795,900	△4.66%	758,800
副 市 長	939,000	△4.69%	895,000
教 育 長	769,000	△4.68%	733,000
公営企業管理者	714,000	△4.62%	681,000
常勤監査委員	554,000	△4.69%	528,000

なお、引き下げ後の給料月額について、他の地方公共団体との均衡を見ますと、市長の給料月額は、兵庫県下29市中、上位6位であったものが、引き下げ後は9位となり、特例市40市中、上位8位であったものが、引き下げ後は15位となってまいります。当然、それぞれの職について、現行より低くなってまいります。極端な低下は見られません。

また、本市の人口や財政規模から見ても、さらに、今後も一般職の給

与の適正化や財政健全化に取り組まなければならない状況を考慮すれば、概ね妥当な範囲にとどまると考えます。(資料8, 9)

② 退職手当

退職手当については、それぞれの特別職の給料月額に一定の支給率及び在職月数を乗じたもので算定されます。

支給率につきましては、前回改定時において、兵庫県下29市中、最低の率に見直したところであり、また、給料月額については、今回引き下げ改定が考えられますので、現行制度の内容が妥当との結論を得ました。

(2) 議員

議員の報酬月額につきましても、前述の「(1) 市長をはじめとする常勤の特別職」の「① 給料月額」と同様の考えのもと、これまでの本審議会の考え方を踏襲し、「年収ベースでの部長級職員との均衡を考慮し、常勤特別職の改定率に準ずる。」を基本としますが、今回は、地域手当の支給率が引き下げられることも反映させることが適当と考えます。

従って、地域手当の引き下げ分も反映させた現時点での部長級職員の平均年収と議員の年収を比較し、議員の年収が部長級職員の平均年収を上回る額に相当する率である△4.3%に準じた引き下げを行うことが妥当であると考えます。(資料5)

それぞれの議員の報酬月額の具体的な引き下げ内容は次のとおりとなります。

(単位：円)

	月 額(現 行)	引き下げ率	月 額(引き下げ後)
議 長	765,000	△4.31%	732,000
副 議 長	697,000	△4.30%	667,000
議 員	629,000	△4.29%	602,000

なお、前回改定時以降、議員を取り巻く環境の変化として、平成23年6月、互助的なものでありますが、地方議会議員年金制度が廃止されたところでもあります。

しかしながら、この点につきましては、退職手当が、地方自治法上、議員

には適用がされないことと同様に、議員年金についても、関係法令の改正により廃止されるものでありますので、今回の報酬額の改定にあたって、特段考慮すべき点はないものと考えました。

### (3) 実施時期

今回の引き下げ改定の内容の算定は、現時点での一般職との較差等に基づき算定したものです。今回は、平成24年4月1日から実施される一般職の地域手当の引き下げを反映させていますので、同時期からの実施が妥当であるとの結論を得ました。

## 6 附帯意見

今回、審議を行う過程におきまして、報酬等に関連して、次のとおり、今後、検討や参考とすべきと考えられる意見が出ましたので、ここに「附帯意見」としてとりまとめておきます。

### (1) より適正かつ合理的な特別職の報酬等の一般的なルールづくりについて

今回の引き下げ改定の審議におきましては、これまでの審議会の考え方等を尊重しましたが、今後は、市政の状況やそれを取り巻く環境、市民感覚はもとより、特別職の業績や評価等が反映できるような、より一般的なルールづくりも必要と考えます。

### (2) 市民への情報提供の充実について

今回より、本審議会は、公募市民が加わり、また会議内容も公開となり市民参画度や透明性の向上は評価できるところであります。

しかしながら、特別職の報酬等は、市政に対する市民の理解や信頼といった面において、非常に重要な課題であると考えますので、今後は、市や議会の広報誌及び報告会等で、より多くの市民に関心を持ってもらい、広く議論してもらうことが大切であります。

また、現在も、特別職の給料月額や期末手当（ボーナス）の額等は、広報紙やホームページで公表されていますが、今後は、例えば、期末手当の額はどのような計算式で算出されるのか等、より詳細な情報の提供に努めることが望ましいと考えます。

(3) 現市長の給与カットについて

現市長は、平成23年7月1日より現任期満了まで、給料月額を△30%カットし、期末手当及び退職手当まで反映させることとしています。

これは、本市の厳しい財政状況等を踏まえ、市長の政治姿勢を示すものとして、市長の選挙公約であったものです。

審議会の議論において、現市長のカットに準じて他の特別職も実施すべきか否かに関し、意見の交換もしました。しかし、本審議会は、特別職の報酬等について、制度として、適正な水準等を審議する役割を担うものがありますうえに、こうした特別職の給与カットについては、特別職それぞれが自らの考えに基づき判断し、条例改正という形で、議会の判断を得て行われるべきものであると考えました。

(4) 議員の定数や報酬のカットなどについて

今回も、前回の審議会と同様、議員の報酬に深く関わるものとして、定数をはじめ政務調査費等について議論がありました。

しかしながら、現在、市議会自ら、議会基本条例の制定に向けて、これまでにない取り組みとして、明石市議会活性化推進会議を設置するとともに、市民アンケートや議会報告会を実施するなど、定数問題等にかかる調査・研究を行っています。

一方、市長は、選挙公約であった議会改革に向けて、市議会に対して、議員定数の削減をはじめとして、議長などの複数年任期や質疑における反問制の導入について、申し入れを行っています。

このように、市長と市議会が、現在、活発な取り組みを行っている状況でありますので、このたびは、議員の定数等について、意見の取りまとめまでは行わないこととしました。

また、議員の報酬カットについては、「(3) 現市長の給与カットについて」と同様の考えで、議員が自らを律して考えるべきものとしてしました。

なお、一部の委員から、議員の期末手当に係る役職加算についての意見がありました。議員報酬の一部を構成するものである点で、議論の余地がありますものの、本市における実態や他の自治体に関する情報等を、すべての委員の間で十分に共有するに至らなかったこと、加えて、他の委員からこの問題をともに議論すべきであるとの賛同も得られなかったことから、ここでは、取り扱わないこととしました。



(5) 非常勤の行政委員会委員の報酬額等について

選挙管理委員会委員や農業委員会委員等、非常勤の行政委員会委員の報酬につきましては、地方自治法において、勤務日数に応じて日額により支給するものとされておりますが、一方で、市の条例により規定すれば、月額で支給することができるかと規定されています。

本市をはじめ多くの自治体は、条例で規定することにより、月額で支給しておりますが、近年、不当支出として、住民訴訟等が提起される状況となっております。

この問題につきましては、平成23年12月16日、最高裁は、滋賀県の場合ですが、「非常勤職員への支払い方法は、自治体の事情を知る議会の裁量権に委ねられている。」として、月額支給を適法とする初めての判断を示しました。

しかしながら、一方で、非常勤職員への月額支給には根強い市民からの批判もあるうえ、月額から日額に変更する自治体も次第に多くなりつつあるのが実情であり、本市においても、検討を要する問題であると考えます。

ついては、本審議会においても、常設となったことも踏まえ、今後、市より、適宜情報提供を受けながら、その取り扱いについて、検討をしていきたいと考えます。

以上が今回の意見の申し出の内容となります。

冒頭申し上げたとおり、新たな形で設置された本審議会は、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。

どうか、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ことを最後にお願ひし、意見の申し出とします。

< 審議経過 >

	開催日	審議内容
第 1 回	平成 24 年 1 月 12 日 (木)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会長及び会長代理の選出</li> <li>・ 資料の確認及びポイント説明(事務局)</li> <li>・ 特別職及び議員の報酬等について</li> </ul>
第 2 回	平成 24 年 1 月 27 日 (金)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一般職職員の地域手当引き下げについて</li> <li>・ 特別職及び議員の報酬等について</li> <li>・ 常勤特別職の退職手当の水準について</li> <li>・ 市議会の活動状況について</li> <li>・ 市議会議員の定数について</li> </ul>
第 3 回	平成 24 年 2 月 13 日 (月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 意見の申し出(案)について</li> </ul>

< 明石市特別職報酬等審議会委員 >

役 職	氏 名	所 属 団 体 等
会 長	佐々木 弘	神戸大学名誉教授
会長代理	柴田 達三	明石商工会議所会頭
委 員	日下 孝明	明石市医師会会長
委 員	島野 正士	公募委員
委 員	武久 榮一	明石市連合自治協議会会長
委 員	田中 文雄	公募委員
委 員	久枝 陽一	連合兵庫明石地域協議会会長
委 員	松原 由美子	明石市連合子ども会育成連絡協議会会長
委 員	水田 美穂	公募委員
委 員	宮川 貴美子	公募委員
委 員	和田 美耶子	明石市女性団体協議会会長

(敬称略、委員は 50 音順)