

## 常勤特別職職員の期末手当・退職手当の支給割合について（検討案）

### 1. 常勤特別職の期末手当・退職手当の試算額（現行制度による試算）

	給料月額 (本則)	期末手当		退職手当	
		支給割合	支給額(年)	支給割合	支給額(任期)
市長	950,000 円	4.30 月	4,902,000 円	3.50	13,300,000 円
副市長	815,000 円	4.30 月	4,205,400 円	3.00	9,780,000 円
教育長	750,000 円	4.30 月	3,870,000 円	2.50	5,625,000 円

※期末手当計算式：給料月額×支給割合×職務加算割合（20％）

※退職手当計算式：給料月額×支給割合×任期（市長及び副市長は 4 年、教育長は 3 年）

### 2. 期末手当・退職手当の性質

#### （1）期末手当の性質

##### 【民間における賞与の性質】

当初は、盆や年末における生活費を補填する生活補給金として支給されてきたが、経済の発展による企業の業績向上とともに、業績報償・利益配分・成績査定分といった性質も加味され、現在ではこれらの性質が合わさり賞与として支給されている。

##### 【一般職の賞与（期末勤勉手当）の性質】

一般職の賞与における期末手当は、民間において一律に支給される生活補給金としての性質を持ち、また、勤勉手当は、民間における成績査定分に相当するもので、各職員の勤務成績に応じて支給されるものとなっている。

よって、一般職の期末勤勉手当は民間の賞与と同じ性質であるため、その支給割合を決めるにあたっては、人事委員会勧告に沿うことで、民間の支給割合との均衡が図られている。

##### 【常勤特別職の期末手当について】

常勤特別職の期末手当は、生活給的な性質を有しているとともに、特殊な職務や職の困難さに対して支払われる職務給的性質も有している。

なお、一般職の期末勤勉手当においては、業務成績に応じて支払われる部分があるが、常勤特別職の業務成績は具体的な数値で図られるものではない。市の財政状況が良いことが、必ずしも常勤特別職の業務成績と一致するわけではなく、市民サービスの状況や市民負担、市民満足度等、総合的に判断されるものである。

この点、常勤特別職の期末手当の支給割合を決めるにあたり、人事委員会勧告を反映する法的拘束力はないものの、社会経済状況に応じて引上げや引下げを行うことは当然に考えられることであり、一般職と同様に人事委員会勧告に沿うべきといえる。

一方、人事委員会勧告が社会経済状況を反映しているといっても、必ずしも市民感情や所得状況と合致しているとは限らない。この点、市の財政状況、景気動向と市民感情の較差を考慮して引上げや引下げを検討すべきとの考えもある。

## （２）退職手当の性質

### 【一般職の退職手当の性質について】

公務員の退職手当の性質は、以下の３つが挙げられる。

- ① 勤続報償：在職中の功績に対する報償
- ② 賃金後払：在職中に受け取るべき給与の退職時受給（後払い）
- ③ 生活保障：退職後の生活保障

公務員の退職手当は、この３つが不可分的な性質となっているが、生活給的な性質である②、③よりも、基本的には、職員が長期間継続勤務して退職することに対する①勤務報償としての性質が強いものと考えられている。

### 【常勤特別職の退職手当について】

一般職の給料の性質が生活給的な側面である一方、常勤特別職の給料は職務の特殊性に着目した職務給的側面が強いと考えられている。

このことからすると、一般職の退職手当の性質が勤続報償側面の強いものと考えられていることよりも一層、常勤特別職の退職手当は、勤続報償としての性質が強いものと思われる。

## ３．新型コロナウイルスによる影響の勘案

新型コロナウイルスにより、世界経済・日本経済は大きな影響を受けているところである。本審議会での議論は、社会経済情勢を踏まえて行うべきであるが、一般に「コロナ禍」と総称される影響の範囲や期間は、まさに未曾有の事態であることから、現時点では予測困難な状況にある。

その一方、市民の経済的な打撃は、すでにかなり大きなものとなっており、これを踏まえて、公務員に対する視線はいつそう厳しいものとなっている状況がある。

これらの状況を、どのように勘案するかについては、以下の２つの方向性が考えられる。

方向性 A	影響の範囲や大きさは予測不可能であることに重きをおき、直接的にはコロナ禍の影響を織り込まない内容の答申とし、付言として、コロナ禍の影響を最大限考慮し対応すべきことを特筆する。
方向性 B	現時点でもすでに影響が大きいことに重きをおき、コロナ禍の影響を織り込んだ内容の答申とする。

## 4. 検討案

### (1) 期末手当について

- 常勤特別職の期末手当は、生活給の性質と、職務給の性質を併せ持つもの
- 特に生活給の側面からは、社会経済状況との連動が図られるべきもの。社会経済情勢の連動は、(一般職員と同様) 人事委員会勧告の活用がもっとも合理的で説明力の高い方法と考えられる。
- 一方で、社会経済状況に基づく人事委員会勧告と、市民感情や市民の所得状況は、必ずしも合致しない。この点を考慮して、人事委員会勧告とは独立して、市の財政状況や景気動向、と市民感情を考慮して検討すべきとの考えもある。
- 職務給の側面からは、これまでの議論において、常勤特別職の職責の大きさや職の困難性への言及がみられた点を考慮する必要がある。
- 現行の支給割合は、東京都 25 市平均と比較して低い状況にある。ただし、乖離幅が極端に大きいわけではない。

→これらのことをふまえ以下の 2 案を検討対象とする。

案①	期末手当の支給割合は、一般職に対する人事委員会勧告の数字にあわせるべき
案②	現在の社会経済情勢や、給料本則適用に関する市民感情を踏まえ、現行の支給割合を据え置くべき

### (2) 退職手当について

- 常勤特別職の退職手当は、勤続報償としての性質が強いものである。
- 常勤特別職の職務の特殊性と職の困難さについては、どこの自治体においても変わることはないことから、勤続報償の性質に重きをおく場合には、妥当性の判断に他市との比較を活用する方法が適切と考えられる。
- 東京都 25 市平均と比較して、現行の支給割合は、市長においては低く、副市長及び教育長においては同等である。
- 一方で、社会経済情勢に鑑みると、一般職の退職手当は減少傾向であることを踏まえた検討も必要である。

→これらのことをふまえ以下の 3 案を検討対象とする。

案①	退職手当の支給割合は、市長のみ、他市と同程度まで引き上げ、副市長・教育長は据え置きとするべき
案②	現在の社会経済情勢や、給料本則適用に関する市民感情を踏まえ、市長も引き上げずに、現行の支給割合を据え置くべき
案③	現在の社会経済情勢や、給料本則適用に関する市民感情を踏まえ、市長・副市長・教育長の 3 者とも引き下げるべき。

## 参考：東京都人事委員会勧告について

### 1. 制度内容

地方公務員の給与や勤務条件が社会一般の情勢に適応するよう講じるべき措置について勧告する制度。地方公務員の給与水準を民間の給与水準に均衡させるため、毎年度公民較差の調査を実施し、適正な給与水準が確保できる仕組みとなっており、住民に対する説明責任を果たすためにも重要な役割となっている。

### 2. 調査方法

毎年度4月時点における東京都職員と民間従業員の給与や勤務条件について比較

【民間給与の調査方法】東京都内の従業員数50人以上の事業所の中から無作為に抽出し、給与支給月額、賞与支給状況、給与改定状況等について調査。

【比較方法】公民給与の単純な平均比較ではなく、比較対象を同職種の職員とした上で、役職、学歴、年齢を同じくする職員同士で給与水準を比較。

### 3. 勧告後の措置

東京都26市の自治体は、原則として、東京都人事委員会の勧告に沿って給与改定を行っているため、民間と乖離がある場合は解消し、毎年度社会情勢に沿った給与水準が保たれているといえる。