

## 千葉県特別職報酬等審議会 平成18年度第2回会議要旨

- 1 日 時 平成18年12月25日(月) 午前10時から
- 2 場 所 千葉県庁本庁舎5階特別会議室
- 3 出席者 (委員) 最首会長、早川副会長、大塚委員、千葉委員、  
平田委員、赤田委員、磯野委員  
(県側) 植田総務部長、袴田総務部理事、永妻総務部次長  
石井総務部参事(兼)総務課長、渡邊総務課副課長  
神子給与管理室長

### 4 議事経過

#### (1) 経過概要

- ・ 会議の成立を確認後、会長より議事録署名人が指名され、審議に入り、まず、諮問内容を再確認し、前回の審議の中で出された論点の整理を行った上で、各論点について、前回の審議会で追加提出を求められた資料も交えながら事務局より説明がなされ、質疑及び意見交換が行われた。
- ・ その後、会長より知事等の退職手当の見直し試案として3つの案(A案：県勢類似団体の平均支給割合準拠、B案：首都圏の団体の平均支給割合準拠、C案：南関東の団体の平均支給割合準拠)が各委員に示され、会長から各案の考え方について説明がなされた後、当該試案を基に意見交換が行われた。
- ・ 審議の結果、退職手当の支給割合については、C案(南関東の団体の平均支給割合準拠)の方向で答申することが概ね合意された。  
また、在職期間については、現行の月数で計算する方式とするが、一任期が48月を超えないよう計算方法を改め、任期途中で辞める場合にもそれに準じた計算方法にすることが合意された。
- ・ なお、事務局より、地方自治法の改正により平成19年4月1日に出納長制度が廃止されること、現職の出納長の退職手当の額は特例的な減額措置により会長から示された各案の額よりも低額となる旨の説明があり、出納長の退職手当の支給割合に係る答申は行わないことが合意された。
- ・ 次回は、答申書案の検討を行うこととし、日時は平成19年1月16日(火)午前9時30分からということ合意して散会した。

## (2) 主な意見等(順不同)

### ア 減額措置

現在、知事等の給料月額について15%~12%の減額を平成19年7月まで実施することになっており、一方、退職手当の計算は減額前の給料月額で行うことになっているが、一任期の給与総額については減額前の本来の給料月額をベースに考えてよいのか。

退職手当の減額はどのような仕組みなのか。辞退したということなのか、県議会が減らしたのか。審議会で議論して決めても、実際支給の際に、県議会が減らすというものなのか。

給料月額のカットが続いて、また退職手当を50%カットすると4年間の給与総額は鳥取県以下の水準となるが、それでいいのかなと考えてしまう。

《事務局より回答》

基本的には本来の額、給料月額をベースに審議していただきたい。

知事等の前任期の退職手当については、住宅供給公社の問題、厳しい財政状況等を踏まえ、知事の方から条例を提案し、議会で承認を受けて減額を実施したものである。

### イ 支給水準

支給割合の全国平均を見ると、千葉県は少し高いのではないかと。

千葉県の財政的なポジション、置かれた地域を見て、中京圏の愛知、近畿の兵庫といったところも斜めにはみるが、東京、神奈川、埼玉といったところの水準にあれば妥当性がある。そこから、常識的な金額を摸と把握し、給料月額、在職期間、支給割合といった構成要因の妥当性を考えていけばよいのではないかと。

まず、退職手当の算定式の妥当性を理論的に検証していくのがよいのではないかと。

例えば、東京都は退職手当は全国で15番目位だが、一任期の給与総額ではトップにいる。千葉県の場合、一任期の給与総額は全国で6番目位であり、適当なところではないかと。

## ウ 在職月数

体調を悪くして、途中で退任するなどのケースもあるので、年よりは月数で決めておいた方が適当ではないか。

民間では、役員の種類ごとに本棒に在任月数を乗じており、いろいろな民間会社と情報交換してみると、ほとんどが月数になっている。

他の全ての都道府県において月でやっており、民間も月でやっているケースが多いのだから、月の方が適当ではないか。

4年で48ヶ月以上にならないように満の月で計算することが適当ではないか。

## エ 会長試算について

他の都道府県でも知事等の退職手当の見直しを審議しているかもしれないが、どんなふうになるかわからないから、案のように平均値をとってよいものなのか。

退職手当の額を下げることを議論してよいのか。県民の了承が得られるならば、増やすことを考えてもよいのではないか。

給料月額を議論しないとのことであるが、知事の給料月額は東京都、神奈川県、埼玉県と比べて相当低いと感じる。副知事の給料月額はこれらの都県と比べてもそんなに差はない。この知事と副知事の給料の差を付度されているのか。

一都三県（東京都、埼玉県、神奈川県）の水準に合わせたと言えれば妥当性はある。C案が一番タイトであるが、千葉県の置かれた行政環境からすれば妥当ではないか。

退職金だけを議論しても正しい結論には行かない。一任期の給与総額が首都圏、埼玉県、神奈川県と比べて千葉県は高いので、それを調整するのに退職金を少し調整すると考えればよいのではないか。

退職金の手当額だけでなく、給料も参考にすべきだと思う。知事の場合、A案でよいのではないか。

給料月額の全国比較からすれば、退職金は一番カット率の少ないものでいいと思う。本来なら、退職金だけで議論すべきでない。ただ、別の

機会に報酬について本格的な議論をするということであれば、C案でも構わない。

前回の任期満了時に特例措置により支給された2,700万円より、C案は上回っており、現状の千葉県の財政状況等を考えれば、C案が適当なのではないか。

100分の60まで引き下げる場合にワンクッションおく方がいいのではないか。

支給割合を他団体との横並びで今回は決めるということでも良いが、支給割合を固定するのではなく、付帯事項を付けて少し流動的なものとし、財政事情、時勢の流れなど情勢をみながら変更できるようにした方がよいのではないか。

当面の間とか　をもって見直すといったことを答申に付したらどうか。

## オ その他

第三者評価を入れた独立行政法人の支給方法を念頭においた場合、地方自治体には第三者評価機関がなく、評価をすれば県議会しかないが、執行部の原案に対して議会がチェックを加えるというような現行の仕組みの場合、後から評価するというのは馴染まないと考えられる。

(文責 審議会事務局)