

## 特別職の報酬等について（答申）

令和4年12月22日

小平市長 小林 洋子 殿

小平市特別職報酬等審議会

会 長 和 泉 徹 彦

会長職務代理者 森 井 良 子

委 員 金 子 恵 一

北 村 明 美

鈴 木 庸 夫

鈴 木 久 和

出 口 純 輔

内 藤 新 司

中 西 浩 文

米 野 純 一

## 第1 審議会の結論

### 1 市長、副市長及び教育長の給料額と市議会議員の報酬額について

市長、副市長及び教育長の給料額と市議会議員の報酬額（※ 以下「報酬等」という。）については、前回改定時と比較して職責と職務遂行上の困難度が増している一方、市を取り巻く社会的及び経済的状況、市民感情、また、他市の動向等を踏まえた結果、前回改定時からかなりの時間が経過しているものの、現状のまま据え置くことが妥当であると判断した。

### 2 特別職の期末手当の適正な支給率について

期末手当の支給率については、手当の性質に関して、認識を共有した後に、適正性の議論を行った。

- (1) 現行の小平市特別職の期末手当の支給月数に関しては、26市の中で最も低い。
- (2) 期末手当に関しては、一般職の支給月数を参考にしている団体も見受けられるが、報酬等に関しては、審議の中で特別職と一般職は切り離して考える結論に至っている。
- (3) 報酬等は、都内26市の平均よりやや高いものの、期末手当等を含めた特別職の任期に係る総支給額の合計で比較するとおおむね中間に位置している。

以上の背景から総合的に勘案して、期末手当の支給月数を決めるにあたっては、この一部分を見て決められることではなく、総額で見なければ正確な体系は作れないとの意見で一致した。期末手当を見直すとなれば、報酬等の額も含めて、根底から見直さなければならないものと考えられる。現状では、年間の支給額の都内26市や類似7団体との比較から、おおむね平均的な値を維持していることに鑑み、報酬等の結論と同様に現状のまま据え置くことが妥当であるとの考えに至ったため、意見として申し述べる。

## 第2 審議の経過

令和4年3月16日に小平市長からの諮問を受けた小平市特別職等報酬審議会は、公正な立場で慎重に審議を行った。

報酬等の審議に際して別記の資料を主に活用し、小平市の財政状況、現在の社会経済情勢、他市との比較等を検証し、特別職に係る報酬等の改定の必要性を検討した。

## 第3 市を取り巻く状況

- 1 現在の日本経済は、新型コロナウイルス感染症、ウクライナ情勢の影響等により、景気は不安定な状況である。政府は、令和4年8月に発表した月例経済報告で、先行きについて「感染対策に万全を期し、経済社会活動の正常化が進む中で、各種政策の効果もあって、景気が持ち直していくことが期待される。」としているが、「世界的な金融引締

め等を背景とした海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇による家計や企業への影響や供給面での制約等に十分注意する必要がある。」ことを加えている。

- 2 小平市の財政状況は、令和3年度決算の状況では、財政力指数は下がり、引き続き普通交付税の交付団体となっている。経常収支比率は改善がみられているが、依存財源の増による一時的なものであるとの見方もできる。市税も昨年度と比較すると僅かに減収となっており、新型コロナウイルス感染症の長期化やウクライナ情勢等が及ぼす、市内経済や市民生活への影響も懸念される。今後も厳しい財政状況が続くことが予想される。
- 3 令和4年度の人事院勧告は、例月給については、国家公務員給与が民間給与を921円下回っており、民間給与との格差を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引き上げる改定とし、期末・勤勉手当については、民間の支給割合に見合うよう0.10月分引き上げる勧告となった。また、東京都人事委員会においても、例月給については、東京都職員の給与が民間給与を828円下回っており、国と同様に初任層に重点を置き、初任給及び若年層の給料表を引き上げる改定とされ、期末・勤勉手当については年間支給月数を0.10月分引き上げる勧告となっている。

#### 第4 審議の内容

##### 1 引上げが適当とする背景や考え方

前回の改定時から現在までに人口が、約2万人増加している。また、子育て、高齢者支援、教育等をはじめとする市民サービスに関しては従前よりも多岐にわたり、さらには、新たな感染症対策までもが加わり、日々変化する中で複雑化してきている。このことから、市議会議員や市長をはじめとする特別職は、行政における責任の度合いが以前よりも増してきているのではないかと思われる。特別職として現職・新人を問わず優秀な人材を確保するという観点でも、現状より引き上げてもよいものとする。

##### 2 据え置きが適当とする背景や考え方

- (1) 消費者物価指数を平成8年当時と見比べると、デフレが進行してきた中で、まわりまわって前回改定した物価水準に戻ってきている。民間給与の水準が下がってしまうと、人事院勧告でも下がってしまうと一般職の給与は増えない。これと特別職は全く切り離されており、連動せずに維持されてきた。
- (2) 新型コロナウイルス感染症は長期化している状況下で、改定に関しては時期をしっかりと見極めるべきではないか。
- (3) 類似団体との比較から検証すると、財政状況、給与水準もほぼ中間の位置にあり、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける社会経済の状況を鑑みれば、現状維持とすることは適当である。

### 3 引下げが適当とする背景や考え方

一般職員の給料改定状況も考慮するとした場合、一般職員の給料額は、社会経済状況を反映した人事委員会勧告を踏まえて決定しており、勧告における官民比較の平均給料額は従前より減少している。

### 4 まとめ

方向性について、1 つは、一般職と特別職の比較を関連付けて考えるべきかである。過去 24 年間の傾向として、一般職と民間の給与水準は下がってきている。毎年度昇給があるため、職員個人の給与は結果的には下げられているわけではないが、給料表の中の同じ級・号俸の月額でいえば下げられている。特別職の報酬等が維持されてきた中で、関連付けるかどうかの観点となる。

もう 1 つは、一般職と特別職は切り離して考えるべきかである。特別職と一般職では職務の内容は異なり、報酬等の性格が職務の内容で支払っているということであれば、別枠で考える必要がある。民間企業も役員報酬と一般の従業員の給与は切り離されている。

さらに、類似団体 7 市のバランスを考慮すべきかである。常日頃、類似団体とのバランスを考慮する見方があるため、特別職についても報酬等のバランスをとるといった考え方もできる。

以上を踏まえ審議した結果、特別職の性質から、一般職の給与とは切り離し且つ、類似団体 7 市とのバランスを考慮すべきとの結果に至った。

さらには、新型コロナウイルス感染症等の影響を受ける社会経済の状況を踏まえ、この時点で特別職の報酬等を改定するにあたっては、市民感情にも十分に配慮すべきであり、報酬等の額については、現状のまま据え置くことが妥当であると合意した。

## 第 5 その他（附帯意見）

今後の特別職報酬等に係る審議の時期について

特別職の報酬等については、前回の改定時から今回の審議会まで 24 年を経過していた。この間、審議の機会がなかったことにより、その時点での他市の状況や社会経済情勢を反映できていたかの検証が困難になってしまった。今後については、定期的な審議会の開催を検討されたい。