

令和3年度特別職報酬等審議会答申：追加意見書

——「4 審議経過（5）市長の退職手当について」の補説——

目 次

1. はじめに
 - (1) この追加意見書について
 - (2) 「退職手当を含めた総年収」を審議することの意義
2. 公務員「退職手当」制度の要点
 - (1) 地方公務員の退職手当制度の根拠法令等
 - (2) 公務員の退職手当の「基本的性格」
3. 「退職手当」制度の現状と論点整理——他市（地方公共団体）の事例から
 - (1) 論点整理のための前提
 - (2) 〈勤続報償〉をめぐって
 - (3) 〈在職中の功績・功労〉に対する報償——功績評価の動き
 - (4) 「給料月額」への振替え
 - (5) まとめ
4. 本市における「市長の退職手当」と「市長の総年収」
 - (1) 川西市における公務員退職手当制度の現状
 - (2) 本市特別職の「総年収」
 - (3) 阪神7市・人口15万都市の中で
 - (補論) 民間企業の役員報酬の状況
 - (付論) 自主削減と「実質的総年収」
5. 結び

参考資料

1. はじめに

(1) この追加意見書について

今期の本審議会への諮問には、「市長の退職手当」に関しても併せて検討してもらいたいとの要望があった。本審議会としては本格的な検討を要する極めて重要な案件と捉えながらも、前回から始まった行政委員会委員等を含む、全特別職の年収ベースでの審議に加え、この課題を十全に検討するには日程上かなり厳しいとの感触を持った。しかしながら、「市長の退職手当」というアジェンダ（議題）の重要性に鑑み、時間の許す限りの検討を行うべきと考え、その審議過程で得られた知見と見えてきた論点をまとめることで、答申に代えることとした。その答申文の結論部分は、以下の通りである。

現行の「特別職の退職手当を含めた総収入」の額そのものについては一定の妥当性を認めることはできるものの、「特別職の退職手当」の制度自体には不明な点、詰められるべき課題が残っており、しかもその疑問点を明快にしていく作業が容易ではないことは、他市の事例を見ても明らかであり、したがって問題の全体を見通し判断の指針を提示するためには、より本格的な検討が必要である。

もっぱら時間的な問題から、このようなものにならざるを得なかったのは確かである。本来なら今少し踏み込んだ論議と論点の明示が期待されていたであろうし、我々としてもそうしたかった。今回、幸いにも、先の審議において検討した資料やデータのより詳しい紹介・解説に加え、関連する新たな資料などを補充する機会を得たので、上記答申内容を補説する「追加意見書」を提出する次第である。

(2) 「退職手当を含めた総年収」を審議することの意義

もう一点、本諮問事項に関し、今回の審議会が繰り返し確認したことについて触れておく。それは、特別職の報酬等を考える際の基本的前提とも言ってもよい、議論すべき「収入」額とは何を指すのかという問題である。

「特別職の報酬等」は、条例の建付け上、「給料月額」の改定という形で示されるものの、実際には、地域手当や期末手当などの諸手当が加わる「年収ベース」での検討が不可欠である。1年間で得る収入の「総和」を考え、その額の「高」を、一般職や他の特別職との差の妥当性などによってチェックしたうえで、その次に、いわばその基となる「給料月額」を算定するというのが、通常の決定過程だからである。議論の起点は「年収ベース」から、というこの前提は、少なくとも平成26年以降の本審議会の基本的な視点としてその後も確認されてきた。

だが、このことは、「退職手当」についてはこれまで立ち入らなかったということ

でもある。視野に入っていなかったわけではない。ではなぜそうなったのか。ひとつには、一般職と特別職の任期などの相違、特別職内での支給の有無（議員等は支給なし¹）など、複雑な要素を含むこの手当の扱いを、単純に比較してしまっているものか、という逡巡があったからである。また、退職手当という極めて多義的な意味とその制度の運用実態、それを反映した「額」の分布等を前にして、そもそも退職手当とは何かといった議論が可能なのか。そうした簡単にはクリアできそうもない難問が待ち構えていると予想できたからである。

このような懸念はあるものの、現行の制度運用を前提とした報酬の想定総額は試算でき、その限りで退職手当を含んだ「総年収」にあたる金額をもって、各職における額の妥当性や各職間の差を検討することは可能であり、それ自体十分意味があるはずである。いやむしろ、それは総賃金の年額を契約する「年俸制」の考え方につながっていく重要な契機となるのではないか。月給、諸手当、ボーナス、退職手当といったカテゴリーに分かれた収入を全体で把握する、この「総年収」の視点こそ、以前からの諸慣習を「習合」したかのような現行の必ずしも透明とは言えない賃金制度を、一元的に可視化するものであるはずだからである。

いずれにせよ、市長の収入を、1年当たりの退職金の額を年収に加えた「総年収」として捉えることで、他の特別職（副市長、教育長）はもちろんだが、退職手当の出ない特別職（議員等）との「総年収」による比較がもたらす「景色」は、これまでとはかなり変わったものになるのは明らかである。そしてそれをフィードバックすれば、この総年収の議論によって退職手当そのものの妥当性が新しい視点から検討され、その結果に基づいた制度設計を考える端緒をも示してくれるに違いない。

2. 公務員「退職手当」制度の要点

(1) 地方公務員の退職手当制度の根拠法令等

市長の退職手当は、地方自治法をはじめ、いくつもの根拠となる法令などによって規定されている。要点は以下の通りである。

地方公共団体は、条例によって、その長や常勤の職員などに対し、諸手当（退職手当を含む。）を支給することができる。その額と支給方法は条例で定めるものとする（地方自治法204条）。そしてこれを受けて、各地方公共団体が制定する退職手当条例については、旧・自治省によって、国家公務員退職手当法に準じた

¹ 地方議員には地方議会議員年金制度の一部として、在職期間が12年未満の議員に対しては年金ではなく退職一時金が支給される制度があったが、平成23年6月1日に地方議員年金制度が廃止されたため、現在はこの退職一時金についても支給されることはなくなっている。

内容の「条例案」が示されるところとなり（行政部長通知 S28.9.10）、その後全国的ないわば標準化が図られ、今日に至っている。

ただし、そこには当然、各地方公共団体の組織、人員構成及び財政状況等に応じ、合理的な範囲内において、当該団体に適した制度の運用を行うことの裁量が認められているのは言うまでもない（大阪府：H24.3.15 監査請求に対する陳述）。しかしその場合においても、例えば、社会情勢や行財政改革などの動向に配慮すべきとし、特別職の退職手当については、任期月数を上回ることになる在職月数の算定方法の見直しや特別職報酬等審議会など第三者機関における検討を通じ、住民の十分な理解と支持が得られるよう適切な見直しを行うことが示されたりもしている（総務省「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」H18.8.31）。

このように、市長の退職手当支給を根拠付ける法的行政的枠組みを概観すると、いくらかの裁量が認められている一方で、大筋においては国家公務員の退職手当制度に準拠するよう求められている。この場合準拠枠として示される国家公務員の制度は、十分に自律的な制度かと言えば、そうでもない。というのは、国家公務員の人事院勧告と同様、実は、その根幹は「民間」準拠を前提として成立しているからである。

実際、人事院は、国家公務員と民間の退職給付を比較検討するための基礎資料の作成を目的として、「民間の退職金及び企業年金の実態調査」なるものを、ほぼ5年おきに実施している²。その結果をもとに人事院は、例えば「官民均衡の観点から、上記比較結果に基づき、退職給付水準について見直しを行うことが適切」などといった見解も出す。人事院勧告と同様、ここでもいわば民間準拠の原則が堅持されていることを強調しておく必要がある。

（2）公務員の退職手当の「基本的性格」

市長（地方公務員特別職）の退職手当制度を支える根拠法令等を見てきたが、これがいわば作られるべき服の標準的な型紙のようなものだとすれば、その服はいったい何のための服装なのだろうか——そもそも退職手当とは、いかなる意味合いで支給される手当なのだろうか。

この問いに対する答えとしては、従来から頻繁に参照されている定説がある³。

² 常勤の従業員数が50人以上の企業を対象（層化無作為抽出による。）に、退職給付（退職一時金及び企業年金）制度の有無とその内容、退職した勤続20年以上の事務・技術関係職種従業員の退職給付額等を調査するもので、最近では平成18年、23年、28年、令和3年に実施

³ 公務員の退職手当法詳解 退職手当制度研究会編著 学陽書房による。

- ① 勤続報償説：長期勤続又は在職中の功績・功労に対する報償であるとする説
- ② 賃金後払説：労働者の在職中に当然受けるべき賃金を退職時に受け取るとする説
- ③ 生活保障説：労働者の離職後の生活保障を目的に支払われる給付であるとする説

これは、民間企業における退職金の性格を一般論として整理したものだが、人事院はこれを参考にして HP で、「退職手当は、職員が継続勤務して退職する場合の勤続・功労報償を基本的性格としており、国家公務員退職手当法（以下「退手法」といいます。）に基づいて支給されます。」と解説している。そして国家公務員の「退職手当の性格」については、これまで以下のように説明してきた⁴。

「国家公務員の退職手当の性格としては、勤続報償、賃金後払、生活保障の三つの性格をそれぞれ有し、これらの要素が不可分的に混合しているものであるが、基本的には、職員が長期間継続勤務して退職する場合の勤続報償としての要素が強いものと解されている。」（人事院資料）。

そしてこれもまた定説化したのである。地方公務員の退職手当にも同様の考え方が当てはまるとする政府答弁などが繰り返し行われることで、この性格規定が公務員共通のものとして認知されていく。さらにそれが、一般職から「特別職」の退職金にも適用され、勤続報償を文字通り「退職金の基本的性格」とする通念が一般化していったと考えられる。

ただ、留意しなければならないのは、ここで言う「長期勤続」が、いったいどの程度の期間を指すのかは明確になっているわけではない点である。例えば、第 164 回国会参議院決算委員会（平成 18 年 5 月 29 日）において安倍晋三内閣官房長官は、「国家公務員の退職手当は、長期間の勤続勤務に対する勤続報償を主たる性格とするものでありまして、勤続期間が短期間である国務大臣については退職手当額は比較的少額にとどまっております。」と述べている。また総務省の H19.11.28 付け資料、「退職手当額のモデルケース（18 年 4 月～）」によると、大臣等の「勤続 1 年で退職した場合」として、その退職手当額は、退職時俸給月額×「1 年当たりの支給率（0.6）×勤続年数」に 6%の調整額が加算された額とある（*0.636 倍になる）⁵。

要約すると、退職手当は基本的には「継続勤務」への報償という色彩が強いものであ

⁴ 人事院：H19.9「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」第 1 回：資料

⁵ ちなみに内閣総理大臣は 1,317,156 円、国務大臣は 961,632 円と、確かに低額に抑えられていることがわかる。後述するように阪神 7 市の市長の年額は平均 520 万円ほどになる。

り、そうであるならば、その期間の長さが額に反映されるものでなくてはならず、したがって給料月額に支給率、さらにそれに「在職期間」を掛けるという算定方法が、まさに合理的なはずである。長期間をついイメージするかもしれないが、これであれば短期間であっても適用可能な仕組みとしてよくできていることになる。国の退職手当のイメージは、こうした内容と仕組みの中で「ひな型」化してきたのである。

3. 「退職手当」制度の現状と論点整理——他市（地方公共団体）の事例から

（1）論点整理のための前提

公務員の退職手当に関わる法的、理念的な特徴をみてきたが、実際のところ全国の自治体ではどのように運用されているのだろうか。答申でもふれたように、その実態は想像以上に多様である。今回、市長（特別職）の退職手当の議論をさらに掘り下げることになったのを機に、新旧の事例や動向などを追加し、この制度の現状についてももう少し踏み込んだ論点整理を試みることにした⁶。

はじめに全体を概括しておこう。

まず法的行政的な面では、国家公務員準拠が色濃い制度設計となっているものの、条例によって制定できること、各自治体の自由裁量がある程度認められていることによって、自治体の解釈がかなりあるいは微妙に入り込む【事例 D：巻末参考資料「他市等の退職手当に関する事例 まとめ」参照（以下アルファベットのみ記載）】⁷。それに加えて民間準拠、市民感情、首長の選挙公約【G】といった、さらに複合的な「準拠」が交錯しあうことで、多焦点化している現実がある。

第2に、退職手当の「性格」論議も、先の3つの要素が絡むことで随分と解釈に幅が生じている。しかもそれはすべて支払う側の解釈であり、受け取る側の解釈は別様であるから、それ自体はまさに前者の理念の問題でしかない。しかし性格論議ではそれが曖昧になって、自治体の審議などでは後払（後受取）【A】、生活保障（機能）といった性格が「復権」してくるケースも見られる。後で触れるが、退職手当の削減など関わってこの3要素は自在に移動したり残ったりするものとしても、登場する。

こうした2つの曖昧さ（解釈の自由度）が掛け合わさって、実際の自治体での退職手当の論議は、想像以上に多様な広がりを見せている。他市の審議会答申などでは、

⁶ ネット上のデータを中心に事例の収集を行った。事例の数は限られるが、ここで試みたのは、当該制度の具体的なあり方を検討するうえで注視すべき要点なり課題をできるだけ見つけることであった。作業に一区切りをつけた今、そうした論点のマップのようなものを仮設するという目的は、いづらか達成できたのではないかと思っている。この過程で、多くの自治体の貴重な事例から我々は実に多くのことを学ばせていただいた。ここに記して感謝したい。

⁷ 以下のアルファベットは巻末の「他市等退職手当に関する事例 まとめ」の事例記号に対応

「勤続報償が基本であることを確認した」という文言が多く見られるのは確かだが【C】【E】【F】【H】、稀なケースではあるが、市長には勤続報償という性格（理念）の手当はふさわしくないとする解釈が条例化した事例【A】もある⁸。こうした前提を踏まえて、論点の多様性についてもう少し考察を続けよう。

（2）〈勤続報償〉をめぐって

退職手当の「基本的性格」をめぐっては、前節で見たように、大勢は「標準化」されてはいるものの、市長（特別職）の場合には、実際のところ様々な解釈（異論）が出ている。その事情を理解するには、再び勤続報償説と、そこに内在する問題に焦点を当てなければならない。

前述した〈勤続報償〉説の説明を注意深く読むと、「長期勤続」又は「功績・功勞」に対する報償という2つの意味内容が与えられているのだが、「説」の名前に「勤続」が付けられて、半面の「長期間継続勤務」に焦点が当てられることが多く、そのため定義があいまいなまま流通している感は否めない。もう片方の半面については次項で述べるとして、再度「長期勤続」をめぐり議論を取り上げよう。

「長期（間）」とはどれ程の年月をいうのか。1年、場合によっては半年以上であれば「長期」と言えるとする規定は多くある。こうした国の運用の実際は、一般に納得されるものなのだろうか。今回の他市の事例からは、より普通の解釈に立った反論や違和感が表明されるケースが見られた。「長期勤続」とある以上、相当の長期間にわたる在職が前提となっているとみるべきであり、任期4年の市長職には妥当しないのではないか。つまり、特別職の勤務それ自体、長期とは考え難いと明言する例【B】などが、その典型だといえよう。

すでに指摘したように、国家公務員の特別職たる大臣については1年でも容認されているのだが、年数を単位とする国家公務員とは違い、退職手当が4年で、しかも月数計算でかなりの高額が出るというのは社会通念にそぐわない、という思いは残存している。さらに、退職手当は任期毎に支払われるため、再選、重選による高額化はその在職期間の相対的な短さをかえって際立たせることになるかもしれない。なお「常勤」か「非常勤」かについても議員を含めた「公選職」の議論でも取り上げられたりしており、全体として十分に整合的な解釈には至っていないとの論評もあるが、ここでは指摘するにとどめておく⁹。

⁸ なお、この【A】の事例では、市長は選挙で直接選ばれる「公選職」であるため勤続報償としての退職手当はなじまないとする一方、そうではない副市長には退職手当を存続するとし、両者を峻別している点が注目される。

⁹ 大森 彌「自治体議会議員の法的な位置づけと議会改革に向けての視点」平成29年12月7日：東京都議会第2会議室で行われたヒアリングでの講演記録

(3) 〈在職中の功績・功労〉に対する報償——功績評価の動き

定義の曖昧さ、多義性による「混乱」はこれにとどまらない。在職中の功績・功労の解釈でもそうである。辞書（広辞苑）によれば、功績は「てがら」、功労は「てがらと骨折り」とある。功績（てがら）は事後的な「評価」、功労の骨折り（労）は評価以前の「お疲れ様的」な直後の労いだと解釈することもできるようだ。ここでも二つの意味内容が並列されており、この功績部分を注視すると、例えば「30%（功績）＋70%（労）」（30%分を「市民評価分」として別建てとし、残り70%分を従来の「退職手当」とみなす）といった「読み方」をしている例【H】もある。そうした方向性を評価しつつもその評価基準、評価主体を決められず断念する事例【E】もみられる。

「功績」は退職後に公正に評価されるべきはずなので、しかるべき評価システムを構築し運用するのが筋である——このような、「功績評価」を中心に据えて市長の退職手当をもっと実質的なものとして組み替えようとする動きは少なからずある。無論、市長の功績は選挙によって評価・判断されるという面は多分にある。しかし、退職手当の理念自体の再検討が、こうした功績評価へのシフトを指向するきっかけとなっている事実は、明記しておく必要があるだろう¹⁰。

(4) 「給料月額」への振替え

民間でも退職慰労金廃止の傾向が高まっているとし、市長の退職手当の廃止を決めた市もある【A】。しかしそうした場合にあっては、退職手当を全額カットするだけで他の変更なしという自治体は、おそらくないだろう。本審議会の言う「総年収」の「高」の問題と退職手当の減額・廃止とは直結しているわけではない。つまり、「性格」論を持ち出して、市長の場合はこの「部分」は「退職手当」として残し、そちらは「給料月額」に入れ込み、額としては復元策を講じるなど、「総年収」視点からの調整が図られることがほとんどである。

このことは、実は非常に大きな意味を持っている。いうまでもなく、退職手当をめぐる問題の第一義的な要因は、総年収の「高」の適切性であって、やや乱暴に言えばそれが納得できる「名目」（理念）のものかどうかは、二義的なものだといっているかもしれない。言葉の良い意味での「辻褃合わせ」ができていないに越したことはないが、その配分の理屈づけは事後的であっても支障がないからである¹¹。

先の政府見解は、「基本的」という言葉が「すべて」を意味するものではなく、前

¹⁰ 渡辺康英「首長の退職金」（日本総研：コラム「研究員のココロ」）2006年7月31日。首長退職金査定制度の創設を提案している。

¹¹ ちなみに先の「後払」説は、そうした移動・復元を先取りしたものだと言えるのかもしれないし、「生活保障」説も退職後における備え分の「後払」とみなすことも可能だろう。無論、後述するようにこれらこそ退職手当の「主成分」だということもできるのだが。

述の②賃金後払、③生活保障の性格（「成分」）が併存することを認めている。そのため、退職手当の「基本的性格」というものも、自治体によってはむしろ「後払的賃金」「慰労金」だと解釈しても、それ自体が決定的争点になるとは考えにくい。そうだからこそ、「退職金」論議のバリエーションが生じやすくなっているというのが、事の真相なのであろう。

そして、現行の退職金の多寡（「高」）に関しては、民間事業の事情、公務員・政治家への評価感情、自主減額、選挙の有効性感覚などが相まって合成される「価値尺度」のようなものを想定するしかなさそうなのである。

（５）まとめ

市長の退職手当をめぐる各自治体における現状（過去の経緯や論議も含む。）は、以上の試論的考察からも、相当に錯綜したものになっていることが見て取れよう。法的、理念的、運用的な面のすべてにおいて複雑に絡み合っているからである。そのような状況にもかかわらずその状態が維持されているのは、やはり国家公務員のそれに準拠する道筋が用意されていること、近隣あるいは類似の自治体の、例えば支給率、額との相対的比較が可能であることに依るところが大きい。そしてもう一つ、「年収」「総年収」の総額が決まればその内訳は算術的に求めることができるという実践知のおかげである。給料月額、期末手当、そして退職手当の合計をまず設定し、ついで退職手当分をどういう理念とそれに基づいた配分にするかを決めれば、あとはそれに見合った給料月額 X （エックス）を求めればよいことになる。

退職手当のあり方を審議する過程で、地域手当の問題が出てくる事例があるのも、まさにそれと同根である。特別職の地域手当を無くし給料月額に含めたことで、退職手当の増額につながったため、退職手当の「支給率」を下げ総額の調整をした例【C】、また同じく地域手当を無くすことで増額する退職手当の額に見合った給料月額となるよう、「給料月額」の方を改定した例【I】が、それである。すでに述べたように、これは実質「年俸制」の考え方で制度を運用しているのと変わりがないのではないか。

限られた事例からではあるが、市長の退職手当をめぐる自治体の様々な取組を通して、論点となるであろう事項についてやや詳しく見てきた。この論点マップの上に本市の制度と実態を重ねることで見えてくるものを正視し、特徴と課題のありかを検討することが、次のステップとなる。

4. 本市における「市長の退職手当」と「市長の総年収」

（１）川西市における公務員退職手当制度の現状

再度議論を深めるにあたって、本市の退職手当制度のあらましについて、もう一度

確認しておこう（第2回資料改訂：市長の退職手当について）。

まず、押さえておかなければならないのは、本市が都道府県の退職手当組合に加入している点である。地方自治法では、地方公務員の退職手当は、各市町村及び退職手当組合の条例に規定することで支給できるともなされており、制度上、市町村が独自に条例を制定し支給する場合と、加入する各都道府県の退職手当組合が制定した条例によって支給される場合の二つのパターンが存在する。

前者は概ね、規模の大きい財政的に余裕のある市に多く見られる傾向があるのに対し、逆に、規模の小さい市町村では後者の退職手当組合に加入することで、事務の集約や財政負担の平準化を図ろうとする傾向がある。

本市の場合は、昭和30年4月1日に設立された「兵庫県市町村職員退職手当組合」に設立時より加入しており、一般職と特別職の手当はともに当組合の条例によって規定されている。加入団体は既定の負担金を納める一方、退職者には全国平均などを参考に算出された支給率に従った手当が支給されている。組合加入によって煩雑で大量の事務の協同化、年度ごとの退職者数の変動に対する財政上の安定化などのメリットが享受できる点が評価され、加入継続に特に異論はなく今日に至っている状況である。半面、他市の事例では、加入自治体の脱会や制度変更（例えば退職金廃止・全額カットへの対応など）には、相応の複雑な手続きが伴うとも言われている¹²。

では、退職手当の額を決めるうえで大きな意味を持つ支給率については、現状どうなっているのか。額については次項で見ることとし、支給率の数字に目を向けよう。その際、今回の答申に関わる重要な論点として、一般職においては国家公務員の退職手当制度を基準に制定されるのが一般的となっているのに対し、特別職では基準がなく、条例を制定している市町村・退職手当組合によってこの支給率が異なっている点に注意が必要であることも指摘しておきたい。

図表-1を見れば明らかなおと、兵庫県内の各首長の一任期の退職金の支給率（4年分）にはそれなりの違いが見て取れよう。地方公務員特別職の退職手当は、「退職日の給料月額×支給率」で決まるわけだから、給料月額の差異が加重されると実際の退職手当の額にはかなりの差が出るのは必至である（後述）。ただ、本市は「阪神7市」のうちの宝塚市、三田市とともに同じ組合に加入しており率は「19.20」、尼崎市、伊丹市は独自条例を持ちながら数字は同じ（表中の網掛けを参照）で、残りの西宮市、芦屋市もその数字の開きをもっとも小さい。つまり「阪神7市」は、結果においては極めて類似した支給率であるということである。この点は特記しておきたい。

¹² 例としてつくば市【G】、知立市の事例。前者は退職手当全額カットに限りなく近づけるため、退職時の給料を1円とする条例を可決した。後者は全額カットを公約としたが、組合の条例改正に至らず実現できないままになった（H21.3.2知立市議会3月定例会会議録）。

○図表-1 兵庫県内の主な知事・市長の退職手当支給率

市名	支給方法	1任期（4年）の支給率
兵庫県知事	任期ごと	30.24
神戸市長	任期ごと	29.76
姫路市長	任期ごと	25.92
<u>尼崎市長</u>	任期ごと	19.20
明石市長	任期ごと	19.20
<u>西宮市長</u>	任期ごと	20.64
<u>芦屋市長</u>	任期ごと	20.64
<u>伊丹市長</u>	任期ごと	19.20
相生市長	任期ごと	16.24
退職手当組合加入市長 (含: <u>宝塚</u> , <u>三田</u> , <u>川西市</u>)	任期ごと	19.20

* 下線は阪神7市

川西市長のこの数字は、退職手当組合が定めた「特別職の支給率」である。実際の手続きとしては、同組合が専門委員会へ諮問し、審議の結果、答申された各特別職の支給率が、組合の議会の議決を経ることで決定に至っている。この市長の支給率と、副市長、教育長のそれとの相違をどう評定するのかについては、後で取り上げる。ちなみに、本市一般職の退職手当の支給率は国家公務員と同率と定められている。

○図表-2 川西市の市長・副市長・教育長の退職手当支給率

区分	支給率（月）	支給率（任期）	任期
市長	0.40	19.20	4年
副市長	0.24	11.52	4年
教育長	0.18	6.48	3年

(2) 本市特別職の「総年収」

前節、そして前項で見えてきた「退職手当」制度をめぐる多様な論点を念頭に置きつつ、本市における特別職の退職手当の金銭的な実態に踏み込んでいきたい。前項の支給率に、掛けられる数字としての給料月額や諸手当を加味した実際の金額を問題にするわけだが、その際、「総年収」という見方が基本的な視点とならなければならないことは、すでに述べたとおりである。つまり、退職手当をめぐる様々な性格論議も「カテゴリーへの配分」の問題に帰着するわけだから、この種の論議は結局のところ、退職手当を含めた「総年収」という指標で考えることに導かれることは確かなのである。

今、特別職の退職手当のどのような「性格」を「基本」とみなすべきかの議論を横においたうえで（つまり、その内部の内訳、配分については触れないまま）、本市市長の総年収額を算定すると、次の3項目の合計になる。

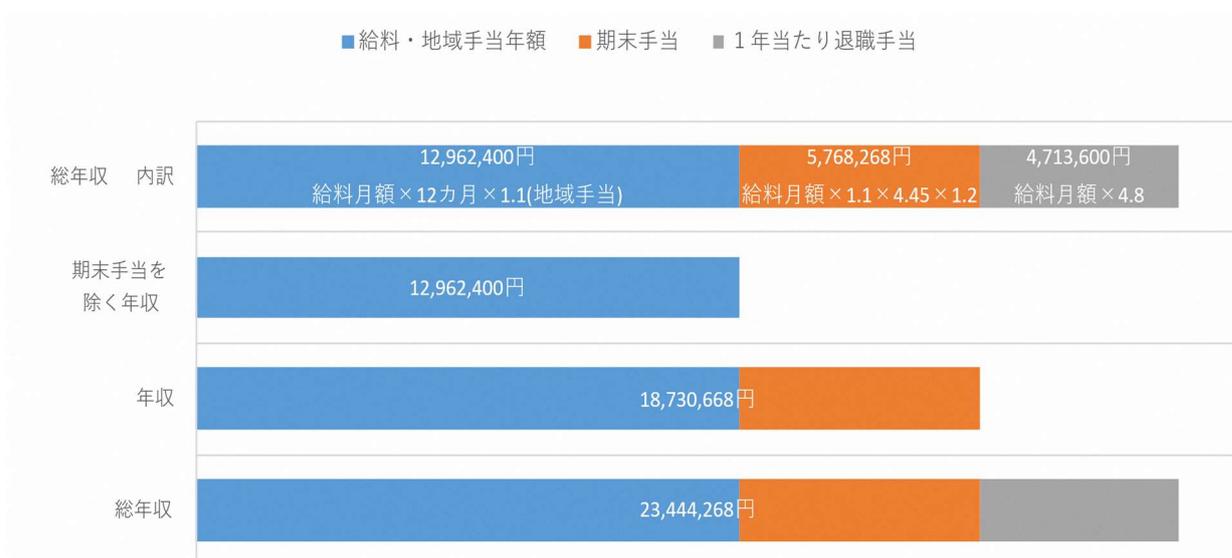
給料月額×12カ月×1.1（地域手当）：「**期末手当を除く年収**」

給料月額×1.1×4.45×1.2（役職加算）：「**期末手当**」（上と合わせて「**年収**」）

1任期の退職金×1/4：1年当たりの退職手当：（上2つと合わせて「**総年収**」）

それを令和3年度の数字データに基づいて図示すると、図表-3¹³のようになる。

○図表-3 市長の退職手当（1/4）を含めた総年収モデル（試算）



総年収を論じるということは、ひとまずその内訳の構成比には焦点を当てないということの意味する。例えば退職手当を廃止してゼロにしたとしても、その分を給料月額や他の手当に振り向けて、全体額を変えないで済ますことも可能である。

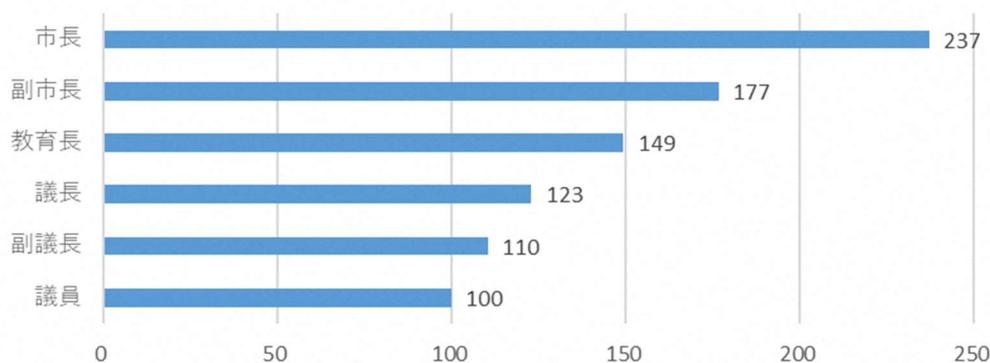
そうした思考実験のようなものとして、「総年収」による他市との比較をすることが次の課題である。なるほど今回の諮問の焦点となるのは「市長」なのだが、この思考実験では当然、他の特別職である副市長、教育長、議長、副議長、議員との比較も視野に入れる必要がある。その結果の一つが、本審議会が「年収」ベースによる特別

¹³ 図表中の支給額は本則額であり、実際の支給額は独自カットを反映している。（付論参照、以下同様）

職間の指数による比較と言ってきたものの「総年収」版である。

それが6職を比較した図表-4である。退職手当のない議員（系）との比率の差は広がり、「年収」ベースで議員対市長は100対195だったのが、退職金を加えると100対237となり、副市長では154が177、教育長では134が149とその指数は当然高い値をとる。これが総年収ベースで見えてくるもう一つの比較結果である。

○図表-4 川西市の特別職報酬等の指数比較（退職手当を含む総年収）



(3) 阪神7市・人口15万都市の中で

川西市特別職の総年収ベースの数字は、他の自治体と比べて時いったいどのような位置付けになるのか、また市の独自の事情などが見て取れるのか。このために本審議会では、これまでもっとも有効な対照群としてきた「阪神6市」、それに新たに全国の人口15万人台都市10市（以下「15万都市」と呼ぶ）のデータをもとに比較検討をした。その結果は次のようにまとめられる。

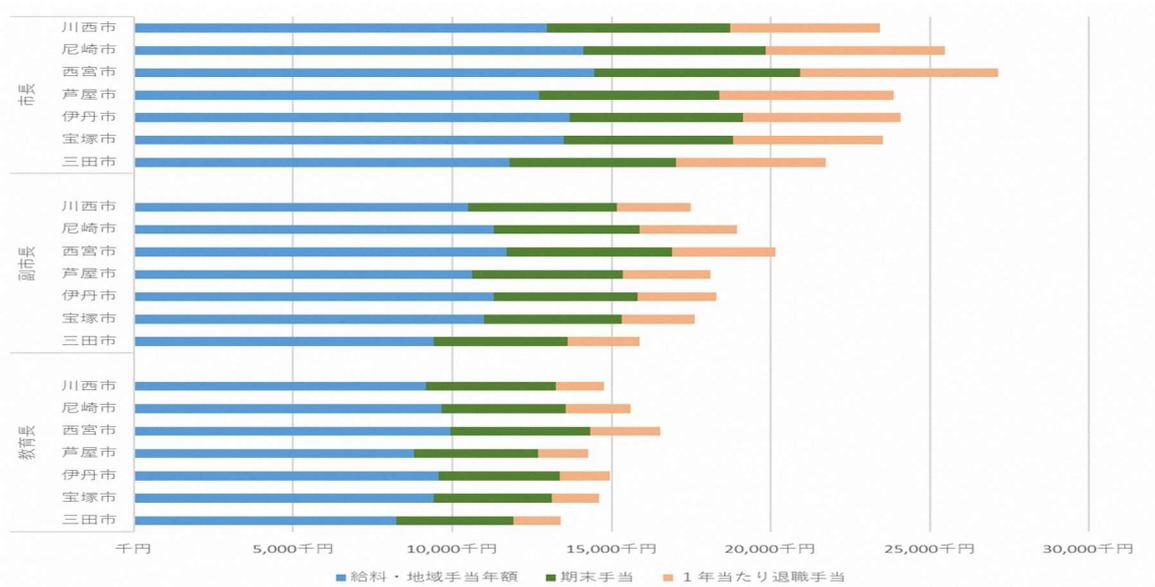
まず阪神7市のデータ¹⁴からは、人口が40万人規模の西宮市がすべての特別職で最も高く、同じ40万都市である尼崎市が6職すべてで2位となり、一方、三田市はすべてで低く、あとの4市がその間にくることが読み取れる。

関連して、二つの図についても解説をしておく。図表-5は市長、副市長、教育長ごとに総年収額を比較したもので、図表-6は6職のその額を、議員100とした指数で比較を試みたものである。上述した都市間の差異、さらに特別職間での相対的差異が明示されていることが確認できる。とりわけ6職の階層的なありようは、そこにかなりの共有された基準が行き渡っていることを暗示しているようである¹⁵。

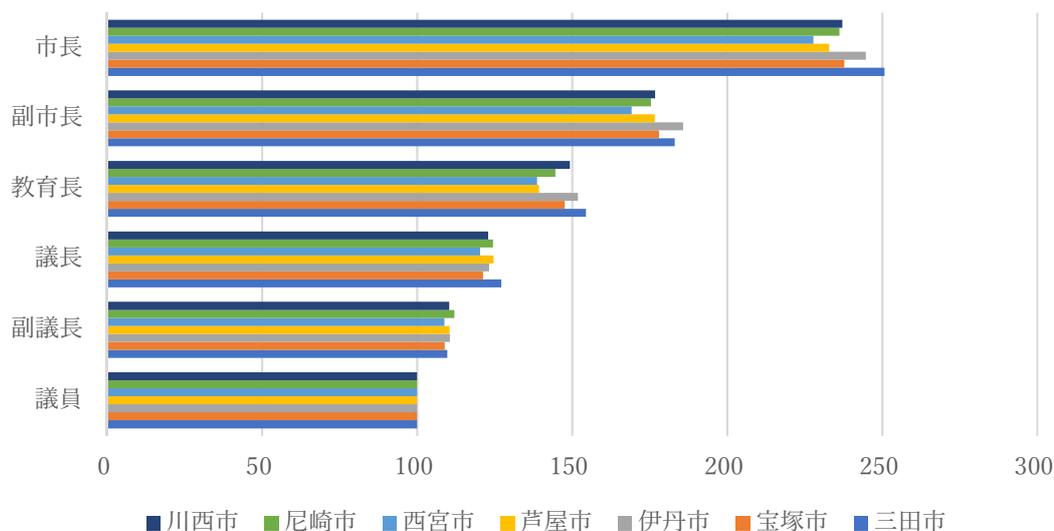
¹⁴ 巻末の参考資料②「阪神7市の特別職「総年収」・指数比較」の各数字を参照されたい。

¹⁵ 例えば、尼崎市においては市長と副市長の「退職手当を含めた総額」（本追加意見書の「総年収」にあたる）は、市長10に対して副市長7とすべきとの考え方があったことが確認されている（平成24年度尼崎市特別職報酬等審議会中間答申）。

○図表-5 阪神7市の市長・副市長・教育長の退職手当を含む「総年収」比較



○図表-6 阪神7市の特別職報酬等の指数比較（退職手当を含む総年収）

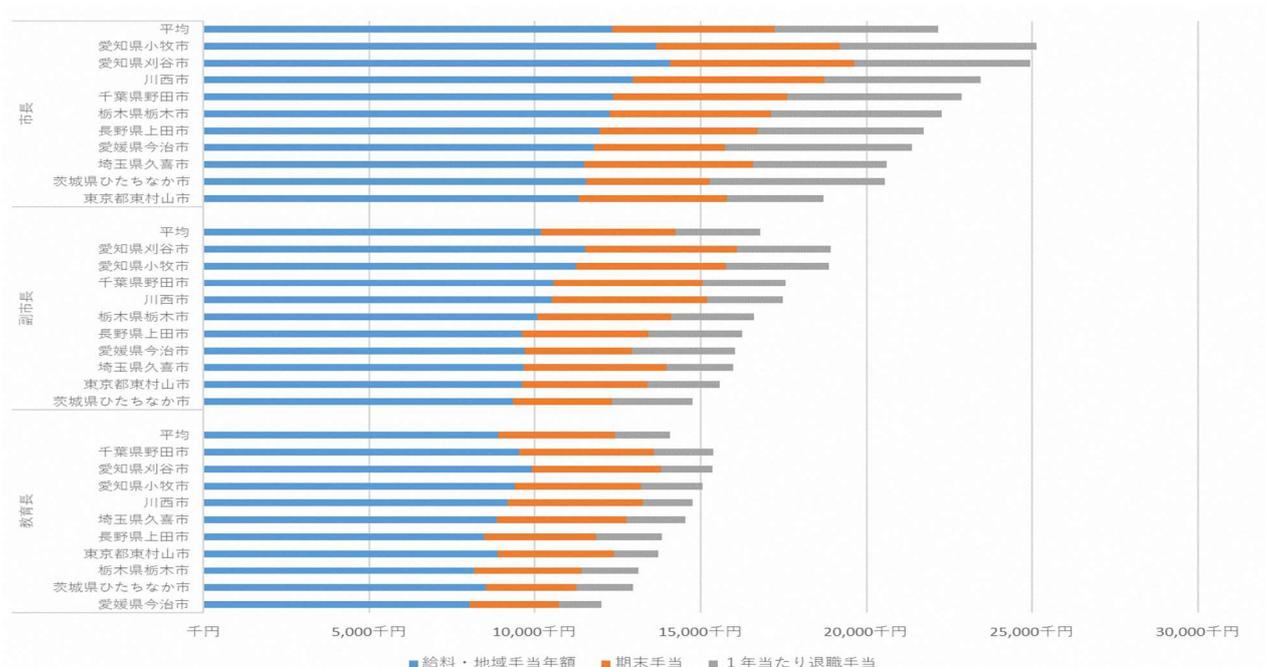


先述のように阪神7市のデータが、都道府県と市町村、市町村においても人口規模との関連を示唆するようにも見えるところから、今回、阪神地区の枠を超えて人口規模のみに絞って10市の比較を試みた¹⁶。

¹⁶ 令和3年1月1日の住民基本台帳人口によると、人口15万人台の市区町村は川西市を含め21あり、内訳は市10、区10、郡1となっているため、ここでは10市について比較することにする。なお、本市を除く9市のデータはWebで公表されている令和3年4月1日時点の条例より、事務局にて試算した。

先と同じように、それぞれの市の3職ごとに「総年収（内訳）」の高い順に棒グラフで表したものが図表-7である（数字データは巻末に記載）。

○図表-7 15万都市の特別職「総年収（内訳）」比較



特別職間での相対的「順位」については、阪神7市と同様の結果が出ている。ただこのデータでは、川西市は市長が10市中3位、副市長と教育長がともに4位となっており、阪神7市における位置取りと比べて幾分上位である。「北摂地域はやや高額傾向にある」との一般的な受け止め方と無縁ではないかもしれない。しかしそれよりも3職の差がここでも非常にクリアに出ているのがわかる。

(補論) 民間企業の役員報酬の状況

本答申のなかでも記載したように、審議会では「任期4年で一般職の定年退職者とあまり変わらない額が支給されるのは、やはり高い感じがする」といった意見があった。対して「退職手当単独では高いが、総年収ベースで見れば、2,000人規模の職員を束ねるトップとしては、決して高すぎるものではない」との見方をする委員もいた。今回補説をまとめるにあたって、この点に関わる新しい資料を追加することにした。

図表-8¹⁷は、全国の主要企業を対象にして、常勤の役員の賞与を含めた平成30年の

¹⁷ 出所は人事院。平成30年の1年間引き続いて在任した常勤の役員に、同年中に支払われた賞与を含む年間報酬（給与）である。なお令和2年の調査は見送られている。

年間報酬（給与）を調べたものである。退職慰労金は含まれてはいないが、対象となった企業の約 20%は、退職慰労金の報酬組み入れを全部か一部について行っているとのことで、その分が加わっているということになる。こうした留保付きでの読みとりしかできないが、例えば一番下の「500 人以上 1,000 人未満」の企業規模でみると、本市市長の「総年収」額の 2,344 万円を超えているのは、専務以上の 5 役なのがある。これに退職慰労金の 1 年分が加わる企業が 8 割程あるとすれば、それを加えた比較可能な想定金額はもっと高くなり、該当役職者数も増えこそすれ減ることはない。

以上のことから、現行の退職手当を含めた市長の総年収の額は、民間企業役職者のそれとの比較においても、相応の水準に抑えられていることが明らかになった。そして、この検討結果が、「現行の『特別職の退職手当を含めた総年収』の額そのものについては一定の妥当性を認めることはできる」とした、本答申の結論と矛盾しないことも確認できた。

○図表-8 企業規模別、役職名別平均年間報酬

役名 企業規模	会長	副会長	社長	副社長	専務	常務	専任 取締役	部長等 兼任	監査等 委員	監査役	専任 執行役員
	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円
全規模	6,354.5	5,246.4	4,622.1	3,923.6	3,189.6	2,461.4	1,944.6	1,703.3	1,947.7	1,715.6	2,205.7
3,000人以上	10,160.4	6,472.9 *	7,372.6	5,449.6	4,501.5	3,396.2	2,446.8	2,163.1	3,409.7	2,426.1	3,099.7
1,000人以上 3,000人未満	5,585.0	4,548.4	4,554.3	3,460.3	3,066.9	2,382.0	1,939.5	1,746.1	1,863.1	1,655.5	1,877.0
500人以上 1,000人未満	5,130.3	4,797.8 *	3,963.1	2,856.4	2,461.8	2,126.6	1,819.5	1,597.0	1,389.2	1,417.9	1,581.6

（付論）自主削減と「実質的な総年収」

「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当っては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」（サービスの根本基準 地方公務員法第30条¹⁸⁾

ここで、地方公務員としてイメージする最も身近な「全体」が、当該職員が従事する「地方公共団体」であるとするならば、「市民全体の奉仕者」という極めて包括的な役割が市民から期待されることになるだろう。例えば、その「全体」の利益のために勤務する者は、財政が悪化している場合にはその健全化に全力を挙げなければならな

¹⁸ 国家公務員法（第96条）では、ここでの「全体の奉仕者」が「国民全体の奉仕者」となっている以外はまったく同じ規定。

い、復興や地域再生に取り組む場合は先頭に立ってやらなければならない、市長は、その最高責任者である以上、その範を示す責任がある、というふうに。

現在本市を含め多くの都市で、条例に定める本来額とは独立に、特別職の報酬等の自主的な削減（独自カット・自主減額などと言われている。）を行っている。こうした「自主削減」は、「公共の利益のため」を専念義務とすることとは本来異なる話である。しかし、いつの間にか結び付けられていると思わざるを得ない現実がある――自治体経営に与するものは真っ先にわが身を削る覚悟を、と。国や自治体のおかれている財政課題・特別な事案への時限的な対応策として、上で見た公務員固有の服務への期待が「動員」されているとの見方は、一定認めなければならないだろう。

しかし、「自己削減」を促す背景には、そのような公務員観によるもの以外の要因もある。公選職の首長が選挙に際してたとえば給料、諸手当、さらには退職金の減額や不支給等を公約に掲げる場合も散見されるように、今やその背景は一様ではない。様々な事情や事態、それに対する自主的な判断として決定・運用されている、そのような自己削減をめぐる状況を、本審議会は尊重しつつ、その外側からあくまでも条例上の額について議論を行ってきた。それが「本来」の報酬と考えてのことであったことは言うまでもない。

今回、特別職の「総年収」ベースでの検討をすることを機に、退職手当と同様、これまで検討対象としてこなかったこの点について、阪神7市という限定付きではあるが、その実態を確認し、この現象のもつ意味合いについて付論としてまとめることとした。

図表-9からは、試算された必要な削減額を「給料」「手当等」「退職手当」の3パートに適宜振り分けている実態が見える。期末手当を削減の対象とする場合が多いのが特徴と言えるかもしれないが、個別に少しずつ相違がある。本市の状況としては、市長の場合、15%の給料カットに加え、平成19年から期末手当の役職加算（20%）の全カットが長年続いている。退職手当を不支給としている西宮市¹⁹を除くと、削減の比率・額はかなり高い²⁰。

このように、自主削減分を差し引いた「実質的な総年収」について、他市町村との比較をすると、簡単ではないことがわかる。そして、考えようによっては、この「実質的な総年収」こそ、各自治体の実情をより正しく反映した「本来額」になっ

¹⁹ 令和元年9月18日、西宮市議会において、当時現職の市長における退職手当を不支給とする条例が可決されている。1年当たりの額はおよそ620万円。なお、西宮市の事例以外にも、退職手当について減額を公約に掲げた尼崎市の事例（平成24年9月6日尼崎市特別職報酬等審議会答申）がある。

²⁰ 試算によれば、それらの減額は「年収」で360万円ほど、「総年収」では470万円ほどであり、自主減額後の「実質的な総年収」は1,900万円強となる。

ているといった、読みすらできるのかもしれない。しかし、そのような思考実験の行き着く先が、「報酬額」はいかにして決まるべきか（あるいは決めるべきか）といった、根源的な問いに導かれることになるのは、容易に想像できる。したがって、現時点では、市長の「自主削減」を視野に入れた「実質的な総年収」は、本来のあるべき報酬額とは別の、基本的には当面の財政的な課題解決や公選職に就いた者の独自の報酬観を実行するための、「時限的」なものとして理解することが妥当だと考えてきたのである。

つまり、財政課題に対する端緒的・短期的対応に関しては、課題の解決や解決に向けての本格的な政策の立ち上げ、またはその見通しが立った時点で、本来額に戻るかその後の改定額が適用されることになる。また、「公選職」の例えば退職手当や諸手当に関する考え方から特定の任期に限ってその不支給や削減を条例化したとしても、時限が来れば、元の規定に戻ることになる。本審議会が「自主削減」を尊重してきたのは、それが基本、時限的なものであると認識していたからであった。

「時限的」な性格についての議論とは別の次元で、この自主削減が持つもう一つの意味合いについて言及しておかなければならない。すでに述べたように、特別職には自身の給与等の「自主削減」を主張する自由がある。それは、流動的な経済情勢や財政状況について、特別職自らの考えを市民へ伝えるメッセージとして捉えることもできるという点で、現代社会における重要な政治過程であるのは明らかである。そして、その主張が政策として実するためには、執行可能な原案として自治体の政策決定過程に乗せられる必要がある。そうした議会で諮られ、議決を経る過程を最大限重視するのが、議会制民主主義であり、そこにおいて市民の声も反映される仕組みとなっているという点も、十分押さえておく必要がある。

しかし一方で、本市のように特別職の「自主削減」が長期に渡り、常態化しているような状況もある。ならば、職責に応じた報酬額を確保するという視点に立ったとき、その「自主削減」の長期化を引き起こしている背景について、改めて検討する必要があるのではないだろうか。ちなみにその際には、何らかの自主削減をするのが当たり前とする「全体の奉仕者」観と同調する社会的風潮も、当然考察の対象に加わることになるだろう。

以上、退職手当を含めた自主削減の動向には、公務員観、行政課題への時限的応答、政策提案の意味合い、長期化、常態化といったことが絡まっていることを補足的に指摘してきた。この付論が、これら一連の問題についてさらなる議論を促すきっかけになることを願うものである。

○図表-9 阪神7市の自主削減状況（令和3年4月1日時点）

	人	独自カットの状況	
川西市	152,104	給料	市長15%、副市長10%、教育長5%、 H31.1～R4.12まで削減
		手当等	市長、副市長、教育長の期末手当の役職加算（20%） を凍結 H19から当分の間
尼崎市	450,233	給料	市長10%、副市長10%、 H30.4～R5.3で削減
		手当等	期末手当の算定基礎額を市長△25%、副市長△20% H30.4.1～R5.3.31
西宮市	486,693	退職手当	現市長の退職手当を不支給
芦屋市	94,011	手当等	期末手当の算定基礎額を市長△10%、副市長△10%、 教育長△10% R2.4.1～R4.3.31
伊丹市	198,141	手当等	期末手当の算定基礎額を市長△8%、副市長△4% R3.4.1～R4.3.31
宝塚市	223,652		
三田市	109,038	手当等	期末手当の算定基礎額を市長△20%、副市長△15%、 教育長△10% R1.10.1～R5.7.31

5. 結び

市長の退職手当に関する結論は、すでに答申した内容と変わるものではないが、敢えて表現を加えるとすれば、「現行制度を継続することは、現時点においては妥当である」という点である。

今回、追加意見書を作成するにあたり、阪神7都市に加え、本市と人口規模の類似した15万都市との「総年収」ベースでの比較、そして民間企業の役員報酬との簡便な比較を試みたところ、川西市の市長の総年収は、いずれにおいても極めて妥当な範囲内にあることが確認できた。したがって、現行の市長の退職手当についても、総年収の一部としてみた場合、妥当な範囲内であるという結論に至った。

そして、このような状況をもたらした直接の要因は、本市が加入している「兵庫県市

町村職員退職手当組合」の制度運用にあると言ってよい。これまでの運用実績、つまり組合の制度化された枠組みのもとで決定された支給率や額などが適切であったことが、そうした結果を生み出したというのが、本審議会の見立てである。

これまで、近隣自治体等との「均衡の原則」を、本審議会としても重要な判断要素としてきた。したがって、今現在、それと違わない実績を残してきているこの現行の制度を変更して、例えば市独自の特別職退職手当制度を構築するという火急の要請があるわけではないなら、当面は「退職手当組合」加入による得難いメリットを享受しつつ、相対的に安定した「世間相場」を体現してくれている、現状の仕組みを保持することで問題はないというのが、審議会の現在の見解である。本意見書の中にはそれを支持する内容が随所に書き込まれている点も確認いただけると思う。

だが、同時に、現在の特別職の退職手当制度には不明な点、検討すべき課題が残されていることも明らかになった。何よりも現行制度に付きまとう法的曖昧さと理念の曖昧さが、退職手当の尋常でない「多義性」を生み出していることが指摘されなければならない。また、退職手当をめぐる給料月額と諸手当の振替えという単純だが扱いにくい問題もある。すなわち、第一義的には「総年収」こそが重要であるということが焦点化され、その分退職手当の理念（性格論）は不明なまま宙づりにされるという状況を生み出しかねないのである。基本的性格が必ずしも「基本」とはならず、理念はカッコに入れたまま操作的に「正解」に合わせるといふ、給料月額への振替えは、そのことを典型的に象徴していると言えよう。

しかしながら、他市の事例を考察するなかで見えてきたことだが、こうした状況は反対に、退職手当の理念の再定義を試みたり、功績評価をそのコアとする制度を構想したりと、各自治体が独自の退職手当観に立って制度設計を試みようとしている動きとして捉えることもできる。また退職手当だけに焦点を当てた議論ではなく、報酬体系全体のあり方や総額を踏まえた検討がますます必要となってきたことは、繰り返し述べたところである。だとすれば、「市長の退職手当」というアジェンダには、別のもっと合理的だと思えるあり方を探ることを通して、これまでの枠組みや慣行を超え出る可能性が秘められているのではないだろうか。

各自治体の模索は思ったより以前から始まっているが、その行き先も定まったものがあるわけではなく、議論自体もまだ成熟したとは言えない状況であろう。しかしそうであるからこそ、将来的には関係者や議会、本審議会のような市民等も含めて、この問題が提起してくれている論点について納得のいくまで討議し、その方向性をじっくり探っていくことが必要なのである。

巻末参考資料

① 他市等退職手当に関する事例 まとめ

記号	区分	年度	団体名	内容
-	退職手当の考え方	-	人事院	「退職手当は、職員が継続勤務して退職する場合の勤続・功労報償を基本的性格としており、国家公務員退職手当法(以下「退手法」といいます。)に基づいて支給されます。」
A	退職手当の廃止	H26	大阪市	<ul style="list-style-type: none"> ・公選職である市長に、勤続報償としての要素もある退職手当を支給することはなじまず、民間企業においても役員に対する退職慰労金は廃止の傾向にあることも勘案し、市長への退職手当は廃止する。 ・退職手当は報酬の後払い的性格もあるため、現行退職手当4年間分の50%相当(19,762,560円)を毎月の給料に還元する。 ・副市長については、公選職ではないため、退職手当は存続する。
B	退職手当の引き下げ	H25	橿原市	<ul style="list-style-type: none"> ・特別職に関しては、長期間継続勤務する場合の勤続報償的な考え方は難しい。 ・年間の特別職の職責や業務に伴うリスクの対価と捉えてもその額は高額と言わざるを得ない。 ・橿原市の財政状況をみたととき、良い状況とは言えない。税収収入も減少傾向にあることから、引下げが妥当との意見に至った。
C	退職手当の引き下げ	H26	芦屋市	<ul style="list-style-type: none"> ・市長等の特別職の退職手当については、本審議会の答申事項ではないが、平成18年8月31日付けで総務省から通知のあった「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」の中で、「知事等特別職の退職手当については、任期付数を上回る結果となるような在職月数の算定方法の見直しや、特別職報酬等審議会など第三者機関における検討を通じ、住民の十分な理解と支持が得られるよう適切な見直しを行うこと。」と助言があり、本審議会に対して、特別職の報酬等についての諮問と併せて、市長から意見を求められたものである。 ・同審議会において、地域手当を廃止し給料月額に含める旨の答申を提出しており、それにより増額となる退職手当の額について審議された。 ・審議の結果、退職手当は、長期間継続勤務して退職する場合の勤続報償的な要素が強く、4年間の特別職の職責等を考慮したとしても、増額後の退職手当額は高額と言わざるを得ないとし、特別職の退職手当の支給率を減改定とした。
D	退職手当の引き下げ	H29	河南町	<ul style="list-style-type: none"> ・退職手当は地方自治法の規定により、各自治体の判断にゆだねられており、退職手当を廃止している自治体、選挙公約により任期限りの削減など様々な場合が見受けられた。 ・しかし、近隣の退職手当廃止自治体はなく、職務・職責、業務に伴うリスクを考えれば退職手当は支給すべき。 ・改定については、一般職のH25、H29の引き下げを受け、特別職も引き下げることとした。
E	現行制度継続	H24	尼崎市	<ul style="list-style-type: none"> ・市長・副市長の退職手当は賃金後払いや生活保障の側面は薄く、職務・職責に対する勤続報償としての性質が強いとの認識。 ・勤続報償に相当する額は退職手当としての支給を存続しつつ、賃金後払いや生活保障の要素が含まれる額については給料に割り振ることも検討されたが、勤続報償に相当する額の割合を策定することは、現実的には困難との結論。 ・退職手当への功績反映も検討されたが、明確な評価基準や、その基準に照らして功績を判定する評価主体を策定するに至らず。 ・結論として現行制度継続案が妥当との判断。
F	現行制度継続	R2	国立市	<ul style="list-style-type: none"> ・常勤特別職職員の退職手当については、在職中の功績に対する「勤続報償」としての性質が強いものであることが確認された。 ・任期ごとに支払われるといった制度の在り方やその額について、市民の一般的な退職手当と比して違いが大きく、理解が得られるかとの議論があった一方で、職責等の特殊性を重要視すべきとの意見が出された。 ・さらには、職責の重要性等への報酬は給料面に対応すべきとの意見もあったものの、世間一般の慣行として退職手当が支給されること等も踏まえ、現行の額(支給率)が適正であると考えるに至った。
G	退職手当組合加入	R2	つくば市	<ul style="list-style-type: none"> ・つくば市長は退職金廃止を公約に掲げていたが、市長の退職金は茨城県市町村総合事務組合から支払われることになっており、制度上廃止することが不可能であった。 ・退職金の金額を最小限にするための処置として、市長の任期満了日時点の給料月額を1円にする条例案をつくば市議会へ提出。市議会は同条例案を賛成多数で可決。 ・退職金は、任期満了日時点の給料月額に県市町村総合事務組合が設定する支給率を掛けて算出され、22円になる。
H	市長の業績評価導入	R2	呉市	<ul style="list-style-type: none"> ・市長の退職手当の性格について、勤続報償を基本とする考えで支給されるものであることを確認。 ・評価者を選定し、市長による業績説明資料の作成、評価者による評定。 ・規定による額の3割に成績率を反映させ、7割の勤続報償部分と合算し、支給額を決定する。
I	退職手当を含む年収での議論	R2	宝塚市	<ul style="list-style-type: none"> ・地域手当は市民からはわかりにくいとし、給料に集約した。その際、退職手当が増額するという視点から、1期当たりの退職手当を含む総収入を算出し、最終の給料月額を導き出している。
J	退職手当を審議項目に追加	R3	西宮市	<ul style="list-style-type: none"> ・議員から「特別職の退職手当の額が長年見直されなかったのは、その妥当性を検討する仕組みがそもそも存在していないことが要因の一つと考えられ、その仕組みを構築すべきではないか」との指摘があった。 ・これを踏まえ、市長及び副市長の退職手当の額の妥当性を検討する仕組みとして、第三者機関である当審議会の審議を以てその妥当性を検討することとした。当該額を審議事項に加えることは是非について当審議会に意見を求めることとなった次第である。 ・結論→市長及び副市長の退職手当の額については、当審議会の審議事項に加えることが適当である。

② 阪神7市の特別職「総年収」・指数比較

区分市	人口		給料+地域手当+期末手当+退職手当(1年当たり)			適用年月日	議員報酬			適用年月日	議員定数
			市長	副市長	教育長		議長	副議長	議員		
川西市	152,104	条例本則額	23,444,268	17,475,384	14,757,630	H30.4.1	12,155,340	10,906,860	9,883,800	H30.4.1	26
		(議員報酬に対する割合)	237	177	149		123	110	100		
尼崎市	450,233	条例本則額	25,490,876	18,931,844	15,598,886	H20.4.1	13,435,426	12,086,826	10,788,800	H20.4.1	42
		(議員報酬に対する割合)	236	175	145		125	112	100		
西宮市	486,693	条例本則額	27,135,000	20,161,800	16,523,460	H21.8.1	14,340,180	12,970,320	11,912,580	H21.8.1	41
		(議員報酬に対する割合)	228	169	139		120	109	100		
芦屋市	94,011	条例本則額	23,872,500	18,107,100	14,274,000	H27.6.11	12,779,580	11,323,020	10,247,940	H27.6.11	21
		(議員報酬に対する割合)	233	177	139		125	110	100		
伊丹市	198,141	条例本則額	24,096,842	18,287,952	14,949,138	H27.4.1	12,137,400	10,889,946	9,844,780	H27.4.1	28
		(議員報酬に対する割合)	245	186	152		123	111	100		
宝塚市	223,652	条例本則額	23,531,169	17,619,410	14,608,781	H27.4.1	11,997,483	10,778,686	9,895,353	H27.4.1	26
		(議員報酬に対する割合)	238	178	148		121	109	100		
三田市	109,038	条例本則額	21,741,480	15,872,700	13,396,500	H27.4.1	11,028,240	9,519,660	8,670,000	H27.4.1	22
		(議員報酬に対する割合)	251	183	155		127	110	100		

③ 15万都市の特別職「総年収（内訳）」一覧

区分	市	R3.4.1人口	給料・地域手当年額	期末手当	1年当たり退職手当	総年収	順位
市長	平均	154,753人	12,340,536円	4,900,358円	4,923,881円	22,164,775円	
	愛知県小牧市	152,249人	13,674,000円	5,535,120円	5,912,500円	25,121,620円	1
	愛知県刈谷市	152,598人	14,073,120円	5,561,206円	5,307,750円	24,942,076円	2
	川西市	156,204人	12,962,400円	5,768,268円	4,713,600円	23,444,268円	3
	千葉県野田市	154,140人	12,363,840円	5,254,632円	5,248,800円	22,867,272円	4
	栃木県栃木市	158,397人	12,240,000円	4,880,700円	5,140,800円	22,261,500円	5
	長野県上田市	155,595人	11,952,000円	4,765,860円	5,019,840円	21,737,700円	6
	愛媛県今治市	156,254人	11,784,000円	3,947,640円	5,656,320円	21,387,960円	7
	埼玉県久喜市	152,506人	11,484,000円	5,110,380円	4,019,400円	20,613,780円	8
	茨城県ひたちなか市	158,015人	11,556,000円	3,709,956円	5,296,500円	20,562,456円	9
東京都東村山市	151,575人	11,316,000円	4,469,820円	2,923,300円	18,709,120円	10	
副市長	平均	154,753人	10,180,704円	4,045,341円	2,577,696円	16,803,741円	
	愛知県刈谷市	152,598人	11,525,760円	4,554,578円	2,856,600円	18,936,938円	1
	愛知県小牧市	152,249人	11,231,760円	4,546,522円	3,090,500円	18,868,782円	2
	千葉県野田市	154,140人	10,570,320円	4,492,386円	2,493,000円	17,555,706円	3
	川西市	156,204人	10,507,200円	4,675,704円	2,292,480円	17,475,384円	4
	栃木県栃木市	158,397人	10,080,000円	4,019,400円	2,520,000円	16,619,400円	5
	長野県上田市	155,595人	9,600,000円	3,828,000円	2,822,400円	16,250,400円	6
	愛媛県今治市	156,254人	9,684,000円	3,244,140円	3,098,880円	16,027,020円	7
	埼玉県久喜市	152,506人	9,660,000円	4,298,700円	2,028,600円	15,987,300円	8
	東京都東村山市	151,575人	9,612,000円	3,796,740円	2,162,700円	15,571,440円	9
茨城県ひたちなか市	158,015人	9,336,000円	2,997,244円	2,411,800円	14,745,044円	10	
教育長	平均	154,753人	8,891,520円	3,535,284円	1,647,826円	14,074,630円	
	千葉県野田市	154,140人	9,540,000円	4,054,500円	1,800,000円	15,394,500円	1
	愛知県刈谷市	152,598人	9,897,120円	3,910,996円	1,535,760円	15,343,876円	2
	愛知県小牧市	152,249人	9,400,080円	3,805,074円	1,847,500円	15,052,654円	3
	川西市	156,204人	9,174,000円	4,082,430円	1,501,200円	14,757,630円	4
	埼玉県久喜市	152,506人	8,844,000円	3,935,580円	1,768,800円	14,548,380円	5
	長野県上田市	155,595人	8,472,000円	3,378,210円	1,990,920円	13,841,130円	6
	東京都東村山市	151,575人	8,880,000円	3,507,600円	1,332,000円	13,719,600円	7
	栃木県栃木市	158,397人	8,160,000円	3,253,800円	1,713,600円	13,127,400円	8
	茨城県ひたちなか市	158,015人	8,520,000円	2,735,274円	1,704,000円	12,959,274円	9
愛媛県今治市	156,254人	8,028,000円	2,689,380円	1,284,480円	12,001,860円	10	

※他市分はWebで公表されているR3.4.1時点の条例より事務局にて試算