



平成23年12月14日

大阪府知事 松井 一郎 様

大阪府特別職報酬等審議会 会長 池田 辰夫

特別職の退職手当の額等について（意見具申及び各委員意見）

平成23年1月25日付人企第1984号により意見を求められた標記のうち下記第1及び第2の事項について、別紙のとおり意見を申し述べます。

記

第1 知事等の退職手当のあり方及びその水準について（意見具申）

第2 今後の特別職の報酬等の決定の仕組み（審議会委員の選定方法を含む。）について（各委員意見）

## 大阪府特別職報酬等審議会意見具申及び各委員意見

大阪府特別職報酬等審議会規則第2条の規定に基づき、平成23年1月25日、府知事より当審議会会長に対して特別職の報酬等に関する諮問がなされた。

これを受け、府議会議員の議員報酬及び知事等の給料等については、本年8月29日に既に答申したところである。その後、知事等の退職手当のあり方及びその水準について並びに今後の特別職の報酬等の決定の仕組みについて、当審議会では10月から3回にわたる審議を行い、本日、意見具申及び委員意見を申し述べるに至った次第である。

本意見具申等の結果については、もとより府議会等において論議が尽くされるものと承知をしているが、本年8月に行った答申と同様、最大限に尊重されるよう、強く要望するものである。

### 第1 知事等の退職手当のあり方及びその水準について（意見具申）

知事、副知事の退職手当については、退任時点の給料月額×在職月数×支給割合をもとに計算しているところである。

今日、公務員に公共への奉仕の精神が改めて強く求められている中、当審議会においてさまざまな観点から審議した結果、知事及び副知事の退職手当の支給割合については、任期のある国家公務員である最高裁判所裁判官の支給割合に準じて退職手当を支給することが適切と考える。

また、変革に立ち向わなければならない大阪のリーダーとして民間役員の退職慰労金（14.8/100～17.7/100）を上回るのとは相当でなく、他方では、退職手当は生活保障的なものではなく在任中の勤務に対する報償的な性格を有していること、また、前知事が50%の特例減額を行っていたことなどを総合的に勘案すると、当分の間、知事及び副知事の退職手当の支給割合については、さらに50%カットの水準となるよう提言する。

知事 100分の20（但し、当分の間、100分の10）

副知事 100分の20（但し、当分の間、100分の10）

なお、改定時点で在職する特別職の退職手当の計算については、経過措置として改正条例施行日前までの期間にあっては現行条例の例により計算し、改正条例施行日から退任までの期間については、改正条例の方式によって計算し、両方の期間の支給額を合算して支給することとされたい。

### 第2 今後の特別職の報酬等の決定の仕組み（審議会委員の選定方法を含む）について（各委員意見）

当審議会では、本年1月の諮問の際に課題提起のあった、審議会委員の選定方法を含む今後の特別職の報酬等の決定の仕組みについて、知事が選任した委員が知事給料を審議する現行方式に問題はないか、また、その他、考えられる方法について意見交換を行った結果、委員から次のような意見があった。

意見1 知事が委員候補者を選任した後、府議会に報告し了解を得て、知事が委嘱した委員で審議を行う。

意見2 現行制度においても、答申に基づき作成された条例案については府議会による審査、議決がなされ、府議会としてのチェック機能はあるため問題はない。

なお、一部委員から、委員の公募制について今後、是非を含め、検討してはどうかとの意見があった。

今後の特別職の報酬等の決定の仕組みについては、本審議会として意見集約したものではないが、今後さらに議論を深め、今回、委員から出された意見を参考にいただき、知事、府議会がそれぞれあるべき方法について検討されるよう提言する。

上記、第1の意見具申による知事等の退職手当の支給割合の改定は、先の答申及び意見具申した内容と併せ、平成24年4月から実施されることが適当である。

## 意見具申についての考え方

### ○ 知事等の退職手当のあり方及びその水準について

現在、知事及び副知事の退職手当の支給額算出にあたっては、退任時の給料月額×在職月数×支給割合をもとに計算し、それぞれの任期ごとに退職手当を支給している。現在の退職手当の支給割合は、平成13年4月に改正され、知事が100分の60、副知事が100分の45となっている。

本審議会では、国や他の都道府県、民間企業の状況、府を取り巻く現状等を踏まえ、支給のあり方やその水準はどのようにあるべきかについて審議を行った。

#### (1) 特別職の退職手当の性格について

退職手当のあり方及びその水準を検討するにあたっては、まず、退職手当の性格について再認識しておく必要がある。

一般的に退職手当の性格として、長期勤続又は在職中の功績に対する報償であるとする考え方の勤続報償説、在職中に受け取るべきであった賃金部分を退職に際して受け取るものとの考え方である賃金後払説、退職後の生活を保障するために支払われる給付であるとする考え方の生活保障説の大きく3つの考え方がある。

一般職の公務員の退職手当は、上記3つの要素を有しているが、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務報償としての要素が強いものと解されている。特別職は、民間企業における役員に相当するものであり、賃金後払説や生活保障説的な考え方はとりにくく、在任中の勤務に対する報償的な考え方が基本にあるものと考えられる。

#### (2) 退職手当のあり方について

退職手当の支給方法については、冒頭に記載のとおり、任期ごとに支給する方法となっているが、このことに関連して、以下の2つのケースについて審議を行った。

##### ①一般職の職員から特別職に就任した場合の退職手当のあり方について

一般職の職員を退職して特別職である副知事に就任する場合については、一般職の職員を退職した時点で退職手当が支給され、特別職を退職する時点で特別職の任期にかかる退職手当が支給されているが、この場合は、退職手当の合計額が多額になるのではとの課題提起があり、この支給方法について審議を行った。

その結果、一般職及び特別職の期間についてそれぞれ退職手当が支給されることは、それぞれの職責に応じた支給であり、一般職を退職した後、特別職の退職手当を支給したとしても、特別職としての職務を行った結果であることから、現行の支給方法で問題はないとの結論に至った。

##### ②特別職に2期以上就任した場合の退職手当のあり方について

現在、知事及び副知事が2期以上の任期に就任した場合、各期の満了時点ごとに退職手当を支給しており、この支給方法について審議を行った。

例えば、1期目の退職手当を満額で支給し、2期目以降の退職手当を低減させる、あるいは支給しないという意見もあったが、給与を職務の対価として考えた場合、

1 期目と 2 期目以降で職務の価値が異なるということを論理的に説明することが困難である。また、任期のある職に対する退職金はその期間の功績に対するものであると考えるべきであり、任期ごとに支給割合を変動させることは難しいと思われる。

本審議会としては、特別職に 2 期以上就任した場合、現在と同様、それぞれの任期ごとに同じ支給割合で退職手当を支給することは問題がないとの結論に至った。

### **(3) 他の都道府県、国、民間の状況について**

退職手当の水準を審議するにあたり、国や他の都道府県、民間役員の退職慰労金の状況について調査した結果、次のとおりであった。

#### **①他の都道府県の状況**

他の都道府県知事や副知事の退職手当の支給割合及び支給額について調査を行った。その結果、知事は平均支給割合が 64/100、平均支給額が約 3,998 万円、副知事は平均支給割合が 46/100、平均支給額が約 2,282 万円であった。

また、退職手当の支給にあたり、特例的なカットを実施している場合や、自らの任期に限り退職手当を支給しない対応をとっている団体も一部あった。

#### **②国（最高裁判所裁判官）の状況**

知事等の特別職の退職手当制度について、国家公務員で比較可能なものを検討した結果、任期のある職員としては最高裁判所裁判官の例があり、それを 1 つの指標として参考にできるものと考えた。

最高裁判所裁判官の退職手当の支給率は、平成 18 年度に一般職の国家公務員の退職手当制度の見直しに伴い、その水準を従来の 3 分の 1 程度とする見直しを行い、現在に至っている（650/100→240/100）。これを支給月数ベースとした支給割合に置き換えると（54/100→20/100）に相当する見直しを行ったことになる。

#### **③民間役員の退職慰労金の状況**

民間役員に関する書籍等を発行している、株式会社政経研究所が 2009 年 12 月時点で実施した「2010 年度版 役員の退職慰労金」において、民間企業の役員の退職慰労金、功績倍率の平均額を調査している。功績倍率とは、在職 1 年あたりの退職慰労金の額が報酬月額何倍になっているかをみた数値である。その算出方法は、退職慰労金支給総額÷役員在任通算年数÷役員最終報酬月額であり、社長の功績倍率は 2.0 という結果が示されている。この功績倍率 2.0 を知事の退職手当の支給割合に置き換えると 14.8/100 となる。

また、平成 21 年度に総務省が調査した「民間企業における退職給付制度の実態に関する調査」において、役員退職慰労金モデル額を公表している。役員退職慰労金モデル額とは、役員に就任し、取締役、常務、専務、社長の各役位の在任期間を 2 年とし、退任理由を全て任期満了とした場合のモデルケースとして想定し回答を得たものである。この調査の結果、社長 1 年あたりの退職慰労金平均額が 278.2 万円であり、任期を 4 年とすると 1,112.8 万円になる。この金額を、知事の給料が本年 8 月に答申した月額 131 万円とし、知事の在職期間を 1 期（48 月）とした場合の退職手当の支給割合相当の数値を算出すると、17.7/100 となる。

#### **(4) 退職手当の支給割合（水準）についての考え方**

退職手当の支給水準については、これまで職責・性格を同じくする他の都道府県との比較を中心に議論してきたが、その水準は極めて高いのではないかとの本審議会委員の共通認識から、今回はこの考え方から脱却し、国（最高裁判所裁判官）や民間役員の退職慰労金の水準をもとに議論することとした。

本審議会では、知事、副知事の退職手当の支給割合の審議にあたり、上記（3）②に記載のとおり、国における最高裁判所裁判官の状況について調査を行った。

最高裁判所裁判官の退職手当の考え方は、司法界の頂点に立ち、重大な役割を担っている最高裁判所は、その裁判官に広く各界から識見の高い人物を得なければならず、その地位、役割にふさわしい処遇を必要としている。知事、副知事の職務について本審議会においても聞き取りを行い、その職責や役割の重さを再認識したところである。

本審議会としては、本府における知事、副知事の現在の退職手当の支給割合は平成13年4月に改正されて以降、見直しを行っていないこと、また、平成18年度に最高裁判所裁判官の支給割合が大幅な見直しされていることを考慮すると、知事の退職手当の支給割合を現行の3分の1である20/100とすることが適当と考える。

その上で、8月の議員報酬及び知事等給料に関する答申では、財政状況を踏まえた特例減額の必要性について言及したところであるが、毎月支給される給与については、日常的な活動や生活に充てられるものと考えられることから、その減額割合までは言及するには至らなかったものである。しかしながら、退職手当については、上記（1）の退職手当の性格でも触れたように、生活保障的なものではなく、在任中の勤務に対する報償的な考え方が基本にあることから、一般職が当分の間、5%の削減を行っていることを踏まえ、本審議会としても知事等の退職手当について、特例的な措置について提言せざるを得ないと考える。

本審議会としては、20/100の支給割合を基本としつつ、変革に立ち向かわなければならない大阪のリーダーとして、民間役員の退職慰労金の水準（14.8/100～17.7/100）を上回るべきではないこと、退職手当についても前知事が50%の特例減額を行っていたことなどを総合的に勘案し、当分の間、知事及び副知事の退職手当の支給割合について50%カットの水準となるよう提言する。

#### **(5) 知事と副知事の支給割合の取扱いについて**

知事、副知事の退職手当にかかる支給割合は、平成13年4月に改正され、知事が100分の60、副知事が100分の45としており、従来からそれぞれの職責に応じた一定の差を設けた支給割合としてきた。

今回の見直しにより、知事、副知事とも現行の支給割合から大幅に引き下げることとなり、職責の差を設ける意義が薄まること、また、支給額の算出にあたっては、退任時の給料月額がベースとなっており、あらかじめ給料月額でその差がついていることなどを考慮し、審議会としては、知事及び副知事の支給割合に差を設けず同様の支給割合にすべきであると考えられる。

## 各委員意見

### ○ 今後の特別職の報酬等の決定の仕組み（審議会委員の選定方法を含む）について

審議会では、次表のとおり、現行方式を含めその他、考えられる方法について例示し、それをもとに意見交換を行った。

方法	内容
現行方式	知事が選任、委嘱した委員が特別職報酬等審議会において、知事等給料及び議員報酬について審議する。
クロスチェック方式①	知事等給料を審議する委員は府議会が、議員報酬を審議する委員を知事が選任し委嘱する。審議会では、2つの部会を設け、知事等給料審査部会は府議会選任の委員で、議員報酬審査部会は知事選任委員で審議する。
クロスチェック方式②	現行方式を基本とし、知事が委員候補者を選任した時点で府議会に報告し、その後、知事が委嘱する。
パラレルチェック方式①	知事等給料を審議する委員を知事が、議員報酬を審議する委員を府議会が任命し、それぞれが特別職報酬等審議会及び有識者会議において審議する。
パラレルチェック方式②	外部有識者の意見を聞くことなく、知事及び府議会がそれぞれの組織内部で報酬等の額を決定し、議会に改正条例案を提出する。改正案に対する府民への説明責任は知事、府議会がそれぞれ果たす。

#### (1) それぞれの方式に対する意見

例示の方式に対して、支持する考え方と支持しない考え方として出された意見は、次表のとおりであった。

	支持する意見	支持しない意見
現行方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現行制度で問題ないとする。</li> <li>・ 制度的にはシンプルな方が府民代表として参加しやすいのでは。</li> <li>・ 知事給料と議員報酬の議論を一括すべき。</li> </ul>	
クロスチェック方式①	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 制度的にはシンプルな方が府民代表として参加しやすいのでは。</li> <li>・ 知事給料と議員報酬の議論を一括すべき。</li> <li>・ 審議会が審議対象から独立していることが重要。審議会委員の選任に関して審議対象者以外のチェックが可能なこの案を支持。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 知事報酬と議員報酬の答申に整合性を欠き、議会での審査に支障をきたす恐れがあるのでは。</li> <li>・ 意見がまとまりにくいのでは。</li> </ul>
クロスチェック方式②	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 制度的にはシンプルな方が府民代表として参加しやすいのでは。</li> <li>・ 知事給料と議員報酬の議論を一括すべき。</li> <li>・ 審議会が審議対象から独立していることが重要。審議会委員の選任に関して審議対象者以外のチェックが可能なこの案を支持。</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現実に即して考えるとこの方式が望ましい。</li> <li>・知事が委員候補を選任し、府議会に委員を報告するのがいいのでは。</li> <li>・委員選任に際して、議会の同意を位置づけた上で審議することとすれば、現行よりもチェックが働き変わってくるのでは。</li> </ul>	
パラルチェック方式①		<ul style="list-style-type: none"> <li>・意見を集約しにくいのでは。</li> <li>・現状の認識を踏まえると、審議会を2つ置くという考え方にはならないのでは。</li> </ul>
パラルチェック方式②		<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在のように財政が逼迫し、知事・議員報酬の見直しが急がれる状況ではいさかか現実的ではない。</li> <li>・意見を集約しにくいのでは。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・審議会委員の選任に際し、一部公募制の導入を検討してはどうか。</li> </ul>	

以上のとおり、本年1月の諮問における課題に対応する解決策として、クロスチェック②方式を支持する委員意見が多くを占めている。また、現行方式であっても、府議会による条例案の審査、議決というチェック機能があり問題はないのではとの意見もあった。一方、鳥取県のように知事、議会がそれぞれの責任で自らの報酬等について第三者機関で審議しているパラルチェック方式①を導入している例もあるなど、今後の特別職の報酬等の決定の仕組みについては多様な選択肢があると言える。

また、その他、一部委員から審議会の委員選任にあたり公募制について検討してはどうかとの意見があった。現実に他の地方公共団体の審議会等において委員の一部について公募を行っている状況がある一方、公募を行う場合、人選基準の客観性や公募制をとっているというお墨付きを与えお手盛りになる可能性があるなどの課題もあることから今後検討してはどうかということとなった。

今後の特別職の報酬等の決定の仕組みについては、本審議会として1つの意見に集約したものではないが、今後さらに議論を深めていくことが必要なことから、今回、委員から出された意見を参考にいただき、知事、府議会がそれぞれあるべき方法について検討されるように提言する。



## 審議会での意見

本審議会において、委員から次のような意見があった。

### 1. 知事等の退職手当のあり方及びその水準について

#### ① 退職手当のあり方

- ・ 先進国においては、地方議会議員や首長に民間企業の退職慰労金的なものを出すことはない。大阪府の財政状況が非常に厳しい状況下では、一つの考え方として当分の間、退職金は支給しないという考え方があってもいいのでは。地方分権が進んでいる諸外国では、議員、知事の報酬も少ないし、退職金はない。
- ・ 三権分立の一翼を担う裁判所のことまで我々が今考えるのは少し立場が違うのかも知れないのでそれは別として、内閣総理大臣と知事の退職手当の考え方がなぜ同じではないのか。
- ・ 退職金が支払われていない企業も一定数あるのでは。
- ・ 欧米では地方自治を良くするために、住民の負担をまず軽くするということと、公平で透明で効率性のある立法、行政をすること傾注している。府のおかれた状況から考えると大幅に引き下げないと財政がもたないことと、府民の支持も得られなくなるのでは。
- ・ 本来は、知事が判断して財政状況を鑑みて自ら引き下げるとするのが本来の姿。県によっては、退職手当を辞退しているところもある。
- ・ ゼロならそれでもいいと思うが、知事の権限、権能は非常に高いので、ある程度の生活を担保しておかないと、ブラックマネー等、違う方向に行く恐れがある。
- ・ 先進諸国では国会議員年金があるが、理論付けは2つであり、黒いお金に手を出さないということと、ある程度の任期を務めると世代交代して議会活動を促進するということが全ての国に共通している。理論的にはゼロでもいいと思うが、現実的な対応を考えると100分の10ぐらいでは。
- ・ 支給率が100分の15ということであれば、副知事についても知事と同じ割合でいいのでは。
- ・ 知事の退職手当は公務員の例に従うのか、あるいは賃金後払説か、または利益分配説かということになる。利益分配説であれば、府の財政状況からすると支給できないということになる。賃金後払説であれば、一定額は支給すべきとなる。根本的な性格によって、大きく考え方が変わってくると思う。
- ・ 役員は賃金後払説的な考え方はとりにくいのでは。勤務報償的な考え方をベースとして、あわせて公共性（自治体が持っている特性）ということになると、最高裁の裁判官の退職手当の考え方がベースになると思う。
- ・ 例えば、知事の退職手当を1,000万円ということ定額化できないか。退職手当は、お礼的な感覚ではないか。知事は別格なので、固定的な退職手当を考えればいいのではないか。
- ・ 勤続報償説に公共性を考慮する考えに賛同する。公共性は現在の財政状況を考えるとマイナス要因に働くというのが最もだと思う。民間で退職金が出ないことや一定のお礼ということから、利益が出て支給される民間よりも低い支給割合でない

府民が納得しないのでは。

- ・ 審議会の意見の中に「公共への奉仕の精神が今日、強く求められている」ということをきちんと明記すべき。
- ・ 深刻な庶民の生活実態を反映した結果を出さないと審議会の意味を成さないのでは。
- ・ 8月の答申においても、二段階方式の意見としてまとめた経過がある。第一段階であるべき水準を審議会として議論し、それに対して、議会ないし知事において財政状況等を考慮してカットするという判断を尊重するというで切り分けた。その考え方の整合性から言うと、退職手当の考え方としてもあるべき水準はどうかについてまず審議会で議論することでいいと思う。そのあたりは共通のコンセンサスを持っているものと認識している。

## ② 退職手当の水準

- ・ 資料の数値から見ても民間の方が非常に低い水準。知事は、特例減額後でも100分の30相当であり、民間企業の会長よりも高い。現時点においては、知事、副知事の退職手当の金額は大きく下げるべきでは。民間企業の場合、退職金を積み立てしていても業績が悪ければそこは運転資金として取り崩され、現実として支給されていないこともある。
- ・ なぜ、都道府県知事の退職手当はこんなに高いのか。
- ・ 日本は高度経済成長期にほとんど議論なしで右肩上がりになったものが今のレベルであって、さあどうしようかというのが現状では。
- ・ 職員の給与関係でいうと、全国最低水準だということであれば、平均値よりもやや下ということが納得感があるのかどうかということが突破口になると思う。最低の沖縄県でも100分の50だが、それでも民間よりは高い水準。
- ・ この間議論してきた中で、知事の職務についてもお聞きし、非常に激務であるとの共通の認識を持った。民意で選ばれたトップ、その仕事のあり方をどのように見るかだと思う。確かに府の財政状況は厳しいが、過去の公共事業の失敗もあり、現在の人にその責任を負わせるのか。知事の任期が終われば無報酬になるということを考えれば、極端に半額にするのもどうかと思う。また、どのような方がなってもきちんとした仕事をしていただける退職手当を担保すべきでは。
- ・ 退職手当の水準を下げて、それでもやるという人でないと困難な時期は乗り越えられないのではないか。
- ・ やはり2,500万円でも高いのでは。なり手の問題や退職後の話もあったが、財政を良くするという実力のある方になってもらいたいのであれば、そういうことは考慮しなくても良く、実力のある方なら、辞めてからも自らで何とかできるのでは。一般的な感覚では、2,500万円は高い。2期だと5,000万円にもなる。
- ・ 最高裁の基準が示された時に、それぐらいならば何とか府民の理解を得られるのではないかと思った。退職金がないような状況もある中では、本来、目指すべきところはゼロでもいいと思う。職務が激務であるということは理解できるが、納税者の感覚だと4年で退職金は何千万となるのは非常に高い水準であり、何十年働いてもこの金額を得られない人がほとんど。本来、基礎計算式を変えるべきかも知れな

いが、限られた時間の中では、支給割合をどうするかを議論すべきであると思うし、水準は最高裁レベルでいいのでは。

- ・ 府の財政状況や社長の水準から考えると、100分の20から15ぐらいでは。
- ・ 100分の20であれば、対外的な説明もでき何の問題もないと思う。最高裁長官の立場というのは国の司法を司る、いわば国の根幹をなすところであるから税金が投入されても当然だと思う。それに合わせるよりもむしろ、地方自治の本旨を考えると、大阪の長が率先して地方行政を変えていくという姿勢を示すのであれば、民間企業の数字も一つの指標になると思う。
- ・ 欧米では、政治家は資料3にある勤続報償説や賃金後払説などの生活保障的なものは考えられない。日本では勤続報償的なものに公共性を考慮すべきであるが、公共性は財政が苦しい場合はマイナス要因としてみるべきであり、100分の10ぐらいではないか。
- ・ 北欧でも退職手当に相当するものはゼロ。公共のために働きたいという意欲があるので報酬が低くても不満はないようだ。
- ・ 民間企業の数値で100分の17.7という数字が出たが、それから公共性を考慮すると100分の15というのは、一定の理屈があるかと思う。
- ・ 民間の場合は、利益が出てはじめて退職金が支給されるということが前提であり、大阪府の知事が民間企業の社長並みというのは、住民からは受け入れ難いのでは。
- ・ 欧米の考え方もあろうかと思うが、現実的な対応を考えると、極端に下げるよりも民間準拠の中で100分の20ぐらいとして、答申の中で政治判断を委ねればよい。
- ・ 審議会で議論してあとは政治判断に任せるというのは、審議会としてどうか。100分の10に固執しないが、100分の15以下にすべきでは。
- ・ 府の税収が回復して、府民の失業率が改善し、年収が上がれば、その時に引き上げる議論をすればよいが、現在は民間企業の社長並みというのは到底容認できない。

### ③ 特別職に2期以上就任した場合の退職手当のあり方及び水準について

- ・ 任期が連続した場合に支給しないということも考えられるのでは。

### ④ 知事と副知事の支給割合について

- ・ 副知事の支給割合をどうすべきか。民間から招く場合もあり、知事と同じ考え方でいいのかどうか。
- ・ 優秀な人に来てもらうというような話もあったが、カット後の退職手当額でも十分なお金を得ているのでは。額の多寡で来る、来ないということではないと思う。
- ・ 大阪が困っているので、報酬が少なくてもやろうという人に来てもらうべき。
- ・ 副知事も大阪を良くしようという人に来てもらうべきでサラリーマン的な感覚で就任されては困るのでは。知事と副知事の比重を変えるべきではないのでは。
- ・ 副知事に厚みを持たせるという意見がないので、知事、副知事の支給割合を揃えることとする。

## 2. 今後の特別職の報酬等の決定の仕組み（審議会委員の選定方法を含む。）について

### ① 諸外国の状況

- ・ 米国の議員報酬委員会の委員選定は、通常、委員を知事部局サイドで選んで、議会が同意する形であり、高い独立性がある。また、委員会の結論より上回る改定はできないところが多い。
- ・ 州憲法に額を定めて、条例で変更できない州もある。
- ・ 他方、議会で自ら報酬額を定める州も多い。米国でもいろいろ悩んでいるということ。

### ② 審議会のあり方

- ・ 現状の認識を踏まえる限り、審議会を議会向けと知事向けの2つ置くという考え方にはなりにくいのでは。
- ・ 審議会は当然、一つであるべきだし、今後、知事部局が推薦して議会の同意を得て双方の同意の上で審議すれば、変わってくるだろう。
- ・ 現実に即して考えた場合、クロスチェック②が望ましい。

### ③ その他（公募制について）

- ・ 大阪市の消費者保護審議会や生駒市の特別職報酬等審議会では、一部の委員については住民から公募している例もあるので、公募制についても今後、検討の必要はあるかと思う。
- ・ 公募制をとると人選が難しいのと、公募制をとっているというお墨付きを与え、逆にお手盛りになるという課題もある。公募制が絶対いいとは思っていないが、審議会としては今後、検討してはどうか。
- ・ 団塊世代がリタイアして、社会のいろいろな部分にこれまでの経験等を還元したいという人もおられるので、こうした人たちの意見を取り入れることができればいいと思う。