

(案)

資料 2

平成 27 年 月 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

特別職の報酬及び給料の額等について（答申及び意見具申）

平成 27 年 6 月 19 日付け人企第 1356 号により諮問のあった標記のうち、下記 1 及び 2 の事項について、別紙のとおり答申するとともに意見を具申します。

なお、同時に意見が求められた下記 3 の事項については、引き続き、本審議会において審議し、改めて意見の具申を行います。

記

1. 答申

- ・知事及び副知事の給料の額について

2. 意見具申

- ・知事及び副知事の退職手当のあり方について
- ・行政委員の報酬等の額について（常勤の委員に係る事項）
- ・教育長の給料の額について

3. 引き続き審議する事項

- ・行政委員の報酬等の額について（非常勤の委員に係る事項）

大阪府特別職報酬等審議会答申及び意見具申

大阪府特別職報酬等審議会規則第二条の規定に基づき、平成 27 年 6 月 19 日、知事より本審議会に対して特別職の報酬等に関する諮問がなされた。

本審議会においては、報酬等の基本的性格、特別職としての職責、他団体との比較、府の財政状況、民間企業の状況及び社会経済情勢等を総合的に考慮の上、議論を行い、本日、答申及び意見具申に至った次第である。

本答申等の趣旨を最大限に尊重され、適切に対応されるよう要望するものである。

【答申及び意見具申】

第 1 答申

1. 知事及び副知事の給料の額について

知事は、大阪府行政を統轄し、大阪府の代表としての職責、副知事は、知事の補佐役として政策及び企画を司り、一般職の職員の事務を監督するという職責を有し、多様かつ困難な業務に従事している。加えて、地方分権が進んでいる現在、職務は高度かつ専門的になってきており、住民の行政に対する関心も高まりつつある中、以前にも増して職責は重くなっていると思われる。

こうしたことから、本来あるべき水準としての報酬を定めるべきと考える。

また、中長期的な視点において、大阪府の更なる発展のため人材確保に努めるべきとの観点から、他都道府県との均衡も考慮すべきである。

しかし、所与の財政状況に鑑み、当面、府政運営の責任者の立場である知事及び副知事の給料の額を本来あるべき水準として大きく引き上げるることについて、府民の理解を得ることは難しいとの結論に至った。

この結果、物価の変動や民間の動向を反映したものである一般職（本庁部長級職員）の給与改定率を参考に改定を行うことが適当と考える。

知事の給料の額については、上記の考え方に加え、後述のとおり、退職手当を廃止することに伴い、現行の退職手当の一任期（4年）分の額（12,576,000円）を1ヵ月相当に割戻し、毎月の給料に還元することとする。

併せて、民間企業の役員報酬は年収で開示されており、府民にわかりやすい報酬額を示すべきとの観点から、任期中の収入額は年額で示すことが適当である。

以上より、次のとおりとする。

知事	月額	1,500,000円	(次期知事の任期から平成28年3月31日までの額)
	月額	1,520,000円	(平成28年4月1日からの額)
副知事	月額	1,050,000円	

(参考)

知事	年額	25,262,400円	(平成28年4月1日の給料の額を基に計算)
副知事	年額	17,451,000円	

なお、知事の退職手当の廃止に伴う給料の額への復元の改定は次期知事の任期（平成27年11月27日からの任期をいう。以下同じ。）から、その他の改定は平成28年4月1日から実施されることが適当である。

第2 意見具申

1. 知事及び副知事の退職手当のあり方について

(1) 知事の退職手当のあり方について

大阪府では、知事の退職手当について、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してきたところである。

これを踏まえ、議論してきたところであるが、公選職である知事に、在任中の勤務に対する報償としての退職手当を支給することは性質上なじみにくい面もあること、民間企業における役員の退職慰労金が廃止傾向にあり、廃止後は役員報酬に振分していること、大阪府の中小企業数が全都道府県の中でも多く、従業員規模が小さくなるほど役員退職慰労金制度がない傾向にあること、また、府民に対する透明性を高めるべきことも考慮の上、本審議会としては、退職手当を廃止し、平成23年の意見具申を受け適正化されている退職手当の額を給料の額に復元することが適当であるとの結論に至った。

以上より、次のとおり提言する。

知事 廃止 (現行の退職手当の一任期(4年)分の額を1ヵ月相当に割戻し、給料の額に復元)

なお、改定の時期は、次期知事の任期から実施されることが適当である。

(2) 副知事の退職手当のあり方について

副知事は、議会の同意を得て知事が選任する職であるものの、知事とは異なり公選職ではないこと等を考慮の上、退職手当は存置するのが適当である。

また、退職手当の支給割合は、平成23年の意見具申を受け適正化されており、現行どおりとするのが適当である。

以上より、次のとおり提言する。

副知事 現行どおり (支給割合 20/100 任期满了時の額10,080,000円)

2. 行政委員の報酬等の額について（常勤の委員に係る事項）

常勤の行政委員の給料の額については、平成 23 年の意見具申時と比較し、大きな職責の変更等は見られず、現状の水準が適当と考える。

また、他の特別職との均衡から、物価の変動や民間の動向を反映したものである一般職（本庁部長級職員）の給与改定率を参考に改定を行うことが適当である。

以上より、次のとおり提言する。

常勤の代表・委員長	月額	830,000円
常勤の委員	月額	680,000円

なお、改定の時期は、平成 28 年 4 月 1 日から実施されることが適当である。

3. 教育長の給料の額について

教育長については、平成 27 年 4 月 1 日より「地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律（平成 26 年法律第 76 号）」が施行されたことに伴い、改正前の教育委員会委員長と教育長が一本化され、新たな教育長が設けられたことにより、職責が増している。

改正により職責が増したことを考慮の上、その職責相当の額を給料の額に加算することが適当であると考えます。

併せて、他の特別職との均衡から、物価の変動や民間の動向を反映したものである一般職（本庁部長級職員）の給与改定率を参考に改定を行うことが適当である。

以上より、次のとおり提言する。

教育長	月額	880,000円
-----	----	----------

なお、改定の時期は、平成 28 年 4 月 1 日から実施されることが適当である。

第3 引き続き審議する事項

1. 行政委員の報酬等の額について（非常勤の委員に係る事項）

非常勤の行政委員の報酬の額及びあり方については、平成 23 年の意見具申において、地方自治法の趣旨に則り、日額化が妥当と結論を得たところである。

現在、改定されてから 3 年が経過しており、委員の勤務状況等を勘案し、現行の報酬の額が適当であるのか議論を行ってきたところであり、本審議会としては、更に議論を重ねたうえで意見具申すべきと考え、引き続き審議することとするものである。

【答申及び意見具申にあたっての考え方】

第1 答申についての考え方

1. 知事及び副知事の給料の額について

(1) 職務と給料

①知事

知事は、自治体の長として行政を統轄し、事務を管理し執行する独任制の執行機関である。直接選挙により選ばれ、当該自治体の住民を代表する立場であり、行政組織のトップとして掌握する事務は多岐にわたり、最終的な行政責任を負っている。

地方分権が進んでいる現在、地方行政においては、自らの行財政運営について透明性を高め、公共サービスの質の維持向上に努めなければならない等、職務は高度かつ専門的なものとなっており、住民の行政に対する関心も高まりつつある中、以前にも増して職責は重くなっていると思われる。

このような状況を踏まえ、職務や職責を考慮した報酬体系とすべく、一般職とは異なった考え方や水準を取るべきである。

②副知事

副知事は、議会の同意を得て、知事に選任される。その職務は、知事を補佐し、知事の命を受け政策及び企画をつかさどり、知事の補助機関である職員の担任する事務を監督し、知事の職務を代理するものである。

知事の職務が高度かつ専門的なものとなる中、知事の補佐役としての副知事に求められる役割や能力も、より高まりつつあるものとする。

こうしたことから、職務や職責を考慮した報酬体系とすべきであるが、一方で、補助機関としての一般職の職員である部長等の職務や職責と類似した側面もあることから、一般職の職員の報酬体系をある程度考慮した考え方や水準を取るべきである。

(2) あるべき水準

上記のとおり、知事及び副知事は、職務や職責の重い業務に従事しており、本審議会としては、それに応じた報酬の水準を示すべきである。加えて、大阪府の規模、担うべき役割及び人材確保に努めるべきとの観点から、他都道府県との均衡も考慮する必要があると考える。また、民間企業の役員報酬と比較するという考え方も一つではあるが、利益配分の要素もある民間企業の役員報酬と比較するのは、知事及び副知事の社会的役割に鑑みると相応しくないとと思われる。

こうしたことから、全都道府県と比較し相応の水準を確保するという考え方は妥当なものと思われ、大阪府の人口や財政規模等を勘案し、全都道府県中 10 位程度の水準を確保することは、本来あるべき姿と言える。

しかしながら、所与の財政状況に鑑み、当面、府政運営の責任者たる知事及び副知事の給料の額を本来あるべき水準として一時に大きく引き上げることについて、府民の理解を得ることは難しいとの結論に至った。

なお、平成 23 年の答申にもあるとおり、物価の変動や民間の動向を反映したものである一般職の職員（本庁部長級職員・一般職で最も高い給与）の給与改定率を参考に改定を行うことは適当であるとする。平成 23 年 4 月 1 日からの本庁部長級職員の給与改定率は、1.66%の引上げ（参考資料 I）となっており、これと同率の改定を行うべきである。

知事においては、上記に加え、後述のとおり、退職手当を廃止することに伴い、現行の退職手当の一任期（4年）分の額（12,576,000 円）を1ヵ月相当に割戻し、毎月の給料に復元することとする。

併せて、民間企業の役員報酬は年収で開示されており、府民にわかりやすい報酬額を示すべきとの観点から、任期中の収入額は年額で示すことが適当である。

以上より、次のとおり提言する。

	答申（月額）	現行（月額）
知事	1,500,000円※1	1,310,000円
	1,520,000円※2	
副知事	1,050,000円	1,030,000円

※1 次期知事の任期から平成 28 年 3 月 31 日までの額

※2 平成 28 年 4 月 1 日からの額

(参考)

	答申後（年額）	現行（年額）
知事	25,262,400円※1	21,772,200円
		（退職手当任期1年分含む） 24,916,200円
副知事	17,451,000円	17,118,600円
	（退職手当任期1年分含む） 19,971,000円	（退職手当任期1年分含む） 19,590,600円

※1 平成 28 年 4 月 1 日以降の給料の額を基に計算

なお、知事の退職手当の廃止に伴う給料の額への復元の改定は次期知事の任期から、その他の改定は平成 28 年 4 月 1 日から実施されることが適当である。

第2 意見具申についての考え方

1. 知事及び副知事の退職手当のあり方について

(1) 知事の退職手当のあり方について

①平成23年の意見具申での考え方

平成23年の意見具申において、知事及び副知事の退職手当について議論を行い、特別職は民間企業の役員に相当するもので、その退職手当は、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してきたところである。

また、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、退職手当を支給することが適当であるとしている。

②知事の退職手当のあり方

上記を踏まえ、本審議会で議論してきたところ、公選職である知事に在任中の勤務に対する報償としての退職手当を支給することは性質上なじみにくい面もあること、また、同じ公選職である議会議員には退職手当が支給されていないことを考慮すべきであるとの意見が上がった。

また、民間企業の役員の退職慰労金の状況についての総務省人事・恩給局の調査（民間企業における役員退職慰労金制度の実態に関する調査（平成25年度））において、半数超の企業で役員退職慰労金制度がないもしくは既に廃止したという結果（参考資料Ⅱ）となっている。併せて、大阪府の中小企業数は全都道府県の約8%を占めており、当該調査では、従業員規模が小さくなるほど役員退職慰労金制度がないとの傾向にあることも考慮すべきである。

府民に対しても、給料とは別に、任期中の期間に応じて退職手当が支給されることはわかりにくいと思われ、透明性を高めるべきという観点から、任期中の報酬は年額で示すべきであり、退職手当を廃止することは妥当との考えに至った。

しかし、退職手当を廃止することにより、退職手当を含む任期中の総収入額が、他都道府県と比較し著しく低くなることとなる。

そのため、職責に応じた任期中の総収入額の確保や人材確保等の観点、及び総務省調査において民間企業が役員退職慰労金の廃止後に役員報酬に振分している状況（参考資料Ⅱ）に鑑み、退職手当は廃止するが、少なくとも現行の水準は維持すべきところ、平成23年の意見具申を受け適正化されている退職手当の額を給料の額に還元することが適当である。

以上より、次のとおり提言する。

	意見具申	現行
知事	廃止 ※1	支給割合 20/100 12,576,000円 ※2

退職手当算出式：給料の額×支給割合×在職期間（月）

※1 退職手当を廃止し、現行の退職手当の一任期（4年）分の額を1ヵ月相当に割戻し、給料の額に復元

※2 4年の任期満了時の額

なお、改定の時期は、次期知事の任期から実施されることが適当である。

（2）副知事の退職手当のあり方について

①副知事の退職手当のあり方

副知事は、議会の同意を得て知事が選任する職であるものの、知事とは異なり公選職ではないこと、知事の補助機関として、一般職の職員である部長等の職務や職責と類似した側面もあることを考慮の上、退職手当は存置するのが適当である。

また、退職手当の支給割合は、大阪府の規模や担うべき役割等も勘案し、他都道府県と比較し相応の水準を確保すべきと考えられるが、所与の財政状況に鑑み、平成23年の意見具申を受け適正化されていると判断し、当面、現行どおりとするのが適当である。

以上より、次のとおり提言する。

	意見具申	現行
副知事	現行どおり 10,080,000円 ※1,2	支給割合 20/100 9,888,000円 ※2

退職手当算出式：給料の額×支給割合×在職期間（月）

※1 答申後の給料の額で計算しており、支給額が増額となる。

※2 4年の任期満了時の額

2. 行政委員の報酬等の額について（常勤の委員に係る事項）

常勤の行政委員の給料の額については、平成23年の意見具申時と比較し、大きな職責の変更等は見られず、現状の水準が適当と考える。

また、他の特別職との均衡から、物価の変動や民間の動向を反映したものである一般職（本庁部長級職員）の給与改定率を参考に改定を行うことが適当である。

以上より、次のとおり提言する。

	意見具申（月額）	現行（月額）
常勤の 代表・ 委員長	830,000円	820,000円
常勤の 委員	680,000円	670,000円

なお、改定の時期は、平成28年4月1日から実施されることが適当である。

3. 教育長の給料の額について

教育長については、平成27年4月1日より「地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律（平成26年法律第76号）」が施行されたことに伴い、改正前の教育委員会委員長と教育長が一本化され、新たな教育長が設けられた。

改正前は、教育委員会委員長が教育委員会の代表者で教育委員会会議の主宰者としての役割、教育長が具体的な事務執行の責任者で教育委員会事務局の指揮監督者としての役割を担っていたが、問題等が発生した際に迅速に対応できていない、責任者がわかりにくいといった課題があった。

改正後は、新たな教育長が、教育委員会の会務を総理し、教育委員会を代表（教育委員会会議の主宰者、具体的な事務執行の責任者、事務局の指揮監督者）するという役割を担うこととなった。

この改正に鑑み、新たな教育長には、改正前の教育委員会委員長の職責が付加されていることを考慮の上、その職責相当の額を給料の額に加算することが適当であると考えられる。

職責相当の額は、改正前の教育委員会委員長と委員の日額報酬の差額に、平成24年度から平成26年度の教育委員会委員長等の一人当たり一月当たりの平均勤務日数である4日に乗じた額とする。

併せて、他の特別職との均衡から、物価の変動や民間の動向を反映したものである一般職（本庁部長級職員）の給与改定率を参考に改定を行うことが適当である。

以上より、次のとおり提言する。

	意見具申（月額）	現行（月額）
教育長	880,000円	840,000円

なお、改定の時期は、平成28年4月1日から実施されることが適当である。

第3 引き続き審議する事項

1. 行政委員の報酬等の額について（非常勤の委員に係る事項）

行政委員の報酬については、地方自治法において、勤務日数に応じた支給を基本とし、条例で特別の定めをした場合はこの限りではないと規定されているところであるが、滋賀県において、平成19年に労働、収用、選挙管理委員会の各委員に月額報酬を支給することは違法であるとして住民訴訟が提起された。

第一審の大津地裁では月額報酬を支給することは違法、第二審の大阪高裁では選挙管理委員会の委員長を除く委員に月額報酬を支給することは違法との判決がなされた。

しかし、最高裁判決では月額報酬を支給することは違法とは認められないとする判決がなされ、月額報酬は違法ではないものの、社会状況の変化等に鑑みると、法の趣旨に則った適正、公正で住民に対して十分に説明可能な合理的内容となるよう、適切かつ柔軟に対応することが望まれるとの意見が付された。

大阪府では、平成23年度以前は月額での支給とされていたが、平成23年の意見具申を受けて、平成24年度以降は日額での支給としている。

現在、日額での支給とされてから3年が経過しており、委員の勤務状況等を勘案し、現行の報酬の額が適当であるのか議論を行ってきたところである。

日額の報酬の支給については、一月当たり8日を上限としており、8日以上勤務が発生した場合でも、8日分の日額の報酬の支給となっている。

しかしながら、一部の行政委員会の委員等は、8日以上勤務が常態となっていることも見受けられたことから、本審議会としては、更に議論を重ねたうえで意見具申すべきと考え、引き続き審議することとするものである。

第4 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. 知事等の給料の額等について

(1) 知事等の給料

- ・金銭面や生活面で余裕のある人しか知事、副知事になれないような給料ではなく、職責を担っていることを考えると、しっかりとした報酬を払うべきで、現行の額では低いのでは。
- ・中長期的な視点で報酬は考えるべき。
- ・給料やもちろん退職金もだが、民間はまず金額の水準を決め、その後で、乗じる割合等を決めているように思う。わかりやすいという観点から、退職手当を含めた年収で金額を考えた方がよいのでは。
- ・民間では株主に対して、役員が年間を通していくらもらっているのかを開示している。同様に、知事も年間を通していくらもらっているかとした方が府民にわかりやすい。
- ・大阪は関西のリーダーであり、現在の報酬は少し低いのでは。都市格を考慮し、全道府県の10位くらいが妥当な水準ではないか。

- ・過去の答申を基に決められているものであり、従前を上回る水準に変更するのであれば、しっかりとした根拠を示す必要があるのでは。
- ・一般職の給与改定率は、物価の変動や民間の動向も含んだものであるのだろうし、論拠も十分にあるところなので、これを参考にしての改定は問題ないのでは。
- ・本来あるべきと考えられる水準に引き上げるのが難しいのであれば、答申に、本来こうあるべきだが現実的対応としてこうだという記載をしてもよいのでは。

(2) 知事等の退職手当

- ・4年の任期で退職手当が支払われることを府民の中には知らない人もいるのでは。
- ・大阪府の退職手当の額が全都道府県で最下位というのは、府の規模や職責等を考えるとどうなのか。人材確保の観点からも、同規模の都道府県と比べ、相応の水準を払うべきではないか。
- ・企業の役員にしても、行政のトップにしても、近年、コンプライアンスの強化等で責任が重くなってきており、それにふさわしい報酬を払うべき。現行の額は低いように思う。
- ・最高裁判所裁判官の支給倍率を参考に行っているとのことだが、退職金は報酬月額と支給倍率の積数であり、倍率だけ取り出して比較するのはいかがなものか。個別の職責にあった金額で考えるべきではないか。
- ・上場企業の多くでは、利益を考慮して支給し、退職金の金額についても、その都度議論が行われているという中で、杓子定規に退職金を決定するというのはしっかりこない。
- ・議員の退職手当がない一方で、同じ政治家として選ばれた知事に退職手当があるのはいかがなものか。
- ・副知事は、公選職である知事とは違うという点を考えると、任期はあるが、退職手当を払うことの違和感はないのでは。
- ・任期でいくらと退職手当の額をみると、金額の水準のイメージがわかりにくい。年収で見ると、知事が任期中に受け取る金額を府民にわかってもらいやすいと考えるのであれば、退職手当を廃止した大阪市のような取扱いも一つの案では。
- ・民間企業では廃止後に役員報酬や賞与に振分けているところもあるようなので、それを参考に、年収でいくらくらいにするかを考えるのではどうか。
- ・退職手当を給料に還元すると、府知事の給料の額が高くなり、府民より指摘をうけるのではないか。
- ・退職金は勤務報償的な性格があり、任期4年が経ってから支給すべき、任期の途中で支給することに府民は納得するのか。
- ・勤務報償的な性格の退職金は、公選職である知事にはなじまないのではないか。
- ・退職手当を給料に還元するのは、単なる数字の付け替えではないのか。
- ・退職手当を廃止することには賛成だが、廃止する場合、府民がどれほどのコストを税として負担しているかが、府民に対して明確になるような方式にすべきではないか。

2. 行政委員の報酬等について

- ・日額には時間の概念がないが、業務には長いものもあれば短いものもあり、考慮する必要はないのか。
- ・勤務の対価として報酬を支払うにも関わらず、8日以上勤務している委員に対し、8日を限度にしているのは勤務に対する反対給付となり得るのか。
- ・一部の委員会で、平均8日以上勤務しているということは、8日以上の勤務が常態化している委員がいるのではないか。勤務に見合った報酬を払うべきではないか。
- ・勤務日数の多い委員会は月額、少ない委員会は日額というのは、ある意味妥当ではないのか。
- ・それぞれ違う業務、職責を担っている委員会にも関わらず、一律に報酬を決めるのはいかがか。
- ・マーケットコストは考慮しないのか。行政側の都合だけで額を決めるのはいかがか。弁護士の相談料等のマーケットコストを考慮すべきと考える。

3. 教育長の給料の額について

- ・職責に応じた報酬を支払うべきであると考えてるのであれば、法改正により職責が増した分を給料として支払うのでよいのではないか。
- ・改正前の教育委員長の職責が付加されているのであれば、改正前の教育委員会委員長と委員の報酬の差額を基に改定額を算出するのは妥当と思われる。

【委員名簿】

(五十音順)

氏名	現職	備考
池田 辰夫	大阪大学大学院 高等司法研究科 教授	会長
尾池 良行	大阪府中小企業団体中央会 会長 (株式会社ナストコーポレーション 取締役会長)	
倉持 治夫	大阪商工会議所 副会頭 (大同生命保険株式会社 顧問)	会長代理
中村 文子	公認会計士	
藤本 加代子	関西経済同友会 幹事 (社会福祉法人隆生福祉会 理事長)	
本荘 達子	全国消費生活相談員協会 参与 消費生活専門相談員	
山本 一志	日本労働組合総連合会 大阪府連合会 (全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会 大阪地方協議会 議長)	

【審議経過】

	開催日	主な審議内容
第一回	平成 27 年 6 月 19 日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 諮問 (諮問事項) 知事及び副知事の給料の額について (意見を求める事項) 知事及び副知事の退職手当のあり方について 行政委員の報酬等の額について 教育長の給料の額について ・ 特別職の報酬等について審議
第二回	平成 27 年 7 月 8 日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知事及び副知事の退職手当のあり方に係る審議 ・ 知事及び副知事の給料の額に係る審議
第三回	平成 27 年 7 月 22 日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知事及び副知事の退職手当のあり方に係る審議 ・ 知事及び副知事の給料の額に係る審議 ・ 教育長の給料の額に係る審議
第四回	平成 27 年 8 月 3 日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教育長の給料の額に係る審議 ・ 行政委員の報酬等の額に係る審議
第五回	平成 27 年 8 月 31 日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 答申(案)について審議

【参考資料】

1. 参考資料 I

○一般職の職員（本庁部長級職員）の給与改定率

			平成23年度	平成24年度 ※2	平成25年度 ※3	平成25年度 (12月1日時点) ※4	平成26年度	平成27年度	計 ※5
一般職 の職員 (行政職)	給与	指数	100.0	99.9	99.5	102.1	103.7	-	-
		(改定率)	-	(▲0.08%)	(▲0.41%)	(2.56%)	(1.65%)	-	-
本庁 部長級 職員	給料	指数	100.0	100.0	99.3	101.2	103.1	100.9	100.9
		(改定率)	-	-	(▲0.67%)	(1.93%)	(1.82%)	(▲2.10%)	(0.93%)
		支給額	569,000	569,000	565,200	576,100	586,600	574,300	-
	給与 ※1	指数	100.0	100.0	99.3	101.9	103.4	101.7	101.7
		(改定率)	-	-	(▲0.66%)	(2.59%)	(1.46%)	(▲1.69%)	(1.66%)
		支給額	782,320	782,320	777,150	797,313	808,968	795,315	-

※ 各年度の4月1日現在の給料の額等を基に算出

※ 指数：平成23年度を100として算出（小数点第二位四捨五入）

※ 改定率：前年度と比較した改定率を算出（小数点第三位四捨五入）

※1 本庁部長級職員の給与は、給料、管理職手当及び地域手当の合計額で算出

※2 平成23年の人事委員会勧告（▲0.08%）に基づき、平成24年1月1日より扶養手当及び住居手当について引下げ（一部廃止含む）を実施（給料表の改定は無）

※3 平成24年の人事委員会勧告（▲0.41%）に基づき、平成25年4月1日より引下げ実施

※4 平成25年の人事委員会勧告（+2.56%）に基づき、平成25年12月1日より引上げ実施

※5 平成23年度と平成27年度を比較した指数及び改定率

2. 参考資料Ⅱ

○民間企業における役員退職慰労金制度の実態に関する調査

調査主体 : 総務省人事・恩給局

調査機関 : 株式会社矢野経済研究所

平成25年9月現在において、常勤従業員数規模50人以上の民間企業を業態別に層化して、各層から標本数を無作為に抽出。抽出データは、株式会社東京商工リサーチのデータを使用。

合計10,863社に対して、調査票を送付。

有効サンプル回答数は2,997社、回収率は27.6%。

※50人以上の企業が調査対象とされているが、回収したサンプルに50人未満の企業が含まれていたことから、新たに区分が設置されている。

※従業員規模による回収率の差は補正せず、実数で作成されている。

役員退職慰労金制度の有無（従業員規模別）

（単位：％（社））

従業員数	ある		廃止した		ない		合計	
	構成比	(回答数)	構成比	(回答数)	構成比	(回答数)	構成比	(回答数)
50人未満	33.3	(127)	4.5	(17)	62.2	(237)	100.0	(381)
50～ 100人未満	42.1	(286)	7.4	(50)	50.5	(343)	100.0	(679)
100～ 300人未満	52.9	(639)	12.1	(146)	35.1	(424)	100.0	(1209)
300～ 1,000人未満	47.4	(241)	18.7	(95)	33.9	(172)	100.0	(508)
1,000人以上	32.3	(71)	37.3	(82)	30.5	(67)	100.0	(220)
合計	45.5	(1364)	13.0	(390)	41.5	(1243)	100.0	(2997)

【出典 民間企業における役員退職慰労金制度の実態に関する調査（平成25年度）】

役員退職慰労金制度廃止後の措置（従業員規模別）

（単位：％（社））

従業員数	役員報酬に振分	業績に連動した賞与等支給	ストック・オプション導入	株価連動型の一時金導入	その他※1	何もしない	合計
	構成比 (回答数)	構成比 (回答数)	構成比 (回答数)	構成比 (回答数)	構成比 (回答数)	構成比 (回答数)	構成比 (回答数)
50人未満	24.0 (6)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	48.0 (12)	28.0 (7)	100.0 (25)
50～100人未満	39.1 (27)	7.2 (5)	1.4 (1)	0.0 (0)	30.4 (21)	21.7 (15)	100.0 (69)
100～300人未満	45.0 (90)	10.0 (20)	3.0 (6)	0.5 (1)	24.0 (48)	17.5 (35)	100.0 (200)
300～1,000人未満	48.9 (64)	6.1 (8)	5.3 (7)	0.0 (0)	24.4 (32)	15.3 (20)	100.0 (131)
1,000人以上	47.6 (50)	11.4 (12)	12.4 (13)	0.0 (0)	17.1 (18)	11.4 (12)	100.0 (105)
合計	44.7 (237)	8.5 (45)	5.1 (27)	0.2 (1)	24.7 (131)	16.8 (89)	100.0 (530)※2

※1 その他：「慰労金に代替する方法を導入」、「代替する名目で支給」等の回答。

※2 回答数内訳：役員退職慰労金制度を廃止（390社）、廃止予定企業（16社）（複数回答可）

【出典 民間企業における役員退職慰労金制度の実態に関する調査（平成25年度）】

