

平成30年10月30日

長野市長 加藤 久雄 様

長野市特別職報酬等審議会  
会 長 宮 下 清



長野市議会議員の議員報酬の額並びに市長及び副市長の給料の額  
及び退職手当の額について（答申）

平成30年7月3日付け30職第159号で諮問のありましたこのことについては、  
慎重に審議した結果、当審議会の意見は、別紙のとおりです。

## 答 申

### 1 本 文

長野市議会議員の議員報酬の額並びに市長及び副市長の給料の額を上げとし、その額は下表のとおりとすることが適当である。

また、市長及び副市長の退職手当の額については、据置きとすることが適当である。

なお、長野市議会議員の議員報酬の額並びに市長及び副市長の給料の額の改定は、速やかに実施することが適当である。

	議員報酬・給料		改定率
	改定後	従 前	
議 長	732,000円	724,000円	1.15%
副 議 長	654,000円	647,000円	1.15%
議 員	606,000円	600,000円	1.15%
市 長	1,097,000円	1,085,000円	1.15%
副 市 長	899,000円	889,000円	1.15%

### 2 答申理由等

(1) 市議会議員の議員報酬の額並びに市長及び副市長の給料の額について引上げとした理由は、大別して3点となる。

1点目は、一般職の給料が人事院の給与勧告及び長野県人事委員会の給与勧告を踏まえ、平成26年度からの4年間で引上げとなっていることである。

また、長野県では、県議会議員報酬の額並びに知事及び副知事の給料の額についても審議会の答申を経て、一般職の給料の改定状況を踏まえ本年8月

から引上げとなっている。なお、本年8月10日に人事院が発表した今年度の国家公務員の給与改定についても、引上げの勧告がなされている。

2点目は、一層複雑化、多様化している本市の行政課題への対応である。

本市は、平成17年、22年の2町4村との合併以降、少子・高齢化の本格的な進行や人口減少、さらに公共施設の再配置等の

長期的視野に立った財政運営など多くの行政課題に対し、よりの確な対応が求められている。また、市街地や中山間地域など様々な地域特性が混在する中、多様な住民ニーズに対応した満足度の高い行政サービスを維持していくには、市政運営の中心となる市長をはじめ市議会議員が担う役割や責任がこれまでも増して大きくなっている。

3点目は、現在の市長等の給料及び報酬の支給水準が、都市制度の観点から同様の事務権限や機能を有する中核市の平均と比較して低いことである。

中核市市長の給料の平均額は、中核市市長として最も一般的な給与水準であると言えることから、同様の事務権限等を有する中核市全体との均衡を図る観点からも、中核市の平均額に近づけていくとする考え方が適当である。

以上の点のほか、市政運営の成果の観点からも、市が毎年度実施している市民アンケート結果において市民の満足度が高まっていることも踏まえ、議員報酬及び市長等の給料の額については引上げが妥当とする結論に至った。

なお、議員報酬については、県内19市中、最も報酬額が高く、市長及び副市長と比較して平均額との乖離が大きいことから引上げに課題があるとする意見や、議員報酬のほかに支給されている政務活動費も含めて判断すべきとの意見もあった。

しかしながら、昨今、地方議会の議員の成り手不足が社会問題として大きくクローズアップされており、議員報酬を引下げ又は据置きとすることが議員の成り手不足の解消に向けた取組にとってマイナス要因となる可能性もある点を考慮し、議員報酬の額についても市長等と同様の引上げとした。

## (2) 議員報酬の額並びに市長及び副市長の給料の額の改定率について

引上げの改定率については、次の考え方があった。

ア 平成15年度以降、本市の市長の給料等を

据置きとする一方で、長野県知事の給料等は改定されていることから、この間に長野県知事と同率の改定がなされたと仮定した場合の改定率

「0.74%」

給料額「1,142,000円」に乗じて得た額「1,093,000円（千円未満切捨て）」を本給とする場合の現在の給料額に対する改定率）

イ 長野県人事委員会の給与勧告に沿って平成26年度以降の4年間に改定された一般職の給料の改定率 「1.15%」

ウ 上記イの率に本市の市長の給料額「1,085,000円」と平成29年度時点の中核市の平均額との差額「3,000円」に対応する率「0.27%」を加えた率 「1.42%」

これらの中で、アの長野県知事の給料との比較による改定率は、平成20年、25年に長野県が改定を行った一方で、本市では据置きとしたことにより生じた差を現時点で解消しようとするものであり、当時の本市審議会の答申を大きく変更する意味を持つものである。また、一般職が長野県人事委員会の勧告に沿って平成26年以降の経済情勢を反映した給与改定であるのに対し、期間の点で大幅に異なる考え方である。さらに、都市機能や規模が近い中核市との比較によって市長の給料等の支給水準を判断する場合、長野県知事の給料との比較は、その趣旨に馴染まないものである。

以上のことから、改定率については、イ及びウのいずれかとする方向性で一致した。

次に、イ及びウについて、イの改定率が一般職の改定率に準じたものである一方、ウの改定率は、一般職の改定率に本市市長の給料の額と平成29年度時点の中核市市長の給料の平均額との差を解消するための額を加えたものである。

地方公共団体の区分として同じ市に属しても、その事務権限や役割は政令指定都市、中核市など都市制度によって大きく異なっている。中核市である本市は県内他市と比較してより多くの事務権限の移譲を長野県から受けており、また、都市機能や規模の点においても異なる点が多い。本市の市長の給料等は、県内市で比較した場合には高い水準にあると言えるが、これらの点を考慮し、中核市全体との比較によってその水準を決定するほうが妥当性や市民の納得性は高まる。

以上のことから、本審議会では中核市の市長等の給料として市民に分かりやすい水準を示す上で、中核市の平均額を目指すべきであるとする考え方で一致した。

しかしながら、中核市市長の給料の平均額との差額を加えた引上げについては課題があるとの意見があった。

具体的には、県審議会は、長野県人事委員会勧告を踏まえた一般職給料の4年間での引上げ率に当たる1.15%の引上げと、県知事の給料額等を検証する際に用いた全国の都道府県と財政力、人口、県民所得を指標として給料水準を比較した結果、県人事委員会勧告を踏まえた一般職の給料引上げ率と同等としたほうが県民の理解を得られると判断し、1.15%の引上げと答申している。また、当該率は、長野県内では一つの基準値と言えるものであり、今後県内市町村の多くで採用されることが見込まれる中で、長野市においては市政や議員に対する市民の厳しい視線もあるため、これを越えた額とすることについて市民の理解が得られるのかといった意見があった。さらに、本市の市長の給料と中核市の平均額との差は少なく、財政的負担は従前と比較して大幅に変化しないと考えられる一方で、審議において示された本市の財政力指数が中核市の中位よりも低い点を踏まえた検討が必要とする意見や、現在の市長の給料が中核市の平均額に近く、差がわずかであれば、逆に平均額との差を直ちに解消する必要性は低いのではないかとの意見もあった。

以上の点から、本審議会では現時点が中核市の平均額との差を解消する適当な時期であるとまでは言えないと判断し、今後、中核市の平均額との差額が拡大する場合には、平均額を目指すよう是正すべきであるとする意見を付した上で、長野市議会議員の議員報酬の額並びに市長及び副市長の給料の額の改定率は、イの1.15%とするのが適当とした。

### (3) 市長及び副市長の退職手当の額について

現在、市長等の退職手当の支給率は県内の19市中最下位であり、また中核市48市中40位と低い水準となっており、給料とは大きく状況が異なっている。

この差が生じた原因を把握するため、これまでの経緯をさかのぼると、本市の支給率は制度開始当初から町村よりも低率であり、その是正を図るため昭和53年に長野県市長会での審議を経て一旦50.0%に引上げとなったものの、平成25年に本市一般職の退職手当の引下げに準じて引き下げた際に、引下げとしない県内市があったことから相対的に再び低い水準となったものである。

このような経過を踏まえつつ給料水準と同様の考え方により中核市の平均水準と比較した場合、支給率を5～6%引き上げ、是正する必要があるのではないかとする意見もあった。

しかしながら、今年度においては一般職国家公務員の退職手当の引下げを受け、本市の一般職についても退職手当を引き下げた状況を考慮すると、現

時点で引上げとすることは市民の理解が得られないとの意見が多数を占めたことから、本審議会として、今後改定が行われる際には、現在の支給率が中核市及び県内市の平均水準より低い状況を十分に考慮すべきであるとする意見を付し、今回は据置きとすることが適当とした。