市長・副市長に支給される手当の額とその性格

1 市長・副市長に支給される手当の額

		市長	副市長	支給内容
期末手当(年)	削減前	4,035,600 円	3,184,020 円	(給料月額 + 役職加算額(給料月額の 20%)) × 支給月数(2.85 月)
	削減後	2,639,556 円	2,548,584 円	
寒冷地手当 (年度)		89,000 円	89,000 円	職員が世帯主のとき 扶養親族あり 17,800 円 / 月 扶養親族なし 10,200 円 / 月 その他の職員 7,360 円 / 月 支給月: 11 月 ~ 翌年 3 月 (5 月)
退職手当 (1 期)	削減前	29,452,800 円	13,406,400 円	給料月額 × 在職月数 (48 月) × 支給割合 (市長 0.26、副市長 0.15)
	削減後	9,632,064 円	5,365,440 円	

退職手当を除き、平成 26 年度の額

期末手当

「削減前」: 条例本則・別表に規定している給料月額上限額を用いて算出した支給額

「削減後」: H25.7.1 現在の給料月額を用いて算出した支給額

退職手当

「削減前」: 条例本則・別表に規定している給料月額上限額を用いて算出した支給額

「削減後」: H25.7.1 現在の給料月額を用い、かつ、特例措置により支給割合を半減して算出した支給額

* 条例本則における支給割合は、市長が 0.52、副市長が 0.3 である。

2 期末手当の性格について

(1) 民間における賞与【参照: 尾崎朝夷ら『公務員給与法精義』(学陽書房)】

今日民間で広く行われている賞与についてみると、戦前に支給されていたものと今日のそれとはかなり性格が異なっており、今日行われている賞与は複雑な性格を有しているといえることができる。

すなわち、戦前においては、賞与は原則としてホワイトカラーに対するものであり、支給額も企業の業績に大きく左右されるのが当然であるとされていた。

ところが、戦後は、技能・労務関係を含む従業員のすべてが当然に賞与制度の対象とされると同時に、生活補給金の支給に始まる一時金の支給の延長として、企業にとっては一つの義務的給与ともいえる性格さえ有するに至ってきた。

その後、経済の安定、発展に伴う企業の業績の向上とともに、これに業績報償、利益配分という考え方が逐次的に再び加味、復活されて、今日においてはこれらいくつかの性格をあわせ有するものが、賞与であると理解されている。

市長・副市長に支給される手当の額とその性格

(2) 公務における賞与【参照：尾崎朝夷ら『公務員給与法精義』(学陽書房)】

給与法の中における一つの制度として確立された後における現在の期末手当は、勤勉手当とあわせて民間における賞与等の特別給相当の給与と理解され、その支給割合についても常に民間における支給割合との均衡で、その支給割合が改定されるなどして今日に及んでいる。

(3) 期末手当及び勤勉手当【引用：給与制度研究会『諸手当質疑応答集』(学陽書房)】

「期末手当、勤勉手当・・・は、民間における賞与等の特別給に見合うものとして支給される給与である。そのうち、期末手当は、民間における賞与のうちのいわゆる一律支給分(又は期末一時金)に相当する給与で、各職員の在職期間に応じて支給されることとなっている。

そして、勤勉手当は、民間の賞与のうちの成績査定分に相当する給与で、各職員の勤務成績に応じて支給されることとされ、このため具体的には職員の勤務という客観的事実による勤勉度を示す期間率と勤務成績を示す成績率に基づいて手当額が決定されることとなっている。」

3 寒冷地手当の性格について【参照：尾崎朝夷ら『公務員給与法精義』(学陽書房)】

寒冷地手当は寒冷地に在勤する職員の生計費が、寒冷積雪のため暖地在勤職員に比して暖房用燃料費等の面で著しく増高する実情にあることを理由に考えられている手当である。また、その増高の程度は、当然のことながら、寒冷・積雪等の気象条件の程度により左右されるところから、手当の額も、それに応ずるような形のものとして定められている。

この手当の支給額の水準についていえば、一般の給与の場合と同様にこの手当についても民間におけるこの種の手当の支給額のほか、寒冷増高分及び燃料価格の動向等についての調査研究が絶えず行われ、それらとの関係において必要な改定が行われてきていることはもとよりである。

4 退職手当の性格について【参照：退職手当制度研究会『公務員の退職手当法詳解』(学陽書房)】

(1) 民間における退職金の性格について

民間企業における退職金の性格については諸説があるが、一般的な見解として大別すれば、勤続報償説、賃金後払説、生活保障説の三つがある。

勤続報償説

退職金をもって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考え方

賃金後払説

労働者が在職中に当然受けるべきであった賃金部分を退職に際して受け取るものであるとする考え方

市長・副市長に支給される手当の額とその性格

生活保障説

退職後における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

(2) 国家公務員の退職手当の性格について

国家公務員の退職手当の性格について、現行の仕組み・内容からみると、勤続報償、賃金後払い、生活保障の要素がいずれも含まれており、ひとつの要素だけですべてを説明することは難しいが、勤続報償的考え方が基本にあるものとされている。