

退職手当のうち市民評価を反映させる範囲

(第1回会議 委員意見)

- 市長の退職手当には、勤続報償や生活保障の部分も含まれており、業績等に基づく市民評価を反映する部分の割合の設定について議論が必要と感じている。
- 現市長限りの制度としても、本来得るべき退職手当が得られないとすれば、間接的な影響まで考慮すると退職手当の基本的な趣旨に反しないように制度設計を図るべきではないか。

(第2回会議 委員意見)

- 市長は、一般職よりも評価の対象となる部分が大きくなるべきではないか。
- 民間企業、特に公共的なサービスを提供している企業の役員報酬、役員退職給与等について、業績連動報酬と基本報酬の割合などの分析ができていれば、それが参考になるのではないか。
- 退職手当の性格として、一定の退職金を支払うことは在職中にしっかり仕事をしてもらうために必要であり、また、評価の対象とする範囲をどの割合にするにしても、根拠の整理が必要である。
- 民間の例を参考にするときには留意すべき点として、今回の制度設計に当たっては、評価による加算がなく減額だけであること、評価に要する必要経費も退職手当から減額されることなど非常に特殊な前提があることがあげられる。



退職手当の全額を評価の対象にするのではなく、勤務実績に応じて支払われる基本部分と評価に連動する業績連動部分に分け、この業績連動部分について市民評価により額を決定するような制度を検討

【支給額の算定イメージ】

$$\boxed{\text{支給額}} = \boxed{\text{基本部分}} + \boxed{\text{業績連動部分 (評価に連動)}} \left(- \boxed{\text{必要経費}} \right)$$

基本部分と業績連動部分の割合に関する参考資料

【総括表】

事例番号	項目	概要	基本部分	業績連動部分
1	役員報酬の定量分析	みずほ総合研究所による取締役の報酬を分析した調査報告書の記載内容を調査・分析	7～8割	3～2割
2	公共サービスを提供している企業における役員報酬	有価証券報告書の中の「役員報酬等」の記載内容を調査・分析	7～9割	1～3割
3	役員退職慰労金の算定方法	総務省人事・恩給局委託調査として実施された調査報告書の記載内容を調査・分析	10割	0割
4	退職給付全体に占める変動部分の割合	民間の退職給付の内の一時金の半分が業績連動部分と仮定して公務員の退職手当の業績連動部分を計算	7～8割	3～2割
5	高評価の場合の加算がないこととの均衡	業績連動部分が半分という仮想条件で標準値を中間値と仮定した場合の正味の業績連動部分の割合を計算	2／3	1／3

【事例 1】 役員報酬の定量分析

「EDINET を活用した役員報酬の分析 開示情報拡充とデジタル化がもたらす「見える化」」（令和元年 9 月 9 日 みずほ総合研究所）では、2019 年 3 月期決算有価証券報告書を分析し、そのうち役員報酬データを取得できた 2,166 社に係る取締役の報酬について次のように指摘している。

- ① 報酬の種類別内訳について、固定報酬に変動報酬（業績連動報酬又は株式報酬）を組み合わせたパターンを採用している企業は約半分であり、固定報酬のみの企業も約 30%ある。
- ② 報酬種類別の報酬金額シェアは、固定報酬が 72.0%，業績連動報酬が 18.3%，株式報酬が 5.4%となっている。

【事例 2】 公共サービスを提供している企業における役員報酬

公共サービス（郵便・電話，鉄道，電力，ガス）を提供している企業の直近の有価証券報告書を調査した結果，社外取締役を除く取締役の報酬について定性的ではあるが次の点が指摘できる。

- ① 業績連動報酬の割合の考え方として，業績連動報酬の割合を約 4 割とする企業も一部存在する一方，固定報酬のみの企業も一定数存在するほか，業績連動報酬の割合を約 2～3 割とする企業が比較的多い。
- ② 有価証券報告書の支給額ベースで見ると，報酬種類別の報酬金額シェアについて，固定報酬の割合が約 7～9 割の企業が多く，全額が固定報酬という企業も一定数存在している。

【事例3】 役員退職慰労金の算定方法

民間企業の役員の退職手当に相当する役員退職慰労金について、平成25年度に総務省人事・恩給局委託調査として実施された「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」（矢野経済研究所）によると次の点が指摘できる。

- ① 役員退職慰労金制度のある企業のうち、役員退職慰労金の算定方法（計算式）のベースとなるものは、最多が退任時の最終報酬月額で36.7%，次いで歴任した役位別最終報酬月額で23.4%，業績連動型は1.0%であった。

※ 歴任した役位別最終報酬月額

役員最終退任時の役員報酬月額×役位別在任年数×役位別支給基準率の合算

- ② 功労加算制度を有している企業は39%であった。

※ 税法上の規定はないが、慣習的に業績給与に連動しないいわゆる功績倍率法（役員退職慰労金＝最終月額報酬額×勤続年数×功績倍率）に基づき役員退職慰労金を支給し、損金算入しているケースが多く見られる実態がある。

【事例4】 退職給付全体に占める変動部分の割合

民間の退職金及び企業年金の実態調査の結果並びに国家公務員の退職給付に係る本院の見解について（平成29年4月19日 人事院）によると、在職38年で定年退職した場合の民間と公務員の退職給付の比較は次のとおりとなっている。

【単位：千円】

	退職給付額	うち退職一時金 退職手当	うち企業年金現価額 共済年金現価額
民間企業	24,598	9,360 (38%)	15,238 (62%)
国家公務員	25,377	22,996 (91%)	2,381 (9%)

※ なお、この調査により公務員が民間を約80万円上回っているとされ、公務員の退職手当の引き下げが行われた。

民間企業の場合、退職一時金の半分が変動部分とすれば、退職給付全体に占める変動部分の割合は、 $4割 \times 50\% = 2割$ となる。

公務員の退職手当は退職給付全体の9割を占めるので $2割 / 9割 = 22\%$ が退職手当に占める変動部分の割合と言える。

【事例5】 高評価の場合の加算がないこととの均衡

基本部分を50%、業績連動部分を50~100%としたとき、標準的な評価を業績連動部分の中間値である75%と仮定すると、今回の制度は加算がないことから、現実の評価水準は0~75%となる。

そうすると、正味の業績連動部分の割合は、 $25\% / 75\%$ となり全体の $1/3$ となり、基本部分の割合は全体の $2/3$ となる。

	0%	25%	50%	75%	100%
(通常)	基本部分		業績連動部分		
(今回)	基本部分		業績連動部分	(放棄)	
	50%		25%		