

# 地方公務員の退職手当制度について

## 1. 根拠法令等

- 地方公務員の退職手当については、地方自治法（昭和22年法律第67号）第204条第2項及び第3項の規定により、各地方公共団体の条例により定めることとされている。

＜地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）＞

第二百四条 普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員、委員会の常勤の委員、常勤の監査委員、議会の事務局長又は書記長、書記その他の常勤の職員、委員会の事務局長若しくは書記長、委員の事務局長又は委員会若しくは委員の事務を補助する書記その他の常勤の職員その他普通地方公共団体の常勤の職員並びに短時間勤務職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。

- ② 普通地方公共団体は、条例で、前項の職員に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、災害派遣手当（武力攻撃災害等派遣手当を含む。）又は退職手当を支給することができる。
- ③ 給料、手当及び旅費の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

- 地方公務員の退職手当については、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第24条第3項に基づき、国家公務員の制度等に準じることとなっており、総務省では、国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）に準じて「職員の退職手当に関する条例案」（昭和28年9月10日自治丙行発第49号自治庁行政部長通知）（以下、「条例案」という。）を作成し、各地方公共団体に示しているところである。

＜地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）＞

（給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準）

### 第二十四条

- 3 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

※ 企業職員及び単純労務職員については、地方公務員法第24条の規定は適用されず、退職手当を含めて、給与の種類及び基準のみ条例で定め、具体的事項は、団体交渉の対象とし、企業管理規程又は規則等で定められることとなっている（地方公務員法第57条、地方公営企業法第38条及び第39条、地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条及び附則第5項）。

## 2. 地方公務員の退職手当制度の概要

- 条例案は、国家公務員退職手当法に準じたものとなっている。
- 退職手当の基本算定構造

$$\begin{aligned} \text{退職手当額} &= \text{基本額} + \text{調整額} \\ \text{基本額} &= \text{退職日給料月額} \times \text{退職理由別・勤続年数別支給率} \\ \text{調整額} &= \text{調整月額のうちその額が多いものから 60 月分の額を合計した額} \end{aligned}$$

- 支給率  
支給率は、退職理由別に、勤続年数1年ごとに計算される。条例案における主な退職理由別・勤続年数別支給率は以下のとおり

勤続年数	自己都合	定年・勸奨	整理退職
	月	月	月
1年	0.6	1.0	1.5
5年	3.0	5.0	7.5
10年	6.0	10.0	15.0
15年	12.4	19.375	23.25
20年	23.5	30.55	32.76
24年	31.5	38.87	39.624
25年	33.5	41.34	41.34
30年	41.5	50.7	50.7
35年	47.5	59.28	59.28
45年	59.28	59.28	59.28

[ 参考 ]

○地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）

第二百四条 普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員、委員会の常勤の委員、常勤の監査委員、議会の事務局長又は書記長、書記その他の常勤の職員、委員会の事務局長若しくは書記長、委員の事務局長又は委員会若しくは委員の事務を補助する書記その他の常勤の職員その他普通地方公共団体の常勤の職員並びに短時間勤務職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。

- ② 普通地方公共団体は、条例で、前項の職員に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、災害派遣手当（武力攻撃災害等派遣手当を含む。）又は退職手当を支給することができる。
- ③ 給料、手当及び旅費の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

○地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）

（給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準）

第二十四条 職員の給与は、その職務と責任に應ずるものでなければならない。

- 2 前項の規定の趣旨は、できるだけすみやかに達成されなければならない。
- 3 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。
- 4 職員は、他の職員の職を兼ねる場合においても、これに対して給与を受けてはならない。
- 5 職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当たっては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。
- 6 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

（特例）

第五十七条 職員のうち、公立学校（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）に規定する公立学校をいう。）の教職員（同法に規定する校長、教員及び事務職員をいう。）、単純な労務に雇用される者その他その職務と責任の特殊性に基いてこの法律に対する特例を必要とするものについては、別に法律で定める。但し、その特例は、第一条の精神に反するものであつてはならない。

## ○地方公営企業法（昭和二十七年法律第二百九十二号）

（給与）

第三十八条 企業職員の給与は、給料及び手当とする。

- 2 企業職員の給与は、その職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等職務の内容と責任に応ずるものであり、かつ、職員の発揮した能率が十分に考慮されるものでなければならない。
- 3 企業職員の給与は、生計費、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情を考慮して定めなければならない。
- 4 企業職員の給与の種類及び基準は、条例で定める。

（他の法律の適用除外等）

第三十九条 企業職員については、地方公務員法第五条、第八条（第一項第六号、第三項及び第五項を除く。）、第十四条第二項、第二十三条から第二十六条の三まで、第二十六条の五第三項、第三十七条、第三十九条第四項、第四十条第二項、第四十六条から第四十九条まで、第五十二条から第五十六条まで及び第五十八条（同条第三項中労働基準法第十四条第二項及び第三項並びに第十八条の二に係る部分並びに同法第七十五条 から第八十八条まで及び船員法第八十九条から第九十六条までに係る部分（地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第二百一十一号）第二条第一項に規定する者に適用される場合に限る。）を除く。）、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第一百号）第四条第二項、第七条、第八条、第十四条、第十五条及び第十九条、地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律（平成十二年法律第五十一号）第六条並びに行政不服審査法（昭和三十七年法律第六十号）の規定は、適用しない。

## ○地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和二十七年法律第二百八十九号）

（団体交渉の範囲）

第七条 第十三条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、地方公営企業等の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。

一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項

二～四 略

附 則

- 5 地方公務員法第五十七条に規定する単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員であつて、第三条第四号の職員以外のものに係る労働関係その他身分取扱いについては、その労働関係その他身分取扱いに関し特別の法律が制定施行されるまでの間は、この法律（第十七条を除く。）及び地方公営企業法第三十七条から第三十九条までの規定を準用する。この場合において、同法第三十九条第一項中「第四十九条まで、第五十二条から第五十六条まで」とあるのは「第四十九条まで」と、同条第三項中「地方公営企業の管理者」とあるのは「任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。）」と読み替えるものとする。