

「国家公務員等退職手当制度基本問題研究会」報告(抄)

(昭和59年11月15日)

第2 退職手当制度の基本的な問題

1 民間企業における退職金の性格について

(1) 一般的見解

民間企業における退職金の性格については、諸説あるが、一般的な見解として大別すれば、①勤続報償説: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、②賃金後払説:在職中に当然受け取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、③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ものであるとする考え方がある。

(2) 労働基準法との関連

労働基準法第11条は、「この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」と規定しており、民間企業における退職金等の恩恵的給付は、原則として同条に規定する「賃金」とみなされないが、労働協約、就業規則等によってあらかじめ支給条件等が明確となっているものは「賃金」とされている。

(3) 判例

民間企業の退職金の性格に関する判例の傾向として、その経済的性格を「各種の要素が不可分的に混合しているもの」とし、その法的性格を「賃金」としているものが多い。

2 国家公務員等の退職手当の性格について

(1) 現行退職手当制度の仕組み・内容からみた性格

国家公務員等の退職手当の性格について、現行制度の仕組み・内容からみると、勤続報償、生活保障、賃金後払い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できないが、勤続報償的考え方が基本にあるものと思われる。

(参考)

ア 退職手当支給率は、勤続年数1年当たりの支給率が均一ではなく、また勤続年数が長くなるにつれて増加する一方、短期勤続の自己都合退職については削減することとしている(法第3条から第5条まで)が、これは、

公務に対する貢献度合を加味した勤続報償的考え方が基調にあるものと思われる。

イ 職員が懲戒免職、失職等により退職する場合には、一般の退職手当の全額を支給しないこととしている(法第8条)が、これは、①勤務の提供があるにもかかわらず、その対価を支給しないこととなっていることから賃金後払いの考え方を前提としていないものと思われ、②懲戒免職等により退職した職員の退職後の生活を保障しているとはいえないことから生活保障の考え方で説明することも難しい。

ウ なお、退職手当は、継続勤務することを前提とした給付であり、「労働の対償」という側面を有することは否定できないが、これは、賃金後払いの考え方を採らなくとも勤続報償の考え方で十分説明が可能であろう。

(2) 判例からみた性格

国家公務員等の退職手当の性格について判例をみると、日本電信電話公社職員の退職手当請求権の譲渡の可否について争われた事件に関し、昭和43年3月12日最高裁判所は、「退職手当は、職員が退職した場合にその勤続を報償する趣旨で支給されるものであって、必ずしもその経済的性格が給与の後払いの趣旨のみを有するものではないと解されるが、退職者に対してこれを支給するかどうか、また、その支給額その他の支給条件はすべて法定されていて国又は公社に裁量の余地がなく、退職した国家公務員等に退職手当法第8条に定める欠格事由のない限り、法定の基準に従って一律に支給しなければならない性質のものであるから、その法律上の性質は労働基準法第11条にいう「労働の対償」としての賃金に該当し、したがって、退職者に対する支払いについては、その性格の許す限り、同法第24条第1項本文の規定が適用ないし準用されるものと解するのが相当である。」旨判示している。

(注) 判決において、退職手当を賃金とした趣旨は、現行退職手当法上、退職手当請求権の譲渡禁止の規定及び直後払い等の規定がないことから「賃金の直接払い等の原則」を国家公務員等の退職手当の支払いについても適用させるため、退職手当の性格を有する一面に着目しているものであり、必ずしもその性格を全面的に賃金であるとしたものではないと思われる。

なお、この事件に関し、同判決は、「退職手当の支給を受ける権利を適法に他に譲渡した場合においても、国又は公社は、退職者に直接退職手当を支払わなければならない。」旨の判断をしている。

(3) 退職手当の性格

国家公務員等の退職手当は、国家公務員等退職手当法に基づく給付であり、その内容は、職員が同法に規定する支給制限事由に該当することなく退職したことにより発生する債権・債務である。

国家公務員等の退職手当の性格は、上記(1)、(2)その他の事情を総合的に勘案すれば、勤続報償的、生活保障的、賃金後払い的な性格をそれぞれ有し、これらの要素が不可分的に混合しているものであるが、基本的には、職員が長期間継続して退職する場合の勤続報償としての要素が強いものと理解することが適当である。

第4 その他退職手当制度の再検討に当たり留意すべき事項

1 退職手当法上の規定の整備について

現行国家公務員等退職手当法について総合的に検討したところ、今まで述べた事項のほか、次のような事項についても、所要の規定を整備する方向で検討することが適当であると思われる。

- ② 現行制度上、退職手当の支給を受けた職員が、退職後において在職中の刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた場合には、既に支給された退職手当の返還を求めることができないこととなっている。

これについては、在職中に刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた場合には退職手当を支給しないこと(法第8条)との均衡を考慮し、既に支給された退職手当の返還を求めることができる旨の規定を設けることが適当であると考えられる。