

国家公務員の退職手当の性格

1. 昭和59年 国家公務員等退職手当制度基本問題研究会報告書より抜粋

(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割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いを加味した勤続報償的考え方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るものと思われ、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探らなくとも勤続報償の考え方でも十分説明が可能であろう。

(2) 判例から見た性格

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格のものであるから、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接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、退職手当の性格の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) 退職手当の基本的性格

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、職員が長期間勤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。

2. 平成12年 国家公務員退職手当制度懇談会報告より抜粋

1 公務員の退職手当の性格

国家公務員の退職手当の基本的性格については、昭和59年の国家公務員等退職手当制度基本問題研究会においても議論があり、その際には、「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、職員が長期間勤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。」とされた。最近の国会審議においても、「職員の長年にわたる公務への貢献に対する勤続報償を基本的な性格としている」という政府側の答弁がなされているところである。

現行の退職手当の性格が基本的に勤続報償とされるのは、次のような3つの理由からだと考えられる。

- ① 勤続年数が20年、25年を境に退職手当の支給率が格段に増加する。
- ② 懲戒免職の場合には、全く退職手当が支給されない。また、平成9年の退職手当法の改正により、職員の退職後であっても在職期間中の不祥事に係る嫌疑が発生した場合には退職手当を一時差止める制度が設けられるなど、退職手当の支給制限が従来に比べて一層厳しくなっている。
- ③ 自己都合退職の場合には、定年及び勧奨退職の場合と比較して支給率がかなり低くなるなど厳しい取扱いとなっている。

民間企業の退職金制度における年功的な制度から能力主義的な制度への移行などの最近の変化をとらえ、公務員の退職手当制度にも民間でみられるような制度を導入することの是非等を検討する前提の議論として、公務員の退職手当の性格及び民間企業の退職金と公務員の退職手当の差異について議論を行ったところ、長年にわたる公務への貢献に対する勤続報償的な性格を基本的に維持すべきとの意見が大半を占めたが、各委員の意見は次のとおりであった。

(公務員の退職手当の性格)

- ◎ 退職手当の性格には勤続報償説、賃金後払説、生活保障説といろいろな意見があり、政府は一貫して勤続報償説を探っているが、勤続報償説のみで説明しきれるものではなく、混在しているものと考えるべき。
- ◎ 退職手当の基本的性格についての議論は観念論であり重要であるが、現実にどう使われているかといった機能に着目することも必要であり、その機能は退職後の新生活のための生活転換資金と考えられる。したがって退職手当の性格は長期勤続報償説に立ちつつ、それを現実的機能に応じて修正していくという考え方にはべきではないか。

- ◎ 退職手当の性格論のうち、賃金後払説による辞めた時に何十年も前の賃金を払うという考え方には違和感があり、また、退職後の生活保障については年金によるべきだと思うので、長期勤続による公務への貢献を評価するという趣旨での勤続報償説に重点を置くべきではないか。
- ◎ 年功賃金は、加齢による付加価値の向上ということを指しており、能力という質的なものもその中に含まれている。年齢賃金とは異なるので、現行賃金体系への批判は必ずしも当たらないのではないか。また、退職手当の性格については功績報償的な考え方に賛成だが、ただ継続して勤務した期間が長いということに重点が置かれている意味での勤続報償という言葉には違和感がある。
- ◎ 退職手当には職員の期待感や既得権という考え方もあり、職員は将来の生活設計も考えている。退職手当制度を今すぐ大幅に変えることには問題が多い。
- ◎ 民間では、退職金の性格は様々あったとしても、長期勤続になるほど退職金が増えることには変わりなく、そういう意味では長期勤続を奨励するシステムであることは間違いない。業績や能力を反映することと、長期在職を可能にしていくということでは少し方向性が合わない。民間では、長期在職による功労的な部分を少し縮小して、能力・実績に応じて、その時々の賃金に反映していくという方向に改革が進んでいるところが多い。そういう民間における方向性も見ていく必要がある。
- ◎ 退職手当の性格として、勤続報償という性格を基本とした上で、第一に生活への配慮、第二に功労への配慮ということを強調して言うべきではないか。

国家公務員の退職手当制度の概要

1 退職手当の基本算定構造（根拠法：国家公務員退職手当法）

退職手当=基本額（退職日の俸給月額×退職理由別・勤続年数別支給率）+調整額

2 支給率（例）（平成18年4月1日～）

勤続年数	自己都合	定年・勧奨	整理退職
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
19年	19. 71	27. 375	29. 85
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

（注） 最高支給率は 59. 28 となっている。

3 基本額に係る特例

① 定年前早期退職特例措置（国家公務員の定年制の施行に伴い昭和60年に創設）

定年前10年以内に勤続25年以上の職員が勧奨等により退職した場合、定年前の残年数1年につき退職日の俸給月額を2%（最大20%）割増して基本額を算定。

ただし、事務次官・外局長官クラス（一般職給与法指定職俸給表6号俸相当額）以上の者は割増不適用、局長クラス（一般職給与法指定職俸給表4号俸相当額）以上の者は割増率1%となっている。

② 債給月額が減額されたことがある場合の特例

基礎在職期間中に、債給月額の減額改定以外の理由（降格、債給表間異動等）によりその者の債給月額が減額されたことがある場合において、特定減額前債給月額（当該理由による減額がなかったものとした場合の債給月額のうち最も多いもの）が退職日債給月額よりも多いときは、以下の退職手当の基本額の計算方法の特例を適用。

<計算方法の特例>

退職手当の基本額

$$= \text{特定減額前債給月額} \times \text{減額日前日までの勤続期間に応じた支給率} + \text{退職日債給月額} \times (\text{退職日までの勤続期間に応じた支給率} - \text{減額日前日までの勤続期間に応じた支給率})$$

(注1) 基础在職期間は、退職手当の支給の基础とすべき採用から退職までの期間を示す。

(注2) 定年前早期退職者特例措置の対象者は、「特定減額前債給月額」と「退職日債給月額」の両方が割増の対象となる。

4 退職手当の調整額

基礎在職期間の初日の属する月から末日の属する月までの各月ごとに、当該各月にその者が属していた職員の区分（第1号区分～第11号区分）に応じて定める額（以下「調整月額」という。）のうち、その額が多いものから60月分の調整月額を合計した額。

職員の区分と調整月額

区分	対応する職員	調整月額	(年額)	区分	対応する職員	調整月額	(年額)
1	指定職（6号俸以上） これに相当する職員	79,200 円	95万 円	6	行（一）7級 これに相当する職員	41,700 円	50万 円
2	指定職（5号俸以下） これに相当する職員	62,500 円	75万 円	7	行（一）6級 これに相当する職員	33,350 円	40万 円
3	行（一）10級 これに相当する職員	54,150 円	65万 円	8	行（一）5級 これに相当する職員	25,000 円	30万 円
4	行（一）9級 これに相当する職員	50,000 円	60万 円	9	行（一）4級 これに相当する職員	20,850 円	25万 円
5	行（一）8級 これに相当する職員	45,850 円	55万 円	10	行（一）3級 これに相当する職員	16,700 円	20万 円
				11	その他の職員	0 円	△

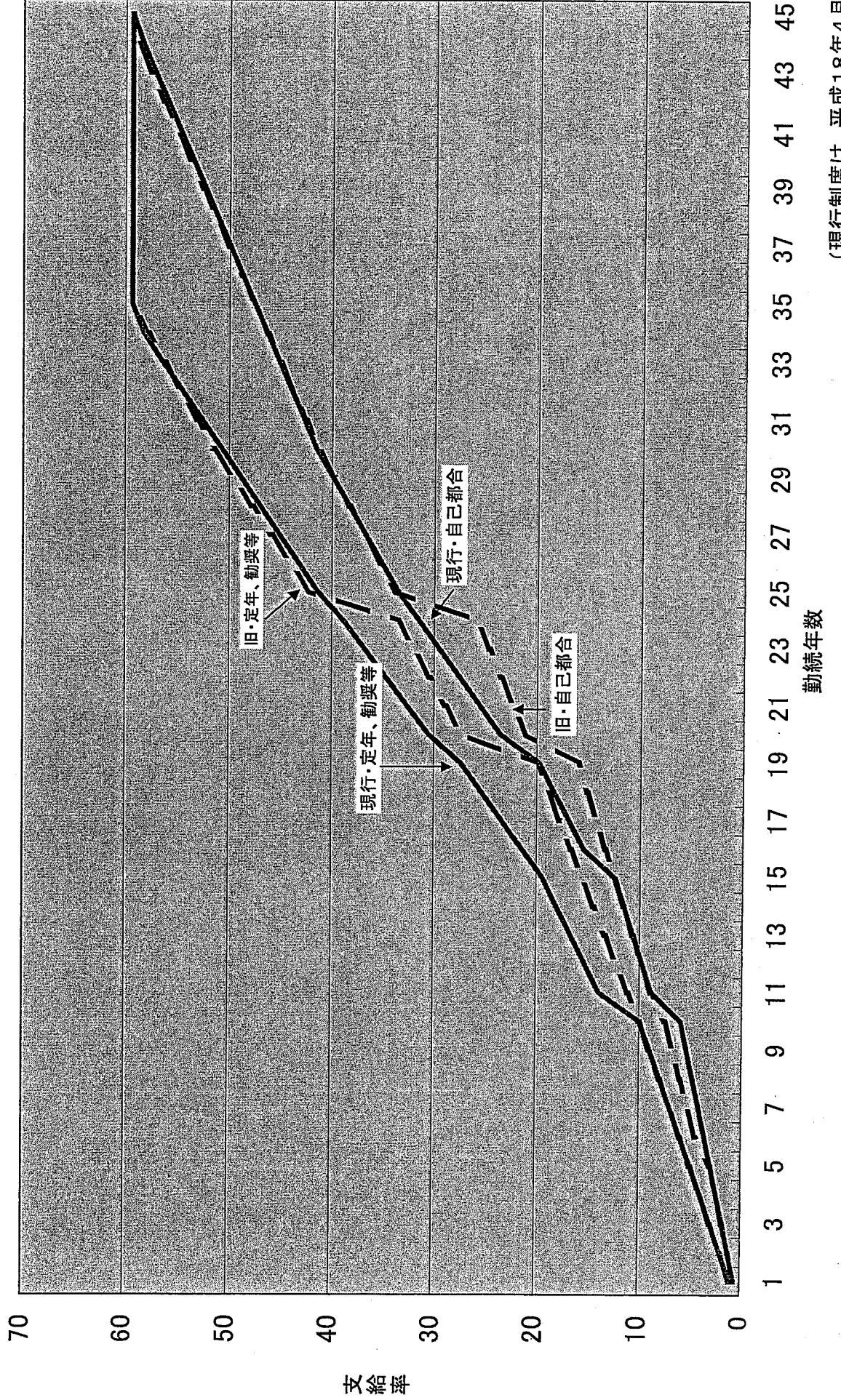
(注1) 第10号区分の調整月額の勘案は、勤続25年以上退職者の場合に限る。

(注2) 勤続9年以下の自己都合退職者等は調整額が支給されない。また、勤続4年以下の退職者（自己都合退職者以外）及び勤続10年以上24年以下の自己都合退職者は調整額が半額になる。

(注3) 一定の特別職幹部職員等の調整額は基本額の6/100となる。

支給率力一ヅ(定年・勧奨等、自己都合)

(点線=旧制度、実線=現行制度)



退職手当の支給水準の調整

国家公務員の退職手当の支給水準については、概ね5~6年ごとに実施する民間企業の退職金実態調査によって官民比較を行い、民間の「退職給付」(退職一時金と企業年金(使用者負担)の合計)の水準との均衡を基本に見直しを行ってきている。

- 平成13年調査までは、国家公務員の「退職手当」と民間における「退職給付」(退職一時金と、企業年金(使用者負担)の合計)とを比較。

(参考1)平成13年の調査結果

国家公務員(A)	民間企業従業員(B)	A/B
29,480千円	27,908千円	105.6%

- (注) 1 国は定年又は勧奨で退職した行政職俸給表(一)適用者、民間は定年又は会社都合で退職した事務・技術関係職種の常勤従業員であり、いずれも勤続20年以上の大卒又は高卒の退職者。(国の指定職職員及び民間の役員は含まれない)
2 民間の支給水準は、勤続年数、退職理由別退職者の分布を国の退職者の分布に置き換えて計算(ラスパイレス方式)したもの。

(参考2)退職手当の官民比較と支給水準調整経緯

調査実施年度	比較結果(官／民)	支給水準の調整措置
昭和46年度	81 %	20%引上げ(120/100の調整率を設定(昭48年法改正))
昭和53年度	110 %	8.3%引下げ(調整率120/100を110/100に引下げ(昭56年法改正))
昭和58年度	99 %	(変更無し)
平成元年度	101 %	(変更無し)
平成8年度	103 %	(変更無し)
平成13年度	105.6%	5.5%引下げ(調整率110/100を104/100に引下げ(平15年法改正))

- 平成18年の調査では、国家公務員の「退職手当」と「共済職域部分(使用者負担)」の合計と民間における「退職給付」(「退職一時金」と「企業年金(使用者負担)」の合計)とを比較。調査結果を受けた退職手当の支給水準の調整措置については、共済職域部分の今後の取扱いを踏まえて検討する必要。

(参考)平成18年の調査結果

国家公務員(A)	民間企業従業員(B)	A/B
29,601千円 (うち退職手当 27,386千円)	29,802千円	99.3%