

# **国家公務員退職手当法の一部を 改正する法律案**

## **逐 条 解 説**

**平成 17 年 9 月**

**総務省人事・恩給局**

## 目 次

### 退職手当の構造面の見直し総論関係

【国家公務員の退職手当制度の構造面の見直しを行う理由】	1
・公務員制度改革の基本方向に関する方針（抄） （平成 11 年 3 月 16 日公務員制度調査会答申）	3
・中央省庁等改革の推進に関する方針（抄） （平成 11 年 4 月 27 日中央省庁等改革推進本部決定）	4
・行政改革大綱（抄）（平成 12 年 12 月 1 日閣議決定）	5
・公務員制度改革大綱（抄）（平成 13 年 12 月 25 日閣議決定）	6
・今後の公務員制度改革の取組について（抄） （平成 16 年 6 月 9 日与党行財政改革協議会）	7
【構造面の見直しの前後での退職手当の性格の同一性】	8

### 本則関係

#### <一般の退職手当総則関係>

【第 2 条の 3 関係】	9
---------------	---

#### <退職手当の基本額の支給率関係>

【第 3 条から第 5 条関係】	12
・第 4 条第 2 項及び第 5 条第 2 項の規定の整理について	20
・退職事由・勤続期間別の適用条文と適用区分別の支給率	21
・支給率の構成（現行）	22
・支給率の構成（改正案）	23
・退職理由別支給率（現行）	24
・退職理由別支給率（改正案）	25
・支給率カーブ	26
・退職理由の整理	27
・官民の勤続年数別支給率	28

#### <俸給月額が減額改定以外の理由により減額した場合の基本額の算定方式の特例関係>

【第 5 条の 2 関係】	29
・在職期間中に俸給月額が減額した場合の基本額の算定方法の特例が適用に なる場合の例	33

#### <定年前早期退職特例措置関係>

【第 5 条の 3 関係】	36
---------------	----

<退職手当の基本額の最高限度額関係>	
【第6条から第6条の3関係】	39
<退職手当の調整額関係>	
【第6条の4関係】	42
・官職の職制上の段階、職務の級及び階級と「職務の複雑、困難及び責任の度」 との関係	48
・職員の区分を定める政令のイメージ	50
・退職手当の調整額に関する規定が改正された場合の経過措置の置き方	57
・職員を当該職員の職務に密接な関連があると認められる学術研究その他の業務 に従事させるための休職で当該業務への従事が公務への能率的な運営に特に資 するものであるものとして政令で定める要件を満たす休職のイメージ	58
・幹部公務員の給与体系の概要	59
<一般の退職手当の額に係る特例関係>	
【第6条の5関係】	60
<退職手当の調整額の支給制限関係>	
【第8条第2項関係】	63
<失業者の退職手当関係>	
【第10条第2項及び第3項関係】	65
・国家公務員退職手当法の一部改正について（平成12年1月時点の資料）	66
<俸給月額の減額改定があった場合における減額前俸給月額との差額支給分の取扱い関係>	
【原始附則第24項関係】	76

### 附則関係

<施行期日関係>	
【附則第1条及び第2条関係】	79
<経過措置関係>	
【附則第3条関係】	81
【附則第4条関係】	88
【附則第5条関係】	91
【附則第6条関係】	93
【附則第7条関係】	96

＜国家公務員退職手当法の一部改正法附則改正関係＞  
【附則第 8 条から第 11 条関係】 ..... 9 7

＜他法改正関係＞  
【附則第 11 条から第 25 条関係】 ..... 9 9

## その他

＜国家公務員退職手当法の規定ぶり関係＞  
【国家公務員退職手当法における退職手当自体の根拠条項と額の計算の根拠条項の  
列挙についての考え方】 ..... 1 0 2  
【国家公務員退職手当法及び同法施行令における定義規定の限定についての考え方】 .. 1 0 7

＜改正後の退職手当モデル支給額＞  
・モデルケースの試算 ..... 1 0 9  
・幹部公務員等の退職手当額の試算 ..... 1 1 3

## 退職手当の構造面の見直し総論関係

## 【国家公務員の退職手当制度の構造面の見直しを行う理由】

### 1 国家公務員の退職手当の算定方法と水準設定

国家公務員の退職手当制度は、俸給月額に勧業期間及び退職理由別に決定される支給率を乗じて算定する仕組みとなっており、その水準は、昭和 34 年に現行の制度となって以後、民間企業の退職金の水準との官民均衡を基本として設定されている。

### 2 「給与構造の改革」と退職手当の官民均衡

本年の人事院勧告においては、地域における公務員給与水準の在り方を含めた「給与構造の改革」の具体的な内容が勧告されている。

「給与構造の改革」の結果、地域における公務員給与水準の在り方と俸給構造の見直しにより、給与の官民比較において比較対象とされている給与の構成要素である俸給と手当の比率が変わり、現在の退職手当制度における算定基礎である退職時の俸給月額が低下することとなる。

### 3 退職手当制度の見直しの必要性

国家公務員の退職手当制度においては、その水準は、民間企業の退職金の水準との官民均衡を基本としているが、「給与構造の改革」により国家公務員の退職手当の水準が官民比較とは別の要因で低下するため、官民均衡水準を維持するための見直しが必要となる。しかし、単純に官民均衡を回復するような法律措置は、財政事情が悪化し、総人件費抑制が議論されているような状況で、国会を通過することは困難であり、政治的に官民均衡より低い水準に留められる可能性が高い。

また、国家公務員の退職手当制度に関しては、中央省庁等改革や公務員制度改革大綱の流れの中で、職員の在職中の貢献度をより的確に反映すること等の見直しが求められている。退職手当制度の構造面の見直しは、平成 15 年の国家公務員退職手当法等の一部改正においては、公務員制度改革大綱に基づく新たな任用・給与制度が平成 18 年度までに実施を目指すこととされていたため、大綱での決定事項のうち、官民均衡のための水準調整の他、独立行政法人等の役員への退職出向を可能にする措置に限定して改正が行われている。

退職手当制度と同じく公務員制度改革と整合的に見直しを進めることとされている給与制度においては、今回の改革で、現行の人事制度の枠組みを前提として、職務・職責を重視した見直しや地域の民間賃金水準格差をより反映させる見直しが先行して行われる。

このため、給与制度において職務・職責を重視した見直しが実施される一方で、退職手当制度の見直しを何も行わずに放置することは、人事制度上整合性がとれず、改革を怠っているとの批判や、さらには、退職手当にも官民の地域格差を反映すべきとの議論が高まるおそれがある。しかし、地域格差については、退職時の勤務地が、当該退職者の勤続期

間全体に対する功労報償である退職手当の額に大きく影響するようになると、広域の人事異動が前提となっている国家公務員の人事制度自体が成り立つえないものであり、国家公務員制度を維持していく上で、退職手当に官民の地域格差を反映するような事態は避ける必要がある。

さらに、退職手当の構造面の見直しを行うためにはそのための原資が必要であるが、給与、退職手当ともに減少が続いている現状で、「給与構造の改革」に伴う退職手当の減少分が原資として利用可能なこの機会を逃すと、今後、退職手当の構造面の見直しを行う機会が到来する可能性はほとんどない。この見解は、各府省の人事担当者の間でも一致したものである。

したがって、今回の改正では、「給与構造の改革」により現行の算定方式のままでは減少する退職手当額を原資として、支給率カーブのフラット化、勤続年数に中立的な形で職員の在職中の貢献度を評価し、退職手当の額に反映する「調整額」を加算する仕組みを設けること等の構造面の見直しを行い、これにより、上記原資を配分し、かつ、構造面の見直しへの要請に応えるものである。

#### 4 公務員制度改革大綱との関係

平成15年改正の時点では、公務員制度改革大綱全体の実施時期が平成18年度を目指すものとされていたため、制度面では独立行政法人等の役員への退職出向を可能とする等の措置のみを行ったものであるが、現在では、公務員制度改革の関連法案提出の時期が未定であるため、今回の改正においては、大綱の趣旨を踏まえ、退職手当制度の中で実施可能なものについて措置を行うものである。将来、公務員制度改革における新たな任用・給与制度が法制化されれば、国家公務員の退職手当制度の在り方も、それを踏まえて改めて検討されるべきものである。

公務員制度改革の基本方向に関する方針  
(平成 11 年 3 月 16 日公務員制度調査会答申) (抄)

[各論]

9 高齢化への対応と退職管理の適正化

(退職手当制度の見直し)

退職手当制度については、以下の点を踏まえ、退職手当額の算定方法、退職手当の支給方式、定年前早期退職特例措置を含め、早急にその見直しに着手すべきである。

- 公務における長期の在職を可能とする人事システムへの転換等公務員制度の抜本的改革に関する議論の方向
- 民間企業において近時、①賃金の退職金算定基準からの切り離し、②貢献度を反映した退職金化、③退職金の支給方法の多様化という視点に立った退職金制度の見直しが進行中であること

また、退職手当の官民比較についても、民間企業における退職金制度の複雑化、多様化の動向を考慮に入れた上で適切に行う必要があり、幹部職員の退職手当についても、民間との適正な比較方法を検討すべきである。

(公務員の退職後所得の検討)

公務員に様々な規制、義務を課す以上、退職後の生活の安定を図るべきではないかとの視点を踏まえ、共済年金の在り方について検討するとともに、民間企業において退職一時金の年金化が進んでいることを考慮し、退職手当の支給方式についても検討すべきである。

**中央省庁等改革の推進に関する方針**  
**(平成11年4月27日中央省庁等改革推進本部決定) (抄)**

**第4 国家公務員制度改革**

**(3) 退職後所得の在り方の検討**

公務員制度改革の方向及び民間企業における退職金制度の見直しの動向等を踏まえ、退職手当制度の見直しに取り組むなど退職後所得の在り方を検討する。

# 行政改革大綱（平成12年12月1日閣議決定）（抄）

## 1 行政の組織・制度の抜本改革

### 2 国家公務員、地方公務員制度の抜本的改革

#### （2）再就職に関する合理的かつ厳格な規制

III) 高齢化時代に則した定年延長及び早期退職勧奨の是正措置を考慮した上で、個人の人生設計の自由、絶えず変化し得る人的資源の最適な配置という視点に立ち、長期勤続者が過度に有利となる退職手当制度を改め、あるいは官民の年金制度の相違を解消することを検討する。

## 公務員制度改革大綱（平成13年12月25日閣議決定）（抄）

### II 新たな公務員制度の概要

#### 3 適正な再就職ルールの確立

##### （5）退職手当制度の見直し

退職手当に職員の在職中の貢献度をより的確に反映するとともに、人材の流動化を阻害することのないよう、退職手当制度について、長期勤続者に過度に有利となっている現状を是正することとし、新たな任用・給与制度の具体的な内容を踏まえ、支給率カーブ、算定方式の在り方等の見直しを行う。また、民間企業の退職金の支給実態を踏まえ、全体的な支給水準の見直しを行う。

今後の公務員制度改革の取組について  
(平成16年6月9日与党行財政改革協議会) (抄)

[別紙2] 公務員の再就職の適正化について

3 人事管理の見直し

(2) 右肩上がりの処遇の見直し

- 早期退職慣行是正や長期在職に対応した給与・退職手当制度の在り方について検討を行い、必要な見直しを行うこと。

### 【構造面の見直しの前後での退職手当の性格の同一性】

現行の国家公務員の退職手当の性格には、当該公務員の在職期間中における公務への貢献、すなわち勤続・功労に対する報償が基本にあるものと理解されている。この理由としては、①退職手当額は退職日の俸給月額を基礎に計算され、また、退職手当支給率は、勤続期間1年当たりの支給割合が均一ではなく、相当長期に至るまでは勤続期間が長くなるに伴って増加し、また公務上の死亡が高いなど、退職理由によても支給率が変わるしくみとなっていること、②職員が懲戒免職、一定の失職等により退職する場合には、一般的の退職手当の全額を支給しないこと、等が挙げられている。

今回の改正は、勤続期間の過度の反映を支給率カーブの見直しによって修正した上で現在の算定方式を維持する基本額を中心としつつ、給与構造の改革による俸給月額の低下による退職手当額の減少分を原資として、退職手当の基本額の算定基礎である退職日の俸給月額には表れにくい在職期間中の公務への貢献を、年功的要素を排除して、勤続期間に中立的に退職手当額に反映して功労を報償する、補完的部としての退職手当の調整額を導入するものである。この新たな退職手当の調整額は、直前に懲戒処分（免職を除く。）を受け、その原因となった非違により辞職した場合に支給しないこととし、上記②にみられるような功労に対する報償の側面が強化されている。

したがって、今回の改正後も、長期の勤続における職員の公務への貢献を功労報償するという上記①の特徴に基本的に変更はない。また、新たな調整額についての不支給制度により、上記②の特徴は、強化されている。

## 本 則 関 係

## ＜一般の退職手当総則関係＞

### 【第2条の3関係】

#### 1 改正の趣旨

現行の国家公務員の退職手当の算定方法は、勤続・功労報償というその性格をよく反映しているものである。他方、退職時という一時点における貢献度のみを算定基礎にしている、勤続期間の長さによる有利・不利が大きい、退職日の俸給月額には表れにくい在職中の公務への貢献が反映されない等の課題もある。

今回の改正においては、このような課題に対処し、現行の算定方式を補完するため、現行の算定方式で計算する部分を「退職手当の基本額」とするとともに、民間企業の退職金のポイント制における職務ポイントを参考に、官職の職制上の段階、職務の級、階級その他職員の職務の複雑、困難及び責任の度に関する事項を考慮して定める区分により、勤続年数に中立的な形で職員の在職中の貢献度を評価し、退職手当の額に反映する「退職手当の調整額」の部分を設け、両者の合計額を「一般の退職手当」とするものである。

#### 2 改正の内容

退職した者に対する退職手当の額は、第3条から第6条の3までの規定により計算した退職手当の基本額に、第6条の4の規定により計算した退職手当の調整額を加えて計算した額とする。

#### 3 退職手当を従来の算定方式による部分（退職手当の基本額）と退職手当の調整額に分ける理由

##### （1）現行の国家公務員の退職手当の算定方式と性格

国家公務員の退職手当は、昭和28年の国家公務員等退職手当暫定措置法以来、退職日の俸給月額に、退職理由別・勤続年数別の支給率を乗することにより計算されている。これは、一般職（現業職員を含む）、特別職（防衛庁職員、国会職員、裁判官・裁判所職員を含む）、旧三公社のような多様な職種への適用が容易であり、当時の大企業を中心とした民間企業においても同様の制度を有するところが多かったことによる。

このような制度の下での国家公務員の退職手当の性格には、当該公務員の在職期間中における公務への貢献、すなわち勤続・功労に対する報償が基本にあるものと理解されている。この理由の一つとして、退職手当額は退職日の俸給月額を基礎に計算され、また、退職手当支給率は、勤続期間1年当たり支給割合が均一ではなく、相当長

期に至るまでは勤続期間が長くなるに伴って増加し、また公務上の死亡が高いなど、退職理由によっても支給率が変わる仕組みとなっていることが挙げられる。

このような制度の利点としては、①これまでの右肩上がりの昇給システムでは、在職期間中の勤続・功労が退職日の俸給月額に累積的に表れていると考えられ、また、様々な職種が対象となっている退職制度の中で、共通かつ単純な指標として便利である、②勤続年数に応じて累積的に支給率が増加することにより、長期勤続するインセンティブとなる、③より公務への貢献があると見ることができる退職理由ほど高い支給率が適用されているため、職員にとって、自己都合で早期に退職するよりは定年・勅奨等により長期勤続して退職するインセンティブとなるとともに、任命権者にとって、退職管理を円滑に行えるようにする役割を果たしている、などが挙げられる。

## (2) 現行方式の問題点

しかし、この方式では、以下のような問題点がある。

①退職時という一時点における公務に対する貢献が、退職手当の全額に影響を及ぼすこととなり、在職期間中の公務に対する貢献に必ずしもきめ細かく報いることができない（例えば、同一の勤続期間の者が退職日に指定職俸給表の同一号俸を受けていた場合、同じ号俸に5年いても退職直前に指定職俸給表の適用を受けても同一の支給額となる）

②国家公務員に適用される給与準則の大半においては、俸給表の各等級（職務の級）における号俸の幅が大きく、また、等級間の号俸の重なりが大きい俸給表において昇給停止年齢まで普通昇給を積み重ねるため、俸給月額には、等級の高低による差に加え、普通昇給による年功的要素が強く表れており、同一の勤続年数、退職理由であれば、退職時に高い職務の級まで到達した者と低い職務の級に留まった者の退職手当額の差が大きくなる（ただし、俸給の年功的要素については、「給与構造の改革」により緩和される予定）

③支給率が勤続年数に応じて累進的に増加していく体系になっている他、退職日の俸給月額によって表される公務に対する貢献がすべての勤続期間に影響を及ぼすため、長期勤続のインセンティブとなっている反面、退職日の俸給月額が同一の場合、退職時の公務への貢献が同一だったとしても、中途採用者等短期勤続者は、勤続期間1年当たりの支給割合の低さによる不利益を増幅して受け、人材の流動化の支障ともなり得る

## (3) 民間企業の動向

民間企業においては、大手企業を中心に退職金におけるポイント制の普及が急速に進んでいる。

・中央労働委員会による調査 平成15年 57.3% (13年 51.1%、11年 41.5%)

(調査対象は資本金 5 億円以上かつ従業員 1,000 人以上の企業 571 社、回答 280 社)

・日本経団連による調査 平成 16 年 71.3% (14 年 64.9%、12 年 49.4%)  
民間企業における退職金制度の見直しは、企業会計制度の改正(退職給付債務の明確化)、企業年金制度の改正、企業収益の改善のための退職給付負担の圧縮等を背景とするものではあるが、ポイント制の導入は、社員の企業に対する貢献をより的確に退職金に反映させようとするものと考えられる。ポイント制の計算の基礎としては、職務を中心として、勤続、業績を組み合わせるものが多い。

#### (4) 退職手当の調整額導入の趣旨

(1)で述べたように、現行の国家公務員の退職手当の算定方法は、勤続・功労報償というその性格をよく反映しているものである。他方、2 で述べたように、退職時という一時点における貢献度のみを算定基礎にしており、退職日の俸給月額には表れにくい在職中の公務への貢献が反映されない、また、勤続期間の長さによる有利・不利が大きい等の課題もある。

今回の改正においては、このような課題に対処し、現行の算定方式を補完するため、民間企業の退職金のポイント制における職務ポイントを参考に、官職の職制上の段階、職務の級、階級その他職員の職務の複雑、困難及び責任の度を考慮して定める区分により、勤続年数に中立的な形で職員の在職中の貢献度を評価し、退職手当の額に反映する「退職手当の調整額」の仕組みを導入するものである。

## ＜退職手当の基本額の支給率関係＞

### 【第3条から第5条関係】

#### 1 現行規定の内容

現行制度における国家公務員の退職手当は、退職日の俸給月額に、退職理由と勤続期間に応じて定まる割合（以下「支給率」という。）を乗じて算定する方法をとっており、この退職理由と勤続期間に応じた支給率等については第3条から第5条に定められている。

#### ＜現行制度における退職理由と勤続期間による適用区分＞

- ① 傷病又は死亡によらない、その者都合による退職（以下「自己都合退職」という。）については、25年未満の期間勤続して退職した者は第3条、25年以上勤続して退職した者は第4条が適用となる。なお、勤続期間が19年以下の自己都合退職については、第3条第2項の規定により、その勤続期間に応じ、第3条第1項の規定により計算した額に百分の六十から百分の八十の減額率を乗じて得た額となる。
- ② 死亡退職については、公務上死亡の場合には、勤続期間にかかわらずすべて第5条の適用となるが、公務外死亡の場合には、20年未満の期間勤続して退職した者は第3条、20年以上25年未満の期間勤続して退職した者は第4条、25年以上勤続して退職した者は第5条が適用となる。
- ③ 傷病退職については、公務上傷病の場合には、勤続期間にかかわらずすべて第5条の適用となるが、通勤による傷病の場合には、勤続期間に応じて公務外死亡と同じ条の適用となり、通勤による傷病を除く公務外傷病の場合には、25年未満の期間勤続して退職した者は第3条、25年以上勤続して退職して退職した者は第4条の適用となる。
- ④ 定年退職又は勧奨退職については、20年未満の期間勤続して退職した者は第3条、20年以上25年未満の期間勤続して退職した者は第4条、25年以上勤続して退職した者は第5条の適用となる（勧奨退職については、「その者の事情によらないで引き続いて勤続することを困難とする理由により退職した者」の一つとして政令で定められている）。
- ⑤ 整理退職については、勤続期間による区分はないが、その条件によって第5条と第4条とに適用が分かれる。第5条に規定する「定員の減少若しくは組織の改廃のため過員若しくは廃職を生ずることにより退職した者」は、政令において「法律又は予算の定員の減少若しくは組織の改廃のため過員又は廃職を生ずることによる退職であつて各省庁の長が総務大臣の承認を得たもの」とされ、これ以外の定員の減少又は組織の改廃による（各省限りの措置として行われる）整理退職による退職及び勤務官署の移転による退職は第4条の適用となる（施行令において、第4条の「その者の事情によらないで引き続いて勤続することを困難とする理由で退職した者」として政令で定められている）。

### ＜現行制度における適用区別支給率＞

適用区分は、

①普通退職（②、③以外の退職）の場合の退職手当 → 第3条

②長期勤続後の退職等の場合の退職手当 → 第4条

③整理退職等の場合の退職手当 → 第5条

となっており、支給率は、第3条<第4条（第3条の支給率の1.25倍相当）<第5条（第3条の1.5倍相当）となっている。これは各条に規定されている退職事由の公務への貢献によるものである。

公務への貢献 ↑ 中(4条) ↑ 低(3条)	退職理由	・整理、公務死亡・傷病	
		・定年・勧奨等	
		・普通退職（自己都合）	
在職期間		<短期	長期>
公務への貢献	低 → (3条)	中 → (4条)	高 (5条)

—別紙「各適用区分の支給率表」参照—

なお、上記法第3条から第5条までに定める支給率の他、昭和48年法律第30号による法改正以降は、国家公務員の退職手当の支給水準を民間企業従業員の退職金水準に合わせるという観点から、勤続20年から35年の長期勤続の者（自己都合により退職した者を除く）に対し、昭和48年法律第30号附則第5項に規定される調整率（昭和47年12月1日在職者）又は法原始附則第21項（昭和48年法律第30号適用者以外の者）に規定される調整率（現行104/100）を乗じて退職手当を算定している。

## 2 改正の趣旨

現行の退職手当制度は、より公務への貢献があると見ることができる退職ほど支給率が高く、また、勤続年数に応じて支給率が累増するものの、その一方では一定の勤続年数で支給率が頭打ちになるなど、職員にとっては長期勤続のインセンティブになるとともに、任命権者にとっては退職管理を円滑化に行えるといった人事管理に資する様々な機能を有している。

このような退職手当制度の有する機能については引き続き維持すべきではあるが、任期付任用者や中途採用者が増加する傾向にある中で、勤続期間が長期とならないこれらの者や自己都合で退職する者のうち長期勤続したものについて、現行制度がその貢献度を必ずしも十分に反映したものとなっていないと考えられることなどから、在職期間中の公務に対する貢献度をより的確に反映し、人材の流動化や在職期間の長期化にも対応できる制度となるよう構造面の見直しの一環として支給率の適正化を図るものである。

### 3 第3条の改正について

#### (1) 改正の内容

第3条を以下のように改める。

(自己の都合による退職等の場合の退職手当の基本額)

第3条 次条又は第5条の規定に該当する場合を除くほか、退職した者に対する退職手当の基本額は、退職の日におけるその者の俸給月額（俸給が日額で定められている者については、俸給の日額の21日分に相当する額。以下同じ。）に、その者の勤続期間を次の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。

- 一 1年以上10年以下の期間については、1年につき100分の100
  - 二 11年以上15年以下の期間については、1年につき100分の110
  - 三 16年以上20年以下の期間については、1年につき100分の160
  - 四 21年以上25年以下の期間については、1年につき100分の200
  - 五 26年以上30年以下の期間については、1年につき100分の160
  - 六 31年以上の期間については、1年につき100分の120
- 2 前項に規定する者のうち、負傷若しくは病気（以下「傷病」という。）又は死亡によらず、その者の都合により退職した者に対する退職手当の基本額は、その者が次の各号に掲げる者に該当するときは、同項の規定にかかわらず、同項の規定により計算した額に当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。
- 一 勤続期間1年以上10年以下の者 100分の60
  - 二 勤続期間11年以上15年以下の者 100分の80
  - 三 勤続期間16年以上19年以下の者 100分の90

#### (2) 説明

退職手当の基本額は第3条から第5条にそれぞれ退職事由に応じ定められており、第3条の規定に該当する退職事由は、第4条又は第5条に該当しない退職事由とされている。

本改正では、改正前の第3条第1項に該当していた退職者のうち、①11年以上20年未満の期間勤続して公務外死亡、通勤による傷病により退職した者を改正後の第4条第2項に、勤続11年以上20年未満の期間勤続して定年、勧奨、任期終了等により退職した者を改正後の第4条第1項にそれぞれ移行し、改正前の第4条第1項に該当する者のうち、25年以上勤続して自己都合、公務外傷病その他の理由により退職した者を改正後の第3条第1項で整理することとした。また、支給率としての勤続期間の区分を現行の3区分から6区分に変更（第2項に定める短期在職の自己都合退職者については減額対象となる勤続期間の範囲を変更）し、それぞれの期間に対する支給率（第2項に定める短期在職の自己都合退職者については減額率）を下表のとおり改めた。

この改正により、改正後の第3条の該当者は、自己都合及び公務外傷病その他の理由

により退職した者のすべてと 10 年未満の期間勤続して通勤による傷病、公務外死亡及び定年・勤奨等により退職した者となった。なお、本条の対象者の整理に伴い条見出しを従来の「普通退職の場合」から「自己の都合による退職等の場合」とし、本条の対象者をより具体的に表示することとした。

また、支給率は、中期勤続者（おおむね 16~24 年勤続者）については引き上げ、一部短期勤続の自己都合退職者については民間企業の退職金の傾向等を踏まえ微減とした。

第 3 条の退職事由・勤続期間別適用者

退職事由	改正後		改正前
自己都合	全て		勤続 25 年未満
傷病	一般	全て	勤続 25 年未満
	通勤	勤続 10 年未満	勤続 20 年未満
	公務	—	—
死亡	一般	勤続 10 年未満	勤続 20 年未満
	公務	—	—
定年・勤奨等	勤続 10 年未満		勤続 20 年未満
整理等	—		—

第 3 条第 1 項の支給率

勤続期間区分	現行	改正案
勤続 1 年以上 10 年以下	100/100	同左
勤続 11 年以上 15 年以下	110/100	同左
勤続 16 年以上 20 年以下		160/100
勤続 21 年以上 24 年以下	120/100	200/100
勤続 25 年		—
勤続 26 年以上 30 年以下	—	160/100
勤続 31 年以上	—	120/100

第 3 条第 2 項の減額率（傷病又は死亡によらず、その者の都合により退職した者）

勤続期間区分	現行	改正案
勤続 1 年以上 5 年以下	60/100	同左
勤続 6 年以上 10 年以下	75/100	60/100
勤続 11 年以上 15 年以下	80/100	80/100
勤続 16 年以上 19 年以下		90/100

#### 4 第 4 条の改正について

##### (1) 改正の内容

第4条を以下のとおり改める。

(11年以上勤続後の退職等の場合の退職手当の基本額)

第4条 11年以上25年未満の期間勤続し、国家公務員法第81条の2第1項の規定により退職した者（同法第81条の3第1項の期限又は同条第2項の規定により延長された期限の到来により退職した者を含む。）若しくはこれに準ずる他の法令の規定により退職した者又は25年未満の期間勤続し、その者の事情によらないで引き続いて勤続することを困難とする理由により退職した者で政令で定めるものに対する退職手当の基本額は、退職の日におけるその者の俸給月額（以下「退職日俸給月額」という。）に、その者の勤続期間を次の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。

- 一 1年以上10年以下の期間については、1年につき100分の125
- 二 11年以上15年以下の期間については、1年につき100分の137.5
- 三 16年以上24年以下の期間については、1年につき100分の200

2 前項の規定は、11年以上25年未満の期間勤続した者で、通勤（国家公務員災害補償法（昭和26年法律第191号）第1条の2に規定する通勤をいう。以下同じ。）による傷病により退職し、死亡（公務上の死亡を除く。）により退職し、又は定年に達した日以後その者の非連によることなく退職した者（前項の規定に該当する者を除く。）に対する退職手当の基本額について準用する。

(2) 説明

改正前の第4条第1項に該当する者のうち、25年以上勤続しての自己都合、公務外傷病その他による退職者を改正後の第3条第1項に、改正前の第4条第2項に該当する者のうち、25年以上勤続して各省限りの定員の減少若しくは組織の改廃又は勤務官署の移転により退職した者を改正後の第5条第1項にそれぞれ移行し、改正前の第3条第1項に該当する者のうち、①11年以上20年未満の期間勤続して公務外死亡、通勤による傷病により退職した者を改正後の第4条第2項に、②11年以上20年未満の期間勤続して定年、勧奨、任期終了等により退職した者を改正後の第4条第1項にそれぞれ移行することとした。

また、支給率についての勤続期間の区分を現行の4区分から3区分に変更し、それぞれの支給率を以下のように改めた。

この改正により、改正後の第4条の該当者は、勤続11年以上25年未満の期間勤続して、通勤による傷病、公務外死亡、定年・勧奨等により退職した者と25年未満の期間勤続して各省限りの定員の減少若しくは組織の改廃又は勤務官署の移転により退職した者となった。なお、本条の対象者の整理に伴い条見出しについても従来の「長期勤続後の退職等の場合」から「11年以上勤続後の退職等の場合」に改めた。

また、支給率については、中期勤続者（おおむね16～24年勤続者）を引き上げた。

第4条の退職事由・勤続期間別適用者

退職事由	改正後		改正前
自己都合	—	—	勤続 25 年以上
傷病	一般	—	勤続 25 年以上
	通勤	勤続 11 年以上 25 年未満	勤続 20 年以上 25 年未満
	公務	—	—
死亡	一般	勤続 11 年以上 25 年未満	勤続 20 年以上 25 年未満
	公務	—	—
定年・勅奨等	勤続 11 年以上 25 年未満	—	勤続 20 年以上 25 年未満
整理	勤続 25 年未満の勤務官署の移転又は各省限りの定員の減少若しくは組織の改廃	勤務官署の移転又は各省限りの定員の減少若しくは組織の改廃	勤務官署の移転又は各省限りの定員の減少若しくは組織の改廃

第4条の支給率

勤続期間区分	現行	改正案
勤続 1 年以上 10 年以下	125/100	同左
勤続 11 年以上 15 年以下	137.5/100	同左
勤続 16 年以上 20 年以下		200/100
勤続 21 年以上 24 年以下	150/100	—
勤続 25 年以上 30 年以下		—
勤続 31 年以上	125/100	—

## 5 第5条の改正について

### (1) 改正の内容

第5条を以下のとおり改める。

#### (整理退職等の場合の退職手当の基本額)

第5条 定員の減少若しくは組織の改廃のため過員若しくは廃職を生ずることにより退職した者で政令で定めるもの、公務上の傷病若しくは死亡により退職した者、25年以上勤続し、國家公務員法第81条の2第1項の規定により退職した者（同法第81条の3第1項の期限又は同条第2項の規定により延長された期限の到来により退職した者を含む。）若しくはこれに準ずる他の法令の規定により退職した者又は25年以上勤続し、その者の事情によらないで引き続いて勤続することを困難とする理由により退職した者で政令で定めるものに対する退職手当の基本額は、退職日俸給月額に、その者の勤続期間を次の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。

- 一 1年以上10年以下の期間については、1年につき100分の150
  - 二 11年以上25年以下の期間については、1年につき100分の165
  - 三 26年以上34年以下の期間については、1年につき100分の180
  - 四 35年以上の期間については、1年につき100分の105
- 2 前項の規定は、25年以上勤続した者で、通勤による傷病により退職し、死亡により退職し、又は定年に達した日以後その者の非違によることなく退職した者(前項の規定に該当する者を除く。)に対する退職手当の基本額について準用する。

## (2) 説明

改正前の第4条第2項に該当する者のうち、25年以上勤続して各省限りの定員の減少若しくは組織の改廃又は勤務官署の移転により退職した者を改正後の第5条第1項で整理することとした。また、勤続期間の区分及び支給率をそれぞれ以下のように改めた。

この改正により、改正後の第5条の該当者は、①25年以上勤続して通勤による傷病、公務外死亡、定年・勧奨等、各省限りの配置定数の減少若しくは組織の改廃又は勤務官署の移転により退職した者及び②すべての公務上傷病、公務上死亡及び法令・予算による定員の減少又は組織の改廃による退職者となった。

また、支給率については、民間企業の退職金の傾向を踏まえ、勤続25年以上勤続32年以下の支給率を微減させるとともに、勤続25年以上から第5条が適用されるものについて、勤続24年と勤続25年との段差が大きくなつないように、勤続21年以上勤続24年以下の支給率を微減させ、かつ、勤続35年の支給率(原始附則第23項及び昭和48年法律第30号附則第7項により上限として設定)については現行を維持するよう措置した。

第5条の退職事由・勤続期間別適用者

退職事由	改正後	改正前
自己都合	—	—
傷病	一般	—
	通勤	勤続25年以上
	公務	全て
死亡	一般	勤続25年以上
	公務	全て
定年・勧奨等	勤続25年以上	勤続25年以上
整 理	法令・予算による定員の減少又は組織の改廃 勤続25年以上の各省限りの配置定数の減少若しくは組織の改廃又は勤務官署の移転	法令・予算による定員の減少又は組織の改廃

第5条の支給率

勤続期間区分	現行	改正案
勤続 1 年以上 10 年以下	150／100	同左
勤続 11 年以上 20 年以下	165／100	同左
勤続 21 年以上 25 年以下	180／100	165／100
勤続 26 年以上 30 年以下		同左
勤続 31 年以上 34 年以下	150／100	180／100
勤続 35 年以上		105／100

## 第4条第2項及び第5条第2項の規定の整理について

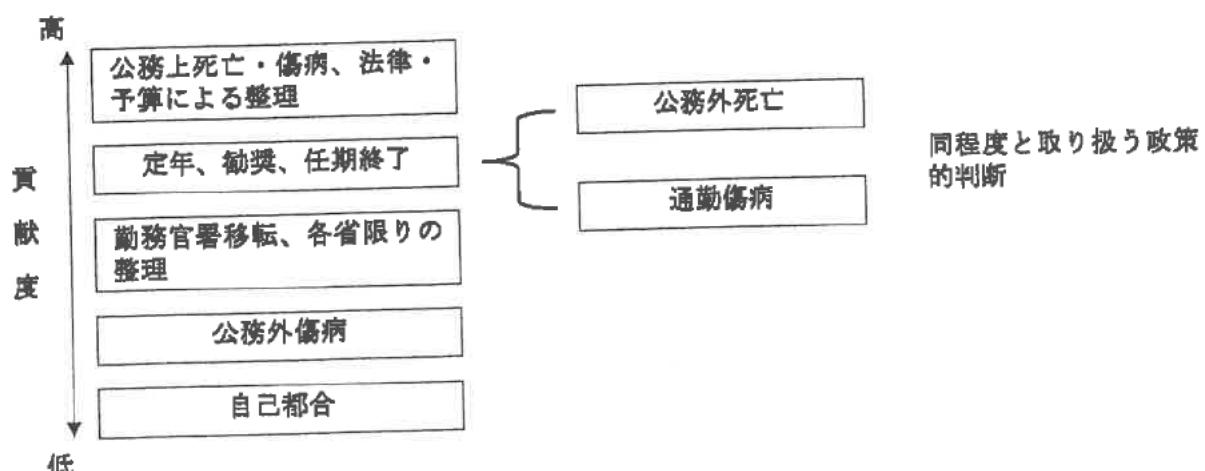
現行の国家公務員退職手当法第4条第2項及び第5条第2項の各項においては、通勤傷病退職、公務外の死亡退職又は定年の日に達した後のその者の非違によらない退職について、第4条第1項及び第5条第1項を準用することを規定しているところ。

国家公務員の退職手当の性格は、当該公務員の在職期間中における公務への貢献、すなわち勤続・功労に対する報償が基本にあると理解されているところ。このため、退職手当の支給率は、公務に対する貢献度を退職理由別に勘案して定めることを基本としており、退職理由が同程度の貢献度を有していると考えられる場合には、勤続年数の長短で支給率が定められている。

昭和48年の法改正においては、従来対象とされていなかった公務外死亡による退職に係る規定について、勤続期間に応じて第4条第2項及び第5条第2項に規定したところであるが、このうち第4条第2項については、職員の死亡という重大かつ特別の事情にかんがみ、国として弔意を表す観点から、一定期間勤続した職員については、定年、勧奨等による退職と同程度の取扱いとする政策的配慮から規定を置くこととしつつ、他方、退職手当制度の有する基本的性格を踏まえ、定年、勧奨に係る規定を定めた第1項に含ませるのではなく、第2項として別項を建て、第1項の規定を準用するという形式を探ることにより、法文上も特に政策的判断から規定されたことが明らかとなるようにしているところ（第5条第2項についても、長期勤続であること以外は同様の考え方を探っている。）。

また、平成3年には通勤災害傷病による退職に係る規定が整備されたところであるが、単なる公務外傷病とは異なり、通勤が公務遂行上密接な関連を有することにかんがみ、政策的配慮と退職手当の有する基本的性格とのバランスを踏まえ、上記公務外死亡の規定と同様の取扱いとしたものである。

今般の退職手当法の改正においても、こうした公務外死亡、通勤災害傷病等に係る考え方における変更を行うものではないことから、これまでの規定ぶりと同様、2項建てを維持している。



## 退職事由・勤続期間別の適用条文と適用区分別の支給率

<改正前>

### 退職事由・勤続期間別適用条文表

退職事由	法第3条	法第4条	法第5条
自己都合	勤続25年未満	勤続25年以上	
傷病	勤続25年未満	勤続25年以上	
	勤続20年未満	勤続20年以上25年未満	勤続25年以上
	一	一	全て
死亡	勤続20年未満	勤続20年以上25年未満	勤続25年以上
	一	一	全て
	勤続20年未満	勤続20年以上25年未満	勤続25年以上
定年・勅奨等	勤続20年未満	各省限りの定員の減少若しくは組織の改廃又は勤務官署の移転	法令・予算による定員の減少又は組織の改廃
整理	一		

### 適用条文（第3条～第5条）別の支給率表

法第3条		法第4条		法第5条	
勤続期間区分	1年の割合	勤続期間区分	1年の割合	勤続期間区分	1年の割合
1年～10年	100/100※	1年～10年	125/100	1年～10年	150/100
11年～20年	110/100※	11年～20年	137.5/100	11年～20年	165/100
21年～24年	120/100	21年～30年	150/100	21年～30年	180/100
一	一	31年～	125/100	31年～	150/100

※ 勤続期間19年以下で傷病・死亡以外の自己都合により退職する場合は、これらの割合により計算した額に、勤続期間が1年～5年の場合は60/100、勤続期間が6年～10年の場合は75/100、勤続期間が11年～19年の場合は80/100の減額率をそれぞれ乗じて得た額となる。



<改正後>

### 退職事由・勤続期間別適用条文表

退職事由	法第3条	法第4条	法第5条
自己都合	全て	一	一
傷病	全て	一	一
	勤続10年未満	勤続11年以上25年未満	勤続25年以上
	一	一	全て
死亡	勤続10年未満	勤続11年以上25年未満	勤続25年以上
	一	一	全て
定年・勅奨等	勤続10年未満	勤続11年以上25年未満	勤続25年以上
整理等	一	勤続25年未満の各省限りの定員の減少若しくは組織の改廃又は勤務官署の移転	法令・予算による定員の減少又は組織の改廃 勤続25年以上の各省限りの定員の減少若しくは組織の改廃又は勤務官署の移転

### 適用条文（第3条～第5条）別の支給率表

法第3条		法第4条		法第5条	
勤続期間区分	1年の割合	勤続期間区分	1年の割合	勤続期間区分	1年の割合
1年～10年	100/100※	1年～10年	125/100	1年～10年	150/100
11年～15年	110/1000※	11年～15年	137.5/100	11年～25年	165/100
16年～20年	160/100	16年～24年	200/100	26年～34年	180/100
21年～25年	200/100	一	一	35年～	105/100
26年～30年	160/100	一	一	一	一
31年～	120/100	一	一	一	一

※ 勤続期間19年以下で傷病・死亡以外の自己都合により退職する場合は、これらの割合により計算した額に、勤続期間が1年～10年の場合は60/100、勤続期間が11年～15年の場合は80/100、勤続期間が16年～19年の場合は90/100の減額率をそれぞれ乗じて得た額となる。

## 支給率の構成(現行)

勤続期間	3条1項		前年差	3条2項		前年差	4条		前年差	5条		前年差	調整率
	3	1		3	2		4	5		6	7		
1	1		0.6			1.25			1.25		1.5		
2	2	1		1.2	0.6		2.5		1.25		3	1.5	
3	3	1		1.8	0.6		3.75		1.25		4.5	1.5	
4	4	1		2.4	0.6		5		1.25		6	1.5	
5	5	1		3	0.6		6.25		1.25		7.5	1.5	
6	6	1		4.5	1.5		7.5		1.25		9	1.5	
7	7	1		6.25	0.75		8.75		1.25		10.5	1.5	
8	8	1		6	0.75		10		1.25		12	1.5	
9	9	1		6.75	0.75		11.25		1.25		13.5	1.5	
10	10	1		7.5	0.75		12.5		1.25		15	1.5	
11	11.1	1.1		8.88	1.38		13.875		1.375		16.65	1.65	
12	12.2	1.1		9.76	0.88		15.25		1.375		18.3	1.65	
13	13.3	1.1		10.64	0.88		16.625		1.375		19.95	1.65	
14	14.4	1.1		11.52	0.88		18		1.375		21.6	1.65	
15	15.5	1.1		12.4	0.88		19.375		1.375		23.25	1.65	
16	16.6	1.1		13.28	0.88		20.75		1.375		24.9	1.65	
17	17.7	1.1		14.16	0.88		22.125		1.375		26.55	1.65	
18	18.8	1.1		15.04	0.88		23.5		1.375		28.2	1.65	
19	19.9	1.1		15.92	0.88		24.875		1.375		29.85	1.65	
20	21	1.1					26.25		1.375		31.5	1.65	1.04
21	22.2	1.2					27.75		1.5		33.3	1.8	1.04
22	23.4	1.2					29.25		1.5		35.1	1.8	1.04
23	24.6	1.2					30.75		1.5		36.9	1.8	1.04
24	25.8	1.2					32.25		1.5		38.7	1.8	1.04
25							33.75		1.5		40.5	1.8	1.04
26							35.25		1.5		42.3	1.8	1.04
27							36.75		1.5		44.1	1.8	1.04
28							38.25		1.5		45.9	1.8	1.04
29							39.75		1.5		47.7	1.8	1.04
30							41.25		1.5		49.5	1.8	1.04
31							42.5		1.25		51	1.5	1.04
32							43.75		1.25		52.5	1.5	1.04
33							45		1.25		54	1.5	1.04
34							46.25		1.25		55.5	1.5	1.04
35							47.5		1.25		57	1.5	1.04
36							48.75		1.25		(68.5)	(1.5)	
37							50		1.25		(80.0)	(1.5)	
38							51.25		1.25		(80.0)		
39							52.5		1.25		(80.0)		
40							53.75		1.25		(80.0)		
41							55		1.25		(80.0)		
42							56.25		1.25		(80.0)		
43							57.5		1.25		(80.0)		
44							58.75		1.25		(80.0)		
45							(80.0)		(1.25)		(80.0)		

(注1)第4条の規定では勤続45年以上の期間についても1.25の割合で増加し、かつ、第6条の規定で60が上限となるが、平成15年法律第62号附則第4項により第5条の勤続35年の支給率(調整率含む)とされている。

(注2)第5条の規定では勤続36年以上の期間についても1.5の割合で増加し、かつ、第6条の規定で60が上限となるが、原始附則第23項及び昭和48年法律第30号附則第7項により第5条の勤続35年の支給率(調整率含む)とされている。

## 支給率の構成(改正案)

勤続期間	3条1項	前年差	3条2項	前年差	4条	前年差	5条	前年差	調整率	調整率あり	調整率あり	調整率あり
										3条1項	4条	5条
1	1		0.6		1.25		1.5					
2	2	1.0	1.2	0.6	2.5	1.25	3	1.5				
3	3	1.0	1.8	0.6	3.75	1.25	4.5	1.5				
4	4	1.0	2.4	0.6	5	1.25	6	1.5				
5	5	1.0	3	0.6	6.25	1.25	7.5	1.5				
6	6	1.0	3.6	0.6	7.5	1.25	9	1.5				
7	7	1.0	4.2	0.6	8.75	1.25	10.5	1.5				
8	8	1.0	4.8	0.6	10	1.25	12	1.5				
9	9	1.0	5.4	0.6	11.25	1.25	13.5	1.5				
10	10	1.0	6	0.6	12.5	1.25	15	1.5				
11	11.1	1.1	8.88	2.88	13.875	1.375	16.65	1.65				
12	12.2	1.1	9.78	0.88	15.25	1.375	18.3	1.65				
13	13.3	1.1	10.64	0.88	16.625	1.375	19.95	1.65				
14	14.4	1.1	11.52	0.88	18	1.375	21.6	1.65				
15	15.5	1.1	12.4	0.88	19.375	1.375	23.25	1.65				
16	17.1	1.6	15.39	2.99	21.375	2.0	24.9	1.65				
17	18.7	1.6	16.83	1.44	23.375	2.0	26.55	1.65				
18	20.3	1.6	18.27	1.44	25.375	2.0	28.2	1.65				
19	21.9	1.6	19.71	1.44	27.375	2.0	29.85	1.65				
20	23.5	1.6			29.375	2.0	31.5	1.65	1.04	24.44	30.55	32.76
21	25.5	2.0			31.375	2.0	33.15	1.65	1.04	26.52	32.63	34.476
22	27.5	2.0			33.375	2.0	34.8	1.65	1.04	28.6	34.71	36.192
23	29.5	2.0			35.375	2.0	36.45	1.65	1.04	30.68	36.79	37.908
24	31.5	2.0			37.375	2.0	38.1	1.65	1.04	32.76	38.87	39.824
25	33.5	2.0					39.75	1.65	1.04	34.84		41.84
26	35.1	1.6					41.55	1.8	1.04	36.504		43.212
27	36.7	1.6					43.35	1.8	1.04	38.168		45.084
28	38.3	1.6					45.15	1.8	1.04	39.832		46.958
29	39.9	1.6					46.95	1.8	1.04	41.496		48.828
30	41.5	1.6					48.75	1.8	1.04	43.18		50.7
31	42.7	1.2					50.55	1.8	1.04	44.408		52.572
32	43.9	1.2					52.35	1.8	1.04	45.856		54.444
33	45.1	1.2					54.15	1.8	1.04	46.904		56.316
34	46.3	1.2					55.95	1.8	1.04	48.152		58.188
35	47.5	1.2					57	1.05	1.04	49.4		59.28
36	48.7	1.2					(58.05)	(1.05)				
37	49.9	1.2					(59.1)	(1.05)				
38	51.1	1.2					(60)					
39	52.3	1.2					(60)					
40	53.5	1.2					(60)					
41	54.7	1.2					(60)					
42	55.9	1.2					(60)					
43	57.1	1.2					(60)					
44	58.3	1.2					(60)					
45	(59.5)	(1.2)					(60)					

(注1)第3条の規定では勤続45年以上の期間についても1.2の割合で増加し、かつ、第6条の規定で60が上限となるが、平成15年法律第62号附則第4項により第5条の勤続35年の支給率(調整率含む)とされている。

(注2)第5条の規定では勤続36年以上の期間についても1.05の割合で増加し、かつ、第6条の規定で60が上限となるが、原始附則第23項及び昭和48年法律第30号附則第7項により第5条の勤続35年の支給率(調整率含む)とされている。

## 退職理由別支給率(現行)

勤続期間	定年・勤務年数	前年差	自己都合	前年差	整理・公務死傷	前年差	官署移転等4条	前年差	公務外傷病その他	前年差
1	1	0.6	0.6	1.5	1.5	1.25	1	2	1	
2	2	1.2	0.6	3	1.5	2.5	1.25	2	1	
3	3	1.8	0.6	4.5	1.5	3.75	1.25	3	1	
4	4	2.4	0.6	6	1.5	5	1.25	4	1	
5	5	3	0.6	7.5	1.5	6.25	1.25	5	1	
6	6	4.5	1.5	9	1.5	7.5	1.25	6	1	
7	7	5.25	0.75	10.5	1.5	8.75	1.25	7	1	
8	8	6	0.75	12	1.5	10	1.25	8	1	
9	9	6.75	0.75	13.5	1.5	11.25	1.25	9	1	
10	10	7.5	0.75	15	1.5	12.5	1.25	10	1	
11	11.1	8.88	1.38	16.85	1.65	13.875	1.375	11.1	1.1	
12	12.2	9.76	0.88	18.3	1.65	15.25	1.375	12.2	1.1	
13	13.3	10.84	0.88	19.95	1.65	16.825	1.375	13.3	1.1	
14	14.4	11.52	0.88	21.8	1.65	18	1.375	14.4	1.1	
15	15.5	12.4	0.88	23.25	1.65	19.375	1.375	15.5	1.1	
16	16.6	13.28	0.88	24.9	1.65	20.75	1.375	16.6	1.1	
17	17.7	14.16	0.88	26.55	1.65	22.125	1.375	17.7	1.1	
18	18.8	15.04	0.88	28.2	1.65	23.5	1.375	18.8	1.1	
19	19.9	15.92	0.88	29.85	1.65	24.875	1.375	19.9	1.1	
20	27.3	7.4	5.08	32.76	2.91	27.3	2.425	21.84	1.94	
21	28.86	1.56	22.2	1.2	34.632	1.872	28.86	1.56	23.088	1.248
22	30.42	1.56	23.4	1.2	36.504	1.872	30.42	1.56	24.336	1.248
23	31.98	1.56	24.6	1.2	38.376	1.872	31.98	1.56	25.584	1.248
24	33.54	1.56	25.8	1.2	40.248	1.872	33.54	1.56	26.832	1.248
25	42.12	8.58	33.75	7.95	42.12	1.872	42.9	1.56	42.9	1.56
26	43.992	1.872	35.25	1.5	43.992	1.872	36.86	1.56	36.86	1.56
27	45.864	1.872	36.75	1.5	45.864	1.872	38.22	1.56	38.22	1.56
28	47.736	1.872	38.25	1.5	47.736	1.872	39.78	1.56	39.78	1.56
29	49.608	1.872	39.75	1.5	49.608	1.872	41.34	1.56	41.34	1.56
30	51.48	1.872	41.25	1.5	51.48	1.872	42.9	1.56	42.9	1.56
31	53.04	1.56	42.5	1.25	53.04	1.56	44.2	1.3	44.2	1.3
32	54.6	1.56	43.75	1.25	54.6	1.56	45.50	1.3	45.5	1.3
33	56.16	1.56	45	1.25	56.16	1.56	46.8	1.3	46.8	1.3
34	57.72	1.56	48.25	1.25	57.72	1.56	48.10	1.3	48.1	1.3
35	59.28	1.56	47.5	1.25	59.28	1.56	49.4	1.3	49.4	1.3
36	59.28	0	48.75	1.25	59.28	0	49.4	0	49.4	0
37	59.28	0	50	1.25	59.28	0	50.00	0.6	50	0.6
38	59.28	0	51.25	1.25	59.28	0	51.25	1.25	51.25	1.25
39	59.28	0	52.5	1.25	59.28	0	52.50	1.25	52.5	1.25
40	59.28	0	53.75	1.25	59.28	0	53.75	1.25	53.75	1.25
41	59.28	0	55	1.25	59.28	0	55.00	1.25	55	1.25
42	59.28	0	56.25	1.25	59.28	0	56.25	1.25	56.25	1.25
43	59.28	0	57.5	1.25	59.28	0	57.50	1.25	57.5	1.25
44	59.28	0	58.75	1.25	59.28	0	58.75	1.25	58.75	1.25
45	59.28	0	59.28	0.53	59.28	0	59.28	0.53	59.28	0.53

・3条1項



・3条2項

・4条

・5条

なお前年差の数字が太字・斜体になっているものは、調整率が乗じられている部分

## 退職理由別支給率(改正案)

動就

期間	定年・勧奨等	前年差	自己都合	前年差	整理・公務死傷病	前年差	育養移転等	前年差	公務外傷病その他	前年差
1	1		0.6		1.5		1.25		1	
2	2	1	1.2	0.8	3	1.5	2.5	1.25	2	1
3	3	1	1.8	0.6	4.5	1.5	3.75	1.25	3	1
4	4	1	2.4	0.6	6	1.5	5	1.25	4	1
5	5	1	3	0.6	7.5	1.5	6.25	1.25	5	1
6	6	1	3.6	0.6	9	1.5	7.5	1.25	6	1
7	7	1	4.2	0.6	10.5	1.5	8.75	1.25	7	1
8	8	1	4.8	0.6	12	1.5	10	1.25	8	1
9	9	1	5.4	0.6	13.5	1.5	11.25	1.25	9	1
10	10	1	6	0.6	15	1.5	12.5	1.25	10	1
11	13.875	3.875	8.88	2.88	16.65	1.65	13.875	1.375	11.1	1.1
12	15.25	1.375	9.78	0.88	18.3	1.65	15.25	1.375	12.2	1.1
13	16.625	1.375	10.64	0.88	19.95	1.65	16.625	1.375	13.3	1.1
14	18	1.375	11.52	0.88	21.6	1.65	18	1.375	14.4	1.1
15	19.375	1.375	12.4	0.88	23.25	1.65	19.375	1.375	15.5	1.1
16	21.375	2	15.39	2.99	24.9	1.65	21.375	2	17.1	1.6
17	23.375	2	18.83	1.44	26.55	1.65	23.375	2	18.7	1.6
18	25.375	2	18.27	1.44	28.2	1.65	25.375	2	20.3	1.6
19	27.375	2	19.71	1.44	29.85	1.65	27.375	2	21.9	1.6
20	30.55	3.175	23.5	3.79	32.78	2.97	30.55	3.175	24.44	2.54
21	32.63	2.08	25.5	2	34.478	1.716	32.63	2.08	26.52	2.08
22	34.71	2.08	27.5	2	36.192	1.716	34.71	2.08	28.80	2.08
23	36.79	2.08	29.5	2	37.908	1.716	36.79	2.08	30.88	2.08
24	38.87	2.08	31.5	2	39.624	1.716	38.87	2.08	32.76	2.08
25	41.34	2.47	33.5	2	41.34	1.716	41.34	2.47	34.84	2.08
26	43.212	1.872	35.1	1.6	43.212	1.872	43.212	1.872	36.504	1.664
27	45.084	1.872	36.7	1.6	45.084	1.872	45.084	1.872	38.168	1.664
28	46.956	1.872	38.3	1.6	46.956	1.872	46.956	1.872	39.832	1.664
29	48.828	1.872	39.9	1.6	48.828	1.872	48.828	1.872	41.496	1.664
30	50.7	1.872	41.5	1.6	50.7	1.872	50.7	1.872	43.16	1.664
31	52.572	1.872	42.7	1.2	52.572	1.872	52.572	1.872	44.408	1.248
32	54.444	1.872	43.9	1.2	54.444	1.872	54.444	1.872	45.656	1.248
33	56.316	1.872	45.1	1.2	56.316	1.872	56.316	1.872	46.904	1.248
34	58.188	1.872	46.3	1.2	58.188	1.872	58.188	1.872	48.152	1.248
35	59.28	1.092	47.5	1.2	59.28	1.092	59.28	1.092	49.4	1.248
36	59.28	0	48.7	1.2	59.28	0	59.28	0	49.4	0
37	59.28	0	49.9	1.2	59.28	0	59.28	0	49.9	0.5
38	59.28	0	51.1	1.2	59.28	0	59.28	0	51.1	1.2
39	59.28	0	52.3	1.2	59.28	0	59.28	0	52.3	1.2
40	59.28	0	53.5	1.2	59.28	0	59.28	0	53.5	1.2
41	59.28	0	54.7	1.2	59.28	0	59.28	0	54.7	1.2
42	59.28	0	55.9	1.2	59.28	0	59.28	0	55.9	1.2
43	59.28	0	57.1	1.2	59.28	0	59.28	0	57.1	1.2
44	59.28	0	58.3	1.2	59.28	0	59.28	0	58.3	1.2
45	59.28	0	59.28	0.98	59.28	0	59.28	0	59.28	0.98

・3条1項

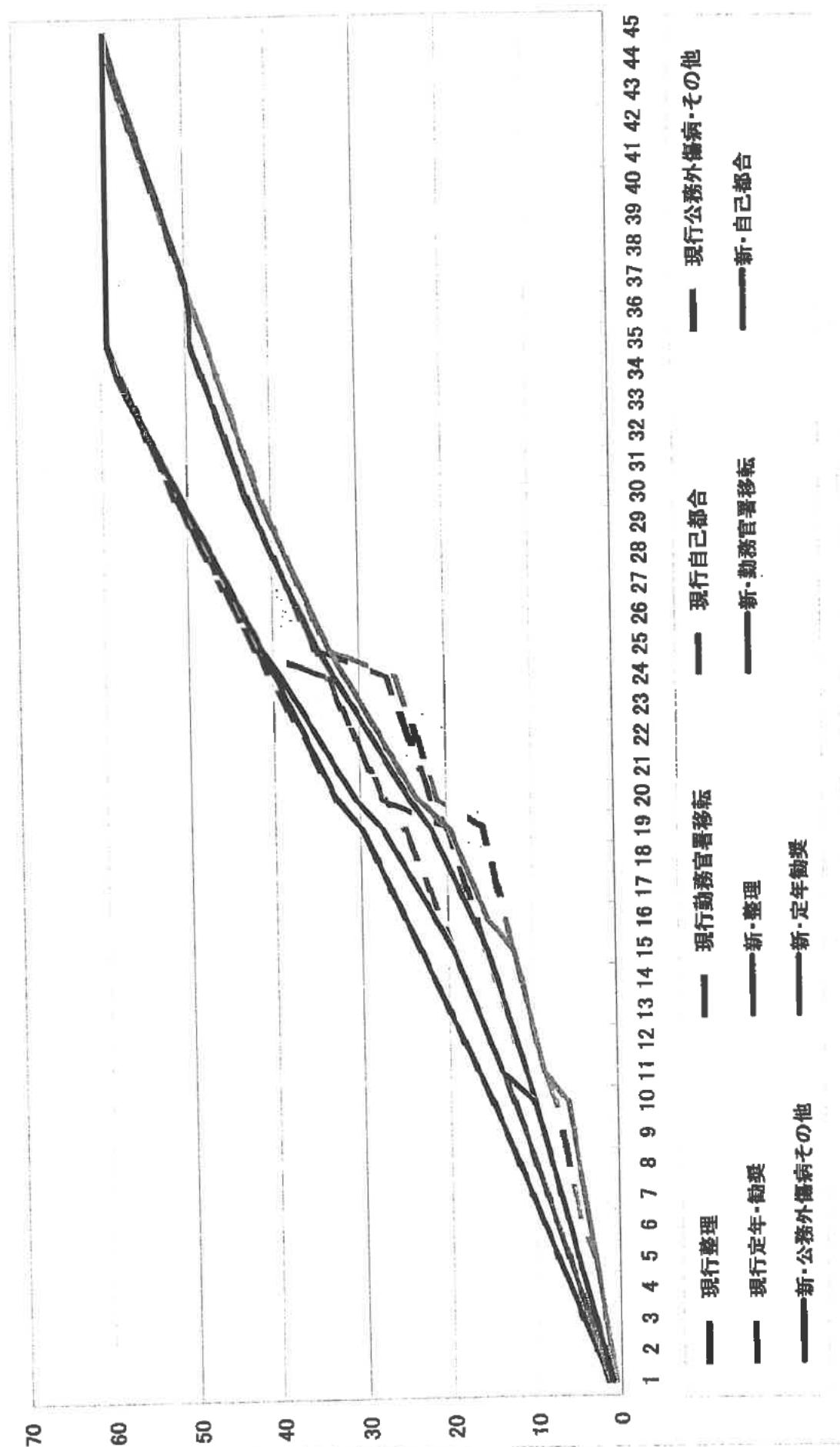

・3条2項

・4条

・5条

なお前年差の数字が太字・斜体になっているものは、調整率が乗じられている部分

## 支給率力ープ(点線=現行、実線=改正案)



## 退職理由の整理

退職理由等		現行適用条文		新制度
1	25年未満勤続普通退職 ※自己都合、非常勤職員雇止め、闇営等懲戒	法第3条第1項 及び第2項		第3条第1項 及び第2項
2	25年未満勤続公務外傷病	法第3条第1項		第3条第1項
3	20年未満勤続公務外死亡	法第3条第1項		第3条第1項 (勤続11年以上は 第4条第2項)
4	20年未満勤続通勤災害傷病	法第3条第1項		第3条第1項 (勤続11年以上は 第4条第2項)
5	20年未満勤続勲奨	法第3条第1項	(運用方針)	第3条第1項 (勤続11年以上は 第4条第1項)
6	20年未満勤続定年 (20年未満勤続定年扱いを含む。)	法第3条第1項	(運用方針)	第3条第1項 (勤続11年以上は 第4条第1項)
7	20年未満勤続法律に基づく任期終了	法第3条第1項	(運用方針)	第3条第1項 (勤続11年以上は 第4条第1項)
一	その他	法第3条第1項		第3条第1項
8	25年以上勤続普通退職	法第4条第1項		第3条第1項
9	25年以上勤続公務外傷病	法第4条第1項		第3条第1項
10	20年以上 25年未満勤続定年 (20年以上 25年未満勤続定年扱いを含む。)	法第4条第1項 又は第2項		第4条第1項 又は第2項
11	20年以上 25年未満勤続勲奨	法第4条第1項	令第3条第1号	第4条第1項
12	定員の減少、組織の改廃又は勤務官署の移転	法第4条第1項	令第3条第2号	第4条第1項 (勤続25年以上は 第5条第1項)
13	裁判官で 25年未満勤続任期終了 (任期終了前1年以内の退職を含む。) (憲法第80条)	法第4条第1項	令第3条第3号	第4条第1項
14	20年以上 25年未満勤続法律に基づく任期終了	法第4条第1項	令第3条第4号	第4条第1項
15	自衛官で定年 (防衛庁給与法第28条の2特例対象者)	法第4条第1項		一
16	20年以上 25年未満勤続通勤災害傷病	法第4条第2項		第4条第2項
17	20年以上 25年未満勤続公務外死亡	法第4条第2項		第4条第2項
18	整理退職	法第5条第1項	(同条第3項)	第5条第1項
19	公務上傷病	法第5条第1項	(同条第3項)	第5条第1項
20	公務上死亡	法第5条第1項	(同条第3項)	第5条第1項
21	25年以上勤続定年 (25年以上勤続定年扱いを含む。)	法第5条第1項 又は第2項		第5条第1項 又は第2項
22	25年以上勤続勲奨	法第5条第1項	令第4条第1号	第5条第1項
23	裁判官で 25年以上勤続任期終了	法第5条第1項	令第4条第2号	第5条第1項
24	25年以上勤続法律に基づく任期終了	法第5条第1項	令第4条第3号	第5条第1項
25	25年以上勤続公務外死亡	法第5条第2項		第5条第2項
26	25年以上勤続通勤災害傷病	法第5条第2項		第5条第2項
27	任期制自衛官で任期終了等又は公務上の傷病・死亡	防衛庁職員給与法第28条		
28	最高裁判事の退職	最高裁判所裁判官退手特例法2条		

(注1) 上記退職理由番号6、10及び21の「定年扱い」とは次に掲げる場合をいう。

- ①勤務延長の期限の到来により退職する場合
- ②定年に達した日以後定年退職日の前日までの間において、その者の非達によることなく退職する場合
- ③勤務延長の期限の到来前にその者の非達によることなく退職する場合

(注2) 上記退職理由番号1、5~7及びその他は、勤続期間6月以上が支給要件となる。

## 勤続年数別支給率（平成13年民間企業退職金実態調査（総務省））

### 1 定年・会社都合（勤続35年=100）

#### （1）民間企業〔退職一時金の算定方法が「最終の基本給等算定基礎額×支給率」の企業〕

勤続年数 退職事由	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	40年	45年
定年	9	21	35	52	70	88	100	110	114
会社都合	10	21	35	52	70	88	100	110	114

＜参考＞労務行政研究所調査（2004年度：平均）

勤続年数 退職事由	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	40年	45年
定年	9	22	36	52	71	88	100	107	—
会社都合	11	23	37	54	72	89	100	109	—

#### （2）国家公務員

勤続年数 退職事由	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	40年	45年
定年・勤続	8	17	26	46	71	87	100	100	100

### 2 自己都合（勤続20年=100）

#### （1）民間企業〔退職一時金の算定方法が「最終の基本給等算定基礎額×支給率」の企業〕

勤続年数 退職事由	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	40年	45年
自己都合	13	35	65	100	147	192	223	245	256

＜参考＞労務行政研究所調査（2004年度：平均）

勤続年数 退職事由	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	40年	45年
自己都合	13	30	61	100	139	187	213	230	—

#### （2）国家公務員

勤続年数 退職事由	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	40年	45年
自己都合	14	36	59	100	161	196	227	257	283

## ＜俸給月額が減額改定以外の理由により減額した場合の基本額の算定方式の特例関係＞

### 【第5条の2関係】

#### 1 改正の趣旨

民間企業においては、定年前に一定の役職に達した従業員が役職を退いて降格し、定年まで勤務する人事が行われる場合がある。

しかし、国家公務員については、本人の意に反し降任させる人事は、勤務実績がよくない場合等一定事由に該当する場合に限り、分限処分として実施できることとなっている（国家公務員法第78条等）。また、本人の同意の下に降任させる人事を行い、俸給月額を減額させることについても、現行の国家公務員退職手当法の仕組みの下では退職時の俸給月額を基礎として退職手当額が算定されるため、俸給月額の減額前に退職したと仮定した場合の退職手当額よりも大幅に下がる可能性があることから、こうした退職手当制度の仕組み自体が在職期間の長期化等に対応するために俸給月額を減額するといった人事運用を実施していく上での妨げにもなりかねない。

こうしたことから、今後の複線型人事管理にも適切に対応できるよう、在職期間中に俸給月額の減額があった場合に適用される退職手当の基本額算定に係る特例を設けることとし、俸給月額の減額前に早期退職する場合よりも退職手当額が大きく下がらないようにするものとする。

#### 2 改正の内容

新たに第5条の2として、以下の規定を置く（現行の第5条の2は第5条の3に繰下げ）。

（俸給月額の減額改定以外の理由により俸給月額が減額されたことがある場合の退職手当の基本額に係る特例）

第5条の2 退職した者の基礎在職期間中に、俸給月額の減額改定（俸給月額の改定をする法令が制定され、又はこれに準ずる給与準則若しくは給与の支給の基準が定められる場合において、当該法令又は給与準則若しくは給与の支給の基準による改定により当該改定前に受けている俸給月額が減額されることをいう。以下同じ。）以外の理由によりその者の俸給月額が減額されたことがある場合において、当該理由が生じた日（以下「減額日」という。）における当該理由により減額されなかつたものとした場合のその者の俸給月額のうち最も多いもの（以下「特定減額前俸給月額」という。）が、退職日俸給月額よりも多いときは、その者に対する退職手当の基本額は、第3条から前条までの規定にかかわらず、次の各号に掲げる額の合計額とする。

一 その者が特定減額前俸給月額に係る減額日のうち最も遅い日の前日に現に退職し

た理由と同一の理由により退職したものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び特定減額前俸給月額を基礎として、第3条から前条までの規定により計算した額  
二 退職日俸給月額に、イに掲げる割合からロに掲げる割合を控除した割合を乗じて得た額。

イ その者に対する退職手当の基本額が第3条から前条までの規定により計算した額であるものとした場合における当該退職手当の基本額の退職日俸給月額に対する割合

ロ 第一号に掲げる額の特定減額前俸給月額に対する割合

2 前項の「基礎在職期間」とは、その者に係る退職（第7条の2第4項、第7条の3第4項、第8条第3項又は第13条の規定に該当するものを除く。）の日以前の期間のうち、次の各号に掲げる在職期間に該当するもの（当該期間中にこの法律の規定による退職手当の支給を受けたこと又は地方公務員、第7条の2第1項に規定する公庫等職員（他の法律の規定により、同条の規定の適用について、同項に規定する公庫等職員とみなされるものを含む。以下この項において同じ。）若しくは第7条の3第1項に規定する独立行政法人等役員として退職したことにより退職手当（これに相当する給付を含む。）の支給を受けたことがある場合におけるこれらの支給に係る退職の日以前の期間及び第8条第1項各号に掲げる者又はこれに準ずる者に該当するに至つたことにより退職したことがある場合における当該退職の日以前の期間（これらの退職の日に職員、地方公務員、第7条の2第1項に規定する公庫等職員又は第7条の3第1項に規定する独立行政法人等役員となつたときは、当該退職の日前の期間）を除く。）をいう。

一 職員としての引き続いた在職期間

二 第7条第5項の規定により職員としての引き続いた在職期間に含むものとされた地方公務員としての引き続いた在職期間

三 第7条の2第1項に規定する再び職員となつた者の同項に規定する公庫等職員としての引き続いた在職期間

四 第7条の2第2項に規定する場合における公庫等職員としての引き続いた在職期間

五 第7条の3第1項に規定する再び職員となつた者の同項に規定する独立行政法人等役員としての引き続いた在職期間

六 第7条の3第2項に規定する場合における独立行政法人等役員としての引き続いた在職期間

七 前各号に掲げる期間に準ずるものとして政令で定める期間

### 3 説 明

（1）俸給月額が減額した場合の基本額の算定方法の特例について

現行の退職手当制度における退職日俸給月額を基礎とする算定方式は、原則として当該俸給月額が到達点としての俸給月額であることを踏まえ、これにより公務への貢献を図っているものである。

しかし、今後在職期間の長期化等のため複線型人事管理を行っていくことにより、俸給月額の最高到達点が退職日よりも前に来ることが予想されるところであることから、これに対応できる退職手当の算定方式が必要となる。

このため、下記のとおり退職手当の基本額の計算過程については、（俸給月額の減額改定以外の理由による）減額前と減額後の期間に区分して算定する。このとき、到達点としての退職日俸給月額を従前の退職日俸給月額に類するものとして見ることから、減額日前日の支給率の算定については、現に退職した理由と同じ理由を用いることとする。

【計算方法】

$$\begin{aligned}\text{退職手当額} &= \boxed{\text{退職手当の基本額}} \text{ (特定減額前俸給月額} \times \text{ 減額日前日支給率,} \\ &\quad + \text{ 退職日俸給月額} \times (\text{退職日支給率} - \text{ 減額日前日支給率})) \\ &\quad (+ \boxed{\text{調整額}})\end{aligned}$$

1 特定減額前俸給月額

俸給月額の減額改定以外の理由により俸給月額が減額された日のその理由がなかったものとした場合の俸給月額のうち最高額のもの

2 減額日前日支給率

特定減額前俸給月額に係る減額日の前日に現に退職した理由と同一の理由により退職した場合の支給率

〔参考〕通常の計算方法

$$\boxed{\text{退職手当額}} = \boxed{\text{退職手当額の基本額}} \text{ (退職日俸給月額} \times \text{ 支給率}) (+ \boxed{\text{調整額}})$$

(2) 俸給月額の減額改定以外の理由の場合に限ることとした理由

国家公務員の退職手当は、民間賃金に準拠した俸給月額に基づいて算定される水準が妥当であるとの考え方を探っており、また、給与制度において、俸給の増額改定が実施された年度において、あるいは、逆に減額改定が実施された年度においても、従前の退職手当の支給水準を維持するための特段の措置は講じていない。

これを踏まえ、俸給の減額改定を当該改定後の退職手当額の算定に連動させないこととするのは適当ではないことから、俸給の減額改定を退職手当の基本額算定の特例対象とはせず、当該減額改定以外の理由による減額改定に限ることとしたものである。

一方、勤務実績がよくないこと又は官職に必要な適格性を欠くことを理由に降任され（分限処分）、俸給月額が減額されたような場合については、こうした職員の公務貢献性を小さくとらえ、上記特例措置の対象外とすることも考えられる。しかしながら、①分限処分は、懲戒処分と異なり、本人の非違を罰するものではなく、公務能率増進の観点から官職の職責に適合した能力を有するものを当該官職に任用するためのものであること、②明確にこれらの理由で降任処分が行われることは稀であること（平成16年度実績：1人）、③特例の対象外とすることにより、かえって降任処分が行いにくくなるとの弊害も予想さ

れること、といった理由から特例の対象から除外しないこととする。

### (3) 「基礎在職期間」について

「基礎在職期間」とは、任用上の採用から退職までの在職期間とは別に、退職手当の支給の基礎となる引き続いた期間（出向期間等も含めて通算した在職期間全体）を指すものとして規定するものであり、以下の期間から構成されるものである。

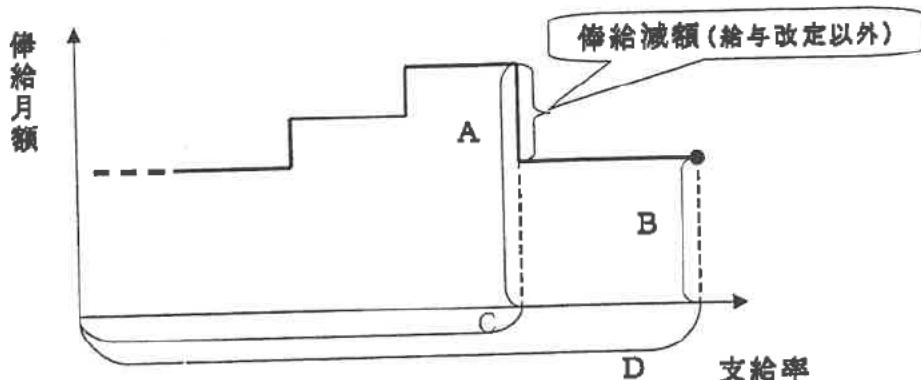
職員としての引き続いた在職期間 (第5条の2第2項第1号)	任用上の職員となった日から退職した日までの期間
地方公務員としての引き続いた在職期間（同条同項第2号）	第7条第5項に規定する地方公務員から引き続いて国家公務員（職員）となった者における当該地方公務員としての在職期間
職員が公庫等職員となった後再び職員となった者の公庫等職員としての引き続いた在職期間（同条同項第3号）	職員が、任命権者の要請に応じ、引き続いて公庫等職員となるため退職し、かつ、引き続き公庫等職員として在職した後職員となった者における先の職員としての在職期間の始期から後の職員としての在職期間の終期までの期間
公庫等職員が職員となるため退職した場合の公庫等職員としての引き続いた在職期間（同条同項第4号）	公庫等職員が、任命権者の要請に応じ、引き続いて職員となるため退職し、かつ、引き続いて職員となった者における当該公庫等職員としての在職期間
職員が独立行政法人等役員となった後再び職員となった者の独立行政法人等役員としての引き続いた在職期間（同条同項第5号）	職員が、任命権者の要請に応じ、引き続いて独立行政法人等役員となるため退職し、かつ、引き続き独立行政法人等役員として在職した後職員となった者における先の職員としての在職期間の始期から後の職員としての在職期間の終期までの期間
独立行政法人等役員が職員となるため退職した場合の独立行政法人等役員としての引き続いた在職期間（同条同項第6号）	独立行政法人等役員が、任命権者の要請に応じ、引き続いて職員となるため退職し、かつ、引き続いて職員となった者における当該独立行政法人等役員としての在職期間
前各号に掲げる期間に準ずるものとして政令で定める期間（同条同項第7号）	<ul style="list-style-type: none"><li>・国家公務員（A）→地方公務員（B）→国家公務員（C）として引き続いて在職した場合には、A及びBを地方公務員としての在職期間とする</li><li>・地方公務員から一般地方独立行政法人への出向期間</li><li>・公庫等職員から地方公務員等への出向期間 等</li></ul>

上表に掲げる期間により構成される基礎在職期間中、既に退職手当（これに相当する給付を含む。）を受けた場合のその退職手当の支給の基礎となった期間、あるいは、懲戒免職等により退職したために退職手当の支給を受けなかつたが、他の退職理由であれば当該手当の支給の基礎となるはずの期間が含まれている場合については、これらの期間に係る退職の期間は除外することとしている。

在職期間中に俸給月額が減額した場合の基本額の算定方法の特例  
が適用になる場合の例

特例の適用例（試算）

ア. 定年前早期退職特例措置の対象ではない場合



- ・特定減額前俸給月額 (A) = 行 (一) 7級 52号俸 (旧 9級 18号俸) = 453,700 円
- ・退職日俸給月額 (B) = 行 (一) 6級 68号俸 (旧 8級 21号俸) = 420,200 円  
(旧 449,600 円)
- ・減額日前日支給率 (C) = 勤続 32 年 (定年退職) = 54.444
- ・退職日支給率 (D) = 勤続 42 年定年退職 = 59.28
- ・職責貢献調整額 (仮称) は 230 万円と仮定

(1) 旧制度での退職手当額

$$449,600 \times 59.28 = \text{約 } 2,665 \text{ 万円}$$

(2) 新制度での退職手当額 (特例を設けない場合)

$$B \times D + \text{職責貢献調整額 (仮称)} = \text{約 } 2,721 \text{ 万円}$$

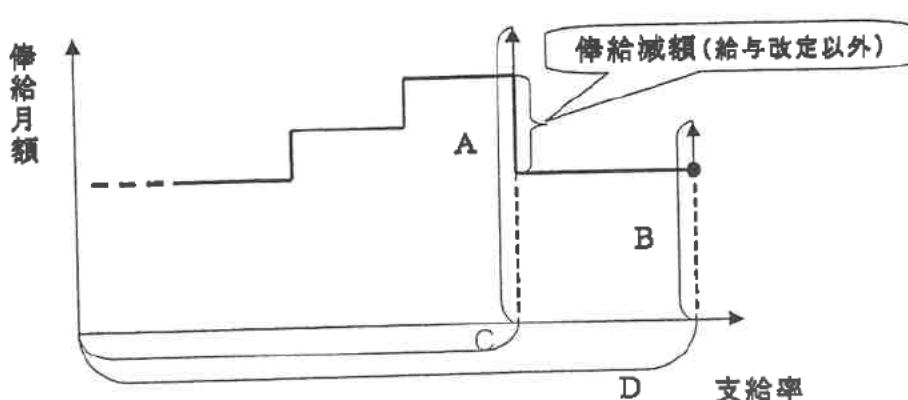
(3) 新制度での退職手当額 (特例を適用した場合)

$$A \times C + B \times (D - C) + \text{職責貢献調整額 (仮称)} = \text{約 } 2,903 \text{ 万円}$$

(4) 仮に退職時俸給月額が A であった場合

$$A \times D + \text{職責貢献調整額 (仮称)} = \text{約 } 2,920 \text{ 万円}$$

イ. 定年前早期退職特例措置の対象である場合



- ・特定減額前俸給月額 (A) = 指定 4 号俸 (旧指定 7 号俸)、退職時 58 歳 = 922,000 円  

$$922,000 \times 1.02 = 940,440 \text{ 円}$$
- ・退職日俸給月額 (B) = 行 (一) 9 級 36 号俸 (旧 11 級 15 号俸)、退職時 58 歳 = 538,100  

$$538,100 \times 1.04 (\text{旧 } 576,700 \text{ 円} \times 1.04) = 559,624 \text{ 円} (\text{旧 } 598,728 \text{ 円})$$
- ・退職日俸給月額 (B') = 行 (一) 9 級 36 号俸 (旧 11 級 15 号俸)、退職時 58 歳  

$$538,100 \times 1.02 = 548,862 \text{ 円}$$
- ・減額日前日支給率 (C) = 勤続 32 年 (勵奨退職) = 54.444
- ・退職日支給率 (D) = 勤続 35 年勵奨退職 = 59.28
- ・職責貢献調整額 (仮称) は 375 万円と仮定

(1) 旧制度での退職手当額

$$598,728 \times 59.28 = \text{約 } 3,549 \text{ 万円}$$

(2) 新制度での退職手当額 (俸給減額特例を設けない場合)

$$B \times D + \text{職責貢献調整額 (仮称)} = \text{約 } 3,692 \text{ 万円}$$

(3) 新制度での退職手当額 (俸給減額特例のみを適用した場合)

$$922,000 \times C + 538,100 \times (D - C) + \text{職責貢献調整額 (仮称)} = \text{約 } 5,655 \text{ 万円}$$

(4) 新制度での退職手当額 (両特例を適用した場合)

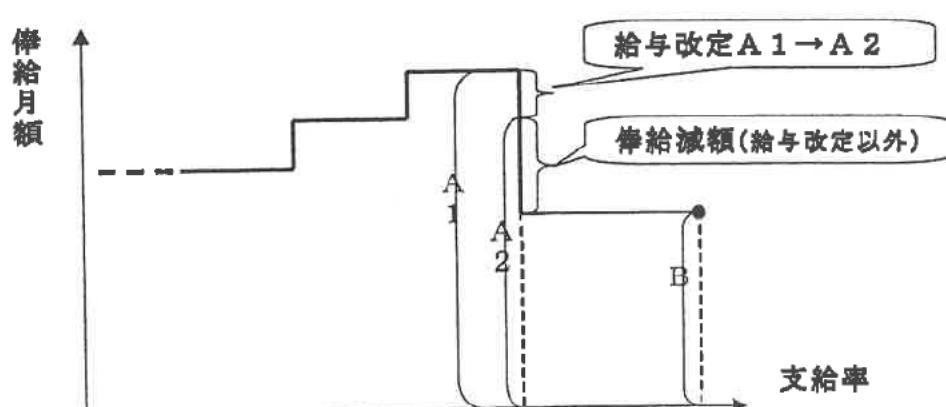
$$A \times C + B' \times (D - C) + \text{職責貢献調整額 (仮称)} = \text{約 } 5,761 \text{ 万円}$$

(5) 仮に退職時俸給月額が A であった場合

$$A \times D + \text{職責貢献調整額 (仮称)} = \text{約 } 5,950 \text{ 万円}$$

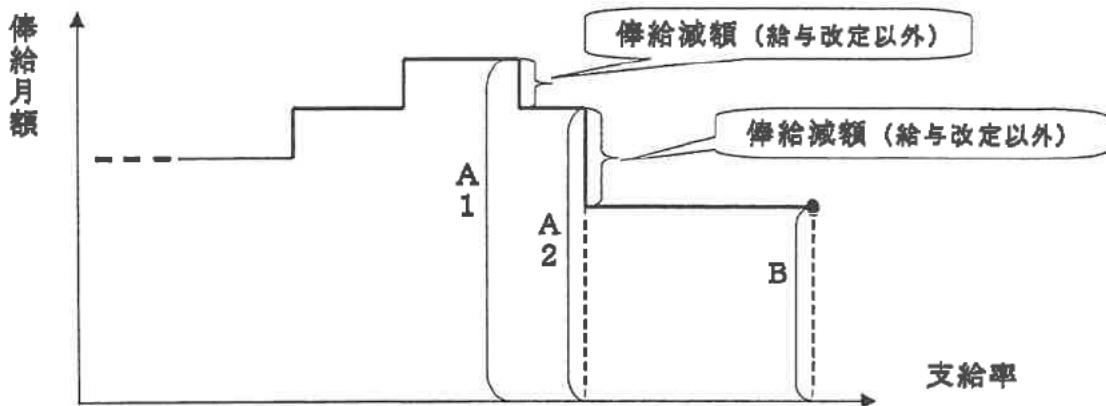
様々な俸給減額の場合の減額前俸給月額

ア. 給与改定とそれ以外の理由の俸給減額が同時にあった場合

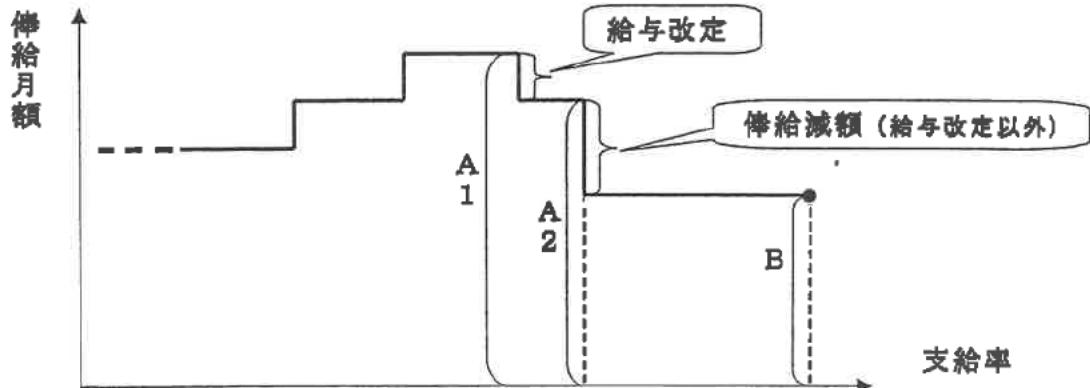


- ・特定減額前俸給月額の給与改定前 = A1
- ・特定減額前俸給月額 (給与改定以外の理由での減額前の俸給月額) = A2
- ・退職日俸給月額 = B

イ. 債給減額が複数回あった場合



- 特定減額前俸給月額（給与改定以外の理由での減額前の俸給月額のうち最高額のもの） = A<sub>1</sub>
- 退職日俸給月額 = B



- 給与改定による減額前の俸給月額 = A<sub>1</sub>
- 特定減額前俸給月額（給与改定以外の理由での減額前の俸給月額のうち最高額のもの） = A<sub>2</sub>
- 退職日俸給月額 = B

## ＜定年前早期退職特例措置関係＞

### 【第5条の3関係】

#### 1 現行の規定の内容

現行の第5条の2においては、国家公務員はその身分が定年まで保障されているにもかかわらず、定年前に各府省等の都合等の公務運営上のやむを得ないにより退職を余儀なくされた勧奨退職者等に対して、定年まで勤務する者に比べて大きな不利益を被ることのないようにするとの配慮及び当該者が定年まで勤務した場合の入件費が不要となるという総入件費抑制等の行政上運営上の観点を総合的に勘案し、退職手当の算定の基礎となる俸給月額の特例を定めたものである。

#### 2 改正の趣旨

現行の第5条の2の規定を踏まえつつ、今回の退職手当法の改正においても、当該特例措置を引き続き規定し、退職手当の基本額の算定の基礎となる退職日俸給月額について割増しを行う。

また、俸給月額が減額した場合の基本額算定の特例は、在職期間の長期化等のための複数型人事管理に対応できるよう導入するものではあるが、当該特例の適用者であっても、全員が定年まで在職するものではなく、勧奨等による退職者も考えられることから、こうした場合には俸給月額が減額した場合の特例と併せて定年前早期退職特例も適用するものとする。

#### 3 改正の内容

現行の第5条の2の定年前早期退職特例の規定を第5条の3に繰り下げるとともに、第5条の2で新たに規定することとした俸給月額が減額した場合の基本額の算定の特例に係る所要の改正を行う。

定年前早期退職特例者（指定職俸給表6号俸相当額以上の者及びその他政令で定める者以外の者で、定年に達する日から一定期間前までの退職者であって、その勤続期間が25年以上であり、政令で定める年齢以上である者）については、従前の第5条の2の規定を踏まえ、退職日俸給月額及び退職日俸給月額にその者の定年と退職日の年齢1年につき2/100を超えない範囲内で政令で定める割合を乗じて得た額の合計額を退職手当の基本額とする。

また、定年前早期退職特例者であって、俸給月額の減額改定以外の理由により俸給月額が減額されたことがある者については、第5条の2における計算方法を基礎に、その者の特定減額前俸給月額に係る減額日のうち最も遅い日の前日に現に退職した理由と同一の理由により退職したものとし、同日までの勤続期間並びに減額前俸給月額及び減額日俸給月

額にその者の定年と退職日の年齢 1 年につき  $2/100$  を超えない範囲内で政令で定める割合を乗じて得た額の合計額を基礎として、第 3 条から第 5 条までの規定により計算した場合の退職手当の基本額に相当する額 (X) に、退職日俸給月額及び退職日俸給月額にその者の定年と退職日の年齢 1 年につき  $2/100$  を超えない範囲内で政令で定める割合を乗じて得た額の合計額 (y) に、第 3 条から第 5 条の規定に基づき計算した退職手当の基本額の退職日俸給月額に対する割合 (a) から、特定減額前俸給月額に係る減額日のうち最も遅い日に退職したものとした場合の勤続期間及び特定減額前俸給月額を基礎として、第 3 条から第 5 条までの規定により計算した場合の退職手当の基本額に相当する額の特定減額前俸給月額に対する割合 (b) を控除した割合を乗じて得た額 (Y) を合計した額をもって退職手当の基本額とする (=X + Y = X + (a-b) × y)。

#### 4 説明

##### (1) 債給月額が減額した場合の特例と併せて定年前早期退職特例も適用する場合の読み方の考え方

俸給月額が減額した場合の特例と併せて定年前早期退職特例も適用する場合は、退職手当の基本額が「特定減額前俸給月額」と「退職日俸給月額」の 2 つの算定基礎により計算されることから、両方の算定基礎について所要の割増しを行う必要がある。

この場合、割増し対象となる年数については、俸給月額の減額があった時点で実際に退職しているものではなく、単に俸給月額の最高到達点が退職日より前に来ている場合と見るべきであることから、減額日時点の当該者の年齢ではなく、「その者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数」分を特定減額前俸給月額と退職日俸給月額の算定基礎に割り増すものとする。

また、算定基礎の割増率については、退職日俸給月額が一般職の職員の給与に関する法律（昭和 22 年法律第 95 号）の指定職俸給表 6 号俸相当以上の場合には定年前早期退職特例が適用されないことから、特定減額前俸給月額が指定職俸給表 6 号俸相当以上の場合には定年前早期退職特例を適用しないこととする。

（なお、退職日俸給月額が指定職俸給表 3 号俸相当以上（6 号俸未満）の場合には  $1/100$  の割増率が適用されることから、特定減額前俸給月額が指定職俸給表 3 号俸相当以上（6 号俸相当未満）の場合には、特定減額前俸給月額と退職日俸給月額の算定基礎に  $1/100$  を割り増すよう政令の規定を整備する。）

##### (2) 指定職俸給表 6 号俸相当以上に者に割増し規定を適用しない理由

特定減額前俸給月額が指定職俸給表 6 号俸相当以上の場合に割増しを行わないこととしているのは、①指定職俸給表 6 号俸相当以上の俸給を受けたことがある者は、退職日の同じ水準であった者と同様に十分な水準の退職手当を受けることができる職員であると考えられること、②俸給月額が減額した場合の基本額算定の特例は、在職期間長期化等のための複線型人事管理に対応できるよう導入するためのものであることから、早期

退職を誘引する割増し措置を適用しないことが適当であると考えられることといった理由によるものである。また、退職日俸給月額が指定職俸給表3号俸相当以上（6号俸未満）の場合に1/100の割増しにとどめているのも、これに準ずる扱いとして、割増率を半減させているものである。

なお、①については、在職期間の相当初期の段階で指定職俸給表6号俸相当以上の俸給を受け、その後減額され、かつ、その減額が大きいものであった場合には、退職手当額が必ずしも十分ではない額となることも計算上考えられるところではあるが、勤続25年以上の者の現行の人事管理の実態を踏まえれば、そうした可能性は極めて小さいものと考えられる。

## ＜退職手当の基本額の最高限度額＞

### 【第6条～第6条の3関係】

#### 1 現行規定の内容

従来の第6条においては退職手当の最高限度額を定めてきたところである（俸給月額の60月分）。

なお、退職手当の支給水準の官民均衡を図る観点から、本則の規定により計算した額に附則に規定する調整率（104／100）を乗じて得た額を退職手当の額とすることとなつてゐる。平成15年法律第62号による改正後は、第5条の規定に該当する退職をしたものとし、かつ、その者の勤続期間を35年として計算した支給率（59.28）が実際の上限とされてゐる。

#### 2 改正の趣旨

今回の改正により、従前の算定方式により計算する基本額部分と職務・職責の違いに応じて勤続年数に中立的に定める調整額との二本立てとなつたことを踏まえ、基本額部分についての最高限度額を第6条に設けるとともに、俸給月額の減額改定以外の理由による俸給月額の減額に関する規定（第6条の2）及び定年前早期退職特例が適用される場合に関する規定（第6条の3）を設けるものである。

#### 3 改正の内容

現行の第6条として、退職手当の基本額の上限を規定する。

また、新法第5条の2（俸給月額の減額改定以外の理由による俸給月額の減額があった場合の退職手当の基本額の特例）の対象となる者については、第5条の2の規定により計算した退職手当の基本額が特定減額前俸給月額の60月分までとするととともに、60月末満の場合には、特定減額前俸給月額に第5条の2第1項第2号ロに掲げる割合（特定減額前俸給月額に係る減額日のうち最も遅い日の前日に現に退職した理由と同一に理由により退職したものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び特定減額前俸給月額を基礎として、第3条から第5条までの規定により計算した退職手当の基本額に相当する額の特定減額前俸給月額に対する割合）を乗じて得た額に、退職日俸給月額に60から当該割合を控除した割合を乗じて得た額の合計額を上限とする旨第6条の2として規定する。

さらに、定年前早期退職特例の適用者については、①退職日俸給月額及び退職日俸給月額に定年と退職日との年齢差に相当する年数1年につき退職日俸給月額に応じて2／100を超えない範囲内で政令で定める割合を乗じて得た額の合計額に60を乗じて得た額を上限とする。併せて、第5条の2の対象となる場合にあっては、②特定減額前俸給月額及び特

定減額前俸給月額に定年と退職日との年齢差に相当する年数1年につき退職日俸給月額に応じて2／100を超えない範囲内で政令で定める割合を乗じて得た額の合計額に60を乗じて得た額を上限とすることとし、60未満の場合については、②に第5条の2第1項第2号ロに掲げる割合を乗じて得た額と①の合計額に60から当該割合を控除して得た額の合計額を上限とする旨第6条の3として規定する。

#### 4 説明

##### (1) 債給月額が減額改定以外の理由により減額した場合の退職手当の基本額の最高限度額について

第6条においては、原則的な場合としての通常の退職手当の基本額の最高限度額を定めているところであるが、今回の改正で俸給月額が減額改定以外の理由により減額した場合及びこれに伴う定年前早期退職特例対象者に係る基本額の最高限度額について、通常の退職手当の基本額の計算との均衡を踏まえた適切な額の計算となるよう所要の規定を設けることとした。

第6条の2では、俸給月額が減額改定以外の理由により減額した場合のうち、特定減額前俸給月額が退職日俸給月額より多い場合については、第5条第2項における退職手当の基本額の算定方式に基づく算定方式に応じ、最高限度額を特定減額前俸給月額の60倍までとし、60未満の場合については、第5条の2第1項第1号の規定に基づき計算した額の特定減額前俸給月額に対する割合に対して特定減額前俸給月額を乗じて得た額に、退職日俸給月額に60から前記割合を控除した割合を乗じて得た額を最高限度額とすることとしている。

##### (2) 定年前早期退職特例対象者に係る退職手当の基本額の最高限度額について

第6条の3では、定年前早期退職特例対象者における割り増された退職手当についても所要の措置を講ずることとし、退職日俸給月額及び退職日俸給月額に定年と退職日との年齢差に相当する年数1年につき退職日俸給月額に応じて2／100を超えない範囲内で政令で定める割合を乗じて得た額の合計額に60を乗じて得た額を上限とした。

また、併せて俸給月額の減額改定以外の理由による俸給月額の減額があった場合の特例も適用される場合については、特定減額前俸給月額及び特定減額前俸給月額に定年と退職日との年齢差に相当する年数1年につき退職日俸給月額に応じて2／100を超えない範囲内で政令で定める割合を乗じて得た額の合計額に60を乗じて得た額を上限とすることとし、60未満の場合については、特定減額前俸給月額及び特定減額前俸給月額に定年と退職日との年齢差に相当する年数1年につき退職日俸給月額に応じて2／100を超えない範囲内で政令で定める割合を乗じて得た額の合計額に、第5条の2第1項第2号ロに掲げる特定減額前俸給月額に係る減額日のうち最も遅い日の前日に現に退職した理由と同一に理由により退職したものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び特定

減額前俸給月額を基礎として、第3条から第5条までの規定により計算した退職手当の基本額に相当する額の特定減額前俸給月額に対する割合を乗じて得た額と、退職日俸給月額及び退職日俸給月額に定年と退職日との年齢差に相当する年数1年につき退職日俸給月額に応じて $2/100$ を超えない範囲内で政令で定める割合を乗じて得た額の合計額の合計額に、60から第3条から第5条までの規定により計算した退職手当の基本額に相当する額の特定減額前俸給月額に対する割合を控除して得た額の合計額を上限としている。

## ＜退職手当の調整額関係＞

### 【第6条の4関係】

#### 1 改正の趣旨

現行の国家公務員の退職手当の算定方法は、勤続・功労報償というその性格をよく反映しているものである。他方、退職時という一時点における貢献度のみを算定基礎にしている、勤続期間の長さによる有利・不利が大きい、退職日の俸給月額には表れにくい在職中の公務への貢献が反映されない等の課題もある。

今回の改正においては、このような課題に対処し、現行の算定方式を補完するため、民間企業の退職金のポイント制における職務ポイントを参考に、官職の職制上の段階、職務の級、階級その他職務の複雑、困難及び責任の度に関する事項を考慮して定める区分により、勤続年数に中立的な形で職員の在職中の貢献度を評価し、退職手当の額に反映する「調整額」の仕組みを導入するものである。

#### 2 改正の内容

(1) 退職した者に対する退職手当の調整額は、その者の基礎在職期間の初日の属する月からその者の基礎在職期間の末日の属する月までの各月（休職月等を除く。）ごとに、当該各月にその者が属していた職員の区分に応じて以下のとおり定める額のうちその額が最も多いものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額を合計した額とする。

第1号区分 79,200円

第2号区分 62,500円

第3号区分 54,150円

第4号区分 50,000円

第5号区分 45,850円

第6号区分 41,700円

第7号区分 33,350円

第8号区分 25,000円

第9号区分 20,850円

第10号区分 16,700円

第11号区分 0

(2) 退職した者の基礎在職期間に、地方公共団体の職員としての期間、公庫等職員又は独立行政法人等役員としての期間が含まれる場合については、その者は、政令で定めるところにより、当該期間において職員として在職していたものとみなす。

- (3) (1)の職員の区分は、官職の職制上の段階、職務の級、階級その他職員の職務の複雑、困難及び責任の度に関する事項を考慮して、政令で定める。
- (4) 以下の者に対する退職手当の調整額は、(1)から(3)にかかわらず、以下のとおりとする。
- ①勤続期間 24 年以下の者 第 1 号から第 9 号まで又は第 11 号に掲げる職員の区分にあっては当該各号に定める額、第 10 号に掲げる職員の区分にあっては(0)として第 1 項の規定により計算した額
- ②勤続期間が 4 年以下の者及び自己都合退職者で勤続期間 10 年以上 24 年以下の者
- ①の 2 分の 1 に相当する額
- ③次のいずれかに該当する者 退職手当の基本額の 100 分の 6 に相当する額
- イ 退職日俸給月額が指定職俸給表 8 号俸を超える者等
- ロ 基礎在職期間に特別職給与法に規定する特別職職員としての在職期間以外の期間が含まれない者（国会職員及び官内庁長官等以外の官内庁の特別職の職員を除く）

### 3 説 明

#### (1) 調整月額の加算を 60 月分とする理由

公務に対する貢献の度合いは、基本額の算定の基礎となる退職日の俸給月額又は特定減額前俸給月額にも含まれているものと考えられるが、それに加えて在職期間中の貢献に対し、年功的要素を排除して、勤続期間に中立的に功労を報償するために、退職手当の調整額の仕組みを創設するものである。

勤続年数中立化の観点からは、中期勤続者に対する支給率カーブの引上げも同時にを行うこととしており、給与構造の改革に伴う退職手当額の減少分を原資とする範囲内で、仮に調整月額の算定月数を大きいものとすると、中期勤続者の退職手当額が大きくなり過ぎることで長期勤続者とのバランスが崩れるおそれがあり、適当ではない。

また、国家公務員の人事管理においては、同一の人事グループの中では、長期にわたって任用、給与の差をあまりつけずに勤務実績を観察し、在職期間の終期の昇任等にその結果を反映させる人事運用が行われていることから、職務の級等にかなり差のついた一定期間分のみを退職手当の調整額の算定対象とすると、公務への貢献の差に対して、さほど大きくない額で段階的に設定された退職手当の調整額でメリハリのきいた報償を行うことができる。

きめ細かな報償という観点からは、職務の級等が高くなったところでの公務への貢献をきめ細かくみることが、職員の能率増進意欲を向上させるものと考えられる。このためには、算定対象月数に相当する期間中に一度は上の区分に行く機会が与えられている必要がある。行(一)の場合、級別資格基準表上、退職者の多い 5 級、6 級への昇格の必要在級年数は 2 年であり、実際はこれより長く在級して昇格することも勘

案すれば、算定対象月数を5年分とすることが適当である。

なお、退職手当の調整額の導入は、これまでの退職手当の算定とは大きく異なる算定方式を導入するものであり、各府省人事当局や職員団体の理解を得ていく上で、導入の当初から大きな額を導入することは困難である。

さらに、ポイント制をモデルとした退職手当の調整額に相当する部分の割合を拡大することは、指定職以上の長期勤続者の退職手当額が大幅に減額されることとなり、これを回避しようとする場合には、現行制度の指定職職員の退職手当に内在する、俸給構造に起因する有利性の問題を顕在化させることとなる。

## (2) 退職手当の調整額の計算における休職月等の除算

基礎在職期間については、第5条の2の規定によるところであるが、退職手当の調整額を計算するための各月のうち、休職等現実に職務をとることを要しなかった月については、職務に従事した月と同様に評価して計算することは適当ではない。したがって、勤続期間におけるこれらの期間の除算の考え方にならい、原則として国家公務員法第79条の規定による休職、同法第82条の規定による停職等、現実に職務をとることを要しなかった月のうち、政令で定めるもの（当該月のうち2分の1の月数とする予定）を休職月等として、退職手当の調整額の算定のための月からは除外する。

また、勤続期間の算定期間からの除算の特例にならい、以下の例外を設ける。

- ①すべての月数を休職月数とし、退職手当の調整額の算定基礎から除外しない
  - ・公務上の傷病による休職
  - ・通勤による傷病による休職
  - ・職員を政令で定める法人その他の団体の業務に従事させるための休職
  - ・職員を当該職員の職務に密接な関連があると認められる学術研究その他の業務に従事させるための休職で当該業務への従事が公務の能率的な運営に特に資するものとして政令で定める要件を満たすもの
  - ・国家公務員国際機関派遣法等の他法により「現実に職務をとることを要しない期間には該当しないもの」とみなされたもの
- ②月数の3分の2を休職月等にはせずに退職手当の調整額の算定基礎とし、3分の1を休職月等として退職手当の調整額の算定基礎から除外する
  - ・育児休業の期間のうち、当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月まで（改正法附則で改正する国家公務員育児休業法等により措置）
- ③すべての月数を休職月等として退職手当の調整額の算定基礎から除外する
  - ・国家公務員法第108条の6第1項ただし書等に規定する職員組合の専従休職

## (3) 退職手当の調整額の水準及び調整月額を決定する職員の区分の考え方

本則に規定する調整額は、年額で末尾が5万円ないし10万円単位で設定したものを、

1年の月数である12で除して端数を整理したものである。

退職手当の調整額の役割は、退職手当の大部分は従前の算定法式による退職手当の基本額に相当する部分であることを前提に、在職期間中の公務への貢献に対する報償を、年功的要素を排除して勤続期間に中立的に行うことである。

年功的要素を排除して勤続期間に中立的に功労を報償するという観点からは、少なくとも一般の職員の間で、退職まで低い区分で長期勤続した者と、中途採用などで勤続期間は短いが高い区分で退職した者との退職手当の基本額の差を調整するのに適切な額であることを必要とする。

(例) 最低区分で退職した職員A（定年、38年勤続、退職日俸給月額35万円）の退職手当の基本額

$$35\text{万円} \times 59.28 = 2,100\text{万円}$$

最高区分で退職した職員B（定年、25年勤続、退職日俸給月額50万円）の基本額

$$50\text{万円} \times 39.75 = 2,000\text{万円}$$

両者の間の差を埋めるには、退職手当の調整額の差が100万円以上必要となる。

また、退職手当の基本額にそれほど差がない場合においても、現在よりも明確に差（例えば1割）がついた形にする必要がある。前記職員Aと同水準で最高区分に60か月在職して退職した者の間に1割の差をつけるためには、調整額の差が200万円程度必要と考えられる。

他方、全体で前回の官民比較における官民均衡水準を維持し、低い区分で退職する者に調整額を創設することによる不利益を過度に与えないことも必要である。

以上の点を満たす水準を考えると、調整額は、調整月額60か月分で、一般の職員で退職者数のモードにあたる中間の区分をおおむね200万円（年額40万円）、一般の職員での最高区分をおおむね300万円（年額60万円）、一般の職員での最低区分をおおむね100万円（年額20万円）とすることが適当である。

上記の高位、中位、下位をどのクラスとするかについては、各府省の意見等も踏まえ、以下のとおりとすることが適当である。

高位：本省重要課長、管区重要課長

中位：本省の重要課長補佐、管区・出先の重要課長

下位：本省の係長

この上位・中位・下位の間をどのように区分するかについては、在職期間中の公務への貢献に対するきめ細かな報償という観点からは、本省、地方支分部局、施設等機

閣等の組織区分の差異や、異なる職種間における職制段階の差異等も考慮に入れて調整月額を決定できるよう、3段階程度の区分とする。

したがって、上位・中位・下位の間の差はそれぞれ100万円となるが、それを等分に分けるのではなく、人事管理上各府省から報償を強化すべきとの要望の強い区分間に特に多く配分して、一般の職員の上位号俸の俸給月額に近い50万円とし、その他の区分を25万円とすることにより3段階の区分に分ける。

なお、指定職については、法律設置職とそれ以外の号俸で2段階に分ける。また、一般の職員の中では、給与制度上、本省重要課長の上に、職務の複雑、困難及び責任の度が更に高い等級が設けられることを考慮し、60か月で300万円（年額60万円）の重要課長の区分の上に、もう一区分設ける。これらの区分の額は、指定職の退職手当額に対する制度改正の不利益を過度にしないこと、一般の職員の間差との均衡等を考慮し、一番上の区分（指定職6号俸以上相当）を60か月475万円（年額95万円）、二番目の区分（指定職5号俸以下相当）を60か月375万円（年額75万円）、三番目の区分（行政職俸給表（一）10級相当）を60か月325万円（年額65万円）、とする。

#### （4）職員の区分を「官職の職制上の段階、職務の級、階級その他職務の複雑、困難及び責任の度に関する事項」を考慮して定める理由

今回新たに設ける退職手当の調整額においては、退職手当の大部分は従前の算定方式による基本額であることを前提に、在職期間中の公務への貢献に対する報償を、年功的要素を排除して勤続期間に中立的に行おうとするものである。

この公務への貢献の測定に俸給月額を用いることは、退職手当の基本額との二重の報償となり、また、年功的要素が号俸として含まれていることから適当ではない。

このため、退職手当の調整額を算定する際に、当該職員の公務への貢献度を判断するには、その職員が割り当てられた仕事である職務を通じて行うことが、客観性の観点から適当である。

職務を通じて公務への貢献を判断するには、職務の複雑、困難及び責任の度によることが適当であるが、実際の仕事の割り当てからのみ直ちに判断できない場合も多いことから、官職の職制上の段階、職務の級、階級その他相当程度職務の複雑、困難及び責任の度が勘案されている指標を総合的に勘案して、公務への貢献度を判断して区分することとなる。

#### （5）短期勤続者についての退職手当の調整額の特例を設ける理由

短期勤続者については、官職相互間の退職手当の調整額及び退職手当の額全体のバランスや、退職手当総額が官民均衡水準を超えないという財政上の要請から、一定の減額措置を設けるものである。

#### (6) 特別職幹部職員の退職手当の調整額の特例を設ける理由

指定職俸給表 8 号俸の額に相当する額を超える俸給月額を受けるような幹部公務員の大半は、特別職給与法第 1 条に規定される特別職の職員等、短期に勤続することが予定されている官職が大半を占めている。また、一部の官職については、国会議員が兼務することとされている。

このような短期の特別職幹部職員に対し、基本的には長期勤続が予定されている一般の職員と同じ仕組みの退職手当の調整額を、一般の職員との均衡を図りつつ、より高い調整月額を設定して支給することとすると、短期勤続の特別職幹部職員等の退職手当が現行より大きく増加することが予想される。しかし、政府として公務員の絶人件費改革に取り組むこととされている折に、国の中核を担う幹部職員の退職手当の大額な引上げを実施するのは象徴的な観点から望ましくないと考えられる。

むしろ、これらの者に対しては、一官一給与で職責と給与額が強い結びつきを有しており、年功的要素が排除されていることから、俸給月額と支給率（短期勤続の場合、勤続年数に単純比例）によって算出される基本額に一定の率を乗じて得た額を調整額とすることが、一般の職員と均衡のとれたものであると考えられる。

特別職給与法第 1 条の「特別職の職員」（73 号・74 号職員を除く。）で、指定職俸給表 8 号俸以下の俸給を受けている職においては、国家公安委員会委員等、同様の問題が生じ得る官職が大半であるが、大公使や秘書官等、一般の職員との相互の人事異動が想定されている官職も一部あることから、これらの者については、その者の勤続期間に、退職手当法適用職員である一般職の職員、防衛庁職員、国会職員、裁判所職員、特別職給与法第 1 条第 73 号の職員であった期間が含まれていない者のみ、上記措置を講ずることとする。

他方、指定職俸給表 8 号俸を超える俸給を受ける官職で、一般にその官職で退職する者は指定職俸給表 8 号俸以下の俸給を受ける官職から引き続き任用される慣行のある官職（高等検察庁検事長以上の検察官、判事特号以上の裁判官、国会図書館長以上の国会職員、内閣法制局長官）があるが、これらについても、

- ①この一定の率の水準を、俸給月額の引下げ率及び指定職の退職手当の引下げ率を踏まえた率（100 分の 6）とすることで、一般の職員との職責等の差に応じた均衡のとれた退職手当額となる
  - ②適用官職の少ない高位の官職について、細かく調整月額を定めることが避けられ、制度の複雑化を避けられる
  - ③特別職幹部公務員のうち長期勤続者については、一般の職員と同様の仕組みの調整額とした場合、調整額の設定水準いかんによっては、退職手当額が現行より大幅に減額される可能性がある
- こと等から、他の特別職給与法適用者と同一の制度とすることが適当である。

## 官職の職制上の段階、職務の級及び階級と「職務の複雑、困難及び責任の度」との関係

- 1 官職の職制上の段階は、組織における指揮監督の系統や序列等の階層秩序を表すものであり、上位の官職は、下位の官職よりも職務の複雑、困難及び責任の度が高いことが一般的である。しかし、これらは、行政組織の運営上必要な限度で設定される段階であり、職務の複雑、困難及び責任の度をあまねく表しているものではない。組織の種類（本省内部部局、地方支部部局、施設等機関、特別の機関等）によって同じ名称の職制上の段階（例えば課長）でも複雑、困難及び責任の度は異なり、また、同一組織内の同一名称の職制上の段階にある官職相互間（例えば、ある局で、局内の総合調整権限を有する総務課長と他の課長）においても、異なる場合があり得る。
- 2 職員の職務の級については、一般職給与法第6条第3項において「職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づき、これを俸給表に定める職務の級に分類するものとする」とされていることから、職員の職務の級は、職員の職務の複雑、困難及び責任の度と密接な関係を有する。他方、同法第8条第2項における職員の職務の級の決定においては、①当該職員が人事院の定める級別資格基準表の資格要件や一定の勤務成績の要件を満たす必要がある、②予算との整合性を図る観点から人事院は上記の職務の分類に基づき予算の範囲内で級別定数を定めている、③行政組織の運営の柔軟性を確保するため、級別定数の範囲内では職務の級の下位流用が認められている等、第6条第3項の職務の分類以外の要素も基礎となっている。この点では、職員の職務の級には、職員の職務の複雑、困難及び責任の度以外の、当該職員の能力や勤務成績、当該組織の予算や組織運営上の便宜等の要素も反映されており、職員の職務の複雑、困難及び責任の度を直接表象するものではない。
- 3 階級は、自衛官、警察官、刑務官、海上保安官等において、職員に付されている等級である。例えば、警察組織における「階級」は、「一定の職務を遂行する能力と責任を表象するもの」であり、上下の指揮監督関係そのものを表す「職制」とはことなるものとされている（注1）。  
このように、職員に着目して付されている「階級」は、その者が一定の職務を遂行する能力と責任を表象し、その者に対しては階級によって表象された能力等に応じ職務を割り当てるという点で当該職員の職務との関係がある（注2）が、当該職員の職務の複雑、困難及び責任の度そのものと直接結びついているものではない。

（注1）官園司史「警察官の階級制度について」（講座日本の警察第1巻所収）においては、「階級」を

上記のとおり定義した上で、警察官の階級の意義として、①警察部内の統一性の確保（警察官が、執行機関としての職務を遂行する場合、しばしば部隊組織をとて、いわゆる法の執行部隊として行動する。このような場合、単なる行政庁の組織に必要とされる以上の上命下服の関係の厳格さと組織の統一性の確保が要求される。）、②特定の職務を充足すべき階級をあらかじめ設定することによって、その職務に従事する人間の代替が容易かつ迅速になること（緊急時の部隊活動等）、③階級が組織の職員に対する評価をあらわすことから、職員に対して栄誉を付与すること、を挙げている。

②の点については、田上穰二「警察法（新版）」（法律学全集 12-I 所収）によれば、「警察官職務執行法（4条）における応急の措置のように、必ずしも上司の具体的指揮を受けない場合があり、また部隊組織により行動する場合もあるが、これらの場合に警察官は広く上級の警察官の指揮監督に服する」とされている。

（注2）例えば、特別職の階級制の職員である自衛官においては、任用は階級（例えば「3佐たる自衛官への昇任」）について行い、具体的な職務の特定は補職として行う（例えば「陸上幕僚監部総務課長を命ずる」）こととされている（「任免権に関する訓令」（昭和36年2月3日防衛庁訓令第4号）及び「任免権に関する訓令の運用通達」（昭和36年1月1日第121号））

## 職員の区分を定める政令のイメージ

### (職員を何に基づいて区分するか)

- ①一般職給与法 (指定職以外) . . . 職務の級
  - 〃 (指定職) . . . 号俸
- ②一般職任期付職員法 (特定任期付職員) . . . 号俸又は俸給月額
- ③一般職任期付研究員法 . . . 号俸又は俸給月額
- ④防衛庁給与法 (防衛参事官等及び自衛隊教官) . . . 職務の級
  - 〃 (自衛官) . . . 階級 (防給法では (一) (二) (三) の区分も「階級」に含む)
  - 〃 (事務官等) . . . 一般職給与法の準用 (職務の級)
  - 〃 (特定任期付職員) . . . 号俸
  - 〃 (任期付研究員) . . . 号俸
- ⑤特別職給与法 (大使・公使、秘書官、73号職員、国会職員以外) . . . (官職の) 俸給月額
  - 〃 (大使・公使、秘書官) . . . 号俸
  - 〃 (73号職員) . . . 一般職の例による (職務の級)
- ⑥検察官俸給法 . . . 俸給月額 (の区分)
- ⑦裁判官報酬法 . . . 俸給月額 (の区分)
- ⑧裁判所職員臨時措置法 . . . 一般職給与法を準用 (職務の級)
- ⑨国会職員法 [国会職員の給与等に関する規程] . . . 職務の級
- ⑩特労法適用職員 [独法の給与の支給の基準、(国有林野の) 給与準則、郵政公社の給与の支給の基準] . . . 職務の級、号俸など

### <職員の区分を定める政令の別表のイメージ>

※上記④の自衛官以外の職員、上記⑥の秘書官以外の職員、上記⑨の職員については未記載

職員の区分	該当する職員
第一号区分	<ul style="list-style-type: none"><li>一 裁判官の報酬等に関する法律 (昭和二十三年法律第七十五号。以下「裁判官報酬法」という。) 別表判事の項一号及び二号の報酬を受ける判事</li><li>二 検察官の俸給等に関する法律 (昭和二十三年法律第七十六号。以下「検察官俸給法」という。) 別表検事の項一号及び二号の俸給を受ける検事</li><li>三 一般職の職員の給与に関する法律 (昭和二十五年法律第九十五号。以下「一般職給与法」という。) (裁判所職員臨時措置法 (昭和二十六年法律第二百九十九号) で準用する場合を含む。以下同じ。) の指定職俸給表の六号から八号までの俸給を受ける職員</li><li>四 防衛庁の職員の給与に関する法律 (昭和二十七年法律第二百六十六号。以</li></ul>

	<p>下「防衛庁職員給与法」という。) の自衛官俸給表の陸将、海将又は空将六号から八号までの俸給を受ける職員</p> <p>五 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律(平成九年法律第六十五号。以下「任期付研究員特例法」という。)第六条第四項に定める俸給月額を受ける第一号任期付研究員</p> <p>六 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律(平成十二年法律第百二十五号。以下「任期付職員特例法」という。)第七条第三項に定める俸給月額を受ける特定任期付職員</p>
第二号区分	<p>一 裁判官報酬法別表判事の項三号から八号までの報酬を受ける判事並びに同法第十五条の規定による報酬及び同法別表簡易裁判所判事の項一号から四号までの報酬を受ける簡易裁判所判事</p> <p>二 檢察官俸給法別表検事の項三号から八号までの俸給を受ける検事並びに同法第九条の規定による俸給及び同法別表副判事の項一号の俸給を受ける副検事</p> <p>三 特別職の職員の給与に関する法律(昭和二十三年法律第七十六号。以下「特別職給与法」という。)附則第3項の適用を受ける内閣総理大臣秘書官</p> <p>三 一般職給与法の指定職俸給表の一号から五号までの俸給を受ける職員</p> <p>四 防衛庁職員給与法の自衛官俸給表の陸将、海将若しくは空将一号から五号まで又陸将補(一)、海将補(一)若しくは空将補(一)一号から五号までの俸給を受ける職員</p> <p>五 任期付研究員特例法第六条第一項の俸給表の六号の俸給を受ける第一号任期付研究員</p> <p>六 任期付職員特例法第七条第一項の俸給表の七号の俸給を受ける特定任期付職員</p>
第三号区分	<p>一 特別職の職員の給与に関する法律別表第三の十二号俸の俸給を受ける秘書官</p> <p>一 その属する職務の級が一般職給与法の行政職俸給表(一)の十級、専門行政職俸給表の八級、税務職俸給表の十級、公安職俸給表(一)の十一級、公安職俸給表(二)の十一級、教育職俸給表(一)の五級、研究職俸給表の六級又は医療職俸給表(一)の五級である職員</p>
第四号区分	<p>一 裁判官報酬法別表判事補の項一号及び二号の報酬を受ける判事補及び同表簡易裁判所判事の項五号から七号までの報酬を受ける簡易裁判所判事補</p> <p>二 檢察官俸給法別表検事の項九号及び十号の俸給を受ける検事及び同表副検事の項二号から四号までの俸給を受ける副検事</p> <p>三 特別職の職員の給与に関する法律別表第三の十号俸及び十一号俸の俸給を受ける秘書官</p> <p>四 その属する職務の級が一般職給与法の行政職俸給表(一)の九級、専門行</p>

	<p>政職俸給表の七級、税務職俸給表の十級、公安職俸給表（一）の十一級、公安職俸給表（二）の十級、海事職俸給表（一）の七級、教育職俸給表（一）の四級、研究職俸給表の五級又は医療職俸給表（一）の四級である職員（海事職俸給表（一）の七級である職員については～、教育職俸給表（一）の四級である職員については～、研究職俸給表の五級である職員については～、医療職俸給表（一）の四級である職員については～に限る。）</p> <p>五 その属する職務の級が防衛庁職員給与法の防衛参事官等俸給表の五級である職員</p> <p>六 その属する階級が防衛庁職員給与法の自衛官俸給表の陸将補（二）、海将補（二）若しくは空将補（二）又は1等陸佐（一）、1等海佐（一）若しくは1等空佐（一）である職員</p> <p>七 任期付研究員特例法第六条第一項の俸給表の五号の俸給を受ける第一号任期付研究員（～に限る。）</p> <p>八 任期付職員特例法第七条第一項の俸給表の六号の俸給を受ける特定任期付職員</p>
第五号区分	<p>一 裁判官報酬法別表判事補の項三号及び四号までの報酬を受ける判事補及び同表簡易裁判所判事の項八号及び九号の報酬を受ける簡易裁判所判事補</p> <p>二 檢察官俸給法別表検事の項十一号及び十二号の俸給を受ける検事及び同表副検事の項五号及び六号の俸給を受ける副検事</p> <p>三 特別職給与法別表第三の九号俸の俸給を受ける秘書官</p> <p>四 その属する職務の級が一般職給与法の行政職俸給表（一）の八級、専門行政職俸給表の六級、税務職俸給表の八級、公安職俸給表（一）の九級、公安職俸給表（二）の八級、海事職俸給表（一）の七級、教育職俸給表（一）の四級、研究職俸給表の五級又は医療職俸給表（一）の四級である職員（第四号区分に該当しない者であって、教育職俸給表（一）の四級である職員については～、研究職俸給表の五級である職員について～、医療職俸給表（一）の四級である職員については～に限る。）</p> <p>五 その属する職務の級が防衛庁職員給与法の防衛参事官等俸給表の四級である職員</p> <p>六 その属する階級が防衛庁職員給与法の自衛官俸給表の1等陸佐（二）、1等海佐（二）又は1等空佐（二）である職員</p> <p>七 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成九年法律第六十五号。以下「任期付研究員特例法」という。）第六条第一項の俸給表の五号の俸給を受ける第一号任期付研究員（第四区分に該当しない者に限る。）</p> <p>八 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成十二年法律第百二十五号。以下「任期付職員特例法」という。）第七条第一項の俸給表</p>

	の五号の俸給を受ける特定任期付職員
第六号区分	<p>一 裁判官報酬法別表判事補の項五号及び六号の報酬を受ける判事補(～に限る。)並びに同表簡易裁判所判事の項十号及び十一号の報酬を受ける簡易裁判所判事補(～に限る。)</p> <p>二 檢察官俸給法別表検事の項十三号及び十四号の俸給を受ける検事(～に限る。)並びに同表副検事の項七号及び八号の俸給を受ける副検事(～に限る。)</p> <p>三 特別職給与法別表第三の五号俸から八号俸までの俸給を受ける秘書官</p> <p>四 その属する職務の級が一般職給与法の行政職俸給表(一)の七級、専門行政職俸給表の五級、税務職俸給表の七級、公安職俸給表(一)の八級、公安職俸給表(二)の七級、海事職俸給表(一)の六級、教育職俸給表(一)の四級、研究職俸給表の五級、医療職俸給表(一)の四級、医療職俸給表(二)の八級、医療職俸給表(三)の七級又は福祉職俸給表の六級である職員(第四号区分及び五号区分に該当しない者であって、海事職俸給表(一)の六級である者については～、研究職俸給表の五級である者については～に限る。)</p> <p>五 その属する職務の級が防衛庁職員給与法の防衛参事官等俸給表の三級である職員</p> <p>六 その属する階級が防衛庁職員給与法の自衛官俸給表の1等陸佐(三)、1等海佐(三)又は1等空佐(三)である職員</p> <p>七 任期付研究員特例法第六条第一項の俸給表の四号の俸給を受ける第一号任期付研究員</p> <p>八 任期付職員特例法第七条第一項の俸給表の四号の俸給を受ける特定任期付職員</p>
第七号区分	<p>一 裁判官報酬法別表判事補の項六号から八号までの報酬を受ける判事補(第六号区分に該当しない者であって、～に限る。)及び同表簡易裁判所判事の項十一号から十三号までの報酬を受ける簡易裁判所判事補(第六号区分に該当しない者であって、～に限る。)</p> <p>二 檢察官俸給法別表検事の項十四号から十六号までの俸給を受ける検事(第五号区分に該当しない者であって、～に限る。)及び同表副検事の項八号から十号までの俸給を受ける副検事(第六号区分に該当しない者であって、～に限る。)</p> <p>三 特別職給与法別表第三の三号俸及び四号俸の俸給を受ける秘書官</p> <p>四 その属する職務の級が一般職給与法の行政職俸給表(一)の六級、専門行政職俸給表の四級、税務職俸給表の六級、公安職俸給表(一)の七級、公安職俸給表(二)の六級、海事職俸給表(一)の六級、教育職俸給表(一)の三級、研究職俸給表の五級、医療職俸給表(一)の三級、医療職俸給表(二)の六級及び七級、医療職俸給表(三)の六級又は福祉職俸給表の五級である職員(第四号区分から第六号区分までに該当しない者であって、教育職俸給</p>

	<p>表（一）の三級である者については～に限る。)</p> <p>五 その属する職務の級が防衛庁職員給与法の防衛参事官等俸給表の二級である職員</p> <p>六 その属する階級が防衛庁職員給与法の自衛官俸給表の2等陸佐、2等海佐又は2等空佐である職員（～に限る。）</p> <p>七 任期付研究員特例法第六条第一項の俸給表の三号の俸給を受ける第一号任期付研究員</p> <p>八 任期付職員特例法第七条第一項の俸給表の三号の俸給を受ける特定任期付職員</p>
第八号区分	<p>一 裁判官報酬法別表判事補の項八号及び九号の報酬を受ける判事補（第七号区分に該当しない者であって、～に限る。）並びに同表簡易裁判所判事の項十三号及び十四号の報酬を受ける簡易裁判所判事補（第七号区分に該当しない者であって、～に限る。）</p> <p>二 檢察官俸給法別表検事の項十六号及び十七号の俸給を受ける検事（第七号区分に該当しない者であって、～に限る。）並びに同表副検事の項十号及び十一号の俸給を受ける副検事（第七号区分に該当しない者であって、～に限る。）</p> <p>三 その属する職務の級が一般職給与法の行政職俸給表（一）の五級、行政職俸給表（二）の五級、専門行政職俸給表の三級、税務職俸給表の五級、公安職俸給表（一）の六級、公安職俸給表（二）の五級、海事職俸給表（一）の五級、海事職俸給表（二）の六級、教育職俸給表（一）の三級、教育職俸給表（二）の三級、研究職俸給表の四級、医療職俸給表（一）の二級、医療職俸給表（二）の五級、医療職俸給表（三）の五級又は福祉職俸給表の四級である職員（第七号区分に該当しない者であって、行政職俸給表（二）の六級である者については～、専門行政職俸給表の三級である者については～、海事職俸給表（二）の六級である者については～、教育職俸給表（二）の三級である者については～、医療職俸給表（一）の二級である者については～、医療職俸給表（二）の五級である者については～、福祉職俸給表の四級である者については～に限る。）</p> <p>四 その属する職務の級が防衛庁職員給与法の防衛参事官等俸給表の一級である職員（～に限る。）</p> <p>五 その属する階級が防衛庁職員給与法の自衛官俸給表の2等陸佐、2等海佐若しくは2等空佐又は3等陸佐、3等海佐若しくは3等空佐である職員（第六号区分に該当しない者であって、3等陸佐、3等海佐又は3等空佐である者については～に限る。）</p> <p>六 任期付研究員特例法第六条第一項の俸給表の二号の俸給を受ける第一号任期付研究員</p>

	七 任期付職員特例法第七条第一項の俸給表の一号及び二号の俸給を受ける特定任期付職員
第九号区分	<p>一 裁判官報酬法別表判事補の項九号及び十号の報酬を受ける判事補(第八号区分に該当する者を除く。)並びに同表簡易裁判所判事の項十四号及び十五号の報酬を受ける簡易裁判所判事補(第八号区分に該当する者を除く。)</p> <p>二 檢察官俸給法別表検事の項十七号及び十八号の俸給を受ける検事(第八号区分に該当する者を除く。)並びに同表副検事の項十一号及び十二号の俸給を受ける副検事(第八号区分に該当する者を除く。)</p> <p>三 特別職給与法別表第三の二号俸の俸給を受ける秘書官</p> <p>四 その属する職務の級が一般職給与法の行政職俸給表(一)の四級、行政職俸給表(二)の五級、専門行政職俸給表の三級、税務職俸給表の四級、公安職俸給表(一)の四級及び五級、公安職俸給表(二)の四級、海事職俸給表(一)の四級、海事職俸給表(二)の六級、教育職俸給表(一)の二級、教育職俸給表(二)の三級、研究職俸給表の三級、医療職俸給表(一)の二級、医療職俸給表(二)の五級、医療職俸給表(三)の四級又は福祉職俸給表の四級である職員(第八号区分に該当しない者であって、公安職俸給表(一)である者については～に限る。)</p> <p>五 その属する職務の級が防衛庁職員給与法の防衛参事官等俸給表の一般である職員(第八号区分に該当しない者であって、～に限る。)</p> <p>六 その属する階級が防衛庁職員給与法の自衛官俸給表の3等陸佐、3等海佐若しくは3等空佐又は1等陸尉、1等海尉若しくは1等空尉である職員(第八号区分に該当しない者であって、1等陸尉、1等海尉又は1等空尉である者については～に限る。)</p> <p>七 任期付研究員特例法第六条第一項の俸給表の一号の俸給を受ける第一号任期付研究員</p>
第十号区分	<p>一 裁判官報酬法別表判事補の項十一号及び十二号の報酬を受ける判事補並びに同表簡易裁判所判事の項十六号及び十七号の報酬を受ける簡易裁判所判事補</p> <p>二 檢察官俸給法別表検事の項十九号及び二十号の俸給を受ける検事並びに同表副検事の項十三号から十五号までの俸給を受ける副検事</p> <p>三 特別職給与法別表第三の一號俸の俸給を受ける秘書官</p> <p>四 その属する職務の級が一般職給与法の行政職俸給表(一)の三級、行政職俸給表(二)の三級及び四級、専門行政職俸給表の二級、税務職俸給表の三、公安職俸給表(一)の三級から四級まで、公安職俸給表(二)の三級、海事職俸給表(一)の三級、海事職俸給表(二)の四級及び五級、教育職俸給表(一)の一級、教育職俸給表(二)の二級、研究職俸給表の二級、医療職俸</p>

	<p>給表（一）の一級、医療職俸給表（二）の二級から四級まで、医療職俸給表（三）の二級及び三級又は福祉職俸給表の二級及び三級である職員（第九号区分に該当しない者であつて、行政職俸給表（二）の三級である者については～、公安職俸給表（一）の三級である者については～、教育職俸給表（一）の一級である者については～、教育職俸給表（二）の二級である者については～、研究職俸給表の二級である者については～、医療職俸給表（一）の一級である者については～、医療職俸給表（二）の二級である者については～、医療職俸給表（三）の二級である者については～に限る。）</p> <p>五 その属する階級が防衛庁職員給与法の自衛官俸給表の1等陸尉、1等海尉若しくは1等空尉、2等陸尉、2等海尉若しくは2等空尉、3等陸尉、3等海尉若しくは3等空尉、准陸尉、准海尉若しくは准空尉又は陸曹長、海曹長若しくは空曹長である職員（第八号区分に該当しない者であつて、2等陸尉、2等海尉又は2等空尉である者については～、3等陸尉、3等海尉又は3等空尉である者については～、准陸尉、准海尉又は准空尉である者については～、陸曹長、海曹長又は空曹長である者については～に限る。）</p> <p>六 その属する職務の級が防衛庁職員給与法の防衛参事官等俸給表の一級である職員（第八号区分及び第九号区分に該当する者を除く。）</p> <p>七 任期付研究員特例法第六条第二項の俸給表の一號から三號まで俸給を受ける第二号任期付研究員</p>
第十一号区分	一 第一号区分から第十号区分までに該当しない職員

## 退職手当の調整額に関する規定が改正された場合の経過措置の置き方

- 1 退職手当債権は、退職時に発生するものであり、在職期間中のある月にその職員が退職手当の調整額算定上のある区分に該当するからといって、何らかの法的権利が発生するものではない。
- 2 しかし、退職手当の調整額が、民間企業のポイント制のような歴続能率を増進させ職務、職責を高めるためのインセンティブ効果を発揮するためには、職員の在職期間中の各月につき決定された退職手当の調整額算定上の区分・額について、改正前に発生した期待権を保護するような措置をとることが妥当である。これに対して、今後得べかりし期待権については、民間企業においても保障していくことが一般的であり、これまでの退職手当制度改正時の施行日前日額保障の考え方からも保護する必要はない。
- 3 退職手当法において退職手当の調整額算定上の区分又は額が改正された場合の措置としては、以下の3通りの方法が考えられる。
  - ①改正前の区分・額は保障せず、総務省令により、改正前の期間の各月を改正後の区分・額に割り振る（退職時の制度で全月の区分・額が決まる）
  - ②改正前の期間の各月について決定された額は、改正後も従前のとおりとして固定し、退職時に 60 位までの順位付与を行う
  - ③②に加え、額については調整額のあるべき水準（退職手当水準並びに基本額及び調整額の配分により決まる）の変動による補正を行った上で退職時に 60 位までの順位付与を行う
- 4 ①については、在職期間中の各月が退職時にどのような評価を受けるか分からぬいため、インセンティブ効果が弱まり、改正時の事務も増大するため不適当である。  
②については、インセンティブ効果は維持でき、一時点での区分間の相対ウェイトも変更しないが、退職手当水準がどのように変化しても退職手当の調整額が絶対額として固定されることから、退職手当の基本額と退職手当の調整額の配分を管理できなくなる。  
したがって、インセンティブ効果の維持、一時点での区分間の相対ウェイトの維持、退職手当の調整額のあるべき水準の維持の観点から、③が適当と考えられる。

職員を当該職員の職務に密接な関連があると認められる学術研究その他の業務に従事させるための休職で当該業務への従事が公務への能率的な運営に特に資するものであるものとして政令で定める要件を満たす休職のイメージ

1) 学術研究その他の業務の内容の要件 (案)

- ・従事する学術研究の成果が国の事務又は事業の実施のために活用されることが見込まれること
- ・職員が学術研究において従事する業務が、職員の職務に密接な関連があり、かつ、当該学術研究において重要なものであること

2) 職員が業務に従事する機関その他の団体の要件 (案)

- ・以下の法人その他の団体の業務に従事させるための休職であること
  - 一 学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）第一条に規定する大学
  - 二 特別の法律により設立された法人で学術研究を目的とするもの
- ・職員を学術研究に従事させることについて、当該学術研究を行う法人その他の団体からの要請があること
- ・職員が学術研究を行う法人その他の団体から退職手当に相当する給付を受けないこと
- ・休職の初日から 3 年を超えない期間であること

※ 3 年を超える期間については通常の休職と同じ取扱い

3) 手続要件 (案)

- ・これらの要件のすべてに該当することにつき、休職前に各省各庁の長等が総務大臣の承認を受けること

# 幹部公務員の給与体系の概要(月額)

平成17年4月現在

特 別 職	一 般 職	俸給月額等
内閣総理大臣		2,227,000
国務大臣	検事総長	1,626,000
会計検査院長		
人事院総裁		
(大使特2号)		
内閣官房副長官		
副大臣及び副長官		
内閣法制局長官		
公正取引委員会委員長		1,557,000
国家公務員倫理審査会会长		
宮内庁長官		
(大使特1号)		
	東京高検検事長	1,442,000
大臣・長官政務官	次長検事	
内閣危機管理監	その他高検検事長	
検査官		
人材官		
公告等調整委員会委員長		
侍従長		1,328,000
内閣官房副長官補等	事務次官	
内閣総理大臣補佐官	検事1号	
国家公安委員会委員		
公正取引委員会委員		
(国家公務員倫理審査会委員)		
式部官長		
知万博政府代表		
大公使3号		
	警視総監等	1,227,000
公告等調整委員会委員	外局長官等	
総合科学技術会議議員	検事2号	
審議会委員長等		
東宮大夫		
大公使2号		1,146,000
	重要局長(指8)	
	検事3号	1,069,000
審議会委員等		
大公使1号		1,012,000
	局長(指7)	991,000

(参考)			
立 法		司 法	
両院議長	●	最高裁判官	◆
両院副議長	●	最高裁判事	◆
両院事務総長 (1,591,500)			
両院法制局長		東京高裁長官	◆
国会図書館長			
		その他高裁長官	◆
国会議員	一		
		判事特号 (1,918,000)	
両院事務次長		判事1号	
両院法制局法制次長			
国会図書館副館長			
常任委専門員等4号 (1,264,000)			
常任委専門員等3号		判事2号	
常任委専門員等2号		判事3号	
常任委専門員等1号			

※ ● : 国会法第38条の規定等により、国会議員が兼ねることができるとされている職  
(この他、両議院一致の議決に基づき各種委員等も兼職できる)

◆ : 認証官に該当する職

## ＜一般の退職手当の額に係る特例関係＞

### 【第6条の5関係】

#### 1 改正の趣旨

本条は、整理退職や公務上の死亡等で退職した短期勤続者に対する退職手当の最低保障額の規定であり、改正前の第5条第3項及び第4項に規定されていたものである。本改正では第3条から第6条の3までを「退職手当の基本額」の計算規定として整理したことから、もともと短期勤続者に対する特例であった本規定については、退職手当の基本額と退職手当の調整額の合計額である一般の退職手当の額の特例として、別途条を設け整理することとしたものである。

#### 2 改正の内容

第6条の5として以下の規定を追加。

##### (一般の退職手当の額に係る特例)

第6条の5 第5条第1項に該当する者で次の各号に掲げる者に該当するものに対する退職手当の額が、退職の日におけるその者の基本給月額に当該各号に定める割合を乗じて得た額に満たないときは、第2条の3、第5条、第5条の2及び前条の規定にかかわらず、その乗じて得た額をその者の退職手当の額とする。

- ① 勤続期間1年未満の者 100分の270
- ② 勤続期間1年以上2年未満の者 100分の360
- ③ 勤続期間2年以上3年未満の者 100分の450
- ④ 勤続期間3年以上の者 100分の540

2 前項の「基本給月額」とは、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける職員（以下「一般職の職員」という。）については同法に規定する俸給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び研究員調整手当の月額の合計額をいい、他の職員については一般職の職員の基本給月額に準じて政令で定める額をいう。

#### 3 説明

本条は、整理退職や公務上の死亡等で退職した短期勤続者に対する退職手当の最低保障額の規定であり、改正前の第5条第3項及び第4項に規定されていたものである。

第5条により計算した退職手当の基本額と第6条の4の規定により計算した退職手当の調整額の合計額が、退職の日におけるその者の基本給月額に勤続期間によって定められた割合を乗じて得た額に満たない場合は、当該基本給月額に割合を乗じて得た額をその者の退職手当として支給するものである。改正前は第5条により計算した退職手当の

額との比較であったが、改正後は第2条の3に規定に基づき法第3条から第6条の3までの規定により計算した退職手当の基本額と第6条の4の規定により計算された退職手当の調整額を加えた額が退職手当とされたことからこの合計額が比較の対象となる。

第2項は、第1項の「基本給月額」についての規定である。退職手当の基本額を計算する場合の「俸給月額」は、いわゆる本俸のみであって諸手当は含まれない（「国家公務員退職手当の運用方針」（昭60.4.30 総人261）第3条関係）が、本規定の「基本給月額」は、一般職の職員の場合は俸給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び研究員調整手当の月額の合計額、その他の職員については一般職の職員の基本給月額に準じて政令で定める額とされている。ちなみに、一般職の国家公務員以外の者の基本給月額については施行令では次のように定められている。

○ 国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）  
(整理退職等の場合の退職手当)

第4条 (略)

2 (略)

3 法第5条第4項に規定する一般職の職員の基本給月額に準ずる額は、次に掲げる額とする。

- 一 自衛官 債給、扶養手当及び營外手当の月額、これらに対する調整手当の月額並びに航空手当、乗組手当、落下傘隊員手当、特別警備隊員手当及び特殊作戦隊員手当の月額の合計額
- 二 その他の職員で法第5条第4項に規定する一般職の職員以外のもの俸給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する調整手当の月額又はこれらの給与に相当する給与の月額の合計

(参考)

○ 国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）  
(俸給月額)

第1条の3 法の規定による退職手当の計算の基礎となる俸給月額は、職員が退職の日において休職、停職、減給その他の理由によりその俸給（これに相当する給与を含む。以下同じ。）の一部又は全部を支給されない場合においては、これらの理由がないと仮定した場合においてその者が受けるべき俸給月額とする。

○ 国家公務員退職手当法の運用方針（昭和60年総人第261号）

第三条関係

- 一 「俸給」とは、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号。以下「一般職給与法」という。）第5条第1項に規定する俸給又は勤務に対する報酬として支給される給与であつてこれに相当するものをいう。
- 二 前号の場合において、賃金又は手当の支給を受けている者に対する退職手当の算定の基礎となる俸給月額は、次に掲げる額とする。
  - イ 賃金又は手当の額のうち俸給に相当する部分の額が賃金又は手当の額の算定上明らかである者については、次に掲げる額

- (1) 賃金又は手当の額が月額で定められている者については、当該俸給に相当する部分の月額
  - (2) 賃金又は手当の額が日額で定められている者については、当該俸給に相当する部分の日額の二十一倍に相当する額
- ロ イに該当する者以外の者については、次に掲げる額
- (1) 賃金又は手当の額が月額で定められている者については、当該月額の八割五分に相当する額
  - (2) 賃金又は手当の額が日額で定められている者については、当該日額の八割五分に相当する額の二十一倍に相当する額

次に、一般職の給与に関する法律等の一部を改正する法律(平成17年法律第1号)附則第12条に規定されている、俸給の切替えに伴い俸給として支給される「差額に相当する額」と、本条の「俸給月額」との関係については、退職手当の基本額を計算する場合の「俸給月額」には、「差額相当額」が含まれないと異なり、本条における「基本給月額」の俸給(月額)については、短期在職者に対する最低保障を定めた本条の趣旨にかんがみ、「差額相当額」を含むこととし、原始附則の改正で措置している。(附則第24項(新設)参照)

(参考)

#### 附 則

24 退職した者の基礎在職期間中に俸給月額の減額改定によりその者の俸給月額が減額されたことがある場合において、その者の減額後の俸給月額が減額前の俸給月額に達しない場合にその差額に相当する額を支給することとする法令又はこれに準ずる給与準則若しくは給与の支給の基準の適用を受けたことがあるときは、この法律の規定による俸給月額には、当該差額を含まないものとする。ただし、第6条の5第2項に規定する一般職の職員に係る基本給月額に含まれる俸給の月額及び同項に規定するその他の職員に係る基本給月額に含まれる俸給月額に相当するものとして政令で定めるものについては、この限りでない。

## ＜退職手当の調整額の支給制限関係＞

### 【国家公務員退職手当法第8条第2項関係】

#### 1 改正の趣旨

現行の第8条においては、懲戒免職の者、国家公務員法上の欠格事由に該当することによる失職及び争議行為の結果退職した者に一般の退職手当を支給しないこと並びに職員が退職した当日又は翌日に再び職員となったときには、その退職に退職手当を支給しないことを定めている。

今回の改正において、第6条の4で退職手当の調整額に関する規定を設けることに伴い、一定の者に対しては、公務への貢献度が小さいものとして、一般の退職手当のうち退職手当の調整額に相当する額を支給しない全体を支給しない第2項を新たに設けることとするものである。

#### 2 改正の内容

以下の者には、一般の退職手当のうち、第6条の4の規定により計算した退職手当の調整額に相当する部分を支給しない。

- (1) 退職手当の基本額が0の者
- (2) 自己都合退職者で勤続期間が9年以下のもの（特別職幹部公務員等を除く）
- (3) その者の非違により退職した者で政令で定める者

#### 3 説明

2に掲げる者に調整額に相当する部分を支給しない理由

##### (1) 退職手当の基本額が0の者

退職手当の調整額は、現行の退職手当の算定方式を補完するために設けられるものであるのに対し、退職手当の基本額が0として公務への貢献が評価される者には、当然、退職手当の調整額によって評価される公務への貢献もないものと考えられる。なお、退職手当が0となる者は、自己都合等の理由により勤続期間6月未満で退職した者である。

##### (2) 自己都合退職者で勤続期間が9年以下のもの

短期で自己都合で退職する者については、勤続による公務への貢献が低く、また、退職手当の基本額の部分とその補完部分としての退職手当の調整額の均衡や短期任用が中心である特別職幹部公務員等の退職手当額とこれらの者の退職手当額との均衡がとれなくなることから、退職手当の調整額を支給しないこととするものである。

(3) その者の非違により退職した者で政令で定める者

懲戒免職以外の懲戒処分を受け、これを理由に退職した場合等においては、在職期間すべての公務への貢献は否定されないものの、公務への貢献を減ずるべきものと考えられることから、一般の退職手当のうち、退職手当の調整額に相当する部分は支給しないこととするものである。

## ＜失業者の退職手当関係＞

### 【国家公務員退職手当法第10条第2項及び第3項関係】

#### 1 改正の趣旨

失業者の退職手当の制度は、一般の退職手当の額が雇用保険法に定める失業給付相当額に満たず、かつ、一定の期間失業しているときは、その差額分を特別の退職手当として、失業の認定を受けた日について支給するものである。

平成12年法律第59号（雇用保険法等の一部を改正する法律）において、雇用保険の失業給付の支給期間について、「離職の日の翌日から1年間」から、原則1年間としつつ、特に就職が困難な者等については1年を超える期間を追加した。

この法律第59条の附則で、国家公務員退職手当法第10条第1項及び第2項において「退職の日の翌日から起算して1年の期間」としていたものを、詳細に定義をした上で「支給期間」という略称を用いることとする改正を行った際、第3項において、総務省令で「前二項に規定する退職の日の翌日から起算して一年の期間についての特例を定めることができる」という規定の改正が行われないままとなっていた。今回、国家公務員退職手当法の構造的見直しを行うに際し、当該部分においても規定の整備を行うものである。

なお、第3項は、雇用保険法第20条において、定年等退職をした者について、求職活動を容易にするために支給期間の特例が設けられていることに対応する規定であるが、国家公務員の定年退職者にあっては、勤続期間も長く、かつ高額の退職手当となることから、失業者の退職手当の受給資格を得ることは極めてまれであること等により、実際には適用がなく、本項の委任を受けた総務省令も定められていない。

#### 2 改正の内容

第1項の「次項において「支給期間」という。」を「次項及び第三項において「支給期間」という。」と改め、第3項の「前二項に規定する退職の日の翌日から起算して一年の期間」を「支給期間」と改める。

## 1. 今般の雇用保険法の改正案においては、次の(1)、(2)の改正が行われる。

- (1) 現行の雇用保険法第20条第1項では、失業給付の支給期間を離職の日の翌日から1年間と規定していた。今般の改正案における雇用保険法第20条第1項では、原則当該期間を1年間としつつも、同法第22条第2項第1号イに該当する受給資格者（身体障害者等で就職が困難な者で離職の日において45歳以上65歳未満の者）については1年と60日間に、また、同法第23条第1項第2号イに該当する受給資格者（会社の倒産等により失業した者で勤続期間20年以上の者）については1年と30日間とする規定を追加した。（別紙1）
- (2) 現行の雇用保険法第23条第1項で規定されていた就職が困難な者に対する個別延長給付が、今般の改正案における雇用保険法第22条の基本手当の所定給付に含まれることとされている。

## 2. 国家公務員は法律により身分が保障されており、景気の変動による失業が予想されにくいくことなどから、一部の者を除き雇用保険法の適用が除外されている。（雇用保険法第6条第4号）

しかし、国家公務員といえども退職後失業している場合には、雇用保険法の失業給付程度のものはこれを保障する必要があることから、雇用保険法による失業給付と同様の水準を確保するものとして、失業者の退職手当が国家公務員退職手当法第10条に規定されている。

## 3. 今回、上記1のとおり雇用保険法が改正されることから、上記2の趣旨にかんがみ失業者の退職手当の水準を確保するために、国家公務員退職手当法第10条を改正するものである。（別紙2）

- (1) 現行の国家公務員退職手当法第10条第1項は、勤続期間6月以上で退職した職員であって、同項第1号に掲げる額（退職した際に支給された一般の退職手当の額）が、第2号に掲げる額（雇用保険法を適用したと仮定した場合に支給される基本手当の総額）に満たないものが、1年の期間（支給期間）内に失業している場合には、その差額を支給しようとするものである。（別紙3）

上記1(1)のとおり雇用保険法が改正されることから同項に規定する支給期間について、今般の改正案における雇用保険法第20条第1項の改正と同様の改正を行うこととし、これに必要な雇用保険法の読み替え等を行う。

- ① 支給期間を定義する際に必要な、改正案における雇用保険法第22条第3項に規定する算定基礎期間を定義するために、現行の退職手当法第10条第1項第2号で定めていた基準勤続期間を第1項柱書で定めることとする。
- ② 支給期間を定義する際に必要な、改正案における雇用保険法第23条第3項に規定する特定受給資格者に相当するものとして総務省令で定める者とする。
- (2) 上記1(2)のとおり雇用保険法が改正されることから、現行の退職手当法において現行の雇用保険法の個別延長給付に相当する規定がある第10条第9項から、当該個別延長給付に相当する規定を削除する。

## 4. 今後の日程（予定）

2月上旬 開議決定

平成13年4月1日 施行

## 所定給付日数及び支給期間の改正の概要

## 現 行

被保険者であった期間 年齢		1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	支給期間	
30歳未満		90日	90日	90日	180日		1年	
30歳以上45歳未満			90日	180日	210日	210日		
45歳以上60歳未満			180日	210日	240日	300日		
60歳以上65歳未満			240日	300日	300日	300日		
就職 困難者	45歳未満		240日					
	45歳以上65歳未満		300日					

## 改正後

一般基礎給付					
被保険者であった期間 年齢		5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
		90日	120日	150日	180日

特定給付を支給した場合							
被保険者であった期間 年齢		1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	
30歳未満		90日	90日	120日	180日	210日	
30歳以上45歳未満			90日	180日	210日	240日	
45歳以上60歳未満			180日	240日	270日	330日	
60歳以上65歳未満			150日	180日	210日	240日	

特例給付			
被保険者であった期間 年齢		1年未満	1年以上
45歳未満		150日	300日
45歳以上			360日

## 国家公務員退職手当法の一部改正の概要

## 1. 第10条第1項

雇用保険の給付を受けられる期間は離職の日の翌日から起算して1年であったが、雇用保険法の改正により、原則当該期間を1年としつつも、受給資格者の区分により1年30日及び1年60日の期間がおかれたため、失業者の退職手当を受けられる期間についても雇用保険と同様の改正を行うこととし、これに必要な雇用保険法の読み替え等を行う。

- ① 第2号で定めていた「基準勤続期間」を第1項柱書で定めることとする。
- ② 雇用保険法第23条第3項に規定する特定受給資格者に相当する者を総務省令で定めることとする。

## 2. 第10条第1項第2号

雇用保険法を引用している部分の形式変更。

## 3. 第10条第2項

第1項で失業者の退職手当を支給できる期間を「支給期間」と定めたことによる形式変更。

## 4. 第10条第4項第2号

雇用保険法を引用している部分の形式変更。

## 5. 第10条第9項

現行の雇用保険法第23条第1項で規定されている「就職が困難な者」が、改正後の雇用保険法第22条第2項に含まれたことに伴う形式変更。

## 失業者の退職手当制度の概要

国家公務員は、法律により身分が保障されており、景気変動による失業が予想されにくいくことなどから、一部の者を除き、雇用保険法の適用対象から除外されているが、国家公務員といえども退職後失業している場合には、雇用保険法の失業給付程度のものはこれを保障する必要がある。

「失業者の退職手当」は、職員が退職後失業している場合における生活保障的観点からの所得調整措置であり、国家公務員が退職した場合において、退職時に支給された退職手当の額が雇用保険法の失業給付相当額に満たず、かつ、退職後一定の期間失業しているときは、その差額分を特別の退職手当として、失業の認定を受けた日について支給しようとするものである。

### (参考)

図1 一般の退職手当額が失業給付相当額を上回る場合、失業者の退職手当は支給されない。

雇用保険法に基づく失業給付相当額

一般の退職手当

図2 一般の退職手当額が失業給付相当額を下回る場合、差額分が失業者の退職手当として支給される。

雇用保険法に基づく失業給付相当額

一般の退職手当

失業者の退職手当

四 國家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十一号）

改 正 案	現 行
<p>（失業者の退職手当）</p> <p>第十条 勤続期間六月以上で退職した職員（第四項又は第六項の規定に該当する者を除く。）であつて、第一号に掲げる額が第一号に掲げる額に満たないものが、当該退職した職員を雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）第十五条第一項に規定する受給資格者と、当該退職した職員の勤続期間（当該勤続期間に係る職員となつた日前に職員又は政令で定める職員に準ずる者（以下この条において「職員等」という。）であつたことのあるものについては、当該職員等であつた期間を含むものとし、当該勤続期間又は当該職員等であつた期間に第一号イ又はロに掲げる期間が含まれているときは、当該同号イ又はロに掲げる期間に該当するすべての期間を除く。以下この条において「基準勤続期間」という。）の年月数を同法第二十二条第三項に規定する算定基礎期間の年月数と、当該退職の日を同法第二十二条第一項第一号に規定する離職の日と、同法第二十三条第三項に規定する特定受給資格者に相当する職手当等のほか、その超える部分の失業の日につき第一</p>	<p>（失業者の退職手当）</p> <p>第十条 勤続期間六月以上で退職した職員（第四項又は第六項の規定に該当する者を除く。）であつて、第一号に掲げる額が第一号に掲げる額に満たないものが、退職の日の翌日から起算して一年（当該一年の期間内に妊娠、出産、育児その他総務省令で定める理由により引き続き三十日以上職業に就くことができない者が、総務省令で定めるところにより公共職業安定所長にその旨を申し出た場合には、当該理由により職業に就くことができない日数を加算するものとし、その加算された期間が四年を超えるときは、四年とする。次項において同じ。）の期間内に失業している場合において、第一号に規定する一般の退職手当等の額を第一号に規定する基本手当の日額で除して得た数（一未満の端数があるときは、これを切り捨てる。）に等しい日数（以下この項において「待期日数」という。）を超えて失業しているときは、第一号に規定する一般の退職手当等のほか、その超える部分の失業の日につき第一</p>

るものとして総務省令で定める者を同項に規定する特  
定受給資格者とみなして同法第二十条第一項を適用し  
た場合における同項各号に掲げる受給資格者の区分に  
応じ、当該各号に定める期間（当該期間内に妊娠、出  
産、育児その他総務省令で定める理由により引き続き  
三十日以上職業に就くことができない者が、総務省令  
で定めるところにより公共職業安定所長にその旨を申  
し出た場合には、当該理由により職業に就くことができ  
ない日数を加算するものとし、その加算された期間  
が四年を超えるときは、四年とする。次項において「  
支給期間」という。）内に失業している場合において  
、第一号に規定する一般の退職手当等の額を第二号に  
規定する基本手当の日額で除して得た数（一未満の端  
数があるときは、これを切り捨てる。）に等しい日数  
(以下この項において「待期日数」という。)を超え  
て失業しているときは、第一号に規定する一般の退職  
手当等のほか、その超える部分の失業の日につき第二  
号に規定する基本手当の日額に相当する金額を、退職  
手当として、同法の規定による基本手当の支給の条件  
に従い、公共職業安定所（政令で定める職員について  
は、その者が退職の際所属していた官署又は事務所そ  
の他政令で定める官署又は事務所とする。以下同じ。)

二号に規定する基本手当の日額に相当する金額を、退  
職手当として、雇用保険法（昭和四十九年法律第二百  
六号）の規定による基本手当の支給の条件に従い、公  
共職業安定所（政令で定める職員については、その者  
が退職の際所属していた官署又は事務所その他政令で  
定める官署又は事務所とする。以下同じ。）を通じて  
支給する。ただし、二号に規定する所定給付日数か  
ら待期日数を減じた日数分を超えては支給しない。

）を通じて支給する。ただし、同号に規定する所定給付日数から待期日数を減じた日数分を超えては支給しない。

（第一号 略）

二 その者を雇用保険法第十五条第一項に規定する受給資格者と、その者の基準勤続期間を同法第十七条第一項に規定する被保険者期間と、当該退職の日を同法第十五条第一項第一号に規定する離職の日と、その者の基準勤続期間の年月数を同法第二十二条第三項に規定する算定基礎期間の年月数とみなして同法の規定を適用した場合に、同法第十六条の規定によりその者が支給を受けることができる基本手当の日額にその者に係る同法第二十二条第一項に規定する所定給付日数（次項において「所定給付日数」という。）を乗じて得た額

（第一号 略）

二 その者を雇用保険法第十五条第一項に規定する受給資格者と、その者の勤続期間（当該勤続期間に係る職員となつた日前に職員又は政令で定める職員に準する者（以下この号において「職員等」という。））であつたことがあるものについては、当該職員等であつた期間を含むものとし、当該勤続期間又は当該職員等であつた期間に次のイ又はロに掲げる期間が含まれているときは、当該イ又はロに掲げる期間に該当するすべての期間を除く。以下この条において「基準勤続期間」という。）を同法第十七条第一項に規定する被保険者期間と、当該退職の日を同法第二十二条第一項第一号に規定する離職の日と、その者の基準勤続期間の年月数を同条第六項に規定する算定基礎期間の年月数とみなして同法の規定を適用した場合に、同法第十六条の規定によりその者が支給を受けることができる基本手当の日額にその者に係る同法第二十二条第一項に規定する所定給付日数（次項において「所定給付日数」という。）を乗

(イ及びロ 略)

2 勤続期間六月以上で退職した職員（第五項又は第七項の規定に該当する者を除く。）が支給期間内に失業している場合において、退職した者が一般の退職手当等の支給を受けないときは、その失業の日につき前項第二号の規定の例によりその者につき雇用保険法の規定を適用した場合にその者が支給を受けることができ、同法の規定による基本手当の支給の条件に従い、公共職業安定所を通じて支給する。ただし、前項第二号の規定の例によりその者につき雇用保険法の規定を適用した場合におけるその者に係る所定給付日数に相当する日数分を超えては支給しない。

(第三項 略)

4 勤続期間六月以上で退職した職員（第六項の規定に該当する者を除く。）であつて、その者を雇用保険法第四条第一項に規定する被保険者と、その者が退職の際勤務していた国又は特定独立行政法人の事務又は事業を同法第五条第一項に規定する適用事業とみなしたならば同法第三十七条の二第一項に規定する高年齢繼

じて得た額  
(イ及びロ 略)

2 勤続期間六月以上で退職した職員（第五項又は第七項の規定に該当する者を除く。）が退職の日から起算して一年の期間内に失業している場合において、退職した者が一般の退職手当等の支給を受けないときは、その失業の日につき前項第二号の規定の例によりその者につき雇用保険法の規定を適用した場合にその者が支給を受けることができる基本手当の日額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による基本手当の日額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による基本手当の支給の条件に従い、公共職業安定所を通じて支給する。ただし、前項第二号の規定の例によりその者につき雇用保険法の規定を適用した場合におけるその者に係る所定給付日数に相当する日数分を超えては支給しない。

(第三項 略)

4 勤続期間六月以上で退職した職員（第六項の規定に該当する者を除く。）であつて、その者を雇用保険法第四条第一項に規定する被保険者と、その者が退職の際勤務していた国又は特定独立行政法人の事務又は事業を同法第五条第一項に規定する適用事業とみなしたならば同法第三十七条の二第一項に規定する高年齢繼

続被保険者に該当するもののうち、第一号に掲げる額が第二号に掲げる額に満たないものが退職の日後失業している場合には、一般の退職手当等のほか、第二号に掲げる額から第一号に掲げる額を減じた額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による高年齢求職者給付金の支給の条件に従い、公共職業安定所を通じて支給する。

(第一号 略)

二 その者を雇用保険法第三十七条の三第二項に規定する高年齢受給資格者と、その者の基準勤続期間を同法第十七条第一項に規定する被保険者期間と、当該退職の日を同法第二十条第一項第一号に規定する離職の日と、その者の基準勤続期間の年月数を同法第三十七条の四第三項前段の規定による期間の年月数とみなして同法の規定を適用した場合に、その者が支給を受けることができる高年齢求職者給付金の額に相当する額

(第五項から第八項まで 略)

9 第一項、第二項又は前項に規定する場合のほか、これらの規定による退職手当の支給を受ける者に対しても、次に掲げる場合には、雇用保険法第二十四条から第二十八条までの規定による基本手当の支給の例によ

続被保険者に該当するもののうち、第一号に掲げる額が第二号に掲げる額に満たないものが退職の日後失業している場合には、一般の退職手当等のほか、第二号に掲げる額から第一号に掲げる額を減じた額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による高年齢求職者給付金の支給の条件に従い、公共職業安定所を通じて支給する。

(第一号 略)

二 その者を雇用保険法第三十七条の三第一項に規定する高年齢受給資格者と、その者の基準勤続期間を同法第十七条第一項に規定する被保険者期間と、当該退職の日を同法第二十二条第一項第一号に規定する離職の日と、その者の基準勤続期間の年月数を同法第三十七条の四第三項前段の規定による期間の年月数とみなして同法の規定を適用した場合に、その者が支給を受けることができる高年齢求職者給付金の額に相当する額

(第五項から第八項まで 略)

9 第一項、第二項又は前項に規定する場合のほか、これらの規定による退職手当の支給を受ける者に対しても、次に掲げる場合には、雇用保険法第二十一条から第二十八条までの規定による基本手当の支給の

り、当該基本手当の支給の条件に従い、第一項又は第二項の退職手当を支給することができる。

一 (略)  
二 (略)  
三 (略)  
(第十項以下 略)

例により、当該基本手当の支給の条件に従い、第一項又は第二項の退職手当を支給することができる。

一 公共職業安定所長が雇用保険法第二十三条第一項の規定の例によりその者を同項に規定する就職が困難な者であると認めた場合  
二 (略)  
三 (略)  
四 (略)  
(第十項以下 略)

## ＜俸給月額の減額改定があった場合における減額前俸給月額との差額支給分の取扱い関係＞

### 【附則 24 項関係】

#### 1 改正の趣旨

俸給月額の減額改定が行われる場合においては、特に今回の給与構造の改革のように、官民比較に基づく水準改定ではなく構造面の見直しが行われる際に、俸給を受ける者にとって与える影響が大きいことから、減額改定前の俸給と改定後の俸給との差額に相当する額を支給する場合がある。

退職手当の計算においては、俸給月額は、従来から、諸手当を除くいわゆる「本俸」部分を指すものとして取り扱ってきており、今回の退職手当の構造面の見直しにおいても、上記のような差額は含まない「俸給月額」を算定基礎とする前提で制度設計を行っていることから、その旨を明らかにする規定を附則中に定めるものである。

#### 2 改正の内容

退職した者の基礎在職期間中に俸給月額の減額改定によりその者の俸給月額が減額されたことがある場合において、その者の減額後の俸給月額が減額前の俸給月額に達しない場合にその差額に相当する額を支給することとする法令又はこれに準ずる給与準則若しくは給与の支給の基準の適用を受けたことがあるときは、当該差額を含まないものとする。ただし、第6条の5第2項に規定する一般職員の職員に係る基本給月額に含まれる俸給の月額及び同項に規定するその他の職員に係る基本給月額に含まれる俸給月額に相当するものとして政令で定めるものについては、この限りでない。

#### 3 説明

##### (1) 現行の国家公務員退職手当法における「俸給月額」の取扱い

国家公務員退職手当法において、退職手当の額の計算の基礎となる「俸給月額」については、特段の定義は置かれていない。

このため、実際の運用においては、それぞれの給与制度ごとに、名称の如何にかかわらず、諸手当を除くいわゆる「本俸」部分を指すものとして取り扱っている。

#### (参考)

##### ●国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）

###### (俸給月額)

第1条の3 法の規定による退職手当の計算の基礎となる俸給月額は、職員が退職の日において休職、停職、減給その他の理由によりその俸給（これに相当する給与を含む。以下同じ。）の一部又は全部を支給されない場合においては、これらの理由がないと仮定

した場合においてその者が受けるべき俸給月額とする。

●国家公務員退職手当法の運用方針（昭和 60 年総人第 261 号）

第3条関係

- 一 「俸給」とは、一般職の職員の給与に関する法律（昭和 25 年法律第 95 号。以下「一般職給与法」という。）第 5 条第 1 項に規定する俸給又は勤務に対する報酬として支給される給与であつてこれに相当するものをいう。
- 二 前号の場合において、賃金又は手当の支給を受けている者に対する退職手当の算定の基礎となる俸給月額は、次に掲げる額とする。
  - イ 賃金又は手当の額のうち俸給に相当する部分の額が賃金又は手当の額の算定上明らかである者については、次に掲げる額
    - (1) 賃金又は手当の額が月額で定められている者については、当該俸給に相当する部分の月額
    - (2) 賃金又は手当の額が日額で定められている者については、当該俸給に相当する部分の日額の二十一倍に相当する額
  - ロ イに該当する者以外の者については、次に掲げる額
    - (1) 賃金又は手当の額が月額で定められている者については、当該月額の八割五分に相当する額
    - (2) 賃金又は手当の額が日額で定められている者については、当該日額の八割五分に相当する額の二十一倍に相当する額

〔退職手当法上の「俸給（月額）」には、一般職給与法第 10 条の規定による「俸給の調整額」が含まれるものと解している。〕

- |                   |    |                |
|-------------------|----|----------------|
| ・ 一般職給与法          | —— | 俸給（俸給の調整額を含む。） |
| ・ 裁判所職員臨時措置法      | —— | 〃              |
| ・ 防衛庁給与法          | —— | 俸給（俸給の調整額を含む。） |
| ・ 特別職給与法          | —— | 俸給             |
| ・ 檢察官俸給法          | —— | 俸給             |
| ・ 裁判官報酬法          | —— | 報酬             |
| ・ 国会職員法（国会職員給与規程） | —— | 給料             |
| ・ 特定独立行政法人等       | —— | （各給与制度ごとにそれぞれ） |

(2) 減額改定前の俸給と改定後の俸給との差額に相当する額を支給する例

●一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成 17 年法律 号）

附則

（俸給の切替に伴う措置）

第 11 条 切替日の前日から引き続き同一の俸給表の適用を受ける職員で、その者の受ける俸給月額が切替日の前日において受けていた俸給月額に達しないこととなる職員（人事院規則で定める職員を除く。）には、俸給月額のほか、その差額に相当する額を俸給として支給する。

2～3（略）

第 12 条 前条の規定による俸給を支給される職員に関する給与法第 10 条第 2 項（給与法

第10条の2第2項において準用する場合を含む。以下この項において同じ。)、第19条の4第5項(給与法第19条の7第4項において準用する場合を含む。以下この項において同じ。)及び第19条の8第5項の規定の適用については、給与法第10条第2項中「調整前における俸給月額」とあるのは「調整前における俸給月額と一般職職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(平成17年法律号。以下「平成17年法」という。)附則第11条の規定による俸給の額との合計額」と、給与法第19条の4第5項及び第19条の8第5項中「俸給月額」とあるのは「俸給月額と平成17年改正法附則第11条の規定による俸給の額との合計額」とする。

### (3) 今回の国家公務員退職手当法での措置内容

立法府、司法府及び特定独立行政法人までを対象とする国家公務員退職手当法においては、俸給の支給根拠となる制度も数多く、上記の一般職給与法のように差額に相当する額が支給される場合が常に起こりうることから、恒久的な制度として、原始附則に、従来からの、「俸給月額」にはこのような差額に相当する額を含まないこととする解釈を明文化する規定を置くものである。

ただし、第6条の5第2項に規定する第5条第1項に規定する整理退職、公務上の死傷病により退職した等の者であって、その勤続期間が短期である者についての特例については、当該者の保護を特に厚くするため第6条の5第2項で各種手当等も含んだ「基本給月額」を基礎として計算することになっていることかんがみ、この場合に限って俸給月額の減額改定が行われた場合に減額前との差額に相当する額を一般職の職員の俸給の月額又はその他の職員に係る基本給月額に含まれる俸給月額に相当するものとして政令に定めるものとして、例外的に含むこととしている。

## 附 則 關 係

## ＜施行期日関係＞

### 【附則第1条及び第2条関係】

#### 1 改正の趣旨

法律の施行の日については、一般職の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律の施行と同日の平成18年4月1日とし、国営企業等については政令で適用日の特例を定めることができることとするものである。

#### 2 規定の内容

- (1) この法律は、平成18年4月1日から施行する。
- (2) 国有林野事業、特定独立行政法人（施行日以後に非特定独立行政法人となった法人その他の政令で定めるものを含む。）及び日本郵政公社（以下「国営企業等」という。）の職員の退職による退職手当については、国営企業等ごとに、この法律の施行日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から適用し、適用日前の当該退職による退職手当については、なお従前の例による。

#### 3 説明

##### (1) 平成18年4月1日に施行する理由

今回の改正では、退職手当制度の構造的見直しの結果として、同日に施行される予定の給与構造の改革のための給与法改正による俸給月額の低下による影響も含め、直近の民間退職手当水準調査に基づく官民均衡水準を維持する内容となっており、給与構造の改革のための給与関係法令の施行より退職手当法の改正の施行が遅れた場合、その間は、退職手当の水準が官民均衡を大きく下回ることとなる。

内容的にも、勤務実績の給与への反映を強化するための給与構造の改革と、公務への貢献の退職手当への反映をより的確に行うための退職手当制度の構造的見直しは政策として軌を一にするものであり、政府としては、同日施行により、改革の意思を職員や国民に明確に伝える必要がある。

また、給与構造の改革が施行された段階で、退職手当制度を従来の年功を過度に重視した制度のまま放置することは、人事制度上も整合がとれない。

さらに、総人件費抑制の議論が経済財政諮問会議で行われるなど、総人件費に対する国民の関心が高まる中で、給与と並んで人件費の構成要素である退職手当の改正も早急に実施すべきという議論が生じる可能性もある。

したがって、改正退職手当法の施行は、平成18年4月1日とする必要がある。

## (2) 国営企業等の職員について新制度の適用時期の特例を設ける理由

独立行政法人制度においては、国民のニーズに則した行政サービスの提供等を実現するため、法人運営の細部にわたる事前関与・統制を極力排し、組織運営上の裁量・自律性（インセンティブ制度）を可能な限り拡大することにより、弾力的・効果的な業務運営を確保して、効率化・質の向上といった国民の求める成果の達成を可能とすることとされている。

このため、独立行政法人においては、国民のニーズや社会経済情勢の変化に弾力的に対応できるよう、法人の長に職員管理を含む業務運営に関して大きな裁量が与えられており、職員が国家公務員である特定独立行政法人においても、勤務条件法定主義の例外を設け、給与を自主的に決定することができる等の自律性が法人に与えられている。

したがって、職員が国家公務員の身分を有する特定独立行政法人においては、職員の公務への貢献の度についても、他の国家公務員退職手当法適用職員と異なり、公務への貢献を職務の級や官職の職制上の段階等の法令上の制度を通じて判断することが困難であり、また、弾力的な業務運営のために経営判断で柔軟に変更され得るしくみとなっている。

改正後の国家公務員退職手当法を特定独立行政法人の職員に適用するに当たっては、区分及び区分に応じた月額の設定、並びに区分への職員の区分の当てはめに際し、職員の公務への貢献の度の考え方について個々の法人の諸事情をよく踏まえて検討する必要がある。また、公務への貢献の度の判断材料の一つである給与制度については、給与構造の改革に応じた見直しを行うことが予想され、これについては労使交渉が必要とされていることから、個々の法人の給与改定交渉の妥結時期も勘案して適用する必要がある。したがって、特定独立行政法人等の職員に対する新制度の適用時期については、特例を設け、それまでの間は従前の例によることとする必要がある。

また、独立採算性の公社である日本郵政公社職員やその事業の企業性により国営事業として同じく独立採算制の下で弾力性をもって運営されている国有林野事業の職員についても、同様の趣旨から、同一の措置を探ることとする。

## 【改正法附則第3条関係】

—改正後の退職手当法の規定に基づく退職手当の額が、現行の退職手当法の規定に基づく額を下回る場合の保障—

### 1 改正の趣旨

本条は改正後の退職手当法の規定に基づく退職手当の額が、現行の退職手当法の規定に基づく額を下回る場合の保障に係る経過措置を規定したものである。

### 2 改正の内容

(1) 職員が新制度適用職員（職員であって、その者が新制度切替日以後に退職したとしたならば、新法の規定により退職手当の支給を受けることとなる者をいう。以下同じ。）として退職した場合において、その者が新制度切替日の前日に現に退職した理由と同一の理由により退職したものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び同日における俸給月額を基礎として、この法律による改正前の国家公務員退職手当法（以下「旧法」という。）第3条から第6条まで及び附則第21項から第23項まで、附則第8条の規定による改正前の国家公務員等退職手当暫定措置法の一部を改正する法律（昭和34年法律第164号。以下「法律第164号」という。）附則第3項、附則第9条の規定による改正前の国家公務員等退職手当法の一部を改正する法律（昭和48年法律第30号。以下「法律第30号」という。）附則第5項から第8項まで、附則第10条の規定による改正前の国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律（平成15年法律第62号。以下「法律第62号」という。）附則第4項並びに附則第11条の規定による改正前の特別職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成16年法律第146号。以下「法律第146号」という。）附則第4項の規定により計算した退職手当の額が、新法第2条の3から第6条の5まで及び附則第21項から第23項まで、附則第8条の規定による改正後の法律第164号附則第3項、附則第9条の規定による改正後の法律第30号附則第5項から第8項まで、附則第10条の規定による改正後の法律第62号附則第4項並びに附則第11条の規定による改正後の法律第146号附則第4項の規定により計算した退職手当の額（以下「新法等退職手当額」という。）よりも多いときは、これらの規定にかかわらず、その多い額をもってその者に支給すべきこれらの規定による退職手当の額とする。

(2) 前項の「新制度切替日」とは、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める日をいう。

- ① 施行日の前日及び施行日において職員（国営企業等の職員を除く。以下「一般職員」という。）として在職していた者：施行日
- ② 施行日の前日において一般職員として在職していた者で、施行日に国営企業等（当該国営企業等に係る適用日が施行日であるものに限る。）の職員となったもの：施行

日

- ③ 国営企業等のいずれかに係る適用日の前日及び適用日において当該国営企業等の職員として在職していた者（その者の基礎在職期間のうち当該適用日前の期間に、新制度適用職員としての在職期間が含まれない者に限る。）：当該国営企業等に係る適用日
- ④ 国営企業等の職員として在職した後、施行日以後に引き続いて一般職員となった者（その者の基礎在職期間のうち当該一般職員となった日前の期間に、新制度適用職員としての在職期間が含まれない者に限る。）：当該一般職員となった日
- ⑤ 国営企業等の職員として在職した後、引き続いて他の国営企業等の職員となった者（その者の基礎在職期間のうち当該他の国営企業等の職員となった日前の期間に、新制度適用職員としての在職期間が含まれない者であって、当該他の国営企業等の職員となった日が当該他の国営企業等に係る適用日以後であるものに限る。）：当該他の国営企業等の職員となった日
- ⑥ 職員として在職した後、施行日以後に引き続いて地方公務員又は新法第7条の2第1項に規定する公庫等職員（他の法律の規定により同条の規定の適用について公庫等職員とみなされる者を含む。以下同じ。）若しくは新法第7条の3第1項に規定する独立行政法人等役員となった者で、地方公務員又は公庫等職員若しくは独立行政法人等役員として在職した後引き続いて一般職員となったもの（その者の基礎在職期間のうち当該地方公務員又は公庫等職員若しくは独立行政法人等役員となった日前の期間に、新制度適用職員としての在職期間が含まれない者に限る。）：当該地方公務員又は公庫等職員若しくは独立行政法人等役員となった日
- ⑦ 職員として在職した後、施行日以後に引き続いて地方公務員又は新法第7条の2第1項に規定する公庫等職員若しくは新法第7条の3第1項に規定する独立行政法人等役員となった者で、地方公務員又は公庫等職員若しくは独立行政法人等役員として在職した後引き続いて国営企業等の職員となったもの（その者の基礎在職期間のうち当該地方公務員又は公庫等職員若しくは独立行政法人等役員となった日前の期間に、新制度適用職員としての在職期間が含まれない者であって、当該国営企業等の職員となった日が当該国営企業等に係る適用日以後であるものに限る。）：当該地方公務員又は公庫等職員若しくは独立行政法人等役員となった日
- ⑧ 施行日の前日に地方公務員として在職していた者又は施行日の前日に新法第7条の2第1項に規定する公庫等職員として在職していた者のうち職員から引き続いて公庫等職員となった者若しくは施行日の前日に新法第7条の3第1項に規定する独立行政法人等役員として在職していた者のうち職員から引き続いて独立行政法人等役員となった者で、地方公務員又は公庫等職員若しくは独立行政法人等役員として在職した後引き続いて一般職員となったもの：施行日
- ⑨ 施行日の前日に地方公務員として在職していた者又は施行日の前日に新法第7条の

2第1項に規定する公庫等職員として在職していた者のうち職員から引き続いて公庫等職員となった者若しくは施行日の前日に新法第7条の3第1項に規定する独立行政法人等役員として在職していた者のうち職員から引き続いて独立行政法人等役員となった者で、地方公務員又は公庫等職員若しくは独立行政法人等役員として在職した後引き続いて国営企業等の職員となったもの（当該国営企業等の職員となった日が当該国営企業等に係る適用日以後である者に限る。）：施行日

- (3) 上記⑧及び⑨に掲げる者が新制度適用職員として退職した場合における当該退職による退職手当についての（1）の規定の適用については、（1）中「退職したものとし」とあるのは「職員として退職したものとし」と、「勤続期間」とあるのは「勤続期間として取り扱われるべき期間」と、「俸給月額」とあるのは「俸給月額に相当する額として政令で定める額」とする。

### 3 説 明

改正後の退職手当法の規定に基づく退職手当の額が、現行の退職手当法の規定に基づく額を下回る場合の保障の概要

今回の退職手当法の改正においては、公務員制度改革における指摘や給与構造の改革等の状況を踏まえ、退職手当を基本額部分と職務・職責に応じた調整額との2本立て構造とするといった構造面の見直しを行うものである一方、これまでの退職手当制度を前提にした職員の期待権を一定の範囲で保護することも必要である。このため、本条においては、改正後の退職手当法の規定に基づく退職手当の額が、現行の退職手当法の規定に基づく額を下回る場合の保障について所要の措置を講じることとしている。

ある退職者の退職手当額が、改正後の退職手当法に基づき算定した額（新制度算定額）が、新制度切替日\*の前日に同じ退職理由で退職したと仮定した場合の額（新制度切替日前日額）より低くなる場合には、新制度切替日前日額を保障するものであり、改正前の退職手当法第3条から第6条までの計算規定のほか、改正前の原始附則第21項から23項まで附則第8条の規定による改正前の昭和34年法律第164号附則第3項、附則第9条の規定による改正前の法律第30号附則第5項から第8項まで、附則第10条の規定による改正前の法律第62号附則第4項並びに附則第11条の規定による改正前の法律第146号附則第4項の規定により計算した場合と比べ、いずれか多い方の額を支給すべき退職手当の額とするものである。

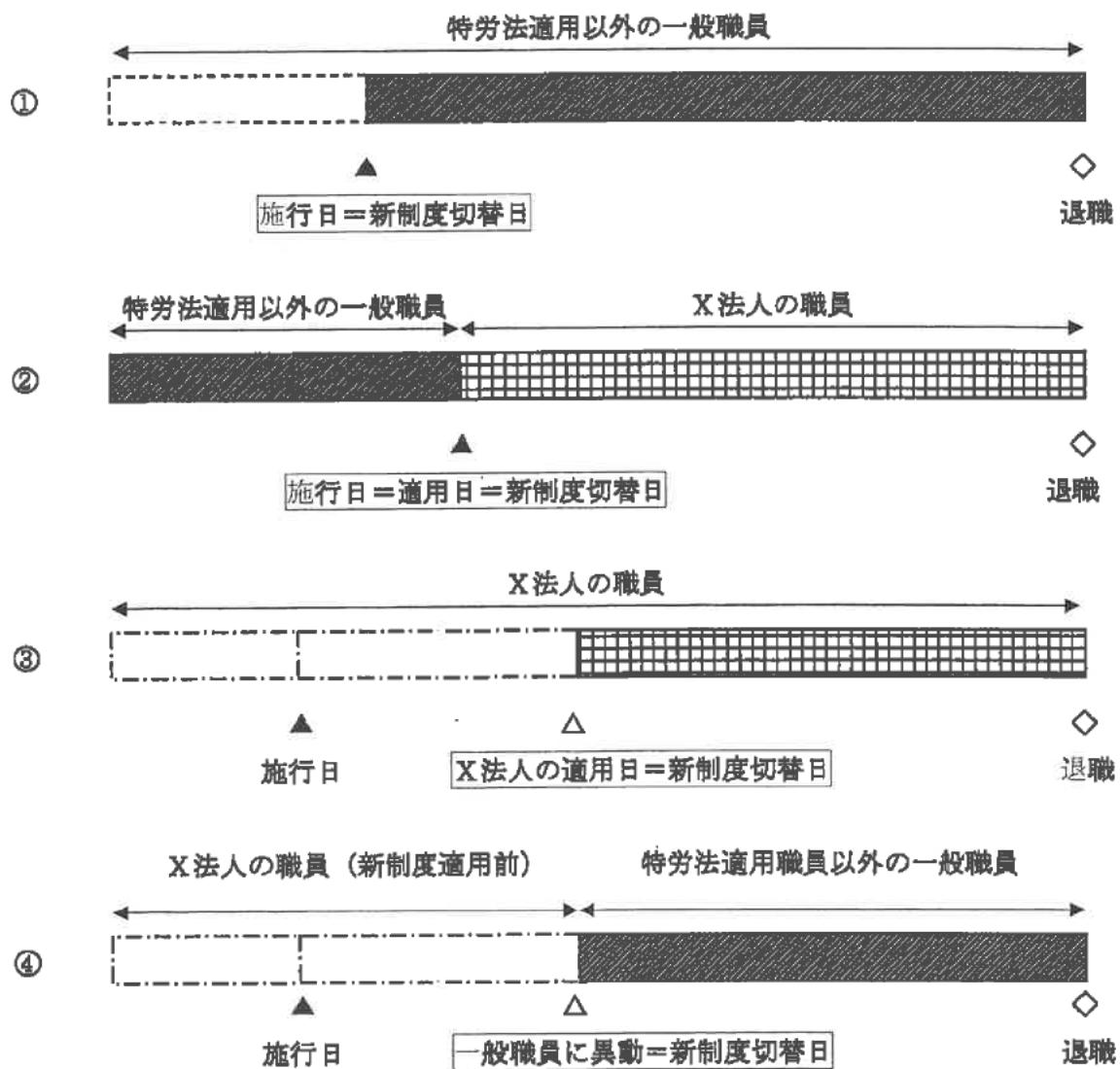
[ \*新制度切替日：職員が初めて新制度の適用職員になった日（特労法適用グループたる国営企業等職員でなければ、一般的には施行日を指す） ]

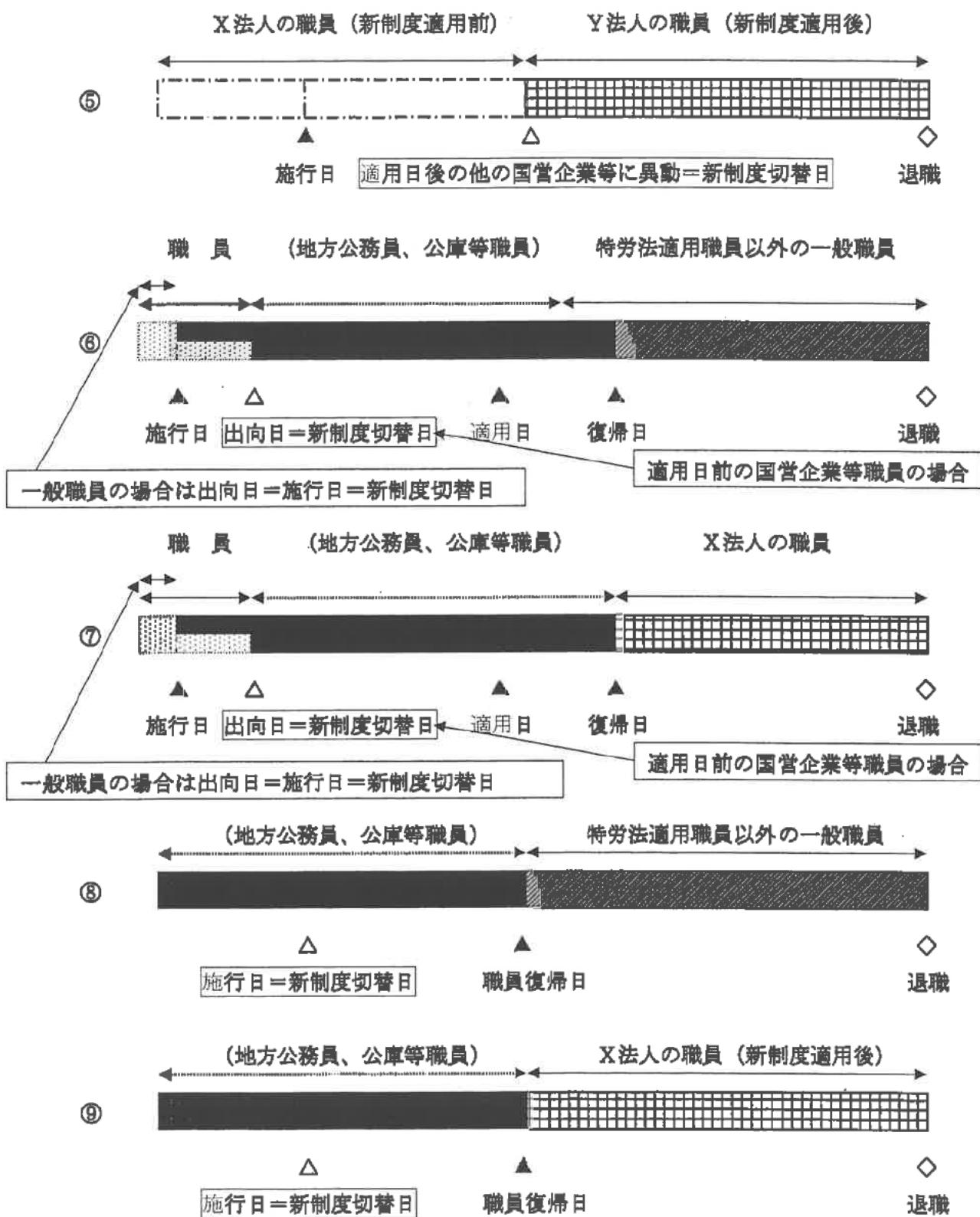
なお、新法の規定による退職手当の支給が行われることとなる前から在職している職員については、新制度に切り替わる日を設定する必要があるが、施行日と異なる適用日

となる国営企業等の職員、地方公務員、公庫等職員又は特定独立行政法人等役員として出向中の者に関する取扱をどうするかを決めておく必要がある。このため、施行日を新制度切替日とする原則の下、自律性をもって給与等を決定することとなっている国営企業等については特例として適用日を新制度切替日とすることとし、その他一般職員から適用日後の国営企業等に異動した場合等の人事異動の実態を踏まえ、新制度切替日を設定する。2 (2) の各パターンを図示すると以下のとおりである。

また、本条では、施行日の前日に、地方公務員として在職する者又は任命権者の要請により公庫等職員若しくは独立行政法人役員等役員として在職する者が、その後職員となり退職した場合について所要の統一規定を定めているところである。

＜新制度切替日のパターン＞





附則第3条第2項第1号から第9号までについて

	新制度適用職員となる前日の日	新たに新制度適用職員となる場合の職員の区分	新制度切替日	各号の括弧書きで除かれる場合
1号	一般職員 (施行日の前日)	一般職員 (施行日)	施行日	—
2号	一般職員 (施行日の前日)	国営企業等職員 (適用日=施行日)	施行日	—
3号	国営企業等職員 (適用日の前日)	当該国営企業等職員 (適用日)	適用日	先に第1号～第6号に該当した者
4号	国営企業等職員 (適用日前の日)	一般職員 (施行日以後の日)	一般職員となった日	先に第1号～第6号に該当した者
5号	国営企業等職員 (適用日前の日)	他の国営企業等職員 (適用日以後の日)	当該他の国営企業等職員となった日	先に第1号～第6号に該当した者
6号	地方公務員 公庫等職員 独立行政法人等役員 (注:国家公務員【一般職員は施行日から出向、国営企業等職員は施行日以後適用日までの間の日から出向】)	一般職員 (施行日後の日)	当該地方公務員又は公庫等職員若しくは独立行政法人等役員となった日	先に第1号～第6号に該当した者
7号	地方公務員 公庫等職員 独立行政法人等役員 (注:国家公務員【一般職員は施行日から出向、国営企業等職員は施行日以後適用日までの間の日から出向】)	国営企業等職員 (適用日以後の日)	当該地方公務員又は公庫等職員若しくは独立行政法人等役員となった日	先に第1号～第6号に該当した者
8号	地方公務員 公庫等職員 独立行政法人等役員 (注:施行日の前日以前からこれらの職員)	一般職員 (施行日以後の日)	施行日	—
9号	地方公務員 公庫等職員 独立行政法人等役員 (注:施行日の前日以前からこれらの職員)	国営企業等職員 (適用日以後の日)	施行日	—

(注) 適用日は、国営企業等ごとに、施行日から起算して1年を超えない範囲において政令で定める日

(平成18年4月1日から平成19年3月31日まで)

### 附則第3条第2項6号から第9号における新制度切替日の考え方について

- 新制度切替日については、職員が初めて新法の規定による退職手当の支給を受けることができる日として考えている。
- 新制度切替日はその性質から施行日と同日であるのが原則ではあるが、給与等について自律性のある国営企業等については個々の事情もあることから、特例として施行日から1年以内の適用日を新制度切替日とする特例を認めている。
- 施行日以降、適用日前の国営企業等職員から地方公務員等に出向して国営企業等職員に復帰した場合については、一般職員の場合（附則第3条第2項第6号）と同じく、当該地方公務員等になった日を新制度切替日としている（同条同項第7号）が、これは退職手当法の職員概念の外に出て行く日をもって上記新制度切替日に係る特例が消滅するものとして、新制度切替日としているものである。
- また、こうした新制度切替日の特例措置の考え方、附則第3条第2項第5号及び第6号との整合性を踏まえ、施行日に退職手当法の職員概念の外にいる職員については、そもそも特例の対象とはならず、原則に立ち戻って新制度切替日を施行日とすることが適当であることから、附則第3条第2項第8号においては、施行日の前日から地方公務員、公庫等職員又は独立行政法人等役員として在職し、その後これらの者として在職した後、一般職員として復帰した場合については、「施行日」を新制度切替日としているところであり、同条同項第9号における国営企業等職員としての復帰の場合も同じ取扱いとしているものである。

## 【改正法附則第4条関係】

### －新法等退職手当額が旧法等退職手当額を上回る場合の調整規定－

#### 1 改正の趣旨

本条は本制度改正後における退職手当の額が、従来の制度の下で計算した額を超える場合の支給調整規定である。

本制度改正の趣旨は、退職手当制度の構造面の見直しであり、退職手当の支給額の増額を目的とするものでないこと、また、本制度改正に伴う国庫負担の増加は回避する必要があることなどから本条により支給の調整を図るものである。

#### 2 改正の内容

##### <第1項>

職員が新制度切替日以後平成21年3月31日までの間に新制度適用職員として退職した場合において、その者についての新法等退職手当額がその者が新制度切替日の前日に受けた俸給月額を退職の日の俸給月額とみなして旧法第3条から第6条まで及び附則第21項から第23項まで、附則第8条の規定による改正前の法律第164号附則第3項、附則第9条の規定による改正前の法律第30号附則第5項から第8項まで、附則第10条の規定による改正前の法律第62号附則第4項並びに附則第11条の規定による改正前の法律第146号附則第4項の規定により計算した退職手当の額（以下「旧法等退職手当額」という。）よりも多いときは、これらの規定にかかわらず、新法等退職手当額から次の各号に掲げる退職した者の区分に応じ当該各号に定める額を控除した額をもってその者に支給すべき退職手当の額とする。

- 一 退職した者でその勤続期間が25年以上のもの 次に掲げる額のうちいずれか少ない額（その少ない額が10万円を超える場合には、10万円）
  - イ 新法第6条の4の規定により計算した退職手当の調整額の100分の5に相当する額
  - ロ 新法等退職手当額から旧法等退職手当額を控除した額
- 二 新制度切替日以後平成19年3月31日までの間に退職した者でその勤続期間が24年以下のもの 次に掲げる額のうちいずれか少ない額（その少ない額が100万円を超える場合には、100万円）
  - イ 新法第6条の4の規定により計算した退職手当の調整額の100分の70に相当する額
  - ロ 新法等退職手当額から旧法等退職手当額を控除した額
- 三 平成19年4月1日以後平成21年3月31日までの間に退職した者でその勤続期間が24年以下のもの 次に掲げる額のうちいずれか少ない額（その少ない額が50万円を超える場合には、50万円）
  - イ 新法第6条の4の規定により計算した退職手当の調整額の100分の30に相当する額
  - ロ 新法等退職手当額から旧法等退職手当額を控除した額

## ＜第2項＞

前条第2項第8号及び第9号に掲げる者（地方公務員又は公庫等職員若しくは独立行政法人等役員に出向しその後復帰した職員）が新制度適用職員として退職した場合における当該退職による退職手当についての前項の規定の適用については、同項中「その者が新制度切替日の前日に受けていた俸給月額」とあるのは、「その者が施行日の前日に受けていた俸給月額に相当する額として政令で定める額」とする。

### 3 説明

本制度改正の切替日の前日に職員であった者の従前額保障、すなわち、制度改正後における退職手当の額が、従来の制度の下で計算した額よりも引き下げられることとなる者についての所要の経過措置は前条の規定により講じられているが、本条はむしろ本制度改正後における退職手当の額が、従来の制度の下で計算した額を超える場合の調整規定である。

本制度改正の趣旨は、あくまで、国家公務員制度改革における指摘や給与構造の改革の状況等を踏まえ、在職中の貢献度をより的確に反映し、人材流動化や在職期間長期化にもより対応できる制度となるよう構造面の見直しを行うというものであり、退職手当の支給額の増額を目的とするものでないこと、また、退職手当の財源は全額国庫負担によるものであることから、その増加は回避する必要があることなどから本条の経過措置により調整を図るものである。

その内容は、職員が新制度切替日以後平成21年3月31日までの間に退職した場合に支給される退職手当の額（新法等退職手当額）が、切替日の前日に受けていた俸給月額を退職日の俸給月額とみなして改正前の規定（改正前の本則第3条から第6条までの計算規定のほか原始附則第21項から第23項及び昭和48年法律第30号附則第5項から第7項の調整率関係の規定等）により計算した額（以下「旧法等退職手当額」という。）を上回るときは、その者の勤続期間等の区分に応じて定められた一定額を新法等退職手当額から控除した額をその者の退職手当として支給することとしたものである。

具体的な控除額は、

- ① 勤続期間が25年以上の者については、改正後の規定により計算した退職手当の調整額の100分の5に相当する額と新法等退職手当額から旧法等退職手当額を控除した額を比較し、いずれか少ない額（その少ない額が10万円を超える場合には10万円）
- ② 勤続期間が24年以下で平成19年3月31日までの間の場合に退職した者については、改正後の規定により計算した退職手当の調整額の100分の70に相当する額と新法等退職手当額から旧法等退職手当額を控除した額を比較し、いずれか少ない額（その少ない額が100万円を超える場合には100万円）
- ③ 勤続期間が24年以下で平成19年4月1日以後平成21年3月31日までの間に退職した者については、改正後の規定により計算した退職手当の調整額の100分の30に相当

する額と新法等退職手当額から旧法等退職手当額を控除した額を比較し、いずれか少ない額（その少ない額が50万円を超える場合には50万円）

となっている。なお、調整の対象範囲、控除額等については、本制度改正に伴う退職手当に係る財源や新制度後の適用状況等を勘案して定めている。ちなみに、勤続期間による区分は、新制度で計算される退職手当額の増加割合が、勤続期間25年以上の退職者に比べ勤続期間24年以下の退職者において特に大きいといった事情を踏まえたものである。

第2項は、施行日の前日に、地方公務員として在職する者又は任命権者の要請により公庫等職員若しくは独立行政法人等役員として在職する者が、その後職員となり退職した場合にも、前項と同様の経過措置を講ずるため、所要の字句の読み替えを行うものである。なお、これらの者に係る旧法等退職手当額の計算の基礎となる俸給月額については、その後の職員となった時期、職員となった先の本改正法の適用状況による不均衡を考慮し、切替日の前日ではなく、本改正法の施行日の前日に受けていた俸給月額に相当する額として政令で定める額とした。

## 【改正法附則第5条関係】

### －新制度切替日前から在職する者の第5条の2の経過措置－

#### 1 改正の趣旨

本条は、本制度改正により新たに設けられた本則第5条の2（給与の減額改定以外の理由により俸給月額が減額したことのある場合の退職手当の基本額に係る特例）の経過措置であり、新制度切替日前から在職する職員に係る減額日（給与の減額改定以外の理由により俸給月額が減額した場合における当該理由が生じた日）は、新制度切替日以後の期間が対象であることを明記したものである。

本制度改正は給与構造の見直しと一体的なものであり、第5条の2の規定の適用についても当該給与構造の見直しを前提としている。

#### 2 改正の内容

##### ＜第1項＞

基礎在職期間の初日が新制度切替日前である者に対する新法第5条の2の規定の適用については、「基礎在職期間」とあるのは、「基礎在職期間（国家公務員退職手当法の一部を改正する法律（平成17年法律第 号）附則第7条第1項に規定する新制度切替日以後の期間に限る。）」とする。

##### ＜第2項＞

施行日以後の一般職員又は適用日以後の国営企業等職員として退職した者で、その者の基礎在職期間のうち、新制度切替日以後の期間に適用日以後の国営企業等職員以外の国営企業等の職員として在職した期間が含まれるものに対する新法第5条の2の規定の適用については、同条第1項に規定する俸給月額には、その者がこれらの職員として受けた俸給月額を含まないものとする。

#### 3 説明

本条は、第5条の2に規定する基礎在職期間が新制度切替日前である者、すなわち、本改正法の施行日（国営企業等については適用日）以前から職員として在職する者についての第5条の2の適用について定めたものである。

第5条の2の適用に当たり、同条に規定する減額日（給与の減額改定以外の理由により俸給月額が減額した場合における当該理由が生じた日）については、その者に係る施行日又は適用日である「新制度切替日」以後の期間が対象であることを明記したものであり、「基礎在職期間」を「基礎在職期間（国家公務員退職手当法の一部を改正する法律（平成17年法律第 号）附則第3条第2項に規定する新制度切替日以後の期間に限る。）」と読み替えることにより規定している。

減額日を新制度切替日以後の期間としたのは、そもそも第5条の2の規定は、今後、在職期間長期化等のために俸給月額を減額するという人事運用も含め、複線化する人事管理に対応で

きるよう、在職期間中に俸給月額の減額があった場合に当該減額前に早期退職する場合よりも退職手当額が著しく下がることがないようにとの趣旨で設けられたものであり、新制度切替日前の俸給月額は、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成 17 年法律第 2 号）第 2 条等による給与構造の改革に伴う引下げ前の俸給月額（国営企業等職員についても一般職の職員と同様、引下げ措置が行われる前の俸給月額）であることから、この引下げ前の俸給月額を第 5 条の 2 に規定する「特定減額前俸給月額」として扱うことは適当ではないからである。

第 2 項は、本法の施行日以降、本法が適用されていない国営企業等の職員として在職した期間については、当該期間において俸給月額の減額があった場合であってもその減額前の俸給月額は第 5 条の 2 の規定する特定減額前俸給月額とはしないこととするものである。これは、前項の場合と同様、本法が適用されていない国営企業等については、俸給月額の引下げ措置が依然として行われていなままであるので、この俸給月額を特定減額前俸給月額とすることは適当ではないからである。

## 【改正法附則第6条関係】

－調整額の計算に係る基礎在職期間の起算点、施行日（適用日）前の在職期間の取扱い及び現存しない特別職の取扱いについて－

### 1 改正の趣旨

退職手当の調整額の計算に当たり、改正後の退職手当法の施行前から在職している者に係る調整額の基礎在職期間の起算点を規定するとともに、施行日以後の一般職員又は適用日以後の国営企業等職員の退職者の基礎在職期間に適用日前の国営企業等職員又は日本郵政公社職員としての在職期間が含まれた場合の取扱い、並びに、特別職の職員として存在していた職員についての在職期間に係る所要の規定を整備するものである。

### 2 改正の内容

- (1) 第6条の4の規定により退職手当の調整額を計算する場合において、基礎在職期間の初日が平成8年4月1日前である者に対する同条の規定の適用については、平成8年4月1日以後の基礎在職期間の各月の俸給月額を退職手当算定の基礎とするよう所要の規定を整備する。
- (2) 次の各号に掲げる職員としての在職期間は、第6条の4の規定の適用については、同条第4項第3号ロに規定する特別職の職員としての在職期間とみなす。
  - ① 労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律（平成8年法律第42号）による改正前の特別職の職員の給与に関する法律（昭和24法律第252号。以下「特別職給与法」という。）第1条第12号の2に掲げる労働保険審査会委員
  - ② 行政機関の保有する情報の公開に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成11年法律第43号）による改正前の特別職給与法第1条第13号の5の2に掲げる行政改革委員会の常勤の委員
  - ③ 中央省庁等改革のための国の行政組織関係法律の整備等に関する法律（平成11年法律第102号）による改正前の特別職給与法第1条第8号に掲げる政務次官
  - ④ 中央省庁等改革関係法施行法（平成11年法律第160号）による改正前の特別職給与法第1条第13号の2に掲げる原子力委員会の常勤の委員、同条第13号の4に掲げる科学技術会議の常勤の議員及び同条第13号の4の2に掲げる宇宙開発委員会の常勤の委員
  - ⑤ 航空事故調査委員会設置法等の一部を改正する法律（平成13年法律第34号）による改正前の特別職給与法第1条第13号の6に掲げる航空事故調査委員会の委員長及び常勤の委員並びに同条第14号に掲げる運輸審議会委員
  - ⑥ 行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成15年法律第61号）による改正前の特別職給与法第1条第13号の5の2に掲げる情報公開審査会の常勤の委員

- ⑦ 法律第146号による改正前の特別職給与法第1条第13号に掲げる地方財政審議会の会長
- ⑧ 前各号に掲げる職員に類するものとして政令で定める職員

### 3 説 明

#### (1) 新法の施行前から在職している者における調整額に係る基礎在職期間の起算点について

今般の退職手当法の改正により、退職手当の構造は、従来の算定方式を基礎とする基本額部分と職務・職責の違いに応じて勤続年数に中立的に定める調整額との二本立てとなるところである。このうち調整額部分については、第5条の2第2項に定めるとおり、退職の者の職員としての在職期間のほか、本法で定める地方公務員、公庫等職員、独立行政法人等役員としての在職期間も含んだものとなっている（休職等の期間を除く。）。

しかしながら、改正後の退職手当法の施行前から長期間在職している者が退職した場合に、基礎在職期間のすべてについて職員の区分に応じた調整月額を付すことについては、①累次にわたる俸給表の見直しが行われていることなどから、遡って第6条の2第1項で定める11区分のいずれかに相当するかの対応関係を把握し、確定させることは事実上困難であること、②今後はともかく、これまでの人事管理の実情を踏まえれば、退職時から相当期間遡った時期に職務・職責が高い時期が来ていることは考えにくいくことといったことから、本改正退職手当法の施行日の10年前、すなわち平成8年4月1日以降を対象とすることにしたものである。

##### ＜施行日前の期間を10年遡って勘案する理由＞

調整額を算出するためには、最低5年分の職員として従事した期間について調整月額を決定する必要がある。しかし、組合専従休職、研究休職等の除算となる期間を勘案すると、研究休職の最高限度5年（除算2.5年）、組合専従休職の最高限度5年（非現業）ないし7年（現業）（除算年数同じ）等にかんがみ、施行日前10年間について、調整額算定の基礎とすることが適当である。

#### (2) 特別職の職員として存在していた職員であった者について在職期間とみなすための所要の規定を整備する理由

第6条の2第5項第3号ロにおいては、基礎在職期間に特別職給与法第1条各号（第73号に定める宮内庁職員（宮内庁長官、侍従長、東宮大夫及び式部官長を除く。）及び第74号に定める国会職員を除く。）に掲げる職員として以外の在職期間が含まれない者については、第3条から第5条までに規定により計算した退職手当の6/100に相当する額をこれらの者の退職手当の調整額としているところであるが、特別職給与法に掲げられている特別職の種類には変動があり、現在では規定されていない職員の種類もあるところである。

このため、こうした現在の特別職給与法では規定されていない職員に該当する期間が基礎在職期間に含まれる者についての手当のため、特別職として含まれる職員であった者で、常勤であった者の種類を列挙しているものである。なお、これらの職員の種類については、本条第1項との平仄などの観点から、改正退職手当法の施行日から10年前（平成8年4月1日）までに存在しており、かつ、現在の特別職給与法に規定されていない職員の種類を列挙しているところである。

## 【改正法附則第7条関係】

### －新法の施行について必要な経過措置－

#### 1 改正の趣旨

改正後の退職手当法の施行に関し、経過措置について政令で必要な定めをすることができるよう委任規定を置くものである。

#### 2 改正の内容

附則に定めるもののほか、新法の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

#### 3 説明

本条に基づき経過措置を政令で定める場合については、平成4年法律第28号附則第5項の適用を受けて退職する者が出でた場合等、現時点では適用の可能性が極めて低いと考えられる過去の改正法の経過措置の規定に該当する退職者が現れた場合等について、その者の退職手当額に係る所要の措置を定めることが考えられる。

## ＜国家公務員退職手当法の一部改正法附則改正関係＞

### 【附則第8条から第11条関係】

#### 1 改正の趣旨

国家公務員退職手当法の一部改正法のうち、国家公務員等退職手当暫定措置法の一部を改正する法律（昭和34年法律第164号）、国家公務員等退職手当法の一部を改正する法律（昭和48年法律第30号）、国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律（平成15年法律第62号）及び特別職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成16年法律第146号）について、それぞれの附則の一部を改正する。

#### 2 規定の内容

- (1) 昭和34年法律第164号、昭和48年法律第30号及び平成15年法律第62号については、今回の本則改正に伴う形式改正である。
- (2) 平成15年法律第146号については、同法の施行日の前日に現に在職する者について、法改正前の退職手当法第4条第3項がなお効力を有するとした規定について、当該者に対し、今回の改正により有利に改定された支給率により退職手当の額を計算することとするものである。

#### 3 説明

##### ○ 平成16年法律第146号附則第4項の改正の考え方

特別職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成16年法律第146号）による改正前の国家公務員退職手当法第4条第3項においては、人事官、検査官、公取委員等以外の国会同意人事の職員等に対して、昭和34年の各種退職給付制度（退職手当、恩給、共済年金等）の整理の際に、共済年金も恩給も適用されなくなったこれらの者に対し、退職手当の優遇措置を設けたものである。

具体的には、法律第146号による改正前の国家公務員退職手当法において、第3条適用となる者（25年未満普通退職及び公務外傷病、20年未満勤続公務外死亡、通勤傷病、任期終了等）に対し第4条（20年以上勤続の場合は附則の調整率を乗ずる）を適用することとしたものである。

法律第146号による改正においては、第4条第3項を廃止する一方、施行日の前日に現に在職する者についてはその期待権を保護することとし、なお効力を有することとしたものである。

今回の国家公務員退職手当法改正後については、これらの者に引き続き改正前の第4条第1項の規定により退職手当を支給することとすると、①俸給月額が給与構造の

改革により低下するため、退職手当の水準も同率で低下することから、退職手当の調整額を加算して支給する必要があり、また、②平成 16 年法の対象者は勤続 25 年未満であるが、他の改正前の第 4 条の規定により退職手当を受けていた者については、今回の改正で支給率の有利改正および俸給月額の減額特例が設けられており、これとバランスをとる必要がある（実際には、支給率が改善される 15 年以上勤続はほとんど予想されない）。

①については、旧第 4 条第 3 項が特別職職員のみとしての任用が予想される職についての規定であることから第 6 条の 4 第 4 項第 3 号の規定に該当するものとして退職手当の調整額を計算することとし、②については、退職手当の調整額以外の規定についても、短期勤続について旧第 4 条第 1 項に対応する規定である新第 4 条第 1 項に該当するものとして新法を適用して退職手当の基本額を計算することとし、他の新法適用者とバランスのとれた形で、従前の期待権を保護することとする。

## ＜他法改正関係＞

### 【改正法附則第 12 条から第 23 条関係】

#### 1 改正の趣旨

国家公務員退職手当法の一部に伴い、他の法律について、用語の修正その他所要の規定の整備を行うものである。

#### 2 改正の内容

- (1) 休職、派遣等で現実に職務をとることを要しない期間で国家公務員退職手当法上の勤続期間から除算されていなかったものについて、退職手当の調整額の計算においても現実に職務をとることを要しない期間には該当しないものとみなすよう、規定の整備を行う（教育公務員特例法第 34 条第 1 項、国際機関に派遣される一般職の国家公務員の待遇等に関する法律第 9 条第 2 項、研究交流促進法第 6 条第 1 項、国会職員の育児休業等に関する法律第 9 条第 1 項、国家公務員の育児休業等に関する法律第 9 条第 1 項、裁判官の育児休業等に関する法律第 7 条第 1 項、国際機関に派遣される防衛庁の職員の待遇等に関する法律第 10 条第 2 項、国と民間企業との間の人事交流に関する法律第 17 条第 2 項、法科大学院への裁判官及び検察官その他一般職の国家公務員の派遣に関する法律第 19 条第 2 項、判事補及び検事の弁護士職務経験に関する法律第 11 条第 2 項）。
- (2) 若年定年の定めのある自衛官についての国家公務員退職手当法の規定の適用における勤続期間の特例の規定の整備を行う（防衛庁の職員の給与等に関する法律第 28 条の 2 第 2 項）。
- (3) 当該育児休業に係る子が 1 歳に達した日までに係る育児休業をした期間についての国家公務員退職手当法の勤続期間の除算を 2 分の 1 から 3 分の 1 に改める（国会職員の育児休業等に関する法律第 9 条第 2 項、国家公務員の育児休業等に関する法律第 9 条第 2 項、裁判官の育児休業等に関する法律第 7 条第 2 項）。
- (4) 弁護士職務従事職員又は弁護士職務従事職員であった者が退職した場合における退職手当の調整額の計算に係る職務については、弁護士職務に従事するために裁判官又は検察官が裁判所事務官又は法務事務官に任命された日の前日において従事していた職務に従事していたものとみなすよう、規定の整備を行う（判事補及び検事の弁護士職務経験に関する法律第 11 条第 5 項）。
- (5) 自衛官独自の懲戒降任に伴う給与の減額について、改正後の国家公務員退職手当法第 5 条の 2 の俸給月額が減額されたことがある場合の退職手当の基本額に関する特例が適用されないこととするための規定の整備を行う（防衛庁の職員の給与等に関する法律第 28 条の 4）。
- (6) その他、国家公務員退職手当法の条番号等の変更に伴い、所要の規定の整備を行う（防衛庁の職員の給与等に関する法律第 28 条第 2 項、同条第 6 項第 2 号及び同条第 9 項並びに第 28 条の 2 第 1 項、第 3 項から第 5 項まで、最高裁判所裁判官退職手

当特例法第2条第1項、第3条第2項、第4条、第5条第1項及び第6条第1項、  
国と民間企業との間の人事交流に関する法律第17条第1項、法科大学院への裁判官  
及び検察官その他一般職の国家公務員の派遣に関する法律第10条、判事補及び検事  
の弁護士職務経験に関する法律第11条第1項)。

## 【改正法附則第 24 条、第 25 条関係】

### 1 改正の趣旨

郵政民営化法の施行に伴い本改正法案における日本郵政公社職員の取扱いについて必要な措置を講ずるものである。

### 2 改正の内容

#### (郵政民営化法の一部改正)

第 24 条 郵政民営化法（平成 17 年法律第  号）の一部を次のように改正する。

附則第 5 条第 3 項の表中「第 143 条」を「第 144 条」に改める。

#### (郵政民営化法等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律の一部改正)

第 25 条 郵政民営化法等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成 17 年法律第  号）の一部を次のように改正する。

第 144 条を第 145 条とし、第 143 条を第 144 条とし、第 142 条の次に次の二条を加える。

#### (国家公務員退職手当法の一部を改正する法律の一部改正)

第 143 条 国家公務員退職手当法の一部を改正する法律（平成 17 年法律第  号）の一部を次のように改正する。

附則第 2 条中「日本郵政公社」を「郵政民営化法（平成 17 年法律第  号）第 166 条第 1 項の規定による解散前の日本郵政公社」に改める。

### 3 日本郵政公社の解散に関して、本改正法を整備する必要性

法改正法案附則第 2 条においては、国営企業等の職員の退職による退職手当について施行日（平成 18 年 4 月 1 日）から起算して 1 年を超えない範囲内において政令で定める日までに新制度を適用することとしているため、日本郵政公社が解散する時点（平成 19 年 10 月 1 日ないし平成 20 年 4 月 1 日）には、既にすべての国営企業等の適用日が定められていることから、同条の効力を継続させる観点から、日本郵政公社の解散に関し規定を整備する必要はないと考えられる。

しかし、本改正法案附則第 2 条に規定する「国営企業等」という概念を附則第 3 条において用いており、同条は日本郵政公社の解散後においても適用される条文であることから、「国営企業等」の概念を継続させるため、附則第 2 条に規定する日本郵政公社を郵政民営化法による解散前の郵政公社に改める必要がある。

このため、本改正法案の附則第 25 条に、「郵政民営化法等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律の一部改正」の規定を設け、必要な措置を講ずるものである。

なお、附則第 24 条の「郵政民営化法」の一部改正は、附則第 25 条の「郵政民営化法等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律の一部改正」の措置に伴う規定の整備（郵政民営化法等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律の一部改正に伴う郵政民営化法の条ずれ措置）である。

## そ の 他

## ＜国家公務員退職手当法の規定ぶり関係＞

### 【国家公務員退職手当法における退職手当自体の根拠条項と額の計算の根拠条項の列挙についての考え方】

現行の国家公務員退職手当法における根拠条項の列挙においては、「第〇条の規定による退職手当」との表現で、退職者の要件（退職事由）と、当該退職者の退職手当の額の基本的な計算方法を規定する条項を掲げることを基本としている。原則として条単位で列挙し（例：第2条の2第2項）、一部の項を除外する必要があり、又は明らかに該当者がいない場合には、項単位で列挙している（例：第7条第6項）。

これに対し、額の計算の根拠条項を列挙する場合においては、「第〇条の規定により計算」「第〇条の規定にかかわらず」等の表現により、特例的な計算方法のみを規定する条項（例：第5条の2、第6条）を、上で述べた条項に加えて掲げている（例：第6条、原始附則第10項）。

したがって、今回の改正においては、一般の退職手当の根拠規定としては、第2条の3及びその特例規定である第6条の5を掲げる。また、計算については、退職手当の基本額又は退職手当の調整額の対象退職者に対する基本的な算定基礎を規定する条項を掲げる（基本額については第3条から第5条、調整額については第6条の4）とともに、当該計算に必要となる特例的な計算方法を規定する条項も合わせて列挙することとする。

（注）第6条の5は現行は第5条3項及び第4項として規定されていたため、第5条を列挙することで一般の退職手当の根拠規定に含まれていたが、今回、退職手当の基本額と退職手当の調整額を合計した一般の退職手当の額の特例として、条として独立したため、第2条の3とともに掲げるものである。

なお、第7条は、退職手当の計算に当たっての勤続期間の計算に関する規定であるが、退職手当の根拠規定の適用と同じ規定の書き方となっているため、今回の改正において、同条第6項から第8項までの規定を計算に関する規定として明確化する。また、第7条第6項については、第4条第2項には在職期間が1年未満の者がいないことを踏まえ、「第4条又は」を「第4条第1項又は」と改正することとする。

改正附則においてもこの考え方は踏襲されているが、昭和60年法律第4号附則第5項、昭和63年法律第91号附則第3条及び平成4年法律第28号附則第5項においては、規定の簡略化のため、計算根拠の条項を列挙しつつ「の規定による退職手当の額」という規定の仕方をしている。これらは、昭和60年改正時に原始附則第6項を参考に立案した際に、退職手当自体の根拠規定を計算の根拠規定に置き換えたことによるものと考えられる。

今回の改正附則における施行日前日額保障のための経過措置規定においては、上記の考え方から、退職手当自体の根拠規定と計算の根拠規定を書き分けることとする。なお、昭和60年法律第4号等で示した3つの改正附則の規定については、該当する者はほとんどないものと見込まれるため、特段の措置は講じないこととする。

条項	文	条項	文
2条	この法律の規定による退職手当は(改正なし)	2条	この法律の規定による退職手当は
2条の2 1項	この法律の規定による退職手当は(改正なし)	2条の2	この法律の規定による退職手当は
2項	次条及び第6条の5の規定による退職手当(以下「一般の退職手当」とい う。)及び第9条の規定による退職手当は	2項	次条から第5条までの規定による退職手当(以下「一般の退職手当」とい う。)及び第9条の規定による退職手当は
2条の3	次条から第6条の3までの規定により計算した退職手当の基本額に 第6条の4の規定により計算した退職手当の調整額を		
3条	同項(第1項)の規定にかかわらず、同項(第1項)の規定により計算した額 に(改正なし)	3条	同項(第1項)の規定にかかわらず、同項(第1項)の規定により計算した額 に
4条	前項の規定は・・・に対する退職手当の基本額について準用する。(改正なし)	4条	前項の規定は・・・に対する退職手当の額について準用する。
5条	前項の規定は・・・に対する退職手当の基本額について準用する。(改正なし)	5条	前項の規定は・・・に対する退職手当の額について準用する。
5条の2 1項	退職手当の基本額は、第3条から前条までの規定にかかわらず、 第3条から前条までの規定により計算した場合の退職手当の基本額に相当す る額	5条の2 1項	同項(第1項)の規定にかかわらず・・・退職手当の額とする。
2号	退職手当の基本額が第3条から前条までの規定により計算した額であるもの とした場合における	6条	第3条から前条までの規定により計算した退職手当の額が
6条 1項	第3条から第5条までの規定により計算した退職手当の基本額が		
6条の2	第5条の2第1項の規定により計算した退職手当の基本額が		
6条の4 4項	退職手当の調整額は、第1項の規定にかかわらず、 前号の規定により計算した額の二分の一		
5項	第3条から前条までの規定により計算した退職手当の基本額		
6条の5 1項	本条の規定による退職手当の調整額の計算に關し 第2条の3、第5条、第5条の2及び前条の規定にかかわらず・・・退職手 当の額とする		
7条 6項	第3条第1項(傷病又は死亡による退職に係る部分に限る。)、第4条第1 項又は第5条第1項の規定により退職手当の基本額を計算する場合	7条 6項	第3条第1項(傷病又は死亡による退職に係る部分に限る。)、第4条又は 第5条第1項の規定による退職手当を計算する場合
7項	前条文は第10条の規定により退職手当の額を計算する	7項	第5条第3項又は第10条の規定による退職手当の額を計算する
8項	第10条の規定により退職手当の額を	8項	第10条の規定による退職手当の額を
7条の2 4項	この法律の規定による退職手当は(改正なし)	7条の2 4項	この法律の規定による退職手当は
7条の3 4項	この法律の規定による退職手当は(改正なし)	7条の3 4項	この法律の規定による退職手当は
8条 2項	第6条の4の規定により計算した退職手当の調整額に相当する部分は 第3条第1項及び第5条の2の規定により計算した退職手当の基本額が		

10条	1項	1項	10条	1項	1号
1号	1号	第1号に規定する一般の退職手当等 (改正なし。以下この条において同じ。)	一般の退職手当及び前条の規定による退職手当 (以下「一般の退職手当等」という。) の額	一般の退職手当及び前条の規定による退職手当 (以下「一般の退職手当等」という。) の額	一般の退職手当による退職手当
3項	3項	前2項の規定による退職手当の支給	前2項の規定による退職手当の支給	前2項の規定による退職手当	前2項の規定による退職手当
8項	8項	これらの規定による退職手当の支給	これらの規定による退職手当の支給	これらの規定による退職手当	これらの規定による退職手当
9項	9項	前2項の規定による退職手当を支給	前2項の規定による退職手当を支給	前2項の規定による退職手当	前2項の規定による退職手当
10項	10項	第1項又は第2項の規定による退職手当を支給	第1項又は第2項の規定による退職手当を支給	第1項又は第2項の規定による退職手当	第1項又は第2項の規定による退職手当
11項	11項	第1項又は第2項の規定による退職手当の支給	第1項又は第2項の規定による退職手当の支給	第1項又は第2項の規定による退職手当	第1項又は第2項の規定による退職手当
12項	12項	第10項第3号に掲げる退職手当の支給	第10項第3号に掲げる退職手当の支給	第10項第3号に掲げる退職手当	第10項第3号に掲げる退職手当
13項	13項	第1項又は第2項の規定による退職手当の支給	第1項又は第2項の規定による退職手当の支給	第1項又は第2項の規定による退職手当	第1項又は第2項の規定による退職手当
14項	14項	第1項、第2項又は第4項から第11項までの規定による退職手当の支給	第1項、第2項又は第4項から第11項までの規定による退職手当の支給	第1項、第2項又は第4項から第11項までの規定による退職手当	第1項、第2項又は第4項から第11項までの規定による退職手当
15項	15項	本条の規定による退職手当	本条の規定による退職手当	本条の規定による退職手当	本条の規定による退職手当
12条	2項	前項ただし書きの規定により退職手当の支給を (改正なし。以下同じ。)	前項ただし書きの規定により退職手当の支給を	前項ただし書きの規定により退職手当の支給を	前項ただし書きの規定により退職手当の支給を
13条	2項	第10条の規定による退職手当の支給を	第10条の規定による退職手当の支給を	第10条の規定による退職手当の支給を	第10条の規定による退職手当の支給を
附則5項	附則5項	同項ただし書きの規定により支給	同項ただし書きの規定により支給	同項ただし書きの規定により支給	同項ただし書きの規定により支給
附則6項	附則6項	同条の規定による退職手当の額を	同条の規定による退職手当の額を	同条の規定による退職手当の額を	同条の規定による退職手当の額を
附則10項	附則10項	第10条の規定による退職手当の額を	第10条の規定による退職手当の額を	第10条の規定による退職手当の額を	第10条の規定による退職手当の額を
附則11項	附則11項	前項ただし書きの規定による退職手当は	前項ただし書きの規定による退職手当は	前項ただし書きの規定による退職手当は	前項ただし書きの規定による退職手当は
		この法律による退職手当は (改正なし)	この法律による退職手当は	この法律による退職手当は	この法律による退職手当は
		同条(第3条)の規定による退職手当の額 (適用可能性が乏しいため改正なし。)	同条(第3条)の規定による退職手当の額 (適用可能性が乏しいため改正なし。)	同条(第3条)の規定による退職手当の額 (適用可能性が乏しいため改正なし。)	同条(第3条)の規定による退職手当の額 (適用可能性が乏しいため改正なし。)
		第5条の規定による退職手当の額 (適用可能性がないため改正なし。)	第5条の規定による退職手当の額 (適用可能性がないため改正なし。)	第5条の規定による退職手当の額 (適用可能性がないため改正なし。)	第5条の規定による退職手当の額 (適用可能性がないため改正なし。)
		第2条の3及び第6条5の規定による退職手当の額は、第2条の3から第6条までの規定にかかわらず・・・計算した額とする。	第2条の3及び第6条5の規定による退職手当の額は、第2条の3から第6条までの規定にかかわらず・・・計算した額とする。	第3条から第5条までの規定による退職手当の額は、第3条から第6条までの規定にかかわらず・・・計算した額とする。	第3条から第5条までの規定による退職手当の額は、第3条から第6条までの規定にかかわらず・・・計算した額とする。

附則15項	第2条の3及び第6条の5の規定による退職手当の額は
附則21項	第3条から第5条の3までの規定により計算した額に

<改正法附則>	
昭30法133 2項	同条(第5条)の規定による退職手当を支給 (改正せず)
昭34法164 3項	第2条の3から第6条の5まで、次項及び附則第6項の規定にかかるはず 旧法第4条の規定により計算した退職手当の額と・・・第3条第1項の規定 により計算した退職手当の額 (適用の可能性がないため改正せず) 旧法第4条又は旧法附則第6項の規定により計算した退職手当の額と・・・ 第5条の規定により計算した退職手当の額 (適用の可能性がないため改正 せず) 旧法第3条、第4条又は第5条の規定により計算した退職手当の額と退職手 当第2条の3、第3条及び第5条から第6条の4までの規定により計算し た退職手当の額
6項	第3条から第5条までの規定により計算した退職手当の額 ・・・暫定措置法の一部を改正する法律(略)附則第4項の規定により計算 した退職手当の額
昭35法111 3項	第5条の規定による退職手当と (改正なし)
昭36法151 3項	新法附則第9項の規定を適用してその退職手当の額 (今後の適用可能性が ないため改正なし)
4項	新法及び前項の規定による退職手当は (今後の適用の可能性がないため改 正なし)
昭48法30 5項	第3条から法第5条の2まで及び法律第164号附則第3項、附則第4項又は附則第 6項の規定にかかるはず
6項	第3条から法第5条の3まで及び法律第164号附則第3項、附則第4項又は附則第 6項の規定にかかるはず
7項	第3条から法第5条の3まで及び法律第164号附則第3項、附則第4項又は附則第 6項の規定にかかるはず
8項	第2条の3から第6条の5まで、法律第164号附則第3項、附則第4項又は附則第6 項及びこの法律附則第5項から前項まで又は附則第15項の規定にかかるはず ・・・附則第5項から前項まで又は附則第15項の規定により計算した
12項	第2条3及び第6条の5の規定による退職手当の額
8項	第2条の3から第6条の5まで、法律第164号附則第3項、附則第4項又は附則第6 項及びこの法律附則第5項から附則第8項までの規定にかかる額 附則第6項の規定を適用して計算した退職手当の額
15項	第2条の3から第6条の5まで、法律第164号附則第3項、附則第4項又は附則第6 項及びこの法律附則第5項から附則第8項までの規定にかかる額 附則第6項及びこの法律附則第5項から附則第7項までの規定ににより計算した 新法第3条から第6条まで、法律第164号附則第3項、附則第4項又は附則第6項 及びこの法律附則第5項から附則第7項までの規定により計算した
16項	新法の規定及び附則第5項から附則第8項まで又は前項の規定による退職手当 (適用の可能性がないため改正なし)

昭56法91 7項	改正後の注及び附則第4項の規定による退職手当を含む (改正なし)	改正後レジダ及び附則第4項の規定による退職手当を含む
昭59法54 2項	第10条第1項又は第2項の規定による退職手当 (改正なし) 第10条第6項又は第7項の規定による退職手当 (改正なし)	第10条第12項又は第2項の規定による退職手当 第10条第6項又は第7項の規定による退職手当
昭59法71 3項	第10条の規定による退職手当 (改正なし)	第10条の規定による退職手当
昭59法87 3項	第10条の規定による退職手当 (改正なし)	第10条の規定による退職手当
昭60法4 5項	法第3条から第6条まで、改正前の法律第164号附則第3項又は改正前の法律第30号附則第5項から第8項までの規定による退職手当の額が、改正後の法律第3条から第6条まで、改正後の法律第164号附則第3項又は改正後の法律第30号附則第5項から第8項までの規定による退職手当の額 (改正なし)	法第3条から第6条まで、改正前の法律第164号附則第3項又は改正前の法律第30号附則第5項から第8項までの規定により計算した場合の退職手当の額が、改正後の法律第3条から第6条まで、改正後の法律第164号附則第3項又は改正後の法律第30号附則第5項から第8項までの規定による退職手当の額
昭61法93 3項	第10条の規定による退職手当 (改正なし)	第10条の規定による退職手当
昭63法91 3条	当暫定措置法の一部を改正する法律(略)附則第百六十四号附則」という。又は国家公務員等退職手当法の一部を改正する法律(略)附則第五項から第八項まで(以下「法律第三十号附則」という。)の規定による退職手当の額が、前条の規定による改正後の国家公務員退職手当法第三条から第六条まで、法律百六十四号附則又は法律第三十号附則の規定による退職手当の額よりも多いときは、これらとの規定にかかわらず、(改正なし)	改正前の国家公務員退職手当法第三条から第六条まで又は国家公務員等退職手当暫定措置法の一部を改正する法律(略)附則第三項(以下「法律第三十号附則」という。)又は国家公務員等退職手当法の一部を改正する法律(略)附則第五項から第八項まで(以下「法律第三十号附則」という。)の規定による退職手当の額が、前条の規定による改正後の国家公務員退職手当法第三条から第六条まで、法律百六十四号附則又は法律第三十号附則の規定による退職手当の額よりも多いときは、これらとの規定にかかわらず、(改正なし)
平4法28 5項	改正前の国家公務員退職手当法第三条から第六条まで又は国家公務員等退職手当暫定措置法の一部を改正する法律(略)附則第百六十四号附則」という。若しくは国家公務員等退職手当法の一部を改正する法律(略)附則第五項から第八項まで(以下「昭和三十四年法律第百六十四号附則」という。)の規定による退職手当の額が、前項の規定による改正後の国家公務員退職手当法第三条から第六条まで又は昭和三十四年法律第百六十四号附則若しくは昭和四十八年法律第三十号附則」という。)の規定による退職手当の額が、前項の規定による改正後の国家公務員退職手当法第三条から第六条まで又は昭和三十四年法律第百六十四号附則若しくは昭和四十八年法律第三十号附則の規定による退職手当の額よりも多いときは、これらとの規定にかかわらず、(改正なし)	改正前の国家公務員退職手当法第三条から第六条まで又は国家公務員等退職手当暫定措置法の一部を改正する法律(略)附則第三項(以下「昭和三十四年法律第百六十四号附則」という。)若しくは国家公務員等退職手当法の一部を改正する法律(略)附則第五項から第八項まで(以下「昭和三十四年法律第百六十四号附則」という。)の規定による退職手当の額が、前項の規定による改正後の国家公務員退職手当法第三条から第六条まで又は昭和三十四年法律第百六十四号附則若しくは昭和四十八年法律第三十号附則の規定による退職手当の額よりも多いときは、これらとの規定にかかわらず、(改正なし)
平15法31 1項	第10条第10項第3号の2及び第4号に掲げる退職手当 (改正なし) 第10条の規定による失業者の退職手当 (改正なし) 第10条第14項の規定による失業者の退職手当 (改正なし)	第10条第10項第3号の2及び第4号に掲げる退職手当 第10条の規定による失業者の退職手当 第10条第14項の規定による失業者の退職手当

【現行の国家公務員退職手当法及び同法施行令における定義規定の限定についての考え方】

国家公務員退職手当法及び同法施行令においては、用語の定義規定を置く場合において、その後の用語の使用回数等にかかわらず、原則として定義規定が及ぶ条項を限定していない。

例外として条項を限定している定義規定は、法に2例（うち1例の「在職期間」は今回の改正で第6条の2において「基礎在職期間」として定義し、条項の限定を外す）、施行令に2例あるが、これらは、一般的な用語の使い方ではなく、特定の定義を定めて当該用語を使う場合であり、そのような特定の定義で使用すべき条項を明確にする必要があるもの（例えば、一般的な用語の使い方をする大多数の場合との区別をつける必要があるもの）である。

なお、このうち、法第12条第3項「在職期間」については、今回の改正で第5条の2「基礎在職期間」に置き換わり、条項を限定しない用語である。

●国家公務員退職手当法の定義規定で、「以下同じ」としているもの

	他の法令の定義の引用	定義規定の後の用語の使用回数
第3条第1項 「俸給月額」	×	3回以上(他の条含む)
第4条第2項 「通勤」	○	2回(§5Ⅱ、§7Ⅳ)
第10条第1項 「公共職業安定所」	×	3回以上(同条の他項のみ)
第12条の2 「各省各庁の長等」	×	3回以上(他の条含む)

●国家公務員退職手当法施行令の定義規定で、「以下同じ」としているもの

	他の法令の定義の引用	定義規定の後の用語の使用回数
第1条の3 「俸給」	×	3回以上(他の条含む)
第4条 「各省各庁の長等」	×	2回(§5、附XI)
第7条第1項 「基準」※	○	1回(§7Ⅲ)
第7条第3項 「地方公社」	×	3回以上(他の条含む)
第7条第3項 「公庫等」	○	3回以上(他の条含む)
第7条第3項 「一般地方独立行政法人等に使用される者」※	×	3回以上(同項のみ)
第7条第3項 「通算制度を有する一般地方独立行政法人等に使用される者」※	×	2回(§7Ⅲ、IV)
第7条第4項 「移行型一般地方独立行政法人」※	○	1回(§7Ⅳ)
第9条の2第146号 「独立行政法人」	○	1回(§9の4)
第9条の3第1項 「公庫等職員」	○	1回(§9の3Ⅱ)
附則第3項第5号 「戦地勤務」	○	2回(附V③、附X)
附則第16号第2号 「特殊退職」	×	3回以上(同項のみ)

〔例外〕定義規定で、条項を限定しているもの

(「(以下) ○○において同じ」としているもの)

	限定範囲
法第12条第1項 「起訴」	第3項及び次条第3項
法第12条第3項 「在職期間」	次条及び第12条の3第1項
施行令第7条第3項 「退職手当」	この項
施行令附則第8項 「地方公務員」	本項及び次項

## モデルケースの試算(現行制度と改正案での退職手当額の変化をモデルケースで比較)

## 1 退職者モデル

	(1) 定年・勧奨退職モデル	(2) 36歳中途採用モデル	(3) 勤続16年自己都合モデル
①係員	調整額なし [3級32号俸]		
②5級係長	調整額: 5年間5級 [26号俸]	調整額なし [5級26号俸]	調整額なし [3級8号俸]
③6級係長	調整額: 5年間6級 [24号俸]		調整額なし [5級9号俸]
④7級補佐	調整額: 5年間7級 [22号俸]		調整額: 3年間6級
⑤8級補佐	調整額: 5年間8級 [20号俸]		調整額: 1年間7級、3年間6級 調整額: 2年間7級、 3年間8級 [8号俸]
⑥企画官	調整額: 4年間8級、1年間9級 [14号俸]		調整額: 1年間7級、3年間8級、 1年間9級 [6号俸]
⑦室長	調整額: 4年間9級、1年間10級 [14号俸]		
⑧課長	調整額: 4年間10級、1年間11級 [10号俸]		
⑨地方局長	勤続37年勧奨退職 (59歳)	勤続23年勧奨退職 (59歳)	
	調整額: 4年間11級、1年間指定5号俸		
⑩審議官	勤続30年勧奨退職 (52歳)	勤続16年勧奨退職 (52歳)	
	調整額: 3年間11級、1年間指定5号俸、1年間指定6号俸		
⑪局長	勤続34年勧奨退職 (56歳)	勤続20年勧奨退職 (56歳)	
	調整額: 1年間指定5号俸、2年間指定6号俸、 2年間指定7号俸		
⑫外局長官	勤続36年勧奨退職	勤続22年勧奨退職	
	調整額: 3年間指定7号俸、1年間指定8号俸、 1年間指定9号俸		
⑬事務次官	勤続37年勧奨退職	勤続23年勧奨退職	
	調整額: 2年間指定7号俸、1年間指定8号俸、 1年間指定9号俸、1年間指定11号俸		

注1: 級号俸は、現行の行(一)で表している。

注2: ①~⑩のモデルは、(1)は勤続38年定年退職、(2)は勤続24年定年退職

## 2 試算の前提

- ・現行制度での退職手当額は平成17年度の給与改定後の額で算定し、改正案での退職手当額は平成18年4月以降の給与額で算定。

## ●現行制度と改正案での退職手当額の変化率

	定年・勧奨退職モデル	36歳中途採用モデル	16年自己都合モデル
①係員	-2.0%	13.6%	15.9%
②5級係長	-2.6%	7.8%	10.8%
③6級係長	-1.9%	16.7%	17.6%
④7級補佐	-1.1%	18.3%	19.5%
⑤8級補佐	0.7%	21.3%	28.6%
⑥企画官	1.3%	22.0%	29.2%
⑦室長	1.7%	23.1%	
⑧課長	2.4%	23.9%	
⑨地方局長	-0.5%	19.1%	
⑩審議官	-1.9%	42.2%	
⑪局長	0.4%	18.3%	
⑫外局長官	-0.8%	17.9%	
⑬事務次官	-1.2%	17.4%	

制度改正前と改正後の退職手当額(モデルケース)の試算について【平成17年8月試算①】

人事院勧告の体積

【定年／勧奨退職モデルケース】

●勤続年数・退職理由・退職年齢

役職段階	退職理由	勤続年数・年齢
係員	定年退職	38年(60歳)
係長	定年退職	38年(60歳)
補佐	定年退職	38年(60歳)
企画官	定年退職	38年(60歳)
室長	定年退職	38年(60歳)
課長	定年退職	38年(60歳)
地方局長	勤奨退職	37年(59歳)
審議官	勤奨退職	30年(52歳)
局長	勤奨退職	34年(56歳)
外局長官	勤奨退職	36年(58歳)
事務次官	勤奨退職	37年(59歳)

●定年・勤続の場合の支給率

	現行	改正後
25年勤続	42.12	41.34
26年勤続	43.992	43.212
27年勤続	45.864	45.084
28年勤続	47.736	46.956
29年勤続	49.608	48.828
30年勤続	51.48	50.7
31年勤続	53.04	52.572
32年勤続	54.6	54.444
33年勤続	56.16	56.316
34年勤続	57.72	58.188
35年勤続	59.28	59.28
36年勤続	59.28	59.28
37年勤続	59.28	59.28
38年勤続	59.28	59.28

●算定期間終月

※算定期間は、「退職時の俸給月額(退職時がピークではない場合はピーク時の俸給と退職時の俸給)」(試算上は退職時=ピーク時)  
※現行制度での退職手当額は平成17年度の給与改定後の額で算定し、改正案での退職手当額は平成18年4月以降の給与額で算定。

役職段階	現行制度の算定基礎	改正案の算定基礎	割増
係員	行(一)3級32号俸	316200	309900
係長(5)	行(一)5級26号俸	388400	353800
係長(6)	行(一)6級24号俸	415800	386200
補佐(7)	行(一)7級22号俸	425700	395900
補佐(8)	行(一)8級20号俸	446000	415500
企画官	行(一)9級14号俸	466000	436400
室長	行(一)10級14号俸	504200	469800
課長	行(一)11級10号俸	540200	505700
地方局長	指定5号俸	840000	784000
審議官	指定6号俸	903000	843000
局長	指定7号俸	988000	922000
外局長官	指定9号俸	1142000	1066000
事務次官	指定11号俸	1297000	1211000

●職責貢献調整額(算定期間)

※在職期間中の高い方から5年(60月)分の職務の級に応じて加算額を合計する。

役職段階	職責貢献調整額(計)	計算式	(仮定)
係員	-	-	5年間行(一)3級32号俸
係長(5)	100万円	20*5	5年間行(一)5級26号俸
係長(6)	125万円	25*5	5年間行(一)6級24号俸
補佐(7)	150万円	30*5	5年間行(一)7級22号俸
補佐(8)	200万円	40*5	5年間行(一)8級20号俸
企画官	210万円	40*4+50	4年間行(一)8級20号俸、1年間行(一)9級14号俸
室長	255万円	50*4+55	4年間行(一)9級18号俸、1年間行(一)10級14号俸
課長	280万円	55*4+60	4年間行(一)10級15号俸、1年間行(一)11級10号俸
地方局長	315万円	60*4+75	4年間行(一)11級15号俸、1年間指定5号俸
審議官	330万円	60*3+75*2	3年間行(一)11級15号俸、1年間指定5号俸、1年間指定6号俸
局長	375万円	75*5	1年間指定5号俸、2年間指定6号俸、2年間指定7号俸
外局長官	395万円	75*4+95	3年間指定7号俸、1年間指定8号俸、1年間指定9号俸
事務次官	415万円	75*3+95*2	2年間指定7号俸、1年間指定8号俸、1年間指定9号俸、1年間指定11号俸

職務の級	職責貢献調整額(1年)	職務の級	職責貢献調整額(1年)
行(一)5・4級[3級]	20万円(25年以上)	行(一)10級[8級]	155万円
行(一)6級[4級]	25万円	行(一)11級[9級]	160万円
行(一)7級[5級]	30万円	行(一)12級[10級]	165万円
行(一)8級[6級]	40万円	指定職[8号(5号)以下]	75万円
行(一)9級[7級]	50万円	指定職[9号(6号)以上]	95万円

【試算】

役職段階	(ア)制度改正前	(イ)制度改正後	(ウ)制度改正後 <調整額加算あり>	(エ)差額 (ウ)-(ア)	(オ)変化率(%) ウ/ア*100-100
		<調整額加算なし>			
係員	18,744,336	18,370,872	18,370,872	-373464	-2.0
係長(5)	22,560,112	20,873,264	21,073,264	-576848	-2.6
係長(6)	24,618,984	22,893,036	24,143,036	-475048	-1.9
補佐(7)	25,236,496	23,468,952	24,968,952	-286544	-1.1
補佐(8)	26,438,890	24,630,840	26,630,840	191980	0.7
企画官	27,624,460	25,859,792	27,068,792	848312	1.3
室長	29,888,976	27,849,744	30,399,744	510768	1.7
課長	32,023,056	29,877,896	32,777,896	754840	2.4
地方局長	50,791,104	47,405,080	50,555,030	-236074	-0.5
審議官	53,924,270	49,578,616	52,878,616	-104,5784	-1.9
局長	55,308,464	55,796,309	59,545,309	236865	0.4
外局長官	67,697,760	63,192,480	67,142,480	-555280	-0.8
事務次官	78,888,160	71,788,080	75,938,080	-848080	-1.2

制度改正前と改正後の退職手当額(モデルケース)の試算について〔平成17年8月試算②〕

人草院勧告の俸給

【中途採用(定年／勧奨退職)モデルケース】  
※36歳での採用のケース

●勤続年数・退職理由・退職年齢

役職段階	退職理由	勤続年数・年齢
係員	定年退職	24年(60歳)
係長	定年退職	24年(60歳)
補佐	定年退職	24年(60歳)
企画官	定年退職	24年(60歳)
室長	定年退職	24年(60歳)
課長	定年退職	24年(60歳)
地方局長	勧奨退職	23年(59歳)
審議官	勧奨退職	16年(52歳)
局長	勧奨退職	20年(56歳)
外局長官	勧奨退職	22年(58歳)
事務次官	勧奨退職	23年(59歳)

●定年・勧奨の場合の支給率

	現行	改正後
15年勤続	15.5	19.375
16年勤続	16.6	21.375
17年勤続	17.7	23.375
18年勤続	18.8	25.375
19年勤続	19.9	27.375
20年勤続	27.3	30.55
21年勤続	28.88	32.63
22年勤続	30.42	34.71
23年勤続	31.98	36.79
24年勤続	33.54	38.87

●算定基礎月額

※算定基礎は、「退職時の俸給月額(退職時がピークでない場合はピーク時の俸給と退職時の俸給)」(試算上は退職時=ピーク時)  
※現行制度での退職手当額は平成17年度の給与改定後の額で算定し、改定案での退職手当額は平成18年4月以降の給与額で算定。

役職段階	現行制度の算定基礎	改定案の算定基礎	割増	
係員	行(一)3級32号俸	318200	行(一)2級125号俸	309900
係長(5)	行(一)5級26号俸	380400	行(一)3級105号俸	363800
係長(6)	行(一)6級24号俸	415300	行(一)4級85号俸	386200
補佐(7)	行(一)7級22号俸	425700	行(一)5級73号俸	395900
補佐(8)	行(一)8級20号俸	446000	行(一)6級61号俸	415500
企画官	行(一)9級14号俸	466000	行(一)7級33号俸	436400
室長	行(一)10級14号俸	504200	行(一)8級29号俸	469800
課長	行(一)11級10号俸	540200	行(一)9級13号俸	505700
地方局長	指定5号俸	840000	指定2号俸	784000
審議官	指定6号俸	903000	指定3号俸	843000
局長	指定7号俸	988000	指定4号俸	922000
外局長官	指定9号俸	1142000	指定6号俸	1066000
事務次官	指定11号俸	1297000	指定8号俸	1211000

●職責貢献調整額(仮称)

※在職期間中の高い方から5年(80月)分の職務の級に応じて加算額を合計する。

役職段階	職責貢献調整額(計)	計算式	(仮定)
係員	一	一	5年間行(一)3級32号俸
係長(5)	一	一	5年間行(一)5級26号俸
係長(6)	125万円	25*5	5年間行(一)6級24号俸
補佐(7)	150万円	30*5	5年間行(一)7級22号俸
補佐(8)	200万円	40*5	5年間行(一)8級20号俸
企画官	210万円	40*4+50	4年間行(一)8級20号俸、1年間行(一)9級14号俸
室長	255万円	50*4+55	4年間行(一)9級18号俸、1年間行(一)10級14号俸
課長	280万円	55*4+60	4年間行(一)10級15号俸、1年間行(一)11級10号俸
地方局長	315万円	60*4+75	4年間行(一)11級15号俸、1年間指定5号俸
審議官	330万円	60*3+75*2	3年間行(一)11級15号俸、1年間指定5号俸、1年間指定6号俸
局長	378万円	75*5	1年間指定5号俸、2年間指定6号俸、2年間指定7号俸
外局長官	395万円	75*4+95	3年間指定7号俸、1年間指定8号俸、1年間指定9号俸
事務次官	415万円	75*3+95*2	2年間指定7号俸、1年間指定8号俸、1年間指定9号俸、1年間指定11号俸

職務の級	職責貢献調整額(1年)	職務の級	職責貢献調整額(1年)
行(一)5・4級[3級]	20万円(25年以上)	行(一)10級[8級]	55万円
行(一)6級[4級]	25万円	行(一)11級[9級]	60万円
行(一)7級[5級]	30万円	行(一)12級[10級]	65万円
行(一)8級[6級]	40万円	指定級(8号以下)	75万円
行(一)9級[7級]	50万円	指定級(9号以上)	95万円

【試算】

役職段階	(ア)制度改正前	(イ)制度改正後 <調整額加算なし>	(ウ)制度改正後 <調整額加算あり>	(エ)差額 (ウ)-(ア)	(オ)変化率(%) ウ/ア*100-100
係員	10,605,348	12,045,813	12,045,813	144,065	13.6
係長(5)	12,750,616	13,752,206	13,752,206	983,590	7.8
係長(6)	13,929,162	15,011,594	16,261,594	2,332,432	16.7
補佐(7)	14,277,978	15,388,633	16,888,633	2,610,655	18.3
補佐(8)	14,958,840	16,150,485	18,150,485	819,184	21.3
企画官	15,828,640	16,982,868	19,082,868	3,433,228	22.0
室長	16,910,868	18,261,126	20,811,126	3,900,258	23.1
課長	18,118,308	19,656,559	22,456,559	4,338,261	23.9
地方局長	26,983,200	28,843,960	31,893,360	5,130,160	18.1
審議官	14,988,800	18,010,125	21,319,125	6,329,325	42.2
局長	26,972,400	28,187,100	31,917,100	4,944,700	18.3
外局長官	34,739,640	37,000,860	40,950,860	6,211,220	17.9
事務次官	41,478,060	44,652,690	48,702,690	7,224,630	17.4

制度改正前と改正後の退職手当額(モデルケース)の試算について〔平成17年8月試算③〕

人事院告の算

【早期の自己都合退職モデルケース】  
※勤続16年で自己都合退職のケース

●勤続年数で退職理由で退職手当額を算定する場合

役職段階	退職理由	勤続年数
係員	自己都合	16年
係長	自己都合	16年
補佐	自己都合	16年
企画官	自己都合	16年

●自己都合の場合の支給額(改定前)

16年勤続	現行	改正後
	13.28	15.35

●算定期間(改定前)

※算定期間は、「退職時の俸給月額(退職時がピークでない場合はピーク時の俸給と退職時の俸給)」(試算上は退職時=ピーク時)  
※現行制度での退職手当額は平成17年度の給与改定後の額で算定し、改正案での退職手当額は平成18年4月以降の給与額で算定。

役職段階	現行制度の算定期間	現行制度の算定期間	
係員	行(一)8級B+俸	235700	235700
係長	行(一)5級B+俸	303800	300800
補佐	行(一)8級B+俸	388100	347800
企画官	行(一)9級C+俸	387700	367200

0.0

-4.4

-5.0

-6.3

●算定期間(改定後)

※在職期間中の高い1年から5年(80月)分の取扱の後に応じて加算額を合計する。(勤続11~24年の自己都合退職者は調整額が半額)

役職段階	取扱貢献調整額(計)	計算式	(仮定)
係員	—	—	—
係長	—	—	—
補佐	90万円	(30*2+40*3)/2	2年間行(一)7級、3年間行(一)8級
企画官	100万円	(30+40*3+50)/21	1年間行(一)7級、3年間行(一)8級、1年間行(一)9級

年齢の段階	最高支給額(1年)	支給額の割合(1年)
行(一)5・4級(8級)	20万円(8級以上)	行(一)10級(8級) 65万円
行(一)8級(4級)	25万円	行(一)11級(8級) 60万円
行(一)7級(5級)	30万円	行(一)12級(7級) 55万円
行(一)8級(6級)	40万円	行(一)13級(6級) 50万円
行(一)9級(7級)	50万円	行(一)14級(5級) 45万円

【試算】

役職段階	(ア)制度改正前	(イ)制度改正後 <調整額加算なし>	(ウ)制度改正後 <調整額加算あり>	(エ)差額 (ウ)-(ア)	(オ)変化率(%) ウ/ア*100-100
係員	3,130,096	3,627,423	3,627,423	497327.0	15.9
係長	4,035,792	4,472,334	4,472,334	436542.0	10.8
補佐	4,861,808	5,352,642	5,252,642	1390834.0	28.6
企画官	5,148,856	5,651,208	5,651,208	1502552.0	29.2

# 幹部職員等の退職手当額の試算

## 1 長期勤続モデル

### 【モデル】

- ①検査院長(勤続40年62歳任期終了)<特別調整率:6/100>
- ②検事総長(勤続40年65歳定年)<特別調整率:6/100>
- ③法制局長官(勤続40年62歳勤獎)<特別調整率:6/100>
- ④内閣危機管理監(勤続38年60歳勤獎)<特別調整率:6/100>
- ⑤次長検事(勤続38年63歳定年)<特別調整率:6/100>
- ⑥事務次官(勤続37年59歳勤獎)<2年:指定7号、1年:指定8号、1年:指定9号、1年:指定11号>
- ⑦検事1号(勤続30年55歳勤獎)<3年:検事3号、1年:検事2号、1年:検事1号>
- ⑧大公使3号(勤続39年61歳勤獎)<2年:指定9号、1年:大行使2号、2年:大公使3号>
- ⑨局長(指8)(勤続35年57歳勤獎(定年60歳))<1年:指定5号、2年:指定6号、1年:指定7号、1年:指定8号>
- ⑩検事3号(勤続26年51歳勤獎(定年63歳))<3年:検事4号、2年:検事3号>
- ⑪局長(指7)(勤続34年56歳勤獎(定年60歳))<1年:指定5号、2年:指定6号、2年指定7号>
- ⑫課長(行(一)11-10)(勤続38年60歳定年)<4年:行(一)10級、1年:行(一)11級>
- ⑬政務秘書官(9号)(勤続18年40歳自己都合)<2年:行(一)9級、1年:行(一)10級、2年:秘書官9号(半額加算)>

### 【各モデルにおける退職手当額】

	現行	新制度	うち調整額	増減	変化率	特別調整率適用
①	96,389,280	95,020,552	5,378,522	-1,368,728	-1.42	○
②	96,389,280	95,020,552	5,378,522	-1,368,728	-1.42	○
③	92,298,960	90,988,315	5,150,282	-1,310,645	-1.42	○
④	78,723,840	77,605,961	4,392,790	-1,117,879	-1.42	○
⑤	78,723,840	77,605,961	4,392,790	-1,117,879	-1.42	○
⑥	77,123,280	75,874,650	4,150,000	-1,248,630	-1.62	
⑦	66,975,480	66,437,198	4,150,000	-538,284	-0.80	
⑧	77,123,280	76,474,650	4,750,000	-648,630	-0.84	
⑨	65,271,430	64,452,430	3,750,000	-819,000	-1.25	
⑩	47,027,448	46,300,476	3,750,000	-726,972	-1.55	
⑪	59,488,541	59,074,343	3,750,000	-414,198	-0.70	
⑫	32,129,760	32,680,877	2,800,000	550,917	1.71	
⑬	8,109,568	11,604,702	13,750,000	3,495,134	43.10	

## 2 短期勤続モデル

### 【モデル】

- ①検査院長(勤続7年62歳任期終了)<特別調整率:6/100>
- ②検事総長(勤続2年65歳定年)<特別調整率:6/100>
- ③法制局長官(勤続2年62歳勤獎)<特別調整率:6/100>
- ④内閣危機管理監(勤続2年60歳勤獎)<特別調整率:6/100>
- ⑤次長検事(勤続2年63歳定年)<特別調整率:6/100>
- ⑥事務次官(勤続2年59歳勤獎)<2年:指定11号(半額加算)>
- ⑦検事1号(勤続2年55歳勤獎)<2年:検事1号(半額加算)>
- ⑧大公使3号(勤続2年61歳勤獎)<特別調整率:6/100>
- ⑨局長(指8)(勤続2年57歳勤獎)<2年:指定8号(半額加算)>
- ⑩検事3号(勤続2年51歳勤獎)<2年:検事3号(半額加算)>
- ⑪局長(指7)(勤続2年56歳勤獎)<2年:指定7号(半額加算)>
- ⑫課長(行(一)11-10)(勤続2年60歳定年)<2年:行(一)11級(半額加算)>
- ⑬政務秘書官(9号)(勤続2年40歳自己都合)<特別調整率6/100>

### 【各モデルにおける退職手当額】

	現行	新制度	うち調整額	増減	変化率	特別調整率適用
①	11,382,000	11,220,376	635,116	-161,624	-1.42	○
②	3,252,000	3,205,822	181,482	-46,178	-1.42	○
③	3,114,000	3,069,781	173,761	-44,219	-1.42	○
④	2,656,000	2,618,285	148,205	-37,715	-1.42	○
⑤	2,656,000	2,618,285	148,205	-37,715	-1.42	○
⑥	2,602,000	3,369,860	950,000	767,860	29.51	
⑦	2,602,000	3,369,860	950,000	767,860	29.51	
⑧	2,602,000	2,565,052	145,182	-36,948	-1.42	○
⑨	2,138,000	2,738,340	750,000	600,340	28.08	
⑩	2,138,000	2,738,340	750,000	600,340	28.08	
⑪	1,982,000	2,593,260	750,000	611,280	30.84	
⑫	1,084,000	1,608,120	600,000	524,120	48.35	
⑬	647,040	637,852	36,105	-9,188	-1.42	○

(注1)新制度における退職手当額の計算については、給与構造の改革により、俸給月額が一律7%低下したものとした。

(注2)各モデルの<>内は、調整額の加算モデルを示す。