

# 国家公務員退職手当法の一部を改正する法律案

## 説 明 資 料

平成26年 9 月 内閣人事局

### 目次

1	法律案の概要	1
2	本則	
	・ 調整額の増額の考え方について	2
	・ 勤続期間 24 年以下の者に調整額を支給することについて	4
	・ 特別職等幹部職員の調整額について	7
3	附則	
	・ 附則の規定順及び見出しについて	8
	・ 施行期日について（附則第 1 項関係）	11
	・ 改正法の適用日に係る経過措置について（附則第 2 項関係）	13
	・ 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の一部改正について （附則第 4 条関係）	16
	・ 「第 6 条の 4」を引用している附則の改正の要否	19
4	理由	
	・ 「理由」の用語について	21
5	その他	
	・ 平成 17 年改正法で措置した従前額保障をしない理由	24
	・ 年金払い退職給付との関係について	27
	（補足）	
	・ 過去に従前額保障を設けた際の説明振り	31

# 給与制度の総合的見直しに伴う国家公務員退職手当法の改正について

平成 26 年 9 月  
内閣官房内閣人事局  
退職手当 1 係

## 1 経緯

8 月 7 日に提出された人事院勧告には、毎年行われている官民比較に基づく俸給月額の設定（平均 0.3% の引上げ）とは別に、給与水準（俸給月額+各種手当）は総体として維持した上で、俸給と手当の配分を見直し、俸給月額を引き下げる（平均▲2%、高齢層は最大▲4%程度）一方で、地域手当等を拡充する制度改革（以下「給与制度の総合的見直し」という。）が含まれている。

この給与制度の総合的見直しを実施した場合、退職日の俸給月額をベースに算出する退職手当の支給水準が低下することとなる（行（一）で平均▲2.6%、最大▲3.6%程度）が、これは、民間の給与水準や退職給付水準の変化とは無関係に生ずるものであり、来年 4 月より、平成 24 年の退職手当法の改正により達成された退職給付の官民均衡水準との間にかい離が生ずるため、現行の支給水準の範囲内で、国家公務員退職手当法（昭和 28 年法律第 182 号。以下「退職手当法」という。）上の措置を講ずる。

（注 1）退職手当の額 ＝ 退職日の俸給月額 × 支給率 × 調整率 + 調整額

（注 2）国家公務員の退職給付は、官民比較に基づき、概ね 5 年ごとに退職手当の支給水準を見直し、官民均衡の確保を図ることとしている。直近では、国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 96 号。以下「平成 24 年改正法」という。）により、平均▲14.9%（▲402.6 万円）とする見直しを行い、本年 7 月から全面的に実施したところ。

（参考）総人件費に関する基本方針（平成 26 年 7 月 28 日閣議決定）抄

「退職給付（退職手当及び年金払い退職給付（使用者拠出分））について、官民比較に基づき、概ね 5 年ごとに退職手当支給水準の見直しを行うことを通じて、官民均衡を確保する。」

（注 3）毎年、人事院勧告に基づく官民均衡のための俸給月額改定の結果として、退職手当の支給水準も連動して変化するが、これは、官民均衡の確保に一定程度の効果があると考えられることから、従来より退職手当法を改正して支給水準を見直すことはしていない。（多くの民間企業において、退職一時金の算定基礎として、退職時の月額基本給が活用されている。）

## 2 改正内容

（1）退職手当法第 6 条の 4 第 1 項

第一号区分から第十号区分までの調整月額を改める。

（2）退職手当法第 6 条の 4 第 4 項第 1 号

第十号区分について、勤続期間が 24 年以下の退職者に対しても支給することとする。

（3）退職手当法第 6 条の 4 第 4 項第 6 号

特別職等幹部職員の調整額を改める。

## 3 今後の予定

（1）閣議：平成 26 年 9 月下旬（予定）

（2）施行：平成 27 年 4 月 1 日（給与制度の総合的見直しの施行と同日。ただし、行政執行法人への適用日の特例を設ける。）

## 調整額の増額の考え方について

### 1. 現行の調整額の考え方

調整額は、平成 17 年の給与構造改革と併せて行った退職手当法の改正（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 115 号）。以下「平成 17 年改正法」という。）において、勤続期間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ために導入されたものであり、給与構造改革によって生じた財源の中で、役職に応じた段階的な職責加算を行うこととし、役職を 1 号区分から 11 号区分までに分類し、それぞれの加算額を設定したものである。

具体的には、行(一)の中で、各区分間の差額（間差額）を 25 万円（60 月換算）とすることを基本とし、

- ①本省において特に昇格インセンティブを強くすべきと考えられた 7 級（6 号区分）と 6 級（7 号区分）の間差額を他の 2 倍とする、
- ②地方出先機関において特にインセンティブを強くすべきと考えられた 6 級（7 号区分）と 5 級（8 号区分）の間差額を他の 2 倍とする、
- ③給与において職責の高まりが評価され、退職手当の基本額に十分反映されている指定職の間差額を抑制する

という考え方にに基づき、各区分の額を設定している。

（参考）現行の職員の区分と調整額

区分	対応する職員	調整月額	60 月の額 (概算)	間差額
1	指定職（6 号俸以上） これに相当する職員	79,200 円	475 万円	
				100 万円
2	指定職（5 号俸以下） これに相当する職員	62,500 円	375 万円	
				50 万円
3	行（一）10 級 これに相当する職員	54,150 円	325 万円	
				25 万円
4	行（一）9 級 これに相当する職員	50,000 円	300 万円	
				25 万円
5	行（一）8 級 これに相当する職員	45,850 円	275 万円	
				25 万円
6	行（一）7 級 これに相当する職員	41,700 円	250 万円	
				50 万円
7	行（一）6 級 これに相当する職員	33,350 円	200 万円	
				50 万円
8	行（一）5 級 これに相当する職員	25,000 円	150 万円	
				25 万円
9	行（一）4 級 これに相当する職員	20,850 円	125 万円	
				25 万円
10	行（一）3 級 これに相当する職員	16,700 円	100 万円	
				—
11	その他の職員	0 円	—	

## 2. 調整額の増額の考え方

調整額の拡大に当たっては、調整額は公務への貢献度を勘案するためのものであり、職務の級の職責の差は、間差額に表されていると考えられることから、能力・実績主義の下、職員の昇格インセンティブを拡大するためには、間差額を拡大することが適当である。

その際、平成 17 年度以降、職務の級の設定の考え方には変更がないことから、間差額に関する現行制度の考え方（5 級～7 級の間はインセンティブを強くする、指定職は間差額を抑制する）は維持することとする。

また、今般の改正は、給与制度の総合的見直しを実施した場合に生ずる官民均衡水準とのかい離について、現行の支給水準の範囲内で必要な措置を講ずるものであるため、従前の予算の範囲内で措置することとし、その中で、可能な限り、個々人の不利益の解消を図ることとする。

以上の考え方に基づく新たな調整額は以下のとおり。

(単位：円)

			月				60 月					
		区分	現行		改正案		現行		改正案			
			月額	間差額	月額	間差額	60 月額	間差額	60 月額	間差額		
指定職	6号俸以上	1号区分	79,200		95,400		4,750,000		5,725,000			
				16,700		16,700 ( 0 )		1,000,000		1,000,000 ( 0 )		
	5号俸以下	2号区分	62,500		78,750		3,750,000		4,725,000			
				8,350		8,350 ( 0 )		500,000		500,000 ( 0 )		
行(一)	10級	3号区分	54,150		70,400		3,250,000		4,225,000			
				4,150		5,400 ( 1,250 )		250,000		325,000 ( 75,000 )		
	9級	4号区分	50,000		65,000		3,000,000		3,900,000			
				4,150		5,450 ( 1,300 )		250,000		325,000 ( 75,000 )		
	8級	5号区分	45,850		59,550		2,750,000		3,575,000			
				4,150		5,400 ( 1,250 )		250,000		325,000 ( 75,000 )		
	7級	6号区分	41,700		54,150		2,500,000		3,250,000			
				8,350		10,800 ( 2,450 )		500,000		650,000 ( 150,000 )		
	6級	7号区分	33,350		43,350		2,000,000		2,600,000			
				8,350		10,850 ( 2,500 )		500,000		650,000 ( 150,000 )		
	5級	8号区分	25,000		32,500		1,500,000		1,950,000			
				4,150		5,400 ( 1,250 )		250,000		325,000 ( 75,000 )		
	4級	9号区分	20,850		27,100		1,250,000		1,625,000			
				4,150		5,400 ( 1,250 )		250,000		325,000 ( 75,000 )		
	3級	10号区分	16,700		21,700		1,000,000		1,300,000			
				—		— ( — )		—		— ( — )		
	2級以下	11号区分	0		0		0		0			

(考え方)

- ・行(一) 10 級～3 級（3 号区分～10 号区分）の間差額を現行から 30% 拡大。
- ・指定職 8 号俸～行(一) 10 級（1 号区分～3 号分）の間差額は現行を維持。

## 勤続期間 24 年以下の者に調整額を支給することについて

### 1. 現行制度の趣旨

調整額は、平成 17 年改正法において、勤続期間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ために導入されたものであり、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、第 1 号区分から第 11 号区分までの調整月額が設定された。

このうち、第 10 号区分に該当する退職者で、勤続年数 24 年以下である者には、調整額を支給しないこととしている。（退職手当法第 6 条の 4 第 4 項第 1 号）

これは、行(一)職員等一般職の公務員の大半は、定年退職の場合、長期勤続者が多いため、第 10 号区分より更に上位の区分で退職することが見込まれ、当該区分の額が支給される退職者はほとんどいないと考えられたことから、基本的には第 10 号区分対象者には調整額を支給しないこととする一方、階級制である自衛官や公安職(一)の職員等については、階級秩序維持のために昇格が行(一)等の職員に比して抑制されており、長期勤続の場合でも自衛官俸給表の 2 等陸尉、海尉、空尉や警部補など第 10 号分で退職する者が相当数存在することから、これらの者の公務に対する貢献は調整額の算定においても評価すべきと考えられ、第 10 号区分にとどまる者であっても、その勤続期間が長期（25 年以上）にわたる者については、勤続期間に中立的な調整額の例外として、勤続期間を考慮し、調整額を支給することとしたものである。

### 2. 改正の理由

平成 17 年改正法において、勤続年数が 24 年以下の者について、第 10 号区分の調整額を支給しないこととした理由は、行(一)職員等一般職の公務員の大半において、当該区分の額が支給される退職者は少ないと考えられたことによる。

しかし、本年 6 月に閣議決定された採用昇任等基本方針において、

- ・優れた人材（中途退職した有為の者を含む。）の中途採用等を行うことを含め、女性職員の採用拡大に積極的に取り組むこと
- ・複雑・専門化する行政課題への対応、行政運営の活性化等を図る観点から、積極的に官民交流を行うこと

とされ、今後はこれらの取組を進めることにより、中途採用や民間からの交流採用によって採用される者が増加し、勤続期間が 24 年以下の第 10 号区分対象者が増えることが想定される。

このように、平成 17 年からの状況の変化が認められるため、今般、本規定の見直しを行い、勤続 24 年以下の退職者についても公務への貢献度を評価し、調整額に的確に反映することとする。

(参考) 採用昇任等基本方針（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）抄

1 国家公務員の採用、昇任等に関する基本的な考え方

我が国の社会経済情勢や行政を取り巻く環境が刻々と変化する中で、政府には、複雑・高度化する行政課題を的確に処理することが求められている。また、職員には、企画立案能力、迅速かつ正確な業務処理能力等の業務遂行能力を発揮・研鑽するとともに、幅広い視野に立ち、高い気概、使命感及び倫理感を持って職務に全力を傾注することが求められている。

このため、多様で有為な人材を確保した上で、人事評価制度及び任用制度を一層的確に運用するとともに、新たに導入された幹部職員人事の一元管理、管理職員への任用に関する運用の管理、幹部候補育成課程の適切な実施等を通じて、これまでの人事慣行から脱却し、能力及び実績に基づく適材適所の人材配置を図る。また、女性職員の採用・登用の拡大、仕事と生活の調和を図るための取組の推進、人事交流の推進等を進める。

5 女性職員の採用・登用の拡大及び職員の仕事と生活の調和を図るための指針

(1) 基本的な姿勢

男女共同参画社会の実現はもとより、我が国の経済社会の持続的な発展のためには女性の力を最大限発揮させることが重要であることから、国が率先して女性職員の採用・登用の拡大に積極的に取り組むこととし、職員の仕事と生活の調和も一体的に推進する。

(2) 女性職員の採用・登用の拡大

男女基本計画の定める目標の達成に向けて、以下の取組を推進する。

ア 女性職員の採用の拡大

能力の実証に基づき、優れた人材（中途退職した有為の者を含む。）の中途採用等を行うことを含め、女性職員の採用拡大に積極的に取り組む。これに資するため、女性職員の職域拡大や多様で実効性のある募集・啓発活動を推進する。

6 人事交流等の推進

(3) 官民の人材交流に関する指針

官民を超えた有為な人材の登用、職員の意識改革、人材の育成、行政運営の活性化等の観点とともに、公務部門で培ってきた知識経験の民間等他の分野での活用等の観点から、官民人事交流制度、休職制度等を積極的に活用し、幅広い分野における多様な人材について、「官から民」、「民から官」の双方向の交流の拡充を図る。

内閣府官民人材交流センターは、官民の人材交流の円滑な実施のための支援として、関係機関と密接に連携して、官民の人材交流の実施に関する情報提供等や関連する制度等に関する広報・啓発活動を行うものとする。

ア 官から民への交流

多様な勤務の経験を通じて自らの視野及び知識経験の幅を広げることが重要であるとの観点から、幹部候補育成課程対象者をはじめとする行政運営における重要な役割を担うことが期待される職員を中心に、多様で有為な人材を交流の対象とするものとする。

また、公務部門で培ってきた知識経験を民間等他の分野で活用するという観点からは、民間のニーズ等も踏まえ、適切な職員を交流の対象とするものとする。

イ 民から官への交流

複雑・専門化する行政課題への対応、行政運営の活性化等を図る観点から、積極的に交流を行うものとする。この際、民間から採用した職員の知識経験を十全に活用できるよう、適切な配置及び処遇に努めるものとする。

ウ 適切な運用の確保

官民の人材交流に当たっては、職務の特殊性等を踏まえ、官民癒着等の懸念が生じないよう、制度を的確に運用するものとする。

また、民間の知見を幅広く公務に取り入れる観点から、人材交流の対象の多様化に努めるものとする。

(参考2) 勤続年数が24年以下の者に対して第10号区分を支給することによる影響

この改正により、新たに第10号区分が支給される者は以下のとおり。(主なもの)

注1) 数字は平成24年度の退職者数。

注2) 「1/2支給」は、勤続期間4年以下の定年退職者及び勤続期間10年以上24年以下の自己都合等退職者。10号区分に60月在職した場合、1/2支給では65万円、全額支給では130万円支給されることになる。(金額は今般の改正後の額)

注3) 「全額支給」は、勤続期間5年以上24年以下の定年退職者。

職務の級	標準的な官職	1/2支給	全額支給
行(一)3級	本省係長、地方機関の係長	135人	24人
行(二)4級	車庫長、守衛長	0人	18人
行(二)3級の一部		7人	30人
税務3級	国税調査官、国税査察官	42人	6人
公(一)4級の一部	警察庁の係長	4人	2人
公(一)3級の一部	皇宮警察本部の係長	0人	1人
公(二)3級	最高検察庁、高等検察庁の係長	24人	16人
医(三)3級	看護師長	3人	1人
医(三)2級の一部	看護師、保健師、助産師	16人	8人
自衛官	二等陸尉、二等海尉、二等空尉	77人	84人
計		308人	190人

## 特別職等幹部職員の調整額について

### 1. 特別職等幹部職員の調整額の特例を設けた趣旨

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特別職等幹部職員は、官職ごとに給与が定められており、昇任・昇級という考え方には馴染まない官職であることから、いずれの官職についても、俸給月額と支給率によって算出される退職手当の基本額に一律に「百分の六」を乗じた額とすることとした。

(注 1) 「百分の六」は、平成 17 年の給与構造改革による俸給月額の引下げ幅や同年の退職手当法改正による指定職の退職手当の引下げ率、一般の職員との職責の差に応じた均衡等を踏まえて設定。

### 2. 今般の対応

今般の改正では、一般の職員（特別職等幹部職員以外の職員）の調整額を増額することとしているが、仮に特別職等幹部職員の調整額を増額しなかった場合、退職日俸給月額が一般職給与法の指定職俸給表 8 号俸の職員の退職手当額が、より俸給月額が高い（より職責が高い）特別職等幹部職員の退職手当額を上回り、一般の職員との職責の差に応じた均衡が崩れる場合が生じるため、「百分の六」を、この逆転を解消できる最小の値である「百分の八」とする。

		調整額導入当初 (平成 17 年)	24 年法改正後	今般の退手法改正後	
				「百分の六」	「百分の八」
検事長 〈東京高検以外〉	基本額	73,210,800	60,598,980	59,408,820	59,408,820
	俸給月額	1,235,000	1,222,000	1,198,000	1,198,000
	支給率	59.28	49.59	49.59	49.59
次長検事	調整額	4,392,648	3,635,939	3,564,529	4,665,098
	退職手当額(A)	77,603,448	64,234,919	62,973,349	64,161,525
検事 1 号 〈事務次官級〉	基本額	71,788,080	59,408,820	58,218,660	58,218,660
	俸給月額	1,211,000	1,198,000	1,174,000	1,174,000
	支給率	59.28	49.59	49.59	49.59
	調整額	4,752,000	4,752,000	5,724,000	5,724,000
	調整月額	79,200	79,200	95,400	95,400
	退職手当額(B)	76,540,080	64,160,820	63,942,660	63,942,660
差 額 (A-B)		1,063,368	74,099	▲ 969,311	218,865

※ 1 勤続 35 年、定年退職の場合。

※ 2 検事 1 号の調整額は、1 号区分(24 年以前は 79,200。今般の改正後は 95,400)に 60 月在職として計算。

(注 2) 特別職等幹部職員は、官職ごとに俸給が定められており、その職責の違いは俸給に反映されていると考えられることから、現行と同様、いずれの官職についても一律の率を用いることとする。

(注 3) なお、平成 24 年改正法による改正（官民比較調査に基づく調整率の引下げ）の際、特別職等幹部職員の調整額の見直しは行っていないが、これは、調整率を引き下げても、今回のような逆転が生じなかったため、一般の職員との職責の差に応じた均衡が確保されていると考え、措置しなかったもの。



## 附則の規定順及び見出しについて

本法の附則では、

- ① 施行期日
- ② 行政執行法人への適用に関する経過措置
- ③ 政令への委任
- ④ 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）の一部改正

の 4 つを規定することとしている。

規定順については、17 年改正法の規定順に倣い、

施行期日、

経過措置、

他法令の一部改正

とする。

見出しについては、同様の構成を取る附則の例に倣い、

第 1 条の見出しを（施行期日）と、

第 2 条の見出しを（経過措置）と、

第 3 条の見出しを（政令への委任）と、

第 4 条の見出しを（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の一部改正）

とする。

（参考）同様の構成（具体的な経過措置は 1 つ、第 3 条に政令への委任規定、第 4 条以降に他法律の一部改正を規定）を取る附則の例

### ○平成 17 年改正法

#### 附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、平成十八年四月一日から施行する。

（経過措置）

第二条 （略）

第三条 （略）

第四条 （略）

第五条 （略）

第六条 （略）

第七条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

（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の一部改正）

第八条 （略）

（国家公務員等退職手当法の一部を改正する法律の一部改正）

第九条 （略）

（中略）

（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）

第二十五条 （略）

### ○ 北方領土問題等の解決の促進のための特別措置に関する法律の一部を改正する法律（平成 21 年法律第 75 号）抄

附 則

(施行期日)

第一条 (略)

(経過措置)

第二条 この法律による改正後の北方領土問題等の解決の促進のための特別措置に関する法律第七條から第七條の五までの規定は、平成二十二年度の予算に係る国の負担金、補助金又は交付金から適用し、平成二十一年度以前の予算に係る国の負担金、補助金又は交付金（平成二十二年度以降に繰り越されたものを含む。）については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第三条 前条に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

(独立行政法人北方領土問題対策協会法の一部改正)

第四条 (略)

○ 内閣府設置法の一部を改正する法律（平成 26 年法律第 31 号）抄

附 則

(施行期日)

第一条 略

(経過措置)

第二条 この法律の施行の際現に内閣府設置法第二十九条第一項第六号に掲げる議員である者の任期については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第三条 前条に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

(特別職の職員の給与に関する法律等の一部改正)

第四条 (略)

(文部科学省設置法の一部改正)

第五条 (略)

○ 沖縄県における駐留軍用地の返還に伴う特別措置に関する法律の一部を改正する法律案（平成 24 年法律第 14 号）抄

附 則

(施行期日等)

第一条 (略)

(経過措置)

第二条 この法律による改正前の沖縄県における駐留軍用地の返還に伴う特別措置に関する法律第六条第一項の規定により定められた返還実施計画は、この法律による改正後の沖縄県における駐留軍用地跡地の利用の促進及び円滑化のための特別措置に関する法律第七条第一項の規定により定められた返還実施計画とみなす。

(政令への委任)

第三条 前条に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

(国家公務員法等の一部を改正する法律の一部改正)

第四条 (略)

(国家公務員法等の一部を改正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の一部改正)

第五条 (略)

(防衛省設置法の一部改正)

第六条 (略)

(内閣府設置法の一部改正)

第七条 (略)

(注) 共通見出しについて

共通見出しは、「連続する二以上の条文がその内容からみて同じカテゴリーに属する事項を規定している場合で、その二以上の条文のグループについて一つの見出しをつけることが、一条ごとに

付けるよりも、かえって条文の規定している内容の理解と検索に便利と考えられるときに、用いられる」（ワークブック法制執務）ものであるが、今回は、2以上の条文が同じカテゴリーに属する2以上の条文がないため、共通見出しを設けることはしない。

## 施行期日について（附則第 1 条関係）

### 1. 平成 27 年 4 月 1 日とする理由

今般の改正は、給与制度の総合的見直しを実施した場合に生ずる退職給付の官民均衡水準とのかい離について、現行の支給水準の維持を図るものであり、給与制度の見直しのための給与関係法令の施行より、本法の施行が遅れた場合、その間は、官民均衡水準よりも低い退職手当が支給されることとなる。（逆に、給与関係法令の施行よりも退職手当法改正法の施行が早い場合は、官民均衡水準よりも高い退職手当が支給されることとなる。）

したがって、本法の施行期日は、給与制度の総合的見直しのための給与関係法令の施行期日と同日である平成 27 年 4 月 1 日とすることとしている。

### 2. 本法の施行期日を「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附則第 1 条ただし書に規定する規定の施行の日」としない理由

退職手当法は、常時勤務に服することを要する国家公務員を対象とするものであり、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。）のみならず、特別職の職員の給与に関する法律（昭和 24 年法律第 252 号。以下「特別職給与法」という。）等の適用職員も対象としており、退職手当の算定の基礎となる俸給月額等は、特別職給与法、防衛省の職員の給与等に関する法律（昭和 27 年法律第 266 号。以下「防衛省職員給与法」という。）等それぞれの給与法令に規定されている。

給与制度の総合的見直しを実施した場合に生ずる退職給付の官民均衡水準からのかい離は、常勤職員の給与を規定している全ての給与法令の改正によって生じるものであり、「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」のみによって生じるものではなく、本法と制度的に一体を成しているとまでは言えないことから、施行期日を「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附則第 1 条ただし書に規定する規定の施行の日」とはしないこととした。

なお、平成 17 年の給与構造改革と併せて行った退職手当法の改正においても、施行期日は、「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 113 号）附則第 1 条ただし書に規定する規定の施行の日（給与構造改革の施行の日）」とはせずに、「平成 18 年 4 月 1 日」としている。

（注）施行期日を他の法令の施行期日にかからせることについて

法令の施行期日を他の法令の施行期日等にかからせる方式は、「他に、当該法令と制度的に一体を成している法律や条約がある場合などにとられる方式である」（ワークブック法制執務）とされている。

（参考 1）

- 退職手当法 抄  
（適用範囲）

第二条 この法律の規定による退職手当は、常時勤務に服することを要する国家公務員（国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第八十一条の四第一項又は第八十一条の五第一項の規定により採用された者及びこれらに準ずる他の法令の規定により採用された者並びに独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第四項に規定する行政執行法人（以下「行政執行法人」という。）の役員を除く。以下「職員」という。）が退職した場合に、その者（死亡による退職

の場合には、その遺族) に支給する。

(参考2)

- 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115号）抄  
（施行期日）

第一条 この法律は、平成十八年四月一日から施行する。

### 3. 附則第3条の施行期日を公布の日とする理由

平成17年改正法においては、政令への委任規定の施行期日を、本則の施行期日と同様、「平成18年4月1日」としていたが、

- ① 直近5年間で、同様に政令への委任規定を設けている91件のうち、法律の施行期日と当該附則の施行期日を同日としている例は17件（さらに、そのうち10件は、年度末に成立し翌4月1日から施行としている例（いわゆる日切れ法案））であり、政令への委任規定は公布日施行としている例が多いこと、
- ② 過去の退職手当法の改正においても、直近の改正である平成24年改正法では、施行期日を平成25年1月1日としつつ、政令への委任規定は公布の日（平成24年11月26日）から施行することとしていること

から、直近の例に倣い、本規定についても公布の日から施行することとした。

(参考3) 退職手当法の改正における例

- 平成17年改正法附則 抄  
（施行期日）

第一条 この法律は、平成十八年四月一日から施行する。

第七条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

- 平成24年改正法附則 抄  
（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十五年一月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第六条の規定（第四号に掲げる改正規定を除く。）並びに附則第七条、第八条及び第十一条の規定 公布の日  
（政令への委任）

第十一条 附則第二条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

1. 行政執行法人について適用日の経過措置を設けた趣旨

行政執行法人の職員は、退職手当法の対象となっている。

一般の改正は、給与制度の総合的見直しの実施が前提となっており、行政執行法人においても、国における給与制度の総合的見直しを踏まえて給与制度の総合的見直しに応じた給与制度の見直しを行うことが予想されるが、給与に関する事項は団体交渉の対象とされていることから、個々の行政執行法人の給与改定時期も勘案して適用する必要があるため、行政執行法人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している。

なお、平成17年改正法附則第2条においても同趣旨の経過措置を設けている。

(参考)

○ 退職手当法 抄

(適用範囲)

第二条 この法律の規定による退職手当は、常時勤務に服することを要する国家公務員（国家公務員法（昭和二十二年法律第二十号）第八十一条の四第一項又は第八十一条の五第一項の規定により採用された者及びこれらに準ずる他の法令の規定により採用された者並びに独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第四項に規定する行政執行法人（以下「行政執行法人」という。）の役員を除く。以下「職員」という。）が退職した場合に、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給する。

○ 独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）抄

第二条 この法律において「独立行政法人」とは、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から確実に実施されることが必要な事務及び事業であって、国が自ら主体となって直接に実施する必要のないもののうち、民間の主体に委ねた場合には必ずしも実施されないおそれがあるもの又は一の主体に独占して行わせることが必要であるもの（以下この条において「公共上の事務等」という。）を効果的かつ効率的に行わせるため、中期目標管理法、国立研究開発法人又は行政執行法人として、この法律及び個別法の定めるところにより設立される法人をいう。

2・3 略

4 この法律において「行政執行法人」とは、公共上の事務等のうち、その特性に照らし、国の行政事務と密接に関連して行われる国の指示その他の国の相当な関与の下に確実に執行することが求められるものを国が事業年度ごとに定める業務運営に関する目標を達成するための計画に基づき行うことにより、その公共上の事務等を正確かつ確実に執行することを目的とする独立行政法人として、個別法で定めるものをいう。

○ 行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号）抄

(団体交渉の範囲)

第八条 第十一条及び第十二条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、行政執行法人の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。

- 一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- 二 昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項
- 三 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

## 2. 平成 17 年改正法附則第 2 条との規定の違い

平成 17 年改正法附則第 2 条との違いは、

①国有林野事業を行う企業、日本郵政公社について適用日の経過措置を設けていた点（下線部①）

②特定独立行政法人に、平成 17 年改正法の施行日（平成 18 年 4 月 1 日）以降に非特定独立行政法人に移行した法人を含めていた点（波線部②）

の 2 点である。

まず、①については、現在、退職手当法の対象から外れていることから、今回規定する必要はない。

（注）国有林野事業職員は、平成 25 年 4 月 1 日から、日本郵政公社職員は、平成 19 年 10 月 1 日から退職手当法の適用対象から外れている。

②については、当時、「中期目標期間終了時における独立行政法人の組織・業務全般の見直しについて」（平成 15 年 8 月 1 日閣議決定）及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2004」（平成 16 年 6 月 4 日閣議決定）に基づき、平成 16・17 年度末に中期目標期間が終了する 56 の独立行政法人について、平成 16 年度に 32 法人、平成 17 年度に 24 法人の見直しが行われることとされていた。

この見直し結果によっては、平成 17 年改正法で特定独立行政法人の適用日を規定したとしても、その後、すぐに個別の法人法の一部改正法で措置を講ずる必要が生ずるものと見込まれたため、あらかじめ本条の中で、本法の施行後に非特定独立行政法人となった法人も含めて規定したものである。

一方、今般の改正は「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成 25 年 12 月 24 日）において、既に独立行政法人の組織の見直しの方向性が示されており、平成 27 年 4 月に行政執行法人となる法人の中で、中期目標管理法人及び国立研究開発法人への移行が予定されている法人は存在しないことから、今般の退職手当法改正法の施行日以降に行政執行法人からその他の独立行政法人に移行する法人は規定しないこととしている。

本法附則第 2 項	平成 17 年改正法附則第 2 条
2 独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三十三号）第二条第四項に規定する行政執行法人の職員の退職による退職手当については、この法律による改正後の国家公務員退職手当法の規定は、行政執行法人ごとに、この法律の施行の日から起算して一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、同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。	第二条 <u>国有林野の有する公益的機能の維持増進を図るための国有林野の管理経営に関する法律等の一部を改正する等の法律（平成二十四年法律第四十二号）</u> <u>第五条第一号の規定による廃止前の国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（昭和二十九年法律第百四十一号）</u> <u>第二条第一項に規定する国有林野事業を行う国の経営する企業⑩、</u> 独立行政法人通則法の一部を改正する法律（平成二十六年法律第六十六号）による改正前の独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三十三号）第二条第二項に規定する特定独立行政法人（この法律の施行の日（以下「施行日」という。）以後に特定独立行政法人以外の独立行政法人（同

	<p>条第一項に規定する独立行政法人をいう。)となつたものその他の法人で政令で定めるものを含む。)②及び郵政民営化法(平成十七年法律第九十七号)第百六十六条第一項の規定による解散前の日本郵政公社(以下「国営企業等」と総称する。)①の職員の退職による退職手当については、この法律による改正後の国家公務員退職手当法(以下「新法」という。)の規定は、国営企業等ごとに、施行日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日(以下「適用日」という。)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。</p>
--	--

(参考) なお、平成 17 年改正法附則第 2 条において、施行日以後に特定独立行政法人以外の法人となつた特定独立行政法人の適用日を規定していたのは、同法が、「従前額保障」を措置していたことによる。(職員が退職する時、同法の適用日に当該職員が在職していた特定独立行政法人が消滅していた場合、従前額保障の「従前額」を特定できなくなるのを回避するため。)



### 1. 附則第4項の趣旨

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「平成16年改正法」という。）附則第4項は、共済年金の長期給付が適用されない者（審議会の常勤委員等）については、退職手当法第3条により算出される額が支給される退職をする場合であっても、より高い退職手当（退職手当法第4条により算出される額）が支給される特例が規定されていた。（結果として25%割増となっていた。）

平成16年改正法附則第4項の規定は、同法によるこの特例は廃止後も、平成16年改正法の施行日前から引き続き在職する審議会の常勤委員等については、引き続き、退職手当法第3条の支給率ではなく、より高い退職手当法第4条の支給率を用いて退職手当額を計算することを規定した経過措置である。

（注1）退職手当の基本額は、退職理由や勤続年数との組み合わせによる退職事由に応じて三段階（退職手当法第3条～第5条）に区分されており、第3条が最も低く、第5条が最も高くなっている。平成16年当時と現在でこの構造は変わっていない。

### 2. 平成16年改正法附則第4項の規定の適用者について

本項の適用者は、平成16年改正法の施行日の前日から在職する審議会の常勤委員等の職員で同日に退職したとしたならば改正前の退職手当法第4条第3項の特例の適用があった職員のうち、引き続いて現在も審議会の常勤委員等として在職しており、今後、自己都合等により退職が見込まれる者（退職手当法第3条が適用される者）である。（退職手当法4条及び5条の対象となる者は、当然にそれらの規定が適用される。）

平成16年改正法の施行日の前日（平成17年3月31日）に在職し、引き続いて現在も常勤の審議会等の委員である者（任期終了後、引き続いて別の審議会の常勤委員等となった者を含む。）は、本法の施行日（平成27年4月1日）以降も存在する可能性があるため、本規定は存続させることとする。

（注2）国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律（平成24年法律第96号）においても、今後も本項が適用される退職者が存在する可能性があることから、本項の改正を行っている。

### 3. 今般の改正における平成16年改正法の改正

本法により、退職手当法第6条の4第4項の第6号の規定が、同項第1号を削ることに伴い第5号に繰り上がることから、同号を引用している平成16年改正法附則第4項について、整備する。

(参考1) 平成16年改正法による改正前の退職手当法

(普通退職の場合の退職手当)

第三条 次条又は第五条第一項若しくは第二項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額は、退職の日におけるその者の俸給月額（俸給が月額で定められている者については、俸給の月額の二十三日分に相当する額。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 勤続期間一年以上五年以下の者 百分の六十
- 二 勤続期間六年以上十年以下の者 百分の七十五
- 三 勤続期間十一年以上十九年以下の者 百分の八十

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掲げる割合を乗じて得た額とする。

- 一 勤続期間一年以上五年以下の者 百分の六十
- 二 勤続期間六年以上十年以下の者 百分の七十五
- 三 勤続期間十一年以上十九年以下の者 百分の八十

(長期勤続後の退職等の場合の退職手当)

第四条 二十五年以上勤続して退職した者（次条第一項又は第二項の規定に該当する者を除く。）、二十年以上二十五年未満の期間勤続し、国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）第八十一条の二第一項の規定により退職した者（同法第八十一条の三第一項の期限若しくは同条第二項の規定により延長された期限の到来又は同法第八十一条の四第一項の任期若しくは同条第二項の規定により更新された任期の終了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額は、退職の日におけるその者の俸給月額に、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 一年以上十年以下の期間については、一年につき百分の百二十五
- 二 十一年以上二十年以下の期間については、一年につき百分の百三十七・五
- 三 二十一年以上三十年以下の期間については、一年につき百分の百五十
- 四 三十一年以上の期間については、一年につき 百分の百二十五

2 前項の規定は、二十五年以上二十五年未満の期間勤続した者で、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額について準用する。

3 国家公務員共済組合法（昭和三十三年法律第二百二十八号）第七十二条第二項の規定に該当する者（同項第二号に掲げる者については、政令で定める者を除く。）のうち、職員で前二項又は次条第一項若しくは第二項の規定に該当しないものに対する退職手当の額は、第一項の規定の例により計算した額とする。

(整理退職等の場合の退職手当)

第五条 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、公務上の傷病若しくは死亡により退職した者、二十五年以上勤続し、国家公務員法第八十一条の二第一項の規定により退職した者（同法第八十一条の三第一項の期限又は同条第二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額は、退職の日におけるその者の俸給月額に、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 勤続期間一年未満の者 百分の二百七十
- 二 勤続期間一年以上二年未満の者 百分の三百六十
- 三 勤続期間二年以上三年未満の者 百分の四百五十
- 四 勤続期間三年以上の者 百分の五百四十

2 前項の規定は、二十五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額について準用する。

3 第一項に規定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掲げる割合を乗じて得た額に満たないときは、同項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。

- 一 勤続期間一年未満の者 百分の二百七十
  - 二 勤続期間一年以上二年未満の者 百分の三百六十
  - 三 勤続期間二年以上三年未満の者 百分の四百五十
  - 四 勤続期間三年以上の者 百分の五百四十
- 4 前項の基本給月額は、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）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調整手当の月額の合計額とし、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する。
- 5 第一項及び第三項の規定は、過去の退職につき既にこれらの規定の適用を受け、かつ、その退職の日の翌日から一年内に再び職員となつた者が、その再び職員となつた日から起算して一年内に退職した場合には、適用しない。

（参考2）本規定の対象となる職員

○国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号） 抄  
（長期給付の種類等）

第七十二条（略）

2 長期給付に関する規定は、次の各号の一に該当する職員（政令で定める職員を除く。）には適用しない。

- 一 任命について国会の両院の議決又は同意によることを必要とする職員
- 二 国会法（昭和二十二年法律第七十九号）第三十九条の規定により国会議員がその職を兼ねることを禁止されていない職にある職員

3（略）

○国家公務員共済組合法施行令（昭和33年政令第207号） 抄  
（長期給付の適用範囲の特例）

第十一条の五 法第七十二条第二項に規定する政令で定める職員は、次に掲げる職員とする。

- 一 法第七十二条第二項第一号に掲げる職員のうち、人事官、検査官、公正取引委員会の委員長及び委員並びに国立国会図書館の館長
- 二 国務大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣、大臣政務官及び大臣補佐官並びに特派大使、政府代表、全権委員、政府代表又は全権委員の代理並びに特派大使、政府代表又は全権委員の顧問及び随員のうち、国会議員でない者をもつて充てられたもの

平成 16 年改正法以外で「第 6 条の 4」を引用している附則の改正の要否

今般の改正は、退職手当法第 6 条の 4 第 1 号、第 6 条の 4 第 4 項、第 4 項第 6 号を改めることとしている。

退職手当法に係る附則において、「第 6 条の 4」を引用しているものは、平成 16 年改正法附則第 4 項のほか、

- ① 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）附則第 3 項第 3 号
- ② 平成 17 年改正法附則第 4 条第 1 項（第 1 号イ、第 2 号イ、第 3 号イ）
- ③ 同法附則第 6 条第 1 項及び第 2 項

の計 6 か所である。

①については、退職手当法の第 6 条の 4 と規定されており、今般の改正後の規定内容も読めることから改正は不要である。

②については、本条は、平成 18 年 4 月 1 日以降平成 21 年 3 月 31 日までの退職者にのみ適用される条文であり、現在効力を有しないことから改正は不要である。

③については、平成 17 年改正法に改正後の退職手当法の第 6 条の 4 と規定されているが、今般の改正は、当該附則の規定内容を変更するものではなく、解釈によって紛れが生じる余地がないため、改正は不要である。

（注）平成 24 年改正法において、当時、平成 17 年改正法附則において「新法」という文言が使用されていた 16 か所のうち、改正したのは第 3 条後段の 1 か所のみ。

平成 24 年改正法は、調整率の引下げ（104/100→87/100）を行ったものであるが、17 年改正法附則第 3 条後段の文言を改正しない場合、この文言が、平成 17 年改正法施行後から平成 24 年改正法による改正前の法規定（104/100）を特定して規定しているかのように読めるため、平成 24 年改正法による改正後の法規定（87/100）の適用可否について紛れが生じるおそれがあると考えられたものである。

なお、平成 24 年改正法では、退職手当法第 6 条の 4 の改正も行っているが、当該改正後も、解釈によって紛れが生じる余地がないためと考えられたため、平成 17 年改正法附則第 6 条 1 項及び 2 項の「新法」の修正は行っていない。

また、退職手当法第 6 条の 4 は、平成 20 年改正法でも改正しているが、同様の理由により、平成 17 年改正法附則第 6 条 1 項及び 2 項の「新法」は修正していない。

（参考 1）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）附則 抄

3 適用日の前日に在職する職員で新法第二条の職員に該当するものが適用日以後に次の各号に掲げる退職（公務上の死亡以外の死亡による退職で政令で定めるものを除く。）をした場合には、その者に支給すべき退職手当の額は、国家公務員退職手当法（昭二十八年法律第百八十二号。以下この項において「退職手当法」という。）第二条の四から第六条の五まで、次項及び附則第六項の規定にかかわらず、当該各号に掲げる額とする。

三 退職手当法第六条又は第六条の二の規定に該当する退職 その者につき旧法第三条、第四条又は第五条の規定により計算した退職手当の額と退職手当法第二条の四、第三条及び第五条から第六条の四までの規定により計算した退職手当の額とのいずれか多い額

（参考 2）特別職の職員の給与等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）抄（国家公務員退職手当法の一部改正に伴う経過措置）

4 施行日の前日に在職する職員であって同日に退職したとしたならば第三条の規定による改正前の国家公務員退職手当法第四条第三項の規定の適用を受けることとなる者が、引き続いて同項に規定する職員として在職し、かつ、同項の規定に該当する退職をした場合におけるその者に対する退職手当の額は、国家公務員退職手当法第四条第一項及び第六条の四第四項第六号の規定に該

当するものとして同法第二条の四、第四条、第五条の二及び第六条の四並びに附則第二十一項の規定により計算した額とする。

(参考3) 平成17年改正法 抄  
(経過措置)

第二条 国有林野の有する公益的機能の維持増進を図るための国有林野の管理経営に関する法律等の一部を改正する等の法律（平成二十四年法律第四十二号）第五条第一号の規定による廃止前の国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（昭和二十九年法律第百四十一号）第二条第一項に規定する国有林野事業を行う国の経営する企業、独立行政法人通則法の一部を改正する法律（平成二十六年法律第六十六号）による改正前の独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三十三号）第二条第二項に規定する特定独立行政法人（この法律の施行の日（以下「施行日」という。）以後に特定独立行政法人以外の独立行政法人（同条第一項に規定する独立行政法人をいう。）となったものその他の法人で政令で定めるものを含む。）及び郵政民営化法（平成十七年法律第九十七号）第百六十六号第一項の規定による解散前の日本郵政公社（以下「国営企業等」と総称する。）の職員の退職による退職手当については、この法律による改正後の国家公務員退職手当法（以下「新法」という。）の規定は、国営企業等ごとに、施行日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日（以下「適用日」という。）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。

第四条 職員が新制度切替日（前条第二項に規定する新制度切替日をいう。以下同じ。）以後平成二十一年三月三十一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ていた俸給月額を退職の日の俸給月額とみなして旧法第三条から第六条まで及び附則第二十一項から第二十三項まで、附則第八条の規定による改正前の法律第百六十四号附則第三項、附則第九条の規定による改正前の法律第三十号附則第五項から第八項まで、附則第十条の規定による改正前の法律第六十二号附則第四項並びに附則第十一条の規定による改正前の法律第百四十六号附則第四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二十五年以上のもの 次に掲げる額のうちいずれか少ない額（その少ない額が十万円を超える場合には、十万円）
  - イ 新法第六条の四の規定により計算した退職手当の調整額の百分の五に相当する額
  - 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十九年三月三十一日までの間に退職した者でその勤続期間が二十四年以下のもの 次に掲げる額のうちいずれか少ない額（その少ない額が百万円を超える場合には、百万円）
  - イ 新法第六条の四の規定により計算した退職手当の調整額の百分の七十に相当する額
  - 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 平成十九年四月一日以後平成二十一年三月三十一日までの間に退職した者でその勤続期間が二十四年以下のもの 次に掲げる額のうちいずれか少ない額（その少ない額が五十万円を超える場合には、五十万円）
  - イ 新法第六条の四の規定により計算した退職手当の調整額の百分の三十に相当する額
  - 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

2 (略)

第六条 新法第六条の四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八年四月一日前である者に対する同条の規定の適用については、次の表の上欄に掲げる同条の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

(表略)

2 次の各号に掲げる職員であった者に対する新法第六条の四の規定の適用については、当該職員としての在職期間は、同条第四項第六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。

一～八 (略)

## 1 「国家公務員の給与制度の総合的見直し等」

本法と同様、給与制度の見直しと併せて退職手当法の改正を行った平成 17 年改正法の理由では、「国家公務員の給与構造の改革」との文言を用いているが、これは、平成 17 年の人事院勧告と、人事院勧告の取扱いを決定した「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成 17 年 9 月 28 日閣議決定）において、「給与構造の改革」との文言が用いられていたことによるものである。

今般の人事院勧告では、「給与制度の総合的見直し」との文言が用いられており、また、今後閣議決定予定の給与の取扱い方針においても、同様の文言を用いる予定であることから、本法の「理由」においても「国家公務員の給与制度の総合的見直し」の文言を用いることとする。

また、「給与制度の総合的見直し」は、人事院勧告の対象である一般職給与法の見直しを指しているところ、本法は、一般職給与法の見直しに準じて行われるその他の給与制度（特別職給与法、防衛省職員給与法等）の影響も踏まえて行うものであるため、「国家公務員の給与制度の総合的見直し『等』」としている。

## 2 「退職手当の支給水準」

退職給付（退職手当及び年金払い退職給付（使用者拠出分））は、勤続 20 年以上の常勤従業員について、退職事由別（定年・勧奨）、勤続年数別のラスパイレス比較を行い、官民均衡の確保を図っているところであり、今般の措置も、給与制度の総合的見直し前の個々人が受給する退職給付の額を維持するためのものではなく、官民比較の結果得られた全体としての退職給付の水準を維持するためのものであることから、「退職手当の支給水準」としている。

なお、これまで官民比較の結果、支給水準の引上げ・引下げを行った法案の理由では、「退職手当の支給水準」ではなく、「退職手当の額」を用いている（昭和 48 年法律第 30 号、昭和 56 年法律第 101 号、平成 15 年法律第 62 号、平成 24 年改正法）が、これは、官民比較によって支給水準を変える際は、全員に等しく作用する「調整率」を改めることで対応しているため、個々人の退職手当額の増減と全体の支給水準の増減の方向が一致するためである。一方、今般の措置は、全体としての水準は従前の官民均衡水準を維持しつつも、個々人で見えた場合には引き上がる人もいれば引き下がる人もいるため、「退職手当の額」ではなく「退職手当の支給水準」を用いることとしている。

（参考 1）「支給水準」を用いている例

○ 国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について（平成 24 年 8 月 7 日閣議決定）抄

- 1 官民の支給水準の均衡を図るために退職手当法上設けられている「調整率」を次表のとおり、段階的に引き下げる。調整率は、退職理由及び勤続年数にかかわらず、全ての退職者に適用する。  
（表略）

○ 国家公務員の総人件費に関する基本方針（平成 26 年 7 月 25 日閣議決定）抄

### 2. 給与及び退職給付

さらに、退職給付（退職手当及び年金払い退職給付（使用者拠出分））について、官民比較に基づき、概ね 5 年ごとに退職手当支給水準の見直しを行うことを通じて、官民均衡を確保する。

### 3 「及ぼす影響等に鑑み、」

本法が、給与制度の総合的見直し等により退職手当の支給水準が引き下がることに對し、必要な措置を講ずるものであることを明らかにしたものである。

また、平成 17 年改正法による調整額導入以降、平成 24 年改正法により支給水準を引き下げる際にも調整率の引下げのみで対応することにより、結果として退職手当における調整額の比率を高めてきた経緯を鑑み、今般、調整額を拡大することとしたことから、「及ぼす影響『等』に鑑み、」としている。

(参考 2) 日本郵政公社による証券投資信託の受益証券の募集の取扱い等のための日本郵政公社の業務の特例等に関する法律案 (第 161 回国会閣第 20 号)

日本郵政公社がその業務の特例として証券投資信託の受益証券の募集の取扱い等を行うことができるようにするための措置等を定めるとともに、日本郵政公社による証券投資信託の受益証券の募集の取扱い等が投資信託委託業者等の経営に及ぼす影響にかんがみ、日本郵政公社による証券投資信託の受益証券の募集の取扱い等に係る証券投資信託の選定の方法、差別的取扱いの禁止等を規定する必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

(参考 3) 「…影響に鑑み (かんがみ)」

○ 交通政策基本法 (平成 25 年法律第 92 号) 抄

(交通による環境への負荷の低減)

第四条 交通に関する施策の推進は、環境を健全で恵み豊かなものとして維持することが人間の健康で文化的な生活に欠くことのできないものであること及び交通が環境に与える影響に鑑み、将来にわたって、国民が健全で恵み豊かな環境の恵沢を享受することができるよう、交通による環境への負荷の低減が図られることを旨として行われなければならない。

○ 税制改革法 (昭和 63 年法律第 107 号) 抄

(目的)

第一条 この法律は、昭和六十三年六月十五日に行われた税制調査会の答申の趣旨にのつとつて行われる税制の抜本的な改革 (以下「今次の税制改革」という。) の趣旨、基本理念及び方針を明らかにし、かつ、簡潔にその全体像を示すことにより、今次の税制改革についての国民の理解を深めるとともに、今次の税制改革が、整合性をもつて、包括的かつ一体的に行われることに資するほか、今次の税制改革が我が国の経済社会に及ぼす影響にかんがみ、国等の配慮すべき事項について定めることを目的とする。

### 4 「現行の退職手当の支給水準の範囲内で、」

本法が、給与制度の総合的見直し等により引き下がる退職手当の支給水準について、現行の退職手当の「予算の範囲内」で調整額を増額することにより、現行の退職手当の「支給水準 (= 本年 7 月に達成した官民均衡水準)」の維持を図るものであることを明確化したものである。

### 5 「公務への貢献度をよりの確に映させるため、」

今般の措置内容は、給与構造の改革により引き下がることとなった退職手当支給水準を、調整額を創設することで従前の支給水準の維持を図った平成 17 年改正法と同趣旨のものであることから、平成 17 年改正法の理由と同様の書きぶりとしている。

(参考 4) 過去の退職手当法改正時の「理由」

○ 平成 24 年改正法

民間における退職給付の支給の実情に鑑み、退職手当の額を引き下げるとともに、被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律附則第二条の規定等を踏まえ、公務員共済の職域加算額の廃止に伴う退職等年金給付の導入及び職域加算額の廃止に伴う経過措置を講ずる等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

- 国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律（平成 20 年法律第 95 号。以下「平成 20 年改正法」という。）

退職手当制度の一層の適正化を図り、もって公務に対する国民の信頼確保に資するため、退職後に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められるに至った者の退職手当の全部又は一部を返納させることができることとする等、退職手当について新たな支給制限及び返納の制度を設ける必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

- 平成 17 年改正法

国家公務員制度改革における国家公務員退職手当制度の改革の必要性や国家公務員の給与構造の改革の状況等にかんがみ、職員の在職期間中の公務への貢献度をよりの確に反映させるため、中期勤続者の退職手当の支給率を改定するとともに、一定期間の職務の内容に応じた調整の仕組みを創設する等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

- 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）

民間における退職金の支給の実情にかんがみ、長期勤続者に対する退職手当の額を引き下げるほか、定年前早期退職者に対する退職手当に係る特例の見直しを行うとともに、独立行政法人等役員として在職した後引き続いて職員となった者に対する退職手当に係る特例を設ける等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である

- 国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律（平成 9 年法律第 66 号）

退職手当並びに期末手当及び勤勉手当の支給の一層の適正化を図り、もって公務に対する国民の信頼確保に資するため、退職手当並びに期末手当及び勤勉手当の一時差止制度の新設等を行う必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

- 国家公務員退職手当法の一部を改正する法律（平成 3 年法律第 51 号）

民間における退職金の実情等にかんがみ、長期勤続者に対する退職手当の特例に関する規定を整備するとともに、通勤による傷病に係る退職手当の取扱いを改善する必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

- 国家公務員等退職手当法の一部を改正する法律（昭和 60 年法律第 4 号）

昭和六十年三月三十一日からの定年制度の施行に伴い、及び民間事業における退職金の支給の実情等にかんがみ、定年退職に関連する規定の整備を行うとともに、定年前にその者の事情によらないで退職することとなつた者の退職手当について特例措置を設けるほか、退職手当の支給率を改定する等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

- 国家公務員等退職手当法の一部を改正する法律（昭和 56 年法律 101 号）

民間事業における退職金の支給の実情にかんがみ、長期勤続者等に対する退職手当の額を引き下げることとする等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

- 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）

民間における退職金の実情等にかんがみ、退職手当の額の計算上公庫、公団等に出向した職員の出向期間を通算することとする等の措置を講ずるほか、当分の間、勸しよう退職者、長期勤続後の退職者等に対する退職手当の額を引き上げることとする必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。



## 平成 17 年改正法で措置した従前額保障を措置しない理由

### 1. 平成 17 年改正法での対応

平成 17 年の給与構造改革と併せて行った退職手当法の改正では、俸給月額の低下に伴って引き下がる退職手当の支給水準について、従前の水準の維持を図るため、

① 中期勤続者の支給率を引き上げ、長期勤続者の支給率を引き下げる支給率カーブのフラット化や、勤続期間に中立的な形で貢献度を勘案する「調整額」を創設する等の退職手当制度の構造面の改正を行ったが、

② 個々の職員についてみれば、制度改正前と比べ、最大で 7 % 程度退職手当額が下がる職員がなお存在したため、

従前の退職手当制度を前提にした職員の期待権を保護するため、従前額保障を措置している。

(注 1) 平成 17 年改正法の内容

- ・ 勤続期間に中立的な形で貢献度を勘案する部分（調整額）の創設
- ・ 退職手当の基本額の支給率カーブのフラット化（中期勤続者の支給率を引き上げ、長期勤続者の支給率を引下げ）
- ・ 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の新設（在職期間中に俸給月額の減額改定以外の理由（降格等）によりその者の俸給月額が減額された場合、その減額前の俸給月額が退職日俸給月額よりも多いときの計算方法の特例を適用）

(注 2) 従前額保障と併せて、退職手当総額の増加を回避するため、改正後の退職手当法の規定に基づく額が改正前の退職手当法の規定に基づく額を上回る者については、その退職手当額を抑える措置も講じている。

(注 3) 本来、退職手当は、支給制限事由に該当することなく退職した場合に発生する権利であり、退職時より前にその権利が発生することはない。

(参考 2) 内閣法制局の見解（昭和 43 年 8 月 31 日）

- ・ 退職手当は、職員が退職した場合に支給される一時金であって、職員が在職中に現実に履行し得る金銭債権としての退職手当請求権を取得することはありません。
- ・ しかし、退職手当条例（法）上、退職手当の額、支給要件等を明確に定めていて、支給権者に裁量の余地がないことから、在職中においても退職した場合には退職手当を受けることができる地位にある。
- ・ この地位は、支給制限事由に該当することなく退職するであろうことがかなりの程度確実視される場合には、単に将来の退職手当を期待し得るという事実上の地位にとどまらず、法律上保護されるべき地位にある。

### 2. 平成 17 年改正法以前の対応

平成 17 年以前にも、官民均衡水準の確保のため以外の理由により、退職手当の算定基礎となる「支給率」や「（退職手当法で規定する）俸給月額」の引下げを含む法改正を行った場合は、従前額保障を措置している。

(参考 1) 官民均衡水準の確保のため以外の理由により、支給率や俸給月額の引下げを含む法改正を行い、従前額保障を措置した例

○昭和 60 年法律第 4 号附則第 5 項

昭和 60 年法律第 4 号は、「国家公務員等退職手当法の一部を改正する法律」である。定年制度

施行に伴う規定の整備等のほか、退職手当支給率の改定を行ったため、従前額保障を措置。

なお、この支給率の引下げは、官民均衡水準は維持しつつ、民間における退職金の支給の実情等を考慮し、行ったものであり、その引下げ率は以下のとおり。

- ・勤続期間 11 年以上 19 年以下の自己都合退職者：▲20%

※民間企業において、定年退職支給率を 100 とした場合の自己都合退職支給率が、勤続期間が短期の場合に較差が大きくなっていることを踏まえた措置

- ・勤続 31 年以上の定年退職者：▲0.3%～▲1.2%程度

※民間企業において、定年制度の導入又は定年を延長することに伴い、長期勤続者の退職金について、その累積の抑制又は合理化を図っている実情を踏まえた措置

#### ○昭和 63 年法律第 91 号附則第 3 条

昭和 63 年法律第 91 号は、「行政機関の休日に関する法律」である。第 2 及び第 4 土曜日を閉庁日とするものであり、同法附則において退職手当法を改正し、俸給が日額で定められている職員（日額制職員）の退職手当法における俸給月額に相当する算定する額の算出方法を日額の 25 日分から 23 日分に改めた（▲8%）ため、従前額保障を措置。

#### ○平成 4 年法律第 28 号附則第 5 項

平成 4 年法律第 28 号は、「一般職の職員の給与等に関する法律および行政機関の休日に関する法律の一部を改正する法律」である。毎土曜日を閉庁日とするものであり、同法附則において、退職手当法を改正し、日額制職員の退職手当法における俸給月額に相当する算定する額の算出方法を日額の 23 日分から 21 日分に改めた（▲8.7%）ため、従前額保障を措置。

（注 4）過去に従前額保障を設けた際の説明ぶりについては、「（補足）過去に従前額保障を設けた際の説明振り」を参照。

### 3. 今般の対応

今般の改正は、平成 17 年改正法と同様、給与水準を総体としては維持しつつ、俸給と手当の配分を見直す給与制度の総合的見直しが行われることにより、結果的に低下することとなる退職手当の官民均衡水準との乖離について、現行の退職手当の支給水準の範囲内で、退職手当法上の措置を講ずるものであるが、平成 17 年改正法とは異なり、

- ① 本法は、調整額を拡大することによって現行の支給水準の維持を図るものであり、退職手当制度の中で見れば、退職手当が下がる職員は生じないこと、
- ② 調整額の拡大の措置により、官民均衡水準はほぼ回復され（行（一）で▲2.6%→▲0.06%）、また、個々の職員についてみても、多くの職員の不利益は解消されるとともに、一部残る職員の不利益も従前の水準の行（一）で最大▲2.0%程度（改正前は▲3.6%）にとどまること

から、従前額保障は措置しないこととしている。

### 4. 今回の対応の合理性（職員の期待権との関係）

民間における退職金規定（就業規則）の不利益変更にあたっては、最高裁（平成 9 年 2 月 28 日第四銀行事件）は、①労働者が被る不利益の程度、②変更の必要性、③変更後の内容の相当性、④代償措置その他関連する労働条件の改善状況、⑤労働組合との交渉経緯等を合理性判断の基準としている。（この考え方は、労働契約法第 10 条に明文化。）

今般の改正は、調整額を増額するものであり、この改正によって退職手当が下がる職員は存在しないため、退職手当法の改正そのものは不利益変更には該当しないと考えているが、給与制度の総合的見直しと一体的に考えた場合であっても、

- ① 調整額の拡大により、給与制度の総合的見直しに伴う退職手当の引下げの程度は、行(一)で平均▲2.6%から▲0.06%まで回復すること、
- ② 個々の職員についても、行(一)で最大▲2.0%程度（行(二)で最大▲2.5%程度）にとどまり、平成17年改正法時の引下げ幅を下回っていること
- から、職員が受ける不利益の程度は許容される範囲内であり、職員の期待権を侵害しているとは言えず、今般の改正内容は合理的なものである。

(参考3) 平成9年2月28日第四銀行事件最高裁判決 抄

「特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずる…。右の合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断す…。」

(参考4) 労働契約法（平成19年法律第128号）抄

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(参考5) 人事院勧告による過去最大の減額幅は▲2.03%（H14）であるが、この時、退職手当法では何も措置していない。なお、5年に1度の官民比較調査による水準改定を見送った際の最大の官民較差は▲1%（S58）。

## 年金払い退職給付との関係について

### 1. 年金払い退職給付制度について

現在の公的年金制度は、国民年金（いわゆる 1 階部分）、厚生年金（公務員の場合は共済年金。いわゆる 2 階部分）に加え、公務員には、3 階部分として、共済年金の職域部分がある。

公的年金制度については、制度の安定性・公平性を確保し、公的年金制度に対する国民の信頼を高めるため、「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」（平成 24 年法律第 63 号）に基づき、平成 27 年 10 月に共済年金の 2 階部分を厚生年金に統一し、3 階部分（職域部分）は廃止することとなったが、同法の附則において、職域部分の廃止と同時に、新たな公務員制度としての年金の給付の制度を設けることとされた。

その後、政府で検討を進め、職域部分の廃止とあわせて創設することとなったのが「年金払い退職給付制度」であり、民間の企業年金に相当するものである。

なお、この制度見直しに当たっては、平成 27 年 10 月以降の退職者に対し、職域部分の加入期間に応じて共済年金の職域部分が支給される経過措置が設けられている。（完全に年金払い退職給付制度に移行するのは、平成 72 年頃（2060 年頃）と見込まれている。）

### 2. 退職給付の官民比較について

官民比較に当たっては、民間では様々な支給形態があることから、退職時以降に元の使用者から得られる給付の一切を比較することとしており、これまでは、民間企業については退職一時金と企業年金（使用者拠出分）の合計、官については、退職手当と共済年金の職域部分（使用者拠出分）の合計を比較することとしていたが、職域部分の廃止後は、民間企業については退職一時金と企業年金（使用者拠出分）の合計、官については、退職手当と年金払い退職給付（使用者拠出分。当分の間は共済年金の職域部分の経過措置分を含む。）の合計を比較することとしている。

（参考 1）国家公務員の総人件費に関する基本方針（平成 26 年 7 月 25 日閣議決定）抄

退職給付（退職手当及び年金払い退職給付（使用者拠出分））について、官民比較に基づき、概ね 5 年ごとに退職手当支給水準の見直しを行うことを通じて、官民均衡を確保する。

### 3. 今般の制度見直しとの関係（年金払い退職給付の部分を考慮していない理由）

以下①～③のとおり、共済年金の職域部分の廃止と年金払い退職給付の創設が「3 階部分」の支給額に与える影響や、給与制度の総合的見直しが共済年金の職域部分の支給額に与える影響は極めて小さく、共済年金の職域部分（及び年金払い退職給付）の支給額は平成 23 年の官民比較調査時から大きな変更はないものと考えられる。そのため、今般、本年 7 月に達成した官民均衡水準の維持を図るため給与制度の総合的見直しにより引き下がる退職給付支給水準を引き上げるに当たっては、その全額を退職手当の支給水準の引き上げのみにより対応することとしている。

（次回の官民比較調査の実施時期）

- ① 退職給付の官民比較は、概ね 5 年ごとに行うこととしており、次回は平成 27 年度退

職者について、平成 28 年度に調査を行い、調査の結果、官民較差の是正が必要と認められた場合には、平成 29 年に退職手当法改正法案を提出し、平成 30 年に施行する予定である。したがって、本法により維持を図ろうとしている官民均衡水準の下での退職者は、次回調査結果に基づく法案が施行されるまでの間の退職者に限られている。（仮に官民較差が小さければ法案を提出しないこともあり得る。）

（参考 1）国家公務員の総人件費に関する基本方針（平成 26 年 7 月 25 日閣議決定）抄  
退職給付（退職手当及び年金払い退職給付（使用者拠出分））について、官民比較に基づき、概ね 5 年ごとに退職手当支給水準の見直しを行うことを通じて、官民均衡を確保する。

（共済年金の廃止による影響について）

- ② ①のとおり、今般の改正後の退職手当法が適用される退職者は、次回官民比較調査結果を踏まえた措置を取るまでの間に退職する者であるが、これらについては、
- ・ 平成 27 年 10 月までに共済年金の受給権が発生（60 歳になったときに発生）する者（平成 27 年 10 月までに誕生日を迎えた者）には、共済年金の職域部分が支給されること
  - ・ 平成 27 年 10 月以降に受給権が発生する者についても、在職期間のほとんど全ての期間が職域部分の加入期間となり、それに応じた職域部分（経過措置分）が支給されること
- から、年金払い退職給付の創設による影響は非常に小さく、ほぼ共済年金の職域部分が支給されるものと同視できると考えられる。

（給与制度の総合的見直しの共済年金に与える影響）

- ③ 共済年金の職域部分は、概ね、
- 「平均標準報酬額×給付乗率×組合員機関の月数×物価変動率」
- で算出されるが、
- ・ 平均標準報酬額は、在職期間にかかる各月の標準報酬月額総額の総額に標準期末手当等<sup>（注）</sup>の額の総額を組合員機関の月数で除したものであるが、各月の標準報酬月額は、俸給月額を直接反映するものではなく、ある程度の幅の中で決められていること（例えば、行（一）で給与制度の総合的見直しによる引下げ幅が最も大きい 6 級 77 号俸（422,600 円→388,700 円（▲3.95%））であっても、標準報酬月額は変わらない）
  - （注）標準期末手当等は、期末手当及び勤勉手当を指し、地域手当は含まない。
  - ・ 給付乗率は生年月日と組合員期間が 20 年以上か未満か否かによって決定するものであるが、例えば、生年月日が昭和 21 年 4 月 2 日以降の者の給付乗率は 1.154/1000 と非常に小さい率であること（したがって、仮に標準報酬月額が変わったとしても、その影響は大きく緩和される）
  - ・ 物価変動率は、概ね 1.0 前後であること
- を考慮すれば、給与制度の総合的見直しの共済年金への影響は非常に小さいものと考えられる。

（参考 1）国家公務員共済組合法（昭和 33 年法律第 128 号）抄  
（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

六 期末手当等 一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける職員については、同法の規定に基づく給与のうち期末手当、勤勉手当その他政令で定める給与（報酬に該当しない給与に限る。）及び他の法律の規定に基づく給与のうち政令で定めるもの（報酬に該当しない給与に限る。）とし、その他の職員については、これらに準ずる給与として政令で定めるものをいう。

（標準報酬）

第四十条 標準報酬の等級及び月額、組合員の報酬月額に基づき次の区分（第三項又は第四項の規定により標準報酬の区分の改定が行われたときは、改定後の区分）によつて定め、各等級に対応する標準報酬の日額は、その月額の二十二分の一に相当する金額（当該金額に五円未満の端数があるときは、これを切り捨て、五円以上十円未満の端数があるときは、これを十円に切り上げるものとする。）とする。

標準報酬の等級	標準報酬の月額	報酬月額
第一級	九八、〇〇〇円	一〇一、〇〇〇円未満
第二級	一〇四、〇〇〇円	一〇一、〇〇〇円以上 一〇七、〇〇〇円未満
第三級	一一〇、〇〇〇円	一〇七、〇〇〇円以上 一一四、〇〇〇円未満
第四級	一一八、〇〇〇円	一一四、〇〇〇円以上 一二二、〇〇〇円未満
第五級	一二六、〇〇〇円	一二二、〇〇〇円以上 一三〇、〇〇〇円未満
第六級	一三四、〇〇〇円	一三〇、〇〇〇円以上 一三八、〇〇〇円未満
第七級	一四二、〇〇〇円	一三八、〇〇〇円以上 一四六、〇〇〇円未満
第八級	一五〇、〇〇〇円	一四六、〇〇〇円以上 一五五、〇〇〇円未満
第九級	一六〇、〇〇〇円	一五五、〇〇〇円以上 一六五、〇〇〇円未満
第一〇級	一七〇、〇〇〇円	一六五、〇〇〇円以上 一七五、〇〇〇円未満
第十一級	一八〇、〇〇〇円	一七五、〇〇〇円以上 一八五、〇〇〇円未満
第十二級	一九〇、〇〇〇円	一八五、〇〇〇円以上 一九五、〇〇〇円未満
第十三級	二〇〇、〇〇〇円	一九五、〇〇〇円以上 二一〇、〇〇〇円未満
第十四級	二二〇、〇〇〇円	二一〇、〇〇〇円以上 二三〇、〇〇〇円未満
第十五級	二四〇、〇〇〇円	二三〇、〇〇〇円以上 二五〇、〇〇〇円未満
第十六級	二六〇、〇〇〇円	二五〇、〇〇〇円以上 二七〇、〇〇〇円未満
第十七級	二八〇、〇〇〇円	二七〇、〇〇〇円以上 二九〇、〇〇〇円未満
第十八級	三〇〇、〇〇〇円	二九〇、〇〇〇円以上 三一〇、〇〇〇円未満
第十九級	三二〇、〇〇〇円	三一〇、〇〇〇円以上 三三〇、〇〇〇円未満
第二〇級	三四〇、〇〇〇円	三三〇、〇〇〇円以上 三五〇、〇〇〇円未満
第二一級	三六〇、〇〇〇円	三五〇、〇〇〇円以上 三七〇、〇〇〇円未満
第二二級	三八〇、〇〇〇円	三七〇、〇〇〇円以上 三九五、〇〇〇円未満
第二三級	四一〇、〇〇〇円	三九五、〇〇〇円以上 四二五、〇〇〇円未満
第二四級	四四〇、〇〇〇円	四二五、〇〇〇円以上 四五五、〇〇〇円未満
第二五級	四七〇、〇〇〇円	四五五、〇〇〇円以上 四八五、〇〇〇円未満
第二六級	五〇〇、〇〇〇円	四八五、〇〇〇円以上 五一五、〇〇〇円未満
第二七級	五三〇、〇〇〇円	五一五、〇〇〇円以上 五四五、〇〇〇円未満
第二八級	五六〇、〇〇〇円	五四五、〇〇〇円以上 五七五、〇〇〇円未満
第二九級	五九〇、〇〇〇円	五七五、〇〇〇円以上 六〇五、〇〇〇円未満
第三〇級	六二〇、〇〇〇円	六〇五、〇〇〇円以上

5 組合は、毎年七月一日において、現に組合員である者の同日前三月間（同日に継続した組合員であつた期間に限るものとし、かつ、報酬支払の基礎となつた日数が十七日未満である月があるときは、その月を除く。）に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として、標準報酬を決定する。

6 前項の規定によつて決定された標準報酬は、その年の九月一日から翌年の八月三十一日までの標準報酬とする。

（標準期末手当等の額の決定）

第四十一条 組合は、組合員が期末手当等を受けた月において、その月に当該組合員が受けた期末手当等の額に基づき、これに千円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てて、その月における標準期末手当等の額を決定する。この場合において、当該標準期末手当等の額が百五十万円を超えるときは、これを百五十万円とする。

2 短期給付等事務に関する前項の規定の適用については、同項後段中「標準期末手当等の額が百五十万円を超えるときは、これを百五十万円」とあるのは、「組合員が受けた期末手当等によりその

年度における標準期末手当等の額の累計額が五百四十万円（前条第三項の規定による標準報酬の区分の改定が行われたときは、政令で定める金額。以下この項において同じ。）を超えることとなる場合には、当該累計額が五百四十万円となるようその月の標準期末手当等の額を決定し、その年度においてその月の翌月以降に受ける期末手当等の標準期末手当等の額は零」とする。

- 3 前条第四項の規定による標準報酬の区分の改定が行われた場合における退職等年金給付の額の算定並びに退職等年金給付に係る掛金及び負担金の徴収に関する標準期末手当等の額については、第一項後段中「百五十万円を」とあるのは、「百五十万円（前条第四項の規定による標準報酬の区分の改定が行われたときは、政令で定める金額。以下この項において同じ。）を」とする。

- 4 前条第十六項の規定は、標準期末手当等の額の算定について準用する。

（給付算定基礎額）

第七十五条 退職等年金給付の給付事由が生じた日における当該退職等年金給付の額の算定の基礎となるべき額（以下「給付算定基礎額」という。）は、組合員期間の計算の基礎となる各月の掛金の標準となつた標準報酬の月額と標準期末手当等の額に当該各月において適用される付与率を乗じて得た額に当該各月から当該給付事由が生じた日の前日の属する月までの期間に応ずる利子に相当する額を加えた額の総額とする。

（参考 2）国家公務員共済組合法施行令（昭和 33 年政令第 207 号）抄

（期末手当等）

第五条の二 法第二条第一項第六号に規定する一般職の職員の給与に関する法律の規定に基づく給与のうち政令で定めるものは、同法第二十二条の規定に基づく給与のうち期末手当及び勤勉手当に相当するものとする。

- 2 法第二条第一項第六号に規定する他の法律の規定に基づく給与のうち政令で定めるものは、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）の規定に基づく任期付研究員業績手当及び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（平成十二年法律第二百二十五号）の規定に基づく特定任期付職員業績手当とする。

- 3 一般職の職員の給与に関する法律の適用を受けないその他の職員について、同法の適用を受ける職員に係る期末手当等（以下「一般職員の期末手当等」という。）に準ずる給与として法第二条第一項第六号に規定する政令で定めるものは、その受ける給与で報酬に該当しないもののうち、一般職員の期末手当等に相当するものとして組合の運営規則で定める給与とする。

（参考 3）「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」報告書（平成 24 年 7 月 5 日）抄

「平成 24 年 4 月 13 日に国会に提出された被用者年金一元化法案において、共済年金職域部分の廃止時期は平成 27 年 10 月とされている。それまでの間に共済年金の受給権が発生する者には、現行の制度及び水準に基づく職域部分の給付が行われることになる。

また、5 年おきに調査が実施されることを想定すれば、次の官民比較調査は平成 27 年度退職者について平成 28 年度に実施することになる。

これらを踏まえると、当面の退職者（勤続 20 年以上、定年・勸奨退職者）については、職域部分の支給水準（現価額 243.3 万円）に大きな変更は生じないと見込まれる。

このため官民較差 402.6 万円の調整は、当面の退職者についてはその全額を一時金である退職手当の支給水準引下げにより行うことが適当である（この場合、退職手当の支給水準を 2707.1 万円から 2304.5 万円に約 14.9%引下げ）。」

## (補足) 過去に従前額保障を設けた際の説明振り

### 1 平成 17 年法律第 115 号附則第 3 条

①公務員の退職手当法詳解（第 5 次改訂版）（資料 1）	1
②当時の想定問答（資料 2）	2
③当時の法制局御説明資料（資料 3）	3

### 2 平成 4 年法律第 28 号附則第 5 項

①公務員の退職手当法詳解（第 5 次改訂版）（資料 4）	4
②当時の想定問答（資料 5）	5

### 3 昭和 63 年法律第 91 号附則第 3 条

①公務員の退職手当法詳解（第 5 次改訂版）（資料 6）	6
②当時の想定問答（資料 7）	7

### 4 昭和 60 年法律第 4 号附則第 5 項

①公務員の退職手当法詳解（第 5 次改訂版）（資料 8）	8
②当時の想定問答（資料 9）	9



## 公務員の退職手当法詳解

(平成十七年法律第百十五号)

537 四十三 平成17年法律第115号附則

(3) 附則第三条の規定は、改正後の退職手当法の規定に基づく退職手当の額が、改正前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。

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二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、改正前の退職手当法の規定に基づく額を下回

改正法律の附則等 538

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。退職金債権は、判例上、退職時に確定するものとされており、これによれば期待権は保護しなくても良いこととなる。しかしながら、一般的に民間企業においても、退職金制度の見直しに際して過去勤務分の期待権(Ⅱ当該制度見直し時点における過去の勤続期間に対応する期待権)は保護することとされている。国家公務員の退職手当制度の見直しに際しても、従来このような考え方に基づいて経過措置を設けてきたことから、今回の改正にあたっては同様に過去勤務分の期待権を保護する経過措置を設けることとしたものである。

問 57 附則第3条の経過措置（新制度切替日前日額の保障）について説明せよ。

(答)

- 1 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、改正前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。
- 2 本来、退職手当は、支給制限事由に該当することなく退職した場合に発生する権利であり、退職時より前にその権利が発生することはない（注1）。

（注1）退職手当請求権が質入れできるかどうかに関連して、昭和43年に、内閣法制局から以下のような見解が示されていることに留意する必要がある。

- ・退職手当は、職員が退職した場合に支給される一時金であって、職員が在職中に現実に履行し得る金銭債権としての退職手当請求権を取得することはあり得ない。
- ・しかし、退職手当条例（法）上、退職手当の額、支給要件等を明確に定めていて、支給権者に裁量の余地がないことから、在職中においても退職した場合には退職手当を受けることができる地位にある。
- ・この地位は、支給制限事由に該当することなく退職するであろうことがかなりの程度に確実視される場合には、単に将来の退職手当を期待し得るという事実上の地位にとどまらず、法律上保護されるべき地位にある。

- 3 しかし、制度改正に当たっては、一般に、職員の期待に一定程度の配慮をする場合が多いこと等から、新制度が適用される前までに経過した過去勤務分については、経過措置を講じて保障することが適当である。
- 4 そこで、本条において、職員が新制度切替日（注2）以後に新制度の適用を受ける職員として退職した場合、改正後の退職手当法に基づき算定した額と、新制度切替日の前日に同一の退職理由で退職したものと仮定して、改正前の退職手当法に基づき算定した額のいずれが多い額をその者に対する退職の額とすることにより、新制度が適用される前の退職手当の額を保障することとしたものである。

（注2）新制度切替日とは、職員が初めて新制度の適用を受けることとなった日をいい、国営企業等の職員でなければ、一般的には施行日を指す。

## 法制局御説明資料 (平成17年)

## 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。

# 公務員の退職手当法詳解

(平成四年法律第二十八号)

【解説】 平成四年法律第二十八号は、「一般職の職員の給与等に関する法律及び行政機関の休日に関する法律の一部を改正する法律」である。改正の主要な内容は、次のとおりである。

(ア) この法律附則第四項は、いわゆる日額制職員について、俸給月額に相当する額の算出方法を日額の二十三日分から二十一日分に改めることとしたものである。

これは、同法の施行により、完全週休二日制が実施され、一か月当たりの標準的な勤務日数が二日減ること等に伴う措置である。

(イ) 同法附則第五項は、日額制職員が同法改正後に退職した場合の退職手当支給額が同法改正前に退職したならば支給されたとする額を下回ることのないように設けられた経過措置の規定である。

## 当時の想定問答(平成4年)

(問23) 国家公務員退職手当法の一部改正に伴う経過措置の趣旨如何。

(答)

- 1 附則第4項の規定により、退職手当法第3条を改正し、日額制職員に係る退職手当の算定基礎たる俸給月額の算定方法を日額の23日分から日額の21日分に改めることとしたことに伴い、施行日前に在職する職員の得べかりし退職手当の額が施行日以後減少する場合が生じ得ることとなる。
- 2 このため、職員の施行日前における既得権を保障する観点から、現実に退職したときに算定される退職手当の支給額よりも仮に施行日の前日に退職したとしたならば支給されたであろう退職手当の額の方が、より多い場合には、現実に退職したときにそのより多い額を退職手当として支給することとしたものである。

公務員の退職手当法詳解

(昭和六十三年法律九十一号)

(1) 同法附則第三条は、日額制職員が同法改正後に退職した場合の退職手当支給額が、同法改正前に退職したならば支給されたであろう額を下回ることのないように設けられた経過措置の規定である。

当時の想定問答(昭和63年)

(問4) 今回の退職手当法の改正により日額制職員の退職手当支給額が切り下げられることとなるのか。

(答)

- 1 確かに、休日法の施行後も俸給日額が変わらなければ、今回の法改正により退職手当支給額は減少することとなるが、実際には、大部分の省庁において、休日法の施行によって勤務日数が減少しても、1か月当たりの給与支給額に増減を来たさないように俸給日額の算定方法の改定が予定されており、これらの省庁においては、今回の改正による退職手当支給額の増減はない。
- 2 また、一部の省庁については、4週6休制の導入時から1か月当たりの勤務日数を23日として俸給日額を算定し、いわば先行的に俸給日額を増加させているために、休日法の施行による俸給日額の改定が予定されていないが、これらの省庁における日額制職員が法改正後に退職した場合の退職手当支給額が、法改正前に退職したならば支給されたであろう額を下回ることはないように、必要な経過措置の規定を附則第3条に設けているところである。
- 3 したがって、今回の法改正により、現に在職している日額制職員の退職手当支給額が切り下げられることはない。

# 公務員の退職手当法詳解

(昭和六十年法律第四号)

(4) 附則第五項は、今回の退職手当支給率(本則)の改定が、引上げ・引下げの両方の部分が含まれているため、退職手当の額が引き下げられる者に対し所要の経過措置を講ずるものである。

その内容は、施行日の前日に在職する職員が施行日以後に退職した場合に支給される退職手当の額(退職した日における俸給月額と引下げ後の退職手当支給率とを基礎としたもの)が、施行日の前日に退職したものと仮定した場合に算出される退職手当の額(施行日の前日に現に支給されていた俸給月額と引下げ前の退職手当支給率とを基礎としたもの)を下回る場合には、いわゆる仮定計算による金額をその者の退職手当として支給するものである。



## 当時の想定問答(昭和60年)

(問17) 退職手当支給率の改定に伴い、所要の経過措置は講じているか。

(答)

- 1 国家公務員等の退職手当は、基本的に長期勤続に対する報償であること等から、安定的な制度として運営されるべきものであり、退職手当の額が引き上げられる場合は別として、退職手当の額が引き下げられる場合には、何らかの経過措置を講ずることが適当であると考える。
- 2 今回の法改正では、勤続31年以上の場合の支給率及び勤続11年以上19年以下の自己都合退職の支給率を引き下げることとしているが、これについては、本則支給率の改正であるので経過措置を設け、法律改正後の退職手当の額が、法律施行の前日(昭和60年3月31日)に退職したと仮定した場合の額を下回る場合には、その多い方の額を支給することとしている。

(注) 昭和56年の法改正においては、暫定的な措置であるいわゆる割増率を $\frac{120}{100}$ から $\frac{110}{100}$ に引き下げたが、経過措置として、昭和57年1月から昭和59年1月にかけて段階的に引き下げたところである。

昭和56年退職手当法改正に伴う経過措置

期 間	割 増 率
昭和57.1.1～57.12.31	117/100
昭和58.1.1～58.12.31	113/100
昭和59.1.1～	110/100

(問39) 退職手当支給率の改定に伴い、経過措置として、段階的引下げの方法によらず、施行日の前日における退職手当額を保障することとした考え方及びその内容いかな。

(答)

- 1 昭和56年の法改正においては、いわゆる割増率を $\frac{120}{100}$ から $\frac{110}{100}$ に引き下げたが、経過措置として、昭和57年1月から昭和59年1月にかけて段階的に引き下げたところである。

これは、いわゆる割増措置が、現行法の附則において当分の間の措置とされていること、官民比較の結果割増率を引き下げるものであること等から、いわゆる激変緩和措置として段階的な経過措置を講じたものである。

- 2 今回の改正においては、退職手当の給付水準について官民の均衡がとれていると認められたが、民間における退職金の支給の実情、本年3月31日から施行される定年制度等公務員に関する諸制度、公務部内のバランス等も考慮し、現行法本則に定めてある支給率そのものを改定することとしている。
- 3 したがって、今回の本則支給率の改定については、経過措置として施行日の前日における退職手当額を保障する必要があると考えたものである。
- 4 今回の経過措置の内容は、具体的には、施行日の前日に在職する職

員が施行日以後に退職した場合において、その者が施行日の前日に同一の理由により退職したものとして、施行日の前日までの勤続年数及び同日における俸給月額を基礎として改定前の支給率により計算した額が、改定後の支給率により計算した額を上回るときは、その多い方の額を支給しようとするものである。