

国家公務員退職手当法等の一部改正案

【 解 説 】

(退職手当関係)

平成24年10月
総務省人事・恩給局

【 I. 全般】

- 問1. 今回の改正の位置付け如何。なぜ、いま改正を要するのか。…………… 1
問2. 一部改正法案の題名に「等」と付いているのはなぜか。…………… 4
問3. 支給水準の見直し以外の法改正事項如何。…………… 5

【 II. 早期退職募集制度】(第3条第1項、第4条第1項、第5条第1項、第8条の2)

(趣旨・全般)

- 問4. 早期退職募集制度を導入する背景・趣旨如何。…………… 7
問5. 早期退職募集制度を導入する効果如何。…………… 11
問6. 今般導入する早期退職募集に係る退職は、自己都合退職か、それとも官側都合退職か。…………… 12
問7. 早期退職募集制度の内容如何。…………… 13
問8. 早期退職募集制度の法規定如何。…………… 15

(勧奨退職との違い等)

- 問9. 早期退職募集制度は、これまでの勧奨退職と何が異なるのか。… 17
問10. 「退職の勧奨行為」及び「勧奨退職」とは何か。…………… 18
問11. 「勧奨退職」が制定された経緯如何。…………… 19
問12. 「勧奨退職」が廃止され、今後「勧奨」は一切なくなるのか。
…………… 26

(主体(各省各庁の長等))

- 問13. 募集や認定等を行う主体如何。…………… 27

(客体(募集対象))

- 問14. 定年制のない職員に早期退職募集をかけることはできないのか
(第8条の2第1項柱書)。…………… 29
問15. 若年層に対して早期退職募集はできるのか
(第8条の2第1項各号)。…………… 30
問16. 年齢別構成の適正化を図るための早期退職募集において、勤続

11年未満の中高年齢層の職員に対し、早期退職の募集はできないのか。……………	31
問17. 勤続11年未満の者について、早期退職の募集に応募するインセンティブがないのではないかと。……………	32
問18. 募集から一律に除外する対象如何(第8条の2第3項)。……………	35
問19. 募集の際に示された退職すべき期日等と定年に達する日との関係如何(第8条の2第3項第3号)。……………	38
問20. 第8条の2第3項第4号に規定する「管理又は監督に係る職務を怠った場合における処分で政令で定めるもの」とはどのようなものを想定しているか。……………	39
問21. 第8条の2第3項第4号に規定する「これに準ずる処分」とはどのような処分を想定しているのか。……………	40
問22. 業績不振者(いわゆるローパフォーマー)を制度上募集対象から除外しないのか。……………	42
問23. 選考採用者は、制度上、募集対象外としないのか。……………	43
問24. 募集制度上の障がい者の取扱い如何。……………	44
問25. 年齢や勤続年数等で募集対象を制限することは問題か。……………	45
問26. 他府省出向や退職出向している職員を募集対象にできるか。……………	46
 (職員の年齢別構成の適正化に係る早期退職募集)	
問27. なぜ、年齢別構成の適正化のため、定年前に退職する意思を有する職員の募集を行うのか。……………	47
問28. 「第5条の3の政令で定める年齢」とは具体的に何歳を想定しているか。……………	50
 (組織改廃等に係る早期退職募集)	
問29. 組織改廃等に係る早期退職募集制度の趣旨如何。……………	52
問30. 第8条の2第1項第2号に規定する「組織」とは何か。また、「組織の改廃」、「官署若しくは事務所の移転」とは何を指すのか。……………	53
問31. 現行の「各省限りの組織改廃等退職」との異同如何。……………	55
問32. 「定員の減少」が明記されていない理由如何。……………	56
問33. 整理退職と応募認定退職との異同如何。……………	58
 (募集手続・内容)	
問34. 募集手続の内容如何。……………	59
問35. 募集に当たって周知されることとなる募集実施要項とは、どのようなものが想定されるのか(第8条の2第2項)。……………	61
問36. 募集の期間はどのくらいの長さとするのか。……………	62

(応募・取下げ)

- 問37. 応募手続如何。…………… 63
- 問38. 応募をいつでも取り下げることができることとした趣旨如何。
(第8条の2第3項)…………… 64
- 問39. 応募・取下げを強制してはならないと規定する趣旨如何。
(第8条の2第4項)…………… 65

(認定・不認定) <第8条の2第5項>

- 問40. 認定の趣旨如何。…………… 66
- 問41. 認定をもって、直ちに辞職の承認としないのか。…………… 67
- 問42. 認定を受けた者のみに特例の適用を認めるのは問題か。…………… 72
- 問43. 不認定となる場合如何。…………… 73
- 問44. 第8条の2第3項の規定により、同項各号に掲げる職員以外の職員には応募をする権利が付与されるということによいか。仮に当該権利が付与されるとして、各省各庁の長等が実施した募集の対象でない場合にはその権利が行使できないということか(第8条の2第5項第1号)。…………… 74
- 問45. 懲戒処分又はこれに準ずる処分を受けるべき行為について括弧書きで定義付けを行っている趣旨如何(第8条の2第5項第3号)。…………… 75
- 問46. 早期退職募集制度において優秀な人材の流出を防ぐ手立てはあるのか(第8条の2第5項第4号関係)。…………… 76
- 問47. 第8条の2第5項ただし書の趣旨如何。…………… 82
- 問48. 第8条の2第5項各号に掲げられた4つの場合においては、各省各庁の長等の判断で「認定してもよい」ということか。…………… 83
- 問49. 第8条の2第5項各号及びただし書に示された5つの場合において、各省各庁の長等はいつでも不認定にできるか。…………… 84

(処分性・不服)

- 問50. 認定は処分か。…………… 86
- 問51. 不認定に対する不服申立ての制度はないのか。…………… 87
- 問52. 不認定に対する不服がある場合の救済手段如何。…………… 90

(通知) <第8条の2第6項・第7項>

- 問53. 認定・不認定の通知制度を設ける趣旨如何。…………… 91
- 問54. 「退職すべき期間」とは何か。通知との関係如何
(第8条の2第7項)。…………… 92
- 問54-2. 「遅滞なく」とはどういう状況であれば認められるのか。…………… 93

(失効)

- 問55. 認定がその効力を失う又は取り消される場合はあるか。…………… 94

問56. 懲戒免職や失職により認定が失効した場合の支給率如何。 (第8条の2第8項第1号)	95
問57. 退手法第19条の規定により退職手当を支給しない場合のうち、 同条第1項及び第2項のみを失効事由とした理由如何 (第8条の2第8項第2号)。	96
問58. 退職すべき期日前に退職した応募者の取扱い如何。	97
問59. 第8条の2第8項第3号で「退職すべき期日」とあるが、認定は 受けたものの「退職すべき期間」中でいまだ「退職すべき期日」の 指定がないまま、自己の都合により退職した応募者の取扱い如何。 ·	98
問60. 認定を受けた応募者がその後懲戒処分等を受けた場合もその認定 の効力が失われることとした理由如何。また、これを受けるべき行 為をしたことを疑うに足る相当な理由があると認める場合を失効 事由にしていらない理由如何 (第8条の2第8項第4号)。	99

(在職期間中の非違行為)

問61. 一連の早期退職募集制度における職員の非違行為に係る手続上の 取扱い如何。	101
問62. 応募認定退職後、在職中に懲戒免職相当行為があったことが明ら かになった場合はどうなるか。	103
問63. 応募認定退職後、懲戒免職までには至らない程度の在職中の不祥 事が明らかになった場合はどうか。	104
問64. 前問の場合には、事後に認定を取り消し、早期退職特例措置によ る割増分は返納させるよう制度化すべきでないか。	105

(退職)

問65. 退職すべき期日に退職することを退手法上要件化した理由如何。	106
問66. 退職すべき期日に退職させることの実態上の効果如何。	107
問67. 退職すべき期日は各応募者により異なってよいか。	108
問68. 職員と人事当局が合意していれば退職すべき期日の変更は可能か。	109
問69. 応募中(不認定通知書を受け取る前)に死亡した場合はどうなる か。	110
問70. 応募者が退職すべき期日当日に死亡した場合はどうか。	111

(公表等) <第8条の2第9項・第10項>

問71. 実施要項の送付等を各省各庁の長等に義務付ける理由如何。 ·	112
問72. 総務大臣が公表することとした理由如何 (第8条の2第10項)。 ·	113

【Ⅲ. 「整理退職」の適用要件の整理等】 (第5条第1項第2号、第3条第2項)

(整理退職)

- 問73. 「整理退職」について分限免職処分を必須とする理由如何。…………… 114
- 問74. 特定独立行政法人職員に対する分限免職は読めるのか。…………… 115
- 問75. 現行の総務大臣の承認制は、何らかの形で維持するのか。…………… 118

(組織改廃以外を理由とする分限免職)

- 問76. 第3条第2項に分限免職処分を列記した趣旨如何。…………… 119

【Ⅳ. 所要の文言整理】

- 問77. 早期退職募集制度の条文を「法第2章」、かつ、同章末に配置した理由如何。…………… 120
- 問78. 「退職日俸給月額」の定義を第3条第1項に移動させた理由如何。…………… 122
- 問79. 「第8条の2第5項に規定する認定を受けないで」(第3条第2項)の趣旨如何。…………… 123
- 問80. 今回の改正で追加する「傷病によらず」(第3条第2項)の趣旨如何。…………… 126
- 問81. 「自己都合等退職者」(第3条第2項)を定義した理由如何。…………… 127
- 問82. 第4条及び第5条の号建ての趣旨及び各条に第3項を新設した理由如何。…………… 128
- 問83. 第5条の条文見出しを変更する理由如何。…………… 130
- 問84. 第5条第1項に掲げる退職理由について、定年退職を第1号として、従来の条文と比べこれを順序的に前に出した理由如何。…………… 131
- 問85. 「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」は今後どうなるか。…………… 133

【Ⅴ. 早期退職特例措置に係る所要の改正】 (第5条の3)

- 問86. 応募認定退職に係る割増特例の内容如何。…………… 135
- 問87. 定年前早期退職特例の対象を、なぜ「定年前10年」を「定年前15年に広げるのか。(なぜ45歳からなのか)…………… 136
- 問88. 定年前6月前から15年前までの間の割増しについて、従来の1年につき「2%」から「3%」に上限を引き上げる理由如何。また、今回の改正で第5条の3の読替表内に「当該年数」を追加する理由如何。…………… 138
- 問89. 退職日俸給月額が指定職相当以上の者についても、同様の割増しがなされるのか。…………… 141
- 問90. 指定職の割増率を据え置くことで、指定職目前での退職者との

間で基本額算定の基礎となる俸給月額（ないしは退職手当の基本額）の逆転が生じるのではないか。……………	142
問 9 1. 割増しを行うことで、官民均衡は崩れるのではないか。……………	143
問 9 2. 応募認定退職について、早期退職特例を拡充することは、長期勤続報償という退職手当の基本的性格に反するのではないか。…	144

【VI. 支給水準の見直し】

（全般）

問 9 3. 支給水準の見直しに至った経緯如何。……………	145
問 9 4. 支給水準の見直しの具体的内容如何。……………	151
問 9 5. 支給水準の見直しに係る具体的な規定ぶり如何。……………	156
問 9 6. なぜ勤続 19 年以下の水準を引き下げるのか。そもそも調査していない勤続 20 年未満の退職者の支給率を引き下げることができるのか。……………	159

（調整額と調整率）

問 9 7. 今回の改正では、なぜ調整額に調整率を掛けないことにするのか。……………	162
問 9 8. 調整額にも調整率を掛けた場合のほうが、指定職職員については引下げ率が低くなり、職責の高い者を評価する調整額の趣旨に合致するのではないか。……………	166
問 9 9. 今般の引下げを調整率で措置した場合、調整額の支給額が相対的に少ない下位級の者の引下げ率は上位級の者と比較して高くなり、特に自衛官については、調整額の低い区分を支給される階層（1 尉以下）の退職者が全体の約 75% を占めることから、一般職と比較して引下げ率が高い者が多くなると見込まれる。このため、例えば、基本額と調整額を合算した額に引下げ率を乗じる特例を自衛官のみに認める余地はあるか。……………	172
問 1 0 0. 調整率と法第 6 条の 4 第 4 項第 6 号適用者の関係如何。……………	173

（支給率の上限）

問 1 0 1. なぜ勤続 35 年の 5 条適用者の支給率を上限とするのか。（附則第 21 項及び第 23 項並びに昭和 48 年法附則第 5 項及び第 7 項）……………	175
問 1 0 2. 勤続 36 年以上 42 年以下の自己都合及び公務外傷病による退職（3 条適用者）に係る退職手当を引き下げる理由如何。（附則第 22 項及び 48 年法附則第 6 項）……………	176
問 1 0 3. 勤続 42 年を超える自己都合及び公務外傷病による退職（3 条適用者）の支給率を勤続 35 年の定年退職者等（5 条適用者）と同じにする理由如何（平成 15 年法附則第 4 項）。……………	177
問 1 0 4. 支給水準の見直しに伴い最高限度額を改正するのか。……………	178

(第6条の5(最低保障額)と支給水準の見直しの関係について)

問105. 支給水準引下げと法第6条の5適用者の関係如何。…………… 179

(昭和48年法附則)

問106. 退手法附則と昭和48年法律第30号附則の調整率の規定に重複はないのか。…………… 182

問107. 調整率の規定の一本化を行わないのか。…………… 183

問108. 昭和48年法律第30号附則第5項から、昭和32年法律第74号附則及び昭和34年法律第164号附則に係る文言を削除するのはなぜか。…………… 185

(平成15年法附則)

問109. なぜ平成15年法律第62号附則第4項を削除し、原始附則に規定を置かないのか。…………… 188

(平成16年法附則)

問109-2. 平成16年法律第146号附則第4項の改正趣旨如何(附則第11条)。…………… 190

(平成17年法附則)

問109-3. 平成17年法律第115号附則第3条第1項について、一部の「新法」との文言を「国家公務員退職手当法」と修正する等の理由如何。…………… 192

問110. 平成17年法律第115号附則第3条を改正する趣旨如何。… 201

問111. 平成17年法律第115号附則第3条第1項の改正内容如何。… 203

問112. 平成17年法律第115号附則第3条第1項による保障額を計算する上で、旧法の規定により計算した額に、87/100あるいは87/104と異なる割合を乗ずる規定の趣旨如何。…………… 207

問113. 新制度切替日前日において勤続43年以上だった者が、平成17年法律第115号附則第3条第1項の対象となる可能性はあるのか。…………… 211

問114. 新制度切替日前日において勤続36年であった者に係る平成17年法律第115号附則第3条第1項の規定による従前額保障のための支給率に逆転が生じているが問題はないのか。…………… 212

問115. 応募認定退職の導入後、平成17年法律第115号附則第3条に規定する「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」についてどう整理するのか。…………… 215

(第5条の2(ピーク時特例)と支給水準の見直しの関係について)

問116. 今般の引下げにより退手法第5条の2適用者の特定減額前俸給月額に係る退職手当も引き下がるが問題はないのか。…………… 216

問 1 1 7. 応募認定退職の導入後、退手法第 5 条の 2 に規定する「同一の理由」についてどう整理するのか。……………	217
--	-----

【VII. 施行期日、経過措置等】

問 1 1 8. 施行日に係る規定の考え方如何。……………	219
問 1 1 9. それぞれの改正規定の施行期日に関する考え方如何。……………	220
問 1 2 0. 支給水準の見直しに当たり、経過措置を設けるのか。……………	222
問 1 2 1. 支給水準の見直しに当たっては、民間労働法制における不利益変更の考え方を踏まえているのか。……………	226
問 1 2 2. 段階的引下げ措置をどのように行うのか。……………	241
問 1 2 3. 段階的引下げの間隔を短くした理由如何。……………	246

【VIII. その他】

問 1 2 4. 附則第 5 条の趣旨如何。……………	247
問 1 2 5. 附則第 10 条の趣旨如何。……………	249
問 1 2 6. 附則第 11 条の趣旨如何。……………	250
問 1 2 7. 附則第 12 条において「総務省令」を「内閣府令」に、「総務大臣」を「内閣総理大臣」に改めている理由如何。……………	252
問 1 2 8. 今般の退職手当の支給水準の引下げについて、適用関係を規定する必要はないのか。……………	255

[参考資料]

参考 1 国家公務員退職手当支給率早見表（改正後）……………	6
参考 2 民主党政策集 INDEX2009（行政改革「天下りの根絶」）……………	8
参考 3-1 「民間の企業年金及び退職金の実態調査の結果並びに当該調査の結果に係る本院の見解について」（平成 24 年 3 月 7 日人事院）……………	9
参考 3-2 報告書（平成 24 年 7 月 5 日共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議）……………	9
参考 3-3 退職管理基本方針（平成 22 年 6 月 22 日閣議決定）……………	9
参考 4 民主党マニフェスト 2009（4. 公務員制度の抜本改革の実施）……………	10
参考 5 勸奨退職の導入の経緯……………	20
参考 6 第 3 条～第 5 条に規定する支給率（自己都合・早期退職募集に係る退職）……………	33
参考 7 構造の基本的なイメージ……………	34
参考 8 「法律の規定により任期を定めて任用される職員」と「臨時的に任用される職員」の異同……………	36
参考 9-1 高齢化する国家公務員の年齢別構成……………	48
参考 9-2 退職手当の支給状況（平成 20 年～22 年・勸奨退職者数の推移）……………	49
参考 10 民間企業における早期退職優遇制度の適用年齢について……………	51
参考 11 女性差別及び労働組合員差別の禁止について（民間・国家公務員の場合）……………	60
参考 12 国家公務員（一般職）の辞職に係る手続……………	68

参考 13	辞職願様式（自己都合退職用・勸奨退職用）	70
参考 14	早期退職募集制度上の不認定処分に係る不服申立て	89
参考 15	認定前後における非違行為と、それらに対する退職手当の取扱について	102
参考 16	「退職理由」の新旧（条文イメージ）	134
参考 17	早期退職優遇制度及び希望退職制度の退職一時金の割増率の状況	139
参考 18	退職一時金割増率（自己都合を1とした場合の比）の官民比較（グラフ）	140
参考 19	民間の企業年金及び退職金の実態調査の結果並びに当該調査の結果に係る本院の見解について（平成 24 年 3 月 7 日人事院）	146
参考 20	報告書（平成 24 年 7 月 5 日共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議）	149
参考 21	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）	149
参考 22	官民較差の調整における引下げ率	150
参考 23	いわゆる「調整率」について	152
参考 24	調整率（約 0.874）の算出方法	154
参考 25	退手法の単独改正に係る過去 3 回の内容	158
参考 26	勤続 20 年以上の退職（自己都合を除く）を引下げ（調整率 0.87）（グラフ）	160
参考 27	平成 3 年 4 月 16 日 衆・内閣委会議録（退職手当の基本的性格について）	161
参考 28	調整額の概要	163
参考 29	平成 17 年 10 月 18・20 日 衆・総務委会議録（調整額について）	165
参考 30	民間企業のポイント制導入状況（平成 18 年・24 年人事院調査）	167
参考 31	調整額の具体的な金額や差の幅設定の考え方	169
参考 32	調整額を導入した趣旨・経緯	170
参考 33	調整月額の高い方から 5 年分（60 か月分）とした理由	171
参考 34	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	174
参考 35	仮に最低保障額を引下げの対象とした場合の退職手当額の試算	180
参考 36	「失業者の退職手当」について	181
参考 37	平成 17 年法改正の内容	202
参考 38	平成 22 年及び平成 17 年人事院勧告	205
参考 39	平成 17 年改正法附則第 3 条適用者の推移	206
参考 40	逆転の発生について（支給率早見表（平成 18 年 3 月 31 日まで））	208
参考 41	平成 17 年給与構造改革の概要	214
参考 42	ピーク時特例について（平成 17 年法改正逐条解説）	218
参考 43	昭和 56 年及び平成 15 年退手法改正に伴う段階的引下げ措置について	223
参考 44	経過措置に関する人事院の見解（民間の企業年金及び退職金の実態調査の結果並びに当該調査の結果に係る本院の見解について）	224
参考 45	段階的引下げ措置について（有識者会議報告書）	225
参考 46	不利益変更に係る裁判例	227
参考 47	新旧「支給率早見表」	242
参考 48	新旧「勤続年数・退職理由別適用条文早見表」	254

問 1. 今回の改正の位置付け如何。なぜ、いま改正を要するのか。

(支給水準の見直し)

1. 国家公務員の退職手当については、官民均衡を図る観点から、従来よりおおむね5～6年ごとに民間企業の退職給付の支給水準を調査してきているところ、前回調査が平成18年度であったことから、23年度に総務大臣と財務大臣の連名で人事院に退職給付の支給水準の調査及び見解の表明を依頼した。
2. 平成24年3月7日、その打返しとなる調査結果及び見解が人事院より示され、官側の退職給付（一時金＋年金）が民側のそれを402.6万円上回ることから、この較差を埋める必要性が指摘された。
3. さらに、岡田副総理の下に開催された「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」において、平成24年7月5日、「報告書」がとりまとめられ、その中で、当面の退職者について官民較差（402.6万円）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指摘された。

(早期退職募集制度の導入)

4. また、国家公務員法（昭和22年10月21日法律第120号。以下「国公法」という。）第106条の26第1項の規定に基づき策定された退職管理基本方針（平成22年6月22日閣議決定）において、「今後、政府は、任命権者があらかじめ設定した条件に合致し、職員が自発的に応募した場合に退職手当が優遇される希望退職制度を検討し、その導入を図るもの」とされた。
5. その上、今般の人事院調査に伴う見解（平成24年3月7日）の中で、「組織活力を維持する観点から、民間企業において大企業を中心に早期退職優遇制度がある程度普及していることも勘案しつつ、退手制度において早期退職に対するインセンティブを付与するための措置を併せて講じていく必要」性が指摘され、先述の有識者会議の報告書の中においても、同趣旨の指摘がなされた。
6. さらに、再任用の義務化の方向性を示した「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」（平成24年3月23日国家公務員制度改革推進本部決定・行政改革実行本部決定）の中で、（平成23年9月30日の人事院の）「意見の申出において、職員自身の主体的なキャリアプランに基づく早期退職を支援する措置を適切に講ずるとされていることを踏まえ、早期退職に対するインセンティブを高めるための給付の措置…（中略）…の具体化に向けて検討し、早急に実施に移す」とされている。

(改正法案の必要)

7. これらを踏まえ、今般、国家公務員退職手当法（昭和28年8月8日法律第182号。以下「退手法」という。）については、

- ① 退職給付の官民均衡を図るための措置
 - ② 早期退職募集制度を導入し、早期退職に対するインセンティブを高めるための措置
- 等を講じるため、一部改正することとした。

<参考>

- 報告書（平成 24 年 7 月 5 日 共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議）
 - 1 官民較差の調整等について
 - (1) 官民較差 402.6 万円の調整（略）
 - 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になる（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）。
 - (3) 早期退職に対するインセンティブを付与する措置
 - 再就職あっせんの禁止等に伴い在職期間が長期化している状況等を踏まえれば、公務組織の活力維持の観点から、今回の見直しに当たり、人事院の調査結果にみられる民間企業の早期退職優遇制度や希望退職制度の一時金割増の状況も参考に、退職手当に係る現行の早期退職特例制度（定年前 1 年につき 2% 割増・定年前 10 年内）の内容を拡充して、早期退職に対するインセンティブを付与するための措置を併せて講ずることが適当。
- 「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」（平成 24 年 3 月 23 日 国家公務員制度改革推進本部決定・行政改革実行本部決定）（抄）
 - 2 組織活力の維持及び職員の能力の活用のための方策（早期退職の支援）
 - ④ 意見の申出において、職員自身の主体的なキャリアプランに基づく早期退職を支援する措置を適切に講ずるとされていることを踏まえ、早期退職に対するインセンティブを高めるための給付の措置や、民間の支援会社の活用も含めた再就職の支援等の措置の具体化に向けて検討し、早急に実施に移すこと。
- 「民間の企業年金及び退職金の実態調査の結果並びに当該調査の結果に係る本院の見解について」（平成 24 年 3 月 7 日 人事院）（抄）
 - III 国家公務員の退職給付についての見解
 - 1 官民較差の解消の必要性

国家公務員の退職給付は、退職後の職員及び家族の生活設計を支えるとともに、守秘義務等の服務規律の維持等の面から重要な意義を果たしてきている。そうした退職給付は勤務条件的な性格を有しており、その水準は同種の給付を行っている民間企業における退職給付の総額との均衡を図ることが、経済社会情勢に適応した適正な退職給付を確保することにつながるものである。このため、上記Ⅱで示した民間企業の退職給付調査に基づく官民の退職給付の比較結果に基づき、国家公務員の退職給付について見直しを行うことが適切である。（略）
 - 2 早期退職に対するインセンティブの付与

国家公務員については再就職あっせんが禁止され、今後在職期間の長期化が一層進むとみられる。このため、今回の退職給付の見直しに当たっては、組織活力を維持する観点から、民間企業において大企業を中心に早期退職優遇制度がある程度普及していることも勘案しつつ、退職手当制度において早期退職に対するインセンティブを付与するための措置を併せて講じていく必要がある。
- 「退職管理基本方針」（平成 22 年 6 月 22 日 閣議決定）（抄）
 - (4) 希望退職制度の導入と当面の退職勧奨

国家公務員法等により組織の改廃等に伴い離職せざるを得ない場合を除き、再就職のあっせんは行わないこととされている。

今後、政府は、任命権者があらかじめ設定した条件に合致し、職員が自発的に応募した場合に退職手当が優遇される希望退職制度を検討し、その導入を図るものとする。

当該希望退職制度が導入されるまでの経過的な措置として、各大臣等の任命権の下、組織活力の維持等のため特に必要があり、職員に退職勧奨を行う場合には、再就職あっせんを行わないなど各種の再就職に関する規制等を厳守し、国民の疑念を招くことのないよう、十分に配慮するものとする。

- 「定年を段階的に 65 歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」
(平成 23 年 9 月 30 日人事院) (抄)

第 3 定年の引上げに関連する取組

2 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組む施策

- ② 定年の引上げの下で組織活力を維持するため、職員自身の主体的なキャリアプランに基づく早期退職を支援する措置として、定年前に退職する高齢層職員の退職手当について、定年退職に比べて不利に扱わないようにすることや早期退職に対するインセンティブを付与すること等の措置を適切に講ずる。

問2. 一部改正法案の題名に「等」と付いているのはなぜか。

今回の改正は、退手法のほか、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）等の改正が含まれていることから、題名を「国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律」とするものである。

（参考）

過去において昭和28年法律第182号及び昭和48年法律第30号を改正した平成15年の改正時にはその題名を「国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律」としている。

問3. 支給水準の見直し以外の法改正事項如何。

1. 今般の退手法の一部改正事項について、支給水準の見直し以外の事項は、次のとおりである。

- (1) 早期退職募集制度の導入（早期退職のインセンティブ付与）
- (2) 現行の定年前早期退職特例措置の内容拡充に係る所要の改正
- (3) 「整理退職」の適用要件の整理（分限免職を要件とする）
- (4) 上記改正に伴う文言上の整理（定義規定の整理等）

2. なお、上記（1）に伴い、官側による退職の勧奨行為が退職手当の算定に直接影響を及ぼさないようにするための措置（退職理由の1つとしての「勧奨退職」等の廃止及び内閣等関与人事退職等の新設）を予定しているが、それについては政令で対応することとなる（問85参照）。

国家公務員退職手当支給率早見表(改正後)

参考1

勤務年数	法第3条				法第4条					法第5条								
	第1項		第2項		第1項		第2項			第1項		第2項			第2項			
	公務外傷病		20年以上自己都合		11年以上25年未満の定年		11年以上25年未満のその者の事情によらないで引き続き勤続することを困難とする理由により退職			25年以上定年		25年以上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により退職			25年以上通勤災害傷病、公務外死亡等			
	11年未満勤続 定年・勤奨・中 高年齢の応募 認定退職等		20年以上自己都合		11年以上25年未満の定年		11年以上25年未満のその者の事情によらないで引き続き勤続することを困難とする理由により退職			25年以上定年		25年以上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により退職			25年以上通勤災害傷病、公務外死亡等			
施行令第3条														施行令第4条第2項				
				第1号		第2号		第3号			第1号		第2号		第3号		第4号	
				1年以上25年未満勤続 勤奨 勤奨の移転		25年未満勤続 勤務官署 の移転		11年以上25年未満勤続 官の任期終了			25年以上勤続 勤務官署 の移転		25年以上勤続 裁判官の 任期終了		25年以上勤続 勤続任期 終了			
年																		
1	0.87	0.87	0.522															
2	1.74	1.74	1.044															
3	2.61	2.61	1.566															
4	3.48	3.48	2.088															
5	4.35	4.35	2.61															
6	5.22	5.22	3.132															
7	6.09	6.09	3.654															
8	6.96	6.96	4.176															
9	7.83	7.83	4.698															
10	8.7	8.7	5.22															
11	9.57		7.7256															
12	10.44		8.4912															
13	11.31		9.2568															
14	12.18		10.0224															
15	13.05		10.788															
16	13.92		11.5536															
17	14.79		12.3192															
18	15.66		13.0848															
19	16.53		13.8504															
20	17.40		14.6160															
21	18.27		15.3816															
22	19.14		16.1472															
23	20.01		16.9128															
24	20.88		17.6784															
25	21.75		18.4440															
26	22.62		19.2096															
27	23.49		19.9752															
28	24.36		20.7408															
29	25.23		21.5064															
30	26.10		22.2720															
31	26.97		23.0376															
32	27.84		23.8032															
33	28.71		24.5688															
34	29.58		25.3344															
35	30.45		26.1000															
36	31.32		26.8656															
37	32.19		27.6312															
38	33.06		28.3968															
39	33.93		29.1624															
40	34.80		29.9280															
41	35.67		30.6936															
42	36.54		31.4592															
43	37.41		32.2248															
44	38.28		32.9904															
45	39.15		33.7560															

(予定) (予定)

問4. 早期退職募集制度を導入する背景・趣旨如何。

1. 再就職のあっせんが禁止され、官側の勧奨に応じて退職するものが減少することなどにより、現在、国家公務員の平均年齢が上昇する傾向にあり、この傾向は今後も雇用と年金の接続に伴い更に年齢別構成の歪みとして進展する恐れがある。
2. また、天下り問題と密接に関係した官側からの退職勧奨を廃止する方針が打ち出され（民主党政策集 INDEX2009。参考2）、勧奨を前提とする退職理由を廃止する必要があるところ。
3. そこで、中高年齢層の自発的な退職を促し、新規採用抑制の必要性を緩和することにより、年齢別構成の適正化及び組織活力の維持（人事の刷新、行政能率の維持・向上）を引き続き図る必要がある。
4. こうした問題認識から、「民間の企業年金及び退職金の実態調査の結果並びに当該調査の結果に係る本院の見解について」（平成24年3月7日人事院。参考3-1）の中で、早期退職に係るインセンティブの付与の必要性が指摘され、その内容は岡田副総理の下に開催された「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」の「報告書」（平成24年7月5日。参考3-2）の中で追認（「適当」との判断が）されている。また「退職管理基本方針」（平成22年6月22日閣議決定。参考3-3）では具体的に「希望退職制度」の導入を図ることを検討するとされている。
5. さらに、早期退職者の募集は、官側から特定多数の職員に対して早期に退職する意思がある者の申出を募るものであり、一方的に指名して退職を迫る勧奨退職とは性格を異にするものである。ゆえに、早期退職募集制度の導入は、勧奨よりも職員の退職意思をより尊重する制度への転換であり、本人の働く意欲に応じた「定年まで働ける環境」作り（Manifesto2009等。参考4）にも寄与するものである。
6. よって、今般、退手法の一部改正を行い、支給水準見直しによる官民均衡を図る中で、併せて早期退職のインセンティブも付与する「早期退職募集制度」を導入するものである。

民主党政策集

INDEX 2009

行政改革

P6

天下りの根絶

独立行政法人・公益法人など4504法人に2万5245人もの国家公務員が天下り、天下りを受け入れた団体に対して12兆1334億円(2007年度)もの資金が流れていることが、民主党の要請によって行われた衆議院の予備的調査で判明しました。

役所のあっせんによる天下りは、官製談合や随意契約など税金のムダづかいの原因となっています。そのため、中央省庁による国家公務員の再就職あっせいを禁止するとともに、天下りの背景となっている早期退職勧奨を廃止します。また国家公務員の定年を段階的に65歳まで延長することによって、年金受給年齢まで働ける環境を整えます。

参考 3 - 1

◎ 「民間の企業年金及び退職金の実態調査の結果並びに当該調査の結果に係る本院の見解について」(平成 24 年 3 月 7 日人事院)(抄)

Ⅲ 国家公務員の退職給付についての見解

2 早期退職に対するインセンティブの付与

国家公務員については再就職あっせんが禁止され、今後在職期間の長期化が一層進むとみられる。このため、今回の退職給付の見直しに当たっては、組織活力を維持する観点から、民間企業において大企業を中心に早期退職優遇制度がある程度普及していることも勘案しつつ、退職手当制度において早期退職に対するインセンティブを付与するための措置を併せて講じていく必要がある。

参考 3 - 2

◎ 報告書(平成 24 年 7 月 5 日共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議)

(3) 早期退職に対するインセンティブを付与する措置

- 再就職あっせんの禁止等に伴い在職期間が長期化している状況等を踏まえれば、公務組織の活力維持の観点から、今回の見直しに当たり、人事院の調査結果にみられる民間企業の早期退職優遇制度や希望退職制度の一時金割増の状況も参考に、退職手当に係る現行の早期退職特例制度(定年前 1 年につき 2%割増・定年前 10 年内)の内容を拡充して、早期退職に対するインセンティブを付与するための措置を併せて講ずることが適当。

参考 3 - 3

◎ 退職管理基本方針(平成 22 年 6 月 22 日閣議決定)(抄)

2 職員の再就職の規制等に係る指針

国家公務員の再就職に関し、天下りのあっせんの根絶を図るため、任命権者は、公務の能率的な運営を確保しつつ、国家公務員法に規定された再就職等規制を厳格に遵守するとともに情報公開を進める等により、公務に対する国民の信頼確保を図る。

(4) 希望退職制度の導入と当面の退職勧奨

国家公務員法等により組織の改廃等に伴い離職せざるを得ない場合を除き、再就職のあっせんは行わないこととされている。

今後、政府は、任命権者があらかじめ設定した条件に合致し、職員が自発的に応募した場合に退職手当が優遇される希望退職制度を検討し、その導入を図るものとする。

当該希望退職制度が導入されるまでの経過的な措置として、各大臣等の任命権の下、組織活力の維持等のため特に必要があり、職員に退職勧奨を行う場合には、再就職あっせんを行わないなど各種の再就職に関する規制等を厳守し、国民の疑念を招くことのないよう、十分に配慮するものとする。



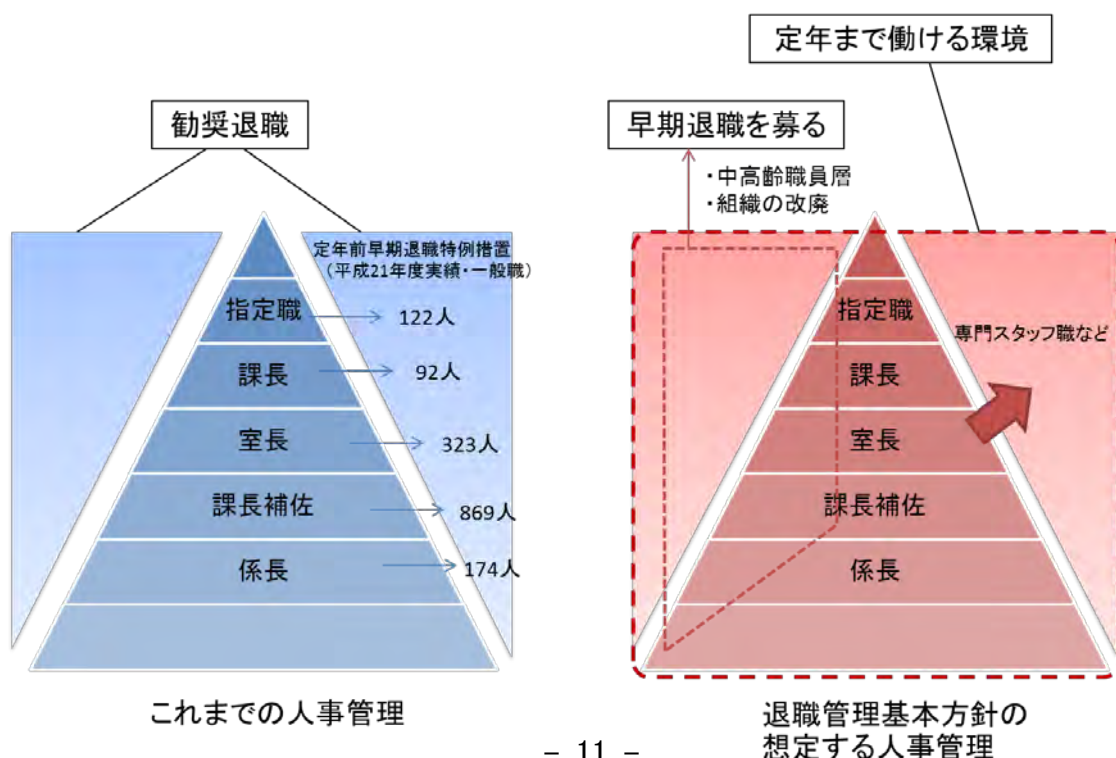
マニフェスト 政策各論

4. 公務員制度の 抜本改革の実施

- 定年まで働ける環境をつくり、国家公務員の天下りのあっせんは全面的に禁止する。
- 地方分権推進に伴う地方移管、国家公務員の手当・退職金などの水準、定員の見直しなどにより、国家公務員の総人件費を2割削減する。

問5. 早期退職募集制度を導入する効果如何。

1. 早期退職募集制度は、①職員の年齢別構成の適正化を図るためのものと②組織改廃等に伴うものの2種類を予定している（問7参照）が、当該制度を導入することにより、人事管理上の要請（組織活力の維持、新採枠の確保）に応えることができる。
2. すなわち、職員が定年まで勤務し続けられる環境を整備し、かつ、天下り問題の根絶を政策課題とする中であって、天下りのあっせんを伴わない早期退職勧奨すら行いにくい現状において、各省等人事当局においては、定員・定数の厳しい管理（削減の流れ）を前提として、定年退職等による自然減以上に退職者数を出さない限り、その分、毎年度の新規採用者数を抑えざるを得ないが、これでは組織活力の維持に不安があるという実態に直面している。
3. そこで、こうした課題を打開するため、「開かれた退職勧奨」（勧奨のルール化）としてオープンな形で早期退職者の募集を行えるよう制度化することで、これまでの一本釣り方式の退職勧奨に伴う密室的な印象と天下りあっせんの付随の疑念を払拭し、職員本人による退職意思の形成をこれまで以上に尊重すること（定年まで働ける環境整備に寄与）ができるようになり、一方で一定のルールの下に各省等人事当局側は、引き続き人事管理を計画的に行って組織活力の維持を図ることができるようになると思われる。



問6. 今般導入する早期退職募集に係る退職は、自己都合退職か、それとも官側都合退職か。

1. 早期退職募集制度は、職員の自発的な退職を募るものではあるが、あくまで官側の都合によってその募集を行うものであって、人事当局が設定する募集実施要項に合致し、さらに人事当局による認定を受け、人事当局が指定する退職すべき期日に退職した者のみが、自己都合よりも割り増された退職手当を受け取ることができるとするものである。
2. よって、純然たる自己の便宜による自己都合退職とは区別されるものである。

※ 「割り増してでも辞めさせたいか否か」という官側の都合による退職であり、制度設計において自己都合退職との区別化のため、「認定」と「退職すべき期日」の2つの概念を導入している。

問7. 早期退職募集制度の内容如何。

1. 早期退職募集制度は、各省各庁の長等が法令の範囲内で任意にあらかじめ設定した募集実施要項に合致する職員（退手法の適用を受ける国家公務員をいう。以下同じ。）が自発的に応募した場合、その退職手当について、各省各庁の長等が認定したときは、自己都合退職に係る退職手当の額よりも割り増す制度をいう。
2. 岡田副総理の下に開催された「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」の「報告書」（平成24年7月5日）の中で、「再就職あっせんの禁止等に伴い在職期間が長期化している状況等を踏まえれば、公務組織の活力維持の観点から、今回の見直しに当たり、人事院の調査結果にみられる民間企業の早期退職優遇制度や希望退職制度の一時金割増の状況も参考に、退職手当に係る現行の早期退職特例制度（定年前1年につき2%割増・定年前10年内）の内容を拡充して、早期退職に対するインセンティブを付与するための措置を併せて講ずることが適当」とされたことから、これを踏まえ、具体的には、次の2種類を用意する。

（1）組織改廃等に伴う募集（問29参照）

改廃等を予定する組織に属する職員（定年に達している職員や任期付職員、非常勤職員等を除く。）に対して早期退職者を募集し、募集の期間内に応募した職員の退職手当について、各省各庁の長等が認定した場合には、整理退職した場合と同一水準の支給率（退手法第5条）を適用する。

また、このうち勤続20年以上、かつ、定年前15年内（6月前以内を除く。）の職員の場合には、定年前早期退職特例（退手法第5条の3）を適用し、割増のための特別措置を講じる（これにより、早期退職のインセンティブを付与する）。

（2）職員の年齢別構成の適正化を図るための募集（問27参照）

政令で定める年齢に達した職員（定年に達している職員や任期付職員、非常勤職員等を除く。）に対して、各省各庁の長等が範囲を特定した上で早期退職者を募集し、募集の期間内に応募した職員について、各省各庁の長等が認定した場合には、その退職手当の算定にあたっては、定年退職した場合と同一水準の支給率（勤続年数に応じ、退手法第3条、第4条又は第5条）を適用する。

また、このうち勤続20年以上、かつ、定年前15年内（6月前以内を除く。）

く。)の職員の場合には、定年前早期退職特例(退手法5条の3)を適用し、割増のための特別措置を講じる(これにより、早期退職のインセンティブを付与する)。

3. なお、募集手続等必要事項は、別途政令等で定めることを予定している。

問 8. 早期退職募集制度の法規定如何。

1. 早期退職募集制度については、次のような規定を置くこととしている。

(第 4 条第 1 項第 3 号改正案)

三 第八条の二第五項に規定する認定（同条第一項第一号に係るものに限る。）を受けて同条第八項第三号に規定する退職すべき期日に退職した者

(第 5 条第 1 項第 3 号及び第 6 号改正案)

三 第八条の二第五項に規定する認定（同条第一項第二号に係るものに限る。）を受けて同条第八項第三号に規定する退職すべき期日に退職した者

六 二十五年以上勤務し、第八条の二第五項に規定する認定（同条第一項第一号に係るものに限る。）を受けて同条第八項第三号に規定する退職すべき期日に退職した者

(第 8 条の 2 第 1 項改正案)

(定年前に退職する意思を有する職員の募集等)

第八条の二 各省各庁の長等（財政法（昭和二十二年法律第三十四号）第二十条第二項に規定する各省各庁の長及び特定独立行政法人の長並びにこれらの委任を受けた者をいう。以下この条において同じ。）は、定年前に退職する意思を有する職員の募集であつて、次に掲げるものを行うことができる。

一 職員の年齢別構成の適正化を図ることを目的とし、第五条の三の政令で定める年齢以上の年齢である職員を対象として行う募集

二 組織の改廃又は官署若しくは事務所の移転を円滑に実施することを目的とし、当該組織又は官署若しくは事務所に属する職員を対象として行う募集

2. 第 8 条の 2 第 1 項第 1 号が「職員の年齢別構成の適正化を図るための募集」、同項第 2 号が「組織改廃等に伴う募集」を規定している。応募の後、認定を受けて退職すべき期日に退職（以下「応募認定退職」という。）した者に対し、自己都合退職よりも割り増された退職手当を支払う。

3. また、その募集以降で必要な一連の手續等については、第 8 条の 2 第 2 項から第 10 項まで及び政令以下で規定する予定である。

4. なお、過去に公務部門において募集制度を設けた事例が 2 例あり、その際に個別に立法措置された条文は、次のとおりである。ただし、いずれも臨時措置であり、今回の早期退職募集制度の趣旨（恒久措置）と異なる。

<参考>

● 国有林野事業の改革のための特別措置法（平成十年十月十九日法律第百三十四号）
（特別給付金の支給）

第十二条 農林水産大臣は、集中改革期間において国有林野事業に係る職員数の適正化を緊急に推進するため、集中改革期間中の毎年度、退職を希望する国有林野事業職員（国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する一般職の国家公務員をいう。以下同じ。）の募集を行う場合において、国有林野事業職員がこれに応じて退職を申し出たときは、

その者が次の各号のいずれかに該当する場合を除き、その者について退職を希望する国有林野事業職員である旨の認定を行うことができる。

- 一 当該退職を申し出た年度の末日までに六十歳（農林水産省令で定める要件に該当する者にあつては、六十三歳。次条第一項において同じ。）となる者
- 二 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）第二条第二項の政令で定める官職にある者又は同法第五条に規定する常勤の職員
- 三 前二号に掲げるもののほか、常時勤務に服することを要しない者で農林水産省令で定める要件に該当するもの

- 日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために昭和六十一年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律（昭和六十一年五月三十日法律第七十六号）
（特別給付金の支給）

第四条 日本国有鉄道総裁は、職員（日本国有鉄道法（昭和二十三年法律第二百五十六号）第二十六条第一項に規定する日本国有鉄道の職員をいう。次項第三号及び第七条を除き、以下同じ。）が業務量に照らし著しく過剰である状態を緊急に解消するため、退職を希望する職員の募集を行う場合において、五十五歳未満の職員がこれに応じて退職を申し出たときは、その者が次の各号のいずれかに該当する場合を除き、その者について退職を希望する職員である旨の認定を行うことができる。

- 一 昭和六十二年三月三十一日までに五十五歳となる者
- 二 日本国有鉄道総裁（その委任を受けて任命権を行う者を含む。）に対しその休職期間の満了する日において退職することを書面により申し出て休職していた者
- 三 前二号に掲げるもののほか運輸省令で定める要件に該当する者

問9. 早期退職募集制度（応募認定退職）は、これまでの勧奨退職と何が異なるのか。

1. 早期退職募集制度と勧奨退職は、いずれも官側から職員に対して自発的な退職を促し、最終的に職員側から辞職願の提出によって退職発令がなされる、いわゆる「合意退職」の一類型として位置付けられるといった共通点があるものの、以下のような差異がある。

	勧奨退職	早期退職募集（応募認定退職）
働きかけの対象	特定の職員 (いわゆる「一本釣り」方式)	特定多数の職員 (いわゆる「この指とまれ」方式)
働きかけの内容	自発的な退職を直接促す（「退職勧奨」）	自発的に退職する者を募集（応募の誘導） (より緩やかな退職の誘引)
働きかけの態様 (官側の姿勢)	積極的に職員に働きかけ、 退職の動機付けを行う (時に退職の強要と認定されるおそれ)	職員からの応募を待つ (退職意思の自発的形成をより尊重)
選定基準・手続 の公開性	通常、明らかにされていない (密室的)	応募条件・応募手続等の事前周知
実施時期	不定（随時）	募集の期間を区切って募集
公表の有無	勧奨退職者数を全省庁等分まとめて総務省が公表（運用上）	認定を受けた応募者の数等を全省庁等分まとめて総務大臣が公表
手続の明確化	記録を残すことの義務付けのみ ※自己都合退職と区別するため	募集実施要項を周知させるなど手続を明確 ※特に勧奨退職との違いを明確化するため

2. 早期退職募集制度と勧奨退職とでは、特に、官側による働きかけの対象、内容及び態様が大きく異なっているが、これは、官側による再就職のあっせんが罰則をもって禁じられているところ、これまで再就職のあっせんと密接に結び付いてきた退職勧奨による、いわゆる「一本釣り」方式での働きかけを継続することとしたのでは、隠れたあっせんが行われているのではないかという疑念を抱かれるおそれがあることから、勧奨退職制度自体を廃止する必要があるためである。

3. 一方、職員の平均年齢が上昇している状況に鑑みると、年齢別構成の適正化を通じて組織活力の維持等を図るため、上記懸念を払拭しつつ、引き続き職員の自発的な退職を促す必要があることから、勧奨退職に代えて、特定多数の職員に対して事前に応募条件・応募手続等を周知した上で、自発的に退職しようとする者を募る仕組みとして、早期退職募集制度を新設しようとするものである。

問10. 「退職の勧奨行為」及び「勧奨退職」とは何か。

1. 一般に、「退職の勧奨行為」とは、人事の刷新、行政能率の維持・向上を図る等のため、任命権者又はその委任を受けた者によって職員本人の自発的な退職意思を形成させるための事実上の懲遷行為である。国家公務員法又は退手法等の法令により規定（規制）されているものではない。
2. 他方、「勧奨退職」とは、退職手当法制上の概念であり、職員が上記の退職の勧奨行為に応じてその者の非違によることなく退職した場合に適用される退手法上の退職理由の1つである。退職手当の算定上、自己都合退職とは異なった取扱いがなされる。
3. なお、勧奨退職は「辞職」（職員がその意により退職すること）として位置付けられており、その点においては自己都合退職と差異はない。このため、職員が提出する辞職の申出の書面について、自己都合退職と勧奨による退職とを明確に区分するため、勧奨による退職である旨明らかとなるよう留意するよう通知されている（「退職勧奨の記録の記入要領等について」（昭和60年4月30日総人第262号））。

<参考> 広辞苑第6版（岩波書店）より

- ・勧奨 ある事をするように、すすめ励ますこと。「畜産を一する」「退職一を受ける」
- ・懲遷 かたわらから誘いすすめること。「一黙し難く」

問 1 1. 「勸奨退職」が制定された経緯如何。

1. 「勸奨退職」は、昭和 28 年の現行法制定当初（「国家公務員等退職手当暫定措置法」）から、退職理由の一類型として規定されるものである。
また、「勸奨」の文言自体は、現行施行令制定当初（「国家公務員等退職手当暫定措置法施行令」）から政令レベルで規定された（法律レベルでは直接出てこない）。
2. 退手法制定時において、第 3 条の「自己都合」と第 5 条の「整理退職」の中間程度の退職手当額を支給すべき退職理由として、第 4 条において① 傷い疾病（昭和 34 年改正後「傷病」）、② 死亡、③ 停年、④ これらに準ずる事由で政令で定める事由の 4 つが列挙され、この④について、施行令の中で、「勸奨退職」（施行令第 3 条第 1 号）及び「各省限りの組織改廃等退職」（同条第 2 号）が規定された。
3. その後、昭和 34 年の法改正において、第 4 条で勤続 25 年以上の自己都合退職も規定したことに伴い、上記④の法律上の規定を「これに準ずる理由その他その者の事情によらないで引き続き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」と改め、現在に至っている。

参考 5

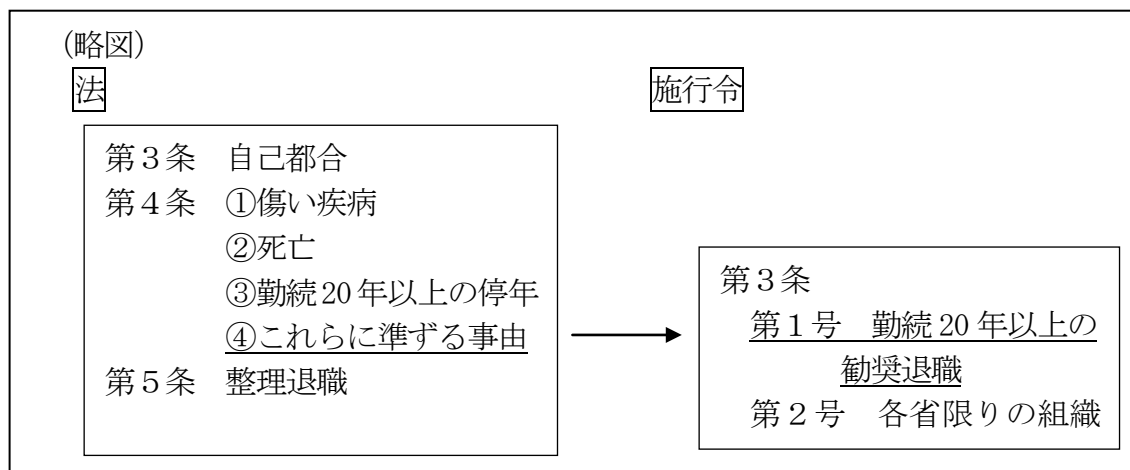
勸奨退職の導入の経緯

1. 勸奨退職導入時の条文構造

勸奨退職が退職理由の一類型として退手法制度上位置付けられたのは、昭和 28 年の現行法制定当初（国家公務員等退職手当暫定措置法（昭和 28 年法律第 182 号）。以下「法」という。）からである。また、「勸奨（当時は勸しよう）」の文言が初めて規定されたのは、国家公務員等退職手当暫定措置法施行令（昭和 28 年政令第 215 号。以下「施行令」という。）においてである。

具体的には、法第 3 条では「自己都合」が、法第 5 条では「整理退職」がそれぞれ規定され、それら以外の理由による退職が法第 4 条に規定された。この法第 4 条では、①傷い疾病（昭和 34 年改正後傷病）、②死亡、③停年、④これらに準ずる事由で政令で定める事由の 4 つが列挙され、この④については、施行令において、「勸奨退職」（施行令第 3 条第 1 号）及び「各省限りの組織改廃等退職」（同条第 2 号）が規定された。

この法第 4 条の位置付けは、「自己都合」（法第 3 条）と「整理退職」（法第 5 条）の中間程度の退職手当額を支給すべき退職理由が列挙されたものである。この際、従前の「国家公務員等に対する退職手当の臨時措置に関する法律」（昭和 25 年法律第 142 号）で規定されていた、傷い疾病、死亡、定年による退職に加えて、「後進に道を開いて、人事の刷新をはかるためにすすんでその職を退く」場合の退職もあるとして、純然たる自己都合による退職とは区別した「勸奨退職」の制度が導入されている（「各省限りの組織改廃等退職」も同様）。



2. 法第 4 条の条文改正（昭和 34 年改正）

昭和 34 年改正により、法第 4 条での勸奨退職等の規定ぶりが、「これらの事由に準ずる事由に因り退職した者で政令で定めるもの」から「これに準ずる理由その他その者の事情によらないで引き続き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」と改められた。

本改正では、以下のような変更が主に行われている。

- ① 死亡及び傷病を、公務上と公務外とに区別し、前者を整理退職と同水準に、後者を自己都合と同水準に扱うこととした。
- ② 特に、勤続25年以上の自己都合退職及び公務外死亡・傷病による退職については、法第4条第3項で整理した。
- ③ 勤続20年以上の停年及び勸奨の支給率については勤続年数で区別し、勤続20年以上25年未満の者を法第4条、勤続25年以上の者を法第5条でそれぞれ規定した。

このような改正の結果、法第4条の条文の中で、自己都合退職と勸奨退職が併存することになることから、両者を区別するため、勸奨退職を含む法律上のカテゴリー（文言）を「これに準ずる理由その他その者の事情によらないで引き続き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」と改めたものと考えられる。

	昭和28年法制定当初	昭和34年改正法後
第3条	<ul style="list-style-type: none"> 自己都合 	<ul style="list-style-type: none"> 勤続25年未満の自己都合、公務外死亡・傷病
第4条	<ul style="list-style-type: none"> 死亡・傷病 勤続20年以上の定年 これらに準ずる事由 <ul style="list-style-type: none"> 勤続20年以上の勸奨 各省限りの組織改廃等 	<ul style="list-style-type: none"> 勤続25年以上の自己都合、公務外死亡・傷病 勤続20年以上25年未満の定年 これに準ずる理由その他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 <ul style="list-style-type: none"> 勤続20年以上25年未満の勸奨 各省限りの組織改廃等
第5条	<ul style="list-style-type: none"> 整理退職 	<ul style="list-style-type: none"> 整理退職 公務上死亡・傷病 勤続25年以上の定年 これに準ずる理由その他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 <ul style="list-style-type: none"> 勤続25年以上の勸奨

○ 条文対照表

<p>国家公務員等退職手当暫定措置法 (昭和 28 年法律第 182 号)</p>	<p>国家公務員等退職手当法 (昭和 34 年法律第 164 号)</p>
<p>(普通退職の場合の退職手当)</p> <p>第3条 次条又は第5条の規定に該当する場合を除く外、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(俸給が日額で定められている者については、俸給の日額の25日分に相当する額。以下同じ。)に、その者の勤続期間を左の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。</p> <p>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60</p> <p>二 11年以上20年以下の期間については、1年につき100分の65</p> <p>三 21年以上35年以下の期間については、1年につき100分の70</p> <p>四 36年以上の期間については、1年につき100分の65</p> <p>2 前項に規定する者に対する退職手当の額は、その者が左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当該各号に掲げる割合を乗じて得た額とする。</p> <p>一 勤続期間1年以上5年以下の者 100分の50</p> <p>二 勤続期間6年以上10年以下の者 100分の75</p>	<p>(普通退職の場合の退職手当)</p> <p>第3条 次条第1項若しくは第2項又は第5条第1項の規定に該当する場合を除く外、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(俸給が日額で定められている者については、俸給の日額の25日分に相当する額。以下同じ。)に、その者の勤続期間を左の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。</p> <p>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</p> <p>二 11年以上20年以下の期間については、1年につき100分の110</p> <p>三 21年以上24年以下の期間については、1年につき100分の120</p> <p>2 前項に規定する者のうち、傷病又は死亡によらず、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、その者が左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。</p> <p>一 勤続期間1年以上5年以下の者 100分の60</p> <p>二 勤続期間6年以上10年以下の者 100分の75</p>
<p>(傷い疾病による退職等の場合の退職手当)</p> <p>第4条 政令で定める程度の傷い疾病、死亡若しくは20年以上勤続し停年に達したことに因り退職した者又はこれらの事由に準ずる事由に因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、その者の俸給月額に、その者の勤続期間を左の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。</p> <p>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90</p> <p>二 11年以上20年以下の期間については、1年につき100分の105</p> <p>三 21年以上35年以下の期間については、1年につき100分の120</p> <p>四 36年以上の期間については、1年につき100分の105</p> <p>2 前項に規定する者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満たないときは、同項の規定にかかわらず、その基本給月額をも</p>	<p>(長期勤続後の退職等の場合の退職手当)</p> <p>第4条 25年以上勤続して退職した者(次条第1項の規定に該当するものを除く。)、20年以上25年未満の期間勤続し定年に達したことにより退職した者又はこれに準ずる理由その他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、その者の俸給月額に、その者の勤続期間を左の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。</p> <p>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</p> <p>二 11年以上20年以下の期間については、1年につき100分の137.5</p> <p>三 21年以上30年以下の期間については、1年につき100分の150</p> <p>四 31年以上の期間については、1年につき100分の137.5</p> <p>2 国家公務員共済組合法(昭和33年法律第128号)第72条第2項の規定に該当する者(同項第2号に掲げる者については、政令で定める者を除く。)の</p>

<p>つて退職手当の額とする。</p> <p>3 前項の基本給月額、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95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、扶養手当及び勤務地手当の月額の合計とし、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。</p> <p>（整理退職の場合の退職手当）</p> <p>第5条 定員の減少又は組織の改廃その他これらに準ずる事由により過員又は廃職を生ずることに因り退職した者で政令で定めるもの並びに日本専売公社、日本国有鉄道及び日本電信電話公社の職員で業務量の減少その他経営上やむを得ない事由により退職したものに対する退職手当の額は、第3条第1項の規定により計算した額に100分の200を乗じて得た額とする。</p> <p>2 前項に規定する者で左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前条第3項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もつて退職手当の額とする。</p> <p>一 勤続期間1年未満の者 100分の270 二 勤続期間1年以上2年未満の者 100分の360 三 勤続期間2年以上3年未満の者 100分の450 四 勤続期間3年以上の者 100分の540</p>	<p>うち、職員で前項又は次条第1項の規定に該当しないものに対する退職手当の額は、前項の規定の例により計算した額とする。</p> <p>3 第1項の場合において、25年以上30年以下の期間勤続して退職した者（<u>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を除く。</u>）の退職手当を計算するときは、その者の俸給月額に乗ずる割合は、同項各号の規定にかかわらず、その者の勤続期間のうち25年未満の期間については、前条第1項各号に規定する期間の区分に応じ当該各号に掲げる割合とし、25年以上30年以下の期間については、1年につき100分の257.5とする。</p> <p>（整理退職等の場合の退職手当）</p> <p>第5条 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因り退職した者、公務上の傷病若しくは死亡により退職した者、25年以上勤続し定年に達したことにより退職した者又は<u>これに準ずる理由その他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者</u>で政令で定めるもの並びに第2条第1項第2号の職員で業務量の減少その他経営上やむを得ない理由により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。</p> <p>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20年以下の期間については、1年につき100分の165 三 21年以上30年以下の期間については、1年につき100分の180 四 31年以上の期間については、1年につき100分の165</p> <p>2 前項に規定する者で左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前条第3項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もつて退職手当の額とする。</p> <p>一 勤続期間1年未満の者 100分の270 二 勤続期間1年以上2年未満の者 100分の360 三 勤続期間2年以上3年未満の者 100分の450 四 勤続期間3年以上の者 100分の540</p> <p>3 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25年法律第95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の合計額</p>
--	---

	<p>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。</p> <p>4 第1項及び第2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い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1年内に退職した場合には、適用しない。</p>
--	--

<p align="center">国家公務員等退職手当暫定措置法施行令 (昭和28年政令第215号)</p>	<p align="center">国家公務員等退職手当法施行令 (昭和34年政令第208号)</p>
<p>(傷い疾病に因る退職等)</p> <p>第2条 法第4条第1項に規定する傷い疾病は、国家公務員共済組合法(昭和23年法律第69号)別表第2に掲げる程度の廢疾の状態にある傷い疾病とする。</p> <p>第3条 <u>法第4条第1項の事由に準ずる事由に因り退職した者</u>で同項の規定の適用を受けるものは、左に掲げる者で、法第5条第1項の規定の適用を受けないものとする。</p> <p>一 20年以上勤続し、その者の非違によることなく勸しようを受けて退職した者</p> <p>二 定員の減少、組織の改廢又は勤務官署(これに準ずるものを含む。)の移転に因り退職したものであつて大蔵大臣の承認を得たもの</p> <p>(基本給月額)</p> <p>第4条 法第4条第3項に規定する一般職の職員の基本給月額に準ずる額は、左に掲げる額とする。</p> <p>一 保安官及び警備官 俸給、扶養手当、乗船手当及び營外手当の日額の合計額の30倍に相当する額</p>	<p>(傷病の程度)</p> <p>第2条 第3条第2項又は法律第5条第1項に規定する傷病は、国家公務員共済組合法(昭和33年法律第128号)別表第3に掲げる程度の疾病の状態にある傷病とする。</p> <p>(長期勤続後の退職等の場合の退職手当)</p> <p>第3条 <u>法第4条第1項に規定する20年以上25年未滿の期間勤続し定年に達したことに準ずる理由その他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</u>で同項の規定の適用を受けるものは、次に掲げる者とする。</p> <p>一 20年以上25年未滿の期間勤続し、その者の非違によることなく勸しようを受けて退職した者</p> <p>二 定員の減少若しくは組織の改廢(次条第1項に規定する定員の減少及び組織の改廢を除く。)又は勤務官署(これに準ずるものを含む。)の移転により退職した者</p> <p>三 裁判官で日本国憲法第80条に定める任期を終えて退職し、又は任期の終了に伴う裁判官の配置等の事務の都合により任期の終了前1年内に退職したもの(次条第2項第2号に掲げる者を除く。)</p> <p>2 法第4条第2項に規定する政令で定める者は、国会議員互助年金法(昭和33年法律第70号)の適用を受ける者とする。</p> <p>3 <u>法第4条第3項に規定する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</u>で政令で定めるものは、第1項第2号に掲げる者とする。</p> <p>(整理退職等の場合の退職手当)</p> <p>第4条 法第5条第1項に規定する定員の減少若しくは組織の改廢のため過員若しくは廢職を生ずることにより退職した者は、法律による定員減少若しくは組織の改廢又は国の一般会計若しくは特別会計の歳出予算の基礎とされる定員の減少により過</p>

<p>二 その他の法第4条第3項に規定する一般職の職員以外の職員 俸給、扶養手当及び勤務地手当の月額合計額</p> <p>(整理退職)</p> <p>第5条 定員の減少又は組織の改廃その他これらに準ずる事由により過員又は廃職を生ずることに因り退職した者で法第5条第1項の規定の適用を受けるものは、法律による定員の減少若しくは組織の改廃又は法第2条に規定する歳出予算の基礎とされる定員の減少その他これらに準ずる事由により過員又は廃職を生ずることに因り退職した者であつて、閣議で定めるものとする。</p> <p>2 前項の閣議に附すべき案件については、あらかじめ、各省各庁の長（財政法（昭和22年法律第34号）第20条第2項に規定する各省各庁の長をいう。）が大蔵大臣と協議しなければならない。</p>	<p>員又は廃職を生ずる事により退職した者であつて各省各庁の長（財政法（昭和22年法律第34号）第20条第2項に規定する各省各庁の長をいう。以下同じ。）が大蔵大臣の承認を得たものとする。</p> <p>2 法律第5条第1項に規定する<u>25年以上勤続し定年に達したことに準ずる理由その他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</u>で同項の規定の適用を受けるものは、次に掲げる者とする。</p> <p>一 <u>25年以上勤続し、その者の非違によることなく勸しようを受けて退職した者</u></p> <p>二 裁判官で25年以上勤続し、日本国憲法第80条に定める任期を終えて退職した者</p> <p>3 法第5条第3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。</p> <p>一 自衛官（統合幕僚会議の議長たる自衛官を除く。） 俸給、扶養手当及び営外手当の月額と航空手当、乗組手当及び落下さん隊員手当の月額の123分の100に相当する額との合計額</p> <p>二 その他の職員で法第5条第3項に規定する一般職の職員以外のもの 俸給及び扶養手当又はこれに相当する給与の月額合計額</p> <p>(公務によることの認定の基準)</p> <p>第5条 各省各庁の長若しくは法第2条第1項第2号に規定する法人の総裁又はこれらの者の委任を受けた者は、退職の理由となつた傷病又は死亡が公務上のものであるかどうかを認定するに当つては、国家公務員災害補償法（昭和26年法律第191号）その他の法律の規定により職員の公務上の災害に対する補償を実施する場合における認定の基準に準拠しなければならない。</p>
---	--

問 1 2. 「勸奨退職」が廃止され、今後「勸奨」は一切なくなるのか。

1. 「勸奨」（退職の勸奨行為）は事実上の懲遷行為であり、何らかの法令により規制等されるものでない。今般の一連の改正の中で退手法制上の概念である「勸奨退職」を廃止するが、これと勸奨行為の廃止とは別の問題である。
 2. 従前の勸奨行為が引き続き行われ退職したとしても、改正後の退手法令では、「勸奨を受けて退職した者」を削除する予定であることから、「自己都合退職者」と整理されるものである。
 3. 一方、今般導入する早期退職募集について、当該募集への応募を懲遷する行為は、それが強制にわたらない限り（法案第8条の2第4項）、問題なく認められる行為である。この懲遷も踏まえて、職員が自発的に応募した場合には、その後の法定された一連の手続を経れば、「自己都合退職」ではなく、「早期退職募集による退職」（応募認定退職）となるものである。
- ※ なお、民間企業の希望退職においても、当該希望退職が奏功するために必要な行為として当然に応募の懲遷がなされているところであり、公務における早期退職募集制度が機能するためには当然必要な行為と考える。

問 1 3. 募集や認定等を行う主体如何。

1. 募集や認定等を行う主体は各省各庁の長等（財政法第 20 条に規定する各省各庁の長及び特定独立行政法人の長並びにこれらの委任を受けた者）としている。
2. 退職手当の支給権者（職員の退職手当請求権発生の有無、その額等、退職手当の支給について、最終的責任を有する者）は、各省各庁の長等である。例えば、ある者の退職が整理退職等に該当するか（退手法施行令第 4 条）、公務上の災害によるものかどうか（退手法施行令第 5 条）などは、退職手当の支給権者である各省各庁の長等が判断することとなっている。
3. よって、今回の応募認定退職についても、ある者の退職を応募認定退職とするかどうかの判断（認定）を「各省各庁の長等」が行うものとした。
4. なお、「各省各庁の長等」との文言及びその定義については、平成 20 年法改正前の退手法第 12 条の 2 の例にならったものである。

<参考>

●財政法(昭和二十二年法律第三十四号)

第二十条 (略)

② 衆議院議長、参議院議長、最高裁判所長官、会計検査院長並びに内閣総理大臣及び各省大臣(以下各省各庁の長という。)は、毎会計年度、第十八条の閣議決定のあつた概算の範囲内で予定経費要求書、継続費要求書、繰越明許費要求書及び国庫債務負担行為要求書(以下予定経費要求書等という。)を作製し、これを財務大臣に送付しなければならない。

●平成二十年法律第九十五号による改正前の退手法

(退職手当の一時差止め)

第十二条の二 各省各庁の長等(財政法(昭和二十二年法律第三十四号)第二十条第二項に規定する各省各庁の長、特定独立行政法人の長及び日本郵政公社の総裁をいう。以下同じ。)は、退職した者に対しまだ一般の退職手当等の額が支払われていない場合において、その者の基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕されたとき又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至つたときであつて、その者に対し一般の退職手当等の額を支給することが、公務に対する国民の信頼を確保し、退職手当制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるときは、一般の退職手当等の支給を一時差し止めることができる。

2～8 (略)

※ なお、「各省各庁の長」の中に「人事院総裁」及び「国立国会図書館長」は明示されていないが、これはそれぞれ「内閣」・「衆議院議長」で読み込んでいるところであり（人事院及び国会図書館の各会計担当部署に照会済み）、さらに、現行の退手法施行令第 4 条、第 5 条、附則第 11 項においても同様の解釈を取り、運用を実際に行っているところ。

●国家公務員退職手当法施行令(昭和二十八年政令第二百十五号)

(定員の減少又は組織の改廃のため過員又は廃職を生ずることにより退職した者等)

第四条 法第五条第一項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で政令で定めるものは、法律による定員の減少若しくは組織の改廃(特定独立行政法人にあつては、これらに準ずるもの)又は国の一般会計若しくは特別会計の歳出予算の基礎とされる定員の減少により過員又は廃職を生ずることにより退職した者として各省各庁の長等が総務大臣の承認を得たものとする。

2 (略)

(公務又は通勤によることの認定の基準)

第五条 各省各庁の長等又はその委任を受けた者は、退職の理由となつた傷病又は死亡が公務上のもの又は通勤によるものであるかどうかを認定するに当たつては、国家公務員災害補償法(昭和二十六年法律第九十一号)その他の法律の規定により職員の公務上の災害又は通勤による災害に対する補償を実施する場合における認定の基準に準拠しなければならない。

原始附則

- 8 適用日の前日に現に在職する職員であつて、地方公務員(もとの外地の地方公共団体又はこれに準ずるものに勤務する公務員を含む。以下本項及び次項において同じ。)から引き続いて職員となつたもの及び適用日の前日に現に在職する地方公務員であつて、適用日以後に引き続いて職員となつたものの適用日の前日以前における地方公務員としての勤続期間の計算については、附則第三項から第六項までの規定を準用する外、法第七条第五項及び第六項の規定の例による。
- 9 前項の場合において、先に職員として在職した者であつた適用日の前日以前において法の規定による退職手当に相当する給付の支給を受けることなく引き続いて地方公務員となつたものについては、法第十九条第二項の規定により退職手当を支給されないで地方公務員となつたものとみなして同項の規定を適用する。
- 10 法附則第九項に規定する政令で定める者は、昭和二十年八月十五日に現に附則第五項各号に掲げる者(救護員で戦地勤務に服したことのある者、外国特殊機関職員及び在外研究員等を除く。以下附則第十三項において「外地官署所属職員等」という。)であつた者とする。
- 11 法附則第九項に規定する政令で定める期間は、三年(特殊の事情があると認められる場合には、各省各庁の長等が総務大臣と協議して定める期間を加算した期間)とする。

問 1 4. 定年制のない職員に早期退職募集をかけることはできないのか。

1. 定年制のない職員（第8条の2第3項第2号に掲げる法律により任期を定めて任用される者を除く。）には、特別職のうち、例えば、大使公使、宮家に御遣いする宮内庁職員、大臣等が挙げられるが、いずれも、定年制を設けていない趣旨（身分保障がなく任意に免職され得るため、定年制を設ける必要がない）に鑑み、早期退職募集をかけるにはなじまない官職と考える。

よって、定年制のない職員に早期退職募集をかけられるようにする必要はないものとする。

問 15. 若年層に対して早期退職募集はできるのか。

1. 早期退職募集については、組織改廃等に係る募集においては、年齢制限を制度上かけていないため、改廃される組織に属する職員のうち、若年層に対しても募集をかけることは可能である。
2. 一方、職員の年齢別構成の適正化を図るための募集については、政令で定める年齢以上に対して募集をすることができ、若年層に対して募集をかけることは制度上不可能である。
3. このように制度設計した趣旨は、募集制度が組織活力の維持を図るために導入する制度であり、かつ、募集により退職する者が割り増された退職手当を受け取ることとなる制度であるからである。
一般に、若年層を退職させても組織活力の維持にはつながらず、また、功労報償を基本的性格とする退職手当の考え方からして、若年層は明らかに短期勤続者であるにもかかわらず、組織改廃等ではない場合において退職手当がより割り増されることが説明できず（年齢別構成の適正化のために若年層を早期退職させるのであれば初めから採用しなければよかったのではないか）、かつ、公務部内の他の退職者との不均衡及び国民の理解と納得が得られないことが想定されるため、若年層に募集をかける余地は、組織改廃等の場合に限定した。
4. なお、このような制度設計にしても、人事当局からみれば、改廃される組織に属する若年層のうち、優秀な人材は、募集をかける前に配置転換等を行うことが可能であり、若年層の流出を懸念する向きについては心配ないものと考えられる。

問 16. 年齢別構成の適正化を図るための早期退職募集において、勤続 11 年未満の中高年齢層の職員に対し、早期退職募集はできないのか。

1. 年齢別構成の適正化を図るための早期退職募集において、勤続 11 年未満の中高年齢層の職員に対する早期退職募集は可能である。
2. 退手法第 3 条第 1 項は、その冒頭において「次条又は第五条の規定に該当する場合を除くほか」と規定しており、その「次条 (第 4 条)」及び「第 5 条」は、勤続 11 年以上の職員に対する退職手当の支給率について、勤続 25 年を境にいずれも第 3 条よりも高い支給率を用意している。
3. こうした法構造の中にあつて、勤続 11 年未満の職員が早期退職の募集に応じて退職 (応募認定退職) した場合に支給される退職手当の額は、第 4 条も第 5 条も適用がないことから、第 3 条第 1 項に基づく額となる。
4. よって、第 3 条第 1 項の「退職した者」との規定には、今般の改正により導入される「応募認定退職」した者も含まれる。(問 17 参照)

問17. 勤続11年未満の者について、早期退職の募集に応募するインセンティブがないのではないか。

1. 早期退職募集に応じた勤続11年未満の退職者については、退職日俸給月額を割り増す「定年前早期退職特例措置」（第5条の3）の適用がない。

$$\text{退職手当額} = \text{退職日俸給月額} \times \text{支給率} \times \text{調整率} + \text{調整額}$$

↑

定年前早期退職特例による割増

2. しかし、支給率についてみれば、これらの退職者については、今般の改正において、第3条第2項に規定する自己都合退職の支給率ではなく、第3条第1項に規定する支給率を適用することを明確に規定することとしている。（改正後の法第3条第2項案：「認定を受けないで」）
3. これにより、早期退職募集に応じた勤続11年未満の退職者については、第3条第1項に規定する支給率を適用することとなり、この支給率は、自己都合退職の支給率（同条第2項）と比較すると、67%割増しとなっているため、差額分のインセンティブが働くと期待される。
4. よって、勤続11年未満の退職者も早期退職募集に応じることが期待される。

※ なお、勤続11年未満の現行の勸奨退職者は、定年前早期退職特例措置の適用はなく、第3条第1項の支給率が適用されている。

参考6

第3条～第5条に規定する支給率
 (自己都合・早期退職募集に係る退職)

勤続年数	自己都合退職 の支給率	早期退職募集に係る退 職の支給率	對自己都合比
	勤続1～19年：第3条第2項 勤続20年～：第3条第1項	勤続1～10年：第3条第1項 勤続11～24年：第4条第1項 勤続25年～：第5条第1項	
年			
1	0.52	0.87	1.67倍
2	1.04	1.74	1.67倍
3	1.57	2.61	1.67倍
4	2.09	3.48	1.67倍
5	2.61	4.35	1.67倍
6	3.13	5.22	1.67倍
7	3.65	6.09	1.67倍
8	4.18	6.96	1.67倍
9	4.70	7.83	1.67倍
10	5.22	8.70	1.67倍
11	7.73	12.07	1.56倍
12	8.49	13.27	1.56倍
13	9.26	14.46	1.56倍
14	10.02	15.66	1.56倍
15	10.79	16.86	1.56倍
16	13.39	18.60	1.39倍
17	14.64	20.34	1.39倍
18	15.89	22.08	1.39倍
19	17.15	23.82	1.39倍
20	20.45	25.56	1.25倍
21	22.19	27.30	1.23倍
22	23.93	29.04	1.21倍
23	25.67	30.78	1.20倍
24	27.41	32.52	1.19倍
25	29.15	34.58	1.19倍
26	30.54	36.15	1.18倍
27	31.93	37.71	1.18倍
28	33.32	39.28	1.18倍
29	34.71	40.85	1.18倍
30	36.11	42.41	1.17倍
31	37.15	43.98	1.18倍
32	38.19	45.54	1.19倍
33	39.24	47.11	1.20倍
34	40.28	48.68	1.21倍
35	41.33	49.59	1.20倍

構造の基本的なイメージ

● 早期退職募集の手続規定 (第 8 条の 2)

第 8 条の 2

- 第 1 項 募集の種類
- 第 2 項 募集実施要項の周知
- 第 3 項 応募できる職員
- 第 4 項 応募・取下げの強制禁止
- 第 5 項 認定
- 第 6 項 書面による通知 1
- 第 7 項 書面による通知 2
- 第 8 項 認定の失効
- 第 9 項 報告
- 第 10 項 公表

これら手続に乗って
退職すべき期日に退職した者

● 退職手当の支給率の規定

退職者の勤続年数により、3 分類される
(第 8 条の 2 第 1 項第 1 号の場合)

勤続 11 年未満

【第 3 条第 1 項】

勤続 11 年以上
勤続 25 年未満

【第 4 条第 1 項】

勤続 25 年以上

【第 5 条第 1 項】

※なお、第 8 条の 2 の手続に乗ら
なかった場合【第 3 条第 2 項】

● 定年前早期退職特例措置 (第 5 条の 3)

このうち、

- ① 勤続 20 年以上の退職者で、
- ② 定年前 15 年～定年前 6 月の間で退職したもの
については、

→定年前 1 年につき 3 % を上限 (詳細は政令事項) として退職日俸給月額を割り増す

問18. 募集から一律に除外する対象如何。

1. 自己都合退職による退職手当よりも割増しを行う「応募認定退職」の設計にあたっては、国民からの理解と納得の得られる制度としておかなければ、当該制度の信頼性が揺らぐ。そのため、制度として、一律に早期退職募集をかけられない（応募ができない、認定ができない）職員層を設定することとした。

2. 案文では、

・ 第2条第2項の規定により職員とみなされる者（いわゆる非常勤職員）

〔 期間業務職員も非常勤の審議会委員等もいずれも任命権者が当初から「任期」あるいは「処理しなければならない一定量の課題」を想定の上で任用しており、設定された任期等が終了すれば、自ずと退職するため、割増しを行ってまで退職させる必要はない。〕

・ 臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される者（任期付職員や育児休業に伴う臨時的職員等）

〔 当初から任期が付された上で任用された職員であり、割増しを行ってまで退職を可能にする理由はない。また、産休や育休等により休職中の職員等に代わり臨時的に任用された職員についても、本来の職員が復職するまでという任期が当初から付されているものであり、任期付職員の取扱いと同様である。〕

・ 募集の際に示された退職すべき期日又はこれに代えて示された退職すべき期間の末日が到来するまでに定年に達する者

〔 定年年齢に達し、年度末等の退職日を待つ職員や勤務延長により定年年齢を超えて在職する職員については、退手法上、「定年退職」（退職理由）として取り扱われるのであり、こういった職員にまで割増しを行う必要はない。〕

・ 国家公務員法第八十二条の規定による懲戒処分（管理又は監督に係る職務を怠った場合における処分で政令で定めるものを除く。）又はこれに準ずる処分を募集の開始の日において受けている者又は募集の期間中に受けた者

〔 懲戒処分等を受けている者に対して割増しを行うことは国民の理解が得られない。〕

の4類型を設定した。

3. なお、上記4類型は制度上除外するものであり、これ以上に募集の対象から各省各庁の長等がその判断で除外することは当然否定されない。

参考 8

- ◆ 「法律の規定により任期を定めて任用される職員」と「臨時的に任用される職員」とは別の概念。

鹿児島重治ほか『逐条国家公務員法』P. 384

「臨時的任用は、(中略) 正規の任用の例外として認められるものである。(中略) 任期付任用は、任期が付されているという点が通常の任用と異なっているにすぎず、それはあくまでも正規の任用であって、臨時的任用とは異なるものである。」

- ・ 国家公務員法における分限の取扱いの差異 (○…適用、×…適用除外)

	任期付任用	臨時的任用
身分保障 (第 75 条)	○	×
本人の意に反する降任及び免職の場合 (第 78 条)	○	×
本人の意に反する休職の場合 (第 79 条)	○	×
休職の効果 (第 80 条)	○	×
定年による退職 (第 81 条の 2)	×	×
職員の意に反する降給等の処分に関する説明書の交付 (第 89 条)	○	×

※ 適用除外の根拠規定

- 国家公務員法 (昭和 22 年 10 月 21 日法律第 120 号)
(適用除外)

第 81 条 次に掲げる職員の分限 (定年に係るものを除く。次項において同じ。) については、第 75 条、第 78 条から前条まで及び第 89 条並びに行政不服審査法 (昭和 37 年法律第 160 号) の規定は、適用しない。

一 臨時的職員

二 条件付採用期間中の職員 (定年による退職)

第 81 条の 2 職員は、法律に別段の定めのある場合を除き、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の 3 月 31 日又は第 55 条第一項に規定する任命権者若しくは法律で別に定められた任命権者があらかじめ指定する日のいずれか早い日 (以下「定年退職日」という。) に退職する。

② (略)

③ 前二項の規定は、臨時的職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び常時勤務を要しない官職を占める職員には適用しない。

- ・ 国会職員法における分限の取扱いの差異 (○…適用、×…適用除外)

	任期付任用	臨時的任用
身分保障 (第 9 条)	○	×
降任及び免職 (第 11 条)	○	×
退職 (第 12 条)	○	×
休職 (第 13 条)	○	×
定年による退職 (第 15 条の 2)	×	×

※ 適用除外の根拠規定

○ 国会職員法（昭和二十二年四月三十日法律第八十五号）

第15条の2 国会職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日又は各本属長があらかじめ指定する日のいずれか早い日（以下「定年退職日」という。）に退職する。

②（略）

③ 前二項の規定は、法律により任期を定めて任用される国会職員については、適用しない。

第16条 本章の規定（第10条の規定を除く。）は、各議院事務局の事務総長、議長又は副議長の秘書事務をつかさどる参事及び常任委員会専門員、各議院法制局の法制局長、国立国会図書館の館長及び専門調査員並びに条件付採用期間中の職員、非常勤の職員（短時間勤務の職を占める国会職員を除く。）及び臨時的職員については、これを適用しない。

・ 裁判所職員における分限の取扱いの差異

※ 裁判所職員臨時措置法により、国家公務員法等を準用。

取扱いの差異は、国家公務員法と同じ。

○ 裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年十二月六日法律第二百九十九号）

裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員の採用試験、任免、給与、人事評価、能率、分限、懲戒、保障、服務、退職管理及び退職年金制度に関する事項については、他の法律に特別の定めのあるものを除くほか、当分の間、次に掲げる法律の規定を準用する。この場合において（以下略）。

一 国家公務員法（第1条から第3条まで、第4条から第25条まで、第28条、第54条、第55条、第64条第2項、第67条、第70条の3第2項、第73条第2項、第95条、第106条の7から第106条の13まで、第106条の14第3項から第5項まで、第106条の15、第106条の25、第106条の26及び第108条の規定並びにこれらの規定に関する罰則並びに執行官について第81条の2から第81条の6までの規定を除く。）

二 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12年法律第125号）（第11条の規定を除く。）

三～六（略）

七 国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）

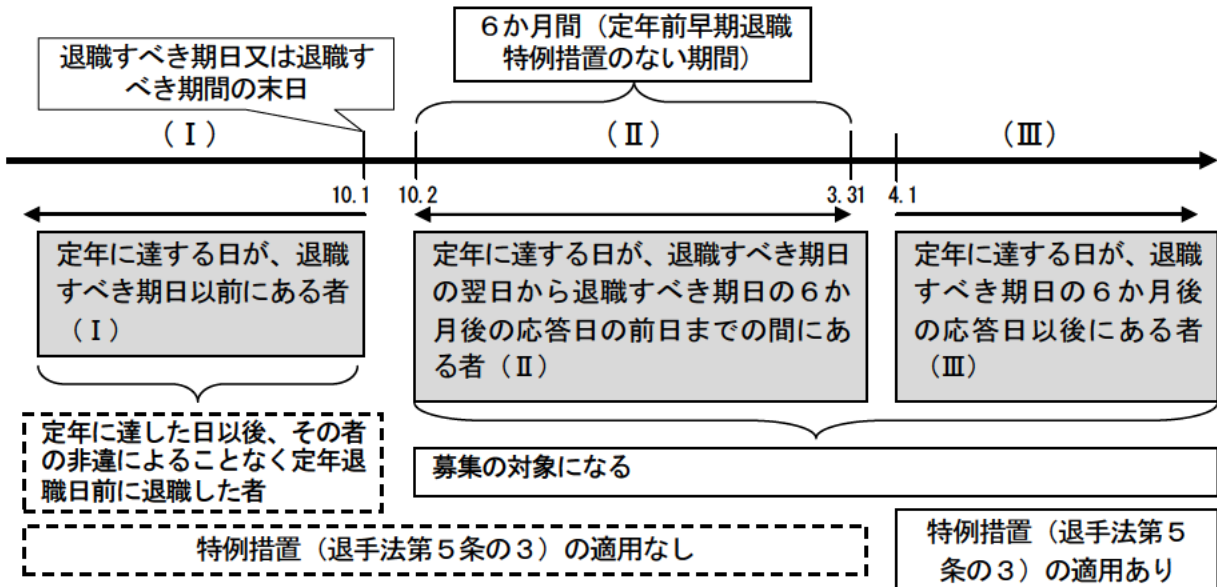
八～九（略）

・ 任期付任用及び臨時的任用の根拠となる法令

	法律の規定により任期を定めて任用	臨時的に任用
一般職職員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 任期付研究員法第3条第1項 ・ 任期付職員法第3条 ・ 官民人事交流法第19条 ・ 研究開発力強化法第14条第2項 ・ 更生保護法第18条 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国公法第60条（臨時的職員） ・ 国家公務員の育児休業等に関する法律第7条第1項（育休代替職員）
国会職員	国会職員法第3条の3	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国会職員の育児休業等に関する法律第7条第1項（育休代替職員）
裁判所職員	<ul style="list-style-type: none"> ※裁判所職員臨時措置法で以下を準用 ・ 任期付職員法第3条第1項 	<ul style="list-style-type: none"> ※裁判所職員臨時措置法で以下を準用 ・ 国公法第60条（臨時的職員） ・ 国家公務員の育児休業等に関する法律第7条第1項（育休代替職員）

問 19. 募集の際に示された退職すべき期日等と定年に達する日との関係如何。

1. 「定年に達する日」とは、定年年齢の誕生日の前日とされている（定年制度の実施等について（昭和59年12月25日任企-514））。この解釈により、退手法上もこれまで運用してきているところ。
2. 既に定年に達した職員については、国家公務員法第81条の3に規定する勤務延長があったとしても、非違がなければその退職手当は（平時には自己都合退職となるものも）定年退職と同じ支給率となる（法第4条及び第5条各第2項）。
3. よって、組織活力の維持等のための制度である募集の対象に「定年に達した者」を含める必要性は乏しい。
4. この趣旨から、案文では、募集の際に示された退職すべき期日又はこれに代えて示された退職すべき期間の末日が到来するまでに定年に達する者は募集に応募できないことにしている（第8条の2第3項第3号）。これにより、これらの期日の翌日までに誕生日を迎える職員までが、募集対象から外れる。たとえば、10月1日が募集の際に示された退職すべき期日（又は退職すべき期間の末日）の場合、次図を想定する。



	誕生日	定年に達する日	定年退職（扱い含む）	募集対象になるか
I氏①	10月1日	9月30日	9月30日～翌3月31日	×
I氏②	10月2日	10月1日	10月1日～翌3月31日	
II氏①	10月3日	10月2日	10月2日～翌3月31日	○ (割増なし)
II氏②	4月1日	3月31日	3月31日定年退職	
III氏	4月2日	4月1日	4月1日～翌3月31日	○ (割増あり)

問20. 第8条の2第3項第4号に規定する「管理又は監督に係る職務を怠った場合における処分で政令で定めるもの」とはどのようなものを想定しているか。

1. 自己都合退職による退職手当よりも割増しを行う早期退職募集制度の設計においては、国民からの理解と納得を得られる制度とすることが重要である。懲戒処分等を受けている者に対する退職手当の割増しについては、国民からの理解と納得が得られないことから制度の対象外としている（第8条の2第3項第4号）。
2. 一方で、懲戒処分であっても、「管理又は監督に係る職務を怠った場合における処分で政令で定めるもの」については除外している。これは、懲戒処分を受けた者であっても、処分事由が本人の非違行為によらない監督責任関係のものであって、かつ、軽過失である場合については、早期退職募集制度の対象として良く、むしろそうすべきではないかと考えることによる。それは、通常の注意力をもって管理・監督の職務を遂行していれば制度としては募集に応募できることとしておくことで、管理・監督の地位にある職員の志気を保つためである。
3. なお、政令で定めるものとしているのは、今後、懲戒処分の基準が厳しくなるといった運用の方針転換に速やかに対応できるようにするためである。

<参考>

●国家公務員法（昭和二十二年十月二十一日法律第百二十号）

（懲戒の場合）

第八十二条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合には、これに対し懲戒処分として、免職、停職、減給又は戒告の処分をすることができる。

- 一 この法律若しくは国家公務員倫理法 又はこれらの法律に基づく命令（国家公務員倫理法第五条第三項の規定に基づく訓令及び同条第四項の規定に基づく規則を含む。）に違反した場合
- 二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- 三 国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合

2 （略）

●懲戒処分の指針について（平成12年3月31日職職一68）

別紙

懲戒処分の指針

第2 標準例

5 監督責任関係

(1) 指導監督不適正

部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた職員は、減給又は戒告とする。

(2) 非行の隠ぺい、黙認

部下職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

問 2 1. 第 8 条の 2 第 3 項第 4 号に規定する「これに準ずる処分」とはどのような処分を想定しているのか。

1. 「これに準ずる処分」とは、国家公務員法の適用を受けない職員について、他の法令の規定により、実質的に国家公務員法第 82 条の規定による懲戒処分（管理又は監督に係る職務を怠った場合における処分であつたものを除く。）に相当する処分が定められている場合の、当該処分を想定している。
2. 具体的には、裁判官が対象となる裁判官分限法第 2 条の規定による「懲戒」、国会職員が対象となる国会職員法第 28 条の規定による「懲戒の処分」、防衛省の職員が対象となる自衛隊法第 46 条の規定による「懲戒処分」が該当する。

<参考>

●裁判所法（昭和二十二年法律第五十九号）

第四十九条（懲戒） 裁判官は、職務上の義務に違反し、若しくは職務を怠り、又は品位を辱める行状があつたときは、別に法律で定めるところにより裁判によつて懲戒される。

●裁判官分限法（昭和二十二年法律第二百二十七号）（抄）

第二条（懲戒） 裁判官の懲戒は、戒告又は一万円以下の過料とする。

●国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）（抄）

第二十八条 各議院事務局の事務総長、議長又は副議長の秘書事務をつかさどる参事及び常任委員会専門員、各議院法制局の法制局長並びに国立国会図書館の館長及び専門調査員を除く国会職員は、次の各号のいずれかに該当する場合において懲戒の処分を受ける。

- 一 職務上の義務に違反し、又は職務を怠つたとき。
- 二 職務の内外を問わずその信用を失うような行為があつたとき。

2 （略）

第二十九条 懲戒は左の通りとする。

- 一 戒告
- 二 減給
- 三 停職
- 四 免職

●自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）（抄）

（懲戒処分）

第四十六条 隊員（※）が次の各号のいずれかに該当する場合には、これに対し懲戒処分として、免職、降任、停職、減給又は戒告の処分をすることができる。

- 一 職務上の義務に違反し、又は職務を怠つた場合
- 二 隊員たるにふさわしくない行為のあつた場合
- 三 その他この法律若しくは自衛隊員倫理法（平成十一年法律第三百十号）又はこれらの法律に基づく命令に違反した場合

2 (略)

※ 防衛省の職員で、防衛大臣、防衛副大臣、防衛大臣政務官、防衛大臣補佐官、防衛大臣秘書官、防衛省に置かれる合議制の機関で防衛省設置法（昭和二十九年法律第百六十四号）第39条の政令で定めるものの委員及び同法第4条第2号又は第25号に掲げる事務に従事する職員で同法第39条の政令で定める職にあるもの以外のもの。

○「準ずる」とは（法令用語辞典第9次改訂版より抜粋）

ジュンズ

392

対する違反行為がないように努めることをいう。憲法98条2項の「日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする」とは、国として外国政府に対する関係のみならず、政府の機関及び国民も履行に努めるべきことをも意味するものと解される。法律では、「運転者の遵守事項」（道路交通法71見出し）、「船舶の遵守すべき航法」（海上衝突予防法1）、「保護観察対象者は……次に掲げる事項……を遵守しなければならない」（更生保護法50）等の例がある。憲法99条の「この憲法を尊重し擁護する義務」の「尊重」もこれに近いが、「遵守」は、「尊重」に比して拘束性が強い。〔類語〕尊重（兼）

準ずる 若干の修正を要する点はあるものの、「のっとる」という用語とおおむね同様の意味か、又は「類似する」という意味である。

1) 「この法律に定めるものを除く外、地方公共団体の長の補助機関たる職員……等に関しては、別に普通地方公共団体の職員に関して規定する法律が定められるまでの間は、従前の規定に準じて政令でこれを定める」（地方自治法附則9）、「第百三十二条第四項に規定する延払条件付課税に係る税額の計算に準じて政令で定めるところにより計算した金額」（所得税法135I2）など用いられている場合には、「一定の規定又は事柄を基準とし、これにのっとって」という意味を表している。

この場合の「準じて」と「準用」との差は、「準用」がある一定の規定を、言わば借りてきて、必要な修正を加えつつ、これを当てはめるということであって、独自の規定を設けるものではないのに対し、「準じて」は、ある一定の規定又は事柄を基準としてこれにのっとるが、原規定なり、もとの事柄なりを離れて別に規定を設け、あるいは取扱いなどを定めるところにある。ただ、別の規定又は事柄を引いてきてこれにのっとろうとするに当たり、若干の修正を要する点が出てくるのが当然であり、これを明確にするためには、上記の例で補足する方法がとられる。しかし、これは、「準用」の場合の読替えとは異なる。

2) 「公務員に準ずる者」（恩給法の一部を改正する法律（昭和28年法律155号）附則9）、

「国民学校に準ずる各種学校」（学校教育法附則2）、「前各号に掲げる資産に準ずる資産で定めるもの」（資産再評価法36）、「……職で課長に準ずるもの」（国家行政組織法20Ⅲ）、「特地官署又は人事院が指定するこれらに準ずる官署」（一般職の職員の給与に関する法律14I）などと用いられている場合には、「本来そのものではないが、性質、内容、資格、要件などが大体同様又は類似しているので、準じられているものと大体同様又は類似の取扱いをする」ということを意味している。「準軍人」（恩給法の一部を改正する法律（昭和28年法律155号）附則10）、「準占有」（民法205）などという場合の「準」という文字の意味も、大体同様である。

なお、学校教育法附則2条では、「国民学校に類する各種学校」と「国民学校に準ずる各種学校」とを使い分けているが、「国民学校」とは、旧国民学校令による市町村立の国民学校のみを意味していたので、私立学校が認可を受けて国民学校と同様の課程をもって児童を教育するため設置する「各種学校」（旧私立学校令8ただし書）を「国民学校に準ずる学校」といい、市町村が国民学校と多少異なる課程を行うため設置する各種学校（旧国民学校令43）を「国民学校に類する各種学校」と称したのである。〔類語〕準用（修）

準 則 準拠すべき法則の定めをいう。法令上の用例としては、仲裁手続の準則（仲裁法26I）等がある。〔類語〕規則（辻・原）

準備金 1) 一般に、決算上の利益を留保して設ける積立金、すなわち、資本勘定に属する剰余金で利益処分として一定の目的のために積み立てられるものをいう。会社法等の規定による法定準備金（同法445Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ、銀行法18等）、すなわち利益準備金及び資本準備金又は任意準備金等をいう場合は、この意味である。「準備金」は、資本金と同様に純然たる計算上の金額であり、特定の資産として留保されることとは無関係であり、貸借対照表の資本の部に掲げられ、利益算出の場合の控除項目となるにすぎない。

2) 次に、「準備金」は、税法関係法令において、引当金に類する意味に用いられることが多い。これらは、いずれも、将来発生すべき損失又は将来確定すべき損失を埋めるための準備

問 2 2. 業績不振者（いわゆるローパーフォーマー）を制度上募集対象から除外しないのか。

1. 国公法第 78 条に規定する業績不振者には分限処分が可能である。
2. その一方で、分限の対象になるほどではないが、人事当局が年齢別構成の適正化を図る上で、業績の観点から見て、将来の人事構想から外れるような業績不振の職員は存在すると考えられる。
3. そうしたローパーフォーマーが自ら募集に応募してきた場合、その者を「応募認定退職」の適用外とする理由はないものと考えられる。
4. また、そもそも、そうした職員をひとつのカテゴリーとして法律に規定することは困難であり、むしろ規定できるのであれば既に分限処分の対象となっているはずではないかと考えられる。
5. いずれにせよ、ローパーフォーマーなるカテゴリーを構築し、募集対象から外す必要性はないものと思われる。

<参考>

●国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）

（本人の意に反する降任及び免職の場合）

第七十八条 職員が、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、人事院規則の定めるところにより、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。

- 一 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合
- 二 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- 三 その他その官職に必要な適格性を欠く場合
- 四 官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

問 2 3. 選考採用者は、制度上、募集対象外としないのか。

1. 選考採用については、現在、「採用昇任等基本方針」（平成 21 年 3 月 3 日閣議決定）に基づいて推進され、21 年度は 2,116 人、22 年度は 1,898 人が新たに「選考採用」として任用されている。
 - ※ 採用昇任等基本方針に基づく任用の状況（平成 22 年度、平成 23 年 12 月 21 日公表）より抜粋。
なお、人数は、一般職の常勤職員に係る選考採用のうち、特別職・地方公共団体・独立行政法人等からの選考採用、かつて職員であった者の選考採用又は人事交流の一環として行われる選考採用を除いている。
2. これら選考採用は、特段任期を付して採用するものではなく、試験採用者と同様に定年まで勤務することが想定されている。
3. よって、制度上、特段募集対象外とする必要はない。
4. なお、特定独立行政法人である国立病院機構において、その医療職職員については選考採用者が多く、これらに対して退職希望者を募る可能性も想定されるところ、逆に法令上選考採用者を対象外とすると弊害が生じ得る。

問24. 募集制度上の障がい者の取扱い如何。

1. 民間の希望退職制度において、いかなる者を対象とするか、いかなる条件を提示するかは、その内容が法律等による制限や公序良俗に違反するものでない限り、原則として使用者の広範な裁量に委ねられているとの地裁判決がある（NTT西日本[出向者退職]事件・大阪地判平15.9.12）。

公務における「応募認定退職」の募集に当たり、障がい者を一律に対象外とすることについては、当該判決も参考にしつつ、区別的取扱いに合理的な理由があるか否かについて、個々具体の事案ごとに慎重に検討する必要がある。

2. なお、『「障害を理由とする差別の禁止に関する法制」についての差別禁止部会の意見』（平成24年9月14日障害者政策委員会差別禁止部会）において、次のような指摘がなされている。

○「差別をしてはならないことは公序として守られなければならない社会の基本的なルールである」

○「直接差別とは、前記のとおり、障害を理由とする区別、排除、制限等の異なる取扱いがなされる場合である。例えば、精神障害者は、原則として飛行機の搭乗はできませんといった場合がこれに当たる。」

○「雇用の分野においては、障害者は障害があるというだけで採用されない、給料が他の従業員より少ない、昇進できない、あるいは、退職を強要される等の扱いを受けることがある。このような事項を挙げると、以下のようにいわば、入口から出口まで広範囲に及ぶ。

募集及び採用の機会、賃金、労働時間、配置、教育訓練、昇進、昇格、降格、福利厚生、職種及び雇用形態の変更、労働契約の更新、退職の勧奨、定年、解雇、再雇用、その他の労働条件

こうした現状を改め、障害者が、他の者と平等に社会参加をするためには、これらの全ての事項における差別の禁止が求められる。以上のことから、差別が禁止される事項には、募集、採用から解雇、退職、再雇用に至るまで雇用に関わる全ての事項を含めることが求められる。」

○「合理的配慮が個別の障害者のその時々具体的な状況において必要とされるものであるのに対し、障害者全体を念頭に置いた事前の制度であるいわゆる積極的差別是正措置や障害者に対する各種優遇措置については、将来、社会的障壁が除去され、障害者が何の制限を感じることなく日常生活又は社会生活を送ることができるようになった際には廃止されることが望ましいと考えられるが、当面はその必要性が認められることから、これらの措置が本法に基づき禁止される差別に当たらないことを明確にする必要がある。ただし、現行法上、積極的差別是正措置として想定されるのは雇用率制度であるが、その具体的な内容については差別禁止の趣旨に即して「障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別の措置（障害者権利条約）」であることが求められる。」

問25. 年齢や勤続年数等で募集対象を制限することは問題か。

1. 早期退職募集制度は、自己都合退職よりも有利な条件を提示して、職員に対し、より早期に退職をしてもよいという意思表示を誘引するものであり（民間の希望退職制度でいえば、浅野工事事件・東京地判平3.12.24、津田鋼材事件・大阪地判平11.12.24等と同旨）、誘引を拒絶する場合には当該募集に応募しなければよいのであって、積極的に職員に不利益を被らせるようなものではない。
2. よって、対象者をどう設定して提示するかは、「その内容が法律（中略）等による制限、公序良俗に反するものでない限り、原則として（使用者の）広範な裁量に委ねられている」と考えられる（民間事例では、NTT西日本[出向者退職]事件・大阪地判平15.9.12）。
3. なお、案文において、「第5条の3の政令で定める年齢以上の年齢である職員」とするなど、募集対象をあらかじめ制限する本制度も、同様の理屈で許されるものとする。

※ 民間事例では、45歳以上の従業員に関しては、基準を満たせば一律に特例が適用され、45歳未満の従業員に対しては、個別に退職条件を設定する制度において、使用者と労働者との間の「選択年加算金を支給するとの個別の合意」が成立しない場合には、加算金の支払い請求はできないとされたものがある（ホーヤ事件・大阪地判平9.10.31）。

問26. 他府省出向や退職出向している職員を募集対象にできるか。

1. 退手法の適用対象となるのは「職員」であり、また、支給義務者たる各省各庁の長等が自分の組織に属する職員に対して募集をかけることが想定される場所、各省各庁の長等の組織への復帰を前提として出向している者（他府省出向者、退職出向者等。以下「出向者」という。）に対しても、必要に応じ、募集実施要項等の内容について情報提供をすることも可能と考えている。
2. 各省各庁の長等は、上記の情報提供等の結果、出向者が職員復帰後に応募をするとの意向が確認できた場合には、その者について、人事上の措置を講じて「職員」に復帰させ、その後応募書を受け付けることになる。
3. 相応の準備（前掲）を経た出向者について、職員復帰日と同日に、応募書の提出を受けて認定通知書を交付した上で、辞職を承認することは妨げられず、また、出向者について一連の手続をとるに当たっては、各省各庁の長等は、出向者が現に在籍する出向先の人事当局への適切な情報提供等に努めることが肝要と考える。
4. なお、一連の手続については、早期退職募集に係る運用上の指針を当局において策定し、各省等に示すことを予定している。

問27. なぜ、年齢別構成の適正化のため、定年前に退職する意思を有する職員の募集を行うのか。

1. 公務においては、再就職あっせんの禁止等に伴い勧奨退職者数が減少し、在職期間の長期化が進んでおり、それに見合う分、新規採用を抑制せざるを得なくなっている。その結果、職員の年齢別構成も、この10年間で、構成比がピークとなる年齢層が20歳台後半から30歳台後半へとそのままシフトしてきているほか、職員の平均年齢についても、年0.3～0.4歳のペースで上昇している。

今後ともこのような傾向は続くことが予想されることから、

- ① 昇進ペースが遅くなることによる職員の志気の低下や、
- ② 平均年齢の上昇による精強性の低下（海上保安官、刑務官）、
- ③ 将来における大量定年退職・大量新規採用により、知識・経験の円滑な継承に支障を生じること

が懸念される。

2. 再就職あっせんの禁止等の下で、

①及び②のような懸念を払拭し、組織活力の維持を図っていくため、また、

③のような事態が発生することを未然に防ぐため、民間企業において大企業を中心に早期退職優遇制度がある程度普及していることも勘案し、中高年齢層の自発的な離職意思の形成を促し、定年前早期退職者数を一定程度確保することで新規採用枠を確保する必要がある。

そこで、各省各庁の長等があらかじめ設定した募集実施要項に合致し、職員が自発的に応募した場合に退職手当が優遇される早期退職募集制度を導入することとした。

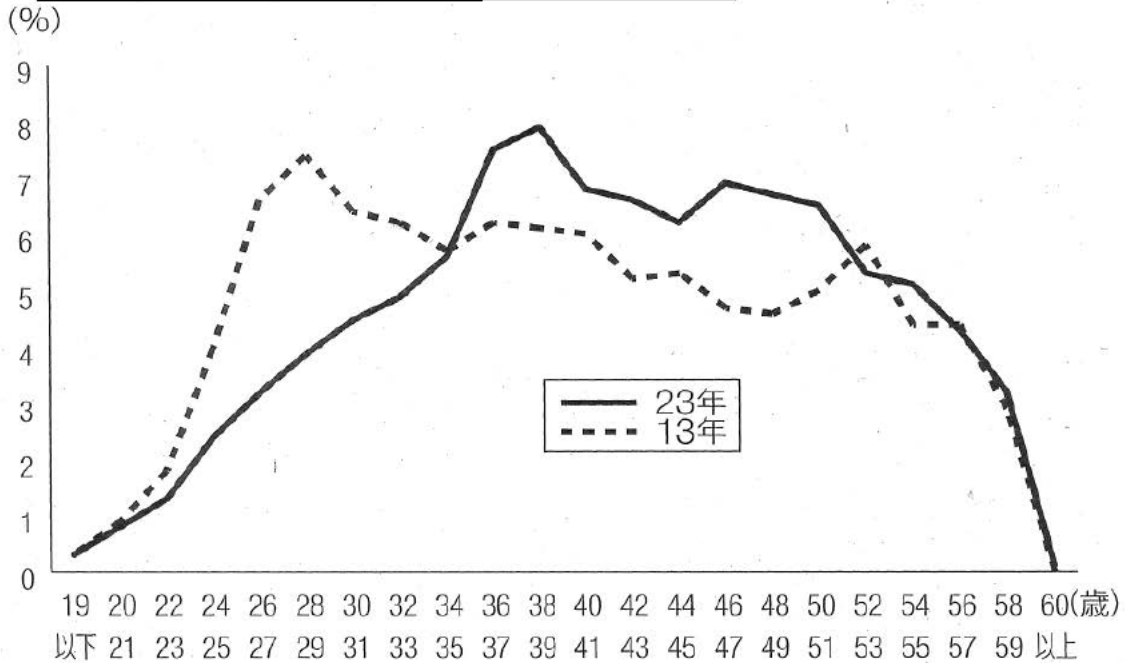
参考 9-1

(別紙1)

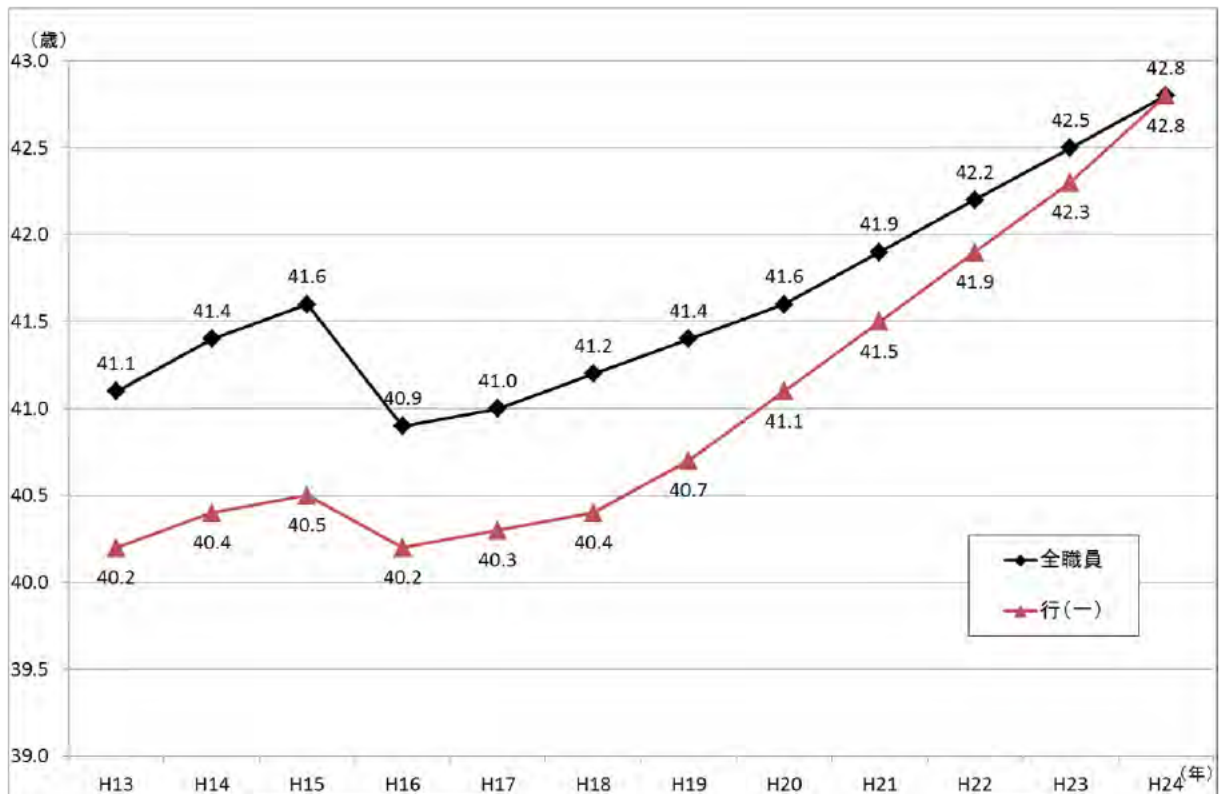
高齢化する国家公務員の年齢別構成

出典：『国家公務員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の概要』
(人事院月報2012年2月号 NO.750) 等

(1) 年齢階層別人員構成比 (行政職(-))



(2) 平均年齢の推移



出典：国家公務員給与等実態調査

(注1) 全職員とは、一般職給与法が適用される全職員を指す。

(注2) 平成16年は、国立大学の法人化等が行われた。

参考9-2

(別紙2)

退職手当の支給状況

国家公務員退職手当法の適用を受けて平成20～22年度中に退職した者について各省庁等からデータの提供を受け、総務省人事・恩給局で集計した結果による。

表1 退職理由別退職者数及び平均退職手当(平成20年度退職者)

退職事由	常勤職員		うち行政職俸給表(一)適用者	
	退職者数	平均退職手当	退職者数	平均退職手当
計	40,589 人	10,861 千円	6,587 人	17,224 千円
定 年	11,309 人	24,523 千円	1,933 人	25,914 千円
勸 奨	3,369 人	31,502 千円	1,643 人	28,782 千円
自己都合	10,981 人	3,060 千円	1,821 人	6,887 千円
その他	14,930 人	1,591 千円	1,190 人	2,971 千円

注)「その他」には、任期制自衛官等の任期終了や死亡等による退職が含まれている。

表2・表3も同じ。

表2 退職理由別退職者数及び平均退職手当(平成21年度退職者)

退職事由	常勤職員		うち行政職俸給表(一)適用者	
	退職者数	平均退職手当	退職者数	平均退職手当
計	36,120 人	11,378 千円	7,630 人	14,744 千円
定 年	10,725 人	24,670 千円	1,934 人	26,019 千円
勸 奨	2,914 人	30,340 千円	1,751 人	26,204 千円
自己都合	9,508 人	3,497 千円	1,181 人	7,046 千円
その他	12,973 人	1,907 千円	2,764 人	2,883 千円

表3 退職理由別退職者数及び平均退職手当(平成22年度退職者)

退職事由	常勤職員		うち行政職俸給表(一)適用者	
	退職者数	平均退職手当	退職者数	平均退職手当
計	32,260 人	10,286 千円	4,247 人	17,114 千円
定 年	9,845 人	24,515 千円	1,804 人	26,313 千円
勸 奨	1,072 人	34,903 千円	約 $\frac{1}{4}$ 479 人	28,422 千円
自己都合	8,854 人	3,584 千円	1,021 人	7,980 千円
その他	12,489 人	1,708 千円	943 人	3,663 千円

【政令事項】

問28. 「第5条の3の政令で定める年齢」とは具体的に何歳を想定しているか。

1. 職員の年齢別構成の適正化を図るための募集の対象となる中高年齢層については、政令で定めることにしている。

これは、組織活力の維持や総人件費の抑制等の観点から、いかなる層を中高年齢層と観念して対象とするかについては、将来の公務を取り巻く状況や社会情勢の変化により変動することが予想されることから、内閣による機動的な判断に委ねるために採った措置である。

2. 今般の改正に当たっては、年齢は具体的には「45歳以上」を想定している。これは、

(1) 募集対象となる範囲について、人事当局側において広く認めてほしいとの希望がある一方で、応募認定退職者に係る退職手当算定上の、支給率又は早期退職割増に係る特例措置のための原資捻出には限界があること及び総人件費増大抑制の要請とのバランスを図る必要があること

(2) 民間企業における早期退職優遇制度の適用年齢が、45歳以上を対象とする傾向が高いこと（参考10）

(3) 民間の高年齢者等を対象として、定年の引上げや雇用の安定を目的とする「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（昭和46年法律第68号）においては、中高年齢を45歳以上と定義していること

等を踏まえたものである。

3. なお、この年齢は定年前早期退職特例（第5条の3）の政令で定める年齢と同じものとする。（問87参照）

<参考>

●高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年五月二十五日法律第六十八号）

第二条 この法律において「高年齢者」とは、厚生労働省令で定める年齢以上の者をいう。

② この法律において「高年齢者等」とは、高年齢者及び次に掲げる者で高年齢者に該当しないものをいう。

一 中高年齢者（厚生労働省令で定める年齢以上の者をいう。次項において同じ。）である求職者（次号に掲げる者を除く。）

二 （略）

●高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和四十六年労働省令第二十四号）
（中高年齢者の年齢）

第二条 法第二条第二項第一号の厚生労働省令で定める年齢は、四十五歳とする。

●退手法施行令第五条の三（定年前早期退職者の範囲等）

3 法第五条の三に規定する政令で定める年齢は、退職の日において定められているその者に係る定年から十年を減じた年齢とする。

参考 10

民間企業における早期退職優遇制度の適用年齢について

図表 57 適用開始年齢

年齢分布	実数	構成比
40歳以上～44歳以下	1	4.2%
45歳以上～49歳以下	11	45.8%
50歳以上～54歳以下	9	37.5%
55歳以上～59歳以下	3	12.5%
60歳以上	0	0.0%
合計	24	100.0%

平成 22 年度民間企業における退職給付制度の実態に関する調査（総務省）より抜粋

図表11 制度の適用開始年齢と適用に必要な勤続年数

—(社), %—

区 分	適用開始年齢		区 分	必要勤続年数	
	早期退職優遇制度	希望退職制度		早期退職優遇制度	希望退職制度
合 計	(64) 100.0	(9) 100.0	合 計	(48) 100.0	(10) 100.0
40歳未満	1.6	33.3	2年		10.0
40歳	4.7	22.2	3 "	4.2	10.0
41～44 "			5 "	2.1	20.0
45 "	32.8	11.1	7 "	2.1	
46～49 "	4.7		10 "	37.5	10.0
50 "	37.5	22.2	15 "	25.0	10.0
51～54 "		11.1	20 "	22.9	30.0
55 "	12.5		25 "	4.2	10.0
56歳以上	6.3		30 "	2.1	
最高(歳)	58	54	最高(年)	30	25
最低(")	38	30	最低(")	3	2

大企業の 2009 年
度退職金・年金等
調査（労政時報）
より抜粋

[注] 「45～55歳未満かつ勤続10年以上、または55～59歳未満かつ勤続5年以上」というように適用開始年齢および必要勤続年数が複数パターン設定されているケースでは、若い年齢・短い年数のほうで集計。

(問 87 もあわせて参照)

問 29. 組織改廃等に係る早期退職募集制度の趣旨如何。

1. 案文では、次のように規定している。

「組織の改廃又は官署若しくは事務所の移転を円滑に実施することを目的とし、当該組織又は官署若しくは事務所に属する職員を対象として行う募集」

この趣旨は、組織の改廃や官署若しくは事務所の移転を行う際、当該組織に属している職員の処遇に関し、「退職」を念頭においた対応の1つとして、「定年前に退職する意思を有する職員の募集」を用意したものである。

2. これまである組織が廃止される場合や移転する場合には、その組織に属する職員に対しては、「配置転換等の任用上の対処」か「退職」のいずれかの措置が講じられ、「退職」については、

- (1) 自己都合退職
- (2) 勸奨退職
- (3) 各省限りの組織改廃等の退職
- (4) 整理退職

のいずれかの退職が行われてきた。

3. 今般の改正において、官側からの退職の勸奨行為が天下りにつながっているとの指摘を踏まえ、勸奨行為を前提とする退手法上の退職理由を整理し、上記(2)を廃止するとともに、運用実績が極めて少ない(3)を廃止する(いずれも政令事項)こととしており、このため、組織改廃等に伴う「退職」には「自己都合退職」と「整理退職」の2つしかない状態となり、これでは、人事当局における機動的な人事管理に支障を来す恐れがある。

4. そこで、この場合に「定年前に退職する意思を有する職員の募集」を用意し、官側から募集をかけ、職員が希望をすれば、割り増した退職手当を受け取って退職できるカテゴリーを用意した(整理退職との異同については問33参照)。

5. なお、一般に民間企業において行われる「希望退職」に対応するカテゴリーがこの組織改廃等に伴う募集である。

問30. 第8条の2第1項第2号に規定する「組織」とは何か。また、「組織の改廃」、「官署若しくは事務所の移転」とは何を指すのか。

1. 第8条の2第1項第2号に規定する募集は、第5条第1項第2号に掲げる国家公務員法第78条第4号等の規定による免職の処分を受けて退職する者（いわゆる整理退職者。4号分限を受けて退職）をできる限り少数に止めることで、人事当局における機動的な人事管理に資することを目的とするものである。
2. 8条の2第1項第2号の規定する「組織」については、1. を踏まえ、国家公務員法第78条第4号に規定する「官制」と同義のものと解することが適切であり、この官制については、「行政組織のことであり、通常、内閣法および国家行政組織法の体系によって形成される組織をいい、政省令で定められた組織も含まれる」と解されている（逐条国家公務員法（鹿児島ほか））。
3. すなわち、ある組織の改廃において4号分限をしなければならないと考える場合に、事前に早期退職募集を実施することができる。
4. なお、「組織の改廃」は、法令（法律、政令、省令）等により明確に規定されている組織の改廃を指す。
また、「勤務していた官署若しくは事務所の移転」とは、法令等で明確に定められた勤務官署の移転であり、かつ、旧所在地からの通勤が不可能又は極めて困難であり職員の生計に著しい影響を与える程度のものである場合をいう。
さらに、「組織の改廃」及び「勤務していた官署若しくは事務所の移転」には、法律自体によるもののほか、法律の明確な委任に基づく命令等によるものも含む。

※以上は、「組織の改廃」及び「勤務していた官署若しくは事務所の移転」についての整理退職に係る従前の解釈と同様であり、変更はない。

<参考>

●国家公務員法（昭和二十二年十月二十一日法律第百二十号）

（本人の意に反する降任及び免職の場合）

第七十八条 職員が、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、人事院規則の定めるところにより、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。

- 一 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合
- 二 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- 三 その他その官職に必要な適格性を欠く場合
- 四 官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

(各省限りの組織改廃等退職について)「公務員の退職手当法詳解第5次改訂版 P110～111」より

「定員の減少」といっても、国が一般的な政策としてとり上げ、法令又は予算自体で措置しているものは法第五条の「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」の問題となるので、ここでいう定員の減少とは、主として成立した法律又は予算の範囲内において各省庁限りの措置として、府令、省令、訓令又は予算書等において明確に定められている配置定数を減少した場合のことを指している。例えば、地方機関別の配置定数の変更、事務官、技官等の職種別配置定数の変更等がこれに該当しよう。この場合、定員の減少により退職した者に該当するかどうかは、その際の配置転換の可能性、欠員状況等を考慮して具体的に認定されることとなる(昭和二九・六・一〇蔵計第一三七二号)。

「組織の改廃」もやはり法令等で明確に規定されている組織の改廃を指す。この場合にも、組織の改廃により退職した者に該当するかどうかは、配置転換の可能性、欠員状況等を考慮して認定する(昭和二九・六・一〇蔵計第一三七二号)。先例としては、営林署の鉄工所閉鎖に伴う退職者については、鉄工所が法令上明確な根拠規定がなかったため、本号の適用が認められていない(昭和二九・四・三〇蔵計第一〇五七号)。

「勤務していた官署若しくは事務所の移転」については、法令等で明確に定められた勤務官署の移転であり、かつ、旧所在地からの通勤が不可能又は極めて困難であり職員の生計に著しい影響を与える程度のものである場合に、移転による退職として認められる。先例としては、旧総理府恩給局小田原庁舎の東京都移転により退職した職員に対し本号が適用されているほか、筑波研究学園都市への移転に伴い退職した者について本号が適用されているケースがある。以上、「定員の減少」、「組織の改廃」又は「勤務していた官署若しくは事務所の移転」による退職者に対し本号を適用するか否かについては、事実認定の問題として各省庁等の判断に委ねられている。

(整理退職について)「公務員の退職手当法詳解第5次改訂版 P115～116」より

法第五条第一項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で政令で定めるものは、法律による定員の減少若しくは組織の改廃(特定独立行政法人にあつては、これらに準ずるもの)又は国の一般会計若しくは特別会計の歳出予算の基礎とされる定員の減少により過員又は廃職を生ずることにより退職した者として各省各庁の長等が総務大臣の承認を得たものとする。

すなわち、国が一般的な政策として行う定員の減少や組織の改廃等によって退職した者に対し本条の規定による退職手当が支給される。法律による定員の減少等には、法律自体によるもののほか、法律の明確な委任に基づく命令等によるものも含むと解して差し支えない。各省庁限りで行う定員の減少や組織の改廃等の場合は、勤続二十五年未満は退職手当法第四条、勤続二十五年以上は退職手当法第五条の「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により退職した者で政令で定めるもの」となる。

問3 1. 現行の「各省限りの組織改廃等退職」との異同如何。

1. 現行のいわゆる「各省限りの組織改廃等退職」とは、勤続年数に応じて退手法第4条及び第5条（施行令第3条第2号及び第4条第2項第2号）に規定されており、「定員の減少若しくは組織の改廃又は勤務していた官署若しくは事務所の移転により退職した者」（整理退職の規定の対象となる定員の減少及び組織の改廃を除く。）のことをいう。

2. 今般導入する早期退職募集制度においては、およそこの「各省限りの組織改廃等退職」がカバーしてきた部分をそのまま継承する形で募集をかけられるようにするべく、「組織改廃等に伴う募集」を設計したため、募集手続等を公開の場で行うこと以外は特段両者に異同はないものとする。

※ なお、強いていえば、これまでの「各省限りの組織改廃等退職」でいう「定員の減少とは、主として成立した法律又は予算の範囲内において各省庁限りの措置として、府令、省令、訓令又は予算書等において明確に定められている配置定数を減少した場合」を指すと整理してきたこと（コンメンタール『公務員の退職手当法詳解（第5次改訂版）』110頁）から、「組織改廃に伴わない定員減少」の場合（例：定員合理化計画減）に「各省限りの組織改廃等退職」はあり得たが、今般の早期退職募集はそのような場面では実施不可という点が異なる。ただ、そうだとした場合も各省限りの組織改廃等退職については、勤続25年以上の者に適用されたことは一度もなく（平成18年度より勤続25年以上にも適用）、また、勤続25年未満について分析してもいずれも何らかの「組織の改廃」に伴う措置として講じられてきたことから、実態への影響はなく、募集制度の設計において「組織改廃に伴わない定員の減少」を考慮する必要はないものとする。

	府省/退職者数	退職理由（総務省人事・恩給局・各年度支給実績調査結果より）
平成19年度 (計3人)	財務省 3人	不明（データを参照できず）
平成20年度 (計12人)	文部科学省 1人	各省限りの組織の改廃 ：登山研修所の廃止
	厚生労働省 8人	各省限りの組織の改廃 ：南横浜病院の廃止
	国交省 2人	各省限りの定員の減少 ：運輸審議会の常勤委員数が4名から2名に減少
	防衛省 1人	不明（データを参照できず）
平成21年度 (計1人)	内閣府 1人	各省限りの組織の改廃 ：消費者庁設置に伴う国民生活局の廃止

※ なお、上記網掛けについて、各省人事担当に追跡調査を実施（平成23年9月）したが、詳細不明とのこと。

※ 平成20年度の運輸審議会関係については国土交通省設置法の改正を伴っており、組織の改廃といえるものである。

問32. 「定員の減少」が明記されていない理由如何。

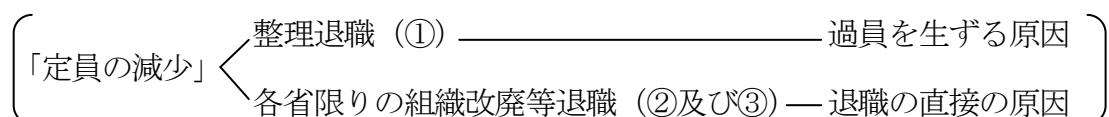
1. 案文において、「定員の減少」を明記していない。
2. 今般の改正において、早期退職募集制度は、「組織改廃等」と「職員の年齢構成の適正化」の2つの場合とし、若年層に対する募集は前者のみ可能と整理しているところ。
3. こうした中で、現在、行政機関では「定員合理化計画」により毎年度定員を削減しており、仮に今般の「組織改廃等」の規定中に「定員の減少」との文言を盛り込めば、人事当局は毎年度、同計画による減を理由に、若年層に対する募集を恒常的に行うことが可能となる。

これでは、①勤続年数と無関係に（若年層に対して）退職手当を自己都合よりも優遇することになること、②その対象に制限がない現行の「勧奨退職」と同様になること、③職員のモラルハザードが発生すること（例えば、毎年募集があると予想できるのであれば若年層の自己都合退職者は募集まで退職を待つことになり、これにより現在の自己都合退職者数は減少し、その分応募認定退職者数に計上されるだけとなり、かつ、退職手当支給総額も増大することが予想される）といった弊害が生じ、制度趣旨（長期勤続の中高年齢層を早期に退職させ、組織活力の維持を図る）に反する。

よって、「定員の減少」を明記しないようにする必要がある。

4. また、現行の退手法令においては「定員の減少」という文言は、整理退職に係る規定（下記①）においては、過員を生ずる原因として使用され、各省限りの組織改廃等退職に係る規定（下記②③）においては、退職の直接の原因として使用されている。

- ①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（退手法第5条）⇒法律による定員の減少若しくは組織の改廃（特定独立行政法人にあつては、これらに準ずるもの）又は国の一般会計若しくは特別会計の歳出予算の基礎とされる定員の減少により過員又は廃職を生ずることにより退職した者として各省各庁の長等が総務大臣の承認を得たもの（施行令第4条第1項）
- ②25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（退手法第4条第1項）⇒25年未満の期間勤続し、定員の減少若しくは組織の改廃（次条第1項に規定する定員の減少及び組織の改廃を除く。）又は勤務していた官署若しくは事務所の移転により退職した者（施行令第3条第2号）
- ③25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（退手法第5条第1項）⇒25年以上勤続し、定員の減少若しくは組織の改廃（前項に規定する定員の減少及び組織の改廃を除く。）又は勤務していた官署若しくは事務所の移転により退職した者（施行令第4条第2項第2号）



5. さらに、コンメンタール『公務員の退職手当法詳解（第5次改訂版）』によれば、
- ・ ①の定員の減少とは、「国が一般的な政策として行う定員の減少」（115頁）であり、
 - ・ ②③の定員の減少とは、「主として成立した法律又は予算の範囲内において各省庁限りの措置として、府令、省令、訓令又は予算書等において明確に定められている配置定数を減少した場合のこと」（110頁）であり、「定員の減少により退職した者に該当するかどうかは、その際の配置転換の可能性、欠員状況等を考慮して具体的に認定される」（111頁）ものとされている。
6. しかし、過員の原因たる定員の減少も、退職の直接の原因たる定員の減少も、いずれも早期退職募集を行う「組織改廃等」の中に事象として包含されており、特段「定員の減少」と明記せずとも、「組織の改廃」と規定すれば十分それで読めると考える（組織の改廃があれば、過員も発生すれば、退職も起こり得る）。
- また、国の一般的な政策としての定員の減少も、各省庁限りの定員の減少も、いずれも早期退職募集を行う場面として想定しており、両者を特段区別して規定する必要もない。
7. よって、現行法令上「定員の減少」の文言が消えたとしても、当該文言が果たしてきた場面設定（事象）は、今般導入する募集制度でカバーできていると、募集制度の規定に「定員の減少」を明記しないこととした。

問 3 3. 整理退職と応募認定退職との異同如何。

1. 今般の改正により、整理退職の適用については、国公法第 78 条第 4 号に基づく分限免職処分又はこれに相当する特別職の分限処分を受けたことを要件化する。
2. また、勤続年数が同一であれば、整理退職者と応募認定退職者で支給される退職手当(早期退職特例措置を含む。)の額に違いはないこととする(両者ともに退手法第 5 条及び第 5 条の 3)。
3. これにより、組織の改廃が行われる場合においては、人事当局はまず定年前に退職する意思を有する者の募集を行い、整理退職と原則同一の退職手当の額であることを職員に周知しながら、応募者数を伸ばす方向での取組を行うことになることを想定している。この募集にも応じなかった職員については、組織改廃日当日に分限免職処分を行い、整理退職に係る退職手当を支給することになる。
4. なお、この場合、整理退職と応募認定退職との関係は、
 - (1) 訴訟リスクも伴う整理退職をなるべく適用せず、まずは早期退職募集を行うことが可能となり(事実上の「募集前置」、また
 - (2) 分限免職を伴う整理退職を忌避し、相対的に職員にとってメリットがある「募集」に対して応募しようという職員側のインセンティブが高まる(職員にとって応募認定退職が相対的に優位)など、いわば相互補完的な関係(認定があるので整理退職を適用しなくて済む一分限を伴う整理退職(問 73 参照)があるので応募認定退職の実効性が高まる)となる。

【政令等事項】

問34. 募集手続の内容如何。

募集手続の一連の流れは、次のものを想定している。

(1) 募集の対象者の設定

募集するときは、各省各庁の長等において、募集を実施したいターゲット層を絞り込み、その絞り込んだ（特定した）職員層を対象に募集をかける。

(2) 募集の期間

募集中の期間を「募集の期間」と呼ぶ。

(3) 周知

上記(1)で特定した募集対象職員が勤務している官署又は事務所において、掲示その他の適切な方法により、次に掲げる事項を記載した募集実施要項を当該職員に周知する。この掲示等は、募集の期間中は継続して行う。

① 募集する目的（組織改廃等か中高年齢層か）

② 募集対象職員の範囲を特定する事項

例：官職の職制上の段階、職務の級、階級、年齢、勤務地、勤務している部局又は機関、勤続年数 等

※ ただし、性別、職員団体の構成員の別、障害（傷病を含む。）の有無を除く。（次頁参考11参照）

③ 募集する人数

④ 応募多数又は少数の場合の対応基準（先着制・応募上限数制・延長等）

⑤ あらかじめ指定する退職すべき期日又は退職すべき期間

⑥ 募集の期間

⑦ 割増しを受けられるかは任命権者の判断であること、業務上必要な人材の場合には不認定となり得ること等、応募しても認められない場合がある旨

⑧ 応募書を提出する場合の提出先及び提出期限

※ なお、様式などは総務省令で定める。

(4) 応募の受付・相談

(5) 取下げ処理その他

参考 11

○ 女性差別の禁止

	民間の場合	国家公務員の場合
法的根拠	労働基準法第 4 条	国家公務員法第 27 条
参照条文	<p>労働基準法 (昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号) (男女同一賃金の原則)</p> <p>第四条 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。 ※「賃金」には退職金が含まれる (同法第 11 条及び昭 22. 9. 13 発基 17 号)</p>	<p>国家公務員法 (昭和 22 年 10 月 21 日法律第 120 号) (平等取扱の原則)</p> <p>第二十七条 すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われ、人種、信条、性別、社会的身分、門地又は第三十八条第五号に規定する場合を除くの外政治的意見若しくは政治的所属関係によつて、差別されてはならない。</p>

○ 労働組合員差別の禁止

	民間の場合	国家公務員の場合
法的根拠	労働組合法第 7 条第 1 号	国家公務員法第 108 条の 7
参照条文	<p>労働組合法 (昭和 24 年 6 月 1 日法律第 174 号) (不当労働行為)</p> <p>第七条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。 二 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。 二～四 略</p>	<p>国家公務員法 (昭和 22 年 10 月 21 日法律第 120 号) (不利益取扱いの禁止)</p> <p>第一百八条の七 職員は、職員団体の構成員であること、これを結成しようとしたこと、若しくはこれに加入しようとしたこと、又はその職員団体における正当な行為をしたことのために不利益な取扱いを受けない。</p>

問35. 募集に当たって周知されることとなる募集実施要項とは、どのようなものが想定されるのか。

1. 募集に当たっては、第8条の2第1項各号の別、同条第5項の規定により認定を受けた場合に退職すべき期日又は期間、募集をする人数及び募集の期間その他当該募集に関し必要な事項であって政令で定めるものを記載した「募集実施要項」を募集対象者に周知することとしている。(第8条の2第2項)
2. この募集に関し必要な事項であって政令で定めるものは、例えば以下のような事項を想定している。
 - (1) 年齢、職位、勤務部署、その他募集の対象範囲を特定する事項
 - (2) 応募の方法
 - (3) 応募書類の提出先その他問合せ先
 - (4) 不認定となる場合があり得る旨 等 (問34 参照)

問36. 募集の期間はどのくらいの長さとするのか。

1. 募集の期間については、各省各庁の長等が任意に定めることができることを想定している。
その一方で、標準的な期間設定については運用上の指針等で総務省から示すことを検討している。
2. その趣旨は、短すぎる募集の期間を設定した場合、
 - ① 対象職員全員に対する(退職を考える)機会の均等付与ができない、
 - ② これまでの「勸奨退職」同様に、密室的な募集が行われるおそれといったデメリットがあるため、こうした弊害を制度上できるだけ小さくしたいということがある。

※ なお、下級審判決には、民間事例であるが、10日の募集の期間が「性に過ぎる」としたものがある(平成7年10月20日東京地判)が、これは一般的に10日間が短いとしたものではなく、また別事案では10日間であってもその有効性を肯定するものがあり、単純に「10日では不十分」というよりは、本質的には使用者側が整理解雇回避策を尽くしたかどうかという観点で個別具体的に評価されている。
3. 逆に、長すぎる募集の期間を設定した場合、
 - ① 募集対象となっている職員層の志気の低下(自分が手を挙げるまで募集受付が続くのではないかという疑心暗鬼(余計な不安感)を生む等)
 - ② 人事当局側の立場からすれば、優秀な人材が予期せず応募してくるリスクの増大化
 - ③ 募集人数以上に応募者が殺到するリスクの増大化(なお、これは応募者数が募集人数に達した時点で募集を打ち切る等の措置を講じれば問題にならない)といったデメリットがあり、こうした弊害を制度上できるだけ小さくしたいということがある。
4. しかし、最終的には、各省各庁の長等において各組織の人事の実態を勘案した上で、適切なタイミングで、適切な期間をもった募集をかけられるようにする。
5. なお、応募者数が募集人数に達しないおそれがあると予想される場合に各省各庁の長等が特に必要があると認めるときは、募集の期間の延長も可能と考えている。

問37. 応募手続如何。

1. 応募をしようとする職員は、募集の期間内に、総務省令で定めるところにより、次に掲げる事項を記載した応募書を提出しなければならないとすることを検討している。
 - ① 氏名・生年月日
 - ② 応募書を提出した日付
 - ③ 提出時の勤務官署の名称
 - ④ 提出時の官職・職位
 - ⑤ 募集の期間 等

2. なお、応募した職員は、総務省令の定めるところにより、その応募をいつでも取り下げることができる（第8条の2第3項柱書）。

問38. 応募をいつでも取り下げることができることとした趣旨如何。

1. 早期退職募集制度における応募については、あくまで割り増された退職手当を受けるための申出であって、その申出が直ちに辞職願の提出ということではない。更にいえば、その応募について認定をしたとしても、その認定をもって直ちに辞職願の承認処分となるものではなく、認定の結果を受けて改めて職員が退職の意思を自ら確認し辞職願を提出した場合に、初めてそれに対して辞職の承認処分をすることになる（問41参照）。
2. このような退職手当の割増しに対する応募について職員自らが取り下げるとは、人事当局にとって現に不利益が生ずるものではなく（割増しを受けることを辞退したいという職員の意思を拒む必要もない）、また、本人の自発的な意思を尊重することに重きを置いて、任意にいつでも取り下げることができることとした。
3. なお、取下げに当たっては、その意思を明確にする趣旨から、総務省令の定めるところにより、総務省令で定める様式に従って行うこととする。

問39. 応募・取下げを強制してはならないと規定する趣旨如何。

1. 応募認定退職は、退手法上「官側都合による退職」であり、その意味で「整理退職」と分類を同じくするが、しかし、任用上の取扱いは、本人の自発的な退職の意思に基づく「辞職」であり、強制的なもの（解雇・整理退職）では全くない。
2. 応募とその取下げを強制してはならない旨の規定（第8条の2第4項）は、定年まで働ける環境整備に寄与する制度の1つとして、本人の辞職する自発的意思をより尊重する（退職の自由の尊重）という早期退職募集制度の制度趣旨から当然に導き出されるものであり、よって人事当局による応募・取下げの強要を禁じた。
3. なお、早期退職募集制度が「解雇」とならないようにすべきとの職員団体からの強い要請にも応える規定でもある。

問40. 認定の趣旨如何。

1. そもそも各省各庁の長等による募集は、職員による早期に退職してもよい旨の意思表示の「誘引」であり、これに応じるか否かは、職員本人の自由意思に委ねられる。この募集に対し、職員が自発的に「応募」すれば、それは「合意退職の申込み」であり、これを「応諾」(受理)するか否かが「認定」ということになる。
2. 民間企業の労働契約(雇用契約)の世界においては、「希望退職とは、労働契約を当該労働者と使用者との双方の合意に基づいて解約するものであって(そうであるからこそ、説得や退職条件の優遇がありうるし、自由意思を抑圧しない限り、整理解雇のような厳格な要件を課せられない)、使用者の一方的意思表示による解雇とは、その本質を全く異にするものである」(住友重機愛媛製造所事件・昭和54.11.7松山地判)とされており、使用者の勧めに応じて本人が応募するため、会社側からの一方的な「解雇」ではなく、あくまでも合意退職に該当すると整理されている。
3. このような中で、公務部門において早期退職募集制度を導入する際にも、民間の希望退職制度と同じように、優秀な人材の流出を食い止めるとともに、公務においては対国民との信頼関係の維持等の意味から、非違のある職員等、退職手当を割り増すことで国民からの信頼を裏切ることにつながるような事案については割増特例の適用を認めないようにするため、こうした事案に該当しないことを確認する趣旨から「認定」制度を導入するものである(基本的には「認定」を行うものであることについては、問43参照)。これにより、自己都合退職との差異を明確にすることができるものである。
4. なお、民間の希望退職制度においても、引き続き残留し、企業再建に携わってもらうことを予定していた優秀な人材までもが退職してしまうことがないよう、割増特例の適用の有無を使用者の認定に係らしめる例が多い。

問4 1. 認定をもって、直ちに辞職の承認としないのか。

1. 認定は、あくまで通知した「退職すべき期日」に応募者が退職した場合に支払われる退職手当の額について、①定年退職等と同じ支給率となり、②定年前早期退職特例の適用もあることを「確約」する意味を持つにとどまり、当該認定をもって直ちに辞職の承認処分となるわけではない（そもそも応募書は辞職願ではない）。任用上の辞職の承認処分については、認定の結果を受けて職員から提出される辞職願を待って初めて国公法等の任用上の規定に従って任命権者から行われるものである。
2. この取扱いは、現行の「勸奨を受けて退職した者」についても同様であり、職員は、勸奨を受けて、辞職願を提出し、それを待って任命権者は任用上の規定に従って辞職の承認処分を行っているところである。
3. また、具体的に検討すれば、
 - (1) 早期退職募集は各省各庁の長等により行われる一方で、辞職の承認処分は任命権者により行われるものであり、両者が一致しない場合があること、
 - (2) 募集を掛けられた（募集対象になった）状態が現行の「勸奨」を受けた状態と等しいと捉えると、不認定にできるとする制度が成り立ち得ず、不都合であるため、「認定を受けた状態」が現行の「勸奨」を受けた状態と近いと捉えるべきであること、
 - (3) 応募書を辞職願と捉えた場合、不認定になったとしても辞職願が受け入れられて「自己都合退職」となることは、職員を保護する観点から望ましくないこと、
 - (4) 認定は「応募による退職が予定されている職員である旨の認定」（第5項）に過ぎず、退職すべき期日以外の日に退職すれば、上記1①②の適用はないことなどに留意する必要がある。結果として、退職手当法上の「認定」が即任用上の身分得喪関連規定とは連動せず、別途職員からの辞職願の提出が必要であると整理したものである。

※ なお、現行の退職手当法においては、退職理由について、定年や任期が付されこの満了をもって退職となるもの以外は、「自己都合による退職」と「官側都合による退職」の大きく二つに分類でき、後者については、更に民間でいう「合意退職」的か否かで二類型に分けることが可能と考える。すなわち、整理退職については、組織が廃止されるという一方的な官側都合であるのに対し、勸奨退職については、官側からの勸奨に応じて職員が辞職願を提出し退職していくため、退職について両者の合意があると考えることが可能ではないか。

国家公務員（一般職）の辞職に係る手続

国家公務員（一般職）の辞職は、人事院規則によって「任命権者は、職員から書面をもって辞職の申出があったときは、特に支障のない限り、これを承認するものとする。」と規定されており、辞職願を提出しただけでは当然に辞職の効力が生ずるものではなく、その承認を得て初めて辞職の効力が生ずるものである。

辞職願の提出の期日についての定めはないが、直ちに後継者を補充することが困難で、そのために公務の運営に重大な支障を来すおそれがある場合等においては、辞職承認を留保することができる。ただし、留保する期間は必要最小限の期間に限られ、できる限り速やかに辞職を承認するよう努めなければならない。（なお、職員の退職を不承諾とするために強制その他の方法を用いてはならないとされている（国家公務員法第39条）。）

<参考>

●国家公務員法(昭和二十二年法律第一百二十号)

（人事に関する不法行為の禁止）

第三十九条 何人も、次の各号のいずれかに該当する事項を実現するために、金銭その他の利益を授受し、提供し、要求し、若しくは授受を約束したり、脅迫、強制その他これに類する方法を用いたり、直接たると間接たるとを問わず、公の地位を利用し、又はその利用を提供し、要求し、若しくは約束したり、あるいはこれらの行為に関与してはならない。

- 一 退職若しくは休職又は任用の不承諾
- 二 採用のための競争試験(以下「採用試験」という。)若しくは任用の志望の撤回又は任用に対する競争の中止
- 三 任用、昇給、留職その他官職における利益の実現又はこれらのことの推薦
(休職、復職、退職及び免職)

第六十一条 職員の休職、復職、退職及び免職は任命権者が、この法律及び人事院規則に従い、これを行う。

（離職）

第七十七条 職員の離職に関する規定は、この法律及び人事院規則でこれを定める。

●人事院規則8—12（職員の任免）

（定義）

第四条 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一～六 （略）

七 離職 職員が職員としての身分を失うことをいう。

八 失職 職員が欠格条項に該当することによって当然離職することをいう。

九 退職 失職の場合及び懲戒免職の場合を除いて、職員が離職することをいう。

十 免職 職員をその意に反して退職させることをいう。

十一 辞職 職員がその意により退職することをいう。

十二、十三 （略）

（辞職）

第五十一条 任命権者は、職員から書面をもって辞職の申出があったときは、特に支障のない限り、これを承認するものとする。

(通知書の交付)

第五十三条 任命権者は、次の各号のいずれかに該当する場合には、職員に人事異動通知書（以下「通知書」という。）を交付しなければならない。

一～八 (略)

九 職員が失職した場合

十 職員の辞職を承認した場合

十一 職員が退職した場合（免職又は辞職の場合を除く。）

●人事異動通知書の様式及び記載事項等について（昭和27年13—799）（人事院事務総長発）

(通知書の様式)

1 人事院規則8—12（職員の任免）（以下「規則」という。）第53条に規定する通知書（以下「通知書」という。）は、別紙第1に掲げる様式によるものとする。

別紙第1

人 事 異 動 通 知 書	
(氏名)	(現官職)
(異動内容)	
年 月 日	
任命権者	

人事院様式113

A 4

別紙第2

「異動内容」欄記入要領

「異動内容」欄の記載事項及び記入要領については、次の各号による。

一～十九 (略)

二十 辞職を承認する場合

「辞職を承認する」と記入する。

二十一 (略)

(様式：自己都合退職用)

辞職願

今般、一身上の都合により、平成 年 月 日付
をもって辞職いたしたいので、この旨ご承認願います。

平成 年 月 日

官名

氏名

印

総務大臣

殿

(様式：勸奨退職用)

辞職願

今般、官の退職勸奨により、平成 年 月 日付
をもって辞職いたしたいので、この旨ご承認願います。

平成 年 月 日

官名

氏名

印

総務大臣

殿

問42. 認定を受けた者のみに割増特例の適用を認めるのは問題か。

1. 官側からの募集は、早期に退職してもよい旨の意思表示を職員に「誘引」しているに過ぎない。
2. また、官側が認定をしない場合、応募をした職員（以下「応募者」という。）は引き続き公務部門に残ることは可能であり、なかにはそれでも辞職願を提出して自己都合退職するものも想定されるが、不認定を受け、割増特例の適用がないことは承知の上でのことである。
3. すなわち、認定を受けないということは、退職しても特別の利益を得ることが出来ないだけであって、退職を妨げているわけではなく、また、任用継続の観点からは、当該職員に何らの不利益を強いるものではない。
4. 最高裁も、民間事例において「本件選択定年制による退職の申出に対し承認がされなかったとしても、その申出をした従業員は、(中略) 特別の利益を付与されることこそないものの、本件選択定年制によらない退職を申し出るなどすることは何ら妨げられていないのであり、その退職の自由を制限されるものではない。したがって、従業員がした本件選択定年制による退職の申出に対し、(使用者が) 承認しなければ、割増退職金債権の発生を伴う退職の効果が生ずる余地はない」としている（神奈川信用農業協同組合事件・最判平 19. 1. 18）。
5. また、この他下級審判決においても、同様に割増特例の適用について使用者側の関与（認定）は公序良俗に反するものではなく、また使用者側に認定の義務もないとされている（浅野工事事件・再掲、大和銀行[退職支援金]事件・大阪地判平 12. 5. 12、日本オラクル事件・東京地判平 15. 11. 18）。
6. よって、今般導入する早期退職募集制度において、「認定」の制度を導入し、その認定を受けた者のみが割増特例の適用を受けられるとすることは問題なく認められるものと考えられる。

問43. 不認定となる場合如何。

1. 各省各庁の長等は、応募者との面談等を通じ、その者に非違ある行動がなかったか等を判断し、基本的には、以下に掲げる5つの事項に該当するのでなければ、当該応募者に対し、応募による退職が予定されている職員である旨の「認定」を行うものとする。
2. これは、募集制度自体に非常勤職員や任期付職員等を初めから対象外とする設計を施しており、実際に各省各庁の長等においては、募集対象者を更に特定して募集しているのであって、かつ、応募自体が早期の退職という職員にとって極めて重要な意思決定を行った上でなされるものであるから、次の5つの場合以外は、各省各庁の長等は認定を拒否できないと考えるためである。

【次の5つの場合には「不認定」】

- ① 応募が募集実施要項に適合しない場合や非常勤職員・任期付職員等からの応募であった場合（第8条の2第5項第1号）
 - ② 応募後に懲戒処分又はこれに準ずる処分を受けた場合（同項第2号）
 - ③ 懲戒処分又はこれに準ずる処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由がある場合等その者に対し認定を行うことが公務に対する国民の信頼を確保する上で支障を生ずると認める場合（同項第3号）
※ 民間事例では、二重就業を覆い隠すため勤務記録に不正入力した従業員から特例制度適用の申出があった場合にこれを認定しなかったことは、信義に反する特段の事情があるとは認められないとしたものがある（ソニー[早期割増退職金]事件・東京地判平14. 4. 9）。
 - ④ 応募者を引き続き職務に従事させることが公務の能率的運営を確保し、又は長期的な人事管理を計画的に推進するために特に必要であると認める場合（同項第4号）
 - ⑤ 上記①から④までのいずれにも該当しない応募者の数が募集人数を超える場合で、各省各庁の長等が予め当該場合に認定者数を当該募集人数に抑える方法を決めて募集実施要項と併せて周知していたときに、各省各庁の長等が、その方法に従って当該募集人数を超える分の応募者に対して認定をしないと判断した場合（同項ただし書）
3. なお、各省各庁の長等は、認定をしない旨の決定をしたときは、遅滞なく、総務省令で定めるところにより、その旨及び認定をしない理由を記載した通知書を当該応募者に交付しなければならない（応答義務の賦課）。

問44. 第8条の2第3項の規定により、同項各号に掲げる職員以外の職員には応募をする権利が付与されるということによいか。仮に当該権利が付与されるとして、各省各庁の長等が実施した募集の対象でない場合にはその権利が行使できないということか（第8条の2第5項第1号）。

1. 第8条の2第3項の規定は、同項各号に掲げる職員以外の職員は「募集の期間中いつでも応募」できることとし、これに特段条件を付していないことから、本規定により（これを「応募をする権利」と称するかはともかくとして）同項各号に掲げる職員以外の職員は募集に応じて応募することが可能となる。
2. 一方で、同条第5項第1号の規定において「応募が募集実施要項…（中略）…に適合しない場合」には「認定」しないこととしている。
3. すなわち、各省各庁の長等が実施した募集の対象とならなかった職員については、そもそも当該募集に応募をしたとしても、各省各庁の長等が実施した意図にそぐわないことから、不認定になるにすぎないということである。
4. なお、御指摘の「応募をする権利」が職員にあると表現した場合にも同様であり、募集対象外の職員が当該権利を行使したとしても、単に各省各庁の長等が意図した募集対象者でないことから、不認定になるだけである。応募をすること自体は自由であり、御指摘の「権利が行使できない」ということではない。
（また、元来権利が付与されていても、当該権利を行使する場面が外部から設定されなければ行使できない権利の類似の例としては、選挙権が挙げられる。）

問45. 懲戒処分又はこれに準ずる処分を受けるべき行為について括弧書きで定義付けを行っている趣旨如何（第8条の2第5項第3号）。

1. 不認定の一基準（第8条の2第5項第3号）として、「懲戒処分又はこれに準ずる処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由がある場合」を例示として規定している。懲戒処分又はこれに準ずる処分を受けるべき行為とは、「在職期間中の応募者の非違に当たる行為であつて、その非違の内容及び程度に照らして当該処分に値することが明らかなものをいう」と定義付けている。

※ 懲戒処分に準ずる処分とは、国家公務員法の適用を受けない特別職国家公務員について、国家公務員法の懲戒処分に実質的に該当する処分のことをいう。

2. これは、弾劾裁判による裁判官の罷免等については懲戒処分に準ずる処分と解されるが、認定・不認定を行う最高裁判所が、弾劾裁判所から独立して裁判官の罷免を受けるべき行為であるかどうかを判断することとなることなどから、処分の対象となる行為となる場合を、制度の趣旨や運用を前提として客観的・合理的な事実判断として懲戒処分及びそれに準ずる処分に値する場合に限定することが必要だと考えられるために、このような規定としているものである（現行退手法第13条2項2号と同様）。

<参考>

●退手法第13条2項（退職手当の支払の差止め）

2 退職をした者に対しまだ当該退職に係る一般の退職手当等の額が支払われていない場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者に対し、当該一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分を行うことができる。

一（略）

二 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為（在職期間中の職員の非違に当たる行為であつて、その非違の内容及び程度に照らして懲戒免職等処分に値することが明らかなものをいう。以下同じ。）をしたことを疑うに足りる相当な理由があると思料するに至つたとき。

問46. 早期退職募集制度において優秀な人材の流出を防ぐ手立てはあるか。

1. 第8条の2第5項の規定において、各省各庁の長等は、応募者に原則として認定をするものとしているところ、例外的に不認定にする場合を列挙している。
2. その例外的場合の1つとして、「応募者を引き続き職務に従事させることが公務の能率的運営を確保し、又は長期的な人事管理を計画的に推進するために特に必要であると認める場合」がある（第8条の2第5項第4号）。
3. この規定により、人事当局としては、引き続き公務に残すべきと考える応募者に対しては「不認定」とし、人事当局にとって必要な人材の流出を防ぐ手立ての1つになるものとする（※ただし、不認定のまま退職（自己都合退職）することは可能であることに留意が必要）。
4. なお、ここでいう「公務の能率的運営を確保…するために特に必要であると認める場合」及び「長期的な人事管理を計画的に推進するために特に必要であると認める場合」の考え方については、次のとおりである。

〈公務の能率的運営の確保〉

1. 「公務の能率的運営を確保」とは、各省各庁の長等が組織として求められる各種能力（機能）を最大限発揮し、公務の運営を効率的に行って、現下の課題に即時かつ的確に対応できるよう、確実に環境を整えることである。
2. 法令用語上、「公務」とは、「一般に、国又は公共団体の事務を、これに従事する者の面からとらえていう場合に用いる」（吉国一郎ほか『法令用語辞典（第9次改訂版）』270頁参照）とされている。その従事する者たる国家公務員を能力・実績本位で適所に配置し、人材の有効活用を図り、組織全体の能力を最大限に発揮させることが、「公務」の能率的な運営の確保につながることは論を俟たない。
3. すなわち、「ある官職に職員を就けることを総称し」たものである「任用」（同書611頁参照）、特に原則的な欠員補充の方法である採用や昇任等については、それが公務遂行に当たる職員の能力・実績に基づいてなされる限

り、現下の課題に即時かつ的確に対応するための体制を整える最も有効な手段であり、公務の能率的な運営の確保にとっての中核的な行為といえる。

4. こうした中で、各省各庁の長等が早期退職募集を行った場合、これに係る認定・不認定を考える際には当然その応募者の能力・実績も加味することが想定される。適所に人材を配置していく上で必要な応募者には、その退職（応募）を慰留し、引き続き任用できるようにすることも公務の能率的な運営の確保にとって重要な行為といえる。
5. よって、「公務の能率的運営を確保…するために特に必要であると認める場合」の趣旨は、組織として現下の課題に即時かつ的確に対応していく上で応募者が不可欠な人材であり、当該応募者に組織から抜かれてはその円滑かつ速やかな欠員補充が困難で、公務の能率的な運営に支障を来たす場合であって、かつ、応募者が自らの意思に基づき応募したこととのバランスを図る観点（基本的に職員の意思を尊重するのが今般の新制度の趣旨）から、「特に必要」と認めるときについて、不認定にすることとしたものである。
6. ここでいう「その…欠員補充が困難」には、当該官職に必要な職務遂行能力を有する職員を後任として確保するためには別官職の人事異動が必要となり、玉突き人事の関係で一定の期間を要するため、当該官職に現に就いている応募者を現時点で認定し、その後退職されてしまうと、当該官職を含む当該組織全体の能率的な公務遂行に支障を来たす場合も含まれるものである（※一定期間後には後任が配置できることが予定されている場合、その一定期間後が「退職すべき期日」となるよう調整できれば、別段問題なく認定は可能と史料）。
7. なお、「公務の能率的運営」について、「に資する」ではなく「確保」と規定した理由は、「に資する」では「たすけとする。役立てる」（広辞苑（第6版）1232頁）の意味となり、その応募者の存在が加除可能な、補助的なものとの意味合いを帯びる（「資する」では当該応募者がいなくても良かったということになる）が、今般の不認定については逆に当該応募者を不認定にしてでも公務に残ってもらわなければ公務の能率的運営に支障が生ずるとの判断が働いているところ、当該応募者を退職させずに今ある公務能率（能力）を積極的に維持したいと考えるものであるから、この趣旨が明確に出るよう「確保」と規定したものである。

<参考>

- ・ 国家公務員法においては、「公務の…能率的な運営を保障すること」が究極の目的とされている（同法第1条第1項）。

- ・ 「公務」そのものの意味としては、政府見解として、「公務とは、一般に、国若しくは公共団体の事務又は公務員の職務を意味するもの」（衆議院議員鈴木宗男君提出国会議員に支給されるJR無料パス等の実際の使われ方等に対する内閣総理大臣の見解に関する質問に対する答弁書について（内閣衆質171第415号平成21年5月26日）とされている。

【広辞苑（第6版）】

- ・ 「能率」：
 - ①一定の時間にできあがる仕事の割合。仕事のはかどり方。「一が下がる」「一が良い」
 - ②〈略〉
- ・ 「能率的」：能率のよいさま。「一に会議を進める」

【法令用語辞典（第9次改訂版）】

- ・ 「運営」：団体、機関その他組織又は機構がその機能を発揮するように、それを活動させ、働かせていくことをいう。その用例としては、地方公共団体の運営（憲法92）、行政機関の運営（総務省設置法4⑩）、公務の運営（国公法1①）…等がある。

〈長期的な人事管理の計画的推進〉

1. 「長期的な人事管理を計画的に推進する」とは、各省各庁の長等が、近視眼的でなく長期的な展望（巨視的な人材戦略）をもって、所掌する事務分野の職務内容の特殊性や人員構成等を勘案し、昇任昇格のスピードや職員の志気等を適正に維持し続けるために必要な人事管理、特に「任用」を継続的に行っていることをいう。
2. その目的は、長期的展望に立った計画的な人事管理を通じて、職員の志気の高揚を図り、組織活力を維持し、もって公務能率の維持増進を図ることにあり、その意味において、後段に規定するこの「長期的な人事管理を計画的に推進」は、前段の「公務の能率的運営を確保」の一要素といえる。
3. しかし、今般の改正においては、不認定が、積極的に応募してきた職員を慰留する手段となることから、「長期的な人事管理を計画的に推進する」ことも慰留の理由になることが明らかとなるよう、前段とは別に後段として書き出したものである。
4. そもそも「人事管理」の文言については、法令上明確な定義はないが、中央省庁等改革時において、各府省（任命権者）がその職員に対して行う任免、懲戒、分限等個別事案の処理、執行を中心的な内容とする活動を指すものと整理されている。

}	(※) 併せて「人事行政」の文言については、国家公務員に関する制度の制定改廃、各種基準の設定及びこれらに関する調査、企画、立案、調整などの作用であり、制度官庁としての作用を規定したものであると整理された。
---	--
5. その人事管理を長期的視点に立って計画的に行うことについては、法令上「長期的な人事管理の計画的推進」と表現され、定年制度及び再任用制度の新設（昭和56年改正及び平成11年改正）に際し、その円滑な導入のため、任命権者は長期的な人事管理を計画的に推進していくものとされた（国家公務員法の一部を改正する法律（昭和56年6月11日法律第77号）附則第2条、自衛隊法の

一部を改正する法律（法律第78号）附則第2条及び地方公務員法の一部を改正する法律（同年11月20日法律第92号）附則第2条並びに国家公務員法等の一部を改正する法律（平成11年7月7日法律第83号）附則第2条、地方公務員法等の一部を改正する法律（同年7月22日法律第107号）附則第2条及び自衛隊法等の一部を改正する法律（同年8月13日法律第123号）附則第2条参照）。

6. こうした中で、各省各庁の長等は、当該計画的推進に支障が生じないよう配慮しながら、巨視的な人材戦略に沿って早期退職募集の対象者を設定することになるが、実際に募集を行った場合には、将来に向かって成長が見込める、又は将来の活躍が期待される人材までが手を挙げるのが想定される。この場合、その人材が欠けても現下の課題への対処の点で問題はなくとも、将来の人材戦略として欠けられては不都合な場合もあり、これに対処するため、「長期的な人事管理の計画的推進」を不認定の一要素とした。

7. よって、「長期的な人事管理を計画的に推進するために特に必要であると認める場合」の趣旨は、将来の公務の能率的な運営にとって応募者が不可欠な人材であり、現時点で当該応募者に組織から抜けられては巨視的な人材戦略上問題がある場合であって、かつ、応募者が自らの意思に基づき応募したこととのバランスを図る観点（基本的に職員の意思を尊重するのが今般の新制度の趣旨）から、「特に必要」と認めるときについて、不認定にすることとしたものである。

※ なお、官職の特殊性等のため、当該官職に従事しうる職員の養成が十分行われておらず、応募者を留め置くことが中期的には人事計画上都合がよいといった場合も想定される。この場合、当該応募者の後補充が困難であり、当該人材が欠けると現下の課題への対応も儘ならないということであれば、前段の「公務の能率的運営の確保」に該当する事態であり、一方、後任者の育成に要する時間の長短が問題となるのであれば、「長期的な人事管理の計画的推進」に該当する事態とも解される。しかし、この違いを議論しても実益はない。

「公務の」「能率的な運営」の例

○国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）

（この法律の目的及び効力）

第一条 この法律は、国家公務員たる職員について適用すべき各般の根本基準（職員の福祉及び利益を保護するための適切な措置を含む。）を確立し、職員がその職務の遂行に当り、最大の能率を發揮し得るように、民主的な方法で、選択され、且つ、指導さるべきことを定め、以て国民に対し、公務の民主的且つ能率的な運営を保障することを目的とする。 ②～⑤（略）

（採用昇任等基本方針）

第五十四条 内閣総理大臣は、公務の能率的な運営を確保する観点から、あらかじめ、次条第一項に規定する任命権者及び法律で別に定められた任命権者と協議して職員の採用、昇任、降任及び転任に関する制度の適切かつ効果的な運用を確保するための基本的な方針（以下「採用昇任等基本方針」という。）の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。 ②～⑤（略）

○地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和 31 年法律第 162 号）

（県費負担教職員の免職及び都道府県の職への採用）

第四十七条の二

③ 都道府県委員会は、第一項の規定による採用に当たっては、公務の能率的な運営を確保する見地から、同項の県費負担教職員の適性、知識等について十分に考慮するものとする。

○国家公務員共済組合法（昭和 33 年法律第 128 号）

（目的）

第一条 この法律は、国家公務員の病気、負傷、出産、休業、災害、退職、障害若しくは死亡又はその被扶養者の病気、負傷、出産、死亡若しくは災害に関して適切な給付を行うため、相互救済を目的とする共済組合の制度を設け、その行うこれらの給付及び福祉事業に関して必要な事項を定め、もって国家公務員及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与するとともに、公務の能率的運営に資することを目的とする。

○国家公務員の留学費用の償還に関する法律（平成 18 年法律第 70 号）

（目的）

第一条 この法律は、国家公務員の留学費用の償還に関し必要な事項を定めること等により、国家公務員の留学及びこれに相当する研修等について、その成果を公務に活用させるようにするとともに、国民の信頼を確保し、もって公務の能率的な運営に資することを目的とする。

○国と民間企業との間の人事交流に関する法律（平成 11 年法律第 224 号）

（目的）

第一条 この法律は、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について交流派遣をし、民間企業の実務を経験させることを通じて、効率的かつ機動的な業務遂行の手法を体得させ、かつ、民間企業の実情に関する理解を深めさせることにより、行政の課題に柔軟かつ的確に対応するために必要な知識及び能力を有する人材の育成を図るとともに、民間企業における実務の経験を通じて効率的かつ機動的な業務遂行の手法を体得している者について交流採用をして職務に従事させることにより行政運営の活性化を図るため、交流派遣及び交流採用（以下「人事交流」という。）に関し必要な措置を講じ、もって公務の能率的な運営に資することを目的とする。

○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 12 年法律第 125 号）

（任期を定めた採用）

第三条

② 任命権者は、前項の規定によるほか、専門的な知識経験を有する者を当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させる場合において、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときであつて、当該者を当該業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、人事院の承認を得て、選考により、任期を定めて職員を採用することができる。

一 当該専門的な知識経験を有する職員の育成に相当の期間を要するため、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職員を部内で確保することが一定の期間困難である場合

二 当該専門的な知識経験が急速に進歩する技術に係るものであることその他当該専門的な知識経験の性質上、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に当該者が有する当該専門的な知識経験を有効に活用することができる期間が一定の期間に限られる場合

三 前二号に掲げる場合に準ずる場合として人事院規則で定める場合

「長期的な人事管理」「計画的」「推進」の例

○国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）

附則（昭和 56 年 6 月 11 日法律第 77 号）

（実施のための準備）

第二条 この法律による改正後の国家公務員法（以下「新法」という。）の規定による職員の定年に関する制度の円滑な実施を確保するため、任命権者は、長期的な人事管理の計画的推進その他必要な準備を行うものとし、人事院及び内閣総理大臣は、それぞれの権限に応じ、任命権者の行う準備に関し必要な連絡、調整その他の措置を講ずるものとする。

附則（平成 11 年 7 月 7 日法律第 83 号）

（実施のための準備）

第二条 第一条の規定による改正後の国家公務員法（附則第四条から第六条までにおいて「新国家公務員法」という。）第八十一条の四及び第八十一条の五の規定の円滑な実施を確保するため、任命権者は、長期的な人事管理の計画的推進その他必要な準備を行うものとし、人事院及び内閣総理大臣は、それぞれの権限に応じ、任命権者の行う準備に関し必要な連絡、調整その他の措置を講ずるものとする。

問47. 第8条の2第5項ただし書の趣旨如何。

1. 第5項ただし書において

「次の各号のいずれにも該当しない応募者の数が第二項に規定する募集する人数を超える場合であつて、あらかじめ、当該場合において認定をする者の数を当該募集する人数の範囲内に制限するために必要な方法を定め、募集実施要項と併せて周知していたときは、各省各庁の長等は、当該方法に従い、当該募集する人数を超える分の応募者について認定をしないことができる」

としている。

2. 例えば、募集する人数が10人のところに50人が応募してきた場合、第5項各号に定める不認定基準に合わなければ、なんら規定がない場合、応募者全員に認定を出すことになる。

しかし、それではあまりにもその後の人事管理への影響が大きいと考えられる。

3. そこで、制度設計としては、あらかじめ、応募者が過多の場合の処理方法について各省各庁の長等が募集時に周知していた場合には、当該方法を用いて不認定を出すことも可能とした。そうすることで応募者はその方法により不認定となる可能性があることも承知の上で応募してきているのであり、公平だと考えられる。

4. 具体的な処理方法としては、先着順、募集の期間の短縮、応募上限の設定等が考えられる。

問48. 第8条の2第5項各号に掲げられた4つの場合においては、各省各庁の長等の判断で「認定してもよい」ということか。

1. 第8条の2第5項各号に掲げられた次の4つの場合において、各省各庁の長等は、応募者に対し、認定することはできない。

- ① 応募が募集実施要項に適合しない場合や非常勤職員・任期付職員等からの応募であった場合（同条第5項第1号）
- ② 応募後に懲戒処分又はこれに準ずる処分を受けた場合（同項第2号）
- ③ 懲戒処分又はこれに準ずる処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由がある場合等その者に対し認定を行うことが公務に対する国民の信頼を確保する上で支障を生ずると認める場合（同項第3号）
- ④ 応募者を引き続き職務に従事させることが公務の能率的運営を確保し、又は長期的な人事管理を計画的に推進するために特に必要であると認める場合（同項第4号）

2. まず、上記①②は、外形的な事実（不適合な応募か、懲戒処分等を受けたか）に基づいて自動的に決まるものである（事実認定の問題）。

3. また、上記③④は、その文末に「認める場合」と規定されることからわかるとおり、各省各庁の長等が、国民からの信頼確保又は公務能率の維持の観点から、応募者を「不認定」にするか否かを判断するものである。

4. すなわち、第8条の2第5項各号の規定は、各省各庁の長等が同項柱書の規定に基づいて「認定」をするに際し、どういう場合には「不認定」としなければならないかの判断基準を4つ提示しているものであり、この4基準に該当する場合には当然に「不認定」にしなければならないのであって、「認定してもよい」との解釈は成り立たない。

5. なお、同項ただし書は「認定をしないことができる」と規定しているものであり、「認定をしてもよい」と各省各庁の長等が判断すれば、この場合は当然に認定可能である。

問49. 第8条の2第5項各号及びただし書に示された5つの場合において、各省各庁の長等はいつでも不認定にできるか。

1. 第8条の2第5項各号に掲げられた次の4つの場合において、各省各庁の長等は、応募者に対し、認定することはできない。

- ① 応募が募集実施要項に適合しない場合や非常勤職員・任期付職員等からの応募であった場合（同条第5項第1号）
- ② 応募後に懲戒処分又はこれに準ずる処分を受けた場合（同項第2号）
- ③ 懲戒処分又はこれに準ずる処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由がある場合等その者に対し認定を行うことが公務に対する国民の信頼を確保する上で支障を生ずると認める場合（同項第3号）
- ④ 応募者を引き続き職務に従事させることが公務の能率的運営を確保し、又は長期的な人事管理を計画的に推進するために特に必要であると認める場合（同項第4号）

2. また、

- ⑤ 上記①から④までのいずれにも該当しない応募者の数が募集人数を超える場合で、各省各庁の長等が予め当該場合に認定者数を当該募集人数に抑える方法を決めて募集実施要項と併せて周知していたときに、各省各庁の長等が、その方法に従って当該募集人数を超える分の応募者に対して認定をしないと判断した場合（同項ただし書）は、認定することはできない。

3. ただし、上記5つの場合のいずれかに該当しても、各省各庁の長等は当然に不認定にできるわけではなく、応募者との「信義則上の関係」を考慮しなければならないことに注意を要する。

4. すなわち、募集制度自体に非常勤職員や任期付職員等を初めから対象外とする設計を施しており、実際に人事当局においては、更に募集対象者を特定して募集しているのであって、かつ、応募自体が早期の退職という職員にとって極めて重要な意思決定を行った上でなされるものであるため、恣意的運用は許されるべきでない。

5. よって、ある応募者に対して「制度の適用を認めないことが信義に反する特段の事情がある場合には」、上記5つのいずれかに該当する場合であっ

ても、信義則上認定をしなければならない場合があると考える。

※ ソニー[早期割増退職金]事件・東京地判平 14. 4. 9 (早期退職割増制度)

「本件制度は、被告が適用を認めることが要件とされているが、適用除外事由が具体的に規定されていることや、本件制度の申請は早期の退職という重要な意思決定を伴うものであることからすると、恣意的な運用が許容されるべきではないから、その適用を申請した者に本件制度の適用を認めないことが信義に反する特段の事情がある場合には、被告は信義則上、承認を拒否することができないと解するのが相当である。」

(二重就業を覆い隠すため勤務記録に不正入力した従業員から特例制度適用の申出があった場合にこれを認定しなかったことは、信義に反する特段の事情があるとは認められないとした)。

6. 具体的には、人事当局が面談等において応募者本人に対し、認定をする
と信じ込ませ、当該者がそれを信じて転職先を見つけるなどしていたところ、突如として、正式に「不認定通知書」が送付されてきたといったような場合が想定される。

(よって、人事当局においては、認定に係るプロセスにおいては、慎重かつ適切・真摯な対応が求められる。)

<第8条の2第5項>

⑤ 各省各庁の長等は、応募をした職員（以下この条において「応募者」という。）について、次の各号のいずれかに該当する場合を除き、第三項の規定による応募による退職が予定されている職員である旨の認定（以下この条において単に「認定」という。）をするものとする。ただし、次の各号のいずれにも該当しない応募者の数が第二項に規定する募集をする人数を超える場合であつて、あらかじめ、当該場合において認定をする者の数を当該募集をする人数の範囲内に制限するために必要な方法を定め、募集実施要項と併せて周知していたときは、各省各庁の長等は、当該方法に従い、当該募集をする人数を超える分の応募者について認定をしないことができる。

一 応募が募集実施要項又は第三項の規定に適合しない場合

二 応募者が応募した後国家公務員法第八十二条の規定による懲戒処分(第三項第四号の政令で定める処分を除く。)又はこれに準ずる処分を受けた場合

三 応募者が前号に規定する処分を受けるべき行為（在職期間中の応募者の非違に当たる行為であつて、その非違の内容及び程度に照らして当該処分に値することが明らかなものをいう。）をしたことを疑うに足りる相当な理由がある場合その他応募者に対し認定を行うことが公務に対する国民の信頼を確保する上で支障を生ずると認める場合

四 応募者を引き続き職務に従事させることが公務の能率的運営を確保し、又は長期的な人事管理を計画的に推進するために特に必要であると認める場合

問50. 認定は処分か。

1. 判例では、「処分」とは、「公権力の主体たる国または地方公共団体が行う行為のうち、その行為によって、直接国民の権利義務を形成しまたはその範囲を確定することが法律上認められているもの」をいうと判示されている（最判昭39.10.29）。

（権利の範囲を確定する）

2. 認定・不認定は、それによって退職時の退職手当の支給金額に差異（割増しの有無）を生じさせるものであり、認定の際等に指定された退職すべき期日に退職した際に発生する退職手当請求権について、その額の「範囲を確定する」ものである。

（権利を形成する）

3. また、退職手当請求権は原則として退職時に発生するものであるが、内閣法制局の従前の見解では、「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。これは、欠格事由に該当することなく退職することを条件とする停止条件付権利であり、このような停止条件付退職手当請求権は「財産権」に該当する」（昭和43年8月31日内閣法制局見解）と示されている。それに倣えば、認定を受けた職員については、認定後に欠格事由に該当することなく退職することを条件とする停止条件付退職手当請求権が形成されていると解される。つまり、認定によって、法律上保護されるべき権利義務が形成されることになる。

4. よって、認定・不認定は「処分」に該当する。

※ なお、これは公務員に対してその職務又は身分に関してされる処分であるため、行政手続法は適用除外となる。

<参考>

●行政手続法（平成五年十一月十二日法律第八十八号）

（適用除外）

第三条 次に掲げる処分及び行政指導については、次章から第四章までの規定は、適用しない。

一～八 （略）

九 公務員（国家公務員法（昭和二十二年法律第二十号）第二条第一項に規定する国家公務員及び地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第三条第一項に規定する地方公務員をいう。以下同じ。）又は公務員であった者に対してその職務又は身分に関してされる処分及び行政指導

問5 1. 不認定に対する不服申立ての制度はないのか。

1. 国家公務員法第90条は、職員に対する処分については、著しく不利益な処分を除いて、法律の特別の定めがない限り不服申立てができないとされているところ。これは、不利益処分以外の処分については、行政機関内部の問題として任命権者の判断・裁量を尊重することとして、不服申立ての対象を限定している。

自衛隊法にも同様の規定があるほか、裁判所職員や国会職員等も同様の取扱いとなっている。

2. これらの規定を参考に、次の理由から、早期退職募集制度における職員に対する処分（不認定）について不服申立てを認める規定は措置しないこととした。

- (1) 不認定は「処分」ではあるが、身分の喪失に関わるものでなく、不認定を受けた職員にとって従前からみて不利益とはなっておらず、国家公務員法第89条第1項にいう「いちじるしく不利益な処分」とはいえないこと。
- (2) 第8条の2第5項各号及び同項ただし書に示された不認定の5つの場合（問48参照）については、外形的事実の確認を含め、いずれの場合も「職員に対する処分」の他の類型（※）と同様、組織内部の問題であり、任命権者の判断・裁量が尊重されるべきものであること。
- (3) 仮に不認定について不服申立てを認めたとした場合、当該処分権者及び上級庁に不服申立てをした結果、不認定を取り消されることとなったとしても、不認定の取消しが即ち認定を意味するものでなく、その時点で再度任命権者が当該組織の内部事情を勘案の上、認定・不認定の判断をすることになるのであり、不服申立ての途を開く実益は実際には少ないものと思料されること。

※ 育児休業、年次休暇、病気休暇等の不承認についても、同様の理由から不服申立てが認められていない。

<参考>

●国家公務員法（昭和二十二年十月二十一日法律第百二十号）

（職員の意に反する降給等の処分に関する説明書の交付）

第八十九条 職員に対し、その意に反して、降給し、降任し、休職し、免職し、その他これに対しいちじるしく不利益な処分を行い、又は懲戒処分を行わうとするときは、その処分を行う者は、その職員に対し、その

処分の際、処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

- ② 職員が前項に規定するいちじるしく不利益な処分を受けたと思料する場合には、同項の説明書の交付を請求することができる。
- ③ 第一項の説明書には、当該処分につき、人事院に対して不服申立てをすることができる旨及び不服申立期間を記載しなければならない。

(不服申立て)

第九十条 前条第一項に規定する処分を受けた職員は、人事院に対してのみ行政不服審査法による不服申立て（審査請求又は異議申立て）をすることができる。

② 前条第一項に規定する処分及び法律に特別の定めがある処分を除くほか、職員に対する処分については、行政不服審査法による不服申立てをすることができない。職員がした申請に対する不作為についても、同様とする。

③ 第一項に規定する不服申立てについては、行政不服審査法第二章第一節 から第三節 までの規定を適用しない。

●自衛隊法（昭和29年6月9日法律第165号）

(不服申立ての処理)

第49条 隊員に対するその意に反する降任、休職若しくは免職又は懲戒処分についての審査請求又は異議申立てについては、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第2章第1節から第3節までの規定を適用しない。

② 前項に規定する審査請求又は異議申立ては、処分の通知を受けた日の翌日から起算して60日以内になければならず、処分があつた日の翌日から起算して一年を経過したときは、することができない。

③ 防衛大臣は、第一項に規定する審査請求又は異議申立てを受けた場合には、これを審議会等（国家行政組織法（昭和23年法律第120号）第8条に規定する機関をいう。以下同じ。）で政令で定めるものに付議しなければならない。

④ 第1項に規定する審査請求又は異議申立てに対する裁決又は決定は、前項の政令で定める審議会等の議決に基づいてしなければならない。

⑤ 防衛大臣は、第1項に規定する処分の全部又は一部を取り消し、又は変更する場合において、必要があると認めるときは、隊員がその処分によつて受けた不当な結果を是正するため、その処分によつて失われた給与の弁済その他の措置をとらなければならない。

⑥ 審査請求又は異議申立ての手續は、政令で定める。

⑦ 第一項に規定する処分を除くほか、隊員に対する処分については、行政不服審査法による不服申立てをすることができない。隊員がした申請に対する不作為についても、同様とする。

早期退職募集制度上の不認定処分に係る不服申立て

不服申立て

不認定は「処分」であるが、国家公務員法第 89 条にいう「いちじるしく不利益な処分」にはあらず、不服申立てはできない。(例：国公法 90 条 1 項)
また、職員に対する他の処分と同様に、任命権者による裁量を尊重することとし、不服申立てを認める規定は措置しない。

< 参照条文 >

●国家公務員法 (昭和 22 年 10 月 21 日法律第 120 号)

(職員の意に反する降給等の処分に関する説明書の交付)

第 89 条 職員に対し、その意に反して、降給し、降任し、休職し、免職し、その他これに対しいちじるしく不利益な処分を行い、又は懲戒処分を行おうとするときは、その処分を行う者は、その職員に対し、その処分の際、処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

②・③ (略)

(不服申立て)

第 90 条 前条第一項に規定する処分を受けた職員は、人事院に対してのみ行政不服審査法による不服申立て(審査請求又は異議申立て)をすることができる。

② 前条第一項に規定する処分及び法律に特別の定めがある処分を除くほか、職員に対する処分については、行政不服審査法による不服申立てをすることができない。職員がした申請に対する不作為についても、同様とする。

③ 第 1 項に規定する不服申立てについては、行政不服審査法第 2 章第 1 節から第 3 節までの規定を適用しない。

●自衛隊法 (昭和 29 年 6 月 9 日法律第 165 号)

(不服申立ての処理)

第 49 条 隊員に対するその意に反する降任、休職若しくは免職又は懲戒処分についての審査請求又は異議申立てについては、行政不服審査法(昭和 37 年法律第 160 号)第 2 章第 1 節から第 3 節までの規定を適用しない。

2～6 (略)

7 第一項に規定する処分を除くほか、隊員に対する処分については、行政不服審査法による不服申立てをすることができない。隊員がした申請に対する不作為についても、同様とする。

< 参考 >

●行政手続法

第 2 条 (定義)

三 申請 法令に基づき、行政庁の許可、認可、免許その他の自己に対し何らかの利益を付与する処分(以下「許認可等」という。)を求める行為であつて、当該行為に対して行政庁が諾否の応答をすべきこととされているものをいう。

四 不利益処分 行政庁が、法令に基づき、特定の者を名あて人として、直接に、これに義務を課し、又はその権利を制限する処分をいう。ただし、次のいずれかに該当するものを除く。

ロ 申請により求められた許認可等を拒否する処分その他申請に基づき当該申請をした者を名あて人としてされる処分

第 3 条 (適用除外) ① 次に掲げる処分及び行政指導については、次章から第四章までの規定は、適用しない。

九 公務員(国家公務員法第二条第一項に規定する国家公務員及び地方公務員法第三条第一項に規定する地方公務員をいう。以下同じ。)又は公務員であつた者に対してその職務又は身分に関してされる処分及び行政指導

第二章 申請に対する処分 (略)

第三章 不利益処分 (略)

問52. 不認定に対して不服がある場合の救済手段如何。

1. 不認定に対する不服申立ては認めない（前問参照）ため、職員が不認定についての不平・不満がある場合は、訴訟によって争うこととなる。
2. この場合、不認定を行った人事当局（被告側）としては、
 - （1）当該者を引き続き勤続させることが、いかに公務の能率的運営の確保や、長期的な人事管理の計画的推進にとって必要であったか（あるか）
 - （2）当該者に対して認定を行い、退職手当を割り増すことが、公務に対する国民の信頼を確保する上でいかに支障を生じさせ得るものであったか等を立証することになっていくものと考えられる。

問53. 認定・不認定の通知制度を設ける趣旨如何。

1. 応募認定退職は、退職手当の取扱いにおいては官側の都合による退職であるが、任用上においてはあくまで本人の自発的な退職の意思に基づいた辞職である。手続面においても、本制度における応募については、あくまで割り増された応募認定退職の退職手当を受けるための申出であって、その認定をもって直ちに辞職願の承認処分となるものではなく、認定・不認定の結果を受けて改めて職員が自らの退職意思を確認し、自ら辞職願を提出していくことになる。
2. すなわち、認定を受けたか不認定だったかは、職員の辞職の意思を固める判断において極めて重要な要素であるため、認定か否かを確定的に明示して職員に伝達する必要があることから、その「書面による通知制度」を設けることとしたものである。
3. また、通知書を交付することにより、職員と人事当局との認識の齟齬を除くことにも繋がり、応募者は安心して辞職願を提出し、退職することができる。

問54. 「退職すべき期間」とは何か。通知との関係如何(第8条の2第7項)。

1. 各省各庁の長等は、募集実施要項の中で、認定を受けた場合に退職すべき期日又は期間を明示することとなっている。
2. これは、募集対象となるべき職員がこれに応募した場合にいつ退職すべきなのかが明確となるように募集実施要項に記載することで、職員側の便宜を図っているものである。
3. しかし、年度末を退職すべき日にする場合は別として、夏の定期異動を前に募集を行う場合には、募集時から明確な退職すべき期日を示すことは困難な場合が多い。
4. そこで、職員側に配慮しつつ、人事当局の現実的対応に鑑み、両者をバランスさせるべく、「退職すべき期間」の概念を導入した。
5. 退職すべき期間として想定しているのは「7月下旬から8月上旬までのいずれかの期日」といった退職時期の明示である。
ただし、退職すべき期間の長さについては、今般の改正が、これまでの一本釣り方式の退職勧奨に伴う再就職あっせんの付随の疑念を払拭するため、勧奨退職を廃止して、新制度を設けることから、例えば、1年間のうちのいずれかの日というような(期間が長期となる)提示の仕方は慎み、募集を実施する契機となった人事異動の想定期日を念頭においた期間設定となるよう、運用で対応することを考えている(問66参照)。
6. なお、募集実施要項において退職すべき期間を示し、当該募集に係る認定の通知を応募者にした場合には、その後遅滞なく、募集実施要項に記載した退職すべき期間のうちのいずれかの期日を当該応募者に通知するものとしている。

問54-2. 「遅滞なく」とはどのような状況であれば認められるのか。

1. 「遅滞なく」については、現に実施できていないことの合理的な説明が付かなくなった時点から「遅滞」は許容されなくなる、との一般的な法令用語の解釈と同様に解すべきものであり、実施が不可能であることの合理的な説明が付く限りにおいて、遅滞は許容されるのであり、「遅滞なく」と認められるものである。
2. 例えば、夏の定期異動の日付がいつなのかが国会会期の延長幅が未定なために不明という場合等も、実施不能の合理的な説明のひとつと考える。

<参考>法令用語辞典（第9次改訂版）

「遅滞なく」

用語の意義を通常言葉で表せば、時間的に「速やかに」又は「すぐに」ということであるが、法令用語としては、この種の時間的即時性を表す用語として、「遅滞なく」のほかに、「直ちに」と「速やかに」とがある。

これらの3者のうち、時間的即時性の強いものは、「直ちに」と「速やかに」である。「遅滞なく」には、時間的即時性が強く要求されている場合もあるが、その場合でも、正当な又は合理的な理由による遅滞は許容されるものと解されている。「直ちに」と「速やかに」との間では、通例、「直ちに」の方が時間的即時性が強いとされ、この場合は、一切の遅滞が許されないとする説もある。なお、「速やかに」については比較的急迫性が緩い場合もあり、「直ちに」と「遅滞なく」とある場合におけるその懈怠が、義務違反を引き起こすのを通例とするに対し、「速やかに」は、訓示的意味を有するにすぎないことがある。

用例としては、「遅滞なく」については、「受任者は、委任者の請求があるときは、いつでも委任事務の処理の状況を報告し、委任が終了した後は、遅滞なくその経過及び結果を報告しなければならない」（民法645）、「国土交通大臣は、第二項の規定による閣議の決定があつたときは、遅滞なく、全国計画を公表しなければならない」（国土利用計画法5Ⅳ）など（中略）がある。

問55. 認定がその効力を失う又は取り消される場合はあるか。

1. 認定は、次のいずれかに該当する場合には、その効力を失うことを想定している（第8条の2第8項）。
 - (1) 応募者が退手法第12条第1項各号のいずれかに該当した場合（懲戒免職、失職の場合）
 - <退手法第12条第1項>
 - 一 懲戒免職等処分を受けて退職をした者
 - 二 国家公務員法第七十六条の規定による失職（同法第三十八条第一号に該当する場合を除く。）又はこれに準ずる退職をした者
 - (2) 退職した日又はその翌日に再び職員になったときなど（第19条第1項及び第2項の規定による退職手当を支給しない場合に該当するとき）
 - (3) 認定の際等に指定される退職すべき期日以外に退職をしたとき（上記（1）及び（2）のときを除く。）
 - (4) 懲戒処分（免職処分及び管理又は監督に係る職務を怠った場合における処分政令で定めるものを除く）を受けたとき
 - (5) 応募を自ら取り下げたとき

2. 他方、今般の制度設計においては、認定を取り消すことは次の理由から想定していない。
 - ① 認定をする場合には、認定の前提となる応募自体が早期の退職という職員にとって重要な意思決定を踏まえたものであり、不認定要件に該当するか否かを任免権者においてより慎重に判断すべきこと
 - ② 認定通知書等において一度指定した退職すべき期日について、官側の都合によりやむを得ない場合で、本人の同意も得られるときには、変更することは否定されておらず、認定取消しが必要となる場面は想定されないこと
 - ③ 認定後から退職までの間において、懲戒処分又はこれに準ずる処分（免職処分及び管理又は監督に係る職務を怠った場合における処分政令で定めるものを除く）を受けた場合は、自動的に失効となること
 - ④ 退職後においても、当該応募者の非違行為に関わるものについては、退手法第4章の支給制限規定により、別途、支給差止めや一部不支給、返納処分等が用意されていること（問62参照）

問56. 懲戒免職や失職により認定が失効した場合の支給率如何。(第8条の2第8項第1号)

1. 応募者が退手法第12条第1項各号のいずれかに該当した場合、すなわち懲戒免職や失職した場合には、その認定は失効するが、このとき、当該者に係る退職手当の支給率については、勤続19年以下は退手法第3条第2項が、20年以上は同条第1項がそれぞれ適用され、その者の都合により退職した者として自己都合等退職者の支給率が適用される。
2. なお、当該退職者に対する支給制限処分等については、自己都合等退職者の支給率を適用した退職手当額を基に行うことになる。

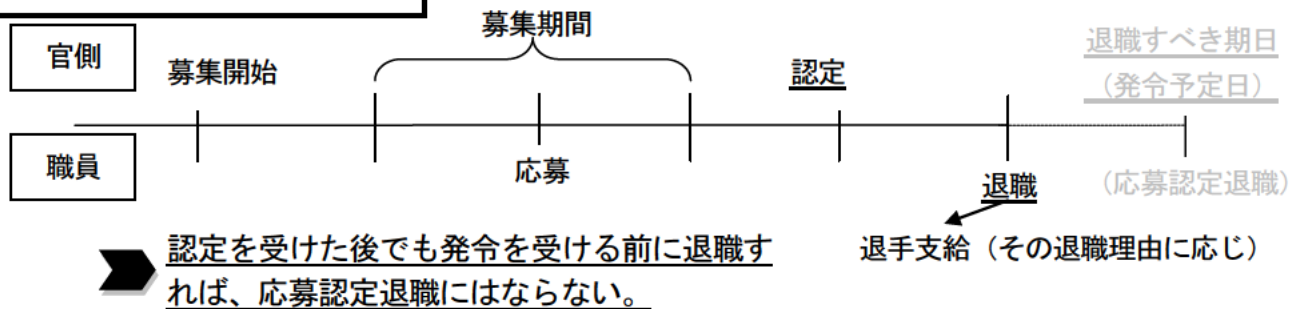
問57. 退手法第19条の規定により退職手当を支給しない場合のうち、同条第1項及び第2項のみを失効事由とした理由如何。(第8条の2第8項第2号)

1. 退手法第19条各項は、退職の後に引き続いて職員（第1項）、地方公務員（第2項）、公庫等職員（第3項）又は独立行政法人等の役員（第4項）となり、在職期間を引き続き通算する場合において、当該退職時には退職手当を支給しない旨を規定したものである。
2. これらのうち、同条第3項及び第4項は公庫等の職員や独立行政法人等の役員として退職出向する場合の規定であるが、そもそも退職出向は任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じて再び職員に復帰することを前提に退職するものであって、早期退職募集制度によって退職することが想定され得ない。したがって、認定の失効事由として第8条の2第8項には掲げないこととしたものである。
3. 他方、第19条第1項及び第2項については、例えば早期退職募集に応募し認定を受けた者が、その後自らの再就職活動によって他省庁等の職員や地方公務員として再就職する事案が想定されるため、これらの場合を認定の失効事由として第8条の2第8項第2号に掲げている。

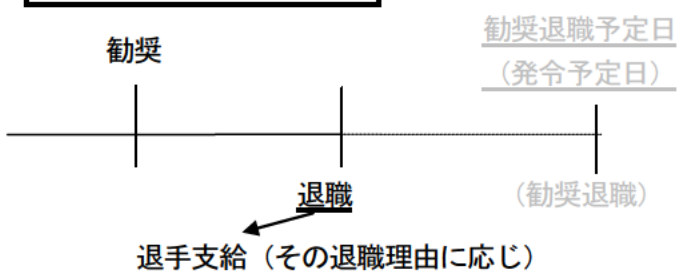
問58. 退職すべき期日前に退職した応募者の取扱い如何。

1. 早期退職の募集に応じ、認定を受けて退職する予定の職員（応募者）は、指定された退職すべき期日に退職することが割増しの適用要件となっている。これは、認定後、退職すべき期日までの間に、事務引継ぎ、後継者へのノウハウ等の伝授、残務処理等、当該職員が退職することに係る官側（残された職員等）のための準備作業を全て終わることが期待（想定）されているものである。
2. こうした中で、一度、認定を受ければ、その後いつ退職しても割り増された退職手当を受け取ることができることとすると、
 - (1) 応募認定退職が官側の都合退職であるとの整理から逸脱してしまうこと（自己都合退職と何ら変わらないこと）
 - (2) 応募者の仕事に対する意欲の減退、責任感・使命感の欠如
 - (3) 残された職員のモラル低下を招く恐れ
 等の弊害が生じることが予想される。
3. このため、退職すべき期日前に退職した応募者については、当該退職時に認定の効力は失われることとした（自動失効）。この場合、当該退職の理由に対応する支給率により退職手当を算定することになる。

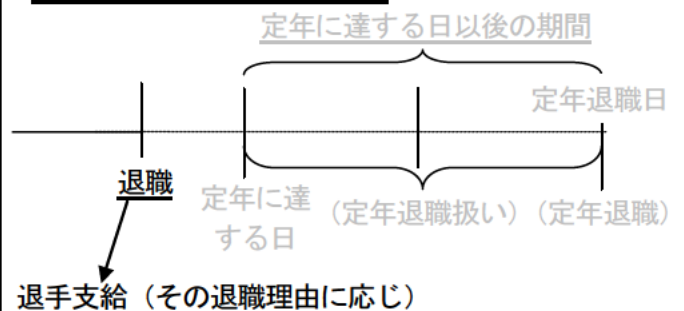
応募認定退職前の場合



勧奨退職前の場合



定年退職前の場合



➡ 勧奨を受けた後でも発令を受ける前に退職すれば、勧奨退職にはならない。

➡ 定年に達する日（誕生日の前日）の一日前の退職でも、定年退職扱いにはならない。

問59. 第8条の2第8項第3号で「退職すべき期日」とあるが、認定は受けたものの「退職すべき期間」中でいまだ「退職すべき期日」の指定がないまま、自己の都合により退職した応募者の取扱い如何。

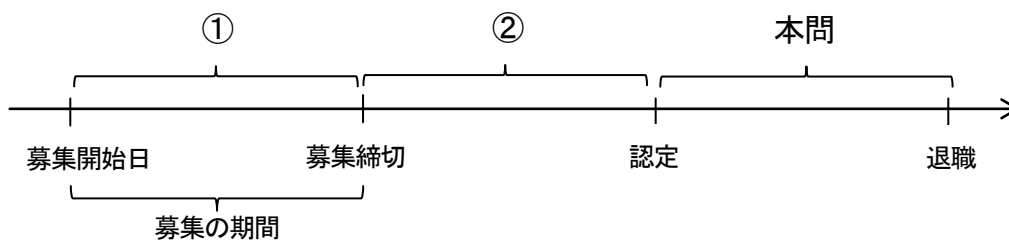
1. 第8条の2に規定する「定年前に退職する意思を有する職員の募集」は、各省各庁の長等が、年齢別構成の適正化を図ること又は組織の改廃等を円滑に実施することを目的とするという官側の都合によるものであり、各省各庁の長等が（その都合により）指定する「退職すべき期日」に退職することが必要である。
2. すなわち、（応募認定退職となるためには、）同条第5項に規定する認定を受けただけでは足りず、同条第8項第3号にあるように「退職すべき期日」に辞めなければならない、当該期日以外の日で退職した場合には、その認定の効力を（当然に）失わせることとしている。
3. したがって、認定は受けたもののいまだ「退職すべき期日」の指定がないまま、自己の都合により退職した応募者については、退職すべき期日以外の日で退職したことから、自己の都合による退職になる。

問60. 認定を受けた応募者がその後懲戒処分等を受けた場合もその認定の効力が失われることとした理由如何。また、これを受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由があると認める場合を失効事由にしてい
ない理由如何（第8条の2第8項第4号）。

1. 懲戒処分等（「国家公務員法第82条の規定による懲戒処分（管理又は監督に係る職務を怠った場合における処分で政令で定めるものを除く。）又はこれに準ずる処分」をいう。以下この間において同じ。）を受けた場合も失効することとしたのは、

- ① 第8条の2第3項の規定において早期退職募集に応募することができない類型の一つに懲戒処分等「を募集の開始の日において受けている者又は募集の期間中に受けた者」（第4号）を掲げ、また、
 - ② 第8条の2第5項の規定において早期退職募集に応募した職員に認定をしない類型の一つに「応募者が応募した後」懲戒処分等「を受けた場合」（第2号）を掲げている
- こととの平仄を取ったものである。

2. すなわち、応募する際も懲戒処分等を募集開始日に受けているか又は募集期間中に受けたかが問題（①）となり、また、応募後認定を受けるまでの間について懲戒処分等を受けたか否かが認定・不認定の問題（②）になることから、認定を受けた後指定された退職すべき期日に退職するまでの間についても、同様に、懲戒処分等を受けたか否かを認定の効力維持要件にかからしめたものである（第8条の2第8項第4号）。



3. なお、懲戒処分等のうち、免職処分については、第8条の2第8項第1号で特に規定していることから、同項第4号においては、懲戒処分等の中から「懲戒免職の処分…を除く」と規定した。

4. また、第8条の2第5項第3号においては、応募者が懲戒処分等を受け
るべき行為（在職期間中の応募者の非違に当たる行為であって、その非違
の内容及び程度に照らして当該処分に値することが明らかなものをいう。）
をしたことを疑うに足りる相当な理由がある場合その他応募者に対し認定
を行うことが公務に対する国民の信頼を確保する上で支障を生ずると認め

る場合には、認定をしないこととしているが、同条第8項ではこの点規定していない。これは、

- i) 同項は当然失効規定であるため、客観的事実が外形的に表れないと発動しないこと（現に同項各号に列挙された5つの事象は外形的に明らかな事実である）
- ii) 各省各庁の長等が応募者に対して認定をしたことが公務に対する国民の信頼を確保する上で支障を生ずると認めればいつでも自動失効するとすれば、応募者が認知することなく、いつの間にか失効している場合があり得ることになり、認定を受けた応募者の地位を必要以上に不安定な状況におくこと
- iii) 懲戒処分等を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由があると判断したときには既に当該職員が退職間近であり、そのまま退職したようなケースは、今般の早期退職募集だけの問題ではなく、常に起こりうる問題であり、この場合には法第4章の支給制限等規定により対応することになること

を踏まえたものである。

（当然、各省各庁の長等は、認定を行う際には、応募者が懲戒処分等を受けるべき行為を過去にしていなか、しっかりと調査・見極めを行う必要がある。）

問 6 1. 一連の早期退職募集制度における職員の非違行為に係る手続上の取扱い如何。

(認定までの非違行為)

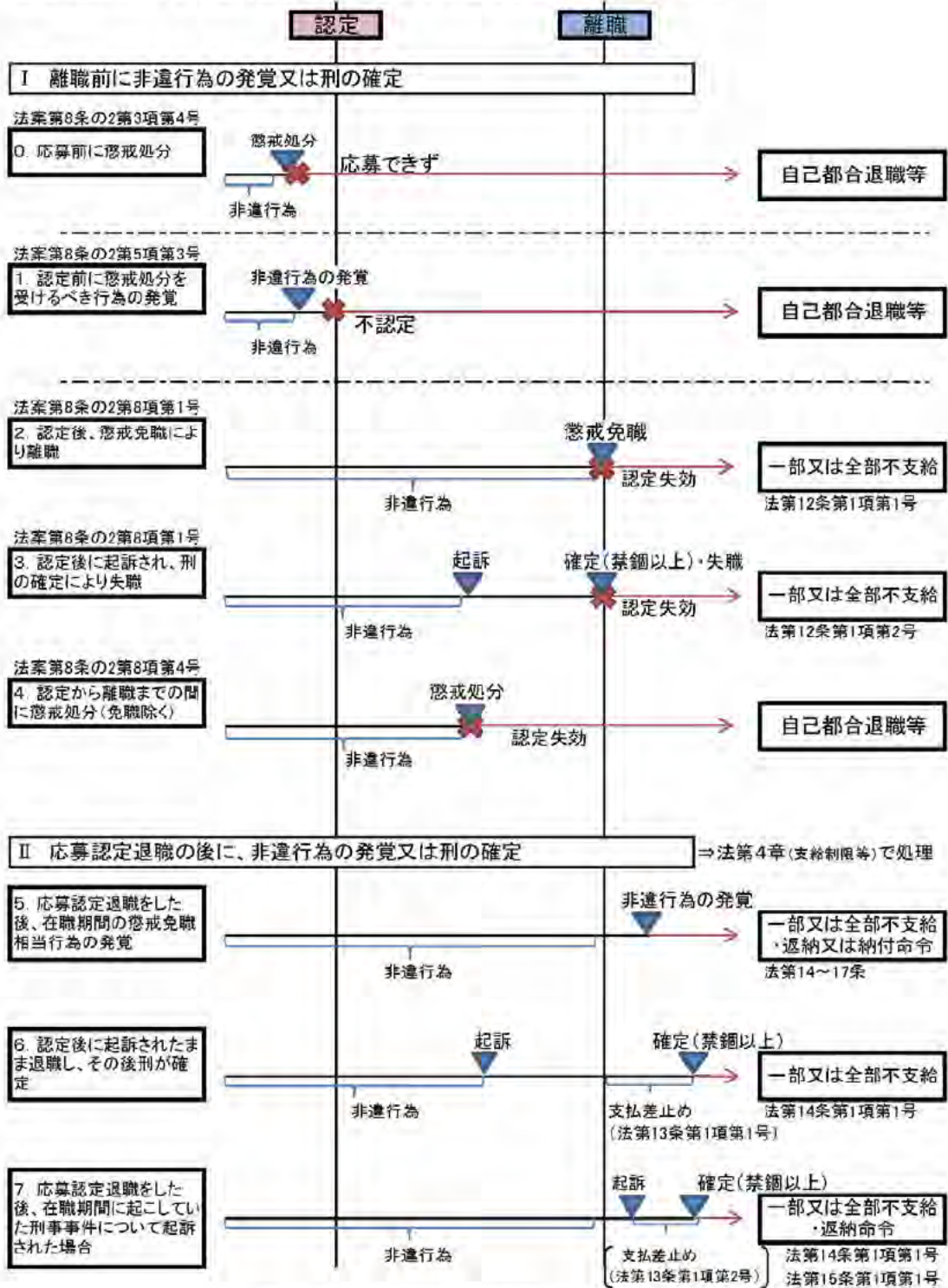
1. 募集の開始以後において、懲戒処分又はこれに準ずる処分を受けている者は、応募をすることができない。
2. また、応募後、認定の前に懲戒処分を受けべき行為が発覚した場合については、認定を受けることができない。

(認定後から退職すべき期日の間の非違行為)

3. 認定後、懲戒免職や禁錮以上の刑が確定したことによる失職の場合は、認定が失効し、支給制限処分の対象となる。
4. また、認定から退職までの間に懲戒処分（免職処分及び管理又は監督に係る職務を怠った場合における処分（政令で定めるものを除く））を受けた場合は、認定が失効する。

参考 15

認定前後における非違行為と、それらに対する退職手当の取扱いについて



※ 図中の懲戒処分には、懲戒免職等処分を除く

問 6 2. 応募認定退職後、在職中に懲戒免職相当行為があったことが明らかになった場合はどうなるか。

1. 認定を受けて退職すべき期日に退職した後、在職中の行為について懲戒免職相当に該当することが明らかになった場合には、①いまだ退職手当を支給していない場合には、支給制限を行い（退手法第 14 条）、②既に退職手当を支給してしまっている場合には、当該支給額を基に返納・納付命令処分を行う（退手法第 15 条、第 16 条及び第 17 条）ことになる。
2. なお、応募認定退職後に、在職期間中の行為について禁錮以上の刑に処せられた場合も、同様の取扱いとなる（退手法第 14 条及び第 15 条）。
(問 63 参照)

問63. 応募認定退職後、懲戒免職までには至らない程度の在職中の不祥事が明らかになった場合はどうか。

1. 公務を既に離れた者について、いつまでも不安定な地位（いつ返納を命じられるかわからない状態）に置いておくことは望ましいことでなく、返納等の処分をしなければならない場合をあらかじめ明確にしておく必要がある。
2. そこで、公務を既に離れた者に対してまで返納等を命じることができるのは、放置しておけば退職手当制度に対する国民の信頼が損なわれるおそれがあるような、特に悪質な行為がある場合（懲戒免職相当や禁錮刑以上の刑に処せられた場合）に現在限っているところ（退手法第15条、第16条及び第17条）。
3. よって、応募認定退職者についても、この手続に則り、特に悪質な行為があったと認められる場合には返納等を命じることが可能である。
4. ただし、特に悪質とまではいえない、懲戒免職までには至らない程度の不祥事が発覚した場合にまで返納させるように今般制度化することは想定していない。
5. なお、これは自主返納を妨げる趣旨ではない。

問64. 前問の場合には、事後に認定を取り消し、早期退職特例措置による割増分は返納させるよう制度化すべきでないか。

1. 応募認定退職後、懲戒免職までには至らない程度の在職中の不祥事が明らかになった場合、事後に認定を取り消し、早期退職特例措置による割増分を返納させることを制度化することは次の理由により不相当と考える。
 - (1) 過去に懲戒処分を受けた者でも、割り増された退職手当を支給できることを想定しており、仮に退職後に在職期間中の不祥事（懲戒処分（免職を除く））を受けることが相当な行為）が明らかになったからと言って当該割増分を返納させることは、過去に懲戒処分を受けたことがある者の取扱いとの整合性が説明できないこと
 - (2) 退職手当として既に支給した金銭は、退職した者の固有の財産と一体となって個人の財産（「財産権」憲法第29条）となっており、特に悪質な行為がある懲戒免職相当や禁錮刑以上の刑に処せられた場合に返納を命ずることができるものの、それ以外の場合は個人の権利利益の早期の安定化の利益が優先されると考えられること
2. ただし、これは自主返納を妨げる趣旨ではなく、退職者が自主的に返納することは当然可能である。
3. なお、募集開始以後に懲戒処分を受けた者については、早期退職募集対象から一律に除外するとともに、認定を受けた者であれば懲戒処分（免職を除く）を受けた時点で認定の効力が失効となるよう今般規定を整備している。

問65. 退職すべき期日に退職することを退手法上要件化した理由如何。

1. 案文上、認定を受けて退職する場合には、退職すべき期日に退職しなければ割り増された退職手当を受け取れないこととした。
2. これは、主に「自己都合退職との区別化（公務の円滑な遂行）」のためである。
3. すなわち、退職すべき期日を指定せず、認定を受ければそれ以降いつでも割り増された退職手当を確保しつつ退職できることとした場合、職員本人の都合（再就職先が決まっていない、再就職先から内定取消しになった等）に合わせて退職できることになり（いつまでも退職しない事態）、これでは自己都合退職と変わりがない。
にもかかわらず、自己都合退職に係る退職手当よりも割り増して退職手当を支給することから、自己都合退職との差が不明確であり、かつ、当該割増しを行う合理的理由が見いだせないと考える。
応募認定退職の趣旨は、あくまで「割り増してでも辞めさせたいか否か」、「いつ辞めさせることが業務への不都合な影響を最小化できるか」という官側の都合（公務を引き続き円滑に遂行すること）による退職であり、自己都合退職との区別を制度上明確化・具体化する必要がある。
4. よって、「退職すべき期日」に退職したことを要件とした。

問66. 退職すべき期日に退職させることの実態上の効果如何。

1. 退職すべき期日に退職するというルールを導入することにより、実態上は、「職員のモラル維持」及び「人事構想等の円滑な設計」という効果が得られると考えられる。

(職員のモラル維持)

2. まず、認定を受けた職員（応募者）は、概して職場でのモラルを維持することは困難と考えられ、周りへの悪影響も懸念されることから、認定後はできるだけ短い期間で退職日を迎えた方がよいものと考えられる。そのため、「退職すべき期日」を明確に指定することには意味がある。

(人事構想等の円滑な設計)

3. また、退職すべき期日がない場合には、これを逆手に取り、認定を受けて、しばらくは職員の身分に留まり、再就職活動をし続け、再就職先が見つかって初めて退職するという状況（この場合、当然自己都合退職との差もなくなる）もあり得なくはなく、当該応募者の勤続年数はその分増加し続け、いつまでも退職手当額が確定しないことになる。極論すれば、認定後、定年まで勤務し続けてもよいことになり、これでは制度趣旨（早期に退職させ、組織活力を維持するということ）に反する。

4. さらに、退職すべき期日がない場合、応募者が抜けたあとの組織・人事を任命権者において実現することができず、当該応募者が欠けることの公務への影響の最小化すら図れず、人事運用上支障を来たす恐れがある。

よって、「退職すべき期日」を任命権者が設定することで、「退職すべき期日」に応募者が退職した後の組織の在り方、人事構想等を練ることができ、円滑に適正な人事構成を実現していくことも可能となる。

問67. 退職すべき期日は各応募者により異なってよいか。

1. 退職すべき期日は、各職員の配置された職場における事務引継状況や年間の業務量の変化、後任者の人選等も考慮して、組織全体の人事運営や円滑な公務の遂行にとってふさわしい日が設定されるものであり、その限りにおいて各応募者により退職すべき期日が異なることは当然許容される。
2. ただし、募集の際に「退職すべき期間」を示した場合には、その時期（例：3月下旬）の範囲内で各応募者間に退職すべき期日のバラつきがあってもよいものであるが、その時期の範囲外での退職すべき期日の設定については、同一の募集における他の応募者との関係だけでなく、当該募集への応募を見送った職員との関係（公平性）から、官側の都合によるやむをえない場合で本人の同意があるときを除き（問68参照）、望ましくないものとする。

問68. 職員と人事当局が合意していれば退職すべき期日の変更は可能か。

1. 退職すべき期日の指定は、自己都合退職との区別化や公務の円滑な遂行等を図るために行うもの（問65参照）であることから、職員側の申出によって退職すべき期日を変更することは認められない。
2. 他方、認定後に生じた公務運営上の突発でやむをえない理由により、既に退職する気でいた職員に対しその退職すべき期日を若干延期してもらうことが必要になる事態も想定される。
3. そのような場合については、公務の円滑な遂行を担保するためにその退職すべき期日の変更合理的説明がなされる限りにおいて、職員と人事当局との合意の上で、当該変更は可能と考える。
4. なお、延期したことにより当該応募者の勤続年数の増加や年齢の増加等による退職手当額の変動が予想されることから、当該者への十分な説明とその承諾は重要となる。
（※既に認定を受け退職すべき期日を待つ職員には停止条件付きで退職手当請求権が発生しており、法律上保護されるべき地位にあると考えられる（問50参照）ことから上記職員の同意は不可欠と考える）

問69. 応募中(不認定通知書を受け取る前)に死亡した場合はどうなるか。

1. 応募中で、かつ、不認定通知書を受け取る前に応募者が死亡した場合には、応募者本人にとっては、「認定」を受けられるかもしれないと期待していることも考えられる。
2. しかし、応募したからといって、必ず認定を受けられるとは限らないのであり、応募していない職員と同様の扱いとなる。すなわち、「死亡退職」として処理することになる。
3. なお、同様の理屈で、応募中に死亡以外の理由で退職する場合にも当該理由に係る退職手当を受け取る(懲戒免職処分による一部又は全部不支給事案も含む。)に過ぎず、「応募認定退職」となるわけではない。

問70. 応募者が退職すべき期日当日に死亡した場合はどうか。

1. 応募者が退職すべき期日前でなく、退職すべき期日当日で、かつ、退職辞令の発令前に不慮の事故や事件又は持病の悪化や自殺等により死亡した場合には、死亡退職として扱い、死亡退職に係る退職手当の支給のみでよい（割増は不要）とも考えられる。
2. しかし、次の理由から、この場合（本問の場合）について、死亡したからといって一律に「死亡退職」として退職手当を算定し、予定額（割り増された退職手当）よりも減額することは適当でないとする。
 - (1) 人事当局としては退職すべき期日に退職してくれることを条件として認定したものであって、退職すべき期日に退職していることに変わりはなく、官側にとって何ら不都合は生じていないこと。
 - (2) 認定を受けた時点で、退職すべき期日に退職することを停止条件とする退職手当請求権（財産権）が応募者本人に発生していると考えられ（問50参照）、本人とその家族が、退職すべき期日に退職することにより得られる（割り増された）退職手当を当てに、住宅購入をする等、今後の生活のための財産運用を行うことが予想され、それは当然に法律上保護されるべき利益であること。
 - (3) 退職すべき期日当日に辞職承認通知書の交付が行われた場合、①当該通知書の交付時刻にかかわらず、期日当日の午前0時に発令の効力が発生すると擬制され、また、②異動を発令した時にその効力が発生し、この場合においても、職員がその異動を了知するまでの間は、当該職員の不利益になるように取り扱うことは許されない（「人事院規則8-12（職員の任免）の運用について」（平成21年3月18日人企532）の第53条関係）。これを踏まえると、期日当日、当該通知書の交付時刻前に死亡した場合であっても（交付すべき相手方である職員が死亡しているとはいえ）期日当日の午前0時に発令の効力が発生すると擬制された場合と同視することが、死亡した職員及びその遺族の不利益を回避することになり、バランスもとれること。
3. よって、この場合（本問の場合）には、当該応募者の退手法上の退職理由は「死亡退職」ではなく「応募認定退職」とし、（割り増された）退職手当を支給することになる。（※ただし、辞職願が退職すべき期日前日までに提出されていることが必要）
4. なお、応募者本人は死亡しているが、辞令発令0時以降の死亡であり、「死亡による退職」でないため、その退職手当は、相続財産として民法の規定による相続の対象となる（退手法第2条第1項。第5次改訂版詳解46頁）。

問 7 1. 募集実施要項の送付等を各省各庁の長等に義務付ける理由如何。

1. 早期退職募集制度（新制度）に基づく募集の開始から新制度に基づく退職までの間には、募集数、応募者数、応募の取下げ数、認定者数、不認定者数、新制度に基づく退職者数といった様々な統計数値が存在する。
2. このうち、新制度に基づく退職者数については、他の退職事由による退職者数と同様、「国家公務員退職手当実態調査」（退職手当の支給状況について毎年度実施している調査で、法令上の根拠はない。）により総務省から公表する予定である。
3. その余については、基本的に各省庁等における人事管理に関する通常秘匿されるべき内部管理情報としての性質を有するものであることから、公表することにより人事管理実務に支障が生じないか、慎重に検討する必要がある。このうち、募集数、応募者数、認定者数について検討すると、
 - (1) 募集数については、募集実施要項の記載事項の一部として職場内に広く周知されるものであることから、これを公表することとしても各省庁等における人事管理に特段の支障が生じるとは考えられないため、これを公表しようとするものである。
 - (2) 次に、認定者数については、例えば、認定を受けた職員がその退職すべき期日までに死亡するといった特別な事情が生じない限り、上記の「退職手当実態調査」結果として公表予定の、新制度に基づく退職者数と同じになるはずであることから、公表しようとするものである。
 - (3) 一方、応募者数については、これを公表することとした場合、
 - ① 対象範囲が極めて限定される募集（幹部職員向け等）では、人事異動情報と照合することにより特定の個人が識別されるおそれがあり、また、
 - ② 応募者数が極端に過大又は過小であることが明らかになると、以後の募集に対する応募意欲の減退や、職場の志気・職員の新規採用への悪影響等が懸念されるため、応募者数の公表を法定することは適当でないと考ええる。
4. よって、募集実施要項及び認定者数を公表するため、各省各庁の長等に、総務省令で定めるところにより、これらの送付及び報告を義務付けたものである。
5. なお、応募者数について外部（国会やマスコミ等）から問い合わせがあった場合には、各省各庁の長等が個別に判断し、人事管理に支障が生じないよう適切に対応すべきと考える。

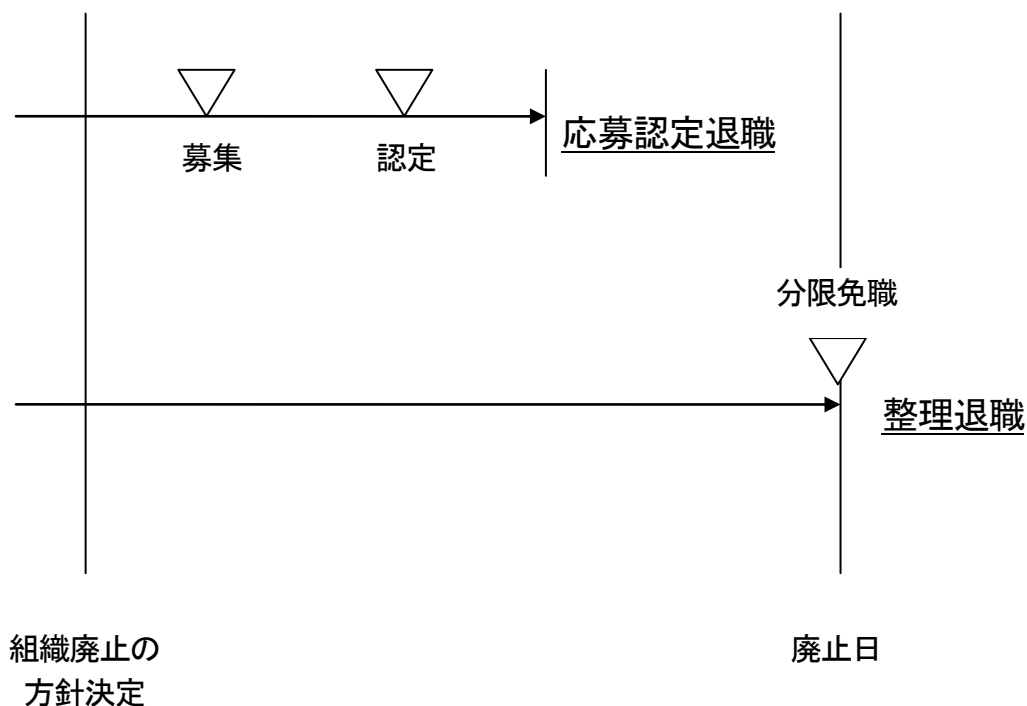
問72. 総務大臣が公表することとした理由如何（第8条の2第10項）。

1. 第8条の2第10項の規定により、総務大臣は、同条第9項の規定により各省各庁の長等から送付を受けた募集実施要項（同条第5項に規定する方法を周知した場合はそれを含む。）及び同様に報告を受けた認定者数を毎年度公表しなければならない。
2. これは、国家公務員退職手当制度を所管する総務大臣において、早期退職募集制度の運用状況について国民が全体を把握できるよう、一括取りまとめて公表することが適当と判断したものである。
〔※ 退職者数については、毎年度、総務省が「国家公務員退職手当実態調査」（法令上の根拠はないが、昭和44年から実施。）を実施の上結果を取りまとめて公表しており、今般の一括取りまとめは、これと同様の取扱いである。〕
3. なお、各省各庁の長等から総務省令で定めるところにより総務大臣に報告（個人情報を含まない形で報告）された認定者数については、年度単位で合計した数を、総務省ホームページ等で公表することを想定しており、府省庁等毎の認定者数を積極的に公表することは想定していない。

問73. 「整理退職」について分限免職処分を必須とする理由如何。

1. 今般の改正により、組織改廃等に伴う早期退職募集制度が導入されることになるが、ここで想定している場面は、現行の「整理退職」の適用が予定される場面と重なる部分がある。
2. 具体的には、ある組織が法律により廃止されることになり、現行の退手法第5条第1項の適用を受ける退職した職員を想起すれば、この職員は当然に今般導入する早期退職募集制度（組織改廃等）の対象にも含まれ、現行のままでは当該職員に適用される退職理由は「整理退職」もあり、「応募認定退職」と二重になってしまう。
3. そこで、今般の改正において、従来の「整理退職」については、国公法第78条第4号又は相当法条の適用により分限免職処分を受けて退職したことを必須の要件とすることで、組織改廃等に係る募集制度との区別化を図ったものである。

組織改廃等時



問 7 4. 特定独立行政法人職員に対する分限免職は読めるのか。

1. 改正後の第 3 条第 2 項及び第 5 条第 1 項第 2 号は、分限免職による退職を規定し、国家公務員法第 78 条の規定を引用している。

(十一年未満勤続後の退職等の場合の退職手当の基本額)

第三条

- 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、かつ、第八条の二第五項に規定する認定を受けないで、その者の都合により退職した者（第十二条第一項各号に掲げる者又は傷病によらず、国家公務員法第七十八条第一号から第三号まで（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）において準用する場合を含む。）、自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第四十二条第一号から第三号まで若しくは国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）第十一条第一項第一号から第三号までの規定による免職の処分を受けて退職した者を含む。以下この項及び第六条の四第四項において「自己都合等退職者」という。）に対する退職手当の基本額は、自己都合等退職者が次の各号に掲げる者に該当するときは、前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。

(二十五年以上勤続後の退職等の場合の退職手当の基本額)

第五条

1

- 一 (略)
- 二 国家公務員法第七十八条第四号（裁判所職員臨時措置法において準用する場合を含む。）、自衛隊法第四十二条第四号又は国会職員法第十一条第一項第四号の規定による免職の処分を受けて退職した者
- 三～六 (略)

2. 特定独立行政法人の職員については、独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号）第 51 条及び国家公務員法第 2 条の規定により、一般職の国家公務員とされ、国家公務員法の適用がなされる。
3. また、独立行政法人通則法第 59 条第 1 項において、国家公務員法のうち特定独立行政法人の職員に対して適用が除外される規定が掲げられており、国家公務員法第 78 条の規定はそこに含まれない。
4. したがって、「国家公務員法第 78 条」との規定により当然に特定独立行政法人の職員に対する分限免職も読むことができる。

※ 現行退手法施行令第 6 条第 3 項第 2 号においても、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 109 号）第 3 条第 1 項を引用し、ここで特定独立行政法人職員の育児休業を読んでいるところ。

<参考>

●国家公務員法(昭和二十二年法律第百二十号)

(一般職及び特別職)

第二条 国家公務員の職は、これを一般職と特別職とに分つ。

② 一般職は、特別職に属する職以外の国家公務員の一切の職を包含する。

③ 特別職は、次に掲げる職員の職とする。

- 一 内閣総理大臣
- 二 国務大臣
- 三 人事官及び検査官
- 四 内閣法制局長官
- 五 内閣官房副長官
- 五の二 内閣危機管理監
- 五の三 内閣官房副長官補、内閣広報官及び内閣情報官
- 六 内閣総理大臣補佐官
- 七 副大臣
- 七の二 大臣政務官
- 八 内閣総理大臣秘書官及び国務大臣秘書官並びに特別職たる機関の長の秘書官のうち人事院規則で指定するもの
- 九 就任について選挙によることを必要とし、あるいは国会の両院又は一院の議決又は同意によることを必要とする職員
- 十 宮内庁長官、侍従長、東宮大夫、式部官長及び侍従次長並びに法律又は人事院規則で指定する宮内庁のその他の職員
- 十一 特命全権大使、特命全権公使、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
- 十一の二 日本ユネスコ国内委員会の委員
- 十二 日本学士院会員
- 十二の二 日本学術会議会員
- 十三 裁判官及びその他の裁判所職員
- 十四 国会職員
- 十五 国会議員の秘書
- 十六 防衛省の職員(防衛省に置かれる合議制の機関で防衛省設置法(昭和二十九年法律第百六十四号)第三十九条の政令で定めるものの委員及び同法第四条第二十四号又は第二十五号に掲げる事務に従事する職員で同法第三十九条の政令で定めるもののうち、人事院規則で指定するものを除く。)
- 十七 独立行政法人通則法(平成十一年法律第百三号)第二条第二項に規定する特定独立行政法人(以下「特定独立行政法人」という。)の役員

④ この法律の規定は、一般職に属するすべての職(以下その職を官職といい、その職を占める者を職員という。)に、これを適用する。人事院は、ある職が、国家公務員の職に属するかどうか及び本条に規定する一般職に属するか特別職に属するかを決定する権限を有する。

⑤～⑦ (略)

●独立行政法人通則法(平成十一年法律第百三号)

(役員及び職員の身分)

第五十一条 特定独立行政法人の役員及び職員は、国家公務員とする。

(職員に係る他の法律の適用除外等)

第五十九条 次に掲げる法律の規定は、特定独立行政法人の職員(以下この条において単に「職員」という。)には適用しない。

- 一 労働者災害補償保険法の規定
- 二 国家公務員法第十八条、第二十八条(第一項前段を除く。)、第六十二条から第七十条まで、第七十条の三第二項及び第七十条の四第二項、第七十五条第二項並びに第一百六条の規定
- 三 国家公務員の寒冷地手当に関する法律(昭和二十四年法律第二百号)の規定
- 四 一般職の職員の給与に関する法律の規定
- 五 削除
- 六 国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第百九号)第五条第二項、第八条、第九条、第十六条から第十九条まで及び第二十四条から第二十六条までの規定

- 七 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の規定
- 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)第七条から第九条までの規定
- 九 国家公務員の自己啓発等休業に関する法律(平成十九年法律第四十五号)第五条第二項及び第七条の規定

●国家公務員退職手当法施行令(昭和二十八年政令第二百十五号)

(職員を休職させてその業務に従事させる法人その他の団体等)

第六条

3 法第六条の四第一項に規定する政令で定める休職月等は、次の各号に掲げる休職月等の区分に応じ、当該各号に定める休職月等とする。

一 (略)

二 育児休業(国会職員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第百八号)第三条第一項の規定による育児休業、国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第百九号)第三条第一項(同法第二十七条第一項及び裁判所職員臨時措置法において準用する場合を含む。))の規定による育児休業及び裁判官の育児休業に関する法律(平成三年法律第百十一号)第二条第一項の規定による育児休業をいう。以下同じ。)により現実に職務をとることを要しない期間(当該育児休業に係る子が一歳に達した日の属する月までの期間に限る。)又は育児短時間勤務(国会職員の育児休業等に関する法律第十二条第一項に規定する育児短時間勤務(同法第十八条の規定による勤務を含む。))及び国家公務員の育児休業等に関する法律第十二条第一項(同法第二十七条第一項及び裁判所職員臨時措置法において準用する場合を含む。)に規定する育児短時間勤務(国家公務員の育児休業等に関する法律第二十二条(同法第二十七条第一項及び裁判所職員臨時措置法において準用する場合を含む。))の規定による勤務を含む。)をいう。)により現実に職務をとることを要しない期間のあつた休職月等退職した者が属していた法第六条の四第一項各号に掲げる職員の区分(以下「職員の区分」という。)が同一の休職月等がある休職月等にあつては職員の区分が同一の休職月等ごとにそれぞれその最初の休職月等から順次に数えてその月数の三分の一に相当する数(当該相当する数に一未満の端数があるときは、これを切り上げた数)になるまでにある休職月等、退職した者が属していた職員の区分が同一の休職月等がない休職月等にあつては当該休職月等

問 75. 現行の総務大臣の承認制は、何らかの形で維持するのか。

1. 現行の退手法第5条第1項に規定する「整理退職」の適用については、各省各庁の長等は事前に総務大臣の承認を得る必要がある（施行令第4条第1項）。
2. 一方で、現行の「各省限りの組織改廃等退職」（退手法第4条及び第5条（施行令第3条第2号及び第4条第2項第2号））については、総務大臣の承認は不要とされているところ。
3. こうした中で、今般導入する組織改廃等に伴う早期退職募集において想定しているのは、上記整理退職の場面も各省限りの組織改廃等退職の場面も両方であり、現状の承認の有無の区別の考え方を維持し続けると、同じ早期退職募集制度の中で、同じ場面を想定しているにもかかわらず、総務大臣承認が必要な場面と不要な場面とを区別しなければならなくなる。
4. しかし、厳密かつ明確に承認の要不要を具体的な組織改廃等の場面で区別することは不可能であり、また、そうする意味もない。
5. そこで、現行の整理退職が適用されるような場面においても早期退職募集制度の円滑な実施のため、その適用に係る総務大臣の承認は不要とすることを予定している。
6. また、逆に、引き続き制度として残る「整理退職」についても、今後は分限免職処分を要することにするため、厳格な分限免職処分の手続に則ってなされた処分による退職について「整理退職」の適用を総務大臣が審査する必要もないことから、総務大臣承認制は導入しない（残さない）こととする予定である（政令事項）。

※これまでの整理退職の承認実績

昭和28年8月～：158件、計55,914人

（うち直近：平成21年12月社会保険庁廃止525人）

※これまで大蔵大臣承認→内閣総理大臣承認→総務大臣承認と変遷

問 76. 第 3 条第 2 項に分限免職処分を列記した趣旨如何。

1. 今般の改正により、「整理退職」については今後国公法第 78 条第 4 号又は相当法条により分限免職処分を受けて退職したことを要件化する。
2. これに伴い、同条の他の号（第 1 号から第 3 号まで）又はこの相当法条により分限免職処分を受けて退職した場合には退手法上どの条項の適用を受けるのか明示されていないため、紛れが生じる可能性がある。
3. これまでは、国公法第 78 条第 1 号から第 3 号まで又は相当法条により分限免職処分を受けて退職した場合（「傷病」を除く。問 80 参照。）は、勤続 19 年以下については退手法第 3 条第 2 項を適用しており、今後もそのように整理する必要がある。
4. そこで、改正後の第 3 条第 2 項の中で、このことを明示することにした。
5. なお、勤続 20 年以上の職員が国公法第 78 条第 1 号から第 3 号まで又は相当法条により分限免職処分を受けて退職した場合（「傷病」を除く。）は、引き続き退手法第 3 条第 1 項の適用を受けるが、これは、第 3 条第 2 項の規定の冒頭に「前項に規定する者のうち」とあり、号の中で 19 年以下のみに限定していることから、今般の改正で第 3 条第 2 項に上記のように明示する改正を行うだけで、自ずと勤続 20 年以上の当該職員は退手法第 3 条第 1 項の適用を受けることが明らかとなる。

問 77. 早期退職募集制度の条文を「法第 2 章」、かつ、同章末に配置した理由如何。

1. 早期退職募集に応じ、応募の上、認定を受けて退職（応募認定退職）した場合に支払われる退職手当は、失業者の退職手当等が分類される「特別の退職手当」とは整理していないことから、通常の「一般の退職手当」として整理するものである。
2. また、一般の退職手当については、現行の退手法上、第 2 章（第 2 条の 4 から第 8 条まで）において規定されている。
3. よって、応募認定退職については、同法第 2 章内に規定した（第 4 条、第 5 条、第 5 条の 3 及び第 8 条の 2）。
4. また、第 2 章は、具体的に、
 - ① 一般の退職手当の定義（第 2 条の 4）
 - ② 基本額について
 - i) 勤続期間別の基本額の計算（第 3 条から第 5 条まで）
 - ii) 基本額に係る特例（第 5 条の 2・第 5 条の 3）
 - iii) 基本額の最高限度額（第 6 条から第 6 条の 3 まで）
 - ③ 調整額について（第 6 条の 4）
 - ④ 基本額+調整額の合計額の最低保障（第 6 条の 5）
 - ⑤ 勤続期間の計算（第 7 条から第 8 条まで）の順序で規定されているところ。
5. このうち、第 3 条から第 5 条までにおいては、勤続期間に応じた基本額の計算方法が定められていることから、応募認定退職に係る基本額計算の規定をここに盛り込み、かつ、第 5 条の 3 においては、定年前早期退職特例措置が定められていることから、応募認定退職についてもその対象となるよう規定を整備した。
6. さらに、早期退職募集（応募認定退職）を実施するための手続については、上記①から⑤までのいずれにも該当しないことから、上記でいえば「⑥」として、「第 8 条の 2」を新設し、第 2 章末に配置した。

なお、手続規定を章末に配置することについては、退手法の本則最終条文が第 20 条であるところ、同条は「実施規定」として「この法律の実施のための手続その他その執行について必要な事項は、政令で定める」としており、同法は、元来、手続規定を末尾に配置するというスタンスを取っており、これと平仄が取れているものである。

<参考>

法第2章の構造

第2条の4：一般の退職手当

第3条：自己の都合による退職等の場合の退職手当の基本額

第4条：11年以上25年未満勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額

第5条：整理退職等の場合の退職手当の基本額

第5条の2：俸給月額の変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3：定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例

第6条～第6条の3：退職手当の基本額の最高限度額

第6条の4：退職手当の調整額

第6条の5：一般の退職手当の額に係る特例

第7条：勤続期間の計算

第7条の2：公庫等職員として在職した後引き続いて職員となった者の在職期間の計算

第8条：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の在職期間の計算

問78. 「退職日俸給月額」の定義を第3条第1項に移動させた理由如何。

1. 現在の条文においては、退手法第3条第1項において、
「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。）」
と規定し、第4条第1項においては、
「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。）」
と規定している。
 2. すなわち、同じ「退職の日におけるその者の俸給月額」を規定しているにもかかわらず、初出の第3条第1項では、俸給が日額で定められている場合を追加的に説明し、第4条第1項においてこれらを「退職日俸給月額」と略称するとしている。
 3. しかし、俸給が日額で定められている職員が適用を受ける条項は、退手法第3条第1項に限られるわけではなく、その証左として、第3条第1項自体において「以下同じ」と規定しているところである。また、初出の条項において略称規定を設けることが自然だと考えられる。
 4. そこで、今般、退手法第3条第1項と第4条第1項を同時に改正する機会を得たことから、この際、「退職の日におけるその者の俸給月額」が初出となる退手法第3条第1項に一括して略称も含め規定するため、当該略称規定を第4条第1項から移動させる所要の措置を講じたものである。
- ※ なお、この略称規定が退手法第4条第1項に設けられたのは、平成17年法改正時である。また、同法第3条第1項に括弧書きで日額について規定されたのは法制定当初からである。

問79. 「第8条の2第5項に規定する認定を受けないで」（第3条第2項）の趣旨如何。

1. 改正後の第3条第2項では、

「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、かつ、第8条の2第5項に規定する認定を受けないで、その者の都合により退職した者（（中略）免職の処分を受けて退職した者を含む。以下この項及び第6条の4第4項において「自己都合等退職者」という。）に対する退職手当の基本額は…」と規定している。

2. ここでいう「認定を受けないで」とは、①早期退職募集に応募した場合に各省各庁の長等から受ける「認定」を受けていない状態のこと、又は②認定は一度受けたものの、その後指定された退職すべき期日に退職しなかったこと等により認定の効力が失われ、認定を受けていない状態と同じ状態にあること、を意味する。

3. 早期退職募集に係る退職（応募認定退職）は、職員の自発的な退職の意思を尊重する制度である一方で、官側の都合により実施された「募集」という官側からの退職の誘引行為に応じた者が「認定」を受けて指定された退職すべき期日に退職しなければならない点で、（職員自身に認定を受けられるか、あるいはいつ退職すべきかについての判断の余地もなく、）自己都合退職とは明らかに異なる。すなわち、業務の繁忙や後任者の補充、長期的な人事管理への影響といった官側の都合に基づいてなされた「認定」に従う（「認定」による）必要があるこの応募認定退職は、「官側都合による退職」に分類されるものであり、自己都合退職には分類されないことを明確化する必要がある。

4. 一方、早期退職募集において、応募や取下げを強制してはならず、職員の自発的な意思を尊重するよう法律上明記したため（第8条の2第4項）、法律上自発性が重んじられる、自発的な「応募」と自発的な辞職願の提出（自己都合退職）とが混在し、両者の違いが、法律上の文言（概念整理）として判然としない恐れがある。特に、勤続20年未満の職員については、その自発的な「応募」とその自発的な辞職願の提出（自己都合退職）とで、

支給率に差が生じる（応募は第3条第1項、自己都合退職の申出は同条第2項）ため、両者の区別を明確化する実務上の積極的な必要もある。

5. このため、第3条第2項に「認定を受けないで」と規定したものである。

※ なお、第3条第2項に規定する「その者の都合により退職した者」の後に括弧書きで「認定を受けて退職した者を除く。」といった除外規定が設けられるかについては、そもそも早期退職募集に係る退職が「官側都合による退職」の一類型であり、「認定」され「退職すべき期日に退職」しなければならないという制約があること自体が、本来自由であるはずの「その者の都合により退職」との明らかな違いであるため、そのような除外自体が不適切であることから、当該除外規定を設ける余地はない。

（更問）「認定を受けないで」と規定するのであれば、現行法上、「勸奨を受けないで」と規定しておかねばならなかったのではないか。

1. 「勸奨を受けて」との文言は政令上のものであり、法律上規定されていない。このため、第3条第2項に「勸奨を受けないで」と規定する必要がそもそもなかったところ。
2. 一方で、今般法律上「認定を受けて」との文言を規定するため、「認定を受けないで」との文言が必要となったもの。

<参考>

●「を受けないで、」 法令レベル…220件（認定を受けないで…8件）

○関西国際空港及び大阪国際空港の一体的かつ効率的な設置及び管理に関する法律（平成23年法律第54号）

第四十一条

八 第三十条第四項の規定による認可を受けないで、費用相当金額を徴収したとき。

○東日本大震災復興特別区域法（平成23年法律第122号）

第九十一条

三 第六十七条第一項に規定する場合において、被災関連市町村長の許可を受けないで、土地に立ち入り、又は立ち入らせた者

○自動車運転代行業の業務の適正化に関する法律（平成13年法律第57号）附則

（経過措置）

第二条 この法律の施行の際現に自動車運転代行業を営んでいる者は、この法律の施行の日から三月を経過する日（その者がその日以前に第五条第一項の規定による申請書を提出した場合にあっては、同条第二項又は第三項の規定による通知がある日）までの間は、第四条の認定を受けないで、引き続き当該自動車運転代行業を営むことができる。

○道路交通法（昭和35年法律第105号）

（運転免許取得者教育の認定）

第八十条の三十二の二

③ 運転免許取得者教育を行う者は、当該運転免許取得者教育の課程について、第一項の認定を受けないで、公安委員会認定という文字を冠した名称を用いてはならない。

※「を受けず」…56件（認定を受けず…0件）

○一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等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18年法律第50号）

（報告及び検査）

第二百二十八条

三 公益目的財産残額に比して当該移行法人の貸借対照表上の純資産額が著しく少ないにもかかわらず、第二百五条第一項の変更の認可を受けず、将来における公益目的支出計画の実施に支障が生ずるおそれがあること。

※「を受けることなく」…20件（認定を受けることなく…0件）

○独立行政法人種苗管理センター法（平成11年法律第184号）

附則（平成18年法律第26号）

（独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構への出資）

第九条 前条第一項の規定により独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構が農業者大学校等の権利及び義務を承継したときは、その承継の際、独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構が承継する資産の価額（同条第八項の規定によりなおその効力を有するものとして読み替えて適用される旧農業者大学校法第十一条第一項、旧農業工学研究所法第十一条第一項又は旧食品総合研究所法第十一条第一項の規定による承認を受けた金額があるときは、当該金額に相当する金額を除く。）から負債の金額を差し引いた額は、政府から独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構に対し第一条の規定による改正後の独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構法（以下「新研究機構法」という。）第十五条第一号に掲げる業務に必要な資金に充てるべきものとして示して出資されたものとする。この場合において、独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構は、新研究機構法第六条第二項の認可を受けることなく、その額により資本金を増加するものとする。

問 80. 今回の改正で追加する「傷病によらず」（第 3 条第 2 項）の趣旨如何。

1. 国公法第 78 条第 1 号から第 3 号まで又は相当法条により分限免職処分を受けて退職した者と単に規定した場合には、「傷病」を原因として処分を受け退職した者も含まれることになる。

※「傷病」とは、「国家公務員共済組合法第 81 条第 2 項に規定する障害等級に該当する程度の障害の状態にある傷病」（施行令第 2 条）をいう。

2. しかし、「傷病」を原因として分限免職処分を受け退職した者は、これまでも傷病に係る退職手当が支給されたのであって、自己都合退職に係る退職手当を支給されるわけではなく、その点について今般の改正において変更は加えない。

3. また、「傷病」の程度に達していない怪我や病気を原因として、上記 1 の分限免職処分を受けて退職した者は、これまでどおり自己都合退職に係る退職手当が支給されるのであり、その点に紛れが生じないように今般明確にする必要性もある。

4. そこで、改正後の第 3 条第 2 項の該当部分の冒頭に「傷病によらず」と明記することで、「傷病」を理由に分限免職処分を受けて退職した者は本項の適用対象でないことが明らかになり、逆に「傷病」の程度に至っていない怪我や病気を原因として同処分を受けて退職した者は本項の適用対象であることを明らかにした。

5. なお、「死亡によらず」と規定しないのは、死亡すれば、分限免職処分の対象となることはなく、死亡退職であって、紛れが生じないからである。

※ もっとも、現行の本項において、「傷病又は死亡によらず、その者の都合により退職した者」と規定しており、傷病により退職した者には本項の適用はそもそも想定されていない。今般の改正において、本項の考え方（傷病退職と自己都合退職の区別）が変わるわけではない。

<参考>

●国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）

（本人の意に反する降任及び免職の場合）

第 78 条 職員が、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、人事院規則の定めるところにより、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。

一 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合

二 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合

三 その他その官職に必要な適格性を欠く場合

四 官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

問 8 1. 「自己都合等退職者」(第 3 条第 2 項) を定義した理由如何。

1. 現行退手法では、「自己都合退職者」の略称は、第 6 条の 4 第 4 項で使用されているが、本来、自己都合による退職の根拠は、第 3 条第 2 項で規定されるものであり、略称規定を置く場合には、同項に措置すべきと考える。
2. また、今般の改正において、同項(第 3 条第 2 項)に一定の分限免職処分を受けて退職した場合も含まれることを明示することとしており、この際、初出である第 3 条第 2 項に「自己都合等退職者」を定義し(略称規定を置き)、これを引く形で第 6 条の 4 第 4 項の規定も改正することとした。
3. なお、今回、「自己都合等退職者」としたのは、これまで分限免職となった職員は自己都合と同様に退手法第 3 条第 2 項の適用であるところ、厳密には分限免職となった者は「自己都合退職者」ではないため、この機会に精緻な整理をすることとし、「等」を追加したものである。

<参考>

●国家公務員退職手当法

(退職手当の調整額)

第六条の四 (略)

②・③ (略)

④ 次の各号に掲げる者に対する退職手当の調整額は、第一項の規定にかかわらず、当該各号に定める額とする。

一 退職した者(第六号に掲げる者を除く。以下この項において同じ。)のうち自己都合退職者(第三条第二項に規定する傷病又は死亡によらずにその者の都合により退職した者をいう。以下この項において同じ。)以外のものでその勤続期間が五年以上二十四年以下のもの 第一項第一号から

第九号まで又は第十一号に掲げる職員の区分にあつては当該各号に定める額、同項第十号に掲げる職員の区分にあつては零として、同項の規定を適用して計算した額

二 退職した者のうち自己都合退職者以外のものでその勤続期間が一年以上四年以下のもの 前号の規定により計算した額の二分の一に相当する額

三 退職した者のうち自己都合退職者以外のものでその勤続期間が零のもの 零

四 自己都合退職者でその勤続期間が十年以上二十四年以下のもの 第一号の規定により計算した額の二分の一に相当する額

五 自己都合退職者でその勤続期間が九年以下のもの 零

六 次のいずれかに該当する者 第三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の百分の六に相当する額

イ・ロ (略)

問 8 2. 第 4 条及び第 5 条の号建ての趣旨及び各条に第 3 項を新設した理由如何。

(号建ての趣旨)

1. 現行退手法においては、第 4 条及び第 5 条において退職理由の列記を一文にまとめて規定している。
2. こうした中で、今般の改正により早期退職募集（応募認定退職）に係る条項を追加することから、条文自体が更に長く、読みにくくなり、支給実務に対してその円滑な執行に支障を来たす恐れも否定できない。
3. そこで、第 4 条第 1 項及び第 5 条第 1 項において、退職者について号建てにより退職理由毎に分けて規定した。また、その支給率については、第 3 項を新設しまとめて規定することで、わかりやすさを追求したものである。

(新設第 3 項の趣旨及び解釈)

4. なお、支給率（勤続期間の区分及び当該区分に応じた割合）を新設第 3 項に規定したのは、第 2 項に支給率を規定すると現行の第 2 項を第 3 項に項ズレさせざるを得ず、この場合、現行第 2 項を引用する他法を改正しなければならなくなる（参考参照）ことから、これを避けるためである。
5. また、そもそも第 4 条第 1 項及び第 5 条第 1 項は、これらの規定の各号に該当する者に対する退職手当の基本額の計算方法を定めたものであり、具体的には、その者の退職日俸給月額に、その者の勤続期間の区分ごとに当該区分に応じた割合を乗じて得た額の合計額を退職手当の基本額としている。また、現行の第 4 条第 2 項及び第 5 条第 2 項は、これらの項に規定する者についても各第 1 項の計算方法を準用しているものである。改正後についても、第 4 条第 1 項及び第 5 条第 1 項において、その者の退職日俸給月額にその者の勤続期間の区分ごとに当該区分に応じた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と規定しており、その計算方法を第 2 項で別の退職者について準用しているという法的構造に変更はない。そして、新設の第 3 項は、計算方法を規定したのではなく、あくまで第 1 項に規定する「勤続期間の区分ごとに当該区分に応じた割合」とは何かを明らかにしたに過ぎない。
6. よって、改正後の第 2 項についても計算方法を規定している第 1 項のみを準用すればよく、第 3 項を準用する必要はない。

7. なお、以上については、本年(平成24年)7月下旬の法制次長からの修正指摘により配置した構造であり、現行第4条・第5条第2項を引用する他法のハネ改正をせずに済む工夫として、第2項の規定ぶりをそのまま存置することを前提に規定したものである。

<参考>

現行4条2項及び5条2項を項ズレさせた場合のハネ改正の必要性

○判事補及び検事の弁護士職務経験に関する法律(平成十六年法律第二百一十一号)

第十一条 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国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第百八十二号)の規定の適用については、第四条第一項に規定する弁護士の業務に係る業務上の傷病又は死亡は同法第四条第二項、第五条第一項及び第六条の四第一項に規定する公務上の傷病又は死亡と、当該弁護士の業務に係る労働者災害補償保険法第七条第二項に規定する通勤による傷病は国家公務員退職手当法第四条第二項、第五条第二項及び第六条の四第一項に規定する通勤による傷病とみなす。

②～⑤(略)

○法科大学院への裁判官及び検察官その他の一般職の国家公務員の派遣に関する法律(平成十五年法律第四十号)

第十条 第四条第三項の規定による派遣の期間中又はその期間の満了後に当該検察官等が退職した場合における国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第百八十二号)の規定の適用については、当該法科大学院における教授等の業務に係る業務上の傷病又は死亡は同法第四条第二項、第五条第一項及び第六条の四第一項に規定する公務上の傷病又は死亡と、当該教授等の業務に係る労働者災害補償保険法第七条第二項に規定する通勤による傷病は国家公務員退職手当法第四条第二項、第五条第二項及び第六条の四第一項に規定する通勤による傷病とみなす。

○国と民間企業との間の人事交流に関する法律(平成十一年法律第二百二十四号)

第十七条 交流派遣後職務に復帰した職員が退職した場合(交流派遣職員がその交流派遣の期間中に退職した場合を含む。)における国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第百八十二号)の規定の適用については、派遣先企業の業務に係る業務上の傷病又は死亡は同法第四条第二項、第五条第一項及び第六条の四第一項に規定する公務上の傷病又は死亡と、当該業務に係る労働者災害補償保険法第七条第二項に規定する通勤による傷病は国家公務員退職手当法第四条第二項、第五条第二項及び第六条の四第一項に規定する通勤による傷病とみなす。

②～④(略)

●国家公務員退職手当法の一部を改正する法律(平成三年五月二日法律第五一号)附則

② 改正後の第四条第二項、第五条第二項及び第七条第四項の規定は、平成三年四月一日以後の退職に係る退職手当について適用し、同日前の退職に係る退職手当については、なお従前の例による。

問 8 3. 第 5 条の条文見出しを変更する理由如何。

1. 一般に、条見出しには、当該条の内容を端的に言い表す表現を用いることが望ましいと考えられる。
2. 現行第 5 条の条見出しは、第 1 項の筆頭に「整理退職」の根拠となる文言が規定されていることから「整理退職」との文言を使用している。
3. しかし、
 - (1) 第 5 条の規定は、実際には整理退職者よりも勤続 25 年以上の定年退職者に多く適用されていること
 - (2) 第 4 条との違いを条見出しにおいても明らかになるようにしておくことが支給実務の効率化につながること等から、第 5 条の条見出しには「定年退職」との文言を用いた方がよいと判断した。
4. そこで、第 4 条の条見出しが「勤続 11 年以上 25 年未満の定年退職者等」とされていることから、今般、第 5 条の条見出しを「勤続 25 年以上の定年退職者等」に改めるものである。
5. なお、退職手当に係る退職理由の代表格は、自己都合退職と定年退職であることから、第 3 条は自己都合退職、第 4 条及び第 5 条は定年退職を条見出しに用いることとすれば、適用実態にも即したものになると考える。

問 8 4. 第 5 条第 1 項に掲げる退職理由について、定年退職を第 1 号として、従来の条文と比べこれを順序的に前に出した理由如何。

1. 現行の第 5 条第 1 項においては、
 - ①「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」、
 - ②「公務上の傷病若しくは死亡により退職した者」、
 - ③「25 年以上勤続し、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」
 - ④「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」の順に退職者が列挙されている。

2. 一方、今般の改正後の第 5 条第 1 項では、
 - i. 「25 年以上勤続し、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。）又はこれに準ずる他の法令の規定により退職した者」（=上記③）、
 - ii. 「国家公務員法第 78 条第 4 号（裁判所職員臨時措置法において準用する場合を含む。）、自衛隊法第 42 条第 4 号又は国会職員法第 11 条第 1 項第 4 号の規定による免職の処分を受けて退職した者」（=上記①に相当）、
 - iii. 「第 8 条の 2 第 5 項に規定する認定（同条第 1 項第 2 号に係るものに限る。）を受けて同条第 8 項第 3 号に規定する退職すべき期日に退職した者」（=新設）、
 - iv. 「公務上の傷病又は死亡により退職した者」（=上記②）、
 - v. 「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」（=上記④）、
 - vi. 「25 年以上勤続し、第 8 条の 2 第 5 項に規定する認定（同条第 1 項第 1 号に係るものに限る。）を受けて同条第 8 項第 3 号に規定する退職すべき期日に退職した者」（=新設）の順に退職者を号建てにより列挙している。

3. 今般の改正において、定年退職者の規定を現行よりも順序的に前に出した（1.③→2. i）理由は、退手法第 5 条第 1 項の適用が現に多いのが定年退職者であり、整理退職者や公務上死傷病退職者よりも同条同項を代表

する退職理由であるからである。(同じ理由により、同条の条見出しも「整理退職」でなく「定年退職」を明記した。問 83 参照)

4. なお、改正後の第 5 条第 1 項において、組織改廃等に伴う早期退職募集に係る規定 (2. iii) を、年齢別構成の適正化に伴う早期退職募集に係る規定と分け、かつ、整理退職の規定の次に号建てした理由は、次のとおりである。

イ) 組織改廃等に伴う早期退職募集による退職者は、その勤続期間にかかわらず、全て第 5 条第 1 項の規定の適用を受けることから、現行の整理退職者や公務上死傷病退職者と同じ類型であり、かつ、年齢別構成の適正化に伴う早期退職募集による退職者の規定 (勤続 25 年以上) とは区別して規定する必要があること

ロ) 組織改廃等の場面においては、整理退職者を出す前に早期退職募集を行うことが想定されることから、整理退職の規定 (2. ii) のそばに組織改廃等に伴う早期退職募集による退職者の規定を置くことが適切と考えられること

※ なお、整理退職 (2. ii) のあとに組織改廃等に伴う早期退職募集による退職者 (2. iii) を規定した理由は、新設するものは「後に規定する」こととしたためである。これに従い、年齢別構成の適正化に伴う早期退職募集による退職者の規定も一番最後 (2. vi) に規定している。

【政令事項】

問85. 「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」は今後どうなるか。

1. 現在、「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」との規定を受け、施行令で規定される退職理由は、①勸奨退職、②各省限りの組織改廃等退職、③裁判官に係る一定の退職、④任期付職員に係る退職の4つである。
2. 今般の改正により、官側からの退職の勸奨行為が直接退職手当に影響を及ぼさない仕組みに転換していくこと等としていることから、上記①及び②は今後の施行令改正により廃止することを予定している。
3. また、上記③及び④は残す一方で、これに加えて、次の退職理由を新設することを想定している。
 - (1) 内閣等が関与した人事に伴い退職したと認められるもので、あらかじめ限定列挙した官職を最終ポストとして退職したもの
 - (2) 競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（平成18年法律第51号）第31条において、上記①（勸奨退職）を前提にした「特定退職」が規定されており、この取扱いについての整備
 - (3) 法務省所管地方更正保護委員会の委員に係る規定整備
（※法律上定められた任期が一律3年となっており、人事当局が当該任期を短縮できないことから、任期途中で退職させる場合に「勸奨退職」が有効に機能してきた）
4. よって、今後も「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」は法律上規定しておく必要がある。

<参考>

●競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（平成十八年六月二日法律第五十一号）

（国家公務員退職手当法の特例）

第三十一条 国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第二条第一項に規定する職員（以下この項において「職員」という。）のうち、国の行政機関等の長等が第二十条第一項の契約を締結した日の翌日から当該契約に係る対象公共サービスの第九条第二項第二号に規定する実施期間又は第十四条第二項第二号に規定する実施期間（以下この項において「実施期間」という。）の初日以後一年を経過する日までの期間内に、任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ、引き続いて当該対象公共サービスを実施する公共サービス実施民間事業者を使用される者（当該対象公共サービスに係る業務に従事するものに限る。以下この項において「対象公共サービス従事者」という。）となるための退職（同法第四条第一項又は第五条第一項の規定に該当する退職に限る。次項において「特定退職」という。）をし、かつ、引き続き対象公共サービス従事者として在職した後引き続き実施期間の末日の翌日までに再び職員となった者（以下この条において「再任用職員」という。）が退職した場合におけるその者に対する同法第二条の四の規定による退職手当に係る同法第七条第一項の規定による在職期間の計算については、先の職員としての在職期間は、後の職員としての在職期間に引き続いたものとみなす。（以下略）

●更生保護法（平成十九年六月十五日法律第八十八号）

（所掌事務）

第十六条 地方更生保護委員会（以下「地方委員会」という。）は、次に掲げる事務をつかさどる。略

（地方委員会の組織）

第十七条 地方委員会は、三人以上政令で定める人数以内の委員をもって組織する。

（委員の任期）

第十八条 委員の任期は、三年とする。

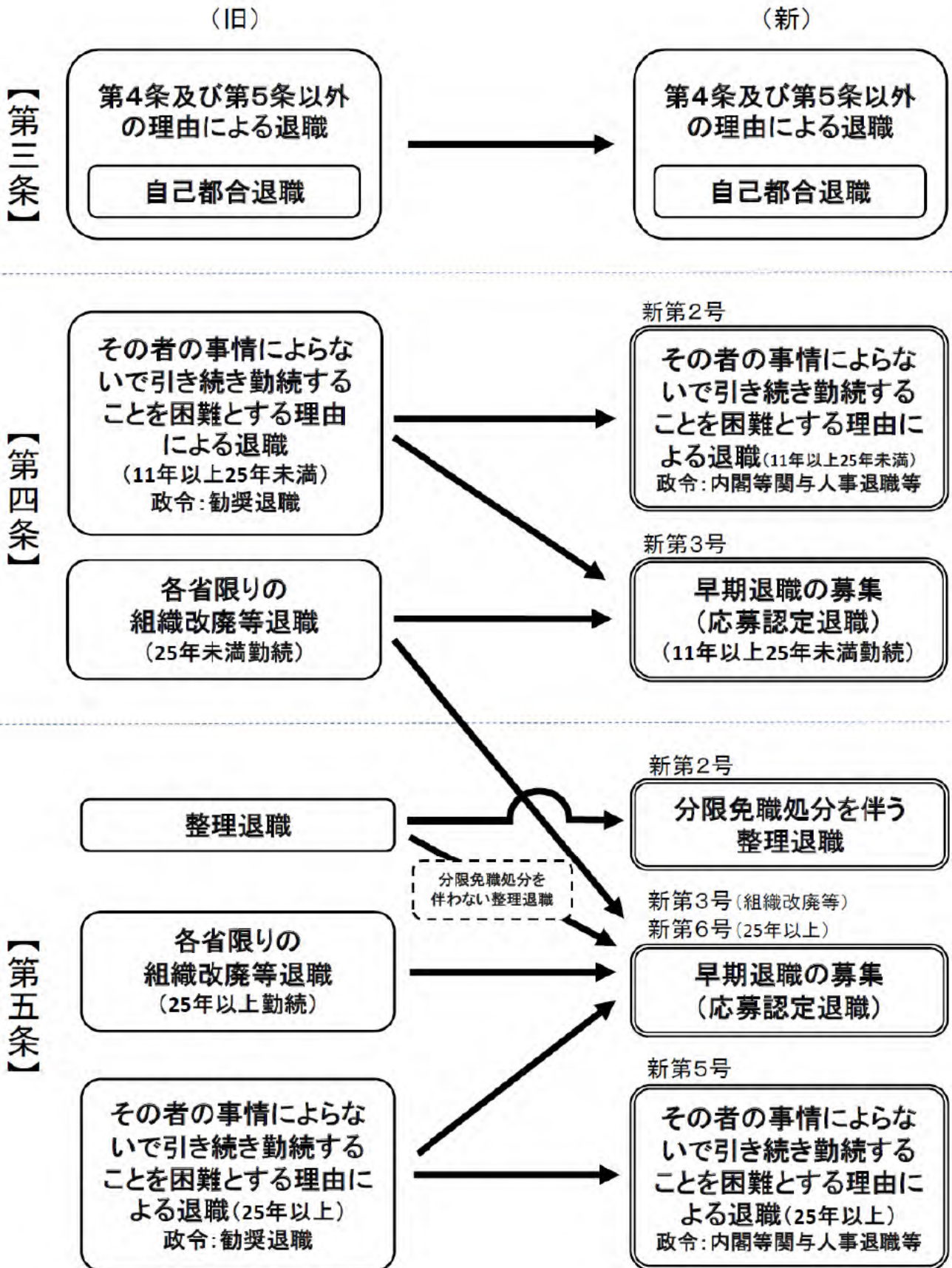
●法務省設置法（平成十一年七月十六日法律第九十三号）

（設置）

第十五条 本省に、次の地方支分部局を置く。（一部略）

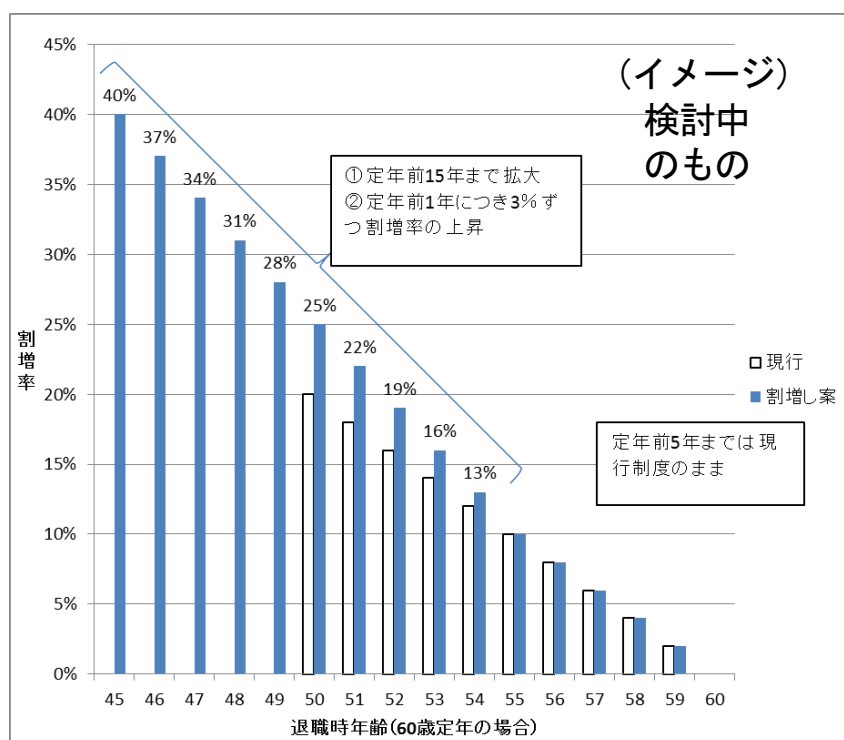
地方更生保護委員会

「退職理由」の新旧(条文イメージ)



問 8 6 . 応募認定退職に係る割増特例の内容如何。

1. 今般、定年前早期退職特例（第 5 条の 3）の内容を拡充して、定年前 15 年以内（政令事項）に退職する勤続 20 年以上（法律事項）の者を当該特例の対象にするとともに、定年前 1 年につき最大 3 % 割り増すこととしている。
2. 割増率の具体的内容は政令で定めることとしているが、定年前 5 年までの間については 1 年につき 2 %、定年前 6 年から 15 年までの間については 1 年につき 3 %（政令事項）を割り増すことを想定している。これにより、同じ勤続年数で定年により退職する場合と比べ、定年前 5 年では 10 %、定年前 10 年では 25 %、定年前 15 年では 40 %、基本額が割り増されることとなるが、現在検討中である（下図参照）。
 - ※ 指定職の定年前 1 年当たりの割増率は従前の取扱いとする（政令事項）。
 - （指定職 6 号俸以上：0 %、4～5 号俸：1 %、1～3 号俸：2 %）
3. また、今般新設する応募認定退職について、この拡充された割増特例が適用されるよう措置している。
4. これは、定年まで勤務できたにもかかわらず、人事当局側の事情を汲み、自らの意思により早期退職募集に応じたことを重く受け止め、退職手当を割り増すことでそれらの者が定年まで勤務して退職する者に比べて大きな不利益を被ることのないよう配慮しつつ、職員の自発的な離職を支援するものである。
5. なお、現在同特例の対象となっている整理退職、公務上死亡及び公務上傷病についても、同様にこの拡充された割増特例が適用されることになる。



【政令事項】

問 87. 定年前早期退職特例の対象を、なぜ「定年前 10 年」を「定年前 15 年」に広げるのか。(なぜ 45 歳からなのか)

1. 人事院による民間企業の退職給付調査の結果に基づいて、民間における早期退職優遇制度及び希望退職制度と、公務における早期退職者の割増率（対自己都合比）を比較したところ、45 歳退職者については民間が公務を大きく上回っている状況が見られた。これを受け、共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議での「報告書」（平成 24 年 7 月 5 日）において、「再就職あっせんの禁止等に伴い在職期間が長期化している状況等を踏まえれば、公務組織の活力維持の観点から、今回の見直しに当たり、人事院の調査結果にみられる民間企業の早期退職優遇制度や希望退職制度の一時金割増の状況も参考に、退職手当に係る現行の早期退職特例制度（定年前 1 年につき 2% 割増・定年前 10 年内）の内容を拡充して、早期退職に対するインセンティブを付与するための措置を併せて講ずることが適当」と取りまとめられたところ。

2. これを踏まえ、以下の理由から、定年前 15 年（定年 60 歳の場合は 45 歳）から定年前早期退職特例の対象とする。
 - (1) 民間における早期退職優遇制度の適用開始年齢が、45 歳とする企業が多いこと。(次頁表参照)
 - (2) 上記有識者会議の委員からは、「50 代での再就職は難しいのではないか」との指摘があり、また、各省人事当局からも転職の機会の多い年齢層として 40 代後半の割増を要望されたこと。
 - (3) 他方、仮に 40 歳からの適用とした場合、例えば大卒 22 歳採用の職員であれば勤続 17～18 年の退職者について割り増すこととなり、長期勤続（勤続 20 年以上※）報償という退職手当制度全体の性格とのバランスが崩れること。
※ 昭和 48 年法律第 30 号附則第 5 項から始まる勤続 20 年以上の退職者に対する調整率規定の条見出しは「長期勤続者等に対する退職手当に係る特例」とされており、法文上、長期勤続者とは勤続 20 年以上であることを表出している。

3. 上記 2. の理由と同じ考えの下、早期退職募集の中高年齢向けのもの（第 8 条の 2 第 1 項第 1 号）の年齢もこれと同一とした。

4. なお、雇用保険法においても、賃金日額の下限額（最低保障額）及び所定給付日数について、45 歳以上 60 歳未満を最も手厚く規定をしており、退職手当の「退職後の生活保障」の性格を踏まえれば、45 歳から退職手当を割り増すことと整合的であるといえる。

大企業の2009年度退職金・年金等調査（労政時報）より抜粋（再掲）

図表11 制度の適用開始年齢と適用に必要な勤続年数

—(社), %—

区 分	適用開始年齢		区 分	必要勤続年数	
	早期退職優遇制度	希望退職制度		早期退職優遇制度	希望退職制度
合 計	(64) 100.0	(9) 100.0	合 計	(48) 100.0	(10) 100.0
40 歳 未 満	1.6	33.3	2 年		10.0
40 歳	4.7	22.2	3 "	4.2	10.0
41 ~ 44 "			5 "	2.1	20.0
45 "	32.8	11.1	7 "	2.1	
46 ~ 49 "	4.7		10 "	37.5	10.0
50 "	37.5	22.2	15 "	25.0	10.0
51 ~ 54 "		11.1	20 "	22.9	30.0
55 "	12.5		25 "	4.2	10.0
56 歳 以 上	6.3		30 "	2.1	
最 高 (歳)	58	54	最 高 (年)	30	25
最 低 (")	38	30	最 低 (")	3	2

[注] 「45～55歳未満かつ勤続10年以上、または55～59歳未満かつ勤続5年以上」というように適用開始年齢および必要勤続年数が複数パターン設定されているケースでは、若い年齢・短い年数のほうで集計。

<参考>

●雇用保険法（昭和四十九年十二月二十八日法律第百十六号）

（賃金日額）

第十七条 賃金日額は、算定対象期間において第十四条（第一項ただし書を除く。）の規定により被保険者期間として計算された最後の6箇月間に支払われた賃金（臨時に支払われる賃金及び3箇月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。次項及び第六節において同じ。）の総額を180で除して得た額とする。

②・③ （略）

④ 前三項の規定にかかわらず、これらの規定により算定した賃金日額が、第一号に掲げる額を下るときはその額を、第二号に掲げる額を超えるときはその額を、それぞれ賃金日額とする。

一 2,320円（その額が次条の規定により変更されたときは、その変更された額）

二 次のイからニまでに掲げる受給資格者の区分に応じ、当該イからニまでに定める額（これらの額が次条の規定により変更されたときは、それぞれその変更された額）

イ 受給資格に係る離職の日において60歳以上65歳未満である受給資格者 1万5,020円

ロ 受給資格に係る離職の日において45歳以上60歳未満である受給資格者 1万5,730円

ハ 受給資格に係る離職の日において30歳以上45歳未満である受給資格者 1万4,300円

ニ 受給資格に係る離職の日において30歳未満である受給資格者 1万2,870円

（所定給付日数）

第二十二條

② 前項の受給資格者で厚生労働省令で定める理由により就職が困難なものに係る所定給付日数は、同項の規定にかかわらず、その算定基礎期間が1年以上の受給資格者にあつては次の各号に掲げる当該受給資格者の区分に応じ当該各号に定める日数とし、その算定基礎期間が1年未満の受給資格者にあつては150日とする。

一 基準日において45歳以上65歳未満である受給資格者 360日

二 基準日において45歳未満である受給資格者 300日

問88. 定年前6月から15年までの間の割増しについて、従来の1年につき「2%」から「3%」に上限を引き上げる理由如何。また、今回の改正で第5条の3の読替表内に「当該年数」を追加する理由如何。

1. 共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議の「報告書」（平成24年7月5日）において、「再就職あっせんの禁止等に伴い在職期間が長期化している状況等を踏まえれば、公務組織の活力維持の観点から、今回の見直しに当たり、人事院の調査結果にみられる民間企業の早期退職優遇制度や希望退職制度の一時金割増の状況も参考に、退職手当に係る現行の早期退職特例制度（定年前1年につき2%割増・定年前10年内）の内容を拡充して、早期退職に対するインセンティブを付与するための措置を併せて講ずることが適当」と取りまとめられたところ。
2. 人事院による民間企業の退職給付調査の結果に基づいて、民間における早期退職優遇制度及び希望退職制度における割増率と、公務における早期退職者の割増率を比較したところ、45歳・50歳の退職者については民間が公務を上回る状況が見られる。（下記参考及び参考17・18参照）
3. そこで、この乖離を埋めるため、（定年前6年から15年までの間の割増しを拡充することを念頭に、）現在の1年につき「2%を超えない範囲」との法律上の上限を「3%を超えない範囲」に引き上げる。
4. なお、具体的な割増しについては、民間における割増状況や拡充に必要な原資の制約を考慮する必要があることから、定年前6月から5年までの間についての割増しは拡充を行わずに2%のままを想定しており、このように退職前の年数に応じて割増率をそれぞれ政令で規定できるようにするため、第5条の3の読替表に「当該年数」の文言を加えている。

<参考>

人事院の調査結果では、45歳においては公務に対して民間が44.8%（ $(100+80.6)/(100+24.7)-1$ ）高くなっており、これを定年までの残年数である15で割ると3%という値が算出される。

また、国民の理解と納得を得る観点から、割増率の上限については、官民均衡を崩すことのない範囲で定めることで、退職手当制度が財政的に膨張するものではないことを示す必要がある（問91参照）。

共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議 第2回配布資料抜粋

オ 早期退職優遇制度及び希望退職制度の退職一時金の割増率の状況

<早期退職優遇制度>

年齢 割合 %以上	規模計 (単位:%)														
	500人以上 1,000人未満		1,000人以上 500人未満		500人以上 100人未満		100人以上 50人未満		50人以上 10人未満		10人以上 5人未満				
1~20	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳			
1~20	8.4	11.0	33.9	15.5	9.1	27.9	—	14.6	25.1	8.9	8.6	30.8	—	17.6	59.8
20~40	18.0	34.6	31.3	13.1	22.1	24.5	14.9	21.0	40.5	19.7	44.7	33.8	33.4	32.9	20.6
40~60	23.2	21.2	20.0	13.6	17.3	22.0	16.4	27.6	16.5	26.9	18.7	22.2	51.4	28.7	13.9
60~80	8.9	11.3	7.1	7.4	10.1	9.1	13.7	10.4	3.8	8.7	15.4	8.5	—	—	2.9
80~100	12.7	8.9	1.4	9.2	10.9	2.8	8.0	7.6	1.4	15.4	7.6	0.8	15.2	11.5	1.9
100~120	15.8	4.5	2.6	13.4	10.6	8.2	19.2	2.3	5.1	16.9	1.2	0.8	—	—	—
120~140	1.9	2.4	2.7	3.4	6.8	2.2	6.6	4.6	3.7	—	0.4	3.1	—	—	0.9
140~160	2.7	1.4	0.4	5.1	5.8	1.7	6.3	1.4	0.6	0.8	—	—	—	—	—
160~180	0.5	0.4	—	2.5	1.9	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
180~200	—	2.3	0.4	—	1.6	—	2.1	2.6	—	3.3	—	—	—	—	—
200~	7.8	2.1	0.4	16.5	3.7	1.4	14.9	8.4	0.9	2.7	—	—	—	—	—
平均 割合率	99.6	56.1	35.2	94.4	77.8	46.4	113.1	65.0	43.2	67.6	47.3	32.9	45.1	41.4	23.4

(注) 退職一時金制度を有する企業のうち、早期退職優遇制度を有する企業3,272社(退職一時金制度を有する企業のうち11.6%)について、割増率(自己都合の退職者の退職一時金と比較した場合の各年齢における割増率)であり、20歳採用の大卒社会員の正社員をモデルとしたもの。第19表において同じ。の回答があった企業を集計した。

(参考) 公務における定年前早期退職による退職手当の割増率の状況

年齢	45歳	50歳	55歳
割増率	24.7	47.1	37.4

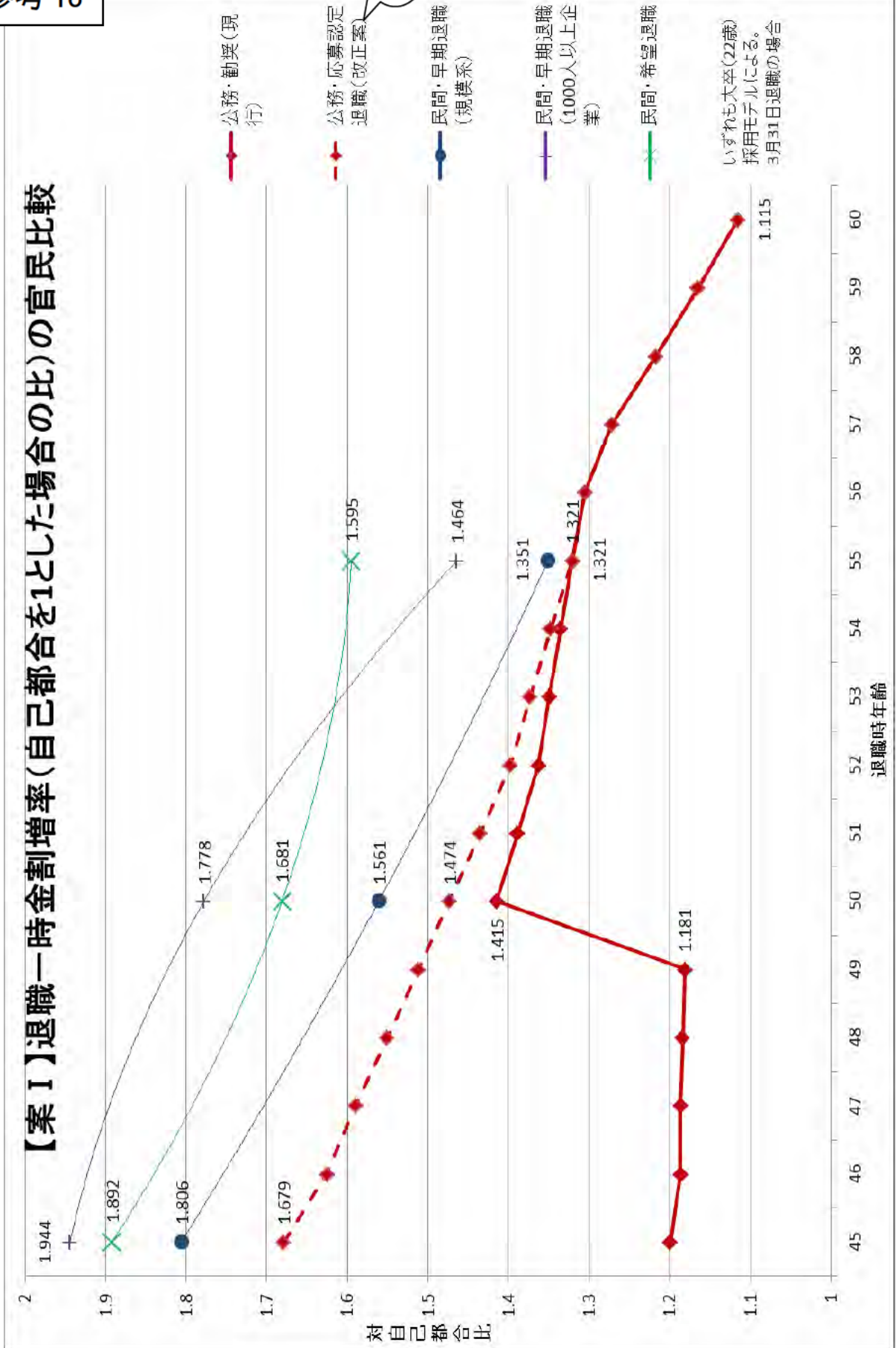
(注) 22歳採用の大卒職員モデル(定年年齢60歳)の勸奨退職について、自己都合退職者と比べた場合の各年齢における割増率。

<希望退職制度>

年齢 割合 %以上	規模計 (単位:%)														
	500人以上 1,000人未満		1,000人以上 500人未満		500人以上 100人未満		100人以上 50人未満		50人以上 10人未満		10人以上 5人未満				
1~20	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳			
1~20	13.3	15.5	21.9	11.6	15.9	22.9	1.6	3.9	3.6	14.6	17.1	22.5	16.5	17.1	31.6
20~40	24.3	24.3	24.7	18.8	14.1	20.7	21.6	19.7	43.7	22.9	23.4	21.4	36.5	38.7	23.5
40~60	18.3	13.0	20.4	15.9	17.8	26.4	14.1	24.3	13.4	16.2	16.7	24.6	32.8	28.2	9.1
60~80	7.3	8.7	4.6	2.0	5.9	6.8	7.7	4.3	8.2	7.0	9.7	1.0	11.7	9.1	12.7
80~100	2.2	5.3	5.6	7.6	6.7	5.7	4.2	9.7	3.3	1.5	3.8	7.1	0.9	7.6	—
100~120	14.1	14.9	13.0	8.0	6.3	4.5	14.4	13.1	9.9	17.3	19.7	15.9	—	—	7.2
120~140	4.3	2.4	2.5	—	10.7	8.6	4.1	3.7	3.8	5.3	1.6	1.7	—	—	1.1
140~160	1.8	2.4	1.9	6.2	7.2	2.6	12.9	5.8	3.3	—	1.7	1.9	—	—	—
160~180	1.1	1.1	0.2	4.8	5.4	—	4.1	4.9	2.1	0.4	—	—	—	—	—
180~200	0.4	1.4	0.7	4.8	—	7.8	—	—	—	—	—	—	—	—	—
200~	12.6	5.0	5.2	20.3	10.1	—	15.4	10.6	8.7	13.8	4.1	4.4	1.5	1.3	9.9
平均 割合率	89.2	58.1	59.5	107.3	89.4	61.2	107.7	94.8	76.7	86.1	86.3	88.0	89.9	41.2	82.8

(注) 退職一時金制度を有する企業のうち、平成18年1月以降の5年間に希望退職を募ったことがある又は希望退職を募ったことのないが就業規則等に希望退職の取決めがある企業3,074社(退職一時金制度を有する企業のうち10.9%)について、割増率の回答があった企業を集計した。

【案 I】退職一時金割増率(自己都合を1とした場合の比)の官民比較



【政令事項】

問 89. 退職日の俸給月額が指定職相当以上の者についても、同様の割増しがなされるのか。

1. 指定職相当の俸給月額以上の者については、従前の割増率（指定職 1～3 号俸は 2 %、指定職 4～5 号俸は 1 %、指定職 6 号俸以上は特例なし）のままとする。
2. これは、
 - ・ 指定職については、俸給月額が高く、退職手当額も既に十分高いものになっており、早期退職インセンティブとしての退職手当の割増しの必要性が一般の職員よりも比較的低いこと。
 - ・ 既に高い指定職の退職手当を更に割り増すことは、総人件費削減を進める中で、国民の理解を得にくいと考えられること。等を考慮したものである。

【政令事項】

問 90. 指定職の割増率を据え置くことで、指定職目前での退職者との間で基本額算定の基礎となる俸給月額（ないしは退職手当の基本額）の逆転が生じるのではないか。

1. 今般の改正により、指定職 1～3 号俸の割増率を 1 年につき 2% に据え置き、指定職目前の者は 1 年につき仮に 3% とした場合、逆転が生じるのではないかと御指摘であるが、計算をすると以下のように割増し後の俸給月額に逆転は生じない。

	俸給月額	割増率 (定年前 10 年)	割増し後俸給月額
指定職 1 号俸 検事・判事 5 号 将補 (一) 1 号俸	720,000 円	20%	864,000 円
行 (一) 10 級 21 号俸	570,100 円	25%	712,625 円
検事・判事 6 号	646,000 円		807,500 円
将補 (二) 45 号俸	605,800 円		757,250 円

2. また、今般新たに適用対象とする定年前 11 年から 15 年については、指定職 1～3 号俸の割増率が最大 30% まで（1 年につき 2%）、指定職未満の割増率が最大 40% までとするが、以下のように割増し後の俸給月額に逆転は生じない。

	俸給月額	割増率 (定年前 15 年)	割増し後俸給月額
指定職 1 号俸 検事・判事 5 号 将補 (一) 1 号俸	720,000 円	30%	936,000 円
行 (一) 10 級 21 号俸	570,100 円	40%	798,140 円
検事・判事 6 号	646,000 円		904,400 円
将補 (二) 45 号俸	605,800 円		848,120 円

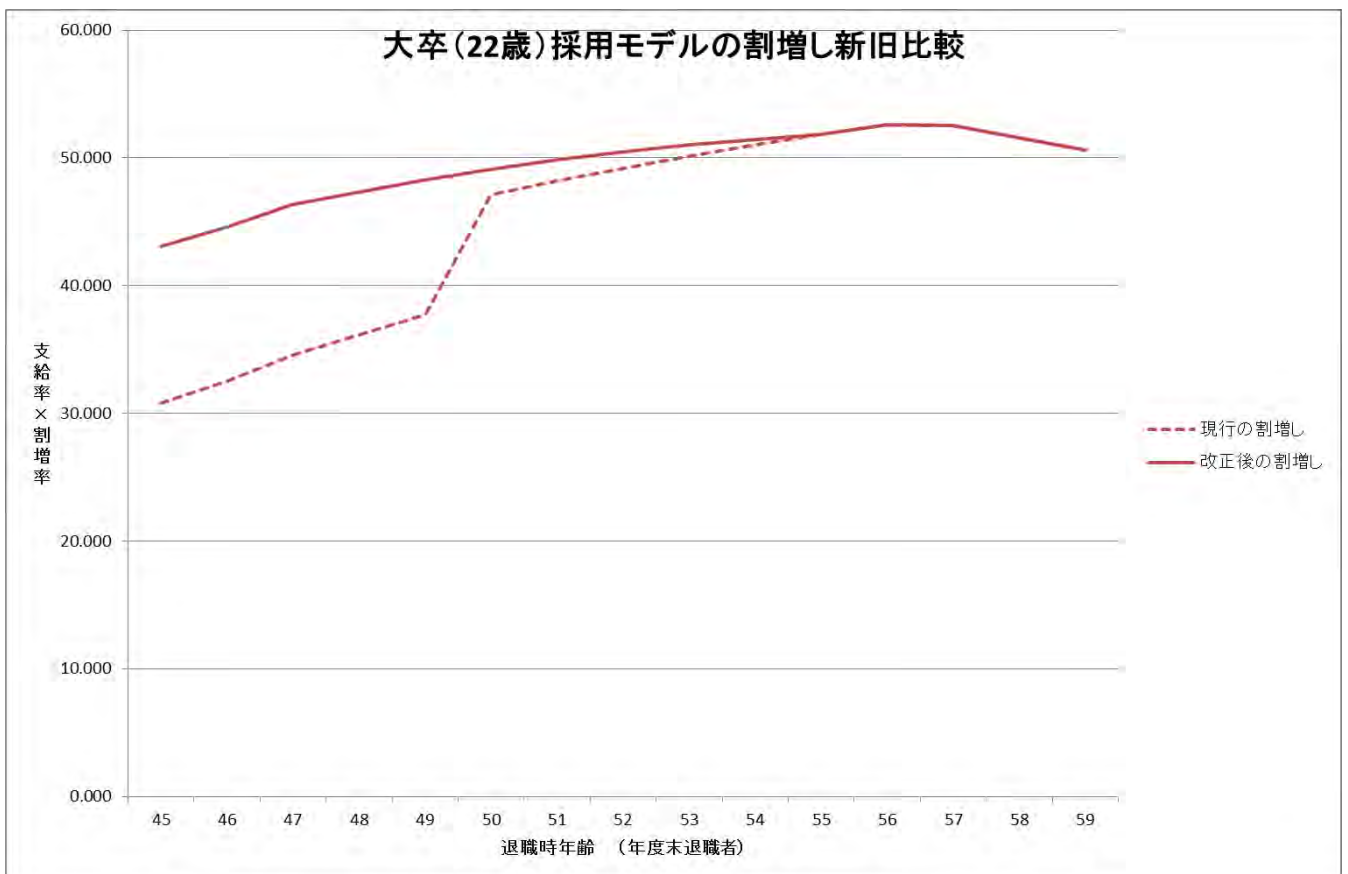
3. よって、御指摘は当たらない。

問9 1. 割増しを行うことで、官民均衡は崩れるのではないか。

1. 今般、調整率について、支給水準の官民均衡を図るために、 $104/100$ から $87/100$ まで引き下げることになるが、これまで調整率の分子を整数単位としてきたことに倣ったものであり、官民均衡達成には $87.4/100$ で足りるところ。
2. 早期退職募集制度の割増し原資は、この $87.4/100$ のうちの $0.4/100$ によって発生する原資（約10～13億円）の範囲内で行うもの。つまり、この割増しは官民均衡の枠の中で行われるのであって、よって今般の早期退職特例の拡充により官民均衡が崩れることはない。

問 9 2. 応募認定退職について、早期退職特例を拡充することは、長期勤続報償という退職手当の基本的性格に反するのではないか。

1. 早期退職特例の対象は、勤続 20 年以上（法律事項）でかつ定年前 15 年以内（政令事項）の長期勤続者に限定しており、その点で長期勤続報償の性格に反したものではない。
2. また、基本額については早期退職特例の適用があったとしても、基本的には勤続年数に応じて増加する支給率に基づいて計算されるものであり、長期勤続報償という退職手当の基本的性格を崩すものではない。（下表参照）
3. なお、早期退職特例は、定年まで勤務することが前提となる中で、組織活力の維持等のいわば官側の都合のために定年前に退職した者に対し、早期退職に伴う不利益を甘受させることを避けるために設けられているものであり、退職手当の持つ生活保障としての性格等からも説明ができるものである。



問93. 支給水準の見直しに至った経緯如何。

1. 国家公務員の退職手当については、官民均衡を図る観点から、従来よりおおむね5～6年ごとに民間企業の退職給付の支給水準を調査しており、前回の調査が平成18年度であったことから、23年8月に総務大臣と財務大臣の連名で人事院に対し、「民間の企業年金及び退職金の実態調査」及び見解の表明を依頼した。
2. これを受け、人事院において、企業訪問調査（同年10月～11月）や郵送調査を行い、各企業からの回答データを集計・精査の上、平成24年3月、調査の結果・見解を発表した（参考19）。これにより、官と民の退職給付（退職一時金と年金を併せた比較）について、平均402万6,000円の較差（官が高い）があることが判明し、官民均衡の観点から、民間との較差を埋める措置が必要という見解が示された。
3. また、岡田副総理の下に開催された「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」において、人事院の調査結果等を踏まえ、官民較差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解消すること等を内容とする「報告書」がまとめられた（参考20）。
4. これらの内容を踏まえ、退職手当の水準引下げを行うこと等を内容とする政府方針を24年8月7日に閣議決定した（参考21）。
5. なお、人事院調査結果では13.67%の引下げを指摘されたところ、有識者会議報告書では14.87%の引下げを提言されている。これは、後者においては、当面の退職者については、共済年金職域部分（約243万円）が額が変わらずに残存する（2015年10月廃止予定）ことから、402.6万円の較差全てを退職給付でなく退職手当により行うことが適当と判断されたことによる（参考22）。

参考 19

民間の企業年金及び退職金の調査結果 並びに当該調査結果に係る本院の見解の概要

平成24年3月 人事院

1. 経緯

- ・ 平成23年8月、国家公務員の退職給付制度を所管している総務大臣及び財務大臣から人事院総裁に対し、民間企業における企業年金及び退職金の実態調査の実施と調査結果に基づく見解について要請
- ・ 平成18年にも内閣から同様の要請を受けて調査を実施した経緯があること等を踏まえ、今般、平成18年と同様に退職給付の調査及び退職給付の官民比較を実施

2. 民間調査の概要

(1) 調査対象と内容

企業規模50人以上の民間企業約35,700社から層化無作為抽出法によって抽出した6,314社に対し以下を調査。回答は3,614社（調査完了率：57.2%）

- ・ 退職給付（企業年金及び退職一時金）制度の有無、その内容
- ・ 平成22年度中に退職した勤続20年以上の事務・技術関係職種の常勤従業員の退職給付の支給額（母集団復元後の退職者数：定年65,053人、会社都合18,382人）

(2) 制度実態

- ・ 退職給付制度を有する企業：93.5%
 〔 うち 企業年金制度を有する企業：59.9%
 退職一時金制度を有する企業：86.9% 〕

(3) 企業年金の概要

- ・ 企業で採用されている年金の種類（複数回答）：確定給付企業年金 46.6%、厚生年金基金 28.4%、確定拠出年金 24.7%、適格退職年金 15.5%
- ・ 受給資格は、「勤続年数かつ年齢」（44.6%）、「勤続年数のみ」（27.2%）
- ・ 拠出については事業主全額拠出が81.0%。従業員の選択により一時金として受給可能な場合が75.5%

(4) 早期退職優遇制度、希望退職制度

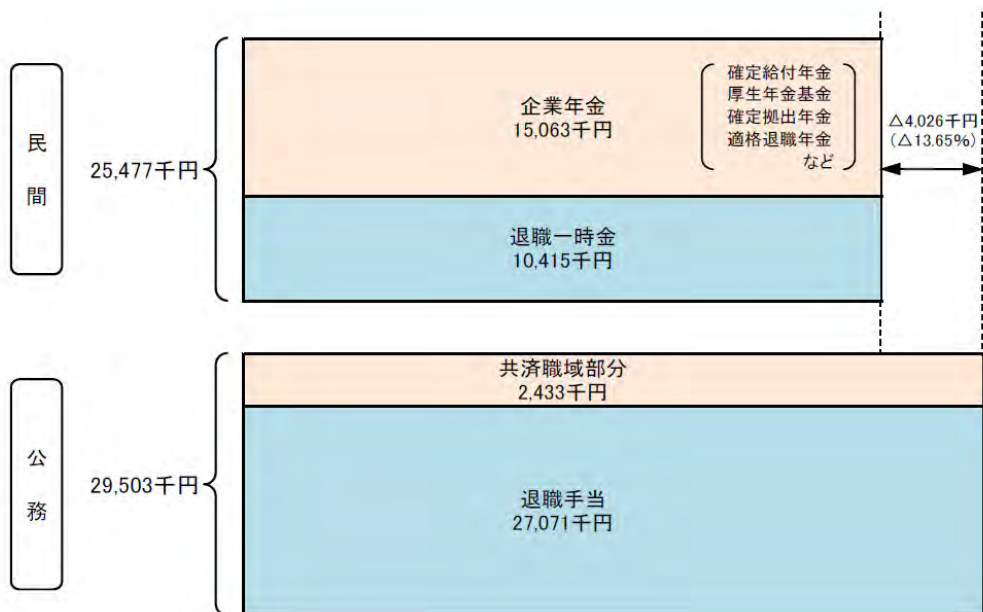
- ・ 退職一時金算定に当たって早期退職優遇制度を有する企業：11.6%
 （早期退職優遇制度を有する企業規模1,000人以上の企業：43.9%）
- ・ 平成18年以降希望退職を募った又は希望退職の取決めがある企業：10.9%

3. 退職給付水準の官民較差

年金(使用者拠出分)、退職一時金を合わせた退職給付総額での官民比較

民間 25,477千円 公務 29,503千円 (4,026千円 (13.65%) 公務が上回る)

＜同職種の者について、退職事由及び勤続年数を合わせて比較＞



- ・ 勤続20年以上の事務・技術関係職種の常勤従業員（公務については行政職俸給表(一)適用者）で定年又は勸奨・会社都合で退職した者（大卒及び高卒）を対象
- ・ 退職事由別（定年・勸奨）、勤続年数別のラスパイレス比較（民間の一人当たり退職給付額を算出する上で、公務の退職事由別、勤続年数別の人員構成を用いている。）。再就職あっせんの禁止により、勸奨退職の占める割合が平成18年時の57.9%から21.8%へ減少
- ・ 官民とも年金については、将来支給する年金の累積額（終身の場合は平均余命までの間の積上げ額）を退職時点に一時金として支給するとした場合の額に現価換算。換算率は、厚生労働大臣告示により定められている年金の最低積立基準額算出の予定利率2.38%（平成22年度）を使用
- ・ 官民それぞれの使用者拠出による退職給付総額を比較。また、比較に当たって、退職給付制度を有する企業（全体の93.5%）における退職給付支給額を集計

4. 国家公務員の退職給付に係る見解

- ・ 官民均衡の観点から、民間との較差を埋める措置が必要
- ・ 退職給付の見直しに当たり、国家公務員の退職給付が終身年金の共済職域と退職手当から構成され、服務規律の維持等の面から重要な意義を果たしてきた経緯や、民間では企業年金を有する企業が過半を占めていることを考慮した対応が必要。また、過去に退職手当の引下げが行われた際には経過措置が講じられており、今回も所要の経過措置を講じることが適切と思料
- ・ 国家公務員については再就職あっせんが禁止され、今後在職期間の長期化が一層進展。このため、組織活力を維持する観点から、大企業を中心に早期退職優遇制度がある程度普及していることも勘案しつつ、退職手当制度において早期退職に対するインセンティブを付与する措置を講じる必要

参考 20

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

2. 退職給付総額における 402.6 万円の官民較差の是正

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、次回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）。

参考 21

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）

国家公務員の退職手当については、人事院から示された退職給付に係る官民比較調査の結果及び見解並びに「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」の報告を踏まえ、次のとおり、退職給付における官民較差の解消等を図ることとする。

このため、1 及び 2 の措置を講ずるための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。）の改正案を国会に提出し、早期に退職手当の支給水準の引下げを行うこととする

- 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。

<期 間>	<調整率>
現行	104/100
平成 25 年 1 月 1 日 ～平成 25 年 9 月 30 日	98/100
平成 25 年 10 月 1 日 ～平成 26 年 6 月 30 日	92/100
平成 26 年 7 月 1 日以降	87/100

<参考>

段階的な引下げ措置については、過去の引下げ時の段階的措置に比べ、1 回当たりの引下げ幅を 2 倍程度とし、かつ、引下げ間隔を 1 年から 9 か月に短縮する。

- 2 再就職あっせんの禁止等に伴い在职期間が長期化している状況等を踏まえ、年齢別構成の適正化を通じた組織活力の維持等を図る観点から、早期退職募集制度を導入するとともに、現行の定年前早期退職特例措置の内容を拡充し、募集に応じ認定された退職者に適用する。

拡充後の同措置の内容は、定年前 15 年以内に退職する勤続 20 年以上の者を対象として、定年前 1 年につき最大 3 %の割増しとし、具体的には政令で定める。

- 3 退職手当に関する 1 及び 2 の措置を通じ、退職給付における官民較差（平均 402.6 万円）の全額を解消する。

※ 4～6
は略

官民較差の調整における引下げ率

厳重取扱注意

参考 22

○ 退職給付 = 共済年金職域部分 + 退職手当(基本額 + 調整額)

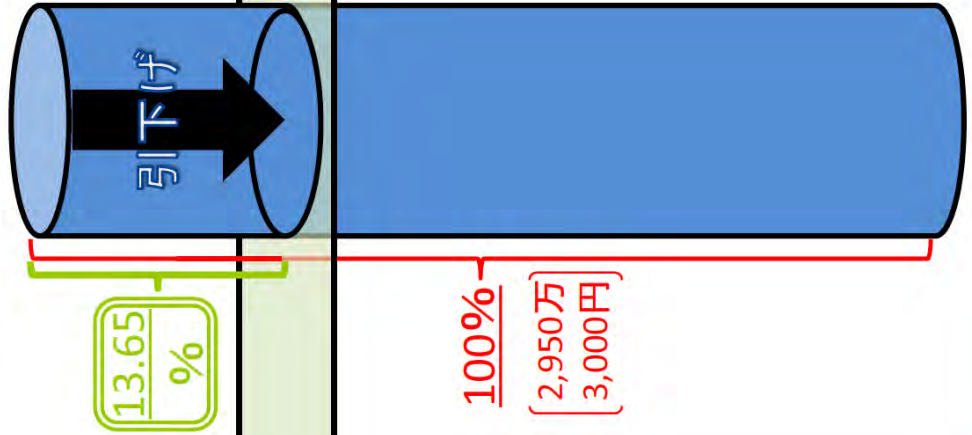
$$\frac{402万6,000}{2,522万5,000} = \frac{15.96}{100}$$

$$\frac{104}{100} \times (1 - \frac{15.96}{100}) = \frac{87.40}{100}$$

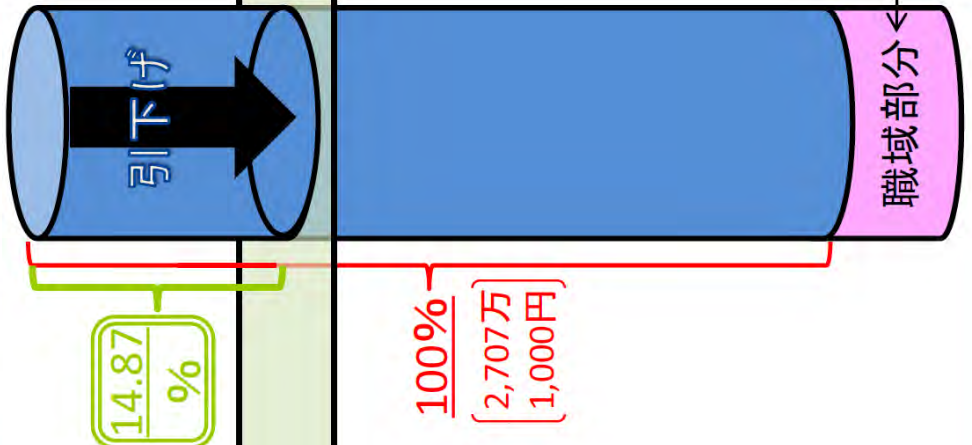
1. 民間における
退職給付



2. 公務の退職給付全体
からみた引下げ率(人事
院の調査結果で使用された数値)



3. 退職手当からみた
引下げ率(「中間的な議
論の整理」で使用された数値)



4. 退職手当の基本額
からみた引下げ率



問9 4. 支給水準の見直しの具体的内容如何。

1. 国家公務員の退職手当については、官民均衡を図る観点から、従来よりおおむね5～6年ごとに民間企業の退職給付の支給水準の調査を行い、官民較差を調整する必要性が認められた場合には、調整率（注）の改正により退職手当の額を調整しているところである。

注：退手法附則第21項及び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「昭和48年法律第30号」という。）附則に規定する勤続年数20年以上35年以下の自己都合退職以外の退職者の退職手当の基本額にかける百分率（参考23）

2. 今回、402万6,000円の官民較差について、退職手当の基本額の引下げにより調整するため、調整率を104/100から87/100に改定する（参考22・24）。また、現行の調整率の枠組みにより退職手当の水準を引き下げた場合に発生する勤続年数や退職理由による支給率カーブのバランスを図る（本則のカーブに戻す）ため、調整率の対象を、勤続20年以上35年以下の退職（自己都合退職以外）から、勤続35年以下の全ての退職に拡大する（退手法附則第21項及び昭和48年法律第30号附則第5項関係）。
3. これに伴い、①勤続36年以上42年以下の自己都合退職並びに公務外傷病（退手法三条適用者）についても、同じ勤続年数における退職理由間のバランスの観点等から、調整率と同じ割合を掛けて計算することとし（退手法附則第22項及び昭和48年法律第30号附則第6項関係）、また、②自己都合退職と公務外傷病の最高支給率が、定年等の最高支給率を上回らないように調整している規定（平成15年法律第62号第4項）について、今般定年等の最高支給率（59.28→49.59）が引き下がることから、それに合わせた改正を行う。さらに、平成17年法改正時に官民均衡を前提に行われた制度改正に伴う保障について、今般の87/100を乗じることとする改正を行う（平成17年法律第115号附則第3条第1項関係）。

いわゆる「調整率」について

1. 概要

国家公務員の退職手当については、支給水準の官民均衡を図る観点から、国家公務員退職手当法（昭和 28 年法律第 182 号。以下「法」という。）の本則の規定により算出した基本額に、法又は昭和 48 年法律第 30 号（以下「昭和 48 年改正法」という。）の附則に規定する率（現行 104/100。いわゆる「調整率」）を乗じて得た額により計算する仕組みを採っている。

この仕組みは、昭和 46 年に民間企業の退職金の実態調査を行って国家公務員と比較した結果、民間企業の支給水準が国家公務員を上回っていたことから、昭和 48 年に導入したものである（沿革は 2. 参照）。

その趣旨は、民間企業の退職金の水準が景気等により常に変動し得るため、これに国家公務員の退職手当の水準を合わせるには、退職手当の体系上のバランスの観点から設定された本則の支給率^(※)の改正によるのではなく、附則の改正により、適用日に在職する職員に限り、暫定的措置として支給額の調整を行うことが適当と判断したものである。

このため、法附則第 21 項から第 23 項及び昭和 48 年改正法附則第 5 項から第 7 項において「当分の間」と規定している。

(※) 本則の支給率は、国家公務員の退職手当の基本的性格が積年の勤続に係る功績・功労報償であること等に鑑み、自己都合退職と定年退職との差といった、退職手当の体系上のバランスの観点から設定しているものである。そのため、民間準拠のために退職手当額を調整する措置としてこれを変更することは馴染まないと判断した。また、優秀な人材の確保及び志気の維持等のため、制度の安定的な運営が求められており、その結果、民間準拠のための水準見直しは、附則による暫定的措置として対応したという側面もある。

2. これまでの経緯

- ① 昭和 48 年改正法において、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、附則第 5 項から第 7 項を設け、昭和 47 年 12 月 1 日に職員として在職していた者のうち、勤続 20 年以上で退職した国家公務員（傷病又は死亡によらず、その者の都合により退職した者を除く。）の退職手当額を、当分の間、本則の規定により計算した額に調整率「120/100」を乗じて得られる額として、水準引上げを行った。
- ② 昭和 56 年の改正において、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ため、昭和 48 年改正法附則第 5 項から第 7 項の適用者につい

て、調整率を「120/100」から「110/100」に改正し、水準引下げを行った。

- ③ 平成3年の改正において、昭和47年12月2日以降に新たに職員となった者の勤続期間が20年に近づいてきたことから、職員間の有利・不利が生じないようにするとともに、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ため、昭和47年12月2日以降に新たに職員となった者が退職した場合の退職手当についても、当分の間、本則の規定により計算した額に調整率「110/100」を乗じて得られる額とする法附則第21項から第23項の規定を設けた。
- ④ 平成15年の改正において、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ため、法附則第21項から第23項及び昭和48年改正法附則第5項から第7項の適用者について、調整率を「110/100」から「104/100」に改正し、水準引下げを行った。

なお、平成15年の改正においては、官民比較調査の結果、官民均衡の観点から国家公務員の退職手当の支給水準を引き下げる必要があったことから、従前の改正と同様に調整率に係る附則規定の改正により措置したものである。

調整率（約 0.874）の算出方法

【調整率】

- 「調整率」は、民の支給水準を 1 とした場合の公務の支給水準の比によって本則支給率の支給水準を割ることで算出される。
 - 結果、調整率は、公務の本則支給率を 1 とした場合の、官民の支給水準較差を比として数値化したものとなる（平成 15 年法改正後は、公務の本則支給率による支給水準を 1 とすると、民は 1.04 であったということになる）。

参考 1：平成 15 年改正時の調整率の算出方法

110/100 が平成 15 年法改正前の調整率であり、民を 100 とした場合の官の水準が 105.6（平成 13 年民間企業退職金実態調査）であったことから、 $110/100 \div 105.6/100 \approx 104.17/100$ 。分子について整数単位とするため 104/100 とした。

【今回の官民較差】

- 今般の較差について現行調整率で対応し官民均衡を図るとした場合、現在の公務の支給水準 (29,503,000 円) には、職域加算部分と退職手当の調整額が含まれているため、それら（及び調整率による割増分）を除いた退職手当の基本額 (24,254,808 円) が、民の退職給付水準 (25,477,000 円) と均衡するようにする必要がある。

○ 計算式

$$\begin{aligned} \text{退職手当の基本額} \times \text{調整率} + \text{退職手当の調整額} + \text{職域部分} &= \text{民間の支給水準} \\ 24,254,808 \times \alpha + 1,846,000 + 2,433,000 &= 25,477,000 \\ 24,254,808 \alpha &= 21,198,000 \end{aligned}$$

$$\alpha = 0.87397\dots$$

↓

- これを公務の本則支給率に乗じると、正確な官民均衡が図られる。実際に調整率を定めるに当たっては数値として定める必要があるが、今回は、民を上回らないようにする必要（官の民に対する比が 100 を下回る必要）がある。
- また、調整率を「87.4」とした場合には、官の民に対する比が「99.999…」となる
ところ、調整率はこれまで整数値としている経緯あり。
- よって、調整率は「87」とし、「0.4」（正確には 0.397）分については、早期退職割増の原資とする。

これまでの主な民間企業退職給付実態調査の実施状況

調査年	民=100%として 官の水準	見直しの状況（法改正）	見直し後の官の水準
1953（昭和28）年	（法制定）	—	—
1971（昭和46）年	81%	→ 引上げ（1973（昭和48）年法改正）120/100	97.2%
1978（昭和53）年	110%	→ 引下げ（1981（昭和56）年法改正）120/100→110/100	100.9%
1983（昭和58）年	99%	（無）	—
1989（平成元）年	101%	（無）	—
1996（平成8）年	103%	（無）	—
2001（平成13）年	105.6%	→ 引下げ（2003（平成15）年法改正）110/104→104/100	99.8%
2006（平成18）年	99.32%	（無）	—
2010（平成22）年	115.8%	引下げ 104/100→(87.397/100) → 87/100	(99.99%) 99.6%

問 9 5. 支給水準見直しに係る具体的な規定ぶり如何。

1. 調整率（参考 23）の数値の改定については、退手法附則第 21 項及び昭和 48 年法律第 30 号附則第 5 項中「百分の百四」とあるのを「百分の八十七」と、「二十年以上三十五年以下の期間勤続して退職した者」とあるのを「三十五年以下の期間勤続して退職した者」と改める。また、それぞれの項から「及び傷病又は死亡によらず、その者の都合により退職した者（第十二条第一項各号に掲げる者を含む。次項において同じ。）を除く」を削る。（退手法附則第 21 項及び昭和 48 年法律第 30 号附則第 5 項関係）。

★ 退手法原始附則第 21 項の場合

改正案	現行
21 当分の間、三十五年以下の期間勤続して退職した者（法律第三十号附則第五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は、第三条から第五条の三までの規定により計算した額にそれぞれ百分の八十七を乗じて得た額とする。この場合において第六条の五中「前条」とあるのは「前条並びに附則第二十一項」と読み替えるものとする。	21 当分の間、 <u>二十年以上三十五年以下の期間勤続して退職した者</u> （法律第三十号附則第五項の規定に該当する者 <u>及び傷病又は死亡によらず、その者の都合により退職した者（第十二条第一項各号に掲げる者を含む。次項において同じ。）</u> を除く。）に対する退職手当の基本額は、第三条から第五条の三までの規定により計算した額にそれぞれ百分の百四を乗じて得た額とする。

2. これに伴い、調整率の関係規定の一部である退手法原始附則第 22 項及び昭和 48 年法律第 30 号附則第 6 項の規定についても、勤続 36 年以上 42 年以下の第 3 条第 1 項適用者を引下げの対象とするため、所要の改正を行う。

★ 退手法原始附則第 22 項の場合

改正案	現行
22 当分の間、 <u>三十六年以上の四十二年以下の期間勤続して退職した者</u> （法律第三十号附則第六項の規定に該当する者を除く。）で第三条第一項の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、 <u>第三条及び第五条の二の規定により計算した額にそれぞれ前項に規定する割合を乗じて得た額</u> とする。	22 当分の間、 <u>三十六年の期間勤続して退職した者</u> （法律第三十号附則第六項の規定に該当する者を除く。）で第三条第一項の規定に該当する退職をしたもの（ <u>傷病又は死亡によらず、その者の都合により退職した者を除く。</u> ）に対する退職手当の基本額は、 <u>その者の勤続期間を三十五年として前項の規定の例により計算して得られる額</u> とする。

3. また、調整率の関係規定の一部である平成 15 年法律第 62 号附則第 4 項について、その対象を勤続 45 年以上から勤続 43 年以上に引き下げる必要があるため、所要の改正を行う。

★ 平成 15 年法律第 62 号附則第 4 項

改正案	現行
4 当分の間、 <u>四十二年を超える期間勤続して退職した者</u> で国家公務員退職手当法第三条第一項の規定に該	4 当分の間、 <u>四十四年を超える期間勤続して退職した者</u> で国家公務員退職手当法第三条第一項の規定に該

<p>当する退職をしたものに対する退職手当の額は、同項の規定にかかわらず、その者が同法第五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三十五年として同法附則第二十一項の規定の例により計算して得られる額とする。</p>	<p>当する退職をしたものに対する退職手当の額は、同項の規定にかかわらず、その者が同法第五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三十五年として同法附則第二十一項の規定の例により計算して得られる額とする。</p>
---	---

4. さらに、平成17年法改正に伴う従前額保障規定である平成17年法律第115号附則第3条第1項について、87/100の対象とするための所要の改正を行う。

★ 平成17年法律第115号附則第3条第1項

改正案	現行
<p>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することにより新法の規定による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（昭和三十四年法律第百六十四号。以下この条及び次条において「法律第百六十四号」という。）附則第三項、附則第九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（昭和三十四年法律第百六十四号。以下この条及び次条において「法律第百六十四号」という。）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国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律（平成十五年法律第六十二号。以下この条及び次条において「法律第六十二号」という。）附則第四項並びに附則第十一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（平成十六年法律第百四十六号。以下この条、次条及び附則第六条において「法律第百四十六号」という。）附則第四項の規定により計算した額（当該勤続期間が四十三年又は四十四年の者であって、傷病若しくは死亡によらずにその者の都合により又は公務によらない傷病により退職したものにあっては、その者が旧法第五条の規定に該当する退職をしたものとみなし、かつ、その者の当該勤続期間を三十五年として旧法附則第二十一項の規定の例により計算して得られる額）にそれぞれ百分の八十七（当該勤続期間が二十年以上の者（四十二年以下の者で傷病又は死亡によらずにその者の都合により退職したもの及び三十七年以上四十二年以下の者で公務によらない傷病により退職したものを除く。）にあっては、百分の八十七）を乗じて得た額が、国家公務員退職手当法第二条の四から第六条の五まで及び附則第二十一項から第二十三項まで、附則第五条、附則第六条、附則第八条の規定による改正後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後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後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後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「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。</p>	<p>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することにより新法の規定による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（昭和三十四年法律第百六十四号。以下この条及び次条において「法律第百六十四号」という。）附則第三項、附則第九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（昭和三十四年法律第百六十四号。以下この条及び次条において「法律第百六十四号」という。）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国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律（平成十五年法律第六十二号。以下この条及び次条において「法律第六十二号」という。）附則第四項並びに附則第十一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（平成十六年法律第百四十六号。以下この条、次条及び附則第六条において「法律第百四十六号」という。）附則第四項の規定により計算した退職手当の額が、新法第二条の四から第六条の五まで及び附則第二十一項から第二十三項まで、附則第五条、附則第六条、附則第八条の規定による改正後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後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後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後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「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。</p>

退手法の単独改正に係る過去3回の内容

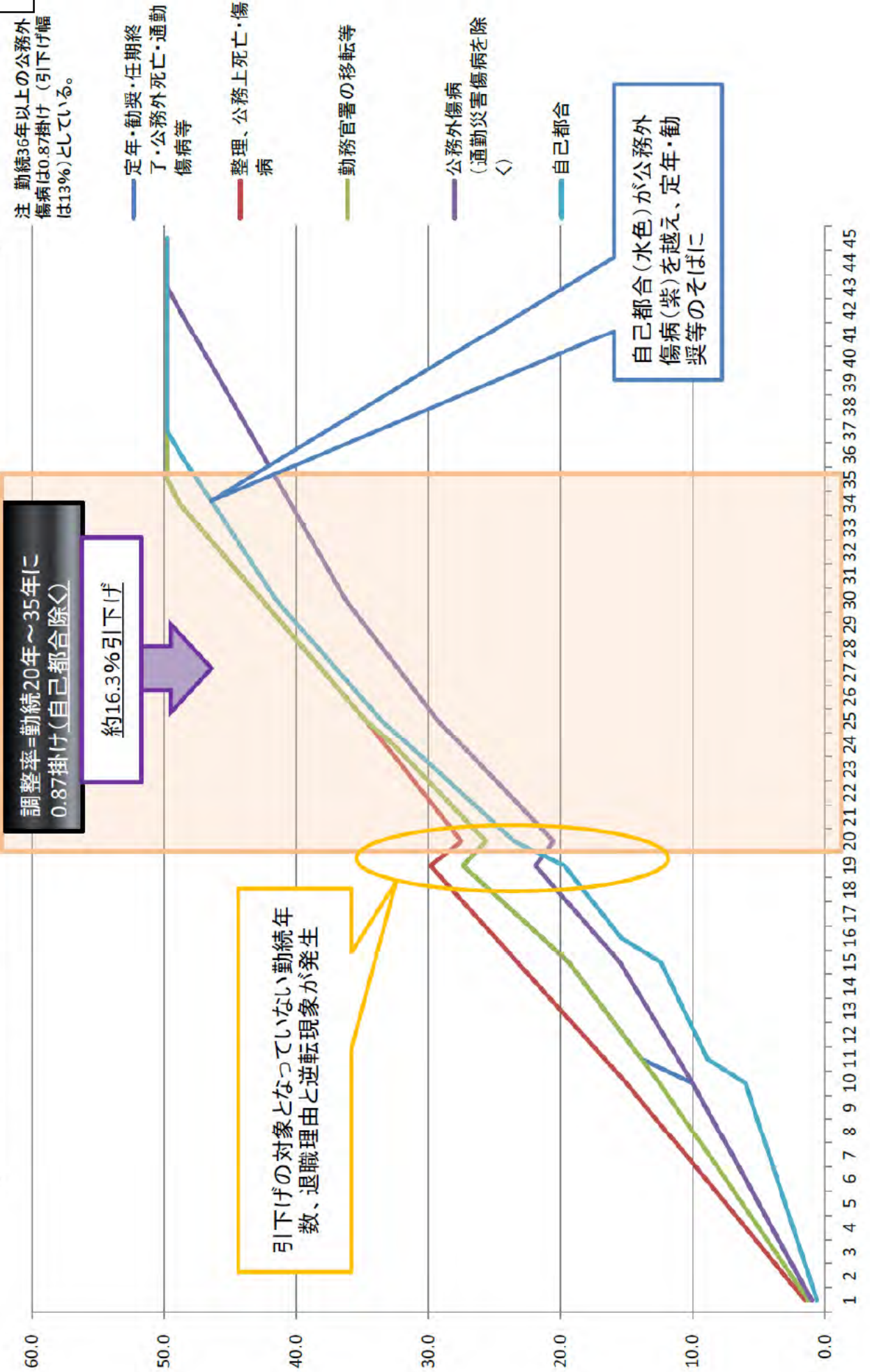
	改正法の名称とその概要
平成 20 年	<p>国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律（平成 20 年法律第 95 号）</p> <p><u>1 退職後の支給制限及び返納要件の拡大</u> 退職後退職手当支払前に又は支払後に在職中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められた場合、退職手当の支給制限又は返納を命ずる。</p> <p><u>2 非違を行った職員又は職員であった者が死亡した場合の遺族、相続人等に対する処分の新設</u> 在職中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められた場合で、既に当該職員が死亡している場合、支払前は遺族等に対する退職手当の支給制限、支払後は遺族等に返納を命ずる。</p> <p><u>3 一部支給制限及び一部返納・納付制度の新設</u> 退職手当の支給制限に際して、非違の性質などを考慮して退職手当の一部を支給することができる制度の新設。</p> <p><u>4 退職手当・恩給審査会等への諮問等の手続の整備</u> 懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたことを認めたことによる支給制限、全ての返納命令を行う際は、退職手当・恩給審査会等に諮問する。</p> <p><u>5 その他の措置</u> 上記の処分があった場合、共済年金の一部も支給制限できるようにするための国家公務員共済組合法、地方公務員等共済組合法の改正等の実施。</p>
平成 17 年	<p>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）</p> <p><u>1 退職手当の算定構造の改正（調整額の新設）</u> 退職手当の額は、退職手当の基本額に退職手当の調整額を加えて得た額とする。</p> <p><u>2 退職手当の支給率の見直し等</u> 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微増するとともに、段差の少ないゆるやかな構造にする。 ② いわゆるピーク時特例の新設</p> <p><u>3 研究休職や育児休業に係る勤続期間の計算上の特例</u></p>
平成 15 年	<p>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）</p> <p><u>1 退職手当の支給水準の見直し</u> 長期勤続後勸奨等により退職した者の退職手当の額の調整率を 100 分の 110 から 100 分の 104 に改める。</p> <p><u>2 定年前早期退職特例措置の改定</u> 退職日における俸給月額に応じて特例措置を改定。一般職給与法指定表俸給表 9 号俸相当以上の者は適用対象外、7 号俸相当以上（9 号俸未満）の者は割増率を 2% から 1% に半減。</p> <p><u>3 役員出向に係る退職手当の特例規定の整備</u> 任命権者の要請に応じ、引き続いて独法等役員として在職した後引き続いて再び職員となった場合には、在職期間の通算を行う。</p>

※ なお、調整率の引下げ等による支給水準の見直しは、過去 3 回（平成 15 年(引下げ)、昭和 56 年(引下げ)、昭和 48 年(引上げ)) 実施している。

問96. なぜ勤続19年以下の水準を引き下げるのか。そもそも調査していない勤続20年未満の退職者の支給率を引き下げることができるのか。

1. 退職手当の支給水準については、国家公務員の処遇の在り方と関連すること、その地位・性格、さらには退職手当の財源が国民の負担する税金によって賄われていること等を考慮すれば、広く国民の理解と納得を得られるものでなければならず、その給付水準の在り方については、民間企業の退職給付との均衡を図ることが最も適当である。今回の調査により、勤続20年以上の者の支給水準について官民較差が認められ、勤続20年以上の退職手当の大幅な引下げを行うこととなった。
2. 今回の引下げに当たっても、「調整率」を用いて官民均衡を図る。ただし、従来の調整率は100/100を超えていたことから、国家公務員の退職手当が功労報償であることに鑑み、勤続20年以上（自己都合を除く）の退職者を対象としていたが、今回は、100/100を下回るため、制度全体のバランスの観点から、勤続年数や退職理由にかかわらず、全退職者を対象として退職手当（基本額）に調整率を掛けることにする。
3. 仮に勤続19年以下について引下げを行わない場合、一部の勤続期間の支給率が、勤続20年の調整後の支給率を上回る逆転現象が発生し（3～4条は勤続19年が、5条は勤続18～19年が、それぞれ勤続20年の調整後支給率を上回る）、また、自己都合退職に係る支給率が整理退職の次に高くなる（参考26）ため、功労報償の性格を持つ退職手当制度として適切でない。
4. なお、官民均衡を図ること（調整率制度）は、長期勤続報償たる退職手当制度を前提としているものであり、平成3年の調整率改定の際も、法案審議においてその旨国会答弁がなされている（参考27）。
（すなわち、長期勤続報償の制度がまずあって、その次に官民均衡（調整率）の議論が出てくるのであって、官民均衡を優先させ、長期勤続報償の趣旨を歪めることは本末転倒である）

勤続20年以上の退職（自己都合除く）を引下げ（調整率0.87）



平成3年4月16日 衆・内閣委員会

(国家公務員退職手当法の一部を改正する法律案審議)

○山口(那)委員 (略) 次に、長期勤続者の割り増し措置について整備が行われておりますけれども、勤続二十年以上の人が対象になっているわけですね。この二十年に区切っているのはなぜか。恐らく年金等の関係があると思いますけれども、その理由は何かということと、今後これを引き下げてもっと短い期間でも対象にできるかどうか、この点についてお考えをお伺いいたします。

○石川政府委員 国家公務員の退職手当の基本的な性格は、先ほどもちょっと申し上げました長期勤続に対する報償というような性格もあるわけでございまして、定年それから勸奨退職等につきましては、一般的にそうした理由で長期勤続後に退職する者を優遇するという体系になっているわけでございます。

国の退職者の実態を見ますと、勤続二十年未満の定年、勸奨退職者というものは極めて例外的なものでございまして、このようなものにつきまして官民比較を行うということ自体が技術的に大変困難でございまして、定年、勸奨で退職する者の大部分を占める勤続二十年以上の者について官民比較を行い、官民の給付水準の均衡を図るということにしているわけでございます。

なお、勤続二十年未満の定年、勸奨退職者の取り扱いにつきましては、定年、勸奨制度の本来の趣旨から見ますれば現状について特段の問題はないというふうに考えているわけでございますが、今後、これらの者の取り扱いにつきましては、定年、勸奨制度の動向を見守りながら慎重に検討してまいりたいと思っております。

○山口(那)委員 そうすると、二十年に限らなければならないというようなことはない、状況によっては可能性がある、こういうふうにお伺いしてよろしいですか。

○石川政府委員 先ほどもお答え申し上げましたように、長期勤続に対する報償というような性格がございまして、民間の企業におきましても長期勤続したの方が一般的にはより多くの退職金をもらえるという仕組みになっていることは委員も御承知のことかと存じますけれども、基本的なそういう性格を踏まえまして、民間における定年退職の実態等も見ながら慎重に検討させていただく、こういうこととさせていただきます。

問97. 今回の改正では、なぜ調整額に調整率を掛けないことにするのか。

1. 「調整額」制度は、

- ①国家公務員制度改革における退職手当制度の改革の必要性や
- ②給与構造の改革の状況、
- ③民間企業において退職金制度の見直しが進んでいること等

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、勤続年数に中立的な形でよりきめ細かく貢献度を勘案（※）するために、民間企業における退職金の「ポイント制」にならって平成17年に導入したものである（参考28）。

※勤続年数の長短にかかわらず職務・職責の貢献度を勘案できるほか、役職別の貢献度及びその在職年数をきめ細かく勘案（参考29）

2. 導入以降、現在に至るまで国会等において特段指摘もなく適切に運用されており、定着しているものである。また、導入時よりもさらに民間において「ポイント制」を導入している企業の比率が高まってきている。これらの状況を踏まえ、今般の官民均衡に係る支給水準調整においても、従来通り調整額を除き基本額を調整率により引き下げることで行うこととした。

<参考>

- 平成9年賃金労働時間制度等総合調査結果（労働省）：ポイント制…8.2%
- 平成15年賃金労働時間制度等総合調査結果（厚労省）：ポイント制…11.2%
- 国家公務員退職手当制度に調整額を導入（平成17年法改正）
- 平成18年民間退職給付実態調査（人事院）：ポイント制…16.5%
- 平成24年民間退職給付実態調査（人事院）：ポイント制…29.1%（参考30）

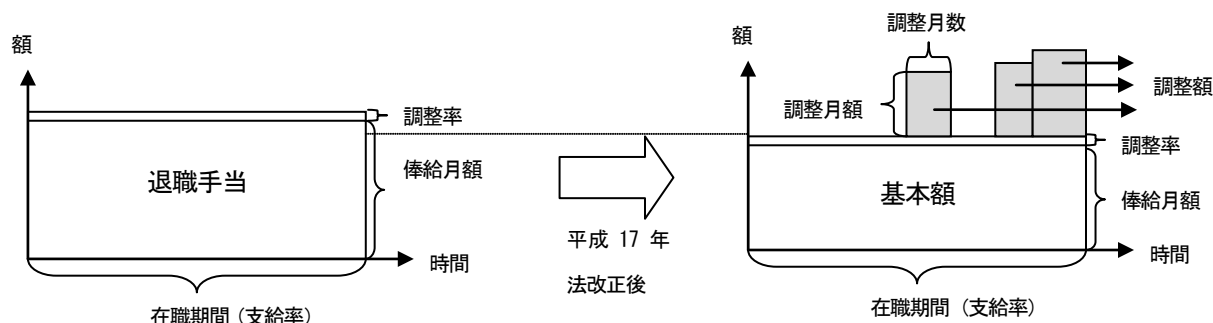
※平成24年調査の結果、ポイント制が退職一時金の算定方式の中で最も普及率が高かった。

$$\text{退職手当の額} = \text{基本額} + \text{調整額}$$

$$\text{退職日俸給月額} \times \text{支給率} \times \text{調整率}$$

額が最も高い調整月額から順に60月になるまで足した額
(参考33)

<平成17年法改正前後の調整率のイメージ>



参考 27

調整額の概要

$$\text{退職手当の額} = \text{基本額（退職日の俸給月額} \times \text{支給率）} + \text{調整額}$$

1. 退職手当の「調整額」とは、退職した職員が在職していた期間の各月ごとにその者が属していた「職員の区分」（第1号区分から第11号区分まで）に応じて定める下表の額（以下「調整月額」という。）を、高い順に60か月分足し上げたものをいう。

これと「基本額」の合計額が、その者の得られる退職手当の額となる。

◆ 「職員の区分」と「調整月額」

区分	対応する職員	調整月額	区分	対応する職員	調整月額
1	指定職（6号俸以上） これに相当する職員	79,200円	6	行（一）7級 これに相当する職員	41,700円
2	指定職（5号俸以下） これに相当する職員	62,500円	7	行（一）6級 これに相当する職員	33,350円
3	行（一）10級 これに相当する職員	54,150円	8	行（一）5級 これに相当する職員	25,000円
4	行（一）9級 これに相当する職員	50,000円	9	行（一）4級 これに相当する職員	20,850円
5	行（一）8級 これに相当する職員	45,850円	10	行（一）3級 これに相当する職員	16,700円

（注1）一定の特別職幹部職員等の調整額は、一律、基本額の6/100となる。

（注2）勤続年数と退職理由による減額については「3.」参照

2. 調整額の計算例

例えば、行（一）7級24か月、6級96か月、5級60か月（合計180か月、15年）の在職期間を持つ者の場合、調整月額が高い順に（つまり「職員の区分」が高い7級の月から順に）60か月に達するまで足していく。

具体的には、

$$\begin{aligned} & 41,700 \text{円（7級の調整月額）} \times 24 \text{月} \\ & + 33,350 \text{円（6級の調整月額）} \times 36 \text{月} \\ & = \underline{2,201,400 \text{円}} \end{aligned}$$

これがこの者の退職手当の「調整額」となる。

3. 退職理由と勤続年数による調整額の減額について

【退職理由】	【勤続年数】		
	勤続 10 年未満		勤続 10 年以上 25 年未満
自己都合退職	0		1 / 2
自己都合以外の退職	勤続 6 か月 未満	勤続 6 か月以上 5 年未満	勤続 5 年以上 25 年未満
	死傷病・整理退職等	1 / 2	
	定年・勸奨等	0	1 / 1

※1 勤続 25 年以上については、調整額は満額支給される。

※2 退職日俸給月額が指定職俸給表八号俸の額に相当する額を超える者等及びその者の基礎在職期間がすべて特別職の職員である者は、退職理由や勤続期間にかかわらず、基本額に 106/100 を乗じた額となる。

例えば、勤続 20 年の定年退職者は調整額が満額支給されるが、勤続 20 年の自己都合退職者は調整額が半分になる。

参考 28

【平成 17 年 10 月 18 日 衆・総務委員会】

(国家公務員退職手当法の一部を改正する法律案審議)

○麻生国務大臣 引き続きまして、国家公務員退職手当法の一部を改正する法律案について御説明申し上げます。この法律案は、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ため、国家公務員退職手当法について必要な改正を行うものであります。

次に、法律案の内容について、その概要を御説明申し上げます。第一に、退職した者に対する退職手当の額は、退職手当の基本額に、退職手当の調整額を加えて得た額とすることとしております。第二に、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に、その者の退職理由ごとに、それぞれその者の勤続期間に応じて定める支給率を乗じて得た額とするとともに、中期勤続者に係る支給率を引き上げることとしております。第三に、退職した者の在職期間中にその者の俸給月額が減額されたことがある場合について、退職手当の基本額の計算方法の特例を設けることとしております。第四に、退職した者に対する退職手当の調整額は、その者の在職期間の各月ごとに、当該各月においてその者が属していた職員の区分に応じて定める調整月額のうち、その額が最も多いものから順に六十月分の調整月額を合計した額とすることとしております。このほか、施行期日、この法律の施行に関し必要な経過措置等について規定するとともに、関係法律について必要な規定の整備を行うこととしております。以上が、これらの法律案の提案理由及び内容の概要であります。何とぞ、慎重御審議の上、速やかに御賛同あらんことをお願い申し上げます。

【平成 17 年 10 月 20 日 衆・総務委員会】

(国家公務員退職手当法の一部を改正する法律案審議)

○土屋(正)委員 (略) 次に、退職手当法についてお伺いいたします。今回の退職手当制度の構造面の見直しは、長期勤続者に過度に有利となっているとされている支給率カーブのフラット化、勤続年数に中立的な形で貢献度を勘案する部分、調整額の創設、在職期間長期化のための算定方式の特例の創設を柱とするものと聞いておりますが、今回の見直しの趣旨と効果について、わかりやすく御説明をお願いいたします。

○麻生国務大臣 国家公務員の退職手当制度につきましては、これまでも、わたりの話やら含めて、いろいろ御批判のあったところであります。

国家公務員の給与制度についても、今回、職務とか職責重視型へ改革が実施されるのに合わせまして、民間企業の退職金制度の見直しというのも結構進んでいるというのはこの十年間ぐらい非常に顕著だと思えますので、そういった状況を考えまして、在職期間中の貢献度というものをもっと的確に反映した方がいいんじゃないか、今までの役所は年功序列に傾斜し過ぎていやしないか、過度に年功序列になり過ぎてはいないか。また、人材が流動化して、ずっといるという方も、同時に退職される方も、いろいろ出たり入ったりする流動化する部分というのはふえます。同時に、勸奨退職等々による天下りの話やら何やらの関係で、いわゆる逆に退職をしないでずっと長期化するということも、これは両方考えないかぬところだと思います。

その両方に対応できるような退職金制度というのを、構造的な見直しをやらないかぬのじゃないかということで、中途採用者、任期付採用者、中長期勤続自己都合退職者の退職手当額というものを増加させ、勤続年数の長さにかかわらず、短さにかかわらず、役職別の貢献度というもの、その他在職年数を、先ほど八千を二千ずつに四分割というあの話ですけれども、在職年数をきめ細かく勘案できるというようなあのを、こっちにもある程度きめ細かくやった方がいいのではないかと等々の御意見がありまして、在職期間の長期化に伴いいわゆる俸給月額が下がっても退職手当額は大きくは下がらないようにするとか、いろいろな意味で、私どもとしては、人事が複線化してきていることははっきりしていますので、それに対応できるような退職手当制度へと改められるものだというように期待をいたしております。

ただ、これはいろいろやってみたら、長い間のあれですから、さわってみたらなかなかそんな簡単なものじゃないのかもしれないかもしれません。私どもは、こういったものは、組合やら何やら、いろいろきちんとさらに細目を詰めないかぬところも出てくるんだろうと思っております。

参考 29

平成 24 年人事院民間退職給付実態調査 統計表 表 5

(単位：%)

項目	企業規模						
	規 模 計	1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満		
退職一時金制度がある	81.2 (100.0)	76.1 (100.0)	77.8 (100.0)	80.4 (100.0)	84.3 (100.0)		
退職一時金制度の内容 (複数回答)	退職一時金(社内準備)	(81.5)	(97.0)	(95.7)	(85.5)	(69.7)	
	算定方式	退職時基本給の全額×勤続年数別支給率+ (定額)	[29.0]	[12.8]	[18.4]	[29.4]	[34.6]
		退職時基本給の一部×勤続年数別支給率+ (定額)	[13.5]	[7.2]	[12.5]	[14.8]	[12.3]
		別テーブル方式	[11.1]	[14.5]	[12.5]	[9.2]	[13.7]
		ポイント制	[29.1]	[54.0]	[46.0]	[30.0]	[17.3]
		定額方式	[5.0]	[1.5]	[3.3]	[4.8]	[6.4]
		その他	[6.4]	[7.3]	[4.8]	[6.1]	[7.4]
		不明	[5.9]	[2.6]	[2.4]	[5.6]	[8.3]
	中小企業退職金共済	(27.0)	—	(2.1)	(21.3)	(45.6)	
	特定退職金共済	(3.9)	(0.6)	(1.7)	(3.5)	(5.6)	
	社会福祉施設職員等退職共済	(1.6)	(0.3)	(0.9)	(1.9)	(1.3)	
	その他	(3.5)	(1.2)	(3.3)	(4.1)	(2.8)	
	不明	(2.6)	(2.4)	(1.3)	(2.6)	(2.9)	
退職一時金制度がない	17.7	23.7	21.5	18.4	14.6		
不明	1.1	0.2	0.7	1.2	1.1		

(注) 1 事務・技術関係職種に従業員がいる企業34,810社について集計した。
 2 ()内は退職一時金制度を有する企業を100とした場合の割合を示す。
 3 []内は社内準備による退職一時金制度を有する企業を100とした場合の割合を示す。

平成 18 年人事院民間退職給付実態調査 統計表 表 15

(単位：%)

算定方法	規模計	1,000人	500人以上	100人以上	50人以上
		以上	1,000人未満	500人未満	100人未満
退職給付制度がある	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
退職時基本給×定率	45.3 (100.0)	22.5 (100.0)	31.6 (100.0)	49.4 (100.0)	46.2 (100.0)
	基本給の全部	32.3 (71.3)	14.7 (65.3)	20.5 (65.0)	34.4 (69.7)
基本給の一部	13.0 (28.7)	7.8 (34.7)	11.1 (35.0)	15.0 (30.3)	11.4 (24.6)
退職時基本給×定率+定額	4.3 (100.0)	4.4 (100.0)	6.8 (100.0)	4.4 (100.0)	3.5 (100.0)
	基本給の全部	1.7 (40.6)	2.0 (45.1)	2.5 (36.1)	2.2 (49.7)
基本給の一部	2.5 (59.4)	2.4 (54.9)	4.4 (63.9)	2.2 (50.3)	2.7 (75.3)
別テーブル方式	12.6	12.7	13.7	12.6	12.4
ポイント制	16.5	45.4	34.4	16.4	7.4
定額方式	5.5	1.4	1.5	5.0	7.9
その他	6.1	8.8	5.6	3.7	9.4
不明	9.6	4.9	6.3	8.4	13.0

(注) ()内は「退職時基本給×定率」及び「退職時基本給×定率+定額」の企業をそれぞれ100とした場合の割合を示す。

問98. 調整額にも調整率を掛けた場合のほうが、指定職職員については引下げ率が低くなり、職責の高い者を評価する調整額の趣旨に合致するのではないか。

1. 調整額は、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、退職時の俸給月額を基礎とする基本額とは別に、在職期間中の役職別の貢献度及びその在職年数をきめ細かく勘案するために導入されたものである（参考29・32）。
2. また、調整額の設定にあたっては、
 - ①各省庁より特に昇格インセンティブを強くするべきとの要望の強い区分に配慮すること、
 - ②指定職の在職期間については、職責給の原則がかなりの程度貫徹されている中で、その職責の高まりは俸給月額においても高く評価されていること、
 - ③指定職等幹部職員の在職期間については、俸給月額の高さをそのまま反映した調整額を設定することにより、総人件費改革に取り組むとされている折に、幹部職員の退職手当の大幅な引上げにつながるのは象徴的な観点から望ましくないとの判断があったことから、指定職等の調整額については、俸給月額の高さの反映を抑制した形で設定されている（参考31）。
3. 今回調整額を引下げの対象とした場合、
 - ①平成17年法改正において各省庁の要望を踏まえ高く評価された6級、7級に在職していた月の調整額がそれ以外の級に在職していた月の調整額より相対的に低く評価
 - ②指定職に在職していた月の調整額が相対的にそれ以外の級に在職していた月の調整額より相対的に高く評価されることになり、平成17年法改正で配慮した事項を配慮しないということになってしまう。
4. よって、今回も調整額に調整率は掛けないこととした。

参考 30

○調整額の具体的な金額や差の幅設定の考え方

職務の級	標準的な職務	職員の区分	調整年額 (単位:円)
指定職	(8号俸以下6号俸以上) 警視總監・外局長官	1	95
指定職	(5号俸以下) 局長・次長・審議官	2	75
10級	1 本省の特に重要な業務を所掌する課の長の職務	3	65
	2 重要な業務を所掌する管区機関の長の職務		
9級	1 本省の重要な業務を所掌する課の長の職務	4	60
	2 管区機関の長又は管区機関の特に重要な業務を所掌する部の長の職務		
8級	1 本省の困難な業務を所掌する室の長の職務	5	55
	2 管区機関の重要な業務を所掌する部の長の職務		
	3 困難な業務を所掌する府県単位機関の長の職務		
7級	1 本省の室長の職務	6	50
	2 管区機関の特に困難な業務を所掌する課の長の職務		
	3 府県単位機関の長の職務		
6級	1 本省の困難な業務を処理する課長補佐の職務	7	40
	2 管区機関の課長の職務		
	3 府県単位機関の困難な業務を所掌する課の長の職務		
	4 困難な業務を所掌する地方出先機関の長の職務		
5級	1 本省の課長補佐の職務	8	30
	2 管区機関の困難な業務を処理する課長補佐の職務		
	3 府県単位機関の課長の職務		
	4 地方出先機関の長又は地方出先機関の困難な業務を所掌する課の長の職務		
4級	1 本省の困難な業務を分掌する係の長の職務	9	25
	2 管区機関の課長補佐又は困難な業務を分掌する係の長の職務		
	3 府県単位機関の特に困難な業務を分掌する係の長の職務		
	4 地方出先機関の課長の職務		
3級	1 本省、管区機関又は府県単位機関の係長又は困難な業務を処理する主任の職務	10	20
	2 地方出先機関の相当困難な業務を分掌する係の長又は困難な業務を処理する主任の職務		
	3 特定の分野についての特に高度の専門的な知識又は経験を必要とする業務を独立して行う専門官の職務		
2級	1 主任の職務	11	0
	2 特に高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務		
1級	定型な業務を行う職務		

職員の区分1、2：ごく限られた数の幹部であり、また、職務給の原則がかなりの程度貫徹されている中で、

その職責の高まりは給与においても高く評価されていること等を考慮

職員の区分6：本省において特に昇格インセンティブを強くするべきとの要望の強い区分

職員の区分7：地方出先機関において特に昇格インセンティブを強くするべきとの要望の強い区分

調整額を導入した趣旨・経緯

1. 「調整額」は、平成 17 年法改正において、退職手当制度が、職員の在職期間中の貢献度をよりの確に退職手当に反映し、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にする観点から、勤続年数に中立的な形でよりきめ細かく貢献度を勘案（勤続年数の長短にかかわらず職務・職責の貢献度を勘案できるほか、役職別の貢献度及びその在職年数をきめ細かく勘案）するために導入されたものである。

民間企業の退職金におけるポイント制の考え方を、国家公務員の人事管理、人事運用等に合わせた形で取り入れた、いわば「職責ポイント」に相当する制度である。

2. 当時、退職手当制度については、国家公務員制度改革の一環として、平成 13 年の公務員制度改革大綱等により見直しが指摘されており（※）、平成 17 年法改正による退職手当制度の構造見直しにより「調整額」制度を導入した背景がある。

（※）

- 公務員制度改革大綱（平成 13 年 12 月 25 日閣議決定）
「人材流動化を阻害しないようにする等の観点から、長期勤続者に過度に有利になっている現状を改める」
- 国家公務員退職手当制度懇談会報告（平成 12 年 6 月）
「貢献度をより強く反映した退職手当制度に移行していく方向で検討していくべき」

3. なお、「調整額」の額の設定については、上記の趣旨を踏まえて、勤続報償面の強い基本額との配分を考慮した上で官民均衡の支給水準の中で設定されたものとなっている。

調整月額の高い方から5年分（60か月分）とした理由

1. 平成17年当時、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、昇任等で在職期間の終盤に差がつく人事運用が行われていることから、終盤の一定期間分のみを調整額の算定対象とすることにより、公務への貢献の差に対して、役職に応じて段階的に設定された調整額でメリハリの利いた報償を行うことができると考えられた。

また、職員の能率増進意欲を向上させるためには、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適当であり、そのためには、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（※1）があるような期間設定が適切と考えられた。

※1 行（一）の場合、在級期間表（人事院規則9-8別表第6）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場合がある。

2. 一方、調整額の算定対象月数を多くすると、中期勤続者の退職手当額が大きくなり過ぎ（※2）、長期勤続者とのバランスが崩れる恐れがある。

※2 平成17年法改正では中期勤続者の支給率カーブの引上げ（支給率カーブのフラット化）も調整額の導入と併せて行っており、勤続期間比例部分である基本額（給与構造改革で引下げ）と勤続期間中立部分である調整額（初めて導入）について、調整額の算定月額を大きくすると（例えば10年分とすると）勤続期間中立部分である調整額が大きくなり、改正前後で比較すると相対的に長期勤続者に不利になる。

3. このため、制度の趣旨を生かしつつ、大きな弊害を生じない一定期間として、5年分（60か月分）とした。

4. なお、現在においても、職員の能率増進意欲を向上させるためには、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適当であることに変わりはなく、また、支給実務への影響も考え、現行制度を維持している。

※その他の理由

非常に多様な職種、職責の公務員について、長期間にわたって職務の級等を勘案することは事務量が膨大なものとなること。

問99. 今般の引下げを調整率で措置した場合、調整額の支給額が相対的に少ない下位級の者の引下げ率は上位級の者と比較して高くなり、特に自衛官については、調整額の低い区分を支給される階層（1尉以下）の退職者が全体の約75%を占めることから、一般職と比較して引下げ率が高い者が多くなると見込まれる。このため、例えば、基本額と調整額を合算した額に引下げ率を乗じる特例を自衛官のみに認める余地はあるか。

1. そもそも「調整額」は職責ポイントに比例する制度であり、職責ポイントの少ない退職者の退職手当に占める基本額の割合が相対的に大きくなるのは、調整額制度の趣旨からして当然である。それゆえ、基本額の一要素である調整率の上下により、退職手当の額への影響を相対的に大きく受けることになるのは、調整額の低い区分を支給される退職者であることも自明である。
2. 一般職において、例えば、1尉以下の自衛官に相当する公安職（一）5級以下の退職者は公安職（一）退職者全体の約48%を占めており、調整額の低い区分を支給される階層の今般の引下げ率は相対的に高くなる。
3. 御指摘の内容は、階級構成と人員分布により生じる現象であると考えられ、自衛官の階級と対応する一般職の職務の級を個々に比較した場合には、おおむね同一の引下げ率となることから、自衛官に対して特例を認める余地はない。

問100. 調整率と退手法第6条の4第4項第6号適用者の関係如何。

1. 退職手当の「調整額」には計算の特例が設けられており、
 - ① 一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）指定職俸給表8号俸（事務次官）相当額を超える俸給月額
の者及び
 - ② 基礎在職期間が全て特別職の職員の給与に関する法律（昭和24年法律第252号）第1条各号に掲げる職員としての在職期間である者については、その者の基本額の100分の6に相当する額を、その者の調整額とすることとしている（退手法第6条の4第4項第6号）。
2. 現在、調整率の対象となり、かつ、この特例の対象となる者の調整額の計算方法については、調整率を乗じた後の退職手当の基本額に100分の6を乗じることとしている。
3. よって、今般の改正により調整率を100分の87にした場合にも、基本額が▲17ポイント（勤続19年以下は▲13ポイント）引き下がることに伴い、当該計算の特例の対象となる者の調整額もその分（▲17ポイント（勤続19年以下は▲13ポイント））連動して引き下がることになる。
4. そもそも、この特例は、政府として公務員の総人件費改革に取り組むこととされている折に、調整額制度を単純に導入し幹部職員の退職手当の大幅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ことから導入されたものである（参考34）。
 - ・ ①の者については、一官一給与で職責と俸給月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。よって、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率を乗じて得た額を調整額とすることが適切。そこで、俸給月額や指定職の退職手当の引下げ率を勘案して当該一定率を100分の6とした。
 - ・ ②の者について、一般の職員と同様の仕組みの調整額とした場合には、長期勤続者の退職手当額が、調整額の設定水準如何によっては、大幅に減額される可能性がある。上記①の者と同様にすると、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ことから、同様の考え方とした。
5. この特例の趣旨及び現行の仕組みからすれば、本来、特例適用者について基本額に連動して調整額が引き下がる（引き上がる）仕組みになっているものである。よって、今般の改正で、連動して特例適用者の調整額が引き下がることに特に問題はない。

参考 34

<平成17年法改正逐条解説より抜粋>

○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総人件費改革に取り組むこととされている折に、国の中枢を担う幹部職員の退職手当の大幅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。

問101. なぜ勤続35年の5条適用者の支給率を上限とするのか。

今回の改正は、退職給付の官民均衡の観点から、国家公務員の退職手当の水準について、昭和48年法改正、昭和56年法改正、平成15年法改正において行われた水準調整の枠組みを踏まえたものとなっている。

- ① 勤続20年以上35年以下の国家公務員の退職手当について本則で計算した額に附則で規定する調整率を乗じて得られた額とすること
- ② 勤続35年を超える国家公務員の退職手当については、勤続35年としての例により計算すること

この枠組みは、従来から支給水準の見直しの前提としているものであり、この上限を変更することについては、

- (i) これにより退職動向が変化するため、政策判断としての制度見直しを併せて行う必要がある（今回は支給水準の見直しを行う改正であって、制度見直しは別の機会に検討すべき課題である）こと
- (ii) 退職手当制度の安定的運用を図る観点から、この上限が、昭和48年法改正以来維持されてきているため、職員もそれを前提として人生設計を行っていると考えられ、支給水準の引下げ幅が極めて大きいこと等から、その人生設計に影響を与える可能性があること

から適切でないと考える。

問102. 勤続36年以上の自己都合及び公務外傷病による退職（3条適用者）に係る退職手当を引き下げる理由如何（附則第22項及び昭和48年法律第30号附則第6項）。

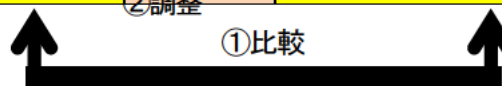
今般の改正により、勤続35年以下の3条適用者の支給率は引き下がることになる。そのため、勤続36年以上42年以下の3条適用者について支給率を引き下げないこととすると、勤続36年から支給率が跳ね上がることとなり、勤続年数間のバランスや、退職理由間のバランスを考慮して設定されている本則支給率の支給率カーブ、ひいては制度全体の趣旨を損ねることから、それを防ぐため、勤続36年以上の3条適用者の支給率も引き下げることとしたもの。（具体的にはこれらを調整率の対象とした）

問103. 勤続42年を超える自己都合及び公務外傷病による退職（3条適用者）の支給率を勤続35年の定年退職者等（5条適用者）と同じにする理由如何。

1. 現行の退職手当の基本額の支給率は、調整率の対象となっている勤続35年の5条適用者の支給率を上限としている。具体的には、勤続36年以上の5条適用者の支給率は勤続35年と同じにしており（退手法附則第23項）、また、勤続44年を超える3条適用者も、支給率が勤続35年以上の5条適用者を上回るため、同様に勤続35年の5条適用者の支給率と同じにしている（平成15年法律第62号附則第4項）。
2. 改正により、調整率を引き下げ、勤続36年以上の3条適用者の基本額についても単純に調整率と同じ割合をかけることとした場合、改正後の支給率が勤続43年で49.677となり、勤続43年の5条適用者の調整後の支給率（勤続35年の5条適用者と同じ49.59）を超えることとなり、功労報償の観点から適切でない。
3. よって、今般の改正では、全ての退職理由について、支給率の上限を同じにする必要から、勤続42年を超える3条適用者の支給率を勤続35年の5条適用者として計算することとした（平成15年法律第62号附則第4項の改正事項）。

●改正後の支給率

		支給率		
		退手法3条適用者		退手法5条適用者
		調整前	調整後	
勤続年数	35	41.325	41.325	49.59
	36	42.369	42.369	49.59
	37	43.413	43.413	49.59
	38	44.457	44.457	49.59
	39	45.501	45.501	49.59
	40	46.545	46.545	49.59
	41	47.589	47.589	49.59
	42	48.633	48.633	49.59
	43	49.677	49.59	49.59
	44	50.721	49.59	49.59
	45	51.765	49.59	49.59



問104. 支給水準の見直しに伴い最高限度額を改正するのか。

1. 退手法第6条は、基本額の最高限度額を定めている。具体には退職手当の支給水準の適正化を図る等のため、退職日俸給月額60月分に相当する額を退職手当の基本額の上限とし、これを超える場合には、60月分の額をその者の退職手当の基本額として支給することとしている（以下「本則によるキャップ」という）。
2. 今般、平成15年法改正及び平成17年法改正と同様に、本則によるキャップがかかる支給率は改正後も存在しないため、退手法第6条の規定は改正する必要がなく、そのままとした。

〈参考：最高限度額の経緯〉

- ・ 退手法第6条は昭和34年法改正により導入された。
 - ・ 昭和48年法改正において、退職手当の支給水準について、官民均衡を図る必要から、暫定的に官の退職手当の支給水準を割り増すため、「調整率」を置いた。その際、条文上、退手法第6条の規定にかかわらず（平成15年法改正前の原始附則第21項及び昭和48年法律第30号附則第5項）という規定を置いたことから、調整率による割増しが優先され、本則によるキャップの例外となり、よって、退職日俸給月額60月分を超える支給額も出現することとなった（ただし、支給率は勤続35年の5条適用者の支給率が上限（原始附則第23項及び昭和48年法律第30号附則第7項。以下「附則によるキャップ」という）。一方で、調整率の対象とならない自己都合退職については、附則によるキャップがかからないため、本則によるキャップにより一定程度長期間勤続した場合には60月が最高限度となっていた。
 - ・ 平成15年法改正により調整率が引き下がることになったため、勤続35年の定年退職等の支給率と調整率の合計が60月を下回った（59.28）。このため、バランスを考慮し、自己都合退職者にも附則によるキャップをかけることとし、上限を揃えた（59.28）。この結果、退手法上60月を超える支給率は存在せず、現在に至る。
- ※ 平成17年法改正による退職手当の調整額及びピーク時特例の導入に伴い、紛れが生じないようピーク時特例（退手法第5条の2）及び定年前早期退職特例措置（退手法第5条の3）に対応した第6条と同様の最高限度額の規定がそれぞれ導入された（退手法第6条の2及び第6条の3）。

問 105. 支給水準引下げと退手法第6条の5適用者の関係如何。

1. 法第6条の5は、整理退職及び公務上の死亡等による退職の場合に、通常の方法による一般の退職手当の額と、同条に基づき計算される額（以下「最低保障額」という。）を比較し、最低保障額が多い場合には最低保障額を退職手当として支給するものである。その趣旨は、勤続期間が極めて短い退職者が自らの都合と関係なく退職せざるを得ない場合に、退職後の退職者又はその家族（遺族）の生活水準が著しく低下することを防ぐことにあり、最低限の生活保障としての意味合いを持つ。
2. かかる趣旨から、保障額を計算するに当たっては、退職時の俸給月額を算定基礎とする通常の見取りと異なり、退職前の退職者の生活水準を反映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、研究員調整手当、広域移動手当の月額の合計額（＝基本給月額）を算定基礎とし、また、法第5条とは異なる支給率を用いることとしている（なお、調整額は支給されない）。法第6条の5に規定する支給率が勤続3年以上は一定（5.4）となるため、最低保障額を退職手当として受け取る者は短期勤続者に限られる。

【計算方法】

	5条+調整額		6条の5	
勤続1年未満	俸給月額×1.5+調整額		基本給月額×2.7	
勤続1年	俸給月額×1.5+調整額		基本給月額×3.6	
勤続2年	俸給月額×3.0+調整額		基本給月額×4.5	
勤続3年	俸給月額×4.5+調整額		基本給月額×5.4	
勤続4年	俸給月額×6.0+調整額		基本給月額×5.4	
勤続5年	俸給月額×7.5+調整額		基本給月額×5.4	
勤続6年	俸給月額×9.0+調整額		基本給月額×5.4	
⋮	⋮	⋮	⋮	

3. 今般の改正において、勤続19年以下の短期勤続者も調整率引下げの対象となるが、これと同様に最低保障額までも引下げの対象とする（参考35）と、
 - (1) そもそも最低保障額は、生活保障の観点から支給されるものであり、官民均衡による全体水準の調整とは相容れないこと（※1）、
 - (2) 同じく生活保障の観点から支給される特別の退職手当（失業者の退職手当等）は引き下がらないこととのバランスを失すること（※2）
 といった問題が生じる。よって、引下げの対象とすべきでない。

※1 民間の退職給付が下がっていたことと、退職後の生活に必要な費用（物価）には連関がない。
 ※2 失業者の退職手当は、雇用保険法上の失業等給付と同程度のものを保障するもの（参考36）であり、失業等給付の額は今般の官民均衡のための支給水準見直しと関係がなく当然引き下がらない。

4. そこで、今般の改正においては、原始附則第21項に後段を設け、第6条の5の読み方を補正し、最低保障額が調整率の影響を受けないよう措置した。

参考 35

○仮に最低保障額を引下げの対象とした場合の退職手当額の試算

・ 22 才採用・本省勤務・配偶者一人の場合の試算

	大卒			高卒		
	通常 の額 (引下げ後)	最低保障額		通常 の額 (引下げ後)	最低保障額	
		引下げ	据置き		引下げ	据置き
勤続 1 年	242,469	734,717	844,502	182,831	565,821	650,369
勤続 2 年	503,208	950,734	1,092,798	377,145	727,603	836,325
勤続 3 年	810,405	1,219,601	1,401,840	586,427	848,731	1,037,362
勤続 4 年	1,120,212	1,261,732	1,450,267	812,754	935,212	1,074,956
勤続 5 年	1,448,550	1,302,775	1,497,420	1,054,440	967,920	1,112,551
勤続 6 年	1,802,466	1,348,213	1,549,670	1,348,326	1,026,682	1,180,094

・ 22 才採用・本省勤務・配偶者一人、子供二人、父一人の場合の試算

	大卒			高卒		
	通常 の額 (引下げ後)	最低保障額		通常 の額 (引下げ後)	最低保障額	
		引下げ	据置き		引下げ	据置き
勤続 1 年	242,469	801,241	920,966	182,831	632,345	726,833
勤続 2 年	503,208	1,033,889	1,188,378	377,145	810,757	931,905
勤続 3 年	810,405	1,201,861	1,516,536	586,427	948,517	1,152,058
勤続 4 年	1,120,212	1,361,518	1,564,963	812,754	1,034,998	1,189,652
勤続 5 年	1,448,550	1,402,541	1,612,116	1,054,440	1,067,705	1,227,247
勤続 6 年	1,802,466	1,447,999	1,664,366	1,348,326	1,126,468	1,294,790

※ 1 灰色の欄は、最低保障額を引き下げた場合、通常のと最低保障額のうちの方の額

※ 2 赤字の欄は、最低保障額を据え置いた場合、通常のと最低保障額のうちの方の額

参考 36

「失業者の退職手当」について

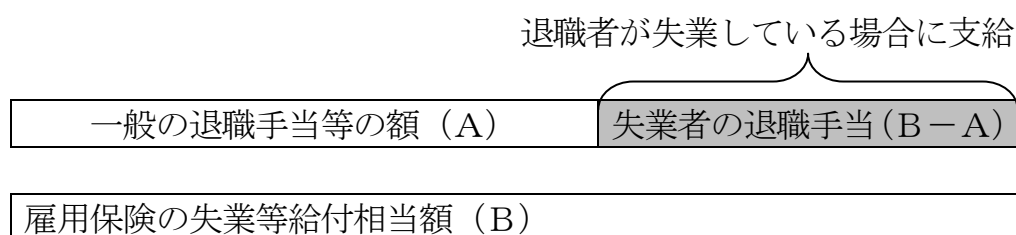
国家公務員の退職手当は、勤続報償を基本的性格としつつ、退職後の生活保障としての性格も併せ持つことから、退職時に極めて低額の退職手当しか受給しなかった（又は退職手当が不支給であった）退職者に対し、その後一定期間内に失業状態にあるような場合に限定して、「失業者の退職手当」を支給している。

具体的には、国家公務員が退職した場合において、

① 退職時に支給された一般の退職手当等の額（A）が雇用保険の失業等給付相当額（B）に満たず、かつ、

② 退職後一定期間内に失業しているときは、その差額分（B－A）を「失業者の退職手当」として、公共職業安定所等を通じて支給する（国家公務員退職手当法第10条）。

※ 失業者の退職手当の受給対象となるのは、退職時に支給される一般の退職手当等の額（退職金）が相当に低い者であり、主として、3年以内などの短い勤続期間で退職した者である。



(注) 公務員の雇用保険の適用除外について

公務員については、雇用保険制度発足当初から、その身分の特殊性等を踏まえ、雇用保険法の適用が除外されているが、適用除外に当たっては、「失業者の退職手当」制度が規定されていること（すなわち、公務員を退職した者には雇用保険の失業等給付相当額以上の退職手当が支給されること）が前提とされている（雇用保険法第6条）。

※ 「失業者の退職手当」の予算は、厚生労働省の一般会計等に計上される。

問106. 退手法附則と昭和48年法律第30号附則の調整率の規定に重複はないのか。

昭和48年法律第30号附則第5項の規定は、昭和47年12月1日に在職する職員のうち、昭和47年12月1日以後に退職をし、かつ、その勤続期間が35年以下である者を対象として、支給水準の調整を行うものである。

一方、退手法附則第21項の規定は、現に在職する職員が退職(厳密には、昭和47年12月1日に在職していなかった者が同日以後に退職)をし、かつ、その勤続期間が35年以下である者を対象としており、重複はない。

<参考>

※ 昭和47年12月1日に在職する職員とは、具体的には以下の①～③のいずれかに該当するものである。

① 昭和47年12月1日現在常時勤務に服することを要する国家公務員たる身分を有している者(=昭和47年12月1日現在退手法の適用を受ける職員である者)

② 昭和47年12月1日に指定法人職員(注)として在職している者のうち、昭和47年12月1日前に職員から引き続いて指定法人職員となった者で、指定法人職員として在職した後引き続いて職員となった者

③ 昭和47年12月1日に地方公務員として在職する者で、指定法人職員又は地方公務員として在職した後引き続いて職員となった者

(注) 指定法人職員とは、昭和48年法律第30号による改正前の国家公務員等退職手当法第7条の2第1項に規定する公庫等職員及び他の法律の規定により、国家公務員等退職手当法第7条の2の規定の適用について、同条第1項に規定する公庫等職員とみなされる者をいう(昭和48年法律第30号附則第5項)。

なお、昭和48年法律第30号においては昭和32年法律第74号附則第2項の規定に該当する退職をし、その勤続期間が25年未満である者も対象としている(平成15年法改正時に各省に調査をした結果、昭和32年適用可能性のある者は存在しなかった。また、今般念のため各省庁等に調査をした結果、昭和34年適用可能性のある者はいなかった)。

問 107. 調整率の規定の一本化を行わないのか。

退手法附則第 21 項から第 23 項までは、退職手当の支給水準の官民均衡を図る観点から、平成 3 年の法改正において設けられたものである。その内容は、官民均衡を図る点においては昭和 48 年法律第 30 号附則第 5 項から第 7 項までと共通するものの、

- ① 調整率規定の一本化を行うと、昭和 48 年法律第 30 号附則第 5 項から第 7 項までを削除することに伴い改正を要する他法令が多数生じ(※)、それぞれの条項の適用者を逐次調査する必要があり、各府省等の業務負担が膨大であること、
- ② 昭和 48 年法律第 30 号附則の対象者や改正を要する一部の条項の適用者は、勤続年数の関係から、今後 10 数年後には理屈上存在しなくなることが予想されること
(例えば、仮に昭和 48 年(1973 年)10 月 1 日に 18 歳であった者は平成 25 年(2013 年)10 月 1 日に 58 歳ということになる。定年年齢で最長は 70 歳(公正取引委員会委員長及び委員、最高裁判所及び簡易裁判所の裁判官))

から、今回は一本化を行わないこととした。

<平成 3 年法改正時において、調整率規定が 2 本になった理由について>

平成 3 年法改正において、昭和 48 年法律第 30 号附則とは別に本体の法律の原始附則に規定を設けており、昭和 48 年法律第 30 号附則との一本化を行っていない。この理由は、当時の説明資料によると

『(法附則における)割増しの仕組みの創設に伴い既存の仕組みである 48 年法との調整が必要となる。新たな割増しの仕組みは、勤続 20 年以上の者について講ずるものであるが、48 年法の割増措置が、官民の給付水準の均衡を図ることのほか、戦後の中途大量採用者の退職管理を円滑に進めるための政策という側面を有しており、当該政策を終了させてもよいという客観的な状況がないこと(例えば、昭和 23 年に 18 歳で行(二)に中途採用された者は平成 3 年において 61 歳であり、在職している可能性を否定できない。)、48 年法の適用対象者の中には、昭和 32 年法律第 74 号適用対象者のように勤続 20 年未満の者も含まれていることから、これらの者が一掃されるまでの「当分の間」は 48 年法の割増措置はそのまま存続させることとし、48 年法の適用日後の新規採用者に限って新たな措置を講ずることとしたい。』

とされている。

※ 昭和 48 年法律第 30 号附則第 5 項から第 7 項を引用している法律

○国家公務員等退職手当法一部改正法関係

・昭和 48 年法律第 30 号

- ・昭和 56 年法律第 91 号
- ・昭和 60 年法律第 4 号
- ・平成 4 年法律第 28 号
- ・平成 15 年法律第 62 号
- ・平成 17 年法律第 115 号

○他法関係

- ・農用地整備公団法(昭和 49 年法律第 43 号)
- ・中小企業退職金共済法の一部を改正する法律 (昭和 56 年法律第 38 号)
- ・日本国有鉄道改革法等施行法 (昭和 61 年法律第 93 号)
- ・行政機関の休日に関する法律 (昭和 63 年法律第 91 号)
- ・競争の導入による公共サービスの改革に関する法律(平成 18 年法律第 51 号)

○その他政令においても改正条項多数あり。

問108. 昭和48年法律第30号附則第5項から、昭和32年法律第74号附則及び昭和34年法律第164号附則に係る文言を削除するのはなぜか。

今般の昭和48年法律第30号附則第5項の改正にあたって、各府省に確認したところ、同項で引用される昭和32年法律第74号第2項の適用者及び昭和34年法律第164号附則第3項、第4項又は第6項の適用者は存在しないことが確認された。このため、昭和48年法律第30号附則第5項の規定中、適用者がいないこれら該当部分を削除することとしたもの。

<参考>

●昭和32年法律第74号附則第2項について

1. 昭和32年法律第74号附則第2項の規定の内容

同法により、勤続25年以上の長期勤続者（勸奨退職者）に対して整理退職者並みの退職手当が支給されることとなった（退手法第5条の改正）。その上で、同法附則第2項の規定により、勤続25年未満の勸奨退職者であっても同項の規定に基づく政令による対象者（以下「2.」参照）についても退手法第5条の支給率により、「当分の間」、退職手当が支給できるようにした。

2. 昭和32年法律第74号附則第2項の該当者

附則第2項の該当者とは、昭和32年4月20日に現に在職する職員のうち勤続25年以上の勸奨退職者以外の者のうち、次に掲げるもので、その者の非違によることなく勸奨を受けて退職したものとされた。

① 先に職員として在職した者のうち、所属庁の承認又は勸奨を受け、引き続いて外国政府又は前条に規定する内閣総理大臣の指定する法人の職員となるため退職し、かつ、これらの職員としての身分を失った後に引き続いて再び職員となつたもので、年齢50年以上のもの

② 勤続期間が10年以上で、年齢50年以上のもの

※ 昭和48年法律第30号附則第5項は、上記附則第2項適用者も対象とするため、括弧書きで明示している。

（「退手法第四条若しくは第五条又は国家公務員等退職手当暫定措置法等の一部を改正する法律（昭和三十二年法律第七十四号）附則第二項の規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間が二十年以上三十五年以下（同項の規定に該当する退職をした者にあつては、二十五年未満）」）

●昭和34年法律第164号附則第3項、第4項及び第6項について

1. 昭和34年法律第164号附則第3項の規定の内容

同法により、公務外の傷病又は死亡による退職の支給率を自己都合退職

の同一扱いとし、また退職手当の最高支給限度を設ける等の措置を講じたため、同法適用日(※)の前日(昭和33年12月31日)における在職者で、これらの措置により期待権を奪われるものについて、従前の規定による額を保障した。

※ 適用日は、非現業官吏は昭和34年10月1日、5現業公務員及び非現業雇傭人は昭和34年1月1日となる。

2. 昭和34年法律第164号附則第4項の規定の内容

過去の国家公務員共済組合法の新長期給付制度の計算基礎は国家公務員の計算基礎は、退職前3年平均(昭和49年以前まで)となっており、旧3公社(日本専売公社、日本国有鉄道、日本電信電話公社)は退職時の俸給となっていた。よって、共済年金の長期給付の面で両者の支給額に差異があるため、昭和34年改正法により追加された退手法第5条の2により、旧3公社の退職手当については、国家公務員の98%と調整することとした(昭和58年法律第82号により廃止)。この経過措置として、昭和34年1月1日に置いて在職している者については、昭和34年1月1日前の期間については、100%とし、昭和34年中に退職した者については、同日以降の勤続期間を100%、昭和35年度中に退職した者については同日以降の勤続期間を99%、昭和36年度以後に退職した者については、同日以降の勤続期間を98%とした(附則第6項は附則第4項の適用者についての規定)。

<参照条文>

附 則 (昭和三二年六月一日法律第一五四号) 抄

2 この法律の施行の際現に在職する職員のうち、先に職員として在職し、所属庁の承認又は勸奨を受け、引き続いて外国政府又は日本政府若しくは外国政府と特殊の関係があつた法人で外国において日本たばこ産業株式会社法(昭和五十九年法律第六十九号)附則第十二条第一項の規定による解散前の日本専売公社、日本国有鉄道改革法(昭和六十一年法律第八十七号)附則第二項の規定による廃止前の日本国有鉄道法(昭和二十三年法律第二百五十六号)第一条の規定により設立された日本国有鉄道若しくは日本電信電話株式会社等に関する法律(昭和五十九年法律第八十五号)附則第四条第一項の規定による解散前の日本電信電話公社の事業と同種の事業を行つていたもので政令で定めるものの職員となるため退職し、かつ、その職員としての身分を失つた後に引き続いて再び職員となつた者その他の者で政令で定めるものが、年齢五十年以上で退職した場合には、国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第百八十二号)第五条の規定に該当する場合のほか、当分の間、政令で定めるところにより、同条の規定による退職手当を支給することができる。

- 国家公務員等退職手当暫定措置法等の一部を改正する法律附則第二項の規定により退職手当の支給を受ける職員の範囲等を定める政令(昭和三十二年政令第百二十六号)
(整理退職の場合と同じ退職手当の支給を受ける職員の範囲)

第二条 法附則第二項に規定する政令で定める職員は、法の施行の際現に在職する職員のうち次に掲げるもので、その者の非違によることなく勸しようを受けて退職したもとする。

一 先に職員として在職した者のうち、所属庁の承認又は勸しようを受け、引き続いて外国政府又は前条に規定する内閣総理大臣の指定する法人の職員となるため退職し、かつ、これらの職員としての身分を失った後に引き続いて再び職員となつたもの(施行令附則第五項第二号若しくは第三号又は第八項の規定により在職期間が引き続いたものとみなされる期間内に再び職員となつたものを含む。)

二 前号に掲げる者のほか、職員としての勤続期間が十年以上の者

附 則 (昭和三十四年五月一五日法律第一六四号) 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(昭和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。

一 退職手当法第三条第一項の規定に該当する退職(傷病又は死亡による退職に限る。) その者につき旧法第四条(死亡により退職した者にあつては、旧法附則第十 項を含む。以下この項において同じ。)の規定により計算した退職手当の額と退職手当法第三条第一項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

二 退職手当法第五条第一項の規定に該当する退職 その者につき旧法第四条又は旧法附則第六項の規定により計算した退職手当の額と退職手当法第五条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

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

4 昭和三十四年一月一日において新法第二条第一項第二号の職員である者に対する新法第五条の二の規定の適用については、同条中「百分の九十七」とあるのは、「百分の九十七(昭和三十四年一月一日前の勤続期間及び同年中に退職した者の同日以後の勤続期間については百分の百、昭和三十五年中に退職した者の同日以後の勤続期間については百分の九十九、昭和三十六年中に退職した者の同日以後の勤続期間については百分の九十八)」とする。

6 附則第四項に規定する者に対する新法第六条の規定の適用については、同条中「五十八・二」とあるのは、「第三条から第五条までの規定により計算した退職手当の額に対する前条及び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(昭和三十四年法律第百六十四号)附則第四項の規定により計算した退職手当の額の割合を六十に乗じて得た数」とする。

問109. なぜ平成15年法律第62号附則第4項を削除し、原始附則に規定を置かないのか。

1. 平成15年法律第62号附則第4項は、平成15年法改正により定年退職者等の退職手当の最高支給率が59.28となることから、退職理由間のバランスを図るため、自己都合や公務外傷病による退職者の最高支給率が59.28を上回らないように措置した規定である。
2. 今般の改正においては、定年退職者等の退職手当の最高支給率が49.59となるため、平成15年法改正時と同様に自己都合や公務外傷病による退職者の支給率が49.59を上回らないようにするため、「44年」とある現行規定を「42年」と改めることとしたものである。
3. 平成15年法律第62号附則第4項を削除することとした場合には、同項を引用している「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律(平成18年法律第51号)第31条第3項第1号」も併せて改正する必要があるため、立法経済の観点から、平成15年法律第62号附則第4項を削除しないという今般の対応をとることとしたものである。

<参考>

●競争の導入による公共サービスの改革に関する法律(平成十八年法律第五十一号)
(国家公務員退職手当法の特例)

第三十一条 (略)

2 (略)

3 再任用職員が退職した場合におけるその者に対する国家公務員退職手当法第二条の四の規定による退職手当の額は、第一号に規定する法律の規定にかかわらず、政令で定めるところにより、同号に掲げる額から第二号に掲げる額を控除して得た額とする。ただし、その額が第三号に掲げる額より少ないときは、同号に掲げる額とする。

一 国家公務員退職手当法第二条の四から第六条の四まで及び附則第二十一項から第二十三項まで、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(昭和三十四年法律第百六十四号)附則第三項、国家公務員等退職手当法の一部を改正する法律(昭和四十八年法律第三十号)附則第五項から第八項まで、国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律(平成十五年法律第六十二号)附則第四項並びに国家公務員退職手当法の一部を改正する法律(平成十七年法律第百十五号)附則第三条から第六条までの規定により計算した額

二 再任用職員が支給を受けた先の退職手当の額と当該先の退職手当の支給を受けた日の翌日から退職した日の前日までの期間に係る利息に相当する額を合計した額

三 前二項の規定を適用しないで第一号に規定する法律の規定により計算した額

4～8 (略)

※ なお、当時、原始附則ではなく、改正法附則に規定を置いたのは、

(1) 支給水準見直しに伴う措置である調整率及び関連規定の対象者は、昭和48年法

律第 30 号適用者（昭和 47 年 12 月 1 日に在職していた者）と原始附則適用者（昭和 48 年法律第 30 号適用者以外の者）の二つのグループに分かれている。この規定も調整率及び関連規定と同様支給水準見直しに伴う措置であるため、調整率の対象グループ毎に適用させるため、原始附則及び昭和 48 年法律第 30 号附則それぞれの調整率及び関連規定の後ろに置くことも考えられるが、昭和 48 年法律第 30 号附則第 8 項中「附則第 5 項から前項まで」を引いているため、附則第 8 項以下を繰り下げて新第 8 項を設けるという方法は立法経済上採れなかった（ハネが大きすぎる）。

(2) 原始附則に置いたとしても、その後の民間企業の退職金の水準の動向により（平成 15 年法改正前の水準に戻るような場合）規定を置く必要がなくなる（当時は 10 年後には水準が戻ることを想定）ことが見込まれた。

以上の理由からそれぞれの調整率の規定の後ろに新たに規定を置くのではなく、昭和 48 年法律第 30 号適用者のグループも原始附則適用者のグループも対象となるよう、平成 15 年改正法附則で措置したもの。

問109-2. 平成16年法律第146号附則第4項の改正趣旨如何。(改正附則第11条)

1. 今般の改正において、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）附則第4項の規定から「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）による改正後の」を削ることとしている。
2. これは、当該文言が今般の改正後も残置された場合には、当該文言が平成17年改正後から今般の改正前までの法規定（104/100）を特定して規定しているかのようにも読めるため、今般の改正による「87/100」の適用可否について紛れが生じ、円滑な支給実務に支障が生じるおそれがあるためである。
3. 今般の改正により、平成16年法律第146号附則第4項に規定される者(※)に対する退職手当の額は、その者の退職時点における国家公務員退職手当法の規定に拠ることが明確になる。

※ 具体的には、「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委員（国会同意人事）である者で、平成25年1月1日を跨いで在職する予定のものは（確認できただけで）2名存在する。
4. なお、今般の改正により、平成16年法律第146号附則第4項に単独で「国家公務員退職手当法」と規定されることになるが、同法第3条において既に国家公務員退職手当法の法律番号が規定されているため、問題ない。

【参考】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）

（国家公務員退職手当法の一部改正）

第三条 国家公務員退職手当法（昭和三十八年法律第百八十二号）の一部を次のように改正する。

第四条第三項を削る。

附則

（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つ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の一部を改正する法律（平成十七年法律第百十五号）による改正後の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。

○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

3 国家公務員共済組合法（昭和 33 年法律第 128 号）第 72 条第 2 項の規定に該当する者（同項第 2 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 1 項若しくは第 2 項の規定に該当しないものに対する退職手当の額は、第 1 項の規定の例により計算した額とする。

○国家公務員共済組合法第 72 条第 2 項

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 22 年法律第 79 号）第 39 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

○国家公務員共済組合法施行令（昭和 33 年政令第 207 号）

（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、副大臣及び大臣政務官並びに特派大使、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 年政令第 404 号による改正前の国家公務員退職手当法施行令第 3 条第 2 項

2 法第 4 条第 3 項に規定する政令で定める者は、国会議員互助年金法（昭和 33 年法律第 70 号）の適用を受ける者とする。

⇒ すなわち、国家公務員共済組合法の長期給付の規定の適用を受けない職員のうち、国会議員である身分を有する者以外のもの（要するに、審議会委員等）に対し、退職手当法第 4 条の退職手当を支給することとしていたのが旧退職手当法第 4 条第 3 項である。

当時は、退職手当法第 3 条の 1.25 倍が同法第 4 条の退職手当であったため、旧退職手当法第 4 条第 3 項は、審議会委員等の退職手当を 25% 割り増す効果を有していた（年金制度がないことの埋め合わせ的な意味）。これらは、平成 16 年に、特別職の幹部公務員の給与の見直しに合わせ廃止されている。なお、審議会委員等の退職手当への期待権に配慮する観点から、経過措置として従前の規定が効力を有する旨が平成 16 年法律第 146 号第 4 項（以下参照）に規定されたが、平成 17 年改正により、改正前の第 4 条に相当する新法の諸規定（調整率規定である原始附則第 21 項を含む。）により計算した額を保障する旨の規定となった。

この規定の対象である平成 17 年 3 月 31 日に在職し引き続き審議会委員等であるものについてのみ、今般の改正から排除することは、その他の常勤の審議会委員等も含め勤続期間にかかわらず官民均衡に伴う水準引下げを行うこととのバランスを欠くことから、今般のような改正を行うものである。

○平成 17 年法律第 115 号による改正前の平成 16 年法律第 146 号附則第 4 項

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については、同項の規定は、なおその効力を有する。

問109-3. 平成17年法律第115号附則第3条第1項について、一部の「新法」との文言を「国家公務員退職手当法」と修正する等の理由如何。

1. 今般の改正において、平成17年法律第115号附則第3条第1項に規定するいわゆる「従前額保障」についても新調整率(87/100)を適用させるべく必要な措置を講じることとしている。
2. その1つとして、同項の後半部分に規定される「新法」の文言を改正しない場合には、この文言が平成17年改正後から今般の改正前までの法規定(104/100)を特定して規定しているかのようにも読めるため、今般の改正による「87/100」の適用可否について紛れが生じ、円滑な支給実務に支障が生じるおそれがあることから、これ(「新法」)を「国家公務員退職手当法」と修正することとした。

※【平成17年法律第115号附則規定中の他の「新法」の文言について】(109-3資料①)

平成17年法律第115号附則規定(第4条を除く。)において「新法」という文言を単独で使用する箇所は16か所ある。このうち、平成24年改正を前後してその規定内容に変更が生じるのは、従前額保障規定である附則第3条第1項の後半部分1か所(「新法第二条の四から第六条の五まで及び附則第二十一項から第二十三項まで」)のみである。その他の15か所については、

- 「新法第五条の二」(3か所)：附則第3条第2項第3号、附則第5条第1項及び第2項
- 「新法第六条の四」(2か所)：附則第6条第1項及び第2項
- 「新法第七条の二第一項」(4か所)：附則第3条第2項第6号から第9号まで
- 「新法第八条第一項」(4か所)：附則第3条第2項第6号から第9号まで
- 定義規定関係(2か所)：附則第2条、附則第3条冒頭

であり、いずれも今般の改正後、平成17年改正後の規定内容と変わらないため、解釈に紛れが生じる余地はなく、よって、修正する必要はない。なお、こうした措置は、平成20年退職手当法改正(条ズレ事案)においても採られた(109-3資料②)。

※【「旧法」「新法」及び「退職手当法」の3つが併用された用例】

⇒ 昭和48年法律第30号附則第2項及び第5項

② 改正後の国家公務員等退職手当法(以下「新法」という。)の規定(第七条の二の規定を除く。)は、昭和四十七年十二月一日(以下「適用日」という。)以後の退職による退職手当について適用し、適用日前の退職による退職手当については、なお従前の例による。

⑤ 適用日に在職する職員(適用日に改正前の国家公務員等退職手当法(以下「旧法」という。)第七条の二第一項に規定する公庫等職員(他の法律の規定により、国家公務員等退職手当法第七条の二の規定の適用について、同条第一項に規定する公庫等職員とみなされる者を含む。以下「指定法人職員」という。))としては在職する者のうち、適用日前に職員から引き続いて指定法人職員となつた者又は適用日に地方公務員として在職する者で、指定法人職員又は地方公務員として在職した後引き続いて職員となつたものを含む。次項及び附則第七項において同じ。)のうち、適用日以後に国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第百八十二号。以下この項から附則第十二項までにおいて「退職手当法」という。)第三条中傷病により退職した者に係る退職手当に関する部分、退職手当法第四条若しくは第五条又は国家公務員等退職手当暫定措置法等の一部を改正する法律(昭和三十二年法律第七十四号)附則第二項の規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間が二十年以上三十五年以下(同項の規定に該当する退職をした者にあつては、二十五年未満)である者に対する退職手当の基本額は、退職手当法第三条から第五条の三まで及び法律第百六十四号附則第三項、附則第四項又は附則第六項の規定にかかわらず、当分の間、退職手当法第三条から第五条の三まで及び法律第百六十四号附則第四項の規定により計算した額にそれぞれ百分の百四を乗じて得た額とする。

※【単に「国家公務員退職手当法」とした理由（法律番号を書かない理由）】

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）の冒頭において「国家公務員退職手当法（昭和 28 年法律第 182 号）の一部を次のように改正する。」とあるため、その附則第 3 条第 1 項内で法律番号を書かずに「国家公務員退職手当法」と規定するのみで足りる。

※【「新〇〇法」を法律名に書き換えた直近の例】

類似例として、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）附則第 102 条による「地方公務員等共済組合法等の一部を改正する法律（昭和 60 年法律第 108 号）附則第 33 条」の一部改正がある（109-3 資料③）。

3. また、同部分（平成 17 年法律第 115 号附則第 3 条第 1 項後半部分）において、昭和 48 年法律第 30 号附則第 5 項から第 8 項まで、平成 15 年法律第 62 号附則第 4 項及び平成 16 年法律第 146 号附則第 4 項に係る規定についても今般改正している（「附則第〇条の規定による改正後の」の削除）が、これも上記「2.」と同趣旨であり、104/100 でなく、新調整率（87/100）が適用されることを明確化したものである。

※【「法律第三十号」、「法律第六十二号」及び「法律第四百四十六号」の略称の射程範囲】

附則第 3 条第 1 項前半部分において「附則第九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（昭和四十八年法律第三十号。以下この条及び次条において「法律第三十号」という。）附則第五項から第八項まで」との規定が置かれている。この「法律第三十号」の略称が「附則第九条の規定による改正前の」を含んだ略称か否かについては、附則第 3 条第 1 項後半部分において、「附則第九条の規定による改正後の法律第三十号」とあることから（代入して読めばわかるとおり）、含まない（純粋に法律名のみ略称である）ことは明らかである。

よって、今般の改正により、「附則第九条の規定による改正後の」を削除し、「法律第三十号」のみとしても、その略称が「附則第九条の規定による改正前の」を含んでいるとは解されない。

なお、「法律第六十二号」及び「法律第四百四十六号」についても同様である。

4. これらの字句修正により、今般の改正法の施行後に職員が退職した場合の従前額保障規定の適用の可否判断における、当該職員の実際の退職までの勤続期間を用いた退職手当の算定は、退職時点における国家公務員退職手当法、昭和 48 年法律第 30 号附則、平成 15 年法律第 62 号附則又は平成 16 年法律第 146 号附則の規定に拠ることが明確になるものである。
5. なお、「附則第五条、附則第六条、附則第八条の規定による改正後の法律第六十四号附則第三項」との規定については、その規定内容を今般改正していない（そもそも昭和 34 年法律第 164 号の適用者が現在存在しない）ため、改正しないこととした。

●平成 17 年 11 月 7 日法律第 115 号) 附則

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（平成十一年法律第百三号）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。）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。

第三条 職員が新制度適用職員（職員であつて、その者が新制度切替日以後に退職することにより**新法**の規定による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（昭和三十四年法律第百六十四号。以下この条及び次条において「法律第百六十四号」という。）附則第三項、附則第九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（昭和四十八年法律第三十号。以下この条及び次条において「法律第三十号」という。）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国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律（平成十五年法律第六十二号。以下この条及び次条において「法律第六十二号」という。）附則第四項並びに附則第十一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（平成十六年法律第百四十六号。以下この条、次条及び附則第六条において「法律第百四十六号」という。）附則第四項の規定により計算した退職手当の額が、**新法**第二条の四から第六条の五まで及び附則第二十一項から第二十三項まで、附則第五条、附則第六条、附則第八条の規定による改正後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後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後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後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「**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。

一・二 (略)

三 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（**新法**第五条の二第二項に規定する基礎在職期間をいう。以下同じ。）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

四・五 (略)

六 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**第七条の二第一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**第八条第一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

七 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**第七条の二第一項に規定する公庫等職員若しくは**新法**第八条第一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つて、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

八 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**第七条の二第一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**第八条第一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

九 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**第七条の二第一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**第八条第一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

十 (略)

3 (略)

第四条 (略)

② (略)

第五条 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**第五条の二の規定の適用については、同条第一項中「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(平成十七年法律第百十五号)附則第三条第二項に規定する新制度切替日以後の期間に限る。)」とする。

② 新制度適用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、新制度適用職員以外の職員としての在職期間が含まれるものに対する**新法**第五条の二の規定の適用については、その者が当該新制度適用職員以外の職員として受けた俸給月額、同条第一項に規定する俸給月額には該当しないものとみなす。

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つた者に対する**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)

◎【国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律（平成二十年法律第九十五号）附則第八条】
 ◎国家公務員退職手当法の一部を改正する法律（平成十七年法律第一百五号）附則（抄）

改正案

現行

附則

第三条 職員が新制度適用職員（職員であつて、その者が新制度切替日以後に退職することにより新法の規定による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（昭和三十四年法律第六十四号。以下この条及び次条において「法律第六十四号」という。）附則第三項、附則第九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（昭和四十八年法律第三十号。以下この条及び次条において「法律第三十号」という。）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国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律（平成十五年法律第六十二号。以下この条及び次条において「法律第六十二号」という。）附則第四項並びに附則第十一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（平成十六年法律第四百十六号。以下この条、次条及び附則第六条において「法律第百

附則

第三条 職員が新制度適用職員（職員であつて、その者が新制度切替日以後に退職することにより新法の規定による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（昭和三十四年法律第六十四号。以下この条及び次条において「法律第六十四号」という。）附則第三項、附則第九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（昭和四十八年法律第三十号。以下この条及び次条において「法律第三十号」という。）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国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律（平成十五年法律第六十二号。以下この条及び次条において「法律第六十二号」という。）附則第四項並びに附則第十一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（平成十六年法律第四百十六号。以下この条、次条及び附則第六条において「法律第百

四十六号」という。)附則第四項の規定により計算した退職手当の額が、新法第二条の四から第六条の五まで及び附則第二十一項から第二十三項まで、附則第五条、附則第六条、附則第八条の規定による改正後の法律第六十四号附則第三項、附則第九条の規定による改正後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後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後の法律第四百四十六号附則第四項の規定により計算した退職手当の額(以下「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、その多い額をもつ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。

一 五 (略)

六 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七条の二第一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。)若しくは新法第八条第一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

七 職員として在職した後、施行日以後に引き続いて

四十六号」という。)附則第四項の規定により計算した退職手当の額が、新法第二条の三から第六条の五まで及び附則第二十一項から第二十三項まで、附則第五条、附則第六条、附則第八条の規定による改正後の法律第六十四号附則第三項、附則第九条の規定による改正後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後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後の法律第四百四十六号附則第四項の規定により計算した退職手当の額(以下「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、その多い額をもつ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。

一 五 (略)

六 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七条の二第一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。)若しくは新法第七条の三第一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

七 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七条の二第一項に規定する公庫等職員若しくは新法第八条第一項に規定する独立行政法人等役員となつた者で、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き国営企業等の職員となつたもの（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つた日前の期間に、新制度適用職員としての在職期間が含まれない者であつて、当該国営企業等の職員となつ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つた日

八 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七条の二第一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き公庫等職員となつた者若しくは施行日の前日に新法第八条第一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き公庫等職員となつた者で、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き一般職員となつたもの 施行日

九 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七条の二第一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き公庫等職員となつた者若しくは施行日の前日に新法第八条第一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き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き一般職員となつたもの 施行日

地方公務員又は新法第七条の二第一項に規定する公庫等職員若しくは新法第七条の三第一項に規定する独立行政法人等役員となつた者で、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き国営企業等の職員となつたもの（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つた日前の期間に、新制度適用職員としての在職期間が含まれない者であつて、当該国営企業等の職員となつ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つた日

八 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七条の二第一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き公庫等職員となつた者若しくは施行日の前日に新法第七条の三第一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き公庫等職員となつた者で、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き一般職員となつたもの 施行日

九 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七条の二第一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き公庫等職員となつた者若しくは施行日の前日に新法第七条の三第一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き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き一般職員となつたもの 施行日

職した後引き続き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
 十
 (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。

読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第一項	その者の基礎在職 期間（	平成八年四月一 日以後のその者 の基礎在職期間 （
第二項	基礎在職期間	平成八年四月一 日以後の基礎在 職期間
第四項第六号ロ	その者の基礎在職 期間	平成八年四月一 日以後のその者 の基礎在職期間

て在職した後引き続き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
 十
 (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。

読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第一項	その者の基礎在職 期間（	平成八年四月一 日以後のその者 の基礎在職期間 （
第二項	基礎在職期間	平成八年四月一 日以後の基礎在 職期間
第四項第三号ロ	その者の基礎在職 期間	平成八年四月一 日以後のその者 の基礎在職期間

【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（平成二十四年法律第六十三号）附則第二百二条】
 ◎ 地方公務員等共済組合法等の一部を改正する法律（昭和六十年法律第八八号）附則（抄）

（長期給付に要する費用の負担の特例）

第三十三条 国又は地方公共団体は、政令で定めるところにより、地方公務員等共済組合法第百十三条第四項の規定並びに地方公務員等共済組合法の長期給付等に関する施行法第三条の五及び第九十六条の規定によるほか、毎年度、当該事業年度において支払われる長期給付（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（平成二十四年法律第 号。第一号において「平成二十四年一元化法」という。）第三条の規定による改正後の地方公務員等共済組合法第七十四条各号に掲げる保険給付を含む。第一号において同じ。）に要する費用のうち次の各号に掲げる額を負担する。

一 昭和三十六年四月一日前の期間（国家公務員共済組合法の長期給付に関する規定の適用を受ける者であつた期間に限る。）に係る長期給付に要する費用（平成二十四年一元化法第三条の規定による改正前の地方公務員等共済組合法第百十三条第二項第三号に掲げる費用を除く。）として政令で定める部分に相当する額に、百分の二十の範囲内で政令で定める割合を乗じて得た金額

二 (略)

（長期給付に要する費用の負担の特例）

第三十三条 国又は地方公共団体は、政令で定めるところにより、新共済法第百十三条第三項の規定並びに新施行法第三条の五及び第九十六条の規定によるほか、毎年度、当該事業年度において支払われる長期給付に要する費用のうち次の各号に掲げる額を負担する。

一 昭和三十六年四月一日前の期間（国家公務員共済組合法の長期給付に関する規定の適用を受ける者であつた期間に限る。）に係る長期給付に要する費用（新共済法第百十三条第二項第三号に掲げる費用を除く。）として政令で定める部分に相当する額に、百分の二十の範囲内で政令で定める割合を乗じて得た金額

二 (略)

問 110. 平成 17 年法律第 115 号附則第 3 条を改正する趣旨如何。

1. 平成 17 年法律第 115 号附則第 3 条の規定は、調整額制度の導入や支給率カーブのフラット化等を行った同法の規定に基づき計算した退職手当の額が、改正前日までの勤続期間及び改正前日における俸給月額により改正前の退手法の規定に基づき計算した額を下回る場合には、当該改正前の額を支給することとした、いわゆる「従前額保障」のための規定である。
2. この規定の趣旨は、
 - ① これまでの退職手当制度を前提に勤務してきた職員の期待権を一定の範囲で保護するとともに、
 - ② 一般に民間企業でも退職金制度の見直しに際しては過去の勤続分への期待権を保護している（民間では退職金は給与の後払い的性格が濃厚）ことを踏まえ、附則で経過的に措置したものである。
3. 一方で、国家公務員の退職手当については、従前より（平成 17 年以前から）、官民均衡を図る観点から、おおむね 5～6 年ごとに民間企業の支給水準を調査し、これに合わせ必要に応じて調整（引上げ又は引下げ）してきたところ、平成 17 年改正時においても、当該官民均衡による水準調整を図るために設けられた「調整率」規定を排除せずに、むしろこれを前提として、改正前後の退職手当額を比較の上、多い方の額を支給するよう規定している。
4. こうしたことから、調整率規定の数値に将来変動が生じることは見込まれた平成 17 年法附則について、今般の調整率規定の改正内容を当然に反映させるため、一部改正を行うこととした。

※ なお、平成 17 年法律第 115 号附則第 3 条を改正しない場合、今般の引下げ幅が大きいことから、平成 17 年法改正直後において勤続 35 年近くの職員のうち、①その後昇格等により退職日俸給月額が増加した者であっても、当該昇格等後の俸給月額を基礎とした退職手当額は支給率について今般の調整率規定の改正が反映されるため、結果として従前額保障規定の適用を受けることとなる一方で、②その後昇格等なく退職日俸給月額に変動がなかった者も従前額保障規定の適用を受けることとなる。これでは昇格等を適切に評価できておらず、不合理。
<例>

①（6 級 65 号俸）414,900 円 × ~~59.28~~ → 49.59 ≒ 2,057 万円 → 2,375 万円

②（5 級 85 号俸）400,600 円 × 59.28 ≒ 2,375 万円

参考 37

【平成 17 年法改正の内容】～当時の資料より抜粋～

※支給率カーブの見直し

基本的考え方

- ・ 勤続年数に応じ過度に累進的になっている等と指摘される支給率カーブの構造を見直し、国家公務員について中途採用等が増加する場合に、退職手当制度が支障にならないようにする。(人材流動化等により対応できる制度)

中期勤続者の支給率を引き上げ、支給率カーブのフラット化を行う。

- ①定年・勸奨・任期終了・公務外死亡・通勤災害傷病等 → フラット化（中期勤続者（↑増）、長期勤続者（→横ばい・↓微減））
- ②自己都合 → 短期勤続者を除きフラット化（短期勤続者（↓微減）、30 歳半ば～40 歳代職員に相当する中期勤続者（↑増）、長期勤続者（→横ばい・↓微減））
- ③整理・公務上死亡傷病（法 5 条） → 定年・勸奨等と合わせる観点から、中・長期勤続者の一部を微減
- ④定員の減少・勤務官署の移転等（法 4 条） → 中・長期勤続者は①と統合（勤続 10 年までは現行と同じ、勤続 11 年以上は①と同じ）
- ⑤公務外傷病 → フラット化（中期勤続者（↑増）、長期勤続者（→横ばい・↓微減））

※新制度で算定した額（新制度算定額）が、仮に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て算定した場合の額（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。

* 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（特労法適用職員でなければ、一般的には施行日）

問 1 1 1. 平成 17 年法律第 115 号附則第 3 条第 1 項の改正内容如何。

1. 平成 17 年法律第 115 号附則第 3 条の規定は、調整額制度の導入や支給率カーブのフラット化等を行った同法の規定に基づき計算した退職手当の額が、改正前の退手法の規定に基づく額を下回る場合には、当該改正前の額を支給することとした、いわゆる「従前額保障」のための規定である。
2. 具体的には、その第 1 項において、職員が平成 17 年改正による新制度切替日後に退職した場合に、その者が当該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、改正前の規定（次表（A））により計算した退職手当の額が、平成 17 年改正後の規定（現行の規定・次表（B））により計算した退職手当の額よりも多いときは、これらの規定にかかわらず、その多い方の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、としている。

（A）平成 17 年改正前

①	改正前の退手法第 3 条から第 6 条まで及び附則第 21 項から第 23 項まで（調整率規定）
②	改正前の昭和 34 年法律第 164 号附則第 3 項
③	改正前の昭和 48 年法律第 30 号附則第 5 項から第 8 項まで（調整率規定）
④	改正前の平成 15 年法律第 62 号附則第 4 項（調整率に連動する規定）
⑤	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）附則第 4 項（原始附則第 21 項（調整率規定）を引用）

（B）現行規定

a	第 2 条の 4 から第 6 条の 5 まで及び附則第 21 項から第 23 項まで
b	昭和 34 年法律第 164 号附則第 3 項
c	昭和 48 年法律第 30 号附則第 5 項から第 8 項まで
d	平成 15 年法律第 62 号附則第 4 項
e	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）附則第 4 項

3. 上記（A）のうち、①③⑤については、新制度切替日前日に勤続 20 年以上であり、かつ、現に退職した理由が自己都合でない場合には、104/100

の調整率が掛かるため、今般の改正によりこれには 87/104 (100/104×87/100) を乗じ、これ以外 (勤続 19 年以下及び自己都合退職) には 87/100 を乗じることとし、④については、自己都合退職に係る規定であることから、今般の改正により 87/100 を乗じることとした (②は対象者なし)。

4. 以上により、今般の具体の改正では、上記 (A) に係る規定に基づき計算した額に 100 分の 87 を掛けることを基本としつつ、新制度切替日前日において既に勤続期間が 20 年以上の者であって、傷病又は死亡によらずにその者の都合により退職した者等ではない場合にあっては、104 分の 87 を掛ける等、規定を整備した (詳細は次問参照)。

<参考>

附 則 (平成一七年一月七日法律第一一五号) 抄

第三条 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することにより新法の規定による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 (昭和三十四年法律第百六十四号。以下この条及び次条において「法律第百六十四号」という。) 附則第三項、附則第九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 (昭和四十八年法律第三十号。以下この条及び次条において「法律第三十号」という。) 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国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律 (平成十五年法律第六十二号。以下この条及び次条において「法律第六十二号」という。) 附則第四項並びに附則第十一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 (平成十六年法律第百四十六号。以下この条、次条及び附則第六条において「法律第百四十六号」という。) 附則第四項の規定により計算した退職手当の額が、新法第二条の四から第六条の五まで及び附則第二十一項から第二十三項まで、附則第五条、附則第六条、附則第八条の規定による改正後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後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後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後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「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・③ 略

参考 38

平成 22 年人事院勧告（平成 22 年 8 月）

別紙第 1 職員の給与等に関する報告

第 1 職員の給与等

2 民間給与との較差に基づく給与改定

(3) 本年の給与等の改定

イ 改定すべき事項

(ウ) 経過措置額の取扱い

俸給月額について、(ア)の措置及び(イ)の改定が行われることを踏まえ、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 11 条の規定による俸給（経過措置額）についても、医療職俸給表(一)適用職員及び任期付研究員（若手育成型）を除き、引き下げることとする。引下げ後の経過措置額の算定の基礎となる額は、平成 18 年 3 月 31 日において受けていた俸給月額に、その者に係る過去の経過措置額の引下げ率及び本年の行政職俸給表(一)の最大の号俸別改定率（△0.17%）を考慮して定めた率を乗じて得た額とする。さらに、(ア)の措置の対象職員にあっては、これにより算定される経過措置額から、当該経過措置額に(ア)の措置の割合（100 分の 1.5）を乗じて得た額に相当する額を減じた額をその者の経過措置額とする。

平成 17 年人事院勧告（平成 17 年 8 月）

別紙第 1 職員の給与に関する報告

報告の概要

(給与構造の改革)

(6) 実施時期等

(1)の俸給水準の引下げは、平成 18 年 4 月 1 日から実施する。俸給の引下げについて、激変緩和措置を講ずる一方で、新たな改善措置に要する原資を確保するため、同日から 4 年間、昇給幅の抑制を行う。これらの措置により、(1)から(5)に示した新たな手当等は、平成 22 年度までの間に順次実施することとする。

平成17年改正法附則第三条適用者の推移

		平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
全体	退職者数	55,438	46,412	40,589	36,119	32,259
	総額	760,118,259,582	503,739,496,521	440,828,250,152	410,982,476,859	331,775,441,329
	勤続年数	20	16	16	16	15.05
平成17年 法附則適 用者	退職者数	21,454	7,535	4,120	2,888	1,191
	総額	495,614,065,216	174,159,257,112	114,342,080,193	80,669,081,230	32,107,916,817
	勤続年数	33	33	39	40	40
比率	退職者数	38.699%	16.235%	10.151%	7.996%	3.692%
	総額	65.202%	34.573%	25.938%	19.628%	9.678%
勤続年数		退職者数				
	6か月未満	2	-	-	-	-
	6か月以上10年未満	1930	-	-	-	-
	1	2644	26	-	-	-
	2	13285	10	-	-	-
	3	2870	10	-	-	-
	4	1049	16	-	-	-
	5	851	21	-	-	-
	6	498	54	-	-	-
	7	364	176	-	-	-
	8	306	225	5	-	-
	9	318	164	4	-	-
	10	270	191	11	-	-
	11	293	58	12	-	-
	12	252	55	6	2	-
	13	274	40	-	-	1
	14	300	69	1	-	-
	15	264	67	-	-	-
	16	242	2	-	-	-
	17	180	3	-	-	-
	18	181	-	-	-	-
	19	154	-	-	-	-
	20	202	-	-	-	-
	21	184	-	-	-	-
	22	239	-	-	-	-
	23	236	-	-	-	-
	24	226	-	-	-	-
	25	391	4	-	-	-
	26	419	18	-	-	-
	27	486	22	8	-	-
	28	713	42	6	2	-
	29	931	82	10	3	-
	30	1634	262	13	6	1
	31	1827	532	21	4	1
	32	1628	164	13	14	-
	33	1201	116	24	8	6
	34	979	59	14	10	4
	35	1774	131	44	17	6
	36	1915	332	166	56	9
	37	1887	586	365	170	40
	38	1798	632	628	452	68
	39	1677	574	516	411	155
	40	2003	671	563	346	213
	41	2588	968	758	618	250
	42	2993	1022	873	741	400
	43	458	47	16	13	14
	44	263	55	17	12	18
	45	205	29	23	3	4
	46	35	-	2	-	-
	47	14	-	-	-	-
	48	-	-	1	-	-
	49	-	-	-	-	-
	50以上	5	-	-	-	1

問 1 1 2. 平成 17 年法律第 115 号附則第 3 条による保障額を計算する上で、旧法の規定により計算した額に、87/100 あるいは 87/104 と異なる割合を乗ずる規定の趣旨如何。

1. 平成 17 年法律第 115 号附則第 3 条第 1 項に係る今般の改正の趣旨は、旧法（平成 17 年法改正前の退職手当法。以下同じ。）の規定により新制度切替日前日（平成 18 年 3 月 31 日）に退職したと仮定した場合の退職手当額を計算する際には、当該額にも官民均衡による水準調整を反映させるため、今般の支給水準の引下げと同様の引下げがなされるよう、旧法の規定により計算した額に一定の割合を乗じることとする計算の規定を加えるものである。
2. 旧法下において、
 - (1) 調整率（現行と同様、当時も 104/100）の対象となっていた者には、調整率の逆数（100/104）を乗じることによって本則支給率に戻した上で、今般の新調整率（87/100）を乗じる必要があることから「87/104」（ $100/104 \times 87/100$ ）を乗じる。
 - (2) 一方、調整率の対象となっていなかった者には、今般の新調整率「87/100」を乗じる。
3. ただし、上記 2. (2) のとおり、調整率の対象でない者全てに「87/100」を乗じた場合には、「新制度切替日前日において勤続期間が 43 年又は 44 年だった者で現に自己都合により又は公務外傷病により退職したもの」については、最も高い支給率となるべき（保護されるべき）勤続 35 年の整理退職者等よりも更に良い支給率となってしまう（保障額がより高くなる）という逆転が生じ、不都合が生じる。
4. そこで、この逆転を防止する必要から、「勤続 43 年又は 44 年だった者で現に自己都合により又は公務外傷病により退職したもの」の計算については、旧法の規定で計算する保障額の水準を最高水準である勤続 35 年の整理退職等に合わせることにした。
5. なお、「勤続 20 年以上だった者」は、原則調整率の対象であるため、上記 2. (1) のとおり「87/104」を乗じることになるが、
 - ① 勤続 20 年以上 42 年以下だった者で自己都合により退職したもの及び
 - ② 勤続 37 年以上 42 年以下だった者で公務外傷病により退職したものについては、旧法下で調整率の対象となっていないため、「勤続 20 年以上だった者」の категория からこれら (①②) を除き、これら①②には、上記 2. (2) のとおり「87/100」を乗じることとした。

参考 40-1

国家公務員に対する退職手当支給率一覧表(16年10月1日から18年3月31日) (旧法)

調整率: 98/100

勤続年数	第3条			第4条			第5条		
	二十五年未満勤続自己都合	災害・任職期間終了・満勤・公務外死亡・勸奨・通勤・病等	(二十五年未満勤続公務外傷病を除去)	二十五年以上勤続自己都合	了二十五年未満の裁判官の任期終了	外定・二十年以上勤続・勸奨・任職期間終了・公務外死亡・通勤・災害・病等	(二十五年以上勤続公務外傷病を除去)	整理・公務上死亡・傷病	害任二十五年以上勤続死亡・勸奨・通勤・病・裁判官の任期終了等
1	0.588	0.98	0.98		1.225			1.47	
2	1.176	1.96	1.96		2.45			2.94	
3	1.764	2.94	2.94		3.675			4.41	
4	2.352	3.92	3.92		4.9			5.88	
5	2.94	4.9	4.9		6.125			7.35	
6	4.41	5.88	5.88		7.35			8.82	
7	5.145	6.86	6.86		8.575			10.29	
8	5.88	7.84	7.84		9.8			11.76	
9	6.615	8.82	8.82		11.025			13.23	
10	7.35	9.8	9.8		12.25			14.7	
11	8.7024	10.878	10.878		13.5975			16.317	
12	9.5648	11.956	11.956		14.945			17.934	
13	10.4272	13.034	13.034		16.2925			19.551	
14	11.2896	14.112	14.112		17.64			21.168	
15	12.152	15.19	15.19		18.9875			22.785	
16	13.0144	16.268	16.268		20.335			24.402	
17	13.8768	17.346	17.346		21.6825			26.019	
18	14.7392	18.424	18.424		23.03			27.636	
19	15.6016	19.502	19.502		24.3775			29.253	
20	20.58		20.58		25.725	25.725		30.87	
21	21.756		21.756		27.195	27.195		32.634	
22	22.932		22.932		28.665	28.665		34.398	
23	24.108		24.108		30.135	30.135		36.162	
24	25.284		25.284		31.605	31.605		37.926	
25				33.075			33.075	39.69	39.69
26				34.545			34.545	41.454	41.454
27				36.015			36.015	43.218	43.218
28				37.485			37.485	44.982	44.982
29				38.955			38.955	46.746	46.746
30				40.425			40.425	48.51	48.51
31				41.65			41.65	49.98	49.98
32				42.875			42.875	51.45	51.45
33				44.1			44.1	52.92	52.92
34				45.325			45.325	54.39	54.39
35				46.55			46.55	55.86	55.86
36				47.775			46.55	55.86	55.86
37				49			49	55.86	55.86
38				50.225			50.225	55.86	55.86
39				51.45			51.45	55.86	55.86
40				52.675			52.675	55.86	55.86
41				53.9			53.9	55.86	55.86
42				55.125			55.125	55.86	55.86
43				56.35			56.35	55.86	55.86
44				57.575			57.575	55.86	55.86
45				55.86			55.86	55.86	55.86

55.86を上回る
(逆転の発生)

(注1) 勤務官署の移転等は、今般廃止するため削除。
(注2) 赤枠は調整率規定の対象を示す。

参考 40-3

国家公務員に対する退職手当支給率一覧表(16年10月1日から18年3月31日) (旧法)

調整率: 87/100

勤続年数	第3条			第4条			第5条	
	二十五年未満勤続自己都合	災害(通勤)・任職(通勤)・二十五年未満勤続自己都合	二十五年以上勤続自己都合	了(通勤)・二十五年未満勤続自己都合	外(通勤)・二十五年未満勤続自己都合	定(通勤)・二十五年未満勤続自己都合	整理、公務上死亡・傷病	害(通勤)・二十五年以上勤続自己都合
1	0.522	0.87	0.87		1.0875		1.305	
2	1.044	1.74	1.74		2.175		2.61	
3	1.566	2.61	2.61		3.2625		3.915	
4	2.088	3.48	3.48		4.35		5.22	
5	2.61	4.35	4.35		5.4375		6.525	
6	3.132	5.22	5.22		6.525		7.83	
7	3.654	6.09	6.09		7.6125		9.135	
8	4.176	6.96	6.96		8.7		10.44	
9	4.698	7.83	7.83		9.7875		11.745	
10	5.22	8.7	8.7		10.875		13.05	
11	5.742	9.57	9.57		11.9625		14.355	
12	6.264	10.44	10.44		13.05		15.66	
13	6.786	11.31	11.31		14.1375		16.965	
14	7.308	12.18	12.18		15.225		18.27	
15	7.83	13.05	13.05		16.3125		19.575	
16	8.352	13.92	13.92		17.4		20.88	
17	8.874	14.79	14.79		18.4875		22.185	
18	9.396	15.66	15.66		19.575		23.49	
19	9.918	16.53	16.53		20.6625		24.795	
20	10.44	17.4	17.4		21.75		26.1	
21	10.962	18.27	18.27		22.8375	22.8375	27.405	
22	11.484	19.14	19.14		23.925	23.925	28.71	
23	12.006	20.01	20.01		25.0125	25.0125	30.015	
24	12.528	20.88	20.88		26.1	26.1	31.32	
25			29.3625			29.3625	35.235	35.235
26			30.6675			30.6675	36.801	36.801
27			31.9725			31.9725	38.367	38.367
28			33.2775			33.2775	39.933	39.933
29			34.5825			34.5825	41.499	41.499
30			35.8875			35.8875	43.065	43.065
31			36.975			36.975	44.37	44.37
32			38.0625			38.0625	45.675	45.675
33			39.15			39.15	46.98	46.98
34			40.2375			40.2375	48.285	48.285
35			41.325			41.325	49.59	49.59
36			42.4125			42.4125	49.59	49.59
37			43.5			43.5	49.59	49.59
38			44.5875			44.5875	49.59	49.59
39			45.675			45.675	49.59	49.59
40			46.7625			46.7625	49.59	49.59
41			47.85			47.85	49.59	49.59
42			48.9375			48.9375	49.59	49.59
43			50.025			50.025	49.59	49.59
44			51.1125			51.1125	49.59	49.59
45			49.59			49.59	49.59	49.59

49.59を上回る
(逆転の発生)

(注1) 勤務官署の移転等は、今般廃止するため削除。
(注2) 赤枠は調整率規定の対象を示す。

問 1 1 3. 新制度切替日前日において勤続 43 年以上だった者が、平成 17 年法律第 115 号附則第 3 条第 1 項の対象となる可能性はあるのか。

1. 新制度切替日前日（平成 18 年 3 月 31 日）において勤続 43 年又は 44 年だった者は、高卒 18 歳採用であれば平成 24 年 7 月現在 67 又は 68 歳であるが、例えば定年年齢が 70 歳である簡易裁判所判事として現在も在職している可能性がある。

※ 平成 22 年度において、勤続 51 年・70 歳で定年退職した簡易裁判所判事が存在した。

2. 例えばその簡易裁判所判事について、平成 18 年度以降に昇格がなかった場合には、平成 18 年度に行われた給与構造改革による俸給月額減少等の影響によって、「新法等退職手当額」（平成 17 年法律第 115 号附則第 3 条第 1 項）よりも新制度切替日前日に仮に退職した場合の退職手当額の方が高くなる事案も発生し得るため、平成 17 年法律第 115 号附則第 3 条第 1 項の適用の可能性はある。

○簡易裁判所判事で、H25 年 3 月 31 日に退職した場合（新制度切替日前日において勤続 43 年）

号	H18. 3. 31 退職と仮定 (勤続 43 年)		H25. 3. 31 に実際に退職 (勤続 50 年)				差額 昇格なしの場合	
	H17 度 俸給月額	退手額	H24 度 俸給月額	基本額	調整額 区分	調整額		退手額
特	1,065,000	60,012,750	984,000	54,966,240	2	3,750,000	58,716,240	▲1,296,510
1	903,000	50,884,050	834,000	46,587,240		3,750,000	50,337,240	▲546,810
2	780,000	43,953,000	720,000	40,219,200		3,750,000	43,969,200	16,200
3	701,000	39,501,350	646,000	36,085,560	3	3,270,000	39,355,560	▲145,790
4	634,000	35,725,900	585,000	32,678,100		3,270,000	35,948,100	222,200
5	477,000	26,878,950	444,700	24,840,942	4	3,000,000	27,840,942	961,992
6	458,000	25,808,300	424,900	23,734,914		3,000,000	26,734,914	926,614

※「特」は裁判官の報酬等に関する法律第 15 条適用者。「退職」は自己都合退職として計算。

3. よって、43 年又は 44 年について何ら手当をしない場合、新制度切替日前日において勤続 43 年又は 44 年だった者が平成 25 年 1 月 1 日（引下げ開始）以降に自己都合退職した場合の退職手当額が、同一勤続年数で定年退職した者の退職手当額を上回るという逆転が生じるおそれがある。

問 1 1 4. 新制度切替日前日において勤続期間が 36 年であった者に係る平成 17 年法律第 115 号附則第 3 条第 1 項の規定による従前額保障のための支給率に逆転が生じているが問題はないのか。

1. 平成 18 年 3 月 31 日時点で勤続期間が 36 年であった者（以下「勤続 36 年であった者」という。）に係る平成 17 年法律第 115 号附則第 3 条第 1 項の規定による、いわゆる「従前額保障」のための退職理由別の退職手当支給率（以下「従前支給率」という。）は以下のとおり（参考 40 も併せて参照）となっており、自己都合退職の支給率が公務外傷病（通勤災害傷病を除く）による退職の支給率を上回り、逆転が生じている。

退職理由	従前支給率（参考 40-1・2・3 参照）		
	今般の引下げ 措置 1 回目	今般の引下げ 措置 2 回目	今般の段階的 引下げ措置終了
自己都合退職	47.775	44.85	42.4125
公務外傷病（通勤災害傷病を除く）	46.55	43.7	41.325

2. 一方で、勤続 36 年であった者が今般の退職手当の引下げ開始の平成 25 年 1 月 1 日以降に自己都合退職又は公務外傷病による退職をするときは、その者の勤続期間は 42 年以上となっており、その退職手当支給率（以下の表では (a) と表記。参考 47 も併せて参照）は以下のとおりとなる。

（引下げ措置 1 回目 98/100）平成 25 年 1 月 1 日時点

退職理由	(a) 支給率 (勤続 42 年)	(b) 従前支給率	(a)/(b)
自己都合退職	54.782	47.775	1.146666667
公務外傷病（通勤災害傷病を除く）	54.782	46.55	1.176842105

（引下げ措置 2 回目 92/100）平成 25 年 10 月 1 日時点

退職理由	(a) 支給率 (勤続 43 年)	(b) 従前支給率	(a)/(b)
自己都合退職	52.44	44.85	1.169230769
公務外傷病（通勤災害傷病を除く）	52.44	43.7	1.2

（段階的引下げ措置終了）平成 26 年 7 月 1 日時点

退職理由	(a) 支給率 (勤続 44 年)	(b) 従前支給率	(a)/(b)
自己都合退職	49.59	42.4125	1.169230769
公務外傷病（通勤災害傷病を除く）	49.59	41.325	1.2

3. 勤続36年であった者が、今般の退職手当の引下げ開始以降に自己都合退職したとき、給与構造改革等による最大約8パーセントの俸給月額引下げを踏まえても、

① いわゆる「従前額保障」のための従前支給率（上記表(b)）と比べ、引下げ後の新たな支給率（上記表(a)）が14パーセント以上高くなっていること、

② 現在の退職手当は当時と異なり、調整額が加算されることから、勤続36年であった者が、今般の退職手当の引下げ開始以降に自己都合退職したときの退職手当額が、いわゆる「従前額保障」を下回ることは、考えられない。

4. したがって、勤続36年であった者において、平成17年法律第115号附則第3条第1項の規定による従前額保障のための支給率（参考40-1・参考40-2・参考40-3の勤続36年の欄）が制度として逆転していても、適用者が存在しないため、問題はないものとする。

$$\text{退職手当の額} = \text{基本額} (\text{退職日俸給月額} \times \text{支給率} \times \text{調整率}) + \text{調整額}$$

給与構造改革の概要

I 地域の民間賃金を反映させるための地域間給与配分の見直し

- ① 全国共通に適用される俸給表の水準について、民間賃金水準が最も低い地域に合わせ、平均で4.8%の引下げを実施(平成17年勧告)
- ② 民間賃金が高い地域に勤務する職員を対象として、3%から最大18%までの地域手当を新設(平成17年勧告)(平成21年度の支給割合を決定)
- ③ 広域にわたる異動を行う職員を対象に、広域異動手当を新設(平成18年勧告)

II 職務・職責に応じた俸給構造への転換(平成17年勧告)

- ・ 中高年齢の俸給水準の引下げ幅を7%程度にすることなどにより、給与カーブをフラット化
- ・ 俸給表の職務の級と役職段階との関係を再整理し、職務の級を統合、新設

III 勤務実績の給与への反映の推進(平成17年勧告)

- ・ 従前の俸給表の号俸を4分割することにより、弾力的な昇給幅を確保した上で、勤務実績に基づきくわゆる査定昇給に一本化
- ・ ボーナス(勤奨手当)についても、支給額に勤務実績をより反映し得るよう、「優秀」以上の成績区分の人員分布を拡大

IV 複線型人事管理に向けた環境整備 一 専門スタッフ職俸給表の新設(平成19年勧告)

公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備の一環として、専門スタッフ職俸給表を新設

V 本府省業務調整手当の新設(平成20年勧告)

本府省の業務に従事する職員の業務の特殊性・困難性を踏まえ、近年、各府省において本府省に必要な人材の確保が困難になっている事情を併せ考慮し、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした本府省業務調整手当を新設

(参考)

問 1 1 5. 応募認定退職（早期退職募集制度）の導入後、平成 17 年法律第 115 号附則第 3 条に規定する「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」についてどう整理するのか。

1. そもそも平成 17 年法改正は、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と等を踏まえ、従前額を保障することとし、退職者が制度改正による不利益を被ることのないよう措置している（平成 17 年法律第 115 号附則第 3 条）ものである。
2. 今回の改正により、新たな退職理由として「応募認定退職」を導入することとなるため、平成 17 年法律第 115 号附則第 3 条に規定する「同一の理由」が平成 17 年法律第 115 号適用日前日には存在しないことは明らかである。
3. すなわち、平成 17 年法改正時においては、応募認定退職は存在しないことから保護すべき期待権はなく、よって、「応募認定退職者」については、平成 17 年法律第 115 号附則第 3 条の適用はないと考える。

（勧奨退職として計算すればいいのではないか。

又は勧奨についての期待権が存在するのではないかと問われた場合）

- 応募認定退職は、勧奨退職とは異なる退職理由であるため、平成 17 年法律第 115 号適用日に勧奨退職していた場合という期待権は存在しえない。（勧奨として計算することは応募認定退職の導入の趣旨を損ね、適切でない）。

問 1 1 6. 今般の引下げにより退手法第 5 条の 2 適用者の特定減額前俸給月額に係る退職手当も引き下がるが、問題はないのか。

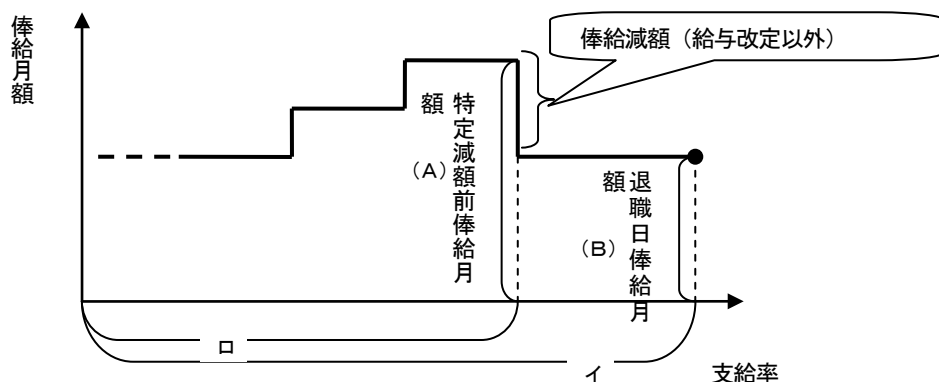
1. 退手法第 5 条の 2 は、給与改定以外の理由により、退職時の俸給がピーク時の俸給（＝特定減額前俸給月額）より下がった場合、ピーク時までの期間とピーク時後から退職までの期間に分けて退職手当の基本額を計算することで、複線化する人事管理に対応できる退職手当制度として、在職期間の長期化等に伴い俸給月額が下がっても、退職手当の額が大きく下がることがないようにするものである。

<計算方式>

退職手当の基本額＝特定減額前俸給月額×減額日前日までの勤続期間に応じた支給率＋退職日俸給月額×（退職日までの勤続期間に応じた支給率－減額日前日までの勤続期間に応じた支給率）

$$\text{特定減額前俸給月額 (A)} \times \text{ロ} + \text{退職日俸給月額 (B)} \times (\text{イ} - \text{ロ}) + \text{調整額}$$

口：現に退職した理由と同一の理由及び減額日の前日までの勤続期間に基づく支給率
 イ：退職した理由と当該勤続期間に基づく支給率



※退職手当額＝(A)×ロ＋(B)×(イ－ロ)＋調整額

2. 今般の支給水準の引下げにより、(イ－ロ)の期間に係る退職手当だけではなく、(ロ)の期間に係る退職手当の額も引き下がる。このことについては、①引下げは官民均衡のための水準調整の結果であり、この規定の趣旨（退職という一瞬だけではなく、その者の基礎在職期間をみることで、複線化する人事管理に伴う「俸給月額」の変動に対応）とは関係がないこと、②仮に引き下げないこととすると、支給水準の官民均衡を図ることが出来ないこと、③(ロ)の期間に係る退職手当を据え置くとすると、過去の俸給月額の減額の有無だけで、退職手当の額に大きく差が出てくることになり、退職者間に不公平感が生じることから、同様に引き下げることが適当である。

問 1 1 7. 応募認定退職の導入後、退手法第 5 条の 2 に規定する「同一の理由」についてどう整理するのか。

1. 退手法第 5 条の 2 は、給与改定以外の理由により、退職時の俸給がピーク時の俸給（＝特定減額前俸給月額）より下がった場合、ピーク時までの期間とピーク時後から退職までの期間に分けて退職手当の基本額を計算することで、複線化する人事管理に対応できる退職手当制度として、在職期間の長期化等に伴い俸給月額が下がっても、退職手当の額が大きく下がることがないようにするものである。
2. つまり、退手法 5 条の 2 においては、ひとつの退職手当の在職期間を俸給月額のピークをもって 2 つに分けるものであり、退職理由はそれぞれ同一である必要がある。このため、ピーク時の退職手当の計算についても、応募認定退職が退職理由であれば、その退職理由により（たとえピーク時に応募認定退職の仕組みがなかったとしても）計算することが適当である。

（平成 17 年法律第 115 号附則第 3 条の取扱いとの差異について問われた場合）

平成 17 年法律第 115 号附則第 3 条は、従前の制度に基づき算定された退職手当と現行の制度に基づき算定された退職手当の 2 つを比較し、額が大きい方の退職手当をその者の退職手当とする規定であることから、応募認定退職がない従前の制度における計算では、当然に、応募認定退職を適用することはできない。

他方、退手法 5 条の 2 は、俸給月額のピークが在職期間のどこに来るかの違いで職員が不利益を被らないように、あくまで、現行制度において俸給月額に着目し退職手当を計算するものであることから、現行制度における退職理由により計算することが適当である。

参考 42

平成 17 年法改正逐条解説より抜粋

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】

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

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) 通常の方法

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

問 1 1 8. 施行日に係る規定の考え方如何。

1. 施行日に係る規定を改正法案のようにしたのは、前回の退職手当の引下げに係る法律である「平成 15 年法律第 62 号」の規定ぶりになったものである。
2. 「平成 15 年法律第 62 号」の改正事項は、支給水準の引下げのほかに、①早期退職特例措置の見直し（局長級の割増率を 1%、次官級を 0 とした。）及び②役員出向に係る退職手当通算措置の創設を本則改正によって行っており、その改正規定の施行日については、まず柱書で支給水準の引下げ開始日を施行日とし、その他については号建てで定めている。

●平成 15 年法律第 62 号改正規定

施行日規定	改正内容	改正規定
附則第 1 項 柱書	支給水準見直し	原始附則第 21 項及び第 22 項並びに昭和 48 年法律第 30 号附則第 5 項及び第 6 項等の改正
附則第 1 項 第 1 号	①早期退職特例措置の見直し	当時の退職手当法第 5 条の 2 の改正（現行の第 5 条の 3）
	②役員出向等	第 7 条の 2（職員出向）の改正並びに同条の次に一条を加える改正（現行の第 7 条の 2 と第 8 条）

●平成 15 年改正法の施行日に係る規定

附 則（平成一五年六月四日法律第六二号）抄
（施行期日）

- 1 この法律は、平成十五年十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 第一条中国国家公務員退職手当法第五条の二及び第七条の二の改正規定並びに同条の次に一条を加える改正規定並びに附則第五項から第七項までの規定 公布の日から起算して二月を超えない範囲内において政令で定める日
 - 二 附則第四項の規定 平成十六年十月一日

●今般の改正法案の施行日に係る規定

附 則
（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 （中略）附則第十条の規定 公布の日
 - 二 附則第十二条の規定 国家公務員法等の一部を改正する法律（平成二十四年法律第 号）の公布の日又はこの法律の公布の日のいずれか遅い日
 - 三 附則第十三条の規定 独立行政法人通則法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備に関する法律（平成二十四年法律第 号）の公布の日又はこの法律の公布の日のいずれか遅い日
 - 四 （略）※共済関係
 - 五 第一条中国国家公務員退職手当法目次、第三条から第五条まで、第五条の三、第六条の三及び第六条の四第四項第一号から第五号までの改正規定、同法第八条の次に一条を加える改正規定並びに同法第十一条第二号イ及びホ並びに第十四条第一項第二号の改正規定並びに附則第五条の規定 公布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
 - 六 （略）※共済関係

問 119. それぞれの改正規定の施行期日に関する考え方如何。

1. 今般の改正法案の附則第1条において、次のように規定している。

(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 (中略) 附則第十条の規定 公布の日

二 附則第十二条の規定 国家公務員法等の一部を改正する法律(平成二十四年法律第 号)の公布の日又はこの法律の公布の日のいずれか遅い日

三 附則第十三条の規定 独立行政法人通則法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備に関する法律(平成二十四年法律第 号)の公布の日又はこの法律の公布の日のいずれか遅い日

四 (略)

五 第一条中国家公務員退職手当法目次、第三条から第五条まで、第五条の三、第六条の三及び第六条の四第四項第一号から第五号までの改正規定、同法第八条の次に一条を加える改正規定並びに同法第十一条第二号イ及びホ並びに第十四条第一項第二号の改正規定並びに附則第五条の規定 公布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

六 (略)

2. 柱書については、前回の退職手当引下げに係る法律である平成15年法律第62号に倣い、水準調整に関わる規定(附則第2条から第4条まで、附則第11条を含む。)を今回の退職手当法改正の本体と捉え、その第一段階目の引下げの開始日である「平成25年1月1日」を施行期日とした。

3. 次に、各改正規定の施行期日については、ただし書の中で、改正法成立の日に近いほうから順に号建てを行った。

まず、第1号として「公布の日」を施行期日とするものとして、法施行に関し必要な経過措置を政令で定めるとした附則第10条の規定を挙げた。

次に、国会提出が早いほうから順に、第2号で「国家公務員法等の一部を改正する法律(平成24年法律第 号)」(平成23年6月3日提出)を、第3号で「独立行政法人通則法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備に関する法律(平成24年法律第 号)」(平成24年5月11日提出)を定め、いずれも平成24年国会中の成立を目指していることから、後述する第5号よりも先に号建てをした。また、第2号及び第3号ともに、施行期日を各法案が成立した場合の「公布の日又はこの法律(※今般の退職手当法改正案)の公布の日のいずれか遅い日」とし、各法案と退手法案

とがともに公布された状態になって初めて施行されることとした（よって公布が遅いほうに合わせた）。

最後に、第5号として早期退職募集制度の導入に係る改正規定を列挙し、この施行期日を「公布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」とし、施行日政令に委ねた（今国会中の成立・公布を目指す第2号及び第3号よりも施行が確実に遅れることから第5号とした）。

※ 附則第1条第4号及び第6号は、共済年金に関する施行期日の規定。

問 1 2 0. 支給水準の見直しに当たり、経過措置を設けるのか。

1. 国家公務員の退職手当については、官民均衡を図る観点から、従来よりおおむね5～6年ごとに民間企業の退職給付の支給水準を調査してきているところである。
2. 一方で国家公務員の退職手当は、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。
3. 過去、いわゆる「調整率」の引下げを行う場合には、激変緩和の観点から、経過措置として段階的にその数値の引下げを行い、退職後の生活への不安を退職者に生じさせないように配慮している（参考 43）。
4. 段階的な引下げ措置については、人事院の見解（「過去に退職手当の引下げが行われた際には経過措置が講じられており、今回も所要の経過措置を講じることが適切」）においてその必要性が示されており（参考 44）、また、有識者会議の「報告書」（参考 45）においても多数意見として触れられている。
5. 以上を踏まえ、今回の引下げ幅は17ポイントであるため、引下げにあたって、経過措置を設けることとする（問 121 も参照）。

参考 43

昭和 56 年及び平成 15 年退手法改正に伴う 段階的引下げ措置について

過去に退職手当の引下げを行った際は、

- ・ 退職間近の職員は、引下げ前の水準による退職手当額を見込んだ生活設計を行っていると考えられること
 - ・ 各府省等における退職管理に不測の影響が発生しないようにすることなどの観点から、激変を緩和する措置として段階的に引下げを実施した。
- 具体的には、調整率（注）の一回当たりの引下げ幅が 3/100 程度となるような措置が講じられた。

○ 昭和 56 年退職手当法改正に伴う措置（調整率 120/100→110/100）

昭 56. 10. 30 成立、11. 20 公布、57. 1. 1 施行

期間	調整率	
昭 57. 1. 1～昭 57. 12. 31	117/100	▲ 3ポイント
昭 58. 1. 1～昭 58. 12. 31	113/100	▲ 4ポイント
昭 59. 1. 1～	110/100	▲ 3ポイント

〔 ※ なお、上記は議員修正後のものであり、政府案では、5ポイントずつ2年で引下げを行うことにしていた（120→115→110）。 〕

○ 平成 15 年退手法改正に伴う措置（調整率 110/100→104/100）

平 15. 5. 28 成立、6. 4 公布、10. 1 施行

期間	調整率	
平 15. 10. 1～平 16. 9. 30	107/100	▲ 3ポイント
平 16. 10. 1～	104/100	▲ 3ポイント

（注）調整率とは、退職手当の水準調整のため、退手法附則に規定されている数値を指す（昭和 48 年法改正により創設（120/100））。

参考 44

「民間の企業年金及び退職金の実態調査の結果並びに当該調査の結果に係る本院の見解について」（平成 24 年 3 月 7 日人事院）（抄）

Ⅲ 国家公務員の退職給付についての見解

1 官民較差の解消の必要性

（略）なお、これまで退手法の改正により退職手当の引下げ（昭和56年は△8.3%、平成15年は△5.5%）が行われた際には、所要の経過措置が講じられている。今回の退職給付の見直しは、退職後の職員の生活設計に大きな影響を及ぼすこと、及び過去の引下げ幅と比べても大幅な引下げとなることに鑑み、所要の経過措置を講じることが適切と考えられる。

参考 45

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

2. 退職給付総額における 402.6 万円の官民較差の是正（抜粋）

退職給付について官民較差があった場合には、その調整を図るための法的措置を速やかに講ずるべきであるとの認識で一致した。今回の官民比較調査の結果が平成 22 年度の数値であることを考慮すれば、今回も官民較差を調整するための法的措置を速やかに講ずる必要がある。

その上で、人事院の見解にあるような段階的引下げ措置については、今回の引下げ幅（▲約 14.9%）が大きいことを踏まえ、次の事項等に鑑みれば、段階的引下げ措置を講ずることが適切との意見が多数であった。

- ① 民間企業で大きな引下げを行う場合には段階的に行うのが一般的であること
- ② 就業規則の不利益変更に係る判例法理（不利益変更の内容や方法などを総合考慮した合理性が必要）や労働契約法がそのまま適用されるものではないが、その考え方を踏まえる必要はあり、官民比較に基づく水準調整とはいえ、これを一時に行うことは、民間企業であれば労働条件の重大な不利益変更として訴訟リスクを抱える可能性が高いレベルであると考えられること
- ③ 退職手当は、長期の勤続に対するものであり、退職後の生活保障の性格もあることから、基本的に制度の安定性が求められ、また、退職間近の職員は、既に現行水準による退職手当を見込んだ生活設計を行っていると考えられるとともに、引下げを一時に行った場合には、将来も急激な変化が突然起こりかねないとの不安から、中堅・若手層の職員の志気にも影響し得ること
- ④ 国家公務員の労働基本権が制約されている下で一方向的に不利益を課すには手続的にも慎重であるべきこと

また、段階的引下げ措置を講ずるとしても、現下の財政状況の下で国民の理解と納得を得るためには引下げに長期を要するのは適当でなく、その 1 回当たりの引下げ幅については、これまでの段階的引下げ措置よりも厳しいものとせざるを得ないとの意見があった。

さらに、段階的引下げ措置をした方がよいという意見も十分に理解できるものの、現在の税収の落ち込み等の状況下で国民的な理解を得ることを考えれば、今回は過去のような段階的引下げ措置を講じないこととしてもやむを得ず、よって、較差の調整を一時に行うべきであるとの意見もあった。

なお、公務員も労働者であるから、退職手当の引下げが与えるインパクトの大きさを考えれば、今回の法的措置を講ずるに当たって、職員に十分に説明することが重要との意見や職員団体と合意すべきとの意見もあった。

問121. 支給水準の見直しに当たっては、民間労働法制における不利益変更の考え方を踏まえているのか。

1. 共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議において、「国家公務員の退職手当は、就業規則の不利益変更に係る判例法理や労働契約法がそのまま適用されるものではないが、その考え方を踏まえる必要はある」（同会議報告書5頁）との指摘があり、これを踏まえ、今般の退職手当の支給水準の引下げにおいても、民間労働法制における不利益変更の考え方も考慮した。
2. 民間における退職金規程（就業規則）の不利益変更に当たっては、最高裁は、要すれば、（1）引下げ（不利益性）の程度、（2）引下げの必要性、（3）引下げ内容・手法の相当性（代償措置（激変緩和措置や賃金上昇、定年延長等）その他関連する他の労働条件の改善状況、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等）、（4）組合との合意の有無や交渉経緯の4点をその合理性判断の基準としており、その考え方は労働契約法第10条にも明文化されているところ。

○労働契約法（平成19年12月5日法律第128号）

（就業規則による労働契約の内容の変更）

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

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。（後略）

3. 国家公務員の退職手当については従前から、広く国民の理解を得るためにその水準を官民で均衡させることとしているところ、今般の退職手当の水準引下げも、人事院の官民比較調査の結果及び見解並びに有識者会議の報告書に基づく官民均衡を図るための措置であり、必要性があるものである。
4. また、職員の退職後の生活設計に与える影響が大きいこと等から、職員団体との話し合いを踏まえて、段階的引下げの経過措置を講じており、引下げ内容の相当性や職員団体との関係の観点からも、合理性は認められるものと考えられる。

不利益変更に係る裁判例

「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…る。」（第四銀行事件最高裁判決。労働契約法はこの考え方を法定）

	勝 訴 (不利益変更が認められたもの)		敗 訴 (不利益変更が認められなかったもの)	
賃金	①第四銀行事件 (平成9年最高裁)	P217	②みちのく銀行事件 (平成12年最高裁)	P219
退職金	③大曲市農協事件 (昭和63年最高裁)	P220	④御國ハイヤー事件 (昭和58年最高裁)	P221
			⑤朝日火災海上(高田)事件 (平成8年最高裁)	P222
	⑥大阪第一信用金庫事件 (平成15年大阪地裁) (※ただし、不利益変更の事案ではない)	P223	⑦朝日酸素商会事件 (平成16年福岡地裁)	P223
			⑧月島サマリア病院事件 (平成13年東京地裁)	P224
			⑨アスカ事件 (平成12年東京地裁)	P224
			⑩ダイコー事件 (昭和50年東京地裁)	P225
⑪大阪日日新聞社事件 (昭和45年大阪高裁)	P225			
⑫栗山製麦事件 (昭和44年岡山地裁)	P226			

※なお、「定年制の導入」について争われた事案として、⑬秋北バス事件(昭和43年最高裁) <変更が認められた>P227。

※また、退職手当の性格については、⑭小倉電話局事件(昭和43年最高裁)P228がある。

注・ゴシック体は最高裁事案

① ^{だいし}第四銀行事件 (最高裁第二小法廷平成9年2月28日判決)

【事案】

定年が55歳で健康な男子職員については58歳まで賃金水準を落とさない再雇用が確実であった会社において、定年を60歳に延長すると同時に、55歳以降の月例給与・賞与を切り下げ、年間賃金を54歳時の63～67%になるよう引き下げる就業規則変更を行ったことにより、58歳まで勤務して得られると期待できた額を60歳定年近くまで勤務しなければ得られなくなった。そこで、この変更の1年半後に55歳に達する原告（非組合員）が、当該変更の効力を争い、従前の賃金基準による給与・賞与と新定年制下のそれとの差額を請求した。なお、当該変更につき従業員の約90%で構成される組合との合意があった。【⇒会社側勝訴】

【判決】

「勤務に耐える健康状態にある男子行員において、58歳までの定年後在職をすること…は確実であり、その間54歳時の賃金水準等を下回ることのない労働条件で勤務することができると期待することも合理的といえることができる。」

「本件…就業規則の変更は、…右のような合理的な期待に反して、55歳以降の年間賃金が54歳時のその63ないし67パーセントとなり、定年後在職制度の下で58歳まで勤務して得られると期待することができた賃金等の額を60歳定年近くまで勤務しなければ得ることができなくなるというのであるから、勤務に耐える健康状態にある男子行員にとっては、実質的にみて労働条件を不利益に変更するに等しいものといえるべきである。そして、その実質的な不利益は、賃金という労働者にとって重要な労働条件に関するものであるから、本件就業規則の変更は、これを受忍させることを許容することが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、その効力を生ずるものと解するのが相当である。」

「本件就業規則の変更により、…従前の定年後在職制度の下で得られると期待することができた金額を2年近くも長く働いてようやく得ることができるというのであるから、この不利益はかなり大きなものである。」

「しかしながら、労働力人口の高齢化を背景として、昭和50年代から定年延長等による高齢労働者の雇用の安定を図る動きが活発になり、昭和58年当時は、60歳定年制の実現が、いわば国家的な政策課題とされ、社会的に強く要請されていたのであり、このような状況の下で、被上告人に対しては、労働大臣や県知事から定年延長の早期実施の要請があり、組合からも同様の提案がされていたというのである。したがって、定年延長問題は、被上告人においても、不可避的な課題として早急に解決することが求められていたといえることができ、定年延長の高度の必要性があったことは、十分にこれを肯定することができる」

「定年が55歳から60歳まで延長されたことは、女子行員や健康上支障のある男子行員にとっては、明らかな労働条件の改善であり、健康上支障のない男子行員にとっても、58歳よりも2年間定年が延長され、健康上多少問題が生じて、60歳まで安定した雇用が確保されるという利益は、決して小さいものではない。また、福利厚生制度の適用延長や拡充、特別融資制度の新設等の措置が採られていることは、年間賃金の減額に対する直接的な代償措置とはいえないが、本件定年制導入に関連するものであり、これによる不利益を緩和するものといえることができる。」

「不利益緩和のため、55歳を目前に控えており、本件定年制の実施によって最も現実的な不利益を受ける者のために、定年後在職制度も一定期間残存させ、55歳を迎える行員にいずれかを選択させるなどの経過措置を講ずることが望ましいことはいうまでもない。しかし、…本件就業規則の変更による不利益が、合理的な期待を損なうにとどまるものであり、法的には、既得権を奪うものと評価することまではできないことなどを考え合わせると、本件においては、このような経過措置がないからといって、前記判断を左右するまではいえない。」

したがって、本件定年制導入に伴う就業規則の変更は、上告人に対しても効力を生ずるものといえるべきである。」

第四銀行事件判決のつづき

※河合伸一裁判官の反対意見

「本件就業規則の変更によって原告が受けた不利益の内容及び程度からして、これを緩和する何らの措置も設けずにされた本件変更は、特別の事情がない限り、合理的とはいえない。」

↓

この河合裁判官の反対意見が採用された形になっているのが、次の「みちのく銀行事件」。もっとも、みちのく銀行事件では一定の経過措置は採られていたが不十分とされている。
(次頁参照)

②みちのく銀行事件（最高裁第一小法廷平成12年9月7日判決）

【事案】

従業員の73%を組織する多数組合との協議・合意を経て、基本給の満55歳到達月での凍結、業績給の50%減額、専任職手当廃止、賞与支給率の300%から200%への削減等を内容とする就業規則変更を行い、原告（複数人）の従前の得べかりし標準賃金額（賞与を含む）からの削減額は、期間平均で約33～46%に達した事案。なお、原告は変更反対していた少数組合の組合員であった。【⇒労働者側勝訴】

【判決】

「被告人は、60歳定年制の下で、基本的に年功序列型の賃金体系を維持していたところ、行員の高齢化が進みつつあり、他方、他の地銀では、従来定年年齢が被告より低かったため55歳以上の行員の割合が小さく、その賃金水準も低レベルであった…。…右事情に加え、被告の経営効率を示す諸指標が全国の地銀の中で下位を低迷し、弱点のある経営体質を有していたことや、金融機関間の競争が進展しつつあったこと等を考え合わせると、本件就業規則等変更は、被告にとって、高度の経営上の必要性があった…。」

「…変更による賃金の減額幅は、55歳に到達した年度、従来の役職、賃金の内容等によって異なるが、経過措置が適用されなくなる平成4年度以降は、得べかりし標準賃金額に比べておおむね40数パーセント程度から50数パーセント程度に達することとなる。…得べかりし標準賃金額と比べた場合の賃金の削減額は、3年4箇月間ないし5年間…の削減率は、右期間の平均値で約33ないし46パーセントに達している。」

「もっとも、賃金が減額されても、これに相応した労働の減少が認められるのであれば、全体的にみた実質的な不利益は小さいことになる。しかし、…課長の肩書が外された事実はあるが、数十パーセントの賃金削減を正当化するに足りるほどの職務の軽減が現実に図られているとはいえない。」

「労組との間で不利益の代償措置（編注：早期退職割増率引上げ等）も合意されている。…これらの代償措置を加味して判断しても、原告らの不利益が全体的にみて小さいもの…ということとはできない。」

「右によれば、…原告らの被った賃金面における不利益は極めて重大…である。」

「また、本件では、…中堅層の賃金について格段の改善がされ…人件費全体も逆に上昇している…。」

「本件就業規則等変更は、多数の行員について労働条件の改善を図る一方で、一部の行員について賃金を削減するもので…このような変更も…経営上の必要性に照らし、企業ないし従業員全体の立場から巨視的、長期的にみれば、企業体質を強化改善するものとして、その相当性を肯定…できる場合がある…しかし…本件における賃金体系の変更は、短期的にみれば、特定の層の行員にのみ賃金コスト抑制の負担を負わせているものといわざるを得ず、その負担の程度も前示のように大幅な不利益を生じさせるものであり、それらの者は中堅層の労働条件の改善などといった利益を受けないまま退職の時期を迎えることとなるのである。就業規則の変更によってこのような制度の改正を行う場合には、一方的に不利益を受ける労働者について不利益性を緩和するなどの経過措置を設けることによる適切な救済を併せ図るべきであり、それがなくままに右労働者に大きな不利益のみを受忍させることには、相当性がないものというほかはない。本件の経過措置は、前示の内容、程度に照らし、本件就業規則等変更の当時既に55歳に近づいていた行員にとっては、救済ないし緩和措置としての効果が十分ではなく、原告らは、右経過措置の適用にもかかわらず依然前記のような大幅な賃金の減額をされているものである。したがって、このような経過措置の下においては、原告らとの関係で賃金面における本件就業規則等変更の内容の相当性を肯定することはできないものといわざるを得ない。」

「本件では、行員の約73パーセントを組織する労組が…変更に同意している。しかし、原告らの被る前示の不利益性の程度や内容を勘案すると、賃金面における変更の合理性を判断する際に労組の同意を大きな考慮要素と評価することは相当ではないというべきである。」

「以上に検討したところからすれば、専任職制度の導入に伴う本件就業規則等変更は、それによる賃金に対する影響の面からみれば、原告らのような高年層の行員に対しては、専ら大きな不利益のみを与えるものであって、他の諸事情を勘案しても、変更に同意しない原告らに対しこれを法的に受忍させることもやむを得ない程度の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるということとはできない。したがって、本件就業規則等変更のうち賃金減額の効果を有する部分は、原告らにその効力を及ぼすことができないというべきである。」

※ 本件における「代償措置」（経過措置と別）とは、①選択定年制度により早期退職する場合の割増率の引上げ、②専任職行員の冠婚葬祭等にかかわる出費に対処するための特別融資制度の新設、③行員住宅融資制度を利用している場合、55歳に到達した者は審査の上残元金について退職時に一括返済が可能に、④専任職行員の年金水準の低下を補充するため、企業年金額の月額5千円up、掛金のうち会社負担額を月額310円up、行員の負担額を月額180円upをいう。
(原審確定事実より)

③ おおまがりし **大曲市農協事件** (最高裁第三小法廷昭和63年2月16日判決)

【事案】

7つの農協が合併して新設された新農協において、うち1つの農協(旧A農協)の職員側との話し合いがつかないまま、新就業規則(新規程)を作成した結果、旧A農協の職員については、退職金の支給率は低下するものの、給与は増額され、定年も延長され、休暇、諸手当、旅費等の点でも従来より有利な扱いを受けるようになった事案。なお、新農協は新規程作成にあたり旧A農協の職員側との折衝を重ねた。【⇒会社側勝訴】

【判決】

(秋北バス事件最高裁判決の枠組みを維持した上で)

「当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものであることをいうと解される。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」

「これを本件についてみるに、…給与額は、…合併の際延長された定年退職時までに通常の昇給分を超えて相当程度増額されているのであるから、実際の退職時の基本月俸額に所定の支給倍率を乗じて算定される退職金額としては、支給倍率の低減による見かけほど低下しておらず、金銭的に評価しうる不利益は、本訴における被上告人らの前記各請求額よりもはるかに低額のものであることは明らか…である。」

「一般に、従業員の労働条件が異なる複数の農協…が合併した場合に、…旧組織から引き継いだ従業員相互間の格差を是正し、単一の就業規則を作成、適用しなければならない必要性が高いことはいうまでもないところ、本件合併に際しても、右のような労働条件の格差是正措置をとることが不可欠の急務となり、その調整について折衝を重ねてきたにもかかわらず、合併期日までにそれを実現することができなかった」

「合併に伴って…とられた給与調整の退職時までの累積額は、賞与及び退職金に反映した分を含めると、おおむね本訴における被上告人らの前記各請求額程度に達している…また、…休日・休暇、諸手当、旅費等の面において有利な取扱いを受けるようになり、定年は男子が1年間、女子が3年間延長されているのであって、これらの措置は、退職金の支給倍率の低減に対する直接の見返りないし代償としてとられたものではないとしても、同じく本件合併に伴う格差是正措置の一環として、新規程への変更と共通の基盤を有するものであるから、新規程への変更の合理性があるか否かの判断に当たって考慮することのできる事情である。」

④ ^{みくに}御國ハイヤー事件 (最高裁第二小法廷昭和 58 年 7 月 15 日判決)

【事案】

従業員の同意を得ないまま、退職金支給規定を廃止し、それまでの就労期間分の退職金は支払うが、それ以降の就労期間については退職金算定の基礎にしないこととし、この不利益変更の代償となる労働条件の提供をしなかった事案。【⇒労働者側勝訴】

【判決】

「原審の認定するところによれば、上告人は昭和 41 年 1 月 1 日から本件退職金支給規定を施行し、それには「退職金は、退職時の基本給月額に勤続年数を乗じて得た金額とする。勤続年数は入社の日から起算し、退職又は死亡の日までとし、1 年未満の端数はこれを日割とする。」と定められていたところ、上告人は、従業員の同意を得ないまま、昭和 53 年 7 月 29 日の社内告示により、本件退職金支給規定を同月 31 日限りで廃止し、同日までの就労期間に対応する退職金は支払うが、同年 8 月 1 日以降の就労期間は退職金算定の基礎となる勤続年数に算入しないことに変更し、上告人に昭和 38 年 6 月 1 日入社し昭和 54 年 10 月 20 日退社した被上告人に対し、昭和 53 年 7 月 31 日までの就労期間に対応する退職金のみを支払った、というのである。そして、原審は、本件退職金支給規定は就業規則としての性格を有しており、右の変更は従業員に対し同年 8 月 1 日以降の就労期間が退職金算定の基礎となる勤続年数に算入されなくなるという不利益を一方向的に課するものであるにもかかわらず、上告人はその代償となる労働条件を何ら提供しておらず、また、右不利益を是認させるような特別の事情も認められないので、右の変更は合理的なものということができなから、被上告人に対し効力を生じない、と判断した。

以上の原審の認定判断は、原判決挙示の証拠関係に照らし、正当として是認することができ、原判決に所論の違法はない。」

⑤朝日火災海上（高田）事件（最高裁第三小法廷平成8年3月26日判決）

【事案】

（複雑な事案であるが）合併後も鉄道保険部出身者の労働者の定年が満63歳であったところ、新会社が組合との合意により労働協約及び就業規則を昭和58年7月に変更して定年を満57歳に引下げ、同時に、①満60歳（既に57歳以上の者については満62歳）までは特別社員として再雇用の途を開き、②勤続30年以上の退職金に係る基準支給率を71か月から、順次60か月（58年度）、57か月（59年度）、54か月（60年度）と段階的に51か月まで引下げ、③定年引下げ及び退職金引下げに係る代償金（50歳以上の鉄道保険部出身者1人30万円）を支給し、さらに、④特別社員の給与については、月例給与を定年時の給与及び職能給の合計額の60%とし、一部の手当も60%とする措置を講じた。当該変更に伴い、協約上非組合員で、58年7月の時点で既に57歳に達していた原告は、遡って58年3月末日に退職したものとされ、それ以降は満62歳まで特別社員として再雇用されるが、給与は定年時の60%とされ、退職金支給率も30年勤続について71か月から60か月に引き下げて支払われたため、給与及び退職金の差額請求をした事案。【⇒労働者側勝訴】。

【判決】

「本件労働協約…の効力が生じた昭和58年7月11日に既に満57歳に達していた被上告人…は、本件労働協約が効力を生じたその日に、既に定年に達していたものとして上告人を退職したことになるだけでなく、それと同時に、その退職により取得した退職金請求権の額までもが変更前の退職手当規程によって算出される金額よりも減額される結果になるというのであって、本件労働協約によって専ら大きな不利益だけを受ける立場にあることがうかがわれる…また、退職手当規程等によってあらかじめ退職金の支給条件が明確に定められている場合には、労働者は、その退職によってあらかじめ定められた支給条件に従って算出される金額の退職金請求権を取得することになること、退職金がそれまでの労働の対償である賃金の後払的な性格をも有することを考慮すると、少なくとも、本件労働協約を被上告人に適用してその退職金の額を昭和53年度の本俸額に変更前の退職手当規程に定められた退職金支給率を案じた金額である2,007万8,800円を下回る額にまで減額することは、被上告人が具体的に取得した退職金請求権を、その意思に反して、組合が処分ないし変更するのと同程度しい結果になるといわざるを得ない。…以上のことから…被上告人の退職金の額を前記金額を下回る額にまで減額するという不利益を被上告人に甘受させることは、著しく不合理であって、その限りにおいて、本件労働協約の効力は被上告人に及ぶものではない」

「なお、本件労働協約においては、定年年齢の統一及び退職金算定方法の変更による労働者の不利益を補てんするために、代償金の支払が合意されているが、本件労働協約又は就業規則の変更…により、被上告人の退職時期は約六年も早まり、定年後の再雇用の余地が残されているとはいうものの、…従前の給与よりも大きく減額されるなどの事実関係に照らすと、本件労働協約において合意された程度の代償金では、定年年齢の引下げにより被上告人が受ける経済的不利益だけをみても、これを補うに足りず、その支払によって、被上告人に退職金の額を前記金額を下回る額にまで引き下げることによる不利益までも甘受させることはできない。」

「変更前の退職手当規程に定められた退職金を支払い続けることによる経営の悪化を回避…するために、上告人が変更前の退職手当規程に定められた退職金支給率を引き下げたこと自体には高度の必要性を肯定することができるが、退職手当規程の変更と同時にされた就業規則の変更による定年年齢の引下げの結果、その効力が生じた昭和58年7月11日に、既に定年に達していたものとして上告人を退職することになる被上告人の退職金の額を前記の2,007万8,800円を下回る額にまで減額する点では、その内容において法的規範性を是認することができるだけの合理性を有するものとは認め難い。そのことは、右1（編注：上記労働協約に係る部分）に説示したところに照らして明らかである。したがって、被上告人に対して支払われるべき退職金の額を右金額を下回る額にまで減額する限度では、変更後の退職手当規程の効力を認めることができない」

⑥大阪第一信用金庫事件 (大阪地裁平成 15 年 7 月 16 日判決)

【事案】(※不利益変更事案ではない)

55 歳から 60 歳に定年を延長したものの、従来どおり 55 歳時に退職一時金を支給することとしたことから、55 歳を超えて勤務した期間も退職金算定の基礎とし、退職一時金を支払うよう争った事案。【⇒会社側勝訴】

【判決】

「55 歳を超えて被告に勤務していた従業員については、55 歳に到達した日に 55 歳到達の日までの勤続年数及び 55 歳に到達した日の基礎額を前提として計算した金員を請求することができるとはいえるが、55 歳を超えて勤務した期間を前提として計算した退職金の支給を受ける権利があるということとはできない。」

「退職金算定の基礎となる勤続年数をどのように定めるかは、基本的には制度設計における裁量の問題であって、本件において、55 歳から 60 歳までの就業期間を必ず退職金算定の基礎に組み入れなければならない法的な根拠は見当たらない。」

⑦朝日酸素商会事件 (福岡地裁平成 16 年 11 月 4 日判決)

【事案】

退職金規程における退職金額の算定基準を退職 (60 歳定年) 時から 57 歳時に変更し、経過措置は設けなかった事案。【⇒労働者側勝訴】

【判決】

「新退職金規定への変更による原告らの不利益としては、それぞれ 100 万円前後、割合にして 6 ないし 7 パーセントの退職金の減額となるものであり、不利益の程度は決して小さいものではない」

「上記退職金規定の改定については、経過措置が設けられず、既に 57 歳以上であった従業員に対する関係では既に潜在的に発生していたはずの権利を奪うものであるといえるほか、57 歳に近い年齢であった従業員に対する関係においても、長く続いた 60 歳定年制のもとで形成された 60 歳までの勤続期間及び退職時の基本給を基礎とする退職金算定に対する期待権を侵害するというべきものである」

⑧ 月島サマリア病院事件 (東京地裁平成 13 年 7 月 17 日判決)

【事案】

退職金額を従来の 20%~53%減とし、経過措置を設けなかった事案。【⇒労働者側勝訴】

【判決】

「本件就業規則の変更については、その不利益性は相当程度大きいところ、被告がこれに対する代償措置を講じた事実が認められず、かつ、従業員の対応等によって変更の合理性が基礎付けられるものではないと解される下で、本件就業規則の変更当時の被告の経営状態が、必ずしも芳しくなかったとはいえ、倒産の危機に瀕しているとまではいえないのであって、他に本件就業規則の変更の効力が原告に及ぶことを根拠付ける主張、立証のない本件においては、(ア)の説示に照らし、この変更が合理的なものであると解することはできないものといわざるを得ない」

※編注：アには第四銀行事件判決等で示された合理性判断の考え方が記述（抜粋）されている。

⑨ アスカ事件 (東京地裁平成 12 年 12 月 18 日判決)

【事案】

退職金額を従来の約 3 分の 2 又は約 2 分の 1 とし、経過措置を設けなかった事案。【⇒労働者側勝訴】

【判決】

新退職金規程は無効。原告の退職金の計算には、改訂前の規程を用いる。

←退職金の減額幅が大きかったこと、新規程の適用に全く猶予期間を設けなかったこと（2月1日改訂を同月末退職者にも適用）が、この結論に至る決め手となったと思われる。

「要するに、主として、(親)会社との連結決算の対象となったことと被告の従業員の…出向を円滑に進めるために、出向先との労働条件のバランスをとる必要が生じたためであったものと認められるが、この事実では、改訂後の退職金規程は、被告の従業員にその退職金を従来の約 3 分の 2 ないし約 2 分の 1 に減少させることを法的に受忍させることを許容できるだけの高度な必要性に基づいた合理的な内容のものとは認め難いといふべきである」

⑩ **ダイコー事件** (東京地裁昭和 50 年 3 月 11 日判決)

【事案】

退職金額を従来の 4 分の 1 強に減額した事案。【⇒労働者側勝訴】

【判決】

「新規定によって計算された原告の退職金の額は旧規定によって計算されたその 4 分の 1 強にすぎない事実を参酌して考えると本件退職金規定の改定は…新規定がすでに旧規定のもとにおいて雇用され、その退職時には当然旧規定に従った退職金の支払が受けられるものとしてきた従業員の期待的利益を剥奪しても足るほどの合理性があるものと認めるに足りる資料はない。」

⑪ **大阪日日新聞社事件** (大阪高裁昭和 45 年 5 月 28 日判決)

【事案】

従来「現職最終月の基準賃金総額」を退職金算定基礎額としていた退職金規程を「現職最終月の基本給のみ」を算定基礎額と変更した事案。【⇒労働者側勝訴】

【判決】

「退職金の法的性格を賃金と解する限り、労働者保護のためその支払確保を期する労働基準法上の保障を受け、全額払（同法第 24 条第 1 項本文）、不払に対する制裁（同法第 23 条、第 10 条第 1 項第 1 号）に関する規定の適用がある外、性質に反しない限り一般賃金同様の保護を受けるものというべきところ、使用者が退職金に関する就業規則を変更し、従来の基準より低い基準を定めることを是認し、その効力が全労働者に及ぶとすれば、既往の労働の対償たる賃金について使用者の一方的な減額を肯定するに等しい結果を招くのであって、このような就業規則の変更は、たとえ使用者に経営不振等の事情があるにしても、前記労働基準法の趣旨に照し、とうてい合理的なものともみることができない。右就業規則の変更は、少なくとも変更前より雇用されていた労働者に対しては、その同意がない以上、変更の効力が及ばないものと解するのが相当である。」

「原判決が、被上告人が加入していた大阪日日新聞労働組合は、予てから前記退職金規定の変更反対し、変更後もなお反対の態度をとり続けてきたところ、被上告人も右規定の変更反対であつたが組合として反対の態度を表明しているので格別個別的な意思の表示をしなかったとの事実を確定した上、被上告人が個人として約八ヶ月の間異議を述べることなく就労していたという事実だけでは、右規定の変更は被上告人の黙示の同意があつたとはいえないと判示したのは、相当であつて、右判断の過程に所論経験則違背の違法はない。」

⑫ ^{せいばく}栗山製麦事件 (岡山地裁玉島支部昭和 44 年 9 月 26 日判決)

【事案】

55 歳以下の自己都合退職者に退職金を支給しないことにした事案。【⇒労働者側勝訴】

【判決】

「原告らのうち昭和 40 年以降に退職した者は昭和 39 年以前から勤務する者であって、昭和 39 年以前の退職金規定によって退職金を受ける権利を取得していたものであり、それが昭和 40 年における新规定の施行によって 55 歳以下の場合に自己の都合による退職であるにせよかかる権利を失うものと考えらるべきかであるが、右規定の変更は何ら合理的な理由が認められずまた原告らがこれを承諾したとの主張立証がない本件にあっては右規定の変更によって原告らは昭和 39 年以前の規定による退職金請求権を失わないものと解すべく、これに反する被告会社の主張は採用できない。」

⑬ ^{しゅうほく}秋北バス事件 (最高裁大法院昭和 43 年 12 月 25 日判決)

【事案】

従業員の停年（判決文に従い「定年」でなく「停年」と表記）を満 50 歳とし、主任以上の職にある者にこれを適用しない会社において、就業規則を変更し、停年を満 50 歳としたまま、主任以上に対し満 55 歳停年制を導入した。

変更前に主任以上の職にあり、非組合員であった原告が、既に満 55 歳に達していることを理由に会社から解雇通知を受けたため、満 55 歳の停年を定めた規定の効力は自分には及ばないと主張して訴えた事案。【⇒会社側勝訴】

【判決】

「新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべきである」

「労働条件の集成的処理、特にその統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない」

「労働契約に停年の定めがないということは、ただ、雇用期間の定めがないというだけのことで、労働者に対して終身雇用を保障…するものではなく、…会社がその就業規則で新たに停年を定めたことは、…既得権侵害の問題を生ずる余地のないものといわなければならない。」

「停年制は、…一般的にいって、不合理な制度ということはず、本件就業規則についても、新たに設けられた 55 歳という停年は、…低きに失するものとはいえない。」

「本件就業規則条項には、必ずしも十分とはいえないにしても、再雇用の特則が設けられ、同条項を一律に適用することによって生ずる苛酷な結果を緩和する途が開かれている」

「上告人に対しても、…会社より、その解雇後引き続き嘱託として、採用する旨の再雇用の意思表示がされており、また、上告人ら中堅幹部をもって組織する『輪心会』の会員の多くは、本件就業規則条項の制定後、同条項は、後進に道を譲るためのやむを得ないものであるとして、これを認めている」

「以上の事実を総合考較すれば、本件就業規則条項は、決して不合理なものということはず、…本件就業規則条項の適用を拒否することができない」

14 ^{こくら}小倉電話局事件 (最高裁第三小法廷昭和 43 年 3 月 12 日判決)

【事案】

退職手当の一部の債権譲渡を約束した職員が、約束の相手方に対して退職手当を直接支払うよう使用者に求めた事案。

【判決】

「国家公務員等退職手当法（以下「退職手当法」という。）に基づき支給される一般の退職手当は、同法所定の国家公務員または公社の職員（以下「国家公務員等」という。）が退職した場合に、その勤続を報償する趣旨で支給されるものであって、必ずしもその経済的性格が給与の後払の趣旨のみを有するものではないと解されるが、退職者に対してこれを支給するかどうか、また、その支給額その他の支給条件はすべて法定されていて国または公社に裁量の余地がなく、退職した国家公務員等に同法 8 条に定める欠格事由のないかぎり、法定の基準に従って一律に支給しなければならない性質のものであるから、その法律上の性質は労働基準法 11 条にいう「労働の対償」としての賃金に該当し、したがって、退職者に対する支払については、その性質の許すかぎり、同法 24 条 1 項本文の規定が適用ないし準用されるものと解するのが相当である。

ところで、退職手当法による退職手当の給付を受ける権利…を他に譲渡した場合に譲渡自体を無効と解すべき根拠はないけれども、労働基準法 24 条 1 項が「賃金は直接労働者に支払わなければならない。」旨を定めて、使用者たる貸金支払義務者に対し罰則をもってその履行を強制している趣旨に徴すれば、労働者が賃金の支払を受ける前に賃金債権を他に譲渡した場合においても、その支払についてはなお同条が適用され、使用者は直接労働者に対し賃金を支払わなければならないと、したがって、右賃金債権の譲受人は自ら使用者に対してその支払を求めることは許されないものと解するのが相当である。そして、退職手当法による退職手当もまた右にいう賃金に該当し、右の直接払の原則の適用があると解する以上、退職手当の支給前にその受給権が他に適法に譲渡された場合においても、国または公社はなお退職者に直接これを支払わなければならないと、したがって、その譲受人から国または公社に対しその支払を求めることは許されないといわなければならない。したがって、本件退職手当金の支払については、労働基準法 24 条 1 項本文の規定が適用される結果、上告人において、訴外 D の被上告人に対する退職手当の受給権を譲り受けたとしても、被上告人に対し直接その支払を求めることは許されないとした原審の判断は、結論において正当である。」

※本判決の受け止め（昭和 59 年 11 月「国家公務員等退職手当制度基本問題研究会」報告に準拠）

国家公務員の退職手当の性格は、現行制度の仕組み・内容からみると、勤続報償的（長期勤続又は在職中の功績・功勞に対する報償）、生活保障的（退職後における生活を保障するために支払われるもの）、賃金後払的（在職中に当然受け取るべきであった賃金部分を退職に際して、受け取るもの）な性格をそれぞれ有し、これらの要素が不可分的に混合しているものであるが、基本的には、職員が長期間継続して退職する場合の勤続報償としての要素が強いものと考えている。

本判決において、退職手当の法律上の性質を賃金とした趣旨は、日本電電公社等の職員も適用対象となっていた当時の退職手当法の中に直接払い等の規定がなかったことから、直接払い原則を適用させるため、退職手当の有する性格の一面に着目したものであり、判決では「その性質の許すかぎり」と限定を付し、また「勤続を報償する趣旨で支給されるもので」「給与の後払の趣旨のみを有するものではない」とも判示していることから、最高裁は、必ずしも退職手当の性格を全面的に賃金であると言っているわけではないと考える。

（なお、現在、退職手当の直接払いの規定は整備（第 2 条の 3）され、本件のような問題は生じない。）

(参考) 内閣法制局見解 (昭和 43 年 8 月 31 日)

自治省行政局長あて内閣法制局第一部長回答 (内閣法制局一発第 10 号)

「…退職手当は、職員が退職をした場合に当該職員又はその遺族に対して職員としての勤続年限と退職の日における給料月額とを基準として支給する一時金であって、職員としての過去の勤労に対してその勤続を報償するとともに、将来の生活資料の一端を保障する趣旨で支給されるものと解されるから、職員がその在職中に現実に履行を請求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。しかしながら、…職員が退職をした場合に支給されることとなるべき退職手当の額及び支給方法その他の支給条件がすべて明確に定められ…、これを支給するかどうかについての裁量の余地がなく、職員の退職という事実が発生すれば、当該職員に…欠格事由がない限り、…所定の基準に従って算定された額の退職手当が当該職員又はその遺族に支給されるべきことは明らかであるから、職員は、その在職中においても、職員としての引き続きいた在職について退職した場合には退職手当を受けることができるという地位にあることは、いうまでもない。

そして、この地位は、当該職員が将来…欠格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ふ事実上の地位にとどまらず、法律上保護されるべき地位、すなわち欠格事由に該当することなく退職することを条件とする停止条件付権利を有するものとみるべきであろう。いかなる程度に確実視されるに至った場合に条件付権利とみることができることとなるかという点について一線を画することは、もとより困難であるが、少なくとも、職員に対して任命権者からすでに退職の勸奨が行われている場合とか、あるいは職員が表明した退職の意思が任命権者によって承認され、退職の発令行為のみが将来の一定期日まで延期されているというような場合には、当該職員が退職前にすでに条件付退職手当請求権を有するものとみるべきは明らかであろう。そして、退職手当請求権が財産的価値を有することはいうまでもないから、このような条件付退職手当請求権が「財産権」に該当すると解すべきは当然である。」

問 1 2 2. 段階的引下げ措置をどのように行うのか。

1. 今般の改正法案の附則第 2 条から第 4 条までにおいて、経過措置として、改正後の調整率規定に規定する「87/100」を、一定期間中は別の数値に置き換えると定めることで法律上段階的引下げを規定する。
2. 段階的引下げ措置の具体的内容としては、次表のとおりである。

<期 間>	<調整率>
現行	104/100
平成 25 年 1 月 1 日 ～平成 25 年 9 月 30 日	98/100
平成 25 年 10 月 1 日 ～平成 26 年 6 月 30 日	92/100
平成 26 年 7 月 1 日以降	87/100

<参考>過去の引下げ時の段階的措置に比べ 1 回あたりの引下げ幅を 2 倍程度とし、かつ、引下げ間隔を 1 年から 9 か月に短縮する。

3. このように調整率を、▲ 6 → ▲ 6 → ▲ 5 の三段階で計 ▲ 17 ポイント引下げ、1 年半で全ての官民較差の是正を完了させることとしている。

※附則第 2 条

原始附則第 21 項（原始附則第 23 項及び平成 15 年法律第 62 号附則第 4 項においてその例による場合を含む。）及び第 22 項の規定の適用

附則第 3 条

昭和 48 年法律第 30 号附則第 5 項（同法附則第 7 項においてその例による場合を含む。）及び第 6 項の規定の適用

附則第 4 条

平成 17 年法律第 115 号附則附則第 3 条第 1 項の規定の適用

「100 分の 87」とあるのは、平成 25 年 1 月 1 日から同年 9 月 30 日までの間においては「100 分の 98」と、同年 10 月 1 日から平成 26 年 6 月 30 日までの間においては「100 分の 92」とする。

「104 分の 87」とあるのは、平成 25 年 1 月 1 日から同年 9 月 30 日までの間においては「104 分の 98」と、同年 10 月 1 日から平成 26 年 6 月 30 日までの間においては「104 分の 92」とする。

国家公務員退職手当支給率早見表(平成18年4月1日以降)

勤続年数	法第3条				法第4条				法第5条				
	第1項		第2項		第1項		第2項		第1項		第2項		
	公務外傷病 災害傷病等	11年未満勤続 年・勲章・ 任期終了・通勤 災害傷病等	20年以上自 己都合	20年未満 自己都合	11年未満勤続 年・勲章・ 任期終了・通勤 災害傷病等	11年未満勤続 年・勲章・ 任期終了・通勤 災害傷病等	25年未満のその者の事情によらないで引き続いて勤続すること を困難とする理由により退職	25年未満のその者の事情によらないで引き続いて勤続すること を困難とする理由により退職	25年以上 勤奨	25年以上勤務 官署の移転	25年以上 勤奨	25年以上勤務 官の任期終了	25年以上勤務 官の任期終了
1	1.0	0.6			1.25	1.25	1.25	1.25	41.34	41.34	41.34	41.34	41.34
2	2.0	1.2			2.5	2.5	2.5	2.5	43.212	43.212	43.212	43.212	43.212
3	3.0	1.8			3.75	3.75	3.75	3.75	45.084	45.084	45.084	45.084	45.084
4	4.0	2.4			5.0	5.0	5.0	5.0	46.956	46.956	46.956	46.956	46.956
5	5.0	3.0			6.25	6.25	6.25	6.25	48.828	48.828	48.828	48.828	48.828
6	6.0	3.6			7.5	7.5	7.5	7.5	50.7	50.7	50.7	50.7	50.7
7	7.0	4.2			8.75	8.75	8.75	8.75	52.572	52.572	52.572	52.572	52.572
8	8.0	4.8			10.0	10.0	10.0	10.0	54.444	54.444	54.444	54.444	54.444
9	9.0	5.4			11.25	11.25	11.25	11.25	56.316	56.316	56.316	56.316	56.316
10	10.0	6.0			12.5	12.5	12.5	12.5	58.188	58.188	58.188	58.188	58.188
11	11.1	6.6			13.875	13.875	13.875	13.875	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
12	12.2	7.2			15.25	15.25	15.25	15.25	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
13	13.3	7.8			16.625	16.625	16.625	16.625	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
14	14.4	8.4			18.0	18.0	18.0	18.0	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
15	15.5	9.0			19.375	19.375	19.375	19.375	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
16	16.6	9.6			21.375	21.375	21.375	21.375	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
17	17.7	10.2			23.375	23.375	23.375	23.375	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
18	18.8	10.8			25.375	25.375	25.375	25.375	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
19	19.9	11.4			27.375	27.375	27.375	27.375	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
20	20.0	12.0			30.55	30.55	30.55	30.55	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
21	21.1	12.6			32.63	32.63	32.63	32.63	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
22	22.2	13.2			34.71	34.71	34.71	34.71	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
23	23.3	13.8			36.79	36.79	36.79	36.79	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
24	24.4	14.4			38.87	38.87	38.87	38.87	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
25	25.5	15.0			38.87	38.87	38.87	38.87	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
26	26.6	15.6			38.87	38.87	38.87	38.87	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
27	27.7	16.2			38.87	38.87	38.87	38.87	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
28	28.8	16.8			38.87	38.87	38.87	38.87	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
29	29.9	17.4			38.87	38.87	38.87	38.87	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
30	30.0	18.0			38.87	38.87	38.87	38.87	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
31	31.1	18.6			38.87	38.87	38.87	38.87	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
32	32.2	19.2			38.87	38.87	38.87	38.87	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
33	33.3	19.8			38.87	38.87	38.87	38.87	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
34	34.4	20.4			38.87	38.87	38.87	38.87	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
35	35.5	21.0			38.87	38.87	38.87	38.87	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
36	36.6	21.6			38.87	38.87	38.87	38.87	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
37	37.7	22.2			38.87	38.87	38.87	38.87	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
38	38.8	22.8			38.87	38.87	38.87	38.87	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
39	39.9	23.4			38.87	38.87	38.87	38.87	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
40	40.0	24.0			38.87	38.87	38.87	38.87	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
41	41.1	24.6			38.87	38.87	38.87	38.87	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
42	42.2	25.2			38.87	38.87	38.87	38.87	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
43	43.3	25.8			38.87	38.87	38.87	38.87	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
44	44.4	26.4			38.87	38.87	38.87	38.87	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28
45	45.5	27.0			38.87	38.87	38.87	38.87	59.28	59.28	59.28	59.28	59.28

(注1) ()内は、法第6条の5の最低保障である。
 (注2) aは、基本給月額であり、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(又はこれらに相当する手当)の月額合計額をいう。
 (注3) 勤続20年以上の長期勤続者(繰掛け部分)については、法附則第21項から第23項まで及び昭和48年法律第30号附則第5項から第7項による退職手当の基本額の調整(104/100)を含めた計数である。
 昭和48年法附則第5項、原始附則第21項
 昭和48年法附則第6項、原始附則第22項
 昭和48年法附則第7項、原始附則第23項
 平成15年改正法附則第4項

国家公務員退職手当支給率早見表(改正後(段階的引下げ措置終了))

勤続年数	法第3条		法第4条		法第5条	
	第1項		第1項		第1項	
	公務外傷病 11年未満勤続 年・通勤災害 ・通勤災害 ・通勤災害 ・通勤災害	20年以上自 己都合	20年未満自 己都合	11年以上25 年未満の定 年	25年未満のその者の事情によらないで引き続き勤続すること困難とする理由により退職	25年以上25 年未満の定 年
1	87	87	522	1,0875	1,305(3.6a)	34,5825
2	174	174	1,044	2,175	2,61(4.5a)	36,1485
3	261	261	1,566	3,2625	3,915(5.4a)	37,7145
4	348	348	2,088	4,35	5,22(5.4a)	39,2805
5	435	435	2,61	5,4375	6,525	40,8465
6	522	522	3,132	6,525	7,83	42,4125
7	609	609	3,654	7,6125	9,135	43,9785
8	696	696	4,176	8,7	10,44	45,5445
9	783	783	4,698	9,7875	11,745	47,1105
10	87	87	5,22	10,875	13,05	48,6765
11	9657	9,657	7,7256	12,07125	14,8855	49,59
12	10,614	10,614	8,4912	13,2675	15,921	49,59
13	11,571	11,571	9,2568	14,46375	17,3565	49,59
14	12,528	12,528	10,0224	15,66	18,792	49,59
15	13,485	13,485	10,788	16,85625	20,2275	49,59
16	14,442	14,442	11,554	18,0405	21,663	49,59
17	15,399	15,399	12,318	19,22475	23,0985	49,59
18	16,356	16,356	13,082	20,409	24,534	49,59
19	17,313	17,313	13,846	21,59325	25,9697	49,59
20	18,270	18,270	14,610	22,7775	27,405	49,59
21	19,227	19,227	15,374	23,96175	28,8405	49,59
22	20,184	20,184	16,138	25,146	30,276	49,59
23	21,141	21,141	16,902	26,33025	31,7115	49,59
24	22,098	22,098	17,666	27,5145	33,147	49,59
25	23,055	23,055	18,430	28,69875	34,5825	49,59
26	24,012	24,012	19,194	29,883	36,018	49,59
27	24,969	24,969	19,958	31,06725	37,4535	49,59
28	25,926	25,926	20,722	32,2515	38,889	49,59
29	26,883	26,883	21,486	33,43575	40,3245	49,59
30	27,840	27,840	22,250	34,62	41,7605	49,59
31	28,797	28,797	23,014	35,80425	43,1965	49,59
32	29,754	29,754	23,778	36,9885	44,6325	49,59
33	30,711	30,711	24,542	38,17275	46,0685	49,59
34	31,668	31,668	25,306	39,357	47,5045	49,59
35	32,625	32,625	26,070	40,54125	48,9405	49,59
36	33,582	33,582	26,834	41,7255	50,3765	49,59
37	34,539	34,539	27,598	42,90975	51,8125	49,59
38	35,496	35,496	28,362	44,094	53,2485	49,59
39	36,453	36,453	29,126	45,27825	54,6845	49,59
40	37,410	37,410	29,890	46,4625	56,1205	49,59
41	38,367	38,367	30,654	47,64675	57,5565	49,59
42	39,324	39,324	31,418	48,831	58,9925	49,59
43	40,281	40,281	32,182	50,01525	60,4285	49,59
44	41,238	41,238	32,946	51,1995	61,8645	49,59
45	42,195	42,195	33,710	52,38375	63,3005	49,59

(注1) ()内は、法第6条の5の最低保障である。

(注2) aは、基本給月額であり、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(又はこれらに相当する手当)の月額合計額をいう。

(注3) 勤続35年以下の退職者及び勤続35年以下の3条適用者は87/100を乗じた後の額となる。

昭和48年法附則第5項、原始附則第21項
 今回から昭和48年法附則第5項、原始附則第21項
 昭和48年法附則第6項、原始附則第22項
 昭和48年法附則第7項、原始附則第23項
 平成15年改正法附則第4項

問 1 2 3. 段階的引下げの間隔を短くした理由如何。

1. 過去に支給水準の引下げを実施した際（昭和 56 年改正・平成 15 年改正時）には、いずれも 1 か年（12 か月）を間隔として調整率を段階的に引き下げている。
2. しかし、今般の支給水準の引下げにおいては、有識者会議において「現下の財政状況の下で国民の理解と納得を得るためには引下げに長期を要するのは適当ではな」といった意見も出されており（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 5 頁参照）、これも踏まえて職員団体との話し合いを行い、従前の 1 か年よりも短い 9 か月を間隔とすることで調整が整ったものである。
3. なお、間隔を従前の半分である「6 か月」まで短縮すれば、同一年度（具体的には平成 25 年度）において 2 度の引下げを実施することとなり、退職者間の退職手当額の差が大きく職員間の不公平が著しくなることから、望ましくない。

（参考） 6 か月間隔の引下げの場合の施行日

1 回目：平成 25 年 1 月 1 日、2 回目：平成 25 年 7 月 1 日、3 回目：平成 26 年 1 月 1 日
⇒例えば平成 25 年 6 月に退職した者と平成 26 年 3 月 31 日に退職した者の間において、調整率 11 ポイントの差が生じる。

問 1 2 4. 附則第 5 条の趣旨如何。

1. 附則第 5 条の規定は、裁判官が、勤続 11 年未満の期間勤続し、日本国憲法第 80 条に定める任期（10 年）を終えて退職し、又は任期の終了に伴う裁判官の配置等の事務の都合により任期の終了前 1 年以内に退職した場合（施行令第 3 条第 3 号）を念頭に置いた経過措置規定である。
2. 今般の改正において、法第 4 条第 1 項の規定を整理するのに合わせ、これまで裁判官が勤続 10 年で任期満了退職する場合には第 4 条第 1 項が適用されてきたところ、これを他の勤続 11 年未満で任期満了退職又は定年退職する国家公務員と同様に、第 3 条第 1 項の適用とするよう改正すべく、今般の改正法第 4 条第 1 項第 2 号を規定した（「25 年未満の期間勤続し、」を削除した）。
3. この場合、任期 10 年を 1 期のみ務めて退職する予定の裁判官の、退職手当に対する期待権を保護する観点から、引き続き第 4 条第 1 項の適用とする必要がある。
4. そこで、今般の改正法の施行の際に現に職員であるものが、今後勤続 11 年未満で任期満了退職する場合には、改正後の第 4 条第 1 項第 2 号に掲げる者とみなして、同項の規定を適用することとした。
5. なお、改正法の施行の際に別の法人に出向していた元裁判官については、当該法人から復帰後、改めて裁判官としての任期 10 年が 1 年目から開始することとなるため、今般の経過措置の対象とする必要がない（最高裁事務総局に確認済み）。
6. また、施行令第 3 条第 2 号の規定には勤続 11 年未満の退職者が含まれるが、これは今後、組織改廃等に伴う早期退職募集による退職として改正後の法第 5 条第 1 項の規定の適用となるため、附則第 5 条の規定では、その対象を改正後に法第 3 条第 1 項の適用を受けるとなってしまうものに限った。

<参考>

●日本国憲法

第八十条 下級裁判所の裁判官は、最高裁判所の指名した者の名簿によつて、内閣でこれを任命する。その裁判官は、任期を十年とし、再任されることができる。但し、法律の定める年齢に達した時には退官する。

- 2 下級裁判所の裁判官は、すべて定期に相当額の報酬を受ける。この報酬は、在任中、これを減額することができない。

※ 附則第5条の規定中「第1条の規定による改正前の国家公務員退職手当法第4条第1項に規定する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」とは、次の規定に掲げられた者である。

●平成24年時点の国家公務員退職手当法施行令

(法第四条第一項に規定する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)

第三条 法第四条第一項に規定する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は、次に掲げる者とする。

- 一 十一年以上二十五年未満の期間勤続し、その者の非違によることなく勸奨を受けて退職した者
- 二 二十五年未満の期間勤続し、定員の減少若しくは組織の改廃（次条第一項に規定する定員の減少及び組織の改廃を除く。）又は勤務していた官署若しくは事務所の移転により退職した者
- 三 裁判官で二十五年未満の期間勤続し、日本国憲法第八十条に定める任期を終えて退職し、又は任期の終了に伴う裁判官の配置等の事務の都合により任期の終了前一年内に退職したもの
- 四 十一年以上二十五年未満の期間勤続し、法律の規定に基づく任期を終えて退職した者

⇒ すなわち、本規定は勤続11年未満で任期満了退職した裁判官の「従前額保障」規定である。

【参考】勤続11年未満で裁判官の任期終了により退職した者（平成21～22年度実績）

	退職時の俸給区分	勤続年数
平成22年度 5人	簡裁判事	10年
	簡裁判事	10年
	簡裁判事	10年
	判事補	10年
	判事補	8年
平成21年度 4人	簡裁判事	10年
	簡裁判事	10年
	簡裁判事	10年
	判事補	9年

問 1 2 5. 附則第 10 条の趣旨如何。

1. 附則第 10 条の規定は、念のための規定であり、この規定に基づく政令制定の予定は特段想定していない。

<同様に公布日施行としている例>

●原子力規制委員会設置法（平成二十四年六月二十七日法律第四十七号）

附則

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。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 第七条第一項（両議院の同意を得ることに係る部分に限る。）並びに附則第二条第三項（両議院の同意を得ることに係る部分に限る。）、第五条、第六条、第十四条第一項、第三十四条及び第八十七条の規定 公布の日

（その他の経過措置の政令への委任）

第八十七条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

●総合特別区域法（平成二十三年六月二十九日法律第八十一号）

附則（平成二四年三月三十一日法律第二五号）

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。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 第二十二條、第二十六條、第二十七條、第五章第一節及び第六章並びに附則第三条、第六条、第八条から第十三条まで、第十七條、第二十四條及び第二十六條の規定 公布の日から起算して二月を超えない範囲内において政令で定める日

（政令への委任）

第二十七條 この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

問 1 2 6. 附則第 11 条の趣旨如何。(問 109-2 再掲)

1. 今般の改正において、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）附則第 4 項の規定から「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）による改正後の」を削ることとしている。
2. これは、当該文言が今般の改正後も残置された場合には、当該文言が平成 17 年改正後から今般の改正前までの法規定（104/100）を特定して規定しているかのようにも読めるため、今般の改正による「87/100」の適用可否について紛れが生じ、円滑な支給実務に支障が生じるおそれがあるためである。
3. 今般の改正により、平成 16 年法律第 146 号附則第 4 項に規定される者(※)に対する退職手当の額は、その者の退職時点における国家公務員退職手当法の規定に拠ることが明確になる。

※ 具体的には、「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委員（国会同意人事）である者で、平成 25 年 1 月 1 日を跨いで在職する予定のものは（確認できただけで）2 名存在する。
4. なお、今般の改正により、平成 16 年法律第 146 号附則第 4 項に単独で「国家公務員退職手当法」と規定されることになるが、同法第 3 条において既に国家公務員退職手当法の法律番号が規定されているため、問題ない。

【参考①】

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）

（国家公務員退職手当法の一部改正）

第三条 国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）の一部を次のように改正する。

第四条第三項を削る。

附則

（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の一部を改正する法律（平成十七年法律第百十五号）による改正後の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②】

○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

- 3 国家公務員共済組合法（昭和 33 年法律第 128 号）第 72 条第 2 項の規定に該当する者（同項第 2 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 1 項若しくは第 2 項の規定に該当しないものに対する退職手当の額は、第 1 項の規定の例により計算した額とする。

○国家公務員共済組合法第 72 条第 2 項

- 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 22 年法律第 79 号）第 39 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

○国家公務員共済組合法施行令（昭和 33 年政令第 207 号）

（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 国务大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣及び大臣政務官並びに特派大使、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 年政令第 404 号による改正前の国家公務員退職手当法施行令第 3 条第 2 項

- 2 法第 4 条第 3 項に規定する政令で定める者は、国会議員互助年金法（昭和 33 年法律第 70 号）の適用を受ける者とする。

⇒ すなわち、国家公務員共済組合法の長期給付の規定の適用を受けない職員のうち、国会議員である身分を有する者以外のもの（要するに、審議会委員等）に対し、退職手当法第 4 条の退職手当を支給することとしていたのが旧退職手当法第 4 条第 3 項である。

当時は、退職手当法第 3 条の 1.25 倍が同法第 4 条の退職手当であったため、旧退職手当法第 4 条第 3 項は、審議会委員等の退職手当を 25% 割り増す効果を有していた（年金制度がないことの埋め合わせ的な意味）。これらは、平成 16 年に、特別職の幹部公務員の給与の見直しに合わせ廃止されている。なお、審議会委員等の退職手当への期待権に配慮する観点から、経過措置として従前の規定が効力を有する旨が平成 16 年法律第 146 号第 4 項（以下参照）に規定されたが、平成 17 年改正により、改正前の第 4 条に相当する新法の諸規定（調整率規定である原始附則第 21 項を含む。）により計算した額を保障する旨の規定となった。

この規定の対象である平成 17 年 3 月 31 日に在職し引き続き審議会委員等であるものについてのみ、今般の改正から排除することは、その他の常勤の審議会委員等も含め勤続期間にかかわらず官民均衡に伴う水準引下げを行うこととのバランスを欠くことから、今般のような改正を行うものである。

○平成 17 年法律第 115 号による改正前の平成 16 年法律第 146 号附則第 4 項

- 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については、同項の規定は、なおその効力を有する。

問 1 2 7. 附則第 12 条において「総務省令」を「内閣府令」に、「総務大臣」を「内閣総理大臣」に改めている理由如何。

1. 公務員庁設置法案（平成 23 年第 177 回国会提出・閣法第 76 号）第 4 条第 2 項第 4 号は、同庁の所掌事務として「国家公務員の退職手当制度に関すること」を規定している。
2. また、同法案第 2 条第 1 項では、内閣府設置法（平成 11 年法律第 89 号）第 49 条第 3 項の規定に基づき、内閣府の外局として公務員庁を設置する旨が規定されているところ。
3. 内閣府設置法第 58 条第 2 項は、「各外局の長は、その機関の所掌事務について、内閣総理大臣に対し、案をそなえて、内閣府令を発することを求めることができる」と定めている。
4. 以上から、公務員庁の設置以降においては、国家公務員退職手当法に係る命令は「総務省令」から「内閣府令」に改められることから、今般の改正法案中に「総務省令」とあるところ（4カ所）、公務員庁設置法案等が成立後には、退手法上、これが内閣府令と改められるように措置した。
5. 同様に、今般の改正法案中に「総務大臣」とあるところ（2カ所）、公務員庁設置法案等が成立後には、退手法上、これが「内閣総理大臣」と改められるように措置した。

<参考>

●公務員庁設置法案（第 177 回提出閣法第 76 号）

（所掌事務）

第四条 公務員庁は、前条第一項の任務を達成するため、行政各部の施策の統一を図るために必要となる次に掲げる事項の企画及び立案並びに総合調整に関する事務（内閣官房が行う内閣法（昭和二十二年法律第五号）第十二条第二項第二号に掲げる事務を除く。）をつかさどる。

- 一 各行政機関がその職員について行う人事管理に関する方針及び計画に関する事項
- 二 前号に掲げるもののほか、公務の能率的な運営に関する方針及び計画に関する事項

2 前項に定めるもののほか、公務員庁は、前条第二項の任務を達成するため、次に掲げる事務（第五号及び第六号に掲げる事務にあつては、他の機関の所掌に属するものを除く。）をつかさどる。

- 一 国家公務員の任免、分限、懲戒、服務及び退職管理に関する制度に関すること。
- 二 国家公務員の給与、勤務時間、休日及び休暇に関する制度に関すること。
- 三 国家公務員の人事評価に関する制度に関すること。

四 国家公務員の退職手当制度に関すること。

- 五 国家公務員の団体交渉及び団体協約に関すること。
- 六 前各号に掲げるもののほか、国家公務員の人事行政に関すること。
- 七 行政機関の機構、定員並びに運営の改善及び効率化に関する企画及び立案並びに調整に関すること。
- 八 各行政機関の機構の新設、改正及び廃止並びに定員の設置、増減及び廃止に関する審査を行うこと。
- 九 行政機関が共用する情報システムの整備及び管理に関すること。
- 十 独立行政法人（独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第一項に規定する独立行政法人をいい、国立大学法人（国立大学法人法（平成十五年法律第百十二号）第二条第一項に規定する国立大学法人をいう。）、大学共同利用機関法人（同条第三項に規定する大学共同利用機関法人をいう。）及び日本司法支援センター（総合法律支援法（平成十六年法律第七十四号）第十三条に規定する日本司法支援センターをいう。）を含む。以下同じ。）に関する共通的な制度の企画及び立案に関すること。
- 十一 独立行政法人の新設、目的の変更その他当該独立行政法人に係る個別法（独立行政法人通則法第一条第一項に規定する個別法をいう。）、国立大学法人法及び総合法律支援法の定める制度の改正並びに廃止に関する審査を行うこと。
- 十二 法律により直接に設立される法人又は特別の法律により特別の設立行為をもって設立すべきものとされる法人（独立行政法人を除く。）の新設、目的の変更その他当該法律の定める制度の改正及び廃止に関する審査を行うこと。
- 十三 国家公務員の総人件費の基本方針及び人件費予算の配分の方針の企画及び立案並びに調整に関すること。
- 十四 政令で定める文教研修施設において、国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第六十七条第一項の規定により内閣総理大臣が樹立する計画に基づく研修及び所掌事務に関する研修を行うこと。

●内閣府設置法（平成 11 年 7 月 16 日法律第 89 号）

（設置）

第四十九条 内閣府には、その外局として、委員会及び庁を置くことができる。

2 法律で国務大臣をもってその長に充てることと定められている前項の委員会には、特に必要がある場合においては、委員会又は庁を置くことができる。

3 前二項の委員会及び庁（以下それぞれ「委員会」及び「庁」という。）の設置及び廃止は、法律で定める。

（長の権限等）

第五十八条 各委員会の委員長及び各庁の長官は、その機関の事務を統括し、職員の服務について統督する。

2 各外局の長は、その機関の所掌事務について、内閣総理大臣に対し、案をそなえて、内閣府令を發することを求めることができる。

3～8 （略）

参考 48

【現行】

退職理由	自己都合等退職	第3条第2項		第3条第1項																																																																																											
	公務外傷病			第3条第1項																																																																																											
	通勤災害傷病	第3条第1項	第4条第2項	第5条第2項																																																																																											
	公務外死亡	第3条第1項	第4条第2項	第5条第2項																																																																																											
	公務上死亡・傷病			第5条第1項																																																																																											
	定年退職	第3条第1項	第4条第1項	第5条第1項																																																																																											
	定年に達した日以後その者の非違によらず退職	第3条第1項	第4条第2項	第5条第2項																																																																																											
	その者の事情によらないで引き続いて勤務することを困難とする理由	勲褒	第3条第1項	第4条第1項	第5条第1項																																																																																										
		勤務官署の移転等	第4条第1項		第5条第1項																																																																																										
		裁判官の任期終了	第4条第1項		第5条第1項																																																																																										
		裁判官以外の任期終了	第3条第1項	第4条第1項	第5条第1項																																																																																										
	整理退職			第5条第1項																																																																																											
	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td>32</td><td>33</td><td>34</td><td>35</td><td>36</td><td>37</td><td>38</td><td>39</td><td>40</td><td>41</td><td>42</td><td>43</td><td>44</td><td>45</td> </tr> <tr> <td colspan="45" style="text-align: center;">勤続年数</td> </tr> </table>						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	勤続年数																																											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45																																																			
勤続年数																																																																																															

【改正後】

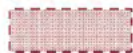
退職理由	自己都合等退職	第3条第2項		第3条第1項																																																																																											
	公務外傷病			第3条第1項																																																																																											
	通勤災害傷病	第3条第1項	第4条第2項	第5条第2項																																																																																											
	公務外死亡	第3条第1項	第4条第2項	第5条第2項																																																																																											
	公務上死亡・傷病			第5条第1項第4号																																																																																											
	定年退職	第3条第1項	第4条第1項第1号	第5条第1項第1号																																																																																											
	定年に達した日以後その者の非違によらず退職	第3条第1項	第4条第2項	第5条第2項																																																																																											
	その者の事情によらないで引き続いて勤務することを困難とする理由 (裁判官の任期終了、任期終了、内閣等関与人事退職等を政令で定める予定)	第3条第1項	第4条第1項第2号	第5条第1項第5号																																																																																											
	職員の年齢別構成の適正化を図るための応募認定退職	第3条第1項	第4条第1項第3号	第5条第1項第6号																																																																																											
	組織の改廃等に係る応募認定退職			第5条第1項第3号																																																																																											
	整理退職			第5条第1項第2号																																																																																											
<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td>32</td><td>33</td><td>34</td><td>35</td><td>36</td><td>37</td><td>38</td><td>39</td><td>40</td><td>41</td><td>42</td><td>43</td><td>44</td><td>45</td> </tr> <tr> <td colspan="45" style="text-align: center;">勤続年数</td> </tr> </table>						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	勤続年数																																												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45																																																			
勤続年数																																																																																															



原始附則第21項又は昭和48年法附則第5項



原始附則第22項又は昭和48年法附則第6項



原始附則第23項又は昭和48年法附則第7項



平成15年法附則第4項

問 1 2 8. 今般の退職手当の支給水準の引下げについて、適用関係を規定する必要はないのか。

1. 平成 15 年法律第 62 号の改正は、官民較差を解消するため退職手当の支給水準を引き下げる（110/100 であった調整率を 104/100 とした）等の内容であったが、その際、適用関係の規定は置いていない。それは、退職手当額の算定に当たっては、退職の日における法律規定が当然適用されるためである。
2. 他方、以下の改正においては適用関係の規定を置いているが、それらは次の理由により置かれたものである。
 - (1) 官民較差を解消するため退職手当の支給水準の引下げを行った昭和 48 年法律第 30 号及び昭和 56 年法律第 91 号の附則第 2 条は、施行日から遡ってそれ以前の日を適用日としたために設けられた。
 - (2) 平成 19 年法律第 30 号（雇用保険法等の一部を改正する法律附則第 61 条及び 62 条による改正）の附則第 63 条は、同法により「失業者の退職手当」（国家公務員退職手当法第 10 条）の規定について改められたが、（退職の日に全額が確定する一般の退職手当とは異なり）失業者の退職手当は退職後の一定期間にわたって支給されるものであるため、適用関係の規定が設けられた。
 - (3) 平成 20 年法律第 95 号の附則第 2 条は、同法により既に支給された退職手当の返納等の規定を改めたため、改正後の返納命令処分等の対象となる退職手当についての適用関係を規定するために設けられた。
3. 今般の改正においては、平成 15 年法律と整合性を図る観点から、適用関係の規定は置かないこととする。なお、法律の適用関係については、退職の日における法律規定が適用されるものである。

【参考】

○平成 15 年法律第 62 号附則
（施行期日）

- 1 この法律は、平成十五年十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 第一条中国家公務員退職手当法第五条の二及び第七条の二の改正規定並びに同条の

次に一条を加える改正規定並びに附則第五項から第七項までの規定 公布の日から起算して二月を超えない範囲内において政令で定める日

二 附則第四項の規定 平成十六年十月一日

(経過措置)

- 2 平成十五年十月一日から平成十六年九月三十日までの間における第一条の規定による改正後の国家公務員退職手当法附則第二十一項の規定の適用については、同項中「額は」とあるのは「額は、第六条の規定にかかわらず」と、「百分の百四」とあるのは「百分の百七」とする。
- 3 平成十五年十月一日から平成十六年九月三十日までの間における第二条の規定による改正後の国家公務員等退職手当法の一部を改正する法律附則第五項（同法附則第六項又は第七項において例による場合を含む。）及び同法附則第六項の規定の適用については、同法附則第五項中「第五条の二」とあるのは「第六条」と、「百分の百四」とあるのは「百分の百七」と、同法附則第六項中「三十六年」とあるのは「三十五年を超え三十七年以下」と、同法附則第七項中「第五条及び第五条の二並びに」とあるのは「第五条から第六条まで及び」とする。
- 4 当分の間、四十四年を超える期間勤続して退職した者で国家公務員退職手当法第三条第一項の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の額は、同項の規定にかかわらず、その者が同法第五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三十五年として同法附則第二十一項の規定の例により計算して得られる額とする。
- 5 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。

○昭和 48 年法律第 30 号附則第 1 項及び第 2 項

(施行期日)

- 1 この法律は、公布の日 [昭和 48 年 5 月 17 日] から施行する。
(適用日等)
- 2 改正後の国家公務員等退職手当法（以下「新法」という。）の規定（第七条の二の規定を除く。）は、昭和四十七年十二月一日（以下「適用日」という。）以後の退職による退職手当について適用し、適用日前の退職による退職手当については、なお従前の例による。

○昭和 56 年法律第 91 号附則第 1 項及び第 2 項

(施行期日)

- 1 この法律中第一条並びに次項及び附則第四項から第七項までの規定は公布の日 [昭和 56 年 11 月 20 日] から、第二条及び附則第三項の規定は昭和五十七年一月一日から施行する。
(適用日等)
- 2 第一条の規定による改正後の国家公務員等退職手当法（以下「改正後の法」という。）附則第十三項から第十六項までの規定は、昭和四十七年十二月一日以後の退職に係る退

職手当について適用し、同日前の退職に係る退職手当については、なお従前の例による。

○平成 19 年法律第 30 号附則第 63 条

(国家公務員退職手当法の一部改正に伴う経過措置)

第六十三条 附則第六十一条の規定による改正後の国家公務員退職手当法第十条第一項及び第二項の規定は、附則第一条第一号の二に掲げる規定の施行の日以後の退職に係る退職手当について適用し、同日前の退職に係る退職手当については、なお従前の例による。

○平成 20 年法律第 95 号附則第 1 条及び第 2 条

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日〔平成 21 年 4 月 1 日〕から施行する。

(国家公務員退職手当法の一部改正に伴う経過措置)

第二条 第一条の規定による改正後の国家公務員退職手当法の規定は、この法律の施行の日以後の退職に係る退職手当について適用し、同日前の退職に係る退職手当については、なお従前の例による。