

新退職手当制度の概要④

―制度改正に伴う経過措置―

前月号までの千葉自治では、新たな退職手当制度の大きな改正点である支給率と調整額についてご説明しました。

今回は、この大きな制度改正の施行に伴い退職手当が激減するのを防ぐための緩和措置や、その反対に新制度により計算した額が、従前の制度により計算された額を上回る場合の抑制措置等が設けられていますので、これ等の経過措置についてご説明して新退職手当制度の説明を終了することといたします。

◎新制度の退職手当の基本額が減ってしまう理由

今回の制度改正は制度の根幹に踏み込んだ改正ですが、退職手当の支給水準の引き下げを目的としたものではありません。

ただし、これは制度全体を見た場合の話であり、退職者個々の支給額については、若干の影響が出ることは否めません。

退職手当の計算において、支給率や計算方法そのものが変更されてい

る以上、新制度の支給額が、従前と比較して、ある程度変化することは、やむを得ないことといえます。

ところで、新制度の退職手当の基本額が大きく減額する場合がありませんが、この原因は何でしょうか。

確かに、一部分の支給率が若干引き下げられています（八月号参照）が、引き下げの幅は、最大でも0・七八月分であり、基本額が大幅に減額することはありません。

最大の原因は、退職手当を計算する基礎となる給料月額が、構造改革を伴う給与制度の改正により、一挙に減額されたことによるものです。

新たな給与制度においては、減給した場合、差額を支給することにより、従前の額を保障しています（いわゆる現給保障額）が、退職手当を計算する上では、この現給保障額は計算の基礎にはなりません。

したがって、人によつては三万円から四万円も下った給料月額で計算されるため、退職手当の基本額が大幅に減額し、加算される調整額も小

額であった場合には、支給額が極端に減ってしまう恐れがあります。

◎激減を緩和するための経過措置

そこで、今回の制度改正においては、新制度の退職手当額が激減することのないよう次のような経過措置が設けられています。

新制度で計算された退職手当額（以下「**新条例等退職手当額**」といいます。）と、平成十八年三月三十一日に退職（ただし、退職事由は実際に退職したときの事由）したと仮定し、改正前の退職手当条例で計算した額（以下「**給与条例切替日前日額**」といいます。）を比較して、いずれか多い額を支給する措置です。

なぜ、平成十八年三月三十一日かといえば、この時点では、いずれの団体も新給与制度に移行していないため、退職手当を引き下げられる前の給料月額で計算することができるからです。

計算例について、ご説明します。

まず、Dさんの**新条例等退職手当額**を計算する際の給料月額は、実際の退職日における給料月額（現給保障額ではありません。）です。また、これに乗ずる支給率は、新制度の支給率（勤続二十八年の自己都合退職の支給率）です。

これに対して、**給与条例切替日前日額**の計算における給料月額は、平成十八年三月三十一日の給料月額であり、支給率は改正前の支給率ですが、ご注意くださいのは、平成十八年三月三十一日に退職したものであるとして計算するわけですから、勤続期間も同日までの勤続期間として計算し、勤続二十七年の自己都合退職の支給率を乗ずることとなります。

この結果、**新条例等退職手当額**（①の額）よりも**給与条例切替日前日額**（②の額）が多いので、一千五百五十二万三千二百円をDさんの退職手当として支給します。

次に、勧奨退職者の例をあげます。

自己都合退職者Dさんの退職手当計算例

○退職日 H19. 3. 31 ○勤続期間 28年

○退職日給料月額 390, 500円

○平成18年3月31日の給料月額 422, 400円

〔新条例等退職手当額〕

退職手当の基本額

390, 500円×38. 3＝14, 956, 150円…………… A

退職手当の調整額

第8区分 調整月額0円が48月

第7区分 調整月額16, 700円が12月

16, 700×12月＝200, 400円…………… B

(A＋B)＝15, 156, 550円…………… ①

〔給与条例切替日前日額〕

422, 400円×36. 75＝15, 523, 200円…………… ②

①より②が多いので②の額を支給

退職手当額 15, 523, 200円