

退職手当制度の構造的な改革を実施

—新退職手当制度の概要①—

国家公務員の退職手当制度が平成十八年四月一日から改正されたことに伴い、総合事務組合においても、国に準じて退職手当条例を改正し、本年六月一日から施行しました。

今回の制度改正は、現行の退職手当制度が創設されて以来の大幅な改革といわれていますが、その理由は、退職手当の計算方法や支給率の変更など制度の根幹に関わる改正がなされているためです。

◎最大の改正点

既に本年四月一日から多くの地方自治体において給与制度の構造的な改革が実施されていますが、退職手当制度もこれに連携して改正されたものであり、公務員制度改革の一環として実施されました。

改正に当たっては、民間企業において進んでいる退職金制度の見直しを参考にされ、具体的には、①長期勤続者に過度に有利となっていた支給率を変更し、②勤続年数に中立的なかたちで貢献度を勘案する計算方法を新たに導入したことが、今回の改正の最大のポイントとなっています。

す。

今月号の千葉自治においては、まず①の支給率の変更についてご説明します。

◎従来の支給率の問題点

退職手当の支給率は、退職者の勤続年数と退職事由（定年、勸奨、自己都合等）により決定されますが、従来の支給率は、退職手当の勤続報償的な性格が過度に反映され、勤続年数に累進的な構造を採用していました。

図1をご覧ください。

ここに表されている折れ線のグラフは、定年及び勸奨退職者に適用される勤続年数ごとの支給率を線で結んだもの（支給率カーブといえます。）です。

細い実線が、改正前の支給率カーブです。

一見して分かるのは、改正前の支給率カーブには、十九年と二十年及び二十四年と二十五年の支給率に大きな段差があることです。

この段差は、直接的には勤続年数が二十年又は二十五年を超えるのを

境に、退職手当条例の支給割合を定めた条項の適用が変更することにより生じたものです。

退職手当は勤続報償的な性格の強い手当であることから、中・長期勤続の退職者には短期（この場合、勤続十九年以下を指します。）勤続の場合よりも、一・二五倍又は一・五倍高い支給率を適用することについて合理性があるとされてきました。

しかし、例えば勤続二十四年と二十五年の支給率を比較した場合、八・五八もの差があります。この差は、退職日の給料月額を四十七万円と仮定した場合、退職手当支給額では約四百万円もの差額を生じます。

勤続期間が僅か一年、場合によっては一月（勤続年数の計算においては一年に満たない端数の月は切り捨てられますので、二十四年十一月でも勤続二十四年として計算されます。）違うだけでこの差はあまりにも大きなものです。

中途採用された職員にとっては、仮に定年まで勤務しても勤続年数が二十五年に満たない場合は、長期勤

続者と比較して相対的に不利な状態にありました。

また、今後の人事管理においては、民間の有能な人材の積極的な採用等、人事の流動化が推進され、今まで以上に中途採用者が増加することも予想されるなかで、このような退職手当制度が流動化を阻害しかねないと考えられたのです。

図1 支給率カーブの新旧比較（定年・勸奨退職）

