

退職手当の性格

出典：公務員の退職手当法詳解 第5次改定版
(学陽書房)

勤続報償説

退職金をもって長期勤続又は在職中の功績に対する報償であるとする考え方

賃金後払説

労働者が在職中に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であるとの考え方

生活保障説

退職後における生活を保障するために支払われる給付であるとする考え方

○国家公務員の退職手当の考え方（前掲出典P5～9から抜粋）

国家公務員の退職手当の性格について、現行制度の仕組み・内容からみると、勤続報償、生活保障、賃金後払いの要素がいずれも含まれており、ひとつの要素だけですべてを説明することは難しいが、勤続・功績報償的考え方が基本にあるものと理解される。このような基本的な考え方は、平成17年度改正により在職期間中の貢献度をよりの確に反映する制度とされた後も維持されているところ。

国家公務員の退職手当は、勤続報償的、生活保障的、賃金後払い的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、職員が長期間継続勤務して退職する場合の勤務報償としての要素が強いものと理解してよいであろう。この勤続報償説は、退職手当制度創設以来、政府が一貫してとってきた考え方である。

○最高裁判所裁判官の退職手当の考え方（前掲出典P621から抜粋）

司法界の頂点に立ち、重大な役割を担っている最高裁判所は、その裁判官に広く各界から識見の高い人物を得なければならない、その地位、役割にふさわしい処遇を必要とする。また、最高裁判所の裁判官としてその職務を安んじて行うに足りるだけのものでなければならない。

最高裁判所の裁判官は、地方裁判所や高等裁判所と異なり、各界から選ばれ、しかも比較的短期間でその職を去るケースが多いため、長期勤続に対する報償という基本的性格を有する国家公務員退職手当法の特例として、「最高裁判所裁判官退職手当特例法」が定められている。もちろん、これは国家公務員退職手当法の特例法たる性格を有するものであり、当該特例法に規定のない事項については、退職手当法の適用があるのは当然である。

○民間企業の退職手当の考え方（前掲出典P 4～5から抜粋）

民間企業における退職金の性格については諸説あるが、一般的な見解として大別すれば、勤続報償説、賃金後払説、生活保障説の3つがあり、これら三説もそれぞれがさらに種々のニュアンスをもって主張されている。

また、これら三説と併行して、別の観点から、退職金は、使用者の恩恵的給付であるとする考え方と、労働者が権利として要求し得る給与であるとする考え方とがある。勤続報償説と恩恵説とは使用者の考え方であり、賃金後払説と権利説は労働者側の考え方である。生活保障説は、これらとは若干趣を異にしており、特に、高齢化社会の到来という背景の下に有力に主張されてきたもの。

民間企業における退職金は、その制度、考え方等は様々なものがあり、その性格についても必ずしも定説があるわけではない。退職金は、最終的には企業の支払能力等によって定まるが、その配分方法にはそれぞれの考え方が混在しているわけである。

例えば、勤続年数に比例する支給額の決定、功労加算金の支給等は明らかに勤続・功績報償の考え方に基づいている。さらに、退職金の多くは、企業の一方的負担によって支払われ、労働者側の分担拠出を必要とする事例は少ない。ここに、企業の労務管理の要請が加わって退職金の功績報償的性格を強くしている一因があるとされている。他方、退職金の最低保障額等は、生活保障の考え方によるものと思われる。また、確定拠出年金や賃金に上乗せして退職金相当額を支払う「退職金前払い」との選択制などの多様な形態が登場するようになり、その性格は複雑化しつつある。

いずれにせよ、今日の退職金はその多くが就業規則や労働協約によって定められ、これらに基づいて労働者が権利として要求し得る給付であるということは一般的に認められているところである。

○本審議会の意見（H16.12.16）

知事等常勤の特別職については、任期の定めがあることや、職務内容や責務の重要性等に鑑み、一般職の職員とは異なる支給水準や支給方法を定めていることについては一定合理性がある。

他の比較対象である民間役員の退職慰労金との比較については、公表データが少ないことなどから、その水準を一概に比較できるものではない。

このことから、知事等常勤の特別職の退職手当については、その職責・性格を同じくする地方公共団体との比較において水準を議論せざるを得ないと考える。

他の都道府県知事の退職手当については、全て給料月額に在職月数を乗じ、これに一定の支給割合を乗じて算出している。その支給割合は、**80/100～60/100**の範囲内であり、大阪府知事の退職手当の支給割合は、平成**13年4月**に**25%**引き下げられ、**60/100**となっている。

また、支給額も低位の水準にあり、同じ職責の他の都道府県知事との比較においては、見直し、改定を直ちに行う水準ではないと考える。

ただし、退職手当については昨今の世論の中でも種々の議論があるところであり、今後とも、この動向を見極め、必要に応じて適切に対応する必要があると考える。