

## 退職手当支給基準の改定について

平成 29 年 12 月 5 日

## 【改定の背景】

- ・ H29. 11. 17 「国家公務員の退職手当の支給水準の引下げについて」閣議決定。  
→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を踏まえ、退職給付における官民格差の解消等を図る。
- ・ H29. 12. 〇〇 国家公務員の退職給付の支給水準の見直しを行うことを通じて官民均衡を確保するため、「国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案」公布

## 【改正内容】

## ◇支給水準の引下げ（調整率の引下げ）

適用期間等	調整率	現行との格差
現 行	87/100	—
平成 30 年 1 月 1 日以降	83. 7/100	▲ 3. 3/100

※1) 退職手当額＝退職日の俸給月額×勤続期間・退職理由別支給率×調整率＋調整額（職責ポイント）

## ◇適用範囲：すべての退職者（退職理由・勤続年数関係なし）

## ◇実施予定時期：平成 30 年 1 月 1 日

## ◇その他：H29. 11. 20 文部科学省大臣官房長から「独立行政法人等の役職員についても国家公務員の退職手当制度の改正に準じて必要な措置を講じるよう要請があった。」

## 【本学の対応】

## ◆国家公務員退職手当法の改正に準じた支給水準引き下げを実施

- 1) 支給水準の引下げ（調整率の引下げ）（87/100→83. 7/100）
- 2) 実施予定時期：平成 30 年 1 月 1 日

## （判断要因）

- ① 国立大学法人職員の退職手当の支給基準は、給与と同様に国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、国立大学法人の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮して定められなければならない。
- ② 今回、国家公務員の退職手当の支給基準が、社会一般の情勢（支給状況）から見て高いとされたため、見直しされることとなった。
- ③ 本学職員の退職手当の支給基準もこれに併せて改定するものである。

（参考）

## ◆独立行政法人通則法（平成 11 年 7 月 16 日法律第 103 号）《抜粋》

（職員の給与等）

第五十条の十 中期目標管理法人の職員の給与は、その職員の勤務成績が考慮されるものでなければならない。

2 中期目標管理法人は、その職員の給与等の支給の基準を定め、これを主務大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

3 前項の給与等（＝給与及び退職手当）の支給の基準は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）の適用を受ける国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、当該中期目標管理法人の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮して定められなければならない。

## ◆国立大学法人法（平成 15 年 7 月 16 日法律第 112 号）《抜粋》

（独立行政法人通則法の規定の準用）

第三十五条 独立行政法人通則法第三条、第七条第二項、第八条第一項、第九条、第十一条、第十四条から第十七条まで、第二十一条の四、第二十一条の五、第二十四条、第二十五条、第二十五条の二第一項及び第二項、第二十六条、第二十八条、第二十八条の四、第三十一条、第三十六条から第四十六条まで、第四十七条から第五十条の十まで、第六十四条並びに第六十六条の規定は、国立大学法人等について準用する。この場合において、これらの規定（同法第三十一条第一項の規定を除く。）中「主務大臣」とあるのは「文部科学大臣」と、「主務省令」とあるのは「文部科学省令」と、「中期目標管理法人の」とあるのは「国立大学法人等の」と、「中期目標管理法人は」とあるのは「国立大学法人等は」と、「中期目標管理法人」とあるのは「国立大学法人等」と、「中期目標管理法人が」とあるのは「国立大学法人等が」と、「中期目標管理法人に」とあるのは「国立大学法人等に」と、「中期目標管理法人役職員」とあるのは「国立大学法人等役職員」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる同法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。