

1 退職手当の支給

退職手当条例に基づく退職手当は、常時勤務に服する職員（下記の対象外職員を除く）が退職した場合に、その者（死亡退職の場合は、その遺族）に支給する。

退職手当の支給対象外となる職員

- 非常勤の職員（会計年度任用職員）
 - 再任用職員
 - **条例第 19 条に該当する退職者**（下表参照）
 - 在職期間が 6 月未満で死亡・傷病以外の理由による退職者（支給率が「0」の者）
- ※ 知事・副知事・教育長等の退職手当は、別の規定に基づいて支給される。

条例第 19 条（退職後に引き続き職員となった場合の退職手当の不支給）

| | |
|-----|--|
| (1) | 職員が退職の日又は退職の翌日に再び職員となったとき。 ただし、 正規職員が臨時職員となる場合は、退職手当を支給する。 |
| (2) | 職員が引き続いて（職員の身分に 1 日以上空白がないことをいう）他の地方公務員又は国家公務員となった場合で、当該地方公共団体等に通算規定（退職手当に関する規定等において、退職手当の算定基礎となる在職期間に大分県職員の在職期間を通算できることの定め）のある場合。 |
| (3) | 職員が条例第 8 条第 1 項の規定に該当する退職をし、引き続いて特定一般地方独立行政法人等職員となった場合又は同条 2 項の規定に該当する職員が退職し、引き続いて特定一般地方独立行政法人等職員となった場合。 |
| (4) | 地方独立行政法人法第 59 条第 2 項の規定により、職員が移行型一般地方独立行政法人の職員となる場合。 |
| (5) | 職員が条例第 8 条の 2 第 1 項の規定に該当する退職をし、引き続いて地方独立行政法人等役員となった場合又は同条第 2 項の規定に該当する職員が退職し、引き続いて地方独立行政法人等役員となった場合。 |

遺族の範囲と順位（条例第 2 条の 2）

| | |
|-------|---|
| 第 1 位 | 配偶者（事実婚の状態にある者を含む） |
| 第 2 位 | 子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹のうち、職員の死亡当時、主として職員の収入により生計を維持していた者 |
| 第 3 位 | 子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹 以外 の者で、職員の死亡当時、主としてその収入により生計を維持していた者 |
| 第 4 位 | 子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹で、第 2 位に掲げる者以外の者 |

- ◆ 実父母のほかに養父母がいる場合は、養父母が優先される。父母の父母も同様。
- ◆ 遺族が受給を放棄した場合でも、下位の遺族に受給権が移ることはない。
- ◆ 同順位の遺族が 2 人以上いる場合は、その人数（受給を放棄した者も含む）で当該退職手当を等分（端数は等分後に切り捨て）して当該各遺族に支給する。

退職手当の支払時期（条例第 2 条の 3）

退職手当は、特別の事情（死亡退職者の退職手当を支給すべき遺族を確知できない場合等）がある場合を除き、職員が退職した日から起算して 1 月以内に支払われる。

2 退職手当の算定

平成 18 年 4 月 1 日から退職手当制度が本的に改正され、支給率カーブのフラット化や「退職手当の調整額」の創設等が行われた。

【退職手当額（現行制度）】

退職手当の額は、下記計算式により算定される（1 円未満切捨て）。

$$\text{退職手当の基本額} \left(\frac{\text{退職日}}{\text{給料月額}} \times \frac{\text{退職事由・勤続年数別支給率}}{\text{年数}} \times \text{調整率} \right) + \text{退職手当の調整額}$$

※ 「給料月額」には、給料調整額・教職調整額を含む（以降においても同様）。

※ 「退職手当の基本額」は、退職日給料月額×60月を上限とする。

- ◆ 「退職事由・勤続年数別支給率」は、次ページ以降の一覧表を参照。
- ◆ 「退職手当の調整額」については「3 退職手当の調整額」を参照。

【定年前早期退職特例措置】※令和 7 年度以降休止中。

退職時年齢が満 45 歳～満 59 歳（労務職員は満 48 歳～満 62 歳）かつ、勤続年数 20 年以上の認定早期退職の場合は、退職手当の算定の基礎となる給料月額を割り増す。

$$\text{退職時の給料月額} \times \left\{ 1 + 0.03(\text{※}) \times \left(\frac{\text{旧定年年齢} - \text{退職年度の年度末年齢}}{\text{年 齢}} \right) \right\}$$

- ※ 令和 6 年 3 月 31 日退職分より、一律で 0.03 となった。
- ※ 令和 7 年 3 月 31 日退職分で特例措置は休止。

【旧制度の経過措置】

制度改正切替前日の H18. 3. 31 に同一の理由で退職したと仮定した場合の退職手当額の方が現行制度の退職手当額よりも高い場合は、旧制度の退職手当額が支給される。

（ただし、定年前早期退職では、この経過措置は適用されない）

$$\text{退職手当の基本額} \left(\frac{\text{切替前日 [H18. 3. 31] における給料月額}}{\text{旧制度の退職事由・勤続年数別支給率}} \times \frac{\text{現行の調整率}}{\text{率 83.7\%}} \right)$$

【算定方式の特例】

給料月額が減額された場合（給料表の改定による減額を除く）において、減額前の給料月額が、退職日給料月額よりも多いときは、特例の算定方式により計算する。

$$\text{退職手当の基本額} \left\{ \left(\frac{\text{減額前の算定額 [A]} + \text{減額後、退職するまでの算定額 [B]}}{\text{減額前の勤続期間に応じた支給率}} \right) \times \text{調整率} \right\} + \text{退職手当の調整額}$$

$$[A] = \frac{\text{減額前}}{\text{給料月額}} \times \frac{\text{減額前の勤続期間}}{\text{に応じた支給率}}$$

$$[B] = \frac{\text{退職日}}{\text{給料月額}} \times \left(\frac{\text{退職日の勤続期間}}{\text{に応じた支給率}} - \frac{\text{減額前の勤続期間}}{\text{に応じた支給率}} \right)$$

- ◆ 給料月額が減額される理由は、給料表を異にする異動、本人の同意の下に降格して在職し続ける場合（H18. 3. 31 以前の降格等による給料月額の減額は対象としない）、H20. 4 月の級別構成の見直し、定年延長後の 60 歳年度末以降の給与 7 割支給等が挙げられる。