

【資料 1】

退職手当額の考え方

退職手当額算出式

$$\text{基本額} (\text{退職日給料月額} \times \text{支給率}) + \text{調整額} (\text{調整月額} \times \text{対象月数})$$

$$\text{支給率} = \text{退職理由別・勤続年数別支給割合} \times \text{調整率}$$

1 基本額とは

「退職日給料月額」に、退職理由・勤続年数に応じた「支給率」をかけた額。
退職理由、勤続年数に応じ定められた方法で「支給割合」を算定し、これに、
民間との均衡を図るために設けられている「調整率」を乗じて計算される。

(【資料4】参照)

【参考】

- (1) 退職日給料月額には、給料の調整額、教職調整額（対象：教育職給料表1～特2級の教職員）及び給料加算額（対象：教育職給料表3級の教職員）を含む。
- (2) 退職日給料月額には、給与構造改革に伴う経過措置としての差額は含まない。
- (3) 給料の一部又は全部を支給されない場合は、全額支給の場合の額とする。

「定年前早期退職者」の場合（①～③の条件を備えた人が、応募認定、公務上死亡・傷病、事務都合、整理により退職）は、「退職日給料月額」について、
引上げ前の定年前の残年数1年につき3%（最大45%）が割増しされる。

①引上げ前の定年に達する日の属する年度の前年度の末日までに

②勤続20年以上（事務都合は25年以上）

③引上げ前の定年年齢－15歳を減じた年齢以上

【例：引上げ前の定年が60歳の職種であれば、45歳以上】

(【資料3】「3 定年前早期退職者の特例措置」参照)

2 調整額とは

在職時の職責に応じて加算される額。

平成8年4月1日以降の退職までの間における、職責に応じて定められた
調整額の月額について、その額の高いものから60月分（5年分）を合計した額。

(【資料5】参照)

3 その他

平成18年度から、給料及び退職手当の構造が見直され、それぞれ新しい
制度で運用されているが、これに伴い、次の措置がとられている。

① 給料月額が減額されたことがある場合の退職手当の基本額に係る特例 (ピーク時特例)

給与改定以外の理由により、退職時の給料がピーク時の給料（＝特定減額前給料月額）より下がった場合、ピークまでの期間とピーク後から退職までの期間に分けて計算する。(条例第5条の2)

【計算式】

特定減額前給料月額×減額日前日までの支給率

＋退職日給料月額×（退職日までの支給率－減額日前日までの支給率）

【対象となる例】教育職給料表の適用を受ける職であった者が、行政職給料表の適用を受ける職で退職した場合
給料の調整額が支給されなくなった場合
降格・降任の場合 等

② 従前額（平成１８年３月３１日以前の額）の保障

現行の条例による退職手当額が、制度切替日前日額（制度切替日前日に仮に退職したとした場合の退職手当額）を下回る場合には、制度切替日前日額（従前額）が保障される。ただし、従前額の計算は、基本額部分のみとなる。

【例】平成１８年３月３１日現在、勤続３５年を超えていた場合 等