

給料・期末手当・退職手当の性質

1 給料の性質

一般職

職務の複雑、困難及び責任の度合い及び勤労の強度や勤務時間、勤労環境その他の勤務条件を考慮して支給される労働の対価として支払われる給与のうち、その最も基本的なものである。職種別に規定された給料表の運用により、給料を決定することで、この職務給の原則を実現している。

特別職

特別職に支給される給与は、一定の役務に対する対価であるという点においては、一般職の給与と同じであるが、均衡の原則が適用され、給与の決定にあたって明確に生計費が考慮されることとされている一般職の給与と比較した場合には、特別職という職務の特殊性に着目される、職務給的性格が強いものとなる。

2 期末手当の性質

一般職

期末手当（民間のボーナスに相当）は、戦後のインフレ期に益、暮等の生計費の増嵩を補填する趣旨で支給されていた生活補給金が由来とされている。均衡の原則に従い、民間における制度定着と歩調を合わせて、公務員の給与体系に組み込まれている。

なお、一般職の賞与制度の沿革については以下のとおりである。

ア 戦前期

戦前期の賞与は、原則としてホワイトカラーに支給されるものであり、例外的にブルーカラーに支給される場合があったとしても、その額は極めて僅かであることが通例であった。また、その名のとおりの賞与であり、支給額も企業の業績に大きく左右されるのが当然であった。公務員においても、ごく一部の高等官に対して俸給予算の残額を充当して支給されるものであった。

イ 戦後期

民間においては、戦後期直後のインフレの激化と労働運動の影響により、技能労務職を含む従業員の全てが当然に賞与制度の対象とされると同時に、労働者側からは賃金の後払い的性格を持つ生活補給金的な「一時金」とされ、経営者側からは義務的給与の性格を有するに至っている。

一方、公務員に対しては、戦後の混乱期における労働基本権の付与のあり方についての紆余曲折の末、団体交渉権の一部制約と争議権の剥奪に代替する措置として人事院勧告制度が導入された。人事院勧告により、官民の給与制度の均衡比較をす

るなかで、民間における賞与相当に準じるものとして、期末・勤勉手当の制度が確立されていく。

ウ 現在

民間においては、経済の安定、発展に伴う企業の業績の向上とともに、年間給与全体に占めるその割合は次第に拡大してきた。これは賞与が本給と異なって退職手当や時間外労働に対する割増賃金の基礎に含まれないほか、企業実績等に応じて適宜増減できる弾力的な手当であることによるものである。特に平成10年代後半においては、企業業績が向上しても将来引き下げが困難な月例給与は引き上げず、専ら賞与で対応するという傾向も生じている。

このような傾向は人事院勧告にも反映されており、平成10年代後半の勧告内容は、給料表の改定自体は1%未満の増減程度に留まる一方、期末・勤勉手当の変動が大きい。

| 勧告年度 | 国行政職俸給表(1)改定率 | 期末・勤勉手当 支給率 |
|------|---------------|------------------|
| H21 | -0.2% | 4.15月(前年比 0.35月) |
| H22 | -0.2% | 3.95月(前年比 0.20月) |
| H23 | 高年齢職員は最大-0.5% | 3.95月(前年水準維持) |

以上の沿革が示すとおり、時代が下るとともに、民間における賞与は、生計費的な要素が色濃く反映される傾向が強まっていたが、近年においては、企業の業績に応じた給与としての側面も強まりつつある。公務員においては、人勤制度を通じて、この傾向が間接的に反映される結果となっている。

特別職

常勤特別職についても、一般職と同様、条例に基づいて支給することができる手当として地方自治法第204条に規定されており、その支給趣旨についても同様の考え方に基づくものである。その支給率については、内閣総理大臣等、国家公務員の常勤特別職との均衡を考慮した内容とすべきであるとの通知が示されていることから、市長、副市長への期末手当の支給は一般的となっている。

3 退職手当の性質

一般職

一般的な見解として、以下の三説が挙げられている。

ア 勤続報償説

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

イ 賃金後払説

労働者が在職中に受け取るべき賃金を退職時に受け取るものとする考え方

ウ 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とする考え方

これらの説を受け、『公務員の退職手当法詳解』（退職手当制度研究会）においては、以下のとおり結論付けている。

国家公務員の退職手当の性格は、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続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。

特別職

期末手当と同様、常勤特別職については退職手当の支給が可能とされている。これは常勤という形態及び4年という任期から、一般職と同様、勤続報償的な要素が認められた結果と考えられる。

また、給料、期末手当と同様、一般職の退職手当と比較すると、生活給的な側面が弱く、職務給的な側面が強いことから、より勤続報償説の性格が濃厚であると考えられる。