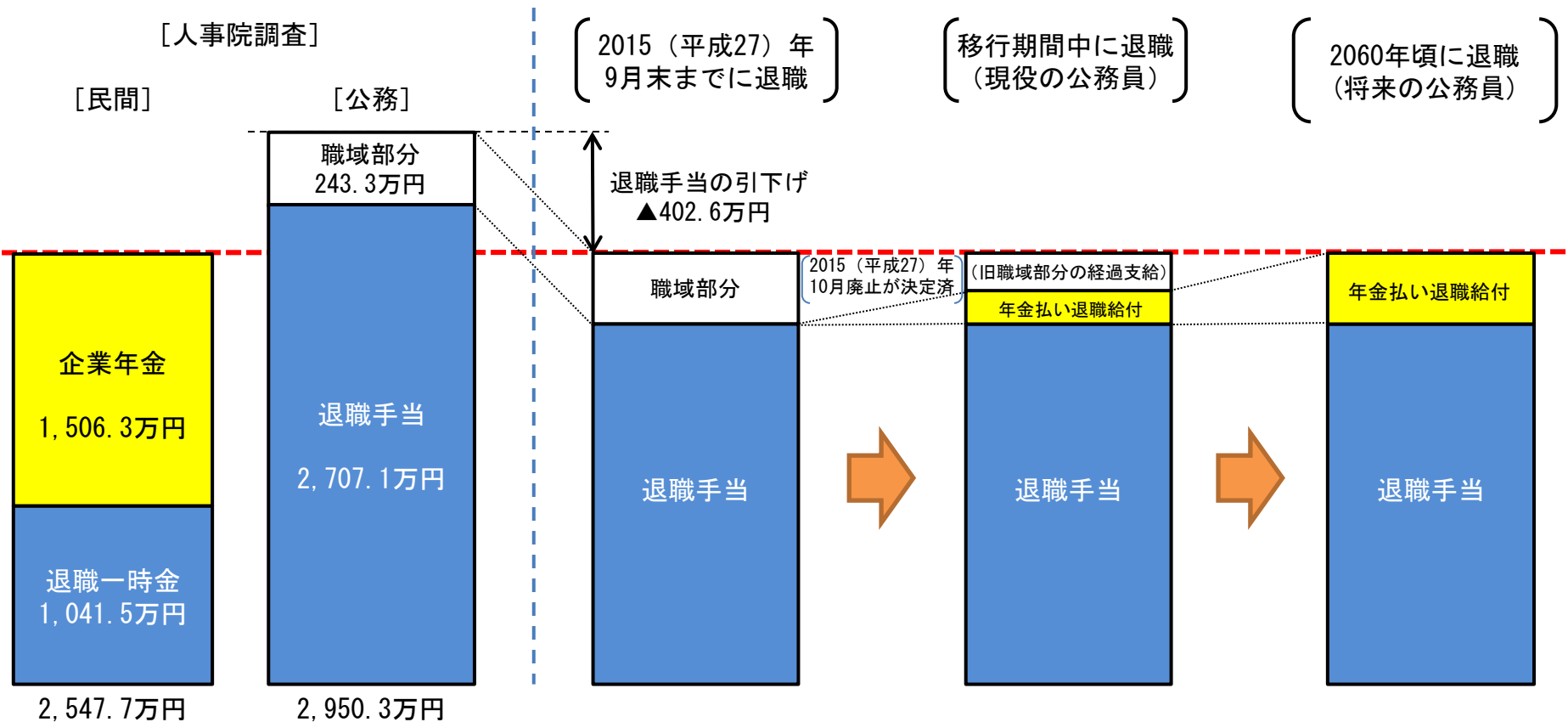


# 国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための 国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律（平成24年法律第96号）

○退職給付（退職金＋年金（事業主分））の官民均衡を図る観点から、以下の対応を行う。

※公務員の退職給付の在り方については、人事院調査及び被用者年金一元化法附則第2条を踏まえ、「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」において検討し、報告書がとりまとめられた。

- ・ 当面の退職給付の官民較差は、退職手当の支給水準の引下げにより調整。
- ・ 職域部分廃止後の官民均衡は、退職給付の一部として、年金払いの退職給付（「年金払い退職給付（仮称）」）をゼロから保険料を積み立てて設けることにより確保。



# 退職手当の改正内容の概要

退職手当について、官民比較調査結果等を踏まえ、その支給水準を引き下げるとともに、平均年齢が上昇している状況を踏まえ、年齢別構成の適正化を通じて組織活力の維持等を図るため、早期退職募集制度を導入する等の措置を講ずる。

⇒ 次のⅠ及びⅡの措置を通じ、退職給付の官民較差(平均402.6万円)の全額を解消(退職手当の支給水準を2707.1万円から2304.5万円に約14.9%引下げ)。

## Ⅰ. 支給水準引下げ

1. 官民均衡を図るために法律上設けられた「調整率」を、次のとおり段階的に引き下げる。

<期 間>	<調整率>
現行	104/100
平成25年1月1日～平成25年9月30日	98/100
平成25年10月1日～平成26年6月30日	92/100
平成26年7月1日以降	87/100

<参考> 段階的な引下げ措置については、過去の引下げ時の段階的措置に比べ、1回当たりの引下げ幅を2倍程度とし、かつ、引下げ間隔を1年から9か月に短縮。

2. 調整率は、退職理由及び勤続年数にかかわらず、全ての退職者に適用する。
3. 施行期日:平成25年1月1日(第一段階の引下げを開始)

## Ⅱ. 早期退職のインセンティブ拡大

1. 早期退職募集制度の導入  
各大臣等が、年齢、職位等を特定して早期退職募集を行い、職員が応募し認定を受けて退職した場合、官側都合による退職として退職手当を算定するとともに、2. の措置の対象とする。
2. 定年前早期退職特例措置の拡充  
【適用対象年齢の下限】  
50歳(定年前10年) ⇒ 45歳(定年前15年)(政令事項)  
【割増内容】  
定年前1年につき一律2%割増(最大20%)  
⇒定年前1年につき3%を上限とした割増(具体的な割増しは政令事項)
3. 施行期日:公布日から1年以内の政令で定める日

# 「年金払い退職給付」の概要

## 被用者年金一元化法附則第2条

この法律による公務員共済の職域加算額(中略)の廃止と同時に新たな公務員制度としての年金の給付の制度を設けることとし、その在り方について、平成24年中に検討を行い、その結果に基づいて、別に法律で定めるところにより、必要な措置を講ずるものとする。

- 半分は有期年金、半分は終身年金（65歳支給（60歳まで繰上げ可能））。
- 有期年金は、10年又は20年支給を選択（一時金の選択も可）。
- 本人死亡の場合は、終身年金部分は終了。有期年金の残余部分は遺族に一時金として支給。
- 財政運営は積立方式。給付設計はキャッシュバランス方式とし、保険料の追加拠出リスクを抑制したうえで、保険料率の上限を法定（労使あわせて1.5%）。  
※キャッシュバランス方式は、年金の給付水準を国債利回りや予想死亡率に連動させることにより、給付債務と積立金とのかい離を抑制する仕組み。
- 公務に基づく負傷又は病気により障害の状態になった場合や死亡した場合に、公務上障害・遺族年金を支給。
- 服務規律維持の観点から、現役時から退職後までを通じた信用失墜行為等に対する支給制限措置を導入。
- 旧職域部分の未裁定者について、経過措置を規定。

## 「年金払い退職給付」のイメージ

モデル年金月額  
約1.8万円/月(想定)

【積立方式】

有期年金(20年間)

終身年金

## (参考) 現行の職域部分

モデル年金月額  
約2万円/月

【賦課方式】

終身年金

※ モデル年金月額は、標準報酬月額36万円、40年加入等一定の前提において試算。