

職域部分廃止後の 新たな年金の検討について

(人事院調査の結果)

民間の企業年金及び退職金の調査結果 並びに当該調査結果に係る本院の見解の概要

平成24年3月 人事院

1. 経緯

- 平成23年8月、国家公務員の退職給付制度を所管している総務大臣及び財務大臣から人事院総裁に対し、民間企業における企業年金及び退職金の実態調査の実施と調査結果に基づく見解について要請
- 平成18年にも内閣から同様の要請を受けて調査を実施した経緯があること等を踏まえ、今般、平成18年と同様に退職給付の調査及び退職給付の官民比較を実施

2. 民間調査の概要

(1) 調査対象と内容

企業規模50人以上の民間企業約35,700社から層化無作為抽出法によって抽出した6,314社に対し以下を調査。回答は3,614社（調査完了率：57.2%）

- 退職給付（企業年金及び退職一時金）制度の有無、その内容
- 平成22年度中に退職した勤続20年以上の事務・技術関係職種の常勤従業員の退職給付の支給額（母集団復元後の退職者数：定年65,053人、会社都合18,382人）

(2) 制度実態

- 退職給付制度を有する企業：93.5%

〔	うち	企業年金制度を有する企業	： 59.9%	〕
		退職一時金制度を有する企業	： 86.9%	

(3) 企業年金の概要

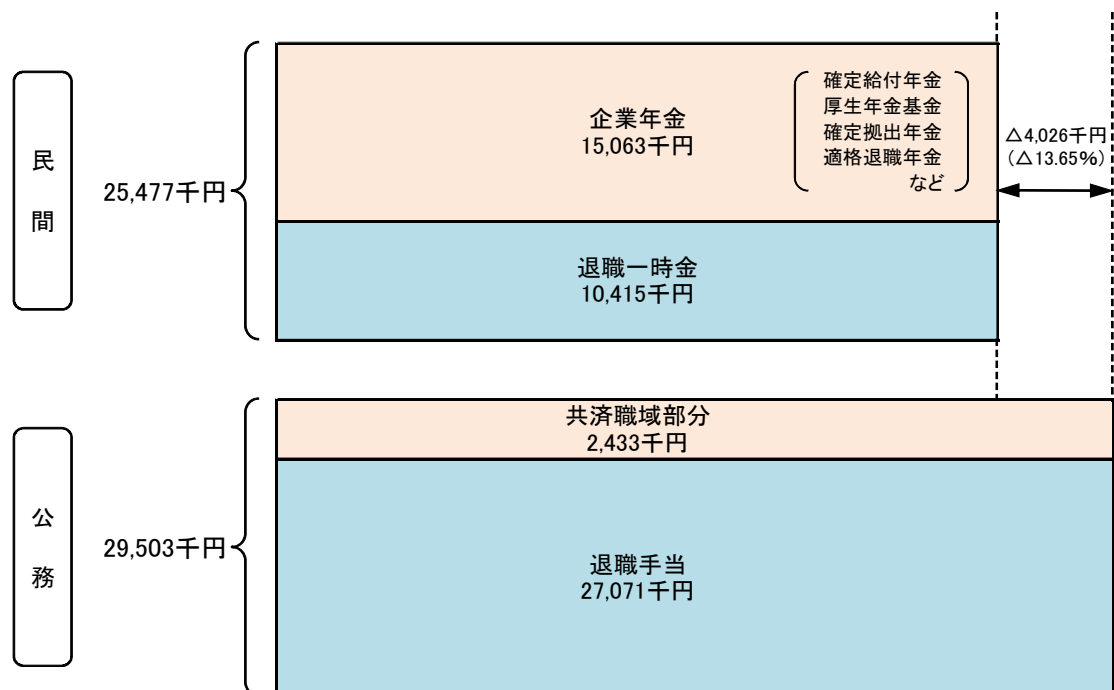
- 企業で採用されている年金の種類（複数回答）：確定給付企業年金 46.6%、厚生年金基金 28.4%、確定拠出年金 24.7%、適格退職年金 15.5%
- 受給資格は、「勤続年数かつ年齢」（44.6%）、「勤続年数のみ」（27.2%）
- 拠出については事業主全額拠出が81.0%。従業員の選択により一時金として受給可能な場合が75.5%

(4) 早期退職優遇制度、希望退職制度

- 退職一時金算定に当たって早期退職優遇制度を有する企業：11.6%
（早期退職優遇制度を有する企業規模1,000人以上の企業：43.9%）
- 平成18年以降希望退職を募った又は希望退職の取決めがある企業：10.9%

3. 退職給付水準の官民較差

年金(使用者拠出分)、退職一時金を合わせた退職給付総額での官民比較
 民間 25,477千円 公務 29,503千円 (4,026千円 (13.65%) 公務が上回る)
 <同職種の者について、退職事由及び勤続年数を合わせて比較>



- 勤続20年以上の事務・技術関係職種の常勤従業員（公務については行政職俸給表(一)適用者）で定年又は勸奨・会社都合で退職した者（大卒及び高卒）を対象
- 退職事由別（定年・勸奨）、勤続年数別のラスパイレス比較（民間の一人当たり退職給付額を算出する上で、公務の退職事由別、勤続年数別の人員構成を用いている。）。再就職あつせんの禁止により、勸奨退職の占める割合が平成18年時の57.9%から21.8%へ減少
- 官民とも年金については、将来支給する年金の累積額（終身の場合は平均余命までの間の積上げ額）を退職時点に一時金として支給するとした場合の額に現価換算。換算率は、厚生労働大臣告示により定められている年金の最低積立基準額算出の予定利率2.38%（平成22年度）を使用
- 官民それぞれの使用者拠出による退職給付総額を比較。また、比較に当たって、退職給付制度を有する企業（全体の93.5%）における退職給付支給額を集計

4. 国家公務員の退職給付に係る見解

- 官民均衡の観点から、民間との較差を埋める措置が必要
- 退職給付の見直しに当たり、国家公務員の退職給付が終身年金の共済職域と退職手当から構成され、服務規律の維持等の面から重要な意義を果たしてきた経緯や、民間では企業年金を有する企業が過半を占めていることを考慮した対応が必要。また、過去に退職手当の引下げが行われた際には経過措置が講じられており、今回も所要の経過措置を講じることが適切と思料
- 国家公務員については再就職あっせんが禁止され、今後在職期間の長期化が一層進展。このため、組織活力を維持する観点から、大企業を中心に早期退職優遇制度がある程度普及していることも勘案しつつ、退職手当制度において早期退職に対するインセンティブを付与する措置を講じる必要

(共済年金職域部分と退職給付 に関する有識者会議)

共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議について

1 趣旨

国家公務員等の共済年金職域部分と退職給付の在り方について検討するため、「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」（以下「有識者会議」という。）を副総理の下に開催する。

2 委員

①有識者会議は、別紙に掲げる委員により構成する。

②有識者会議の座長は、互選により決定する。

注：副総理及び関係府省の担当政務は、公務の都合がつく限り出席する。

3 有識者会議内容の取扱い

有識者会議の資料、議事概要及び議事録は、原則公表し、会議終了後に座長が会見を行う。

4 有識者会議の運営体制

有識者会議の庶務は、国家公務員制度改革推進本部事務局が、総務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、内閣官房社会保障改革担当室及び行政改革実行本部事務局の協力を得て、担当するものとする。

共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議 委員名簿

久保田政一	日本経済団体連合会専務理事
権文 英子	亜細亜大学経済学部教授
佐藤 博樹	東京大学大学院情報学環教授
菅家 功	日本労働組合総連合会副事務局長
関 ふ佐子	横浜国立大学大学院国際社会科学研究科准教授
田北 浩章	東洋経済新報社取締役・編集局長
藤村 博之	法政大学専門職大学院イノベーション・マネジメント研究科教授
保高 芳昭	読売新聞東京本社論説委員
森田 朗	学習院大学法学部教授
山崎 泰彦	神奈川県立保健福祉大学名誉教授

※ 敬称略、五十音順

退職手当に関して特に御議論いただきたい点（メモ）

1 人事院の調査結果及び見解への対応

(1) 退職給付総額における 402.6 万円の官民較差の是正方法<資料 2>

- 人事院調査結果を前提に官民較差 402.6 万円について調整することでよいか
- 平成 27 年 9 月末までの退職者に係る退職給付の支給水準調整について

(2) 上記調整に当たっての段階的引下げ措置の要否 <資料 3>

- 「過去に退職手当の引下げが行われた際には経過措置が講じられており、今回も所要の経過措置を講じることが適切と思料」との人事院見解について

(3) 早期退職に対するインセンティブを付与する措置の要否 <資料 4>

- 「国家公務員については再就職あっせんが禁止され、今後在職期間の長期化が一層進展。このため、組織活力を維持する観点から、大企業を中心に早期退職優遇制度がある程度普及していることも勘案しつつ、退職手当制度において早期退職に対するインセンティブを付与する措置を併せて講じる必要」との人事院見解について
- 早期退職者への退職手当の割増のあり方について
- 早期退職者への再就職支援のあり方について

⇒「中間的な議論の整理」へ

2 退職給付制度におけるその余の課題

- (1) 官民較差是正のための水準調整の基本的なあり方
- (2) 官民比較調査の頻度や方法
- (3) 官の退職給付における「年金」と「一時金」のあり方

⇒「基本的な考え方」（最終取りまとめ）へ

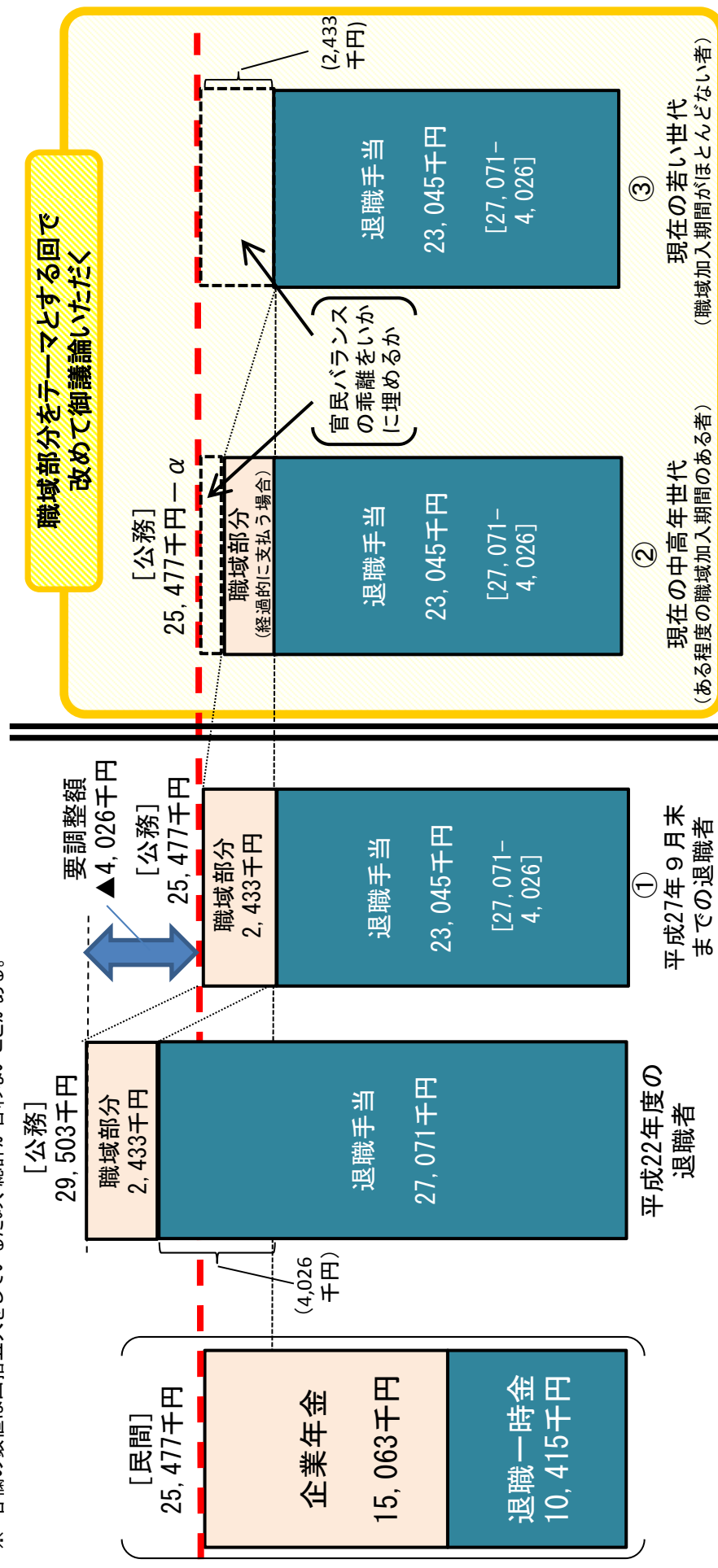
平成27年9月末までの退職者に係る退職給付の支給水準調整について

資料2

- 現行の公的年金としての職域部分とは平成27年10月(被用者年金一元化法の施行日)に廃止
- 施行日前に共済年金の受給権を有する者については、従来どおり職域部分を支給 (⇒下記①参照)
- 施行日において受給権を有しない共済年金加入者の、既加入期間に係る職域部分の取扱いについては、別に法律で定める(期待権への配慮が必要)
- よって、当面の退職者については、職域部分の支給水準(現価額243.3万円)に大きな変更は生じないと見込まれる
(※5年おきの調査実施を想定すれば、次回の官民比較調査は、27年度退職者について28年度に実施することになる)

⇒ 上記を踏まえれば、402.6万円(官民較差)を調整するには、当面の退職者については「退職手当」に依らざるをえないか

※ 各欄の数値は四捨五入をしているため、総計が合わないことがある。



※なお、「退職手当」による調整を官民較差402.6万円の一部に留める場合、当面の退職者に対し民の支給水準を上回って支給する問題が発生

(調整に当たっての段階的引下げ措置の要否)

(目次)

- P. 1 「民間の企業年金及び退職金の実態調査の結果並びに当該調査の結果に係る本院の見解について」(平成24年3月7日人事院) (抄)
- P. 2 昭和56年及び平成15年退職手当法改正に伴う段階的引下げ措置について

「民間の企業年金及び退職金の実態調査の結果並びに当該調査の結果に係る本院の見解について」（平成24年3月7日人事院）（抄）

Ⅲ 国家公務員の退職給付についての見解

1 官民較差の解消の必要性

（略）なお、これまで国家公務員退職手当法の改正により退職手当の引下げ（昭和56年は△8.3%、平成15年は△5.5%）が行われた際には、所要の経過措置が講じられている。今回の退職給付の見直しは、退職後の職員の生活設計に大きな影響を及ぼすこと、及び過去の引下げ幅と比べても大幅な引下げとなることに鑑み、所要の経過措置を講じることが適切と考えられる。

昭和 56 年及び平成 15 年退職手当法改正に伴う 段階的引下げ措置について

過去に退職手当の引下げを行った際は、

- ・ 退職間近の職員は、引下げ前の水準による退職手当額を見込んだ生活設計を行っていると考えられること
 - ・ 各府省等における退職管理に不測の影響が発生しないようにすること
- などの観点から、激変を緩和する措置として段階的に引下げを実施した。
具体的には、調整率（注）の一回当たりの引下げ幅が 3/100 程度となるような措置が講じられた。

○ 昭和 56 年退職手当法改正に伴う措置（調整率 120/100→110/100）

昭 56. 10. 30 成立、11. 20 公布、57. 1. 1 施行

期間	調整率	
昭 57. 1. 1～昭 57. 12. 31	117/100	▲ 3 ポイント
昭 58. 1. 1～昭 58. 12. 31	113/100	▲ 4 ポイント
昭 59. 1. 1～	110/100	▲ 3 ポイント

〔 ※ なお、上記は議員修正後のものであり、政府案では、5 ポイントずつ 2 年で引下げを行うことにしていた（120→115→110）。 〕

○ 平成 15 年退職手当法改正に伴う措置（調整率 110/100→104/100）

平 15. 5. 28 成立、6. 4 公布、10. 1 施行

期間	調整率	
平 15. 10. 1～平 16. 9. 30	107/100	▲ 3 ポイント
平 16. 10. 1～	104/100	▲ 3 ポイント

（注）調整率とは、退職手当の水準調整のため、退職手当法附則に規定されている数値を指す（昭和 48 年法改正により創設（120/100））。

第2回「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」(議事概要)

1. 日時 平成24年5月15日(火) 17:00~18:50
2. 場所 総理大臣官邸4階大会議室
3. 出席
(委員)(50音順、敬称略)
久保田政一、権丈英子、佐藤博樹、菅家功、関ふ佐子、保高芳昭、森田朗、山崎泰彦
(政府)
岡田副総理、中川公務員制度改革担当大臣、園田内閣府大臣政務官、加賀谷総務大臣政務官、三谷財務大臣政務官
4. 議事次第
 - ・ 開会
 - ・ 岡田副総理挨拶
 - ・ 資料説明・意見交換
 - ・ 閉会
5. 議事内容
 - 冒頭、岡田副総理から御挨拶。
 - 森田座長より、今日の議事の確認が行われた。

 - 「資料1」に基づいて、本日の議論の論点について総務省より説明があった。本日の議論においては、人事院調査の結果である402.6万円の較差を前提として議論を進めることとし、その較差の生じた要因については次回分析・確認するものとした。

 - 「資料2」に基づいて、402.6万円の調整について総務省より説明。被用者年金一元化法案(平成24年4月13日提出)において共済年金職域部分の廃止時期が平成27年10月とされており、それまでの間は現行の制度・水準に基づく職域部分の給付が行われることを踏まえると、当面の退職者については職域部分の支給水準に大きな変更が生じないと見込まれることから、座長より当面の退職者については退職手当の引下げにより官民較差を調整するとの取りまとめがなされ、了承された。

 - 「資料3」に基づいて、調整に当たっての段階的引下げの可否について総務省より説明があり、その後委員による質疑応答・議論が行われた。委員から出された主な意見等は以下のとおり。(この点について、今回欠席の田北委員、藤村委員から書面により意見が提出された(資料6・7)。)

- ・ 今回の較差を一度に下げるとするのは、職員の定年後の生活設計を考えると乱暴すぎる。民間でも段階的に下げており、段階的な引下げは社会にも理解されよう。あるいは段階的引下げとは別の形での支援もセットで議論されるべきではないか。
- ・ 民間でも段階的に引き下げることが一般的。今回も段階的に引き下げるべきか。ただし、引下げの期間があまりにも長期にわたるのはよろしくない。過去の例を見ても2段階か3段階が妥当ではないか。
- ・ 基本的に公務員も労働者。財産権も憲法で保障される。退職後の生活への影響も大きく、裁判例や労働契約法の考え方を踏まえ、不利益変更の合理性は慎重に検討すべき。裁判で争われた場合、合理的でない判断される可能性もある。
- ・ 民間は労使交渉ができるが、公務員は基本権が制約されている。職員団体とよく話し合うことも含め、それ以外の手続保障をより尊重すべき。
- ・ 「退職手当は労働の対償としての賃金である」という判例もある。不利益変更については、公務員といえども考慮が必要。退職金は老後の生活設計にも大きく影響を及ぼすことから、制度の安定性が求められるべき。具体的な期間や引下げ幅は労使の話し合いと合意に基づいて対応すべき。
- ・ 「較差を一度に引き下げる」とするのは国の責任としてやるべきかもしれないが、働く職員一人一人に責任があるわけではない。段階的引下げは国民に納得されるのではないか。
- ・ 上げるときは上げ、下げるべきときは下げる、というのが原則ではないか。しかしながら今回は較差が大きい。たとえば較差が10%を超える場合は考慮するというような基準を作ることはあり得るのではないか。そうすべきというものではないが、これには国民も納得できると思う。国民の理解の観点からは、仮に段階的に引き下げるにしても、例えば10%というようにある程度は一度に下げて、その余りの分をその後の下げるというようにしてはどうか。
- ・ 今回退職手当だけだと14.87%引き下げる必要があり、3ポイントずつあるいは3段階で引き下げるのが過去の例である。また、当面の退職者についての調整であることを考慮すれば、おのずと引下げ方は決まってくる。
- ・ 一度に引き下げるのは、若い職員の働く意欲にも影響する。やはり段階的に引き下げることにして、ただし引下げ幅をこれまでの3ポイントずつよりも大きくしてはどうか。
- ・ 納税者の視点で現下の財政状況を考えたときにこの較差の問題は注目されるが、他方、公務員の将来のことも含めた人生設計もあり、それに対するインパクトがあまりにも急激に大きいとこれも問題になるのではないか。

○ 「資料4」に基づいて、早期退職に対するインセンティブの付与の要否につ

いて総務省より説明があり、その後委員による質疑応答・議論が行われた。委員から出された主な意見等は以下のとおり。(この点について、今回欠席の田北委員、藤村委員から書面により意見が提出された(資料6・7)。)

- ・ 公務は役職ポストに限られており昇進できる人が限られている。常設の制度で入れるときに、定年間近だけではなく、転職可能な時期に入れる必要。就職してから15年に1回など、キャリアの節目に公務に残るか民間企業に転職するかの判断をする機会を提供するのがよい。50代、60歳直前での再就職は難しいのではないか。
 - ・ 民間での早期退職優遇制度の対象は、一般的に勤続15年・年齢45歳以上が多い。公務の早期退職割増しの対象も広げることが必要。
 - ・ 早期退職のインセンティブ付与は、再就職支援とパッケージでやる必要がある。
 - ・ 再就職あっせんの全面禁止は、日本社会全体における人材の有効活用の点からもよくない。たとえば経団連の「人材バンク」のような、透明性を高めてデータベース化しそれぞれの人材と条件をマッチングする組織も必要ではないか。
 - ・ 過去に希望退職を募り、再就職あっせんを行った国鉄と行わなかった国有林野の例をみても、あっせんは必要。官民人材交流センターを活用してはどうか。
 - ・ 早期退職を検討する場合には、組織活力の維持を図るための恒久措置と、組織改廃等に伴う臨時措置とは別に議論した方がよい。
 - ・ 組織が高齢化しているのは事実。組織の活性化をいかに可能にするかを、民間の手法なども見ながら検討してもらいたい。
 - ・ なるべく天下りの弊害をなくした形で人材の移動が可能な仕組みについて、どういう条件であれば機能するかの類型化をし、きめ細かく制度設計をする必要がある。民間の機関にそれを担ってもらうというのも考え方のひとつ。
- これらの議論を受け座長より、早期退職に対するインセンティブとして退職手当を割り増すべき、また再就職支援の仕組みを作るべきとの取りまとめがなされ、了承された。
- 次回は、本日までの議論を踏まえ、座長が「中間的な議論の整理」の原案を提示し、とりまとめに向けた議論を進めていくことについて了承された。
- 最後に、次回会合を、5月23日(水)17時を目途に行うよう事務局で調整していく旨座長よりご発言があり、閉会。

<文責：有識者会議事務局(速報のため事後修正の可能性あり)>

(共済年金職域部分と退職給付 に関する有識者会議)

—「中間的な議論の整理」について—

中間的な議論の整理

平成24年 5月23日
共済年金職域部分と退職
給付に関する有識者会議

- 第1回会議において人事院からヒアリングを実施するとともに、様々な角度から検討を行った結果、当有識者会議としては、今般の人事院の調査結果（官民較差 402.6 万円）を前提として議論を進めることにした。
- 岡田副総理から、退職手当について、できるだけ時間を置かずに当有識者会議としての中間的な議論の整理を行ってほしいとの要請があったことから、当有識者会議におけるこれまでの検討結果を中間的に取りまとめたものである。

1 官民較差の調整等について

(1) 官民較差 402.6 万円の調整

- 被用者年金一元化法案（平成 24 年 4 月 13 日国会提出）において、共済年金職域部分の廃止時期は、平成 27 年 10 月とされており、それまでの間に共済年金の受給権が発生する者には、現行の制度及び水準に基づく職域部分の給付が行われることになる。
- また、5年おきの調査実施を想定すれば、次回の官民比較調査は、27年度退職者について28年度に実施することになる。
- これらを踏まえると、当面の退職者（勤続20年以上、定年・勸奨退職者）については、職域部分の支給水準（現価額 243.3 万円）に大きな変更は生じないと見込まれる。
- このため、官民較差 402.6 万円の調整は、当面の退職者についてはその全額を一時金である退職手当の支給水準引下げにより行うことになる（この場合、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）。

(2) 上記調整に当たっての段階的引下げ措置の要否

- 退職給付について官民較差があった場合には、その調整を図るための法的措置を速やかに講ずるべきとの認識で一致。今回の官民比較調査の結果が平成 22 年度の数値であることを考慮すれば、今回も官民較差を調整するため

の法的措置を速やかに講ずる必要。

- その上で、人事院の見解にあるような段階的引下げ措置については、今回の引下げ幅（▲約 14.9%）が大きいことを踏まえ、次の事項等に鑑みれば、段階的引下げ措置を講ずることが適切との意見が多数であった。

- ① 民間企業で大きな引下げを行う場合には段階的に行うのが一般的であること
- ② 就業規則の不利益変更に係る判例法理（不利益変更の内容や方法などを総合考慮した合理性が必要）や労働契約法がそのまま適用されるものではないが、その考え方を踏まえる必要はあり、官民比較に基づく水準調整とはいえ、これを一時に行うことは、民間企業であれば労働条件の重大な不利益変更として訴訟リスクを抱える可能性が高いレベルであると考えられること
- ③ 退職手当は、長期の勤続に対するものであり、退職後の生活保障の性格もあることから、基本的に制度の安定性が求められ、また、退職間近の職員は、既に現行水準による退職手当を見込んだ生活設計を行っていると考えられるとともに、引下げを一時に行った場合には、将来も急激な変化が突然起こりかねないとの不安から、中堅・若手層の職員の士気にも影響し得ること
- ④ 国家公務員の労働基本権が制約されている下で一方向的に不利益を課すには手続的にも慎重であるべきこと

- また、段階的引下げ措置を講ずるとしても、現下の財政状況の下で国民の理解と納得を得るためには引下げに長期を要するのは適当でなく、その1回当たりの引下げ幅については、これまでの段階的引下げ措置よりも厳しいものとせざるを得ないとの意見があった。

- さらに、段階的引下げ措置をした方がよいという意見も十分に理解できるものの、現在の税収の落ち込み等の状況下で国民的な理解を得ることを考えれば、今回は過去のような段階的引下げ措置を講じないこととしてもやむを得ず、よって、較差の調整を一時に行うべきであるとの意見もあった。

- なお、公務員も労働者であるから、退職手当の引下げが与えるインパクトの大きさを考えれば、今回の法的措置を講ずるに当たって、職員に十分に説明をすることが重要との意見や職員団体と合意すべきとの意見もあった。

（3）早期退職に対するインセンティブを付与する措置

- 再就職あっせんの禁止等に伴い在職期間が長期化している状況等を踏まれば、公務組織の活力維持の観点から、今回の見直しに当たり、人事院の

調査結果にみられる民間企業の早期退職優遇制度や希望退職制度の一時金割増の状況も参考に、退職手当に係る現行の早期退職特例制度（定年前1年につき2%割増・定年前10年内）の内容を拡充して、早期退職に対するインセンティブを付与するための措置を併せて講ずることが適当。

- これに加えて、早期退職を促すには金銭的なインセンティブの付与だけでは必ずしも十分でないという側面があると考えられる。人事院の調査結果によれば、民間企業においては、早期退職者に対する再就職支援（民間再就職支援会社の利用等）を実施することが相当程度普及していることを踏まえれば、公務においても同様の措置を講ずることが重要。
- 早期退職に係る再就職支援の実施に当たっては、各府省による再就職あっせんを禁止している現行の再就職規制を遵守するとともに、再就職支援の仕組みや実施状況についてその透明性を高めるなど、国民の疑念を招くことのないようにすべき。
- なお、再就職支援については、①高齢期だけでなく、ある程度早期に、自力で第二の人生を選ぶことが可能になるように、公務員のキャリアパスの節目節目で、このまま公務に残るか、民間に転職するかを職員自らに考えさせる機会を与える工夫も併せて講ずることや、②早期退職者については、官民人材交流センターが民間事業者の活用や民間経済団体が提唱している人材バンク構想なども考慮して透明性を確保しつつ、再就職先のマッチングを含めた再就職支援を行っていくことについて検討すべき。

2 今後の検討について

- 当有識者会議としては、今後、新たな年金制度のあり方（給付と負担のあり方、水準等）について引き続き精力的に議論を進め、最終的な取りまとめを目指す。なお、退職給付の中長期的な官民較差是正のための水準調整の基本的なあり方、官民比較調査の頻度や方法、官の退職給付における「年金」と「一時金」のあり方等の将来的課題についても、最終的な取りまとめに向けて必要に応じ議論を行う。