資金運用委員会	資料1-4
第19回（H24.7.19）	

「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」
第7回資料（平成24年7月5日（木）開催）

「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」報告書概要

１．民間の企業年金及び退職金に関する人事院調査結果

【結果】民間：2547.7 万円、公務 2950.3 万円（差額 402.6 万円）

【人事院の見解】官民均衡の観点から、民間との較差を埋める措置が必要

⇒人事院調査結果に基づき官民較差を是正すべきとの結論に至った。

２．退職給付総額における 402.6 万円の官民較差の是正

【前提】被用者年金一元化法案で職域部分の廃止が平成 27 年 10 月とされていることから、当面の退職者（勤続 20 年以上、定年・勧奨退職者）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。

⇒官民較差 402.6 万円の調整は、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が適当（2707.1 万円から 2304.5 万円に約 14.9%引下げ）。

■退職手当引下げにおける段階的引下げ措置

【検討のポイント】

〇民間では大きな引下げの場合には段階的に引下げを行うのが一般的であること

〇就業規則の不利益変更に係る判例法理等を踏まえると、引下げを一時に行うことは訴訟リスクの可能性が高いレベルであると考えられること

〇退職手当が退職後の生活保障の性格を有すること等を考えると、引下げを一時に行うことは生活設計に大きな影響を及ぼし得ること

〇国家公務員の労働基本権が制約されている中で一方的に不利益を課すには手続的にも慎重であるべきこと

⇒段階的引下げ措置を講ずることが適切との意見が多数。

■早期退職に対するインセンティブを付与する措置

【検討のポイント】

〇再就職のあっせんの禁止等に伴い在職期間が長期化していること

〇民間の早期退職優遇制度、希望退職制度の一時金割増の状況

〇民間において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）を実施することが相当程度普及していること

⇒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 年以内）の内容を拡充し、早期退職に対するインセンティブを付与する措置を講ずることが適当。また、早期退職者に対する民間再就職支援会社を活用した再就職支援を講ずることが重要。

３．官民較差調整後の退職給付における配分の在り方等

【前提】

被用者年金一元化により職域部分が廃止され、平成 27 年 10 月以降は職域部分の給付が経過的に減少することにより官民バランスが乖離する。

【共通認識】

①官民較差調整後は、退職給付全体でみて民間企業の事業主負担と均衡する水準であれば最終的な税負担は変わらず、公務員を優遇するものとはならないものであること

②民間の実態を考慮した制度とすること

③公務員制度の一環として、より良い公務サービス提供のための退職給付制度を検討すること

■官民較差調整後の公務員の退職給付の在り方

①退職給付の全額を退職手当として支給

②退職給付の一部に民間の実態を考慮して企業年金に相当する年金を導入

（②について、年金と一時金の選択を可能にする選択肢）

【検討のポイント】

〇いずれの場合も退職給付水準は民間と同じ水準となり、公務員の退職給付への税投入は同じと考えられること

〇この問題は、官民均衡によって他律的に決定される一定の水準の退職給付を民間と同様、一時金と年金にどう配分するかという問題であること

〇上記の年金は、現行の職域部分のような賦課方式の公的年金と連続性のないこと、現在の職域部分が保有する積立金を活用せず、ゼロから積立を行い、企業年金と同様の仕組みとすることを検討の前提とすること

＜①を支持する意見もあったが、様々な観点から検討を進めた結果、以下の結論となった＞

〇どのような退職給付の形であれば、モラルの高い公務員によって提供される安定的かつ能率的で質の高い公務サービスを、国民・納税者が享受できるかという観点から検討すべきこと

〇民間企業では退職給付制度として企業年金を有する企業が過半を占めており、民間の退職給付総額において企業年金の占める割合も過半となっていること

〇民間の企業年金に相当する年金の導入により、公務員の服務規律の維持や公務員の相互救済のための仕組みが可能となること

〇現行の職域部分の水準よりも年金額を抑制すること

〇年金か一時金かという二者択一だけの議論ではなく、民間で導入例の多い年金と一時金の選択を可能にする選択肢もあること

〇一時金選択方式の導入により、加入者の多様なニーズに対応できること

⇒退職給付水準だけでなく、給付方法についても官民バランスを図る観点や、公務の能率的運営に資するという観点から、公務員にも退職給付としての年金（「年金払い退職給付」）を導入すべきとの意見が多数。

⇒「年金払い退職給付」の一部については一時金による支給を選択可能な仕組みを導入することが適当。

■民間の企業年金に相当する年金の型式

①確定給付型（従来方式）
②確定拠出型
③キャッシュ・バランス方式

【検討のポイント】

〇確定給付型の年金でも確定拠出型の年金でも、一定の仮定の下で、退職給付総額の官民均衡が維持されれば最終的な税負担は変わらないとの評価もし得ること

＜従来方式の確定給付型や確定拠出型を支持する意見もあったが、様々な観点から検討を進めた結果、以下の結論となった＞

〇退職手当と併せ退職給付全体での最終的な税負担は変わらないと考え得るとしても年金財政の健全性を堅持する観点から、年金単体としても追加拠出のリスクは極力抑制すべきこと

〇公務員が接し得る経済政策、外交、安全保障政策に関する情報など市場全般に影響を与える情報を利用して運用を行うのではないかといった、公務員の運用への疑念を招きかねない

〇年金に対する支給制限を現役時も退職後も残せる点で、服務規律維持等のツールとして確定給付型の年金が優れていると評価し得ること

〇相互扶助によりリスクプールができる確定給付型の終身年金を組み込むことにより、労使折半の年金の中で公務上障害・遺族年金への対応が可能となること

〇民間企業において終身年金と有期年金それぞれが相当程度普及していること

⇒年金財政の健全性を堅持しつつ、公務員が投資教育を受けたり年金の資産運用に配意したりすることなく、服務規律を維持し、高いモラルをもって公務に専念できるといった様々な要請に対応し得る柔軟な制度設計が必要であることから、退職給付の一部に民間におけるキャッシュ・バランス方式を参考とした年金の導入が適当。

■まとめと具体的イメージ

退職手当引下げによる官民較差調整後の退職給付について、①その全額を退職手当として支給するか、②その一部に年金を導入するかは、官民均衡後の退職給付総額を退職手当と年金でどのように配分するかの問題であり、一定の仮定の下では公務員の退職給付への最終的な税投入は変わらないことを前提として、

〇民間の企業年金に相当する労使折半の年金（「年金払い退職給付」）を導入し、退職手当との二本建てで支給すること

〇年金の一部を一時金として支給することが選択可能な仕組みとすること

〇確定給付型と確定拠出型双方の特長を併せ持つキャッシュ・バランス方式を採用

〇服務規律維持のための支給制限措置を導入したり適切な水準の公務上障害・遺族年金を設けたりするために終身年金を設定するなど、公務の特殊性に配慮した公務員制度の一環としての年金とすること

が適当であり、国民の理解が得られるよう、退職給付総額の官民均衡が維持されれば最終的な税負担が変わらないと考え得ること、年金財政の健全性堅持のため独自の工夫を検討していること、能率的で質の高い公務サービスの提供を促す側面があること

といった点について、分かりやすい説明を尽くしていくことが求められる。

⇒「年金払い退職給付」の具体的イメージは以下のとおり。

①公務員の相互救済という要請に応える観点から、公務員本人にも事業主と同程度の負担を求め、掛金について労使折半とする

②年金のうち２分の１程度は一時金・有期年金選択可とし、残りは終身年金とする

③年金財政の健全性を堅持する観点から、財政運営や指標の設定等において、現行法令上民間企業年金に認められたキャッシュ・バランス方式を基にさらに保守的な制度設計・運営を行う

④公務員制度の一環として、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する

⑤全額公費負担であった公務上障害・遺族年金制度を労使折半の枠内で導入する

⑥退職手当のみの支給とする場合と最終的な税負担は変わらないと考え得るが、現行職域部分と異なるものであることを明確にする。このため、賦課方式に基づく現行の職域部分が保有する積立金は一切活用することなく、また、年金額を現行水準より抑制し、現行法令上民間企業年金に認められた仕組みより保守的な制度設計・運営を行い、⑤等を除いて障害・遺族年金制度を廃止する

■地方公務員・私立学校教職員の年金について

【検討のポイント】

〇地方公務員の年金制度も公務員制度の一環であり、国と地方で年金財政を一元化し、同一保険料・同一給付の制度とされてきた経緯があること

〇私立学校教職員の年金制度は、ともに学校教育を担う国公立学校の教職員との待遇均衡を図ってきた経緯があること

⇒被用者年金一元化後においても、地方公務員・私立学校教職員の年金として、国家公務員の年金制度と同様の制度を導入することが適当。

４．退職給付に係る今後の検討課題

〇国家公務員の退職給付全体の水準については、今後も定期的に官民比較を行い、一時金である退職手当で調整を行うことを基本に支給水準の均衡を図っていくことが必要

〇官民比較の調査頻度や調査方法（調査対象、集計方法等）などについては、当有識者会議での議論も参考に、国民の理解を得ながら職員の処遇を全体として適切なものとする観点から、更なる改善の必要性についても検討し、納得性、透明性をより高める見地から、出来る限りルールを明確に定めておくことが重要

おわりに

〇当有識者会議での検討における主なポイントは以下のとおり。

・当面の官民較差（402.6 万円）を全額退職手当の引下げで調整

・官民較差調整後は、退職給付全体として官民均衡水準であれば最終的な税負担が変わらず、退職給付総額を退職手当と年金でどのように配分するかという問題

・民間の実態を考慮した退職給付制度を検討

・公務員制度の一環として、より良い公務サービス提供のための仕組みを検討

・年金を導入する場合、現行の職域部分とは異なるものであることを明確化

〇政府が制度設計を行い具体案を国民に示す際にも、こうした考え方について丁寧に説明することを強く期待