

退職手当及び年金制度について

1. 中間取りまとめの内容

第3 65歳までの定年延長について

7 退職手当及び年金制度について

(1) 最終給与代替率の問題について

この問題については、次のような意見が出された。

- ・ 「アメリカでは公的年金の受給開始は65歳からとなっているが、62歳から繰上げ受給できるようになっており、アメリカの企業では、62歳で退職すると企業年金の現在価値が最大になるように制度設計しているケースも多い。また、給与カーブがかなりフラットになっているということも、退職時給与に対する年金・退職手当の代替率が高いという要因になっている。現在の我が国の公務員のような年功的な賃金体系で、退職給付年額(公的年金の額と退職手当の年金換算額との合計)の最終給与年額に対する代替率が低い状況(30～50%)では、自発的退職を促すことは難しい。」
- ・ 「現在の公務員制度改革の流れとしては、主たる退職管理の手法として再就職のあっせんを行うのはやめるという方向だが、そうすると、定年まで公務に精勤してもらうということが原則となり、そこまでやる気をもって働いてもらうことが重要。そのためには、再就職のあっせンをなくし、給与カーブを見直す代わりに年金・退職手当の代替率を国際水準並みの70%に高めるなど思い切って退職給付を改定し、将来の不安を解消しなければならない。」

このような退職手当制度や年金制度の将来の在り方についても、給与制度との関係などとも併せて幅広い検討がなされる必要がある。

(2) 自己都合退職の場合の退職手当の支給率

この問題については、次のような意見が出された。

- ・ 「退職手当は、給与の後払いとしての性格もあるので、定年延長がなされたために60歳時点での退職が定年退職でなくなったとしても、自己都合退職として扱わずに、現在と同水準の手当額を支給すべきである。」
- ・ 「民間では、若者にはせつかく教育訓練をして辞められると困るので自己都合の退職金を低く抑制するが、年齢が高くなるにつれ、抑制の比率が低くなり、一定年齢に達すると定年と同じ扱いとされている。退職事由で最後まで差を付ける現在の公務員の退職手当制度は民間から見ると違和感がある。」

以上の問題については、勸奨退職の在り方も含めて検討されるべき課題である。

2. 論点

退職給付の最終給与代替率や、年金と一時金とのあるべき比率について、どのように考えるべきか。

退職給付の額は、民間と公務は概ね均衡している。

- ・ 人事院が平成18年に行った調査によると、何らかの退職給付制度がある企業は92.0%。また、退職給付制度がある企業のうち、企業年金と退職一時金を併用している企業は44.0%、企業年金のみで退職一時金がない企業は14.5%、退職一時金のみで企業年金がない企業は41.5%となっている。【別添1-1】
- ・ 退職給付総額で官民比較した場合、民間は29,802千円、公務は29,601千円となっている。【別添1-2】
- ・ 企業年金と退職一時金の制度設計上の構成割合は、平均で51.4%対48.6%とほぼ同割合となっている。他方、公務における共済職域と退職手当の比率をみると、共済職域の現価額7.5%、退職手当92.5%となっている。【別添1-3】

欧米主要国の公務員との比較【別添2-1】

- ・ 日本の公務員の場合、役職段階により異なり、一般的に役職段階が高いほうが、最終給与代替率が低くなっている。
- ・ 欧米主要国では、概ね5~7割程度となっており、日本の公務員より高くなっている。
- ・ なお、諸外国の一般国民向けの年金の実態については、別添2-2参照。

被用者年金一元化等の動向

- ・ 平成18年の閣議決定により、被用者年金の一元化とそれに伴う国家公務員共済の職域部分の廃止及び新たな仕組みの創設の方針が決定され、被用者年金一元化法案が国会に提出されているが、新たな仕組みについては、制度官庁において現在検討中。

留意点

- ・ 現在の退職給付の最終給与代替率は適切か。特に幹部職層についてはどうか。

- ・ 諸外国の公務員の退職給付の最終給与代替率の水準が日本に比べて高いことについて、どのように考えるべきか。
- ・ 再就職あっせんの原則禁止、公務の清廉性維持等の公務の特殊性との関連についてどう考えるべきか。
- ・ 民間では企業年金の割合が高いこと、諸外国でも年金が退職給付の基本であること、退職後の職員の終身の生活保障及び規律の保持の観点からは一時金よりも年金が優れていることなどを踏まえた場合、年金と一時金の比率については、どのように考えるべきか。
- ・ 職域部分に代わる新たな仕組みについては、どのように考えていくべきか。
- ・ 現在の官民比較は、給与、退職手当、年金と各制度ごとに均衡がとられているが、一人の職員の生涯所得としてみた場合にはどうかという視点についてどのように考えるか。

定年を65歳に延長した場合において、65歳以前に退職する者の退職手当の在り方についてどのように考えるべきか。

退職一時金・退職手当の性格

- ・ 民間企業における退職金の性格については、一般的に、長期勤続又は在職中の功績・功労に対する報償であるとする考え方（勤続報償説）、労働者が在職中に受け取るべきであった賃金部分を退職に際して受け取るものであるとする考え方（賃金後払説）、退職後における生活を保障するために支払われる給付であるとする考え方（生活保障説）がある。
- ・ 国家公務員の退職手当の性格は、勤続期間が長くなるに伴って増加し、また、死亡・傷病について公務に起因するかどうかで手当額に差異を設けていることなどから、勤続・功績報償的な考え方が基本にあるものと理解されている。

民間における退職一時金の算定方法【別添3】

- ・ 退職一時金の算定方法については、退職時基本給に定率を乗ずる方法を用いている企業が45.3%と最も多く、また、その定率の定め方としては、「勤続年数及び退職事由」とするところが、50.7%と最も多い（平成18年人事院調査）。

官民における勤続年数・退職理由による支給率の傾向

- ・ 勤続年数による支給率の増加について見ると、例えば定年退職では、公務の場合、勤続年数3年の3.0に比べ、勤続年数35年は59.28で、19.7倍となっている。他方、民間の定年退職で勤続年数3年と35年を比較すると、22.3倍となっており、その比率は官民で概ね均衡している（平成19年中央労

働委員会事務局調査)。【別添4 - 1、4 - 2】

- ・公務の場合、現在の支給率は、定年・勸奨退職では、勤続35年で頭打ち(59.28)となる。一方、自己都合では、勤続45年までなだらかに上昇していく(勤続35年で47.5、勤続45年で59.28に到達)。なお、公務における退職手当は、平成17年の改正により、中期勤続退職者の支給率が引き上げられること等により、支給率カーブがフラット化された。【別添4 - 3】
- ・長期勤続の場合の自己都合と定年退職の格差をみると、例えば勤続35年で見えた場合、定年退職を100とすると、公務の場合、自己都合退職は、約80.1%となっている。他方、民間の平均では、約90.9%となっており、その格差は公務に比べると小さくなっている(平成19年中央労働委員会事務局調査)。【別添4 - 1、4 - 2】
- ・また、別の調査(平成18年労務行政研究所調査)で、自己都合と会社都合の支給率の比較をみると、一定の勤続年数以上は自己都合と会社都合は支給率を同じくしている企業が45.9%と最も多くなっており、そのうち、自己都合と会社都合が同じくなる勤続年数は、25年以上が32%で最も多くなっている。【別添5】

早期退職に対する優遇

- ・公務においては、勤続期間が25年以上であり、かつ、50歳以上(定年が60歳の官職の場合)であるものには、その者の事情によらない、いわば公務運営上やむを得ない理由により退職する場合(勸奨など)について、退職手当の基本額の算定の基礎となる額(俸給月額相当額)の特例を設け、定年までの残年数1年当たり2%ずつ、最高で20%の割増しがなされる。
- ・早期退職優遇制度を有する企業は、15.1%となっている(平成18年人事院調査。企業規模1000人以上では46.1%)。また、企業規模1000人以上を対象とした別の調査(平成19年中央労働委員会事務局調査)では、早期退職者優遇制度を60.1%が有しており、適用年齢は、50歳からとしている企業が多い。【別添6 - 1、6 - 2】
- ・制度として恒常的に実施している早期退職優遇制度と雇用調整など経営上の必要から期間を定めて時限的に実施する希望退職制度を分けた調査(平成20年労務行政研究所調査)では、早期退職優遇制度を有する企業は29.4%、2005年以降希望退職を実施した企業は6.1%となっている。

また、適用開始年齢について、前者では50歳(37.5%)が最も多く、45歳(32.8%)がそれに続いている一方、後者では、40歳未満が33.3%と最も多くなっている。

さらに、早期退職優遇の際の退職金の算定にあたっては、適用支給率については定年又は会社都合の場合の支給率を適用するケース(52.3%)が、適用勤続年数については退職時の勤続年数を適用するケース(87.7%)が、特別加算については定年退職の場合の加算とは異なる特別加算を行うケース(76.1%)が、それぞれ最も多くなっている。【別添7】

留意点

- ・ 65歳より前に、例えば60歳で自発的に退職する職員について、定年延長前であれば60歳で退職手当が支給された点に配慮して、定年・勸奨退職と同様の取扱いにすることについてどのように考えるか。
- (この点、仮に65歳まで定年延長をし、現在の支給率を維持した場合、25歳までに公務員になった者については、60歳で自己都合退職したとしても定年・勸奨退職と同様の扱いとすることができれば、65歳定年退職の場合に比べて、支給率で不利になることはない。)
- ・ 再就職あっせんを伴わない勸奨退職を本人の納得性を高めて機能させるために、65歳より前に、例えば60歳で勸奨退職する場合の退職手当の水準を引き上げること(あるいは従来 of 退職手当とは異なる生活保障的な何らかの一時金等を支給すること)についてどのように考えるか。
- ・ 民間では、教育訓練をした若年層が辞めることを抑制するために自己都合の退職金を低くするが、年齢が高くなるにつれ、抑制の度合いが低くなり、一定年齢に達すると定年と同じ扱いとする企業が多いのに対して、公務については、退職事由で最後まで差を付けており、民間から見ると違和感があるとの指摘がある。組織活力の維持の観点から、例えば、一定年数以上の勤続や一定年齢以上の者については、自己都合退職と定年・勸奨退職の支給率を同率にする、若しくは支給率を近づけることについてどのように考えるか。