

「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

国家公務員の退職給付は、退職後の職員及び家族の生活設計を支えるとともに、守秘義務等の服務規律の維持等の面から重要な意義を果たしてきている。そうした退職給付は勤務条件的な性格を有しており、その水準は同種の給付を行っている民間企業における退職給付の総額との均衡を図ることが、経済社会情勢に適応した適正な退職給付を確保することにつながるものである。このため、上記Ⅱで示した民間企業の退職給付調査に基づく官民の退職給付の比較結果に基づき、国家公務員の退職給付について見直しを行うことが適切である。

退職給付の見直しを行うに当たっては、国家公務員の退職給付がこれまで終身年金である共済職域と退職手当から構成され、その意義を果たしてきている経緯や、企業規模 50 人以上の民間企業では退職給付として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であると考えられる。

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

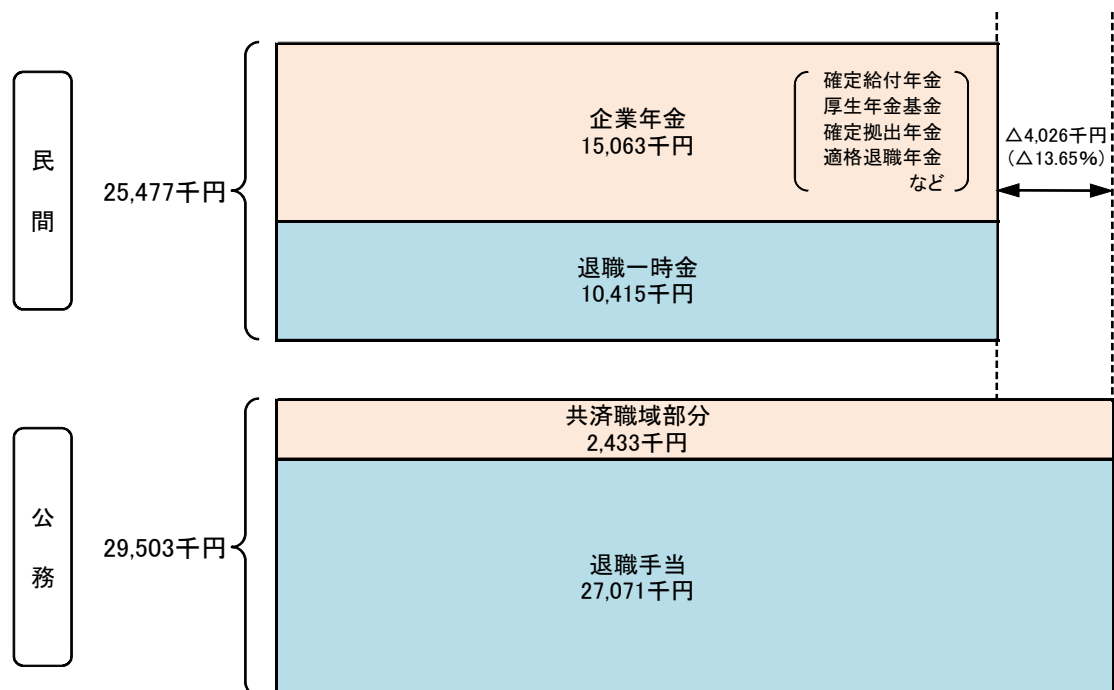
- 企業で採用されている年金の種類（複数回答）：確定給付企業年金 46.6%、厚生年金基金 28.4%、確定拠出年金 24.7%、適格退職年金 15.5%
- 受給資格は、「勤続年数かつ年齢」（44.6%）、「勤続年数のみ」（27.2%）
- 拠出については事業主全額拠出が81.0%。従業員の選択により一時金として受給可能な場合が75.5%

(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

国家公務員共済組合法と国家公務員法の関係

国家公務員共済組合法（抄）

（目的）

第1条 この法律は、国家公務員の病気、負傷、出産、休業、災害、退職、障害若しくは死亡又はその被扶養者の病気、負傷、出産、死亡若しくは災害に関して適切な給付を行うため、相互救済を目的とする共済組合の制度を設け、その行うこれらの給付及び福祉事業に関して必要な事項を定め、もって国家公務員及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与するとともに、公務の能率的運営に資することを目的とする。

2 略

（国家公務員法との関係）

第126条の6 この法律の規定による長期給付の制度は、国家公務員法第2条に規定する一般職に属する職員については、同法第107条に規定する年金制度とする。

国家公務員法（抄）

（退職年金制度）

第107条 職員が、相当年限忠実に勤務して退職した場合、公務に基く負傷若しくは疾病に基き退職した場合又は公務に基き死亡した場合におけるその者又はその遺族に支給する年金に関する制度が、樹立し実施せられなければならない。

2 前項の年金制度は、退職又は死亡の時の条件を考慮して、本人及びその退職又は死亡の当時直接扶養する者のその後における適当な生活の維持を図ることを目的とするものでなければならない。

3 第1項の年金制度は、健全な保険数理を基礎として定められなければならない。

4 前3項の規定による年金制度は、法律によってこれを定める。

（意見の申出）

第108条 人事院は、前条の年金制度に関し調査研究を行い、必要な意見を国会及び内閣に申し出ることができる。

○吉井光照君

(中略)

第二は、国家公務員の年金制度のあり方及び改正の内容についてであります。

申し上げるまでもなく、国家公務員は、国家公務員法によって、憲法に定める労働基本権に制限が加えられるほか、政治的行為が禁止され、守秘義務も課せられ、私企業からも隔離されるなど特殊な服務規律が定められているのであります。しかも、これらに対する違反行為に対しては罰則の制裁がとられることになっております。今回の改正で、いわゆる三階建ての部分として職域年金が設けられておりますが、報酬比例年金の 20%相当という水準は余りにも不明確であります。本来、職域年金の水準は、保険料とのバランスを考えるとともに、公務員の公務の特殊性への配慮や、厚生年金における企業年金とのつり合いを十分に考慮したものでなければならないことは言うまでもありません。大蔵大臣は、国家公務員の公務の特殊性と年金との関連をどのような具体的根拠に基づいて決定されたのか、答弁を求めらるるものであります。

(中略)

○国務大臣(竹下登君)

(中略)

それから次は、国家公務員の年金制度のあり方、そして公務員の特殊性等に対する御意見を交えての御質問であります。

公務員には、公務の公平、中立の立場の確保という観点から、職務専念義務、私企業からの隔離、信用失墜行為の禁止等服務上種々の特別の制約があります。したがって、共済年金制度のあり方を考えるに当たっても、社会保障としての公的年金部分のほかに、公務という職務上の特殊性の面も考慮した配慮が必要であると認識をしておるわけでありまして。このため、今回の改正案では、共済年金の中に職域年金相当部分を設計することとしたわけでございます。

これについて、水準決定等のお尋ねでございました。

共済年金の中に、職域年金相当部分として若干の上積みを行っております。職域年金相当部分の年金水準につきましては、民間における企業年金の態様、水準、費用負担の割合等その実態は千差万別で、それとの比較において一様の結論を得ることは困難であります。しかし、民間企業についてもいわゆる企業年金が相当普及しているという点も考慮いたしまして、あわせて先ほど御指摘のあった公務の特殊性にも配慮しながら、同時に、その費用を負担する現職者の負担の限度、年金受給者と費用負担者の世代間のバランスの維持等から、給付水準にはおのずと限界があることを考慮して、公的年金相当部分の 2 割程度、基礎年金を含めた公的年金全体の 8%程度を職域年金部分として上積みすることにいたしましたものであります。

○政府委員(内海倫君)

御質問に対しまして、それぞれの点につきましてお答えを申し上げたいと思います。

まず、共済年金関係でございますけれども、今回の改正案の中の職域年金部分につきましては、公務の能率的運営に資するという観点から、公務員の身分上の制約等の特殊性、民間における企業年金の動向をもにらみながら、総合的に勘案して設定されたものと承知いたしております。公務員の退職年金制度が引き続き公務員制度の一環として機能するためには、このような公務の職域年金の設定は当然に必要であると考えております。

懲戒処分等による共済年金の給付制限について

区分	制限額の計算式	制限期間
禁錮以上の刑	$\frac{\text{職域加算額}}{100} \times \frac{50}{100} \left(\frac{\text{刑の執行中}}{100} \right)$	<p>5年間 刑の執行を受けるときは、その刑の執行が終わるまで</p>
免職処分（退職後の免職相当処分を含む。）	$\frac{\text{職域加算額}}{100} \times 50$	
停職処分	$\frac{\text{職域加算額}}{\text{組合員期間の月数}} \times \frac{\text{停職期間の組合員期間の月数}}{25}$	