

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（案）

目次

はじめに	2
1. 民間の企業年金及び退職金に関する人事院調査結果	2
2. 退職給付総額における402.6万円の官民較差の是正	3
－退職手当引下げにおける段階的引下げ措置	4
－早期退職に対するインセンティブを付与する措置	6
3. 官民較差調整後の退職給付における配分の在り方等	7
－被用者年金一元化法と共済年金制度の概要	8
－官民較差調整後の公務員の退職給付の在り方	10
－年金の型式	14
－まとめ	20
－地方公務員・私立学校教職員の年金について	21
4. 退職給付に係る今後の検討課題	24
おわりに	24
＜資料1＞人事院調査結果概要	
＜資料2＞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3＞官民における退職給付の構造（人事院調査）	
＜資料4＞官民較差調整後の公務員の退職給付の在り方	
＜資料5＞民間における企業年金の一時金選択の実例	
＜資料6＞キャッシュ・バランス方式の給付設計と財政運営 のイメージ	
＜資料7＞確定給付・確定拠出と利回りのイメージ	
＜資料8＞公務員の信用失墜行為等の防止措置について	
＜資料9＞キャッシュ・バランス方式をベースにした場合の 財政の安定に関する検討事項	
＜参考＞ 委員名簿・開催状況	

はじめに

平成 24 年 3 月に公表された人事院による民間の企業年金及び退職金の調査結果により、退職給付における約 400 万円の官民較差が指摘された。また、社会保障・税一体改革の関連法案として国会に提出された被用者年金一元化法案において、共済年金職域部分を廃止すると同時に、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、別に法律で定めるところにより必要な措置を講ずることとされた。

退職給付の官民較差の調整に当たっては、国家公務員等の退職手当及び共済年金職域部分から構成される退職給付の今後の在り方について検討する必要があるため、当有識者会議が 4 月 13 日に副総理の下に設置され、同 26 日の第 1 回会合以降 7 回にわたり議論を行った結果、以下の内容を取りまとめた。

1. 民間の企業年金及び退職金に関する人事院調査結果

平成 23 年 8 月、国家公務員の退職給付制度を所管す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の表明について要請が行われた。これを受け、人事院が、職員の給与等を担当する専門機関として、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、平成 18 年と同様に民間の退職給付の制度及び支給額の調査を実施し、その結果を受けて退職給付の官民比較を行った。その概要は以下のとおり（資料 1）。

■調査対象とした民間企業と調査内容

- 一企業：企業規模 50 人以上の全国の民間企業約 35,700 社から層化無作為抽出法によって抽出した 6,314 社
- 一産業：漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、サービス業（他に分類されないもの）
- 一退職給付支給額：行政職俸給表（一）適用職員と類似すると認められる事務・技術関係職種で、平成 22 年度中に勤続 20 年以上で退職した常勤従業員（大卒及び高卒）の退職給付の支給額
- 一退職給付制度（企業年金及び退職一時金）の有無、その内容

■退職給付額の官民比較方法

- 一企業年金と退職一時金を合算した総額を退職給付として整理
- 一官民それぞれの使用者拠出に係る退職給付の支給水準を、退職事由（定年又は勸奨・会社都合）及び勤続年数が同じ者同士で比較
- 一ラスパイレス比較（国家公務員の退職者に民間企業の退職給付額を支給したとすれば、これに要する支給総額の平均が現に国家公務員の退職者に支払われる退職給付総額の平均と比べてどの程度の差があるかを算出）

■退職給付制度についての調査結果及び退職給付額の官民比較の結果

- 一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%
- 一民間：25,477千円、公務：29,503千円（差額4,026千円）

上記調査結果に基づき、人事院より、官民均衡の観点から、民間との較差を埋める措置が必要との見解が示された。

当有識者会議では、第1回において人事院から民間の企業年金及び退職金の調査結果・見解について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、今般の人事院の調査結果（官民較差402.6万円）に基づき官民較差を是正すべきものとの結論に至った。

2. 退職給付総額における402.6万円の官民較差の是正

平成24年4月13日に国会に提出された被用者年金一元化法案において、共済年金職域部分の廃止時期は平成27年10月とされている。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年おきに調査が実施されることを想定すれば、次回の官民比較調査は平成27年度退職者について平成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が適当である（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）。

<退職手当引下げにおける段階的引下げ措置>

人事院見解（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	117/110	▲ 3 ポイント
昭 58. 1. 1～昭 58. 12. 31	113/110	▲ 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	107/110	▲ 3 ポイント
平 16. 10. 1～	104/110	▲ 3 ポイント

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であるとの認識で一致した。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がある。

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。

＜早期退職に対するインセンティブを付与する措置＞

人事院見解（抄）

Ⅲ 国家公務員の退職給付についての見解

2 早期退職に対するインセンティブの付与

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むとみられる。このため、今回の退職給付の見直しに当たっては、組織活力を維持する観点から、民間企業において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ための措置を併せて講じていく必要がある。

第13表 企業規模別早期退職優遇制度の状況

項目		企業規模					複数 回答
		規模計	1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満	
早期退職優遇制度 がある		11.6 (100.0)	43.9 (100.0)	26.4 (100.0)	10.7 (100.0)	5.2 (100.0)	
適用 条件	年齢	(94.5)	(94.7)	(97.0)	(92.0)	(100.0)	
	勤続年数	(52.3)	(60.7)	(58.6)	(51.5)	(37.6)	
	役職(資格)	(6.5)	(11.2)	(6.7)	(5.6)	(3.4)	
	その他	(6.8)	(11.3)	(4.4)	(7.5)	(0.6)	
	不明	(0.5)	—	(1.1)	(0.6)	—	
早期退職優遇制度 がない		87.3	55.6	72.5	88.4	93.4	
不明		1.1	0.5	1.1	0.9	1.5	

(注) 1 退職一時金制度を有する企業28,274社について集計した。

2 ()内は早期退職優遇制度を有する企業を100とした場合の割合を示す。

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（資料2）を踏まえれば、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年以内）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である。

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である。

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である。

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である。

3. 官民較差調整後の退職給付における配分の在り方等

現在、公務員の退職給付は、退職手当と共済年金職域部分で構成されている(資料3)。前節のとおり、今回の人事院調査の結果明らかとなった官民較差約400万円については、当面の退職者についてその全額を退職手当で調整することが適当である。他方、今国会において審議中の被用者年金一元化法案において、共済年金職域部分の廃止が規定されており、一元化が施行される平成27年10月以降はこの分の支給が段階的に減少していくこととなると考えられる

(注)。このため、公務員の退職給付水準を検討するに当たっては、退職手当の調整に加え、共済年金職域部分廃止後の対応を視野に入れる必要がある。その際、当有識者会議として、以下に示す3つの視点を共通認識とした上で議論を進めることとした。

- ① 人事院調査結果に基づき、まず官民較差(402.6万円)を是正した上で、その後について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ないものであること。すなわち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 同時に、公務員制度の一環としての機能を併せ持たせること。また税負担水準が変わらないことを前提として、より良い公務サービスを提供させるためにはどのような退職給付制度が良いかということ

(注) 被用者年金一元化法案では、一元化が施行される平成 27 年 10 月時点において既裁定の職域部分については従来どおりの支給を行うこととした上で、未裁定の職域部分については、同法案附則第 3 条により、別に法律で定めることとされているが、未裁定の職域部分についても期待権への配慮が必要であり、過去の加入期間に応じて、経過的な給付を行う必要があると考えられる。そのことを前提とすれば、平成 27 年 10 月以降の退職者については、徐々に職域部分の加入期間が減少するため、職域部分の経過的な給付額が段階的に減少していく。

<被用者年金一元化法案と共済年金制度の概要>

今国会で審議が行われている被用者年金一元化法案は、公務員等の共済年金を廃止し、公務員や私立学校教職員も厚生年金に加入することを通じて、被用者年金制度全体の公平性・安定性を確保することを目的としている。同法案においては、共済年金の公的年金としての 3 階部分（職域部分）を廃止するとともに、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、別に法律で定めるところにより必要な措置を講ずることとされている。

被用者年金一元化法案附則第 2 条

1. 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。
2. この法律による私学共済の職域加算額（…中略…）の廃止と同時に新たな私立学校教職員共済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。

国家公務員共済年金制度は、国家公務員法第 107 条の要請を受けて設けられた国家公務員を対象とする年金制度である。国家公務員共済組合法に基づくこの共済年金制度は、公的年金としての性格を有すると同時に、公務員制度の一環としての年金制度という性格も有している。

共済年金については、昭和 61 年の基礎年金制度の導入による年金制度の再編成において、厚生年金と同様の計算式からなる厚生年金相当部分と職域部分に再構築されることとなった。この職域部分は、民間において厚生年金基金や適格退職年金などの種々の企業年金が相当程度普及している点も考慮するとともに、公務員に身分上の制約等が課されていること等を踏まえて創設されたものである。

人事院の調査結果に係る見解においても、終身年金である職域部分と退職手当から構成される国家公務員の退職給付が服務規律の維持等の面から重要な意義を果たしてきたこと、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果たしてきたこのような経緯や、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とされている。この点について、委員からも、新たな年金制度は国家公務員法及び国家公務員共済組合法に定められた公務員制度の一環としての制度として、公務員の相互救済の観点に合うものであることが重要、との意見があった。また、被用者年金一元化法案附則第 2 条において、職域加算額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、と規定されていることから、公務員制度としての年金の在り方を議論する必要があるとの意見もあった。

国家公務員法

- 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。

国家公務員共済組合法

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

第126条の2 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。

人事院見解（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。

<官民較差調整後の公務員の退職給付の在り方>

前述のとおり、被用者年金一元化が施行された場合、平成27年10月に職域部分は廃止され、以後の職域部分の給付は各受給者の加入期間に応じて経過的に減少していくことになると考えられる。したがって、平成27年10月以降職域部分の給付の経過的な減少による官民バランスの乖離を調整し、官民の退職

給付水準の均衡を確保するためには、①退職給付の全額を退職手当として支給し、その水準により調整する、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し、退職手当とともに支給することにより調整する、という二つの方法があり得る（資料4）。

いずれの場合も退職給付水準は民間との均衡水準である2547万7千円となり、公務員の退職給付への税投入は同じである。また、上記の民間の企業年金に相当する年金は、現行の共済年金職域部分のような賦課方式の公的年金と連続性のあるものではなく、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で運営されるべきことを検討の前提としている。すなわち、この問題は、官民均衡によって他律的に決定される一定水準の退職給付を、民間と同様、一時金（退職手当）と年金にどう配分するかという問題であると考えられる。

このことを踏まえ、本問題の検討に当たっては、最終的な税負担が同じである場合、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というメリットを、国民・納税者がより多く享受できるかという観点から検討すべきであろう。また、こうした検討を行ったということについて、分かりやすく丁寧に説明を行うことで国民の理解を得ることが重要である。

まず、民間における退職給付のあり方との比較については、中小企業における退職給付の実態や、民間で企業年金が普及したのは、倒産リスク等も考慮しつつ支払平準化や外部積立化が税制、企業年金制度、企業会計の変更とも相まって進められてきたという経緯があることを踏まえれば、民間に企業年金があることを理由として公務員に年金を導入する必然性はなく、退職手当に一本化した上で、別途、事業主負担のない個人型確定拠出年金の加入を認める方が国民にも分かりやすいとの意見があった。

これに対し、民間で企業年金が普及した経緯が、支払平準化や外部積立化であった側面はあるが、労働者の受給権保護という観点から、労働者側も共同で企業年金化を進めてきたものであるとの意見があった。また、退職給付が有する老後の生活保障という性質を考えれば、労働者が老後に資金管理・運用リスクを負うとも考えられる一時金よりも、長期的かつ安定的に老後資金を受け取ることができる年金の方が望ましいとの意見があった。

そして、多数の意見は、人事院調査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いることや、民間の退職給付総額において企業年金の占める割合もまた過半となっている状況を踏まえると、退職給付の水準について官民均衡を図るだけでなく、給付の方法についても、官民のバランスを図る観点から、公務員にも退職給付としての年金を導入すべきであるとのことであった。民間では将来的にも退職給付における年金の割合が増加していくこともあり得るため、公務員の退職給付を退職手当のみとする場合には、公務員制度が民間の流れに逆行する形になるとの意見もあった。なお、年金給付に伴う事務コストを考えると、年金は導入せずに、退職手当に一本化する方が良いとの意見と、ここで議論している年金以外の共済業務もあるため、運営コストが大きく増加することはないとの意見があった。

次に、官民較差調整のあり方との関係については、平成27年10月以降の職域部分の経過的減少により官民の乖離が徐々に広がっていく中で、年金を導入した方が個々の退職者に不測の影響を与えることなく円滑な調整が可能となるとの意見や、将来、退職給付水準の調整を行うに当たり、年金と退職手当という二つの制度を使い分けることにより、徐々に民間における両者の配分割合に近づけていくという調整が円滑にできるのではないかとの意見があった。

また、後述の論点に関連するが、民間の企業年金に相当する年金を導入することにより、公務員の服務規律の維持に資する支給制限措置や、公務傷病に起因する障害・死亡の場合における生活保障としての年金の仕組みを、公務員の相互救済の仕組みによって運営することが可能となり、公務員の士気向上、公務の能率的運営に資するとの意見が多く出された。さらに、掛金について、民間の企業年金では事業主負担が中心であるが、公務員の相互救済という観点から、公務員本人にも応分の負担を求めて事業主負担は全体の半分にとどめ、労使折半とすべきであるとの意見があった。

以上のような議論に加え、委員から、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のではないかとの指摘があり、当有識者会議として検討を行った。

民間における年金・一時金選択方式

確定拠出型の年金制度では、個人別管理資産の残高の範囲内で、年金又は一時金での受給を選択できることとなっている。確定給付型の年金制度では、老齢を支給事由とする年金給付を基礎としているが、年金給付に保証期間を設け、保証期間の範囲内で年金に代えて一時金受給を選択すること、保証期間中に老齢年金受給者が死亡した場合には保証期間の残余分を遺族に給付すること、が可能となっている例が多い(人事院の調査結果によれば、すべての種類の企業年金のうち、選択一時金制度ありが75.5%、制度なしが14.5%、不明が10.0%)。

保証期間とは、受給者の生死に関わらず支給が保証されている期間をいい、終身年金について設ける場合は一般的に15年～20年程度で設定されている(法令により、20年を超えないこととされている)。年金に代えて一時金を受給する場合は、この保証期間の範囲内で、全部又は一部を一時金として選択することが可能とされており、一時金を選択した部分に対応する年金は終身部分も含めて支給されない。なお、一時金受給の選択は、年金支給開始時又は年金支給開始後5年経過時に行うことができる(支給開始から5年経過する前でも、災害等の事由があれば選択可能)こととされている例が多い。遺族給付に関しては、保証期間の残余分について、年金又は一時金を給付する(一時金のみとする規約もあり得る)(資料5)。

上記のような選択方式を公務員にも導入することについては、多くの委員から、民間における多くの企業年金が一時金選択の制度を有していることや、人事院意見にあるように終身年金が果たしてきた意義を認めつつ加入者の多様なニーズに対応できることから、年金の一部について選択方式を導入する方法を評価する意見が出された。

以上を踏まえ、当有識者会議としては、平成27年10月以降の退職給付のあり方については、退職手当と労使折半の掛金を原資とする企業年金に相当する年金から構成することとし、かつ、企業年金に相当する年金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であると考えている。

その際、この一時金選択可能な年金は、あくまで官民均衡水準の退職給付の一部として位置づけられるものであり、公務員の退職給付への税投入は同じであることについて、国民の理解を得ることが不可欠である。このため、企業年金に相当するものとして導入されるという性格を端的にわかりやすく示す名称(「年金払い退職給付」(注))をつけることが重要との意見があった。また、

国民の期待する公務員像は様々であるところ、年金の導入は官の特権を温存するものではないかとの疑念に基づく批判が起こりうることも想定される。この点に関し、国民の公務員に対する厳しい見方があることに鑑み、企業年金に相当するものとして導入する年金については、現行の職域部分よりも年金額を小さくすべきとの意見があった。

(注) なお、この他に、企業年金型退職給付制度、民間準拠型退職年金制度、年金型退職給付制度、公務員版企業年金、キャッシュ・バランス型退職共済年金保険制度という案もあった。

<年金の型式>

参考となる企業年金の類型には、以下のとおり、大きく分けて確定給付型、確定拠出型、キャッシュ・バランス方式がある。

企業年金の類型

【確定給付型】

一定の計算式等により給付水準を先に決め、必要な掛金を後から決める方式であり、加入者間の助け合い（リスクプール）が可能となっている、事業主等が積立金の運用を行い、従業員には給与の一定割合等で給付が約束されている。

【確定拠出型】

法令上定められた拠出限度額の範囲内で掛金を先に決め、給付は個人勘定に拠出された掛金とその運用益との合計額をもとに決まる。掛金は事業主負担が基本だが、事業主負担及び上限額の範囲内で本人負担を任意で拠出することも可能である。運用は従業員自らが行う。他方、事業主は従業員に継続的に投資教育を行う努力義務が課せられている。

【キャッシュ・バランス方式】

現行法令上、確定給付型の給付設計の一つと分類される。確定給付型と確定拠出型双方の特長を併せ持っており、国債利回り等の客観的指標に連動させる形で給付が約束される。財政運営については、従来方式の確定給付型の年金と同様に、給付に要する費用や運用収入の予想等に基づいた掛金設定が行われ、少なくとも5年に一度財政再計算を行いこうした設定を見直すことに加え、毎年度の決算において財政検証を行い、給付設計見直しの必要性の検討、償却計画の作成等を行いながら財政運営を行っていく。一般に、積立不足発生リスク、掛金を追加拠出するリスクを抑制しやすい方式（資料6）。

民間企業における各年金型式の導入状況

人事院の調査結果によれば、企業規模 50 人以上の民間企業のうち、企業年金制度がある企業が 56.0%であり、そのうち確定給付型の企業年金（確定給付企業年金、厚生年金基金又は適格退職年金）を有する企業が 90.5%、確定拠出型の企業年金（確定拠出年金）を有する企業が 24.7%、不明その他の企業が 10.0%となっている（複数回答のため、合計は 100%とならない）。さらに、企業年金連合会の調査（平成 22 年度末時点）によれば、加入者数ベースで確定給付型は約 78%（約 1,300 万人）、確定拠出型は約 22%（約 370 万人）となっている。

また、人事院の調査によれば、確定給付企業年金又は厚生年金基金を有する企業のうち、キャッシュ・バランス方式又はキャッシュ・バランス方式類似型を採用している企業が 22.7%、どちらも採用していない企業が 57.8%、不明の企業が 19.5%であり、この割合は、企業規模 1,000 人以上の企業に限れば、キャッシュ・バランス方式又はキャッシュ・バランス方式類似型を採用している企業が 53.3%、どちらも採用していない企業が 38.8%、不明の企業が 7.9%となっている。

検討に当たって、いずれの方式が望ましいかという点について、以下の 6 つの論点を中心に議論を整理した。

（1）年金財政の健全性の堅持（資料 7）

確定給付型の年金は、確定拠出型の年金と異なり、掛金の追加拠出のリスクがあるとされている。年金の財政運営の健全性を重視すれば、追加拠出のリスクは極力抑制することが適当であると考えられる。この点、キャッシュ・バランス方式であれば、給付を指標に連動させることなどから追加拠出のリスクを抑制しやすいとされている。

他方、公務員の退職給付の水準が年金の水準だけで決まるのではなく、退職手当と年金をあわせた総額で官民均衡を図るという方法で決まってくることもあわせて考える必要がある。確定給付型の年金も確定拠出型の年金も、基本的には、一定の利率（想定利回り）を仮定して、退職時の給付と現役時の掛金を設定する。想定よりも低利回りの市場環境が続いた場合には、確定給付型の年金では約束した給付を賄うために掛金の追加拠出が必要となる可能性が生じるが、約束した給付は支払われるのでその分退職手当を増額する必要はない。一方で、このような市場環境では、確定拠出型の年金においても、平均的にみて想定した退職時の給

付が減少し、退職給付総額の官民均衡を踏まえて一定額を確保するために、退職手当の増加が必要となる可能性がある。要するに一定の仮定の下で、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評価することができるのではないか。

したがって、年金の型式を検討するに当たっては、年金単体における追加拠出のリスクがゼロであるかどうかだけでなく、年金の導入に伴って公務の能率的運営につながる制度設計がどの程度可能になるかも含めて総合的に判断することが適当であると考えられる。

その上で、いずれの方式によっても、退職手当と併せ退職給付全体でみた最終的な税負担は変わらないと考え得るとしても、年金を導入する以上、年金単体として追加拠出のリスクは極力抑制することが望ましく、確定給付型を採る場合にもキャッシュ・バランス方式が国民の理解を得やすいのではないか。また、公務員独自の制度として、さらにリスクを少なくする工夫を検討することが重要である(後述)。

なお、アメリカでは、確定拠出型の年金の運用実績として、個人が運用先を自由に決められる方式よりも、投資の専門家の助言を受ける方式の方が高い運用成績を示しているとの調査があり、このことは、確定拠出型の年金よりも確定給付型の年金の方が運用利回りが良くなることを類推させるとの意見があった。

(2) インサイダー取引規制、投資教育等との関係

公務員については、金融商品取引法上のインサイダー取引規制に加え、行政の公正性に対する国民の信頼を確保する観点から所属行政庁により加えられることのある別途の取引規制との関係に留意が必要である。この点に関しては、実際の運用は個別株式というよりも投資信託の形が多く、懸念が少ないと評価できるとの意見があった。一方で、公務員には、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に接する機会もあることから、法律上の規制に抵触するだけでなく、こうした情報を利用して運用を行うのではないかと疑念を招くことは避けるべきではないかとの指摘もあった。また、確定拠出年金の場合は、①事業主は投資教育を行う努力義務が課せられることとなるが、投資教育を実施するにあたっては新たなコストが発生することもあるが、投資教育を実施するにあたっては新たなコストが発生することもあるが、②加入者が運用指図を行うこととなるが、国民は公務員に対して公務に専念してもらうことを求めていると考えられ、投資教育を受けつつ資産運用に配慮して公務に従事することは

国民の期待にそぐわず、公務になじまないのではないかとの意見もあった。

(3) 公務員の服務規律の維持等

人事院の調査結果に係る見解において、国家公務員の退職給付が終身年金の職域部分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ているという見解が示されているところ、公務員については、①守秘義務、②信用失墜行為の禁止などの規律が国家公務員法や国家公務員倫理法において規定されている。また、これを踏まえて、③退職手当の支給制限等、④職域部分の支給制限が設けられている（資料8）。③の退職手当については、退職前の非違行為に限り、懲戒免職又は禁錮以上の刑に処せられた場合等に支給制限等の措置が行われることとなっている。一方、④の職域部分については、退職前の非違行為に関してのみならず退職後に禁錮以上の刑に処せられた場合等にも支給制限が設けられている。

これに関しては、公務員の守秘義務違反は国家公務員法上の刑事罰（第109条：1年以下の懲役又は50万円以下の罰金）で担保できるし、少額の年金支給停止では効果が望めないとの意見があった。一方、退職手当では退職後の不祥事に対応できないことから、退職給付の一部として導入される年金については、公務員制度の一環として位置づけられる以上、退職の前後を問わず公務員の守秘義務違反等に対して支給停止措置などがあった方が公務員の服務規律維持に資するとの意見もあった。

加えて、現行の確定拠出型の年金制度では、拠出された掛金により形成される資産が個人勘定に帰属するため、事業主は勤続年数が3年以上の者については、その個人別管理資産を返還させることはできないこととされている。仮に公務員における年金として確定拠出型の年金を導入した場合には、その性格上、勤務開始3年後は、現職中の不祥事であっても、上記のような支給制限を設けることが相当困難になるものと考えられる。また、民間でも従業員の愛社精神を維持するためなど、経営側のマネジメントの観点から確定拠出型の年金を導入しない会社もあり、公務員についても個々人が短期の運用実績等を心配することなく長期の視点で仕事に取り組んでもらう必要があるため、確定給付型の年金の方が適しているとの意見もあった。

したがって、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は確定給付型の年金の方が優れていると評価できるのではないか。

(4) 公務上障害・遺族年金

現行の共済年金には、受給者が在職中に初診日のある傷病により一定の障害状態にあるときは障害共済年金を支給する仕組みがあり、障害の原因が公務傷病又は通勤途上の災害による傷病であるときは職域部分を割増しすることとされている。同様に、退職共済年金の受給権者等が死亡したときは、遺族共済年金が支給され、死亡の原因が公務傷病又は通勤途上の災害による傷病であるときは職域部分を割増しすることとされている。当有識者会議において、警察庁・防衛省の意見をヒアリングしたところ、本制度は、危険を顧みずに誇りをもって職務に専念するに当たり重要な意義を有するものであり、仮に廃止されれば、その影響は非常に大きいとのことであった。

こうした公務上障害・遺族年金制度に関しては、①自らの身体への直接的・潜在的危険を顧みず職務に従事する必要のある警察職員や自衛隊員等への終身にわたる保障は引き続き重要であり、新たな年金に依らずとも公務災害補償制度でしっかりと対応する方が国民の理解をより得られるとの意見がある一方、②全額公費ではなく、相互扶助の精神に立って、労使折半の保険の中で対応することとすれば、公費節約の観点からより理解が得られるのではないかとの意見、③生活保障を目的とする公務上障害・遺族年金と損害補償を目的とする公務災害補償では制度の性格が異なり、歴史的な経緯や公務の特殊性から考えても、生活保障としての年金を維持することが重要であるとの意見が出された。

こうした意見を踏まえれば、相互扶助によりリスクプールを行うこと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対応することが可能となるのではないか。

なお、警察においては、国家公務員の警察職員と地方公務員の警察職員が一体となって現場対応を行っており、現在は、国家公務員の警察職員を含めて、地方公務員共済組合に加入している。このような実態を踏まえれば、国家公務員に新たな年金制度を作るとすれば、地方公務員にも同一の制度を導入すべきであるとの意見があった（地方公務員の年金については後述）。

(5) 終身年金か有期年金か

人事院の調査結果に係る見解においても、終身年金である職域部分と退職手当から構成される国家公務員の退職給付が服務規律の維持等の面から重要な意義を果たしてきたことが指摘されている。一方、民間企業

においては、終身年金、有期年金それぞれ相当程度普及しているという実態（人事院の調査結果によれば、すべての種類の企業年金のうち、終身が39.3%、有期が50.0%、不明が10.7%）があることを考慮すべきとの意見があった。終身年金と有期年金は、保険数理計算上等価にすることが可能であり、一定の給付現価のもとで終身年金部分と有期年金部分を柔軟に組み合わせることが可能とも考えられる。この場合において、終身年金化することに伴って事後的に発生する利率、死亡率の変動について懸念されることがあるが、一般の保険においても、保守的な基礎率の設定等で保険全体としてカバーされている。前述の公務員の信用失墜行為防止措置や公務上障害・遺族年金との関係でも、終身年金部分があれば終身にわたる対応が可能となると考えられる。一方で、退職後の様々なニーズに応えるためには、年金のうち一部を有期年金ないしは一時金として受け取ることができるようにすることも考えられる。

したがって、年金の掛金を労使折半とした場合、本人負担の導入により公務員同士の相互救済という性格が強まることに着目し、終身年金部分を年金の2分の1程度とし、残りは一時金選択可能な有期年金とすることも考えられよう。

（6）確定給付型（従来方式かキャッシュ・バランス方式か）

給付額の予測がつくという点でキャッシュ・バランス方式よりも従来方式の確定給付型の年金が望ましい。また、企業年金は賃金の後払いであるという性格からして、給付が約束された確定給付型の年金がよいし、従来方式がその点では望ましいと考えられる。

しかしながら、（1）で述べたように確定給付型の年金でも確定拠出型の年金でも退職給付全体で見れば最終的な税負担は変わらないと考え得るとしても、年金を導入する以上、財政の健全性を高め、年金単体として掛金の追加拠出のリスクは極力抑制することが望ましい。キャッシュ・バランス方式はもともと掛金の追加拠出のリスクを比較的抑制しやすいとされているが、公務員独自の制度としてさらにリスクを抑制する工夫ができるのであれば、より望ましいと考えられる。

以上の検討を総合的に勘案すれば、年金単体としての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慮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

におけるキャッシュ・バランス方式を参考とした年金（「年金払い退職給付」）を導入することが適当であると考えられる。

<まとめ>

以上のように、当有識者会議では、退職手当引下げによる官民較差調整後の公務員の退職給付における配分の在り方について、①退職給付の全額を退職手当として支給するか、②退職給付の一部に民間の企業年金に相当する年金（「年金払い退職給付」）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、

- 民間における企業年金と一時金の割合も踏まえ、民間の企業年金に相当する年金（掛金は労使折半）を導入し、退職手当との二本建てで支給すること、
- 年金については、その一部を一時金として支給することを選択可能な仕組みとすること、
- 年金の型式は、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すること、
- 服務規律の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、

が適当であると考えられる。なお、「年金払い退職給付」の導入に当たっては、国民の理解が得られるよう、民間に普及している企業年金制度を参考にしていること、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。

この「年金払い退職給付」の具体的なイメージは、以下のとおり。

- ① 掛金について、民間の企業年金は事業主負担中心であるが、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ることとするため、労使折半とする。
- ② ①を踏まえ、年金のうち2分の1程度については一時金、有期年金のいずれの方法も選択できることとし、残りの2分の1程度を終身年金とする。

- ③ 年金の型式としては、財政の安定性に重点を置いて、キャッシュ・バランス方式とし、民間企業年金の同方式よりも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方式よりもさらに保守的な制度設計・運営を行う（資料９）。
- ④ 公務員制度の一環として、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する。
- ⑤ これまで全額公費負担であった公務上障害・遺族年金の制度を公務員の相互救済の観点から、労使折半の枠内で導入する。
- ⑥ 「年金払い退職給付」の導入は、退職手当のみとする場合と最終的な税負担が変わるものではなく、その仕組みも現行職域部分とは全く異なるものであり、以下のような制度設計等を行う点など、国民に対し違いを明確に説明する。
 - （１） 制度創設にあたり、ゼロから掛金を積み立てることとし、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しない。
 - （２） 年金額を現行職域部分の水準（※）よりも抑制する。
※ 事業主分の給付現価 243.3 万円、モデル年金額約 2 万円/月
 - （３） キャッシュ・バランス方式の制度設計・運営にあたり、現行法令上民間企業年金に認められた仕組みよりも、さらに保守的な設計・運営とする。（再掲）
 - （４） 全額公費負担であった公務上障害・遺族年金については、労使折半とする。（再掲）
 - （５） 民間を参考として導入する有期年金部分の保証期間に関わるもの及び公務上障害・遺族年金を除き、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>

当有識者会議では、国家公務員の退職給付の在り方を中心に議論を行い、上記のとおり、官民較差調整後の退職給付の在り方として、民間の企業年金に相当する年金（掛金は労使折半）を導入することが適当であるとし、その具体的なイメージを整理した。

一方、地方公務員及び私立学校教職員は、国家公務員と同様の制度設計とされている地方公務員共済年金又は私立学校教職員共済年金に加入しており、被用者年金一元化法案においては、国家公務員と同様に、地方公務員及び私立学

校教職員についても、公的年金としての3階部分（職域部分）を廃止するとともに、新たな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、別に法律で定めるところにより必要な措置を講ずることとされている。

被用者年金一元化法案附則第2条

1. 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。
2. この法律による私学共済の職域加算額（…中略…）の廃止と同時に新たな私立学校教職員共済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。

このため、以下では、国家公務員の退職給付に民間の企業年金に相当する年金を導入することを前提として、地方公務員及び私立学校教職員の職域部分廃止後の新たな年金の在り方について付言する。

（1）地方公務員の年金について

現行の地方公務員共済年金制度は、地方公務員法第43条の要請を受け、地方公務員等共済組合法に基づいて設けられた年金制度であり、公的年金としての性格を有すると同時に、公務員制度の一環としての年金制度という性格も有している。

同制度は、国家公務員の共済年金制度が昭和34年4月に発足したことを踏まえ、昭和37年12月に全国の地方公務員に一律に適用される制度として発足したものであり、以後、昭和61年の基礎年金制度の導入による年金制度の再編成により、現在の職域部分（3階部分）が設けられるなど、国家公務員の共済年金制度に準拠した制度とされている。（地方公務員法第43条第4項において、地方公務員の共済制度は、「国の制度との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない」とされている。）

その後、平成16年の法改正により、国家公務員共済年金制度と地方公務員共済年金制度の財政単位を一元化し、それまで国と地方でバラバラであった保険料率を統一するとともに、国と地方の財政調整の仕組みを導入し、全国の国家公務員と地方公務員を一つの母集団とする年金制度に改正し、今日に至っている。

このように地方公務員の年金制度が、国家公務員の年金制度と同様に、公務員制度の一環としての性格を有しており、かつ、国家公務員と同一保険料・同一給付の制度とされてきた経緯に鑑みれば、被用者年金一元化後においても、国家公務員の年金制度と同様の年金制度を、地方公務員制度の一環として、法律に基づく全国一律の制度として導入することが適当であると考えられる。

なお、地方公務員の年金制度については、各地方公共団体が個別に制度導入の是非を判断し、個別に運営すればよいとの考えもあるが、年金制度の運営には一定規模以上の母集団が必要であることから、各地方公共団体が個別に年金制度の運営を行うことは、保険数理の観点から適切ではなく、かつ国・地方の財政単位を一元化してきた経緯にも逆行するものである。また、前述の国家公務員と地方公務員が一体となって現場対応に当たるといった警察職員の例や、国と地方公共団体間あるいは地方公共団体相互間の人事交流が頻繁に行われている実態に鑑みれば、地方公務員の年金制度は、これまでと同様、国と同様の制度を全国一律で導入することが適当と考えられる。

(2) 私立学校教職員の年金について

現行の私立学校教職員共済年金制度は、個性豊かな教育研究活動により、国公立学校とともに我が国の学校教育を担っている私立学校の重要性や、教育基本法において①私立学校が公の性質を有し、また、②国公立の区別なく教員の身分は尊重され、待遇の適正が期せられなければならないとされていること等を踏まえ、国公立学校教職員に適用される共済年金制度との均衡を図る見地から、私立学校教職員共済法に基づき設けられている年金制度である。

また、同制度は、幼稚園から大学まで規模等の異なる様々な私立学校の教職員を構成員とする全国一律の制度として設けられており、小規模学校では実現困難な安定的な年金給付を保障できること等から、私立学校全般に必要な人材確保方策の一つという意義を有している。

このため、私立学校教職員共済年金制度については、現在の職域部分を含め、国公立学校教職員に適用されている公務員の共済年金制度に準じた制度設計が行われ、年金に関し少なくとも国公立学校間の待遇の均衡が保たれるよう図られてきているところである。

このような私立学校教職員に係る年金制度の経緯や意義等に鑑みれば、被用者年金一元化後においても、公務員に導入することが適当と考えられる年金制度に準じた私立学校教職員の年金制度を設けていくことが適当と考える。

なお、このことは、基本的に、国公立学校を含む国や地方の関係機関と私立学校との間の人事交流の円滑化にも資することになると考えられる。

4. 退職給付に係る今後の検討課題

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、速やかに支給水準の均衡を図っていく必要があるが、調整の容易さ等の観点から、一時金である退職手当で調整を行うことが基本となると考えられる。その際、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、制度の安定的な運営を図りつつ、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と考える。

なお、将来的には、民間の退職給付に占める年金と一時金の割合も見ながら、退職手当の分割支給（年金払い）などにより、官の退職給付における「年金」と「一時金」の比率を見直していくことも検討すべきではないかとの意見もあった。

おわりに

当有識者会議においては、人事院による民間の企業年金及び退職金の調査結果や、共済職域部分を廃止する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ている被用者年金一元化法案を踏まえ、退職給付の官民較差の調整と調整後の退職給付制度の在り方について様々な角度から検討を行ってきた。とりわけ、

- ・ 人事院調査結果に基づき、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すること
- ・ 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の問題であること
- ・ 民間の実態を考慮した退職給付制度とすること
- ・ 公務員制度の一環として、より良い公務サービスを提供するための仕組みとすること
- ・ 年金を導入する場合、現行の職域部分とは全く異なるものであることを明確にすること

という観点から議論を進めた結果、「年金払い退職給付」を導入するのが適当であると取りまとめるに至った。今後、政府において、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されることを強く期待するものである。

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

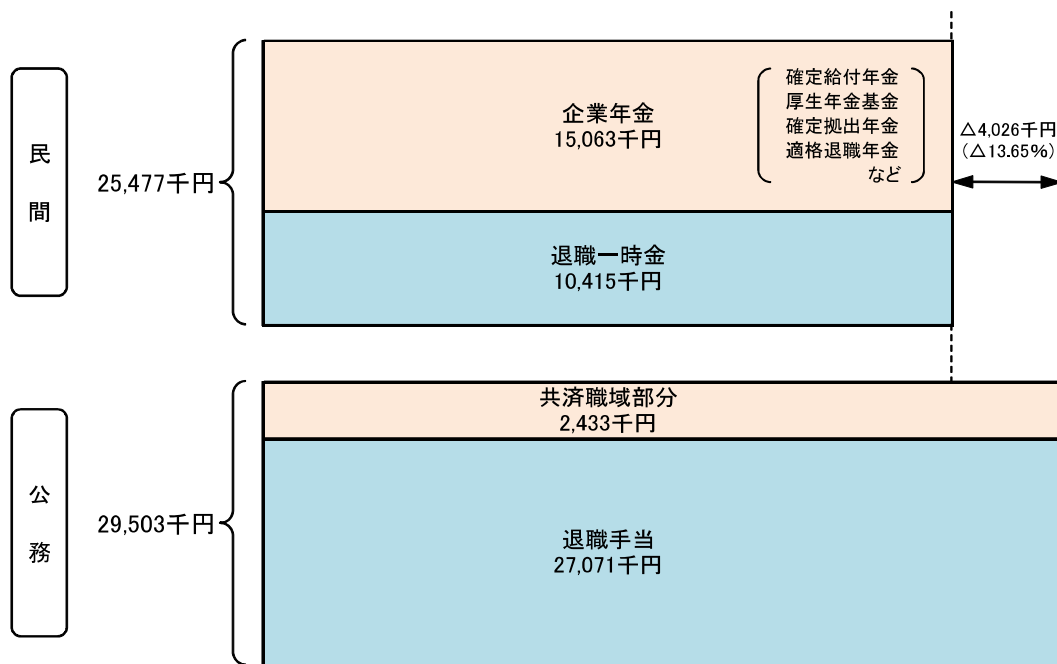
- 企業で採用されている年金の種類（複数回答）：確定給付企業年金 46.6%、厚生年金基金 28.4%、確定拠出年金 24.7%、適格退職年金 15.5%
- 受給資格は、「勤続年数かつ年齢」（44.6%）、「勤続年数のみ」（27.2%）
- 拠出については事業主全額拠出が81.0%。従業員の選択により一時金として受給可能な場合が75.5%

(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

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

(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)

(目次)

- P. 1 退職管理基本方針 (抄)
- P. 2 雇用と年金の接続に関する基本方針 (抄)
- P. 3 退職手当の支給状況 (平成 20～22 年度退職者数)
- P. 4 高齢化する国家公務員の年齢別構成
- P. 5 民間における早期退職優遇・希望退職の状況
(人事院調査結果)
- P. 7 定年前早期退職特例措置の概要
- P. 8 再就職支援関係

「退職管理基本方針」（平成22年6月22日閣議決定）（抄）

（4）希望退職制度の導入と当面の退職勧奨

国家公務員法等により組織の改廃等に伴い離職せざるを得ない場合を除き、再就職のあっせんは行わないこととされている。

今後、政府は、任命権者があらかじめ設定した条件に合致し、職員が自発的に応募した場合に退職手当が優遇される希望退職制度を検討し、その導入を図るものとする。

当該希望退職制度が導入されるまでの経過的な措置として、各大臣等の任命権の下、組織活力の維持等のため特に必要があり、職員に退職勧奨を行う場合には、再就職あっせんを行わないなど各種の再就職に関する規制等を厳守し、国民の疑念を招くことのないよう、十分に配慮するものとする。

「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」（平成 24 年 3 月 23 日国家公務員制度改革推進本部決定・行政改革実行本部決定）（抄）

2 組織活力の維持及び職員の能力の活用の方策

（早期退職の支援）

- ④ 意見の申出において、職員自身の主体的なキャリアプランに基づく早期退職を支援する措置を適切に講ずるとされていることを踏まえ、早期退職に対するインセンティブを高めるための給付の措置や、民間の支援会社の活用も含めた再就職の支援等の措置の具体化に向けて検討し、早急に実施に移すこと。

退職手当の支給状況

国家公務員退職手当法の適用を受けて平成20～22年度中に退職した者について各省庁等からデータの提供を受け、総務省人事・恩給局で集計した結果による。

表1 退職理由別退職者数及び平均退職手当(平成20年度退職者)

退職事由	常勤職員		うち行政職俸給表(一)適用者	
	退職者数	平均退職手当	退職者数	平均退職手当
計	40,589 人	10,861 千円	6,587 人	17,224 千円
定 年	11,309 人	24,523 千円	1,933 人	25,914 千円
勸 奨	3,369 人	31,502 千円	1,643 人	28,782 千円
自己都合	10,981 人	3,060 千円	1,821 人	6,887 千円
その他	14,930 人	1,591 千円	1,190 人	2,971 千円

注)「その他」には、任期制自衛官等の任期終了や死亡等による退職が含まれている。
表2・表3も同じ。

表2 退職理由別退職者数及び平均退職手当(平成21年度退職者)

退職事由	常勤職員		うち行政職俸給表(一)適用者	
	退職者数	平均退職手当	退職者数	平均退職手当
計	36,120 人	11,378 千円	7,630 人	14,744 千円
定 年	10,725 人	24,670 千円	1,934 人	26,019 千円
勸 奨	2,914 人	30,340 千円	1,751 人	26,204 千円
自己都合	9,508 人	3,497 千円	1,181 人	7,046 千円
その他	12,973 人	1,907 千円	2,764 人	2,883 千円

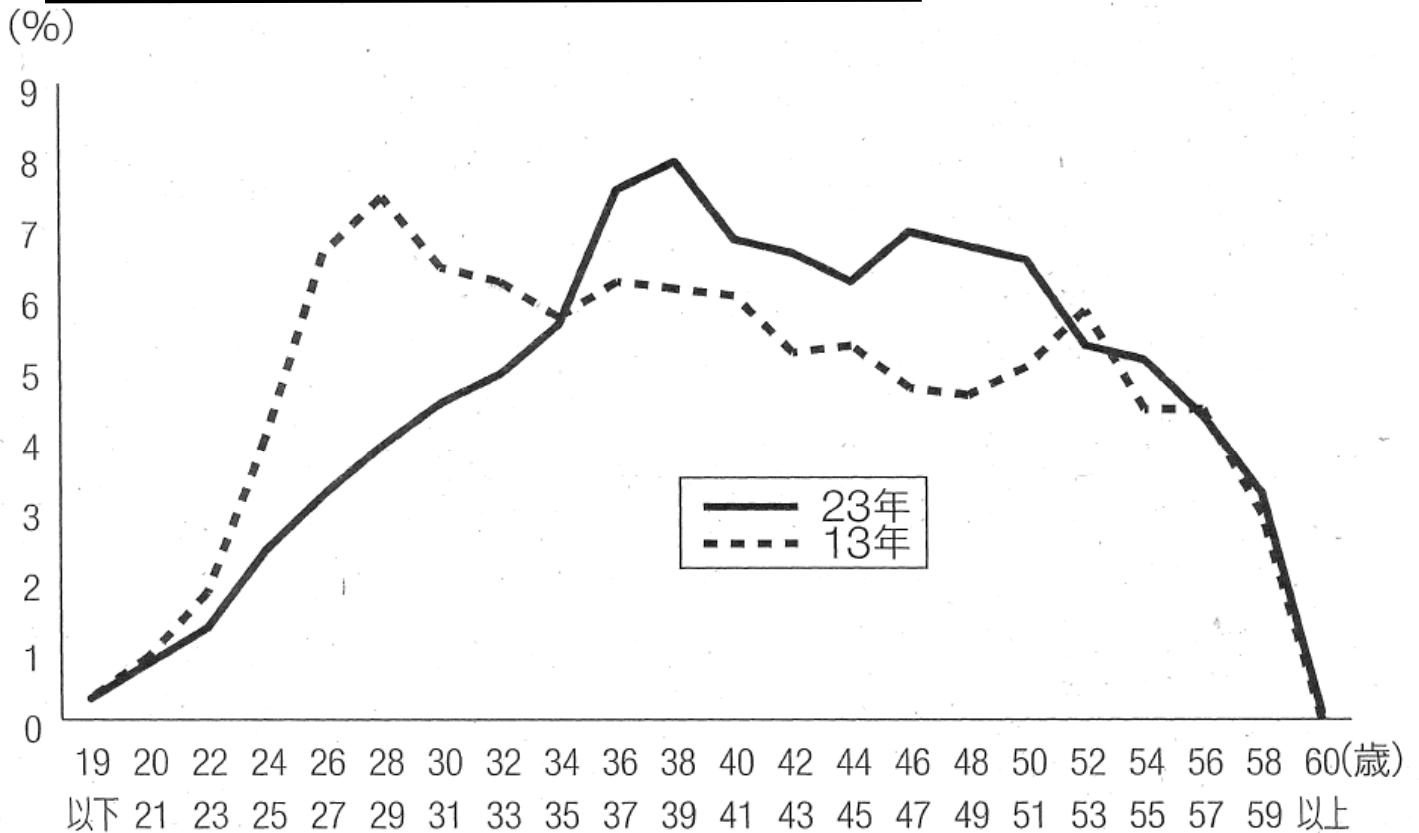
表3 退職理由別退職者数及び平均退職手当(平成22年度退職者)

退職事由	常勤職員		うち行政職俸給表(一)適用者	
	退職者数	平均退職手当	退職者数	平均退職手当
計	32,260 人	10,286 千円	4,247 人	17,114 千円
定 年	9,845 人	24,515 千円	1,804 人	26,313 千円
勸 奨	1,072 人	34,903 千円	479 人	28,422 千円
自己都合	8,854 人	3,584 千円	1,021 人	7,980 千円
その他	12,489 人	1,708 千円	943 人	3,663 千円

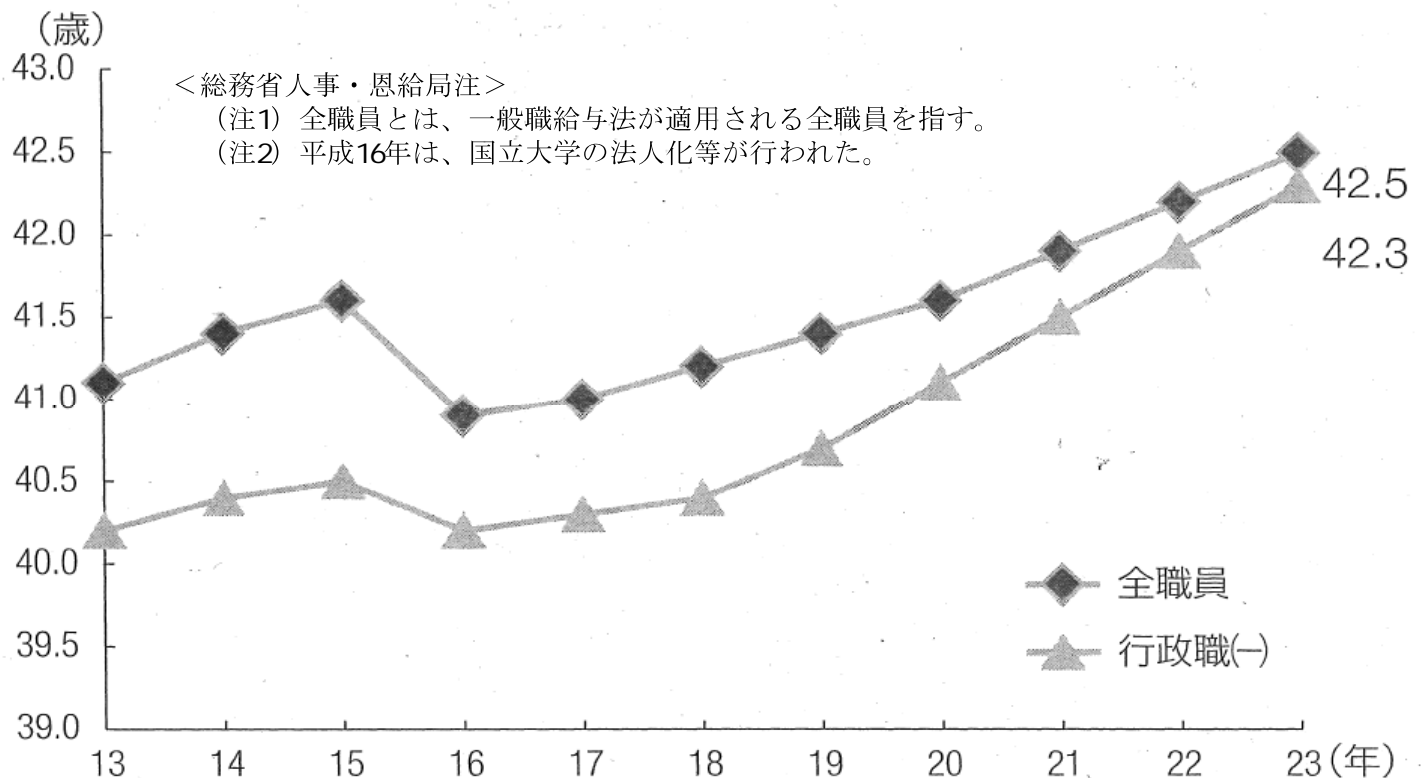
高齢化する国家公務員の年齢別構成

出典：『国家公務員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の概要』
 (人事院月報2012年2月号 NO.750)

(1) 年齢階層別人員構成比 (行政職(-))



(2) 平均年齢の推移



民間における早期退職優遇・希望退職の状況 (人事院調査結果)

以下の表は、人事院調査結果(平成23年民間企業の勤務条件制度等調査)に基づいて、総務省人事・恩給局が作成したものです。

ア 企業規模別早期退職優遇制度の状況

項目	規模計	(単位：%)			
		1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
早期退職優遇制度がある	11.6	43.9	26.4	10.7	5.2
早期退職優遇制度がない	87.3	55.6	72.5	88.4	93.4
不明	1.1	0.5	1.1	0.9	1.5

(注) 退職一時金制度を有する企業について集計した。

5

ウ 希望退職制度における退職一時金以外の措置の状況

項目	割合
退職一時金以外の措置がある	60.8 (100.0)
就職活動のための特別休暇制度を設けている	(19.7)
未消化の年次有給休暇の買い取り制度を設けている	(58.4)
居住中の住宅の退去日の延長等貸与物償還の期限緩和	(21.6)
再就職支援会社を利用した再就職のあっせん	(60.1)
その他(国内外旅行券等の供与、ストックオプションの買上げ等)	(2.9)
特になし	36.0
不明	3.1

(注1) 退職一時金制度を有する企業のうち、平成18年1月以降の5年間に希望退職を募ったことがある又は希望退職を募ったことはないが就業規則等に希望退職の取決めがある企業3,074社について集計した。

(注2) ()内は退職一時金以外の措置がある企業を100とした場合の割合を示す。

イ 企業規模別希望退職制度の退職一時金の割増しの状況

項目	規模計	(単位：%)			
		1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
退職一時金の割増しを行う	87.6	94.4	90.0	87.8	83.3
退職一時金の割増しを行わない	11.8	4.4	10.0	12.2	14.1
不明	0.6	1.2	—	—	2.6

(注) 退職一時金制度を有する企業のうち、平成18年1月以降の5年間に希望退職を募ったことがある又は希望退職を募ったことはないが就業規則等に希望退職の取決めがある企業3,074社について集計した。

エ 希望退職制度における在職中の求職活動の状況

項目	割合
在職中の求職活動を認めている	67.1 (100.0)
会社側の事前承諾が必要	(46.2)
会社側の事前承諾は不要	(53.8)
在職中の求職活動を認めていない	29.6
不明	3.3

(注1) 集計対象はウと同じ。

(注2) ()内は在職中の求職活動を認めている企業を100とした場合の割合を示す。

才 早期退職優遇制度及び希望退職制度の退職一時金の割増率の状況

< 早期退職優遇制度 >

年齢 割増率 %以上 %未満	(単位:%)														
	規模計			1,000人以上			500人以上			100人以上			50人以上		
	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳
1~20	8.4	11.0	33.9	15.6	9.1	27.9	-	14.6	25.1	8.9	8.6	30.8	-	17.6	59.8
20~40	18.0	34.6	31.3	13.1	22.1	24.5	14.9	21.0	40.5	19.7	44.7	33.8	33.4	32.9	20.6
40~60	23.2	21.2	20.0	13.6	17.3	22.0	16.4	27.6	16.5	26.9	18.7	22.2	51.4	28.7	13.9
60~80	8.9	11.3	7.1	7.4	10.1	9.1	13.7	10.4	3.8	8.7	15.4	8.5	-	-	2.9
80~100	12.7	8.9	1.4	9.2	10.9	2.8	8.0	7.6	1.4	15.4	7.6	0.8	15.2	11.5	1.9
100~120	15.8	4.5	2.6	13.4	10.6	8.2	19.2	2.3	5.1	16.9	1.2	0.8	-	9.3	-
120~140	1.9	2.4	2.7	3.4	6.8	2.2	6.6	4.6	3.7	-	0.4	3.1	-	-	0.9
140~160	2.7	1.4	0.4	5.1	5.8	1.7	6.3	1.4	0.6	0.8	-	-	-	-	-
160~180	0.5	0.4	-	2.5	1.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
180~200	-	2.3	0.4	-	1.6	-	-	2.1	2.6	-	3.3	-	-	-	-
200~	7.8	2.1	0.4	16.5	3.7	1.4	14.9	8.4	0.9	2.7	-	-	-	-	-
平均 割増率	80.6	56.1	35.2	94.4	77.8	46.4	113.1	68.0	43.2	67.6	47.3	32.9	45.1	41.4	23.4

(注) 退職一時金制度を有する企業のうち、早期退職優遇制度を有する企業3,273社(退職一時金制度を有する企業のうち11.6%)について、割増率(自己都合の退職者の退職一時金と比べた場合の各年齢における割増率)であり、22歳採用の大卒職員の正社員をモデルとしたもの。第19表において同じ。の回答があった企業を集計した。

< 希望退職制度 >

年齢 割増率 %以上 %未満	(単位:%)														
	規模計			1,000人以上			500人以上			100人以上			50人以上		
	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳
1~20	13.3	15.5	21.9	11.6	15.9	22.9	1.6	3.9	3.6	14.6	17.1	22.5	16.5	17.1	31.6
20~40	24.3	24.3	24.7	18.8	14.1	20.7	21.6	19.7	43.7	22.9	23.4	21.4	36.6	38.7	28.5
40~60	18.3	19.0	20.4	15.9	17.8	20.4	14.1	24.3	13.4	16.2	16.7	24.0	32.8	26.2	9.1
60~80	7.3	8.7	4.0	2.0	5.9	6.8	7.7	4.2	8.2	7.0	9.7	1.0	11.7	9.1	12.7
80~100	2.2	5.3	5.6	7.6	6.7	5.7	4.2	9.7	3.3	1.5	3.8	7.1	0.9	7.6	-
100~120	14.1	14.9	13.0	8.0	6.3	4.5	14.4	13.1	9.9	17.8	19.7	15.9	-	-	7.2
120~140	4.3	2.4	2.5	-	10.7	8.6	4.1	3.7	3.8	5.8	1.6	1.7	-	-	1.1
140~160	1.8	2.4	1.9	6.2	7.2	2.6	12.9	5.8	3.3	-	1.7	1.9	-	-	-
160~180	1.1	1.1	0.2	4.8	5.4	-	4.1	4.9	2.1	0.4	-	-	-	-	-
180~200	0.4	1.4	0.7	4.8	-	7.8	-	-	-	-	2.2	-	-	-	-
200~	12.8	5.0	5.2	20.3	10.1	-	15.4	10.6	8.7	13.8	4.1	4.4	1.5	1.3	9.9
平均 割増率	89.2	68.1	59.5	167.3	89.4	61.2	107.7	94.8	76.7	86.1	66.3	58.0	39.9	41.2	52.8

(注) 退職一時金制度を有する企業のうち、平成18年1月以降の5年間に希望退職を募ったことがある又は希望退職を募ったことのないが就業規則等に希望退職の取決めがある企業3,074社(退職一時金制度を有する企業のうち10.9%)について、割増率の回答があった企業を集計した。

(参考) 公務における定年前早期退職による退職手当の割増率の状況

年齢	45歳	50歳	55歳
割増率	24.7	47.1	37.4

(注) 22歳採用の大卒職員モデル(定年年齢60歳)の勲奨退職について、自己都合退職者と比べた場合の各年齢における割増率。

定年前早期退職特例措置の概要

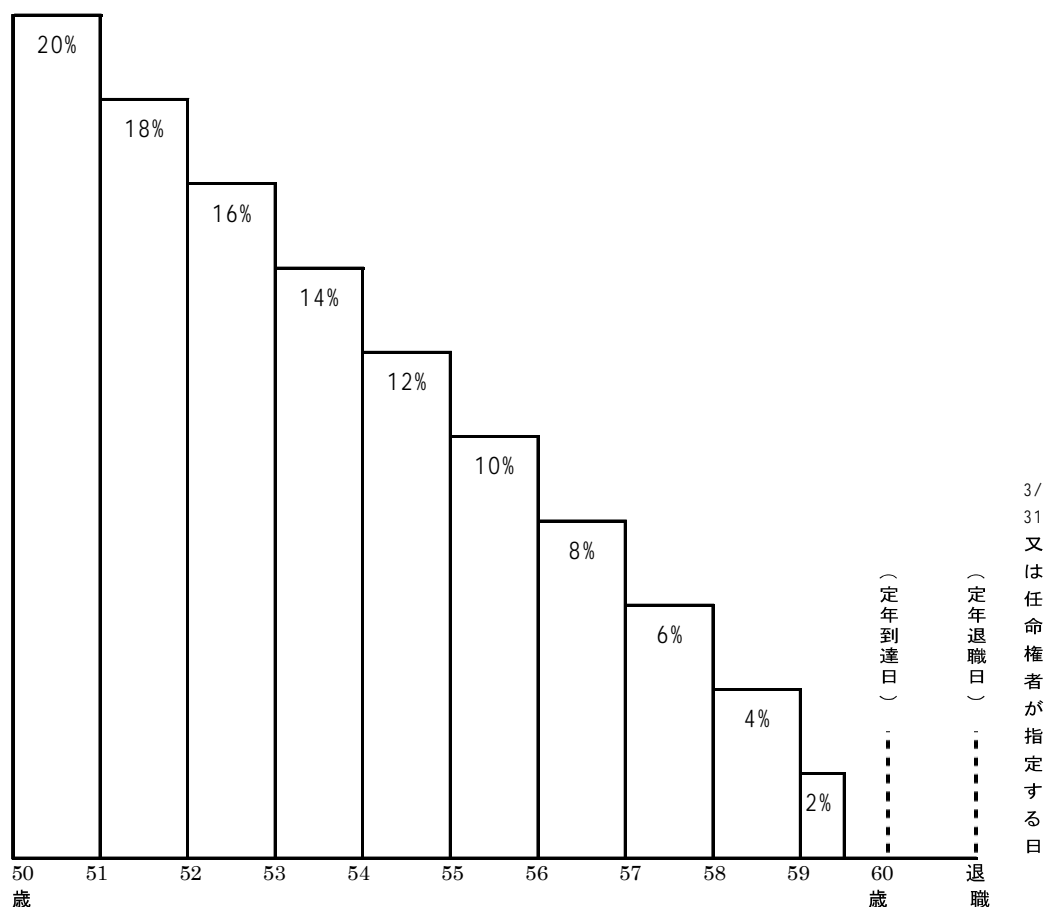
定年前早期退職特例措置（国家公務員退職手当法第5条の3）は、昭和60年の国家公務員の定年制施行時に、公務員の円滑な退職管理等を目的として導入された制度である。

以下の要件を満たす場合に、定年年齢と退職時年齢の差に相当する年数1年につき2%の割合で、退職時俸給月額が割増しされる。なお、「2%」については、一般的な定期昇給の考え方を基本としつつ、定年まで勤務する場合の人件費（給与等）の節減効果等諸般の事情を総合的に勘案して定められたものである。（すなわち、基本的には定期昇給が見込まれる部分の不利益を補填する趣旨のものであり、若年退職により失われる所得までをも補填する趣旨のものではない。）

- (1) 定年前6月を超え10年以内の期間内に退職していること。
- (2) 退職理由が、勸奨、整理、公務上傷病、公務上死亡のうちのいずれかであること。
- (3) 勤続25年以上であること。

※ 事務次官・外局長官クラス（一般職給与法指定職俸給表6号俸相当額）以上の者は割増不適用、局長クラス（一般職給与法指定職俸給表4号俸相当額）以上の者は割増率1%となっている。

退職時俸給月額の割増率（60歳定年の場合）



民間企業における再就職支援（希望退職制度における退職一時金以外の措置）

【平成24年3月7日 人事院「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」より】（再掲）

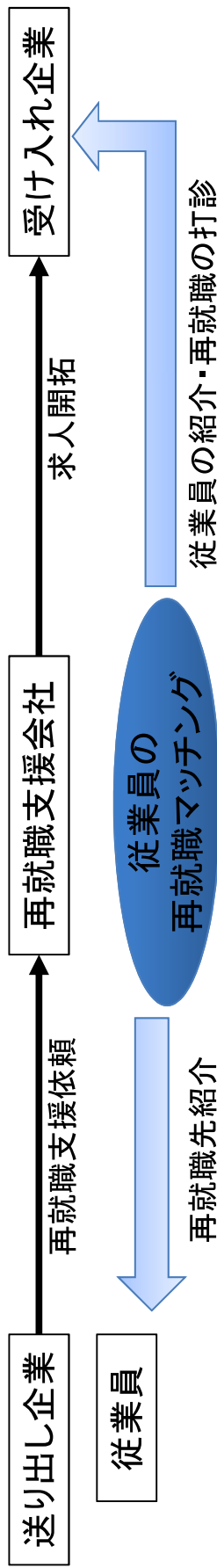
項目	企業規模	規模計	1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満	複数回答	
							割合	割合
退職一時金以外の措置がある		60.8 (100.0)	79.9 (100.0)	63.5 (100.0)	65.6 (100.0)	37.2 (100.0)		
求職活動のための特別休暇制度を設けている		(19.7)	(21.4)	(28.7)	(18.3)	(19.2)		
未消化の年次有給休暇の買い取り制度を設けている		(58.4)	(25.5)	(34.9)	(62.4)	(81.4)		
居住中の社宅の退去日の延長等貸与物償還の期限緩和		(21.6)	(21.6)	(22.7)	(24.0)	(7.8)		
再就職支援会社を利用した再就職のあっせん		(60.1)	(89.1)	(86.2)	(55.7)	(40.7)		
その他（国内外旅行券等の供与、ストックオプションの買い上げ等）		(2.9)	(0.6)	(3.3)	(3.8)	—		
特になし		36.0	18.9	36.5	31.9	55.6		
不明		3.1	1.2	—	2.5	7.2		

※1：退職一時金制度を有する企業（50人以上の企業：28,274社）のうち、「平成18年1月以降の5年間に希望退職を募ったことがある」又は「希望退職を募ったことはないが就業規則等に希望退職の取決めがある企業」13,074社（退職一時金制度を有する企業のうち10.9%）について集計した。

※2：（ ）内は退職一時金以外の措置がある企業を100とした場合の割合を示す。

再就職支援についての官民の対比(公務における再就職規制)

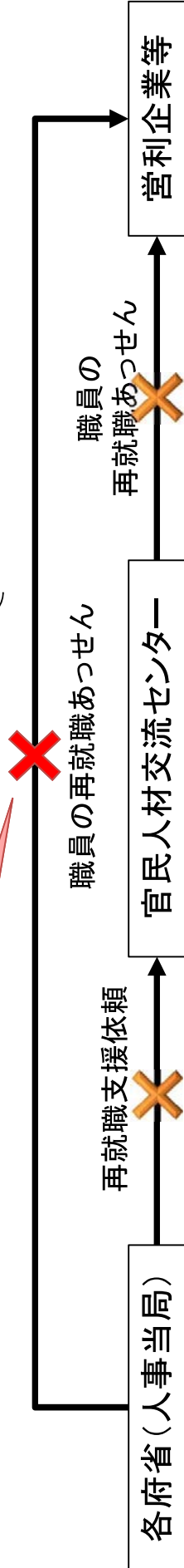
【民間の場合】⇨ 再就職支援会社を活用した再就職あっせんを幅広く実施



【公務の場合】⇨ 再就職規制(あっせん規制)が存在

職員(府省の人事当局)が営利企業等に対し、他の職員の再就職あっせん※¹を行うこと
⇨ 法律上禁止されている(国家公務員法106条の2)

※1:再就職あっせんとは、営利企業等に対し、他の職員を当該営利企業等に再就職させることを目的として、
①他の職員に係る情報提供、
②当該営利企業等の地位に係る情報提供の依頼、
③他の職員を再就職させるよう要求・依頼を行うことをいう。



※2:国家公務員の退職後の再就職の支援を一元的に行うため、内閣府に設置された機関。右の総理発言を受け、当該再就職支援業務は21年度末をもって終了。

官民人材交流センター※²による再就職あっせん
⇨ 法律上例外的に認められているが(国家公務員法106条の2第2項第3号)、政府の方針として、組織改廃の場合を除き行わないこととされている。
(平成21年9月29日閣議における内閣総理大臣発言)

【国家公務員法】(抄)

(他の役職員についての依頼等の規制)

第百六条の二 職員は、営利企業等(営利企業及び営利企業以外の法人(国、国際機関、地方公共団体、特定独立行政法人及び地方独立行政法人法(平成十五年法律第百十八号)第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人を除く。)をいう。以下同じ。)に対し、他の職員若しくは特定独立行政法人の役員(以下「役職員」という。)をその離職後に、若しくは役職員であつた者を、当該営利企業等若しくはその子法人(当該営利企業等に財務及び営業又は事業の方針を決定する機関(株主総会その他これに準ずる機関をいう。)を支配されている法人として政令で定めるものをいう。以下同じ。)の地位に就かせることを目的として、当該役職員若しくは役職員であつた者若しくはその子法人の地位に就かせる情報を提供を依頼し、又は当該役職員をその離職後に、若しくは役職員であつた者を、当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就かせることを要求し、若しくは依頼してはならない。

2 前項の規定は、次に掲げる場合には適用しない。

- 一 職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)、船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)その他の法令の定める職業の安定に関する事務として行う場合
- 二 退職手当通算予定職員を退職手当通算法人の地位に就かせることを目的として行う場合(独立行政法人通則法第五十四条の二第一項において読み替えて準用する第四項に規定する退職手当通算予定役員を同条第一項において準用する退職手当通算法人の地位に就かせることを目的として行う場合を含む。)

三 官民人材交流センター(以下「センター」という。)の職員が、その職務として行う場合

3・4 (略)

【天下一のあっせんの根絶について】(平成21年9月29日閣議 内閣総理大臣発言要旨)

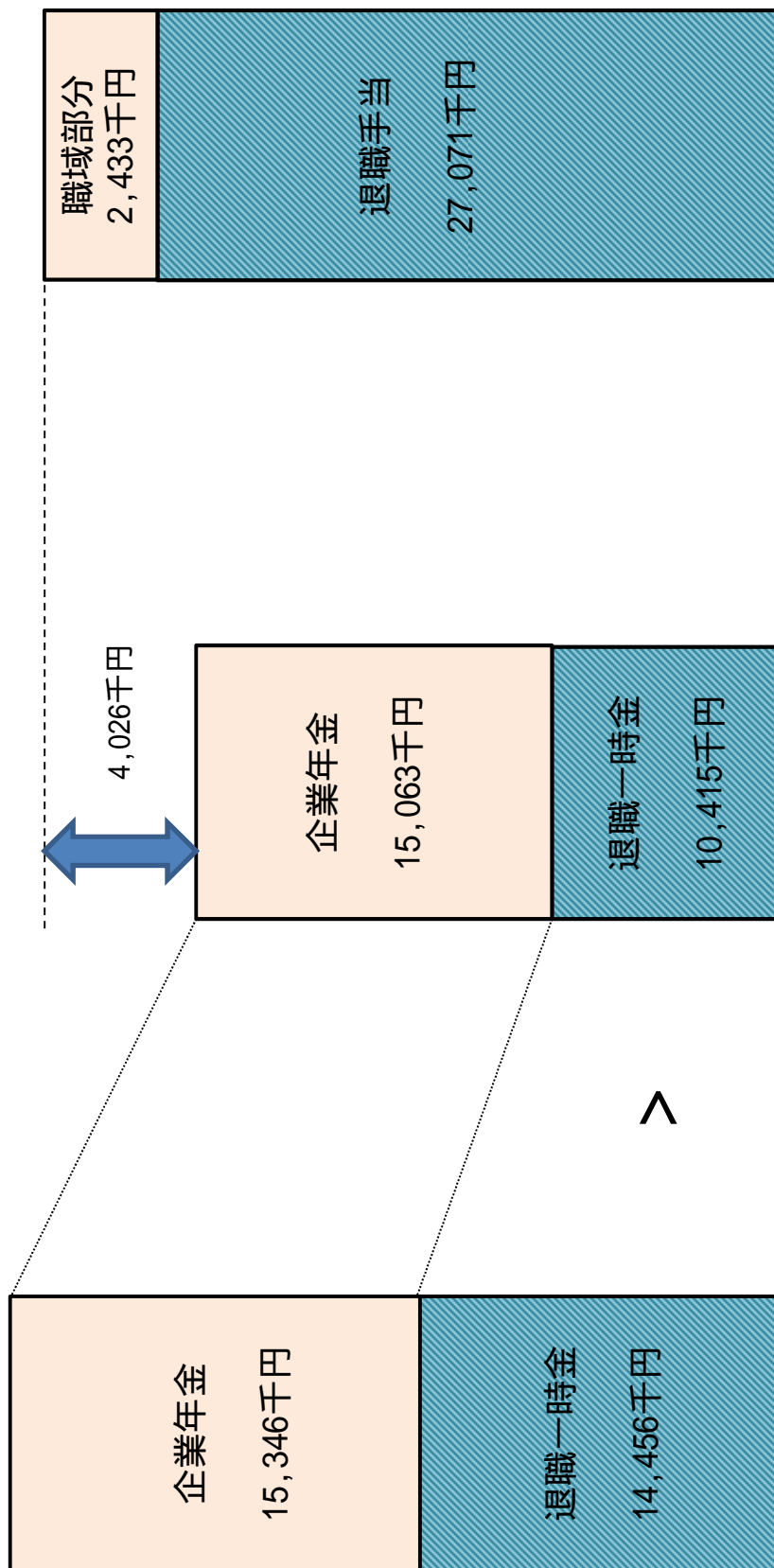
- 一 さきほど独立行政法人等の役員人事に関する当面の対応方針を閣議決定いただきましたが、私より公務員の天下一のあっせんの根絶について申し上げます。
- 二 公務員の天下一に対する国民の厳しい批判に応えとともに、行政のムダを無くす観点から、公務員の再就職について、府省庁によるあっせんを直ちに禁止するとともに、官民人材交流センターによるあっせんも、組織の改廃等により離職せざるを得ない場合を除き、今後は一切行わないこととして、天下一のあっせんの根絶を図ります。
- 三 あわせて、公務員が天下一をせず定年まで勤務できる環境を整備するなど公務員制度改革を速やかに実施していくこととしておりますので、閣僚の皆様のご協力をお願い致します。

官民における退職給付の構造（人事院調査）

〔民間〕
平成18年調査
29,802千円

〔民間〕
平成23年調査
25,477千円

〔公務〕
平成23年調査
29,503千円

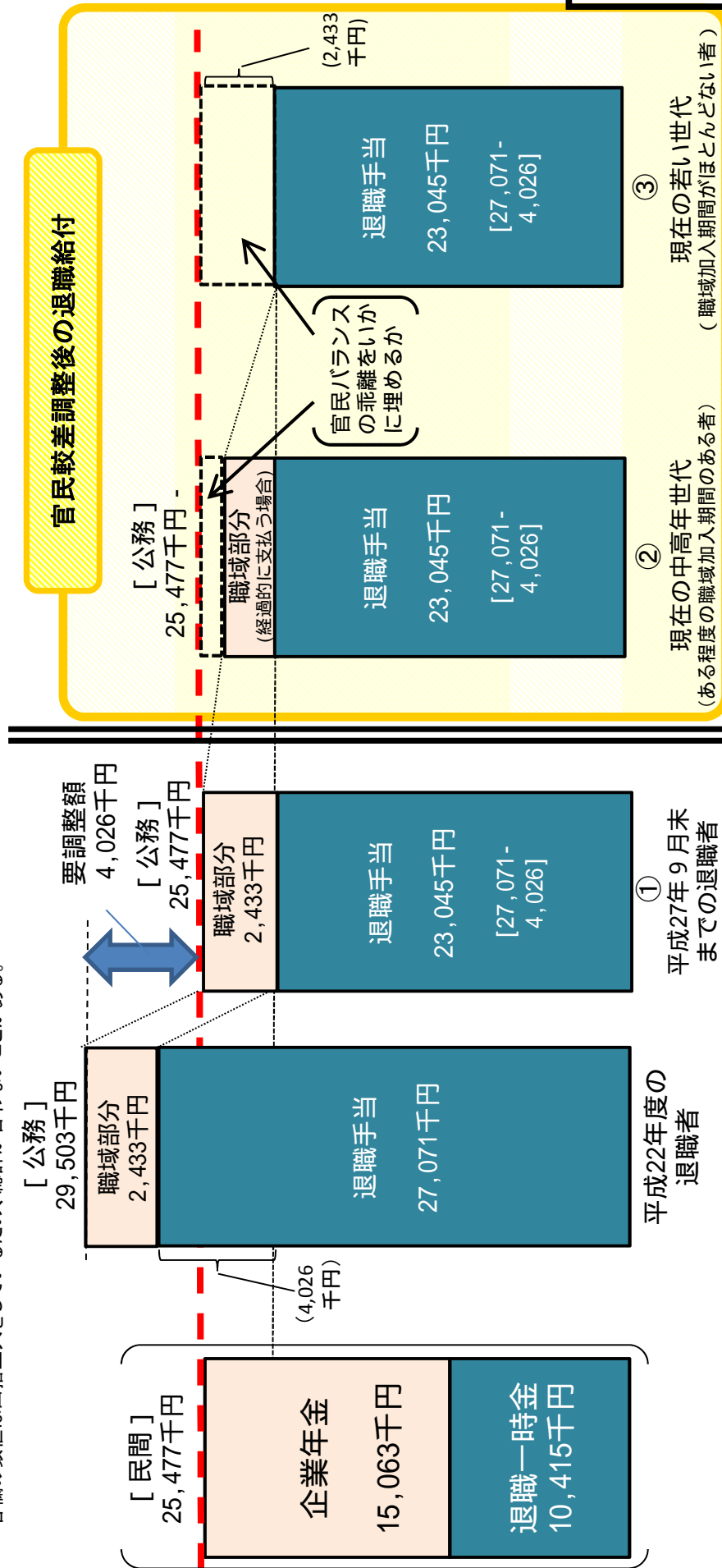


平成27年9月末までの退職者に係る退職給付の支給水準調整について

- 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

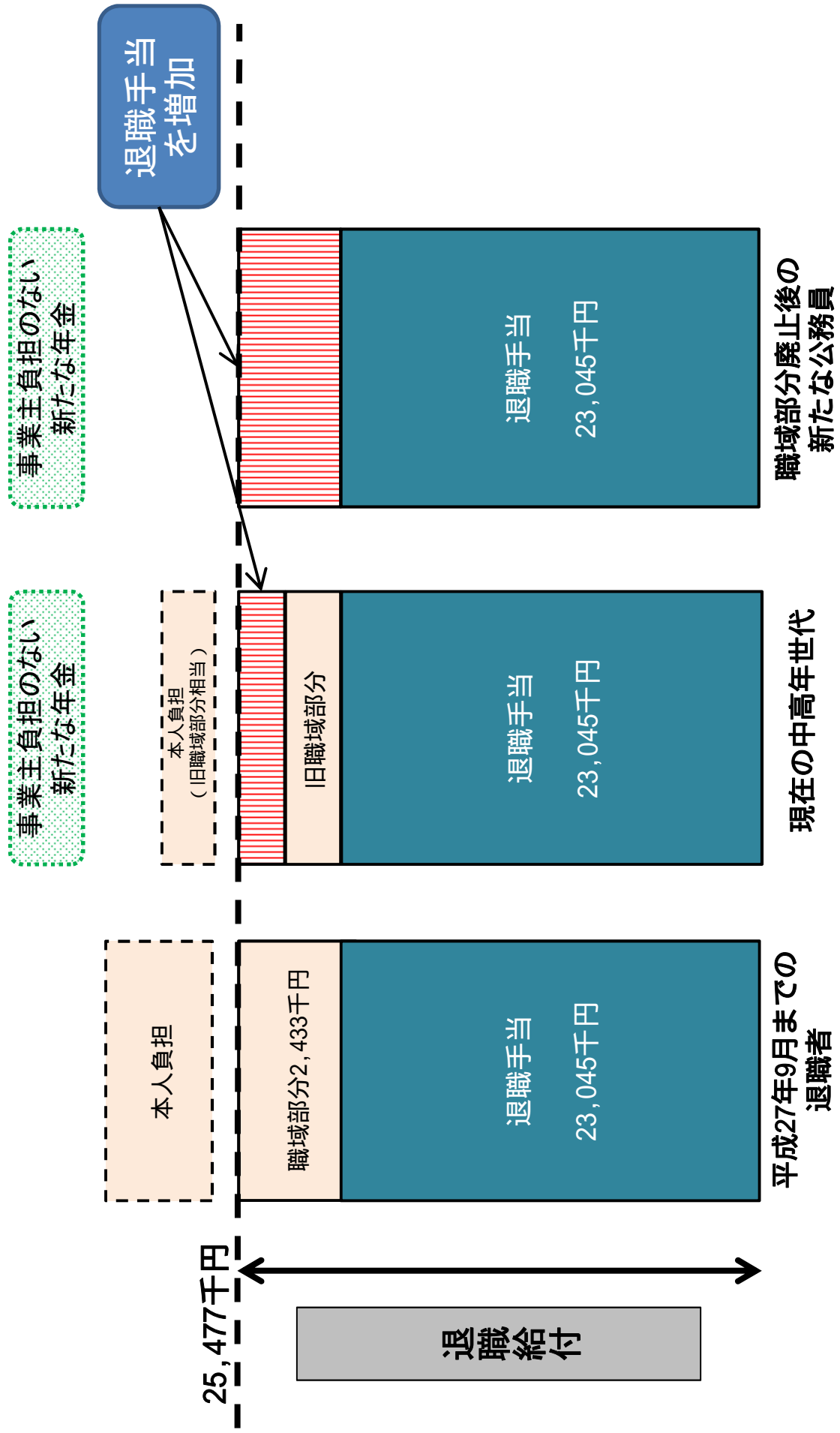
各欄の数値は四捨五入をしているため、総計が含まないことがある。



なお、「退職手当」による調整を官民較差402.6万円の一部分に留める場合、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

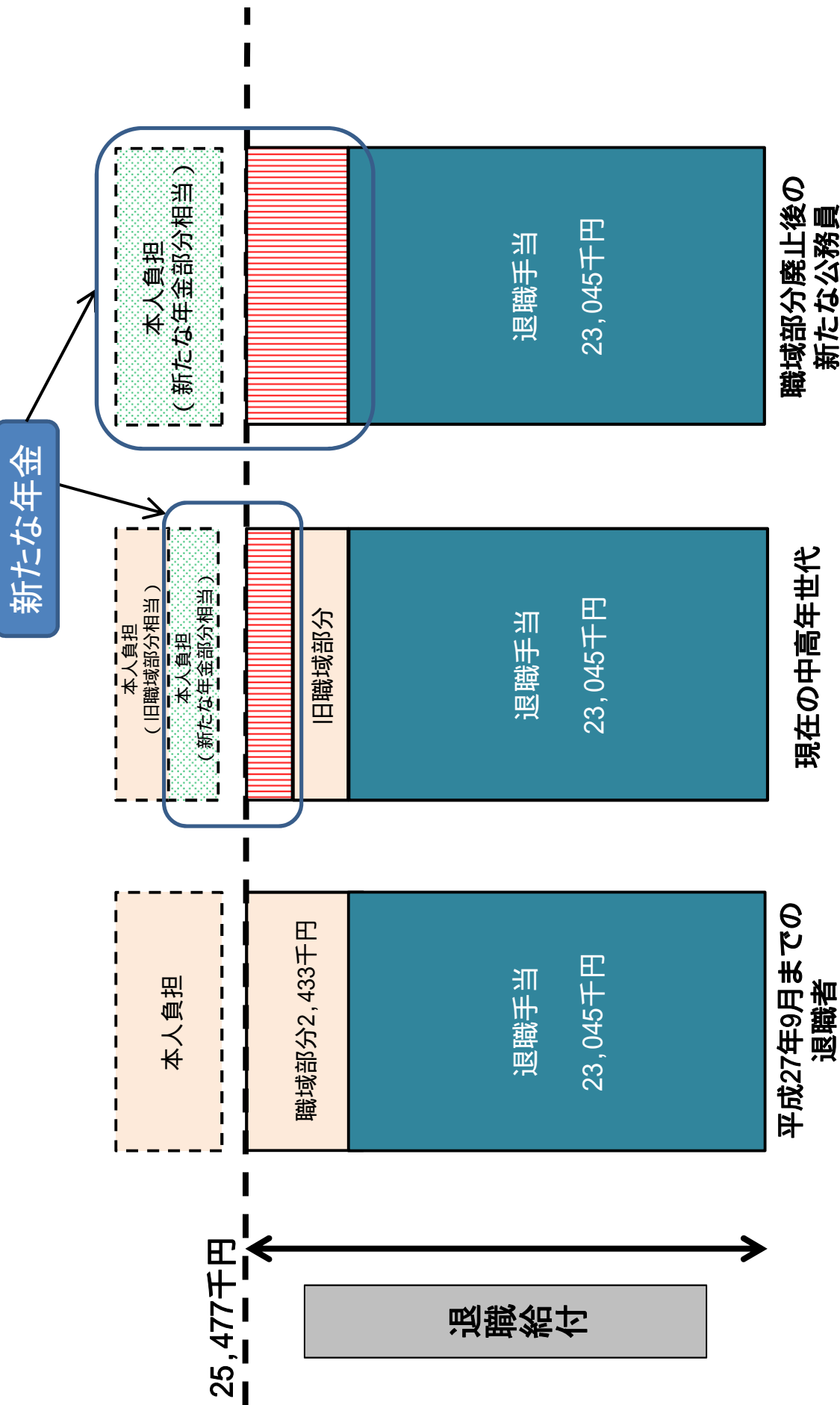
官民較差調整後の公務員の退職給付のあり方のイメージ

職域部分廃止後は、事業主負担のある「新たな年金」は創設せず、退職給付の全額を退職手当として支給する（旧職域部分が支給される間は、旧職域部分の減少に応じて、退職手当を増加させることにより、官民均衡を図る）
 その上で、別途、事業主負担のない新たな年金を設けることとする

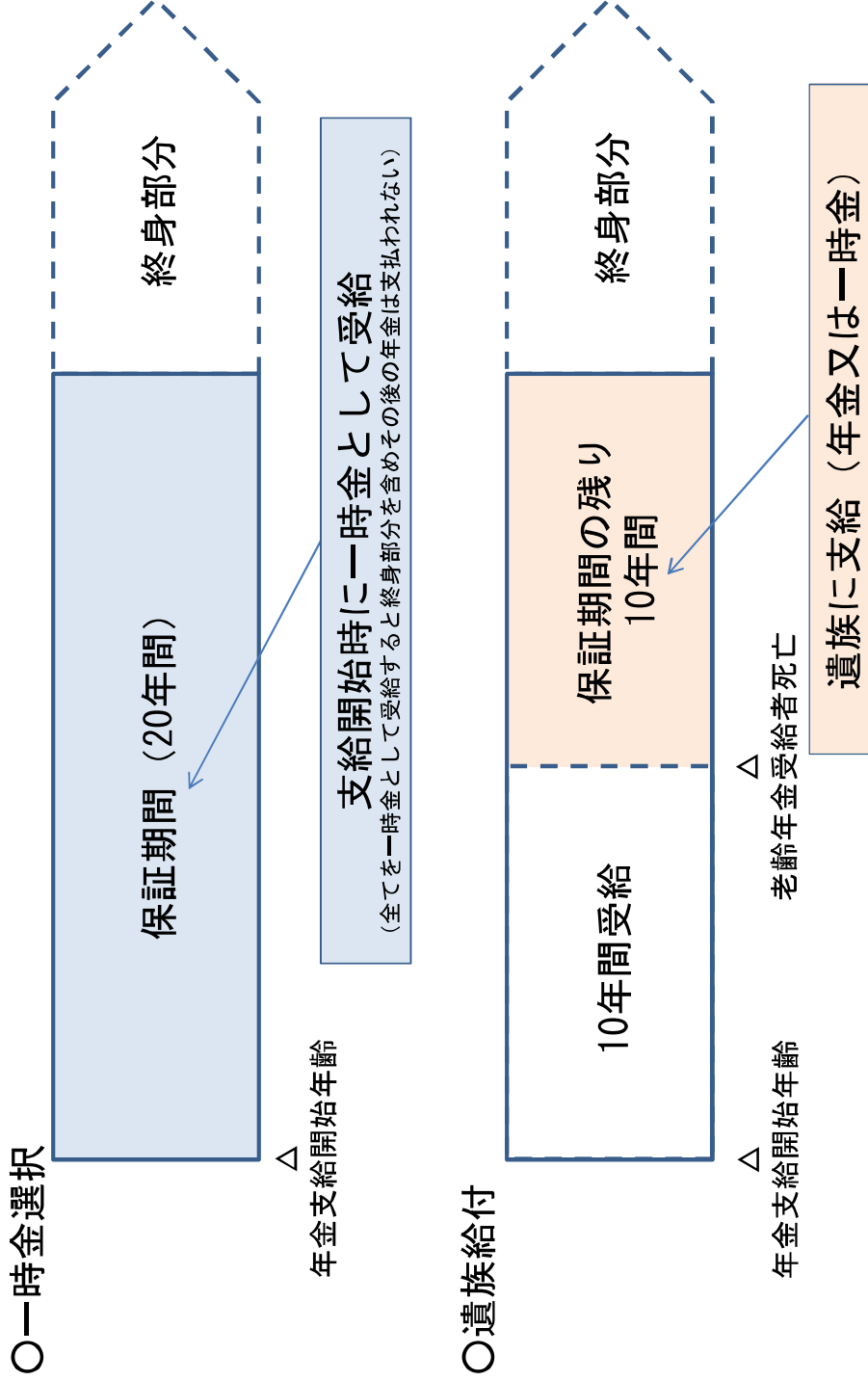


官民較差調整後の公務員の退職給付のあり方のイメージ

職域部分廃止後は、民間の企業年金を参考として、事業主負担のある「新たな年金」を創設し、退職手当と「新たな年金」を支給（旧職域部分が支給される間は、旧職域部分の減少に応じて、「新たな年金」が増加し、官民均衡が図られる）



民間における企業年金の一時金選択の実例（具体的イメージ）



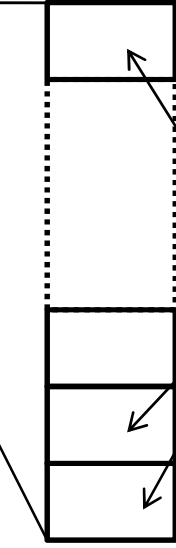
※ 実際には、各企業年金の給付設計は、複数の保証期間付終身年金と有期年金とを組み合わせた、減・増の仕組みを設ける等、様々である。

キャッシュ・バランス方式の給付設計と財政運営のイメージ

給付設計

- (例)
- 指標は国債利回りに連動(上限2%、下限0.5%)
 - 国債利回り1% < 想定利回り1.5%
 - 1.5%の想定利回りではなく、1%の国債利回りにより給付水準を計算
- 国債利回りが0.5%を下回っても0.5%は保証

指標で付利 (2)



毎月の付与 (1)

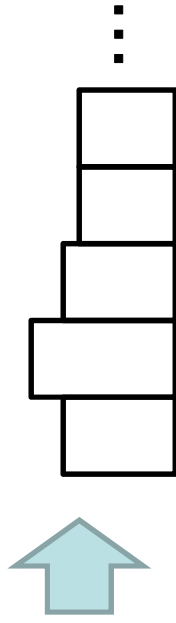
財政運営

給付に要する費用の予想、運用収入の予想等を踏まえて掛金設定 (2)
 少なくとも5年に一度財政再計算を実施
 決算・財政検証、給付設計見直しの必要性の検討、償却計画の作成 など

- (例)
- 年金額を計算する際の利率も、指標と同様国債利回りに連動

仮想個人勘定 ÷ 現価率で年金化
 ・ 利率、死亡率の仮定 (2)

毎年年金額を改定することも可能



- (例)
- 保険料を設定する際の想定利回り1.5%

資料 6

1. 各月の付与は掛金と一致するとは限らない。
2. 指標、年金化の現価率計算の予定利率、掛金計算 (財政運営) 上の予定利率などは、一致するとは限らない (合理的であれば異なる設定で良い)。

キャッシュ・バランス方式の採用状況・利率等

表1 企業規模別キャッシュ・バランスプランの採用状況

項目	企業規模	規模計					50人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
		1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満	100人以上 500人未満					
キャッシュ・バランスプランを採用している		16.0	34.5	22.0	15.0	8.2					
キャッシュ・バランスプラン類似型を採用している		6.7	18.8	12.3	5.5	2.2					
どちらも採用していない		57.8	38.8	52.6	58.8	65.5					
不明		19.5	7.9	13.1	20.7	24.0					

(注) 1 確定給付企業年金又は厚生年金基金を有する企業13,113社について集計した。
 2 「キャッシュ・バランスプラン」とは厚生年金基金又は確定給付企業年金の制度をベースとして、市場金利等の動向によって給付額が変動する確定拠出型の特性を持ち、年金積立及び給付の際の利率が変動する制度をいう(以下表25及び表26において同じ)。
 3 「キャッシュ・バランスプラン類似型」とは、厚生年金基金又は確定給付企業年金の制度をベースとして、市場金利等の動向によって給付額が変動する確定拠出型の特性を持ち、年金積立の際の利率は変動せず、年金給付の際の利率のみが変動するものをいう(以下表25及び表26において同じ)。

表2 キャッシュ・バランスプランの利率設定の状況

加入期間中の利率	キャッシュ・バランス・プラン		受給期間中の利率
	加入期間中の利率	受給期間中の利率	
国債を基準としている	87.6 (100.0)	76.1 (100.0)	83.8 (100.0)
5年国債	(0.4)	(0.7)	(0.0)
10年国債	(79.4)	(74.7)	(83.2)
20年国債	(15.4)	(18.4)	(16.8)
その他国債	(0.2)	(0.0)	(0.0)
不明	(4.6)	(6.3)	(0.0)
その他	8.9	14.3	12.0
不明	3.5	9.6	4.2

(注) 1 キャッシュ・バランス・プランを採用している企業2,102社及びキャッシュ・バランス・プラン類似型を採用している企業877社について集計した。
 2 () 内は国債を基準としている企業を100とした場合の割合を示す。

表3 キャッシュ・バランスプランの利率設定の基準を国債としている場合の国債の種類別平均利回り算定の状況

	キャッシュ・バランス・プラン												
	加入期間中の利率					受給期間中の利率							
	計	1年 平均	3年 平均	5年 平均	6年以 上平均	計	1年 平均	3年 平均	5年 平均	6年以 上平均			
5年国債	100.0	36.0	-	-	64.0	-	100.0	26.5	-	73.5	-	-	-
10年国債	100.0	9.5	6.9	78.5	1.6	3.6	100.0	10.1	8.2	77.2	1.1	3.4	100.0
20年国債	100.0	15.4	1.8	80.8	2.0	-	100.0	14.8	1.8	70.5	12.9	-	100.0
その他国債	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-

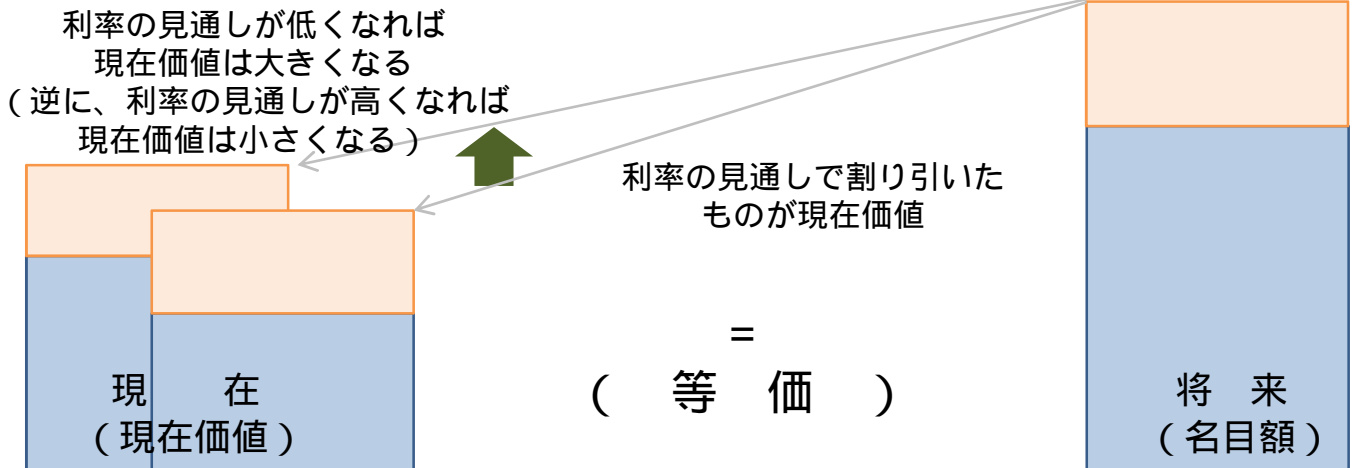
(注) キャッシュ・バランス・プランを採用している企業2,102社及びキャッシュ・バランス・プラン類似型を採用している企業877社のうち、国債を基準に利率を設定しており、かつ国債の種類について回答のあった企業を集計した。

(出典:人事院調査)

確定給付・確定拠出と利回りのイメージ

将来の名目額と現在価値

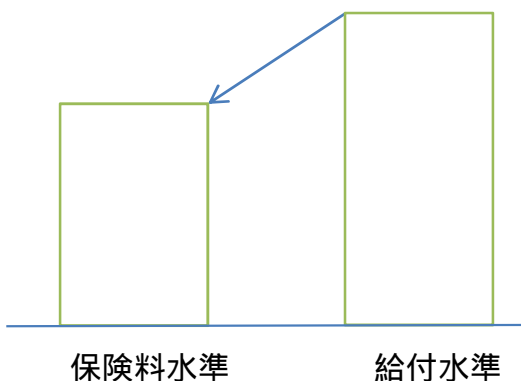
将来の名目額と現在の現在価値は、ある利率の仮定（見通し）のもとで等価。
利率の仮定（見通し）が低く [高く] になれば、現在価値は大きく [小さく] なる。



確定給付と確定拠出

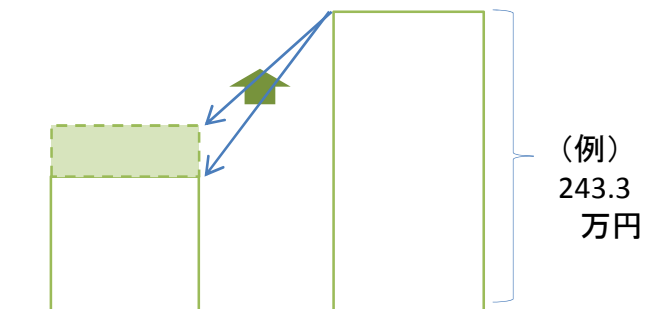
確定給付型の年金も確定拠出型の年金も、一定の利率（想定利回り）を仮定して、退職時の給付と現役時の保険料を設定。

確定拠出型の年金でも、想定利回りのもとで、将来の給付を確保できるような保険料が、労使合意で設定されるのが一般的。

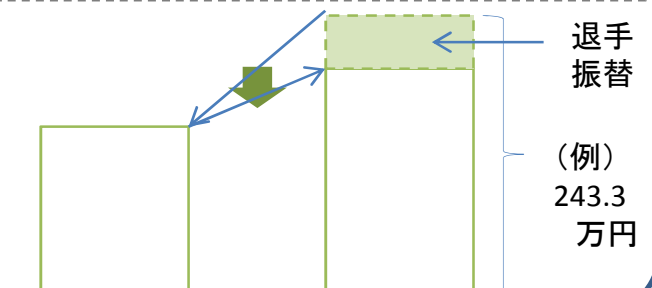


(注) 逆に、利率が上昇した場合には、確定給付型では保険料引下げが可能となり、確定拠出型では給付が予定額より増加する（他の退職給付減少要因となる）。

利率が低下した場合、確定給付型（従来方式）の年金では、約束した給付を賄うために保険料を追加拠出。(注)



利率が低下した場合、確定拠出型の年金では退職時の給付が減少。(注) 退職給付総額の平均値として一定額を確保する場合には、他の退職給付が増加。



公務員の信用失墜行為等の防止措置について

	現役期間の行為 (退職後に発覚した場合を含む)	退職後の行為
①守秘義務 (国公法第100条)	○ 懲戒処分あり 罰則あり(1年以下の懲役等)	○ 罰則あり(同左)
②信用失墜 行為の禁止 (国公法第99条)	○ 懲戒処分あり 罰則なし	×
③退職手当の 支給制限等 (退手法第4章)	○ 懲戒免職、禁錮以上の刑に処せられた場合 等に支給制限又は返納制度あり	×
④職域部分の 支給制限 (国共済法第97条)	○ 懲戒免職、禁錮以上の刑に処せられた場合 等に支給制限あり	○ 禁錮以上の刑に処せられた場合等に支 給制限あり

退職後に発覚した場合は、懲戒処分を行うことはできない。
公務員には、上記の他、国家公務員法において、法令及び上司の命令に従う義務並びに争議行為等の禁止、職務専念義務、政治的
行為の制限、私企業からの隔離や、国家公務員倫理法において、行為規制及び報告義務などの様々な規制が定められている。

キャッシュ・バランス方式をベースにした場合の財政の安定に関する検討事項

1. 財政運営に関する事項

保険料を計算する際の予定利率の仮定等を慎重に設定。

- (1) 予定利率等の慎重な設定は、リスクの少ない資産運用にも資する可能性。

制度発足当初は早期（例えば3年後）に財政再計算を実施。給付設計や保険料水準等について早期に検証・検討。

- (2) 確定給付企業年金制度では少なくとも5年ごとに財政再計算を実施することとされており、より短い間隔で財政再計算を実施することも可能。

制度発足当初は、次回の財政再計算までに発生する可能性のある財政のマイナス要因等（運用利回りの低迷等）を織り込んで、安全な保険料を設定。

- (3) 確定給付企業年金制度においても、次回の財政再計算までに発生する積立不足の予想額を保険料に織り込むことが可能となっている。

2. 積立（加入時）に関する事項

キャッシュ・バランス方式の特長として、運用実績が予定利率を下回った場合であっても、指標の実績が見通しを同程度下回れば、利回りに係る積立不足要因は抑制。

- (1) 従来方式では、運用実績と予定利率との乖離は積立不足の要因。
- (2) キャッシュ・バランス方式では、指標の実績が見通しを下回った部分は給付水準が調整される。
(指標の見通し = 予定利率なら、運用実績と指標の実績が同程度であれば、利回りに係る積立不足要因は抑制。)

仮想個人勘定に付利する指標について慎重な設定を行う。

- (3) 例えば、指標として、当面は、10年国債の応募者利回りの10年平均、5年平均、1年平均のうち低いものを使用する（さらに、上下限を設定）といった設定も考えられる。
- (4) 指標及び予定利率を慎重に設定した上で、さらに、当面は、運用実績、指標の実績、予定利率の関係に着目して仮想個人勘定残高に付利する率を保守的に定めることも考えられる。（なお、確定給付企業年金制度では、運用実績の参照を可とする規定とはなっていない（公務員の年金独自の設定として検討。））

<例>	・	運用実績	>	指	標	>	予定利率	指	標
	・	運用実績	>	予定利率	>	指	標	指	標
	・	予定利率	>	指	標	>	運用実績	指	標
	・	予定利率	>	運用実績	>	指	標	指	標
	・	指	標	>	予定利率	>	運用実績	予定利率	
	・	指	標	>	運用実績	>	予定利率	予定利率	

3. 給付（受給時）に関する事項

キャッシュ・バランス方式の特長として、一定の条件のもとで、指標の変動に伴い受給者の給付水準を調整する仕組みが導入しやすい。

年金額計算の基礎となる予定利率を慎重に設定することで、利回りに係る積立不足要因を抑制。

(1) 確定給付企業年金制度では、年金額計算の基礎となる予定利率は下限予定利率（10年国債の応募者利回り5年平均と1年平均の低い率）以上とされており、給付段階においては指標の変動に伴う給付水準調整も指標が下限予定利率を上回る場合に限りなされるなど一定の規制が設けられているが、追加拠出の可能性の抑制が強く求められる公務員の年金では、そうした規制を設けないことも検討。

終身年金とする場合、毎年の年金額を改定する際に、指標の変動と同様に、死亡率の変化も織り込むことで、寿命の伸びに係る積立不足要因を抑制。

(2) 確定給付企業年金制度では、予定死亡率の変化による年金額の改定を認める規定は置かれていない。追加拠出の可能性の抑制が強く求められる公務員の年金では、寿命の伸びを反映した年金額の調整も検討。

(参考1)

国債応募者利回り(年平均)の推移

