

第1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4月26日（木）12:00～13:50
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、田北浩章、藤村博之、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、大串内閣府大臣政務官、加賀谷総務大臣政務官、三谷財務大臣政務官、城井文部科学大臣政務官、藤田厚生労働大臣政務官
4. 議事次第
 - ・ 開会
 - ・ 岡田副総理挨拶
 - ・ 委員紹介、座長選出
 - ・ 人事院調査について（人事院からのヒアリング）
 - ・ 意見交換
 - ・ 閉会
5. 議事内容
 - 冒頭、岡田副総理から御挨拶。
 - 次に、園田政務官から、委員を紹介。また、会議の運営については、「資料1」の開催要綱のとおり運営することとなった。
 - 続いて、森田委員が座長として推挙され、「資料1」の2②に記載のとおり委員の互選により決定した。その後森田座長のもと議事が進行された。
 - 「資料2」（退職手当と共済年金職域部分に関する基本的な資料）については、事前に事務方より各委員に説明があったことから、会議の場での説明は省略されることとなった。
 - 「資料3～6」に基づき、本年3月の「民間の企業年金及び退職金の実態調査」の結果と見解について人事院より説明があり、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。
 - ・ 民間で給与などを決める場合、通常は競合他社と比較して決定する。公務員についても、従業員規模の観点や、国家公務員志望の学生が就職先として考える民間企業と比較するという観点からも、大企業と比較するのが自然ではないか。その意味で、調査対象とすべき企業は従業員50人以上の規模ではなく、たとえば1,000人以上の規模であるべき。

- ・ 退職給付は、①給与の後払い、②長期勤続報償、という2つの側面を有しており、頻繁に制度を変えるべきものではない。公務員は長期の勤続が基本となっていることから、その退職給付制度を検討するにあたっては制度の安定性という観点からも検討が必要。
- ・ 平成13年の調査までは民間の「退職一時金＋企業年金」と公務員の退職手当を比較していたのに、平成18年の調査から「退職給付の比較」として公務員の職域部分を比較に加えたのはなぜか。
 - 事務局より、平成18年の調査は被用者年金一元化法案の検討にあたりどのように官民比較を行うべきか検討を行った上で、内閣から人事院に要請を行ったものであり、今回の人事院調査もそれを踏襲したものである旨回答。
- ・ 被用者年金一元化は推進すべきだが、今後の検討にあたっては、今回の有識者会議の議題も含め、当事者と政府との協議を行い合意形成を図っていく必要。
- ・ 人事院が給与勧告に使用している民間給与実態調査と同様の調査手法となっており、本調査の手法は合理的と言える。
- ・ 退職給付の水準だけを取り出して比較すること自体に違和感がある。退職給付制度がある企業の間でも賃金体系に関しては違いがあるのが普通であり、給与体系も含めた全体像について官民比較や水準の検討を行うべき。
- ・ 労働市場で公務員としてどのような人材を採用したいかという観点や、優秀な若者が就職を希望する国家公務員の給与・退職給付体系はどのようなものかといった観点から退職給付制度が検討されるべき。
- ・ 退職給付の引下げは、公務員から見れば重大な労働条件の不利益変更。今後の検討にあたっては慎重な手続がされなければならない。
- ・ 民間企業の退職給付は、各企業の支払能力とどのような人材を採りたいかによって決まる側面がある。官民比較を行うのであれば、支払能力という意味で国の財政状況という観点もありうるので、国民に理解されるような説明が必要。
- ・ 退職給付額の較差が約400万円というのも、部長や課長というようにどの役職段階で退職するかといった違いを反映した比較ができるのであれば、変わってくる可能性がある。
- ・ 「公務員憎し」という感情に従った議論は避けるべきであるが、国民の理解を得られるかという問題がある。たとえば調査対象企業を従業員1,000人以上とした場合、その観点も重要ではないか。
- ・ 調査対象の産業が絞られているようだが、サービス産業は、全国で約2,600万人がサービス産業に従事し、年間約200兆円の売上があるが、人事院調査が対象としているサービス産業に含められている業種が少ないのではないか。
 - 事務局より、運輸業・郵便業、情報通信業、金融業・保険業等が対象となっているほか、学術研究・生活関連サービス業・情報通信業・医療福祉等

が調査対象に含まれており、50人以上の規模の企業の中では、対象になっていない産業について、従業員ベースで見ると3%程度である旨説明。

- ・ 今回退職給付額の官民水準を比較することを否定するわけではないが、民間企業と公務員は異なるのだから単純な比較は困難であり、その意味で官民比較そのものについて疑問。
 - ・ 退職給付の水準はリーマン・ショックといった経済状況の影響を受けるものであり、5年に1度という現在の調査頻度が妥当であるかどうか疑問。
 - ・ 公務員制度ということで民間と比較されることが多いが、公務員には一定の身分保障が必要な側面もあるほか、権力濫用を抑制するという観点からも制度設計が検討される必要。
 - ・ 人事院調査では、退職給付制度がある企業についてのみ給付水準の調査・比較が行われているが、退職給付制度を有していない企業についても何らかの形で計算に入れることはできないのか。国民感情という観点から言えば、民間企業の退職給付水準が約2,500万円ということ自体が高額である印象。これは、退職給付制度を持たない企業が水準調査から除かれているからではないか。
→事務局より、退職給付制度のない企業についてはそもそも退職者数の調査は行っておらずデータを有していないこと、仮定の退職者数を用いて試算することは実態調査としての性格に馴染まない旨説明。
 - ・ 退職給付を制度として持っていなかったとしても、実質的に退職給付と言うべき支払いを行っている企業があると考えられ、退職給付制度を持たない企業の給付水準を0円として計算するのは不適切ではないか。
- 以上の議論を踏まえ、座長から、今後の議論を進めるベースとして何を用いるべきかについての意見が求められ、委員からは、種々の論点はあるものの今回の人事院調査結果を基本にすべきとの意見が出された。それを受け座長より、今回出された意見に十分留意しつつ、今後の議論については今回の人事院調査結果を前提として進めていくべきとの取りまとめがなされ、了承された。
- 次回以降は、人事院調査の結果である退職給付の官民較差約400万円をどのように調整していくかを中心に議論していくこととなった。
- 最後に、次回会合を5月15日（火）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）>