

共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議  
(第1回)

平成24年4月26日(木)  
12:00～13:50  
総理大臣官邸4階大会議室

○園田内閣府大臣政務官 ただいまから第1回「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」を開催いたします。本日は、お忙しい中御参集いただきまして、誠にありがとうございます。

私は、内閣府大臣政務官を務めさせていただいております園田康博でございます。後ほど座長が選出されるまでの間、議事の進行役を務めさせていただきますのでよろしくお願い申し上げます。

本日は、岡田副総理、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が出席をいたしております。また、後ほど遅れての御出席となりますけれども、中川公務員制度改革担当大臣、大串内閣府大臣政務官も出席となりますのでよろしくお願い申し上げます。

それでは、議事次第に従いまして進めさせていただきます。

まず初めに、岡田副総理よりごあいさつをいただきます。よろしくお願いいたします。

○岡田副総理 皆さん、お忙しいところありがとうございます。

「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」ということで、第1回を開催することになりました。

4月13日に社会保障・税一体改革の関連法案として「被用者年金一元化法案」を閣議決定いたしまして、国会に提出したところであります。その上でこの法案では、被用者年金一元化後の職域部分、いわゆる3階建て部分につきまして、平成24年中に検討を行って、別に法律で定めるということになっております。これが1点です。

もう一つは、本年3月の人事院の「民間の企業年金及び退職金の調査」の結果及び見解におきまして、官民較差で400万円官が高いということが出されております。その較差を埋める措置が必要とされております。

この2つの問題というのは、ある意味で1つに大きくくくることのできる問題でありまして、400万というのは勿論退職金だけではなくて、そういった年金部分も含めて400万の較差があるということでもありますので、相互に関連するということでございます。

この職域部分をどうするかという問題と官民較差をどうするかという2つのテーマについて、今日お集まりいただいた皆様から御意見をいただき、御提言をとりまとめたいただきたいと考えているところでございます。

なお、この官民較差の問題、退職手当の問題につきましては、そう時間をかけずに中間的な議論の整理をまずお願いできればと思っております。その上でその較差をどういうタイミングでどのように埋めるかということを決めていただいた上で、その内訳として、職域部分についてどう扱うかということになるのだと思っております。逆に言うと、職域部分を何らかの形で別途残すということになれば、その分退職金は深掘りする。合計で400万ですから、残さないということであれば、退職金給付はその分カットは少なく済む。論理的にはそういうことになるかと思いますが、そういった全体の議論の整理を是非お願いできればと思っております。

○園田内閣府大臣政務官 ありがとうございます。

それでは、報道機関の皆様方は御退室をお願いしたいと思います。

(報道関係者退室)

○園田内閣府大臣政務官 大変恐縮でございますが、本日は午後1時から衆議院の本会議が予定されております。副総理を始め、関係政務の者はその時点で一旦退室をさせていただきますので、あらかじめ御了承いただきたいと思います。申し訳ございません。

○岡田副総理 10分間でしたかね。

○園田内閣府大臣政務官 そうですね、10分ほどです。

○岡田副総理 社会保障・税一体改革に関する特別委員会の設置がございますので、それは外せませんので、申し訳ございません。

○園田内閣府大臣政務官 それでは、委員の皆様方を御紹介させていただきます。

皆様方のお手元に委員名簿がございます。「五十音順」で御紹介させていただきます。

久保田政一委員でございます。

権丈英子委員でございます。

佐藤博樹委員でございます。

菅家功委員でございます。

関ふ佐子委員でございます。

田北浩章委員でございます。

藤村博之委員でございます。

保高芳昭委員でございます。

森田朗委員でございます。

山崎泰彦委員でございます。

委員の皆様、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

会議の運営につきましては、資料1にございます開催要綱のとおり運営したいと思っております。いかがでございますでしょうか。よろしゅうございますか。

(「異議なし」と声あり)

○園田内閣府大臣政務官 それでは、御異議ないということですので、資料1の開催要綱のとおり運営をさせていただきます。

次に、座長の選出に移りたいと存じます。

資料1の「2 委員」の②に記載をさせていただいておりますけれども、有識者会議の座長は、互選により決定するとなっております。

委員の皆様には、事前に森田委員を座長に推挙することについて御内諾をいただいているところでございますけれども、特に何か御意見ございますでしょうか。よろしゅうございますか。

(「異議なし」と声あり)

○園田内閣府大臣政務官 ありがとうございます。

御異議がないということですので、森田委員に座長をお願いしたいと存じます。  
この先の議事進行につきましては、森田座長からよろしくをお願いしたいと存じます。  
では、こちらをお願いします。

(森田委員、座長席へ移動)

○森田座長 森田でございます。

ただいま御推挙いただきまして、座長を務めさせていただきますので、よろしく願い  
いたします。

一言ごあいさつをさせていただきますと、私自身の専攻は行政学という学問でございま  
して、公務員制度であるとか、行政組織であるとか、公共政策といったものを研究してま  
いりました。現在は高齢化社会に向かうということでございますので、社会保障、医療問  
題に関心を持っており、現在、中央社会保険医療協議会の会長を務めさせていただいてお  
ります。

年金につきましては、まだ勉強の途上ではございますけれども、一生懸命やっていき  
たいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、早速議事に入らせていただきます。

本日は第1回目でございますので、人事院の調査結果について説明を受けた上で、人事  
院の調査結果を中心に御議論いただきたいと存じます。

なお、お手元に配付しております資料2は、人事院の調査結果の見解において検討が必  
要とされた退職手当と共済年金職域部分に関する基本的な資料でございますが、既に委員  
の方々には事前に事務方より御説明があったということでございますので、これについ  
ての説明は省略させていただきます。

それでは、資料3～6「民間の企業年金及び退職金の実態調査」の結果と結果に係る見  
解につきまして、人事院より説明をいただきたいと思っております。よろしく願い  
します。

○佐々木人事院給与局給与第一課長 それでは、資料に沿いまして御説明をさせてい  
た  
きます。

今、座長から御紹介いただきましたとおり、資料3～6にかけまして、今回の調査の関  
係の資料を付けさせていただきます。

まず、資料3をごらんいただければと存じます。

資料3は、今回の調査の結果、人事院の見解についての概要をまとめさせていただいた  
ものでございます。これをごらんいただきますと、調査方法、制度に関します調査の結果  
の概要、2ページ目に民間の実際の支給額と公務におきます支給額の比較、3ページ目に  
人事院の見解という形で整理をさせていただいております。

本日は御説明の時間も限られておりますので、これまでこの退職給付調査につきまして  
御質問、御議論をいただいた点を中心に御説明をさせていただきたいと思っております。

その主なポイントを概要を基に挙げさせていただきます。

1点目は、今、ごらんいただいております資料3の概要の1ページでございます。

2. の(1) 調査対象と内容がございました。具体的にはここにございますとおり、企業規模 50 人以上の民間企業を母集団といたしまして抽出をし、調査結果を母集団に復元しているという点についての御説明でございます。

2 点目は、概要の 2 ページの下の方に、官民比較の方法につきまして何点か説明をさせていただきます。

そのうちの 1 つ目の丸が付いている部分でございます。民間の事務・技術関係職種の従業員と公務の行政職俸給表(一) 適用者を比較しているという点でございます。

3 点目は、同じく官民比較の方法のうち 4 つ目の丸でございます。比較に当たりまして、退職給付制度を有する企業におきます退職給付額を集計しているという点でございます。

4 点目は、同じく官民比較の方法のうち 3 つ目の丸でございます。比較に際しまして、年金として支給される部分につきましては、将来支給されます額を現在価値に置き直すということが必要になってまいります、その際の現価換算の方法ということでございます。

まず、1 点目の調査対象企業規模を 50 人以上としていることについてでございます。

資料 4 の本文をごらんいただければと存じます。表紙を 1 枚おめくりいただきまして、1 ページの真ん中(1) 調査対象及び調査方法の 1～3 行目にかけてでございます。

私ども人事院では、国家公務員法 28 条に基づきまして、勤務条件に関するものは社会一般の情勢に適用するように国会、内閣に勧告を行うことになっております。

具体的には、給与勧告におきましては、給与水準を公務員と同種同等の民間企業の従業員の給与水準と均衡させる民間準拠を基本に行っておりまして、平成 18 年以降、この企業規模を 100 人以上から 50 人以上に下げたでございます。

退職給付につきましても、勤務条件的な性格を有しているということで、退職給付と給与を同じ土俵で考えることが適当であるという考え方から、給与の調査と同じく企業規模を 50 人以上とさせていただきます。

この点につきましては、資料の一番後ろに添付させていただきました 1 枚紙の資料 6 をごらんいただければと存じます。

ここに今回の退職給付調査の母集団、調査対象企業をどのように選別したのかということを整理させていただきます。

今回の調査の大本になっておりますのは、企業につきましては平成 18 年の事業所・企業統計調査がベースになっております。これによりまして全国の会社組織の企業は約 147 万社でございます。この中から一部調査効率の観点から除いております調査対象外の産業に属する企業と、先ほど申し上げましたとおり 50 人以上で比較するというようにしておりますので、常勤の従業員が 50 人未満の企業を除いたものが母集団ということになります。

調査対象外の産業に属する企業と書かせていただいておりますけれども、後ほど 2 点目で御説明申し上げますが、私どもは事務・技術関係職種の従業員について調査を行っております。その際、調査の期間ですとか、あるいは集計の期間等々の関係で調査の対象とし得る企業数には一定の限界がございます。このため、事務・技術関係職種の従業員のサン

プル数がある程度確保できる産業を中心に調査せざるを得ないという事情がございます。そうした観点で比較対象職種であります事務・技術関係職種の従業員の在職状況が低いと考えられます一部産業、具体的には農業、林業、宿泊業、飲食サービス業等の産業を調査対象から除いているということでございます。

この母集団企業につきましては、18年以降、新規に設立される企業もございまして、その後、従業員数に変化が生ずることもございますので、こういった状況につきまして確認作業を行っております。

こうした作業を通じまして確認されました常勤の従業員 50 人以上の企業というものが23年の調査におきます母集団 3万 5,723 社という形になっております。

これを企業規模別、産業別のグループに分けまして、グループごとに信頼性を一定水準確保できるように層化無作為抽出で 6,314 社を抽出しているという形でございます。

ここで抽出の形でやっておりますので、それを今度は抽出率、回収率の逆数を乗じる形で、元の母集団であります 3万 5,723 社に復元した上で集計をするという手法をとらせていただいているところでございます。

2点目は、民間の事務・技術関係職種の従業員と公務の行政職俸給表（一）適用者を比較しているという点でございます。先ほどごらんいただいております資料 4 の 1 ページの最後の行から 2 ページの 4 行目にかけての部分をごらんいただければと思います。

公務と民間企業では、それぞれにさまざまな職種がございます。このように異なる集団の間で給与ですとか、退職給付について比較を行うという場合には、比較の条件をそろえまして同種のもの同士を比較するということが適当と私どもは考えております。このため公務の方を見ますと、政策の立案ですとか、行政事務の執行といったような事務・技術的な業務を主体としております公務の代表的な職種であります一般の行政事務を行っておる行政職俸給表（一）適用職員と類似すると認められます民間企業の事務・技術関係職種の常勤従業員の間で比較を行っているということでございます。

なお、公務におけます現業職員というものも若干ではございますがでございます。例えば守衛ですとか自動車運転手といったような職種で行政職俸給表（二）適用という職員がでございます。これらの職員につきましては、給与法の適用ベースで申し上げますと全体で 26 万人のうち 3,700 人弱ということで、全体の 1.4%という状況でございまして、公務の職種の状況を踏まえまして行（一）との比較ということで比較をさせていただいているところでございます。

3点目は、比較に当たりまして退職給付制度を有する企業の退職給付額を集計しているという点でございます。今、ごらんいただいております資料 4 の 2 ページの上から 5 行目「退職給付の支給額については」になります。

今回の調査結果では、概要の方には書かせていただいておりますが、退職給付制度がある企業が全体の 93.5%、他方ない企業が 5.4%ということになっております。退職給付の支給額につきましては、制度のある企業におけます平均的な実態を把握するといった観点、

あるいは退職給付制度がない企業の中には退職給付制度がある企業とは処遇体系を異にしているところがあると考えられることなどから、退職給付制度のある企業の退職者の退職給付の支給額を集計しているところがございます。

この点につきましては、退職給付についてはほかの機関による調査もございますが、ほかの調査におきましても、この支給額につきましては、制度がある企業の額を集計しておられると承知しております。

4点目は、年金の現価換算の仕方についてでございます。今、ごらんいただいております資料4の6ページの（注）の部分でございます。

年金につきましては、年金によりまして支給期間ですとか、支給開始年齢等々が異なっておりますので、そういった異なったものを比較するためには、これを現価換算することが必要になってまいります。その際、同一の年金額であれば同一現価、すなわち年金として実際に受け取ります年金額が同じであればそれを現価換算した額も同じになるようにするという考え方の下で、公務の方の職域部分、民間の企業年金部分ともに共通の換算率で換算をしております。

具体的にはここがございますとおり個々の企業年金の運用実績とは別の安定的な客観的基準ということで、長期国債の利回りを基礎としております企業年金の最低積立基準額算定の際の予定利率というものが定められております。これを使わせていただいております。ちなみに、今回の調査の対象となっております22年度につきましては、これが2.38%ということでございます。

これで先ほど申し上げました4つの点についての御紹介が終わるわけでございますけれども、最後に1点。今回の私どもの退職給付の調査結果におきます民間の退職給付額につきましては、ほかの調査結果と比べてどうなのかという御議論がなされる場合がございますので、補足的に説明をさせていただきたいと思っております。

退職給付に関しましては、今、申し上げましたが幾つか調査がございます。ただ、それぞれ調査時期でありますとか、調査対象企業の範囲、あるいは金額の算出方法等が異なっておりますして、私ども人事院といたしまして、他の結果と比較してどうだと物を申し上げる立場にはないところがございますが、その上で人事院調査の特徴をほかの調査との比較で申し上げますと、これまで御説明いたしましたとおり、人事院の調査につきましては、官民の同職種のものについて同じ条件の下で退職給付の水準を比較するということが基本的な考え方としておりまして、1つには、企業規模が給与の調査と同様に50人以上の民間企業を対象としている。

額の比較に当たりましては、民間の退職給付を支給されるものにつきまして、公務と人員構成を合わせた上で比較をするということで、国家公務員の人員構成を使ったラスパイレス比較ということを行っております。

一方、例えば厚生労働省の就労条件総合調査というものが退職給付の調査としてございますが、これについて申し上げますと、こちらの方は調査対象の企業規模が30人以上、ある

いは額につきましては、民間の実際の支給されている額の平均値という形で出しているといったような違いがあるところでございます。

以上でございます。

○森田座長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの御説明につきまして、御質問、御意見をいただきたいと思いますが、早めに退室される委員の方がいらっしゃるということでございますので、先にその委員の方から御質問、御意見をちょうだいしたいと思います。

では、藤村委員、どうぞ。

○藤村委員 済みません、今日は1時半から講義があるものですから、早めに退室いたします。私は2点申し上げたいと思っております。

まず第1点は、比較の対象がこれではおかしいのではないかという話です。

もう一つは、制度としての安定性をどのように考えるかというところ です。

比較の対象が50人以上となっているのですが、公務員という仕事の性格を考えると、少なくとも1,000人以上と比較をすべきであると思います。通常、民間の会社が給与水準あるいはいろんな制度を考えるときに、競合している会社を参考にします。同じような優秀な人材を取り合うわけですから、競合している他社との労働条件の比較をして、劣っていればそれを直すということをしています。

公務員の場合は、50人以上という企業が競合対象ではなくて、むしろ大企業に行こうとしている人と競合しているということです。ですから、公務員の人事院勧告も実はそれに合わせるべきだと思っておりますけれども、少なくとも公務で働こうという人が同時に民間企業で考えるときに、どういう企業を対象として考えるかというところを基準にして比較をすべきだと思います。

第2点は、制度の安定性というところ です。確かに5年に1回行われるこの官民比較によって退職金制度がこれまでも変わってきたわけですが、退職金というものは2つの側面があります。1つは給料の後払い。もう一つは御苦労さんという、この2つの側面を併せ持っているわけで、なおかつそれは退職後の生活の重要な部分であると。そうすると、余りころころ変わるといふのはよくない。しかも、公務員というものは30~40年ぐらいの長期を前提として働く人たちですから、官民較差の是正というのは確かに一部必要ではあると思いますが、余り制度の安定性というところから大幅に変えるのはよくないのではないか。長く勤めることによって初めてできることというのがありますから、それを促進するような仕組みであるべきだと考えます。

以上です。

○森田座長 ありがとうございます。

それでは、山崎委員、お願いします。

○山崎委員 実は、この資料にもありますけれども、平成15年までは退職手当の官民比較をされていましたが、それ以降、平成18年と今回は退職給付の官民比較をされています。



したがって、現在は民間の退職一時金と企業年金を合わせたものと公務員の職域加算部分と退職手当を合わせたものを比較しているわけですが、かつては退職手当の比較のときには公務員の共済職域部分は外しておられたのですが、退職手当の比較のときと現在の退職給付の比較は変わっているわけですが、その辺の変化はなぜ変わったのか。これは非常に大きなポイントだと思いますので、お聞きしたいと思います。

以上です。

○森田座長 ありがとうございます。

ただいまの点は、人事院の方にお答えいただくことは可能でしょうか。

○佐々木人事院給与局給与第一課長 必要に応じまして、また制度官庁の方からも御説明させていただければと思いますが、私の理解している点で御説明をさせていただきたいと存じます。

まず、平成18年の際の調査がどういう契機で行われたかということでございますが、18年の際には、被用者年金の一元化についての閣議決定がございまして、その中で被用者年金の2階部分につきましては厚生年金に合わせるような形で一元化する。そういたしますと、共済の職域部分をどうするかという問題があるわけでございますが、そこにつきましては職域部分としては廃止をした上で、新しい制度について検討するということになり、それに際しまして、人事院の方にその検討材料を得るために民間の退職給付の状況ですとか、諸外国の状況等についての調査の要請というものがございまして、それで調査をしたということがございます。

その際に、民間におきましては、もともとは退職一時金というものから始まったものがかかり企業年金という形で普及している状況。いずれにしましても、退職一時金と企業年金というものが一体的に運用されて民間の方は退職給付というものが構成されているということがございます。

これに相当します公務側の退職給付という意味におきましては、年金の方は1階部分と2階部分は基本的に官民共通でございますので、そうしますと残りの3階部分であります職域部分と退職手当というものを合わせて水準としては見ることが適当ではないかという、18年当時にある意味、比較の仕方につきましては、そういった考え方に基づいて18年の調査が行われ、今回はそれを引き続き同じような考え方でやっているところでございます。

○森田座長 山崎委員、どうぞ。

○山崎委員 もう少し確認をさせていただきたいのですが、要するに、かつての共済職域部分というのは、公的年金の一環として上積みをされているものであって、民間の企業年金とは異質なものであるという説明が行われていた経緯があるように思います。

ところが、18年以降は従来の職域加算部分は廃止して、新たな制度を構築すると。その新たな制度というのは民間の企業年金に準拠した、まさに企業年金として再構築するんだということになれば、両者を民間、公務員ともに合計するのは確かに妥当かと思えます。そういう考え方でいいのかどうかということでございます。

○森田座長 それでは、財務省からお願いいたします。

○諏訪園財務省主計局給与共済課長 財務省でございます。

山崎委員御指摘のとおり、平成18年の調査の前までは、この職域加算部分を加えずに、国家公務員の退職手当と民間の退職金及び企業年金事業主負担部分を比較してございまして、そうしたものがありませんでしたが、委員御指摘のように一元化をして、公的年金としての職域加算を廃止して、新しい年金を考える際にはどういうふうと比較するのが適切かという観点から議論があり、そして人事院の方から、そういう意味では両方足し合わせたもの同士で比較しようという新しい見解を示していただいたということでございます。

今回も同様の考え方で見解を出していただいておりますが、政府としても18年のこの見解を受け入れているところであり、今回もそれが1つのベースラインだと承知しているところでございます。

○山崎委員 よくわかりました。

○森田座長 よろしゅうございますか。

そのことを確認されて、更に何か御意見ということではございませんか。

○山崎委員 納得できました。

○森田座長 それでは、先に退席される方から御意見を伺いましたから、これからはどうぞ御自由にほかの方の御発言もいただきたいと思っております。

菅家委員、どうぞ。

○菅家委員 3点ほど申し上げたいと思っております。

最初の2点は、今回の有識者会議のミッションに関わる問題でもありますし、冒頭、岡田副総理から御発言のあった内容とも関わる問題だと思っております。

被用者年金一元化法案が閣議決定をされて、国会提出をされたこと、先ほど岡田副総理から御紹介がありました。連合といたしましても、被用者年金の一元化そのものにつきましては推進すべきという考え方ではございますが、ただ、その際には、やはり関係当事者の意見を聞き、合意を図りながら情報公開を徹底した上で行うべきだと考えております。しかしながら、今回政府が閣議決定された過程におきましては、そういった関係当事者との議論というものがほとんど行われてこなかったわけでございます。事実、審議会である年金部会におきましても、結果として閣議決定された内容についての報告があったということでありまして、一昨日の年金部会におきましても、労使双方から多くの意見が出されたと伺っているところでございます。そういう意味では、今回の閣議決定に至る議論の在り方につきましては、少し遺憾であるということをおっしゃりたいと思っております。

2点目は、今回の有識者会議のミッションに直接関わるテーマにつきましては、当然当事者である公務員の立場から見ますと、重大な勤務条件そのものでありますので、この有識者会議で議論を行っていくということと併せまして、当事者である関係労働組合と制度官庁との間の十分な協議、合意といったものが不可欠だろうと考えておりますので、その

点について政府に対して御要請申し上げたいと考えているところでございます。

3点目は、今ほど御説明いただきました人事院の調査に関わる問題でございます。基本的な考え方を申し上げさせていただきますと、人事院は毎年月例給料について官民の実態調査を行って、較差を出しているというを行っています。そういう意味では、今回の企業年金及び退職金の調査の内容につきましても、基本的には月例給与の比較と同様の手法をもって行っている。つまり、企業規模につきましても50人以上、そして比較方法につきましても同種・同格の原則に基づくラスパイレス比較という手法で行っているということでございまして、基本的にはこの方法については妥当だと考えているところでございます。

以上です。

○森田座長 ありがとうございます。

それでは、ほかにいかがでございましょうか。

佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 私は人事管理が専門ですが、今日は第1回目ということですので、今回の有識者会議で議論をする際に少し頭の隅に入れておいてもいいと思われることを3つお話ししたいと思います。

1つ目は、退職金の水準だけを取り出して民間と比較することの意味です。先ほど藤村委員から、退職金の機能はいろいろ理解があるけれども、1つは賃金の後払いということもあるというお話がありました。そういう意味では、退職金の水準が退職金の制度だけで決まるわけではなくて、それまでの賃金構造がどうなっているかにも依りますし、例えばこれから雇用延長、定年延長ということですので、民間企業でも65歳まで雇用するから退職金を下げるということもあるわけでありまして。

先ほどの人事院の説明でも、今回は退職金制度があるところだけ取り出すのはなぜかという、退職金制度がないところは賃金制度の別の仕組みがあるからというお話があったわけでありましてけれども、実は退職金制度があるところも賃金制度なり、定年延長の仕組みというのは違うわけです。そういうものを捨象して、賃金制度だけを取り出し、かつその水準だけ取り出すだけで比較できるかどうかということの頭の隅に入れておいた方がいいだろうと思います。これが1つです。

2番目は、民間準拠についてです。藤村委員からも比較対象は1,000人規模以上というお話がありましたけれども、普通退職金や賃金を決めるときに、企業の場合、一つは支払能力、もう一つは、人を採用できるかどうかということで、やはり労働市場で人材を採ろうとしたときに、競合している企業に負けないで採れるかということ、支払能力を前提にしながら考えるわけでありまして。そうしたときに、50人というのは適切かどうか。民間準拠の考え方のほかに、労働市場で公務労働にどういう人材を採りたいのかを踏まえる必要があります。ただし、それによって基本的に1,000人と決まるわけではなくて、公務員にどういう人材、新卒であれば新卒を労働市場の中で採るかを決め、それと競合し得るよ

うな賃金を用意するとともに、魅力的な仕事も提供することをセットで考えなければいけないと思います。これを提供できるかということを考えないと、今後 10 年後、20 年後困ることになるのではないかと思います。これが 2 点目です。

3 番目は、退職給付を下げるというのは大きな労働条件の不利益変更であるということでもあります。いろいろな判断の中で決定をするということがあるかも知れませんが、民間企業で言えば労働条件の不利益変更というのは相当手続をきちんと踏まないとなかなかできないわけでもあります。公務は民間と労使関係が違うという事情があるわけですが、やはり相当大きな変更ということですので、民間準拠ということからすれば、制度としてやれる範囲内での労使関係上の配慮というのは大変大事なことかと思えます。最初ですのでお話しさせていただきました。

○森田座長 ありがとうございます。

久保田委員、どうぞ。

○久保田委員 ありがとうございます。

まず、私どもの基本的な立場ですけれども、経団連は行政機能の無駄を排除するということで、いわゆる行政改革をこの間ずっと一貫して主張してまいりまして、今回の職域年金あるいは退職給付につきましても、まさに官民のイコールフットィングを図るという観点から大胆な見直しが必要という立場でございます。

今いろいろな先生方からお話がありましたけれども、勿論制度の安定性ということはありませんが、この間の経済情勢を踏まえて、民間企業はいろいろ対応をしてきているということも事実でございます、そういうものを踏まえて、官民の較差がどうなのかということもきちっと把握して是正措置を取っていくことが必要だろうと思っております。

1 点質問というか、こういうことが可能かどうかなのですが、比較自体非常に難しいので、こういうことが可能かどうかということはあるのですが、較差が今、1 本で 400 万という数で出ていますが、企業においても部長で辞める人、あるいは課長で辞める人、係長で辞める人は勿論退職金も違います。恐らく公務員についても、局長、審議官あるいは課長で辞める人に違いはあると思うんです。

その較差のところがそれぞれの層別でどうなるかということがもう少し出てこない、仮に是正するときも、1 本で 400 万をばっと率でやるのかどうか、その辺のところがよくわからない。これは実際に調査で可能なかどうかという問題は非常に難しいとは思いますが、本来であればそういうものを出してもらって、較差の是正のやり方も検討していくべきではないかと考えているところでございます。

○森田座長 ありがとうございます。

ほかに御意見ございますか。

山崎委員、どうぞ。

○山崎委員 追加ですけれども、手元の資料の中に公務員の人件費の姿というものがあリまして、恐らく岡田副総理のところでも、この人件費の抑制ということが 1 つのテーマに

なっているんだろうと思うんです。

そうすると、その一方で、そのためには今、勸奨退職がほとんど機能しなくなっていると聞いておりますが、人件費を抑制するという観点から、勸奨退職を進めるとすると退職給付がふくらむと。しかし、この退職給付は官民のバランスをとるという観点から、今後は規制がかかってくるということになると、退職給付だけではいけないのではないか。人件費を含めたトータルで考えないといけないのではないか、退職給付は膨らんでも、その結果、人件費の抑制に資することがあれば、それはそれで是認されるべきだと思っております。

ですから、そういう退職給付だけではなくて、人件費との関連についても一定の考えを出しておく必要があるのではないかと考えております。

○森田座長 どうぞ。

○岡田副総理 基本的には、勿論公務員の給与体系そのものをきちんと議論しなければならないと考えております。まだ勉強会レベルですが、それは別の場でそういう議論を進めているところでございます。

ただ、今、御指摘の点は、基本的に確かに今の勸奨退職の数は減っておりまして、それに代わるものとして希望退職という形で少しインセンティブをつける形でやっていかなければならないだろうと思っておりますが、その希望退職にインセンティブをつけるとすれば、そこにまた財源が要するということになってきますが、それは人件費全体の総枠の中で考える話なのか、別枠で考える話なのかということは、これからの議論だと思っております。

○森田座長 関委員、どうぞ。

○関委員 資料7をごらんください。紙を1枚提出しております。

私の意見も藤村委員と佐藤委員がおっしゃっていたことと同じようなことですが、やはり企業規模 50 人以上の民間企業が適切な比較対象なのかということをもまずは考える必要があるのではないかと思います。というのは、400 万という数字を前提に話が進んでいますが、それがいいのだろうかということに疑問を持つからです。

例えば数字で見ると、国家公務員は約 64 万人いますが、ここで比較対象となっている行(一)の適用職員も 14 万 3,000 人ほどいます。他方、人数の多い企業であるトヨタでさえ単体で見ると 6 万 9,000 人ということで、公務員というのは本当にとっても大きな大企業であります。そうした中で企業規模 50 人以上の民間企業の従業員と比較するのは適切なのだろうかと思えます。せめて企業規模 1,000 人以上、本来であればもっと多い、3,000 人とか 5,000 人以上の民間企業と比較すべきではないかと思えます。

その理由としましては、優秀な若者をしっかり公務に確保していく必要があると思っているからです。就職先を探す大学生とかが、国家公務員となるか民間企業に就職するかを悩む際に比較対象として検討する民間企業と比べて考えるのが、一般的な感覚に合うのではないかと考えています。

国家公務員の給与に加えて退職給付の額がどんどん低下していく中で、国家公務員とA

民間会社のどちらに就職するかを決める際に、でも国家公務員を志望しようとする人がこれから出てくるとすると、もしかするとそういった学生というのは安定志向のより強い者ではないかと思っています。

反対に、意欲と能力があってそれを評価してほしいというチャレンジングな学生が国家公務員を志望するのでしょうか。国家公務員への志望動機がこれまでは仕事内容が面白いということで就職していた学生も多いわけですが、給与・退職給付の水準が不適切に低下していくと民間企業への就職の方を決める者も増えるのではないかと思います。

よく少数精鋭でよい人材を集めればよいという話がありますが、そういったことにはならないのではないかと思います。つまり、給与や退職給付の額が下がっても国家公務員を志望する者の人数は下がらないかもしれませんが、結局、安定志向の高い者が増えるということになって、そうした組織に将来の日本の行政を任せてもいいのかということをしつかり考える必要があるかと思っています。公務員の仕事へのモチベーションを維持し得る制度改革をするべきではないでしょうか。

この点から少し自分で計算をしてみました。2-1のところでは。

別の企業規模で計算をしてみましたところ、企業規模1,000人以上の民間の退職給付額は2547.7万円ではなくて、2761.3万円となりました。こうしますと官民較差というのは、今までの前提の数字の402.6万円ではなくて、189.0万円と約半分になっています。

どういうふう計算したかといいますと、ここで参照資料①となっているのは、今日の資料番号で言えば資料5、参照資料②は資料4に当たりますが、その資料5の13ページの企業規模1,000人以上の退職事由別、勤続年数別の退職給付総額を使って参照資料②の16ページにある別表第4の公務の退職事由別、勤続年数別の退職者数とかけ合せて民間の一人当たりの退職給付の平均額を計算しました。この計算方法は400万を導かれた人事院の計算方法と同じかと思っています。

このとおり、やはりどのように比較するかで有識者会議の場で検討すべき内容の前提や方向性は異なります。400万ではなく、公務が189万円上回るということになると、較差を埋めるという話をするとしたとしても、調整すべき共済職域部分と退職手当の額も変わってきます。そもそもこの189万円もどうかという話もありますし、そこを見ていただければと思います。

2ページ目の方は、また後で時間がありましたらお話しさせていただきます。

○森田座長 ありがとうございます。

では、政務の方はちょっと席を立たれるということですので、また後で。

御苦労様でございます。

(政府側関係者退室)

○森田座長 参議院の方は大丈夫ですね。

では、権丈委員よろしくお願ひします。

○権丈委員 今回の調査については、調査対象や官民比較の方法などについて議論があっ

たところですが、少し違った視点で確認をさせていただければと思います。今回の調査は5年前の調査を踏襲して実施されたということですが、今回の調査では、特に民間企業について、前回調査よりも退職給付額が大幅に減少したということです。そこで、その要因について、どのようにお考えかをお伺いできればと思います。

退職給付減額の要因としては主に、この間に民間において制度変更があった、給付の切り下げが行われた、人員構成の変化があった、といったことが考えられると思いますが、こういった要因のうちいずれが大きかったのでしょうか。人員構成については、退職事由等の構成比が変わったということでしょうか。サンプル数の関係上、退職給付については細かい調査はされていないということですが、学歴、性別等の構成比の変化の影響があった可能性もあると思います。その点はいかがでしょうか。前回調査に比べて今回民間の退職給付額が減少した要因分解というか、背景についてお分かりであれば、御見解を教えてください。

○森田座長 では、この点について、人事院よりお願いいたします。

○佐々木人事院給与局給与第一課長 今回の御質問の点でございますが、前回に比べまして退職給付が減額した要因ということでございます。

1つに考えられますのは、この間のリーマンショック等々も含めました全般的な経済的な状況というものが背景にあるということではあるかと存じます。

それから、先生がおっしゃいました制度の変更という点につきましては、今回の調査の中では、直接的には制度をこう変えたのでこうなったというところはわからないのでございますけれども、例えば適格退職年金の廃止に伴いまして、年金制度の見直しを行っておられるとかいうことも含めまして、それなりに制度の見直しというのは行われておられるようですので、そうした中で水準についても影響のあるような見直しが行われた可能性はあるだろうということが1つございます。

制度が変わりませんでも給与が減りますと、その分は額としては減ってくるという要因もあろうかと考えております。

人員構成の変化という面でございますけれども、先ほど比較で申し上げましたように、公務員の人員ウェイトでの比較をしているということがございまして、先ほどごらんいただきました資料3の概要の2ページでございます。比較方法の説明の部分の丸が4つ並んでいるうちの2つ目の丸でございます。公務員の方の退職者の構成が変わっているということをここに説明させていただいております。定年と勧奨の事由別に見ているわけでございますけれども、公務員の方につきましては、定年退職者の数は前回と今回でほぼ変わっておりませんで約1,500人ということでございますが、勧奨での退職者が前回の平成18年のときには定年よりも多かったのでございますが、今回は大幅に減りまして、退職者のうち21.8%という状況になっております。

資料の中に退職事由別に官民それぞれの退職給付の水準について載せさせていただいておりますけれども、それをごらんいただいて比べて見ていただきますとわかるのでござい

ますが、官と民の水準の違いというのは、定年の方がより大きいと申しましょうか、勸奨と会社都合を比べると差が小さいということがございます。そうしますと、今回につきましては、定年退職者のウェートが大きいということがございますので、差の大きい定年退職者のウェートが結果として効いてきたということによる、そういう意味での人員構成の変化がこの額の変化に影響しているという部分はあろうかと考えております。

○森田座長 よろしいですか。

○権丈委員 ありがとうございます。

○森田座長 佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 退職金の数字が変わった理由ですけれども、制度をいじるのとか、基本給のこともあるんですが、もう一つ大事なのは、60歳以降の雇用延長で、つまり、60歳以上を雇うことにして、そこに退職金を賃金として払って下げた。これは結構民間で多いので、これは削ったわけでも何でもないわけです。下げたわけでもない。あれは賃金として払っているんです。ですから、こういうこともあるんです。ただ、これは出てこないんです。下がった場合もあるし、でも、総枠賃金も変わっていなかったりするのですね。

ですから、公務員の方はまだそこは議論されていないところもあるわけですが、先ほども話しましたが、少し水準自体をどう見るか。かなり慎重にやる必要があるかと思えます。

○森田座長 ありがとうございます。

どうぞ。

○佐々木人事院給与局給与第一課長 先ほど久保田委員から御質問のありました役職段階が見られるかどうかという点でございます。

役職段階というものも比較の要素に入れるということは、比較の仕方としては十分あり得るところでございます。ただ、役職も含めて比較をしますと、役職ごとの定義をしっかりと置いた上でそれに該当する方の退職給付の額を調べるということが必要になってまいります。

その点につきまして、結局、給与の方は役職段階も入れた上で比較を行っているのですが、給与の方は現に在職している方について、その役職の定義に該当するかどうかということ調べるのですが、退職給付の方は辞めた方について、その定義に該当する方だったかどうかということを確認する必要があるといったようなこともありまして、調査上の負担になる部分はひとつあるということと、その結果として得られた結果が本当に適切に役職というものをきちんと把握できているのかどうかといったようなところも問題としてはございまして、今回、前回の調査におきましては、そういった形で定義をきちんと置いた上で役職を調べるということをやっておりますので、この調査結果の中では、役職の比較というのはできないような形になっております。

以上でございます。

○森田座長 今の点、失礼いたしました。ありがとうございます。



それでは、まだ御発言のない方がいらっしゃいますか。

保高委員、どうぞ。

○保高委員 今日第1回目ですので、全体的な心構えの発言です。

私としては、このごろどうも公務員憎しのいわゆるルサンチマンをエネルギーにして、ポピュリズムが蔓延しつつあるという雰囲気にくみした議論はしたくないというのが私の考えです。

しかしながら一方で、もし今度廃止されることになっている職域加算とほとんど同じようなものが新しくできるということになれば、これは民間の国民が納得するだろうか。あるいは官民比較の対象でも、現在50人以上の企業をトヨタは勿論のこと、1,000人以上の大企業と比較するという議論の方向でしたが、なかなかこれは民間の国民の感覚としては難しいものがあると思います。それは逆に公務員憎しの風潮に拍車をかけてしまうのではないかと、というのが私の考えです。

大切なのはオール・オア・ナッシングの議論にならないということだと思いますので、今日のところはとりあえず虚心坦懐に人事院の御説明を伺いましたけれども、次回以降はポイントを整理して、議論はあらゆる可能性を排除しない方がいいと思うんです。例えば財産権ですとか、期待権みたいなイメージが今のままで時代に合うのかどうか、あるいはそういうところまで踏み込まなければいけないかと思うんですが、一方で民間の方はAIJの問題が発覚しまして、上乘せの年金のところの財産権をどうするかみたいな議論が並行して厚労省の方では進んでいますので、こうあるべしという議論だけで民間の国民の世論が納得するかというのは、常に考えて議論すべき問題です。

○森田座長 ありがとうございます。

田北委員、どうぞ。

○田北委員 今、人事院の方から御説明がありましたけれども、若干お聞きしたいことがあります。

排除した産業、業種、サービス業、農業だとか林業だという話がありましたけれども、逆に入れたサービス業はどういうサービス業を入れられているのかということをお伺いしたいです。

○森田座長 では、お願いいたします。

○佐々木人事院給与局給与第一課長 対象の産業についてのお話でございました。

サービス業の関係につきましては、その中でも一部除外しているのですが、学術研究、専門・技術サービス業というものが産業分類の中でひとつ大きな項目として入っておりまして、学術・開発研究機関であるとか、広告業といったものが中に産業として含まれているものでございます。

あと入れておられますのが生活関連サービス業、娯楽業ということで、そういったものが入っております。

主なサービスとしてはそういったところになるかと思っております。

○田北委員 今、お話をお伺いして、サービス業がやはり少し狭いのではないかと思います。今、サービス業はどのようなことが重視されているかといったら、これは統計があると思うのですが、2,600万人ぐらいの方が従事をされている状況だろうと。売上げでも年間200兆円以上の売上げ。当然、そこから企業も個人も税金を支払っているということだと思います。これだけ多くの方が従事されている産業を今の程度のピックアップでは、やはり少し狭過ぎるのではないかという気がします。

先ほど保高さんの方から、ポピュリズムになってはいけないというのは、まさしくそうだと思うんですが、この議論は官民比較をきちんとやるということもプラスそうですが、国民の感情というか、前回の定年延長のときにもそういう議論は出てきたと思うのですが、やはり国民感情から見てどうなんだろうということは心に留めておく必要があると思います。その状況の中で考えると、少しサービス業のピックアップしているところが狭いのではないかという感じがします。

以上です。

○森田座長 ありがとうございます。

何か今の点で御発言はございますか。

権丈委員、どうぞ。

○権丈委員 サービス業の調査対象は本当にそれだけでしょうか。

○佐藤委員 そんなことはないと思います。

○権丈委員 そんなことはないですね。確認のため、調査対象の産業をすべて列挙していただいた方がよろしいかと思います。

○佐々木人事院給与局給与第一課長 失礼いたしました。

大分類で入れているものを申し上げますと、サービス業以外も入っているかもしれませんが、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、この中には情報サービス業とかも入っています。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、サービス業のうち他に分類されないもの。ただ、その中で一部除いております。

ちなみに、従業員のベースで申し上げますと、除いているものの産業に属します規模の問題があるので、50人以上がいいのかどうかという議論はまた別途あるのでございますけれども、50人以上のところで見ただけの場合に、例えば今、申し上げたうちの除いております農業、林業、複合サービス事業、宿泊業、飲食サービス業といったところの従業員がどれぐらいかという、大体50人以上のうち占める割合としては3%ぐらいでございまして、これを入れて増えるのが3%ぐらい増えるボリュームということでございます。

○森田座長 よろしいですか。

○権丈委員 はい。

○森田座長 一通り御発言をいただいたと思います。まだ副総理がお戻りになっていませ

るので、この間に、今まで御議論いただいたところを整理させていただきますと、本日メインのテーマといいますのは、人事院の調査そのものが400万という数字もそうですが、どういう性質を持っているか。これから議論をする前提として妥当なものであるかどうかという御議論、御意見がございました。今の話もそうですけれども、対象の話。

それに関連して言いますと、これは言わば退職金と年金とを合わせたものですが、ある時点でこの数字だけを取り上げることはどうなのか。それは退職金もいろいろと働いている長い間の最終的な制度的位置づけになっておりますし、年金はそこから先の位置づけになっております。そうした制度全体として見なければいけないのではないかという御議論がありましたし、更にそれに加えますと、それならば働いているときの給与制度とも密接に関連しているのではないかという御議論もありましたし、給与制度を見ていくとしますと、公務員制度を始めとして、勤務形態というものについても当然のことながら結びついてくる話になるという御議論がありました。これは、そこまでいくとどんどん拡大していくかなという気がします。

他方では、現下の財政状況を考えたときに、やはり官民較差というのはそのまま放置できるかどうか。そして、それに関連して申し上げますと、主として言論界の方の御発言かと思えますけれども、やはり国民感情というものも重要でありますし、長期にわたって確かに給与のシステムというのは将来の期待権とか、そうしたものに結びつくわけですが、現下の経済情勢というのはもっと激しく変化しているわけですから、それも考慮する必要があるのではないかということです。それぞれそのように位置づけることができるかと私は認識いたしましたが、問題はこの有識者会議で夏までの間に少なくとも退職金について、それなりの結論を出すようにという、言うならばミッションが副総理、政務の方から来ているわけございまして、それをいらっしゃる加賀谷政務官にお答えいただければと思いますけれども、お戻りになったら、副総理も含めて、我々が一体何をどのように議論すればいいのか。どこを前提にして考えればいいのか。それについて少し絞り込んで焦点を当てていきませんか、次回以降の議論がずっと拡散をし続けても、やはりここが根本的にこの問題が重要というような議論をしていても、なかなか決着がつかないと思いますので、そこはこれからお戻りになったら、突然こういうことをお尋ねするとびっくりされるかもしれないかもしれませんが、一応、我々に何をこの範囲内でミッションとして考えておられるのかということを確認した上で、その中で今日出た数字もそうですが、どこまでこの問題を考えていくのかということについて整理をしていきたいと思えます。

次回以降は、既にアジェンダについて、ある程度の準備はされているようでございますけれども、それをもう少しきちんと粹付けていくという形で御議論をいただければと思っております。私自身は、そういう意味でお戻りになるのをもうちょっと待ってもいいかなと思えますが、時間ももったいのうございまして、どうぞ更に追加的な御発言があればおっしゃっていただきたいと思えます。

関委員、どうぞ。

○関委員 これまでお話しされたことと結構重なる部分はありますけれども、時間も少しあるということなので、資料7の2枚目を見ていただければと思います。

これを説明する前に、1点、先ほどの議論の中で少し疑問に思ったことがあります。国民の感情を考えなければいけないというのは、確かにそのとおりですけれども、もしかすると我々研究者もそうですし、マスコミ、そして政治家の説明が足りないから国民がいろいろと理解していないというところがあるのではないかと思います。単純に1,000人以上の会社を比較対象とすると反感をもつのかというと、それは説明が足りないと勿論反感は起きると思いますが、しっかりその背景や現在の状況を説明していけば、いろいろな理解は得られるのではないかと考えております。そこら辺、是非マスコミの方もよろしく願いたいと思います。

その上でいろいろな数字を見ていきたいと考えております。資料7の2ページ目です。

これから年金の話も出てきますので、これからの議論を検討していく上で参考にさせていただきたい数字を1つピックアップしました。諸外国等との関係で日本の位置はどこにあるのかということは常に考えておくべきではないかと考えているからです。これは資料5の20ページから引いてきたものですが、見ていただいてもわかりますように、日本は諸外国に比べて最終年収に対する退職給付の割合が非常に低い形になっています。アメリカなどと比べて半分程度になっています。

諸外国ではどうしてこのように高い水準を維持しているかといいますと、公務の公平・中立の立場の確保、公務の特殊性、職務専念義務、私企業からの乖離、信用失墜行為の禁止など、そういう観点を加味して年金額が設計されているからです。この点からも、常に公務員制度について考えるに当たっては、適正な行政運営の確保という視点を踏まえて、職員が安心して職務に専念でき、優秀な若者が公務員への就職を希望するような給与・退職給付体系、とりわけ新3階年金の部分の整備について考えていく必要があると考えています。

極端な例ですが、もう一つ見ていただきたい数字が、一番お給料をもらう人を比較してみると、民間と公務員でどうかという数字です。つまり、我々若い働く者が将来目指したい先ということで見えます。これは人事院の調査を基にしたものなのですが、民間の役員の間年報酬額を見ますと、平均すると約3,000万。3,000人以上の規模の企業だと4,000万という形の報酬をもらっている形になっています。これに対して、公務員の中ではトップの事務次官を見ますと、年間給与は約2,200万になっております。3,000人以上と比べると半分ぐらいの額になっておまして、そういった点からして給与水準の方を見ても民間と反対に逆の較差があるのではないかと思います。そうした点もいろいろ考えた上で、やはり実情に合った制度改革を行っていただければと思います。

ということで、改革の将来の方向性は、これまでも出てきましたが、官民比較の方法を検証して、職種ごとに、または、今回は中央の話ですが、中央と地方ごとの給与と退職給

付の両方についての適正化を考えていく必要があります。さらに、これも最初に藤村委員からお話がありましたが、5年に一度の比較でよいのかという点も課題です。リーマンショックとかそういった経済状況の影響が今回の結果には出ているという話もありますので、そういったものを反映して、毎回それに応じていろいろと変えていく形でいいのだろうかといったことも含めて考える必要があるのかなと思います。

2番目は、先ほど佐藤委員の方からも出ましたとおり、やはり退職前の職員の給与も含めて官民比較の在り方を考える必要があります。この場合もできればもう少し細かい職種ごとの検討があるといいかと思っています。

最後に挙げましたのは、今までの主張の中で繰り返していることですが、この議論を通じて持っておかなければいけない視点です。モチベーションが低下して、老後の不安を抱えながら行政の裁量権を行使する制度というのは危険だという視点です。国家公務員が権力を悪用しないように配慮した制度設計が必要となります。性善説に立たずに、公務員というものは恐ろし、何か悪いことをしかねないというのが諸外国の普通のスタンスで、そうしないようにちゃんと給与を保障しておこうという観点も、いい人ばかりではないということ的前提を考えるといいかなと思います。

民間と比べることが多いですが、公務員については一定の身分保障があってこそ行政の中立性、公平性が保たれますし、今、話した権力濫用の予防の必要性が高い点を十分考えていただければと思います。

そこで検討に際しては、公平・中立な公務を確保できるようにするという視点を前提に私見を述べていきたいと思っています。

○森田座長 ありがとうございます。

今の御意見も含めて、何かコメント、御意見、御反論等ございますでしょうか。

どうぞ。

○加賀谷総務大臣政務官 大変いろいろな御意見をいただきまして、なるほどというところもありますし、やはり考えなければいけないなというところもあります。

私自身、労働運動に携わってきた者として、果たして安ければいいのか。そういうバッシング的な部分で本当にうまくいくのかというのは、関先生が言われたようなことというのは、私もかなり思いは一緒のような気がしますし、これはこれから皆さんに意見をいただきながらまとめていかなければならない問題でございます。

特に先ほど、岡田副総理が少し言っていた順序の問題も含めて、これも併せて私は議論をしていただく方がいいのではないかと思います。先ほど提言がありましたように、本当に退職金だけでいいのか。やはり年金と退職金と共済とのリンクというのがすごく大事なような気がしますので、またそういう面でいろんな御意見をいただければと思っています。もうじき帰ってくると思いますので、私が決めるわけにはいきませんのでね。

○森田座長 ありがとうございます。

いかがでございましょうか。

佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 座長を始め皆さんも言われたことですが、やはり今回議論するときに、1つは財政状況の話と、国民感情、これは正しい情報が伝わっているかということをも考えながらですが、これもやはり考えなければいけないと思います。

ですから、制度改定をするときに、一つは職員の人たち、今、働いている人に理解してもらえるようにきちんと情報発信するということと、もう一つは、やはり国民感情を考える必要があります。公務員の人たちにどういう働き方をしてもらおうのかを示し、そのためにこれが必要であり、そういうことを前提にすれば、額が高くてもそれなりの理由があるのだということを説明する努力をもう少しした方がいいかなと思います。

例えば公務員の数も日本はそんなに多いわけではないですし、そういう意味では、働いている人と国民の両方に対してもう少しきちんと説明していくことと並行しながら議論を進めることが大事かと考えております。

○森田座長 言論界の方から、何かコメントございますか。

田北委員、どうぞ。

○田北委員 先ほど関先生の方からいい御発言があったと思うのですが、まず、単純に民間と比較する。今回も前提としてそういうことになるのは仕方がないと思うのですが、単純なる民間との比較というのは非常に厳しいものがあると思いました。

例えば民間の企業というのは、先ほど佐藤先生の方からお話がありましたが、支払い能力というのがまず第一前提で、どれぐらい売上げが上がるのか。今期、これから先、中期的にどのように会社なりを持っていけるかということを経営としてすべての賃金体系であったり、こういう給与年金の問題とかすべて出てきますし、業績が悪くなれば、例えば企業年金とかを何年で頭打ちみたいな、かなりドラスティックなこともやっていますし、最悪倒産ということもあるわけですから、それはやはり身分保障をしている仕事、だからより高いものを国民の方々は求める、質の高いものを求める。倒産なんていうリスクにおびえる必要がないのであるから、質の高い行政サービスを求めるということがあると思いますので、大前提として官民比較ということにはちょっと違和感を持つかなと思います。さはさりながら、入口がこういう議論ですから、この議論に関しての官民比較から入るということは、方法論としては否定はしませんが、単純なる比較というのはちょっと違和感を持ちます。

○森田座長 保高委員、どうぞ。

○保高委員 せっかくですから。先ほどの発言で舌足らずな部分もあったかと思いますが。

まず申し上げたのは、ルサンチマンとポピュリズムには抵抗したいということです。その上で、この議論もオール・オア・ナッシングにすると建設的ではないのではないかと申し上げます。つまり、民間の国民が抱えている公務員像というのは、その人によって千差万別なものですから、公務員全体をある巨大企業と比較するというと、それは納得が得られない。

かといって、中小、零細まで含めたすべての民間との比較というのも、これまた極端な議論かと思ひまして、落とすべきところは当然その中間にあるわけですけれども、これはなかなか難しいところでもあります。そこをどう考えるかというときに、今までの各委員のお話は、それぞれうなずけるものでありますが、ちょっと国民感情的なところも、私が申し上げたように入れていかないと、結局両極端な意見の対立になって進まないのではないかということをお願いいたします。

○森田座長 ありがとうございます。

副総理もお戻りになりましたので、いらっしゃらない間に何を議論したかということと、これから少し御見解を承った方がいいかなということでございます。

どういうことかといいますと、これまでいろいろ意見が出てまいりまして、人事院の調査のデータについて、これからの議論の前提としてこれが妥当な数値かどうかということにつきましては、1,000人以上と比較すべきだとかいろいろ議論がございました。

もう一つ、制度に関していいますと、退職金と年金の議論が中心ですけれども、そのことを考えたときに、年金の制度または退職金もそうですが、ある時点で幾らが妥当かという議論ではなくて、勤労者がずっと働いている生涯の賃金体系の一部であると考えますと、そう簡単にここだけ切り出して議論するのはいかなるものかと。そうしますと、更に言えば、実際に現役で働いている間の給与のシステムを射程に入れなければいけないのではないかと。給与の射程ですと、今もお話ございましたけれども、官民ということ考えたときに、公務員制度はそもそも公務員というのはいかなるものかということも考える必要があるのではないかとだんだん広がっていったわけでございます。

他方におきましては、現下の財政事情、経済情勢を考えたときに、一生涯を見て給与を考えるのは必要ですけれども、やはり現在の経済の変化が大きいですから、それも考慮せざるを得ないでしょう。そして、それについての国民感情というものも十分頭に入れて、この議論をしなければいけないであろうということで、一応どういう論点が出たかということについてざっと整理をさせていただいたのですが、問題は、この有識者会議のミッションが、夏ぐらいまでに何らかの結論を出すということになりますと、今の公務員制度や給与制度も含めて、すべてについて議論をして、答えを出すというだけの時間的な余裕はないと思いますので、むしろここで是非副総理に伺いたいと思いますのは、この有識者会議のミッションをどういう形できちんと示すか。そのマנדートというものをもう少し明確にさせていただいて、その中で我々は議論をしていく。そうしませんと、なかなか御期待に沿えるような形での答えは出せないのではないかと考えております。

今までの議論ではそういうことになったところでございます。

○岡田副総理 中座をして申し訳ございませんでした。

今、座長の方から要約をいただきました。まず、そもそも論、公務員のあるべき姿とか、あるいはそこまでではなくても、給与の体系とかシステムとか、そういうことについて背景としてきちんと議論しなければ答えが出しにくいのではないかということですが、それ

はそういう面は勿論あると思います。

ただ、これは政府の中でも、給与体系とかそういうことになりますと、政府というよりは人事院の所掌ということにもなるわけで、ここはやや話がややこしいのですが、最初のごあいさつの中で給与体系について議論をしていると申し上げましたが、それも将来的に人事院が、我々は公務員4法を国会に出ささせていただいておりますが、これが成立をして、人事院がなくなって、新しいシステムになったときに備えて準備をしているということであって、今、決定権が政府の方に必ずしもあるわけではない。したがって、ここで御議論をいただくのも、そういう政府の権限の範囲の中で御議論をいただくざるを得ないということは御理解をいただきたいと思います。

併せて、余りこれは時間がかけられない問題であるということも事実で、人事院の調査に基づけば官民較差が400万もあると。これをいつまでも放置はできないということは、国民感情の問題だけではなくて、当然あると考えております。

もう一つ、官民較差の問題だけ切り離して議論ができるかどうかということですが、これは400万ということが適切であれば、この400万についてどういうタイミングでどうしていくかという議論と、その内訳として、これを退職金でやるのか、年金でやるのか。この2段階があるわけなので、その第1段階のところはまず答えを出していただいて、その上で退職給付の内訳として、退職金と年金をどうすべきか。そのときには、当然年金の制度はどうあるべきかということの答えを出さなければ出てきませんので、そういう2段階でお考えいただくことは可能なのではないかと考えているところです。

○森田座長 今の副総理の御発言ですと、一応400万円の較差があるということを前提にして、その較差を縮小するために退職金、年金をまず両者の関係がどうあるべきかということと、その後、そうしますと当然年金の在り方について議論が及ぶということでございますけれども。

○岡田副総理 まず第1段階は、年金と退職金がどうあるべきかというよりも、400万円が正しいとすれば、やはり400万円ということをどのようにして解消するかという議論があって、そのどのようというのは、中身の議論というよりも、タイミングの問題ですね。人事院の方から経過措置ということもいただいておりますが、そういうことを考えるべきかどうかということも含めて御議論をいただいて、400万をゼロにする、あるいは400万を200万にするとか、いろいろな議論がそこにもあるのかもしれませんが、例えば400万をゼロにするということにしたときに、その第2段階の内訳として、それを退職手当でやるか、それとも年金でやるか、どういう組み合わせでやるかということを経験的に御議論いただければいいのではないかと考えています。

○森田座長 ということでございますけれども、これまでの議論がいろいろとそもそも論も含めまして、大きな議論になってまいりましたが、今の副総理の御要望ですと、ある程度といいますか、かなり絞り込んだ形で議論をするということになります。いかがでございますでしょうか。



いやだという選択肢があるかどうか知りませんが、そうしたことで御議論をこれから進めさせていただきたいということでございますが、よろしいでしょうか。何かコメントございますか。

○岡田副総理 50人以上ということでやるのは不適切ではないかというお話をいただきました。1,000人以上とか、そういう形で見るとはいいか。これは1つの御意見だと私は思います。

ただ、ここはある意味で、今までのところで政治的に1つの結論を出しているわけで、50人以上でやるという1つの大きな決断をいたしました。これを変えるということになるとやはり大議論で、それはそれできちんとした手続きをとってやらなければいけないので、こういうことで今までの給与レベルについて、すべて50人以上ということで官民較差を論じてきておりますので、そこは申し訳ないのですが、この場ではそういう前提で御議論をいただけないかと思っております。

○森田座長 田北委員、どうぞ。

○田北委員 50人以上という規模はありだと思っておりますが、そのとき、先ほどの人事院の方の御説明で、退職給付の制度を有する企業は93.5%だということで、6.5%の持っていない企業というものはそもそも今回から外そうと。その持っていない企業でも、内訳として、例えば全く給与体系が違う年俸制で1年ずつ契約をしているような企業とか、いろんな企業があり得るので、ここは一概には言えないと思っております。

ただ、この6.5%を全く除外していいのか。それをもう少し計算式で何か要れる方法はないのかということはあると思いますが、その点はいかがでしょうか。

○森田座長 これは技術的なことですので、人事院の方で答えていただけますか。

○佐々木人事院給与局給与第一課長 退職給付制度のない企業についてでございますけれども、先にデータのことだけを申し上げますと、この退職給付制度がない企業については、退職者数を私どもの方としては把握していないということがございまして、そこを含めた何か一定の算出をすること自身が、実態に基づく形ではお出しすることができないという限界がございます。

また一方、何らかの仮定を置いてという試算というのは、実態のデータということとの関係で申し上げますと、私どもとしてはなかなか難しいところがあるというところがございます。そののないところをどう見るかというのは、まさに一定のところは企業はないということを経後の議論においてどのように御評価いただくかというところでお考えいただければと私どもとしては思っているところでございます。

○森田座長 田北委員、いかがですか。

○田北委員 先ほどから国民感情という言葉が余り好評ではない感じがあるんですけども、やはり国民感情というものは非常に大事で、それはどこに明示されているものではなくて、空気感みたいなことだと思うのですが、民間の数字の2,500万というところも、多分国民感情という言葉を使わせていただけるのであれば、高いなと思われる方が多いので

はないかと思えます。それは結局なぜかという、先ほどのいわゆる退職給付制度を持たない企業等々の計算が入ってこないとか、もしくは比較対象にならないので 50 人以下は落としているということがあると思うんですが、その 50 人以下のところでは働かれていますか、農業をやられている方。農業などは当然退職金はないわけですから、そういう方々が何人いるかというのは計算できないですから、感覚的に少し高い。皆さん感覚は違うのかもしれませんが、そういう感じを若干持つ。

関先生なども、逆に 400 万ではなくて 189 万だという御説明だったんですが、多分国民感情としてはもう少し下ではないかという感じを持ちます。だから調査をし直せとか、そういう話はしませんけれども、何らか持っていないところを計算に入れることによって、少し下がるのであれば、そちらの方がいいのではないかという感じを持ちました。

○森田座長 貴重な御意見をありがとうございました。

佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 副総理に伺いたいのですが、先ほどおっしゃったように官民較差は 400 万ということで議論するのはいいと思うのですが、もう一つ、400 万と別の選択肢を併せて議論するということがあり得るかどうか。例えばこういう理由で 200 万というのもあるとか、それを政治的にどう判断するかということは勿論あると思うんですが、我々はこういうきちんとした理由でこういう考え方もあり得ると議論することが始めから排除されているのかどうかということです。

もう一つ、仮に 400 万といった場合、どういう時期に、どのくらい時間をかけてやるかということも論点としてあると思うのです。例えば、ある時期は 400 万の較差分も支給されるけれども、ある年度から退職する人は突然 400 万減るということにするのか、そういうことまで我々は議論するのかどうかですね。どのくらい時間をかけてやるのかということについても、もし何かお考えがあれば伺っておきたいと思えます。

○森田座長 どうぞ。

○岡田副総理 その点は、先ほど私なりには申し上げたつもりだったのですが、まず前提として、人事院調査がどうかという議論がございまして。それは今、お話に出ました退職金のないところを排除するか。今は排除して計算しているわけですが、そのことの適否。それから、党の中の議論としては、行（一）に絞っていることについてどうか。圧倒的に行（一）ですから、私はそれでいいのではないかと思えますが、論点としてはあります。

それから、業種を 19 を 14 に絞っていますので、そのことの適否。そういったところについても基になる調査でありますので、それなりの合理性があるということについては、是非御議論をいただきたいと思っております。

党の中で出たのは、先ほどの説明の中で説明されたと思えますが、3 万 5,723 社に戻すときに、ちゃんとウェイト付けがなされて戻されているかどうかということは、若干疑問視する声もありましたので、先ほど抽出率、回収率の逆数を乗じる形で、元の母集団である 3 万 5,723 社に還元した上で集計をするという御発言でしたので、それで答えられたと

はと思いますが、そういうさまざまな点について、この調査は客観的合理性があるということとは、まず検証していただきたいと思います。

その上で400万の差があるということになるわけですが、これは400万の差があるからこれを全部ゼロにしなければいけないということを前提として決めているわけではありません。それは合理的な理由があれば、違う選択もあるかもしれません。そこはもし合理的な理由があるということであれば、そういう御議論もここで排除されるものではございません。

それから、時間のかけ方も、先ほど少し申し上げましたように、人事院の方からは経過措置ということについても言及されております。そういう経過措置を置くべきなのか、あるいは差がある以上、それはなるべく早く速やかに是正すべきなのかということについても御議論をいただきたいと思っています。そういうことが大体第1段階でやるべきことではないのかと思います。そこで決まったところで第2段階、それをどういう内訳でやっていくかと、そのプロセスの中で職域をどう扱うかという話になるのだろうと思います。

○森田座長 久保田委員、どうぞ。

○久保田委員 今の副総理のお話でミッションと進め方、役割も大分明確になったところです。今日の議論というのは真っ新から始めましたので、50人規模の調査がいいのか、1,000人の方がいいのか。あるいは私が主張したように、少し階層別というか、最終のランクによって違うのではないかとか、国民感情のところも、関先生の方はどちらかといえばキャリアのトップと一流企業の役員の比較。田北先生のお話は、むしろ国民感情という意味では、イメージしていく国民像が、こう言っては失礼かもしれないけれども、割と比較的忙しくなくて、しかし生活が保障されている公務員をイメージしているという国民感情かもしれないということはあると思うんですが、今のそういうお話であれば、今回の調査を前提に、とにかくそういういろんな条件はあるけれども、そういう前提の下に今回の調査をベースに議論をして、こういう結論だったということで私はやるしかないと思います。そこをまた根からやっていたらできないと。ですから、報告書なり提言を書くときに、そういう前提の下での位置づけであるとしていただければいいと思います。

経過措置のところは、退職金の話ですから、それはやはり急激に落とすということではなくて、経過措置を持ってやっていくというのが一番合理的ではないかと思います。

○森田座長 菅家委員、どうぞ。

○菅家委員 私が申し上げた内容は結論どおりでございまして、今回の人事院の調査を基本に議論をしていく以外の選択肢は今のところないと考えております。

国民感情とか、あるいは公務員像からさまざまな論点、議論があることは承知しておりますけれども、これまでの人事院の調査、退職金だけではなくて、給与も含めた調査比較が行われてきておりますので、今回の退職手当あるいは企業年金の調査に関わって方法を変えるということにはならないと思います。繰り返しになりますが、今回の調査結果を基本にした議論を行うべきだと思っています。

較差をどのようにしていくかということは、次回以降のテーマだと思いますので、その際に意見を申し上げたいと思っております。

以上です。

○森田座長　そういう御意見が出ましたけれども、田北委員、保高委員、いかがでしょうか。よろしゅうございますか。

関委員、どうぞ。

○関委員　50人を前提にという点は、それでしか限られた時間の中ではできませんので、私も言い方を変えます。

ただ、先ほど報告書を書くときにという話がありましたが、一応その前提条件については、議論があったという点は指摘をしていただいて、その上で議論をしているということと、やはり今日いろいろと議論があったことを確認していただければと思います。多分先ほども400万をゼロにしなくてもよい可能性が、合理的理由があればあるという話もありましたが、そういった議論をするときに、多分今日の話をし少し前提にして議論を考えていただければと思っております。

○森田座長　権丈委員、よろしいですか。

○権丈委員　先ほど退職給付制度がある企業を調査対象としていることについて話がありましたので、それについてです。調査では退職給付制度の有無を尋ね、制度がある企業を対象としているということです。制度がない企業の中には、退職時になんらかの手当等を支給したことはあっても制度として整えていないという場合もあり得るかと思えます。そうした点からも、退職給付制度がないと答えた企業について、給付ゼロという仮定をおいて、平均給付額を算出するというのは難しいのではないかと考えてます。

○森田座長　どうぞ。

○岡田副総理　先ほど申し上げたことで、この場でも人事院に確認をしておきたいと思うのですが、資料5の1ページの第1表で全国の企業数が3万5,723社、1,000人以上が1,887社、50人以上100人未満が11,527社となっております。回答数企業が3,457社と930社ということでそれぞれなっているわけですが、1,000人以上は648社ですね。この数をもう一回ウェイト付けして、最初の母集団に戻したということでもよろしいですね。

○佐々木人事院給与局給与第一課長　そうでございます。抽出したウェイトを逆に戻して、この3万5,723というものにしっかり戻しているということでございます。

○岡田副総理　最終的な計算のときは、全従業員の数でウェイト付けをしているんですか。それとも、このセグメントごとの企業の数でウェイト付けをしているんですか。

○佐々木人事院給与局給与第一課長　この企業の数でウェイト付けをしております。

○岡田副総理　そこに例えば50人以上、100人未満という企業の数でウェイト付けをしている。つまり、これは1万1,527もあるわけですから、普通であれば、単なる数だけでウェイト付けをしたら3分の1が50人以上100人未満ということになりますが、従業員の数で言えばそんなにはならないわけですね。どちらでウェイト付けをしているんですか。

○佐々木人事院給与局給与第一課長 調査の結果、退職者の数がまず出てまいります。そうしますと、当然大企業の方は退職者の数としては多くて、中小企業の方は退職者の数が少のうございます。ただ、倍率としては、例えば 50 人以上 100 人未満であれば、これでいけばかなりの倍率でこの 1 万 1,527 に戻してはいるのですけれども、もともとの退職者の数が少ないので、この企業数の割合を占めるほどには退職者数で見れば、割合は占めるわけではないという関係にはなっております。

○岡田副総理 それは企業数で割り戻しているんですか。

○佐々木人事院給与局給与第一課長 退職者の数が出た後で、それを戻すときには企業規模のウェイトで戻しているということでございます。

○岡田副総理 企業の規模の何のウェイトですか。

○佐々木人事院給与局給与第一課長 企業規模の抽出率の逆数でございます。

○岡田副総理 そうすると、逆に従業員の数で言うとそんなに差はないはずですから、数だけでやると多少にというか、小さいところがより強く出てしまうことになるのではないですか。

○佐々木人事院給与局給与第一課長 資料 5 の 2 ページが割り戻した結果の退職者数でございます。規模別で見ると、規模計で 10 万弱。今、御指摘の 50～100 人未満のところだと 3,658 人。あと規模別にここに載せておりますが、このような形で戻っております。

戻す倍率は、企業の抽出したものの逆数でございますけれども、それにかける元の数は退職者数でございますので、結果としてこういう形になっているということでございます。

○佐藤委員 今のお話は、例えば 50～100 人未満のところを 5 倍に割り戻すとすれば、その退職者数を 5 倍にしているのですね。

○佐々木人事院給与局給与第一課長 そういうことです。

○佐藤委員 そういう意味では、人数でやっているということですか。

○岡田副総理 そうすると、退職者の数が少なければ、それまでに別の理由で会社・・・。

○佐藤委員 そうですね。退職者がいなければ、それは出てきません。あるいは定年制がないということになると、定年退職者がいないということもあります。

○岡田副総理 従業員別の企業の数で割り戻したと言われましたが、そこではこの 14 業種に絞った後の企業数でやっているわけですか。

○佐々木人事院給与局給与第一課長 はい。

それから、先ほど副総理に御確認を求められたときに、私、19 を 14 と申し上げましたが、1 つ間違っております。公務を除きました 19 分類から完全に除いておりますのは 4 分類でございます。残り 15 産業分類が対象になっているということでございます。

ここにつきましては、対象外のものはいったもので 50 人以上のところでは 3 万 5,723 というものが出ています。

○岡田副総理 そこは、だから世の中の全体を見ようとしたときに、サンプルとして使うものは除いたけれども、最後に割り戻すときには入れるべきだという議論は当然あるでし

よう。

○佐々木人事院給与局給与第一課長 結局、その除いた部分の調査をしておりませんので、その部分の代表性があるかどうかというのは、戻し方の議論としてはあろうかと思えます。

○森田座長 この400万という数字も根拠をたどっていくと、いろいろと疑問点が出てこないわけではございませんけれども、いずれにしましても、これに代わる形での調査を実施するというのは大変難しいことだと思いますし、仮に可能だったとしまして、今度はどの方法論で出した数値が妥当なものかということについて、また大変な議論が起こってくるかと思えます。

したがって、ここは今日いろいろな御意見が出たというのは、当然議事録にも残りますし、それも踏まえた上で、ここから先に議論を進めるために、この数字を前提にして、これからの議論を進めていくということによろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○森田座長 多分、いろいろこれから出てくるときにも、またその辺についての疑義といたしまししょうか、御意見はあろうかと思えますけれども、それも踏まえてこうした形で先に議論を進めていきたいと考えますが、これはよろしいでしょうか。

○岡田副総理 この調査が客観的なものであるということを前提に議論したいと思えますので、少しいろいろと申し上げましたが、客観的にこの調査を前提に御議論をいただくということを確認できましたので、ありがとうございました。

○森田座長 勿論、絶対的なものではなくて、いろいろな条件の下でこういう数字が出ているということです。ただ、これを出発点にして議論をしていただくということになるかと思えます。

そろそろ終了予定時間に近づいてまいりましたので、本日の議論はそうした形でまとめさせていただきたいと思っております。特に何か御発言はございますでしょうか。よろしいでしょうか。

本日は第1回目ということでございましたので、人事院の調査結果を中心に御議論をいただきました。今の副総理のお言葉にもございましたけれども、これから余り時間を置かず次回の議論を進めていきたいということでございますので、特に退職手当についての中間的な議論の整理をお願いしたいということで、次回は、これも事務局の方でそうした準備をしていただけたらと思えますが、退職給付の官民均衡の考え方、あるいは退職手当の見直しの考え方について御議論をいただきたいと思っております。よろしくお願ひいたします。よろしゅうございますでしょうか。

(「はい」と声あり)

○森田座長 それでは、もう終わりにになりましたけれども、公務のために遅れて御出席になりました中川公務員制度改革担当大臣から、一言ごあいさつをお願いいたします。

○中川公務員制度改革担当大臣 途中から合流させていただきまして、失礼しました。

私も今、例の公務員制度改革の4法を担当しておりまして、密接に関係をしておる課題でありますので、一緒に参加をさせていただいて、議論をさせていただければと思っております。よろしくお願いをいたします。

ありがとうございます。

○森田座長 ありがとうございます。

予定より少し早いのかもしれませんが、これで終わりにさせていただきます。

次回につきましては、5月15日の火曜日、午後5時をめぐりに事務局で調整をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

少し時間もございますので、最後に、これからの進め方、その他について意見がございましたらお願いいたします。よろしいですか。

それでは、ありがとうございます。本日はここまでといたします。

なお、本日は非公開で行っておりますけれども、本日の議論の内容につきましては、この後、14時30分より記者ブリーフィングを行いまして、私の方から報告をさせていただくことになっておりますので、御承知おきをお願いいたします。

それでは、本日はどうもありがとうございました。次回もよろしくお願いいたします。