

第2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5月15日（火）17:00～18:50
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、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、加賀谷総務大臣政務官、三谷財務大臣政務官
4. 議事次第
 - ・ 開会
 - ・ 岡田副総理挨拶
 - ・ 資料説明・意見交換
 - ・ 閉会
5. 議事内容
 - 冒頭、岡田副総理から御挨拶。
 - 森田座長より、今日の議事の確認が行われた。

 - 「資料1」に基づいて、本日の議論の論点について総務省より説明があった。本日の議論においては、人事院調査の結果である402.6万円の較差を前提として議論を進めることとし、その較差の生じた要因については次回分析・確認するものとした。

 - 「資料2」に基づいて、402.6万円の調整について総務省より説明。被用者年金一元化法案（平成24年4月13日提出）において共済年金職域部分の廃止時期が平成27年10月とされており、それまでの間は現行の制度・水準に基づく職域部分の給付が行われることを踏まえると、当面の退職者については職域部分の支給水準に大きな変更が生じないと見込まれることから、座長より当面の退職者については退職手当の引下げにより官民較差を調整するとの取りまとめがなされ、了承された。

 - 「資料3」に基づいて、調整に当たっての段階的引下げの可否について総務省より説明があり、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。（この点について、今回欠席の田北委員、藤村委員から書面により意見が提出された（資料6・7）。）

- ・ 今回の較差を一度に下げるとするのは、職員の定年後の生活設計を考えると乱暴すぎる。民間でも段階的に下げており、段階的な引下げは社会にも理解されよう。あるいは段階的引下げとは別の形での支援もセットで議論されるべきではないか。
- ・ 民間でも段階的に引き下げることが一般的。今回も段階的に引き下げるべきか。ただし、引下げの期間があまりにも長期にわたるのはよろしくない。過去の例を見ても2段階か3段階が妥当ではないか。
- ・ 基本的に公務員も労働者。財産権も憲法で保障される。退職後の生活への影響も大きく、裁判例や労働契約法の考え方を踏まえ、不利益変更の合理性は慎重に検討すべき。裁判で争われた場合、合理的でない判断される可能性もある。
- ・ 民間は労使交渉ができるが、公務員は基本権が制約されている。職員団体とよく話し合うことも含め、それ以外の手続保障をより尊重すべき。
- ・ 「退職手当は労働の対償としての賃金である」という判例もある。不利益変更については、公務員といえども考慮が必要。退職金は老後の生活設計にも大きく影響を及ぼすことから、制度の安定性が求められるべき。具体的な期間や引下げ幅は労使の話し合いと合意に基づいて対応すべき。
- ・ 「較差を一度に引き下げる」とするのは国の責任としてやるべきかもしれないが、働く職員一人一人に責任があるわけではない。段階的引下げは国民に納得されるのではないか。
- ・ 上げるときは上げ、下げるべきときは下げる、というのが原則ではないか。しかしながら今回は較差が大きい。たとえば較差が10%を超える場合は考慮するというような基準を作ることはあり得るのではないか。そうすべきというものではないが、これには国民も納得できると思う。国民の理解の観点からは、仮に段階的に引き下げるにしても、例えば10%というようにある程度は一度に下げて、その余りの分をその後の下げるというようにしてはどうか。
- ・ 今回退職手当だけだと14.87%引き下げる必要があり、3ポイントずつあるいは3段階で引き下げるのが過去の例である。また、当面の退職者についての調整であることを考慮すれば、おのずと引下げ方は決まってくる。
- ・ 一度に引き下げるのは、若い職員の働く意欲にも影響する。やはり段階的に引き下げることにして、ただし引下げ幅をこれまでの3ポイントずつよりも大きくしてはどうか。
- ・ 納税者の視点で現下の財政状況を考えたときにこの較差の問題は注目されるが、他方、公務員の将来のことも含めた人生設計もあり、それに対するインパクトがあまりにも急激に大きいとこれも問題になるのではないか。

○ 「資料4」に基づいて、早期退職に対するインセンティブの付与の要否につ

いて総務省より説明があり、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。(この点について、今回欠席の田北委員、藤村委員から書面により意見が提出された(資料6・7)。)

- ・ 公務は役職ポストが限られており昇進できる人が限られている。常設の制度で入れるときに、定年間近だけではなく、転職可能な時期に入れる必要。就職してから15年に1回など、キャリアの節目に公務に残るか民間企業に転職するかの判断をする機会を提供するのがよい。50代、60歳直前での再就職は難しいのではないか。
 - ・ 民間での早期退職優遇制度の対象は、一般的に勤続15年・年齢45歳以上が多い。公務の早期退職割増しの対象も広げることが必要。
 - ・ 早期退職のインセンティブ付与は、再就職支援とパッケージでやる必要がある。
 - ・ 再就職あっせんの全面禁止は、日本社会全体における人材の有効活用の点からもよくない。たとえば経団連の「人材バンク」のような、透明性を高めてデータベース化しそれぞれの人材と条件をマッチングする組織も必要ではないか。
 - ・ 過去に希望退職を募り、再就職あっせんを行った国鉄と行わなかった国有林野の例をみても、あっせんは必要。官民人材交流センターを活用してはどうか。
 - ・ 早期退職を検討する場合には、組織活力の維持を図るための恒久措置と、組織改廃等に伴う臨時措置とは別に議論した方がよい。
 - ・ 組織が高齢化しているのは事実。組織の活性化をいかに可能にするかを、民間の手法なども見ながら検討してもらいたい。
 - ・ なるべく天下りの弊害をなくした形で人材の移動が可能な仕組みについて、どういう条件であれば機能するかの類型化をし、きめ細かく制度設計をする必要がある。民間の機関にそれを担ってもらうというのも考え方のひとつ。
- これらの議論を受け座長より、早期退職に対するインセンティブとして退職手当を割り増すべき、また再就職支援の仕組みを作るべきとの取りまとめがなされ、了承された。
- 次回は、本日までの議論を踏まえ、座長が「中間的な議論の整理」の原案を提示し、とりまとめに向けた議論を進めていくことについて了承された。
- 最後に、次回会合を、5月23日(水)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)>