

共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議
(第5回)

平成24年6月14日(木)
17:15～19:00
総理大臣官邸4階大会議室

○森田座長 それでは、ただいまから第5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、佐藤委員は所用のために御欠席です。関委員は遅れて来られるということでございます。

それでは、早速ですが、議事次第に従って進行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。よろしく願いいたします。

○岡田副総理 遅れまして申し訳ございません。先ほどまで、朝から特別委員会で100時間超えの審議をしておりましたので、恐縮です。

まず、第5回の有識者会議に御参加いただきまして、ありがとうございます。

6月7日の前回会合では、退職手当の400万の引下げによって官民較差を調整した後の退職給付について、一部を年金に振り分けるか、全額を退職手当とするか、また、年金に振り分ける場合の類型などについて幅広く御議論をいただきました。

委員の皆様から御意見をいただく中で、民間の企業年金も参考に、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いう御指摘もあったところでございます。

本日は、こうした前回の議論を踏まえて論点を整理しながら、更に御議論を深めていただきたいと考えております。また、公務障害・遺族年金制度について実態を把握していただくために、関係省庁からのヒアリングを予定しているところでございます。

森田座長を初め、皆様の御理解と御協力をお願い申し上げます。

○森田座長 ありがとうございます。

それでは、報道の皆様はここで御退室をお願いいたします。

(報道関係者退室)

○森田座長 今回の副総理のごあいさつにもございましたが、私と事務局の方で、官民較差の調整後の退職給付の在り方につきまして、前回の議論の中で委員の皆様から提示された新たな視点も踏まえつつ、整理をしてみました。

本日の会議の前半部分では、そうした整理を、前回御質問のありました点と併せて事務局から説明した上で、議論を更に深めていきたいと思っております。

同時に、前回御指摘のありました年金と一時金の選択を可能とする場合についても、民間の企業年金における実態等について御説明をいただいた上で、御議論いただきたいと思います。

また、本日の会議の後半部分では、前回非常に重要な課題との御指摘のございました、公務障害・遺族年金制度についての実態を把握していただくことが重要であることから、本日は、警察庁及び防衛省からのヒアリングを行い、その実態について聴取、議論をしたいと考えております。

なお、お手元には、前回同様「中間的な議論の整理」及びこれまでの配付資料一式を用意しております。

それでは、前回の議論の整理等につきまして、資料1から資料3-2に基づいて、財務

省より御説明をいただきたいと思います。

なお、本日も事前にお知らせした終了予定時刻よりも若干早め、できれば19時をめぐりて終了したいと思いますので、御協力をよろしくお願いいたします。

なお、本日、副総理は急な公務のために、18時10分ごろをめぐりて御退席されるということでございますので、それまでに委員の皆様から一通り御意見を伺えるよう、委員の皆様におかれましては、要点を絞ってお1人3分程度をめぐりて御発言をいただきたいと思っております。

それでは、ポイントを絞って御説明をお願いいたします。

○諏訪園財務省主計局給与共済課長 それでは、財務省より御説明させていただきます。

最初の資料1が全体の資料の目次であり、論点にも関連するものと思っております。

おめぐりいただきまして、2ページ目、3ページ目でございますが、官民較差400万を調整して引き下げた後の公務員の退職給付の在り方のイメージとして、前回新たな年金をつくるというものと、次の3ページにありますように、退職手当の増加により対応するという2つのイメージを示させていただいたところでございます。

その上で、4ページ目でございますように、新たな年金を検討する際に参考とする各種企業年金として、厚生年金基金や確定給付企業年金、確定拠出年金といったものの概要についてお示しするとともに、次の5ページで、その加入者数の推移をお示したところでございました。

また、6ページ目で、そうした現行の企業年金等の類型に分けますと、確定給付型と確定拠出型というものがあり、その中では従来方式の確定給付型と確定拠出型、その両者の特徴を併せ持つキャッシュ・バランス方式と、大きく3つに分けて御説明したところでございます。

7ページ目でございますが、まず確定拠出年金制度の概要について少し補足して、資料を出させていただきました。これは、拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用収益との合計額をもとに給付が決定される年金でございます。加入者自らが運用指図を行うなど、自己責任に基づくものということです。企業または加入者が拠出限度額の範囲内で掛金を拠出し、運用としては加入者などが運用指図を行い、商品としては預貯金、公社債、投信、株式、信託、保険商品などがあり、そのうち3つ以上の商品（元本確保型が1つ以上）を選択肢として提示する。事業主などは、加入者に対して継続的に投資教育を行う努力義務が課せられているということでございます。給付としては、老齢給付金、障害給付金、死亡一時金などがあり、こうしたものは年金または一時金として受給します。個人別管理資産がなくなったときには給付が終了するというところでございます。その他としましては、資産は拠出時から個々の加入者などに帰属するものとされており、各加入者等には、運営管理機関から年1回以上、資産額の記録が通知される。また、転職などの際には転職先の確定拠出年金への資産移換が可能となっております。更に、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ができな

いという性格のものとなっております。

8 ページ目は、そうした確定拠出年金制度、企業型におけるスキーム図をお示したものでございます。

9 ページ目は、関連の条文ということで説明は省略させていただきます。

もう一点、前回キャッシュ・バランス方式についてお示した際に、委員の方から、この給付設計なり財政運営といったところについて、保守的な設計や運営を行うということではどうか、具体的な考え方を事務局として示すようにというお話がございました。

そこで、加入期間中にどう積み立てていくか、そして積み立てていった後、年金化したときにそれぞれどういう慎重なやり方があるのかについての資料を出ささせていただきました。

それが 11 ページ目でございますが、まず財政運営に関する事項としましては、3 点を挙げさせていただいております。まずは、予定利率を慎重に設定する。そして、制度発足当初は早めに財政再計算を実施して、早めに検証・検討をしていく。さらに、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なども織り込んで、安全な保険料を設定するといったことを検討したいと考えております。

次のページですが、「2. 積立（加入時）に関する事項」。最初の○で、キャッシュ・バランス方式の特長として、予定利率と運用実績、指標との関係で、従来方式によるような運用実績と予定利率との乖離が、そのまま積み立て不足の要因となるものでないことを御説明しております。その上で、例えば慎重な方法としては※3にありますように、企業では 10 年国債の 5 年平均というものを使われていることが多いと御説明していましたが、10 年平均、5 年平均、1 年平均のうち低いものを使用するといったことで、例えば金利の低下局面では 1 年平均のもので付利される。金利上昇局面では、10 年平均によりその影響が緩和されるということで、付利する指標が保守的なものとなっていく。あるいは、民間では行っていない方式ですけれども、公務員の年金独自の工夫として、運用実績を参照しながら、指標ないしはそれよりも予定利率が低い場合には予定利率を使う形で、より利差損が発生しない形にすることも考えてはどうかと思っております。

次の 13 ページ目になります。「3. 給付（受給時）に関する事項」として、キャッシュ・バランス方式のもとで、指標の変動に伴い給付水準を調整することが可能なわけですが、ここでは予定利率を慎重に設定し、また、※1にありますように、民間において行われている下限予定利率の規制というのがあるわけですが、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してはどうか。あるいは終身年金とする場合において、死亡率の変化も指標の変動と同様に織り込むことで、寿命の伸びに係る積立不足要因を抑制してはどうかということで、民間の制度では、現行それを認める規定は置かれておりませんが、そうしたことも考えてはどうかというふうにお示しているところでございます。

なお、14 ページは国債利回りの推移ということで、先ほど申しましたような平均のいず

れか低い方を使うことで安定性を見込めるほか、20年債、30年債を組み込むことで、利ざやを見込むことも可能だと考えております。

15ページ、16ページは、その関連条文でございますので、説明を省略させていただきます。

17ページでは、前回御説明しました職域部分の支給制限をかけることについて、少し体系的に整理いたしまして、もう一度出させていただきます。現役期間の行為と退職後の行為に分けて、守秘義務、信用失墜行為などの規律がかかっているわけですが、それに対して③や④で退職手当や職域部分の支給制限をかける。現役期間の行為については③や④のようにペナルティーが設けられております。退職後の行為については、④だけではありませんが、守秘義務以外のさまざまな規律に反することが事後に起こっても、例えば信用失墜行為の禁止に相当するようなことが起こっても、禁錮以上の刑に処せられた場合等には対応可能となっております。以上のことについて、公務員法制全体の中での位置づけという形で再度整理させていただきます。

続いて資料3-1、18ページは、民間における年金と一時金の選択についてでございます。民間の企業年金では、老齢を事由とする年金給付を基礎としておりますが、年金給付に保証期間というものを設定した場合には、その範囲内で年金に代えて一時金受給を選択することに加え、その期間中に老齢年金受給者御本人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という仕組みがございます。

具体的には、19ページでございますようなイメージでございますが、例えば終身年金に保証期間20年というのを付して設けた場合には、支給開始時にこの分を一時金として受給することもできますし、あるいは、もらい続ければ終身の年金として機能します。遺族にとってみると、本人が10年間受給して亡くなった後、残り10年分について年金または一時金で受け取る仕組みが制度としてあるということでございます。

20ページは、関連条文なので省略いたします。

21ページは、人事院調査における終身と有期の企業年金における分布状況で、それぞれの年金タイプによって違いがございますが、全体として見て終身が約4割、有期が約5割といったものが示されておりました。

22ページ目でございますが、「企業年金（確定給付型）の選択一時金制度の状況」などについてお示ししたデータでございます。

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・御意見等をいただきたいと思いますが、先ほど申し上げましたように、それぞれ皆様からお1人3分程度でお願いいたします。

なお、本日は所用のために中途退室される委員がいらっしゃるということです。

藤村委員からお願いします。

○藤村委員 前は出席できなかったんですが、事務局からいろいろ御説明を聞いていて、公務員の場合も民間の制度をある程度基準にして考えるということであれば、民間は一時金と企業年金併用あるいは本人がある程度選択できる。そういう仕組みは公務員にもあった方がいいであろうと思います。

勿論、民間の場合、一時金から企業年金部分が増えてきたのは、退職者が増えてきて一時的に資金負担が増えるから、それを平準化するためという事情はあるにせよ、働いている人たちも、そういう方式での支払い方が受け入れられてきたという経緯がありますから、公務員についてもそういう仕組みを入れた方がいいであろうと思います。

そうなったときに、いわゆる民間の企業年金に当たる部分をどういうふうに組み立てるかというので、確定拠出にするのか、あるいは確定給付にするのか、そこの議論になると思います。

結論的に言えば、どちらでも余り変わらない。といいますのは、5年に1回ぐらいの割合で民間がどれぐらい支払われているかというのを調査して、それとの整合性をとるような仕組みが入っています。そうすると、どちらの仕組みにしても最終的には民間等の調整が入るので、税金の負担部分というのは余り変わらないであろうと思います。

そうすると、確定拠出あるいは確定給付のどちらが、より望ましいかという議論になってくると思うわけです。

私は、3つの点で確定給付の方が望ましいと思います。

まず1つ目は、実は確定給付にした方が最終的に税金の負担は減るであろうと予想されます。

アメリカの実態を見ていますと、今、アメリカは大体半々ぐらいで確定給付と確定拠出の制度があるわけですが、運用実態、どれぐらいの利回りで運用しているかという報告がたまに出ますが、明らかに確定給付の方が利回りがいいのです。ある意味では当然のことで、確定給付の場合は年金資産の運用のプロに任せています。確定拠出の方は、個人が自分で選択をしたりします。その比較となると、やはりプロに任せた方が運用の利回りの実際はいい。

ですから、前回の議論の中で、確定給付型にした場合に追加の支出があるのではないかという懸念が示されたようですけれども、官民比較をした場合の結果として、むしろ確定拠出にした方が、そういうものが発生する可能性が高いのではないか。だから、確定給付という形でプロに運用を任せる方がどちらかという望ましいと考えます。

確定給付の方がいいと考える2番目の理由は、公務員に長期の視点で働くということを求めていく場合、確定給付の方がいいだろうと思います。

確定拠出が入ってきたときに、大企業でもこの仕組みを取り入れたところは相当ありますが、完全に確定拠出にしてしまったというところは、実は余りありません。

例えば私の知る例だと、富士通は、確定拠出は絶対に入れないと言っています。というのは、企業に対する愛着心をそいでしまうことになる。確定拠出というのは、そのお金が

個人口座に振り込まれた途端にいつでも切れる、切れても大丈夫ということになりますから、富士通の経営者たちは、そんなことはさせたくない。やはり長期の視点で働いてほしいということで、確定給付型の企業年金を維持しようとしています。

公務員の場合も、やはり長い目で見て働いてくれることを期待するわけですから、やはり確定給付の方がいいであろうと思います。

3番目の理由は、確定拠出にした場合、個人口座に支払われたお金については、3年以上が経ちますと使用者側はさわれない。例えば不祥事を起こして、確定給付の方であれば、ある程度コントロールして出さないことも可能になるわけですが、確定拠出の場合には制度上それが認められない。ということは、公務員がまじめにちゃんと働くという効果を企業年金部分にも持たせるためには、確定給付の方が優れている。

以上のように思います。

○森田座長 ありがとうございます。

では、ほかの方、いかがでしょうか。久保田委員、どうぞ。

○久保田委員 まず、前回と重複しますけれども、今、藤村委員からもお話がありました。民間企業で一時金と年金に分けた理由は、まさに一時的なキャッシュフローが出ていくということです。これを標準化するとか、内部留保でなくて企業の外部に積み立てることで退職給付の原資を確保するという理由です。そういった理由が国や地方の公務員に必要なのかということになると、キャッシュフローの問題とか倒産リスクは限りなくないわけですから、それをそのまま公務員に当てはめるという考え方は理屈としてどうなのか。

それから、年金型を採用しているのは企業の半分ぐらいで、すべてがやっているわけではないし、とりわけ中小企業は、むしろこういう年金型をとってないところの方が多いのではないかと。

年金型にした場合に、職域加算の部分で看板のかけ替えではないかという批判に、どういうふうに答えるのかという問題がある。

これは後ほどお話があるかと思いますが、国、地方の公務員の災害補償の問題。自衛隊とか警察官、特に東日本大震災以降、国民の信頼とか評価が非常に高まっておりますので、別途、公務員災害補償を増額することで国民の理解が得られるのではないかとということで、年金のところから減らしたり増やしたりする必要はないのではないかと思います。

○森田座長 ありがとうございます。

続いていかがでしょうか。菅家委員。

○菅家委員 今日の資料にも、退職給付の設計についてどうするかということが載っております。前回の繰り返しになる部分が多いわけでありましてけれども、民間と同様に年金制度を創設して、公務員に年金、一時金、2つの選択肢を保障すべきと考えております。

そもそも一元化法案の中の附則2条で、新たな公務員制度としての年金給付の制度を設けると書いてございますので、今日の資料のイメージ②で示されているものにつきましては、単純に民間にある個人型の確定拠出年金の加入対象を公務員に広げるというだけであ

って、公務員制度としての年金給付の制度を設けるとは言えないのではないかと考えているところでございます。

労働者の老後生活を充実させるという退職給付の基本理念にかんがみた場合、長期的に、かつ安定的に年金として受け取ることが可能となる制度とすべきと考えております。

民間企業におきましても、企業年金制度を設けている企業が大半ですし、そうした中で、公務の退職給付を退職手当に一本化するということは、選択肢を狭めることになると考えております。

その上で、そうした新たな年金の財政方式をどうするかということでもありますけれども、そもそも企業年金は賃金の後払いという位置づけがあります。これは学説上、通説だと思っており、そうした意味で企業年金は約束した給付が確実に行われる確定給付の制度設計が基本であると労働組合の立場からは考えております。

一方で、確定拠出型の年金制度につきましては、前回も申し上げましたけれども、公務員にはなじまないと考えておりました、国家戦略、予算、企業規制といった機密情報に接する機会が多いわけでありまして、インサイダー取引が発生するリスクを解消できないと考えております。

このことは、投資信託の場合も同様だと考えておりました、例えば財務省の職員が国債関連のファンドを投資対象に組み入れる、あるいは環境省の職員がエコファンドを組み入れる、外務省の職員が外国株式ファンドを組み入れるといった場合も、個別株式に投資する場合でなくても、インサイダー取引が発生するリスクは多分に想定できるのではないかと考えております。

繰り返しになりますけれども、労働組合の立場からいたしますと、確定給付型、更には言えば、給付額があらかじめ約束され、運用実績によって変動しない従来型の確定給付型の年金が最も望ましいと考えておりますけれども、事業主の追加拠出リスクを懸念する指摘があるのも事実でございます、そういった場合、キャッシュ・バランス方式をベースにしてさまざまな工夫をすることで、追加拠出のリスクを極力低減する仕組みを考えることが適当ではないかと考えております。

以上です。

○森田座長 ありがとうございます。

では、ほかにいかがでしょうか。権丈委員、お願いします。

○権丈委員 新たな年金制度の創設についてですが、退職給付の官民均衡を考えると、民間において企業年金の比重が高まっている現状を踏まえ、公務においても年金制度を創設すべきだろうと考えます。

財政方式については、労使拠出のキャッシュ・バランス方式とし、終身年金部分を含み、一時金として選択できる部分もあるのが適当だろうと考えております。

基本的に退職給付の総額は官民均衡によって決まり、年金でも、一時金でも、事業主負担である税金投入額は変わらないという前提で考えていきます。また、同じ費用をかける

のであれば、できるだけ公務員のモラルを高め、よりよい公務サービスの提供につながる方法を検討すべきだと思います。

確定給付年金については、積み立て不足について懸念があると思いますが、これはキャッシュ・バランス方式にし、より慎重な制度設計をすることで、そのリスクを極力減らしていくことが望ましいと考えます。

人事労務管理的な手段としては、確定給付型の方が優れていると考えられます。確定拠出型の場合には個人勘定により受給権が保護されるため、公務員の信用失墜行為の防止といった機能を持たせることが、かなり難しくなります。

確かに、新たな年金の金額はあまり大きくないので、支給停止という手段があっても、あまり効果がないのではないかという意見もあるかもしれませんが、職域年金があること、支給停止があり得ることは、退職後も元公務員としての自覚を促すというシンボリックの意味が大きいと考えます。

また、公務障害の際の生活保障は何らかの形でやっていくべきだろうと思いますが、これまで事業主負担で対応してきましたので、公務災害補償を増額し税金で賄うということもあり得ます。ただ、それよりはむしろ労使折半の新職域年金で対応すれば、その分だけ税金投入額が少なくて済むので、納税者からみてもメリットがあるように思います。

終身か有期かについては、基本的に保険数理的計算の問題であり、いずれの方式をとることもできます。確定拠出型に比べて確定給付型の方が加入者全体でリスクをプールしやすいので、終身年金の仕組みが作りやすいと言えます。また、終身年金は、有期年金に比べて、服務規律の維持が長期的に保てるというメリットがあるほかに、老後の生活保障、長寿リスクをプールするという点で優れています。

通常、危険回避的な個人は、所得の期待値が等しいとき、所得の変動が大きいよりも小さい方が、期待効用が高まります。

終身年金は、有期年金に比べて、長寿のリスクをカバーすることができ、人々はメリットが大きいとみなします。このメリットを感じる部分は、同じ費用を使ってより高い効果を得られる部分になると考えます。

以上です。

○森田座長 ありがとうございます。

続いて関委員、どうぞ。

○関委員 先ほど配付されました資料6です。後でお時間があれば詳しく説明したいと思いますが、簡単にポイントを説明させていただきます。

最初のところですが、やはり新たな年金制度をつくるのであれば、まずそれはどういった制度なのかという新しい性格づけというのをしっかりして、理念を考える必要があると思います。

それに当たって、私自身は、一元化で1階建て部分と2階建て部分が民間の制度と同一になった場合、やはり公務員制度といった特色を持つ年金制度を、3階建て部分につくる

必要がある。それ以外に公務員制度の特色を生かす部分はないと考えています。

また、前回の議論において、年金制度において服務規律を保持する意義が問われましたが、民間の企業年金や退職金規定においても、懲戒解雇や同業他社への転職などの場合に、企業年金給付の減額などを可能とするバッド・ボーイ条項があります。

次のページになりますが、最終とりまとめにおいても盛り込んでいただきたいと思っている論点です。3階建て部分として、官民の均衡を図るために公務と比較すべき民間企業も、大企業ではないかと思えます。従業員規模1,000人以上の企業では、88.1%の企業が企業年金制度を持っています。これは大多数の企業でありまして、それを前提とする方がよいのではないのでしょうか。

そして、民間との均衡という観点からも、私自身は従来と同じ確定給付型の年金がいいと考えています。民間においても1,000人以上の規模の企業では、70.6%が確定給付型の年金制度を持っています。

これは複数回答のもので、確定拠出型の年金制度を保有している企業も38.2%ありますが、このうち確定給付型の企業年金と併用している企業は52%に当たるので、民間においても、特に1,000人以上の企業では確定給付型が一般ではないかと思えます。

次に障害・遺族年金の必要性ですが、自衛官というのは国家公務員の約40%を占めておりますので非常に人数が多く、確定給付型にして障害年金や遺族年金を維持する意義は高いと思えます。

この障害年金というのはどういう性質を持っているかといいますと、障害の保障(補償)には共済年金の障害年金と公務災害補償の両方がありますけれども、年金の方は生活保障で、後者は損害補償と、それぞれ異なる目的を持っています。

ということで、公務災害補償を充実すればいいというわけではなくて、やはり生活保障としての年金部分の障害年金も、とりわけ自衛官などのためにしっかり維持していくべきではないかと考えています。

次に、終身年金と一時金の選択ですが、現在は一時金である退職手当の割合が非常に高く、一時金として年金を受給する意義は余り大きくありませんので、選択制というのもそれなりの利点がありますが、終身年金のメリットの方が大きいのではないかと考えます。

最後に、私自身はキャッシュ・バランス方式よりも従来型の方がよいと考えております。この点、先ほど藤村委員がおっしゃった理論と同じなのですが、従来型のデメリットとして、運用実績に基づく積み立て不足や追加の税負担の問題が指摘されています。しかしながら、従来方式では国による年金支給の水準は確実に決まっております、仮に追加拠出があったとしても、その分、将来の退職手当の増額が回避されて、税負担は増えないと考えればよいのではないのでしょうか。

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、お願いいたします。

○山崎委員 私の考えていることは前回ほとんど申し上げておりますが、改めて申し上げますと、実は公務の世界で最初の共済組合としてできたのは旧国鉄共済でございます、明治の末に後藤新平がつくったものです。しばしば日本的な経営だとか、日本的な労使関係の源流の1つとして言われているわけでございますが、いずれにしましても、共済組合制度による、公務の職域における相互救済の事業を今日的な課題にこたえつつ、国民にも十分理解し、納得していただく形で継承したいと思っております。

それから、新たな職域年金の中でも労使折半の保険料負担とすること、終身年金を取り入れること、公務による障害・死亡に対する年金制度を引き続き継承するということは、相互救済の必須の事業だと思っております。将来的には民間の例も参考にしつつ、年金部分の拡大を目指してほしいと思っております。

職域加算廃止後の民間企業年金に順ずる新たな共済職域年金の制度設計について、前回キャッシュ・バランス方式の採用を提案したわけですが、その一番の理由は、年金資産の運用リスクへの対応において、より債務の変動が少ない、そして柔軟な対応が可能だということでありました。

その上で、今日事務局の説明において、更に徹底したリスク回避のための幾つかの公務員独自の制度設計を考えたいということがございますから、より国民に対して説得的なものになるのかなと思っております。

以上です。

○森田座長 ありがとうございます。

それでは、田北委員、どうぞ。

○田北委員 結論からいきますと、新たな年金制度を導入するのは、確定給付型の方がいいのではないかというのが私の考えです。

先生方のいろいろなお話は参考になりますけれども、私の視点からすると、税負担がどうなるかという国民感情から考えたときに、退職給付でというパターンでやると必ず官民均衡を図らなければいけませんから、必ず退職給付はそこで埋めるということになりますと、金額的には現在の税負担と変わりようがないということになると思います。

権丈委員の方から指摘がありましたけれども、どちらでも税金の負担額が変わらないんだということに関して、前回もちょっと質問の方をさせていただいたと思うんですが、新たな制度のたてつけ次第では、例えば今のモデルで示されている約2万円の金額を減らすことを前提にしてたてつけをすれば、そもそも税負担は小さくできるのではないかと考えます。

久保田委員の方から、新しい年金制度ということになると看板のかけ替えではないかという御指摘があったと思うんですが、当然マスコミ等々ではそういう指摘がなされると思います。そのときに、今のたてつけ自体を2万円よりも少なくするパターンにして、それによって税投入が、例えば何十億円少なくなるという説明が可能になるのではないかと。

新しい年金制度をつくるとすると、大事なものはネーミングだろうと思います。新3階で

あるとか職域とか、旧制度をイメージさせるようなネーミングですと、即名前ですというふうに思われてしまいますので、企業ではないですが、企業年金という言葉が世間では一般的になってきていますので、一部でしょうけれども、新しい制度では企業年金という言葉を使う。何とか版企業年金みたいな形で、ネーミングの方で看板のかけ替えではないんだという説明を国民の皆さんにすることが可能ではないかと考えます。

以上です。

○森田座長 ありがとうございます。

では、保高委員。

○保高委員 まず、私はこの3階部分つくるべきかどうかについて、まだ自信を持った意見を表明できるわけではないんですが、やはり官民較差の是正というのは今回1回限りで終わるわけではなく、今後も繰り返し続けていくわけでありまして。これからもっと頻度が増える可能性もあります。そうしますと、そのときに官民較差の調整ツールというのは、幅広に用意されていた方がやりやすいという思いはあります。

そこで、年金をつくる場合に、細かい制度設計にまで言及できる確証がありませんけれども、やはり公務員の場合、確定拠出は難しいんだらうなという印象を持っております。

それから、今、田北さんも再三おっしゃられましたけれども、問題はつくる場合に国民感覚をどう説得するかということだと思っております。今後、そろそろ座長を中心に報告書の文言を練る作業に入っていくんだらうと思っておりますけれども、そのときに3階をつくらうが、あるいはつくらないという選択をしようが税負担は変わらない。あるいはつくった方がむしろ減らし得るということを明確に、断定的に繰り返し言及するのが大事だと思っております。

私も一員なんと言うのもあれなんですけど、そうしないと、税を投入して新職域年金創設という見出しが見えるような思いでして、そうでないために、やはり近い将来出す報告書は明確に、断定的に、税金は変わらない、あるいは減らし得るんだということを繰り返し繰り返し強調して書くことが大事だと思います。例えば原則としてとか、などとか、そういう言葉は使わずに、そこは明確に国民に対して明示する。ネーミングも大切だというのは、田北さんがおっしゃったとおりだと思います。

以上です。

○森田座長 ありがとうございます。

一通り御意見を伺いましたけれども、副総理、お願いします。

○岡田副総理 ちょっと私の理解が十分でないんだらうと思っておりますが、最初に藤村さんがおっしゃった、民間との調整があるので給付は変わらないとのお話でしたが、官民の比較をいつの時点でやるかという問題だと思っております。私の理解ですと退職時にやる。そのときの官民比較で決めるということで、その後も同じAさんならAさんについて、10年後、20年後にやるということではない。それは1回で終わる話ではないか。そういうふうを考えますと、民間との調整がその後もあるからというのは、ちょっと私は理解に苦しむわけです。

確定拠出であれば退職時に退職金と、その一部を年金に回すということで額が確定して、あとはその配分を選べるか、あるいは年金もあるかという制度設計の問題だと思うんですが、確定給付にしますと、それはどうしても完全には確定できなくて、キャッシュ・バランスでリスクを最小限にしたとしても、場合によっては税投入が必要な場合が出てくる。そういう意味では、確実に確定することはできないと思うんです。そこをどう考えるのかという問題だと思います。

もう一つは、その後の守秘義務違反などの抑止効果です。民間について、富士通のお話がありましたけれども、公務員の場合には、守秘義務について法律による罰則担保というのがあります。これは、民間にはないわけで、それに代わるものとして、いざとなったら年金を減らすぞという仕組みが必要なのかなと思います。公務員については法律で担保されている以上、しかも職域部分の支給制限というのは、今でも禁固以上の刑に処せられたものということで、勿論、守秘義務違反以外で禁固以上の刑になるケースというのものもあるにはあるものの、守らなければいけないものは守秘義務条項で担保されているのではないかと思います。

だから、残されるのは、これから御説明いただく自衛隊員とか警察官の部分はどう判断するかという問題であって、私は基本的に退職金と確定拠出年金というのが最もわかりやすいのではないかと思います。税投入はないとはっきり言い切れる唯一の仕組みではないのかと思うんですが、理解が間違っていますでしょうか。

○藤村委員 官民比較をして、その時点で制度を見直すわけですか。制度というか、要は金額を比較する。

その官民比較の民の方の調査を詳細に見ますと、例えば確定給付だけではなくて、確定拠出をしている人たちがどれぐらいの運用実績になっているということも、人事院は調べているようです。

ということは、そこまで官民比較をやっているわけですから、公務員の場合の金額を決めるといふときに仮に年金部分ができたとして、一時金で払われる部分と年金で払われる部分、その年金で払われる部分の民間との比較というのも勿論できるわけですから、結局は民間の増減に合わせて変化をさせていくわけですね。

私はそういうふうに理解しております。

○岡田副総理 でも、その変化をカウントするのは、退職時の1回だけですね。

○藤村委員 それは関さん、どうぞ。

○関委員 年金制度の場合、例えば高齢者が増えて、長生きして支出が増えたとします。その場合に、税負担が増えるのではないかという心配だと思うんです。

○岡田副総理 そういうことではないんです。

○関委員 つまり、確定給付型だと給付額が確定しないので増えていくのではないかということなんですけれども、それを払うのは結局若い人の保険料です。

○岡田副総理 これは職域部分が振り代わる年金の話をしているわけですから、財源は税

金そのもので、保険料ではないんですね。

○関委員 保険料に対応する税金の部分が毎回そのときに増える。でも、拠出は、官民均衡の対象になるのではないのでしょうか

○久保田委員 企業で、今、起きている退職給付の積み立て不足の問題というのは、確定給付型というのは、例えば年率4%で回しますと、そこを確定するわけです。過去においては7パーセントくらいで回っていた時期もありますが、実際に今、4%で回すことは非常に難しい。そこでまさに積み立て不足ということが起きるんです。

キャッシュ・バランスでやればいろいろな工夫がされているので、私は仮に入れたらキャッシュ・バランスがいいと思いますけれども、例えば金利の最低保障をすることかいうところでリスクはゼロにならない。しかし、確定給付よりはリスクが、まさに国債に変動するし、景気の下局面、上昇局面で使う国債のものを変えるというわけですから、そのリスクはミニマムになるという理解ですね。

○岡田副総理 そこはそういうことだと思うんですが、そのリスクがある以上、税の投入がないとは言い切れないので、ここがきちんと説明できるかどうか。ややこしいキャッシュ・バランスという仕組みそのものも国民に説明して、最小限とはいえリスクはあるんだ、その場合には税投入もあるんですよということを言ったときに、それがどこまで説得力を持つかという話だと思うんです。

○久保田委員 もし、ゼロリスクでやるのであれば、副総理が言われたように確定拠出だと、まさに個人勘定でリスクなしになるわけですがけれども、そのときに公務員の職業上知り得る情報云々という意見がある。ただ、私どもが証券会社に聞いた限りではアメリカでもそういうことにはなっていないで、投資信託とか、せいぜいハイリスク・ハイリターン、中リスク・中リターン、その3つの中でどれかを選ぶということですから、そこは余り守秘義務とぶつかってこないのではないかという解釈があるという問題だと思います。

○藤村委員 もう一点、確定拠出の場合の問題点として、先ほどは申し上げなかったんですが、例えば40歳ぐらいの人があと25年後に受け取る。でも、その運用実績は毎年出てくるんですね。例えば昨今のような運用実績が非常に悪いときに通知が来て、こんなに悪いのかと、そこがとても気になる。でも、実はそんなことは気にしなくていいんです。というのは25年後の話なんだから、その間にいろいろなことが起こる。

確定拠出というのは、実は目の前のいろいろな経済情勢に対して、そこで振れる部分を必要以上に心配させるというマイナスがあると思います。

年金というのは、大体45年ぐらいをかけて、その後15年~20年ぐらいで受け取るという仕組みです。その中で、目の前の変動を余りにも意識させるのが確定拠出ですから、そういう仕組みは公務員になじまないと思います。

○岡田副総理 確定拠出のときのお金というのは職員本人の拠出分ではないのです。これは税金の部分ですから、退職時の2,000万なら2,000万のうちの1,000万を年金に使いますということであって、現役のときから積み立てるものではないわけですね。

そして、あとは退職してから毎年毎年が心配であれば、より安定型の国債中心の商品にすればいいわけで、そこは選択の問題ではないかと思うんです。

○関委員 もう一回先ほどの説明をしたいと思います。退職時に税金の投入部分として支払うお金というのは、若いときの保険料に対応する税金で、それが積立金にいくわけです。その積立金から給付が必要な人に支払われていって、運用でこの積立金が足りなくなったときの税投入としては、結局、保険料に対応する税の部分が増えていくことになると思うのです。でも、そのときに、退職給付(退職手当とあわせた税)の額は変わらない。税投入の上限の額は官民調整で変わらない。例えば毎回、年金部分の税負担が増えたとしても、税投入されるのは別から投入されるわけです。年金の部分が增えるということなので、退職手当が減るといっただけの話なのです。

○森田座長 ちょっと税がどういう感じで投入されるかにつきまして、財務省の方から説明をお願いいたします。

○諏訪園財務省主計局給与共済課長 私なりに伺っていた理解で申し上げますと、企業型にならった場合、まず確定拠出でも確定給付でも、保険料は現役時代から労使折半で払われていくということだと思います。そして、企業型の確定拠出であれば、現役時代から積み立てられた保険料を自らで運用するということだと思います。

その上で、藤村委員や関委員がおっしゃられていたのは、2ページの絵でございますが、この2,547万4,000円、243万3,000円というのが将来も維持されるという前提で、当初、新たな年金として制度設計をする。そしてその保険料を運用するわけではありますが、それを共済として運用するか、個人で運用するか。

先ほどのお話では、アメリカでは個人で運用した場合の平均的な利回りが小さくなる。例えば1.5%の保険料率というものがあって、今の想定した前提では243万3,000円というのを満たすというふうに見たときに、将来起こり得る事象として、プロが運用した方がその利回りが高く、個人でやったものの総合である確定拠出の将来時点で調査してみた場合には、それが小さくなる、例えば半分になるといったことがあり得る。その場合、40年後の調査結果を踏まえて退職手当を調整すると、年金が小さくなった分、退職手当の増額をするということになってくる。

それが従来方式の場合、あらかじめ4%で給付を約束する形で、仮に243万3,000円が完成形として、運用関係が悪くて半分しか積み立たないとすると、120万は穴があいて、積み立て不足として税金投入になるわけですが、243万3,000円は守られるので退職手当を増やす必要がない。

2,547万4,000円という税金の原資の中で、積み立て不足という形で税投入が行われるのか、確定拠出ということで市場環境と連動させた場合に、低い実績しか積み立たないので、その隙間を退職手当の増額として埋めるのか。シンプルに言えば、そういう議論をされていたと理解してお聞きしておりました。

○森田座長 基本的に243万の部分は変わらないということですね。それを前提にしてど

ういう配分になるかという説明だと思います。

○岡田副総理 私は、確定拠出という言葉を使う意味で使っていたと思うんですが、3ページの一番右のところですね。本人の積み立ても、事業主の積み立てもない中で、全額退職給付で払って、その中の一部を分割で払うことを認める。そういう意味での制度として、私は申し上げていたんです。

○諏訪園財務省主計局給与共済課長 先ほどの説明は、両委員がおっしゃったと思われたことを私なりに理解して申し上げたということでごさいます、そうでなくて②のイメージの場合には、そもそも退職手当を増加させるとした上で、事業主負担は年金には入れないという時点で、全く切り離された話になっているということだと思います。

あとは①と②についてどう考えるのか。先週来、いただいている議論の中で考えることだと思います。

○森田座長 久保田委員、どうぞ。

○久保田委員 今の説明だと、新たにつくる年金が労使折半ということだと、毎月もらう給料から出すという形になるんですか。

○諏訪園財務省主計局給与共済課長 民間の企業年金ですと事業主負担が主ですので、給料から引くというよりは別途事業主が払って終わり。若干本人がある場合もあります。

労使折半の保険料ということでは、例えば1.5%と仮定すると0.75%は本人の給料から引き、それに加え事業主が残りの0.75%を出して、それが共済の方に積み立てられていくと考えて説明をいたしました。

○久保田委員 ただ、公務員の場合は給料も税金ですね。そうすると、それはどういうふうに考えるんですか。

○諏訪園財務省主計局給与共済課長 給料もそうです。給料については、別途、人事院勧告制度のもとで官民均衡を図ることが求められていて、毎年調整が行われている。その決まった給料の中からのどの程度、社会保険料ないしは今回の年金をつくるとした場合の年金の保険料を取るのかという話で、現行制度は税金の支出が民間と均衡するようになっているということでごさいます。

○久保田委員 そうすると、私はちょっと理解不可能だったんですけども、田北委員が言われたように、逆に新しい年金を入れることによって税負担が減るという制度設計も可能だということになるんですか。

○諏訪園財務省主計局給与共済課長 田北委員の真意がどこにあるか、まだ確認できてない部分もごさいます、間違っていたら御容赦いただきたいのですが、現行2万円の給付水準のものが行われているというふうにした上で、将来目標を2万円より低くしてはどうか。仮に官民均衡を図った上でも、国民の理解を得る上でよいのではないかということだと思います。

仮に2万円より低い部分ですと、先ほどの説明だと243万3,000円というところに届かない可能性もあるかだと思います。そうした場合に、先ほどの前提に立てば、その分、退職

手当で隙間を埋めるとなれば同じではないかという話になってくるわけですが、以前、田北委員のところにお伺いしたときのお話では、民間の退職手当ないし退職給付というのは今後右肩下がりではないかとのことでしたので、そういうことがあっていいかどうかは別にして、右肩下がりの状況が当面続くのであれば、小ぶりをつくっておいた方が税投入は低くしやすいのではないかということなのかなと思って伺っておったところでございます。

○森田座長 田北委員、何か。

○田北委員 そのとおりです。

○岡田副総理 もうちょっと勉強して頭を整理したいと思います。

(岡田副総理退室)

○森田座長 ちょっと私もどう整理したらいいか、わからないところもないわけではないですけれども、1つ気になりましたのは、制度として、現時点に置いて税投入の額がどれぐらいかということと、今もお話ございましたけれども、将来的に全体として民間の退職給付が減ってきて、それに連動させた場合に税負担が減るとか増えるとかという話とは、少し違うのではないか。

将来的に減るはずであるから税負担が減るかどうかという議論と、今のままの制度で考えた場合、仮に増えるということになった場合には税負担が増えてくるだろう。それは認められるのか、あるいはそうでなくて、これは現時点で確定すべき話であって、そこからは確定拠出型の運用の方で増やしていくべき話なのか。

その辺は整理をする必要があって、そもそも税負担が増えるのか減るのかということのも、前提を何と考えるかによって可能性があるような気がするんですけども、どなたが整理をしていただけませんか。

山崎先生、お願いします。

○山崎委員 今の人事院調査をもとにして、事業主負担分の退職給付の均衡を図るということですから、民間の退職給付が減れば公務の退職給付も減る、増えれば増えるということで、全然難しくない話だと思っておりますが、少なくとも使用者負担分は均衡がとれるということです。

ただ、本人負担を入れるということは、その分だけ給付としては厚くなる。しかし、それは公務員相互の掛金による助け合いでございます。税が入るわけではございません。

○森田座長 ありがとうございます。

では、更にいかがでしょうか。

今までの御議論を伺っている限りで言いますと、副総理を除いては確定給付の中で、キャッシュ・バランスか、従来型かというのがあるところでございます。

○山崎委員 ちょっと追加的に。

副総理を初め、恐らく世間もそうなんでしょう。税の追加投入に対して非常に懸念されております。キャッシュ・バランスですと、そういったリスクはほとんど小さくできると思っていたんですが、事務局の説明ですと、恐らく確定給付企業年金法の承認を受けられ

ないようなものを考えておられる。つまり、それ以上に厳しいリスク管理をしようということでございまして、これは確定給付企業年金法の適用除外で、公務独自のより徹底した仕組みを考えようということでございますから、ちょっとリスクの発生は考えにくい。一時的に発生しても、直ちに是正できるような仕組みを検討しておられるということのように理解いたしました。

○森田座長 他方、ゼロではないという御発言もございましたので、そのところですね。ほかにいかがでしょうか。関委員。

○関委員 私の理解が間違っているのかもしれませんが、その点も、結局キャッシュ・バランス型にしろ、従来型にしろ、最終的に官民調整をするので、どちらにせよ税投入は変わらないと思います。

○山崎委員 そういうことです。

○森田座長 ということで、委員の方の御意見はかなり収斂をしていると思ひまして、キャッシュ・バランスか、従来型の確定給付かということですが、今、おっしゃいましたように、リスクはないわけではないけれども限りなく小さくて、当然承認される範囲内であるということであれば、キャッシュ・バランスの方が確定拠出よりも税の投入の可能性が少ないということになるわけです。そういう形で整理させていただきたいのかどうか、副総理が勉強されるということでお帰りになりましたので。

どうぞ。

○関委員 私自身は、結局税の投入は変わらないので、キャッシュ・バランス型より従来型がいいのではないかと考えております。なぜかという、その方が年金の部分だけですが、給付額の予想がつく。人生設計を、よりしやすいのではないかと考えています。

○森田座長 ありがとうございます。

その意味で言いますと、実質的には税の投入額が変わらないということですが、先ほど田北委員、保高委員がお触れになりましたように、国民感情の視点から見てどうなのかというところで、先ほどの田北委員のお話ですと、税負担の方を減らせる可能性もある。そちらの方がいいのではないかというお話と、もう一つはネーミングの問題だということですが、実質的に税負担が変わらないという場合に、その辺はいかがでしょうか。

どちらか、お願いできますか。

○保高委員 税負担が変わらないということであれば、国民は了としたいと思います。問題は再三申し上げたように説明の仕方でありまして、年金問題に限らず国民は、そうは説明されているけれども、何かちょっと理解し難い、高度な理屈が隠されているのではないかという疑念を抱きがちな状況でありますので、そこをいかにわかりやすく、これは変わらないということの自信を持ってシンプルに説明する。制度をシンプルにすることも大事だと思いますが、説明をシンプルにわかりやすくできるかどうかということだと思います。

○森田座長 どうぞ。

○山崎委員 確かにキャッシュ・バランスを採用しても、全く税の追加投入があり得ないということは考えられないんですが、たとえ追加投入が発生したとしても、退職給付全体の官民均衡の中でバランスがとれるというのは、確かにそのとおりなんですが、やはり退職手当とは別に年金制度をつくる以上、年金は年金で最大限のリスク回避の仕組みを入れるべきだ、そういう努力をすべきだと思っておりまして、私は事務局が検討しているような方向で新しい制度設計をすれば、むしろ公務員型企業年金が民間の確定給付企業年金法に対して、新たなモデルを提供することになるのかもわからないとさえ思っております。

○森田座長 ありがとうございます。

○藤村委員 どういう説明をするかというところですが、要は今、退職給付として払われている部分を一部年金という形にする。これは民間企業で一時金と年金の併用ということが相当普及し始めてきているので、公務員にもその仕組みを入れる。新たな年金とかという言い方が、とても誤解を生んでいるように思うんです。全体額は変わりません。一部年金として支払うような仕組みにします。新たな年金という言葉さえ使わなければいいのではないかというふうに思います。

○森田座長 法律上で、今のものは廃止するというので、新たな年金の仕組みを考えるというふうに言ってしまったことがそもそものスタートだったと思うんですけれども、その意味で言いますと、前回、田北委員から、従来どおりであるということだと、また国民感情の観点から少し問題ではないかという御発言もあったと思うんです。

○山崎委員 何か国民にえらく気兼ねされているようでございますが、共済というのはとても高邁な理念でございまして、それを言い始めると、公務員という名称もやめたらいいのではないかということになりかねないので、やはりきちんと説明することも大事だと思います。何か誤解があるからと初めから説明を避けるよりは、正面から説明する努力をすべきだと思っております。

○森田座長 田北委員、保高委員、何か御意見はございますか。

○田北委員 当然、説明は十分される前提で発言しますけれども、今、岡田さんは離席されて、私は全然違う観点だと思いますが、岡田さんがこだわっておられたことを斟酌すると、例えば退職手当でやっしまえば、まさにここに書いてありますけれども、事業主負担のない新たな年金制度。いわゆる廃止した後にできてくる新たな制度というのは、公的負担はないんですよということで、国民の方々に受け入れられるのではないかという思いが若干あるのかなとお伺いをしていたんですが、結果的に税負担が全く変わらないのであれば、話が繰り返しになりますけれども、国民の方々はそれでイメージするのが相当大きくなりますので、新たにつくる年金制度のネーミングは大事なポイントだろうと思います。

○森田座長 ありがとうございます。

更に御意見はございますでしょうか。そうでなければ、そろそろこの辺りで整理させていただきたいと思っております。

岡田副総理が勉強されてどう発言されるかはわかりませんが、これまでのところだと、いずれにしても広い意味での確定給付型の制度がいいのではないかと。実質的に税負担は変わらない。その中で、少しでもリスクを避けるという意味では、キャッシュ・バランス型の方がいいであろうという御意見が多かったと思います。ただし、新しい年金の仕組みのつくり方につきましては、国民感情を配慮して説得力のある形のものをするという御意見にまとめられるのではないかと思いますけれども、いかがでしょうか。

あとは、最終的にこれをどういう形で報告として整理するかという話になるとと思いますので、副総理がいらっしゃらないところで、そこまでいってしまっているのかなという気は若干ありますけれども、少なくともこの委員の間では、そうした形で議論を整理させていただ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 ありがとうございます。

それでは、ちょっと時間も過ぎておりますので、続いて公務障害・遺族年金制度の仕組みにつきまして、財務省より御説明をいただいた上で、その実態につきまして、警察庁及び防衛省より御説明をいただきたいと思っております。申し訳ありませんが、ちょっと時間を押しておりますので、なるべく簡潔にお願いいたします。

○諏訪園財務省主計局給与共済課長 それでは、23 ページ目の資料4-1でございます。現行の公務上の障害共済年金、あるいは25 ページに障害・遺族年金の仕組みというのを掲げさせていただいております。在職中に初診日のある傷病により一定の障害の状態にあるときは、障害共済年金が支給される。障害の原因が公務傷病や通勤途上の災害による傷病であるときは、職域部分を割り増しするというところで、公務外と公務上で比較していただきますと、設計として(A)の部分が厚くなっておりまして、25年、300月加入できていなくても、この分の面積を保障するというところでございます。更に最低保障額というものも設定されております。現行は全額事業主、国等が負担しておりまして、受給権者は490人。

国家公務員災害補償法による障害補償年金が、人事院の方から支給されるわけですが、その場合には職域部分のうちAの部分を支給停止するという形で、現行制度は、障害補償年金の方は全額支給するという形で調整が行われているんですが、被用者年金一元化後は、職域加算という制度自体が廃止されますので、障害補償年金等を一部27%支給停止する形で厚生年金相当部分を出すということで、現行の厚生年金と労災保険の関係と同様の仕組みなんです。そういう仕組みをとることになっております。

そうした場合に、公務上の障害や、次の25ページにあるような公務上の遺族の方々に対する保障についてどう考えるかという問題が出てまいります。

なお、25ページにある公務上の遺族のものも、基本的には公務外に比べて厚い保障がついているということで、具体的仕組みについては省略させていただきます。

○森田座長 それでは、続いてお願いいたします。

○小島警察庁長官官房給与厚生課長 警察庁の給与厚生課長の小島でございます。よろしくお願いいたします。

本日は、このように説明する機会をいただきまして、誠にありがとうございます。

それでは、配付資料の4-3、26ページに基づきまして、職域部分が廃止された場合の警察への影響につきまして御説明申し上げたいと思います。

26ページでございます。写真をごらんいただきたいと思いますけれども、警察官におきましては災害、犯罪、事故の現場において活動することが多うございまして、自らの身体への直接的・潜在的な危険がある中で、その危険を顧みずに日夜勤務しているところでございます。

具体的には、東日本大震災におきましても被災3県の警察官、避難誘導等におきましてもその最中に殉職しておりますし、3県以外におきましても、全県警察が派遣部隊を派遣しております、救出活動の中では余震等もございましたけれども、その中で行っております。

また、真ん中のところにつきましては、高速道路上、いつ事故が起こるかわかりませんが、そういうときの処理におきましても大変危険な目に遭う。また、暴力団の対策等においても大変危険な状況になることもございます。

このように、警察におきましては、障害・死亡に至るような可能性が累計的に高い職種ではないかと考えておりまして、現行制度におきましては、このように心身を賭して国民の安全のために活動して結果、負傷または死亡した場合には、職員とかその家族に対しまして、職責に応じた形で通常より高い、公務等による障害・遺族共済年金というのが支給されているわけでございます。

また、こうした危険な現場につきましては、特に若い警察官が活動するのが大変多うございます。そういう意味では、最低保障額の制度におきまして、共済年金の給付期間の短い若い警察官においても、より保障が得られているのではないかと考えています。

このように、現行制度におきましては、命に危険が及ぶような可能性の高い職務に従事することが多くて、仮に危険が及んだとしても逃げることが許されない警察官に対しまして、一定の保障がなされております。このことは、士気を維持する上でも最低限必要ではないかと考えておりまして、このことにつきましては、海上保安官、消防署職員、自衛官等とも同じではないかと考えているところでございます。

一番下でございますけれども、仮に単純に職域分が廃止するだけでありますと、私傷病と変わらないような状況になってしまうということでございまして、生活にも大きな影響がございまして、国民を守るために命がけで職務を遂行して、その結果、障害なり死亡したにもかかわらず私傷病と同じ扱いということになりますと、全国の警察職務の士気にも大きく影響し、また、治安維持にも支障をきたしかねないのではないかと考えているところでございます。

また、今まで一家の大黒柱として働いていた職員が、公務によりまして、例えば寝たき

りになったという障害を受けても、途中で支給を打ち切られるということは、なかなか厳しいものがございます。やはり終身での保障というのが必要ではないかと考えているところでございまして、当庁といたしましては、制度設計に当たりましては、従来と遜色ないような職責に応じた保障がなされますように、格別の御配慮をお願い申し上げたいと存じます。

次に 27 ページでございます。

警察というのは少し特殊な組織でございまして、右側にありますように、地方の組織として 47 都道府県に都道府県警察がございまして、それを指揮・指導するというところで、国の組織として警察庁がありますけれども、警察庁には皇宮警察というのがございまして、皇室の皆様方の警衛・警護をするために、県警察と同じような組織もございまして。

都道府県警察の大半は地方公務員なんですけれども、刑事部長とか警備部長といったような警視正以上の職員というのは、地方警務官と呼ばれます国家公務員でございまして、こういういろいろな組織とかいろいろな構成員が緊密に連携して、一体的に活動することによって治安を守っているところでございます。

特に最近では交通機関というのも大変発達しておりますので、犯罪の広域化が大変多くなってきておりますし、暴力団も広域的になっております。大規模な災害等々もございまして、その連携というのも重要になってございまして、この連携によって円滑な活動ができているということで考えているところでございます。

その裏返しではありませんけれども、やはり国家公務員、地方公務員の警察職員も、等しく地方公務員等共済組合法によって適用を受けてございまして、全職員が同等の保障を受けているという意味では、不可分一体的に機能するものを処遇面においても担保しているのではないかと考えているところでございます。

しかし、現行制度が警察庁と都道府県警察、また、都道府県警察ごとにばらばらになりまして、職員の処遇というのもすべて変わってくるということになりますと、その一体的な活動を行う警察活動にも大きな問題が生じかねないと考えております。

資料の中に 3 つの例を挙げさせていただいておりますけれども、大規模災害においてもさまざまな職員が活動しております。また、警衛、警備においても側近でお守りしているのは警察官でございまして、暴力団対策を含めまして、それぞれ同様の活動を一緒になってやっていることが、国か地方かとか、どこの県に所属しているかということによって、障害とか遺族年金のような現場活動における保障に較差が生じるということは、やはり不公平感というのが強く出てきて、そういうものを意識して、同一部隊で危険な業務を行っているときには、大変支障があるのではないかとございまして。

勿論、警察職員でございまして、保障とか待遇がどういふものであれ、国民の安全のためにちゅうちょせず、心身を賭して活動するというのは当然ことではありますが、我々職務命令を出す立場として、行けと言わなければいけないときにも、こういうものはなかなか厳しいものがございまして、職員にも妻子もおりますし、家族もおるとい

ろで危険な現場に投入せざるを得ないことの中で、保障があるものとないものを、同じような危険な業務に遂行することを命ずるのは困難もございますし、やはり本音の部分としては職員も納得できてないのではないかと思います。

このように、職責に応じた保障がなされない、また、較差が生じる場合につきましては、警察職員の士気とか警察官の一体的活動にいろいろな影響を与えて、相互の連携にそごが起るのではないかとということで、治安の維持にも大きく影響しかねないと考えているところがございます。警察のような危険な現場で心身を賭して活動するような職務につきましては、等しく、また、職責に見合った処遇をしていただきますように、格別の御配慮をお願い申し上げます。私の説明とさせていただきます。

以上です。

○森田座長 ありがとうございます。

続いて防衛省、お願いいたします。

○菅原防衛省人事教育局厚生課長 防衛省厚生課長の菅原でございます。

本日は、お時間をいただきましてありがとうございます。

私から資料4-4、28ページに基づいて、職域部分の廃止による自衛隊関係の影響ということについて簡単に御説明させていただきます。

まず、自衛隊の職務の特性でございますけれども、御案内のように自衛隊は防衛出動ですとかPKO活動、さまざまな任務を法律に基づいて行っておるわけでございますが、それらはある意味危険と背中合わせの任務でございます。どんなに注意をしても事故等の発生を完全に防止するというのは、なかなか難しい仕事を行っている。

このような任務の特性を反映いたしまして、法令に基づきまして、自衛隊員には入隊時に、真ん中の点線の箱のところがございますような、サービスの宣誓というものを行うこととされておりまして、アンダーラインがありますけれども、「事に臨んでは危険を顧みず、身をもって責務の完遂に務め」ということで、必然的に任務が危険なものであるということをお前提にしておる組織でございます。

ちなみに、資料上「事に挑んでは」となっておりますけれども、ワープロミスでございまして、「臨んでは」というのが本当のことでちょっと勇み足になりました。前のめり過ぎましたので謝罪させていただきます。

また、近年の自衛隊を取り巻く環境でございますけれども、一番下の箱にありますように、原子力災害派遣ですとかテロ特措法、イラク特措法、ミサイル破壊措置に関する新たな任務、海賊対処行動等、法令上規定されている任務も増大傾向でございますし、実際に部隊が現場に出て働くという機会も、従前に比べてどんどん増えてきておる状況でございます。

その中で、29ページに、どのような障害・死亡の例があったかということをお説明しておりますけれども、災害派遣時のヘリコプターでの患者の輸送時の墜落事故ですとか、領空侵犯機に対する対応のためのスクランブル時の戦闘機の墜落、また、火砲等を使った演習

時による障害等、現実にはさまざまな側面で事故が発生しておるところでございます。

このような任務を、隊員が誇りを持って安心して職務に専念できるように、各種の俸給ですとか手当、医療や福利厚生などの充実というのを図っておるところでございますけれども、結果として事故等により障害を負った場合、ないしは殉職された場合の保障措置の柱の1つとして、障害・遺族共済年金というのは極めて重要なものであると考えております。

既に財務省及び警察庁から、手厚くなっている内容については説明されておりますので省略させていただきますが、30 ページに、実際に職域部分が廃止されたらということで、一定の前提を置いて、障害共済年金、遺族共済年金の支給額の減額の例を示しておるところでございます。

ちなみに、自衛隊は23万人ほどおります。実際の国家公務員共済の中で、障害共済年金の受給権者は全体で490名おりますけれども、そのうち約200名が自衛隊。遺族共済年金で申し上げても、約2,100のうち700が自衛隊関係となっております。国家公務員全体の中でもかなりのボリュームになっておるという意味で、仮にこのような措置がなくなるということであれば、自衛隊の組織全体にもかなり影響が大きいのかなと思っております。

下の職域部分の検討に際しては、通常の年金という枠組み以外にも、障害共済年金という側面も含まれておるということも是非御勘案の上、御議論いただければと思います。

私からの説明は以上でございます。

○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・御意見をお願いいたします。

山崎委員、お願いします。

○山崎委員 警察庁のただいまの説明で、非常によくわかったんですが、いずれにしても我々は、直接的には国家公務員の退職給付に係る民間とのバランスから議論をスタートさせているのですが、新しい3階部分を設計する場合にも、実は地方公務員についても一体的な対応が必要だということですね。それでよろしいでしょうか。

○小島警察庁長官官房給与厚生課長 そういうことです。

○山崎委員 わかりました。

○森田座長 ほかにいかがでしょうか。

関委員、どうぞ。

○関委員 先ほど簡単に、はしょって説明しましたので、資料6の3ページ目の一番上の方をごらんいただきたいと思います。

よくこういった障害の保障(補償)には、公務災害補償があるからそれを充実させればいいのかという話もあります。しかし、今、いろいろと御説明があったように、それとは別途、今までであれば、共済年金の障害年金というのが重要な位置づけだったということは認識する必要があると思います。

国家公務員法上もそのように規定されておりまして、公務傷病に対する補償（公務災害補償・93条）とは別に、公務上の障害に対して適当な生活の維持を図るための共済年金制度（107条）を両立させることを要請しております。そういうことのため、両者の併給調整においては、一方の支給を完全に停止するという考え方はとられておりません。

ちょっと下に飛びますけれども、昭和60年改正前の公務上の障害年金では、恩給制度が持つ公務のために障害を負った者には手厚く保障すべきという考えから、公務外の障害年金と比べ、障害等級1級の場合は給料年額の3割、障害等級2級の場合は給料年額の2割などの割り増しがなされておりました。そして、前回、職域部分を設けたという改正においても、その割り増しを職域部分で行う形となっています。

こういった歴史的経緯も踏まえて、今回新しい制度を考えるに当たっても、公務の特殊性を担保する役割を担って、公務員の生活を保障するためには、公務災害補償とは別に、今回、確定給付型がメインだという話になりましたが、障害・遺族年金の創設を可能とする確定給付型の新たな年金制度が適切なのではないかと思います。

○森田座長 ありがとうございます。

どうぞ。

○久保田委員 冒頭、申し上げましたように、新しい年金制度ができるできないにかかわらず、警察とか自衛隊に対する保障というのは、少なくとも、今以上のものをすべきだと思いますし、特に阪神大震災以降、国民の支持というか、評価も高まっていると思いますので、国民がその点についてその分を削れということにはならないのではないかと。むしろもう少し手厚くという意見が出るぐらいではないかと私は思います。

○森田座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。この点につきましては、特に異なる御意見の方もいらっしゃらないかと思います。

ありがとうございます。この議論はこれぐらいで終わりにしたいと思います。

最後になりますが、本日の資料のうち、資料5の民主党被用者年金3階部分検討作業チームの「被用者年金3階部分検討作業チームの論点」というペーパーがございますけれども、これにつきまして、園田内閣府大臣政務官より御説明お願いできますでしょうか。よろしく願いいたします。

○園田内閣府大臣政務官 皆様方のお手元の最後の2枚でございます。

今、森田座長からもお話がありましたように、民主党被用者年金一元化に関する合同会議というのが設けられておりまして、そこの中に被用者年金3階部分検討作業チームというのが設けられております。そこでの議論の論点整理が、去る6月8日に合同会議で了承されて、12日に民主党の政調役員会に報告をされました。

その合同会議の席上でございますが、政府の有識者会議の場でも、是非この論点を紹介してほしいという旨の意見が表明されたものでございまして、今日は党でこういった議論も行っているという御紹介をさせていただきたいと思っています。

論点は大きく分けて、1、2、3と分かれておりますけれども、1は、今日までこの有識者の会議でも御議論されていたことを踏まえて、党でも確認事項ということで、被用者年金一元化法案によって現行の職域部分は平成27年10月に廃止されるため、同年9月までに退職する公務員の退職給付の水準については、人事院の調査結果を踏まえて、公務員の退職手当を約400万円引き下げることにより、まず官民較差を解消するという、400万円の官民較差の解消について確認がされたということでございます。

それから、平成27年10月の職域部分廃止後の公務員の退職給付の水準は、この400万円を引き下げた官民均衡後の水準を確保するという、これもこの会議で皆さん方にも御確認をさせていただいているということございまして、これが確認をされたということでございます。

2の(1)の部分でございますが、職域部分の廃止後の公務員の退職給付の在り方については以下の案が考えられるということで、A、B、C、3つの案が提示されているところでございます。

なお、いずれの案においても公務員の退職給付の総額は変わらず、全額を退職手当、一時金として一括給付をするか、その一部を「新たな年金」として分割支給をするかの違いということで、この議論がA案、B案、C案という形で挙げられているということでございます。

中身についてはちょっと割愛させていただきますけれども、いずれにしても確定拠出年金の方式がいいのか、あるいは今日御議論いただいたキャッシュ・バランス方式のような確定給付型のものにするかということで、党でもこういう案が考えられているということでございます。

(2)は、先ほど山崎委員からも御提示いただいた話でございますが、やはり国家公務員と地方公務員ともに従来どおり一律の安定した制度にするか、あるいは別々の制度にするかという論点も、ここで議論をされているということでございます。

最後の3のところでございますが、ここでもそのほかの論点ということで2つ挙げられておまして、1つは当事者である職員団体との調整が必要不可欠であるかが、それをどう確保するかという論点。

また、党のチームでは、私学教職員の「新たな年金」も、それと同様の制度とするかどうかといった論点も挙げられているということでございます。

以上でございます。

○森田座長 ありがとうございます。

ただいまの御説明につきまして、何か御発言ございますでしょうか。

○園田内閣府大臣政務官 済みません、補足で一言申し上げさせていただきます。

以上、党でも御議論いただいているという御紹介でございましたが、党の方でも、この有識者会議の議論をしっかりと踏まえて議論していきたいということございました。今後も、有識者の先生方の御議論を、しっかりまた党の方にも御提示をしていきたいと考え

ておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○森田座長 ありがとうございます。

それでは、今の御説明につきまして、御発言は何かございますでしょうか。

よろしいでしょうか。それでは、そろそろ終了予定時間が近づいてまいりましたが、関先生、もう資料の御説明はよろしいですか。

○久保田委員 先ほど座長がおっしゃられた報告書のとりまとめの件なんですけれども、この有識者会議の基本的な流れというか、多数意見については座長がとりまとめられた方向だと私も思ひます。ただ、報告書のとりまとめに際しては、この間の議論の経緯とか少数意見も含めて、いろいろ幅広く網羅していただきたいと思ひます。よろしくお願ひします。

○森田座長 ありがとうございます。おっしゃるとおりだと思ひます。

そこで、前回と今回、2回にわたる議論におきまして、前回事務局より説明のありました共済年金職域部分に関して、一通り御議論いただいたものと思ひておひます。

そして、共済年金職域部分について、皆様方からいただいた御意見及び第3回の会議でとりまとめました、中間的な議論の整理までの議論の内容を整理した上で、今もお話がありましたけれども、最終的にとりまとめをするわけですが、その原案に反映させていただきたいと思ひておひます。

そして、今の話にもございましたけれども、次回はこの原案をもとに、こうした形でこの有識者会議をとりまとめていかどうかをお諮りしたいと思ひておひます。そういう段取りで進めていくということですのでよろしいでしょうかということ、まず確認させていただきます。

特に御異存ないようですので、そういう形で議論を整理させていただきます。

退職手当につきましては、既に中間的な議論の整理におきまして、それまでの議論を整理しておりますので、最終的なとりまとめの原案の作成に当たりましては、前回と今日御議論いただきました、共済年金退職金部分の廃止後の在り方についての議論の整理が中心的な作業になろうかと思ひれます。

そこで、今、整理をまとめると申し上げましたけれども、これにつきまして、私の方から提案をさせていただきたいと思ひておひます。

これまでの議論のアジェンダにつきましては、私の方と事務局の方で整理をさせていただきましたけれども、これからは事務局にお手伝いただくのは勿論ですが、御専門の方がこの委員の中にいらっしゃいますので、その委員の方に起草といひましようか、原案を作成していただきたい。その御協力をお願いしたいと考えているところでございます。

具体的には、山崎委員、権丈委員のお二人にお願ひをしたいと考えておひまして、お二人の委員には事前に御内諾をいただいているところでございますが、この点についていかがでしょうか。よろしゅうございますでしょうか。

ありがとうございます。それでは、山崎委員、権丈委員におかれましては、御多忙の

ところ御負担をおかけすることになりますけれども、よろしく願いいたします。

それでは、本日の終了予定時間よりは少し早いような気がいたしますけれども、議論は尽きたと思われますので、本日の会議はここで終わらせていただきたいと思います。

次回につきましては、7月2日月曜日の17時をめぐりに、事務局で調整を行わせていただきますので、そのように御準備願いたいと思います。

それでは、本当に最後になりますけれども、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。では、山崎委員、権丈委員、よろしく願いいたします。

それでは、本日はここまでといたします。

なお、本日もこの後、19時30分より記者ブリーフィングを行いまして、私から報告をさせていただきます。現状について、こういう議論をしたということを報告させていただきますので、御承知おきいただきたいと思います。

それでは、これで本当に最後でございます。御協力ありがとうございました。次回もよろしく願いいたします。