

## 2. 退職手当共済制度をめぐる課題

## 課題1: 民間の事業主体との間の対等な競争条件の確保(イコールフットイング)

介護保険制度の対象となる高齢者関係の施設・事業への多様な主体の参入が進展する中で、退職手当共済制度については、介護保険における民間とのイコールフットイングの観点から、助成の在り方を見直すことが閣議決定等で指摘されている。

特殊法人等整理合理化計画(平成13年12月19日閣議決定)(抄)

社会福祉・医療事業団

### 【社会福祉施設退職手当共済】

- 平成17年を目途に行われる介護保険制度の見直しに合わせ、介護保険における民間とのイコールフットイングの観点から、助成の在り方を見直す。

(※)社会福祉・医療事業団は独立行政法人化され、平成15年10月より独立行政法人福祉医療機構となっている。

独立行政法人福祉医療機構法案等に対する附帯決議(参議院)(平成14年12月5日)

九 独立行政法人福祉医療機構については、次の措置を講ずること。

- 3 社会福祉施設職員等退職手当共済事業については、介護保険における民間事業者との公平を図る観点から、助成の在り方を見直すこと。

## 課題2:退職手当給付費の増大への対応

退職者の増加等による給付額の増大に伴い、掛金・公費補助額ともに、今後増大するものと見込まれる。

### 退職手当給付費等の将来推計

	H15(2003)	H18(2006)	H22(2010)	H27(2015)	H37(2025)
被共済職員(万人)	58.8	70.2	87.6	97.3	107.9
給付者数(万人)	6.0	6.6	8.4	9.3	9.8
退職金給付総額(億円)	740	906	1128	1394	1906
1人あたり給付額(千円)	1230	1369	1347	1494	1940
退職者平均在籍期間(年)	5.00	4.46	4.50	5.24	6.24
国庫補助金(億円)	238	289	359	442	600
掛金単価(円/年) (申出施設等)	39,000 (117,000)	43,000 (129,000)	43,000 (129,000)	48,000 (144,000)	59,000 (177,000)

※H15については実績。推計の前提については、次ページ参照  
H16の掛金単価は、42,300円(年額)。

## 推計方法

推計に当たっては、施設等を8つに区分(①保育所、②保育所以外の児童福祉施設等、③介護保険制度の対象となる老人福祉施設等、④③以外の老人福祉施設等、⑤支援費制度の対象となる障害者福祉施設等、⑥⑤以外の障害者福祉施設等、⑦その他の施設、⑧申出施設等)し、以下の方法により計算した。

### (1) 被共済職員数

・平成16(2004)年度から20(2008)年度までは、平成15年度の被共済職員数をもとに、平成7年度から11年度の被共済職員数の伸び率を使用して計算。

・平成21年度～37年度までの推計方法

保育所及び保育所以外の児童福祉施設等

2004～2008年度(5年間)の伸び率から、5年間かけて徐々に「日本の将来推計人口(平成14年1月)」(以下「人口推計」と言う。)(児童人口)の伸び率に推移するように推計。2014年度以降は人口推計に基づき推計。

老人福祉施設等 ①介護保険制度の対象となる老人福祉施設等

平成16年5月「社会保障の給付と負担の見通し」の給付費を基に、2025年度まで推計。

②上記以外の老人福祉施設等 2009年度以降は、2004～2008年度(5年間)の伸び率から、5年間かけて徐々に人口推計(高齢者人口)の伸び率に推移するように推計。2014年度以降は、人口推計の高齢者人口の伸び率に基づき推計した。

支援費制度の対象となる障害者福祉施設等、それ以外の障害者福祉施設等、その他施設等

2009年度以降、2004～2008年度(5年間)の伸び率から、5年間かけて徐々に人口推計(総人口)に推移するよう推計。2014年度以降は、人口推計の総人口の伸び率に基づき推計

申出施設等 介護保険制度の対象となる老人福祉施設等に準じて推計

### (2) 退職者数

平成14年度における年齢別、経験年数別の脱退率を使用。各年度の被共済職員数に脱退率を乗じ、年次別に追跡する方式で推計。

### (3) 退職金給付額

(2)で求めた退職者数に、平成15年度在籍者の本俸月額に支給率を乗じて計算。本俸のベースアップの要素は織り込んでいない。

### (4) 退職者平均在籍期間

平成15年度は月単位も含めた数(例 3年8月)の平均であるのに対し、推計である平成18年度以降においては、月単位を切り捨てた年単位の数(2年、3年等々)の平均となっている。

### 3. 見直しに向けての論点

## (1) 助成の在り方について

論点1 介護保険制度の対象となる高齢者関係の施設・事業については、社会福祉法人以外の経営者が多数参入している状況や閣議決定等の指摘を踏まえ、公費助成を行わないこととするなど、助成の在り方を見直す必要があるのではないか。

- 介護保険制度の対象となる高齢者関係の施設・事業において、社会福祉法人が経営する施設・事業所数の割合は、約15%にとどまっており、多様な主体が参入している。

介護保険制度の対象となる施設・事業における経営主体別の施設・事業所数の割合(平成16年8月現在)

	施設・事業所数	割合
行政	8, 113	3. 2%
社会福祉法人	37, 909	15. 2%
社会福祉法人以外	203, 901	81. 6%
営利法人	53, 470	21. 4%
医療法人	68, 908	27. 6%
民法法人	4, 688	1. 9%
NPO法人	3, 012	1. 2%
その他	73, 823	29. 5%

出典:WAM NETデータベース

注) 経営主体別の職員数についての直接的なデータはないが、施設サービス(特養、老健、療養型)における社会福祉法人の職員数(常勤換算)の比率は、5割弱程度となっている。(「平成14年介護サービス施設・事業所調査」)

論点2 介護保険制度の対象となる高齢者関係の施設・事業について、助成の在り方の見直しを行うこととした場合、既加入職員の取扱いについてどのように考えるか。

- 経営者としては、少なくとも既加入職員については、国及び都道府県から高率の補助が行われ、低い掛金負担のもとで退職金給付が支払われることを期待。

論点3 介護保険制度の対象となる高齢者関係の施設・事業について、助成の在り方の見直しを行うこととした場合、経営者の掛金負担が増加(仮に公費補助を廃止すれば、これまでの額の3倍)することとなるが、このような状況の中で、現在の包括加入制度をどのように考えるのか。

- 仮に、経営者の期待利益の保護の観点から、既加入職員の分のみ従来通り公費補助を行うこととした場合、包括加入の原則にしたがえば、改正後に加入した職員も必ず加入しなければならないため、経営者の負担が選択の余地なく増加することとなる。(改正後の加入職員の分について、仮に公費補助を廃止すれば、これまでの額の3倍となる。)

## (2) 給付の在り方について

論点1 今後、退職手当給付費の増大や助成の在り方の見直しによる掛金負担の増加が見込まれる中で、給付の在り方についてどのように考えるか。

- 今後の給付費の増大に伴う掛金負担増（現行 年額 42,300円 → 2025年 年額59,000円）
- 助成の在り方の見直しを行う場合には、加入職員1人あたりの掛金額が増加（仮に公費補助を廃止すれば、3倍）するとともに、仮に介護保険制度の対象となる高齢者関係の施設・事業に係る新規採用職員を任意加入とすれば、新規加入の抑制が見込まれる。

論点2 仮に給付水準の見直しを行うこととした場合、どのような考え方に基づき見直しを行うのか。また、既加入職員の取扱いをどのように考えるか。

- 現行では、加入年数が長くなるにつれて退職金額が大幅に伸びる。
- 仮に給付水準を見直すとした場合、経過措置として、現在の加入職員が現時点で既得している退職金額の水準（支給乗率）の確保をどのように考えるのか。



## 参考：退職金制度の状況

各種調査の結果によれば、退職金制度を導入している企業は、全体の8割～9割と高い数字を示している。

○「平成15年就労条件総合調査」(平成15年厚生労働省)

退職給付(一時金・年金)制度のある企業数割合は86.7%となっている。(うち、退職一時金のみは46.5%、一時金と年金の併用は33.9%)

○「平成13年民間企業退職金実態調査」(平成14年総務省)

退職一時金があると答えた企業は全体の92.2%に及ぶ。

○「中小企業の賃金・退職金事情」(平成14年東京都)

退職金制度があると回答した企業は全産業で88.8%に及ぶ。ただし、サービス業で見ると、80.9%となっており、全産業に比べて低くなっている。

退職一時金の受給に必要な最低勤続年数は、3年とするところが多い。

○「平成15年就労条件総合調査」(平成15年厚生労働省)

自己都合退職の場合で、「3年～4年未満」とする企業が全体の60%と最も多い。  
(支払い準備形態が社内準備採用の企業)

○「中小企業の賃金・退職金事情」(平成14年東京都)

自己都合退職の場合で、「3年」とする企業が全体の45.7%と最も多い。

## 退職金額の比較

(単位:千円)

	退職手当 共済	中退金	民間①	民間②	民間③	民間④	民間⑤	民間⑥
1年	96	36	56	85	92	82		
3年	315	360	163	196	237	198		
5年	570	608	326	379	425	372		
10年	1,650	1,266	900	1,045	1,201	1,107		
15年	3,100	1,950	1,874	2,117	2,444	2,487		
20年	5,880	2,667	3,266	3,621	4,186	4,693	4,623	6,986
25年	10,800	3,421	5,138	5,574	6,462	7,676	8,163	11,270
30年	14,025	4,213	7,291	7,801	8,955	11,747	11,679	18,045
35年	17,100	5,046	9,178	9,580		15,409	15,925	24,988

注1) 退手共済の退職手当平均金額は、平成15年度退職者の平均本俸月額をもとに計算

注2) 中退金(中小企業退職金共済)は、掛金が年額120,000円(月額10,000円)の場合

注3) 民間①中小企業 全産業 高卒 自己都合退職 出典:「中小企業の賃金・退職金事情」(平成14年 東京都)

民間②中小企業 全産業 高専・短大卒 自己都合退職 出典:「中小企業の賃金・退職金事情」(平成14年 東京都)

民間③中小企業 全産業 大卒 自己都合退職 出典:「中小企業の賃金・退職金事情」(平成14年 東京都)

民間④日本経団連 全産業 高卒 女子 自己都合 出典:「2002年9月度 退職金・年金に関する実態調査結果」(日本経団連)

民間⑤全産業 自己都合 高卒 出典:「平成13年民間企業退職金実態調査」(平成14年 総務省)

民間⑥全産業 自己都合 大卒 出典:「平成13年民間企業退職金実態調査」(平成14年 総務省)

## 民間企業における退職金見直しの動向

(平成15年度就労条件総合調査(厚生労働省)より抜粋)

退職給付(一時金・年金)制度について、「過去3年間に見直しを行った」企業数割合は14.3%、また、「今後3年間に見直しを行う」企業数割合は20.5%となっている。

見直しの内容をみると、過去3年間では「退職一時金」についてとする企業数割合が67.1%と高く、今後3年間では「退職一時金」「年金」ともそれぞれ53.7%、52.0%と高くなっている。

### ○退職給付(一時金・年金)制度の見直しの時期、有無についての企業数割合

見直し時期	見直しを行った、 又は行う (%)	見直しを行った企業の内訳					見直しは行わ なかった、又は 行わない(%)
		退職一時金 (%)	年金(%)	個人年金 (%)	退職給付を縮小又は 廃止し毎月の給与を 拡大(%)	その他(%)	
過去3年間	14.7(100)	(67.1)	(30.6)	(3.0)	(1.9)	(10.9)	85.7
今後3年間	20.5(100)	(53.7)	(52.0)	(1.3)	(5.6)	(11.7)	79.5

(注)1)「退職一時金」には、退職一時金制度について導入又は廃止、全部又は一部を年金へ移行、算定基礎額算出方法の変更、支給率の増加又は減少を、過去3年間に行った又は今後3年間に行う企業を計上したものである。

2)「年金」には、退職給付(年金)制度について導入又は廃止、年金支給期間の延長又は短縮、算定基礎額の算出方法の変更、賃金や物価上昇率に伴う給付水準の見直し制度を導入、支給率の増加又は減少を過去3年間に行った又は今後3年間に行う企業を計上したものである。

3)「個人年金」には、労働者の個人年金(財形年金等)への援助の開始又は終了を、過去3年間に行った又は今後3年間に行う企業を計上したものである。

## 公務員制度における退職手当制度見直しの動向

公務員制度改革大綱(平成13年12月25日閣議決定)(抄)

### Ⅱ 新たな公務員制度の概要

#### 3 適正な再就職ルールの確立

##### (5) 退職手当制度の見直し

退職手当に職員の在職中の貢献度をよりの確に反映するとともに、人材の流動化を阻害することのないよう、退職手当制度について、長期勤続者に過度に有利となっている現状を是正することとし、新たな任用・給与制度の具体的内容を踏まえ、支給率カーブ、算定方式の在り方等の見直しを行う。また、民間企業の退職金の支給実態を踏まえ、全体的な支給水準の見直しを行う。