

有識者会議における議論の整理

■ 共済年金職域部分に関する法制との関係（資料 1）

- ・ 国家公務員法
- ・ 国家公務員共済組合法
- ・ 被用者年金一元化法案

- 年金は国家公務員法及び国家公務員共済組合法に定められた公務員制度の一環としての制度として、公務員の相互救済の観点に適うもので重要
- 被用者年金一元化法案附則第 2 条において、職域加算額の廃止と同時に新たな公務員制度としての年金の給付の制度を設ける、と規定されていることから、公務員制度としての年金の在り方を議論する必要

■ 官民較差調整後の公務員の退職給付の在り方（資料 2）

- 退職給付の全額を退職手当として支給し、その水準により調整
- 退職給付の一部に民間の企業年金に相当する年金を導入し、退職手当とともに支給することにより調整
- ・ いずれの場合も退職給付水準は民間との均衡水準である 2547 万 7 千円となり、公務員の退職給付への税投入は同じであることを踏まえ、民間と同様、退職給付を退職手当と年金にどう配分するかという問題
- ・ 最終的な税負担が同じであるとすれば、どのような退職給付の形であれば、モラルの高い公務員によって提供される安定的かつ能率的で質の高い公務サービスというメリットを、国民・納税者がより多く享受できるかという観点から検討すべき
- ・ 現行の共済年金職域部分のような賦課方式の公的年金と連続性のあるものではなく、現在の職域部分が保有する積立金を活用せず、ゼロから積立を行い、企業年金と同様の仕組みで運営されるべきことが検討の前提
- ・ 検討内容について、国民の理解を得るため、分かりやすく丁寧に説明を行うことが重要

- 中小企業における退職給付の実態や、民間で企業年金が普及したのは、倒産リスク等も考慮しつつ支払平準化や外部積立化が税制、企業年金制度、企業会計の変更とも相まって進められてきたという経緯があることを踏まえれば、民間に企業年金があることを理由として公務員に年金を導入する必然性はなく、退職手当に一本化した上で、別途、事業主負担のない個人型確定拠出年金の加入を認める方

が国民にも分かりやすい

- 民間で企業年金が普及した経緯が、支払平準化や外部積立化であった側面はあるが、労働者の受給権保護という観点から、労働者側も共同で企業年金化を進めてきたもの
- 退職給付が有する老後の生活保障という性質を考えれば、労働者が老後に資金管理・運用リスクを負うとも考えられる一時金よりも、長期的かつ安定的に老後資金を受け取ることができる年金の方が望ましい
- 退職給付の水準について官民均衡を図るだけでなく、給付の方法についても官民のバランスを図る観点から、公務員にも退職給付としての年金を導入すべき
- 民間では将来的にも退職給付における年金の割合が増加していくこともあり得るため、公務員の退職給付を退職手当のみとする場合には、公務員制度が民間の流れに逆行する形になる
- 年金給付に伴う事務コストを考えると、年金は導入せずに、退職手当に一本化する方がよい
- ここで議論している年金以外の共済業務もあるため、運営コストが大きく増加することはない
- 年金を導入した方が個々の退職者に不測の影響を与えることなく円滑な調整が可能となる
- 将来、退職給付水準の調整を行うに当たり、年金と退職手当という二つの制度を使い分けることにより、徐々に民間における両者の配分割合に近づけていくという調整が円滑にできるのではないか
- 民間の企業年金に相当する年金を導入することにより、公務員の服務規律の維持に資する支給制限措置や、公務傷病に起因する障害・死亡の場合における生活保障としての年金の仕組みを、公務員の相互救済の仕組みによって運営することが可能となり、公務員の士気向上、公務の能率的運営に資する
- 掛金について、民間の企業年金では事業主負担が中心であるが、公務員の相互救済という観点から、公務員本人にも応分の負担を求めて事業主負担は全体の半分にとどめ、労使折半とすべき

③年金か一時金かという二者択一だけの議論ではなく、民間で導入例の多い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（資料3）

- 民間における多くの企業年金が一時金選択の制度を有していることや、人事院意見にあるように終身年金が果たしてきた意義を認めつつ加入者の多様なニーズに対応できることから、年金の一部について選択方式を導入する方法を評価

【その他】

- 企業年金に相当するものとして導入されるという性格を端的にわかりやすく

示す名称をつけることが重要

- 年金を導入する場合には、最終的な税負担が変わらないことを様々な角度から丁寧かつ明確に説明すべき
- 国民の公務員に対する厳しい見方があることに鑑み、企業年金に相当するものとして導入する年金については、現行の職域部分よりも年金額を小さくすべき

■民間の企業年金に相当する年金の型式（資料4）

- ・ 確定給付型（従来方式、キャッシュ・バランス方式）
- ・ 確定拠出型

【年金財政の健全性の堅持】

- 確定給付型の年金は、掛金の追加拠出のリスクがあるとされる
- 確定拠出型の年金においては、追加拠出のリスクはない
- キャッシュ・バランス方式であれば、給付を指標に連動させることなどから追加拠出のリスクを抑制しやすいとされている
- 退職給付総額の官民均衡が維持されれば確定給付型、確定拠出型いずれの場合も最終的な税負担は変わらないと評価することができるのではないかと
- 給付額の予測がつくという点でキャッシュ・バランス方式よりも従来方式の確定給付型の年金が望ましい
- 企業年金は賃金の後払いであるという性格からして、給付が約束された確定給付型の年金がよいし、従来方式がその点では望ましい
- いずれの方式によっても、退職手当と併せ退職給付全体でみた最終的な税負担は変わらないと考え得るとしても、年金を導入する以上、財政の健全性を高め、年金単体として追加拠出のリスクは極力抑制することが望ましく、確定給付型を採る場合にもキャッシュ・バランス方式が国民の理解を得やすいのではないかと
- 公務員独自の制度として、さらにリスクを少なくする工夫を検討することが重要
- アメリカでは、確定拠出型の年金の運用実績として、個人が運用先を自由に決められる方式よりも、投資の専門家の助言を受ける方式の方が高い運用成績を示しているとの調査があり、このことは、確定拠出型の年金よりも確定給付型の年金の方が運用利回りが良くなることを類推させる

【インサイダー取引規制、投資教育等との関係】

- ・ 公務員には、金融商品取引法上のインサイダー取引規制に加え、行政の公正性に対する国民の信頼を確保する観点から所属行政庁により加えられることのある別途の取引規制が存在

- インサイダー取引規制などの観点から、公務員に確定拠出型年金を導入するのは困難
- 実際の運用は投資信託の形が多く、懸念が少ないと評価できる
- 公務員には、経済政策、外交、安全保障政策に関する情報など市場全般に影響を与える重要な情報にいち早く接する機会も少なくない
- 公務員が投資教育を受けつつ資産運用に配慮して公務に従事することは、国民の期待にそぐわないのではないか

【公務員の服務規律の維持等】（資料5）

・公務員については、①守秘義務、②信用失墜行為の禁止などの規律が国家公務員法や国家公務員倫理法において規定されている。また、これを踏まえて、③退職手当の支給制限等、④職域部分の支給制限が設けられている

- 公務員の守秘義務違反は国家公務員法上の刑事罰で担保できるし、少額の年金支給停止では効果が望めない
- 公務員制度の一環として位置づけられる以上、退職の前後を問わず公務員の守秘義務違反等に対して支給停止措置などがあつた方が公務員の服務規律維持に資する
- 公務員に、短期の運用実績等を心配することなく長期の視点で仕事に取り組んでもらう必要があるため、確定給付型年金の方が適している
- 確定拠出型の年金では、3年以上勤続者の年金は使用者は手を付けられないので、不祥事を防ぎ、まじめに公務員を働かせるためにも確定給付がよい

【公務上障害・遺族年金】（資料6）

・現行の障害共済年金及び遺族共済年金は、障害・死亡の原因が公務傷病又は通勤途上の災害による傷病であるときは、職域部分を割増しする仕組みがある

- 自らの身体への直接的・潜在的危険を顧みず職務に従事する必要のある警察職員や自衛隊員等への終身にわたる保障は引き続き重要であり、新たな年金に依らずとも公務災害補償制度でしっかりと対応する方が国民の理解をより得られる
- 全額公費ではなく、相互扶助の精神に立って、労使折半の保険の中で対応することとすれば、公費節約の観点からより理解が得られるのではないか
- 生活保障を目的とする公務上障害・遺族年金と損害補償を目的とする公務災害補償では制度の性格が異なり、歴史的な経緯や公務の特殊性から考えても、生活保障としての年金を維持することが重要

【終身年金か有期年金か】

・終身年金である職域部分と退職手当から構成される国家公務員の退職給付が服務規律の維持等の面から重要な意義を果たしてきた（人事院の見解）

- 終身年金と有期年金は、保険数理計算上等価にすることが可能であり、一定の給付現価のもとで終身年金部分と有期年金部分を柔軟に組み合わせることが可能とも考えられる
- 終身年金化することに伴い事後的に発生する利率、死亡率の変動について懸念されることがあるが、一般の保険においても、保守的な基礎率の設定等で保険全体としてカバーされている
- 公務員の信用失墜行為防止措置や公務上障害・遺族年金との関係でも、終身年金部分があれば終身にわたる対応が可能となると考えられる
- 退職後の様々なニーズに応えるためには、年金のうち一部を有期年金ないしは一時金として受け取ることができるようにすることも考えられる

■地方公務員・私立学校教職員の年金について

【地方公務員の年金について】

・公務員の「新たな年金」は、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、別々の制度とするか。
・さらに、地方公務員の「新たな年金」は、地方自治体ごとに選択する方式とするか、全国一律の制度にするか。
※ 民主党被用者年金一元化に関する合同会議「被用者年金3階部分検討作業チームの論点」より抜粋

- 警察においては、国家公務員の警察職員と地方公務員の警察職員が一体となって現場対応を行っており、現在は、国家公務員の警察職員を含めて、地方公務員共済組合に加入している実態を踏まえ、国家公務員に新たな年金制度を作るとすれば、地方公務員にも同一の制度を導入すべき

【私立学校教職員の年金について】

・公務員の「新たな年金」について、国家公務員と地方公務員ともに一律の制度となった場合、私学教職員の「新たな年金」も、それと同様の制度とするか。
※ 民主党被用者年金一元化に関する合同会議「被用者年金3階部分検討作業チームの論点」より抜粋

■退職給付に係る今後の検討課題

【官民較差是正のための水準調整の基本的なあり方】

【官民比較調査の頻度や方法】

【官の退職給付における「年金」と「一時金」のあり方】

・ 国家公務員の退職給付全体的水準については、定期的に官民比較を行い、支給水準の均衡を行ってきた

○ 国家公務員の退職給付全体的水準については、国民の理解を得つつ職員の適切な処遇を図る観点から、今後も定期的に官民比較を行い、支給水準の均衡を図っていく必要があるが、調整の容易さ等の観点から、一時金である退職手当で調整を行うことが基本となると考えられる。その際、官民比較の調査頻度や調査方法（調査対象、集計方法等）などについては、制度の安定的な運営を図りつつ、更なる改善の必要性についても検討し、納得性、透明性をより高める見地から、出来る限りルールを明確に定めておくことが重要と考える。なお、将来的には、民間の退職給付に占める年金と一時金の割合も見ながら、退職手当の分割支給（年金払い）などにより、官の退職給付における「年金」と「一時金」の比率を見直していくことも検討すべきではないかとの意見もあった。

国家公務員共済組合法と国家公務員法の関係

国家公務員共済組合法（抄）

（目的）

第1条 この法律は、国家公務員の病気、負傷、出産、休業、災害、退職、障害若しくは死亡又はその被扶養者の病気、負傷、出産、死亡若しくは災害に関して適切な給付を行うため、相互救済を目的とする共済組合の制度を設け、その行うこれらの給付及び福祉事業に関して必要な事項を定め、もって国家公務員及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与するとともに、公務の能率的運営に資することを目的とする。

2 略

（国家公務員法との関係）

第126条の6 この法律の規定による長期給付の制度は、国家公務員法第2条に規定する一般職に属する職員については、同法第107条に規定する年金制度とする。

国家公務員法（抄）

（退職年金制度）

第107条 職員が、相当年限忠実に勤務して退職した場合、公務に基く負傷若しくは疾病に基き退職した場合又は公務に基き死亡した場合におけるその者又はその遺族に支給する年金に関する制度が、樹立し実施せられなければならない。

2 前項の年金制度は、退職又は死亡の時の条件を考慮して、本人及びその退職又は死亡の当時直接扶養する者のその後における適当な生活の維持を図ることを目的とするものでなければならない。

3 第1項の年金制度は、健全な保険数理を基礎として定められなければならない。

4 前3項の規定による年金制度は、法律によってこれを定める。

（意見の申出）

第108条 人事院は、前条の年金制度に関し調査研究を行い、必要な意見を国会及び内閣に申し出ることができる。

被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案 (平成24年4月13日提出)

<主要項目>

- (1) 厚生年金に公務員及び私学教職員も加入することとし、2階部分の年金は厚生年金に統一する。
- (2) 共済年金と厚生年金の制度的な差異については、基本的に厚生年金に揃えて解消する。
- (3) 共済年金の1・2階部分の保険料を引き上げ、厚生年金の保険料率(上限18.3%)に統一する。
- (4) 厚生年金事業の実施に当たっては、効率的な事務処理を行う観点から、共済組合や私学事業団を活用する。また、制度全体の給付と負担の状況を国の会計にとりまとめて計上する。
- (5) 共済年金にある公的年金としての3階部分(職域部分)は廃止する。公的年金としての3階部分(職域部分)廃止後の新たな年金については、別に法律で定める。
- (6) 追加費用削減のため、恩給期間に係る給付について本人負担の差に着目して27%引下げる。ただし、一定の配慮措置を講じる。

<施行日>

- (1)~(5)：平成27年10月
- (6) 公務員の恩給期間に係る追加費用削減：公布から1年を超えない範囲内で政令で定める日

公的年金としての3階部分(職域部分)廃止後の新たな年金の取扱い

公的年金としての3階部分(職域部分)廃止後の新たな年金については、その在り方については、平成24年中に検討を行い、その結果に基づいて、別に法律で定めるところにより、必要な措置を講ずるとい趣旨を規定。また、施行日において受給権を有しない共済年金加入者が、それまで保険料を払い込んだ職域部分の取扱いについては、別に法律で定めるとい趣旨を規定。

附則第2条

この法律による公務員共済の職域加算額(…中略…)の廃止と同時に新たな公務員制度としての年金の給付の制度を設けることとし、その在り方について、平成24年中に検討を行い、その結果に基づいて、別に法律で定めるところにより、必要な措置を講ずるものとする。

2 この法律による私学共済の職域加算額(…中略…)の廃止と同時に新たな私立学校教職員共済制度としての年金の給付の制度を設けることとし、その在り方について、平成24年中に検討を行い、その結果に基づいて、別に法律で定めるところにより、必要な措置を講ずるものとする。

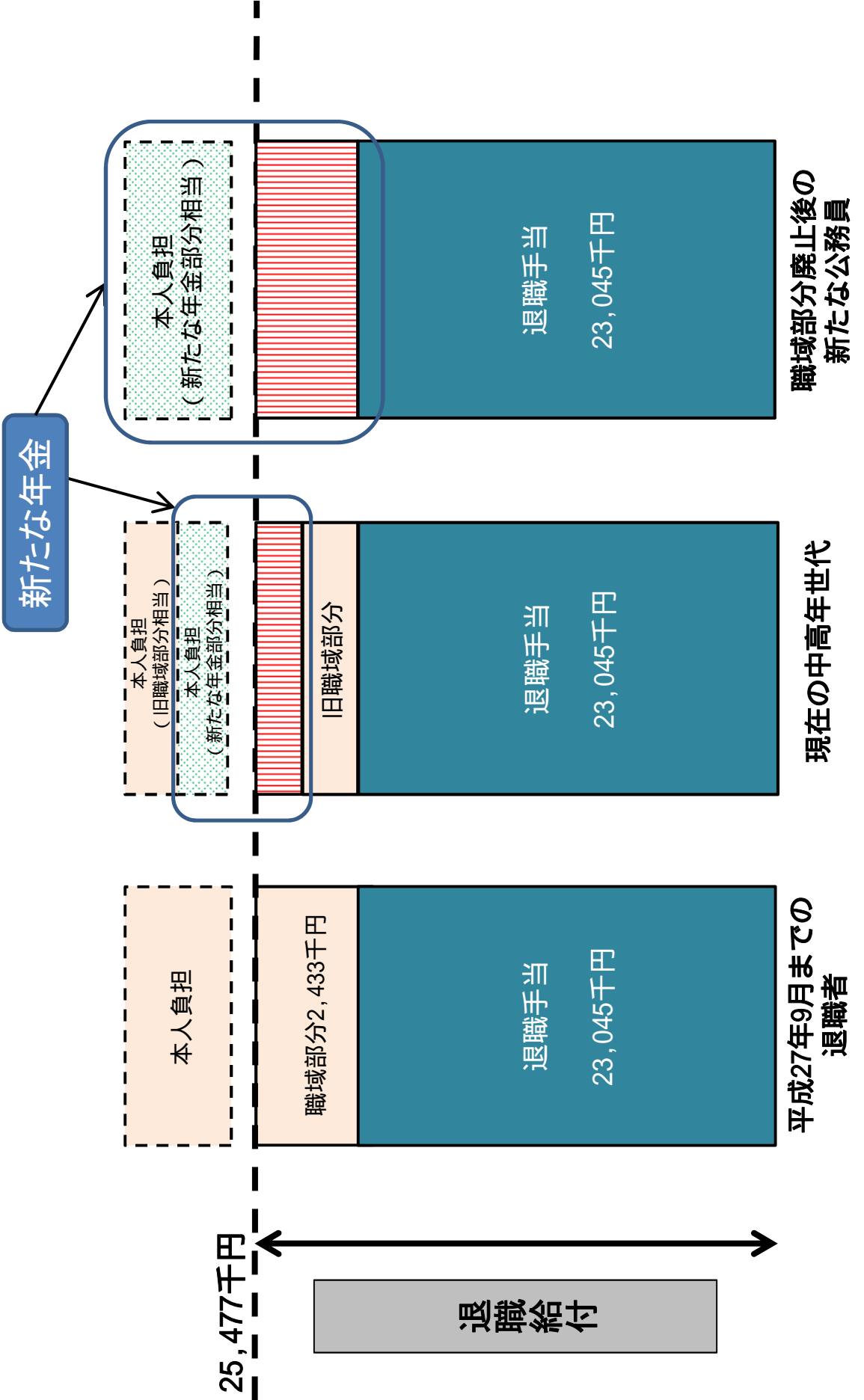
附則第3条

この法律の施行の日(以下「施行日」という。)の前日において組合員等期間(…中略…)を有し、かつ、同日において改正前国共済法、改正前地共済法又は改正前私学共済法による年金である給付の受給権を有しない者に対して施行日以後に支給する給付(…中略…)その他の公務員共済の職域加算額又は私学共済の職域加算額の廃止に伴う経過措置は、別に法律で定める。

※施行日前に共済年金の受給権を有する者については、従来通り職域部分を支給する。

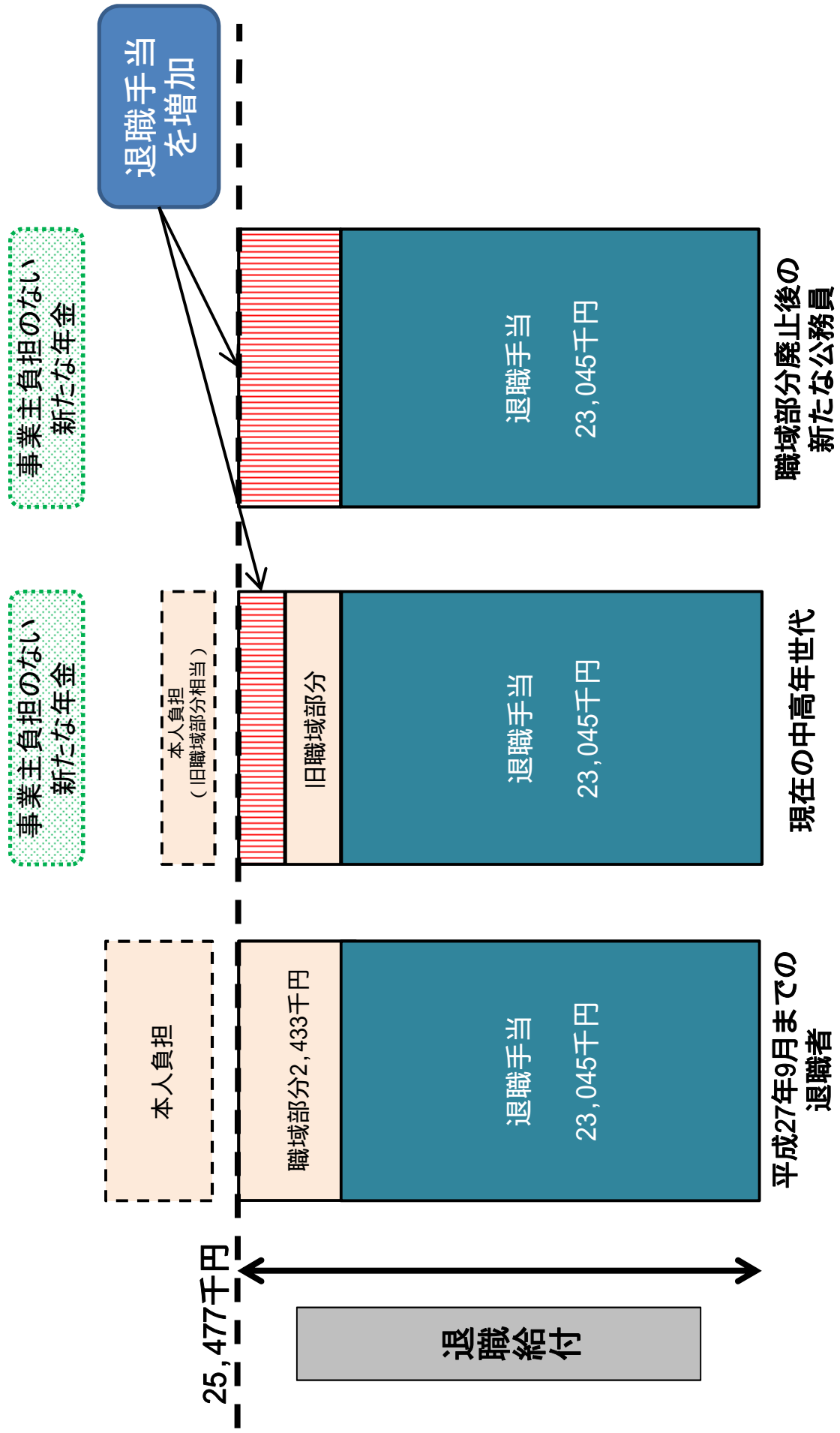
官民較差調整後の公務員の退職給付のあり方のイメージ

職域部分廃止後は、民間の企業年金を参考として、事業主負担のある「新たな年金」を創設し、退職手当と「新たな年金」を支給（旧職域部分が支給される間は、旧職域部分の減少に応じて、「新たな年金」が増加し、官民均衡が図られる）

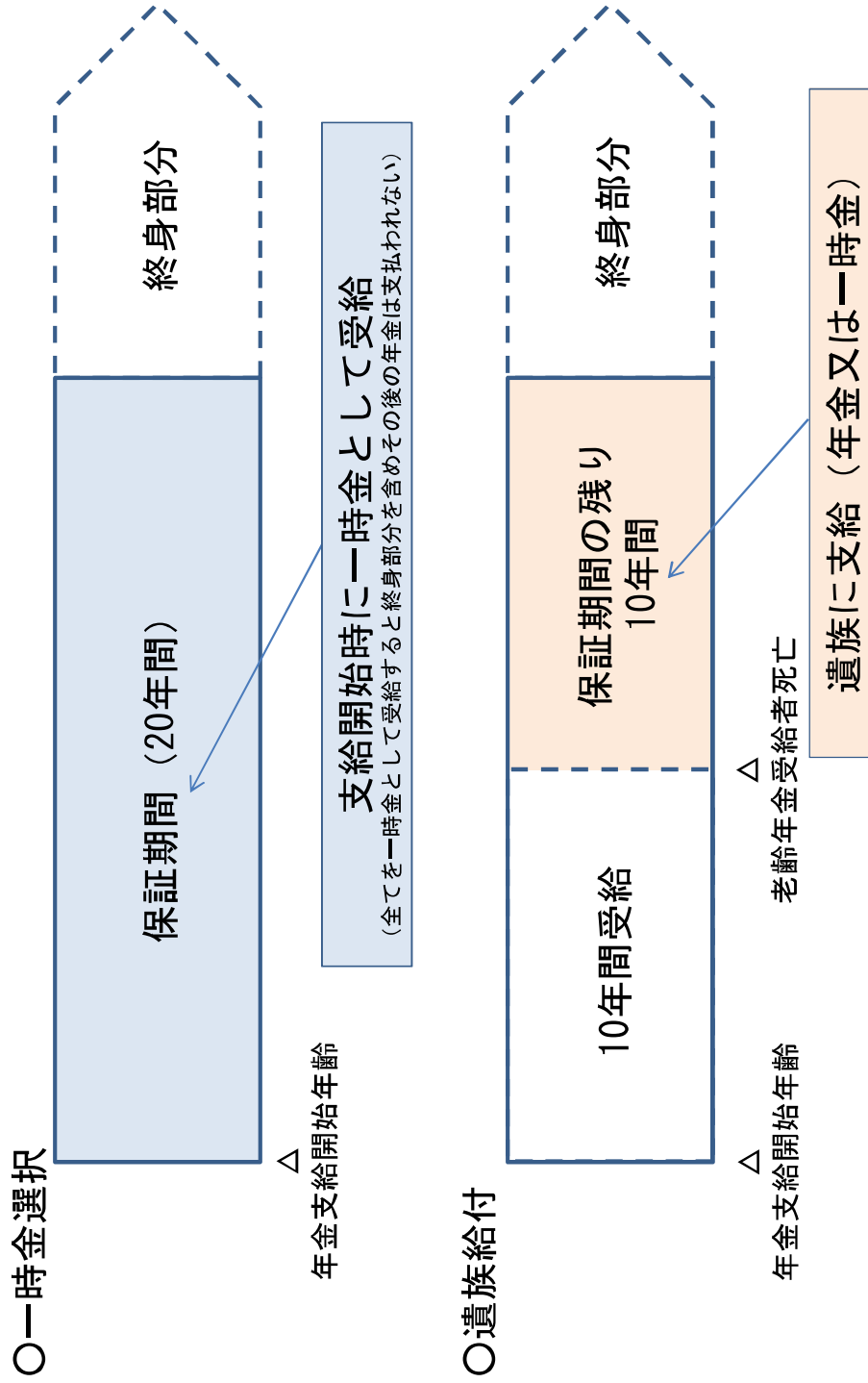


官民較差調整後の公務員の退職給付のあり方のイメージ

職域部分廃止後は、事業主負担のある「新たな年金」は創設せず、退職給付の全額を退職手当として支給する（旧職域部分が支給される間は、旧職域部分の減少に応じて、退職手当を増加させることにより、官民均衡を図る）
 その上で、別途、事業主負担のない新たな年金を設けることとする



民間における企業年金の一時金選択の実例（具体的イメージ）



※ 実際には、各企業年金の給付設計は、複数の保証期間付終身年金と有期年金とを組み合わせたたり、通減・通増の仕組みを設ける等、様々である。

現行の企業年金等の類型

確定給付型

一定の計算式等により給付水準を先に決め、必要な保険料を後から決める方式。

積立金は加入者全員で共有しており、加入者間の助け合い（リスクプール）が可能。

運用は事業主が行う。

確定拠出型

保険料（拠出額）を先に決める方式。給付は、保険料を個人勘定に積み立てた範囲内で行う。

従業員が自ら運用（運用指図）を行う。事業主は従業員に継続的に投資教育を行うこととされている（努力義務）。

企業年金(事業主負担あり)

従来方式

給与の一定割合等で給付を約束

キャッシュ・バラス方式

国債利回り等に連動する形で給付を約束

企業型

保険料は事業主負担が基本

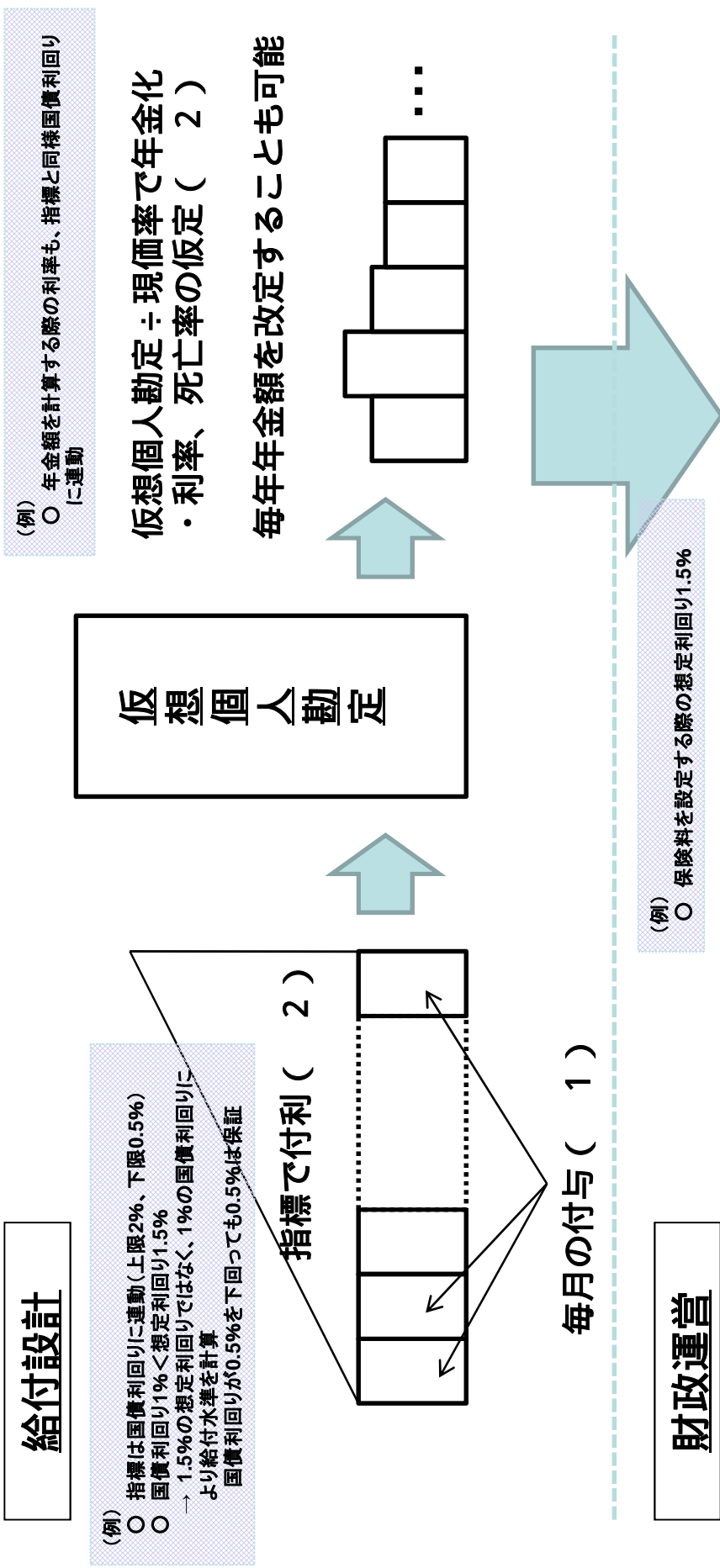
事業主負担及び上限額の範囲内で、本人負担を任意で拠出可能

個人型

(事業主負担なし)

保険料は全額本人負担

(参考) キャッシュバランス方式の給付設計と財政運営のイメージ



給付に要する費用の予想、運用収入の予想等を踏まえて掛金設定 (2)
 少なくとも5年に一度財政再計算を実施
 決算・財政検証、給付設計見直しの必要性の検討、償却計画の作成 など

1. 各月の付与は掛金と一致するとは限らない。
2. 指標、年金化の現価率計算の予定率、掛金計算 (財政運営) 上の予定利率などは、一致するとは限らない (合理的であれば異なる設定で良い)。

確定給付型年金の「従来方式」と「キャッシュ・バランス方式」の比較

確定給付型 (従来方式)

給与の一定割合等により給付水準を約束。
(給付水準は、運用利回りと関係なし)

保険料率は、一定の運用利回りを想定した上で、必要な率を設定。

(例) 想定利回り 1.5%

市場環境の悪化等により、運用実績が想定運用利回りを下回った場合には、給付水準が固定されているため、積立不足が生じる。

(例) 運用実績 1% < 想定利回り 1.5%

積立不足は、事業主の追加拠出で解消する必要がある。

メリット

給付水準の設定方法が、現行の職域部分と同様であり、予測が容易で、分かりやすい。

デメリット

運用実績が想定利回りを下回れば、積立不足が発生し、事業主の追加拠出(追加の税負担)が必要となる。

確定給付型 (キャッシュ・バランス方式)

国債利回り等の客観的指標(上限・下限の設定も可能)に連動させる形で、給付を約束。給付水準は、仮想勘定を設けて個人別に管理。

(例) 国債利回りに連動、上限2%、下限0.5%

保険料率は、一定の運用利回りを想定した上で、必要な率を設定。

(例) 想定利回り 1.5%

市場環境が悪化した場合には、加入者についても受給者についても国債利回り等に連動して給付水準が変動(減少)する。

(例) 国債利回り1% < 想定利回り1.5%

1.5%の想定利回りではなく、1%の国債利回り

により、給付水準を計算

国債利回りが0.5%を下回っても、0.5%を保障。

積立不足発生のリスク、すなわち事業主の追加拠出のリスクが小さい。

メリット

給付水準が国債利回り等に連動するため、市場環境が悪化した場合にも積立不足のリスクが小さい。

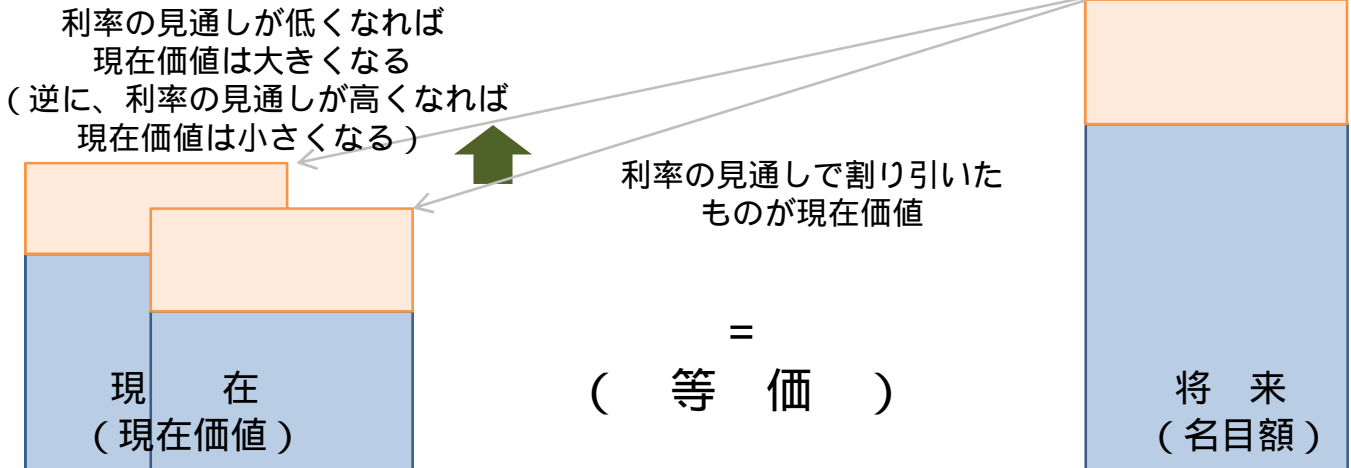
デメリット

毎年の国債利回り等の変動により、給付水準が変化するため、事前予測を立てることが困難。

確定給付・確定拠出と利回りのイメージ（第5回会議での整理）

将来の名目額と現在価値

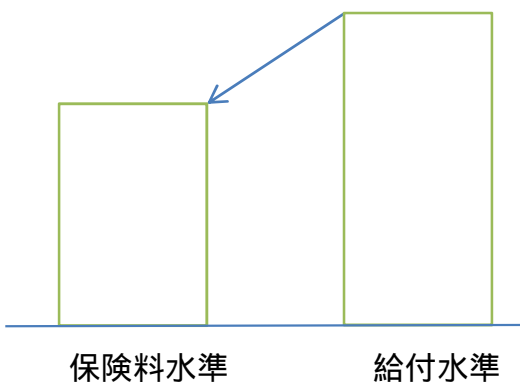
将来の名目額と現在の現在価値は、ある利率の仮定（見通し）のもとで等価。
利率の仮定（見通し）が低く〔高く〕なれば、現在価値は大きく〔小さく〕なる。



確定給付と確定拠出

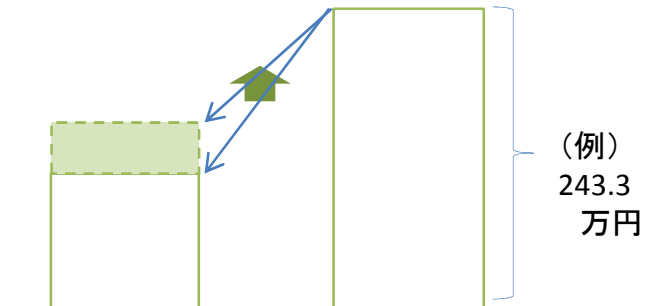
確定給付型の年金も確定拠出型の年金も、一定の利率（想定利回り）を仮定して、退職時の給付と現役時の保険料を設定。

確定拠出型の年金でも、想定利回りのもとで、将来の給付を確保できるような保険料が、労使合意で設定されるのが一般的。

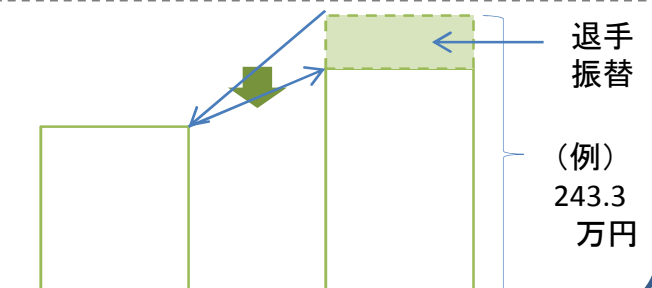


(注) 逆に、利率が上昇した場合には、確定給付型では保険料引下げが可能となり、確定拠出型では給付が予定額より増加する（他の退職給付減少要因となる）。

利率が低下した場合、確定給付型（従来方式）の年金では、約束した給付を賄うために保険料を追加拠出。(注)



利率が低下した場合、確定拠出型の年金では退職時の給付が減少。(注) 退職給付総額の平均値として一定額を確保する場合には、他の退職給付が増加。



公務員の信用失墜行為等の防止措置について

	現役期間の行為 (退職後に発覚した場合を含む)	退職後の行為
① 守秘義務 (国公法第100条)	○ 懲戒処分あり 罰則あり(1年以下の懲役等)	○ 罰則あり(同左)
② 信用失墜 行為の禁止 (国公法第99条)	○ 懲戒処分あり 罰則なし	×
③ 退職手当の 支給制限等 (退手法第4章)	○ 懲戒免職、禁錮以上の刑に処せられた場合 等に支給制限又は返納制度あり	×
④ 職域部分の 支給制限 (国共済法第97条)	○ 懲戒免職、禁錮以上の刑に処せられた場合 等に支給停止措置あり	○ 禁錮以上の刑に処せられた場合等に支 給停止措置あり

資料 5

退職後に発覚した場合は、懲戒処分を行うことはできない。
公務員には、上記の他、国家公務員法において、法令及び上司の命令に従う義務並びに争議行為等の禁止、職務専念義務、政治的
行為の制限、私企業からの隔離や、国家公務員倫理法において、行為規制及び報告義務などの様々な規制が定められている。

現行の公務上の障害共済年金の仕組み

- 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、障害共済年金を支給
- 障害の原因が公務傷病又は通勤途上の災害による傷病であるときは、職域部分を割増し

【公務外】

平均標準報酬額 × 1.096/1000 × 加入月数

厚生年金相当部分

【公務上】

○ 公務上の職域部分 = (A) + (B)

(A) = 平均標準報酬額 × 12 × 14.615/100

(B) = 平均標準報酬額 × 1.096/1000 × (加入月数 - 300 月)

※ 障害 1 級の場合は (A) 1.5 倍、(B) 1.25 倍

○ 最低保障額 (厚生年金相当部分 + 職域部分の合計額) (平成 24 年度価格)

1 級	4,182,500 円
2 級	2,583,300 円
3 級	2,337,300 円

○ 費用負担・・・全額事業主 (国等)

○ 受給権者 490 人 (平成 22 年度末)

※ 受給権者には昭和 60 年改正前の公務上の障害年金を含む。

○ 国家公務員災害補償法の障害補償年金等との調整

職域部分のうち加入期間 300 月に相当する部分 (A) を支給停止 (障害補償年金等は全額支給)

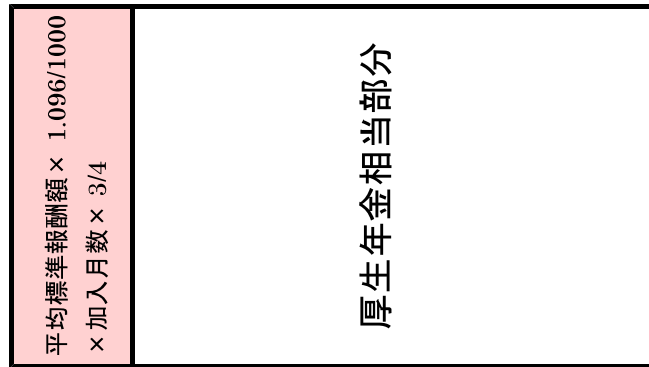
被用者年金一元化後は、障害補償年金等を一部支給停止 (→ 現行の厚生年金と労災保険の関係と同様の仕組み)

(注) 1. 障害 1 級の場合は (A) の部分を除き、1.25 倍
 2. 加入月数が 300 月未満であるときは、300 月とみなして計算

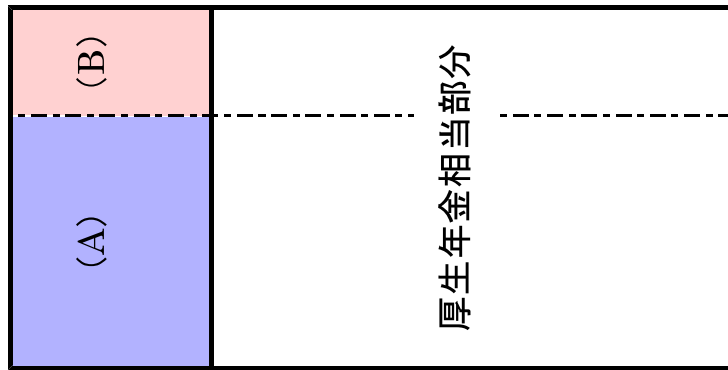
現行の公務上の遺族共済年金の仕組み

- 在職中に死亡したとき、退職共済年金の受給権者等が死亡したときは、遺族共済年金を支給
- 死亡の原因が公務傷病又は通勤途上の災害による傷病であるときは、職域部分を割増し

【公務外】



【公務上】



○ 公務上の職域部分
 = 平均標準報酬額 × 2.466/1000 × 加入月数

○ 最低保障額 (厚生年金相当部分 + 職域部分の合計額) (平成 24 年度価格)
 1,045,600 円

○ 費用負担・・・全額事業主 (国等)

○ 受給権者 2,132 人 (平成 22 年度末)
 ※受給権者には昭和 60 年改正前の公務上の遺族年金を含む。

○ 国家公務員災害補償法の遺族補償年金との調整
 職域部分のうち加入期間 300 月に相当する部分 (A) を支給停止 (遺族補償年金は全額支給)

被用者年金一元化後は、遺族補償年金を一部支給停止
 (→現行の厚生年金と労災保険の関係と同様の仕組み)

(注) 加入月数が 300 月未満であるときは、300 月とみなして計算