

国家公務員の「年金払い退職給付」の創設について

財務省主計局給与共済課長 土谷 晃浩
調査主任 加塩 雄斗

1. はじめに

退職給付（退職金＋年金（事業主分））の官民均衡を図る観点から、国家公務員の退職手当の支給水準を約400万円引き下げるとともに、退職給付の一部として「年金払い退職給付」を設ける等の改正を行う「国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律」（平成24年法律第96号）は、平成24年11月2日に第181回臨時国会に提出され、11月16日に衆・総務委員会及び参・総務委員会で審議が行われ、同日に成立し、11月26日に公布された。本稿では、「年金払い退職給付」の創設に至るこれまでの経緯と本法律の内容について説明する。

2. これまでの経緯

（1）被用者年金一元化法

国家公務員の共済年金は、民間被用者の加入する厚生年金などと並び、公的年金制度の一つと位置付けられている。被用者の加入する公的年金制度については、平成18年4月28日の閣議決定等に基づき、制度の安定性・公平性を確保し、公的年金全体に対する国民の信頼を高めるため、共済年金制度を厚生年金制度に合わせる方向を基本として一元化することとされた。

このため、平成19年4月13日に第166回国会に提出された「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」

（以下「19年一元化法案」という。）において、厚生年金に公務員も加入することとされ、2階部分の年金は厚生年金に統一されるとともに、共済年金にある公的年金としての3階部分（職域部分）は廃止することとされた。また、同法案附則第2条において、「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19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」と規定されていた。しかし、19年一元化法案は平成21年7月に衆議院解散に伴い廃案となった。

その後、平成24年2月17日に閣議決定された「社会保障・税一体改革大綱について」において、被用者年金一元化について下記のとおり定められた。

（7）被用者年金一元化

- 被用者年金制度全体の公平性・安定性確保の観点から、共済年金制度を厚生年金制度に合わせる方向を基本として被用者年金を一元化する。具体的には、公務員及び私学教職員の保険料率や給付内容を民間サラリーマンと同一化する。
- 公的年金としての職域部分廃止後の新たな年金の取り扱いについては、新たな人事院調査等を踏まえて、官民均衡の観点等から

検討を進めるものとする。

☆平成19年法案をベースに、一元化の具体的内容について検討する。関係省庁間で調整の上、平成24年通常国会への法案提出に向けて検討する。

これを受け、被用者年金一元化に関する法案が社会保障・税一体改革の関連法案として第180回通常国会に提出され、平成24年8月10日に成立した（「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」（平成24年法律第63号。以下「24年一元化法」という。）。24年一元化法により、厚生年金に公務員も加入することとされ、2階部分の年金は厚生年金に統一されるとともに、共済年金にある公的年金としての3階部分（職域部分）は廃止することとされた。また、同法附則第2条において、「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」とされた。

（2）有識者会議報告書

平成24年3月に公表された人事院による民間の企業年金及び退職金の調査結果において、退職給付における約400万円の官民較差が指摘された。この人事院の調査結果や、24年一元化法案附則第2条の規定を踏まえ、国家公務員等の退職手当及び共済年金職域部分から構成される退職給付の今後の在り方について検討する必要があるため、平成24年4月に「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」が岡田副総理の下に設けられ、7月に報告書がまとめられた。

報告書において、まず退職給付における約400万円の官民較差の調整は、一時金である退職手当の支給水準の引下げにより行うこととされ、また、引下げにあたっては段階的措置を講ずることが適切であるとの意見が多数を占めた。官民較差調整後の公務員の退職給付における配分の在り方については、退職給付の一部に民間の企業年金に相当する「年金払い退職給付」を導入することが適当であるとの提言がなされた。

有識者会議報告書については、以下を参照されたい。

<http://www.gyokaku.go.jp/koumuin/kaigi/>

○被用者年金一元化法施行後の公的年金制度の体系

- ・被用者年金一元化法により、2015年10月に共済年金を廃止し、厚生年金に統合。
- ・公務員や私学教職員も厚生年金に加入し、民間サラリーマンとの同一保険料・同一給付を実現（公的年金としての被用者年金における制度的差異を解消）。



○有識者会議報告書の概要

「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」報告書概要

1. 人事院調査結果について

- ◆退職給付に関する官民較差は、人事院調査結果（402.6万円）に基づいて調整すべきとの結論

2. 当面の官民較差（402.6万円）の調整について

- ◆その全額を、一時金である退職手当の支給水準引下げにより行うことが適当
(理由：職域部分の廃止は平成27年10月⇒当面の退職者については職域部分の支給水準（243.3万円）に大きな変更は生じない)
- ◆退職手当引下げにあたっては、段階的措置を講ずることが適切との意見が多数
- ◆早期退職に対するインセンティブを付与する措置や、早期退職者に対する再就職支援を講ずることが重要

3. 官民較差調整後の退職給付における配分の在り方について

具体的イメージ

- ①退職給付の全額を退職手当として支給
- ②退職給付の一部に年金を導入（「年金払い退職給付」）

いずれも民間と同じ退職給付水準となり、公務員の退職給付への税投入水準は変わらない

官民均衡後の退職給付総額を退職手当と年金でどのように配分するかの問題

【検討のポイント】

- 退職給付水準・給付方法（一時金・年金払い）の双方について官民バランスを図る観点
- 民間と同様、年金の一部を一時金で支給することを選択できる仕組み
- 年金財政の健全性を堅持しつつ、公務員が投資教育を受けたり年金の資産運用に配慮したりすることなく、服務規律を維持し、高いモラルをもって公務に専念できるといった柔軟な制度設計の観点（確定給付型と確定拠出型双方の特長を併せ持つキャッシュ・バランス方式（注））

- ①相互救済の観点から、公務員本人にも事業主と同程度の負担を求める労使折半
- ②年金のうち2分の1程度は一時金・有期年金選択可とし、残りは終身年金
- ③民間のキャッシュ・バランス方式より保守的な制度設計・運営を行うことで年金財政の健全性を堅持
- ④現役時から退職後までを通じた信用失墜行為等に対する支給制限措置を導入
- ⑤公務上障害・遺族年金の制度を労使折半の枠内で導入
- ⑥現行職域部分との違いを明確にするため、年金額を抑制し、⑤等を除いて障害・遺族年金制度を廃止

（地方公務員・私立学校教職員の年金として、国家公務員の年金制度と同様の制度を導入）

（注）市場金利に連動して給付水準を変動させる方式

4. 今後の検討課題

- ◆官民比較の調査頻度や調査方法について、可能な限りルールを明確に定めておく必要

3. 本法律の内容

上記の平成24年7月にまとめられた有識者会議報告書等に基づき、以下の内容の法律案が作成された。

(1) 法形式

本法律は、国家公務員の退職手当の引下げ（国家公務員退職手当法の改正）と「年金払い退職給付」の創設（国家公務員共済組合法の改正）を行うものであり、両改正が官民の退職給付の均衡を図るという共通の趣旨・目的を有していることから一括化し、一本の法律とされた。

(2) 退職手当の引下げ

人事院の官民比較調査結果や有識者会議報告

書を踏まえ、「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」（平成24年8月7日閣議決定）に基づき、平成25年1月1日から退職手当の額を段階的に引き下げる等の措置を講じ、退職給付における官民較差約400万円の全額を解消する。

(3) 「年金払い退職給付」の創設

ア 退職年金

現行の共済年金の職域部分は、公的年金の一部として全て終身年金であるが、「年金払い退職給付」は、民間の企業年金に相当するものとして、民間での支給状況も踏まえ半分を終身退職年金、半分を有期退職年金とする。有期退職年金の支給期間は10年又は20年を選択することとし、一時金の選択も可能とする。

財政方式について、現行の職域部分は、世代間扶養の仕組みである賦課方式であり、現役世代が減少した場合に保険料率が上昇するリスクがあるが、「年金払い退職給付」では、将来の年金給付に必要な原資を在職中に積み立てた保険料で賄う積立方式を採用することとし、現役世代が減少しても保険料率が上昇しない制度としている。

給付設計について、現行の職域部分は従来の確定給付型であるが、「年金払い退職給付」は近年企業年金で普及の進むキャッシュバランス方式を採用している。キャッシュバランス方式では、年金の給付水準を国債利回りや予想死亡率に連動させることから、積立不足が生じにくい。更に、保険料率の上限を現在の職域部分の保険料率に相当する1.5%に法定し、現状以上の事業主負担が発生しない仕組みとしている。（職域部分と「年金払い退職給付」の違いについては、P41を参照）

具体的な退職年金の額の計算例は以下のとおりである。

本人が死亡した場合、現行の共済年金では、職域部分についても遺族年金（本人に対する退職年金3/4の水準）が遺族に終身で支給されているが、「年金払い退職給付」では、遺族に対する終身年金は廃止し、有期年金の残余部分を一時金として遺族に支給することとする。なお、2階部分の遺族厚生年金については、改正後も遺族に終身で支給される（本人に対する老齢厚生年金の3/4の水準）。

イ 公務上障害・遺族年金

公務に基づく負傷又は病気により障害の状態になった場合や死亡した場合に、現行と同様の水準で、公務上障害・遺族年金を支給することとしている。財源となる保険料負担について、現行の共済年金の職域部分では全額事業主負担（公費負担）であるが、改正後は公務員の相互救済の観点から労使折半とする。

ウ 信用失墜行為等に対する支給制限措置

国家公務員の服務規律維持の観点から、現行と同様に、現役時から退職後までを通じた信用失墜

【退職年金（終身退職年金、有期退職年金）の計算例】

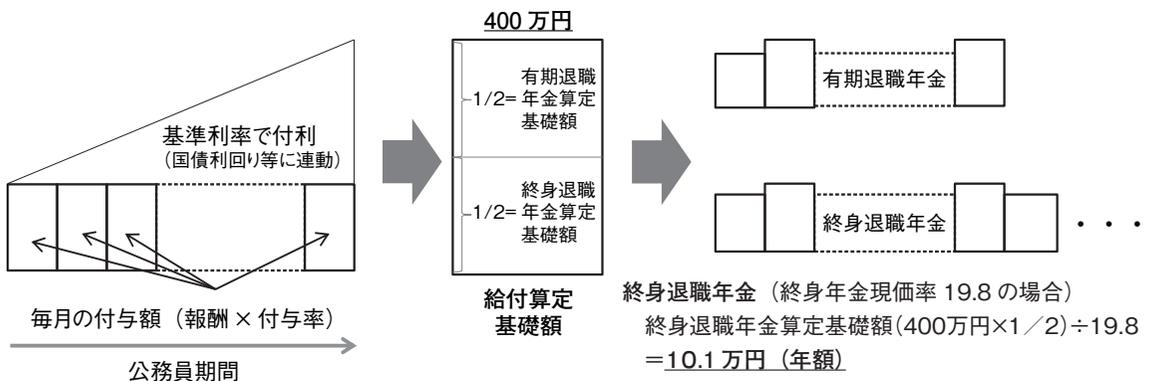
給付算定基礎額 400 万円、終身年金現価率 19.8、有期年金現価率 17.5（支給期間 20 年）のケースでは、**年額 21.5 万円（月額 1.8 万円）**の退職年金を受け取ることになる。

（注）年金額は、基準利率の変動や平均寿命の伸び等により毎年改定される。

有期退職年金（支給期間 20 年、有期年金現価率 17.5 の場合）（※200 万円を一時金として受け取ることも可）

$$\text{有期退職年金算定基礎額} (400\text{万円} \times 1/2) \div 17.5 = 11.4\text{万円 (年額)}$$

（注）有期退職年金算定基礎額、有期年金現価率は毎年改定される。



終身退職年金（終身年金現価率 19.8 の場合）
 終身退職年金算定基礎額 $(400\text{万円} \times 1/2) \div 19.8 = 10.1\text{万円 (年額)}$
 （注）終身退職年金算定基礎額、終身年金現価率は毎年改定される。

行為等に対する支給制限措置を講ずる。

工 共済年金の職域部分の未裁定者に対する支給

24年一元化法の施行日（平成27年10月1日）において、改正前の共済年金の受給権を有しない者（未裁定者）に対して、施行日後、経過措置として、それまでの加入期間に応じた職域部分を支給する。従って、両方の制度に加入した者は、施行日までの加入期間に応じた職域部分と施行日後の加入期間に応じた「年金払い退職給付」の2つの支給を受けることになる。未裁定の遺族共済年金の職域部分の給付水準については、「年金払い退職給付」における遺族給付が有期退職年金の支給期間を残して死亡した場合の残余部分のみであることとの均衡を踏まえ、本人に対する退職年金

の3/4の水準から、一定の経過措置を講じた上で（最初の10年間は据置、その後の10年間で段階的に引下げ）、平成46年10月1日以降1/2の水準に給付の見直しを行うこととする。

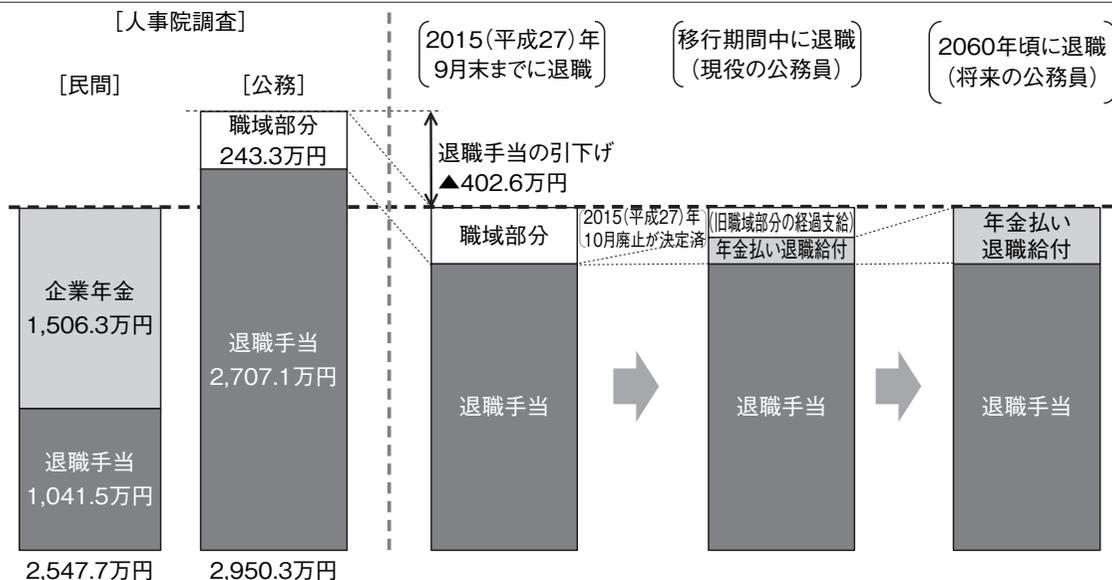
○「国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律」の概要

国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための 国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律

○退職給付（退職金+年金（事業主分））の官民均衡を図る観点から、以下の対応を行う。

※公務員の退職給付の在り方については、人事院調査及び被用者年金一元化法附則第2条を踏まえ、「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」において検討し、報告書がとりまとめられた。

- ・当面の退職給付の官民較差は、退職手当の支給水準の引下げにより調整。
- ・職域部分廃止後の官民均衡は、退職給付の一部として、年金払いの退職給付（「年金払い退職給付（仮称）」）をゼロから保険料を積み立てて設けることにより確保。

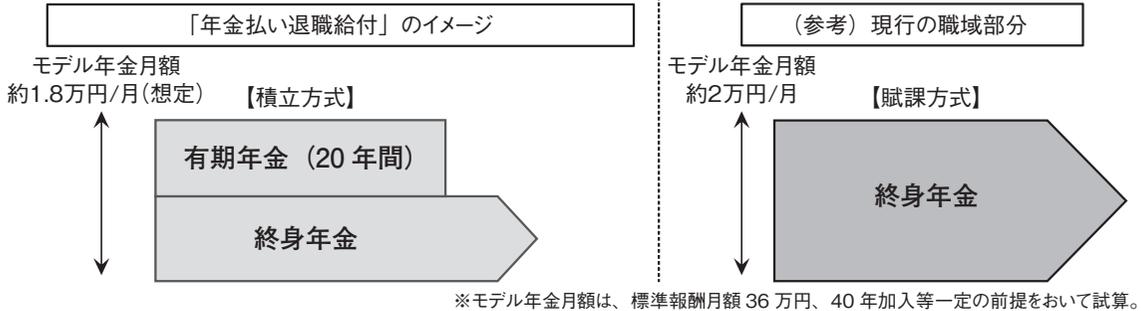


「年金払い退職給付」の概要

被用者年金一元化法附則第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。

- 半分は有期年金、半分は終身年金（65歳支給（60歳まで繰上げ可能））。
- 有期年金は、10年又は20年支給を選択（一時金の選択も可）。
- 本人死亡の場合は、終身年金部分は終了。有期年金の残余部分は遺族に一時金として支給。
- 財政運営は積立方式。給付設計はキャッシュバランス方式とし、保険料の追加拠出リスクを抑制したうえで、保険料率の上限を法定（労使あわせて1.5%）。
※キャッシュバランス方式は、年金の給付水準を国債利回りや予想死亡率に連動させることにより、給付債務と積立金との乖離を抑制する仕組み。
- 公務に基づく負傷又は病気により障害の状態になった場合や死亡した場合に、公務上障害・遺族年金を支給。
- 服務規律維持の観点から、現役時から退職後までを通じた信用失墜行為等に対する支給制限措置を導入。
- 旧職域部分の未裁定者について、経過措置を規定。



職域部分と「年金払い退職給付」の違いについて

	職域部分	「年金払い退職給付」
年金の性格	公的年金たる共済年金の一部 (社会保障制度の一部) (我が国の公的年金は、(1)国民皆年金、(2)社会保険方式、(3)世代間扶養という特徴を持ち、職域部分はその一部)	退職給付の一部 (民間の企業年金に相当) [「年金払い退職給付」は、全国民が基礎年金に加入するという「国民皆年金」の一環ではなく、「世代間扶養」の仕組みもない]
財政方式	賦課方式 現役世代の保険料収入で受給者の給付を賄う世代間扶養の方式 (現役世代の減少により、保険料率が上昇するリスクあり)	積立方式 将来の年金給付に必要な原資を予め保険料で積み立てる方式 (現役世代の減少による影響を受けない)
給付設計	従来の確定給付型 現役時代の報酬の一定割合という形で給付水準を決める方式 (市場環境の悪化により、運用実績が想定利回りを下回った場合、保険料率が上昇するリスクあり)	キャッシュバランス型 国債利回り等に連動する形で給付水準を決める方式 (市場環境が悪化した場合、国債利回り等に連動して給付水準が低下するため、保険料率の上昇リスクが小さい)
保険料率	保険料率の上限なし (賦課方式、確定給付型という制度設計に加え、保険料率の上限がないため、保険料率の上昇に歯止めがかからないリスクあり)	保険料率の上限(1.5%)を法定 (そもそも保険料率の上昇リスクが少ない制度設計であることに加え、保険料率の上限を法定)