

被用者年金制度の一元化の検討にかかわる意見

平成18年2月21日

公務公共サービス労働組合協議会

- 1、被用者年金一元化のあり方については、厚生年金と各共済組合が分立したまま、各制度間で財政調整をはかる方法とすべきである。
- 2、「1・2階部分」の保険料率の統一については、現行制度において中長期的には保険料率が均衡していく見込みであることを踏まえ、過去の経緯や負担増にも配慮し、段階的な実施を行うべきである。
- 3、積立金の取扱いと財政調整の方法については、関係者（被用者年金各制度の労使代表）の協議・合意により決定すべきである。
なお、積立金の管理・運用については、各制度の特性を確保すべきである。
- 4、職域相当部分の取扱いについては、労働基本権の回復など公務員制度改革を前提に、民間の企業年金の給付水準に相応しいものに見直すべきである。その際、社会的な合意と納得を得るため、民間の企業年金に係る正確な実態調査の実施を求める。
- 5、旧恩給期間に係わる給付費用（追加費用）は、これまでどおり国・自治体が負担すべきである。なお、共済や被用者年金に負担を求めることは筋違いであり、また、既裁定者の給付の切下げは、財産権を侵害するおそれがあることから、これを行うべきではない。
- 6、その他の厚生年金と共済年金の間の制度的な差異の解消については、経過的な措置に配慮しながら進めるべきである。
- 7、年金・医療・福祉の三事業を一体的に運営する共済組合制度を堅持すべきである。また、共済組合の福祉施設については、独立採算に基づく運営の安定化を図るべきである。
- 8、被用者年金制度の一元化に当たっては、共済年金制度の特性である民主的運営及び決定システム（運営審議会、組合会）を堅持すべきである。
- 9、被用者年金制度を5人未満の事業所、パート労働者へ適用すべきである。

以上

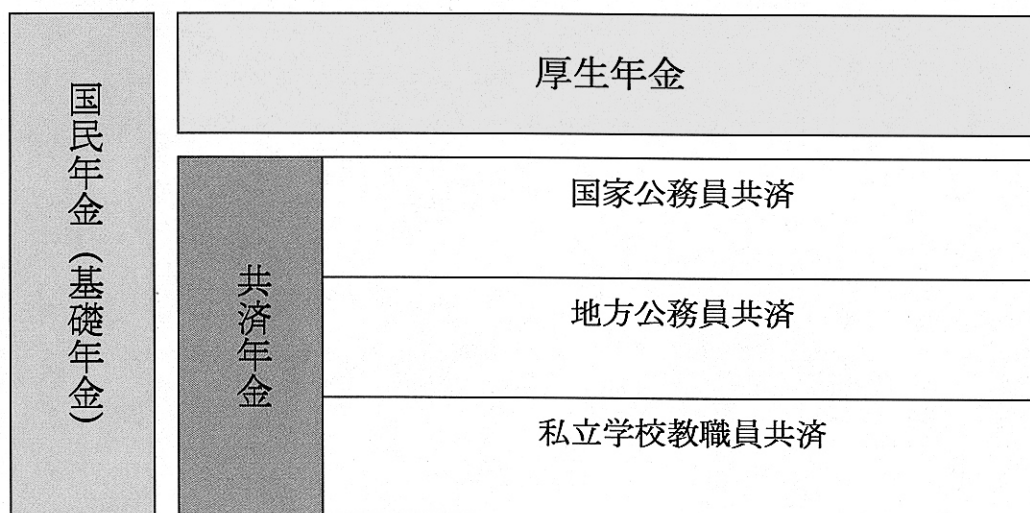
1. 被用者年金一元化のあり方については、厚生年金と各共済組合が分立したまま、各制度間で財政調整をはかる方法とすべきである。

<解説>

被用者年金各制度は、基礎年金に対して共通のルールに従って拠出を行いながらも、財政計算はそれぞれの制度で、独立した単位で行っています（なお、国共済と地共済は、2004年法改正により、2009年までに財政単位を一元化することとされました）。

被用者年金一元化のあり方について、各制度のこれまでの沿革や基礎年金を含めた公的年金制度一元化の一過程にあることなどを踏まえ、厚生年金と各共済組合の組織を維持したまま、各制度間の財政調整で対応すべきです。

【わが国の公的年金制度体系】



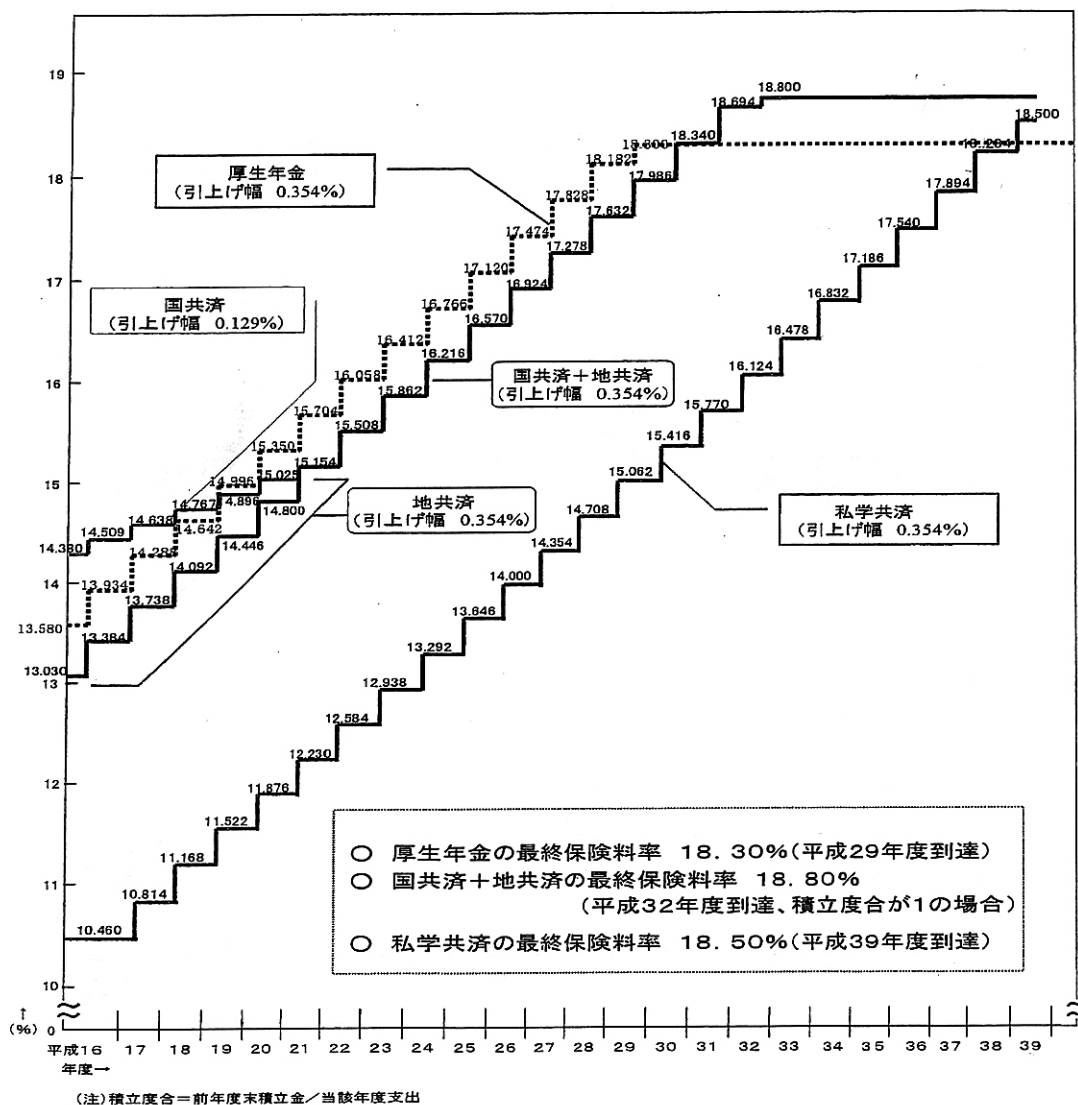
2. 「1・2階部分」の保険料率の統一については、現行制度において中長期的には保険料率が均衡していく見込みであることを踏まえ、過去の経緯や負担増にも配慮し、段階的な実施を行うべきである。

<解説>

厚生年金と共済年金の「1・2階部分」の保険料率を統一するにあたっては、現在の仕組みにおいても中長期的には保険料が均衡していくことや、厚生年金の毎年度の引き上げ幅と上限に達する時期、加入者負担のあり方や既存の一元化に向けた措置などとの整合性に配慮しながら、段階的な実施を行っていく必要があります。

【保険料率（掛金率）の引上げ見通し】

(2005年4月現在)



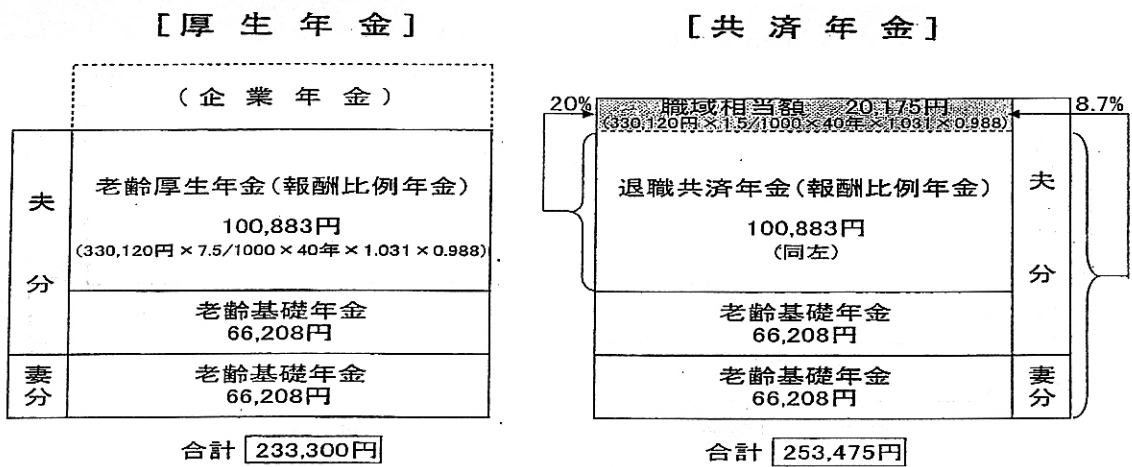
4. 職域相当部分の取扱いについては、労働基本権の回復など公務員制度改革を前提に、民間の企業年金の給付水準に相応しいものに見直すべきである。その際、社会的な合意と納得を得るため、民間の企業年金に係る正確な実態調査の実施を求める。

<解説>

国共済と地共済の職域部分は、民間で企業年金が相当程度普及していることや、公務員の身分上の制約（労働基本権の制約、守秘義務、政治活動の制限、兼業禁止など）が課せられていることを踏まえて設けられています。私学共済では、国公立学校の教職員と均衡を保てる制度にするという私学共済制度の趣旨から企業年金の代替的役割として、同様に職域部分が設けられています。

職域部分を設けた1985年当時から、公務員の身分上の制約に関する諸制度の改革が行われていない現状のなかで、職域部分の見直しを進めることは、納得できるものではありません。職域部分の見直しにあたっては、労働基本権の確立をはじめとする公務員制度改革を前提とし、また民間の企業年金の給付水準に見合ったものとなるよう、民間の企業年金の正確な実態調査を求めます。

【共済年金の職域相当部分について】



(注1) 年金額は、平成12年改正前の算定方式による従前額。平成6年時点における男子の推計平均標準報酬330,120円(360,000円×0.917)を年金算定上の報酬額として計算したものであり、職域相当額は、これをもとに機械的に計算したものである。

(注2) 職域相当部分は、民間において、厚生年金基金や適格退職年金などの種々の企業年金が相当程度普及している点も考慮するとともに、公務の能率的運営に資するという観点から、公務員の身分上の制約等が課されていること等を踏まえ、公務員の退職後の生活の安定に寄与する目的で昭和61年に設けられたものである。

(注3) 職域相当額については、その費用を負担する現職者の負担の限度、年金受給者と費用負担者の世代間のバランスの維持等から、厚生年金相当部分の2割程度、基礎年金を含めた公的年金全体の8%程度(国共済の16年度の平均支給額は1.4万円)を上積み(労使折半負担)することとしたものである。

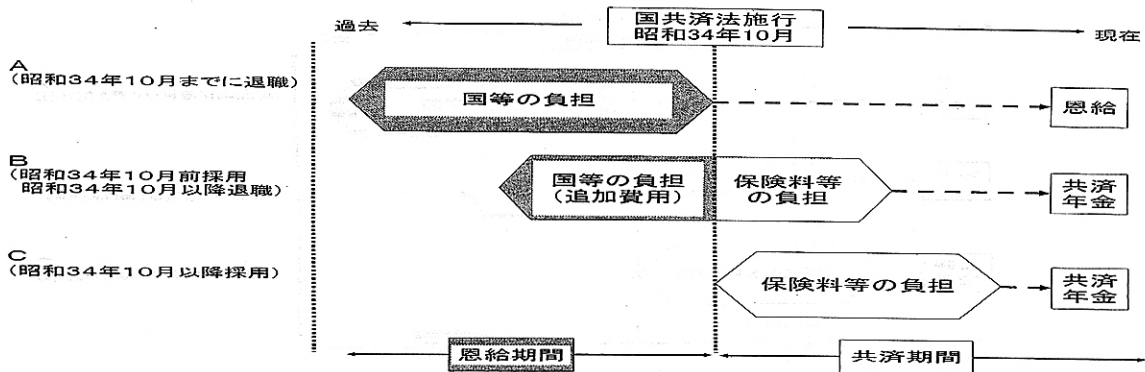
5. 旧恩給期間に係わる給付費用（追加費用）は、これまでどおり国・自治体が負担すべきである。なお、共済や被用者年金に負担を求めることは筋違いであり、また、既裁定者の給付の切下げは、財産権を侵害するおそれがあることから、これを行うべきではない。

<解説>

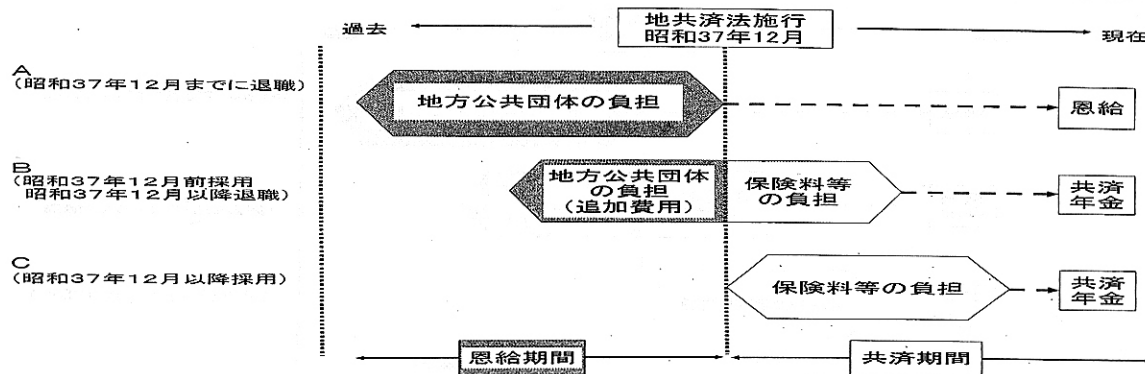
国共済は1959年、地共済は1962年に創設されましたが、それ以前の恩給期間を有する人に対して、国や自治体が恩給期間分の給付費を追加費用として税財源で負担しています。追加費用は、従来の恩給制度から社会保険方式に切り替えられた際、恩給期間に係る年金額の費用について、切り替え前と同様、国・自治体が負担するとされているものであり、妥当なものです。

この恩給期間に係る負担の責任を国や自治体が放棄して、現役の公務員に押し付けて負担を上乗せすることは決して許されることではありません。また、追加費用の対象者の大半が既裁定者であるなかで、既裁定者の給付を一方的に切り下げることは、国の法制度のあり方に対する国民の信頼を損なうと同時に、財産権侵害という憲法上の問題が生じる恐れがあり、決して行うべきではありません。

【国家公務員共済年金における追加費用の概要】



【地方公務員共済年金における追加費用の概要】



6. その他の厚生年金と共済年金の間の制度的な差異の解消については、経過的な措置に配慮しながら進めるべきである。

<解説>

厚生年金と共済年金は、制度として共通する部分がほとんどですが、これまで別制度として発展してきた経緯等から、幾つかの制度的な差異があります。これら差異の見直しにあたっては、共済制度が公務員制度の一環であることの合理性を前提として、個々に検討を進めていかなければなりません。なお、見直しにあたっては、急激な制度変更とならないよう、経過的な措置を講じることが必要です。

【制度的な差異の例】

事項	制度的な差異
遺族年金の転給	共済年金にあって、厚生年金にはない。
女子の支給開始年齢	厚生年金の女子の支給開始年齢引上げスケジュールは、共済年金の女子より5年遅い。
在職支給停止	制度内と制度間、老齢と障害で、調整の有無・方法は様々。
障害年金、遺族年金の支給要件	厚生年金は、納付済又は免除の期間が2/3以上あることが要件。共済年金は納付要件なし。
支給要件の中高齢特例	厚生年金にあっては共済年金にはない。
短時間労働者の取り扱い	厚生年金・私学共済と、国共済・地共済とでは、適用基準が異なる。

7. 年金・医療・福祉の三事業を一体的に運営する共済組合制度を堅持すべきである。また、共済組合の福祉施設については、独立採算に基づく運営の安定化を図るべきである。

<解説>

共済組合では、年金・医療・福祉の三事業を一体として積立金などを活用した事業展開を行うことで、組合員と家族の生活安定と福祉向上のための総合的な社会保険制度の役割を果たすとともに、能率的な運営がなされています。

共済組合は、福祉施設の財源に年金保険料を充当せずに資金運用の一環として貸し付けており、また、不採算施設は順次廃止を進め、基本的に黒字運営して約定どおり返済し、年金財源に影響を与えていません。しかし、もし施設が廃止されれば、施設の収益で賄っている借入金の返済ができなくなり、逆に年金資産を毀損しかねません。

共済の福祉施設において、今後も独立採算の原則により、安定した運営が行われていくようにしていかなければなりません。

【共済の福祉施設の状況】

	宿泊施設	医療施設	運動施設
国共済	48	26	—
地共済	215	52	—
私学共済	21	1	1

※注1 国共済については、国家公務員共済組合連合会の施設。

※注2 私学共済においては、上記のほか季節限定の契約による海外保養施設3カ所(8室)を有する。

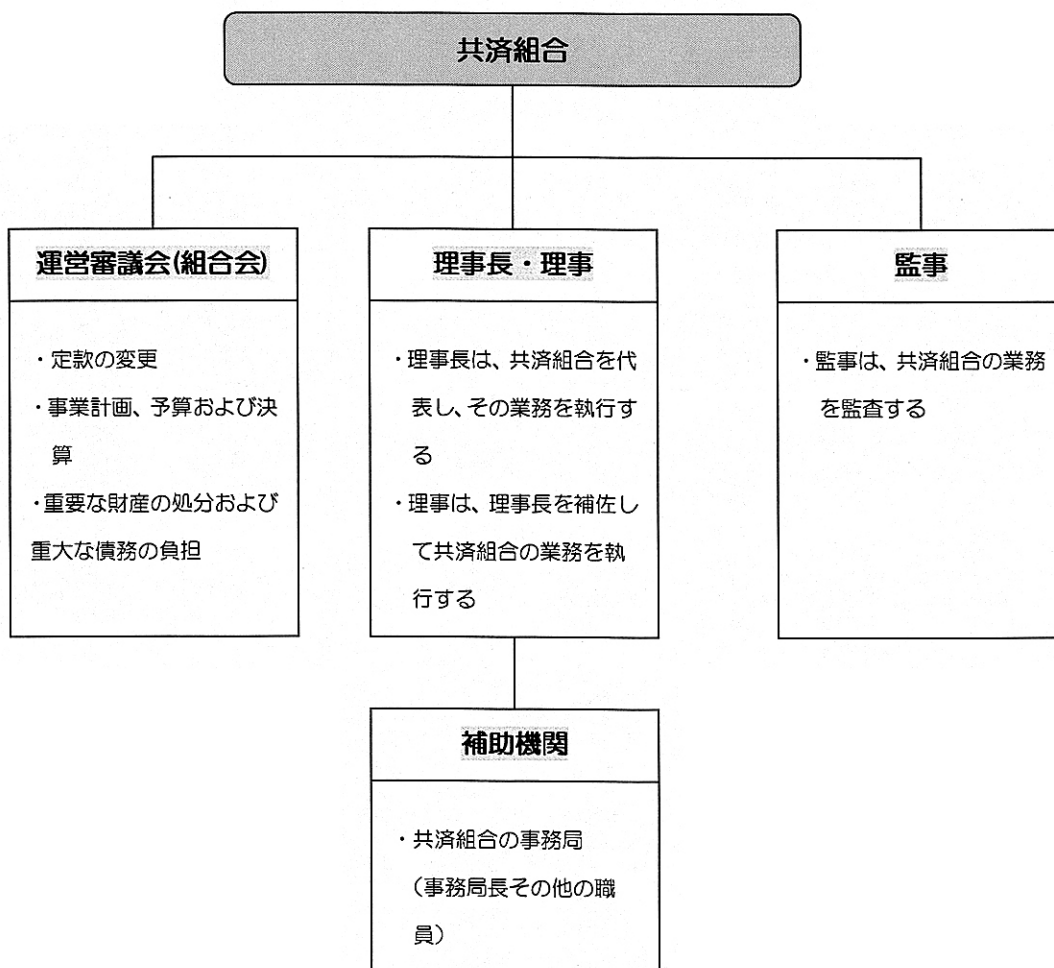
8. 被用者年金制度の一元化にあたっては、共済年金制度の特性である民主的運営及び決定システム（運営審議会、組合会）を堅持すべきである。

<解説>

共済組合では、毎事業年度の事業計画や予算および決算などの決定の際、労使代表が参画している運営審議会や組合会において審議し決定するという民主的運営・決定システムが確立されています。

被用者年金制度の一元化にあたっては、制度・財政運営の自主性、自立性、透明性が確保されるよう、この民主的運営・決定システムを堅持・拡充していかなければなりません。

【共済組合の機関】

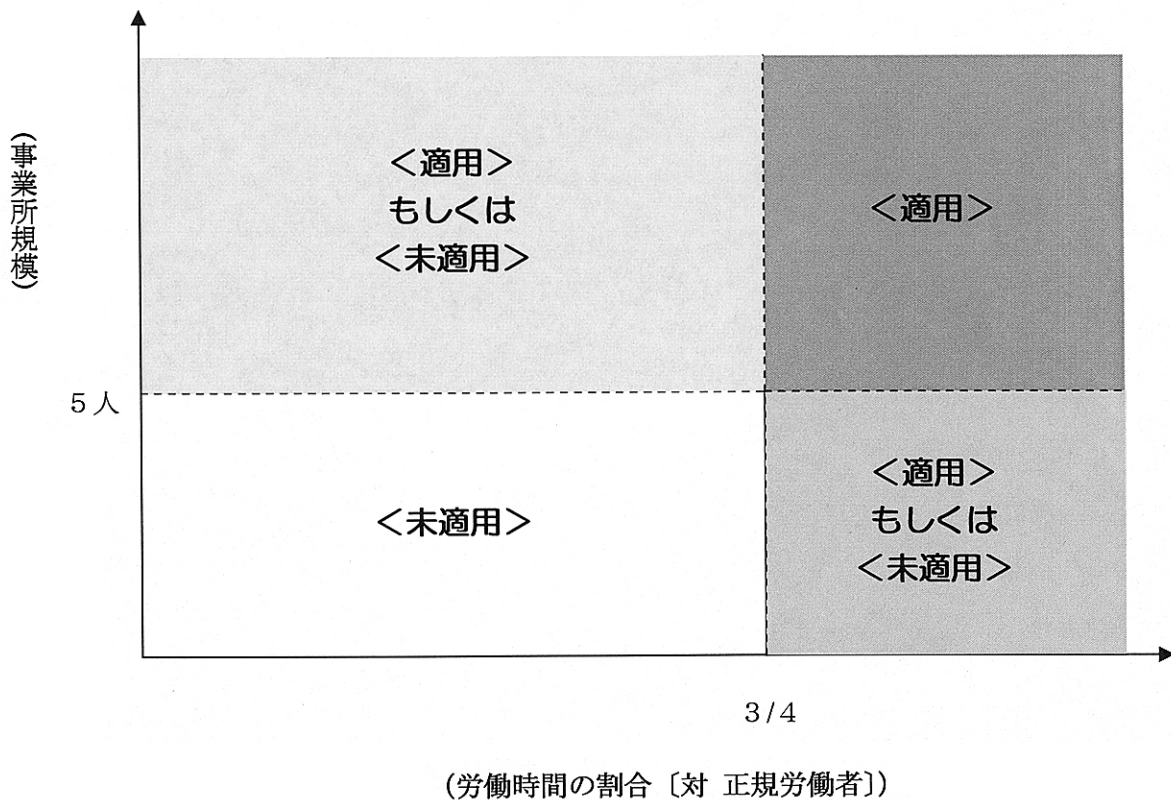


9. 被用者年金制度を5人未満の事業所、パート労働者へ適用すべきである。

<解説>

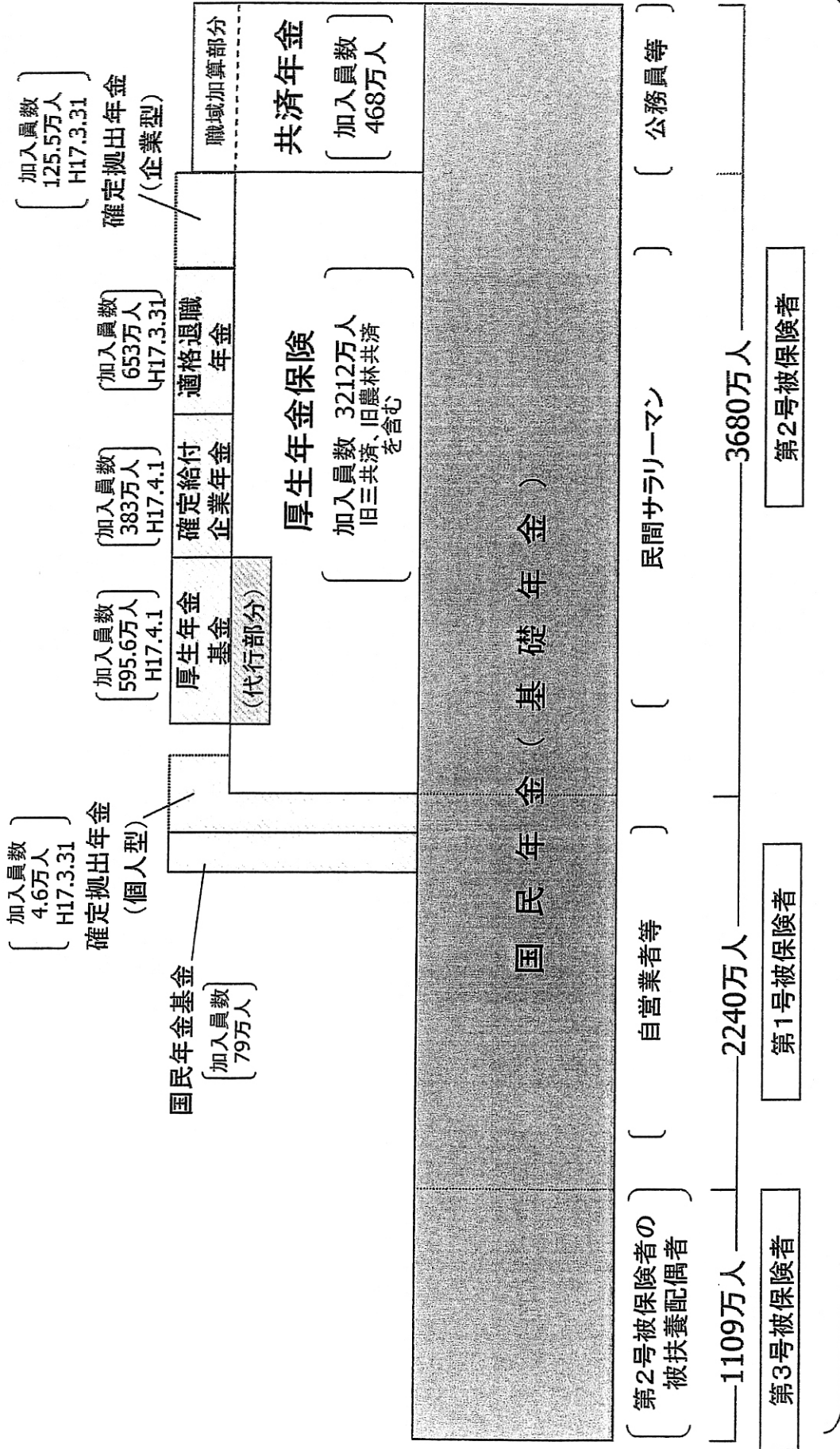
現在、5人未満の事業所で働く労働者、労働時間が正社員の4分の3未満であるパート労働者は、被用者年金制度が適用されていません。全ての雇用労働者の均等待遇と、社会保険の「空洞化」等を是正するためにも、パート労働者を含めた全ての労働者に被用者年金制度が適用されるよう、制度を改める必要があります。

【パート労働者に対する被用者年金の適用基準】



年金制度の体系

(数値は、注釈のない限り平成16年3月末)



7029万人

※厚生年金基金、確定給付企業年金及び私学共済年金の加入者は、確定拠出年金(企業型)にも加入できる。
 ※国民年金基金の加入者は、確定拠出年金(個人型)にも加入できる。