

建設業退職金共済制度に関する検討の課題について  
(参考となる視点)

## 建設業退職金共済制度に関する検討の課題について

### (参考となる視点)

#### (1) 累積剰余金の在り方

- 現在の累積剰余金の水準（平成19年度末で約859億円）について、どう考えるか。
  - ・ 平成19年度において約124億円の当期損失を計上したところであるが、将来にわたり安定的・持続的に運営できるようにする必要があるという観点から、現在の累積剰余金の水準をどのように評価するか。
  - ・ 累積剰余金の原資は、従業員の退職金の支給のために、過去に事業主が納付した掛金、運用益等であるという観点から、現在の累積剰余金の水準をどのように評価するか。
  
- 累積剰余金の発生要因の一つとして、掛金納付月数が24月に満たない場合は掛金が掛け捨てとなることも影響しているのではないかと指摘がある一方、勤続期間が短かったことにより退職金として支給されなかった額については、長期勤続者の退職金を手厚くするための原資に充てられることとされており、本来累積剰余金となる性格のものではないが、この点についてどう考えるか。

#### (2) 退職金支給要件である掛金納付月数の緩和

- 不支給期間を長期間とすることによる差額を長期勤続者に振り向け、その優遇措置を講じてきたところ。退職金額に係る利回り（退職金額のうち、掛金額に上乗せされる額の、掛金額に対する割合をいう。以下同じ。）2.7%を維持しつつ不支給期間を短縮する場合、短期勤続者の給付内容が改善される一方、相対的に長期勤続者への上乗せ幅が減少する。この点についてどう考えるか。

- 一般の中小企業退職金共済制度の退職金支給要件が12月以上となっていることと比べて、特定業種退職金制度において24月になっていることをどう考えるか。
  
- 仮に累積剰余金の水準について、より低い方が望ましいと評価する場合、退職金支給要件である掛金納付月数の緩和ではなく、退職金額に係る利回りの引上げ等に対応することも考えられるが、これについてどう考えるか。
  
- 仮に、掛金納付月数24月以上の者の退職金額について、現行の水準を維持したまま不支給期間を短縮する場合、退職金支出は増加する(退職金額に係る利回りは、2.7%より高くなる。)。その場合、下記のような問題を生じるが、どう考えるか。
  - ・ 財政状況によって不支給期間を変更することとすると、将来にわたり運用環境に応じて不支給期間を伸縮することとなる可能性があるが、これについて、制度の安定性確保の観点から問題はないか。
  - ・ 中小企業退職金共済法第43条は不支給期間を業種ごとではなく特定業種として規定しており、これを前提にすると、特定業種の不支給期間を短縮した場合、累積欠損金を抱える林業退職金共済制度についても同様の改正を行うことになるが、これについてどう考えるか。

(参考) 現行制度の考え方

特定業種退職金制度は、いわゆる業界退職金共済制度をねらいとするものであることにかんがみ、対象従業員がその業種で従事する期間が一般の中小企退職金共済制度における常用労働者の一企業における勤続期間に比較して、通常はより長期間であると考えられることから、不支給期間を長期間とするとともに、これによる差額を長期勤続者に振り向けその優遇措置を講じたもの。