

建設業退職金共済制度における検討の課題について（案）

「独立行政法人整理合理化計画」（平成 19 年 12 月 24 日閣議決定）等において検討することとされている、累積剰余金の在り方及び退職金支給要件である掛金納付月数の緩和については、労働政策審議会勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会において、平成 20 年 9 月から検討を行い、精力的に議論を深めてきたところであるが、その結果は下記のとおりである。

記

1. 累積剰余金の在り方

- 累積剰余金の発生要因としては、平成 15 年の将来推計（悲観的シナリオ）において見込んでいた運用利回りと実際の運用利回りとの差が考えられるところである。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、累積剰余金の発生要因となるものではない。
- 累積剰余金は、平成 18 年度末には 821 億円あったが、平成 19 年度はサブプライムローン問題、平成 20 年度は米国の大手金融機関の破綻に端を発する金融危機の拡大や世界的な実体経済の急激な悪化を背景とした市場の低迷等により、この 2 年間で 351 億円にまで減少している。
- 建設労働者の福祉の増進を図るためには、事業を安定的に運営することが肝要であり、平成 20 年度の単年度で 356 億円の欠損となったことを踏まえると、経済情勢の変動する中で安定した制度運営を行うためには現状程度の累積剰余金をもつことが望ましい。
- 以上を踏まえると、現在、累積剰余金を積極的に取り崩す状況にはない。
- なお、累積剰余金の原資は、従業員退職金の支給のために、過去に事業主が納付した掛金、運用益等であり、将来的に従業員に還元されるべき性格のものである。

2. 退職金支給要件である掛金納付月数の緩和

- 建設業退職金共済制度など特定業種退職金共済制度は、業界退職金の創設をねらいとするものであり、従業員がその業種で従事する期間が一般の中小企業退職金共済制度における一企業での勤続期間より長いと考えられることから、不支給期間を2年とするとともに、これによる差額を長期勤続者に振り向けてきたところである。
- 建設業退職金共済制度について、1で述べたように、累積余剰金の問題と不支給期間の問題を切り離して考えるとしても、今後の制度のあり方として、不支給期間を現行のままとすべきか、それとも短縮すべきかは、検討の余地のある問題である。
- この点については、労働側委員からは、不支給期間を短縮することが、制度の魅力を高め、加入者の増加につながるとの考え方が示された。
建設業を取り巻く経済環境が厳しく、短期間に業界からの退職を余儀なくされている建設労働者が多数存在していることから、不支給期間を短縮すべきとの見解もあった。
- 一方、短縮すべきとの見解に対しては、以下のような反論があった。すなわち、建設業退職金共済制度創設の経緯としては、技能工不足に対応するため、建設業を魅力ある職場とすることにより多くの若者を入職させ長く定着させることが必要であったという事情がある。現在でも、当該制度に、技能労働者の建設業界への定着促進機能が期待されていることに変わりはない。この定着促進機能を考えると、不支給期間の短縮は望ましくない。
- このように、不支給期間の短縮については賛否両論が見られるところであるが、退職金額に係る利回りの引上げが困難な現下の経済情勢の下では、不支給期間を短縮するためには、長期勤続者の退職金額を少なからず減少させなければならない。当該制度の安定的な運用という観点からは、長期勤続者の期待利益を害することには慎重である必要がある。したがって、現時点において直ちに不支給期間の短縮を行うことは適切ではない。

- しかしながら、建設業を取り巻く経済環境は、右肩上がりの成長が続いていた制度の創設時とは異なり、先行き不透明なものとなっており、多数の労働者が短期間で業界からの退出を余儀なくされている状況にあることを軽視すべきではない。

したがって、現時点で直ちに不支給期間を短縮することはしないとしても、制度のあり方として、今後とも不支給期間を現行のままとすべきかどうかについては、短期間に業界からの退職を余儀なくされている労働者の状況、長期勤続している被共済者の状況、さらには当該制度の財政状況等を勘案しながら、当部会において引き続き検討を行うこととする。

- なお、法律上、建設業退職金共済制度は「特定業種退職金共済制度」であり、その制度のあり方を検討するためには、他の「特定業種退職金共済制度」である清酒製造業退職金共済制度と林業退職金共済制度のあり方も併せて検討を行う必要がある。

したがって、建設業退職金共済制度における不支給期間の短縮の是非を検討するに当たっては、清酒製造業や林業における労働者の在職期間を含めた就労実態、各制度の財政状況等についても併せて検討する必要がある。