

▶ 制度の財政運営に関する視点

< 制度を安定的に維持するための財政運営の枠組みをどのように考えるか >

- 産業全体で賃金の上昇が見込まれており、今は5年単位で財政均衡を取っていく中で、掛金をどのようにあげていくのが良いのか。
- 財政の均衡を考えるとタイムホライズン（対象となる期間）を少し長くすることもあり得る。
- 将来のことも見据えると積立方式も考えても良いのでは。
- 少子高齢化の人口構造の変化のなかで賦課方式の課題が顕在化している。今後2040年に向けてさらなる影響が予想される中で、単純に積立方式にすれば良いということでもなく、積立方式のメリット・デメリットを踏まえて落としどころを探っていく必要がある。
- 現状は退職者の増加と新規加入者の横ばいという状況を、掛金額で調整しており、支払準備金も急激に減少している。今後、退職者数はさらなる増加が見込まれるとすると、現在の完全賦課方式を維持できるのか検討が必要。

< 法人の経営の持続性に配慮した制度運営の在り方をどのように考えるか >

- 本制度は離職率の低下について一定の役割を果たしていると受け止めている。今回の検討結果により、加入法人の運営に影響が生じ、従業員や福祉サービスの提供に影響が出ないようにしなければならない。
- 福祉介護職員の処遇改善が行われている中、なお全産業との賃金格差が縮まらないところ、大幅な掛金の引き上げは法人の負担になる。そのような状況の中で掛金の引き上げを今やるのか。
- 支払準備金が減少していることへの強い危惧がある。一方で、人材確保が厳しい中で、給付水準の大幅な引き下げや掛金額の急激な引き上げは、現場を預かる者としては非常に厳しい。
- 社会的養護施設は措置費で運営されているため、もし掛金を大幅に引き上げざるを得ないとなると、運営が厳しいため、さらなる公費助成の確保・拡充が必要。

前回の検討会における構成員からの主な御意見②

<人材の定着を目指す制度として、長期勤続をどのように評価するか、また他の類似制度や退職手当の動向との比較、必要となる負担の水準も踏まえ、給付水準・体系をどのように考えるか>

- 最近では長期勤続が増えてはいるものの、5年未満で退職する早期離職者も多いと聞く。早期離職者の支給者数や支給額、ここ数年の変化などについて資料として出してもらいたい。長期勤続している職員にしっかり給付したいという思いもあり、他産業への流出を防ぐためにも確認が必要。
- 今後、データの整理やヒアリングにあたっては、民間の退職手当や退職一時金、企業年金などをセットで老後の生活をどう保障するかを意識する必要がある。
- 今後の議論にあたっては、中退共や類似の制度の状況について資料を出してもらいたい。
- 検討にあたっては、類似制度に加え、被共済職員への影響とのバランスも丁寧に議論いただきたい。
- 支給にあたっての計算基礎額が「退職前6か月の本俸平均額」というのは、伝統的な終身雇用制度においては妥当であったが、将来においても妥当であるのか、雇用の流動化も意識することが必要。これが業界の魅力度にも関わってくる。
- 近年、毎年掛金は上がってきているが、計算基礎額の上限金額が36万円のまま変わらず、支給額が上がっていないのは課題。
- 掛金の上げ方を一律にするのか、他に検討の余地があるのか、あるいは支出のバランスを見たときに、支払いの開始時期についてどのような検討の余地があるのか論点になる。

前回の検討会における構成員からの主な御意見③

<制度を安定的に維持していくために、将来の変動に備える仕組みをどのように整えていくか>

- 賦課方式の制度では先の試算が必要。将来の人口や経済の動きはよく変動するが、何の情報もないまま検討はできないので、いくつかの仮定・前提をおいた上で試算を複数用意することが必要。
- 財政均衡のシミュレーションを行い、このまま行くとどうなるか、対策を講じた場合どうなるかという試算を出しながら検討していくことが必要。
- 制度を持続可能なものにするためには、賦課方式ではあるものの、2040年などの展望のもとで、加入者や賃金動向など一定の仮定をおいた中長期的な財政的見通しをいくつか作成することが必要。また、準備金のようなショックアブソーバー（緩衝装置）をどうするのかという点も試算にいれながら検討が必要。
- 制度の安定という意味では、賦課方式ではその年の掛金でその年の給付を賄うことになるため、その年の経済が大きく変わった時にも維持できるかが問われる。積立金のようなショックアブソーバー（緩衝装置）を持つことも一つの考え方。
- もし積立金を持つのであれば、物価も金利も上がっていくなかで、銀行預金だけではなく、いかに透明性と納得性を確保しながら持ち続けていくかということは大きな課題。

▶ 制度の利用促進のための視点

<制度の安定性を高める観点から、新規加入者をどのように確保していくか>

- 単純に考えると掛金を増やすか、支給額を減らすか、加入者を増やすかということになる。
- 人材不足が続いている中、この退職金制度が人材確保の際に一定のアピールポイントとなっている。

▶その他

- 人材確保、定着、離職防止のために本制度は重要。制度存続のための検討が必要。
- 退職金制度を設けた場合には就業規則に記載する必要があるが、就業規則上どのように位置づけられているのか。例えば、「別途定める退職手当共済制度による」といった記載であればいいが、個人の既得権や期待権にも関わるため、実態を把握すべき。
- 保育所の公費助成の在り方についてはこども家庭庁の審議会でも検討とあるが、保育所は小規模な事業所が多いため、公費助成が廃止されると制度から脱退せざるを得ない事業所も多く出てくる。これにより加入者数の大幅な減少により財政状況のさらなる悪化につながることを危惧している。本検討会の射程ではないと承知はしているが、議論に関わることなので、こども家庭庁と連携し、共通認識を持ってもらいたい。
- これまで保育分野では待機児童ゼロの命題のもとに、国が施策を打ってきた。社会福祉分野はこれから益々重要な分野になるため、国が進めてきた施策については国全体として財政支援を考えていくことが必要。
- 福祉介護職員の処遇の状況や制度の状況を見ると、ただ掛金を上げるだけではなく、公的な資金の導入も考える必要がある。