

第4回社会福祉施設職員等退職手当
共済制度の在り方に関する検討会
令和8年7月16日

資料1

これまでの主な御意見(まとめ)

厚生労働省社会・援護局福祉基盤課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

第1回～第3回検討会における構成員からの主な御意見①

▶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、掛金をどのように上げていくのが良いのか。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。
- 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。様々な不安定要素、人口動態等を考慮すると、5年で財政均衡を図るというよりも、10年またはそれ以上で財政均衡を図る必要があるのではないか。
- 積立方式については、そのメリット・デメリットを踏まえて検討する必要がある。

<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いけない。
- 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、今後も毎年掛金を引き上げとなると法人の負担増となり、加入の継続面で懸念がある。掛金の引き上げありきの議論とすべきでなく、引き上げるとしても、各法人の負担や見通しを考えると、長期的な将来推計に基づいた見通しの下で、引き上げ内容とスケジュールを早めに決定した方が良い。
- 退職手当は給与の後払いの性格もあることから、目先の給与だけではなく、福祉人材の待遇の改善といった視点で見直しを進めていくことが必要であり、処遇改善加算を法人の裁量にて充てることができるようにすることも必要。
- 経営の安定化を図るため、年間複数回の分割納入を可能としてはどうか。

第1回～第3回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＞

- 検討に当たっては、中退共などの類似制度に加え、被共済職員への影響とのバランスも丁寧に議論が必要。
- 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。
- 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。
- 福祉を取り巻く環境は、外国人労働者が多いこと、労働者が短期間で転職を繰り返すことが普通になっていることなど、様変わりしている。人材定着の促進の観点や、財政の健全性も考慮すると、勤続3年未満又は5年未満を不支給とする方向で見直す必要がある。
- 勤続10年未満の支給乗率について、制度の持続可能性を踏まえ、段階的な調整を検討する必要がある。公務員や民間の状況を見ながら、見劣らない範囲であれば、給付の検討もやむを得ない。
- 給付率の引き下げ等があると、勤続意欲が低下する可能性があるとともに、退職金を見込んだ生活設計が崩れることから、支給率は可能な限り維持して欲しい。
- 定年年齢時をピークとした給与の設定などもある中で、支給ルールの検討が必要。

＜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。制度を持続可能なものにするためには、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し、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のを試算を出しながら検討していくことが必要。
- 将来の制度の安定のために、積立金（緩衝装置）を持つことも一つの考え方。積立金を持つのであれば、年間の収支差額をプラスにする時期を一定期間持つことが必要。また、積立金を持つのであれば、運用方法や運用規模について合意形成が必要。
- PDCAサイクルの仕組みである財政検証を制度化・定期化するとともに、環境の変化と制度への影響を早期に発見し、早期に対応可能な仕組みが必要。その際、審議会等の第三者的な立場において議論することで透明性を確保することが重要。
- 中長期的な課題として、制度の収支均衡を自動的に確保するような調整メカニズムを構築すべき。退職手当と賃金が連動するのであれば、掛金と賃金が連動する仕組みというのが自動的に調整メカニズムになり得る。

第1回～第3回検討会における構成員からの主な御意見③

▶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>

- 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。退職手当制度のメリットや仕組み、他制度と比較した優位性を明確化し、公的性格の強い安心・確実な退職金制度であることについて積極的な情報発信・PRを行うことが必要。
- 制度改正時に非加入届を提出して、一部職員のみ加入させている法人についても、希望する場合には再度全職員を新規加入させることができる仕組みがあることについて周知してはどうか。

▶その他

- 福祉人材の確保・定着、福祉の質の向上という制度のねらいを考えた時に、本制度は重要であり、制度存続のための検討が必要。
- 現行は働く時間に関わらず一律の掛金設定となっているが、多様な働き方が増えていることや、人手不足のため短時間労働の職員で現場を回していることから、一律の掛金設定について検討が必要。
- 退職手当共済制度が就業規則上どのように位置づけられているのか、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。
- 福祉人材確保は、危機的な状況に直面していることから、掛金を上げるだけでなく、公費助成の対象拡大含む公的資金の投入や公定価格への反映が必要。

これまでの御意見のまとめ

＜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＞

- 現在の財政運営の枠組み（完全賦課方式）では掛金の更なる引き上げも見込まれる。毎年の掛金の引き上げ幅を一定の範囲に収めるためには、財政均衡期間を現行の5年間からより長期にすることについての検討が必要。

＜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＞

- 施設経営の予見可能性を高める観点から、あらかじめ一定期間の掛金の引き上げ方及びスケジュールを示すべき。
- 掛金の引き上げに対応した原資の確保策や、分割納付など法人の支払時の負担を軽減するための工夫について検討が必要。

＜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＞

- 人材定着の促進や長期勤続を評価する観点から、類似制度と比較して長期勤続者に相当の退職手当を支払う現行の骨格は維持すべき。その際、近年の賃金上昇の傾向も踏まえ、計算基礎額の上限額（36万円）について、全体の給付水準の在り方の検討と併せて検討すべき。
- 財政見直しにおいて今後必要とされる負担の水準を踏まえつつ、退職手当の支給対象となる最低勤続年数や、支給乗率についての見直しが必要。
- 高齢者の雇用延長も進んでいる中で、退職直前の給与のみを算定する給付設計は見直す方向で検討すべき。

＜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＞

- 賃金や退職者数の動向など将来の不確実性を前提とし、制度を安定的に維持させるためには、財政検証を制度化・定期化することで、環境の変化と制度への影響を早期に発見し、早期に制度の見直しに対応可能な仕組みが必要。その際、審議会等第三者的な立場で検証結果や制度の見直し内容についてチェックすることが必要。
- 将来の不確実性に備えるためには、将来的に、積立金（緩衝装置）を持つことを検討すべき。
- 中長期的な課題として、制度の収支均衡を自動的に確保するような調整メカニズムの構築について検討が必要。

＜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＞

- 退職手当制度のメリットや仕組み、他制度と比較した優位性を明確化し、公的性格の強い安心・確実な退職金制度であることについて積極的な情報発信・PRを行うことが必要。
- 制度改正時に非加入届を提出して、一部職員のみ加入させている法人についても、希望する場合には、現在加入していない職員を全員新規加入させることができる仕組みがあることについて周知が必要。

＜その他＞

- 制度の設立経緯等に鑑みれば、掛金の引き上げだけではなく、公的資金の投入も検討が必要なのではないか。