

うか確定するため、事業主を通じて把握した本人の住所にあてて退職金の請求手続等を要請する取組を行っているが、住所不明等で文書の送付ができない者が直近の平成18年度調査において5割を占めていること、また、確実な退職金支給のために、16年度から新たに加入時に被共済者の住所を把握するとともに、被共済者となったことを本人に通知する取組を行っているが、この取組が有効なのは16年度以降新規に加入した者に限られることなど、現行の対策では不十分となっている。

このため、例えば、共済手帳が未更新となっている者の住所等連絡先を把握し退職金が未請求となっている者を確定して退職金の受給資格がある旨等を直接本人に通知するなど、退職金の確実な支給のための取組の強化を図るものとし、次期中期目標等において、具体的な取組目標と取組計画を定めて着実に実施するものとする。また、毎年度、進捗^{ちよく}状況の厳格な評価及び成果の検証を行い、取組の見直しを行うものとする。

(2) 退職金共済証紙の確実な貼付のための取組の推進

共済手帳への退職金共済証紙（以下「共済証紙」という。）の確実な貼付については、特殊法人に関する行政評価・監視結果（平成14年1月総務省行政評価局）に基づき、総務大臣から厚生労働大臣に対し、共済手帳への共済証紙の未貼付について改善を図るよう勧告されており、勤労者退職金共済機構では、共済証紙の確実な貼付のため、手帳更新の手続を2年間行っていない事業主に対して手帳更新などの適切な措置を講ずるよう要請等を行っている。

共済手帳への共済証紙の未貼付については、毎年度末現在における掛金収納額（累計）と共済手帳への共済証紙貼付の確認額（累計）との差額は年々減少してきているものの、平成18年度末現在で1,282億円存在し、この中にはなお未貼付となっているものがみられることから、引き続き共済証紙の確実な貼付のための取組を推進するものとし、次期中期目標等において、具体的な取組と数値目標を設定するものとする。また、毎年度、進捗^{ちよく}状況の厳格な評価及び成果の検証を行い、取組の見直しを行うものとする。

3 建設業退職金共済事業における退職金の支給要件の見直し等

建設業退職金共済事業については、平成18年度末現在、928億円の利益剰余金が発

生しており、利益剰余金の発生要因の一つとして、前述の特殊法人に関する行政評価・監視の結果においては、掛金納付月数が24か月に満たない場合は掛金が掛け捨てとなることなども影響しているとされていること、中小企業退職金共済事業では12か月で退職金の受給資格が得られることを踏まえて、退職金の支給要件である掛金納付月数の緩和を検討するものとする。

なお、利益剰余金が多額になっていることから、その有効活用策について、利益剰余金の原資が過去に納付された掛金、過去に交付された国からの補助金及びそれらの運用益であることも踏まえ、厚生労働省において、外部の有識者の意見も聴取しつつ検討するものとする。

4 清酒製造業退職金共済事業及び林業退職金共済事業における退職金の確実な支給

清酒製造業退職金共済事業及び林業退職金共済事業における退職金の支給については、建設業退職金共済事業の場合と同様に退職金の受給資格を有しながら共済手帳が3年以上未更新となっているものが、清酒製造業退職金共済事業で7,215件（平成18年度末現在）、林業退職金共済事業で5,395件（同）存在しており、各々の加入被共済者数に占める割合は建設業退職金共済事業の場合と同程度又はそれ以上となっていること（建設業15%、清酒製造業22%、林業13%）から、両退職金共済事業についても、上記2の建設業退職金共済事業の場合と同様に共済手帳未更新者の住所等連絡先の把握等による退職金の確実な支給に取り組むものとする。

5 欠損金の発生防止

予定運用利回りと実際の運用利回りとの差から、中小企業及び林業の各退職金共済事業において生じている累積欠損金については、平成17年度に勤労者退職金共済機構が策定した「累積欠損金解消計画」に沿った着実な解消を図るものとする。

また、新たな欠損金の発生を防止するためにも、各退職金共済事業の予定運用利回りの変更を必要に応じて、随時、的確に行うものとする。

第2 組織面の見直し

1 内部統制の強化等業務運営体制の見直し

勤労者退職金共済機構については、過去に未請求退職金の存在が指摘されていなが

ら、その解消に向けた有効な対策が講じられ成果が上がっているとは言い難いことなどを踏まえ、各退職金共済事業を適切に運営する観点から、内部統制の強化を含む業務運営体制の見直しを行うものとし、次期中期目標等に具体的な取組を定めるものとする。

2 業務実施体制の効率化等

勤労者退職金共済機構の業務運営については、中小企業、建設業、清酒製造業及び林業の各退職金共済事業が統合されたメリットを最大限に発揮して、効率化を図る観点から、業務・システム最適化計画の実施に併せて、資産運用業務及びシステム管理業務の一元化を確実に行うものとする。また、

- ① 各退職金共済事業に共通する加入受付業務、退職金給付業務等の業務・システム最適化計画をも踏まえた業務手順等の共通化、帳票類の統一化、
 - ② 平成 23 年度末までの時限措置である適格退職年金からの移行業務の担当組織の廃止、
 - ③ 各退職金共済事業の電話対応業務の一元化の検討
- などにより、業務実施体制の効率化や人員及び経費の縮減を図るものとする。

第3 保有資産の見直し

勤労者退職金共済機構が保有する資産については、国の資産債務改革の趣旨を踏まえ、以下の措置を講ずるものとする。

- ① 退職金機構ビル及び同別館については、現在地に所在することが必要不可欠かどうかについて十分吟味し、移転の可能性等について、次期中期計画期間中に、保有と賃貸のコスト比較による経済合理性等を考慮の上、早急に検討を行う。
- ② 松戸宿舎及び越谷宿舎については、建物調査の結果も踏まえつつ、次期中期目標期間中のできるだけ早期に売却等の方向で検討するとともに、既に廃止された川越職員宿舎の土地については、平成 19 年度中に売却処分する。

第4 その他の業務全般に関する見直し

上記第1から第3に加え、業務全般について、以下の取組を行うものとする。

1 効率化目標の設定

一般管理費及び事業費に係る効率化目標について、これまでの効率化の実績を踏まえ、同程度以上の努力を行うとの観点から具体的な目標を設定するものとする。

2 給与水準の適正化等

総人件費については、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）等に基づく平成18年度からの5年間で5%以上を基本とする削減について、引き続き着実に実施するとともに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に基づき、人件費改革の取組を23年度まで継続するものとする。

また、勤労者退職金共済機構の給与水準（平成18年度、事務・技術職員）は対国家公務員指数で106.8となっており、国家公務員の水準を上回っていることから、当該給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表するものとする。

- ① 職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮してもなお国家公務員の給与水準を上回っていないか。
- ② 事務所の所在地における地域手当が高いなど、給与水準が高い原因について、是正の余地はないか。
- ③ 国からの財政支出の大きさ、累積欠損の存在、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。
- ④ その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解を得られるものとなっているか。

3 随意契約の見直し

契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、随意契約の適正化を推進するものとする。

- ① 勤労者退職金共済機構が策定する「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表すること。
- ② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場

合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施すること。

また、監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを行うよう要請するものとする。