

○ 退職金の性格から

- ・ ごく短期間就労したに過ぎない労働者については、業界に対し退職金に見合う貢献をしていないと考えられ、退職金の功労報償的性格に鑑みれば、不支給期間を2年としていることは合理的。

○ 公平性の観点

- ・ 制度は、わかりやすく、不公平がなく、永続性を確保できるように設計する必要がある。不支給期間の短縮は、既加入者と新規加入者間で不公平感を生むため、避けるべき。

○ 退職金額に係る利回りの引上げによる対応が望ましいこと

- ・ （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であっても、）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で対応する方がわかりやすく、公平。

○ 長期勤続者への支給額を減らすことの妥当性

- ・ 仮に、退職金額に係る利回り2.7%を維持しつつ不支給期間を短縮する場合、長期勤続者への上乗せ幅が減少することになる。長期勤続者への退職金を減らして短期勤続者に振り向けることは適当でない。

○ 現行の退職金水準を維持した上で、新たに短期勤続者にも支給する場合の財政的な悪影響

- ・ 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。その場合、下記のような問題を生じるため望ましくない。
 - ・ 現下の経済情勢を考えると、現段階で制度改正を行うのは危険。
 - ・ 財政状況によって不支給期間を変更することは制度の安定性確保の観点から問題。
 - ・ 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。