

## 2 退職金支給要件である掛金納付月数の緩和

### ● 部会の共通認識（中立的意見）

#### ○ 現行制度の考え方・趣旨

- ・ 特退は、業界退職金共済制度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中退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、不支給期間を長期間とするとともに、これによる差額を長期勤続者に振り向けてきたところ。
- ・ 一般に、退職金の性格は、制度を解釈することより導かれるもの。逆に、退職金の性格から制度設計の結論を得ることは困難。現行の制度の機能から考えてみてはどうか。

#### ○ 累積剰余金の多寡とは切り離して検討を行うこと

- ・ 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ている以上、掛金納付月数の緩和については、剰余金の多寡とは切り離して検討を行うべき。

### ● 賛成意見

#### ○ 退職金の性格から

- ・ 退職金を賃金の後払いであると捉えれば、働いた分を確実に支給するべく、不支給期間を短縮すべき。

#### ○ 退職金制度の魅力向上

- ・ 掛金納付月数を短縮し、入口を広くすることが制度の魅力を増し、加入者の増加に寄与する。

#### ○ 手帳の更新により長期間を要していること

- ・ 手帳の更新に18ヶ月以上を要していることから、証紙の貼付枚数より多くの日数就労している可能性。それを加味すれば、24ヶ月未満の勤続者にも退職金を支給するべき。



## ● 反対意見

### ○ 制度の考え方・趣旨

- ・ 特退は、業界退職金ともいうべき制度であり、一時的に就労したにすぎない労働者に給付することは適当でない。
- ・ 建設業の期間労働者には、就労当初から短期間で建設業界を離れることを想定している者が少なくない。そのような者に退職金を給付することは適当でない。

### ○ 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、持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、現段階で制度改革を行うのは危険。
  - ・ 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。