

重要

事務連絡

令和2年12月1日

神戸市民間社会福祉施設職員退職手当共済事業 加入法人 御中

神戸市民間社会福祉施設職員退職手当共済事業

事務局：神戸市社会福祉協議会 福祉部

「令和3年退職手当共済事業制度改定に係る Q&A (R2.12.01)」について

去る11月2日(月)に制度改定に係るご案内と同意依頼を送付しましたが、
その際にご案内し、寄せられましたご質問について、別添のとおり回答いたします
ので、ご確認をお願いいたします。

令和3年退職手当共済事業制度改定に係る Q&A (R2.12.01)

1. 資産運用に関する質問

問1 直近の運用成績・資産配分比率を知りたい。

(答)

運用資産構成は 国内債券 60%、外国債券 8%、国内株式 15%、外国株式 15%、残り 2%は短期資産を中心値に、市場動向等を勘案し、運営委員会で決められた一定の範囲内(許容レンジ)で所管銀行(りそな銀行)が資産運用を行っている。

一般的に株式の割合が高くなると、高い利益(リターン)が期待できるが、株式の急落により大きな損失を生む可能性もある(ハイリスク・ハイリターン)。本事業では大きな利益は期待できないが、比較的安全な運用をはかる資産配分となっている。

なお、本事業における資産配分や運用方法は、運用の専門家や職員代表で構成される「資産運用検討委員会」の意見に基づいて、運営委員会で「運用基本方針」としてこれを決議し、さらに加入法人の3/4の承諾をいただいたうえで運用している。

直近の運用成績は以下のとおり。(りそな銀行運用分)

2019年度(通期)	-2.91%
過去3年間(2017~2019年度)	+1.26%
過去5年間(2015~2019年度)	+1.38%

2. 掛金に関する質問

問2 掛金の負担割合について、兵庫県社協の共済(施設・本人それぞれ2.9%負担)と、神戸市社協の共済(個人掛金1.5%と施設負担2.2%)を比べると神戸市社協の共済は個人掛金が低くなっている。施設負担金と個人掛金が同率ではない理由は何か。

(答)

神戸市の退職手当共済制度は、昭和48年に兵庫県の退職手当共済事業が廃止された際、民間社会福祉施設職員の処遇の改善(公民の退職金格差の是正)のため、全国共済の上乗せ部分として昭和49年に立ち上げられた。(※なお、平成5年に兵庫県で現在の共済制度が発足)平成初期は、施設2.0%、神戸市の公費補助1.5%の負担割合で制度運営されていたが、平成11年~15年、公費補助が段階的廃止となった際に、公費補助相当部分を個人負担金に置き換える形で移行されたという経緯による。なお、今回の制度改定に際して個人掛金の負担増も協議されたが、見送られることとなった。

問3 負債を減らすために、退職給付にかかる掛金を据え置き、事務経費を新たに負担。退職給付金の支給方法を変更するとの説明であるが、給付を現行通り維持することを前提にした場合、どの程度の掛金が必要となるのか。

(答)

運用でどの程度積み立てる設計とするかにもよるが、仮に、年利2.5%で運用すれば、今の掛金3.7%に加えて、特別掛金(5年償還)として施設負担が0.7%必要である。

一方、年利1.5%で運用するとすれば、掛金を4.1%(0.4%増)に引き上げ、かつ特別掛金(5年償還)として別途1.0%が必要になる。

また、長く勤務される方が増える傾向にあるため、当初の制度設計(年利2.5%の運用収益を給付に充てる)を超えた給付金の支出が続いており、これに応じた特別掛金の徴収も必要となる。

加えて、事務局経費相当0.2%が別途必要となるなど、施設側の負担がかなり大きくなるため、運営委員会で見送ることとなった。

問4 3年未満で退職すると、施設負担金は無駄になるのではないか。かけ損では、何のために入っているかわからない。
兵庫県社協も勤続3年未満で退職金が出ないのか。

(答)

現制度では1年未満の退職の場合、個人掛金のみを返金し、施設負担金は退職金全体の積立としている。新制度ではこれを3年未満にするものだが、資産運用だけでは十分な積立金を得られないため、一般的に多くの退職金共済制度において、勤続年数が短い方についてこのような扱いをしているところが多い。

- ・兵庫県社協・・・勤続5年未満までの退職は、掛金累計額の5割～6割弱にあたる退職一時金を支給。なお、退職給付金が掛金累計額(個人負担金+施設負担金)を超えるのは勤続約7年を経過してからとなる。
- ・中小企業退職金共済制度・・・勤続12ヶ月未満は掛金の全額を不支給。
また、以降24ヶ月未満は掛金相当額を下回る設計

勤続年数の短い方の施設負担金は、長く勤務される方の退職給付金の一部として積み立てており、決して無駄にはなっていない。

共済制度の仕組みのひとつであると理解いただきたい。

なお現行制度はもとより、新制度においても、本制度における勤続年数が短い方に対する退職給付金は、上記他制度と比べても有利な状況となっている。

3. 現加入者保障に関する内容への質問

問5 新制度移行時、現加入者に保障されるという額(基準額)が、掛金累計額(個人掛金+施設負担金)より少なくなる人がいることはいかがなものか。

(答)

共済制度の仕組みとして、皆さまからお預かりする掛金は、加入者の皆さまに現状の支給の仕組みに沿って退職給付金を支払い、制度を運営するための原資として拠出いただいている性質のものであり、掛金そのまま、各施設や個人に保障されている額ではない。基準額はあくまでも退職共済事業規定に基づき計算される令和2年度末時点の退職給付金額相当分となることをご理解いただきたい。

なお基準額は、少なくとも掛金累計額の約9割となっており、個人掛金の累計額を下回することはなく、現加入者は1年以上の加入期間があれば、退職給付金が支給される。

4. 退職給付金に関する質問

問6 計算方法が変わって、退職給付金がどれほど下がるのかということを知りたい。

(答)

昇給・加入期間など加入者の条件によって一概には言えないため、平均モデルでの試算となっている。お送りしている資料「新たな制度への移行について」のA4資料 シート11・12の表を参照いただきたい。

現行制度では、加入7~8年で掛金累計額と退職給付金額がほぼ同額となり、それ以降では掛金以上に退職給付金額が高くなるが、新制度では、加入当初より全員が、掛金累計額に2%付利する仕組みとしているため、新規加入者のうち勤続年数が3年以上10年以内の方は、新制度移行により退職給付が増額することとなる。

5. 制度の仕組み全般に関する質問

問7 3年未満の退職者には掛金のみ返金に対応することによって、負債はさらに改善することのだが、それは3年未満の退職者がいることが前提である。一方、在籍年数の延伸があるというのならば、実際にはそこまで改善しないのではないか。

問8 積立率、給付乗率、運用利回りや退職者数については、知見ある方に計算、評価いただいていることは理解した。事業者としては、40代以上の人は定着率が比較的良好、それ以下の若手の定着が悪いという印象を持っている。平均勤続年数は7年とのことであるが、そうした定着率の高い年代も含めての平均である。先々こうした、定着率の比較的良好な世代が退職するとなった場合、この制度の見通しをどのように考えておられるか。

(答)

退職者はここ5年の推移をみての試算であり、今後の退職者数の動向および今後の運用環境によっても負債解消までの期間は変動する。

また、現行制度は、勤続年数の短い方が一定数いることを前提に制度設計されている。

ご指摘のように、勤続年数が長い方の定着が進んだ場合、いずれ制度破綻する恐れがあるため、新制度では元利合計2%という制度への移行を提案している。

新制度においては、2%以上の運用利回りを維持することを前提に、定着率の高い世代の退職が続いた場合でも、制度の維持は可能である。

なお今後、確実に2%以上の運用実績が得られると見通せる状況にはないため、これからは毎年財政決算をはじめ、5年ごとに財政再計算を実施し、積立率、給付乗率、運用利回りや退職者数の状況を確認しつつ、必要な見直しを行うことが前提である。

問9 兵庫県と神戸市の共済事業についてのグラフのみ表示されているが、他の共済団体（積立率110%前後を出している和歌山県、大阪府）の給付乗率のグラフはどのようなものか？

(答)

兵庫県の退職共済事業は掛金累計額に対して、給付乗率をかける方法で退職給付金を算出するため、比較が容易であったが、掛金率、退職給付金の計算方法、事務費の負担方法が各共済会で異なるため、ご質問の共済会では給付乗率をもって、退職金給付額の情報公開がされていないため、グラフを示しての比較が困難である。

問 10 退職給付金の支払い要件を「1年以上」から「3年以上」に変更するとのことだが、法人によっては神戸市内のみの施設ではなく広域的に運営しているところもある。法人内の施設所在地ごとに県共済・市共済への加入をしている場合、市共済の施設同士の異動（市内施設間異動）と県共済加入施設から市共済加入施設への異動で差が出る。例えば、県共済から市共済に異動後3年以内に退職した場合、市共済では退職金が支払われない。延べ勤続年数が同じでも退職金に差が出るため不利益な変更となると考えるがいかがか。

(答)

各共済団体で共済規定が異なるため、共済間の持ち運びはできない制度となっている。

神戸市内にのみ施設がある法人については市共済に入っただくこととなるが、県共済においては、神戸市以外に施設がある法人については、神戸市内に所属する施設職員も県共済への加入は可能である。

また、県共済の場合は5年間、加入資格を保持したまま休会することもできる。

広域で運営している法人共通のことであるが、神戸市外から神戸市内の施設に異動した場合の取り扱いは様々と思われるため、各法人において検討いただきたい。

なお今後、人事異動により加入期間が3年未満となるケースがある場合、事務局にご相談いただきたい。

問 11 今後も、財政状況によっては、ますます加入者にとって条件が悪くなることもあるのか？

(答)

退職手当共済制度を長期にわたり維持していくために、条件が悪化する可能性はゼロではないが、その場合もできるだけ最小限に抑えられるよう、毎年度行う財政決算や4半期ごとに開催される資産運用検討委員会、運営委員会において専門家や所管銀行等の意見を参考に、財政状況を注視、検討をしていく。

また加入者に向けても、運用状況、運営委員会での検討状況について、年2回、運用状況報告書（各施設に送付）により情報開示、共有をしているので、ぜひご確認いただきたい。

6. 同意書の取り扱いに関する質問

問 12 この制度改定には加入法人の 3/4 の同意が必要とのことであるが、3/4 に到達しなければどうなるのか。

(答)

今なら、現加入者全員が現段階において退職したと仮定した場合、現行制度での退職給付金額を支払うことができる。

よって各加入法人全体の今後のリスクを回避するために、制度の解散を含めた再協議を行うこととなる。

財政状況の回復にあたっては様々な方法があるが、資産運用検討委員会、運営委員会（各施設連盟代表者会）で1年半にわたる協議の結果、今回の提案が最善の内容であることを、十分にご理解をいただきたい。

問 13 同意しない場合、同意書はどうするのか？

(答)

12月10日までに同意書が届かなかった場合、事務局から確認のご連絡をさせていただきます。

なお、制度改定が行われるのであれば脱退するという場合、加入施設ごとに現行規程に定める退職給付金を受けるとともに、脱退に際しての費用として未償却過去勤務債務と事務維持費の負担が必要となる。（事業規程第58条～第63条）。

7. その他ご意見

意見1 掛金を見直さずに給付カーブを見直すとなると、加入者からみて条件が悪く見える。人材不足の中、求人サイトや人材派遣業者に払うコストが増えている。待遇面の魅力を維持するため、給付を維持し掛金を上げる方が、職員の離職防止につながるように思う。

意見2 状況が悪化していて共済事業を継続するために手を打たなくてはならないことは理解したが、方法として給付を下げ、事務費相当として施設負担金を0.2%増やすだけではなく、県共済のように、個人掛金をもっと上げてよいのではないかと。負債を増やさないようにするため、もっと大掛かりな見直しをしてもよかったです。

意見3 退職給付金の支払い要件が1年から3年になることは賛成である。長期に働く人にもメリットを持たせるのは自然なこと。ただ、事務局経費を施設だけが負担するというのではなく、労働者と施設の折半としてはどうか。(受け取るのは労働者なのだから、事務費についても一定の負担するのは当然ではないか)

(答)

共済制度では様々な分野の施設が加入しており、経営者により考え方は異なる。

退職金制度を採用し、その事務処理にかかる経費を負担するのは事業主という考えをもとに、この度は事務局の事務経費相当部分は事業主に付加することが決定された。

退職金に係る掛金についても、負担を増やすべきという考えの施設もあれば、施設負担金を事務費相当(0.2%)上げるだけで精一杯のところもある。この度の見直しについては昨年度より何度も議論を重ね、諮問機関である資産運用検討委員会、運用と年金数理の専門である信託銀行の意見をききながら、現運営委員の皆さまの同意をもって決定した内容であることをご理解いただきたい。