

第4章 新制度への移行 ～平成16年から平成25年～

1 社会情勢と本会の状況

戦後の復興から高度成長を遂げた日本の経済であったが、昭和が終わり平成に移る頃からそれまでの高度成長やバブル経済に陰りが見えてきた。金利等は大幅に下がり、基金の果実で退職金を賄うという設立当初の考え方が現実的に不可能になってきたのである。

このような状況下、負担金及び納付金の改正、給付金の上限や被対象職員の年齢等の見直しを検討するために、平成12年5月より、本会理事及び評議員の中から委員を委嘱し、検討委員会を発足することとなった。検討委員会による検討の中間報告として、平成13年2月、法人等納付金及び施設負担金については是正を行い、慶弔制度の見直しを行った(第3章参照)。併せて退職手当共済金制度としては発足以来、大きな変更を行っていなかったため、専門家に相談の上、掛金率と給付について見直し、充実した退職給付金が支給できるようにするため、調査・助言を依頼することとなった。

協議のうえ、平成13年11月から有限会社ビーシーピーに依頼し、以下の課題を解決すべく、共済制度全体を見直した。

- ① 医療事業団(当時)退職金共済との差額支給方式の問題解決
- ② 負担金と退職手当金との収支バランスの確保
- ③ 低金利下における保有率100%の確保
- ④ 利息収入減少下での慶弔金のあり方

これら、特に①の課題を解決するためには、新たな退職共済制度を創設することが提案された。また、会員法人に対してアンケートを行い、負担金の増額を望んでいないということが分かったため、新制度を創設する際は、会員法人の負担が現状維持程度になるよう考慮することとなった。

2 新制度の設計 ～平成16年～

本会がこれまで行ってきた退職給付金の支給は、医療事業団(当時)との差額支給であった。これは、公務員に準じた退職金の支給率をもって算定した額から、退職手当共済法に基づき支給される退職金の額を差し引いた金額を、本共済会で補填するというものである。そのため、会員法人内の被対象職員一人一人について見てみると、負担金支払いの額と本会から支給される退職金の額に大きな不均衡が発生していた。これらの是正のため、差額給付を廃止し、医療事業団から制度的な独立を目指し、負担金と退職手当金の相関関係を明確化することとなった。

また、当時の掛金相当額で当時の付加給付金の水準を確保することや、経営者と加入者に分か

りやすい仕組みであること、長期勤続者を優遇すること等を制度改定の方向性とし、新たな退職共済制度を設計することとなった。

新制度の骨子は以下のとおりである。

- ① 負担金の定利による元利合計を基本退職手当金とする。
 - ・収支バランスの確保と低金利に対応
 - ・専門家の定期的関与が必要な複雑な数理計算を取り入れず、比較的シンプルな仕組みとする。
- ② 将来の資産価格変動に備え、準備金を一定額確保する。
- ③ 制度運営上生じる収益は定期的に加入者の給付増額分に充当し、長期勤続者を優遇する。
- ④ 短期脱退者の退職手当金は低額に抑え、長期加入者への給付増額財源にする。
- ⑤ 既加入者の旧制度での既得権は確保する。
 - ・新退職手当金額が改定日前に獲得した額を下回ることはない。

上記を踏まえ制度を一新し、平成 16 年度から新たな退職共済制度の下で事業を行うこととなった。改正されたのは以下の点である。

- ① 退職手当金は、差額支給を取りやめ、加入年数を基準とする給付とする。

基金の果実で退職金を賄うのではなく、会員の負担金は被対象職員の掛金と考える。負担金支払いの額と支給される退職金の額の相関関係が分かりやすくなるよう、退職金は掛金におおむね 1% の運用果実を上乗せして支払われるよう、退職手当金額表を作成した。また、加入が 3 年未満には退職手当金は支給せず、10 年以上の長期加入者には付加給付金額表による優遇を行う。
- ② 会員法人が納める負担金を、変動額から全員一律で固定年額に変更する。

これまでの負担金は本俸年額に定率を掛けた額であったが、1 人あたりの負担金の平均を算出し、年額 13,800 円の固定とする。
- ③ 旧制度での既得権を確保する。

新制度への移行に際して、平成 16 年 3 月 31 日時点での制度資産については、平成 16 年 3 月末で加入している職員に応分に配分し、旧資産分の支給額として確定したうえで、退職時に新制度分と併せて支給することとした。

3 社会福祉法の改正による影響 ～平成 18 年～

平成 12 年には増加し続ける老人介護のニーズへの対応として介護保険制度が始まり、社会福祉法人以外の事業者が介護事業に多数参入するようになった状況の中で、「平成 17 年をめどに行われる介護保険制度の見直しに合わせ、介護保険における民間とのイコールフットィングの観点から助成の在り方を見直す」との「特殊法人等整理合理化計画」及び「社会保障審議会福祉部会意

見書」等を踏まえ、介護保険制度の対象となっている高齢者関係の施設又は事業所について社会福祉施設職員等退職手当共済制度への公費助成が廃止された。

先にも述べたとおり、平成 16 年度の制度改正前の本会の共済制度は、公務員に準じた退職金の支給率をもって算定した額から、退職手当共済法に基づき支給される退職金の額を差し引いた金額を、本共済会で補填するという、差額支給の考え方を基にしていたため、退職共済手当法による退職共済制度を運営する独立行政法人福祉医療機構（以下「機構」という。）と本会には同時に加入することが原則であった。

しかし、上記のような社会情勢の変化により、平成 18 年 4 月から特定介護保険施設等が公的助成の対象から外れたことで、特定介護保険施設等が機構の共済制度から脱退したり、以後に加入する職員を加入させないこととしたりするという処置をとることとなった。併せて本会からも脱退したり、加入を控えたりすることとなったのである。

このため、平成 18 年度は会員数が微減し、それ以降も会員数の伸びが緩やかになるといった影響が出た。

4 事業財政の定期的検討 ～平成 19 年から平成 23 年～

平成 16 年度の制度改定では、安定的な制度継続を目指して、運営規則第 27 条に「事業財政の定期的検討」を定め、3 年ごとの定期的再検討を義務付けた。このことを受けて、制度改正時に依頼した（有）ビーシーピーの佐藤嘉晃氏に依頼し制度の検証を行った。

平成 19 年度に第 1 回の定期的見直しを行い、改正時の想定どおりの剰余金蓄積が確認され、長期的安定運営の財政的基盤が構築されてきたことを受け、平成 20 年度に退職手当金額表の見直しを行った。

また、平成 22 年度には、第 2 回の定期的見直しを行った。制度改正後 6 年が経過し、今後の環境の変化に対応するための方策や制度運営における課題について検討を行い、長期勤続者への還元として付加給付制度の創設（平成 23 年 4 月 1 日施行）と諸規程の体系化と整備を行い、公益法人制度改革への準備をした。

年 度	改 正 内 容	備 考
平成 20 年	運営規則第 27 条により付加給付表の創設 (4 月 1 日施行)	
平成 23 年	運営規則第 27 条による付加給付表の改正 (4 月 1 日施行)	対象者を勤続 8 年から に下げ、給付金を増額
平成 24 年	一般財団移行に向けて平成 24 年度のみ負担金額 を一人当たり 7,000 円とした。	正味財産の減額