

平成26年11月21日

第75回 建設産業史研究会定例講演

『建退共制度50年～現状と課題～』

独立行政法人勤労者退職金共済機構

理事長代理・建退共本部長

櫻井康好氏

皆さん、こんにちは。勤労者退職金共済機構の理事長代理をしております櫻井と申します。今日は「建退共制度50年の現状と課題」ということで、建退共制度がどのように運営されているかということ、できれば全体像が分かるようにお話ができればと思っております。

建設業界では建退共ということだけでたい名前が通っておりますので、私自身も業界の方とお話するときは建退共の櫻井ですと申し上げる場合が多いのです。組織の名称は勤労者退職金共済機構ですから略すと勤退機構になるのですが、勤退機構の櫻井ですと業界の方に申し上げると、それは何ですかという感じですので、建設業界以外の方とお話するときは勤退機構の櫻井ですと言いますが、この業界では建退共の櫻井ですと言っております。

さて、建退共50周年ということで、今年度の加入促進のポスターをスライド2に貼り付けておきました。真ん中に「50周年建退共」と書いたヘルメットのデザインを入れています。これは社内の公募で職員の提案でつくったロゴマークです。50周年ということで、労働者みんなで支え合う共済制度をイメージしたポスターを今年はつくりました。今年、私どもの職員あるいは都道府県支部の職員がこのマークを名刺に貼り付けたりしているところですよ。

50年前1964年はどんな年だったか(スライド3)。今年は東京オリンピック50周年ということでよく話題になりますが、この年はシャープが電卓を発売したとか、新潟地震があったとか、フジテレビで「ミュージックフェア」が放送開始になったというようなことがあります。東京モノレール、新幹線、そのほかにも首都高の1号線など、多くのインフラがオリンピックに向けて開業、開通した年です。

この年に建設行政では河川法の大改正があり新河川法が制定されています。下釜(しもうけ)・松原ダムの蜂の巣城という公共事業に大変な反対運動が起こり、そこで代執行が行われたということもありました。ちなみにこの年厚生省には公害課が設置されたということで、環境問題についても行政的な対応が始まった頃です。この業界では建設業労働災害防止協会もこの年に発足しています。全国中小建設業協会、全中建もこの年に発足しています。

きょうのお話は目次にあるように(スライド4)制度成立の背景や経緯、それから制度の基本的な仕組みがどのように普及・発展してきたか。それからどういう人が入って、どういう人が退職金ももらっているか。それから50年の中で特に平成10年の統合問題と平成11年の改善方策についても触れたいと思います。あとは課題(1)(2)(3)(4)(5)ということで、現在の課題を大きく五つ挙げてお話ししたいと思います。

早速ですが、「建退共の50年」ということでスライド5ページです。昭和34年に中小企業退職金共済法が制定されました。中小企業の労働者にも退職金を出せるようにしようということで、社内退職金よりも国の制度としてつくって、国がつくった法人がそれを管理する。社外の退職金ということで、中小企業としては倒産しても退職金を払えなくなるということはないという利点や、それ以外にもいくつかの国の制度としての特典を付けて制度が発足しました。同じくその年の7月には中小企業退職金共済事業団という組織ができました。これがいわゆる中退共という中小企業一般の退職金制度です。業種を問わず、中小企業の退職金の制度ということになっています。私ども建退共は、この中退法の中では特定業種という、特定の業界の退職金という位置付けがなされています。業界の退職金としてあるのは、この歴史の中でも出てきますが、建設業、清酒製造業、林業の三つが中退法に基づく特定業種の退職金制度を持っています。

昭和39年、ちょうどオリンピックをやっている最中の10月15日に建設業退職金共済組合が設立され、11月に業務を開始しました。当初は永田町の全国町村会館で業務をやっていました。

昭和43年に事務所を港区芝公園に移転しました。退職金機構ビルという名前で、中退共が持っている資産としての事務所がありましたが、そこで業務を昭和43年から平成24年まで行っていました。

昭和56年10月には、清酒製造業退職金共済組合と統合し、57年には林業退職金業務が加わり、建設業・清酒製造業・林業退職金共済組合になりました。

平成10年にそれまであった中小企業退職金共済事業団と統合して、勤労者退職金共済機構という現在の名前になりました。このときに一悶着といういろいろあったのですが、そのことはまた後でお話したいと思います。

平成15年に現在の独立行政法人になりました。政府のほうで、それ以前は特殊法人とっていたわけですが、独立行政法人というふうには制度を変えました。なぜそのように変えたのかという理由はいろいろあるのですが、簡単に言うと特殊法人時代は予算も普通の役所のように予算要求をして、それを大蔵省の査定を受けてというようなことがあったのですが、独法になってからは総額で固定をして、個別の査定を受けなくなりました。ただ、もちろん自由勝手に何をしてもいいというわけではありません。中期計画を立てて、その中でどういうことをやるかというのを大まかに決めていく。あるいは中期的に、5年間でこれだけ業務経費を減らさないとか、人件費を減らさないなどということが決められるようになったということです。

平成24年、東日本大震災の後に、その当時業務を行っていた芝公園のビルは耐震補強を何もしていなかったため、このままでは震度6で倒壊すると言われて東池袋に移転しました。そして現在に至っています。平成26年が建退共制度50周年ということになります。

制度成立の背景・経緯ということですが(スライド7)、昭和33年に第18回東京オリンピックの開催が決まり、建設ラッシュが始まりました。技能労働者が不足し、若年層労働者も不足していました。なんとなく今のストーリーとよく似ているなという感じがしないでもありません。2020年のオリンピックが決まって、ラッシュという表現が適切かどうかは分かりませんが、建設投資も回復し、技能労働者が不足していて若年層労働者が不足しているというのは、全く今と同じような感じがします。

その頃のデータを下に掲げています。産業別の技能労働者の不足状況という当時の労働省のデータです。製造業あるいは運輸通信業に比べて建設業の不足率が一番高い。不足数というのは、注に書いてありますが、「調査時現在において不足している数および今後6カ月以内に充足を

要すると見込まれる数の合計」ということです。従って将来の分も含んでいます。最近では技能労働者の不足というスライド8の数字が使われます。下に不足率と書いてありますが、確保したかったが確保できなかった労働者数、逆に過剰になった労働者数ということで、現時点の不足ということで将来の分は入っていません。ともあれ数字の上では、建設業において、その当時の不足率の数え方では30%不足していたということです。

非常に若年労働者の入職が少ないという背景を考えると、今の状況は少子化が進んでいるという違いがあります。スライド9は出生数のグラフですが、現時点で入職してくる人は20年くらい前の生まれですから、平成5、6年頃の出生数は年間120万人くらいです。昭和39年に制度が発足した頃は、ちょうど戦後のベビーブームである昭和22年から24年生まれぐらいの人がこれから労働市場に入ってくるという時代ですから、250万人を超えるような人が、この後ももちろん減っていくわけですが、労働市場に入ってくる。建設業は人手不足だと言いながらも、そのたくさんの中から当然建設業に入ってくる人もいたであろうということです。一方、現在は労働市場に入ってくる人が少ない中で人の確保をしなければならないという50年前とは違う難しい要素があると思います。

スライド10は産業別の就業者数の推移です。ご承知のように戦後、農業、林業、漁業人口、つまり第一次産業人口がかなりの比率だったのが、ずっと急激に減ってきて現在に至っています。一方、製造業など第2次産業はずっと増えましたが今はちょっと減っている。サービス業など第3次産業はずっと増えています。1965年の数字を見ると、第一次産業の人口がかなりのウエイトを占めています。建設業への入職という意味では、野外作業ということもあって農業から建設業へという人が多かったのではないかと思います。しかし今後は農業から建設業へ来る人はほとんど望めないと思われます。そういった状況の中で今後技能労働者を確保していかなければいけないという課題に直面しているのだらうと思います。

制度の背景ということでスライド11です。昭和34年に中小企業退職金共済法が成立して、中小企業の退職金制度ができたわけですが、建設業の場合、短期の雇用契約ないしは期間雇用で働く労働者が多い、さらに働く場所の移動が結構激しいこともあって、なかなか中小企業一般の制度にはなじまないということがありました。

しかしながら当時、全国建設業協会(全建)では、短期の日雇労働者にも中退法の適用をしてくれということで昭和36年に労働省に陳情を行い、昭和37年には独自に建設業退職金共済組合を作るということについて全建の理事会で議論をしました。昭和38年8月には労働大臣、労働事務次官、労政局長、全建の会長などが会談をして、建設業について中退法の適用ができるようにしようということになりました。

時間が前後しますが、昭和37年には中央建設業審議会でも建設技能者の養成確保のための緊急措置というような建議が行われています(スライド12)。これも今読むと、「建設技能者の確保をはかるためには、失業保険・厚生年金保険、健康保険、日雇健保等の社会保障制度を事業者が活用するように行政指導する」とあります。なんとなく今の社会保険加入と同じような話ですよ。 「退職金共済制度を含め、技能者の就労実態に即した改善を図る必要がある」という建議が行われたということです。昭和38年11月には中小企業退職金共済審議会でも建設業にも中退法を適用するという方向での答申がなされ、法案を労働省が昭和39年2月の国会に提出して、同年6月に可決・施行されました。そして、昭和39年6月に施行された法律に基づき、昭和39年10月に組合が発足、11月から業務を開始したということになります。

次は制度の基本的な仕組みです。建退共という言葉が聞かれた方はたくさんいらっしゃるかと思います。建設会社で例えば労務安全の担当をされた方はよくご存じでしょうし、また現場にいらした方も下請けの会社に建退共の証紙を出すとか、そんなことをされたことがあるかと思います。しかし制度全体の仕組みがどうなっているかということまでご存じの方は少ないのではないかと思います。

ここから制度の基本的な仕組みを何枚かのスライドでご説明します。まずスライド13に出てくるプレーヤーは建設業の事業主です。これが共済契約者ということになります。それから建退共、これは本部と支部に分かれますが、基本的に事業主と建退共の間で共済契約を結ぶ形になります。

事業主が共済契約を結ぶとそこで働く労働者が被共済者になります。共済契約を結ぶと共済契約者証と共済手帳を事業主にお渡りする。そしてその手帳に共済証紙をお貼りいただいて、掛

金を納付していただく。働いた日数に応じて証紙を貼っていただいて(掛金を納めていただいて)、退職するときにはこの手帳を被共済者に渡してもらい、被共済者(労働者)から退職金を支部に請求していただいて、本部から金融機関に振り込み依頼をして退職金をご本人にお支払いする、ということになります。

共済契約者(事業主)と金融機関との関係ですが、証紙は金融機関で購入することになっています。

被共済者(労働者)は辞めたら退職金を請求するわけですが、同じ事業主のもとで働かないで、ほかの建設業の会社へ移るときには、この手帳を持ってほかのところへ行って、また引き続き、掛金を掛けるという仕組みになっています。ここが中退共との違いで、要するに一企業の退職金ではなくて業界退職金という性格になっているということです。

スライド13の絵の中で、建退共事業本部と建退共・各都道府県支部とがあります。これは歴史的に、全建がこの仕組みづくりに尽力されたということもあって、国がつくった法人はこの建退共の事業本部、当初は建設業退職金共済組合で今は勤労者退職金共済機構ですが、その業務のうち加入・更新手続きや退職金の請求の受け付けを支部でやっていただいています。支部というのは都道府県の建設業協会等になります。本部・支部の関係というと、同じ会社ないしは法人の一部という印象があるかもしれませんが、都道府県支部には建退共から業務委託という形で仕事をお願いして支部という看板を掛けてもらっているということになります。

スライド14が手帳です。共済手帳をお渡しして右側にある証紙を貼っていただきます。就労日数に応じて、毎月20日働いたら証紙を20枚貼っていただくということです。中小企業用共済証紙と大手企業用共済証紙というのがあります。建設業の場合、大手の現場に下請けで中小企業が入り、その労働者が働くというのがごく普通のことです。ここでいう法律上の中小企業とは、現在では従業員300人以下、あるいは資本金3億円以下の会社ということで形式的に線が引いてあるわけです。中小企業が元請けになって、さらにそこに下請けが入る場合もあるし、自社施工の場合もあります。

そういう形であると、大手企業が元請の現場で働いたら証紙を貼ってもらえないということによく

ないだろうということです。一方、最近は少ないですが、中小企業ではないところでも自社の現場労働者を抱えているところもあります。そういうこともあって、業界全部がこの仕組みに入ろうということで、中小企業用と大手企業用とに証紙の色は分けてあるのですが、すべての建設事業主が建退共に入れるようにしました。法律は中小企業のための法律ということになっているので、法律上は附帯事業として大手の事業を行うことになっています。

中小企業の分の経理は私どもでは給付経理と呼んでいます。右の大手企業の分の経理は特別給付経理と呼んでいます。この後の説明でも、給付経理、特別給付経理をあわせて説明するときもあるし、給付経理だけの説明をしている部分もあります。一応データにはどちらのことを指しているか書いているつもりですが、いずれにしても中小も大手も含めてこの制度には入れることになっています。

建退共は中小企業の事業主が労働者のために退職金を積み立てるという仕組みですが、制度ができたときの解説などには、従業員、第三者のためにする契約であるという解説がなされています(スライド15)。つまり私ども退職金共済機構と事業主が契約をして、第三者である労働者の利益のためにこの契約を結ぶということです。

中退共の場合と建退共の場合とに分けてあります。中退共の場合は、事業主は労働者Xのために契約を結ぶ。そうすると労働者Yのためにはまた別契約をするということになります。法的な整理としては一人一人について契約を結ぶという形になっています。

ところが建退共の場合は、事業主Aと私ども機構が契約を結ぶと、そこにいる人は期間労働者X、Y、Zと、いろいろな人が入ってくる可能性があります。加入時、事業主Aが私どもと共済契約を最初に結ぶときに入っている労働者は手帳申込書に記入の以下の人ですよと例えば5人名前が書いてあればその方々の手帳を発行します。でもその会社で、その5人がどこかへ行ってしまった場合や、あるいは新しい人が入ってきた場合というのはいちいち把握はしていません。つまり労働者は業界内を移動しても退職金を通算してもらえらるということです。

つまり、スライド16にあるように中退共の場合は第三者が契約上特定されていることになりませんが、建退共の場合は、効果が及ぶ従業員(第三者)は共済契約上は特定されていません。もち

ろん私どもは手帳を持っている人を把握していますが、その手帳を持った人が今どこの会社にいるかというのは厳密には把握し切れていないということです。

こういう性格の契約ですから、この契約の性格は、特定の人のためというよりは業界の退職金制度に加入して、わが社で働く労働者にはちゃんと掛金をかけて退職金を払いますよという契約であるということがいえるかと思えます。法律上、これも厳密に「第三者のためにする契約」と言えるのかどうかという議論はあるかもしれませんが、いずれにしてもそういう性格のものです。そうすると、すべての事業主が加入して、どの会社で働いても掛金が掛けてもらえる、証紙を貼ってもらえるというのが業界の退職金としては理想的なわけです。

中退共は、ある会社にいる間だけ退職金が積み立てられて、辞めたら退職金をもらうという性格になっています。そこが業界退職金である建退共との大きな違いです。

スライド17です。制度加入の条件ということでは、事業主としては全ての事業主が、建設業の許可がなくても建設業を営むということであれば加入できることになっています。ただ、実際にはほとんど建設業許可を得ている事業主との契約になっています。

従業員は、現場で働く従業員であれば被共済者になることができます。その下に「加入対象とならない従業員」とあって、もともとこれは中小企業の労働者のための制度ですから、事業主あるいは役員報酬を受けている人は入れません。本社等で事務だけやっていて現場には出ないという人も入れません。ある会社に労働者として入っていたけれどもある時点で役員になりましたという人もよくおられます。引き続き退職金の掛金を掛けていると、実はこれは労働者のための制度ですので、役員になってからの分は退職金の掛金としては認められませんので、その分は誤って納めていただいたということでお返しするというをやっています。

二つ目に、既に建退共に参加している方。要するにある会社で働いているときに手帳をもらって、次の会社に行ってまたもらったという人がいます。一人で2冊、場合によっては3冊持っている人もいたりしますが、それは制度上できませんので、そういう人が分かると後で合算をするというような手続きをしています。

それから中退共あるいは清酒製造業の清退共、それから林退共に参加している人は建退共に

は入れないことになっています。それぞれ補助金が少し出ることになっていますので、重複して補助金をもらうようなことは当然避けることとなります。それから制度間の移動通算という形で、建退共に入っている場合でも、中退共に入っている場合でも、両方の制度間を移動することは可能です。今まで月額で退職金を掛けてもらっていた人が、働いた日数に応じて掛金を掛けてもらう、あるいは逆に、今まで働いた日数に応じて掛金をかけてもらっていた人が、月額で、定額で掛金を掛けてもらえるというような制度間の移動ができることになっています。

中小企業の労働者ということになると、建設業界では決して珍しい存在ではない一人親方についてどうするかということがあります(スライド18)。一人親方はあるときは事業主であり、あるときは技能労働者ということですので、一人親方が集まって任意組合をつくることによって加入することができるという道を開いています。一人親方を任意組合で雇われている労働者とみなして制度を適用するというのは、制度運用当初から行われていて、平成25年度末には任意組合は全国で662あります。

制度加入の条件として、今までは建設業を営む事業主は誰でも入れますという形だったのですが、最近条件が付け加わりました。平成26年7月以降、反社会的勢力の排除という要請に対応しなければいけないということで、反社会的勢力ではないですよという同意をもらって、それに同意できない事業主とは共済契約を結びません、後から反社会的勢力ということが分かったら解除しますよということにしました。

制度の特長ということですが(スライド19)、まず「国の制度なので安全確実かつ簡単」と書いてあります。中小企業の社内退職金ということになると、会社が傾いたり倒産したりすると退職金が出ないということもあるかもしれませんが、これは国が管理しているので安全確実だということです。

それから企業間を通算して退職金を計算するというので、この業界で長く働けば働くほど退職金は増えるというか、利回りもだんだん付いてきますので、長く働いたほうが有利だということです。

国が掛け金の一部を補助することになっていて、先ほどご覧いただいた証紙は今1枚310円です。1日働くと310円の掛金を掛けることになっていますが、手帳一冊目のうち50日分は国が掛金

を助成することになっています。税法上も掛金は法人では損金、個人企業では必要経費として全額非課税の扱いになります。

5番目に、これも後で申しますが、公共事業の受注に少し有利になるということです。発注に当たって発注者はAランク、Bランク、Cランクというような事業者のランク付けをしています。そのときにランク付けのため経営状況などを評価する経営事項審査というものがあります。その中で建退共に加しているると加点評価をされています。

次に、退職金がどのぐらいの水準かということです(スライド20)。スタートした昭和39年、最初は掛金日額20円で、利回りは6%でした。現在、平成26年の掛け金は日額310円、利回り2.7%となっています。掛金の期間に応じて退職金を出すとしたい表のような数字になります。昭和39年、50年前は、掛け金を5年掛けると退職金は2万6000円、今は41万円となっています。下に国家公務員の大卒初任給が書いてありますが、昭和39年には1万9000円でしたが今は18万円ですから、大ざっぱに言うと10倍ぐらいです。昭和39年の退職金を10倍すると5年で26万円、10年で72万円という数字になると考えると、20年以下ぐらいのところは今のほうがちょっといいかなということです。20年を超えると50年前のほうがいい水準になるという感じですね。これは制度発足当初の利回りが6%という、今から見れば非常に高い利回りですから、長く入っていればいるほど増えていくことになります。現在はそういう意味では利回りは低くなっているということです。

退職金は、先ほどの表で言えば40年で563万円ぐらい。これは今入って、今のままの制度で40年たったならこのぐらいということです。きょう現在まで40年働いて退職金をもらおうと563万円というわけではありません。今まで40年働いた人は過去の利回りの高い部分があるというプラス要因があります。ところが一方、過去は掛金の額が少ない時期があったというマイナス要因もあります。

スライド21をご覧ください。今までの実績では、最高支給額が1,099万円という人がいます。今までの1000万円を超えた建退共の退職金を受け取られた方は全国でまだお二人だけです。1000万円もらうためには何年分働いたかという56年分です。中卒の15歳で働きはじめて71歳とすれば働けないことはないかなという感じですが、実はこの年数というのは、加入から退職時までの年数ではないのです。先ほど申しましたように、証紙を貼るという掛金の納付方法で、1冊の手帳は

250枚の証紙を貼ることになっています。一年間で証紙を250枚よりたくさん貼る人も実はいるわけです。年間250日以上働いたということです。

そうすると、実際会社にいたのは50年でも55年分とか、プラス何年か分の証紙を貼る例はあるわけです。昔は当然休みも少なかったでしょうし、今でももちろん週休2日が実現できていないというこの業界の事情があります。そういう意味で昔は証紙をもっとたくさん貼っていたということがあって、最高支給額を受け取られた方は56年分の掛金を掛けていたということです。

支給の累計金額は今まで1兆5544億円、220万2000人の方にお支払いをしています。受け取るには、掛金納付が24月分以上、手帳の更新で2冊分以上働くと退職金がもらえます。逆に24月以下の人には退職金の支払いをしていません。入ってきてすぐに離職してしまうような人は退職金はもらえません。その間の掛金はどうなるかというと、それは全体の支払いに充てているので、短期で離職して退職金をもらえなかった人の掛金は、それより長期に働いている人が退職金としてもらっているということです。

スライド21の一番下に「建退共の場合、退職金請求は、基本的には本人の判断」と書いてありますが、中退共との違いがあって、中退共の場合、掛金は事業主の口座から毎月引き落としです。つまり会社としてはある人が辞めたら、この人はもう辞めましたよということを私どもに連絡しないと自動的にどんどん引き落とされてしまいますので必ず退職したという連絡が来ます。つまり私どもの機構は、この人はもう辞めた人かどうかということの中退共の場合は把握しているわけです。

ところが建退共の場合は、手帳を持って次の会社へ行ってよろしいということになっています。あるいは次の会社に行かない、しばらくは建設業で働かないという場合もあります。数年たったらまた働くかもしれないという人も含めて、手帳を持っている人ということになりますので、私どもでは、この人が今働いているかどうかというのは正確には把握していない。

ただ、手帳の更新という手続きがありますから、何冊目かの手帳を更新する。その更新手続きは本人ではなく会社を通じてやるので、事業主が分かりますから、この人は今この会社で働いているということが、直近の手帳更新をした会社という意味では分かります。ただ、きょう現在その会社で働いているのかということとは分からないという仕組みになっています。

スライド22は制度50年の掛金の日額と利回りの推移です。昭和39年に制度が発足したときは6%の利回り、掛金20円でした。利回りとしてはバブルの頃まで、昭和61年ぐらいまでは6.25%とか6.6%と利回りが上がってきました。掛金は当然、物価の上昇その他、経済成長に合わせて上がってきました。平成10年のバブル崩壊後に、低金利時代に入ったということもあって6.6%の金利を4.5%に下げました。さらに平成15年に2.7%に下げました。そして平成15年から既に11年間、今の制度は変わっていないということになります。今これを見直そうという議論が始まっていて、この利回りを少し上げることが検討されているところです。

スライド23は制度の普及・発展ということで、共済契約者がどのように伸びてきたかということを示しています。このグラフは昭和39年から5年ごとのグラフです。間の年度は省略してあります。当然、制度ができたときには左の加入者数の目盛りが非常に大きい。下のところに「単年度加入の過去のピークは平成15年の1万所」と書いてあります。1万事業所が平成15年に加入しました。ちなみに建設投資のピークは平成4年、それから政府建設投資のピークは平成7年ということですので、ややずれがあります。

折れ線が現在加入している事業所ですが、17万事業所です。建設業許可が約50万社。実際に建設業をやっているのはそのうち30万社ぐらいではないかともいわれますが、そのうち17万社ぐらいは私どもの建退共に加わっていただいているということになります。

スライド24は被共済者、加入労働者の数です。制度発足当初には被共済者が一挙に入りましたので、40年、41年には20万人とか26万人ぐらい年間の加入者がありました。それ以降は10万人から20万人の間ぐらいというのが年々の加入者の数字です。単年度加入のピークが平成15年で19万7764人ということですが、これも建設投資のピークあるいは政府建設投資のピークとは少しずれています。ずれている要因については後でお話ししますが、必ずしも投資額とぴったり一致するような動きはしていないということです。

現在(平成25年度末)の労働者の加入数は301万2334人となっています。301万人というのは、イコール建設業で働いている人かということ、これは手帳を持っている人の数です。手帳を持っているが建設業で働いていない人、今は建設業を離れている人もいますし、中には今離れているだけ

ではなくてもう戻らないという方、実質的には建設業を辞めているけれども、手帳を持っていても請求をしていないという人も実はいます。そういうこともあって、中退共の制度では掛金を納めなくなったら即退職ということが分かるのですが、業界退職金という建退共では、ご本人が業界を辞めて退職金を請求しない限り、一応手帳を持ったままだとこの被共済者にカウントされているというのが実態です。

最近の被共済者の加入者数は年間11万人から16万人ぐらいの水準です(スライド25)。これは平成17年度からのグラフですが、だいたい建設投資と合うような形で徐々にずっと減ってきて、21年は例のリーマンショック後の経済対策等もありましたのでちょっと増えて、政権交代があって公共投資が削減されるとグッと減って、震災があるとまた増え、今アベノミクスでまた増えたという感じになっています。

今、私どもの運営は特殊法人から独立行政法人に変わりました。独立行政法人は目標で運営管理をしようということがあって、加入人数の目標を決めることになっています。向こう5年間の加入はどのくらい確保するかという目標を立てて、それを達成すべく運営をしているのですが、平成17年は加入目標16万6680人に対して加入実績16万人余で、達成率97.9%ということになっています。過去を見ると実は100を切っているときが多いです。趨勢的に減っていく中で加入目標を達成するのは難しい状況が続いていますが、去年はアベノミクス「第二の矢」の効果もあるでしょうし、景気の回復もあって、もちろん消費税の駆け込み需要があったかもしれませんが、そういうこともあって超過達成をしているという状況です。

スライド29で掛金収納額と退職金支払額の推移を示しています。当然、業務を始めた昭和39年は掛金収入だけで退職する人はまだいませんが、退職する人もだんだん出てきます。平成10年までは掛金収納額が退職金の支払額を上回っています。私どもが運用資産としてお預かりする資産残高もどんどん増えていきました。ところが、平成10年から平成24年までは退職金の支払額が掛け金の収納額を上回りました。これは5年ごとのグラフですが、平成16年ですと退職金の支払額は808億円、掛け金で入ってきたのは513億円ということで、300億円ぐらいは余分に出て行きました。100億から380億ぐらいの範囲で支払超過という状態が平成10年度から平成24年度まで続き

ました。

どんどん出ていくと、特に私ども各県の建設業協会に支部業務をお願いしているものですから、こんな毎年何百億円も出ていって大丈夫ですか、建退共はこのまま行ったら危ないんじゃないですかと言う人もいました。私どもはお預かりしている退職金を運用してお支払いするわけですが、支払わなければいけない総額は、生命保険なんかでも責任準備金という考え方がありますが、私どもの責任準備金、すなわち今の加入者が全部請求してきたらいくら払わなければいけないかというのを確保していれば、資産は減っていてもちゃんと払えますということですので大丈夫ですよということは申し上げてきました。

実際に責任準備金を上回る資産は今きちんと継続的に保有していますので、資産が減ってきても別に将来的な支払いに不安はないのですが、ずっと平成10年ぐらいからは支払いのほうが多くて資産規模が下がってきたという事実はあります。ところが平成25年度、昨年は15年ぶりに掛金収納額のほうが退職金の支払額を上回りました。今年度も先月(平成26年10月)までの状況は掛金収納額のほうが退職金の支払額よりも多いという状況になっています。

団塊の世代というか、大きな塊の部分の人たちがだいたい退職した一方、新規の入職者が少ないとはいいますが、公共投資あるいは建設投資が増えた分だけ入職者は増えていますので、掛金の収納額が増え、退職金の支払いが減ったというのが去年、今年状況ではないかと思えます。

将来どうなるかというのはよく分かりませんが、制度ができた当初のように掛け金がどんどん入ってきて、また資産がどんどん大きくなっていくということは、たぶんないのだろうと思います。かといって、ここ10数年のように資産がどんどん減っていくということもたぶんないのではないかと。ある程度、年ごとのばらつきはあるかもしれませんが、安定的な数字になるのではないかと期待を込めて考えています。

では、どういう人が入っているかというのがスライド30「新規加入被共済者のプロフィール」です。通常、サラリーマンというか特にオフィスに勤めるような方ですと、入職してくる人は当然新卒者ないしはその周辺、退職していく人は退職年齢に達した人というイメージがあるかもしれません。し

しかし実際に建退共に入ってくる人、退職していく人は、それとは大きく違います。

これは昨年25年度に入ってきた新規加入被共済者、つまり労働者です。年齢階層で言うと当然20代、30代がそれぞれ21パーセントくらいと多いのですが、40代も同じくらい。50代もまだいる。60代もまだいる。こういうことになっています。

どういう職種で入ってきているか。一応私どもは加入のときにどういう職種ですかとお尋ねしているのですが、それを集計すると、普通作業員とその他が一番多く6割くらい。これは建設省がつくった職種の分類に合わせてありますが、とにかく普通作業員あるいはその他という形で入ってくる人が多い。もちろん普通作業員で中に入ってから、ある技能を身に付けて、たとえば鉄筋工や塗装工になる人もいるでしょうが、とにかく入ってきた時点ではこういうことです。これを見ると、やはり一時的な入職という方もけっこういるのかなと思われまます。この次にお見せする退職者もそうなのですが、少なくとも退職金の請求を見る限り、みんながみんな建設業界に入って20年、30年勤めるわけではない。だから一時的に建設業に入ってくるという人も結構いるのではないかと、いうことです。

次にスライド31で退職金をもらった人です。これは平均年齢でいうと51歳ではあるのですが、平均納付月数でいうと110カ月。平均10年弱です。ですから平均の支給額は95万円ということになります。この下に支給額別状況とありますが100万円未満の人が7割、100万から200万の人が17%、200万から300万が6.6%となっています。要するに10年くらい、ないしはそれ以下でもらう人が結構いるということです。

辞めたときの職種を見ると、やはり普通作業員とその他という人が多いのです。ある程度職人的な技能を身に付けた人は長くいるのかなということも推測されますが、一時的に普通作業員として入ってきた人が、2年か3年たって別の仕事に就いて出ていくということかもしれません。そういうことで、会社に勤めて30年、40年働いて退職金をもらうというイメージとはちょっと違うといえるかと思えます。

業界の50年を語るときに話しておいたほうがいいものとして平成10年の統合問題があります(スライド32)。最初に話した歴史の中で、中小企業退職金共済事業団と建設業・清酒製造業・林

業退職金共済組合が統合するというイベントをご紹介しましたが、これは今にして思うと業界をあげての大変な問題だったということです。

平成7年2月に、特殊法人の整理合理化ということで閣議決定がされて、中退共事業団と建・清・林組合を統合するという閣議決定がなされました。ところがその後、建・清・林の共済組合の運営委員会、評議員会が統合反対を決議。建設業界はこの頃はまだなかなか元気があったと言ふべきか、今はたぶん政府が閣議決定したものを建設業界は反対だと声を上げるということは難しいのではないかと思います。もちろんこれは、その当時の所管の役所である労働省があまり根回しをせずに決めてしまって、大反発を食らったというのが実態のようですが、とにかく業界は閣議決定に反対するぞということになりました。

そして平成7年4月、全建に建退共問題特別委員会を設け、委員長は田村憲司三重県建設業協会会長、田村憲司さんは前の厚生労働大臣の田村憲久さんのお父さんで、そして田村憲司さんのお兄さんが、この間亡くなられた元衆議院議長の田村元さんです。田村憲司委員長を中心に業界としてどう対応するかという議論をしたわけです。

7月のところに、共済組合の理事長交代とあります。当時は特殊法人ですから、閣議決定で役所が決めたことを実施しなければいけないということと、運営委員会の決定に従って動かなければいけないということの板挟みでどうしようもなくなったということかもしれません。私はあまり詳しいことは知りませんが、理事長も交代するということがありました。

いろいろ議論をした揚げ句、平成8年12月、最初に反対の声を上げてから一年半以上たっていますが、そこで当時の労働省の勤労者生活部長が全建の建退共問題特別委員会に来て、基本方針を説明して了承したということになったわけです。

なぜ反対したか。先ほども責任準備金という考え方を申しました。私どもは掛金をお預かりして資産として持っているわけですが、今払わなければいけない責任準備金を当然確保しなければいけないわけです。スライド42で言うと、責任準備金が8000億円ぐらいあって、資産運用残高が8700億円あるということはまだ700億円ぐらいの余裕があるということです。統合という話があったときに中退共は1000億円ぐらいの累積欠損金をかかえていました。要するに退職金の負債に見

合った持つべき資産が足りていないというのがその当時の中退共の状況でした。一方、建退共は100億円から200億円ぐらいの剰余金がありました。これを統合したら建設業界がためたお金が中退共の赤字の補填に使われるのではないかというのが一番大きな反対の理由だったわけです。それは絶対に業界としては反対というか許されないということで、ちゃんと区分して経理してくれということになった。建退共の剰余金が出たとしても中退共に持っていくということは絶対駄目だということで、そういう区分経理の基本原則を法律で定めるとか、あるいは運営の自主性を認めてほしいということを目指したわけです。

最終的には区分経理の原則やその運営の自主性、そういうものの措置をしようということになって、そのような条件が満たされたので、業界としても了承ということになったのが平成8年12月ということでした。平成8年12月に統合の閣議決定をして、法改正をして、平成10年4月から現在の名称の機構が発足したということです。

もう一つトピックとして、平成11年の建退共制度改善方策があります(スライド33)。建退共では証紙を貼って掛金を納めるということになっていますが、国会とか新聞で、証紙が労働者に行きわたっていないのではないかと質問や報道がなされました。現実にも、証紙は購入したけれども貼っていない、業者の金庫に入っているという事例はあったようです。証紙を貼らないことには掛金をかけたことになりませんから、ちゃんと証紙を貼るようにしようということで、制度の改善方策を平成11年に労働省、建設省、建退共本部で策定しました。

共済手帳や共済証紙の受払簿(証紙を元請けから下請けに流すなど証紙のやり取りを記録)の普及を図ることや、経営事項審査用の加入・履行証明書を出すときには受払簿をチェックしようとか、あるいは証紙購入の目安について、建退共では工事の種類に応じて証紙購入の目安を決めているのですが、いずれにしても積算したときに必要な人工に応じて証紙を買えばいいので、必要なだけ買ってくださいということを明らかにするなど、いろいろな改善方策を講じました。

この平成11年の改善方策で建退共制度をちゃんとやりましょうという対策を講じた後に、平成6年の建退共の加入を経審で加点点評価したこともあって、加入が増えたのではないかと思います。

先ほど建設投資の動向とちょっとずれていると言いましたのは、建退共の加入というのは制度

的な裏付けというか、措置というか、そういうものによって影響されているということです。単に投資額に沿って増えたり、減ったりというだけではない。そういう意味で平成11年に改善方策が策定されましたが、これは今でも私どもの制度運営上の一つの基礎になっています。

ここからは課題ということです。課題(1)公共工事での普及、スライドの34です。建設業の特殊性として元請、下請の関係でいうと、労働者を雇っているのは普通下請会社ですね。そういう意味で建退共は下請会社の事業主と契約をしている。また、元請会社とも契約をしています。元請、下請どちらが建退共の証紙の費用を負担するかという議論が制度の議論が始まった当初からありました。公共工事の場合は制度の発足当時から、その掛金(証紙)に必要な費用を積算でちゃんと見てくれ、労働者に退職金を払うのだったら、その掛金をちゃんと積算で見てくれという要望が当然のごとくありました。

昭和40年から建設省の直轄工事では掛金を積算の中に入れるということをやってきました。一方、積算しているということは、その掛金の費用は元請事業主に払っているわけです。そうすると建退共の加入の実績が上がらないということになると、大蔵省とか会計検査院から積算が過大じゃないかという批判をうけることになる。このように建退共の掛金を積算で見ているのに建退共への加入が進まないというのは過大積算だと言われかねないので、建設省としては掛金分を積算するからちゃんと建退共に入れということにしたわけです。

なおかつ積算して公共事業の契約をするのは元請会社ですから、その契約価格の中に掛金の費用分が入っているので、元請けがその掛金相当額をちゃんと下請けに流せということになった。これは今の社会保険加入を進めるときにも、見積書を取って社会保険料を元請から流すというような取り組みが行われているわけですが、建退共は証紙という現物があるのです。ですから元請は証紙を買って下請に流す。まさしく別枠支給ということが制度当初から、50年前から行われているということです。

建退共の掛金が積算に入っていると、その分はちゃんと証紙を買いましたよということで、元請け受注者は公共事業の発注者に掛金収納書、ちゃんと証紙を買いましたという金融機関が発行する掛金収納書を提出することになっています。そうすると元請はその買った証紙を今度は下請

けに流す。直接雇用をしている下請け事業主が証紙を購入するのではなくて、元請けから証紙を流すということが公共工事ではずっと制度発足時から行われてきたということです。そういうことで昭和42年には掛金収納書4連符方式が始まりました。4連符というのは、金融機関に行って証紙を買うと発行される掛金収納書が4枚つづりになっていて、そのうちの1枚は発注者に提出するという仕組みをつくって、発注者が元請事業者が証紙を購入したかどうかをチェックすることがずっと行われています。また、経営事項審査で建退共加入の場合は加点評価するというようなことがあって、公共工事での普及を促してきているのが現実だろうと思います。

さらに、現場標識を掲示するということもやっています(スライド36)。現場へ行くと「この工事の元請事業主は建退共に加入しています」というような適用標識を貼ってある現場を見かけることがあると思います。実はその辺で工事をやっているときにこの標識が貼ってあるかということ、貼っていないところも多いです。それは、このシールは労働者向けに貼ってあるのです。この現場で働いたら、この事業主は建退共に入っているから、手帳を持って来たら証紙を貼ってもらえますよということ。要するに一般市民に向けて表示するものではないということで、現場事務所の中に貼ってあったりする場合があります。つまり現場の外に、建設業の許可証とか貼ってある中には貼っていない場合があります。

公共工事ではそういう形で利用してきたのですが、民間工事はどうか。元請け会社は公共工事を受注すると証紙を買って下請けに流す。では民間工事を受注したらどうするか。それは元請けによって違うのです。民間工事の場合も証紙を流してやろうという会社もあれば、民間工事の場合は自分のところで証紙を負担することはやめようといって下請けに負担させる会社もある。下請け会社はどうか。下請けの労働者を直接雇っているところは、公共工事は元請けから証紙をもらったら、それを貼る。民間工事はもらえなかったら自分で証紙を買って貼る。当然、公共、民間を問わず就労日数に応じて証紙を貼付することが共済契約上の義務であるわけです。ところが民間工事の場合は元請けから証紙をもらえないということになると、事業主によっては、証紙はもらったときに貼るので、もらえないときは貼らないんだという事業主もいます。堂々とそれを裁判所で主張する事業主がいて、ちょっと待てと。それはいくらなんでもまずいぞというので、私どもとして

はこの法律は働いた日数に応じてちゃんと掛金を納める、証紙を貼るとというのが制度の仕組みですよという回答を出したりしています。

そういうこともあって、裁判沙汰にならない場合でも、10年働いたけれども5年分しか貼ってもらっていないというようなクレームが時々あります。もちろんそれは民間工事で働いたときに貼っていないのか、働きが悪いのか、個別の労使関係になるので、私どもとしてはよく分からないのです。ただ、就労日数に応じて証紙を貼ってくださいということは繰り返しお願いしています。

スライド37に「日建連の取り組み」と書いてありますが、日建連のほうでも、人材の確保・育成のためには建退共を民間工事でもちゃんと適用しようという方針を平成21年に打ち出しました。①として、「日建連の会員企業は民間発注者に負担の理解を得られるように努める」。これは公共工事と同じ発想で書いてあります。要するに公共工事の場合は積算でちゃんと掛金分も見ているので、民間工事の場合も民間の発注者にその負担について理解してくれとお願いしようということです。

②は「民間発注者の理解を得られない部分について」、これは総価契約でどこが理解を得られて、どこが得られていないかよく分からないかもしれませんが、理解が得られない部分については「下請けと相談して一定の負担に応じながら完全実施に努める」。民間工事でも一定の負担は元請けもしなければいけないでしょうという方針を出しました。いずれにしても完全実施を目指しようというのが平成21年の提言でした。

これは5年たって今年4月に見直しがされました。「民間工事の適用について、各層下請け会社と協力しつつ一定負担に応じて完全実施を目指す」と。ちょっと変わったのは、「民間発注者に負担の理解を得られるように努める」という部分がなくなっているということです。これはなかなか民間の発注者に掛金相当分を見てくださいというような交渉がしにくいのかなと推測しています。実際そういうのは総価契約の中でどういうふうに決められているか、私はよく知りませんが、その部分が消えている。ただ、いずれにしても元請けも負担をしながら民間工事でも完全実施しようということを日建連の方針として掲げています。

それからスライド38は国土交通省、厚生労働省が、昨年6月の「当面の建設人材不足対策」と

ということで各建設業団体に出した通知です。建退共制度はこういう意義がありますよということを上書いてあって、下に「特に民間工事も含めた積極的な加入促進に取り組んでいただきますようお願いいたします」とあります。お願いベースなんですね。公共工事は自分でちゃんと積算で見ているのだから、掛金を納めた書類を持ってこいと言えるのですが、民間工事はそういうわけにはいきませんのでお願いベースになっているということです。この辺、民間工事も含めて普及していくということが大きな課題だろうと思います。

二つ目の課題は、確実な退職金の支給ということです。先ほど来言っていますように、退職金を請求するかどうかは本人の判断ということで、ある会社を離れたからといって必ず退職したということにはならない。業界にいる限りは、本人が請求しようと思えば請求するし、請求しなければそのままということになります。そうするとせっかく退職金の掛金が掛けられているのに請求を忘れてる人がいるのではないかというので、平成9年度から、長期未更新者対策ということで3年間（平成13年までは5年間）手帳の更新がない人に対して調査をかけるようにしています。

これが毎年3万人ぐらいの数字になります。3万人というのは、入ってすぐ音沙汰のない人もいれば、入って10年ぐらいちゃんと更新していたのに、その後音沙汰がないという人もいます。いろいろな人がいるわけですが、そういう人たちに通知をして、まだ働いていますか、辞めたのだったら退職金を請求してくださいねというようなことをやっています。

期間雇用でなおかつ現場を転々とするという特性があることから、制度発足以来、たとえば鈴木一郎さんというお名前と生年月日は把握しているのですが住所は把握していませんでした。つまり、名前と生年月日で本人を特定することにしていました。そうすると長期未更新だからということでお知らせを出そうにも住所が分からないというのが今、多々あります。ただ、それではまずかろうというので、今は住所の把握ということで平成16年からは共済手帳の申込書に住所を記入してもらっています。あるいは手帳を更新する際にも住所を記入してもらうことにしています。さらに今後、次の通常国会に提出予定ですが、住民基本台帳ネットワークを当機構が使えるようにする法改正が検討されています。今は、私どもは住基ネットにアクセスする権限はないのですが、それが使えるようになると、昭和何年何月生まれの鈴木一郎さんの住所を住基ネットで探しに行くこと

が可能になります。

建退共では確実に退職金を支給するために、労働者がある会社を離れるときに、もうこの業界を辞めるのだったら退職金を請求しなさいよと事業主が労働者に指導するようにお願いしているのですが、黙って会社を辞めてしまったとか、あるいは手帳をもらわずにどこかへ行ってしまったとか、手帳をもらったけれども何もしないで持っているという人もいます。

自分が建退共に入っていて退職金をもらえるということをちゃんと認識してもらわないといけないというので、10年前の平成16年から、新規加入被共済者には、あなたは建退共に入りましたよ、これはこういう制度ですから、あなたは働いたら退職金をもらえますということをお知らせするようにしています(スライド41)。最近ではQRコードで、携帯やスマホで建退共の内容を見られるようにしています。今は若い人以外でも携帯かスマホは必ず持っているだろうということをやっています。それ以前は検索のクリックを付けていたのですが、パソコンを持っていない人は見ないでしょう。でも携帯だったらみんな持っているだろうということで、QRコードを付けて、建退共に入ったら建退共とはどういうものかを見られるようにしました。自分が建退共に入っていることを認識してもらわないと、忘れてしまうというか請求しない、あるいは次の事業主に移ったときに手帳を持っていかないというような事態が起こってしまいます。それを防ごうというわけです。

さて、課題(3)の資産運用です(スライド42)。私どもは退職金の請求があれば払わなければいけない。そのための資産は確保しなければいけません。実際の資産運用残高は平成25年度の決算で言うと、これは給付経理(中小企業)の分だけですが8852億円あります。退職金の支払に必要な責任準備金が7988億円ですから、利益剰余金が868億円あるというのが今の状況です。平成20年はリーマンショックがありました。あのときには資産は国内債券、国内株式、外国債券、外国株式で持っていましたが、株価がドンと落ちると資産評価がドンと落ちる。平成20年度の決算では355億円の損失を出したということがありました。その前の年も114億ぐらいの損失でした。

結構この波は経済変動に応じて大きいのですが、最近2年ぐらいは当期の損益は掛金収納額のほうが退職金支給額を上回ったということもあり、利益を積み上げ利益剰余金が増えているという状況です。

スライド43は給付経理と特別給付経理の合計、つまり大手分と中小分を合わせた合計の資産運用残高を示していますが、25年度末で9184億円です。今まで一番多かったのは平成12年度末で9877億円、このぐらいのときからどんどん支払う退職金額が多くなったので減ってきていました。

スライド44は資産運用の経緯が書いてあります。制度発足当初は金融債とか政府保証債を持つ、あるいは大蔵省理財局の資金運用部へ預け入れるという方法でした。資金運用部は住宅公団とか道路公団に貸し出して、利回りを付けて返ってきますので、大蔵省に全部預けておけばあとは向こうがやってくれるという感じだったのです。そういうものがだんだんなくなり、現在では資産運用は自分でやらなければいけなくなりました。平成7年から金銭信託という、先ほど言いました国内の株式とか、外国の債券、株式を持つようになっています。

そういうことで平成14年からは資産運用の基本方針を定めて運用することになりました。それから独立行政法人になって資産は時価評価することになりました。それ以前は簿価評価だったのですが、時価の評価ですから、株式の変動、あるいは為替の変動があると資産評価が大幅に変わることになります。今のようになると海外資産の評価はドンと上がる。あるいは株高になれば株の評価が上がる。逆が起これば当然時価評価は大幅に下がることになります。

スライド45が現在の資産運用の基本ポートフォリオです。左の給付経理をご覧くださいと、国内債券が86%と非常に多くなっていて、株あるいは海外資産は併せて10%ちょっとという水準になっています。スライド46は実際の資産構成比です。基本ポートフォリオはこういう比率で持ちましようというルールを決めているのですが、実際にもほぼそれに近い資産構成で持っています。下にありますが、給付経理の場合自家運用62.5%、委託運用37.5%となっていて、6割ぐらいは自家運用、つまり機構が自分で運用しています。これは国債、政府保証債、金融債を保有しているということです。私どもは直接自分で株を買ったりはしません。それは金銭信託という形で運用会社に委託をしています。これは私どもだけではなく、いわゆる公的年金基金では自分で株の運用をしている組織はありません。全部それは運用会社に委託しています。

最近ちょっと話題になっていますがGPIF、正式には年金積立金管理運用独立行政法人といっ

て、われわれの年金資産を運用している独立行政法人ですが、ここは127兆円の資産を持っています。この基本ポートフォリオはスライド47の左のようになっています。国内債券というのは利回りは低いけれども安全とされています。当然のことながら株や海外資産は、利回りは高いけれどもリスクも大きいです。建退共にと比べるとGPIFはリスク性の資産が多くなっています。

スライド47の右に示したように同じ私どもの機構の中でも中退共、一般の中小企業の退職金の場合は建退共よりリスク性の資産の比率が高くなっています。中退共はアベノミクス以降は解消したのですが、それ以前は、累積損失がありましたので利回りを稼がなければいけないというのでリスク性の資産の比率を高めて多く稼ごうということにしていました。

今話題のGPIFはスライド48にあるように、今までは6割が国内債券だったのを35%に下げて国内株式と海外株式あわせて50%にするということで、かなり大胆な基本ポートフォリオをこの10月31日から実施することになりました。

これは私どもに影響があるかということですが、そもそも資産運用の理論では、どれだけ稼がなければいけないか、それに応じて資産構成比率(基本ポートフォリオ)を決めようということになっています。GPIFはなぜこんなリスク性の資産を増やしたかという、たくさん稼がなければいけないからです。なぜたくさん稼がなければいけないかという、年金は賃金スライド制ですから、賃金が上がれば年金も上がる、つまり、たくさん稼がなければいけないというので賃金上昇を多く見込んでいるのです。たぶん今のアベノミクスでは物価も上がり、賃金も上がるという前提で、そうすると年金資産も多く稼がなければいけない。したがってリスク性の資産も多く持たなければいけないという論理になっているのだと思います。アベノミクスのために株をどんどんたくさん買えと政府に言われて、こういう比率にしたのではありませんよというのがGPIFの説明です。無言の圧力はあったかもしれませんが、一応説明上はそういうことです。

では、建退共はどうなのかという、今、財政検証をやっています。これは5年に1度、建退共の財政状況を見て、今の制度がこのままでいいかどうかということを厚生労働省が労働政策審議会で議論をしています。スライド49以下がその審議会の資料です。スライド51に示すように、平成20年度には累積剰余金が351億円ありましたが、25年度には868億円になりました。剰余金がか

なりあるということです。このスライドの下の緑の四角の中にあるように、剰余金を全部吐き出すと、リーマンショックのような大きな経済変動があると赤字に陥る可能性がありますから、ある程度の累積剰余金水準は確保しましょうということで、リーマンショック時を考えるとだいたい責任準備金の4.8%ぐらいを確保して予定運用利回りを上げましょうということになっています。現行の2.7%をさらに上げましょうというのが今の審議会の議論です。どのぐらい上げるか今審議会で議論が行われているわけですが、厚生労働省では利回り3%という案を考えています。

財政検証は役所の仕事です。私ども建退共本部でやる仕事ではありません。要するに制度の枠組みは国が決めて、私どもは執行するという立場ですので、これは国で検討が行われています。

今2.7%ですから、3%まで上げるということで、久しぶりに上がるわけです。バブル崩壊以前は6%以上あった利回りを4.5%に下げ、さらに2.7%に下げてきたわけですが(スライド22)、今度は上げようということが今検討されているということです。

今銀行に預けても利息は零点零何%、国債の長期金利でも0.5%です。なぜそんなに利回りがいいのですかというか、そんな利回りが払えるのですかという疑問もあるかもしれませんが、株や海外資産も持っていますので、リスク性の資産である程度稼ぐというのが一つあります。もう一つは、建退共独自の仕組みというか特性によるのですが、公共事業ですと掛金は受注したときに掛金収納書を持ってきてくださいということで掛金を払っていただいています。仮に半年の工事で4月に受注したとすると、4月に先に掛金が納められるわけです。しかし証紙は6カ月間掛けて貼っていく。中退共のように毎月いくらという仕組みよりも、証紙代のほうを先に支払っていただいているものですから、運用の期間が少し長くなるということがあります。

また、1冊の手帳を貼り終えたらこれを1年として利回りを付けるのですが、1冊の手帳を貼り終えるのに1年半掛かる人もいます。2年掛かる人もいます。仮に2年掛かる人だけを考えたら、1年分の掛け金を2年運用する期間があるわけです。

そういうこともあって建退共の場合は利回りが高くなっています。私ども同じ機構の中で、中退共は今の制度利回りは1%です。運用の成績というのは大きな波があります。運用成績がよけれ

ば利益が上がりますし、悪ければ下がります。本当は長期的に運用が安定していればいいのですが、なかなかそうはいかない。中退共の場合は、運用がよかったときだけ退職金をちょっと上積みしますという付加退職金という仕組みがあるのです。しかし建退共にはそういう仕組みがありません。法律上ないのです。

そういうこともあって、今はアベノミクスのおかげか剰余金が増えてきました。これをどうするかというと、今年分だけちょっと高くしましょうというわけにはいなくて、制度利回りそのものを変えなければいけない。そういうことで今、厚生労働省が検討しているのは3%です。これは来月12月3日に審議会がまた開かれて、そこで決定される予定です。たぶん原案どおり承認されるのではないかと思います。(注:原案通り承認されました。実施は28年4月からです。)

スライド53は3%に引き上げたらどのぐらいの退職金になるかという表です。現在、2年で退職金をお支払いするのですが、2年の場合利回りは付いていません。利回りが付くのは4年目からで、現在20年で220万円ぐらいの退職金が、3%に上げると4万5000円ぐらい増えるということです。40年ですと40万円ぐらい増え、45年で56万円ぐらい増えるということです。

今回もう一つの見直しは、中退共では1年働いたら退職金が出るという仕組みになっていますので、同じにしようということがあって、今まで2年働かないと退職金は出ませんでした。不支給期間の短縮と言っていますけれども、1年働いたら退職金をお支払いしようという方向で検討しています。ただ、中途解約的な位置付けでお支払いをするということで2年未満の場合退職金額は掛金相当額よりも少なくなっています。

最後のスライド54は行革対応ですので時間の関係で省略します。行革という観点でいうと、私どもは最初、共済組合という形で出発して、業界の組合的な色彩が強かったのですが、位置付けが特殊法人でしたから、特殊法人改革にまきこまれ、さらに、それが独法になった。当初の業界の共済組合という性格よりは、国の監督とか、国の一般的な方針に、だんだん引きずられて国の独立行政法人としての統制を受けざるを得なくなっているという側面があります。今回も独法改革が自公政権になって決定されましたので、次の通常国会には独法改革のための中退法改正案が提出されることになっています。

以上で私の話を終わらせていただきます。ご清聴ありがとうございました。(拍手)