



社援第2827号
平成12年12月28日

都道府県知事
各 指定都市市長 殿
中核市市長

厚生省社会・援護局長

社会福祉施設職員等退職手当共済法等の一部改正について

平成12年6月7日付けで公布された「社会福祉の増進のための社会福祉事業法等の一部を改正する等の法律（平成12年法律第111号。以下「社会福祉事業法等改正法」という。）」第11条により社会福祉施設職員等退職手当共済法（昭和36年法律第155号。以下「退職手当共済法」という。）が改正され、同条及び同条に係る経過措置規定については、平成13年4月1日付けで施行されることとなっている。

これらの施行のため、平成12年10月12日に公布された「社会福祉の増進のための社会福祉事業法等の一部を改正する等の法律の一部の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令（平成12年政令第48号。以下「整備政令」という。）」において、社会福祉施設職員等退職手当共済法施行令（昭和36年政令第286号。以下「施行令」という。）の改正を行うとともに、社会福祉事業法等改正法附則第25条（社会福祉施設職員等退職手当共済法の一部改正に伴う経過措置）に基づく経過措置に関する所要の規定の整備を行った。

また、社会福祉施設職員等退職手当共済法施行規則の一部を改正する省令（平成12年厚生省令第140号）により、社会福祉施設職員等退職手当共済法施行規則（昭和36年厚生省令第36号。以下「施行規則」という。）についても所要の規定の整備を行い、平成12年12月6日に公布されたところである。

今回の改正の趣旨及び内容について、地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4第1項の規定に基づく技術的助言として、下記のとおり通知するので、貴管内市町村、関係団体、関係機関等への周知徹底をお願いしたい。

記

第1 退職手当共済法改正の趣旨

平成12年6月7日に公布、一部施行された社会福祉事業法等改正法において、障害者に係る福祉サービスについて、利用者が事業者と対等な関係に立って、福祉サービスを自ら選択できる仕組み（支援費支給方式）を導入するなど、利用者本位の社会福祉制度の確立を図り、障害者等のノーマライゼーションと自己決定の実現を目指すための改正が行われたところである。介護保険制度や、支援費支給方式（平成15年4月1日より導入）などの利用者が自らサービスを選択して利用する制度の導入に伴い、福祉サービスの提供の主たる担い手である社会福祉法人は、その提供するサービスが利用者から選択されるよう、自主的に創意工夫を行ってより質の高いサービスを提供することが求められるとともに、事業の効率性の確保と経営基盤の強化のための積極的な姿勢が要請されている。

このような背景から、今般退職手当共済法についても、その加入者及び共済契約の対象となる施設等について見直しを行い、社会福祉法人の経営の効率化及びその職員の福利厚生に資するものとした。

第2 退職手当共済法の一部改正概要

1 目的の改正

【退職手当共済法第1条関係】

退職手当共済法に基づく共済事業は、社会福祉事業に従事する人材を確保し、福祉サービスの安定的な供給と質の向上を確保するために、社会福祉・医療事業団（以下「事業団」という。）が国及び都道府県による公費助成を受けて行うものである。このような観点から、その加入対象は、本来、社会福祉事業を行うことを目的として設立され、厳格な規制の下で福祉サービスの安定的な提供に努める極めて公共性の高い社会福祉法人とすべきである。

しかしながら、退職手当共済法制定当時には、未だ社会福祉法人制度が成熟しておらず、社会福祉法人以外の法人や個人によりに経営されている社会福祉施設も数多くあった。このため、社会福祉事業に従事する人材の確保の観点から、社会福祉法人制度の成熟をみるまでの間、社会福祉法人への転換の促進と並行的に、これらの社会福祉法人以外の者についても本退職手当共済制度への加入を認めてきたものである。

今日、社会福祉法人制度は成熟をみるとともに、社会福祉法人には社会福祉事業の主たる担い手としての役割だけでなく、その創意工夫と様々な取り組みにより国民の多様な需要に応え、福祉サービスの発展と質の向上に寄与することが強く求められている。

このため、このような利用者本位の社会福祉制度を支える重要な主体として、社会福祉法人に期待されている社会的な役割を踏まえ、今回、共済契約の対象となる施設等の拡大（2参照）により社会福祉法人の創意工夫を支援する改正を行うとともに、加入対象を社会福祉法人に限定することとした。

2 共済契約対象施設等の範囲の拡大

(1) 申出施設等に係る制度の新設

【退職手当共済法第2条関係】

改正前の退職手当共済法においては、社会福祉施設及び特定社会福祉事業に常時従事する職員のみを被共済職員とし、被共済職員が人事異動によりこれら以外の施設及び事業の業務に従事することとなった場合には、共済制度上退職したものととして扱われてきた。

しかしながら、上述のとおり、先般の社会福祉事業法等改正法において、社会福祉法人の自律的な経営基盤の強化のために、その経営の多角化等を進める改正を行った趣旨からは、このような共済制度上の退職が各施設・事業間の人事異動の事実上の妨げになっていることは、望ましくない。

このため、申出施設等に係る制度を新設し、共済契約者（経営者）の判断で申し出た施設等であって、事業団の承諾を得た施設等に従事する職員についても被共済職員と認め、従来のような共済制度上の退職を不要とした。

ただし、申出施設等については、あくまで社会福祉法人の経営基盤強化のための制度であることから、経過措置により共済契約者とみなされる社会福祉法人以外の法人又は個人については、適用されない（社会福祉事業法等改正法附則第23条第1項）。

なお、同条において、申出施設等に係る制度の新設に伴い、所要の用語の整理を行っているので、留意されたい。

(2) 申出施設等に係る申出について

【退職手当共済法第4条の2、規則第3条の2～第3条の4条関係】

事業団は、共済契約者の申出施設等に係る申出について、原則拒絶できないものとし、その拒絶については共済契約の拒絶に準じた扱いとした。同時に、今後、社会福祉法人の経営の多角化により人事異動が活発化し、被共済職員期間や個々の施設に関する掛金の算出の基礎となる事項が複雑化することが予想される。そこで、これらの届出の適正性の確保が退職手当共済事業の運営に不可欠であることに照らし、届出規定について所要の整備を行ったところである。

なお、退職手当共済法上の届出の適正性確保のための留意事項については、既に主管の当局施設人材課長より通知したところであるが（「社会福祉施設職員等退職手当共済法の一部改正への対応について（平成12年11月7日社援施第45号）」参照。）、虚偽届出又は不当な届出懈怠のおそれがある事例については、事業団と連携の上、適切な対応をお願いしたい。

また、共済契約の申込みの際、申込みに係る施設又は事業が社会福祉施設又は特定社会福祉事業であることを証する書類の添付を求めている。今回、申出施設等についても同様に、申出に係る施設又は事業について、当該申出を行う共済契約者が経営するものであることを証する書類の添付を要するものとした。

については、これらの申込み又は申出をしようとする者から請求があった場合には、必要な証明書を発行する等の便宜を図っていただくよう、よろしくお願いしたい。

3 支給乗率の見直しについて

【退職手当共済法第8条～第9条の2関係】

退職手当共済制度は、労使間で定める退職金そのものを支給しようとする制度ではなく、公費を投入して共済制度を確立し、経営者の負担の軽減、安定化を図ることを目的とする経営者のための制度である。

そのため、退職手当金の支給類型・支給水準については、同じく公的な退職手当制度である国家公務員退職手当制度に準じた水準としてきたところである。

今回、国家公務員退職手当制度との間に乖離が生じている支給乗率について見直しを行うとともに、対象施設等の範囲の拡大に対応し、次のような改正を行った。

- ① 被共済職員期間が20年以上の者が業務上障害を負い又は死亡したことにより退職した場合の支給乗率の引き上げ
- ② 被共済職員期間が11年から19年まで又は31年以上の者が通常の退職をした場合の支給乗率の引き下げ
- ③ 申出施設等に係る制度の新設に伴い、社会福祉施設等以外への人事異動による退職について配慮する必要がなくなることから、自己都合によらない退職の場合の支給乗率を通常の退職の場合よりも高く設定している規定を削除

4 被共済職員期間を合算する場合の退職理由の明確化

【退職手当共済法第11条、施行令第5条関係】

退職手当共済法第11条第7項は、共済契約の対象となる施設又は事業以外の施設又は事業の業務に常時従事することを要するものとなったために共済制度上退職した者について、前後の共済期間を合算することができる場合を定めている。

申出施設等に係る制度を新設したことに伴い、今後、同一の社会福祉法人内で二以上の施設又は事業に兼務する等、多様な勤務形態が想定される。

このため、施行令第5条において、上記に準ずる退職理由として、共済契約者の施設又は事業に常時従事する職員でありながら、共済契約対象施設等と共済契約対象施設等以外の施設又は事業の業務を兼務することとなった場合について明記した。

5 掛金の安定化

【退職手当共済法第15条、施行令第6～8条関係】

(1) 単位掛金額の設定について

従来、退職手当共済制度では、財政に関して単年度賦課方式を採用してきたため、各年度間の退職手当金の支給総額がそのまま掛金総額となり、単位掛金額に大幅な変動を生じる場合があった。

このため、制度の安定的運営と、共済契約者である社会福祉法人の計画的事業経営に資するため、単位掛金額について、単年度賦課方式は維持しつつも、退職手当金の支給に要する費用の予想額等を基準として、概ね5年間について各年度間の変動が最小限となるように単位掛金額を設定し、財政の安定化を図ることとした。

(2) 申出施設等に係る掛金の算出について

今回、先述のとおり申出施設等に係る制度が新設されたところであるが、この申出施設等については、あくまで社会福祉法人の自主的な経営基盤強化と被共済職員の利益保護の観点から加入を認めるものであり、国及び都道府県が財政的な補助をしてまで人材の確保を図らねばならない施設、事業ではない。

したがって、これらの申出施設等職員に係る掛金の算出に当たっては、国及び都道府県の補助の対象から除外することとし、申出施設等職員1人につき、単位掛金額の3倍の額を支払うべきものとした。

6 経過措置について

(1) 社会福祉法人以外の共済契約者の取扱いについて

【社会福祉事業法等改正法附則第23条関係】

退職手当共済制度の加入対象を社会福祉法人に限定する改正を行ったことを受け、改正前から共済契約に加入している社会福祉法人以外の法人又は個人について、当該法人又は個人に限り、新設制度である申出施設等に係る部分を除いて改正後の退職手当共済法が適用されることとした。

なお、社会福祉法人以外の経営者が経営する社会福祉施設等に係る改正に当たっての留意点については、先述の施設人材課長通知を参照されたい。

(2) 退職手当金の支給乗率について

【社会福祉事業法等改正法附則第25条、整備政令第7条関係】

退職手当金の支給乗率を見直したことを受け、従来からの被共済職員の退職手当金についての既得権を保護するため、改正法施行前の支給乗率を保証することとした。

すなわち、改正法施行日の前日に現に退職した理由と同じ理由により退職したものとみなして、旧支給乗率により計算した退職手当金の額と、実際に退職した日において新法の支給乗率により計算した退職手当金の額を比較し、多い方を退職金の額とすることを社会福祉事業法等改正法附則で定めたものである。

整備政令においては、この附則を受け、施行日前日をもって退職したものとみなした場合の旧法の支給乗率に基づく計算方法を定めた。すなわち、退職手当金計算の基礎となる額については、実際の退職前の6ヶ月の本俸の平均により定めた額（施行令第2条に定める通常退職手当金基礎額と同じ。）とし、施行日前日をもって退職したものとみなした場合の被共済職員期間に応じ、旧法の支給乗率により計算することとした。