

# Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

Firm News Vol. 74 May' 16

## Contents

- 【お知らせ】 障害者雇用納付金制度について
- 【Global Talent Management】 ②海外での社会保険の適用（日本から海外へ）
- 【人事課題の考察】 タレントマネジメント①

# Social Insurance Consulting Firm EOS

## Firm News

### ▶【お知らせ】 障害者雇用納付金制度について

今月は、平成27年4月の法改正で対象事業主の適用範囲が拡大された障害者雇用納付金制度について説明させていただきます。

#### 1. 障害者雇用納付金制度とは

事業主が障害者を雇用する場合、作業施設や設備、作業環境の改善・整備等が必要とされ、また、特別の教育訓練を行うなど経済的負担が必ずしも少なくないことが容易に想像できます。障害者雇用納付金制度は、障害者雇用促進法に基づく法定障害者雇用率(2.0%)に達する障害者数を雇用していない事業主から障害者雇用納付金を徴収し、一方、法定障害者雇用率を超えて障害者を雇用している事業主に対しては、障害者雇用調整金を支給するものとなっております。

これにより、障害者の雇用に伴う経済的負担を調整しつつ、社会全体として、障害者の雇用水準を高めていこうとするものとなっております。障害者を雇用することは事業主が共同して果たしていくべき責任であるとの社会連帯責任の理念に基づき設立された制度となっております。

#### 2. 「障害者雇用納付金」と「障害者雇用調整金」

現在、本制度は常用雇用している労働者数101人以上の企業に対し、障害者雇用納付金申告を義務付けております。この申告に際し、法定障害者雇用率(2.0%)が未達成の事業主については、雇用率相当数まで、不足数1人につき月50,000円(常用労働者数100人を超え200人以下の事業主は、平成27年4月～32年3月の間1人当たり月40,000円)の「納付金」を納付することになっております。一方、法定雇用率以上に障害者を雇用している場合には超過1人につき月27,000円の「調整金」が支給されます。

また、暫定措置として障害者の就業が一般的に困難だと認められる職種の労働者が相当の割合を占めている業種については「除外率(5～80%)」が定められており、除外すべき労働者数を控除したうえで障害者雇用率を当てはめることとなります。なお、障害者のカウント方法については法律上規定されており、右表の通りとなっております。

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満
身体・知的障害者	1人	0.5人
重度	2人	1人
精神障害者	1人	0.5人

この申告・納付について、納付が遅れた場合には追徴手続きがあり、また、申告後、不定期に調査を受ける可能性もあります。その際、障害者との雇用契約書や障害者手帳、雇用保険の資格取得及び喪失にかかる証明書を確認することになりますので、障害者の障害の種類や等級、雇用保険資格の証明書等を確実に証拠として保管しておくことが必要です。

#### 3. 障害者雇用状況報告

障害者雇用促進法では、常時労働者数が50人(1人/2.0%)以上の企業に対して、毎年6月1日現在の障害者雇用数の報告を義務付けております。この報告は、7月15日までに高齢者の雇用状況とともに、企業の主たる事業所を管轄する公共職業安定所に報告しなければなりません(障害者雇用促進法第43条第7項、則8条)。

# Social Insurance Consulting Firm EOS

## Firm News

### ▶【Global Talent Management】 ②海外での社会保険の適用(日本から海外へ)

今月は海外で勤務する社員の社会保険の適用についてご説明させていただきます。

海外勤務者の出向形態と給与の支払方法によって日本の社会保険の適用が変わってきます。

#### 【在籍出向のケース】

在籍出向期間中、海外勤務者と出向元との間の雇用関係が維持され、直接的又は間接的に出向元企業に労務の提供があり、なおかつ、出向元より何らかの形で国内払い給与がある場合には、出向元で適用されていた国内労働/社会保険の被保険者資格を継続することになります。

しかし、出向元企業の制度上、海外事業場より給与の全額を受ける(出向元からの国内払い給与がない)場合や、制度上、出向元を休職して海外事業場に勤務する場合などで出向元企業への復帰時期を定めることなく国内払い給与が全く支給されない場合などは、実際の保険者の判断は、「報酬の支払いの有無」を重要視しているケースが多いので、出向元企業が海外勤務者との間で使用関係を維持していると主張したとしても、事実上の使用関係が消滅したと判断される可能性が高く、被保険者の資格を喪失することになる可能性が高いと考えられます。

#### 【移籍出向のケース】

移籍出向の形態で、海外勤務する場合は、出向元との雇用契約は解除され、移籍出向先との雇用契約のみとなります。原則として、出向元との「人事管理等もなく」、「労務の提供もなく」、「その対価としての賃金の支払いもない」状態となり、3要件のいずれの要件も満たせないことから「事実上の使用関係」は存在しないと判断されると考えられます。

そのため出向元において国内労働/社会保険の適用は受けられないこととなります。仮に海外勤務が終了すれば、出向元に戻るという契約が存在していたとしても、出向元との雇用契約は一旦解除されることから、この場合も出向元において国内労働/社会保険の適用は継続されないこととなると考えられます。

なお、給与の支払方法と各労働/社会保険の適用関係については、右表の通りとなりますので、あわせて、ご確認ください。

	在籍出向で国内企業から給与が一部又は全部支払われている場合	①在籍出向で国内企業から給与が全く支払われない場合 ②移籍出向の場合
健康保険/ 厚生年金保険	<b>継続</b> 健康保険と厚生年金保険は、適用事業所である日本の出向元との使用関係がある限り、被保険者資格が継続する。 ただし、使用関係は、労務の提供、報酬の支払い、人事管理などの観点から判断されるが、実際の保険者の判断は、「報酬の支払いの有無」が重視される。	<b>継続できない</b>
介護保険	<b>海外では介護保険サービスは適用除外</b> ただし、住民票を除票していれば、一部例外を除き、介護保険料は支払う必要がない	<b>海外では介護保険サービスは適用除外</b> 保険料も不要。
雇用保険	<b>継続</b> 適用事業所である出向元との雇用関係がある限り、勤務地が国内外を問わず被保険者となる。	<b>原則的には継続できない。</b> 移籍出向の場合は、出向元との雇用契約が切れた時点で資格を喪失する。
労災保険	<b>適用対象外</b> (労災保険は属地主義のため、海外勤務時は原則的に対象外)  <対応策>労災保険の海外派遣者特別加入制度を利用	<b>同左</b>  (移籍出向の場合は、労災保険の特別加入もできない。)

# Social Insurance Consulting Firm EOS

## Firm News

### ▶【人事課題の考察】 タレントマネジメント①

タレントマネジメント、最近このキーワードは戦略的人事の考え方としてよく使われるようになってきており、注目されてきています。

その背景としては、企業活動のグローバル化が進み、企業間の競争がより厳しさを増す中、人材の力の最大活用を目指す必要が生じてきました。また、我が国の経済構造の変化に伴い、労働力人口の減少に伴う人材不足、終身雇用の崩壊による人材の流動化、労働者の働く意識の変化、人材の多様化といった要因から、企業内で必要な人材を戦略的に育成・活用していくことが強く求められるようになってきたことなどが考えられます。

タレントマネジメントは、もともと外来語で、人材マネジメント協会SHRMで定義されています(右記参照)。従来からあるHRM(ヒューマンリソースマネジメント)の考え方では、「人は経営資源・材料」として経営からの要請を実現するために人的資源をどうマネジメントすればよいか、といった視点で意思決定が行われていました。タレントマネジメントは、その一方通行の情報に加えて、現場・拠点レベルからの組織情報、スキル情報を収集・整理して、経営からの要請と現場からの各種情報を融合し、そのトリガー情報に基づき、意思決定するという考え方です。さらに補足すると、HCM(ヒューマンキャピタルマネジメント)の考え方である「人は資産(キャピタル)」と捉え、現場組織レベルの優秀な組織・個人の育成を視野に入れることもタレントマネジメントの要素として重要です。これは、企業の経営戦略やビジネスモデルに応じて、必要な人材を獲得・評価・育成し、会社に貢献してもらうという、戦略的人事管理の考え方そのものでもあります。

では、そのために、会社は、何をすれば良いのでしょうか？

それは、今後会社がどのような企業を目指し企業活動を推進しうかといった経営ビジョン、戦略も勿論そうですが、社内に現在どのような人材がどの程度いるのか、情報を適宜把握している必要があります。これについては、次回以降で考察していきます。

### ◆タレントマネジメントが求められている背景

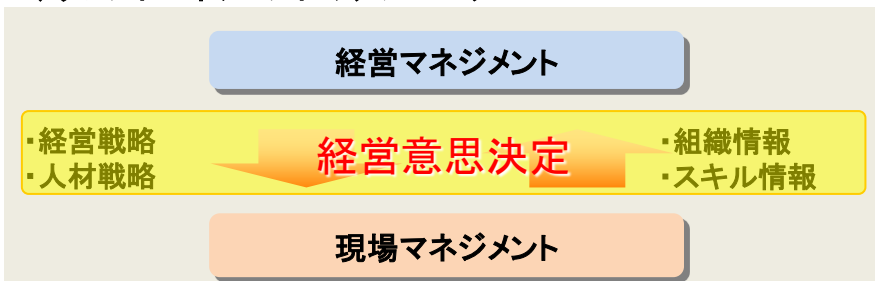
- ▶ 企業活動のグローバル化、企業間の競争激化  
⇒人材の力の最大活用が必要
- ▶ 労働力人口の減少に伴う人材不足、終身雇用の崩壊による人材の流動化、労働者の働く意識の変化、人材の多様化  
⇒企業内で必要な人材を戦略的に育成・活用が必要

### ◆タレントマネジメントとは？

「人材の採用、選抜、適材適所、リーダーの育成・開発、評価、報酬、後継者養成等の人材マネジメントのプロセス改善を通して、職場の生産性を改善し、必要なスキルを持つ人材の意欲を増進させ、現在と将来のビジネスニーズの違いを見極め、優秀人材の維持、能力開発を統合的、戦略的に進める取り組みやシステムデザインを導入すること。」

世界最大の人材マネジメント協会SHRM(世界最大の27.5万会員のHRMプロフェッショナルのコミュニティ)発行の2006年度版タレント・マネジメント調査報告書の中で定義

### ◆タレントマネジメントのアプローチ



---

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、  
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS

東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898

E-mail: [accounting@epcs.co.jp](mailto:accounting@epcs.co.jp)

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシング サービス Webサイト :

<http://www.epcsoutsourcing.com/>