

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

Firm News Vol. 75 June' 16

Contents

- 【お知らせ】 交通費非課税限度額の引き上げについて
- 【Global Talent Management】 ③社会保険協定について
 - 【人事課題の考察】 タレントマネジメント②

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

▶【お知らせ】 交通費非課税限度額の引き上げについて

平成28年度の税制改正により、通勤手当の非課税限度額の上限が引き上げられました。

1. 非課税限度額とは

それを超えるか否かで課税されるかどうか判断される、通勤手当の上限額のことを指します。通勤手当の非課税限度額は次の区分に応じて定められています。

- ・電車やバスのみを利用して通勤している場合
- ・電車やバスの他にマイカーや自転車なども使って通勤している場合
- ・マイカーや自転車などで通勤している場合

2. 改正の内容

通勤手当の非課税限度額の上限額が10万円から15万円に引き上げられ、改正後の1か月当たりの非課税限度額は右図のようになりました。改正後の非課税規定は、平成28年1月1日以後に支払われるべき通勤手当について適用されます。

3. 改正に当たっての注意点

次の通勤手当については、改正後の非課税規定は適用されませんので注意が必要です。

- ① 平成27年12月31日以前に支払われたもの
- ② 平成27年12月31日以前に支払われるべき通勤手当で、平成28年1月1日以後に支払われるもの
- ③ ①又は②の通勤手当の差額として追加支給されるもの

また、就業規則等で通勤手当の非課税限度額を通勤費として支給すると定めている場合にも注意が必要です。この機会に一度見直されてはいかがでしょうか。

区分		課税されない金額	
		改正後	改正前
①交通機関又は有料道路を利用している人に支給する通勤手当		150,000円	100,000円
②自動車や自転車などの交通用具を使用している人に支給する通勤手当	通勤距離が片道55km以上である場合	31,600円	同左
	通勤距離が片道45km以上55km未満である場合	28,000円	同左
	通勤距離が片道35km以上45km未満である場合	24,400円	同左
	通勤距離が片道25km以上35km未満である場合	18,700円	同左
	通勤距離が片道15km以上25km未満である場合	12,900円	同左
	通勤距離が片道10km以上15km未満である場合	7,100円	同左
	通勤距離が片道2km以上10km未満である場合	4,200円	同左
通勤距離が片道2km未満である場合		全額課税	同左
③交通機関を利用している人に支給する通勤用定期乗車券		150,000円	100,000円
④交通機関又は有料道路を利用するほか、交通用具も使用している人に支給する通勤手当や通勤用定期乗車券		150,000円 ※②との合計額	100,000円 ※②との合計額

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

▶【Global Talent Management】③社会保障協定について

今回は、社会保障協定の全体像について説明させていただきます。

社会保障協定とは、国際間の人的交流に伴って生じる年金等個人の社会保障に関連する問題を解決するために締結される二国間の協定をいいます。

国際間の人的移動に伴い、外国に派遣される日本人及び外国から日本に派遣される外国人について、次のような問題が生じています。

(1) 二重加入

相手国に派遣され就労している人については、派遣中でも自国の年金制度に継続して加入している場合が多く、自国の公的年金制度と相手国の公的年金制度に対して二重に保険料を支払うことを余儀なくされていること。

(2) 年金受給資格の問題

日本の公的年金制度に限らず、外国の公的年金制度についても老齢年金の受給資格のひとつとして一定期間の制度への加入を要求している場合がありますが、相手国に短期間派遣され、その期間だけ相手国の公的年金制度に加入したとしても老齢年金の受給資格要件としての一定の加入年数を満たすことができない場合が多いため、相手国で負担した保険料が掛け捨てになること。

これらの問題を解決するために、日本では以下の2つを主な内容とした社会保障協定を締結しています。

(1) 適用調整

相手国への派遣の期間が5年を超えない見込みの場合には、当該期間中は相手国の法令の適用を免除し自国の法令のみを適用し、5年を超える見込みの場合には、相手国の法令のみを適用する。

(2) 保険期間の通算

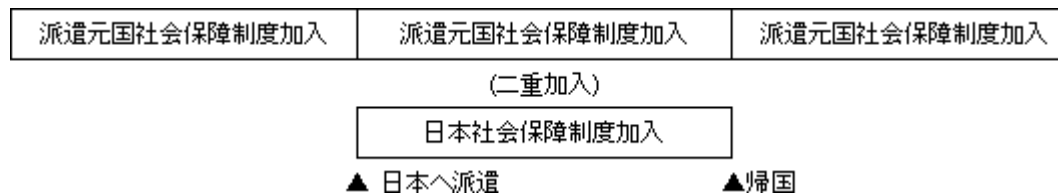
両国間の年金制度への加入期間を通算して、年金を受給するために最低必要とされる期間以上であれば、それぞれの国の制度への加入期間に応じた年金がそれぞれの国の制度から受けられるようにする。

社会保障協定のそれぞれの目的を図で示すと下記ようになります。

(1) 二重加入の防止について

【協定発効前】

海外において被用者として就労する人が事業主により日本に派遣される場合、日本の社会保障制度に加え、派遣元国の社会保障制度に二重に加入しなければならないことがありました。

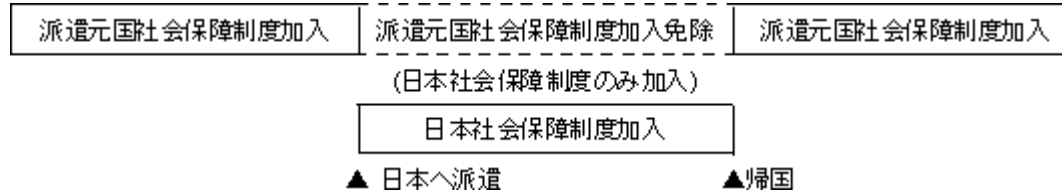


Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

【協定発効後】

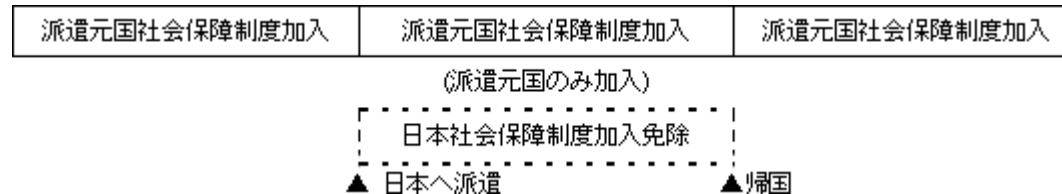
[原則]
 協定により原則として就労する国の社会保障制度のみに加入することになります。つまり、派遣元国の事業主により日本の支店などに派遣された場合や現地の企業に採用された場合には、日本の社会保障制度のみに加入することになります。



[一時派遣 (5年以内)]

しかしながら、事業所から日本に5年を超えない見込みで派遣される場合には、協定の例外規定が適用されます。すなわち、引き続き派遣元国の社会保障制度のみに加入し、日本の社会保障制度の加入が免除されます。

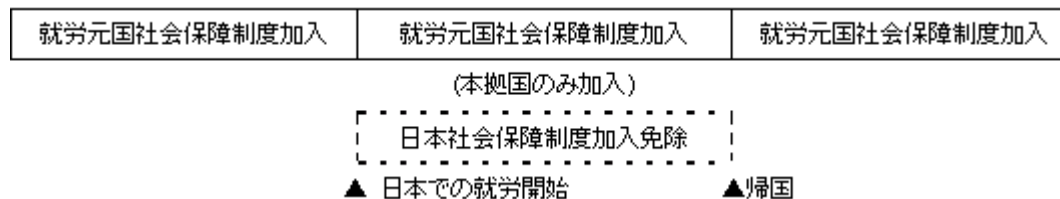
[同一期間に両国で同時に就労する場合 (日英・日韓・日伊協定のみ)]



本国の領域内及び相手国の領域内において同時に就労する場合は、生活の本拠を基準として、その国の年金制度のみ加入することになります。日本に生活の本拠を置く場合には、日本の年金制度のみ加入し、協定相手国の年金制度の加入が免除されます。協定相手国に生活の本拠を置く場合には、協定相手国の年金制度のみ加入することになります。

* 就労元国が本拠国となる場合の例

※一時派遣されている人については、一時派遣者の取扱いとなります。



Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

現在発効している社会保障協定は下記のとおりです。

また「社会保障協定」の対象となる制度と年金加入期間の通算措置が「協定」の中に含まれているかどうかの一覧は、2016年5月現在、下の表のとおりです。

協定相手国	二重加入防止の対象となる制度	年金加入期間の通算措置
ドイツ	日：年金制度	あり
	ドイツ：年金制度	
イギリス	日：年金制度	なし
	イギリス：年金制度	
韓国	日：年金制度	なし
	韓国：年金制度	
アメリカ	日：年金・医療保険制度	あり
	アメリカ：年金・医療保険制度	
ベルギー	日：年金・医療保険制度	あり
	ベルギー：年金・医療保険・労災保険・雇用保険制度	
フランス	日：年金・医療保険制度	あり
	フランス：年金・医療保険・労災保険制度	
カナダ	日：年金制度	あり
	カナダ：年金制度	
オーストラリア	日：年金制度	あり
	オーストラリア：年金制度	
オランダ	日：年金・医療保険制度	あり
	オランダ：被用者保険制度・国民保険制度	
チェコ	日：年金・医療保険制度	あり
	チェコ：年金制度・健康保険制度・疾病保険制度・雇用保険制度	
スペイン	日：年金制度	あり
	スペイン：年金制度	
アイルランド	日：年金制度	あり
	アイルランド：年金制度	
ブラジル	日：公的年金制度	あり
	ブラジル：公的年金制度	
スイス	日：公的年金制度・公的医療保障制度	あり
	スイス：公的年金制度・公的医療保障制度・雇用保険制度	
ハンガリー	日：公的年金制度・公的医療保障制度	あり
	ハンガリー：公的年金制度・公的医療保障制度・雇用保険制度	

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

▶【人事課題の考察】 タレントマネジメント②

前月号では、タレントマネジメントの考え方やアプローチ方法について記述しましたが、今月号では、より具体的に戦略的人事の実現に向けた業務側面で話を進めていきます。

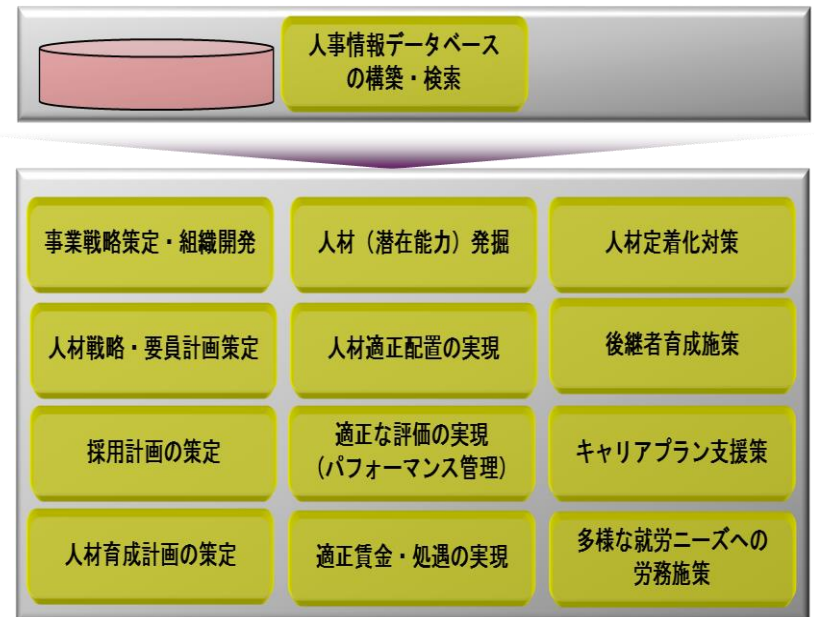
企業活動を推進するにあたっては、経営層が経営理念・ビジョン・戦略を立て、それを実現するために、人材をどのようにして戦略的に活用するかが重要なポイントです。そのためには、まず、社内にもどのような現有人材がいるのかを正確に適宜把握できていなければなりません。

例えば、右図のように社内の人事情報のデータベースが構築されていたとして、各情報が検索できる環境があるとします。そのデータベースにある情報は、社員属性情報に留まらず、人材戦略情報の要となる次の情報を整備することになります。

- ・スキル、資格取得情報
- ・キャリア(職歴、プロジェクト実績)情報
- ・異動履歴
- ・研修受講履歴 など

これら情報がデータベース化されていると、適宜情報が検索でき必要情報が収集できるようになります。については、そのデータベース情報を各種様々な視点で分析・データマイニングをして、右図に挙げているような各人事施策を支援することが可能になります。現有人材情報をトリガー情報として、例えば、事業戦略策定・組織開発業務、各人材育成策、適正配置の実現などが、適宜正確に対応することができ、経営層に対して質の高い判断指標を提供することが可能になります。このようなデータマイニングを人事が経営層に対して、戦略的かつ効率的に提供することができるようになると、経営層が質の高い意思決定が実現可能となります。まさに人事が戦略的に経営層をサポートする役割が担えるようになります。

一方で、マネジメントの視点においては、スキルやキャリア情報のデータベース化によって、その情報の閲覧権限を、経営層や人事のみならず、例えば各部門・拠点のマネージャークラスに与えたとします。必要に応じて情報を閲覧できるようになると、部門・拠点間での人材スカウトが実現できるようになります。つまり社内労働市場を構築して人材活性化を図るという取り組みに繋げることも可能になります。勿論、この施策には賛否両論があるとは思いますが、もしこれを実際に実行したとすれば、まさに現場からの情報を収集したり、あるいは現場からの要請に応じて適材適所の人員配置を実現するといった動きです。グローバル企業では、国境を越えた形で、実施しているところもあるようです。このようにして、人材情報のデータベース化が、経営支援業務の充実は勿論のこと、適宜迅速、かつ、効率的な人材マネジメントの実現が可能になってきます。



・人事情報データベースの構築は、タレントマネジメント実現に向けた複合的な取組への基礎

・データベースを活用し、制度上の各種施策を推進することで、戦略的かつスピード感のある人材マネジメントを実現できる仕組みを構築することが可能

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

<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/>