

# Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

Firm News Vol. 76 July' 16

## Contents

- 【統計情報】 2015年度 個別労働紛争解決促進制度施行状況について
  - 【Global Talent Management】④ 社会保障協定についてⅡ
  - 【人事課題の考察】 タレントマネジメント③ ジョブローテーション

**➤【統計情報】 2015年度 個別労働紛争解決促進制度施行状況について**

先日、厚生労働省より「2015年度 個別労働紛争解決制度」の施行状況が下記の通り公表されました。「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するもので、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。

**【2015年度の相談、助言・指導、あっせん件数】**

・総合労働相談件数	1,034,936件(前年度比0.2%増)
→うち民事上の個別労働紛争相談件数	245,125件(同 2.6%増)
・助言、指導申出件数	8,925件(同 5.8%減)
・あっせん申請件数	4,775件(同 4.7%減)

2015(平成27)年度は、前年度に比し、総合労働相談の件数が微増、助言・指導申出、あっせん申請の件数が減少しました。しかしながら、総合労働相談件数は、8年連続で100万件を超えており、高止まりしています。

2015(平成27)年度の民事上の個別労働紛争相談の内訳は、多いものから『いじめ・嫌がらせ』が66,566件(22.4%)、『解雇』が37,787件(12.7%)、『自己都合退職』が37,648件(12.7%)となっております。ここ数年間の相談の内訳をみてみますと、今まで最も多かった『解雇』の全相談件数に占める割合は7年連続で減少している一方で、『いじめ・嫌がらせ』は、ほぼ毎年、増加しております。従業員の満足度向上、職場環境の改善が今後の企業における課題と言えます。

# Social Insurance Consulting Firm EOS

## Firm News

### ➤【Global Talent Management】④ 社会保障協定について II

今回は先月に引き続き、社会保障協定の具体的な手続きについて説明させていただきます。  
まずは海外の関連会社から出向される外国人を受け入れる場合などに年金制度の適用調整をするようなケースです。

協定を結んでいる国から日本で働く場合の手続き

#### (1) 被用者が一時的に日本に派遣される場合

##### 日本社会保障制度の加入免除を受けるための書類『適用証明書』

一時的に日本に派遣され就労する人が、日本の社会保障制度への加入が免除されるためには、協定相手国の社会保障制度に加入していることを証明する「適用証明書」の交付を、協定相手国の適用証明書を交付する機関から受ける必要があります。事前に出向元の協定相手国の適用証明書を発行する機関に申請手続きを行ってください。

具体的な手続きは、以下の通りです。

1. 協定相手国の実施機関に適用証明書の交付申請をしてください。
2. 審査の結果、申請が認められた場合には、実施機関は適用証明書を交付します。
3. 来日後、日本の事業所は適用証明書を受け取ります。年金事務所が提示を求めた時、また調査の際に、日本の社会保障制度に加入していない理由を尋ねられた時には、この証明書を提示してください。受け入れ時に年金事務所に提出する必要はありません。
4. 上記2)の過程において、申請が認められなかった場合には、日本の社会保障制度に加入することになります。

当初の一時派遣期間の予定を延長して日本で就労する必要がある場合は、事業主が上記の実施機関に新しい適用証明書を申請してください。

#### (2) 自営業者として一時的に日本で就労する場合

自営業者として一時的に日本で就労する人の場合もほぼ被用者と同じ手続きとなります。

具体的な手続きは、以下の通りです。

1. 協定相手国の実施機関に適用証明書の交付申請をしてください。
2. 審査の結果、申請が認められた場合には、実施機関が適用証明書を交付します。
3. 来日後、年金事務所や市区町村の窓口から提示を求めた時、また調査の際に、日本の社会保障制度に加入していない理由を尋ねられた時には、この証明書を提示してください。
4. 上記2)の過程において、申請が認められなかった場合には、日本の社会保障制度に加入することになります。

当初の一時派遣期間の予定を延長して日本で就労する必要がある場合は、自営業者本人が上記の実施機関に新しい適用証明書を申請してください。

# Social Insurance Consulting Firm EOS

## Firm News

### ▶【人事課題の考察】 タレントマネジメント③ ジョブローテーション

前号では、タレントマネジメントについて業務側面の視点で、人事データベースに基づいて、データマイニングの活用、マネジメント上の情報の活用のポイント等について記述しました。今回号では、タレントマネジメントの考え方に基づいたジョブローテーション施策について、その目的・考え方に基づいた思考プロセスについて、具体的施策を交えて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あることは既にお伝えしていますが、その施策のひとつにジョブローテーションといった人事制度上の仕組みがあります。これは、経営戦略実現のために、社員の異動を戦略的にローテーションの形式で実施することであり、主に組織規模の大きい大企業などで行われています。従来の人事異動というと経営側の一方的なトップダウン方式による意思決定が主流で行われていましたが、近年では、そこに現場から収集した情報をトリガーとして、実施するといった考え方が出てきています。今回は、人事異動に、個人や現場の意見を取り入れるといった発想の下、設計したジョブローテーションの仕組みについて触れてみます。

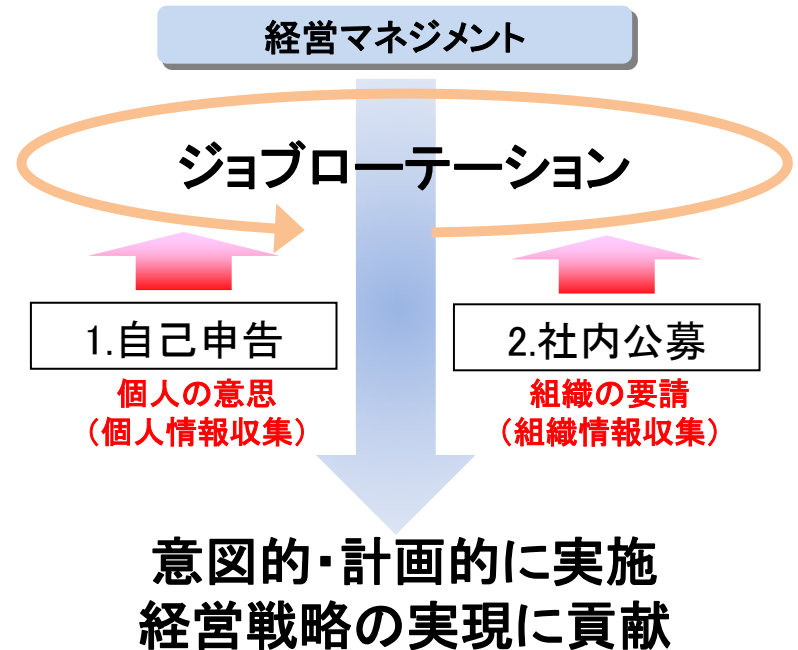
そもそもジョブローテーションの目的・狙いとしては、社員の人材育成、中長期のキャリアビジョンを基にしたキャリア形成などが主たるところで、これらによって、社員の自発的な行動、やりがい・モチベーションアップ、人材・組織活性を図り、その結果、企業の業績向上に繋げるといった考え方のロジックがあります。具体的には、以下の代表的な2つの施策を組み合わせることで実施することになります。

- 1.自己申告制度： 社員個人の意思・やる気を申告させる  
⇒社員個人からの意思情報の収集
- 2.社内公募制度： 部門(拠点)からの人材要請を出させる  
⇒組織からの要請情報の収集

自己申告より収集した個人の意思情報、そして、部門からの人材要請情報を人事部で集約し、そのトリガー情報に基づき経営層や経営に近い上部機能が会社全体を見渡した中から、戦略・計画と照らし、ジョブローテーションの目的を達成すべく意図的・計画的に検討し、もし実行がOKと判断できれば、人事異動に展開していくこととなります。まさに適材適所を現場から情報収集し、その情報をトリガーとして経営層・上部組織に吸い上げ、実現させる人事制度の仕組みとして、期待されているものです。そのためには、前号で記載した人材情報のデータベース化や、人事制度として、社員の自己申告、あるいは現場組織の要請を尊重するといった会社風土がポイントになってきます。

### ジョブローテーションの目的

- 人材育成
- キャリア形成
- やりがい・モチベーションの向上
- 多能工化
- 人財活用度の拡大
- 社内コミュニケーションネットワークの形成



---

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/>