

# Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

Firm News Vol. 77 August' 16

## Contents

- 【お知らせ】 平成27年度 雇用均等基本調査について
- 【Global Talent Management】 ⑤ 海外勤務者の報酬の基本的な考え方について
  - 【人事課題の考察】 等級制度（人材要件フレームワーク）

# Social Insurance Consulting Firm EOS

## Firm News

### ▶【お知らせ】平成27年度 雇用均等基本調査について

先日、厚生労働省より「平成27年度雇用均等基本調査」の結果が公表されました。本調査は、男女の雇用均等問題に係る雇用管理の実態を把握し、雇用均等行政の成果測定や方向性の検討を行う上での基礎資料を得ることを目的として実施されています。

今回はその中でも育児休業をテーマに取り上げます。

### ■育児休業制度について

#### (1) 育児休業制度の規定状況

育児休業制度の規定がある事業所の割合は、事業所規模30人以上では91.9%（平成26年度94.7%）となっており、平成26年度調査より2.8ポイント低下しました（図1）。

#### (2) 育児休業者割合

①女性—平成25年10月1日から平成26年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性のうち、平成27年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は81.5%と前回調査（平成26年度86.6%）より5.1ポイント低下しました（図2）。

②男性—平成25年10月1日から平成26年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、平成27年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は2.65%で、前回調査（同2.30%）より0.35ポイント上昇しました（図3）。なお、男性の育児休業取得者割合は、平成8年度の初回調査以来、過去最高となっています。

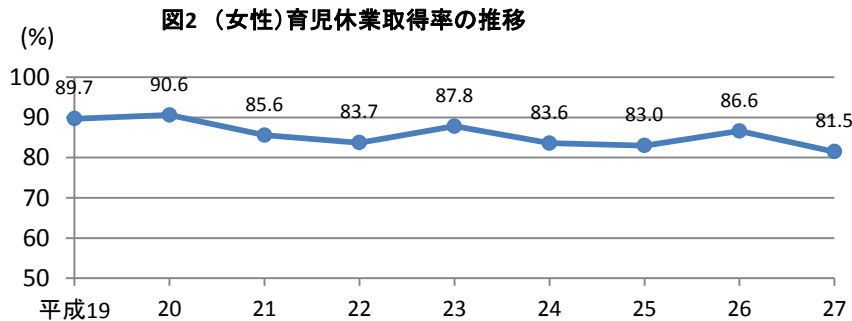


図1 育児休業制度の規定あり事業所別割合の推移

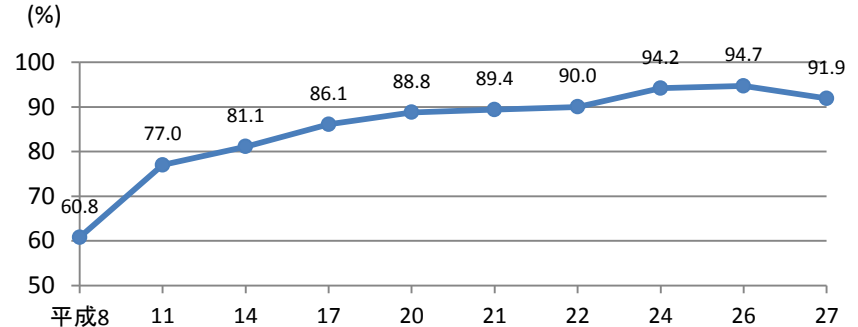
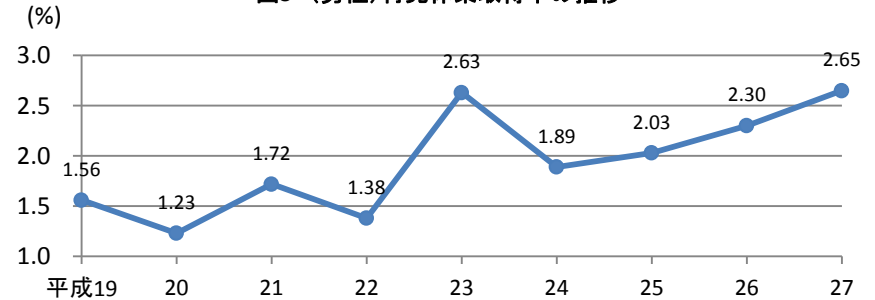


図3 (男性)育児休業取得率の推移



注：図2、図3における平成23年度の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

# Social Insurance Consulting Firm EOS

## Firm News

### ➤【Global Talent Management】⑤ 海外勤務者の報酬の基本的な考え方について

今回は、海外で働く方の社会保険における標準報酬月額算定の基礎となる「報酬」の考え方について説明させていただきます。  
 《日本年金機構から発表された「海外勤務者の報酬の取扱い」より》

日本国内の厚生年金保険適用事業所での雇用関係が継続したまま海外で勤務する場合、出向元から給与の一部(全部)が支払われているときは、原則として、健康保険・厚生年金保険の加入は継続します。

#### 報酬の基本的な考え方

- 労働の対償として経常的かつ実質的に受けるもので、給与明細等に記載があるものについては、原則として全て「報酬等」となります。
- 海外の事業所から支給されている給与等であっても、適用事業所(国内企業)の給与規定や出向規定等により、実質的に適用事業所(国内企業)から支払われていることが確認できる場合は、その給与等も「報酬等」に算入することになります。

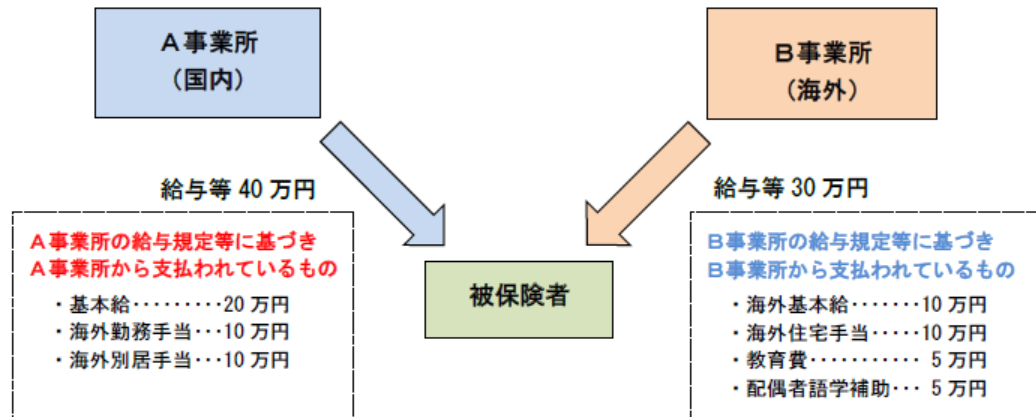
国内の適用事業所及び海外事業所の双方から給与等が支給されている例

#### 「報酬等」に算入しないケース

※A事業所との雇用関係は継続しているという前提

右の例の場合、適用事業所であるA事業所の給与規定に基づきA事業所から支給されているものは40万円で、B事業所の給与規定に基づきB事業所から支給されている30万円は、適用事業所以外から支払われているものとなるため「報酬等」に含めないことになります。

※実質的にA事業所から支払われていることが確認できる場合は、B事業所から支給される給与等も「報酬等」に含めることとなります。



⇒ A事業所の給与規定等に基づき支払われている給与等40万円が「報酬等」になる。

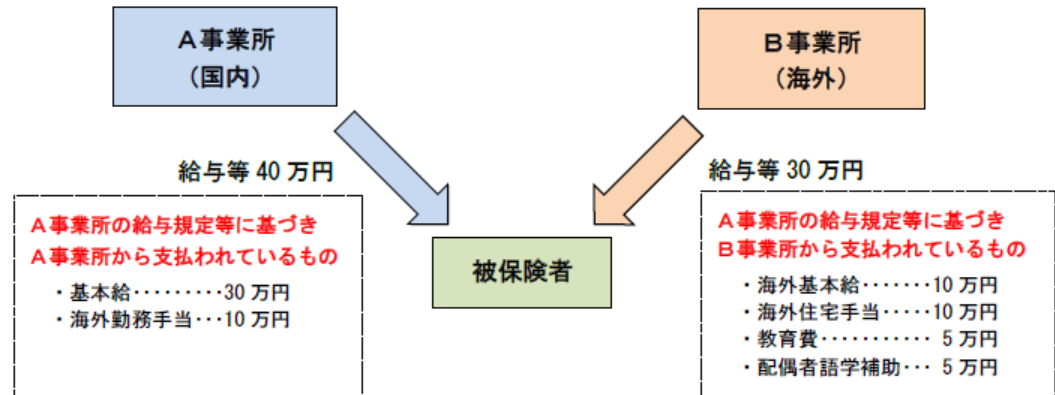
# Social Insurance Consulting Firm EOS

## Firm News

### 「報酬等」に算入するケース

右の場合、B事業所から支給されている給与等30万円が、A事業所の給与規定や出向規定等に基づき、実質的にA事業所から支払われていることが確認できる場合は、A事業所から支給される40万円とB事業所から支給される30万円を合算した70万円が適用事業所から支払われている「報酬等」になります。

※実質的にA事業所から支払われていることが確認できる場合は、B事業所から支給される給与等も「報酬等」に含めることとなります。



⇒ A事業所およびB事業所から支給される給与等の合計70万円が「報酬等」になる。

#### 参考 Q&A 1

Q.国内適用事業所から支払われる給与に渡航費用の精算額が含まれる場合も「報酬等」に含めることになりますか？

A.渡航費用が実費弁償を行ったものであることが確認できれば「報酬等」には含めません。

#### 参考 Q&A 2

Q.外貨で給与を支払った場合の取扱は？

A.外貨で給与等を支払う場合には実際に支払われた外貨の金額を支払日の外貨為替換算率で日本円に換算した金額を報酬額とします。

#### 参考 Q&A 3

Q.厚生年金保険法における「報酬」とは？

A.厚生年金保険法において、報酬とは労働者が、労働の対償として受けるすべてのものとして規定されており、労働の対象として経常的かつ実質的に受けるもので、被保険者の通常の生計に充てられるすべてのものを含有するものとされています。また、一定の給与規定等に基づいて使用者が経常的(定期的)に被用者(労働者)に支払うものは、報酬に該当することになります。

# Social Insurance Consulting Firm EOS

## Firm News

### ▶【人事課題の考察】 等級制度(人材要件フレームワーク)

我が国の人事の課題を展望すると、少子高齢化や、労働力人口の減少など、日本全体が直面する課題や、市場のグローバル化、多様な人材活用の必要性、様々な社会保険、労働法制の改正への対応など、我が国の企業が取り巻く経営環境は、近年大きく変わり、新たな取組課題への対応の必要性が発生しています。

また、昨今の社会情勢・世の中の流れでは、グローバル化の進展や企業への付加価値の高いサービスの要求に代表されるように、これまで以上に企業に求められるサービスレベルの向上、社員一人一人に求められるパフォーマンスレベルの要求が確実に上がっています。つまり、企業の経営戦略を実現するための人事管理の重要性が高まり、これまで人事管理の主流となっていた賃金管理のための仕組といった考え方だけでなく、経営戦略を実行するための人材マネジメントの仕組に大きく変化させていくことが求められています。そこで、人材マネジメントの中核機能である等級制度ですが、そもそもどのような役割なのでしょう。

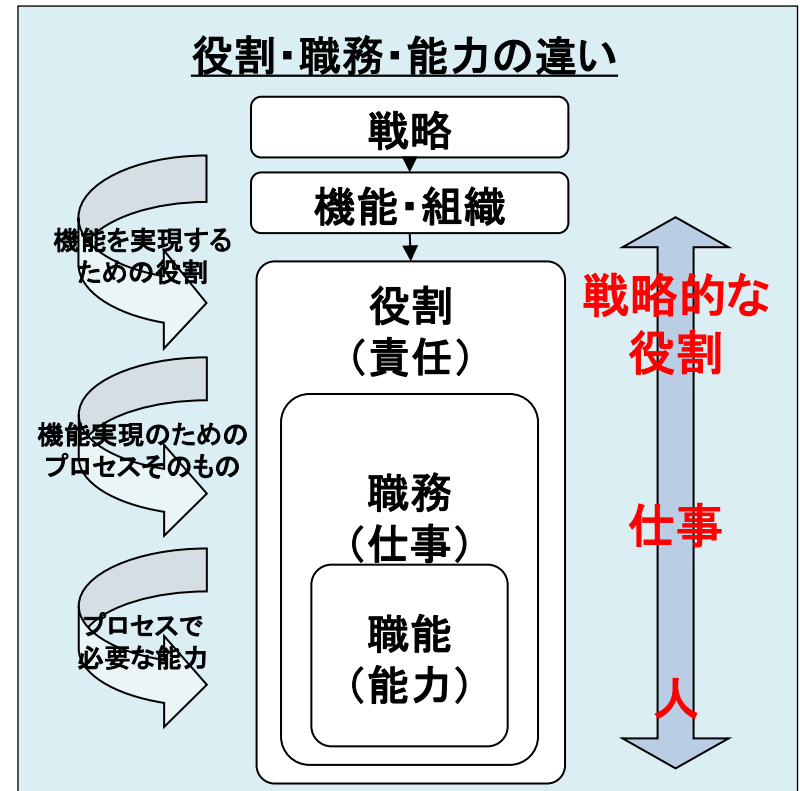
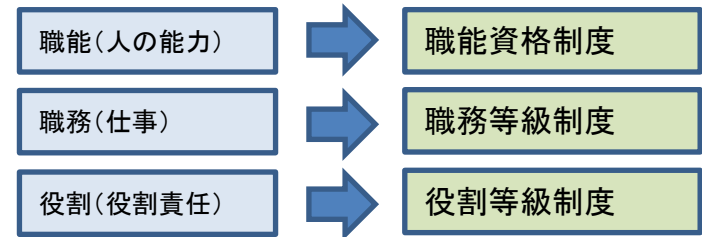
等級制度とは、社員をその能力・職務・役割などによって区分・序列化し、業務を遂行する際の権限や責任、さらには賃金・処遇などの根拠・根幹となる制度であり、俗にいう会社の人材要件フレームワークと言われるものです。

これは、経営側からの視点でいえば、会社、組織がどのような人材を必要としているのかというモデルであり、人事情報管理が適宜できていれば、必要としている人材要件に対して社員の充足度が適宜確認できることとなります。それが確認できれば、人事における経営判断が適宜実現できることとなります。

一方、社員側からすれば、自分が会社から何を求められているかがわかるようになり、将来の自己成長を見通そうとしたときに、自分自身のキャリアビジョンが描きやすくなります。いわば人事制度の骨組み・根幹と言われるものが等級制度です。この等級制度は、評価制度、報酬制度とともに、社員が業務を行う上での目標となり、モチベーションを高める役割を果たす仕組でなくてはなりません。では、何を基にして、社員を序列化した基準とすればよいのでしょうか。

一般的に、等級制度において社員を序列化する軸には、大きく「能力」「職務」「役割」の三つの軸が採用されています(複数の等級制度を併用するケースも在り)。

具体的には、社員の能力に軸を置いたのが職能資格制度、職務・仕事に軸を置いたのが職務等級制度、また、社員の成果・役割責任に軸を置いたのが役割等級制度となります。それぞれ制度の考え方・コンセプトに違いがあり、自社にあったフレームワークで整備し、経営戦略実行のためのマネジメント実現のための仕組みとして、マネジメント強化を図っていく必要があります。次回以降では、各等級制度のメリット、デメリット、あるは、全体的な活用状況の考察などを加えながら、等級制度をより深掘りして確認していきます。



---

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/>