

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

Firm News Vol. 78 Sep' 16

Contents

- 【お知らせ】 平成28年度 地域別最低賃金の改定について
- 【Global Talent Management】 ⑥脱退一時金について
- 【人事課題の考察】 等級制度（人材要件フレームワーク）②

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

▶【お知らせ】平成28年度 地域別最低賃金の改定について

先日、厚生労働省より平成28年度の地域別最低賃金改定についての答申が発表されました。この改定により、全都道府県の時給が初めて700円を超え、全国平均は、現在より25円高い時給823円となりました。最低賃金額が時給のみで示されるようになった平成14年度以降、最大の引上げ(昨年度は18円)になります。

時給が最も高いのは東京都の932円、最も低いのは宮崎県、沖縄県の714円で、その比率は76.6%(昨年度は76.4%)です。この比率は、昨年度に引き続き2年連続の改善となりました。

■最低賃金制度とは

働く全ての人に賃金の最低額を保障する制度です。最低賃金法に基づき国が最低額を定めるものであり、その最低賃金額以上の額を労働者に支払わなければなりません。

■適用される対象者

正社員、契約社員、アルバイト、パート、嘱託などの雇用形態にかかわらず、全ての労働者に適用されます。なお、派遣労働者には派遣元ではなく派遣先の最低賃金が適用されます。

■今回の改訂にあたって

事業場における労働者の賃金を確認し、最低賃金を下回る場合は労働者に支払う賃金を見直す必要があります。仮に最低賃金未滿の賃金しか支払わなかった場合でも、最低賃金額との差額を支払わなくてはならないため、注意が必要です。

平成28年度地域別最低賃金時間額

都道府県	最低賃金時間額 (円)	引上げ額 (円)	発行予定年月日
北海道	786	22	平成28年10月1日
宮城	748	22	平成28年10月5日
埼玉	845	25	平成28年10月1日
千葉	842	25	平成28年10月1日
東京	932	25	平成28年10月1日
神奈川	930	25	平成28年10月1日
愛知	845	25	平成28年10月1日
京都	831	24	平成28年10月2日
大阪	883	25	平成28年10月1日
兵庫	819	25	平成28年10月1日
広島	793	24	平成28年10月1日
福岡	765	22	平成28年10月1日
沖縄	714	21	平成28年10月1日
全国加重平均	823	25	—

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

➤【Global Talent Management】⑥脱退一時金について

今回は、最近社会保障協定との関係でお問い合わせが増えてきた海外からの出向社員の厚生年金保険の脱退一時金について説明させていただきます。まずは、基本事項について説明させていただきます。

【厚生年金の脱退一時金とは】

脱退一時金は、日本国内の会社で厚生年金保険に加入して、6月以上働いたことのある外国人を対象に、厚生年金保険の保険料の掛け捨て防止のために、帰国後に厚生年金保険から支払われる一時金です。

日本の会社で働いたことのある外国人で、厚生年金保険に6月以上加入したことがあり、日本の老齢年金等の受給資格期間(25年間)を満たしていない外国人が、日本を出国後2年以内に、日本年金機構に請求することが出来ます。

【厚生年金保険の脱退一時金の支給要件および額の計算方法】

1. 支給要件

支給要件は以下のとおりです。

- ①被保険者期間が6月以上あること
- ②日本国籍を有しない方であること
- ③老齢厚生年金などの年金の受給権を満たしていないこと。ただし、次のいずれかに該当した場合は脱退一時金を請求することができません。
 - ・国民年金の被保険者となっているとき
 - ・日本国内に住所を有するとき
 - ・障害厚生年金などの年金を受けたことがあるとき
 - ・最後に国民年金の資格を喪失した日から2年以上経過しているとき(ただし、資格を喪失した日に日本国内に住所を有していた人は、同日後に初めて、日本国内に住所を有しなくなった日から2年を起算します。)

2. 脱退一時金の額

次の式で計算されます。

(1)被保険者であった期間の平均標準報酬額 × (2)支給率

(1)被保険者期間であった期間における平均標準報酬額は以下のAとBを合算した額を、全体の被保険者期間の月数で除して得た額をいいます。

A 平成15年4月より前の被保険者期間の標準報酬月額に1.3を乗じた額

B 平成15年4月以後の被保険者期間の標準報酬月額および標準賞与額

(2)支給率とは、最終月(資格喪失した日の属する月の前月)の属する年の前年10月の(最終月が1~8月であれば、前々年10月の保険料率)保険料率に2分の1を乗じた保険料率に右の表の数を書いたものをいいます。

被保険者期間 (厚生年金保険の加入期間)	係数 (支給率計算の用いる数値)
6月以上12月未満	6
12月以上18月未満	12
18月以上24月未満	18
24月以上30月未満	24
30月以上36月未満	30
36月以上	36

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)②

前月号においては、等級制度(人材要件フレームワーク)について、会社側からの視点、社員側からの視点、それぞれからの求める役割・機能と等級制度の一般的に主に活用されている3つの制度(役割等級制度、職務等級制度、職能資格制度)について概要を解説しました。今月号については、この3つの制度について、全体の構造上から、それぞれの制度の位置づけとそれぞれの制度の中身の比較や実施状況を全体観で確認し、等級制度の理解を深めていきます。

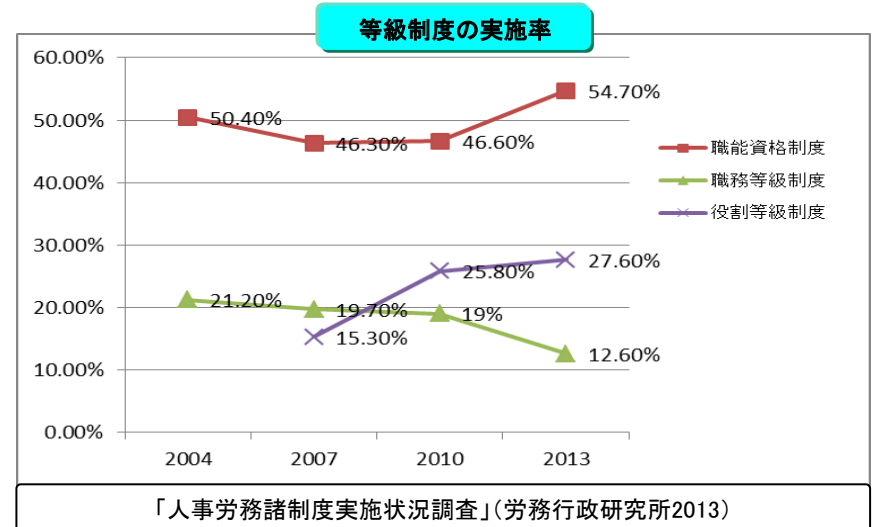
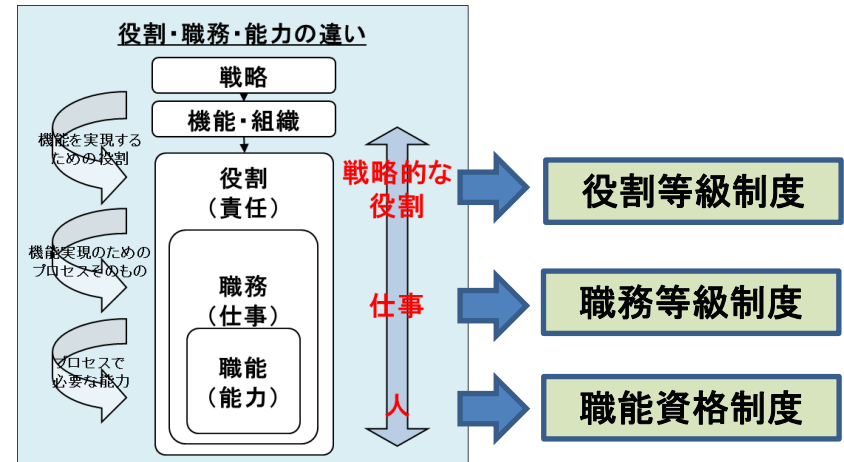
ここでは、3つの等級制度について、以下6つのカテゴリーで整理してみました。

- 1)等級基準、2)人材育成、3)戦略・事業の展開、4)柔軟性・シンプルさ、
- 5)総額人件費管理、6)特徴

	役割等級制度	職務等級制度	職能資格制度
1)等級基準	戦略的な役割	仕事そのもの	能力
2)人材育成	○	△	◎
3)戦略・事業の展開	◎	○	△
4)柔軟性・シンプルさ	○	△	○
5)総額人件費管理	○	◎	△
6)特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今後の戦略・事業展開がしやすい ・ 人材の確保・活用しやすい ・ グローバルな制度展開も可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「仕事」の価値で等級が決まるため、人材育成の動機付け難しい ・ 仕事の変化に対応しにくい(運用負荷) ・ 等級(=仕事の価値)で賃金が決まる(基本的に定昇はない) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人材育成の動機付けしやすい ・ 能力陳腐化のスピードが速い ・ グローバルな制度展開困難(日本独自) ・ 能力給は年功的傾向があり、固定的

ポイントとしては、右上図に示しているように、社員の等級基準を何に置いて定義しているのか、ということです。経営方針・戦略に近い上位の「戦略的な役割」を基準化しているものが役割等級制度、役割を担うための「職務(仕事)」レベルで基準化したものが職務等級制度、仕事をするうえでの「能力」で基準化したものが職能資格制度となり、それぞれ、2)~6)でその評価・コメントを纏めました。

次にその等級制度の実施状況を確認します。右のグラフは、それぞれの制度の実施状況を2004年から直近データが取れている2013年までの実施率を表しています。注目すべきは、役割等級制度の伸びです。役割等級制度は、「仕事の責任や権限の範囲をベースとした経営合理性の高い処遇」を狙っている制度と言われており、2013年では、27.6%が実施されています。2007年からここ8年程度で10ポイント以上増加しており、3つの制度で一番の伸び率で推移しています。等級制度の中で役割等級制度は、今後の制度動向が最も注目されています。



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

<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/>