

さくら労務通信 2012年8月号

SAKURA-ROMU Letter

発行:

社会保険労務士法人 さくら労務

〒336-0021 埼玉県さいたま市南区别所 5-15-2

TEL: 048-837-1724 FAX: 048-837-1511

注目トピックス

01 | 中小企業のためのジョブ・ローテーション

様々な業務を経験させてゼネラリストを育てる「ジョブ・ローテーション」。人員の限られた中小企業では、どのように活用すればよいのでしょうか。

特集

02 | 将来の年金額を計算する

将来、年金がいくらもらえるのか、不安を抱いている人は多いのではないのでしょうか。本稿では、大まかな受給額を簡単に計算できる方法をご紹介します。

今月おすすめの助成金

1 中小企業最低賃金引上げ支援対策費補助金（業務改善助成金）

▼概要

事業場内の最も低い時間給を、計画的に800円以上に引き上げる中小企業が受給できます。

▼受給額

賃金引上げに資する業務改善経費×1/2（上限100万円）

▼主な受給要件

- ① 賃金引上げ計画の策定
（事業場内で最も低い時間給を4年以内に800円以上に引き上げ）
- ② 1年当たりの賃金引上げ額は40円以上（就業規則等に規定）
- ③ 業務改善の内容及び就業規則に対する労働者からの意見聴取
- ④ 賃金引上げに資する業務改善を行い費用を支払うこと

▼対象経費例

- ① 就業規則の作成や改定
事業場内で最も低い賃金の引上げ等に伴う規定の作成・改正のための社会保険労務士の手数料

② 賃金制度の整備

事業場内で最も低い賃金の引上げに伴う賃金制度の見直しのための賃金コンサルタント経費

③ 労働能率の増進に資する設備・機器の導入

在庫管理、仕入業務の効率改善のためのPOSレジシステムの購入費用。

作業効率及び安全性の向上を目指した工場、店舗等の改装、機器等の購入費用

④ 労働能率の増進に資する研修

新設備導入に必要な労働者の操作研修の費用

▼問合せ先

「労働局」

<http://www.mhlw.go.jp/general/sosiki/chihou/index.html>

▼詳細説明サイト

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/jigyousya/shienjigyoyou/03.html>

2 環境NGOへの支援

▼概要

地球環境の保全・地域環境の保全のために積極的、継続的に活動を行っている団体・個人に助成します。

▼受給額

総額1億円

▼助成対象となる活動

- ① 植樹
- ② 森林整備
- ③ 砂漠化防止
- ④ 里地・里山・里海の保全
- ⑤ 湖沼・河川の浄化
- ⑥ 野生生物の保護
- ⑦ 絶滅危惧生物の保護

▼問合せ先・詳細

「財団法人イオン環境財団」

<http://www.aeon.info/ef/>

中小企業のための ジョブ・ローテーション

ジョブ・ローテーションとは

ジョブ・ローテーションとは、「**人材育成計画に基づき、企業内で定期的に異動させたり、業務内容を変更させる**」制度を指します。

【CASE① 運送業】

運転業務だけではなく、配送センターでの仕分け業務、営業職、事務職も経験させる。

【CASE② 飲食業】

ホール業務だけではなく、調理や販促業務も経験させる。

人員の限られた中小企業では、様々な業務を兼任しなければならない社員が多く、結果としてジョブ・ローテーションに近い制度が行われている場合があります。しかし多くは、人材育成より、現場の人員不足の解消を目的として実施される傾向があります。

目的別導入方法について

では、中小企業においてジョブ・ローテーションはどのように活用できるのでしょうか。以下、中小企業におけるジョブ・ローテーション制度導入方法について、目的別に説明をしていきます。

【目的 1】幹部候補生の育成

幹部候補生の育成のため、2年～5年程度を掛けてローテーションを行います。幹部として求められるスキルに応じ、営業・人事・財務・マネジメントなど基幹業務の経験を積んでいきます。

導入する際、**自社の幹部に必要なスキルを分析し、そこから逆算してローテーションの順序や在任期間を決定**しましょう。そうすることで、育成効果を高めることができます。

人員の限られた中小企業では、「ジョブ・ローテーション」をどのように活用すればよいのでしょうか。

【目的 2】新人育成

新入社員の育成のため、本配属前に2ヶ月～1年程度を掛けてローテーションを行います。この場合、**自社業務の全体像を理解させる**ことに重きを置いて計画を立てます。

新入社員に「自分の仕事は、他の部署とどう関係しているのだろう」「顧客にどのような価値を与えているのだろう」と考えさせ、仕事に対する目的意識を促しましょう。

【目的 3】新陳代謝と不正防止

ジョブ・ローテーションは、内部統制にも活用できます。配置転換のない職場は、①新しい視点での意見が出にくい②1人の従業員が同じ仕事を長期的に続けると、不正があった場合に発見しにくい、といったデメリットがあります。

定期的なジョブ・ローテーションにより**特定の人物へ権限が集中しすぎないように計画を立てる**ことは、企業を運営する上で重要だと言えます。

コストはいくら掛かるか

ジョブ・ローテーションには、一見大きなコストは掛からないように見えます。しかし、配置転換を繰り返すことにより以下のようなコストが発生するので、注意が必要です。

- 慣れない社員に業務を任せる生産効率低下コスト
- 特定社員に専門知識が付与できない機会損失コスト
- 引っ越しを伴う場合の人件費コスト

マニュアルの整備などでコストを下げられる場合もありますが、コストに見合うだけの価値があるかを吟味し、ジョブ・ローテーションへの投資を決めなければなりません。

将来の年金額を計算する

将来の年金受給額に不安を抱いている人は、多いのではないのでしょうか。本稿では、受給額の簡単な計算方法をご紹介します。

2階建ての年金制度

現在、サラリーマンの老齢年金は、「老齢基礎年金」と「老齢厚生年金」の2階建ての制度となっています。



年金制度は、数回の制度改正が行われ、生年月日などに応じた特例が設けられています。正確な老齢年金額は人によって異なりますが、本稿では、最も基本的な原則について説明します。

【1階】老齢基礎年金

老齢基礎年金は、国民年金の納付実績に応じて以下のよう
に計算式が定められています。(平成24年度)

計算式： $786,500 \text{ 円} \times \text{納付月数} \div 480 \text{ 月}$

国民年金は、20歳～60歳の40年間(480ヶ月)支払えば、
年間で786,500円を受給できます。未納だった月分は、
月割りで減額されます。

例：20歳～60歳で、2年間(24ヶ月)未納の場合

$786,500 \text{ 円} \times (480 - 24) \div 480 \text{ 月} \approx 747,200 \text{ 円}$

この場合、2年間の未納が最終的に【 $786,500 \text{ 円} - 747,200 \text{ 円} = 39,300 \text{ 円}$ 】の減額となります。未納による老齢基礎年金の減額は死亡するまで続きますので、長生きするほど未納によるマイナスは大きくなります。

また、老齢基礎年金は最低25年間加入しないと受給権が発生しません。しかし、加入期間が25年未満だとしても、

特例により受給権を得られる場合があります。

【2階】老齢厚生年金

老齢厚生年金は、厚生年金をかけていた期間について、以下の計算式でおおよその金額がわかります。

計算式： $[A] + [B]$

[A] 平成15年3月以前の厚生年金加入期間について
 $\text{平成15年3月までの平均月収} \times 0.09 \times \text{加入年数}$
※平均月収を計算するときは、賞与を除く。

[B] 平成15年4月以降の厚生年金加入期間について
 $\text{平成15年4月以降の平均月収} \times 0.066 \times \text{加入年数}$
※平均月収を計算するときは、賞与を含む。

例：月給が30万円、賞与が年間60万円で、
平成15年4月以降に30年間加入した場合

$(\text{年収} 420 \text{ 万円} \div 12) \times 0.066 \times 30 = 693,000 \text{ 円}$

現在、厚生年金の支給スタートを60歳⇒65歳へ移行している最中なので、様々な経過措置が設けられています。そのため、上記計算式はあくまで概算額を計算するものとしてご理解ください。

また、老齢厚生年金には功労年金と呼ばれるいわゆる扶養手当がつく場合がありますが、その額は上記計算に含まれていません。

自分が収めている保険料が、最終的にどれだけ年金に反映されるか、一度計算してみたいのがいいでしょう。