

東京都社会保険労務士会 会報

千代田・中央支部

事務局 〒101-0054 東京都千代田区神田錦町3-13-1 旺巧ビル
柏木労務管理事務所内 ☎03(3295)4651 発行人 柏木弘文



善福寺公園

講演

退職金のポイント制 導入方法について

講師：第二部会長 浅香 博胡氏

日 時：平成10年1月12日（月）

場 所：電設健保会館

景気の停滞がつづく経営環境のなかで、各企業は生き残りをかけて様々な取り組みをしています。今回は、その一環として退職金のポイント制導入について、第二部会長の浅香博胡氏に講演をしていただきました。

日本的な雇用環境の終身雇用 年功型賃金は崩壊した

日本の経済成長率（GNP）の推移を見ると、1960年代は平均10.37%の成長をしていたが70年代に入るとオイルショックもあって5.01%に下がりました。さらに80年代は3.85%になり、90年代は1.94%にまで落ち込んできています。

戦後、急成長した経済は、日本的な雇用慣行といわれる終身雇用、年功型賃金でも、10%経済成長の下では問題ありませんでした。しかし、60年代と90年代の経済成長率を比較すると5分の1まで落ち込みました。これが、いま言われている終身雇用、年功型賃金崩壊の原因になっています。

これまでの人事処遇システムでは、企業がなりたたなくなってきました。成長率2%の下で定期昇給2%を実施したら、ベースアップはできません。むしろ、定期昇給そのものも見直さなければならぬような時期にきていると言えましょう。

経営環境の変化にともない 新人事処遇システムを導入

私の勤務している会社では平成7年4月に、経営環境が大きく変わっていくなかで、従来の年功

的処遇制度では乗り切れないとの判断から、脱年功・公正処遇と意識改革を目指したチャレンジ型の「新人事処遇システム」導入を検討し、平成8年10月に新しい制度をうちたてました。

このシステムの基本的な考え方は、第一に、能力開発は自主性を重んじて一人一人が行っていく。その成果を会社に還元してもらう。つまり、会社にはもう「おんぶにだっこ」はできませんよということです。第二は、目標管理制度の導入により、とくに人事考課では、処遇の評価の公正をきすために自己評価制度を導入しました。第三は、職能資格等級の導入です。これにより管理専門職、同補佐、指導育成職、実務職とを大別し、職務上の役割と等級を明確にしました。この等級フレームを見れば、おおよそどんな仕事をするか理解できるように設定してあります。第四は、賃金ですが、従来の年功を加味した本人給と職能給を廃止して、職掌別基本給に統合しました。これからの賃金は、十把ひとからげではなく個別管理にすることです。また賞与については、基本的な金額の上に部門別の成果配分制度を導入して、部門別の評価を反映させることにしました。近い将来は、管理職の年俸制も検討しています。第五は、管理職の役職任期制を導入し、ある一定の年齢に達したら、意欲・体力などの適性により見直します。

以上、人事処遇システム、役割職能等級フレ

ムの骨格について説明しましたが、この改革により採用システムや昇格評定など、他の分野においても改革を行ったことを申し添えておきます。

退職金ポイント制の必然と メリット・デメリット

さて、本題の退職金制度についてですが、現在の社会環境を見ると、若年労働力が減ってくるという状況にさしかかっています。これを裏返せば、企業の高齢化が進むということです。一方で、企業の収益率は落ちているという状況のなかでは、従来の年功による右肩上がりの退職金制度は、崩壊せざるを得ないという状況になってきました。

また、男女雇用機会均等法により、従来、男性は長期勤続、女性は短期勤続の傾向だったものが、90年代以降、男女とも長期化の傾向を見せています。したがって、女性の長期勤続化が退職金コストを押しあげていることも見逃せません。

これからは、年功的な処遇というよりも、能力成果主義に呼応していかなければならない。これまでの、基本給に勤続年数の乗率という算出はできなくなるということです。

当社の現状から見ても、まったなしで退職金はポイント制に切り換えなくては行けない、との判断にいたりました。

退職金制度の形態と水準が、どの程度のものかということですが、ポイント制を導入している上場企業は、97年では16.3%。中堅中小企業でも18.6%とかなり導入されてきました。

形態としては、退職一時金だけというのは、日経連の調査で、86年には23.3%でしたが、96年には12.6%と半減しています。退職一時金と退職年金の併用については、86年が76.7%、96年は87.4%と増加しています。

水準について現在は、10年勤続が全産業で251万円、20年で911万円、30年で2,087万円、38年で2,762万円となっています。従業員100人未満でみると、242万円、842万円、1,601万円、1,948万円です。

ポイント制退職金制度の形態は、①退職時点での職能に在るかというポイント、②一般的な累積ポイントとして、毎年のポイントを加算する、③業績評価ポイント、と大まかに分類することが

できます。

ポイント制退職金制度の組み立ては、(職能等級ポイントの累計) + (役割職務ポイントの累計) + (勤続ポイントの累計) = ポイント総数 × ポイント単価 × 退職事由別係数で算出します。

職能等級ポイントは、職能資格制度や社員等級制度に応じて、1年当たりのポイント数を設定したものです。

役割職務ポイントは、本部長、部長、課長、あるいはプロジェクトチーム、マネージャーなど組織の役割責任(役職位)に応じて、1年当たりのポイント数を設定したものです。

勤続ポイントについては、10年未満は6、10～20年は12、20～30年は18、30年以上は6と設定しています。

退職事由係数は、自己都合、会社都合、定年、傷病など退職事由に応じて設定した係数で、勤続10年未満の自己都合退職は0.6、同じく10～20年未満は0.8、傷病退職は0.9としています。

ポイント単価は、企業によりどのような水準におくかで決めるわけですが、一般的には1ポイント1万円の水準になっています。

ポイント制のメリットは、①賃金から切り離すので、ベースアップによる退職金へのはねかえりがない、②能力・成果主義を反映できる、③能力の高い中途採用者を優遇できる、④将来も含め予算管理がしやすい、⑤社員にとってもわかりやすい、⑥退職金を給与に上乗せする選択にも応じやすい、などです。

一方、ポイント制のデメリットは、①人事処遇関係を明確にしなければならない、②労組がある場合は協定化する必要がある。例えば3年毎にポイント単価の見直しをするなどの手続きが必要、③社員から見れば、退職金の固定化というイメージが強い、④ポイントの累計管理をきちんとし、毎年社員に通知しなければならない、などです。

導入する際の移行の問題については、過去にこだわらず、移行時点で各自の退職金ポイントを算出する。その際、きちんとモデル表をつくり、それとの比較をしながら最終的な個人ポイントを決めて行くことが大切です。

最後に、この制度導入に際しては、適格退職年金・中小企業退職金共済との関係についても留意する必要があります。



介護保険法成立

介護保険制度

2000年度 スタート

今後ますます進む、少子高齢化。

介護を必要とする高齢者は増加し、国民の負担の増大・長期化が深刻な問題となっています。

介護を必要とする老人の長期入院（いわゆる社会的入院）は、医療費の増大を招き、医療保険にも大きな負担となっています。

医療と福祉に分かれている現在の高齢者介護を、利用しやすく、効率的なシステムに再編成し、国民負担の増大を抑制するため、介護保険制度が2000年度から実施されることが決まりました。実施に向けて基盤整備、細目についての検討がこれから進められていきます。

介護保険制度は、今後行われる医療保険の抜本改革の一環として、医療保険から介護部分を切り離し、効率化するとともに、社会保障の構造改革の道筋をつける第一歩となります。

介護保険制度は、医療と同じように保険制度です。被保険者は保険料を支払い、介護サービスを受けることができますようになります。

被保険者が介護サービスを受けるときは一部負担金を支払い、一方、サービス提供者は市区町村にかかった費用を請求するシステムです。

●運営主体

- ・市町村と東京23区
国、都道府県による各種支援が行われます。

●被保険者

- ・第1号被保険者 65歳以上
- ・第2号被保険者 40～64歳

※要介護状態の若年世代は、現行の障害者福祉施策により対応。

制度のスタート後、障害者プランの進み具合、障害者福祉政策との整合性などに配慮して被保険者の範囲を含め、制度全般について検討を行うことになっています。

●サービス対象者

- ・寝たきりや痴呆の要介護者で、「要介護認定」を受けた人
 - ・何も支援がないと要介護になる虚弱老人
- ※原則として65歳以上を対象とし、40～64歳は老化にともなう病気の場合に限る。

※1割負担が高額になる場合は高額介護サービス費により負担上限を設定

利用者	1割	サービス基準額
保険給付額	9割	
日常生活費		

利用者	1割	サービス基準額
保険給付額	9割	
食事提供基準		
食事負担額		
日常生活費		

利用者の負担部分

在宅サービスの
場合

施設サービスの
場合

利用者負担

介護サービス料の1割

●保険料※

・第1号被保険者

老齢年金などからの天引き

(無年金者などは市町村などが個別徴収)

平均月額 2500円 (半額から5割増まで収入に応じて5段階)

・第2号被保険者

健保組合や国民健康保険組合などが医療保険料と合わせて徴収し、社会保険診療報酬支払基金にまとめられ、市区町村に交付される。

※保険料の金額は、介護費用の総額の1/2を被保険者で除して算出したもの。

95年度価格で2000年度の保険料を厚生省が試算したもので、2000年度までに確定した金額が決められる予定。

受けられる
おもな
サービス



●在宅サービス

- ・訪問介護 (ホームヘルプサービス)
- ・訪問入浴介護
- ・訪問看護
- ・訪問・通所によるリハビリテーション
- ・かかりつけ医の医学的管理など
- ・デイサービス
- ・短期入所サービス (ショートステイ)
- ・痴呆の要介護者のためのグループホームでの介護
- ・有料老人ホームなどでの介護
- ・福祉用具の貸与とその購入費の支給
- ・住宅改修費の支給

・居宅介護支援 (ケアマネジメントサービス)

●施設サービス

- ・特別養護老人ホームへの入所
- ・老人保健施設への入所
- ・療養型病床施設、老人性痴呆疾患療養病棟などの介護体制が整った施設への入院

●市町村特別給付

その他、市町村は独自に、第1号被保険者の保険料を財源として、以下の給付を行うことができます。

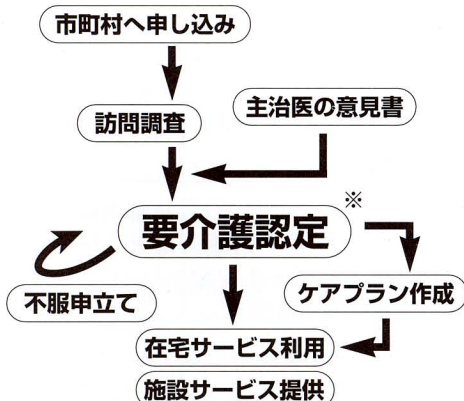
- ・介護を必要とする方などに対する寝具洗濯
- ・乾燥サービスなどの給付
- ・介護研修、介護をしている家族のリフレッシュを目的とする交流会、一人暮らしの被保険者のための配食サービス

●保健福祉事業

- ・被保険者が要介護状態となることを予防するための事業など

介護サービス

申し込みから利用まで



実際に介護保険を受けようとする場合に必要の手続きはこうなっています。

※要介護認定とは

介護サービスを受けるには認定が必要です。寝たきりで寝返りもできないなど、介護の必要度によって6段階に分かれています。住んでいる市町村の窓口に申請し、介護認定審査会が判定を行います。

中央労働基準審議会・労働法制の見直し最終報告

(97年12月4日)

	現 行	中 基 審 報 告	労働者側意見	使用者側意見
時 間 外 労 働	※目安指針 360時間／年 15時間／週	36協定の上限基準を規定 することができる根拠を 法で設定	「時間外労働基準」 (当面360時間、 2001年4月から150 時間)を法で明記	上限基準を罰則付 きで担保すること は適当でない
		※激変緩和措置 3年程度、通常より短い 水準を希望者に	実際に年150時間 になるまでに措置 を	措置はできるだけ 短く
	※代償休日： 義務づけなし	請求により付与（努力義 務）、ガイドライン策定		
	※割増率： 時間外 25% } 休 日 35% } 深 夜 25%	引き上げ検討開始 検討	引き上げ水準と手 順を明らかに	中小企業の実績に 鑑み慎重に
	※割増算定基礎： 住宅手当含む	住宅手当は除外になじむ が引き続き検討	一時金も算入	
裁 量 労 働 制	※対象：新商品・ 新技術開発など11 業務 ※導入手続：労使 協定→監督署長へ の届け出	▷ 本社・工場などの企 画・立案・調査・分析で 遂行に大幅な裁量権を持 つ者 ▷ 労使委員会で対象者範 囲などを特定	▷ 裁量労働制研究 会報告と大きな差 異あり ▷ 現行制度で対応 しつつ引き続き検 討	▷ 労使委員会でなく 労使協定で柔軟 な対応
変 形 労 働 制	(一年単位) ※休日：1週に 1日確保 ※労働時間上限： 期間3カ月超 →1日9時間 1週48時間 ※対象：変形期間 を通じて使用する 者のみ	※休日確保措置▷一定日 数以上、毎週定期的に確 保など 変形期間の区別なくす →1日10時間 1週52時間 中途採用、退職者も	現行要件・枠組み を維持	休日確保措置の具 体化は事業運営実 情に則して
契約期間上限	原則1年	①新商品・技術開発に必 要な社内で確保困難な業 務②新規事業・海外活動 などに必要な有期プロジ ェクト③定年退職者等高 齢者——を3年に	上限延長対象の判 断・解釈が困難。 拡大適用・不安定 雇用増大を懸念	高齢者雇用を考え ると5年でも

情報交換会が 開催されました。

去る2月3日、午後3時からホテル聚楽において「中央地区協議会（千代田・中央、台東、文京各支部）と東京会執行部との情報交換会が開催された。

当日は、東京会から古川会長以下、各副会長及び各委員長等また、会員92名（うち千代田・中央支部62名）が出席、熱心に情報交換を行った。

当日の主な質疑は次の通り。

1. 社会保険労務士の職域侵害行為が多くなっている。東京会としての対応は？

とくに組織的なものが多い（他にも同様の質疑あり）。

2. 会長選出方法について

3. 労働保険事務組合について

4. 労働保険・社会保険の再審査請求に関する社会保険労務士の代理行為について

新入会員を紹介 します。（全員勤務）

氏 名	所 属	入会年月日
金子 仁彦	京 橋	H9. 11. 1
山 本 寛	日本橋	H9. 12. 1
本多由紀子	日本橋	H9. 12. 1
太和田和子	日本橋	H9. 12. 1
青山 俊明	日本橋	H9. 12. 1
田 中 静江	神 田	H9. 12. 1
原 毅	麹 町	H9. 12. 1
清水 克三	麹 町	H9. 12. 1
大畑 啓治	麹 町	H9. 12. 1
山 本 進	麹 町	H9. 12. 1

「週40時間労働制」で、ゆとりとヤル気！

～ 1 週間の法定労働時間は 40時間です～

平成9年4月1日から、これまで1週間の法定労働時間が週44時間とされていた猶予措置対象事業場についても週40時間労働制が全面的に適用されています。東京労働基準局の調査結果でも、都内で週40時間労働制が適用される事業場のうち8割を超える事業場において、週所定労働時間が40時間以下となっております。

労働時間の短縮は、人材の確保・定着のために不可欠な条件であるとともに、労働者にゆとりをもたらし、家族とのふれあいを深め、労働者の心身を健全にし、多様な個性が発揮され、勤労意欲・仕事の質の向上にもつながります。

また、少子高齢化が進む中で、体力に個人差のある高齢者や、家庭生活との両立を図ろうとする労働者にとって働きやすい環境を整えるためにも労働時間短縮は不可欠のものです。

週40時間労働制を定着させるための具体的な方法、助成金制度、就業規則の整備の仕方などの相談については、東京労働基準局労働時間課（☎3814-5311）及び各労働基準監督署の「労働時間相談コーナー」をお気軽にご利用ください。

*** この記事については労働基準局の要請をいただきました。**

政連活動にご理解を

東京都社会保険労務士政治連盟
千代田中央支部副支部会長

富田秀子

私は、平成3年4月より3期（6年）東京都社会保険労務士政治連盟の会計を拝見させていただきましたが、平成7年度より会計の収支が著しく悪化し、単年度では赤字となっていました。総会において、会計監査としての意見も申し上げて参りましたが、この年度はかろうじて繰越金に助けられたものの、平成8年度の決算においては完全に収支が赤字に転落してしまいました。

東京都社会保険労務士政治連盟会長を始めとして、役員諸氏が会費未納者の督促等に努力されましたし、また多くの会員の皆様方より2口以上の会費納入のご協力をいただきながらの収支の結果です。

本年の新春経済講演等で、多くのエコノミストが本年の予想を次のように分析しており

ました。本年の下半期に新しい動きが出てくると予想されるとのことです。

これは、本年が多難の年であるとも推測されますし、また、きっかけがあれば好況に転ずる理由ともとれるのかも知れません。特に年央に行われる参議院議員選挙もそのポイントの一つと考えられるのではないのでしょうか。この時に我が政治連盟の活躍が期待される处でありましょうが、現状の有り様ではその成果さえ難しいと考えざるを得ません。

政治という言葉だけでアレルギーになる会員の方もあって聞いておりますが、より魅力のある資格へのアプローチとご理解をいただき、ご協力を得られることを会員の皆様にお願ひ申し上げる次第でございます。

訃 報

望月 習三様（77歳 勤務 神田地区）、
平成10年2月19日ご逝去。
ここに謹んでご冥福をお祈りいたします。

あ と が き

ヨーロッパに行き始めてから約17年になる。始めて行ったのは1982年5月、オーストリアのウィーンだった。合唱の演奏旅行で楽友協会大ホールでバッハの「ロ短調ミサ」を歌った。それから、ニュルンベルグ、ハンブルグ、ボルドー、ブラッセル、チューリッヒと各地で演奏会を行った。以来、ヨーロッパ病にとりつかれ、毎年訪欧するよ

うになってしまった。

今までに行ったのは、オーストリア、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、スイス、ユーゴ、ベルギー、ロシア、ハンガリー、チェコ、イギリス等で行っていないのは、北欧とギリシア、ポルトガル等である。

最近では、オペラ鑑賞を中心に友人達と旅行の企画を立ててから、旅行社に持ち込み、航空機と宿の手配をしてもらうようになった。ヨーロッパ旅行にこり出してから気がついたのは、日本との文化の違いであり、とくに絵画や建築への興味をもつようになったことである。

21世紀を迎えようとする今日、社会保険労務士の業務の発想も近視眼的な立場からだけでなく、日本国内と言わず国際的な視点からの観点で考える必要があるように思うが、どうだろうか。

（牧野 武夫）