



特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2

TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719

E-mail: harasr@agate.plala.or.jp

URL: <http://www.harasr.com/>

2013 年度の各種保険料額・保険料率が決まりました

◆国民年金の保険料額

2月5日に発出された告示(平成25年厚労告第18号)により、平成25年度の保険料額は、前年度より60円引き上げられ、15,040円になります。

これは、15,820円(国年法87条の3に定められた、平成25年度の法定の保険料額)に0.951(平成25年度の保険料改定率)を掛けて算出された額です。

なお、保険料を前納した場合には、毎月納付するよりも割引引かれた額での納付となります。それぞれ次の額となりますが、納付方法により割引率が異なりますので注意が必要です。

◆協会けんぽの都道府県単位保険料率

2月6日に告示(平成25年厚労告第19号・第20号)が発出され、平成25年度の協会けんぽの都道府県単位保険料率については、据置きとされることとなりました。

◆雇用保険料率

昨年12月19日に告示(平成24年厚労告第588号)が

発出され、平成24年度の料率を据え置き、一般の事業で1.35%、農林水産・清酒製造の事業で1.55%、建設の事業で1.65%となりました。

◆厚生年金保険の保険料率
今年8月分(9月納付分)までの保険料率は、一般16.766%、9月分(10月納付分)からは、一般17.12%、となります。

「改正高年法」施行目前！ 定昇など賃金制度の動向

◆活発化する賃金をめぐる動き

平成25年の春闘がスタートし、ローソンが2013年度から20代後半～40代の社員の年収を平均3%(平均約15万円)引き上げることを発表したり、先頃行われた政府と経済3団体トップとの会談で、安倍首相から、デフレ脱却に向けて業績が改善した企業から賃金を引き上げるよう要請が出たり、賃金をめぐる動きが活発化しています。

◆約4割の企業では定期昇給を導入していない

公益財団法人日本生産性本部が2012年10月～11月

にかけて実施した「第13回日本的雇用・人事の変容に関する調査」によると、年齢や勤続年数に応じた定昇がある賃金カーブの設計となっている企業は過半数(55.2%)を占めているものの、「定期昇給はない」という企業も約4割(39.6%)となったことがわかりました。

定昇制度の導入率を過去の調査と比較すると、2000年が87.3%、2004年が62.2%となっており、徐々に導入率は低下しています。

◆定昇を導入している企業の約半数が見直しを検討

定昇制度がある企業での今後の定昇制度の取扱いについては、「現状のまま」が42.4%となった一方で、「定期昇給によって上がる水準を抑制したい」が25.9%、「一定年齢までは定昇はやむを得ないが、もう少し早めの年齢で止めたい」が21.2%となり、合計で47.1%は見直しを考えていることがわかりました。

企業規模が5,000人以上になると「現状のまま」という企業は12.5%まで減少し、「定期昇給によって上がる水準を抑制したい」が

37.5%、「一定年齢までは定昇はやむを得ないがもう少し早めの年齢で止めたい」が25.0%で、合計62.5%となり、さらにその傾向が強まっていることがわかります。

◆年齢・勤続給を導入する企業は減少

基本給に採り入れられている賃金体系を見ると、管理職層では、役割や職責あるいは職務の価値を反映させる「役割・職務給」の導入率が79.2%と高く、職務遂行能力の高さを反映させる「職能給」の導入率については、やや下がって65.6%となっています。また、年齢や勤続年数を反映させる「年齢・勤続給」については、22.7%となっています。

非管理職層についても同様の傾向がみられますが、どちらに関しても言えることは、「年齢・勤続給」は、調査開始から下がり続けているということです。

4月からの「改正高年齢者雇用安定法」の施行による65歳までの雇用義務化に伴い、再雇用者の賃金の賃金水準を引き下げることが検討される企業が増えることも予想され、賃金をめぐる動きはますます目まぐるしくなりそうです。

2013 年における中小企業の経営環境・施策について

◆経営環境に最も影響のありそうな要因は「国の政策変化」

学校法人産業能率大学が中小企業の経営者を対象に実施した「2013年の経営環境認識や経営方針・施策」に関する調査(従業員数6～300人の企業経営者645人が対象)によると、「今年の経営活動に影響のありそうな要因」についての回答(上位3つ)は、次の通りとなりました

- (1) 国の政策の変化 (55.0%)
- (2) 需要の不足 (37.5%)
- (3) 国際情勢の悪化 (35.3%)

政権交代による政策変化を気に留めている経営者が相当程度いるようです。

◆人材不足への懸念が強まる

また、同調査では、経営環境に影響のありそうな要因として、「人材の不足」(28.4%)が5位に挙がっています。

採用活動に関する質問においても、来春(2014年4月)入社の新卒採用活動を「予定あり」とする回答が

24.8%、今年の中途採用活動について「予定あり」とする回答が58.3%となるなど、採用意欲が増加傾向にあることなどから、企業の人手不足への懸念が現れてきているといえます。

◆2013年の経営施策1位は「利益率向上」

2013年に取り組みたいことを尋ねたところ、「利益率の向上」が39.1%と最も高く、次に「営業力の強化」(37.1%)、「市場のシェアの拡大」(35.0%)、「顧客満足度の向上」(31.8%)が続いています。

その他、「従業員の教育・育成」(22.8%)についても、ここ数年では増加傾向にあるようです。

◆事業承継計画を策定している企業はやや増加

事業承継については、半数超が「考えている」、約35%が「考えていない」と回答し、「自分の代で廃業にしたい」がおおよそ9%となりました。承継方法としては「親族に承継したい」が42.8%、「親族以外の従業員・役人に承継したい」が32.2%となり、親族に譲渡したいと回答した人の割合は2年前の調査より若干低下したようです。

