



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

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。

◆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%、船員・坑内員17.192%となっていますが、9月分（10月納付分）からは、一般17.12%、船員・坑内員17.44%となります。

「現物給与」の価額の取扱いが変更

◆適用価額は、原則「勤務地」が基準

報酬、賞与または賃金が、金銭・通貨以外のもので支払われる場合（現物給与）に、その現物給与がいくらに相当するかは、その地方の時価により、厚生労働大臣が定めることとされています。

従来、現物給与の価額の算出にあたっては、原則として「適用事業所の所在地」が属する都道府県の価額が適用されていました。本社および支店等を合わせて1つの適用事業所とされている適用事業所は、支店等に勤務する被保険者についても、本社の所在地が属する都道府県の現物給与の価額が適用されてきました。

◆取扱いの変更は4月1日から

この取扱いが、平成25年4月1日から変更されます。

現物給与の価額が生活実態に即した価額となるように変更されることとなり、「被保険者の勤務地」が所在する都道府県の現物給与の価額を適用することが原則となります。

◆具体的には？

具体的には次の通りです。

（1）原則

現物給与の価額の適用にあたっては、被保険者の勤務地（被保険者が常時勤務する場所）が所在する都道府県の現物給与の価額を適用することを原則とする。

（2）派遣労働者

派遣元事業所において社会保険の適用を受けるが、派遣元と派遣先の事業所が所在する都道府県が異なる場合は、派遣元事業所が所在する都道府県の現物給与の価額を適用する。

（3）在籍出向、在宅勤務等

在籍出向、在宅勤務等により適用事業所以外の場所で常時勤務する者については、適用事業所と常時勤務する場所が所在する都道府県が異なる場合は、その者の勤務地ではなく、その者が使用される事業所が所在する都道府県の現物給与の価額を適用する。

（4）トラックの運転手や船員等

トラックの運転手や船員等の常時勤務する場所の特定が困難な者については、その者が使用される事業所が所在する都道府県（船員については当該船員が乗り組む船舶の船舶所有者の住所が属する都道府県）の現物給与の価額を適用する。

自社の社員で該当する可能性がある場合には、注意が必要です。

「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検討す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。

就活生・内定学生・若手社員 それぞれの思い

◆就活生は企業に何を聞きたいのか？

人材採用コンサルティング会社が、就職活動を行っている大学生を対象に実施した「2014年度卒業生・就職活動動向調査」によると、「会社説明会で聞きたいこと」の上位3つは次の通りでした。

- (1) 他社との違い (77.6%)
- (2) 会社の雰囲気・社風 (71.9%)
- (3) 仕事内容 (68.8%)

また、「会社説明会のプログラムにあったら良いと思うもの」という質問に対する回答の上位3つは次の通りでした。

- (1) 社員との交流会 (76.8%)
- (2) 社内見学 (54.8%)
- (3) 内定者との交流会 (49.0%)

◆「愛社精神」はあるか？

株式会社マイナビの総合情報サイトが、内定を獲得した2013年4月入社 of 学生と、入社2～5年目の若手社会人を対象に昨年下半年に実施した「仕事に関する意識調査」によると、「愛社精神がある」と回答した内定学生は78.4%（前年比10.6ポイント減）、若手社会人は43.0%（同2.1ポイント増）との結果が出ました。

内定を受けて、入社後に「愛社精神」が薄らいでいく方が多いようです。

◆企業側の考えは？

上記結果に対し、会社側の考えはどのようなものでしょうか。

経済同友会が、会員企業を対象に昨年実施した「企業の採用と教育に関するアンケート調査」では、新卒者採用の選考方法として重視するのは「面接」、ビジネスの基本能力として最も重視するのは「熱意・意欲」との回答が最多でした。また、新入社員の業務指導する「OJTトレーナー」を対象に「新入社員が配属された際に最低限できていて欲しいことで、現状なかなか身につけていないこと」との問いについて、回答数の第1位は「自分で考えて行動できる」、第2位は「挨拶ができる」との結果でした。

オフィス石野よりひとこと

いよいよ社労士業界では、4月1日施行の「改正高年齢法」と「改正労働契約法」の対応に大わらわの時期となっています。それぞれの改正内容は、「65歳までの継続雇用の義務」であったり、「有期雇用契約が、通算5年を超えて反復更新された場合は、労働者側の希望があれば、無期雇用に転換しなければならない」というシンプルなものですが、この二つが組み合わさると結構、複雑怪奇になります。

例えば、「60歳定年の会社で働く有期契約社員が、契約更新による5年ルールで無期転換社員になったが、その時点ですでに63歳だった。この場合、60歳定年を過ぎているので、定年退職の定めが適用できない。したがって、一生涯現役でいられる終身雇用の権利が発生する」なんていう具合です。

そんなアホな～？！と思いますが、法律上は正しい解釈のようです。それでは困る！という会社様は就業規則にリスクヘッジ規定を入れておかなければなりません。御社はいかがでしょうか？？？