

D プロデュース



ご連絡先：〒231-0012 横浜市中区相生町1-15 第二東商ビル5F

電話：045-226-5482

FAX：045-226-5483

e-mail：info@d-produce.com

ホームページ：<http://www.d-produce.com/>

「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」の導入率はついでに、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。

労災保険給付の振込先として 「ゆうちょ銀行」の口座が利用可能に

◆2月12日からゆうちょ銀行もOK

これまで、労災保険給付の振込先としてゆうちょ銀行の口座を利用できるのは、労災年金のみでした。

この取扱いが変わり、平成25年2月12日以降、次の給付についても、ゆうちょ銀行の口座を指定できるようになりました。

- (1)療養(補償)給付たる療養の費用(「検査に要した費用」は除く)
- (2)休業(補償)給付
- (3)介護(補償)給付
- (4)アフターケア通院費
- (5)障害(補償)一時金
- (6)遺族(補償)一時金
- (7)障害(補償)年金前払一時金
- (8)障害(補償)年金差額一時金
- (9)遺族(補償)年金前払一時金
- (10)特別遺族一時金
- (11)葬祭料(葬祭給付)
- (12)定額の特別支給金
- (13)未支給金

◆厚生労働省ホームページから書式をダウンロード

上記の給付等の請求に使用する書式については、厚生労働省ホームページからダウンロードすることができます。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken06/>

◆若年層での労災事故の増加

近年の傾向では、熟練技術者の減少から、若年層や経験の浅い労働者の深刻な労災事故が増加していると言われています。

新規採用者への安全衛生指導とあわせて労災保険や社会保険の説明もしてあげると、社員も安心して力を発揮できることでしょう。

「退職強要」の有無に関する 調査結果について

◆調査はなぜ、どのように行われたか？

大手企業に「追い出し部屋」と呼ばれる部署が次々とできている問題については、先月の事務所便りでも取り上げましたが、厚生労働省は「退職強要の有無等に関する調査」を実施し、その内容を1月29日に公表しました。

この調査は、製造業大手企業などで上記のような部署が存在し、転職を勧めたり、退職を迫ったりするケースがあるとの報道を受け、同省の職員が実態を把握するために、報道された企業に対して直接聴き取る方法で行われました。

◆「追い出し部屋」の業務内容と状況

聞き取り調査によると、業務量の減少に伴い、一定の従業員を集め、それまでの業務とは異なる業務をさせている部署の存在が確認されました。

具体的には、他社に外注していた業務を内製化し、取引先から請け負った社外の業務と一緒に従事させている部署や、技術の進歩やデジタル化で縮小される業務に従事していた社員を集め、新たな業務に就かせるための研修を行う専門の部署などがあったようです。

実際の業務の状況についてみると、業務量が比較的少ないため労働者が部屋で待機することがある日があるものの、稼働率を上げるよう努めており待機者はわずかであるとする企業や、それまで配属されていた部署よりも軽易な場合があるとする企業がありました。

◆厚生労働省の対応

今回の調査において、厚生労働省は「明らかに違法な退職強要を行っている企業は確認されなかった」としています。

ただし、調査対象となった企業に対し、「経営状況が悪化したためにやむなく労働条件の変更や雇用調整を行わなくてはならない場合であっても、法令や労使間で定めたルールを遵守することはもちろん、事前に十分な話し合いを行うことは、労使間の紛争を防止するために必要であ

る」と指摘しています。

また、「厳しい経営環境の下での労務管理のポイント」と題したパンフレットを用い、退職強要や解雇などに関する裁判例の内容等を改めて示し、啓発指導を行ったようです。

◆今後、追い出し部屋はなくなるか？

今回の調査を踏まえ、同省は、今後も大規模な雇用調整事案等を把握した場合には、各都道府県労働局等において機動的に啓発活動に取り組んでいくとしています。

また、産業雇用安定センターが行う出向・移籍のあっせんサービスの活用や、企業自身による再就職援助の要請、ハローワークによる関係機関と連携した再就職支援を行うことなどを掲げ、「追い出し部屋」については、今後も調査を進めていくようです。

3月の税務と労務の手続

[提出先・納付先]

11日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>
[労働基準監督署]

15日

- 個人の青色申告承認申請書の提出<新規適用の物>[税務署]
- 個人の道府県民税および市町村民税の申告[市区町村]
- 個人事業税の申告[税務署]
- 個人事業所税の申告[税務署]
- 贈与税の申告期限<昨年度分>[税務署]
- 所得税の確定申告期限[税務署]
- 確定申告税額の延納の届出書の提出[税務署]

4月1日

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]

- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>
[公共職業安定所]
- 個人事業者の消費税の確定申告期限[税務署]

編集後記

皆さん、おはようございます。社会保険労務士法人D・プロデュースの越石です。

新年を迎えたと思ったら、あっという間に年度末ですね。3月が決算月のお客様も多いと思います。実は、弊社も例にもれず3月決算となります。今年度を振り返ると、「走っても走ってもスタートに戻る」という年でした。

私見ですが、これまではどんなに不景気であっても一定の元気な業界が、景気をけん引していたものですが、昨今は、元気な業界とうよりも気概を持った元気な経営者たちが景気をけん引しているように感じています。

業種業界を問わず、何もしないと現状維持すら厳しい世の中となってきたと実感しています。私達も気概や思いを持った経営者の皆さんをご支援し続けるため、変化を恐れず、一歩ずつ着実に歩んでいきたいと思えます。

そこで、お客様をご支援し続けるとの思いを社内でも共有、そして明確にするためにD・プロデュースのビジョンを職員全員で一生懸命考えましたのでご紹介したいと思います。

【ミッション(お約束)】

- ・ 私たちは、経営者の皆さんやそこで働く人々とのコミュニケーションを大切に、効率的経営、より良い企業風土、安心して働ける労働環境構築の実現を目指します。Development、Design、Dreamのプロデュースを致します。

【バリュー(お役立ち)】

- ・ 事業継続を人事労務の視点から支援します
- ・ 組織の活性化と適正化を支援します

【ビジョン(将来の姿)】

- ・ Who? :
 労使の幸せを切に願う全国の経営者様
- ・ What? :
 5Mのない最適化された組織形成とお客様の
 安心・自信・笑顔
- ・ How? :
 組織にマッチする各種制度の設計・運用・コ
 ンサルティング

よろしければ、弊社ビジョンの感想などお聞かせ下さい！ご意見、ご感想お待ちしております！！