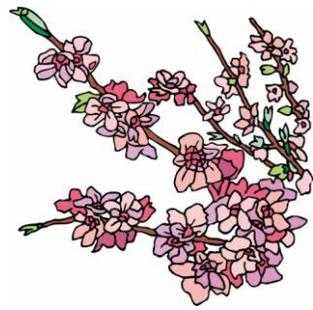


杉浦事務所便り

連絡先：〒060-0041
 札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階
 電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772
 e-mail：info@sr-roumu.com
 URL <http://www.sr-roumu.com/>
 すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>



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（株式会社ジョブウェブ）が、就職活動を行っている大学生（263名）を対象に昨年 12 月に実施した「2014 年度卒学生・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（マイナビニュース）が、内定を獲得した 2013 年 4 月入社 of 学生（329 人）と、入社 2～5 年目の若手社会人（484 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？

上記の結果に対して、新卒学生（新入社員）を受け入れる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 9～10 月に実施した「企業の採用と教育に関するアンケート調査」では、新卒者を採用する際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、アール株式会社、新入社員（2012 年 4 月入社）の業務を指導する「OJT トレーナー」（300 名）を対象に昨年 12 月に実施した意識調査によると、「新入社員が配属された際に最低限できて欲しいことで、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。

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り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。

- (1) 1 年間の保険料を前納
 - ・176,700 円（3,780 円の割引き）…口座振替
 - ・177,280 円（3,200 円の割引き）…現金納付またはクレジットカード納付
- (2) 6 カ月間の保険料を前納
 - ・89,210 円（1,030 円の割引き）…口座振替
 - ・89,510 円（730 円の割引き）…現金納付またはクレジットカード納付
- (3) 1 カ月間の保険料を早期納付（その月の保険料をその月末に納付）
 - ・14,990 円（50 円の割引き）…口座振替

なお、1 カ月間の保険料を現金で早期納付した場合、またクレジットカードで毎月納付する場合には割引の適用はありません。

◆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。

「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。