



# B's 事務所通信

発行：びいず社労士 F P 事務所

〒466-0058 名古屋市昭和区白金3-20-2

TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 e-mail info@b-z.jp

発行日：2014年1月1日 通巻第54号



## 注目トピックス 平成 25 年の賃金引上げ等実施企業は、昨年より増加！

厚生労働省から、平成 25 年「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果が公表されました。これによりますと、平成 25 年中に、「基本給などの所定内賃金を引き上げた(又は引き上げる予定)の企業の割合」、「定期昇給を行った(又は行う予定)の企業の割合」などが、昨年よりも増加したとのことです。この調査のポイントを紹介します。

### 調査結果のポイント

#### 1 賃金の改定

- ① 平成25年中に1人平均賃金(※)を引き上げた、または引き上げる予定の企業は79.8%(前年75.3%)で、昨年を上回りました。

平成25年の1人平均賃金(※)の改定額は4,375円(前年4,036円)、改定率は1.5%(同1.4%)で、いずれも昨年を上回りました。

(※)1人平均賃金……常用労働者の所定内賃金(時間外手当、休日手当等を除いた毎月支払われる賃金)の1人当たりの平均額をいう。

#### 2 定期昇給等の実施

- ① 平成25年中に定期昇給を行った、または行う予定の企業は、管理職59.4%(前年56.7%)、一般職70.3%(同64.7%)で、管理職、一般職ともに昨年を上回りました。

- ② 定期昇給制度がある企業のうち、平成25年中にベースアップを行った、又は行う予定の企業は、管理職11.5%(前年9.8%)、一般職13.9%(同12.1%)で、管理職、一般職ともに昨年を上回りました。

#### 3 賃金の改定事情

平成 25 年中に賃金の改定を実施し、または予定していて額も決定している企業について、賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素をみますと、「企業の業績」とした企業が 58.6%(前年 52.0%)と最も多く、次いで、「親会社又は関連(グループ)会社の改定の動向」5.0%(同 6.3%)、「労働力の確保・定着」3.9%(同 3.8%)となっています。

なお、「雇用の維持」とした企業は 2.5%(同 5.8%)で、昨年よりも半分以下の割合に減少しました。

★この調査の対象となったのは、常用労働者 100 人以上の企業です。

景気の回復は、大企業→中堅企業→中小企業という順番にしか行われなれないといえますので、まだ景気の良さを実感できていない企業も多いのが現状かと思えます。しかし、たとえば採用の場面などでは、「他社との比較」という視点も欠かせません。

御社の賃金水準が競合他社と比べて適切なものか、ベースアップや昇給を行うべきか、など不安や疑問がありましたら、お気軽にお問い合わせください。

## 「割増率 50%以上」適用拡大の動き & 三六協定チェックポイント

### ◆「割増率 50%以上」中小企業へ適用拡大か？

厚生労働省の調査で、月 60 時間超の法定時間外労働に対し、割増賃金率を「25%超」としている中小企業は 1 割強と少なく、さらにこのうち「50%超」としていた割合は 1 割に満たなかったことが明らかになりました。大企業については、平成 22 年の労働基準法改正により、月 60 時間超の時間外労働に対する割増率を 50%以上にしなければならなくなりましたが、中小企業については、現在この規定の適用が猶予されています。厚生労働省では、今回の調査結果を踏まえて中小企業への適用拡大について検討を進める考えです。

### ◆「三六協定」のチェックポイント

時間外労働・休日労働に関する協定届（三六協定）を労働基準監督署に届け出ると、延長時間数の範囲内であれば、会社は 1 日 8 時間、週 40 時間を超えて時間外労働を命じることができます。なお、三六協定とは別に、就業規則や個別の雇用契約書等に時間外労働・休日労働（所定時間外労働含む）の根拠規定を置いておくことは必要です。

三六協定に関する代表的なチェックポイントは、次の通りです。

- ・一定の規模があり、労務管理上、独立性があるような支社等は、別に三六協定が必要である。
- ・管理監督者、病欠、休職中の社員などの在籍するすべての労働者（事業場の代表者を除く）が、「労働者の過半数を代表する者」の選出に関する母数に含まれる。
- ・労働者の過半数代表として労働組合を締結主体とする場合、事業場ごとに、過半数以上を組織しているか（非正規労働者を当該労働組合が組織化していない場合は特に注意）。
- ・従業員過半数代表は、事業場ごとの投票、挙手、持ち回り決議など民主的な方法で選出する。
- ・特別条項が活用できるのは、1 年間あたり 6 回以内。
- ・特別条項の「具体的事由」は具体的に明記する。

### ◆行政指導や労災認定リスクにも

三六協定の締結・届出は、毎年の業務のため流れて行ってしまうがちですが、慎重に確認しながら進めないと、行政指導を受けたり、万が一社員が過労により死傷したような場合には労災認定されて会社の義務違反が問われたりすることにつながりかねません。

上記に挙げたもの以外にもチェックすべきポイントはありますので、今一度、確認が必要です。

## 平成 27 年度就活解禁！今年の動向は？

### ◆中堅・中小企業での求人が増加傾向

12 月 1 日、いよいよ平成 27 年春に卒業予定学生の就職・採用活動が解禁になりました。現在、中堅・中小企業の採用のスタンダードとなりつつある『リクナビ』の掲載状況を見ると、掲載社数は 12 月 1 日時点で前年比 26%増の 9,237 社。特に中堅・中小企業の掲載数の増加が目立っており、企業の採用担当者や大学のキャリアセンターなどの多くは「企業の採用意欲が高まっている」と見ているようです。

なお、今の大学 2 年生（平成 28 年春卒業）の代からは、就職・採用活動の解禁は 3 年生の 3 月となることとなっており、面接などの選考開始は現在の「4 年生の 4 月」から「4 年生の 8 月」に後ろ倒しされる予定です。しかし、これは決して、「企業の採用基準が緩和される」ということではありません。「採用計画数を下回ったとしても、採用基準は下げず、基準を満たした学生しか選ばない」という採用担当者の声も多く、やはり「狭き門」であることには違いありません。

### ◆「即戦力志向」は変わらない

また、最近の流れとして、「新卒でも即戦力を！」という意思表示を明確にする企業が増えていますが、今年もその流れは変わっていません。そうした流れを受けて、正規授業で、電話の取次ぎやアポイントの入れ方、商談の進め方といった営業のノウハウを教える（単位を与える）大学も増えています。このあたりの能力を備えているかどうかが大きな判断材料の 1 つとなることが想定されています。

## 「若者応援企業」って何？

### ◆すでに 4,000 社以上が登録

いわゆる「ブラック企業」が話題となっていますが、

厚生労働省の審査を受けて「非ブラック企業」のお墨付きをもらい、学生らにアピールする企業が増えているようです。同省は今年4月、若者を積極的に雇用・育成する企業を認定する「若者応援企業宣言事業」をスタートさせましたが、今年10月末時点でこの宣言をした企業は4,375社に上っているそうです。

#### ◆「若者応援企業」の定義

「若者応援企業」とは、一定の労務管理体制が整備されており、若者のための求人を出し、若者（35歳未満）の採用・育成に積極的であり、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を積極的に公表する中小・中堅企業のことをいいます。

#### ◆「若者応援企業」を名乗るには？

「若者応援企業」と名乗るためには、次の基準をすべて満たしている必要があります。（1）学卒求人など、若者対象のいわゆる「正社員求人」をハローワークに提出すること（2）「若者応援企業宣言」の事業目的に賛同していること（3）過去3年度分の新卒者の採用実績および定着状況などの就職関連情報を開示していること（4）労働関係法令違反を行っていないこと（5）事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと（6）新規学卒者の採用内定取消を行っていないこと（7）都道府県労働局・ハローワークで取り扱っている助成金の不支給措置を受けていないこと

#### ◆「若者応援企業」を名乗るメリット

「若者応援企業」を名乗ることで、企業にとって以下のようなメリットがあります。

- （1）ハローワークに提出される通常の求人情報に比べて、より詳細な企業情報・採用情報を公表できるため、会社の職場環境・雰囲気・業務内容がイメージしやすくなり、より適した人材の応募が見込まれ、採用後の職場定着が期待できる。
- （2）都道府県労働局のホームページで、就職関連情報も含めたPRシートを公表するため、会社の魅力を広くアピールできる。
- （3）就職面接会などの開催について積極的に案内するため、若年求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待できる。
- （4）「若者応援企業」の名称を使用し、若者の育成・採用に積極的であることを対外的にアピールすることができる。

## 2013年度の新入社員の意識の変化

### ◆新入社員の意識に変化はあったか？

日本生産性本部が入社半年後の新入社員を対象に実施した「2013秋・若者意識アンケート」の調査結果が発表されました。この調査は今回が23回目となり、新入社員の意識にいくつか変化が見られました。

### ◆「スペシャリスト」志向の割合が増加

キャリアについて「1つの仕事や持ち場を長い間経験させて、スペシャリスト（専門家）としてきたえる職場」と「いろいろな仕事や持ち場を経験させて、ジェネラリスト（会社全般の仕事が見渡せるような人）としてきたえる職場」のどちらを希望するかという設問に対し、「スペシャリストとしてきたえる職場」と回答した割合は48.8%でした。

割合としては、「ジェネラリストとしてきたえる職場」のほうが若干上回っていますが、今春に実施された前回調査と比較すると、「スペシャリストとしてきたえる職場」のほうが7.2ポイントの上昇を見せており、これは過去最高の変化幅だったようです。

### ◆「キャリアに反する仕事を我慢するのは無意味」が過去最高

次に、「自分のキャリアプランに反する仕事を我慢して続けるのは無意味だ」という設問に対し、「そう思う」と回答した割合が42.4%（昨年比15.9ポイント上昇）で、調査を開始した2006年以来過去最高の変化幅となりました。

また、「条件の良い会社があれば、さっさと移るほうが得だ」という設問に対し、「そう思う」と回答した割合が41.4%（昨年比5.2ポイント上昇）となりました。さらに、転職について「あなたは1つの会社には、最低でもどのくらい勤めるべきだと思いますか？」との設問に対しては、「1年」および「2～3年」とする回答が2011年以来上昇し続け、過去最高の44.5%となったことがわかりました。

### ◆「自分の良心に反する仕事の指示には従わない」回答が急増

「上司から、会社のためにはなるが自分の良心に反する手段で仕事を進めるように指示されました。この時あなたは…」と自分の考えを問う設問に対し、「指示に従わない」と回答した割合が16.4%（昨年比6.9ポイントの上昇）で、こちらも2006年の調査開始以来最高の変化幅だったようです。

4月の消費増税に備えた経済対策(「好循環実現のための経済対策」)が閣議決定されました。概要を紹介します。

## 基本方針

- 消費税率引上げによる駆け込み需要とその反動減緩和のため、来年度前半に需要が発現する施策に重点化すること。
- 一時的な反動減の緩和のみならず、力強い成長軌道に早期に復帰できるよう、経済の成長力底上げに資するとともに、持続的な経済成長の実現に資するため、消費や設備投資の喚起など民間需要やイノベーションの誘発効果が高い施策に重点化し、未来への投資とすること。

## 本対策の施策と規模

施策	国費	事業規模
I. 競争力強化策	1.4兆円程度	13.1兆円程度
II. 女性・若者・高齢者・障害者向け施策……下記参照	0.3兆円程度	0.4兆円程度
III. 復興、防災、安全対策の加速	3.1兆円程度	4.5兆円程度
IV. 低所得者・子育て世帯への影響緩和、駆け込み需要及び反動減の緩和	0.6兆円程度	0.6兆円程度
	<b>合計</b>	<b>18.6兆円程度</b>

(注) このほか、地方交付税交付金の増1.2兆円、公共事業等の国庫債務負担行為0.3兆円、財政融資0.1兆円

## IIの施策の主要部分の概要

- ・女性の力が社会の様々な分野で最大限発揮される「女性が輝く社会」の実現に向け、女性の雇用拡大や処遇改善の取組等の支援、民間人材ビジネスを活用した就業支援、育児等でキャリアアップがある求職者の雇用促進、育児休業中及び復職後の能力アップの取組支援、女性の登用の促進に取り組む。
- ・若者全てがその能力を存分に伸ばし、成長の原動力としての若者の活躍を促進するため、職業訓練機会の充実、民間人材ビジネスを活用した就業支援や正社員就職支援などの取組を強化する。
- ・消費税率の引上げに加え、平成26年4月の年金の特例水準解消等を考慮し、高齢基礎年金、障害基礎年金等の受給者について簡素な給付措置(臨時福祉給付金(仮称))に加算措置を講ずる。また、生涯現役社会の実現に向けた高齢者の就業支援等を推進する。
- ・70～74歳の医療費自己負担については、平成26年度から新たに70歳になる者から段階的に法定の負担割合(2割)とする方向で検討し、所要額を当初予算に計上する。これに併せ、高額療養費の見直しも平成27年1月実施の方向で検討する。また、後期高齢者医療の保険料軽減特例措置についても、段階的な見直しを前提に検討に着手する。



経済効果は、実質GDP比概ね1%程度、雇用創出25万人程度と見込まれるとされています。

また、経済の好循環を早期に実現する観点から、所得拡大促進税制の拡充・復興特別法人税の廃止(1年前倒し)も行う予定で、経団連や日本商工会議所などの経済界の評価も高いようです。

## お仕事 カレンダー

- 1/10 ●一括有期事業開始届の提出(建設業)  
主な対象事業:概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- 12月分の源泉所得税、住民税特別徴収税額の納付
- 1/20 ●源泉所得税の特例納付(7月～12月分)
- 1/31 ●12月分健康保険料・厚生年金保険料の支払
- 労働保険料の納付(延納第3期分)

- 1/31 ●労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満の10月～12月の労災事故について報告)
- 税務署へ法定調書(源泉徴収票・報酬等支払調書・配当・剰余金の分配支払調書・法定調書合計表)の提出
- 市区町村への給与支払報告書の提出
- 11月決算法人の確定申告・5月決算法人の中間申告
- 2月・5月・8月決算法人の消費税の中間申告

◆あしがき◆ あけましておめでとうございます。本年もどうぞよろしくお願ひいたします。年末に複合機を替えましたが、リース契約は契約時の税率で据え置きになるそうです。一方助成金は新しいのが出そうですね。