

# 事 務 所 便 り NO 9 8 号

## 「改正高年法」施行目前！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。

## 中小企業の経営環境・施策について

### ◆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

### (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。

### (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月入社の学生(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、アルー株式会社が、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。

## 就活生・内定学生・若手社員 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ーブ)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月の税務と労働の手続き続

#### 11日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

#### 15日

- 所得税の確定申告期限
- 確定申告税額の延納の届出書の提出

#### 4月1日

- 健保・厚年保険料の納付
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)