



服部社会保険労務士事務所/労働保険事務組合服部労務管理センター/服部行政書士事務所

服部事務所だより

〒683-0003 米子市皆生5-5-5 TEL0859-33-8594 FAX0859-33-8775

e-mail: hattori@sea.chukai.ne.jp http://www.chukai.ne.jp/~hattori/

SRP 認証は、社会保険労務士事務所の「信用・信頼」の証です。

平成25年3月号

労働保険事務組合委託事業主の方へ

労働保険料申告(年度更新)のお願い

今年も労働保険料の申告(年度更新)時期となりました。該当される事業所様には別途『労働保険料申告についてお願い』を配布していますので、期限までに必要な資料等のご準備をお願いいたします。なお、ご不明な点等ございましたら当事務所までご遠慮なくお問い合わせください。どうぞよろしく申し上げます。

早くも開催日程決定!
さらにパワーアップ!!

服部事務所知っ得情報説明会

- とき 6月12日(水) 午後1時30分~
 - ところ 米子コンベンションセンター
- 今年も皆様のお役に立つ情報満載です。
ぜひお越しください!

2013 年度の各種保険料額・保険料率 決定

◆国民年金の保険料額 月額60円アップ

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。

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)…口座振替
- ・177,280円(3,200円の割引)…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)…口座振替
- ・89,510円(730円の割引)…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)…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 据え置き

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 据え置き

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 9 月分からアップ

今年8月分(9月納付分)までの保険料率は、一般 16.766%(労使折半:以下同じ)、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。

9月分(10月納付分)からは、17.120%にアップします。平成29年まで毎年アップすることが決まっています。

流動化する賃金制度

◆「賃上げ困難」(経団連会長)

平成 25 年の春闘がスタートしました。

経団連・連合のトップ交渉では、賃上げは困難との厳しい見通しが米倉会長から示されました。一方、その後、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するなど、賃金状態改善を目指す動きも出始めています。

◆一部上場企業でも約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」(一部上場企業対象)によると、「定期昇給はない」という企業も約4割(39.6%)となっています。

定昇制度の導入率を過去の調査と比較すると、2000 年 87.3%、2004 年 62.2%、2012 年 55.2%と導入率は低下しています。

◆定期昇給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、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」の導入率が高くなっています。

年齢や勤続年数を反映させる「年齢・勤続給」導入率は調査開始以来一貫して減少傾向が続いています。

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激しくなりそうです。

