

残業代支給と補充採用は どちらが得か

注目トピックス

01 | 残業代支給と補充採用はどちらが得か

「既存の社員に残業をさせた場合」と「新たな社員を補充採用した場合」では、どちらが企業にとって得なのでしょうか。

特集

02 | 年金法律改正の動向

国民年金保険料納付率の低さ、平均寿命の伸び、生活保護法とのバランスなどの課題を数多く抱える年金制度。今後の法律改正の動向について説明します。

03 | 復興特別所得税について

平成25年1月より「復興特別所得税」が課税されます。ここでは、概要や計算方法などについて解説します。経理などのご担当者は、各種変更をお忘れなく。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 辛坊訓 (光文社)

解説者の辛坊治郎氏によってわかりやすい内容で書かれた本書は、肩がこらずざっくり読めて、興味を引く観点からの物の見方や指摘があります。相手にわかりやすく伝えることの重要性を実感できる、経営者やリーダー必読の1冊です。



残業代支給と補充採用は どちらが得か

「既存の社員に残業をさせた場合」と
「新たな社員を補充採用した場合」では、
どちらが企業にとって得なのでしょうか。

はじめに

残業代未払い問題、過労による健康被害、過重労働による従業員定着率の低下など、「長時間労働」が直接的・間接的な原因となっている労使トラブルは多いと言えます。

もちろん例外はあると思いますが、基本的には残業は少なければ少ないほどよいでしょう。以下、人件費を①**既存社員に残業させる場合**と②**新入社員を補充採用した場合**で比較し、コストの差額を検討してみます。

[条件設定] 製造業、製品Aを800個製造する

[既存社員] 4名 (給与月額25万円、所定労働時間173時間/月)

[新入社員] 1名 (給与月額20万円、所定労働時間173時間/月)

| 作業者の状態 | 1時間あたりの製品Aの生産個数 |
|----------|-------------------------|
| 通常の正社員 | 1個 |
| 教育担当の正社員 | 0.9個 ※教育担当中は生産性が低下すると仮定 |
| 疲労した正社員 | 0.8個 ※残業時間中は生産性が低下すると仮定 |
| 新入社員 | 0.7個 ※未熟なため生産性が低いと仮定 |

② 新入社員を1名補充採用する場合

[1ヶ月の所定時間内に製造できる個数]

既存社員 教育担当者 新入社員
 $(3名 \times 173時間) + (173時間 \times 0.9個) + (173時間 \times 0.7個)$
= 795個

[不足個数]

$800個 - 795個 = 5個$

[不足個数を製造するのに必要な残業時間]

$5個 \div 0.8個 = 6.25時間$ (合計残業時間数) … ④

[残業代]

$25万円 \div 173時間 \times 1.25 \times ④ = 11,289円$ … ⑤

[合計人件費]

$(25万円 \times 4人) + ⑤ + 20万円 = 1,211,289円$

[製品1個あたりの人件費]

$1,211,289円 \div 800個 = 1,514円$

コスト面での差がない場合

単純に時間で生産性を測ることができる業態の場合は、同数の製品を作るのにかかる合計人件費に大きな差異はありませんでした。

かかるコストが同等であれば、**技能伝承・従業員の健康管理・労使トラブル防止などの点において、②補充採用の方が得策**だと考えることもできます。

もし残業をさせているのにも関わらず残業代を支払っていない場合、その金額は言わば**「負の遺産」**として蓄積していき、**大きなトラブルに発展**する恐れがあります。

残業の多い企業の方は特に、ここで取り上げたような残業代支給と補充採用の比較をし、現状を確認してみましょう。

① 既存従業員4名のみで作業する場合

[1ヶ月の所定時間内に製造できる個数]

$4名 \times 173時間 = 692個$ … ①

[不足個数]

$800個 - ① = 108個$

[不足個数を製造するのに必要な残業時間]

$108個 \div 0.8個 = 135時間$ (合計残業時間数) … ②

[残業代]

$25万円 \div 173時間 \times 1.25 \times ② = 243,858円$ … ③

[合計人件費]

$(25万円 \times 4人) + ③ = 1,243,858円$

[製品1個あたりの人件費]

$1,243,858円 \div 800個 = 1,555円$

年金法律改正の動向

現行の年金制度は、多くの課題を抱えています。ここでは、今後の法律改正の動向について説明します。

法律改正の背景

現在、日本の年金制度は以下のような問題を抱えています。

- 年金をもらう人（高齢者等）が増えて、払う人（現役世代）が減っているため、財政が苦しい
- 公務員等の年金制度との格差、また生活保護法による給付が年金額を上回るなどの不公平が生じている

法律改正の概要

平成 24 年 8 月、「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」という名前で法律が改正されました。

文字通り、①**財政基盤の強化**と②**最低保障機能の強化**を目的とした改正となっています。主な改正項目と改正時期は以下の通りです。

【1. 受給資格期間の短縮（25 年→10 年）】

税制抜本改革の施行時期に合わせ、平成 27 年 10 月から施行（予定）

【2. 短時間労働者への厚生年金・健康保険の適用拡大】

平成 28 年 10 月から施行（予定）

【3. 産前産後休業中の社会保険料免除】

およそ 2 年以内に施行（予定）

【1. 受給資格期間の短縮】

受給資格期間とは、「年金をもらえる資格をもつ最低加入期間」を指します。今までは**最低 25 年**(※)かかれば受給できませんでしたが、今後は**最低 10 年**かかれば老齢年金を受給できるようになる予定です。

※免除期間・合算対象期間を含みます

現在、平成24年10月から平成27年9月までの3年間に限り、国民年金保険料を過去10年分まで納めることができる「後納制度」があることは、この法律改正を見越したものであると予想できます。

ただし、この法律改正は、消費税率引き上げ等の税制抜本改革の施行に合わせることになっており、現段階では「改正予定」となっています。

【2. 短時間労働者への厚生年金・健康保険の適用拡大】

パートタイマーに対する社会保険適用は、以前より議論されていました。具体的な要件は、以下の通りです。

（平成 28 年 10 月以降施行の予定）

- 週 20 時間以上
 - 月額賃金 8.8 万円（年収 106 万円）以上
 - 勤務期間 1 年以上
 - 従業員 501 人以上の企業のみ
- ※現行の適用基準による被保険者数による

中小零細企業の多くは、人数要件から見て当面はパートタイマーの社会保険加入については適用されない見込みですが、引き続き動向を気にしておきましょう。

【3. 産前産後休業中の社会保険料免除】

育児休業期間だけでなく、出産前 42 日、出産後 56 日の産前産後休業期間中についても社会保険料が免除となる予定です。

年金制度についてのご相談は、お気軽に当事務所までお寄せください。

復興特別所得税 について

平成 25 年 1 月より「復興特別所得税」が課税されます。経理などのご担当者は、各種変更をお忘れなく。

はじめに

平成 23 年 12 月 2 日に、東日本大震災からの復興に必要な財源を確保するため、特別措置法が公布されました。

これにより、所得税の納税徴収義務者は、**平成 25 年 1 月 1 日から平成 49 年 12 月 31 日までの 25 年間に生じる所得について源泉所得税を徴収する際、復興特別所得税を併せて徴収・納付**しなければなりません。

計算式

源泉徴収すべき復興特別所得税の額は、源泉徴収すべき所得税額の **2.1%**相当額とされており、所得税と併せて源泉徴収します。つまり、当面は本来の所得税率に「102.1%」を乗じた値を所得税率とし、源泉徴収を行います。

所得税率に応じた合計税率(所得税・復興特別所得税)の例

| 所得税率 (%) | 合計税率 (%) |
|----------|----------|
| 5 | 5.105 |
| 7 | 7.147 |
| 10 | 10.21 |
| 15 | 15.315 |
| 16 | 16.336 |
| 18 | 18.378 |
| 20 | 20.42 |

給与等に関わる所得税 および復興特別所得税の源泉徴収

給与等については、平成 25 年分以後の源泉徴収税額表に基づき、所得税と復興特別所得税の合計額を徴収し、1 枚の所得税徴収高計算書（納付書）で納付します。

つまり、平成 25 年分の税額表には既に「復興特別所得税」が算入されていますので、従来どおり税額表に基づいて源泉徴収額を計算すればよいということです。

給与ソフトなどに税額・税率を設定している場合、アップデートが必要かと思いますので、今一度ご確認ください。



平成 25 年以後の年末調整について

給与等から源泉徴収する税額は、所得税と復興特別所得税の合計額となっていますので、年末調整も所得税と復興特別所得税の合計額で行われます。

徴収・納付の漏れがないか、経理などのご担当者は再度ご確認ください。

【計算例】

給与・報酬として **888,888 円** 支払ったとき
(所得税率 10%の場合)

$888,888 \text{ 円} \times 10.21\%$
 $= 90,755.4648 \text{ 円}$ (1 円未満切り捨て)
→ **90,755 円** (源泉徴収税額)

日々のニュースは教訓の宝庫 辛坊訓

辛坊 治郎 著

単行本：308 ページ

出版：光文社

価格：1,050 円（税込）

はじめに

みなさんは、辛坊治郎という解説者をご存知でしょうか？関西では、人気テレビ番組に出たりするため、かなり知名度の高い方だと思います。

今回、いつも、ビジネス書を紹介しているこの欄で、ミiserな感じがして、新年早々の事務所だよりもあり、今回、この本を取り上げるのはどうしようか…？とも思い、他のビジネス書も何冊か読みましたが、やはり、今回ご紹介するなら、『辛坊訓』でいこうと思いました。つまり、やはり何と言っても分かりやすいのです。

アウトプットの仕方を見直す

辛坊治郎氏の本の中でも、このたびの本、『辛坊訓』は肩がこらず、ざっくり読めて、また、興味を引く観点からの物の見方、指摘があります。**私たちは、自分の意見、考え方をいうとき、時と場合、周りの雰囲気、空気を読んで、同じものについての意見を言うのであっても、その言い方、アウトプットの仕方を変えなければなりません。**

その点でも、このたびの本は、砕けているとも言えますが、こういう表現の仕方も、場合によってはあってもいいのだなあということに気づかされます。テレビでは言えない、でも、講演会や著書なら、こういう表現をすることもアリだと、**自分のアウトプットの仕方を見直す**部分もあります。

本の内容、すべてが正しく、「その通りだ！」などというつもりはありませんが、メディアに出演している人が書かれる書籍の中では、参考になることが多いと思います。

また、メディア関係、ニュース解説者という立場から、入手される情報も興味が惹かれるところです。辛坊治郎氏の著書は、**一般の国民に理解、認識されていないであろう内容のネタがちりばめられている**と思われる。

相手に添うことの重要性

ニュースは教訓の宝庫です。そりゃあそうです。何せ、個人から会社、地方自治体、国家経営に至るまで日々起きる「ロクでもないこと」が妙に入り際に入り網羅されていますからね。

「毎日、新聞を読んでいると暗い話ばかりで嫌になる。もっと、明るく前向きな記事は書けないものか！」

あのね。想像してみてください。死ぬことも殺すこともなく、欲張ることも飢えることもない世界を。地獄も天国もなく、国境もなく、人類みな兄弟で明日のことなんか誰も心配なくていい世界を。あ、こりゃあ、ジョンレノンの「イマジジン」の歌詞ですね。

そんな平和で穏やかな日々が続く社会なら、そもそも新聞なんか要りません。テレビ局の報道部なんかお祓い箱です。

新年早々の事務所便りで、ご紹介するビジネス書です。やっぱり、この本しかないなと思っています。難しいことばかり書いて、相手がわかろうとわかるまいと、解らないなら読んでいる人の資質が低いと言わんばかりの本を読むより、これからの時代は、**相手に添うことが重要**です。

若手社員や、女性社員、年配の社員など、いろいろな社員がいる中で、**「解らないならわからなくていい。わかる人間だけついてきてくれればいい」というような会社の経営、方針は、うまくいくはずがない**のです。

相手がわかるように伝えることを今年はしっかり実行していきたいと、この本を読んでつくづく思いました。