

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 | 影響力の武器 (誠信書房)

「欲しくもない物を買ってしまった」「怪しい商法に乗せられてしまった」という経験はありませんか？本書は、人間が「承諾」するまでのプロセスについて、心理学的な観点から詳しく解説しています。セールスマンはもちろん、消費者にとっても必読の1冊です。



みよた社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 残業代と補充採用コスト

比較チェックシート

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×173時間)+(173時間×0.9個)+(173時間×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 ÷ 0.8個 = 6.25時間 (合計残業時間数) … ④

[残業代]

25万円 ÷ 173時間 × 1.25 × ④ = 11,289円 … ⑤

[合計人件費]

(25万円×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 ÷ 800個 = **1,514円**

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 × 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 ÷ 0.8個 = 135時間 (合計残業時間数) … ②

[残業代]

25万円 ÷ 173時間 × 1.25 × ② = 243,858円 … ③

[合計人件費]

(25万円 × 4人) + ③ = 1,243,858円

[製品1個あたりの人件費]

1,243,858円 ÷ 800個 = **1,555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。

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**(※)かけなければ受給できませんでしたが、今後は**最低 10 年**かけていけ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しますので、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)

影響力の武器

ロバート・B・チャルディーニ 著

単行本：469 ページ

出版：誠信書房

価格：2,940 円（税込）

はじめに

「欲しくもない物を、ついつい買ってしまった」「怪しい商法に乗せられてしまった」という経験はありませんか？本書では、人間が「承諾」するまでのプロセスについて、心理学的な観点から詳しく解説されています。セールスマンはもちろん、消費者にとっても必読の1冊です。

返報性

人間が持っている「**他者から何かを与えられたら、同じように与えなければならない**」という心理を利用すると、自分の要求が相手に受け入れられやすくなります。

ある少年から「1枚5ドルで、サーカスのチケットを買ってくれないか？」とお願いされた。私が断ると、少年は「じゃあ、代わりにチョコバーを買ってくれないか？1本たったの1ドルなんです」と言った。私はチョコバーがあまり好きではないのだが、2本も買ってしまった。

この少年は、「譲歩には譲歩で返報する義務感」をうまく利用して、見事チョコバーの販売に成功したと言えます。

コミットメントと一貫性

私たちは「**一度自分の意志で決めた(コミットメントした)事は変えたくない**」という社会的欲求を持っています。

販売店で車を見ていたA氏は、販売員から他店より400ドル安い値段を提示された為、その車を買うことに決めた。しかし、購入契約書のサインや試乗をして、支払をする際、エアコン代400ドルが含まれていないことが分かった。

結局元の値段に戻ったのだが、販売員から「お客様が購入をお決めになったのですから」と言われたこともあり、最終的には車を買ってしまった。販売員の真の目的は、初期段階でA氏に購入を「承諾」させることにあったのだ。

社会的証明

私たちは、「他人が何を正しいと考えているか」に基づいて、物事が正しいかどうかを判断する傾向があります。

本書では、ニューヨークで行われた「ドアの下から煙が漏れ出てくる状況で、どのくらいの人が通報するか」という実験を例に挙げ解説をしています。

目撃人数	通報率
1人	75%
3人	38%
3人(内2人は無関心の演技をする役者)	10%

上記の実験結果から分かるとおり、特に緊急事態の場合、私たちは**周りにいる人の行動を基準にして自分の行動を決めやすい**と言えます。

権威

人間には、**権威ある人物からの言葉には何も考えず自動的に従ってしまう**性質があります。

2人の人間を「教師役」と「生徒役」に分け、教師の質問に生徒が誤回答すると電流を流すという実験を行った。

電流は徐々に強くなり、生徒が「痛い！もうやめてくれ！」と助けを求めても、教師は電流を流し続けた。実は、教師は、白衣姿の研究者から実験継続の指示を受けていたのだ。

私たちは、他者から様々な影響を受けながら生活をしています。仕事をする上で相手を説得したい時や、プライベートで大きな買い物をする時などは、本書で学んだことをぜひ参考にしてみてください。



当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の月刊 社労士みよた+ Plus はいかがでしたか？
来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

みよた社会保険労務士事務所	
所長	御代田 裕介
所在地	〒963-8017 福島県郡山市長者一丁目3番8号 イトンセンター111号 司法書士関根信事務所内
営業時間	平日 9:00~17:30
電話	024-983-0735
FAX	024-983-0736
メール	info@office-miyota486.com

所長よりあいさつ

謹んで新年のお慶びを申し上げます。
無事、開業して最初の新年を迎えることができました。
ご支援・ご指導いただきました皆様には、厚く御礼申し上げます。

今後とも、ヘビのように長いお付き合い、どうぞよろしくお願いいたします。

空欄を埋めてコストを比較してみましょう

2013年版チェックシート

残業代と補充採用コスト比較チェックシート

1ヶ月	最も残業が多い部署の 1人あたり残業代 円	×	部署の人数 人	=	残業代 円	
					↕	
◆残業代と新入社員1人の1ヶ月分給与を比較してみましょう。					新入社員1人の1ヶ月分給与 円	
1ヶ月	最も残業が多い部署の 1人あたり残業時間 時間	×	部署の人数 人	=	①部署残業時間 時間	
②既存社員の能力を「1」とした場合、新入社員の能力はどのくらいですか？						
0.9 0.8 0.7 0.6 0.5						
①部署残業時間 時間					÷	②新入社員の能力
					÷	173
					=	残業をなくすために必要な 新入社員の人数 人

この試算は、新入社員の能力が向上する度合いを考慮していません。短期間で新入社員の能力が向上すれば、残業をなくすために必要な人員補充は少なくなります。また、業種を特定していないため、人員確保が難しい業種の場合、採用コストも比較試算に加える必要があります。

FAXのご返送は 024-983-0736 まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	