



* 社内に笑顔を咲かせましょう *

◆業務ご案内◆

- ・ 労務管理・年金等のご相談
- ・ 給与計算・年末調整
- ・ 就業規則・諸規程のご相談・作成
- ・ 人事・賃金制度に関するご提案
- ・ 労働・社会保険のご相談・事務・請求手続き
- ・ 労災に関するご相談・請求手続き



残暑お見舞い申し上げます。

酷暑の毎日ですが、いかがお過ごしでしょうか。子どもたちも夏休みで、出たり入ったりの落ち着かない毎日を過ごしています。

そんな暑い中、高校野球も佳境に入ってきました。またオリンピックも始まり、どんな結果が出ていくのかとても楽しみです。スポーツ観戦中心のお盆を過ごすことになりそうです。



* 気になるお金の相場 *
～精勤・皆勤手当について～

精勤・皆勤手当を支給する割合は製造業が高く、サービス業では低くなっているようです。支給の要件と金額をまとめてみました。

(単位：円)

	完全な無遅刻・無欠勤者のみ	無欠勤者（多少の遅刻早退は認める）	欠勤1日まで認める	欠勤2日まで認める
支給平均額	9,645	6,661	5,283	6,500
最大値	44,000	30,000	13,000	10,000
最低値	2,000	1,500	700	3,000
最頻値	5,000	3,000/5,000	4,000/5,000	—

★これで完璧！8月の事務★



☆社会保険の7月月額変更者（随時改定）の保険料額変更☆

4月支給の給与から昇給・降給などがあった場合、4月・5月・6月の支払い給与で月額変更該当した人は（7月に報酬月額改定）、8月に支給する給与から保険料額を変更して控除します。

☆賞与支払届の提出と保険料納付☆

支払う賞与からは、健康保険料 41/1,000、介護保険料 5.65/1,000、厚生年金保険料 79.48/1,000 円、雇用保険料 6/1000 を控除します。賞与を支給したら、5日以内に賞与支払届を社会保険事務所に提出します。

☆労働保険料の納付☆

今年の年度更新時に分割納付で申請した場合には、2期分の労働保険料（労災と雇用保険料）を9月1日までに納付します。

☆源泉徴収税額、特別徴収税額の納付☆

7月分の所得税の源泉徴収税額、住民税の特別徴収税額を、8月11日までに納付。

☆社会保険料、児童手当拠出金の納付☆

7月分の社会保険料・児童手当拠出金を 9月1日までに納付。

☆6月決算法人の確定申告と納税☆

6月決算法人の確定申告と納税、12月決算法人の中間（予定）申告と納税がともに 8月中の決算応答日までです。

★知りたいデータ★



☆労働相談件数 昨年度 100万件迫る☆

当道府県労働局などに寄せられる労働相談が急増、2007年度の総合労働相談件数は99万7,237件、5年前の2002年度に比べると1.6倍となっています。相談に応じた内容は、解雇に関するもの22.9%、いじめ・嫌がらせと労働条件の引き下げに関するものがそれぞれ12.5%。相談者別にみると、労働者が80.8%で、そのうち正社員が48.0%、パート・アルバイトが17.2%、派遣労働者・期間契約社員が13.8%でした。派遣労働者や期間契約社員、パート・アルバイトなどの増加など、雇用形態が多様化していることも背景の一つでしょう。

★こんなときQ&A★

給与と労働時間のはなし

今さらながらではありますが、今回は給与と労働時間との関係をお話ししようと思います。

時給や日給の場合は、その単価に働いた時間分あるいは日数分を掛けて給与の金額になる、ということはよくご存じのことでしょう。ところがひとたび月給となると、その点があいまいになってしまうような気がします。

月給額というのは「ひと月に何時間働くか」ということに対して支払う金額のことです。

そもそも労働契約とは、労働者が使用者の指揮命令に従って「労働力を提供」したことに對する報酬・対価として、使用者が労働者に支払うものです。では、その提供された労働力を何でもって図るのかということについては、法律では「時間」によると定めています。何時間働いたから、その時間分の報酬を払う、これが給料なわけです。ちなみに、給与は労働者から労働力の提供を受けた後に支払いが発生するものですし、提供を受けなかった分は支払う必要もありません（これをノーワーク、ノーペイの原則といいます）。

このように、労働力を提供したことに對して、時間でそれを量ってお金を支払う、というのが労働契約ですから、ここをあいまいにしては労働契約が成り立たないことになってしまいます。

月給者というのは、一般的には会社という正社員が多いと思いますが、では正社員はどういう働き方なのかといいますと、多くはその会社の所定労働時間をフルで働く人のことを言うでしょう。言い換えれば、その会社の「休日（労働義務を免除されている日）」以外を働く、ということになります。あなたの会社の休日をのぞいたら、1ヶ月で一体何日、何時間の勤務となるのでしょうか。年間での数字を出したなら、それを12で割ることによって、平均の1ヶ月あたりの勤務時間と日数が出ます。シフト制などで、もともと1ヶ月間の勤務時間数を何時間と決めている事業所は、それが1ヶ月間の勤務時間数です。

1ヶ月間の勤務時間数をきちんと数字に出して、「その時間分働くから月給でいくら支払う」ということを会社も労働者もお互いにきちんと認識することが大切です。次のページに一般的な計算の仕方をご紹介しますので、この機会に貴社の時間数を一度、確認してみてください。これをきちんと取り決めることによって、時間外労働分を加算したり、欠勤や遅刻早退の時間分をカットしたりすることができるようになるわけです。

- 週休 2 日、祝祭日が休み、年末年始と夏休みがそれぞれ 3 日の場合
年間の休日数=2 日×52 週+祝祭日約 15 日+夏冬 6 日=125 日
365 日-125 日=240 日 …年間の勤務日数
1 ヶ月の勤務日数は、240 日÷12 か月=20 日
1 ヶ月間の勤務日数は、平均で 20 日。
1 日 8 時間勤務だとすれば、
8 時間×20 日=160 時間が 1 ヶ月間の（平均）労働時間数 となります。

*1 ヶ月の平均労働日数：20 日、平均労働時間数：160 時間

- 隔週土曜日、毎週日曜日、祝祭日、年末年始と夏休みがそれぞれ 3 日の場合
年間の休日数= (52 週÷2) 日+52 日+祝祭日約 15 日+夏冬 6 日=99 日
365 日-99 日=266 日 …年間の勤務日数
1 ヶ月の勤務日数は、266 日÷12 か月=22 日
1 ヶ月間の勤務日数は、平均で 22 日。
1 日 7.5 時間勤務だとすれば、
7.5 時間×22 日=165 時間が 1 ヶ月間の（平均）労働時間数 となります。

*1 ヶ月の平均労働日数：22 日、平均労働時間数：165 時間

- 変形労働時間制などで、毎月の勤務時間数を一定時間数で定めている場合は、
その日数と時間数がそのまま労働日数と労働時間数となります。



いきいきした会社づくりをお手伝い

羽渕貴久子社会保険労務士事務所

社会保険労務士 羽渕貴久子

TEL 0798-23-1553 / FAX 0798-23-1554

E-MAIL habuchi@sky.memail.jp

URL <http://ikiiki30.com/>

