

花粉症の季節です。今年は例年にくらべ飛散量は少ないようですが、やはり、ひどい人は（私も含め）つらい季節ですね・・・

## 労務協会からのお知らせ

### ★ 3月支給分の計算が済みましたら、給料の報告をお願いします。

年度更新（労災・雇用保険料の平成17年4月～18年3月までの決算事務）の時期が近づいてまいりました。期間中の給料等を集計し保険料を計算しますので、3月支給分の給与計算が済みましたら、FAX等で報告をお願いします。労務協会では短期間に大量の処理を行ないますのでご協力をお願いします。（FAX:0543-47-5274）

### ★健康保険料（介護保険料）が、3月分（4月支給分給与）から変更されます。

#### 今回は、介護保険料の変更のみです。

労務協会から3月中旬に4月からの従業員ごとの社会保険料表をお送りしますので、ご確認ください。雇用保険料は変更ありません。「総支給額」に8/1000（建設業は9/1000）をかけた額を控除してください。

なお、平成18年3月～8月支給の賞与については、以下の料率で控除してください。

政府管掌健康保険（介護なし）	41/1000
政府管掌健康保険（介護あり）	47.15/1000
厚生年金	71.44/1000
雇用保険（一般）	8/1000
雇用保険（建設業）	9/1000

### ★ 残業手当の定額払いについて

～残業手当の毎月の計算が大変なため、【一定額】を超過勤務手当として支払うことに変更できますか？～

よくご相談が頂きますので、まとめておきます。結論から言うと、適法ですが、あまりお勧めはしません。もし、定額払いをするのであれば、以下を留意してください。

賃金計算期間内の割増賃金が定額残業手当を上回った場合には、その差額を支払わなければなりません。 分かりやすい例として、（平均）所定労働日数 22 日、基本給 176,000 円（割増賃金の基礎になる金額、つまり時給換算して 1,000 円）、定額残業手当 20,000 円の従業員の場合、1 時間あたりの割増賃金 = 1,000 円 × 1.25 = 1,250 円ですから、20,000 円 ÷ 1,250 円 = 16 時間を越えて残業をした場合には、超えた分だけその差額を支払わなければなりません。そして、割増賃金も賃金の一種なので、その計算及び支払方法について 就業規則（多くは賃金規程）及び労働契約に明示することも必要 です。

しかし、残業手当の定額払いは、①残業をしてもしなくても支払われる手当が同じなので、従業員間の不平等のおそれ（従業員からすれば残業するメリットが薄れる）、②残業がたとえ 0 時間でも定額払いをするので 人件費を払いすぎる結果となる、という問題があります。結局、給与計算が簡単になることを除けば、会社としては、あまりメリットがないと思われます。

<編集後記>【業績（売上）アップの方程式～因数分解理論】売上をアップさせるのには、現状の行動を変えなければなりません。なぜなら、従来の「右肩上がりの景気」ではないですし、人口も減少傾向にあり国内購買市場は縮小傾向にあるからです。しかし、現状の行動を変える必要性は感じて、「具体的」に「どう変えていくのか？」を明確にしにくいのではないかと思います。「具体的」に分らないと、従業員にも効果的な指示が出せません。売上は、色々な方程式で表すことが出来ます。売上 = 客数 × 客単価、売上 = 従業員数 × 1 人当たり売上高、売上 = 在庫金額 × 回転率・・・このように、売上を方程式化し、「因数分解」すれば、「何をすべきか」が少しずつ見えてきますよね。しかし、これだけでは、行動を変えるぐらい「具体的」になったとはいえません。客数を増やすには？ 1 人あたりの売上高を高めるには？ 回転数を上げるには？ ここまで具体的になって、はじめて従業員の「現状の行動が変わる」のではないかと思います。（一ノ宮 俊人）