

こうすれば安心 就業規則

昇給時期は、7月に。

社会保険料の無駄をなくし
本気で経費削減するなら。。。

2012年度版
経営レポート



1957年2月生まれ。(福井市生まれ～15歳で現住所移住)
昭和50年 京都府立城南高校 卒業
昭和54年 近畿大学商経学部経済学科 卒業。
卒業後建材卸の会社へ就職、1年後に日本国有鉄道へ入社、
駅業務を2年、経理業務のSEを4年担当し、その後関連事業
部門での企画、総務業務に従事する。2011年11月、「京
都人事」開設。
「社長を守る」、「会社を守る」、「やりがいのある、やる
気の出る」
システム作りをサポートするパートナーとして、就業規則・
給与規程の作成、人事制度の構築、メンタルヘルス対策、助
成金申請手続き等に力を
セミナーも積極的
をを目指す。

就業規則

このレポートは、企業で起こりがちな労務管理トラブルを基に、御社のトラブル防止や対策に対して情報発信をする事を目的としています。

昇給しても、コストは削

4月昇給が多い現状ではありますが、本気でコスト削減に取り組むなら、7月昇給に変更しましょう。

一般的に、4月昇給が多いですね。

であっても、昇給時期を7月に変更すると、無駄な社会保険料をカットし、経費削減できます。

社会保険料は、4月、5月、6月に支払われた給料をもとに、その年の9月から翌年の8月までの社会保険料が決定します。4月に昇給すると、9月からの社会保険料が高くなってしまう可能性があります。

そこで、昇給時期を7月に変更しませんか？また、今から、昇給月変更の準備をしませんか？

交通費、残業代など加えた総支給額が、195,000円をこえる場合

保険料の算出の基となる標準報酬月額は、2万円ピッチによる段階的な等級表により計算します。

この標準月額表にあてはめたとき、昇給したために、たまたま等級が**1等級あがる**ことにより

2万円 × (健康保険料率+厚生年金保険料率+介護保険料率) がふえることになり

2万円 × (9.52% + 16.412% + 1.51%) となり

2万円 × 27.442% = 5,488円 が 各月削減され

これが12ヶ月分となるので、65,856円が、会社負担と個人負担の合計額の差額となります。

今どき、1万も、2万も、昇給する人は、そうそういません。2000円・3000円・4000円といった昇給額であれば、社員さんの2人にひとりが、等級変更にあたる程度だと思います。

10人の会社であれば、社員の2人にひとり、つまり、5人が1等級変更となる程度としても

65,856円 × 5人 = 329,280円 となります。

年間で、わずか**約33万の保険料の上昇を省く**と言うだけかもしれませんが、

御社で33万円の利益をうみだすために、いくらの上昇、生産が必要ですか？

一般的には、人件費30%程度ですので、**約100万の売上が必要**ということになりますよね。

ただし、これは、10人当たり、平均賃金も23万円程度で、大雑把な試算として計算していますので

50人、100人、それ以上の保険加入者がいる会社であったり、平均給与額がもっと高い会社の場合もっと、大きな保険料が削減できることとなります。

具体的な手順、方法は？

まずは賃金規定を見直し、変更しなければなりません。また、社員に対して説明をする必要があります。このような手順を考えると、実際に昇給時期を変更する6ヶ月前～3ヶ月前には準備が必要です。しかしながら、不利益変更にあたるものではないため、これらの手続きをとることで、社会保険料の無駄を現実的に省くことができます。 具体的なご相談や、御社に合わせた試算はいつでもご連絡ください。

こうすれば安心、就業規則

テンプレートの就業規則では
トラブルの防止はできません。
ぜひ、専門家の解説をご覧ください。

昇給時期を7月にしよう

4月、5月、6月の残業は極力しないようにしよう。

合法的な社会保険料の削減のため、少しずつでもやってみよう。

社員のみなさんに知ってもらおう

社会保険料は、あくまでも実際に4月、5月、6月中に支払われた給与で計算します。ところが、社員さんも社会保険料の決定の仕組みなど興味のない方がほとんどです。4月、5月、6月の給料が、9月以降の社会保険料に反映されることを知らない社員が大半です。でも、昇給月を変更することで、「手取りが増えた！」と喜んでいる会社の方も多くいらっしゃるのです。

そこで、まずは社員さんに周知することが必要です。

また、3月分の残業代を、翌月の4月に払う場合、3月分の残業代だからといって、4月分の支払われた給与から除外して計算することができません。

もし、御社が残業代についても、4月、5月、6月は、なるべく残業をしないように業務の仕組みづくりをすることができれば、もっと、社会保険料は軽減されることとなります。

そのためには、特に1年単位の変形労働時間制などの活用が有効策になりますが、この仕組みづくりについては、また、次回ご説明させていただきます。

そんなときの社労士のご提案です！

(給与の改定)

第 条 給与は、原則として毎年7月支給の給与から、昇給、降給等、給与の改定を行うものとする。

ただし、経営状況、社会情勢等の状況をかんがみ、給与の改定を行わないことがある。