

最新給料 上場3227社平均年収ランキング

週刊

特大号

2011 7/16
特別定価740円

特集2

迷走する
河村“庶民革命”
「減税日本ナゴヤ」の実態

ダイヤモンド

武田薬品 問われる
巨額買収の真価

<http://dw.diamond.ne.jp/>

第99巻28号 / 毎週土曜日発行 / 平成23年7月16日発行 / 大正2年5月10日第3種郵便物認可

他人に
教えたくない

本当の給料



SOSEKI NATSUME

ICHIYO HIGUCHI

HIDEYO NOGUCHI

YUKICHI FUKUZAWA

急な増減額に要注意！ 給与明細書の正しい読み方

毎月会社から渡される給与明細書だが、詳細を理解している人は少ない。天引きの仕組みがわかれば、急な手取りの増減にも備えることができる。2人の専門家の協力を得て、解説していこう。

せっかく昇給したと思ったのもつかの間、手取りが激減してしまっただけなので国民の負担は変わらない」という触れ込みだったが、所得税は2007年1月から減税されたものの、住民税は6月から増税。これに、定率減税の廃止が重なったことで、給与明細書を見て大増税にびっくりという家庭が続出、忘れた頃にやって来たツケに国民の不満が噴出した。

その意味では、子どものいる家庭にとっては、来年の6月は要注意だ。16歳未満の子どもを対象にした子ども手当の導入と引き換えに、扶養控除は廃止済みだからだ。所得税はこの1月からすでに反映されており、来年6月からは住民税も増えることになる。

さらに9月には健康保険料、厚生年金保険料といった社会保険料もアップする。4〜6月平均の収入（報酬月額）を算定基準とするため、特にこの間に残業などが多い人は、がっばりと差し引かれることになる。

加えて、税制や社会保険制度の大きな改正があれば、よりややこしくなる。

記憶に新しいのは、所得税を減税し、住民税を増税した三位一体

の改革だ。「税源をそのまま移譲するだけなので国民の負担は変わらない」という触れ込みだったが、

所得税は2007年1月から減税されたものの、住民税は6月から増税。これに、定率減税の廃止が重なったことで、給与明細書を見て大増税にびっくりという家庭が続出、忘れた頃にやって来たツケに国民の不満が噴出した。

その意味では、子どものいる家庭にとっては、来年の6月は要注意だ。16歳未満の子どもを対象にした子ども手当の導入と引き換えに、扶養控除は廃止済みだからだ。所得税はこの1月からすでに反映されており、来年6月からは住民税も増えることになる。

専門主婦の妻と子ども2人を扶養しているケースで試算したところ、基本給が変わらないとしたら月5500円の増税となった（詳しい前提条件は図3・5参照）。

文字どおり育ち盛りの子どもを抱えている家庭には、無視できない

金額だ。ご存知のとおり政治のゴタゴタで肝心の子ども手当自体も廃止されそうな雲行きになっている。しわ寄せだけが及ぶのであれば、泣くに泣けない。

これ以外にもサラリーマンにとっては、負担増を予感させる話ばかりだ。所得税は東日本大震災の復興やB型肝炎訴訟の和解金の財源として狙われており、1割程度増税になるのではという見方も浮上している。

唯一の朗報は 社会保険料の制度改定

健康保険料についても、前途は暗い。大企業のサラリーマンは会社の健康保険組合に加入しているケースが多いが、後期高齢者医療制度への拠出負担に耐え切れず、組合を解散する動きが続出しているのだ。そうなれば、各都道府県にある協会けんぽに加入することになるが、財政状況は厳しいため保険料がアップしていく可能性が



佐藤広一 (さとう・ひろかず)
● 特定社会保険労務士

社労士事務所9年間、就業規則、人事労務相談に携わり、2000年さとう社会保険労務士事務所を開設。主な著書に『図解でハッキリわかる給与計算事務』（日本実業出版社）など。



落合孝裕 (おちあい・たかひろ)
● 税理士、CFP

大手食品メーカー勤務後、1996年独立し、落合会計事務所を開設。資産家向けの資産税、中小企業向けの会計・税務が専門。主な著書に『意外と知らない給料のカラクリ』（中経出版）など。

ある。そんななかで唯一と叫びたいくらい追い風が、社会保険料の算定基準の選択肢が広がったことである。先述のように、これまで4〜6月の平均報酬だったのが、前年7月〜当年6月の年間の平均報酬からも選べるようになった。この平均報酬が、どの等級（標準報酬月額）に当てはまるかによって、保険料率が決まるのである。厚生年金は30段階（一般の被保険者）、健康保険は47段階と細か

こんな人は要注意!

3-4 未払い残業代チェックリスト

管理職ではない場合

上限以上の残業代をつけさせてもらえない

→働いたぶん残業代は支払われる

残業代が固定であるため、いくら働いても上限がある

→一定時間を超えれば残業代は支払われる

年俸制なので残業代が支払われない

→残業分の算出根拠となっている時間を超えれば残業代は支払われる

仕事の後に研修などがある

→出席が強制されていれば残業代は支払われる

1時間未満の残業は常に切り捨てられる

→足し合わせた時間分の残業代は支払われる

残業を命じていないからという理由で残業代が支払われない

→残業禁止などの明確な指示がなければ残業代は支払われる

管理職の場合

いくら遅くまで働いても残業代が支払われない

→管理職であっても深夜労働には残業代が支払われる

遅刻や早退したらそのぶん、給料を差し引かれる

→「名ばかり管理職」なので残業代は支払われる

社員の採用などについての決定権限がない

→「名ばかり管理職」なので残業代は支払われる

部下の昇進・昇格や給料などについての決定権限がない

→「名ばかり管理職」なので残業代は支払われる

*個別のケースで事情が異なるため専門家に相談してほしい

2 難しくない
計算の仕方

割増率がわかっただら、次は残業代の計算だ。詳しくは図3-13にあるが、ポイントは四つ。

まず、残業の対象となる給与の計算。基本給と七つの除外手当を除く諸手当を足し合わせる。ただ

し、除外手当でも、家族の人数にかかわらず一律2万円など定額支給されるものは、含めてよい。

次に1ヵ月当たりの労働時間を算出。所定労働時間を用いるが、月ごとに違うので年間の総労働時間を12ヵ月で割って求める。続いて、実際に会社で用いられている残業種類の割増率を選び、最後

に、その種類別に残業時間を集計する。これらの数字を図3-13の計算式に当てはめると、種類別に残業代がわかる。後はすべて足し合わせれば全額が弾き出されるのだ。

3 新制度導入時は
特に注意を

問題は実際に残業したぶんがきちんと払われているかだ。サービスクラス残業という言葉が定着しているように、雰囲気的に全額申告はできないという職場も多い。

図3-14にはもめそうなケースをチェックリストとして掲載したが、最近では単純に払ってくれないだけでなく、残業代込みの年俸制や固定残業制などの新制度を導入し、残業代を抑えようという動きも目立つ。

しかし、これも残業分を含むからには、実際の労働時間に見合った算出根拠が必要だ。実態を超えていれば、残業代は払われるべきだ。「中小企業経営者が、従業員と個別に残業代込みの給料で合意したつもりが、労働契約書などを交わしていなかったため、問題になるケースもある」と竹内社労士事務所の竹内陸・特定社会保険労務士が指摘するように、法律知識の欠如も背景にある。

自分の残業代が不当に低いと思ったらどうするか。1人で強硬に主張すれば、会社内での立場が微妙になる可能性は十分ある。むしろ社内外の労働組合や、総合労働相談コーナー、弁護士などに相談しながら、解決を図るのが現実的だろう。その場合でも時効は2年なので気をつけたい。

これを機にしっかり見てみよう!

3-5 給与明細書の一例

給与明細書 23年07月分

支給年月日 230725

	①基本給		②役職手当	③職務手当	家族手当	住宅手当	
支給	430,000			20,000			
	残業手当	欠勤控除	退早控除	課税通勤手当	④非課税通勤手当		総支給額
	95,888				15,000		560,888
控除	⑤健康保険料	⑥介護保険料	⑦厚生年金保険料	雇用保険料		⑧社会保険料合計	⑨課税対象額
	26,544		44,962	3,365		74,871	471,015
	⑩所得税	⑪住民税	財形貯蓄	社宅費	旅行積立金	互助会費	控除額合計
	18,760	0	20,000		2,000	1,500	117,131
							差引支給額
							443,757

前提条件

- 年齢38歳、妻…専業主婦、子ども…16歳以下2人
- 残業手当は、(基本給430,000円+職務手当20,000円)÷22日÷8時間=2,557円、2,557円×1.25×30時間=95,888円
- 健康保険料と厚生年金保険料は、毎月の給料556,619円を年間で同額として、標準報酬月額を560,000円とした
- 住民税の計算として、賞与は基本給の4ヵ月、生命保険料、地震保険料の控除額はそれぞれ35,000円、10,000円とした

①基本給

通常4月にベースアップや定期昇給を反映、最近は後者のみのところが多い

②役職手当

昇進すれば増えるが、管理職になって残業代がなくなり、差し引き減少となるケースもある

③職務手当

営業職などの職務に付く。残業代込みとして、上限を抑えようというケースもある

④非課税通勤手当

交通機関利用の場合、1ヵ月10万円まで非課税。社会保険料の算定には全額含まれる

⑤健康保険料

4～6月の平均報酬を基に保険料率を掛けて算出、一般的には会社と折半する。9月が改定時期

⑥介護保険料

満40～65歳未満対象。健康保険料と同じ算出方法で9月に改定

⑦厚生年金保険料

算出方法、改定時期は健康保険料、介護保険料と同じ。2017年9月まで毎年料率がアップするため負担感は重くなっていく

⑧社会保険料合計

健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料の狭義の社会保険料に、雇用保険料を足したもの

⑨課税対象額

総支給額の合計から非課税の通勤手当と社会保険料合計を差し引いた額

⑩所得税

課税対象額を基にして、扶養控除を勘案し決定。見込み額のためズレは年末調整で精算。財政悪化で今後の税負担が高まるのは必至

⑪住民税

前年の課税対象額に基づいて6月から徴収。タイムラグがあるため負担増に驚くことも

く分かれており、平均報酬が下がることでの下の等級になれば保険料負担は軽くなる。ただし、条件がある。恒常的に4～6月に仕事が偏る場合でかつ、標準報酬月額に2等級以上の差が出る場合、本人が同意すれば年間平均を使うことができるのだ。経理や総務などのこの時期に多忙を極めている人は、保険料軽減の補助になるかもしれない。この4月に決まったばかりなのでまだ浸透していないが、関心がある人は会社に詳細を尋ねてみることをお勧めする。

余談だが、社会保険料には通勤手当も含まれる。遠距離通勤で定期代がかさむ人は、保険料が高くなっているかもしれないので、調べてみる価値はあるだろう。

自分の標準報酬月額がいくらか知りたければ、毎年、誕生日に送られてくる「ねんきん定期便」を見てほしい。おおまかにいえば、基本給に通勤手当を含む諸手当と考えてもらえば間違いない。

また、厚生年金の標準報酬月額表自体を参照したければ、日本年金機構のホームページなどにアクセスしてみるのもいいだろう。

いずれにしても自分の身を守るには、知識をつけて対抗するしかない。