

事務中級 第23分野 給与計算と退職金

解説	・毎月職員に支払う給与計算については、労働基準法での規定および給与規定通りに支給しなければならない。給与は職員の労働の対価として支払う「生活の糧」であり、事務ミスは職員の労働意欲を損ったり、トラブルの原因になるため計算ミスなどがないように実施しなければならない。
	賃金に関する法律の規定を概略すると賃金の決定は、労使対等決定の原則、均等待遇、男女同一賃金、出来高払制の保証給などが労働基準法に定められている。賃金額については最低賃金法によって最低賃金額が定められている。賃金支払の5原則、非常時及び退職時の支払などが労働基準法に定められている。また、賃金の計算方法として、割増賃金、休業手当、年次有給休暇の賃金などの規定がある。 賃金とは 名称がいかんを問わないこと 労働の対価であること 使用者が労働者に支払うことの3条件をあげている(労基法11条)。賃金は名称を問わず家族手当など生計補助費的なものはもとより賞与・退職金なども他の2条件を満足する限り賃金として扱われる。なお、使用者の任意的に支払われる福利厚生や旅費のように実費弁償のもく定とするものは労働の対償性を欠くことから賃金とみなさない。
	賃金は一般的な考え方はノーワーク・ノーペイの原則であるが、法律で直接規定された原則ではないので、当事者間の特約があれば、これが優先される。したがって、欠勤があった場合など賃金減額ができるかどうかは労働契約の内容によって決まる。 青仁会では基本給について下記のように定めている。 1.給与計算月のうち 合計で11日以上21日未満欠勤した場合は、基本給の1/3を減額 21以上欠勤した場合は基本給の2/3を減額 2.給与計算期間内の中途における採用および退職ならびに休業、産前産後、育児介護休業が生じた場合の賃金は実労働日数により基本日額によって日割り計算とする 割増賃金は時間外および深夜労働は通常の賃金の2割5分以上の額、休日労働については、通常の3割5分以上の額が支払義務とされている。ただし深夜労働は割増賃金の計算は、算定基礎となる「通常の賃金」の範囲は下記7つを法律上除外する事が認められている 1.家族手当2.通勤手当3.別居手当4.子女教育手当5.住宅手当6.臨時手当7.1ヶ月を超える毎に支払われる賃金
	・給与より控除されるものについては法定控除(健康保険料・厚生年金保険料・雇用保険料・所得税・住民税)とその他の控除(食費・財形・寮費など)があり、法定控除以外は労使間の協定がなければ控除する事ができない(労働基準法24条)
	・退職金については、法人の退職規定に沿って計算する。試用期間および長期欠勤は退職金の支給対象期間に含まない。
問題	労働基準法に定められている賃金の支払いで重要な5原則を述べなさい。
解答	1.通貨払い 2.直接払い 3.全額払い 4.毎月最低1回払い 5.一定期日払い

問題	平成15年3月16日改定された給与規定において、給与計算の計算方法での欠勤の取り扱いについて述べなさい
解答	1.給与計算月のうち 合計で11日以上21日未満欠勤した場合は、基本給の1/3を減額 21以上欠勤した場合は基本給の2/3を減額 2.給与計算期間内の中途における採用および退職ならびに休業、産前産後、育児介護休業が生じた場合の賃金は実労働日数により基本日額によって日割り計算とする
問題	総支給額より控除される法定控除を述べなさい
解答	健康保険料、厚生年金保険、雇用保険、介護保険、所得税、住民税
問題	退職金の支給対象外の該当者について述べなさい
解答	1.勤続3年未満の者 2.年棒者で雇用された者 3.懲戒解雇された者
問題	退職金の勤続年数1年未満についての算出方法を述べなさい
解答	勤続年数の1年未満は、1ヶ月につき12分の1を加算。但し、1ヶ月未満は切り上げ