

第 307 回 まだまだ減らせる！社会保険料の工夫

2009.4.19

色々問題の多い社会保険料、企業にとって、もちろん従業員本人にとっても、その負担は決して軽いものではない。今回は、ちょっとした知恵で、その負担額を軽減できる「工夫」を3つ、ご紹介したい。

第一の工夫は、「**4、5、6月の残業を減らす**」ということである。毎月給与から天引きされている社会保険料の額は、4、5、6月の給与の額（算定基準）をもとに決定され、大幅な給与額の変動などがない限り、その年の9月から翌年の8月まで適用される。つまり、4、5、6月の給与の額を少なくすれば、その分社会保険料の額も少なくなる。この「給与」とは、基本給だけで無く、諸手当や残業代なども含むことになっている。基本給は簡単に減らせないが、残業なら戦略的に減らせるはずである。4、5、6月の残業を減らすことにより、社会保険料を適正化することができることになる。もし仮に、「残業代が減ると手取りが減って困る...」と従業員から言われても、1年間を通して支払う社会保険料は減る計算になれば、実際の手取り額は増えることになるかもしれない。

第二の工夫は、「**昇給時期を7月にする**」、つまり「昇給時期」の問題である。昇給時期は通常4月としている会社が多いが、その昇給時期を7月にする。第一の工夫で、4、5、6月の給与の額を少なくすれば、その分1年間の社会保険料の額も少なくなることがわかった。その4月に昇給すれば、その年から昇給後の査定になるが、7月に昇給すれば、昇給後の査定は実質1年間先送りとなる。昇給時期をずらすだけで社会保険料適正化が図れることになる。

第三の工夫は、「**賞与を年1回の支給にする**」ということである。社会保険料の天引きはご承知の通り、賞与からも控除される。その賞与にかかる健康保険料・厚生年金保険料だが、実は～ある一定の賞与の額を超えると社会保険料は同じ額になること～をご存知だろうか？健康保険料は、賞与の額が年度累計540万円を超えると、その年度内にどれだけ支給しても保険料は変わらない。また、厚生年金保険料は、1回の支給で150万円を超えると、金額がどれだけ増えても保険料は変わらない仕組みになっている。歩合制などで高額賞与が前提になっている企業は、是非考えるべきだと思う。

簡単に試算してみると、例えば、年間賞与が300万円の会社員の場合、会社が負担する社会保険料は...年2回支給した場合：合計35万円。年1回だけの支給にした場合：合計23万円となり、賞与を年1回の支給にするだけで、年間一人当たり12万円の削減が出来ることとなる。（別紙：参照）尚、この金額は、会社負担分だけを計算しており、社会保険料は労使で折半するため、従業員の負担も同額の12万円削減することが出来るのである。（注：厳密に言うと、社会保険料は賞与額そのものではなく、「標準賞与額」をもとに計算される。）

そして平成21年度、改定後の社会保険料率は、健康保険8.20%（労使折半）厚生年金保険15.35%（労使折半）介護保険1.19%（労使折半）雇用保険（二事業除く）0.80%（労使折半）（介護保険は平成21年3月1日から、雇用保険は平成21年3月31日から改正。）であること確認したい。今後、厚生年金保険料は、平成29年まで毎年0.354%ずつ上がることが決まっている。厳しい経営環境の中でもあるし、例え僅かでも固定費を減らす工夫、実践したいものである。具体的対策は、細かな取決めがあるので、専門家である、社会保険労務士の先生に相談するのがベストである。絶対に脱法行為にならないよう注意しつつ、知恵を絞って実施していただきたい。

（参照：北村庄吾監修『税理士ファイナンシャルプランナーメルマガ通信第76号』～税日税ビジネスサービス発行）

参考

【試算例】～従業員1人当たり、会社負担を年間約12万円削減～（コラム第三の工夫の解説）

年間賞与が300万円の会社員の場合、会社が負担する社会保険料は.....

（年2回支給した場合）

夏 150万円支給 健康保険料 150万円 × 4.1% × 2回 = 12万円
冬 150万円支給 厚生年金保険料 150万円 × 7.6% × 2回 = 23万円
合計 35万円

（年1回だけの支給にした場合）

夏 300万円支給 健康保険料 300万円 × 4.1% × 1回 = 12万円
冬 支給なし 厚生年金保険料 150万円 × 7.6% × 1回 = 11万円
合計 23万円

賞与を年1回の支給にすると、35万円 - 23万円 = 12万円削減出来る。
なお、この金額は、会社負担分だけを計算している。コラムで述べたとおり、社会保険料は労使で折半するため、従業員の負担も同額の12万円削減することが出来る。

なお、厳密に言うと、社会保険料は賞与額そのものではなく、「標準賞与額」をもとに計算される。標準賞与額とは、賞与の額を等級に区分し決定されたものを指す。

平成21年度の社会保険料率をチェック！

社 会 保 険	保 険 料 率
健 康 保 険	8.20% (労使折半)
厚 生 年 金 保 険	15.35% (労使折半)
介 護 保 険	1.19% (労使折半)
雇 用 保 険 (二 事 業 除 く)	0.80% (労使折半)

*介護保険は平成21年3月1日から、雇用保険は平成21年3月31日から改正