

経理 WOMAN

経理・総務の仕事が丸ごと分かる月刊誌「経理ウーマン」

2023
NO.330

09

「インボイス制度」の疑問が
氷解する15Q15A



怪我や病気、仕事をする中で事故や出産などによる休職、また、失業して収入がなくなった際などに、生活を保障する公的な保険制度です。一定の条件を満たす従業員を雇う場合は、必ず社会保険に加入する義務があります。

ここからが大事な話となりますが、従業員の立場からは「健康保険、厚生年金保険、介護保険」について、4月～6月の平均の報酬月額×15%程度、毎月の給料から天引きされます。報酬月額とは、「基本給、役付手当、通勤手当など各種手当を加えた1カ月の総支給額」のことをいいます。

そして、会社の立場としても、4月～6月の平均の報酬月額×15%程度を国に払うことになり、従業員負担、会社負担を合わせると「給料の概ね30%」もの額を国に払うこととなります。

6割以上の会社が赤字、という現状を考えると、多くの会社において、社会保険料が国に払うお金の中で、もつ

とも大きな割合を占めていると言っても過言ではありません。本稿では、社会保険料の中でも大きな割合を占める「健康保険、厚生年金保険、介護保険」の会社負担を減らす方法について考えてみましょう。

社会保険料の会社負担を減らす方法は、大きく分けると3つの方法に集約されます。1つ目が「4月～6月の給料等を調整する方法」。2つ目が「従業員の入退社の時期を調整する方法」。3つ目が「社会保険の加入要件で調整する方法」です。3つの類型に分けてここから具体的な方法を解説します。

4月～6月の給料等を調整する方法

まず、4月～6月の給料等を調整する方法ですが、この方法だけで9つの手法があります。

ちよつとした工夫なのですが、通勤手当の支給方法を変えることが社会保険料の削減に繋がります。

③ 昇給月は7月以降にする

3つ目の方法として、昇給月を7月以降にする方法があります。先述の通り、4月～6月の給与の平均が社会保険料の算定に影響します。その点、4月に昇給、という会社も多いですが、4月昇給だと、4月、5月、6月の3カ月すべてに昇給が影響を与えています。昇給月を7月以降にすれば、昇給分がその年の社会保険料に影響しない。こんな方法もあります。

④ 昇給でなく、福利厚生を充実させる

4つ目ですが、昇給でなく、福利厚生を充実させることも社会保険料を削

① 4月～6月の残業を減らす

1つ目が4月～6月の残業を減らす方法です。なぜ、4月～6月の残業を減らすと社会保険料の削減につながるのか。それは、社会保険料が4月～6月に支払われた給料の平均が算定の基礎となり、残業代も社会保険料の算定に影響を与えるからです。そのため、例えば、7月や8月の残業代が多くと、社会保険料には影響しません。ポイントとは4月～6月の残業を減らすことです。

とはいえ、どうしても4月～6月が繁忙期となることもあるかと思えます。その場合は、少シテクニカルな方法になります。1年単位の「変形労働制」という制度を使って、繁忙期である4月～6月の所定労働時間を長くして、残業代の対象となる労働時間を減らす方法があります。

なお、1年単位の「変形労働制」の実施時には、労働基準監督署への書類の提出も必要となりますので、もし実施を検討される場合は、社会保険労務士などの専門家の指導も受けながらご検討ください。

② 通勤手当の支給の仕方を変える

2つ目は、通勤手当の支給の仕方を変える方法です。より具体的にいうと、通勤手当を毎月支給するのではなく、6カ月定期代の支給に変えます。

じつは給料だけでなく、4月～6月に支給する通勤手当も社会保険料の算定に影響を与えてしまいます。そして、6カ月定期代の場合は、6で割って1カ月分を算出して計算することになります。1カ月定期代支給よりも6カ月定期代は割引がかかることが一般的です。割引分で社会保険料が安くなるケースもあります。

減する上で有効です。福利厚生を充実させても、社会保険料は増えません。

具体的には、資格試験の勉強のため従業員が専門学校を利用する際や受験費など、資格取得の費用を補助する。従業員が業務に関連する書籍を購入する時の書籍代を補助する。従業員の昼食代を半額だけ補助する。慶弔見舞い規定で、何かお祝い事などがあつた時に従業員にお金を支払う。社員旅行を実施する、などです。

社会保険料の削減を図りながら従業員の貢献に報いる方法として、昇給でなく福利厚生を厚くすることも1つのアイデアです。

⑤ 月収を下げ、退職金を多くする

5つ目の方法は、月収を下げ、その分、退職金を多くする方法です。給料や賞与を払うと、払った額に連動して社会保険料がかかってきます。一方で

図表 保険料額表 (一部)

(東京部) (単位:円)

標準報酬	報酬月額		全国健康保険協会管掌健康保険料				厚生年金保険料 (厚生年金基金加入員を除く)		
			介護保険第2号被保険者に 該当しない場合		介護保険第2号被保険者に 該当する場合		一般、坑内員・船員		
			10.00%		11.82%		18.300%※		
等級	月額	円以上	円未満	全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額
1	58,000	~	63,000	5,800.0	2,900.0	6,855.6	3,427.8		
2	68,000	~	73,000	6,800.0	3,400.0	8,037.6	4,018.8		
3	78,000	~	83,000	7,800.0	3,900.0	9,219.6	4,609.8		
4 (1)	88,000	~	93,000	8,800.0	4,400.0	10,401.6	5,200.8	16,104.00	8,052.00
5 (2)	98,000	~	101,000	9,800.0	4,900.0	11,583.6	5,791.8	17,934.00	8,967.00
6 (3)	104,000	~	107,000	10,400.0	5,200.0	12,292.8	6,146.4	19,032.00	9,516.00
7 (4)	110,000	~	114,000	11,000.0	5,500.0	13,002.0	6,501.0	20,130.00	10,065.00
8 (5)	118,000	~	122,000	11,800.0	5,900.0	13,947.6	6,973.8	21,594.00	10,797.00
9 (6)	126,000	~	130,000	12,600.0	6,300.0	14,893.2	7,446.6	23,058.00	11,529.00
10 (7)	134,000	~	138,000	13,400.0	6,700.0	15,838.8	7,919.4	24,522.00	12,261.00
11 (8)	142,000	~	146,000	14,200.0	7,100.0	16,784.4	8,392.2	25,986.00	12,993.00
12 (9)	150,000	~	155,000	15,000.0	7,500.0	17,730.0	8,865.0	27,450.00	13,725.00
13 (10)	160,000	~	165,000	16,000.0	8,000.0	18,912.0	9,456.0	29,280.00	14,640.00
14 (11)	170,000	~	175,000	17,000.0	8,500.0	20,094.0	10,047.0	31,110.00	15,555.00
15 (12)	180,000	~	185,000	18,000.0	9,000.0	21,276.0	10,638.0	32,940.00	16,470.00
16 (13)	190,000	~	195,000	19,000.0	9,500.0	22,458.0	11,229.0	34,770.00	17,385.00
17 (14)	200,000	~	210,000	20,000.0	10,000.0	23,640.0	11,820.0	36,600.00	18,300.00
18 (15)	220,000	~	230,000	22,000.0	11,000.0	26,004.0	13,002.0	40,260.00	20,130.00
19 (16)	240,000	~	250,000	24,000.0	12,000.0	28,368.0	14,184.0	43,920.00	21,960.00
20 (17)	260,000	~	270,000	26,000.0	13,000.0	30,732.0	15,366.0	47,580.00	23,790.00
21 (18)	270,000	~	290,000	28,000.0	14,000.0	33,096.0	16,548.0	51,240.00	25,620.00
22 (19)	300,000	~	316,000	30,000.0	15,000.0	35,460.0	17,730.0	54,900.00	27,450.00
23 (20)	320,000	~	330,000	32,000.0	16,000.0	37,824.0	18,912.0	58,560.00	29,280.00
24 (21)	340,000	~	350,000	34,000.0	17,000.0	40,188.0	20,094.0	62,220.00	31,110.00
25 (22)	360,000	~	370,000	36,000.0	18,000.0	42,552.0	21,276.0	65,880.00	32,940.00

め、「35万円以上37万円未満」の枠で社会保険料が算定されます。その結果、厚生年金は3万2940円が個人の報酬から天引きされ、会社としても同額を負担します。40歳以上でしたら、健康保険・介護保険が2万1276円個人の報酬から天引きされ、同額を会社が負担することが、この表から読めます。一方、35万円という金額設定でなく、「35万円未満」を意識し、34万9999円に報酬月額をすると、「33万円以上35万円」の枠で社会保険料が算定されます。この場合、個人

負担、会社負担ともに厚生年金が3万1110円、健康保険・介護保険が2万94円になります。結論として、会社負担分の社会保険料は、報酬月額が35万円の場合は、合計5万4216円。報酬月額が34万9999円の場合は、合計5万1204円となり、1円報酬月額を下げるだけで約3000円社会保険料を下げる事ができます。この方法は自身で報酬をコントロールできる役員や、年俸制の社員が使いやすい方法となります。ちよつとした工夫で月3000円、年間だと3・6万円の社会保険料を削減できるので、報酬決定の際に意識しましょう。

⑧ 賞与をゼロにして、毎月の給料を増やす

8つ目の社会保険削減方法です。賞与をゼロにして、毎月の給料を増やす

退職金は、どれだけ払っても社会保険料を負担する必要はありません。この方法は、給与や退職金の額を自分である程度決められる、オーナー経営者が使いやすい方法です。毎月の給料を退職金に回すことで社会保険料を節減できます。

⑥ 企業型確定拠出年金を導入する

6つ目になりますが、企業型確定拠出年金を導入することも、社会保険料を下げるのが可能です。個人型の確定拠出年金はDPOと呼ばれており、今回の社会保険料の削減が可能な制度は、企業が導入する企業型確定拠出年金になります。

例えば、月収30万円の方でしたら、社会保険料はおおよそ30万円の15%である、4・5万円ほど天引きされ、そして会社負担も同じく4・5万円ほどかかっています。その前提で、企業型

確定拠出年金を導入し、月収30万円のうち5万円を確定拠出年金への拠出、という形に変更します。そうすると、社会保険料は月収30万円から5万円を控除した月収の25万円を基礎として、月収25万円×15%の約3・8万円の天引きとなり、会社負担分も概ね同額の3・8万円となります。

元々の社会保険料の会社負担額が月4・5万円でしたので、0・7万円だけ社会保険料が下がる結果になります。なぜならば、企業型確定拠出年金への掛金は退職金の前払いという性質で、社会保険料算定の対象外となるからです。

企業型確定拠出年金は、制度を使う従業員が増えれば増えるほど社会保険料の削減効果があります。制度の導入は、企業型確定拠出年金を取り扱っている証券会社などに依頼すれば、証券会社を中心で進めてくれます。制度導入決定から実際に利用できる

ようになるまで数カ月かかりますが、社会保険料削減効果だけでなく、人材採用時にも企業型確定拠出年金が利用できることはアピールポイントにもなりますので、ぜひ制度導入をご検討ください。

⑦ 報酬月額を保険料額表のギリギリに設定する

7つ目の方法として、報酬月額を保険料額表のギリギリに設定する手法があります。改めて用語の解説をすると、報酬月額とは、「基本給、役付手当、通勤手当など各種手当を加えた1カ月の総支給額」です。実際の保険料額表(次ページ図表)を見ながら、今回の手法を説明しましょう。

この表で一番大事なのは、報酬月額の箇所で「〇〇円未満」と記載されている部分です。例えば、35万円の役員報酬を払う場合は35万円未満でない

方法があります。こちらは、高年收の従業員が多い会社で比較的使いやすい方法です。

この方法は、毎月の給与に連動する社会保険料の計算ロジックを利用します。社会保険料の簡易的な計算方法としては、報酬月額×15%で計算しますが、厚生年金に関しては、月額が63万5000円以上の場合にはそれ以上金額が増えない性質があります。

具体的な使い方としては、例えば、月給が65万円×12ヵ月+賞与120万円(年収900万円)の従業員がいたとします。この場合、社会保険の会社負担分は約134万円です。この従業員の報酬についてボーナスをゼロにして、全部月収に振る。つまり月給75万円のみで年収900万円にすると、社会保険料の会社負担は約123万円に下がります。約10万円、この変更により社会保険料が下がる結果になります。もし高所得の従業員が多数いれば、

賞与を全部給料に振り、厚生年金の削減を図ることで社会保険料を減らせるか検討しましょう。

⑨ 毎月の給料を抑えて、賞与を大きくする

毎月の給料を抑えて賞与を大きくすることでも、社会保険料を削減できます。こちらは、役員など経営者層が使いやすい方法です。

この方法は、賞与の社会保険料の計算ロジックを利用します。賞与の社会保険料の計算方法は、こちらも毎月の給料に対応する社会保険料と同様、基本は賞与額×15%となりますが、厚生年金については1回150万円以上払う場合はそれ以上、社会保険料の額が増えません。健康保険については年間573万円以上賞与を払う場合は、それ以上払いの額は増えない仕組みになっています。

例えば、月給が200万円、年間報酬2400万円の役員がいたとします。その場合の社会保険料の会社負担は、約167万円です。年間報酬は変えず、月給と賞与のバランスを変えて、月給5万円(年額60万円)、賞与を年1回で2340万円にしたとします。この場合、社会保険料の会社負担は、約60万円になります。

変更前の社会保険料が約167万円だったのが、変更後に約60万円に下がっているため、100万円以上、社会保険料が下がっています。

一方でこの方法を採用する際には、デメリットも知っておくことが重要です。役員の場合、税務上認められる退職金の額は、毎月払う月給が基礎となります。具体的には、役員の退職金が税務上認められる上限は「最終報酬月額(役員が退職する時の月額報酬)×勤続年数×功労倍率(社長の場合3倍で計算することが多い)」を目安に算

定されるケースが多いです。

最終報酬月額が5万円の場合は、税務上安全に退職金を払える金額がかなり小さくなってしまいます。そのため、退職間際の役員がこの方法を使うことはおすすめしません。とはいえ、上記の事情がない場合は、とても大きな社会保険料の削減ができる方法であるため、検討の価値があるアイデアかと思えます。

入退社の時期を調整する方法

分類が変わります。入退社の時期を調整することも社会保険料を削減することができます。

① 入社日を毎月1日にする

入社日を毎月1日にする手法があり

② 退社日は月末退社にしない

ます。月末入社にしないことがポイントです。例えば、3月31日に入社した場合、1日しか3月は勤務しませんが、3月分の社会保険料を会社が負担する必要があります。一方、4月1日に入社した場合は4月分の社会保険料から負担します。入社は毎月1日にする。これが社会保険料を削減する上でポイントとなります。

社会保険の加入要件で調整する方法

最後の分類です。社会保険の加入要件で社会保険料削減を図る方法があります。

① パートタイム労働者を活用する

日頃の業務において、パートをうまく活用することが社会保険料削減に繋がります。社会保険の加入要件として、

正社員の3/4以上の労働時間、労働日数があると、社会保険に加入しなければいけません。反対にいうと、上記要件にかからない形で、社会保険に加入しなくてよい方をうまく活用すると、会社としては社会保険料の削減に繋がります。

なお、近年の法改正で、労働時間や日数が正社員の3/4未満であっても、従業員数101人以上の従業員がいる会社は、以下のすべてを満たす時は社会保険に加入しなければいけません。

- ・1週間に20時間以上労働する
- ・雇用期間が2カ月超
- ・賃金の月額が8・8万円以上
- ・学生でない

社会保険の加入要件を正確に捉え、社会保険に入らなくてもよいパートタイム労働者を活用することで、社会保険料の削減が可能となります。

② 外注先の活用

従業員を雇用するのでなく、外注先(業務委託)を業務に活用することで社会保険料削減を図る方法があります。外注の場合、会社は外注先の社会保険料を負担する必要がありません。外注先が自分自身で社会保険に入るためです。

注意点としては、実質が雇用契約と同一の条件であるにもかかわらず、形式だけ業務委託契約にすると、社会保険逃れや、税金逃れの疑いを持たれた後日、税務調査などで指摘を受けるおそれがあります。業務委託を活用して社会保険料の削減を図る際は、実態に注意しましょう。

③ 非常勤従業員の活用

非常勤従業員を活用することで、社会

保険料削減を図れます。

非常勤従業員に社会保険の加入義務はありません。よくあるのが、小規模企業で、ご主人が社長、奥さんが非常勤役員になっているケースです。この場合、ご主人と奥さんとで給料を分散することで、社会保険料の削減だけでなく、税負担も削減できます。

なお、こういった条件の時に非常勤役員として取り扱われるかについて、実は法律上明確な決まりがありません。とはいえ、いくつか非常勤役員となるためには目安となる要件があります。例えば、代表権を持っている代表取締役は非常勤役員になれません。また、報酬が世間相場と比較して高額である場合も非常勤役員にはなれません。

いくつか要件はありますが、最終的には年金事務所が非常勤と判断する実態があれば社会保険に入る必要性がなくなります。なお、非常勤役員となれる報酬の目安は、月額10万円くらいで

したら、報酬面では非常勤として年金事務所が扱ってくれるケースが多いです。ぜひ非常勤従業員の仕組みも使って社会保険料の削減をしましょう。

社会保険料削減の

デメリットも知っておく

ここまで社会保険料の削減手法を見ってきましたが、社会保険料を下げることはメリットばかりではありません。デメリットも知った上で削減することが大事です。

まず、支払う厚生年金保険料が減るため、社会保険に加入している役員・従業員本人が将来もらえる年金が減ることになります。また、万が一、病气や怪我で会社を休んだ際には、役員・従業員は健康保険に加入していることで「傷病手当金」が支給されますが、その金額は報酬月額を基礎として算出

されます。そのため、社会保険料を削減することで、傷病手当金として受け取れる金額も減ってしまいます。さらに、役員の場合は先述のように社会保険料を削減することを目的に月額報酬を下げると、思っていた退職金が出せないケースも出てきます。

社会「保険」という名称の通り、将来や万が一の保険機能が社会保険にはあります。社会保険料の削減を図ることで、保険が薄くなることは認識した上で、社会保険削減策を実行しましょう。



個人負担、会社負担をあわせて「払う給料の30%」もの金額を社会保険料として国に支払っているのが現状です。節税について関心がある経理担当者・経営者が多いですが、実は社会保険料を削減することは、節税と同様か、それ以上にメリットがあります。



●のむら あつし

ここでは社会保険料削減策を合計で14個紹介しました。簡単に実行できるアイデアから、就業規則の改定を伴い、導入までに数ヶ月かかる手法もありますが、自社に使える手法を1つでも見つけてもらえれば幸いです。

公認会計士、税理士、経済産業省認定経営革新等支援機関。1984年3月生まれ。慶応義塾大学を卒業後、公認会計士資格を取得。大手監査法人で最先端の会計・税務を習得し、さらに金融機関の監査を経験したことで、お金を貸す立場からのモノの見方を学ぶ。2014年税理士法人のむら会計を設立、代表就任。旧来型の先生スタイルの会計事務所でなく、親しみやすく、IT等を駆使し業務効率化も提案できる事務所を目指し日々研鑽中。「近況」ずっと買いたかったロードバイクを買いました。3人の子供と、自転車で海まで走るのが楽しみです。