

社会保険料を節約する方法はあるのですか？

⇒ A. 工夫次第で節約できることがあります。そのためには・・・

< まず複雑な社会保険の制度を理解することが大切です >

工夫をするためには、社会保険の内容をつかまないことには始まりません。複雑ではありますが、だからこそ工夫する余地を残すものです。

大まかなところを以下ご説明します。

社会保険料等の計算はどうなっているのですか？

	毎月の給与分	賞与分	負担者
厚生年金 保険料	1 標準報酬月額 × 139.34/1000	2 標準賞与額 × 9.34/1000	事業主と従業員が折半負担
政府管掌 健康保険料	標準報酬月額 × 82/1000	標準賞与額 × 82/1000	
介護保険料 (40歳～65歳)	標準報酬月額 × 8.9/1000	標準賞与額 × 8.9/1000	
児童手当 拠出金	標準報酬月額 × 0.9/1000	標準賞与額 × 0.9/1000	事業主負担

1 標準報酬月額とは

厚生年金保険、健康保険では、被保険者が毎月受け取る給与の額をいくつかの等級に区分した報酬にあてはめ、これをもとに保険料の計算を行います。この区分された報酬を「3 標準報酬」といいます。給与は従業員個々にバラバラですし、残業などが入ると同じ従業員でも毎月異なってきますので、保険料計算を簡単にするために取られている制度です。

現在は、厚生年金は 30 等級、健康保険は 39 等級にランク分けされています。この保険料の基礎になった標準報酬月額は厚生年金として支給される「報酬比例の年金」と呼ばれる年金の計算の基礎にもなります。

標準報酬月額の決定時期・方法

資格取得時決定

新たに就職した場合、その人の給与の支払実績はありませんので、その人が今後受けるであろう給与の額で標準報酬を決定します。

定時決定

毎年 4 月、5 月、6 月の給与の平均額に基づいて新しい標準報酬月額を決め、その年の 9 月から 1 年間、それに基づいて保険料が計算されます。

随時改定(月額変更)

3 ヶ月間の平均で等級が 2 段階、上下した時に、標準報酬月額を変更します。ただし、これ

には固定賃金の上下がなければ成立しません。

- ・標準報酬が2等級以上変動
- ・固定賃金の変動……4ヶ月目から標準報酬が改定
- ・3ヶ月間とも報酬支払い基礎日数が20日以上

2 標準賞与額とは

標準賞与額……実際に支払われた賞与額から1000円未満を切り捨てた額です。

上限額……厚生年金は150万円、健康保険は200万円。

そして……

総報酬制をとっているので、毎月保険料が変わるわけではありません。

総報酬制

毎月の報酬月額と賞与額に同じ保険料率を用いて社会保険料を計算する制度です。同じ年収でも賞与の占める割合で負担する保険料額が違う不公平をなくすために導入されました。介護保険料や児童手当拠出金も総報酬制になりますので毎月の給与にも、賞与にも保険料などの負担が発生します。

3 標準報酬月額表・・・標準報酬はこの表から割り出します。

等級	支払われた月給	標準報酬月額	備 考
1 等級	~101,000 円未満	98,000 円	
2 等級	101,000 円~107,000 円未満	104,000 円	
3 等級	107,000 円~114,000 円未満	110,000 円	
4 等級	114,000 円~122,000 円未満	118,000 円	
5 等級	122,000 円~130,000 円未満	126,000 円	
6 等級	130,000 円~138,000 円未満	134,000 円	
7 等級	138,000 円~146,000 円未満	142,000 円	
8 等級	146,000 円~155,000 円未満	150,000 円	
9 等級	155,000 円~165,000 円未満	160,000 円	
10 等級	165,000 円~175,000 円未満	170,000 円	
11 等級	175,000 円~185,000 円未満	180,000 円	
12 等級	185,000 円~195,000 円未満	190,000 円	
13 等級	195,000 円~210,000 円未満	200,000 円	
14 等級	210,000 円~230,000 円未満	220,000 円	
15 等級	230,000 円~250,000 円未満	240,000 円	
16 等級	250,000 円~270,000 円未満	260,000 円	
17 等級	270,000 円~290,000 円未満	280,000 円	
18 等級	290,000 円~310,000 円未満	300,000 円	
19 等級	310,000 円~330,000 円未満	320,000 円	
20 等級	330,000 円~350,000 円未満	340,000 円	
21 等級	350,000 円~370,000 円未満	360,000 円	
22 等級	370,000 円~395,000 円未満	380,000 円	
23 等級	395,000 円~425,000 円未満	410,000 円	
24 等級	425,000 円~455,000 円未満	440,000 円	
25 等級	455,000 円~485,000 円未満	470,000 円	
26 等級	485,000 円~515,000 円未満	500,000 円	
27 等級	515,000 円~545,000 円未満	530,000 円	
28 等級	545,000 円~575,000 円未満	560,000 円	
29 等級	575,000 円~605,000 円未満	590,000 円	
30 等級	605,000 円~635,000 円未満	620,000 円	30 等級が厚生年金の上限等級
31 等級	635,000 円~665,000 円未満	650,000 円	ここから上の等級は健康保険のみ
32 等級	665,000 円~695,000 円未満	680,000 円	
33 等級	695,000 円~730,000 円未満	710,000 円	
34 等級	730,000 円~770,000 円未満	750,000 円	
35 等級	770,000 円~810,000 円未満	790,000 円	
36 等級	810,000 円~855,000 円未満	830,000 円	
37 等級	855,000 円~905,000 円未満	880,000 円	
38 等級	905,000 円~955,000 円未満	930,000 円	
39 等級	955,000 円~	980,000 円	健康保険の上限等級

・・・以上のような知識はどうすれば社会保険料を安くするのに使えるか

< それでは具体策 >

以上の理解に立っているいろいろな方策が考えられますが、
以下いくつか例をあげてみましょう。

たとえば・・・

1. 4～6月で残業がかさむ会社は随時改定でコマメに標準報酬をダウン。

2. 退職金で支払う

中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度を利用する。

確定拠出年金制度、確定給付年金制度を利用する。

3. 標準賞与額の上限をうまく活用する

4. 個人企業が法人企業を設立or法人企業が個人企業を設立

法人企業の社長給料のみで標準報酬を考える。個人企業としての所得は社会保険料の標準報酬には加算されない。(国民健康保険に入る必要もない。)

・事例 個人所得500千円を半分社長給料とすると・・・。

5. 保険料率を小さくする

健康保険組合に加入する

・保険料が安くて給付条件の良い健康保険組合があるので、探すこと。

6. 月末前日を退職日。出張手当など月次給与と分ける。

入社日を月初に退職日は月末の1日前

出張手当などは清算都度の支払いにする。

(他に、事業主の恩恵で支給される見舞金、結婚祝金、健康保険の傷病手当金・出産手当金、労災保険の休業補償手当金など)

7. パートアルバイトの上手な雇用も効果的でしょう。

ただパートさんを社会保険の節約に雇うというのではなく、仕事の内容を正社員に劣らずこなす戦力とするためには

パートの定着化と戦力化

新人パートには教育担当を必ずつける
作業マニュアル、業務標準書を整備する

こういった一手間が会社の質の向上につながります。

8. 60～64歳高齢者の雇用 高年齢雇用継続給付と在職老齢年金を活用する。

詳細はご依頼により個別に計算できるのもですが、制度の概要は以下のとおりです。

在職老齢年金制度 60歳から働きながら年金がもらえる制度

(総報酬月額相当額と年金月額の合計が28万円を超える分の1/2を年金からカット。標準報酬が48万円超は全額カット。)

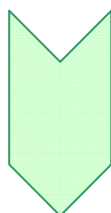
高年齢雇用継続給付

60歳を過ぎて25%を超えて賃金が下がったら、下がった割合に応じて下がった賃金の15%を上限に給付金が支給される。

・高年齢雇用継続基本給付金 被保険者期間5年以上 65歳まで給付

・高年齢再就職給付金 被保険者期間5年以上

基本手当支給残日数	}	100日～200日未満	1年間支給
		200日以上	2年間支給



社会保険料を節約するためには、従業員の勤務体制や
年齢によってさまざまな方法が考えられます。

従業員は会社の資本です。給与を下げるという単純な方法で社会保険料を安く
あげるのでは、長期的には会社のプラスになるとはいえません。

従業員のやる気をなくし、よい人材の流出にもつながるでしょう。従業員を大切にし、
今ある制度内容をうまく利用したかきこい社会保険料の納め方を提案します。

なお、具体例などの記載内容は、企業の内容によって個別に配慮しなければならない
点が出てくる可能性があります。例そのままのご使用が可能なのか、またそれが一番効
果的なのか等は個別ケースによりますので、上記記載は参考までにご覧ください。