

会社の保険料捻出の 決め手は社会保険料!! 【従業員編】

——標準報酬月額と実質月額賃金の「差」がカギになる!——

従業員の仕事へのモチベーションを高めるためにも、福利厚生制度の充実は企業の必須事項。だが、その費用捻出に頭を悩ます経営者も多い。8月号で紹介した【経営者・役員編】に続き、今回は従業員の給与と賞与の見直しによって社会保険料の負担を減らす方法を提案する。

顧客プロフィール

佐藤忠弘◎47歳

ソフトウェア開発会社社長

携帯電話などのソフトウェアを開発する会社を経営している。従業員は200名。ここ10年で飛躍的な成長を遂げている。新商品の開発競争にしのぎを削る一方で、従業員の福利厚生などの充実も重要な課題となっていた。



INTERVIEW

水島正範◎45歳

外資系生命保険会社の本社指導担当。FP資格を取得してはや10年がたつ。積極的に時代の流れを読み、新しい販売手法を常に模索している。今回は会社契約の保険料捻出法について、従業員の福利厚生制度の面からアドバイスする。



福利厚生費用をどう捻出するか

「確かに、うちのような急成長の会社は、従業員の退職金準備や福利厚生制度が十分ではない。早急に準備しなければと考えているが…」

FPの水島正範はいま、知人から紹介された佐藤社長と面談している。事前に調査したところ、この会社では従業員の退職金や福利厚生、弔慰金制度などが不十分だった。その点を尋ねたところ、冒頭の言葉が返ってきた。

「おっしゃるとおりです。従業員の方々にとっては働きがいのある仕事と同時に、制度の充実も大切なことではないでしょうか。『会社は自分たちを大切にしてくれている』という意識付けのためにも必要です」

「それは分かっている。だが会社として無制限に費用を出せるわけではない。最低限の制度は必要とはいえ、固定費をあまり増やしたくないのも事実なんだ」

佐藤社長の言葉に水島は大きく同意した。

「よく分かります。そこでもお願いがあります」

少し間を置いて、話を続けた。

「もし従業員の方々の賃金などを見直して無駄な部分が見つければ、それを福利厚生費用として捻出することを、お考えいただけますか？」

「無駄はないと思うが、もしあるなら、君の言うようにそれを福利厚生のための保険料として回してあげよう」

その言葉を聞いて、水島はにっこりとうなずいた。

社会保険料の仕組みに着目する

「しかし、従業員の給与支給を減らして保険料を捻出するのは駄目だよ」

「もちろんです。従業員の方々の年収は減りません。では簡単にご説明します。ところで、労使合わせた社会保険料は、給与の何%に相当するかご存じですか？」

水島の問い掛けに佐藤社長は、首をひねった。

「さあ？ 会社負担分だけでもかなりの額だろう？」

あらかじめ返事を予測していた水島はノートに数字を書き込み、佐藤社長に見せながら話を続けた。

「細かく把握している方はいませんよね。およその割合だけ知っていればよいのではないかと思います。社会保険料は会社負担と従業員負担を合わせて、給与のおよそ26%かかります。つまり、全給与の4分の1強が社会保険料として別途徴収されているわけです」

「給与の26%？ そんなに大きいのか？」

「ええ、もちろん労使の負担割合は異なります。会社側は13.6%、従業員は12.6%です。一口に社会保険料と言っても内訳はいくつかありますし、保険料の割合もそれぞれ異なります」

水島は佐藤社長に社会保険料の表を見せた(図表1)。

「このように、社会保険料の中心は厚生年金と健康保険です。近い将来、社会保険料の合計は現在の26%から、30~35%にまで上がると見込まれます※1」

ここまで一気に話し、反応を見ながら本題に入った。

「経営者、つまり会社から見れば、会社負担分の保険料をいかに減らすかが課題です。さりとて従業員の給与を減らすわけにはいかない。そこで最初にお話ししましたように、無駄を省く方向で考えてみましょう」

標準報酬月額と実質月額賃金

「社会保険料は毎月計算されています。まず知っていただきたいのは、社会保険料の中でも厚生年金・健康保

図表1 社会保険料率(%)

2006年1月現在

	全体	事業主負担	本人負担
厚生年金	14.288	7.144	7.144
健康保険	8.2	4.1	4.1
介護保険	1.25	0.625	0.625
雇用保険	1.95	1.15	0.8
労災	0.5	0.5	0
児童手当	0.09	0.09	0
合計	26.278	13.609	12.669

注：健康保険は政府管掌健康保険の料率。雇用保険や労災などの料率は、職種によって異なるが、ここでは一般職種の料率としている

※1 2004年の年金改正によって、厚生年金保険料は労使合わせて毎年0.354%ずつ上昇することが決まっており、2017年には18.3%になる。健康保険や介護保険、そのほか雇用保険・労災保険・児童手当なども財源不足から保険料割合の引き上げが見込まれている。