

特集

社会保険見直しによる 生命保険料捻出

高齢化社会が、医療・年金財政を圧迫し始めています。

この影響により社会保険料の引上げ、会社事業主の負担増は避けられず、
企業としての自己防衛手段を真剣に考える時期といえるでしょう。

そこで今回は、合法的な社会保険料軽減と、軽減により捻出した資金を
役員の退職金や、従業員の福利厚生対策として生命保険を提案する手法をご紹介します。

Part 1
**社会保険の基本と
社会保険料軽減**

Part 2
**生命保険販売に
つながる提案話法**

社会保険の基本と社会保険料軽減

社会保険とは

社会保険制度は、病気、負傷、失業、労災事故などがあつた場合に備え、あらかじめ掛金を社会の構成員全員で負担し、保険事故が発生した場合に保険給付を行うものです。

税金ですべてを賄う生活保護等とは異なり、「給付と負担」の関係にあります。ここでは代表的な制度である健康保険・介護保険・厚生年金保険・労災保険・雇用保険・児童手当について説明します。

1. 健康保険

健康保険は、業務外の病気・ケガ・出産・死亡などの保険事故が発生した場合に医療サービスが行われるものです。

法人の事業所で働く会社員であれば、役員を含め必ず健康保険に加入しなければなりませんし、個人経営の事業所であったとしても、常時5人以上の従業員がいる場合は健康保険の加入者となります。

ただし、一定規模以下の個人経営の事業所等の場合は、健康保険に加入する必要はありません（この場合は国民健康保険に加入することになります）^{※1}。

健康保険の加入者には被保険者と被扶養者があり、被保険者は保険料を負担し、保険事故が発生した場合保険給付を受ける権利を有します。被扶養者に対しても保険給付が行われますが、被扶養者は被保険者と一定の家族関係にあることが必要です^{※2}。

健康保険の保険料は、介護保険の保険料を負担する人（40歳以上65歳未満）と、介護保険の保険料を負担しない人（20歳以上40歳未満）の2者に分かれて計算され、以下のようになっています。

① 介護保険第2号被保険者（40歳以上65歳未満）

- 月給分 標準報酬月額×9.43%^{※3}
- 賞与分 標準賞与額×9.43%^{※4}

② ①以外の被保険者（20歳以上40歳未満）

- 月給分 標準報酬月額×8.2%^{※3}
- 賞与分 標準賞与額×8.2%^{※4}

事例

たとえば、45歳の月給306,000円の方は、標準報酬月額（300,000円）の9.43%が保険料として徴収されますので、健康保険の保険料は次のように計算できます。

$$300,000円 \times 9.43\% = 28,290円$$

これを労使で折半しますので、

$$\bullet \text{事業主負担分} \quad 28,290円 \times 1/2 = 14,145円$$

$$\bullet \text{被保険者負担分} \quad 28,290円 \times 1/2 = 14,145円$$

（介護保険料を含みます）

2. 厚生年金保険

厚生年金保険の被保険者となる範囲は健康保険と同一です。保険料計算方法は標準報酬月額に14.288%を乗じて得た額となっています（一般男女の場合）。

- 月給分 標準報酬月額×14.288%
- 賞与分 標準賞与額×14.288%

*14.288%は平成18年4月1日現在の保険料率です。

*毎年9月に0.354%ずつ引き上げられ最終的には、18.3%（平成29年度）となることと決定しています。

事例

健康保険の事例と同じく、月給306,000円（標準報酬月額300,000円）の被保険者の厚生年金保険料を算出してみると、

$$300,000円 \times 14.288\% = 42,864円$$

これを労使折半しますので、

$$\bullet \text{事業主負担分} \quad 42,864円 \times 1/2 = 21,432円$$

$$\bullet \text{被保険者負担分} \quad 42,864円 \times 1/2 = 21,432円$$

となります。

※1 個人経営の事業所の経営者は健康保険に加入せず、国民健康保険に加入します。

※2 被扶養者となるには、年間収入が130万円未満で、かつ、被保険者の年間収入の2分の1未満であることが必要です。

※3 標準報酬月額とは、月給が例えば、290,000円以上310,000円未満の場合、300,000円に固定する、その固定された報酬のことをいいます。

※4 標準賞与額は実際に支給された賞与額から1,000円未満を切り捨てた額のことをいいます。健康保険の上限額は1回につき200万円で、厚生年金保険の上限額は1回につき150万円です。

3. 労働者災害補償保険（労災保険）

労災保険は、業務上の事由または通勤による会社員の負傷、疾病、障害、死亡等に対して給付を行う制度ですが、保険料は事業主が全額負担しています。

労災保険は、一部業種を除き、パートタイマーも含め労働者すべてが被保険者となります。

ただし、法人および個人の経営者は労働者ではありませんので、労災保険の被保険者とはなりません。

労災保険の保険料は業種により異なりますが、一般的な事務・営業職等の場合、事業主負担は月給・賞与に対して0.45%となっています。

標準報酬月額・標準賞与を使用せず、直接月給や賞与に保険料率を乗じて算出するところが健康保険・厚生年金保険と違うところです。

●事業主負担分 月給×0.45%+賞与×0.45%

*労災保険料は全額事業主の負担です。
*労災保険料率は、業種ごとに危険度が異なるため、4.5/1000~118/1000と業種ごとに異なります。

事例

月給306,000円の労働者（一般事務職とします）の月額労災保険料は事業主の負担だけで、その金額は

●事業主負担分 $306,000円 \times 0.45\% = 1,377円$ となります。

4. 雇用保険

雇用保険は、労働者が失業した場合や雇用の継続が困難となる事由が生じた場合の給付を行うほか、使用者が雇用を創出した場合等に助成金を支給する制度です。

労働者は一部業種^{*5}を除き、原則として雇用保険の被保険者となりますが、法人および個人の経営者は被保険者とはなりません。

保険料は業種毎に若干異なりますが、一般事業の場合は

●従業員負担分 月給・賞与に対して0.8%
●事業主負担分 月給・賞与に対して1.15%

を乗じて得た金額となっています。

*雇用保険料率は事業の種類により3種類に分かれ、事業主と従業員とで負担分が異なります。

※5 雇用保険適用除外業種：個人経営の事業所で、常時5人未満の労働者を雇用する農林水産業

事例

月給306,000円の被保険者の月額雇用保険料（一般の事業に従事）は以下のとおりです。

●事業主負担分 $306,000円 \times 1.15\% = 3,519円$

●被保険者負担分 $306,000円 \times 0.8\% = 2,448円$

となります。

*労災保険料と同じく、月給や賞与に直接保険料率を乗じます。

5. 児童手当

児童を養育していると何かと費用がかかります。そこで国は、少子化対策の一環として、児童養育の費用を一部助成しています。これが児童手当です。児童手当支給の対象となる児童は、小学校6年生までで（平成18年4月以降）、一定の所得以下の家庭であることが条件となります。

その支給は市町村が行っていますが、負担の一部は企業が負っています。これが、児童手当拠出金です。

児童手当拠出金は標準報酬月額の0.09%で、全額事業主が負担しています。

【児童手当拠出金】

標準報酬月額×0.09%+標準賞与額×0.09%

*児童手当拠出金は、全額事業主負担です。
*料率は平成18年4月1日現在のものです。

事例

月給306,000円の労働者の児童手当拠出金額

●事業主負担分 $300,000円 \times 0.09\% = 270円$ となります。

社会保険料計算方法のポイント

社会保険料の計算方法は、下記の通り2つのパターンに分かれます。

●健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、児童手当拠出金

標準報酬月額（標準賞与額）×保険料率

●労災保険料、雇用保険料

月給（賞与）×保険料率

■保険料率(平成18年4月1日現在)

種類	事業主負担分	従業員負担分	合計
健康保険 (注1)	41/1000	41/1000	82/1000
介護保険 (注1)	6.15/1000	6.15/1000	12.3/1000
厚生年金 保険	71.44/1000	71.44/1000	142.88/1000
児童手当 拠出金	0.9/1000	—	0.9/1000
労災保険 (注2)	4.5/1000	—	4.5/1000
雇用保険 (注2)	11.5/1000	8/1000	19.5/1000
合計	135.49/1000	126.59/1000	262.08/1000

(注1)健康保険・介護保険は、政府管掌健康保険の保険料率です。
(注2)労災保険および雇用保険は、一般事業の事務職を想定しています。

社会保険料の軽減方法

社会保険制度の一つひとつの制度は国民生活に必要なものですし、企業や従業員としても応分の負担をすべきものであることは確かなことです。

しかし、法人税に関して「税負担軽減方法」があるように、社会保険料についても合法的な負担軽減方法があるのです。

ここでは、数ある社会保険料の合法的な軽減方法のうち、2つを紹介します(いずれも事業主負担分の軽減効果を計算し、児童手当拠出金を除いています)。

ただし、社会保険料は「給付と負担」の関係にありますので、負担を引き下げると給付も引き下げられます。軽減のデメリットも考慮し、従業員のモチベーションまでも引き下げないように留意する必要があります。

1. 標準報酬月額範囲の中で 従業員の賃金額を見直す

(賞与の一部を月給に上乘せする)

健康保険料・厚生年金保険料ともに、保険料はそれぞれの従業員の標準報酬月額に保険料率を乗じて算出しますので、同一範囲の標準報酬月額内であれば社会保険料の負担

額が変わらないことを利用した対策です。

例えば、290,000円以上310,000円未満の間に月給がある人は、月給が291,000円であっても、309,000円であっても、健康保険料は14,145円(事業主負担分)、厚生年金保険料は21,432円(事業主負担分)です。

年収を対策前と対策後は同額にし、月給を標準報酬月額範囲の上限近くに設定し、賞与をその分減少させます。これにより賞与にかかる社会保険料の軽減を図ることができます。

事例

月給295,000円、賞与1,200,000円(年収4,740,000円)の従業員の給与について月給309,000円、賞与1,032,000円(年収4,740,000円)に変更します(賞与は年2回支給、1回当たりの支給額は同額と想定します)。

対策前の社会保険料(会社負担)

(標準報酬月額30万円、1回当たりの標準賞与額60万円)

健康保険料(年額)

※介護保険負担含む

月給分 169,740円 (30万円×9.43%×1/2×12カ月)
賞与分 56,580円 (60万円×9.43%×1/2×2回)

厚生年金保険料(年額)

月給分 257,184円 (30万円×14.288%×1/2×12カ月)
賞与分 85,728円 (60万円×14.288%×1/2×2回)

合計 569,232円

対策後の社会保険料(会社負担)

(標準報酬月額30万円、1回当たりの標準賞与額51.6万円)

健康保険料(年額)

※介護保険負担含む

月給分 169,740円 (30万円×9.43%×1/2×12カ月)
賞与分 48,658円 (51.6万円×9.43%×1/2×2回)

厚生年金保険料(年額)

月給分 257,184円 (30万円×14.288%×1/2×12カ月)
賞与分 73,726円 (51.6万円×14.288%×1/2×2回)

合計 549,308円

569,232円 - 549,308円 = 19,924円

(従業員1人当り事業主軽減分)

※端数処理の関係上、計算上の数値と合わない場合があります。