

## 財務 VOL.39

## 社会保険料は削減できる＝「豆知識」

6月は算定基礎届けの提出(社会保険料の確定作業)の時期です。平成22年に日本年金機構が発足して以降、年金事務所による調査が活発に行われております。**調査では、社会保険(厚生年金・健康保険)の従業員さんの加入状況や保険料の計算などが適正であるかの確認**を受けます。その結果によっては、**最悪の場合、過去2年間に遡って是正を受けることもありますので**、正しい知識に基づいた正確な手続きをする必要があります。とは申しましても、社会保険料の負担は決して軽いものではありません。そこで今回は、保険料計算の原則を再確認しながら、ちょっとした「**保険料削減の豆知識**」をご紹介します。

### 【豆知識①-入退職日の設定】

社会保険の加入期間は、**入職日の属する月から退職日の「翌日」の属する月の「前月」**です。具体例を考えてみましょう。

(1) 4月1日入職、7月31日退職

⇒保険料の支払は4月から7月分までの**4ヶ月分**

(2) 4月1日入職、7月30日退職

⇒保険料の支払は4月から6月分までの**3ヶ月分**

(1)と(2)では、退職日が1日ずれるだけで、社会保険料の負担額が1ヶ月分違ってきます。**退職日の設定は保険料削減の重要な要素です**。安易に退職日を月末日に設定するのであれば、15日、20日等の締め日に設定したいところです。

### 【豆知識②-4～6月の残業代】

社会保険料は、毎月の給与に保険料率を掛けて計算されるのではなく、**原則として4月から6月の給与等を基に1年間(9月～翌年8月)の保険料を計算**します(定時決定)。

その計算方法は以下の通りです。4月から6月に支給される給与、年に4回以上支給される各種手当、通勤手当の3ヶ月間の平均額により「**報酬月額**」を計算し、「**報酬月額**」を区切りのよい幅で区分した「**標準報酬月額**」(下記の表参照)に保険料率を掛けることによって保険料が計算されます。ここで覚えておいて頂きたいのが「**報酬月額**」には**残業代等も含まれる**ということです。したがって**4～6月の残業代を抑えることで保険料を削減することができます**のでご検討下さい。

例えば耳鼻科のように、繁忙期が例年4～6月の期間にかぶってしまい、年間で最も高い「**報酬月額**」により1年間の保険料が決められてしまうという不合理性に対応した新しい特例も、平成23年より導入されていますので、同じような状況が想定される方は是非活用を検討してみてください。

等級	報酬月額		標準報酬月額
12	185,000円以上	195,000円未満	190,000円
13	195,000円以上	210,000円未満	200,000円
14	210,000円以上	230,000円未満	220,000円

(参考資料として表の一部を抜粋しております)

### 【豆知識③-昇給のタイミング】

ここで、前述した年1回の定期的な改定(定時決定)以外に随時改定する必要があるケースについて説明させていただきます。**給与の改定や、勤務形態の変更、転居による通勤手当の増減等**があった際に、以下の2条件を満たす場合には、「**月額変更届**」を提出することで保険料が随時変更されます。

- 変更後3ヶ月分の「**報酬月額**」の平均額に基づく「**標準報酬月額**」が2等級以上増減している。
- その3ヶ月間のいずれの月も給与支払の基準となる日数が17日以上である。

例えば、昇給し給与が190,000円から210,000円に上がったようなケースが該当します(既出の等級表参照)。

定時決定とこの規程の仕組みを考慮した場合、昇給幅が2等級以内に収まるケースであれば、**昇給月を4～6月を過ぎた7月以降にすることで保険料の増加を1年間先送りすることが可能となります**。

### 【豆知識④-標準報酬月額の幅を意識】

「**標準報酬月額**」の幅を意識することで、手取り額を減少させず保険料を削減する方法もあります。一例を挙げますと、「**報酬月額**」が210,000円の場合、従業員さんの厚生年金保険料負担額は220,000円×8.206%(平成24年8月までの保険料率)=18,053円となります。これに対して、「**報酬月額**」が209,000円の場合、負担額は200,000円×8.206%=16,412円となります。給与の額面の金額が1,000円減少しているのに対して、保険料が1,641円減少しているため、手取り額は逆に641円増加することになります(所得税等は考慮せず)。また、医院の負担も給与が1,000円、保険料が1,641円減少するので、年間では31,692円の節約になります。

### 【豆知識⑤-その他】

次に**皆勤手当等の支給方法の工夫**です。前述のように9月から翌年8月までの保険料は、原則として4～6月の3ヶ月分の給与等を平均して計算します。皆勤手当等を毎月支給する場合、4～6月の3ヶ月分が計算に含まれますが、例えば奇数月に2ヶ月分を支給することにしますと、5月に支給する2ヶ月分のみが計算に含まれ、結果として等級をワンランク下げることができれば保険料の削減に繋がります。

### 最後に

今回ご紹介させて頂いた内容は、一見、金額的には大した効果は得られないのでは?と思われがちですが、**対象となる従業員数が多いほど効果も大きくなり、「塵もつもれば山となる」と言えます**。いずれも**少し意識するだけで実践可能な方法**ですので、ご検討頂く余地は大いにあるのではないのでしょうか。