

究極の社会保険料低減策（1）

先の公的年金改革で厚生年金保険料は毎年10月から上がり始め、2017年までに35%も上がります。健康保険・介護保険料も今後上がり続けることは避けられません。企業にとって経営上の巨大な圧迫要因になってきた社会保険料の低減策はあるのでしょうか。

かつて、今ほど公的年金（国民年金・厚生年金）に対する国民の不信・不満が高まったことはないでしょう。それは、もらう年金が今後実質的に下がり続けるだけでなく、支払う保険料は逆に上がり続けるという点でした。

年金だけではありません。ますます加速化する少子高齢化によって、健康保険や介護保険料率もさらに高騰することは避けられません。社員の社会保険料は会社と社員が原則として折半負担することになっていますが、現在すでに巨大なコスト要因になっている社会保険料会社負担が今後さらに高騰し続けることに対して、産業界は危機感を募らせています。企業にとって、法律で定められた社会保険料会社負担分を合法的に低減する方法はあるのでしょうか。

今回は、すでに各社が実行に移し始めた手法を、いくつかの種類化してご紹介したいと思います。

念のためお断りしておきますが、これらの社会保険料低減策を貴社がそのまま実行されることを推奨しているわけでは決してありません。急騰する社会保険料をどのようにコントロールするかは、コスト面からだけ考えるのではなく、社員に対してそれがどのような影響を与えるか、つまり労務管理上からの視点が最優先されるべきでしょう。

ワンポイント

しかし一方では、このような社会保険料低減策が現実存在することをキチッと承知しておくことも、経営者・人事担当者として極めて大切なことだと思います。皆さまからのご批判があることを承知のうえで、あえて今回は「究極の社会保険料低減策」を取り上げました。

[1] 社会保険料の現状

社会保険には5種類があり、その保険料率は次のようになっています。

		(合計)	(会社)	(社員)	
社会保険 (広義)	社会保険 (狭義)	厚生年金	13.58%	6.79%	6.79%
		健康保険	8.5%	4.25%	4.25%
		介護保険	1.11%	0.555%	0.555%
	労働保険	雇用保険	1.75%	1.05%	0.7%
		労災保険	0.5%	0.5%	-
合計		25.44%	13.145%	12.295%	

このように、社会保険料（広義）の会社負担分は、給与（賞与を含む）の13%に達しており、そのうち圧倒的に多いのが厚生年金（全体の52%）と健康保険（同32%）で、全体の84%を占めています。これをわが国の標準的社員（月次給与30万円、賞与1回55万円、年収470万円）の場合で計算すると、社会保険料会社負担分は厚生年金＝32万円、健康保険＝20万円です。

つまり、この2つの社会保険だけで企業は1人平均約52万円を負担しており、このうち厚生年金は

10月から毎年0.354%ずつ上がり、2017年には18.30%になることがすでに決まっています。このときの厚生年金保険料会社負担は、その後の昇給がないとしても43万円と、35%も上がるのです。しかもこの数字は、出生率が2032年ごろに1.39まで上昇して安定するという予測のうえに成り立っていますが、その出生率に早くも誤差が生じていますから、会社負担はさらに大きくなるのは必定です。

健康保険と介護保険はそれ以上に上がることになるかも知れません。

このように見えてくると、社会保険料会社負担分は今後さらに巨大な利益圧迫要因になることは間違いなく、企業がその低減策に取り組むのは自然の流れでしょう。各社がすでに取り組み、また今後取り組むであろうことを列挙してみましよう。

- (1) 正社員のパート化
- (2) 雇用契約から個人事業主（IC）へ
- (3) 4・5・6月の残業低減
- (4) 総報酬制を利用した保険料削減

ワンポイント

このほかには中小零細企業を中心に厚生年金・健康保険そのものを脱退する実態が報道されていますが、これは明らかに違法行為ですから、ここでは取り上げません。

[2] 正社員のパート化

厚生労働省が発表した2003年度実態調査によりますと、わが国の全従業員中に占める非正規社員（パート・契約社員・派遣社員など）の比率は34.6%に達し、これは前年度比7.1ポイントの急増です。

総務省の発表では、過去5年間に転職した正社員のうち36%にあたる211万人が非正規社員になっており、正社員の非正規社員化が急速に進んでいることが分かります。

この非正規社員化の背景には、本人が柔軟な働き方を希望するという側面もありますが、企業が人件費を節減したり、景気の変動に応じて労働量を調整したいという意思が働いていることは間違いありません。そしてその人件費節減の中には、社会保険料会社負担分の低減が大きな要素を占めています。

ところで、先の公的年金改革の当初案の中には、「パートの厚生年金加入義務」が入っていました。現在は、所定勤務時間や勤務日数が正社員の3/4未満（つまり、1日の勤務時間が5時間、またはフルタイムでも1週の勤務日数が3日など…勤務形態により断定できませんが…）の人は社会保険に加入しなくてもよいことになっていますが、先の年金改革では、この基準を「1/2未満」に引き下げてパートの大半を厚生年金に強制加入させる案が有力視されていました。ところが、パート比率が70~80%にも達するスーパー・ストアなど流通業界から、「利益が半減する」などと強い反対意見が出され、政府はあっさりこの案を撤回しました。今回の年金改革でもパートの厚生年金加入が免除されたことによって、社会保険料会社負担が不要なパートの比率がますます高くなることは間違いありません。

[3] 雇用契約から個人事業主（IC）へ

正社員はおろか、非正規社員も縮小して、個人事業主（IC=Independent Contractor）として契約する新たな方式が出始めています。プラスチック成型品の設計・開発会社「アーク」では、入社3年ま

で技術者全員が退職し、個人事業主として業務契約を結んで同社から仕事を受注することで業績に応じた報酬を得ます。大企業でもこの動きが出ています。「日本IBM」では今春から、コンサルティング業務の社員を対象に、個人事業主として再契約する制度を採用しました。これらの「元社員」は、社会保険だけでなく労働保険も脱退し、個人で国民年金や国民健康保険に加入しますので、企業はこの負担から解放されます。このような個人事業主方式が今後どのように拡大していくかは予断を許しませんが、新しい「働き方」として注目されています。弊所では「社内インディー制度（商標登録済）」としてご提案しております、

究極の社会保険料低減策（2）

[4] 4・5・6月の残業低減

社会保険では、毎年4・5・6月の給与（通勤手当や残業手当などを含む全給与）を合計して3で割り、これを標準報酬月額等級（厚生年金は30等級、健康保険は39等級）に当てはめて、今後1年間の保険料を決めます。この方式を利用して、4・5・6月（残業手当が1か月遅れの会社では3・4・5月）の業務を、経営に大きな支障を及ぼさない範囲で計画的に減らし、その期間の残業手当を削減する方式をすでに実行に移している会社も少なくありません。

[5] 総報酬制を利用した保険料低減

社会保険では従来、月次給与をベースに保険料が算定され、賞与からはわずか1%の特別保険料が徴収されるだけでした。この仕組みには次のような批判がありました。

- (1) 賞与比率の高い大企業や業績好調の企業に有利である
- (2) 賞与比率の低い中小企業や完全年俸制の社員に不利である

2003（平成15）年4月からこの仕組みが「総報酬制」に変わり、賞与からも月次給与と同率の保険料が取られるようになりました（その代わり、保険料率は下げられました）。この総報酬制の仕組みを利用して、保険料を低減しようとする動きが出始めています。

労務行政研究所が、総報酬制施行後の2004年3月に、各企業の人事担当者1442人（回答283人）に電子メールによるアンケート調査を行った結果では、各社の対応状況は次のようになっていました。

- [1] 総報酬制施行に伴い賃金・賞与改定等の対応をした＝6.1%
- [2] 対応を予定＝4.0%
- [3] 対応するか否か検討中＝14.4%
- [4] 今のところ対応予定はない・未定＝75.4%

このように、「対応した」と「対応予定」の合計で約10%、「対応するか否か検討中」を含めても4社に1社ほどですが、年金改革で厚生年金保険料が今後大幅に上がることが決まって、この比率がさらに高まることになるかも知れません。

その対応策に共通することは、月次給与（標準報酬）の上限が62万円（健康保険は98万円）、賞与の上限が150万円（同200万円）であることを利用するものです。具体的な対応策としては次の5つのパターンに分類することができます。

- [1] 特に対応策は取らず、従来どおり
- [2] 賞与を0（ゼロ）にして、月次給与を62万円（98万円）以上にする
- [3] 賞与を年4回以上に分散する（年4回以上の賞与は賞与の扱いを受けず、1年間の賞与合計を12で割って標準報酬に加算するので、結果的には[2]と同じ）
- [4] 月次給与を最低賃金法ギリギリまで下げ、賞与を150万円（200万円）以上にする
- [5] さらに賞与を年1回に集約し、150万円（200万円）を超える分をさらに増やす

これらの手法（[1]～[5]）により私が試算した社会保険料（労使合計）は別表のとおりです。このデータを細かく分析してみると、次のようなことが分かります。

- (1) 年収250万円クラスでは、どの手法でもまったく差異がない
- (2) 年収500～750万円クラスでは、[2][3]方式ではほとんど差がないが、[4][5]方式で大きな差が出始め、[5]方式では半額程度に減る
- (3) 高給与層（年収1000～1500万円クラス）では、[2][3]方式でも差が出始め、[4][5]方式では劇的に減り、とくに[5]方式では30%前後に激減する

- 社会保険料 比較 -（前述の[1][2][3][4][5]に対応）

年収		[1]	[2][3]	[4]	[5]
250万円	健康保険	203,524	196,800	205,000	205,000
	厚生年金	337,055	325,920	339,500	339,500
	合計	540,579	522,720	544,500	544,500
	比率	1.00	0.97	1.01	1.01
500万円	健康保険	419,020	403,440	410,000	272,240
	厚生年金	693,938	668,136	586,656	382,956
	合計	1,112,958	1,071,576	996,656	655,196
	比率	1.00	0.96	0.90	0.59
750万円	健康保険	618,608	610,080	436,240	272,240
	厚生年金	1,024,475	1,010,352	586,656	382,956
	合計	1,643,083	1,620,432	1,022,896	655,196
	比率	1.00	0.99	0.62	0.40
1,000万円	健康保険	808,520	816,720	436,240	272,240
	厚生年金	1,271,088	1,010,352	586,656	382,956
	合計	2,079,608	1,827,072	1,022,896	655,196
	比率	1.00	0.88	0.49	0.32
1,500万円	健康保険	1,144,720	964,320	436,240	272,240
	厚生年金	1,417,752	1,010,352	586,656	382,956
	合計	2,562,472	1,974,672	1,022,896	655,196
	比率	1.00	0.77	0.40	0.26

[6] 企業としての対応

以上で、今後さらに急増し経営上の巨大な圧迫要因となる社会保険料の低減策をみてきました。それらの中には「机上の空論」ともいえるものもあります。貴社がこれらの案のいずれかを採用するか、各案を参考に独自の手法を導入するかは、社員の意見を聞きながら次のようなことを慎重に検討する必要がありますでしょう。

- (1) 基幹業務は従来どおり正社員が担当するが、周辺業務はパートや派遣社員に順次切り替えていく。個人事業主との契約については試験的に実行に移す。
- (2) 4・5・6月の残業を減らすことは、全社的な年間スケジュールを策定する際に、ある程度、計画に織り込めるのではないだろうか。
- (3) 社会保険料を低減することによって社員も負担が減るが、一方では老後の年金給付も減る。しかし健康保険ではほとんど不利な点はない。
- (4) わが国で長い間の慣行となっている賞与は、各種ローンの返済や夏・冬のレジャーなど社員の生活パターンに定着している。賞与をなくして月次給与に含めたり、逆に月次給与を低く抑えて賞与に回す、または賞与を年1回に集約し、あるいは年4回に分散することなどは、社員の生活パターンに大きな影響を及ぼす。
- (5) 月次給与を最低賃金法ギリギリまで押さえることは極端なやり方で導入できないが、将来の給与・賞与制度を再構築する場合の参考にしたい。
- (6) 賞与を年4回に分散したり年1回に集約することは、各社員の自己選択制にする。

ワンポイント

「いや、社会保険料低減のために給与・賞与制度を変えることは人事管理制度の基本思想をゆがめることであり、本末転倒で実施すべきではない。」という意見が多数かも知れませんね。