

# 増え続ける支出、社会保険料 見直すことで上がる、企業価値

4月1日から消費税率が8%に上がりました。もともとすでに上がっているものがあります。社会保険料です。厚生年金保険料に関しては2017年(平成29年)まで上がり続けることがすでに決定しています。ただでさえ消費税で経費削減が厳しく求められる中、増大する社会保険料が輪をかけて企業に重くのしかかっています。そこで今回は社会保険料対策としてひとつの「パッケージ」をご提案したいと思います。

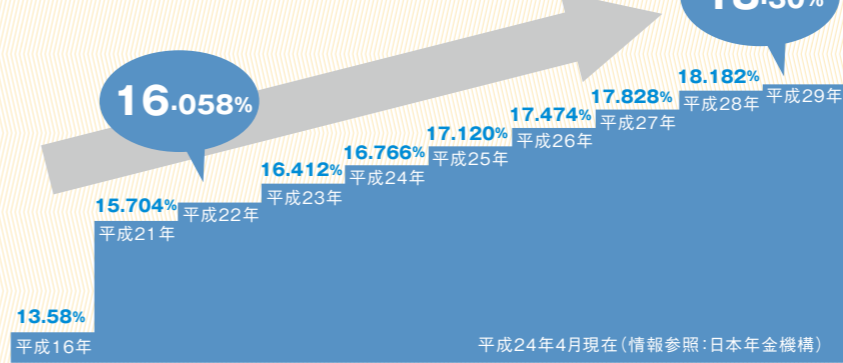
テキスト ● 濱野 佑香 / 有限会社ダイヤモンド代表取締役

## 日本の社会保障制度の矛盾 社会保険料はUP↑ 年金はDOWN↓

ご承知のように社会保険料(厚生年金・健康保険・介護保険の合算)は労使折半で負担する公的支出です。少子高齢化を背景に厚生年金保険料率は年々引き上げられており、2014年の今年では17.474%。10年前の2004年比から3.894ポイントも上昇し、2017年までにはさらに18.3%への引き上げがすでに決定しています。これは従業員給与の額面額に対する労使それぞれの負担比率を示しますから労使合算の負担比率は3割を超えてくる計算です。仮に従業員の給与を据え置いたとしても社会保険料負担は増すこととなります。

こうした情勢を背景に運営難に陥る企業の年金基金も相次いでいるように

## 上がり続ける厚生年金保険料



す。ことし3月18日に開かれた社会保障審議会の部会では全国534基金(3月18日現在)の約37%にあたる195基金が解散等の検討に入っていることが厚生労働省から発表されました。平成25年5月10日の衆議院本会議では安倍総理も「少子高齢化が進展する中、国民の老後の所得保障を充実していくためには、公的年金に加え、企業や個人の自助努力による私的年金を充実させていくことは重要な課題だ」と発言。企業側に一段の自助努力を求めた考えを表明しています。

## 社労士×保険FPのタッグにより生まれたパッケージ

実をいうと他業界では大企業を中心に増大する社会保険料に対するさまざまな対策がとられています。具体的には社会保険料にかかわるコストの見直しです。こうした社会保険料対策は当

特定社会保険労務士  
日本SFP協会会員



株式会社 小林労務  
上村 美由紀  
Miyuki Uemura

今回パートナーとなる小林労務は、豊富な経験と実績があり、上場企業を含め、多くの顧問先を持つ事務所。顧問先は東証一部・二部・ジャスダック・マザーズ等の上場企業を含め、5,000人規模の大手から、中小・零細企業まで多岐にわたる。多くの企業を見る中で、雇用する側の経営者の悩みや企業で働く従業員の満足に対応できる策を多く持っている。

にも原則支払われず。保険を使って、会社のルールで退職金を支払うことで、企業に貢献した従業員により手厚くするなど、従業員のロイヤリティやモチベーションも高められます。また役員についても社会保険料を見直し、節減額を退職金積立に回すことができます。役員は報酬も高額であるため大きな節減が期待できます。結果、積立できる退職金の額も大きくなります。

このように根幹を整えておくことは、後に会社をM&Aをする場合や、資金調達の際にも有利に働きます。コストが適正化することは、企業評価にもつながるからです。このパッケージスキームができたのが、一般社団法人日本SFP協

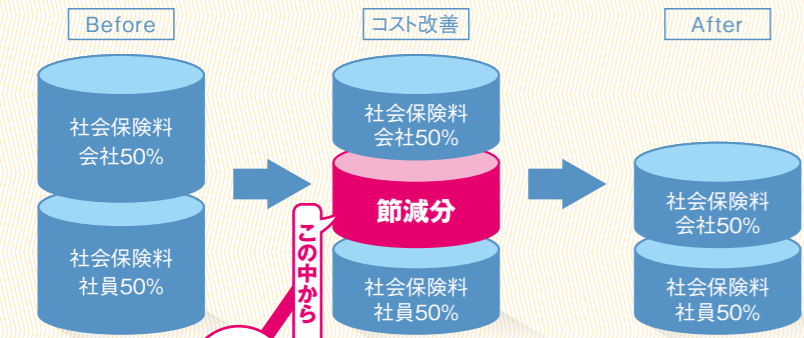
た。この協会は、日本人の資産を有効に活用することを目的とした資格・教育団体で、特に相続や事業承継などを大きなテーマとしています。そこに各分野の士業や不動産・金融マンたちが集まったことから、従来縦割り、あまり交流のなかった専門家の垣根が取り払われ、このような柔軟なスキームができました。

スキームには、労務知識はもちろん、税法、会社法、保険など様々な専門家の知識と協働体制がないとできません。現在協会でノウハウを学んだ保険営業マンが広める活動を進めています。

会保険料をめぐるコストの見直しは、即効性の高い効果が期待されます。かつてのパチンコ業界は人の出入りが激しく、人材が定着しにくい状況にありました。しかし今は違います。「大手ホールを中心に、昔よりもはるかに雇用は安定してきている」(某中堅パチンコチェーン経営者談)というような状況に変わりました。企業の安定成長に不可欠な人材を定着させるためにも退職金などの福利厚生について考える必要があります。

スキームの特徴は、企業が新たに財源を作って持ち出しを行わなくても、「従業員に対する老後の保障・福利厚生の充実」の積立が可能となる点にあります。それは、社会保険料の節減分を積立にまわすため、現行のキャッシュフローを維持したまま積立が可能になるからです。企業の福利厚生として、あらゆる積立がありますが(年金なら確定拠出型年金、日本版401K、退職金なら中退共など)、保険を使うメリットは企業が積み立てたお金がいっただん企業に入る点にあります。その中から企業のルールに沿って従業員へ支払う形になります。他の積立、例えば中退共ですと、原則として直接従業員にいくため、たとえば懲戒解雇になった人

## スキームイメージ



これだけで6つの企業体質改善が出来ます!

- 1 自社の退職金を作れる
- 2 退職金支払いを会社都合でできる
- 3 公的年金減額のリスクヘッジができる
- 4 役員は節減効果も、作れる退職金も「大!!」
- 5 保険+労災で「ダブルの保障」
- 6 従業員は手取りが増えるため実質ベースアップのような恩恵が受けられる



## パッケージの流れ

1 今の社会保険料がどのくらい適正化できるのか概算を無料で見積りします。

(見積りにあたって必要なもの)  
・守秘義務契約  
・貸金台帳3パターン程度  
・チェックシート

2 パッケージプラン採用決定後は正確に社会保険料の節減額を算出。会社の事情に合った改善プランを実行します。

改善プランは、給与体系の見直しや、賞与の回数、残業時間の調整などの一般的なものを始め、他にもトータルで20項目ほどの見直し事項を、会社の事情に合わせて当てはめます。プラン実行に伴い、就業規則や退職金規程の見直しも行います。規程がない会社はこの機会に新規で作るサービスもついています。

3 節減できた保険料の積立先を組み立てます。様々な積立がある中で、企業にとってメリットのある最適な割振りを試します。

お問い合わせはこちら / ☎03-5793-3678



政府試算によると、10年後の厚生年金受給額は現役世代賃金の約50%までに削減され、受給開始年齢は現在の65歳から70歳に引き上げられるとも伝えられます。退職から年金受給年齢までポカリ空白ができる深刻な社会不安が生じかねない状況にあります。