

INDEX

はじめに 誰も知らない法人保険活用による『社会保険料劇的削減プラン』

それでもまだ増え続ける社会保険料を負担しますか？	11
現行制度は保険料負担が大きいほど“割”を喰う！	15

Chapter 1 オーナー社長が今すぐ社会保険料を削減すべき 5 つの理由

オーナー社長が社会保険料を削減すべき 5 つの理由	22
<input type="checkbox"/> 理由その 1 今後も確実に保険料は上昇し続ける	22
<input type="checkbox"/> 理由その 2 経費削減に直結する	23
<input type="checkbox"/> 理由その 3 健康保険制度の矛盾	23
<input type="checkbox"/> 理由その 4 将来受け取る年金のコスパが悪すぎる	25
<input type="checkbox"/> 理由その 5 年金が受け取れない可能性がある	25

Chapter 2 社会保険料を劇的に削減できる“唯一のツール”とは？

「給与」と「賃金」と「報酬」の違いは何か？	27
労働保険料の算出方法	28
社会保険料の算出方法	29
社会保険料を削減する 3 つの基本的手法	31
社会保険料を劇的に削減できる唯一のツール	32
<input type="checkbox"/> なぜ 2 人の社長はこんなに保険料が違うのか？	32
<input type="checkbox"/> 社会保険料の算定基礎に含まれないツールとは？	33

Chapter 3 超低金利のこのご時世でこれだけ有利な金融商品が他にあるか？

貯蓄性重視で法人保険に加入する	37
2017 年 4 月、予定利率改定後の対応	40



保険料法人負担の意味を考える	42
<input type="checkbox"/> 半年払い・年払い契約の取り扱いについて	43

Chapter 4 なぜ法人から個人に「非課税」で資金移転できるのか？

「非課税」で資金移転できるカラクリ	44
名変後に「払済保険」にすればもっと増える	45
個人における2つのデメリットとは？	46
<input type="checkbox"/> デメリット1 個人の税負担が多少増える	47
<input type="checkbox"/> こんな質問はナンセンスです！	47
<input type="checkbox"/> デメリット2 将来の年金受取額が減る	48

Chapter 5 『社会保険料劇的削減プラン』が使えるターゲット企業の条件とは？

高額所得者には不向きな理由	50
小規模企業に提案チャンスあり！	52
手取りと削減効果を最大化する保険料設定	53

Chapter 6 『社会保険料劇的削減プラン』提案先4種類のターゲット企業

飲食業・理美容業に社保加入督促を強化！	56
提案先4種類のターゲット企業	57

Chapter 7 『社会保険料劇的削減プラン』7つのメリットと3つのデメリット

『社会保険料劇的削減プラン』の7つのメリット	59
<input type="checkbox"/> メリット1 決算期に関係なしで提案できる	59
<input type="checkbox"/> メリット2 面倒な手続きは不要である	60
<input type="checkbox"/> メリット3 決算書が読めなくても提案できる	60
<input type="checkbox"/> メリット4 法改正リスクの低い合法プランである	60
<input type="checkbox"/> メリット5 大きな経済メリットを提供できる	61



<input type="checkbox"/> メリット 6 追加支出なしで保険提案できる	62
<input type="checkbox"/> メリット 7 提案商品の自由度が高い	62
<input type="checkbox"/> 業種・業界によってはこんな副次的メリットもある！	63
『社会保険料劇的削減プラン』の3つのデメリット	63
<input type="checkbox"/> デメリット 1 所得税と住民税が微増する	64
<input type="checkbox"/> デメリット 2 将来の年金額が下がる	65
<input type="checkbox"/> デメリット 3 導入できる企業には条件がある	65

Chapter 8 『社会保険料劇的削減プラン』を使って「役員貸付金」を解消する方法

役員貸付金の4つの問題点	66
<input type="checkbox"/> 1. 支払利息に法人税がかかる	66
<input type="checkbox"/> 2. いずれは返済しなければいけない	66
<input type="checkbox"/> 3. バックレは許されない	67
<input type="checkbox"/> 4. 金融機関からの資金調達が難しくなる	67
役員貸付金を解消する4つの方法	67
<input type="checkbox"/> 方法 1. 役員報酬から返済する	67
<input type="checkbox"/> 方法 2. 社長個人の資産を売却する	68
<input type="checkbox"/> 方法 3. 社長個人が借金して返済する	68
<input type="checkbox"/> 方法 4. 役員退職金で相殺する	68
借金を返済して社長の手取りも増やせるプラン	68
<input type="checkbox"/> 効果 #1. 余計な社会保険料負担が発生しない	69
<input type="checkbox"/> 効果 #2. 退職せずとも現金化できる	69

Chapter 9 『社会保険料劇的削減プラン』に関する根拠条文・通達と年金事務所見解

『社会保険料劇的削減プラン』の根拠条文・通達	73
『社会保険料劇的削減プラン』に関する年金事務所見解	75
<input type="checkbox"/> 年金事務所からの回答	76
個人年金保険は注意が必要！？	77
ドル建ての保険商品は使えるか？	78
老婆心ながら考えていただきたいこと	79
「外野」と相對しても意味はない	80
<input type="checkbox"/> 知り合いの社労士からこう言われました…	80



<input type="checkbox"/> こんな理由で顧問税理士から横槍が入ったら？	81
--	----

Chapter 10 『社会保険料劇的削減プラン』導入にあたっての実務

#1 「賃金台帳」の記載方法を変える	82
<input type="checkbox"/> パターン 1 「賃金台帳」に記載しない	82
<input type="checkbox"/> パターン 2 「賃金台帳」を2種類用意する	83
<input type="checkbox"/> パターン 3 「手当」として「賃金台帳」に記載する	83
#2 年金事務所に標準報酬月額を届け出る	84
<input type="checkbox"/> 「定時決定」について	84
<input type="checkbox"/> 「随時改定」について	85
「随時改定」における役員の月額変更届けについて	87
<input type="checkbox"/> 「随時改定」における議事録の作り方	88
賃金台帳の記載項目について	90

Chapter 11 『社会保険料劇的削減プラン』導入後のリスク対策について

「否認」されるケースはあるのか？	92
社会保険の調査について	93
<input type="checkbox"/> Q. 社会保険の調査とは？	93
<input type="checkbox"/> Q. 社会保険の調査でチェックされるポイントとは？	94
<input type="checkbox"/> Q. 年金事務所の調査とはどういうものか？	94
<input type="checkbox"/> Q. 会計検査院の調査とはどういうものか？	94
<input type="checkbox"/> Q. 調査で狙われている会社とは？	95
年金事務所の調査は税務署のそれとは違う！	95
社会保険の調査で「指摘」を受けたときの対応	97
<input type="checkbox"/> それでも年金事務所から指導されたら？	97
社会保険の調査で「指摘」を受けた事例	98
今後のリスク対策として提案したいプラン	102
<input type="checkbox"/> 役員のプランについて	103
<input type="checkbox"/> 従業員のプランについて	104
マイナンバー制の導入による影響は？	105



Chapter 12 こうすれば手取りを変えずに従業員の社会保険料も削減できる！

方法 # 1 等級に着目して社会保険料を削減する	106
<input type="checkbox"/> 導入手続きについて	109
方法 # 2 中退共で社会保険料を削減する	109
<input type="checkbox"/> 導入手続きについて	112
方法 # 3 既加入保険で社会保険料を削減する	113
<input type="checkbox"/> 名義変更時の経理処理について	115
<input type="checkbox"/> 導入手続きについて	115
実例紹介 弊社の社会保険料削減対策	117
<input type="checkbox"/> 従業員の手取りを増やして社会保険料だけ削減！	117
<input type="checkbox"/> # 1. 給与を下げて住まいを「借り上げ社宅」に切り替える	119
<input type="checkbox"/> # 2. 給与を下げて個人保険を「法人契約」に切り替える	119
<input type="checkbox"/> # 3. 4～6 月までの給与を下げる	120

Chapter 13 社会保険料の「削減原資」をもとに提案したい保険活用プラン

法人医療保険の名義変更プラン	121
<input type="checkbox"/> 社長の一生涯の医療保障を「0円」で！	122
<input type="checkbox"/> 法人医療保険の名義変更プラン提案ポイント	123

Chapter 14 『社会保険料劇的削減プラン』に関する課税関係の条文・通達まとめ

① 保険料支払い時	125
<input type="checkbox"/> 年払い・半年払いについて	129
② 名義変更時	129
<input type="checkbox"/> 契約者貸付・解約をしたとき	130
③ 保険金受取時	131

Chapter 15 「何？詳しく聞かせて」と言わせるサプライズ話法の作り方と使い方



人を退屈させておいてモノを売ることはできない！	133
「何それ？」という反応を引き出す方法	134
保険を売らずに、保険が売れる！？	136

Chapter 16 社会保険料削減コンサルティング5つの実践ステップ

#1 ヒアリングシートを取り付ける	138
<input type="checkbox"/> ヒアリングシートの取り付け方法	139
#2 事前診断シミュレーションを作成する	140
<input type="checkbox"/> 事前診断結果の報告について	142
#3 訪問アポイントを取り付ける	142
<input type="checkbox"/> 訪問アポイント取り付け用セールスレター	143
#4 『社会保険料劇的削減プラン』を提案する	144
<input type="checkbox"/> あなた主導でプレゼンテーションできる秘密兵器	145
#5 保険プランを提示する	146
5つの実行ステップで使用する営業ツール	148

Chapter 17 役員貸付金解消コンサルティング5つの実践ステップ

#1 専用ヒアリングシートを取り付ける	150
#2 事前診断シミュレーションを作成する	151
<input type="checkbox"/> 事前診断結果の報告について	153
#3 訪問アポイントを取り付ける	154
#4 『役員貸付金解消プラン』を提案する	155
#5 保険プランを提示する	156
5つの実行ステップで使用する営業ツール	158

Chapter 18 プラン導入に伴うデメリットを解消する3つの対策

社長の手取り増加対策#1	159
<input type="checkbox"/> 会社にとっての経済メリットとは？	160
<input type="checkbox"/> 個人にとっての経済メリットとは？	160
<input type="checkbox"/> いくら手取りが増えるのか？	161



<input type="checkbox"/> メリットを享受するには？	162
<input type="checkbox"/> 非課税とされる範囲とは？	163
<input type="checkbox"/> 多くの中小企業が導入していない理由	164
<input type="checkbox"/> 導入と運用手順について	164
社長の手取り増加対策#2	166
<input type="checkbox"/> 会社からの×××を報酬の代わりにする	166
<input type="checkbox"/> ××××をもらっても社会保険料はかからない！	167
社長の手取り増加対策#3	167
<input type="checkbox"/> 社会保険料がかからない分だけ手取りが増える	168
社長にとっての“頼れるアドバイザー”たれ！	169

Chapter 19 「報酬別削減額シミュレーション」保険料設定と削減効果の関係

提案保険料を月額 10 万円に設定した場合	172
提案保険料を月額 20 万円に設定した場合	173
提案保険料を月額 30 万円に設定した場合	174
提案保険料を月額 40 万円に設定した場合	175
提案保険料を月額 50 万円に設定した場合	176

おわりに 社会保険料削減と法人保険提案をいかに組み合わせるか？

そう遠くない将来に年金財政は“破綻”する！？	178
税制改正に 1 ミリも影響を受けない法人保険プラン	180
社長を惹きつけて「保険」を提案できる！	180

購入者サポートサイト	182
関連コンテンツ一覧	184



誰も知らない法人保険活用による 『社会保険料劇的削減プラン』

今からご紹介するのは法人保険を活用してオーナー企業の社会保険料を「ガツン！」と削減するスキームです。このスキームを提案すると、オーナー企業の社長なら間違いなく「何それ？詳しく聞かせてよ！」と“前のめり”になります。

それだけではありません。本スキームは“売り手”としての保険営業マンにも大きなメリットがある提案プランです。本スキームにはそれを裏付けるだけの販売実績があります。

2012年9月の発売以来、すでに累計販売本数は700本を突破しました。おそらく日本一売れている【法人保険営業ノウハウ】でしょう。これまで保険営業マンはもちろん、社労士や税理士の方々にも数多くご購入いただきました。

ご購入者から弊社への成功報告だけでも獲得保険料は“4億”を軽く超えています。そう、たった1つの【法人保険営業ノウハウ】からこれだけの成功報告が生まれているのです。

本スキームを成約しても弊社に成功報告をいただけるのはごく一部のご購入者だけ。中には本スキームを1人で6千万円も売りまくっている強者もいます。それを考えると、ご購入者たちの実際の獲得保険料は“10億”は持っているのではないのでしょうか。

『社会保険料劇的削減プラン』の成功報告（抜粋）

お世話になります。弊社が田中式ノウハウ『社会保険料劇的削減プラン』を導入して4年半になります。お陰様でこの4年半で加入企業は18社、被保険者25名、獲得保険料（ANP）が5,960万円になりました。クライアントにも大変喜ばれております。

（沖縄県・K様）



いつもお世話になっております。『社会保険料削減プラン』で新規申し込み1件、成約をいただきました。月払い保険料は20万です。以上ご報告でした。

(福岡県・O様)

月P50万円を10年払い終身保険で、月P20万円を通増定期保険で成約しました。お陰様でここ数ヶ月は『社会保険料劇的削減プラン』が大ヒットしています。本当にありがとうございます。

(福島県・T様)

いつも大変お世話になっております。おかげさまで、今月、『社会保険料劇的削減プラン』を成約できました。ありがとうございます。

(愛知県・K様)

先日、役員報酬400,000円の社長が『社会保険料劇的削減プラン』、保険料116,000円で来週に採用される予定になりました。知識不足ながらおかげ様で少しずつ前進させていただいています。ありがとうございます。

(山梨県・K様)

今回、『社会保険料劇的削減プラン』を購入し、お蔭さまで明日、月払い10万円の保険のご契約となりました。今月、初回分の保険料10万円振り込んで、次回の引き落としは2月27日となります。

(埼玉県・Y様)

いつもお世話になっております。今月、月払い50万円の『社会保険料劇的削減プラン』で契約になりました。ありがとうございます。

(大阪府・O様)

先日、『社会保険料劇的削減プラン』で通増定期(月10万円)のご契約をいただきました。ありがとうございます。今回の導入企業は決算後の定時株主総会にて社長の報酬自体を引き上げ、それと同時に『社会保険料劇的削減プラン』を導入します。



(山梨県・K様)

… and more

他にも多数の成功報告が寄せられています。その詳細はケーススタディとして『[導入事例 & 一問一答集](#)』という体裁で別途ご案内しております。『社会保険料劇的削減プラン』の内容にご満足いただけたなら、併せてご検討なさってください。『社会保険料劇的削減プラン』を爆販する秘訣がここにあります。

導入事例 & 一問一答集

さて今回、初版発売以降8年半にわたって蓄積された本スキームの実務知識を大幅にアップデートし、新たに【Version4.0】としてリリースいたしました。断言しますが、本スキームは“法人保険活用による社会保険料削減”というテーマに限っていえば唯一無二の法人保険営業ノウハウです。

「この唯一無二のノウハウを使ってどうやって保険契約を獲得するか？」

それをステップ・バイ・ステップで解説したのが『社会保険料劇的削減プラン』です。『社会保険料劇的削減プラン』の導入メリットは大きく7つあります…

✓ メリット1 決算期に関係なしで提案できる

一般的な法人保険提案では法人決算月が密接に関係してきます。その点、『社会保険料劇的削減プラン』は違います。決算月に影響されず、すぐにでも実行可能なスキームです。

✓ メリット2 面倒な手続きは不要である

『社会保険料劇的削減プラン』は面倒な手続きは不要です。プラン導入は賃金台帳の記載方法を変更するだけ。つまり、保険加入の翌月からその効果が発揮されるスキームです。

✓ メリット3 決算書が読めなくても提案できる

『社会保険料劇的削減プラン』は法人の財務状況を問わず提案できるプランです。黒字でも赤字でも削減効果が出るからです。従って、決算書が読めなくても問題ありません。



✓ **メリット 4 法改正リスクの低い合法プランである**

節税プランでは国税庁の通達 1 本で税制が変わり、加入メリットが失われるリスクがありますが、今のところは『社会保険料劇的削減プラン』にそうしたリスクはありません。

✓ **メリット 5 大きな経済メリットを提供できる**

通常の社会保険料削減対策は「少額」を「大人数」で積み重ねるもので効果も限定的です。しかし、『社会保険料劇的削減プラン』は小規模企業でも劇的な削減効果を発揮します。

✓ **メリット 6 追加支出なしで提案できる**

これは提案において大きな“切り口”になります。『社会保険料劇的削減プラン』は法人と個人の支出を 1 円も変えず、社会保険料だけを削減できるスキームです。

✓ **メリット 7 提案商品の自由度が高い**

これも保険営業マンに大きなメリットになるはずですが、『社会保険料劇的削減プラン』は「節税プラン」ではありません。たいていの保険会社の商品ライナップなら提案可能です。

ちなみに、『社会保険料劇的削減プラン』は「役員報酬を減額しその分で保険加入して退職金に回せば社会保険料が削減できます！」といった誰でも知っているような提案プランではありません。いわゆる、「名義変更プラン」や「逆養老プラン」でもありません。

あなたが初めて耳にする提案プランでしょう。法人保険のプロはもちろん、社会保険の専門家である社会保険労務士でさえ知らないスキームだからです。

しかし、知られていないだけで、『社会保険料劇的削減プラン』の効果は絶大です。なにしろ法人と個人の支出を 1 円も変えず、社会保険料だけを大幅削減し、手元に残るキャッシュを 8 桁 (千万単位) 増やせる方法なのです。その全貌を知ったら、あなたの目から何枚もの「ウロコ」を落とすことになるはずですが。

それでもまだ増え続ける社会保険料を負担しますか？

現在の社会保険料率は以下のとおりです。オーナー企業の社長は会社負担も自己負担と同



義です。そう考えると、社長は報酬の3割を社会保険料に徴収される計算になります。

■ 2020年9月分からの社会保険料

社会保険	会社負担	本人負担	労使合計
健康保険	4.935%	4.935%	9.870%
介護保険	0.895%	0.895%	1.790%
厚生年金	9.150%	9.150%	18.300%
合計	14.980%	14.980%	29.960%

※ 健康保険・介護保険・厚生年金は東京都・協会けんぽの保険料率

まだあります。以下は過去10年間の社会保険料率の推移です。こうして保険料率だけを眺めると、さほど上昇していない気がしますが、その背景には巧妙なトリックが隠されています。国は保険料率を改定せずとも、「等級」の新設という方法で保険料の引き上げを図っているからです。直近でいうと、次の2つの報酬月額上限の引き上げがそうです。

■ 過去10年間の社会保険料推移

年度	健康保険	介護保険	厚生年金	労使合計
2010年	9.340%	1.500%	16.058%	26.898%
2012年	9.970%	1.550%	16.766%	28.286%
2014年	9.970%	1.720%	17.474%	29.164%
2016年	9.960%	1.580%	18.182%	29.722%
2018年	9.900%	1.570%	18.300%	29.770%
2020年	9.870%	1.790%	18.300%	29.960%
数年後に起こりえる事態	今より料率が3%上がる…			32.960%
	今より料率が5%上がる…			34.960%
	今より料率が7%上がる…			36.960%
	今より料率が10%上がる…			39.960%

※ 健康保険・介護保険・厚生年金は東京都・協会けんぽの保険料率

□ 健康保険・介護保険の報酬月額上限の引き上げ

2016年4月より「健康保険」と「介護保険」の報酬月額上限が3等級追加され、報酬月額123.5万円以上の被保険者は「健康保険」と「介護保険」の保険料が軒並みアップしました。この改定で最大で労使合計247,752円(年)もの負担増になった社長が大勢います。



～ 2016年3月		2016年4月～	
47等級	月 117.5万円以上（上限）	47等級	月 117.5万円～123.5万円未満
		48等級	月 123.5万円～129.5万円未満
		49等級	月 129.5万円～135.5万円未満
		50等級	月 135.5万円以上（上限）

□ 厚生年金の報酬月額上限の引き上げ

厚生年金保険料は 2017 年まで段階的に引き上げられ、その後は保険料率 18.300%で固定され、等級は 31 等級、標準報酬月額上限は 62 万円が限度でした。しかし、2020 年 9 月から 32 等級が新設され、報酬月額 60.5 万円以上の被保険者は「厚生年金」の保険料が軒並みアップしました。この改定で労使合計 65,880 円（年）の負担増になった社長が大勢います。

～ 2020年8月		2020年9月～	
31等級	月 60.5万円以上（上限）	31等級	月 60.5万円～63.5万円未満
		32等級	月 63.5万円以上（上限）

このように国は料率改定をせずとも、あの手この手で保険料徴収額の引き上げを図ってきます。その結果、2010 年と 2020 年とを比べると、社長の年収によっては年間 606,516 円もの負担増になっているのです。こうした社会保険料の増加は会社にとっては利益率の悪化につながり、社長にとっては手取りの減少を意味します。次表を見てください。

■ 年収別・社会保険料の推移（40歳以上の被保険者）

年度	年収 300 万円			年収 600 万円		
	健康・介護	厚生年金	合計	健康・介護	厚生年金	合計
2010年	337,584	501,000	838,584	649,200	963,480	1,612,680
2012年	359,424	523,092	882,516	691,200	1,005,960	1,697,160
2014年	364,704	545,184	909,888	701,400	1,048,440	1,749,840
2016年	360,048	567,276	927,324	692,400	1,090,920	1,783,320
2018年	357,864	570,960	928,824	688,200	1,098,000	1,786,200
2020年	363,792	570,960	934,752	699,600	1,098,000	1,797,600
増加額	26,208	69,960	96,168	50,400	134,520	184,920
増加率	107.8%	114.0%	111.5%	107.8%	114.0%	111.5%

年度	年収 900 万円	年収 1,200 万円
----	-----------	-------------



	健康・介護	厚生年金	合計	健康・介護	厚生年金	合計
2010年	973,800	1,194,708	2,168,508	1,272,432	1,194,708	2,467,140
2012年	1,036,800	1,247,388	2,284,188	1,354,752	1,247,388	2,602,140
2014年	1,052,100	1,300,056	2,352,156	1,374,744	1,300,056	2,674,800
2016年	1,038,600	1,352,736	2,391,336	1,357,104	1,352,736	2,709,840
2018年	1,032,300	1,361,520	2,393,820	1,348,872	1,361,520	2,710,392
2020年	1,049,400	1,427,400	2,476,800	1,371,216	1,427,400	2,798,616
増加額	75,600	232,692	308,292	98,784	232,692	331,476
増加率	107.8%	119.5%	114.2%	107.8%	119.5%	113.4%

年度	年収 1,500 万円			年収 1,800 万円		
	健康・介護	厚生年金	合計	健康・介護	厚生年金	合計
2010年	1,571,064	1,194,708	2,765,772	1,571,064	1,194,708	2,765,772
2012年	1,672,704	1,247,388	2,920,092	1,672,704	1,247,388	2,920,092
2014年	1,697,388	1,300,056	2,997,444	1,697,388	1,300,056	2,997,444
2016年	1,758,696	1,352,736	3,111,432	1,924,872	1,352,736	3,277,608
2018年	1,748,028	1,361,520	3,109,548	1,913,196	1,361,520	3,274,716
2020年	1,776,984	1,427,400	3,204,384	1,944,888	1,427,400	3,372,288
増加額	205,920	232,692	438,612	373,824	232,692	606,516
増加率	113.1%	119.5%	115.9%	123.8%	119.5%	121.9%

※1 東京都・協会けんぽの保険料額表をもとに計算 / ※2 上記年収を月割りした報酬月額での労使合計の保険料を年換算（×12）で計算 / ※3 増加額・増加率は2010年と2020年との比較数値

我が国の少子高齢化は深刻化しています。それが5%になるのか、10%になるのか分かりませんが、近い将来において今よりも確実に保険料率は上がっていくでしょうし、報酬月額上限もさらに引き上げられることになるでしょう。そうなれば、ますます会社の利益率は悪化し、社長の手取りも減ることになるわけです。そして、この悪循環は終わることがないのです。

世の中の社長は「増税」については敏感に反応します。その一方で、社会保険料となると、保険料の上昇について漠然とは認識してはいますが、「具体的にどれだけ上昇しているのか？」まで把握していないのが実状です。

しかし、多くの中小企業にとって社会保険料は税負担よりも深刻な問題なのです。というのも、法人税は利益次第で決まるので赤字ならば課税対象外ですが、社会保険料は利益とは関係なく、たとえ赤字でも負担しなければならない制度だからです。



加えて、コロナショックで業績不振に苦しむ中小企業も増えている中、社会保険料の重い負担はますます追い打ちをかけています。このような状況の中で、『社会保険料劇的削減プラン』をマスターしたあなたは社長にこう切り出します。社長、それでもまだ、、、

「何の対策も打たず、増え続ける社会保険料を払い続けますか？」

と問題提起するわけです。

今も昔も、多くの中小企業では少しでもキャッシュアウトを抑えようと積極的に「節税」に取り組んでいます。ところが、社会保険料の「削減」となると、知識不足で具体的な対策を講じないまま、義務感のみで支払い続けている企業が多いのが実情です。

現行制度は保険料負担が大きいほど“割”を喰う！

率直に申し上げて、現行の社会保険は保険料を払えば払うほど“割を食う仕組み”になっています。民間の保険商品であれば当然、保険料に見合う給付内容を受けられます。しかし、社会保険は、これとは真逆の事態になっているのです。つまり、、、

「保険料の負担が大きいほど、それに見合う給付内容が受けられない！」

という制度矛盾です。従って、会社経営のキャッシュフロー改善のためにも、保険料負担に見合う給付内容を受けられない社長のためにも、社会保険料対策は急務の課題といえます。

『社会保険料劇的削減プラン』はオーナー企業のためのものです。通常、社会保険料の削減といえば、社会保険労務士の事業領域です。ところが、彼らの削減プランは限定的で、ある程度の規模の会社（従業員数が多い）でないと、企業のキャッシュフローに劇的なインパクトを生み出せず、それでいて実行するのが面倒なものばかり。これが実情です。

例えば、社会保険料削減のノウハウ本（社労士が執筆）には次の方法が書かれています。

- 昇給月を見直す
- 残業代を固定給にする
- 退職日を末日の前日にする



- 年棒制を導入する
- 交通費の支払い方法を工夫する
- パート社員を活用する
- 業務請負契約の導入 …etc

正直、これらの対策では社長の触手は動かないでしょう。たしかに、ひとつひとつを実行すれば、社会保険料の削減につながるでしょう。しかし、たいていの社長は実行に移さないはず。なぜなら、削減効果が限定的な割に実行にあたって面倒な手続きが必要だからです。

その結果はどうなるか？

「忙しいから今回はパス！」となってしまうのです。こうして多くの社長はズルズルと社会保険料を削減できずにいます。誤解しないでください。「社会保険労務士がどうだこうだ」と言っているわけではないのです。「もったいない」と言っているのです。

社会保険労務士も、保険営業マンも、たいていは自分の業務領域で顧客の問題を解決しようとしています。それは当然のことでもあります。しかし、そうなってしまうと、周辺領域の知識を積極的に吸収し、それを自身の業務に活かすという発想に至りません。自身の業務領域でのみ問題を解決しようとするので、結果として「限定的な解決方法しか提案できない…」となってしまうのです。

その点、あなたは違います。まずあなたはすでに保険商品という「ツール」を持っています。次にあなたは自身の業務領域外の「社会保険料削減ノウハウ」という知識を吸収することで、その「ツール」の活かし方をマスターします。

その結果、あなただけはその他大勢の保険営業マンや社会保険労務士でさえも知らない法人保険の「提案プラン」を手に入れることができるからです。

それではさっそく本編に入りましょう。

株式会社おまかせホットライン
代表取締役 田中正博



旧バージョン Version3.0 から何が変わったのか？



【Version3.0】（以下、旧バージョンとする）の発売から今回のバージョンアップまでに2度の保険料率の改定があり、つい最近になって厚生年金の報酬月額上限も31等級から32等級に引き上げられたばかりです。【Version4.0】ではテキスト教材及び営業ツールをすべて最新（2020年9月納付分から）の数値にすべて置き換えております。そのうえで、今回ご案内の【Version4.0】と旧バージョンとの比較は以下のとおりです。m

■ 旧バージョンと Version4.0 との比較

項目	Version3.0	Version4.0
情報量	テキストページ数 161p	テキストページ数 186p
	文字数 105,732 字	文字数 123,421 字
商品内容 #1	テキスト教材	テキスト教材
商品内容 #2	サポートサイト	サポートサイト
商品内容 #3	プレゼン提案書 & 台本 ver3.0	プレゼン提案書 & 台本 ver4.0
商品内容 #4	簡易計算ソフト ver3.0	簡易計算ソフト ver4.0
商品内容 #5	営業ツール 3点セット ver3.0	営業ツール 3点セット ver4.0
商品内容 #6	---	役員貸付金解消コンサルキット
購入特典 #1	集客用小冊子 ver3.0	集客用小冊子 ver4.0
購入特典 #2	導入実務書式	導入実務書式
購入特典 #3	---	社長の手取り増加対策セット

厚生年金
32等級対応

今回のバージョンアップで目指したのは『社会保険料劇的削減プラン』を“もっとあなたに拡販してもらう”ことです。長期化するコロナ禍で業績不振に苦しむ中小企業も増えている中、社会保険料の重い負担はますます追い打ちをかけています。そんな中小企業を『社会保険料劇的削減プラン』でぜひあなたが救ってあげてください。



その目的を達成するために【Version4.0】では次の2点について重点的なバージョンアップを図っています…

① 提案バリエーションの拡充

② プラン導入デメリットの解消

① 提案バリエーションの拡充



(収録内容：プレゼン提案書&台本 × 専用ヒアリングシート)

□ 役員貸付金解消コンサルキット

オーナー企業では【会社】から【社長】に金銭の貸付を計上しているケースが多々あります。帳簿上は「役員貸付金」(仮払金)として計上されている項目です。「役員貸付金」の計上理由は「一時的な役員報酬の代わりとした」「会社では落とせない支払いの立て替えや仮払いをした」など様々です。中には、長期化するコロナ禍で「役員貸付金」を計上せざるを得ない中小企業もあるでしょう。

いずれにしても、「役員貸付金」には次のような諸問題が付きまといまます。

- 支払利息に法人税がかかる
- いずれは返済しなければいけない
- バックレは許されない
- 金融機関からの資金調達が難しくなる

つまり、「役員貸付金」は会社にとって“解決しなければいけない経営課題”だということです。ではどうすれば「役員貸付金」を解消できるのか。通常その返済方法は社長の「役員報酬」か「退職金」を充当することになるわけですが、そうすると社長の手元に残るキャッシュが減ってしまいます。そこで、『社会保険料劇的削減プラン』の出番です。



実は、『社会保険料劇的削減プラン』を使えば「役員貸付金」を解消できるのです。しかも、社会保険料を削減しながら、です。つまり、「役員貸付金」を計上している企業にとっては社会保険料を削減できると同時に、企業の財務体質も改善できる“一石二鳥の提案プラン”になるわけです。

【役員貸付金解消コンサルキット】は『社会保険料劇的削減プラン』を応用して、社長の「役員貸付金」を解消する提案プランを“パッケージ化”したものです。テキスト教材 Chapter8・Chapter17 でその内容と実践手順を学んだうえで、付属の『プレゼン提案書&台本』『専用ヒアリングシート』を使えば、誰でも 5つの実践ステップで『社会保険料劇的削減プラン』を使った役員貸付金解消コンサルティングを実行できます。

『社会保険料劇的削減プラン』を使った役員貸付金解消コンサルティングなら社長は「役員報酬」や「退職金」を充当せずとも、社会保険料を削減しながら、「役員貸付金」も解消できます。これは「役員貸付金」の解消法としては現実ベースで最適な選択肢の1つです。合理的な判断のできる社長なら真剣に検討することでしょう。

② プラン導入デメリットの解消



(収録内容：社長の手取り増加対策規程テンプレート × 3種類)

□ 社長の手取り増加対策セット

『社会保険料劇的削減プラン』の唯一の弱点は“社長の手取りが減る”ということです。営業現場ではそのことに難色を示す社長もいるでしょう。そうかといって、手取りが減った分、報酬を上乗せすれば「税金」や「社会保険料」も増えてしまいます。会社から資金を持ち出せば、それはそれで問題（税務上）が残ります。

そこでどうするか。実は、それを解決する方法があります。つまり、役員報酬を変えるこ



となく、社長の手取りを増やせる方法があるのです。方法は3つあります。【社長の手取り増加対策セット】はそれら3つの方法の「実行手順」と実行に必要な「社内規程」を提供するものです。（詳細はテキスト教材 Chapter 18 を参照）

このプランのメリットは十分理解した。でも手取りが減るのはちょっと…。そのように『社会保険料劇的削減プラン』の導入を躊躇している社長には【社長の手取り増加対策導入セット】をぜひ案内してあげてください。繰り返しますが、ポイントは“役員報酬を増額せずに手取りを増やせる”ことです。すなわち、【社長の手取り増加対策セット】は社長がその気なら、いつでも実行可能な対策だということです。

『社会保険料劇的削減プラン』を提案した。その結果、社長から手取りが減るのは困るからと難色を示された。それで提案を諦めるか。それとも「社長、ご安心ください。手取り減少分を補てんする方法がいくつもあります！」とコンサルティングするか。保険営業マンとして考えてみてください。

どちらが本当の問題解決でしょうか。どちらの成約率が高いでしょうか。社長から感謝されるのはどちらでしょうか。そして、あなたが目指すべきはどちらでしょうか。このような観点から【社長の手取り増加対策セット】を活用してください。

[販売ページに戻る >](#)



オーナー社長が今すぐ社会保険料 を削減するべき5つの理由

興味深いデータがあります。以下のデータは学習院大学経済学部・鈴木亘教授がシミュレートした「社会保障全体の世代別損得勘定」です。ご覧のとおり、1960年以降の生まれの厚生年金は「赤字」ということが示されています。

また、1940年以降生まれと2005年以降生まれの「差額」は全体で8,560万円、年金だけで5,830万円という世代間格差が生じる結果になっています。

出生年	厚生年金	健康保険	介護保険	全体
1940年生	3,090万円	1,450万円	300万円	4,840万円
1945年生	1,770万円	1,180万円	260万円	3,210万円
1950年生	770万円	930万円	190万円	1,890万円
1955年生	210万円	670万円	130万円	1,010万円
1960年生	▲ 260万円	520万円	50万円	320万円
1965年生	▲ 660万円	380万円	0万円	▲ 280万円
1970年生	▲ 1,050万円	260万円	▲ 40万円	▲ 830万円
1975年生	▲ 1,380万円	130万円	▲ 80万円	▲ 1,330万円
1980年生	▲ 1,700万円	▲ 40万円	▲ 120万円	▲ 1,860万円
1985年生	▲ 1,980万円	▲ 240万円	▲ 150万円	▲ 2,370万円
1990年生	▲ 2,240万円	▲ 410万円	▲ 180万円	▲ 2,830万円
1995年生	▲ 2,460万円	▲ 480万円	▲ 210万円	▲ 3,150万円
2000年生	▲ 2,610万円	▲ 620万円	▲ 230万円	▲ 3,460万円
2005年生	▲ 2,740万円	▲ 720万円	▲ 250万円	▲ 3,720万円

※厚生年金・健保組合に40年加入の男性、専業主婦の有配偶者がいるケース。生涯収入3億円として計算。60歳における平均余命まで生きた場合。保険料には事業主負担分も含む。100年後まで積立金を維持するため保険料率再引き上げを行うと仮定したシミュレーション。

このシミュレーションが当たるかどうかはともかくとして、少子高齢化で保険料負担者が減り続けている現状を鑑みれば、現行の社会保障制度に「明るい未来」を見い出せる人な



どいるでしょうか。

それがオーナー社長なら、なおさらです。なぜなら、オーナー社長には「社会保障全体の世代別損得勘定」とは別の、どうにも納得できない矛盾があるからです。

オーナー社長が社会保険料を削減すべき 5 つの理由

通常の社会保険料の削減では「社長と役員対策」と「従業員の対策」をそれぞれ行うわけですが、『社会保険料劇的削減プラン』ではまず「社長と役員対策」を先に着手していきます。その理由は 2 つあります。

1. 役員報酬の社会保険料は高額なため、削減対策を実行すれば、すぐにでも企業のキャッシュフロー改善につながる
2. 従業員の場合には給与体系や労働条件、就業規則などのチェックが必要になるため、実行に少し時間がかかる

その点、オーナー社長なら取締役会で決定すれば即実行できますし、報酬を変えずに、社会保険料だけ節減する対策の場合なら、それすらも必要なしで実行可能です。従って、手順としては、まずは社長、次に役員、最後に従業員という流れで提案していきます。それでは、ここでオーナー社長が社会保険料削減に取り組むべき理由を説明しましょう。

理由その 1 今後も確実に保険料は上昇し続ける

社会保険料の上昇とは会社にとっては利益率の悪化につながり、社長にとっては手取りの減少を意味します。例えば、年収 1,800 万円の社長の場合です。度重なる料率改定と報酬月額等級の引き上げにより、10 年前の 2010 年と現在とでは社会保険料（労使合計）の増加額は 606,516 円にもなっています。これは 21.9%もの増加率になります。

社会保険料の増加額（2010 年→2020 年）

年収	300 万円	600 万円	900 万円	1,200 万円	1,500 万円	1,800 万円
増加額	+96,168	+184,920	+308,292	+331,476	+438,612	+606,516
増加率	111.5%	111.5%	114.2%	113.4%	115.9%	121.9%

※1 東京都・協会けんぽの保険料額表をもとに計算 / ※2 上記年収を月割りした報酬月額での労使合計の保険料を



年換算（×12）で計算

もちろん、社会保険料の上昇はこれで終わりではありません。これから先も確実に保険料は引き上げられていきます。我が国では少子高齢化により保険料を負担する人口が減り続け、その一方で給付を受ける人口は増え続けるからです。

理由その2 経費削減に直結する

オーナー企業の社長は会社負担分も自己負担と同義といえます。その一方で、現在（2020年9月納付分から）の社会保険料率は労使合計で29.960%です。つまり、社長は報酬の実に30%を社会保険料として徴収されているわけです。

社会保険	会社負担	本人負担	労使合計
健康保険	4.935%	4.935%	9.870%
介護保険	0.895%	0.895%	1.790%
厚生年金	9.150%	9.150%	18.300%
合計	14.980%	14.980%	29.960%

※ 健康保険・介護保険・厚生年金は東京都・協会けんぽの保険料率

社会保険料は経費の一部です。一般的には会社の中で社長がもっとも高額な報酬をもらっています。つまり、それだけ社会保険料の負担額も大きく、その負担額を削減できれば経費削減効果も大きいということです。

経費削減ができれば企業のキャッシュフローも改善され、その分でより良き事業運営に資金を投下することができるはずです。もちろん、個人と法人の支出を変えずに社会保険料だけ削減できれば、その分で手元に残るキャッシュも増えることになります。

理由その3 健康保険制度の矛盾

決して安くはない健康保険料を支払い続けるのは、万一の病気やケガなどに備えるためです。しかし、健康保険は民間の生命保険とは違います。保険料の支払額に給付内容が比例しないのです。つまり、支払う健康保険料の多寡によって給付内容に違いが生じないのです。

というよりも、ある意味では、支払保険料が多いと給付内容が下がるという制度矛盾を孕んでいます。以下は報酬20万円の場合と報酬120万円の場合の保険料と給付内容の比較です。ご覧のとおり、報酬20万円と報酬120万円と比較した場合、1ヶ月に支払う保険料の



差はなんと 117,766 円です。一方、健康保険の給付内容を比較してみると、報酬 20 万円の給付内容が劣るのは、そう、「出産手当金」と「傷病手当金」だけなのです。

健康保険の保険料と給付内容

給付内容	報酬 20 万円	報酬 120 万円
自己負担	3 割	3 割
出産・傷病手当金	約 4,447 円 (日)	約 26,887 円 (日)
入院時食事療養費	1 食 460 円	1 食 460 円
高額療養費	1 ヶ月の医療費が 100 万円掛かった際の自己負担限度額	
	57,600 円	277,513 円
出産育児一時金	42 万円	42 万円
埋葬料	5 万円	5 万円
健康保険料	23,320 円 (月)	141,086 円 (月)

※ 東京都・協会けんぽ加入の 40 歳以上の被保険者の保険料

逆に、報酬 20 万円が有利なものもあります。「高額療養費」です。報酬 20 万円は 57,600 円で済む一方で、報酬 120 万円は 277,513 円の支払いになります。高額な保険料を支払うほど自己負担割合が高いという矛盾です。

たしかに、「出産手当金」と「傷病手当金」は報酬 120 万円の方が手厚くなっています。しかし、これはよくよく考えてみると、社長にとってはあまり意味のない制度です。まず大前提として、「出産手当金」は女性限定の給付です。社長が女性で出産の予定があるなら給付されますが、そうでない男性にはまるで関係のない話です。

次に、「傷病手当金」です。その給付条件は休職期間中に報酬が支払われない場合に給付される制度です。逆にいうと、休職期間中に報酬を受け取ってれば給付されないわけです。ここで考えてほしいのは、病気やケガなどで社長が休職したとして「報酬を受け取らないということがありますか？」ということです。通常では考えられないケースでしょう。

従って、「出産手当金」と「傷病手当金」の給付内容の差は大したメリットではないわけです。このように報酬の違いによる健康保険料と給付内容を比較してみると、高額な保険料を支払うメリットを見つけるのが難しいとわかるでしょう。であれば、です。「今よりも保険料を安くしませんか？」というのがひとつの提案ポイントになります。

理由その 4 将来受け取る年金のコスパが悪すぎる



実は、ここにも社会保険の矛盾があります。ご存知のとおり、厚生年金の保険料は労使折半で負担する仕組みです。となれば、オーナー社長ならどちらの保険料も自分で負担しているのと同義といえます。そう考えると、どうにもこうにも、支払った保険料に対するコストパフォーマンスが悪すぎるのです。

現在の厚生年金の保険料率は 18.300% です。仮に 40 年間ずっと厚生年金に加入していて標準報酬月額が 50 万円だったとしましょう。すると、以下の保険料を支払っている計算です。

$$600 \text{ 万円} \times 18.300\% \times 40 \text{ 年} = 43,920,000 \text{ 円}$$

一方、受取年金額はというと、2020 年度の老齢基礎年金で年額 781,700 円です。これに加えて老齢厚生年金（従前額保障で計算）ではおおよそ、

$$600 \text{ 万円} \times 5.769/1,000 \times 40 \text{ 年} \times 1.031 \times 0.985 = \text{年額 } 1,406,069 \text{ 円}$$

つまり、老齢基礎年金と老齢厚生年金でおおよそ年額 2,187,769 円（年額 781,700 円 + 年額 1,406,069 円）になります。そうなる、「いったい何年で元が取れるのか？」という問題になるわけですが、その答えはズバリ、「約 20 年」です。

$$43,920,000 \text{ 円} \div 2,187,769 \text{ 円} = \boxed{20.07 \text{ 年}}$$

65 歳から年金を受け取って 20 年経ったら年齢は「85 歳」です。民間の金融商品で 85 歳以降は「トクですよ！」と勧誘されたとしましょう。「あなたならその商品に契約しますか？」という話です。ふつうなら契約しないはず。きっとあなたもそうお考えでしょう。

このようにオーナー社長の場合は将来受け取る年金のコストパフォーマンスが悪すぎるのです。老後資金の積み立てという観点から考えれば、他に有利な資産形成の方法がいくらでもあります。もし可能であれば、そちらに保険料を回した方が賢明です。

理由その 5 年金が受け取れない可能性がある

たしかに、コストパフォーマンスは悪くても、厚生年金の保険料は多く納めればその分将来の年金受取額に反映されます。それならば、ということで多少の諦めもつきます。しかし、現行制度には「在職老齢年金」というものがあります。これは何かというと、厚生年金を受け取る権利のある人が同時に厚生年金に加入していて、その人の報酬が高い場合は“年金を受け取れない”という制度です。



「在職老齢年金」は昭和 12 年 4 月 2 日以降生まれなら 70 歳だろうと、80 歳だろうと、ずっと適用されてしまう制度です。ということは、年金受給年齢に達した時点でスッパリと会社経営から引退しないと、「本来受け取れる年金が受け取れない」ということです。

「だったら何のために高額な保険料を支払っていたのか？」と誰だって考えてしまいます。これまで高額な保険料を支払ってきたのに、いざ年金をもらう時期になったら一銭ももらえない。そんなバカな話が現実には起こっているのです。

僕も経営者です。コスパは悪い。年金受給年齢になっても、現役でいる限りは年金が受け取れない。ならば、「高額な保険料を払うのはアホらしい」というのが本音です。

さて、社長が社会保険料を削減すべき 5 つの理由をお話してきました。とかく節税対策となると、積極的に取り組む中小企業も多いのですが、こと社会保険料に関しては、誰からも具体的なアドバイスをされたことがないなどの理由で、これまで手つかずのままだったケースがほとんどです。

しかし、社会保険料の上昇は「見えない増税」です。おまけに、社長は従業員とは違って実質的に負担している社会保険料は倍額なわけですから。そう考えると、いかに現行の社会保険制度が社長にとって不利な制度かがお分かりいただけると思います。要するに、、、

これでもまだ今のままの社会保険料を支払い続けますか？

という話なのです。社長の答えが「甘んじて払い続ける」なら、それ以上はもう何も申し上げることはないのですが、「いや、合法的に社会保険料を大幅節減して、手元に残るキャッシュを少しでも増やしたい！」という社長の方が圧倒的に多いはずですよ。

そこで、『社会保険料劇的削減プラン』の出番です。今から『社会保険料劇的削減プラン』の具体的な削減効果と実践までの流れをお話していきます。



社会保険料を劇的に削減できる “唯一のツール”とは？

最初に言葉の定義をしておきましょう。会社から個人に支給される金銭には「給与」「賃金」「報酬」など、様々な呼び方がなされています。このうち社会保険に関係してくるのは「賃金」と「報酬」の2つになります。では、「給与」と「賃金」と「報酬」のそれぞれの違いは何かというと、以下のとおり、“法律の違い”ということになります。

「給与」と「賃金」と「報酬」の違いは何か？

呼称	対象	法律	解説	保険種類
給与	役員 従業員	所得税法	給与は給与所得の中に含まれるので、所得税法の管轄ということになります。役員報酬や賃金などすべて含まれます。	労働保険 社会保険
賃金	従業員	労働基準法 雇用保険法 労働保険徴収法	賃金は労働基準法・雇用保険法・労働保険徴収法で使われる名称で従業員の賃金のことを指しています。	労働保険
報酬	役員 従業員	健康保険法 厚生年金法 介護保険法 民法	報酬は健康保険法・介護保険法・厚生年金保険法・民法で使われる名称で労働の対価という側面があります。委任契約の対価＝役員報酬、雇用契約の対価＝賃金の両方が含まれます。	社会保険

ここで注意が必要なのは「給与＝賃金＝報酬（×）」ではないということです。関連する法律が異なるからです。例えば、「給与」は所得税法上 10 万円までの通勤手当が非課税ですが、「賃金」と「報酬」では労働保険（労災保険＋雇用保険）と社会保険（健康保険＋厚生年金＋介護保険）の保険料算出に含めます。このことから社会保険料の削減には法律上の「賃金」と「報酬」の定義を確認しておく必要があります。



賃金の範囲（労働保険）	報酬の範囲（社会保険）
<p>「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、労働の対償として事業主が労働者に支払うものをいう。（労働基準法第 11 条）</p>	<p>「報酬」とは、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対償として受けるすべてのものをいう。ただし、臨時に受けるもの及び 3 月を超える期間ごとに受けるものはこの限りでない（厚生年金保険法第 3 条）</p>

ご覧のとおり、労働保険の「賃金」と社会保険の「報酬」、ともに概念は同じです。労働保険は賃金総額に保険料率を乗じて算出し、社会保険は標準報酬月額で算出する。基本的に計算方法が異なるだけです。

キーワードは「労働の対償」という言葉です。要は、「労働の対償」として受け取るものは労働保険と社会保険の両方の保険料算出に含まれますよ、ということです。だから、1ヶ月 10 万円までの通勤手当は非課税なのに労働保険と社会保険では保険料算出に含むと解釈されてしまうわけです。

なお、通勤手当を“労働保険と社会保険では保険料算出に含むこと”については公平性の観点からしばしば国会でも議論されています。なぜなら、通勤手当が高額な被保険者は通勤手当が安い被保険者と比べて、基本給は同じでも、労働保険と社会保険の負担が大きくなり、結果として手取りが少なくなるからです。

このことを題材にして、社会保険料の算出方法を見ていきましょう。

労働保険料の算出方法

労災保険料と雇用保険料は 1 年間に支払う賃金総額に保険料率（労災保険率・雇用保険率）を乗じて求めます。労災保険料は全額が事業主の負担で、労災保険率は事業の種類により異なります。雇用保険料は労使折半で負担する「失業等給付」と事業主のみが負担する「雇用保険二事業（雇用安定事業・能力開発事業）」から成っていて、雇用保険料率は事業の種類によって異なります。

例えば、基本給 30 万円で通勤手当 5 千円の A さんと、基本給 30 万円で通勤手当 3 万円の B さんがいたとします。いずれも保険料率は「保険業」に勤務しているものとして計算し



ます。先述のとおり、通勤手当は「賃金」に含まれますので、2人の賃金総額はこうなります。

Aさん … 基本給 30 万円 + 通勤手当 5 千円 = 賃金総額 305,000 円

Bさん … 基本給 30 万円 + 通勤手当 3 万円 = 賃金総額 330,000 円

よって、この2人の労災保険料と雇用保険料はそれぞれこうなります。労災保険料の料率は0.25%、雇用保険料の料率は1.35%として計算します。

AさんとBさんの労災保険料（月）

Aさん … 305,000 円 × 0.25% = 763 円 → 全額事業主負担

Bさん … 330,000 円 × 0.25% = 825 円 → 全額事業主負担

AさんとBさんの雇用保険料（月）

Aさん … 305,000 円 × 0.50% = 1,525 円 → Aさん負担分

Aさん … 305,000 円 × 0.85% = 2,593 円 → 事業主負担分

Bさん … 330,000 円 × 0.50% = 1,650 円 → Bさん負担分

Aさん … 330,000 円 × 0.85% = 2,805 円 → 事業主負担分

なお、労働保険料は年1回（6月1日～7月10日の間）、労働局（労働基準監督署）に概算で申告・納付を行います。概算での前払いですので翌年度の確定申告の際に保険料の差額を精算します。納付保険料が確定保険料より多い場合は新年度の保険料に充当し、逆に少ない場合は追加納付します。

社会保険料の算出方法

健康保険料・厚生年金保険料は標準報酬月額を基に算定します。40歳以上65歳未満の方は介護保険第二号被保険者に該当しますので、健康保険料・厚生年金保険料に加えて介護保険料が加わります。標準報酬月額は年に1回、毎年4月・5月・6月の報酬の平均で決



定します。

ここでの報酬には給料・通勤手当・その他手当などが含まれます。標準報酬月額とは7月に決定し、その年の9月～翌年8月までの1年間固定されます。(これを「定時決定」といいます) ただし、昇給・減給等により一定条件以上の変動があった場合には、標準報酬月額の改定が必要となります。(これを「随時改定」といいます)

保険料算出方法は簡単です。健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料は「標準報酬月額×保険料率」で求められた額を労使で折半します。保険料についてはいちいち計算する必要はありません。以下のとおり、「協会けんぽ」のHPには都道府県毎の「保険料額表」が公開されているからです。

協会けんぽ | 都道府県毎の保険料額表

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat330/sb3150>

ここでは東京都の保険料額表(2020年9月納付分から)をもとに計算を行ってみます。仮に、基本給30万円で通勤手当5千円のAさんと、基本給30万円で通勤手当3万円のBさんがいたとします。いずれも年齢は45歳とします。先述のとおり、通勤手当は報酬に含まれますので、2人の標準報酬月額はこうなります。

Aさん … 基本給30万円 + 通勤手当5千円 = 標準報酬月額305,000円

Bさん … 基本給30万円 + 通勤手当3万円 = 標準報酬月額330,000円

(東京都) (単位:円)

標準報酬		報酬月額		全国健康保険協会管掌健康保険料				厚生年金保険料(厚生年金基金加入員を除く)	
				介護保険第2号被保険者に該当しない場合		介護保険第2号被保険者に該当する場合		一般、坑内員・船員	
				9.87%		11.66%		18.300%※	
等級	月額	円以上	円未満	全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額
1	58,000	~	63,000	5,724.6	2,862.3	6,762.8	3,381.4		
2	68,000	63,000	73,000	6,711.6	3,355.8	7,928.8	3,964.4		
3	78,000	73,000	83,000	7,698.6	3,849.3	9,094.8	4,547.4		
4(1)	88,000	83,000	93,000	8,685.6	4,342.8	10,260.8	5,130.4	16,104.00	8,052.00
5(2)	98,000	93,000	101,000	9,672.6	4,836.3	11,426.8	5,713.4	17,934.00	8,967.00
6(3)	104,000	101,000	107,000	10,264.8	5,132.4	12,126.4	6,063.2	19,032.00	9,516.00
7(4)	110,000	107,000	114,000	10,857.0	5,428.5	12,826.0	6,413.0	20,130.00	10,065.00
8(5)	118,000	114,000	122,000	11,646.6	5,823.3	13,758.8	6,879.4	21,594.00	10,797.00
9(6)	126,000	122,000	130,000	12,436.2	6,218.1	14,691.8	7,345.8	23,058.00	11,529.00
10(7)	134,000	130,000	138,000	13,225.8	6,612.9	15,624.4	7,812.2	24,522.00	12,261.00
11(8)	142,000	138,000	146,000	14,015.4	7,007.7	16,557.2	8,278.6	25,986.00	12,993.00
12(9)	150,000	146,000	155,000	14,805.0	7,402.5	17,490.0	8,745.0	27,450.00	13,725.00
13(10)	160,000	155,000	165,000	15,792.0	7,896.0	18,656.0	9,328.0	29,280.00	14,640.00
14(11)	170,000	165,000	175,000	16,779.0	8,389.5	19,822.0	9,911.0	31,110.00	15,555.00
15(12)	180,000	175,000	185,000	17,766.0	8,883.0	20,988.0	10,494.0	32,940.00	16,470.00
16(13)	190,000	185,000	195,000	18,753.0	9,376.5	22,154.0	11,077.0	34,770.00	17,385.00
17(14)	200,000	195,000	210,000	19,740.0	9,870.0	23,320.0	11,660.0	36,600.00	18,300.00
18(15)	220,000	210,000	230,000	21,714.0	10,857.0	25,652.0	12,826.0	40,260.00	20,130.00
19(16)	240,000	230,000	250,000	23,688.0	11,844.0	27,984.0	13,992.0	43,920.00	21,960.00
20(17)	260,000	250,000	270,000	25,662.0	12,831.0	30,316.0	15,158.0	47,580.00	23,790.00
21(18)	280,000	270,000	290,000	27,636.0	13,818.0	32,648.0	16,324.0	51,240.00	25,620.00
22(19)	300,000	290,000	310,000	29,610.0	14,805.0	34,980.0	17,490.0	54,900.00	27,450.00
23(20)	320,000	310,000	330,000	31,584.0	15,792.0	37,312.0	18,656.0	58,560.00	29,280.00
24(21)	340,000	330,000	350,000	33,558.0	16,779.0	39,644.0	19,822.0	62,220.00	31,110.00
25(22)	360,000	350,000	370,000	35,532.0	17,766.0	41,976.0	20,988.0	65,880.00	32,940.00
26(23)	380,000	370,000	395,000	37,506.0	18,753.0	44,308.0	22,154.0	69,540.00	34,770.00



AさんとBさんの社会保険料（月）

先の保険料額表でAさんとBさんの報酬月額を見ていくと、Aさんは「22等級」、Bさんは「24等級」だと分かります。よって、それぞれの等級の社会保険料はこうなります。

社会保険	Aさん（自己負担額）	Bさん（自己負担額）
健康保険料・介護保険料	17,490円	19,822円
厚生年金保険料	27,450円	31,110円
社会保険料合計	44,940円	50,932円
手取り差額	—	▲ 5,992円

つまり、AさんとBさんとは基本給は同じでも、通勤手当の多寡によって手取りに5,992円の違いが生じてしまうのです。ここに先述の雇用保険料の差額分125円も合わせると、手取りの違いは6,117円になります。このことが国会でも「おかしいだろ！」という議論を呼んでいるわけです。

なお、社会保険料は年金事務所から送られてくる「納付告知書」に基づいて事業主（会社）負担分と合わせて、翌月末日までに納付します。ここで納付するのは前月分の保険料になります。

社会保険料を削減する3つの基本的手法

さて、いよいよ社会保険料削減スキームの核心部分に入ります。社会保険料の削減手法を考えると、重要なのは社会保険における「報酬」の定義を謳った以下の法律条文です。

報酬とは、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対償として受ける全てのものをいう。ただし、臨時に受けるもの及び3月を超える期間ごとに受けるものはこの限りでない。（健康保険法第3条）

厚生年金保険法第3条でも同じ定義がされています。社会保険における「報酬」の定義がこうなっていますので、社会保険料を削減する方法としては次の3つのカテゴリーが考えられるわけです。



1. 報酬の一部を引き下げて、労働の対償でないものに変える
2. 報酬の一部を引き下げて、臨時に受けるものに変える
3. 報酬の一部を引き下げて、3月を超える期間ごとに受けるものに変える

これらのうち、もっとも現実的なのが「1.」を活用する方法です。「2.」の報酬の一部を引き下げて、臨時に受けるものに変えたとしても、金額的にはそう大きくできないでしょうから削減効果は限定的です。「3.」の報酬の一部を引き下げて、3月を超える期間ごとに受けるものに変えると、「報酬」には該当しなくても「賞与」に該当しますので総報酬制により結局は保険料がかかることとなります。

そうすると、消去法で「1.」がもっとも有力な削減手法になります。つまり、「労働の対償」には該当しないものに会社から受け取れる金銭を換える方法がベストだということです。

例えば、選択型確定拠出年金を活用するというのもそうですし、役員借入金がある場合は報酬を下げて、代わりにその返済金を充当するなどもあります。そして、今回ご紹介する『社会保険料劇的削減プラン』もこのカテゴリーで実行していきます。

社会保険料を劇的に削減できる唯一のツール

以下はオーナー経営者の報酬別社会保険料額の一例です。結局、オーナー社長は法人負担分も自分のサイフから払っているのと同義ですから、ここには法人負担分の社会保険料も含まれています。ご覧のとおり、報酬に比例して社会保険料も高額になっていきます。ここに個人の所得税と住民税が加えたものが手取りになると考えると、「稼いでもお金が残らない」という理由が見えてくるのではないのでしょうか。

年間の役員報酬			
年間社会保険料	600万円	900万円	1,200万円
	約 179.76万円	約 247.68万円	約 279.86万円

※東京都協会けんぽの場合/介護保険料を含めた場合で計算

なぜ2人の社長はこんなに保険料が違うのか？

では、次に2人の社長のケースを見てみましょう。2人は東京で事業を営むオーナー社長



で、売上も同程度、年齢も同じ、年収も同じでした。ところが、ひとつだけ違う点があったのです。それが社会保険料です。A社長は約 279.86 万円の負担。B社長は約 179.76 万円の負担だったのです。

社会保険	A社長	B社長
年齢	45歳	45歳
性別	男性	男性
業種	製造業	製造業
会社所在地	東京都	東京都
年収	1,200万円	1,200万円
年間社会保険料	約 279.86万円	約 179.76万円

ご覧のとおり、法人負担を含めてA社長とB社長の社会保険料は「100.1万円」も違います。A社長もB社長も同じ条件なのに社会保険料だけ大きな差が出ています。

なぜこれほどまで差が出るのか？

それはB社長が『社会保険料劇的削減プラン』を実践したからです。もちろん、A社長もそのプランを実践するとB社長ようになります。社会保険料の削減額は「約 101.1万円」です。ここでのケースでいうと、年収を変えたわけでも、社長を退任したわけでもありません。経営環境や法律が変わったわけでも、急激に売上が伸びたわけでもありません。しかし、これだけの差がでるのです。

?

では、どうすればそれだけの金額を削減できるのか？

それをステップ・バイ・ステップで解説していくのが『社会保険料劇的削減プラン』です。合理的な経営判断のできる社長なら、この提案を“採用しない”という選択肢はありえないでしょう。ぜひあなたには『社会保険料劇的削減プラン』で社会保険料の負担で苦しむオーナー企業を救ってほしいと願っています。そして、あなた自身も『社会保険料劇的削減プラン』で飛躍的な売上アップを目指してください。

[販売ページに戻る >](#)

