

誰も知らないオーナー企業のための

『社会保険料劇的削減スキーム』

「会社」と「個人」の支出は **1** 円も変えず
社会保険料だけ「**ガツン**」と削減！



はじめに

誰も知らない“オーナー企業”のための 社会保険料劇的削減スキーム

小冊子をご請求いただきまして、誠にありがとうございます。

あくつ FP 事務所の阿久津和宏と申します。

ストレートにお話します。今からご紹介するのは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あり、オーナー経営者なら間違いなく「何それ？詳しく聞かせてよ！」と前のめりになるようなスキームです。このスキームのメリットは大きく6つあります。

メリット ①	決算期に関係なしで導入できる ⇒ 決算月などに影響されず、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 ⇒ 賃金台帳の記載方法を変更するだけ。面倒な手続きは不要です。
メリット ③	財務状況を問わない ⇒ 黒字でも赤字でも財務状況に関係なく効果の出るスキームです。
メリット ④	合法プランである ⇒ 年金事務所に確認を取っております。（※税務署は関係ナシ）
メリット ⑤	大きな経済メリットを提供できる ⇒ 小規模零細企業でも数年で8桁の手元キャッシュ増加が可能です。
そして、何と云っても、最大のメリットはこれでしょう！	
メリット ⑥	法人と個人の支出は1円も変わらない ⇒ 法人・個人ともに1円もキャッシュアウトすることなく実行可能です。

いかがでしょう？

この6つのメリットをご覧いただいただけでも、興味をお持ちいただけたのではないのでしょうか。

それでもまだ増え続ける社会保険料を負担しますか？

さて、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。

平成30年3月分（4月納付分）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	4.950%	4.950%	9.900%
介護保険	0.785%	0.785%	1.570%
厚生年金	9.150%	9.150%	18.300%
合計	14.855%	14.855%	29.770%

(※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年間の社会保険料推移】です。こうしてデータを眺めると、凄まじい勢いで社会保険料が上がっていると分かるでしょう。この10年間で**5.090%**の上昇です。下記では「健康保険」と「介護保険」は平成26年以降下がっているように見えます。

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
平成20年	8.200%	1.130%	15.350%	24.680%
平成22年	9.320%	1.500%	16.058%	26.878%
平成24年	9.970%	1.500%	16.766%	28.286%
平成26年	9.970%	1.690%	17.474%	29.134%
平成28年	9.960%	1.580%	18.182%	29.722%
平成30年	9.900%	1.570%	18.300%	29.770%
数年後に起こりえる事態		今より料率が 3%上がる …		32.770%
		今より料率が 5%上がる …		34.770%
		今より料率が 7%上がる …		36.770%
		今より料率が 10%上がる …		39.770%

(※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)

しかし、その背景にはトリックが隠されています。次ページをご覧ください。平成28年4月から「健康保険」と「介護保険」の報酬月額が新たに3等級追加されているからです。つまり、平成28年4月から報酬月

額 123.5 万円以上の社長については「健康保険」と「介護保険」の保険料が軒並みアップしているということ。この改定によって、最大で**労使合計 247,752 円（年）**もの負担増になる社長もいるのです。

～平成 28 年 3 月		平成 28 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）

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。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も上がっていくでしょう。

厚生労働省の推計によると、2025 年度の社会保険料は現在より 15%強も増え、個人負担だけで年収の 30%を超えると予測されています。負担増が話題になる「増税」と異なり、自動的に給与天引きされる社会保険料の上昇は「見えない増税」といえます。

実は多くの中小企業にとって社会保険料は税金よりも重い負担です。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になりますが、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。このような状況の中で、社長、それでもまだあなたは、..

「このまま何の対策も打たず、増え続ける社会保険料を払い続けますか？」

というのが出発点です。

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”を喰う仕組みです。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

容を受けられないオーナー社長のためにも、社会保険料対策は急務の課題といえます。

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、これらの対策ではオーナー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とはいえず。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。こうして多くのオーナー企業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。

社会保険労務士にしても、他の士業にしても、たいていは自分の業務領域で顧客の問題を解決しようします。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、今回ご紹介するスキームは違います。「社会保険」という業務領域に囚われることなく、「税」やその他の専門知識を“横断的に結集する”ことで生み出された「社会保険料の削減方法」だからです。おそらくはあなたがはじめて耳にするスキームでしょう。しかし、その効果は折り紙つきです。

その詳細は本文に譲るとして、さっそく本編に入りましょう！

***** 保険事務所
代表 *****

オーナー経営者が社会保険料を削減すべき4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・鈴木巨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のでしょうか。

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4つの矛盾があるからです。

オーナー経営者が社会保険料を削減すべき4つの理由

通常社会保険料の削減では「オーナー社長と役員対策」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スキーム』ではまず「オーナー社長と役員対策」を先に着手していきます。

その理由は2つあります。ひとつは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からです。もうひとつは、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からです。

その点、オーナー経営者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。

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 経費削減に直結する

現在（平成30年度）の社会保険料率は次のとおりです。そう考えると、報酬に対して、実に約30%のキャッシュが社会保険料として徴収されていることが分かります。社会保険料は経費の一部です。

社会保険	会社負担	本人負担	労使合計
健康保険	4.950%	4.950%	9.900%
介護保険	0.785%	0.785%	1.570%
厚生年金	9.150%	9.150%	18.300%
合計	14.855%	14.855%	29.770%

（※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）

当然、オーナー社長の社会保険料も経費です。従って、オーナー社長の社会保険料削減はそのまま経費削減につながります。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、その分より良き事業運営に資金を投下することができるはず。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となります。

□ 理由その 2 健康保険制度の矛盾

決して安く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 115,847 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 (東京都協会けんぽ・40 歳以上・事業主負担含む)

給付内容	報酬 20 万円	報酬 120 万円
1 ヶ月の健康保険料	22,940 円	138,787 円
給付内容	自己負担 3 割	自己負担 3 割
入院時食事療養費	1 食 260 円	1 食 260 円
高額療養費	1 ヶ月の医療費が 100 万円掛かった場合の自己負担限度額	
	57,600 円	277,513 円
出産育児一時金	42 万円	42 万円
出産手当金	約 4,447 円 (日)	約 26,887 円 (日)
傷病手当金	約 4,447 円 (日)	約 26,887 円 (日)
埋葬料	5 万円	5 万円

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。この差は平成 27 年 1 月の制度改定でますます広がりました。(民間の保険ではありえないことです)

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、オーナー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い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。

70歳未満の方の自己負担限度額		
〈平成26年12月診療分まで〉		
被保険者の所得区分	自己負担限度額	多数該当
① 区分 A (標準報酬月額53万円以上の方)	150,000円+(総医療費-500,000円)×1%	83,400円
② 区分 B (区分Aおよび区分C以外の方)	80,100円+(総医療費-267,000円)×1%	44,400円
③ 区分 C (低所得者) (被保険者が市区町村民税の非課税者)	35,400円	24,600円

↓

〈平成27年1月診療分から〉		
被保険者の所得区分	自己負担限度額	多数該当
① 区分 ア (標準報酬月額83万円以上の方)	252,600円+(総医療費-842,000円)×1%	140,100円
② 区分 イ (標準報酬月額53万~79万円の方)	167,400円+(総医療費-558,000円)×1%	93,000円
③ 区分 ウ (標準報酬月額28万~50万円の方)	80,100円+(総医療費-267,000円)×1%	44,400円
④ 区分 エ (標準報酬月額26万円以下の方)	57,600円	44,400円
⑤ 区分 オ (低所得者) (被保険者が市区町村民税の非課税者)	35,400円	24,600円

(注1) 標準報酬月額が53万円以上の方は、市区町村民税が非課税であっても低所得者には該当されず、「区分ア」または「区分イ」に該当されます。
(注2) 同一世帯で1年間に3回以上の高額療養費の支給を受けた場合は、4回目からは自己負担限度額が軽減されますが、軽減後の自己負担限度額が「多数該当」の欄の額です。

※平成 27 年 1 月より高額療養費制度の改定（負担増）が行われています。

理由その 3 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、平成 30 年度の老齢基礎年金で年額 779,300 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 2,185,369 円（年額 779,300 円 + 年額 1,406,069 円）になります。そうすると、「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。

$$43,920,000 \text{ 円} \div 2,185,369 \text{ 円} = \boxed{20.097 \text{ 年}}$$

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。僕ならしません。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よ。

□ 理由その 4 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。そんなバカな話があるわけで

す。コストパフォーマンスも悪い。そのうえ、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のなら、「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、社会保険料の削減をおすすめする4つの理由をお話してきました。とかく税務対策となると、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、オーナー経営者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、いかに社会保険がオーナー経営者にとって不利な制度かがお分かりいただけたと思います。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。あなたの答えが「甘んじて払い続ける」なら、こ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！」というオーナー経営者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スキーム』の出番です。今から『社会保険料劇的削減スキーム』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「ガツン」と削減できる “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。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。（※なお、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）

「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）
「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）	「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）

ご覧のとおり、労働保険の「賃金」も社会保険の「報酬」も概念は同じです。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。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。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

… 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

… 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（平成 30 年 4 月分から）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ちらになります。

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	
				9.90%		11.47%		18.300%※	
等級	月額	全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額		
		円以上	円未満						
1	58,000	~	63,000	5,742.0	2,871.0	6,652.6	3,326.3		
2	68,000	63,000 ~	73,000	6,732.0	3,366.0	7,799.6	3,899.8		
3	78,000	73,000 ~	83,000	7,722.0	3,861.0	8,946.6	4,473.3		
4(1)	88,000	83,000 ~	93,000	8,712.0	4,356.0	10,093.6	5,046.8	16,104.00	
5(2)	98,000	93,000 ~	101,000	9,702.0	4,851.0	11,240.6	5,620.3	17,934.00	
6(3)	104,000	101,000 ~	107,000	10,296.0	5,148.0	11,928.8	5,964.4	19,032.00	
7(4)	110,000	107,000 ~	114,000	10,890.0	5,445.0	12,617.0	6,308.5	20,130.00	
8(5)	118,000	114,000 ~	122,000	11,682.0	5,841.0	13,534.6	6,767.3	21,594.00	
9(6)	126,000	122,000 ~	130,000	12,474.0	6,237.0	14,452.2	7,226.1	23,058.00	
10(7)	134,000	130,000 ~	138,000	13,266.0	6,633.0	15,369.8	7,684.9	24,522.00	
11(8)	142,000	138,000 ~	146,000	14,058.0	7,029.0	16,287.4	8,143.7	25,986.00	
12(9)	150,000	146,000 ~	155,000	14,850.0	7,425.0	17,205.0	8,602.5	27,450.00	
13(10)	160,000	155,000 ~	165,000	15,840.0	7,920.0	18,352.0	9,176.0	29,280.00	
14(11)	170,000	165,000 ~	175,000	16,830.0	8,415.0	19,499.0	9,749.5	31,110.00	
15(12)	180,000	175,000 ~	185,000	17,820.0	8,910.0	20,646.0	10,323.0	32,940.00	
16(13)	190,000	185,000 ~	195,000	18,810.0	9,405.0	21,793.0	10,896.5	34,770.00	
17(14)	200,000	195,000 ~	210,000	19,800.0	9,900.0	22,940.0	11,470.0	36,600.00	
18(15)	220,000	210,000 ~	230,000	21,780.0	10,890.0	25,234.0	12,617.0	40,260.00	
19(16)	240,000	230,000 ~	250,000	23,760.0	11,880.0	27,528.0	13,764.0	43,920.00	
20(17)	260,000	250,000 ~	270,000	25,740.0	12,870.0	29,822.0	14,911.0	47,580.00	
21(18)	280,000	270,000 ~	290,000	27,720.0	13,860.0	32,116.0	16,058.0	51,240.00	
22(19)	300,000	290,000 ~	310,000	29,700.0	14,850.0	34,410.0	17,205.0	54,900.00	
23(20)	320,000	310,000 ~	330,000	31,680.0	15,840.0	36,704.0	18,352.0	58,560.00	
24(21)	340,000	330,000 ~	350,000	33,660.0	16,830.0	38,998.0	19,499.0	62,220.00	
25(22)	360,000	350,000 ~	370,000	35,640.0	17,820.0	41,292.0	20,646.0	65,880.00	
26(23)	380,000	370,000 ~	390,000	37,620.0	18,810.0	43,586.0	21,793.0	69,540.00	

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」と分かります。よって、それぞれの等級の社会保険料はこちらになります。

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	17,205 円	19,499 円
厚生年金保険料	27,450 円	31,110 円

社会保険料合計	44,655 円	50,609 円
手取り差額	—	▲ 5,954 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5,954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6,079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『社会保険料劇的削減スキーム』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」の定義がこのようになっていますので、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そうです。そして、『社会保険料劇的削減スキーム』もこのカテゴリ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 178.6万円	約 239.3万円	約 271.0万円

※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、ひとつだけ違っている点があったのです。それが社会保険料です。A 社長は約 271.0 万円の負担。B 社長は約 178.6 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 271.0 万円	約 178.6 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「約 92.4 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 2 人の社長には差が出たのか？」

それはB社長が『社会保険料劇的削減スキーム』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92.4万円」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、どうすればこれだけの金額を削減できるのか？

社会保険料の算定基礎に含まれないツールとは？

タネ明かしはこうです。先述のとおり、『社会保険料劇的削減スキーム』では報酬の一部を引き下げて、「**1.労働の対償でないものに変える**」という手法で社会保険料を削減していきます。具体的には、社会保険料の算定基礎に含まれない“あるツール”を活用するのです。そのツールを活用することで、年収を変えずに社会保険料を大幅削減し、最終的に手元に残るキャッシュを8桁増やせるわけです。

社会保険料の算定基礎（例）

報酬の定義	金銭によるもの	現物によるもの
報酬となるもの	基本給(月給、週給、日給)、家族手当、住宅手当、通勤手当、食事手当、役付手当、職階手当、早出手当、残業手当、皆勤手当、能率手当、生産手当、休業手当、育児休業手当、介護休業手当、各種技術手当、特別勤務手当、宿日直手当、勤務地手当など、年4回以上支給の賞与など	食事、食券など 社宅、独身寮など 通勤定期券、回数券 給与としての 自社製品など
報酬とならないもの	労働の対償とされないもの	食事
	解雇予告手当、退職金手当、 事業主が保険契約者になって加入している生命保険の保険料 、結婚祝金、災害見舞金、病気見舞金、年金、恩給、健康保険の傷病手当金、休業補償給付、内職、副業で得る収入	本人からの徴収金額が、標準価格により算定した額の2/3以上の場合
	臨時に受けるもの	住宅

	大入袋、出張旅費	本人からの徴収金額が、標準価格により算定した額以上の場合
	年間 3 回まで支給されるもの	被服
	年 3 回まで支給される賞与	事務服、作業服等の勤務服など

※上記は厚生労働省の HP にも記載されています。

http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/daijin/hoken/980916_6.htm

通常、報酬は全額キャッシュで受け取る方がほとんどです。当然、手取り金額は税金や社会保険料を控除された残りになるわけですが、ここで考えてみてほしいことがあります。

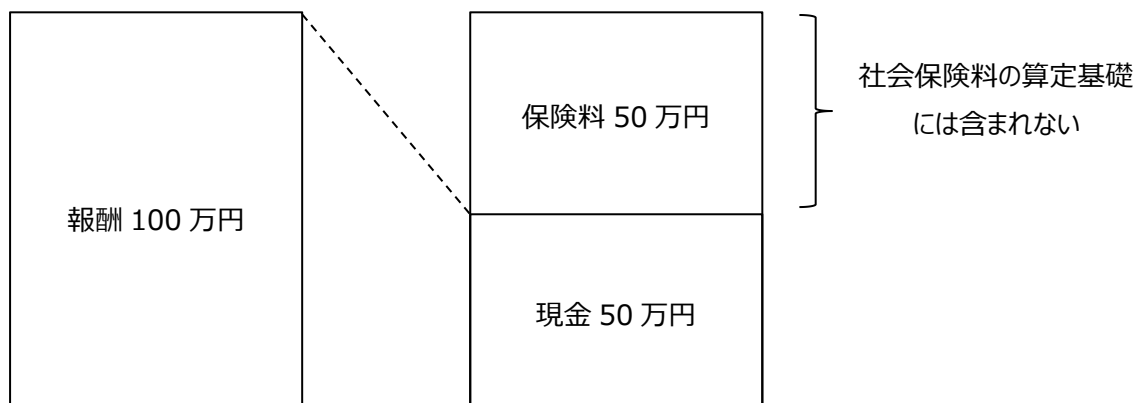
「本当に全額キャッシュで受け取る必要がありますか？」

ということです。仮に、あなたが預貯金や株式投資などの資産形成を行っているなら、それは社会保険料を控除された残りの報酬の中から拠出した金額ですよ。だとすれば、です。その報酬の一部を社会保険料のかからない「外部積立」に回した方が「**ダンゼンお得ですよ！**」というのが今回の提案趣旨になります。

このご時世で年利 15%の金融商品がありますか？

『社会保険料劇的削減スキーム』は報酬の一部を社会保険料のかからない「外部積立」に回すことで、社会保険料を「ガツン！」と削減する手法です。では、そうすると、「どれくらいお得なのか？」というと、人によっては数年で 8 桁（千万単位）の社会保険料を削減できるのです。図にすると、こうなります。

『社会保険料劇的削減スキーム』の概念図



説明を簡略化するために、報酬月額 100 万円で想定してみましょう。まず、通常キャッシュで振り込む報酬を 100 万円から 50 万円に引き下げます。一方で、引き下げた差額の 50 万円を社会保険料のかからない「外部積立」に回します。すると、..

先の A 社長と B 社長とでは年間で「約 92.4 万円」（約 271.0 万円－約 178.6 万円）もの社会保険料の違いが生れるわけです。いいですか。たった 1 年で「約 92.4 万円」ですよ。

月額報酬 100 万円（年 1,200 万円）の社会保険料

社会保険	法人負担	個人負担
健康保険・介護保険	56,203 円	56,203 円
厚生年金保険	56,730 円	56,730 円
月額負担計	112,993 円	112,993 円
年間負担計	1,355,196 円	1,355,196 円
合計	2,710,392 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

月額報酬 50 万円（年 600 万円）の社会保険料

社会保険	法人負担	個人負担
健康保険・介護保険	28,675 円	28,675 円
厚生年金保険	45,750 円	45,750 円
月額負担計	74,425 円	74,425 円
年間負担計	893,100 円	893,100 円
合計	1,786,200 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

しかも、繰り返しますが、ここでは単純に報酬を引き下げたわけではありません。報酬を引き下げた分は「外部積立」に回しており、そこで積立てられた「**全額**」は数年後にはあなたに戻って来るのです。

ここでの「外部積立」は数年後には戻って来ます。そうなれば、毎年の社会保険料削減分「約 92.4 万円」がそっくりそのまま経済的メリットとして考えられるわけです。これって、どういうことかという、次の式の「解」がそのまま手元キャッシュの増加を意味するということです。

$$\text{外部積立期間} \times \text{約 92.4 万円} = \text{社会保険料削減額}$$

年間 600 万円（月額 50 万円×12 ヶ月）の積立で「約 92.4 万円」の利息が付くようなものです。超低金利時代のご時世です。こんな金融商品があるでしょうか。年利にしたら「15%」という、とんでもない金利です。今の日本でそんな金融商品があるわけがないですね。

外部積立を「非課税」で受け取れる理由

Q

なるほど。社会保険料を削減できるロジックはわかりました。
しかし、外部積立を個人で受け取るときに多額の税金がかかるのでは？

上記の懸念を残している方もいることでしょう。しかし、なぜなら、『社会保険料劇的削減スキーム』の外部積立は「非課税」で受け取れるからです。その理由は単純です。先述のとおり、ここでの外部積立には社会保険料はかかりません。しかし、その一方で税法上は「みなし給与」となります。よって、外部積立にも現金報酬と同様に個人の所得税と住民税がかかっています。

つまり、外部積立をしている時点ですでに課税は完結しているので、数年後に外部積立を個人で受け取る際は「非課税」で資金移動が可能になります。従って、『社会保険料劇的削減スキーム』では、

外部積立期間 × 社会保険料削減額 = 法人と個人の手元キャッシュの増加！

を実現できるのです。

例えば、先述の B 社長の場合です。仮に 5 年間、『社会保険料劇的削減スキーム』を導入したとしましょう。すると、それで削減できた社会保険料は

外部積立期間 5 年 × 約 92.4 万円 = 約 462 万円

ということになります。一方、5 年経過の時点で外部積立に回した報酬総額は 50 万円×12 ヶ月×5 年ですので、計 3,000 万円です。3,000 万円は 5 年後には「非課税」で個人が受け取れるわけです。もちろん、『社会保険料劇的削減スキーム』は 5 年目以降も同じことを繰り返すことができます。そうなれば、さらに法人と個人の手元に残るキャッシュは増加していくことになるでしょう。

いかがでしょうか？

合理的な経営判断のできるオーナー経営者なら、この『社会保険料劇的削減スキーム』を“導入しない”という選択肢はありえないのではないのでしょうか。

『社会保険料劇的削減スキーム』のデメリットとは？

とはいえ、『社会保険料劇的削減スキーム』にはデメリットもあります。デメリットは大きく2つですが、『社会保険料劇的削減スキーム』を導入できるオーナー企業には条件がありますので、それを加味すると3つということになります。以下、それぞれについて解説を加えます。

デメリット 1 個人の税負担が微増する

『社会保険料劇的削減スキーム』で社会保険料を削減すると、個人所得から「社会保険料控除額」が減額されることとなります。所得計算上、社会保険料控除は全額控除になりますので、そうなると所得税と住民税が微増することになります。これがひとつめのデメリットです。

具体的には、“**社会保険料削減額×税率＝増加する税負担**”になります。例えば、『社会保険料劇的削減スキーム』によって労使合計で年間100万円の社会保険料を削減できたとします。個人負担分は半分の50万円です。仮に税率が所得税と住民税合算で33%だとすると、こうなるわけです…

$$50 \text{ 万円} \times 33\% (\text{所得税 } 23\% \cdot \text{住民税 } 10\%) = 16.5 \text{ 万円} \Rightarrow \text{税負担増加}$$

所得税の速算表

課税所得	税率	控除額
195万円以下	×5%	—
195万円超～330万円以下	×10%	97,500円
330万円超～695万円以下	×20%	427,500円
695万円超～900万円以下	×23%	636,000円
900万円超～1,800万円以下	×33%	1,536,000円
1,800万円超～4,000万円以下	×40%	2,796,000円
4,000万円超	×45%	4,796,000円

住民税の税率

住民税		
一律	うち道府県民税	うち市町村民税
10%	4%	6%

しかし、これはオーナー企業にとってトータルで考えると大したデメリットにはならないでしょう。なぜなら、社会保険料の削減効果の方が遥に大きいからです。

労使合計の社保削減額 100 万円 - 税の増加分 16.5 万円 = 合計 83.5 万円

デメリット 2 将来の年金額が下がる

『社会保険料劇的削減スキーム』で厚生年金保険料部分を削減した場合は、当然のことながら将来受け取れる（だろう？）老齢年金の受給額も下がります。これが2つめのデメリットですが、でも、率直に申し上げて、老齢年金が「**将来約束どおりの金額で受け取れるのか？**」は甚だ疑問が残るところです。

「それでも私は国の老後保障に期待する！」というオーナー経営者がいれば別ですが、そもそも大半のオーナー経営者は“**独立自尊**”の精神を持っている人たちです。それを考えると、これも大したデメリットにはならないのではないのでしょうか。

デメリット 3 導入できるオーナー企業には条件がある

そう考えると、やはり最大のデメリットはこれでしょう。『社会保険料劇的削減スキーム』を導入できるオーナー企業には条件があるということです。『社会保険料劇的削減スキーム』を導入できるオーナー企業の条件は次のとおりです。今の報酬月額「現金部分」を、

「月額 1,355,000 円以下にする」

ことができるオーナー経営者ということです。つまり、毎月必ず現金で 1,355,000 円以上受け取らないと困るというオーナー経営者には不向きなスキームだということです。

ただし、オーナー企業では家族（配偶者・子など）を役員・従業員などにして所得分散を図っているケースが多いので、その分も加味して家計単位で「生活費として、いくら現金があればいいのか？」を計算してプランニングすることで、実現可能性のハードルを下げることは十分可能です。

以上が 3 つのデメリットになります。

続いて、従業員の対策を 2 つご紹介しましょう。いずれも導入にあたっては法人・個人ともに 1 円もキャッシュアウトすることなく実行可能です。

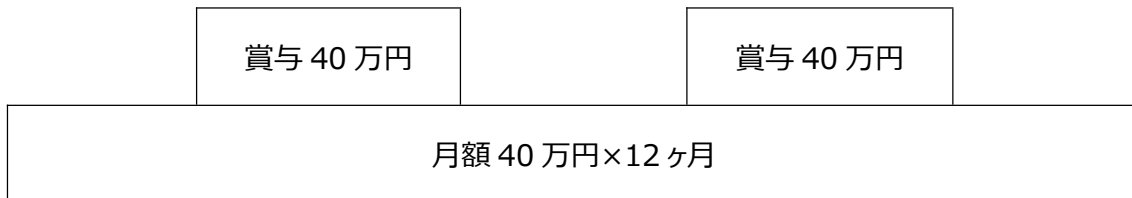
こうすれば手取りを変えずに従業員の 社会保険料も削減できる！

従業員の社会保険料を削減する2つの方法をご紹介します。いずれも法人と個人の支出を1円も変えず、実行できる社会保険料削減対策であり、知っておきたい実務知識です。

- 方法 # 1 等級に着目して社会保険料を削減する
- 方法 # 2 中退共で社会保険料を削減する

【方法 1】等級に着目して社会保険料を削減する方法

カラクリはいたってシンプルです。例えば、次のような年収の従業員がいたとしましょう。月額給与と年2回のボーナス併せて年収560万円になります。すると、社会保険料の負担は次のとおりになります。



給与 40 万円の社会保険料は？

社会保険	法人負担	個人負担
健康保険・介護保険	23,513 円	23,513 円
厚生年金保険	37,515 円	37,515 円
月額負担計	61,028 円	61,028 円
年間負担計	723,336 円	723,336 円
労使合計	1,464,672 円 …①	

※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

賞与 40 万円の社会保険料は？

社会保険	法人負担	個人負担
健康保険・介護保険	23,513 円	23,513 円
厚生年金保険	37,515 円	37,515 円
賞与負担計	61,028 円	61,028 円
年間負担計（2 回）	122,056 円	120,056 円
労使合計	244,112 円 …②	

※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

つまり、給与と賞与の労使合計での社会保険料はこうなります。

$$1,464,672 \text{ 円 } \dots\text{①} + 244,112 \text{ 円 } \dots\text{②} = \underline{1,708,784 \text{ 円 } \dots\text{③}}$$

そこで、月額給与と年 2 回の賞与を次のように変更します。月額給与を引き上げて賞与を減額するわけですが、従業員の年収は同じ 560 万円です。すると、社会保険料の負担は次のとおりになります。

賞与 25 万円	賞与 25 万円
月額 42.5 万円×12 ヶ月	

給与 42.5 万円の社会保険料は？

社会保険	法人負担	個人負担
健康保険・介護保険	23,513 円	23,513 円
厚生年金保険	37,515 円	37,515 円
月額負担計	61,028 円	61,028 円
年間負担計	723,336 円	723,336 円
労使合計	1,464,672 円 …④	

※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

賞与 25 万円の社会保険料は？

社会保険	法人負担	個人負担
健康保険・介護保険	13,764 円	13,764 円

厚生年金保険	21,960 円	21,960 円
賞与負担計	35,724 円	35,724 円
年間負担計 (2 回)	71,448 円	71,448 円
労使合計	142,896 円 …⑤	

※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

つまり、給与と賞与の労使合計での社会保険料はこうなります。

$$1,464,672 \text{ 円 } \dots④ + 142,896 \text{ 円 } \dots⑤ = \underline{1,607,568 \text{ 円 } \dots⑥}$$

ということは、です。月額給与と年 2 回の賞与をこのように変更すると、法人と個人の支出は 1 円も変えず、**年間 101,216 円**の社会保険料削減が実現可能になるのです。

$$1,708,784 \text{ 円 } \dots③ - 1,607,568 \text{ 円 } \dots⑥ = \underline{101,216 \text{ 円}} \Rightarrow \text{社会保険料削減額}$$

月額給与の社会保険料をご覧ください。月額給与 40 万円でも、月額給与 42.5 万円でも、労使合計の社会保険料は変わっていないと気付くはずです。

その一方で、月額給与を増額した分だけ、年 2 回の賞与支給額を減額すると、労使合計の社会保険料が 244,1120 円から 142,896 円へ下がったことに気付くはずです。その結果として、労使合計で 99,884 円の社会保険料を削減できたこととなります。

では、なぜ年収は変わらないのに社会保険料だけ削減できるのか？

ポイントは報酬月額に注目して、月額給与を「右端」に揃えることです。要は、報酬月額の等級範囲内であれば、“**社会保険料の負担額は変わらない**”ことを利用するわけです。

保険料額表を見て、月額給与が「右端」になっていない従業員は「右端」に揃えることで月額給与のアップになります。しかし、月額給与をアップした分は年 2 回の賞与で調整（減額）すれば、会社も給与支給額を増やすことなく、従業員も年収が変わらないままで社会保険料だけを減額できるケースがあります。

17(14)	200,000	195,000	210,000	19,800.0	9,900.0	22,940.0	11,470.0	36,600.00	18,300.00
18(15)	220,000	210,000	230,000	21,780.0	10,890.0	25,234.0	12,617.0	40,260.00	20,130.00
19(16)	240,000	230,000	250,000	23,760.0	11,880.0	27,528.0	13,764.0	43,920.00	21,960.00
20(17)	260,000	250,000	270,000	25,740.0	12,870.0	29,822.0	14,911.0	47,580.00	23,790.00
21(18)	280,000	270,000	290,000	27,720.0	13,860.0	32,116.0	16,058.0	51,240.00	25,620.00
22(19)	300,000	290,000	310,000	29,700.0	14,850.0	34,410.0	17,205.0	54,900.00	27,450.00
23(20)	320,000	310,000	330,000	31,680.0	15,840.0	36,704.0	18,352.0	58,560.00	29,280.00
24(21)	340,000	330,000	350,000	33,660.0	16,830.0	38,998.0	19,499.0	62,220.00	31,110.00
25(22)	360,000	350,000	370,000	35,640.0	17,820.0	41,292.0	20,646.0	65,880.00	32,940.00
26(23)	380,000	370,000	395,000	37,620.0	18,810.0	43,586.0	21,793.0	69,540.00	34,770.00
27(24)	410,000	395,000	425,000	40,590.0	20,295.0	47,027.0	23,513.5	75,030.00	37,515.00
28(25)	440,000	425,000	455,000	43,560.0	21,780.0	50,468.0	25,234.0	80,520.00	40,260.00
29(26)	470,000	455,000	485,000	46,530.0	23,265.0	53,909.0	26,954.5	86,010.00	43,005.00
30(27)	500,000	485,000	515,000	49,500.0	24,750.0	57,350.0	28,675.0	91,500.00	45,750.00

こうして説明してしまえば「何だ、そんなことか…」と思われるかもしれませんが、しかし逆に、たったこれだけで、法人と従業員の支出は1円も変えず、社会保険料だけを削減できるのです。導入にあたって従業員から説明を求められるとは思いますが、従業員にしても「手取り」が増えるわけですから、同意を得やすい方法といえるでしょう。

(注) 厳密には等級を下げるは月額 424,999 円以下、賞与 249,999 円以下にする必要があります。

導入手続きについて

【方法 1】は月額報酬レンジを右に寄せ、その分の賞与を下げるわけですから、この「操作」から新しく発生する手続きは何もありません。同じ月額報酬レンジでの運用ですから、「随時改定」が必要なわけでもありません、ボーナスについては賞与支払届を提出しますが、「操作」前と手続きは変わりません。

社内規程もいじる必要はないし、“不利益変更”でもありませんから従業員に対する「同意書」も不要です。必要なのは、従業員に対する『説明・説得』です。「なぜ、こうするのか？」についての理解と納得が必要だということです。逆に言えば、それだけです。よって、導入手続きについてはこんな感じになります。

(1) 該当従業員に説明し、理解・納得を得る → (2) 給与アップ → (3) 賞与ダウン

【方法 2】中退共で社会保険料を削減する方法

これは「中小企業退職金共済」（以下、中退共）を活用した逆説的な社会保険料削減方法です。実は、中退共は社会保険料の削減ツールとして活用できるのです。ご存知かもしれませんが、中退共のポイントは大きく 3 つあります。

1. 掛金月額は 5,000 円～30,000 円（全額法人負担）
2. 掛金は全額経費
3. 退職金は従業員に直接振込

このうち「3.退職金は従業員に直接振込」という制限があるゆえ、オーナー経営者は中退共の導入を躊躇するのですが、モノは考えようです。実は、中退共は従業員の退職準備金としてはもちろん、掛金が全額経費となり節税の効果があるほか、使い方によっては社会保険料の削減にも役立つからです。

さらに、中退共にはオーナー経営者にとって以下のメリットもあります。

(1) 新規加入助成

⇒ 掛金月額 $\frac{1}{2}$ （従業員ごと上限 5,000 円）を加入後 4 ヶ月目から 1 年間にわたって国が助成してくれます。例えば、新規で 1 万円加入した場合は 6 万円（5,000 円 \times 12 ヶ月）を国から助成してもらえらるわけです。

(2) 月額変更助成

⇒ 掛金月額が 18,000 円以下の従業員の掛金を増額した場合は増額分の $\frac{1}{3}$ を増額月から 1 年間にわたって国が助成してくれます。

(3) 自治体の助成（※助成内容は自治体によって異なります）

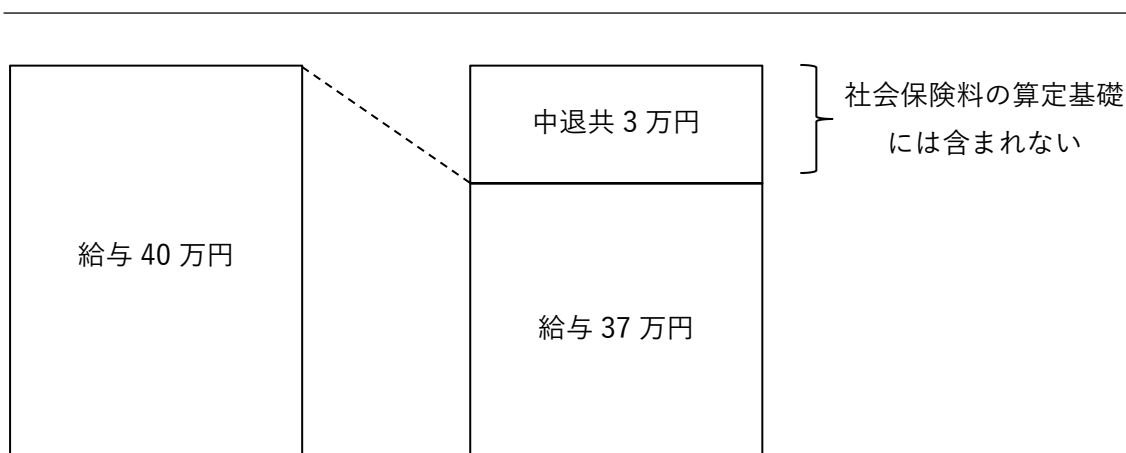
⇒ 例えば、新規加入 3 年間は従業員 1 人当たりの掛金月額の 20%以内を補助してくれます。

このように中退共は国や自治体から手厚く助成してもらえます。要は、「**従業員の月額給与の一部を中退共に充当すると、労使ともにメリットのある形で、社会保険料を削減できますよ！**」という話です。

社会保険料は月額給与に比例して上昇していきます。逆に考えると、月額給与を下げないと、社会保険料は削減できないわけです。しかしながら、単純に月額給与を下げれば、従業員のモチベーション低下につながるでしょうし、不利益変更となって面倒なことにもなりかねません。

そこで、そうした法人と従業員にとってのトレードオフを解消するツールとして、中退共を活用するのです。

中退共で社会保険料を削減する概念図



例えば、月額給与 40 万円の場合で考えてみましょう。月額給与を減らしてその分で月額 30,000 円を

中退共に充当すると、ご覧のとおり、労使合計で① - ② = **178,608 円**の社会保険料削減につながるのです。

給与 40 万円の社会保険料は？

社会保険	法人負担	個人負担
健康保険・介護保険	23,513 円	23,513 円
厚生年金保険	37,515 円	37,515 円
月額負担計	61,028 円	61,028 円
年間負担計	723,336 円	723,336 円
労使合計	1,464,672 円 …①	

※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

給与 37 万円の社会保険料は？

社会保険	法人負担	個人負担
健康保険・介護保険	20,646 円	20,646 円
厚生年金保険	32,940 円	32,940 円
月額負担計	53,586 円	53,586 円
年間負担計	643,032 円	643,032 円
労使合計	1,286,064 円 …②	

※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

ここでの法人のメリットは

- (1) 社会保険料を削減できる (年額 89,304 円)
- (2) 助成が受けられる (国 : 年間 60,000 円 + 自治体 : 16,200 円)

一方、従業員のメリットは

- (1) 社会保険料を削減できる (年額 89,304 円)
- (2) 所得税・住民税の軽減
- (3) 中退共の掛金は予定利率 1%で増える

つまり、同じ 40 万円の支出でも、法人にとっては社会保険料の削減額と助成額がそのままメリットにつながり、従業員にとっては月額給与こそ下がるものの、中退共の積立金は従業員の固有資産になるわけですから、最終的な手元キャッシュが増えるメリットがあるわけです。

導入手続きについて

中退共に未加入企業なら新規加入することになりますので、まず新規加入の手続きを済ませます。既加入企業なら掛金の増額などで対応することになります。その場合は増額の手続きを済ませます。次に、【方法3】「中退共で社会保険料を削減する方法」では額面上の年収を引き下げることにしますので、後々トラブルにならないよう、書面による同意を取っておいた方が良いでしょう。個別同意を取る際には、従業員の理解を得られるように面談などで丁寧に説明をし、同意書を書いてもらいます。

中小企業退職金共済制度事業本部

<http://chutaikyo.taisyokukin.go.jp/index.html>

以上、ここでご紹介した従業員の社会保険料削減対策は法人と個人の支出は1円も変えず、社会保険料だけを削減できるものです。今ご説明したとおり、実行にあたってのハードルもさほど高くはありません。これで社会保険料を削減できれば法人の経費削減に直結します。経費削減ができれば余剰資金が生まれます。その範囲がオーナー経営者、役員、従業員にまで広がればそれだけ余剰資金の額も増えていきます。その余剰資金をぜひ有効な事業活動にご活用なさってください。

社会保険料を「ガツン」と削減するために あなたは誰に相談しますか？

この小冊子をお読みの方の中には確定申告を顧問税理士に依頼している方も大勢いるでしょう。ならば、顧問税理士に相談すれば「**社会保険料を削減する方法を教えてくださいのか？**」というと、それは違います。税理士は税金のプロであって、社会保険のプロではないからです。それに、御社の顧問税理士がその方法を教えてくれたならとくに保険料は下がっていますよね。

それなら社会保険労務士ならどうか。たしかに社会保険労務士は社会保険のプロです。しかし、残念ながら、彼らにも得意・不得意分野があり、「税」やその他の専門知識を“**横断的に駆使した効果的な社会保険料の削減方法**”を熟知している社会保険労務士はほとんどいないのが実情です。

そもそも税理士や社会保険労務士に社会保険料の削減を依頼するのもムリがあります。あくまでも彼らの仕事の中心は「顧問業務」であり、その対価が顧問報酬だからです。よって、あなたの保険料を削減したところで彼らには何のインセンティブもないわけです。（報酬を支払えば別かもしれませんが…）

では、誰に相談すればいいのか？
ということですが、大きく3つのチェックポイントが挙げられます。

信頼できる「専門家」の基準とは？

まず第一に、今回ご紹介する「社会保険料劇的削減スキーム」を知っている専門家であることです。知らなければ削減方法をアドバイスできませんので、これが大前提です。もしあなたの周りにそのような専門家がいたら、この小冊子を渡してみてください。それだけでピンと来るはず。反対に、ピンと来ないようなら、その方は今回ご紹介する『社会保険料劇的削減スキーム』を知らないということです。

第二に、「税金」と「社会保険」の両方に精通している専門家です。実は「税金」と「社会保険」の両方に精通している専門家は意外と少ないのです。税理士も社会保険労務士もどうしても自身の専門分野に業務知識が偏向してしまうからです。しかし、保険料を削減して、あなたの手元に残るキャッシュを最大化

させるためには「税金」と「社会保険」の知識が不可欠です。手元に残るキャッシュを最大化させるためにも、「税金」と「社会保険」の両方に精通している専門家に依頼することをおすすめします。

第三に「料金体系」です。すべて“コミコミの料金”の完全成果報酬制を採用している専門家に依頼してください。実際に保険料を削減できてはじめてあなたにメリットをもたらします。しかし、中には保険料削減の成功如何を問わず、「着手金」や「相談料」を請求するような専門家もいたりします。

そうすると、保険料を削減することが逆に高くなってしまふ…なんて結果に終わってしまうことがあります。また、「着手金」や「相談料」などの費用を要求するのは、別の見方をすると、“自身の業務スキルに自信がない”と言えなくもないわけです。なぜって、自身の業務スキルに絶対の自信を持っていれば、そうした費用を請求しなくても、すべて“コミコミの料金”の完全成果報酬制で勝負できると思うからです。

たった 1 つの条件をクリアすれば保険料を削減できる！

今はどの業界でも厳しい経営環境の中、“売上アップや”経費削減”の対策に真剣に取り組まれています。さもないと、事業経営に必要な適正利益を維持することがますます難しくなっているからです。

私も事業を経営する 1 人です。そうした経営努力の難しさや苦労は痛いほど分かります。そして、その努力の成果が一朝一夕では結実しないことも重々理解しています。「時間」も必要でしょう。「投資」も必要でしょう。もちろん、「努力」も必要でしょう。

ところが、です。実はそうした経営努力とは比べようもないほど、簡単で確実な「利益アップ」の方法があるのです。いや、そもそも比べること自体が間違っている。なぜなら、その方法を実行するのに、「時間」も、「投資」も、「努力」さえも必要ないからです。

それが、今あなたが負担している社会保険料を削減することです。ここでの社会保険料の削減は領収書をかき集めて節税を図るといった類の「経費削減」ではありません。削減した原資がそっくりそのままキャッシュとして手元に残る「経費削減」です。しかも、ここに挙げるたった 1 つの条件に該当すれば、社会保険料の削減見込みが期待できるのです。その条件とは、今の報酬月額「現金部分」を、

「毎月必ず現金で 1,355,000 円以上受け取らないと困る！」

というものです。従って、その答えが「いや、それ以下でもかまわない」「そもそも今もそんなに受け取っていない」ということなら、大いに削減効果が期待できます。オーナー企業なら家族（配偶者・子など）を役員・従業員などにして所得分散を図っているケースも多いでしょう。もし、その家族も社会保険に加入して

いるのなら、さらに削減効果が期待できます。もちろん、従業員に範囲を広げれば、もっと、もっとその効果は広がります。

いかがでしょうか？

この、たった1つの条件をクリアできたなら、おめでとうございます。あなたも保険料を削減できる見込みが大いにあります。社会保険料の削減——今すぐこれを実行しない使わない手はありません。なぜなら、これは経営努力なしに、もっとも簡単に「利益アップ」を実現できる方法の1つだからです。

では、あなたの場合はいくら削減できるのか？

その答えを、あなたは知りたくないですか。

今すぐ社会保険料を「ガツン」と劇的に削減する方法

さて、ここまで小冊子をお読みいただきまして、もしあなたも社会保険料の重い負担から解放されたい。そして、今すぐ保険料を削減して手に残るキャッシュを増やしたい。そう願うなら、ぜひ私どもにおまかせください。『社会保険料劇的削減スキーム』は「社会保険料の負担を何とかしたい・・・」と苦しむオーナー企業のために開発したものです。私どもは社会保険のプロとして、『社会保険料劇的削減スキーム』で中小企業にとって重くのしかかる社会保険料を「ガツン！」と削減するお手伝いをしたいと考えています。

その第一歩として、まずは完全無料で「御社の場合はいくら保険料を削減できるのか？」を事前診断させていただきます。診断結果はレポート形式のフォーマットで分かりやすく作成された私どもオリジナルの【**社会保険料削減シミュレーション報告書**】でお知らせします。【社会保険料削減シミュレーション報告書】をご覧いただければ、ビフォー・アフターで保険料の削減効果が一目瞭然で分かるようになっています。

		【単位:円】			
		現在	パターン1	パターン2	パターン3
売上		800,000	600,000	500,000	400,000
減価償却		200,000	200,000	300,000	400,000
経費		9,600,000	9,600,000	9,600,000	9,600,000
営業利益		790,000	590,000	500,000	410,000
税金		620,000	590,000	500,000	410,000
減料		39,105	29,205	24,750	20,295
全保険料		56,730	53,985	45,750	37,515
減料		6,202	4,632	3,925	3,219
月額		102,037	87,822	74,425	61,029
年額		1,224,438	1,053,858	893,100	732,342
減料		39,105	29,205	24,750	20,295
全保険料		56,730	53,985	45,750	37,515
減料		6,202	4,632	3,925	3,219
月額		102,037	87,822	74,425	61,029
年額		1,224,438	1,053,858	893,100	732,342
月額		204,073	175,643	148,850	122,057
年額		2,448,876	2,107,716	1,786,200	1,464,684
月額		28,430	55,223	82,016	109,375
年額		341,157	662,676	984,192	1,312,500

	4,270,010	4,107,110	1,000,000	1,702,000
社会保険料削減効果(合計)	月額	28,430	55,223	82,016
	年額	341,160	662,676	984,192

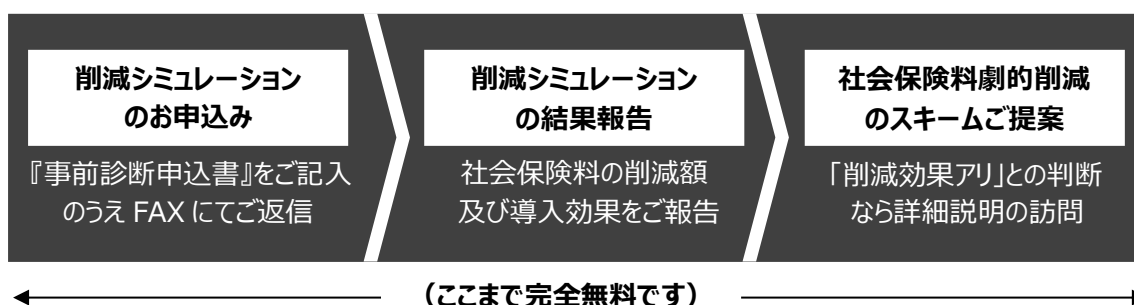
推移表		【単位:円】		
		パターン1	パターン2	パターン3
社会保険料削減効果(累計)	1年目	341,160	662,676	984,192
	2年目	682,320	1,325,352	1,968,384
	3年目	1,023,480	1,988,028	2,952,576
	4年目	1,364,640	2,650,704	3,936,768
	5年目	1,705,800	3,313,380	4,920,960
	6年目	2,046,960	3,976,056	5,905,152
	7年目	2,388,120	4,638,732	6,889,344
	8年目	2,729,280	5,301,408	7,873,536
	9年目	3,070,440	5,964,084	8,857,728
	10年目	3,411,600	6,626,760	9,841,920
	11年目	3,752,760	7,289,436	10,826,112
	12年目	4,093,920	7,952,112	11,810,304
	13年目	4,435,080	8,614,788	12,794,496
	14年目	4,776,240	9,277,464	13,778,688
	15年目	5,117,400	9,940,140	14,762,880

繰り返しますが、今の報酬月額「現金部分」を、1,355,000円以下にできるなら、誰でも削減効果を見込めます。ただし、削減効果（削減額）は人によって異なります。現在の報酬金額、及び、外部積立に回せる金額によって削減効果が大きく異なるからです。

従いまして、「御社の場合はどれくらい削減できるのか？」をご報告させていただくために、まずは事前診断をご利用なさってください。ご覧のとおり、【社会保険料削減シミュレーション報告書】をもとに具体的な削減効果（削減額）をシミュレーションしてご報告いたします。

その結果をもとに、私どもの『社会保険料劇的削減スキーム』を導入するかをご検討ください。『社会保険料劇的削減スキーム』の導入にあたって初期費用は一切かかりません。報酬については実際に『社会保険料劇的削減スキーム』を導入いただき、その効果を検証していただいた場合のみ発生いたします。それ以外の費用（事前診断費、資料作成費、交通費など）は何もかも不要です。

『社会保険料劇的削減スキーム』導入までの流れ



私どもの目的は社会保険料を削減して御社の手元に残るキャッシュを最大化することです。そのお手伝いをする事で報酬をいただいております。従って、事前診断の結果、「削減効果が期待できない」と分かれば、大変申し訳ないのですが、逆に今回のご提案はなかったことにさせていただきます。あなたにとって「大きな効果が期待できる」場合に限り、ご提案させていただきます。

私どもからあなたへのご提案はいたってシンプルです：

「ここに、法人と個人の支出は1円も変えず、合法的に、社会保険料だけ大幅に削減して、数年後にあなたと手元に残るキャッシュを最大8桁増やす方法があるのですが、ご興味はありますか？」

もしあなたの答えが「Yes！」であれば、今すぐ同封の『事前診断申込書』をご返送ください。あなたにデメリットもリスクもなし、あるのは削減後に増える“キャッシュ”だけです。しかも、そのメリットを享受するために必要なのは、たった一言、あなたが「と・り・あ・え・ず」とおっしゃって、、、

同封の『事前新申込書』を私どもに FAX していただくことです！

<p align="center">《完全無料の情報提供サービス》</p> <p align="center">社会保険料削減シミュレーション</p> <p align="center">【事前診断申込書】</p> <p><small>私ども「社会保険料削減スキーム」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するものです。過去数年間の法人と個人の支出をシミュレーションいたします。また「社会保険料削減スキーム」は「社会保険料削減スキーム」を「社会保険料削減スキーム」に適用することにより、社会保険料削減スキームの効果を最大限に引き出すことができます。社会保険料削減スキームの効果を最大限に引き出すためには、社会保険料削減スキームの効果を最大限に引き出す必要があります。</small></p> <p>社会保険料削減スキームの会社名 業種 従業員数 従業員数 従業員数 従業員数</p>			
御社名			
申込者名	(年齢 歳)		
ご住所	〒 _____		
TEL		FAX	
E-mail	@ _____		
役員数	_____ 名	うち社保加入	_____ 名
役員年齢・報酬	役員(A) ... 年齢: _____ 歳 報酬(月額): _____ 万円		
	役員(B) ... 年齢: _____ 歳 報酬(月額): _____ 万円		
	役員(C) ... 年齢: _____ 歳 報酬(月額): _____ 万円		
役員賞与	<input type="checkbox"/> 支給あり <input type="checkbox"/> 支給なし	法人決算月	_____ 月

社会保険料は今月も来月も、そしてその先もずっと払い続けなければならない「固定費」です。しかも、その金額は年々上昇していきます。従って、その対策が早いほど「利益アップ」も早期実現いたします。「と・り・あ・え・ず」と考えて、今すぐ同封の『事前診断申込書』をご記入のうえ FAX にてご返信ください。

ぜひあなたも保険料の大幅削減を実現されて、その原資を有効な事業活動やプライベートにお役立てください。あなたから『事前診断申込書』が届くのを、こころよりお待ちしております。

最後に、『社会保険料劇的削減スキーム』に関する「よくある質問」をご紹介します。

『社会保険料劇的削減スキーム』 よくある質問とその回答

Q. どんな会社でも削減できるのですか？

いいえ、削減できるケース、できないケースがございます。また、削減効果は人によって異なります。まず株式の過半数を社長・社長の同族が保有しておらず、意思決定を社長が実施できない会社の場合がございます。次に報酬の金額によって削減効果が異なります。従いまして、「あなたの場合はどれくらい削減できるのか？」をご報告させていただくために、まずは事前診断をご利用なさってください。

Q. 導入にあたってのメリットは何ですか？

『社会保険料劇的削減スキーム』には次の6つのメリットがございます。これらは市販されている社会保険料削減のノウハウ本やネット上で公開されている社会保険料の削減対策では決して得られないメリットになると考えております。さらに、『社会保険料劇的削減スキーム』では導入後、社会保険料を削減した原資を、数年後に社長個人で「非課税」で受け取れるプランも併せてご提案させていただいております。

メリット ①	決算期に関係なしで導入できる ⇒ 決算月などに影響されず、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 ⇒ 賃金台帳の記載方法を変更するだけ。面倒な手続きは不要です。
メリット ③	財務状況を問わない ⇒ 黒字でも赤字でも財務状況に関係なく効果の出るスキームです。
メリット ④	合法プランである ⇒ 年金事務所に確認を取っております。（※税務署は関係ナシ）

メリット ⑤	<p>大きな経済メリットを提供できる</p> <p>⇒ 小規模零細企業でも数年で 8 桁の手元キャッシュ増加が可能です。</p>
メリット ⑥	<p>法人と個人の支出は 1 円も変わらない</p> <p>⇒ 法人・個人ともに 1 円もキャッシュアウトすることなく実行可能です。</p>

Q. 導入にあたって面倒な手続きがありますか？

いいえ、『社会保険料劇的削減スキーム』では役員報酬や社内規定等を改定する必要はありません。導入に際しては法定帳簿の記載方法を変更のうえ年金事務所に届け出るだけです。役所の届出関係については書類上のやり取りのみで完結します。

Q. 削減効果が発揮されるまでどのくらいの期間がかかるのか？

事前診断の後、『社会保険料劇的削減スキーム』の詳細説明を行った後、導入いただいてから最短 3 ヶ月程度で社会保険料の削減効果が発揮されます。以降は、削減された社会保険料が継続し、手元に残るキャッシュが増加していきます。

Q. 導入にあたってのデメリットは何ですか？

これをデメリットと捉えるかどうかは人それぞれになりますが、導入前と導入後では 3 つの点が変更になります。第一に、社会保険料の減額額に応じて健康保険の「傷病手当金」と「出産手当金」が減額になる可能性があります。第二に、社会保険料の減額額に応じて将来受け取る老齢厚生年金額が減額になる可能性があります。第三に、社会保険料の減額額に応じて社長個人の税負担が微増します。これは社会保険料が全額控除できることによるものです。以上の点がデメリットといえば、デメリットになりますが、社会保険料の減額にはそれ以上のメリットがあるのではないのでしょうか。

Q. 『社会保険料劇的削減スキーム』の導入費用はいくらですか？

『社会保険料劇的削減スキーム』の導入にあたって初期費用は一切かかりません。報酬については実際に『社会保険料劇的削減スキーム』を導入いただき、その効果を検証していただいた場合のみ発生いたします。それ以外の費用（事前診断費、資料作成費、交通費など）は何もかも不要です。

Q. 事前診断を申し込んだらしつこく営業されるのでは？

いいえ、その心配はございません。私どもの目的は社会保険料を削減して御社の手元キャッシュを最大化することです。そのお手伝いをする中で報酬をいただいております。従って、事前診断の結果、今回の『社会保険料劇的削減スキーム』を導入いただいても「効果が期待できない」ことが分かれば、ご提案することもしません。ご連絡についてはお電話が難しいようなら、メールでもご対応させていただきます。

（その他、ご不明な点がございましたら下記までお気軽にご連絡ください）

お電話でのお問い合わせ	メールでのお問い合わせ
050-3707-3507	info@fp-1.info

おわりに

世の中、知らないと損することばかりですが、社会保険はその最たるものです。しかし、制度に不満や不信感を持ったとしても、基本的に社会保険は脱退できない制度です。従って、その脱退できない制度の中で、中小企業はでは会社存続のため「いかにうまく立ち回るか？」が問われる時代になっています。

考えてみてください…

仮に、今の保険料が、先述の B 社長のよう「約 92.4 万円」も削減できたとすると、どうなるでしょう？ この削減効果は今後もずっと続くのです。すると、5 年間で 462 万円、10 年間で 924 万円、15 年では 1,386 万円にもなるのです。

いかがでしょう？

この金額を、どう見るか。それはあなた次第です。

これまで私どもでは、東京・埼玉・栃木を中心に数十社を超えるオーナー企業の社会保険料削減をお手伝いしてきましたが、晴れて保険料削減に成功されたお客様は決まってごう口にします。

「まさに目から鱗！」 「まさか、こんなにも削減できるなんて！」

そう驚くとともに、素直に喜んでいらっしゃいます。

一方、私どもにとっても、保険料の削減に成功したときの喜びをお客様と分かち合うことは大きな励みになっています。この仕事をやっていて「本当に良かった」と思える瞬間です。そんな瞬間を少しでも増やしていきたい。その思いから、私どもではこの小冊子をお配りしています。

最後までお読みいただきまして、誠にありがとうございました。

今度はあなたにも保険料を削減いただき喜んでいただけることを切に願っております。

ぜひあなたも保険料の大幅削減を実現されて、その原資を有効な事業活動やプライベートにお役立てください。あなたから『事前診断申込書』が届くのを、こころよりお待ちしております。

あくつ FP 事務所
代表 阿久津和宏

【著者略歴】

あくつ FP 事務所 代表

阿久津和宏（あくつかずひろ）



1977 年生まれ・栃木県出身・高崎経済大学経済学部卒

群馬県の高崎経済大学を卒業後、株式会社セブン-イレブン・ジャパンに入社。

入社1年目よりスタッフの育成・管理業務を任され、2年目、直営店店長を経て、9店舗を担当する店舗経営指導員という立場で、お店の売上・利益の向上を目的とした、コンサルティング業務を担当。

売上が上がっても手取が存分に増えない加盟店オーナーの役に立てないか！？という想いをきっかけに、ファイナンシャルプランナーを志し、ご縁あって、国内大手金融機関東京本社への転職を経て、独立。独立系ファイナンシャルプランナーとして、“「必要なときに」「必要なお金を」「必要な分だけ」残す”ことをテーマに記事の執筆、監修、セミナー、コンサルティング活用を通して、多くの経営者が発展資金を作り出し、手取りを増やすお手伝いをしています。

【他の著書・冊子等】

「国民健康保険削減マニュアル」「小規模事業主の手取り増加マニュアル」（22種類）
「社会保険料削減 DC プランの仕組み」「ライフプラン大百科」
「相続対策大百科」「住宅購入大百科」「元手いらずの老後の年金 4000 万円作る方法」
「元本確保型商品 13 選」「保険見直し大百科」「従業員の離職率激減マニュアル」
など多数。ご興味あるものがありましたら下記よりお気軽にご連絡ください

誰も知らないオーナー企業のための

『社会保険料劇的削減スキーム』3 版

平成 31 年 5 月 1 日 第一刷

著者 阿久津和宏（あくつかずひろ）

発行 あくつ FP 事務所

〒360-0816 埼玉県熊谷市石原 641-3

E-mail : info@fp-1.info

HP : <http://fp-1.info>

TEL : 050-3707-3507 (代) FAX : 048-524-2918

御社の場合はいくら削減できるのか？

完全無料で削減見込み額をシミュレーションいたします。

附属の『事前診断申込書』をご返送ください。

あくつ FP 事務所

〒360-0816 埼玉県熊谷市石原 641-3

HP <http://fp-1.info>

TEL 050-3707-3507 ※ 受付 10:00~18:00 日祝休

FAX 048-524-2918

Version3.0