

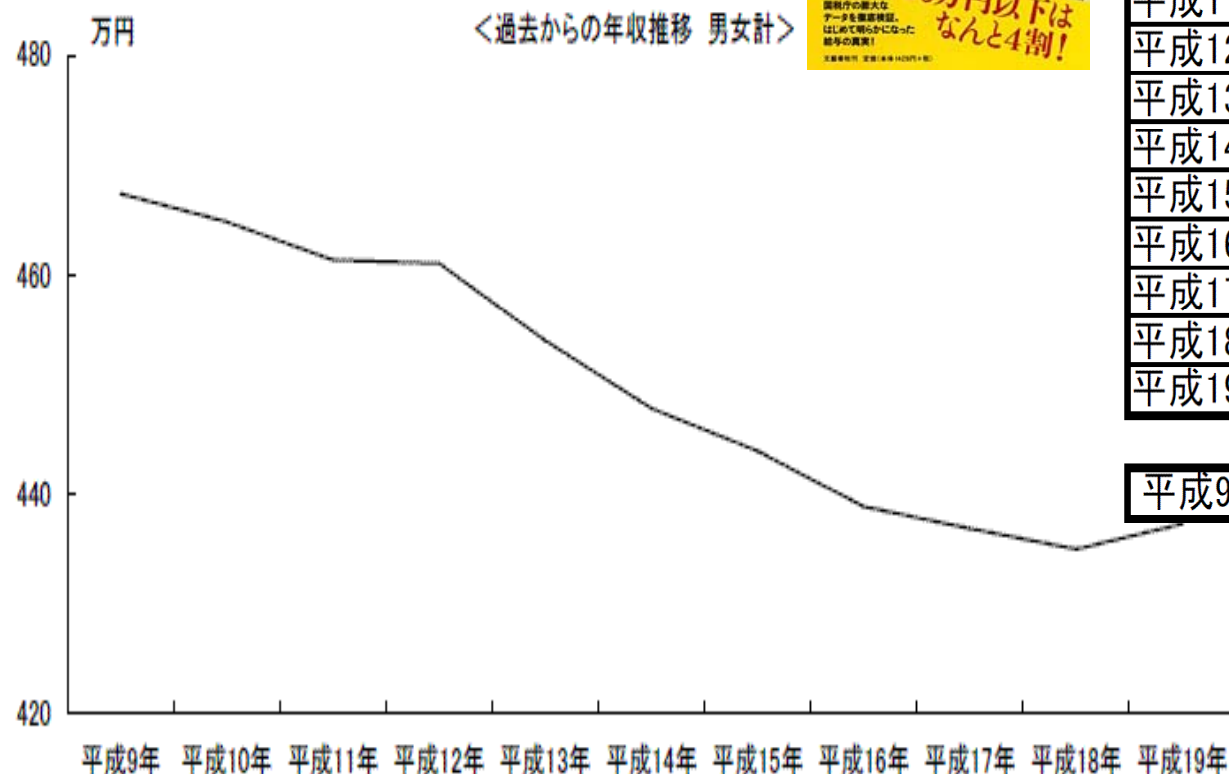
会社の負担なく 手取りを増やす給料の払い方

福井県経営者協会
賃金問題研究会
2010・9・14

講師：橋 敏 夫
(賃金管理コンサルタント・特定社会保険労務士)



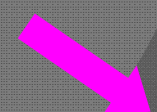
平成9年をピークに落ち続ける給与



区分	給与所得者数	給与所得
	千人	億円
平成9年分	52,407	2,206,165
平成10年分	52,579	2,228,375
平成11年分	52,525	2,174,867
平成12年分	52,504	2,164,558
平成13年分	53,056	2,147,215
平成14年分	52,565	2,079,134
平成15年分	52,522	2,036,827
平成16年分	52,708	2,017,742
平成17年分	53,043	2,015,802
平成18年分	53,396	2,000,346
平成19年分	53,768	2,012,722

平成9年比	1.03	0.91
-------	------	------

10年間で失われた年収は約20兆円

- ◎ 本統計は勤務1年未満の人も含めた給与総額の推移もわかる。それによると実に19兆4千億円、つまり約20兆円もの減少だったことがわかる。
- ◎ 勤務1年未満の人も含めた給与総額は19兆4千億円もの減少
- ◎ 勤労者数 5千240万人→5千376万人
(1.026 136万人増) 
- ◎ 給与総額 220兆6千億円→201兆2千億円
(0.912 19兆4千億円減) 

福井県ではどれだけ下がったのか？ 福井版「ズバリ！実在賃金」で比較

福井版「ズバリ！実在賃金」中位数 前年比較表(H19*20)

男性 全業種

職位	所定内賃金 単位:千円			賃金総額 単位:千円						中途初任給 単位:千円			年収 単位:千円					
	一般男性			一般男性			管理職			一般男性			一般男性			管理職		
	前年度	当年度	前年差	前年度	当年度	前年差	前年度	当年度	前年差	前年度	当年度	前年差	前年度	当年度	前年差	前年度	当年度	前年差
30歳	222	217	▲ 5	257	271	14	352	359	7	203	200	▲ 3	3,928	4,053	125	5,265	5,708	442
40歳	284	280	▲ 4	309	318	9	372	365	▲ 7	267	221	▲ 46	4,872	4,643	▲ 229	6,140	5,767	▲ 373
50歳	306	299	▲ 7	334	331	▲ 3	432	415	▲ 17	261	239	▲ 22	5,089	4,749	▲ 341	6,719	6,284	▲ 434

男性 製造業

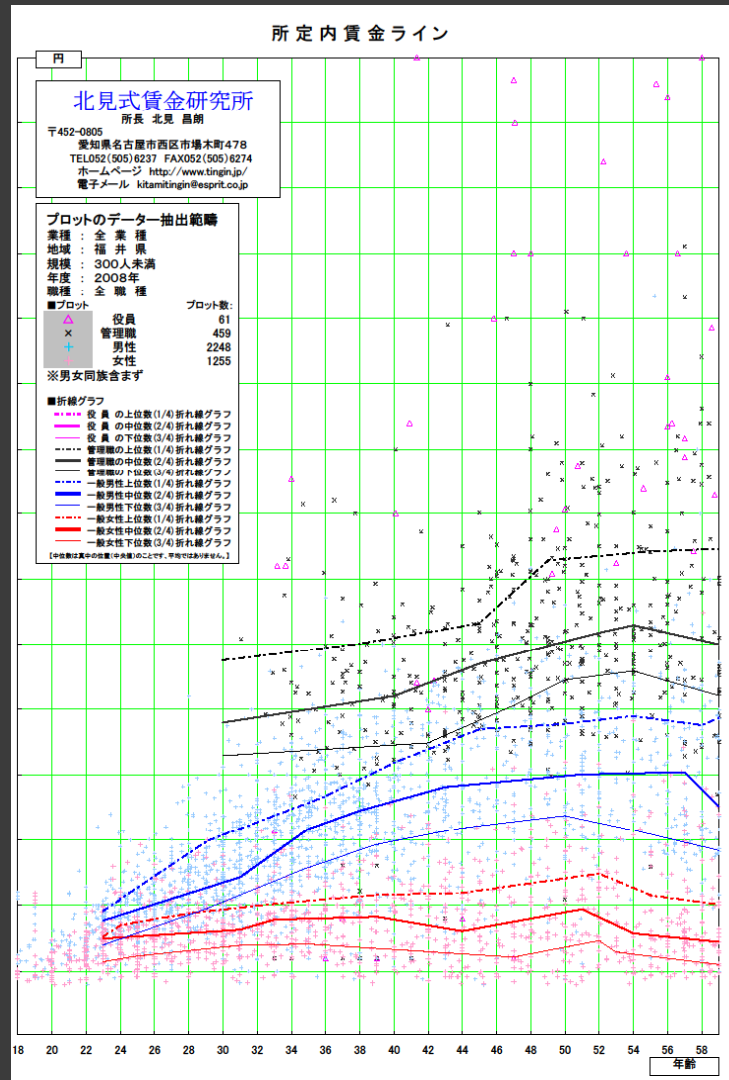
職位	所定内賃金 単位:千円			賃金総額 単位:千円						中途初任給 単位:千円			年収 単位:千円					
	一般男性			一般男性			管理職			一般男性			一般男性			管理職		
	前年度	当年度	前年差	前年度	当年度	前年差	前年度	当年度	前年差	前年度	当年度	前年差	前年度	当年度	前年差	前年度	当年度	前年差
30歳	228	220	▲ 7	268	256	▲ 12	353	363	9	204	208	4	3,728	4,062	334	4,923	5,032	109
40歳	279	275	▲ 4	316	316	0	397	383	▲ 14	256	232	▲ 25	4,679	4,638	▲ 41	6,231	5,682	▲ 549
50歳	297	294	▲ 3	328	330	2	432	419	▲ 13	277	260	▲ 17	4,805	4,869	64	7,027	6,348	▲ 679

女性 全業種

職位	所定内賃金 単位:千円			賃金総額 単位:千円		
	一般女性			一般女性		
	前年度	当年度	前年差	前年度	当年度	前年差
30歳	188	181	▲ 7	198	186	▲ 12
40歳	200	189	▲ 11	216	202	▲ 15
50歳	213	195	▲ 18	221	207	▲ 13

職位	中途初任給 単位:千円			年収 単位:千円		
	一般男性			一般男性		
	前年度	当年度	前年差	前年度	当年度	前年差
30歳	187	172	▲ 14	3,119	2,941	▲ 178
40歳	189	164	▲ 25	3,442	3,281	▲ 161
50歳	157	179	22	3,382	3,063	▲ 319

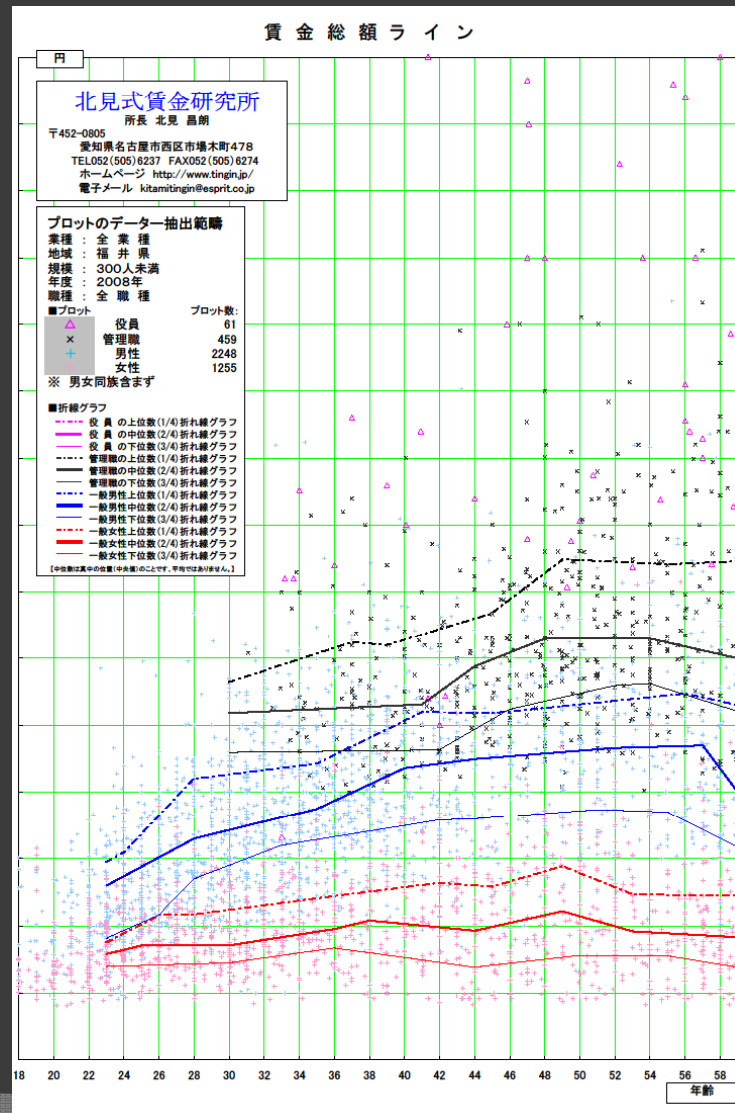
所定内給料(全業種 残業手当、通勤手当を除く全て)



中位数	30歳	40歳	50歳
一般男性	217	280	299
一般女性	181	189	195



給料総額(全業種 通勤手当を除く全て)

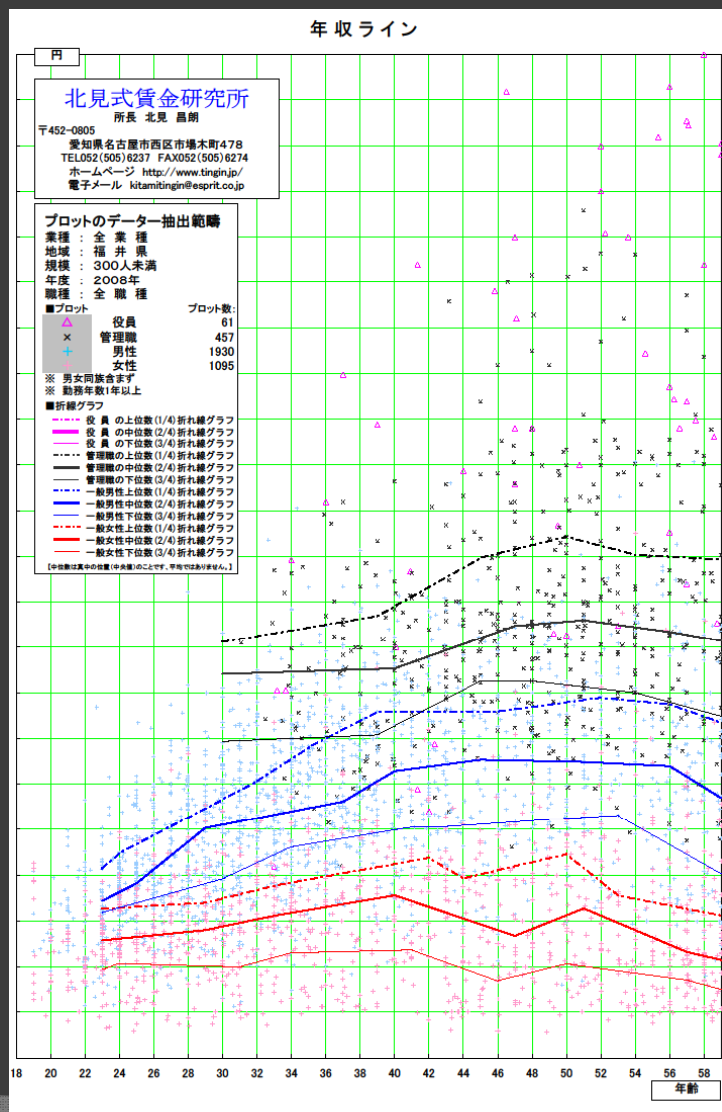


中位数	30歳	40歳	50歳
管理職	359	365	415
一般男性	271	318	331
一般女性	186	202	207
参考	残業代	(上記うち数)	
一般男性	54	38	32
一般女性	5	13	12

・「30歳の男性で時間外手当含めて27万円」というのは、手取りで約21～22万円である。

・30歳で54,000の残業代つまり27時間残業
40歳で37,000の残業代つまり16時間残業
会社に貢献してくれるのは30代と言う事

年収（全業種）



中位数	30歳	40歳	50歳
管理職	5 7 0 8	5 7 6 7	6 2 8 4
一般男性	4 0 5 3	4 6 4 3	4 7 4 9
一般女性	2 9 4 1	3 2 8 1	3 0 5 3

所定内、給料総額、年収ともに女性は
40歳以降下がる。

手取り重視の給料の払い方

給与明細を見ると、色々な控除額が大きくなっている。厚生年金、健康保険、介護保険、雇用保険、所得税、住民税等々。会社が昇給しても、それも帳消しになりかねない。

そこで社員の手取り収入を増やして、会社の経費も減らすために、あの手この手を研究した。最近は経済環境が厳しいので、昇給もロクにできない。だからこそ、わずかな昇給を大事にして、手取りベースのアップにつなげよう。

“手取り”を増やすための 埋蔵金アレコレ

その① 社会保険料（厚生年金・健康保険等）を節減する。

例：× 4・5・6月に発生する残業代

その② 本来経費で払うべきお金を、給与として払わないようにする。

例：× 携帯電話手当

その③ 非課税が認められているものを活用する。

例：食事手当

その① 社会保険料(厚生年金・健康保険等)を節減する

厚生年金では、加入者が受け取る給与（基本給のほか残業手当や通勤手当などを含めた税引き前の給与）を一定の幅で区分した報酬月額に当てはめて決定した標準報酬月額を、保険料や年金額の計算に用いる。

○平成21年9月分(10月納付分)からの厚生年金保険の保険料額表

厚生年金保険料率:平成21年9月分 ~ 平成22年8月分 適用
児童手当拠出金率:平成19年4月分 ~ 適用

【厚生年金保険】一般の被保険者の方(厚生年金基金に加入する方を除く)

等級	標準報酬		報酬月額		一般の被保険者	
	月額	日額	円以上	円未満	厚生年金保険料率 15.704%	
					全額	折半額
1	98,000	3,270	101,000	101,000	15,389.92	7,694.96
2	104,000	3,470	107,000	107,000	16,332.18	8,166.09
3	110,000	3,670	114,000	114,000	17,274.40	8,637.20
4	118,000	3,930	122,000	122,000	18,530.72	9,265.36
5	126,000	4,200	130,000	130,000	19,787.04	9,893.52
6	134,000	4,470	138,000	138,000	21,043.36	10,521.68
7	142,000	4,730	146,000	146,000	22,299.68	11,149.84
8	150,000	5,000	155,000	155,000	23,556.00	11,778.00
9	160,000	5,330	165,000	165,000	25,126.40	12,563.20
10	170,000	5,670	175,000	175,000	26,696.80	13,348.40
11	180,000	6,000	185,000	185,000	28,267.20	14,133.60
12	190,000	6,330	195,000	195,000	29,837.60	14,918.80
13	200,000	6,670	210,000	210,000	31,408.00	15,704.00
14	220,000	7,330	230,000	230,000	34,548.80	17,274.40
15	240,000	8,000	250,000	250,000	37,689.60	18,844.80
16	260,000	8,670	270,000	270,000	40,830.40	20,415.20
17	280,000	9,330	290,000	290,000	43,971.20	21,985.60
18	300,000	10,000	310,000	310,000	47,112.00	23,556.00
19	320,000	10,670	330,000	330,000	50,252.80	25,126.40
20	340,000	11,330	350,000	350,000	53,393.60	26,696.80
21	360,000	12,000	370,000	370,000	56,534.40	28,267.20
22	380,000	12,670	395,000	395,000	59,675.20	29,837.60
23	410,000	13,670	425,000	425,000	64,388.40	32,194.20
24	440,000	14,670	455,000	455,000	69,097.60	34,548.80
25	470,000	15,670	485,000	485,000	73,808.80	36,904.40
26	500,000	16,670	515,000	515,000	78,520.00	39,260.00
27	530,000	17,670	545,000	545,000	83,231.20	41,615.60
28	560,000	18,670	575,000	575,000	87,942.40	43,971.20
29	590,000	19,670	605,000	605,000	92,653.60	46,326.80
30	620,000	20,670	605,000	605,000	97,364.80	48,682.40

(単位:円)



標準報酬月額決め方

- 取得時決定
- 定時決定
- 随時改定



昇給する時の注意点

4月に昇給した場合、次のような問題が発生しかねない。

昇給分の約1割の保険料を取られる。

例：5千円昇給→

(500円×12ヶ月間＝6千円の保険料アップ)

仮に社員が100人いたとすれば、会社負担は60万円も異なる。

減給する時の注意点

経営の問題などで、大きく減給する場合がある。そんな際には社会保険料のことまで意識したいもの。2等級以上変更すれば保険料を途中で減額できる。

例

- × 給与455,000円(25等級) → 425,000円
(24等級)
2等級未満になっていない
- 給与455,000円(25等級) → 424,000円
(23等級)
2等級以上になっている

4・5・6月に時間外手当が 発生する時の注意点

社会保険料は、基本的に4・5・6という3ヶ月間の給与総額で決まる。それを考えたら次のように勤務カレンダーを見直すことも検討できるはず。

例

- × 4・5・6月に毎年のように休日出勤が発生している。
- 4・5・6月の出勤日を増やすことで休日出勤が発生しないように工夫する。

来年定年を迎える時

60歳から64歳の年金受給者が、社会保険に加入しながら在職している場合、給与相当額と年金月額合計が28万円を超えると年金が減らされる。

減らされる金額＝（年金受給月の標準報酬月額＋受給月以前1年間の年間賞与額の1/12＋年金月額－28万）×1/2

いわゆるみなし給与月額（「総報酬月額相当額」と呼ぶ）。

過去1年間に賞与が支払われていると「みなし給与月額」が増える。

60歳定年を迎える時

社会保険（健康保険・厚生年金）の同日得喪をする社会保険加入の場合で再雇用後の賃金が定年前の賃金に比べて低下しており標準報酬月額に変動があるとき、定年日の翌日で資格喪失と資格取得の処理を同日で行う。（65歳未満定年に限る）



手続き後の効果として

- ① 資格取得月から社会保険料が低下する
- ② 資格取得月の翌月から年金支給停止額の変更が行われる

その② 本来経費で払うべきお金を、 給与として払わないようにする。

経費なのか給与なのか微妙なお金が少なくない。本来的に経費であるべきものは、経費として支払えば、所得税・住民税だけでなく、社会保険料も節減できる。



携帯電話手当は経費？ 給与？

Q A社は、営業外勤者に、個人所有の携帯電話を業務上で使用させている。その対価として、給与で「携帯手当」を5000円払っている。そのために所得税、社会保険料がかかっている。携帯電話のプリペイドカードを5000円分支給することで、経費で落としたい。現在は、各人の携帯使用履歴を残していない。実際の使用分は5000円を上回っている。

A 携帯電話代は実費精算にしてもらえば給与課税はされない。もしくは会社契約して頂ければ経費として計上できる。携帯電話でしか使えないプリペイドカードであっても現金化が可能であると給与課税になる。

Q 電話の使用明細を残せば、経費になるか？

A その記録があれば経費として認められるだろう。

Q この社員の年収が500万円だったとする。妻子もあり。この手当（年額6万円）が外れると、税金がいくら下がるか？

A 個人の控除額（扶養人数）などによって大きく異なる。住民税と合わせて15%~25%くらいだと思われる。

携帯手当を経費処理したメリット

携帯手当（月額7000円）を経費に切り替えるとー

本人（税金15%＋保険10%OFF）

★年間21000円手取りアップ

会社（保険10%OFF）50人の場合

★42万円節減

$= 7000 \text{円} \times 0.1 \times 12 \times 50 \text{人}$



転勤者の「住宅手当」を 「借上社宅」に切り替える

遠隔地に転勤させて、その住宅費を補助することがある。その場合にも損得が発生する。

例：家賃が10万円で、自己負担5万円というケース

×（住宅手当を5万円支給する場合）

年間で60万円の所得になり、15万円（税0.15＋保険料0.1）の負担増になる。

○（借上社宅にして家賃を5万円徴収する場合）

所得が発生しないので、税金も社会保険料も発生しない。



住宅に関する社会保険の取扱

会社が従業員に住宅を提供した場合（借り上げ社宅など）



原則：県の告示標準価額－本人負担分＝報酬に算入する額

平成22年の告示額（福井県、一人1カ月、畳一畳あたり）



単身者：3500円、世帯：1300円

本人負担が告示額以上であれば、報酬には算入しない

「車両手当」を経費に切り替える

従業員の車を業務用に使用させ、車両手当を給与として払っている会社がある。その場合は、車両手当を廃止して、経費で本人に払うことをお勧めする。賃貸借契約書があり、多額でなければ経費処理できるはず。

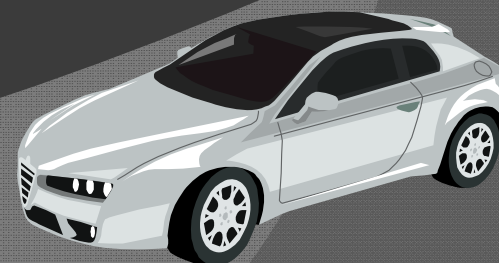
例：車両手当が月額2万円だった場合

（本人のメリット）

（税0.15＋保険料0.1）の負担が減るので、月額で5千円、年間6万円の手取りアップになる。

（会社のメリット）

保険料0.1の負担が減るので、年間2万4千円の経費節減



「雑所得」について

車両を会社に貸すことで得られる収入は「雑所得」になる。

しかし、必要経費（減価償却代、税金、車検代、自動車保険料等）を差し引いて、20万円を超えた場合に確定申告が必要になるだけ。

帰省旅費手当

Q A社は、遠隔地に転勤した者に、帰省旅費手当を支給している。月額50000円で定額。実際に帰省した時に、給与ではなく、経費として、本人に支払うことはできないか？ つまり固定費ではなく、実費を支給する。

A 単身赴任者が業務のついでに帰省した場合の旅費については旅費計上は認められている。したがって必ず帰省時に本社で業務を行って頂ければ経費計上となる。通常の帰省代は給与課税となる。

転任に伴う転居のために通常必要な旅費代金については給与課税されない。



駐車場代を含む通勤手当

Q A社は、従業員Bの通勤用の駐車場代を通勤手当として支給している。Bが借りているのは2箇所ある。自宅近辺および会社近辺。この駐車場代を、給与ではなく、経費で落としても問題ないか？

A 通勤用のみの使用目的で個人が契約した駐車場であれば会社の経費としては計上できない。あくまでも個人の通勤目的のための使用であるため通勤費の範囲内での負担となる。

ただ、会社の業務で使用しており会社近辺で会社契約であれば経費計上は可能と思う。

自宅近辺は特定の個人のみ使用している状態であれば会社が負担すると現物給与課税の対象となると思う。

（経済的利益として給与課税）

36-15 法第36条第1項かっこ内に規定する「金銭以外の物又は権利その他経済的な利益」（以下36-50までにおいて「経済的利益」という。）には、次に掲げるような利益が含まれる。

- (1) 物品その他の資産の譲渡を無償又は低い対価で受けた場合におけるその資産のその時における価額又はその価額とその対価の額との差額に相当する利益
- (2) 土地、家屋その他の資産（金銭を除く。）の貸与を無償又は低い対価で受けた場合における通常支払うべき対価の額又はその通常支払うべき対価の額と実際に支払う対価の額との差額に相当する利益

その③

非課税が認められているものを活用する

税務の問題は、事前に税理士に照会の上
でご確認下さい。

私は社会保険労務士であって、税務問題
に関しては素人であり、責任を持ってない
ことをあらかじめご承知下さい。

食事手当に関する税務の取り扱い

No.2594 食事を支給したとき [平成21年4月1日現在法令等]

役員や使用人に支給する食事は、次の二つの要件をどちらも満たしていれば、給与として課税されません。

- (1) 役員や使用人が食事の価額の半分以上を負担していること。
- (2) 次の金額が1か月当たり3,500円（税抜き）以下であること。
(食事の価額)－(役員や使用人が負担している金額)

この要件を満たしていなければ、食事の価額から役員や使用人の負担している金額を差し引いた金額が給与として課税。

例) 1か月当たりの食事の価額が5千円で、役員や使用人の負担している金額が2千円の場合

この場合、(1)の条件を満たしていません。したがって、食事の価額の5千円と役員や使用人の負担している金額の2千円との差額の3千円が、給与として課税されます。なお、ここでいう食事の価額は、次の金額になります。

- (1) 仕出し弁当などを取り寄せ支給している場合、業者に支払う金額
- (2) 社員食堂などで会社が作った食事を支給している場合、食事の材料費や調味料など食事を作るために直接かかった費用の合計額

食事手当に関する 社会保険料の取り扱い

県の告示標準価格の3分の2以上（平成22年時点 昼食200円×3分の2＝134円以上）を本人が負担していれば、報酬に算入しない。

3分の2未満であれば「標準価格一人負担額＝現物給与額」として算入する。



「食事補助」を生かした手取りアップ°

皆勤手当 5 千円



皆勤手当 3 千円 + 食事手当 2 千円

食事補助 (1 食 1 0 0 円 × 2 0 日 = 2 0 0 0 円)

本人 (税金 1 5 % + 保険 1 0 % OFF) 年間 6 0 0 0 円
手取りアップ

会社 (保険 1 0 % OFF) 5 0 人の場合なら 1 2 万円
節減 (2 0 0 0 円 × 0. 1 × 1 2 × 5 0 人)

残業する時のパン代は課税されない

現金で食事代の補助をする場合には、深夜勤務者に夜食の支給ができないために1食当たり300円（税抜き）以下の金額を支給する場合を除き、補助をする全額が給与として課税される。

なお、残業又は宿日直を行うときに支給する食事は、無料で支給しても給与として課税しなくてもよいことになっている

「交替勤務手当」を 「残業パン代」に切り替える

交替勤務手当を減額して、残業パン代（1食300円）に切り替える。給与明細は非課税給与欄に計上する。社会保険料はかかる。

例：月間10日間の深夜勤務の場合

$$300円 \times 10日 = 3000円$$

- ・ 本人（税金15%OFF）年間5400円手取りアップ
(3000円 $\times$ 0.15 $\times$ 12)
- ・ 会社（コストダウンなし。残業パン代も保険がかかる）

労災保険料の節減

A社は貨物取扱事業を営んでおり、従業員30名（事務員10名、運転手10名、倉庫作業員10名）であったが、同一の住所地で業務を行っていたため労災保険料率は貨物取扱事業として、高い保険料を支払っていた。

労災保険料率は危険度により違いがあり、2以上の事業が混在している事業所は、危険度の高い事業の労災保険料率で計算される。



事業所の移転・分社により労災保険率が変わり、労災保険料を軽減できる。

ご清聴ありがとうございました
明日の経営に生かしましょう

ご意見、ご感想、お問い合わせは
TEL ; 0776 (57) 1380
FAX ; 0776 (57) 1370
MAIL: hashi@hatarakigai.co.jp

●●●●お客様の会社がうまくゆきます●●●●

(有) 働きがい研究所

福井県の賃金・退職金、就業規則、社員研修
福井市西開発1丁目2508野坂第2ビル201

URL; <http://www.hatarakigai.co.jp>



年収診断を無料でさせていただきます

エクセル形式でデータをご用意ください

22年4月以降の1か月分の給料が必要です。また、データは「ズバリ実在賃金福井版」に利用させていただきます

「平成21年版. 全業種年収グラフ」を背景にした貴社給料のプロット図(各社グラフ)を差し上げます。

※ なお、全グラフの入った本格的な「ズバリ！実在賃金」は有料でのご提供となります。

エクセルで作成した記入シートをメールでお渡しします。何卒よろしくお願い申し上げます。

