

手取り重視の給与の払い方

(有) 働 き が い 研 究 所

福井市西開発 1 丁目 2508 野阪第 2^{ビル}

電話 ; 0776 (57) 1280

手取り重視の給与の払い方

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。

平成22年1月

橋敏夫

“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

- ◎主な公的保険は、社会保険（健康保険＋厚生年金）および労働保険（労災保険＋雇用保険）がある。
- ◎社会保険料は、4, 5, 6月という3ヶ月間の「給与総額」を3で割って平均額を出し、それに基づいて、9月から変わる。（基本的に1年間固定額）
- ◎ただし、昇給や降給により「固定的賃金」が変わった場合は、時間外手当を含めた「給与総額」が2等級以上異なった場合に限り、4ヵ月目の保険料から変更になる。
- ◎「給与総額」というのは、時間外手当や通勤手当等を含んだ月次の総額のこと。賞与は含まれない。
- ◎「固定的賃金」とは「毎月定額で支払われている給与」という意味。各種手当であっても、定額支給の場合は該当する。
- ◎「月」は「支給日基準」でみる。例えば「3月末締めで翌月の4月10日払いの給与」は、4月分給与とみなされる。
- ◎自宅休業による休業控除があった場合は「固定的賃金の変動」とみなされるので、保険料の途中変更が可能になる。

「標準報酬月額」とは？ 社会保険料の用語の説明

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）

標準報酬			報酬月額		一般の被保険者	
					厚生年金保険料率	
等級	月額	日額			15.704%	
					全額	折半額
			円以上	円未満		
1	98,000	3,270	～	101,000	15,389.92	7,694.96
2	104,000	3,470	101,000	～ 107,000	16,332.16	8,166.08
3	110,000	3,670	107,000	～ 114,000	17,274.40	8,637.20
4	118,000	3,930	114,000	～ 122,000	18,530.72	9,265.36
5	126,000	4,200	122,000	～ 130,000	19,787.04	9,893.52
6	134,000	4,470	130,000	～ 138,000	21,043.36	10,521.68
7	142,000	4,730	138,000	～ 146,000	22,299.68	11,149.84
8	150,000	5,000	146,000	～ 155,000	23,556.00	11,778.00
9	160,000	5,330	155,000	～ 165,000	25,126.40	12,563.20
10	170,000	5,670	165,000	～ 175,000	26,696.80	13,348.40
11	180,000	6,000	175,000	～ 185,000	28,267.20	14,133.60
12	190,000	6,330	185,000	～ 195,000	29,837.60	14,918.80
13	200,000	6,670	195,000	～ 210,000	31,408.00	15,704.00
14	220,000	7,330	210,000	～ 230,000	34,548.80	17,274.40
15	240,000	8,000	230,000	～ 250,000	37,689.60	18,844.80
16	260,000	8,670	250,000	～ 270,000	40,830.40	20,415.20
17	280,000	9,330	270,000	～ 290,000	43,971.20	21,985.60
18	300,000	10,000	290,000	～ 310,000	47,112.00	23,556.00
19	320,000	10,670	310,000	～ 330,000	50,252.80	25,126.40
20	340,000	11,330	330,000	～ 350,000	53,393.60	26,696.80
21	360,000	12,000	350,000	～ 370,000	56,534.40	28,267.20
22	380,000	12,670	370,000	～ 395,000	59,675.20	29,837.60
23	410,000	13,670	395,000	～ 425,000	64,386.40	32,193.20
24	440,000	14,670	425,000	～ 455,000	69,097.60	34,548.80
25	470,000	15,670	455,000	～ 485,000	73,808.80	36,904.40
26	500,000	16,670	485,000	～ 515,000	78,520.00	39,260.00
27	530,000	17,670	515,000	～ 545,000	83,231.20	41,615.60
28	560,000	18,670	545,000	～ 575,000	87,942.40	43,971.20
29	590,000	19,670	575,000	～ 605,000	92,653.60	46,326.80
30	620,000	20,670	605,000	～	97,364.80	48,682.40

(単位:円)

資格取得時の標準報酬月額の設定

新規に被保険者の資格を取得した人の標準報酬月額は、次の方法によって決める。

- a) 月給・週給など一定の期間によって定められている報酬については、その報酬の額を月額に換算した額
 - b) 日給・時間給・出来高給・請負給などの報酬については、その事業所で前月に同じような業務に従事し、同じような報酬を受けた人の報酬の平均額
- (関係条文 厚生年金保険法 第22条)

注：時間外手当や通勤手当も見込んで決める。

標準報酬月額の時決定

被保険者が事業所から受ける報酬は、昇給などで変動する。そこで、変動後の報酬に対応した標準報酬月額とするため、毎年1回、決まった時期に標準報酬月額の見直しをすることとしており、これを「時決定」という。

●対象となるのは、7月1日現在の被保険者について、4月・5月・6月に受けた報酬の平均額を標準報酬月額等級区分にあてはめて、その年の9月から翌年の8月までの標準報酬月額を決定する。

●ただし、次のいずれかに該当する人は、時決定は行わない。

6月1日から7月1日までの間に被保険者となった人

7月から9月までのいずれかの月に随時改定または、育児休業等を終了した際の改定が行われる人

標準報酬月額の随時改定

被保険者の標準報酬月額は、原則として次の定時決定が行われるまでは変更しないが、報酬の額が著しく変動すると、被保険者が実際に受け取る報酬の額と標準報酬月額がかけ離れた額になることがある。このため、被保険者が実際に受けている報酬の額に著しい変動が生じ保険者が必要と認めた場合には、標準報酬月額の改定を行うことができるようになっていく。これを「随時改定」という。なお、改定された標準報酬月額は、次の定時決定までの標準報酬月額となる。

●随時改定は、次の3つのすべてにあてはまる場合に、固定的賃金の変動があった月から4ヶ月目に改定が行われる。

- ①昇（降）給などで、固定的賃金に変動があったとき
- ②固定的賃金の変動月以後継続した3ヶ月の間に支払われた報酬の平均月額を標準報酬月額等級区分にあてはめ、現在の標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じたとき
- ③3ヶ月とも報酬の支払基礎日数が17日以上あるとき

●固定的賃金とは？

基本給・家族手当・役付手当・通勤手当・住宅手当など稼働や能率の実績に関係なく、月単位などで一定額が継続して支給される報酬をいう。（関係条文 厚生年金保険法第23条）

報酬に含むもの・含まないもの

標準報酬月額を決める場合にそのもととなる報酬は、賃金、給料、俸給、手当、賞与、その他どんな名称であっても、被保険者が労務の対償として受けるものすべてを含む。

大入り袋や見舞金のような臨時に受けるものや、年3回以下の賞与は含まれない。

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

456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＝ $\frac{(\text{年金受給月の標準報酬月額} + \text{受給月以前1年間の年間賞与額の} \frac{1}{12} + \text{年金月額} - 28\text{万}) \times 1/2}$

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喪失満額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
なら42万円節減（7000円×0.1
×12×50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。

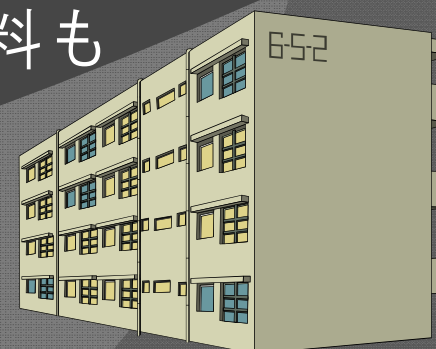
例：家賃が10万円で、自己負担5万円というケース

（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。



住宅に関する税務の取り扱い

No.2597 使用人に社宅や寮などを貸したとき

[平成21年4月1日現在法令等]

使用人に対して社宅や寮などを貸与する場合には、使用人から1か月当たり一定額の家賃（以下「賃貸料相当額」といいます）以上を受け取っていれば給与として課税されません。

賃貸料相当額とは、次の(1)～(3)の合計額をいいます。

- (1) (その年度の建物の固定資産税の課税標準額)×0.2%
- (2) 12円×(その建物の総床面積(平方メートル)÷3.3(平方メートル))
- (3) (その年度の敷地の固定資産税の課税標準額)×0.22%

使用人に無償で貸与する場合には、この賃貸料相当額が給与として課税されます。

使用人から賃貸料相当額より低い家賃を受け取っている場合には、受け取っている家賃と賃貸料相当額との差額が、給与として課税されます。

しかし、使用人から受け取っている家賃が、賃貸料相当額の50%以上であれば、受け取っている家賃と賃貸料相当額との差額は、給与として課税されません。

(例) 賃貸料相当額が、1万円の社宅を使用人に貸与した場合

- (1) 使用人に無償で貸与する場合には、1万円が給与として課税されます。
- (2) 使用人から3千円の家賃を受け取る場合には、賃貸料相当額である1万円と3千円との差額の7千円が給与として課税されます。
- (3) 使用人から6千円の家賃を受け取る場合には、6千円は賃貸料相当額である1万円の50%以上ですので、賃貸料相当額である1万円と6千円との差額の4千円は給与として課税されません。

また、会社などが所有している社宅や寮などを貸与する場合に限らず、他から借りて貸与する場合でも、前に説明した三つを合計した金額が賃貸料相当額となります。

したがって、他から借り受けた社宅や寮などを貸与する場合にも、貸主等から固定資産税の課税標準額などを確認することが必要です。

現金で支給される住宅手当や、入居者が直接契約している場合の家賃負担は、社宅の貸与とは認められないので給与として課税されます。

なお、看護師や守衛など、仕事を行う上で勤務場所を離れて住むことが困難な使用人に対して、仕事に従事させる都合上社宅や寮を貸与する場合には、無償で貸与しても給与として課税されない場合があります。

(所法9、36、所令21、所基通9-9、36-15、36-41、36-45、36-47)

参考：関連コード

2600 役員に社宅などを貸したとき

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

但し平成22年の告示額（愛知県は）単身者：5,900円、世帯：16,800円



本人負担が告示額以上であれば、報酬には算入しない

（例：単身者の本人負担20,000円の場合5,900円－20,000円＝
マイナス
となるので、算入せず）

「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。

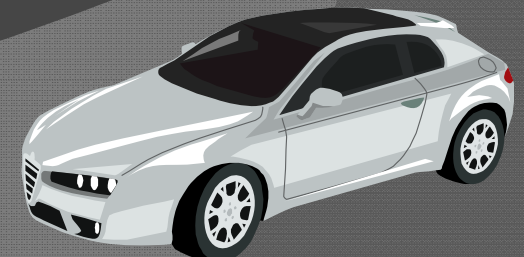
例：車両手当が月額2万円だった場合

（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項かつこ内に規定する「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。

この記事を執筆しているの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、責任を持た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されます。

(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

この場合には、(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て支給している場合には、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には、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

また、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ます。

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ます。

(所法36、所基通36－24、36－38、36－38の2、昭59・7直法6－5、平元直法6－1外)

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270円×3分の2＝180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)

食事手当の上手な出し方

食事手当の上手な出し方

「従業員には、昼食の補助として、1食あたり100円の食事手当を支給する。ただし会社が契約する業者の弁当を食べた場合は支給しない」

（食べなかった日）

支給欄	100円	控除欄	0円
-----	------	-----	----

（食べた日）

支給欄	0円	控除欄	〇〇円（会社が経費で100円を補助して払う）
-----	----	-----	------------------------

食事手当の下手な出し方

（こんな事例）

会社が契約する弁当を食べた人に対してのみ、補助する。この場合、経費で払っているなので、給与として出てこない。

（問題点）

単なる福利厚生になっている。

初任給はもっと高いはずなのに、それが表れない。

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。

(所法36、所基通36―24、36―38、36―38の2、昭59・7直法6―5、平元直法6―1外)

「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

$300\text{円} \times 10\text{日} = 3000\text{円}$

本人（税金15%＋保険10%OFF）年間9000円手
取りアップ（ $300\text{円} \times 0.25 \times 12$ ）

会社（コストダウンなし。残業パン代も保険がかかる）

資格取得

No.2588 職務に必要な技術などを習得する費用を支出したとき

[平成21年4月1日現在法令等]

役員や使用人に、仕事に関係のある技術や知識を習得させるための費用や学校の授業料などの学資金を支給する場合があります。この場合には、支給したこれらの費用が一定の要件を満たしていれば、給与として課税しなくてもよいことになっています。

1 技術や知識の習得費用

技術や知識の習得費用は、次の三つのいずれかの要件を満たしており、その費用が適正な金額であれば、給与として課税しなくてもよいことになっています。

- (1) 会社などの仕事に直接必要な技術や知識を役員や使用人に習得させるための費用であること。
- (2) 会社などの仕事に直接必要な免許や資格を役員や使用人に取得させるための研修会や講習会などの出席費用であること。
- (3) 会社などの仕事に直接必要な分野の講義を役員や使用人に大学などで受けさせるための費用であること。

2 学資金

学資金を支給する場合には、役員と使用人ではその取扱いが違います。

役員や使用人に学資金を支給する場合には、原則としてすべて課税されます。

しかし、使用人本人が通学している高校までの学資金を支給する場合で、その修学のための費用として適正なものは、役員又は使用者である個人の親族のみをその対象とする場合を除き、給与として課税しなくてもよいことになっています。

したがって、大学、高等専門学校、専修学校及び各種学校の学資金を支給する場合には、上記1に該当するものを除き給与として課税されます。

(所法9、所基通9－14～16)

永年勤続者の表彰

No.2591 創業記念品や永年勤続表彰記念品の支給をしたとき
[平成21年4月1日現在法令等]

創業記念で支給する記念品や永年にわたって勤務している人の表彰に当たって支給する記念品などは、次に掲げる要件をすべて満たしていれば、給与として課税しなくてもよいことになっています。

2 永年勤続者に支給する記念品や旅行や劇場への招待費用

- (1) その人の勤続年数や地位などに照らして、世間一般で行われている金額以内であること。
- (2) 勤続年数がおおむね10年以上である人を対象としていること。
- (3) 同じ人を2回以上表彰する場合には、前に表彰したときからおおむね5年以上の間隔があいていること。

この三つの要件を1つでも満たしていなければ、原則として、支給した記念品などの時価や旅行や劇場への招待費用が、給与として課税されます。

なお、記念品の支給や旅行や劇場への招待費用の負担に代えて現金を支給する場合には、その全額が給与として課税されます。

(所基通36-15、36-21~22、平元直法6-1外)

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。番地が違えば、異なる事業所とみなされる。

最後まで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

福井県の給料・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>