

市販の本では手に入らない特別レポート

社長の手取り(可処分所得)を
増やす15の具体策

【社長の手取りを増やす15の具体策】

社長の「税金」と「社会保険」の話

なぜ稼いでもお金が残らないのか？

現在、役員報酬1,500万円の手取りは約1,038万円になります。つまり、約462万円は所得税・住民税・社会保険料ということです。さらに、オーナー社長は会社負担分の社会保険料もここにプラスされます。オーナー社長は「会社のサイフ」と「社長のサイフ」は表裏一体だからです。その分が約150万円。そう考えると、役員報酬1,500万円には実に「約612万円」ものコストがかかっていることとなります。

【控除が最低限の場合(単身者・共働きなど・本人40歳以上)】

額面報酬	所得・住民税	社保・本人	手取り	社保・法人	コスト計
500万円	約39万円	約70万円	約391万円	約70万円	約179万円
1,000万円	約146万円	約124万円	約730万円	約124万円	約394万円
1,500万円	約312万円	約150万円	約1,038万円	約150万円	約612万円
2,000万円	約530万円	約150万円	約1,320万円	約150万円	約830万円

1年で612万円、5年で3,060万円、10年で6,120万円です。しかし、「税金」と「社会保険」のコストを今の半分にすることができたらどうなるか。役員報酬1,500万円なら1年で306万円、5年で1,530万円、10年で3,060万円にもなるわけです。すなわち、「税金」と「社会保険料」のコストを最小限に抑えることができれば、おのずと社長の手取りは増えることになるのです。

では、具体的には、どうやって社長の手取りを増やしていくのか？

それを解説するのが、この小冊子です。以下のとおり、社長の手取りを最大化する方法は合計15手法あります。うまくすれば1つの手法だけで年間数十万円から数百万円の手取りを増やすことができます。

【社長の手取りを増やす15の具体策】

- 【方法1】 「課税区分」を変えて社長の手取りを最大化する
- 【方法2】 「規定」を作って社長の手取りを最大化する
- 【方法3】 「住まい」で社長の手取りを最大化する(1)
- 【方法4】 「住まい」で社長の手取りを最大化する(2)
- 【方法5】 「借金」を整理して社長の手取りを最大化する(1)
- 【方法6】 「借金」を整理して社長の手取りを最大化する(2)
- 【方法7】 「名義変更」で社長の手取りを最大化する(1)
- 【方法8】 「名義変更」で社長の手取りを最大化する(2)
- 【方法9】 「報酬名目」を変えて社長の手取りを最大化する
- 【方法10】 「控除枠」を最大利用して社長の手取りを最大化する
- 【方法11】 「端数」に着目して社長の手取りを最大化する
- 【方法12】 「債務保証」で社長の手取りを最大化する
- 【方法13】 「報酬」に該当しないもので社長の手取りを最大化する
- 【方法14】 「事業」を仕訳して社長の手取りを最大化する
- 【方法15】 「役職」を変更して社長の手取りを最大化する

従って、複数の手法を組み合わせれば、ほぼ確実に社長の手取りを増やすことが可能でしょう。ちなみに、いずれの手法も社長にその気があれば書面上のやり取りだけで完結できるものです。

要は、やるか。やらないか。これだけの違いです。詳細は今からご説明させていただきます。そのうえで実行メリットがあると判断されたら、ぜひ私どもにご相談ください。実行にあたって必要な「具体的プランの提示」、「導入までの手順解説」、「規定書式の提供」、「運用アドバイス」など、あなたの手取りを最大化させるお手伝いをさせていただきます。

【方法1】「課税区分」を変えて 社長の手取りを最大化する！

報酬を後払いして「課税区分」を変える

ご存知のとおり、国は税制改正で個人課税を強化しようとしています。そのせいで「給与所得控額」は縮小して課税所得は増える一方です。そんな中、未だ手つかずの税制上の“聖域”があります。それが、「1/2課税」の税制メリットを享受できる「退職所得」と「一時所得」です。つまり、「給与所得」を「退職所得」と「一時所得」に変えることで手残りは増えるというわけです。

【「給与所得控除」の推移】

【平成27年度】	給与収入1,500万円超 → 上限245万円
【平成28年度】	給与収入1,200万円超 → 上限230万円
【平成29年度以降】	給与収入1,000万円超 → 上限220万円

■ 「会社」に残したお金を「退職所得」で受け取る方法

これは報酬を後払いにして「退職所得」で受け取る方法です。釈迦に説法でしょうが、例えば役員報酬の一部を、外部積立(生命保険など)で運用します。すると、「社長」にとっては積立期間中の税負担は「0円」、社会保険料負担も「0円」になります。こうして運用した外部積立を最終的に「退職金」として受け取れば後で「税」と「社会保険」の軽減分がそのまま“手取り増”となって返ってくるわけです。

【役員退職金の税制メリットとは？】

税法上の役員退職金の取り扱いを整理してみましょう。まず支払う側の【会社】です。退職金支給は損金算入できますので、法人税の抑制効果があります。次にもらう側の【個人】です。社長は「退職所得控除」が適用されて、それを上回る金額も「1/2課税」になります。

さらに、退職金は「分離課税」であり、他の所得とは合算されないメリットがあります。このように退職金には他の所得にはない税制上のメリットがあります。また、報酬の一部を下げ、その分を外部積立に回せば社会保険料の負担額も少なくなります。その点からも社長の生涯手取りを最大化させるために、報酬の一部を外部積立して、最終的に「退職金」で受け取るシナリオが効果的なのです。

【退職金税制】

- 退職所得控除 = 70万円 × (勤続年数 - 20年) + 800万円

- 1/2課税 = (退職にかかわる収入金額－退職所得) ÷ 2
- 分離課税 = 他の所得と合算されない

例えば、【退職金積み立て前】役員報酬1,200万円と【退職金積み立て後】役員報酬600万円＋退職金積み立600万円とで社長と会社のコスト負担を比べてみましょう。15年間で簡易計算してみます。

【退職金積み立て前：役員報酬・年1,200万円】

■年間報酬額の計算

総支給額	12,000,000
給与所得控除額	2,300,000
給与所得の金額	9,700,000
社会保険料控除	1,342,342
生命保険料控除	0
地震保険料控除	0
小規模企業共済等掛金控除	0
その他控除	0
扶養控除	0
基礎控除	380,000
所得控除額合計	1,722,342
課税所得金額	7,977,000
所得税額・復興特別所得税	1,223,800
住民税	810,000
手取支給額	8,623,858

【社長のコスト負担】

総支給額12,000,000円 － 手取支給額8,623,858円 ＝ 社長のコスト負担3,376,142円 ……A

【会社のコスト負担】

法人社保1,342,342円 ……B

【社長のコスト負担＋会社のコスト負担】

∴ A(社長のコスト負担) ＋ B(会社のコスト負担) ＝ 計4,718,484円 ……C

【退職金積み立て後：役員報酬・年600万円 ＋ 退職金積み立・年600万円】

■年間報酬額の計算

総支給額	6,000,000
給与所得控除額	1,740,000
給与所得の金額	4,260,000
社会保険料控除	881,340
生命保険料控除	0
地震保険料控除	0
小規模企業共済等掛金控除	0
その他控除	0
扶養控除	0
基礎控除	380,000
所得控除額合計	1,261,340
課税所得金額	2,998,000
所得税額・復興特別所得税	206,500
住民税	309,996
手取支給額	4,602,164

【社長のコスト負担】

総支給額6,000,000円 - 手取支給額4,602,164円 = 社長のコスト負担1,397,836円 …D

【会社のコスト負担】

法人社保881,340円 …E

【社長のコスト負担+会社のコスト負担】

∴ D(社長のコスト負担) + E(会社のコスト負担) = 計**2,279,176円** …F

【退職金積み立て前】では社長と会社のコスト負担は**4,718,484円**になります。一方、【退職金積み立て後】では社長と会社のコスト負担は**2,279,176円**です。その差額は**2,439,308円**になります。これが15年続けば累計で**36,589,620円**(2,439,308円×15年)です。

∴ F - C = 差額**2,439,308円**
2,439,308円 × 15年 = 累計**36,589,620円**

一方、15年間は600万円を外部積立に回していますので合計が**600万円×15年=9,000万円**です。この9,000万円を退職金で受け取ると税額は次のとおり、**1,595.4万円**になります。

【退職所得の計算】(※勤続30年で計算)

- 退職所得控除1,500万円 = 70万円 × (勤続年数30年 - 20年) + 800万円
 - 課税所得3,750万円 = (9,000万円 - 退職所得控除1,500万円) × 1/2
 - 税額**1,595.4万円** = 課税所得3,750万円 × 所得税率40% - 所得控除279.6万円
課税所得3,750万円 × 住民税率10%
- ∴ 所得税+住民税=税額1,595.4万円

15年間のコスト負担の差額累計は36,589,620円。これは手取り増加要因です。一方、退職所得税額は1,595.4万円。これは手取り減少要因です。そこで、増加要因と減少要因を差引します。その結果、15年間600万円を外部積立すると、「**2,063.5万円**」が手取り増になるわけです。

∴ コスト負担の差額累計3,658.9万円 - 退職金税額1,595.4万円 = 差額**2,063.5万円**

ただし、役員報酬の一部を下げて退職金の積み立てに回すことは法人所得の増加につながります。このままでは「法人税」で持って行かれてしまいます。そこで、積立分を経費で落として課税を繰り延べられる生命保険などを活用して「簿外で退職金を積み立てる」ことが重要な対策となるわけです。

【簿外で退職金を積立てる2つの方法】

簿外で退職金を積立てる方法には2つあります。ひとつは「**経営セーフティ共済**」(官製共済制度)、もう

ひとつは「生命保険」(民間保険会社)です。両者のおもな違いは次のとおりです。

経営セーフティ共済と生命保険の比較

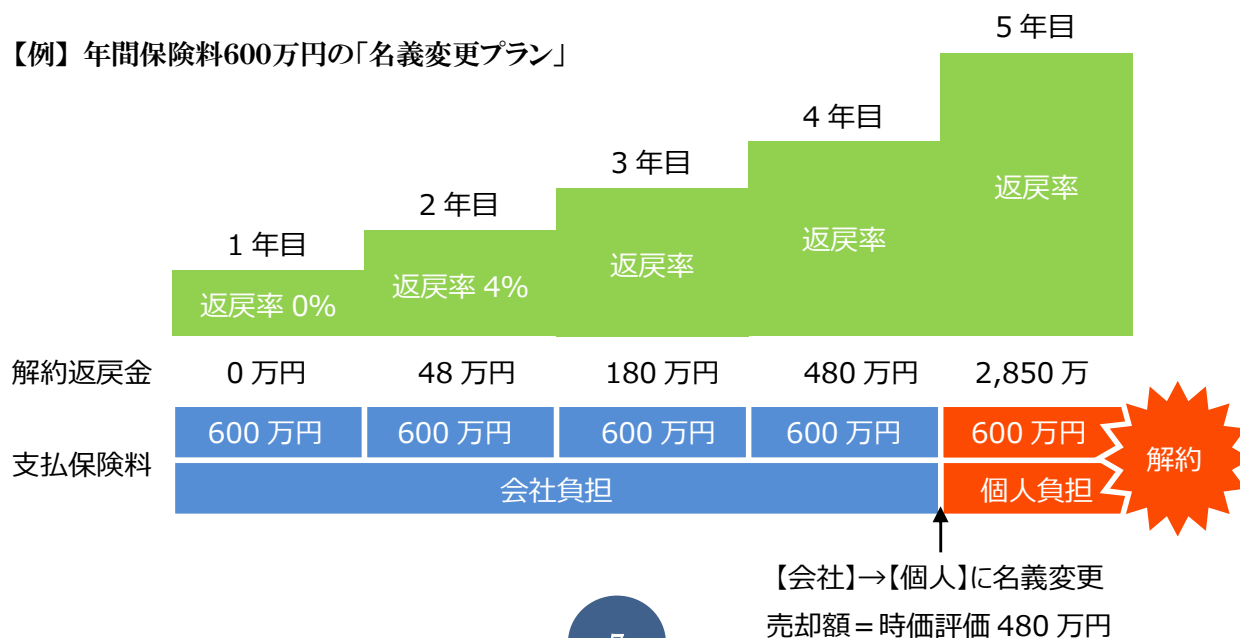
積立方法	経営セーフティ共済	生命保険
保険料	月額5千円～20万円	任意に設定可
払込時課税	全額損金	一部損金 (全損タイプは100%戻らない)
解約時課税	全額益金	一部益金 (全損タイプでない場合)
年払い	可 (年240万円まで)	可 (任意に設定可)
積立限度	800万円	任意に設定可
解約時期	設定不要 (40ヶ月以上で解約返戻率100%)	設定必要 (商品により解約返戻率が下がる)
貸付制度	あり (連鎖倒産防止は掛金の10倍)	あり (解約返戻金の範囲内)

やはり、コスパの点では「経営セーフティ共済」に軍配が上がります。しかし、「経営セーフティ共済」は累計800万円という積立限度額が決まっています。これでは「退職金積立原資」としては不足でしょう。よって、積立限度額の800万円までは「経営セーフティ共済」に加入し、それを超える部分は「生命保険」で準備するというのが合理的な選択肢の1つといえます。

■ 「会社」に残したお金を「一時所得」で受け取る方法

これは報酬を後払いにして「一時所得」で受け取る方法です。生命保険を活用した「名義変更プラン」と呼ばれるものです。「名義変更プラン」とは逓増定期保険を使って法人から個人に低コストで資金移転できるスキームです。外部積立期間中、「税」と「社会保険」の軽減効果があるのは退職金と同じです。

【例】年間保険料600万円の「名義変更プラン」



通常、「名義変更プラン」では契約者・受取人を「会社」、被保険者を「社長」にして1/2損金タイプの“低解約返戻型・遡増定期保険”などに加入します。“低解約返戻金型”は一定期間の解約返戻金を抑えてその後一気に上昇する保険商品です。その特質を利用して一気に上昇するタイミングを狙って「会社」から「社長」に保険契約を名義変更します。こうすることで、【会社】と【個人】に税制メリットが生まれます。

【名義変更プランの税制メリットとは？】

まず【会社】です。【外部積立後】は毎年600万円の保険料を支払うこととなります。支払保険料の1/2は損金計上できます。これを4年間支払った後、【会社】から【個人】に名義変更します。よって、保険料支払総額は2,400万円です。損金計上額は半分の1,200万円となります。

しかし、ここに名義変更時点の「売却損」として720万円がプラスされることとなります。支払保険料総額の半分1,200万円は資産計上していましたが、【会社】から【個人】に名義変更した時点の売却額は480万円だからです。よって、最終的には1,920万円が損金計上額ということになります。保険料支払総額は2,400万円に対して損金計上は1,920万円ですから【会社】は保険料の80%を損金計上できたこととなります。

【会社】	支払保険料	保険料損金	売却損	損金合計
	2,400万円	1,200万円	720万円	1920万円

一方、【個人】です。【会社】から【個人】に名義変更したときに保険契約を買い取ります。買取金額は解約返戻金の時価評価ですから480万円です。その後、1年分だけ【個人】で保険料を負担し5年目の解約返戻金が一気に上昇するタイミングで解約します。すると、【個人】では1,080万円しか支払っていないのに2,850万円の解約返戻金が受け取れるというロジックです。

【個人】	買取金額	支払保険料	支出合計	解約返戻金
	480万円	600万円	1,080万円	2,850万円

当然、【会社】から【個人】に名義変更したときには【個人】に課税があります。しかし、その課税区分は「一時所得」であり、基礎控除50万円があるうえに「1/2課税」の恩典も受けられます。すなわち、この税制メリットがそっくりそのまま社長の手取りを増やす効果につながるわけです。ここが「名義変更プラン」のひとつのキモになります。

【一時所得税制】

- 基礎控除 = 50万円
- 1/2課税 = (収入金額 - その収入を得るために支出した金額) ÷ 2
- 総合課税 = 他の所得と合算される

例えば、【名義変更プラン加入前】役員報酬1,200万円と【名義変更プラン加入後】役員報酬600万円

+名義変更プラン600万円とで【社長】と【会社】のコストを比べてみましょう。ここでは【社長】と【会社】のトータルコスト(どちらが払うか)は変わらないので、名義変更時に支払う【社長】が支払う「買取金額480万円」と「5年目支払保険料600万円」は考慮しないことにします。5年間で簡易計算してみます。

【名義変更プラン加入前:役員報酬・年1,200万円】

■年間報酬額の計算

総支給額	12,000,000
給与所得控除額	2,300,000
給与所得の金額	9,700,000
社会保険料控除	1,342,342
生命保険料控除	0
地震保険料控除	0
小規模企業共済等掛金控除	0
その他控除	0
扶養控除	0
基礎控除	380,000
所得控除額合計	1,722,342
課税所得金額	7,977,000
所得税額・復興特別所得税	1,223,800
住民税	810,000
手取支給額	8,623,858

【社長のコスト負担】

総支給額12,000,000円 - 手取支給額8,623,858円 = 社長のコスト負担3,376,142円 …A

【会社のコスト負担】

法人社保1,342,342円 …B

【社長のコスト負担+会社のコスト負担】

∴ A(社長のコスト負担) + B(会社のコスト負担) = 計4,718,484円 …C

【名義変更プラン加入後:役員報酬600万円+名義変更プラン600万円】

■年間報酬額の計算

総支給額	6,000,000
給与所得控除額	1,740,000
給与所得の金額	4,260,000
社会保険料控除	881,340
生命保険料控除	0
地震保険料控除	0
小規模企業共済等掛金控除	0
その他控除	0
扶養控除	0
基礎控除	380,000
所得控除額合計	1,261,340
課税所得金額	2,998,000
所得税額・復興特別所得税	206,500
住民税	309,996
手取支給額	4,602,164

【社長のコスト負担】

総支給額6,000,000円 - 手取支給額4,602,164円 = 社長のコスト負担1,397,836円 …D

【会社のコスト負担】

法人社保881,340円 …E

【社長のコスト負担+会社のコスト負担】

∴ D(社長のコスト負担) + E(会社のコスト負担) = **計2,279,176円** …F

(※計算を簡略化するため5年目の一時所得は考慮しない)

【名義変更プラン加入前】では社長と会社のコスト負担は**4,718,484円**になります。一方、【名義変更プラン加入後】では社長と会社のコスト負担は**2,279,176円**です。その差額は**2,439,308円**になります。これが5年続けば累計で**12,196,540円**(2,439,308円×5年)です。

∴ F - C = **差額2,439,308円**

2,439,308円 × 5年 = **累計12,196,540円**

一方、5年間の「名義変更プラン」の解約返戻金は「**2,850万円**」です。この「2,850万円」を【個人】が一時所得で受け取ると税額は**370万円**になります。また、「名義変更プラン」の5年目の返戻率は95%なので5%分キャッシュが目減りしています。その分が3,000万円 - 2,850万円 = **150万円**です。

【一時所得の計算】(※一時所得は総合課税につき所得控除はゼロ・税率43%で計算)

- 収入を得るための支出合計1,080万円 = 買取金額480万円 + 5年目の保険料600万円
- 一時所得860万円 = 2,850万円 - (支出合計1,080万円 + 基礎控除50万円) × 1/2
- **税額370万円** = 課税所得860万円 × 税率43%(所得税・住民税)

5年間のコスト負担の差額**12,196,540円**。これは手取り増加要因です。「名義変更プラン」に伴う一時所得税額は**370万円**。「名義変更プラン」のキャッシュ目減り分が**150万円**。この2つは手取り減少要因です。そこで、増加要因と減少要因を差引します。その結果、5年間、「名義変更プラン」に加入すると、「**699万円**」が手取り増になるわけです。

∴ コスト負担差額12,196,540円 - (一時所得税額370万円 + 目減り分150万円) = **699万円**

ただし、「名義変更プラン」は税務リスクを伴うプランです。【会社】から【個人】への“名義変更の合理的理由”を用意できないと、税務署から同族会社の行為計算の否認を指摘され、損金否認&役員賞与課税されるリスクがあります。従って、その辺りをうまくケアしたうえで「名義変更プラン」を導入することがポイントです。生命保険を活用した「退職金プラン」、生命保険を活用した「名義変更プラン」で手取りの最大化をご検討なら別途ご相談ください。【とっておきのプラン】をご提案させていただきます。

【方法2】「規定」を作って 社長の手取りを最大化する！

「実費精算」ではなくて「日当」でもらう！

「規定」を作って社長の手取りを最大化する方法です。その規定とはズバリ、「旅費規定」です。旅費規定とは会社の出張旅費の取り扱いに関して明文化したルールのことです。たいていの中小企業は旅費規定を作っておらず、旅費に関しては実費精算しています。出張に対して実費以上の「日当」を払うという発想がないからです。ところが、旅費規定を作ることは会社と社長に多くの経済メリットをもたらします。

■ 会社にとっての経済メリットとは？

旅費規程を作成することで、出張の都度、「旅費」を支払うことが可能になります。ここでいう「旅費」とは「①交通費」、「②宿泊費」、「③出張手当」のことをいいます。【会社】にとって「旅費」は経費になります。「旅費」は実費精算を求められませんので、超過分だけ節税につながります。また、「旅費」は消費税の課税仕入れの対象になりますので、消費税の節税にもつながります。

所得税法(非課税所得)

第九条 次に掲げる所得については、所得税を課さない。

四 給与所得を有する者が勤務する場所を離れてその職務を遂行するため旅行をし、若しくは転任に伴う転居のための旅行をした場合又は就職若しくは退職をした者若しくは死亡による退職をした者の遺族がこれらに伴う転居のための旅行をした場合に、その旅行に必要な支出に充てるため支給される金品で、その旅行について通常必要であると認められるもの

例えば、年間50日出張をする社長がいたとして、旅費規定上の出張日当が1日2万円だとしましょう。すると、50日×2万円＝「100万円」が「旅費」になります。この「100万円」は会社の経費です。その分だけ、課税所得を圧縮して法人税額の軽減につながります。そのうえ、消費税課税事業者は「100万円×8%＝8万円」の消費税節税にもつながるわけです。

■ 個人にとっての経済メリットとは？

一方、【個人】にとっては「旅費」という臨時収入を非課税で受け取ることができます。さらに、「旅費」には社会保険料もかかりません。すなわち、ここで受け取った「旅費」はダイレクトに本人の手取り増加につながるわけです。例えば、上記の「100万円」のケースです。この「100万円」には「税金」も「社会保険」の負担もありません。さらに、次ページのような規定にすれば、「旅費」に関しては実費精算は求められませんので、実費との「差額」をポケットマネーとすることも可能です。

◎日帰り出張の日当(例)

区分	日当	
	片道40km～100km 未満	片道100km 以上
社長	7,000円	9,000円
役員	5,000円	7,000円
役職員	3,000円	5,000円
一般社員・その他	1,500円	3,500円

◎宿泊出張の日当(例)

区 分	日当
社長	11,000円
役員	9,000円
役職員	7,000円
一般社員・その他	5,000円

◎交通費(例)

区分	交通費
社長・役員	グリーン車相当の運賃の実費
役職員・その他	普通運賃の実費

◎宿泊費(例)

区分	宿泊費
社長	14,000円
役員	12,000円
役職員	10,000円
その他	8,000円

■ 非課税とされる旅費の範囲とは？

ただし、何事もやり過ぎは禁物です。日帰り出張の手当で1回2～3万円、宿泊出張の手当で1回4～5万円も支給しては、税務署としても黙認はしてくれないでしょう。ならば、いくらなら許容範囲なのかというと、実は所得税基本通達では「非課税とされる旅費の範囲」について以下の通達があるだけです。

非課税とされる旅費の範囲(所得税基本通達9-3)

所得税法第9条第1項第4号の規定により非課税とされる金品は、同号に規定する旅行をした者に対して使用者等からその旅行に必要な運賃、宿泊料、移転料等の支出に充てるものとして支給される金品のうち、その旅行の目的、目的地、行路若しくは期間の長短、宿泊の要否、旅行者の職務内容及び地位等からみて、その旅行に通常必要とされる費用の支出に充てられると認められる範囲内の

金品をいうのであるが、当該範囲内の金品に該当するかどうかの判定に当たっては、次に掲げる事項を勘案するものとする。

(1)その支給額が、その支給をする使用者等の役員及び使用人のすべてを通じて適正なバランスが保たれている基準によって計算されたものであるかどうか。

(2)その支給額が、その支給をする使用者等と同業種、同規模の他の使用者等が一般的に支給している金額に照らして相当と認められるものであるかどうか。

そうです。具体的な金額については明記されていないのです。ではどう解釈すればいいのか。要は「社内において適正なバランスで運用されているか？(特定個人を優遇する内容ではダメですよ)」「同業他社に比べて著しく高額ではないか？(やり過ぎてはダメですよ)」ということです。

そこで旅費規程を導入する際は次の2点に配慮しておく必要があります。

1. 社内において適正なバランスで運用されているか？

たとえ出張は社長 1 人しかしなくとも、旅費規程にはあえて複数の役職を作って段階的に金額を設定しておきましょう。(基本的に僕の会社で出張するのは僕だけ。社員は年数回程度です)では従業員ゼロ。ひとり社長の場合はどうするか？…将来的に社員を雇用する前提で作っておきましょう。

2. 同業他社に比べて著しく高額ではないか？

やり過ぎは禁物という前提で、「いくらまでならOKなのか？」という話ですが、これについては社長自身が「自分の時給換算から考えて、これくらいもらって当然！」と思える金額が良いでしょう。仮に自分の中で後ろめたさがあるのなら、税務調査で指摘されたときに「・・・」になってしまうからです。(ちなみに、一般的には社長の宿泊出張の日当が2万円程度までなら許容範囲とされています)

【方法3】「住まい」で 社長の手取りを最大化する！(1)

「借上げ社宅制度」のフル活用する！

「借上げ社宅制度」には社長の「税金」と「社会保険料」を削減する効果があります。「借上げ社宅制度」とは役員や社員が済む住宅を会社が借上げ、社宅として役員や社員に貸すことで、その家賃の大部分を「福利厚生費(経費)」として計上するというものです。

■ 「借上げ社宅制度」のメリットとは？

例えば、社長が家賃10万円のマンションを借りているとして、そのマンションを会社で賃貸借契約を再契約したうえで社長に貸したとします。その家賃の割合が会社負担85%(家賃8.5万円)、社長の個人負担15%(家賃1.5万円)とすると、会社は年間102万円を経費化できます。

一方、社長にしても会社負担85%(家賃8.5万円)は“非課税手当”のようなものです。年間102万円を役員報酬として受け取れば、そこには「税金」の洗礼が待っているからです。高額所得者なら半分以上は「税金」で持っていかれてしまいます。さらに、「借上げ社宅制度」の家賃のうち一定額は「社会保険料の算定基礎」からも外れますので、その分も社長の手取りを増やすことにつながるのです。

■ 税制上は家賃の80~90%を会社負担分にできる！

ここまではご存知の方も多いでしょう。問題は、せっかく税法ルールで認められているのに、「借上げ社宅制度」の恩恵をフル活用できていない社長が多いということです。結論からいうと、たいていの賃貸住宅では「借上げ社宅制度」をフル活用すれば、実際に社長が負担している家賃の90%程度を会社負担分にすることができます。固めに見ても80%程度は可能でしょう。

つまり、家賃10万円なら自己負担は1~2万円として、残り8~9万円は会社負担でOKだということです。ところが、たまに「借上げ社宅制度」で自己負担を50%以上にしている社長がいます。しかし、それは床面積が木造で132㎡以上、鉄骨・鉄筋で99㎡以上の住宅の計算方法です。木造で132㎡なら一軒家のレベルです。アパート・マンションでも2LDKで55㎡前後、3LDKで70㎡前後が相場でしょう。

従って今、床面積が木造で132㎡以下、鉄骨・鉄筋で99㎡以下の住宅にお住まいで、**家賃の80~90%を会社負担にしていないのなら、その差額分だけ「損」だ**ということです。なぜなら、自己負担の割合が少ないほど、差額分(会社負担分)が“非課税手当”になり、手取りを増やす効果があるからです。会社にしても「福利厚生費(経費)」をより多く計上できて法人税圧縮効果も期待できます。

■ 自己負担いくらまでなら非課税になるのか？

会社が社長から徴収すべき“賃貸料相当額”は税法上で決まっています。大きく分けて2つの計算式があります。ひとつは【小規模住宅の場合】、もうひとつは【小規模住宅でない場合】の計算式です。まず“小規模住宅”とは**木造・軽量鉄骨：床面積132㎡以下 | 重量鉄骨・RC造り：床面積99㎡以下**の住宅のことをいいます。次に計算式はそれぞれ以下ようになります。

【小規模住宅の場合＝床面積132㎡(木造以外99㎡)以下の住宅】

【計算式】 家屋の固定資産税課税標準額の0.2% + 床総面積(坪) × 12円 + 敷地の固定資産税課税標準額の0.22%

【家屋】固定資産税の課税標準額		A	
70,000,000	× 0.20%	=	140,000
【家屋】床総面積(坪)		B	
364	× 12円	=	4,368
【敷地】固定資産税の課税標準額		C	
30,000,000	× 0.22%	=	66,000
月額家賃 / 合計 (A+B+C)			210,368 ... ①

※ 賃貸の場合は上記金額を建物又は土地の専有面積に応じて按分します。

【一般の場合(小規模住宅に該当しない場合)】

- (1) 会社所有社宅 ... 【計算式】 〔家屋の固定資産税課税標準額の12%(木造以外は10%) + 敷地の固定資産税価額の6%〕の1/12
 (2) 借上社宅 ... 借上家賃の50%と(1)のいずれか多い金額を月額家賃とする。

【家屋】固定資産税の課税標準額		D	
2,000,000	× 12%	=	240,000
【敷地】固定資産税の課税標準額		E	
8,000,000	× 6%	=	480,000
合計 (D+E)			720,000
月額 (合計×1/12)			60,000 ... ②

【豪華社宅の場合(床面積240㎡超又はプール・庭園等豪華な設備があるもの)】

近隣の事例に基づき通常の賃貸料の金額(第三者に賃貸する場合の家賃相当額)を月額家賃とする。

上記計算式のとおり、社宅の“賃料相当額”を正確に算出するには固定資産税の課税標準額を知る必要があります。そう聞くと、ハードルが高そうと思いますが、市役所に聞けば教えてくれます。市役所の資産税課で固定資産税の課税評価額がわかる書類をもらうだけです。(固定資産の評価証明書でも可)

固定資産税の課税標準額さえ分かれば、「自己負担いくらまでなら非課税になるのか？」が計算できます。例えば、社長が総戸数20戸・延床面積1,200㎡マンションの1室(60㎡)を賃貸している場合は次のような計算式になります。

【社長の住まい】

- 月額家賃:10万円
- 固定資産税課税標準額:10,000万円(建物7,000万+土地3,000万)

- 延床総面積:1,200㎡
- 総戸数:20戸(うち1部屋を賃貸)

このケースで【小規模住宅の場合】の計算式に当てはめます。

- (1) 7,000万円(建物)× 0.2% = 14万円
 - (2) 12円 × (1,200㎡÷3.3㎡) = 4,368円
 - (3) 3,000万円(土地)× 0.22% = 6.6万円
- ∴ 賃貸料相当額:140,000円 + 4,368円 + 66,000円 = 210,368円

上記はマンション一棟の固定資産税の課税標準額を元にした計算です。これを1戸分で按分計算します。ここではすべての部屋面積が同じと仮定して総戸数20戸で割ります。すると、1戸あたりの賃料相当額は10,518円です。すなわち、月額賃料10万円の10%程度の自己負担で良いというわけです。

$$\therefore 210,368円 \div 20戸 = 10,518円(自己負担)$$

(通常の賃貸料の額の計算に関する細目)

36-42 36-40 又は 36-41 により通常の賃貸料の額を計算するに当たり、次に掲げる場合には、それぞれ次による。

(2) 例えば、その貸与した家屋が1棟の建物の一部である場合又はその貸与した敷地が1筆の土地の一部である場合のように、固定資産税の課税標準額がその貸与した家屋又は敷地以外の部分を含めて決定されている場合 当該課税標準額(36-41により計算する場合にあっては、当該課税標準額及び当該建物の全部の床面積)を基として求めた通常の賃貸料の額をその建物又は土地の状況に応じて合理的にあん分するなどにより、その貸与した家屋又は敷地に対応する通常の賃貸料の額を計算する。

■ 社会保険料は計算方法が異なる点に注意

ただし、「社会保険料」については計算方法が異なります。自己負担分を本人給与から控除することで、その全額が社会保険料の節約になると誤解しているケースがありますが、全く報酬に含めなくてよいわけではありませんので、その点に注意が必要になります。

社会保険では報酬や賞与の全部または一部が、通貨以外のもので支払われる場合(現物給与)は厚生労働大臣が定めた価額に基づき通貨に換算し、金銭と合算して標準報酬月額が決められます。厚生労働大臣が定める価額とは「全国現物給与価額一覧表(厚生労働大臣が定める現物給与の価額)」のことをいいます。

簡単に説明すると、次のように「借り上げ社宅」における現物給与は“たたみ1畳あたりいくら”と決められているのです。その結果、負担割合によっては法人負担額について「税金」は非課税でも、「社会保険

料」がかかってくるケースがあるのです。

1人1月当たりの住宅の利益額(たたみ1畳につき)			
北海道	870円	大阪	1,480円
宮城	1,250円	広島	1,170円
東京	2,400円	福岡	1,150円
愛知	1,300円	沖縄	970円

【全国現物給与価額一覧表(厚生労働大臣が定める現物給与の価額)】

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo-kankei/hoshu/20150511.html>

具体的に算出してみましょう。例えば、「東京」では1畳あたり@2,400円で計算します。この計算は居住用スペースだけが対象で、玄関・台所・トイレ・浴室・廊下など居住スペース以外は含めなくてOKとなっています。仮に、先ほどの自己負担額10,518円、居住用スペースが24畳なら、

【参考】社会保険料における「現物給与」の計算

「社会保険料」については計算方法が異なります。社会保険では報酬や賞与の全部または一部が通貨以外のもので支払われる場合(現物給与)は厚生労働大臣が定めた価額に基づき通貨に換算し、金銭と合算して標準報酬月額が決められます。

[厚生労働大臣が定める価額] = 「全国現物給与価額一覧表(厚生労働大臣が定める現物給与の価額)」

【畳1畳の金額】住宅の利益額		×	【専有面積(畳)】居住部分		=	F	
2,400			24			57,600	
F			① or ②			【現物給与】保険料算定基礎	
57,600		-	10,518			47,082	

※ 社宅家賃(自己負担分)を社会保険料のかからない範囲にするには 47,082 円上げる必要があります。
(ただし、報酬月額1,175,000円以上の場合は社会保険料が上限に達しているため①OR②にした方が手残りが多くなります)

住宅の利益の額は57,600円になります。一方、自己負担額は10,518円です。そうすると、差額47,082円については「社会保険料」がかかることになるのです。逆に、それが嫌だということなら、自己負担を57,600円にすれば「税金」も「社会保険料」もかからないことになります。

【社長の住まい】

- 東京都
- 月額家賃:10万円(うち自己負担10,518円)
- 居室部分:24畳

(1) たたみ1畳につき2,400円 × 24畳 = 住宅の利益の額57,600円

(2) 住宅の利益額57,600円 - 自己負担10,518円 = 差額47,082円

∴ 差額47,082円は社会保険の標準報酬月額に含まれる

もちろん、これは、たたみ1畳の住宅の利益額が日本で一番高い「東京都」のケースです。地方エリアでは数字が大きく変わってきます。「大阪」なら1畳あたり@1,480円で計算しますので、差額は25,002

円で済んでしまいます。

《計算式》						
【畳1畳の金額】住宅の利益額	1,480	×	【専有面積(畳)】居住部分	24	=	F
F	35,520		① or ②	10,518	=	【現物給与】保険料算定基礎
						25,002
※ 社宅家賃(自己負担分)を社会保険料のかからない範囲にするには						25,002 円上げる必要があります。
<small>(ただし、報酬月額1,175,000円以上の場合は社会保険料が上限に達しているため①OR②にした方が手残りが多くなります)</small>						

この辺りは「税金」とのサジ加減になります。税率が高い社長は「社会保険料」も頭打ちになっていますので、「社会保険料」の負担はこれ以上増えません。その場合は家賃に占める自己負担を低く設定した方がトクになります。一方、税率が低い社長は「税金」よりも「社会保険料」の負担が大きいこともあります。自己負担を「社会保険料」のかからない範囲に収めた方が手取りを最大化できるかもしれません。

- 社長の「税率」が高い → 自己負担を最低にする → 手取りが多くなる可能性あり
- 社長の「税率」が低い → 自己負担を住宅の利益額にする → 手取りが多くなる可能性あり

【方法4】「住まい」で 社長の手取りを最大化する！(2)

会社への自宅売却による効果

これは社長の持ち家(土地・建物)を会社に売却し、以後は会社から賃貸して住み続ける方法です。契約関係が多少面倒ですが、“社長の手取りを最大化する”という点では「借上げ社宅制度」より高い効果を発揮します。契約関係が面倒といっても自作自演(持ち家を自社に売却する)です。社長がその気なら実行できる方法です。住宅ローンが完済している、もしくは残債が少額なら検討する価値があります。

■ 自宅を会社に売却するには？

オーナー企業の会社と社長との取引についてはどうしても税務署による「同族会社の行為計算の否認」という問題がつきまといまいます。それは会社への自宅売却でも同じです。そこで、社長の“恣意性”が入らないよう、合理的な売却価格を決めることが必要になってきます。

【土地の評価方法】

土地の価格は「一物四価」と呼ばれ、「公示地価」「実勢価格」「路線価」「固定資産税評価額」という4つの価格があります。すべて同じ土地に対する価格なのですが、それぞれの金額は次のように異なります。

公示地価：「公示地価」とは地価公示法に基づき、国土交通省が、毎年1月1日時点における標準地の正常価格を3月に公示するものです。つまり、「この土地はこれくらいの価格で売り買いするのが適正ですよ」と国が示すガイドラインのようなものです。公示価格はインターネットで確認できます。

○ 公示価格、売買事例 <http://tochi.mlit.go.jp/kakaku>

実勢価格：「実勢価格」は実際に売買が成立した価格のことです。いわゆる、市場価格であり、「公示地価より安く売ってしまった」「公示地価より高く買ってしまった」などの売り手と買い手の実情が反映されるのが特徴です。

路線価：「路線価」とは相続税の計算をする時に使用するものです。毎年7月1日に国税局・税務署で公表されます。路線価は、公示地価・実勢価格や、不動産鑑定士などの専門家の意見も取り入れながら、**公示地価の80%程度**を目安に決定されます。路線価はインターネットで確認できます。

○ 路線価 <http://www.rosenka.nta.go.jp/>

固定資産税評価額：「固定資産税評価額」は固定資産税の計算をするときに使用するものです。「固

定資産評価基準」という国が定めたガイドラインに基づき市町村が決定します。土地は**公示地価の約70%**、建物は建築費の約50～70%が評価額になります。評価は原則3年毎に見直されます。

○ 固定資産税評価額は『固定資産税通知書』か『固定資産評価証明』を確認します。

このうち不動産取引でよく使われるのが「実勢価格」「路線価」「固定資産税評価額」です。概ねそれぞれの価格は次のとおりになります。会社への自宅売却の際は「路線価」を参考にすれば問題とされないでしょう。「路線価」は国税局が決めた価格ですし、金融機関の担保評価にも使われています。

実勢価格 > 路線価 > 固定資産税評価額

【建物の評価方法】

建物の評価方法は大きく「積算評価」と「固定資産税評価額」の2つあります。「積算評価」はおもに金融機関で用いられる評価方法です。新築価格から建物の経過年数によって減価した分を引いて再調達価格を求めます。ただし、この方法では建物の法定耐用年数が切れたら評価が「0円」になってしまいます。つまり、「積算評価」では築22年以上経過している木造物件の評価は「0円」になるのです。

建築構造	耐用年数
鉄筋コンクリート(RC造)	47年
重量鉄骨造(S造)	34年
軽量鉄骨造(LGS造)	19年
木造	22年

一方、「固定資産税評価額」では建物の法定耐用年数が切れていても評価が出ます。以下は築22年以上経過している木造アパートのものです。ご覧のとおり、建物に294万円の評価で出ています。よって、建物の評価には「固定資産税評価額」を採用します。これもまた課税当局が決めた金額ですから、ツッコミが入る可能性は少ないないでしょう。

	床面積	構造	種類	評価額	課税標準額	税相当額
登記	133.52㎡	木造	共同住宅	円	固定資産 円 ¥2,943,362	固定資産 円 ¥41,207
課税	133.47㎡	スレート基 地上2階建		¥2,943,362	都市計画 円 ¥2,943,362	都市計画 円 ¥5,886

以上、土地は「路線価」で、建物は「固定資産税評価額」で売買価格を計算する。こうすれば対外的に社長の恣意性を入れることなく、合理的な売却価格を設定したことになります。

さて、この方法のキモは2つあります。ひとつは【①売却代金を分割受取りする】、もうひとつは【②会社から「社宅」として借りる】です。この2つで社長の手取りを最大化していくのです。ここでは自宅について土地は「路線価」で、建物は「固定資産税評価額」で売買価格を計算した結果、土地1,100万円、建物400万円の合計1,500万円の売却価格になったとしましょう。建物は築23年の木造住宅とします。

■ ①売却代金を分割受取りする！

会社が社長の自宅を買い取る価格は1,500万円です。会社に潤沢な資金的余裕があれば1,500万円を一括で社長に支払っても良いのですが、それは現実的ではありませんし、この方法のメリットも薄れてしまいます。そこで、どうするか。社長は会社から自宅の売却代金を分割受取りするのです。

そうすることで、「税」と「社会保険料」を削減して手取りを最大化していきます。例えば、1,500万円の売却代金を3年分割で1年あたり500万円受け取ったとします。一方、社長の役員報酬は900万円です。向こう5年間は300万円の売却代金を社長は受け取れますので、その分だけ減額して5年間は役員報酬を600万円にしたとしましょう。もうこの時点でメリットがあると分かりますよね。

【対策前：役員報酬900万円】と【対策後：役員報酬600万円＋売却代金300万円（×5回払い）】とで手取りを比べてみましょう。5年間で簡易計算してみます。すると、社長の手取りはこう変化します。

【対策前と対策後の社長の手取り変化】

対策前 (BEFORE)			対策後 (AFTER)		
【社長】			【社長】		
		【単位：円】			【単位：円】
最終手取額	月額	551,980	最終手取額	月額	614,347
	年額	6,623,754		年額	7,372,160
【法人】			【法人】		
		【単位：円】			【単位：円】
法人負担計	月額	848,579	法人負担計	月額	823,445
	年額	10,182,946		年額	9,881,340
			【単位：円】		
今回のシミュレーションによる社長の手取増減額			月額	62,367	
			年額	748,406	
【計算方法】			2年目	1,496,811	
対策後の最終手取額 - 対策前の最終手取額			3年目	2,245,217	
(※「対策前」と「対策後」の【社長の手取計算】を参照)			4年目	2,993,622	
			5年目	3,742,028	
			【単位：円】		
今回のシミュレーションによる法人の負担増減額			月額	-25,134	
			年額	-301,606	
【計算方法】			2年目	-603,211	
対策後の法人負担計 - 対策前の法人負担計			3年目	-904,817	
(※「対策前」と「対策後」の【法人の負担計算】を参照)			4年目	-1,206,422	
			5年目	-1,508,028	

※住民税(昨年)540,000円で計算 ※給与所得控除+基礎控除+社会保険料控除で計算 ※社会保険料は40歳以上で計算

ご覧のとおり、【対策前】と【対策後】とでは社長の手取りは「年額748,406円」アップします。これは役員報酬を下げた「税金」と「社会保険料」を削減したことによる経済効果です。この効果は5年間続きますので、5年間では「累計3,742,028円」にもなるわけです。

なお、5年間にわたって社長が300万円を自宅売却代金として受け取っても、そこには「税金」も「社会保険料」もかかりません。売却時に土地は「路線価」で、建物は「固定資産税評価額」で売買価格を計算していれば、ほぼ間違いなく自宅売却は「譲渡損失」が生じることになるからです。その結果、「累計3,742,028円」はそのまま社長の手取り増となるわけです。

一方、会社にしても人件費と社会保険料(法人負担分)の削減分のキャッシュアウトが減少します。その額は「年間301,606円」です。5年間では「累計1,508,028円」になります。すなわち、社長、会社ともに手元に残るキャッシュが増えるというわけです。

		【単位:円】	
今回のシミュレーションによる最終的な経済効果	月額	87,501	
	年額	1,050,011	
【計算方法】 対策後の最終手取額 ± 対策後の法人負担計 (※法人負担分の増減による税効果は考慮せず)	2年目	2,100,022	
	3年目	3,150,034	
	4年目	4,200,045	
	5年目	5,250,056	

■ ②会社から「社宅」として借りる！

さらに、社長の自宅を売却して所有権の変更登記が完了すれば、それまでの社長の自宅は名実ともに会社の保有資産になります。その後は、会社から旧自宅を「社宅」として社長に貸し出します。その際は会社と社長とで賃貸借契約書を締結します。賃料設定については「借り上げ社宅」の項を参照ください。

では、この手続きでどんなメリットがあるのか？

まずは【社長】の側から見ていきましょう。それまでは自宅でしたから当然、固定資産税、火災保険料、修繕費などは「税金」と「社会保険料」を負担した後の“社長の手取り”から支出していたわけです。しかし、今後はいずれも【会社】の経費で支払うことになります。結果、それらの支出分だけ社長の手取りが増えたことになります。

一方、【会社】の側です。固定資産税、火災保険料、修繕費を経費化できるのはもちろん、ここに新たに建物について「減価償却費」を計上することができるようになります。今回のケースでは土地1,100万円、建物400万円の合計1,500万円の売却価格で、建物は築23年の木造住宅です。

土地代1,100万円は「減価償却費」を計上できませんが、建物代400万円は「減価償却費」を計上できます。しかし、建物は築23年で木造の法定耐用年数22年をすでに経過してしまっています。その場合はどうなるのかというと、耐用年数が切れた建物でも税法上は「4年間」で償却できるのです。

つまり、建物400万円÷4年間＝1年当たり**100万円**の「減価償却費」を計上できて法人税の節税になるということです。ここでは「減価償却費」の計算方法は省略します。とにかく建物については法定耐用年数を経過していても、「減価償却費」を計上できると覚えておいてください。

○ No.5404 中古資産の耐用年数(国税庁タックスアンサー)

<http://www.nta.go.jp/taxanswer/hojin/5404.htm>

■ 自宅売却に関わる付随費用

自宅売却に関わる付随費用について触れておきます。通常、不動産取引には「①仲介手数料」「②登録免許税」「③不動産取得税」「④印紙税」「⑤司法書士報酬」「⑥固定資産税・都市計画税の精算金」の6つの付随費用がかかります。しかし、これは市場取引の場合ですので、「①仲介手数料」「⑥固定資産税・都市計画税の精算金」はノーカウントで考えます。

②登録免許税

所有権移転登記の際に納める税金です。登録免許税の計算のもとになる固定資産税評価額とは、土地と建物の固定資産それぞれに付されている金額で、不動産を管轄する市区町村が価格を決定しています。例えば、固定資産税評価額1,500万円の物件の所有権移転登記なら15万円になります。

登記事項	登録免許税の計算式
所有権移転登記	固定資産税評価額×1%

③不動産取得税

不動産を購入した際に納める税金です。購入後、忘れたところに納税通知が届きます。概ね不動産の取得から3ヶ月～6ヶ月程度です。例えば、固定資産税評価額が土地1,200万円、建物300万円なら土地が18万円、建物9万円、計27万円となります。

土地	建物
固定資産税評価額 × 1/2 × 33%	固定資産税評価額 × 3%

④印紙税

不動産の売買契約書に貼る印紙の代金です。印紙税は契約書1通ごとに課税されますので、売主用・買主用に契約書を2通作成した場合はそれぞれ課税されます。なので、契約書を1通だけ作成し、会社が原本を保有し、社長がコピーを保有するという方法により印紙税を節約できます。

売買契約書記載金額	印紙税
500万円超1,000万円以下	10,000円
1,000万円超 5,000万円以下	15,000円
5,000万円超 1億円以下	45,000円
1億円超55 億円以下	80,000円

⑤司法書士報酬

所有権移転登記・抵当権設定登記の申請手続きを依頼する司法書士への手数料です。相場は6～8万円くらいです。

以上を考慮すると、売却価格1,500万円では約50万円程度の付随費用がかかることになります。これは買い手である【会社】が負担する費用です。この付随費用は唯一のデメリットといえます。ただし、いずれも経費化できますし、先述した経済効果を考えたら初年度で十分オツリが来るでしょう。

【方法5】「借金」を整理して 社長の手取りを最大化する！(1)

「返済金」を原資にして社長の手取りを増やす！

これは「役員借入金」を解消して社長の手取りを増やす方法です。「役員借入金」とは【社長】から【会社】に金銭の貸付を行うことです。「役員借入金」はオーナー企業ではよく見られます。創業当初や運転資金が足りないときなど、「役員借入金」として【社長】から【会社】に資金移動させていることがあるからです。

■ 会社からの「返済金」を報酬の代わりにする

「役員借入金」がある場合は役員報酬を減額して借入金の返済を受け取るようにします。当然、「税金」も「社会保険料」も減額した役員報酬のみにかかってきます。「役員借入金」の返済は報酬に該当しないからです。つまり、額面は同じでも「税金」と「社会保険料」の削減分だけ手取りが増えるのです。

例えば、「役員借入金」が1,000万円あったとして、会社から5年分割で1年あたり200万円の返済金を受け取ったとします。一方、社長の役員報酬は900万円です。向こう5年間は200万円の返済金を社長は受け取れます。その分だけ減額して5年間は役員報酬を700万円にしたとしましょう。【対策前：役員報酬900万円】と【対策後：役員報酬700万円＋返済金200万円(×5回受取)】と比べてみましょう。

【対策前と対策後の社長の手取り変化】

対策前 (BEFORE)			対策後 (AFTER)		
【社長】			【社長】		
		【単位：円】			【単位：円】
最終手取額	月額	551,980	最終手取額	月額	592,094
	年額	6,623,754		年額	7,105,128
【法人】			【法人】		
		【単位：円】			【単位：円】
法人負担計	月額	848,579	法人負担計	月額	836,664
	年額	10,182,946		年額	10,039,964
			【単位：円】		
今回のシミュレーションによる社長の手取増減額			月額	40,114	
			年額	481,374	
[計算方法]			2年目	962,747	
対策後の最終手取額 - 対策前の最終手取額			3年目	1,444,121	
(※「対策前」と「対策後」の【社長の手取計算】を参照)			4年目	1,925,494	
			5年目	2,406,868	

		【単位:円】
今回のシミュレーションによる法人の負担増減額	月額	-11,915
	年額	-142,982
[計算方法]		2年目
対策後の法人負担計 - 対策前の法人負担計 (※「対策前」と「対策後」の【法人の負担計算】を参照)		-285,963
		-428,945
		-571,926
		-714,908
		【単位:円】
今回のシミュレーションによる最終的な経済効果	月額	52,030
	年額	624,355
[計算方法]		2年目
対策後の最終手取額 ± 対策後の法人負担計 (※法人負担分の増減による税効果は考慮せず)		1,248,710
		1,873,066
		2,497,421
		3,121,776

※住民税(昨年)540,000円で計算 ※給与所得控除+基礎控除+社会保険料控除で計算 ※社会保険料は40歳以上で計算

ご覧のとおり、【対策前】と【対策後】とでは社長の手取りは「年額481,374円」アップします。これは役員報酬を下げて「税金」と「社会保険料」を削減したことによる経済効果です。この効果は5年間続きますので、5年間では「累計2,406,868円」にもなるわけです。

一方、会社にしても人件費と社会保険料(法人負担分)の削減分のキャッシュアウトが減少します。その額は「年間142,982円」です。5年間では「累計714,908円」になります。その結果、社長、会社ともに手元に残るキャッシュが「年額624,355円」、5年間では「累計3,121,776円」増えるというわけです。

ちなみに、「役員借入金」が「役員貸付金」と違うのはおもに次の点です。

- 税務上、利息を受け取らなくても問題にならない
- 金融機関からの評価に影響しない(資本と見なされる) ※赤字や債務超過でない場合のみ
- 債務免除には法人税が課税される
- 相続税の対象になる

「役員貸付金」と同様、放置しておく税務面での問題が残ります。とりわけ、「役員借入金」が高額になっていて、相続税が気になる社長は計画的に解消しておいた方が良いでしょう。

■ 社会保険料がかからない分だけ手取りが増える

ところで、「役員借入金」があっても、その利息を受け取っている社長は意外と少ないのが実情です。「役員貸付金」と違って、税法上では「役員借入金」に対する利息支払いは問題とされないからです。しかし、逆に、【社長】が【会社】から「支払利息」を受け取っても何も問題はありません。このことを利用すれば、社長の手取りをさらに増やせる可能性があります。そのカラクリはこうです。

【会社】が【社長】に「支払利息」を払う場合は当然、経費になります。一方、「支払利息」を受け取る社長にしても役員報酬ではありませんから「社会保険料」がかかりません。給与所得ではなくて、「雑所得」(確定申告)になります。つまり、それなりの「役員借入金」を計上しているのなら、「支払利息」の金額も併せて役員報酬を下げても社会保険料がかからない分だけ、手取りが増えるというロジックです。

支払利息の適正利率について

「支払利息」は適正利率と比較して利率が高すぎる場合にはその差額分について役員に対する給与または賞与とされる可能性があります。では、適正利率とはいくらなのかということですが、以下の基準で適正利率を決定すれば税務署から問題視されないと思われます。

- (1) 役員が金融機関から借入れをして融資をした場合…その利率未満
- (2) その他の場合…前年11月の日銀基準割引率+4%未満

【方法6】「借金」を整理して 社長の手取りを最大化する！(2)

「借金」を返して社長の手取りを増やす！

オーナー企業では会社から社長に金銭の貸付を行っているケースが頻繁にあります。帳簿上は「役員貸付金」として計上されている項目です。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。しかし、「役員貸付金」は“いずれ解決しなければいけない問題”です。なぜなら、「役員貸付金」には税務面で諸問題が付きまとうからです。

支払利息に法人税がかかる：税務上、会社から社長に対する金銭貸付には「利息計上」が必要とされています。平成27年度の認定利息は**1.9%**ですが、それ以前に金銭消費貸借契約を締結しているなら契約締結時の利率になります。利息分は会社の収益になりますので、余計な法人税等を負担することになります。利息を払う社長にしても「税」と「社会保険料」を引かれた手取りから払うことになります。

いずれは返済しなければいけない：オーナー企業では会社と社長のサイフは一体なので、「返済なくても問題ない」と考えている社長もいます。しかし、「そうは問屋が卸さない」というのが税務署の見解です。これを許してしまえば、役員報酬を支給してわざわざ税負担する人が誰もいなくなるからです。

債権放棄は許されない：だったら、「会社が債権放棄すればいいのでは？」「最後は会社を清算してしまえばいいのでは？」と誰もが考えます。しかし、法人税法では「貸し倒れ損失」を損金算入できるケースが厳しく制限されています。その相手が社長なら「役員貸付金＝役員賞与」の議論になるでしょう。否認されたら計上した「貸し倒れ損失」は損金不算入で法人の課税対象になります。社長にも所得税や住民税がかかってきます。また、仮に債権放棄できても、社長個人に対する課税は逃れることができません。社長が税金を払えなければ、今度は債権者が「会社→国」に変わってしまいます。

金融機関からの資金調達が難しくなる：帳簿上に「役員貸付金」が多額に計上されていれば、どこの金融機関でも100%問題視します。「役員貸付金」は金融庁の融資マニュアルにも要注意項目として記載されています。よって、借入などの審査の際には間違いなくマイナス作用が働きます。建設業や土木業では経営審査事項の評点にも悪影響となるでしょう。

■ 社長の「役員貸付金」を解消する4つの方法

以上のように「役員貸付金」についてはポジティブな内容ではありません。「役員貸付金」を放置しておくと、将来的に社長と会社の手元に残るキャッシュを減らす要因にもなってしまいます。ではどうすれば「役員貸付金」を解消できるのかというと、一般的な解決方法は大きく4つあります。

①役員報酬から返済する

王道は役員報酬から返済する方法です。しかし、この方法では当然、役員報酬から「税」と「社会保険料」を負担した後の“手取り”から返済することになります。手取りが減るのは嫌だからといって役員報酬を増額すれば、「税」と「社会保険料」の負担がさらに増加してしまいます。

②社長個人の資産を売却する方法

社長の個人資産を会社に売却し「役員貸付金」と相殺する方法です。通常、資産を売却すると社長には譲渡所得税がかかります。先述の「自宅売却」の手法ならたいてい自宅売却時に「売却損」が発生するため譲渡所得税をかけずに、自宅売却代金から「役員貸付金」を返済可能です。しかし、自宅の売却代金を「役員貸付金」の返済に充当すれば“単に【会社】に自宅を売却しただけ”で終わってしまいます。

③社長個人が借金して返済する方法

社長個人が金融機関等から借入を行って「役員貸付金」を精算します。しかし、この方法では社長個人の負債が増えてしまいます。余計な利息負担も発生します。「金融機関から融資を受けたい」などの必要に迫られた理由がない限り、ふつうは個人で負債を抱えようとは思わないのではないのでしょうか。

④退職金で相殺する方法

1番現実的な方法です。役員退職金で「役員貸付金」を相殺するわけです。もちろん相殺といっても、実際には社長個人に支払われる退職金ですから退職所得として課税対象にはなりません。しかし、退職所得には他の所得にない税制上の恩典があるためもっとも低コストで借金を帳消しできる方法です。

この方法では次の2つの選択肢があります。いずれも「生命保険」をからめることで、さらに低コストで借金を帳消しにできます。その他の①～③の方法と違って、「生命保険」なら保険料を経費化して課税を繰り延べながら最後には「退職所得」の優遇税制を活用して役員貸付金を相殺できるからです。ただし、この方法には時間がかかります。退職まで「役員貸付金」を解消できないからです。また、退職金の受取金額も減ることになります。

(1) 勇退時の退職金で解消する

勇退時の役員退職金の中から「役員貸付金」を相殺して会社に返済する方法です。

(2) 死亡時の退職金で解消する

死亡時の死亡退職金の中から「役員貸付金」を相殺して会社に返済する方法です。

以上、役員貸付金を解消する4つの方法をご紹介しました。いずれの方法にもデメリットがあります。ところが、①～④の方法のデメリットなしに「役員貸付金」を解消できる方法があるのです。それが、私ど

もの【**とっておきの方法**】です。②と③は論外として、私どもの【**とっておきの方法**】では「①役員報酬から返済する方法」と違って、余計な「社会保険料」を負担せずに「役員貸付金」を解消できます。さらに、「④退職金で相殺する方法」とも違って、退職しなくても「役員貸付金」を解消できるのです。早ければ「5年」で解消できるでしょう。もちろん、退職金も減りません。

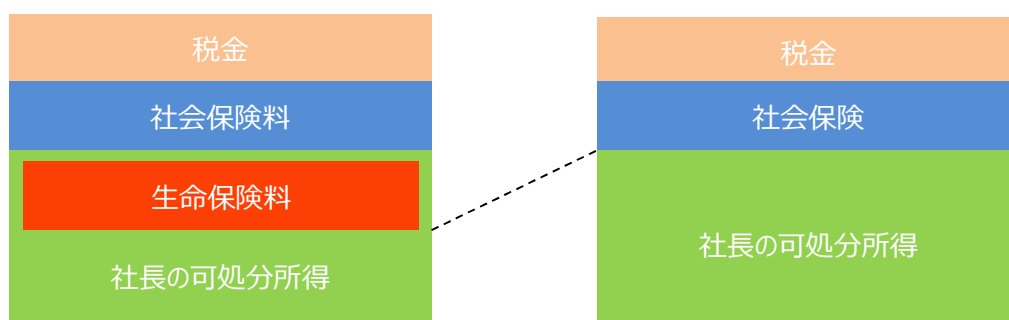
「役員貸付金」の解消でお困りならぜひ私どもにご相談ください。【**とっておきの方法**】を使って、社長の手取りを最大化するご提案をさせていただきます。

【方法7】「名義変更」で社長の手取りを最大化する！(1)

社長は「保障」も会社にしてもらえばいい！

これは「名義変更」して社長の手取りを最大化する方法です。日頃、社長とお話をしてもったいなと思うことがあります。それはかなりの社長が【個人】で保険に加入してしまっていることです。しかし、オーナー社長は会社と一心同体です。ならば、保障も会社にしてもらえばいいのです。

会社で社長の保障を用意する。これはオーナー社長だけに許された「特権」です。会社で社長の保険を用意することは実質的には“役員報酬の増額”と同じ効果があります。社長個人の保障を会社で用意するようになれば、社長の保険料負担がなくなる分、“可処分所得”が増えるからです。



また、会社が負担する保険料分だけ役員報酬を下げれば、今度は【会社】にも経済メリットが生まれます。報酬減額分の「人件費」と「社会保険料(法人負担)」を削減できるからです。

通常、社長が個人で加入している保険は「死亡保険」と「医療保険」でしょう。これらはたいてい“掛け捨て”の保険商品です。それなら【個人】から【法人】に名義変更するだけで今後は保険料を「全額経費」で落とせるようになります。解約返戻金があれば名義変更時の経理処理も発生しません。もちろん、名義変更には費用はかかりません。つまり、持ち出し「0円」で社長の手取りが増えるわけです。

■ 個人→会社に名義を変えるだけで手取りが増える！

例えば、これまで社長個人で生命保険料を毎月5万円負担していたとしましょう。一方、社長の役員報酬は900万円です。今回、社長個人で加入している保険を解約して同等の保険に【会社】で加入する。あるいは「名義変更」します。その代わりに、役員報酬を月額5万円下げます。【会社】の負担は同じです。ところが、たったこれだけで社長と会社の手元に残るキャッシュは変わってきます。

【対策前：役員報酬900万円】と【対策後：役員報酬840万円＋保険料60万円(会社負担)】とで手取り

を比べてみましょう。5年間で簡易計算してみます。すると、こうなります。

【対策前と対策後の社長の手取り変化】

対策前 (BEFORE)			対策後 (AFTER)		
【社長】			【社長】		
		【単位:円】			【単位:円】
最終手取額	月額	503,338	最終手取額	月額	513,023
	年額	6,040,054		年額	6,156,274
【法人】			【法人】		
		【単位:円】			【単位:円】
法人負担計	月額	848,579	法人負担計	月額	846,269
	年額	10,182,946		年額	10,155,226
今回のシミュレーションによる社長の手取増減額			月額	9,685	
			年額	116,220	
【計算方法】			2年目	232,440	
対策後の最終手取額 - 対策前の最終手取額			3年目	348,660	
(※「対策前」と「対策後」の【社長の手取計算】を参照)			4年目	464,880	
			5年目	581,100	
今回のシミュレーションによる法人の負担増減額			月額	-2,310	
			年額	-27,720	
【計算方法】			2年目	-55,440	
対策後の法人負担計 - 対策前の法人負担計			3年目	-83,160	
(※「対策前」と「対策後」の【法人の負担計算】を参照)			4年目	-110,880	
			5年目	-138,600	
今回のシミュレーションによる最終的な経済効果			月額	11,995	
			年額	143,940	
【計算方法】			2年目	287,880	
対策後の最終手取額 ± 対策後の法人負担計			3年目	431,820	
(※法人負担分の増減による税効果は考慮せず)			4年目	575,760	
			5年目	719,700	

※住民税(昨年)540,000円で計算 ※給与所得控除+基礎控除+社会保険料控除で計算 ※社会保険料は40歳以上で計算

ちなみに、【対策前】は社長の生命保険料控除を8万円(一般4万円+介護医療4万円)、【対策後】は社長の生命保険料控除を「0円」として計算しています。それでもご覧のとおり、【対策前】と【対策後】とでは社長の手取りは「年額116,220円」アップします。5年間では「累計581,100円」です。

一方、会社にしても少額ですがキャッシュアウトが減少します。その額は「年間27,720円」です。5年間では「累計138,600円」になります。その結果、社長、会社ともに手元に残るキャッシュが「年額143,940

円」、5年間では「累計719,700円」増えるというわけです。

なお、これは社長個人の生命保険料を毎月5万円、役員報酬は900万円のケースです。このケースよりも生命保険料が「高額」なら手元に残るキャッシュはさらに増加することになります。また、現状の役員報酬が762万円以下(月額63.5万円以下)なら社会保険料の削減効果が向上しますので、これまた手元に残るキャッシュがさらに増加することになります。

このように「個人→会社」に名義を変えるだけで手取りが増えるわけですが、そうするにあたって不安に残る材料もあることでしょう。そこで、「死亡保険」を中心に解説を続けます。そもそも社長が【個人】で保険に加入しているのは「会社で保険に加入したら万一のとき個人で受け取れないのでは?」「個人で受け取るときに多額の税金をもっていかれるのでは?」という不安材料があるからではないでしょうか。

■ 死亡保険に会社で加入する

しかし、これらの問題は解決できるとしたら、もはや余計なコストを払って【個人】で保険に加入している意味がなくなるのではないのでしょうか。そのことを知ったとき、たいていのオーナー社長は【個人】の保険を【法人】に切り替えます。理由は単純。その方が断然トクだからです。

死亡退職金と弔慰金について

社長に万一があった場合は会社に「死亡保険金」が支払われます。それを「死亡退職金」として遺族に支給すれば個人保険と何ら変わりませんのでノープロブレムです。問題は「死亡保険金」を受け取った法人側ですが、税法上では次の限度額まで退職金としての「損金算入」が認められています。

退職金損金算入限度額

最終報酬月額 × 役員在任年数 × 功績倍率 + (功労加算30%程度まで)

ここに「弔慰金」がプラスされます。すなわち、下記の合計金額までは「死亡保険金」を受け取った法人側に課税が発生しないということです。

業務上死亡の場合	死亡時の報酬月額 × 36ヶ月分
業務外死亡の場合	死亡時の報酬月額 × 6ヶ月分

例えば、死亡時の最終報酬月額を80万円・在任年数30年・功績倍率3.0・功労加算30%で計算してみましょう。ここに「弔慰金」が業務上死亡なら2,880万円(80万円×36ヶ月)業務外死亡なら480万円(80万円×6ヶ月)プラスしたものが死亡保険金の「損金算入限度額」ということになります。

$$80万円 \times 30年 \times 3.0 \times 30\% = 9,360万円 + \alpha(\text{弔慰金})$$

これは裏を返せば、「保険金額1億円程度」までなら【法人】で加入しても、【個人】で加入しても税金面では変わらないということです。ここがまず重要ポイントになります。

《 現在、個人保険と法人保険を併せて「損金限度額」を超える死亡保険金になるでしょうか？ 》

■ 死亡保険金が「損金限度額」を超えていたら？

ならば、「死亡保険金が損金算入限度額を超えていたらどうなるのか？」とお思いかもしれません。その場合は社長の死亡保険金を「分割受取」にするという手もあります。例えば、「3年受取り」「5年受取り」という方式で死亡保険金を“一括”ではなくて“分割”で受け取るのです。

オーナー企業ではたいてい親族(配偶者・子など)を役員にされています。しかし、オーナー社長が死亡すればおそらく会社の売上は急降下するはずです。売上は天から降ってくるわけではありません。実際は死亡保険金はその損失補填分となり、親族(配偶者・子など)の役員報酬の原資にもなりえます。

死亡保険金の分割受取について

それだけではありません。死亡保険金の分割受取には税金面のメリットもあります。例えば、死亡保険金3,000万円を一括で受け取ると3,000万円の「益金」が法人に発生します。そのまま何もしなければ、そこに課税されることとなります。しかし、死亡保険金3,000万円を5年で受け取れば、単年度の「益金」は600万円になります。すると、「課税区分」が変わり、税額を低く抑える効果があるわけです。

【課税所得】	【法人税実効税率】
課税所得400万円以下	21.42%
課税所得400万円超800万円以下	23.20%
課税所得800万円超	34.33%

「法人は年金受け取りのつど、益金計上して差し支えない。ただし、年金支払開始時または開始後に一括受け取りした場合は未払年金現価を全額益金に計上する」とする旨の連絡が国税庁から生命保険協会にあり、各国税局あて連絡・徹底が図られています。(平成15年12月)

日本人の死亡率の低下に伴い掛け捨ての「死亡保険」は保険料が低廉化している傾向があります。また、「死亡保険」は各保険会社の主戦場でもあり、商品開発競争にも力が入っている分野です。その意味では、今と同等の保険料で“保障”をバージョンアップできる可能性もございます。

「死亡保険」の【個人】から【法人】への名義変更をご検討の際はぜひ私どもにお声掛けください。社長の手元キャッシュを最大化できる【とっておきのプラン】をご提案いたします。

【方法8】「名義変更」で社長の手取りを最大化する！(2)

【0円】で社長の一生保障を手に入れる方法

実は「医療保険」こそ、社長個人で加入するのはムダといえます。現在、社長個人で「医療保険」を加入しているのなら見直しを強く提案させていただきます。なぜなら、今からご紹介する方法を使えば、会社の経費で保険料を払って、最終的には社長個人の一生の医療保障が「0円」で手に入るからです。

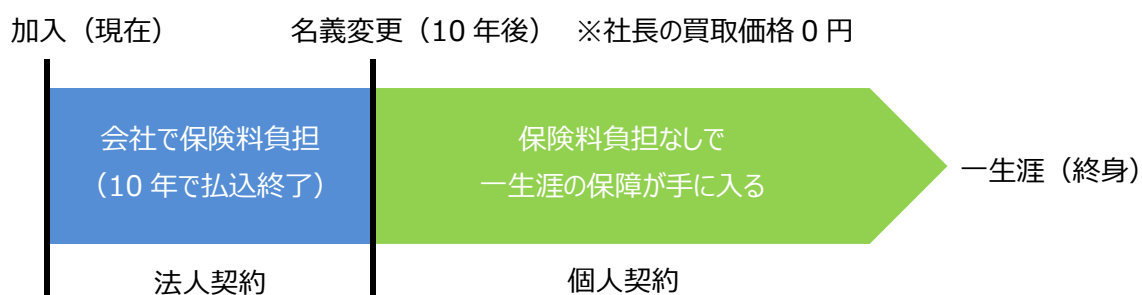
■ 負担「0円」で社長の一生保障を手に入れる

ロジックはこうです。以下のような「掛け捨てタイプの医療保険」に【法人】を契約者に社長を被保険者にして加入します。保険料は「全額損金」です。これだけ見ると、何の魅力もないように映ります。

契約者	法人	被保険者	社長
保険期間	終身	保険料払込期間	10年
入院給付金	1日1万円	年間保険料	18万円

しかし、先述のとおり、【個人】で医療保険に加入していれば「税金」と「社会保険料」を支払った後の“可処分所得”の中から保険料を払うことになります。しかも、その支払いは終身タイプの「医療保険」に加入していると、何十年(または終身払い)も続きます。税金面も生命保険料控除が「4万円」あるだけです。

ところが、このプランでは保険料を会社の損金(経費)で落としながら「10年間」で払い終えてしまいます。支払いが終われば後は一生の医療保障が続くだけです。そこで、支払いが終わったら契約名義を【法人】から【個人】に書き換えてしまいます。



すると、どうなるのか？

形式上は社長個人が法人から「保険契約を買い取る」こととなります。しかし、このプランには解約返戻金がありません。よって、買取価格も「0円」になり、【法人】から【個人】への「無償譲渡」が完了します。こう

して名義変更が完了すれば、社長個人の手元には支払を終えた一生涯の医療保障が残るわけです。

■ 「給付金」が“益金”になる問題について

たしかに医療保険を【法人】で契約すれば、給付金が「益金」になってしまいます。会社が社長に見舞金として「損金」にできる金額もごくわずかです。たまたま、このことを教科書的に指摘する保険営業マンがいます。しかし、考えてみてください。

給付金が「益金」でも赤字であれば関係ない話ですし、黒字だとしても、あなたが入院などで戦線離脱しようものなら、少なからず御社の業績にも影響があるはずです。言うまでもなく、社長の役員報酬の源泉は売上です。では下がった売上をどうするのか。結局、給付金は売上減少の補填分として帳尻が合うケースが多いのです。

たしかに1回で1,000万円もの給付金が支払われるなら考えものです。しかし、現実にはどうか。1回でそこまで多額の給付金が支払われる。そんなスペシャルな医療保険に【個人】で加入している人は滅多にいません。せいぜい多くても200～300万円程度です。

だとすれば、です。正直いって、この程度の金額はオーナー社長であれば何とでもなるでしょう。そう考えると、万が一のときの給付金の課税を心配するよりも、この方法で得られる経済メリットを優先させた方が現実的といえるのではないのでしょうか。

では、このプランではどこの保険会社の医療保険が1番コスパに優れているのか？

これにつきましては社長の年齢・性別等で条件が異なります。ご興味ございましたら、ぜひ私どもにお声掛けください。社長の手元キャッシュを最大化できる【とっておきのプラン】をご提案いたします。

【方法9】「報酬名目」を変えて 社長の手取りを最大化する！

「手当」を支給している社長は意外と少ない！？

これは、「報酬名目」を変えて社長の手取りを最大化する方法です。オーナー企業では従業員には「通勤手当」を払っていても、社長や親族役員には「通勤手当」を払っていないケースがあります。ところが、会社と自宅が別で通勤の必要があるのなら、これは“損”していることになります。なぜなら、「通勤手当」を支給することは次のメリットがあるからです。

1. 社長の非課税手当になる(月10万円上限)
2. 会社にとって経費になる
3. 消費税の節税になる(通勤手当＝課税仕入れ)

社長	税金	社会保険料
	非課税	算定基礎に含む
会社	会計処理	消費税
	損金算入	課税仕入れ

よって、「社長・親族役員に通勤手当を支給していない」のであれば、役員報酬を下げて「通勤手当」を支給する、あるいは、報酬名目を「通勤手当」として分けて支給すれば、社長の手取りは増えることになるのです。例えば次のケースです。いずれも会社が支払う金額は同じです。社長の報酬額面も同じです。

- A 報酬60万円 + 通勤手当0円
- B 報酬57万円 + 通勤手当3万円

しかし、Aは「報酬60万円」で所得税・住民税が計算されるのに対して、Bは「報酬57万円」で計算されます。つまり、その差がそのまま“**手取り増**”につながるのです。さらに、「通勤手当」として支給すると、会社にもメリットがあります。法人の消費税では役員報酬は“**課税仕入れの対象外**”です。

よって、いくら役員報酬を払っても消費税は安くなりません。ところが、「通勤手当」は違います。「通勤手当」は消費税の“**課税仕入れ**”になるからです。つまり、「通勤手当」を支給すれば消費税の軽減にもなるということです。消費税率が10%になれば、さらに軽減額が大きくなるわけです。

では、いくらまでなら「通勤手当」を非課税にできるのか？

それは、通勤方法によって異なります。交通機関を利用している場合の限度額は月10万円まで、マイ

カー通勤は社長の自宅と会社との距離によって限度額が変わってきます。

【「通勤手当」の非課税限度額】

距離または範囲	非課税限度額
電車・バスを利用する社長	月額100,000円まで
自動車等で片道35km 以上	月額20,900円
自動車等で片道25km 以上35km 未満	月額16,100円
自動車等で片道15km 以上25km 未満	月額11,300円
自動車等で片道10km 以上15km 未満	月額6,200円
自動車等で片道2km 以上10km 未満	月額4,100円
自動車等で片道2km 未満	月額0円

例えば社長の自宅が会社まで片道15km 以上あって自動車で出社するなら年135,600円を通勤手当として支給してもOKだということです。仮に、親族役員がいるのなら同額を“別枠”で使えます。これで受け取る本人は所得税・住民税が軽減され、支払う会社側は通勤手当の分だけ消費税を節税することができるわけです。ならば、通勤手当を活用しない手はないのではないですよ。

なお、「通勤手当」は扶養の範囲内で収入を得ようとする社長の配偶者にも使うことができます。扶養の範囲内では通常103万円までしか働けません、通勤手当の非課税枠を利用すると上記のケースでは116.5万円程度の収入を得られることがあるからです。「103万円を少し超えてしまったがどうしよう・・・」というときには便利な手当です。

【方法10】「控除枠」を最大利用して 社長の手取りを最大化する！

4つの「所得控除」で最大活用する！

役員報酬を減らせば税金は減ります。しかし、手取りを減らしたい社長はいないでしょう。そこで、活用したいのが社長個人の「所得控除」です。「所得控除」とは所得に対して所得税率を乗じる前に所得金額から差し引ける項目のことです。つまり、「所得控除」の金額が大きいほど税金を節税できるのです。結果、「所得控除」を最大限活用すれば、社長の手取りを増やすことにつながるわけです。「所得控除」は、

雑損控除、医療費控除、社会保険料控除、**小規模企業共済等掛金控除**、**生命保険料控除**、**地震保険料控除**、**寄附金控除**、障害者控除、寡婦(寡夫)控除、勤労学生控除、配偶者控除、配偶者特別控除、扶養控除、基礎控除

の14種類あります。ここでは社長が活用できる「①小規模企業共済等掛金控除」「②生命保険料控除」「③地震保険料控除」「④寄附金控除」の4つの「所得控除」について解説します。

「①小規模企業共済等掛金控除」

社長が使える小規模企業共済等掛金控除は「**小規模企業共済**」と「**個人型・確定拠出年金**」の掛金に対するものです。両方とも掛金は全額所得控除の対象になります。「小規模企業共済」とは中小機構が運営する官製共済で個人事業主や小規模企業の役員が加入できる「退職金制度」です。「個人型・確定拠出年金」は個人事業主や企業年金のない第2号被保険者(厚生年金)が加入できる「年金制度」です。

《小規模企業共済》

「小規模企業共済」は従業員が**20人**(卸売業・小売業・サービス業では**5人**(宿泊業、娯楽業を除く))以下の個人事業主やその経営に携わる共同経営者、会社等の役員などが加入できます。掛金は毎月1,000円から7万円まで自由に設定できます。また、途中で掛金を増減させることも可能です。現在、掛金は予定利率1.0%で運用されています。単純に利回りだけを見ると、他に魅力的な金融商品はたくさんあるでしょう。しかし、「小規模企業共済」のメリットは他にあります。それが**節税効果**です。掛金全額を所得から控除できるのです。その結果、以下のような節税効果を発揮します。

【掛金の全額所得控除による節税額】

課税される所得金額	加入前の税額		掛金月額ごとの加入後の節税額(年間)			
	所得税	住民税	掛金月額	掛金月額	掛金月額	掛金月額
			1万円	3万円	5万円	7万円
200万円	104,600円	205,000円	20,700円	56,900円	93,200円	129,400円
400万円	380,300円	405,000円	36,500円	109,500円	182,500円	241,300円
600万円	788,700円	605,000円	36,500円	109,500円	182,500円	255,600円
800万円	1,229,200円	805,000円	40,100円	120,500円	200,900円	281,200円
1,000万円	1,801,000円	1,005,000円	52,400円	157,300円	262,200円	367,000円

中小機構・小規模企業共済制度 HP

例えば、課税所得金額600万円の社長が掛金5万円で加入したなら、節税額は年間182,500円になります。掛金の実質負担額は417,500円です。つまり、417,500円の掛金で60万円を積立てたことになるわけです。そう考えると、ものすごいパフォーマンスでしょう。

では、加入し続けると、いくら戻って来るのか？

共済金の受け取り方法は「一括受取り」「分割受取り」「一括受取りと分割受取りの併用」の3種類があります。受取額は“脱退事由”によって変わって来ます。受取額は多い順に【共済金A】>【共済金B】>【準共済金】>【解約手当金】となります。それぞれの共済金の説明は以下のとおりです。

【法人の役員の場合】

共済金の種類	請求事由
共済金A	・法人が解散した場合
共済金B	・病気や怪我により役員を退任した場合 ・共済契約者の方が亡くなった場合 ・老齢給付(65歳以上で180ヶ月以上掛金を払い込んだ方)
準共済金	・法人の解散、病気や怪我以外の理由で役員を退任した場合
解約手当金	・任意解約 ・機構解約(掛金を12ヶ月以上滞納した場合)

「小規模企業共済」は掛金を12ヶ月以上払い込めばいつでも解約可能です。ただし、「共済金A」「共済金B」「準共済金」は5年で払込掛金総額を上回りますが、「解約手当金」は20年以上でないと掛金払込総額を下回ります。この点においてよく誤解されていることがあります。「解約手当金」の“20年以上”という期間が独り歩きしているのです。たしかに、「解約手当金」は20年以上経過しないと掛金払込総額を下回ります。しかし、それ以外の「共済金A」「共済金B」「準共済金」は5年で元が取れるわけです。すなわち、社長が退職するケースでは“その限りではない”ということです。

【掛金を月額1万円の請求事由別・受け取り額】

掛金納付	掛金払込総額	共済金 A	共済金 B	準共済金	解約手当金
5年	600,000円	621,400円	614,600円	600,000円	480,000円
10年	1,200,000円	1,290,600円	1,260,800円	1,200,000円	1,020,000円
15年	1,800,000円	2,011,000円	1,940,400円	1,800,000円	1,665,000円
20年	2,400,000円	2,786,400円	2,658,800円	2,419,500円	2,400,000円
25年	3,000,000円	3,620,200円	3,415,200円	3,107,840円	3,075,000円
30年	3,600,000円	4,348,000円	4,211,800円	3,832,740円	3,780,000円

中小機構・小規模企業共済制度 HP

【共済金と解約手当金の課税関係】

共済金と解約手当金	課税関係
共済金AB・準共済金の一括受取り	退職所得扱い
共済金ABの分割受け取り	公的年金等の雑所得扱い
共済金ABの一括・分割 併用受取り	(一括分)退職所得扱い (分割分)公的年金等の雑所得扱い
共済契約者の死亡(死亡退職金)	(相続税法上)みなし相続財産
65歳未満の任意解約(解約手当金)	退職所得扱い
65歳以上の任意解約(解約手当金)	一時所得扱い

いずれにしても、「小規模企業共済」は社長が使える4つの「所得控除」の中でもNO.1です。これは加入した方が良いというより、「加入しておくべき！」ものです。たしかに、卸売業・小売業・サービス業などは加入条件が従業員5人以下と比較的厳しいですが、これはあくまでも加入時の要件です。加入後に人数が増えて該当しなくなっても引き続き加入は認められます。掛金は月額1,000円からOKです。手取りを最大化したい社長なら加入条件を満たしているうちに少ない掛金でも入っておいた方が良いでしょう。

《個人型・確定拠出年金》

「個人型・確定拠出年金」の掛金も小規模企業共済「等」掛金控除に含まれます。「等」の方です。「個人型・確定拠出年金」は毎月の掛金があらかじめ確定する一方、将来の年金受取額が運用次第で変わります。社長は厚生年金加入者なので掛金上限は月額23,000円、年間276,000円までになりますが、税金面で次の3つのメリットがあります。

- 掛金は全額所得控除の対象になる
- 運用中の運用益は非課税になる
- 受取年金は退職所得扱いなる

その反面、「個人型・確定拠出年金」には最低60歳まで「キャッシュが固定化してしまう」「運用リスクがある」「管理コストがかかる」などのデメリットもあります。以下、「小規模企業共済」との比較です。

【小規模企業共済と個人型・確定拠出型年金の比較】

条件	小規模企業共済	個人型・確定拠出年金
掛金	月額70,000円	月額23,000円
加入資格	従業員が20人(卸売業・小売業・サービス業は5人(宿泊業、娯楽業を除く))	20歳～60歳未満の厚生年金加入者 (運用自体は70歳まで可能)
利率	予定利率1.0%	運用次第
投資リスク	なし	あり
運用コスト	なし	あり
受取方法	一時金 OR 10年・15年の有期年金	原則5年～20年の有期年金
受取開始	定めなし(任意解約可)	60歳～70歳までの間
受取時課税	退職所得控除 OR 公的年金等控除	退職所得控除 OR 公的年金等控除
貸付制度	あり	なし

受取開始や貸付制度という点で、いざというときの自由度は「小規模企業共済」に軍配が上がります。よって、「小規模企業共済」に満額加入して、それでもさらに余裕がある場合は「個人型・確定拠出年金」に加入するのが良いと思います。両方とも満額加入すれば年間1,116,000円の所得控除を利用できます。

②生命保険料控除

社長にとって一番賢い生命保険の入り方は【個人】では「生命保険料控除」の範囲まで加入し、残りは【会社】の経費で加入することです。やはり会社の経費で落とせるものは経費で落とした方がトクだからです。ところが、多くの社長が「生命保険料控除」の枠を超えて個人で多額の生命保険に加入しています。

ご存知のとおり、「生命保険料控除」は加入商品によって決まっています。「一般の生命保険料」は1年間の払込保険料が8万円までが限度です。8万円を超えて保険料を払っても所得控除は頭打ちです。一方で、介護保険料や年金保険料の枠を利用していない社長もいます。介護保険料と年金保険料にも8万円の枠がありますので、【個人】では各商品に年間保険料8万円を少し超えるあたりで加入するのが節税面ではベストです。

年間保険料8万円超	
一般生命保険料控除	一律4万円
介護医療保険料控除	一律4万円

③地震保険料控除

社長個人が「地震保険」に加入しているなら**最高5万円**の所得控除があります。地震保険は地震・噴火またはこれらによる津波を原因とする火災・損壊・埋没または流失による損害を補償する地震災害専用の保険で、居住用の建物と家財が対象となります。保険金額は火災保険の保険金額の30%～50%の範囲内で決められます。ただし、建物は5,000万円、家財は1,000万円が限度です。

④寄附金控除

これは「ふるさと納税」を使って社長の手取りを最大化する方法です。税制上は「ふるさと納税」は納税ではなく「寄附」になります。つまり、「ふるさと納税」で「寄附金控除」を受けた分だけ税金が安くなるという仕組みです。通常、「寄附」とは見返りのないものですが、「ふるさと納税」は違います。寄附をした地方自治体から特産品や特典などをもらえます。寄附なのに見返りがある。それが「ふるさと納税」です。

■ 「ふるさと納税」でもっともおトクに税金を減らすには？

「ふるさと納税」は最低2,000円以上の寄附に対して所得税・住民税が安くなります。結論をいうと、「**寄附金総額－2,000円**」が所得税の還付および住民税の減額という形でキャッシュバックされるわけです。

例えば「ふるさと納税」で3つの地方自治体に20,000円ずつ計60,000円寄附したとします。すると、3つの地方自治体から特産品や特典が送られてきます。その特産品や特典が10,000円相当だったとしましょう。このとき60,000円寄付して10,000円相当の特産品と特典だったら「損しているのでは？」と思うかもしれませんが、確定申告後に58,000円の税金が戻って来るのです。**つまり、2,000円の自己負担で10,000円相当の特産品と特典が手に入る。**これが「ふるさと納税」のメリットです。流れはこうです。

- 好きな地方自治体に寄付する
- 地方自治体から特産品等と寄附金の証明書が送られてくる
- 証明書を添付して確定申告を行う
- 「寄附合計額－2,000円」がキャッシュバックされる

本当は戻って来る税金額についてはややこしい計算式があるのですが、ここでは省略します。その代わり、「ふるさと納税」でもっともおトクに税金を安くできる限度額をご紹介します。「ふるさと納税」の寄附金額には制限はありません。しかし、無制限に寄附しても税金が安くなるとは限りません。例えば年収1,000万円の社長(妻は専業主婦・子ナシ)であれば、「ふるさと納税」の限度額は179,000円です。つまり、この金額以上に「ふるさと納税」をしても、節税メリットはないということです。

では、あなたの場合はいくらならトクなのか？

下記の限度額を目安に「ふるさと納税」するのがもっともトクする方法です。

【全額控除されるふるさと納税額(年間上限)の目安(平成27年以降)】

(単位:円)

	ふるさと納税をした者の家族構成						
	独身 又は 共働き	夫婦 又は 共働き+子1人 (高校生)	共働き+子1人 (大学生)	夫婦+子1人 (高校生)	共働き+子2人 (大学生と高校生)	夫婦+子2人 (大学生と高校生)	
ふるさと納税をした者本人の給与収入	300万円	31,000	23,000	19,000	15,000	10,000	4,000
	350万円	38,000	30,000	26,000	22,000	17,000	9,000
	400万円	46,000	38,000	34,000	30,000	25,000	17,000
	450万円	58,000	46,000	42,000	38,000	34,000	25,000
	500万円	67,000	59,000	52,000	46,000	42,000	33,000
	550万円	76,000	67,000	64,000	59,000	52,000	42,000
	600万円	84,000	76,000	73,000	68,000	65,000	53,000
	650万円	107,000	85,000	82,000	77,000	74,000	65,000
	700万円	118,000	108,000	105,000	86,000	83,000	75,000
	750万円	129,000	120,000	116,000	110,000	107,000	85,000
	800万円	141,000	131,000	128,000	122,000	118,000	109,000
	850万円	152,000	143,000	139,000	133,000	130,000	120,000
	900万円	164,000	154,000	151,000	145,000	141,000	132,000
	950万円	176,000	167,000	163,000	157,000	154,000	144,000
	1,000万円	188,000	179,000	176,000	170,000	166,000	157,000
	1,500万円	394,000	382,000	378,000	371,000	366,000	355,000
	2,000万円	572,000	560,000	556,000	548,000	544,000	532,000
	2,500万円	858,000	845,000	840,000	831,000	826,000	813,000
	3,000万円	1,062,000	1,048,000	1,043,000	1,035,000	1,030,000	1,016,000
	3,500万円	1,265,000	1,252,000	1,247,000	1,238,000	1,233,000	1,220,000
4,000万円	1,468,000	1,455,000	1,450,000	1,441,000	1,437,000	1,423,000	
4,500万円	1,865,000	1,850,000	1,845,000	1,835,000	1,830,000	1,627,000	
5,000万円	2,092,000	2,077,000	2,072,000	2,062,000	2,057,000	2,042,000	
6,000万円	2,546,000	2,531,000	2,526,000	2,516,000	2,511,000	2,496,000	
7,000万円	3,000,000	2,985,000	2,980,000	2,970,000	2,965,000	2,950,000	
8,000万円	3,454,000	3,439,000	3,434,000	3,424,000	3,419,000	3,404,000	
9,000万円	3,908,000	3,893,000	3,888,000	3,878,000	3,873,000	3,858,000	
1億円	4,362,000	4,347,000	4,342,000	4,332,000	4,327,000	4,312,000	

【参照】全額控除されるふるさと納税額(年間上限)の目安(平成27年以降)

http://www.soumu.go.jp/main_content/000254926.pdf

【方法11】「端数」に着目して 社長の手取りを最大化する！

「1円」の違いが105,756円の手取りの“差”を生む！

これは「社会保険料」の削減の基本の「き」です。社長の役員報酬は「税」や「社会保険」のことを深く考えず、フィーリングで決めているケースが多々あります。例えば、「これくらい貰っておくか・・・」といった感じ。その証拠に、かなりの社長が100万円とか150万円とかキリの良い役員報酬額になっています。

ところが、たった「1円」の違いから**105,756円**もの手取りの差を生むとしたら、しかも、役員報酬が「1円」多くて逆に**“損”**するとしたら、どうでしょう。フィーリングでは決められないと分かるはず。では、なぜそのような事態になるのか？

そのカラクリは「健康保険・厚生年金保険の保険料額表」にあります。「社会保険料」の算出方法は「税金」と違って役員報酬×税率という計算方法ではありません。報酬等級で保険料が決定します。

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		一般の被保険者		坑内員・船員		
				9.97%		11.55%		17.828%※		17.936%※		
等級	月額	日額	円以上	円未満	全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額
1	58,000	1,930	円以上	円未満	5,782.6	2,891.3	6,699.0	3,349.5				
2	68,000	2,270	63,000	73,000	6,779.6	3,389.8	7,854.0	3,927.0				
3	78,000	2,600	73,000	83,000	7,776.6	3,888.3	9,009.0	4,504.5				
4	88,000	2,930	83,000	93,000	8,773.6	4,386.8	10,164.0	5,082.0				
5(1)	98,000	3,270	93,000	101,000	9,770.6	4,885.3	11,319.0	5,659.5	17,471.44	8,735.72	17,577.28	8,788.64
6(2)	104,000	3,470	101,000	107,000	10,368.8	5,184.4	12,012.0	6,006.0	18,541.12	9,270.56	18,653.44	9,326.72
7(3)	110,000	3,670	107,000	114,000	10,967.0	5,483.5	12,705.0	6,352.5	19,610.80	9,805.40	19,729.60	9,864.80
8(4)	118,000	3,930	114,000	122,000	11,764.6	5,882.3	13,629.0	6,814.5	21,037.04	10,518.52	21,164.48	10,582.24
29(25)	470,000	15,670	455,000	485,000	46,859.0	23,429.5	54,285.0	27,142.5	83,791.60	41,895.80	84,299.20	42,149.60
30(26)	500,000	16,670	485,000	515,000	49,850.0	24,925.0	57,750.0	28,875.0	89,140.00	44,570.00	89,680.00	44,840.00
31(27)	530,000	17,670	515,000	545,000	52,841.0	26,420.5	61,215.0	30,607.5	94,488.40	47,244.20	95,060.80	47,530.40
32(28)	560,000	18,670	545,000	575,000	55,832.0	27,916.0	64,680.0	32,340.0	99,836.80	49,918.40	100,441.60	50,220.80
33(29)	590,000	19,670	575,000	605,000	58,823.0	29,411.5	68,145.0	34,072.5	105,185.20	52,592.60	105,822.40	52,911.20
34(30)	620,000	20,670	605,000	635,000	61,814.0	30,907.0	71,610.0	35,805.0	110,532.60	55,266.30	111,203.20	55,601.60

その結果、次のような**“逆転現象”**が起きてしまうのです。すなわち、1円多く払ったばかりに手取りが減るということです。1円は極端な話ですが、この事実を知らずに、実際問題として社長の役員報酬では数千円程度の違いで同じような**“逆転現象”**が起きているケースが多々あるわけ。次をご覧ください。

【役員報酬1円の違いによる社会保険料の違い】

役員報酬	月 604,999 円	年 7,259,988 円	月 605,000 円	年 7,260,000 円
保険料負担	社長	会社	社長	会社

健康保険	月 34,072 円	月 34,072 円	月 35,805 円	月 35,805 円
厚生年金	月 52,592 円	月 52,592 円	月 55,266 円	月 55,266 円
保険料計	月 86,664 円	月 86,664 円	月 91,071 円	月 91,071 円
小計	社長 + 会社 = 月 173,328 円…①		社長 + 会社 = 月 182,142 円…②	
計(年)	社長 + 会社 = 年 2,079,936 円…③		社長 + 会社 = 年 2,185,704 円…④	
差額	② - ① = 月 8,814 円			
計(年)	④ - ③ = 年 105,768 円			

役員報酬	月 954,999 円	年 11,459,988 円	月 955,000 円	年 11,460,000 円
保険料負担	社長	会社	社長	会社
健康保険	月 53,707 円	月 53,707 円	月 56,595 円	月 56,595 円
厚生年金	月 55,266 円	月 55,266 円	月 55,266 円	月 55,266 円
保険料計	月 108,973 円	月 108,973 円	月 111,861 円	月 111,861 円
小計	社長 + 会社 = 月 217,946 円…①		社長 + 会社 = 月 223,722 円…②	
計(年)	社長 + 会社 = 年 2,615,352 円…③		社長 + 会社 = 年 2,684,664 円…④	
差額	② - ① = 月 5,776 円			
計(年)	④ - ③ = 年 69,312 円			

役員報酬	月 1,174,999 円	年 14,099,988 円	月 1,175,000 円	年 14,100,000 円
保険料負担	社長	会社	社長	会社
健康保険	月 66,412 円	月 66,412 円	月 69,877 円	月 69,877 円
厚生年金	月 55,266 円	月 55,266 円	月 55,266 円	月 55,266 円
保険料計	月 121,678 円	月 121,678 円	月 125,143 円	月 125,143 円
小計	社長 + 会社 = 月 243,356 円…①		社長 + 会社 = 月 250,286 円…②	
計(年)	社長 + 会社 = 年 2,920,272 円…③		社長 + 会社 = 年 3,003,432 円…④	
差額	② - ① = 月 6,930 円			
計(年)	④ - ③ = 年 83,160 円			

オーナー社長の場合は「会社負担分」も自分で負担しているようなものです。そう考えると、です。例えば、役員報酬649,999円と650,000円とでは実に**年間105,756円**(105,768円-12円)も手元に残るキャッシュの額が変わってくるのです。こんなことになればバカみたいですよ。

■ 手取りを最大化するには役員報酬を「右端」に揃える！

結論から言います。「社会保険料」の観点から社長の手取りを最大化するためには、まず役員報酬の等級1つ落として「右端」に揃えた方が良いでしょう。例えば今、役員報酬が月額120万円だったとします。ならば、1等級下げて1,174,999円にするわけです。(端数が気になるなら切り捨てすればいいでしょう)

22(18)	300,000	10,000	290,000	310,000	29,910.0	14,955.0	34,650.0	17,325.0	53,484.00	26,742.00	53,808.00	26,904.00
23(19)	320,000	10,670	310,000	330,000	31,904.0	15,952.0	36,960.0	18,480.0	57,049.60	28,524.80	57,395.20	28,697.60
24(20)	340,000	11,330	330,000	350,000	33,898.0	16,949.0	39,270.0	19,635.0	60,615.20	30,307.60	60,982.40	30,491.20
25(21)	360,000	12,000	350,000	370,000	35,892.0	17,946.0	41,580.0	20,790.0	64,180.80	32,090.40	64,569.60	32,284.80
26(22)	380,000	12,670	370,000	395,000	37,886.0	18,943.0	43,890.0	21,945.0	67,746.40	33,873.20	68,156.80	34,078.40
27(23)	410,000	13,670	395,000	425,000	40,877.0	20,438.5	47,355.0	23,677.5	73,094.80	36,547.40	73,537.60	36,768.80
28(24)	440,000	14,670	425,000	455,000	43,868.0	21,934.0	50,820.0	25,410.0	78,443.20	39,221.60	78,918.40	39,459.20
29(25)	470,000	15,670	455,000	485,000	46,859.0	23,429.5	54,285.0	27,142.5	83,791.60	41,895.80	84,299.20	42,149.60
30(26)	500,000	16,670	485,000	515,000	49,850.0	24,925.0	57,750.0	28,875.0	89,140.00	44,570.00	89,680.00	44,840.00
31(27)	530,000	17,670	515,000	545,000	52,841.0	26,420.5	61,215.0	30,607.5	94,488.40	47,244.20	95,060.80	47,530.40
32(28)	560,000	18,670	545,000	575,000	55,832.0	27,916.0	64,680.0	32,340.0	99,836.80	49,918.40	100,441.60	50,220.80
33(29)	590,000	19,670	575,000	605,000	58,823.0	29,411.5	68,145.0	34,072.5	105,185.20	52,592.60	105,822.40	52,911.20
34(30)	620,000	20,670	605,000	635,000	61,814.0	30,907.0	71,610.0	35,805.0	110,533.60	55,266.80	111,203.20	55,601.60
35	650,000	21,670	635,000	665,000	64,805.0	32,402.5	75,075.0	37,537.5				
36	680,000	22,670	665,000	695,000	67,796.0	33,898.0	78,540.0	39,270.0				
37	710,000	23,670	695,000	730,000	70,787.0	35,393.5	82,005.0	41,002.5				
38	750,000	25,000	730,000	770,000	74,775.0	37,387.5	86,625.0	43,312.5				
39	790,000	26,330	770,000	810,000	78,763.0	39,381.5	91,245.0	45,622.5				
40	830,000	27,670	810,000	855,000	82,751.0	41,375.5	95,865.0	47,932.5				
41	880,000	29,330	855,000	905,000	87,736.0	43,868.0	101,640.0	50,820.0				
42	930,000	31,000	905,000	955,000	92,721.0	46,360.5	107,415.0	53,707.5				
43	980,000	32,670	955,000	1,005,000	97,706.0	48,853.0	113,190.0	56,595.0				
44	1,030,000	34,330	1,005,000	1,055,000	102,691.0	51,345.5	118,965.0	59,482.5				
45	1,090,000	36,330	1,055,000	1,115,000	108,673.0	54,336.5	125,895.0	62,947.5				
46	1,150,000	38,330	1,115,000	1,175,000	114,655.0	57,327.5	132,825.0	66,412.5				
47	1,210,000	40,330	1,175,000		120,637.0	60,318.5	139,755.0	69,877.5				

率直に言って、月額120万円にしている明確な根拠はないわけですから、額面を25,001円下げたところで何か不都合が生じることもないでしょう。社長の額面は年間300,012円減りますが、社長と会社で考えたらツープイです。しかし、社会保険料は年83,160円変わってくるのです。

【方法12】「債務保証」で社長の手取りを最大化する！

会社から「保証料」を受け取る！

これは会社から「保証料」を受け取って社長の手取りを増やす方法です。中小企業では金融機関から借入をするときに「代表者の連帯保証」を求められます。無担保・無保証で借入できるケースはごく稀です。事業性融資では「信用保証協会」を通して借入をすると金利とは別に「保証料」がかかります。それは信用保証協会が返済不能になったときに代位弁済してくれるからですが、社長だって同じです。会社の債務保証をしている場合は会社から「保証料」を受け取ることができるのです。そして、このことを利用すれば、社長の手取りを増やせる可能性があります。

■ 「保証料」には社会保険料はかからない

そのカラクリはこうです。【会社】が【社長】に「保証料」を払う場合は当然、経費になります。一方、「保証料」を受け取る社長にしても役員報酬ではありませんから社会保険料がかかりません。給与所得ではなくて、「雑所得」になります。「保証料」の算定基準としては信用保証協会を参考にすれば問題ないでしょう。

【参考】東京都信用保証協会（責任共有保証料率表/一般保証）

融資金額		保証料率
1,000万円超	担保なし	0.45%～1.90%
	担保あり	0.35%～1.80%

ここでは単純計算で考えてみます。会社で土地・建物を借入によって購入していたら融資金額もそれなりでしょう。仮に、融資金額が1億円として保証料1.15%とすれば年115万円もの収入になります。月換算で約9.58万円です。一方、現在の役員報酬の月額が60万円だとして、「保証料」の9.58万円分だけ役員報酬を下げた月額50.42万円にしたとします。すると、社会保険料の分だけ手取りが増えるロジックです。（※実際には毎月の融資残高×保証料率で計算します）

【役員報酬60万円と53.75万円の社会保険料】

対策	【対策後】		【対策前】	
役員報酬	月 504,200 円	年 6,050,400 円	月 600,000 円	年 7,200,000 円
保険料負担	社長	会社	社長	会社
健康保険	月 28,875 円	月 28,875 円	月 35,805 円	月 35,805 円

厚生年金	月 44,570 円	月 44,570 円	月 55,266 円	月 55,266 円
保険料計	月 77,851 円	月 77,851 円	月 91,071 円	月 91,071 円
小計	社長 + 会社 = 月 146,890 円…①		社長 + 会社 = 月 182,142 円…②	
計(年)	社長 + 会社 = 年 1,762,680 円…③		社長 + 会社 = 年 2,185,704 円…④	
差額	② - ① = 月 35,252 円			
計(年)	④ - ③ = 年 423,024 円			

「保証料率」の算定基準について

高額な保証料率を設定すると、役員に対する給与または賞与とされる可能性があります。過去の判例では保証料率を2%にして“否認”されたケースがあります。「では保証料率は何%ならいいのか？」については税務署は教えてくれませんが、税務署に確認したところ、信用保証協会の料率を参考にすれば問題ないとのことでした。結局、融資残高との兼ね合いなのだと思います。料率が高くても融資残高が少なければ、税務当局も“否認”したところで、それで徴収できる税額は微々たるものだからです。

このケースでは「保証料」には「雑所得」として課税されますが、その分役員報酬を下げていますので、社長の納税額については大して変わらないでしょう。一方、「社会保険料」は会社と社長とで**年423,024円**の削減につながるわけです。ちなみに、この方法も役員報酬の増額の代わりに使えます。単純に役員報酬を増額すると比例して「社会保険料」の負担もアップしますが、「保証料」で受け取る分には社会保険料がかからないからです。なので、役員報酬の増額を決める前に検討する余地はあるでしょう。

【方法13】「報酬」に該当しないもので 社長の手取りを最大化する！

社会保険料を削減する3つの基本的手法

これは「報酬」に該当しないもので社会保険料を削減する方法です。社会保険で規定する「報酬」に該当しないものを会社から社長に支給することで、額面を変えずに社会保険料だけを削減できます。その社会保険料削減分だけ、社長の手取りが増えるというロジックです。

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。厚生年金保険法第3条でも同じ定義がされています。

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)

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、社会保険料の削減では次の3つのカテゴリーで考える必要があります。

- 【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(大入り袋など)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。

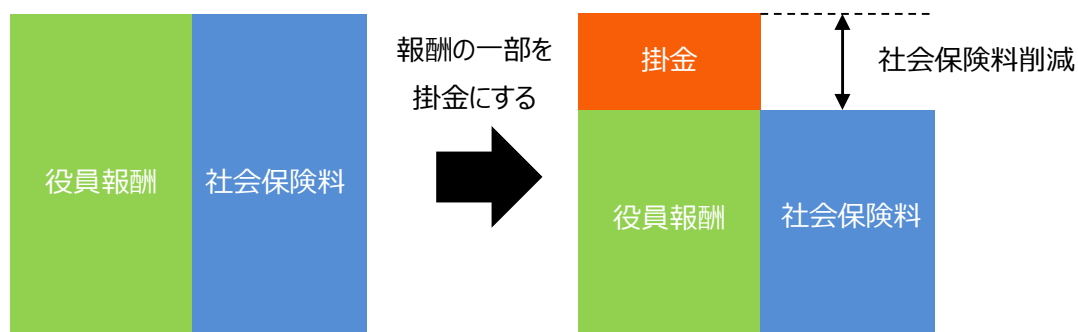
そうすると、消去法で【1】がもっとも有力な削減手法になります。つまり、“労働の対償＝報酬には該当しないものに会社から受け取れる金銭”を換える方法がベストだということです。例えば、【方法2】の「旅費規定」、【方法5】の「役員借入金」(とその支払利息)、【方法12】の「保証料」などがそうです。しかし、他にもあります。それがここでのテーマになります。

■ 「報酬」に該当しないもので社会保険料を削減する方法

「報酬」に該当しないもので社会保険料を削減する方法には2つあります。ひとつは『企業型・確定拠出年金』、もうひとつは生命保険の活用による『社会保険料削減プラン』です。いずれも【会社】が負担する掛金(保険料)には社会保険料がかからないという点で社会保険料削減ツールとして有効です。(※なお、【方法10】で解説したのは『個人型・確定拠出年金』です。ここで解説しているのは『企業型・確定拠出年金』です。混同しないようご注意ください)

例えば、社長の役員報酬が月額60万円で、【個人】で『個人型・確定拠出年金』あるいは『生命保険』に毎月5万円加入すると、その掛金(保険料)は社会保険料を控除された後の手取りから支払うことになります。すなわち、役員報酬60万円に対して社会保険料がかかるわけです。

しかし、役員報酬60万円の一部として掛金(保険料)5万円を【会社】が負担するようにすると、その掛金(保険料)分を差し引いた55万円だけに社会保険料がかかることになります。結果として、掛金(保険料)の分だけ、社会保険料が削減できるというロジックです。ポイントは既存の役員報酬に上乗せして掛金(保険料)を拠出するのではなく既存の役員報酬の一部を掛金(保険料)とすることです。



ただし、『企業型・確定拠出年金』は掛金が「全額所得控除」、運用益が「非課税」といったメリットがある一方で、掛金限度額が「月額5.5万円まで(企業年金導入企業は2.75万円まで)」、年金は「60歳まで受け取れない」、加入期間中は「管理手数料がかかる」というデメリットもあります。とりわけ、痛いのは年金が「60歳まで受け取れない」ということでしょう。『企業型・確定拠出年金』には契約者貸付制度もありませんから、60歳までは資金が固定化してしまうことになります。

ところが、生命保険の活用による『社会保険料削減プラン』には節税メリットはないものの、資金が長期にわたって固定化してしまうデメリットがありません。保険商品にもよりますが最短5年で積立原資を払い出しすることも可能です。さらに、保険商品ですから保障も付いてきます。

社会保険料の重い負担でお悩みなら、ぜひ私どもにお声掛けください。社長の手元キャッシュを最大化できる【とっておきのプラン】をご提案いたします。

【方法14】「事業」を仕訳して 社長の手取りを最大化する！

【法人】と【個人】の「二足のわらじ」を履く！

これは大技ですが、「ガツン！」と社会保険料を削減できる方法です。ズバリ、法人事業の一部を社長の個人事業にしてしまうのです。社長の一存で何とでもなるような小規模なオーナー企業向けの対策です。例えば、【会社】の事業内容や業務内容ごとに、A部門は【会社】、B部門は【個人事業】として事業を分割し、【会社】からの役員報酬と、【個人事業】からの所得を分けて受取るようにします。すなわち、法人事業と個人事業の「二足のわらじ」を履くわけです。

そのとき【会社】では最低限の役員報酬を取るようにします。一方、【個人事業】での所得を厚くします。社会保険は【会社】で加入していますので、【個人事業】の所得には社会保険がかかりません。その結果として、社会保険料を削減した分だけ、社長の手取りが増えるというわけです。

■ 法人事業と個人事業の並立はよくあるケース

さて、このようにお話すると、「そんなことが可能なのか？」と思われる方がいます。しかし、世の中を探せば、そういう社長は五万といます。法人と個人とは「人格」が異なります。ゆえに、法人事業と個人事業の並立は可能なのです。たいていの社長は節税目的で法人事業と個人事業の並立を考えます。それは個人事業の所得が役員報酬と「損益通算」できるからです。

例えば、社長が【個人事業】として太陽光発電や不動産賃貸業をやっているケースではその事業の「減価償却費」を、役員報酬からマイナスすることで節税を図ることができるわけです。とりわけ、金持ち社長はこぞって太陽光発電をやっていました。もちろん、【個人事業】として、です。彼らは別に太陽光発電に興味があったわけではありません。「グリーン投資税制」という“税制優遇措置”を活用すると、太陽光発電の「減価償却費」を100%即時償却できる。そうすると損益通算で役員報酬に対する源泉税の還付を受けられる。このメリットに着目して、太陽光発電事業を【個人事業】でスタートして手元に残るキャッシュを最大化したわけです。（※2015年3月で「グリーン投資税制」の即時償却の制度は終了しています）

このように法人事業と個人事業の並立はさして珍しくもないことなのですが、節税目的でなくとも、“**逆転の発想**”をすることで別の効果も生み出せます。それが、社会保険料の削減です。税理士や社労士が別法人を作っている場合はそれを目的に法人設立しているケースがあります。いわば、逆パターンです。

つまり、士業業務である【個人事業】を分けて、【会社】を作り、そこで最低限の社会保険に加入するパターンです。この場合は【個人事業】が“主”で、【法人事業】が“従”の関係になります。

いずれにしても、法人事業と個人事業の並立で劇的に社会保険料を削減することができます。極端な話をします。仮に今、役員報酬月額60万円の社長がいたとします。法人事業の一部を社長の個人事業にして役員報酬月額5万円、残り55万円を個人事業の所得から受け取ることにしたとします。すると、

【役員報酬5万円と60万円の社会保険料】

対策	【対策後】		【対策前】	
	役員報酬	月 50,000 円	年 600,000 円	月 600,000 円
保険料負担	社長	会社	社長	会社
健康保険	月 3,439 円	月 3,439 円	月 35,805 円	月 35,805 円
厚生年金	月 8,735 円	月 8,735 円	月 55,266 円	月 55,266 円
保険料計	月 12,174 円	月 12,174 円	月 91,071 円	月 91,071 円
小計	社長 + 会社 = 月 24,348 円…①		社長 + 会社 = 月 182,142 円…②	
計(年)	社長 + 会社 = 年 292,176 円…③		社長 + 会社 = 年 2,185,704 円…④	
差額	② - ① = 月 157,794 円			
計(年)	④ - ③ = 年 1,893,528 円			

ご覧のとおり、年間**1,893,528円**もの社会保険料削減につながるわけです。ちなみに、法人事業と個人事業を並立して、売上分散を図ると【会社】の消費税の節税にもつながります。個人事業の売上1,000万円までは非課税事業者扱いですので、その範囲内なら売上分散した分だけ節税効果が見込めるからです。(※分社化による売上分散で消費税を節税するのと同じロジックです)

たしかに、これくらいドラスティックに社会保険料を削減すると、将来の年金に不安が残るかもしれません。しかし、オーナー社長の「年金損得勘定」はご覧のとおりの有様です。ならば、社会保険料の削減原資を、自分で積立てた方が断然有利でしょう。

【社会保障全体の世代別損得勘定(学習院大学・鈴木亘教授の試算)】

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
1950年生	770万円	930万円	190万円	1,890万円
1960年生	-260万円	520万円	50万円	320万円
1970年生	-1,050万円	260万円	-40万円	-830万円
1980年生	-1,700万円	-40万円	-120万円	-1,860万円
1990年生	-2,240万円	-410万円	-180万円	-2,830万円
2000年生	-2,610万円	-620万円	-230万円	-3,460万円

※厚生年金・健保組合に40年加入の男性、専業主婦の配偶者がいるケース。生涯収入3億円として計算し、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ケース。

法人事業と個人事業を並立するときの注意点

ただし、この手法には注意点があります。それは“**同じ業種・同じ業務内容では法人事業と個人事業を並立できない**”ということです。これは当たり前ですよね。税務署にしてみれば、「それってただの課税逃れでしょ？」という結論にもなります。実際、会社役員が同じ業種・同じ業務内容で個人事業を開業すれば「会社法」にも抵触します。（※「取締役の競業避止義務」）

また、法人事業と個人事業を並立するときは、実質的にも、形式的にも【法人事業】と【個人事業】を明確に区分し管理していく必要があります。例えば、取引先から【会社】に入金された売上を【社長】の個人事業として計上する。これは脱税行為と見なされます。そう見なされないように、【法人事業】と【個人事業】とで、取引先との契約関係・売上管理・経理処理等を整備しておかなければいけない、ということです。

それさえキッチリできれば、法人と個人という“別人格”を使い分けることは社長の手取りを増やす格好のツールになります。「法人事業の一部を社長の個人事業にする」だけでなく、「新規事業を個人事業として開業する」という手もあります。もし可能であれば、節税面でも、社会保険料削減面でも、検討する余地がある手法でしょう。

【方法15】「役職」を変更して 社長の手取りを最大化する！

「就業実態」を変えて世帯収入を増やす！

オーナー企業では親族を役員にして所得分散させ節税を図るケースが多く見られます。しかし、その役員は就業実態にかかわらず、意外と「常勤役員」とされています。ならば、「常勤」を「非常勤」に変更することで、社会保険料を削減し、世帯単位の手取りを増やせる可能性があります。

社会保険では報酬の多寡は関係ありません。「常勤」か「非常勤」だけの違いです。そして、「非常勤」であれば、社会保険の適用から外れるのです。それでは何をもって「常勤」と「非常勤」が決まるのか。実は、「常勤役員」と「非常勤役員」との法的な“線引き”は存在しないのです。

そこで、社会保険の適用については“**就業実態**”を見られることになります。つまり、名目だけ「非常勤」にするのではなく、就業実態を変更する必要があります。就業実態が変わらなければ、社会保険適用者と判断される可能性があるためです。

「非常勤」の就業時間・就業日数は正社員のおおむね4分の3未満を目安とします。具体的には1日の就業時間6時間未満、1週間の就業日数4日未満、1ヶ月の就業日数16日未満が目安です。

非常勤役員の就業時間・日数の目安	
1日の就業時間	6時間未満
1週間の就業日数	4日未満
1ヶ月の就業日数	16日未満

これを見ると、「常勤」であっても「そもそもこんなに就業していないな・・・」というケースもあることでしょう。繰り返しますが、社会保険では報酬の多寡は関係ありません。極端な話、報酬5万円だろうと、報酬50万円だろうと、「常勤」なら社会保険適用者であり、「非常勤」なら社会保険非適用者だということです。

ただし、「非常勤」で社会保険の加入資格を喪失すると、国民健康保険と国民年金に加入しなければなりません。そこで、「非常勤」の年収を130万円未満(60歳以上は年収180万円未満)に抑えるようにします。そうすることで社長の「被扶養者」(第三号被保険者)になりますので、保険料負担がなくなります。

■ 「扶養」に関する社会保険と税金の違い

ここで基本的なことを確認しておきます。まず「扶養」といっても「社会保険上の扶養」と「税金上の扶養」の2つがあります。それぞれはまったく別の扱いになります。

【社会保険上の「扶養」の意味】

妻や親を扶養に入れることで健康保険は「被扶養者」になり、国民年金は「第三号保険者」になるので、「被扶養者」の保険料負担がなくなります。ただし、「被扶養者」の年収が多いと対象から外れます。いわゆる「130万円」の壁です。(60歳以上は「180万円」の壁)

社会保険上の被扶養者の収入基準	
【60歳未満】	【60歳以上】
● 月額108,000円以下である	● 月額150,000円以下である
● 年収130万円未満である	● 年収180万円未満である
● 被保険者の収入の1/2未満である	● 被保険者の収入の1/2未満である

【税金上の「扶養」の意味】

扶養して養っていることに対する所得税や住民税の控除があります。扶養している実態が必要ですが、「扶養者」には38万円の控除額がありますので課税所得を抑えることができます。ただし、「被扶養者」の年収が多いと扶養に入れません。いわゆる「103万円」の壁です。

■ 世帯収入を変えずに手取りを増やす方法

このことから親族役員を「常勤」から「非常勤」にして、さらに**年収103万円以下**にすれば、「社会保険料」も「税金」もかからないということが分ります。ちなみに、【方法9】で触れたとおり、「通勤手当」は別枠で非課税手当として支給できます。仮に、夫が社長、妻を「常勤役員」にしている場合です。妻の就業時間は1日6時間未満。夫の役員報酬は月60万円で妻の役員報酬は月20万円だったとします。

そこで、妻を「非常勤役員」にして、役員報酬を**月8.5万円**に変更します。一方、夫の役員報酬には妻の減額分を上乗せします。なお、妻は社会保険の資格を喪失しますが、社会保険は「被扶養者」(第3号被保険者)になりますので同様の給付が受けられます。(※将来の年金受取額は減ります)

すると、どうなるか？

ビフォー・アフター	対策前	対策後
夫の役員報酬	月額60万円	月額71.5万円
夫の社会保険料(労使合計)	年間2,079,960円	年間2,310,456万円
妻の役員報酬	月額20万円	月額8.5万円
妻の社会保険料(労使合計)	年間705,072円	年間0円
夫+妻の社会保険料(労使合計)	年間2,785,032円 …①	年間2,310,456円 …②
社会保険料削減額		① - ② = 年間474,576円

ご覧のとおり、世帯単位で「年間474,576円」の手取りが増えることとなります。もちろん、夫の報酬が増えた分、所得税と住民税は上がります。しかし、妻の役員報酬には税金がかかりません。その点を加味すれば削減効果の方が断然高くなるわけです。

ちなみに、妻の役員報酬減額分を夫の役員報酬に上乘せしなければ、「年間705,072円」の社会保険料削減効果になります。妻の役員報酬減額分は【会社】に残ることになるわけですが、【会社】と【社長】のサイフは表裏一体です。「非常勤役員」でも退職金は支給できますし、退職所得控除も使えます。

ビフォー・アフター	対策前	対策後
夫の役員報酬	月額60万円	月額60万円
夫の社会保険料(労使合計)	年間2,079,960円	年間2,079,960万円
妻の役員報酬	月額20万円	月額8.5万円
妻の社会保険料(労使合計)	年間705,072円	年間0円
夫+妻の社会保険料(労使合計)	年間2,785,032円 …①	年間2,079,960円 …②
社会保険料削減額		① - ② = 年間705,072円

「年間705,072円」を支払原資に【会社】で10年間積み立てれば計7,050,720円です。この程度の金額なら退職金として支給しても退職所得控除があるので「無税」で受け取れます。「非常勤」でも就業実態があれば税務署も問題としないでしょう。なお、「非常勤役員」は複数人いてもいいわけです。所得分散という意味でも“頭数”を増やすのも有効です。

【退職金税制】

- 退職所得控除 = 70万円 × (勤続年数 - 20年) + 800万円
- 1/2課税 = (退職にかかわる収入金額 - 退職所得) ÷ 2
- 分離課税 = 他の所得と合算されない

代表者プロフィール

＜プロフィール＞

外資系の金融機関、全国展開する保険代理店で執行役員を経験し
2009年に独立系のFPに。1972年(昭和47年)生まれの43歳、
神奈川県出身、元高校球児。現在は1歳の娘と妻と一緒に、
神奈川県相模原市に在住。



特定非営利活動(NPO)法人
日本ファイナンシャル・プランナーズ協会会員
ライセンス No.40549985(AFP)



一般社団法人住宅金融普及協会
住宅ローンアドバイザー
登録番号(1)第2012902号



中小企業の経営者専門
ファイナンシャルプランナー
山本 功

＜立場と考え方の違い＞

税理士などは国が資格を与えた人。銀行員は金融機関の社員。

当然、国や金融機関に目が向くはず。

仮に大事なことを分かっているとしても、立場上、顧客に余計な事はしない。

だから、中小企業の経営、社長の人生に深く関わろうとはしない。

最初から、目的と方向性が違う訳ですから。

身近にいる従業員であっても、社長とは全く立場が違う。

自分の給料には関心があっても、会社の経営には興味がない。

だからこそ、中小企業の社長をサポートする誰かが必要なはず、

と私は考えています。

<なぜ、この仕事をしているのか？>

「社長、このままだと会社潰れます」

できることなら、あの日に戻って伝えたい。せめて一度だけ・・・

あの日、私はとても素晴らしい創業時の経営者に出会えました。その社長の理念は、

「顧客にとって、不利益なことは絶対にするな」

「最善と思える商品・サービスだけを提供しなさい」

これは、ビジネスにおいて当たり前のように思えますが、特に金融業界において、この言葉は完全に無視されているのが日本の現状に思います。銀行・保険会社など笑いたくなくなってしまう程に、顧客の利益よりも自社の利益を優先します。例えば、銀行の儲けの源泉は、顧客の損出から生まれます。営業マンも個人では分かっているのに、自社の利益のために顧客に泣いてもらいます。分かっているのに・・・

きれいごとに見える理念を実直に実践すると、その社長には、人や資金がどんどん集まりました。銀行もいくらでも融資をして、会社は急成長しました。2～3年で、全国40店舗、日本でも指折りの規模の総合保険代理店になっていました。大きな看板さえあれば、売れてしまう時代だったのかもしれませんが。

急成長の過程で、レベルの低い営業マンを大量に採用して、さらに銀行の融資を当てに新店舗も次々に展開しました。結果、会社全体としての売り上げは伸びました。

ただし、1店舗当り、1人当りの生産性は上がりません。自己資本比率、粗利率、労働分配率など、重要な経営指数を理解できる人間が社内に存在せず、会社内で交わされる共通言語は売上高の話だけ。

急成長の影に、まさか自分の会社が倒産するなんて、誰も考えなくなりました。こうして、沈まないはずのタイタニック号が誕生しました。

しかしながら、リーマンショックの後、展開が全く変わりました。
銀行の貸しはがし、経営の分からない社長は資金繰りに追い立てられました。
こうなると、人格者の社長であっても経営の理念などの話ではありませんでした。
これは、私が経験した、ある中小企業の倒産への実際の道のりです。

結局、その会社は倒産してしまい、
私はFP(ファイナンシャル・プランナー)として独立することにしました。
倒産が自分の責任ではないにしても、これまでの顧客からの信用もなくして、
ゼロからではなく、マイナスからのスタートとなりました。

だから最初は、なるべく倒産の過去は隠したいと思っていました。
でも今では、とても貴重な経験、財産だと思えるようになりました。
中小企業の倒産を、他人事ではなく、自分の事だと考えられるようになったからです。

「月末に従業員の給与の支払い、家賃などその他の支払いは大丈夫なのか？」
月末の支払いを済ませると、ほっとした気持ちは束の間で、銀行口座の残高はスッカラカン
に。銀行に融資を申し込んでも、思い通りの資金調達もできずに自転車操業へ。
社長であれば、一度はこんな経験があるのではないのでしょうか？

大企業の経営不振は、銀行や国が救います。ただし中小企業は救いません。
会社が倒産すれば、連帯保証債務を負う社長は、家・屋敷まで個人財産を全て失います。
従業員の雇用も継続できずに、これまでの信用も、顧客も失うでしょう。

日本の99.7%を占める中小零細企業の、
たった一人の社長の悩みは、日本の中小企業の大問題です。
たった一人の社長の悩みでも、解決のお手伝いができればとても幸せです。

そんな社長と意見を交換できればと思います。
「社長様の会社の経営について、私と話をしてみませんか？」
最後までお読みになってくれたすべての方へ感謝します。

中小企業の社長専門のFP(ファイナンシャル・プランナー) 山本 功

事務所概要

代表者	山本 功
所在地	〒103-0003 東京都中央区日本橋横山町1-4 HAYASHIYAビル306
TEL	0120-965-406
FAX	03-6800-2780
URL/Mail	mylifefp@gmail.com
サービス内容	中小企業向け金融・財務コンサルティング (1)手取り(可処分所得)を最大化する (2)キャッシュフロー改善 (3)銀行格付けUP (4)従業員の「やる気を最大限に引き出す」会社作り (5)「法人」と「個人」を一体化した金融・財務コンサルティング

(※ご不明な点があればいつでもお気軽にご連絡ください)

【著作権について】

このレポートは著作権法で保護されている著作物です。

下記の点にご注意戴きご利用下さい。

このレポートの著作権は作成者に属します。

著作権者の許可なく、このレポートの全部又は一部をいかなる手段においても複製、転載、流用、転売等することを禁じます。

このレポートの開封をもって下記の事項に同意したものとみなします。

このレポートは秘匿性が高いものであるため、著作権者の許可なく、全部又は一部をいかなる手段においても複製、転載、流用、転売等することを禁じます。

著作権等違反の行為を行った時、その他不法行為に該当する行為を行った時は、関係法規に基づき損害賠償請求を行う等、民事・刑事を問わず法的手段を行う場合があります。

このレポートに書かれた情報は、作成時点での著者の見解等です。著者は事前許可を得ずに誤りの訂正、情報の最新化、見解の変更等を行う権利を有します。

このレポートの作成には万全を期しておりますが、万一誤り、不正確な情報等がありましても、著者・パートナー等の業務提携者は、一切の責任を負わないことをご了承願います。

このレポートを利用することにより生じたいかなる結果につきましても、著者・パートナー等の業務提携者は、一切の責任を負わないことをご了承願います。