

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

ステップ1

【社長の手取り増やす5つの具体策】

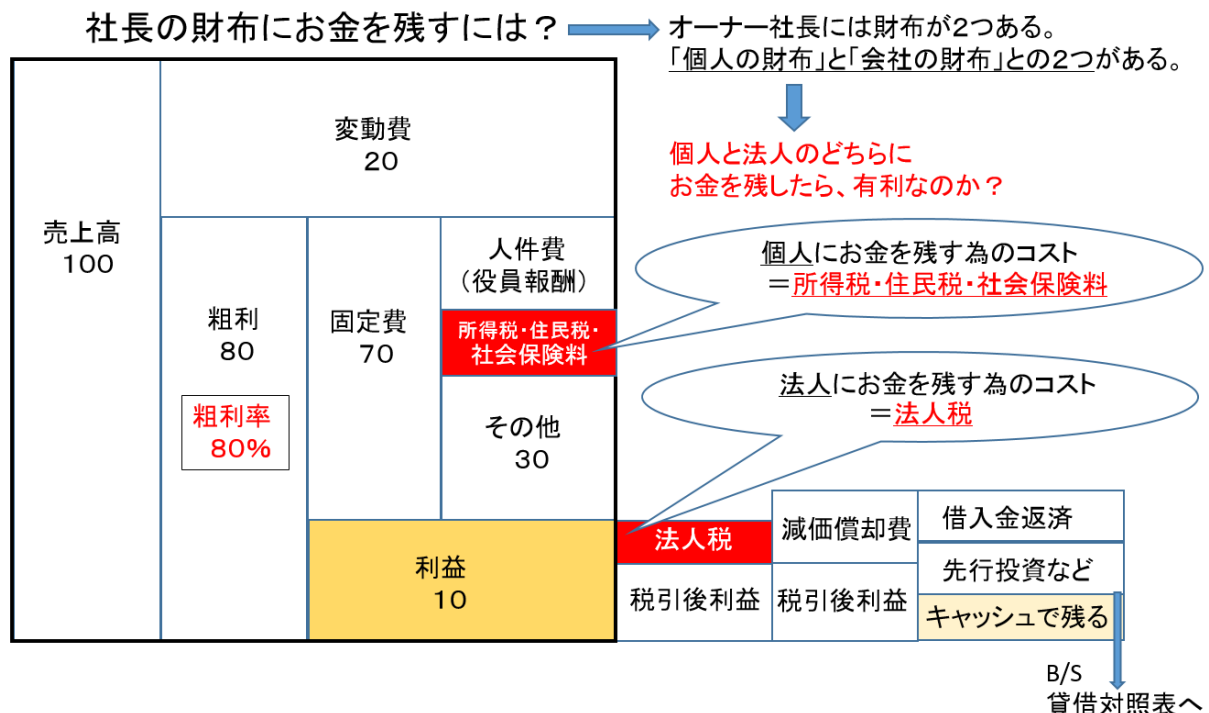
簿記や MBA(経営学修士)を学ぶ前に、

「社長個人」と「会社」のお金の流れの全体像を知って下さい。

日本の99.7%を占める中小企業のオーナー経営者は、実態上では「社長個人」と「会社」が一体化しています。従って、社長は「個人」と「会社」の2つの財布を持っていることになります。

1つ目は、役員報酬として受け取る「社長個人の財布」。2つ目は、会社に残す「会社の財布」。
1つ目の役員報酬の場合は、**所得税・住民税・社会保険料が引かれ**残りが手取り(可処分所得)に、
2つ目の会社に残す場合は、**法人税が引かれ**残りが法人の銀行口座に残ります。

では、**個人と法人のどちらの「財布」にお金を残すのが有利になるのか？どのように、個人と法人を使い分けたら良いのか？**社長であれば、一度はこんな疑問を持ったことがあると思いますが、このレポートを読むと、売上げを変えずに、**社長の手取り(可処分所得)を最大化**する方法が分かります。



「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

ステップ1

【社長の手取り増やす5つの具体策】

社長の「財布」にお金を残すには？

社長の「財布」に多くお金を残すには、通常は役員報酬を上げるしかありません。一方で、役員報酬を上げれば、そこには「税金」と「社会保険料」の高額な負担が待っています。

国は、法人税の減税をする、その一方で「給与所得控除」の縮小などで個人課税を強化しています。加えて、社会保険料も平成29年度まで増え続け、最終的に31.5%（労使合計）の負担割合になります。ゆえに、今後ますます「稼いでもお金が残らない・・・」という状況が続きます。ちなみに、社会保険料は、税金と違って会社が赤字でも黒字でも関係無く負担しなければいけません！！その時代に合った有効な対策が必要になります。

例えば、役員報酬1,500万円の手取り（可処分所得）は約1,038万円になります。

つまり、約462万円は「税金」と「社会保険料」で消えてということです。さらに、ここに、会社負担分の社会保険料もプラスされます。オーナー社長にとっては「会社の財布」と「社長の財布」は表裏一体だからです。その分が約150万円。そう考えると、法人から個人への資金移転する際に、役員報酬1,500万円では、実に「約612万円」ものコストがかかっていることになるわけです。これでは、

1年間（12カ月）の中で、4カ月分は国のために働いて、残りの8カ月分は自分の為に働いている。

1日（8時間労働）だとすると、3時間は国のために働いて、残りの5時間は自分の為に働いている。

日本で働いている限り、一生涯ずっとこんな感じが続きます。

【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	キャッシュアウト
500万円	約39万円	約70万円	約391万円	約70万円	約179万円	35.8%
1,000万円	約146万円	約124万円	約730万円	約124万円	約394万円	39.4%
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	40.8%
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	41.5%

（＊キャッシュアウト）税金・社会保険料の合計コスト÷年収で計算

1年で612万円、5年で3,060万円、10年で6,120万円です。

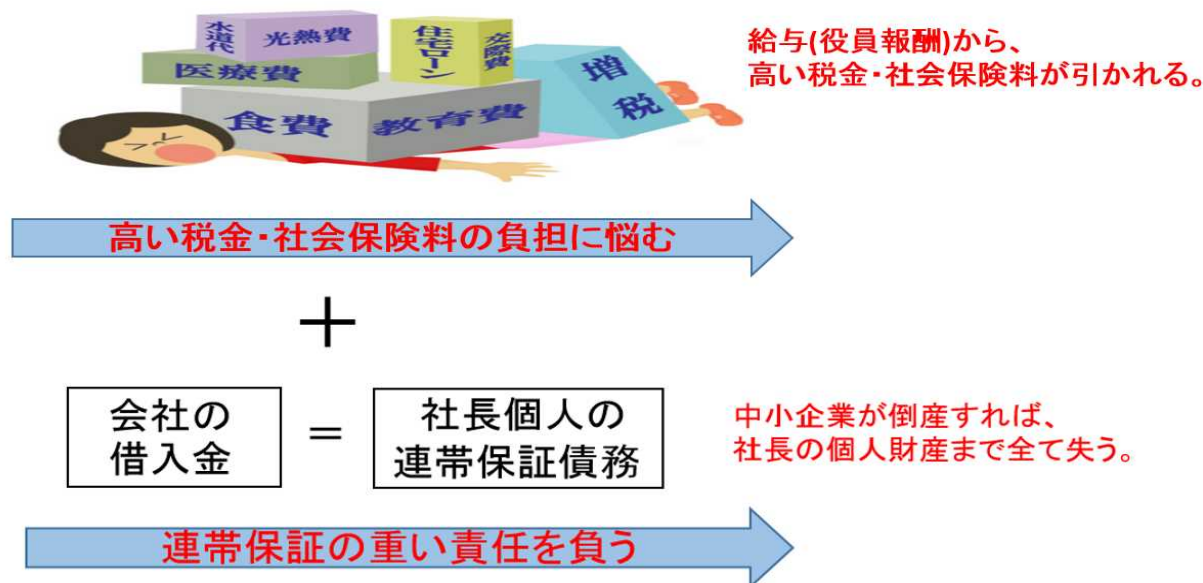
しかし、ここで消えていく「税金」と「社会保険料」のコストを今の半分にすることができたらどうなるか。

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3,060万円にもなります。

「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が増えて、自分のため、家族のため、好きなことのために自由に使える時間も増えることになります。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

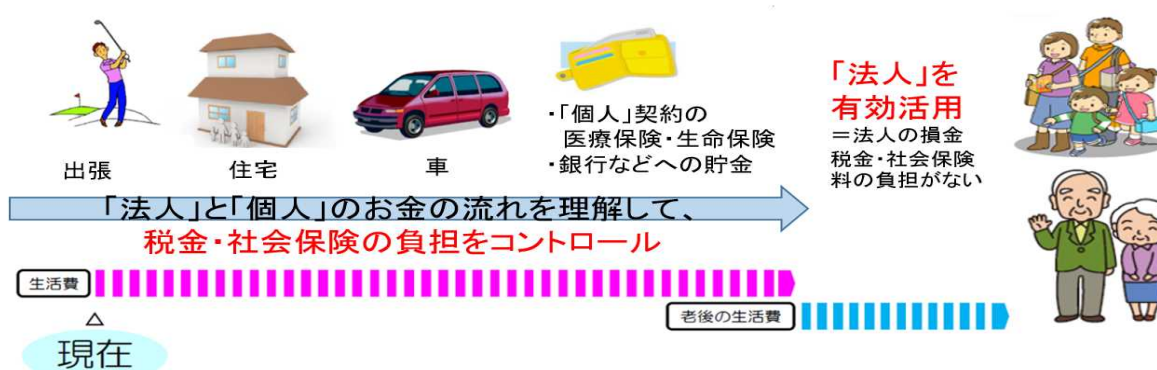
<日本の99.7%を占める中小企業の経営者の実情>



中小企業の社長は、役員報酬から高い税金・社会保険料を引かれて、しかも多くの中小企業は、会社のお金と社長個人のお金は一体化しています。つまり、実態上は会社と社長個人が一体化しているため、会社が銀行から借入する場合であっても、社長個人で連帯保証債務を負います。そうした重い責任を負うのが中小企業の経営者の宿命ともいえます。

中小企業にとって厳しい経済環境が続く中で、会社に関わったとき最後に頼りになるのは“社長の個人財産”です。会社が借金を残して、倒産してしまったら、多くの中小企業の社長は連帯保証人になっているでしょうから、家・屋敷まで失うことになります。最後にすべての責任を負うのは社長個人です。

だからこそ、会社・従業員・家族を守るために、社長の財布にお金が残す仕組みが必要になります。



逆に言えば、この会社と社長個人が一体化している実態を賢く使えば、オーナー社長に有利にお金を残すことができます。

例えば、(仕事に関連した)ゴルフに行く時には、社長の個人の財布からではなく、領収書をもらって、会社の経費で落とされるかと思えます。なぜ、ゴルフの料金を社長個人の支払いではなく、会社の経費にするのか？それは、個人の財布からお金を出す場合は、税金・社会保険料を引かれた役員報酬からの支払いになります。それが、会社の経費にすることで、税金・社会保険料の負担をせずに済むからです。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

仮に、ゴルフの料金が2万円で、会社の経費であれば、そのまま2万円。ところが、同じゴルフに行くために、社長個人の財布から負担する場合は、役員報酬4万円－2万円(所得税率50%の場合)になります。どちらも、同じ会社の利益から出ています。

次に、もし社長が新車のクラウンに乗りたい場合、価格600万円。

リースであれば、会社の経費にして、全額損金で、10万円×5年(60回)＝600万円の支払いに。

これを、もし個人で購入するのであれば、同じ新車のクラウンであっても、役員報酬からの支払いになります。この場合、役員報酬20万円×5年(60回)＝1200万円を会社から、社長個人に資金移転する必要があります。役員報酬の毎月20万円－10万円(所得税率50%の場合)を会社で負担して、個人で10万円×5年(60回)＝600万円の支払いに。だから、中小企業の社長は、仕事に関連する車であれば、少なくとも1台は、個人ではなく会社で所有されているでしょう。

他のケースでは、誰かと食事に行く場合は、(仕事に関連した)食事であれば、領収書をもらって会社の経費にできます。だから、しっかり領収書を保管しておくようにしているはずです。(接待交際費)

中小企業は日頃から経費削減に関心が高いかと思いますので、これらの対策は、ほぼ全ての中小企業でされているでしょう。他にも、いろいろ対策されているかもしれません。これは、日本全国のどの税理士さんもアドバイスされていることです。

ところが、ほとんどの中小企業で、**なぜか対策していないものがあります。**

それを、まとめたのが、【社長の**手取り増やす5つの具体策**】です。

その①	年収が同じでも、社会保険料は全く違う 「 年収を変えずに 」社会保険料を安くする方法	★
その②	非課税で、別に 日当〇万円を支給できる 「旅費規定」	★
その③	賃貸家賃の10分の1 で住める「借上げ社宅」	★
その④	個人の負担 「0円」 で 一生の保障を手に入れる 方法	★
その⑤	役員報酬を後払いにして、「 優遇された税制 」を活用する	★

以上の5つです。

その①は、役員報酬の払い方を変更する。

その②③④⑤は、役員報酬という名目以外で、法人から個人へ資金移転を図る。

対策になります。もちろん、この5つ以外にも節税などのノウハウはたくさんありますが、まずは費用対効果の高い、この5つにポイントを絞って検討してみても良いと思います。

法人税の節税ではなく、個人課税強化の時代に有効な対策です。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

【社長の手取り増やす5つの具体策】



その①「年収を変えずに」社会保険料を大幅に削減する方法



毎月、会社から受け取る給与明細書を見てみると、本給、通勤手当、住宅手当、残業代、などの支給額とは別に、所得税・住民税、厚生年金保険料、健康保険料、介護保険料など、税金や社会保険料が差し引かれています。

「ずいぶん、引かれて手取りはこけだけか・・・」「最近、社会保険料が高くなったな。」

「でも、国の仕組みで、みんな同じだから仕方がないか？」

きっと、あなたも一度はこんな風に思ったことがあるのではないのでしょうか？

そこで、手取り(可処分所得)を増やすために、「社会保険料」の削減の方法を調べてみると、

- ・ 4月、5月、6月の残業を少なくする・月末退職の場合は退職日を1日早くする
- ・ 退職する社員の有給休暇を買い取る・パート社員を活用する
- ・ 個人事業主のなる・保険料の算定基礎に含まれないものを活用する
- ・ 常勤役員を非常勤役員にする・昇給月を7月にする

などなど、社会保険料削減の方法は、他にもノウハウがたくさんあります。市販の書籍などに書かれているノウハウは、主に大企業向けの手法です、中小企業には役に立ちません。

例えば、従業員一人当たり、年間3万円の削減策。これを従業員1000人の大企業で導入すれば、3万円×1000人＝年間3000万円の経費削減になります。しかしながら、中小企業で同じノウハウを5人に導入した場合、3万円×5人＝年間15万円、これでは手間だけ掛かっても残念ながら費用対効果がありません。

それでは、中小企業でも可能なもっと大きい効果がある対策はないのか？

それにはズバリ、社長(役員)を対象にした対策があります。まずは、次のような方法もあることを知っておいて下さい。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

「年収を変えずに」社会保険料を安くする方法

それでは、まったく1円も「年収を変えずに」社会保険料を安くする方法を説明します。

具体的には、次のような効果が期待できます。年収1200万円の例(年間の削減額)

現行報酬	1,000,000 円	賞与	0 円	年収	12,000,000 円
新報酬	300,000 円	賞与	8,400,000 円	年収	12,000,000 円

にした場合

社会保険料の負担額が	1,324,236 円	⇒	962,610 円	361,626 円の減少↓
対象の年金額が	0 円	⇒	0 円	0 円
手取り額が	8,763,890 円	⇒	9,004,408 円	240,518 円の増加↑
会社負担額が	13,335,396 円	⇒	12,970,260 円	365,136 円の減少↓

社会保険料の上限を活用する

役員報酬には当然社会保険料がかかります。賞与を支払った場合にも社会保険料がかかります。しかし、それぞれには上限があります。上限とはつまり、これ以上の役員報酬や賞与を支払った場合には、社会保険料が一定で固定されるという制度です。

・標準報酬額 健康保険 121 万円 厚生年金 62 万円

・標準賞与額 健康保険 540 万円(年度累計) 厚生年金 150 万円(1 月あたり)

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

料率および厚生年金基金の掛金については、加入する厚生年金基金にお問い合わせください。

◆介護保険第2号被保険者は、40歳以上65歳未満の方であり、健康保険料率(9.97%)に介護保険料率(1.58%)が加わります。

◆等級欄の()内の数字は、厚生年金保険の標準報酬月額等級です。

5(1)等級の「報酬月額」欄は、厚生年金保険の場合「101,000円未満」と読み替えてください。

34(30)等級の「報酬月額」欄は、厚生年金保険の場合「605,000円以上」と読み替えてください。

◆平成27年度における全国健康保険協会の任意継続被保険者について、標準報酬月額の上限は、280,000円です。

○被保険者負担分(表の折半額の欄)に円未満の端数がある場合

①事業主が、給与から被保険者負担分を控除する場合、被保険者負担分の端数が50銭以下の場合は切り捨て、50銭を超える場合は切り上げて1円となります。

②被保険者が、被保険者負担分を事業主へ現金で支払う場合、被保険者負担分の端数が50銭未満の場合は切り捨て、50銭以上の場合は切り上げて1円となります。

(注)①、②にかかわらず、事業主と被保険者の間で特約がある場合には、特約に基づき端数処理をすることができます。

○納入告知書の保険料額

納入告知書の保険料額は、被保険者個々の保険料額を合算した金額になります。ただし、合算した金額に円未満の端数がある場合は、その端数を切り捨てた額となります。

○賞与に係る保険料

賞与に係る保険料額は、賞与額から1,000円未満の端数を切り捨てた額(標準賞与額)に、保険料率を乗じた額となります。

また、標準賞与額の上限は、健康保険は年間540万円(毎年4月1日から翌年3月31日までの累計額)となり、厚生年金保険と子ども・子育て拠出金の場合は月間150万円となります。

○子ども・子育て拠出金

厚生年金保険の被保険者を使用する事業主の方は、児童手当の支給に要する費用等の一部として子ども・子育て拠出金を全額負担いただくことになります。この子ども・子育て拠出金の額は、被保険者個々の厚生年金保険の標準報酬月額および標準賞与額に、拠出金率(0.15%)を乗じて得た額の総額となります。

標準報酬月額表 (東京都より)

この上限を活用して、社会保険料負担を上手にコントロールすることが可能になります。(注 平成28年度より、標準報酬額 健康保険139万へ、標準賞与額は、年度累計573万円へ変更予定あり。)

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

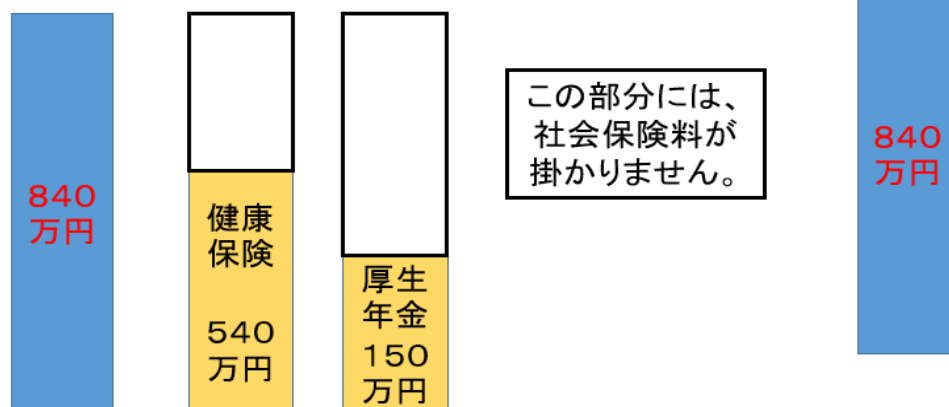
例えば、通常であれば、毎月一定額100万円の役員報酬で、年収1200万円。

これを定期同額給与と言います。当然、この場合の役員報酬1200万円は、法人の損金になります。

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
100万円	100万円	100万円	100万円	100万円	100万円	100万円	100万円	100万円	100万円	100万円	100万円

それを、役員報酬の支払い方を変更します。(月額30万円×12カ月＝360万円)＋一時金840万円＝年収1200万円。これでも同じ年収の役員報酬になります。この場合、役員への賞与(ボーナス)840万円が、法人の損金にできないと思われるかと思いますが、事前確定届出給与にすることで、一時金840万円も合わせて、1200万円が法人の損金になります。

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
30万円	30万円	30万円	30万円	30万円	30万円	30万円	30万円	30万円	30万円	30万円	30万円



役員報酬の支払い方を変更することで、一時金(賞与)として支給した840万円に対しては、健康保険は上限540万円、厚生年金は上限150万円までの部分までしか社会保険料が掛かりません。

なぜ、こんな矛盾が起きるのか？それは、社会保険料は年収で決まるのではなく、標準報酬という特別なルールで決まるからです。これで、「年収を変えずに」社会保険料を大幅に削減することが可能になります。

年間で、会社の社会保険料負担が36万5136円減り、社長の手取りが24万518円増えます。

つまり、法人と個人で、年間約60万円以上の経費削減になります。

従業員の場合は、このような給与の払い方は難しいかと思いますが、「法人」と「個人」が一体化しているオーナー経営者は、役員報酬の払い方を自分の裁量で決められるので、このような対策も可能になります。中小企業の社長の個人財産は、会社・従業員・家族を守る最後の砦です。その観点から、こんな方法もあることを知っておいても良いと思います。もちろん、全ての社長に勧められる対策ではありません。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

国が認めている制度をフル活用する

今後の日本では、人口減少、少子高齢化の影響を受けて、更なる社会保険料の上昇、個人課税強化の流れが続きます。当然、何も対策しなければ、我々の手取り(可処分所得)は減ります。

さらに、国は税金・社会保険料の徴収を厳しいものになっています。国民一人一人の所得の状況、銀行口座の中身まで監視できる体制を築こうとしているのが「マイナンバー制度」です。社会保険料に関しては、かつては、社会保険の未加入事業者に寛容であった国の態度は大きく変わりました。現在では、たとえ社長一人の法人であっても、全ての法人に対して、社会保険料の強制加入を勧めています。

そんな情勢の中で、実は大企業や公務員では当たり前のように活用されているが、ほとんどの中小企業では正しく理解されていない、活用されていない、手取り(可処分所得)アップの方法が4つあります。

- 1つ目は、国会議員、大企業などで当たり前のように活用されている「旅費規定」
- 2つ目は、役人が非常に良い立地に格安で住んでいる「公務員宿舎(借り上げ社宅)」
- 3つ目は、給料を後払いにして「優遇させた税制」を活用する。
- 4つ目は、個人の負担「0円」で、一生涯の保障を手に入れる方法

これらを有効活用して、中小企業であっても税金・社会保険料を大幅に削減する仕組みを作れます。ご存じの通り、この国は官僚や、国会議員が法律(ルール)を制定しています。彼らにとって都合の良い制度は、これからも優遇させ続けて行くでしょう。国が正式に認めている制度な訳ですから、中小企業であっても、社長の裁量で同じように制度を作ることができます。だとすれば、まずはそれを上手に利用することを考えたら良いのではないのでしょうか？

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

【社長の手取り増やす5つの具体策】



その② 非課税で日当〇万円を支給できる「旅費規定」



「カラ出張」を重ね号泣した県議員(ANN ニュース)

皆さんは、このトンデモナイ号泣会見を覚えていますか？元兵庫県議員の野々村竜太郎氏が、「カラ出張」を重ね政務活動費を不正に着服したという例の話です。マスコミが話題にしたのは、この議員さんの泣く姿が余りにもひどいので、面白おかしく報道していました。テレビのワイドショーなどにも連日、登場していました。

ただ、この話、少し着眼点を変えてみると、これは「旅費規定」に関する問題です。もちろん「カラ出張」はダメですが、正しく活用すれば、社長の財布にお金を残す仕組みにもなります。明らかに優遇された制度ですが、“未だ手つかずの“聖域”になっています。

なぜでしょうか？それは、公務員や議員が当然のように使っているからです。しかしながら、マスコミは、問題の核心であるはずのこの旅費規定を問題視はしませんでした。今後もしばらくずっと使えるはずです。正しい知識と、その運用があれば、中小企業でも活用できる規定です。

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。「規定」を作って社長の手取りを最大化できます。ところが、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。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。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

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。つまり、社長の財布に多くお金を残す仕組みができる訳です。

◎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

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

◎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、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。

このように、**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？(社長だけと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 人しかなくても、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。「旅費規定」はあくまで福利厚生制度ですから、社長だけが優遇されてはダメですよ、という意味です。それでは従業員ゼロ。一人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「・・・」と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。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

■ では、旅費規定のメリットを享受するにはどうすればいいのか？

「旅費規程のメリットを享受するにはどうすればいいのか？」という話ですが、ポイントは3つです。まず1つ目は旅費規程を作ること。2つ目は議事録を用意すること。3つ目は様式を揃えることです。

【1.旅費規定を作る】

まずは旅費規定を作ることです。旅費規定の中で、役員や従業員が出張に行った際に「旅費」を支給する旨の規定を設けます。こうすることで、「旅費」を経費化できるわけです。

【2. 議事録を用意する】

旅費規定を導入するために株主総会または取締役会を開いて決議します。もちろん、そのときの議事録は旅費規定と併せて保存しておきます。このような形式を整える理由はズバリ、税務署対策です。

【3. 様式を揃える】

これもまた税務署対策です。税務調査が入って旅費規定にはツツコミの余地がなくても、そもそも出張自体が「カラ出張なのでは？」となると、話が変わってきます。そこで出張した証拠となる書類を整理し保存しておくことが重要となります。具体的には「出張旅費報告書」「出張旅費精算書」などの様式を揃えて、出張のスケジュールや目的・打ち合わせ内容をメモし、交通費・宿泊費等の領収証類を併せて保管しておきます。そうすることで実際に出張があったことを証明できるわけです。

さて、以上のことを踏まえたうえでご確認です。

【確認】この方法を使って手取りを最大化しますか？

☐

はい

☐ いいえ

【私どもの実行援助について】

答えが「はい」であれば、私どもでお手伝いできることがあります。「旅費規定」の導入ポイントは3つあります。1つ目は「旅費規程」を作る。2つ目は「議事録」を用意する。3つ目は出張報告書などの「様式」を揃える、です。「旅費規定」の導入に必要な「書式サンプル集」をご提供します。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

【社長の手取り増やす5つの具体策】



その③ 賃貸家賃の10分の1で住める「借上げ社宅」



これは、財務省の主導で作られた東京都江東区の36階建ての「公務員宿舎」です。総工費141億円。銀座へ5分、お台場へ4分の好立地で家賃は4万円台。同じような民間住宅の相場は家賃20万～30万円だそうです。

国は財政難で、仕方なく国民に増税を強いているのでなかったのではないのでしょうか？公務員が全て悪い訳ではありませんが、こんな贅沢な「公務員宿舎」は必要でしょうか？本当に日本が財政難であれば、消費税など増税する前に、既存の「公務員宿舎」も含めて真っ先に民間に売却するべきではないでしょうか？震災の復興のための増税された税金は、その全てが被災地の方への復興資金に使われているのでしょうか？多くの疑問が残ります。

ただ文句を言っても仕方ないので、この制度を中小企業でも活用できる方法を説明します。賃貸の方が対象になりますが、「借り上げ社宅制度」と言い、役員や社員が済む住宅を会社が借り上げ、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。「借り上げ社宅制度」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。

□「借り上げ社宅制度」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、「借り上げ社宅制度」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。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

□ 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、「借り上げ社宅制度」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、たいいていの賃貸住宅では「借り上げ社宅制度」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「借り上げ社宅制度」で自己負担を50%以上に行っ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%

【単位：円】				
＜計算式＞				
【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%) + 敷地の固定資産税課税標準額の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。

【単位：円】				
＜計算式＞				
【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。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

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)

どうしても、固定資産税が分からない場合は、家賃の10から20%程度で、簡易的に算出する形になるうかと思います。

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。

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

(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。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

さて、以上のことを踏まえたうえでご確認です。

【確認】この方法を使って手取りを最大化しますか？

☐

はい

☐

いいえ

【私どもの実行援助について】

答えが「はい」であれば、私どもでお手伝いできることがあります。まずは手取りを最大化できる社宅家賃の「適正金額」を計算します。固定資産税の課税標準額をお調べください。次回の訪問で「借上げ社宅制度」の導入を検討する場合は今後の流れをご説明いたします。その際、「社宅管理規定」のサンプルもご提供します。持ち家の場合は、「住宅ローンの借り換え」のシミュレーションやアドバイスもできます。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

【社長の手取り増やす5つの具体策】



その④個人の負担「0円」で一生涯保障を手に入れる方法



「個人」で支払うとは、給与(役員報酬)から、税金・社会保険料が引かれた後のお金で、支払いをすること。

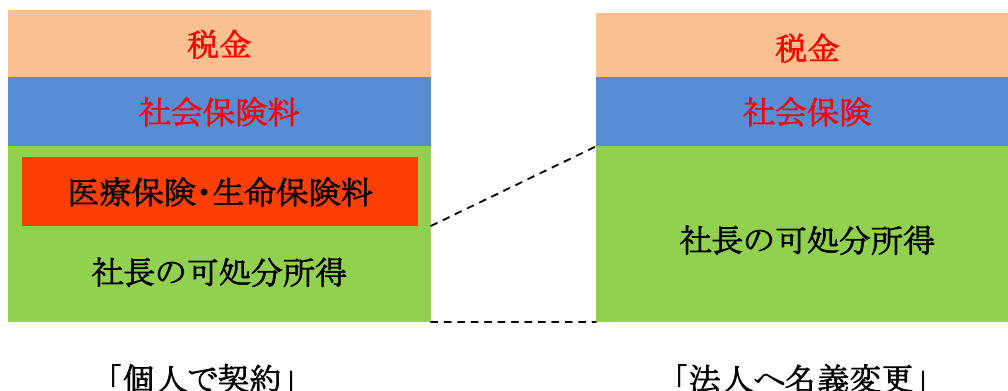
高い税金・社会保険料の負担に悩む

日頃、社長とお話をしてもつたいない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体化しています。ならば、保障も会社にしてもらえばいいのです。ここで言う【個人】とは、社長だけでなく、奥様、お子様などを含んだ家族全員のことを言います。

要するには、中小企業では、「会社と社長個人は一体化」していることを活用して、個人で契約している保険を、法人名義に変更(組み換え)することを検討してみることです。



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。



「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

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に「医療保険」と「死亡保険」があると思います。“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。解約返戻金がなければ名義変更時の経理処理も発生しません。もちろん、名義変更にかかる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。

また、奥様など家族の方がお付き合いで、**銀行の積立貯金や、学資保険、個人年金保険などの“貯蓄性”のある保険**に加入されている場合もあるでしょう。これらの“貯蓄性”のある保険でも、「法人」を活用すれば、損金で落としながら、有利に積み立てることも可能になります。

つまり、中小企業のオーナー経営者にとっては、「個人」で保険契約をしているのは、非常に資金効率の悪い選択をしていることになります。

仮に社長はそのことを分かっていたとしても、残念なことに、ご家族はそのことに気づいていません。

分からないご家族は、営業マンから、社長の役員報酬から税金・社会保険料を引かれた後の資金で、「保険」などの金融商品などを購入させられてしまっています。これでは、効率的にお金を残すことができません。

例えば、社長は、顧問の税理士の紹介や、知り合いの保険代理店から「法人」の保険契約をしている。ところが、奥様(ご家族)は、他の担当者から保険加入をしている。**つまり、「法人」と「個人」の担当者が別々になっている、**ことがあると思います。**このような場合は要注意**です。

□ 個人→会社にな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。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

【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】		
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】		
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
			【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	9,685	
			年額	116,220	
【計算方法】 対策後の最終手取額 - 対策前の最終手取額 (※「対策前」と「対策後」の【社長の手取計算】を参照)			2年目	232,440	
			3年目	348,660	
			4年目	464,880	
			5年目	581,100	
			【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	-2,310	
			年額	-27,720	
【計算方法】 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)			2年目	-55,440	
			3年目	-83,160	
			4年目	-110,880	
			5年目	-138,600	
			【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	11,995	
			年額	143,940	
【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	287,880	
			3年目	431,820	
			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。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

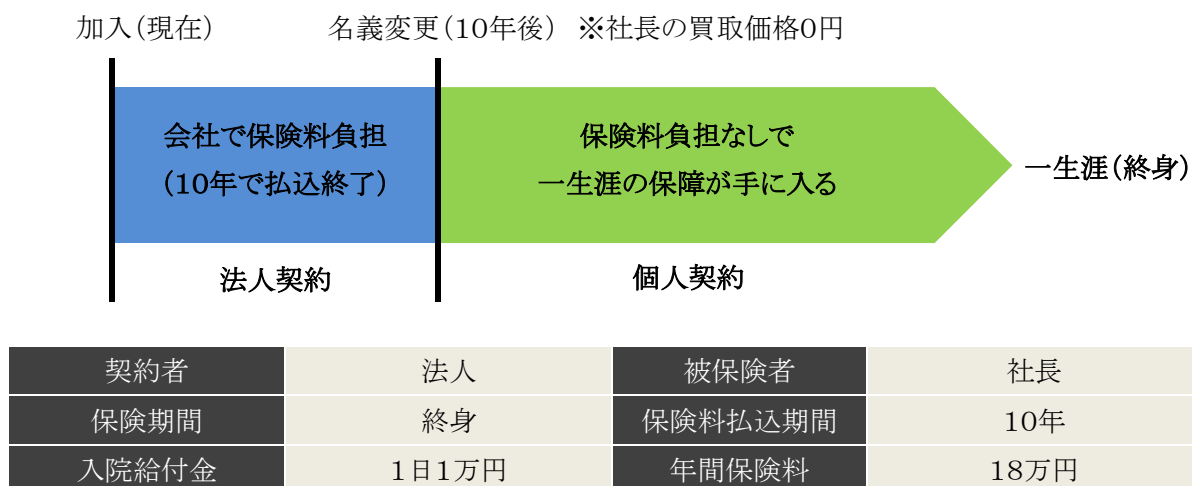
このように「個人→会社」に名義を変えるだけで手取りが増えるわけですが、そうするにあたって不安に残る材料もあることでしょう。そこで、以下、掛け捨てタイプの「医療保険」と「死亡保険」を中心に解説を続けます。（※あなたの場合は「○」に該当する保険が対象になります）

□個人の負担「0円」で一生保障を手に入れる方法

○ 会社で医療保険を準備する

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、検討する価値が高い対策になります。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。

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。



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」ことになります。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の医療保障が残るわけです。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

平成 24 年 4 月 27 日の国税庁通達（課法 2-5、課審 5-6）例外的取扱い

保険契約の解約等において払戻金のないもの

（保険料払込期間が有期払込であり、保険料払込期間が終了した後の解約等においてごく小額の払戻金がある契約を含む。）である場合には、保険料の払込の都度当該保険料を損金の額に算入する。

□ 「給付金」が“益金”になる問題について

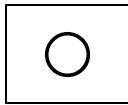
たしかに医療保険を【法人】で契約すれば、給付金が「益金」になってしまいます。会社が社長に見舞金として「損金」にできる金額もごくわずかです。たまに、このことを鬼の首を取ったように教科書的に指摘する保険営業マンがいます。しかし、考えてみてください。

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。

だとすれば、です。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。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

次に、死亡保険についてです。まずは前提として、会社に借入金があり、社長個人で連帯保証している場合は、その正しい理解が必要になります。



会社で死亡保険を準備する

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。

しかし、これらの問題は解決できるとしたらどうでしょう？

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BLEM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%で計算してみましよう。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。

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

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？ 》

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

□ 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、売上は天から降ってくるわけではありません。実際は死亡保険金と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になります。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)

さて、以上のことを踏まえたうえでご確認です。

【確認】この方法を使って手取りを最大化しますか？

☐ はい ☐ いいえ

【私どもの実行援助について】

答えが「はい」であれば、私どもでお手伝いできることがあります。まずは現在の契約内容を確認させてください。【個人】→【法人】に切り替える保障を特定します。加入内容によっては「名義変更」よりも新規加入の方が良いケースもあります。その場合は「具体的プラン」とその詳細をご説明します。併せて、「役員退職金規定」「役員慶弔見舞金規定」のサンプルもご提供します。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

【社長の手取り増やす5つの具体策】



その⑤ 報酬を後払いして「低い税率」に変える

	知事名	給与(月額)	退職金
東京都	石原慎太郎	164万円	4723万円
神奈川県	松沢成文	145万円	4263万円
大阪府	大田房江	145万円	4176万円
宮崎県	東国原英夫	131万円	4493万円

これは、数年前の都道府県知事の給与体系に一例です。給与(月額)は150万円前後で、残りは退職金にハッキリと分けられていることが分かります。わが国の所得税の仕組みをよく理解すれば、なぜ、給与(月額)と退職金に分けているのか、がよく分かります。

社会保険料の上限(月額)
厚生年金 62万円
健康保険 121万円

社会保険料の負担

厚生年金＋
健康保険
①②の区分

健康保険
③④の区分

③④の区分は、
税率が低くても、
社会保険料の負担で
＝約30%～40%が国へ

⑤⑥⑦の区分は、
高い税率で、
＝約50%が国へ

日本の所得にかかる税金は、**超過累進課税**

⇒所得税・住民税(一律10%)合わせて15%から、最高55%の7段階に分かれています。

課税総所得金額		税率	速算控除額
～	195万円以下	①15%	—
195万円超	～ 330万円以下	②20%	97,500円
330万円超	～ 695万円以下	③30%	427,500円
695万円超	～ 900万円以下	④33%	636,000円
900万円超	～ 1,800万円以下	⑤43%	1,536,000円
1,800万円超	～ 4,000万円以下	⑥50%	2,796,000円
4,000万円超	～	⑦55%	4,796,000円

所得控除などを考慮しても、
社会保険料の影響で
約10%程度の負担増

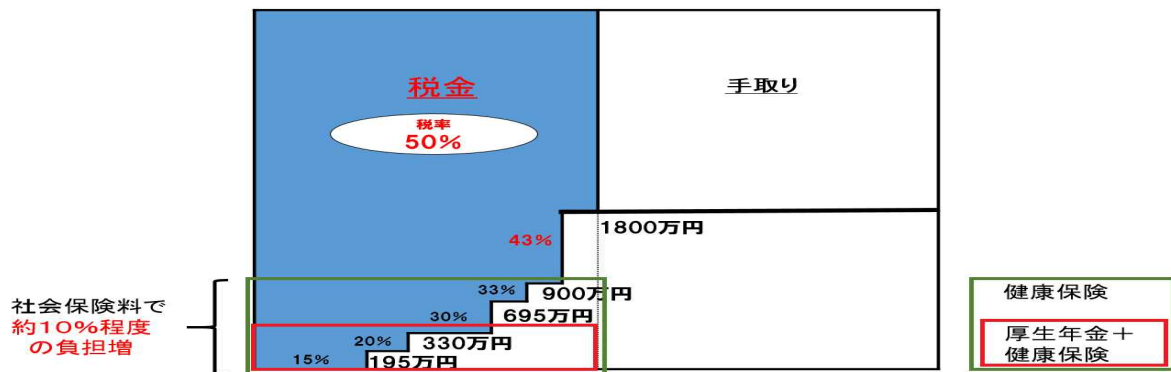
日本の所得税の仕組みは、所得が増えていくに従って、段階的に15%(所得税+住民税)から、最高55%までの7段階に分かれて上がっていきます。これを**超過累進課税**と言います。

900万円を超えた区分では43%、1800万円を超えた区分では50%となりますので、役員報酬という名目で、法人から個人へ資金移転を図ろうとすると、日本の多くの経営者は高い税金を負担していることが分かります。

一方で、社会保険料の負担には上限があります。標準報酬月額で厚生年金が62万円、健康保険が121万円となっています。従いまして、仮に所得2000万円の高額所得者の人が、所得を3000万円にしても、4000万円にしても社会保険料の負担は変わりません。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

この超過累進課税の仕組みを図にすると、



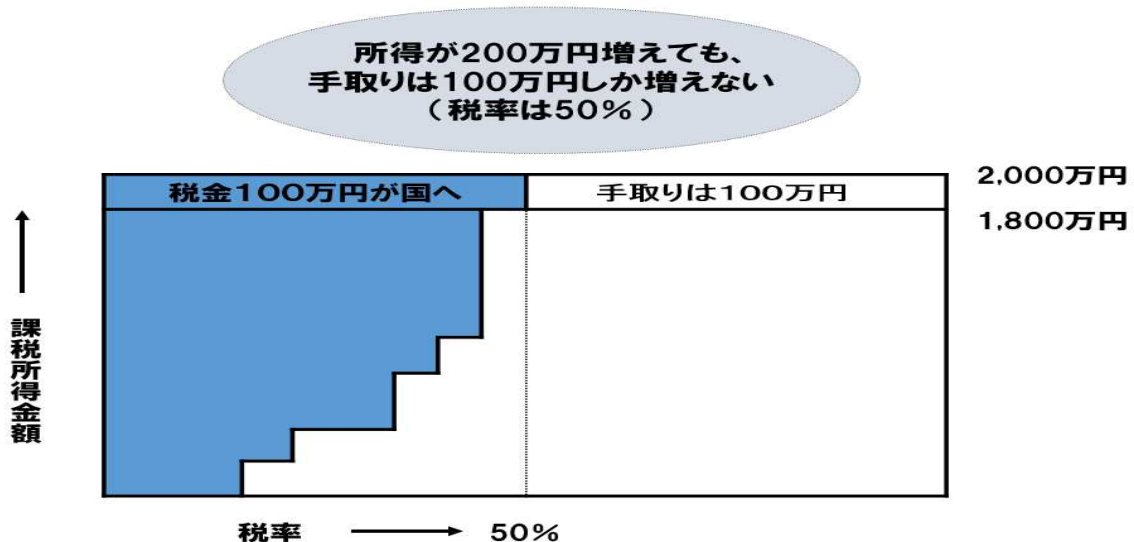
給与所得控除、社会保険料控除、基礎控除などの計算まですると、正確な話ではありませんが、ここでは大まかな話をします。正確性よりも分かり易さを優先させます。

赤枠の所得195万まで一番低い税率、195万円～330万円までの2番目の税率の区分には、税率こそ低いものの**社会保険料(厚生年金+健康保険)の負担が掛かります。**

緑の枠の所得330万円～695万円超の区分では、厚生年金の負担は上限に達しています。それでも、まだ**健康保険の負担は増えていきます。**

つまり、法人から個人へ資金移転をする際に、給与(役員報酬)という名目で受け取りと、高額所得者だけが**高いコストを負担しているのではなく、税率の低い区分でも、社会保険料の負担で高いコストを負担していることが分かります。**これが、日本の税金と、社会保険料の構造です。全ての区分の人が国へ高いコストを払っている訳です。

1,800万円の課税所得が、200万円増えた場合

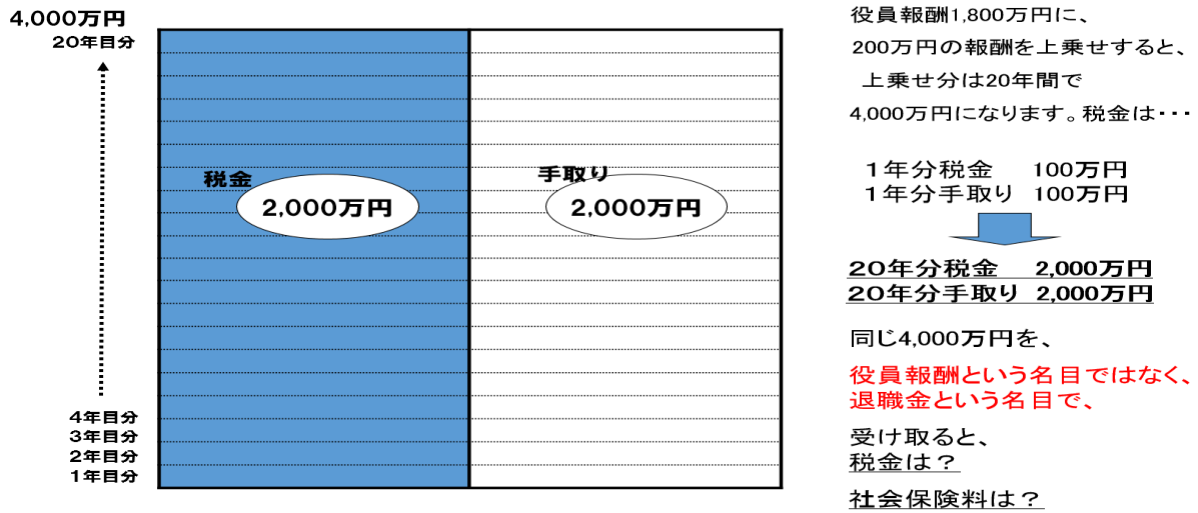


話を社長など高額所得者の場合にに戻しますと、所得が1800万円を超えますと、税率が50%になります。仮に、所得1800万円の社長が、役員報酬を所得2000万円に増やしたすると、その200万円の内、半分の100万円が税金として国へ、半分の100万円が社長の手取りとして残ります。

日本は、世界で一番直接税が高い国だと言われていますが、この税制の中で、いかに効率的に法人から個人へ資金移転をできるか、が問題になります。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

役員報酬を200万円ずつ20年間増やした場合



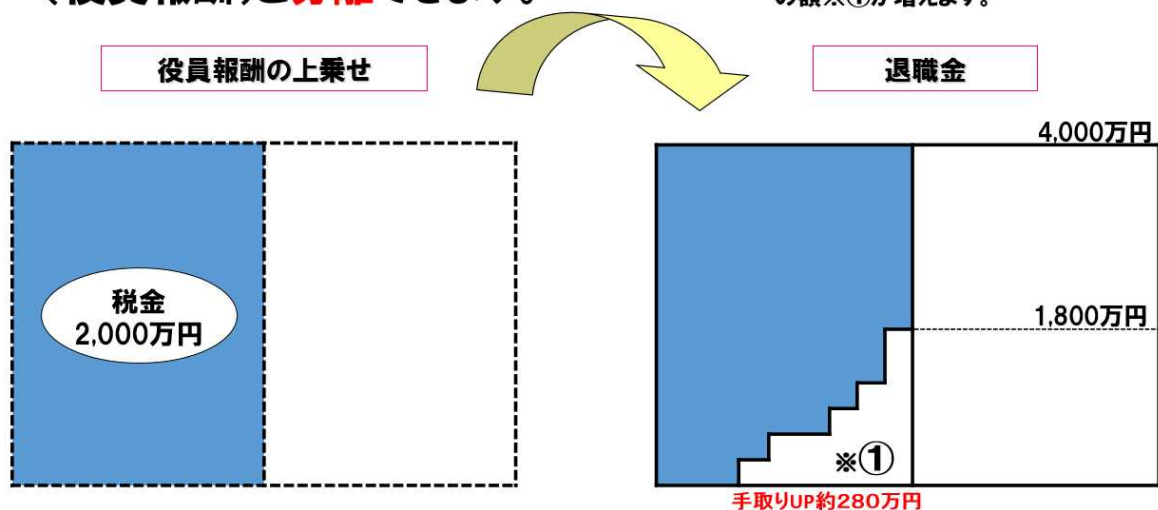
この社長が、毎年200万円ずつ、20年間、役員報酬を増やしたとします。
会社が負担したコストは、合計で4000万円(200万円×20年間)になります。
この4000万円の内、半分の2000万円が税金として国へ、半分の2000万円が社長の手取りになります。

それでは、この4000万円を一括で退職金として、受け取った場合の社長の手取りはいくらになるか？
その違いが分かれば、役員報酬という名目で受け取った方がよいのか？それとも、退職金という名目で受け取った方がよいのか？がよく分かります。

退職金の優遇税制 その1「分離課税」

「退職金」は毎年の所得
(役員報酬)と分離できます。

1,800万円以下の課税所得には
段階的に低い税率が適用され、
上乗せの場合と比較し、非課税
の額※①が増えます。



それでは、4000万円を退職金で受け取った場合の例を、右側にスライドさせて説明します。
退職金という名目にすることで、どのくらい税が軽減されるか？を見ていきます。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

退職金には、制度上3つのメリットがあります。

1つ目は、分離課税。2つ目は、退職所得控除。3つ目は、2分の1課税です。

一つずつ説明します。まず、1つ目の分離課税。

これは、先ほど、超過累進課税という7つの段階に分けた軽減税率がありました。

所得税の申告は年に1回ですので、1人に付き年に1回しか、この段階部分(*1)の軽減税率のメリットを受けることができません。

ところが、退職した時にはどうなるのか？

実は、役員報酬の部分で1回と、退職所得の部分で1回、合計2回の軽減税率のメリットを受けることができるという仕組み、これが分離課税です。

この分離課税のメリットは、手取りで約280万円。

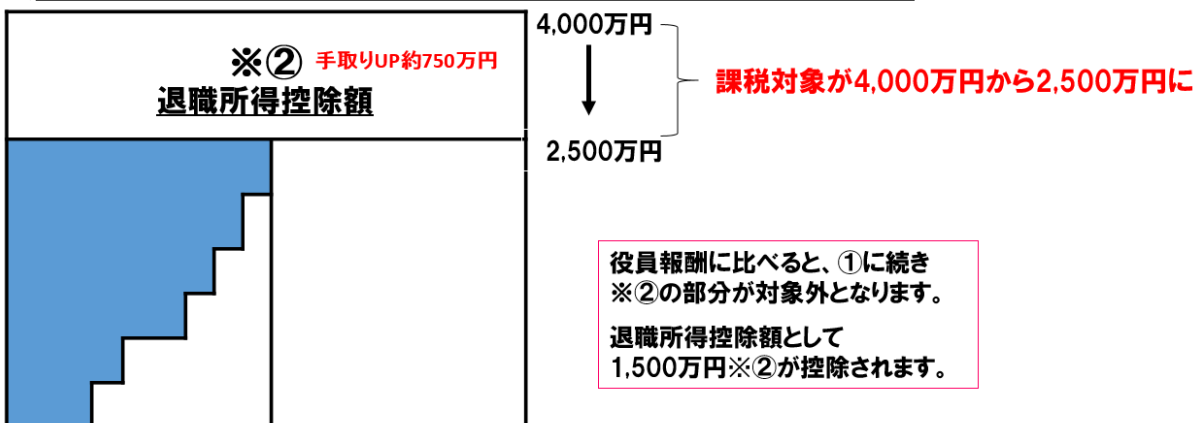
仮に、50%の課税区分の社長が、280万円を手取りで受け取るには、その倍の560万円の役員報酬を増やさないと、手取り280万円は増えません。

退職金の優遇税制 その2「退職所得控除」

勤続年数	退職所得控除額
20年以下	勤続年数×40万円（80万円未満の場合は80万円）
20年超	勤続年数×70万円

例えば、勤続年数30年の場合の退職所得控除額は

$(40万円 \times 20年 = 800万円) + (70万円 \times 10年 = 700万円) = 1,500万円$



次に、退職金の制度のメリットの2つ目は、「退職所得控除」です。

これは、例えば、勤続年数30年の方の場合の退職所得控除は、勤続20年までは、年勤続年数×40万円、勤続20年を超えると、勤続年数×70万円になります。

つまり、勤続30年とすると、 $(40万円 \times 20年 = 800万円) + (70万円 \times 10年 = 700万円) = 1500万円$ が退職金から控除されるということになります。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

退職金4000万円であっても、税務署に申告する際は、1500万円を引いて、2500万円です。ということは、1500万円は申告しないで済む訳ですから、その分は税金を払わなくても良いということです。

仮に、50%の課税区分の社長であれば、手取りで750万円が増えることになります。

退職金の優遇税制 その3 「1／2課税」

※課税の対象は、退職所得控除を引いた後の金額の半分となります。

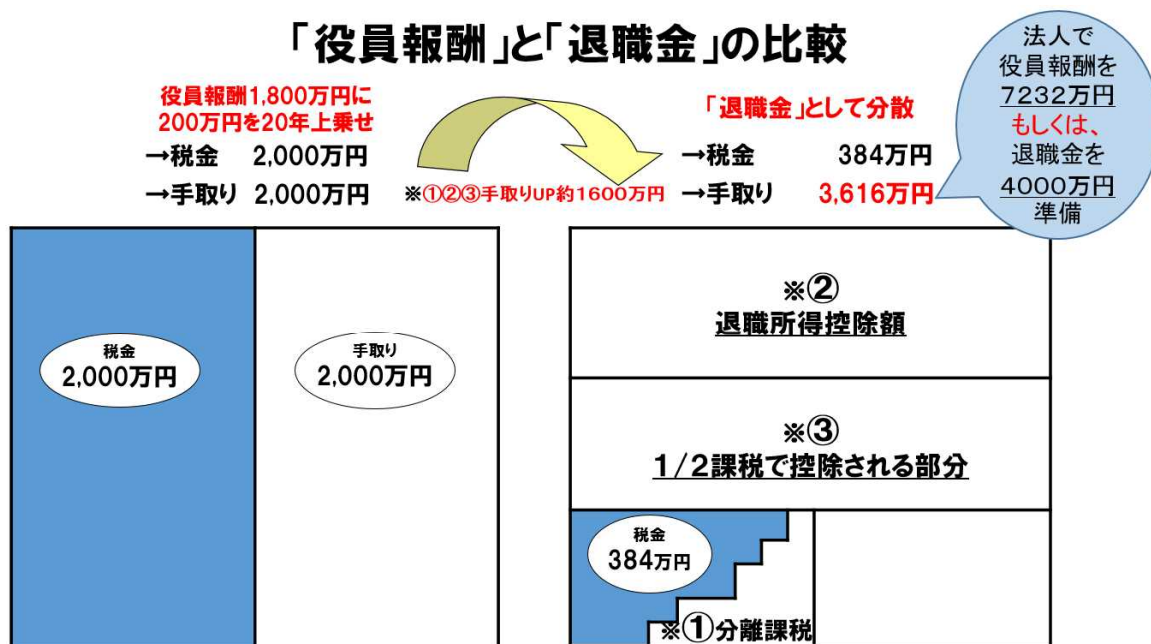
この場合、2,500万円の1／2の1,250万円が課税の対象外となります。



退職金の制度のメリットの3つ目は、「1／2課税」です。

先ほど、2500万で申告をするという話をしましたが、さらに1／2にして、1250万円で申告できるという意味です。これで、いくら手取りを増やせるかと言いますと、50%課税の場合、1250万円の半分、約600万円の手取りが増えます。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」



退職金の制度上の3つのメリットをまとめてみると、

1つ目は、毎年の所得「役員報酬」と分離できます。わが国の所得にかかる税は超過累進課税。他の所得と分散することにより、低い税率の適用が可能となります。 **(※①) 手取りは約280万円増えました。**

2つ目は、「退職所得控除」があります。例えば、勤続年数30年の場合退職所得控除額は40万円×20年+70万円×(30-20)年=1,500万円 **(※②) 手取りは約750万円増えました。**

3つ目は、課税対象は1/2になります。課税の対象は、退職所得控除を引いた後の金額の半分となります。 **(※③) 手取りは約600万円増えました。**

役員報酬という名目で受け取った場合は、手取り2000万円が、退職金で受け取った場合には、手取り約3600万円。合計(※①②③)で約1600万円多く受け取れることが分かります。退職金は制度として国に守られている訳ですから、有効に活用するべきかと思います。

多くの方は、今まで役員報酬よりも、退職金の方が何となく、有利かな？と思われていたかと思います。制度をしっかりと理解することで、「何となく知っている」から、「分かる」に変わっていくはずです。

でも、実は積み立てる資金はあるが、こんなに有利な退職金制度であっても、中小企業では余り活用されていません。その理由として、**原則としては退職金の積み立ては、法人税を支払ってからの、税引き後の利益でしか積み立てできない**からです。これでは、所得税や社会保険料は安くなっても、その分、「法人税」が高くなってしまいます。

法人で退職金の損金処理できるのは、退職金の支給時の話であって、現役時代に退職金を準備するための積み立て時は、法人税を支払ってからの税引き後利益からの積立になります。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

退職金でも、法人の経費で落としながら、課税を避けて積み立てる対策もできます、方法はいくつかあります。どの方法を選択するかは、状況や考え方によって異なります。

中小企業の場合、退職金の積み立てをする際に、途中で引き出しができるのか？途中で引き出しができないのか？は特に重要になります。なぜなら、中小企業で経営に何か問題があった場合にも、その積み立てた資金を途中で利用できる、柔軟性があるか？どうかは、会社の存続にも関わるからです。

従業員も退職金を欲しいと思っています。ただ、本当の希望は、雇用の継続にあるはずです。そのため、退職金の積み立てが目的ではなく、経営の安定が本来の目的であるはずです。やり方次第で法人の損金で落としながら、資産として積み立てることも可能になります。

正しく制度を理解して、有効な対策が求められます。

「知る」「分かる」「できる」では大きく違います。

さて、以上のことを踏まえたうえでご確認です。

【確認】この方法を使って手取りを最大化しますか？

☐

はい

☐ いいえ

【私どもの実行援助について】

答えが「はい」であれば、私どもでお手伝いできることがあります。短期的にお金を貯めようと言うのであれば、他にも手法があると思われます。しかし、退職金の積み立ては長期にわたって大きな金額を貯める必要があります。そう考えると、安全に確実に貯まり、いざという時の柔軟性も求められます。計画的に準備すれば、有利な積み立てが可能になります。その具体的なアドバイスをさせていただきます。

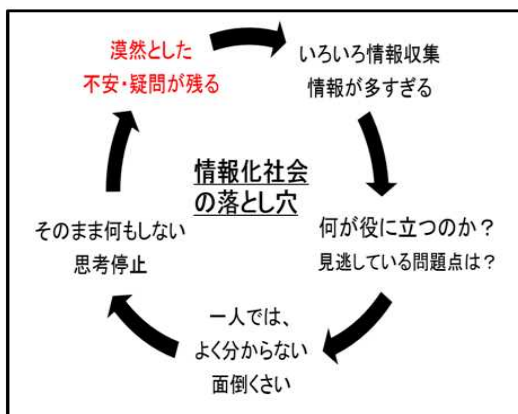
「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

情報化社会の落とし穴とは？

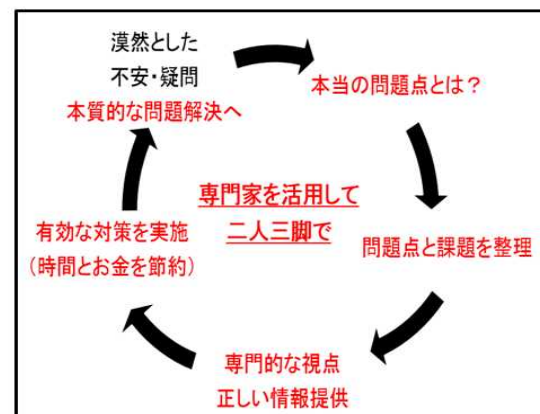
今日のような情報化社会の落とし穴として、①漠然とした不安・疑問が残る⇒②情報が多すぎる⇒③何が役に立つ情報なのか？⇒④1人ではよく分からない⇒⑤そのまま何もしない⇒⑥ずっと漠然とした不安・疑問が残るという負の循環に陥ってしまいがちです。

それを、上手に専門家を活用し、二人三脚で解決していくと、①漠然とした不安・疑問⇒②本当の問題とは何か？⇒③問題点と課題を整理した上で⇒④専門的な視点から正しい情報提供⇒⑤有効な対策を実施⇒⑥本質的な問題解決という正しい問題解決の循環になります。

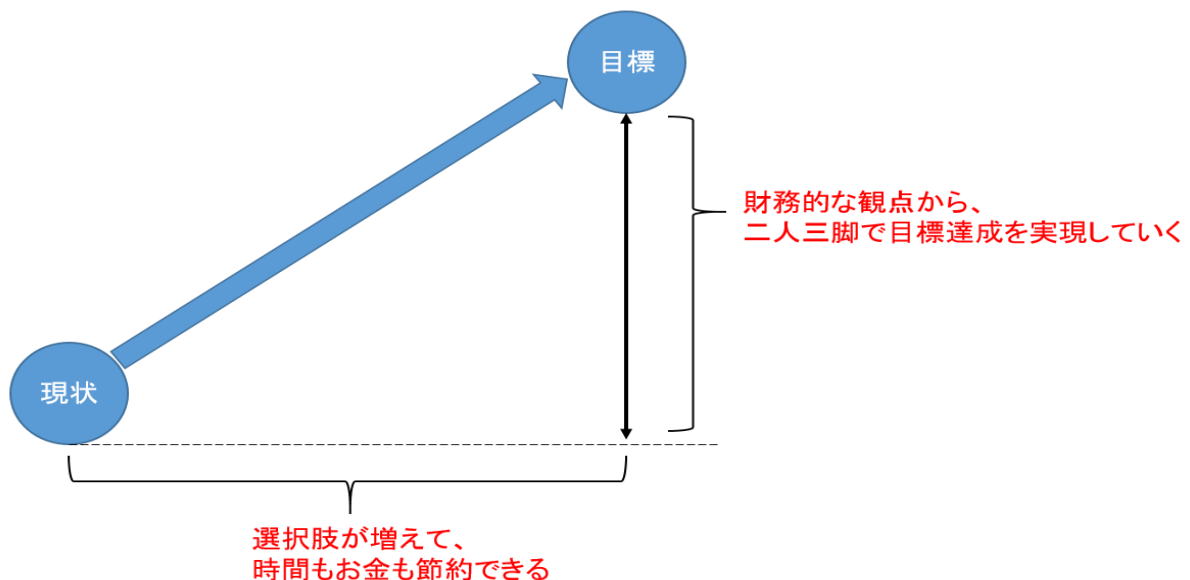
・1人で問題解決



・専門家を活用して、二人三脚で



どちらが、時間もお金も節約できるのか？お考えください。



もちろん、社長様が一から勉強して、お一人で実行できることもあるでしょう。一人で実行するのか？

あるいは専門家を活用して、二人三脚で実行していく方法もあると思います。どちらが、時間もお金も節約できるのか？をお考えください。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

日頃、中小企業の社長様は、会社の従業員、取引先、顧問の税理士、銀行員、もしくはインターネットなどで、数多くのバラバラの情報を得ているのではないのでしょうか？

経営にはバランスが重要だと言われます。目的がハッキリしないで、どれかの偏った情報で意思決定してしまうと、後で思わぬ落とし穴があります。

例えば、ダイエットをしたい場合、短期間で、とにかく楽をしてダイエットしたいのが目的であれば、流行の「〇〇ダイエット、〇〇ダイエット、〇〇ダイエット」などを実践すれば、いくらかその効果があるのかもしれませんが。そんな方法なら、いくらでもあると思います。

しかしながら、本当の目的が「ボクシングの世界チャンピオンになりたい」であれば、筋力を落とさずに、体重を減らすことが必要になります。流行の「〇〇ダイエット」は役に立たないことが分かるはずです。食事制限はもちろんのこと、日々のトレーニングが重要になります。

これを経営に置き換えて考えてみると、節税をしたいと考えた場合、方法はいくつもあります。例えば、法人税を節税したい場合は、中小企業であれば、役員報酬を上げれば簡単に法人税の節税が可能になります。しかしながら、社長個人の所得税・住民税・社会保険料の負担も上がり逆効果になります。また、銀行取引の観点からすると、法人の利益が減ったので、逆に銀行格付けを下げてしまう側面もあります。

いくら営業マンが頑張って売上げをあげても、その利益率が分かっていると、「なぜ、頑張っているのに自分の給料は上がらないのか？」と思ってしまいます。会社のお金の流れの全体像が理解できていないと、こんなことが良く起きます。そこに、経営者と従業員との間に考え方のギャップが生まれます。

世の中にコンサルタントと名乗る人も山ほどいます。公的な資格はないため誰でも名乗れます。そのため、本当の実力とか相性とかは一緒に話してみないと分かりません。自分の特徴を3つあげれば、

1つは、社長の手取り(可処分所得)を増やすなど、「**確実に数字に現れる成果を出せること**」

2つ目は、「**個人から中小企業までを対象に1000件以上の相談実績**」があること。

3つ目は、中小企業での実際の倒産も経験しているので、会社・従業員・家族を守るため、「**小さくても絶対に潰れない会社**」作りが最終的な目標になっているのが特徴かと思います。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

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



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、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のは、

と私は考えています。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

＜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、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・・・

きれいごとと思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は存在せず、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。

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

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

「社長の個人財産は会社・従業員・家族を守る最後の砦です。」

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
URL/Mail	mylifefp@gmail.com
サービス内容	(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。