オーナー企業の手元キャッシュを最大化！

『社長の手取りを最大化する 27 手法』

「会社」と「個人」の支出は 1 円も変えず
社長の可処分所得を「ドカン」と最大化できます！



日本中小企業経営サポートセンター
とみながFP事務所　富永淳一

はじめに

【社長の手取りを最大化する 27 の手法】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 1,021.7 万円です。つまり、478.3 万円は所得税・住民税・社会保険料になります。さらに、オーナー社長は会社負担の社会保険料もプラスされます。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 156.7 万円です。そう考えると、役員報酬 1,500 万円には実に**「635 万円」**ものコスト負担になります。

■ 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
900 万円	119.6 万円	120.4 万円	660.0 万円	120.4 万円	360.4 万円
1,200 万円	207.1 万円	136.5 万円	856.4 万円	136.5 万円	480.1 万円
1,500 万円	321.6 万円	156.7 万円	1,021.7 万円	156.7 万円	635.0 万円
1,800 万円	445.1 万円	165.1 万円	1,189.8 万円	165.1 万円	775.3 万円

1 年で 635 万円、5 年で 3,175 万円、10 年で 6,350 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 317.5 万円、5 年で 1,587.5 万円、10 年で 3,175 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。社長の手取りを最大化する方法は合計 27 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。

【社長の手取り増やす 27 の手法】

- ~~【方法 1】「課税区分」を変えて社長の手取りを最大化する（削除）~~
- 【方法 2】「規程」を作って社長の手取りを最大化する

- 【方法 3】「住まい」を使って社長の手取りを最大化する(1)
- 【方法 4】「住まい」を使って社長の手取りを最大化する(2)
- 【方法 5】「住まい」を使って社長の手取りを最大化する(3)
- 【方法 6】「借金」を整理して社長の手取りを最大化する(1)
- 【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】「年金」をもらって社長の手取りを最大化する
- 【方法 10】「報酬名目」を変えて社長の手取りを最大化する
- 【方法 11】「控除枠」を最大利用して社長の手取りを最大化する
- 【方法 12】「端数」に着目して社長の手取りを最大化する
- 【方法 13】「借金」を整理して社長の手取りを最大化する(2)
- 【方法 14】「保証」で社長の手取りを最大化する
- 【方法 15】「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 16】「事業」を仕訳して社長の手取りを最大化する
- 【方法 17】「役職」を変更して社長の手取りを最大化する
- 【方法 18】「事前確定届出給与」で社長の手取りを最大化する
- 【方法 19】「分社化」して会社のキャッシュを最大化する(1)
- 【方法 20】「分社化」して会社のキャッシュを最大化する(2)
- 【方法 21】「外注」して会社のキャッシュを最大化する
- 【方法 22】「自家用車」を売却して会社のキャッシュを最大化する
- 【方法 23】「節税対策」のモレをなくして会社のキャッシュを最大化する
- 【方法 24】「給与体系」を変えて会社のキャッシュを最大化する
- 【方法 25】「中退共」を使って会社のキャッシュを最大化する
- 【方法 26】「借り上げ社宅」に変更して会社のキャッシュを最大化する
- 【方法 27】「個人保険」を切り替えて会社のキャッシュを最大化する

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」、「導入書式の提供」、「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。

とみなが FP 事務所
ファイナンシャルプランナー
富永淳一

【方法 2】「規程」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

「規程」を作って社長の手取りを最大化する方法です。その規程とはズバリ、**「旅費規程」**です。旅費規程とは会社の出張旅費の取り扱いを明文化したルールです。多くの中小企業は旅費規程を作っておらず、旅費に関して実費精算しています。出張に対して実費以上の「日当」を払う発想がないからです。ところが、旅費規程を作ることは会社と社長に多くの経済メリットがあります。

「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、旅費規程上の出張日当が 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×10%＝10 万円」の消費税の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、次のような規程にすれば、「旅費」に関しては実費精算を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

区分	日当	
	40km～100km 未満	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

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

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

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 万円も支給していては、税務署としても「おいおい、それはやり過ぎでしょ！」となって黙認はしてくれないでしょう。だったら、いくらまでなら許容範囲なのかというと、これがまた微妙なのです。というのも、所得税基本通達では**「非課税とされる旅費の範囲」**について以下のように通達しているだけだからです。

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していないのです。ではどう解釈すればいいのか。要するに、

- **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は NG）**
- **同業他社に比べて著しく高額ではないか？（やり過ぎは NG）**

ということです。

「日当の支給額が過剰になると税務署に指摘されるリスクがある」ことに注意が必要。

そこで旅費規程を導入する際はこの 2 点に配慮しておく必要があります。

【方法 3】「住まい」を使って社長の手取りを最大化する(1)

90%は「非課税手当」で受け取れる

「借り上げ社宅制度」を活用すれば社長の手取りを大きく増やすことができます。「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るからです。「借り上げ社宅制度」とは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)として計上するものです。

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。

【「借り上げ社宅制度」の導入「前」】



【社長】 収入 80 万円 − 家賃 10 万円 ＝ 手残り 70 万円
× 税率 ＋ 社会保険料率

【「借り上げ社宅制度」の導入「後」】



【社長】 収入 71.5 万円 − 自己負担賃 1.5 万円 ＝ 手残り 70 万円
× 税率 ＋ 社会保険料率

【会社】 役員報酬 ▲8.5 万円分の社会保険料(法人負担)削減

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」における家賃の一定額は「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。

報酬に上乗せする「住宅手当」との違い

「住宅手当」は【会社】から【個人】に住居費を補助する“手当”として報酬に上乗せ支給するものです。住居費を補助するという目的は「借り上げ社宅制度」と同じですが、大きな違いがあります。それは「住宅手当」として支給すると、給与所得扱いになるので、【個人】の「税金」と「社会保険料」の削減効果がない点です。

一方、【会社】にしても、法人負担分の社会保険料が削減できません。「借り上げ社宅制度」で削減できる「税金」と「社会保険料」は決してバカにできない金額になります。「住宅手当」を支給するなら「借り上げ社宅制度」に変更した方が経済メリットは大きいといえるでしょう。（というか、変更しない合理的理由が見当たらないです）

自己負担いくらまでなら非課税になるのか？

結論からいうと、「借り上げ社宅制度」を上手く活用すれば、社長が実際に負担している家賃の90%程度を非課税で受け取ることができます。かなり固めに見ても 80%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 万円は非課税手当で OK ということです。

では、実際いくらまでなら OK なのか？
会社が社長から徴収すべき**“賃貸料相当額”**は下記で計算した金額になります。

【役員に貸与する社宅が小規模な住宅である場合】
次の(1)から(3)の合計額が賃貸料相当額になります。

1) （その年度の建物の固定資産税の課税標準額） × 0.2%
2) 12 円 ×（その建物の総床面積㎡ / 3.3 ㎡）
3) （その年度の敷地の固定資産税の課税標準額） × 0.22%

(注) 小規模な住宅とは、建物の耐用年数が 30 年以下の場合には床面積が **132 平方メートル以下**である住宅、建物の耐用年数が 30 年を超える場合には床面積が **99 平方メートル以下**（区分所有の建物は共用部分の床面積をあん分し、専用部分の床面積に加えたところで判定します）である住宅をいいます。

※ No.2600 役員に社宅などを貸したとき｜源泉所得税｜国税庁

つまり、木造なら床面積 132 ㎡以下、RC マンションでも床面積 99 ㎡以下なら小規模住宅ということです。通常 3LDK で 60～70 ㎡程度です。そう考えると、たいていは小規模住宅に該当するこ

とになるでしょう。

さて、先の計算式のとおり、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）

総戸数 20 戸・延床面積 1,200 ㎡のマンションの 1 室を賃貸（例）

例えば、社長が総戸数 20 戸・延床面積 1,200 ㎡のマンションの 1 室を賃貸しているとします。月額家賃は 10 万円、マンションの固定資産税評価額は 10,000 万円（建物 7,000 万＋土地 3,000 万）としましょう。

【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計算式に当てはめます。下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 部屋分で按分計算します。

1) 7,000 万円（建物） × 0.2% ＝ 14 万円
2) 12 円 ×（1200 ㎡÷3.3 ㎡） ＝ 4,363 円
3) 3,000 万円（土地） × 0.22% ＝ 6.6 万円

賃貸料相当額：140,000 円 ＋ 4,363 円 ＋ 66,000 円 ＝ **210,363 円**

ここではすべての部屋面積が同じと仮定して、単純に総戸数「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、実際の月額賃料 10 万円の 10%程度の自己負担で良いというわけです。

210,363 円 ÷ 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。

仮に、余裕を持たせて**月額 15,000 円(15%程度)**の自己負担としてみましょう。月額賃料 10 万円のうち 8.5 万円は会社負担分です。その代り、月額 8.5 万円(年間 102 万円)役員報酬を引き下げます。こうすることで、「税金」と「社会保険料」を削減できた分、社長の手取りは大きく増えることになるのです。

小規模住宅に該当するのに 50%以上を自己負担したら損！

たまに「借り上げ社宅制度」で自己負担を 50%以上している社長がいます。おそらく顧問税理士からそのように言われているのでしょう。しかし、それは**"小規模住宅以外"**の賃料相当額の計算式を根拠にした考え方です。たしかに税法ルールを見ると、**"小規模住宅以外"の社宅については最低でも実際の賃料の 50%以上を社宅家賃として徴収すべき**と書いてあります。

【役員に貸与する社宅が小規模な住宅でない場合】

役員に貸与する社宅が小規模住宅に該当しない場合には、その社宅が自社所有の社宅か、他から借り受けた住宅等を役員へ貸与しているのかで、賃貸料相当額の算出方法が異なります。

(1) 自社所有の社宅の場合

次のイとロの合計額の 12 分の 1 が賃貸料相当額になります。

イ (その年度の建物の固定資産税の課税標準額)× 12%

ただし、建物の耐用年数が 30 年を超える場合は 12%ではなく 10%を乗じます。

ロ (その年度の敷地の固定資産税の課税標準額)× 6%

(2) 他から借り受けた住宅等を貸与する場合

会社が家主に支払う家賃の **50%**の金額と、上記(1)で算出した賃貸料相当額とのいずれか多い金額が賃貸料相当額になります。

しかし、これはあくまでも**"小規模住宅以外"**のケースです。これを根拠に自己負担 50%とするのは保守的にすぎると僕は思います。実際には社長は小規模住宅に住んでいるのに 50%以上の自己負担をしているのなら、本来は認められるべき"プラス 40%程度の非課税手当をもらい損ねている"ことになるからです。

■ 税法上の「小規模住宅」の定義

木造・軽量鉄骨	重量鉄骨・RC 造り
床面積 132 ㎡以下	床面積 99 ㎡以下

“小規模住宅に非該当”でも自己負担 35%にできる！

先述のとおり、「借り上げ社宅」が“小規模住宅に該当”するのであれば、社長の自己負担はたいてい 10%程度で済むことになります。一方、**“小規模住宅に非該当”**の場合はどうか。

つまり、社長の住まいが木造・軽量鉄骨で床面積 132 ㎡以上、重量鉄骨・RC 造りで床面積 99 ㎡以上の場合です。その場合は **50%**の自己負担になります。（小規模住宅に非該当の計算式で計算すると通常家賃の 50%の方が高くなるため）しかし、実は、ここに**「例外」**があります。

仮に、「借り上げ社宅」が“小規模住宅に非該当”の場合でも、会社のために使用する公用部分（事務所部分や取引先等を自宅に招いて応接するスペースなど）があれば自己負担を **35%**にまで引き下げることができるのです。これは以下の税法規定によるものです。

4 業務に関する使用部分等がある社宅等の賃貸料相当額

1、2 又は 3 により賃貸料相当額を計算する場合において、その社宅等が次に掲げるものに該当するときは、賃貸料相当額はその使用状況を考慮して定めることになりますが、使用者がその社宅等につきそれぞれ次の金額を賃貸料として徴収しているときは、その徴収している金額をその社宅等の賃貸料相当額として差し支えないことになっています（所基通 36－43）。

a 使用者の業務に関する使用部分がある住宅等

1、2 又は 3 により計算した賃貸料相当額の **70%以上**に相当する金額

b 単身赴任者のような人が一部を使用しているにすぎない住宅等

その住宅棟につき 1、2 又は 3 により計算した賃貸料相当額×（50（平方メートル）÷その家屋の総床面積（平方メートル）

ここでいう「1、2 又は 3」とは借り上げ社宅の計算式のことです。ご覧のとおり、「借り上げ社宅」に公用部分（事務所部分や取引先等を自宅に招いて応接するスペースなど）がある場合は法定家賃の 70%にできるのです。すなわち、**自己負担 50%×70%＝35%**を自己負担とすればいいのです。

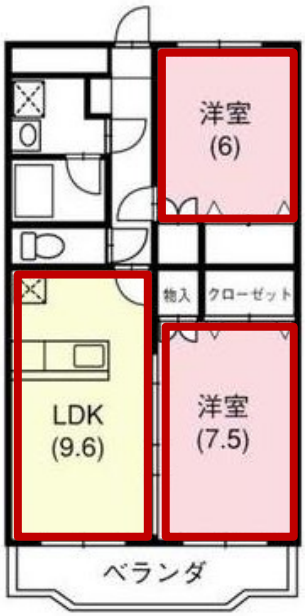
「借り上げ社宅制度」の社会保険料削減の側面

さて、これまでは「税金」の話です。「社会保険料」は計算方法が異なります。社宅費用分を本人給与から控除することで、その分は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。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るからです。

では、厚生労働大臣が定める価額とは何か？

これは、**「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）」**になります。次を見てください。「借り上げ社宅」の場合は**“現物給与はたたみ 1 畳あたりいくら”**と決まっています。例えば、神奈川ではたたみ 1 畳あたり@2,150 円で計算します。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・廊下など居住用以外のスペースは含めなくて OK です。



○ 現物給与は居住用スペースだけが対象

玄関・台所・トイレ・浴室・廊下など居住用以外のスペースは含めない。居住用スペースの広さ（畳）のみを計算する。

（例）専有面積：54.33m² 間取り：2LDK
居住用スペース：LDK9.6 畳＋洋室 7.5 畳＋洋室 6 畳
この場合は **23.1 畳**で計算する。

■ 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）

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	1,100 円	大阪	1,780 円
宮城	1,520 円	広島	1,410 円
東京	2,830 円	福岡	1,430 円
愛知	1,560 円	沖縄	1,290 円

https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20150511.html

借り上げ社宅で居住スペース 23 畳・自己負担 15,000 円（例）

具体的に算出してみましょう。神奈川県の**【借り上げ社宅で居住スペース 23 畳・自己負担 15,000 円のケース】**です。次のとおり、このケースでは差額 34,450 円については社会保険料がかかることになります。逆に、それが嫌だということなら、自己負担を 49,450 円にすれば社会保険料

はかからないことになるわけです。

- たたみ 1 畳につき 2,150 円 × 23 畳 ＝ 住宅の利益の額 49,450 円
- 住宅の利益額 49,450 円 － 自己負担 15,000 円 ＝ 差額 34,450 円

また、これは「神奈川県」のケースです。地方ですと事情が変わって来ます。例えば、同じ条件でも「福岡県」で計算すると差額は 17,890 円です。社会保険料がかからない範囲の自己負担は 32,890 円で済んでしまいます。その結果、家賃 10 万円のうち自己負担 32,890 円なら「税金」も「社会保険料」もかからないというわけです。

- たたみ 1 畳につき 1,430 円 × 23 畳 ＝ 住宅の利益の額 32,890 円
- 住宅の利益額 32,890 円 － 自己負担 15,000 円 ＝ 差額 17,890 円

この辺りは「税金」とのサジ加減でしょう。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るわけで、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がより多く増えるかもしれません。

- 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
- 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

【方法 4】「住まい」を使って
社長の手取りを最大化する(2)

「住まい」を売却して手取りを最大化する

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。契約関係のやり取りが多少面倒ですが、**“社長の手取りを最大化する”**という点では「借り上げ社宅制度」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、あるいは残債が少額なら大いに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 つ価格があります。すべて同じ土地に対する価格を意味しているのですが、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 https://www.land.mlit.go.jp/webland/

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 https://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について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」は課税当局である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 つがあります。「積算評価」はおもに金融機関で用いられる評価方法で、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る方法です。この方法の問題点は建物の法定耐用年数が切れたら評価が「0 円」になってしまうことです。

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

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。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。



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 ¥2,943,362	固定資産 円 ¥2,943,362	固定資産 円 ¥41,207
課税 ㎡ 133.47	スレート葺 地上2階建			都市計画 円 ¥2,943,362	都市計画 円 ¥5,886

これは「固定資産税評価額」で、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 2,943,362 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。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。

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。これで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。

① **売却代金を分割受取りする**
② **会社から「社宅」として借りる**

この 2 つで社長の手取りを最大化していくのです。ここでは社長の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 年の木造住宅としておきます。

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 5 年分割で 1 年あたり 300 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 万円にします。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】と【対策後】の社長の手取り変化

【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)】**とで社長の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。ご覧のとおり、【対策前】と【対策後】では社長の手取りは**「年額 1,078,496 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 5,392,480 円」**にもなるわけです。

対策前 (BEFORE)		
【社長】		【単位:円】
最終手取額	月額	547,734
	年額	**6,572,804**
【法人】		【単位:円】
法人負担計	月額	853,125
	年額	**10,237,500**

対策後 (AFTER)		
【社長】		【単位:円】
最終手取額	月額	637,608
	年額	**7,651,300**
【法人】		【単位:円】
法人負担計	月額	824,850
	年額	**9,898,200**

		【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	89,875
	年額	**1,078,496**
[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	2,156,992
	3年目	3,235,488
	4年目	4,313,984
	5年目	5,392,480

		【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	-28,275
	年額	**-339,300**
[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	-678,600
	3年目	-1,017,900
	4年目	-1,357,200
	5年目	-1,696,500

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「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 5,392,480 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 399,300 円」**、5 年間では**「累計 1,696,500 円」**です。すなわち、次のとおり、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	118,150
	年額	**1,417,796**
[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	2,835,592
	3年目	4,253,388
	4年目	5,671,184
	5年目	7,088,980

※1 給与所得控除＋基礎控除＋社会保険料控除で計算 ※2 社会保険料は 40 歳以上で計算

※3 役員報酬 900 万円の住民税:537,400 円 / 役員報酬 600 万円の住民税:235,700 円で計算

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先の【方法 3】を思い出してください。

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。先述のとおり、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、1 年当たり **100 万円**(建物 400 万円÷4 年間)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「減価償却費」の計算方法を解説するとキリがないので、詳細は以下で確認いただくとして、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）
  https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/hojin/5404.htm

自宅売却に関わる付随費用について

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、ここでは「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・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にて価格を決定しています。例えば、固定資産税評価額 1,500 万円の物件を売却した場合は所有権移転登記で 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 × 3%	固定資産税評価額 × 3%

（土地に関する税金計算は令和 3 年 3 月 31 日までに取得した場合の特例計算です）

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方法で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 5 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。一般的な報酬相場としては 6〜8 万円くらいでしょう。

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、資金流出のない「減価償却費」、役員報酬減額による「社会保険料」（法人負担分）、さらに、それに伴って社長の手取りが大きく増えることを考えれば、初年度で十分オツリが来るでしょう。

【方法 5】「住まい」を使って
社長の手取りを最大化する(3)

「自宅」を会社に貸して手取りを最大化する

オーナー社長は**「自宅」**を本店所在地として登記しているケースがあります。その際、事務所を別途設けず、本店所在地の「自宅」で営業活動をしているなら、【社長】は「自宅」の一部を【会社】に貸しているといえます。よって、【社長】は【会社】から賃料を受け取れます。こうした【社長】と【会社】との賃借関係を使えば、**“社長の手取りを最大化する”**ことができます。

事務所部分の「賃料」算出方法

この方法では【社長】は「自宅」の一部を**「事務所」**として【会社】に貸すことで家賃収入(不動産所得)を得ることになります。一方、【会社】は【社長】に支払う賃料を経費(地代家賃)にできます。家賃の決め方はこうです。

まず【社長】の**“自宅全体”**の賃料相場を調べます。賃料相場は不動産屋にヒアリングする、あるいは不動産ポータルサイト(athome/Home’s など)に掲載されている自宅付近のテナント物件賃料(坪単価)を参考にすればよいでしょう。次に“自宅全体”のうち「事務所」としての使用部分の面積比を計算します。そうして“自宅全体”の賃料相場に使用部分面積の比率を掛けて月額家賃を算出するわけです。

例えば、「事務所」としての使用部分面積が 15 坪(49.58 ㎡)だったとして、次のように不動産ポータルサイト(athome/Home’s など)で調べた賃料相場が坪 1.4 万円だったとしましょう。その場合は月額 21 万円(15 坪×@1.4 万円)の賃料で OK となります。



賃料/管理費等	14 万円/ なし		敷金(保証金)/礼金	なし(4ヶ月)/1ヶ月	
交通	JR東海道本線 茅ヶ崎駅 徒歩12分 (電車ルート案内) JR相模線 茅ヶ崎駅 徒歩12分 (電車ルート案内)				
所在地	神奈川県茅ヶ崎市東海岸北4丁目 (地図を見る)				
築年月	1999年11月 (築21年5ヶ月)	使用部分面積	33.05m²	坪数/坪単価	9.99 坪/1.4004万円

このケースでいうと、【社長】は月額 21 万円（年間 252 万円）の家賃収入（不動産所得）が発生することになります。一方、【会社】は月額 21 万円（年間 252 万円）の地代家賃（経費）が発生することになります。

この方法の 2 つのメリットとは？

先のケースでは【社長】は月額 21 万円（年間 252 万円）の家賃収入（不動産所得）を得て収入増になります。そこで、その分だけ役員報酬を引き下げます。こうすることで【社長】に 2 つのメリットをもたらします。

- 不動産所得には「社会保険料」はかからない
- 不動産所得は「必要経費」を計上できる

不動産所得には「社会保険料」はかからない！

家賃収入である「不動産所得」には社会保険料がかかりませんから、年収は同じでも、社会保険料削減分だけ、社長の手取りが増えるわけです。例えば、**【対策「前」：役員報酬 1,200 万円】**と**【対策「後」：役員報酬 948 万円＋家賃収入 252 万円】**とで【社長】と【会社】の社会保険料の負担額を比べてみましょう。ご覧のとおり、**年間 265,392 円**の社会保険料削減につながるわけです。

■ 対策前と対策後の社会保険料推移

対策	【対策前】		【対策後】	
役員報酬	月 1,000,000 円	年 12,000,000 円	月 790,000 円	年 9,480,000 円
家賃収入	—	—	月 210,000 円	年 2,520,000 円
計	月 1,000,000 円	年 12,000,000 円	月 1,000,000 円	年 12,000,000 円
保険料負担	社長	会社	社長	会社
健康保険	月 57,036 円	月 57,036 円	月 45,978 円	月 45,978 円
厚生年金	月 59,475 円	月 59,475 円	月 59,475 円	月 59,475 円
保険料計	月 116,511 円	月 116,511 円	月 105,453 円	月 105,453 円
小計	社長 ＋ 会社 ＝ 月 233,022 円…①		社長 ＋ 会社 ＝ 月 210,906 円…②	
計（年）	社長 ＋ 会社 ＝ 年 2,796,264 円…③		社長 ＋ 会社 ＝ 年 2,530,872 円…④	
差額	① － ② ＝ 月 22,116 円			
計（年）	**③ － ④ ＝ 年 265,392 円**			

不動産所得は「必要経費」を計上できる！

また、税金面でもメリットがあります。「不動産所得」は収入から「必要経費」を差し引いて計算します。ここでいう「必要経費」とはこれまで社長個人が負担していた、

- 借入金の利息
- 固定資産税
- 建物の減価償却費
- 火災保険料（地震保険料）
- 水道光熱費
- 修繕費

… などです。これらの必要経費は“自宅全体”のうち「事務所」としての使用部分面積の比率を掛けて費用計上できます。例えば、社長の自宅の建坪（面積）が 45 坪（148.76 ㎡）だったとして、そのうち事務所としての建坪（面積）が 15 坪（49.58 ㎡）なら、必要経費の 1/3 を経費計上できるわけです。つまり、ここで計上した「必要経費」の分だけ、家賃収入（不動産所得）を**“節税（課税所得を圧縮）”**できるのです。

さらに、この方法によって【社長】が【会社】から賃料を受け取る際、青色申告を選択しておくことで**「10 万円」**の青色申告特別控除を受けることもできます。

家賃収入（不動産所得）－（ 必要経費 ＋ 10 万円 ）= 課税所得金額

➥ 節税（課税所得を圧縮）

【参考】家賃収入（不動産所得）≦（必要経費＋10 万円）= 無税

【方法 6】「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。「役員貸付金」とは【会社】から【社長】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、やむなく「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！

ロジックはシンプルです。「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。

対策前と対策後の社長の手取り変化

例えば、「役員借入金」が 1,500 万円あったとして、会社から 5 年分割で 1 年あたり 300 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 300 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 600 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 600 万円＋返済金 300 万円(×5 回受取)】**とで比べてみましょう。

対策前（BEFORE）

【社長】 【単位:円】

最終手取額	月額	547,734
	年額	**6,572,804**

【法人】 【単位:円】

法人負担計	月額	853,125
	年額	**10,237,500**

対策後（AFTER）

【社長】 【単位:円】

最終手取額	月額	637,608
	年額	**7,651,300**

【法人】 【単位:円】

法人負担計	月額	824,850
	年額	**9,898,200**

【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	89,875
	年額	**1,078,496**
[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	2,156,992
	3年目	3,235,488
	4年目	4,313,984
	5年目	5,392,480

【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	-28,275
	年額	**-339,300**
[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	-678,600
	3年目	-1,017,900
	4年目	-1,357,200
	5年目	-1,696,500

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 1,078,496 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 5,392,480 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 399,300 円」**です。5 年間では**「累計 1,696,500 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 1,417,796 円」**、5 年間では**「累計 7,088,980 円」**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	118,150
	年額	**1,417,796**
[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	2,835,592
	3年目	4,253,388
	4年目	5,671,184
	5年目	7,088,980

※1 給与所得控除＋基礎控除＋社会保険料控除で計算 ※2 社会保険料は 40 歳以上で計算

※3 役員報酬 900 万円の住民税:537,400 円 / 役員報酬 600 万円の住民税:235,700 円で計算

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

「役員借入金」は放置しておくと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。

役員借入金の「利息」を受け取る！

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、「役員借入金」に対する利息支払いは税法上で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。これを利用すれば、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。

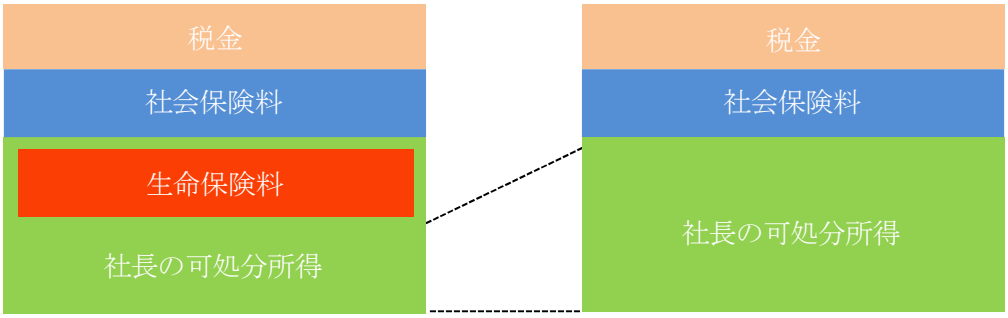
- 役員が金融機関から借り入れをして融資をした場合 … その利率未満
- その他の場合 … 前年 11 月の日銀基準割引率 ＋ 4%未満

【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

これはあなたの出番です。ここまでに解説してきたとおり、社長の手取りを増やすためには会社で払えるものは【会社】に払ってもらった方が良いというセオリーがあります。たいていの社長は個人でも生命保険に加入しています。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役員報酬を増額したのと同じ効果があります。社長個人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。保険料分の役員報酬を下げても「税金」や「社会保険料」の点でメリットがあります。



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。

名義を変えるだけで手取りが増える！

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、保険契約の名義変更に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。

対策前と対策後の社長の手取り変化

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**“掛け捨ての保険”**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、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す。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（BEFORE）		
【社長】		【単位：円】
最終手取額	月額	499,100
	年額	**5,989,204**
【法人】		【単位：円】
法人負担計	月額	853,125
	年額	**10,237,500**

対策後（AFTER）		
【社長】		【単位：円】
最終手取額	月額	513,911
	年額	**6,166,936**
【法人】		【単位：円】
法人負担計	月額	850,797
	年額	**10,209,564**

		【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	14,811
	年額	**177,732**
［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	355,464
	3年目	533,196
	4年目	710,928
	5年目	888,660

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【対策前】と【対策後】とでは社長の手取りは**「年額 177,732 円」**アップします。5 年間では**「累計 888,660 円」**です。

		【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	-2,328
	年額	**-27,936**
［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	-55,872
	3年目	-83,808
	4年目	-111,744
	5年目	-139,680

【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	17,139
	年額	**205,668**
［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	411,336
	3年目	617,004
	4年目	822,672
	5年目	1,028,340

※1 給与所得控除＋基礎控除＋社会保険料控除で計算 ※2 社会保険料は 40 歳以上で計算

※3 役員報酬 900 万円の住民税:537,400 円 / 役員報酬 840 万円の住民税:486,000 円で計算

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 27,936 円」**です。5 年間では**「累計 139,680 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 205,668 円」**、5年間では**「累計 1,028,340 円」**増えるわけです。

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 798 万円以下（月額 66.5 万円以下）なら社会保険料の削減効果が向上します。健康保険料だけでなく、厚生年金保険料も削減できるからです。よって、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。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。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でしょうか。

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法人に**「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。となると、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 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 × 30 年 × 3.0 ＝ 7,200 万円 ＋ α（弔慰金）

これは裏を返せば、**「保険金額 7,200 万円＋弔慰金」**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さほど変わらないということです。

死亡保険金の分割受取について

ならば、社長の死亡保険金が「損金算入限度額」を超えていたらどうなるのか。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。オーナー企業ではたいてい親族（配偶者・子など）を役員にしています。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します。売上は天から降ってくるわけではありません。なので、実際は死亡保険金が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。

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 5,000 万円を一括で受け取ると、5,000 万円の「益金」が法人に発生します。しかし、死亡保険金 5,000 万円を 5 年で受け取れば、単年度の「益金」は 1,000 万円になります。すると、次のとおり、「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。

■ 法人税率（中小法人の実効税率）

課税所得	法人税実効税率
課税所得 400 万円以下	21.366％
課税所得 400 万円超 800 万円以下	23.173％
課税所得 800 万円超	33.583％

「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）

【方法 8】「名義変更」で
社長の手取りを最大化する(2)

一生涯保障を“0 円”で手に入れる方法

これは“0 円”で社長の一生涯保障を手に入れる方法です。たいていの社長は死亡保険と同じく医療保険にも個人で加入しています。しかし、医療保険こそ、個人で加入するのはムダといえます。なぜなら、この方法を使えば、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涯の医療保障が“0 円”で手に入るからです。これもオーナー社長だけに許された**「特権」**です。

よって、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提案します。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。年間保険料 30 万円以内であれば保険料は**「全額損金」**です。

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

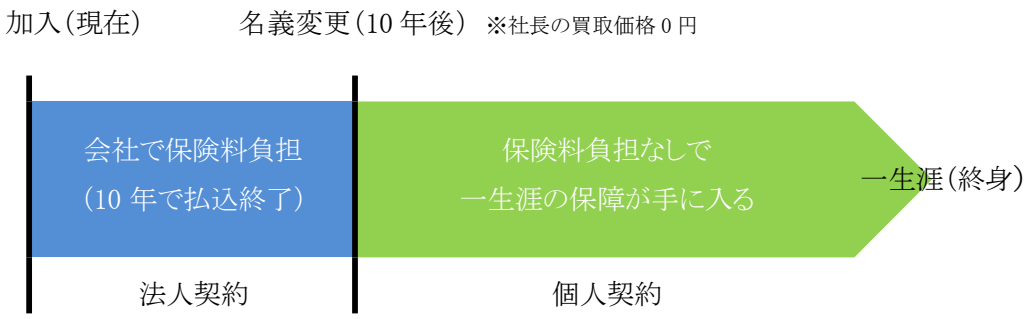
■ 短期払いの医療保険等の経理処理

年間保険料 30 万円以下	年間保険料 30 万円超
支払日の属する事業年度で損金算入	保険期間の経過に応じて損金算入

これだけ見ると、社長にとって何の魅力もないように映ります。しかし、たいていの社長は【個人】で医療保険に加入しています。【個人】で生命保険に加入していれば、「税金」と「社会保険料」の控除後の“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涯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。



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。たまに、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？
これは社長の年齢・性別等で条件が異なります。ご興味がございましたら、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】「年金」をもらって
社長の手取りを最大化する

現役の「60代社長」はご注目ください！

これは 60 代社長の手取りを最大化する方法です。現役の 60 代社長はこれまで高額な保険料を負担してきたにも関わらず、その年金を満額受給できない可能性があります。一般的に、オーナー社長は高額な役員報酬をもらっています。それゆえ、**「在職老齢年金制度」**により老齢厚生年金が支給停止になっているケースが多々あります。

次のとおり、「在職老齢年金制度」では 60 歳以降に受け取る報酬と年金（老齢厚生年金）の合計額に応じて年金の一部あるいは全額が支給停止になってしまうからです。

65 歳未満の「在職老齢年金」計算方法

65 歳未満の「在職老齢年金」は報酬（総報酬月額相当額※1）と年金額（基本月額※2）の合計が 28 万円を上回る場合、超過額の 1/3（報酬が 47 万円超は超える額を加えた額）が支給停止となります。

※1 総報酬月額相当額 ＝（標準報酬月額）＋（標準賞与額の合計）÷ 12

※2 基本月額 ＝ 加給年金額を除いた特別支給の老齢厚生年金の月額

65 歳以上の「在職老齢年金」計算方法

65　歳以上の「在職老齢年金」は報酬（総報酬月額相当額※3）と年金額（基本月額※4）の合計が47万円を上回る場合、超過額（報酬が47万円超は超える額を加えた額）の1/2が支給停止となります。

※3 総報酬月額相当額 ＝（標準報酬月額）＋（標準賞与額の合計）÷ 12

※4 基本月額 ＝ 加給年金額を除いた老齢厚生年金（報酬比例部分）の月額

本来は月額15万円の年金が月額1万円に！

以上のとおり、現行制度では「65 歳未満」と「65 歳以上」で支給停止の計算方法が異なります。

具体例を挙げましょう。例えば、「65 歳以上」の社長で総報酬月額相当額が月額 60 万円、年金の基本月額が 15 万円（年額 180 万円）のケースではこうなります。

（総報酬月額 60 万円 ＋ 基本月額 15 万円 － 47 万円）× 1/2 ＝ 14 万円（支給停止額）

よって、この社長が「在職老齢年金」として受け取れる年金額は、

基本月額 15 万円 － 14 万円（支給停止額） ＝ 月額 1 万円

ということになります。本来であれば、この社長は月額 15 万円（年額 180 万円）の年金をもらえるはずでした。ところが、「在職老齢年金制度」によって、この社長がもらえる年金は月額 1 万円（年額 12 万円）に減額されてしまうのです。

【参考①】65 歳未満の満額受給額
特別支給の老齢厚生年金（在職老齢年金）を満額受給（定額部分＋報酬比例）すると、加給年金がある場合は**年額 260 万円～300 万円程度**を受給できるといわれています。
【参考②】65 歳以上の満額受給額
老齢基礎年金と老齢厚生年金（在職老齢年金）を満額受給すると、加給年金がある場合は**年額 280 万円～320 万円程度**を受給できるといわれています。

60 代社長が年金を満額もらう 3 つの方法

「在職老齢年金制度」の対象年齢には上限はありません。つまり、現役社長としてある程度の報酬を受け取っている限り、年金の一部または全額停止になってしまいます。そこで、60 代社長の手取りを最大化するためには、「在職老齢年金制度」によって支給停止になっていた、本来もらえるはずの年金をもらえるようにする。これが第一歩になります。その方法は大きく3つあります。

方法 1 報酬を下げて年金を満額もらう

もっともシンプルなのは報酬を下げて年金を満額もらう方法です。「在職老齢年金制度」は社長の報酬（総報酬月額相当額）と年金額（基本月額）との合計で支給停止が決まります。現行では 65 歳未満が「合計 28 万円」を上回る場合、65 歳以上が「合計 47 万円」を上回る場合にそれぞれ年金調整が図られます。

従って、単純にそれぞれの合計額を上回らない水準まで報酬を下げると、年金がもらえるようになります。加えて、社長の報酬を下げれば、それに比例して「税」も「社会保険料」も削減できます。

とはいえ、単に報酬を下げただけでは、年金がもらえるようになるだけ。社長の手取りは減ってしまいます。そこで、社長が報酬以外で会社から受け取れるキャッシュで**「報酬減額分を補填できないか？」**を考えます。具体的には本小冊子で紹介している各方法などがそうです。

▌方法 2 報酬のもらい方を変えて年金を満額もらう

報酬のもらい方を変えて年金を満額もらう方法があります。それが、社長の役員報酬の一部を**「事前確定届出給与」(役員賞与)**として支払う方法です。そのカラクリはこうです。

例えば、65 歳のオーナー社長が今、毎月 100 万円の報酬をもらっていたとします。年収では 1,200 万円です。このケースでは「在職老齢年金制度」によって年金受給額は**「ゼロ」**になります。しかし、この社長が報酬を毎月 15 万円に下げて、その下げた分を「事前確定届出給与」(役員賞与)として 1,020 万円まとめて受け取ると、どうなるか？

■ 対策前と対策後の報酬月額相当額の対比

対策	【対策前】		【対策後】	
役員報酬	月 100 万円	年 1,200 万円	月 15 万円	年 1,200 万円
役員賞与	―		賞 1,020 万円	
報酬月額相当額	**65 万円(上限額)**		**27.6 万円**	

いずれのケースも社長の年収は 1,200 万円ですが、【対策後】では、なんと「在職老齢年金制度」で支給停止になっていた老齢厚生年金が受給できるようになるのです。これは年金支給停止基準の総報酬月額相当額が「65 万円」から**「27.6 万円」**に下がったためです。

たしかに、「在職老齢年金制度」では賞与も**“総報酬月額相当”**ということで年金支給停止額の計算に入ります。しかし、「総報酬月額相当額」の定義がポイントです。なぜなら、次のとおり、「総報酬月額相当額」とは年収でなく、社会保険上の定義だからです。

総報酬月額相当額 ＝ 標準報酬月額 ＋ その月以前 1 年間に支払われた標準賞与額の 1/12

ここでいう「標準報酬月額」とは厚生年金保険の「保険料額表」に表記されている“標準報酬”で決定されています。厚生年金の保険料上限は「65 万円」です。一方、社会保険上、1020 万円の「事前確定届出給与」については「賞与」とされています。この「賞与」にも保険料上限があり、それが厚生年金では**「150 万円」**で頭打ちになっているのです。すなわち、「在職老齢年金制度」でいう「標準賞与額」とは、、、

1,020 万円 ÷ 12（×） ではなく、 150 万円 ÷ 12（○）

で計算されたものであるということです。よって、【対策後】では、**150 万円÷12=125,000 円≒標準賞与額 126,000 円** となって、総報酬月額相当額は「27.6 万円」となるわけです。

標準報酬月額 15 万円＋ 標準賞与額 12.6 万円 ＝ 総報酬月額相当額 27.6 万円

つまり、この方法では社会保険上の「賞与」の上限額を利用することで、「在職老齢年金」を計算する際の「総報酬月額相当額」を大きく下げられます。その結果、報酬と年金額との合計額が**「47 万円」**を下回るので、この方法を採用した社長は年金満額支給（支給停止ゼロ）となるのです。

この方法では「社会保険料」も削減できる！

それだけではありません。この方法では社長の「社会保険料」も大きく削減することができます。しかも本来もらえなかった年金をもらいながら、です。仮にその年金が月額 20 万円（年額 240 万円）として 65～70 歳までの 5 年間続いたとすると、社長は報酬のもらい方を変えただけで、次のとおり、**「合計18,579,360円」**もの手元キャッシュ増加を実現したことになるのです。

- 年金 1,200 万円（年額 240 万円 × 5 年） … A
- 社会保険料削減額 6,579,360 円（年額 1,315,872 円…③ × 5 年間） … B
- A ＋B ＝ 合計 18,579,360 円

■ 対策前と対策後の社会保険料の推移

対策	【対策前】		【対策後】	
役員報酬	月 100 万円	年 1,200 万円	月 15 万円	年 1,200 万円
役員賞与	－		賞 1,020 万円	
報酬月額相当額	**65 万円（上限額）**		**27.5 万円**	
保険料負担	社長	会社	社長	会社
健康保険（月）	月 57,036 円	月 57,036 円	月 8,730 円	月 8,730 円
厚生年金（月）	月 59,475 円	月 59,475 円	月 13,725 円	月 13,725 円
保険料計（月）	月 116,511 円	月 116,511 円	月 22,455 円	月 22,455 円
健康保険（賞）	－	－	賞 333,486 円	賞 333,486 円
厚生年金（賞）	－	－	賞 137,250 円	賞 137,250 円
保険料計（賞）	－	－	賞 470,736 円	賞 470,736 円
小計（年）	社長 ＋ 会社 ＝ 年 2,796,264 円…①		社長 ＋ 会社 ＝ 年 1,480,392 円…②	
差額（年）			**① － ② ＝ 年 1,315,872 円**	

方法 3 生命保険を使って年金を満額もらう

最後の方法です。実はここまで紹介してきた【方法 1：報酬を下げて年金を満額もらう】と【方法 2：報酬のもらい方を変えて年金を満額もらう】にはデメリットがあります。60 代社長ともなると、年齢的にそろそろ退任も頭の片隅に入れ始める頃合いでしょう。退任となると、社長にとって「役員退職金」は大きなテーマになるわけですが、ここで【方法 1】と【方法 2】には問題が発生します。

というのも、【方法 1】と【方法 2】はいずれも社長の**“役員報酬を引き下げる”**ことで実現できるものだからです。つまり、【方法 1】と【方法 2】では、税法ルール上の**「役員退職金の損金算入額」**が著しく低くなってしまうのです。

役員退職金の損金算入額 ＝ 最終報酬月額 × 役員勤続年数 × 功績倍率

ということは、です。会社から社長への役員退職支給時に「損金算入」できる金額が少なくなってしまうわけです。例えば、在任年数 25 年の社長が年金を満額受給するために最終報酬月額を 100 万円から 20 万円に減額したとします。功績倍率は 3.0 とします。すると、先の計算式は次のようになります・・・

報酬を下げる前：役員退職金の損金算入額 7,500 万円 ＝ 100 万円 × 25 年 × 3.0
報酬を下げた後：役員退職金の損金算入額 1,500 万円 ＝ 20 万円 × 25 年 × 3.0

報酬を下げる「前」は 7,500 万円、下げた「後」は 1,500 万円。その差は 6,000 万円です。これだけの金額が「損金」になるかどうか違ってくるわけですから決して見過ごせない問題でしょう。

ところが、【方法 2】と同じく、それまでの年収を変えずに、年金を満額受給できるうえ、「社会保険料」まで削減できて、それでいて、役員退職支給時に「損金算入」できる金額も変わらない方法があるのです。それが、私どもがおすすめする**「生命保険を使って年金を満額もらう方法」**です。

【方法 10】「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。

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、通期手当を活用しない手はないのではないですよね。

「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が、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わけです。「103 万円を少し超えてしまったがどうしよう…」というときに便利です。

社長は給与を【もらう側】から【払う側】の立場です。なので、意外と「通勤手当」については盲点だったりします。少額といえども、年数を重ねれば会社と社長ともども、それなりの節税額になりますので、通勤手当を支給できるのにもらい損ねていたらぜひ検討してみてください。

【方法 11】「控除枠」を最大利用して社長の手取りを最大化する

「所得控除」で社長の手取りを最大化する！

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、、、

- ① 雑損控除
- ② 医療費控除
- ③ 社会保険料控除
- **④ 小規模企業共済等掛金控除**
- **⑤ 生命保険料控除**
- **⑥ 地震保険料控除**
- **⑦ 寄附金控除**
- ⑧ 障害者控除
- ⑨ 寡婦（寡夫）控除
- ⑩ 勤労学生控除
- ⑪ 配偶者控除
- ⑫ 配偶者特別控除
- ⑬ 扶養控除
- ⑭ 基礎控除

☆ 14 種類です。ここでは社長が活用できる④小規模企業共済等掛金控除、⑤生命保険料控除、⑥地震保険料控除、⑦寄附金控除の 4 つの「所得控除」について解説します。

④ 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」とは独立行政法人中小機構が運営する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 1 万円	掛金月額 3 万円	掛金月額 5 万円	掛金月額 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られた場合 ● 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

なお、「小規模企業共済」のもう 1 つのメリットとして「契約者貸付」があります。生命保険と同じです。掛金の範囲内で以下の資金使途によって利率 0.9～1.5%で借り入れができます。親切なことに、貸付期間内の返済が厳しい場合は利子を前払いして「借換えの手続き」を行うことで、返済期日を延ばすこともできてしまいます。

- 一般貸付(利率 1.5%)
- 傷病災害時貸付(利率 0.9%) ★
- 創業転業時・新規事業展開等貸付(利率 0.9%)
- 福祉対応貸付(利率 0.9%)
- 緊急経営安定貸付(利率 0.9%)
- 事業承継貸付(利率 0.9%)

いずれにしても、です。「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！」でしょう。

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 円からでも 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 iDeCo

「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

一方、「個人型・確定拠出年金」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 62,000 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～65 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、自由度は「小規模企業共済」に軍配が上がります。「小規模企業共済」に満額加入して、それでも余裕がある場合は「個人型・確定拠出年金」に加入するのが良いでしょう。両方を満額加入すれば**年間 1,116,000 円**の所得控除を利用できます。

⑤ 生命保険料控除

オーナー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
個人年金保険料控除	一律 4 万円

⑥ 地震保険料控除

社長個人で「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、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。

⑦ 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」の寄附金額には最低額があり、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。

1. 好きな地方自治体に寄付する
2. 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
3. 証明書を添付して確定申告を行う
4. 「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ておきます。「ふるさと納税」の寄附金額には制限はありません。

しかし、無制限に寄付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 166,000 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。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

（単位：円）

ふるさと納税をした者本人の給与収入	ふるさと納税をした者の家族構成						
	独身 又は 共働き	夫婦	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）
300万円	28,000	19,000	19,000	15,000	11,000	7,000	-
325万円	31,000	23,000	23,000	18,000	14,000	10,000	3,000
350万円	34,000	26,000	26,000	22,000	18,000	13,000	5,000
375万円	38,000	29,000	29,000	25,000	21,000	17,000	8,000
400万円	42,000	33,000	33,000	29,000	25,000	21,000	12,000
425万円	45,000	37,000	37,000	33,000	29,000	24,000	16,000
450万円	52,000	41,000	41,000	37,000	33,000	28,000	20,000
475万円	56,000	45,000	45,000	40,000	36,000	32,000	24,000
500万円	61,000	49,000	49,000	44,000	40,000	36,000	28,000
525万円	65,000	56,000	56,000	49,000	44,000	40,000	31,000
550万円	69,000	60,000	60,000	57,000	48,000	44,000	35,000
575万円	73,000	64,000	64,000	61,000	56,000	48,000	39,000
600万円	77,000	69,000	69,000	66,000	60,000	57,000	43,000
625万円	81,000	73,000	73,000	70,000	64,000	61,000	48,000
650万円	97,000	77,000	77,000	74,000	68,000	65,000	53,000
675万円	102,000	81,000	81,000	78,000	73,000	70,000	62,000
700万円	108,000	86,000	86,000	83,000	78,000	75,000	66,000
725万円	113,000	104,000	104,000	88,000	82,000	79,000	71,000
750万円	118,000	109,000	109,000	106,000	87,000	84,000	76,000
775万円	124,000	114,000	114,000	111,000	105,000	89,000	80,000
800万円	129,000	120,000	120,000	116,000	110,000	107,000	85,000
825万円	135,000	125,000	125,000	122,000	116,000	112,000	90,000
850万円	140,000	131,000	131,000	127,000	121,000	118,000	108,000
875万円	145,000	136,000	136,000	132,000	126,000	123,000	113,000
900万円	151,000	141,000	141,000	138,000	132,000	128,000	119,000
925万円	157,000	148,000	148,000	144,000	138,000	135,000	125,000
950万円	163,000	154,000	154,000	150,000	144,000	141,000	131,000
975万円	170,000	160,000	160,000	157,000	151,000	147,000	138,000
1000万円	176,000	166,000	166,000	163,000	157,000	153,000	144,000
1100万円	213,000	194,000	194,000	191,000	185,000	181,000	172,000
1200万円	242,000	239,000	232,000	229,000	229,000	219,000	206,000
1300万円	271,000	271,000	261,000	258,000	261,000	248,000	248,000
1400万円	355,000	355,000	343,000	339,000	343,000	277,000	277,000
1500万円	389,000	389,000	377,000	373,000	377,000	361,000	361,000
1600万円	424,000	424,000	412,000	408,000	412,000	396,000	396,000
1700万円	458,000	458,000	446,000	442,000	446,000	430,000	430,000
1800万円	493,000	493,000	481,000	477,000	481,000	465,000	465,000
1900万円	528,000	528,000	516,000	512,000	516,000	500,000	500,000
2000万円	564,000	564,000	552,000	548,000	552,000	536,000	536,000
2100万円	599,000	599,000	587,000	583,000	587,000	571,000	571,000
2200万円	635,000	635,000	623,000	619,000	623,000	607,000	607,000
2300万円	767,000	767,000	754,000	749,000	754,000	642,000	642,000
2400万円	808,000	808,000	795,000	790,000	795,000	776,000	776,000
2500万円	849,000	849,000	835,000	830,000	835,000	817,000	817,000

【方法 12】「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 107,772 円の「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。かつての僕がそうでした。例えば、「これくらい貰っておくか…」といった感じです。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 **107,772 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。とてもじゃないですが、フィーリングでは決められないと分かるはずです。

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。

（東京都）　（単位：円）

標準報酬		報酬月額		全国健康保険協会管掌健康保険料				厚生年金保険料（厚生年金基金加入員を除く）	
				介護保険第2号被保険者に該当しない場合		介護保険第2号被保険者に該当する場合		一般、坑内員・船員	
等級	月額			9.84%		11.64%		18.300%※	
				全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額
		円以上	円未満						
1	58,000	～	63,000	5,707.2	2,853.6	6,751.2	3,375.6		
2	68,000	63,000 ～	73,000	6,691.2	3,345.6	7,915.2	3,957.6		
3	78,000	73,000 ～	83,000	7,675.2	3,837.6	9,079.2	4,539.6		
4(1)	88,000	83,000 ～	93,000	8,659.2	4,329.6	10,243.2	5,121.6	16,104.00	8,052.00
5(2)	98,000	93,000 ～	101,000	9,643.2	4,821.6	11,407.2	5,703.6	17,934.00	8,967.00
6(3)	104,000	101,000 ～	107,000	10,233.6	5,116.8	12,105.6	6,052.8	19,032.00	9,516.00
24(21)	340,000	330,000 ～	350,000	33,456.0	16,728.0	39,576.0	19,788.0	62,220.00	31,110.00
25(22)	360,000	350,000 ～	370,000	35,424.0	17,712.0	41,904.0	20,952.0	65,880.00	32,940.00
26(23)	380,000	370,000 ～	395,000	37,392.0	18,696.0	44,232.0	22,116.0	69,540.00	34,770.00
27(24)	410,000	395,000 ～	425,000	40,344.0	20,172.0	47,724.0	23,862.0	75,030.00	37,515.00
28(25)	440,000	425,000 ～	455,000	43,296.0	21,648.0	51,216.0	25,608.0	80,520.00	40,260.00
29(26)	470,000	455,000 ～	485,000	46,248.0	23,124.0	54,708.0	27,354.0	86,010.00	43,005.00
30(27)	500,000	485,000 ～	515,000	49,200.0	24,600.0	58,200.0	29,100.0	91,500.00	45,750.00
31(28)	530,000	515,000 ～	545,000	52,152.0	26,076.0	61,692.0	30,846.0	96,990.00	48,495.00
32(29)	560,000	545,000 ～	575,000	55,104.0	27,552.0	65,184.0	32,592.0	102,480.00	51,240.00
33(30)	590,000	575,000 ～	605,000	58,056.0	29,028.0	68,676.0	34,338.0	107,970.00	53,985.00
34(31)	620,000	605,000 ～	635,000	61,008.0	30,504.0	72,168.0	36,084.0	113,460.00	56,730.00
35(32)	650,000	635,000 ～	665,000	63,960.0	31,980.0	75,660.0	37,830.0	118,950.00	59,475.00

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です。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

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 34,338 円	月 34,338 円	月 36,084 円	月 36,084 円
厚生年金	月 53,985 円	月 53,985 円	月 56,730 円	月 56,730 円
保険料計	月 88,323 円	月 88,323 円	月 92,814 円	月 92,814 円
小計	社長 ＋ 会社 ＝ 月 176,646 円…①		社長 ＋ 会社 ＝ 月 185,628 円…②	
計(年)	社長 ＋ 会社 ＝ 年 2,119,752 円…③		社長 ＋ 会社 ＝ 年 2,227,536 円…④	
差額	② － ① ＝ 月 8,982 円			
計(年)	**④ － ③ ＝ 年 107,784 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 54,126 円	月 54,126 円	月 57,036 円	月 57,036 円
厚生年金	月 59,475 円	月 59,475 円	月 59,475 円	月 59,475 円
保険料計	月 113,601 円	月 113,601 円	月 116,511 円	月 116,511 円
小計	社長 ＋ 会社 ＝ 月 227,202 円…①		社長 ＋ 会社 ＝ 月 233,022 円…②	
計(年)	社長 ＋ 会社 ＝ 年 2,726,424 円…③		社長 ＋ 会社 ＝ 年 2,796,264 円…④	
差額	② － ① ＝ 月 5,820 円			
計(年)	**④ － ③ ＝ 年 69,840 円**			

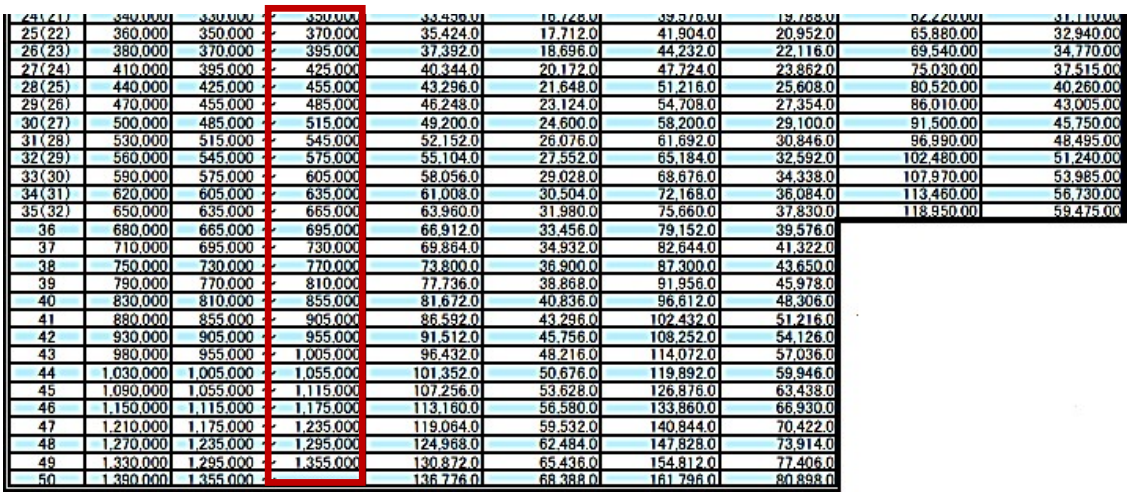
役員報酬	月 1,174,999 円	年 14,099,988 円	月 1,175,000 円	年 14,100,000 円
保険料負担	社長	会社	社長	会社
健康保険	月 66,930 円	月 66,930 円	月 70,422 円	月 70,422 円
厚生年金	月 59,475 円	月 59,475 円	月 59,475 円	月 59,475 円
保険料計	月 126,405 円	月 126,405 円	月 129,897 円	月 129,897 円
小計	社長 ＋ 会社 ＝ 月 252,810 円…①		社長 ＋ 会社 ＝ 月 259,794 円…②	
計(年)	社長 ＋ 会社 ＝ 年 3,033,720 円…③		社長 ＋ 会社 ＝ 年 3,117,528 円…④	
差額	② － ① ＝ 月 6,984 円			
計(年)	**④ － ③ ＝ 年 83,808 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 107,772 円**(107,784 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しょう。

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 100 万円だったとます。ならば、1 等級下げて 954,999 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）



25(22)	360,000	350,000	370,000	35,424.0	17,712.0	41,904.0	20,952.0	65,880.00	32,940.00
26(23)	380,000	370,000	395,000	37,392.0	18,696.0	44,232.0	22,116.0	69,540.00	34,770.00
27(24)	410,000	395,000	425,000	40,344.0	20,172.0	47,724.0	23,862.0	75,030.00	37,515.00
28(25)	440,000	425,000	455,000	43,296.0	21,648.0	51,216.0	25,608.0	80,520.00	40,260.00
29(26)	470,000	455,000	485,000	46,248.0	23,124.0	54,708.0	27,354.0	86,010.00	43,005.00
30(27)	500,000	485,000	515,000	49,200.0	24,600.0	58,200.0	29,100.0	91,500.00	45,750.00
31(28)	530,000	515,000	545,000	52,152.0	26,076.0	61,692.0	30,846.0	96,990.00	48,495.00
32(29)	560,000	545,000	575,000	55,104.0	27,552.0	65,184.0	32,592.0	102,480.00	51,240.00
33(30)	590,000	575,000	605,000	58,056.0	29,028.0	68,676.0	34,338.0	107,970.00	53,985.00
34(31)	620,000	605,000	635,000	61,008.0	30,504.0	72,168.0	36,084.0	113,460.00	56,730.00
35(32)	650,000	635,000	665,000	63,960.0	31,980.0	75,660.0	37,830.0	118,950.00	59,475.00
36	680,000	665,000	695,000	66,912.0	33,456.0	79,152.0	39,576.0		
37	710,000	695,000	730,000	69,864.0	34,932.0	82,644.0	41,322.0		
38	750,000	730,000	770,000	73,800.0	36,900.0	87,300.0	43,650.0		
39	790,000	770,000	810,000	77,736.0	38,868.0	91,956.0	45,978.0		
40	830,000	810,000	855,000	81,672.0	40,836.0	96,612.0	48,306.0		
41	880,000	855,000	905,000	86,592.0	43,296.0	102,432.0	51,216.0		
42	930,000	905,000	955,000	91,512.0	45,756.0	108,252.0	54,126.0		
43	980,000	955,000	1,005,000	96,432.0	48,216.0	114,072.0	57,036.0		
44	1,030,000	1,005,000	1,055,000	101,352.0	50,676.0	119,892.0	59,946.0		
45	1,090,000	1,055,000	1,115,000	107,256.0	53,628.0	126,876.0	63,438.0		
46	1,150,000	1,115,000	1,175,000	113,160.0	56,580.0	133,860.0	66,930.0		
47	1,210,000	1,175,000	1,235,000	119,064.0	59,532.0	140,844.0	70,422.0		
48	1,270,000	1,235,000	1,295,000	124,968.0	62,484.0	147,828.0	73,914.0		
49	1,330,000	1,295,000	1,355,000	130,872.0	65,436.0	154,812.0	77,406.0		
50	1,390,000	1,355,000		136,776.0	68,388.0	161,796.0	80,898.0		

率直にいって、月額 100 万円にしている明確な根拠はないわけですから、額面を 45,001 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 540,012 円減りますが、社長と会社で考えたらツーペイです。しかし、社会保険料は**年 69,840 円**変わってくるのです。

【方法 13】「借金」を整理して社長の手取りを最大化する(2)

「役員貸付金」(仮払金)を解消する

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」(仮払金)**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」など様々でしょうが、いずれにしても、です。「役員貸付金」には税務面で諸問題がつきまといます。例えば、こんな問題です。

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」が必要になります。令和 2 年度の認定利息は 1.6%ですが、平成 30 年度以前に「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が適用されます。よって、現行の認定利息を適用するには契約を締結し直す必要があります。ここでの利息分は会社の収益です。従って、利息を受け取る【会社】には余計な法人税等の負担が発生することになります。

1 役員又は使用人に貸し付けた金銭の利息について

I. 役員又は使用人に金銭を貸し付けた場合、その利息相当額は次に掲げる利率によります。

II. 会社が他から借り入れて貸し付けた場合・・・・・・その借入金の利率
その他の場合・・・・・・貸付けを行った日の属する年に応じた次に掲げる利率

- 平成 14 年から 18 年中に貸付けを行ったもの・・・・・4.1%
- 平成 19 年中に貸付けを行ったもの・・・・・・・・・・・・4.4%
- 平成 20 年中に貸付けを行ったもの・・・・・・・・・・・・4.7%
- 平成 21 年中に貸付けを行ったもの・・・・・・・・・・・・4.5%
- 平成 22 年から 25 年中に貸付けを行ったもの・・・・・4.3%
- 平成 26 年中に貸付けを行ったもの・・・・・・・・・・・・1.9%
- 平成 27 年から 28 年中に貸付けを行ったもの・・・・・1.8%
- 平成 29 年中に貸付けを行ったもの・・・・・・・・・・・・1.7%
- 平成 30 年～令和 2 年中に貸付けを行ったもの・・・・・・・・・・・・1.6%

役員又は使用人に無利息又は低い利息で金銭を貸し付けた場合には、次の 2 の場合を除き、

上記の利率により計算した利息の額と実際に支払う利息の額との差額が給与として課税されます。

国税庁 HP（No.2606 金銭を貸し付けたとき）

一方、利息を払う【社長】にしても「税」「社会保険料」を引かれた手取りから払うことになります。また、認定利息より実際に支払う利息の額が低かった場合はその差額が「給与」として課税されます。しかし、これは大した問題ではありません。問題は次からです。

バッくれは税務署が許さない

オーナー企業では会社と社長のサイフは一体なので、「返済しなくても問題ない」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税負担する人がいなくなるからです。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？

と誰もが考えますが、これもまたそう甘くはありません。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なおのこと。ほぼ間違いなく**「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。まさに踏んだり蹴ったりです。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。そうなれば取り立てもシビアです。

金融機関からの資金調達が難しくなる

業種によっては金融機関からの資金調達（借入）が事業継続にマストな会社もあります。しかし、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、金融機関への融資審査では間違いなくマイナス作用が働きます。また、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

つまり、「役員貸付金」は会社にとって“いずれ解決しなければいけない問題”だということです。なぜなら「役員貸付金」を放置しておくことは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なるからです。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。

- 方法 1 ｜ 役員報酬から返済する方法
- 方法 2 ｜ 社長個人の資産を売却する方法
- 方法 3 ｜ 社長個人が借金して返済する方法
- 方法 4 ｜ 退職金で相殺する方法

方法 1 ｜ 役員報酬から返済する方法

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。

方法 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。【方法 4】で解説した「自宅売却」の手法を使えれば、たいていは自宅売却時に「売却損」が発生するため譲渡所得税をかけずに、自宅の売却代金の中から「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」に充当した場合は“単に【会社】に自宅を売却しただけ”で終わってしまうことがあります。

方法 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。一昔前に流行った保険を活用した**「仮払金精算プラン」**などもこの方法です。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、たいていの社長は個人で負債を抱えようとは思わないのではないでしょうか。ちなみに、「小規模企業共済」に加入している場合はその掛金の範囲で「契約者貸付制度」を利用 して返済する方法もあります。

方法 4 ｜ 退職金で相殺する方法

これがもっとも現実的な方法でしょう。役員退職金で「役員貸付金」を相殺するわけです。もちろん相殺と言っても、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

なります。しかし、退職所得には他の所得にない税制上の恩恵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。その他の方法＃1～3　と違って、「生命保険」なら保険料の一部を経費化しながら最後には「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方法**
　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
2)　**死亡時の退職金で解消する方法**
　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

社長の「役員貸付金」を解消するもう 1 つの方法

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、です。【方法 1】～【方法 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。

【方法 2】と【方法 3】は論外として、私どもの【とっておきの方法】では【方法 1】の「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、【方法 4】の「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。

【方法 14】「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、たいていは**“代表者の連帯保証”**を求められます。業種・業界によっては事業を継続するうえで、金融機関からの借入がマストの会社もあります。そういう会社では社長が連帯保証人になっていることでしょう。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。

社会保険料の分だけ手取りが増える！

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額もそれなりでしょう。僕の場合は 1 億円超あります。仮に、融資額が 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

げて月額 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	【対策前】		【対策後】	
役員報酬	月 600,000 円	年 7,200,000 円	月 504,200 円	年 6,050,400 円
保険料負担	社長	会社	社長	会社
健康保険	月 34,338 円	月 34,338 円	月 29,100 円	月 29,100 円
厚生年金	月 53,985 円	月 53,985 円	月 45,700 円	月 45,700 円
保険料計	月 88,323 円	月 88,323 円	月 74,800 円	月 74,800 円
小計	社長 ＋ 会社 ＝ 月 176,646 円…①		社長 ＋ 会社 ＝ 月 149,600 円…②	
計（年）	社長 ＋ 会社 ＝ 年 2,119,752 円…③		社長 ＋ 会社 ＝ 年 1,795,200 円…④	
差額	① － ② ＝ 月 27,046 円			
計（年）	**③ － ④ ＝ 年 324,552 円**			

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」については会社と社長とで**年 324,552 円**の削減につながるわけです。

ちなみに、この方法は役員報酬増額の代わりに使えます。役員報酬を増額すると、それに比例して「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。

「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？」について税務署は教えてくれませんが、信用保証協会の料率を参考にすれば問題ないでしょう。結局、融資残高との兼ね合いです。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。

【方法 15】「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き、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。総報酬制で結局は保険料がかかることとなります。

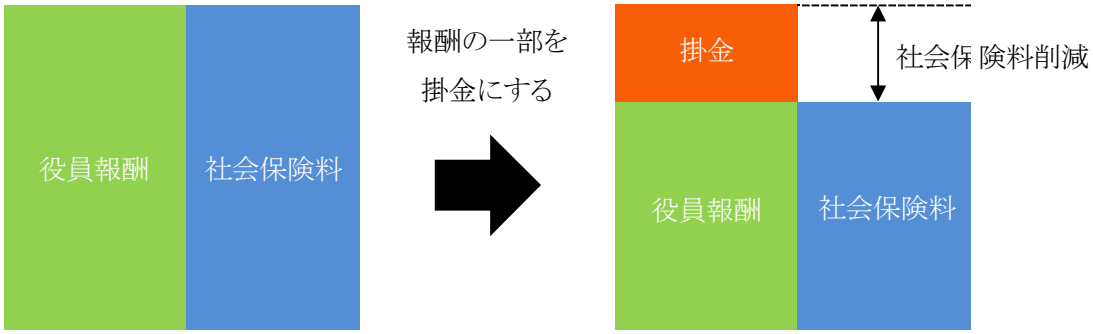
そうなると、消去法で①がもっとも有力な削減手法になります。つまり、**“労働の対償＝報酬には該当しないものに会社から受け取れる金銭”**を換える方法がベストだということです。

「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とは**「生命保険を活用する方法」**です。例えば、社長の役員報酬が月額60万円で、【個人】で『生命保険』に毎月 10 万円加入すると、掛金（保険料）は“社会保険料控除後”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 万円の一部として毎月 10 万円の掛金（保険料）を【会社】が負担するようにすると、掛金（保険料）分を差し引いた 50 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。



そこで本題です。私どもの**【とっておきの方法】**（生命保険を活用する方法）では【法人】と【個人】の支出を1円も変えず、社会保険料を大きく削減するものです。さらに、そこで削減したキャッシュは数年後に「非課税」で社長個人が受け取れます。そのうえ、資金が長期にわたって固定化してしまうデメリットはありません。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可能です。さらに、保険商品ですから保障も付いてきます。

【方法 16】「事業」を仕分けして社長の手取りを最大化する

社長は「二足の草鞋（わらじ）」を履こう！

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話

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るのです。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、役員報酬から損益通算でマイナスすることで節税を図ることができるわけです。

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。この場合は業務内容でいえば、【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「ガツン！」と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しょう。すると、

■ 役員報酬 5 万円と 60 万円の社会保険料

対策	【対策前】		【対策後】	
役員報酬	月 600,000 円	年 7,200,000 円	月 50,000 円	年 600,000 円
保険料負担	社長	会社	社長	会社
健康保険	月 34,338 円	月 34,338 円	月 3,375 円	月 3,375 円
厚生年金	月 53,985 円	月 53,985 円	月 8,052 円	月 8,052 円
保険料計	月 88,323 円	月 88,323 円	月 11,427 円	月 11,427 円
小計	社長 ＋ 会社 ＝ 月 176,646 円…①		社長 ＋ 会社 ＝ 月 22,854 円…②	
計(年)	社長 ＋ 会社 ＝ 年 2,119,752 円…③		社長 ＋ 会社 ＝ 年 274,248 円…④	
差額	① － ② ＝ 月 153,792 円			
計(年)	**③ － ④ ＝ 年 1,845,504 円**			

ご覧のとおり、**年間 1,845,504 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、注意点があります。**“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。税務署にしてみれば「WHY？」って話ですし、「それってただの課税逃れでしょ」という結論にもるからです。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、検討する価値がある手法ではないでしょうか。

【方法 17】「役職」を変更して社長の手取りを最大化する

「就業実態」を変えれば手取りは増える！？

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。例えば、妻や子を役員にしているなどがそうです。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、世帯単位の手取りを増やせる可能性があります。

なぜなら、「非常勤役員」は社会保険の適用除外になるからです。すなわち、社会保険料がかからない分、世帯単位の手取りが増えるわけです。**ここで重要なのは“社会保険では報酬の多寡は関係ない”ということです。**「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。

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”**はありません。**“法人の登記事項”**でもありません。

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、年金事務所から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概ね 3/4 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ないな…」というケースが多々あることでしょう。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」になって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は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。60 歳以上は 180 万円未満まで OK という点に注意です。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おさらいしておきます。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 つの定義が存在します。それぞれはまったく別の扶いになります。

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」の収入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、「非常勤役員」であっても、「通勤手当」は 103 万円とは別枠で非課税手当として支給できます。扶養の範囲内では通常 103 万円まで

しか働けませんが、通勤手当の非課税枠を利用すると「103 万円を少し超えてしまったがどうしよう…」というときに便利です。

話を戻します。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、、、

■ 対策前と対策後の社会保険料推移

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 2,119,752 円	年間 2,419,128 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 718,560 円	年間 0 円
夫＋妻の社会保険料(労使合計)	年間 2,838,312 円 …①	年間 2,419,128 円 …②
社会保険料削減額	**① － ② ＝ 年間 419,184 円**	

ご覧のとおり、世帯単位で**「年間 419,184 円」**の手取りが増えることになります。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。

また、妻の役員報酬減額分を夫の役員報酬に上乗せしなければ、**「年間 718,560 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】に残りますが、【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。

■ 対策前と対策後の社会保険料推移

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 2,119,752 円	年間 2,119,752 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 718,560 円	年間 0 円
夫＋妻の社会保険料(労使合計)	年間 2,838,312 円 …①	年間 2,119,752 円 …②
社会保険料削減額	**① － ② ＝ 年間 718,560 円**	

社会保険削減分「年間 718,560 円」を支払原資にして、【会社】で 10 年間積み立てれば合計積立額は **7,185,600 円**です。この程度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」で就業実態があれば税務署も問題としないでしょう。

【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

非常勤役員が第三号被保険者になるデメリット

「税金」はいくら削減してもデメリットはありません。納税額の多寡で行政サービスが変わることはないからです。しかし、「社会保険料」は削減すると**“給付が下がる”**というデメリットがあります。（※ただし、役員報酬が高額の場合は報酬減額によって「高額療養費」の自己負担限度額が下がるメリットもあります）

■ 役員報酬減額による社会保険給付の変化

社会保険	給付内容	
健康保険	「傷病手当金」「出産手当金」の給付額が下がる	
厚生年金	「老齢厚生年金」の受取額が下がる	
給付内容	報酬 20 万円	報酬 120 万円
高額療養費	1 ヶ月の医療費が 100 万円掛かった場合の自己負担限度額	
	57,600 円	277,513 円

とはいえ、です。これらのデメリットは手取り増加分で解決できるものです。「傷病手当金」の給付額が下がると心配という方には「差額分」は損害保険の**「所得補償保険」**に加入することで解決できます。掛金も月額 15 万円の補償で 3～4 千円前後（40～50 代）でしょう。仮に、社会保険料の削減分が「年間 718,560 円」なら 1/20 程度のコストです。

「老齢厚生年金」の受取額が下がると心配な方には次のデータを見てください。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、手取りが増えた分を原資にして、自助努力で積立てた方が断然有利でしょう。**どれだけ低金利でも少なくとも“マイナス運用”に陥ることはないからです。もちろん、ここでの自助努力とは生命保険などを活用して積み立てることです。

■ 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

非常勤役員は複数人いても OK！

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。もちろん、“頭数”が増えれば、その人数分だけ**「退職金税制」**の恩典を受けられる人数も増えることになります。そう考えると、“頭数”を増やすのは決してバカにできない対策になると分かるのではないでしょうか。

非常勤役員の人数 × 退職金税制 ＝ 800 万円 ＋ α

までは「無税」で会社から資金移転できる

※ 控除 ＝ 70 万円 ×（勤続年数－20 年）＋ 800 万円

【方法 18】「事前確定届出給与」で社長の手取りを最大化する

「賞与」をもらって社会保険料を削減する方法

【方法 9】でも触れましたが、**『事前確定届出給与』**を使って社長の手取りを最大化する方法です。通常、「役員賞与」は損金（経費）算入が認められませんが、所定の時期に所定の金額を支払うという旨を定めて、事前に税務署に届出をして支払えば「役員賞与」も損金（経費）算入できます。

この手続きを、『事前確定届出給与』といいます。そして、この『事前確定届出給与』を使えば、社長は年収を変えず、社会保険料だけを削減することができるのです。

年収は変えず社会保険料だけ削減！

そのロジックを説明します。ポイントは社長の年収はそのままで**“報酬のもらい方”**を変える点にあります。具体的には、今の月額報酬（定期同額給与）を極端に下げて、その分を『事前確定届出給与』を使って「賞与」（1　回）として受け取るのです。こうすることで社会保険料を大きく削減することが可能になります。その理由は次のとおりです。社会保険では、、、

- 『事前確定届出給与』は「賞与」になる
- 「賞与」に対する保険料には上限がある（標準賞与額の上限）
- その上限は健康保険が 573 万円/回、厚生年金が 150 万円/回である

これらは制度の盲点といえます。この盲点を突くことで、この方法では社会保険料を削減していきます。まずは「賞与」（1　回）の額を標準賞与額の上限を**“大きく超える”**ように設定します。すると、標準賞与額の上限を超えた部分には社会保険料が加算されず、結果として、年収ベースでは社会保険料を大きく削減できるのです。

■ 標準賞与額の上限（東京都・40 歳以上の被保険者）

健康保険料の上限額	厚生年金保険料の上限額
573 万円 × 11.64% ＝ 666,972 円	150 万円 × 18.30% ＝ 274,500 円

▌対策前と対策後の社長の手取り変化

例えば、**【対策「前」:役員報酬 1,200 万円】**と**【対策「後」:役員報酬 180 万円＋役員賞与 1,020 万円】**とで【社長】と【会社】の社会保険料の負担額を比べてみましょう。ご覧のとおり、**年間 1,315,872 円**もの社会保険料削減につながるわけです。

■ 対策前と対策後の社会保険料

対策	【対策前】		【対策後】	
役員報酬	月 1.000,000 円	年 12,000,000 円	月 150,000 円	年 12,000,000 円
役員賞与	－		賞 10,200,000 円	
保険料負担	社長	会社	社長	会社
健康保険(月)	月 57,036 円	月 57,036 円	月 8,730 円	月 8,730 円
厚生年金(月)	月 59,475 円	月 59,475 円	月 13,725 円	月 13,725 円
保険料計(月)	月 116,511 円	月 116,511 円	月 22,455 円	月 22,455 円
健康保険(賞)	－	－	賞 333,486 円	賞 333,486 円
厚生年金(賞)	－	－	賞 137,250 円	賞 137,250 円
保険料計(賞)	－	－	賞 470,736 円	賞 470,736 円
小計(年)	社長 ＋ 会社 ＝ 年 2,796,264 円…①		社長 ＋ 会社 ＝ 年 1,480,392 円…②	
差額(年)	**① － ② ＝ 年 1,315,872 円**			

▌『事前確定届出給与』の注意点

『事前確定届出給与』は一定の期限内にする必要があります。その期限に間に合わなければ、支給した「賞与」は損金算入されませんので提出期限は重要事項です。

■ 届出の提出期限(はじめて届出をする場合)

届出事由	届出期限
① 株主総会、社員総会等の決議により所定の時期に所定の金額を支給することを定めた	次のうちいずれか早い日 1)　その決議日から1月を経過する日 2)　会計期間開始日から4月を経過する日
② 新たに設立した法人が所定の時期に所定の金額を支給することを定めた	その設立日以後2月を経過する日
③ 臨時改定事由※により新たに事前確定届出給与の定めをした	①の届出期限と臨時改定事由が生じた日から1月を経過する日のうちいずれか遅い日

※ 業績悪化による報酬減額など

また、『事前確定届出給与』には支給時期（月日）及び支給額（1 円単位）を記載する項目がありますので、そのとおりに支給しないと損金不算入になるリスクがあります。

付表 1 （事前確定届出給与等の状況（金銭交付用）） No.

事前確定届出給与対象者の氏名（役職名）	（ ）
事前確定届出給与に係る職務の執行の開始の日（職務執行期間）	（令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日）
当該（連結）事業年度	令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日
職務執行期間開始の日の属する会計期間	令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日

事前確定届出		区分	支給時期（年月日）	支給額（円）
	職務執行期間開始の日の属	届出額	・ ・	
		支給額	・ ・	
		今回の届出額	・ ・	
		今回の届出額	・ ・	

事前確定届出			支給時期（年月日）	支給額（円）
	金銭による給与（業	職務執行期間開始の日の属	・ ・	
			・ ・	
			・ ・	
			・ ・	
			・ ・	
			・ ・	
			・ ・	
			・ ・	

なお、『事前確定届出給与』を使った社会保険料削減法では、社長の報酬体系がきわめて歪な状態になりますが、「これについて税務署はどう見るのか？」については現状ではさほど問題とならないでしょう。というのも、**【社会保険料削減＝社会保険料控除の減少＝課税所得金額が増える】**という図式が成り立つからです。

【方法 19】「分社化」して
会社のキャッシュを最大化する(1)

分社化の 3 大メリットとは？

中小企業が別会社を作る理由は様々ですが、とりわけ別会社を作ることは「節税面」で大きなメリットをもたらします。分社化には大きく 3 つのメリットがあります。このうち「2.」については次章の【方法 20】で触れますので、ここでは「1.」「3.」について解説を加えていきます。

1. 法人税を節税できる
2. 消費税を節税できる《➡Chapter20》
3. 優遇制度の「枠」が 2 倍になる

1. 法人税を節税できる

まず法人税の節税です。法人税の税率は資本金 1 億円以下の法人では**法人所得金額 800 万円以下**の部分は低い税率が適用されています。つまり、所得金額が低いほど低い税率が適用されるのです。分社化して会社の利益を分散させることで、軽減税率の恩恵を受けることができます。極端な話、課税所得 2,000 万円の会社を 2 社に分社化しても**「約 90.5 万円」**の節税が図れます。

■ 法人税率(中小法人の実効税率)

課税所得	税率
400 万円以下	21.366%
400 万円超 800 万円以下	23.173%
800 万円超	33.583%

■ 分社化前と分社化後との比較

会社	分社化前		分社化後	
	課税所得	税額	課税所得	税額
A 社	2,000 万円	581.1 万円	1,000 万円	245.3 万円
B 社	—	—	1,000 万円	245.3 万円
計		**581.1 万円**		**490.6 万円**

2. 消費税を節税できる

分社化し 2 つの事業の売上を新会社に移転することで消費税の節税が図れます。新設会社では資本金 1 千万円以下なら 2 年間は消費税非課税の恩典が受けられますので、2 つの事業の売上全額が当面(2 年間)は**非課税**になるわけです。設立 2 年経過後も前々年の売上が **1 千万円以下**であれば**非課税事業者**となります。(※詳細は次章の【方法 20】で解説します)

3. 優遇制度の「枠」が 2 倍になる

分社化すると優遇制度の「**枠**」が 2 倍になります。例えば、法人が 2 社あれば経営セーフティ共済にも 2 社分加入できます。役員退職金も 2 社からもらえます。少額減価償却資産の特例(30 万円一括償却)も 2 社分使えますので、2 社で共同購入すれば 1 組 30 万円を超える減価償却資産も一括償却できます。交際費の非課税枠(800 万円)も 2 社分です。

分社化すると役員退職金の手残りが増える！

分社化は【社長】にも大きなメリットをもたらします。分社化すると、社長は**“会社の数だけ役員退職金をもらえる”**という当たり前の事実です。親族役員がいればその分も加算されるでしょう。役員退職金は会社の数だけもらえます。2 社あれば 2 社から、3 社あれば 3 社からもらえるわけです。

それだけではありません。役員退職金原資が同額なら、それを複数の会社からもらった方が**“社長の手取りは大幅に増える”**という摩訶不思議な現象が起きるのです。「退職所得」は【分離課税】です。単独の税率が適用されます。つまり、別会社から役員退職金をもらってもその年度の他の所得(他の会社からの役員報酬)とは合算されないということです。

【退職所得の計算式】

- 退職所得控除 ＝ 勤続 20 年未満:70 万円 × 勤続年数 ※ 80 万円未満は 80 万円
- 退職所得控除 ＝ 勤続 20 年以上: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

このことを踏まえて解説を続けます。具体例を挙げましょう。**【創業 15 年の 1 社から 15 年後に 6,000 万円の役員退職金をもらうケース】**と、**【創業 15 年の 3 社(A 社・B 社・C 社)から 5 年後、10 年後、15 年後に 2,000 万円ずつ役員退職金をもらうケース】**とで社長の手取りの変化を比べてみます。(※説明簡略化のため勤続年数の端数は切り上げナシとします)

1 社から 6,000 万円の役員退職金をもらうケース

現在、創業 15 年で 15 年後に役員退職金をもらうので勤続年数は 30 年になります。このケースでは退職所得税は 8,584,284 円です。

■ 1 社から 15 年後に 6,000 万円の役員退職金



■基本情報の入力

収入金額(退職手当等)	60,000,000	円
勤続年数	30	年

■退職所得税額の計算

退職所得控除額	15,000,000	円
課税退職所得金額	22,500,000	円
所得税・復興特別所得税	6,334,284	円
市町村民税	1,350,000	円
都道府県民税	900,000	円
合計	8,584,284	円

3 社から 2,000 万円ずつ役員退職金をもらうケース

A 社からは創業 15 年で 5 年後に 2,000 万円の役員退職金をもらうので、A 社の勤続年数は 20 年になり、退職所得税は 1,388,772 円になります。

■ A 社から 5 年後に 2,000 万円の役員退職金



■基本情報の入力

収入金額(退職手当等)	20,000,000	円
勤続年数	20	年

■退職所得税額の計算

退職所得控除額	8,000,000	円
課税退職所得金額	6,000,000	円
所得税・復興特別所得税	788,722	円
市町村民税	360,000	円
都道府県民税	240,000	円
合計	1,388,722	円

B 社からは創業 15 年で 10 年後に 2,000 万円の役員退職金をもらうので、B 社の勤続年数は 25 年になり、退職所得税は 856,372 円。C 社からは創業 15 年で 15 年後に 2,000 万円の役員退職金をもらうので、A 社の勤続年数は 30 年になり、退職所得税は 405,702 円。よって、A 社＋B 社＋C 社の退職所得税の合計は 2,650,796 円です。

■ B 社から 10 年後に 2,000 万円の役員退職金



■基本情報の入力		
収入金額(退職手当等)	20,000,000	円
勤続年数	25	年

■退職所得税額の計算		
退職所得控除額	11,500,000	円
課税退職所得金額	4,250,000	円
所得税・復興特別所得税	431,372	円
市町村民税	255,000	円
都道府県民税	170,000	円
合計	856,372	円

■ C 社から 15 年後に 2,000 万円の役員退職金



■基本情報の入力		
収入金額(退職手当等)	20,000,000	円
勤続年数	30	年

■退職所得税額の計算		
退職所得控除額	15,000,000	円
課税退職所得金額	2,500,000	円
所得税・復興特別所得税	155,702	円
市町村民税	150,000	円
都道府県民税	100,000	円
合計	405,702	円

結論：分社化により 5,933,488 円手残りが増える！

以上のとおり、【1 社から 6,00 万円の役員退職金をもらうケース】では退職所得税額は 8,584,284 円です。一方、【3 社から 2,000 万円ずつ役員退職金をもらうケース】では退職所得税額 2,650,796

円（A 社＋B 社＋C 社）です。差額は **5,933,488 円**（8,584,284 円－2,650,796 円）です。このことから**“役員退職金原資が同額なら 1 社より複数社からもらう方が有利”**というロジックがお分かりいただけたのではないでしょうか。

会社数	1 社	3 社
退職税額	8,584,284 円 … ①	2,650,796 円 … ②
差額	① － ② ＝ 5,933,488 円	

業務委託法人設立による分社化

率直に言って、オーナー社長がその気になれば分社化なんて簡単です。商品別に分社化する。売上先で分社化する。事業内容を分社化する。支店を分社化する。新規事業を立ち上げて分社化する。**「業務委託法人」**を作って分社化する…などです。とりわけ、**「業務委託法人」**なら、どのような事業をやっている会社でも設立可能でしょう。

- 支店を分社化する
- 営業エリアで分社化する
- 商品・サービスで分社化する
- 営業と事務で分社化する
- 新規事業で分社化する …etc

「業務委託法人」の作り方

「業務委託法人」とは本体会社の周辺業務を委託される法人をいいます。以下はその「業務委託契約書」の写しです。これは税理士が作成した契約書です。

第1条 甲は乙に対して甲の業務の遂行を委託し、乙はこれを有償で引受ける。
第2条 前条による委託業務内容は次の通りとする。
（1）甲の商品の販売にかかわる業務
（2）　文書の受発信、電話の応対に関する事項
（3）　金銭の出納及び経理に関する事務
（4）不動産賃貸管理にかかわる業務
（5）その他上記に付帯する業務に関する事項

――――――（中略）――――――

以上、本契約締結の証として、本書1通を作成し、甲が原本を、乙がそのコピーを保有する。

令和××年××月×× 日

甲（住所）××県××市××町 1-1-1
（氏名）株式会社×××××
代表取締役 サンプル太郎 印

乙（住所）××県××市××町 1-1-1
（氏名）株式会社×××××
代表取締役 サンプル太郎 印

ご覧のとおり、自分で自分の 2 つの会社に押印するわけですから、バカらしいといえば、バカらしいのですが、税務調査が入ったときの「形式基準」を満たすために作成します。もちろん、「実質基準」も満たすよう資金の流れも 2 社で明確に分けています。他にも次のような業務ならどこの会社でも委託できるはずです。

- 文書の整理、保管に関する業務
- 文書作成に関する業務
- 金銭の出納に関する業務
- 決算の出納に関する業務
- その他甲の経理課、庶務課において本来処理すべき事務に関する業務
- 社員教育・研修に関する業務

分社化のデメリットといえば、法人設立コスト（登記費用）と維持コスト（法人住民税均等割り 7 万円＋税理士報酬）がかかることくらいでしょう。その一方で、メリットはこれまで解説したとおりです。法人設立は 2 週間あれば完了します。今は資本金の制限（1 円 OK）もありません。類似商号の規制も撤廃されています。

【方法 20】「分社化」して
会社のキャッシュを最大化する(2)

分社化して「消費税」を節税する！

消費税はもっとも節税しづらい税金のひとつです。課税事業者だと消費税は黒字だろうが赤字だろうが、関係なく「売上」にかかってくる税金だからです。このことから結局、消費税をガツンと削減できる方法は大きく 2 つになります

- 分社化する(原則課税・簡易課税ともに有効)
- 外注費を計上する(原則課税のみ有効) ※【方法 21】で詳細解説します。

原則課税と簡易課税 (前々事業年度の課税売上高が 5,000 万円以下)

消費税の納税額の計算には「原則課税」と「簡易課税」の 2 種類あります。原則課税は預かり消費税から支払い消費税を差し引いて納税額を計算します。簡略化すると、税率 10%として、原則課税では税込 1,100 円で仕入れた品物を、税込 2,200 円で売ると、200 円が預かり消費税、100 円が支払い消費税となり、差引 100 円を納税します。

一方、簡易課税は預かり消費税に、**「みなし仕入れ率」**を乗算した額を、支払い消費税として納税額を計算します。例えば、保険代理店はみなし仕入れ率 50%(第 5 業種)です。簡易課税方式でザックリ計算すると、課税売上 2,000 万円なら預かり消費税は 200 万円(2,000 万円×10%)、支払い消費税は 100 万円(200 万円×50%)となり、差引 100 万円を納付します。

■ 簡易課税制度の事業区分

業種	みなし仕入れ率
第 1 種(卸売業)	90%
第 2 種(小売業)	80%
第 3 種(製造業他)	70%
第 4 種(飲食業他)	60%
第 5 種(保険業・サービス業他)	50%
第 6 種(不動産業)	40%

分社化による消費税軽減効果

例えば、【課税売上 3,000 万円の会社 1 社のみ】と【課税売上 2,100 万円の会社と課税売上 900 万円の会社 2 社】のケースと簡易課税方式でザックリ計算してみます。いずれの会社も業種は第 5 業種（保険代理店）とします。

内訳	1 社	2 社	
課税売上	3,000 万円	2,100 万円	900 万円
消費税	150 万円	105 万円	0 万円
計	150 万円	105 万円＋0 万円＝105 万円	
差額	**45 万円**		

▼ さらに、もう 1 社あったとすると・・・

内訳	1 社	3 社		
課税売上	3,000 万円	1,500 万円	900 万円	600 万円
消費税	150 万円	75 万円	0 万円	0 万円
計	150 万円	75 万円＋0 万円＋0 万円＝75 万円		
差額	**75 万円**			

消費税の免税事業者とは？

消費税は前々事業年度に 1,000 万円を超える課税売上高がある事業者が「課税事業者」となります。逆にその基準を満たさなかった事業者は「免税事業者」となり、消費税納付を免除されることになります。また、新設法人に関しては基準期間がないため、初年度と次年度は自動的に**「免税事業者」**となります。

しかし、資本金や出資金が 1,000 万円を超える法人は免除されない特例があります。1,000 万円を超えない場合でも初年度の上半期（6 ヶ月間）の課税売上高または給与などの支払額が 1,000 万円を超えれば 2 年目でも「課税事業者」になります。

ということは、です。**「資本金 1,000 万円以内」**で**「新設法人」**を作って**「課税売上 1,000 万円以内」**にすれば、消費税はずっと納めなくて済むことになるわけです。

- 新設法人を作る
- 資本金を 1,000 万円以内にする
- 課税売上 1,000 万円以内にする

【方法 21】「外注」して
会社のキャッシュを最大化する

「外注費」を計上して消費税を節税する！

消費税を削減するもう 1 つの方法です。それが、**「外注費」**を計上して会社のキャッシュを最大化する方法です。ただし、この方法は本体会社が**「原則課税」**の場合のみ有効です。【方法 20】で解説したとおり、分社化によって消費税は削減できます。原則課税の場合はそこからさらに「外注費」を計上することで消費税の削減が可能になります。

原則課税の場合は経費を増やせば支払い消費税も増えて、その分だけ消費税を圧縮できます。しかし、いたずらに経費を増やしてもキャッシュが流出するだけ。何の意味もありません。さらに、経費といっても、消費税の課税仕入れにならないものもあります。例えば、次のような経費はいくら払 っても消費税の圧縮にはつながりません。

- 人件費（役員報酬・従業員給与）
- 法定福利費
- 退職金（労働保険・社会保険）
- 法人税 / 租税公課
- 支払利息
- 生命保険料 / 損害保険料

それゆえ、とりわけ美容院や人材派遣業などのサービス業で**「人」**が資本という業種ではおのずと売上に占める人件費割合が高くなるため、消費税額が高額になる傾向にあります。そこで、どうするか。【方 19】で触れた**「業務委託法人」**を使います。

分社化して「外注」する 4 つのメリット

つまり、分社化した「業務委託法人」に業務を外注して「外注費」を計上するのです。「外注費」は消費税の課税仕入れです。よって計上した分だけ、本体会社の消費税圧縮につながるわけです。例えば、課税売上高 6,000 万円、課税仕入高 3,000 万円の会社が新たに外注費 1,000 万円を計上したとすると、こうなります。

（Before）（売上 6,000 万円×10%）－（仕入 3,000 万円×10%）＝ 税額 300 万円
（After）（売上 6,000 万円×10%）－（仕入 4,000 万円×10%）＝ 税額 200 万円

さらに、「業務委託法人」に本体会社の売上の一部を移管しているなら、次のメリットもありますので、最終的に 4 つのメリットが生まれます。

✓ **分社化による「売上移転」により課税売上が下がる！**

1. 本体の法人税圧縮（売上移転により減少）
2. 本体の消費税圧縮（売上移転により減少）

✓ **分社化による「外注費」の計上により課税売上が“さらに”下がる！**

3. **本体の法人税圧縮（外注費の計上により減少）** ★
4. **本体の消費税圧縮（外注費の計上により減少）** ★

以下は【方法 19】でもご紹介した「業務委託契約書」（抜粋）ですが、このサンプルでは別会社は毎月 50 万円の「外注費」を本体会社から受け取っています。すなわち、本体会社は年間 600 万円の「外注費」（課税仕入高）を計上しているわけです。

第 5 条 硬派乙に対して、第 1 条及び第 2 条による業務委託の遂行の対価として金 500,000 円なりを毎月末日までに、その当月分の対価として現金で支払うものとする。
第 6 条 本契約の有効期間は、本契約締結の日から1年とする。ただし、期間満了の日から1か月前までに甲乙いずれから何ら申し出のない場合は、同一条件をもってさらに1年延長されるものとし、以後も同様とする。

なお、言うまでもありませんが、税務署から否認されないためには、形式基準（契約書等の整備）と実質基準（業務実態・金銭管理など）を満たしておく必要があります。

【方法 22】「自家用車」を売却して会社のキャッシュを最大化する

マイカーを自社に売却して節税する

これは社長の自家用車を売却して会社のキャッシュを最大化する方法です。売却するといっても、他人に売るのではありません。売る相手は**“自分の会社”**です。通常、社長個人のクルマを社用利用するときは大きく 2 つの方法に分かれます。

1. 個人名義のまま法人に貸す（賃貸）… 会社が社長に使用料を払う
2. 個人名義から法人名義に変更する（売却）… 会社が社長から買い取る

区分	1. 個人名義	2. 法人名義
契約関係	賃貸借契約	売買契約
メリット	自動車使用料・ガソリン代・ 高速代など一部を経費化	自動車に関わる費用を 全部経費化できる
デメリット	金額によっては使用料に 所得税が発生する	損保等級を継承できない ケースがある
隠れメリット	―	【方法 4】と同じ方法が使える （売却代金の分割受け取り）

社長の自家用車を社用で使うには？

「1.」の場合は賃借契約書を締結して、社長が会社から使用料をもらうか、無償で貸し出すかになります。無償であってもガソリン代や高速代などは経費化できます。有償の場合は使用料を経費化できます。社長は使用料の金額によっては課税が発生しますが、年間 20 万円以内に収めれば課税は発生しません。（雑所得の 20 万円控除内）

一方、「2.」の場合は売買契約書を締結して、社長が会社に売却することになります。売却価格は**「時価」**（市場価格）です。「時価」（市場価格）はネットや中古車情報誌などを参考にすればいいでしょう。会社は固定資産の購入になります。社長は**売却益 50 万円以内**なら課税は発生しませんので、よほどの高級車や希少車でない限り、課税は発生しないはずです。

【譲渡所得の計算式】

- 譲渡所得金額 ＝｛売却価額－(取得費 ＋ 譲渡費用)｝－ 特別控除額 50 万円
- 譲渡所得金額 × 税率

参考）法人が個人から時価より低い価額で資産を譲り受けた場合、取得価額と時価との差額が受贈益として課税されます（法人税法第 22 条 2 項）。また、売却額が時価の 2 分の 1 以下だった場合は、売った個人に対しても「みなし譲渡所得」が課税される事になります（所得税法第 59 条 1 項 2 号・所得税法施行令第 69 条）

会社に自家用車を売却する 2 つのメリット

以上のとおり、社長の自家用車を社用で使う方法には大きく 2 つ分かれます。いずれの方法にもメリット・デメリットがあります。しかし、**“会社と社長の手元キャッシュの最大化”**という点では「2.」の売却の方をおすすめします。その理由は大きく 2 つあります。

- 減価償却マジックを使える
- 【方法 4】の「自宅売却」と同じ方法を使える

減価償却マジックを使える

第一に、「減価償却費」を計上できる点です。自家用車を売却するわけですから当然そのクルマは「中古車」にします。中古車は新車と比べて法定耐用年数が短くなります。法定耐用年数が短ければ、会社は購入代金をそれだけ早く経費化できるようになります。以下をご覧ください。そのクルマが 4 年落ち以上なら売却代金を一括償却（経費化）できるのです。

■ 中古自動車の法定耐用年数

年式	耐用年数	定率法の償却率
新車	6 年	0.333
1 年落ち	5 年	0.400
2 年落ち	4 年	0.500
3 年落ち	3 年	0.667
4 年落ち以上	2 年	1.000

例えば、社長が 4 年落ちの自家用車を 200 万円で会社に売却したとします。すると、会社は 200 万円の「経費」をその年に計上できるわけです。（※ ただし、「減価償却費」は月割計算です。決算月に購入しても計上できるのは 1 ヶ月分のみになります）

【方法 4】の「自宅売却」と同じ方法を使える

第二に、【方法 4】の「自宅売却」と同じ方法を使える点です。【方法 4】では自宅を会社に売却し、その売却代金（分割受取）を役員報酬の代わりにすることで、社長の手取りを最大化するというものでした。会社に自家用車を売却するのも同じロジックが使えます。

つまり、会社から受け取る自家用車の売却価格の分だけ、役員報酬を引き下げることで、社長の税金と社会保険料を同時削減し、手元キャッシュを最大化することができるのです。

例えば、売却価格が 200 万円ならその年の役員報酬を 200 万円引き下げる。あるいは、売却代金を 2 年間の分割受取りにして、2 年間だけ役員報酬を 100 万円引き下げるのもアリでしょう。いずれにしても、社長が 200 万円を売却代金として受け取っても「税金」も「社会保険料」もかかりません。この方法なら**“自作自演”**で手元キャッシュを増やせます。

導入方法について

自作自演ですから導入はいたって簡単です。まずは**「売買契約書」**を締結します。次に「株主総会議事録」（取締役会議事録）を用意します。自動車の名義変更の際は「株主総会議事録」（取締役会議事録）を併せて提出します。

「車庫証明書」の添付も必要ですので、警察署の車庫証明担当窓口で入手します。ただし、旧所有者と新所有者の住所が同一なら「車庫証明書」は不要です。その後、「車庫証明書」を取得してから運輸支局での名義変更手続きは概ね 1 ヶ月以内に行う必要があります。

以下、個人から会社への名義変更に必要な書類です。

- 自動車売買契約書
- 株主総会議事録
- 新所有者・使用者の印鑑（会社の代表者印）
- 旧所有者の印鑑（個人の実印）
- 自動車検査証
- 新所有者の印鑑証明書（会社の印鑑証明書）
- 旧所有者の印鑑証明書（個人の印鑑証明書）
- 譲渡証明書
- 車庫証明書 ※旧所有者と新所有者の住所が同一の場合は不要

【方法 23】「節税対策」のモレをなくして会社のキャッシュを最大化する

見落としがちな、支出を伴わない節税対策

節税対策をモレなく実行することで会社に残るキャッシュを最大化できます。今月決算を迎える。もう時間がない。でも節税したい。そういうシチュエーションで有効な節税対策が 5 つあります。いずれも、支出を伴わず、それでいて見落としがちな節税対策です。

「未払費用」を使った 5 つの節税対策

ここで紹介する 5 つの方法はいずれも**「未払費用」**を使った節税対策です。支出を伴わない節税でもっとも効果的なのは「未払費用」をもれなく計上することです。「未払費用」とは経費が当月末までに発生して支払いは翌月以降のものです。「未払費用」を厳密に計上すれば、小規模事業者でもそれなりの費用を計上できますので、利益を圧縮し節税を図れます。

「未払費用」を使った節税は支出を伴わない経費ですので、手元のキャッシュが目減りしないメリットがあります。加えて、この 5 つは**「決算日後」**にもできる節税対策です。ただし、法人税の規定では経費として認められるためには**「債務確定」**が条件となります。さらに、債務確定は次の 3 つの要件で判断されます。

I. 期末までに支払義務が確定している
II. 実際に期末までに発生している費用である
III. 金額を合理的に算定できる

では具体的にはどのようなものが「未払費用」として計上できるのか？
以下は比較的大きな金額を計上できるのに見落としがちな 5 つの「未払費用」です。「 」内の★は節税効果を示しています。最高は★3 つ。数が多いほど節税効果が高くなります。

1. 人件費（従業員）
2. 社会保険料（健康保険・厚生年金）
3. 労働保険料（労災保険・雇用保険）

4. 水道光熱費・通信費
5. 消耗品・事務用品

1. 人件費（従業員）★★★

多くの会社では給与の「締め日」と「支払日」が決まっています。例えば、「15 日締めの 30 日払い」の場合は前月 16 日から当月 15 日までに働いた分の給与を計算し、30 日に支払うことになります。よって、3 月決算の会社でも 3 月 16 日～3 月 30 日までの給料は「日割計算」して「未払費用」にできるのです。

- 2 月 16 日～3 月 15 日に働いた分の給与 → 3 月 30 日支払い
- 3 月 16 日～4 月 15 日に働いた分の給与 → 4 月 30 日支払い

上記のスケジュールの会社では毎月の給料支給額が 300 万円なら 150 万円は経費に計上できるということです。そう考えると、従業員数の多い会社では決して少なくない金額になるはずです。（※ただし、役員報酬は「日割り」という概念がありませんので、「未払費用」として計上できません）

2. 社会保険料（健康保険・厚生年金）★★

社会保険料も「未払費用」の対象です。健康保険・厚生年金の社会保険料は本人負担分を給与から天引きします。そうして翌月末に会社負担分と合わせて年金事務所に支払います。ポイントは社会保険料が**「後払い」**だということ。つまり、3 月分の社会保険料は翌月 4 月末に支払います。このことから 4 月末に支払う社会保険料のうち、会社負担分（支払額の 1/2）を「未払費用」に計上できるのです。

法人税法基本通達 9-3-2（社会保険料の損金算入の時期）

9－3－2 法人が納付する次に掲げる保険料等の額のうち当該法人が負担すべき部分の金額は、当該保険料等の額の計算の対象となった月の末日の属する事業年度の損金の額に算入することができる。（昭 55 年直法 2－15「十三」、平 15 年課法 2－22「九」、平 16 年課法 2－14「十」により改正）

(1) 健康保険法第 155 条《保険料》又は厚生年金保険法第 81 条《保険料》の規定により徴収される保険料

(2) 厚生年金保険法第 138 条《掛金》の規定により徴収される掛金（同条第 5 項《設立事業所の減少に係る掛金の一括徴収》又は第 6 項《解散時の掛金の一括徴収》の規定により徴収される掛金を除く。）又は同法第 140 条《徴収金》の規定により徴収される徴収金

【注】同法第 138 条第 5 項又は第 6 項の規定により徴収される掛金については、納付義務の確定した日の属する事業年度の損金の額に算入することができる。

3. 労働保険料（労災保険・雇用保険）★

もちろん、社会保険料だけでなく、労働保険料（労災保険・雇用保険）も「未払費用」に計上できます。社会保険料に比べると節税効果は少ないですが、チリも積もれば、です。

法人税法基本通達 9-3-3（労働保険料の損金算入の時期等）

9－3－3　法人が、労働保険の保険料の徴収等に関する法律第　15　条《概算保険料の納付》の規定によって納付する概算保険料の額　又は同法第　19　条《確定保険料》の規定によって納付し、又は充当若しくは還付を受ける確定保険料に係る過不足額の損金算入の時期等については、次による。（昭 55 年直法 2－15「十三」により追加）

(1) 概算保険料　概算保険料の額のうち、被保険者が負担すべき部分の金額は立替金等とし、その他の部分の金額は当該概算保険料に係る同法第 15 条第 1 項に規定する申告書を提出した日（同条第　3　項に規定する決定に係る金額については、その決定のあった日）又はこれを納付した日の属する事業年度の損金の額に算入する。

(2) 確定保険料に係る不足額　概算保険料の額が確定保険料の額に満たない場合のその不足額のうち当該法人が負担すべき部分の金額は、同法第 19 条第 1 項に規定する申告書を提出した日（同条第　4　項に規定する決定に係る金額については、その決定のあった日）又はこれを納付した日の属する事業年度の損金の額に算入する。ただし、当該事業年度終了の日以前に終了した同法第 2 条第 4 項《定義》に規定する保険年度に係る確定保険料について生じた不足額のうち当該法人が負担すべき部分の金額については、当該申告書の提出前であっても、これを未払金に計上することができるものとする。

(3) 確定保険料に係る超過額　概算保険料の額が確定保険料の額を超える場合のその超える部分の金額のうち当該法人が負担した概算保険料の額に係る部分の金額については、同法第 19 条第 1 項に規定する申告書を提出した日（同条第 4 項に規定する決定に係る金額については、その決定のあった日）の属する事業年度の益金の額に算入する。

4. 光熱費・通信費 ★

電気代・水道代・ガス代・電話代なども「未払費用」の対象です。これらの経費も 3 月分の使用料が 4 月支払いになるからです。会社によっては数十万円の「未払費用」を計上できるでしょう。

5. 消耗品・事務用品 ★

これはどこの会社でもやっています。消耗品や事務用品を決算前にまとめ買いするわけです。消耗品・事務用品などの「未払費用」について法人税基本通達にはこうあります。

法人税基本通達 2-2-15

事務用消耗品、作業用消耗品、包装材料、広告宣伝用印刷物、見本品その他これに準ずる棚卸資産(各業年度毎におおむね一定数量を取得し、かつ、経常的に消費するものに限る)の取得に要した費用の額を継続してその取得をした日の属する事業年度の損金の額に算入している場合には、これを認める。

本通達には**「支払った」**という文言が入っていません。従って、期末に未払いでも損金経理は認められると解釈できます。例えば、法人クレジットカードを使って消耗品や事務用品を購入します。すると、カード払いの締め日の関係で購入日は決算当月(3 月)でも支払いは 2 ヶ月遅れの 5 月になります。それでも「未払費用」に計上できるわけです。

そう考えると、消耗品や事務用品の「未払費用」の計上は決算当月(3 月)に支出を伴うことなく、今期の利益を圧縮することにつながります。(※ただし、必ずカード利用明細書で利用日を確認して計上する必要があります)

とはいえ、消耗品や事務用品などは多額で毎年度末の在庫計上の増減が大きいと、その点を税務当局に指摘されるリスクがあります。ほどほどにしておいた方が良いでしょう。

以上、5 つの「未払費用」を細かく拾っていくと、どこの会社もそれなりの金額になるものです。その額が 100 万円で、実効税率が 33.583%だとすれば、これだけで **33.5 万円**の節税につながります。何の準備いりません。実行方法もいたって簡単。ここに挙げた 5 つの「未払費用」を顧問税理士に**「全部、今期の未払費用として計上してくれ！」**と依頼するだけです。いずれも支出を伴わない節税ですので、やらなきゃ損です。

【節税対策チェックリスト】

以下は 5 つの「未払費用」を使った節税対策を含め、来期の節税対策を一覧にしたチェックリストです。節税の目的は**「より多くのお金を会社に残すことで資金の効率化を図る」**ことです。その観点からみると、まず優先順位が高いのは**「資金流出が不要」**で**「節税効果が高い」**ものです。このチェックリストではそうした対策に「★★★」を付けています。

次に「資金流出が必要」でも「節税効果の高い」ものは「★★」を付けています。最後にケース・バイ・ケースで会社の状況により効果が発揮されるものに「★」を付けています。

■ (1)恒久型節税｜その効果が恒久的に続く本質的な節税対策

カテゴリー	内容	時期	効果
役員報酬最適化で節税する	役員報酬額を最適化する	期首	★★★
	役員に通勤手当を支給する	期首	★★★
借金のカタで節税する	役員借入金の利息を計上する	決算	★
	連帯保証人に対する債務保証料を計上する	決算	★
人で節税する	所得拡大促進税制を活用する	期首	★
	親族役員を登用して所得分散を図る	通年	★★
	親族役員に退職金を支給する	通年	★★
分社化して節税する	分社化して所得分散を図る	通年	★★★
規程を作って節税する	旅費規程を導入する	通年	★★★
	借り上げ社宅制度を導入する	通年	★★★

■ (2)利益繰り延べ型節税｜今期課税を翌期以降に振り替える回避的な節税対策

カテゴリー	内容	時期	効果
未払費用の計上で節税する	人件費を未払計上する	決算	★★★
	会社負担分の社会保険料を未払計上する	決算	★★★
	消費税を未払計上する〈税込経理の場合〉	決算	★★★
	固定資産税を未払計上する	決算	★★★
	光熱費・通信費を未払計上する	決算	★★★
短期前払費用で節税する	消耗品・事務用品を前払いする	決算	★
	地代・家賃・リース料の前払いする〈1 年分〉	決算	★
含み資産を作って節税する	経営セーフティ共済に加入する	決算	★★
	生命保険に加入する	決算	★
不良資産を整理して	固定資産除却損を計上する	決算	★★★

節税する	不良債権を償却する	決算	★★★
減価償却資産で節税する	30 万円未満の備品を購入する	決算	★
	中古資産を購入する	決算	★
償却費をプラスして節税する	中小企業投資促進税制	決算	★
	生産性向上設備投資促進税制	決算	★
	商業・サービス業・農林水産業活性化税制	決算	★
その他	決算期を変更する	通年	★

【方法 24】「給与体系」を変えて会社のキャッシュを最大化する

「等級」に着目して社会保険料を削減する

これは従業員の「**給与体系**」を変えて、会社のキャッシュを最大化していく方法です。そのカラクリはシンプルです。例えば、月額給与と年 2 回の賞与併せて年収 560 万円の「給与体系」の従業員がいたとします。すると、社会保険料の負担は次のとおりになります。

賞与 40 万円		賞与 40 万円
月額 40 万円×12 ヶ月		

■ 給与 40 万円の社会保険料

社会保険	法人負担	個人負担
健康・介護保険	23,862 円	23,862 円
厚生年金保険	37,515 円	37,515 円
月額負担計	61,377 円	61,377 円
年間負担計	736,524 円	736,524 円
労使合計	**1,473,048 円 … ①**	

■ 賞与 40 万円の社会保険料

社会保険	法人負担	個人負担
健康保険・介護保険	23,862 円	23,862 円
厚生年金保険	37,515 円	37,515 円
賞与負担計	61,377 円	61,377 円
年間負担計(2 回)	122,754 円	122,754 円
労使合計	**245,508 円 … ②**	

つまり、給与と賞与の労使合計での社会保険料はこうなります。

1,473,048 円 … ① ＋ 245,508 円 … ② ＝ 1,718,556 円 … ③

月額給与を UP↑　賞与を DOWN↓

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

賞与 25 万円		賞与 25 万円
月額 42.5 万円×12 ヶ月		

■ 給与 42.5 万円の社会保険料

社会保険	法人負担	個人負担
健康・介護保険	23,862 円	23,862 円
厚生年金保険	37,515 円	37,515 円
月額負担計	61,377 円	61,377 円
年間負担計	736,524 円	736,524 円
労使合計	**1,473,048 円 … ④**	

■ 賞与 25 万円の社会保険料

社会保険	法人負担	個人負担
健康・介護保険	13,968 円	13,968 円
厚生年金保険	21,960 円	21,960 円
賞与負担計	35,928 円	35,928 円
年間負担計(2 回)	71,856 円	71,856 円
労使合計	**143,712 円 … ⑤**	

つまり、給与と賞与の労使合計での社会保険料はこうなります。

1,473,048 円 … ④ ＋ 143,712 円 … ⑤ ＝ 1,616,760 円 … ⑥

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

1,718,556 円 … ③ － 1,616,760 円 … ⑥ ＝ 101,796 円 ⇒ 社会保険料削減額

月額給与の社会保険料をご覧ください。月額給与 40 万円でも、月額給与 42.5 万円でも、労使

合計の社会保険料は変わっていないと気付くはずです。

その一方で、月額給与を増額した分だけ、年 2 回の賞与支給額を減額すると、労使合計の社会保険料が 245,508 円から 143,712 円へ下がったことに気付くはずです。その結果として、労使合計で **101,796 円**の社会保険料を削減できたことになります。

なぜ年収を変えずに社会保険料だけ削減できるのか？

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

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

■ 可能な限り、月額給与を「右端」に揃える

17(14)	200,000	195,000 ～	210,000	19,680.0	9,840.0	23,280.0	11,640.0	36,600.00	18,300.00
18(15)	220,000	210,000 ～	230,000	21,648.0	10,824.0	25,608.0	12,804.0	40,260.00	20,130.00
19(16)	240,000	230,000 ～	250,000	23,616.0	11,808.0	27,936.0	13,968.0	43,920.00	21,960.00
20(17)	260,000	250,000 ～	270,000	25,584.0	12,792.0	30,264.0	15,132.0	47,580.00	23,790.00
21(18)	280,000	270,000 ～	290,000	27,552.0	13,776.0	32,592.0	16,296.0	51,240.00	25,620.00
22(19)	300,000	290,000 ～	310,000	29,520.0	14,760.0	34,920.0	17,460.0	54,900.00	27,450.00
23(20)	320,000	310,000 ～	330,000	31,488.0	15,744.0	37,248.0	18,624.0	58,560.00	29,280.00
24(21)	340,000	330,000 ～	350,000	33,456.0	16,728.0	39,576.0	19,788.0	62,220.00	31,110.00
25(22)	360,000	350,000 ～	370,000	35,424.0	17,712.0	41,904.0	20,952.0	65,880.00	32,940.00
26(23)	380,000	370,000 ～	395,000	37,392.0	18,696.0	44,232.0	22,116.0	69,540.00	34,770.00
27(24)	410,000	395,000 ～	425,000	40,344.0	20,172.0	47,724.0	23,862.0	75,030.00	37,515.00
28(25)	440,000	425,000 ～	455,000	43,296.0	21,648.0	51,216.0	25,608.0	80,520.00	40,260.00
29(26)	470,000	455,000 ～	485,000	46,248.0	23,124.0	54,708.0	27,354.0	86,010.00	43,005.00
30(27)	500,000	485,000 ～	515,000	49,200.0	24,600.0	58,200.0	29,100.0	91,500.00	45,750.00

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

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

導入方法について

この方法は月額報酬レンジを右に寄せ、その分の賞与を下げるだけですから、導入によって新しく発生するものとしては、特に何も必要ありません。同じ月額報酬レンジでの運用ですから、「随時改定」が必要なわけでもありません、賞与については賞与支払届を提出しますが、そもそも賞与

を支払っているなら導入前と手続きは変わりません。

社内規定もいじる必要はないし、従業員にとっての**“不利益変更”**にもなりませんから**「同意書」**などの取り付け書類も不要です。必要なのは、従業員に対する**『説明・説得』**です。「なぜ、こんなことをするのか？」についての理解と納得が必要だということです。逆に言えば、それだけです。よって、導入手続きについてはこんな感じになります。

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

【方法 25】「中退共」を使って会社のキャッシュを最大化する

「外部積立」で社会保険料を削減する

従業員の社会保険料を削減できれば、その分だけ会社に残るキャッシュを最大化できます。通常、従業員の給与を下げない限り、社会保険料は削減できません。しかし、このアイデアなら従業員の待遇を下げずに、社会保険料を削減できます。それが**「中小企業退職金共済制度」**（以下、中退共）を活用した社会保険料削減対策です。

中小企業退職金共済制度（中退共）
独立行政法人勤労者退職金共済機構・中小企業退職金共済事業本部が運営している中小企業のための退職金制度です。

- 中小企業退職金共済事業本部：http://chutaikyo.taisyokukin.go.jp/index.html

「中退共」のポイントとメリット

まずは中退共のポイントを確認しておきます。ポイントは以下の3点です。このうち　3.　という制限があるゆえ、オーナー社長は「中退共」の導入を躊躇するのですが、モノは考えようです。実は、中退共は従業員の退職準備金としてはもちろん、掛金が全額経費となり節税効果がある他、使い方によっては社会保険料の削減にも役立つからです。

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

さらに、「中退共」には以下のメリットがあります。

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

(2)月額変更助成

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

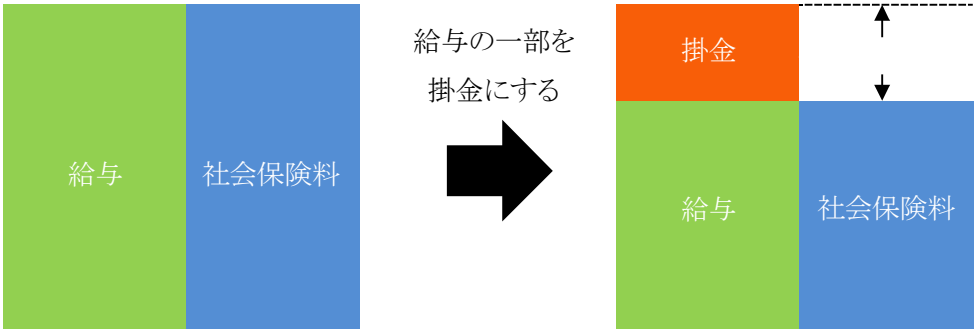
(3)自治体の助成

中退共は自治体(市区町村)から手厚く助成してもらえます。(※助成内容は自治体で異なる)

月額給与の一部を「中退共」に充当する！

この方法のアイデアはシンプルです。従業員の月額給与の一部を「中退共」に加入して外部積立に回す。これだけです。要は、そうすることで**「従業員も会社もお互いメリットのある形で、社会保険料を削減できますよ！」**という話です。

社会保険料は月額給与に比例して上昇していきます。逆に、月額給与を下げないと、社会保険料は削減できないわけです。しかし、単純に月額給与を下げるのは従業員のモチベーション低下につながるでしょうし、不利益変更となって面倒なことにもなりかねません。そこで、そうした法人と従業員にとってのトレードオフを解消するツールとして、「中退共」を活用するわけです。



社会保険料の削減シミュレーション(例)

例えば、月額給与 40 万円の場合で考えてみましょう。月額給与を減らしてその分で月額 30,000 円を「中退共」に充当すると、ご覧のとおり、労使合計で①－②＝**179,640 円**の社会保険料削減につながるのです。会社の社会保険料削減額は 1 人あたり**年額 89,820 円**になります。従業員が 10 人いたら**年額 898,200 円**です。無視できない削減額でしょう。

■ 給与 40 万円の社会保険料

社会保険	法人負担	個人負担
健康・介護保険	23,862 円	23,862 円
厚生年金保険	37,515 円	37,515 円

月額負担計	61,377 円	61,377 円
年間負担計	736,524 円	736,524 円
労使合計	**1,473,048 円 … ①**	

■ 給与 37 万円の社会保険料

社会保険	法人負担	個人負担
健康・介護保険	20,952 円	20,952 円
厚生年金保険	32,940 円	32,940 円
月額負担計	53,892 円	53,892 円
年間負担計	646,704 円	646,704 円
労使合計	**1,293,408 円 … ②**	

（注）厳密には「等級」を下げるには月額 369,999 円以下にする必要があります。

ここでの法人のメリットと従業員のメリットをまとめてみましょう。同じ 40 万円の支出でも、法人は社会保険料の削減額と助成額がそのままメリットにつながります。一方、従業員は月額給与こそ下がるものの、「中退共」の積立金は後で自分に戻って来る固有資産ですから、税金と社会保険料を削減できた分、手取りが増えるメリットがあるわけです。

【法人のメリット】

1. **社会保険料を削減できる（従業員 1 人@年額 89,820 円）**
2. **国からの助成がある（従業員 1 人@年額 60,000 円）**
3. **自治体によっては助成がある（掛金の一部を補助）**

【従業員のメリット】

1. **社会保険料を削減できる（年額 89,820 円）**
2. **所得税・住民税を軽減できる**
3. **中退共の掛金は予定利率 1%で増える**

■ 中退共掛金 30,000 円の退職金シミュレーション（予定利率 1%）

納付年数	掛金納付総額	退職金支給額
3 年	1,080,000 円	1,080,000 円
5 年	1,800,000 円	1,824,600 円
7 年	2,520,000 円	2,602,800 円
10 年	3,600,000 円	3,796,800 円
15 年	5,400,000 円	5,850,000 円
20 年	7,200,000 円	7,999,800 円

ちなみに、小規模事業者では**親族従業員**がいることも多々ありますが、「中退共」は親族従業員でも加入できます。仮に掛金 3 万円で加入すれば本人は上記の退職金支給額を受け取ることができ、会社は年間 36 万円を経費化できることになります。

導入方法について

「中退共」の未加入企業は新規加入の手続きを済ませます。既加入企業は掛金の増額手続きなどで対応することになります。次に、額面上の年収を引き下げることになりますので、後々トラブルにならないよう、書面による同意を取っておいた方が良いでしょう。

例えば、個別同意を取る際には、従業員の理解を得られるように面談などで丁寧に説明をし、以下のような「同意書」を取り付けておきます。

令和××年××月××日

＊＊＊＊＊株式会社
代表取締役 ＊＊＊＊殿

退職金制度導入に伴う給与改定に関する同意書

私は、退職金制度導入に伴う給与改定について、会社より説明を受け、その内容を十分に理解したうえで、制度変更に同意します。

所属　＊＊＊部＊＊＊課
社員氏名　＊＊＊＊ 印

従業員の同意を取り付けたら、「随時改定」により年金事務所に『被保険者報酬月額変更届』を提出して手続き完了です。これで 3ヶ月後には会社の社会保険料が下がります。

【方法 26】「借り上げ社宅」に変更して会社のキャッシュを最大化する

従業員の「住まい」を「借り上げ社宅」に

従業員の中には賃貸住宅に住んでいる人もいます。しかし、小規模事業者では従業員に「住宅手当」を支給しているところはあっても、「借り上げ社宅制度」を導入しているところは少ないのが実情です。ならば、**「住宅手当」**を廃止して、【方法 3】の**「借り上げ社宅制度」**を導入します。そうすることで、従業員の社会保険料を削減して会社に残るキャッシュを最大化できるからです。実際、この方法で弊社は社会保険料を削減しています。

給与を下げて「借り上げ社宅」に切り替える

この方法のロジックは簡単です。まず従業員が個人で契約しているアパート・マンションの賃貸契約を【会社名義】に変更して、今後は**「借り上げ社宅」**として会社で家賃負担します。

次に、従業員の給与を家賃相当分引き下げます。すると、給与が下がった分、従業員は社会保険料・所得税・住民税が軽減されるので、可処分所得が増えることになります。一方、会社は給与を下げた分だけ社会保険料を削減できるというわけです。

従業員のメリット	会社のメリット
所得税・住民税・社会保険料の軽減	社会保険料の削減

社会保険料の削減シミュレーション（例）

具体例を挙げましょう。例えば、従業員が月額給与 30 万円だとして、月額家賃 8 万円のマンションに居住しているとします。ここでは居住地域は「神奈川県」とします。ならば、月額給与を家賃相当分だけ 22 万円に引き下げます。

まずは「税金」です。【方法 3】でも解説したとおり、「借り上げ社宅」は家賃の **90%を非課税手当**にできます。よつて、月額家賃 8 万円に対して自己負担を 1 万円させるようにします。そうすれば、会社負担の家賃に課税されることはありません。その一方で、給与が下がっていますから、その分

だけ従業員の所得税と住民税が軽減されることになります。

次に、「社会保険料」です。社会保険料は会社負担の家賃全額が算定基礎から外れるわけではありません。**“たたみ 1 畳あたりいくら”**で「現物給与」を計算し、その額を算定基礎に含める必要があります。神奈川県の場合ですと、たたみ 1 畳あたり@2,150 円です。ここでは居住用スペース 23 畳で計算しています。すると、現物給与の価格は 49,450 円になります。

■ 対策前と対策後との比較

対策	対策前	対策後
給与 … ① (うち自己負担)	月 300,000 円	月 220,000 円 月 10,000 円
住宅家賃	月 80,000 円	―
可処分所得	月 220,000 円	月 220,000 円
現物給与 … ②	―	月 49,450 円
社保算定基礎(①＋②)	月 300,000 円	月 269,450 円
健康・介護保険	月 17,460 円	月 15,132 円
厚生年金保険	月 27,450 円	月 23,790 円
保険料計	月 44,910 円	月 38,922 円
差額(月)		月 5,988 円
差額(年)		**年 71,856 円**

ご覧のとおり、従業員の社会保険料は**年間 71,856 円**軽減されることになります。一方、会社もそれと**同額(年間 71,856 円)**の社会保険料を削減できるわけです。

加えて、忘れてならないのは、月額給与を 30 万円から 22 万円に引き下げたことで、対策後は従業員の**所得税・住民税**も削減されています。すなわち、対策後は【従業員】も手取りが増加し、【会社】も手元キャッシュが増加するという WIN-WIN の結果になったわけです。

導入方法について

導入にあたってはまず従業員の同意を得る必要があります。後々のトラブル防止のため、この方法のメリットとデメリットを説明します。メリットは先述のとおり、デメリットは老齢厚生年金(遺族厚生年金等含む)の受取額が減ることですが、今どき公的年金に期待している人も少ないでしょうから、たいていは目先の経済メリットを優先するのではないでしょうか。

次に従業員の同意を得たら賃貸物件の管理会社(不動産業者)に連絡します。**「法人名義」**で

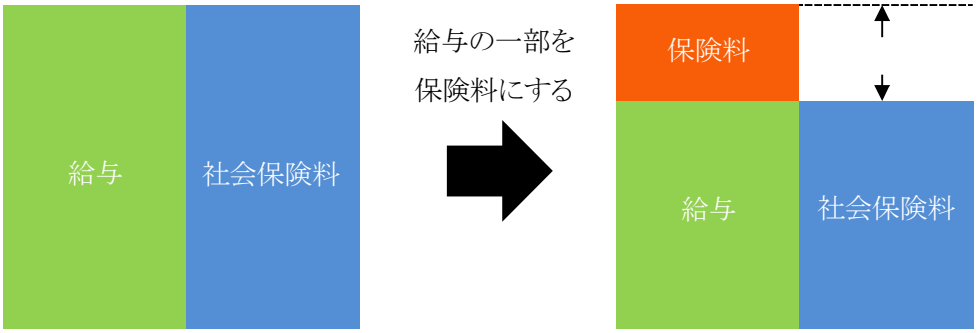
賃貸契約書を再締結するためです。その際、たいていの管理会社（不動産業者）は契約手数料（4～5 万円程度）をチャージしてきますが、これは導入メリットを考えれば仕方なしでしょう。契約後は当然、会社から管理会社（不動産業者）に毎月家賃を振り込みます。

最後に、従業員の住まいの間取りを確認のうえ「現物給与」を計算します。「現物給与」を計算したら、それを算定基礎に加えて、「随時改定」により年金事務所に『被保険者報酬月額変更届』を提出します。これで 3 ヶ月後には会社の社会保険料が下がります。

【方法 27】「個人保険」を切り替えて会社のキャッシュを最大化する

従業員の「個人保険」を名義変更する

最後です。これは従業員だけでなく、役員にも使える方法です。単純に、「個人」で加入している保険を、「法人」を契約者に名義変更してしまうのです。その際、保険料相当額は報酬を引き下げることで調整します。【方法 15】の「『報酬』に該当しないもので社会保険料を削減する」と同じロジックです。つまり、こういうことです。



ポイントは「契約形態」にあり！

例えば、給与 30 万円従業員がいて、「個人」で加入している生命保険料が 1.5 万円だったとします。生命保険料を支払った後の手取りは 28.5 万円です。一方、「個人」で加入の生命保険を「法人」を契約者に名義変更し法人負担とし、その代わり、従業員の給与を 28.5 万円に下げてしまいます。いずれのケースでも従業員の手取りは 28.5 万円です。

その際、名義変更後は次の**「契約形態」**にします。この契約形態にすることで、死亡保険金や給付金の受取人は従来どおりですが、保険料は**「給与扱い」**になり、保険料相当額が社会保険料の算定基礎から外れます。

■ 死亡保険の場合

契約者	法人
被保険者	役員・従業員

保険金受取人	役員・従業員の遺族
保険料の経理処理	給与扱い

■ 医療保険の場合

契約者	法人
被保険者	役員・従業員
死亡保険金受取人	役員・従業員の遺族
給付金受取人	役員・従業員
保険料の経理処理	給与扱い

さらに、この契約形態では給付金は**「非課税」**、死亡保険金は**「相続税」**、保険料も被保険者の**「生命保険料控除対象」**と、名義変更前の課税関係と何ら変わりません。

■「給与扱い」への名義変更後の課税関係

給付金	死亡保険金	保険料
非課税	相続税	生命保険料控除

従業員の退職時にはまた名義変更して「個人」に戻せばいいだけ。保険料支払い期間中に「給与扱い」として課税は済んでいますので、**「払込保険料＜解約返戻金」**で一時所得の「基礎控除 50 万円」を超えない限り、名義変更時点での課税も発生しないわけです。

社会保険料の削減シミュレーション（例）

「対策前」と「対策後」とで社会保険料を比較してみましょう。例えば、従業員が月額給与 30 万円だとして、「個人」で月 1.5 万円の掛け捨て保険（医療＋死亡）に加入しているとします。その掛け捨て保険（医療＋死亡）を「給与扱い」となる契約形態で「法人」に名義変更します。その際、従業員の月額給与を 30 万円から 28.5 万円に引き下げます。

すると、次のとおり、従業員は月額 2,994 円、年間 35,928 円手取りが増えることになります。一方、会社も月額 2,994 円、年額 35,928 円の社会保険料削減につながるわけです。

■ 対策前と対策後との比較

対策	対策前	対策後
給与	月 300,000 円	月 300,000 円
（うち生命保険料）		月 15,000 円
生命保険料	月 15,000 円	―

可処分所得	月 285,000 円	月 285,000 円
社保算定基礎	月 300,000 円	月 285,000 円
健康・介護保険	月 17,460 円	月 16,296 円
厚生年金保険	月 27,450 円	月 25,620 円
保険料計	月 44,910 円	月 41,916 円
差額（月）		月 2,994 円
差額（年）		**年 35,928 円**

このケースでは従業員は月額 1.5 万円の生命保険料に対して、社会保険料削減によって月額 2,994 円手取りが増えているのですから、考えようによっては**「20％割引」**で生命保険に加入しているのと同じといえます。

名義変更時の経理処理について

「個人」から「法人」への名義変更の場合はその手続き時点での解約返戻金を「法人」が「個人」から買い取る経理処理をします。以下のとおりです。従って、「終身保険」など解約返戻金のある保険商品では社長が難色を示すかもしれません。

■ 経理処理（解約返戻金のある場合）

借方	貸方
保険料積立金 50 万円	現金及び預金 50 万円

しかし、逆にいうと、「医療保険」「がん保険」「定期保険」など掛け捨ての保険商品では経理処理も**「不要」**です。人によっては掛け捨ての保険商品にけっこうな保険料を払っている人もいますので、そうなれば社会保険料の削減効果も高くなります。

導入方法について

手続は簡単です。それまでは従業員が自分で契約していた保険契約を、「法人」に名義変更して今度は毎月法人が負担するようにします。その代り、従業員からは「基本給」を下げるなどして保険料相当額を控除します。これで法人・個人ともに　1　円の支出もすることなしで、社会保険料を削減することができます。

導入にあたっては従業員から説明を求められるとは思いますが、従業員にしてもビフォー・アフターで**「毎月これだけ社会保険料が下がって、これだけ手取りが増える！」**と説明すれば同意も得やすいのではないでしょうか。

ただし、この方法は従業員の額面報酬を引き下げることになります。後々トラブルにならないよう、書面による同意を取っておいた方が良いでしょう。個別同意を取る際には、従業員に面談などで丁寧に説明をし、次のような同意書を書いてもらいます。

令和××年××月××日

＊＊＊＊＊株式会社
代表取締役 ＊＊＊＊殿

保険契約の名義変更に伴う給与改定に関する同意書

私は、保険契約の名義変更に伴う給与改定について、会社より説明を受け、その内容を十分に理解したうえで、制度変更に同意します。

記

改定前　基本給 300,000 円
改定後　基本給 285,000 円

所属　＊＊＊部＊＊＊課
社員氏名　＊＊＊＊ 印

1 人当りで考えると削減額は大したことないですが、「チリも積もれば何とやら」です。名義変更できる役員や従業員が大勢いれば、バカにできない金額になるはずです。

【社長の手取り最大化シミュレーション】
事前診断受付中！

完全無料

あなたの場合はいくら手取りが増えるのか？

最後まで小冊子をお読みいただきまして、ありがとうございました。オーナー社長であれば誰もが手元に残るキャッシュを増やしたいと考えているのではないでしょうか。なぜなら、会社に何かあったとき最終的に頼りになるのは“社長個人の財産”だからです。

通常、社長の「手取り」を増やすには報酬を上げるしかありません。しかし、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「給与所得控除」の縮小などで個人課税を強化していますし、社会保険料も 29.96％（労使合計）も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。

そこで、どうするか。ぜひ本小冊子に書かれた【27 の手法】をご検討ください。これらは私どものコンサルティング手法の一部を公開したものです。私どもは「税金」と「社会保険」のプロとして、あなたの手取りを最大化するお手伝いをしたいと考えています。その第一歩として、まずは完全無料で**「あなたの場合はいくら手取りが増えるのか？」**を事前診断させていただけないでしょうか！

診断結果はレポート形式で分かりやすく作成された私どもオリジナルの**【社長の手取り最大化シミュレーション】**でお知らせします。論より証拠です。実際、私どものコンサルティングで「手取りがどう増えるのか？」を【社長の手取り最大化シミュレーション】で見ていただきましょう。

【社長の手取り最大化シミュレーション結果報告書】

私どもでは“完全無料の情報提供サービス”として【社長の手取りを最大化する5つの方法】をご案内しております。以下は先日お預かりした「事前診断申込書」をもとに対策後の効果を概算シミュレーションした結果になります。

対策前（BEFORE）

【社長】 【単位：円】

最終手取額	月額	401,980
	年額	**4,823,754**

【法人】 【単位：円】

法人負担計	月額	848,579
	年額	**10,182,946**

対策後（AFTER）

【社長】 【単位：円】

最終手取額	月額	544,122
	年額	**6,529,464**

【法人】 【単位：円】

法人負担計	月額	823,445
	年額	**9,881,344**

【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	142,142
	年額	**1,705,710**
[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	3,411,419
	3年目	5,117,129
	4年目	6,822,838
	5年目	8,528,548

【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	-25,133
	年額	**-301,602**
[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	-603,203
	3年目	-904,805
	4年目	-1,206,406
	5年目	-1,508,008

【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	167,276
	年額	**2,007,311**
[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	4,014,622
	3年目	6,021,934
	4年目	8,029,245
	5年目	10,036,556

これは役員報酬 900 万円の社長のケースです。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 1,705,710 円」アップしています。5 年間でみると「累計 8,528,548 円」です。一方、会社にしても法人負担分が「年間 301,602 円」減少しています。5 年間では「累計 1,508,008 円」です。すなわち、社長、会社ともに手元に残るキャッシュは増えているわけです。その額は「年額 2,007,311 円」、5 年間でみると**「累計 10,036,556 円」**にもなります。

いかがでしょうか。このケースと同じように、あなたの手取りも**“年間百万単位”**で増やせるかもしれません。ただし、手取り増加効果(増加額)は人によって異なります。現在の報酬金額やその他の条件によって手取り増加効果は大きく変わってくるからです。

従いまして、**「あなたの場合はいくら手取りが増えるのか？」**をご報告させていただくために、まずは完全無料で**「事前診断」**をご利用いただきたいのです。

その結果をもとに、私どもの【社長の手取り最大化コンサルティング】を導入するかをご検討ください。

社長の手取り最大化コンサルティング｜導入までの流れ

社長の手取り最大化
シミュレーション申込み

「ヒアリングシート」をご記入のうえ ヒアリングフォームで回答

▶

シミュレーション
の結果報告

社長の手取り増加施策及び導入効果をご報告

▶

社長の手取り最大化
コンサルの提案

「経済効果アリ」の判断なら詳細説明のオンラインミーティングor訪問

(ここまで完全無料です)

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

私どもからご提案はいたってシンプルです！

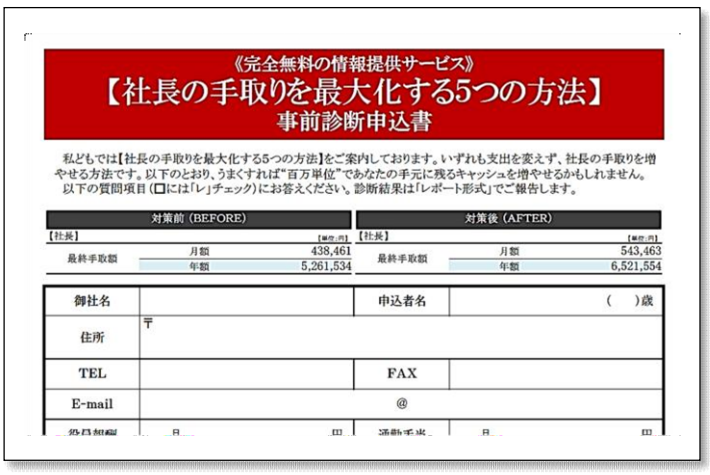
私どもからのご提案は、驚くほどシンプルです。

私どもでは、複雑な手続きや追加の支出なしに、社長の手取りを最大化 できるコンサルティングをご提供しています。うまくいけば、数百万単位 でキャッシュを増やすことも可能です。

まずは、簡単な事前診断 から始めてみませんか？

以下の「ヒアリングフォーム」にご記入いただくだけで、あなたの会社に最適な改善ポイント をお知らせいたします。


《完全無料の情報提供サービス》
【社長の手取りを最大化する5つの方法】
事前診断申込書
FAX: 0000-00-0000 24時間受付中
0120-000-000


《完全無料の情報提供サービス》
【社長の手取りを最大化する5つの方法】
事前診断申込書

私どもでは【社長の手取りを最大化する5つの方法】をご案内しております。いずれも支出を変えず、社長の手取りを増やせる方法です。以下のとおり、うまくすれば"百万単位"であなたの手元に残るキャッシュを増やせるかもしれません。
以下の質問項目（□には「レ」チェック）にお答えください。診断結果は「レポート形式」でご報告します。

対策前（BEFORE）			対策後（AFTER）		
【社長】		【単位:円】	【社長】		【単位:円】
最終手取額	月額	438,461	最終手取額	月額	543,463
	年額	5,261,534		年額	6,521,554

御社名		申込者名	（　）歳
住所	〒		
TEL		FAX	
E-mail	@		

もしあなたの答えが**「興味アリ」**であれば、今すぐ同封の**「ヒアリングシート」**をご返送ください。あなたにデメリットもリスクもなし、あるのはコンサル実行後に増えるキャッシュだけです。しかも、そのメリットを享受するために必要なのは、たったひと言、あなたが「と・り・あ・え・ず」とおっしゃって、、、

ぜひあなたも手取りの最大化を実現されて、有効な事業活動やプライベートにお役立てください。あなたから「ヒアリングシート」が届くのを、こころよりお待ちしております。

社長の手取り最大化コンサルティング
〈事前無料診断　申込フォームのリンク〉
https://forms.gle/8LhfEAJmnzq6TTWB8



とみなが FP 事務所
ファイナンシャルプランナー
富永淳一
jtominaga@tominaga-fp.com

1978 年生まれ・法政大学経営学部卒。旅行代理店、上場メーカーを経て生命保険営業に従事。
経営者との関わりの中で、「売上があっても手元にお金が残らない」という課題に直面し、
ファイナンシャルプランニングを学び始める。

その後、独立し「社長の手取り最大化」を専門とする FP 事務所を開業。税金・社会保険料の最適化、補助金活用、キャッシュフロー改善 を通じて、中小企業経営者の財務強化を支援。

「頑張っているのにお金が残らない…」そんな経営者の悩みに寄り添い、会社も社長も豊かになる仕組みづくり をお手伝いします。

【著者略歴】



WellConsultant 合同会社 代表

阿久津和宏（あくつかずひろ）

1977 年生まれ・栃木県出身・高崎経済大学経済学部卒 大学卒業後、セブン-イレブン・ジャパンに入社。1 年目よりスタッフの育成・管理業務を行い、2 年目より店舗 経営相談員として、累計 30 店舗を担当。売上・利益の向上の為のコンサルティングを中心業務として行う。「売上はいいけど、手取りが増えない・・・」「なかなかお金が残らない、楽にならない・・・」という加盟店オーナ ーの言葉をきっかけに「ファイナンシャルプランナー」の勉強を開始、FP3 級を取得。『売上・利益の向上≒手取りの増加』を目の当たりにし、手取り最大化するための手法を書籍・セミナー・教 材等で学び、会社員であるがゆえの限界はあったが、実践アドバイスを開始。 その後ご縁で国内大手金融機関の東京本社にヘッドハンティングにて転職。金融と中小企業社長の問題 解決を学び、そ の後独立。独立系ファイナンシャルプランナーとして「あくつ FP 事務所」を開業。
『セブンイレブンで学んだ実務のマーケティング』と『金融機関で学んだ多くの統計情報』、『アップデートし 続ける手取り最大化する手法』や『会社と個人を守るソリューション』等を同時活用し、中小企業・オーナー社 長専門のファイナンシャルアドバイザーとしてセミナー・コンサルティングを展開、活動。「手取り最大化マニュアル」「手取り最大化コンサルティング」「大企業レベルの福利厚生コンサルティング」 は特に好評。

法人と個人の支出は1円も変えず
社長の可処分所得を「ドカン」と最大化する！

【社長の手取りを最大化する 27 の手法】

令和 7年3月 1 日 第四刷
著者 阿久津和宏（あくつかずひろ）
発行 WellConsultant 合同会社
〒360-0816 埼玉県熊谷市石原641－3
E-mail： **support@well-c.biz**
HP： https://hub.well-c.biz
TEL：050-3707-3507（代） FAX：048-524-2918