

2024/8

今すぐ使える
小さな会社の
節税対策ベスト8

VER. 3

Presented By

Syo Itayama

<https://itayama-syo-zeirishi.jp/>

目次

I.	はじめに（本書の使い方）	2
II.	節税する前に全員が知っておくべき2つの注意点.....	3
	1. 節税は「余ったお金と時間」で行うこと.....	3
	2. 目の前の税金を減らすことだけにとらわれないこと	3
III.	小さな会社の節税対策ベスト8.....	4
	1. 小規模企業共済.....	4
	2. 経営セーフティ共済（倒産防止共済）	7
	3. ふるさと納税	10
	4. iDeCo.....	13
	5. 所得分散.....	16
	6. 社宅.....	19
	7. 出張旅費日当	23
	8. 事前確定届出給与	27
IV.	まとめ（節税対策の優先順位）	32

I. はじめに（本書の使い方）

せっかく会社に利益が残っても、そのおよそ 3 割、ときには 5 割近いお金が、税金や社会保険料として会社から出ていきます。

顧問税理士さんから納税額を聞かされたとき、何か良い節税対策はないかと、誰もが頭を抱えるのも無理はないでしょう。

とはいえ、小さな会社の経営者は忙しく、たくさんある節税対策を一つ一つ検討している時間はありません。

そこで、忙しい経営者でもすぐに使える節税対策だけを集めたベスト版があれば…と思い探してみたのですが、ちょうど良いものが見つからなかったので、本書を作成しました。

ベスト版の作成にあたって、あらゆる節税対策について、下記 3 点を中心に評価していきましました。

- 節税効果…節税できる金額が大きいか。
- 使いやすさ…手続きや管理は楽か。すぐに使えるか。
- リスク…いざというときのリスクは低いか。解約や金額変更は簡単か。

その結果、最もおすすめしたい節税対策を 8 つに絞ることができました。

一応おすすめ順に紹介していますが、8 つのうちどれが使えるか、どれが最も効果が高いかは状況によって異なりますので、全て読み込む必要はありません。

簡単に目を通してもらって、見えそうな節税対策があれば確認してください。

なお、本書は個人事業主の方でも参考にして頂けますが、個人事業主の場合は 5.所得分散までご確認ください。6.社宅以降は法人でないと使えない節税対策です。

節税対策を考える第一歩として、このレポートが参考になれば幸いです。

II. 節税する前に全員が知っておくべき 2 つの注意点

1. 節税は「余ったお金と時間」で行うこと

誰もがキャッシュを残すために節税を考えますが、節税をすればするほど、一時的に手元のキャッシュは減ってしまいます。もちろん例外はありますが。

例えば、100 万円の年金を支払って、30 万円節税できた場合、手元のキャッシュは 70 万円多く減ったこととなります。

もちろん単純計算で、将来的に 70 万円以上の年金を受け取れば支払ったキャッシュは回収できます。とはいえ、それには長い年月が必要です。

もし年金を支払わずに、多く残った 70 万円を本業に費やしていたら、もっと早く 70 万円以上回収できていたかもしれません。

利益が出たら反射的に「節税しないと…」と考えがちです。

しかし、毎月の固定費の半年～1 年分のキャッシュを確保できていないようであれば、キャッシュに余裕があるとは言えないため、節税にキャッシュを回すと資金繰りが苦しくなるおそれがあります。

それに節税に使えるお金と時間があるのであれば、それらを本業に費やした方が、キャッシュがたくさん残ることも多いです。

そこで節税対策は、**本業に必要なキャッシュが不足しない範囲内で行うことと、なるべく時間や手間がかからないようにすることが重要です。**

2. 目の前の税金を減らすことだけにとらわれないこと

目の前の税金を減らすことだけを考えて節税対策を行った結果、翌年度以降の税金が逆に増えてしまったり、キャッシュが不足して経営状態が悪化したりするケースは少なくありません。長い年月が経ってから相続などに悪影響を及ぼしてしまうこともあります。

節税以外のメリットやデメリット、将来的なリスクなども考慮した上で節税対策を考えましょう。

III. 小さな会社の節税対策ベスト 8

1. 小規模企業共済

① 評価 (A~C)

- 節税効果：A (高い)
- 使いやすさ：A (使いやすい)
- リスク：A (低い)

② 基本情報

- 対象者：小規模企業※の経営者や役員、個人事業主
※ 常時使用する従業員（役員、パート・アルバイト、家族従業員、共同経営者などは含まない正社員）の数が 20 人以下（商業・サービス業等は 5 人以下）の企業。
- 運営機関：中小機構（独立行政法人中小企業基盤整備機構）
- 共済サポート navi URL：<https://kyosai-web.smrj.go.jp/index.html>

③ 内容

・小規模企業共済とは？

小規模企業共済とは、経営者や役員、個人事業主などのための、積み立てによる退職金制度です。国の機関である中小機構（独立行政法人：中小企業基盤整備機構）が運営しています。

毎月掛金（1,000 円～7 万円）を積み立て、解散・廃業時や 65 歳以上になった場合などに、積み立てた金額 + α を共済金として受け取ることができます。また、掛金は 500 円単位で増額または減額できますので、無理のない範囲で掛け続けることができます。

・小規模企業共済の節税効果

掛金は全額、小規模企業共済等掛金控除として所得控除され、その分経営者や個人事業主の所得税・住民税が安くなります。（法人の経費にはならず、経営者個人から所得控除される）

掛金を支払った年に控除が受けられますので、年末近くに加入した場合でも、1 年分最大 84 万円を年内にまとめて前納すれば、その年に 84 万円の控除が受けられます。

・共済金を受け取ったとき

一方で、逆に積み立てた共済金を受け取る際には、税金はあまりかかりません。

一括受け取りであれば退職所得、分割受け取りであれば公的年金等の雑所得という取り扱いになるのですが、これらの所得はもともとあまり税金がかからない計算方法になっているからです。（退職金や年金などの老後の資金に重い税金をかけないため）

・解約手当金について

さらにこの制度の便利なところは、急に資金が必要になったときは、任意解約して解約手当金を受け取ることができることです。

※ 掛金納付月数が12ヶ月（1年）未満であれば、解約手当金は受け取れません。

また、240ヶ月（20年）未満であれば、解約手当金が掛金合計額より少なくなる場合があります。

解約手当金は一時所得という取り扱いになるのですが、一時所得も収入の1/2以下の金額にしか課税されません。

・貸付制度について

また、掛金の7割～9割を貸付してもらえる貸付制度も使い勝手がとても良いので、節税をしながら運転資金の確保までできる、優れた節税対策です。

貸付制度には、すぐに借入れできる一般貸付（利率1.5%）と、売上減少時や新規開業時などに低金利で借入れできる特別貸付（利率0.9%）の2種類があります。

特に使い勝手が良いのが一般貸付の方で、必要書類さえ提出すればすぐに借入れできる上に、返済期限が来ても手続きすれば借り換えができるため、1.5%の利子だけ支払っていただらずと借り続けることができます。

一方で特別貸付の方は、利率は0.9%に下がるものの、借入金額に応じて借入期間（概ね3年か5年）が定められており、借り換えはできません。また、審査に必要な書類が増え、審査にかかる期間も長くなるため、使い勝手は一般貸付の方が上でしょう。

④ 節税金額のシミュレーション

➤ 所得税・住民税を合わせて30%納税（所得税20%※+住民税10%）している人が、年間84万円積み立てた場合

⇒84万円×30%=252,000円の所得税・住民税が安くなります。

※ 所得税は所得に応じて税率が5%～45%まで変わるため、節税効果には個人差があります。

参考：税制上の取り扱いまとめ

- 掛金の支払い…経営者個人の所得控除（小規模企業共済等掛金控除）

※法人の経費にはならない。

- 掛金の額…月額 1,000 円～70,000 円。

500 円単位で設定可能。後から増減も可能。

- 掛金を控除できる時期…掛金を支払った年に控除。

- 共済金の受け取り

⇒ 一括受け取りの場合…退職所得

- ◇ 退職所得の計算方法

$(\text{一般退職手当等の収入金額} - \text{退職所得控除額※}) \times 1/2$

※ 退職所得控除額の計算

・勤続年数 20 年以下…40 万円×勤続年数（最低 80 万円）

・勤続年数 20 年超…800 万円+70 万円×（勤続年数-20 年）

⇒ 分割受け取りの場合…公的年金等の雑所得

- ◇ 公的年金等の雑所得の計算方法

公的年金等の収入金額の合計額×割合-控除額（速算表による）

- 解約手当金の受け取り…一時所得

- ◇ 一時所得の計算方法

総収入金額-収入を得るために支出した金額-特別控除額(50 万円)

(この金額の 1/2 だけ、総所得金額に加算される)

2. 経営セーフティ共済（倒産防止共済）

① 評価（A～C）

- 節税効果：B（普通）
- 使いやすさ：A（使いやすい）
- リスク：A（低い）

② 基本情報

- 対象者：継続して1年以上事業を行っている中小企業者※（法人、個人事業主）
 - ※ 例えば小売業の場合、資本金 5,000 万円以下（または常時使用する従業員数 50 人以下）の企業で、業種によって範囲が異なる。詳細は共済サポート navi 参照。
- 運営機関：中小機構（独立行政法人中小企業基盤整備機構）
- 共済サポート navi URL：<https://kyosai-web.smrj.go.jp/index.html>

③ 内容

・経営セーフティ共済とは？

経営セーフティ共済（倒産防止共済）とは、取引先が倒産して売掛金などの回収が困難になったときに資金を借入れできる、連鎖倒産を防ぐための制度です。

小規模企業共済と同じく、国の機関である中小機構が運営しています。

毎月掛金を 5,000 円から 20 万円までの範囲で支払い、掛金総額が 800 万円に達するまで積み立てることができます。

取引先が倒産した場合には、無担保・無保証人で掛金の最高 10 倍（最高 8,000 万円）までの金額を共済金として借入れできます。

また、掛金は 5,000 円単位で増額または減額できますので、無理のない範囲で掛け続けることができます。

そして、解約した場合は積み立てた金額を解約手当金として受け取れます。

掛金納付月数が 12 ヶ月（1 年）未満であれば、解約手当金は受け取れません。掛金を 12 か

月以上納めていれば掛金総額の 8 割以上が戻り、40 か月以上納めていれば、掛金全額が戻ります

・節税スキームの全体像

掛金は全額経費（法人の場合は損金、個人事業主の場合は必要経費）にできますが、逆に解約した場合の解約手当金は全額収入（法人の場合は益金、個人事業主の場合は事業所得の収入金額）計上されます。

したがって、掛金を支払っている年は節税できても、解約した年は税金が増えるので、納税を先延ばしにしているに過ぎません。一般的にこれを『課税の繰り延べ』と呼びます。

しかし、経営セーフティ共済は掛金を自由に変えられて、いつでも解約できるという特徴があるため、**利益が大きく税率が高い年度に掛金をたくさん支払って、利益が少なく税率が低い年度に解約手当金を受け取る**ことによって、節税効果を発揮することができます。

例えば法人の場合、法人税等（法人税、法人住民税、法人事業税）の合計税率は、所得が年 800 万円以下であれば約 25%、年 800 万円超であれば約 35%と、年 800 万円を境目にして税率が一気に 10%も上昇します。

よって所得が年 800 万円を超える年に掛金を支払い、年 800 万円以下の年に解約手当金を受け取ることができれば、最大の節税効果を発揮することができます。（具体的な節税金額については④節税金額のシミュレーションで解説しています。）

この掛金を自由に変えられて、いつでも解約できるという点が、同じく納税の先延ばしの効果がある生命保険などの商品より便利なところです。

・一時貸付金について

小規模企業共済と同じく、掛金の一部を貸付してもらえる一時貸付金の使い勝手がよく、必要書類さえ提出すれば掛金総額の約 70%～95%を借入できます。

金融機関のような審査もないため、書類に不備がなければ 10 日前後で入金されるそうです。

また、利率も 0.9%と低く、返済期間は 1 年ですが借り換えもできるため、借り換えの手続きと利息の支払を続けられれば、ずっと借り続けることもできます。

ちなみに取引先が倒産した場合などは、掛金の最高 10 倍（最高 8,000 万円）までの共済金を借入れることができますが、共済金は無利子である代わりに、共済金の 1/10 の掛金が控除されてしまいます。

例えば 8,000 万円共済金を受け取ったら、800 万円（8,000 万円×1/10）の掛金がなかったことにされてしまうため、よほどのピンチでなければ共済金を受け取るより、一時貸付金を受け取った方がいいでしょう。

④ 節税金額のシミュレーション

- A) 4 年連続で 1,000 万円の利益が出ている法人について、5 年目の利益が 0 円となってしまった場合の法人税等（法人税、法人住民税、法人事業税）の合計額
- ・1～4 年目の法人税等の額…利益 1,000 万円に対する法人税等の額が約 270 万円
 - ・5 年目の法人税等の額…0 円
 - ・1～5 年の法人税等の合計額…270 万円×4 年分 = **1,080 万円**
- B) A と同じ状況だが、1～4 年目に毎年 200 万円の経営セーフティ共済を支払い、5 年目に解約手当金 800 万円を受けとったため、1～5 年目の利益がすべて 800 万円となった場合の法人税等の合計額
- ・1 年分の法人税等の額…利益 800 万円に対する法人税等の額が約 200 万円
 - ・1～5 年の法人税等の合計額…200 万円×5 年分 = **1,000 万円**

このように、A・B ともに 5 年間で 4,000 万円の利益が出ている点は同じだが、法人税等の合計額には 80 万円の差が出る。B の方は経営セーフティ共済の活用によって、5 年ともすべて 800 万円以下の利益に抑え、法人税等の合計税率を抑えることができたからです。

参考：税制上の取り扱いまとめ

- 掛金の支払い…全額経費（法人の場合は損金、個人事業主の場合は必要経費）
- 掛金の額…月額 5,000 円～200,000 円。5,000 円単位で設定可能。
- 解約手当金の受け取り…全額収入（法人の場合は益金、個人事業主の場合は事業所得の収入金額）

3. ふるさと納税

① 評価 (A～C)

- 節税効果：C (低い)
- 使いやすさ：A (使いやすい)
- リスク：A (低い)

② 基本情報

- 対象者：個人 (法人経営者、個人事業主、会社員など誰でも OK)
- 運営機関：総務省

③ 内容

・ふるさと納税とは？

ふるさと納税とは、自治体に対する寄付金のうち、2,000 円を超える部分を所得税・住民税から全額控除してくれる制度です。

例えば、5 万円ふるさと納税した場合、所得税・住民税が 4 万 8,000 円安くなるので、自己負担は実質 2,000 円で返礼品がもらえます。

ただし、税額控除してもらえる金額には上限があり、上限を超えて寄付すると、所得税・住民税は安くなりません。

とはいえ、もし上限を超えて寄付をしても、普通に返礼品をお買い物しているのと似たようなものなので、めちゃくちゃ損するというわけではありません。

しかし、ふるさと納税の返礼割合は 3 割以下と地方税法で定められているため、自治体が 3,000 円以下で仕入れたものを 10,000 円を買う計算になるので、ものにもよりますがお得な買い物である可能性は低いです。

・ふるさと納税の税額控除の受け方

自治体から返礼品と一緒に届く「寄附金受領証明書」を 1 枚 1 枚保管しておき、確定申告時にその情報を入力すれば、ふるさと納税の税額控除を受けることができます。

または、ふるさと納税ポータルサイトで発行できる、1 年分の寄付の履歴をまとめた「寄附金控除に関する証明書」の XML データを、e-Tax で電子送信する方法もあります。

・ふるさと納税の上限額の計算方法

厳密な計算方法は複雑なので理解しなくても大丈夫ですが、ふるさと納税は下記の3段階に分けて控除されていきます。

- A. 所得税からの控除
- B. 住民税からの控除（基本分）
- C. 住民税からの控除（特例分）

具体的な計算方法は『④節税金額のシミュレーション』で解説しますが、A、Bが通常の寄付金控除で、Cがふるさと納税特有の控除です。A、Bで控除しきれなかった残額を、Cで控除するイメージです。そして、Cの上限が「住民税所得割額の2割」となります。

よく「ふるさと納税の上限はいくらなの？」と聞かれますが、見てのとおり計算方法が複雑なので、自分で計算するのはお勧めできません。

ふるさと納税を取り扱っている各サイトに、上限をシミュレーションしてくれるページがありますので、そちらのご利用をお勧めします。

下記のブログ記事でふるさと納税サイト『さとふる』のシミュレーションページを使って上限額を計算する方法を解説していますので、参考にしてください。

【ふるさと納税の上限額はいくら？超カンタンな上限シミュレーション】

<https://itayama-syo-zeirishi.jp/hometown-tax-upper-limit/>

④ 節税金額のシミュレーション

➤ 5万円ふるさと納税した場合（所得税率10%、住民税所得割20万円の場合）

A) 所得税からの控除

$$(5 \text{万円} - 2,000 \text{円}) \times 10\% = 4,800 \text{円}$$

B) 住民税からの控除（基本分）

$$(5 \text{万円} - 2,000 \text{円}) \times 10\% = 4,800 \text{円}$$

C) 住民税からの控除（特例分）

$$(5 \text{万円} - 2,000 \text{円}) \times (100\% - 10\% - 10\%) = 38,400 \text{円}※$$

※上限である住民税所得割20万円×2割=4万円より低いため、38,400円全額控除してもらえる。

D) 控除額合計

$$4,800 \text{円(A)} + 4,800 \text{円(B)} + 38,400 \text{円(C)} = \mathbf{48,000 \text{円}}$$

参考：税制上の取り扱いまとめ

➤ 控除の内容

自治体に対する寄付金のうち、2,000円を超える部分が個人の所得税・住民税から全額控除される（下記Cの上限あり）

➤ 控除額の正確な計算方法

A) 所得税からの控除 = (ふるさと納税額※ - 2,000円) × 「所得税の税率」

※ふるさと納税額は、総所得金額等の40%が上限

B) 住民税からの控除（基本分） = (ふるさと納税額※ - 2,000円) × 10%

※ふるさと納税額は、総所得金額等の30%が上限

C) 住民税からの控除（特例分）※ = (ふるさと納税額 - 2,000円) × (100% - 10%（基本分） - 所得税の税率)

※住民税所得割額の2割が上限

4. iDeCo

① 評価

節税効果：A（高い）

使いやすさ：B（普通）

リスク：B（少し有り）

② 基本情報

- 対象者：20 歳以上 65 歳未満の個人※（法人経営者、個人事業主、会社員など誰でも OK）

※ 国民年金を免除されている方など、一部加入できない方もいます。

- 運営機関：国民年金基金連合会

- iDeCo 公式サイト URL：<https://www.ideco-koushiki.jp/>

③ 内容

iDeCo とは？

iDeCo とは、自分で支払った掛金を自分で運用し、60 歳以降に年金として受け取ることができる年金制度です。

小規模企業共済と同じく、掛金が全額所得控除（小規模企業共済等掛金控除）されるため、節税効果が高いです。

また、年金を受け取るときも公的年金等の雑所得（一時金として受け取る場合は退職所得）となるため、あまり税金がかかりません。

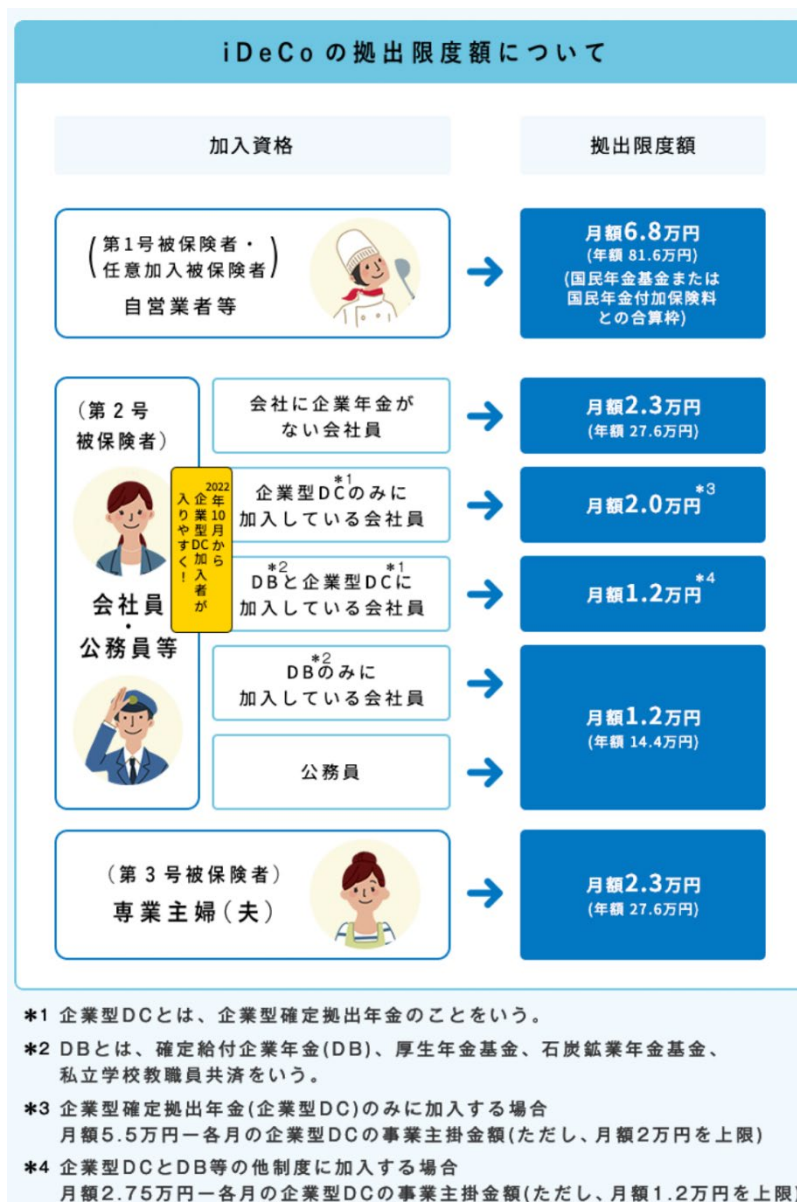
さらに、通常は投資信託などの金融商品を運用すると、運用益に約 20%の税金がかかりますが、iDeCo ではこれも非課税となるため、かなり手厚い税制優遇が設けられています。

iDeCo の拠出限度額について

iDeCo の掛金は月々5,000 円以上 1,000 円単位で設定できますが、掛金の拠出限度額は第 1 号被保険者（個人事業主）と第 2 号（会社員・公務員）、第 3 号（専業主婦・専業主夫）で大きく異なります。

詳しくは iDeCo 公式サイトに掲載されている次の図をご確認ください。

・ 図表：iDeCo の掛金拠出限度額



(出展:iDeCo 公式サイト iDeCo の加入資格・掛金・受取方法等 <https://www.ideco-koushiki.jp/guide/structure.html>)

・ iDeCo のリスク

節税効果はとても優れている iDeCo ですが、運用商品を自分で選ばないといけないため、投資の知識がない人には導入のハードルが高く、選ぶ商品によっては運用損が出てしまうリスクがあります。

また、あくまで年金制度ですので、60 歳になるまでお金を引き出すことができないリスクも大きいです。

・国民年金基金との比較

個人事業主であれば、給付額が確定している国民年金基金の方を選ぶことができます。こちらも iDeCo と似たような制度ですが、運用が要らないため導入のハードルは下がります。

ただし、こちらも同じ年金制度ですので、60 歳になるまでお金を引き出すことができないことに変わりはありません。

・NISA との比較

そこで私がおすすめしているのは、iDeCo と同じく運用益が非課税になる NISA です。こちらは掛け金を所得控除してもらえないわけではありませんが、いつでも運用商品を売却して換金できるため、お金が動かせなくなるリスクはありません。

加えて、iDeCo の運用商品は投資信託が中心ですが、NISA であれば個別株など幅広い運用商品から選ぶことができるため、自分で運用できる人はこちらもおすすめです。

NISA について詳しく知りたい方は下記のブログ記事を参照してください。

【2024 年から始まる新 NISA のすゝめ】

<https://itayama-syo-zeirishi.jp/2024nisa/>

④ 節税金額のシミュレーション

➤ 所得税・住民税を合わせて 30% 納税（所得税 20%※+住民税 10%）している人が、iDeCo の掛け金を月額 2.3 万円、年間 27.6 万円支払った場合

⇒ $27.6 \text{万円} \times 30\% = 82,800 \text{円}$ の所得税・住民税が安くなります。

※ 所得税は所得に応じて税率が 5%~45% まで変わるため、節税効果には個人差があります。

参考：税制上の取り扱いまとめ

- 掛金の支払い…全額が所得控除(小規模企業共済等掛金控除)対象
- 掛金の額…月々 5,000 円以上 1,000 円単位で拠出限度額まで
- 運用益…非課税
- 老齢給付金の受取り

⇒ 年金として受け取った場合…公的年金等の雑所得

◇ 計算方法：公的年金等の収入金額の合計額×割合－控除額

⇒ 一時金として受け取った場合…退職所得

◇ 計算方法：(一般退職手当等の収入金額－退職所得控除額) × 1/2

5. 所得分散

① 評価 (A～C)

- 節税効果：A (高い)
- 使いやすさ：C (使いにくい)
- リスク：B (少し有り)

② 基本情報

- 対象者：法人、法人の経営者・役員、個人事業主

③ 内容

・所得を分散させるとなぜ節税になるのか？

個人の所得税等（所得税・住民税・事業税）は、所得が増えれば増えるほど税率が上がります（約15%～55%）。そのため、所得を1人に集中させるよりも、複数人に分散した方が納税額は小さくなります。

一方、法人税等（法人税・法人住民税・法人事業税）は、所得が増えても税率はあまり変わりません（約25%～35%）。

したがって会社が出した利益をすべて経営者に役員報酬として支払うよりも、配偶者等の親族にも役員報酬を支払い、会社にも利益を残して所得を分散させた方が、納税額は小さくなります。

（誰にいくら振り分けたら納税額が小さくなるのかを調べるためには、社会保険料なども考慮した上でシミュレーションする必要があります。）

・所得を分散させる手間やリスク

ただし、配偶者等の親族に支払う役員報酬や給与が不相当に高い場合は、税務調査時に否認されるおそれがあります。

どこからが不相当に高いという明確な基準はありませんが、役職や業務内容に応じて、客観的にみて常識の範囲内だと思われる金額に設定しなければなりません。

加えて、個人事業主が配偶者等の親族に給与を支払う場合は、青色事業専従者給与に関する

届出書の提出が必要であったり、一定期間その事業に専ら従事（専業）していないと経費にできなかったりと、要件が厳しいので要注意です。

また、納税額だけを意識して所得を分散してしまうと、会社運営に必要なキャッシュが不足したり、役員報酬を支払っている配偶者と離婚して報酬の支払いでもめたり、思わぬ問題が発生するおそれがあります。

納税額だけでなく、将来的な計画も考慮した上で、所得を分散する必要があります。

④ 節税金額のシミュレーション

▶ 経営者の夫、従業員の妻だけの法人について、法人の利益が1,500万円（夫の役員報酬と社会保険料、妻の給料手当を差し引く前の金額）あった場合

A) 役員報酬・給料を支払わず、すべて法人の利益とした場合

⇒約450万円（1,500万円の利益に対して約30%）の法人税等がかかる。

※ この場合、法人にすべてのお金が残ってしまうため、将来的に夫妻に給料等で支払うときにさらに税金・社会保険料がかかる。

B) 法人の利益1,500万円について、すべて夫に支払うために、約1,350万円の役員報酬と約150万円の社会保険料を支払った場合

⇒夫にも約150万円の社会保険料負担と、約240万円の所得税・住民税がかかるため、**総額540万円（約36%）**の社会保険料・所得税・住民税がかかる

C) 夫に約500万円の役員報酬（社会保険料約75万円）、妻に約120万円の給料手当（社会保険は夫の扶養内で0円）を支払い、会社に利益が約805万円残った場合

⇒社会保険料負担は夫と会社合わせて約150万円。会社にかかる法人税等は約197万円。所得税・住民税は夫約30万円、妻約3万円。**総額約380万円（約25%）**の社会保険料・所得税・住民税がかかる

このように、法人の利益が同じ1,500万円でも、どのように所得を分散させるかで最大160万円も税金・社会保険料の負担が変わります。

参考：税制上の取り扱いのまとめ

▶ 法人の場合

⇒ 配偶者等が役員の場合の役員報酬について

役員報酬は、不相当に高額な部分は損金不算入となる。

役員の主な業務は意思決定なので、

必ずしも日常業務を行っている必要はないが、

業務内容や意志決定への関与度合、

同業他社平均などを考慮した上で支給金額を決定する必要がある。

⇒ 配偶者等が従業員の場合の給与について

役員の親族は「特殊関係使用人」に該当するため、

たとえ従業員であっても、不相当に高額な部分は損金不算入となる。

従業員の場合は、日常的に業務を行っている必要があり、

業務内容や勤務時間、経験年数、他の従業員との比較等を

考慮した上で支給金額を決定する必要がある。

▶ 個人事業主の場合

⇒ 青色申告の場合の青色事業専従者給与について

その年を通じて6月を超える期間、

その事業に専ら従事していること、

『青色事業専従者給与に関する届出書』を

提出期限までに提出していることなどが要件。

労務の対価として相当であると認められる部分のみ

必要経費にできる。

6. 社宅

① 評価

- 節税効果：A（高い）
- 使いやすさ：B（普通）
- リスク：B（少し有り）

② 基本情報

- 対象者…法人、法人の経営者・役員

③ 内容

・社宅が節税になる理由

会社の役員が個人で家賃を支払っても経費にはなりません。法人契約をして社宅として個人に貸し出せば、法人が支払った家賃は法人の経費にすることができます。

当然、貸し出した個人から社宅の家賃を受け取る必要があります。受け取る家賃は法人の収入として計上されます。

もし個人から家賃を受け取らないとか、ものすごく低い家賃しか受け取らない場合は、個人に経済的利益を与えているものとして、個人の給与所得として課税されてしまいます。

支払った家賃が経費になって、受け取った家賃が収入になるのであれば、節税にはならないのではないか？と思われるかもしれませんが、社宅が小規模住宅に該当すれば、受け取る家賃の金額をかなり低く抑えることができます。

受取家賃が支払家賃の2割以下になることが多く、その差額である家賃の8割以上が法人の経費にできることになるため、節税効果は大きいです。

さらに、個人の家賃負担が2割以下に抑えられるため、その分個人の役員報酬を下げれば、個人の所得税や社会保険料も大幅に削減できます。

なお、社宅を賃貸ではなく購入して個人に貸し出した場合、建物部分の減価償却費が法人の経費になり、個人から受け取る家賃が収入計上（家賃の計算方法は賃貸と同じ）されます。

しかし、個人宅であれば使える住宅ローン控除や、居住用住宅を売却した時の3,000万円控除などの規定が適用できなくなるなどのデメリットもあるため、今回は社宅を購入した場合の解説は割愛します。

・小規模住宅とは？

小規模住宅とは、床面積が99㎡以下（法定耐用年数が30年以下の建物の場合は132㎡以下）である住宅のことです。

法定耐用年数が30年以下であるかどうかは、次のとおり建物の造りによってこととなります。

☆建物の造りと法定耐用年数

①法定耐用年数が30年超の建物（床面積99㎡以下なら小規模住宅）

⇒鉄骨鉄筋コンクリート造、鉄筋コンクリート造、れんが造、石造、ブロック造、金属造で骨格材の肉厚が4mmを超えるもの

②法定耐用年数が30年以下の建物（床面積132㎡以下なら小規模住宅）

⇒木造、合成樹脂造、木造モルタル造、金属造で骨格材の肉厚が4mm以下のもの

なお、マンションなど区分所有の建物である場合は、専用部分の床面積だけでなく、他の居住者との共用部分の床面積についても、自分の持ち分は加えた床面積で判定しないといけないのでご注意ください。

・社宅が小規模住宅でない場合

役員社宅が小規模住宅に該当しない場合は、最低でも支払家賃の50%以上は家賃を受け取らないといけないため、法人の経費にできるのは家賃の50%以下になってしまいます。

したがって物件選びの際は、建物の造りや床面積は必ずチェックしてください。

社宅が小規模住宅である場合と、小規模住宅でない場合の受取家賃の具体的な計算方法については、【参考：税制上の取り扱いまとめ】をご確認ください。

なお、床面積が240㎡を超えたり、240㎡以下でもプールなどの趣味嗜好を反映した設備があると、豪華社宅と見なされてしまうおそれがあります。豪華社宅と見なされてしまうと、通常取るべき家賃を受け取らないといけなくなるため、節税効果はなくなってしまいます。

④ 節税金額のシミュレーション

- 家賃月額 10 万円の小規模住宅について、法人が賃貸契約をして、代表者に社宅として貸し出した場合。代表者からの受取家賃は月額 2 万円（支払家賃の 2 割）とする。また、代表者個人の家賃負担が月額 8 万円減少（10 万円→2 万円）するため、月額 8 万円役員報酬を下げて、所得税や社会保険料も削減するものとする。

A) 法人の節税額

支払家賃 10 万円と受取家賃 2 万円との差額 8 万円法人の経費が増える。
年間 96 万円（8 万円×12 ヶ月）経費が増え、法人税等の税率は 30% とすると、
28.8 万円（96 万円×30%）法人税等が安くなる。

B) 代表者個人の節税額

月額 8 万円、年間 96 万円役員報酬を下げたため、代表者の税率が 30%（所得税 20% + 住民税 10%）とすると、**28.8 万円**（96 万円×30%）所得税・住民税も安くなる。

C) 法人・代表者個人の社会保険料の節約額

社会保険料は役員報酬の約 30%（法人・代表者で約 15% ずつ負担）かかるので、年間 96 万円役員報酬が下がれば、**28.8 万円**（96 万円×30%）社会保険料も安くなる。

D) A+B+C=86.4 万円※

※ 実際は法人と代表の社会保険料負担の減少等に伴って、逆に法人税等や所得税等の税額は上がりますが、計算が複雑になるため割愛しています。

参考：税制上の取り扱いまとめ

1 社宅が小規模な住宅である場合（所得税法基本通達 36-41）

次の(1)から(3)まで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(平方メートル)÷(3.3平方メートル))
- (3) (その年度の敷地の固定資産税の課税標準額)×0.22%

(注1) 小規模な住宅とは、法定耐用年数が30年以下の建物の場合には床面積が132平方メートル以下である住宅、法定耐用年数が30年を超える建物の場合には床面積が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。

2 社宅が小規模な住宅でない場合（所得税法基本通達 36-40）

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、法定耐用年数が30年を超える建物の場合には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が多い金額が賃貸料相当額になります。

3 豪華社宅である場合（平7課法8-1外）

上記算式の適用はなく、通常支払うべき使用料が賃貸料相当額になります。

(注2) いわゆる豪華社宅であるかどうかは、床面積が240平方メートルを超えるものうち、取得価額、支払賃貸料の額、内外装の状況等各種の要素を総合勘案して判定します。なお、床面積が240平方メートル以下のものであっても、一般に貸与されている住宅等に設置されていないプール等の設備や役員個人の嗜好を著しく反映した設備等を有するものについては、いわゆる豪華社宅に該当することとなります。

7. 出張旅費日当

① 評価

- 節税効果：B（普通）
- 使いやすさ：C（使いにくい）
- リスク：B（少し有り）

② 基本情報

- 対象者…法人、日当の受給者

③ 内容

・出張旅費日当とは？

出張旅費日当とは、出張時に日当として支給される手当のことです。交通費や宿泊費は実費精算した上で、別途日当が支給される会社が多いですが、交通費や宿泊費も含めて、すべて日当として支給される会社もあります。

手当であれば給与に含めないといけない気もしますが、日当の場合は、通常必要と認められる範囲内であれば非課税となり、給与として課税されません。

会社の経理処理上も、交通費や宿泊費と同じく、旅費交通費として経費にできます。

このような処理が認められている理由は、出張すると食費や消耗品代などが余計にかかりますが、いちいち実費精算するのは手間がかかるので、日当としてまとめて経費計上することが認められているからです。

したがって、経営者に同じお金を支払うのであれば、役員報酬を支給するより、日当として支給した方が、経営者の所得税額が小さくなります。

法人からすれば、役員報酬であれ、旅費交通費であれ、経費に変わりはありませんが、旅費交通費が消費税の課税仕入れとなるため、消費税の納税額が少し小さくなります。

さらに、日当には社会保険料がかからないので、法人・個人とも社会保険料負担が減るため、出張が多い業種であれば、相当の社会保険料・税負担を軽減できることもあります。

・出張旅費日当はいくらまで非課税？

ただし、日当として通常必要と認められる金額がどこからどこまでなのか、明確な基準がないため、日当の金額設定には注意が必要です。

所得税法上、いくらまでなら非課税という定めはなく、所得税基本通達（国税庁の取り扱いの指針）において、下記2点を総合勘案して非課税か否か判定することになっています。

☆非課税とされる旅費の範囲（所得税法基本通達9-3の要約）

非課税とされる旅費に該当するかの判定にあたっては、次の事項を勘案する。

(1)支給額が、役員及び使用人の全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

(2)支給額が、同業種、同規模の他社が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

つまり、役員だけでなく従業員も含めた全員に日当を支給する、出張旅費規程などの基準があって、その基準も役員だけ日当が高すぎるとか、同業他社に比べて日当が高すぎるとか、アンバランスなものでなければ、日当は非課税と判定してもらえるということです。

そこで気になるのが同業他社の日当の金額ですが、これがわかる公的な統計は残念ながらありません。過去の判例や民間のシンクタンクの統計を見てみると、日当として支給されている金額は、役員でもせいぜい5,000円以下、一般従業員は3,000円以下です。（交通費、宿泊費は実費精算した場合の金額）

ただし、こういった統計の調査対象になっているのはほとんど数百人～千人以上の規模の大企業で、私たちのような小さな会社がこれに従って日当を決める必要はありません。

最近は物価も高くなっていて、宿泊してホテルで朝食をとればそれだけで1,000円～2,000円かかりますし、昼食や夕食でも同じぐらいかかるとすれば、食費だけで1泊5,000円～1万円ぐらいかかってもおかしくはありません。

また、小さな会社の場合は、役員と一般従業員の給与格差も大きく、例えば役員の年収が一般従業員の3倍あれば、一般従業員の日当が3,000円として、役員がその3倍の9,000円の日当を受け取っていてもおかしくはないわけです。

・代表取締役の日当設定の注意点

したがって、役職ごとの給与格差を考慮した、バランスがとれた出張旅費規程を作成し、そのとおり運用できていれば、代表取締役の日当を1万円程度（交通費、宿泊費は別）に設定したとしても、まず給与課税されることはないでしょう。なお、宿泊しない日帰り出張でも日当は支給できますが、金額は1/2程度に下げるのが一般的です。

たまに日当を多額（交通費、宿泊費は別で3万円以上）に設定して、節税を狙う手法をネット上で見かけますが、それができる根拠を確認してみると、どれも「過去に指摘されたことがない」「国税OBが監修している」など法的根拠が薄いものでしたので注意してください。

たしかに代表取締役の役員報酬が高ければ、多額の日当を支給することはできますが、バランスがとれた出張旅費規程を作成すれば、金額はたいてい2万円以下に収まるはずです。

それに日当の金額を上げすぎると、税務調査時に同業他社と比べて高すぎると指摘されるリスクも上がります。同業他社の出張旅費規程のデータは国税庁でも持っていませんので、指摘はできても実際に給与課税するのは難しいと思いますが、何らかのデータを収集して、高すぎる部分を給与課税することは不可能ではないはずです。

もし日当の高すぎる部分が給与課税された場合は、代表取締役個人が給与課税されるだけでなく、その部分は役員報酬として法人の経費にすることも認められず（定額の役員報酬ではないため）、消費税の仕入税額控除も認められないため、追徴税額は大きくなります。

④ 節税金額のシミュレーション

➤ 代表取締役に日当を年間50万円分支給した場合において、役員報酬で50万円支給する場合と比べた負担減少額（代表の所得税・住民税の税率は30%、社会保険料率も30%（法人・個人15%ずつ）とする）

A) 代表の所得税・住民税負担の減少額… $50 \text{万円} \times 30\% = 15 \text{万円}$

B) 法人の消費税負担の減少額… $50 \text{万円} \times 10/110 = 4.5 \text{万円}$

C) 法人・代表の社会保険料負担の減少額… $50 \text{万円} \times 30\% = 15 \text{万円}$

D) $A+B+C = 34.5 \text{万円}$ ※

※ 実際は法人と代表の社会保険料負担の減少等に伴って、逆に法人税等や所得税等の税額は上がりますが、計算が複雑になるため割愛しています。

参考：税制上の取り扱いまとめ

- 日当の支給…受給者は非課税。
法人は旅費交通費として経費計上。消費税の仕入税額控除可。
- 非課税とされる旅費の範囲（所得税法基本通達 9-3 の要約）
非課税とされる旅費に該当するかの判定にあたっては、次の事項を
勘案する。
(1)支給額が、役員及び使用人の全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
(2)支給額が、同業種、同規模の他社が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
- 通常必要と認められる金額を超えた場合
⇒受給者は給与課税。法人は役員報酬又は給与手当として経費計上
(役員の場合は損金不算入となる)

8. 事前確定届出給与

① 評価 (A~C)

- 節税効果：A (高い)
- 使いやすさ：C (使いにくい)
- リスク：C (高い)

② 基本情報

- 対象者：法人、法人の経営者・役員

③ 内容

・事前確定届出給与とは？

事前確定届出給与とは、いわゆる役員給与のことです。役員の場合は従業員とちがって、定時株主総会等で役員給与の支給を決めた日から 1 月以内に、その支給日や支給金額を、事前に税務署に届出して確定しておかなければなりません。(事前確定届出給与に関する届出)

従業員の給与は直前までの業績に応じて上げ下げできますが、役員給与はこのように事前に確定させておかなければならないため、役員給与を調整して法人税を節税するようなことはできない決まりになっています。

したがって、事前に届出した内容と支給金額が 1 円でもズレると、役員給与は全額損金にできないリスクがあるため、役員の場合は給与を支給せずに、毎月定額の役員報酬(定期同額給与)のみ支給するのが一般的です。

・役員給与で社会保険料を節約するスキームの全体像

しかし、毎月定額の役員報酬を低く抑えて、役員給与を高額に設定することによって、社会保険料を大幅に節約できます。(税金は減らないので、節税対策というより社保対策です。)

なぜなら、給与にかかる社会保険料には上限があり、健康保険は年間 573 万円(4 月~3 月の累計額)、厚生年金は月間 150 万円までの給与にしか社会保険料がかからないからです。

仮に役員給与を 700 万円支給したとしても、健康保険料は 573 万円分までの給与にしかかからないため、上限を超える 127 万円分には健康保険料がかかりません。厚生年金保険料

の方は上限が 150 万円しかないので、それを超える 550 万円分の賞与には厚生年金保険料がかからないこととなります。

同じ 700 万円を毎月定額の役員報酬で支給すると、700 万円全額に対して、健康保険料と厚生年金保険料がかかります。

だからといって毎月定額の役員報酬を 0 円として、すべて役員賞与として支給してしまうと、役員賞与を 12 分割した金額から社会保険料を計算するような方法に変わってしまいますので、毎月定額の役員報酬も少額ながら支給する必要があります。

したがって具体的な社会保険料の節約額については、毎月定額の役員報酬と役員賞与の両方にかかる社会保険料を合わせて計算する必要がありますので、詳細は『④社会保険料の節約額のシミュレーション』を参照してください。

・役員賞与で社会保険料を節約するリスク

とにかくこのスキームを使えば社会保険料を大幅に節約できますが、それなのにこれを採用している会社がそれほど多くないのは、それなりにリスクもあるからです。主なリスクを 3 つ挙げると次のとおりです。

☆役員賞与で社会保険料を節約するリスク

- A) 事前確定届出給与に関する届出書の提出もれ、支給日・支給金額の間違いなどのミスがあると、役員賞与が全額損金にできなくなる。
- B) 役員賞与支給時に会社のキャッシュが一気に減るため、資金繰りがやりづらくなる。
- C) 役員退職金の計算時に、役員賞与分は計算に入れてもらえなかった判例がある。

このほか、将来もらえる年金や、傷病手当金などの給付金が減るリスクもありますが、通常は社会保険料を節約できるメリットの方が大きいので、ここには挙げていません。

また、このスキームを禁止する何らかの制度改正がされることを懸念する税理士さんも多いですが、これだけ世間に浸透しているスキームにも関わらず、いきなりこれを使っている会社に罰則を課すような手痛い改正がされるとまでは考えづらいです。

それよりも怖いのは、A のようなケアレスミスによって、役員賞与が全額損金にできなくなることや、B のように資金繰りがやりづらくなることです。

いずれもきちんと管理していれば防げるリスクですが、どこかで1度でもミスをしたら大変なことになるので、顧問税理士としてはこちらから提案しづらいのが現状です。

経理体制がしっかり整っていれば別ですが、小さな会社の場合は経営者やその奥さんが片手間で経理をしているようなところも少なくないので。

さらに、得体が知れず、多くの税理士が警戒するのは、Cの役員退職金が少額しか認めてもらえないかもしれないリスクです。

・役員退職金はどこまで経費に認めてもらえるのか？

そもそも役員退職金はどこまで経費に認めてもらえるのか？というと、法人税法で具体的な計算方法は定められていません。過去の裁判例で最もよく使われてきた計算方法は、次の『功績倍率法』です。

☆功績倍率法⇒役員退職金の適正額＝最終報酬月額×勤続年数×功績倍率

例えば、退職直前の役員報酬が月額100万円、勤続年数が20年、功績倍率が3.0の場合、**100万円×20年×3.0＝6,000万円**が役員退職金の適正額となります。

ちなみに功績倍率とは、会社への貢献度合いに応じて、役員退職金に一定の倍率をかけるものです。昭和55年の裁判で国側が示した、『社長3.0、専務2.4、常務2.2、平取締役1.8、監査役1.6』などの倍率が使われることが多いです。

裁判ではこの「功績倍率がいくらか？」でもめることが多いのですが、今回問題になっているのは「最終報酬月額がいくらか？」の部分です。

今回のように毎月定額の役員報酬を低く抑えて、役員賞与を高額に設定している場合、最終報酬月額が字面のとおり、毎月定額で支払っている役員報酬のみから計算されるのであれば、役員退職金も極端に低い金額になってしまいます。

一方で、役員賞与も役員報酬の一部なのだから、役員賞与も含めた年間の報酬を12で割った金額をもって最終報酬月額としてもらえるのであれば、役員退職金が極端に低くなるようなことは起こりません。

・最終報酬月額に役員賞与は含めてもらえるのか？

これがどちらになるのかを争った判例として、よく知られているのが平成 27 年 6 月 23 日の裁決ですが、そのときは最終報酬月額に、役員賞与の金額は含めないものとされました。

ただし、このときは事前確定届出給与の届出はしていたものの、実際は役員賞与を支給されていなかったため、役員賞与を除外して最終報酬月額が計算されたのもうなずけます。

また、このときの役員賞与の金額も、毎月定額の役員報酬の 3 ヶ月分の金額であり、今回のスキームのように役員賞与を極端に高く設定しているものではありませんでした。

今回のように役員報酬のほとんどを役員賞与として支給している場合において、役員退職金の計算に役員賞与を含めないのは、明らかに合理的ではありません。

よって、役員賞与も含めて退職金の計算をすることを、役員退職給与規定で定めておき、そのとおり運用すれば、最終報酬月額に役員賞与を含めてもらえる可能性は十分にあります。

しかし、これについて争われた判例はないので、答えは誰にもわかりません。

裁判で答えが出るまでは、退職直前には役員賞与の支給をやめて、毎月定額の役員報酬を上げるなどの対策をした方が無難でしょう。

④ 社会保険料の節約額のシミュレーション

- 年間 800 万円の役員報酬を毎月定額(月 666,666 円)で支給した場合(40 歳以上)
社会保険料は月約 10 万円、**年間約 120 万円(個人負担分のみ)**
- 年間 800 万円の役員報酬のうち、毎月定額の役員報酬を月 8 万円、年間 96 万円とし、残額 704 万円を役員賞与で支給した場合(40 歳以上)
 - A) 月 8 万円の役員報酬にかかる社会保険料…月約 1.27 万円、年間約 15.2 万円
 - B) 役員賞与 704 万円にかかる社会保険料
健康保険料… $573 \text{ 万円} \times 11.91\% \text{ (京都府)} \times 1/2 = \text{約 } 34.1 \text{ 万円}$
厚生年金保険料… $150 \text{ 万円} \times 18.3\% \text{ (京都府)} \times 1/2 = \text{約 } 13.7 \text{ 万円}$
合計…約 47.8 万円
 - C) $A+B =$ **年間約 63 万円(個人負担分のみ)**

このように、個人負担分だけでも社会保険料が年間約 57 万円(120 万円 - 63 万円)節約でき、会社負担分も合わせると、その 2 倍の年間 114 万円の社会保険料が節約できます。

参考：税制上の取り扱いまとめ

- 事前確定届出給与の提出期限（新設法人、臨時改定事由除く）
次のうちいずれか早い日
 1. 事前確定届出給与の株主総会等の決議日※から1月を経過する日
※ 職務執行の開始日の方が早い場合はその開始日
 2. 会計期間開始の日から4月を経過する日
- 賞与にかかる社会保険料の額
標準賞与額（賞与額から1,000円未満端数切り捨て）×保険料率
- 標準賞与額の上限
健康保険…年間573万円（毎年4/1～翌年3/31までの累計額）
厚生年金保険…月間150万円
- 功績倍率法による役員退職金の適正額の計算方法
役員退職金の適正額＝最終報酬月額×勤続年数×功績倍率
- 一般的によく使われる功績倍率
社長3.0、専務2.4、常務2.2、平取締役1.8、監査役1.6

IV. まとめ（節税対策の優先順位）

節税対策ベスト 8 すべての紹介が終わりましたが、これをやってみよう！と思える節税対策は見つかりましたでしょうか？

節税対策の優先順位は人によって変わりますが、一応おすすめ順に紹介していますので、迷ったら上から順番に始めていってください。

特にベスト 3 に入る 1.小規模企業共済、2.経営セーフティ共済、3.ふるさと納税の 3 つは、使いやすさもリスクもすべて A 評価ですので、とりあえずここから始めてみましょう。

4.iDeCo は、節税効果は高いのですが、60 歳以上になるまでキャッシュが引き出せないリスクがあるので、少し慎重に検討してください。（私自身もリスクを避けるために、節税効果は下がりますが、いつでも換金できる NISA をメインに資産運用しています。）

5.所得分散は家族に仕事を手伝ってもらっている人であればいつでも始められますが、家族とはいえお金が絡むともめることも多いので、その点は気を付けましょう。

6.社宅は賃貸物件に住んでいる法人経営者であればぜひ活用してほしいところですが、お住まいの賃貸物件が法人契約できなければ引っ越ししないと使えませんし、小規模住宅に該当しないと節税効果も下がるので、条件が整えば使ってください。

7.出張旅費日当は、出張が多い人ほど、役員報酬が高い人ほど節税効果も高くなりますが、従業員にも日当を支給しないといけなくなり、日当の集計にも手間がかかります。かかる手間より節税メリットの方が大きくなりそうであれば導入しましょう。

8.事前確定届出給与も役員報酬が高い人ほど社会保険料を大幅に節約できますが、ちょっとしたミスで役員賞与を全額損金にできなくなるリスク、資金繰りが難しくなるリスク、役員退職金が下がるかもしれないリスクなどを抱えています。役員報酬が高く、資金繰りに余裕があり、経理の体制もしっかりしている人は、ぜひチャレンジしてみましょう。

総じて言えることは、本業の利益が大きい人ほど、節税効果が高くなり、節税に使えるキャッシュも多くなります。節税はキャッシュを残すための手段の一つにすぎないので、まずは本業で大きな成果を上げることに専念して下さい。

成果を上げて一息ついたときに、再度このレポートを手にとって頂けたら幸いです。

・著者プロフィール

板山翔税理士事務所 代表税理士：板山 翔

税理士事務所で3年半勤務した後、一般企業の経理に転職。転職1年後に税理士資格を取得し、経理の仕事の続けながら、税理士事務所を開業する。

「Wワーク、顧問先ゼロ、開業資金ゼロ」の状態を開業したため、開業直後は厳しい経営状態が続いた。



しかし、スマホで会計資料を撮るだけで決算申告ができる「スマホ税務会計システム」を独自で開発し、日本初のオンライン専門の税理士事務所に転身。開業1年後に月商100万円を達成する。

これをきっかけに経理の仕事辞めて、中規模の税理士法人を設立。2年半にわたって税理士法人の指揮を執り、200社以上の会計、税務に携わる。オンラインによる情報発信を強化するため、2020年2月に再び独立。

オフィシャルブログ「ビジネスQ&A」は大手WEBメディアやYahoo!ニュースに多数転載され、2023年7月に開設したYouTubeチャンネル「税理士ショウの超わかりやすいビジネスQ&A」はたった2ヶ月で登録者数1,000人を突破して収益化。

5人以下の小さな会社の経営者に向けて、経営に必要な情報発信を続けている。

・板山翔税理士事務所オフィシャルサイト

<https://itayama-syo-zeirishi.jp/>

・YouTubeチャンネル「税理士ショウの超わかりやすいビジネスQ&A」

<https://www.youtube.com/@syo-itayama>

・免責事項

本書に記載している情報の正確性については万全を期しておりますが、本書の情報を用いて行う一切の行為について、何らの責任を負うものではありません。また、権利者は、本書を使用することにより得られる効果を保証するものではありません。本書を使用することにより発生する悪影響の回避も保証するものではありません。

・著作権

本書の内容は著作権により保護されています。本書の無断複製・転載は、著作権法上の例外を除き禁じられています。