

## CDセミナー大企業に学ぶ「会社の無駄を運転資金に換える方法」テキスト版

このCDカセットテープでは、これから的大増税時代を乗り切るための資金的余裕を生み出す方法をご紹介します。まいりたいと思います。

今年の元旦、分厚い新聞が皆様のお宅にも届けられたことと思います。

大増税時代、社会保険料負担増、手取額減少、負担が増えることのオンパレードでした。

簡単に言いますとこれからは、お金を残すことが非常に難しい時代になったということではないでしょうか。

だからと言って何をしたらいいのかわからないと手を打たずに過ごしていても悲惨な現実が待っているだけです。

私たちは知恵と情報と行動力で必ず乗り切っていけるはずですよ。

そのポイントは私どもでは、二つあると考えています。

まず一つ目は極限までの無駄の排除です。

二つ目は世の中の様々な控除枠の活用、非課税枠の徹底活用です。

この二つがこれから的大増税時代に資金的余裕を生み出す大きなポイントになるのではないかと思います。

ではその極限までの無駄の排除、と非課税枠の徹底活用法についてご説明してまいりたいと思います。

まず一つ目は、保険料です。

皆様のお掛けの生命保険料、損害保険料の無駄を排除する方法についてお話してまいりたいと思います。皆様はこれまでも何度となく保険料の見直しを繰り返し替えて保険料のコストを削減してきたと思います。

しかし、本当にそうでしょうか？

意外とほけんというものはややこしい、身近でありながら内容については良く解らないので、

「あの保険会社の営業マン最近来ないからやめよう。」とか

「こっちを残そう。」とか

その程度の見直しになってはいませんか？

私たち保険のプロの目から見ると保険料というのはまだまだ削減の余地があります。

ひとつ面白い事例としまして、皆さんに「なぞなぞ」を出したいと思います。

大手の宅配会社があります。動物のマークが書いてある様々な会社がありますが、

仮にですね1万台の集配車やトラックがあるとしましょう。

そこで問題ですが、年間いくら位の自動車保険料をお支払いだと思えますか？

勘で結構ですので考えてみてください。

30億円でしょうか？

20億円でしょうか？

割引が効いて10億円くらいでしょうか？

実は、今これを読んでいらっしゃる社長の会社の自動車保険料より安いんです。

1万台分ですよ！

「うちの会社は20台しかないけど年間で数百万払っているよ。」

と言う社長さんもいらっしゃるかもしれませんが、もっと安いんです。

ウソだと思いませんか？

じゃあもっと驚いてください。

答えは、払っていないんです・・・0円なんです。

じゃあ、第二問です。

大手のファーストフード店、牛丼やハンバーガー屋さんなど沢山あります。

仮に全国に5千店舗あるファーストフードの会社があったとします。

5千店舗でどの位の火災保険料をお支払いだと思いますか？

10億円ですか？

5億円くらいでしょうか？

実はこれも、社長さんのご自宅の火災保険料より安いんです。

そうです・・・払っていないんです。これも0円なんです。

これはほんとの話ですが・・・

でもちょっとおかしいと思いませんか？

1万台も車を持っている会社が、1円も自動車保険料を払っていない。

20台しか持っていない社長が、数百万円も払わされている。

5千店舗も建物を持っている会社が、1円も火災保険料を払っていない。

自宅と事務所しかない社長が、数十万円も払わされている。

なんか矛盾してませんか？

理不尽だと思いませんか？

実は、ここにコスト削減の大きなヒントが隠されています。

大企業は、専門知識を持った優秀な人材が、いかにしたら経費を削減できるか毎日毎日考えています。進んだ海外の情報やノウハウをふんだんに収集する能力があります。私は、上場企業に保険のコンサルティングをしているコンサルタントから直接この仕組みを聞きました。当時、保険の仕事を10年以上している私でさえ驚きました。

「じゃあ、うちも明日から払うのをやめるよ。」

その仕組みを使って社長の会社の自動車保険料と火災保険を0円にできるか・・・

いやいやそういう訳にはいきません。それは無謀です！

しかし、大企業はなぜ払わずに済むのか、その考え方を導入しますと中小企業の保険料は非常に安くなります。

自動車保険、火災保険など損害保険は、身近でありながら仕組みが難しいのとコストを下げるための情報というのが不足してますから、根本的に保険料を下げるという方法を知らないのです。

ではここで保険料を削減できた事例をひとつご紹介いたします。

秋田県の建設業の会社でした。

約50台のトラックや建設機械、重機様々を所有しており、年間で自動車保険料を434万円お支払いでした。ところが私どもが損害保険の専門の者に診断させまして、どの位削減できるかということを確認しましたところ、なんと195万円まで落とせるのではないだろうか。という診断になりました。239万円安くなるという診断でした。

どういったところがダブリの要素なのかといいますと。

一つは皆さん10台以上車をお持ちですとフリート契約という割引が効く料率の契約をされています。団体割引が効きますので、それで安くなって満足してしまっているのですね。

しかし、まだまだ下げられる要素というのがあります。

その一、に免責を設定する。

この免責とは自腹を切る金額と考えると解り易いと思います。

自分で5万円までは払えると考えたときに、追突して相手のバンパーを10万円で弁償しなくちゃいけないときに5万円は自分で払う、5万円は保険を使うというのが免責です。

この設定を意外と低く設定されている、あるいは設定されていない。

設定されていない場合には、全額保険で補うということです。

でも良く考えてみてどうでしょうか？

会社で20万円の物損事故が5回起きて、年間で賠償金が100万円かかる。

年間100万円の賠償金で、もう会社の経営が危ないという企業はさほど多くないのではないのでしょうか。

であれば自腹を切れる金額までは、免責を設定してはどうでしょうか。

その二、車両保険を見直す。

意外と価値のない車に保険を付けてませんか。

そのへんを見直していくとかなり違うのではないのでしょうか。

その三、搭乗者保険です。

自動車保険には皆さんお付けになられていると思います。

会社の従業員さんが運転されて怪我をされた場合、その搭乗者保険から障害の度合いによってお金が支払われます。

ところが、これは労災保険ですとか労災の上乗せとダブります。

そうしますと一般の車を運転しない現場作業の方は、労災と労災の上乗せの二つしか補償がないのに、ドライバーの方は労災と労災の上乗せと車の搭乗者保険の三つからお金が支払われることになります。同じ従業員さんでありながら、ドライバーの方が補償が高いということになります。不公平な補償となってしまうのです。

つまり労災保険と搭乗者保険というのは補償内容がダブっているということなんです。

このへんも御社の補償の状況によっては、はずせる要素になってきます。

こういった所を見直していきますと保険料は激減する可能性があるということです。

この会社のように年間200数十万円も軽減できるということになりますとこれは検討の余地が十分あると思います。

「いやいや、うちは数台しかないよ。」

「社長と奥さんの車しかないよ。」

という会社でも理屈は一緒ですので、一度どのくらい軽減できるのか較べてみたらいかがでしょうか。

火災保険も意外と同業者の組合で火災保険を掛けていたのに奥様が別に火災保険を掛けていたとかは、よくある話です。

当然ダブっていても保険金は余分には出ないのです。つまり掛け金が無駄なんです。

自動車保険、火災保険などは、非常に大きな無駄が潜んでいる可能性があります。

また会社の保険負担で大きいものに労災の上乗せがあります。

これは車の保険に例えると、自賠責保険と任意保険の関係のようなものです。

強制保険である労災保険で補えない従業員さんの保障を会社が任意に傷害保険などで上乗せする保障です。

これも一般的には、危険度に応じて保険料が変わりますので、建設業や設備関係のお仕事の方々は、保険料が高くて掛捨てなので従業員さんの多い会社は頭が痛い問題です。

でも営業の方に

「危険度が高いと保険料は高くなるんですよ。」

と言われると

「そうだよなー。」

とあきらめていませんか？

本当にそうなのでしょう？

実はあるんです。安い労災の上乗せが・・・

「なんか怪しい保険じゃないの？」

何て言われそうですが、実はこの保険は国の厚生労働省許可の公益法人なんです。

つまりしっかりした団体なんです。

財団法人中小企業災害補償共済福祉財団、通称「あんしん財団」と言います。

この共済は役員さんや従業員さん、個人で事業をされている事業主さんなどが加入することができます。

ただし、パートさんやアルバイトの方は加入することができません。

驚くのは、どんな職業でも掛け金が一律なんです。

月々2000円で災害時の死亡が2000万円、災害での後遺障害は15万円から2000万円の範囲内で、災害の入院が6000円、災害の通院が2000円となっています。

お気づきのように災害時の保障ですので、労災の上乗せにはピッタリなんです。

危険度の高い職種で、「労災の上乗せが高いなあ」と感じていらっしゃる経営者の方は、

一度資料を取り寄せてみてはどうでしょうか？

労災の対象にならない社長さん役員さんは、まずこれを検討されるべきだと思います。

保険料だけでもビックリですが、なんと凄いのは加入者に対する助成金や福利厚生なんです。たとえば助成金の一例をあげると、自動ドア・電動シャッター・手動シャッター・加湿器・換気扇・台車・照明設備・タイヤチェーン・非難ばしご・階段の手すり・化学防護服・ハンドドライヤー・除雪機・消火器・棚の転倒防止器具・スタッドレスタイヤなどの購入や設置に対して助成が受けられます。

スタッドレスタイヤなんか東北の会社は、ほとんど対象になりますよね。

次に福利厚生です。

これも凄いですよ。

出張や慰安旅行に使える全国約1000ヶ所のホテル・旅館・ビジネスホテルなどに宿泊の場合補助金が出ます。大人2000円、子供1000円加入者の家族なども利用できるようです。そのほかにも人間ドックや定期健診を受けた場合に補助金が出ます。

様々なイベントへの無料招待や優待割引、24時間健康相談サービス、ストレスから来る精神的な悩みなどを電話や面談で無料のカウンセリングを受けることなどもできます。

また経営者にはありがたい、法律・税務・労務管理・登記・経営に関する相談が無料で受けられます。どうでしょう驚きませんか？

さすが厚生労働省関連の公益法人という感じですね。

特殊法人の税金の無駄遣いや天下りが批判されていますが、少し見方を変えて経費の削減や福利厚生の充実などに徹底的に活用してみたらどうでしょうか。

特に損害保険は掛け捨てが多いので、無駄に払っていても戻ってこない場合が多いので一度検討してみてくださいはでしょうか。

次に生命保険です。

皆さん生命保険もかなりお支払いだと思います。

そして見直しも何度となくされていると思います。

そこでまた、面白い話をしたいと思います。

よく自慢げにこんな話をする社長がいます。

「会社の経費で全部落とせるから、保険は全部会社で入ってるよ。」

これは、大変なリスクを抱えていることになります。

それはどういうことか？

経営者の方々は、自分に万一のことが起きた場合、保険金が会社に入っていると思っていますがそれは大きな間違いです。

保険会社は、代表者のいなくなった会社には、1円たりとも保険金を支払いません。

そう言うと皆さん

「それじゃ保険の意味が無いじゃないか！」

「詐欺じゃないか！」

とおっしゃいます。

知らない会社にとっては、そうなるかもしれません。

でも本当なんです。

代表者がいない会社には、保険会社は保険金は1円も支払いません。

でも次の代表者が決まれば、請求することはできます。

つまり、次の代表者が決まるまでは、保険金は入らないということです。

でも良く考えてみて下さい。

社長がお亡くなりになって、後継者の方を決めて、登記をして、印鑑証明や、死亡診断書を準備して、それからやっと請求です。

死亡診断書だけでも、2週間から3週間かかります。

その間、不慣れな後継者が会社を継続しながら、葬儀をし、取引先に引継ぎをし、経営していかなければなりません。

最短でもお金が入るまで、2～3ヶ月はお金が入らないと思ったほうがいいです。その間、資金繰りにも慣れていない後継者は、少ない資金で経営できるのでしょうか？

この説明を聞かずに会社契約をしている会社がほとんどなんです。

ほとんどの経営者は、このことを知りません。

私も実際にお客様の会社で、同様のことが起こって初めて知ったのです。

でも、対策は簡単なんです。

どうすればいいと思いますか？

答えは、個人契約の保険にしっかり入っておくことです。

奥様受け取りの個人保険なら、早い会社なら300万円程度なら即日支払う会社もあります。

一旦、奥様が個人保険を請求し、会社に貸し付けて、後継者が決まって大きな保険金が会社に入ったら、返してもらうことでこのリスクは防げます。

そういう、実際に起きてみないと分からないことというのが保険にはけっこうあるんです。保険料を経費で落としたり、保険料を削減したり、それも大切ですが、リスクを大きくしたのでは意味がありません。

どうですか？社長、驚かされることばかりでしょ？

この機会に法人個人全ての保険の確認をしてみてもどうでしょうか？

それでは、生命保険の方の具体的な削減法に入って行きたいと思います。

もう皆さんは何度も何度も通常の保険の見直しは既にやっていると思いますので、少し変わった見直し法をお話ししたいと思います。

平成15年12月に国税庁から面白い見解が出ました。

これを是非、皆様にお伝えしたいと思います。

どんな見解かといいますと・・・

「死亡保険金、満期保険金の年金受け取りは、受け取り年度ごとに計上していいですよ。」

ということです。

なんのこっちゃ??

これはですね。簡単に言いますと・・・

今まで生命保険金の死亡保険金、満期保険金というのは、一括で受け取ります。

ところが最近、外資系を中心に分割受け取りの生命保険というのが増えてきました。何故増えてきたかといいますと、非常に保険料が安く抑えることができるからなんです。こういった生命保険が普及していたんですが、その受け取りの課税が明確ではありませんでした。商品に税制が追いついていっていませんでした。

この見解のどこが中小企業にとって、メリットがあるのかということなんです。今までは1億円の保険に加入していて、万一のことがあった場合には1億円が一括で会社に入ってきます。会社はどうなるかといいますとその年度内にお金を処理しませんと、残ったお金の課税されてしまいます。

ところが・・・

分割受け取りの1年分ずつの計上でいいですよということになれば、1億円を10年分割で受け取れば1年当たり1千万円だけの計上でいいわけです。

1千万円であれば1億円を処理するより楽なわけです。

当然、課税の心配も1億円ほどではないわけです。

では具体的にどんなケースで有利なのかといいますと・・・

社長がお亡くなりになったのが、決算間近であったとします。

まとまった1億円の保険金が決算間近で入ってきたときに2ヶ月3ヶ月で処理しなければならない。そのときに仮に1億円を処理できなければ課税されてしまうわけです。

ところが分割受け取りを選択しておいて、決算間近に社長がお亡くなりになられた場合。

1年目に会社に年度内に入ってくるのは、10分の1の1千万円だけです。

当然、今期に処理する金額は少ないわけですから、1億円よりは楽です。

課税されたとしても1億円の比ではありません。

そうしますとこれからの生命保険というのは、基本的には分割受け取りを選択しておいて場合によっては一括でも受け取れるというふうにもどちらでも選択できるようにしておかないと受け取りに不利なケースが出るということになります。

一般的に年金払いの特約というのは、無料で付けることができます。

これを付けておかないと怖いですよということです。

今会社でご加入の生命保険に「年金払い特約」というものが付いているか必ず確認しておいてください。それから今、会社の生命保険料の削減というときに、非常に大きな効果を出す商品があります。

それは、「収入保障保険」「逓減定期保険」という種類の保険です。

この保険を解り易く説明しますと、住宅を購入されますと団体信用生命保険というものが付いてきます。一家の主の方が住宅ローンを抱えてお亡くなりになったとしますとその残りのローンの残債を保険で

相殺してくれるというありがたい保険なのです。  
つまり奥様は借金無しの住宅が残るわけです。  
借入金を相殺してくれるすごくいい保険なのです。

この収入保障保険は、その法人版と考えると解りやすいかと思えます。  
つまり会社の借入額に応じて、残りを保険金で相殺するようなものです。  
この保険の特徴は、掛け金がべらぼうに安いということです。

事例でご説明しますと・・・

社長が58歳のときに借入金を返すための税金を考慮して(借り入れの返済は経費で落とせませんので納税分も考える必要があります)1億円の保険に加入しました。

3年前のことです。

とにかく安く借り入れに対する保障だけでいいということで、保険会社が提案したのが、10年定期という掛け捨ての10年間の保障です。確かにこれは安い保険なんです。

私がお会いさせていただいたのは、その3年後の61歳のときでした。

社長の目的は、借入金の返済ということだけでした。

借入金の返済ということであれば年々返済していくわけですから、返した分は保障が下がってもいいわけです。

私は、先ほどの「収入保障保険」という保険をご提案いたしました。

58歳で加入した保険は、1億円の保障で毎月132,100円払ってらっしゃいました。

ところが3年後の61歳の時に私がお提案した保険は、同じ1億円で返済に応じて段々保障が減っていく保険は、社長がお煙草を吸わないということもあり、月々80,500円でした。10年間で約600万円支払額が違います。

いかにこの保険の保険料が安いかがご理解いただけたらと思います。

61歳というご年齢で、3年経過していてもまだ約4割安いです。

何が言いたいのかといえますと。

目的にあっていない保険は、いかに無駄が多いかということです。

一度ご自分の保険を疑ってみることをお勧めします。

そして是非、この「収入保障保険」「逓減定期保険」部分的に使える部分はないのか検討してみたいかがでしょうか。

部分的に組み入れるだけでも効果があります。

ちなみに先ほど、これからの生命保険は分割受け取りが有利だをご説明しましたが、この「収入保障保険」は、もともと分割受け取りが基本なんです。

もちろん一括でも受け取れます。

わざわざ「年金払い特約」を付けなくても最初からどちらでも選択できます。

『収入保障保険』は保険会社によって会社受け取りの場合、一括受け取りしか選択できない会社もありますので注意が必要です。

もう一つ皆様が気付いていない生命保険料削減策があります。

意外と気が付かないのが団体料率の活用です。

これはですね、私のお客様のケースで、社長がある保険会社の営業マンを気に入ってらっしゃいまして、たくさん従業員さんをご紹介されて従業員さんがかなりの数その保険会社にご加入されました。

ところがそれは個別に契約されていました。

実はその従業員の方々の契約をひとまとめにして、その会社に団体というものを設置すると20人以上ですと団体料率ということで安くなりますし、その団体のとりまとめをしてくれている社長の会社に事務手数料として3%戻ってくるんです。

これは意外と気が付いていない企業さんが多いです。

社長は社長で契約している、従業員は個人で契約している、よく調べてみると同じ保険会社に契約している人が20人以上いる。

こんな場合にはその保険会社に話をして、一つの団体として登録してもらおうと社報の保険も従業員さんの保険も割引が利いて安くなるんです。

社長も経費削減になり、従業員さんも手取りがアップしますしお互いにいいということになります。

ある会社では、その3%を積み立てておいて社員旅行の費用や歓送迎会の費用に当てている会社もあります。

また別の会社では、従業員さんが1500人位いまして、年間で約2億円の保険料を払っています。その会社は事務手数料といっても年間約600万円浮いてくるわけです。

なんと10年間で6000万円にもなります。

それが保険料を払っている間ずーっと戻ってくるんです。知らないと大変な損失になるわけです。

一度会社として従業員さんがどこの保険会社に入っているかアンケートなどをとって確認してみると面白いかもしれません。

もう一つ最近、増えている保険料削減の効果的な方法をご紹介します。

日本の会社は今、世代交代の時期を迎えている会社が沢山あります。

会社で生命保険を契約している目的の一つに退職金の積立があります。

ほとんどの会社は、生命保険は退職金の準備に大変有利ですから、保障はもちろんですが何もなければ退職のときに退職金の財源にしようと積立を生命保険で準備しているのではないのでしょうか。

ところが会社全体で見ると知らない間に無駄な保険料を払って、わざわざ率の悪い積立をしている会社はかなり多いんです。

どういふことかといひますと・・・

こんなパターンは、よくあるケースだと思ひます。  
実際の事例でご説明します。

社長が64歳、10年以内にご勇退をお考えの社長でした。  
生命保険を加入している目的は、万一の場合の会社への事業保障と退職金の積立です。  
契約は2つの契約で、積み立て型の保険と掛け捨て型の保険で合計1億1千万円の保険金額でした。掛け金は月々約30万円でした。  
色々お話を聞いてみると会社は、専務で33歳のご長男の息子さんに継がせる予定だとのことでした。  
専務は会社としては、1000万円くらいの掛け捨ての保険にご加入でした。

見直しの条件として、社長のご希望は

最低でも引退するまでのあと10年は、今の保障額が必要だとのことでした。

できれば保険料も下げたい。

退職金は今の保険と同じ額は最低欲しい。

つまり、今の保障や積立額を変えず、保険料だけ安くしたいという都合のいい希望だったんです。ずいぶんむしのいい要求ですが・・・

で、結論はどうなったかといひますと・・・

社長の保障は1億1千万円を確保。

退職金の積立額は、同じ額を確保。

専務にも1億円の保障を準備。

保険料は年間60万円削減。

もちろんプラス面だけではありません。

社長の保障が100歳まであったのですが、法人の役員として必要なご勇退の時期までに短縮しました。個人での一生涯保障があるので、法人への保障はそれで問題ありません。

そして社長の保障と退職金額は変えず、専務にまで1億円の保障を準備し、尚且つ保険料だけ年間60万円削減したんです。

では何故、そんなことができたのか？

考え方を変えるんです。

コロンブスの卵のようなもので聞けば、「なーんだ、そんなことか」と思われるかもしれませんが、考え方を変えると保険料はまだまだ削減できるんです。

答えは、退職金積立を専務で行い。社長は掛け捨ての安い保険料で保障だけを確保する。これだけです。

今までは・・・

保障も退職金積立も社長の契約で行っていたんです。

じゃあ、何が違うのか？

積立金の戻り率が違うんです。

社長は64歳、専務は33歳。当然保障代にまわる掛捨て保険料は社長のほうが高いんです。社長名義で積立をすれば保険料が高いうえに積立金の戻る率が、50%くらいしかありません。ところが33歳の専務ですと掛け金が安いうえ、解約した場合には掛け金のほとんどが戻ってくるんです。

そこで社長は必要な保障だけ在任期間分だけ安く買い、専務の名前で効率よく積立をすることにしました。

結果的に後継者の専務にも保障が付いて、毎月約5万円が軽減できたわけです。

見直しの事例をご紹介いたしましたが、こんな事例はたくさんあります。

保険料というのは継続的に出て行くお金でありながら、仕組みが複雑なために上手に見直しできている会社がとても少ないのです。

でも逆に言うと保険料を削減できれば、それは継続的に資金が浮いてきますので効果は非常に大きいといえます。

経費で落とせる積み立ての話は紙面上割愛します。

詳しくは別途『経費で落とせる積み立て比較一覧』を参照ください。

これ以降の文章は、時間の関係でCDセミナーには収録していません。

しかし法人攻略には大切な部分が載っていますので、是非最後まで読んでみてください。

**さて次は法人から個人へ非課税で渡せるお金があるという話です。**

法人から個人に非課税でお金を出せるものがいくつかあります。

その中でも効果の大きいものを一つご紹介します。

それは旅費です。

意外と旅費規程のない企業が多いのです。あったとしても活用していないとか。

実はこれ凄いです。

これも事例でお話したいと思うんですが

東京まで1泊2日の出張があったとします。

チケット屋さんで往復チケットを買って、仙台から東京まで2万円したとします。

宿泊はビジネスホテルで1泊1万円したとします。

この場合旅費規程がない社長は、実費精算されていると思います。

新幹線代の2万円とホテル代の1万円、合計3万円を実費で精算していることと思います。

ところが旅費規程がある会社は、旅費規程には交通費、宿泊費、日当そういった金額を決めておけば、実費精算の必要がないんです。

出張する社長に対して旅費を渡しきりで済みますから領収書の保管の必要がありません。

出張した人の名前、行き先、交通費、宿泊料、日当の金額を記入して記録をとっておけばいいんです。

先ほどのケースで旅費規程が鉄道運賃はグリーン車でいいですよ。

宿泊料金は2万円までいいですよ。日当は1日1万円出しますよという旅費規程があったとします。そうしますとグリーン車往復分で3万円、宿泊費2万円、日当1万円で1泊2日で2日部分ですから2万円となり、合計で7万円となるわけです。

旅費規程がなくて実費精算した場合には、3万円でしたよね。

ある会社とない会社では4万円違うわけです。

そしてこれは非課税なんです。所得税も住民税もかからないんです。

年に1~2回しか出張がない会社にとっては、さほどの効果はないかもしれませんが、月に何度か出張があったり、海外への視察が多いとかそういう企業にとっては、年間にしてみたらかなり大きな金額が法人から個人へ非課税でお金が移動することになるのではないのでしょうか。

それから海外出張の場合、出張の前の支度金などを出す会社もあります。

これもまたきちんと規定されていて、妥当な金額であれば非課税で受け取ることができます。海外出張や遠距離の出張が多い会社では旅費規程はなくてはならないものです。

会社は経費で落とせて、受け取る個人は非課税で受け取れる。

これは是非活用するべきでしょう。何時税制が変わるかわからないですからね。

旅費規程といっても簡単なものはA4一枚でできるのではないのでしょうか。

ただし、これだけ効果の大きいものですから、

「じゃあ適当に日当5万円にしよう。」

なんて決めてもそれは否認されるでしょう。

その辺は顧問の税理士の先生や社会保険労務士の先生などによく相談されて、日当の額や出張先の距離、役職などによって妥当な金額というもので作成してください。

**さて次は最近、役員報酬を下げる会社が増えてきました。**

何故そんなことをするのかをご説明します。

これには大きく分けて三つの理由があります。

所得が高いためにもらえない年金を受け取れるようにする。

長期的に考えて課税が有利な退職金でもらい手取り収入を多くする。

結果的に税金、社会保険料を削減する。

ではまず一つ目ですが、経営者は長年高額な年金保険料を払い続けてきたにもかかわらず年金がもらえる年齢に達しても現在の所得が高いために年金がもらえないというのが現状だと思います。

それならどうせ会社も厳しい状況だし、いっそのこと給料を減らして年金をもらおうという経営者の方が増えてきました。しかし簡単に給料を下げるといっても生活ができなくなるようでは本末転倒です。ですのでこの方法はそれぞれの状況によっては、できないケースもあります。

ではどんな方が利用できるかといいますと

社長の役員報酬を下げても奥様や専務の役員報酬と合わせると十分な生活ができる。

会社に貸付があり、その返済を定期的に受けとれば生活できる。

個人で不動産収入や家賃収入があり、減らしても何とか生活は確保できる。

景気が良かった時の役員報酬がそのままなので、下げたいと思っていた。

こんな方々は下げても何とか生活は維持できる方々なので、下げれば年金を受け取れる可能性があります。

ではこの条件に合わないの、駄目かということそうではありません。

外資系の会社などで給与ではなく退職金で報酬を払うケースがあります。

それは何故でしょう？

それは退職金のほうが課税が有利だからです。

例えば1年で100億円給料を受け取った人の税金は50億円です。

では1年で100億円退職金を受け取った人の税金はどうでしょう？

なんとわずか25億円です。わずかというのも変ですが給与で受け取った場合の半分で済むのです。

手取り50億円と75億円どちらを選びますかといえば75億円でしょう。

これが先ほどの二番目の目的の退職時、または総額での手取りを多くするために役員報酬を下げるということです。

ただしこれは現在の税制であって将来までこのままとは限りませんので、その点は十分考慮する必要があります

ではどんな方が実行しているかということ

退職まであと数年なのに退職金が準備できていない。

今は多少減っても退職時に手取りが多くなったほうがいい。

というような方には向いています。

役員報酬を下げると下がった分が浮いてくるだけでなく、それに応じた社会保険料や税金が軽減されま

す。社会保険料は個人負担が浮くだけでなく、会社負担分も軽減されますので、効果は絶大です。この場合は、社長の役員報酬を下げなくとも奥様や専務など社長以外の役員報酬でも効果はあります。そして軽減された分を退職金の積立や他の事業資金などに活用することができます。

では一つの事例でご説明しましょう。

A 社長 65 歳 本来もらえるはずの年金は年額 216 万円です。

報酬比例部分・・・月額 12 万円（年額 144 万円）

基礎年金部分・・・月額 6 万円（年額 72 万円）

しかし現在役員報酬を月額 100 万円受け取っているため、年金は基礎年金部分の月額 6 万円しか受け取れません。

現在役員報酬月額 100 万円（賞与無し。在職老齢年金は全額支給停止。基礎年金のみ受給）

そこで在職老齢年金が満額受給できるまで報酬を減額してみます。

このケースでは役員報酬を 36 万円以下（給与 X + 12 万円 48 万円）にすれば満額支給されることがわかりました。

では役員報酬を 36 万円まで下げると収入の総額はどうなるでしょう。

役員報酬 36 万円 + 比例報酬部分 12 万円 + 老齢基礎年金 6 万円 = 54 万円

1200 万円の年収を 432 万円に減額したのに年金を含めた年収は 648 万円となります。

会社は役員報酬を 768 万円減らしたにもかかわらず、年収は 552 万円しか減っていないんです。そうです支給停止になっていた年金が支給されて補ってくれたんです。

それだけではありません。

個人の所得税、住民税のほかに個人の社会保険料と会社負担の社会保険料が軽減されたんです。会社の軽減できた負担は、役員報酬の軽減分額 768 万円、社会保険料会社負担分年額約 57 万円で合計 825 万円の経費削減となりました。

もしこれを全て退職金の積立にできたら 5 年で 4000 万円を超える退職金を作れることとなります。まあそれはできないとしても社会保険料の軽減分 57 万円だけでも 10 年積み立てれば 570 万は超えるわけですから、この効果は計り知れません。

60 歳を超える役員さんや従業員さんがいらっしゃる場合には検討してみる価値はあると思います。

じゃあ、高齢の役員もいないし、年金がもらえる年齢じゃないから意味ないかということ、そうではありません。

**次の事例は、45 歳の B 社長のケースで、役員報酬月額 80 万円を月額 50 万円に下げたケースです。**

（各数字は 2 年位前の数字なので、現在とは税率など違う部分があると思います。考え方を理解してく

ださい。)

(PDFファイルでお渡ししてある、役員給与と退職金対策も参照ください。

社長の年齢が違いますが、考え方は一緒になります。)

#### 個人の内訳

下げる前は・・・	差額	下げた後は・・・
役員報酬年額 960万円	360万円	役員報酬年額 600万円
所得税・住民税 142万円	87万円	所得税・住民税 55万円
社会保険料 91万円	25万円	社会保険料 66万円
手取額 727万円	248万円	手取額 479万円

役員報酬を360万円下げたのに手取りは248万しか減っていない。

#### 法人の内訳

役員報酬年額 960万円	360万円	役員報酬年額 600万円
社会保険料 91万円	25万円	社会保険料 66万円
資金負担合計 1051万円	385万円	資金負担合計 666万円

役員報酬を360万円減らしたのに385万円負担が減っている。

このケースでは、年金が出てくるわけではないのですが、税金や社会保険料負担が減るので、下げても下げたほど手取りは上がりません。

また会社の負担も360万円減らしたただけなのに、報酬額に応じて社会保険料負担も減るので減らした以上に負担が楽になっています。

B社長は55歳でご勇退し第二の人生設計をしています。

つまりあと10年です。

そこでこの浮いてきた360万円を10年間積立します。

その他にも税金と社会保険料で浮いてくる資金が年間112万円ありますが、これを除いても利息を考えずに計算すると10年後3600万円になっています。

退職時にはちょうど在任25年になりますので、退職金がこの3600万円だけだとすると

退職金 3600万円

退職所得控除 40万円×20年 + 70万円×(25年 - 20年) = 1150万円

退職所得 (3600万円 - 1150万円) × 1/2 = 1225万円

所得税 244.5万円

住民税都道府県民税 29.75万円

住民税市町村民税 98.5万円

手取額 退職金額 3600万円 税金 360万円 = 3240万円が手取額となります。

わずか10%の課税で3240万円が手元に残ります。

税金と社会保険料の軽減分だけで112万円になり、それを10年積み立てただけで1000万円を超えてしまいます。

この方法も奥様や専務でも同様の効果が得られます。

いかに経営者の税金と社会保険料が高いのかがお解かりいただけたと思います。

これらが役員報酬を下げている理由なんです。

今まで退職金の有利性についてお話ししてきましたが、もう少し退職金についてお話ししてみたいと思います。

退職金は何故有利なのか？

退職所得控除がある。(勤続年数に応じて)

退職所得控除後の1/2にしか課税されない。

分離課税

この三つが退職金の受け取りを有利にしています。

先程の100億円の退職金の話でも25億円の納税で済むというのは、半分にしか課税されませんから100億円受け取っても50億円にしか課税されないんです。

所得税住民税あわせて最高の50%で課税されたとしても25億円で済むんです。

さて、今経営者の皆さんが退職金の課税の有利さに着目し始めたというのは、ご理解いただけたと思うんですが、実はお金の準備ができていても制度としての規定を完備していない会社が多いんです。御社では役員功労金規定・役員退職金規定などがきちんと作られていますか？

会社が退職した社長に5000万円の退職金を払いました。あれ？でも・・・

何を根拠に5000万円なんですか？なんで5000万円なんですか？

税務署でこの5000万円はなんですか？と聞かれて正々堂々とその根拠を示せなければなりません。それが会社としての制度です。そしてその裏付けが退職金規定です。

国は退職した功労者に退職金の課税を有利にしてくれています。

その恩恵を堂々と受けるために会社できちんと退職金制度・規定を完備しておきましょう。

今お話ししたのは生きていて受け取る生存退職金ですが、残念ながら退職金には亡くなって受け取る死亡退職金というのもあります。

死亡の場合には、退職金に加えて弔慰金というものを出すことができます。

これは、就業中の死亡の場合は月額給与の36か月分、就業中以外の場合には月額給与の6か月分くらいまでは、支払った会社は経費として処理できますし、受け取ったご遺族は非課税で受け取ることができます。

例えば、役員報酬を毎月100万円受け取っている社長が、仕事にお亡くなりになった場合には、3600万円を会社は弔慰金として損金処理できますし、受け取ったご遺族は

3600万円がまるまる非課税で受け取って、納税資金や生活資金に使うことができるのです。相続税の納税や遺産の分割などの問題がおきやすい経営者にとってはぜひとも活用したい制度です。

これも退職金規定の中に弔慰金についても一緒に盛り込むとか、弔慰金規定として別に定めて明文化し

ておきましょう。

まだ準備されていない方は、顧問の税理士の先生や社会保険労務士の先生がご専門ですので、ご相談されることをお勧めします。