

今回のテーマ

実質手取額を増やしませんか？



低成長が続く中、まわりの環境もなかなか改善されてきません。それどころか、厚生年金負担割合の増加、消費税率見直しの機運が聞こえてきます。そこで今回は経営者として実質手取額を増やす方法を考えてみました。

1. 退職金税制の活用

過去にも紹介してきましたが、退職金税制には次のメリットがあります。

1. 退職所得控除を受けられる
2. 控除後の金額の 1 / 2 が課税対象となる
3. 源泉分離課税となる

この3点が大きなメリットです。

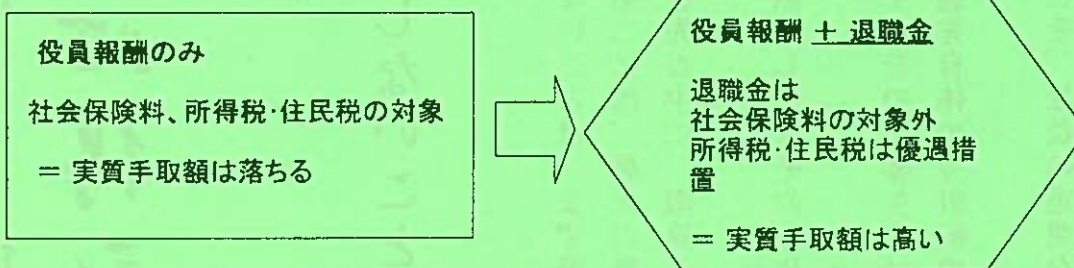
2. 役員報酬の見直し

さて、役員としての手取額は、通常、役員報酬額となります。

ただし、手取額は額面金額より社会保険料、所得税、住民税が控除されます。役員報酬額を増減しても、額面の増減額ほど手取額は増減しません。

今回の考え方は、手取額を増やすために次の方法を考えています。

1. 役員報酬を引き下げます＝社会保険料、税金負担が減ります
2. 役員報酬引き下げ分の生命保険に加入します＝社会保険料、税金への影響は、なし
3. 役員退任時に生命保険解約による返戻金を、退職金として受け取ります。



この手順により、社会保険料、税金の負担による手取額目減りを回避できるのです。

3. まとめ

	プラン導入前	プラン導入後	
法人	役員報酬支払 損金算入	役員報酬支払 損金算入	保険料支払 損金算入

* 導入前役員報酬額 = 導入後役員報酬額 + 保険料
と設定することで、法人負担額は変わりません。
(厳密には社会保険料負担減となります)

	プラン導入前	プラン導入後
役員個人	役員報酬のみ受取	役員報酬 + 退職金 の受取

本プラン導入により、法人負担増を招くことなく、役員個人の手取額を増やせます。

今回は役員退職金の有効活用例を取り上げてみました。実際にご自身のケースに置き換えて考えてみるとよいでしょう。具体的なお相談、シミュレーションに応じますので、お気軽にお声をかけてみてください。

担当: 齊藤