

節税虎の巻

目次

1. はじめに
2. レア度 ★★★ 役員報酬は定額制をやめよ！（法人のみ）
3. レア度 ★★★ 全額損金にできる貯蓄性保険
（法人・個人両方OK）
4. レア度 ★★★ LED レンタル事業（法人・個人両方OK）
5. レア度 ★★★ 法人と個人事業同時並行で厚生年金節約
（法人・個人両方OK）
6. レア度 ★ 倒産防止共済を月々掛けてから期末に年払い
（法人・個人両方OK）
7. レア度 ★ ホームページを制作する（法人・個人両方OK）

1.はじめに

この度は、「節税虎の巻」をご覧いただき、誠にありがとうございます。
この虎の巻は、とある会計事務所勤務+独立開業+保険代理店事業を体験した
中小企業経営者の選りすぐり方法ばかりを載せました。

実践される前には必ず顧問税理士・社会保険労務士さん等に相談してください。

事業をされる中で、税金や健康保険の負担が重荷になっている会社様はたくさん存在すると思います。そんな会社様の負担を減らし、本来投資すべきところにお金を作っていたいただき、会社が成長し日本が元気になる！その流れの中の一部に少しでもスキームが役に立てばという想いで「節税節約 虎の巻」を作らせていただきました。

極力すぐに行動に移せるように、各内容については、下記の構成で作らせていただきました。タイトルの下には、法人の場合に有効なのか個人の場合に有効なのかが分かるように記載しております。自分に関係ないスキームは読み飛ばしてください。

この内容が、御社のビジネスを加速させる、または財産を守ることに繋がることを祈念しております。

【コンテンツの構成】

- (1) 説明
- (2) アクションプラン（具体的な行動内容説明）
- (3) 注意点

2. レア度 ★★★ 役員給与は定額制をやめよ！

(1) 説明

結論：毎月定額で払っている役員給与を役員賞与にする

詳細：おそらく経営者や役員の皆様は、現在月々のお給料を毎月定額制でもらっている方がほとんどではないでしょうか？

これは法人税法 34 条にあるように、「決算明けの 3 か月までに開く株主総会で決めた金額以外の金額は、役員給与をいくら払ったとしても経費で認めません」と規定されているためです。

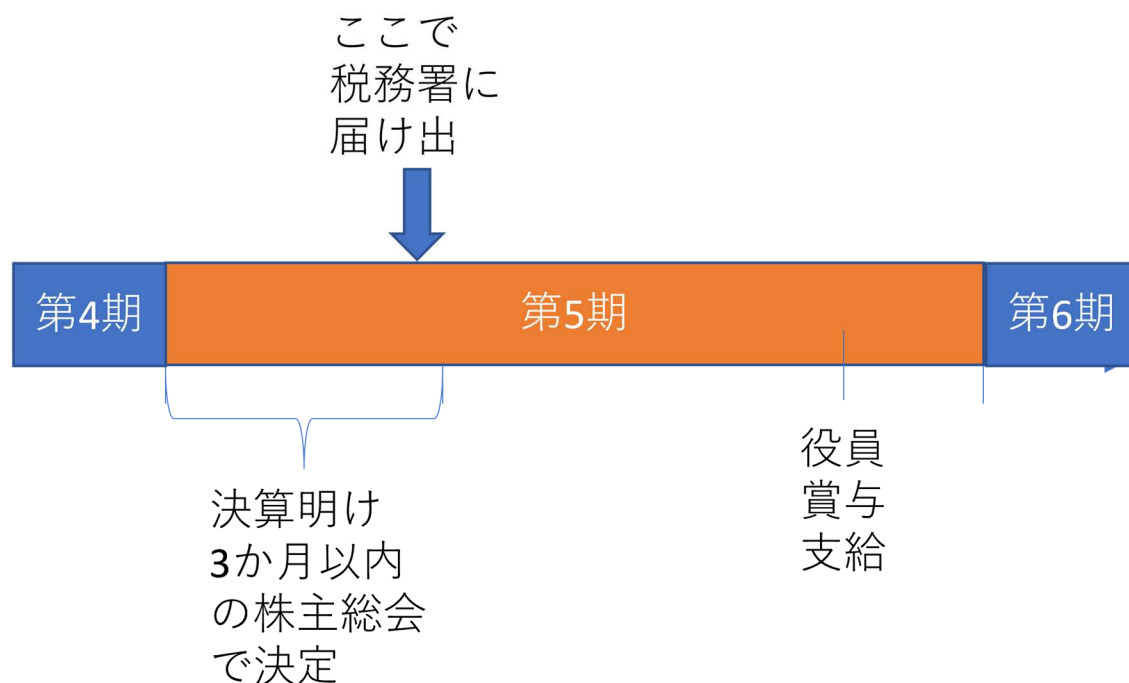
この法律があるがゆえに、税理士事務所さんから「税法上の決まりで役員給与は毎月定額じゃないと損金に出来ません」と言われ、毎月定額で役員給与を設定されていると思います。この指導は正しいものです。

では、なぜこのような縛りを国は課してくるのでしょうか？それは、国からすると「利益操作をされて法人税を減らしたくない」からです。例えば、年間 1500 万円の利益が出るだろうから、自分の給料は 1200 万円に設定したとして、実際は 3000 万円の利益が出ました。利益が出るから 300 万の賞与を決算期末に出したとしても、税務調査で否認されます。利益操作に当たるからです。

また、実は、法人税法 34 条には、定期同額給与の他にもう一つの方法が規定されています。それが「事前確定届出給与」です。しかし、この方法も事前に給与（賞与）の額を確定する必要があるため、決算の数字を見ながら利益を操作することはできません。

しかし、この「事前確定届出給与」が今回の提案内容です。そもそも「事前確定届出給与」がどういうものかと言いますと、あらかじめ決めた金額なら賞与を出せば、その賞与も会社の経費（損金）として認めますよ、というものです。この賞与は、あらかじめ決めるものですので、業績が良かったらから期末に期末に追加で賞与を出そうとして

もダメです。あくまであらかじめ税務署に届け出しているものだけです。



上記のようにあらかじめ決める必要があり、後で利益が出て法人税が出そうだから役員賞与増やそうとしてもダメなのです。

ここまで来てお気づきだと思いますが、この方法は法人税の節税には繋がりません。だって、進行期（上記オレンジの期）の利益がどうなるか分からない株主総会で決める訳ですから。

では、このスキームが何の節約に繋がるのでしょうか？

それは「社会保険料」です。その理由は、社会保険料に設定されている「上限の設定」にあります。

【社会保険料とは】

社会保険料とは、一般的には主に「健康保険&介護保険」と「厚生年金保険」に分けられます。

健康保険とは、病院を受診した時に3割負担で受けられる制度であり、掛け捨てのような保険です。

一方で、厚生年金保険とは、一般的には65歳以上になると支給される国の年金制度です。一定額以上の役員報酬をもらっている人はたと

え65歳以上であっても年金は支給されず、しかも、将来目減りして返ってくるのが約束されています。

このように考えると、無駄に健康保険や多くの厚生年金の保険料を支払う意味はないですし、可能な限り、合法的に社会保険料を削減することを経営者は考えるべきなのです。

【重すぎる社会保険料】

昨今の税制改正の流れは、法人税等の会社に対する税金は毎年下がってきていますが、社会保険料は増加傾向です。経営者にとっても看過できない社会保険料の負担は過去最高の18%に達し、健康保険料等を含めると給与の約30%の金額を会社と社員とで半分ずつ（約15%）負担しているのです。

形式的には会社と個人で折半であれ、社長個人からしてみれば、実質、約30%の全額を負担しているのと同じです。なので、この社会保険料を徹底的に削減することは、社長の可処分所得を増やす大きな鍵になるのです。

【役員賞与に定められた社会保険料の上限】

役員賞与にかかる社会保険料（健康保険料・厚生年金保険料）には、下記のように上限が設けられています。

役員賞与に対する健康保険料の上限は年度の報酬の累計額で573万円、厚生年金保険には150万円の上限が設けられています。

つまり、健康保険料や厚生年金保険料のそれぞれ上限を超える部分については、社会保険料は「かからない」ということになります。

この役員報酬の上限を利用することにより社会保険料の支払いを大幅に削減し節税することができるのです。

【役員賞与における社会保険料の上限】

- ・健康保険料：573万円（年度累計）
- ・厚生年金保険料：150万円（1回の支給につき）

(例) 年間の役員賞与が800万円の場合

健康保険：227万円 (800万円 - 573万円 = 227万円)

厚生年金：650万円 (800万円 - 150万円 = 650万円)

上記の部分については、無駄な健康保険料と厚生年金料の支払い負担がなくなります。

【その気になる節約効果は？】

「役員賞与」として報酬を受け取ることで、いくら社会保険料の節税効果が見込めるのでしょうか。

具体的な報酬金額で比較していきましょう。

①「役員報酬60万円を毎月支払うパターン」(年収720万円)
毎月「役員報酬」として60万円をもらう場合の社会保険料の金額について見ていきます。

毎月60万円の役員報酬として12ヶ月受け取った場合、
月々の健康保険料は61,194円、
厚生年金保険料は113,460円となります。

この場合、社会保険の負担額は、
年間で2,095,848円となります。

(令和2年9月分(10月納付分)からの健康保険・厚生年金保険の保険料額表 | 全国健康保険協会

https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/shared/hokenryouritu/r2/ippan_3/r20913tokyo.pdf

②「役員報酬月5万円 + 役員賞与660万円のパターン」(年収720万円)

では続いて、「役員賞与」として報酬を受け取るケースです。

■月々の役員報酬の計算

月額5万円の役員報酬には、月々の健康保険料は5,724円、厚生

年金保険料は16,104円となります。

年間で役員報酬にかかる社会保険の負担は、261,936円です。

■役員賞与の計算

660万円の賞与を受け取る場合、健康保険、厚生年金保険共に上限（健康保険の場合は573万円、厚生年金保険の場合は150万円）に達しますので、健康保険料は573万円×9.87%、厚生年金保険料は150万円×18.3%となります。

健康保険料 : (573万円×9.87%) 565,551円

厚生年金保険料 : (150万円×18.3%) 274,500円

よって、この場合、社会保険料の総額は、
年間で1,101,987円となります。

その削減効果は・・・

役員賞与を活用することで社会保険料（健康保険+厚生年金）を
993,861円も削減することができました。

上記ケースでは、役員報酬を毎月60万円と設定をして計算しましたが、もっと役員報酬額が大きい経営者であれば、その節税効果はさらに大きくなります。別紙1に役員報酬が年間600万円の場合、1200万円の場合、2400万円の場の節約効果がわかる数値をご準備しましたのでこちらもご覧ください。

【厚生年金の支払額を減らすと、将来の年金額が少なくなるのか？】

確かにその通りですが、これはそもそも「将来において年金を受け取ることができる」という前提に立った考え方です。以前は60歳で年金が受け取れていましたが、現在では受給年齢が上がり、年金受取額も徐々に少なくなってきています。

年金システムが破綻しかけている現状や、年収が高い人は年金すら受け取ることができません。無駄に厚生年金を支払い続け、自身は年金を受け取れないという最悪なケースもあるかもしれません。

中小企業の社長は、大企業のような65歳で完全引退するでもなく、65歳以上でもバリバリ現役で働いていられる方が多いように思えま

す。そういった場合には厚生年金については払った分だけ損をすることになってしまう可能性もあるのです。

将来本当にもらえるかどうかわからない年金制度をあてにするのではなく、いま使える手元のお金を多く残すための方法を選択する方が得策と言えます。

(2) アクションプラン

イ、決算明け3か月以内の株主総会で役員賞与額を決定し、株主総会議事録を作成する

ロ、税務署へ届け出を提出する（書式は国税庁 HP からダウンロードください

<https://www.nta.go.jp/taxes/tetsuzuki/shinsei/annai/hojin/annai/5104.htm>)

ハ、定時株主総会後の月々給料を下げる（5万円程度）

ニ、年金事務所へ随時改訂の届出書を提出

ホ、年金事務所から月額報酬決定通知が来たら該当月の給与天引きから健康保険・厚生年金の金額を減額する

ヘ、賞与支払日に賞与を支給

ト、年金事務所へ賞与の算定基礎届を提出（これにより年金事務所に支払う納付額が実際に下がっていきます）

(3) 注意点

イ、税務署：

税務署はこのスキームを嫌がる可能性は少ないです。理由は、このスキームは、法人税・所得税の負担を上げるものだからです。

健康保険・厚生年金は会社の経費・個人の所得控除になるものです。その負担が減るということは、法人税・所得税の負担が増えます（税務署側からすると法人税・所得税の税収が増えます）しかも税法に則って、実施しているので、否認される可能性は限りなく低いと考えます。

指摘があるとなれば、法人で役員給与を払う日が1日でもずれた場合です。税法上は、あらかじめ決めた日に決めた金額を払っていることが条件だからです。

ロ、年金事務所：

年金事務所はこのスキームを嫌がります。健康保険・厚生年金の負担額が大幅に減るからです。しかし、国税の法人税法上で認められている方法を使ったこの方法は、年金事務所が否認できる可能性は限りなく低いです。否定する法律が無いからです。

ハ、役員賞与は、期末ではなくて、すぐに払っても大丈夫です。例えば株主総会後にすぐに払っても大丈夫です。ただし、個人の所得税の負担を考えると1月に入ってから支給した方が良いと思います。今年の税率が高くなってしまいますので、顧問税理士さんにご相談ください。

二、このスキームにより将来もらえる厚生年金の金額は減ります。しかし、将来の不確実なもらえるお金は減りますが、今手許に残るお金は確実に増えます。このお金をどう使うかは自由なのですが、厚生年金の代わりに自分で将来の資産形成にお金を回されるのもひとつの方法です。iDeCo や NISA、投資信託、変額保険などに入って自分の年金は自分で作るようにしましょう。

3. レア度 ★★★ 全額損金にできる貯蓄性保険

(法人のみ)

(1) 説明

結論：「役員・従業員を被保険者とした定期保険に入る」というスキームです。

詳細：死亡保障・満期保険金を法人受取にしていずれ戻ってくる定期保険に入ることによって年間 30 万円までの保険であれば全額損金にすることが可能です。

通常 100%以上戻ってくる貯蓄性の保険は、経費にはなりません。だって、返ってくるんだから。経費というものは、払ったお金が二度と戻ってこないから経費になるのです。

しかし、昔は「いずれ戻ってくる保険」も経費に出来た時代がありました。しかし、今は原則的にそのような保険はありません。原則には例外がつきものです。そうです、いずれ戻ってくる保険（貯蓄性の保険）であるにもかかわらず全額経費にする方法があるのです。

それが、「最高解約返戻率が 70%以下の定期保険」です。この保険は原則支払い保険料の 6 割が経費で、4 割を資産計上する必要があるのですが、例外として、一被保険者あたり年間 30 万円までは全額損金になります。

【定期保険の「30 万円特例」とは？2019 年の税制改正による変更点】

2019 年、国税庁が法人保険に関する税制改正を発表し、保険料の経理処理方法が大きく変わりました。

税制改正の内容を簡単に解説すると、「法人保険の最高解約返戻率の大きさによって保険料の損金計上割合を定める」というものです。それぞれの経理処理方法は、下記のとおりになります。

最高解約返戻率	経理処理方法
①50%以下	全額損金計上
②50%超～ 70%以下	保険期間開始後、4 割の期間は 60%損金、40%資産計上

③70%超～ 85%以下	保険期間開始後、4割の期間は 40%損金、60%資産計上
④85%超	保険期間開始後、最高解約返戻率を 迎えるまで25%ほどを損金計上、 75%ほどを資産計上

このように、最高解約返戻率が50%を超える法人保険については保険料の一部だけを損金計上、残りは資産として計上するというルールができました。つまり、今まで「全額損金」と呼ばれていたような法人保険はほとんどなくなった状態です。

しかし、この税制改正の新ルールには、特定の条件を満たせば保険料の全額を損金に計上できる「30万円特例」と呼ばれる例外ルールが存在するのです。

ここで気づかれた方はいらっしゃいますでしょうか？

「②の返戻率の場合、100%以上戻ってくることは無いんじゃないか？」

「返戻率で70%以下で法人税の実効税率で30%以下だったら100%以上戻ってこないじゃん。。。」その通りです。普通の定期保険に入るだけではダメなのです。ある種類の保険に入る必要があります。

【定期変額保険】

変額保険というものをご存知でしょうか？死亡保障や3大疾病保障、保険料支払免除特約に「投資信託」が合体したような保険のことを言います。一般的に死亡保障額は一定額で変動しませんが、解約返戻金が投資運用成果により変動します。従って、運用の良し悪しによっては、元本を割る怖れもある保険ということになります。

しかし、この変額保険の良いところをとることができれば、100%以上戻ってくる保険であるにもかかわらず、全額損金で毎期の税金を減らしながら貯蓄することが可能となります。

変額定期保険もこの30万円の特例を受けることが可能です。どのような変額定期保険かという点、保険会社が設計した設計書の特定の運用年利パターンにおいて、最高解約返戻率が70%以下になっている変額保険であれば、実際の運用益が10%や20%であったとしても全額経費にできるのです。

しかし、変額保険なので元本割れする可能性も0ではありません。しかし、下

記の点に注意すれば元本割れする可能性を限りなく低くすることができ、全額経費にしながら100%以上の返戻金を見込むことができるのです。

【長期・積立・分散ができれば資産が目減りする可能性は減る】

投資が危ないと言われるのは、「一括投資」のことです。分散投資の反対言葉として使われる言葉です。一括投資をすると、その後の「上がるか下がるか」で勝ち負けが決まってしまう。これはギャンブルとなってしまう投資ではなく投機です。大切な資産を増やすためには「長期投資であること」「積立投資であること」「分散投資であること」が必須と言えます。

(2) アクションプラン

- イ、現在の会社の利益状況と今後の見込みを把握する
恒常的に利益が出るようであれば当保険を検討する
- ロ、どれだけの経費が必要か計算する
- ハ、被保険者人数を計算する（ロの金額を30万円で割ると必要な被保険者人数が算出されます）
- ニ、保険会社へ連絡する
- ホ、契約し、保険料の支払いを開始する
- ヘ、会計事務所さんへこの保険は全額経費にできる旨を伝える

(3) 注意点

- イ、保険会社によっては、定期変額保険を扱っていない、あなたの会社に合った保険を持っていない場合があります。相談するとしたら、1社だけの保険代理店よりも複数社比較できる保険代理店に相談すべきです。
- ロ、保険なので被保険者の健康状態によっては入れないことも有ります。
- ハ、個人でも事業主本人ではなく従業員が被保険者であれば加入OKです。※保険会社により入れない可能性もあるので、事前に確認はしてください。
- ニ、同じような保険で養老保険を活用した「ハーフタックスプラン」もございいます。どちらがあなたの会社に合っているか、慎重にご判断ください。

4. レア度 ★★★★★ LED レンタル事業（法人・個人両方OK）

（1）説明

結論：LEDを一括購入し、LEDレンタル会社にレンタルする

詳細：少額の減価償却資産というものをご存知でしょうか？通常取引される1単位の価格が10万円未満のものは、購入した時（厳密には使った時）に即時経費にできるというものです。御社は、LEDを購入することで期末であっても購入した分を経費にすることができるのです。

「いや、ちょっと待ってLED電球そんな使わないし、要らないんだけど。。。」
そう思われたのではないのでしょうか？要らないものを買うくらいなら税金を払った方がマシですよ？私もそう思います。

安心してください。LED電球に働いてもらってお金を稼いでもらいましょうというのが今回のLEDレンタル事業スキームになります。

【LEDをどこに貸すの？】

世の中には、LED電球を購入しレンタルしている会社が多く存在します。そのような会社に、御社が購入したLED電球をレンタルするのです。例えば5年間レンタルすることで例えば最初に100万かかったLEDを5年間総額で100万レンタル収入があったら良くないですか？最初の年に節税し、後の5年間は分散されて20万ずつ返ってくるならその20万円の収入に対する節税対策は、また考えればよいのです。

（2）アクションプラン

- イ、当期の法人利益を計算する
- ロ、節税したい金額を計算する
- ハ、LED電球を購入する先を探す
- ニ、LED電球をレンタルで貸してくれる会社を探す
- ホ、購入する→レンタルする

（3）注意点

- イ、法人の経費にするには購入だけではなく「事業の用に供する」必要があります。つまり、事業のために使うことです。今回のスキームの場合、レンタルすることが事業の用に供することになります。何を言いたいかと言いますと、レ

レンタルする先が決まっていない状態で、経費にしたいがために LED 電球を先に購入しても使っていない場合、税務調査が入ると否認されることになるので注意が必要です。

また、最大の注意点は、「LED をレンタルした先の倒産リスク」です。LED をレンタルして賃料を払ってくれる収入があるからこを成り立つこのスキームですが、会社の倒産リスクだけは誰も保証してくれません。決断する時は慎重に。

5. レア度 ★★★ 法人と個人事業同時並行で厚生年金節約

(法人・個人両方 OK)

(1) 説明

結論：法人成するけど個人事業もそのまま続ける

詳細：個人事業主の方が、「利益が出てきたから法人成したほうがいいですよ！」と顧問税理士さんからアドバイスを受けることがあると思います。大体この場合、法人を設立して個人事業は辞めるという提案がほとんどだと思います。

「プランA：法人成したら個人事業は辞める」

「プランB：法人成しても個人事業を続ける」

のどちらが良いのかを考えるためには法人成のメリットデメリットを整理する必要があります。

《法人成のメリットデメリット》

メリット	デメリット
消費税が2年間免税	健康保険・厚生年金に加入する必要がある
自分の給料を経費にできる	記帳会計、税務申告する費用が個人よりも高額（一般的に）
自分の保険を経費にできる	
自分の退職金を経費にできる	

プランAが良い人というのは、利益が出ていて、従業員さんが少ない場合です。理由は、メリットを受けることができ、デメリットがほぼないからです。

デメリットの1つ目「健康保険・厚生年金に加入する必要がある」が大きな負担になる場合はプランAはやめておいた方が良いでしょう。短期的な

節税に目がくらみ、長期的な健康保険厚生年金の負担を受け続けると結果的にマイナスになってしまうからです。

従業員さんが5人いたとして、法人成してしまうと、会社は従業員本人が負担する健康保険・厚生年金の同額を法人が負担することになります。年収400万くらいの従業員さんであれば年間50万程度×5人なので250万の負担が毎年増えます。

従業員さんのメリットは厚生年金が将来もらえることなのですが、今の少子高齢化社会においてももらえる保障はどこにもありません。このデメリット「健康保険・厚生年金に加入する必要がある」によって、メリットが全て吹き飛ぶくらいの負担になるのです。

これを解決するのが、**プランB**です。法人を設立しながら個人事業は今まで通り続けるというやり方です。

この法人は個人事業とは別の事業を営む必要があります。今までサブ的にやっていた事業があればそれを法人の事業にするのです。

そこで会社の売上がチビチビ上がる状態にして、月々の役員報酬を5万円に設定します。この時に負担する健康保険・厚生年金の個人と法人負担合計額は約22000円です。これだけで、健康保険証と国民年金・厚生年金の権利をもらうことができます。

個人事業側では、代表者のあなたは、設立した法人側で健康保険・厚生年金に加入しているため、個人で国民年金と国民健康保険に入る必要がなくなります。また、従業員さんも今まで通り、国民年金と国民健康保険を自分で支払います。

○利益が出まくっている→**プランA**

○利益はほどほどだけど国保の負担が大きい→**プランB**

が良いと考えます。またプランAとプランBのいいとこどりを**プランC**もあります。

ここでは利益が3千万円出ている個人事業を例にご説明します。3千万円を下記のように配分するのです。

プランCの例：ラーメン屋で利益が3千万 従業員は5人

→1500万円の人件費がかかっている

項目	個人事業	法人 A	法人 B
事業内容	販売	製造	物販
代表	あなた	あなたの奥さん（あなた以外）	あなた
あなたの地位	事業主	非常勤役員かつ100%株主	代表取締役かつ100%株主
利益	人件費を払ったらほぼ0円	あなたの役員報酬月々200万払ったらほぼ0円	あなたの役員報酬月々5万払ったらほぼ0円
健康保険・厚生年金	かからない	かからない	かかる

このような形にすれば、全額ではありませんが、消費税免税の恩恵を受けることができ、法人 A で役員給与や生命保険、退職金を経費にすることができるため前述した法人成の恩恵を受けることができます。

健康保険・厚生年金は法人 A においては、あなたは非常勤役員で勤務は無く、経営成果に対する報酬しか受けていない場合、法人 A で健康保険・厚生年金を掛ける必要はありません。

法人 B の月々5万の給与に対する健康保険・厚生年金だけで済むことになります。このスキームは、しっかり法人 A と法人 B の事業内容を決める必要があります。

また法人 A と法人 B の会計顧問料が別途発生するので、このようなスキームを理解してくれて、安く受けてくれる税理士さんが要れば大変良いスキームだと思います。

(2) アクションプラン

- イ、税金を抑えたいのか、国民健康保険を抑えたいのか現状を把握する
- ロ、税金を抑えたいのであれば法人成（プラン A）を検討する
- ハ、国民健康保険を抑えたいのであれば（プラン B）を検討する
- 二、顧問税理士に相談する
- ホ、法人設立を実行する（司法書士に依頼する）

(3) 注意点

イ、この方法は法人のみで経営されている方でも、個人事業を始める、別途法人を立ち上げる等して実施できるスキームになります。ただし、この場合従業員さんの同意が得られるかどうかという壁があります。厚生年金加入者ではなくなってしまうからです。

ロ、法人設立時には登記費用 30 万程度がかかります。事前にしっかり顧問税理士さんと相談することをお勧めします。

6. レア度 ★ 倒産防止共済を月々掛けてから期末に年払い

(法人・個人両方 OK)

(1) 説明

結論：倒産防止共済に加入し期中は月払い期末に年払いする

詳細：倒産防止共済は、企業（個人事業も OK）が掛け金を積み立てることで、万が一取引先が倒産などした場合に、積み立てた金額の 10 倍の範囲内で、回収が困難となった売掛債権範囲内の貸付を受けることができる制度です。

基本的には、取引先が倒産などして、本来入ってくるはずだった売掛金（売上）が入ってこなくなることによる連鎖倒産を防止するという共済制度になっています。

また、この倒産防止共済は、節税の側面からも強い味方となる制度です。最大の特徴は「掛け金は 100%損金算入（必要経費で計上）できる」です。

例えば、掛金月額 20 万円 × 年間支払 12 ヶ月 であれば、240 万円が支払った時点で損金となります。

掛金月額は、5,000 円～20 万円（5,000 円単位）で自由に選択でき、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。掛金の金額を途中で変更することも可能です。そのため、支払いが難しいときには、最低掛金月額の 5,000 円に変更することもできます。

また、もう一つの特徴は「40 か月以上の加入で解約時の返戻率 100%」という点です。倒産防止共済は、簡単に言うと「経費にできる定期積金のようなもの」です。

ただし、1 年以上事業を行っている中小企業者が対象となるため、創業初年度の法人の場合は加入ができません。ご注意ください（個人事業者が法人成りしたときは加入できます）。

◆年払いした翌年は、自動的に月払いになる！

倒産防止共済には「前納」という制度があり、月額掛金を1年以内の任意の月数分前払いすることが可能です。これを利用して年払いをすれば、その全額を支出した事業年度の経費にすることができます。ただし、年払いをした翌年も前納したい場合には、改めて手続きが必要です。

もし何も手続きをしなかった場合、翌年は自動的に月払いになり、毎月指定の口座から引き落とされることとなりますので、注意が必要です。

◆年払いを続けるためには、具体的にどうしたらいいの？

今年前納した掛金の充当が終了する約1ヶ月前に、中小企業基盤整備機構（以下 中小機構）から『掛金前納預かり分充当終了のお知らせ』が送付されます。翌年も同様に前納を希望する場合は、『前納申出書』を払込みをしたい月の5日（土曜・日曜・祝日の場合は翌営業日）までに中小機構が受理できるよう、銀行に提出する必要があります。

【掛金前納の例】

6月決算の法人が、掛金月額20万円を12ヶ月分前納する場合（6月に窓口で前納の手続きを行った場合）

中小機構の受理日 前納掛金の引き落とし月 6月決算で損金になるか？
6月1日～6月5日

6月に240万円の掛金が引き落とされる 240万円全額が6月で損金になる
6月6日～7月5日 7月に240万円の掛金が引き落とされる 損金ゼロ
（翌年度の損金になる）

受理日がギリギリにならないよう、遅くとも前納をしたい月の前月（前納の期間が終了する月）までには、銀行に申出書を提出するようにしてください。

◆解約したときに利益になり、税金がかかる！

支払った時に経費になるということは、解約して戻ってきたお金は当然、収益になります。また、いつでも解約ができるため、赤字決算の時に解約して解約手当金を収益に計上し、赤字を免れることもできます。

ただし、一部解約はできないため、赤字になりそうな分だけを解約する、ということはありません。

先程、「40 か月以上の加入で解約時の返戻率 100%」とお伝えしましたが、40 ヶ月未満の場合でも、解約することはできます。ただし、その場合には元本割れをしてしまいます。また、納付月数が 12 ヶ月未満の場合には、解約手当金を受け取ることはできないため、掛け捨てとなってしまうことにも注意しなければいけません。

◆前納すると、お金が少し戻ってくる！？

前納をした場合には、【掛金月額×5/1,000×前納月数】で前納減額金（前納による割引金）が支払われます。毎年 3 月末に計算し、これまでの前納減額金の合計額が 5,000 円以上になった場合には、6 月に掛金の預金振替口座に振り込まれます。

節税もできて、前納するとお金も一部戻ってくる。なんともお得感が強いように感じますね

7. レア度 ★ ホームページを制作する（法人・個人両方 OK）

（1）説明

結論：ホームページの制作費用は経費計上が可能

詳細：HP の作成やメンテナンス費用は経費計上できます。現代のインターネット社会において、自社でホームページ（以下 HP）を持つ会社が増えています。HP 制作の際にかかる初期費用やその後のメンテナンスの発注費用はそのほとんどが単年度の経費とできるため、節税に役立てることが可能です。

【HP の内容によっては、単年度ではなく複数年度での計上となる】

1 年以上 HP の更新がない場合「同一の HP を 1 年以上使用した」と見なされ、かかった費用は長期前払い費用や繰延資産として計上しなければなりません。

HP デザイン費用を単年度の広告宣伝費として計上したい場合は、最低でも年に 1 度は HP 内の記事やデザインなどを更新しましょう。

また、HP 内にショッピングやログインができる機能がある場合、その機能のプログラミング費用はソフトウェアとして資産計上が必要です。この場合は耐用年数 5 年で減価償却するケースが多く、単年度での経費計上はできないため気を付けましょう。

【HP デザイン関連で経費計上できる主な費用】

○HP デザイン作成費用・・・HP 作成やメンテナンス時にかかる、HP デザインの作成費用です。発注先の候補としては、専門の業者からクラウドソーシングを利用し個人に依頼するなど多岐に渡ります。発注先により仕上がりが変わるため、選定は慎重に行いましょう。

HP デザインの作成費用は「広告宣伝費」として経費計上を行います。前述のプログラミング費用がデザイン費用に含まれている場合もあるため、見積もりや明細を切り分けてもらうようにしましょう。

○ドメイン利用費用・・・ドメインはインターネット上における住所に当たるものです。HP を設置する際はこのドメインを取得する必要があり、その種類によって費用の発生方法や金額が変わり、一般的には毎月一定額の費用がかかる月額制が多くなっています。

ドメイン利用費用は通常「通信費」として計上される科目になりますが、とくに決まりはないため「広告宣伝費」として経費計上することも可能です。

○サーバー使用料・・・サーバーはHPの情報を保管しておく倉庫の役割を果たすもので、こちらもHPを作成する際には必ず必要となります。サーバーには、サーバーを購入し自社内に設置する自社サーバーと、業者からサーバーをレンタルするレンタルサーバーがあります。

HP運用時には手軽なレンタルサーバーを使うことがほとんどですが、その場合はかかる費用を「通信費」として計上することができます。

○SEO対策費用・・・Googleなどの検索エンジンから作成したHPへのアクセスを増やすことをSEOといい、最近ではHPの成果向上のため、このSEO対策を請け負う業者も増えてきました。このような業者にSEO対策を依頼した際にかかる費用も「広告宣伝費」として経費算入が可能です。

【HPデザイン発注による節税のメリット】

(1) 金額コントロールがしやすい

HP作成やメンテナンス時の費用は、その規模や発注先によって見積もりが大きく異なります。とくにHPデザインにかかる費用は発注先の選択肢が広く、クラウドワークスなどで個人に依頼する場合は数千円から、業者に依頼する場合は数万～数十万円と、予算によって発注先を選択し金額をコントロールしやすい費用です。

またHPの規模や内容によっては100万円を超えることもありますが、その場合でも経費計上して節税に繋げることができます。

(2) 集客ツールとして売上アップが見込める

作成した自社HPを集客ツールとして利用すれば、営業などの人件費をかけることなく売上を向上させることもできます。

節税の一貫として投資を考えている場合は、HPの作成やリニューアルも選択肢の1つとして考えましょう。

【中小企業の場合、30万円未満であればHPの内容に関わらず費用計上ができる】

青色申告を行っている中小企業に限りますが、かかった費用が30万円に満

たない場合、前述のショッピングサイトなど機能がついた HP でも広告宣伝費として費用計上が可能です。

【まとめ】

HP のデザイン発注は事業規模を問わず、個人事業主から大企業までできる有用な節税方法となっています。

また HP を集客ツールとして活用している場合は売上アップにも見込めるため、事業フェーズによって適切に投資を行い節税に結びましょう。