

役員報酬決定の際に、 知っておくべき10の知恵

あなたの決めた役員報酬で、会社負担と
生涯手取りがこんなに変わる！！



はじめに

「社長！！ご自分の、或いは他の役員の方の役員報酬はどのように決定しましたか？」
経営者の方にこのようにお聞きすると・・・

「世間の相場から。」「顧問税理士のアドバイスを受けて。」「友人の経営者に相談して。」
こういったお返事が返ってきます。

試しに「役員報酬の決め方」でインターネット検索してみると・・・

税理士さんやコンサルタント会社のサイトが沢山出てきます。

その殆どが、[役員報酬にかかる税率等の税金の観点から見たコンサルティング](#)です。

税金の観点から役員報酬を決定することは、非常に大切です。

しかし、役員報酬を決める際に、是非知っておいて頂きたい2つのキーワードの解説がされているサイトは殆ど見つけれませんでした。

その2つのキーワードとはズバリ、

「社会保険料の負担」と「年金の受給」です。

この小冊子では、この2つのキーワードを中心に、役員報酬決定に役立つと思われる情報を「10の知恵」として分かりやすくまとめました。

少子高齢化等から年金財政が圧迫し、社会保険料の負担は上がる。

将来年金が貰えるかどうか心配だ。

税金の負担を考えるとどの程度の役員報酬に設定するのが良いのか？

経営者の悩みは尽きません。

正直申し上げて、**役員報酬の額にこれが正解と言うのはありません。**

正解はありませんが、[役員報酬決定の際に知っておいた方が良い情報は沢山あります。](#)

この小冊子の「10の知恵」が、役員報酬決定に悩む経営者の方々のお役にたてれば幸いです。

知恵① 見えない増税の実態！！

社会保険の財政が圧迫されています。

そのため、**社会保険料（厚生年金保険料と健康保険料）の負担が上がり続けています。**

年金の受給も不利になってきています。

経営者にとって頭の痛い問題です。今後の見通しはどうでしょう？

現在の社会保険料負担の現状

平成26年9月現在の社会保険料率（宮城県で労使合わせた負担率）

健康保険（介護保険を含む）と厚生年金を合わせた料率・・・29.204%

《 例 》 年収500万円の社員が30人いる会社の社会保険料負担額

年間人件費・・・500万円 × 30人 = 1億5千万円

1億5千万円 × 29.204% = **43,806,000円**

社会保険料は労使折半負担なので、この金額の半分を会社が負担しています。

43,806,000円 ÷ 2 = **21,903,000円**

現在でも年間でこれだけの負担を企業は負っています。

社会保険料上昇のペース

厚生年金保険料は、平成29年まで**毎年0.354%上がり続け**、最終的に18.3%で固定する予定です。

健康保険料は毎年4月に見直しが入ります。ただし、見直しを行って**今後下がることは期待薄**。

従業員の給料をいきなりガクンと下げるのは難しいですが、役員報酬を決定する際は、こういった**見えない増税の影響も考慮**しましょう。

ちなみに、社会保険料は、税金と違って企業が**赤字だろうが黒字だろうが**

関係無く負担しなければいけません！！



知恵② 経営者はもしかしたら一生厚生年金が貰えない？！

皆さまの周りに、年金が当然貰える年齢なのに、年金を貰えていないという方はいませんか？？
実は、これは「在職老齢年金」という制度の影響です。

「在職老齢年金制度」とは？

「在職老齢年金」は、簡単に言うと「会社から大きな額のお給料（報酬）を貰っている人は、そのお金で生活できるでしょう？？それなら厚生年金は貰わなくてもいいでしょう！！」という制度です。

つまり、引退せずに高い報酬を貰い続けると、**一生厚生年金が減額される（受け取れない）のです！！**

役員報酬設定による比較

それでは、役員報酬に手を付けない場合と見直した場合を比べてみましょう。

≪ 例 ≫ 1ヶ月に受け取れる本来の厚生年金額 12万円、役員報酬 80万円 or 30万円

この条件で、60歳以降10年間の違いを簡単に試算してみましょう。

	役員報酬 80万円	役員報酬 30万円	差額
社会保険料負担額（月額）	約 10万円	約 43,000円	約 57,000円
社会保険料負担額（年額）	約 120万円	約 51万6千円	約 68万4千円
10年間の社会保険料負担額	約 1,200万円	約 516万円	約 684万円
年金受給額（10年間）	全額支給停止のため0円	約 1,020万円	約 1,020万円

ざっくりとした試算でもこれだけの差が出てきます。

負担額が約684万円削減できて、貰えなかった年金が約1,020万円受け取れます。

この試算では、負担額は個人負担分だけを試算しましたので、会社もこれと同程度の負担額を削減できます！！

また、経営者に多い誤解を一つ。

「年金が今貰えなくても、後からまとめて貰えるだろう？！」

残念ながらこれに対する答えは「**ノー！！**」です。



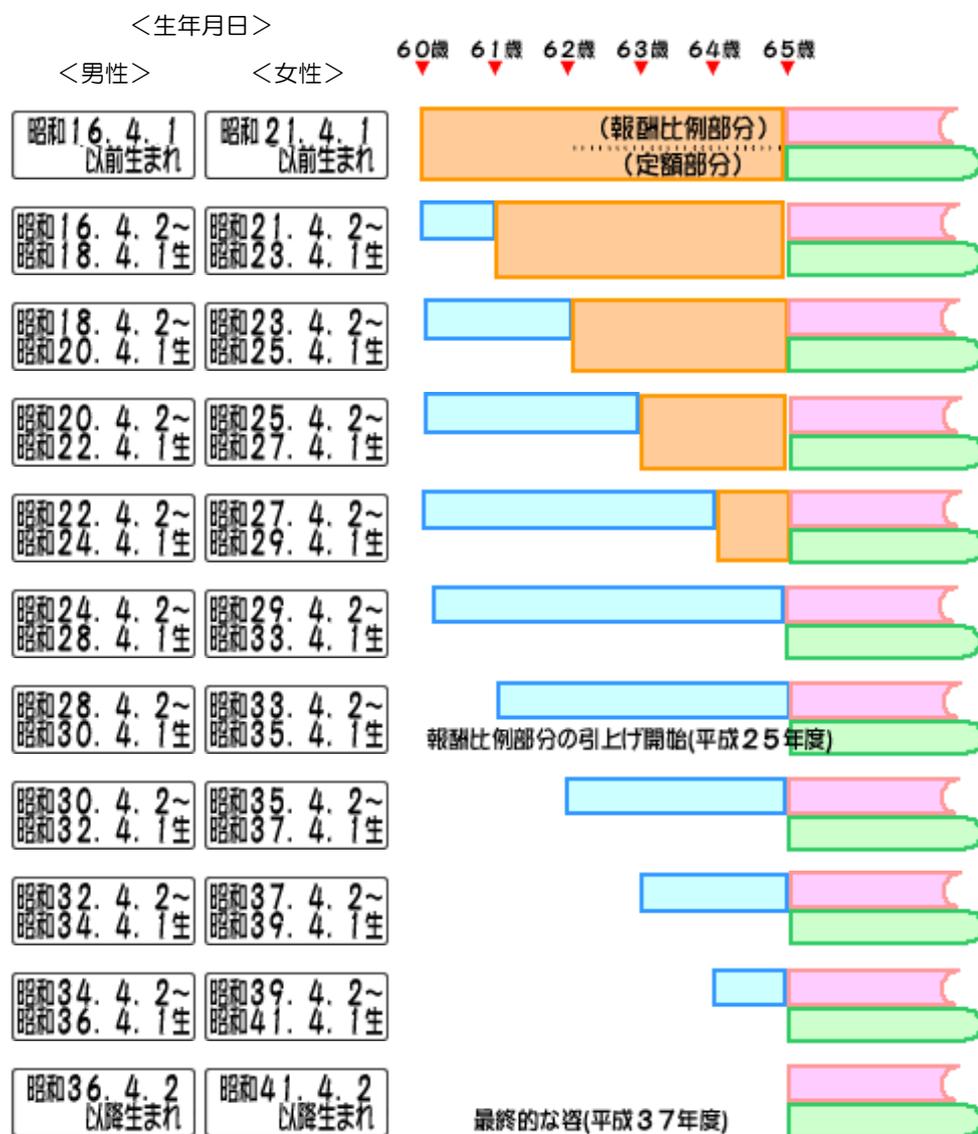
報酬が高いために停止された年金は、「**一生貰うことができません！！**」

年金を受け取れる年齢の経営者の方は特に、**年金受給を考慮に入れた役員報酬決定**をお勧めします。

知恵③ 年金はいつから貰えるか知っておこう！！

年金はいつから貰えるか知っていますか??「65歳からだろう」とお答えの方が多いです。確かに正解ですが、「年金の受給開始年齢は徐々に引き上げられて最終的には65歳から貰える」というのが本当の正解です。

生年月日と性別で貰える時期が変わってきます。次表で確認してみましょう。



上記の表に、ご自分の生年月日と性別を当てはめて下さい。(勿論、知恵②で学んだように役員報酬との関係で、年金を貰える権利はあるけど貰えない可能性はありますが。)

男性で昭和36年4月2日以降生まれの方と、女性で昭和41年4月2日以降生まれの方は完全に65歳からの受給となっています。

つまり、それ以前の生年月日の方は65歳以前でも受け取る権利があります。

年金を貰える権利がある経営者の方は特に、年金受給のための役員報酬設定を検討してみましょう。

そもそも65歳からしか年金が貰えないと信じ込んでいて、「権利があるのに貰っていない経営者が非常に多い」というのが現状です。

知恵④ 年金の利回りは？！

株式投資等にご興味をお持ちの経営者の方は多いようです。
ところで、**年金の利回り**って考えたことがありますか？
ここでも、ざっくりとした試算を出してみます。

何年で元がとれるの？？

《 試算条件 》 昭和25年5月生まれの男性経営者

40年間厚生年金に加入して、加入期間はずっと50万円の役員報酬を受け取っていた。
加入期間中の厚生年金保険料率は、ずっと15%（労使合わせた額で試算）。
役員報酬が40年間全く変わらないという前提や、厚生年金保険料率もずっと変わらないという前提なので現実味は低いですが、目安として試算してみましょう。

40年間で支払った厚生年金保険料：

$$50\text{万円} \times 12\text{ヶ月} = 600\text{万円} \times 15\% = 90\text{万円} \times 40\text{年間} = \mathbf{3,600\text{万円}}$$

受け取れる年金額：

基礎年金（厚生年金部分ではなく国民年金部分）・・・**772,800円**（平成26年度価格）

厚生年金部分の年金額・・・**年額約130万円**

$$\text{合計 } 772,800\text{円} + \text{約}130\text{万} = \mathbf{\text{年額約}210\text{万円}}$$

このペースでいくと、年金で元を取るには**約18年弱**かかることが分かります。

$$\mathbf{3,600\text{万円} \div \text{約}210\text{万円} = 17.14 \text{（約18年弱）}}$$

65歳から年金を受け取ると、**元を取れるのが83歳を過ぎてから**です。

もちろん年金は老齢年金だけではなく、障害年金や遺族年金等色々な給付がありますので一概には言えませんが、これまで支払った保険料（経営者は従業員の保険料の半額も支払っています）と貰える年金額とのバランスに思いを馳せてみるのも良いのではないのでしょうか。



知恵⑤ 経営者の場合、健康保険制度は、高い保険料を払えば不利になる？！

経営者の場合は、健康保険制度に関して言えば、**高い保険料を払えば払うほど不利になる可能性が高くなる**という話は聞いたことがありますか？ 驚くべき話ですが現実です。

健康保険の主な給付制度から考えてみましょう！！

① 療養の給付	病院で治療を受ける際の給付。自己負担3割、報酬で差は無い。
② 出産育児一時金	出産で貰える一時金。報酬で差は無い。
③ 出産手当金、傷病手当金	役員報酬30万円で1日約6,600円、 役員報酬80万円で1日約17,500円。
④ 高額療養費	1ヶ月の治療費が100万円だった場合、 役員報酬30万円で約87,000円の自己負担。 役員報酬80万円で、約155,000円の自己負担。

主な健康保険の給付を挙げてみました。ちょっと不思議なことが見えてきませんか？？

①～②の給付は、保険料の額に関係無く同じ給付です。③～④は、保険料によって給付が違います。

負担する保険料が高い方が有利な給付

③は、保険料が高い方が有利な給付です。

しかし、この2つの給付。実は、**経営者が使うことはあまり無い給付**なのです。

出産手当金や傷病手当金は、出産や怪我、病気療養等で使う給付です。療養中の休業補償ですね。しかし、こういった療養の際に、**役員報酬を止めるケースはあまり見受けられません**。この2つの給付は、あくまでも**出産や怪我等で仕事を休んで、その間の報酬を止めた場合**に出る給付です。

つまり、**経営者は高い保険料を負担して有利に受けられるこれらの給付を受け取ることはあまり無い**ようです。

負担する保険料が高い方が不利な給付

それでは、④はいかがでしょうか？

実はこの高額療養費は、**高い保険料を支払うとより給付が不利になる制度**なのです。表を見ても分かる通り、30万円と80万円の役員報酬の方で、同じ医療費がかかった場合でも役員報酬80万円の方が医療費の自己負担額が高いのです。

つまり、高い保険料を負担した方が不利になる不思議な仕組みになっています。ちなみに、この高額療養費の制度は、**経営者であってもよく利用する制度**です。

つまり、**経営者の健康保険に限って言えば、役員報酬を引き下げたの不利はあまり考えられません**。

ちなみに役員報酬30万円のケースと役員報酬80万円のケースでは、負担する月当たりの保険料額は、**月額で約5万7千円**も違います。

知恵⑥ 配偶者の役員報酬決定の際、絶対意識すべき「年収850万円の壁」とは??

配偶者の役員報酬を決める際に、絶対に知っておくべき知恵があります。

それは、「**年収850万円の壁**」です。

配偶者の「年収103万円の壁」「年収130万円の壁」というのは有名ですね。

実は、経営者には、この2つの壁以上に意識してもらいたいのが、「年収850万円の壁」です。

「850万円の壁」とは?

ずばり、**遺族年金に絡む壁**です。

遺族年金には、遺族基礎年金と遺族厚生年金の2つがあります。実は、この2つとも亡くなった人に「**生計を維持されている**」というのが、受給要件になっています。

「生計を維持されている」とは?

「生計を維持されている」とは、死亡当時、遺族が死亡者と生計を同一にしている、遺族の年収が850万円未満の状態を言います。つまり、死亡当時、**遺族が850万以上の年収だと、その遺族は遺族年金を全く受け取れなくなる**のです。年収には役員報酬以外（不動産収入等）の収入も含まれます。

また、経営者の死亡当時、遺族の年収が850万円を超えていれば、その後、**遺族の年収が下がって850万円を大幅に割り込んだというケースでも、遺族年金を受け取ることはできません**。あくまでも、死亡当時で判断します。逆に、**死亡当時に遺族の年収が850万円を割り込んでいれば、その後850万円を超えたとしても、遺族年金は止められません**。貰い続けることができます。

遺族年金ってどれ位出るの?

遺族年金は、遺族基礎年金と遺族厚生年金の2種類があります。

遺族基礎年金の受給額は、18歳未満の子が1人いれば、**年間で約100万円**が支給されます。

遺族厚生年金は、例えば、50歳で経営者が死亡した場合で、その間の平均役員報酬が40万円だとすると、**年間約60万円**が受給できます。

これらを合わせると、**年間で約160万円**になります。この金額が貰えるかどうかの分かれ目

が、いわゆる「**850万円の壁**」です。ちなみにこの**遺族年金には、税金が**

かかりません。貰えるか貰えないかで遺族の生活が全く違ってきます。

配偶者の役員報酬を決める際には、「**年収850万円の壁**」を**意識して決める**ことをお勧め致します！！

知恵⑦ 社会保険料の上限って??

役員報酬には当然社会保険料がかかります。賞与を支払った場合にも社会保険料がかかります。しかし、それぞれに上限があるのをご存知ですか？上限とはつまり、これ以上の役員報酬や賞与を支払った場合には、**社会保険料が一定で固定されるという制度**です。

この上限を活用して、社会保険料負担を上手にコントロールすることも可能です。

役員報酬の上限とは？

役員報酬には、以下のような上限額が決まっています。

健康保険料・・・**月額1, 17万5千円以上** 厚生年金保険料・・・**月額60万5千円以上**

この金額を超えるとそれぞれ固定されます。つまり、役員報酬で200万円貰っている経営者は、役員報酬を300万円に上げて150万円に下げても社会保険料の負担は変わりません。

賞与の上限とは？

賞与の上限は以下の通りです。

健康保険料・・・**年度累計で540万円** 厚生年金保険料・・・**1ヶ月で150万円**

この金額を超えると、それぞれ固定されます。つまり、役員賞与を1回支払で1,000万円支払おうが、1,500万円支払おうが社会保険料の負担は変わりありません。

上限を上手に活用すると？

これも例をあげましょう。(平成26年度の宮城県の率で算定、介護保険対象者、労使合わせた額)

≪ 例 ≫ **役員報酬 月100万円、賞与無し (年収1, 200万円)** の経営者

1ヶ月の社会保険料負担額：

健康保険料・・・114, 954円 厚生年金保険料・・・108, 338円

合計 223, 292円 年間 223, 292×12ヶ月=**2, 679, 504円**

⇒ **役員報酬 月10万円、賞与1, 080万円一括払い (年収1, 200万円)** に変更

1ヶ月の社会保険料負担額：

健康保険料・・・11, 495円 厚生年金保険料・・・17, 124円

合計 28, 619円 年間 28, 619×12ヶ月=**343, 428円**

賞与の社会保険料負担額：

健康保険料・・・540万円×11.73%=633, 420円

厚生年金保険料・・・150万円×17.474%=262, 110円

賞与合計 633, 420円+262, 110円=**895, 530円**

1ヶ月分の負担額と賞与分の負担額を合わせると、**1, 238, 958円**



社会保険料負担の差額 2, 679, 504円-1, 238, 958円=**1, 440, 546円**

ここまで極端な手法を取るかどうかは別にして、**役員賞与を取っていない経営者が中小企業では圧倒的に多いのが現実**です。この機会に、**役員報酬と賞与のバランスにも目を向けてみる**のも良いかもしれません。

知恵⑧ 旅費規程って活用されていますか？

皆さんの会社に「旅費規程」ってありますか？ 実はこれ、結構優れたんですよ！

「旅費規程」のお得な点

中小企業は、出張のたびにかかった費用を実費精算している会社が多いのでは無いでしょうか？

ところが、「旅費規程」を作ることによって、数万円単位で出張手当を日当として支給することができるようになります。

そしてこの手当は、会社の経費として計上でき、また、受け取った社長個人は税金がかからずに

受け取ることができるのです。また、「**旅費規程**」に基づいて受け取った日当には、**社会保険料もかかりません。**

当然、役員報酬や役員賞与として受け取れば、税金や社会保険料はかかりますよね。

これだけでも、どれだけ有利かを実感して頂けると思います。

「旅費規程」を導入することによって、会社は法人税と社会保険料を得することになり、社長個人は所得税、住民税、社会保険料を得することになるのです。

なぜ「旅費規程」の話が？

「旅費規程」のお得度はお分かりいただけただとして、ではなぜ、この小冊子に旅費規程の話が出てくるのでしょうか？

この小冊子は「役員報酬を決定する際の知恵」をまとめた小冊子だよな？

「旅費規程」と「役員報酬」は、どう関係するのかな？

当然、こういった疑問は出てくるでしょう。実は、これが大いに関係があるのです。

今回の知恵を考慮に入れて「役員報酬」を決める際に、「**現在の役員報酬を変更しよう！！**」と決断される経営者の方も多いでしょう。もちろん**役員報酬を引き下げる決断をするケースもある**でしょう。

その際の一番の懸念点は、どうしても**経営者の手取り収入が減る**ということです。その懸念点を少しでも解消できないかと考えた場合、「**旅費規程**」というキーワードが出てくるのです。

何と言っても、**税金も社会保険料もかからない（会社にも個人にも）**というメリットは、このメリットを受けない選択肢が思い浮かばないほど大きなもの**です。**

当然、「役員報酬」を変更しない、或いは引き上げるという決断をした経営者にもこのメリットは享受して頂ければと思います。

知恵⑨ 退職金の優遇措置を積極的に活用しましょう！！

退職金制度の3つの優遇制度

優遇① **退職所得控除**・・・ 勤続年数に応じて、退職金から退職所得控除額を差し引きます。

【 退職所得控除額 】

勤続年数	退職所得控除額
20年以下	40万円×勤続年数（80万円に満たない場合は80万円）
20年超	800万円+70万円×（勤続年数-20年）

優遇② **1/2課税**・・・ 退職所得控除後の金額に対しても、1/2しか課税されません。

優遇③ **分離課税**・・・ 課税部分を他の所得と合算せず、低い税率を受けられます。

実際にはどれだけの優遇が受けられるか？

◀ 例 ▶ 勤続30年で、退職金を5,000万円受け取った場合

退職金額・・・5,000万円 退職所得控除額・・・1,500万円

優遇① 退職所得控除額1,500万円を差し引きます。

$5,000万円 - 1,500万円 = 3,500万円$

優遇② 1/2課税なので、3,500万円の1/2の1,750万円に課税されます。

優遇③ 1,750万円だけが分離課税されるので、**税額は607万円**です。

つまり、5,000万円の退職金を受け取って、**手取りは4,393万円**となります。

退職金優遇措置のまとめ

優遇措置を簡単に表にまとめてみます。**退職金には、社会保険料がかかりません**し、また、退職金を受け取ったからと言って、「**在職老齢年金**」による年金の減額措置もありません。

	役員報酬・役員賞与	退職金
税制優遇措置	受けられない	受けられる
社会保険料	かかる	かからない
年金の減額措置	年金が減額される	年金の減額無し

今後は、役員報酬や賞与で受け取る金額と、退職金として受け取る金額のバランスを常に考慮に入れながらの役員報酬決定が必要になってくると思われます。



知恵⑩ 退職金の準備に最適なのは??

退職金の準備に最適なのは?

数十年経営者として頑張ってきた方の退職金は、**数千万円単位以上の金額**になります。退職金として受け取る場合の優位性を十分享受するためには、この金額を**しっかり計画を立てて資金準備することが必要**になってきます。

そのための準備としては、何が良いのでしょうか??

総合的に判断してみると、**生命保険**を活用することが現在考えられる中では最適ではないかと思われます。その根拠を一例として現金で積立てていく場合と比較して見ていきましょう。

現金で積立てた場合：

- ① 損金算入できないため、税引き後の利益の積立てとなる。そのため、**積立てが大変**。
- ② 退職金の資金準備は長期にわたるが、**経営が苦しくなると積立金が運転資金に回ってしまう**。
- ③ 経営者に万が一の事態が起きた場合に、必要額が貯まっていないと**柔軟に対応できない**。

生命保険で積立てた場合：

- ① 商品によるが、掛金の1/2程度を損金算入できることによって、**税引き前の利益で積立てられる**。
- ② 簿外に含み資産として積立てられるので、**確実に積立てることが可能**。
- ③ 経営者が万が一の場合に、生命保険を受けることで、**資金を速やかに準備することが可能**。

短期的にお金を貯めようと言うのであれば、様々な手法があると思われます。

しかし、退職金の積み立ては**長期にわたって大きな金額を貯める必要があります**。

そう考えると、**安全に確実に貯まり、いざという時の柔軟性も求められます**。

小規模企業共済の活用も

また、退職金の資金準備としては「**小規模企業共済**」の活用もお勧め致します。

「**小規模企業共済**」は、加入できる企業規模等の条件はありますが、当てはまる企業の方は是非検討いただきたい制度です。

大きな節税効果も得られますし、受け取る際の税制優遇措置も手厚くなっています。

退職金は、生涯手取りを増やすため、会社経費を削減するためには是非とも活用して頂きたいです。

でも、それは、**あくまでも退職時にしっかりとした金額が貯まっていることが大前提**です。**計画的に、確実に、退職金原資を確保する**ようにしましょう。



おわりに

経営者の皆さま。いかがでしたか？この小冊子はお役にたてましたでしょうか？
役員報酬を決めるのは、年に一度の大事な経営判断です。そのとても大事な経営判断を行う際に、少しでもお役にたてればと思い作らせて頂きました小冊子です。

これまでの役員報酬決定の際の最重要キーワードは、「税金の負担」だったことでしょう。
当然このキーワードを忘れてはいけません。
ただ、この小冊子で指摘した2つのキーワードと「10の知恵」を役員報酬決定の際に是非思い出して欲しいと強く願っております。

税金は、社会情勢に応じて負担が上下するケースが出てきます。ただ、ここまで少子高齢化が進んでしまうと、今後社会保険料が下がる、或いは年金関連の法律が年金受給者にとって有利に変更される可能性は少ないのではないのでしょうか？

これからの時代、「社会保険料の負担」と「年金の受給」は役員報酬決定において、絶対に外せないキーワードです。

皆さまの大切な役員報酬を決定する際に、経営者ご自身が十分に納得した、後悔しない決定をして頂ければ幸いです。



一般社団法人中小企業財務・総務コンサルタント協会

私たちは中小企業の皆様を財務・総務の観点から強かにバックアップ致します。

お得な役員報酬決定の手法をコンサルさせていただきます。
お気軽にお問い合わせください。

お問い合わせ先 :

※本書の一部または全部について、許可なく転載、無断複製、PDF化することを禁じます。

※この小冊子は、平成 26 年 9 月時点での法律に基づいて作成いたしました。その後の法律改正等に関してはカバーしておりませんのでご了承ください。

※記載内容に関して発生したトラブルの責任は、当協会では一切取ることができません。各分野の専門家へのご相談をお願いいたします。