第 1 部 はじめに・・・

□はじめに
□このマニュアルの役割
□なぜ 2 人の社長はここまで報酬総額が違うのか？
□コンサルティング 3 つの着眼点
□22 のコンサルティングメニュー

日本小規模事業主経営サポートセンター　☎ 050-3707-3507 ✉info@fp-1.info

はじめに

本マニュアルを手にとっていただきありがとうございます。
小規模事業主専門ファイナンシャルアドバイザーの阿久津和宏です。
本マニュアルは小規模事業者のキャッシュアウトを最小化して、社長と会社の手元キャッシュを最大化するための特別マニュアルです。その内容はわたくしどもが実践・アドバイスしている「税・社会保険」の実務知識と「幾つかの解決策」を駆使して“小規模事業者”がお金の悩みを解決するための虎の巻です。

そこで、まずは税・社会保険の知識と保険商品を駆使して社長と会社ののお金の悩みを解決するための“実務スキル”を身が身につくように記されています。それを元に、実践アドバイスとフォローをしていきます。

本マニュアルは 2部構成です。第 1 部は【はじめに・・・】で基礎知識を確認いただき、第 2 第は【実務知識編】です。以下は本マニュアルでお伝えする内容の抜粋です…

第 1 部 はじめに・・・

- □はじめに
- □本マニュアルの役割
- □なぜ 2 人の社長はここまで報酬総額が違うのか？
- □コンサルティング 3 つの着眼点
- □22 のコンサルティングメニュー

第 2 部 実務知識編

- □社長の税金と社会保険料を同時削減する
- □社長の税金を削減する
- □社長の社会保険料を削減する
- □会社の法人税を削減する
- □会社の社会保険料を削減する
- □会社の消費税を削減する

本マニュアルでは税金と社会保険料の負担を最小化し、【社長】と【会社】に残るキャッシュを最大化する 22 のメニューをご紹介します。22 のメニューのうちどれか 1 つでも実行すれば手元キャッシュを大きく増やすことが可能です。複数該当すれ ば、百万～千万単位のキャッシュを増やせるでしょう。

日本小規模事業主経営サポートセンター　☎ 050-3707-3507 ✉info@fp-1.info

もちろん、22 のメニューの中には、今すぐ、法人と個人のキャッシュアウトを食い止め、すぐに手取りが増加するものも含まれています。

繰り返しますが、22 のメニューのうち 1 つでも社長が実行すれば手元キャッシュは増えるのです。
しかも、その額は数年で百万円単位、場合によっては千万円単位で、です。

さあ、手取り最大化の知識を身に着け、今すぐスタートを切りましょう！それでは準備はよろしいですか？

日本小規模事業主経営サポートセンター　☎ 050-3707-3507 ✉info@fp-1.info

平成 31 年 9 月まで？すでに来ている増税ラッシュ

今、まさに、特に小規模事業者には荒波が押し寄せている真っ最中です。平成 31 年 9 月までオーナー社長は“増税ラッシュ”に見舞われるからです。従って、【会社】と【社長】の手元キャッシュを増やすことができれば、この状況は絶好のビジネスチャンスになるのです。他社やライバルはお金の面で困ることも予測され、あなたは一歩リードできるからです。

まずは現状を把握することから始めましょう。以下に、ここ数年で税金と社会保険が「いかにアップしたか？」を時系列でまとめてみました。こうして見ると、決して他人事ではありません。ものすごい勢いで増税が始まっていることが分かるはずです。

平成 31 年 9 月までの増税ラッシュまとめ

2016 年	1 月	所得税の給与所得控除：年収 1,200 万円超で上限 230 万円に縮小
	4 月	健康保険料：標準報酬月額上限 47 等級から 50 等級に改正
	9 月	厚生年金保険料：労使合計 17.828%から 18.182%に改正
2017 年	1 月	所得税の給与所得控除：年収 1,000 万円超で上限 220 万円に縮小
	6 月	住民税の給与所得控除：年収 1,200 万円超で上限 230 万円に縮小
	9 月	厚生年金保険料：労使合計 18.182%から 18.300%に改正
2018 年	1 月	配偶者控除見直し：年収 1,220 万円超で控除消滅
	6 月	住民税の給与所得控除：年収 1,000 万円超で上限 220 万円に縮小

すべからく小規模事業者の社長は「稼いでもお金が残らない…」という悩みを抱えている方は多いです。。その悩みは社長の生活に直結しているので切実です。そこに来て、この増税ラッシュです。

もちろん、この状況が好転することはありません。国は法人税の軽減を図る一方、個人課税を強化する方針です。すでに「給与所得控除」のさらなる縮小が検討されおており、今後は「基礎控除」などの人的控除にもメスが入るでしょう。そうなれば税率変更ナシの増税です。

年収 800～900 万円超で増税に…控除見直し

政府・与党は、2018 年度税制改正で焦点となっている給与所得控除の見直しについて、会社員が増税となる線引きを、年収 800 円台～900 万円台とする方向で調整に入った。一方、低所得の会社員に対する減税は見送り、現在と税負担を変えない方針だ。給与所得控除は、スーツの購入代など会社員が必要な支出を経費として認め、所得税の負担を軽

日本小規模事業主経営サポートセンター　☎ 050-3707-3507 ✉info@fp-1.info

くする仕組みだ。年収に応じて控除額が増え、現在は年収 1,000 万円を超えると控除額が上限の 220 万円に達して頭打ちになる。

政府・与党は今回の見直しで、控除の上限額を 220 万円から引き下げた上で、上限に達する年収の線引きを年収 800 万円台～900 万円台に下げる方向だ。年収 1,000 万円超の会社員に増税する方向で検討してきたが、この層に負担が集中し過ぎないように増税対象を広げる。

読売新聞｜2017/11/27

社会保険も同じ。少子高齢化の現実を考えたら負担割合は確実に上がることでしょう。加えて、消費税率 10%への引き上げです。増税後は単純計算で現行の 1.25 倍の税額です。仮に今の税額が 300 万円なら 375 万円まで跳ね上がります。税金の中でもっとも滞納が多いのが消費税です。これでますます滞納税額は増えることでしょう。

そういう最悪の事態を招かないためにも、ぜひ本マニュアルを熟読して、
実践していただければと思います。

本マニュアルで手に入る 5 つのメリット

我が国の企業（約 382 万社）の 99.7%は中小企業です。その中小企業のうち 85%が従業員数 20 人（商業・サービス業は 5 人）以下の小規模事業者（325 万社）に分類されます。

中小企業基本法が定義する小規模事業者

業種分類	中小企業基本法の定義
製造業その他	従業員 20 人以下
商業・サービス業	従業員 5 人以下

中小企業・小規模事業者数等の集計結果（2014 年 7 月時点）

我が国の企業数	
中小企業・小規模事業者	380.9 万社（99.7%）

日本小規模事業主経営サポートセンター　☎ 050-3707-3507 ✉info@fp-1.info

うち小規模事業者	325.2 万社(85.1%)
大企業	1 万 1,110 社
全企業	382.0 万社

つまり、です。この国を支えているのは、小規模事業主、中小企業だということです。小規模事業主・中小企業の社長と従業員さんとご家族が元気になることこそが、日本がもっと良くなる要因だと思います。私たちはそのお手伝いがしたいと考えています。

ただ、私どもがコンサルティングをしている最中によく聞く言葉が、
「こういう話をどうして税理士は教えてくれないんですか？」

という言葉です。ですから、今、まさにこれを読んでいるあなたは、ラッキーとしか言い様がないわけです。また、企業を対象に仕事をする専門家は多いですが、中でも生命保険営業マンやファイナンシャルプランナーもまさに個々の知識が欠落しているか、知っているけど言わないかどちらかでしょう。

このマニュアルには5つのメリットがあります。メリットのまとめです。

❖ メリット１　すべての小規模事業者に当てはまる内容です

企業規模も、財務状況も問いません。
本マニュアルのノウハウは税・社会保険と関連ソリューションの実務知識を駆使して、
【社長】と【会社】のキャッシュアウトを最小化し、手元キャッシュを最大化するものだからです。

❖ メリット２今すぐ手取りを増やすことが可能

どれだけ素晴らしい商品・サービスでも、そこにニーズがなければ買う意味がありません。
その点において、小規模事業者ほど「お金」の悩みは深刻ですし、もしも悩むまでではない、
という社長であっても、どうせだったら手取りは増やしておいて損はないのではないでしょうか。
小規模事業者では【社長】と【会社】のサイフは表裏一体であり、
「お金」の悩みは社長の生活に直結するからです。
つまり、差し迫ったニーズを解消することができる、ということです。

❖ メリット３内容自体はとてもわかり易い

企業規模が大きくなれば、それだけ問題も複雑化し、高度な専門知識が要求されますこともあります。それらは私どもの仕事といえばそうですが、社長も知識や経験の観点から行動するのは足が止まることもあるでしょう。財務諸表の理解も必要でしょう。しかし、小規模事業者では必ずしも必要ありません。本マニュアルでレクチャーするノウハウだけで社長が満足できるシンプルでわかりう易いノウハウとなっています。(わかりやすいを心がけています)

❖ メリット４社長が自己判断で実行可能

社長が各種専門家に相談したり、手続きを踏むことは、手取り最大化の手続きを進めていく中で障害となるでしょう。メリット3でもお話しているように内容自体はわかりやすく社長がやるといったらすぐにできる内容です。もちろん私どももフォローをしますから安心していただけるはずです。

❖ メリット 5 “専門家” が常にそばについている。

税理士や保険営業マンはあなたのそばにも大勢いると思います。しかし、小規模事業者の社長に特化したファイナンシャルアドバイスをしている人たちはは他にいるでしょうか。このマニュアルでお教えするノウハウは “社長と同じようなお立場の方々に特化したアドバイスの積み重ねで成り立っています。困りごとはすぐに解決することができるでしょう。

このノウハウでキャッシュをいくら増やせるのか？

ご覧のとおり、現在、年収 1,500 万円の手取りは約 1,022 万円になります。この 3 年の間にも、かなりの負担増になっていて、所得税・住民税・社会保険料の増加分は 33 万円になっています。つまり、約 477 万円は所得税・住民税・社会保険料ということです。

さらに、オーナー社長は会社負担の社会保険料も自己負担と同義です。その分が約 161 万円。そう考えると、役員報酬 1,500 万円には約 638 万円のコストがかかる計算です。

年収 1,500 万円の手取り計算（40 歳以上・配偶者控除のみ）

年度	年収	手取り	税・社保	法人社保	コスト負担
2015 年	1,500 万円	1,052 万円	448 万円	157 万円	605 万円
2016 年	1,500 万円	1,049 万円	456 万円	160 万円	616 万円
2017 年	1,500 万円	1,039 万円	461 万円	161 万円	622 万円
2018 年	1,500 万円	1,022 万円	477 万円	161 万円	638 万円
2015 年からの負担増（2018 年：638 万円－2015 年：605 万円）…					33 万円

1 年で 638 万円、5 年で 3,190 万円、10 年で 6,380 万円です。現行の報酬体系がいかに国の徴収システムに都合良く組み込まれているかお分かりになるのではないでしょうか。

だが、しかし、です。**もし税金と社会保険のコストを今の「半分」にできたらどうなるでしょう。**計算してみてください。役員報酬 1,500 万円なら 1 年で 319 万円、5 年で 1,595 万円、10 年で 3,190 万円にもなるわけです。

1 年 後 …	5 年 後 …	10 年 後 …
319 **万円**	1595 **万**	3,190 **万円**

本マニュアルのノウハウを実行すれば、数年でこれくらいキャッシュが増えるということです。

わずか数年で数千万単位のキャッシュが増えるのです。
それでは、さっそく本編に入りましょう。

本マニュアルの役割

本マニュアルのミッションは「税・社会保険」の実務知識と「幾つかの解決策」を駆使して小規模事業者の社長の手元キャッシュ最大化することです。これは、小規模事業主に特化しているわたしたちだからできることだと自負しております。

ミッション

小規模事業者の社長の手元キャッシュ最大化

…「税・社会保険」の実務知識と「保険商品」を駆使して“小規模事業者の社長”のお金の悩みを解決する

このカラクリが分かりますか？

さて、私どものクライアント様の平均会社設立後の年数は 12 年です。そんな社長が今から 15 年後に退任して役員退職金を 6,000 万円もらうとしましょう。ご覧のとおり、普通に税額計算すると、退職税額は 9,118,104 円です。税制の中でもっとも優遇されている「退職所得」でさえ全体の15％ほど税金でもっていかれてしまいます。

退職所得の税額計算

■基本情報の入力

収入金額（退職手当等）	60,000,000	円
勤続年数	27	年

日本小規模事業主経営サポートセンター ☎ 050-3707-3507 ✉info@fp-1.info

■退職所得税額の計算

退職所得控除額	12,900,000	円
課税退職所得金額	23,550,000	円
所得税・復興特別所得税	6,763,104	円
市町村民税	1,413,000	円
都道府県民税	942,000	円
合計	9,118,104	円

しかし、私どものコンサルティングを行う場合は退職税額 5,398,488 円で済んでしまいます。…方法① 普通にもらったときより▲3,719,616 円も安い税額です。さらに、今から準備して退職税額 3,620,138 円にまで下げる方法も知っています。…方法② そうなれば、▲5,497,666 円も安い税額です。

さて、ここであなたに質問です：

このカラクリがあなたに分かるでしょうか？

内訳	通常	方法①	方法②
役員退職金	60,000,000 円	60,000,000 円	60,000,000 円
退職税額	▲ 9,118,104 円	▲ 5,398,488 円	▲ 3,620,138 円
手残り	50,881,896 円	54,601,512 円	56,379,862 円
手残り差額	——	⇧ 3,719,616 円	⇧ 5,497,666 円

世の中の大半の社長はこのカラクリをおそらく知らないでしょう。

そんな社長にこのカラクリを知っていただいて、手取りを最大化してもらいたいと思います。

数百万円も手残りが違ってくる事実を知って無関心でいられる社長はいらっしゃいますか？

このカラクリのタネ明かしは次章でします。ここであなたに考えてほしいのは、
「商品」がこうさせるわけではありません。解決できる“アイデア”です。このアイデアこそ、私どもが社長にコンサルティングを行って手取りを最大化させる『核となるもの』といえると考えています。その商品（アイデア）は 1 つよりも 2 つ、2 つよりも 3 つあった方が手取りアップにつながるのは容易に想像できますよね。ぜひそのような視点で本マニュアルを御覧ください。もしかすると、ここには書いていないけどあなたが知っていること、などあるかもしれません。

社長の手取りを最大化する方法

結局のところ、社長が今と同じ報酬のもらい方をしている限り、手元に残るキャッシュは増やせません。所得税・住民税・社会保険料は報酬に対するコストです。ゆえに、報酬のもらい方を変えない限り、国の徴収システムに都合良く組み込まれてしまうのです。

いいですか。とても大事なことなので繰り返します。

報酬のもらい方を変えなければ、社長の手元キャッシュは増やせない！

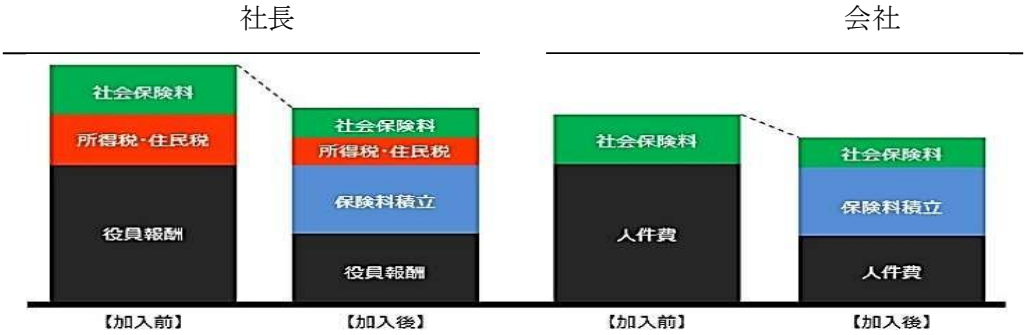
とはいえ、サラリーマンと違って、社長は報酬のもらい方を自分でいかようにもアレンジできる立場にあります。となると、残る問題は、社長がその方法を知っているかどうかです。しかし、彼らは知らないでしょう。たいていの社長はお金を稼ぐことには一生懸命でも、失礼ながら、お金を残すことには無頓着だからです。

そうかといって、顧問税理士がその方法を教えてくれるわけでもありません。彼らの仕事は【顧問先を正しく税務申告させる】〇)こと。【顧問先の手元キャッシュを増やす】×)の　が仕事ではありません。言い方は悪いですが、顧問先の手元キャッシュを増やしたところで、顧問料が上がるわけでもありませんので、彼らにはそうするインセンティブが働かないと　いうこともあります。

だったら、その方法を、誰が社長に伝えるのか？

ということで、私どもは小規模事業主専門でファイナンシャルアドバイスを行うようになりました。

話を戻します。
ポピュラーなのは「保険営業マンが提案している」役員報酬の一部を下げて長期定期保険や逓増定期保険などに加入する方 法です。あなたもよくご存じでしょう。加入期間中に積み立てた解約返戻金を「役員退職金」として後払いで受け取ると、【社長】は入口〈保険料支払中〉で「税金」と「社会保険料」の削減効果を、出口〈保険料支払後〉で「退職所得」の優遇税制を享受できます。



一方、【会社】は入口〈保険料支払中〉で「社会保険料」の削減効果、出口〈保険料支払後〉で解約返戻金を「役員退職金」として支給することで全額損金処理できます。その結果として、社長と会社の手元に残るキャッシュが "数千万単位" で違ってくるわけです。

通常、役員報酬を下げれば法人所得が増加し、その分だけ法人税で持って行かれてしまいます。そこで、このデメリットを抑えるために、退職金原資〈の一部〉を "費用化" できる【役員退職金プラン】が有効なツールになるのです。これは他の金融商品にはない特有のメリットといえます。

もちろん、他にも、社長と会社の手元キャッシュを増やす方法はあります。その方法については本マニュアルでこれから解説します。

1. **社長と会社の手元キャッシュを最大化できる方法を知る**
2. **その方法の実務知識と実行手順を身に付ける**
3. **その方法で実際に社長と会社の手元キャッシュを増やしす**

この 3 点です。これこそが社長の手取りを最大化する方法なのです。すべからく小規模事業者の社長は「稼いでもお金が残らない…」と深刻に悩んでいる方が多いことでしょう。そうでなかったとしても知らないでもらえる手取りを取りそこねている･･･
そんな社長の切実な悩みを、本マニュアルが一刀両断していきたいと思います。

なぜ 2 人の社長はここまで報酬総額が違うのか？

同じ金額でも「もらい方」次第で“手残り”が変わる不思議

前章のタネ明かしをしましょう。実は、「新設法人リスト」を眺めていると面白いことに気が付きます。それは、新設法人の中には、同一日に、同一住所で、登記されている会社が相当数あるということ。そういう会社は節税目的で作られているケースが多いので「社名」も適当だったりします。

とくに現在は会社法改正により、類似商号の禁止規定が撤廃されています。それゆえ極端なケースでは、同一日に、同一住所で、

- **「株式会社★★」と「合同会社★★」 → “法人格”を変えて登記**
- **「株式会社★★」と「★★株式会社」 → “前株と後株”を変えて登記**
- **「株式会社★★熊谷支店」と「株式会社★★行田支店」 → 支店別に登記**

なんて会社も登記されています。同一日に、同一住所で、3 社も、4 社も登記している会社もあるくらいです。注目すべきは、これらの会社の社長は“会社の数だけ役員退職金をもらえる”という事実です。親族役員がいればその分も加算されるでしょう。

役員退職金は会社の数だけもらえます。2 社あれば 2 社から、3 社あれば 3 社からもらえるわけです。それだけではありません。役員退職金原資が同額なら、それを複数の会社からもらった方が“社長の手取りは大幅に増える”という摩訶不思議な現象が起きるのです。

いいですか。とても大事なことなので繰り返します。

役員退職金原資が同額なら 1 社より複数社からもらう方が有利なのです。

場合によっては手取りの差は“千万単位”になります。そのロジックを今から解説します。このことを知らないと損をするといっても過言ではありません。

退職金税制の“歪み”

「退職所得」には独自の計算式があります。「退職所得」は【分離課税】です。単独の税率が適用されます。つまり、**別会社から役員退職金をもらってもその年度の他の所得（他の会社からの役員報酬）とは合算されない**ということです。このことを踏まえて解説を続けます…

【退職所得の計算式】

- **退職所得控除 ＝ 勤続 20 年未満：70 万円 × 勤続年数 ※80 万円未満は 80 万円**
- **退職所得控除 ＝ 勤続 20 年以上：70 万円 ×（勤続年数－20 年）＋ 800 万円**
- **1/2 課税 ＝（退職にかかわる収入金額－退職所得）÷ 2**
- **分離課税 ＝ 他の所得と合算されない**

シミュレーション（1）

具体例を挙げましょう。創業 15 年の 1 社から 15 年後に 6,000 万円の役員退職金をもらうケースと、創業 15 年の 3 社（A 社・B 社・C 社）から 5 年後、10 年後、15 年後に 2,000 万円ずつ役員退職金をもらうケースとで社長の手取りの変化を比べてみます。（※なお、説明の簡略化のために勤続年数の端数は切り上げナシとします）

1 社から 6,000 万円の役員退職金をもらうケース

（1 社から 15 年後に 6,000 万円の役員退職金）

■基本情報の入力

収入金額（退職手当等）	60,000,000	円
勤続年数	30	年

■退職所得税額の計算

退職所得控除額	15,000,000	円
課税退職所得金額	22,500,000	円
所得税・復興特別所得税	6,334,284	円
市町村民税	1,350,000	円
都道府県民税	900,000	円
合計	8,584,284	円

3 社から 2,000 万円ずつ役員退職金をもらうケース

（A 社から 5 年後に 2,000 万円の役員退職金）

■基本情報の入力

収入金額（退職手当等）	20,000,000	円
勤続年数	20	年

■退職所得税額の計算

退職所得控除額	8,000,000	円
課税退職所得金額	6,000,000	円
所得税・復興特別所得税	788,722	円
市町村民税	360,000	円
都道府県民税	240,000	円
合計	1,388,722	円

（B 社から 10 年後に 2,000 万円の役員退職金）

■基本情報の入力

収入金額（退職手当等）	20,000,000	円
勤続年数	25	年

■退職所得税額の計算

退職所得控除額	11,500,000	円
課税退職所得金額	4,250,000	円
所得税・復興特別所得税	431,372	円
市町村民税	255,000	円
都道府県民税	170,000	円
合計	856,372	円

（C 社から 15 年後に 2,000 万円の役員退職金）

■基本情報の入力

収入金額（退職手当等）	20,000,000	円
勤続年数	30	年

■退職所得税額の計算

退職所得控除額	15,000,000 円
課税退職所得金額	2,500,000 円
所得税・復興特別所得税	155,702 円
市町村民税	150,000 円
都道府県民税	100,000 円
合計	405,702 円

結果はご覧のとおりです。【1 社から 6,000 万円の役員退職金をもらうケース】では退職所得税は 8,584,284 円です。一方、【3 社から 2,000 万円ずつ役員退職金をもらうケース】では退職所得税額は 2,650,796 円です。なんと、その差は 5,933,488 円（8,584,284 円－2,650,796 円）も違ってくるのです。

会社数	1 社	3 社
退職所得税額	8,584,284 円	2,650,796 円
差額	——	5,933,488 円

次のケースも見てみましょう。今度は「新会社」を 2 社作って役員退職金をもらうパターンです。2 社は新設法人です。その 2 社からの役員退職金については先のシミュレーションと「退職所得税額」が変わってきます。新設会社の役員在任年数が違ってくるからです。

シミュレーション（2）

創業 15 年で 15 年後に 1 社から 6,000 万円の役員退職金をもらうケースと、創業 15 年の A 社が新しく B 社と C 社を作って、B 社から 5 年後に 1,000 万円を、C 社から 10 年後に 1,500 万円を、そして最後は 15 年後に A 社から 3,500 万円の役員退職金をもらうケースです。
（※なお、説明の簡略化のために勤続年数の端数は切り上げナシとします）

3 社から 2,000 万円ずつ役員退職金をもらうケース

（B 社から 5 年後に 1,000 万円の役員退職金）

日本小規模事業主経営サポートセンター　☎ 050-3707-3507　✉info@fp-1.info

■基本情報の入力

収入金額(退職手当等)	10,000,000	円
勤続年数	5	年

■退職所得税額の計算

退職所得控除額	2,000,000	円
課税退職所得金額	4,000,000	円
所得税・復興特別所得税	380,322	円
市町村民税	240,000	円
都道府県民税	160,000	円
合計	780,322	円

（C 社から 10 年後に 1,500 万円の役員退職金）

■基本情報の入力

収入金額(退職手当等)	15,000,000	円
勤続年数	10	年

■退職所得税額の計算

退職所得控除額	4,000,000	円
課税退職所得金額	5,500,000	円
所得税・復興特別所得税	686,622	円
市町村民税	330,000	円
都道府県民税	220,000	円
合計	1,236,622	円

（A 社から 15 年後に 3,500 万円の役員退職金）

■基本情報の入力

収入金額(退職手当等)	35,000,000	円
勤続年数	30	年

■退職所得税額の計算

退職所得控除額	15,000,000	円
課税退職所得金額	10,000,000	円

日本小規模事業主経営サポートセンター　☎ 050-3707-3507　✉info@fp-1.info

所得税・復興特別所得税	1,801,044 円
市町村民税	600,000 円
都道府県民税	400,000 円
合計	2,801,044 円

結果はご覧のとおりです。【1 社から 6,000 万円の役員退職金をもらうケース】では退職所得税は 8,584,284 円です。一方、【3 社からトータルで 6,000 万円の役員退職金をもらうケース】では退職所得税額は 4,817,988 円です。このシミュレーションでも、その差は 3,766,296 円も違ってくるのです。

会社数	1 社	3 社
退職所得税額	8,584,284 円	4,817,988 円
差額	——	3,766,296 円

いかがでしょうか？
“役員退職金原資が同額なら 1 社より複数社からもらう方が有利” というロジックがお分かりいただけたでしょうか。実際、このスキームを最大限活用（？）しているのが、他でもない、役人さんたちです。彼らは特殊法人や公益法人などを新しく作っては、そこに天下りや渡りを繰り返し、税制上の恩典を受けながら多額の退職金を手にしているわけです。

もちろん、会社を作ると、税理士の顧問料や法人住民税などの会社運営コストはかかります。しかし、忘れてならないのは分社化によって下がるコストもあるということです。

まず法人税です。分社化によって 1 社あたりの法人課税所得が下がれば、それに比例して 1 社あたりの税率が下がるケースもあるでしょう。次に消費税です。これがデカイです。本体会社からの売上の一部を新会社に移管して、そこでの課税売上を 1 千万円未満にできれば、新会社はずっと免税事業者でいられるからです。

もし本体会社から約 1 千万円の課税売上が減ったら、それで圧縮できる消費税額は相当な金額ですよ。会社運営コストを払っても十分オツリが返って来ます。今後、消費税率が 10% になればそのインパクトはさらに大きくなるでしょう。

交際費だって、少額減価償却資産の特例だって会社の数だけ使えます。経営セーフティ共済だって会社の数だけ加入できます。そう考えると、デメリットを補って余りあるメリットが生まれるわけです。

ぶっちゃけ、オーナー社長がその気になれば分社化なんて簡単です。支店を分社化する。営業エリアで分社化する。商品・サービスで分社化する。営業と事務で分社化する…など、方法はいくらでもあるからです。

会社を“解散”しても役員退職金は支給できる！

分社化の話を聞いて、「退職金をもらった後、別会社はどうするの？」と疑問に感じた方もいることでしょう。結論からいいます。分社化した新会社を続けるつもりがないなら、役員退職金をもらって“解散”してしまえばいいのです。意外と知られていないのですが、会社を解散しても、その会社にキャッシュが残っているなら役員退職金は支給できるのです。

さて、ここであなたに質問です：

このケースでは役員退職金を何回もらえるか？

A 社というオーナー会社があります。今度別会社 B 社を作ることにしました。A 社には C 社長と奥様が役員として在籍していましたが、B 社の設立と同時に奥様には A 社から転籍してもらうことにしました。その後、B 社を設立してから 6 年が経った頃、奥様は B社を退任することになりました。それから 4 年経った 10 年後、C 社長は B 社を解散することにしました。今後は A 社だけでやっていくつもりです…

理論上、このようなケースでは「3 回」もらえる計算になります。まず奥様が B 社に【転籍】した時点で、奥様は A 社から役員退職金（1 回）をもらえます。次に奥様が B 社を【退任】したとき、奥様は B 社から役員退職金（2 回）をもらえます。最後に B 社を【解散】したとき、C 社長は B 社の「清算人」として役員退職金（3 回）をもらえるのです。

通常、会社を解散するとその会社は清算期に移行し、社長は「清算人」という位置付けになります。そうして債権の回収・債務の弁済・財産処分等の残務処理を完了させていきます。その際、ポイントになってくるのが会社にキャッシュが残ったときのことです。つまり、「そのキャッシュはどうなるのか？」という点ですが、会社に残ったキャッシュは「清算人」が役員退職金として受け取れるのです。

もちろん、ここで会社が支払った役員退職金は損金計上です。ゆえに、解散会社に法人税の負担が発生するケースでは役員退職金を支給することで節税も図れるわけです。

このことは国税庁の質疑応答事例できちんと手当されています。以下は国税庁 HP に「解散後引き続き役員として清算事務に従事する者に支給する退職給与」として公表されているものです。

解散後引き続き役員として清算事務に従事する者に支給する退職給与

【照会要旨】法人が解散した場合において、引き続き清算人として清算事務に従事する旧役員に対しその解散前の勤続期間に係る退職手当等として支払われる給与については、法人税法上退職給与として取り扱われますか。

【回答要旨】退職給与として取り扱われます。（理由）法人が解散した場合において、引き続き役員又は使用人として清算事務に従事する者に対し、その解散前の勤続期間に係る退職手当等として支払われる給与は、所得税法上退職手当等として取り扱われています（所得税基本通達 30－2(6)）ので、法人税法上も退職給与として取り扱うことが相当と考えられます。【関係法令通達】

法人税法第 34 条・所得税基本通達 30－2(6)

❖会社を“潰す”のに必要な 6 ステップ

会社の解散と聞くと、面倒なイメージを持ちがちですが、それは債務があって債権者との均衡が必要な場合です。自主解散では必要な手続きはシンプルです。次の 6 ステップを実行すればいいだけだからです。費用も法務局への印紙代や官報への解散広告にかかる手数料くらいで計 7 万円程度です。会社を作るよりも低コストでしょう。

ステップ 1	解散登記＆清算人登記（法務局）
ステップ 2	解散公告（官報）
ステップ 3	各役所（税務署・年金事務所等）に廃業書類を提出
ステップ 4	解散確定申告（税務署・都道府県税事務所）
ステップ 5	清算結了登記（法務局）
ステップ 6	清算確定申告＆清算結了届（税務署・都道府県税事務所）

これで会社解散の手続きは完了です。
長期定期保険や逓増定期保険などでは【出口対策】が大きな課題になります。
しかし、ここでご紹介したような知識情報を知っておくこと
で、問題解決に対する“アイデアの幅”がグンと広がるのではないでしょうか。

参考：『みなし退職』で 2 回退職金をもらう場合との比較

税法上、社長から会長などに分掌変更すれば『みなし退職金』を受け取ることが可能です。
その場合は 1 社から 2 回退職金をもらえることになります。
しかし、法人税基本通達（9-2-23）が改正され、“退職の事実”が問題になります。
例えば、次のようなケースでは税務署から否認される可能性があります。

- 商業登記を変更していない
- 会社の実印・銀行印を保管している
- 非常勤になっても従来どおり会社に出社している
- 給与・人事の決定に関与している
- 営業活動に関わっている（指示を出している/営業報告を受けている）
- 設備取得・資金調達に関わっている
- 取引先との交渉等に参加している
- その他、経営上の決定に関与している

仮に、税務署から“退職の事実なし”と否認されれば、『みなし退職金』は「役員賞与」になってしまいます。そんな事態になれば、「法人税」「源泉税」「所得税」の追加納付といった“トリプルパンチ”をお見舞いされますので、リスクが高すぎます。

一方、新会社を作った場合です。本体会社は現役のままでも OK。『みなし退職』せずとも、新会社を退職することで最終的には複数回の役員退職金をもらえます。その際、新会社の存続意思がないなら解散すればいい。“退職の事実”が問題視されることもありません。加えて、先述のとおり、同じ金額の役員退職金をもらうにしても、複数会社からもらう方が手取りは増えることになります。

3 つの着眼点

会社と社長の税金と社会保険料を最小限にする方法

会社と社長の「税金」と「社会保険料」を最小化することが手取りを最大化するためのもっとも重要なことといえます。そうすれば、おのずと会社と社長の手元キャッシュは増えていきます。

では、どうすれば「税金」と「社会保険料」を最小化できるのか？

結論からいうと、その方法は大きく 3 つに集約されます。ひとつは現行制度の“歪み”を利用すること。もうひとつは会社という“器”を利用すること。そして、最後は 1 円にこだわって報酬を“最適化”することです。

- **着眼点＃1　現行制度の“歪み”を利用する**
- **着眼点＃2　会社という“器”を活用する**
- **着眼点＃3　1 円にこだわって報酬を“最適化”する**

着眼点 1　現行制度の“歪み”を利用する

ご存知のとおり、日本の法律制定は国会（国会議員）で行われます。しかし、国会議員が法案を起案するのはレアケースです。ほとんどの法案は役人（上級官僚）によって起案されているからです。従って、日本の法律は役人の恣意性を大きくはらんでいるといえます。

ならば、彼らに不利に働く法案は提出されないと考えるのが普通です。ここに制度の“歪み”が存在します。まずはその“歪み”に着目することが手元キャッシュを最大化するヒントにつながります。例えば、「公務員宿舎に関する規定」（民間の社宅規程と同じ）しかり。「旅費規程」しかり。こうした制度は皆、役人の可処分所得を増やすのに寄与しています。

その最たるものが「退職金税制」です。「退職金税制」は役人の「天下り」や「渡り」と密接に関係しているといわれています。「退職金税制」は所得税の中でもっとも優遇されている税制です。ということは、「天下り」や「渡り」で退職を繰り返せばその恩典を繰り返し使って手取りを最大化できるわけです。

役員報酬も役員退職金も“報酬”です。違いは今もらうか。後でもらうかだけです。しかし、その違いが「給与所得」と「退職所得」という【課税区分】を変えてしまいます。その結果、同じ 1,500 万円でも最終手取額に 4,429,781 円もの「差」が生まれるわけです。

1,500 万円	役員報酬	役員退職金
所得税・住民税	3,614,118 円	264,337 円
社会保険料	1,555,718 円	——
最終手取額	10,305,882 円	14,735,663 円
手取額の差		4,429,781 円

日本小規模事業主経営サポートセンター　☎ 050-3707-3507　✉info@fp-1.info

着眼点 2　会社という“器”を活用する

「会社の財布」も「社長の財布」も同じであることの多いオーナー会社では、【社長】ではなくて、【会社】により多く残した方が手元に残るキャッシュは増えることになります。その理由は単純です。同じキャッシュを残すなら所得税よりも法人税の方が税率は低く、おまけに社会保険料の負担もかからないからです。

会社＝実効税率		個人＝所得税＋住民税	
課税所得	税率	課税所得	税率
400 万円以下	21.42%	695 万円以下	30%
400 万円超 800 万円以下	23.20%	900 万円以下	33%
800 万円超	34.33%	1,800 万円以下	43%
		4,000 万円以下	50%
		4,000 万円超	55%

その差は金額が大きくなるほど、拡大していく傾向にあります。個人税率は累進課税なのでMAX55%になりますし、社会保険料の負担も報酬比例で増えるからです。「節税」という点でも会社の方が“打ち手の数”は多くなります。

まだあります。前章を思い出してください。役員退職金は会社の数だけもらえます。さらに、会社の数が増えると、同じ金額の退職金をもらうにしても、“社長の手取りが大幅に増える”わけです。これって、会社という“器”があってこそ実現できる方法です。

いずにしても、です。キャッシュを個人に残すか会社に残すか。会社を分社化するかどうか。こんなことを自由に決められるのは【会社】という“器”を持っているオーナー社長だけです。ならば、その特権を最大限に活かしましょう、という話です。

着眼点 3　1 円にこだわって報酬を“最適化”する

多くのオーナー社長が「税」や「社会保険」のことを深く考えず、報酬をフィーリングで決めてしまっているようです。その証拠に、かなりの社長が 80 万円とか 100 万円とかキリの良い役員報酬額になっています。しかし、役員報酬についてはわずか 1 円の違いが“大きな手元キャッシュの差”を生むのです。その事実を知れば、「これくらい貰っておくか…」とフィーリングでは決められないはずです。とりわけ、「社会保険料」には要注意です。「社会保険料」の算出方法は「税金」と違って役員報酬×税率という計算方法ではありません。

平成29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

・健康保険料率：平成29年3月分～　適用　　・厚生年金保険料率：平成29年3月分～　適用
・介護保険料率：平成29年3月分～　適用　　・子ども・子育て拠出金率：平成29年4月分～　適用

［東京都］　　（単位：円）

標準報酬		報酬月額	全国健康保険協会管掌健康保険料				厚生年金保険料（厚生年金基金加入員を除く）	
			介護保険第2号被保険者に該当しない場合		介護保険第2号被保険者に該当する場合		一般、坑内員・船員	
			9.91%		11.56%		18.300%※	
等級	月額		全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額
1	58,000	円以上　円未満 ～ 63,000	5,747.8	2,873.9	6,764.8	3,382.4		
2	68,000	63,000 ～ 73,000	6,738.8	3,369.4	7,930.8	3,965.4		
3	78,000	73,000 ～ 83,000	7,729.8	3,864.9	9,096.8	4,548.4		
4(1)	88,000	83,000 ～ 93,000	8,720.8	4,360.4	10,172.8	5,086.4	16,104.00	8,052.00
5(2)	98,000	93,000 ～ 101,000	9,711.8	4,855.9	11,328.8	5,664.4	17,934.00	8,967.00
6(3)	104,000	101,000 ～ 107,000	10,306.4	5,153.2	12,032.4	6,016.2	19,032.00	9,516.00
7(4)	110,000	107,000 ～ 114,000	10,901.0	5,450.5	12,716.0	6,358.0	20,130.00	10,065.00
8(5)	118,000	114,000 ～ 122,000	11,692.8	5,846.4	13,640.8	6,820.4	21,594.00	10,797.00
9(6)	126,000	122,000 ～ 130,000	12,484.6	6,242.3	14,565.6	7,282.8	23,058.00	11,529.00
10(7)	134,000	130,000 ～ 138,000	13,276.4	6,638.2	15,490.4	7,745.2	24,522.00	12,261.00
11(8)	142,000	138,000 ～ 146,000	14,068.2	7,034.1	16,415.2	8,207.6	25,986.00	12,993.00
12(9)	150,000	146,000 ～ 155,000	14,865.0	7,432.5	17,340.0	8,670.0	27,450.00	13,725.00
13(10)	160,000	155,000 ～ 165,000	15,856.0	7,928.0	18,496.0	9,248.0	29,280.00	14,640.00
14(11)	170,000	165,000 ～ 175,000	16,847.0	8,423.5	19,652.0	9,826.0	31,110.00	15,555.00
15(12)	180,000	175,000 ～ 185,000	17,838.0	8,919.0	20,808.0	10,404.0	32,940.00	16,470.00
16(13)	190,000	185,000 ～ 195,000	18,829.0	9,414.5	21,964.0	10,982.0	34,770.00	17,385.00
17(14)	200,000	195,000 ～ 210,000	19,820.0	9,910.0	23,120.0	11,560.0	36,600.00	18,300.00
18(15)	220,000	210,000 ～ 230,000	21,802.0	10,901.0	25,432.0	12,716.0	40,260.00	20,130.00
19(16)	240,000	230,000 ～ 250,000	23,784.0	11,892.0	27,744.0	13,872.0	43,920.00	21,960.00
20(17)	260,000	250,000 ～ 270,000	25,766.0	12,883.0	30,056.0	15,028.0	47,580.00	23,790.00
21(18)	280,000	270,000 ～ 290,000	27,748.0	13,874.0	32,368.0	16,184.0	51,240.00	25,620.00
22(19)	300,000	290,000 ～ 310,000	29,730.0	14,865.0	34,680.0	17,340.0	54,900.00	27,450.00
23(20)	320,000	310,000 ～ 330,000	31,712.0	15,856.0	36,992.0	18,496.0	58,560.00	29,280.00
24(21)	340,000	330,000 ～ 350,000	33,694.0	16,847.0	39,304.0	19,652.0	62,220.00	31,110.00
25(22)	360,000	350,000 ～ 370,000	35,676.0	17,838.0	41,616.0	20,808.0	65,880.00	32,940.00
26(23)	380,000	370,000 ～ 395,000	37,658.0	18,829.0	43,928.0	21,964.0	69,540.00	34,770.00
27(24)	410,000	395,000 ～ 425,000	40,631.0	20,315.5	47,396.0	23,698.0	75,030.00	37,515.00
28(25)	440,000	425,000 ～ 455,000	43,604.0	21,802.0	50,864.0	25,432.0	80,520.00	40,260.00
29(26)	470,000	455,000 ～ 485,000	46,577.0	23,288.5	54,332.0	27,166.0	86,010.00	43,005.00
30(27)	500,000	485,000 ～ 515,000	49,550.0	24,775.0	57,800.0	28,900.0	91,500.00	45,750.00
31(28)	530,000	515,000 ～ 545,000	52,523.0	26,261.5	61,268.0	30,634.0	96,990.00	48,495.00
32(29)	560,000	545,000 ～ 575,000	55,496.0	27,748.0	64,736.0	32,368.0	102,480.00	51,240.00
33(30)	590,000	575,000 ～ 605,000	58,469.0	29,234.5	68,204.0	34,102.0	107,970.00	53,985.00
34(31)	620,000	605,000 ～ 635,000	61,442.0	30,721.0	71,672.0	35,836.0	113,460.00	56,730.00
35	650,000	635,000 ～ 665,000	64,415.0	32,207.5	75,140.0	37,570.0		
36	680,000	665,000 ～ 695,000	67,388.0	33,694.0	78,608.0	39,304.0		
37	710,000	695,000 ～ 730,000	70,361.0	35,180.5	82,076.0	41,038.0		
38	750,000	730,000 ～ 770,000	74,325.0	37,162.5	86,700.0	43,350.0		
39	790,000	770,000 ～ 810,000	78,289.0	39,144.5	91,324.0	45,662.0		
40	830,000	810,000 ～ 855,000	82,253.0	41,126.5	95,948.0	47,974.0		
41	880,000	855,000 ～ 905,000	87,208.0	43,604.0	101,728.0	50,864.0		
42	930,000	905,000 ～ 955,000	92,163.0	46,081.5	107,508.0	53,754.0		
43	980,000	955,000 ～ 1,005,000	97,118.0	48,559.0	113,288.0	56,644.0		
44	1,030,000	1,005,000 ～ 1,055,000	102,073.0	51,036.5	119,068.0	59,534.0		
45	1,090,000	1,055,000 ～ 1,115,000	108,019.0	54,009.5	126,024.0	63,012.0		
46	1,150,000	1,115,000 ～ 1,175,000	113,965.0	56,982.5	132,980.0	66,490.0		
47	1,210,000	1,175,000 ～ 1,235,000	119,911.0	59,955.5	139,936.0	69,968.0		
48	1,270,000	1,235,000 ～ 1,295,000	125,857.0	62,928.5	146,892.0	73,446.0		
49	1,330,000	1,295,000 ～ 1,355,000	131,803.0	65,901.5	153,748.0	76,874.0		
50	1,390,000	1,355,000 ～	137,749.0	68,874.5	160,604.0	80,302.0		

※厚生年金基金に加入している方の厚生年金保険料率は、基金ごとに定められている免除保険料率（2.4%～5.0%）を控除した率となります。

加入する基金ごとに異なりますので、免除保険料率および厚生年金基金の掛金については、加入する厚生年金基金にお問い合わせください。

◆介護保険第2号被保険者は、40歳から64歳までの方であり、健康保険料率（9.91%）に介護保険料率（1.65%）が加わります。
◆等級欄の（　）内の数字は、厚生年金保険の標準報酬月額等級です。
4（1）等級の「報酬月額」欄は、厚生年金保険の場合「93,000円未満」と読み替えてください。
34（31）等級の「報酬月額」欄は、厚生年金保険の場合「605,000円以上」と読み替えてください。
◆平成29年度における全国健康保険協会の任意継続被保険者について、標準報酬月額の上限は、280,000円です。

○被保険者負担分（表の折半額の欄）に円未満の端数がある場合
①事業主が、給与から被保険者負担分を控除する場合、被保険者負担分の端数が50銭以下の場合は切り捨て、50銭を超える場合は切り上げて1円となります。
②被保険者が、被保険者負担分を事業主へ現金で支払う場合、被保険者負担分の端数が50銭未満の場合は切り捨て、50銭以上の場合は切り上げて1円となります。
（注）①、②にかかわらず、事業主と被保険者間で特約がある場合には、特約に基づき端数処理をすることができます。

○納入告知書の保険料額
納入告知書の保険料額は、被保険者個々の保険料額を合算した金額になります。ただし、合算した金額に円未満の端数がある場合は、その端数を切り捨てた額となります。

○賞与にかかる保険料額
賞与に係る保険料額は、賞与額から1,000円未満の端数を切り捨てた額（標準賞与額）に、保険料率を乗じた額となります。
また、標準賞与額の上限は、健康保険は年間573万円（毎年4月1日から翌年3月31日までの累計額）となり、厚生年金保険は子ども・子育て拠出金の場合は月間150万円となります。

○子ども・子育て拠出金
事業主の方は、児童手当の支給に要する費用等の一部として、子ども・子育て拠出金を負担いただくことになります。（被保険者の負担はありません。）
この子ども・子育て拠出金の額は、被保険者個々の厚生年金保険の標準報酬月額および標準賞与額に、拠出金率（0.23%）を乗じて得た額の総額となります。

1 万円～6 万円までのレンジで月額報酬を区分した報酬等級で決定されます。その結果、次のような“逆転現象”が起きてしまうのです。すなわち、1 円多くもらったばかりに手取りが減るということです。1 円は極端な話ですが、この事実を知らずに、実際問題として社長の役員報酬では数千円程度の違いで同じような“逆転現象”が起きているケースが多々あるわけです。

❖ 役員報酬 1 円の違いによる社会保険料の違い

役員報酬	月 604,999 円	年 7,259,988 円	月 605,000 円	年 7,260,000 円
保険料負担	社長	会社	社長	会社
健康保険	月 34,102 円	月 34,102 円	月 35,836 円	月 35,836 円
厚生年金	月 53,985 円	月 53,985 円	月 56,730 円	月 56,730 円
保険料計	月 88,087 円	月 88,087 円	月 92,566 円	月 92,566 円
小計	社長 ＋ 会社 ＝ 月 176,174 円…①		社長 ＋ 会社 ＝ 月 185,132 円…②	
計（年）	社長 ＋ 会社 ＝ 年 2,114,088 円…③		社長 ＋ 会社 ＝ 年 2,221,584 円…④	
差額	② － ① ＝ 月 8,958 円			
計（年）	④ － ③ ＝ 年 107,496 円			

オーナー社長は「会社負担分」も自分で負担しているようなものです。そう考えると、役員報酬 649,999 円と 650,000 円とでは実に年間 107,484 円（107,496 円－12 円）も手元に残るキャッシュの額が変わってくるのです。1 円多くもらったのに、ですよ。ここでご紹介した 3 つの着眼点は重大ポイントになってきます。ぜひ現状をご確認下さい。

日本小規模事業主経営サポートセンター ☎ 050-3707-3507 ✉info@fp-1.info

22 のコンサルティングメニュー

6 つのカテゴリーで会社と社長の手元キャッシュを最大化する

いよいよ本題に近づいてきました。コンサルティングでは 6 つのカテゴリーで【社長】と【会社】に残るキャッシュを最大化していきます。さらに、6 つのカテゴリーは 22 のコンサルティングメニューに分類されます。いずれのメニューにも共通するのは【社長】と【会社】の "支出を伴わない対策" であるということ。書面上の手続きだけで完結するものばかりです。ここ、大きなポイントです。

以下がそのカテゴリーとコンサルメニューです。

カテゴリー＃1 社長の税金と社会保険料を同時削減する

—— 1.「課税区分」を変えて社長のキャッシュを最大化する
—— 2.「規程」を作って社長のキャッシュを最大化する
—— 3.「住まい」を使って社長のキャッシュを最大化する(1)
—— 4.「住まい」を使って社長のキャッシュを最大化する(2)
—— 5.「借金」を整理して社長のキャッシュを最大化する(1)
—— 6.「名義変更」で社長のキャッシュを最大化する(1)
—— 7.「名義変更」で社長のキャッシュを最大化する(2)

カテゴリー＃2 社長の税金を削減する

—— 8.「報酬名目」を変えて社長のキャッシュを最大化する
—— 9.「控除枠」を最大利用して社長のキャッシュを最大化する

カテゴリー＃3 社長の社会保険料を削減する

—— 10.「端数」に着目して社長のキャッシュを最大化する
—— 11.「借金」を整理して社長のキャッシュを最大化する(2)
—— 12.「保証料」を受け取って社長のキャッシュを最大化する

—— 13.「報酬」に該当しないもので社長のキャッシュを最大化する
—— 14.「事業」を仕訳して社長のキャッシュを最大化する
—— 15.「役職」を変更して社長のキャッシュを最大化する

カテゴリー＃4 会社の法人税を削減する

—— 16.「分社化」して会社のキャッシュを最大化する(1)
—— 17.「自家用車」を売却して会社のキャッシュを最大化する
—— 18.「節税対策」のモレをなくして会社のキャッシュを最大化する

カテゴリー＃5 会社の社会保険料を削減する

—— 19.「中退共」を使って会社のキャッシュを最大化する
—— 20.「住まい」を使って会社のキャッシュを最大化する(3)

カテゴリー＃6 会社の消費税を削減する

—— 21.「分社化」して会社のキャッシュを最大化する(2)
—— 22.「外注」して会社のキャッシュを最大化する(2)

番外編

——「支払い」を一点集中させて毎年 0 円でハワイ旅行に行く方法

上記 22 のメニューのうち、どれか 1 つでも実行すれば手元キャッシュを増やせます。複数該当すれば、わずか数年で百万円単位、いや、場合によっては千万円単位で手元に残るキャッシュを増やせるでしょう。その詳細は【第 2 部｜実務知識】編で解説いたします。

ここまでが基礎知識編となります。これからはいよいよ実践編となります。
一つ一つ熟読して、手取り適正化・最大化を実現して下さい。