

分散投資と資産形成

プラクティス3-「小規模企業共済制度」

村上 敬子 (むらかみ けいこ)

村上敬子税理士事務所
税理士



2019年4月1日、「一億総活躍という輝かしい未来を切り開くための」として「働き方改革関連法」が順次施行され、間もなく1年が経過しようとしています。「長時間労働の是正」「多様な柔軟な働き方の実現」「同一労働同一賃金」などをテーマに様々な議論が展開され、企業はその対応に追われながらも、昨今、大きなうねりとなって労働の現場が変化しようとしている気配を感じます。

さて、我が国の租税制度は、「公平・中立・簡素」を基本原則として、戦後、長く続いてきた日本型雇用システムの下で構築されてきました。周知のとおり、日本型雇用システムは、新卒一括採用、終身雇用、年功型賃金を主な特徴としています。しかし、近時においては様々な働き方が容認され、日本型雇用システムはかつてない変革期を迎えています。こうした事態において、現行税制のままでは公平性と中立性に歪みが生じるとの観点から、働き方改革に伴う働き方の多様化と、所得再分配機能の強化の二つに焦点をおいて税制改正の議論が行われています。例えば、老後保障的性格をもつ退職金に対する課税において、現行税制は終身雇用制や年功賃金制を前提としており、現在の転職機会の増加や短期間労働などに対応していないことなどが指摘されています。これについて、令和2年度税制改正大綱（自由民主党・公明党）では、「税制が老後の生活や資産形成を左右しない仕組みとするべく、給与・退職一時金・年金給付の間の税負担のバランスについても考える必要がある。」と記載しています。

ところで、話題は変わりますが、2019年6月、「老後2000万円不足」という強烈なメッセージを乗せて金融庁が公表した報告書「高齢社会における資産形成・管理」ですが、あれから半年、㈱日経リサーチが昨年末に行った調査によれば、日本人の67%が老後2000万円問題を「知っている」と回答しており、図らずも金融庁の思惑通り老後の資産形成に向けた動きが相当程度活発化している模様です。

こうした動きを受けて、このコーナーでも、国が個人の資産形成を後押しする制度、「iDeCo」(11月号)と「NISA」(1月号)を取り上げ、その税制優遇措置を中心にご紹介しました。今月号では、資産形成に有効なもう一つの制度、「小規模企業共済制度」を取り上げます。この制度は、いわば国が用意した退職金制度で、1965年から55年間に渡り時代や社会の変化とともに制度の内容が拡充され現在に至っている制度です。今月は個人の確定申告という年に一度のビックイベントもあり、税制改正論議を視野に、この制度への取組を真剣に検討してみるいい機会になればと思います。テーマ「分散投資と資産形成」シリーズ最終回です。

〔質問1〕

小規模企業共済制度の概要を教えてください。

〔回答〕

小規模企業共済制度は、小規模企業の経営者や役員、個人事業主などのための積立てによる退職金制度で、小規模企業共済法に基づき国の機関である独立行政法人中小企業基盤整備機構（以下「中小機構」）が運営しています。起業・創業期などには、単独で企業内に退職金制度を整備できない中小企業等が多く、中小機構では、中小企業従業員のための退職金制度として「中小企業退職金共済制度」を、小規模企業の経営者のための退職金制度として「小規模企業共済制度」を運営しています。個人事業主は自分に対して退職金を支給することはできませんが、この制度を利用すれば個人事業主も引退後の生活安定のために退職金を準備することができます。

共済契約者の立場や請求事由によって、受け取る共済金の種類が異なります。共済金等の詳細な内容については、中小機構のホームページ「共済金（解約手当金）について」をご確認ください。
<https://www.smrj.go.jp/kyosai/skyosai/about/proceed/index.html>

〔質問2〕

小規模企業共済制度の目的を教えてください。

〔回答〕

小規模企業共済制度が設立されたのは1965年で、設立の趣旨は当時次の二つであったとされています。

- ① 小規模企業の経営者や個人事業主が廃業や退職の事態に陥った際、その後の生活の安定と事業再建に向けて備えること。
- ② 小規模企業経営者や個人事業主が一般の労働者・従業員に比し、社会保険や労働保険など各種制度の恩恵を受けることが少なかったため、社会保障政策の不備を補充する機能を果たすこと。

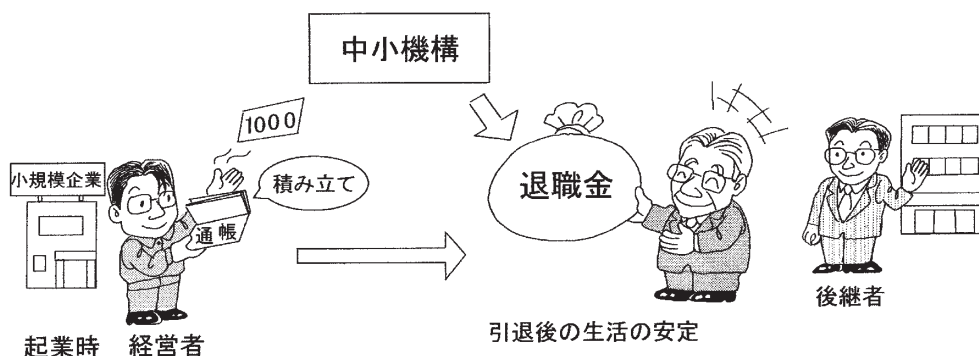
このように、同制度は小規模企業の健全な発達、及びその従事者の生活が一般の労働者・従業員の生活と均衡することを目的として発足し、その後、時代や社会の変化とともに制度の内容が拡充され現在に至っています。

〔質問3〕

小規模企業共済制度の現状を教えてください。

〔回答〕

現在、同制度は退職金準備の他にも、税務上の優遇措置や資金調達などの利便性を具備し、直近2016年の改正後更に活用しやすい制度に仕上がっています。



中小企業庁の調べによれば、2018年3月末現在、同制度の在籍人数は約138.1万人、資産運用残高は約9兆4,125億円に上り、2017年度の受給状況は、共済金受給額が約5,058億円、共済金受給額の平均は1,087万円、共済金受給者の平均在籍年数は約19年となっています。

【図1】小規模企業共済制度の現状

- 加入資格：小規模企業の個人事業者、会社役員
- 制度開始：1965年12月
- 在籍者数：138.1万人（2018年3月末）
- 資産総額：9兆4,125億円（2018年3月末）
- 月額掛金：1千円～7万円（在籍者平均：4.2万円）
- 共済金等総支給額：5,058億円（2017年度）
（共済金平均支給額：1,087万円）

〔質問4〕

小規模企業共済制度のメリットを教えてください。

〔回答〕

小規模企業共済制度のメリットは次の三つが挙げられます。

① 退職金準備効果としてのメリット

将来、退職を機に共済金を受け取る際には、掛金納付期間に応じ最大掛金額の120%相当額になって戻ってくるというのがこの制度最大の魅力です。月々の掛金は1,000～70,000円まで500円単位で自由に選択することが可能で、加入後も増額・減額することができます。特に、起業・創業期のベンチャー企業経営者にとっては、少額から始められ、かつ経営状況に応じて掛金を調整する

ことができるという点においても、退職金制度として活用し易い制度になっています。

毎月の掛金は、個人の預金口座からの振替による払込みとなり、掛金の納付方法は、月払い、半年払い、年払いから選択できます。

また、掛金は前納することができ、前納すると、一定割合の前納減額金を受け取ることができます。

② 節税効果としてのメリット

同制度のもう一つの魅力は、掛金全額が所得控除の対象となることです。共済掛金は所得税法上全額を「小規模企業共済等掛金控除」として、課税対象となる所得から控除できます。1年以内の前納掛金も同様に全額控除することができます。

適用税率が高ければそれだけ節税効果は大きく、加入年数が長くなれば相当程度の節税額となり、貯蓄額の増加にも繋がります。

共済金及び解約手当金（以下「共済金等」）の受取方法は、「一括受取」、「分割受取」及び「一括受取と分割受取の併用」の3種類があります。共済金等は、受け取る際の年齢や一括又は分割などの受取方法などで税法上の取扱いが異なりますが、「退職所得控除」や「公的年金等控除」など課税上の優遇措置が受けられるため、節税効果も大いに発揮されることとなります。

③ 資金調達効果としてのメリット

同制度には「契約者貸付制度」というものがあり、掛金の納付期間に応じた貸付限度額の範囲内で、事業資金等を借り入れることができます。貸

【図2】小規模企業共済制度の税効果

<具体例>共済掛金年840,000円（月額70,000円）の場合の概算節税額（所得税20%+住民税10%=30%の場合）

共済掛金額×適用税率×加入年数					
加入期間	1年の節税額	⇒	840,000円×30%	×	1年 = 252,000円
〃	10年	〃	〃	×	10年 = 2,520,000円
〃	20年	〃	〃	×	20年 = 5,040,000円
〃	30年	〃	〃	×	30年 = 7,560,000円

付制度の概要は次のとおりです。

● 「一般貸付」

迅速に事業資金を借入れできる制度

● 「緊急経営安定貸付」

経済環境の変化等に起因した一時的な売上の減少により、資金繰りが著しく困難なときに、経営の安定を図るための事業資金を低金利で借入れできる制度

● 「傷病災害時貸付」

疾病又は負傷により一定期間入院をしたため、又は災害救助法の適用された災害等又は一般災害（火災、落雷、台風、暴風雨等）により被害を受けた際に、経営の安定を図るための事業資金を低金利で借入れできる制度

● 「福祉対応貸付」

共済契約者又は同居する親族の福祉向上のために必要な住宅改造資金、福祉機器購入等の資金を低金利で借入れできる制度

● 「創業転業時・新規事業展開等貸付」

- 創業転業時貸付：掛金納付月数通算制度の利用により、新規開業・転業後に共済契約を再び締結する意思を有する者に対して、新規開業・転業を行う際に事業資金を低金利で借入れできる制度
- 新規事業展開等貸付：共済契約者の事業多角化に要する資金や、共済契約者の後継者が新規開業あるいは事業多角化に要する資金を低金利で借入れできる制度

● 「事業承継貸付」

個人事業の廃止又は会社の解散を円滑に行うため、設備の処分費用、事業債務の清算等、廃業の準備に要する資金を低金利で借入れできる制度

〔質問5〕

小規模企業共済制度のデメリットを教えてください。

〔回答〕

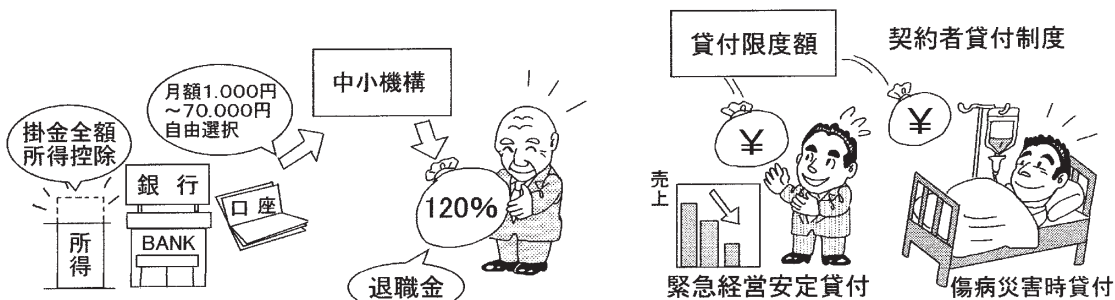
小規模企業共済制度のデメリットとしては次の三つが挙げられます。

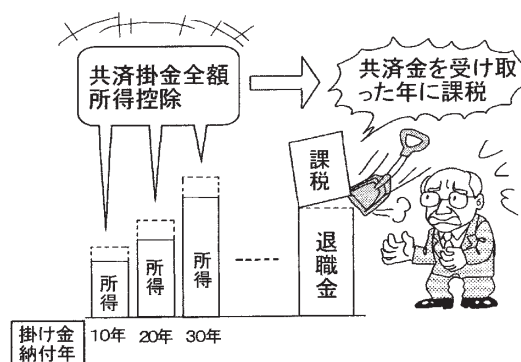
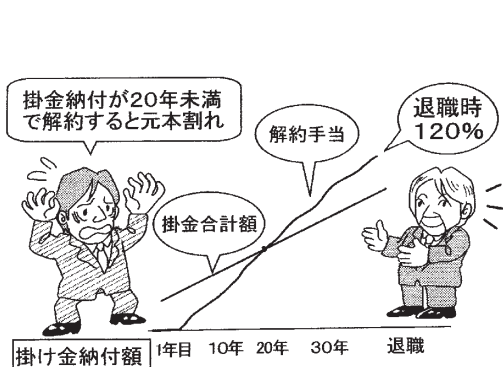
① 元本割れリスクとしてのデメリット

この制度の最大のデメリットは、元本割れのリスクがあることです。掛金納付月数が240ヶ月（20年）未満で、共済事由が生じる前に任意解約をした場合は、解約手数料が掛金合計額を下回ります。加入期間が240ヶ月以上でも、途中で掛金を増額/減額した場合で掛金区分ごとの掛金納付月数が240ヶ月を下回ったときは、任意解約した場合に受け取れる解約手数料が掛金合計額を下回ることがあります。

共済加入年数によっては、所得控除による節税効果より元本割れの金額が大きくなる場合があるため、任意解約については慎重な検討が必要です。

また、掛金納付月数が6ヶ月未満の場合や12ヶ月未満の場合は、共済金請求事由にかかわらず、それぞれ共済金や準共済金、解約手数料を受け取ることができない点に注意が必要です。





② 共済金等受取時課税のデメリット

上記質問4②で述べたとおり、共済掛金については所得控除の対象となり節税できますが、共済金等受取時に課税されることとなります。つまり同制度は「課税の繰延べ制度」であるということです。共済金等の受取方法によって課税のタイミングは異なりますが、共済金等を受け取った場合には、受け取った年に課税されるので、特に任意解約の場合はその年の税負担が大きくなる可能性があるので注意が必要です。

共済金等受取時の課税は同制度のデメリットといえるかもしれませんが、共済金等受取時の税負担は、退職所得（又は一時所得）として軽減されることになるため、共済掛金等に対する所得控除の税効果と相殺してなお損となるのはごく稀なケースと思われます。

③ 掛金の税務上の取扱いに関する留意点

同制度の共済掛金は、共済契約者個人の所得からの払込みとなるため、事業上の損金又は必要経費には算入できません。

確定申告や年末調整で所得控除を申請する際には、「小規模企業共済掛金払込証明書」（控除証明書）の添付が必要です。確定申告書の「小規模企業共済等掛金控除」の欄に記入するほか、同証明書を確定申告書に添付するか提示することが必要です。また、給与所得者は「給与所得者の保険料控除申告書」に添付して給与の支払者に提出する

か確定申告書を提出する際に提示する必要があります。

〔質問6〕

退職金準備のため小規模企業共済制度への加入を検討しています。退職金には所得税の優遇措置があるとのことですが、長期的な優遇措置と考えてよいのでしょうか。

〔回答〕

① 退職金の性格と退職所得課税の特徴

退職所得課税において、退職金の性格についての考え方には、「退職後の生活保障」「在職中の功労報償」「後払給料」という三つの考え方が混在しています。そのため退職金については他の9種類の所得とは分離して課税される分離課税方式が採用されているなど、優遇措置が講じられています。退職金に対する課税所得の計算方法は図3のとおりで、課税所得金額の計算上、収入金額から手厚い所得控除額を控除できる点と、更なるその残額を2分の1するという点が特徴的です。

〔図3〕 退職所得の計算

$(\text{収入金額} - \text{退職所得控除額}) \times 1/2$ <p style="text-align: right;">= 課税対象になる退職金の金額</p>	
勤続年数	退職所得控除額
20年以下	40万円×勤続年数 (80万円未満の場合は80万円)
20年超	800万円+70万円×(勤続年数-20年)

② 退職所得控除額の問題点

収入金額から控除する退職所得控除額を見ても分かるように、勤続期間が20年を超えると控除額が急増する仕組みになっており、勤続30年の場合で、1500万円までは税金が課されない仕組みになっています。冒頭でも述べたように、このような控除額の差異は、転職の有無により税負担が変わる可能性があり、若年層を中心として短期間就労が増加する中、多様な就労形態に中立的でないことなどが指摘されています。

また、近年多くの企業において退職給付制度改革が行われ、退職金を支給する代わりにその全部又は一部を賞与や給与に加算して支給するいわゆる退職金前払制度を導入する企業もみられるようになってきたことから、給与所得課税との比較において、現行の2分の1課税制度など退職所得に優遇的な措置を講ずることの是非や公平性についても疑問視されています。

③ 退職所得控除額の見直しに関する議論

とはいえ、退職金は公的年金を補完する老後の重要な生活資金でもあることに変わりはありませんから、収入金額から相当程度の控除を行って課税することについては妥当性があると思われます。また、退職金は高額になるケースが多いことから、

退職所得控除の大幅な圧縮等は、急激な税負担の増加につながる可能性があります。

このような論点を踏まえつつ課税の中立性を維持する観点から、就労期間にかかわらず勤続年数1年につき一定額を控除するなどの案が現在検討されています。

④ 近時の所得控除と金融所得課税の改正

最近の税制改正では、平成29年度に配偶者控除及び配偶者特別控除、平成30年度に給与所得控除等、公的年金等控除及び基礎控除と、所得控除関係の改正が矢継ぎ早に行われました。こうした動きは、働き方改革の一環としての個人所得課税の見直しであるとされています。また、分散投資と資産形成の視点では、今年度改正でNISA 制度関連の金融所得課税の改正が行われ、iDeCoについても制度の見直しが検討されています。

今後予想される退職所得課税の見直しについては、激変緩和の経過的措置を講じつつも税収増の方向に向かう改正になるであろうことは想定されますが、「一億総活躍という輝かしい未来を切り開くための働き方改革」と「人生100年時代に備えた資産形成」のいずれにも資する制度設計となり得るか、注視すべき改正になりそうです。

本稿で参照した資料等は、以下のサイトでご確認いただけます。

金融審議会：市場ワーキング・グループ報告書「高齢社会における資産形成・管理」令和元年6月3日

https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/tosin/20190603/01.pdf

「令和2年度税制改正の大綱」（令和元年12月20日）閣議決定

https://www.mof.go.jp/tax_policy/tax_reform/outline/fy2020/20191220taikou.pdf

「令和2年度税制改正大綱」（2019年12月12日）自由民主党・公明党

https://jimin.jp-east-2.storage.api.nifcloud.com/pdf/news/policy/140786_1.pdf?_ga=2.260651661.1497025603.1580624181-1678207386.1576486468

「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日）働き方改革実現会議決定

https://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/honbun_h290328.pdf

「個人所得課税における控除方式と負担調整のあり方について」－平成29年度諮問に対する答申－（平成30年3月28日）日本税理士会連合会税制審議会

http://www.nichizeiren.or.jp/wp-content/uploads/doc/nichizeiren/business/taxcouncil/toushin_H29.pdf

独立行政法人中小企業基盤整備機構 HP

<https://www.smrj.go.jp/index.html>

中小企業庁：「小規模企業共済制度の現状について」平成30年11月

<https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/shingikai/kyousai/2018/181126haifu01.pdf>