

ミツヒロニュース



暑中お見舞い申し上げます。
先月、健康診断を実施しました。併せて、体力測定も行うのですが、今年は異常も無く年齢相応の体力もあり、安心しました。

昨年、この健診により、病気が発見され身をもって、健康診断の大切さを実感しました。皆様もぜひ、健康診断を受けて身体に気を付けて、頂きたいと思っております。
光廣 昌史

今月のトピックス

- ◇活用してみませんか、「少人数私募債！」
- ◇若者の人材育成を支援する助成金
- ◇イザというとき慌てない
税務調査の基礎知識(17)
「社長なのに給料も自分で決められない!？」
- ◇夏期休業のお知らせ
- ◇あとがき
ヨーグルトダイエット2

活用してみませんか、「少人数私募債！」

少人数私募債とは、中小企業でも簡単に発行できる社債の一種です。
金融機関からの融資に頼らず資金を調達できます。

大企業は株式や社債の発行、銀行からの融資など、多様な資金調達方法があります。それに対して中小企業は金融機関からの融資により資金調達をするケースがほとんどで、主な資金調達方法は間接金融であるといえます。

この調達方法の違いから、中小企業は、資金調達で苦戦を強いられることが多いことが分かります。では、何か打開策はないのでしょうか。

そこで登場するのが**少人数私募債**です。

少人数私募債とは中小企業が直接金融によって資金調達ができる画期的な方法です。

少人数私募債という言葉を知り、すぐに何のことかわかる人は、経営者であっても少ないと思います。あまり馴染みのない言葉ですが、中小企業にとって大変使い勝手のよい制度なのです。

1) 社債としての強みを生かす

少人数私募債は社債の一種です。社債とは会社が発行する債券のことですが、**社債発行会社**(社債を発行する会社)にとっては、**金融機関からの融資とは違い、毎月元金を返済する必要がないメリット**があります。債券を発行した日から3~5年後に一定の期日を設けて、その期日に債券をもっている会社や個人に対して返済します。

社債発行会社にとっては、大変資金繰りが楽になります。とはいっても、それだけでは、債券をもっている**(社債権者)**としてはメリットがないので、社債発行会社は、債券をもっている個人や会社に対して毎年利息**(社債利息)**を支払います。金利に関しては、一般的に預金より高い利率が設定されるため、社債権者にとって預金よりも有利な金融商品です。

(次頁へつづく)

2) 簡単に発行できる理由

社債と聞くと「大企業が発行するもの」というイメージがありますが、少人数私募債は社債の中小企業版のようなものであり、通常の社債を発行するときのような複雑な手続きは必要ありません。

通常の社債の発行の場合、銀行や信託銀行など（**社債管理者**）と社債管理委託契約を締結し、社債の管理を委託します。それに対して**少人数私募債は社債管理者との社債管理委託契約は不要**です。

また、通常の社債の場合、**有価証券届出書**や**報告書**の提出が必要ですが、少人数私募債では提出不要です。

3) 縁故者からの協力は得やすい

そのほかにも少人数私募債にはさまざま特徴があります。

少人数私募債という言葉は「少人数」と「私募債」という2つの言葉にするとイメージがわかりやすいでしょう。

少人数とは、言葉のとおり人数が少数であることを意味しています。**少数とは、50名未満（49名以下）**を意味しています。**私募債とは不特定多数の投資家を対象とする社債ではなく、特定の人に引き受けてもらう社債**であることを意味しています。

つまり50名未満の「特定の人」に引き受けてもらう社債とイメージしてください。特定の人とは、「**社長**」「**役員**」「**従業員**」「**株主**」「**得意先**」「**仕入先**」など、**会社と関わりがある人（縁故者）**のことです。このように、少人数私募債は縁故者に引き受けてもらうので、金融機関とは異なり協力を得やすくなります。

【少人数私募債のメリット、デメリット】

少人数私募債のメリット	
■ 担保が不要である	■ 社債権者にとっては魅力的な金融商品
■ 月々の返済がない	■ 社債権者の節税に貢献する
■ 償還期間が決定できる	■ 金融機関からの信用力がアップする
■ 利率を自由に設定できる	■ 社債管理者が不要である
■ 実質的な金利を低く抑えられる	■ 有価証券届出書または報告書が不要である
■ 利息を損金（税務上の経費）扱いてできる	■ 信用保証協会への保証料が不要である
■ 審査が不要である	■ 発行手続きについて費用が発生しない
■ 経営意識が向上する	

少人数私募債のデメリット
◆ 償還時の資金負担が大きい 金融機関の借入は毎月返済をしていますが、少人数私募債は毎月の返済はなく、年に1回、もしくは2回利息を払うのみです。償還時には元金を一括で返済するため、償還時の負担はかなりのものになります。計画的に返済資金をストックしておく必要があります。
◆ 結果に対するプレッシャーが大きい 少人数私募債を発行した場合、社債権者へ経営情報を開示することになることが多く、結果を求められるためプレッシャーがかかります。

◎まとめ◎

少人数私募債は、有利な金融商品であり、中小企業でも導入しやすいものとなっています。

平成28年1月1日以後に同族会社が発行した社債の利子及びその償還金で、その同族会社の役員等が支払を受けるものは、総合課税の対象とされました。

この措置は、私募債の利子が20.315%（所得税15%、復興特別所得税0.315%、住民税5%）の源泉分離課税とされることを利用して、役員から会社への貸付金を私募債とすることにより、その利子を総合課税ではなく源泉分離課税とすることによる節税策に対応するものですが、注意すべきは、その適用時期です。

総合課税に変更されるのは、平成28年1月1日以後に発行される私募債です。

ぜひ、平成27年12月31日までに発行することを検討してはいかがでしょうか。

詳しくは、弊社担当者までお問い合わせください。

《若者の人材育成を支援する助成金》

◆若者チャレンジ奨励金

平成 25 年度の厚労省の助成金の目玉と言われているのが若年者人材育成・定着支援奨励金（若者チャレンジ奨励金）です。正社員として雇用経験が少なく、職業能力形成の機会に恵まれない若者を新たに有期契約労働者として雇用し教育訓練を実施する場合とすでに有期雇用労働者として雇用している若者に職業訓練を実施する場合に活用できます。

◆チャレンジ訓練の対象者は

35 歳未満の若者で次に該当する者です。

- ①過去 5 年以内に訓練を実施する分野で正社員として概ね 3 年以上継続して雇用された事が無い者で、ハローワーク等でジョブ・カードの交付を受けた者です。ジョブ・カードは履歴シート、職務経歴シート、キャリアシート、評価シート（企業で記載）の 4 つで、キャリア・アップを目指す若者がハローワークでコンサルティングを受け、作成し、自己理解や訓練の意識を高めます。
- ②訓練事業主と有期雇用契約を締結する者

◆若者チャレンジ訓練の主な要件

- ①訓練内容は自社内での実習(OJT)と座学(OFF-JT)を組み合わせ全体の訓練時間に OJT の占める割合が 1 割以上 9 割以下
- ②1 カ月当たり訓練時間数が 130 時間以上
- ③訓練期間中の労働条件は就業時間や賃金形態が正社員化した時と同じである事
- ④訓練期間は 3 ヶ月以上 2 年以下
- ⑤カリキュラムは訓練科目名、実施内容、実施時間が明確にされている物を作成
- ⑥ジョブ・カードの評価シートを作成し、訓練受講者の職業能力評価を行う

◆手続の流れと受給額

- ①訓練実施計画を訓練開始日の 1 ヶ月前までに労働局又はハローワークに提出
- ②労働局又はハローワークは訓練実施計画の内容を確認後押印した計画の写しを交付
- ③新たに若者を雇用する場合はハローワークに求人票を提出。
すでに雇用している場合は社内で受講者を募集
- ④訓練実施計画に基づき訓練を実施
- ⑤訓練終了後終了日の翌日から 2 ヶ月以内に支給申請書を提出。訓練奨励金 1 人 1 月当たり 15 万円
- ⑥訓練終了後正社員雇用とすると正社員雇用奨励金 1 人につき 1 年後 50 万円。
2 年後 50 万円（計 100 万円）



イザというとき慌てない 税務調査の基礎知識

シリーズ 17. 「社長なのに給料も自分で決められない！」

税金の法律や、税務署の調査官が「一番嫌いなこと」をご存知でしょうか？
「脱税！」もちろん正解なのですが、脱税していない真面目な方でも、調査官に嫌われることがあります。それは・・・「所得調整」です。
所得とは、税金上でいう御社の「利益」です。税金は仕組み上、利益を調整するようなことを許さないようにしていますし、調査官は税務調査でもっと許さない、というわけです。

具体的にどういうことか考えてみましょう。
今期絶好調で売上が伸び、それに伴って利益も伸びました。
今期の利益を計算してみるとなんと、1億円も出そうです。こんなに利益が出ると、税金も凄い金額になります。何とかして会社の利益を減らして、会社にかかる税金を減らしながら、でもムダ遣いをしたくない。そう考えるのが経営者のサガでしょう。

ではどうするのか？ここで、社長自身にボーナス（賞与）を出せばいいのですが、役員に対する賞与は、法人税の経費（損金）になりません。では、社長の給料をいきなり5000万円にすればどうでしょうか。できれば、今期の頭まで遡って、社長の給料を上げることができれば最高です。でも、これも認められていないのです。

社長は経営者なので、自分の給料を自分で決めることができます。
しかし、税金の仕組み上、役員の報酬（給料）は、期が始まってから3ヶ月以内に決めて、その決めた報酬金額を変動することは許されない法律になっています。
そのため、自分の給料であっても、自由に変額することはできないのです。

なぜこんな仕組みなのでしょう？
冒頭に話を戻すと、それは利益を調整するようなことを許していないからです。

利益が出そうだ → 役員の報酬を増額して利益を調整

こんなことができるのであれば、実質的に会社が支払う税金を操作できることになります。
税務調査でも同じです。調査官は期末あたりの経費・支出に目を光らせています。「利益を無理やり減らそうとしていないか？」「来期に売上を繰り延べていないか？」「来期の経費を今期に無理やり計上していないか？」計画性のない利益操作をすると、税務調査で大変なことになりかねないのです。

参考文献： ■少人数私募債の実務とツボがわかる本 ■税理 ■ゆりかご倶楽部

《夏期休業のお知らせ》

平素は格別のお引き立てに預かり、厚くお礼申し上げます。さて、弊社では、下記の期間を夏期休業とさせていただきます。何かとご迷惑をおかけ致しますが、ご了承くださいませよう、宜しく願い申し上げます。

2013年8月14日(水)～8月18日(日)
尚、8月19日(月)より平常通り業務を行います。

あしがき

和田です。ヨーグルトダイエットを始め、2ヶ月半が経ちました。始めたときより8キロ体重が減り、服やズボンが少し緩くなりました。健康診断でも軒並み良い評価をもらえ、大変満足です。ただ、体重が減るペースが落ちてきたので、なにか別のことにも挑戦していかなければと思っています。話は変わりますが、今年も江田島汽船では夕風クルーズを行っています。宮島に沈む夕日はきれいで、是非ご覧になってください。



【発行】 株式会社オフィスミツヒロ／光廣税務会計事務所 代表取締役・税理士 光廣 昌史

あなたの経営羅針盤
Office Mitsuhiro

株式会社オフィスミツヒロ／光廣税務会計事務所
〒730-0801 広島市中区寺町5番20号
Tel 082-294-5000 & Fax 082-294-5007
URL <http://www.office-m.co.jp/>

