



紫陽花

W
Power Alliance Tax Accountant Office
パワーアライアンス税理士事務所

News

編集 発行人

パワーアライアンス税理士事務所
税理士 若杉 治
〒151-0073
東京都渋谷区笹塚3-37-1
第1花井ビル2F
TEL 03 (5365) 4744(代)
FAX 03 (5365) 4745
E-mail info@wakasugi.zei-mu.net

6月

(水無月) JUNE

日	・	14	28
月	1	15	29
火	2	16	30
水	3	17	・
木	4	18	・
金	5	19	・
土	6	20	・
日	7	21	・
月	8	22	・
火	9	23	・
水	10	24	・
木	11	25	・
金	12	26	・
土	13	27	・

6月の税務と労務

- | | |
|---|--|
| <p>国 税／5月分源泉所得税の納付
6月10日</p> <p>国 税／所得税の予定納税額の通知
6月15日</p> <p>国 税／4月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等)6月30日</p> <p>国 税／10月決算法人の中間申告
6月30日</p> <p>国 税／7月、10月、1月決算法人
の消費税等の中間申告
(年3回の場合) 6月30日</p> | <p>地方税／個人の道府県民税・都民税
及び市町村民税・特別区民
税の納付(第1期分)
市区町村の条例で定める日</p> <p>労 務／健康保険・厚生年金保険被
保険者賞与支払届
支払後5日以内</p> <p>労 務／児童手当現況届(市区町村
役場から通知が届いた場合)
6月30日</p> |
|---|--|

ワンポイント 租税特別措置

特定の政策目的を実現するため、対象者や期間を限定して設けられる税負担の軽減措置が「租税特別措置」です。中小法人に対する法人税率の軽減措置など適用件数の多い措置もある一方、なかには政策効果が低いものもあり、内閣官房の租税特別措置・補助金見直し担当室で、適正化に向けた議論が行われています。

中小企業も知っておきたい 減資による節税メリット

増資や減資は、大企業や中堅企業が行うものという印象が強いかもしれませんが、中小企業でも、減資が比較的取り組みやすい節税策となる可能性があります。今回は、中小企業が減資を行う際の方法と留意点について解説いたします。

一般的に、増資や減資などの手続きは、大企業や中堅企業が行うイメージが強いかと思いますが、中小企業においても、過去の経緯から資本金の額が実態に見合わず、結果として税負担が重くなっているケースが散見されます。

このような場合、減資を行うことが、比較的取り組みやすく効果的な節税策となる可能性があります。

中小企業における減資の税務上のメリットや減資の方法、実施に際しての留意点について解説します。

1 「資本金額」による 税務上の影響

(1) 大企業の減資のメリット
近年、大企業が減資を行う事例が見受けられますが、その背景には中小企業が適用できる税務上のメリットが大きく関係しています。

特に、資本金が1億円を超える企業が、減資などにより1億円以下となった場合には、一定の要件の下で、次のような税制上のメリットを享受できる可能性があります。

資本金1億円以下の中小企業が適用できる税制措置

- ・ 年間800万円までの交際費の損金算入
- ・ 少額減価償却資産の即時償却
- ・ 年800万円以下の所得に対する法人税率の軽減
- ・ 特定同族会社の留保金課税の対象外
- ・ 繰越欠損金の100%控除
- ・ 外形標準課税の対象外
- ・ その他、試験研究費の税額控除や中小企業投資促進税制などの各種優遇措置

(2) 中小企業が減資を行う意味
中小企業にとっても、資本金額は税務上の重要な要素です。法人税法上の「資本金等の額」（株主からの出資額である資本金や資本準備金等を税務上に調整したもの）は、地方税の「均等割」の算定基準となります。

中小企業でも、信用力向上や事業拡大を目的とした増資、内部留保の資本組み入れ、さらには過去のグループ内再編（合併や株式交換など）によって、実

態以上に「資本金等の額」が大きくなっている可能性があります。そのため、改めて現状を確認することが重要です。

なお、平成27年度の税制改正により、地方税の均等割区分の判定基準が「資本金等の額」と「資本金+資本準備金」を比較して大きい方の金額へと変更されました。

このため、法人税法上の「資本金等の額」を減らしたとしても、「資本金+資本準備金」の額が維持されていれば均等割額は下がりません。地方税の均等割額の区分を下げるためには、無償減資により資本金又は資本準備金をその他資本剰余金に振り替え、「資本金+資本準備金」の合計額自体を減少させる必要がある点にご留意ください。

2 減資とは

減資とは、会社の「資本金」を減らすことです。主な手続きとしては、株主総会の決議（特別決議）と債権者保護手続（公告及び催告）を経る必要があります。

また、減資には、主に「有償減資」と「無償減資」の2種類がありますので、それぞれ解説します。

(1) 有償減資

有償減資とは、会社の資本を減少させ、株主に対して現金等の資産を払い戻す手続きを指します。

税務上の留意点

株主に対して資産を払い戻すことで、資本金と資本準備金を減少させ、税務上の資本金等の額を引き下げることで、地方税の均等割額の区分を軽減できる可能性があります。

会社法上の実務としては、減資の決議に加えて、別途「剰余金の配当」に関する普通決議を行う必要があります。減資の効力発生日以降にこの配当を実施することになりますが、この際、税務上は「みなし配当」として課税対象となります。このみなし配当の金額が高額になる場合、株主側では総合課税（所得税・住民税を合わせて最高税率55%）の対象となるため、有償減資を検討する際の大きな懸念点となる可能性があります。

(2) 無償減資

有償減資が株主に資産を払い戻す手続きであるのに対し、無償減資は株主への払い戻しを行わずに資本金を取り崩す手続きを指します。これにより生じた剰余金は、その他資本剰余金への振り替えや、繰越利益剰余金のマイナス（欠損）の填補に充てられます。

税務上の留意点

通常の無償減資では、資本金等の額は減少しません。ただし前記同様、平成27年度の税制改正により、欠損填補（赤字填補）に充てるための無償減資を行った場合、法人住民税の均等割の基準となる「資本金等の額」から減資額を控除することが可能となり、地方税の均等割額の区分を軽減できる可能性があります。

3 中小企業における減資手続きと均等割のポイント

ここまで見てきたように、中小企業が資本金等の額を減資することで、地方税の均等割額を軽減することが可能な場合があります。

ります。最後に、減資を行う際の留意点や、均等割の押さえておきたいポイントをまとめます。

(1) 地方税の均等割の基準

地方税の均等割は、「資本金等の額」および「従業員数」によって決定されますので、従業員数にもご注意ください。

(2) 対象となる会社

資本金等の額が1000万円を超える会社が減資を行うことで、地方税の均等割の負担を軽減できる可能性があります。

(3) 有償減資は配当額に注意

有償減資では、株主に資産を払い戻し、資本金と資本準備金を減少させることで、税務上の「資本金等の額」を引き下げることができ、可能性がります。ただし、「みなし配当金額」が高額となる場合は注意が必要です。

(4) 欠損填補による無償減資

無償減資により欠損金を填補する場合、税務上の「資本金等の額」から減資額を控除することができ、地方税の均等割の負担が軽減される可能性があります。

有償減資と無償減資の比較概要

	有償減資	無償減資
株主総会決議	減資の特別決議・配当の普通決議	減資の特別決議
債権者保護手続	官報公告 + 催告	
企業のキャッシュアウト等	あり	なし
減資にかかる企業の課税関係	・資本金等の額及び利益積立金額に変動 ⇒地方税の均等割額の軽減の可能性あり ・みなし配当にかかる源泉徴収・納付手続	・原則として資本金等の額に減額変動なし ・例外として欠損填補として行う場合、減額変動あり ⇒地方税の均等割額の軽減の可能性あり
株主への対価	あり	なし
株主の課税関係	あり（みなし配当課税／最高税率55%）	なし

中小企業100景



～十人十色、虹のような会社を目指して～ 中小企業における多様な人材活用のかたち

中小企業にとって人手不足は深刻な課題ですが、その解決策は「即戦力人材の確保」だけではありません。十人十色の個性を受け止め、活かすことで、会社そのものが強くなる。株式会社ファイヴエーカンパニー（東京・世田谷区）の挑戦をご紹介します。

同社代表の間宮孝洋氏は、かつてヘビメタバンドに情熱を注いだ青年でした。バイト先だったビルメンテナンス業に正社員として就職し、独立して会社を興した経歴は、一見すると異色です。しかし「どうせ時間を使うなら、しっかりやろう」という姿勢は、音楽も仕事も一貫しています。

現在、同社には約600名の登録スタッフが在籍し、日常清掃を担うスタッフの平均年齢は72歳。「仕事を通じて安心できる居

場所をつくる」ことが重要なテーマで、その象徴が2019年に誕生した「業務サポート部 ハッピー課」。退職時の卒業証書や誕生日の手書きメッセージなど、一人ひとりを大切にする文化が根付いています。

一方で、定期清掃や巡回清掃では若者が活躍しています。ニートや引きこもりと呼ばれてきた若者に働く機会を提供したことをきっかけに、「社会との接点」を会社が担う役割を意識するようになりました。給料以上に「居場所があること」を喜ぶ声が、職場を支えています。

間宮氏は「ミッションとは、与えられた命をどう使うか」と語ります。年齢も背景も異なる人材が、それぞれの色を失わずに輝く。ファイヴエーカンパニーの姿は、多様な人材活用が中小企業の未来を照らす「虹」になり得ることを示しています。

期待高まる 「リスキリング」

人手不足が続く中、人材育成の手段として「リスキリング（学び直し）」への期待が高まっています。

AIやデジタルツールの導入、データ活用など、新しいスキルが登場し、中小企業では業務の属人化やデジタル導入の遅れ、ベテラン層とのスキルギャップが課題になりやすい状況です。

そのため、「最低限のデジタルリテラシー」は競争力維持の条件になりつつあります。

また、リスキリングに取り組む企業では、社員が仕事に自信を持ちやすくなり、主体性も高まる傾向があります。「入社3年後にどのような役割を担ってほしいのか」「どのスキルを身につけてほしいのか」を明確にし、そのための学びの機会を用意することは、若手の離職防止と生産性向上に直結します。

「クローズアップ現在 倫理資本主義」

最近の中小企業経営において注目すべき大きな潮流が「価値観の転換」です。目まぐるしい変化にさらされ、経済性や効率性、成長性だけを最優先する考え方は揺らぎ、持続可能性や地域との関係、働く人の幸せ、信頼といった要素が企業評価の重要な軸になりつつあります。

これまで成功とされてきた量的成長は限界を迎え、「何のために成長するのか」「誰のための経営か」が問われています。また、相互扶助で支えられてきた信頼の文化が弱まる中で、企業には関係性を再構築する役割が求められています。

こうした流れを象徴するのが「倫理資本主義」です。利益と社会的な善を両立し、誠実さや透明性を重視する企業が評価される時代。中小企業は、地域とのつながりや社員との信頼という強みを生かし、企業の存在意義を自らの言葉と行動で示すことが、これからの競争力につながっていきます。