

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

経営者への今月の視点

なぜ個人経営から法人経営にするのか？

法人にすると税制や経営面で多くのメリット



個人経営から法人経営に組織変更する、通常「法人成り」といいますが、これは将棋の「金なり」から由来するといわれています。社会的な信用が一番のメリットですが、信用を得る反面、社会的な責任や堅実な財務を期待されるといった制約もあります。以下メリットを中心にポイントを解説します。

◇ 社会的信用度が高い

法人は社会的な信用度が高く、個人に比べれば取引相手からの信頼も得やすいといえます。逆に個人の場合、法人と比べれば社会的な信用度は低く、特に大手企業などとの取引では、法人でない限り取引口座を開いてもらえないといった場合もあります。

◇ 金融機関からの融資を受けやすい

個人事業の場合、金融機関から借入れをしようとしても第三者保証人を要求されるなど、なかなか融資を受けることは難しいのが現状です。それに比べて法人には広く融資の門戸が開かれています。法人の場合は資本金という一定の資力が登記簿簿本上で確認できたり、事業とプライベートの資産の区別も明確に、個人に比べれば厳格な経理処理が求められるので、金融機関から見ても一般的な信用度が高くなります。

◇ 経営者に給与を支払える

個人事業主は自分に給料を払うことはできませんが、法人は経営者に役員報酬を支払い経費にすることができるため節税になります。役員報酬を支払った場合、経営者の所得税や住民税の計算上、給与所得控除というみなしの必要経費も差し引くことができ、そこでも節税が可能になります。

また家族従業員を役員にして個人の専従者給与より十分な給与が経費算入できます。

◇ 経営者の生命保険料が会社の経費にできる

個人事業主が生命保険に加入した場合、一般、介護、個人年金の各生命保険料控除を受けることができますが、限度額が低く、節税効果は限られています。法人の場合、法人が契約者、経営者が被保険者、法人が保険金受取人という体制で一定種類の生命保険に加入すれば、法人が支払った保険料のうち一定割合を会社の経費とすることができます。基本的に個人事業主の生命保険料控除のような上限金額もありません。

◇ 優秀な人材を集めやすい

個人事業に比べれば、法人の方が人材採用の際に有利です。個人事業への就職というイメージが悪いので、なかなか優秀な人材を集めることが難しいですが、法人であればこの点が払拭されます。

◇ 赤字の繰越控除ができる

個人事業の場合、青色申告であれば赤字は3年間繰り越し可能なだけ(欠損金の繰越控除)。法人の場合、赤字は9年間も繰り越すことが可能です。もし大幅な赤字を計上するような場面があったとき、法人の方が圧倒的に有利です。

◇ 個人財産を守ることができる

会社は有限責任です、個人保証がない限り、もし事業に失敗した場合、個人事業の場合は個人の財産を売却してでも債務を返済する必要があります。これに対し、法人であれば債務の支払義務があるのは法人資産の範囲内で、個人財産にまで支払義務が及ぶことはありません。



Q: 「下請法」が適用された場合、どういった効果（メリット、デメリット）が生じるのでしょうか。

A: 下請法は、下請事業者を保護するための法律ですので、下請事業者は様々な法的保護を受けることになります。一方、親事業者は、下請法に基づく規制がかけられます。

具体的には、①下請代金の支払期日を60日以内に行うこと、②下請事業者に対する書面交付義務が生じること、③親事業者は一定の行為が禁止されること、があげられます。

今回は、上記①②について解説し、上記③は次回以降で解説します。

解説: 下請法が適用される会社規模（資本金）及び取引類型については、前回までに解説した通りです。

それでは、下請法が適用された場合、親事業者、下請事業者にとってどういった効果（メリット、デメリット）が生じるのでしょうか。上記のアンサーでも書いた通り、基本的には下請法は下請事業者を保護するための法律ですので、下請事業者に対しては法的保護が付与され、親事業者に対しては法的規制がかけられます。

まず、「①下請代金の支払期日を60日以内に行うこと」は、文字通り、支払いサイトを60日以内に行わなければ下請法違反になるということです。この60日の起算点ですが、下請事業者が親事業者に納品（給付又は役務提供）した日から起算するとされています。つまり、単なる引渡し日が起算点とされており、検収完了日ではありません。

したがって、例えば、支払いサイトとして、「検収完了日が属する月の翌月末日」と約定していた場合、3月20日の納品、4月1日に検収完了、5月末に支払いとしてしまうと、下請法違反となってしまいます。ここは取引実務でよく間違えるところですので、注意が必要です。

なお、下請法が定める60日以内に下請代金を支払わなかった場合、年利14.6%の遅延損害金の支払うことが法律上明記されていますので、この点も注意が必要です。

次に、「②下請事業者に対する書面交付義務が生じること」ですが、イメージとしては親事業者が発注書を交付することが義務付けられていると考えればよいと思います。

日本の取引現場を見ていると、往々にして口頭で受発注のやり取りがされています。

たしかに、民法及び商法の原則からすれば、口頭でも契約が成立したと法的には考えることができます。ただ、何らかの取引上のトラブルが生じた場合、口頭でのやり取りは後で確認することができませんので、いわゆる「言った言わない論争」になりがちで、どういった契約内容だったのか客観的に確認することができません（極端な場合、そもそも発注が無かった！と言ってくる場合もあります）。こうなると、受注側である下請事業者は、下請代金をスムーズに回収することができませんので、こういった「言った言わない論争」を防止することを目的として、親事業者は下請事業者に対して書面（発注書など）を交付することが義務づけられています。

なお、当該書面は取引を依頼した場合、直ちに交付する義務があります。また、当該書面にどういったことを記載しなければならないかについては、例えば、「3条書面」というキーワードで検索をしていただければ、直ぐに確認ができるかと思えます。

<現場担当者が知っておきたいポイント>

◆委託者（親事業者）側

⇒支払いサイトについて経理部門と情報共有し、60日以内の支払いを徹底するようにしましょう。また、書面（発注書など）については、社内で予めひな形を作成しておき直ぐに交付できる体制を整えておきましょう。

◆受託者（下請事業者）側

⇒下請法を根拠に、発注書の交付と支払いサイトの短縮化を交渉してみましょう。



社会保険労務士 嶋田 亜紀

人事労務情報 ～退職後の雇用保険（失業保険）受給について～

「自己都合退職」と「会社都合退職」では給付金額が変わります。

失業保険は、退職理由によって「受給資格」「給付日数」「給付制限期間」が異なります。「勸奨退職」「解雇」は、雇用保険では「会社都合退職」の扱いとなるため、「特定受給資格者」に該当します。会社の都合で解雇や退職を余儀なくされると、転職の準備もできていないと想定されるため、受給要件や給付日数が自己都合等で退職した場合よりも優遇されています。具体的には、自己都合で退職した場合、離職日以前2年間に12カ月以上の被保険者期間が必要ですが、特定受給資格者の場合、離職日前1年間に6カ月の被保険者期間があれば失業保険の受給が可能です。なお、自己都合等の理由で退職した場合、退職後、失業保険受給の手続を行った日から7日間（待期間）経過後、さらに給付制限期間として3カ月間失業保険の支給が制限されますが、「特定受給資格者」の場合は、この給付制限が行われず、待期間経過後、すぐに失業保険の支給対象期間となります。

【特定受給資格者及び特定理由離職者に該当する人の給付日数】

被保険者であった期間 離職時等の年齢		被保険者であった期間				
		1年未満	1年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
30歳未満		90日		120日	180日	—
30歳以上35歳未満				180日	210日	240日
35歳以上45歳未満					240日	270日
45歳以上60歳未満			180日	240日	270日	330日
60歳以上65歳未満			150日	180日	210日	240日
障害者等の 就職困難者	45歳未満	150日	300日			
	45歳以上65歳未満		360日			

【自己都合等で退職した人の給付日数】

被保険者であった期間 離職時等の年齢		被保険者であった期間				
		1年未満	1年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
全年齢共通			90日		120日	150日
障害者等の 就職困難者	45歳未満	150日	300日			
	45歳以上65歳未満		360日			

雇用保険の資格喪失理由を「会社都合退職」とした場合の事業所様のデメリット

「会社都合退職」とした場合、助成金（雇入れ関係のもの）の支給要件から外れ、一定期間助成金の受給ができなくなったり、雇用促進税制の適用が受けられなくなる場合がございますのでご注意ください。なお「会社都合退職」の中でも解雇の場合、原則30日前に予告もしくは30日分の予告手当を支払う必要があります。

