

■ 一般的な節税方法の何倍も節税できる

節税したい経営者に

絶対に知っておいて欲しい

法人保険を使った6つの節税方法



詳細事例付き！

法人保険のメリットとデメリットも解説！



Form **1040** Department of the Treasury—Internal Revenue Service
U.S. Individual Income Tax Return (99) **2012** OMB No. 1545-0074 IRS Use Only—Do not write on this form

For the year Jan. 1–Dec. 31, 2012, or other tax year beginning

Your first name and initial _____ Last name _____, 2012, ending _____, 20

If a joint return, spouse's first name and initial _____ Last name _____

Home address (number and street). If you have a P.O. box, see instructions. _____ Apt. no. _____

City, town or post office, state, and ZIP code. If you have a foreign address, also complete space for _____

Foreign country name _____ Foreign province/state/county _____

Filing Status Check only one box.

1 Single

2 Married filing jointly (even if only one had income)

3 Married filing separately. Enter spouse's SSN above _____ and full name here. ▶

4 Head of household. Enter the qualifying person's name here. ▶ _____

5 Qualifying widow(er) with dependent child.

Exemptions

6a Yourself. If someone can claim you as a dependent, do not check box 6a.

b Spouse

c **Dependents:**

(1) First name	Last name	(2) Dependent's social security number	(3) Dependent's relationship to you	(4) <input type="checkbox"/> If child under age 17 qualifying for child tax credit (see instructions)

If more than four dependents, see instructions and check box 6c.

前書き

会社が軌道に乗り、利益が出るとそのお金を会社が成長するため、そして社員のために使いたいと経営者の方は考えるのではないのでしょうか？ただし、利益が出ると法人税が掛かります。現行法では何も対策をしないと約 36% 掛かることになります。

せっかく社員全員で頑張って出した利益を税金ではなく社員のために使いたいと思うのは当然のことだと思います。そこで法人税を確実に減らせるのが法人保険です。法人保険を使うと金額によっては法人税をまったく支払わないようにすることもできます。

簡単に法人税の仕組みをお伝えすると法人税は法人の利益に課せられるわけではなく、正確には所得に課せられます。

所得 = 益金（課税対象となる会社の稼ぎなど） - 損金

つまり、損金を作ればその分所得は減ります。その損金を作れるのが法人保険です。法人保険の保険料は全部または一部が損金として計上できるので所得を減らすことができます。例えば益金が 1,000 万円あったとしても保険料を年払で 1,000 万円支払いその保険料が全額損金になった場合、所得がなくなるので法人税が課税されなくなります。

そして、法人保険を有効に使えば確実に節税をしながら、社員の福利厚生、将来の退職金を貯める、会社の緊急事態に備えることができるなど、使い方によって大きなメリットがあります。本書では法人税を確実にかつ最大限に節税しながら会社の成長につながる法人保険の活用法をお伝えします。

- 法人保険の前に加入しておくべき倒産防止共済
- 法人保険を検討する前に知っておくべきメリットとデメリット
- 経営者に対する保障と節税に適した 3 つの法人保険と活用事例
- 社員の福利厚生と節税に適した 3 つの法人保険と活用事例

など、法人税を確実に減らし、会社の成長する上で必ず役立つ情報となっておりますので是非最後までご覧ください。

目次

● 第一章：

○ 民間の法人保険で節税を考える前に中小企業倒産防止共済（倒産防止共済）は絶対に加入しておこう！

- 倒産防止共済は何よりも優れた節税方法
- 倒産防止共済を使った具体的な節税事例
- 倒産防止共済の加入条件や詳細など

● 第二章：

○ 法人保険で節税を始める前に必ず知っておくべきメリットとデメリット

● 法人保険の4つのメリット

1. 一般的な節税方法よりも節税効果が高い
2. 緊急時の予備資金を簿外に貯めておくことができる
3. 決算直前でも行えるものがある
4. 節税しながら保険の内容に応じた保障を受けられる

● 法人保険の3つのデメリット

1. 会社のキャッシュフローが悪くなる
2. 保険の解約のタイミングを間違えると損をする
3. 保険を使った節税は単なる税金の繰り延べに過ぎない



目次

● 第三章：

○ 経営者への保障と節税に最も適した3つの法人保険

- 1. 遡増定期保険
- 2. 長期平準定期保険
- 3. 生活障害定期保険

● 第四章：

○ 従業員の福利厚生と節税に適した3つの法人保険

- 1. 養老保険
- 2. がん保険
- 3. 医療保険

● 第五章：

○ 福利厚生規定

- 1. 養老保険の福利厚生規定
- 2. がん保険の福利厚生規定
- 3. 医療保険の福利厚生規定
- 4. 複数のプランに加入した場合の福利厚生規定

ごあいさつ

初めまして。長井と申します。
この冊子を手にとっていただき誠にありがとうございます。
またいつも保険の教科書をお読み頂き誠にありがとうございます。



ファイナンシャルプランナー
長井 大輔

法人保険は法人税を確実に節税することができます。

しかし、私が常々感じるのが目の前の節税に気を取られて残念ながら法人保険を十分に生かしてない人がほとんどだということです。

法人保険は使い方によっては会社にとって大きな効果をもたらします。しかしその反面リスクやデメリットがあるのも事実です。

私は法人保険を活用する上で最も重要なのが「いいところも悪いところも全て理解する」ことだと考えます。

そこで本書では具体的な活用法はもちろん法人保険のリスクやデメリットまで包み隠さずお伝えしています。本書を読んで法人保険を会社の将来にとって上手に活用して頂き、是非これからの会社経営にお役立てください。

！お電話平日 9:00-19:00、メールでは 24 時間受け付けております。

法人税の節税も

社員のための福利厚生も

緊急予備資金の対策も



フリーダイヤル

0120-363-736

受付時間 平日：9:00 ～ 19:00

▶ 法人保険の相談をする

第一章：

民間の法人保険で節税を考える前に

中小企業倒産防止共済（倒産防止共済）は

絶対に加入しておこう！

Check!

本書では、さまざまな保険を使ったおススメの節税方法をご紹介します。当然、それぞれの保険によってメリットやデメリットがありますので、それらをしっかりと理解して活用する必要があります。しかし、そのような民間保険を使った節税を始める前に、どのような会社でも絶対に利用すべきものが一つだけあります。

それが、独立行政法人の中小企業基盤整備機構が提供している中小企業倒産防止共済です。まだ設立して2～3年で、税引前利益が300万円以下程度の規模の会社であれば、これだけで十分です。保障内容も非常に手厚く、民間保険と比べると破格の条件と言えます。民間保険による節税を考える前に、必ず抑えておきましょう。

倒産防止共済は何よりも優れた節税方法

倒産防止共済は行政法人が提供しているだけあって、

- 保障が手厚い。(無利子・無担保・無保証で積立金額の10倍の借入れが可能)
- 返戻率が高い。(40ヶ月以上の継続で100%)
- 保険料の金額を損金にできる。(年額最大240万円)

というように、節税効果・保障内容ともに、民間保険よりも優れた保険です。節税の観点から言うと、毎月の保険料を、5000円から20万円までで自由に設定することができて、かつ全額損金にすることができます。本書でも保険を使った様々な節税方法をご紹介しますが、保険料を全額損金にできて、かつ条件がよいものは多くありません。

また、解約した時に得られる払い戻し金の率(返戻率)も民間保険より遥かに高く、12ヶ月以上の継続で80%以上、24ヶ月以上の継続で85%以上、30ヶ月以上の継続で90%以上、36ヶ月以上の恵贈で95%以上、40ヶ月以上の継続で100%の払い戻しを受けることができます。しかし、11ヶ月以下で解約すると0%です。(注：払い戻し金の上限金額は800万円まで。また払戻金はその時点で益金に算入します。)

さらに保障の内容も破格で、万が一、取引先が倒産して損失を被った場合には、積立てた金額の最大10倍(最高8000万円)を「無利子・無担保・保証人不要」で借りることができます。これだけ優れた保障なので、まだ若い会社で税引前利益が300万円程度までの会社であれば、この倒産防止共済だけで十分な節税をすることができます。



倒産防止共済を使った節税事例

それでは、倒産防止共済で、実際にどれぐらい節税できるのでしょうか？ 以下の規模の会社を例に解説します。

- 売上：1 億円
- 従業員：15 人
- 税引前利益：1000 万円
- 掛け金：20 万円 (年額 240 万円)

結論からお話すると、この場合、倒産防止共済に加入して月額 of 掛け金を上限で 20 万円を設定すると納税額は、360 万円から 273.6 万円になります。つまり 86.4 万円減らすことができます。具体的に解説すると、この倒産防止共済は、掛け金を全額損金にすることができます。そのため、税引前利益は 1000 万から 240 万円引いて、760 万円になります。税引前利益が 1000 万円の場合の法人税率は、36% なので $240 \text{ 万円} \times 36\% = 86 \text{ 万円}$ を節税できるということです。月額 of 掛け金も解約時に戻ってくるし、非常に優れた保障を受けられることを考えれば、ほとんどリスクなしで、これだけ節税できるというのは非常に大きいと言えるでしょう。

倒産防止共済の加入条件や詳細など

倒産防止共済は設立 2 年目以降の会社であれば、ほぼ利用することができます。また月々の掛け金の設定も自由度が高いです。詳しくは中小機構のサイトで確認するようにしましょう。または、税理士などに頼むのも良いでしょう。

- [倒産防止共済の加入条件](#)
- [掛け金について](#)
- [返戻率について](#)
- [倒産防止共済の加入方法](#)

第二章：

法人保険で節税を始める前に

必ず知っておくべきメリットとデメリット

Check!

もしかしたら、他のサイト、書籍などで「法人保険」の節税はたくさんのメリットがあると書いてあったかもしれませんが、それを鵜呑みにして安易に加入をしてしまうと、目先の法人税は節税できますが、数年後にそれ以上の損をしてしまう可能性があります。

そうなったら意味がないどころか、経営的にマイナスになってしまいますよね。法人保険は、確かにメリットがたくさんあり、正しく活用すれば有意義な商品です。ただし、デメリットもあります。そのため、すべての会社が法人保険で節税したほうがいいわけではありません。これから詳しくお伝えしていきますのでご覧ください。

まずは先にお伝えすると、以下のような会社は法人保険での節税は適していないと言えるでしょう。あなたの会社がこれらの点に該当していないかを確認してください。

- 税引前利益が 300 万円以下の場合
- 来期以降は赤字になる可能性がある場合
- 新規事業への投資などで会社のキャッシュフローが悪くなる場合
- 決算まで一週間を切っている場合

これらに該当する会社は、法人保険での節税はリスクが大きくなります。現段階では、社員旅行や社用車の購入など、他の方法での節税を考えた方が良いでしょう。該当しない会社は、法人保険によって効果的に節税を行える可能性が高いです。

これから、その理由である、法人保険の 4 つのメリットと 3 つのデメリットをを包み隠さずお伝えします。これを理解していただければ、法人保険に加入をしてから将来「結局は節税にならなかった」「解約をしたら損をしてしまった」というような後悔をすることがなくなります。

法人保険の 4 つのメリット

法人保険には節税の面でも、それ以外の面でも様々なメリットがあります。特に、以下の 4 つは法人保険ならではのメリットと言えるでしょう。ひとつ一つ解説していきますので、しっかりと確認しておきましょう。

- 一般的な節税方法よりも節税効果が高い
- 緊急時の予備資金を簿外に貯めておける
- 決算の二週間前などの直前でも行えるものがある
- 節税しながら保障を受けられる（退職金などを貯めることができる。）

メリット 1:

○ 一般的な節税方法よりも節税効果が高い

おそらく、本書を手にとっている方は他の節税方法も十分検討されていることでしょう。そこで節税するとき真っ先に考えるのが経費（損金）を増やして利益を圧縮することだと思います。一般的には、社員寮や社員旅行、社用車の購入などですね。法人保険も保険料を損金にするのでイメージは同じです。しかし単純な節税の観点から考えると、法人保険がもっとも効果が高くなります。簡単に言うと、以下のような違いがあります。

- 社員旅行：経費として認められるのは旅行費用が社会通念上一般的な範囲まで。
- 車の購入：減価償却分が経費となるので節税効果は小さい。
- 法人保険：大きな損金の金額が設定できる。さらに解約するとお金が戻ってくる。

社員旅行の場合は当然旅行費は返ってきませんし、社員旅行として認められるには4泊5日以内で、全従業員の半分以上が参加していることが条件となります。また、一人あたりの旅行費が不相应に高額だと経費とは認められません。

次に、車の購入金額の全額をすぐに経費にできるわけではありません。一度、資産として計上した上で、その減価償却分が経費となります。例えば1000万円の新車を購入したとすると新車の減価償却期間は6年なので $1000 \text{万円} \div 6 \text{年} = 166.6 \text{万円}$ となり、1年目の6経費として損金にできるのが減価償却費166.6万円だけです。

それに対して、法人保険は、1000万円の保険料を支払うと、その全てまたは1/2を損金とすることができます。つまり、同じ1000万円を支払っても、法人保険のほうが節税効果が高いのがわかります。このように法人保険は、一般的な節税方法よりも節税効果は遥かに高いものが多いのです。

また詳しくは「メリット2」で後述していますが、法人保険は解約したら、全額に近いお金が戻ってくることもポイントです。社員旅行や社用車の購入では、お金は戻ってこないのです。大きなメリットの一つと言えます。

○ 緊急時の予備資金を簿外に貯めておくことができる

会社を経営をしていると、何度も現金がなくて不安になった時期があったことでしょう。今は順調でも、いつ天災などの不慮の事態が発生するか分かりません。そんな時のために帳簿外に緊急予備資金を貯めておけるのが、他にはない法人保険の大きなメリットの一つです。

法人保険は解約してから約1週間ほどで解約返戻金というお金を受け取ることができます。保険商品にもよりますが、満期近くまで加入していると返戻金はほぼ全額近く戻ってきます。つまり、支払った保険料がそのまま戻ってくるということです。

このように、法人保険に加入すると帳簿外に資金を貯めておくことができます。そして、これをいざという時のための緊急予備資金にできるのです。それではわかりやすく事例で解説していきたいと思います。以下の規模の会社を例にして詳しく解説していきます。

- 売上：2億円
- 税引前利益：2000万円
- 社員：20名
- 保険金：1億円
- 保険料：1000万円
- 損金計上：1/2

このケースの場合、PL（損益計算書）には以下のように保険料を損金として算入することができます。



メリット 2:

損益計算書 (P/L)

売上	2 億円
売上原価	6,000 万円

売上総利益	1 億 4,000 万円
人件費	8,000 万円
家賃	1,000 万円
支払保険料	500 万円
.....

2 分の 1 損金タイプなので、1,000 万円のうち 500 万円を経費で計上し、残りは資産計上する。

税引き前利益	2,000 万円
--------	----------

支払い保険料（1000 万円）の半分を損金として算入できる保険なので、500 万円を損金に算入します。そして、貸借対照表には、その 500 万円を「保険料積立金」という名目で固定資産として表記します。このまま 10 年経ったとしたら、10 年後、貸借対照表は以下のようになっています。



メリット 2:

10 年後の貸借対照表

借方		貸方	
<p>▶ 流動資産</p> <p>預金 2,000 万円</p> <p>売掛金 3,000 万円</p> <p>.....</p>		<p>▶ 流動資産</p> <p>買掛金 2,000 万円</p> <p>短期借入金 600 万円</p> <p>.....</p>	
<p>▶ 固定資産</p> <p>建物 3,000 万円</p> <p>.....</p> <p>保険料積立金 5,000 万円</p> <p>.....</p>		<p>資産計上した 500 万円が 10 年後に 5,000 万円になる。</p>	
<p>5,000 万円</p>		<p>簿外に 5,000 万円あり、解約返戻金は積立金と合わせて 1 億円になる。</p>	

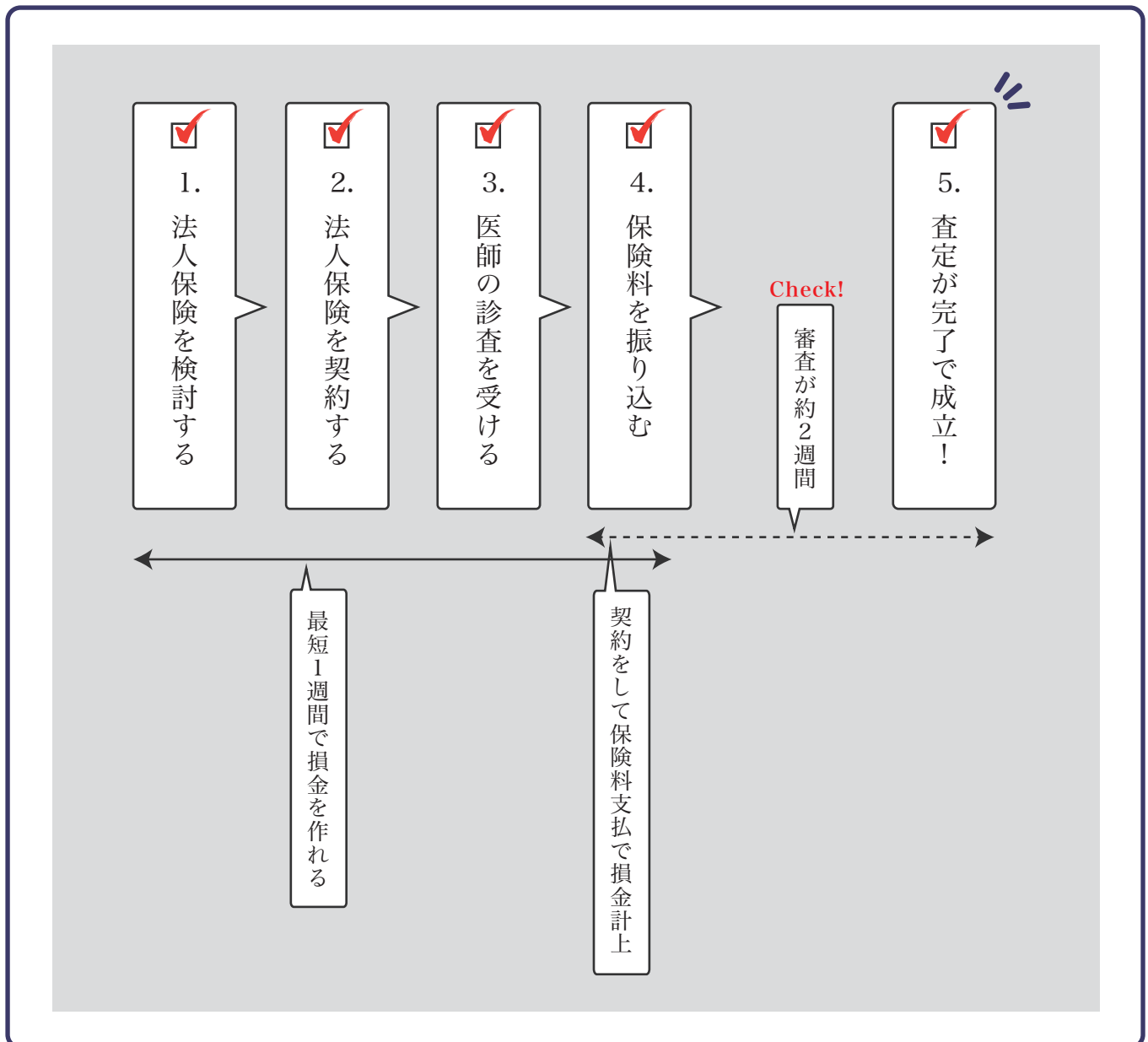
保険が 10 年で満期になるとして、このときに解約したら今まで支払った保険料 1000 万円 × 10 年で 1 億円が返戻金として戻ってきます。しかし、貸借対照表に記されている、保険料積立金は 5000 万円ですね。つまり、この契約の場合 5000 万円を帳簿外に貯めておけるということですね。この 5000 万円が緊急予備資金となり、急にまとまったお金が必要になった場合に、キャッシュフローを痛めずにお金を準備することができます。会社にとっては非常に心強いお金となります。これも、他の節税方法にはない、法人保険ならではの大きなメリットと言えます。



メリット3:

○ 決算直前でも行えるものがある

決算期直前で予想以上の利益が出ることが確実にになって慌てて法人税の対策を考える経営者の方もいらっしゃると思います。その時に心配なのが今からでも決算に間に合うのかどうかではないでしょうか？結論から言うと法人保険は、二週間は欲しいところですが、急ぎの場合は最低一週間あれば間に合います。法人保険に加入してから損金計上までの流れは以下のようにになります。



ポイントは、法人保険は、審査が通った時点ではなく、契約して保険料を銀行で振込んだ時点で損金に計上できるということです。そのため、最低1週間で決算に間に合わせることができます。

メリット 3:

ただし、保険に加入をするときには健康状態などの審査があります。結果が出るまでに約2週間ほど掛かります。もし審査の結果加入できなければ保険料は戻ってきます。その時に、保険料を損金計上して決算を終えてしまっている場合は翌期の雑収入となります。たとえ審査に通らなかったとしても、保険料は損金計上したままということですね。もちろん、審査に通らないというのは稀なケースですので、保険を検討するときは、専門家と相談しながら、後になって後悔しない保険を選択する必要があります。

そのため、しっかりと検討する時間を取っておいた方が良いのは言うまでもありません。決算直前の詳しい事例は後ほど20ページ以降の「経営者への保障と節税に最も適した3つの法人保険」でお伝えしていますのでそちらをご覧ください。

メリット 4:

○ 節税しながら保険の内容に応じた保障を受けられる

当たり前のことですが、法人保険のメリットは何とんでも保障があることです。経営者の方は「自分に何かあったときに会社は大丈夫だろうか」と心配になることもあるでしょう。保険に入ることによって、そういった万が一の時のリスクに備えることができます。

そんな時に、例えば死亡保険金を1億円受け取ることができるのであれば、十分に経営の立て直しをはかることができます。他にも、解約返戻金を、経営者または従業員の退職金に充てることもできます。将来の退職金を準備しようと思っても銀行預金などいつでも引き出せるものだと貯められないという経営者の人も多いと思います。そこで法人保険であれば節税をして、保障を受けながら退職金を貯めることができます。

社員にとって退職金はしっかりとしているのかは重要なことです。法人保険を利用して、退職金規定を整えて優秀な人材確保に繋げることもできます。どのような保障があるのかは、20ページ以降で詳しくお伝えしていますので、ぜひご覧ください。



法人保険の3つのデメリット

次に、法人保険で節税するときに必要なのがこのデメリットです。単にメリットだけを見て加入を検討することのないようにしてください。これらのデメリットを把握しておかなければ、後になって後悔する可能性があります。

簡潔にお伝えすると、以下が法人保険のデメリットです。法人保険に加入をして後で損をするケースはこのデメリットを理解していないことに尽きます。これらのデメリットは必ず理解しておいて下さい。

- 会社のキャッシュフローが悪くなる
- 保険の解約のタイミングを間違えると損をする
- 保険は税金の繰り延べに過ぎない

デメリット 1:

● 会社のキャッシュフローが悪くなる

法人保険に加入をすると当然保険料を支払わなければいけません。年払保険料が1000万円の場合、単純に年間1000万円がキャッシュアウトしてしまいます。また、保険料は一回払って終わりではなく、毎月または毎年支払う必要があります。つまり、その分、会社の現金が減りキャッシュフローが悪くなります。

会社を成長させるために、キャッシュを新規事業の投資や人員の拡充に充てたいときは、キャッシュフローの悪化は経営にとって致命的になってしまいます。つまり、今後、多くのキャッシュが必要になりそうな場合は、法人保険による節税は向いていないでしょう。そうではない場合も、法人保険に加入する前に、キャッシュフローの試算をしておくことが重要と言えます。

デメリット 2:

○ 保険の解約のタイミングを間違えると損をする

法人保険は解約したときに解約返戻金を受け取ることができます。しかし、返戻率（どれくらい受け取れるか？）は、解約するタイミングで大きく違います。商品によって、返戻率のピークは違いますが、特に注意したいのが早期解約をすると 40%~80% 程度しか戻ってきません。以下の事例で具体的に考えてみましょう。

- 売上：2 億円
- 税引前利益：2000 万円
- 社員：20 名
- 保険金：1 億円
- 年間保険料：1139 万円
- 保険期間：70 歳まで（現在 40 歳）

このようなケースで、返戻率が以下のような保険に加入したとします。



デメリット 2:

※返戻率 = 支払保険料総額に対して解約した時に何%戻るか表したもの

経過年数 (保険年度)	年齢	死亡・高度障害 保険金(万円)	支払保険料累計(円) A	解約返戻金(万円) B※1	返戻率(%) B/A※2
1年	41歳	10,000万円	11,369,000円	0.0	0.0
2年	42歳	10,000万円	22,792,000円	209.2	9.1
3年	43歳	10,000万円	34,188,000円	648.0	18.9
4年	44歳	10,000万円	45,584,000円	1,320.7	28.9
5年	45歳	10,000万円	56,980,000円	2,231.4	39.1
6年	46歳	10,000万円	68,376,000円	6,736.3	98.5
7年	47歳	10,000万円	79,772,000円	7,908.7	99.1
8年	48歳	10,000万円	91,168,000円	9,096.4	99.7
9年	49歳	15,000万円	102,564,000円	10,196.4	99.4
10年	50歳	22,500万円	113,960,000円	11,190.8	98.1
11年	51歳	33,750万円	125,356,000円	11,993.1	95.6
12年	52歳	50,000万円	136,752,000円	12,468.2	91.1
15年	55歳	50,000万円	170,940,000円	13,409.0	78.4
20年	60歳	50,000万円	227,920,000円	12,575.8	55.1
30年	70歳	50,000万円	341,880,000円	0.0	0.0

この契約の場合、5年目の返戻率が39.1%なので、もし5年で解約してしまうと、それまで支払った保険料5698万円の39.1%の、2231万円しか戻ってきません。これは非常に大きな損失ですね。

デメリット 2：

しかし、6年目になると返戻率が98.5%になり、1番ピークになるのが8年目の99.7%になります。よって8年目に解約をすると8年で保険料を総額で約9116万円支払ったのに対して解約をしたときに約9096万円戻ってくるので、ほぼ全額戻ってくることになります。

ただし、注意しないといけないのがピークを過ぎると徐々に返戻率が下がっていくということです。上記の表にあるようにピークを過ぎて15年目になると78.4%まで下がります。そして、そのまま置いて保険期間終了の70歳になると、保険が終了してまったく何も戻りません。

このように解約返戻金をどれだけ受け取れるかは、タイミングによって大きく違います。もちろんタイミングよくピークで解約できればいいのですが、会社は何が起きるかわからないので、契約したときは保険料を支払っていけると思っても急に資金繰りが悪化して解約に追い込まれることもあります。

このような事態をさけるためにも、「いつ解約するのか？」という出口戦略を立てておく必要があります。そして、保険によって、ピークが早く来るものや遅く来るもの、ピーク期間が長いものや短いものがありますので、その中から、自分の戦略に合った保険を選択する必要があります。

デメリット 3：

○ 保険を使った節税は単なる税金の繰り延べに過ぎない

法人保険を解約した時に受け取る解約返戻金は受け取った時点で雑収入になります。従って、解約した時に、今まで損金として計上していた金額が、そのまま益金となり、法人税が課されることになります。つまり、法人保険とは、単に法人税の「繰り延べ」にしかないということです。

デメリット 3:

例えばメリット 2 でご紹介したの事例のように年間保険料 1000 万円で、1/2 損金の法人保険に加入した場合、毎年 500 万円が損金になります。そしてこの保険を 10 年間掛けていくと総額保険料が 1 億円になります。

そうすると 10 年間で 5000 万円損金になり、5000 万円が資産計上になります。そこで 10 年目に解約をして、返戻率が 100% で 1 億円を解約返戻金を受け取ると元々損金として計上していた 5000 万円が雑収入（益金）として法人税の対象となってしまいます。

その時に 5000 万円以上の赤字またはお金の使い道があれば問題ないのですが、黒字で受取り決算を向えてしまうと、10 年間節税した分（5000 万円）が一気に課税されます。そうならないためにも、やはり、いつ解約してそのお金をどう使うのか「出口戦略」を立ててから契約しないとはいけません。



第三章：

経営者への保障と節税に最も適した3つの法人保険

Check!

前節では法人保険のメリット・デメリットをお伝えしましたが、ここからが本題です。

具体的な法人保険の活用法をお伝えしていきます。

ここでは節税に適した3つの法人保険をご紹介します。

- 遡増定期保険
- 長期平準定期保険
- 生活障害保障型定期保険

それぞれに特徴があり、メリット・デメリットがありますが、最初に保険による節税に取り組むなら、まずこの3つのうちのどれかが選択肢となります。それぞれの違いや具体的な活用法を、事例を交えて詳しく活用法を解説していくので、是非ご覧ください。

逓増定期保険

法人保険による節税で、もっともポピュラーなのが、この逓増定期保険です。
以下の2つの条件に当てはまる方にとっては、非常に適した保険であり、節税方法です。

- とにかく目の前の法人税を節税したい
- 5年～10年以内に引退を考えているので退職金を準備したい

この2つに該当する場合は次にお伝えする具体的な事例を読み込んで詳しく理解して是非逓増定期保険で節税をしてください。逆に該当しなかった人は他の商品のほうが向いていますので他の商品を検討してください。逓増定期保険でできることは以下の4つです。

- 法人税の節税 (保険料の 1/2 が損金)
- 短期 (5 年～ 10 年) での退職金の準備
- 経営者の死亡保障
- 会社の緊急予備資金の準備

それでは具体的に逓増定期保険に加入をしたらどのような効果があるのか事例で詳しくお伝えしていきます。



○ 逓増定期保険を使った具体的な事例

それでは、逓増定期保険で実際にどれくらい節税でき、退職金を貯めれるのでしょうか？
以下の規模の会社を例に解説します。

- 年齢：55 歳 男性
- 売上：2 億円
- 税引前利益：1000 万円
- 従業員数：20 人
- 保険金：1 億円
- 年払保険料：878 万円
- 退職予定年齢：65 歳

まず、節税効果の点から言うと、年払保険料 878 万円の中の 1/2 を損金計上することができますので、約 439 万円を損金として計上できます。そうすると、税引前利益が 569 万円になるので、納税額が 360 万円から 205 万円に下がり 155 万円節税することができます。そして、この逓増定期保険には解約返戻金がありますので、それを会社の緊急予備資金や、あなたが引退するときの退職金に充てることができます。



● 第三章：続き

この事例では65歳（10年後）に退職予定とし、10年後にピークが来る契約にします。それでは以下の表をご覧ください。

経過年数	年齢	保険料累計	解約時受取金額	単純返戻率
1	56歳	8,780,285円	1,500円	0.0%
2	57歳	17,560,570円	6,067,520円	17.9%
3	58歳	26,340,855円	9,101,280円	36.7%
4	59歳	35,121,140円	12,135,040円	56.0%
5	60歳	43,901,425円	15,168,800円	75.6%
6	61歳	52,681,710円	18,202,560円	95.6%
7	62歳	61,461,995円	21,236,320円	96.5%
8	63歳	70,242,280円	24,270,080円	97.5%
9	64歳	79,022,565円	27,303,840円	98.4%
10	65歳	87,802,850円	30,337,600円	99.5%
15	70歳	131,704,275円	45,506,400円	79.2%
20	75歳	175,605,700円	60,675,200円	0.0%

※返戻率 = 支払保険料総額に対して解約した時に何%戻るか表したもの

この契約の場合、返戻率は、6年目から95%を超えて、退職予定の10年目にピークの99.5%になります。10年目に解約したとすると支払保険料の総額が8,780万円になっているので、返戻金として約8,732万円を受け取れることになります。

10年間節税しながら、退職時に簿外に貯めておいた資金を退職金に充てることができるので、退職金を出したことによってキャッシュフローが傷つくことはありません。

ただし、当初 65 歳で引退を考えていても、引退を数年伸ばすということはよくあることです。その場合は注意しなければいけません。表にあるようにピークを過ぎると徐々に返戻率が下がってきます。ピークを過ぎて 15 年目になると 79.2% まで下がり、保険期間終了の 20 年目になると 0 になります。

そうなった場合は、保険の失効制度を利用してピークを 2~3 年後ろにずらすことができます。失効制度といって保険料を支払わないと失効になる制度のことです。失効をすると保障が受けられなくなりますが、すぐにその契約が無くなるわけではありません。保険料を支払うと復活ができます。保険会社によって復活可能な期間は違いますが、大体 2 年~3 年というところが多いです。

つまり、2~3 年間はピークをずらすことができるということです。ただし、復活するときには健康状態の告知が必要になります。失効してから病気（がん・心筋梗塞・脳卒中・糖尿病など）になると復活できない可能性もありますので注意が必要です。このように逓増定期保険はメリットが大きい保険ではありますが、解約するタイミングを逃すと、大きく損をしてしまいますので、加入前に解約返戻金を何に使うのかをしっかりと計画しておく必要があります。

○ 長期平準定期保険

長期平準定期保険も、節税を考えている会社にとってポピュラーな保険です。保険料を半分損金にして将来解約すると全額戻ってくるまでは逓増定期保険と同じです。違いは解約返戻率のピークが逓増定期保険よりも遅く訪れるということです。

具体的には、被保険者の年齢が 65 歳~75 歳の時にピークが訪れるようになっています。また、契約期間が長い分、経営者に万が一のことがあった時の保険金額も大きくなります。このことから、以下の条件に該当する方にとっては、逓増定期保険よりも、この長期平準定期保険の方が良い選択となるでしょう。

- 現在 30 代 40 代だが、今から退職金を準備したい。
- キャッシュフローは概ね安定しており長期的にわたって節税したい。

逓増定期保険は5年～10年でピークになるのに対して長期平準定期保険はピークになるのが遅く65歳～75歳くらいになります。長期平準定期保険でできることは以下の4つです。

- 法人税の節税(保険料の1/2が損金)
- 長期(15年～)での退職金の準備
- 経営者の死亡保障
- 会社の緊急予備資金の準備

それでは具体的に長期平準定期保険に加入をしたらどのような効果があるのか事例で詳しくお伝えしていきます。

○ 長期平準定期保険を使った具体的な事例

それでは長期平準定期保険で実際にどれくらい節税でき、退職金を貯めれるのでしょうか？以下の規模の会社を例に解説します。

- 年齢：40歳 男性
- 売上：3億円
- 税引前利益：1000万円
- 従業員数：30人
- 保険金：3億円
- 年払保険料：613万円
- 退職予定年齢：65歳

この契約だと、年払保険料約613万円支払っていくと保険料の1/2を損金計上することができますので約306万円損金として計上できます。よって税引前利益が1000万円です。法人税を360万円課税されるところを306万円利益を圧縮することによって税引前利益が694万円になることにより、法人税が110万円の節税できます。

● 第三章：続き

そして、この長期平準定期保険には解約返戻金がありますのでお金を貯めながら節税できます。このお金が会社の緊急予備資金として保険会社に貯まっていき、将来解約して退職金にします。この事例では65歳（25年後）に退職予定とし、25年後にピークが来る契約になります。以下の表をご覧ください。

※返戻率 = 支払保険料総額に対して解約した時に何%戻るか表したもの

経過年数 (保険年度)	年齢	病気死亡時保障金額 (万円)	災害死亡時保障金額 (万円)	支払保険料累計 (円)	解約返戻金額 (万円)	返答率
ご契約時	40	30,000.0	30,000.0	-	-	-
1	41	30,000.0	30,000.0	6,135,900	276.0	44.9
2	42	30,000.0	30,000.0	12,271,800	859.8	70.0
3	43	30,000.0	30,000.0	18,407,700	1,452.0	78.8
4	44	30,000.0	30,000.0	24,543,600	2,051.4	83.5
5	45	30,000.0	30,000.0	30,679,500	2,658.9	86.6
6	46	30,000.0	30,000.0	36,815,400	3,273.9	88.9
7	47	30,000.0	30,000.0	42,951,300	3,896.7	90.7
8	48	30,000.0	30,000.0	49,087,200	4,527.0	92.2
9	49	30,000.0	30,000.0	55,223,100	5,164.5	93.5
10	50	30,000.0	30,000.0	61,359,000	5,808.9	94.6
15	55	30,000.0	30,000.0	92,038,500	8,986.2	97.6
20	60	30,000.0	30,000.0	122,718,000	12,117.3	98.7
25	65	30,000.0	30,000.0	153,397,500	15,394.2	100.3
30	70	30,000.0	30,000.0	184,077,000	17,916.9	97.3
35	75	30,000.0	30,000.0	214,756,500	20,318.1	94.6
40	80	30,000.0	30,000.0	245,436,000		91.6
45	85	30,000.0	30,000.0	276,115,500		87.8
50	90	30,000.0	30,000.0	306,795,000		82.5
55	95	30,000.0	30,000.0	337,474,500		71.3
60*	100	30,000.0	30,000.0	368,154,000		0.0

この契約の場合、7年目から返戻率が90%を超えて、20年目になるとピークの返戻率が100.3%になります。70歳でも97.3%となり、逓増定期保険に比べてピークが長く続き、ピークが来るのが遅くなります。

つまり、長期平準定期保険は通増定期保険よりも、解約時期をコントロールしやすいということ。もちろん、長期の契約になるので緊急予備資金も、それだけ長く貯めておくことができます。また、この契約だと、経営者に万が一があった時に3億円支払われますので保険金額が手厚いこともポイントです。

生活障害保障型定期保険

上記でご紹介した通増定期保険と長期平準定期保険は死亡保険なのですが、生活障害保障型定期保険は、事故などで一定の介護状態になったときでも保険金が降りますので他の商品に比べて経営者の保障が手厚くなります。

一定の介護状態とは？

「歩行」の全部介助または一部介助の状態 + 「衣服の着脱」「入浴」「食物の摂取」「排泄」のいずれか2つ以上が全部介助または一部介助に該当したとき

対象となる「生活障害状態」とは、以下の **1** または **2** のいずれかに該当したとき。

1 要介助 「歩行」の全部介助または一部解除の状態に加え、「衣服の着脱」「入浴」「食物の摂取」「排泄」のいずれか2つ以上が全部介助または一部介助の状態に該当したとき。



2 認知度 器質性認知症、かつ、意識障害のない状態において見当識障害があると診断確定されたとき。

いずれか2つ以上



さらに、この生活障害定期保険の一番の特徴は何といても保険料を全額損金にできることです。そのため、以下の2つに該当する方には特におススメです。

- 節税効果の最も高い保険を活用したい
- 経営者に対する保障をできるだけ手厚くしたい

しかし、生活障害型定期保険は、保障内容が充実している分、返戻率が低くピーク時でも大体80%を超える程度です。また、ピークまでの期間もピークの長さも、逓増定期保険と同じで短い商品である点もご注意ください。以上の点から、生活障害定期保険でできることは、以下の3つとなります。

- 法人税の大幅な節税（全額損金）
- 短期（5年～15年）での退職金の準備（返戻率は低め）
- 経営者の手厚い保障

それでは具体的に事例を見ていきましょう。

○ 生活障害保障型定期保険を使った具体的な事例

以下の規模の会社を例に解説します。

- 年齢：40歳 男性
- 売上：2億円
- 税引前利益：300万円
- 従業員数：25人
- 保険金：1.6億円
- 年払保険料：303万円

● 第三章：続き

この契約だと、年払保険料約 303 万円の全額を損金にすることができるので、税引前利益 300 万円すべてを圧縮できます。そのため、本来は法人税を 72 万円納税しなければいけないところ、法人税の納税が必要なくなります。

そしてこの契約は解約返戻金がありますので、簿外資金を用意することができます。しかし、返戻率は低めです。以下の表をご覧ください。

経過年数	年齢	死亡・生活障害 保険金	保険料累計	解約時受取金額	単純返戻率
1	41 歳	16,000 万円	3,033,760 円	1,680,000 円	55.37%
2	42 歳	16,000 万円	6,067,520 円	4,304,000 円	70.93%
3	43 歳	16,000 万円	9,101,280 円	6,912,000 円	75.94%
4	44 歳	16,000 万円	12,135,040 円	9,520,000 円	78.45%
5	45 歳	16,000 万円	15,168,800 円	12,096,000 円	79.74%
6	46 歳	16,000 万円	18,202,560 円	14,672,000 円	80.60%
7	47 歳	16,000 万円	21,236,320 円	17,216,000 円	81.06%
8	48 歳	16,000 万円	24,270,080 円	19,744,000 円	81.35%
9	49 歳	16,000 万円	27,303,840 円	22,240,000 円	81.45%
10	50 歳	16,000 万円	30,337,600 円	24,720,000 円	81.48%
15	55 歳	16,000 万円	45,506,400 円	32,752,000 円	71.97%
20	60 歳	16,000 万円	60,675,200 円	36,752,000 円	60.57%
25	65 歳	16,000 万円	75,844,000 円	33,712,000 円	44.44%
30	70 歳	16,000 万円	91,012,800 円	15,104,000 円	16.59%
32	72 歳	16,000 万円	97,080,320 円	0 円	0.00%

※返戻率 = 支払保険料総額に対して解約した時に何%戻るか表したもの

● 第三章：続き

この契約の場合、6年目の返戻率が80.6%を超え、10年目までピークが続きます。その期間に解約をすると、そのお金を退職金に充てることができます。ただし、逓増定期保険と同じで注意しないとピークを過ぎると徐々に返戻率が下がってきます。ピークを過ぎて15年目になると60.57%まで下がります。

このように、生活障害保障型定期保険は保険料の全額を損金計上できるため、節税効果は高くなります。しかし、返戻率が低いため、先ほどお伝えした「逓増定期保険」「長期平準定期保険」など1/2損金の商品を選ぶ人の方が多いです。あくまでも、保障を充実させたい方で、かつ大きく節税したい方向けの商品と言えるでしょう。

また法人保険は契約数に制限があるわけではないので、大きく節税したり、保障内容を選びたい場合は、複数契約するのも1つの方法です。



第四章：

従業員の福利厚生と節税に適した3つの法人保険

Check!

法人保険を活用するのに会社の福利厚生があります。福利厚生の充実は、会社の従業員に対する優しさを判断されることもあります。会社が軌道に乗り、大きな利益が上がるようになったときには節税を兼ねて是非考えたい保険です。

次の第五章で詳しくお伝えする福利厚生規定を作成して開示することにより、優秀な人材確保にも繋がります。さて、ここでは節税しながら福利厚生に適した法人保険をご紹介します。

- 養老保険
- がん保険
- 医療保険

それぞれに特徴があり、メリット・デメリットがありますが、最初に保険による福利厚生で節税に取り組むなら、まずこの3つのうちのどれかが選択肢となります。それぞれの違いや具体的な活用法を、事例を交えて詳しく活用法を解説していきます。また、次の第五章では福利厚生規定について詳しく解説していますので是非あわせてご覧ください。

養老保険

養老保険は、以前は非常に人気のある商品でした。なぜなら、養老保険の逆ハーフタックスプランというものを使うと、保険料を全額損金にすることができて、かつ返戻率も高い商品だからです。

つまり、上記でご紹介した増え定期保険と生活障害保障型定期保険の良いところを合わせたような保険なのです。しかし、逆ハーフタックスプランは法律的にグレーゾーンなので、本書では積極的にはおススメしていません。

今後、使えなくなる可能性が高く、後になって問題が起こる可能性があるからです。そこで、ここでは節税を目的とした逆ハーフタックスプランではなく、節税をしながら従業員の福利厚生を主としたプランをご紹介します。これを使うと、保険料の半分以上を損金にできて、かつ、従業員の退職金を準備することができます。

会社の利益が出て、従業員の福利厚生を考えているときに活用してほしい保険です。具体的には、以下の2つを行うことができます。

- 法人税の節税 (1/2 損金)
- 従業員の死亡保障と退職金準備 (福利厚生)

※福利厚生費として保険料を 1/2 を損金として計上するには従業員全員加入が原則です。

それでは具体的に養老保険に加入をしたらどのような効果があるのか事例で詳しくお伝えしていきます。



○ 養老保険を使った具体的な事例

以下の規模の会社を例に解説します。

- 売上：4 億円
- 税引前利益：3000 万円
- 従業員数：40 人 (全員加入)
- 保険金：500 万円 (1 人あたり)
- 年払保険料：1996 万円
- 保険期間：10 年

※従業員全員加入で本来は一人ひとりの年齢が異なりますが、40 人全て 40 歳で計算しています。

この養老保険の福利厚生プランでは従業員全員加入となり、年払保険料約 1996 万円支払っていくと保険料の 1/2 を損金計上することができますので約 998 万円損金として計上できます。よって通常であれば、税引前利益が 3000 万円なので法人税を 1080 万円課税されます。しかし、998 万円利益を圧縮することによって税引前利益が 2002 万円になるので、結果的に法人税を 360 万円節税できます。

また、それだけではなく、役員や従業員に万が一があった場合はその遺族に死亡保険金が支払われます。さらに満期になった場合は会社はその満期保険金を受取り、その全部または一部を退職金にすることができます。



● 第四章：続き

経過年数	死亡・生活障害 保険金(一人当たり)	保険料累計	解約時受取金額	単純返戻率
1	500万円	19,996,499円	13,220,000円	66.11%
2	500万円	39,992,800円	33,000,000円	82.51%
3	500万円	59,989,200円	53,060,000円	88.44%
4	500万円	79,985,600円	73,440,000円	91.81%
5	500万円	99,982,000円	94,120,000円	94.13%
6	500万円	119,978,400円	115,120,000円	95.95%
7	500万円	139,974,800円	136,460,000円	97.48%
8	500万円	159,971,200円	157,260,000円	98.30%
9	500万円	179,967,600円	178,440,000円	99.15%
10	500万円	199,964,000円	200,000,000円	100.01%

この契約の場合、4年目で返戻率が91.81%になり、90%を越えますので途中で解約しても解約リスクは少ないと言えます。そして、そのまま返戻率も徐々に上がっていき、10年で満期になった場合、一人ひとりが死亡保険金と同額の500万円が受け取れます。また、途中で退職などで解約するときは一人ひとりで解約することも可能です。

この養老保険の福利厚生プランは従業員全員加入となります。したがって「役員のみ、一部の役職者のみ」など一部の人だけ加入というものは認められません。そのため福利厚生規定を作成しておくです。福利厚生規定を作っておかなければ、保険金受取時に従業員およびその遺族とトラブルに発展する可能性があります。

例えばこの養老保険を死亡退職金と考えていても、福利厚生規定を作成しておかないと別で死亡退職金をを遺族から請求されるなどがあります。そういったトラブルを避けるためにも規定を作って権利関係を明確にしておきましょう。次の第五章では福利厚生規定の例を記して詳しく解説していますので参考にして下さい。

がん保険 (福利厚生プラン)

がん保険も福利厚生で活用する商品ですが、基本はがんになった時に一時金を中心に受取れます。このがん保険も保険料を福利厚生費として半分を損金として計上することができます。そのためには、従業員全員の加入が必要となります。

また、返戻金も貯まっていくので、解約をして退職金にすることもできます。会社で勤めている間はがん保険として保障をしておき、退職するときに解約して、全部または一部を退職金に充てることができます。同時に保険料の半分を損金として計上できるので節税にもなります。つまり、がん保険の福利厚生プランでは以下のことが可能になります。

- 法人税の節税 (1/2 損金)
- 従業員の死亡保障と退職金準備 (福利厚生)



それでは、事例で詳しくお伝えしていきます。

○ がん保険を使った具体的な事例

それでは、がん保険で実際にどれくらい節税でき、どのような保障が受けられるのでしょうか？以下の規模の会社を例に解説します。

- 売上：1 億円
- 税引前利益：1000 万円
- 従業員数：25 人（全員加入）
- 保険金：がん入院日額 1 万円（1 人あたり）
- 年払保険料：510 万円
- 保険期間：終身

このがん保険の福利厚生プランでは従業員全員の加入が必要です。年払保険料約 510 万円支払っていくと保険料の 1/2 を損金計上することができますので約 255 万円を損金として計上できます。よって法人税を 92 万円節税できます。

さらに、役員または従業員に万が一ががんになった場合は会社に給付金が支払われその全部または一部を見舞金として従業員に支払うことができます。またお金が貯まっていくので退職の時に解約をして従業員の退職金にすることもできます。ただし、以下の表のように返戻率は養老保険よりも低い場合が多いので注意が必要です。養老保険と同じく、一人ひとりで解約をすることができます。



● 第四章：続き

経過年数	保険料累計	解約時受取金額	単純返戻率
1	5,107,600 円	3,422,000 円	66.99%
2	10,215,200 円	7,982,000 円	78.13%
3	15,322,800 円	12,590,000 円	82.16%
4	20,430,400 円	17,250,000 円	84.43%
5	25,538,000 円	21,952,000 円	85.95%
6	30,645,600 円	26,480,000 円	86.40%
7	35,753,200 円	31,042,000 円	86.82%
8	40,860,800 円	35,632,000 円	87.20%
9	45,968,400 円	40,248,000 円	87.55%
10	51,076,000 円	44,894,000 円	87.89%
15	76,614,000 円	68,264,000 円	89.10%
20	102,152,000 円	91,444,000 円	89.51%



● 第四章：続き

ちなみに、役員・従業員が実際にかんになった時は以下のような保障を受けることができます。給付金は、会社が受け取りその全部または一部を見舞金として従業員に支払う形になります。

給付の種類	お支払事由	お支払金額 (お支払限度)
ガン入院給付金	ガンにより入院されたとき	1日につき1万円 (1入院1,000日・通算1,000日)
ガン手術給付金	ガンにより、 所定の手術を受けられたとき	20万円 (25回限度)
ガン診断給付金	ガンと診断確定され、その治療を 目的として入院を開始されたとき	100万円 (1回のみ)
ガン死亡保険金 ガン高度障害保険金	ガンにより死亡・所定の 高度障害状態になられたとき	100万円
死亡保険金	ガン以外で お亡くなりになったとき	10万円

待期間 (三ヶ月)
不担保期間

生涯保障

▲ご契約 ▲ガン給付に関する責任開始

※上図はイメージ図です。



医療保険 (福利厚生プラン)

医療保険は病気やケガで入院したときに保障が受けることができるものですが、保険料を全額損金にできるため高い節税効果があります。ただし、医療保険は掛け捨て型のものばかりなため、他の商品のように返戻金がないため、退職金などの準備はできない点に注意が必要です。ここでは従業員全員加入の福利厚生プランをお伝えします。

医療保険の福利厚生プランでできることは、

- 法人税の節税 (全額損金)
- 従業員が病気・ケガで病気になった時に保障をする (福利厚生)

がん保険と同じで、従業員が病気・ケガをして入院をすると会社が給付金を受け取ります。そして、全部または一部を見舞金として従業員に支払う形になります。それでは具体的に医療保険に加入をしたらどのような効果があるのか事例で詳しくお伝えしていきます。

医療保険を使った具体的な事例

それでは、医療保険で実際にどれくらい節税でき、どのような保障が受けられるのでしょうか？以下の規模の会社を例に解説します。

- 売上：2億円
- 税引前利益：1000万円
- 従業員数：45人 (全員加入)
- 保険金：入院日額 10,000円 (1人あたり)
- 年払保険料：213万円
- 保険期間：終身

● 第四章：続き

医療保険の福利厚生プランでは従業員全員加入が必要です。年払保険料約 213 万円の全額を損金計上することができますので、税引前利益が 1000 万円で法人税を 787 万円に圧縮することになります。そのため、法人税を 77 万円節税できます。

そして役員または従業員が病気・ケガで入院をしたときに会社に給付金が支払われます。ただし、前述のように保険料は掛け捨てになるので解約返戻金はなく、お金は貯まっていきません。さて、実際に役員・従業員ががんになった時は以下の保障を受けることができます。

病気・ケガで入院

(疾病入院給付金)
(災害入院給付金)

日帰り
入院対応!

病気やケガで入院したとき

1 入院
病気で通算 1000 日
ケガで通算 1000 日

※三大疾病は通算無制限

保障金額

1 日につき

10,000 円

手術

(手術給付金)

約 1,000
種類の手術
に対応

何度でも!

- ・病気やケガで所定の手術を受けたとき。
- ・病気やケガで所定の放射線治療を受けたとき。

※一部例外や対象外となる手術があります。

内容により 1 回につき

40・20

10・5 万円

1 回のみ

骨髄幹細胞移植を目的とした
骨髄幹細胞採取手術を受けた
とき。

20 万円

先進医療

(医療用新先進医療特約)

通算
2,000 万円
まで保障

先進医療による療養を受けた
とき。

先進医療の技術料

○ 保険会社のセカンドオピニオンサービスを活用する

保険会社によっては契約者になると、より良い医療の選択のために、日本を代表する各専門分野の名医に現在の診断に対する見解や、今後の治療方針等の意見を聞くことができるセカンドオピニオンサービスを受けることができます。そして、24時間専門家に相談できるコールセンターなどでカウンセリングを受けることもできるので、従業員の健康状態管理にも役に立ちます。

○ 医療保険を法人契約にするときの注意点

上記で説明したように法人で契約するメリットは保険料を全額損金にできる点です。ただし、法人契約の場合は給付金の受取りが法人になります。



第五章：

法人保険活用したときの福利厚生規定

Check!

この第五章では前節でお伝えした法人保険の福利厚生プランを活用するときに必要な福利厚生規定についてお伝えします。第三章までの経営者など特定の人だけが加入する節税プランでは必要ありませんが、福利厚生をするときには必ず作成しておくべきものなので詳しく解説していきます。

福利厚生規定を作成しておかなければならない理由は以下のようになります。

- 権利関係を明確にしておかないと後に遺族とトラブルになる可能性がある。
- 税務調査などのときに明確な根拠がないと損金が全額否認される可能性がある。
- 福利厚生を制度があっても規定がないと従業員に伝わらない。

このように福利厚生規定の作成を怠るとせっかくの福利厚生が台無しになりかねません。会社の大事なお金で福利厚生を準備するのですから、会社のためにも従業員のためにも誰もがわかる形で福利厚生規定を作成して規定を明確にしておきましょう。

● 第五章：続き

福利厚生規定のサンプルを用いて詳しく解説していきます。まったく知識がない人でも福利厚生規定を作成できるようにわかりやすく解説をするので法人保険を活用して福利厚生をお考えの方は必ずご覧ください。

法人保険で福利厚生をするときに必ず作成しておかなければいけないのが福利厚生規定です。ただし第三章でお伝えした経営者など特定の人だけが加入するものは必要ありません。あくまでも会社の福利厚生として従業員全員加入の場合だけ必要なものになります。

福利厚生規定を作成しておかなければならない理由は以下のようになります。

- 権利関係を明確にしておかないと後に遺族とトラブルになる可能性がある。
- 税務調査などのときに明確な根拠がないと損金が全額否認される可能性がある。
- 福利厚生を制度があっても規定がないと従業員に伝わらない。

それでは順番に解説していきますので見ていきましょう。その後に福利厚生規定のサンプルを用いて実際の作成方法もお伝えしているので最後までご覧ください。



➤ 1. 権利関係を明確にしておかないと鳴後に遺族とトラブルになる可能性がある

福利厚生プランの場合、死亡保険金が従業員・役員の遺族に直接支払われ、保険金受取りの請求手続きは、会社ではなく、遺族が直接行うことになっています。そうすると会社側はその保険金を死亡退職金と考えていたとしても、遺族側は単なる死亡保険金として考え、別に会社に死亡退職金を支払いを請求する可能性があります。遺族の受け取った保険金が死亡退職金となるか、死亡保険金となるかの判断は、これを明示した規程があるかどうかで決まります。これを怠ると、会社が保険料を支払っていたにもかかわらず、亡くなった従業員が自分で保険料を支払っていたものとみなされ、個人で加入している生命保険の死亡保険金と同じ扱いとされ、会社は二重に死亡退職金を支払わなければならない可能性があります。福利厚生プランを導入するときは、このような死亡退職金の二重払いの可能性を排除するために福利厚生規定の整備等を怠らないようにしないといけません。

➤ 2. 税務調査などのときに明確な根拠がないと損金が全額否認される可能性がある

福利厚生の場合、従業員全員加入のため保険料が大きくなり、損金の金額も大きくなります。そのため福利厚生で行っていることを証明できなければ、税務調査で損金を全額否認される可能性があります。福利厚生規定で明確に規定しておくことにより福利厚生で行っていることを証明をすることができます。

➤ 3. 福利厚生があっても規定がないと従業員に伝わらない

福利厚生が充実しているのは働く従業員にとって重要なことです。福利厚生の充実には会社の信用につながり、優秀な人材確保にも繋がります。ただし福利厚生規定がないと従業員や関係者にはわかりません。せっかく会社の大事なお金を使って、法人保険で福利厚生を行っても効果が半減してしまいます。福利厚生を充実させるのですから、会社の誰もがわかる形で福利厚生規定を作成しておきましょう。

福利厚生規定を作成する流れ

福利厚生規定を作成するまでの簡単な流れは以下のようになります。

1. 法人保険の福利厚生プランを契約する。



2. 福利厚生規定を作成する（作成するのは契約前でも可）。



3. 福利厚生規定を全従業員に通知（メールなど）をする。

このようにまずは第四章でお伝えしたような法人保険の福利厚生プランを契約します。そしたら福利厚生規定作成に取り掛かります。もちろん保険契約前でも契約予定であれば、作成を開始しても構いません。福利厚生規定が完成したら最後に全従業員に通知をします。通知の方法としては全社員宛にメールでお知らせをするのがいいでしょう。

それではこれからそれぞれの契約で作成すべき福利厚生規定をサンプルを使って実際の作成方法を解説していきます。基本的にそのままの文言で活用できる形になっていますが、赤枠で囲った部分だけ契約内容や会社の状況に応じて変更してください。



○ 養老保険の福利厚生規定サンプル

- 福利厚生型保険付保規定 -

(目的)

第1条 本規定は、役員および従業員を被保険者とし、(役員または従業員の定年年度までを保険期間とした)生命保険を付保することにより、当社の役員および従業員への福利厚生を図ることを目的とする。

(適用対象者)

第2条 本規定は下記条件に該当する者を対象とする。ただし、パート社員、契約社員およびアルバイトは対象外とする。

1

- ・ 就任後の全役員
- ・ 就任後の全執行役員
- ・ 勤続年数1年以上の全従業員

なお、引受保険会社の契約条件に該当しない場合や身体上の理由により加入できない場合は、この限りではない。

(契約形態)

第3条 契約者を会社、被保険者を第2条に定める適用対象者とする。また、死亡保険金受取人を役員・従業員の遺族とし、満期保険金受取人を会社とする。なお、解約返戻金の請求権も契約者に帰属する。

(付保金額)

第4条

下記に定める金額とする。

2

死亡保険金額
〇〇〇万円

(次へ)

1. 福利厚生の対象者

この福利厚生の対象者を指定します。基本は全従業員を対象にしなければいけません。入社したばかりの従業員を除くことは可能です。

2. 死亡保険金額

死亡保険金額を記載します。加入をする契約内容と金額が異なる場合は福利厚生と認められず、損金を全額否認される可能性があるため、確実に証券等に記載されている金額を記載しましょう。

● 第五章：続き

(事故発生時の扱い)

1. 支払事由が発生した場合の保険金に関して、保険会社から直接役員・従業員の遺族へ支払われる。

2. 前項に基づき支払われる保険金は当会社から役員・従業員の遺族へ支払われる退職金もしくは弔慰金に充当するものとする。

3. 満期が到来した場合の満期保険金に関しては一旦会社が受け取り、退職金規定に従い所定の金額(以下所定金額という。)を支払うものとする。**満期保険金と所定金額との差額については、会社が事業資金として使用できるものとする。**

4 4. 支払事由に該当した場合は、所定の様式により、**所属長を経て総務部長宛**に速やかに届け出るものとする。

(退職時の扱い)

第6条 役員・従業員が死亡以外の事由により退職した場合には、速やかに契約を解除し、解約返戻金に関しては、一旦会社が受け取り、その後退職金規定等に従い、所定金額を支払うものとする。また、役員または従業員の希望により、保険契約の契約者を変更することをもって退職金の支給に代えることもできる。

(制度変更に関して)

第7条 会社は将来に渡って第1条の目的を達成するためにより合理的な手段がある場合には、会社判断として制度を変更または廃止することができる。またその場合は相当な期間前に役員および従業員に対して周知するものとする。

(診断書の請求)

第8条 会社は、保険金請求のために本人またはその遺族に対して診断書の提出及びその他必要な協力を求めることができる。なお、診断書作成料は会社にて負担することとする。

(付則)

5 本規定は、平成〇〇年〇月〇日より施行

3. 保険金の取り扱い

満期保険金の取り扱い規定ですが、通常は一部を退職金とし、残りを会社の事業資金としますが、もし、満期保険金を全額従業員の退職金にあてるのであれば、この記述は必要ありません。

4. 誰に届けるか

もし支払事由が発生したときに誰に届け出をするか明確にしておきます。通常は総務の責任者宛になりますが、これは代表者などを別に指定をしても構いません。



5. 施行日

いつからこの福利厚生規定を開始するのか記載します。保険契約をし、この規定を作成した後の日付であれば構いません。

○ がん保険の福利厚生規定例

- がん保険付保規定 -

(目的)

第1条 本規定は、役員・従業員の入院等に伴う下記の財源確保を目的とした生命保険の付保に付いて定めるものである。なお、効率的な制度運営を図るため、日本人の中で最も死亡率が高く長期入院が想定される悪性新生物に対する保障を確保することとする。

- ・見舞金・弔慰金・退職金の財源確保として
- ・入院に伴う売上げ減少など会社が被る損失の補填として

(適用対象者)

第2条 本規定は下記条件に該当する者を対象とする。ただし、パート社員、契約社員およびアルバイトは対象外とする。

1

- ・就任後の全役員
- ・就任後の全執行役員
- ・勤続年数1年以上の全従業員

なお、引受保険会社の契約条件に該当しない場合や身体上の理由により加入できない場合は、この限りではない。

(契約形態)

第3条 契約者を会社、被保険者を第2条に定める適応対象者とし、給付金受取人及び死亡保険金を会社とする。なお、解約返戻金の請求権も契約者である会社に帰属する。

(付保金額)

第4条 下記に定める金額とする。

2

入院給付金
〇〇〇〇〇円

(次へ)

1. 福利厚生の対象者

この福利厚生の対象者を指定します。基本は全従業員を対象にしなければいけませんが、入社したばかりの従業員を除くことは可能です。

2. 入院給付金額

入院給付金額を記載します。加入をする契約内容と金額が異なる場合は福利厚生と認められず、損金を全額否認される可能性があるため、確実に証券等に記載されている金額を記載しましょう。もし、一時金等が給付される場合はその金額も記載しましょう。

● 第五章：続き

(事故発生時の扱い)

1. 支払事由が発生した場合の保険金・給付金に関しては一旦会社が受け取り、その後就業規則、見舞金規程、弔慰金規程等の諸規定に従い所定の金額（以下、所定金額という。）を支払うものとする。保険金・給付金から所定金額を差し引いた金額については、損失補填費として会社が新規雇用費用等に使用できるものとする。

3 2. 支払事由に該当した場合は、所定の様式により、**所属長を経て総務部長宛**に速やかに届け出るものとする。

(退職時の扱い)

第6条 役員・従業員が死亡以外の事由により退職した場合には、速やかに契約を解除し、解約返戻金に関しては、一旦会社が受け取り、その後退職金規定等に従い、所定金額を支払うものとする。また、役員または従業員の希望により、保険契約の契約者を変更することをもって退職金の支給に代えることもできる。

(制度変更に関して)

第7条 会社は将来に渡って第1条の目的を達成するためにより合理的な手段がある場合には、会社判断として制度を変更または廃止することができる。またその場合は相当な期間前に役員および従業員に対して周知するものとする。

(診断書の請求)

第8条 会社は、保険金請求のために本人またはその遺族に対して診断書の提出及びその他必要な協力を求めることができる。なお、診断書作成料は会社にて負担することとする。

(付則)

4 本規定は、平成〇〇年〇月〇日より施行する。

3. 誰に届けるか

もし支払事由が発生したときに誰に届け出をするか明確にしておきます。通常は総務の責任者宛になりますが、これは代表者などを別に指定をしても構いません。

4. 施行日

いつからこの福利厚生規定を開始するのか記載します。保険契約をし、この規定を作成した後の日付であれば構いません。

○ 医療保険の福利厚生規定例

- 医療保険付保規定 -

(目的)

第1条 本規定は、役員・従業員の入院等に伴う下記の財源確保を目的とした生命保険の付保に付いて定めるものである。なお、効率的な制度運営を図るため、日本人の中で最も死亡率が高く長期入院が想定される悪性新生物に対する保障を確保することとする。

- 1
- ・見舞金・弔慰金・退職金の財源確保として
 - ・入院に伴う売上げ減少など会社が被る損失の補填として

(適用対象者)

第2条 本規定は下記条件に該当する者を対象とする。ただし、パート社員、契約社員およびアルバイトは対象外とする。

- 2
- ・就任後の全役員
 - ・就任後の全執行役員
 - ・勤続年数1年以上の全従業員

なお、引受保険会社の契約条件に該当しない場合や身体上の理由により加入できない場合は、この限りではない。

(契約形態)

第3条 契約者を会社、被保険者を第2条に定める適応対象者とし、給付金受取人を会社とする。なお、解約返戻金の請求権も契約者である会社に帰属する。

(付保金額)

第4条 下記に定める金額とする。

- 3
- 入院給付金
〇〇〇〇〇円

(次へ)

1. 目的

このサンプルでは掛け捨ての医療保険を想定しており、退職金、弔慰金などは記載されてないですが、もし解約返戻金があるタイプの場合は追記しておきましょう。

2. 福利厚生の対象者

この福利厚生の対象者を指定します。基本は全従業員を対象にしなければいけません。入社したばかりの従業員を除くことは可能です。

3. 入院給付金額

入院給付金額を記載します。加入をする契約内容と金額が異なる場合は福利厚生と認められず、損金を全額否認される可能性があるため、確実に証券等に記載されている金額を記載しましょう。

● 第五章：続き

(事故発生時の扱い)

1. 支払事由が発生した場合の保険金・給付金に関しては一旦会社が受け取り、その後就業規則、見舞金規程、弔慰金規程等の諸規定に従い所定の金額（以下、所定金額という。）を支払うものとする。保険金・給付金から所定金額を差し引いた金額については、損失補填費として会社が新規雇用費用等に使用できるものとする。

4 2. 支払事由に該当した場合は、所定の様式により、**所属長を経て総務部長宛**に速やかに届け出るものとする。

(退職時の扱い)

第6条 役員・従業員が死亡以外の事由により退職した場合には、速やかに契約を解除し、解約返戻金に関しては、一旦会社が受け取り、その後退職金規定等に従い、所定金額を支払うものとする。また、役員または従業員の希望により、保険契約の契約者を変更することをもって退職金の支給に代えることもできる。

(制度変更に関して)

第7条 会社は将来に渡って第1条の目的を達成するためにより合理的な手段がある場合には、会社判断として制度を変更または廃止することができる。またその場合は相当な期間前に役員および従業員に対して周知するものとする。

(診断書の請求)

第8条 会社は、保険金請求のために本人またはその遺族に対して診断書の提出及びその他必要な協力を求めることができる。なお、診断書作成料は会社にて負担することとする。

(付則)

5 本規定は、平成〇〇年〇月〇日より施行する。

4. 誰に届けるか

もし支払事由が発生したときに誰に届け出をするか明確にしておきます。通常は総務の責任者宛になりますが、これは代表者などを別に指定をしても構いません。

5. 施行日

いつからこの福利厚生規定を開始するのか記載します。保険契約をし、この規定を作成した後の日付であれば構いません。

☀ 複数の福利厚生プランに加入した場合の福利厚生規定

ここまで1つずつ順番に解説してきましたが、福利厚生はどれか1つだけしか契約できないというわけではありません。会社の利益が大きくなると福利厚生を増やしたい、法人税の節税できる金額を増やしたいなど2つのプランに加入するまたは追加で加入をする場合があります。その場合でも福利厚生規定は1部で構いません。これから複数の福利厚生プランに加入する場合を解説していきます。

○ 養老保険とがん保険を加入した場合 - 養老保険・がん保険付保規定 -

1

(目的)

第1条 本規定は、役員・従業員の入院等に伴う下記の財源確保を目的とした生命保険の付保に付いて定めるものである。なお、効率的な制度運営を図るため、日本人の中で最も死亡率が高く長期入院が想定される悪性新生物に対する保障を確保することとする。

- ・見舞金・弔慰金・退職金の財源確保として
- ・入院に伴う売上げ減少など会社が被る損失の補填として

(適用対象者)

第2条 本規定は下記条件に該当する者を対象とする。ただし、パート社員、契約社員およびアルバイトは対象外とする。

1. 目的

このサンプルでは養老保険とがん保険ですが、医療保険の場合でも同じで構いません。あくまでも保険に加入する目的が明確であれば問題ありません。

2

- ・ 就任後の全役員
- ・ 就任後の全執行役員
- ・ 勤続年数1年以上の全従業員

なお、引受保険会社の契約条件に該当しない場合や身上の理由により加入できない場合は、この限りではない。

(契約形態)

第3条 契約者を会社、被保険者を第2条に定める適用対象者とする。また、死亡保険金受取人を役員・従業員の遺族とし、満期保険金受取人を会社とする。なお、解約返戻金の請求権も契約者に帰属する。

(付保金額)

第4条 下記に定める金額とする。

3

- 死亡保険金額
〇〇〇万円
- 入院給付金
〇〇〇〇〇円

(事故発生時の扱い)

第5条

1. 支払事由が発生した場合の保険金に関して、保険会社から直接役員・従業員の遺族へ支払われる。
2. 前項に基づき支払われる保険金は当会社から役員・従業員の従業員の遺族へ支払われる退職金もしくは弔慰金に充当するものとする。
3. 満期が到来した場合の満期保険金に関しては一旦会社が受け取り、退職金規定に従い所定金額（以下、所定金額という。）を支払うものとする。満期保険金と所定金額との差額については、会社が事業資金として使用できるものとする。

(次へ)

2. 福利厚生の対象者

この福利厚生の対象者を指定します。基本は全従業員を対象にしなければいけませんが、入社したばかりの従業員を除くことは可能です。



3. 死亡保険金額

死亡保険金額を記載します。保険が2種類ある場合はその旨記載します。加入をする契約内容と金額が異なる場合は福利厚生と認められず、損金を全額否認される可能性があるため、確実に証券等に記載されている金額を記載しましょう。



● 第五章：続き

4. 支払事由に該当した場合は、所定の様式により、**所属長を経て総務部長宛**に速やかに届け出るものとする。

(退職時の扱い)

第6条 役員・従業員が死亡以外の事由により退職した場合には、速やかに契約を解除し、解約返戻金に関しては、一旦会社が受け取り、その後退職金規定等に従い、所定金額を支払うものとする。また、役員または従業員の希望により、保険契約の契約者を変更することをもって退職金の支給に代えることもできる。

(制度変更に関して)

第7条 会社は将来に渡って第1条の目的を達成するためにより合理的な手段がある場合には、会社判断として制度を変更または廃止することができる。またその場合は相当な期間前に役員および従業員に対して周知するものとする。

(診断書の請求)

第8条 会社は、保険金請求のために本人またはその遺族に対して診断書の提出及びその他必要な協力を求めることができる。なお、診断書作成料は会社にて負担することとする。

5

(付則)

本規定は、平成〇〇年〇月〇日より施行する。

4. 誰に届けるか

もし支払事由が発生した時に誰に届け出をするか明確にしておきます。通常は総務の責任者宛になりますが、これは代表者など別に指定をしても構いません。



5. 施行日

いつからこの福利厚生規定を開始するのか記載します。保険契約をし、この規定を作成した後の日付であれば構いません。

後書き

いかがだったでしょうか？

このように法人保険は確実に節税ができ、たくさんのメリットがあります。ただしデメリットもあります。初めにもお伝えしましたが、法人保険を最も有効に活用するためにもメリット・デメリット両方を理解することが大切です。理解した上でメリットを最大限生かし、デメリットを最小限にすることで法人保険が会社の将来にとって最も有効になります。

そして最後にお伝えしておきたいのが、最も条件の良い商品を選択することです。法人保険を取り扱う保険会社は数十社あります。商品によっては保険料が1.5倍も違う場合があります。妥協をせずに比較して1番条件のいい商品を選択しましょう。



！お電話平日 9:00-19:00、メールでは 24 時間受け付けております。

法人税の節税も

社員のための福利厚生も

緊急予備資金の対策も



フリーダイヤル

0120-363-736

受付時間 平日：9:00～19:00

▶ 法人保険の相談をする