

2024年度版

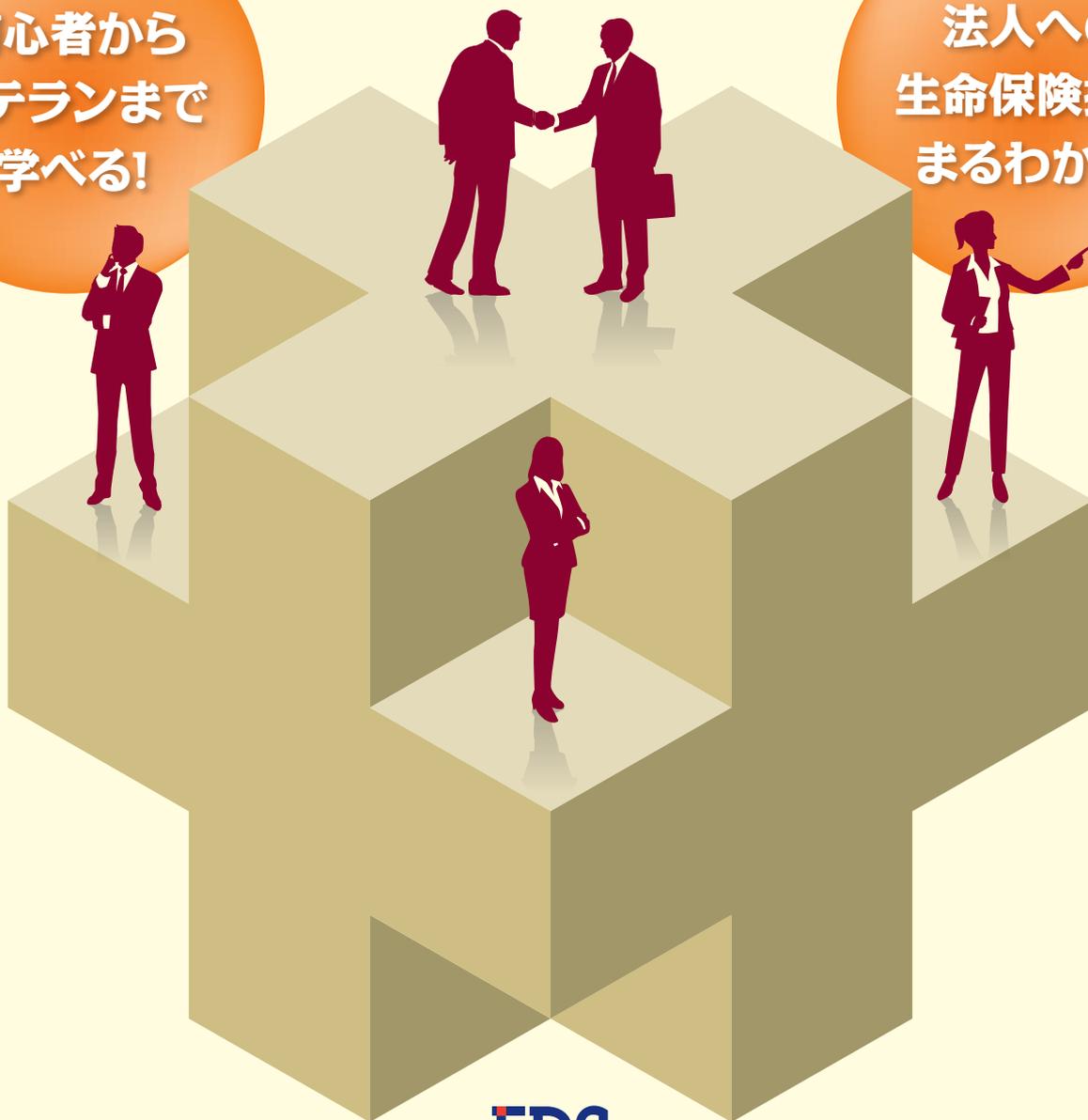
知識で差がつく 法人営業 **プラス**

著者 株式会社シャフト

監修 染宮勝己(税理士/CFP®)

初心者から
ベテランまで
学べる!

法人への
生命保険提案
まるわかり!



FPS

セールス手帖社保険FPS研究所

知識で差がつく法人営業プラス 目次

序章 法人見込み客のを見つけ方……2

- 1 どうやって法人のお客さまを探すか……3

第1章 個人と法人におけるライフステージの対比……8

- 1 個人と法人とでは何がちがうのか……9
- 2 個人と法人のライフステージを比較する……10
- 3 法人の必要保障額の考え方……13
- 4 経営者から何をヒアリングしたらよいか……18

第2章 決算書の見せてもらい方と決算書の見方……20

- 1 決算書をお預かりできるようになる(見せていただけるようになる)……21
- 2 決算書の基礎知識……24
- 3 決算書の見るべきポイント……29

第3章 株式会社の基礎知識……34

- 1 株式会社について……35
- 2 株式と株主について……38
- 3 株価と株式の活用について……41
- 4 株主総会について……44
- 5 株式(自社株)に関する生命保険の活用について……46

第4章 加入目的から考える経営者への生命保険提案……48

- 1 「経営者が亡くなったとき」の対策から考える……49
- 2 事業保障資金……49
- 3 事業継続資金……55
- 4 役員退職慰労金……57

第5章 事業承継における問題点と生命保険提案……66

- 1 事業承継の基礎知識……67
- 2 自社株対策
——後継者への自社株の直接集中……69
- 3 自社株対策
——後継者への自社株の間接集中……77
- 4 特例納税猶予制度の活用……79

第6章 経営者個人の相続対策と生命保険提案……84

- 1 相続の基礎知識……85
- 2 経営者の相続の場合に考えられる問題点……90
- 3 経営者の相続対策における生命保険の活用……93

第7章 従業員の生命保険加入……100

- 1 従業員の退職金制度の基礎知識……101
- 2 退職金のメリット……109
- 3 生命保険を活用した退職金積立……111
- 4 生命保険で弔慰金・見舞金を確保する方法……117

第8章 法人契約における税務の取扱い……120

- 1 経理処理の基礎知識……121
- 2 一般的な生命保険の経理処理……124
- 3 生命保険特有の経理処理……128
- 4 法人契約の税務取扱い……132

第9章 災害時などにおける生命保険活用法と周辺知識……142

- 1 災害発生！ 経営者がすべきこと……143
- 2 非常時に役立つ生命保険……146
- 3 セーフティネット保証4号の適用を受けた法人向けのリスクヘッジ……150

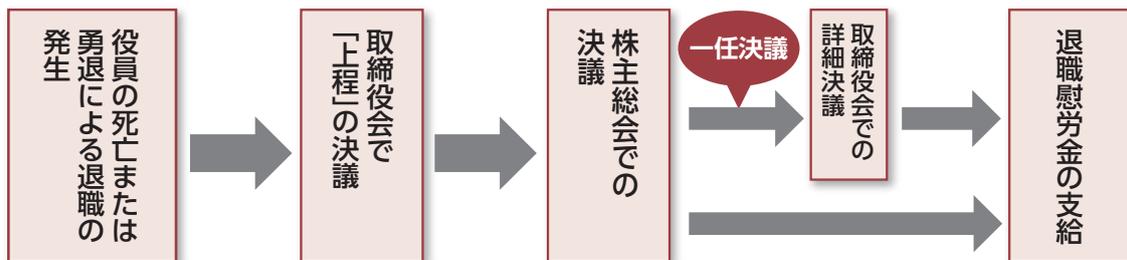
資料編……152

- 役員退職慰労金・弔慰金規程 見本……152
従業員退職金規程(給与連動制) 見本……154
相続財産完全防衛額早見表……156

- 本書の内容は、2024(令和6)年4月1日現在の法令(税制)・制度に基づいています。
- 法人契約の経理処理等の取扱いについては、改正等によって変更される可能性があります。
- 個別の契約の取扱いについては、所轄の税務署または税理士等の税の専門家にご確認ください。

ただし出席株主が多い場合、退任した役員に対して支給する退職金額等に意見や不満が出てスムーズに決定できないことも考えられます。そうした場合には、株主総会で支給に関する具体的なことは決めないで、「取締役会に一任(おまかせ)」する動議を出してもらって、一任決議をします。この一任決議というのは、退職金の算定方法や支給方法が、役員退職慰労金規程に則り適正に行われることを前提に、役員会に一任するということです。そののち再度、「取締役会」にて退職金支給の詳細を役員退職慰労金規程に沿って決定し、実際の「支給」へと移ります。

役員退職慰労金支給の流れ



実務上は、具体的な退職金額の支給基準を定めた役員退職慰労金規程を作成し、これを開示するか、株主が閲覧できる状況としたうえで、役員退職慰労金支給にかかる取締役会への一任依頼の議案を株主総会に提出する。
 〈参考〉一任決議有効判決：最高裁昭和39年12月11日

役員退職慰労金の適正額

さて、役員退職慰労金は、会社にお金があればいくら支払ってもよいのでしょうか？

結論からいえば、支払う金額はいくらでも構いません。ただし……

会社の支払った退職金が、税務上の適正額を超えると、超えた部分については「損金の額」に算入することができません(過大とみなされた役員退職慰労金のうち適正額を超えた分は損金不算入)。

つまり、会社にとって支払った退職金の一部が、必要経費として認められないこととなります。特に同族会社で創業社長が勇退するときには、「自分が作った会社で、大きくしたのも自分だから、それに見合う退職金を取りたい」と考えて、莫大な退職金を支給することが考えられます。これを通称「お手盛り」といいます。しかしお手盛りについては税務上厳しく判定され、会社が支払った退職金の全額を損金算入とは認めてくれません。

では、いくらまでなら過大と判定されないのでしょうか？

具体的な金額は世間には明示されていません。考え方の基準(支給された退職金が「過大」かどうかの判定)は、以下の条文に示されています。

法人税法施行令

(過大な役員給与の額)

第70条-2(同72条-2) 内国法人が各事業年度においてその退職した役員に対して支給した退職給与の額が、

- ①当該役員の内国法人の「業務に従事した期間」
- ②その「退職の事情」
- ③その内国法人と「同種の事業を営む法人」で「その事業規模が類似するものの役員に対する退職給与の支給の状況」

等に照らし、その退職した役員に対する退職給与として相当であると認められる金額を超える場合における、その超える部分の金額

①贈与(自社株を後継者に贈与する)

後継者の持分を増やす方法の1つに自社株の「(生前)贈与」があります。自社株を後継者に移すには、現経営者から直接贈与するのが最も確実な手段となります。贈与には毎年自社株を贈与する「暦年贈与」と、まとめて自社株を贈与する「相続時精算課税制度」(精算贈与)の2つの方法があります。

暦年贈与を用いた場合は、贈与税は累進課税ですから贈与額が高ければ高いほど贈与税も高くなります。したがって贈与税率の低い範囲で自社株を贈与するケースが考えられますが、自社株の評価額は毎年変わります。そのため、毎年の贈与ごとに1株あたりの自社株の評価額を計算し、それに贈与したい株式数を乗じて贈与金額を算出することになります。自社株の評価額は会社の規模拡大とともに高くなっていきますから、できるだけ早いうち＝株価(評価額)の低いうちから毎年贈与を続けている会社もたくさんあります。

$$\text{毎年の贈与金額} = \text{その年の1株あたりの自社株評価額} \times \text{贈与株数}$$

$$\text{何株贈与したらよいか} = \text{希望する贈与金額} \div \text{その年の1株あたりの自社株評価額}$$

後継者に贈与する際の問題点

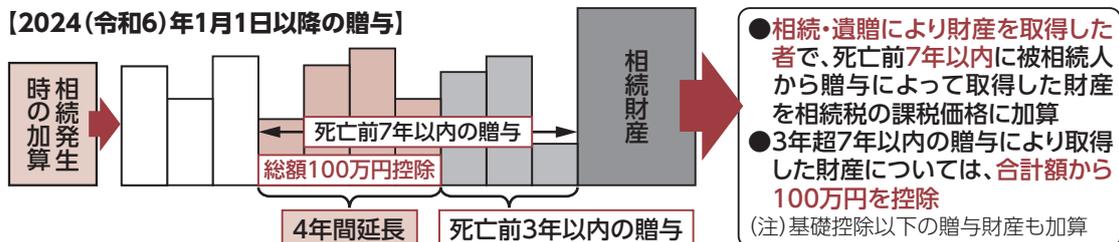
●暦年贈与

暦年贈与は、1月1日～12月31日までの間の累計贈与額から基礎控除110万円を差し引いた残額に対して課税(累進課税)されます。

相続時の課税は、受贈者(後継者)が贈与者である被相続人から相続財産を受け取っている場合には、贈与者の相続開始前7年以内*の贈与分について、贈与時の価額で相続時に持ち戻されて相続税が計算されます。

* 2024(令和6)年1月1日以降の相続・贈与について、相続開始前1～3年分については全額、4～7年分についてはその合計額から100万円を控除した金額が持ち戻されます。また、すでに支払っている贈与税は相続税から控除されます。

相続時に持ち戻す「暦年贈与」の範囲が7年に!



* 加算期間が3年を超える場合、2024年1月1日より前には遡りません。

$$\text{相続財産に加算される贈与財産の額} = (\text{死亡前3年以内の贈与財産}) + (\text{死亡前3年超7年以内の贈与財産合計} - 100\text{万円})$$

●相続時精算課税制度(精算贈与)

相続時精算課税制度は、60歳以上の親や祖父母から、18歳以上の子や孫への贈与において利用できる制度です。2024(令和6)年1月1日以降の精算贈与については、新たに非課税金額110万円が設けられました。また、暦年贈与と異なり贈与年の基礎控除を超えた金額の累計が2,500万円(特

相続税納税における問題

相続税が納められるかどうか？(納税資金の有無)

相続税がかかる場合の問題点には何があるでしょうか。一番の問題点は相続税が納税できるかということです。「お客さまの相続財産額ならどのくらい相続税が課税されるか？」については、さまざまなシミュレーションソフトがありますので試算は可能です。おおよそのくらいになるかは一般的に相続税額早見表等を用いて確認します。

相続税は、原則相続開始10カ月以内に現金一括払いです。現金一括で支払えない場合は、分割払いにあたる「延納」や、現金以外の不動産等で納める「物納」などがありますが、要件のハードルが高いため簡単には適用できません。したがって、相続対策においては、現金で支払うための事前準備が必要になります。

相続税を納めるためには事前の資金準備が欠かせません。現金で納税するための対策として、主に次の3つがあります。

- ・相続財産の評価を下げる(財産の評価減を活用する)
- ・生命保険で納税資金を確保する
- ・生前贈与して相続財産を減らす

2

経営者の相続の場合に考えられる問題点

遺産分割における問題点

遺言がないため事業用資産を相続人で平等に分けてしまうと経営権の問題が発生

一般的に経営者が保有する自社株や経営者が会社に貸している不動産など、事業用資産の評価額が高額な場合、経営者の相続財産全体に占めるそれらの割合が相対的に大きくなってきます。そのため遺言がないと、後継者(相続人)が経営のため事業用資産を相続したいと主張しても、後継者以外の相続人から法定相続分の財産分けを主張され、自社株や事業用不動産などを分割せざるを得なくなる場合があります。

そうすると、株主の立場で後継者の兄弟が経営に口をはさんできたり、事業用不動産の買取請求があるなど、後継者の経営に大きな支障を伴う恐れがあります。後継者が経営に専念できるようにするには、遺言などを使って自社株等は後継者にまとめて相続させるのがよいでしょう。

1

従業員の退職金制度の基礎知識

退職金、弔慰金、見舞金の位置づけ

福利厚生にはさまざまな考え方があり、利用する従業員ごとにニーズは多岐にわたっています。会社が行う福利厚生には、法で定められた「法定福利」と、自社で独自に提供する「法定外福利」があります。

法定福利厚生は、事業主が負担すべき従業員の社会保険（厚生年金保険、健康保険、介護保険、雇用保険、労働者災害補償保険）や子ども・子育て拠出金などです。

一方、法定外福利厚生は、会社が独自に行う福利厚生のための制度のことで、住宅関連（住宅手当など）、健康・医療関連（がん検診のオプション助成など）、育児・介護関連（家族手当など）、ライフサポート関連（社員食堂の運営など）、自己啓発関連（資格講座費用の補助など）、休暇・余暇・娯楽関連（忘年会や保養所など）、財産形成関連（社内預金制度、財形貯蓄制度、社員持株制度、社内貸付制度、退職金制度など）、慶弔・災害関連（結婚祝い金、出産祝い金、弔慰金、傷病・死亡見舞金、労災保険の上乗せ補償など）というように多岐にわたります。

法定外福利厚生のうち、財産形成関連の「退職金制度」、慶弔・災害関連の「弔慰金、傷病・死亡見舞金、労災保険の上乗せ補償」などは、その福利厚生を行う会社自体が対応するのではなく、外部委託先として保険会社等が担うことのできる分野となります。これら制度を整理すると下表のようになります。

保険営業パーソンが主に提案する会社の福利厚生制度（赤字部分）

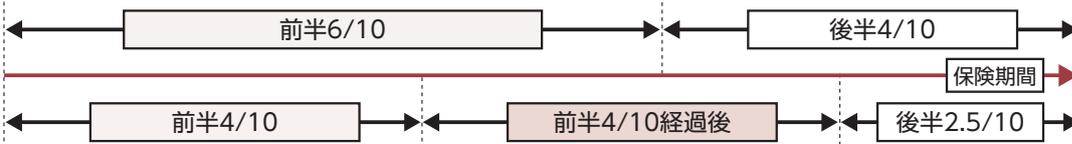
	死亡保障 (死亡退職金含む)	休業保障	医療保障	老後保障 (生存退職金含む)	財産 形成
企業負担	弔慰金 死亡退職金 法定外労災補償 遺族・遺児育英年金 総合福祉団体定期 保険 福利厚生プラン	休業時の所得保障 就業不能保障保険 所得補償保険	療養見舞金 総合医療保険 特定疾病(三大疾病) 保障保険 ※いずれも全員加入団体型	老後の 年金・退職金として 福利厚生プラン 確定拠出年金 (企業型) 中小企業退職金共済 など	—
自己負担	団体定期保険 (グループ保険)	(任意加入) 団体長期障害所得 補償保険	(任意加入) 特定疾病(三大疾病) 保障保険	確定拠出年金 (企業型) マッチング拠出	財形貯蓄 財形住宅 社内預金

1/2損金と6割損金との比較

〔旧長期平準定期保険(1/2損金)との比較〕

契約者	被保険者	受取人	年間保険料：100万円 保険期間：40年
会社	役員	会社	

旧基準	借方	貸方	借方	貸方
	支払保険料 50万円 前払保険料 50万円	現金 100万円	支払保険料 175万円	現金 100万円 前払保険料 75万円



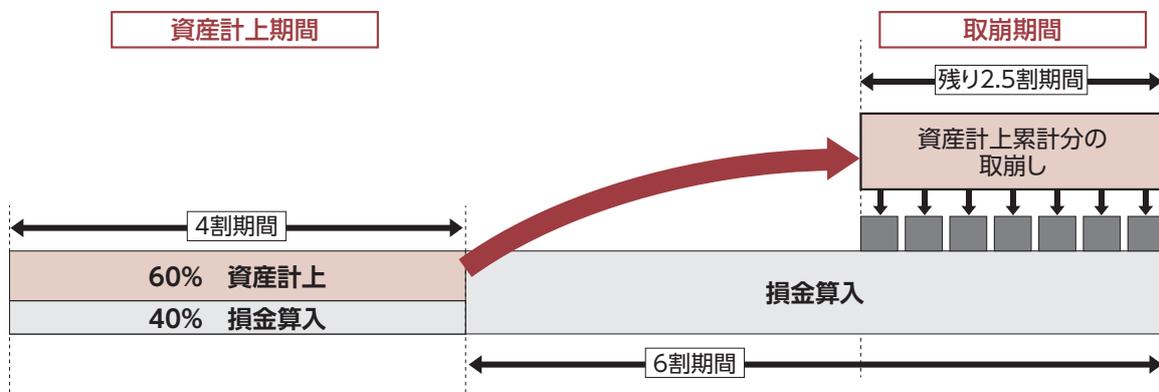
新基準	借方	貸方	借方	貸方	借方	貸方
	支払保険料 60万円 前払保険料 40万円	現金 100万円	支払保険料 100万円	現金 100万円	支払保険料 164万円	現金 100万円 前払保険料 64万円

なお、最高解約返戻率が50%超70%以下の商品で年換算保険料が一被保険者あたり30万円までであれば全額損金が可能です。ただし、30万円を超えた場合、30万円まで損金で30万円を超えた部分が前述の原則的な仕訳になるのではなく、30万円を含めて全額が原則的な仕訳をすることになります。これは後述する解約返戻金のない第三分野保険等における「短期払保険料30万円特例」でも同じことがいえますのでご注意ください。

②最高解約返戻率が70%超85%以下の定期保険の保険料の経理処理

資産計上期間は「6割資産計上、4割損金算入」となります。その後の考え方は上記①と同じです。イメージとしては下図のようになります。

最高解約返戻率が70%超85%以下のイメージ



災害発生！ 経営者がすべきこと



発災時に知っておくべき周辺知識

災害救助法について

家屋の被害状況や人的被害状況により被災した市町村のある都道府県知事が適用を決定します(国は法適用の助言等を行う)。災害救助法の適用により、支援や各種猶予がなされる形になります。

適用基準は、災害により市町村等の人口に応じた一定数以上の住家の滅失(全壊)がある場合、多数の者が生命または身体に危害を受け(受けるおそれが生じた場合も)、避難して継続的に救助を必要とする場合などです。

応急救助のおもな内容は、避難所の設置、応急仮設住宅の供与、炊き出しその他による食品の給与、飲料水の供給、被服や寝具その他生活必需品の給与・貸与、医療・助産、被災者の救出、住宅の応急修理、学用品の給与、埋葬、死体の捜索・処理、障害物の除去、被災者の救出などです。

市町村単位で適用されるので、その地方自治体にお住まいならご自身や家族に直接被害がなくても収入が途絶えたケースなどでは各種支援等が適用されることとなります。自衛隊の災害派遣は災害救助法とは別で、都道府県知事が要請し国が決定します。なお、災害救助法適用自治体では免許証の更新期限や車検の有効期限なども特別措置となります。災害救助法の詳細については内閣府のホームページで確認してください。

激甚災害指定について

「激甚災害に対処するための特別の財政援助等に関する法律(激甚災害法)」に基づく制度で、中央防災会議の意見を聴いた上で、内閣の閣議決定で指定されます。激甚災害指定を受けると復旧事業の国庫負担割合が引き上げられるので地方自治体の負担が減ります。雇用に関わる面では対象地域に所在する事業所が災害により休業したことにより、賃金を受けることができない被保険者については、実際に離職していなくても雇用保険の基本手当が支給されます。