

逓増定期保険と 役員退職金

— 役員退職金原資を逓増定期保険プランで準備する —

逓増定期保険は金融商品的側面が強い保険商品の一つです。

プランニング次第では大きな効果が得られる半面、

ミスリードによっては顧客に大きな被害を与えてしまうこともあります。

逓増定期保険の特性を熟知し、効果的な提案を行うための考え方と
提案書作成のポイントについて解説していきます。

Part 1

逓増定期保険の特長

ここでは逓増定期保険の特長について簡単に確認します

逓増定期保険の支払保険料の経理仕訳

平成8年7月4日付課法2-3(例規)によって昭和62年6月16日付直法2-2「法人が支払う長期平準定期保険の保険料の取扱いについて」通達の一部を改正し、その中で法人契約の逓増定期保険の保険料の取扱いが明らかになりました。

逓増定期保険の支払保険料は「保険期間満了時の被保険者の年齢」と「加入時の年齢に保険期間の2倍に相当する数を加えた数」により定められた要件により4つの損金割合に区分されます(図表1)。

り逓増定期保険を払済保険に変更した場合には、変更時の解約返戻金相当額と既契約の資産計上額との差額を損益として、精算処理(洗替経理処理)を行うこととされました。

つまり、以前は逓増定期保険の返戻率ピーク時に払済保険移行を行うと、特段の経理処理をせずに経理仕訳を凍結できたのに対し、新しい通達以後は払済保険移行時に洗替処理(全額損金逓増定期保険であれば、解約返戻金相当額全額が雑収入)を行わなければならなくなりました。解約を行うのとまったく同じ経理処理となりますが、解約はキャッシュアウトするのに対し、洗替処理はキャッシュアウトなしに雑収入が発生するため、中小企業では事実上払済

払済保険移行についての税務

平成14年2月15日付の法人税基本通達の一部改正(課法2-1、課審4-25)により、法人税基本通達9-3-7の2(払済保険へ変更した場合)が新設されました。これによ

図表1 逓増定期保険の支払保険料の経理仕訳

平成8年7月4日付課法2-3(例規)

	保険期間満了時の 被保険者の年齢	加入時の被保険者の 年齢+保険期間×2	損金算入割合 (注1)	備 考
①	60歳超	かつ 90超	2分の1	②③を除く
②	70歳超	かつ 105超	3分の1	③を除く
③	80歳超	かつ 120超	4分の1	
④	①②③に該当しない		全額	

(注1) 契約開始日から保険期間の60%に相当する前払期間の損金算入割合
前払期間経過後は支払保険料の全額を損金算入し、それまでに資産計上した前払金等の累積額は期間
の経過に応じて取崩し、損金の額に算入する

保険移行は不可能となりました。そのため通増定期保険を中途解約するというケースが散見されますが、顧客の利益にはなっていないようです。

返戻率ピーク時の中途解約は

通増定期保険プランを導入・未導入の2つのケースに分けて、どちらの留保金が多く残るか検証してみます。

1. 返戻率ピーク時期に通増定期保険を解約した場合に法人に残る留保金

通増定期保険を導入し、10年後に解約した場合の留保金額

<条件>

- ①通増定期保険の年間保険料を100とする
- ②法人税実効税率を41%とする
- ③通増定期保険の10年後の返戻率を90%とする

<10年後に解約した場合の留保金>

10年後の解約返戻金 = $100 \times 10 \times 90\% = 900$

解約返戻金900は全額雑収入となるため、法人税が課税される

留保金 = $900 \times (1 - 41\%) = 531$

法人税課税後の留保金 = 531

2. もともと通増定期保険を導入しなかった場合の留保金

通増定期保険を導入しなかった場合の留保金額

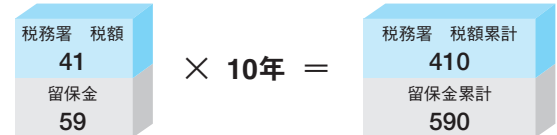
<条件>

- ①法人の課税所得100が10年間継続する
- ②法人税実効税率41%

<10年後の法人の留保金>

毎事業年度の留保金 = $100 \times (1 - 41\%) = 59$

10年間の留保金 = $59 \times 10 = 590$



法人税課税後の留保金 = 590

通増定期保険プランを導入しなかった場合の方が59 (590 - 531) 多くの留保金が残っていることが確認できます。出口を考えない、入口効果だけの通増定期保険プランがいかに無駄であるかが分かります。

Part2

提案のポイントと販売話法

通増定期保険が有効なプランとなるためのポイントは出口の「大きな損金」

はじめに

私は提案を行う上で、ファクトファインディングに一番重点を置いています。一般的には会社の状況・役員や従業員の状況・経営者の考え方などの情報収集を行うこととされていますが、私の経験では顧客から発信される情報は一方通行であり、生命保険プランを考える上で参考になる情報は、それほどありませんでした。

私のファクトファインディングは情報提供を主に行います。この方法は、生命保険の上手な利用方法を具体的に顧客に伝える最良の方法であると考えています。

話法の前提条件 より効率的なプランとするために

Part1でお話したように、法人税軽減効果という入口効

果だけを強調したプランでは返戻率ピーク時期に通増定期保険を解約するしかなく、顧客に損失を与えてしまうような事態も想定されます。

厳しい言い方をすれば、単年度の利益対策で悩んでいる顧客が、通増定期保険プランで繰延べた10年分の利益を簡単に処理できるとは考えられません。

ではどのような観点で提案を考えていけば良いのでしょうか。出口効果、つまり保険を解約する年度を中心に論理を構築できれば提案はきれいに固まります。つまり、数年後に「特別な損金」を発生させることを「約束」することから提案は始まります。「特別な損金」に通増定期保険の解約による雑収入をマッチングさせれば、「大きな損金」

図表2 出口効果イメージ図



と保険解約雑収入が相殺され、大きな効果を得ることができます(図表2)。

「大きな損金」とは

数年後に「大きな損金」を期待できるものは主に次の5つが考えられます。

1. 役員退職金損金
2. 従業員退職金損金(団塊世代の複数退職者による退職金損金の巨大化)
3. 設備投資による減価償却費の増大
4. 減価償却中の固定資産の除去損
5. 赤字(累損含む)

この中で最も顧客のニーズが多く、期待できる損金額も大きくなる役員退職金損金をクローズアップして解説していきます。特に定年が定まっていない中小同族会社の役員のプランは大きな成果が期待できるため、研究していく価値があるのではないのでしょうか。

役員の退職は非常に個人的な問題で、かつ経営者自身の裁量が期待できるため、提案する私たちの意見が反映され

やすく、プランニングの醍醐味を味わうことができます。

通増定期保険プランをすすめる話法

話法は通常は次の順番で解説していきます。

1. 自助努力と強制積立
2. 退職金は現金で用意するよりも、通増定期保険で用意した方が有利
3. 通増定期保険プランは、退職時の決算にもやさしいプラン
4. 退職金は税法上優遇されている(受け取る個人の税金の問題)
5. 退職金は損金になる(支払う法人の税金の問題)
6. 退職は「みなし退職」をすすめる
7. 役員(配偶者)の退職を考える
8. 子会社などを活用した退職金プランもある
9. 途中で会社の資金繰りに利用できる

初回面談で顧客に説明する項目は上記9つが最も一般的ではないでしょうか。

以下にそれぞれの項目を解説していきます。

話法1 自助努力と強制積立

従業員の退職金は、退職金規程に記載されている通りに支払わなければなりません。退職金は賃金の後払い的な性格を有しているため義務となり、支払いができない場合は退職金倒産というケースも考えられます。

中小法人の場合、法人というよりは社長が資金繰りを行わなければなりません。一方、社長自身の退職金は誰が準備するのでしょうか。自身で計画的に準備するしか退職金を受け取る方法がありません。自助努力こそが大切です。

社長自身の退職金を積み立てようと考えた場合、通常は留保金が原資となります。しかしながら、法人の留保金は流動的なものではありません。設備投資や原材料の仕入れなどでいつの間にか無くなってしまいますし、景気が悪くなれば留保金はあっという間に底を突いてしまいます。お金に名前を付けることができれば、多少積立も進むかもしれませんが、毎年定額で退職金原資を積み上げることなど、到底実現不可能ではないのでしょうか。やはり強制的に積み立てない限り、退職金は積み立てられないのが現状です。

それには生命保険がもっとも合理的です。なぜならお金が貯まる機能を持ちながら、死亡保障があるからです。生存慰労退職金原資と死亡退職金・弔慰金原資を、合わせて準備できる唯一の金融商品だからです。

話法例

「社長、従業員の退職金は社長が準備しますが、社長の退職金は誰も用意してくれません。ご自身が強い意志を持って計画的に準備しなければ、十分な退職金は受け取れません」

「社長、景気が悪ければ、留保金はいつの間にか無くなってしまいます。退職金原資は一般の資金繰りと分けて準備しないと貯まりません」

「社長、生命保険はお金が貯まる機能を持ちながら、死亡保障もあります。生存慰労退職金原資と死亡退職金・弔慰金原資を、合わせて準備できる唯一の金融商品です」