

[会社経営に役立つ] 生命保険活用法

社長さん!

この機会に **保険** を
見直してみませんか?

著者 吉光 隆 (1級ファイナンシャル・プランニング技能士)

監修 染宮 勝己 (税理士・CFP®)



CONTENTS

第1章 生命保険の見直しポイント

どんな保険も見直しが必要！	6
会社契約の生命保険の見直しはステージごとの加入目的に照らして検討！	7
会社のステージに照らした生命保険の加入目的	8

第2章 事業保障・事業継続資金と生命保険

会社での最低限の保障は「会社の借入金」対策	16
「会社の借入金対策」での生命保険の活用1	17
「会社の借入金対策」での生命保険の活用2	19
「会社の借りている事業用の不動産対策」での生命保険の活用	20
事業継続資金の確保	22

第3章 役員退職慰労金

役員退職慰労金の適正額は？	24
役員退職慰労金の適正額はいくらか？	25
「加入保険金額＝退職慰労金」にはならない	26
「役員退職慰労金（弔慰金）規程」はなぜ必要か？	27
退職金の課税関係と経理処理①「退職慰労金の場合」	28
退職金の課税関係と経理処理②「死亡退職金の場合」	29
■参考資料 役員退職慰労金・弔慰金規程（見本）	30

第4章 従業員のための生命保険

基本は制度契約から！	34
従業員の退職金制度	35
中小企業退職金共済制度（中退共）	36
特定退職金共済制度（特退共）	38
確定拠出年金制度（DCプラン）	40
確定給付企業年金制度（DBプラン）	42
（参考）厚生年金基金	44
福利厚生プラン	48
福利厚生プランとは？	49
福利厚生プランの仕組み	50
福利厚生プランの5つの要件	51
福利厚生プランを「死亡退職金」とするためには？	54
福利厚生プラン「見直し」のポイント	55
「雇用の延長」は単に定年を延ばせば解決するのではない！	56
65歳までの雇用確保の義務化	57
「継続雇用を導入」した場合の具体的な対策	58
雇用延長による退職金見直しは制度の見直しから	59

第5章 事業承継・相続対策

事業承継対策が後回しになっていませんか？	62
「事業承継対策」はなぜ必要なのか？	63
事業承継における問題点	64
事業承継とは「何を継ぐ」ことなのか？	65
事業承継対策の3つのポイント	66
まず後継者を決めること！ 決めたら変えないこと！	68
後継者の決定（だれを後継者にするのか？）	69
後継者の育成	70
後継者育成には時間がかかる	71

だれが、何株、持っているかを知っていますか？	72
自社株の把握	73
自社株の後継者への集中	74
自社株の生前贈与は自社株評価から	76
まずは自社株の評価額を知ること！	77
自社株評価依頼のタイミング	77
暦年贈与	78
相続時精算課税制度	79
相続時精算課税制度の要件	80
円滑な事業承継のため「古参（役員）株主」の処遇を考える！	82
金庫株とは何か？	83
自社株買取り（金庫株保有）における規制緩和の流れ	84
何のために自社株を買い取るのか？	85
自社株買取り財源には生命保険がベスト	86
自社株買取りの要件	87
自社株の買取り 1	88
自社株の買取り 2	89

第6章 相続対策と生命保険の活用

いつか必ずやって来る相続問題	92
経営者の相続問題	93
納税問題の解決の手始めは「財産目録」	94
納税資金対策としての生命保険の活用	95
分割問題は遺留分問題	96
生命保険を活用した分割対策	97
分割対策の契約の形	98

第7章 中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律

生前贈与された株式は、遺産分割の際「持ち戻し」？	100
民法の原則的な扱い	101
「中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律」の柱は3つ	102
民法特例	103
「民法特例」適用の要件	105
金融支援	106
「納税猶予制度」で起こりがちな2つの勘違い	108
事業承継税制の特例の創設（平成30年度税制改正）	109
事業承継税制の適用対象株式	110
相続税の納税猶予額	111
相続税の納税猶予制度適用要件	112
贈与税の納税猶予制度	115
贈与税の納税猶予制度適用要件	116
「事業承継税制の特例」と生命保険の活用	118

第8章 法人契約の経理処理

経理処理を理解していますか？	122
保険料を支払ったときの経理処理（企業保険編）	123
保険料を支払ったときの経理処理（事業保険編）	124
定期保険・第三分野保険の保険料の新しい取り扱い	134
保険料の一時払・頭金の取り扱い	140
保険料の前納の取り扱い	141
保険金を受け取ったときの経理処理	142
配当金・解約・減額・払済保険の経理処理	143
契約者貸付を受けたときの経理処理	146
名義変更の処理1「個人から法人へ」	147
名義変更の処理2「法人から個人へ」	148
法人契約の転換処理	150
「終身保障タイプの長期傷害保険」の支払保険料処理	151

第1章

生命保険の見直しポイント



どんな保険も見直しが必要！

時の経過とともにニーズも必要保障額も変わってくる？

「自由に保障内容を見直しできる保険商品です。これは１度で加入されたら最後まで切り替える必要はありません。お客さまのご要望によっていつでも自由に、貯蓄型に変えたり、保障型に変更したりすることができます」

営業職員は A 社長の目の前に、パンフレットや商品設計書をいっばいに広げて話した。

A 社長は、熱心に話す営業職員※を見ながら思った。

『確かに面白い保険商品だ。しかし、どんな保険商品であろうと、時間の経過とともにニーズや必要保障額は変わってくる。それを的確にアドバイスしてくれるのだろうか？』

それを口にしてみた。

「うん、話はよく分かった。ところでこれから会社が大きく成長したり、逆に売り上げが下がって縮小したりするだろう。そうしたときに、どんな保障内容に切り替えたらいいのかを、的確にアドバイスしてくれるんだろうね？ また当然、保障内容を変えれば経理処理も変わるだろうから、それも一緒に」

A 社長の思わぬ言葉に営業職員は、

「えっ？ ええ……もちろんです」

と少し自信なさそうに答えた。それを見た A 社長からは、

「いくら保険の内容が良くても、後々の継続的な内容変更などのフォローができなければ、今までの古い保険に加入しているのと、何ら変わりはないことになるのではないかね？」

と厳しい言葉が返ってきた。

※以降、「営業職員」の記述のある場合は、営業社員・代理店も含みます。

会社契約の生命保険の見直しはステージごとの加入目的に照らして検討！

個人の場合、結婚・出産・子どもの成長・住宅取得、そして子どもの独立・結婚を経て老後生活へとライフステージが移り変わるたびに、加入目的や必要額が変わってきます。

法人にも同じことが言えます。

法人のステージ……例えば、設立後間もない創業期、その後の成長期・安定期があり、経営者が60歳を超えると事業承継期を迎えます。こうしたステージごとに、生命保険の加入目的は変わってきます。



経営者の生命保険加入目的はこれまで、経営者が万一の場合の「事業保障資金」「死亡退職金・弔慰金」、勇退時の「役員退職慰労金」、従業員に対する「福利厚生」や「退職金準備」などとされてきました。

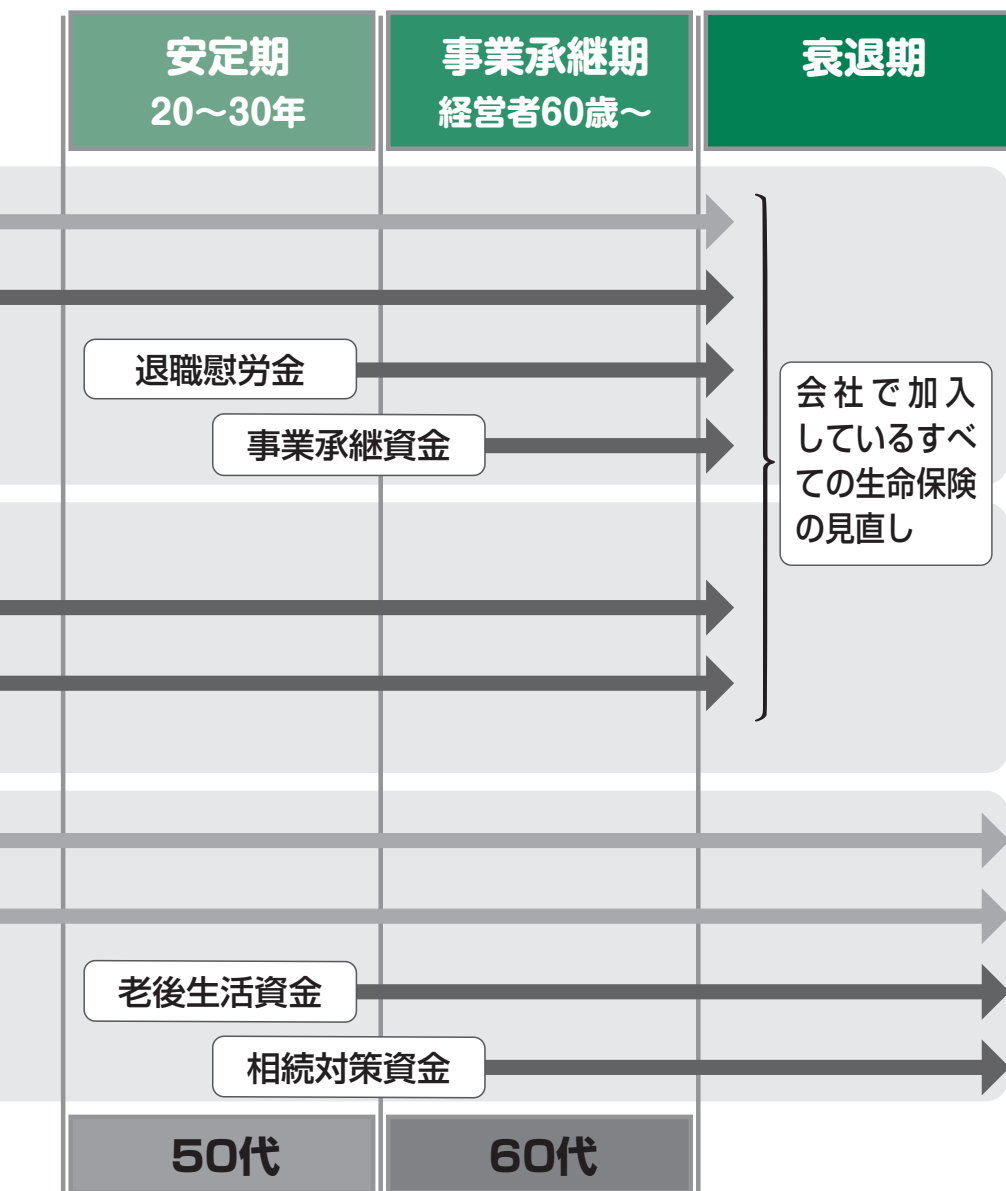
しかしながら経営者だからといって、これらすべての加入目的に沿った保険が一度に必要なわけではありません。

まだ創業間もない若い頃に「勇退退職金の準備で生命保険が必要です！」と言われても、まだ何十年も先の話であり、ピンとくるはずがありません。創業時にはそれにふさわしい加入目的があります。

このように今後は、ステージに合わせた生命保険の見直しが必要になってくるのです。

会社のステージに照らした生命保険の加入目的

	創業期 ～10年	成長期 10～20年
 経営者 ・役員	事業保障資金	事業継続資金 死亡退職金
 従業員		福利厚生 退職金
 経営者個人 ・その家族	遺族生活資金 医療保障	
	30代	40代



保険料を支払ったときの経理処理（事業保険編）

企業が役員や従業員に対して生命保険の契約をすることがあります。通称「経営者保険」や「役員保険」、あるいは「福利厚生プラン」などと呼ばれていますが、これらの保険を総称して「事業保険」と呼んでいます。

養老保険の経理処理

〈契約形態①〉

[法人税基本通達9-3-4(1)]

契約者	被保険者	満期保険金受取人	死亡保険金受取人	経理処理
法人	役員・従業員	法人	法人	資産計上

養老保険は貯蓄性の高い商品です。したがって、この契約形態での加入目的は、役員（経営者を含む）や従業員の退職金準備が中心となります。法人が支払った養老保険の保険料は全額を資産に計上することになります。

〈契約形態②〉

[法人税基本通達9-3-4(2)]

契約者	被保険者	満期保険金受取人	死亡保険金受取人	経理処理
法人	役員・従業員	役員・従業員	役員・従業員の遺族	給与

この契約形態はあまり多くありません。なぜなら会社の支払った保険料が給与の上乗せとなるため、被保険者である役員・従業員にとって所得税・住民税が増加してしまうからです。つまり、法人は支払った保険料を給与として損金算入できますが、給与所得が増えることになり、その分被保険者である役員・従業員から所得税・住民税を源泉徴収する必要があります。

〈契約形態③〉

[法人税基本通達9-3-4(3)]

契約者	被保険者	満期保険金受取人	死亡保険金受取人	経理処理
法人	役員・従業員	法人	役員・従業員の遺族	$\frac{1}{2}$ 資産計上 $\frac{1}{2}$ 損金算入

この契約形態は、いわゆる「 $\frac{1}{2}$ 養老保険」または、「福利厚生プラン」などと呼ばれています。貯蓄性の養老保険でありながら、会社の支払った保険料のうち $\frac{1}{2}$ は資産に計上し、残り $\frac{1}{2}$ は福利厚生費として損金算入できます。

役員および特定の従業員のみを対象にこの形態で加入した場合や、同族関係者が過半数以上加入している場合のその同族関係者については、「給与」となりますから注意してください。

(注)「福利厚生プラン」については第4章「従業員のための生命保険」を参照してください。

終身保険の経理処理

〈契約形態①〉

契約者	被保険者	死亡保険金受取人	経理処理
法人	役員・従業員	法人	資産計上

終身保険は死亡保険でありながら貯蓄性があるため、役員の退職金準備や経営者個人の相続対策資金準備として利用されています。

終身保険の経理処理については、法人税基本通達には記載がありませんが、養老保険に準じて処理をすることになっています（ただし前記の養老保険の〈契約形態③〉はありません）。上記の契約形態のように、会社が契約者・受取人となっている終身保険の保険料を支払った場合は、全額資産計上します。

〈契約形態②〉

契約者	被保険者	死亡保険金受取人	経理処理
法人	役員・従業員	役員・従業員の遺族	給与

この契約形態は、前記の養老保険の〈契約形態②〉と同じです。法人の支払った保険料は全額給与となります。

定期保険の経理処理

〈契約形態①〉

〔法人税基本通達 9-3-5 (1)〕

契約者	被保険者	死亡保険金受取人	経理処理
法人	役員・従業員	法人	損金算入

保険期間の短い定期保険は、一般的に「掛け捨て保険」とも言われています。貯蓄性がない代わりに、法人の支払った保険料は期間の経過に応じて損金算入が認められています。

〈契約形態②〉

〔法人税基本通達 9-3-5 (2)〕

契約者	被保険者	死亡保険金受取人	経理処理
法人	役員・従業員	役員・従業員の遺族	損金算入※

※役員または特定の従業員のみを被保険者としている場合は給与となります〔所得税基本通達 36-31 (2)〕。したがって、役員のみ加入は上記〈契約形態①〉の死亡保険金受取人を法人とした形で契約するのが一般的です。

定期（保険特約）付養老保険の経理処理

養老保険と定期保険を組み合わせた商品は、その組み合わせ比率により10倍、20倍という高倍率の保険商品が生まれました。

会社の契約する定期付養老保険は、保険証券等で定期保険特約部分と養老保険部分が区分されている場合は下記の経理処理になり、区分されていない場合は養老保険と同じ、全額資産計上することになっています〔法人税基本通達 9-3-6 (2)〕。

（注）区分されていない定期付養老保険は1984年以前の契約に多くあります。

〈契約形態〉

〔法人税基本通達 9-3-6 (1)〕

契約者	被保険者	満期保険金受取人	死亡保険金受取人	経理処理
法人	役員・従業員	法人	法人	※

※養老保険部分は資産計上、定期保険部分・特約部分は損金算入されます。

定期（保険特約）付終身保険の経理処理

定期付終身保険の経理処理は通達にはありませんが、定期付養老保険に準じて処理をすることになっています。

〈契約形態〉

契約者	被保険者	死亡保険金受取人	経理処理
法人	役員・従業員	法人	※

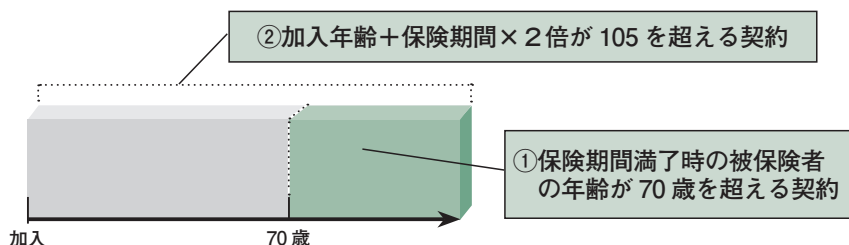
※終身保険部分は資産計上、定期保険部分・特約部分は損金算入されます。

長期平準定期保険の経理処理

（注）2019年7月8日以降の契約については、134頁「定期保険・第三分野保険の保険料の新しい取り扱い」を参照してください。

2019年7月7日以前の契約

長期平準定期保険とは、一般の定期保険に比べてはるかに保険期間が長くなっている定期保険をいいます。具体的には次の2つの条件を両方とも満たした定期保険を長期平準定期保険と呼びます。



長期平準定期保険と一般の定期保険との違いは、保険期間が長い分、保険料の前払部分(将来の保険料に充当する部分)が多く、それが途中解約において戻ってくる点です。こうした点から長期平準定期保険は、税務上も保険期間の途中(当初の6割期間)までは全額は損金として認められません。

この保険は、企業の役員の死亡退職金・弔慰金の準備でよく使われます。また、解約返戻金を生存退職金の一部に充当することもできます。