

従業員に報いる 福利厚生への活用法

経営のヒント
【決算対策・
生命保険編(下)】

決算時期は、経営者自身の「万が一」や退職慰労金などへの備えを考えるとともに、従業員の頑張りに報いることも考えたいもの。そんな時、生命保険を活用した福利厚生の導入も一考に値する。



監修／黒川 明
(黒川税理士事務所 税理士)

1978年北海道生まれ。2008年東京都多摩市に税理士事務所を開設。中小企業顧問600社以上の実績を持つ地域最大規模の事務所で、様々な顧客を支援している。

【決算対策としての福利厚生】

決算対策において税金の問題を考えると、税理士としてお客様に「無駄遣いはやめましょう」と話すようにしている。ちまたでは「利益が出たのでとりあえず何かを買わなければ」というような話を聞くこともあるが、それは無駄遣い以外の何物でもなく、本末転倒といえる。

お金を使うのであれば、会社にとって必要なものに投資することが重要。たとえば、経営者の公使にわたる身の回りのことを固めたいのであれば、経営者に「万が一」のことがあった時に備えて、家族のための保障と会社の当面の運転資金の保障を選択すればいい。

また、会社の業績をより大きく伸ばしたいと考えるのなら、仕事しやすい環境を整えるために最新の設備を入れたり、広告宣伝費を使ったり、コンサルタントと契約を結んだりするのがいいだろう。

さらに、頑張つて利益をあげてくれた従業員に報いるという選択肢もある。その場合、決算賞与や社員旅行のほか、会社契約の生命保険を従業員の福利厚生に活用する方法もある。

【福利厚生としての生命保険】

近年、労働市場は「売り手市場」となり、必要な人材を確保するのが難しくなってきた。また、中小企業に応募する求職者も応募先の会社が社会保険に入っているかどうかなど、シビアに見る傾向が強まっている。その際に会社の福利厚生として生命保険に入っていることはプラスの印象を与えることになるだろう。

すでに働いている従業員やその家族も保障を得られることで安心して働けるようになるし、仮に生命保険に加入している家庭でも、保障が増えることは安心感を高めることにつながり、人材の定着や労働意欲の向上を見込めることだろう。

そんな生命保険の商品別の活用法としては以下のような

ものが考えられる。

【定期保険を活用した場合】

役員・従業員に「万が一」のことが起きた場合に、その家族に保険金が支給される、基本的には掛け捨ての生命保険。シンプルな保険のため保険料は比較的安く、会社としても取り組みやすい。保険料は全額が経費計上可能だ。

【養老保険を活用した場合】

役員・従業員に「万が一」のことが起きた場合に、その家族に保険金が支給され、何も起きなかった場合には会社が満期保険金を受け取る保険。積立部分があるため、定期保険より保険料は割高で、保険料の半分が経費計上できる。

満期保険金を会社が受け取るため、満期の時期をその従業員の退職の時期に合わせることで、満期保険金を退職金の原資とすることもできる。

【医療保険を活用した場合】

役員・従業員が入院した場合などに、その役員・従業員に給付金が支給される、基本的には掛け捨ての保険。保険料は全額が経費計上できる。

【留意点】

福利厚生とは、全従業員が利益を享受できることが原則だ。このため、対象者が経営者や幹部など一部の人に限定されるものは原則として福利厚生費として認められない。

ただし、年齢や勤続年数などで加入条件を設定し、それが合理的であれば認められるので、その旨を記載した福利厚生規定を用意しておいてほしい。

会社契約の生命保険を活用した福利厚生プランの例

	定期保険	養老保険	医療保険
契約者	法人	法人	法人
被保険者	役員・従業員	役員・従業員	役員・従業員
死亡保険金受取人	役員・従業員の遺族	役員・従業員の遺族	—
満期保険金受取人	—	法人	—
給付金受取人	—	—	役員・従業員

※当欄に記載の内容は、平成27年1月現在の税制・関係法令等に基づき税務の取扱等について記載しております。今後、税務の取扱等が変わる場合もございますので、記載の内容・数値等は将来にわたって保証されるものではありません。個別の税務取扱等については(顧問)税理士や所轄の国税局・税務署等にご確認ください。