

【研修会】

**生命保険を活用した
～役員退職金・事業承継～
～従業員の退職金準備・福利厚生の実充～**

民間保険のアドバイス

長い人生やビジネスシーンにおいて予想のできないトラブルに見舞われることがあります。その際に、社会保険では十分にカバーしきれない場合があります。事前に**民間保険**に加入することで経済的なリスクを軽減することができます。

リスクの例	社会保険	民間保険など
死亡したとき	国民年金・厚生年金	生命保険(死亡保険・所得補償保険など) 個人年金 DB DC 中退共 など
障害のとき		
老後のお金		
病気やけが	工作中	医療保険
	仕事以外	
介護となったとき	公的介護保険	介護保険
失業したとき	雇用保険	なし
火災や事故	なし	損害保険(火災・自動車・賠償責任など)
取引先の倒産	なし	経営セーフティ共済(中小企業基盤整備機構)

本日は、経営者のリスクや勇退退職金に備える保険について解説いたします。

生命保険を活用した
役員退職金・事業承継

役員報酬について

役員報酬を増やすと、所得税・住民税が増えるだけでなく、法人・役員双方の社会保険料が増加します。また、役員の年齢が年金受給世代の場合、一定額以上の役員報酬を受け取ると、年金が減額されたり支給停止となる場合があります。

役員報酬を増やすと	役員	法人
社会保険料	増額となる	
所得税(5~45%) 住民税(10%※東京都の場合)	増額	—
法人税(15~23.2%) 法人住民税(12.9%※東京23区の場合) 法人事業税(3.4~6.7%※東京23区の場合)	—	減額

年金受給世代の役員が一定額以上の役員報酬を受けている場合、役員報酬と年金との調整のしくみ(在職老齢年金制度)の対象となり、法定の計算式に基づき年金支給額が減額されます。

役員報酬について

そこで、役員報酬を増額せず、勇退時に退職金として受け取ったり、役員を対象とした「医療保険」・「介護保険」などを法人で契約することでメリットを享受することができます。

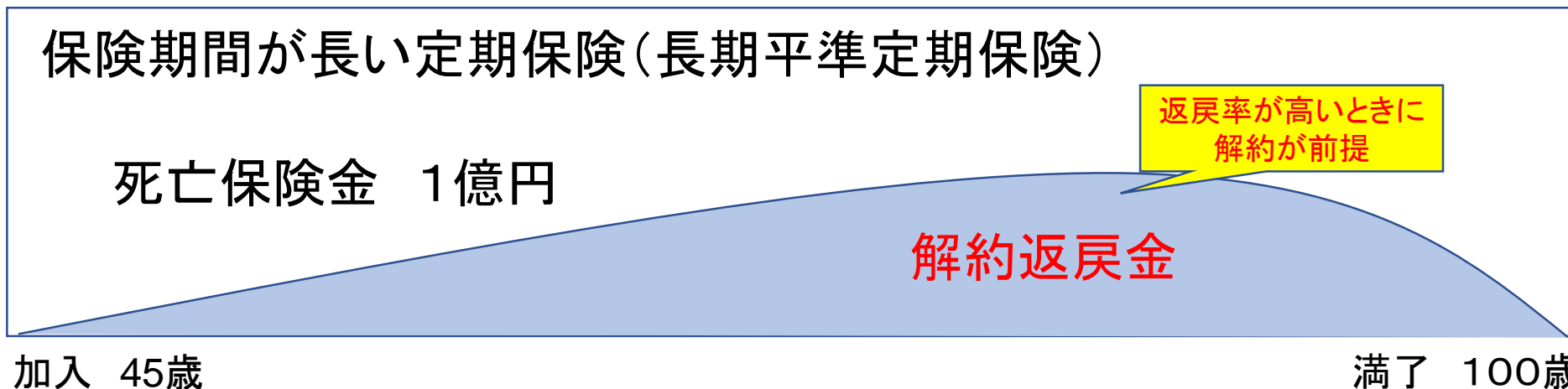
対策① 増額するのではなく、勇退時に退職金として受け取る
→退職所得控除のメリットがある

対策② 役員を対象とした 医療保険・介護保険を法人契約で加入
→保険料を損金(経費)にすることができる

役員報酬を増額せず、勇退退職金にすると			役員	法人
社会保険料			抑制できる	
所得税・住民税			抑制できる	—
法人税 (15~23.2%)	退職金 の財源	内部留保	—	損金にできない
		生命保険		損金に算入できる

生命保険で準備できること

経営者の保険は、経営に関する様々な資金を合理的に準備することができます。
 保険料の一定額を損金(経費)参入することができることもメリットとなります。



活用するもの	役員退職金		事業承継		企業の資産形成 緊急時の運転資金
	死亡時	勇退時	死亡時	勇退時	
死亡保険金	◎		◎		
解約返戻金		◎		◎	◎

役員退職金

おもに取締役や監査役であった役員が受ける退職金のことです。
通常の退職金規程にかかわらず「過去の勤務の対価」として受け取るものを指します。

役員退職金には、役職を降りて退職した後に受ける「勇退退職金」と、
在任中に死亡した後に遺族に対して支給される「死亡退職金」の2種類があります。

退職金	目的	受取人	生命保険の活用	税のメリット
勇退退職金	・老後の生活費	役員本人	・解約返戻金	退職所得控除
死亡退職金	・遺族の生活費 ・相続税対策	遺族	・生命保険金	法定相続人 × 500万円 非課税



役員退職金対策(勇退時)

退職金は通常の給与と比べて所得税法上で優遇されています。
 退職後の生活のための資金という位置づけから、税負担が軽くなるように配慮されています。
 退職所得控除は、勤続年数によって算定され、退職所得を一時金で受け取る場合は特に有利です。

役員退職金 税のメリット

○退職所得控除を受けられる

例：勤続35年の場合 $800\text{万円} + 70\text{万円} \times (35 - 20) = 1,850\text{万円}$

○課税対象額は、退職所得控除後の金額の $1/2$

○他の所得と通算しない分離課税である

勤続年数	退職所得控除額
20年以下	40万円 × 勤続年数 (最低は80万円)
20年超	800万円 + 70万円 × (勤続年数マイナス20年)

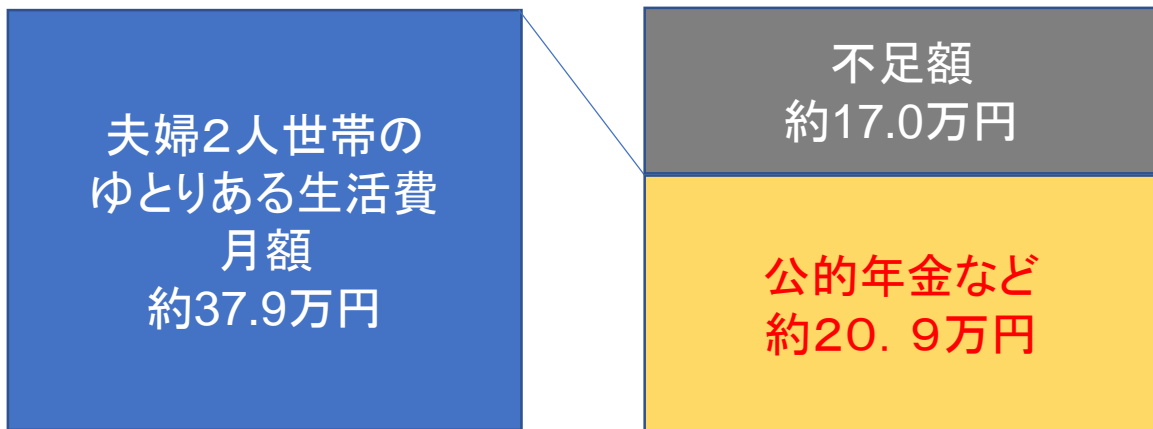
●退職所得と給与所得ではこんなに差が出てきます！

例) 勤続30年、4,000万円を退職金で受け取った場合と、給与で受け取った場合。



※税額は「所得税+住民税(所得割)」で計算しています。(上記税率使用)

※他の所得や所得控除については考慮していません。



ゆとりあるセカンドライフに
準備すべき資産

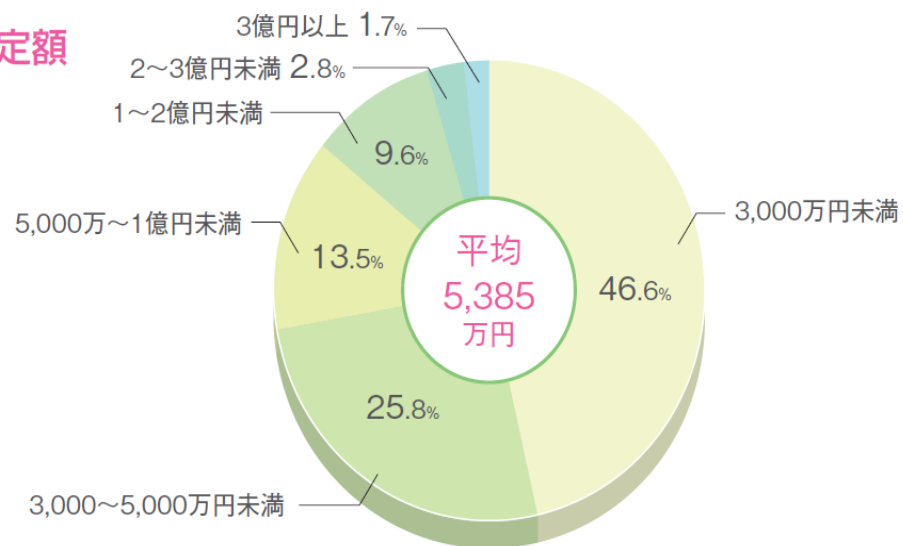
20年間で 約4,080万円
約17万円×12か月×20年

最低限の生活費は 約23.2万円

<生命保険文化センター「生活保障に関する調査」/2022(令和4)年度>

社長の退職慰労金予定額

社長の退職慰労金の予定額は、
平均で5,380万円となっています。



注:「わからない」を除いています。

出典:エフピー教育出版「令和4年 企業経営と生命保険に関する調査」

役員退職金（死亡時）

死亡退職金はご遺族の生活を守るだけでなく、相続税納税資金や相続財産の分割財源にも充てられます。
自社株は、遺産分割でもトラブルの原因となる場合があるため、事業承継とともに対策を講じる必要があります。

◆ 自社株相続でよくあるトラブル

① 遺産分割で揉める可能性がある

遺言が作成されていなかったり、適切に作成されていない場合
遺産分割の仕方について、相続人の間で争いになることがあります。

② 相続税や贈与税が高額になる

オーナー企業の株式は非上場であるため、時価額を定期的に調べないこともあります。
会社の業績が良いと、思いのほか株式の評価額が高くなり、相続税や贈与税の負担が大きくなってしまうという
問題があります。

③ 親族が遺留分を主張してくる

相続人が複数いる場合、遺言によって後継者を1人に決めて自社株を相続させたとしても、その他の相続人が
十分な遺産相続を受けられなかった場合、遺留分侵害額請求をしてくる可能性があります。
そのため、被相続人は、遺留分権利者に対して最低限遺留分相当の自社株以外の財産を配分できるよう考え
ておく必要があります。



死亡退職金の非課税枠

死亡退職金はみなし相続財産として課税対象

みなし相続財産とは亡くなったことがきっかけで受取る財産を言います。

死亡退職金が非課税になる範囲

死亡退職金は残された家族の生活保障が目的のお金のため非課税枠が設けられています。

非課税枠は、法定相続人数によって変わってきます。非課税枠の計算式は以下のとおりです。

【死亡退職金の非課税枠の計算式】

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{死亡退職金の} \\ \text{非課税枠} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{500万円} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{法定相続人の数} \\ \hline \end{array}$$


500万円に法定相続人数をかけた金額が非課税枠になります。

例えば、法定相続人が3人いる場合「500万円×3人」になりますから、1,500万円までが非課税枠です。

**死亡退職金は、個人で加入している保険とは別に
相続税の非課税枠が適用されます。**

弔慰金

役員在任中の死亡により支給される死亡退職金以外に、「弔慰金」というものがあります。

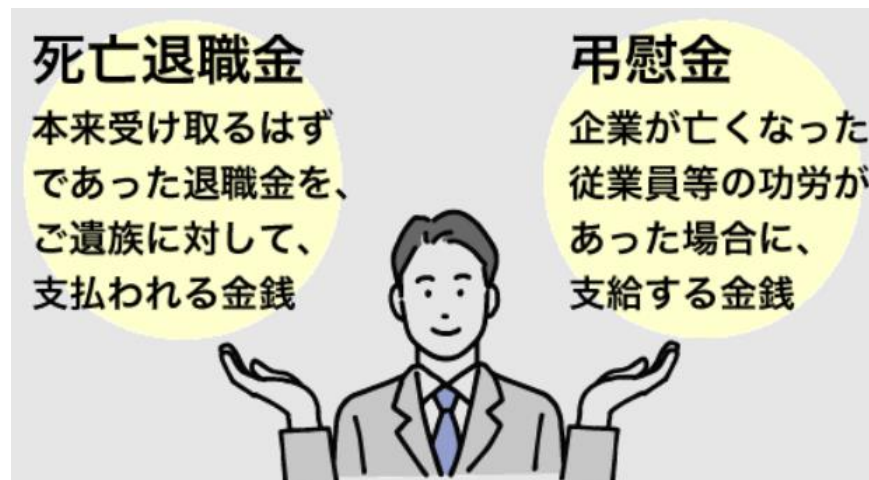
弔慰金は、故人に対する弔いと遺族の慰めという意味合いが強く、生存していれば受け取ることができた退職金に見合い、遺族の生活を支えることなどが目的です。

原則として弔慰金は非課税となりますが、高額な弔慰金を支給される場合などにおいて、非課税限度額を超えてしまうと課税対象となります。

また、非課税限度額は、死亡原因により異なります。

業務上の場合は死亡当時の「月額報酬×36ヶ月」

業務以外であれば死亡当時の「月額報酬×6ヶ月」が非課税限度額です。



「役員退職金」導入のポイント

○役員退職金規程を作成しておきましょう

支給額が適正である根拠として、役員退職金規程を作成しておいたほうがよいでしょう。
準備しないと、税務調査で「退職金が高くないのか」など指摘されるリスクがあります。

役員退職金の計算

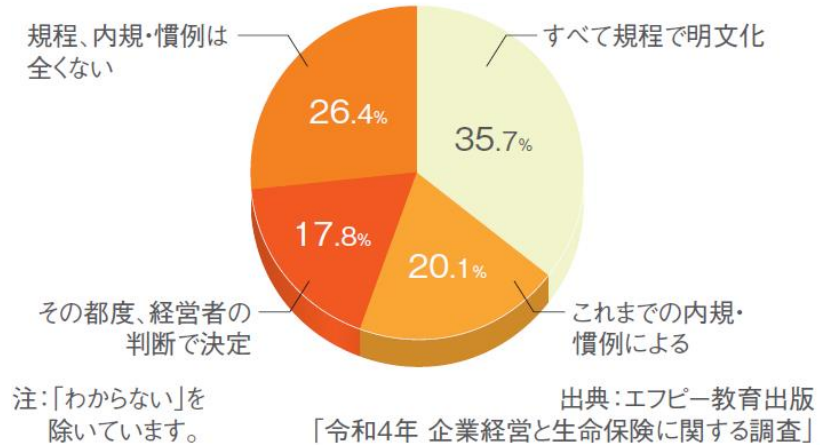
○功績倍率を用いた退職金の計算式

最終報酬月額 × 役員勤続年数 × 功績倍率

例 社長 最終報酬月額100万円 勤続年数 20年
100万円 × 20年 × 2.8 = 5,600万円

功績倍率のモデル

役位	社長	専務	常務	取締役
功績倍率	2.8	2.4	2.2	2.0



○計画的に資金を準備しましょう

何も準備をせずに役員退職金を支払うと、会社の資金繰りが悪化する恐れがあります。

役員退職金の支給手続き

退職しているという事実

会社の重要事項の決定や業務の遂行には関与することが出来ないということが原則です。形式上は退職したにもかかわらず退職後も会社に対して大きな影響力を与えているような場合には、実質は退職していないものとして**税務上、退職金としての支給が否認される可能性があります。**

※否認されると、退職所得控除が認められず給与所得の課税対象とされます。

株主総会(取締役会)

具体的な金額を決定し、それを支給するということを**株主総会**で決議する必要があります。

※条件付きで取締役会に一任することも可能です。議事録を残す必要があります。

法人税法上は役員退職金を損金算入する要件として、議事録の作成は求められていません。

一方、**会社法上では作成が求められていることから必須となります。**

事業承継対策

事業承継は、将来において勇退時に事業をどのように引き継ぐのかといった視点で考えがちです。しかし、経営者が突然の死亡により事業を急に引き継がなければならないこともあります。勇退時と合わせて、死亡時についても事前に備えることが大切です。

事業承継	選択肢	生命保険の活用
死亡時	<ul style="list-style-type: none">・事業を清算・事業を売却(M&A)・事業を継続 (運転資金・自社株の買取)	<ul style="list-style-type: none">・生命保険金
勇退時 (事業を継続)	<ul style="list-style-type: none">・後継者に売却・譲渡(贈与)・自社が買取	<ul style="list-style-type: none">・解約返戻金



事前に それぞれ必要な資金を計算

事業承継（経営者が死亡時）

経営者に万一のことがあったときや働けなくなったときに、取引先や債権者は、負債や運転資金の早期返済を迫ってくる可能性があります。

安定した事業活動のために、事業保障対策が必要です。

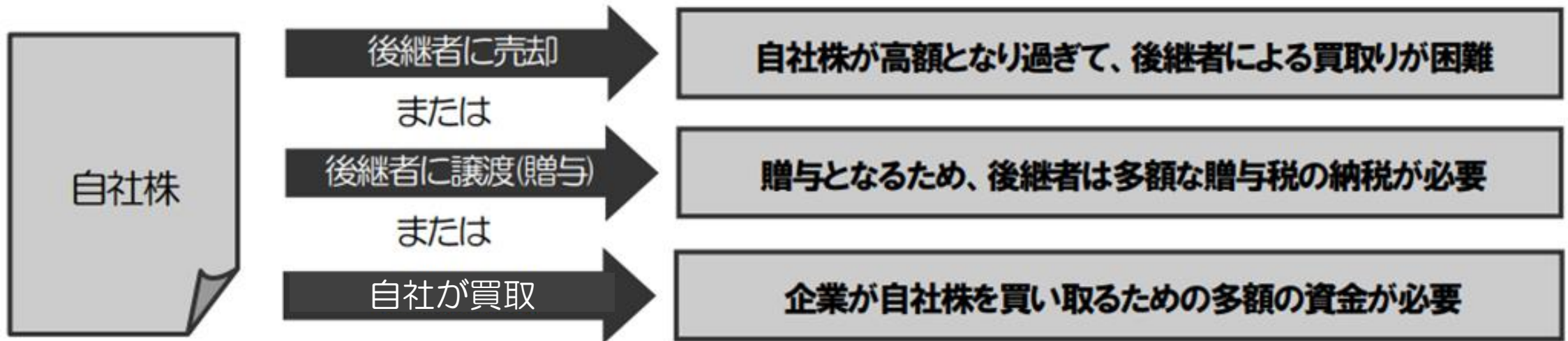
経営者が万一のときの必要保障額は？

事業を清算	資産を時価に評価して 支払うべき負債の不足分 を準備する必要がある	「保有している資産」－「支払うべき負債」 上記のマイナス分
事業を売却	高く売却するには、 借入金 を返済しておくことがベスト	「支払うべき負債」
事業を継続	取引先や金融機関からの取引条件変更等により資金繰りが悪化することを想定し 当面の 運転資金 の準備する必要がある	「運転資金」

事業承継対策

経営者の高齢化等により、企業の事業承継対策がクローズアップされています。

自社株を保有する経営者が事業を後継者に引き継ぐ際には売却・譲渡を行うケースが一般的です。その際に、企業が利益が多く出ている場合や多くの資産を保有している場合、自社株の株価が高くなるため、以下の問題が発生します。



こうした問題を回避するために、自社株の株価を引き下げたり、企業が自社株を買い取るための資金確保が求められます。

自社株の評価方法（概要）

原則、大会社には類似業種比準方式

小会社には純資産価額方式が適用されます。

純資産価額方式

会社が持つ純資産の額に注目して
自社株価を評価する方法です。

純資産の量に比例して、
相続税が高額になります。

貸借対照表

資産	負債
	資本 (純資産)



純資産を圧縮すると、
株価は下がります
例：役員退職金の支払い 等

類似業種比準価額方式

対象会社と事業内容が類似する
会社の株価を基にして
配当や利益、純資産などを評価する
方法です。

損益計算書

費用	収益
利益	

利益を圧縮すると、
株価は下がります
例：損金算入できる
生命保険の加入

生命保険を活用した事業承継対策

保険料の一定割合が損金(経費)算入できる生命保険に加入することで利益の圧縮を行うことができます。結果として、自社株の株価引下げに寄与する場合があります。

解約返戻金がある生命保険なら、勇退時の退職金の財源や自社による自社株の買取資金として返戻金を活用することもできます。

解約返戻金のある生命保険なら

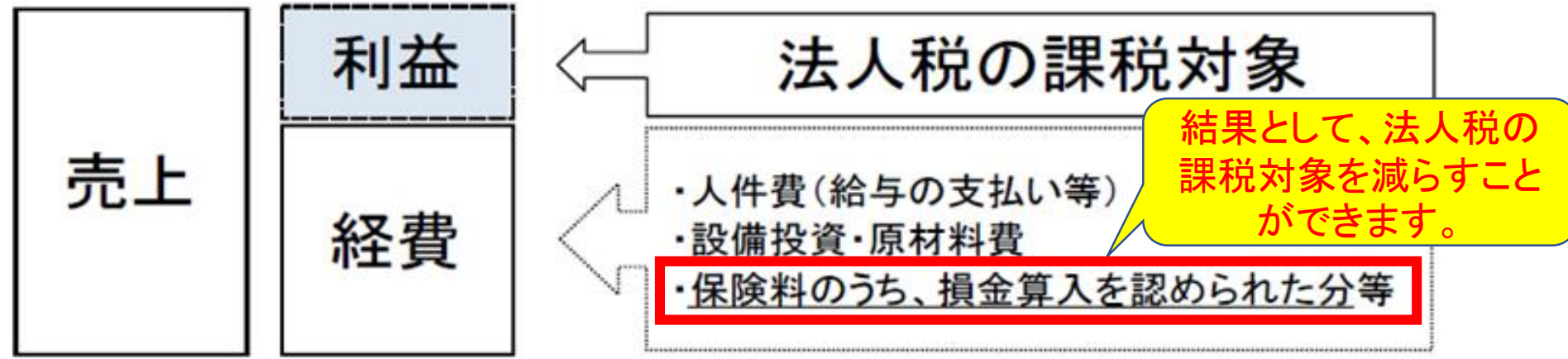
- 保険料 : 一定割合を損金(経費)算入できる→利益の圧縮(株価の引下げ)
- 解約返戻金 : 勇退時の退職金(会社の純資産の圧縮(株価の引下げ))
自社株の買取資金 に活用できる



**解約返戻金のある生命保険での資産形成は
勇退時の退職金・自社株買取にも活用できます**

法人向け保険の経理処理

法人が負担する生命保険料は、経理処理の対象となります。
商品の特性に応じて「損金算入」または「資産計上」に分類されます。
「損金算入」に分類された生命保険料は、経費に算入することができます。



個人で加入している生命保険

保険料の一定額が、生命保険料控除の対象となります。
対 象: 一般生命保険料、介護医療保険料、個人年金保険料
控除額: それぞれ最高で 所得税 40,000円 住民税 28,000円
3つの控除を合計し最高で 所得税 120,000円 住民税 70,000円
これにより、個人の所得税・住民税負担を軽減することができます。



個人で加入している生命保険を法人名義に変更することで、保障内容によっては、保険料の一定額を損金算入できます。

保険料の損金算入について

法人加入の定期保険の保険料の損金算入の割合は、最高解約返戻率によって異なります。

最高解約返戻率	損金算入の割合	
85%超	契約日から10年まで 契約日から11年後	$\text{支払保険料} \times \text{最高解約返戻率} \times 10\%$ $\text{支払保険料} \times \text{最高解約返戻率} \times 30\%$
70%超～85%以下	40%(資産計上 60%)	解約時 帳簿上 差額 85% 60% 25%
50%超～70%以下	60%(資産計上 40%)	解約時 帳簿上 差額 70% 40% 30%
	同一被保険者に対する年換算保険料相当額が 30万円以下の場合 100%(資産計上 0%)	解約時 帳簿上 差額 70% 0% 70%
50%以下	100%(資産計上 0%)	解約時 帳簿上 差額 50% 0% 50%



- 帳簿上の資産計上額よりも、解約返戻金額が多くなるケースがほとんどのため「**差額**」で会社の資産を形成することができます。
- 退職金の支払いや設備投資など、まとまった現金が必要な際に活用いただけます。

* 保険料経理処理の詳細については、最終頁をご参照ください。

生命保険を活用した財源の確保(プラン例)

【加入例:48歳 男性 役員1名加入 口座月払】

		プランA(資産性重視型)	プランB(資産性と保障バランス型)
最高返戻率		約85%(損金算入 保険料の40%)	約70%(損金算入 保険料の60%)
保障内容		災害死亡 (15年後 普通死亡)	死亡・高度障害・要介護3
保険金		18,000万円	9,000万円
保険料(月)		約165,000円	約197,000円
10年後	返戻金	約1,670万円(返戻率84.0%)	約1,630万円(返戻率68.8%)
	資産計上	約1,188万円	約 945万円
15年後	返戻金	約2,500万円(返戻率84.3%)	約2,350万円(返戻率66.2%)
	資産計上	約1,782万円	約1,418万円
主な 特長		<ul style="list-style-type: none"> ・返戻率が極めて高い ・保障は災害死亡に限定(15年間) ※災害以外で死亡の際は責任準備金相当額	<ul style="list-style-type: none"> ・保険料の60%が損金算入 ・死亡保障は災害に限定しない ・要介護3でも保険金を支払い
診査方法		簡易告知 (健康に不安のある方でも比較的加入しやすい)	通常告知 (健康診断書の提出または医師の診査が必要)

保険料は、将来必要と思われる退職金の金額をもとに計算します。

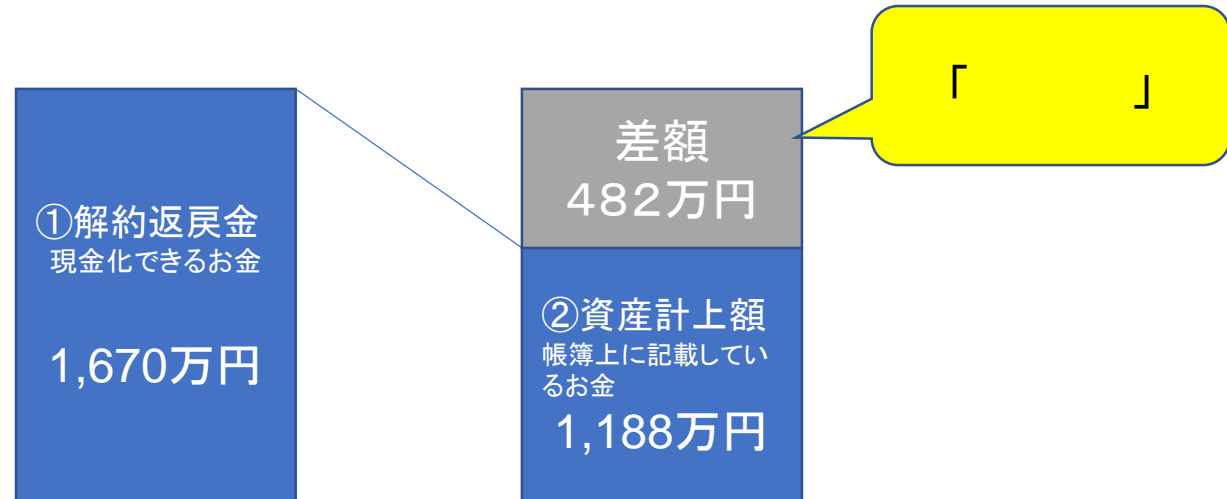
※保険金は、年齢・性別・加入内容によって異なります。

【事例(プランA)】

加入保険 災害死亡重点保障型定期保険
年間保険料 約198万円
最高解約返戻率 約85% (資産計上 60% 損金算入 40%)

10年後

支払保険料: 約1,980万円
解約返戻金: 約1,670万円・・・①
資産計上額: 約1,188万円・・・②
①－② : 482万円



- 生命保険に加入することで、現金に代わって内部留保することができます。
- 生命保険の解約返戻金は、予期せぬ赤字や現金の出費の際に活用することができます。

* 保険料経理処理の詳細については、最終頁をご参照ください。

まとめ

- 法人が支払う保険料は、一定金額が損金(経費)参入できます。
- 現役中に万一の場合、
保険金を原資として、死亡退職金を遺族に支払うことができます。
※ご遺族の方が受け取られた死亡退職金は相続税の課税対象になりますが、
個人の保険とは別に相続税の非課税枠(500万円×法定相続人の数)が適用されます。
- 勇退時に、解約返戻金を退職金の原資とすることができます。
- 退職金は、給与と比べて大きな税優遇が受けられます。

「解約返戻金のある生命保険」を法人加入することで
会社の資産形成や円滑な事業承継に有効です。

退職金を計画的に準備することは、経営者の老後の資産形成につながります。

お聞かせいただく情報について

○退職金額の希望はありますか

ある _____万円 なし

○保険料の損金(経費)算入について

- なるべく多く損金算入したい
- 一定額を損金算入したい
- 希望なし

○役員退職金規程について

- 準備済 準備を検討したい
- 不要

○事業承継について

- 対策している 対策していない

○個人で加入している生命保険・医療保険について

- 加入している(担当者 あり・なし)
- 加入していない

生命保険を活用した
従業員の退職金準備、福利厚生の実

従業員の退職金制度について

退職金制度の導入有無や支給要件、支給金額について法律上の定めはないため、退職金制度がなくても違法ではありません。退職金制度を設けるかどうかは、会社が独自で判断するものです。

しかし、実際には「従業員の福利厚生」や「長期勤続のインセンティブ」などを目的に、**多くの会社が退職金制度を導入**しています。

(企業規模別の退職金制度導入状況)

従業員数	退職金制度あり	退職金制度なし
全企業平均	80.5%	19.5%
1,000人以上	92.3%	7.7%
300～999人	91.8%	8.2%
300～999人	91.8%	8.2%
100～299人	84.9%	15.1%
30～99人	77.6%	22.4%

出典：厚生労働省「平成30年就労条件総合調査」を基にSBIマネープラザが作成

従業員の退職金の相場について

退職金は会社の規模や規定にもよりますが、基本的には勤続年数や給与額、会社都合か自主都合などの退職理由などによって計算されます。「在職時の会社への貢献度」と言い換えることもできるでしょう。

■ 退職金の相場（中小企業・大学卒の勤続年数別）

勤続年数	会社都合	自己都合
1年	約15万円	約9.5万円
3年	約34.6万円	約23.1万円
5年	約60.3万円	約42.3万円
10年	約148.3万円	約113.5万円
15年	約266万円	約214.9万円
20年	約425万円	約353.4万円
30年	約785.6万円	約705.9万円
定年	約1,118.9万円	—

財源の候補

退職金の財源として、現金・生命保険・中退共などの活用が候補としてあげられますが、メリットの多い**生命保険**をおすすめします。

	現金による 内部留保	生命保険の 活用	確定給付 企業年金	確定拠出 企業年金	中退共 (従業員)
積立不足のリスク	あり	なし	あり	なし	なし
給付条件の柔軟性	◎	◎	△	---	×
損金算入	×	○	◎	◎	◎
換金性	◎	○	×	×	---
万一の時の保障	×	◎	×	×	×
投資教育	不要	不要	不要	要	不要

役員は、中退共には原則加入できません。

生命保険を活用するメリット

- 保険料の一定額が損金算入できる
- 換金性: 急な運転資金が必要な際、解約返戻金の範囲内で「貸付」「一部解約」が可能
- 万一の場合に、保険金により死亡退職金などの準備が可能

従業員の退職金準備

生命保険を「**役員に限定**」して加入し、従業員の退職金準備に活用することもできます。
 生命保険に加入しない社員の退職金も、必要額に応じて役員が加入する生命保険を一部解約し現金化することで準備可能です。

	保険加入者	メリット	デメリット
案①	従業員 全員	解約返戻金を財源として退職金を準備できる 保険金を財源として死亡弔慰金を準備できる	健康状態により、加入できない従業員が発生する可能性がある 従業員の入社・退社の都度、加入・解約の手続きが発生する 死亡時に、従業員の家族とのやり取りが発生する(死亡診断書の手配等)
案②	役員のみ	個々の従業員とのやり取り不要 不意の運転資金が必要な際、一定範囲内で「貸付」を受けることができる 役員が万一の場合に、保険金が受け取れるため「運転資金」が準備できる	従業員が万一の場合に、保険金が受け取れない

福利厚生 of 生命保険

従業員の福利厚生として、弔慰金・見舞金制度を整備することで定着率の向上が見込まれます。その財源には、業務の内外を問わず支払われる生命保険が適しています。

【事例】

従業員 Aさん

- ・高所作業中に誤って足を踏み外し地面に落下、全身を強く打ち亡くなりました。
- ・遺族に対し労災保険からは遺族給付・遺族年金等が支給された。
- ・遺族は「会社のせいで主人は亡くなった」と、「安全配慮義務違反」で損害賠償請求の訴えを起こした。

生命保険に加入していれば「死亡保険金」は会社に支払われ、それをもとに「弔慰金」として遺族に支払うことができます。

この「会社に支払われる」というのがポイントで、遺族に対しては「会社の誠意」として支払うことができます。遺族の立場からすると「会社としては誠意を見せてくれた」とこととなり、後々の会社に対する不満を低減することが可能です。



民間保険の活用について

生命保険の特長（主に福利厚生 of 充実に活用）

死亡や障害等による経済的な損失を家族や企業においてカバーします。

- ・被保険者が、災害、病気により死亡した場合、生命保険で設定した定額の保険金が支払われるため、遺族の経済的な支援となります。
- ・業務上、業務外にかかわらず、ケガによる入院費用、身体障害に関する給付金が得られます。

損害保険の特長（主に賠償責任リスクへの備えに活用）

主に特定のリスクに対する直接的な損害を補償します。

- ・労災保険ではカバーされない部分について、休業補償、死亡一時金の上乗せなどの給付を受けられます。
- ・会社の責任を問われた場合に備え、会社を守るためにも必要です。



		業務災害補償保険	労働災害総合保険		総合福祉団体定期保険	
				労保連 労働災害保険		
保険会社		損害保険	損害保険		生命保険	
役員の加入	労災加入	○	○	○	○	
	労災未加入	○	×	×	○	
支払いの際の 労災の認定の要否	災害	不要	要	要	不要	
	疾病	要	要	要	不要	
業務外	けが	死亡	×	×	○	
		入院	×	×	○	
	疾病	死亡	×	×	×	○
		入院	×	×	×	×
使用者賠償責任		○	○	×	×	
保険料		完成工事高・賃金総額で計算			従業員の年齢・性別で 計算	
		危険を伴う建設・運送・製造業は こちらがおすすめ	労働保険事務組合に 委託している 企業のみ加入可能		左記以外は、 こちらが おすすめ	

無配当総合福祉団体定期保険（生命保険）

福利厚生規程に基づき、従業員の方に万一のことがあった場合、ご遺族の生活保障のための資金を手頃な保険料で準備することができる保険です。業務の内外を問わず、保険金が支払われますので、弔慰金・死亡退職金などの財源に最適です。

●主契約（遺族の生活保障）

弔慰金・死亡退職金などの規程に基づき、従業員さまが死亡・高度障害状態になられた場合に、死亡保険金または高度障害保険金をお支払いします。

●ヒューマン・ヴァリュー特約（企業の負担をカバー）

ヒューマン・ヴァリュー特約を付加することにより、従業員さまの死亡に伴い、代替雇用者の採用・育成等にかかわる諸費用の財源が確保できます。

●災害総合保障特約

業務の内外を問わず、ケガによる障害・入院給付に関する福利厚生規程に基づく支払金額を準備することができます。

労災の認定に関わらず
お受け取りいただけます

特長

- 1 . . . 手頃な保険料でご加入いただけます。
- 2 . . . 保険料は全額損金となり、配当金の経理処理が発生しません。
- 3 . . . 医師による診査は不要で、簡単な告知のみで加入が可能！
- 4 . . . 1年ごとの契約更新なので、福利厚生規程の改定に合わせて保障内容の見直しが可能！

従業員10名以上からご加入いただけます。

経営者が必要な備えについて 社会保険労務士の皆様がアドバイスできること

社会保険労務士の皆様が民間保険の知識を得ることで
顧問先の発展に向けた、**以下のアドバイスをおこなうことができます。**

○経営者が万一の場合の備え
万一の場合の急な事業承継
遺族の相続 生活費

○経営者が勇退時の準備
円滑な事業承継に向けた株価対策
勇退退職金の準備

○従業員が安心して働ける環境の整備
民間の保険(生保・損保)を活用した退職金準備、福利厚生制度のアドバイス
建設業・運送業など: 損保の活用(労災の上乗せ: 労働災害総合保険・業務災害総合保険)
危険を伴わない業種: 生保の活用(福利厚生 : 無配当総合福祉団体定期保険 など)



社会保険労務士代理店制度の開始について(ご案内)

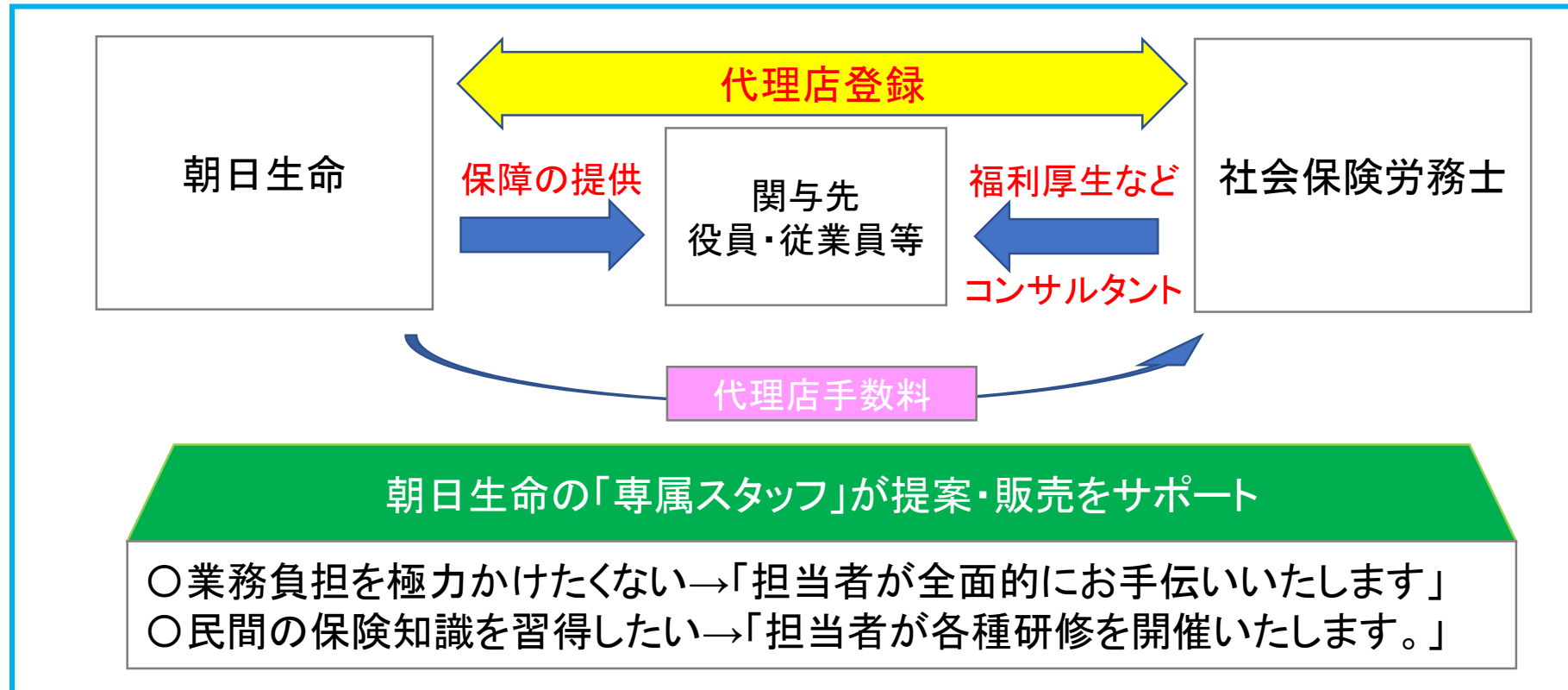
弊社では、2022年10月より「社会保険労務士代理店制度」を開始※することとなりました。

代理店にご登録いただくことで、関与先さまに対する生命保険を活用した「企業防衛と安定経営」・「従業員様の福利厚生充実」等に資する提案が可能となり、コンサルタント業務がより一層充実するものと確信いたします。

販売実績に応じて、所定の代理店手数料をお支払いいたします。

提案・販売については専属の代理店担当がサポートいたします。

※東京・千葉・埼玉・神奈川にて展開



民間保険は、社会保険を補完

社会保険に加えて、**民間保険**をうまく活用することで、様々なリスクに対して手厚く保障することができます。一方、民間保険は社会保険を補完するものなので過度に加入することは合理的とはいえません。

社会保険

加入対象となった場合、**強制加入**が原則の保険

- ・ 公的医療保険・労災保険
- ・ 公的年金・公的介護保険 等

最低限度の生活水準を保障

民間保険

自助努力として、**任意で加入**する保険

- ・ 医療保険・がん保険
- ・ 死亡保険・個人年金保険 等

さまざまなリスクを手厚く保障

民間保険を上手に活用することで、手厚い安心が準備できます。

民間保険のアドバイス

顧問先へのコンサルタント業務のなかで、社会保険では十分にカバーしきれないリスクに対して、**民間保険を活用したリスクへの備え**に関するアドバイスは、有益な情報提供となります。

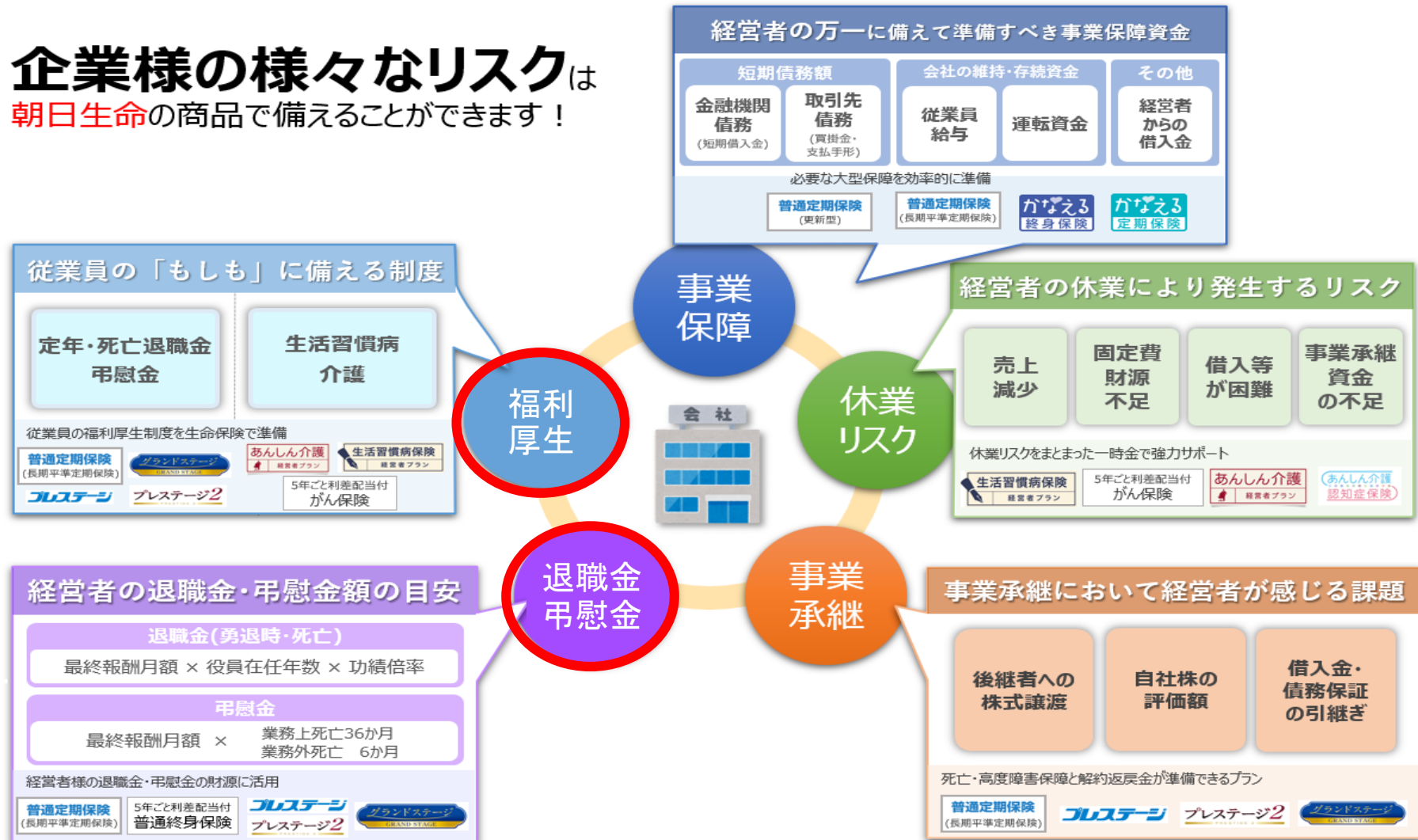
リスクの例	社会保険	民間保険など
死亡したとき	国民年金・厚生年金	生命保険(死亡保険・所得補償保険など)
障害のとき		個人年金
老後のお金		医療保険
病気やけが	工作中	労災保険
	仕事以外	健康保険
介護となったとき	公的介護保険	介護保険
失業したとき	雇用保険	なし
火災や事故	なし	損害保険(火災・自動車・賠償責任など)
取引先の倒産	なし	経営セーフティ共済(中小企業基盤整備機構)

法人さま向け商品について

弊社では、死亡保障・医療保障・退職金準備を目的とした保険、経営者の休業に伴うリスクに備えた保険など**各種取りそろえて**おります。

その中でも、**福利厚生**、**退職金・弔慰金**に備える商品はニーズが高いと思われます。

企業様の様々なリスクは
朝日生命の商品で備えることができます！



関与先さまへの提案のイメージ

関与先さまに対して、専門知識を活かした以下の提案が考えられます。

福利厚生のご提案

- ・関与先さまの弔慰金・見舞金規程の整備とともに保障の準備をご提案。
- ・生命保険なら、業務上・業務外を問わず保障します。



経営者(役員)向けのご提案

- ・役員昇格時(労災除外等の手続き時)に、**経営者の保障の必要性**をアドバイス
※特別加入ができない経営者は、民間の保険で保障を準備する必要があります
- ・役員退職金規程の整備とともに、計画的な準備のアドバイス
※退職金は、さまざまな優遇措置を受けられます。



従業員様(およびそのご家族)のご提案

- ・関与先の従業員さまに対し、社会保険の専門知識を活用した
「保険相談サービス」の開催
※年末調整の時期などにご案内いただきます。



顧問先の課題と生命保険の活用

顧問先様より以下の話題・ご相談があった際には、生命保険を活用することで課題を解決することができることをお伝えいただき、当社の担当者にお知らせください。

	テーマ	関連ワード	課題
経営者	企業経営	経営者が万一の場合	企業の信用力低下、運転資金の確保
		経営者が不在(病気やけが)の間の事業継続	法人の利益減少分の補てん、事業継続計画(BCP*Business Continuity Plan)の策定
	社長交代	役員退職金	税務調査で指摘を受ける場合がある
		事業承継	株価対策(純資産や利益の圧縮)
	役員報酬	社保等の負担増	役員報酬が多いと、年金受給停止の場合もある
	役員昇格	労災適用外	労災適用外の認識の低い役員が一定数存在
特別加入		労災の適用外の項目が存在	
従業員	退職金	中退共	懲戒解雇でも直接従業員に支払われる懸念
		企業型確定拠出年金	加入者が少数だとコスト負担が重荷・要投資教育
	労災の発生・懸念	弔慰金 お見舞金	急な支出に対して、財源の確保が必要
		労災上乗せ	業務外のケガ 疾病による死亡 が除外

生命保険を活用することで、課題を解決できるケースが多くあります

【事例①】福利厚生をきっかけに、総合福祉団体定期&医療保険を成約！

埼玉会所属の先生



＜お客さまの状況＞

◆顧問先(ゲーム開発など)

役員・従業員 12名

◆成約内容①【加入対象者: 役員・従業員(12名全員)】

商品名: 無配当総合福祉団体定期保険

死亡・高度障害: 200万円

ヒューマンバリュー特約: 200万円

ケガによる入院: 3,000円(日額)

保険料: 13,992円(月)

**代理店手数料
毎年 3.6万円**

◆成約内容②【加入対象者: 40歳以上の役員・従業員(4名)】

商品名: 医療保険&がん保険

入院日額: 5,000円(先進医療特約付) 入院サポート: 5万円

がん入院日額: 5,000円 がん治療給付金: 10万円

がん診断給付金: 100万円

保険料: 33,003円(月)

**代理店手数料
累計 48.4万円**

【成約までの経緯】

顧問先から、利益が出ているので従業員の福利厚生を検討したい。生命保険の取り扱いをしているのか？との問い合わせがあった。

そこで、代理店に登録しており民間保険の相談にも対応できることを伝え、朝日生命の代理店担当者とオンラインで3社面談を実施。

面談の際、検討している福利厚生についてヒアリングを行うと、万一の際にご遺族への保障(労災の上乗せなど)とあわせてがんの保障も含めた医療保険を準備したいとの要望を受けた。

そこで「総合福祉団体定期保険」と「医療保険(医療+がん)」をご案内したところ、充実した保障が準備できると成約となった。(総合福祉団体定期保険は全員加入。医療保険は、40歳以上の従業員が加入。)

また、今回の成約にあたり、福利厚生に関する規程の整備も行うこととなった。

【事例②】特別加入の相談から、役員の医療保険を成約！

東京会所属の先生

＜お客さまの状況＞

◆顧問先(非鉄金属卸売業)
経営者(社長)54歳(男性)

※特別加入未加入



代理店手数料
累計 68.0万円

◆成約内容

医療保険Ⅰ型	入院日額	10,000円
	通院日額	10,000円
	入院サポート	5万円
	先進医療特約	
がん保険Ⅰ型	入院日額	5,000円
	がん治療給付	10万円
生活習慣病保険	入院日額	2,000円
	7大疾病一時金	300万円

保険料: 38,290円(月)

【成約までの経緯】

雇用調整助成金の相談がきっかけで、2年ほど前から顧問になった法人。社長様から「最近、労働保険事務組合から『特別加入』を勧められたがどうしたらよいか？」との相談を受けた。

先代の社長が病気で急に亡くなった経験から、役員の保障についてはきちんと準備しておきたいとの意向あり。

労働者としての業務を行うことがほとんどない点、病気の保障も気にされている点から、民間の生命保険で備える方法を提案。

以前から飛び込みで保険の営業を受けたことはあったが、どの保険会社のどんな保険に入ればよいか分からずそのままになっていたとのこと。生命保険に興味をお持ちだったことから、提携先を紹介できると案内したところ、ぜひ話を聞いてみたいとのことのお申し出。

先生の事務所にて、朝日生命の代理店担当者を含めて面談。特別加入と民間保険の違いを丁寧に説明したところ、業務外や病気でも保障される民間の保険を大変気に入っていただいた。働けなくなった際の治療費を手厚く準備できる点、経費で処理できる点なども成約のポイントとなった。

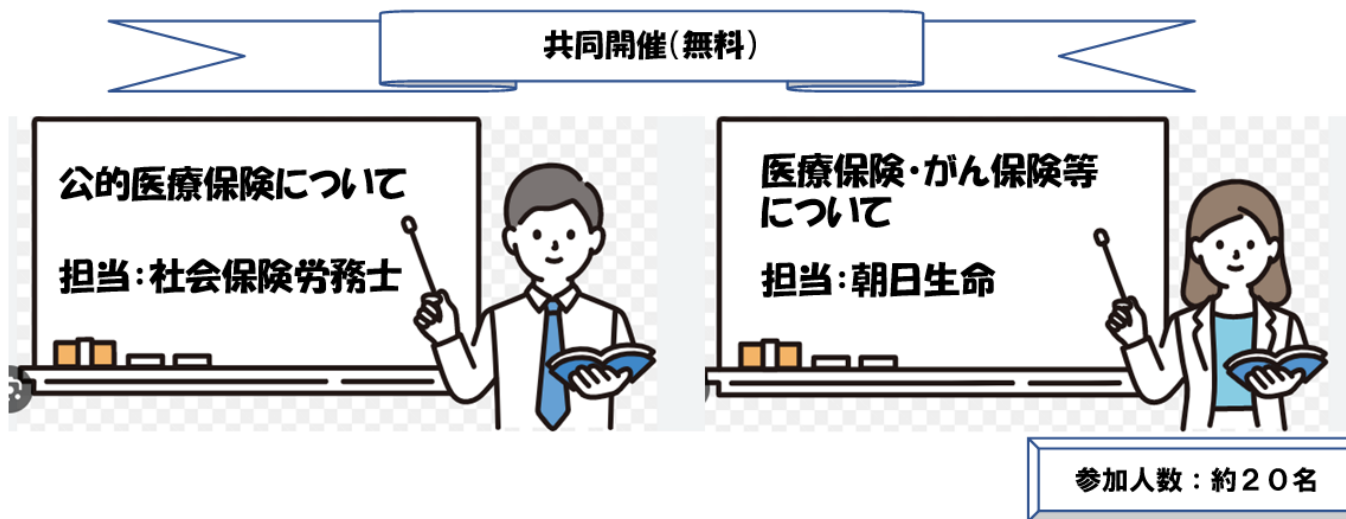
【事例③】 顧問先の従業員向けに、保険の勉強会を開催！

東京会所属の先生

＜お客さまの状況＞

◆顧問先(宗教法人【寺院】)

従業員の福利厚生として『弔慰金・見舞金規定』を作成。その財源として「無配当総合福祉団体定期保険」に加入いただいた顧問先



【開催の経緯】

代表の僧侶より、生命保険に加入している従業員が少ないとの話があった(年末調整時に、控除証明書を提出する従業員がほとんどいない)。

過去に病気で働けなくなった従業員がいたこともあり、とりわけ『がん』等の治療費が心配との相談を受ける。

そこで、Y先生は「従業員向けの勉強会を保険会社と共同で開催しては」との提案をおこなった。

すると、代表より「そのような機会を作ってもらえるのは大変ありがたい。早速、お願いしたい。」とお申し出。

勉強会は、従業員の勤務シフトに合わせて4回(2回×2日)に分けて開催。従業員のほぼ全員(約20名)が参加し、公的医療保険に加えて民間保険の必要性について理解を深めていただいた。

参加した従業員にも「保険のことを知るいい機会になった。何かあった時に相談できる人がいるのは心強い。」と好評だった。

Y先生からも、「顧問先へのサービス(コンサルタント業務)の一環としてよい機会になった。」と大変喜んでいただけた。

代理店にご登録いただくことで

社会保険労務士の皆様が「代理店」にご登録いただくことで、
以下の実現が図れます。

社会保険労務士先生には

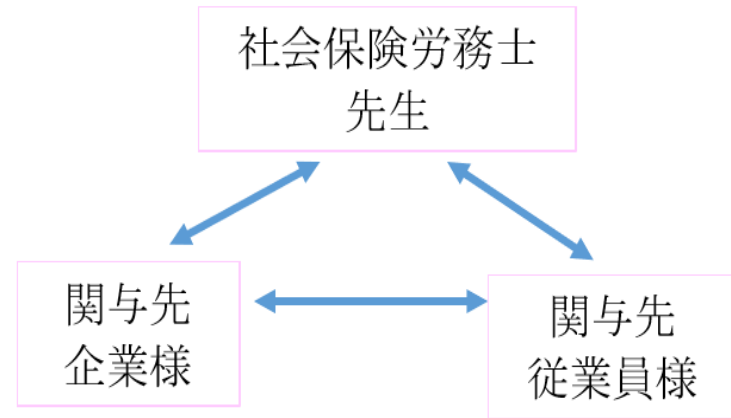
・コンサルティング業務の充実

関与先企業様には

・従業員の定着率向上

従業員様には

・安心して働ける環境の整備



『人を大切にする企業づくりの実現』につながります

よくあるご質問(代理店登録)

Q	代理店登録に必要な要件は
A	生命保険協会が主催する「一般課程試験」※に合格する必要があります。 希望の日時(土日祝日および年末年始休暇などを除く)に試験を受けていただきます。 ※試験前日までに登録前研修を履修いただきます。
Q	一般課程試験の合格点・試験時間は
A	合格点は70点以上です。試験時間は40分です。 指定された会場で、試験を受けていただきます。 ※受験料2,500円はご負担いただきます
Q	代理店登録料は必要ですか
A	当社への代理店登録料などは不要です。 金融庁への生命保険募集人登録に必要な登録免許税※はご負担いただきます。 ※15,000円
Q	販売ができなかった場合のペナルティ(違約金など)はありますか
A	ございません。
Q	損害保険(火災保険・自動車保険・賠償責任保険など)の提案もできますか
A	損害保険の提案はできません。弊社のグループ会社(※朝日保険サービス)より、 ご提案させていただくことは可能です。※募集手数料は発生しません

■**保険料の経理処理について<概要>** (契約者=法人、被保険者=役員・従業員、受取人=法人の場合)

保険料は返戻率の最高値に基づき以下のとおり経理処理します。

返戻率の最高値	資産計上期間	資産計上額割合	取崩期間
50%以下	保険料は全期間にわたり全額損金算入します。		
50%超70%以下	保険期間開始から4割相当の期間まで	支払保険料×0.4	保険期間の4分の3相当期間経過後から保険期間満了日まで
70%超85%以下		支払保険料×0.6	
85%超	保険期間開始から返戻率が最高値となる期間まで* (上記の期間経過後において、(当期の解約返戻金-前期の解約返戻金)/年間保険料>0.7となる期間がある場合はその期間まで) *期間が5年未満の場合、5年間(保険期間10年未満の場合、保険期間の2分の1期間)	●10年経過まで 年間保険料×返戻率の最高値×0.9 ●11年以後 年間保険料×返戻率の最高値×0.7	解約返戻金額が最高値となる期間経過後から保険期間満了日まで

※支払保険料を損金算入しても、保険金や解約返戻金等は益金に算入され、原則、課税される金額は同額となり、節税効果はありません。

■**税務の記載と取扱いについて**

当社作成の資料につきましては、法人税法・同法施行令・同法基本通達等に基づき、税務の基本的事項について一般的なご説明をしておりますので、個別のお取扱い等につきましては、所轄の国税局・税務署または顧問税理士に必ずご確認ください。

また、ご契約の締結の際に、割増保険料の払込み等契約内容の変更があった場合には変更後の契約内容、ご契約の締結後に、契約内容の変更があった場合には当該変更以後の保険期間については変更後の契約内容に基づいた経理処理となります。なお、当社作成資料は2022年2月現在の法人税法・同法施行令・同法基本通達等に基づいており、将来的に税制の変更等により経理処理が変わる場合があります。

まずは、お気軽にお問い合わせください。

TEL 03-4214-3193

E-mail sr-dairi@al.asahi-life.co.jp

 **朝日生命保険相互会社**

〒160-8570 東京都新宿区四谷1丁目6番1号

本社営業本部