



《会計・税務の知識》 従業員を守る保険

従業員の福利厚生として活用されている代表的な保険商品をご紹介します。従業員を保険に加入させる目的は、従業員や従業員の遺族への保障を用意し、働きやすい環境を整える事にあります。会社にとっても、保険を活用することで事業資金や、退職金の準備にも対応することが可能です。

1. 就業中のけがを保障する保険：

【傷害保険（損害保険）】

従業員のけがや事故による入院や死亡に対する保障。病気に関しては、就業中または私生活中に原因があるかの判定は困難ですが、特約を付加する事で、原因が就業または私生活に拠るかに関係なく保障がある保険会社も存在します。

原則全員加入の1年更新で、保険料は掛捨てなので、保険料の全額が損金に算入されます。業務内容や会社規模などによって保障範囲や保険料が異なる契約が可能です。

事故の際には、政府労災とは関係なく受け取れます。福利厚生という目的のほかに、従業員が就業できない事による、事業の損失補てんとしての活用方法もあります。

2. 従業員の死亡リスクをカバーする保険：

【総合福祉団体定期保険（生命保険）】

就業中か私生活中かに関係なく保障があります。こちら原則として全員加入が必要です。1年更新の掛捨て型定期保険で、保険料の全額が損金算入となります。

基本的には死亡保障のみですが、特約で入院保障も付加出来ます。一般的には従業員の遺族が死亡保険金の受取人となります。こちらの保険に関しては、原則として、死亡保険金を会社受取りにする事は出来ません。

従業員が居なくなる事に対する補てんという目的では、書面にて遺族受取分と会社受取分をあらかじめ明記しておく必要があります。



3. 従業員の死亡リスク等をカバーしつつ、従業員の退職金資金を準備する保険：

【養老保険（ハーフタックスプラン）】

〇〇歳満期の養老保険。原則として全員加入の契約で、保険料の1/2の損金算入が可能です。

満期まで対象となる従業員の死亡保障が確保できると同時に、満期には満期保険金が発生するので、該当の従業員の退職金に充てる事が出来ます。

死亡保険金は従業員の遺族とし、満期受取人は会社とする必要があります。また、死亡保障額は基本的に全従業員一定とする事が原則です。

【終身がん保険】

満期のない終身がん保険。現在は全額損金算入が認められていますが、今後の税制改正によって、損金に算入できなくなる可能性があります。

解約返戻金が高い商品が多く、節税も兼ねた退職金準備商品として注目されています。

保障内容は『ガン』なので、肝心の死亡保障に関しては幾分かしか用意できない商品が多い点は留意が必要です。

【増定期保険・長期定期保険等】

定期保険ですが、加入年齢や契約年数によって解約返戻金が高額になります。年齢や年数によって、保険料の1/2が損金になる場合や1/4しか損金にならない場合など税務上の取扱いが異なり、税務処理に関してはやや複雑です。同じ保険料で養老保険よりも高い保証金額となり、保障を重視する場合にはメリットがあります。

ただし、解約時期を見誤ると、解約返戻金がゼロになる場合がありますので注意が必要です。保険会社によっては、従業員の加入が出来ない商品もあります。

4. 結び

保険を利用した福利厚生制度は、従業員が安心して働ける環境を用意する事になり、人材の流出を防止し、優秀な新規人材を獲得する要素にもなり得ます。但し、保険加入の際には詳細なプランニングと管理体制が必要になりますので、注意が必要です。

(担当：池田大吾)