

【法人契約の医療保険を活用した役員見舞金についての判例】 ~ 平 14.6.13 裁決、裁決事例

法人において、特約を含む医療保険の入院給付金を活用した「見舞金支払い」の有用性についての質問がよく行われます。

条件として、一般の一部の役員（社長のみ等）の生命保険契約に付保された特約保険料については満期支払いの無い法人受取りの契約においては、その保険料は支払い保険料として損金処理しても良いことになっていますが、役員、従業員を被保険者とした契約で給付金が法人ではなく被保険者本人である場合は、原則役員、従業員の福利厚生費処理として全員加入が基本となっています。

この「福利厚生」としての入院給付金の本人受取り額の設定は「入院見舞金規定」などの内規で決定しておく必要があり無作為に契約するとその受取り保険金 = 会社の見舞金が過大であると判定され、役員従業員の給与や賞与と判定される可能性が高いといえます。

それでは、このケースや会社が入院給付金を受取った後、役員や従業員に「見舞金」として支払うケースにおいてどれだけの額が認められるかという問題に踏み込んでいくと「もう一つはっきりしない」という結果で、なかなか自信を持って勧め切れないというのが現状のようです。

そこで今回はこの問題に対して国税局の下した判例の一つを見ながら考えてみましょう。

（１）事案の概要

本件は、建築工事業を営む同族会社が、その取締役会長に支払った見舞金が同人に対する賞与等に該当するか否かを主な争点とする事案である。

（２）関係法令等

法人税法第 34 条《過大な役員報酬等の損金不算入》第 1 項は、役員に対して支給した報酬の額のうち不相当に高額な部分の金額は、損金の額に算入しない旨規定している。また、同法施行令第 69 条《過大な役員報酬の額》は、不相当に高額な部分の金額として、 役員の職務の内容、 その法人の収益及びその使用人に対する給与の支給の状況、 その法人と同種の事業を営む法人でその事業規模が類似するものの役員に対する報酬の支給の状況に照らして、相当な金額を超える部分の金額の合計額と、定款等で支給限度額が定められている場合において役員に対して支給した報酬の額の合計額がその支給限度額を超える場合におけるその超える部分の金額との、いずれか多い金額である旨規定している。

【解説】

要するに、このケースの場合いったん会社が受取った社長の入院給付金から「入院見舞金」として社長に支払った額が高すぎるのではないかという所轄税務署の判断が正しいかどうかを下した判例です。

社長に実際に支払った見舞金額は、その事業年度内で2回の入院に対して47日間の入院で78万円でした。

ところが、その法人では見舞金規定も整備されておらず、所轄の税務署の判断では、所轄の他の法人の「見舞金規定」の平均見舞金額が1回の入院に対して3万円が妥当であると、78万円 - (3万円 × 2回) = 72万円が社長に対する「役員賞与」であるということでした。

最終的には、「不服申し立て」により最終的には税務署の所管内法人の「見舞金規定」の平均とされる3万円/回の判断を下した根拠データ数が少なく5万円/回が妥当であろうと68万円分を福利厚生費としての経理処理ではなく社長に対する「役員賞与」として判断しなさい。という審判となったのです。

<このケースの問題点とポイント>

良かった点

「福利厚生」として役員従業員の全員加入を実施していた。

問題点

内規に「見舞金規定」を設けずに現実的には、社長を代表とする同族の見舞金の支払いしか実際には発生していなかった。

<この判例から学ぶこと>

福利厚生費として保険料を処理するについては、できれば相応の給付金金額を設定し全員加入で被保険者受取りにしておく必要がある。

一部役員だけの加入（特約も含む）についてはあくまで「会社の逸失利益」（収益の低下など）に対する保全として一旦給付金を会社が受取り、一部役員などに支給する場合については、「見舞金規定」を整備し他の従業員に対する見舞金制度をしっかりと確立しておくこと。（他の従業員の見舞金を必ず保険で担保する必要はない）

通常入院保険については1日の給付額で契約するが、税務署の判断（実際の見舞金規定でも多いパターン）が1回の入院であるので被保険者を受取人とする「福利厚生」目的の契約については、その給付日額を十分考慮して決定すること。

<結論>

単体の入院保険であっても、特約としての入院給付であっても原則的には一旦法人受取りにして、支払い金額（特に役員に対する）を顧問税理士とよく相談した上で取り決める必要があります。

ちなみにこのケースの場合1回の入院に対する見舞金額は社長で5万円程度

と判断しています。

自営業者のための老後の生活設計（２） （公的制度の活用）

（１）自営業者のための公的制度

付加年金

国民年金加入者のうち第１号被保険者と任意加入被保険者に限定（国民年金基金加入者は加入不可）されている本来の国民年金保険料の上乗せ制度。

年間給付上乗せ額：付加保険料支払った月数×200円

付加年金保険料：月額400円

国民年金基金

国民年金基金は、老齢基礎年金に上積みする自営業などの方々のための制度です。国民年金の付加年金を代行し、さらに上乗せの年金を支払うものです。

したがって、基金が支払う年金および遺族一時金については、国民年金の付加年金と同様の国庫負担があります。

掛け金は加入年齢や加入人数によって異なります。

国民年金基金の給付

老齢年金、遺族一時金

国民年金基金の加入形式による種類

確定給付型 - 地域型基金と職能型基金の２種類（どちらか１種類の加入）

確定拠出型 - 個人型確定拠出年金

給付形式による種類

終身年金と確定年金の２種類があり１口目は終身年金加入が義務付けられている。

国民年金基金の加入条件

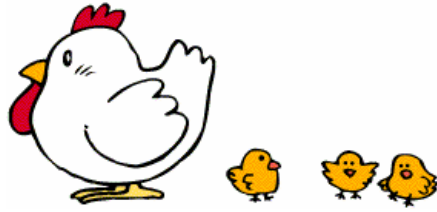
20歳以上60歳未満の自営業などの国民年金の第１号被保険者です。（国民年金の保険料を免除されている方や農業者年金の被保険者の方は加入できません）

国民年金基金の税制上の取扱い

掛金は、全額、社会保険料控除の対象となり、所得税や住民税が軽減されます。また受け取る年金には、公的年金等控除が適用されます。

掛け金の限度額

68,000円/月（確定拠出年金個人型の掛け金と合算した上限額）



小規模企業共済

「小規模企業共済制度」は、小規模企業の個人事業主または会社等の役員が事業を廃止した場合や役員を退職した場合など、第一線を退いた時の生活の安定、あるいは事業の再建などを図るために、小規模企業者の相互扶助の精神に基づき、自ら資金を拠出して行われる共済制度で、小規模企業者の福祉の増進と小規模企業の振興に寄与することを目的としています。この制度は、小規模企業共済法に基づき昭和40年に発足した制度で、いわば国がつくった「事業主の退職金制度」といえるものです。

加入資格

常時使用する従業員（注）が20人（商業とサービス業では5人）以下の個人事業主と会社の役員、一定規模以下の企業組合・協業組合の役員。

税法上のメリット

掛金は全額が「小規模企業共済等掛金控除」として、所得金額から控除されます。また、1年以内の前納掛金も同様に控除されます。また受け取り時は一括受け取りの場合は退職所得、年金形式の場合は公的年金等控除の対象となります。

共済金等の支払い

65歳以上で15年以上掛金を払っている共済契約者から請求があったとき（老齢給付）「一時払」、「分割払」又は「一時払と分割払の併用」（分割払の場合は死亡によるものを除く）のいずれか一つの方法により支払われます。（共済金の分割払を選択できる加入者は、共済金の支払額が300万円以上で、共済事由が生じた日に満60歳以上の方）また、分割共済金は、10年間または15年間にわたって年4回（2月、5月、8月、11月）支払われます。

解説

前回解説した国民年金以外に、このような自営業者のための公的制度が数多くあります。

直接的に事業保険に繋がらなくとも自営業者の方に役立つ知識を整理しアドバイスすることは、顧客自身やその家族に対する皆さんの信頼関係をアップさせ、既契約の継続や、新たな分野での商品提案に必ず繋がるものですからステップアップのためにもしっかりと知っておきましょう。