

## 「養老保険その他の福利厚生型の保険金額の格差」

### 1. 福利厚生型の生命保険の取り扱い

養老保険その他の生命保険に役員や従業員の福利厚生を目的として加入することがあります。

この場合、①加入資格の有無(例:入社3年以上の者を対象にするなど)、②役員と従業員の保険金額(例:役員は2,000万円、従業員は1,000万円)などに格差をつけることがあります。もちろん、これらの格差を設けること自体は問題ありませんが、これが職種・年齢・勤続年数などに応ずる合理的基準による普遍的な格差であることが必要です。

これが満たされない場合、保険料の全部または一部が役員や社員に対する給与として源泉所得税の対象になってしまう税務上の問題が発生するのです。

### 2. 格差は何倍までならば問題ないのか?

ここでよく問題になるのが、役員と従業員の保険金額の格差は何倍までならば税務上、福利厚生費として認められるのか?ということ。これが乖離しすぎていると、上記のとおり、給与として課税されてしまう問題が発生します。この格差は「何倍までならば認められる」と記載されている通達などはないため、明確には回答できません。

ただし、過去に争われた事例があるので、みていきましょう。国税不服審判所の裁決(平成27年6月19日)です。これは医療法人における事例ですが、保険金額は「理事長、理事長の妻(理事):5,000万円」、「従業員:600万円」となっていました。単純に割り算をすると、8倍超です。この格差につき、納税者は「理事長と妻は病院の経営に生涯、責任がある」、「他の業務と並行しながら、役員として病院の経営に関与している」、「医療法人の借入金の保証人になっている」ということを根拠に「問題ない」と主張しました。

しかし、国税不服審判所は「理事長と妻は他の従業員とは質的に異なる重い責任を負っている」とは認めながらも、「納税者が主張する事情は給与等に大きな格差を設けることの根拠にはなり得るが、死亡保険金に大きな格差を設けることの合理的な根拠にはならない」と判断したのです。結果、理事長と妻を被保険者とする年払保険料の2分の1が給与と認定されました。だから、「役員は重大な責任の下、経営にあたっている」というのは保険金額に大きな格差を設ける理由にならないのです。

ちなみに、年払保険料が役員に対する給与とされた場合でも役員賞与として損金不算入にはならず、給与として課税された保険料は毎月の役員報酬と同じ取り扱いになります。これは国税庁のホームページにも明記されています。ただし、源泉所得税は賞与として源泉されます。ここは法人税と所得税の違いとなるのです。

### 3. 実際に何倍にすればいいのか?

過去の他の事例でも、7倍の格差が税務調査で強く指摘されたものがありますので、大きく乖離することは危険でしょう。一般的には「5倍まで」と言われていますが、これも明確に書かれた通達などが存在する訳ではありません。そのため、「何倍までなら認められる」とは明確には言えませんが、一応の基準として「5倍以内」とは考えておくべきでしょう。

同族会社の場合は「同族役員の保険金額をなるべく高くしたい」という意向が働くこともあります。しかし、そこは乖離し過ぎると、同族役員を被保険者とする生命保険料の全部または一部が給与となってしまうのです。大きな格差をつけることはリスクがあるので、ご注意頂ければと思います。

## 2025年2月～お仕事備忘録～

新しい年度が始まるにあたり、年に1回しか行わない業務が多くなる時期です。入社式や事業方針の発表会などのイベントも集中します。準備は早めに取りかかりましょう。

### 確定申告の税額の延納の届出

令和6年分の所得税等の確定申告については、2025年3月17日まで(振替納税の場合は同年4月23日)に納付すべき税額の2分の1以上を納付すれば、残りの税額の納付を同年6月2日まで延長することができます。延納期間中は一定の割合で利子税がかかります。贈与税についても、納期限までに金銭による一時納付が困難で、一定の要件を満たす場合には、5年以内の年賦による延納ができます。延納期間中は利子税がかかります。

### 個人の青色申告の承認申請

個人の青色申告の承認申請は、原則として青色申告をしようとする年の3月15日まで(2025年は3月17日まで)に提出します。ただし、1月16日以降に新規業務を開始する場合は、業務開始日から2ヶ月以内の申請となります。

### 所得税の更正の請求

確定申告をし、その申告期限後に計算の誤り等によって当初の申告税額が過大であった場合については、原則、法定申告期限から5年以内に限り、誤った申告額の訂正を求める更正の請求ができます。

### 新年度の36協定の締結と届出

従業員に法定労働時間を超えて労働させたり、休日労働をさせるためには、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出なければなりません。年度単位で締結している企業も多くあるので、4月を起算としているところでは、忘れずに協定の締結と届出を行いましょ。なお、36協定の届出は電子申請で行うこともできます。

### 1年単位の変形労働時間制に関する労使協定の作成

年度単位など4月始まりで変形労働時間制を採用している企業では、労使協定や年間カレンダーの作成を忘れずに行いましょう。

### 退職金の支払い

年度末は退職者が多くなる時期です。退職金を支払う際、所得税を源泉徴収して、原則翌月10日までに納めることになっています。退職金には、税負担を軽くする退職所得控除がありますが、源泉徴収時にこの控除を受けるには「退職所得の受給に関する申告書」の提出が必要です。

## 事務所紹介

Blog と Facebook で事務所の様子や  
職員の日常を紹介しています！  
どうぞご覧下さい。

Facebook



HP



Instagram



# HAPPY BIRTHDAY

\*2月3日(月)

2月生まれの方を事務所全員で祝いました。  
所長よりプレゼントの贈呈がありました。



プロ経営者通信 お問い合わせはこちらへ

ご意見・ご要望等ございましたら、お手数おかけしますがお電話またはメールにてご連絡をお願い致します。

電話：097-529-5757 (総務通信担当者宛) メール：soumu@ideasoken.jp