

養老保険 活用編(ある社長さんの喜び)

●ある中小企業の社長さんと税理士の会話です。

社長：会社を起こして5年。やっと経営も安定して、ここ数年は右肩上がりが見込まれるので、ひとつ生命保険の購入も考えてみたいと思うんだが。

税理士：社長はすでに、万が一の死亡保障に備えて定期保険にご加入ですが、そういうことであれば会社の資金を使って損金になる定期保険の増額を検討してきます。その際、同時に養老保険の加入もご提案したいと思います。

社長：でも確か、養老保険は金融資産の性格が強く貯蓄性が高いので、経費にはならないと言っていましたよね？

税理士：そのとおりです。経費ではなく、資産として計上することが原則です。ただし、福利厚生を目的として、全社員を養老保険に加入させた場合には、支払い保険料の半額を経費として処理することが、特例として認められています。

社長：それは簡単に言うと、100万円貯金するんだけど、50万円は経費で処理していいということですか？

税理士：大雑把に言えば、そういうことになりますね。それでも半分は計上するわけですから、逆にある程度経常的に利益が出ている会社の特権とも言えますね。

社長：つまり、会社の財務体質が強化されて、しかも従業員に福利厚生としての安心感を与えられるのだから、一石二鳥ですね。必要な予算を取りますから、すぐ生命保険のレディに連絡し、設計書を作成してください。



従業員全員が加入すると、その保険料の半分が経費扱いになるのです。