



東京税理士会データ通信協同組合情報事業資料 医院の従業員を被保険者とする養老保険等の保険料

～ 福利厚生費とは認められないとした事例 ～

今回は、眼科医院及び歯科医院が雇用する各従業員を被保険者とする養老保険等の保険料が福利厚生費に該当するか否かを争点とする広島地裁判決をご紹介します。（平成27年7月29日広島地裁・棄却・控訴 Z888-2033）。なお、広島高裁（平成28年4月20日判決・TAINS未収録）においても、控訴人の請求は棄却され確定しています。

∞

∞

∞

∞

< 事案の概要 >

原告Aは、a町○丁目○番地において眼科医院を経営し、原告Bは、同所において歯科医院を経営しています。原告Aは、生命保険会社との間で、各従業員を被保険者とする年金支払型特殊養老保険契約及びがん保険契約を締結し、保険料を支払いました。本件は、原告A及び原告Bが、積立部分を除く保険料を人件費割合で按分した額を、それぞれ福利厚生費として必要経費に算入して申告したところ、広島東税務署長が、これらを必要経費として認めず各更正処分をした事案です。

< 広島地裁の判断 >

広島地裁は、次のように判示して原告らの請求を棄却しました。

- 1 認定事実によると、①養老保険契約の満期保険金及びがん保険契約の保険金及び給付金の受取人が従業員ではなく原告Aであり、原告Aが受領した金員を従業員に支払うという制度が存在しないこと、②がん保険契約に加入していない従業員に対し、代替手段が整備されていないこと、③本件医院は、保険金額を退職金規程に基づく退職金支給予定額の範囲内としたり、保険期間を被保険者の定年と合わせたりするなどの、従業員の福利厚生プランを設計する際の注意点として養老保険のパンフレットに記載されている事項を遵守していないこと、④保険契約の解約返戻金又は満期返戻金は、退職金規程に基づく支給予定の退職金の額を超え、1.9倍以上となっていることが認められる。
- 2 ⑤原告Aは、保険契約を締結するに際し、保険会社に対して退職金又は弔慰金に関する基準の整備に努めるという内容の書面を差し入れているが、その内容を履行していないこと、⑥従業員の中で満期保険金の額が異なる者がいるところ、福利厚生の内容に差異を設ける合理的な理由は認められないこと、⑦従業員への退職金の支給に際し、保険契約が解約されていないばかりか、当該従業員の退職後も当該従業員を被保険者とする保険契約が継続されていることといった事情がある。
- 3 上記1及び2の事情は、原告Aにおいて、保険契約が従業員の福利厚生のためといえるだけの必要な整備をとっておらず、かつ、現実にも、福利厚生のために利用していないことを明らかにしているものといわざるをえない。したがって、その他、原告ら主張の事実や、福利厚生目的であったとの供述（原告A）の存在を考慮しても、本件各保険契約が福利厚生目的とは認められない。
- 4 仮に、養老保険契約に係る保険料のうち、従業員の福利厚生に資する一部について福利厚生目的が否定できないとした場合であっても、養老保険契約は、上記の各事実を前提とすると、実質的に自己資金を留保し、保険料を必要経費に算入しつつ、多額の解約返戻金等を見込んで締結されたものといえるのであって、必要経費の要素とそれ以外の経費（家事費）の要素が混在しているといえるべきであり、家事関連費に当たるといえることができる。そして、家事関連費となる養老保険契約の保険料のうち、福利厚生目的である部分を明らかに区分することは不可能である。

……………（税法データベース編集室 市野瀬 音子）

◇以上の判決について詳細（全文・A4判15頁）が必要な方は、送料実費とも2,000円（税抜）で頒布しますので下記あてご一報ください。

JUSTAX 第282号(平成29年1月10日号)/編集・発行 東京税理士会データ通信協同組合・広報部
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷5-10-9 更生保護会館/TEL(03)3350-6300 FAX (03)3350-4628