

会社役員賠償責任保険 (D&O保険) の税務

近年、不適切な会計処理、大規模な事故、個人情報漏洩や長時間労働などに起因して、会社の取締役や監査役が株主や第三者から高額な損害賠償責任を追及されるケースが少なくありません。このため、こうした事態に備えるための保険が普及しつつありますので、その税務について解説します。

■会社役員賠償責任保険 (D&O保険) とは

D&O保険 (Directors and Officers Liability Insurance) とは、会社の役員がその業務を遂行するにあたり、過失により会社 (株主) や第三者に経済的損失などを与えたとして損害賠償請求を受けた場合に、役員が個人として負担することになる法律 (会社法) 上の損害賠償金および争訟費用 (弁護士費用など) を保険金として受け取る保険です。

近年では、大企業のみならず中小企業においても役員個人が損害賠償責任を追及されるケースも少なくないことから、こうした保険のニーズが高まっています。

■保険料の負担者

会社役員個人の過失による損害賠償請求訴訟のうち、株主から提起される株主代表訴訟については、賠償の対象となるものが株主個人の損害ではなく会社に生じた損害であることから、この保険料を会社が負担することについて、会社法上、利益相反行為になるとの見解が主流でした。

このため、株主代表訴訟の敗訴を担保する保険料については会社法上の問題に配慮し、これを会社が負担した場合には、会社から役員に対して経済的利益的の供与があったものとして給与として課税の対象とされてきました。また、D&O保険の保険契約においても、株主代表訴訟で役員が敗訴した場合を担保する部分を免責し、別途、当該部分を保険対象に含める旨の特約を付帯し、当該特約の保険料を役員個人が負担する等の形態で販売されてきました。

こうした中、コーポレート・ガバナンス・システムの在り方に関する研究会 (経済産業省) が取りまとめた報告書「コーポレート・ガバナンスの実践～企業価値向上に向けたインセンティブと改革～」(平成27年7月24日公表) においては、会社が利益相反の問題を解消するた

めの次の手続を行えば、会社が株主代表訴訟で敗訴時を担保する保険料を会社法上適法に負担することができるとの解釈が示されました。

①取締役会の承認

②社外取締役が過半数の構成員である任意の委員会の同意又は社外取締役全員の同意

これを受けて、経済産業省が国税庁に、株主代表訴訟の敗訴を免責としないD&O保険の課税関係について照会し、平成28年2月24日に、次の通り回答しています。

- (1) D&O保険の保険料を会社が上記①及び②の手続きを行うことにより会社法上適法に負担した場合には、役員に対する経済的利益的の供与は無いと考えられることから、役員個人に対する給与課税を行う必要は無い。
- (2) 上記(1)以外のD&O保険の保険料を会社が負担した場合には、従前の取扱いのとおり、役員に対する経済的利益的の供与があったと考えられることから、役員個人に対する給与課税を行う必要がある。

■課税関係のまとめ

これらをまとめると、会社がD&O保険の保険料を負担した場合の課税関係は以下の通りとなります。

訴訟の形態		第三者訴訟		株主代表訴訟	
契約者		会社			
被保険者		全ての役員			
保険金受取人		訴訟提起された役員			
訴訟の帰結		役員勝訴	役員敗訴	役員勝訴	役員敗訴
保険金		争訟費用	損害賠償金 争訟費用	争訟費用	損害賠償金 争訟費用
課税関係	従前の D&O保険	給与課税なし			給与課税
	新たな D&O保険 (取締役会・社 外取締役等の 同意あり)	給与課税なし			

(鶴巻博行公認会計士・税理士事務所)

「傷病手当金」について

1. 傷病手当金について

傷病手当金は、病気休業中に被保険者とその家族の生活を保障するために設けられた制度で、健康保険の被保険者が病気やケガのために会社を休み、会社から十分な報酬が受けられない場合に支給されます。本稿では、一般の企業が多く加入している「協会けんぽ」の傷病手当金を紹介いたします。

2. 支給される条件

- (1) 業務外の事由による病気やケガの療養のため、働くことができないこと。(労務不能)^{*1}
- (2) 連続する3日間（待機期間）を含み4日以上仕事を休んでいること。^{*2}

【例1】

1日	2日	3日	4日	5日
休	休	出	休	休

～待機未完成

【例2】

1日	2日	3日	4日	5日
休	休	休	出	休

～待機完成
5日から支給

- (3) 休業した期間について給与の支払いが無いこと。
- ※1 医師等の証明が必要です。
- ※2 同一傷病についての待機は1回完成すればよく、必ずしも労務不能の日が、継続する必要はありません。

3. 支給額

1日あたりの金額

$$\left(\text{支給開始日}^{\ast}\text{以前の継続した12ヶ月間の各月の標準報酬月額を平均した額} \right) \div 30 \text{日} \times \frac{2}{3}$$

- ※ 支給開始日とは、一番最初に給付金が支給された日のことです。

4. 支給期間

傷病手当金が支給される期間は、支給開始した日から最長1年6ヶ月です。これは1年6ヶ月分支給されるということではなく、1年6ヶ月の間に復帰した期間があり、その後再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合でも、復帰期間も1年6ヶ月に算入されます。支給開始後1年6ヶ月を超えた場合は、仕事に就くことができない場合であっても、傷病手当金は支給されません。

5. 退職後の継続給付

資格喪失日の前日（退職日等）まで被保険者期間が継続して1年以上あり、被保険者資格喪失日の前日に、現に傷病手当金を受けているか、受けられる状態であれば、資格喪失後も引き続き支給を受けることができます。ただし、一旦仕事に就くことができる状態になった場合、その後、更に仕事に就くことができない状態になっても、傷病手当金は支給されません。

6. インフルエンザは該当？

- Q インフルエンザで1週間ほど会社を休みました。傷病手当金の対象になるのでしょうか？
- A 健康保険の被保険者であって、支給される条件を満たしていれば、傷病手当金の対象になります。また、インフルエンザの場合、今年感染したインフルエンザと、来年感染するインフルエンザは、「別の傷病」として取り扱うことになります。

7. 申請について

傷病手当金は、従業員（被保険者）、会社、医師の三者が同じ用紙に記入して申請しなければなりません。従業員は、早い入金を期待しているはずですので、出来るだけ早めに手続きを進められるように心掛けて下さい。

（特定社会保険労務士（土浦支部）小林基伸）