

週刊WEB

企業 経営

MAGA
ZINE

Vol.774 2022.5.24

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2022年5月19日号

2022・2023年度経済見通し (22年5月)

経済・金融フラッシュ 2022年5月19日号

貿易統計(22年4月)

～ロックダウンの影響で中国向けの輸出が急減

経営TOPICS

統計調査資料

機械受注統計調査報告

(令和4年3月実績および令和4年4～6月見通し)

経営情報レポート

中小企業の採用力を強化する! 通年採用とリファラル採用のポイント

経営データベース

ジャンル:その他経営関連 > サブジャンル:保険活用

生命保険を使った節税対策 養老保険の有効活用方法

ネット
 ジャーナル

2022・2023年度経済見通し (22年5月)

ニッセイ基礎研究所

<実質成長率：2022年度2.0%、2023年度1.7%を予想>

1 2022年1-3月期の実質GDPは、まん延防止等重点措置に伴う民間消費の低迷や外需の悪化から、前期比年率▲1.0%と2四半期ぶりのマイナス成長となった。

実質GDP成長率の推移(年度)



(資料) 内閣府経済社会総合研究所「四半期別GDP速報」以下同

2 実質GDP成長率は2022年度が2.0%、2023年度が1.7%と予想する。

2022年4-6月期は、対面型サービスを中心に民間消費が高い伸びとなることから、前期比年率4.1%のプラス成長となり、実質GDPはコロナ前(2019年10-12月期)の水準を回復するだろう。

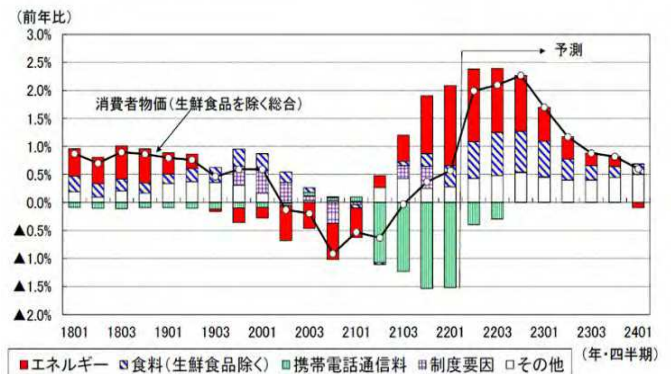
3 ただし、資源価格の一段の高騰、ウクライナ情勢の深刻化、米国の金融引き締め、中国のゼロコロナ政策、ロシアからのエネルギー供給途絶に伴う電力不足、など下振れリスクは大きい。また、新型コロナウイルスの感染拡大時にこれまでと同様に行動制限の強化を繰り返せば、消費の持続的な回復は実現しないだろう。

実質GDPが元の水準に戻る時期



4 消費者物価上昇率(生鮮食品を除く総合)は、2022年度が同2.0%、2023年度が同0.9%と予想する。物価高対策の影響もありエネルギー価格の伸びは頭打ちとなるが、食料品や日用品で価格転嫁の動きが広がり、2022年中は2%程度の伸びが続く。しかし、原材料価格上昇の影響が一巡する2023年度にはゼロ%台後半まで伸びが鈍化するだろう。

消費者物価(生鮮食品を除く総合)の予測



(注) 制度要因は、消費税、教育無償化、GoTo トラベル事業
 (資料) 総務省統計局「消費者物価指数」
 2004 までは 2015 年基準、2101 以降は 2020 年基準

「Weeklyエコノミスト・レター」の全文は、
 当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
 よりご確認ください。

貿易統計（22年4月） ～ロックダウンの影響で中国向けの輸出が急減

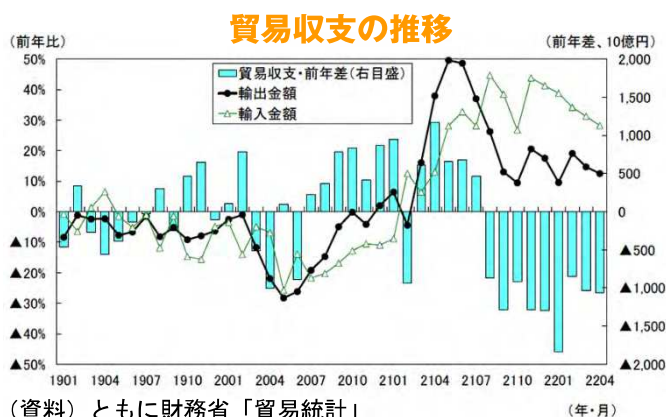
ニッセイ基礎研究所

1 原油高の影響で

貿易赤字（季節調整値）が拡大

財務省が5月19日に公表した貿易統計によると、22年4月の貿易収支は▲8,392億円の赤字となったが、赤字幅は事前の市場予想（QUICK集計：▲11,450億円、当社予想は▲11,192億円）を下回った。輸出（3月：前年比14.7%→4月：同12.5%）、輸入（3月：前年比31.2%→4月：28.2%）ともに前月から伸びが低下したが、輸入の伸びが輸出の伸びを大きく上回ったため、貿易収支は前年に比べ▲10,695億円の悪化となった。なお、ロシア向けの輸出は前年比▲69.3%（3月：同▲32.4%）、輸入は前年比67.3%（3月：同89.2%）となった。

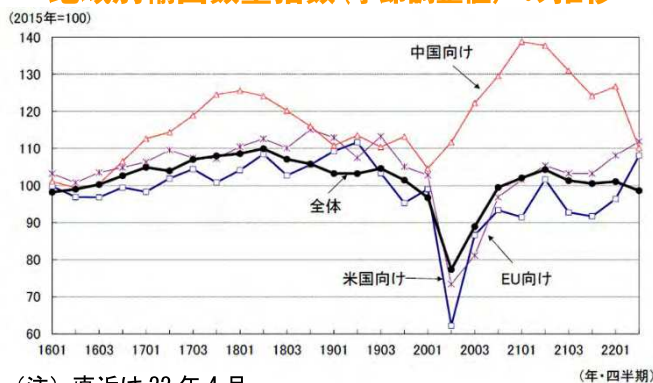
輸出の内訳を数量、価格に分けてみると、輸出数量が前年比▲4.4%（3月：同▲1.4%）、輸出価格が前年比17.7%（3月：同16.3%）、輸入の内訳は、輸入数量が前年比▲9.0%（3月：同0.0%）、輸入価格が前年比40.9%（3月：同31.2%）であった。



2 ロックダウンの影響で中国向け輸出が急減

22年4月の輸出数量指数を地域別に見ると、米国向けが前年比8.0%（3月：同11.7%）、EU向けが前年比6.6%（3月：同7.7%）、アジア向けが前年比▲8.2%（3月：同▲7.2%）、うち中国向けが前年比▲22.6%（3月：同▲13.0%）となった。22年4月の地域別輸出数量指数を季節調整値（当研究所による試算値）でみると、米国向けが前月比3.4%（3月：同10.0%）、EU向けが前月比▲3.8%（3月：同15.9%）、アジア向けが前月比▲0.1%（3月：同▲3.1%）、中国向けが前月比▲10.6%（3月：同▲4.8%）、全体では前月比▲2.8%（3月：同0.5%）となった。米国向け、EU向けは自動車の減少を一般機械、鉄鋼などの増加がカバーする形で、全体としては好調を維持しているが、ロックダウンの影響で中国向け輸出が急減した。

地域別輸出数量指数（季節調整値）の推移



経済・金融フラッシュの全文は、
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

機械受注統計調査報告

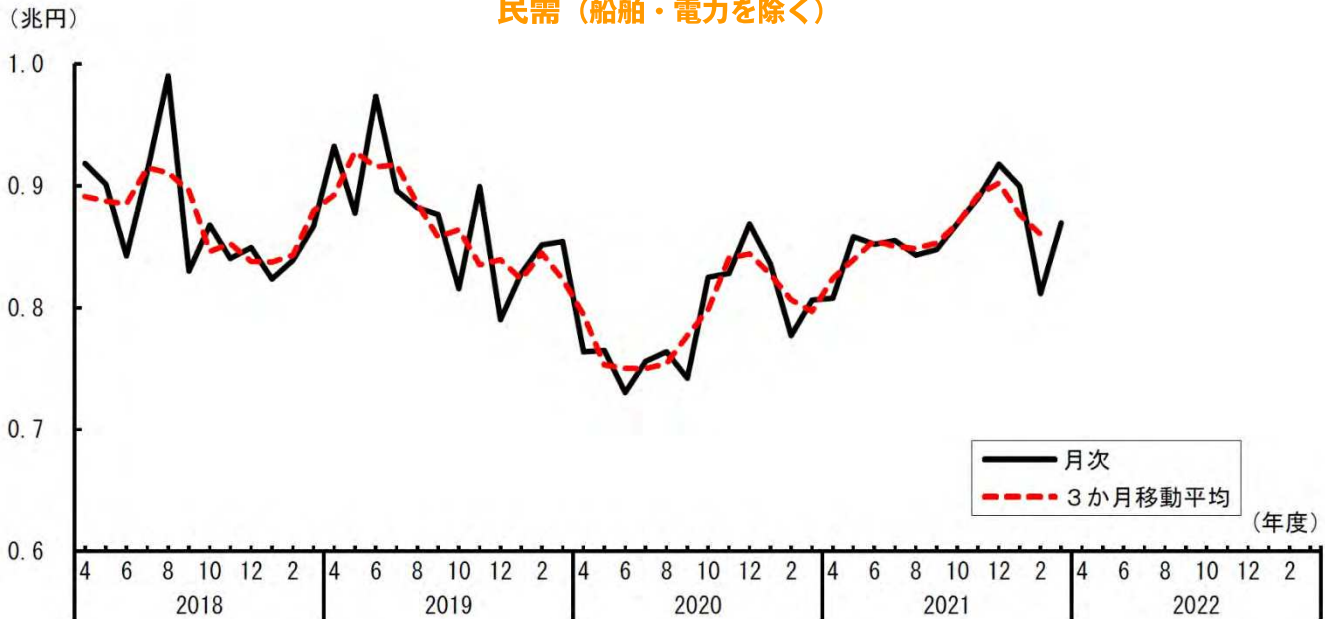
(令和4年3月実績および令和4年4～6月見通し)

内閣府 2022年5月19日公表

令和4年3月機械受注実績および令和4年4～6月の受注見通し

機械受注は、持ち直しの動きに足踏みがみられる。

民需（船舶・電力を除く）



対前月(期)比

(単位: %)

| 期・月 需要者 | 2021年 (令和3年) | | | 2022年 (令和4年) | | 2021年 (令和3年) | 2022年 (令和4年) | | |
|------------------------|-----------------|------------|--------------|-----------------|-------------|-----------------|-----------------|----------|----------|
| | 4-6月 実績 | 7-9月 実績 | 10-12月 実績 | 1-3月 実績 | 4-6月 見通し | 12月 実績 | 1月 実績 | 2月 実績 | 3月 実績 |
| 受注総額 | 2.1 | 1.5 | 9.0 | △9.7 | 5.2 | 1.8 | △3.3 | △10.6 | 2.5 |
| 民需 | 7.5 | △0.9 | 14.1 | △13.9 | 1.3 | 6.2 | △9.9 | △6.4 | △0.4 |
| 〃(船舶・電力を除く) | 4.1 | 1.1 | 5.1 | △3.6 | △8.1 | 3.1 | △2.0 | △9.8 | 7.1 |
| 製造業 | 11.1 | 7.2 | 3.1 | 0.8 | △0.1 | 3.5 | △4.8 | △1.8 | 7.1 |
| 非製造業(除船・電) | △0.9 | △3.6 | 6.8 | △8.1 | △12.1 | 0.4 | △1.9 | △14.4 | 11.0 |
| 官公需 | △0.5 | 5.9 | 3.6 | △2.8 | △8.8 | 1.5 | △13.6 | △5.3 | 61.9 |
| 外需 | 0.3 | 4.1 | 1.7 | △6.6 | 15.4 | △2.8 | 0.9 | △2.8 | △14.2 |
| 代理店 | 9.3 | 2.0 | 1.4 | △11.3 | 11.6 | △6.4 | 1.4 | △18.6 | 22.9 |
| 民需(船舶電力を除く) 3か月移動平均 | - | - | - | - | - | 1.2 | △2.9 | △1.8 | - |

- (備考) 1. 季節調整値による。季節調整系列は個別に季節調整を行っているため、需要者別内訳の合計は全体の季節調整値とは一致しない。
2. △印は減少を示す。
3. 見通しは2022年3月末時点の調査

2022（令和4）年3月の機械受注動向

1 需要者別受注動向（季節調整値）

最近の機械受注の動向を前月比でみると、受注総額は、2月 10.6%減の後、3月は 2.5%増となった。需要者別にみると、民需は、2月 6.4%減の後、3月は 0.4%減となった。

このうち、民間設備投資の先行指標である「船舶・電力を除く民需」は、2月 9.8%減の後、3月は 7.1%増となった。

内訳をみると製造業が 7.1%増、非製造業（船舶・電力を除く）が 11.0%増であった。

一方、官公需は2月 5.3%減の後、3月は国家公務、運輸業で減少したものの、防衛省、「その他官公需」等で増加したことから、61.9%増となった。

また、外需は、2月 2.8%減の後、3月は原動機、船舶等で増加したものの、産業機械、電子・通信機械等で減少したことから、14.2%減となった。

なお、最終需要者が不明である代理店経由の受注は、2月 18.6%減の後、3月は工作機械、重電機で減少したものの、道路車両、産業機械等で増加したことから、22.9%増となった。

次に四半期別の受注動向を前期比でみると、受注総額は、2021（令和3）年 10～12月 9.0%増の後、2022年 1～3月は 9.7%減となった。

需要者別にみると、民需は、10～12月 14.1%増の後、1～3月は 13.9%減となった。

このうち、「船舶・電力を除く民需」は、10～12月 5.1%増の後、1～3月には、製造業が増加したものの、非製造業（船舶・電力を除く）が減少したことから、3.6%減となった。

また、官公需は、10～12月 3.6%増の後、1～3月には国家公務、防衛省等で増加したものの、地方公務、「その他官公需」で減少したことから、2.8%減となった。

一方、外需は、10～12月 1.7%増の後、1～3月には鉄道車両、原動機等で増加したものの、電子・通信機械、産業機械等で減少したことから、6.6%減となった。

なお、最終需要者が不明である代理店経由の受注は、10～12月 1.4%増の後、1～3月には工作機械、電子・通信機械等で増加したものの、重電機、道路車両等で減少したことから、11.3%減となった。

2 民需の業種別受注動向（季節調整値）

製造業からの受注を前月比でみると、合計では、2月 1.8%減の後、3月は 7.1%増となった。

3月の受注を業種別にみると、前月比で増加したのは 17 業種中、非鉄金属（72.0%増）、繊維工業（66.2%増）等の 12 業種で、情報通信機械（41.1%減）、食品製造業（20.9%減）等の 5 業種は減少となった。

一方、非製造業からの受注を前月比でみると、合計では、2月 0.9%減の後、3月は 2.4%減となった。

3月の受注を業種別にみると、前月比で増加したのは12業種中、リース業（64.1%増）、不動産業（55.6%増）等の10業種で、電力業（45.5%減）等の2業種は減少となった。

次に四半期別の受注動向を前期比でみると、製造業からの受注は合計では、10～12月3.1%増の後、1～3月には0.8%増となった。

1～3月の内訳を業種別にみると、前期比で増加したのは17業種中、非鉄金属（50.1%増）、化学工業（24.0%増）等の9業種で、造船業（38.3%減）、食品製造業（23.2%減）等の8業種で減少となった。

一方、非製造業からの受注は合計では、10～12月23.7%増の後、1～3月は22.1%減となった。

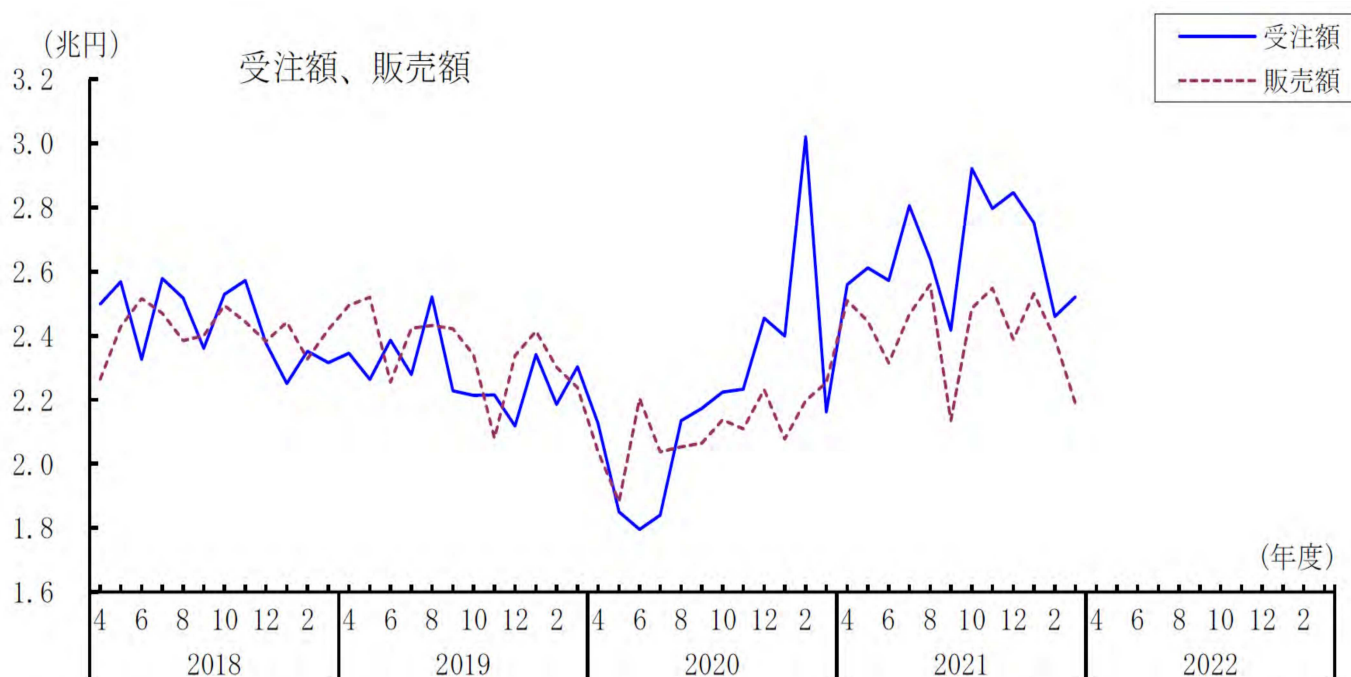
1～3月の内訳を業種別にみると、前期比で増加したのは12業種中、鉱業・採石業・砂利採取業（12.2%増）、リース業（3.7%増）の2業種で、運輸業・郵便業（39.1%減）、電力業（37.6%減）等の10業種で減少となった。

3 販売額、受注残高、手持月数（季節調整値）

3月の販売額は2兆1,884億円（前月比8.5%減）で、前3か月平均販売額は2兆3,701億円（同2.7%減）となり、受注残高は31兆9,463億円（同2.6%増）となった。

この結果、手持月数は13.5か月となり、前月差で0.7か月増加した。

受注額、販売額（総額、季節調整値）



機械受注統計調査報告（令和4年3月実績および令和4年4～6月見通し）の全文は、
当事務所のホームページの「企業経営 TOPICS」よりご確認ください。



人 事

中小企業の採用力を強化する！

通年採用と リファラル採用の ポイント

1. 中小企業における通年採用の必要性
2. 良質な人材確保が期待できるリファラル採用
3. リファラル制度導入時の留意点
4. 採用活動を成功させた企業の取り組み事例



参考資料

『なぜ、あの中小企業ばかりに優秀な人材が集まるのか？』日刊工業新聞社 『売り手市場時代の人材獲得競争を生き残る！』つた書房 『知らない人を採ってはいけない—新しい世界基準「リファラル採用」の教科書』KADOKAWA 『後継社長のための会社を変える「新卒採用」』株式会社クロスメディア・パブリッシング 『日本一学生が集まる中小企業の秘密』株式会社徳間書店

1

企業経営情報レポート

中小企業における通年採用の必要性

■ 中小企業の採用力強化につながる 通年採用対応のポイント

(1) 新卒採用における通年採用の動向予測 学生の動き

従来の一括採用では、水面下の動きは別として、一斉に就職活動・採用活動が開始となる目安がありました。

一方、通年採用の場合、大学や就職情報社が行う就職活動ガイダンス、合同説明会などが一定の期間にまとまって行われることもなく、いつ、自分がどのタイミングで参加すべきかを見つけて出すことが難しくなります。

こうした中で、学生の動向は次の通り予測されます。

- ①学年の枠を超えて活動し、自己を成長させながら就職活動を進める超優秀層
- ②従計画的に学業（単位の修得）を進め、大学3年次の後半から活動する優秀層
※従来の採用スケジュールでの優秀層にあたる。
- ③上記①、②の中で、超大手企業を早期に受験し、落選してしまった優秀層
※但し、通年採用により再度超大手企業の選考に参加し、内定を獲得する可能性あり。
- ④部活動などをハイレベルで取り組み、就職活動開始が遅れる優秀層
※大学4年次の秋口から活動を開始する学生の一部
- ⑤周囲の学生の動きを見て、活動をなかなか開始しない主体性に欠ける層

上述の学生動向予測の内、①～④の中から優秀層を獲得することは必須ですが、中小企業にとってこの優秀層から採用予定人数を確保することは、新卒人口の減少、学生の超大手志向型就職活動の観点から、非常に困難だと言えます。

そうした中、中小企業が採用予定数を確保するためには、①～④に加え、⑤の主体性に欠ける層にもアプローチをしなければなりません。

ただし、ただ採用基準を下げて採用人数を確保し続けても、企業力が弱まっていくことは必至です。

そこで、⑤の層については、通年採用を通し、インターンシップ・説明会・選考の中で企業が学生を育成することで優秀層に引き上げることができる学生がいます。

そうすることで、学生側の自社に対する企業研究が進み企業理解度が上がり、成長を実感した学生は企業への志望度も高まる可能性が高いため、適切なマッチングにもつながります。

まとめると、大手企業より人手も労力もかけられない中小企業は、少なくとも年に3回は選考の入口を確保することが必須となります。

2

企業経営情報レポート

良質な人材確保が期待できるリファラル採用

■ 自社を良く知る社員からの紹介によるリファラル採用

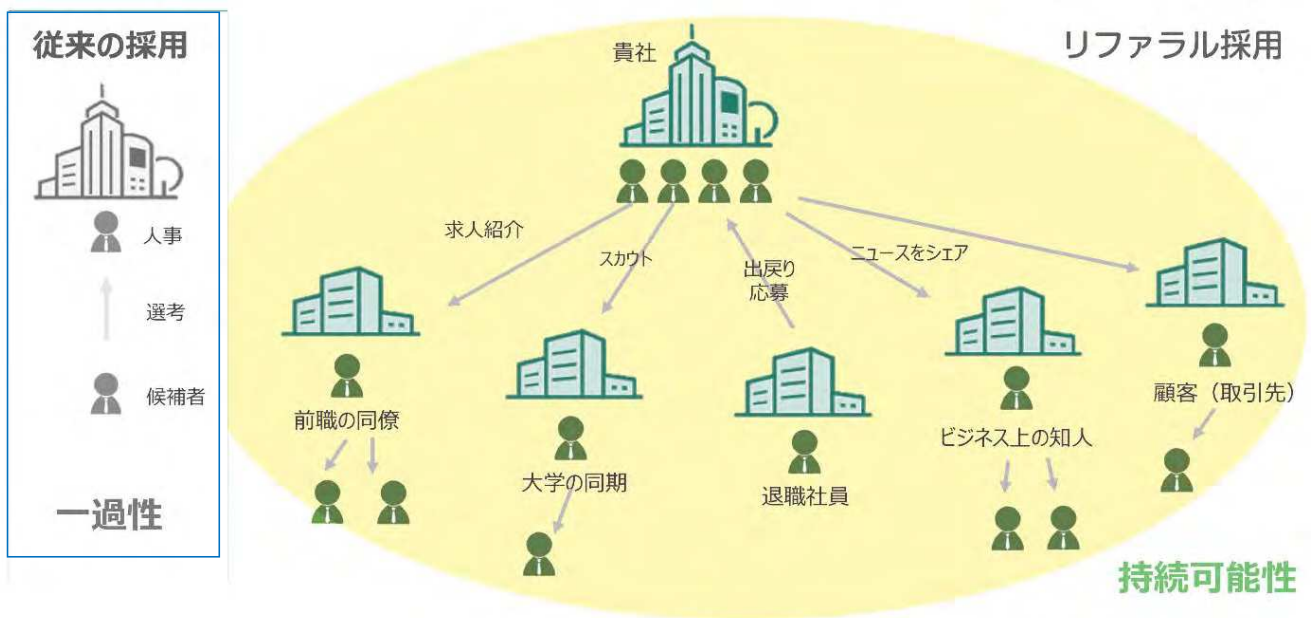
1章で解説した通り、現在、少子化による有効求人倍率の高まりと、大企業志向を受けて採用活動が難航する中、応募を待っていても採用要件に合う人材がなかなか見つからない、出会えない状況が続いています。

こうした背景から、企業は応募を待つ姿勢から採用候補者を自ら探しに行く姿勢が求められるようになり、リファラル採用が注目されるようになりました。

リファラル (referral) とは、英語で紹介・推薦という意味で、リファラル採用とは、社員を通して人材の紹介・推薦を受け、採用選考を行う手法のことです。

リファラル採用は、人材紹介会社や求人サイトなどといった既存の採用手法に頼らず、人との個人的な繋がりを活用します。この方法によって採用候補者の質や信頼性を確保し、採用のマッチング精度を高めることが期待できます。

更に、リファラル採用は、社員が自ら企業理念を友人や知人に伝えることで、社員の採用に対する貢献度を高める動きにつながるとしても注目されています。



出典：株式会社 MyRefer 資料

従来の採用方法は、候補者が応募をし、書類審査等で選考を行い、人事部が面接を行って採用するという一過性のものでした。リファラル採用は、社員、元社員、友人全員を自社のファンにして、持続可能な採用を実現します。

3

企業経営情報レポート

リファラル制度導入時の留意点

■ 法的リスクに関する理解

労働基準法には、「何人も法律にもとづいて許される場合のほか、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない」という規程があり、いわゆる職業紹介事業者として法律にもとづく許可を得ていない場合には「業として」、簡単にいえばビジネスとして職業紹介をすることは禁止されています。この「業として」ということの判断基準としては、「反復して継続的に行なっている場合」が問題となります。

「ある1人の社員が、大量に毎月のように誰かを紹介してくれる」というような実態になっていると、その人は「業として」、つまりビジネスで職業紹介をしているのではないかとみなされるリスクが高まります。

【労働基準法 第6条】

「何人も、法律に基づいて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。」

職業安定法には、「労働者の募集を行なう者は、その被用者で当該労働者の募集に従事する者または募集受託者に対し、賃金、給料その他これらに準ずるものを支払う場合または第36条第2項の認可に係る報酬を与える場合を除き、報酬を与えてはならない」という規程があります。

この規程を要約すると、労働者の募集に従事する社員に対して「報酬を与えること」は原則として禁止されているのですが、「賃金、給料その他これらに準ずるものを支払う場合」には例外として禁止ではないという解釈になります。

【職業安定法 第40条】

「労働者の募集を行う者は、その被用者（労働者）で当該労働者の募集に従事するもの又は募集受託者に対し、賃金、給料その他これらに準ずるものを支払う場合を除き、報酬を与えてはならない。」

■ 違法にならないための留意ポイント

違法にならないためのポイントは2点です。一つは、就業規則や賃金規程に記載すること、もう一つはインセンティブを高額にしないという点です。

◆就業規則・賃金規程に記載する際のポイント

- 人材を紹介することを社員の業務の一部と位置づけ、人材紹介業務だけに対して報酬を与えているわけではないことを規程
- 社員が人材を紹介しても良いことを制度として社内規程化し、その場合の報酬額も規程

4

企業経営情報レポート

採用活動を成功させた企業の取り組み事例

■ 通年採用導入企業事例

近年、新卒採用において通年採用が拡大しつつありますが、その成功事例（成果）はまだはっきりとは見えてきていません。ただし、通年採用の導入が進む大手企業や学生の動きを知ることが、中小企業が適切なタイミング、回数で通年採用に取り組むためには非常に重要です。

ここで、新卒の通年採用を導入している企業事例を紹介します。

◆ 通年採用導入企業事例

| | |
|----------------------------------|--|
| <p>大手通信SB社</p> | <p>「必要な時に必要な人材を採用するのがあるべき姿」との考えから 2015 年に「ユニバーサル採用」と名づけた通年採用へ移行。「ユニバーサル採用」では、日本の従来の新卒一括採用とは異なり、挑戦する意欲ある方には広く門戸を開き、自由な時期に自己の意思で活動を行えるようにしている。また、募集対象は新卒・既卒は問わず、一度就職をした方でも、再度挑戦することが可能。</p> <p>また、入社時点で 30 歳未満という条件さえ満たせば、新卒・既卒を問わず、いつでも誰でも応募でき、入社時期も 4、7、10 月から選べる。</p> <p>応募対象者：入社時 30 歳未満の新卒/既卒/就業者 など</p> |
| <p>インターネット・サービス事業 YH社</p> | <p>2016 年 10 月から「新卒一括採用」を廃止し、新卒、既卒、第二新卒など経歴にかかわらず 30 歳以下の方であれば応募できる「ポテンシャル採用」として、通年採用を行っている。</p> <p>応募対象者：新卒・既卒・就業者（応募時 30 歳以下かつ入社時 18 歳以上）</p> |
| <p>インターネット・サービス事業 MK社</p> | <p>国籍や学歴（学年、学部、学科）は一切不問で通年採用を実施。インターンシップの受け入れも積極的に行っている。</p> <p>応募対象者：新卒、既卒は問わない</p> |
| <p>インターネット・サービス事業 RT社</p> | <p>人材のグローバル化を進める同社は 2015 年から新卒エンジニア職で通年採用を導入。各国の大学の卒業時期はバラバラだが、選考・入社時期を個別に選択できるので、国内外から多様な人材を確保しやすい。</p> |
| <p>ICTサービス FJ社</p> | <p>新卒採用は、2020 年 6 月以降通年で採用選考を実施している。※通年採用については、「通常コース」の中の「自由応募-OPEN コース」のみが対象</p> <p>応募対象者：大学・大学院・高専の卒業/修了（見込み含む）の方 新卒・既卒・職歴不問</p> |
| <p>その他サービス業 RLS社</p> | <p>大学 3 年生の 3 月から 27 歳まで 365 日エントリーを受け付けている。</p> <p>「入社パスポート」と「最終面接パスポート」の 2 種類の「2Year パスポート」を交付している。キャリア観醸成の機会として、通年実施の社員座談会、実務型長期インターンシップを実施している。</p> <p>「最終面接パスポート」：2 次面接通過者は、2 年以内であれば最終面接から選考をスタートできる。</p> <p>「入社パスポート」：内々定受諾者は、卒業後 2 年以内であれば入社時期を選べる。</p> |

レポート全文は、当事務所のホームページの「企業経営情報レポート」よりご覧ください。

ジャンル：その他経営関連 > サブジャンル：保険活用

生命保険を使った節税対策

生命保険を使った節税対策を教えてください。

退職金や弔慰金は節税になるとはいえ、多額の資金を必要とします。

定年による退職金なら時間をかけて準備することも可能ですが、死亡退職金などはやはり生命保険などで対応するしかありません。ただし生命保険は、加入方法によっては給与扱いになって所得税がかかったり、経費にできなかったりしますので、契約形態には注意が必要になってきます。

1. 従業員は中退共が有効である

従業員の退職金については、中小企業でないと加入できない「中小企業退職金共済」（中退共）に加入するのが1つの方法として挙げられます。

この制度は、独立行政法人「勤労者退職金共済機構」が運営する共済制度であり、会社は役員を除く全従業員を加入させ、毎月掛け金を納付します。

そして従業員が退職する際には事業団から、従業員に直接退職金が支払われます。

2. 掛け金は金額経費

この場合、会社が毎月支払う掛け金は全額、福利厚生費などの経費として処理することができますので、経費処理して節税をしながら、計画的に退職金の積立てができるのです。

3. 役員には、経営者保険を

役員については中退共が加入できないので、民間の生命保険を利用するのが1つの方法です。そしてその場合は、下記の点に注意が必要です。

【節税・退職金対策になる生命保険の加入方法】

●保険の種類…定期保険 ●契約者…会社 ●被保険者…各役員 ●保険受取人…会社

保険金の受取人が会社になっているのは、受取人を役員または遺族とすると、保険料が役員の給与とされ、源泉所得税がかかるからです。

つまり、その生命保険は、役員個人が負担するべきものですよ、ということになります。

会社が受け取った保険金は、退職金、弔慰金として役員、遺族に支給されることになります。

4. 保険料は経費

保険料は支払い時に保険料などで経費処理して節税に役立っています。

保険金受取り時には、一時的に、雑収入等に計上して、役員退職金などと相殺して課税を受けないようにすると都合が良さそうです。

ジャンル：その他経営関連 > サブジャンル：保険活用

養老保険の有効活用方法

養老保険の有効活用方法について教えてください。

一定の要件を満たす養老保険は、保険料の2分の1を費用に計上することができます。

この場合の費用に計上できる部分は、一般に「福利厚生費」として経理処理されます。被保険者に万一の事があった場合は、遺族に対し死亡保険金が支払われて遺族に対する生活保障として活用することができるからです。

養老保険の保険料の税務上の取扱いは以下の通りです。

(1) 死亡保険金及び生存保険金の受取人が法人の場合

支払った保険料の額は、保険事故の発生又は保険契約の解除、若しくは失効によりその保険契約が終了する時まで損金の額に算入されず、資産に計上する必要があります。

(2) 死亡保険金及び生存保険金の受取人が被保険者又はその遺族の場合

支払った保険料の額は、その役員又は使用人に対する給与となります。

なお、給与とされた保険料は、その役員又は使用人の生命保険料控除の対象となります。

(3) 死亡保険金の受取人が被保険者の遺族で、生存保険金の受取人が法人の場合

支払った保険料の額のうち、その2分の1に相当する金額は(1)により資産に計上し、残額は期間の経過に応じて損金の額に算入します。

ただし、役員又は部課長その他特定の使用人のみを被保険者としている場合には、その残額はそれぞれその役員又は使用人に対する給与になります(給与とされた保険料の取扱いについては上記(2)と同様となります。)

■国税庁ホームページより抜粋

①福利厚生養老保険とは

養老保険とは、被保険者(従業員・役員)が保険期間中に死亡した場合には、遺族に死亡保険金が支払われます。また、被保険者が保険期間満了時に生存している場合には、満期保険金が会社に支払われます。満期保険金は定年時の退職金原資として活用します。ということは、生きていても亡くなくても、必ず保険金が支払われる保険なのです。即ち、保障性と貯蓄性の二面性を持っているということになります。会社にとっては大きなメリットがあるでしょう。

②福利厚生養老保険5つの条件

福利厚生プランとしての養老保険は、メリットが多い分、条件も厳しく設定されています。

- 加入目的は正しく
- 適正な保険金額
- 適正な保険期間
- 加入条件の公平性
- 加入者全員の同意