

コンサルティング事例



②ゴム加工製品業のB会社の人事・総務担当者が、
福利厚生のために加入した保険のことで、当社に相談。

PHASE 1

Hearing
ヒアリング

ゴム加工製品のB会社は従業員138名。当社に相談に来た人事・総務担当者は、福利厚生の一貫で加入している保険を見直したいという。

B会社には、弔慰金・見舞金規定がなく、従業員ごとに異なるが、その保障額が妥当かも含めて検討してほしいとのことだった。

今回の相談はトップダウン命令でした。B会社の経営者が知り合いの会社社長から、「役員が入院したとき、見舞金を払い過ぎて、税務署に睨まれ、別の件まで調べられた」、また、別の社長から「従業員が業務中に亡くなり、今、遺族と交渉中」と聞いたことがきっかけとなっています。「そもそも、福利厚生のために違う保険に入っているのは何故ですか?」と問うと、「以前のことは良く分からないが、税理士から紹介された保険会社に付き合いで加入したためかなあ」との回答でしたが、思い出したように「当時、新たな事業部を立ち上げ、その事業部には後から加入した保険に入るようにしたと思います」、「以前からある事業部の社員はA保険、新たな事業部の社員はB保険と分けています」とのことでした。

また、「弔慰金・見舞金規定がないのに、何故、従業員によって保障額が違うんですか?」と問うと、「従業員が増えるたびに加入しただけです」との回答であった。

PHASE 2

Investigation
調査

B企業の保険証券は下記の通りです。

現在加入の保険は、総合福祉団体定期(有配型)と無配当定期保険です。
問題点は、

- (1) 福利厚生の観点からみた場合、保障額の基準が規定上で定まっていない、
- (2) 会社受取・遺族受取が従業員ごとに異なる、
- (3) そもそも、会社受取は必要か?・・・などです。

会社受取の保障です

総合福祉団体保険						
主契約	死亡保証金	人数	保険金額	月払保険料	年払保険料	
1,800	3,060	3	9,180			
1,500	2,550	4	10,200			
1,380	2,346	3	7,038			
1,200	2,040	9	18,360			
900	1,530	7	10,710			
600	1,020	37	37,740			
合計		63	93,228	382,312	4,587,744	
無配当定期保険						
	死亡保証金	人数	保険金額	月払保険料	年払保険料	
	3,000	2	6,000			
	2,000	1	2,000			
	1,500	2	3,000			
	1,000	70	70,000			
合計		75	81,000	166,306	1,995,672	
総計		138	174,228	548,618	6,583,416	

コスト面から分析しますと、総合福祉団体定期保険を、現在有配型のものから、無配当に切り替えると、保険料は年間で約60万円が削減できます。さらに、無配当定期保険を無配当総合福祉団体定期保険に切り替えると、保険料は年間で約43万円が削減できます。

また、この2つの保険をいすも一括して、無配当総合福祉団体定期保険に切り替えると、保険料は約200万円も削減できることがわかります。

遺族の受取金額はこれで良いか?

	年払保険料		年払保険料	差額	
総合福祉団体定期保険(有配型)	4,587,744	→	総合福祉団体定期保険(無配型)	3,992,628	-595,116
無配当定期保険	1,995,672	→	無配当定期保険	1,567,500	-428,172
合計	6,583,416		合計	5,560,128	-1,023,288
総合福祉団体定期保険(有配型)	4,587,744	} →	総合福祉団体定期保険(無配型)	年払保険料	差額
無配当定期保険	1,995,672				
合計	6,583,416			464,442	-1,938,996

保障を下げなくても
約200万円のコストダウン!!

コンサルティング事例

ヒューマンヴァリュー特約をはずし、無配当保福祉団体定期保険に全員が加入すると、年間保険料は2,879,172円になり、現在の保険料と比べますと、約370万円のコスト削減となります。

現在の保険料

658万円

287万円!

PHASE 3

Analysis
分析

B会社にとって保険料の削減は、コストダウンのみならず、キャッシュフローの改善につながるという眼に見え易い効果が期待されました。

一方で、B企業は、昨今の労務問題から早急に下記の施策を打つことで労務管理、福利厚生の拡充が必要である、と判断しました。

- (1) 弔慰金・死亡退職金規定を整備し、保障額を職位制に併せ、福利厚生のトラブルを回避する。
- (2) 業務上の災害での死亡時に労災認定を待たずに保障する、及び過労死など事業主の安全管理義務違反などの民事訴訟に備えた対策を準備しなければならない。
- (3) メンタルヘルス対策として、外部機関のEAP(Employee Assistance Program=従業員支援プログラム)サービスを利用する。

などがB会社にとって優先順位が高いと結論付けしました。

PHASE 4

Solution
解決

・まず、弔慰金・死亡退職金規定を整備をいたしました。そのした上で、従業員全員が同じ無配当福祉団体定期保険に加入することをご提案しました。ヒューマンヴァリュー特約は付与もせずでした。この結果、大きなコストダウンとキャッシュフロー面で余裕が生まれると想定されます。

・労務対策の一環と損害賠償に備え、使用者損害賠償責任補償を付加した労災上乗せ保険をご提案しました。年間保険料は約39万円です。

・今回の見直しで保険料でいうと年間約330万円のコストダウンとなりました。

・さらに、メンタルヘルス対策としては、無配当福祉団体定期保険に、セカンドオピニオン/専門医紹介サービス等のEAPサービスが付与されているものを選択しました。よって、無料で手当てをしました。

・現在、さらなるメンタルヘルス対策の充実を図るために、保険に付与されていないサービスを選択するか検討中です。

<お客様のインタビュー>

社長に提案を見せたら、びっくりしてましたよ。

私も勉強になり、会社にも貢献できました。本当に感謝いたします。



株式会社 E.FCA

〒651-0084 神戸市中央区磯辺通 3-2-17 ワールド三宮ビル
Tel. 078-241-4201 Fax. 078-241-4211
URL. http://e-fca.jp