

「アイ・エー 経営者通信」送付のご案内

初夏の候、貴社ますますご盛栄のこととお慶び申し上げます。平素は格別のお引立てを賜り厚くお礼申し上げます。今月も「アイ・エー経営者通信」をお届けします。

元が取れない!?

「年金なんて払っても元が取れないから払いたくないんだけど…」よく聞くフレーズなのですが、皆さまはどう思われますか？特に若い世代はこのように考えている方が多いような気がします。若い世代は本当に元が取れないのでしょうか？まずは、国民年金の最高額である「満額」は、2023年度 795,000 円です。（新規裁定者の年金額満額）この 795,000 円は 20 歳～60 歳までの 40 年間保険料を払った場合に支給される年金額になります。

いくら払うの？

2023 年の国民年金保険料が 16,520 円ですから、単純計算ですが 16,520 円を 480 月（40 年）払うと 7,929,600 円…約 800 万円の保険料を払うことになります。結構な資産形成になりますね。もちろん保険料、年金額は毎年変更されます。

いくらもらえるの？

この 480 月分が納付されていると、終身で毎年 795,000 円の年金が支給されます。では、どのくらいで支払保険料を回収できるのかというと… $7,929,600 \text{ 円} \div 795,000 \text{ 円} \approx 9.97$ 年上記のことから約 10 年で支払保険料が回収できることになります。老齢基礎年金は原則 65 歳から受給しますので 75 歳以降は、支払保険料以上の年金額がもらえるということになります。若い方の言い分としては「現在はそうかもしれないけど、将来は 65 歳からもらえるとは限らない！70 歳からになるでしょ！」という叫びが聞こえてきそうな気がします。仮に 70 歳から支給されるようになったとしても 10 年だと 80 歳以上からは支払保険料以上の年金がもらえます。

不安ではあるけれど…

今後は、どうなるのか分からないので、特に若い世代は不安になるのは当然のことと思いますが、老後の収入の大部分である老齢年金をあえて放棄する必要はないと思います。また、老後、同世代は年金をもらっているのに、自分だけもらえないというのは、きっと寂しくなると思います。この議論については、昔からありました。私が若い頃も、こんな議論がされていた記憶があります。公的年金は、老齢年金だけではありません。障害年金や遺族年金もありますので、個人的には払った方が良いと思いますが皆さんはどう思いますか？では今月もよろしく願い申し上げます。

～トピックス～

将来に向けた不安。これは常にあるものでそれが当然だと思います。何が心配ですか？を伺う仕事をしています。

何が心配ですか？

最近各地で地震が多くて…。うちの会社、地震保険に入っていないんだけどどうしたらいいですか？

火災保険は更新しないとだけど、保険料がねえ…。水災は心配だけど、今回は補償なしでいいにします。

車を買ってやっとな車になります。今まで古い車だったから車両保険は付けていなかったけど…。そんなに高くなるんですね。どうしようかな？

病気しても健康保険があるし、休業手当も出るし、高額医療費の制度もあるし、医療保険って要らないですよ？

何か保険に入っていないと心配だけど、何が良いかわからなくて…。しかも掛け捨てでもったいないですよ。10 年毎にお金が戻ってくる保険みたいのがあるって聞いたけどそれってどうなの？

毎年、年金で 795,000？っていうことは…月々 66,250？足りませんか？

うちの家系はガンにならないけど、認知症が心配なんです。誰に面倒見てもらえるかって言っても…。

何が心配ですか？（浅井）



あじさい

6月 (水無月) JUNE

日	・	11	25
月	・	12	26
火	・	13	27
水	・	14	28
木	1	15	29
金	2	16	30
土	3	17	・
日	4	18	・
月	5	19	・
火	6	20	・
水	7	21	・
木	8	22	・
金	9	23	・
土	10	24	・

6月の税務と労務

- 国 税** / 5月分源泉所得税の納付
6月12日
- 国 税** / 所得税の予定納税額の通知
6月15日
- 国 税** / 4月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 6月30日
- 国 税** / 10月決算法人の中間申告
6月30日
- 国 税** / 7月、10月、1月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合) 6月30日
- 地方税** / 個人の道府県民税及び市町村民税の納付(第1期分)
市町村の条例で定める日
- 労 務** / 健康保険・厚生年金保険被保険者賞与支払届
支払後5日以内
- 労 務** / 児童手当現況届(市町村役場に提出) 6月30日

ワンポイント スタートアップ創出促進保証制度

経営者保証を不要とする信用保証制度。創業予定者や分社化予定者、創業後5年未満の法人などを対象に、保証限度額3,500万円、保証期間10年以内、据置期間1年(一定要件満たすと3年)以内、信用保証協会所定の創業関連保証の保証料率に0.2%上乗せした保証料率で、審査の上、融資が受けられます。

金融記事を 読み解こう ～債券関係～

最近の経済記事をみると、金融に関する記事が多く見られます。

記事の内容には、日銀の資産は国債の買い入れで膨張を続けているとか、日銀は国債買い入れオペを通じてイールドカーブに影響を与えている等、金融機関に勤務している者以外は分かり難い内容になっています。

金融と経済の結びつきを解くには色々な取り組み方があると思いますが、「起点」に短期金利を置き、考えるのも一方法ではないかと思えます(下図参照)。

短期金利を起点にすることは、日本銀行が働きかける金融政策を反映しやすいからです。短期金利は短期市場での金利ですが、短期金融市場と言っても皆様には耳慣れない言葉でしょう。短期金融市場はお金のやり取りだけをする(金融機関が日々の短期的な資金の過不足を調整しています)市場で、その参加者は銀行、信託銀行、信用金庫、投資信託、証券会社、保険会社他短資会社に限られています。しかし、その波及効果は無視できません。結局、経済全体に影響することになります(下図参照)。金利の引き上げになっていきますが、引き下げの場合は逆方向になると考えてください(経営者の方は借入れが窮屈になるかもしれませんし、個人では住宅ローンの支払いに及んでくることにもなります)。いずれにしても短期金融市場は、金融のプロ同士のものであると考えられます。

長期金融市場のしくみ

では、長期金融市場はどうかということになります。

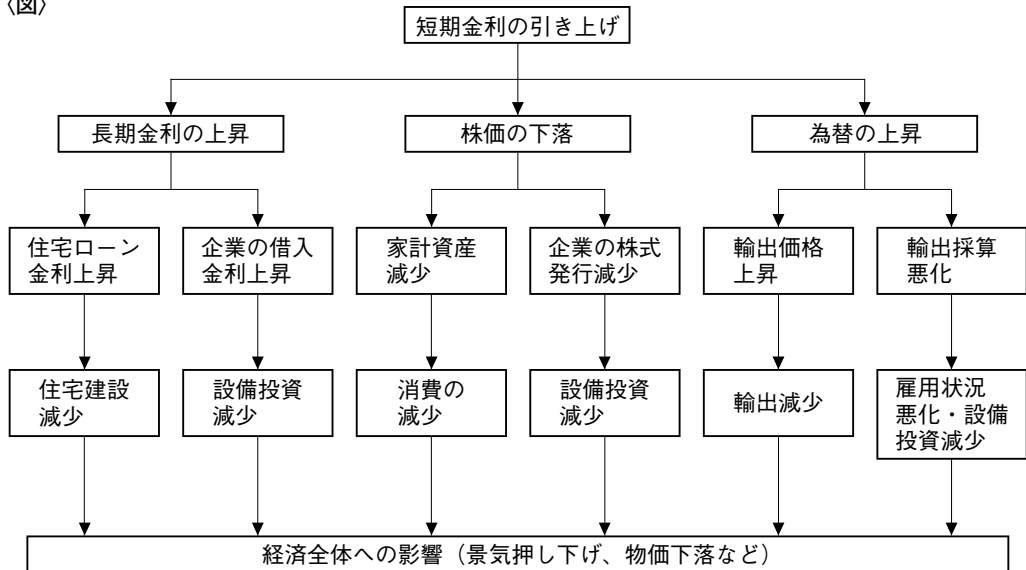
長期金融市場には、債券市場と株式市場があります。

債券市場は、債券を取引する市場のことです。

日本政府が発行する国債市場、地方公共団体が発行する地方債市場、一般企業が発行する社債市場等があります。

何と言っても債券市場では国債市場が大部分を占め、とりわけその中でもポリニュームが大きいのは10年物国債です。10年物国債の金利は長期金利の指標であり、ニュースにもしばしば登場します。株式市場は、

(図)



東京証券取引所の様子などが頻繁に報道されますからイメージしやすいでしょう。

さて、債券と株式について比較しますと、債券は利払い、元本償還の時期・額が契約で確定されています。一方、株式は企業業績や経営方針によって配当額が大きく異なります（大幅な増配もあれば業績不振で無配もある）。また、債券は償還で、先述の10年物国債は10年間で期限を迎えますが、株式は期限がありません。さらに、価格変動から見ますと、債券は相対的に小さく、株式は大きい。

保有動機から見ても債券は利回りを中心として売買され、株式は株価の値上がり、値下がり重視し行っているように思います。

債券の理解

債券は長期資金を調達するための債務証書であり、前述のとおり期間中に利払いがあることや満期には元本が返済されることになっています。

何故、価格が変動するのか、そもそも「国債等債券で儲ける」とはどういうことなのかといったことが非常に分かり難いところです。図には載せませんでしたが長期金利の上昇は債券下落を生じます。

さて、金利が上昇すると債券価格は下落、金利が下落すると債券価格は上昇する、このことは頻繁に新聞にも出てきます。数式を使いますが電卓を手元に置き計算することで一層理解し易くなります（実例参照）。

実例 〈5年物国債、額面100万円〉

金利5%の場合の現在価値は、

$$100 \div (1.05)^5 \text{で約} 78.4 \text{万円。}$$

$$(100 \text{を} 1.05 \times 1.05 \times 1.05 \times 1.05 \times 1.05)$$

で割ります。

※ちなみに、金利3%の場合は、

$$100 \div (1.03)^5 \text{で約} 86.3 \text{万円。}$$

つまり、金利が3%から5%に上がると債券価格は下落することになります。

同じ100を3より大きい5で割るので分母の100は小さな数字になります。

この理屈さえわかれば、各銀行が金利の上昇を予想して保有している国債を売り出そうとすることが分かります。

ここで、エコノミストK氏が書いた記事を紹介します。金融機関に勤務の者に対し書いているのでなんとなくわかるだけで十分です。

今年4月の黒田日銀総裁の退任を受けて、それ以降の日本の債券市場は、日銀の出口戦略の実行を意識する動きとなる。基本的には金利上昇方向、価格は下落方向となる。

債券市場にとって第一の大きな山場となるのは、令和6年あるいはそれ以降と見込まれる、マイナス金利政策の解除である（注1）。

そして、暫くの間を置いた後に日銀は長期金利に目標を設定したイールドカーブ・コントロールを撤廃することになる。

これが、債券市場にとって第二の山場となるだろう（注2）。

注1 金融機関が余ったお金を日銀に預けていますが日銀はその預金の一部にマイナス金利を付けました。異例の策であり、平成28年1月のこの決定には問題点が多いと指摘する金融機関関係者もいます。

注2 日銀は通常、短期金利でもって金融政策を実行していくのですが現在、10年物国債の金利に目標を設定する異例の決定をしています。目標値を維持するために大量の国債を買わなければならない、何らかの理由で長期金利に強い上昇圧力がかかれば制御不能となるリスクがあります。

最後に、今回の内容は、難しいところもあつたかと思えます。図を見て金利が経済に大きな影響を与えていることだけ見て頂いても結構ですし、今騒がれている累積する国債は、今後どのような方向に向かうのかといった観点の興味を持つということも必要でしょう。

令和5年度税制改正で NISA制度が変わります

一 金融商品

金融商品には、株式や債券、投資信託など、さまざまな種類があります。それぞれメリットとデメリットがあり、大きな収益を得られるものには、それなりにリスクを伴います。

金融商品のうち投資信託は、運用を投資の専門家に任せるので、元本割れをする可能性はありますが、株式よりもリスクは低めで、投資の初心者には比較的始めやすい金融商品です。

二 投資信託の仕組み

投資信託は、運用会社が開発する金融商品で、銀行や証券会社などの販売会社で購入することができます。投資家から支払われた申込金は信託銀行に集められ、信託銀行は運用会社の指示に基づいて運用を行います。運用会社は、決算ごとに運用報告書を発行します。

投資信託は、運用によって得られた利益を投資家に分配する「分配金」と、投資信託を換金することで生じる「譲渡益」の2種類の利益が生じます。なお、投資信託を購入した時よりも基準価額が下落したときに換金すれば、「譲渡損」になります。投資信託によって得られた利益には、所得税と住民税を合わせて20・315%の税金が課税されます。

三 従来のNISA

株式や投資信託などの金融商品を運用して得た利益には、所得税や住民税が課税されます。NISAは、専用の口座内で一定の範囲内で購入した金融商品

から得られた利益には、税金がからなくなる制度です。NISAには、一般NISA、つみたてNISA、ジュニアNISAがあり、一般NISAは平成26年1月から、つみたてNISAは平成30年1月から、ジュニアNISAは平成28年4月から制度が開始されました。

一般NISAは、毎年120万円分の非課税投資枠があり、この範囲内で購入した金融資産によって得られた利益については、購入した年から5年間は課税されません。120万円×5年間で最大600万円、非課税で保有することができます。ただし、その年に未使用の非課税枠があったとしても、これを翌年以降に繰り越すことはできません。一般NISAは、株式・投資信託やREITなど、多くの金融商品が対象になります。

つみたてNISAは、毎年40万円分の非課税投資枠があり、この範囲内で購入した金融資産によって得られた利益については、購入した年から20年間は課税されません。対象となる金融商品は、長期の積立・分散投資

に適した一定の投資信託などに限られます。

ジュニアNISAは、毎年80万円の非課税投資枠があります。一般NISAやつみたてNISAと違い、未成年者しか口座を開設することができません。また18歳までは、災害等やむを得ない場合を除いて原則として払出しをすることができません。

NISA口座は、1人につき1口座しか開設することができません。またNISA口座内で、一般NISA又はつみたてNISAのどちらか一方を選択することになります。

四 令和6年からスタートする「新NISA」

令和5年度の税制改正によって、NISA制度が令和6年から抜本的に拡充・恒久化されることになりました。

新しいNISA制度では、従来の「一般NISA」、「つみたてNISA」が廃止され、「つみたて投資枠」、「成長投資枠」になります。ただし、令和5年までに従来の制度で投資をした商品については、新しいNISA

A制度とは切り離して、従来の制度における非課税措置が適用されます。なお、従来の制度における非課税期間が終了した後、保有している金融資産を新しい制度の非課税投資枠に移すこと（ロールオーバーといいますが、できません）は、できません。

新しいNISA制度は、つみたて投資枠と成長投資枠を併用することができます。年間投資枠は、つみたて投資枠が120万円、成長投資枠が240万円なので、合計で年間360万円まで投資をすることができます。非課税で保有できる限度額は、つみたて投資枠と成長投資枠を合わせて1800万円までで、そのうち成長投資枠については



1200万円になります。この金額は、買付残高（簿価残高）で管理されます。

従来のNISAでは、一度利用した非課税枠は、金融商品を売却しても再利用することはできませんでしたが、新しいNISA制度では、金融商品を売却すると非課税枠を再利用できるようになります。

非課税保有期間が無期限になることから、定期的に利用者の住所などを確認して、制度の適正な運用を担保することや、非課税保有限度額についての情報を国税庁が管理する制度も設けられます。また、従来のNISAを利用している人については、新制度の開始時に新しい口座が自動的に設定されるなど、新制度の手続きが複雑にならないように手当てされます。

ジュニアNISAについては、令和5年で終了になります。従来のジュニアNISAで投資した商品については、非課税期間が終了した後は自動的に継続管理勘定に移管されて、18歳になるまで非課税で保有することができます。

従来のNISAと新しいNISAの比較

金融庁資料より

	従来のNISA			
	つみたてNISA	◀選択制▶	一般NISA	ジュニアNISA
年間投資枠	40万円		120万円	80万円
非課税保有期間	20年間		5年間	5年間
非課税保有限度額	800万円		600万円	400万円
投資対象商品	長期の積立・分散投資に適した一定の投資信託		上場株式 投資信託 REIT など	上場株式 投資信託 REIT など
対象年齢	18歳以上		18歳以上	18歳未満

令和6年から

	新しいNISA		
	つみたて投資枠	併用可	成長投資枠
年間投資枠	120万円		240万円
非課税保有期間	無期限化		無期限化
非課税保有限度額	1,800万円（枠の再利用が可能）		1,200万円（内数）
口座開設期間	恒久化		恒久化
投資対象商品	従来のつみたてNISA対象商品と同様		上場株式 投資信託など(注)
対象年齢	18歳以上		18歳以上

ジュニアNISAは廃止

(注) 整理・監理銘柄、信託期間20年未満、高レバレッジ型及び毎月分配型の投資信託などを除く

配偶者手当の在り方

女性の活躍促進に向けた 配偶者手当の在り方検討会より



女性の就業が進むなど社会の実情が大きく変化している中で、配偶者の収入要件がある「配偶者手当」については、税制・社会保障制度とともに、パートタイム労働者の就業調整の要因となっていると指摘されています。

厚生労働省が設置した「女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会」においては、平成27年12月から平成28年3月にかけて議論が行われ、取りまとめた報告書や、見直しを行う場合の留意点等が公開されました（令和5年1月に改訂版公開）。

厚生労働省・都道府県労働局が公開した周知用のリーフレットにおいては「各企業におかれましては、労使において「配偶者手当」の在り方の検討を行っていただくため、厚生労働省において取りまとめた「配偶者手

当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」の趣旨をご理解の上、企業の実情も踏まえて労使で真摯な話し合いを進めていただくようお願い申し上げます。」との記載が付してあります。

一 配偶者手当等の動向

1 配偶者手当の支給状況

民間企業において、配偶者がいる従業員に対して支給される手当のことを「配偶者手当」といいますが、実際の手当の名称は、企業によって「家族手当」「扶養手当」などさまざまです。

民間企業における「家族手当」の支給状況を調査した「令和4年職種別民間給与実態調査」によると、家族手当を支給する事業場は55・1%となっています。

2 就業調整の実態

有配偶女性パートタイム労働者の21・8%は、税制、社会保

障制度、配偶者の勤務先で支給される「配偶者手当」などを意識し、その年収を一定額以下に抑えるために就労時間を調整する「就業調整」を行っています。調整をする理由には、以下のようなものがあります（複数回答）。

- ・ 一定額（130万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者から外れ、自分で加入しなければならなくなる：約6割
- ・ 自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならない：約5割
- ・ 一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなる：約4割
- ・ 一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなる：約2割

3 就業調整の影響

報告書においては、就業調整が行われていることによるさまざまな影響について取り上げられています。

- ・ パート労働者を多く雇用する企業では、繁忙期である年末の人材確保に苦慮している。
- ・ 正社員など、同じ職場の労働者の負担が増えている。
- ・ パートタイム労働者全体の賃金相場の上昇に、抑制的に機能する可能性がある。
- ・ 女性がその持てる能力を十分に発揮できない要因の一つとなっている。
- ・ 日本経済全体にとっても、人的資源を十分に活用できていない状況をもたらす。

二 配偶者手当見直しの留意点

法令や通達に基づく見直しの留意点を掲げます。

1 労働契約法

「配偶者手当」を含めた賃金制度の円滑な見直しをするに当たり、関連法令として労働契約法の一部を抜粋します。なお、変更の際は、手順や合理性などに気をつけながら実施をする必要があります。

- ・ 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である

労働条件を変更することはできない（次に掲げる労働契約法第10条に該当する場合はこの限りではない）。（労働契約法第9条）

使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合には、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、原則として、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする（労働契約法第10条）。

2 その他の留意事項

その他の留意事項としては、次のようなものがあります（基発0509第1号 平成28年5月9日付「配偶者手当の在り方の検討」に関し考慮すべき事項」より）。

・ ニーズの把握など従業員の納得性を高める取組

・ 労使の丁寧な話し合い・合意
・ 賃金原資総額の維持
・ 必要な経過措置
・ 決定後の新制度についての丁寧な説明

三 見直しの実施・検討事例

配偶者を対象とした手当に関する見直しを実施・検討された事例等を紹介します。

1 見直しの背景

・ 経営のグローバル化や外部環境変化に対応するため、能力・成果を反映・重視した処遇制度、役割給制度への見直し

・ 女性の社会進出、従業員のライフスタイルの多様化等を踏まえた処遇の公平性・納得性のある制度への見直し

・ 若手から65歳まで成長・活躍し続けられる制度への見直し

・ 仕事と家庭の両立支援や次世代育成支援の観点からの見直し

2 労使交渉等

・ 多くの場合、1～2年程度の期間をかけて丁寧に労使で話し合い、交渉が行われ労使合

意の上で決定。

・ 労使の話し合いの結果、制度見直し前に手当が支給されていた者を対象として経過措置を講ずることとしたケースも多い。

・ 見直しに当たっては、労使協議の段階から従業員に対して説明会を行うなど、従業員の納得性を高める取り組みも行われている。

3 見直しの内容

・ 見直しの具体的な内容は、各企業の置かれている状況、方針、労使の話し合いの結果等により多様である。

・ 賃金原資の総額が維持されるよう賃金制度の見直しが行われているケースが多い。

例 基本給や能力給に組み入れられるケース／他の扶養者に対する手当に組み入れるケース

・ 制度見直し前に手当が支給されていた者を対象として、経過措置を講ずることとしたケースも多い。

例 数年かけて段階的に減額・廃止するケース
4 見直し内容の具体例

(1) 配偶者を対象とする手当を廃止

・ 家族手当を廃止し、または配偶者を対象から除外し相当部分を基本給等に組入れ

・ 配偶者に対する手当を廃止し、子どもや障害を持つ家族等に対する手当を増額
・ 家族手当や住宅手当を廃止し、基礎能力に応じて支給する手当を創設

(2) 配偶者を対象とする手当を縮小

・ 配偶者に手厚い支給内容を、扶養家族1人あたり同額を支給（配偶者に対する手当を減額し、子どもや障害を持つ家族等に対する手当を増額）

・ 配偶者に対する手当は、一定の年齢までの子どもがいる場合のみ支給

・ 管理職及び総合職に対する扶養手当を廃止し、実力、成果、貢献に応じて配分

(3) 配偶者を対象とする手当を存続
・ 他の手当は改廃したもの、生活保障の観点から家族手当は存続

「ハラハラ社員」への対応

「ハラハラ社員」に悩む上司が増えています。「ハラハラ」は「ハラスメント・ハラメント」のことです。

他者からの注意・指導に対して「不愉快だ」と思った部下が過剰に上司を追及する、一種の嫌がらせの行為です。

ハラハラが起きる時の場面としては、遅刻が多い部下に注意したとか、スキルアップのために高いレベルの仕事を与えたとか、親の具合が悪いという理由で休んだので翌日に親の様子を聞いてみた、など……。

ハラハラによる職場への悪影響としては、

- ① 上司が委縮してしまい、部下への必要な注意・指導が出来なくなってくる
- ② 部下に仕事が頼みづらくなり、上司がその分の仕事を負い、生産的な仕事に支障をきたす
- ③ 上司がメンタル不調に陥り、体調を崩す

一方、ハラハラをする側の社員にとっては、上司からの小言が無くなったと思うかもしれませんが、本人にとってもマイナス面がかなり出ます。

例としては、以下のとおりです。

- ① 上司からの指導が受けられなくなり、スキルが向上しない
- ② 職場での評価を下げ昇進・昇給に影響する
- ③ 同僚等の評価が下がるばかりではなく職場への悪影響を与える

このように、職場にハラハラ社員がいることは、誰にとっても得になりません。

では、ハラハラ社員の対策ですが、「社内研修でハラハラの判断基準を職場の共通認識にする」、「ハラスメント防止規定を作りハラハラの処罰の対象を明確にする」、「上司、同僚もハラハラには客観的に対応することを心掛ける」などです。

ハラスメントが行われている職場は、業績にも影響する事を認識したいものです。

記者の眼

中小企業経営者の中には、新聞記事に対して記者がどのようなネタを求めているのか、どうすれば自社を記事に取り上げてくれるのか、という事を思ったことがあるのではないのでしょうか。

一般紙のT記者の説明ですが、①独自性、②時流、③広がり、といったところを重視するそうです。①の独自性は言わずもがなですが、②と組み合わせることで、取り上げる確率はグッと上がります。今ならば人手不足と賃金にどのように対応できているか等々です。会社の独自の取り組みがホットな話題に関係していれば、記者も社内掲載するようアピールしやすいのです。

③については媒体ごとに異なります。例えば鉄の業界で画期的な技術開発をしたと言っても、鉄の専門誌ならばともかく一般紙の場合、読者に分かりやすく説明する必要があるため、記者との意見交換を十分にすることが必要となります。

「カ・ケ・フ」

総合商社―社の現在の経営方針は、O社長の経営理念を反映した「カ・ケ・フ」です。

「カ」は稼ぐ。「ケ」は削る。「フ」は防ぐ。カとケはすぐに分かるのですが、フはピンときません。O社長によると、フとは不測の事態を想定し、企業の根幹を揺るがしかなない危険を避け仕事をやる、ということ。中

小企業経営にとって難しい経営判断の一つに設備投資の問題があります。

プラスチック工業・N社長は「Nカット」(プラスチック容器に複雑な模様を金型で加工する)の試作をする際、現状の設備を使って3年間で成功しなければ撤退すると決め着手。2年と10か月目に「ダメか」と思ったときに完成。この時の考え方は、私の原点になっていると話します。