

新 NISA 制度がスタート

令和6年1月からスタートする新NISA制度。投資のリスクはあるものの、うまく活用できればとても便利な制度であると言えるでしょう。旧制度との違い、ポイントを制度開始前にご案内いたします。

I NISAとは

年間投資枠の範囲内であれば、投資による利益(利子、配当、値上益)に対する税金(通常なら約20%)が非課税になる制度です。すでにNISA口座を開設している人であれば、特別な手続は不要で令和6年1月に現在の金融機関で自動的に新NISA口座が開設されます。新NISA開始を機に金融機関を変更したい場合には令和5年10/1～令和6年9/30までに金融機関の変更の手続をする必要があります。その際には令和6年中は変更前の口座で非課税枠を使った買付をしないことが必要となりますのでご注意ください。

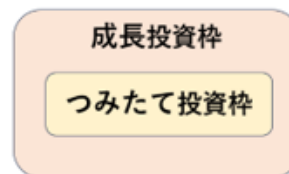
II 旧制度との比較

	旧NISA (～R5.12.31)		新NISA (R6.1.1～)	
	つみたてNISA	一般NISA	つみたて投資枠	成長投資枠
購入方法	積立のみ	積立、スポット	積立のみ	積立、スポット
利用	選択制	選択制	併用可	
投資対象商品	金融庁が指定した投資信託	上場株式、投資信託等	金融庁が指定した投資信託	一定の上場株式、投資信託等
年間投資枠	40万円	120万円	120万円	240万円 ※1
非課税期間	20年間	5年間	無期限 ※2	
非課税保有限度額	800万円	600万円	1,800万円 ※3 (うち成長投資枠1,200万円)	

III 新 NISA のポイント

投資対象商品の範囲

- ※1 つみたて投資枠と同じ商品を成長投資枠で購入することも可能
 →成長投資枠の対象商品はつみたて投資枠の対象商品を完全に含んでいます(右図参照)ので、つみたて投資枠・成長投資枠ともにつみたて投資枠の対象商品への投資をすることが可能です。(逆は不可)



- ※2 非課税期間が永久
 →最短5年で非課税枠1,800万円(=360万円×5年)を埋められる一方、例えば50年かけてコツコツ投資(年36万円×50年=1,800万円)する、といった自由な投資計画が可能
- ※3 非課税枠1,800万円は売却したら翌年に取得価額ベースで非課税枠が復活
 例)投資1年目に100万円を投資した商品を投資2年目に150万円を売却した
 非課税枠 残り1,800万円-100万円=1,700万円
 →2年目 値上益50万円は非課税
 非課税枠 残り1,700万円→1,800万円へ!
 →銘柄の入れ替えができる&ライフプラン上の資金需要に対応できる

III NISA のデメリット

- ①運用によって損をする可能性がある、損失が生じた場合に損益通算や繰越控除の適用がない
 →利益が出たら非課税とする代わりに、損失が出てもなんら考慮されません。
- ②外国株式に投資した場合(成長投資枠)の外国税は課税、確定申告しても外国税額控除の適用がない
 →外国税についてはNISAの対象外となってしまいます。

融資の種類と資金用途について

今回のテーマは「融資の種類と資金用途」についてです。銀行に借入の相談をする際に色々な質問を受けるかと思えます。希望する借入金額、借入期間、担保の有無など、さまざまです。その中でも特に重要なのが「資金用途」です。

「資金用途」とは文字通り、お金の使い道です。銀行は法人・個人のお客様から預金を預かり、そのお金を貸し出して収益を上げています。そのため、多くのお客様から預かっている大切なお金は、しっかりと事業に使われることを望んでいます。今回は融資の種類と資金用途についてお伝えします。

【融資の種類】

・証書貸付・・・金銭消費貸借契約書に基づく貸付。契約によって借入期間は短期・長期両方です。運転資金、設備資金両方で利用されます。運転資金の場合は5～7年返済、設備資金の場合は購入する資産によりますが、7～10年以上返済というケースが多いです。設備資金の方が長期で借りられる要素としては、購入する資産の耐用年数を基準にするからです。運転資金の場合の資金用途は仕入・外注先への支払いやその他経費支払いとして申し込むのが一般的です。一方設備資金は、機械や不動産など特定の資産を購入する資金として申し込みます。

・手形貸付・・・約束手形を使用した貸付です。いわゆる短期借入金。3ヶ月や6ヶ月、1年という短い期間での期限一括返済が一般的です。資金用途は一時的な売上増加に伴う、増加運転資金などに利用されることが多いです。よく経営の本で「運転資金は短期借入金で調達して、更新を繰り返し利息返済だけにしなさい」というのを目にします。しかし、実務的な話をすると稟議を毎回申請し直したり、手形の更新処理をするのは金融機関側からすると手間だと感じられる可能性もあります。たしかに月々のキャッシュアウトを抑えるという意味では、良い借り方かもしれませんが、必ずしも更新のたびにこちらの条件が通るとは限りません。

・当座貸越・・・限度額を設定し、限度額の範囲内であればいつでも借入・返済ができる貸付です。実務的には年に1回程度会社の業績や利用頻度などを考慮して限度額の見直しを行います。資金用途は特段問われないことが多いですが、本業に関係のない投資有価証券の購入や役員借入金の返済などに使用すると銀行側の印象はあまりよくありません。当座貸越は決まった返済日などはありませんが、自由な反面、当座貸越があると借入金と投資のバランス、運転資金とのバランスが見づらくなってしまうので、借入返済予定表を活用して全体像を把握することをおすすめします。

【設備資金での注意点】

設備資金で融資を申し込む際に見積書の段階で申し込むケースもあるかと思えます。融資の審査途中に値引きなどにより、購入金額が減額され融資の申込金額を下回ることもあります。その場合はすぐに銀行に報告をしましょう。設備資金は申込通りに資産の購入資金として正しく利用しているか、融資の資金用途を厳格に管理しています。具体的には融資実行後すぐに購入先に振込をしたり、購入後の領収書の控えを提出するケースがほとんどです。先ほどのように融資金額以下の購入代金に変更となった場合は差額を繰り上げ返済するよう求められる可能性もあります。また、その差額を別の資金に使用した場合は、資金用途違反になる可能性もありますのでご注意ください。

【最後に】

融資の種類によってさまざまな特徴や注意点がありますので、それぞれの借入方法について理解し、資金用途に合った借り方をしましょう。また、資金用途通りに融資金を活用しないと資金用途違反となり、一括返済を求められる場合もあります。このようなリスクも考慮して、金額の大小にかかわらずしっかりと銀行に報告してください。会社を運営していく中で銀行取引は必要不可欠となりますので、銀行と良好な関係を築くためにも今回のことは是非覚えておいていただくと幸いです。

ハラスメント対応の実務的運用と注意点

近年「ハラスメント」問題は多岐にわたっています。会社の不適切な対処により、被害者側、加害者側のそれぞれから、不当な扱いを受けたとの申出をされないように、会社側の姿勢を一貫させ、従業員に就業規則をしっかりと周知し、各ハラスメントの啓蒙活動をすることが大切です。

(1) 職場におけるハラスメントとは

相手の意に反した「嫌がらせ」を指します。それには様々なケースがあり、その言動内容によって「〇〇ハラスメント」と種類が分けられています。これらハラスメントは、業務指導や、かかわる業務の範囲を超えていることが判断基準となります。そのため加害者側が意図していなかった言動でも、ハラスメントとなることがありますので、細心の注意が必要です。

(2) ハラスメント防止対策に取り組む必要性

事業主には従業員への安全配慮義務が定められています(労働契約法第5条)。このハラスメント問題が発生しているにも関わらず対処せずにいると、精神的苦痛により「うつ病」を発症するなどの危険性があり、事業主には安全配慮義務を怠ったとして損害賠償請求の対象にもなります。また、男女雇用機会均等法や労働施策総合推進法(パワハラ防止法)等でも防止措置や対策が義務付けられています。これらハラスメント行為は、個人の人権を傷つけ、健康と安全を脅かすほか、企業の人材損失や社会的なイメージの低下にもつながる行為です。すべての企業がハラスメント防止対策に取り組む必要があります。

(3) 主なハラスメント(代表的な2つをご紹介します)

● パワーハラスメント(パワハラ)

次の3つの要素を全て満たすものを言います。

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

但し、客観的に業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導はパワハラに該当しません。

【パワハラ6類型】

厚生労働省は、職場におけるパワハラについて、以下、6つに分類しています。

- ① 身体的な攻撃(暴行、傷害)
- ② 精神的な攻撃(脅迫、名誉棄損、侮辱、など)
- ③ 人間関係からの切り離し(隔離、仲間外し、無視)
- ④ 過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)
- ⑤ 過小な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)
- ⑥ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

● セクシュアルハラスメント(セクハラ)

これまでの「対価型」と「環境型」に、近年、「制裁型」、「妄想型」が加わり、4分類化されています。

- ① 対価型セクハラ:性的な言動について労働者が拒否などの対応を行ったことにより、解雇・降格・減給などの労働条件における不利益を受けること

- ② 環境型セクハラ:性的な言動を受けたことで労働環境が害され、労働者の能力発揮に悪影響が生じるなどの支障が起きること
- ③ 制裁型セクハラ:「女性はこうあるべき」「男性はこうあるべき」など性差別的な価値観に基づき、昇進や活躍を制限すること
- ④ 妄想型セクハラ:相手が自分に好意をもっていると勘違いした結果、しつこく付きまとったり性的な発言をすること

(4) ハラスメント防止における基本的な対策

事業主の義務は多岐にわたりますが、その多くは就業規則を改定することで対応が可能です。

就業規則を改定することで対応可能な措置
①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発 ・ハラスメントの内容、ハラスメント禁止の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ・厳正に対処する旨の方針、対処の内容を就業規則等の文書に規定すること
②相談に応じ、適切に対応するための体制整備 ・相談窓口をあらかじめ定め、周知すること
③その他合わせて講ずべき措置 ・相談者・行為者のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずること ・相談したことを理由として、解雇や不利益な扱いをされない旨を定め、周知すること
事案ごとに迅速・適切に対応する措置 (可能であれば専門家にご相談ください)
①相談に応じ、適切に対応するための体制整備 ・相談窓口担当者が内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること。 (ハラスメント発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること)
②職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応 ・事実関係を迅速かつ正確に確認すること ・速やかに被害者に配慮の措置をすること ・加害者に対する措置を適正におこなうこと ・再発防止に向けた措置を講ずること

最近では、性的思考・性自認に関する「SOGIハラ」、妊娠・出産・育児休業に関する「マタハラ」「パタハラ」、リモートワークを通じて起こる「リモハラ」など、ハラスメントも多岐にわたっています。対策など、お困りごとがございましたらお気軽にご相談下さい。



『会社を引っ張るNo.2が育つ！ 右腕育成の教科書』

郡司 成江(著)
 かざひの文庫
 (2022/11)

人財育成に力を入れており、経営者向け講演と研修に多数登壇されている郡司社長の著書です。

ビューティアトリエグループ

総美 有限会社 代表取締役社長 郡司成江 氏

大学卒業後留学をし、現地サロンで経験を積んだ後に母親が経営するビューティアトリエグループへ入社。マネージャーを経て 2010 年より代表に就任して宇都宮市に美容室、理容室ほか、ベトナム・ダナンにも直営サロンを出店して、外面、内面、精神面を美しくする「**三面美養**」をテーマに 23 店舗と 9 業種の経営を行っています。

また、毎年スタッフ 140 名一人一人と面談を続け、1,000 人以上の人財育成に携わり、新卒者をゼロから育む、きめ細やかな育成スタイル、離職率の低さ、障がい者雇用等の取り組みが評価

されて 2021 年には第 11 回「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞 審査委員会特別賞を受賞されました。

本書は、郡司社長が会社を先代から引継いだ後、最も力を入れてきた「人財の育成」についてこれまで取り組まれた事や苦勞されてきた事を、事例を交えて記載されています。

経営者にとって「人」に関する課題は、永遠に尽きないのではないのでしょうか。

「右腕育成」の観点から人財育成に関する解決策を学び、同じ未来を目指せる強いチームを作りましょう！

【以下引用】

・右腕にはなんでもできる人材を求めない。

トップも右腕も、完璧である必要はありません。むしろ、何でもできてしまう人は、仲間と一緒に取り組まなくなったり、自分で独立を目指したりするのではないのでしょうか。ですから、決して完璧な人間がいいわけではないのです。

・「ダメなことはダメ」と言ってくれる右腕を育成しよう

耳の痛い事もいってくれる右腕を育てましょう。それにはトップ自らが、常に話しやすい雰囲気を作ることが大切です。

人財育成は会社にとって永遠のテーマです。組織というのは働く「人」次第で未来が決まります。本書は会社の「右腕育成」に着目し、トップから組織を形成するマインドのヒントをつかむ事が出来ます。