

社外重役

Selected Clients & Professionals Relationship

発行)株式会社ノースアイランド
 東京本社)東京都千代田区丸の内2-4-1 丸ビル10F
 Tel.03-3216-2004 Fax.03-3216-0439
 大阪支社)大阪市北区中之島3-3-23 中之島ダイビル9F
 Tel.06-6448-2004 Fax.06-6448-0539

FP

老後に備えた資産運用、約6割が「していない」 社会施策としての資産運用を普及すべき段階に

超高齢化社会で求められる金融サービスのあり方を、金融庁が検討している。高齢世帯の金融資産が横ばい状態であることが一因で、確定拠出年金(DC)の対象年齢や上限額の引き上げなども視野に入れているようだ。平均寿命の伸長などが想定されているのに、「備え」としての高齢世帯の金融資産が伸びないのはなぜか。興味深いデータを提示するのが、調査会社のインテージリサーチで、全国の16歳から79歳までを対象にしたインターネット調査の結果、「老後に備えた資産運用を行っていない」との回答が約6割を占めた。このうち、半数以上が「興味はあるが行っていない」と回答している。

資産運用に対して消極的な風潮があるのは、金融商品をめぐるトラブルの頻発と無関係ではないだろう。元本割れリスクを恐れる心理を助長しているのではないか。また、こうした状況の根底にあるのは、資産運用にギャンブル性や投機性を感じる人が多いからだと思われる。だが、資産運用や投資は本来、社会貢献につながるべきもの。投資が有効に活用されて社会を改善し、その対価としてリターンが得られるのが健全な金融のあり方だろう。

今後、日本の人口は減少に転ずることが確定的だ。社会の持続的な発展には、国民の資産を回して経済を活性化することも一手だ。ミクロ的な施策で確定拠出年金のスペック改善なども必要だが、マクロ政策として資産運用への基本認識を啓蒙し、金融リテラシーの底上げを図ることが重要ではないか。

税務会計

会社主催の海水浴費用の取扱い 社員の家族同伴も損金算入は可能か？

暑い夏の定番は海水浴。家族のリクエストに応じて夏休みに海水浴に行くサラリーマンも少なくない。企業によっては、夏休みを利用して従業員やその家族を泊りがけの海水浴に招待したり、法人として「海の家」と契約して従業員やその家族が一般の利用料金よりも低料金で利用できるようにするケースもある。こうした場合において、企業が支出した費用は、常識的な範囲内の負担であれば、原則は福利厚生費として処理することができる。

ただし、疑問が生じるのは、従業員の家族分の負担も、福利厚生費に含めることができるのかという点だ。従業員の福利厚生で家族同伴のレクリエーションとしては社内運動会などがあるが、運動会は宿泊を伴わない。また、宿泊を伴う社員慰安旅行に関し、通常は家族分の費用負担は認められていない。

ここで問題の「海水浴」だが、通例として海水浴は家族同伴で行うものとの認識から、税務上も、従業員のみならず、その家族分の費用も含めて福利厚生費として処理することを認めているようだ。

一方で、法人が「海の家」と契約して補助するケースに関し、補助方法によっては問題が生じるおそれがある。例えば従業員に補助分を現金で支給したり、従業員が利用した後で、その料金等を請求させて精算する方法を採ると、給与課税とされる公算が大きい。こうした場合、「海の家」に対し法人があらかじめ補助費用を支払うなど、確実に福利厚生に使われていることを明確にすることが無難だ。

今週のキーワード

確定拠出年金
(DC)

私的年金で、日本の年金制度では、国民年金、被用者年金(厚生年金など)に次ぐ第三段階に位置付けられている。積み立てた資金を運用し、損益が反映されたものが老後の受給額になる仕組み。アメリカの確定拠出個人年金制度のひとつ、401kになぞらえて「日本版401k」とも呼ばれてきた。受け取ることのできる給付金は「老齢給付金」(原則として60歳から支給)「障害給付金」「死亡一時金」。中途脱退した場合、2年以内に請求すれば「脱退一時金」が請求できる。