

2023年5月10日

野村資産形成研究センター

研究員 森田克巳

資産所得倍増プランの中心的施策である NISA の拡充・恒久化 ～職域への示唆～

1. なぜ資産所得倍増プランなのか

2022年11月公表の資産所得倍増プランと12月公表の令和5年度税制改正大綱に盛り込まれたNISAの拡充・恒久化は、永久凍土のごとく頑固にリスクをとる運用を避けてきた我が国の金融資産の構成に変化をもたらす可能性を秘めた画期的な政策転換と位置づけることができる。

少子高齢化が進み現役層の負担が増える一方で賃上げには限界があり、このままでは国民の豊かさは徐々に失われかねない。こうした厳しい状況を突破するために、残されているリソースこそが2,000兆円を超える個人金融資産である。日本の個人金融資産は、約54%が現・預金、約27%が保険等であり、投資信託や株式で運用されている比率は約15%にとどまっている。もし個人金融資産を欧米並みに有効活用することで資産所得を倍増できれば、国民全体がより豊かな生活を享受できる。その実現の一步目としてNISAの拡充・恒久化という大胆な施策が打たれたと考える。

資産所得倍増プランでは、資産所得倍増に向けて7本の柱を示している。

- ① NISAの抜本的拡充・恒久化
- ② iDeCo制度の改革
- ③ 中立的で信頼できるアドバイス提供を促す仕組み
- ④ 雇用者に対する資産形成の強化
- ⑤ 金融経済教育の充実
- ⑥ 世界に開かれた国際金融センターの実現
- ⑦ 顧客本位の業務運営の確保

①のNISAについては口座開設可能期間の無期限化（制度の恒久化）、非課税保有期間の無期限化、投資上限の拡充と生涯枠の設定、対象商品の設定、つみたて投資枠と成長投資枠の併用可というもので、具体的な内容は表1で示している。②のiDeCoは、具体的には加入資格年齢の引上げについて言及されているが、拠出限度額の見直しも含め2024年の公的年金の財政検証を受けて検討するとなっており、今後の議論を待つしかない。③、⑤は金融リテラシーの向上と必要なアドバイスを適切に受けることができることを、⑥、⑦は金融業者のレベル向上を謳ったもので、いずれも資産運用を高度化するための基盤づくりを目的とした項目である。注目すべきは④として、雇用者に対する資産形成の強化が盛り込まれたという点である。

表1 2024年からのNISAの概要

制度の併用		同時併用可	
投資枠	年間投資枠	あわせて360万円	
	非課税保有限度額（総枠）	120万円	240万円
投資期間		2024年1月～	
口座開設・非課税期間		無期限（恒久化）	
対象年齢		18歳以上	
対象商品		投資信託 (条件を満たした商品のみ※2)	上場株式・投資信託など (一部除外商品あり※3)
購入方法		積立	一括（スポット）・積立

※1 簿価（＝取得価額）残高方式で管理（枠の再利用が可能）

※2 長期の積立・分散投資に適した公募株式型投資信託で、金融庁への届出商品に限定

※3 株式は整理・監理銘柄を除く。投資信託は信託期間が無期限または20年以上あるもので、高レバレッジ型・毎月分配型商品は除外

2024年から開始となる新しいNISAは、つみたて枠年間120万円、成長投資枠年間240万円と現行NISAから大幅に拡大され、両枠を併用でき、非課税期間はともに無期限となる。年間360万円の限度額は英国のISAに匹敵する高水準であり、1,800万円の生涯枠の制限が設けられてはいるものの、大多数の給与所得者にとって資産形成を図る目的を達するに十分な制度であると言える。

2. 職場における資産形成の重要性

2022年8月に内閣官房が「人的資本可視化指針」を公表しており、同年12月の金融審議会「ディスクロージャーワーキング・グループ報告」において、2023年3月期以降の有価証券報告書において人的資本に関する記載が義務化された。人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方に注目が集まっている。

経営戦略と連動した人材戦略が重要であることは言うまでもないが、個々の従業員が持てる能力を十分発揮できるようにするためには、従業員のウェルネス確保が必要である。ウェルネスには、心身の健康、キャリア、ソーシャル、ファイナンシャルの4つがあり、それぞれについて従業員をサポートする企業の取り組みは、経営戦略上の重要な課題である。

ヘルスやキャリアについては、すでに多くの企業が様々な施策を実施しているが、ファイナンシャル・ウェルネスに関しては、欧米に比して見劣りする状況である。お金の問題は個人の範疇であり、従業員自身が自ら取り組むべきという認識が一般的である。振り返ってみれば、過去は心身の健康についても同様に個人の責任で対処すべきと考えられていたが、人間ドックや禁煙促進、メンタルヘルス対応、ストレスチェックなど、現在では会社がサポートするのが当然となっている。ファイナンシャル・ウェルネスを職場でサポートする取り組みは今後広がりを見せるものと考ええる。

3. 職場におけるファイナンシャル・ウェルネス ～資産形成制度と金融投資教育～

職場において資産形成をサポートする取り組みとして具体的な施策を導入する際には、・税制優遇、・給与天引き、・奨励金等の補助、・時間分散（ドルコスト平均法）、・金融経済知識獲得のための教育の5点のメリットをできるだけ多く含む制度を導入することが望ましい。また、個人で対応するより職場で実施する方が、経済的、効率的となるような制度であることが、会社がサポートする意義となる。どのような制度を導入するかは、自社の事情等を勘案して検討・判断するべきであるが、従業員の資産形成の代表的な施策としては、従業員持株会と確定拠出年金制度、職場つみたてNISAを挙げることができる。

従業員持株会は、従業員持株会は多くの新社会人にとって資本市場に触れる重要なきっかけであり、給与天引き、奨励金、時間分散のメリットを活かす良い資産形成手段であると同時に、自らの業務上の貢献の果実を報酬と資本分配の両方で享受するための仕組みであることから、自社への経営参画意識を高める効果も期待できる優れた制度である。

iDeCoを含む確定拠出年金制度は、老後の豊かな生活を目指して資産形成を図る制度である。運用成果が非課税であるだけでなく、加入者の拠出する掛金は所得控除を享受でき、税制上最も優遇されている制度である。

職場つみたてNISAはNISAを職場で活用するための枠組みである。上場企業で採用している例はまだ多くはないが、従業員が給与天引きで資産形成する仕組みであり、魅力を喪失した財形貯蓄制度を代替する施策として、また確定拠出年金を補完する制度としても、活用することができる。

以上の3つの資産形成手段は、変動商品を対象とする仕組みであるため、単に制度を導入しておけばよいというものではない。有価証券に関する基礎的な知識や、リスクとリターンの関係、ドルコスト平均法の理解、ライフプランの考え方といった金融投資教育を併せて提供することが求められる。金融投資教育の実施は、従業員の知識・知恵の獲得に貢献し、マーケットへの関心は生産性向上にもつながるだろう。

従業員のファイナンシャル・ウェルネスを高めることは、健康増進と同様に、生産性を高めることにつながる。また、中高齢社員の退・転職という面でも従業員の金融資産の状態が相当程度影響すると考える。より多くの勤労者が、資本市場を活用した資産形成を実行することは、国策に沿った取り組みである。従業員のファイナンシャル・ウェルネスの向上を、人的資本の一つの構成要素と捉え、積極的な取り組みが広がることを期待したい。

注) 表1については、2024年1月から開始が予定されている「新しいNISA制度」の概要説明をしたものであり、同制度のすべてを説明したものではありません。また、表1の内容は、「令和5年度税制改正の大綱」（2022年12月23日閣議決定）、金融庁ウェブサイトに掲載された情報、および野村證券が信頼できると考える情報に基づいて作成しておりますが、現時点において確定したものではありません。今後、国会での審議等によっては制度の内容が変更されることがありますので、表1の内容についても事前の告知なく変更する場合があります。