

「NISAの非課税期間満了後のロールオーバー」

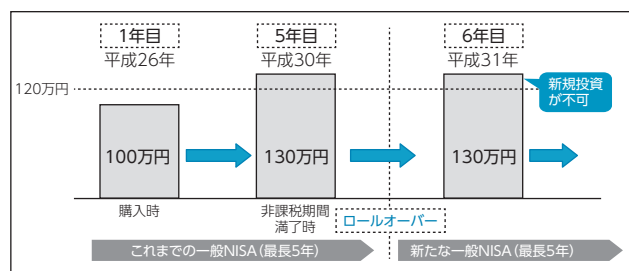
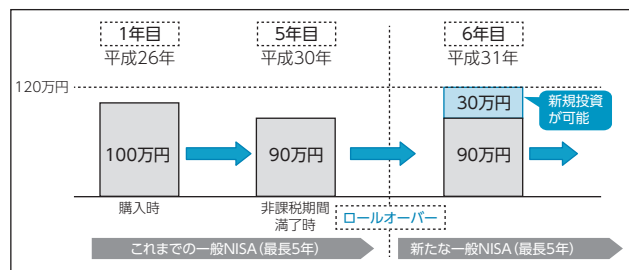
平成26年に導入されたNISA（一般NISA）の非課税期間は最長5年とされており、平成26年にNISA口座で購入した上場株式等の非課税期間は、今年12月末で満了となります。今号では、非課税期間満了後の「ロールオーバー」や課税口座への移管の留意点等について解説します。

1. 「ロールオーバー」とは？

ロールオーバーとは、NISAで保有している株式等の金融商品について、5年間の非課税期間満了後に、翌年分の非課税投資枠に移管することによって、引き続き最長5年間を非課税扱いで保有することをいいます。

ロールオーバーをする場合は、NISAを開設している証券会社や銀行等に「非課税口座内上場株式等移管依頼書」を提出しなければならず、「非課税口座内上場株式等移管依頼書」等の手続きは、今年の秋に各金融機関から周知や対応等が始まる見込みとなっています。

なお、非課税投資枠については、平成26年分は100万円、平成27年以降は120万円となっていますが、平成29年度の税制改正によりロールオーバー時の上限が撤廃されていますので、NISAで保有する上場株式等の時価が翌年の非課税投資枠の上限（120万円）を超える場合でもロールオーバーが可能です。ただし、ロールオーバーする上場株式等の時価の分だけ、翌年の非課税投資枠（120万円）を使用するため、翌年のNISA口座において投資できる額は減ることに留意が必要です。



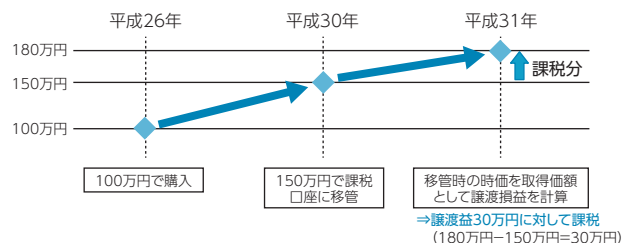
2. 課税口座への移管

非課税期間満了時にロールオーバーを選択しない場合には課税口座（特定口座または一般口座）へ移管されます。課税口座への移管となるため、翌年以降、非課税の取扱いが継続されず、課税の取扱いとなります。

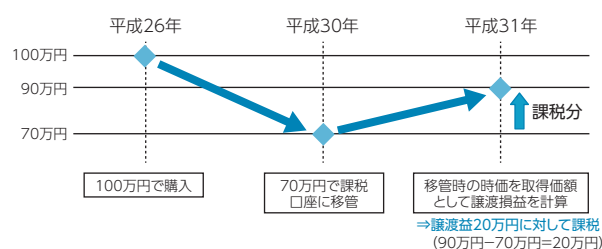
課税口座へ移管された場合には、株式等を購入したときの時価ではなく、移管時点の時価（非課税期間満了時の時価）が課税口座における取得価額となり、移管後に課税口座で売却した際にはその取得価額を基に損益が算出され課税されます（課税口座内の他の取引と損益通算ができます）。このため、移管後に売却したときの時価が購入時より下落していても課税されるケースもあります。NISA口座で当初購入した際の取得価額が引き継がれないことに留意が必要です。

なお、NISAを開設している証券会社や銀行等の金融機関に特定口座を開設している場合は、優先して特定口座へ移管され、特定口座を開設していない場合は、一般口座への移管となります。

【例】100万円で購入した株式等が150万円になり、課税口座へ移管後に180万円で売却



【例】100万円で購入した株式等が70万円になり、課税口座へ移管後に90万円で売却



(鶴巻博行公認会計士・税理士事務所)

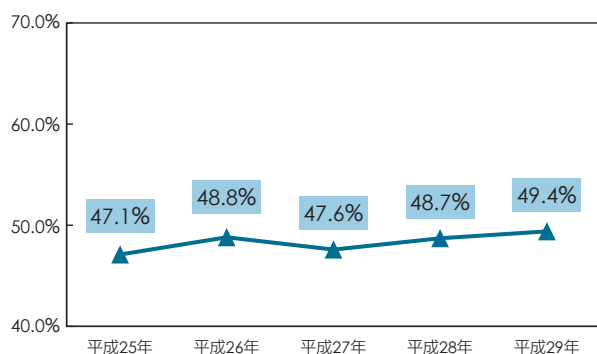
5分で学ぶ 経営法律知識「労務」

「働き方改革法案(年次有給休暇の付与義務)について」

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案が可決、成立しました。施行日は平成31年4月1日となり、多くの企業では対応を検討していく必要があります。本稿では、働き方改革法案の年次有給休暇の付与義務について解説していきます。

1. 年次有給休暇の取得率

平成29年度「就労条件総合調査」をみると、年次有給休暇取得率は前年に比べ0.7ポイント増加の49.4%となっています。しかし、政府が掲げている「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章・行動指針」において、平成32年までの目標値としている70%には、まだ達していません。



出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

2. 年次有給休暇の付与義務とは

働き方改革法案の成立を受け、平成31年4月から、年10日以上の子休が与えられている労働者が自主的に5日以上を消化しない場合、使用者が労働者の希望を踏まえて最低5日を消化させることを義務付けられます。

【いつから】

平成31年4月1日から(※)

【対象者】

年次有給休暇10日以上の子休者（5日未消化）

【時期指定の日数】

使用者は、労働者ごとに年5日、日程を指定して与える

【取得期間】

年次有給休暇の付与日より1年以内

※法律施行日の4月1日以外の日が付与基準日である労働者に係る年次有給休暇については、施行日後の最初の付与基準日の前日までの間は、猶予あり

3. 年次有給休暇の付与日数

年次有給休暇は、雇入れの日から6ヶ月間継続勤務し、その間の全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、最低10日を付与しなければなりません。その後は、継続勤務年数1年ごとに一定日数を加算した日数となります。

勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

4. 計画的付与制度について

計画的付与制度は、年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数について、労使協定を締結すれば、計画的に年次有給休暇を割り振ることができる制度です。

この制度を利用した年次有給休暇については、消化義務の5日にカウントできることになっていますので、当該制度を導入することによって年次有給休暇を取りやすくすることも可能です。

【必要な手続き】

- ①就業規則に規定
- ②労使協定を締結

【条件】

年次有給休暇のうち5日は、個人が自由に取得できる日数として、必ず残しておく必要があります

5. 今後の対応

今回の法改正により、会社としては、労働者の年次有給休暇の取得状況の把握、基準日の確認、就業規則等の整備、計画的付与制度の検討等を行う必要がありますので、できるだけ早めに準備を行うようにしてください。

（特定社会保険労務士（土浦支部）小林基伸）