

勤労者財産形成促進法

勤労者財産形成促進法(通称:財形法)は、働く人たちが自ら資産を築くことを国と企業がバックアップするための法律です。

1. 制定趣旨と目的

(1) 制定の背景(社会的課題)

この法律が制定された1971年(昭和46年)当時は、高度経済成長期の真っ只中でした。賃金は上昇していましたが、一方で以下のような課題が顕在化していました。

- **労働者の資産保有の低さ:** 欧米諸国に比べ、日本の労働者は貯蓄や持ち家などの資産形成が遅れており、生活の基盤が不安定でした。
- **労使関係の安定化:** 労働者が資産を持つことで、生活の安定と心のゆとりを生み出し、ひいては産業社会の安定につなげる必要がありました。
- **住宅不足と老後の不安:** 都市部への人口集中による住宅難や、将来の老後資金確保が社会的な関心事となっていました。

所得(フロー)が資産(ストック)に結びつかないという構造的な課題が明確になっている状況を踏まえ、政府は勤労者が安定した生活基盤を築くには計画的な資産形成が不可欠であるとの考えから、「フローからストックへ」という政策スローガンを掲げ、西ドイツの制度を参考にしつつ、1971年には利子非課税措置と財形貯蓄を原資とする持家融資制度を組み合わせた勤労者財産形成促進法が制定され、「貯蓄→融資→持家取得」という循環を通じて勤労者の生活安定を図る制度として日本の財形制度が発足しました。

(2) 法律の目的

「勤労者の自助努力による計画的な財産形成を促進することにより、勤労者の生活の安定を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与すること」を目的としています。

2. 法律の概要と構成

(1) 法律の概要

会社が給与から天引きして貯蓄を代行し、国がその利子を非課税にしたり、会社が奨励金を出したりすることで、労働者の貯金を国と会社が応援するための仕組みを定めた法律です。

(2) 法律の構成

法律は、目的から具体的な貯蓄・融資・給付の仕組みまで、以下のような章立てで構成されています。

章	名称	概要
第一章	総則(第1~5条)	理念と基本方針
第二章	勤労者の貯蓄に関する措置(第6~8条)	財形貯蓄制度の核(貯蓄契約・基金)
第三章	勤労者の持家建設の推進等に関する措置(第9~13条)	持家取得支援
第四章	雑則(第14~19条)	制度運営のための一般規定
第五章	雑則・罰則(第20~22条)	罰則

3. 現行の財形貯蓄制度の概要

現行の財形貯蓄制度は、利用目的に応じて「一般」「年金」「住宅」の3種類に分かれています。

① 財形貯蓄の3つの区分

区分	財形一般貯蓄	財形年金貯蓄	財形住宅貯蓄
目的	自由(旅行、結婚、教育など)	老後の資金づくり	持ち家の取得・増改築
積立期間	3年以上	5年以上	5年以上
非課税措置	なし(通常の利子課税)	あり(年金・住宅合わせて元本550万円まで)	あり(年金・住宅合わせて元本550万円まで)
払出制限	1年経過後は自由	60歳以降に年金として受取	住宅の取得・リフォームに限定
契約時の年齢	制限なし	55歳未満	55歳未満

② 非課税メリットの仕組み

- 年金と住宅の合計: 2つ合わせて元本550万円(保険などの商品は払込保険料385万円)までの利子、配当などが非課税となります。
- 目的外払出しのペナルティ: 住宅財形や年金財形を目的外(例:年金なのに途中で全額解約など)で引き出すと、過去5年間に遡って利子に課税されるため注意が必要です。

③ 会社によるサポート(付加制度)

法律に基づき、導入企業によっては以下のような手厚いサポートがあります。

- 財形貯蓄奨励金: 社員が積み立てる金額に対し、会社が「一定割合(例:積み立て額の3~5%)」を上乗せして支給する仕組み。
- 財形給付金制度: 会社が拠出した資金を運用し、7年ごとに労働者に分配する仕組み。

④ 財形持家融資(住宅ローン)

財形貯蓄を1年以上行い、残高が50万円以上ある人は、その貯蓄残高の10倍(最高4,000万円)までの範囲で、公的な住宅ローンの融資を受けることができます。

Q&A

Q 制度を利用するメリットは?

A 労働者にとっての最大のメリットは、「強制力」と「優遇措置」の両立です。

- 給与天引き(パイ・チェック・システム)なので、貯金が苦手な人でも確実に資産が貯まる。
- 住宅・年金目的であれば、利子非課税という税制上のメリットがある。
- 会社からの奨励金が出る場合、利回りが非常に高くなる。

Q 財形貯蓄のお金を賃金から天引きする際、法令に基づく控除ということで労使協定の締結は不要でしょうか?

A 結論から申し上げますと、勤労者財産形成促進法(財形法)に基づく天引きであっても、労使協定(24 協定)なしに行うことはできません。

労働基準法の「賃金全額払いの原則」を解除するためには、本制度においても別途、労使協定の締結が必要となります。

(理由)

労働基準法第 24 条第 1 項では、賃金は「全額を支払わなければならない」と定められています。この例外として天引きが許されるのは、以下の 2 ケースのみです。

1. **法令に別段の定めがある場合:** 所得税の源泉徴収、社会保険料の控除など。
2. **労使協定がある場合:** 親睦会費、組合費、そして「財形貯蓄の積立金」など。

財形法は「貯蓄の仕組み」を定めた法律であり、労働基準法 24 条がいうところの「(天引きを強制できる)法令の別段の定め」には該当しません。したがって、会社が財形貯蓄のために給与から控除を行う際は、必ず「賃金控除に関する労使協定」を締結している必要があります。

(根拠条文)

労働基準法 第 24 条 第 1 項(賃金の支払)

「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合(中略)との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。」

勤労者財産形成促進法 第 6 条 第 1 項(財産形成貯蓄契約等)

「(前略)信託、預金、貯金、有価証券の購入又は保険料若しくは共済掛金の払込み(中略)で、事業主が当該勤労者の支払を受ける賃金から控除して(中略)払い込むものをいう。」

(実務上の注意点)

実務的には、以下の 2 つのステップを両方満たすことで、初めて有効な天引きが可能となります。

- ① **個人の同意:** 労働者が自由な意思で「財形貯蓄をしたい」と申し込み、契約すること(財形法第 6 条関連)。
- ② **労使協定の締結:** 会社と労働者代表との間で、「財形貯蓄の積立金を給与から天引きする」という項目を含んだ 24 協定を締結すること(労働基準法第 24 条関連)。

【注意点】 財形法第 6 条は、あくまで「天引きという形で行われる貯蓄契約」の定義を述べているに過ぎず、労働基準法が課している「全額払いの原則」を無効化する効力(法的強制力)は持っていません。