

2022年3月25日 全6頁

財形貯蓄にみる職域での資産形成の有効性

給与天引きを開始すれば、人々は容易にそれを停止しない

政策調査部 研究員 佐川あぐり

[要約]

- 職域を通じた伝統的な資産形成手段に、給与天引きで貯蓄を行う財形貯蓄制度がある。だが、近年は金利環境などによってそのメリットが活かせなくなっている。2020年度末の財形貯蓄の契約件数は、ピークだった1989年度末の約3分の1となっている。
- ただし、一般財形の契約当たりの貯蓄残高は増加を続けている点に注目しておきたい。これは、いったん給与天引きを開始すれば容易にそれを停止することはないという行動パターンが人々にはあり、職域での資産形成の有効性や可能性を強く示唆していると考えられる。
- 職域を通じた資産形成の有効性を踏まえれば、仕組みを改善することで財形貯蓄の活用も図っていくべきだろう。将来的には、各種ある職場での資産形成手段それぞれの利点を活かしながらも、制度間でのイコルフットィングや連携・補完を図ることも考えられてよいのではないか。

職域を通じた伝統的な貯蓄制度

拙稿「職域利用で後押しする現役世代の資産形成」(大和総研レポート、2021年12月27日)¹では、職域を通じて従業員の資産形成を促すことが老後の所得を確保する上で重要であることを述べた。特につみためNISAやiDeCo(個人型確定拠出年金)に注目しているが、職域を通じた伝統的な資産形成手段には、給与天引きで貯蓄を行う財形貯蓄制度(以下、財形貯蓄)がある。

財形貯蓄は、1971年に制定された勤労者財産形成促進法に基づくもので、その歴史は長い。当初は貯蓄の目的を問わない一般財形貯蓄(一般財形)のみだったが、その後、勤労者が退職後の生活の安定や住宅の取得を目的として行う財形年金貯蓄(年金財形)や財形住宅貯蓄(住宅財形)も整備された(図表1)。現在、年金財形と住宅財形には利子等を非課税とする優遇措置があり、政策的にも後押しされている。また、事業主が従業員の積み立てに奨励金を付与することも可能であり、福利厚生的一面からも貯蓄インセンティブを設けやすい。財形貯蓄を行う勤労者が利用できる、住宅の取得や改良のための財形融資制度もある。

¹ https://www.dir.co.jp/report/research/capital-mkt/asset/20211227_022746.html

図表 1 財形貯蓄制度の概要

	一般財形貯蓄 (一般財形)	財形年金貯蓄 (年金財形)	財形住宅貯蓄 (住宅財形)
利用目的	目的は限定されない 一般的な資産形成	老後の生活安定のため の資産形成	住宅取得等のため の資産形成
対象者	勤労者 (年齢要件なし)	勤労者 (契約締結時に55歳未満)	
積立方法	3年以上の定期的積立	5年以上の定期的積立	
払出要件	積み立て開始後、1年が経過すればいつでも払い出しができる	60歳到達以後、5年以上20年以内の期間で定期的に年金として払い出す(年金目的以外の払い出しは要件違反)	住宅取得費用に充てる証明書等を提出して払い出す(住宅目的以外の払い出しは要件違反)
利子等への課税 (非課税限度額)	課税	非課税 (年金財形と住宅財形を合算して元本550万円まで)	
金融商品の種類	預貯金、株式投信、公社債投信、生命保険など(ただし、勤め先の会社が契約を締結した金融機関の提供する金融商品に限られる)		

(出所) 企業年金連合会 (2019)、是枝 (2016) より大和総研作成

1990年代以降は契約件数が減少

給与天引きによる財形貯蓄は、本来、勤労者にとって利便性のある資産形成制度である。だが、近年の金利環境などによって、そのメリットが活かせなくなってしまっている。

長期的に振り返ると、1970～80年代は現在と違って金利が高く、1990年には長期金利が一時は8%を超えていた。また、一般財形だけの時代にも、当初はそれが少額貯蓄非課税制度（いわゆるマル優）の対象とされ、その後の非課税枠拡大もあった²。労働省（当時）の「賃金労働時間制度等総合調査」によると、1987年には7割近い企業が財形貯蓄を導入しており、1980年代後半には勤労者の多くが財形貯蓄を利用できる環境になった。財形貯蓄の契約件数は、1989年度末に過去最高の1,955万件を記録した（図表2）。

ただ、財形貯蓄で運用される金融商品の多くは、預貯金や公社債投信など元本割れリスクが極めて低い商品であるため、1990年代末頃以降は長期にわたる低金利により資産形成手段としての機能が著しく低下した。利回りが0に近い状況下では、非課税措置の恩恵も極めてわずかである。結果として、2020年度末の契約件数は704万件と、ピーク時の約3分の1となっている。

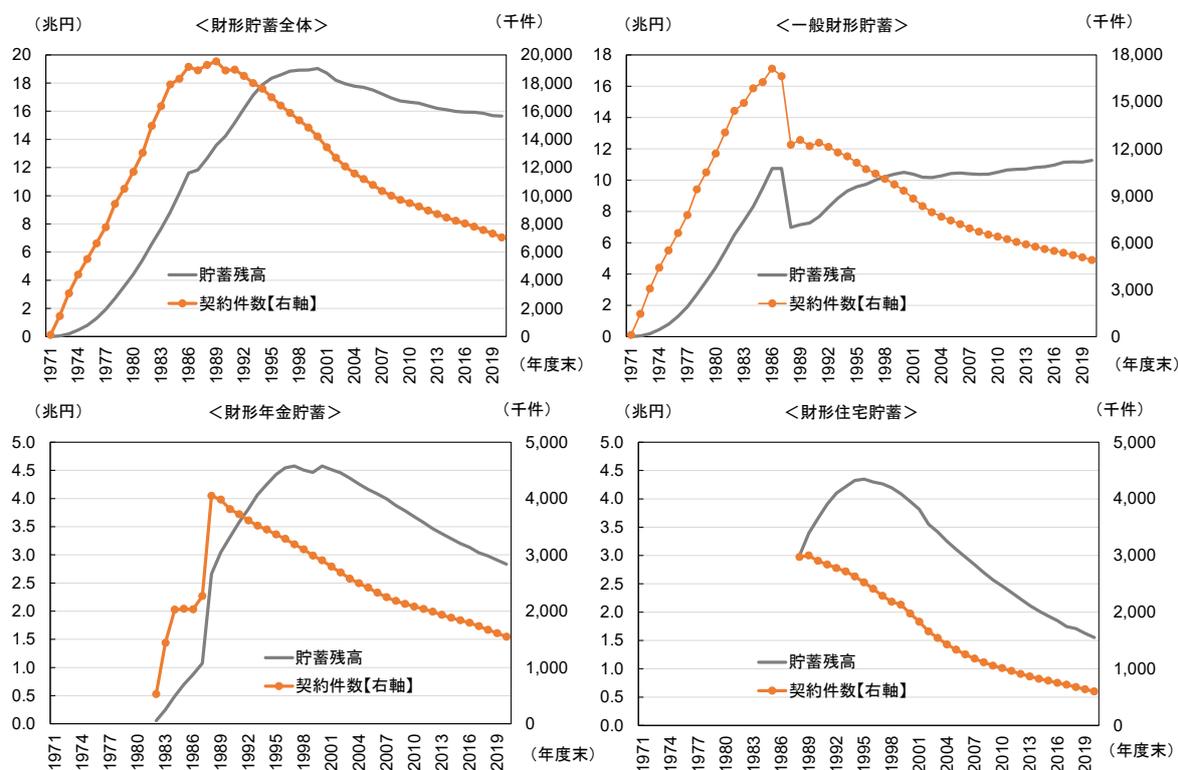
また、持ち家志向の変化や利便性の高い住宅ローン商品の登場、確定拠出年金などの新たな貯蓄手段の導入や民間保険会社が提供する年金商品が、それまでの財形貯蓄への制度的ニーズを減じた面もあるだろう。住宅財形や年金財形は契約件数と同様に貯蓄残高が長期に減少を続け

² 財形貯蓄導入時より、一般財形は元本100万円までの利子等を非課税とする措置が取られ、1975年度には非課税枠が500万円に引き上げられた。1982年度には元本500万円までの利子等が非課税となる年金財形が開始された。その後、1988年度に一般財形の非課税措置は廃止となったが、新たに住宅財形が開始され、住宅財形と年金財形を合わせて元本500万円までの利子等が非課税となる現在の仕組みとなった。1994年度に非課税限度額が550万円に引き上げられ、現在に至っている。なお年金財形や住宅財形は目的外の払い出しも可能だが、要件違反となり5年間遡及して課税される。

ている。労働政策審議会（2019）によると、5年前と比較して従業員の財形貯蓄への加入件数が減少していると回答した企業に尋ねた理由で最も多いのは、「企業を通じず、個人で貯蓄する手段を選択する人が増えたため」である。

従業員が使おうとしない制度を保持するのは事業主として合理的ではないため、財形貯蓄を廃止した企業もあったろう。労働政策審議会（2019）によると、財形貯蓄を導入していない企業と制度を廃止した企業にその理由を尋ねたところ、双方ともに一番多かったのが「従業員に財形貯蓄制度利用のニーズが少ないため」であった。財形貯蓄の導入企業割合は2019年に4割を切った。

図表2 財形貯蓄の契約件数と貯蓄残高の推移

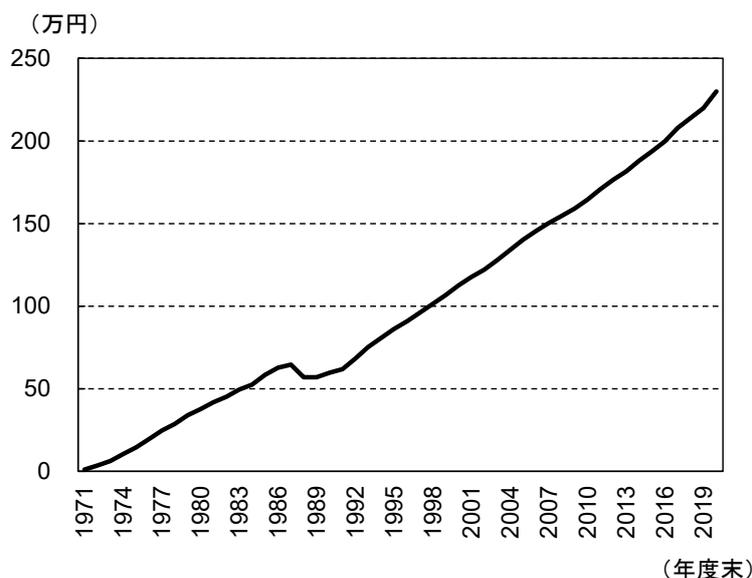


(出所) 厚生労働省資料より大和総研作成

一般財形の契約当たり貯蓄残高は増加

ただし、ここで注目しておきたいのは、直近で財形貯蓄の大部分を占めるようになってきている一般財形である。一般財形に限って見れば、1988年度の住宅財形導入時に一時的に落ち込んだものの、それ以降は貯蓄残高が緩やかに増加している。1990年度以降は、一般財形には非課税措置というインセンティブはないにもかかわらず、1契約当たりの貯蓄残高は図表3の通り増加している。

図表3 一般財形貯蓄の1契約当たり貯蓄残高の推移



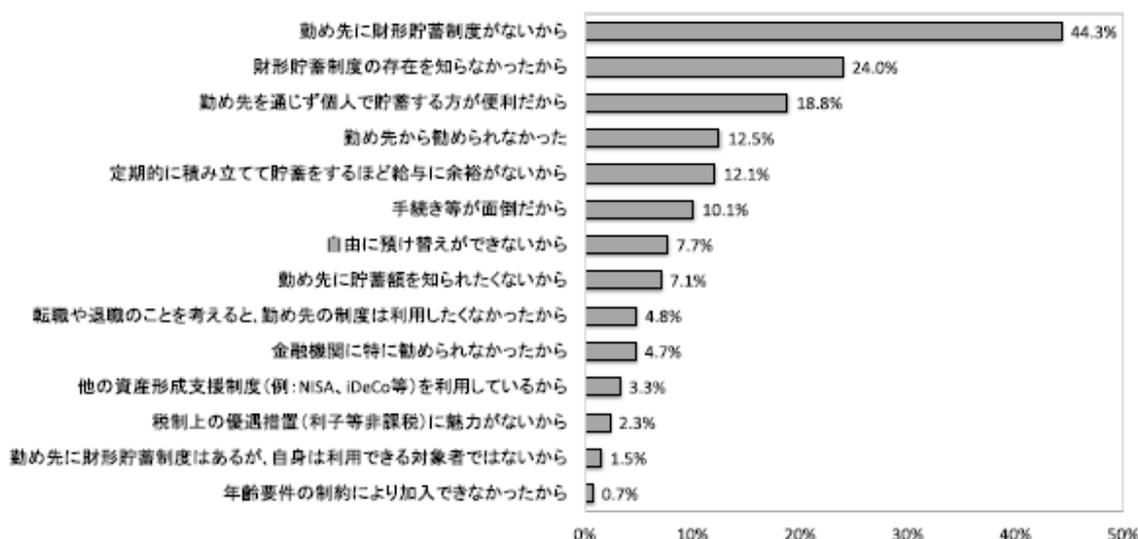
(出所) 厚生労働省資料より大和総研作成

一般財形はその利用にあたって目的の制約や年齢制限がなく、積み立て開始後1年が経過していればいつでも資産引き出し(換金)ができるプレーンな仕組みである。それが職場という身近な場所で利用できることの意味は小さくなく、毎月の給与を無駄遣いせずうまく貯蓄にも回したいと考える勤労者のニーズに応えるものであるだろう。

利回りの低下でこの間の複利効果は極めて小さかったはずであるから、一般財形における契約当たりの残高増加は、いったん給与天引きを開始すれば容易にそれを停止することはないという傾向が強いことを示していると思われる。それは現状維持バイアスやデフォルト効果であって、その限りにおいては望ましくないことかもしれないが、人々は積立型の貯蓄において裁量的に行動するものではないということも一面の真理であるだろう。換言すると、望ましいと思われる行動さえ取れば、それを簡単には元には戻さないということである。低金利ないしゼロ金利が続き、また、貯蓄手段が多様化するという、財形貯蓄にとっての逆風が吹く中で一般財形のこの動向は、職域での資産形成の有効性や可能性を強く示唆していると考えられる。

なお、職域での代表的な貯蓄手段であり長い歴史をもつ財形貯蓄ですら、職場という身近な場所に、便利で使い方によっては無理なく資産形成ができる仕組みがあることを浸透させる余地は残されている。労働政策審議会(2019)によると、財形貯蓄制度を利用したことがない勤労者に対してその理由を尋ねた回答で一番多いのは「勤め先に財形貯蓄制度がないから」だが、それに次いで「財形貯蓄制度の存在を知らなかったから」が多い(図表4)。このデータによれば、いまだに約4人に1人が財形貯蓄を知らない現状がある。財形貯蓄は特に若い世代での利用が低調であり、厚生労働省などがSNSを利用した広告掲載やオンデマンドセミナーの開催などを行ってはいるが(労働政策審議会(2021))、職域での資産形成全般で制度の周知や活用について改善すべき点はまだまだある。

図表4 財形貯蓄制度を利用したことがない理由（複数回答）



(出所) 労働政策審議会 (2019) より抜粋

財形貯蓄の未来

財形貯蓄それ自体を再び活性化させるには、大前提として金利環境の正常化が必要であると思われるが、ベースにある職域を通じた資産形成の有効性を踏まえれば、制度や仕組みを見直すことでその活用を図っていくべきだろう。

職域での資産形成一般にいえることとして、例えば、制度を導入・維持する上での事務負担が過重であるのは問題である。財形貯蓄についても、紙ベースの書類の多さや保管、郵送にかかるコスト負担が大きいことが企業の声として挙げられている（労働政策審議会（2021））。経済社会全体が大きくデジタル化に舵を切る中で、職域での資産形成においても法令³と実務の両面でDX（デジタルトランスフォーメーション）の視点を徹底させる必要がある。

企業からの財形貯蓄に関する要望としては、従業員の転職時のポータビリティの充実も挙げられている。財形貯蓄は、転職先に財形貯蓄が導入されている場合には転職先の制度で積み立てを継続できるが、転職先企業が財形制度を有していなければ解約（換金）するほかない。近年は転職が珍しくなくなっており、従業員の利便性や確定拠出年金など企業年金制度とのイコルフットイングの観点からも、ポータビリティの確保が検討されるべきだろう。

さらに、低利回りの預貯金等以外に、株式投信など、財形貯蓄で運用される商品の幅を広げることも必要だ。近年は資産形成の手段が多様化しており、若い世代を中心に、つみたてNISAや、スマホを活用した新しい資産形成ツール（ポイント運用、クレカ投資など）を利用する動きも見られる。長期にわたる積み立てでは一定のリスクを取る分散投資の考え方に立って金融商品を選択するのが合理的であり、元本保証型の商品だけでは期待通りの資産形成はできないという

³ 住宅財形や年金財形での非課税措置を受けるための申込書・申請書・申告書、その他の関連書類は、以前は書面であることが求められたが、2021年度税制改正により、法令上、2021年4月以降は電磁的方法で提出ができるようになった。同時に、手続きも一部簡素化された。

考え方が常識になってきている。契約件数の減少が続く財形貯蓄の歴史は、まさにそれを証明しているのではないか。

さまざまな障壁でつみため NISA や iDeCo を利用するという行動に至らない人々にとって、会社の制度という安心感がある財形貯蓄は、手軽に貯蓄ができる手続き上も心理的にもハードルの低い制度だ。日本経済がデフレ基調から脱却し、経済成長とともに金利が上昇すれば、財形貯蓄も再び見直されることになるだろう。

選択肢を知り、事情に応じた資産形成ができる体制を

給与天引きで貯蓄する仕組みを、それ以外の方法で貯蓄する場合と比べた場合、人間の行動パターンとして積み立てを維持する傾向が強いとみられる。もちろん、つみため NISA や iDeCo、財形貯蓄、自社株投資など、さまざまな資産形成手段が職場にあった場合、いずれが、あるいは、どれとどれの組み合わせが適切かは個々人の事情や考え方によって異なる。重要なことは多様な選択肢があることを知り、それぞれの仕組みを理解し、個々の勤労者がそれを選択できるようにすることである。

さらに将来的には、それぞれの仕組みの利点を活かしながらも、利用条件などについて制度間でのイコールフットリングや連携・補完を図ることも考えられてよいのではないか。例えば、仮に財形貯蓄について転職時を想定した十分なポータビリティを確保するのが難しいとすれば、例えば、非課税枠の範囲内で NISA やつみため NISA への資産移換を認めるなどである。働き方が多様化する中、勤務先の違いによって資産形成の機会ができる限り異ならないようにするという発想で職域での資産形成制度が洗練されていくことを期待したい。

【参考文献】

- 労働政策研究・研修機構（2020）『『企業における退職金等の状況や財形貯蓄の活用状況に関する実態調査（企業調査）』および『勤労者の財産形成に関する調査（従業員調査）』』 JILPT 調査シリーズ No. 195, 2020 年 3 月
- 労働政策審議会（2019）「第 20 回労働政策審議会勤労者生活分科会 資料 3 財形制度をめぐる現状とこれまでの対応」2019 年 9 月 9 日
- 労働政策審議会（2021）「第 26 回労働政策審議会勤労者生活分科会 資料 2 財形制度の実施状況について（報告）」2021 年 12 月 22 日
- 企業年金連合会（2019）『企業年金に関する基礎資料』平成 30 年度版、2019 年 1 月
- 是枝俊悟（2016）『NISA、DC から一括贈与まで 税制優遇商品の選び方・すすめ方』近代セールス社、2016 年 5 月 9 日