

財形は資産の積み立てに向くしくみ

「先取り貯蓄」と適度な「払い出しのハードル」

金融調査部 研究員 是枝 俊悟

このシリーズでは、個人投資家の視点に立って、複数の制度を横断的に比較分析し、各制度の活用法を徹底研究します。第1部でこの制度はどのような場合に利用すべきか「制度→利用局面」の分析を行います。

第1部の4回目は財形について。財形は給与天引きにより資産を積み立てるしくみです。ある程度の「払い出しのハードル」があり、このしくみが計画的に貯蓄を積み立てるのに向いていると言えます。

1. 財形の制度概要

財形（勤労者財産形成促進制度）は、会社の福利厚生の一環として導入されているもので、従業員が給与やボーナスから天引きで資産を積み立てる制度です。

財形を利用することができるのは財形を導入している会社に勤めている従業員に限られます。

会社が財形を導入するか否かは任意ですが、従業員1,000人以上の規模の企業の75.5%、同100人～999人の規模の企業の56.7%が財形を導入しているなど¹、多くの会社で取り入れられています。

従業員が天引きで積み立てた額は、会社が契約を締結した銀行、証券会社、保険会社などに預け入れられ、預貯金、株式投信、公社債投信、生命保険などになります。

財形には、一般財形貯蓄（一般財形）、財形年金貯蓄（財形年金）、財形住宅貯蓄（財形住宅）の3種類があります。

財形年金・財形住宅には利子や分配金などに対する非課税措置があります。一般財形には利子や分配金などに対する税制優遇はなく所得税は課税されます。

財形を利用し積み立てを行っている従業員に対し、会社が別途給付金を支払う場合もあります。財形給付金制度または財形基金制度を用い、これをもとに従業員に財形給付金または満期基金給付金が支払われる場合、この給付金は一時所得として取り扱われます（一時所得が年50万円以下であれば結果として非課税となります）。

¹ 厚生労働省「平成26年就労条件総合調査」によります。

財形の制度概要

	一般財形	財形住宅	財形年金
利用できる人の条件	勤め先の会社が制度を導入していること		
	年齢条件なし	契約締結日時点で55歳未満であること	
利用目的	制約なし	住宅取得のための 資産形成	老後の年金のための 資産形成
積み立て方法	給与や賞与の支給時に天引きで積み立てる		
積み立て限度額	上限なし	利子の非課税扱いを 受けられるのは 元本550万円まで※	利子の非課税扱いを 受けられるのは 元本550万円まで※
当初の想定としての 積立期間	3年以上にわたり 積み立てる (結果として3年未満 となることに特に制 約はない)	5年以上にわたり 積み立てる (住宅目的であれば結 果として5年未満と なることに特に制約 はない)	5年以上にわたり 積み立てる (5年未満での払い出 しは要件違反となる)
払い出し方法	積み立てをはじめて 1年経過後は簡単な 手続きで払い出せる	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)	60歳到達以後に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)
運用できる金融商品	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)		
利子、分配金	所得税課税	所得税非課税	
要件違反時	—	過去5年以内に非課税とされた 利子・分配金について所得税を遡及課税	
会社からの給付金	会社によって、財形への積み立てを行う従業員に給付金が支払われる 場合がある(給付金が一時所得となる場合もある)		

※財形住宅と財形年金を同時に利用する場合は、利子の非課税扱いを受けられるのは合計で元本550万円まで。

(出所) 大和総研作成

2. 所得税(運用益)非課税の他の制度等との特徴比較

財形は、制度を実施している企業の従業員が利用できるものですので、現役世代の社員が利用できる他の運用益が所得税非課税となる制度と特徴を比較してみます。

なお、従業員持株会は運用益が所得税非課税となる制度ではありませんが、従業員が給与や賞与から天引きで積み立てを行うことができる制度としてある程度普及しているものですので、今回の比較表に掲載してみました。

財形と、他の所得税（運用益）非課税制度等の特徴比較

	財形貯蓄制度			従業員持株会	NISA	確定拠出年金	
	一般財形	財形住宅	財形年金			企業型	個人型
利用できる人	勤め先が制度を導入していることが条件			勤め先が制度を導入していることが条件	20歳以上なら誰でもOK	勤め先が制度を導入していることが条件	加入する年金制度による
	年齢制約はない	契約締結時において55歳未満		年齢制約はない		65歳未満	
取扱金融機関	勤め先が提携している金融機関に限られる			勤め先が提携している金融機関に限られる	自由に選べる	職場が提携している金融機関に限られる	自由に選べる
給与天引き・自動積立のしくみ	給与天引き・自動積立が前提			給与天引き・自動積立が前提	自動積立は可能(給与天引きは職場積立NISAが導入されていれば可)	マッチング拠出は給与天引き・自動積立が前提	毎月拠出が前提
勤め先による給付金(奨励金)の支給	支給される場合あり			支給される場合あり	職場積立NISAの場合支給される場合あり?	ないものと思われる	
運用できる金融商品	預貯金、株式投信、公社債投信、生命保険など (ただし、勤め先が銀行と契約締結し、運用できる金融商品の範囲が預金に限定されていることも多い)			勤め先の企業の株式	上場株式、株式投信、ETF、上場REITなど	株式投信、公社債投信、保険商品、預貯金など	
運用益に対する課税	課税	非課税		課税	非課税		
払い出しの制限	1年経過後は自由に払い出せる	原則住宅取得目的に限られる(要件違反は5年遡及課税)	原則年金目的に限られる(要件違反は5年遡及課税)	持株会の規定による	なし(ただし、非課税枠は消費する)	60歳到達時まで原則払い出せない	

(注)この表は、各制度の概要を説明したものです。各制度の詳細は、各制度の解説の回を参照してください。
 (出所)財形貯蓄制度と他制度を比較して各項目の内容が同じもの、または類似しているものを網掛け表示しています。
 (出所)大和総研作成

財形の大きな特徴の一つとして、給与天引き・自動積立が前提となっている点が挙げられます。

給与天引きで積み立てられるものとしては、他に従業員持株会や企業型確定拠出年金（マッチング拠出を行う場合）などがあります。これらと比較すると、財形は払い出し制限が比較的緩やかなものであると言えます。確定拠出年金に拠出した資金は原則60歳まで払い出せません。従業員持株会の払い出しについては、持株会の規定次第ではありますが、上場株式であれば1単位（100株または1,000株）単位でしか払い出せないなど、何らかの制約があることが多いものと思われます。一般財形は1年経過後自由に払い出せますし、財形住宅や財形年金は5年遡及課税の規定はあるものの要件外払い出し自体は可能です。

財形で運用できる金融商品の範囲は、制度としては預貯金、株式投信、公社債投信、生命保険などが含まれていますが、実際は、会社が銀行とのみ財形の契約を締結し、運用商品の範囲は預貯金に限られていることも多いものと思われます。

会社が証券会社と財形の契約を締結している場合は、公社債投信や、株式投信が財形での主な運用対象となります。ただし、公社債投信や株式投信といっても多様な銘柄の中から選択で

きるわけではありません。証券会社を用いた財形のしくみでは、公社債投信は運用方針は同じで決算月だけが異なる12銘柄（実質1銘柄）、株式投信は株式への投資比率の上限を30%とした銘柄と50%とした銘柄の2銘柄の、合計14銘柄（実質合計3銘柄）がラインナップされていることが一般的です。

ある程度リスクをとって資産運用を行いたいと考える人にとっては、財形だけでなく、他の制度も活用しながら資産形成を行う必要があるでしょう。

3. 財形は「先取り貯蓄」と適度な「払い出しのハードル」が備わったしくみか

月初（給料日）に「今月は〇万円貯蓄しよう」と計画を立てたとしても、手元にお金があるついでに使いすぎてしまい、月末（次の給料日前）には目標とした金額が残っていないことが多くあります。このため、最初に積立を行い手元のお金をなくしてしまうことによって、当初の目標である貯蓄額を達成できるようにする工夫が「先取り貯蓄」です。

また、「先取り貯蓄」を行っても、それが容易に払い出せるものであれば、すぐそれに手をつけてしまって使ってしまうことが考えられ、あまり意味を持ちません。このため、「先取り貯蓄」を行う先は、ある程度「払い出しのハードル」があった方がよいと考えられます。税制上のペナルティや解約手数料、手続の煩雑さなどが「払い出しのハードル」となります。

財形は給与天引きによる「先取り貯蓄」と適度な「払い出しのハードル」が備わったしくみであると考えられます。

一般財形は1年経過後は自由に払い出すことができますが、職場に解約のための申請書を提出する必要があり、これが心理的な「払い出しのハードル」になります。住宅財形や年金財形の場合は、これに加えて5年間の遡及課税が「払い出しのハードル」に加わります。確定拠出年金では、原則60歳未満では制度上払い出し不可になる強力な「払い出しのハードル」がありますが、ここまで強力だと本当に資金が必要なおきにも払い出すことができないという問題が生じます。

財形は、普段は「払い出しのハードル」が効いて無駄遣いを防げる面がある一方で、本当に資金が必要なおきには払い出すこともでき、このしくみが計画的に貯蓄を積み立てるのに向いていると言えます。

もっとも、「先取り貯蓄」をしなくても自分で資産を積み立てられ、「払い出しのハードル」がなくても本当に資金が必要なおき以外には資産を取り崩さない、といったことができる性格の人にはこのようなしくみは不要です。

4. 財形では高い期待リターンは難しい

財形の運用の選択肢に公社債投信がある場合、財形住宅や財形年金では公社債投信を保有し、

NISA では財形では購入できない株式投信を保有する形にすると、双方の制度のデメリットを補完し合い、財形とNISAを合わせて全体として最適なポートフォリオを形成する（かつ、運用益をすべて非課税とできる）という考え方も有効と考えられます。

財形の運用の選択肢に株式投信がある場合、財形で株式投信を保有するのもよいですが、財形のラインナップに入っている株式投信は株式への投資比率の上限が30%または50%に制限されたものであることが一般的で、株式に100%投資できる株式投信と比べて（リスクは低いですが）期待リターンは低くなるものと考えられます。より高い期待リターンを求めるのであれば、NISAなど他の制度を利用した方がよいでしょう。

そもそも財形の運用の選択肢が預貯金しかない場合は、その元本が確保されることを踏まえれば、他の制度での資産運用の際にはもっとリスクを取った資産の配分を増やしてもよいかもしれません。

現時点では預貯金の利率は低く、利子が所得税非課税だからといってもメリットは大きくないかもしれません。しかし、勤め先から給付金（奨励金）が支給されるのであれば、その分を利率に換算した上で、「少し利回りのよい預貯金」として財形を利用するのも有効と考えられます。

財形のまとめ

財形は給与天引きによる「先取り貯蓄」と適度な「払い出しのハードル」が備わったしくみであると考えられます。財形は、普段は「払い出しのハードル」が効いて無駄遣いを防げる面がある一方で、本当に資金が必要なときには払い出すこともでき、このしくみが計画的に貯蓄を積み立てるのに向いていると言えます。

財形の運用の選択肢に公社債投信が含まれる場合、財形では公社債投信を保有し、NISAで株式投信を保有するという方法は、双方の制度のデメリットを補完し合う効果的な併用例と考えられます。

財形の運用の選択肢となりうる株式投信は株式への投資割合が制限されているため、財形では高い期待リターンを追求することはできません。より期待リターンを求めるのであれば、NISAなど他の制度を利用した方がよいでしょう。

そもそも財形の運用の選択肢が預貯金しかない場合は、その元本が確保されることを踏まえれば、他の制度での資産運用の際にはもっとリスクを取った資産の配分を増やしてもよいかもしれません。

（次回は、第1部⑤生命保険について）

以上