

事業主の
皆さまへ

再雇用の従業員にも財形貯蓄を導入しませんか？

財形貯蓄は、再雇用後の従業員の方にも引き続きご利用可能な制度です。

再雇用者にも財形貯蓄の対象を広げた場合、
次の3つのメリットがあります。

その1

福利厚生が充実することで、職場への定着率が上がり、
よりよい人材確保につながります！

その2

再雇用前と同じような待遇とすることで、
納得感が得られ、モチベーションの向上につながります！

その3

資産形成を進めることで、再雇用後も、
より安心して働き続けてもらうことが期待されます！

財形貯蓄（※1）は、従業員の資産づくりを事業主と国が支援する制度です。

現在、定年後も再雇用で働き続ける従業員の割合は増え続けています。これらの方々が再雇用前と変わらず、高いモチベーションを持ち、いきいきと働ける環境整備を行うことはとても重要です。また、近年は再雇用者を含む正社員以外の方の待遇に関する法制も設けられています。こうした背景から、福利厚生制度も、再雇用の従業員の納得感が得られることに配慮しながら実施することが望ましくなっています。

財形貯蓄は、再雇用後の従業員にも引き続きご利用可能な制度です。

社内規程（※2）などの見直しを行い、財形貯蓄の対象を再雇用者にも広げませんか？

- （※1） ・財形貯蓄は、昭和46年に制定された勤労者財産形成促進法に基づく制度で、老後資金や住宅取得、その他の財産形成を目的として行う従業員の貯蓄を、事業主と国が援助するものです。
・財形貯蓄を従業員の方に利用してもらうためには、労働組合等との「天引預入協定」、「社内規程」等を整備し、事業主が個別に財形貯蓄を導入する必要があります。
- （※2） 再雇用時に財形貯蓄を解約することが、財形貯蓄規程などの社内規程で決まっている場合には、社内規程の変更が必要です。

制度のご相談、お問い合わせは、財形貯蓄
の取扱いのある金融機関までお願いします。

