

# 「企業内福利厚生のあるあり方と今後の勤労者財産形成促進制度の課題について」(概要)(抜粋)

## (平成14年度厚生労働省委託研究)

### ① 企業の関与を基本としつつ、企業形態の変化や労働慣行の変化を受けての制度の構築

#### a. 雇用の流動化への対応

- 現下の厳しい雇用情勢、雇用の流動化等に伴い、財形制度においても転職や長期失業への対応が求められており、転職継続制度について以下のような措置が考えられる。

- イ. 転職継続制度の普及啓発・情報提供
- ロ. 転職承継可能期間の延長(非課税管理上の問題や金融機関の事務コスト等にも配慮することが必要)
- ハ. 適格払出要件の拡充
- ニ. 特例自己積立制度及び事務代行制度の拡充
- ホ. 財形年金貯蓄の据置期間の延長  
(非課税管理上の問題を解決することが必要)
- ヘ. 財形年金貯蓄及び財形住宅貯蓄の年齢制限の延長等  
(非課税管理上の問題を解決することが必要)
- ト. 財形教育融資の拡充

#### b. 事業主の負担の軽減(関与のあり方)

- 事業主の負担の軽減のため、以下のような事業主の関与を要件としている制度の見直しが考えられるが、その見直しについて財形制度そのものの根幹に関わるものでもある。以下について今後十分な議論を尽くした上で結論を出す必要がある。

- イ. 事業主による給与天引きの見直し  
(財形制度の意義を損なわない方策があり得るのか検討が必要)
- ロ. 財形住宅融資における事業主の負担軽減措置等の要件の撤廃
- ハ. 事業主の非課税管理の負担軽減
  - ・ 預入限度方式への変更
  - ・ 財形年金貯蓄と財形住宅貯蓄の統合

- ニ. 財形給付金・基金制度の見直し
- ホ. 福利厚生会社への出資要件の見直し
- ヘ. 企業等のIT化への更なる対応

## ②より多くの勤労者が財形制度のメリットを享受できるようにするための改善策

- 大企業に比べて中小企業への財形制度の普及が進んでいない状況を勘案すると、中小企業の普及促進を図ることが必要である。同時に、増加傾向にある非正規雇用に対する適用割合が低いこと等が課題となっていることから、これらについてもいくつかの対応措置が考えられる。

### a. 事務代行制度の拡充等

- イ. 事務代行制度の普及
- ロ. 事務代行団体の要件緩和
- ハ. 事務代行団体の届出制
- ニ. 事務代行団体の広域化等による活用促進
- ホ. 事務代行の範囲の拡大

### b. 非正社員の増加への対応

- 近年、非正社員が増加傾向にあるが、非正社員に対する財形制度の適用割合が低いこと等が課題となっている。この状況に対応するため、以下のような措置が考えられる。

- イ. 非正社員の財形制度の普及啓発
- ロ. 有期契約労働者や派遣労働者の財形制度の利用可能性の拡大
- ハ. 事務代行団体を通じた直接加入