

税務キャッチ・アップ

所得税・法人税関係

財形制度に係る課税上の取扱い

1 はじめに

勤労者の確保を目的とする福利厚生の一環として、また、勤労者の将来の生活設計の一助として、財形制度を導入している企業は多い。併せて財形給付金制度の適用を受けることでより勤労者の財産形成を促すことができる。これら財形制度に係る課税の取扱いを考察する。

2 財形貯蓄制度

(1) 制度の内容

財形貯蓄は3種類の制度がある。

① 一般財形貯蓄

勤労者が金融機関などと契約を結んで3年以上の期間にわたって、定期的に賃金からの天引きにより事業主を通じて積み立てていく目的を問わない用途自由な貯蓄をいう。契約時の年齢制限もなく、複数の契約もできる。

② 財形年金貯蓄

55歳未満の勤労者が金融機関などと契約(1人1契約)を結んで5年以上の期間にわたって、定期的に賃金からの天引きにより事業主を通じて積み立て、60歳以降の契約所定の時期から5年以上の期間にわたって年金として支払いを受けることを目的とした貯蓄をいう。

③ 財形住宅貯蓄

55歳未満の勤労者が金融機関などと契約(1人1契約)を結んで5年以上の期間にわたって、定期的に賃金からの天引きにより事業主を通じて積み立てをし、

持家取得を目的とした貯蓄をいう。

(2) 税務上の取扱い

財形年金貯蓄と財形住宅貯蓄あわせて元利合計550万円(財形年金貯蓄のうち、郵便貯金、生命保険等一定のものにあっては払い込みベースで385万円)から生ずる利子等が非課税とされる。

財形年金貯蓄、財形住宅貯蓄の残高(元利合計額)が550万円を超えた場合、その後生じる利子は課税の取扱いとなる。課税となる利子は残高全額から生じる利子で、550万円部分までは非課税という取扱いにはならない。

3 財形給付金制度

(1) 制度の内容

事業主は労使の合意に基づき、厚生労働大臣の承認を受けて「勤労者財産形成給付金契約」を取扱機関と締結する。これにより事業主は毎年勤労者1人につき最高10万円までの拠出を行い、7年経過ごとに拠出金の元利合計が財形給付金として勤労者に支給される。この制度の主な要件は次のとおりである。

- ・労使の書面により合意を得ること
- ・財形給付金規程を作成すること
- ・事業主が全額拠出すること
- ・勤労者が財形貯蓄を行うこと

(2) 税務上の取扱い

拠出の時点では勤労者に対する所得税の課税は行われず、下

記①から③の区分に応じて課税される(措法29の3、措通29の3-2)。

また、事業主が拠出する金額は損金又は必要経費とされる。

① 一時所得となる場合

- イ 7年を経過したごとに支払われるもの
- ロ 当該契約に係る事業場の勤労者でなくなったこと
- ハ 扶養控除等申告書を提出する勤労者でなくなったこと

ニ 勤労者に係る疾病、災害又は持家の取得を理由とするもので事業主の証明のあるもの

② 給与所得となる場合

- イ 財形貯蓄契約等を締結しているものでなくなったこと
- ロ 勤労者に係る疾病、災害又は持家の取得を理由とするもので事業主の証明のないもの

③ 相続税の対象となるもの

勤労者が死亡した場合に支払われるもの

4 おわりに

低金利の時代であるため利子等の非課税制度のメリットは大きくないかもしれないが、財形給付金は自らの拠出額よりも大きな返戻があるという点で将来の財産形成に有益な手法の1つといえる。

(右山研究グループ
税理士 樋之口 毅)