



第 25 回：知っておくべきアメリカの人事・労務 第 8 回 Retirement Plan（退職金制度）

アメリカの会社が従業員に提供する福利厚生のうち、健康保険や有給休暇などと並んで一般的なのが 401K です。401K は、会社に勤めている人が加入できる確定拠出型の企業年金で、課税前の給与から一定額を投資し運用していくことで、将来の資産形成をすることができます。401K は、アメリカで最も一般的な退職金プランですが、個人事業主や独立請負人など会社に雇われていない人は、Individual Retirement Account = IRA という個人年金プランには加入できます。今回は、401K、IRA 及び Roth IRA の概要についてご説明します。

401K

会社は 401K の運営会社と契約し、従業員の 401K 口座の管理、運用を委託します。勤続 1 年以上であること、フルタイム従業員であることなど、一定の条件を満たす従業員のみが 401K へ加入する権利を与えることもできます。従業員は課税前の給与から自分の口座に積立金を積み立て、課税対象となる総所得を減らすことができます。転職や退職時には、新しい勤め先が提供する 401K や個人の IRA 口座に資金を移動することが可能です。積立金や運用中の利回りに対しては課税されませんが、引き出す際には通常の収入と同じように課税されます。また、満 59 歳と 6 か月になる前に早期引き出しをする場合は、ペナルティが課せられます。

401K の一番の特徴は、会社がマッチアップと呼ばれる方法で積み増しができるという点です。例えば、給与の 3% までは会社が 100% マッチアップし、年収 50,000 ドルの従業員が 3% の 1,500 ドルを 401K に積み立てる場合、会社がその 100% = 1,500 ドルを追加して 401K 口座に積み増すということになります。これにより、401K を魅力的な福利厚生にすることができ、従業員のモチベーション向上、リテンション等の効果が期待されます。2020 年の民間会社の調査によると、従業員の給与の 4.7% が、会社がマッチアップする上限の平均値でした。

さらに会社は、勤続年数によって会社がマッチアップした分の従業員持分割合を増やしていく“Vesting”と呼ばれる仕組みを使うこともできます。例えば、2 年未満で退職するとマッチアップ分の 100% を会社に返金、2 年以上 3 年未満で退職するとマッチアップ分の 20% は従業員分、80% は会社に返金、6 年以上勤めるとマッチアップ分の 100% が従業員分になるというように、勤続年数 1 年毎のスケジュールを設定することで、長期にわたる人材の確保に役立ちます。

IRA と Roth IRA

会社に所属しない個人でも、IRA または Roth IRA プランは使用できます。いずれのプランでも、年間積立額の上限は 401K より低く設定されています。

Traditional IRA と呼ばれる従来の IRA は、401K と同様に積立金や運用中の利回りに対しては課税されませんが、引き出した額は課税対象となり、早期引き出しのペナルティも 401K と同様に課せられます。本人または配偶者が 401K プランにも加入している場合は、所得に応じて年間控除上限が引き下げられたり、控除が認められなくなります。

一方 Roth IRA では、積立金は課税対象となりますが、引き出す際には課税されません。一定額以上の所得がある場合は、所得に応じて年間積立額の上限が引き下げられたり、積立自体が認められなくなります。また Roth IRA では積立金を年齢に

関係なくいつでも引き出すことができ、401K や IRA で定められているような 72 歳になったら最低限の金額を引き出さなければいけないというルールもありません。

401K・IRA・Roth IRA の比較

401K、IRA 及び Roth IRA の概要、メリット及びデメリットを要約すると以下のようになります。

	401K	IRA	Roth IRA
年間積立上限	19,500 ドル (50 歳以上の場合 26,000 ドル)	6,000 ドル (50 歳以上の場合 7,000 ドル) ※401K に加入している場合、所得に応じて控除上限が引き下げられる又は控除が認められない。	6,000 ドル (50 歳以上の場合 7,000 ドル) ※一定額以上の所得がある場合、所得に応じて積立上限が引き下げられる又は積立が認められない。
積立金への課税	非課税。	非課税。	課税。
引き出す際の課税	引き出した額に対して課税される。	引き出した額に対して課税される。	口座が少なくとも 5 年間維持されている限り非課税。
満 59 歳と 6 か月になる前の早期引き出し	10% のペナルティが課せられる（一定の例外を除く）。	10% のペナルティが課せられる（一定の例外を除く）。	積立金部分はいつでも非課税で引き出すことができ、ペナルティも無い。 運用益部分は 10% のペナルティが課せられる（一定の例外を除く）。
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ・会社からのマッチアップが可能。 ・年間積立上限が高い。 ・積立時の課税所得が減り、節税になる。 ・所得に関係なく加入することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・運営会社や投資先を自由に選ぶことができる。 ・積立時の課税所得が減り、節税になる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・運営会社や投資先を自由に選ぶことができる。 ・積立金部分はいつでも自由に非課税で引き出すことができる。運用益部分は早期引き出しでない限り、非課税で引き出すことができる。 ・72 歳から、最低額を引き出す義務が無い。
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・プランは会社に管理されているため、運営会社や投資先は予め選択された中からしか選べない。 ・引き出す際に課税される。 ・72 歳から、最低額を引き出す義務が生じる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・年間控除上限が 401K に比べて低い。 ・401K に加入している場合、所得に応じて控除上限が引き下げられる又は控除が認められない。 ・引き出す際に課税される。 ・72 歳から、最低額を引き出す義務が生じる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・年間積立上限が 401K に比べて低い。 ・積立時に課税される。 ・一定額以上の所得がある場合、所得に応じて積立上限が引き下げられる又は積立が認められない。

州における退職金プラン提供の義務化

カリフォルニア州では、従業員 5 人以上を雇用しているすべての雇用主は、従業員に退職金プランを提供することが義務付けられています。2022 年 6 月 30 日までに従業員に退職金プランを提供していない会社は、州が運営する Roth IRA プランである CalSavers に自動的に加入することになります。従業員が 50 人以上の雇用主はこの期日が 1 年早い 2021 年 6 月 30 日となり、従業員が 100 人以上の雇用主はすでに 2020 年 6 月 30 日を期日とし、このルールが適用されています。

www.faircongrp.com © 2020 Fair Consulting Group All rights reserved.

JAPAN - Tokyo, Osaka, Nagoya, Fukuoka / CHINA - Shanghai, Suzhou, Shenzhen, Beijing / HONG KONG - Hong Kong / VIETNAM - Hanoi, Ho Chi Minh / SINGAPORE - Singapore / INDIA - Gurgaon, Chennai, Bangalore / TAIWAN - Taipei / INDONESIA - Jakarta / THAILAND - Bangkok / MALAYSIA - Kuala Lumpur / PHILIPPINES - Manila / MEXICO - Leon, Silao / AUSTRALIA - Melbourne / GERMANY - Munich, Düsseldorf / USA - New York, Los Angeles

イリノイ州では、すでに 2019 年末を期日とし、設立から 2 年以上でかつ従業員 25 人以上を雇用しているすべての雇用主に対し、退職金プランの提供が義務付けられています。対象となる雇用主は、従業員に退職金プランを提供するか、州が運営する Illinois Secure Choice と呼ばれる Roth IRA プランに加入します。

その他、オレゴン州・コネチカット州・ニュージャージー州・メリーランド州・マサチューセッツ州・ワシントン州も一定の条件を満たす雇用主に対し退職金プランの提供を義務付けまたは推奨しています。いずれの州でも、州が運営する退職金プランが用意されています。

アメリカでは 401K、IRA 及び Roth IRA は、節税対策及び将来の資産形成のための非常に一般的な退職金プランとなります。日系企業としてこれらの制度をきちんと理解しておくことで、従業員のモチベーション向上やロイヤリティ向上などに寄与するより良い福利厚生制度の構築に役立ちます。いくつかの州で義務化の動きもある中、新たにプランの導入や現在加入しているプランの内容を見直す良い機会かもしれません。

By 上野 裕美

Fair Consulting USA Inc.

Los Angeles Office

お問い合わせ

Fair Consulting USA Inc.

21250 Hawthorne Blvd, Suite 500, Unit #48, Torrance, CA 90503

Tel: +1-310-792-7059

◇ 涌井 正晴

Email: ma.wakui@faircongrp.com

「FCG アメリカ ニュースレター」本文の内容の無断での転載、再配信、掲示板の掲載等はお断りいたします。
「FCG アメリカ ニュースレター」で提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご使用ください。フェアコンサルティンググループでは、できる限り正確な情報の提供を心掛けておりますが、「FCG アメリカ ニュースレター」で提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、フェアコンサルティンググループ及び執筆者は一切の責任を負いかねますので、ご了承ください。