

企業退職金制度を大きく変える Secure Act 2.0 について



エドワードジョーンズ
吉川 真弓

エドワードジョーンズ

www.edwardjones.com

筆者紹介

吉川 真弓

ファイナンシャルアドバイザー

企業退職金制度を専門とするファイナンシャルアドバイザー。米国証券外務、米国投資アドバイザー、企業年金スペシャリスト有資格者。イリノイ大学にてMBAを取得後、2018年よりアメリカの大手証券会社であるエドワード・ジョーンズのシカゴ支店を拠点にして401(k)などの企業退職金制度の設計から導入後の管理、資産運用などを手掛ける。特に日系企業への経営陣や従業員に対する教育に力を注いでおり、複雑な企業におけるフィデシアリー義務や従業員へ企業退職金制度の仕組みを分かりやすく説明するセミナーを定期的開催している。

連絡先

吉川 真弓

Tel: 847-285-3215

E-mail: mayumi.flesner@edwardjones.com

最近、ニュースでよくアメリカは現在退職危機に直面していると報道されておりますが、FRB（連邦準備制度理事会）が実施した調査によると、これから退職する予定者の75%が退職後の貯蓄をしており、その中で貯蓄が順調に進んでいると感じているのは40%だそうです。

更に、最近の2022年のソーシャルセキュリティ管理委員会の報告書では、議会がソーシャルセキュリティプログラムの資金問題を解決しなければ、2034年に退職者が受け取る給付金が減額され始めることが判明しております。実際にソーシャルセキュリティは2034年以降満額給付の77%しか受け取れないこととなります。

退職金制度参加者1,000人を対象にチャールズシュワブ社が実施したオンライン調査によると、米国人は平均して退職後のために平均180万ドルを貯蓄する必要があると考えており、昨年の平均見積もりは170万ドルでした。しかも、この目標を達成する可能性が非常に高いと考えている従業員はわずか37%で、昨年から10%減少しております。

この差し迫った問題に対処するため、2022年12月29日にバイデン大統領によって退職金制度の改革を行う Secure Act 2.0 が署名されました。Secure Act 2.0 では米国市民の貯蓄を促進し、退職金制度を提供する企業のインセンティブを高め、退職後の貯蓄の管理を柔軟性にするための92の新しい規定が含まれています。

多くの労働者にとって、退職金制度は福利厚生の中でも最も魅力的なベネフィットです。メットライフ社が実施した調査では、従業員の60%が、リタイアメントプランが新規雇用を検討する際の重要な要素であると述べています。

今回は退職金制度への自動参加、拠出制限、長期パートタイム従業員のベネ

フィットなど、日系企業が新しい条約で知っておくべき最も重要な変更点を3つご紹介します。

1. 長期パートタイム従業員の加入権—義務化

Secure 2.0法では自動加入制度はフルタイム従業員を支援するだけでなく、この法律は退職金のオプションを大幅に拡大し、長期パートタイム従業員も対象になります。

現在、長期パートタイム従業員は21歳以上で、2021年より連続3年間少なくとも500時間勤務した従業員を定義しております。該当する長期パートタイム従業員は2024年1月より退職金制度に加入することができます。今回の新しい Secure 2.0法では適用になる勤務年が2年連続と少なくなります。雇用主は、2021年より連続2年間で500時間以上の勤務された長期パートタイム従業員を、2025年度1月より退職金制度の加入を提供する必要があります。

年度	現在	SECURE 2.0
2021	500hours	500hours
2022	500hours	500hours
2023	500hours	300hours
2024	参加可能	300hours
2025		参加可能

上記の表を確認しますと、現在は3年連続が要求されますので、この従業員は2024より参加可能です。Secure 2.0法ですと、連続2年間になりますので2025年より参加可能になります。

雇用主は2021年度からの勤務時間を追跡し、どの長期パートタイム従業員がいつ参加可能になるのか把握するのは企業の義務になります。給与計算および管理

システムを更新して労働時間を追跡する事が必須になります。

Secure 2.0法が自社の退職金制度に影響を与えるかどうかを理解することがとても重要です。まだ確認していない場合は、退職金制度文書の該当従業員欄を確認し該当する長期パートタイム従業員がいるのかを早急に確認する必要があります。

2. 学生ローンマッチ規定一オプショナル

米国の学生ローン負債は、4,500万人以上のアメリカ人にとって総額1兆7,000億ドルという途方もない額に上ります。この借金により、高学歴の社員の生活に金銭的に多大な影響を与えています。特に若い労働者は、住宅の購入、結婚、家族の誕生などの主要なライフイベントを遅らせながら、学生ローンを返済するか退職後の貯蓄をするかの選択に苦慮しています。

しかし、従業員にとって良いニュースがいくつかあります。2024年施行予定のSecure 2.0法の学生ローンマッチ規定により、雇用主は、従業員の適格な学生ローンの支払いに基づいて退職計画にマッチング拠出を行うことで、学生ローンの返済を支援することができます。雇用主は学生ローンの支払額に基づいて退職金制度口座に同額の拠出を行うことができ、高額な学生ローンの負債が人々の退職後の貯蓄を妨げる可能性があるという事実に対処するために設計されたものです。

この素晴らしい制度を現在の退職金制度に追加するかはオプションになります。この特典を備えた新しい退職金制度を作成すると、従業員は退職に向けて貯蓄しながら学生ローンを返済できるようになります。これにより、優秀な従業員を引きつけて維持し、長期雇用を抑制することが可能になります。



3. 50歳以上のキャッチアップ拠出金の変更一義務化

通常50歳以上の従業員は、キャッチアップ拠出金として知られる、雇用主が提供する退職金制度に追加の資金を拠出することができます。

Secure 2.0では2026年からは、従業員の賃金が145,000ドルを超える場合、従業員が50歳以上でキャッチアップ拠出を行う際は、税引き後に指定されたRoth口座に行われなければなりません。つまり、税額控除は受けられません。ただし、その拠出金は税引き後となるが、退職後の引き出しは非課税となります。

収入が145,000ドル未満の人は、通常の前退職金制度への追加拠出を続けることができます。

現在キャッチアップ拠出金を提供しているが、Roth口座を提供していない雇用主は2026年1月までにRoth口座を退職金制度に追加しなければなりません。

4. 各州規模での退職金制度導入義務化

Secure 2.0法は連邦法になりますが、現在退職金制度を提供していない企業に対して近年州規模で一定の条件を満たした企業に対してリタイアメントプラン提供の義務付けするプログラムを開始しております。現時点で14州がプログラムを制定し、他の数30州が立法を検討しています。これらのプログラムのルールは州ごとに大きく異なりますが、雇用主が退職金制度を提供していない為、退職金積み立てができない5500

万人もの米国の労働者の退職ギャップを埋めるのが目標です。現在イリノイ州では従業員が5名以上の企業に対して2023年11月30日までに退職金制度の施行を義務付けられており、これに従わなかった企業に対しては従業員1名に対して250ドルのペナルティが加算されます。

最後に、企業はSecure 2.0法に従って退職金制度を運用して行く必要があります。

今回ご紹介した内容だけでなく、義務化するものは内容に従い、オプションの内容は各企業にてどの条約を自社の退職金制度に適用するかプランを見直す必要があります。

すべての退職金制度は平等ではありません。各企業の業種や従業員によって、適切な退職金制度は異なります。自社とマクドナルドの退職金制度が同等の内容ということは決してありません。企業として、自社の従業員に最大のメリットがあるものを提供する必要があります。

さらに、退職金制度文書をSecure 2.0法に従って2025年12月までに改正する義務があります。退職金制度は従業員の退職金を貯めるのに最適な方法だけでなく、優秀な人材を確保し定着させるのに効果的な福利厚生の一つになります。是非今回のSecure 2.0を理解し、従業員にとって魅力的なを提供するために、自社のプランを見直すことをお勧めします。弊社では退職金制度の見直しは随時行っておりますのでお気軽にお問い合わせください。