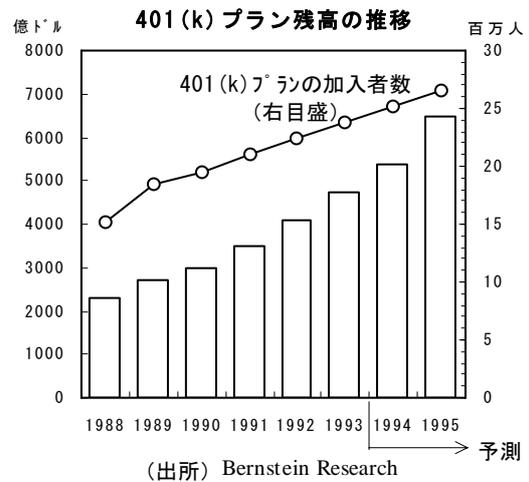
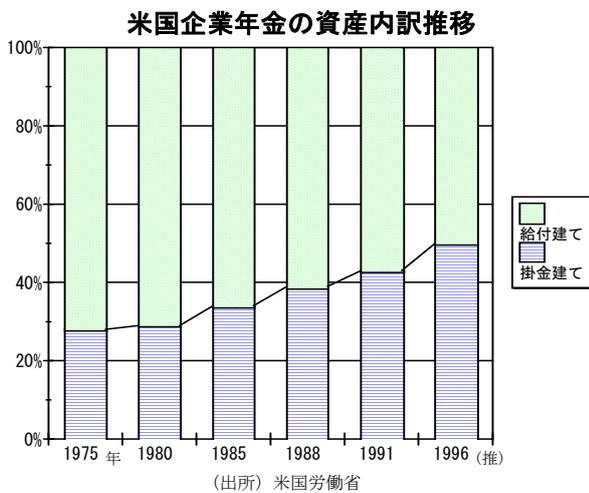


発展を続ける米国401(k)プラン

米国の企業年金では近年、掛金建て制度の拡大が顕著である。今回は、掛金建て制度の中心的存在である401(k)プランの概要について紹介する。

米国では近年、掛金建て制度の拡大が続いており、米国労働省は、96年中に資産額で給付建てに追いつく、との見通しを発表している。そして、このようになった最大の要因が、7年間で約3倍の残高に増えた401(k)プランの躍進である。



401(k)プランは、従業員が在職中に、退職後の生活に備えて積立を行い、退職時まで積立金と運用益が非課税となる節税貯蓄商品である。従業員は毎月給与の一定割合を給与天引きで積み立てできる(税引後給与からの上乗せも可能)。また、従業員掛金に加え、企業が損金扱いで本人掛金額の一定割合(通常50%)を助成可能である。なお、401(k)プランを含めた掛金建て制度全体の事業主掛金の年間限度額は、本人の年間報酬額の25%または3万ドルのいずれか少ない額と、大きな所得控除が認められている。(詳しくは、最後の注を参照)

401(k)プランでは、数種類の投資口座が設けられ、加入者はその中から選択できる。生保会社が発行するGIC(利率保証契約)を対象とした利率保証口座の他、国内株式口座、各種ミューチュアル・ファンド口座なども人気を集めている。

投資口座	事業主掛金分	従業員掛金分
利率保証口座	50%	50%
国内株式口座	—	50%
債券口座	25%	—
ミューチュアル・ファンド口座	25%	—

投資口座選択の例示

積立金を非課税で引き出せるのは、退職、死亡・高度障害、59歳6ヵ月への到達、財政的苦境に陥った場合に限られている。ただし転職時には、非課税積立金の残高を転職先の企業年金や個人退職勘定（IRA）へ移管できるが、そのまま退職した企業のプランに置いたり、一時金で受け取ることも選択できる。なお、給付の際に年金払いも選択できるが、実際は一時払いのケースの方が多く、実質的には年金よりも節税貯蓄商品として利用されている面がある。

401(k)プランの利用による節税メリットは、特に高所得の役員や従業員ほど大きくなる。そのため高給従業員が過度に優遇されないように、高給従業員と一般従業員に分けて、事業主掛金の年収に対する割合を比較するADPテストが行われている。

〔税制適格要件は裏表紙参照〕

企業が既存の年金制度を変更するには手間・コストがかかるため、特に大企業の間では、既存の年金制度（給付建て制度）を補完する制度として、401(k)プランが広く採用されている。しかし、将来、401(k)プランを中心とする掛金建て制度が給付建て制度を駆逐するであろうか。掛金建て制度では投資リスクを従業員が負担し、また、一時金受け取りが多いため、公的年金を補完する企業年金本来の目的からは、給付建て制度が一定の役割を果たすものと思われる。

最後に、わが国では最も401(k)プランに近い財形年金制度との相違点をまとめておきたい。わが国では掛金建て制度は、専ら企業の負担能力の観点から論じられているが、マル優廃止後に個人の財産形成を、国がどう支援するかという観点からの議論も望まれる。

401(k)プランと財形年金制度との比較

	非課税限度額	制度設計の柔軟性	運用対象の多様性
401(k)プラン	年間の掛金3万ドル（か報酬の25%の少ない額） （注）	様々な拠出形態（従業員拠出、事業主拠出）が可能	従業員が対象（自社株、投信も）を選択
財形年金制度	元利合計で550万円 （財形住宅貯蓄と合算）	従業員税引後拠出 （財形給付金制度あり）	生保、郵便貯金、信託、銀行などの財形貯蓄

（注）401(k)プランを含む掛金建て制度全体の事業主掛金の非課税限度額（所得控除）。

401(k)プランの場合は、給与天引きされた従業員掛金は給与の減額と見なされ、事業主掛金に振り替えられる。なお、従業員掛金の非課税限度額は95年現在で9,240ドルである。財形年金制度における非課税限度額は積立金に関するものであり、節税効果は利息部分だけなので、かなり小さくなることに注意すべきである。

税制適格要件

401(k)プランの所得控除制度は、特に高額所得者にメリットが大きいため、税制適格要件で、一般従業員との公平性に配慮している。

①税制改革法による要件

少なくとも次の条件の1つを満たすこと。

1. 一般従業員の70%以上が制度加入
2. 一般従業員の制度加入率が高給従業員の加入率の70%以上
3. 制度未加入者を含む一般従業員に提供される平均給付が制度未加入者も含む高給従業員に提供される平均給付の70%以上

②差別禁止ルール（ADPテスト：Actual Deferral Percentage test の略）

これは、掛金建て制度全体の事業主掛金につき、年収に対する割合（繰延率）を、高給従業員と一般従業員と比べて規制するものである。各グループの平均繰延率について、次のいずれかを満たす必要がある。

1. 高給従業員の平均繰延率 $\leq 1.25 \times$ 一般従業員の平均繰延率
2. 高給従業員の平均繰延率 $\leq 2 \times$ 一般従業員の平均繰延率
かつ両者の平均繰延率の差 $\leq 2\%$

発行： ニッセイ基礎研究所

〒100 東京都千代田区有楽町1-1-1 日本生命日比谷ビル内

TEL：（03）3597-8644 FAX：（03）5512-7164

本誌記載のデータは各種の情報源から入手、加工したものです。その正確性と完全性を保証するものではありません。本誌内容について、将来見解を変更することもあります。本誌は情報提供が目的であり、記載の意見や予測は、契約の締結や解約を勧誘するものではありません。なお、ニッセイ基礎研究所に対する書面による同意なしに本誌を複写、引用、配布することを禁じます。