

従業員の20%以上を解雇する場合の隠れたコスト - 退職年金プランの部分的終了

デボラ・L・グレース著

一部の企業のなかには、事業再開が遅れるのに伴い、当初は一時帰休や時短勤務としていた従業員を解雇する必要が出てきたところもあるでしょう。解雇によって発生する費用を算定する際、401(k)退職金プランやその他の適格退職年金プランをスポンサーしている企業は、部分的終了ルールがプランに適用されるかどうかを検討し、適用される場合には、会社にどのような財務上の影響があるかを見極めなければなりません。

部分的終了ルール

適格認定を受けた退職年金プランにおいては、プランの部分的終了の際に、その終了の影響を受ける全従業員の口座残高が、完全に権利確定されなければなりません。IRSは、内国歳入法2007-43において、適用期間中の従業員の離職率が20%以上であれば、部分的終了が生じたと推定されると述べています。一般的には、適用期間は、基本的にプラン年度を指しますが、工場閉鎖のように、従業員がプラン年度よりも長い期間に渡って段階的に解雇されるような一連の関連するイベントがある場合には、より長い期間とされる場合もあります。部分的終了が起きる場合、適用期間中に雇用が終了した（解雇、自主退職を含む）従業員の口座残高は完全に権利確定されなければなりません。

離職率の計算

離職率は、適用期間中に雇用主主導で（雇用主の行為によって）退職したプラン加入従業員の数を、適用期間開始時のプラン加入従業員と適用期間中にプランに加入した従業員の数の合計で割ることで決定されます。権利が確定したプラン加入従業員、未確定のプラン加入従業員、および401(k)プランへの給与拠出を行う資格はあるが拠出を選択したことがない従業員も算定に含まれます。雇用主主導で退職したとは、パンデミックを理由とする解雇など、雇用主のコントロールを超える出来事を理由とする場合も含まれます。

プランへの考慮事項

部分的終了があったかどうかは基本的にプラン年度の全期間を対象期間として判断されるため、プラン年度終了時において、プラン年度中に解雇された従業員がおり、会社がその従業員に対して、没収された金額に分配日以降に取得された金額を加えた額の支払い義務を負うかどうかは確認することができるでしょう。2回目の配当を行うために既に解雇されて会社を離れた従業員を見つけるには時間がかかります。もし配当金の支払い手数料がかかる場合、会社は、記録管理者に2回目の配当支払いにかかる手数料を免除してもらうことも考えられます。会社が、会社拠出分を拠出するのに没収分と相殺している場合は、没収分に相当する金額を支払う必要があるかもしれません。

IRS の定める離職率が20%の場合の部分的終了の推定は、反証可能な推定です。伝統的に従業員の離職率が高い雇用主は、20%以上の離職率が日常的なものであると主張することで推定を覆すことができる場合があるかもしれません。

部分的終了に当たることを回避するため、一時帰休とした従業員を保持しつづける（勤務はせず、会社の健康保険も加入しない）と考えている雇用主は、Affordable Care Act への影響を検討される必要があるでしょう。

ABOUT THE AUTHOR



デボラ・L・グレースは、ディキンソン・ライト法律事務所のトロイオフィスのメンバー弁護士で、401(k)退職金制度や福利厚生制度の設計・管理を含む従業員福利厚生法に関するあらゆる問題について、人事担当者、CFO、プライベート・エクイティ企業にアドバイスを提供しています。連絡先は248-433-7217、または dgrace@dickinsonwright.com です。

THE HIDDEN COST OF TERMINATING 20% OR MORE OF YOUR EMPLOYEES – PARTIAL TERMINATION OF THE RETIREMENT PLAN

by Deborah L. Grace

With the delay in re-opening businesses, some companies are finding that they need to terminate employees who had been placed initially on furlough or a reduced-hours assignment. When analyzing the costs that will be incurred due to these terminations, companies that sponsor 401(k) plans or other qualified retirement plans should determine if the partial termination rule will apply to the plan and, if it does, what will be the financial impact to the company.

Partial Termination Rule

To be qualified, a retirement plan must provide that upon a partial termination the accounts of all affected employees are fully vested. In Revenue Ruling 2007-43, the IRS noted that a 20% or greater employee turnover rate during an applicable period creates a presumption of a partial termination. Generally, the applicable period is a plan year, but it could be a longer period if there are a series of related events, such as a plant closing where employees are terminated in stages over a period longer than a plan year. If a partial termination occurs, any employee who is terminated during the applicable period, including a voluntary termination, must be fully vested in his or her account.

Calculation of the Turnover Rate

The turnover rate is determined by dividing the number of participating employees who had an employer-initiated severance from employment during the applicable period by the sum of all of the participating employees at the start of the applicable period plus the employees who became participants during the applicable period. Both vested and non-vested participating employees are taken into consideration, along with employees who are eligible to make salary deferrals to the 401(k) plan but have never chosen to contribute. An employee's severance from employment is employer-initiated even if caused by an event outside of the employer's control, such as severance due to the pandemic.

Planning Considerations

Since an employer may use the full plan year to determine if there has been a partial termination, it may find that after the end of the plan year there are terminated employees to which the retirement plan owes amounts previously forfeited plus earnings since the date of distribution. Locating terminated employees to make a second distribution is time consuming. If the plan imposes a distribution fee, the company may want to have its recordkeeper waive the fee for the second distribution. If the company has been using forfeitures during the plan year to offset company matching contributions, the company may need to make a special contribution to reinstate these forfeitures.

The 20% turnover rate established by the IRS guidance is a rebuttable presumption. Employers that traditionally have high employee turnover may be able to demonstrate that a 20% or greater turnover is routine.

Employers that are thinking about keeping furloughed employees in a non-active status and without employer subsidized health care so to avoid a partial termination will want to consider the Affordable Care Act implications that are discussed here.

ABOUT THE AUTHOR



Deborah L. Grace is a Member in Dickinson Wright's Troy office where she advises HR professionals, CFOs, and private equity firms on all matters relating to employee benefits law, including designing and administering 401(k) retirement plans and welfare benefit plans. Deb can be reached at 248-433-7217 or dgrace@dickinsonwright.com and you can visit her bio [here](#).