

企業年金比較表

	適格退職年金	確定給付年金	キャッシュバランスプラン	確定拠出年金(企業型)
掛金の負担先	企業(事業主)	企業(事業主)	企業(事業主)	企業(事業主)
掛金額	規定で予め定めた目標給付額に対する定額もしくは給与の一定比率額	規定で予め定めた目標給付額に対する定額もしくは給与の一定比率額	規定で予め定めた定額もしくは給与の一定比率額	規定で予め定めた一定額
運用収益不足による影響	不足分は企業が負担するが不足状態での解約は可(解約時点での退職金を払う義務はあり)	不足分一定期間内に企業が負担しなければならない(不足状態での解約は不可)	給付額が減少するが、最低保障利率での運用利回りを行うため、追加拠出するリスク減	良くても悪くても追加拠出がゼロ(できない)の為、給付額の変動になる
給付	予め掛金に対する予定利率が定められている為、給付額も確定	従業員の給与水準、勤続年数により給付額が確定	掛金の積立額に対して国債の利回り等の利率で計算した額を利息分として加算していく為、給付額は変動(最低保障利率等でリスクは軽減)	掛金が一定のため、運用収益の状況によって給付額が変動する
受給資格	一般に20年以上勤務	規定により定める(連続勤務はMAX20年以内)	規定により定める(連続勤務はMAX20年以内)	3年以上勤務
給付形態	基本65歳(60~70) 老齢給付、一時金	基本65歳(60~70) 老齢給付、一時金、一部一時金 残額年金なども可	基本65歳(60~70) 老齢給付、一時金、一部一時金 残額年金なども可	60歳以上 老齢給付、一時金(途中脱退しても60歳まで受取りは不可)
掛金に対する税制上の措置	企業は全額損金算入			
給付に対する税制上の措置	年金:公的年金等控除 一時金:退職所得料控除 障害給付金:非課税 死亡一時金:相続税の課税対象			
メリット - 被保険者	契約時に掛金に対する予定利率が高い場合、確定する給付額が高額になる。	契約時に掛金に対する予定利率が高い場合、確定する給付額が高額になる。 企業が元本割れした場合でも受給は保護され、予定していた給付額を受取ることができる。	元本割れがなく、給付額も変動はするが最低保障利率が規定で決められており、リスクが少ない変動型と言える。 また、自身の年金原資の仮想口座を持つことにより、残高を把握することができる。	元本割れがなく、運用次第で給付額が増える可能性がある。 また、自身の年金原資の仮想口座を持つことにより、残高を把握することができる。
デメリット - 被保険者	予定利率での運用によって元本割れが生じた場合、企業が減額や制度の解約をして受給に対して保護がされないことがある。	特になし。	ある程度市場の影響を受け、給付額が良くも悪くも変動する。 他制度に比べるとリスクが少ない分比較的低利率に設定されている。 また、運用は企業が責任を負う為、従業員は知識を必要としない。	運用リスクは個人が負う為、商品や制度に対する知識が必要。また、運用によって予定していた給付額が受取れないことがある。 60歳までの中途引出しができない。また、年金原資を担保にすることもできない。
メリット - 企業	全額損金算入として社外に積立することができるなど、税制上の優遇が多かった。また、比較的自由的な設計ができた為、積立て不足に対する規定が存在しなかった。	税制上の優遇面以外あまりメリットとしては無い。	市場の影響によって、受給額も一定程度変動する為、企業に対しての負担が少し軽減される。	固定の拠出額を負担する為、基本的に積立て不足等の企業側運用リスクが無い。
デメリット - 企業	受給に対する保護は明確には存在しないが、積立て不足になった際の対応によっては負担もしくは従業員の信頼を損なうことになる。	受給に対する保護等により、企業側の負担が大き過ぎる為、中小企業では導入が困難である。	個人の年金原資の運用を企業側が行う為、管理が容易ではない。 また、生保・信託会社も企業毎に扱う為、現在は大規模な企業以外は扱うことが困難である。	個人運用の為の教育を義務付けられている。
備考	平成14年の確定給付企業年金法以降、新規で契約は不可。平成24年までに既存の適格退職年金は廃止。			