

各退職金制度のメリットとデメリット

1. 適格退職年金制度

	メリット	デメリット
事業主	<ul style="list-style-type: none"> ① 資金負担が標準化される。(資金負担は毎月の拠出のみ) ② 拠出金を全額損金参入できる ③ 運用益への課税も低税率となっている。 ④ 退職金が保全される。 ⑤ 優秀な従業員を企業に定着させるうえでのインセンティブとなる。 ⑥ 従業員全体の積立金を一括して運営管理するため、一人当たり事務コスト、管理コスト等が軽減される。 ⑦ 運用額が多額であるため、分散投資が可能である。 ⑧ 資産運用の効率化等による運用が好調なときは、掛け金負担が軽減される。 	<ul style="list-style-type: none"> ① 年金について積立不足が生じる可能性があり、掛け金の追加拠出を行う可能性がある。(運用環境が悪いと追加拠出が必要になる) ② 年金積立金については1.173%の特別法人税が課される。(ただし、現在は停止中) <p>★ 特別法人税 適格退職年金では積立残高に対して国税1%、地方税0.173%が課税されることになっているが、年金財政が悪化した1999年度から租税特別措置で課税を凍結している。</p>
従業員	<ul style="list-style-type: none"> ① 従業員掛金が認められ、生命保険料控除の適用になる。 ② 退職金が保全される。(積立てた資産の範囲において) ③ 受給方法が選択できる。(一時金または年金) ④ 資産運用についてリスクを負わない。 	<ul style="list-style-type: none"> ① 転職に際してポータビリティが制限されている。 ② 従業員は拠出した積立金の運用方法や運用資産の構成等を従業員自身で選択することができない。 ③ 積立不足のまま制度が終了した場合、従業員ごとの年金原資が確保されない。

2. 確定給付企業年金

	メリット	デメリット
事業主	<ul style="list-style-type: none"> ① 適格退職年金で対象外であった役員なども加入者となることが可能。 ② 従業員の企業定着化のインセンティブが働く。 ③ 効率的な資産運用により、掛け金の軽減が可能。 	<ul style="list-style-type: none"> ① 運用利回りの低下により掛け金の追加拠出の可能性はある。 ② 支払保証制度の必要性が高い。 ③ 特別法人税が課せられる。(H14年度まで凍結) ④ 適格退職年金にくらべて受給権保護のための条件が厳格化。 ⑤ 特別法人税が課せられる。(適年参照)
従業員	<ul style="list-style-type: none"> ① 給付が確定しているので、退職後収入としての保障が確定している。(老後の設計が立てやすい) ② 運用リスクを負わない。 ③ 加入者間で投資のリスク分散が可能。 ④ 企業がリスクを負うため、運用収益上の企業の動機付けが強くなる。 	<ul style="list-style-type: none"> ① 転職に際し、ポータビリティが低い。 ② 加入者ごとの年金原資が不明確。 ③ 運用方法や資産構成割合を選択できない。

3. 確定拠出企業年金

	メリット	デメリット
事業主	<ul style="list-style-type: none"> ① 拠出後の債務が発生しない。(運用実績は個人に帰属) ② 掛け金を算定するための複雑な数理計算が不要。 ③ 拠出金は損金扱いとなる。 ④ ポータビリティがあるため、優秀な人材の中途採用が可能。 	<ul style="list-style-type: none"> ① 運用管理コスト（個人別記録管理等）が大きい。 ② 従業員に対する投資教育が必要。 ③ 運用先の見直しと従業員への提示を3カ月ごとに行うため、事務負担が増える。 ④ 資産運用状況が良好であっても掛け金は軽減できない。 ⑤ 他制度からの移行には積立不足を解消しなければならない。 ⑥ 懲戒規定が適用されない。(一旦拠出してしまうと勤続3年未満の者を除いて100%のポータビリティを認めなければならない) ⑦ 特別法人税が課せられる。(適年参照)
従業員	<ul style="list-style-type: none"> ① 従業員自身で資産運用の指図をすることができる。 ② 自分の資産残高がわかる運用状況がディスクローズされているため、運用商品の切り替えが可能。 ③ 社外積立であり、年金資産は従業員に帰属する。 ④ ポータビリティがあるので、中途退職者も不利にならない。(将来、退職を考えている従業員にとっても魅力的) 	<ul style="list-style-type: none"> ① 将来の給付額が保証されない。(老後の生活設計が立てにくい) ② 運用リスクを従業員自身が負う。 ③ 安全性を重視すると保守的な運用になりやすい。 ④ 原則60歳まで一時金の払い出しができない。 ⑤ 企業拠出限度額が低く設定されている。

4. 中小企業退職金共済（中退共）

	メリット	デメリット
事業主	<ul style="list-style-type: none"> ① 掛金の追加拠出が発生しない。 ② 新たに加入する際、国からの一定の助成を受けることができる。(適格退職年金からの移行を除く) ③ 簡単な管理（毎月の掛金は口座振替・・・毎月18日） ④ 積立金に特別法人税は課せられない。 	<ul style="list-style-type: none"> ① 加入できるのは、中小企業基本法に定める中小企業だけ。 ② 懲戒解雇したとき、退職金の減額もしくは不支給を事業団に対して申し出て行うことができるが、その資産は企業に戻らない。 ③ 最低2年間加入しないと損をする。 ④ 役員は原則加入できない。(兼務役員は可)
従業員	<ul style="list-style-type: none"> ① 一定のポータビリティがある。 ② 国の制度なので保全方法としては最適。 	<ul style="list-style-type: none"> ① 受取額は不確定になる可能性あり。