

りそな企業年金研究所

企業年金ノート

目次

【本 題】	厚生年金基金制度の沿革と社会的役割を振り返る（その3）	……………P1
【コ ラ ム】	確定給付企業年金における「規約の軽微な変更」について	……………P6

厚生年金基金制度の沿革と社会的役割を振り返る（その3） ～ 制度創設後の普及と発展 ～

1. はじめに

前回（2013年10月号）に続き、今回は、厚生年金基金制度が創設されてからおおむね20年間（1980年代半ばまで）の制度および社会情勢の変遷について振り返ります。

わが国における本格的な外部積立型の企業年金制度として、1962（昭和37）年に適格退職年金が、1966（昭和41）年には厚生年金基金がそれぞれ実施されました。両制度とも、長きにわたる議論を経て制度創設に至ったものの、最初から完全・完璧な制度だったわけでは必ずしもありません。誕生した制度が普及・発展していくためには、社会経済情勢の変化に対応すべく創設後も様々な手当てが必要でした。

2. 厚生年金基金の制度改正の経緯

(1) 厚生年金基金連合会の設立

基金制度の創設を盛り込んだ改正厚生年金保険法では、基金を短期間で脱退した加入員（中途脱退者）に係る年金給付を共同して行うことを目的に、厚生年金基金連合会を設立することができる旨が規定されていました。

1966（昭和41）年11月、第1号グループと呼ばれる87基金の設立が認可されたことを受け、当該基金の中から16基金が設立発起人となり、1967（昭和42）年2月1日までに設立されていた126基金の同意ならびに厚生大臣の認可を経て、同月10日に厚生年金基金連合会（現：企業年金連合会）が発足、同年4月1日より業務を開始しました。

連合会は、中途脱退者の年金給付を取りまとめる**年金通算センター**としての役割だけでなく、各種の委員会・検討会を設置し会員基金の意見を取りまとめ、行政および受託機関等との折衝に当たる**ナショナルセンター（意見集約機関）**としての役割をも担うこととなり、その後の制度改正や規制緩和等において中心的な役割を果たすこととなります。

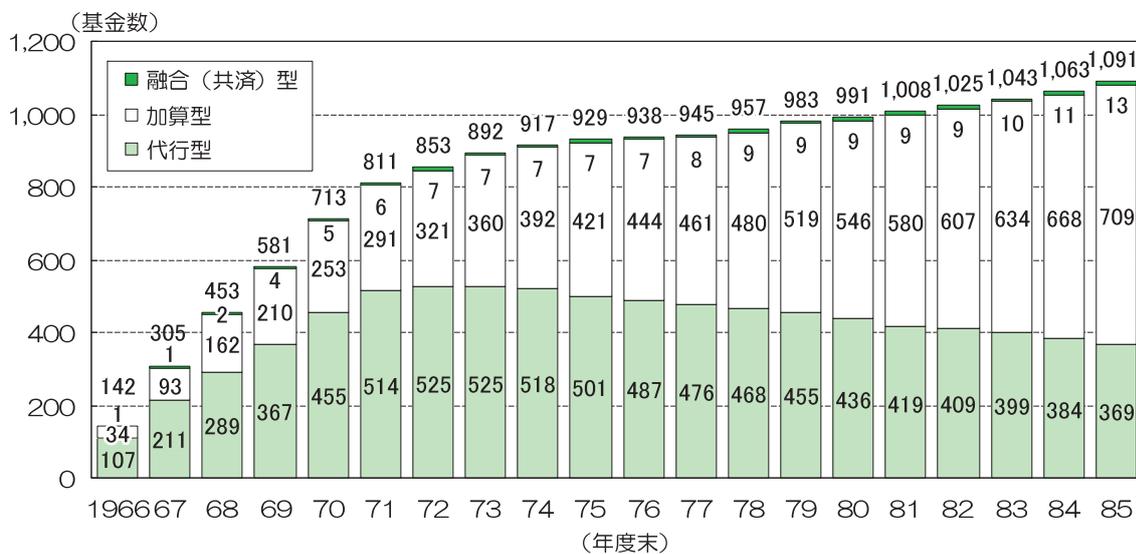
(2) 給付設計の変遷

厚生年金基金では、老齢厚生年金の一部を国に代わって支給するとともに、企業の実情に応じた独自の上乘せ給付（プラスアルファ部分）を行うこととされており、プラスアルファ部分は代行部分の30%以上の水準を確保することとされていました。基金の給付形態は、老齢厚生年金に準じた給付算定方法を用いる「**代行型**」、給付内容を基本部分と加算部分とに分けて後者は基金独自の設計が可能な「**加算型**」、基本部分と加算部分を一体的に設計する「**共済型（融合型）**」の3つがありますが、制度創設時は、加算型であっても**基本部分だけで30%以上**（給付乗率では11.4/1000以上）の給付の厚みが求められたことから、当初の基金設立は代行型が主流でした（図表1）。1970（昭和45）年には、代行型基金におけるプラスアルファの設計を厳正化する旨の通知が発出され、60歳無条件支給を行わない場合の給付乗率は12.5/1000以上（代行部分の43%以上）を遵守することとされました。

1974(昭和49)年、代行型から加算型へ移行する場合に限り、**加算部分を含めた全体で30%以上のプラスアルファ**を確保していれば、基本部分の給付乗率を10.1/1000まで引下げることが可能となりました。併せて、**グループ区分(2区分まで)の解禁**や、**待期間の要件の設定**(年齢では28歳(総合設立基金は25歳)まで、加入期間では5年(総合設立基金は3年)まで、併用する場合は両者の和が28まで)などの措置も講じられました。これにより、既存の代行型基金の加算型への移行が進展するとともに、翌年以降は代行型の新規設立が行われなくなり、以後の基金設立は加算型が主流となりました(図表1)。

1979(昭和54)年には、前述の加算型基金に係るプラスアルファ水準が新設基金にも適用されたほか、**有期年金の導入**も一部解禁されました。基金制度は、老齢厚生年金に準じた給付を行うことから終身給付が原則とされていますが、加算部分の給付設計が弾力化されたことにより、支給期間および給付額についてよりニーズに応じた設計が可能となったほか、退職一時金および適格退職年金の移行の受け皿としても大いに注目されるようになりました。

＜図表1＞厚生年金基金数の推移(給付形態別)



(出所) 企業年金連合会調べ。

(3) 福祉施設事業の開始

年金制度は、公的であると私的であるとを問わず、支給開始年齢を迎えるまでの期間が長い現役加入員にとっては、制度加入の意義やメリットを実感し難い面があります。折しも1960年代から70年代は福祉国家思想の全盛期で、欧米先進国の公的年金制度が積立方式から賦課方式に順次切り替わりつつあったことから、わが国においても労働団体を中心に「年金制度の果実を現役労働者にも還元すべき」との声が高まりました。これを受け、厚生年金保険・船員保険・国民年金の被保険者に対する住宅融資貸付や年金保養施設等の建設等が行われるようになりました。

同様の動きは厚生年金基金制度においても見られ、1972(昭和47)年には「基金だよりの印刷」「加入員等への住宅資金の貸付」「基金事務の機械化」等を資金使途とした**還元融資**が解禁されたほか、当該事業の財源として基金の利差益を業務経理へ組入れることも一部認められました。翌73(昭和48)年には、厚生年金保険法の改正により、基金の加入員・受給者等の福祉増進を図ることを目的とした**福祉施設事業**が解禁され、掛金および利差益等を財源として保養所・会館の設置・運営や慶弔金の支給等の事業をすることができるようになりました。福祉施設事業はその後多くの基金で展開されるようになり、基金にとって年金給付と福祉施設は「二本柱」「車の両輪」とも称されるようになりました。

(4) 税制の変遷

企業年金制度は、法令上の要件を満たす年金給付を行うことを条件に、税制面で一定の優遇措置がとられています。企業年金と税制は密接かつ不可分な関係にあり、わが国の企業年金の歴史は税制優遇に係る要望の歴史であるとも言えます。

1962(昭和37)年の適格退職年金の創設と同時に設けられた特別法人税(退職年金積立金(後に「退

職年金等積立金」に改称)に対する法人税)は、その創設の翌年には早くも廃止要望が業界団体から提出されるなど、当時から根強い廃止論がありました。1965(昭和40)年に創設された厚生年金基金にも特別法人税が課税されることとなりましたが、老齢厚生年金の一部を代行する準公的な制度であるとの観点から、国家公務員共済組合の長期給付に相当する掛金水準までは非課税とされました。この非課税水準(国公水準)は、代行部分に係る掛金(免除保険料)の3.0倍とされ、当該水準を超える部分について1.2%の課税が行われることとされました。その後、1968(昭和43)年に特別法人税の税率が1.2%から1.0%に引下げられ、1970(昭和45)年10月には厚生年金保険の給付増額および標準報酬月額の上限改定に併せて国公水準が3.0倍から2.7倍に引下げられましたが、特別法人税そのものは廃止されることなく現在に至っています。

(5) 資産運用の変遷

① 資産配分に係る規制

企業年金の資産運用は、年金制度の健全性の確保および受給者保護の観点から、長期的に安全かつ効率的に行われなければならないとされています。このため、適格退職年金の創設当初から、年金信託に対しては大蔵省銀行局長通達により、生命保険会社に対しては保険業法施行規則等により資産配分に係る制限が設けられていました。厚生年金基金についても、制度実施直前の1966(昭和41)年9月の厚生・大蔵両省の申し合わせにより、「国債・貸付金など元本保証のあるものは50/100以上」「株式は30/100以下」「不動産は20/100以下」等の規制が設けられました。この規制は、1979(昭和54)年の外貨建証券への運用解禁および投資割合引上げ等を経て、後に「**5:3:3:2規制**」と称されるようになります。

② 資産運用プロダクトの開発と運用対象の拡大

年金投資基金信託は、年金信託の受託者である信託銀行が委託者兼受益者となって、年金信託に係る信託財産を各年金投資基金信託口の受託者である信託銀行に信託し、当該信託の受託者である信託銀行が運用を行うものです。個別の委託者の信託財産をまとめて合同運用を行うことにより、コスト低減およびリスク分散が図られたより効率的な資産運用が可能となります。1963(昭和38)年に株式口が創設されたものの皮切りに、貸付金口などが創設されました。

運用対象は、その後の経済情勢の変化および金融の国際化を反映して、少しずつではありますが見直されてきました。1977(昭和52)年には円貨建外債での運用が認められるとともに、1978(昭和53)年には円建シンジケートローンが運用対象として加えられました。株式運用については、1979(昭和54)年に運用対象が拡大され、一部上場銘柄に加えて二部上場銘柄も新たに運用することが認められました。年金投資基金信託では、1976(昭和51)年に「公社債口」「金銭債権信託受益権口」「動産信託受益権口」「不動産信託受益権口」が創設されたほか、1979(昭和54)年には「外貨建証券口」が設けられました。

③ 財政投融資への協力(財投協力)

当時の厚生年金保険および国民年金の年金資産は、その全額が大蔵省資金運用部に預託され、財政投融資の財源として活用されてきました。厚生年金基金制度の検討段階において、大蔵省は、基金が公的年金の一部を代行するものであることから、公的年金と同様に基金の資産も財政投融資に協力(財投協力)させるよう要請してきました。これに対し厚生省は、基金の年金資産は労使折半の拠出によるものであり自主的に運用させるべきと主張するなど、**年金の自主運用**を巡り両者は激しく対立しました。

その結果、前述の1966(昭和41)年9月の厚生・大蔵両省の申し合わせでは、「基金の年金資産のうち代行相当部分の一部を財政投融資への協力で当てること」「暫定措置として、基金制度の円滑な運営が確保されるまでは代行相当分の3分の1、以後は2分の1を当てること」とされました。これを受けて、翌年には年金投資基金信託に「政府保証債口」が新たに設けられました。

1971(昭和46)年には、厚生・大蔵両省の申し合わせにより財投協力の割合が2分の1へと引上げられ、これを受けて年金投資基金信託では「縁故債口」および「償還口」が増設されました。なお、財投協力に係る大蔵省との折衝過程において、協力割合引上げのいわば見返りとして基金事務費への国庫補助の途が開かれることとなりました。

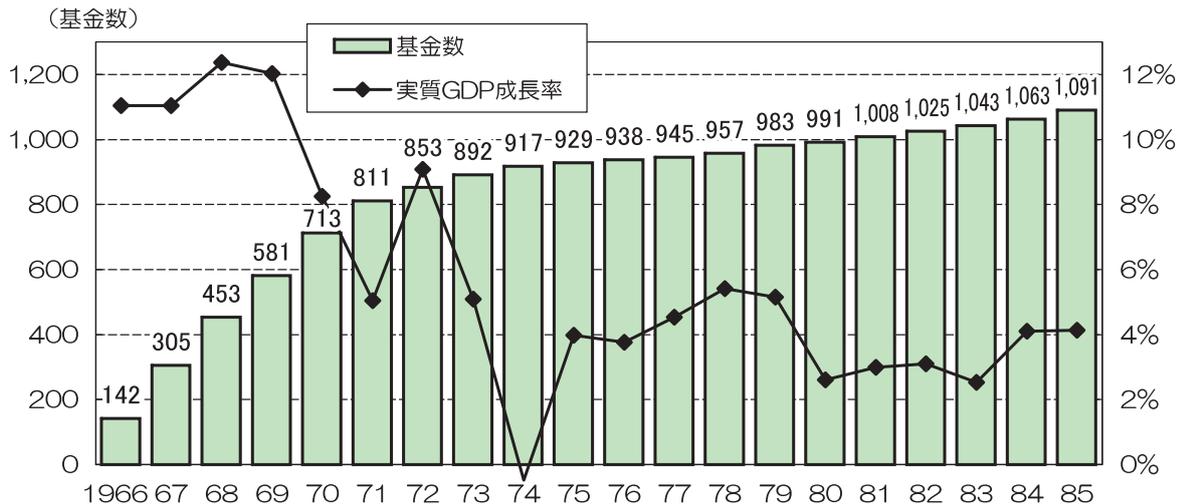
1979(昭和54)年には、それまで購入のみだった財投協力資産の売却(流動化)が認めることとなり、財投強りに係る3つの合同口を一本化した「財投協力口」が創設されました。

3. 厚生年金基金制度の発展とその社会的背景

厚生年金基金の数および経済成長率の推移は、図表2の通りです。制度創設は折しも高度経済成長期の後半であり毎年10%以上の経済成長率を達成していたことや、免除保険料収入や特別法人税の非課税措置などの代行メリットが選好され、基金数は制度創設からわずか6年で800を超えるなど急速に普及しました。

基金数の増加は、1973(昭和48)年の第一次石油危機(オイルショック)により一旦落ち着くものの、1970年代後半から再び増加し始めます。経済成長が安定化した状況下において、どのようなニーズが基金設立を後押ししたのでしょうか。

<図表2> 厚生年金基金数および経済成長率の推移

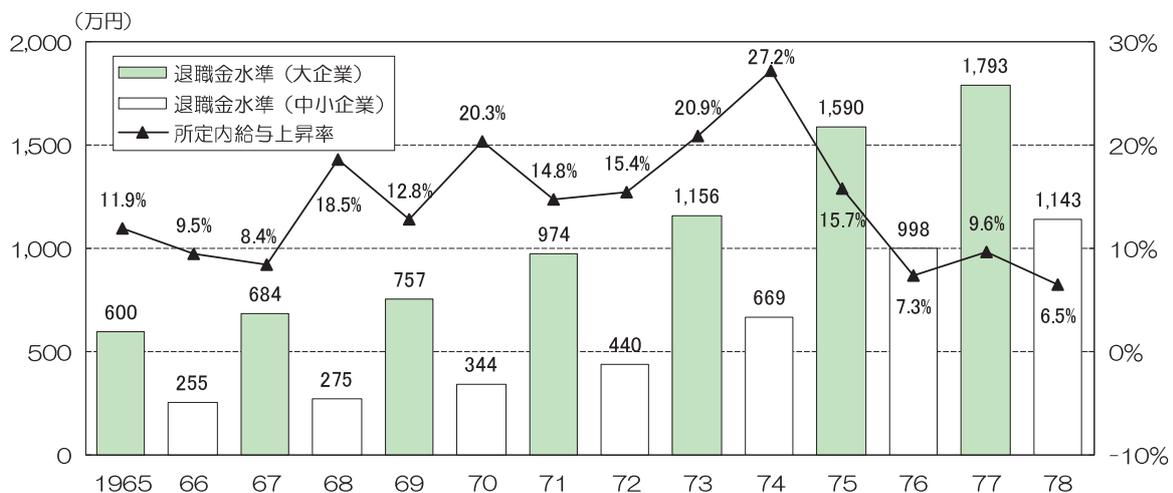


(出所) 内閣府『国民経済計算』および企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料』を基に作成。

(1) 経済成長・物価上昇による賃金・退職金水準の上昇

わが国の賃金水準は、高度経済成長下の労働需要逼迫に伴い毎年10%以上の水準で上昇するとともに、高度成長の終焉後も石油危機等による物価上昇を反映して更に上昇を続けました。これに伴い、退職金の水準も大幅に上昇し、基金制度の創設・実施からわずか12年の間に、大企業では約3倍、中小企業では実に4.5倍も増加しました(図表3)。そのため、退職金の支払負担の平準化が企業経営上の課題としてこれまで以上に注目され、その対策として企業年金制度の導入が検討されたものと推察されます。

<図表3> 賃金上昇率および退職金水準の推移



(注) 退職金水準は、大卒者の「定年退職」または「勤続30年時点」のもの。

(出所) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』各年版

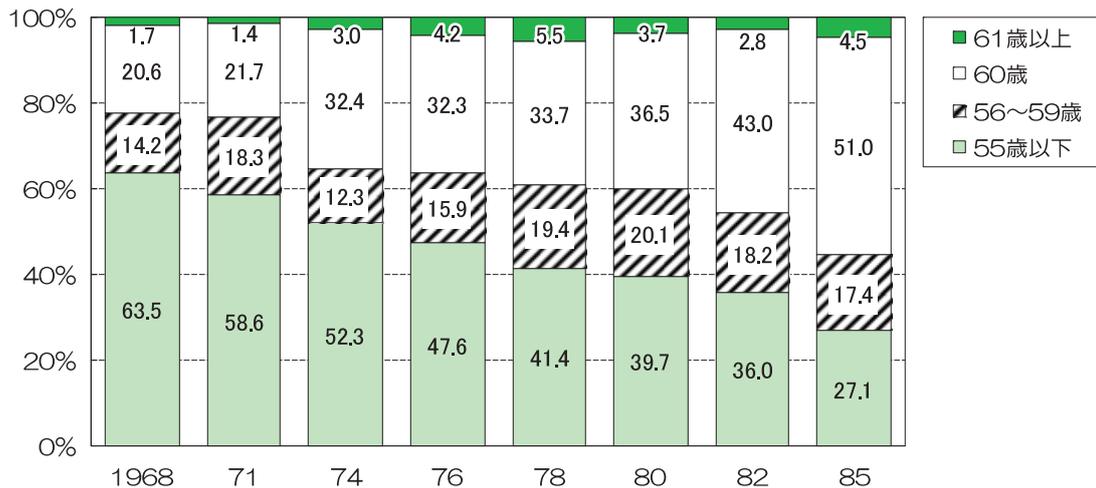
中央労働委員会『退職金・年金及び定年制事情調査』各年版(調査は隔年実施)

東京都産業労働局『中小企業の賃金・退職金事情』各年版(調査は隔年実施)

(2) 平均余命の伸長と定年延長

高齢化社会の到来とともに企業経営上の課題の一つとして挙げられるようになったのが、**定年延長**です。基金制度の創設時点では55歳定年が主流でしたが、その後定年年齢は徐々に上げられ、1985（昭和60）年時点では60歳定年が過半数を超えるに至りました（図表4）。わが国の雇用慣行である「終身雇用」「年功序列賃金」を維持したまま定年延長を行うことは、賃金・退職金など労働費用の増加につながるため、その合理化策の一環として企業年金制度が導入されたものと考えられます

＜図表4＞定年年齢別企業数割合の推移



（注）一律定年制を定めている企業を100とした割合。

（出所）厚生労働省『雇用管理調査』各年版

(3) 退職一時金制度の保全と税制優遇の縮小

1976（昭和51）年、企業倒産時の未払賃金の立替払い等の実施を目的とした「**賃金の支払いの確保等に関する法律**」（昭和51年法律第34号）が制定され、**退職手当の保全措置**を講ずることが努力義務として課されました。ただし、法令に基づく社外積立制度を採用している場合は当該措置は不要とされ、中小企業退職金共済や適格退職年金と並んで、厚生年金基金への加入も保全措置の適用除外の対象となりました。更に、1980（昭和55）年には、**退職給与引当金の繰入限度額の引下げ（50%→40%）**が実施され、退職一時金制度に係る税制優遇度合いが縮小したことも、退職一時金から企業年金への移行を促進する要因となったものと考えられます。

4. 結びにかえて ～ 「公的年金の代行」から「独自の上乗せ年金」へ

厚生年金基金が普及・発展した要因としては、第3節で述べた社会的背景もさることながら、第2節で述べた給付設計の弾力化や福祉施設事業の解禁も大きなインセンティブとなりました。こうした大幅な制度改正が行われた背景には、1973（昭和48）年の厚生年金保険における給付引上げ（5万円年金の実現）や物価スライド制の導入に伴い、基金の代行給付が厚生年金本体に比べて遜色のない存在感ある制度にする狙いがあったのではないのでしょうか。いずれにせよ、当該改正を契機に、厚生年金基金は「単なる公的年金の代行制度」から「**独自の上乗せ給付を行う企業年金制度**」としての性格を強めることとなり、制度設計および資産運用に係る更なる規制緩和と相まって、1980年代後半の第2次設立ブームへとつながっていきます。

今回は、1980年代後半の基金制度の爆発的普及および1990年代の資産運用に係る規制緩和の動向について解説いたします（続く）。

<図表5> 厚生年金基金制度創設後の沿革 (1980年代前半まで)

歴 年	出 来 事
1967 (昭和42)	厚生年金基金連合会 (現: 企業年金連合会) の発足 年金投資基金信託 (政府保証口) の創設
1968 (昭和43)	特別法人税の税率の引下げ (1.2%→1.0%)
1969 (昭和44)	年金投資基金信託 (貸付金口) の創設 公的年金の制度改正 (2万円年金の実現、国民年金基金制度の創設など)
1970 (昭和45)	特別法人税の非課税基準の変更 (代行部分の3.0倍→同2.7倍) 代行型基金における給付水準の厳正化 (原則として11.4/1000→12.5/1000に引上げ)
1971 (昭和46)	財投協力割合の引上げ (1/3→1/2)
1972 (昭和47)	利差益の業務経理への繰入れ解禁、還元融資の解禁 年金投資基金信託における「償還金口」「縁故債口」の創設
1973 (昭和48)	厚生年金保険法の改正 (5万円年金の実現、物価スライド制の導入) 福祉施設事業の解禁
1974 (昭和49)	加算型の給付設計の弾力化 (グループ区分の新設など) 過去勤務債務の償却方法の弾力化 (最短償却期間10年→7年、弾力償却の実施)
1976 (昭和51)	年金投資基金信託における「動産信託受益兼口」「不動産信託受益兼口」「金銭債権 信託受益兼口」「公社債口」の創設
1977 (昭和52)	「貸金の支払の確保に関する法律」の成立 円建外債への投資の解禁
1978 (昭和53)	円建シンジケートローンへの投資の解禁
1979 (昭和54)	加算型の給付設計の弾力化 (有期年金の導入) 外貨建証券への投資の解禁、財投協力資産の売却 (流動化) の解禁 年金投資基金信託における「外貨建証券口」の創設、「政府保証口」「償還金口」「縁 故債口」の「財投協力口」への一本化
1980 (昭和55)	退職給与引当金の累積限度額の引下げ (50%→40%)

<参考文献>

- 厚生年金基金連合会 (1979) 『厚生年金基金 10 年誌』
 厚生年金基金連合会 (1986) 『厚生年金基金制度の 20 年』
 厚生省年金局企業年金課監修 (1991) 『厚生年金基金制度の解説』 社会保険法規研究会。
 信託協会 (1987) 『年金信託 (信託 150 号)』
 りそな企業年金研究所 (2012) 「適格退職年金の 50 年間のあゆみ」 『企業年金ノート』 第 528 号。

りそなコラム

確定給付企業年金における「規約の軽微な変更」について

第 45 回のコラムのテーマは、確定給付企業年金 (DB) における「規約の軽微な変更」に関する、規約型 DB 実施している A 社の担当者「B 係長」と、その上司「C 課長」との間のディスカッションです。

B 係長：当社の DB 制度では、今度、準社員も新たに加入者に含めることにしたのですね。

C 課長：うむ、今までは就業規則に定める正社員のみを加入者としていたが、このたび、準社員について

も正社員と同じ退職金規程を適用してDBの加入者とする予定だよ。

B係長：はい。そのことで、今日、幹事会社である信託銀行の担当者から説明を受けたのですが、加入者の資格を変更する際には、規約変更の手続きが必要になるとのことでした。しかも承認申請というものを行政宛に行わなければならないなど、いろいろと手間がかかるみたいですね。以前、DBの実施事業所である子会社のD社とE社が合併した際に被合併会社であるD社をDBの実施事業所から除外したときには、そんな手続きはしなかったと記憶しているのですが。

C課長：そうか。君には、DBの規約変更について改めて説明する必要があるようだね。

まず、事業主が規約型DBの規約を変更しようとするときは、当該変更について**厚生労働大臣の承認**を受けなければならないんだ（DB法第6条第1項）。そして、規約変更に係る承認申請は、規約の適用日のおおむね2ヶ月前までに行うものとされているんだ（DB規約承認・認可基準 3(2)）。例えば、4月1日から規約を変更しようすると、1月末日までには行政宛に承認申請の書類を提出しておかないといけないということだね。これが原則だ。

B係長：そうなんですか。でも、以前D社を実施事業所から除外したときには、直前に行政に書類を提出しただけですし、承認申請も行わなかったと記憶していますが。

C課長：うむ。規約を変更する場合は承認申請を行うのが原則だが、法令で定める「**規約の軽微な変更**」に該当する事項については、承認申請は不要とされているんだよ（DB法第6条第1項括弧書き）。また、「規約の軽微な変更」については行政宛て**遅滞なく届出**することが必要なんだけど（DB法第7条）、法令ではさらに、行政宛ての手続きが一切不要な「**届出の必要のない規約の軽微な変更**」も定められているんだ（DB法第7条第1項ただし書き）。承認申請が不要とされている変更事項は、DB法施行規則第7条に規定されているよ。

B係長：そうなんですか。でも、D社の除外は届出事項には見当たらないようですね。

C課長：法令上は、実施事業所の増加および減少は「実施事業所の名称および所在地」の変更に該当するから、D社のケースは届出だったんだろうね。届出の場合は、変更日の前日までに地方厚生局に書類を提出すればよいので、手続きは比較的容易だったと感じたんだろう。

B係長：なるほど、そういうことだったんですね。

C課長：うむ。さらに、規約変更をする場合は、承認申請であっても届出であっても、通常は「実施事業所に使用される被用者年金被保険者等の過半数で組織する労働組合（当該組合がないときは当該被用者年金被保険者等の過半数を代表する者）の同意」を得る必要があるのだが（DB法第6条第2項）、前述の「規約の軽微な変更」のうち「**特に軽微な変更**」の場合には**当該同意も不要**となるんだよ（DB法第7条第2項ただし書き）。具体的には、DB法施行規則第10条に規定されていて、「実施事業所の名称および所在地」も同意不要事項にあたるから、D社のときは同意も必要なかったということだね。

B係長：そうだったんですね。

C課長：ただし、D社とE社のケースでは、「就業規則」「退職金制度」および「DBの給付内容」に変更がなく、かつ、DB制度全体として加入者の増減は実質的になかったため、届出かつ同意不要でもよかったんだ。

B係長：つまり、実施事業所の除外と併せて就業規則や退職金規程を改定したときなどは、届出ではなく承認申請が必要になる場合もあるわけですね。

C課長：うむ。さらに、たとえば「弾力償却の場合の毎年の特別掛金の額」に係る規約変更は、届出は不要だが、労働組合等の同意は必要となるから、社内において同意取得しておかないといけないことに留意が必要だね。

B係長：わかりました。

C課長：ついでに言えば、今回の準社員を加入者にする規約変更では、財政再計算も必要になってくるね。財政再計算は、少なくとも5年ごとに行われるものの他に、「加入者の数が前回の財政計算基準日から著しく増減した場合（概ね2割以上）」「加入者の資格または給付の設計を変更する場合」「過去勤務債務の予定償却期間を短縮しようとする場合」等の場合に実施する必要があるんだ。今回の場合、新たに加入者とする準社員の数極めて少なければ影響軽微ということで財政再計算は不要となることもありうるが、実際には相応の数の準社員がいるので、おそらく財政再計算は行うこととなるだろうね。もちろん計算にあたっては、コストの面も含めて幹事会社から十分な説明を受けておかなければならないよ。

B係長：わかりました。それでは、今回教えていただいた行政手続の違いを表にしてみました。

確定給付企業年金における「規約の軽微な変更」について

規約変更事項	解 説	承認申請	届出	同意
給付に係る規約の変更、加入者の範囲の変更など	法令で届出（届出不要を含む）とされている事項以外の規約変更は、承認申請が必要	○	×	○
実施事業所の事業主の名称・住所	DB実施企業の社名や登記上の住所が変更になったとき（市町村の廃置分合・境界変更による住所変更は届出不要）	×	△	×
実施事業所の名称・所在地	年金事務所に届出ている厚生年金適用事業所の名前や所在地が変更になったとき（市町村の廃置分合・境界変更による住所変更は届出不要）	×	△	×
資産管理運用機関および金融商品取引業者の名称・住所	年金資産の運用を委託している信託銀行・生保・投資顧問会社の社名や住所が変更になったとき	×	×	×
掛金の拠出に関する事項	定例の財政再計算に伴う掛金率の変更など	×	○	○
事業年度その他財務に関する事項	年金決算の基準日の変更など	×	○	○
権利義務の移転・承継等に係る確定給付企業年金・厚生年金基金の名称	権利義務の移転・承継および脱退一時金の移換元・移換先の名称	×	○	○
毎事業年度の特別掛金額に係る事項	弾力償却および定率償却を採用している場合の、毎事業年度規約で定める特別掛金の額（特別掛金率）	×	×	○
資産管理運用契約に関する事項	年金資産の運用に関する信託銀行・生命保険会社等との契約の変更	×	×	○
業務委託契約に関する事項	給付や掛金の計算等に関する幹事会社との業務委託契約の変更	×	×	×
事務費の負担に関する事項	制度の実施・運営に要する事務費の負担	×	○	○
条項の移動など規約に規定する内容の実質的な変更を伴わない事項	規約の内容に実質的な変更がある場合は承認申請が必要な場合あり	×	○	○
法令の改正に伴う変更に係る事項	給付に関する事項（種類、受給要件、算定方法、年金支給期間など）のうち実質的な変更を伴うものは、承認申請が必要	×	×	×

(注) ○は必要、×は不要、△は場合による。

C課長：うむ。なお、2014（平成26）年4月1日からは、これまで承認事項だったものが届出事項になる制度改正が実施される予定なんだよ。具体的には、退職金からの移行割合の引上げなど給付に関する事項の変更のうち、給付減額とならないものが届出事項となるよう緩和されるんだ。当該改正については、追って詳細が明らかになるはずなので、決まり次第情報が得られるように、幹事会社と連携を密にしておかないといけないね。

B係長：はい。よくわかりました。

企業年金ノート No.550

平成26年2月 りそな銀行発行



りそな銀行は、企業年金に関する情報発信のポータルサイト「りそな企業年金ネットワーク」を開発しております。

会員専用サイトの閲覧をご希望の場合は、弊社営業担当者または上記問合せ先までお問い合わせください。

受付時間…月曜日～金曜日 9：00～17：00（土、日、祝日および12月31日～1月3日はご利用いただけません。）

信託ビジネス部

〒135-8581 東京都江東区木場1-5-65 深川ギャザリアW2棟

TEL:03(6704)3384 MAIL:Pension.Research@resonabank.co.jp

※りそな銀行「りそな企業年金ネットワーク」でもご覧いただけます。

<https://resona-nenkin.secure.force.com/>