

りそな企業年金研究所

企業年金ノート

目次

【本 題】	適格退職年金の50年間のあゆみ	P1
【コ ラ ム】	規約型確定給付企業年金の実務担当者として留意すべき事項	P6

適格退職年金の50年間のあゆみ

1. はじめに

税制適格退職年金は、2002年の確定給付企業年金法の制定により、10年間の経過措置を設けて廃止されることとなりましたが、本年2012年3月31日、当該経過措置の満了とともにその歴史に終止符を打ちました。

折しも今年は、適格退職年金が創設されて50年目という節目の年に当たります。適格退職年金の歴史は、すなわちわが国における企業年金の歴史であるとも言えます。今回は、制度廃止を機に適格退職年金の創設までの経緯およびその半世紀のあゆみを振り返りたいと思います。

2. 制度創設までの経緯

わが国における退職給付（退職金・企業年金）制度の源流は、江戸時代の商家で使用人の独立時などに行われた「のれん分け」にあると言われています。明治期以降、熟練労働者の定着促進策あるいは不況時の大量解雇をめぐる労使紛争の緩和策として、退職時に一時金を支給するという現在の退職一時金制度の原型が形成されました。第二次世界大戦終了後は、退職一時金制度の普及が更に急速に進みました。要因としては、失業保障および老後生活保障の観点から労働組合が賃上げと並行して退職金制度の導入または増額を要求するようになったことや、恒常的な事業資金不足だった戦後の混乱期においては給付原資を内部留保して事業資金に用いることができる退職一時金制度設は企業にとっても利便性の高いものであったことなどが挙げられます。こうした状況を背景に、1952（昭和27）年には退職給与引当金制度が創設、退職一時金制度は大企業だけでなく中小企業にも広く普及していきました。このように、わが国における退職給付制度は、年金ではなく一時金制度から普及・発展したという経緯があります。

一方、わが国における企業年金制度は、1905（明治38）年の鐘紡共済組合や1914（大正3）年の三井商店使用人恩給内規が最初であると言われていますが、戦前は一部の財閥系企業でのみ実施されたに過ぎませんでした。戦後になると、松坂屋、十條製紙、三菱電機などの企業が任意で自社年金制度を実施するようになりましたが、実施しているのは大企業が中心で、また税制上の優遇措置も一切ないものでした。

しかし、1950年代後半から高度経済成長期に入ると、経済成長に伴う物価および賃金の急激な上昇により、賃金を基礎として算定される退職一時金の支給額もまた年々増加することが見込まれ、企業の資金繰りへの影響が懸念されはじめました。また、退職給与引当金制度は1956（昭和31）年の税制改正において損金計上が認められる累積引当限度額が要支給額の2分の1に引下げられるなど、税制優遇の度合いが引下げられました。

上記の状況を背景に、退職一時金の支払負担を平準化することが企業経営上の課題として注目され、その対策の一つとして、税制上の優遇措置を伴った企業年金制度の導入が検討されはじめました。1957（昭和32）年8月に当時の日経連が「企業年金の課税政策に関する要望」を提出したのを皮切りに、日経連、信託業界および生命保険業界が中心となって関係当局に働きかけた結果、1962（昭和37）年の法人税法および所得税法の一部改正により適格退職年金制度が創設、同年4月1日より施行されました。

3. 適格退職年金の変遷

(1) 制度設計の変遷

適格退職年金契約とは、企業が信託会社等の受託機関との間で締結する年金契約のうち、税制上適格であると認められたものを指します。これは、アメリカの税制適格制度（tax qualified plan）を模範としたものです。適格退職年金契約として税制上の優遇措置を受けるためには、①退職年金に関する信託、生命保険または生命共済の契約であること、②当該契約に係る掛金等および給付の額が適正な年金数理に基づいて算定されていること、および、③当該契約の内容が**適格要件**（図表 1）に該当するものとして国税庁長官の承認を受けること、を満たす必要があります。

適格要件は、制度創設時は法人税法施行規則において7項目が定められていましたが、1965（昭和40）年の改正により根拠規定は法人税法施行令第159条（2002年4月より同施行令附則第16条）となり、適格要件は11項目となりました。その後も制度改正とともに適格要件の数は増加し、最終的には14項目となりました（図表2）。主な制度改正としては、1968（昭和43）の加入者拠出掛金への生命保険料控除の適用開始、1974（昭和49）年の使用人兼務役員の加入解禁のほか、1987（昭和62）年にはポイント制が実施可能となりました。1990年代以降は、厚生年金基金における資産運用および制度設計に係る規制緩和の進展を受け、1993（平成5）年には特例適格退職年金が導入されたほか、1997（平成9）年には「予定利率の弾力化」「資産配分（5:3:3:2）規制の緩和」「投資顧問業者の参入」などの規制緩和が実現しました。

<図表 1> 適格要件の概要

項 目	内 容
目 的	退職年金（退職一時金および選択一時金を含む）の支給のみを目的とするものであること。
契 約	事業主が信託会社等と締結した信託契約等で、事業主がその使用人を受益者等として掛金等を払い込み、信託会社が当該受益者等の退職について退職年金を支給することを約したものであること。
加入制限	受益者等のうちに、個人事業主若しくはこれと生計を一にする親族または法人の役員を含まないものであること（使用人兼務役員を除く）。
予定利率の変更時期	予定利率は、財政再計算の時以外には変更を行わないものであること。
適正な年金数理	掛金等の額及び給付の額が、次に掲げる基準に合致するほか、適正な年金数理に基づいて算定されているものであること。
通常掛金	掛金等（通常掛金額）について、定額または給与の一定割合その他これに類する方法により算出した額によるべきことが、あらかじめ定められているものであること。
過去勤務債務掛金	過去勤務債務等の毎年の償却割合は、定額または給与の一定割合の場合は35/100以下、過去勤務債務等の現在額の一定割合の場合は50/100以下とすることが、あらかじめ定められているものであること。
剰余金の処理	財政再計算の時において、退職年金等積立金の額が退職年金の給付に充てるため留保すべき金額を超えている場合には、当該超過額を掛金等に充てるか、または事業主に返還するものであること。
要留保額の返還禁止	要留保額は、厚生年金基金等への移行や運用機関間で積立金を移管する場合を除き、事業主に返還しないものであること。
要留保額の受益者帰属	契約の全部または一部が解除された場合には、当該契約に係る要留保額は、厚生年金基金制度等への移行や運用機関間で積立金を移管する場合を除き、受益者等に帰属するものであること。
給付減額	給付の額は、減額を行わなければ掛金等の払込みが困難になると見込まれることその他の相当の事由があると認められる場合以外は、その減額を行うことができるものでないこと。
不当差別の禁止	掛金等の額または給付の額その他退職年金の受給要件について、受益者等のうち特定の者につき不当に差別的な取扱いをしないものであること。
禁止行為	当該契約が締結されていることにより、事業主が信託会社等から通常の条件に比し有利な条件による貸付けその他これに類する利益を受けないものであり、かつ、事業主が当該契約に係る信託財産等に係る資産の運用に関し、個別に指示を行わないものであること。
契約の継続性	当該契約が相当期間継続すると認められるものであること。

（出所）法人税法施行令附則第16条第1項を基に作成。

＜図表 2＞適格要件の変遷

項 目	1962 年	1965 年	1971 年	1997 年	1999 年
目 的	○	○	○	○	○
契 約	○	○	○	○	○
加入制限	○	○	○	○	○
予定利率の変更時期	—	—	—	—	○
適正な年金数理	○	○	○	○	○
通常掛金	—	○	○	○	○
過去勤務債務掛金	—	○	○	○	○
剰余金の処理	—	○	○	○	○
要留保額の返還禁止	○	○	○	○	○
要留保額の受益者帰属	○	○	○	○	○
給付減額	—	—	—	○	○
不当差別の禁止	○	○	○	○	○
禁止行為	○	○	○	○	○
契約の継続性	—	—	○	○	○
要件の数	7	11	12	13	14

(2) 契約承認・受託体制の変遷

適格退職年金には法令上の人数要件は設けられていませんが、制度創設当初は、当時の大蔵省・国税庁により信託契約は 300 人以上、生命保険契約は 25 人以上という行政指導が行われていました。1964（昭和 39）年には通知が発出され、信託契約は 100 人以上（存続要件は 80 人以上）、生保契約は 20 人以上（存続要件は 15 人以上）とされました。このため、適格退職年金契約において加入者数 100 名未満の契約の大部分を生保契約が占めています。その後、1986（昭和 61）年には生保契約の人数要件が 15 人以上（存続要件は 10 人以上）に改定、信託契約も 1997（平成 9）年には生保契約と同水準となり、1999（平成 11）年には人数要件そのものが撤廃されました。

1972（昭和 47）年には総幹事制度が導入され、複数の受託機関を利用している契約における事務手続および受託機関間の資産の移受管の利便性が向上しました。また、1974（昭和 49）年には、適格退職年金の新設の著しい増加に対応するため、承認申請事務の簡素化・迅速化を目的とした**自主審査制度**が発足、その後 1977（昭和 52）年には申請方式から届出による自動承認制へと切り替わりました。1982（昭和 57）年には、適格退職年金の受託機関として全国共済農業協同組合連合会（全共連、JA 共済連）が新たに加わりました。

(3) 契約件数・加入者数・資産額の変遷

適格退職年金の契約件数、加入者数および資産額の推移は、図表 3～5 の通りです。

＜図表 3＞契約件数・加入者数・年金資産額の推移（5 年毎）

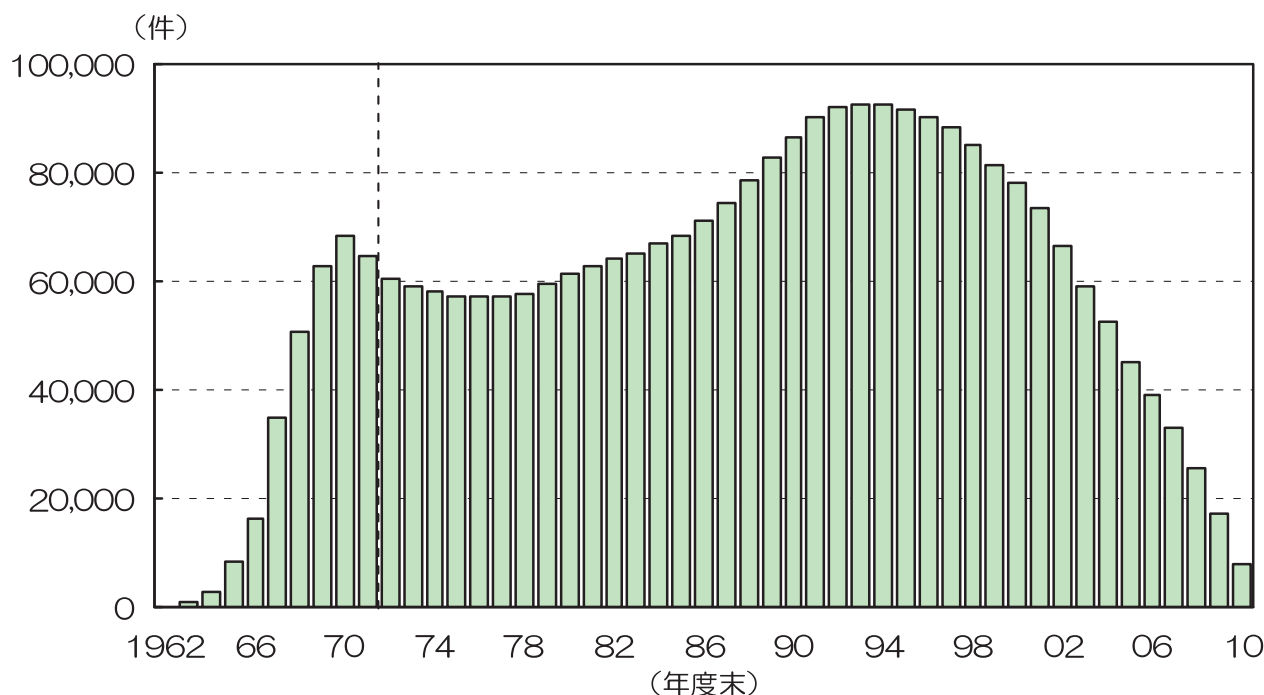
年度末	契約件数	加入者数	年金資産額
1962（昭和 37）年	161 件	4 万人	—
1966（昭和 41）年	16,231 件	147 万人	430 億円
1971（昭和 46）年	64,745 件	383 万人	3,749 億円
1976（昭和 51）年	57,011 件	464 万人	13,143 億円
1981（昭和 56）年	62,775 件	624 万人	37,065 億円
1986（昭和 61）年	71,203 件	788 万人	82,572 億円
1991（平成 3）年	90,434 件	977 万人	141,056 億円
1996（平成 8）年	90,239 件	1,063 万人	184,662 億円
2001（平成 13）年	73,582 件	917 万人	226,594 億円
2006（平成 18）年	38,885 件	507 万人	156,253 億円
2010（平成 22）年	8,051 件	126 万人	30,998 億円

（注 1）契約件数は、総幹事制度への移行により、1971 年度末と 72 年度末以降は連続していない。

（注 2）年金資産額は、2003 年度末までは簿価基準、04 年度末以降は時価基準。

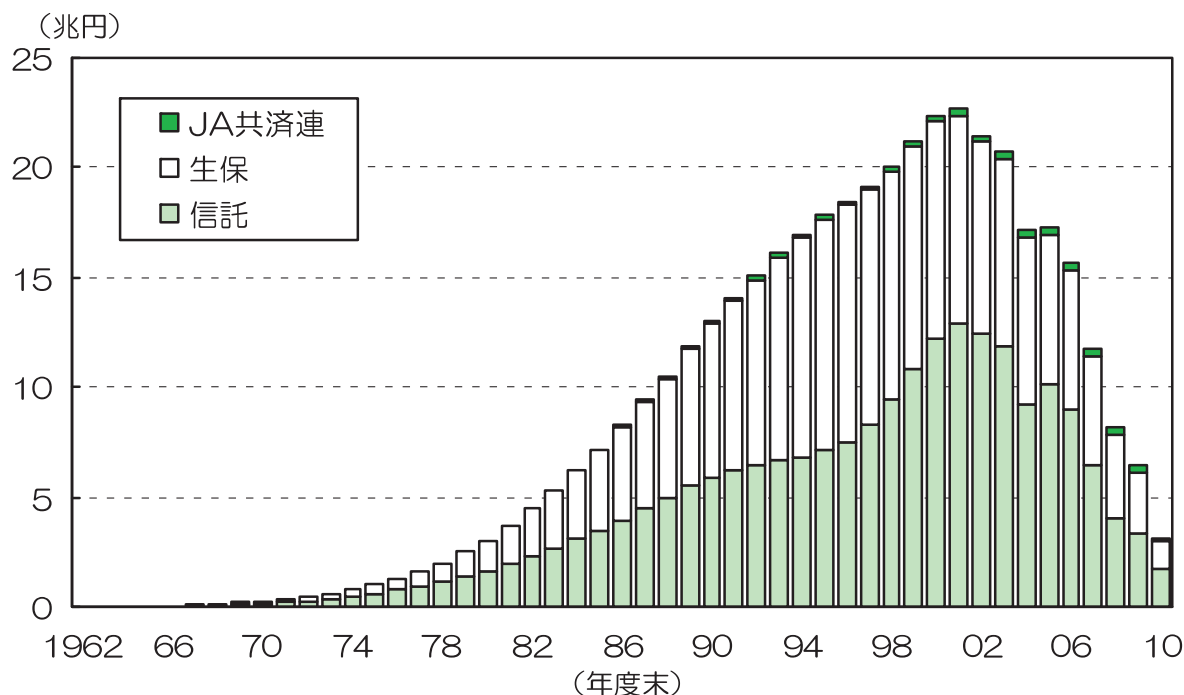
（出所）信託協会『年金信託（信託 150 号）』『企業年金の受託概況』等を基に作成。

<図表4> 契約件数の推移



(注) 契約件数は、総幹事制度への移行により、1971年度末と72年度末以降は連続していない。
 (出所) 信託協会『年金信託 (信託 150号)』『企業年金の受託概況』等を基に作成。

<図表5> 年金資産額の推移



(注) 年金資産額は、2003年度末までは簿価基準、04年度以降は時価基準。
 (出所) 信託協会『年金信託 (信託 150号)』『企業年金の受託概況』等を基に作成。

契約件数は、制度を創設して以降、退職金原資の負担の平準化のニーズや節税ニーズなどを受けて急速に増加し、1969（昭和44）年には早くも6万件台に達しました。高度経済成長が終息した1970年代は件数が伸び悩んでいましたが、1980年代に入り再び増加基調に転じ、1993（平成5）年度末には92,467件と件数ベースでのピークに達しました。加入者数は、契約件数とは違って一貫して右肩上がり増加し、1995（平成7）年度末には1,078万人と加入者数ベースでのピークに達しました。なお、契約件数および加入者数ともその後は減少基調に転じ、2002（平成14）年4月からは新規設立の停止および適年移行の実施を受けて、急激に減少していきました。

一方、契約件数や加入者数に比べると、資産額は比較的緩やかなペースで増加し、ピークに達したのは2001（平成13）年度末で22兆6,594億円でした。適年移行の実施後は同様に減少に転じたものの、2005（平成17）年は株式市場の好況を受けて、契約件数が7,671件減少したにもかかわらず年金資産額が微増に転じたこともありました。

4. 適格退職年金の問題点および歴史的役割

このように急速かつ広範に普及した適格退職年金でしたが、バブル崩壊後の資産運用環境の低迷により、次のような問題点が顕在化しました。

第一に、適格退職年金は税法上の規定であり、退職給付原資の充実よりも過大損金算入の禁止という観点に重きが置かれていました。利益操作の機会を与えない観点からはある程度の損金算入制限も必要ですが、年金制度の安定的運営のために予定利率を引下げて掛金拠出を増額することも制限されていました。

第二に、適格退職年金には積立水準を検証し対応するルールがありませんでした。毎年の決算において財政状況は検証できるものの、積立不足の穴埋め等は義務付けられていなかったほか、剰余が発生しても当該超過分を財政再計算時に事業主に返還しなければならない仕組みでした。

上記の要因は、予定利率以上の運用利回りを達成できない環境下においては、積立不足を拡大させる方向に作用しました。バブル崩壊後の資産運用環境の低迷により給付原資が十分に確保されない事例が頻発したことから、適格退職年金は受給権保護のしくみが脆弱であると指摘されるに至りました。このように、過大損金算入の禁止と受給権保護はなかば相反する関係にあるため、受給権保護のしくみは、適格退職年金の制度改正ではなく確定給付企業年金の創設により手当てされることとなりました。

しかしながら、適格退職年金は以下の点において大きな貢献を果たしました。適格退職年金の導入により、企業は、退職給付原資の準備（事前積立）において**負担の平準化**を図ることができ、企業の事業運営の安定化を図ることができたものと考えられます。

また、適格退職年金は、退職給付原資の**外部積立**というしくみをわが国に根付かせました。外部積立で保護されることにより、企業が経営破綻等に追い込まれた場合であっても積立金が保全されるため、倒産隔離の観点から受給権保護に一定の役割を果たしたものと思われます。

最後に、適格退職年金は、厚生年金基金に比べると小規模な企業でも導入が容易であり、また給付設計の自由度が高かったため、中小企業への企業年金の広範な普及にも寄与したものと考えられます。

5. おわりに

適格退職年金は、確定給付企業年金の創設によりその歴史的役割を終えることとなりました。2002年4月以降は新規の適格退職年金契約の締結は認められなくなり、既存契約の他の企業年金制度等への移行期限も今年2012年3月末をもって満了しました（事業主のいない閉鎖型年金など、例外的に継続するものが一部あります）。しかし、適格退職年金は、前述の通り「負担の平準化」「外部積立」をわが国に普及・定着させるという点で大きな役割を果たし、後の厚生年金基金や確定給付企業年金の創設の礎となりました。また、信託会社等の民間受託機関による自主審査体制を導入するなど、**民間活力の活用**を積極的に行ってきました。今後、低成長かつ変化の激しい社会・経済環境が続くものと予想されますが、適格退職年金が歩んだ50年間の道のりとその功績を振り返ることは、わが国の企業年金の更なる発展を考える上での指針となることは間違いありません。

弊社では、50年もの長きにわたり適格退職年金制度を受託させていただくことができました。お客さまはもちろんのこと、制度発足・運営に携わってこられた方々に、心より敬意を表する次第です。

りそなコラム

規約型確定給付企業年金の実務担当者として留意すべき事項

第25回のコラムのテーマは、規約型確定給付企業年金を実施している企業の実務担当者が留意すべき事項に関する、信託銀行の新任営業マン「Aさん」と、その上司「B課長」との間のディスカッションです。

Aさん：今日C社を訪問した際に、近々定年退職を迎えられるD総務部長から、「年金業務についての引継書を作っているのだが、どんなところに注意すればいいかな？」との相談を受けました。

B課長：規約型確定給付企業年金を実施されているC社だね。適格退職年金とは違い、確定給付企業年金では制度を実施している企業が主体的に行わなければならない事項も多くなっているから、必要な業務についてしっかりとお知らせしておく必要があるね。ところで、企業の実務担当者として、たとえばどんなことに気をつけていただくべきかな？

Aさん：まず基本として、加入者管理をしっかりと行う必要があります。規約に定めた加入資格、資格取得時期、喪失時期等に即して適正に管理し、業務委託機関に届出しなければいけません。管理が適正でないと掛金の額にも直接影響してきますし、掛金は企業が損金として処理しているため税務上の観点からも重要だと思います。また、給付の基礎となる給与の管理も重要です。これも掛金に影響しますし、何より給付額にも関わりますから。

B課長：そうだね。C社はポイント制を採用されていたかな？

Aさん：いいえ、最終給与比例制です。給与改定が年1回ありますので、忘れずに行っていただく必要があります。

B課長：うん。しっかりと年間スケジュールに組み込んでおいていただくべきだね。ちなみに、ポイント制の場合は、ポイントが変更になった時に給与も改定するケースが多いから、管理がやや煩雑になるんだよ。たとえば、勤続年数に応じたポイントを付与するような場合、年度途中に入社した加入者はポイントが変わるタイミングが異なるから、そうした該当者がいないか毎月注意する必要があるんだ。また、あとになってポイントの付与状況等を整理しようと思っても、過去にどのように付与していたかを調べるのは結構大変だから、日々の適正な管理が大事だよ。

Aさん：わかりました。ポイント制を採用されているお客さまに対しては、その点に気をつけます。

B課長：それから、C社のような最終給与比例制の制度では、他にも給与改定時に気をつけないといけないことがあるのだけど、わかるかい？

Aさん：ええと・・・確か企業年金に用いる給与は引下げることができなかったと思いますが・・・恥ずかしながら根拠条文まではよく知りません。

B課長：法令解釈通知（平成14年3月29日年発第0329008号）に根拠があるよ。第三の一の①には、「加入者期間が長くなるにもかかわらず給付の額が減少することがあってはならない」と書いてある。つまり、給与の引下げを行うと基本的には給付額は減少するから、今年退職するよりも去年退職していた方が給付額が多いという事態が発生してしまう。それは法令違反になるため、給与の引下げは認められないんだ。ただし、例外的に認められる場合もあるから、必要があれば業務委託機関に照会していただくのが望ましいね。

ところで、実務担当者として留意すべき事項は、他にもいろいろとあるだろう？

Aさん：はい。C社は掛金が半年払いとされているのですが、過去に支払期日の直前まで支払いを失念されたことがあったとD部長から聞いたことがあります。毎月払いであれば習慣になりますが、年払いや半年払いの場合は、うっかり忘れやすい上に掛金額も大きくなるので、年間スケジュールに組み込んでいただこうと思います。

B課長：そうそう、掛金払出の管理も大切だね。

Aさん：はい。それから、資格喪失者が発生したときには、当該喪失者への説明や手続きを遺漏なく行っていただく必要があります。受給資格に応じて、年金を選択することができることや、繰下げを行えば将来年金を受給することができることなどを説明しなければいけません。また、手続きとしては受給権者から裁定請求書の提出を受けて裁定すること、その際には住民票等の生年月日に関する市区町村長の証明書の添付が必要なことも、法令で定められており重要です。

それから、裁定をした時にはその内容を受給権者等に通知しなければならないことも定められています。

B課長：そうだね。では、繰下げを行っても年金を受給できない中途脱退者に対しては、何が必要かな。

Aさん：いわゆるポータビリティの説明が必要です。中途脱退者に対しては、脱退一時金相当額を他の企業年金制度等に移換できることを説明する義務があります。

B課長：その通り。しっかりと説明して、証跡化しておくことも大事だね。

Aさん：未裁定者の管理も大事ですね。確か、企業年金連合会で裁定手続きが行われれば日本年金機構から住所情報の提供を受けられるはずなので、定期的に連絡を取るなどの対応が必要になります。しっかり引継いでいただくべき事項は、これぐらいでしょうか。

B課長：いやいや、まだいろいろとあるよ。実務担当者が交代した時にうっかり見落されそうな事柄をもっと想像してごらん。たとえば、企業が就業規則等の規程を改定することはしばしばあることだろう。企業年金に関係する改定であれば目につきやすいが、たとえ直接関係のない箇所の改定であっても、改定した規程が企業年金規約に引用されているような場合、規約変更が必要になる場合があるんだ。引用されている条文の条数が変わっただけでも規約変更が必要なんだ。このあたりは新任のご担当者であればよく見落とされがちなところだよ。

Aさん：そうですね！ 大事なことを見落としていました。

+ B課長：また、平成23年8月10日施行の年金確保支援法のように企業年金に直接関わる法令は目につきやすいが、平成22年6月30日改正施行の育児・介護休業法においても、加入者期間に関係して多くの企業で規約変更が必要となったんだよ。こうしてみると、確定給付企業年金を導入して数年経過しているにもかかわらず、規約変更が一度もないということの方が稀なんだ。

Aさん：そうですね。何年もたてば、どこかしら変更が必要になりますよね。

B課長：ただし、平成24年1月30日の省令改正により、規約変更の際の行政宛の手続きがかなり簡素化されたんだ。今までは届出が必要であったものが届出不要になったり、承認申請が必要であったものが届出でよくなったりしているから、この点にも留意する必要があるんだ（→企業年金ノートNo.527「リソナコラム」ご参照）。いずれにせよ、法令改正やそれに基づく規程の改定があれば、企業の実務担当者にはすぐに業務委託機関に連絡していただくことだね。

Aさん：わかりました。1月30日の省令改正についてはしっかり確認しておきます。

B課長：他にもあるよ。確定給付企業年金では通常年1回決算を行うが、年金決算の期末から4ヶ月以内に報告書を行政に提出しなければならない。年1回のことだから忘れがちだけど、これもスケジュールに入れておいていただくべきだな。

Aさん：事業報告書と決算に関する報告書ですね。

+ B課長：その通り。それから、ちょうど同じ時期に行うべきなのが「業務概況の周知」だ。年金業務の概況は、年1回周知させることが法令で定められている。加入者に対しては義務だし、受給者に対してもできるだけ実施するよう配慮しなければならない。周知を行う時期は特に定められていないが、周知事項の中には決算の内容に関わるところもあるから、行政に報告する時期にあわせて実施することが望ましいね（→企業年金ノートNo.524「本題」ご参照）。

Aさん：かしこまりました。そのようにお客さまにお勧めします。

B課長：最後に付け加えるとすれば、最近、企業年金の資産運用に関して事業主の管理責任がよく話題になっているよね。少なくとも、法令で義務付けられている運用の基本方針は必ず作成しておかないといけないし、企業としてどのような投資でどれくらいの利回りを想定するのかといった政策的資産構成割合も策定しておかなければいけない。この点もきちんと引継いでいただくようにしよう。

Aさん：たいへんよくわかりました。教えていただいたことを整理して、D部長にお伝えします。

~~~~~  
Aさん：昨日のC社の企業年金事務の引継ぎの件ですが、教えていただいたことを元にチェックシートを作ってみました。



## 実務担当者のチェックシート

| 項 目                           | チェック欄 |
|-------------------------------|-------|
| 人事データおよび加入者原簿の間に相違点がない。       |       |
| 企業年金に用いる給与の改定を適正に行っている。       |       |
| 掛金の金額、拠出時期を適正に把握している。         |       |
| 掛金拠出に未納額がない。                  |       |
| 資格喪失した加入者等への説明を実施している。        |       |
| 裁定請求書、住民票等の提出を受け保管している。       |       |
| 裁定の結果を受給者に通知している。             |       |
| 給付の未請求者への対策の取り組みを実施している。      |       |
| 法令改正等に即して就業規則類を適正に改定している。     |       |
| 企業年金規約で引用している就業規則類は最新のものである。  |       |
| 年金決算期を把握しており、4ヶ月以内に行政に報告している。 |       |
| 業務概況の加入者周知を、毎年度実施している。        |       |
| 運用に関する基本方針を策定している。            |       |
| 政策的資産構成割合（基本ポートフォリオ）を策定している。  |       |

B課長：うむ、良く出来ているじゃないか！

なお、平成22年11月1日付の「確定給付企業年金監査実施要綱」に基づいて、確定給付企業年金を実施している事業主に対して行政監査が実施されている。監査には書面監査と実地監査があり、書面監査はいずれ全ての事業主に対して実施されることになっている。君が作ったチェックシートの内容は、書面監査の中でも問われるところだから、監査のことも含めてしっかりと引継いでいただけるよう、D部長にご説明しておこう。

Aさん：わかりました。ではさっそくC社に行ってまいります。

企業年金ノート No.528

平成24年4月 リそな銀行発行



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

リそな銀行ホームページでもご覧いただけます。

【<http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/note/index.html>】

リそな銀行は、インターネットを利用して企業年金の各種情報を提供する「リそな企業年金ネットワーク」を開設しております。

ご利用をご希望の場合は、年金信託部までお問い合わせ下さい。(TEL 06 (6268) 1813)

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。