

りそな企業年金研究所

企業年金ノート

目次

【本題】	社会保障審議会企業年金部会における議論の動向（その2）	……P1
【緊急レポート】	与党税制改正大綱における個人型DCの拡充について	……P4
【コラム】	確定給付企業年金における信託管理人・受益者代理人について	……P6

社会保障審議会企業年金部会における議論の動向（その2）

1. はじめに

前回（2014年12月号）に続き、社会保障審議会企業年金部会における議論の動向について振り返ります。今回は、第9回会合から第11回会合にかけて審議された「一般企業向けの取組」および「ライフコースの多様化への対応」に関する論点と、第11回会合終了時点における税制関連項目の方向性について解説いたします。

2. 企業年金部会における議論（第9回会合～第11回会合）

(1) 一般企業向けの取組

第9回会合（2014（平成26）年9月30日開催）および第10回会合（10月14日開催）では、一般企業向けの取組について、公的年金の給付水準の中長期的な調整が予定される中で、企業年金が国民の老後生活を支える**公的年金を補完する役割**をどのように果たすかという視点から、給付時および拠出時の仕組みのあり方について全体的な見直しが必要ではないかとの問題提起に基づいた論点が以下のとおり示されました（図表1）。

<図表1> 「一般企業向けの取組」における論点

	論点	現行の取扱い	見直しの方向性
拠出時の仕組み	DBの安定的な運営のための掛金拠出	積立不足が生じた場合に一括して不足分を拠出できない（恣意的な拠出を規制）	制度の安定的な運営を行えるような柔軟な掛金拠出を可能とする
	DB・DC制度の拠出限度のイコールフットィング	DB（拠出限度なし）とDC（拠出限度あり）でそれぞれ限度額を設定	DB・DCの合計で拠出限度額を設定
	拠出限度の設定方法	・DB：年単位、拠出限度なし ・DC：月単位、拠出限度あり（定額）	・拠出期間単位を「年単位」で統一 ・拠出限度を「給与の一定割合」に変更
	拠出限度の水準	DCの拠出限度額は厚生年金基金の望ましい給付水準を勘案して設定	企業の退職給付（企業年金＋退職一時金）全体の水準を勘案して設定
給付時の仕組み	老後の生活資金確保の観点からみた将来の拠出	———	公的年金の給付水準調整等を一定程度勘案した改定のルールを導入
	支給開始年齢	・DB：50歳以上の退職時から ・DC：60歳以上から	公的年金の支給開始年齢（65歳）を基本としつつDB・DCとも60歳以上から
	支給開始年齢到達前の中途引出し	・DB：制限なし ・DC：原則禁止	DB・DCとも原則禁止
	加入期間に応じた支給開始年齢	・DB：労使合意により任意に設定 ・DC：加入期間に応じて一律に設定	DB・DCとも労使合意により任意に設定可能とする
	加入可能年齢	・DB：70歳まで ・DC：原則60歳（最大65歳）まで	DB・DCとも一律70歳まで
	支給方法	年金・一時金の選択は自由	年金受給を促すための措置を講ずる

（出所）第9回社会保障審議会企業年金部会「資料2-1 一般企業向けの取組」を基にりそな企業年金研究所作成。

社会保障審議会企業年金部会における議論の動向(その2)

これら論点の背景には、①DB・DC両制度のイコルフットィング（equal footing：条件の同一化）と、②公的年金の補完（老後所得保障機能の強化＝一時金受給より年金受給が望ましい）、という2つの考え方があるものと推察されます。

①については、第5回会合（6月30日開催）および第6回会合（7月4日開催）の関係団体ヒアリングの場において、例えば「確定拠出年金（DC）の拠出限度額や中途引出し制限を、確定給付企業年金（DB）並みに緩和すべき」など、**規制の緩い方に統一**する意味合いでのイコルフットィングが複数の団体から要望されました。しかし、事務局案では、「DBにも拠出限度や中途引出し制限を設けるべき」など、**規制の厳格な方に統一**するという真逆の方向性が示されたことから、「規制強化だ」「企業年金制度の普及・拡大にはつながらない」などの見解が複数の委員から示されました。

②については、「中途引出しの厳格化」「年金受給の促進」のための論拠として挙げられていますが、そもそもわが国の退職給付制度の歴史を振り返ると、年金よりも一時金が先行して普及してきた経緯があります。すなわち、わが国の企業年金制度は**退職金としての機能と老後所得保障としての機能が共存（または混在）**しており、こうした歴史的経緯や企業年金の機能・役割に係る整理を踏まえないうまま制度改正を行うことは、半世紀にわたるわが国の労働慣行を根本から覆すこととなりかねず、その影響の大きさが懸念されます。

(2) ライフコースの多様化への対応

第10回会合（10月14日開催）から第11回会合（10月31日開催）にかけては、ライフコースの多様化への対応として、国民一人一人がどのようなライフコース（人生の道筋）を選択しても、生涯を通じて老後に向けた継続的な個人の自助努力ができるように支援する必要があるとの認識のもと、①**個人型DCの加入可能範囲等のあり方**、②**DCのマッチング拠出等のあり方**、③**制度間のポータビリティのあり方**、について議論されました（図表2）。

<図表2> 「ライフコースの多様化への対応」における論点

論 点		見直しの方向性
個人型DCの加入可能範囲等	適用範囲	個人型DCの加入対象の拡大 ・国民年金の第三号被保険者（専業主婦等） ・企業年金加入者 ・共済年金（公務員共済・私学共済）加入者
	拠出限度額	・すべての加入者に共通した考え方で設定 （例：全加入者共通の考え方に基づく掛金額を月額2万円程度とした場合、上乗せ年金のない第一号被保険者や企業年金に加入していない第二号被保険者については、全加入者共通の拠出限度額の2倍程度（月額4万円程度）とする） ・拠出期間の単位を月単位から「年単位」へ変更
企業型DCのマッチング拠出		個人型DCへの拠出およびDBの加入者拠出との関係の整理
制度間のポータビリティ		現在、制度間のポータビリティがない部分（DCからDBへの移換、中小企業退職金共済、国民年金基金）について、現場のニーズを踏まえつつ、原則として認めていく

（出所）第10回社会保障審議会企業年金部会「資料2 ライフコースの多様化への対応」を基にリソな企業年金研究所作成。

上記のうち、個人型DCの適用範囲の拡大については、就労形態に左右されず、生涯を通じて切れ目なく自助努力を可能とする環境整備をおこなう観点から提案されたものです。制度創設当時の議論を振り返ると、第三号被保険者については、所得が低く税優遇（所得控除）の恩恵を受けにくいことや、公的年金制度における第三号被保険者の取扱いの議論の途上であったことから、個人型DCの加入対象外とされました。一方公務員は、個人型DCは共済年金に職域加算部分があるため対象外とされ、企業型DCは事業主掛金の財源が税金であることへの指摘を避ける観点からやはり対象外とされた経緯があります。

今般、このような大々的な加入対象拡大が提案された背景には、就労形態の多様化（離職・転職および非正規雇用労働者の増加）のほか、日本版ISA（Individual Savings Account、通称NISA）に続く**日本版IRA（Individual Retirement Account）創設の布石**ではないかとの指摘もあります。また、2007（平成19）年のいわゆる「離婚時の年金分割」の導入による被扶養配偶者の年金権の確立や、2015（平成27）年10月の**被用者年金（厚生年金保険・共済年金）の一元化**などにより、第三号被保険者および公務員のDC適用拡大を阻害する要因が解消したことも後押しとなったものと考えます。

3. 「これまでの部会議論を踏まえた方向性（税制関連項目）」の取りまとめ

前回（弊誌2014年12月号）も述べた通り、社会保障審議会企業年金部会での議論の進め方については、

2014年9月から11月にかけては税制が絡む検討課題を優先的に議論することとされていました。当該課題に係る議論が第11回会合（10月31日開催）を以って一巡し、年末に向けて政府内で本格化する税制改正議論の方向性を整理するため、第11回会合の終盤で「これまでの部会議論を踏まえた方向性（税制関連項目）」が提示されました（図表3）。新たな施策としては、**マッチング拠出を個人型DCに整理・統合**する旨が明記されました。

なお、一般企業向けの取組として提示されたDB・DCの拠出時・運用時の仕組み（拠出限度額、中途引出し、支給開始年齢等）については、継続的な議論が必要であり**来年度以降改めて検討する（＝今般の改正は見送る）**こととされました。

＜図表3＞これまでの部会議論を踏まえた方向性（税制関連項目）

- ◆**個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度の創設【中小企業向けの取組】**
企業年金の実施が困難な小規模事業主について個人型DCへの事業主による追加拠出を可能とする。
- ◆**DCの拠出限度額の年単位化【一般企業向けの取組・ライフコースの多様化への対応】**
月単位で設定されているDCの拠出限度額を年単位とする。
- ◆**個人型DCの加入可能範囲および拠出限度額の見直し【ライフコースの多様化への対応】**
企業の経営状況や、個人の就労または離転職に左右されずに自助努力を支援する観点から、企業年金加入者・公務員等共済加入者・第三号被保険者について個人型DCへの加入を可能とする。併せて、個人型DCの拠出限度額について再設定。
- ◆**企業型DCのマッチング拠出の見直し【ライフコースの多様化への対応】**
個人拠出の仕組みである企業型DCのマッチング拠出については、同じく個人拠出の仕組みである個人型DCに整理・統合。
- ◆**制度間ポータビリティの拡充【ライフコースの多様化への対応】**
就労形態が多様化する中、加入者の選択肢を拡大し、老後所得確保に向けた自助努力の環境を向上させるため、制度間（DB・DC・中退共等）のポータビリティが確保されていない部分について、ニーズを踏まえつつ、ポータビリティを拡充。

※その他制度の改善に伴い税制上の措置を講ずる必要がある項目についても併せて検討。

※DBの安定的な運営のため、企業の恣意的な掛金拠出とならない範囲で、柔軟な掛金拠出や積立不足への事前の備えを可能とする「DBの拠出弾力化」については、法改正を要しないことから、来年度に措置。

※中小企業退職金共済制度（中退共）とのポータビリティの拡充については、労働政策審議会の議論が必要。

◆継続的な議論が必要な項目

DB・DCの拠出時・運用時の仕組み（拠出限度額、中途引出し、支給開始年齢等）については、継続的な議論が必要であることから、来年度以降改めて企業年金部会で検討することとする。

（出所）第11回社会保障審議会企業年金部会での配布資料を基にリソナ企業年金研究所作成。

4. 結びにかえて

第9回会合から第11回会合にかけて議論された「一般企業向けの取組」および「多様なライフコースへの対応」については、多くの企業年金関係者を良くも悪くも驚かせる提案が相次いで示されました。DBへの規制強化が懸念された各種施策については、複数の委員および関係団体等の反対もあり今回は見送られましたが、公的年金の補完に係る議論はDBの規制強化に結びつくことが多いため、引き続きその動向を注視する必要があります。

また、個人型DCの拡充は、**企業年金の加入者だけでなく国民全体が広く税制優遇を享受できる**という点では歓迎すべき施策です。その一方、掛金拠出に係る税制優遇の拡大は、多額の掛金拠出が可能な高額所得者ほどその恩恵を享受するため、今後は、**低所得者にとって効果的な税制優遇の仕組みの構築**も課題となるでしょう。

次回は、第12回会合（2014年11月18日）以降の議論の動向について解説いたします（続く）。

＜ご参考資料＞

社会保障審議会 企業年金部会（厚生労働省ホームページ）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-hosho.html?tid=163664>

企業年金ノート 2014年12月号（No.560）「社会保障審議会企業年金部会における議論の動向（その1）」

<http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/note/pdf/201412.pdf>

（信託ビジネス部 谷内 陽一）

与党税制改正大綱における個人型DCの拡充について

2014（平成26）年12月30日、与党（自由民主党・公明党）は税制改正大綱を正式決定しました。このうち、企業年金に関する税制上の措置として、個人型確定拠出年金（個人型DC）の拡充を中心とした事項が盛り込まれましたので、その概要についてご案内いたします。

1. 社会保障審議会企業年金部会における検討課題と税制改正大綱との関係

社会保障審議会企業年金部会では、2014年6月から企業年金制度のあり方について審議を開始しましたが、検討課題のうち税制が絡む課題を優先的に議論し、第11回会合（同年10月31日開催）にて「これまでの部会議論を踏まえた方向性（税制関連項目）」を取りまとめました（→詳細は、弊誌3ページご参照）。これを基に、政府・与党内で企業年金に関する税制議論が行われ、今般、与党税制改正大綱にて企業年金に関する税制上の措置が明記されたものです。なお、「方向性」で明示した税制関連項目の税制改正大綱への反映状況は、図表1の通りです。

<図表1> 「これまでの部会議論を踏まえた方向性（税制関連項目）」の反映状況

検討課題	税制改正項目	税制改正大綱での言及
中小企業向けの取組	個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度の創設	あり
一般企業向けの取組	企業型DCの拠出限度額の年単位化	あり（直接的な言及はないが、拠出限度額が年額表示になっている）
ライフコースへの多様化への対応	個人型DCの拠出限度額の年単位化	あり
	個人型DCの加入可能範囲の見直し	新たな加入対象者の拠出限度額を規定（既存の加入対象者については変更なし）
	企業型DCのマッチング拠出の見直し	マッチング拠出と個人型DCの統合は行わず、両者を併存する取扱い
	制度間ポータビリティの拡充	あり

（出所）与党税制改正大綱および社会保障審議会企業年金部会資料等を基にリソナ企業年金研究所作成。

2. 個人型DCにおける主な改正事項

(1) 加入対象の拡大

個人型DCの加入対象として、**共済年金（公務員共済・私学共済）加入者**および国民年金の**第三号被保険者（専業主婦等）**が新たに追加されます。併せて、**企業型確定拠出年金（企業型DC）加入者**および**確定給付型年金（確定給付企業年金・厚生年金基金）のみ加入者**についても、個人型DCへの加入が可能となります。これにより、第一号被保険者から第三号被保険者に至るすべての公的年金被保険者が個人型DCの加入対象となります。

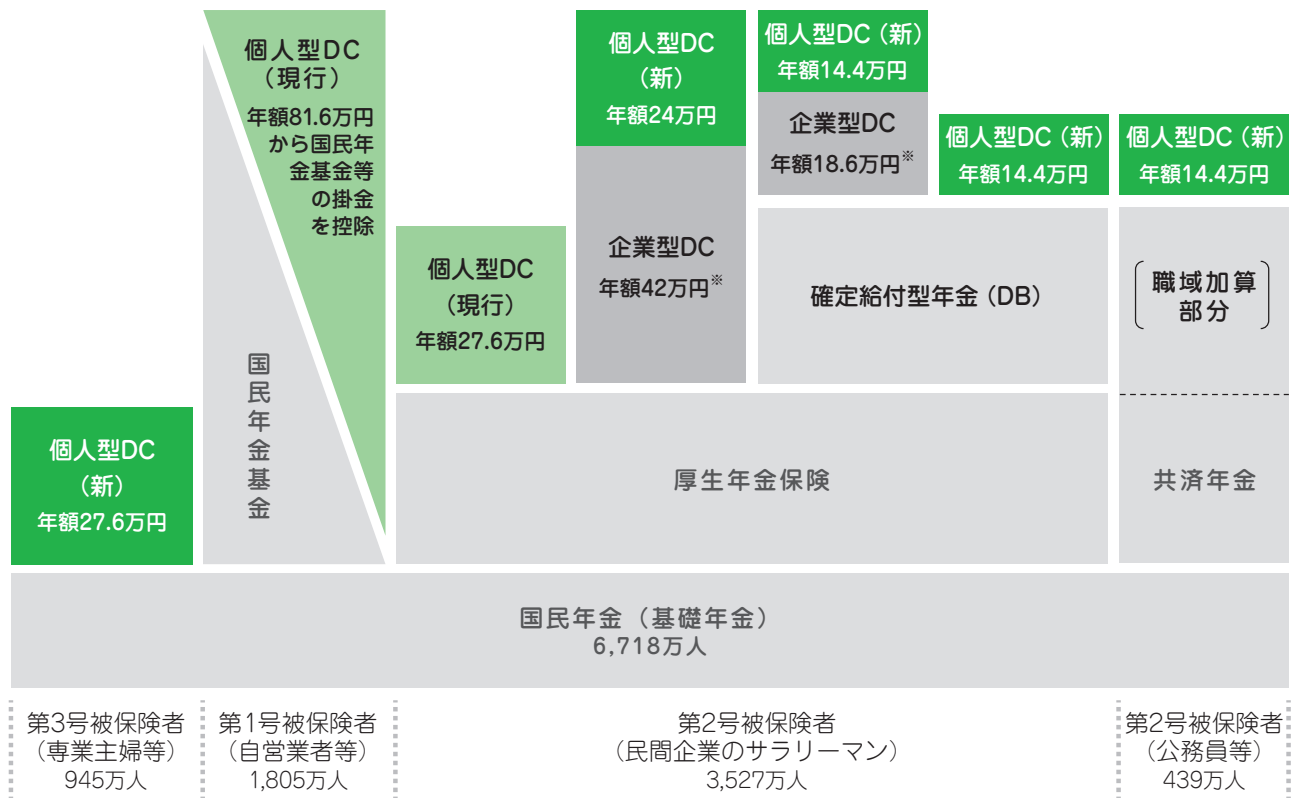
なお、企業型DC加入者が個人型DCへ加入するためには、①**当該加入者がマッチング拠出を行わないこと**、②**個人型DCに加入できることについて企業型DC規約に定めがあること**、等の要件が課せられます。また、②の規約変更は企業型DC制度全体に適用され、個々の企業型DC加入者が個人型DCへの加入を選択することは認められない見込みです。

(2) 拠出限度額

新たに個人型DCの加入対象となる者に係る拠出限度額は、図表2の通りです。いずれも、現行の個人型DCに係る税制上の措置が適用されます。

なお、企業型DC加入者が個人型DCに加入した場合、企業型DCの拠出限度額は、①**他の企業年金がない場合は66万円から42万円に引下げ**、②**他の企業年金がある場合は33万円から18.6万円に引下げ**となります。ただし、個人型DCの拠出限度額と引下げ後の企業型DCの拠出限度額の合計金額は、本来の企業型DCの拠出限度額（他の企業年金がない場合：年額66万円、他の企業年金がある場合：年額33万円）と同額となっています。

<図表 2> 個人型 DC 拡充後の加入対象者および拠出限度額



※個人型 DC に加入した場合の、引下げ後の拠出限度額である。

※※国民年金 (基礎年金) の被保険者数は、2014 (平成 26) 年 3 月末現在。

(出所) 与党税制改正大綱および社会保障審議会企業年金部会資料等を基にリソナ企業年金研究所作成。

(3) 小規模事業主掛金 (仮称) の創設

小規模事業主掛金 (仮称) とは、単独での企業年金の実施が困難な小規模事業主 (従業員数 100 名未満を予定) に限り、個人型 DC に加入している従業員の掛金拠出に対し、事業主が追加で掛金拠出する仕組みのことです。これを **マッチング拠出の個人型 DC 版** と形容する向きもありますが、米国の 401 (k) におけるマッチング拠出の定義は「従業員の掛金に企業が上乘せ拠出を行うこと」であり、その意味では、**小規模事業主掛金制度こそ本来のマッチング拠出** であると言えます。

事業主が拠出する小規模事業主掛金は、現行の企業型 DC の事業主掛金と同様の税制上の措置が適用されます。

3. 個人型 DC の制度改正スケジュールについて

上記で述べた個人型 DC の拡充に係る税制上の措置は、確定拠出年金法の改正を前提としています。具体的な改正時期については言及されていませんが、改正法案が 2015 (平成 27) 年の通常国会に提出・可決された場合、法改正を伴わない軽微な制度改正については、早ければ同年 10 月にも施行される可能性があります。

ただし、法案が成立した場合であっても、政省令および通知の整備や、加入企業・金融機関等における準備等を踏まえると、実際の施行時期は 2016 (平成 28) 年春以降になるものと見込まれます。

<ご参考資料>

平成 27 年度税制改正大綱 (自由民主党ホームページ)

<https://www.jimin.jp/news/policy/126806.html>

リソナ年金トピックス「与党税制改正大綱における企業年金の税制措置について」(2015 年 1 月 5 日)

<https://reona-nenkin.secure.force.com/servlet/servlet.FileDownload?retURL=%2Fapex%2FInformationPensionView&file=00P1000000NEG7mEAH>

(信託ビジネス部 谷内 陽一)

りそなコラム

確定給付企業年金における信託管理人・受益者代理人について

第55回のコラムのテーマは、「確定給付企業年金（以下「DB」）における信託管理人および受益者代理人」に関する、某信託銀行の企業年金における各種契約書の作成部署である「A課長」と、新人営業マン「Bさん」とのディスカッションです。

Bさん：昨日、規約型DBのお客さまから、「信託管理人って、何をやる人なの？」というご質問を受けたのですが、恥ずかしながら即答することができませんでした。これを機に、信託管理人についてご教示いただけないでしょうか。

A課長：わかりました。それでは、「信託管理人」だけでなく、それと関係の深い「受益者代理人」と対比することでより理解が深まると思いますので、あわせて説明しましょう。

まず、信託法上の信託管理人および受益者代理人の定義は、以下の通りです。

信託管理人	受益者が現に存在しない場合に、受益者のために、受益者が有する一切の権利を行使する権限を有する者
受益者代理人	受益者が現に存在する場合に、その代理する受益者のために、受益者が有する権利を行使する権限を有する者

簡単に言うと、信託管理人は、受益者が存在しない場合において、委託者と受託者だけで物事が決まらないようにするために選任することになっています。つまり、将来の受益者のために信託を安定させることが信託管理人の最大の任務となります。あくまでも受益者が存在しない場合に選任することができるため、受益者が存在（発生）した時点で任務終了となります。

一方、受益者代理人は、平成18年12月の信託法が改正された際に導入された制度で、受益者が多数存在する場合などに迅速かつ適切に意思決定を行うことを目的としています。

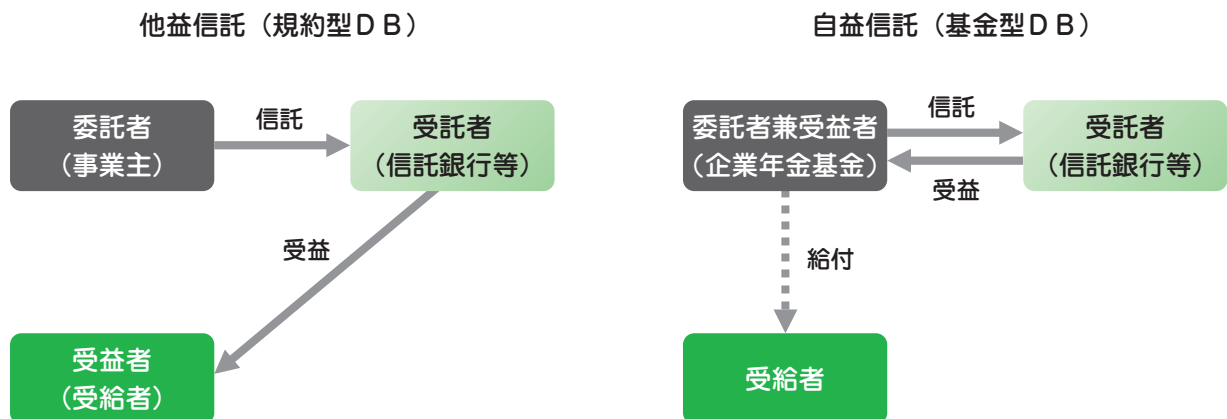
Bさん：信託管理人も受益者代理人も、「受益者を保護するため」に選任するものということですね。

A課長：そういうことです。ちなみに、DBの設立形態には「規約型」と「基金型」があります。このうち規約型は、信託財産から生じる利益の受益者が委託者以外（＝受給者）という「他益信託」であり（DB法施行令第38条）、受益者の権利を保護するために信託管理人や受益者代理人の選任が必須です。一方、基金型は、委託者自身が受益者となる「自益信託」であるため（DB法施行令第40条）、そもそも信託管理人と受益者代理人を置く必要がないということも理解しておいてください（図1）。

Bさん：なるほど。そもそも委託者と受託者だけで物事が決まらないようにするのが信託管理人や受益者代理人を選任する趣旨なので、委託者自身が受益者である基金型DBでは選任は不要だということですね。

A課長：そのとおりです。

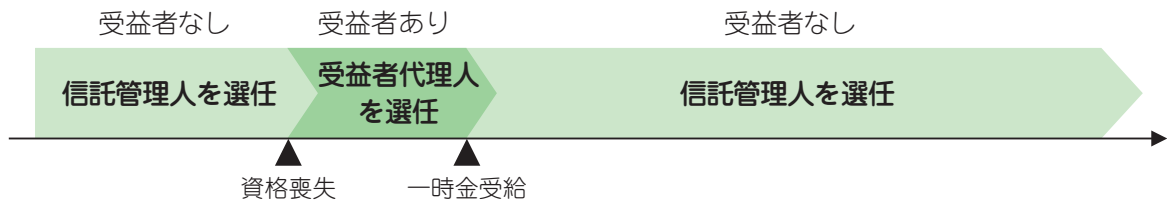
<図1> DBにおける自益信託と他益信託の違い



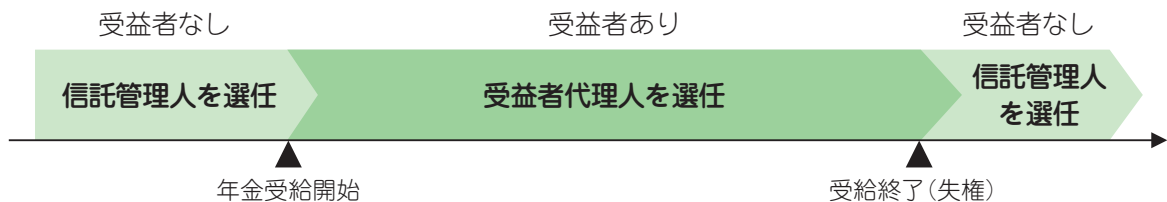
A課長：では、規約型DBにおける信託管理人と受益者代理人の違いについて説明しましょう（図2）。受益者代理人の役割は、受益者が現存する場合に受益者に代わり権利行使することなので、資格喪失者が発生した場合は「資格喪失から脱退一時金を支給するまでの期間」、年金受給者が発生した場合は「受給開始から終了（失権）するまでの期間」選任されることとなります。上記以外の期間は、信託管理人が「将来の受益者」のために、その権利を保護する役割を担います。

＜図2＞ DBにおける信託管理人と受益者代理人

【例1】資格喪失者（脱退一時金受給者）が発生する場合



【例2】年金受給者が発生する場合



Bさん：なるほど。ところで、信託管理人および受益者代理人を選任するにあたり、規約型DBのお客さま（委託者）にご留意いただくことはありますか？

A課長：以下の3点についてご留意いただく必要があります。

- ① 信託管理人および受益者代理人の資格
- ② 信託管理人および受益者代理人は同一人であることが望ましい
- ③ 信託管理人および受益者代理人の職務

A課長：まず、①についてですが、信託法第124条および第144条において「未成年者又は成年被後見人若しくは被保佐人」と「当該信託の受託者」は信託管理人および受益者代理人になれないと定められており、これら以外の方であれば、信託法上は特に問題はありません。実務上は、**人事部の方（部長や課長等）が就任することが多い**ようです。

Bさん：会社役員の方が就任することは可能でしょうか？

A課長：冒頭で説明したように、信託管理人および受益者代理人制度の目的は「受益者の権利を保護」することにあります。会社役員の方が就任することは、信託法上は問題はないものの、事業主である委託者側に近い立場の方が就任することは、利益相反の観点からは好ましいとは言えません。

Bさん：わかりました。

A課長：次に②ですが、信託管理人および受益者代理人の就任については、信託法上は、専任であっても兼任であっても特段の制約はありません。ただし、図2で示したように、受益者が存在するかどうかで信託管理人と受益者代理人が変わることになるため、実務上煩雑になることを避ける観点から、**ほぼ例外なく同一人物が就任するケースが多い**です。

Bさん：わかりました。

A課長：最後に③ですが、信託管理人または受益者代理人の職務は、委託者と受託者との間で締結する「**年金信託契約書**」に記載しています。勿論、これ以外にも受益者の権利を保護するための役割がありますが、おおむね次の通りです。

◆信託管理人・受益者代理人の職務

- ・委託者と受託者との間で締結すべき「年金信託契約書」への同意
- ・委託者が業務委託手数料を信託財産の中から支払うことに対する同意
- ・信託財産の運用から生じる毎期の運用収益の受託者からの報告

Bさん：わかりました。ところで、平成18年の信託法改正前は、受益者が現に存在しない場合、誰が受益者の権利を保護する役割を担っていたのでしょうか？

A課長：旧信託法上は明確な定めはありませんでしたが、実務上は、受益者の存在の有無にかかわらず、「信託管理人」が包括的に受益者の権利を保護する役割を担っていました。

Bさん：なるほど。受益者が現に存在する場合の権利保護について、信託法改正でより明確になったということですね。

A課長：そういうことです。また、信託法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成18年法律第109号）第2条において、「信託法の施行の日前にその効力が生じたものについては（中略）なお従前の例による。」と規定されていることに留意する必要があります。つまり、信託法改正前に締結した契約書は、信託法改正後も引続き有効であるということになります。このため、信託法改正という理由だけで契約書を再締結する必要はなく、当社では、契約書の再締結が必要なお客様から、順次変更後の書式で再締結していきました。

Bさん：ということは、信託法改正後、現在までに契約書の再締結を伴うような契約変更を行っていない場合は、信託法改正前の書式のままとということですね。

A課長：そういうことです。信託法改正により変更された契約書のうち、代表的なものとして「年金信託契約書」があります。規約型DBにおいて、現在締結済の年金信託契約書には、受益者代理人の記載があるものとないものが混在していますので、その点注意が必要です。

Bさん：わかりました。規約型DBで年金信託契約書に受益者代理人の記載がないものは、「旧法信託が引続き有効」であるため、信託法改正後、契約書を再締結するような変更がなかったからなのですね。

A課長：そういうことです。実際にお客さまから契約書に関するご質問を受ける場合は、まず、現在締結している契約書が信託法改正前後のいずれかを確認することがとても重要なことなのです。

Bさん：よくわかりました。今後、お客様からご質問を受けた際に適切にご回答できるよう、説明いただいた内容を再度、復習したいと思います。

企業年金ノート No.561

平成27年1月 りそな銀行発行



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 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/>

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」を開設しております。

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。）