

## りそな年金研究所

## 企業年金ノート

## 目次

|       |                                  |         |
|-------|----------------------------------|---------|
| 【本題】  | 企業年金における年金・一時金の選択について            | ……………P1 |
| 【コラム】 | 確定給付企業年金から確定拠出年金への一部移行に係る手続きについて | ……………P6 |

## 企業年金における年金・一時金の選択について

## 1. はじめに

わが国の企業年金制度に見られる大きな特色として、年金での受取だけでなく一時金による受取（選択一時金）を選択することができる点が挙げられます。年金で受け取るべきか一時金で受け取るべきかという問題は、退職後のライフプランにおける悩ましい問題の一つであり、老後所得保障における公私の役割分担のあり方を検討する上で、企業年金の受取形態を検討することは意義深いものと考えられます。

そこで今回は、わが国の企業年金における選択一時金の仕組みと状況を概観するとともに、年金・一時金の選択における留意点について解説いたします。

## 2. 企業年金における一時金の選択（選択一時金）とは

## (1) 選択一時金とは

年金制度とは、その名の通り「一定の金額を毎年定期的に給付する制度」と定義されています。わが国の企業年金制度においても、老齢給付金は「年金として支給する」旨が法令上明記されています（確定給付企業年金法第38条第1項、確定拠出年金法第35条第1項）。

しかし、わが国では、退職時にまとまった一時金を支給する「退職一時金制度」が先行して普及・慣行化した経緯があり、現行の企業年金制度の大半が退職一時金制度からの移行により設立されています。また、受給者にとっても、退職時に多額の一時金を必要とするニーズが依然として多いことから、受給者本人の選択により、年金に代えてその全部または一部を一時金として給付することが認められています。この、年金に代えて支給される一時金のことを「**選択一時金**」といいます（以下、本稿において「一時金」と表記する際は、特段の記載がない限り選択一時金を意味します）。

## (2) 選択一時金に関する法令上の規定

とはいえ、無条件で一時金の選択を認めることは、年金給付を原則としている制度の創設趣旨にそぐわないことから、選択一時金の支給には一定の制約が設けられています（図表1）。

## ① 厚生年金基金

厚生年金基金制度は、国の老齢厚生年金の給付を一部代行するという準公的な性格を有していることから、代行部分については、老齢厚生年金と同じく終身年金での支給が義務付けられており、一時金での受給は認められていません。プラスアルファ（上乘せ）部分は、給付現価の2分の1以上は終身年金であることが求められていますが（「厚生年金基金設立認可基準取扱要領」第二の4（6）⑤）、それ以外の部分については、保証期間部分の年金現価相当額を上限に選択一時金の支給が認められています（「厚生年金基金設立認可基準」第三の5、「厚生年金基金設立認可基準取扱要領」第二の4（10））。

なお、厚生年金基金制度における選択一時金は、関連規定において「**当分の間**」と明記されるなど暫定的な措置と位置付けられており、基金規約においても、本則ではなく附則で規定されているのが一般的です。

## ② 確定給付企業年金

確定給付企業年金制度では、規約で定めることにより、老齢給付金の全部または一部を選択一時金として支給することが認められています（同法第38条第2項）。一時金を選択できる時期は、請求時（退職時または年金支給開始年齢到達時）あるいは年金支給開始から5年経過日以後とされています（同施行令第

## 企業年金における年金・一時金の選択について

29条)。ただし、①災害による損害、②債務の弁済、③心身の重大な障害、④長期間入院、等の特別の事情がある場合は、年金支給開始から5年未満であっても一時金を選択することができます（同施行規則第30条）。

### ③確定拠出年金

確定拠出年金制度には選択一時金という概念はありませんが、老齢給付金は全部または一部を一時金として支給することが認められています（確定拠出年金法第35条第2項）。確定拠出年金は、掛金とその運用収益との元利合計（個人別管理資産額）を給付原資としており、一時金たる老齢給付金も個人別管理資産額が上限となります（同施行令第5条第2号）。また、企業型年金規約に定めることにより、年金支給開始から5年経過日以後に、個人別管理資産額の残額を一時金で受け取ることができます（同施行令第29条）。

＜図表1＞各企業年金制度における選択一時金の要件

|        | 厚生年金基金（加算部分）                    | 確定給付企業年金                                          | 確定拠出年金                 |
|--------|---------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------|
| 金額（上限） | 保証期間部分の年金現価                     | 保証期間部分の年金現価                                       | 個人別管理資産額               |
| 選択時期   | 加算適用加入員でなくなった後から保証期間終了時までの任意の時期 | 請求時あるいは年金支給開始から5年経過日以後                            | 請求時あるいは年金支給開始から5年経過日以後 |
| 支給事由   | なし                              | なし（年金支給開始から5年未満に選択する場合は、災害、債務の弁済、重度の心身障害、長期間入院など） | なし                     |
| 一部選択   | 一部選択の選択肢を必ず設けなければならない           | 任意で可能                                             | 任意で可能                  |

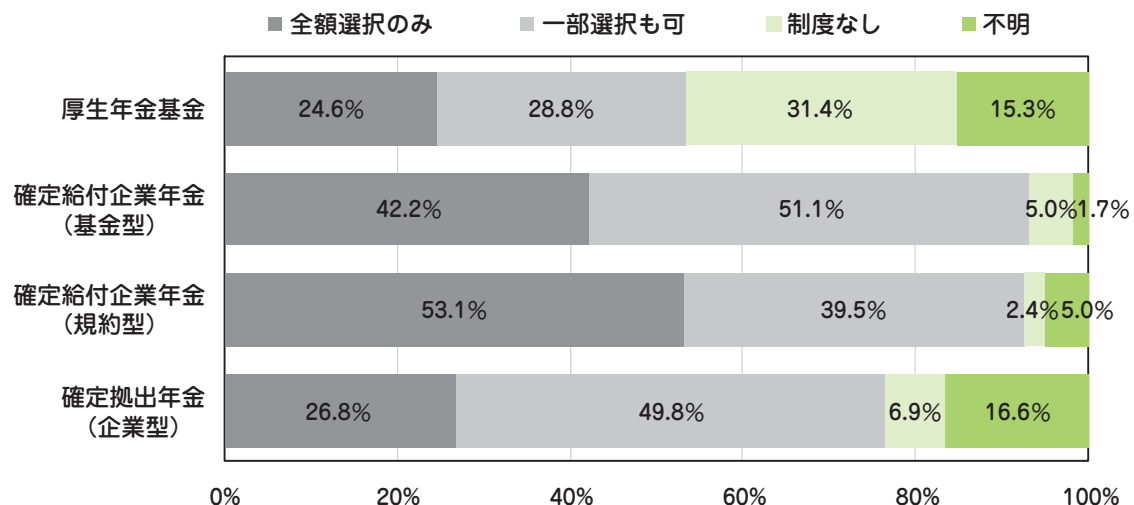
（出所）各種法令・通知等を基に、リソな年金研究所作成。

## 3. 企業年金における選択一時金の状況

### （1）選択一時金の導入・実施状況

企業年金における選択一時金の実施状況をみると（図表2）、確定給付企業年金は基金型で93.3%、規約型で92.6%、確定拠出年金は76.6%の企業が何らかの形で選択一時金を実施しています。終身給付を原則としている厚生年金基金でも53.4%が選択一時金を実施しており、わが国の企業年金制度において選択一時金が広く導入されている様子がうかがえます。

＜図表2＞企業年金における選択一時金の実施状況（制度別：2011年）



（注）企業年金制度を実施している企業数を100とした割合。

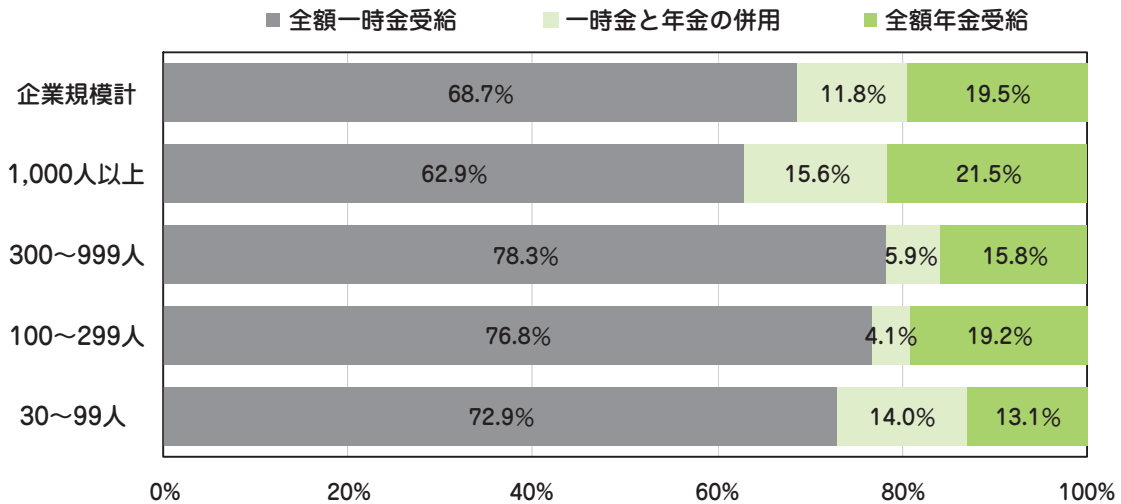
（出所）人事院「民間企業退職給付調査」2011年版。

## (2) 年金・一時金の選択状況

### ①年金受給資格者の選択状況

年金受給資格者の年金・一時金の選択状況を見ると（図表3）、68.7%が全額一時金で受給しており、一時金と年金との併用を含めると、全体の約80%が一時金を選択しています。企業規模別にみると、企業規模が小さくなるほど、年金との併用を含めた一時金選択の割合が高くなる傾向が僅かにみられます。

<図表3>年金受給資格者の年金・一時金の選択状況（企業規模別：2013年）



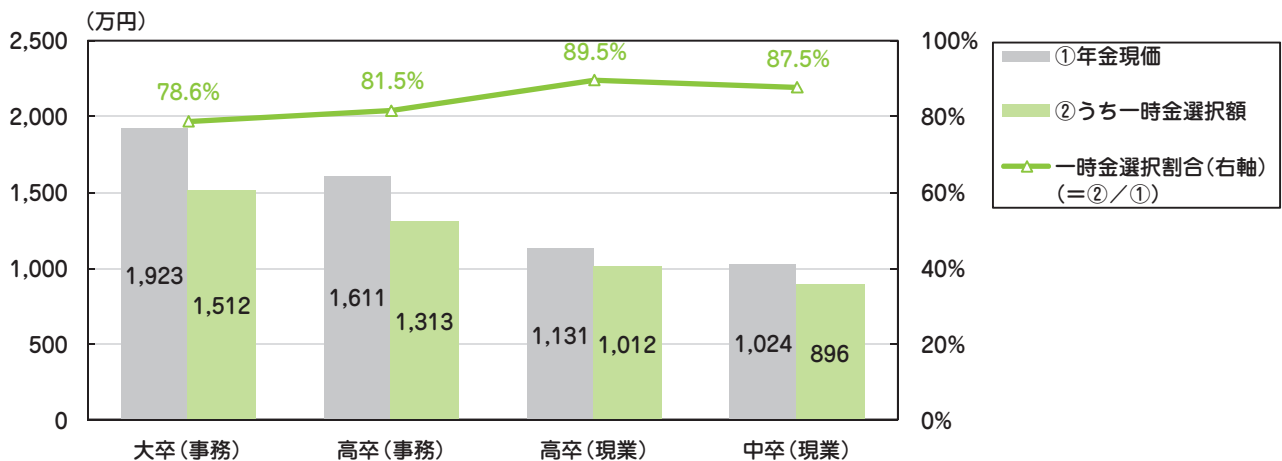
（注）年金受給資格がある退職者のいる企業における、当該退職者数を100とした割合。

（出所）厚生労働省「就労条件総合調査」2013年版。

### ②年金現価に占める一時金選択額の割合

企業年金制度のみを実施している企業における、年金現価に占める一時金選択額の状況を見ると（図表4）、一時金選択額の水準が年金現価のおおむね80~90%となるなど、ここでも一時金の選択割合の高さがうかがえます。学歴別にみると、学歴が低くなるほど一時金選択の割合が高くなる傾向にあります。

<図表4>年金現価に占める選択一時金額の割合（企業年金のみ実施の場合）



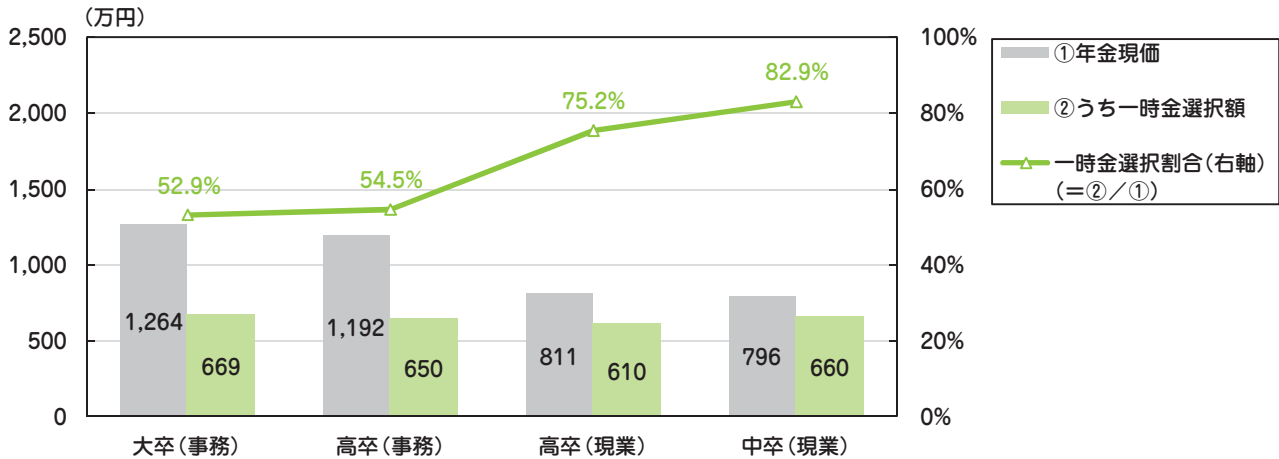
（注）2012（平成24）年の1年間における勤続20年以上かつ年齢45歳以上の定年退職者における平均額。

（出所）厚生労働省「就労条件総合調査」2013年版。

一方、退職一時金制度と企業年金制度を併用している企業における状況を見ると（図表5）、学歴による傾向は変わらないものの、一時金の選択割合が相対的に低くなります。これは、退職一時金制度からも一時金が支給されることから、企業年金制度において一時金を選択する必要性が低くなるためと考えられます。

# 企業年金における年金・一時金の選択について

＜図表 5＞年金現価に占める選択一時金額の割合（退職一時金と企業年金の併用の場合）



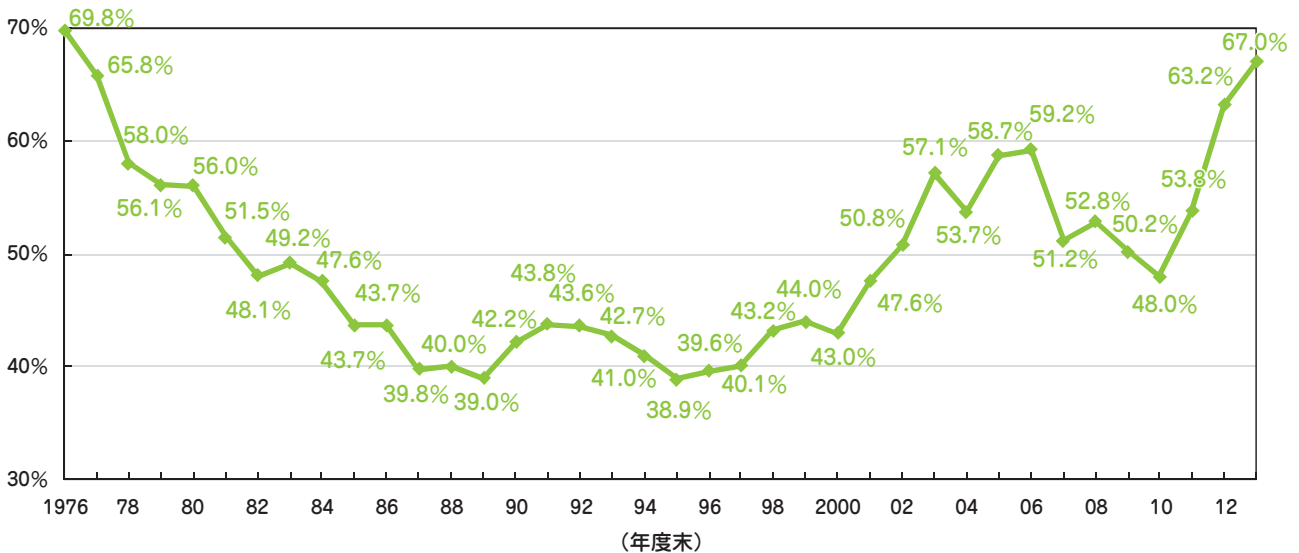
(注) 2012 (平成 24) 年の 1 年間における勤続 20 年以上かつ年齢 45 歳以上の定年退職者における平均額。  
 (出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」2013 年版。

### ③企業年金制度別の状況

厚生年金基金の加算部分における新規裁定者の一時金の選択状況は、図表 6 の通りです。厚生年金基金においてもかつては一時金の選択が主流でしたが、1970 年代後半（昭和 50 年代）以降は年金選択割合が増加し、一時金の選択割合は 40% 台で推移してきました。2000 年代に入ると、資産運用環境の低迷や基金の財政悪化等を受けて、一時金の選択割合は再び 50% を超えるようになりました。

確定給付企業年金および確定拠出年金における一時金・年金の選択状況は、図表 7 の通りです。いずれの制度も相当数の受給者が一時金を選択していることがうかがえます。

＜図表 6＞厚生年金基金における一時金選択率の推移



(注) 加算型基金の新規裁定者数における、全額一時金選択者数の割合。  
 (出所) 企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料」各年版を基に、りそな年金研究所作成。

＜図表 7＞確定給付企業年金・確定拠出年金における一時金・年金の選択状況

|          | 一時金で受給 | 年金・一時金の併用 | 年金で受給 |
|----------|--------|-----------|-------|
| 確定給付企業年金 | 72%    | 10%       | 18%   |
| 確定拠出年金   | 94%    | —         | 6%    |

(注 1) 確定給付企業年金は、厚生労働省「平成 25 年就労条件総合調査」より、退職者の年金現価に占める一時金選択額の割合を特別集計。  
 (注 2) 確定拠出年金は、記録関連運営管理機関による調査（平成 24 年度）に基づき、年金受給者と一時金受給者の割合を集計。  
 (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」p.68

#### 4. 年金受取と一時金受取の税制上の差異

わが国の企業年金において一時金が選択される理由の一つとして、「一時金受取の方が年金受取より税制上優遇されている」ことがよく指摘されます。

両者の税制上の取扱いについて簡単に振り返ると、まず、企業年金から支給される年金給付は、当該金額から公的年金等控除（図表 8）を控除した額が雑所得とされ、他の所得と合算したうえで当該所得に係る税率が適用されます。また、企業年金から支払われる一時金給付（加入者拠出分を除く）は、当該一時金額から退職所得控除（図表 9）を控除し、さらに当該金額の 2 分の 1 を乗じた額が退職所得とされるほか、他の所得とは分離して税率が適用されます。なお、厚生年金基金および確定給付企業年金の選択一時金が退職所得の対象となるためには、「退職に起因して」支払われることが要件となります。

<図表 8> 公的年金等控除

| 年齢    | ①公的年金等の収入金額    | ②公的年金等控除額     |
|-------|----------------|---------------|
| 65歳以上 | 330万円未満        | 120万円         |
|       | 330万円以上410万円未満 | ①×25%+ 37.5万円 |
|       | 410万円以上770万円未満 | ①×15%+ 78.5万円 |
|       | 770万円以上        | ①× 5%+155.5万円 |
| 65歳未満 | 130万円未満        | 70万円          |
|       | 130万円以上410万円未満 | ①×25%+ 37.5万円 |
|       | 410万円以上770万円未満 | ①×15%+ 78.5万円 |
|       | 770万円以上        | ①× 5%+155.5万円 |

<図表 9> 退職所得控除

| ①勤続年数 | ②退職所得控除額          |
|-------|-------------------|
| 20年超  | 70万円×(①-20年)+800万 |
| 20年以下 | 40万円×① ※最低80万円    |

(注) 勤続年数は、1年未満の月単位を切り上げ。

(注) 受給者の年齢の判定は、その年の12月31日時点による。

図表 10 は、一定の前提条件（22歳加入、65歳で年金原資2,000万円）の下、年金受取と一時金受取の税制上の効果を試算したものです。まず、企業年金部分のみで年金受取（給付利率2%、10年確定年金）と一時金受取（勤続43年）を単純比較した場合、一時金の場合は全額非課税での受給となるものの、年金の場合は給付利率相当分の利息が付利されるため、所得税・住民税が課税されることを考慮しても年金受取の方がトータルの受給額が大きくなる傾向にあります。ただし、公的年金の給付（モデル年金月額21.8万円の場合）を考慮すると、公的年金等の収入金額は公的年金と企業年金を合算した額となり、そのぶん課税所得および適用税率も大きくなるため、一時金を選択した方が公的年金と合わせたトータルの受給額が大きくなる傾向にあります。

最後に、これら試算は、年金支給開始年齢、予定利率の水準、年金支給期間および年金年額によって結果が大きく変わってくる点に留意しなければなりません。

<図表 10> 企業年金の年金・一時金の税制上の効果（試算）

|                                       |                |                                    |                |
|---------------------------------------|----------------|------------------------------------|----------------|
| <b>◆一時金受取</b> (単位:万円)                 |                | <b>◆年金受取（企業年金のみ）</b> (単位:万円)       |                |
| ①選択一時金                                | 2,000          | ⑤企業年金年額（=④÷確定年金現価率）                | 218.3          |
| ②退職所得控除額 ※勤続43年                       | 2,410          | ⑥公的年金等控除額 ※65歳以上                   | 120.0          |
| ③課税所得（=①-②）※マイナスの場合は0                 | 0              | ⑦課税所得（=⑤-⑥）※マイナスの場合は0              | 98.3           |
| ④手取り一時金額（=①-③）                        | 2,000          | ⑧所得税額（=⑦×5%）                       | 4.9            |
| <b>企業年金【一時金受取】（=④）</b>                | <b>2,000.0</b> | ⑨住民税額（=⑦×10%）                      | 9.8            |
|                                       |                | ⑩手取り年金年額（=⑤-⑧-⑨）                   | 203.5          |
|                                       |                | <b>企業年金【年金受取】（=⑩×10年）</b>          | <b>2,035.4</b> |
| <b>◆年金受取（公的年金のみ）</b> (単位:万円)          |                | <b>◆年金受取（公的年金+企業年金）</b> (単位:万円)    |                |
| ⑪公的年金年額 ※モデル年金月額21.8万円                | 261.6          | ⑰公的年金・企業年金年額（=⑤+⑪）                 | 479.9          |
| ⑫公的年金等控除額 ※65歳以上                      | 120.0          | ⑱公的年金等控除額 ※65歳以上                   | 150.5          |
| ⑬課税所得（=⑪-⑫）※マイナスの場合は0                 | 141.6          | ⑲課税所得（=⑰-⑱）※マイナスの場合は0              | 329.4          |
| ⑭所得税額（=⑬×5%）                          | 7.1            | ⑳所得税額（=⑲×10%-9.75）                 | 23.2           |
| ⑮住民税額（=⑬×10%）                         | 14.2           | ㉑住民税額（=⑲×10%）                      | 32.9           |
| ⑯手取り年金年額（=⑪-⑭-⑮）                      | 240.4          | ㉒手取り年金年額（=⑰-⑳-㉑）                   | 423.8          |
| <b>公的年金+企業年金【一時金受取】</b><br>（=④+⑯×10年） | <b>4,403.6</b> | <b>公的年金+企業年金【年金受取】</b><br>（=㉒×10年） | <b>4,237.6</b> |

(注) ⑤の算出に用いる確定年金現価率は、年率2%の期初払い10年確定年金現価(9.162)を用いている。

(出所) 各種前提条件および法令等に基づき、リそな年金研究所試算。

## 5. 結びにかえて ～ 年金・一時金の選択のポイント

企業年金における年金・一時金の選択のポイントをまとめると、図表 11 の通りとなります。年金・一時金の選択においては、税制面での取扱いの差異、加入している企業年金制度の財政状況の健全性などを考慮する必要があるほか、個々人の資金ニーズ（住宅ローンの返済等）やライフプランに対する価値観などの要因も絡んでくるため、唯一絶対の正解は存在しません。

なお、企業年金において選択一時金を選ぶ際は、「一時金 100%」「年金 100%」の二者択一だけでなく、制度によっては「一時金 50：年金 50」「一時金 25：年金 75」「一時金 75：年金 25」等の選択肢がある場合がありますので、受取条件等を総合的に勘案しながら検討すると良いでしょう。

＜図表 11＞企業年金における年金・一時金の選択のポイント

|        | 年金受取                      | 一時金受取                       |
|--------|---------------------------|-----------------------------|
| ライフプラン | 計画的な取り崩しによる受給             | 多額の資金ニーズに対応                 |
| 税制     | 公的年金等控除の対象<br>他の所得と合算して課税 | 退職所得控除の対象<br>他の所得とは分離して課税   |
| 収益性    | 企業年金の給付利率                 | 受取後に購入する預金・金融商品等の利率・期待運用利回り |
| 安全性    | 受給開始後に給付減額されるリスク          | 受取後に費消するリスク<br>受取後に盗難されるリスク |
| 信用リスク  | 企業年金または母体企業の破綻リスク         | 受取後に購入する金融商品等の破綻リスク         |

(出所) リソナ年金研究所作成。

(リソナ年金研究所 谷内 陽一)

## りそなコラム

### 確定給付企業年金から確定拠出年金への一部移行に係る手続きについて

第 60 回のコラムのテーマは、確定給付企業年金 (DB) の一部を確定拠出年金 (DC) へ移行する際の手続きに関する、とあ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。

B 課長：A さん、最近、DB を実施している企業が制度の一部を DC へ切り替える事案が増えてきているけれど、どのような背景があるのか認識しているかな？

A さん：はい。企業からすると、DB では運用実績が悪化して積立不足が発生すると掛金を追加で拠出しなければなりません、DC では追加拠出は発生しません。また、DB では退職給付会計に基づく債務認識が必要ですが、DC ではその必要はありません。つまり、DC を一部導入することにより、資金繰りの安定化と、B/S (貸借対照表) の負債のスリム化が図れるからだと思います。

B 課長：そうだね。あともう一つ、DC と言えば忘れちゃいけないものがあるよね？

A さん：あっ、失礼しました。マッチング (従業員) 拠出ですね。

B 課長：その通り。マッチング拠出は、税制優遇が手厚い点が自助努力手段として大きな魅力だね。まとめると、DB は加入者から見ると給付額が確定しているので、老後の所得保障としての機能は高いと言えるよね。一方、DC は、運用実績により給付額が変動するものの、自助努力によっては増やすことができるし、マッチング拠出を活用すれば税制優遇を享受しつつ老後に備えられるよね。そうした両制度の長所を活用すべく、DB の一部を DC へ移行するというニーズが顕在化してきたんだろうね。今風に言えば、「DB と DC のハイブリッド方式」あるいは「コラボレーション方式」とでも言うべきかな。

A さん：なるほど、かっこいいですね。でも、言葉で言うのは簡単ですが、DB の制度変更と DC の新規立上げを同時並行で進めるとするのはかなり煩雑な手続きになると思うのですが、どのくらいの期間を要するものなのですか？

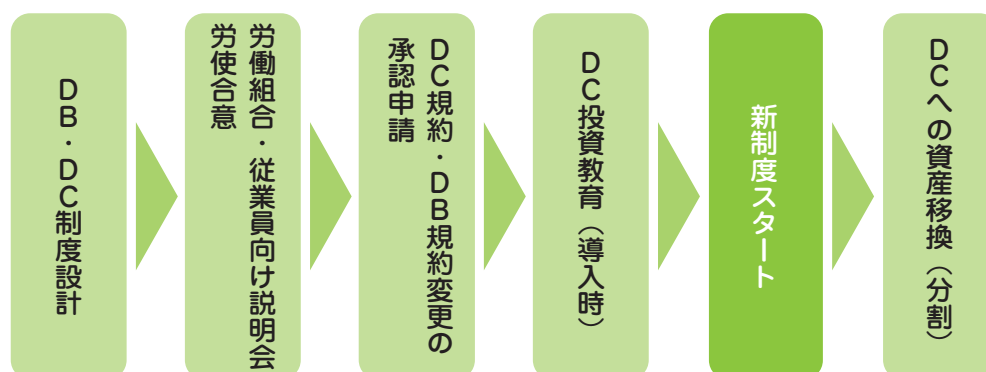
B課長：そうだね、制度設計や労使合意がどの位かかるのかにもよるけど、おおむね1年位かかるものと思ってもらったほうがいいね。

Aさん：どのような作業の流れになるのですか？

B課長：同じDBでも基金型と規約型とでは同意取得や意思決定等の方法が異なるから、以下では、規約型DBにおいて全加入者がDB資産の一部をDCに移換することを前提に説明するね。

例えば、2015（平成27）年4月にDBからDCへの一部移行方針を決定し、2016（平成28）年4月に新制度をスタートするためには、逆算すると、2016年1月末までにDC規約の承認ならびにDB規約変更の承認申請が必要となるよ（図表1）。

<図表1> DBからDCへの一部移行に係るスケジュール（例）



Aさん：上記のうち、最も注意すべきポイントはどこでしょうか？

B課長：企業として一番注意しなければならないのは、やはり従業員説明会での同意取得だろうね。従業員から取得する同意書については、4つの同意が必要なんだ。何かわかるかな？

Aさん：①DC制度を導入することについての同意、②DBの規約を変更する同意、③DBの給付減額の同意と、あと残りは……。すみません、4つ目が出てきません。

B課長：残る一つは少し難しかったかな。④DBの積立金をDCへ移換することについての同意だよ。これらをまとめると、<図表2>の通りになるんだ。労働組合の有無あるいは組織率等によって同意の取得方法がそれぞれ異なるから、この点はお客さまにしっかりと案内しなければいけないね。また、④の資産移換に関する同意は、DCへの移換加入者の1/2以上の同意だけでなく、移換加入者となるべき者以外の者についても1/2以上の同意が必要となるから、特に留意が必要だね。なお、現在国会に提出されている「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」が成立すると、一定の条件のもと、移換加入者となるべき者以外の者からの同意取得は不要となるんだ（2015年10月施行予定）。

<図表2> DBからDCへの一部移行に係る同意

| 同意書の種類        | 取得対象                                                                    |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------|
| ①DCの実施        | ・ 従業員の過半数で組織する労働組合がある場合：当該労働組合の同意                                       |
| ②DBの規約変更      | ・ 上記の組合がない場合：従業員の過半数を代表する者の同意                                           |
| ③DBの給付減額      | ・ 減額対象となる加入者の2/3以上で組織する労働組合がある場合：当該労働組合の同意                              |
|               | ・ 減額対象となる加入者の1/3以上2/3未満で組織する労働組合がある場合：当該労働組合の同意 + 減額対象となる加入者の2/3以上の個別同意 |
| ④DBからDCへの資産移換 | ・ 減額対象となる加入者の1/3以上で組織する労働組合がない場合：減額対象となる加入者の2/3以上の個別同意                  |
|               | ・ 移換対象となる加入者の1/2以上の同意                                                   |
|               | ・ 移換対象となる加入者以外の者の1/2以上の同意 <sup>(注2)</sup>                               |

(注1) 実施事業所が複数あるときは、上記の同意は各実施事業所において必要となる。

(注2) 現在国会に提出されている「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」の成立により、原則不要となる予定（2015年10月施行予定）。

- B課長：さて、DB から DC へ一部移行する場合は、最低積立基準額を移換するのだけれど、お客さまへの説明で留意することは何かな？
- Aさん：はい。DB 制度から移行する部分について積立不足がある場合は、一括拠出が必要となることです。例えば、DB の 30% を DC へ移行する場合、年金資産の 30% が最低積立基準額の 30% を下回ってれば、当該不足部分を一括拠出して穴埋めしなければなりません。
- B課長：その通り。ただし、最低積立基準額は DB 制度固有の考え方だから、お客さまにとっては馴染みがない概念なんだ。企業や社員の立場からすると、自己都合要支給額や会社都合要支給額という言葉の方が説明しやすいけど、**自己都合要支給額や会社都合要支給額とは異なる金額（最低積立基準額）を DC に移換しなければならない**ことを説明するのは、何とも難しいところだね。また、DC のモデル給付を設計するときも、最低積立基準額と要支給額の金額が異なるため、例えば定年まで勤務しても会社都合要支給額にきっちり一致しない場合がほとんどなんだ。だから、退職金制度を変更して退職金水準が変更とならないように再構築する企業や、要支給額と合致させるため退職一時金制度から分割移換（4 年～8 年）する企業が多いんだよ。このあたりの事情は、受託機関としてしっかりお客さまに説明できるようにしたいところだね。
- Aさん：はい。ありがとうございます。DB から DC へ的一部移行については、最低積立基準額と年金資産を把握し、一括拠出が発生するのかわからないのかよく確認したうえで提案しないとイケませんね。もし後から積立不足なので一括拠出してくれって話になったら、お客さまにご迷惑をお掛けしますね。それと、変更後の制度設計にも留意が必要であることを理解できました。
- B課長：そうだね、特に制度設計については留意が必要だね。  
図表 1 のスケジュールに話を戻すけど、DC 規約の承認ならびに DB 規約の変更承認申請を行う場合、DB では申請前に従業員説明を実施するけど、DC では、制度導入直前に従業員をもう一度集めて（導入時）投資教育を行うのが一般的なんだ。そこで社員が自ら運用商品を選択して、新制度がいよいよスタートするんだよ。  
また、DB から DC への資産移換は新制度開始から約 2 か月後に実施するんだけど、移換期日について留意が必要なんだ。法令では DB 資産を 3 か月以内に DC に移換しなければならないんだが、計算基準日は DC 制度設立日の前日となるんだよ。だから、お客さまにも DB のデータ登録や必要な諸届を遅滞なく行っていただく必要があるんだ。移換をスムーズに実施するためには、ここも重要なポイントだよ。企業としては、キャッシュフローと会計上の影響も併せて検証しておかないとイケないね。おおまかな流れはこんな感じだ。
- Aさん：なるほど、DC の制度設計のみならず、変更後の DB 制度設計の検討、DC へ移換する金額の留意事項もあって、1 年がかりの長期的な作業になるのですね。全体像のイメージが見えてきました。
- B課長：そうだね。今後、お客さまからの問い合わせも増えてくることが想定されるよね。DB から DC へ的一部移行案件においては今回説明した以外にもまだまだ留意事項があるから、スキルアップをしっかりと頼むよ。
- Aさん：わかりました。今後、お客さまから質問を受けた際に適切に回答できるよう、説明いただいた内容をしっかり復習し、お客さまのお役に立てるよう頑張ります。

企業年金ノート No.567

平成27年7月 リそな銀行発行



年金信託部 リそな年金研究所

〒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)3321 MAIL:Pension.Research@resonabank.co.jp

※リそな銀行ホームページおよびリそな企業年金ネットワークでもご覧いただけます。

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

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

リそな銀行は、企業年金に関する情報発信のポータルサイト「リ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。）