

## りそな年金研究所

## 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5）	……P1
【コラム】	マイナンバー制度の施行により企業年金（基金・事業主）が対応すべき事項	……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5）  
～1980年代の基金制度の大改正【制度編】～

## 1. はじめに

前回（2014年8月号）では、公的年金制度の給付水準の拡充、少子・高齢化問題の顕在化およびそれらを受けた他の私的年金制度等（中小企業退職金共済、財形年金貯蓄、個人年金等）の普及・拡充の動向について振り返りました。1970年代後半（昭和50年代前半）に入ると、高齢化社会への認識の高まりと、それを受けて老後生活に自助努力で備えるニーズが顕在化したことから、厚生年金基金制度においてもそうした社会的ニーズに応えるべく、大規模な制度改革が要請されるに至りました。

今回は、1980年代後半から90年代前半にかけての、基金制度の大規模改正について振り返ります。

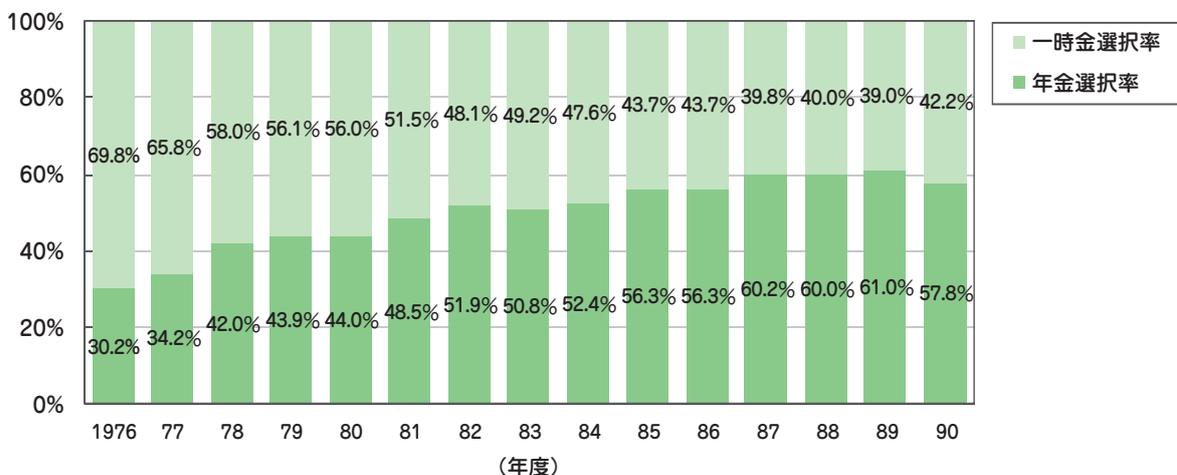
## 2. 厚生年金基金を巡る社会情勢（1980年代前半の動き）

## (1) 退職一時金の使途の変化と年金選択率の上昇

退職一時金や退職手当の使いみちについては、それまでは「住宅ローンの返済」「子供の教育・結婚資金」といった用途に用いられるケースが多く、企業年金においても、年金受取ではなく一時金受取（選択一時金）が好まれてきましたが、1980年代に入ると、退職後の生活費に充てようとする考え方が徐々に浸透していきました。

厚生年金基金の加算部分における新規裁定者の年金・一時金の選択状況をみると（図表1）、1976（昭和51）年時点では年金選択割合はわずか30%程度だったものが、約10年後の1987（昭和62）年にはその倍の60%台に到達するなど、一時金から年金へのニーズが飛躍的に高まった様子がうかがえます。

＜図表1＞厚生年金基金における年金・一時金の選択状況の推移



（注）加算型基金の新規裁定者数における割合（一部選択者は年金選択者に計上）。

（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。

(2) 公的年金制度の大改正 ～基礎年金の導入と給付水準の適正化～

1985(昭和60)年は、国民年金の適用を原則20歳以上の全国民に拡大した「**基礎年金**」の導入など、公的年金制度始まって以来の大改革が行われました。同時に、将来の給付と負担の水準の見直しが行われ、それまで給付水準の拡充一辺倒だった公的年金制度において、厚生年金保険の給付乗率が千分の10から生年度に応じて千分の7.5へと順次引下げられるなど、初の**給付水準の適正化**(=引下げ)が実施されました。

上記の改正は、公的年金の給付水準の考え方を、「老後生活の大半をカバーする」ものから「老後生活の基礎的な部分をカバーする」ものへと方向転換させる契機となったと言われています。そのため、より豊かな老後生活水準を確保するための方策として、厚生年金保険の上乗せ給付を行う厚生年金基金に注目が集まることとなりました。1986(昭和61)年6月に閣議決定された「長寿社会対策大綱」では、企業年金制度について「普及を図るため、企業及び被用者の多様なニーズに柔軟に対応できる条件の整備を推進する」旨が明記されるなど、企業年金制度の充実を図らなければならないとの認識が時の政府からも示されました。

なお、前述の給付乗率の引下げは、基金の年金給付の費用負担の調整(政府負担金・過剰積立金)や、特別法人税の非課税水準の見直し(→3.(2)参照)など、基金制度にも諸般の影響を及ぼしました。

3. 厚生年金基金の制度改正の経緯

(1) 設立に係る人数要件の緩和

厚生年金基金の設立に係る人数要件は、1966(昭和41)年の制度施行以降、単独設立および連合設立では加入員数1,000人以上、総合設立では加入員数5,000人以上とされてきましたが、1986年以降、徐々に引下げられてきました(図表2)。また、1989(平成元)年4月からは、連合設立においては主力企業を除いた関連企業のみでの設立(**親抜け連合設立**)が、総合設立においては同一地域内の商業団地等に所在する企業による設立(**地域型総合設立**)が認められるなど、より多くの企業に基金設立の途が開かれました。

<図表2> 厚生年金基金の設立に係る人数要件の推移

	単独設立	連合設立	総合設立
制度創設時 (1966年10月)	1,000人以上	1,000人以上	原則として5,000人以上
1986年4月	700人以上 (当分の間は800人以上)	原則として1,000人以上 (うち主力企業は500人以上)	・原則として5,000人以上 ・健康保険組合が設立されている場合は3,000人以上
1989年4月		・常時雇用者1,000人以上 ・主力企業が参加しない場合は2,000人以上	・常時雇用者3,000人以上 ・地域型総合設立の容認
1991年7月	常時雇用者500人以上	・常時雇用者800人以上 ・主力企業が参加しない場合は2,000人以上 ・主力企業が参加し安定的運営が可能な場合は500人以上	地域型総合設立の要件緩和 (同一都道府県内での設立が困難な場合は、複数県にまたがる設立を容認)
2005年4月	常時雇用者1,000人以上*	常時雇用者1,000人以上*	常時雇用者5,000人以上*

※ 2005年3月31日以前に設立した基金が合併・分割したことにより設立した場合は、従前的人数要件を適用。

(出所) 厚生年金基金連合会『厚生年金基金25年史』等を基に、リソナ年金研究所作成。

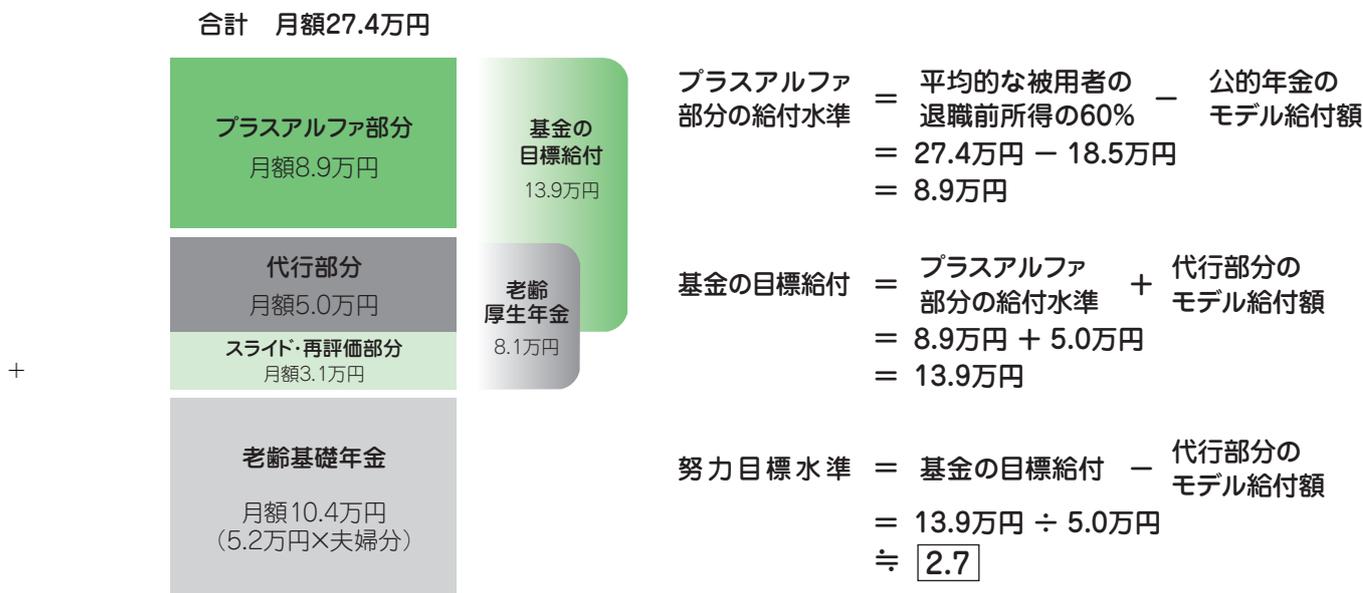
(2) 年金給付の努力目標水準および特別法人税の非課税水準の設定

厚生年金基金の支給する年金給付について、**努力目標水準(代行部分の2.7倍)**が新たに設定され、基金は、当該水準に達するよう努めなければならないこととされました。努力目標水準は、公的年金と基金の双方で、平均的な被用者の退職前所得の60%程度を賄い得る水準として定められました(図表3)。

なお、上記の努力目標水準は、**特別法人税の非課税水準**としての側面も有しています。厚生年金基金における特別法人税の非課税水準は、それまでは国家公務員等共済組合(当時)の長期給付の水準(国公水

準)とされており、おおむね代行部分の2.7倍の水準とされていました。しかし、前節(2)で述べた基礎年金の導入等を受けて、国家公務員等共済組合の給付水準も順次引下げられることとなったため、大蔵省(当時)は1985年に特別法人税の非課税水準の見直しを求めてきました。

<図表3>厚生年金基金における年金給付の努力目標水準の考え方(当時)



(注) 公的年金(老齢基礎年金および老齢厚生年金)の額は、1986(昭和61)年当時のモデル年金月額。

(出所) 厚生年金基金連合会『厚生年金基金25年史』等を基に、リソな年金研究所作成。

特別法人税問題については、厚生省(当時)、厚生年金基金連合会(当時)および各基金がその解決に向けて働きかけた結果、1988(昭和63)年度の与党税制改正大綱において「厚生年金保険法の改正(努力目標水準の設定)を踏まえ現行水準を維持する」こととされました。なお、法人税法上は、標準掛金(将来期間に係る給付を賄うための掛金)が免除保険料の2.7倍を超えているかどうかで非課税水準を判定とすることとしており、この考え方は変更されずにそのまま引き継がれています。

### (3) 業務委託範囲の拡大

1986(昭和61)年、基金の業務の一部を委託する対象が、これまでの信託銀行および生命保険会社に加え、**政令で定める法人(政令指定法人)**にも委託ができるようになりました。政令指定法人とは、「年金数理人の設置」等の体制を整備することにより、資産運用業務以外の業務の受託が認められた法人で、翌1987年5月には、第1号グループとして3社(大和システムサービス、さくら情報システム、ワトソンワイアット(社名はいずれも当時))が指定を受けました。

この改正は、後述する共同事務処理事業(→4.(3)参照)の厚生年金基金連合会への委託の先鞭をつけたほか、指定法人に年金数理人を設置することを義務付けたことが、後の年金数理人制度の発足へとつながって行きます。

### (4) 年金数理の適正化

厚生年金基金数の増加とともに基金の給付設計が多様化するなかで、財政運営が健全に行われ基金加入員の受給権の保全を図る観点から、1988年の厚生年金保険法の改正では、「基金(および連合会)は、適正な年金数理に基づいてその業務を行わなければならない」旨が法律に明記されました。具体的には、基金が行政に提出する年金数理に関する書類等について、年金数理に関する一定の知識・経験を有する者(**年金数理人**)が確認・署名押印することが義務付けられました。

これを受けて、1988年9月1日より年金数理人制度が発足し、信託銀行、生命保険会社等に所属するアクチュアリー102名が年金数理人に認定されるとともに、翌年4月4日には「日本年金数理人会」が任意団体として発足しました。

### (5) その他の制度改正

その他の制度改正として、加算部分の給付設計の弾力化ならびに監事による意見提出等の改正が、図表4のとおり実施されました。

＜図表4＞その他の制度改正

		概 要	施行期日
加算部分の 給付設計の 弾力化	有期年金の 範囲の拡大	加算部分の給付現価に占める有期年金の割合が、「給付乗率12.5/1,000を超える部分の1/2の範囲内」から、「給付現価の1/2未満」に拡大された。	1989年4月
	ポイント制 の導入	「最大ポイントの最小ポイントに対する割合が10倍以内」「恣意的なポイントが存在せず数理計算が可能」等の要件を満たすことを条件に、ポイント制の導入が認められた。	
	支給開始年齢の 繰上げ・繰下げ	支給開始年齢の繰上げ・繰下げが設定可能となった。	
	グループ区分 の要件緩和	総合設立におけるグループ区分の要件緩和 ・単独・連合設立の要件を満たしている場合、人数要件を1,000人以上から500人以上に引下げ ・企業別によらない職種によるグループ区分の容認	1992年4月
監事による意見提出等		基金の監査結果につき、監事から理事長および代議員会への直接の意見提出を可能とした。	1988年9月

(出所) 各種法令等を基に、リソナ年金研究所作成。

#### 4. 厚生年金基金連合会の事業の拡大

これまで述べてきた基金制度の改正に併せて、厚生年金基金連合会（現：企業年金連合会）についても機能の強化が図られ、1989年4月から「通算制度の拡充」「支払保証事業」「共同事務処理事業」という3つの事業が開始されました。

##### (1) 通算制度の拡充

##### ① 中途脱退者の脱退一時金（加算部分）の通算【基本加算年金の創設】

厚生年金基金連合会は、基金を短期で脱退した者（中途脱退者）に係る年金給付をとまとめて行う「年金通算センター」として設立されました。しかし、当時は、連合会による年金通算の対象だったのは基本部分（代行部分＋代行上乗せ部分（いわゆる薄皮部分））のみであり、各基金によって給付設計が異なる加算部分は通算が認められていなかったため、中途脱退者の加算部分は脱退一時金として受け取るしか方法がありませんでした。

しかし、冒頭で述べた一時金から年金への流れや、今後拡大するである雇用の流動化等へ対応する観点から、1989年4月より、脱退一時金相当額を連合会に交付することにより、加算部分についても将来年金として受け取れるようになりました（基本加算年金）。

##### ② 基金解散時の通算【代行年金・代行加算年金の創設】

厚生年金基金が解散した際は、かつては、代行部分については給付原資を国（政府）が引き取り、スライド再評価部分も含めて厚生年金本体から支給していました。一方、プラスアルファ部分（代行上乗せ部分＋加算部分）については、残余財産があれば基金の加入員・受給権者等に一時金として分配されていました。

しかし、基金が解散したためにプラスアルファ部分を年金として受け取れなくなるのは不合理であるとの観点から、1989年4月より、残余財産分配金を連合会に交付することにより、基金が解散してもプラスアルファ部分を将来年金として受け取れるようになりました（代行加算年金）。併せて、解散基金の代行部分とプラスアルファ部分の給付を一体的に行うとの観点から、代行部分についても連合会が国に代わって給付原資（最低責任準備金）を徴収し給付を行うこととなりました（代行年金）。

##### (2) 支払保証事業

上記（1）②に関連して、母体企業の倒産や経営悪化等により基金がやむを得ず解散したときに、プラスアルファ部分の給付に必要な原資が不足している場合に備えて、解散基金の加入員・受給権者等のプラスアルファ部分の年金給付に一定額を付加する「支払保証事業（年金給付確保事業）」が1989年4月より全基金参加の共済事業として実施されました。

##### (3) 共同事務処理事業

3.（1）で述べた人数要件の緩和により、規模の小さい企業における基金設立の途が大きく開かれましたが、その一方で、基金の規模が小さくなると事務経費等のコスト負担が相対的に高くなることから、基金の普及・育成の支障となることが懸念されました。

そこで、設立時において加入員数が500人以上800人未満の基金（小規模基金）においては、年金数理業務および基金の意思決定に係る固有業務を除いた業務を連合会に委託し、連合会にて小規模基金の事

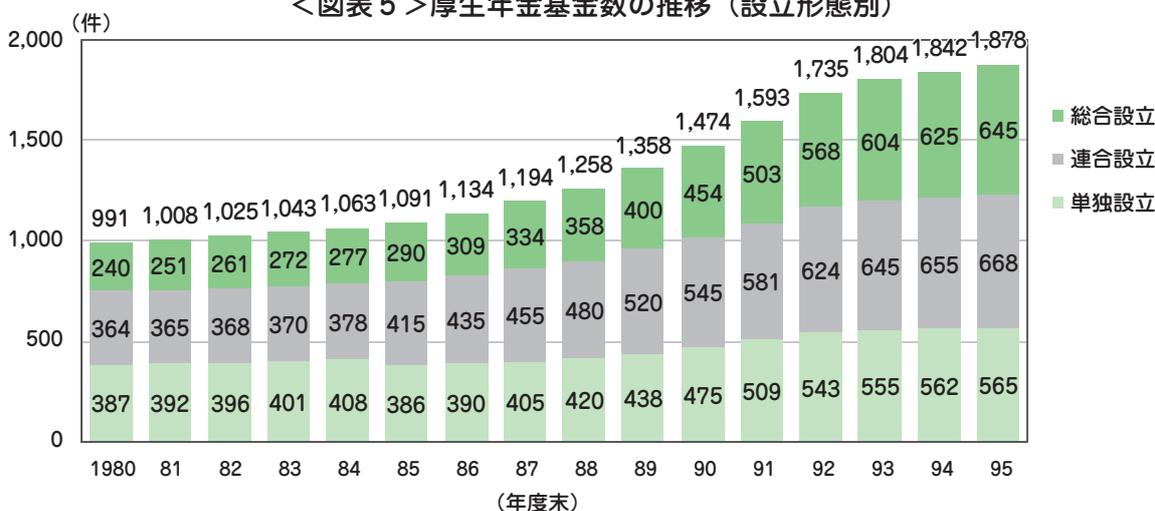
務を共同処理することにより事務負担の軽減を図る「共同事務処理事業」が1988年9月から法令上可能となり、翌1989年4月から事業が実施されました。

### 5. 結びにかえて ～ 企業年金の普及の鍵は「規制緩和」にあり！？

1980年代の基金数の推移をみると（図表5）、これまで述べてきた基金制度の改正が順次実施された80年代後半以降、基金数が急速に増加しています。とりわけ、単独設立においては加入員数800人未満の「小規模基金」が認められたこと、連合設立においては子会社・関連会社同士での設立が認められたこと、そして総合設立においては「地域型」や「グループ区分」に係る要件の緩和など、諸般の規制緩和が、第2次設立ブームと称される爆発的普及の原動力になったと考えられます。加えて、良好な経済環境や、特別法人税の改廃をめぐる一連の動きが基金制度の認知度向上に寄与したことも、基金の設立・普及に一役買ったものと推察されます。

次回は、1980年代に端を発する基金制度の大改正のうち、もう一つの柱である「資産運用」の規制緩和について解説いたします（続く）。

＜図表5＞厚生年金基金数の推移（設立形態別）



（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、リそな年金研究所作成。

＜図表6＞厚生年金基金制度の沿革（1980年代～90年代前半まで）

歴 年	出 来 事
1985 (昭和60)	国民年金法等の改正（基礎年金の導入、給付水準の適正化）
1986 (昭和61)	業務委託範囲の拡大（政令指定法人の参入解禁） 厚生省年金局基金指導室が企業年金課（現：企業年金国民年金基金課）に昇格
1987 (昭和62)	業務委託指定法人 第1号グループ指定（3社） 昭和63年度税制改正大綱において、特別法人税の非課税限度枠が現行水準維持で決着
1988 (昭和63)	厚生年金保険法の改正（①～④は1988年9月施行、⑤～⑦は1989年4月施行） ①年金給付の努力目標水準の設定、②小規模基金の共同事務処理事業、③年金数理の適正化、④監事の意見提出、⑤通算制度の充実、⑥支払保証事業の創設、⑦設立要件の緩和 など
1989 (平成元)	厚生年金基金連合会の新事業（通算制度・支払保証事業・共同事務処理事業）の開始 設立認可基準の改正（人数要件の緩和、ポイント制の導入等） 日本年金数理人会発足
1991 (平成3)	設立認可基準の改正（人数要件の緩和、複数県にまたがる地域型総合設立の容認など）
1992 (平成4)	総合設立基金の加算部分について、加算給付の分割およびグループ区分の要件緩和

#### ＜参考文献＞

厚生年金基金連合会（1993）『厚生年金基金25年誌』

坂本純一（2014）「特別連載：厚生年金基金の半世紀」『週刊社会保障』第2779・2780号。

（リそな年金研究所 谷内 陽一）

— リそなコラム —

マイナンバー制度の施行により企業年金(基金・事業主)が対応すべき事項

本年(2015年)10月から、国民ひとりひとりに対してマイナンバーの通知が始まりました。そして、2016(平成28)年1月からは、国の行政機関や地方公共団体などにおいて、社会保障、税、災害対策の分野でこのマイナンバーが利用されることとなります。企業年金業務においても、税分野において個人番号関係事務が発生します。

そこで、第65回のテーマは、マイナンバー制度の施行により企業年金等(厚生年金基金、確定給付企業年金を実施する基金または事業主等)において必要な対応事項に関する、某信託銀行の担当職員「Aさん」と、その上司「B課長」とのディスカッションです。

Aさん：来年からいよいよマイナンバーの利用が開始されますね。我々が携わっている企業年金業務においても、源泉徴収票等の法定調書に記載するためマイナンバーを取り扱う必要があります。

ところで、マイナンバーは厳正な管理・保管が求められていると言いますが、具体的にはどのように取り扱えばいいのでしょうか？

B課長：企業年金等がマイナンバーを取り扱う際の具体的指針として、本年10月に厚生労働省から「企業年金等に関する特定個人情報の取扱い準則」が発出されたので、その中から特に注意すべき点を洗い出すとともに、【事務関係】と【規定・契約関係】に分けて説明しよう。

ちなみに、「マイナンバー」という言葉は「個人番号」の通称で、法律等の正式文書にはどこにも表記されていないんだよ。全国民に付番される12桁の数字を「マイナンバー」という分かり易い名前と呼ぶことにより普及させるようにしたんだ。

Aさん：「少額投資非課税制度」がNISA(ニーサ)と呼ばれているのと似ていますね。

B課長：まあ、同じようなものだね。ここでは、当準則に従ってマイナンバーを「個人番号」、マイナンバーおよびマイナンバーをその内容に含む個人情報を併せて「特定個人情報等」と呼ぶことにしよう。

さて、最初に【事務関係】について解説するけど、当準則では、特定個人情報等の漏えい、滅失または毀損の防止その他必要な措置(安全管理措置)が規定されているんだ。特定個人情報等を取扱う場合は、特定の事務取扱担当者がインターネットから切断されたシステムで作業を行い、データを保存する際は暗号化またはパスワード付与する必要があると規定されているんだよ。

●企業年金等が特定個人情報等を取扱う場合の措置

基幹システムまたはそれに類するシステムでの取扱い	・当該システムはインターネットと物理的・論理的に切断すること ・物理的に切断されたパソコンで作業すること
電子計算機上での保存	暗号化またはパスワード付与による保存
事務取扱担当者の設定	・担当者以外の者が電子計算機を扱わないこと ・パスワードは担当者間でのみ共有すること
電子媒体への記録・保存	・暗号化またはパスワード付与による保存 ・外部から遮断できる環境での保管(鍵のついた金庫等) ・保管状況の定期的な確認(1週間に1回等)

Aさん：企業年金等においては、サーバーやパソコンを導入したり、金庫を設置したり、専担者を雇ったりなど、新たな対応が必要になるかもしれないですね。これによって、内部の管理は厳重になったとしても、業務を行ううえでどうしても特定個人情報等のデータを外部に出す必要があると思いますが、その場合は、どのように対応すればよいのですか。

B課長：特定個人情報等の送付については、「電子媒体」、「通信」、「書面」の3つの方法が規定されているよ。通信については、特定個人情報等を扱うパソコンがインターネットと物理的・論理的に切断されていることが求められていることから、当然ながら電子メールによる送信は禁止されているんだ。また、電子媒体や書面の送付については、施錠できる搬送容器を使用し、簡易書留郵便等を利用することにより送付履歴を把握する必要があるんだ。

### ●企業年金等が本人以外の者に特定個人情報等の送付を行う場合の措置

電子媒体を用いる場合	・暗号化またはパスワード付与 ・施錠できる搬送容器の使用 ・送付履歴の把握（簡易書留・配達証明等）
通信を用いる場合	・暗号化またはパスワード付与 ・セキュリティが確保された通信経路の使用 （専用回線、VPN等の準専用回線、SSL/TLS等の暗号化通信） ・電子メール等での送信は行わないこと
書面を用いる場合	・施錠できる搬送容器の使用 ・送付履歴の把握（簡易書留・配達証明等）

Aさん：ちょっと待ってください。「簡易書留郵便等を利用することにより送付履歴を把握する必要がある」ということは、毎年膨大な人数の年金受給者に送付している源泉徴収票についても、一件一件簡易書留郵便等により送る必要があるということですか。

B課長：安心してください。その必要はありませんよ。特定個人情報等を記載する必要があるのは、行政機関等に提出する法定調書等についてであり、本人宛に送付する源泉徴収票等には記載する必要はないんだよ。  
また、法定調書等に特定個人情報等を記載する事務についても、以下の安全管理措置が定められているんだ。

### ●法定調書等記載事務を行うにあたっての安全管理措置

特定個人情報等の取扱い	特定個人情報等を取り扱う者以外の者が閲覧できないよう、仕切られた空間で限られた者のみが取り扱うことを徹底すること	
法定調書等への記載	印刷等	印刷された用紙の紛失を防ぐため、出力した法定調書等の枚数を確認すること
	手書き	書類の紛失を防ぐため、作業の開始時と終了時で書類の枚数を確認すること

Aさん：事務取扱担当者を特定するだけでは不十分で、事務取扱担当者以外の者が見ることができないように、仕切られた空間で作業しないといけないんですね。

B課長：その通り。それだけ特定個人情報等については厳重な管理を徹底する必要があるんだ。

続いて【規定・契約書関係】について説明しよう。

まず、企業年金等は企業年金等関連番号取扱事務を行うにあたって、「基本方針および取扱い規定等の策定」が必要なんだよ。これは、特定個人情報ガイドラインを踏まえ、以下の手順で検討しなければならないんだ。

### ●基本方針および取扱い規定等の策定

検討項目	検討内容
A 個人番号を取り扱う事務の範囲の明確化	個人番号関係事務の範囲を明確にしておかなければならない
B 特定個人情報等の範囲の明確化	Aで明確化した事務において取り扱う特定個人情報等の範囲を明確（*）にしておかなければならない （*）事務において使用する個人番号や個人番号と関連付けて管理する個人情報（氏名、生年月日等）の範囲を明確にすること
C 事務取扱担当者の明確化	Aで明確化した事務に従事する事務取扱担当者を明確（部署名や事務名など、個人に紐づくものが明確であれば可）にしておかなければならない。
D 基本方針の策定	特定個人情報等の適正な取扱いの確保について組織として取り組むために、基本方針を策定することが重要である
E 取扱規程等の策定	A～Cで明確化した事務における特定個人情報等の適正な取扱いを確保するために取扱規程等を策定しなければならない

## マイナンバー制度の施行により企業年金(基金・事業主)が対応すべき事項

Aさん：企業年金等が自ら企業年金等関連番号取扱事務を実施する場合は、「基本方針および取扱い規定等の策定」は必要だと思いますが、全て外部に委託する場合は、こうした対応は必要ないのではないですか。

B課長：いや、それは違うんだ。企業年金等は「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」(マイナンバー法)における「個人番号利用事務実施者」に該当するので、企業年金等関連番号取扱事務を全て外部に委託する場合であっても、諸規定の整備が必要となるんだよ。

さらに、当該事務を外部に委託する場合は、委託契約に以下の項目を定めた規定を盛り込む必要があるんだ。

### ●委託契約に記載すべき事項

1	秘密保持義務
2	事業所内からの特定個人情報等の持ち出し禁止 (委託元または再委託先への持ち出しの場合は除く)
3	特定個人情報等の目的外利用の禁止
4	再委託における条件
5	漏えい事案等が発生した場合の委託先の責任
6	委託契約終了後の特定個人情報等の返却または廃棄
7	特定個人情報等を取り扱う従業員の明確化
8	従業員に対する監督・教育
9	契約内容の遵守状況について報告を求め、必要があると認めるときは委託先に対して実地の調査を行うことができること

B課長：以上が、企業年金等が特定個人情報等を取扱う上で対応しなければならない事項のうち、特に注意すべきものなんだ。当準則では、他にも、個人番号取得事務に関する事項、特定個人情報の収集・保管に係る事務の委託等必要な対応事項が規定されているんだよ

Aさん：対応すべき項目が多いですね。企業年金等における対応状況について、これから注視していく必要がありますね。

B課長：そうだね。だけど、これらの対応は、企業年金等だけに課せられたものではなく、企業年金等関連番号取扱事務の委託を受ける我々受託者側も、企業年金等と同等の安全管理措置等を講じる必要があるんだよ。管理体制を今からしっかり構築しておけば、将来、個人番号記載対象書類が増えたときにも慌てる必要がないから、しっかり頼むよ。

Aさん：わかりました。個人番号については制度が始まったばかりなので、今後いろんな問題や課題が出てくるかもしれませんが、適切な対応を積み重ねて堅固な管理体制が構築されるよう頑張ります。

企業年金ノート No.572

平成27年12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。）