

リそな年金研究所

企業年金ノート

目次

【本題】	2016（平成28）年の年金関連トピックスについて	……………P1
【コラム】	社労士試験の問題から見る標準報酬の改定について	……………P6

2016（平成28）年の年金関連トピックスについて

明けましておめでとうございます。本年も「リそな企業年金ノート」をよろしくご依頼申し上げます。さて、今月号では、昨年末から年明けにかけて話題に上がってきた企業年金および公的年金等に関するトピックスについて解説いたします。

1. 確定給付企業年金（DB）の制度改善について

掛金拠出の弾力化（リスク対応掛金）および柔軟で弾力的な給付設計（リスク分担型DB）を柱としたDBの制度改善措置については、本誌でも何度か取り上げていますが（⇒2015年8月号・同10月号ご参照）、昨年末から今春にかけての動きは、以下の通りです。

(1) 平成28年度税制改正大綱における取扱い

2015（平成27）年12月16日、与党（自民党・公明党）から「平成28年度税制改正大綱」が公表され、同月24日に閣議決定されました。DBの制度改善措置に係る税制上の取扱いが以下の通り規定されました（図表1）。

＜図表1＞確定給付企業年金の制度改善に係る税制上の取扱い

個人所得課税 (国 税：19ページ) (地方税：23ページ)	確定給付企業年金法等の改正を前提に、企業年金等の掛金等の必要経費算入の対象に次の掛金等を加えるとともに、その掛金等に係る従業員の給与所得の金額の計算上、その掛金等を収入金額に算入しないこととするほか、確定給付企業年金法に基づく給付等について、現行の税制上の措置を適用する。 ①事業主が将来の財政悪化を想定して計画的に拠出する掛金 ②事業主が拠出する掛金で給付増減調整により運用リスクを事業主と加入者間で分担する企業年金に係るもの ③複数事業主制度における厚生労働大臣の承認等を受けて実施事業所を減少させる特例によりその減少の対象となる事業主が一括拠出する掛金
法人課税 (59ページ)	確定給付企業年金法等の改正を前提に、企業年金等の掛金等の損金算入の対象に次の確定給付企業年金の掛金等を加えるとともに、その掛金等に係る積立金を退職年金等積立金に対する法人税の課税対象に加える。 ①事業主が将来の財政悪化を想定して計画的に拠出する掛金 ②事業主が拠出する掛金で給付増減調整により運用リスクを事業主と加入者間で分担する企業年金に係るもの ③複数事業主制度における厚生労働大臣の承認等を受けて実施事業所を減少させる特例によりその減少の対象となる事業主が一括拠出する掛金

(出所)「平成28年度税制改正の大綱」(2015年12月24日閣議決定)を基に、リそな年金研究所作成。

これにより、リスク対応掛金およびリスク分担型DBの双方とも、現行の企業年金制度と同等の税制優遇措置が適用されることが明確化されました。

なお、図表1の③は、後述する「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」に規定されている措置（⇒図表2の項目②ご参照）であり、当該法案の可決・成立が前提となります。

<ご参考資料>

2015年12月16日公表「平成28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/131061.html>

2015年12月24日閣議決定「平成28年度税制改正の大綱」（財務省ホームページ）

http://www.mof.go.jp/tax_policy/tax_reform/outline/fy2016/20151224taikou.pdf

(2) リスク分担型DBの企業会計上の取扱いに関する議論

リスク対応掛金およびリスク分担型DBに係る法令の準備作業と並行して、リスク分担型DBの企業会計上の取扱いに係る検討が、企業会計基準委員会（ASBJ）の退職給付専門委員会で昨年12月から開始されました。同委員会では、会計基準そのものを改正するのではなく、実務上の取扱いを示す「実務対応報告」で対応するのが妥当との見解を示すとともに、リスク分担型DBの企業会計上の取扱いについて**本年（2016年）3月末までに一定の方向性を示すこととされました。**

リスク分担型DBのモデルとなったオランダの集団型DC（コレクティブDC）は、掛金水準を一定期間固定（積立不足発生時は給付を調整）する仕組みであることを理由に、**企業会計上はDC（退職給付債務の認識不要、拠出額のみ費用処理）**として取扱われています。リスク分担型DBも企業会計上はDCと認められれば、貸借対照表のスリム化を図りたい企業による導入ニーズが一定程度見込まれます。

<ご参考資料>

第326回企業会計基準委員会議事（企業会計基準委員会ホームページ）

https://www.asb.or.jp/asb/asb_j/minutes/20151225/20151225_index.shtml

(3) 今後の動き

DBの制度改善は、**本年（2016年）4月からの施行**を目指して関係政省令等の整備が進められているとの事ですが、現時点では詳細はなお不明です。企業会計上の取扱いも含めて、現状では使い勝手がどの程度になるかが不透明な状況です。

本誌では、本件制度改正の動向について新たな情報を入手次第、追ってご報告いたします。

<ご参考資料>

企業年金ノート2015年8月号（No.568）「政府の成長戦略と企業年金の制度改正について」

<http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/note/pdf/201508.pdf>

企業年金ノート2015年10月号（No.570）「企業年金の新たな選択肢について」

<http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/note/pdf/201510.pdf>

2. 確定拠出年金（DC）の制度改正の動向

個人型DCの大幅拡充等を柱とした「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」（2015年4月3日閣議決定）の概要については、本誌2015年4月号にて既報の通りです。改正DC法案は、昨年（2015年）9月3日に衆議院を通過したものの、同月27日の通常国会の閉会とともに継続審議扱いとなっていました。

本年1月4日から開会された第190回通常国会では、改正DC法案は参議院から審議入りし、衆議院へ差し戻されたうえで可決・成立する見通しです。なお、通常国会では予算関連法案が優先的に審議されるうえ、厚生労働省の提出法案における審議順位では改正労働基準法案や改正労働者派遣法案など与野党の対立が予想される法案が上位を占めているため、改正DC法案の可決・成立はなお予断を許さない状況にあります。

なお、改正DC法案において施行期日が2015年10月1日とされていた事項については（図表2）、施行期日が見直される予定ですが、現時点ではまだ判明しておりません。本誌では、改正DC法案の動向について、新たな情報を入手次第、追ってご報告いたします。

＜図表 2＞改正 DC 法案において施行期日が 2015 年 10 月 1 日とされていた事項

①企業年金連合会への投資教育業務の委託	企業型DCの実施事業主が投資教育業務（資料提供等業務）の全部または一部を企業年金連合会に委託することを可能とする。
②複数事業主DB制度における実施事業所の減少手続の簡素化	DBを継続することが困難な事業所について、厚生労働大臣の承認を受けて、当該事業所の同意なくDBから脱退させることができるよう措置。
③DB間の権利義務移転申出手続の簡素化	他のDBへの権利義務の移転申出について、対象となる加入者等の同意を得た場合は、厚生労働大臣の承認・認可を受けずに移転申出を可能とする。
④DBからDCへの一部移行に係る同意要件の緩和	DBの一部をDCに移行する際の同意要件（移行しない者の1/2の同意）について、移行元のDBの掛金が増加しない場合は、DCに移行しない者のみからなる事業所については当該同意を不要とするよう措置。

（出所）改正 DC 法案を基に、リソな年金研究所作成。

＜ご参考資料＞

議案情報：確定拠出年金法等の一部を改正する法律案（参議院ホームページ）

<http://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/kousei/gian/190/meisai/m19003189070.htm>

3. 厚生年金基金の解散・代行返上の状況

厚生年金基金は、2014 年 4 月より施行された改正厚生年金保険法（公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律）を受けて、解散・代行返上が着々と進んでいます（図表 3）。2014 年度は解散数が 74 基金、代行返上が 13 基金でしたが、2015 年度は解散数が 93 基金、代行返上数が 12 基金と、11 月末の時点で前年度を上回るペースとなっています。

しかし、2015 年 11 月末時点で解散認可を受けた 93 基金のうち、特例解散措置を利用した基金は 20 基金と、解散基金全体の 2 割程度に留まっています。ここ数年来の資産運用環境の好転を受けて基金の財政が健全化し、特例解散措置の利用要件である「代行割れ」状態を脱した基金が増加したことが要因と考えられます。

＜図表 3＞解散・代行返上基金数の推移

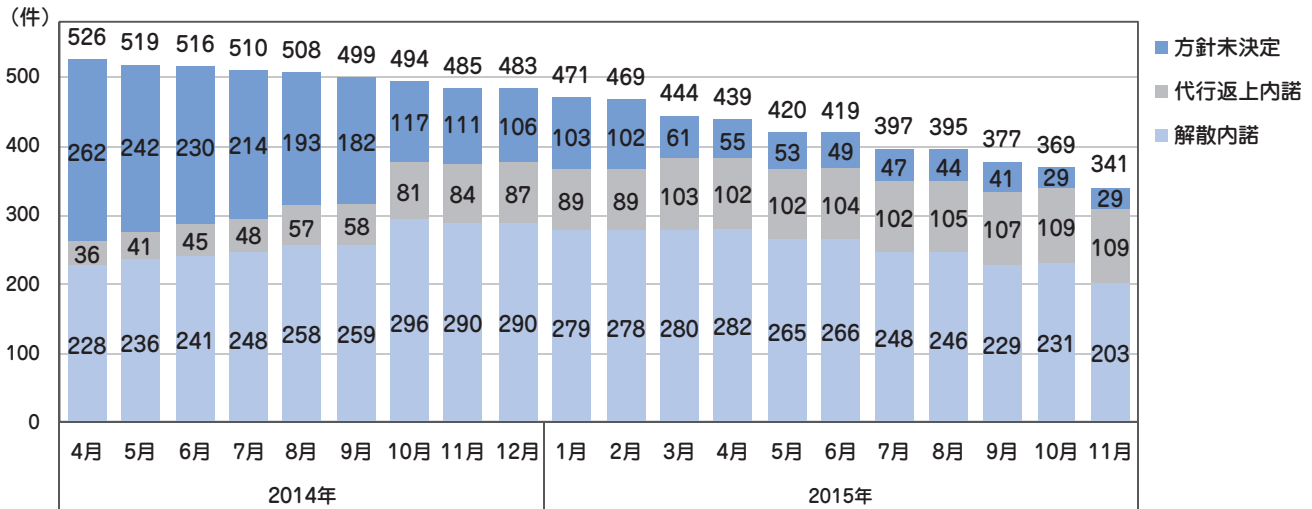
	解散基金数	うち特例解散基金数	代行返上基金数
2014年度	74	28	13
2015年度 (11月末時点)	93	20	12

（出所）厚生労働省「厚生年金基金の解散・代行返上の状況」より抜粋。

厚生年金基金における解散または代行返上の方針決定状況は、図表 4 の通りです。施行当初（2014 年 4 月）の段階では、解散も代行返上も選択しない「方針未定」の基金が約半数を占めていましたが、時間の経過とともに方針を決定する基金が増加し、2015 年 11 月末時点では、解散方針が 203 基金（全体の 60%）、代行返上が 109 基金（同 32%）、方針未定が 23 基金（同 9%）となっています。

なお、厚生年金基金の解散においては、「解散＝後継制度なし」とは限らない点に留意が必要です。前述の厚生年金保険法の改正では、解散基金の分配金を、事業所単位で DB、DC あるいは中小企業退職金共済に移換できるようになりました。そのため、全ての加入事業所が新制度へ移行することを要する「代行返上」よりも、基金を一旦解散して一部の加入事業所により後継となる DB 制度を設立する「解散・新設」による移行事例が昨今は増加しています。

<図表4>厚生年金基金の解散・代行返上の方針決定状況(2014年4月以降)



(出所) 厚生労働省「厚生年金基金の解散・代行返上の状況」を基に、リそな年金研究所作成。

<ご参考資料>

厚生年金基金の解散・代行返上の状況 (厚生労働省ホームページ)

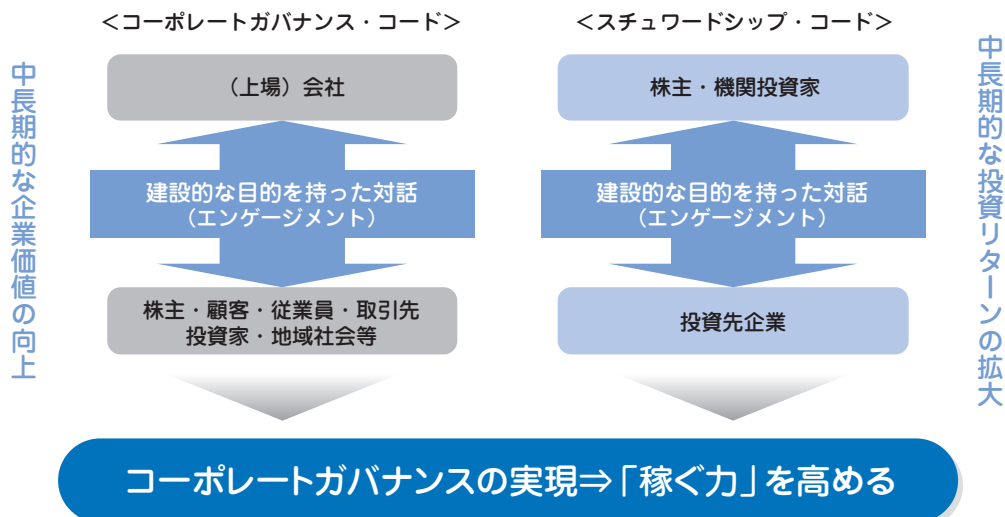
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12500000-Nenkinkyoku/0000060347.pdf>

4. 日本版スチュワードシップ・コードおよびコーポレートガバナンス・コードの動向

2013年および2014年の成長戦略(日本再興戦略)を受けて、2014年3月に機関投資家向けの日本版スチュワードシップ・コード(「責任ある機関投資家」の諸原則)が策定されるとともに、2015年6月には企業向けのコーポレートガバナンス・コードの適用が開始されました。

スチュワードシップ・コードは顧客および受益者の中長期的な投資リターンの拡大を、コーポレートガバナンス・コードは株主およびステークホルダー(顧客・従業員・取引先・地域社会など)の立場を踏まえた中長期的な企業価値の向上をそれぞれ図るものとされています。また、両者とも、建設的な目的を持った対話(エンゲージメント)によって更なる充実を図るものとされており、その意味においては、スチュワードシップ・コードとコーポレートガバナンス・コードはいわば「車の両輪」であり、両者が適切に相まって実効的なコーポレートガバナンスおよび持続的な成長の実現が期待されています(図表5)。

<図表5>コーポレートガバナンス・コードとスチュワードシップ・コードの関係



(出所) 各種資料を基に、リそな年金研究所作成。

(1) 日本版スチュワードシップ・コードの受入れ状況

2014年2月の日本版スチュワードシップ・コードの策定・確定後の機関投資家による同コードの受入れ表明状況は、図表6の通りです。2014年5月末時点では受入れを表明した機関投資家の数は127件でしたが、2015年11月末時点では200件の大台を超えるなど、機関投資家に徐々に受入れられている様子がうかがえます。

2015年11月末時点の受入れ表明状況を業態別にみると、「投信・投資顧問会社等」が141件と全体の7割を占めています。また、「年金基金等」も24件と全体の1割を占めていますが、GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）や各種共済組合など、公的あるいは準公的な団体が殆どです。

＜図表6＞日本版スチュワードシップ・コードの受入れ状況（業態別）

	2014年			2015年			
	5月末	8月末	11月末	2月末	5月末	8月末	11月末
信託銀行等	6	6	6	6	7	7	7
投信・投資顧問会社等	86	109	122	129	133	139	141
生命保険会社	14	17	17	17	17	17	18
損害保険会社	5	4	4	4	4	4	4
年金基金等	12	17	19	21	23	23	24
議決権行使助言会社等	4	7	7	7	7	7	7
合計	127	160	175	184	191	197	201

（出所）金融庁「日本版スチュワードシップ・コードの受入れを表明した機関投資家のリスト」を基に、リソな年金研究所作成。

＜ご参考資料＞

「責任ある機関投資家」の諸原則《日本版スチュワードシップ・コード》の確定について（金融庁ホームページ）
<http://www.fsa.go.jp/news/25/singi/20140227-2.html>

日本版スチュワードシップ・コードの受入れを表明した機関投資家のリスト（金融庁ホームページ）
<http://www.fsa.go.jp/status/stewardship/>

日本版スチュワードシップ・コードの受入れについて（リソな銀行ホームページ）
<http://www.resonabank.co.jp/nenkin/sisan/prii/index.html>

(2) 「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」の設置

日本版スチュワードシップ・コードおよびコーポレートガバナンス・コードについては、単に形式だけ整えるのではなく実効的にガバナンスを機能させるなど、コーポレートガバナンスの更なる充実を図り、経済の好循環確立につなげていく必要があるとされています。

このため、両者の普及・定着状況をフォローアップするとともに、上場企業全体のコーポレートガバナンスの更なる充実に向けて必要な施策を議論・提言することを目的に、「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」が2015年8月に設置され、現在、月1回ペースで会合が開かれています。

＜ご参考資料＞

スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議（金融庁ホームページ）
<http://www.fsa.go.jp/singi/follow-up/index.html>

コーポレート・ガバナンスに関する報告書（リソなホールディングスホームページ）
<http://www.resona-gr.co.jp/holdings/about/governance/governance/pdf/houkokusho.pdf>

りそなコラム

社労士試験の問題から見る標準報酬の改定について

第66回のコラムのテーマは、「社会保険労務士（社労士）試験の問題から見る標準報酬の改定」に関する、R企業年金基金の事務長で社労士でもある「K事務長」と、同基金の事務員で社労士試験に現在取り組んでいる「Sさん」とのディスカッションです。

K事務長：Sさん、こないだの社労士試験の結果はどうでしたか？

Sさん：残念ながら、あと一步で不合格でした・・・

それにしても、最近は法令の知識を問う問題だけでなく、実務に直結した設問が多いですね。たとえば、今回（第47回（平成27年度））の健康保険法の択一式〔問8－E〕などは、保険者算定の実務そのものですよ。

K事務長：そうですね、実務で申立書の提出等に携わっていれば、容易に判断できる問題ですね。

◆第47回（平成27年度）試験 健康保険法（択一式）問8

E 標準報酬月額の時決定に際し、当年の4月・5月・6月の3か月間にうけた報酬の額に基づいて算出した標準報酬月額と、前年の7月から当年の6月までの間に受けた報酬の額に基づいて算出した標準報酬月額の間、2等級以上の差が生じ、この差が業務の性質上例年発生することが見込まれるため保険者算定に該当する場合の手続きはその被保険者が保険者算定の要件に該当すると考えられる理由を記載した申立書にその申立に関する被保険者の同意書を添付して提出する必要がある。

K事務長：その一方で、健康保険と厚生年金保険の取扱いの差異を問う古典的な問題も、良く出題されますね。

Sさん：代表例は、「標準賞与の上限」や「標準報酬月額の等級改定」に関する問題ですね。

K事務長：その通りです。具体的には、両者にはどのような違いがありますか？

Sさん：まず標準賞与ですが、健康保険では1回あたりの上限額はありませんが、年度累計では540万円の上限があります。一方、厚生年金保険では1回あたりの上限額は150万円ですが、年度累計での上限はありません。

標準賞与の限度額については、今年度の健康保険法の択一式〔問9－B〕でも出題されていました。この問題のポイントは、①標準賞与の累計は年度単位（4月1日～翌年3月31日）であること、②異なる保険者（全国健康保険協会と健康保険組合）の間では標準賞与を累計しないこと、の2点です。よって、設問の12月の標準賞与額が60万円（＝（200万円＋280万円＋100万円）－540万円）というのは誤りで、正しくは100万円となります。

◆第47回（平成27年度）試験 健康保険法（択一式）問9

B 全国健康保険協会管掌健康保険の適用事業所であるA社で、3月に200万円、6月に280万円の賞与が支給され、それぞれ標準賞与額が200万円及び280万円に決定された被保険者が、A社を同年8月31日付で退職し、その翌日に資格喪失した。その後、同年9月11日に健康保険組合管掌健康保険の適用事業所であるB社で被保険者資格を取得し、同年12月に100万円の賞与の支給を受けた。この場合、「健康保険標準賞与額累計申出書」を当該健康保険組合に提出することにより、当該被保険者の標準賞与額は60万円と決定される。

Sさん：次に、標準報酬の月額等級および上限額の改定については、健康保険では、毎年3月31日における最高等級に該当する被保険者の占める割合が全体の1.5%を超える状態が継続すると認められる場合には、改定後の最高等級に該当する被保険者の割合が全体の1.0%を下回らない

範囲で、その年の9月1日より政令にて上限等級を追加できるものとされています。一方、厚生年金保険では、毎年3月31日における全被保険者の標準報酬月額平均額の100分の200に相当する額が最高等級額を超える場合には、その年の9月1日より、健康保険法の標準報酬月額の等級区分を参酌して政令にて上限等級を追加できるものとされています。

さらに細かい違いについては、健康保険の標準報酬月額の等級を追加する際は社会保障審議会の意見を聴く必要がありますが、厚生年金保険ではそのような規定はありません。これは私の推測ですが、厚生年金保険の保険料の決定には財政再計算（現在は財政検証（財政の現況と見通し））が関連していたので、そのような差異が生じていたのではないのでしょうか。

以上、健康保険および厚生年金保険における標準報酬月額の等級改定および標準賞与の上限の取扱いの差異をまとめると、下表の通りとなります。

◆健康保険および厚生年金保険における「標準報酬月額の等級改定」「標準賞与の上限」の差異

		健康保険	厚生年金保険
標準報酬の改定	改定の要否	最高等級に該当する被保険者数の占める割合が全体の1.5%を超える状態が継続すると認められる場合	全被保険者の標準報酬月額平均額の2倍相当額が最高等級額を超える状態が継続すると認められる場合
	改定後の水準	改定後の最高等級に該当する被保険者の割合が全体の1%（2016年度から0.5%）を下回らないこと	_____
標準賞与の上限	上限額（1回）	なし	150万円
	上限額（年度）	540万円 （2016年度から573万円）	なし

K事務長：よく理解していますね。そして、標準報酬月額については、2016（平成28）年度に大きな改正がありますね。

Sさん：はい、まず、健康保険の標準報酬月額については、改定ルールの見直し（改定後の最高等級に該当する被保険者の割合を1%から0.5%に引下げ）もあり、2016年4月より、現行の全47等級から3等級追加されて**全50等級（上限（第50級）：139万円）に改正**となります。

⇒次ページ別表ご参照

また、標準賞与については、**年度累計の上限額が540万円から573万円に引上げ**られます。社労士試験は、試験実施要領の公告時点（例年4月中旬頃）で施行されている法令に沿って出題されるので、この2つは必ず押えるつもりです。

なお、厚生年金保険では、2016年10月より、現行の標準報酬月額の下限98,000円の下に**新たな等級（第1級：88,000円）が創設**されます。この等級は、「所定労働時間が週20時間以上」「当該事業場に1年以上継続して使用される」等の要件を満たす短時間労働者への適用が主に想定されます。小売業やサービス業では、今まで社会保険の適用対象外であった者が被保険者に該当するようになるということで、実務上は相当のインパクトがあるのではないのでしょうか。

K事務長：そのほか、2016年度の試験に向けて対策しておくべき改正事項はありますか？

Sさん：健康保険と厚生年金保険の公務員に関する取扱いでしょうか。従来は、健康保険では公務員を被保険者（ただし給付は共済組合から実施）としていた一方で、厚生年金保険では公務員を適用対象外としていました。しかし、2015年10月に施行された被用者年金制度の一元化により、厚生年金保険についても公務員を被保険者（ただし給付は共済組合から実施）としたため、健康保険と同様の取扱いとなりました。前回の試験では出題されなかったので、要チェックです。

K事務長：これだけ理解していれば、今年の試験はおそらく大丈夫ですね。がんばってください！

社労士試験の問題から見る標準報酬の改定について

【別表】健康保険・厚生年金保険の標準報酬月額（2016年度以降）

健康保険<2016年4月から>			標準報酬月額	厚生年金保険<2016年10月から>		
等級	報酬月額			報酬月額	等級	
	以上	未満		以上	未満	
1		～ 63,000 円	58,000 円			
2	63,000 円	～ 73,000 円	68,000 円			
3	73,000 円	～ 83,000 円	78,000 円			
4	83,000 円	～ 93,000 円	88,000 円			
5	93,000 円	～ 101,000 円	98,000 円	～ 93,000 円	【新設】 1	
6	101,000 円	～ 107,000 円	104,000 円	93,000 円	～ 101,000 円	2
7	107,000 円	～ 114,000 円	110,000 円	101,000 円	～ 107,000 円	3
8	114,000 円	～ 122,000 円	118,000 円	107,000 円	～ 114,000 円	4
9	122,000 円	～ 130,000 円	126,000 円	114,000 円	～ 122,000 円	5
10	130,000 円	～ 138,000 円	134,000 円	122,000 円	～ 130,000 円	6
11	138,000 円	～ 146,000 円	142,000 円	130,000 円	～ 138,000 円	7
12	146,000 円	～ 155,000 円	150,000 円	138,000 円	～ 146,000 円	8
13	155,000 円	～ 165,000 円	160,000 円	146,000 円	～ 155,000 円	9
14	165,000 円	～ 175,000 円	170,000 円	155,000 円	～ 165,000 円	10
15	175,000 円	～ 185,000 円	180,000 円	165,000 円	～ 175,000 円	11
16	185,000 円	～ 195,000 円	190,000 円	175,000 円	～ 185,000 円	12
17	195,000 円	～ 210,000 円	200,000 円	185,000 円	～ 195,000 円	13
18	210,000 円	～ 230,000 円	220,000 円	195,000 円	～ 210,000 円	14
19	230,000 円	～ 250,000 円	240,000 円	210,000 円	～ 230,000 円	15
20	250,000 円	～ 270,000 円	260,000 円	230,000 円	～ 250,000 円	16
21	270,000 円	～ 290,000 円	280,000 円	250,000 円	～ 270,000 円	17
22	290,000 円	～ 310,000 円	300,000 円	270,000 円	～ 290,000 円	18
23	310,000 円	～ 330,000 円	320,000 円	290,000 円	～ 310,000 円	19
24	330,000 円	～ 350,000 円	340,000 円	310,000 円	～ 330,000 円	20
25	350,000 円	～ 370,000 円	360,000 円	330,000 円	～ 350,000 円	21
26	370,000 円	～ 395,000 円	380,000 円	350,000 円	～ 370,000 円	22
27	395,000 円	～ 425,000 円	410,000 円	370,000 円	～ 395,000 円	23
28	425,000 円	～ 455,000 円	440,000 円	395,000 円	～ 425,000 円	24
29	455,000 円	～ 485,000 円	470,000 円	410,000 円	～ 425,000 円	25
30	485,000 円	～ 515,000 円	500,000 円	425,000 円	～ 455,000 円	26
31	515,000 円	～ 545,000 円	530,000 円	455,000 円	～ 485,000 円	27
32	545,000 円	～ 575,000 円	560,000 円	485,000 円	～ 515,000 円	28
33	575,000 円	～ 605,000 円	590,000 円	515,000 円	～ 545,000 円	29
34	605,000 円	～ 635,000 円	620,000 円	545,000 円	～ 575,000 円	30
35	635,000 円	～ 665,000 円	650,000 円	575,000 円	～ 605,000 円	31
36	665,000 円	～ 695,000 円	680,000 円			
37	695,000 円	～ 730,000 円	710,000 円			
38	730,000 円	～ 770,000 円	750,000 円			
39	770,000 円	～ 810,000 円	790,000 円			
40	810,000 円	～ 855,000 円	830,000 円			
41	855,000 円	～ 905,000 円	880,000 円			
42	905,000 円	～ 955,000 円	930,000 円			
43	955,000 円	～ 1,005,000 円	980,000 円			
44	1,005,000 円	～ 1,055,000 円	1,030,000 円			
45	1,055,000 円	～ 1,115,000 円	1,090,000 円			
46	1,115,000 円	～ 1,175,000 円	1,150,000 円			
47	1,175,000 円	～ 1,235,000 円	1,210,000 円			
【新設】 48	1,235,000 円	～ 1,295,000 円	1,270,000 円			
【新設】 49	1,295,000 円	～ 1,355,000 円	1,330,000 円			
【新設】 50	1,355,000 円	～ 円	1,390,000 円			

企業年金ノート No.573

2016(平成28)年1月 りそな銀行発行



年金信託部 りそな年金研究所

〒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

りそな銀行ホームページ: <http://www.resonabank.co.jp/nenkin/index.html>

りそな企業年金ネットワーク: <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。)