

## りそな年金研究所

## 企業年金ノート

## 目次

【本題】	中小企業退職金共済（中退共）の制度改革について	……………P1
【コラム】	法令改正に伴う確定給付企業年金の規約変更について	……………P7

## 中小企業退職金共済（中退共）の制度改革について

## 1. はじめに

2015（平成27）年4月24日、「独立行政法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備等に関する法律」（平成27年法律第17号）が可決・成立しました。同法は、2013（平成25）年12月24日に閣議決定された「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」に基づき、厚生労働省所管の独立行政法人改革に係る措置を規定した法律ですが、同法の対象には中小企業退職金共済（中退共）制度の運営主体である「独立行政法人勤労者退職金共済機構」が含まれているほか、中退共制度に係る諸般の見直しも規定されており、その影響は企業年金制度にも少なからず及ぶものとなっています。

そこで今回は、中退共の制度概要および現状を概観するとともに、本年（2016（平成28）年）4月1日から施行された中退共の制度改革について解説いたします。

## 2. 中小企業退職金共済（中退共）制度の概要

## (1) 制度の目的・運営主体

中小企業退職金共済（略称：中退共、中退金）は、中小企業のための社外積立の退職金制度として、1959（昭和34）年の中小企業退職金共済法（昭和34年法律第160号）の制定に基づき創設されました。中小企業が単独で退職金制度を持つことは困難であるため、中小企業の相互扶助と国の援助で退職金制度を設立し、これによって中小企業の従業員の福祉の増進と雇用の安定を図り、ひいては中小企業の振興と発展に寄与することを目的としています。

中退共の制度運営は、**独立行政法人勤労者退職金共済機構**が実施しています。同機構は、中退共制度が事項された1959年に中小企業退職金共済事業団として設立されましたが、1998（平成10）年に特定業種退職金共済制度を運営する建設業・清酒製造業・林業退職金共済組合と統合して、現在の体制に改組されています。

＜図表1＞勤労者退職金共済機構の沿革

1959（昭和34）年	7月	中小企業退職金共済事業団設立
1964（昭和39）年	10月	建設業退職金共済組合設立
1967（昭和42）年	9月	清酒製造業退職金共済組合設立
1981（昭和56）年	10月	建設業退職金共済組合と清酒製造業退職金共済組合を統合し「建設業・清酒製造業退職金共済組合」に改組
1982（昭和57）年	1月	林業退職金共済事業の開始に伴い「建設業・清酒製造業・林業退職金共済組合」に改組
1998（平成10）年	4月	中小企業退職金共済事業団と建設業・清酒製造業・林業退職金共済組合を統合して「勤労者退職金共済機構」に改組
2003（平成15）年	10月	勤労者退職金共済機構を独立行政法人化
2011（平成23）年	10月	独立行政法人雇用・能力開発機構の解散に伴う業務移管により、勤労者財産形成事業を開始

（出所）勤労者退職金共済機構ホームページより抜粋。

## 中小企業退職金共済(中退共)の制度改革について

なお、中退共と同様の制度設計に基づき退職金給付を行う制度として、中小企業退職金共済法に基づく**特定業種退職金共済(建設業退職金共済(建退共)・清酒製造業退職金共済(清退共)・林業退職金共済(林退共))**ならびに所得税法施行令に基づく**特定退職金共済(特退共)**があります。

### (2) 加入対象

#### ①事業主(共済契約者)の要件

中退共に参加(退職金共済契約を締結)できる事業主(共済契約者)の要件は図表2の通りであり、中小企業基本法における「中小企業者」の定義にほぼ則した内容となっています。個人事業主および公益法人等の場合は、資本金・出資金の概念がないため、常用従業員数(一週間の所定労働時間が同じ企業に雇用される通常の従業員とおおむね同等である者)のみで判断します。法人の場合は、常用従業員数または資本金・出資金のいずれか一方の基準を満たせば良いとされています。例えば、法人である製造業の場合、常用従業員数が300人を超えていても資本金が3億円以下であれば加入可能です。

＜図表2＞加入事業主(共済契約者)の要件

業 種	常用従業員数	資本金・出資金
一般業種(製造業・建設業等)	300人以下	3億円以下
卸 売 業	100人以下	1億円以下
サ ー ビ ス 業	100人以下	5千万円以下
小 売 業	50人以下	5千万円以下

(出所) 勤労者退職金共済機構ホームページより抜粋。

#### ②加入者(被共済者)の要件

共済契約者に雇用されている従業員(被共済者)は、**原則として全員加入**させることとされています(包括加入の原則)。ただし、「期間を定めて雇用される者」「季節的業務に雇用される者」「試用期間中の者」等は、加入させなくてもよいこととされています。

事業主および法人企業の役員は加入できませんが、後者については、使用人兼務役員など従業員として賃金の支給を受けている等の実態があれば加入することができます。また、事業主と生計を一にする同居親族についても、2011(平成23)年からは事業主との使用従属関係(従業員性)等が認められれば加入可能になりました。

中退共と他の制度との重複加入について、企業年金制度(確定給付企業年金・確定拠出年金・存続厚生年金基金)および特定退職金共済との重複加入には特段の制約はありませんが、「小規模企業共済」「特定業種退職金共済」および「社会福祉施設職員等退職手当共済」に加入している者は、中退共には加入できません。なお、特定業種退職金共済および社会福祉施設職員等退職手当共済については、事業主が自社の退職金制度として中退共と重複して導入することは可能ですが、従業員がこれらの制度と中退共に重複加入することはできません。

### (3) 掛金

中退共の掛金は全額事業主負担となっており、いかなる場合でも従業員に負担させることはできません。掛金月額は、5,000～10,000円までは千円刻み、10,000～30,000円までは二千円刻みとなっており、事業主はこの中から従業員ごとに掛金月額を選択することができます。なお、短時間労働者(パートタイマー等)については、前述の掛金月額のほか、特例として2,000～4,000円の3種類の掛金月額も選択可能です(図表3)。

＜図表3＞掛金月額

短時間労働者のみ	2,000円	3,000円	4,000円	
すべての加入者	5,000円	6,000円	7,000円	8,000円
	9,000円	10,000円	12,000円	14,000円
	16,000円	18,000円	20,000円	22,000円
	24,000円	26,000円	28,000円	30,000円

(出所) 勤労者退職金共済機構ホームページより抜粋。

また、中退共に新規加入する事業主に対しては、国が掛金月額2分の1（上限5,000円）を加入後4ヶ月目から1年間助成するほか、掛金を増額する事業主に対しても、国が増額分の3分の1を増額月から1年間助成する措置があります（増額前掛金月額が18,000円以下の場合に限る）。ただし、社会福祉施設職員等退職手当共済に加入している事業主ならびに存続厚生年金基金または特定退職金共済からの資産移換を希望する事業主は、新規加入に係る掛金助成の対象とならないほか、同居の親族のみを雇用する事業主は、新規加入助成および掛金増額助成のいずれも対象となりません。

#### (4) 給付

中退共から支給される退職金は、長期加入者の退職金を手厚くする観点から、掛金納付月数が11月以下の場合には支給されないほか、掛金納付月数が12月以上23月以下の場合には掛金納付総額を下回る金額となります。掛金納付月数が24月以上42月以下になると掛金納付相当額の金額が貰えるようになり、掛金納付月数が43月以降になると運用利息および付加退職金が加算されるようになります。

退職金の支払方法は、退職時に一括して受け取る「一時払い」が原則ですが、一定の要件を満たせば、5年間または10年間にわたって分割して受け取る「分割払い」、一時金払いと分割払いを組み合わせる「一部分割払い（併用払い）」を退職者が選択することができます。

退職金は、「基本退職金」と「付加退職金」の2本建てとなっています。

##### ①基本退職金

基本退職金は、掛金月額および掛金納付月数に応じて定められており、予定運用利回りを基に設計されています。予定運用利回りは法令の改正等により改定される場合があり、改定の際は、既契約に対しても新しい利回りが適用されます。予定運用利回りの推移は、図表4の通りです。

##### ②付加退職金

付加退職金は、基本退職金に上積みするもので、実際の運用収入の状況等に応じて金額が定められます。具体的には、掛金納付月数の43ヶ月目とその後12ヶ月ごとの基本退職金額に、厚生労働大臣が定めるその年の支給率（付加退職金支給率）を乗じて得た額を、退職時まで累計した総額となります。

なお、付加退職金の支給に当たっては、利益見込額の全額を給付に充てるのではなく、財政基盤の確保等を図る観点から中退共の利益見込額および単年度目標額（600億円）の水準等を勘案して、**最大で利益見込額の2分の1**を付加退職金の支給に充てることとされています。2016（平成28）年度は、利益見込額がマイナスとなることを見込まれることから、付加退職金支給率は「0」と定められました。付加退職金支給率の過去の推移は、図表4の通りです。

<図表4> 予定運用利回り（制度創設以降）および付加退職金支給率（1992年度以降）の推移

年 度	予定運用利回り	年 度	支 給 率
1959(昭和34)～1960(昭和35)	6.60%	1992(平成4)	0.01309
1961(昭和36)～1985(昭和60)	6.25%	1993(平成5)	0.0015
1986(昭和61)～1990(平成2)	6.60%	1994(平成6)～2003(平成15)	0
1991(平成3)～1995(平成7)	5.50%(6.60%)	2004(平成16)	0.00233
1996(平成8)～1998(平成10)	4.50%	2005(平成17)	0.00602
1999(平成11)～2002(平成14)	3.00%	2006(平成18)	0.0214
2002(平成14)年11月以降	1.00%	2007(平成19)～2013(平成25)	0
		2014(平成26)	0.0182
		2015(平成27)	0.0216
		2016(平成28)	0

(注1) 1991～95年度の予定運用利回りは、改正前に納付した掛金月額部分については6.60%の利回りを適用。

(注2) 2002年度の予定運用利回りは、4月から10月までは年3.00%、11月以降は年1.00%を適用。

(出所) 勤労者退職金共済機構ホームページより抜粋。

### 3. 今般の中退共の制度改革について

冒頭でも述べましたが、「独立行政法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備等に関する法律」が2015年4月24日に可決・成立し、翌5月7日に公布されたことに伴い、中小企業退職金共済法の改正が本年4月1日から施行されました(一部は2015年10月1日施行)。

今回の改正では、中退共と他の退職金・企業年金制度とのポータビリティ(制度間の資産移換)の拡大を図ることにより、加入者の利便性の向上に資するための措置が盛り込まれています。

#### (1) 資産運用委員会の設置

勤労者退職金共済機構の資産運用業務に関しては、同機構にて策定した「資産運用の基本方針」に基づき、機構理事長が任命する外部有識者から構成される「資産運用評価委員会」や「ALM委員会」を設置し、助言・評価を行ってきました。

今般、資産運用業務に対するリスク管理機能等を強化するため、新たなガバナンス体制として、厚生労働大臣が任命する委員から構成される「資産運用委員会」を設置し、当該委員会において資産運用に関する議論等を行うこととされました(本改正のみ2015年10月1日施行)。

#### (2) 特定退職金共済事業を廃止した団体からの資産移換

中小企業者が加入している特退共制度が廃止された場合、当該特退共制度の廃止時に加入者に分配される金額の範囲内の額を、事業主単位で中退共制度に資産移換することが可能となりました。

#### (3) 確定拠出年金制度への資産移換

事業の拡大等により共済契約者が中小企業者でなくなった場合、事業主単位で確定拠出年金(DC)に資産移換することが可能となりました(詳細は第4節にて解説いたします)。

#### (4) 特定業種退職金共済制度との通算における全額移換の実施

中退共制度と特定業種退職金共済制度の間の通算において、通算できる退職金額の上限を撤廃し、全額移換が可能となりました。

#### (5) 転職等による事業所間通算の申出期間の延長

被共済者が転職等により、中退共と「中退共」「特定業種退職金共済」「特定退職金共済(通算契約を締結している制度のみ)」の制度間を移動した場合の制度通算の申出期間が、現行の「2年以内」から「3年以内」に延長されました。

#### (6) その他

上記以外にも、「建退共における退職金支給方法の見直し」や「未支給退職金発生防止対策の強化」等の措置が講じられています。

### 4. 事業主が中小企業者でなくなった場合の資産移換先の拡充について

上記2.(1)で述べた通り、中退共は中小企業の従業員の福祉の増進と雇用の安定を図ること等を目的とした制度であるため、加入できるのは上記2.(2)の要件に該当する中小企業者に限られています。そのため、事業の拡大・成長や事業再編(合併、吸収分割、事業譲渡等)により**共済契約者が中小企業者の要件に該当しなくなった場合は**、中退共と締結している退職金共済契約が解除(非中小解除)されるとともに、従業員には解約手当金が支給されます。

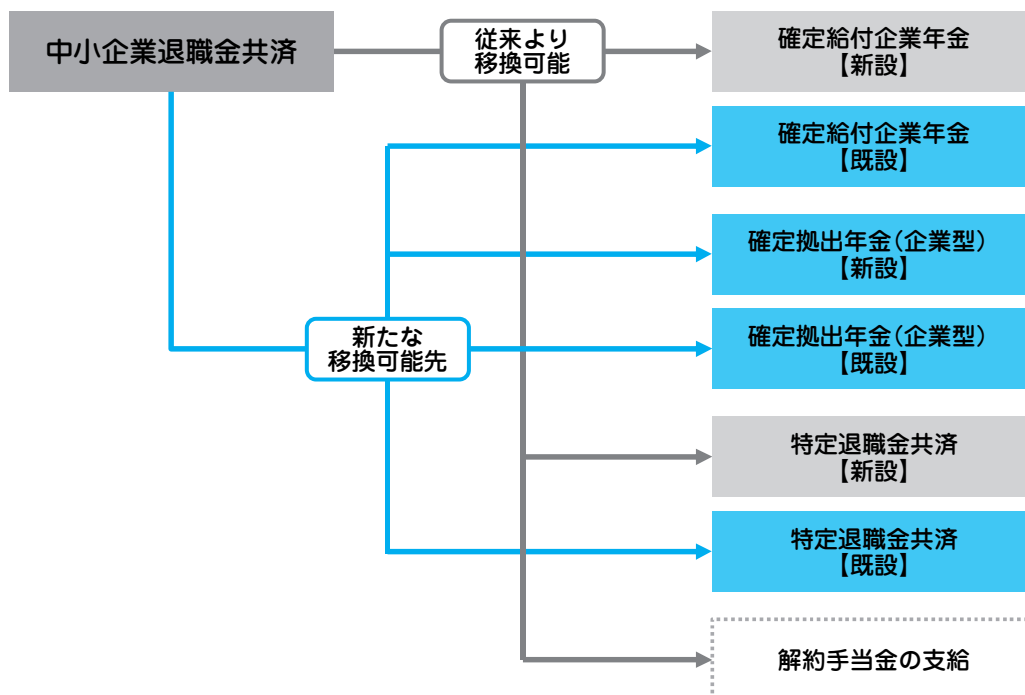
しかし、中退共制度によってその企業内で確立された退職金制度を実質的に存続させ、退職金の保全および水準の維持・向上を図る観点から、非中小解除の際に、①**従業員の同意を得て**②**他の制度への資産移換の申出**を行うことにより、一定の要件を備えた他の企業年金制度等(特定企業年金制度等)への資産移換(解約手当金相当額の引渡し)が可能となっています。

#### (1) 資産移換先となる制度

従来は、資産移換先は**確定給付企業年金(DB)または特退共**が対象で、しかも**実施(=新設)**が要件とされていました。

今般の制度改革により、資産移換先として**企業型DC**が追加されるとともに、DB・DC・特退共すべての制度において**既設制度(非中小解除前から実施している制度)**への資産移換が可能となりました(図表5)。

＜図表5＞中小企業者でなくなった場合の中退共からの資産移換先



(出所) 改正法および関係例省令等を基に、リソな年金研究所作成。

## (2) 資産移換先となる「特定企業年金制度等」の要件

中退共からの資産移換を行うためには、移換先制度において下記の条件を満たす必要があります。

### ①加入者資格

原則として、中退共に加入していた被共済者すべてを移換先制度に加入させる必要があります。ただし、移換先制度がDBまたはDCの場合、移換先制度において職種等により加入者資格が定められている場合は、当該加入者資格に基づいた取扱いが可能です。移換先制度の加入者資格を有さない移換者については、中退共制度の規定に基づく解約手当金を支給することとされています。

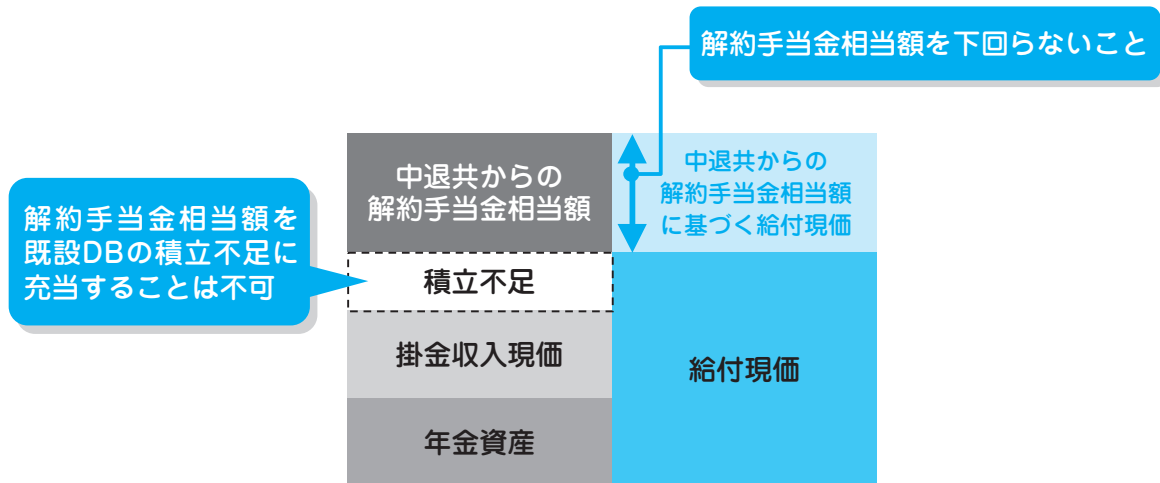
一方、DBおよびDCにおいては待期間を設けている制度もありますが、**中退共からの移換者については待期間を原則定めないこととされているほか、既に移換先制度において待期間が定められている場合であっても、中退共からの移換者には当該待期間を適用しないよう経過措置を定めることとされています。**

### ②移換資産の引渡し

中退共から移換先制度に引き渡される解約手当金相当額は、DBにおいては事業主が負担する掛金として、DCにおいては個人別管理資産に充てられる資産として、特退共においては共済契約者が負担する過去勤務等通算期間に対応する掛金として、移換先制度に**一括して払い込まれるものであることが求められます。**引渡し先は、規約型DBでは資産管理運用機関、基金型DBでは企業年金基金、DCでは資産管理機関、特退共では特定退職金共済団体となります。

なお、DBにおいては、上記に加えて、**解約手当金相当額に基づき算定した給付現価の額が解約手当金相当額を下回らないことも要件とされています。**これにより、積立不足が発生している既設DBに解約手当金相当額を移換する際に、当該解約手当金相当額を積立不足に補填することができない取扱いとなっています(図表6)。

<図表6>資産移換先となることのできる確定給付企業年金の要件



(出所) 改正法および関係例省令等を基に、リソな年金研究所作成。

5. おわりに ～ 中退共の制度改革が企業年金制度に及ぼす影響

中退共とDB・DCとの間のポータビリティについては、2015年4月3日に国会提出され現在継続審議中の「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」にも拡充措置が盛り込まれています(図表7)。本法案が可決・成立すれば、①DCからDBへの移換および②企業の合併・分割等に伴う中退共とDB・企業型DCとの間の移換が可能となります(施行期日は、公布日から2年以内で政令で定める日)。

こうしたポータビリティの拡充により、企業および加入者の利便性が向上することはもちろん、現在検討されている個人型DCの拡充や新たなハイブリッド型制度(リスク分担型DB)の実施と相まって、中退共を含めた企業年金制度の選択肢(およびその組合せ)がかつてないほど多様化することが予想されます。なお、資産移換や制度の実施・変更にあたっては加入者(従業員)の同意を得ることが必要なため、退職金・企業年金制度の再編に際しては労使双方による十分な検討が求められます。

<図表7>中退共・DB・DCの間のポータビリティの拡充

		移換先の制度			
		DB	企業型DC	個人型DC	中退共
移換前に加入していた制度	DB	○	○ <sup>※1</sup>	○ <sup>※1</sup>	×→△ <sup>※3</sup>
	企業型DC	×→○	○	○	×→△ <sup>※3</sup>
	個人型DC	×→○	○	○	×
	中退共	△ <sup>※2</sup> →△ <sup>※2+※3</sup>	△ <sup>※2</sup> →△ <sup>※2+※3</sup>	×	○

※1 DBから企業型DCおよび個人型DCには、本人からの申出により脱退一時金相当額を移換可能。

※2 中退共に加入している企業が中小企業でなくなった場合に限り、資産の移換を認めている。

※3 合併・会社分割等の場合に限り、資産移換を認める。

(出所) 確定拠出年金法等の一部を改正する法律案(2015年4月3日国会提出)等を基に、リソな年金研究所作成。

(リソな年金研究所 谷内 陽一 / 年金営業部コンサルティンググループ 南 真也)

## りそなコラム

### 法令改正に伴う確定給付企業年金の規約変更について

第68回コラムのテーマは「法令改正に伴う確定給付企業年金（DB）の規約変更」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：先日、規約型DB制度を実施しているX社のところへ訪問した際、規約についてご質問がありました。『現在わが社で保管している規約は、DB制度発足当初の規約から随分変わっているようだ。再計算等で掛金に関する部分に変更となるのは分かるが、それ以外の部分の変更は何か？』というものです。確かに、X社のDB規約の附則部分を見ると、「この規約は、平成〇年〇月〇日から施行する。」といった「施行期日」に関する記載が並んでいて、規約変更を繰り返していることが分かりました。そのうちのいくつかは掛金に関する変更のようですが、それ以外の変更とは何か見当がつかえません。X社は規約型DB制度を発足後、加入者や給付に関する制度変更は行ってないはずですが…。

B課長：最近、X社に「法令改正に伴う規約変更手続きのご案内」という書類をご案内しなかったかい？

Aさん：そういえばご案内しました。「被用者年金一元化法による改正」とかで…。あ、すると、X社の掛金以外の規約変更は、こうした法令改正に伴うものなのではないでしょうか。

B課長：例えば、X社が過去に住所変更等をしていれば、その場合も規約変更をしているはずだね。全てが法令改正に伴うものとはいえないが、該当するものもあるかもしれないね。最近ご案内した「被用者年金一元化法による改正」の内容は分かっているかい？

Aさん：はい。企業年金ノート2015年11月号（通巻571号）のコラム「被用者年金一元化が及ぼす影響等について」にも解説されていますが、共済年金制度を厚生年金保険制度に合わせるという「一元化法」が施行されたのですよね。例えば、X社のDB規約の中では、DB制度の加入者となる人を定めている「加入者」という見出しの条文の中で「被用者年金被保険者等」という言葉が出てきますが、これを「厚生年金保険の被保険者」という言葉へ変更する必要があるというものです。

B課長：うむ。従前のDB法では、厚生年金保険の被保険者と私立学校教職員共済制度の加入者を「被用者年金被保険者等」と定義していたのだが、一元化法施行後は、私立学校教職員共済制度の加入者も厚生年金保険の被保険者となったからね。実質的な変更はないが、Aさんが説明してくれたような規約の変更をしなければならないということだね。

Aさん：ご案内した書類の中に、もう一つ法令改正に伴う規約変更があったような…。

B課長：厚生年金基金制度の見直し等を柱とした「平成25年改正法」に伴うものかな。DB規約に影響がある箇所としては、例えば、X社のDB規約には企業年金間のポータビリティを定めた「年金通算」という章があり、その中に「企業年金連合会」という言葉が出てくるよね。従来、厚生年金保険法の中で企業年金連合会に関することが規定されていて、DB規約においても「…厚生年金保険法…に規定する企業年金連合会…」と記載していた。しかし、平成25年改正法の施行によって、企業年金連合会に関することを規定していた部分が厚生年金保険法から全て削除され、代わりにDB法の中で規定されることになったんだ。だから、前述の「…厚生年金保険法…に規定する…」という部分を「…（DB）法…に規定する（企業年金連合会）…」へと規約変更をする必要があるということだね。

Aさん：よく分かりました。ところで、今後も法令改正に伴う規約変更は発生するのでしょうか。

B課長：そうだね。現在判明しているものでは、「地方自治法」の改正に伴う規約変更があるよ。横浜市や大阪市といった政令指定都市には「行政区」と呼ばれる区が設置されているだろう。地方自治法の改正により、この行政区に替えて「総合区」を設けることが出来るようになったようだね。この改正は、DB規約の中では「裁定」という見出しの条文に影響が生じるんだ。この「裁定」の条文には、給付の裁定請求時の請求書に添付しなければならない書類が記載されていて、「市長村長、特別区（東京23区）の区長又は政令指定都市の区長の証明書」といった記載がされているんだ。この「政令指定都市の区長」のところに、「総合区の区長（総合区長）」という語句を追加する規約変更をする必要があるんだ。

Aさん：よく分かりました。今日教えていただいた法令改正の施行期日と、それ以前の法令改正を表に書

## 法令改正に伴う確定給付企業年金の規約変更について

き出してみました。2002年4月にDB法が施行されて以降、規約型DB制度を実施している先の規約に影響のあった主要な法令改正は、以下の通りでしょうか。

### < DB法施行後の主要な法令改正 >

	改正法令	施行期日
①	国民年金法等の一部を改正する法律(平成16年法律第104号) (企業年金のポータビリティの拡充)	2005(平成17)年4月1日
②	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(平成25年法律第63号)	2014(平成26)年4月1日
③	被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律(平成24年法律第63号)	2015(平成27)年10月1日
④	地方自治法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令(平成27年厚生労働省令第168号)	2016(平成28)年4月1日

B課長：うむ。その通りだね。平成17年10月1日前に発足したDB制度であれば、上表に記載の全ての法令改正に伴う規約変更の手続きが必要ということになるね。

ちなみに、この規約変更手続きには、法令改正ごとにちょっと違いがあってね。平成17年10月1日の企業年金のポータビリティの拡充の時(図表の①)は、「企業年金等の通算措置に係る事務取扱準則について」という通知が発出されたんだ。この通知には、規約変更手続きに関することも規定されていて、規約変更の手続きが施行日である平成17年10月1日に間に合わない場合は、遅くとも平成18年9月までに規約変更の認可(基金型DBの場合)又は承認の申請をすることと明記されていたんだよ。

Aさん：そうなんですか。最近の法令改正では、そういった通知が発出されたという話は聞かないですよな。

B課長：うむ。平成17年10月1日の法令改正以外では、そのような通知は発出されていないね。上表の法令改正のうち、①以外の法令改正の規約変更手続きでは、原則として速やかに規約変更を行う必要があるものの、次回の別の規約変更の時に合わせて(法令改正に伴う)規約変更を行うことも可とされたんだ。

Aさん：つまり、上表①の法令改正の時は規約変更の承認申請が必要でかつその申請期限も決められていた一方、上表②③④の法令改正の時は行政宛での規約変更の届出は不要なうえに、規約変更手続きの時期についても次回の規約変更の時までもよい、とされたんですね。手続きとしては随分緩和されましたね。

B課長：そうだね。平成17年以降、法令改正により規約変更時の手続きの簡素化がされているからね。それから、今後の法令改正として、企業年金ノート2016年1月号(通巻573号)、同2015年10月号(通巻570号)などで取り上げられているDBの制度改善に関連して、DB法施行令やDB法施行規則の改正が予定されているね。詳細は不明だが、これに伴う規約変更も発生する予定だ。これまでの法令改正に伴う規約変更を整理して、今後発生する規約変更にもしっかり対応していこう。

Aさん：分かりました。

企業年金ノート No.576

2016(平成28)年4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：<http://www.resonabank.co.jp/nenkin/index.html>

リそな企業年金ネットワーク：<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。)