

りそな年金研究所

企業年金ノート

目次

| | |
|-------|---|
| 【本題】 | 改正 DC 法施行における実務上の留意点について ～2017年1月施行の改正措置を中心に～ …P1 |
| 【コラム】 | 規約型 DB から DC への一部移行について（ケーススタディ） ……P7 |

**改正DC法の施行における実務上の留意点について
～2017年1月施行の改正措置を中心に～**

1. はじめに

昨年来国会で継続審議中だった「確定拠出年金法等の一部を改正する法律」（改正 DC 法）が、2016（平成 28）年 5 月 24 日に可決・成立し、6 月 3 日に晴れて公布されました（平成 28 年法律第 66 号）。

今般の改正 DC 法で特に注目されているのは、個人型 DC の加入対象が公務員や専業主婦など全ての公的年金被保険者に拡大される措置です。しかし、同法には、個人型 DC だけでなく、企業型 DC にとっても重要な改正が幾つも盛り込まれています。また、一部の改正措置は本年 7 月 1 日から早速施行されるなど、DC の制度改正への対応はいよいよ本格化しつつあります。

そこで本稿では、改正 DC 法の施行における実務上の留意点について解説いたします。

2. 改正 DC 法の概要および施行期日について

改正 DC 法の概要および施行期日は、図表 1 の通りです。施行期日は、① 2016 年 7 月 1 日、② 2017（平成 29）年 1 月 1 日、③ 2018（平成 30）年 1 月 1 日、および、④ 公布日（2016 年 6 月 3 日）から起算して 2 年を超えない範囲内で政令で定める日、の 4 段階に分かれています。このうち、①の当初の施行期日は 2015（平成 27）年 10 月 1 日でしたが、法律の可決・成立の遅延に伴い施行期日が修正されました。また、③の当初の施行期日は 2017 年 1 月 1 日でしたが、金融機関におけるシステム対応等を踏まえ、施行期日が 1 年繰り下げられました。

＜図表 1＞改正 DC 法の概要および施行期日

| 施行期日 | 内 容 | 施行期日 | 内 容 |
|-----------|---|------------------------------|---|
| 2016年7月1日 | <ul style="list-style-type: none"> ● 企業年金連合会への投資教育の委託 ● 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間の権利義務移転手続の簡素化 ● DBからDCへの一部移行に係る同意要件の緩和 | 公布日（2016年6月3日）から2年以内で政令で定める日 | <ul style="list-style-type: none"> ● 簡易型DC制度の創設 ● 個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度の創設 ● ポータビリティの拡充 ● 継続投資教育の努力義務化 ● 運用商品の選定・提示の見直し ● 指定運用方法に係る規定の整備 ● 運用商品の除外規定の見直し ● 運営管理機関の見直しの努力義務化 ● 脱退一時金相当額の移換対象者拡大 |
| 2017年1月1日 | <ul style="list-style-type: none"> ● 個人型DCの加入可能範囲の拡大 ● 企業型DC規約の設置・閲覧の義務化 ● 国民年金基金連合会の広報活動 ● 国民年金基金制度の改正 | | |
| 2018年1月1日 | <ul style="list-style-type: none"> ● 拠出規制単位の年単位化 | | |

（出所）改正 DC 法を基に、りそな年金研究所作成。

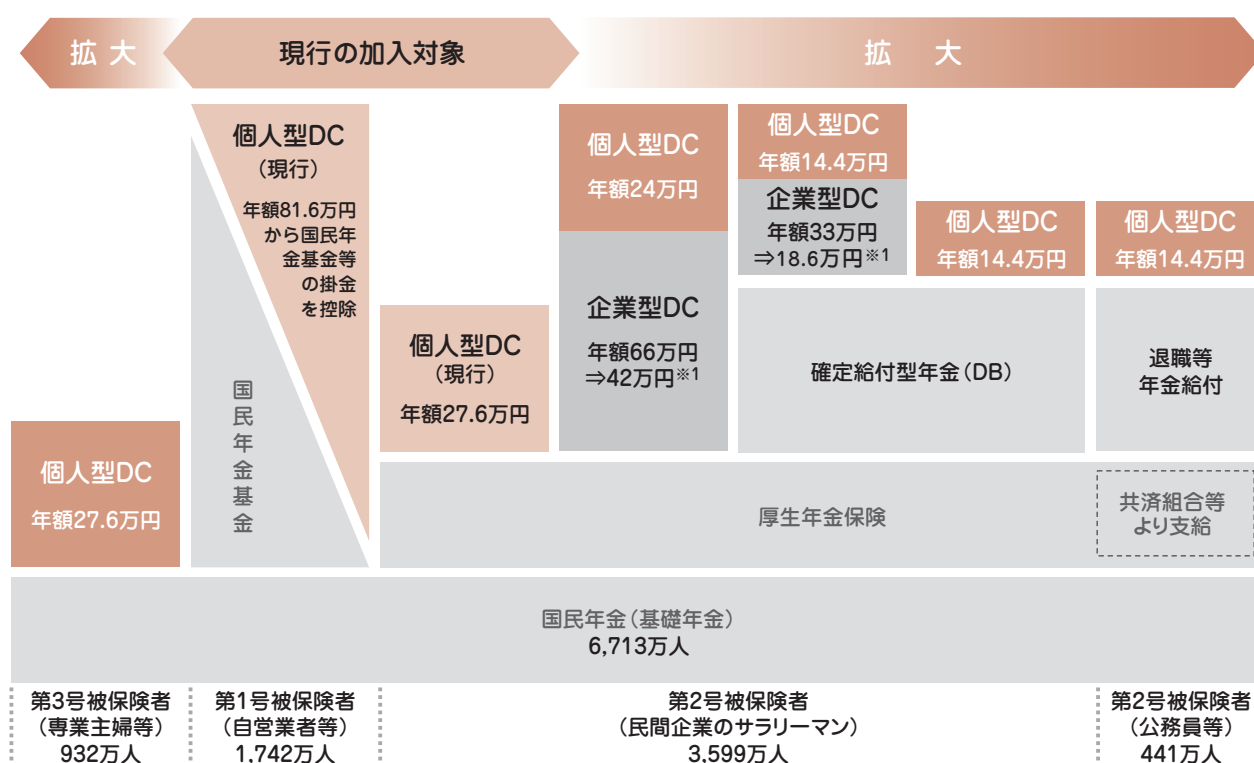
3.2017年1月施行の措置に係る実務上の留意点

(1) 個人型DCの加入対象の拡大

今般の改正DC法でひときわ注目を集めているのが、2017年1月から施行される「個人型DCの加入可能範囲の拡大」です。これまでDC制度の対象外だった公務員や専業主婦等にも拡大されるなど、じつに第1号から第3号に至るすべての公的年金被保険者（約6,700万人）が加入対象となります（図表2）。わが国の勤労者および企業にとって、個人型DCは健康保険やマイナンバーと同じくらい身近な制度になると言っても過言ではありません。

しかし、今般の加入対象の拡大は、公務員や専業主婦等だけでなく、企業型DCもしくは確定給付企業年金（DB）の加入員にも及んでいるため、既存の企業年金の実施企業においても、最低限の選択と対応が求められます。

<図表2> 個人型DCの加入可能範囲の拡大



※1 個人型DCへの加入と併用する場合の、引下げ後の拠出限度額。

※2 国民年金(基礎年金)の被保険者数は、2015(平成27)年3月末現在。

(出所) 改正DC法を基に、リソナ年金研究所作成。

① 従業員が個人型DCへの加入を希望してきたら

来年1月以降、従業員が金融機関のパンフレットを片手に「個人型DCに加入したい!」と企業に申し出てくるのが大いに想定されます。従業員が個人型DCへの加入を申し出てきた場合、企業は国民年金基金連合会に対する事業所登録や、従業員の加入資格証明を行う必要があります。また、加入後も当該加入者に係る現況確認を年1回届出するなど、「個人型」という名称とは裏腹に、企業にも様々な事務が発生します。

企業としては、従業員が個人型DCに加入する際の事務フローの整備等の対応が求められます。また、今般の改正により、DCの拠出限度額のパターンが、企業型・個人型の合計で8種類に細分化されます（図表3）。そのため、個人型DCの取扱いの検討だけに話が留まらず、DBや企業型DCを含めた自社の退職給付制度全体の見直しへと発展することも想定されます。

<図表3> DCの拠出限度額（2017年1月以降）

| 対 象 者 | | 拠 出 限 度 額 | |
|-------------|-----------------|--------------|--------------------|
| 企業型DC | 他の企業年金との併用なし | 個人型DCとの併用なし | 年額66.0万円（月額5.5万円） |
| | | 個人型DCとの併用あり | 年額42.0万円（月額3.5万円） |
| | 他の企業年金との併用あり | 個人型DCとの併用なし | 年額33.0万円（月額2.75万円） |
| | | 個人型DCとの併用あり | 年額18.6万円（月額1.55万円） |
| 個人型DC | 自営業者等（第1号被保険者）* | | 年額8.16万円（月額6.8万円） |
| | 専業主婦等（第3号被保険者） | | 年額27.6万円（月額2.3万円） |
| | 他の企業年金との併用なし | | 年額24.0万円（月額2.0万円） |
| | 他の企業年金との併用あり | 企業型DCとの併用 | 年額24.0万円（月額2.0万円） |
| | | DB・企業型DCとの併用 | 年額14.4万円（月額1.2万円） |
| DBとの併用 | | | |
| 国家公務員・地方公務員 | | | |

※国民年金基金の拠出限度額と枠を共有
 （出所）改正DC法を基に、リソな年金研究所作成。

②マッチング拠出か、個人型DCとの併用か

企業型DCの実施企業において特に注意しなければならないのは、マッチング拠出（加入者マッチング）を導入しているケースです。この場合、「企業型DCにおけるマッチング拠出」と「個人型DCへの加入」を同時に実施することはできず、**いずれか一方を企業（事業主）単位で選択**する必要があります。同じ社内でも、「Aさんはマッチング拠出」「Bさんは個人型DCに加入」と加入者ごとに選択することはできません。

したがって、マッチング拠出を継続するのであれば、従業員に対し「個人型DCには加入できない」旨を周知する必要がありますし、個人型DCとの併用を認めるのであれば、事業主掛金の設計変更を含めた企業型年金規約の見直しが必要となります。

マッチング拠出と個人型DCとの併用の違いを比較すると、図表4の通りとなります。拠出限度額をみると、マッチング拠出では、「事業主掛金との合計が拠出限度額を超えないこと」および「事業主掛金の額を

<図表4> 「マッチング拠出」と「個人型DCとの併用」の比較>

| | 企業型DCにおけるマッチング拠出 | 企業型DCと個人型DCの併用 |
|--------|--|--|
| 拠出限度額 | ①総額：年額66万円（他制度あり：年額33万円） ②加入者掛金：事業主掛金の額を超えない範囲 ※加入者掛金は事業主掛金以下に制限 | ①個人型DC：年額24万円（他制度あり：年額14.4万円） ②企業型DC：年額42万円（他制度あり：年額18.6万円） ※加入者掛金は事業主掛金とは独立して自由に設定可 |
| 運営管理機関 | 企業が選定 | ●企業型DC：企業が選定 ●個人型DC：加入者が自由に選択 |
| 運用商品 | 企業型DCの運営管理機関が商品ラインナップを提示 | 企業型DCと個人型DCで商品ラインナップが異なる |
| 手数料 | ●運営管理手数料：企業負担が一般的 ●運用商品手数料：加入者負担が一般的だが低廉 | ●運営管理手数料：個人型DC口座は本人負担 ●運用商品手数料：企業型DCと個人型DCで異なる |
| 口座管理 | 企業型DC口座で一体的に管理 | 企業型DC口座と個人型DC口座の二元管理 |

（出所）改正DC法を基に、リソな年金研究所作成。

超えないこと」という2つの制約があります。個人型DCでは、企業型DCと合算した拠出限度総額はマッチング拠出と同水準ですが、加入者が個人型DCに拠出する掛金額は、限度額の枠内であれば、事業主掛金を上回る額の拠出も可能です。

一方、企業型DCと個人型DCを併用する場合、双方の口座を二元管理する必要があります。また、企業型DCと個人型DCとでは、たとえ運営管理機関が同一であっても、運用商品のラインナップや手数料水準がそれぞれ大きく異なる場合があります。両者の比較・検討に際しては、運営管理機関のサービスレベルや手数料水準などを踏まえつつ、加入者の利便性向上に配慮した判断が求められます。

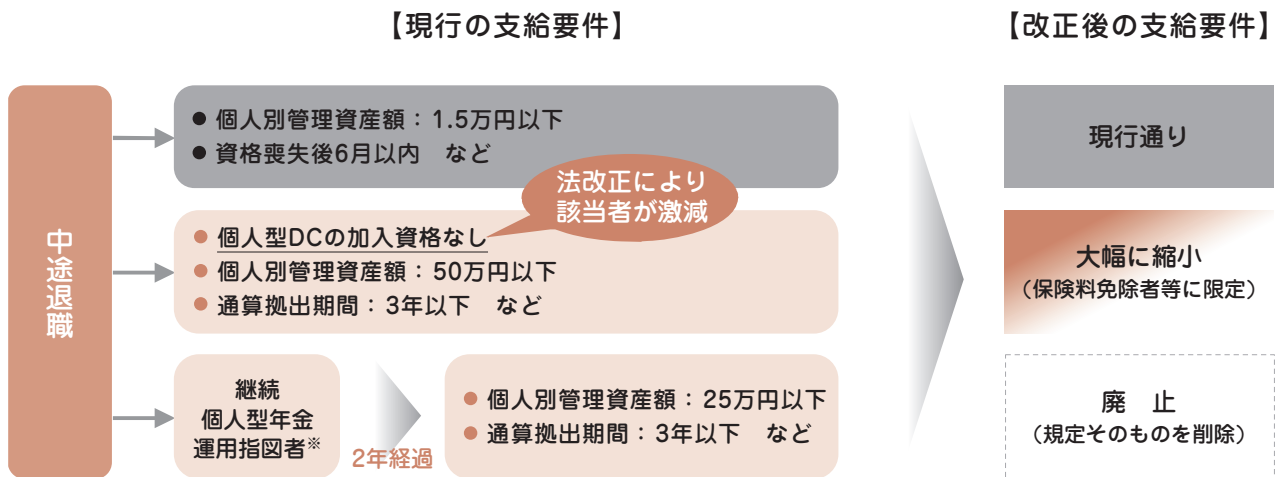
③ 脱退一時金の支給要件の厳格化

個人型DCの加入対象が拡大されるということは、その反面、個人型DCからの脱退が著しく制限されるということの意味ですが、この点は何故かあまり注目されていません。

現在、個人型DCの加入者となれない者については、「個人別管理資産額50万円以下」あるいは「通算拠出期間3年以下」等の要件を満たせば、脱退一時金を請求することができます。しかし、2017年1月以降は、すべての公的年金被保険者が、「個人型DCへの加入」または「企業型DCでのマッチング拠出」のいずれかの方法による自主的・継続的な掛金拠出が可能となります。そのため、個人型DCの脱退一時金を請求できるのは、国民年金保険料の免除者などごく一部の層に限定されます。また、2014年1月から施行されている、個人型DCの運用指図者となる申出をしてから2年を経過した「継続個人型年金運用指図者」に係る脱退一時金の支給要件（個人別管理資産額25万円以下etc）については、今般の改正法により完全に廃止されるなど、個人型DCからの脱退要件は大幅に厳格化されます（図表5）。

一方、企業型DCについては、脱退一時金の支給要件（「個人別管理資産額が1.5万円以下」「資格喪失後6ヶ月以内に請求」etc）に変更はありませんが、脱退一時金を希望する従業員への案内内容・方法等について、いま一度精査する必要が生じます。退職者への説明不足による後々のトラブルを防ぐ観点からは、退職時の手続方法はもとより、選択肢としての個人型DCプラン（＝運営管理機関）の選び方など、より踏み込んだ情報提供が必要となるでしょう。

<図表5> DCにおける脱退一時金の支給要件



※企業型DC加入者の資格喪失後、企業型DC運用指図者または個人型DC加入者の資格を取得することなく国民年金基金連合会に個人型DC運用指図者となることを申出（連合会への移換後に申出した場合を含む）してから継続して個人型DC運用指図者であり、当該申出をした日から起算して2年を経過した者。

（出所）改正DC法を基に、リソな年金研究所作成。

(2) 企業型DC規約の設置・供覧の義務化

今般の改正DC法の中には、「その他の措置」と称する細かい改正措置も盛り込まれています。中には、厚生労働省が作成した法律概要にすら取り上げられてないものの、法律条文にはきちんと明記されており、かつ企業型DCの担当者にとっては無視できない項目も盛り込まれています。

その代表例が「企業型年金規約の設置・閲覧の義務化」です。これは、企業型DCにおいて、企業型年

金規約を実施事業所ごとに備え置き、従業員の求めに応じ閲覧させることを義務化するもので、個人型DCの加入対象拡大と同じく2017年1月から施行されます。

具体的な設置・閲覧方法については省令で規定される予定ですが、おそらく、厚生年金基金やDBにおける業務概況の周知方法に倣い、「事業所の見やすい場所への掲示」「書面の交付」「電磁的方法（社内LAN・ホームページへの掲載）」などの方法が規定されるものと見込まれます。なお、企業型年金規約の作成・変更について厚生労働大臣の承認を受けたときは、遅滞なく従業員等に周知させなければならないことが既に義務化されており、基本的には、現行業務の応用でもって十分対応可能です。併せて、自社の運営管理機関に対して、規約の公開や更新をどの程度サポートしてくれるのかを事前に確認しておくこともおすすめします。

＜図表6＞想定される設置・供覧方法

| 供覧方法 | 具体例 |
|--|---|
| 総務・人事部門への備え置き | 就業規則等と同じファイルに保管 |
| 事業所の見やすい場所への掲示 | 社内の掲示板への貼付け |
| 従業員への書面の交付 | ・書面（印字物）の交付 ・社内報への掲載 など |
| 磁気テープ、磁気ディスク等への記録ならびに当該記録内容を常時確認できる機器の設置 | ・社内イントラネット、社内LAN等への掲載 ・ホームページへの掲載 など |

（出所）厚生年金基金および確定給付企業年金の実例を基に、リソな年金研究所作成。

4.2018年以降の改正措置に係る留意点

2018年以降に施行される改正事項として、「簡易型DC制度の創設」「個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度の創設」「ポータビリティ（制度間の資産移換）の拡充」などがありますが、これらの措置の詳細は政省令や通知等に委ねられている部分も多く、現時点では不明な事項も少なくありません。そのため、2018年以降の改正事項については、現時点では、下記事項についてのみ概略を押さえておけば事足りるものと思われます。

（1）拠出規制単位の年単位化【施行期日：2018年1月1日】

掛金拠出の規制単位が「月」単位から「年」単位に変更される措置ですが、「年単位」の区切りについては、税制と平仄を合わせる観点から、暦年（1～12月）ベースとなることが有力視されています。一方、「企業型DCについては規約で定められるようにすべき」との要望が企業年金連合会などから出されており、当該要望が制度改正にどの程度反映されるのが注視する必要があります。

年単位化については、拠出限度額が年単位となるだけでなく、掛金の支払回数についても「各月」から「年1回以上、定期的」へと変更されます。これにより、掛金の拠出時期が柔軟化されます。また、掛金納付の実務における副次的な効果として、月次の納付手続きに不備が生じて未納扱いとなっても、年内に追納すれば通算拠出期間等で加入者に不利益を生じさせないことが可能になるのではないかと期待されています。

年単位化の実施に当たっては、年間の掛金支払回数や、限度額の残額の管理・通知方法について、あらかじめ検討しておく必要があります。また、企業型DCにおいては、掛金の納付期限が「翌月末日まで」から「企業型年金規約に定める日」に変更されるため、規約の変更やそれに伴う承認申請等の手続きが必要となります。

（2）DCの資産運用の改善【施行期日：公布日（2016年6月3日）から2年以内で政令で定める日】

DCの資産運用の改善措置は、①継続投資教育の努力義務化、②運用方法の選定・提示に係る規制の見直し、③指定運用方法（デフォルト商品）に係る規定の整備、④運用商品の除外規定の見直し、の4つに大きく分かれます。

いずれも施行までまだ十分に時間的猶予はありますが、現時点で準備しておくべき事項を強いて挙げる

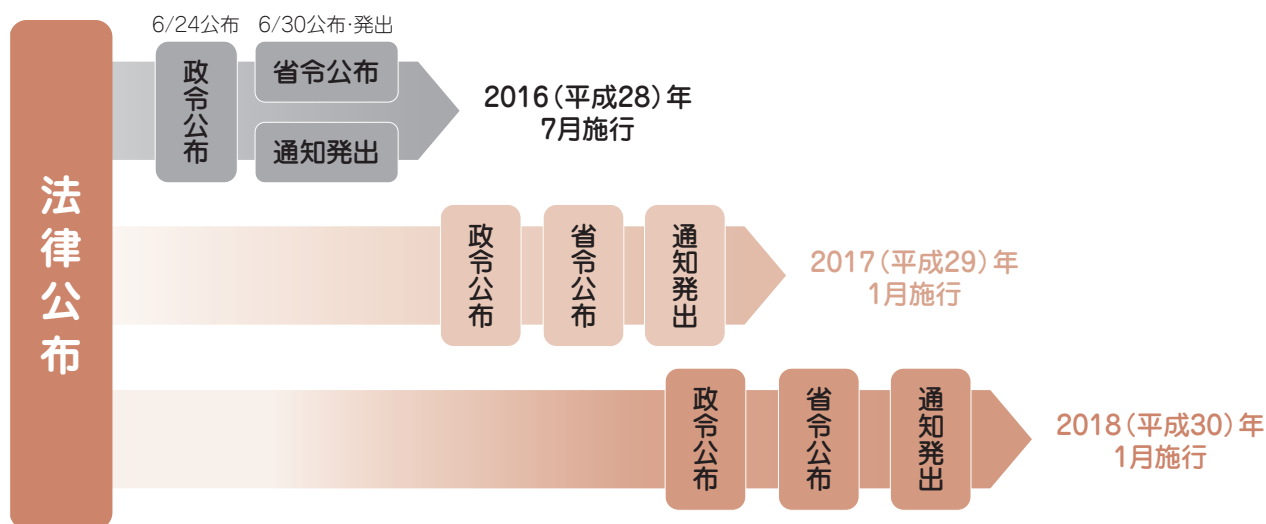
とするならば、「①継続投資教育の努力義務化」について、今のうちから実施に係る予算の確保に着手しておくことくらいでしょうか。導入時教育と同等の「努力義務」が課されるとなると、少なくとも、実施回数で導入時教育を下回るという事態は避けたいところです。

5. むすびにかえて

今般の改正 DC 法の可決・成立は、制度改革の全体像からすればまだ大枠が固まった段階に過ぎず、改正への本格的な対応はむしろこれから本番を迎えます。冒頭で述べた通り、今般の改正 DC 法の改正は施行期日が4通り（今後の政令の規定次第ではそれ以上となる可能性あり）にわたっており、それぞれの施行期日ごとに公布・発出される政令・省令・通知等を踏まえた対応が必要となるため、まだ相応の時間と検討を要します。

本件制度改革につきましては、新たな情報を入手次第、追ってご報告いたします。

<図表 7> 制度改革の実施までのプロセス（イメージ）



<ご参考資料>

【りそな年金研究所レポート：簡易版】確定拠出年金の制度改革について ～改正 DC 法の概要～

<http://www.resonabank.co.jp/nenkin/info/note/pdf/201605-1.pdf>

【りそな年金研究所レポート：詳細版】確定拠出年金の制度改革に係る解説 ～改正 DC 法の可決・成立を受けて～

<http://www.resonabank.co.jp/nenkin/info/note/pdf/201605-2.pdf>

りそな年金トピックス（2016年6月30日）「改正 DC 法の施行に伴う関係政省令・通知の改正について（2016年7月1日施行分）」

<https://resona-nenkin.secure.force.com/servlet/servlet.FileDownload?retURL=%2Fapex%2FInformationPensionView&file=00P5F00000eOv7HUAS>

（りそな年金研究所 谷内 陽一）

— りそなコラム —

規約型 DB から DC への一部移行について (ケーススタディ)

第71回コラムのテーマは、規約型の確定給付企業年金（DB）から確定拠出年金（DC）への一部移行のケーススタディに関する、とある信託銀行の営業マン「Aさん」と、その上司「B課長」との間の対話です。

Aさん：製造業のS社は、創立40年を迎える中堅企業で、約10年ほど前に退職金全体を移行して規約型DBを創設しました。社長はじめ経営層は、社会情勢の変化に合わせた企業年金制度のリニューアルを行いたいとの意向をかねてより持っています。本日S社を訪問し、T社長にご挨拶した後、いつも応対して下さる担当部署のU部長と打合せをしました。T社長からは、今般、DCの一部導入を前向きに検討したいので、詳細についてU部長と相談のうえ、具体案を示してほしいとのことでした。

B課長：S社がDCを導入する狙いとしては、どこにポイントがあると思う？

Aさん：DCは、退職給付会計上、拠出額を費用として処理すればよく、退職給付債務の認識が不要になるというメリットがあります。ただ、今回のT社長の狙いとしては、それよりもむしろ、従業員の資産形成に対する意識を高めて税制上のメリットを活用してもらうことが、ひいては会社全体の利益につながると考えているようです。

T社長からは、「財布、預金、投資」の財産3分法や、ドル・コスト平均法（金融商品を購入する際、資金を分割して均等額ずつ定期的に継続して投資する運用手法）など、個人の資産運用について基本となる知識を従業員全員が身につけることが理想だ、とのご発言もありました。

B課長：S社なら、継続投資教育の意義を十分に理解して実施してくれそうだね。

ところで、導入目的はそれでよいとして、例えば、現在実施しているDBを一部DCに移行することを考えると、事前にいろいろと検討すべき事項があるけど、大丈夫かな？退職金制度からの移行を前提とした場合、少なくとも以下について詰めていくことがまず必要だよ。

- ・「想定利回り」をどのように考えるか
- ・現在の退職金の給付カーブとの比較
- ・基準給与、拠出付与率、マッチング拠出（従業員拠出）の有無 など

Aさん：はい。すぐに資料を準備いたします。

B課長：いずれにしても、DBからDCへの一部移行にあたっては、退職金制度の持つ老後の所得保障としての意義を踏まえ、DBとは異なるDCの特性を十分に考慮する必要があるね。

Aさん：DCは給付額が変動する制度なので、その点を十分理解して設計しないといけない、ということですね。S社としても、現行のDB制度の利点も従業員にとっては大事だと考えているので、移行割合はDBの2割から3割程度で検討しているとのことでした。

B課長：その案なら、いま話した観点に合致するね。

ところが一方で、DBとDCの両制度を併用することで、事務手続きも増えるし、加入時や運用時に発生する手数料の問題もあるので、DCで運用する資産も相応の水準があることが望ましいと考えられるね。法令上は、DB規約の附則に定めることにより、DBの積立金の一部を移換して新たにDC制度をスタートすることも可能だよ。

Aさん：なるほど、会社ごとの実態に合わせた設計が可能になっているのですね。

B課長：この機会に、法律の条文を確認しておこう。

◆確定給付企業年金法（平成13年6月15日法律第50号）

（確定拠出年金を実施する場合における手続等）

第82条の2 事業主等は、規約で定めるところにより、積立金の一部を、実施事業所の事業主が実施する企業型年金における当該実施事業所に使用される加入者の個人別管理資産（確定拠出年金法第2条第12項に規定する個人別管理資産をいう。第6項において同じ。）に充てる場合には、政令で定めるところにより、当該積立金の一部を、当該事業主等の資産管理運用機関等から当該企業型年金の資産管理機関（同条第7項第1号ロに規定する資産管理機関をいう。以下同じ。）に移換することができる。

2～7（以下略）

B課長：もし若手従業員が多数を占めている人員構成の会社なら、上記の手続きによらず、これまでDBに積み立てていた分はそのままにして、将来分の一定割合をDCに拠出していく設計でも特段問題はないかもしれないね。

ただし、中堅以上の従業員については、DBの資産をDCに一切持ち込まない設計とした場合、DCにおける「通算加入者等期間」が比較的短くなってしまいうんだ。DCの通算加入者等期間は受給可能年齢に影響するので、退職後の生活設計に影響しないような配慮も別途必要となるよ。

Aさん：通算加入者等期間とは、どのようなものですか？

B課長：通算加入者等期間とは、企業型・個人型に関わらず、DCにおける加入者もしくは運用指図者であった期間の合計のことなんだ。ただし、他の企業年金制度等から資産の移換を行った場合には、当該資産の算定の基礎となった期間を含んでいいことになっているんだ。

Aさん：例えば、DBからDCに資産移換を行う場合には、DBの加入者期間を含んでいいということですね。でも、それがDCの受給可能年齢にどう影響するのですか？

B課長：じつは、通算加入者等期間が10年を下回って短くなればなるほど、老齢給付金の受給可能年齢が下表の通り引き下げられていくんだ。

< DC 受給開始年齢表 >

| 通算加入者等期間 | 10年以上 | 8年以上 | 6年以上 | 4年以上 | 2年以上 | 1ヶ月 |
|----------|-------|------|------|------|------|-----|
| 受給可能年齢 | 60歳 | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 |

Aさん：上表を見ると、例えばDCへの加入時点で50歳以上の場合は、60歳からの支給が不可能ということになりますよね。

B課長：そうだね。だから、60歳で定年退職した際に老齢給付金が受け取れるようにするためには、DBからDCへ移行する際に、①ある程度の水準の資産をDBから持ち込むか、②50歳以上の加入者はDCへ移行せずDBにそのまま残す、などの措置が必要になるんだ。どちらを採用しても、その旨をDB規約の附則に記載する必要があるんだ。

Aさん：なるほど。ほかに気をつけることはありますか？

B課長：やや細かい話になるけど、DBとDCとでは、遺族の範囲および順位の定めが一部異なるので（DB法第48条およびDC法第41条）、気になる場合は、両者の範囲や順位を揃えることも考えられるね。もっとも、配偶者が第一順位である点は同じだし、各社ごとのニーズに応じた設計を行うことが重要だから、一般的にどれが正解ということはないよ。

また、DBからDCへの移行に際して従業員の同意が必要となる事項や、掛金の一括拠出などについては、「企業年金ノート」2015年7月号および2016年2月号に詳細な説明があるので、あとで確認しておくといいよ。

※確定拠出年金法等の一部を改正する法律（平成28年6月3日法律第66号）により、2016年7月1日から、移行元のDBの掛金が増加しない場合は、DCに移行しない実施事業所の加入者の同意が不要となりました。

Aさん：U部長はほかに、個人型DCの加入可能範囲の拡大など、DCはこのところ制度改正の動きが激しいね、といったお話もされていました。こうした情報について、わが社で作成している資料をご紹介しますところ、喜んでいただけました。

B課長：そうだね。先ほども話したように、いつもお客さまのニーズにあった提案を心がけよう。

Aさん：はい。営業担当としては、お客さまをよく知ることが第一だということですね。

企業年金ノート No.579

2016(平成28)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：<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。）