

りそな年金研究所

企業年金ノート

【本題】 代行返上に伴う給付の変更について	P1
【コラム】 定年制度の見直しについて①	P6

代行返上に伴う給付の変更について

1. はじめに

厚生年金基金制度の見直し等を柱とした「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）」（以下「健全化法」）が平成 26 年 4 月 1 日に施行されました。健全化法については、以前の企業年金ノートの本題でもご案内しており（2013 年 4 月号：No.540、2013 年 7 月号：No.543、2013 年 8 月号：No.544、2014 年 3 月号：No.551 ご参照）、厚生年金基金が代行返上を行う際の事務手続きや特例措置について解説いたしました。これらの他にも厚生年金基金が代行返上を行う際の留意点として、企業年金基金や規約型確定給付企業年金に移行する場合においては、厚生年金基金が代行返上する前の受給権者に対して、厚生年金基金として約束していた給付（ただし、代行返上により国に返還した老齢厚生年金の報酬比例部分を除く）を企業年金基金や規約型確定給付企業年金から支給し続ける必要があることがあげられます。

今回は、代行返上に伴う給付の変更に伴って留意すべき点の 1 つとして、厚生年金基金の受給権者に支給する給付が代行返上前後でどのように変化するか、という点について解説いたします。

2. 代行返上が給付に与える影響

代行返上とは、厚生年金基金において代行していた国の老齢厚生年金の報酬比例部分（以下「代行部分」）を国に返還し、代行部分以外の厚生年金基金の給付を確定給付企業年金に移行することをいいます。代行返上により、厚生年金基金の給付のうち、国に返還される部分及び確定給付企業年金に移行する部分については、＜図表 1＞代行返上のイメージ図をご参照ください。代行返上後は、確定給付企業年金に移行した部分の給付については確定給付企業年金から支払うこととなりますが、代行返上を行うにあたって当該給付内容をどのように取り決めるのか、という点が重要な論点となってきます。確定給付企業年金において、当該移行した給付に対する取り決めに検討する際に、給付の一部を廃止する場合には給付減額とならないか、という点について注意が必要となります。

ここでは、代行返上後の確定給付企業年金における給付の取り決めを決定するにあたって、給付の対象者を以下の 5 つのパターンに分けて、各パターンにおける考慮すべき給付への影響をご説明します。

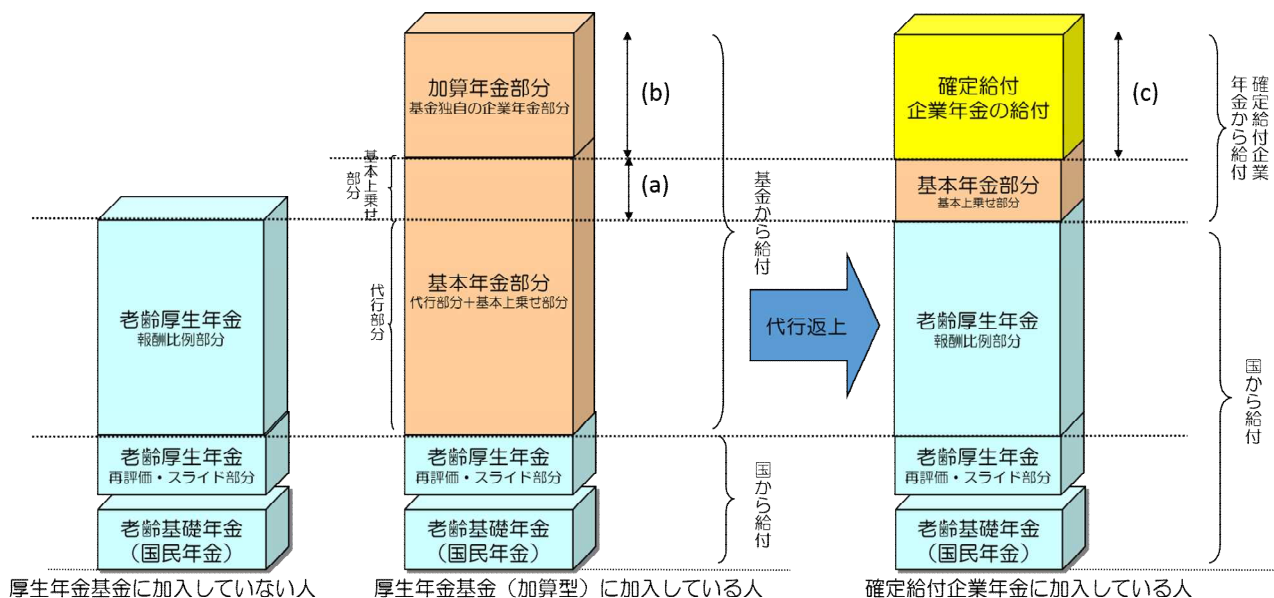
- (1) 代行返上後に確定給付企業年金に加入する者
- (2) 代行返上前において厚生年金基金の加入員であり、代行返上後も引き続き確定給付企業年金において加入者となる者（厚生年金基金において受給権を有する者を除く。）
- (3) 代行返上前において厚生年金基金の加入員であり、代行返上時に確定給付企業年金の加入者の資格を取得し、同日付で加入者の資格を喪失する者（厚生年金基金において受給権を有する者を除く。）
- (4) 代行返上前に厚生年金基金において加入員の資格を喪失し、代行返上時点で年金の支給が開始されていない者

(5) 代行返上前に厚生年金基金において加入員の資格を喪失し、厚生年金基金から年金を受給しており、代行返上後も引き続き確定給付企業年金から年金を受給する者
 なお、厚生年金基金については、以下の制度内容を想定しています。

- ✓加算型の制度である。
- ✓単独・連合の基金については、基本年金部分は厚生年金保険の被保険者全員を給付の対象とし、加算年金部分は正社員を給付の対象とし、代行返上した後の確定給付企業年金は正社員を給付の対象とする制度である。
- ✓総合の基金については、基本年金部分及び加算年金部分とも厚生年金保険の被保険者全員を給付の対象とし、代行返上した後の確定給付企業年金も厚生年金保険の被保険者を給付の対象とする制度である。

一般的に、単独・連合の基金については、労働協約において加入者の範囲が定められていることが多いですが、総合の基金については、そのように加入者の範囲が定められていることが多くないため、上記の制度を想定しています。ただし、総合の基金においても労働協約において加入者の範囲が定められている場合には、前述の単独・連合の基金のように、厚生年金基金の加算年金部分や代行返上した後の確定給付企業年金において、正社員を給付の対象とする制度も存在することがありますので、ご注意ください。

＜図表 1＞代行返上のイメージ図



＜図表 2＞各ケースにおける対象者や給付への影響について

該当ケース	対象		給付への影響
	単独・連合の基金	総合の基金	
(1)	代行返上後に正社員として実施事業所に使用される方	代行返上後に厚生年金保険の被保険者として実施事業所に使用される方	厚生年金基金には加入しておらず、厚生年金基金における受給権もないため、確定給付企業年金からの給付のみ(図表1の(c)に該当)となり、厚生年金基金が代行返上することにより(1)の者に対する給付に与える影響はない。
(2)	厚生年金基金時代に正社員として実施事業所に使用されており、代行返上後も引き続き正社員として実施事業所に使用されている方	厚生年金基金時代に厚生年金保険の被保険者として実施事業所に使用されており、代行返上後も引き続き厚生年金保険の被保険者として実施事業所に使用されている方	代行返上時に確定給付企業年金の加入者期間に厚生年金基金時代の加入員期間を通算し、厚生年金基金に加入していた期間に相当する代行部分以外の給付(図表1の(a)と(b)の合計)については、確定給付企業年金からの給付となる。

(3)	厚生年金基金時代に厚生年金保険の被保険者であり、かつ正社員以外の職種として実施事業所に使用されており、代行返上後も引き続き同じ職種として実施事業所に使用されている方	対象者なし(厚生年金保険の被保険者全員が確定給付企業年金の給付の対象となるため)	厚生年金基金の給付に係る権利義務を確定給付企業年金において承継することとなるが、代行返上時に確定給付企業年金の加入者の資格を取得し、同日付で資格を喪失することになり、厚生年金基金の加入員期間に応じた給付(図表1の(a))を支給することが多い。
(4)・(5)	代行返上前に厚生年金基金において加入員の資格を喪失した方		厚生年金基金において加入員の資格を喪失しており、厚生年金基金における給付の受給権が発生しているため、支給を開始しているかどうかに関わらず、当該給付のうち代行部分を除く部分(図表1の(a)と(b)の合計)について確定給付企業年金に権利義務承継することになる。そのため、厚生年金基金にて約束していた給付のうち確定給付企業年金に権利義務承継した部分については、代行返上する前と同じ給付を支給する必要がある。
(1)～(5)以外の者	厚生年金基金において加入員兼受給権者に該当し、第2種退職年金の受給権を有する方(基本年金部分の受給権を有し、加算年金部分の受給権を有していない方)		基本年金部分は(5)の者と同様の取扱い、加算年金部分は(2)の者と同様の取扱いとなる。

(2)の者に対する実態としては、確定給付企業年金として設計した通りの給付に変更することにより、厚生年金基金時代の基本年金の概念を失くし、基本上乗せ部分(基本年金部分の給付のうち、代行部分を除く部分)についても消滅させる(図表1の(a)がなくなり、(b)のみを確定給付企業年金に移行し、確定給付企業年金において(c)を支払う)ことが一般的です。ここで留意すべき点として、確定給付企業年金の給付設計にもよりますが、代行返上前の代行部分以外の給付(図表1の(a)と(b)の合計)と代行返上後の給付(図表1の(c))を比較した際に、基本上乗せ部分をなくした分に相当する分だけ給付減額となってしまう可能性が高いため、厚生年金基金は、(2)の者について当該内容について説明し、同意を得る必要があるということです。

また、(3)の者に対して、単独・連合の基金については、厚生年金保険の被保険者のうち、正社員以外の職種の方は、厚生年金基金時代において基本年金部分の給付の対象となりますが、加算年金部分の給付の対象とはなりません。そのため、基本上乗せ部分(図表1の(a))について確定給付企業年金に権利義務承継することとなります。なお、当該者は厚生年金基金の受給権者ではないため、基本上乗せ部分について厚生年金基金としての給付を約束する必要はない(基本上乗せ部分を支給しないこととする場合は給付減額の同意取得は必要)ものの、確定給付企業年金において権利義務承継し、厚生年金基金としての給付と同等の給付(図表1の(a)と(b)を合計した分と同じ給付水準のもの)を支給するケースが一般的です。また、(4)や(5)の者と違い、厚生年金基金にて受給権者ではないため、(給付減額の同意取得は必要となりますが、)後述する「基本上乗せ部分」や「独自給付」については、廃止してしまうという選択肢もあります。

3. 厚生年金基金から承継した給付について

2. で述べたように、厚生年金基金において加入員の資格を喪失し、給付の受給権が発生している(4)及び(5)の者については、代行返上後の確定給付企業年金においても、引き続き、厚生年金基金時代と同じ給付(代行部分を除くため、図表1の(a)と(b)の合計)をする必要があります。ここでは、厚生年金基金において加入員の資格を喪失している者が確定給付企業年金から受ける給付のうち、基本年金部分の給付(図表1の(a))についてご説明します。

基本年金額は「平均標準報酬月額×乗率×加入員であった期間の月数」で計算されます(平成15年4月を境に分かち計算を実施する経過措置あり)が、以下の点に注意する必要があります。

- ✓生年月日に応じて異なった乗率となっている。

✓厚生年金保険法の改正や厚生年金基金規約の変更によって、たびたびこの乗率は変更されているため、同じ生年月日の者においても、加入員の資格を喪失した時期によって乗率が異なる。

したがって、厚生年金基金からの給付のうち、基本年金部分の給付を確定給付企業年金に権利義務承継している者については、生年月日や加入員の資格を喪失した時期によって、代行返上後の確定給付企業年金からの給付の計算が異なる点に注意が必要です。

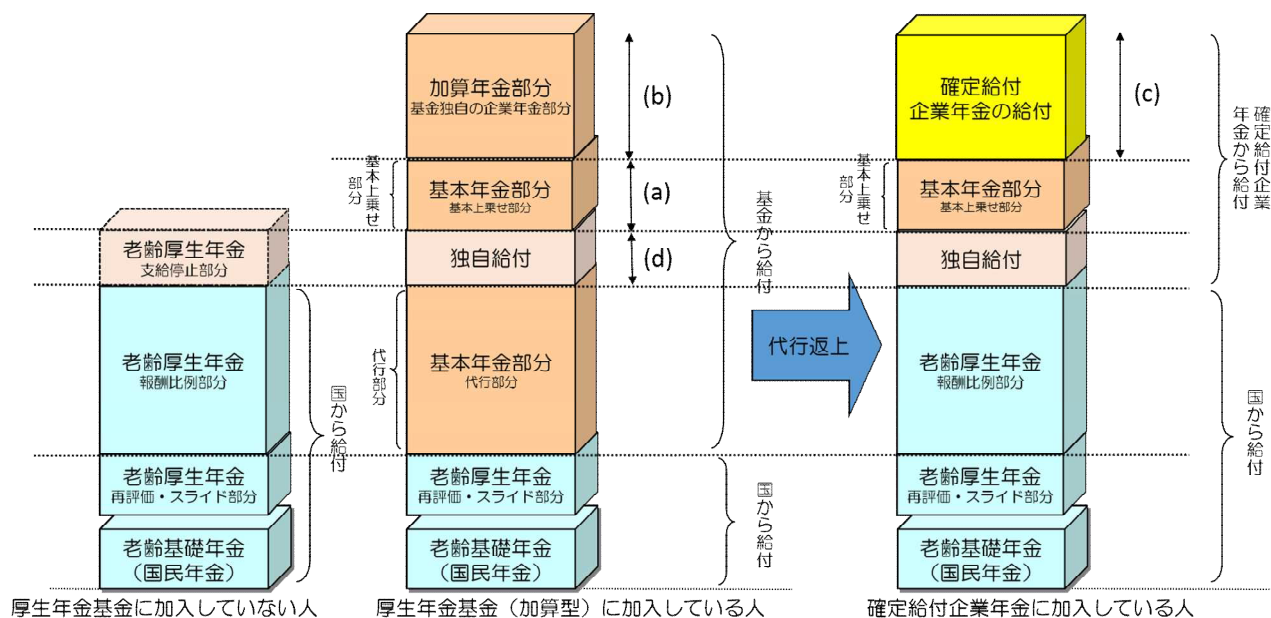
なお、厚生年金基金から確定給付企業年金に権利義務承継した給付のうち、基本年金部分の給付については代行返上時に代行部分を国に返還することとなるため、確定給付企業年金で引き継ぐ給付は「基本上乗せ部分」(図表3の(a))と「独自給付」(図表3の(d))となります。厚生年金基金の基本年金部分の給付においては、旧厚生年金保険法第132条第2項により、国の老齢厚生年金の報酬比例部分を超過するような給付を定める必要があり、老齢厚生年金の報酬比例部分の年金額を計算する際に使用する乗率より高い乗率が設定されていました。ここでは「基本上乗せ部分」とは、基本年金部分の給付のうち、老齢厚生年金の報酬比例部分を超過する部分を指しています。基本年金部分を計算する際に使用する乗率は、厚生年金基金ごとに設定されていますが、加算型の厚生年金基金では、ほとんどの基金で同じ乗率となっています。

一方、独自給付は、基本上乗せ部分より複雑な給付となっています。厚生年金基金から支給する代行部分の給付は、国の老齢厚生年金の報酬比例部分であるため、国の老齢厚生年金の報酬比例部分について支給停止となる事由に該当する場合には、厚生年金基金から支給する代行部分の給付も国に合わせて支給停止とするか否かを、各厚生年金基金の判断で決定することとなります。

よって、厚生年金基金における対応として以下の3パターンが考えられます。

- ✓国と全く同じ方法で支給停止している場合
- ✓一部の支給停止方法だけを国に合わせている場合
- ✓国からの支給が停止となっても満額支給する場合

<図表3>独自給付が存在する場合の代行返上のイメージ図



※独自給付が存在しない基金については、図表1のとおりです。

ただし、既に厚生年金基金において資格喪失している者について、厚生年金基金からの代行部分の給付についても国の老齢厚生年金の報酬比例部分の支給停止を反映させるためには、その者が国から支給停止を受けているかどうか、及び支給停止額はいくらか、といった情報を把握する必要があります。また、元々の厚生年金基金の設立のメリットとして在職老齢年金の調整を導入する必要がなかったという点が挙げられることから、厚生年金基金の方で支給停止となる事由に該当する場合にも満額の給付を支払うことにより、支給停止を受けている人と受けていない人で支給額に差が生じないようにすることができます。この

本来支給停止となっている給付、すなわち厚生年金基金から支払っている給付のことを独自給付と呼んでいます。ここで注意すべきことは、独自給付は基本上乗せ部分とは異なり、法令上で給付を定めなければいけないという制約が無いという点です。よって、厚生年金基金において独自給付を行っている基金と行っていない基金があります。また、独自給付を行っている基金でも、前述のとおり一部の支給停止方法を国に合わせている基金や国の支給停止に関わらず満額を支給する基金があり、独自給付の給付内容も基金によってさまざまです。厚生年金基金において独自給付を支払っていた基金は、確定給付企業年金において権利義務承継した給付に独自給付が含まれるため、確定給付企業年金においても引き続き独自給付を支払い続ける必要があります。よって、代行返上後の給付を理解するためには、厚生年金基金で独自給付を行っていたかどうかを確認し、独自給付が存在した場合、確定給付企業年金においてどのような給付方法となっているか（例えば、4.に記載の代替給付があるかどうか）を把握する必要があります。

なお、独自給付には、国の年金の支給開始年齢よりも若い年齢から基本年金を支給開始する場合や、国の年金の受給資格がなくても基金からの基本年金を支給する場合などもあります。これらについても国の年金の支給停止の場合と同様の考え方となります。

4. 代替給付について

3.で述べたように、厚生年金基金において資格を喪失し、給付の受給権が発生している者については、代行返上後の確定給付企業年金において、基本上乗せ部分と独自給付を引き継ぐこととなります。ここで、基本上乗せ部分は、厚生年金基金で代行していた給付同様に単純終身の給付であり、加算型の制度においては少額である場合がほとんどです。また、代行返上した後も受給者が生存している限り、確定給付企業年金において基本上乗せ部分を支給し続けるためには、制度運営において受給者の現況を管理し続ける必要があります。そこで、確定給付企業年金において、基本上乗せ部分に対し、受給者が少額の単純終身年金だけではなく、有期年金や一時金を選択できるように代替給付を設けることがあります。

代替給付を設けることのメリット、注意点などは図表4の通りです。

＜図表4＞代替給付を設けることのメリット、注意点など

メリット	<p>＜受給者側＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎年少額を終身年金で受給するのではなく、まとめてある程度の額で有期年金や一時金として受給する選択肢が増える。 ・長期にわたり毎年の現況の報告をすることが不要となる。 <p>＜事業主側＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受給者からの毎年の現況の報告の管理が不要となる。
注意点	<p>受給者に対して代替給付の案内を行ったとしても、代替給付を選択しない受給者もいることが想定され、以下の点に注意する必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・単純終身年金で受給し続ける受給者が少なからずいる。 ・基本上乗せ部分に対して給付内容のパターンが増加し、事業主側での受給者の給付の管理の負担が大きくなる。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・多くの受給者の方に代替給付を選択していただくために、代替給付を選択した場合に給付が優遇されるような制度とする場合もある。 ・独自給付についても代替給付を設けることが可能であり、独自給付の給付体系として、例えば以下のようなケースがある。 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 基本上乗せ部分とまとめて代替給付を行う。 ✓ 基本上乗せ部分と分けて別々に代替給付を行う。 ✓ 基本上乗せ部分の代替給付を選択した場合に独自給付が消滅する。

上記に述べたように、厚生年金基金が代行返上したときの給付について、前述のように様々な考え方が存在するため、代行返上時にどのような観点で代替給付を設定したのかを知っておくことも重要です。

よくある一般的な代替給付の例としては、単純終身年金である基本上乗せ部分（独自給付も含む）に対し、5年確定年金の代替給付を設け、さらにその代替給付に対して一時金で受給する選択肢を設けるケー

スです。このケースでは、受給者が5年確定年金の代替給付に対して一時金を選択すると、基本上乗せ部分及び独自給付の両方とも一時の支払いにより制度運営において受給者の管理が不要となります。なお、代替給付の金額の計算方法については、確定給付企業年金の制度によって千差万別となっています。

補足ですが、代替給付を選択できる時期は、あらかじめ規約に定めることにより、基本上乗せ部分や独自給付の支給開始前後のいずれの時期でも可能となっています。また、代替給付は承継した給付との比較上、必ずしも同等の給付とする必要はないため、受給者本人に正しく理解していただいた上で代替給付の支給を申し出ていただくことが肝要です。

5. おわりに

厚生年金保険法の改正といった、厚生年金基金で代行していた老齢厚生年金の報酬比例部分の給付に影響を与える法改正が今後も発生すると考えられます。法改正の都度、厚生年金基金での基本上乗せ部分及び独自給付の額にどのような影響があるかを検討する必要があります。また、確定給付企業年金において代替給付を設ける場合には、代替給付に与える影響にも注意が必要です。一方、当該給付への対応に限定することなく、給付全般に関する受給権者からの問い合わせや相談に対し、事務局として適切に対応することが大切です。今回の記事の内容が、そのような問い合わせや相談への対応に少しでもお役に立てれば幸いです。

<ご参考資料>

企業年金に関する基礎資料（平成30年度版）（企業年金連合会発行）

（年金業務部 年金信託室 申請契約グループ 尾林 千恵 浦東 利久）
（年金業務部 年金信託室 数理グループ 三輪 直之）

りそなコラム

定年制度の見直しについて①

第 104 回のコラムのテーマは、「定年制度の見直し」に関する、とある信託銀行の新人営業担当者「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：規約型確定給付企業年金（規約型 DB）を実施している取引先のC社を先日訪問した際、ご担当者が「定年制度の見直しを検討したいのだけれど、何から検討すればよいかわからない」とのこと
で悩んでいました。どのようなアドバイスができるでしょうか？

B課長：そういえば、Aさんは、定年制度の見直しの相談の対応は初めてだね。「高齢者の就業促進」は、働き方改革の検討テーマの一つに位置付けられているんだ。政府の未来投資会議では、下表のとおり、70 歳までの就業機会の確保に向けた法改正を目指していく方針が示されているから、
今後は、定年制度の見直しを検討する企業が一層増えていくかもしれないね。

多様な選択肢	定年延長や継続雇用制度の導入に加えて、他企業への再就職、フリーランス契約、企業支援、社会貢献活動参加への支援といった、幅広い選択肢を用意し、労使で話し合う仕組みを検討する。
年金制度との関係	70 歳までの就業機会の確保に伴い、現在 65 歳からとなっている年金支給開始年齢の引上げは行わない。他方、現在 60 歳から 70 歳まで自分で選択可能となっている年金受給開始の時期については、70 歳以降も選択できるよう、その範囲を拡大する。加えて、在職老齢年金制度について、公平性に留意した上で、就労意欲を阻害しない観点から、将来的な制度の廃止も展望しつつ、社会保障審議会での議論を経て、制度の見直しを行う。

※「第 27 回未来投資会議資料」および「令和元年第 3 回経済財政諮問会議資料」を基に、筆者作成。

Aさん：そうみたいですね。当社の定年後の再雇用制度も、上限年齢を近々65歳から70歳まで延長することが決まったようです。今後、他の取引先からも、同じような相談があるかもしれないですね。

B課長：そうだね。せっかくなので、定年制度の見直しについて整理してみようか。ところで、一口に「定年制度の見直し」と言っても、いくつか対応方法があるんだよ。どんなものがあるか、知っているかい？

Aさん：たしか、現行の高年齢者雇用安定法では、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置として次の3つのうちいずれかを講じなければならないとされていましたよね。

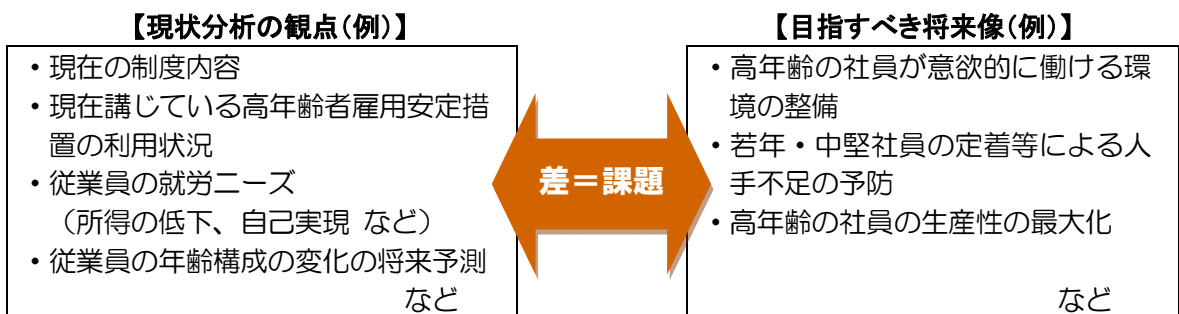
- ① 65歳までの定年の引上げ
- ② 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度など）の導入
- ③ 定年の廃止

B課長：よく勉強しているね。「定年年齢の引上げ・廃止」と「継続雇用制度」に分けて、それぞれの特徴をまとめると、下表のとおりになるよ。

選択肢	特 徴
定年の引上げ・廃止	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 高年齢者の採用による人材確保や、若手・中堅社員の人材定着につながる一方、組織の若返り・世代の交代が進みにくくなる。 ➤ 定年という区切りがなく雇用が継続されるため、経験・ノウハウなどを持つ高齢社員の労働意欲を保つことができる。
継続雇用制度	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 処遇、雇用形態（社員、嘱託など）を自由に決めることができる。 ➤ 希望者を再雇用する仕組みとして、会社への愛着を持った人を雇用することができる。 ➤ 仕事の内容や労働条件の変更により、労働意欲や生産性が下がる可能性がある。

Aさん：ありがとうございます。C社は現在、65歳を上限とした継続雇用制度を採用しているので、「定年年齢の引上げ・廃止」または「継続雇用制度の上限年齢の見直し」が見直しの選択肢になると思うのですが、一般的にはどのように検討を進めていったらよいのでしょうか？

B課長：まずは現状を把握しないとね。下図のように、現行制度を維持したまま将来迎える状況が、目指すべき将来像と比べて差があるようであれば、その差（＝課題）を解消する必要があるよね。その課題をきちんと把握・分析して、現在の定年年齢以降引き続き雇用する対象者・報酬水準などの方針を決めていくのが良いと思うよ。



Aさん：経営上の課題を解決するための手段として、「定年制度の見直し」を実施するということですね。そういえば、当社にも年金制度の人員構成の将来推移などの予測サービスがありますが、定年制度の見直しの検討にも活かそうですね。

B課長：確かにそうだね。人員構成の将来推移予測も含んだ安価な簡易サービスも開始したので、併せてご案内してみてもいいかな。それと、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が公表している「65歳超雇用推進マニュアル・65歳超雇用推進事例集」には、制度を見直す手順や具体的

な企業事例が紹介されていて、とても参考になるよ。

Aさん：ありがとうございます。そういえば、「報酬」には、在職中の給与だけではなく「退職金」も含まれると思うので、退職金制度の見直しも検討しないといけないですね。

B課長：そのとおり、よく気がついたね。退職金制度についても、社員の労働意欲の維持や人材確保につながるものだから、給与と退職金のトータルで考える必要があるね。

Aさん：なるほど。ところで、退職金制度の見直しをするということは、C社のように退職金制度をDB制度に移行している場合は、DB制度の変更も併せて検討しないといけないということですね。

B課長：そういうことになるね。ただし、一般的には、人事制度の変更とDB制度の変更の時期は必ずしも統一する必要はないけれど、定年制度の変更の場合は、変更のタイミングを統一しないと不都合が生じることがあるんだ。

Aさん：どうということですか？

B課長：例えば、再雇用後に大幅に処遇が低下する再雇用制度を導入している定年年齢60歳の企業で、DB制度上の年金給付の支給開始年齢も60歳となっているケースを考えてみよう。DB制度を変更せずに、人事制度上の処遇を60歳時点の水準を維持しつつ定年年齢のみ65歳に変更する場合、60歳以降も就労による十分な収入が得られるのに、年金給付は60歳から受け取る選択肢しかなくなるんだ。

Aさん：たしかに、この場合だと、定年年齢の延長後は年金給付を選ぶメリットが薄れそうですね。

B課長：それから、DB制度を変更するときにも留意点があるよ。定年延長に伴い年金給付の支給開始年齢を変更する場合、延長前の給付額を維持したとしても、法令上給付減額に該当する場合があるんだ。この場合、制度変更するには減額対象者の同意の取得が必要になるから、同意が取れない場合には制度変更が実施できないことになるよ。

Aさん：ありがとうございます。思っていたより検討することや留意すべきことが多いですね・・・。

B課長：定年制度の見直しにより期待する人事上の効果と、退職給付も含めた処遇全体をまとめて考慮する必要があるから、検討範囲は広いんだよ。また、人事制度の見直しだけではなく、従業員にきちんと制度の内容・目的を十分理解してもらうことが大切だよ。

Aさん：わかりました。C社に適切なアドバイスをするために、まずは教えていただいたことをもとに、先方の意向を確認してきます。

B課長：そうだね。C社の意向を確認してより踏み込んだ提案ができるように、次回は定年制度の見直しに伴うDB制度の変更時の留意点について、整理してみようか。(続く)

<ご参考資料>

65歳超雇用推進マニュアル・65歳超雇用推進事例集（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

<http://www.jeed.or.jp/elderly/data/manual.html>

(年金業務部 年金信託室 数理グループ 加藤 雅明)

企業年金ノート 2019(令和元)年7月号 No.615

編集・発行：株式会社りそな銀行 信託ビジネス部 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: 03-6704-3361 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp



りそな銀行ホームページ(企業年金・iDeCoのお客さま): <https://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/>
確定拠出年金スタートクラブ: <https://dc-startclub.com/>