

りそな年金研究所

企業年金ノート

【本題】年金制度の支給開始年齢と受給開始可能期間について	P1
【コラム】規約型企業年金における「規約の変更」について	P6

年金制度の支給開始年齢と受給開始可能期間について

1. はじめに

「自分が老後になったときには一体何歳から年金を受け取ることができるのだろうか？」という声を耳にすることがありますが、このような疑問は、年金制度の支給開始年齢について正しく理解されていないために生じている可能性があります。

実際、年金制度には「支給開始年齢」と「受給開始可能期間」というそれぞれ異なる概念があり、これらを正しく理解することにより、上記のような疑問に対しても、より理解が深まるものと考えられます。

今回は、第6回社会保障審議会年金部会（2018年11月2日）の資料1「雇用の変容と年金（高齢期の長期化、就労の拡大・多様化と年金制度）」（<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000405077.pdf>）（以下「年金部会資料」）において、公的年金の「支給開始年齢」と「受給開始可能期間」について整理された内容をご紹介しますとともに、同様の方法で私的年金（確定給付企業年金・確定拠出年金）について整理を行った内容を、「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」（以下「改正法」）を踏まえてご案内いたします。

2. 公的年金の支給開始年齢

年金部会資料では、「支給開始年齢」を「給付算定式で得られた額を増減額なく受け取ることができる年齢」と整理しています。

老齢厚生年金の給付算定式は、厚生年金保険法において以下のとおり定められています。

（年金額）

第四十三条 老齢厚生年金の額は、被保険者であつた全期間の平均標準報酬額（被保険者期間の計算の基礎となる各月の標準報酬月額と標準賞与額に、別表各号に掲げる受給権者の区分に応じてそれぞれ当該各号に定める率（以下「再評価率」という。）を乗じて得た額の総額を、当該被保険者期間の月数で除して得た額をいう。附則第十七条の六第一項及び第二十九条第三項を除き、以下同じ。）の千分の五、四八一に相当する額に被保険者期間の月数を乗じて得た額とする。

また、上記の給付算定式で得られた年金額を増減額なく受け取れる年齢は、厚生年金保険法において65歳（経過措置あり（図表1））と定められています。

（受給権者）

第四十二条 老齢厚生年金は、被保険者期間を有する者が、次の各号のいずれにも該当するに至ったときに、その者に支給する。

- 一 六十五歳以上であること。
- 二 保険料納付済期間と保険料免除期間とを合算した期間が十年以上であること。

従いまして、老齢厚生年金の「支給開始年齢」は「65歳」ということになります。

なお、OECDの“Pensions at a Glance”においては、「支給開始年齢」の表記として、“the standard pension-eligibility age”（2011年版、2013年版），“the normal pension age”（2015年版、2017年版）などを用いており、その表記（standard, normal）から、「支給開始年齢」が“標準的”な受給を開始する年齢を示していることを伺い知ることができます。

＜図表 1＞老齢厚生年金・老齢基礎年金の支給開始年齢

男性の場合	女性の場合	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	
～1941年4月1日生	～1946年4月1日生	特別支給の老齢厚生年金（報酬比例部分）					老齢厚生年金	
		特別支給の老齢厚生年金（定額部分）					老齢基礎年金	
1941年4月2日～ 1943年4月1日生	1946年4月2日～ 1948年4月1日生	60歳～		61歳～				
1943年4月2日～ 1945年4月1日生	1948年4月2日～ 1950年4月1日生	60歳～		62歳～				
1945年4月2日～ 1947年4月1日生	1950年4月2日～ 1952年4月1日生	60歳～		63歳～				
1947年4月2日～ 1949年4月1日生	1952年4月2日～ 1954年4月1日生	60歳～		64歳～				
1949年4月2日～ 1953年4月1日生	1954年4月2日～ 1958年4月1日生	60歳～		65歳～				
1953年4月2日～ 1955年4月1日生	1958年4月2日～ 1960年4月1日生	61歳～		65歳～				
1955年4月2日～ 1957年4月1日生	1960年4月2日～ 1962年4月1日生	62歳～		65歳～				
1957年4月2日～ 1959年4月1日生	1962年4月2日～ 1964年4月1日生	63歳～		65歳～				
1959年4月2日～ 1961年4月1日生	1964年4月2日～ 1966年4月1日生	64歳～		65歳～				
1961年4月2日～生	1966年4月2日～生	65歳～		65歳～				

3. 公的年金の受給開始可能期間

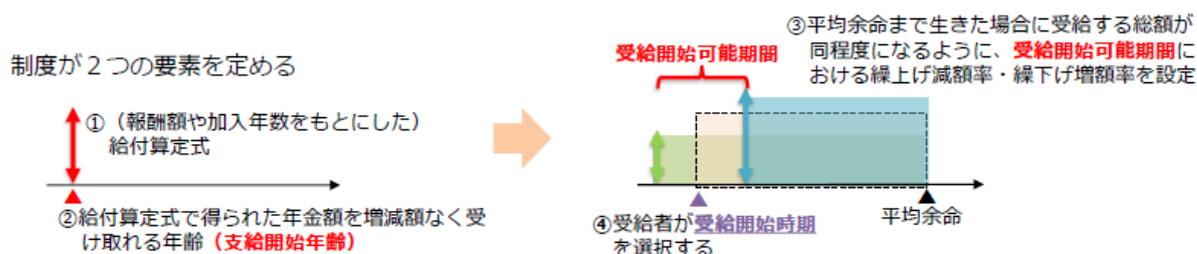
実際に、公的年金を受け取ろうとした場合には、前述の特定の「支給開始年齢」以外の年齢からも受け取り始めることが可能であり、年金を受け取り始めることのできる年齢が期間として定められています。このように「支給開始年齢」の前後の、実際に年金を受け取り始めることのできる期間のことを、年金部会資料においては、「受給開始可能期間」と整理しています。

現在、老齢厚生年金の「受給開始可能期間」は「60歳～70歳」ですが、改正法により2022年4月1日以降「60歳～75歳」に拡大されます。

65歳より早く受け取り始める場合（繰上げ受給）には、繰上げ減額率（0.5%×繰上げた月数、改正法により2022年4月1日以降0.4%×繰上げた月数）により年金が減額となる一方、65歳より遅く受け取り始める場合（繰下げ受給）には、繰下げ増額率（0.7%×繰下げた月数）により年金が増額される仕組みとなっており、繰上げ・繰下げ受給を行った場合であっても、平均余命まで生きた場合に受給する年金総額が同程度となるように、繰上げ減額率・繰下げ増額率が設定されています。

さらに、年金部会資料においては、「受給開始時期」を「受給開始可能期間」の中から、受給者本人が年金（選択した時期により増減額あり）をいつから受給するか選択する時期」と整理しています。「支給開始年齢」や「受給開始可能期間」は制度上定められているものですが、「受給開始時期」は制度上定められた範囲内で個人が選択するものということになります。

＜図表 2＞支給開始年齢と受給開始可能期間のイメージ

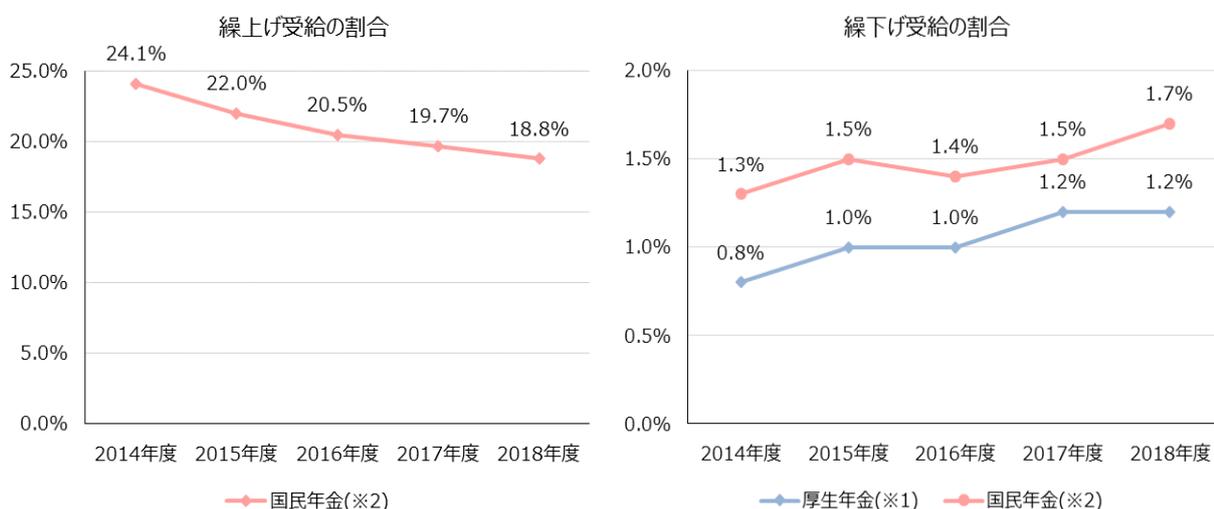


(出所) 年金部会資料 P.3

4. 公的年金の繰上げ・繰下げ受給の選択状況

図表 3 は、受給開始時期の選択を終了した 70 歳の受給権者の繰上げ・繰下げ受給の利用状況を示したものです。繰下げ受給の割合は約 1～2%程度で推移しており、現状、繰下げ受給があまり選択されていないことが確認できます。一方、国民年金における繰上げ受給の割合は低下傾向にあるものの、繰下げ受給よりも高い割合で選択されていることが確認できます。

＜図表 3＞各年度末時点で 70 歳の受給権者の年金受給状況



※1 老齢厚生年金の受給権者を対象とした、老齢厚生年金の繰下げの状況を示している。なお、この期間の年度末時点で 70 歳の者については老齢厚生年金の繰上げ制度の対象となっていない。

※2 老齢厚生年金の受給権がない老齢基礎年金の受給権者を対象とした、老齢基礎年金の繰上げ・繰下げの状況を示している。

(出所) 厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業年報」(平成 30 年度)を基に作成

このように、現状、繰下げ受給が選択されにくい要因としては、以下の要因が考えられます。

- ① 現在は、老齢厚生年金の支給開始年齢の引上げ途上であり、65 歳到達前に特別支給の老齢厚生年金の受給を開始した者は、60 代前半で年金収入を前提とした生活を形作ることとなるため、65 歳到達後に本来支給の老齢厚生年金について繰下げ受給を選択して、いったん年金受給をやめる選択をすることは現実的に難しいと考えられる。(ただし、このような状況は、老齢厚生年金の支給開始年齢の 65 歳への引上げが完了 (男性：2025 年度、女性：2030 年度) すると消失する。)
- ② 老齢厚生年金を繰下げ受給する場合、繰下げ期間中は加給年金が支給されない。また、老齢基礎年金を繰下げ受給する場合、繰下げ期間中は振替加算が支給されない。
- ③ 65 歳以降も厚生年金に加入して就労し、仮に 65 歳から年金受給を開始した場合に在職老齢年金により年金の全部または一部が支給停止される者については、在職支給停止相当分は繰下げによる増額の対象とならない。

5. 公的年金のさらなる支給開始年齢の引上げについて

さて、冒頭のような疑問が生じる背景には、少子高齢化に伴い年金財政の安定化を図るためには、「支給開始年齢」の引上げが避けられないのではないかという年金制度への不安が要因として考えられます。

仮に、「支給開始年齢」がさらに上げられた場合、これから年金を受給する世代は「支給開始年齢」が上げられますが、通常、すでに年金を受給している世代の受給停止を伴う「支給開始年齢」の上げは行われません。このため、年金財政を安定化させる効果は限定的です。

これに対して、現行制度のマクロ経済スライドは、現役世代の人数（被保険者数）の変動や平均余命の伸びに伴う給付費の増加を踏まえて、すでに年金を受給している世代の給付水準をも抑制する仕組みが備わっているため、「支給開始年齢」の上げよりも年金財政を安定化させる効果は高いと考えられます。

さらに、現行制度の財政の仕組みは、長期的な支出と収入が一致する仕組みとなっており、仮に、給付算定式が変更されないまま「支給開始年齢」のみ上げられる場合には、これにより浮いた財源は、将来の受給者の給付水準の確保に寄与するだけでなく、「支給開始年齢」の上げの対象とならなかった現在の受給者への年金給付の財源にも回ることになってしまいます。これでは、世代間の格差を是正しようとする現行制度の目的に反することになります。

なお、諸外国においては図表 4 のとおり 65 歳超への「支給開始年齢」の上げが行われている国がありますが、マクロ経済スライドが導入されている日本の公的年金は、年金の給付水準の調整機能を有していない国とは大きく状況が異なることにも留意が必要です。

＜図表 4＞ 諸外国における公的年金の支給開始年齢等

	支給開始年齢	受給開始可能期間	支給開始年齢の上げ	年金の給付水準の調整機能の有無
アメリカ	66 歳	62 歳～70 歳	65 歳(2003 年)から、2027 年までに 67 歳に上げ	無し
イギリス	男性:65 歳 女性:64 歳 3 か月	男性:65 歳～ 女性:64 歳 3 か月～	男性 65 歳、女性 60 歳(2010 年)から、 →女性は 2018 年までに 65 歳に上げ →男女共に 2020 年までに 66 歳、 2028 年までに 67 歳、2046 年までに 68 歳に上げ	無し
ドイツ	65 歳 6 か月	63 歳(※1)～	65 歳(2012 年)から、2029 年までに 67 歳に上げ	持続可能係数(年金受給者数と保険料納付者数の比率の変化を年金額に反映させる機能)有り
フランス	62 歳(満額拠出期間を満たす場合) 65 歳 9 か月(満額拠出期間を満たさない場合) (※2)	62 歳～	満額拠出期間を満たす場合に最大給付率の年金が支給される年齢及び受給開始可能期間の下限の年齢(フランス制度における「支給開始年齢」)を 60 歳(2010 年)から 62 歳(2018 年)に上げ 支給開始年齢と別に定められている満額拠出期間(※3)を 150 四半期(1993 年)から順次延長を行い、172 四半期(2035 年)へと延長	無し

※1 35 年以上の被保険者期間を有する場合等

※2 最大給付率(50%)の年金が支給される年齢

※3 満額拠出期間を満たさない者が 65 歳 9 か月(2022 年までに 67 歳に上げ)前に受給を開始した場合には給付率が減少(出所)年金部会資料 P.4 を基に作成

6. 私的年金の支給開始年齢と受給開始可能期間

以下において、公的年金の「支給開始年齢」と「受給開始可能期間」についての整理を、私的年金に当てはめてみます。

(1) 確定給付企業年金(DB)の支給開始年齢と受給開始可能期間

DB では老齢給付金の「支給開始年齢」を「60 歳～65 歳」の間で規約に定める必要がありましたが、改正法の公布日(2020 年 6 月 5 日)以降は「60 歳～70 歳」の間で規約に定めるよう範囲が拡大されています。

そして、DB では、従来より、規約に定めた「支給開始年齢」以降に「受給開始可能期間」を設けること、

即ち老齢給付金の支給繰下げを規約に定めることが可能となっています。

従いまして、DBの老齢給付金の「支給開始年齢」と「受給開始可能期間」は、各DBの規約の定めにより異なるものとなりますが、例えば、「支給開始年齢」を「60歳」と定めたDBにおいて、老齢給付金の支給繰下げを70歳まで可能とした場合には、当該DBの「受給開始可能期間」は「60歳～70歳」となります。

なお、老齢給付金の支給繰下げを規約に定める場合であっても、法令上、繰下げ利率による利息を加算する義務はありません。また、法令上、老齢給付金の支給を繰上げることは認められていません。

このように、老齢給付金の支給繰下げを可能にすることにより、「受給開始可能期間」の中から、自身の引退年齢等を踏まえて、受給者本人が「受給開始時期」を選択することが可能となりますので、老齢給付金の支給繰下げを規約に定めていないDBにおいては、今後の制度見直しの選択肢の一つになると考えられます。

その他にも、「50歳以上の規約で定める年齢」に達した日以後に実施事業所に使用されなくなったときに老齢給付金を支給するよう規約に定めることは従来から可能であり、以下の規約例のように資格喪失年齢に応じた「支給開始年齢」を設定することも可能です。

第●条 加入者期間が10年以上である加入者又は加入者であった者が、次の各号に定める場合に該当したときは、当該各号に定めるときに老齢給付金を年金として支給する。

- 一 60歳未満で加入者の資格を喪失した場合 60歳に達したとき
- 二 60歳以上65歳未満で実施事業所に使用されなくなった場合 当該実施事業所に使用されなくなったとき
- 三 65歳に達したとき

(2) 確定拠出年金(DC)の支給開始年齢と受給開始可能期間

DCは掛金と運用収益によって給付額が変動するものであり、DBのような給付算定式がありませんので、「支給開始年齢」という概念も存在しません。

DCの老齢給付金の「受給開始可能期間」は、原則として「60歳～70歳」ですが、改正法により2022年4月1日以降「60歳～75歳」に拡大されます。

さらに、2022年5月1日より、60歳以上75歳未満の者は、通算加入者等期間(DCの加入者または運用指図者であった期間の合計。ただし、60歳に達した日の前日が属する月以前の期間に限る)を有しない場合であっても、加入日その他の厚生労働省令で定める日から5年経過したときから老齢給付金の受給が可能となります。

＜図表5＞DCの老齢給付金の受給開始可能期間

通算加入者等期間	改正前の受給開始可能期間	改正後の受給開始可能期間
10年以上	60歳～70歳	60歳～75歳
8年以上10年未満	61歳～70歳	61歳～75歳
6年以上8年未満	62歳～70歳	62歳～75歳
4年以上6年未満	63歳～70歳	63歳～75歳
2年以上4年未満	64歳～70歳	64歳～75歳
1月以上2年未満	65歳～70歳	65歳～75歳
0月(※)	—	加入から5年経過～75歳

(注)改正前は改正法による変更前、改正後は改正法による変更後の内容です。

※ 60歳以上で新たにDCに加入した者

7. 最後に

今般の改正法は、今後の更なる高齢期の就労促進を踏まえて、高齢者が自身のライフプランに合わせて年金受給の方法をさらに柔軟に選択できるよう、公的年金、私的年金ともに「受給開始可能期間」等の拡大が図られています。ただし、この他にも在職者齢年金など、高齢期の就労を阻害する要因についてもできるだけ取り除く方向での検討が望まれます。

このような制度改正により、年金制度が、今後益々進むであろう個々人のライフスタイルの多様化に対応していくことが期待されますが、終身で受け取ることができ、物価や賃金が上昇しても価値が目減りしない仕組みが備わっている公的年金をできるだけ増額する方法としては、“公的年金をできるだけ繰下げ

る”とともに、公的年金の受給開始まで、“できるだけ長く働くこと”、“私的年金を活用すること”が鍵になると考えられます。

本稿の意見にかかわる部分については筆者の個人的見解であり、所属する組織を代表するものではないことを申し添えます。

＜図表 6＞公的年金・私的年金の加入・受給の全体像

		20(※1)～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳～	
公的年金	国民年金の加入	→ (※2) →				
	厚生年金の加入	→				
	受給開始可能期間		← 繰上げ	繰下げ →	← 改正後 →	
私的年金	D B	DBの加入	→			
		DBの支給開始年齢の設定(※3)		← 規約で定める年齢 →	← 改正後 →	
	D C	企業型DCの加入	→ (※4) →		← 改正後 →	
		個人型DC (iDeCo) の加入	→ (※2) 改正後 →			
		DCの受給開始可能期間		←	←	← 改正後 →

(注)改正後は改正法による変更後の内容です。

※1 20歳未満の者についても適用事業所に使用される場合は被保険者となる。

※2 国民年金被保険者の資格は、①第1号被保険者:60歳未満、②第2号被保険者:65歳未満、③第3号被保険者:60歳未満、④任意加入被保険者:保険料納付済期間等が480月未満の者は任意加入が可能(65歳未満)となっている。

※3 規約に定めることにより繰下げ可能。

※4 60歳以降は60歳前と同一事業所で継続して使用される者に限られる(改正後、この要件は廃止)。

(出所)第10回社会保障審議会企業年金・個人年金部会(2019年12月25日)参考資料2「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理に関する参考資料」P.5を基に作成

(年金業務部 年金コンサルティング室 年金数理人 喜多 俊也)

りそなコラム

規約型企業年金における「規約の変更」について

今月のコラムのテーマは、確定給付企業年金(DB)の中でも「規約型企業年金における「規約の変更」」に関する、ある信託銀行の新人営業マン「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：昨日DBの財政決算の報告のため、当社が総幹事であるC社を訪問したところ、先方のD部長から、新たな職種(E社員)を設けることに関して、当該社員を加入者の範囲に加える予定であるが、こういった手続きが必要になるのか?と聞かれました。事前に制度変更時点において、E社員は存在せず、当該社員に係る給付の内容は他の社員と同様のものであることを確認しております。年金数理人に相談したところ、当該変更に伴う数理計算は不要であるとのことでした。しかしながら、行政関連の手続きがよくわからなくて困っています。

B課長：「加入者の資格」を変更するというだね。行政関連の手続きとしては、規約変更の承認申請が必要だね。どんな手続きが必要か知っているかな?

A さ ん：行政宛てに何か書類を提出する必要があるのは分かるのですが…。ん～すみません不勉強でして、具体的にいつまでにどのようなことをすれば良いのか教えていただけませんか？

B 課 長：まず、事業主は、厚生労働省令で定める軽微な変更を除き、規約の変更をしようとするときは、その変更について厚生労働大臣の承認を受けなければならないんだ（DB 法第6 条第1 項）。そして、規約変更に係る承認申請は、規約の適用日のおおむね2ヶ月前までに行うものとされているよ（DB 規約承認・認可基準 3（2））。ただ、申請の円滑な実施を図るために、可能な限り規約の適用日の3ヶ月から4ヶ月前までに事前相談を行うように行政から指導もされているんだ（確定給付企業年金に関する承認・認可申請等にかかる事務処理の改善について（H22.4.28 付事務連絡）第5）。

A さ ん：なるほど、例えば、4月1日から規約を変更する場合、12月末くらいまでには、事前相談に必要な変更規約案等を用意しておかなければならないんですね。

B 課 長：そのとおり。それでは承認申請に必要な書類を確認していくよ。規約変更の承認申請書には次の書類を添付する必要があるんだ。

1. 規約の一部を変更する規約（案）
2. 規約変更理由書
3. 新旧対照条文
4. 労働組合又は厚生年金保険の被保険者の過半数を代表する者の同意書
5. 労働組合の現況に関する事業主の証明書又は厚生年金保険の被保険者の過半数を代表することの事業主の証明書
6. 労使合意に至るまでの労使協議の経緯
7. その他必要な書類

A さ ん：「規約の一部を変更する規約（案）」「規約変更理由書」「新旧対照条文」とはどのようなものなののでしょうか？

B 課 長：「規約の一部を変更する規約（案）」「新旧対照条文」は規約の具体的な変更内容について、変更前後での規約の内容の違いを示しながら記載したものだよ。一方で「規約変更理由書」は規約を変更した箇所について、その変更をした理由について記載したものなんだ。これらの書類は行政が規約の変更の内容やその理由を把握するために必要なものなんだよ。

A さ ん：「労働組合又は厚生年金保険の被保険者の過半数を代表する者の同意書」はどういったものなののでしょうか？

B 課 長：規約変更の承認申請は、「実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者の過半数で組織する労働組合があるときは当該労働組合、当該厚生年金保険の被保険者の過半数で組織する労働組合がないときは当該厚生年金保険の被保険者の過半数を代表する者の同意を得て行わなければならない。（DB 法第6 条第2 項）」とされているんだ。質問のあった同意書は、事業主がDB 法で規定されている対象者から同意を得るためのものなんだ。また、同意書を申請書に添付することで、DB法に則って同意を取れていることを行政に示しているんだよ。その他にも、DB法で規定されている対象者から確かに同意が取られていることを示すために、DB法施行規則第2条および同第3条にて様式が定められている「労働組合の現況に関する事業主の証明書又は厚生年金保険の被保険者の過半数を代表することの事業主の証明書」や、DB規約承認・認可基準別表3の注17にて記載されている「労使合意に至るまでの労使協議の経緯」も作成する必要があるんだ。

A さ ん：「その他必要な書類」にはどんな書類が必要なのでしょう？

B 課 長：規約で引用している変更前後の社内規程や数理書類等だね。規約の変更内容によって必要な書類は異なるよ。今回のように加入者の範囲に新しい職種を追加する場合は、追加する新しい職種について記載している就業規則や給与規程、退職金規程などの規程類について、変更前後のものを添付する場合が多いね。他にも、DB規約承認・認可基準3（1）②において定められている「年金数理に関する確認」や「給付の設計の基礎を示した書類」などの数理書類も添付する必要があるよ。

A さ ん：必要書類については大体わかりました。事前相談後の書類を準備のうえ、規約の適用日の概ね2ヶ月前までに提出すればいいんですね。ただ、以前別の会社にご案内した規約変更のときは、規約の適用日の直前に行政に書類を提出しただけですし、承認申請も行わなかったと記憶して

いますが。

B 課長：それはどういった内容の変更かな？

A さん：たしか、共同して実施していた実施事業所であるF社を除外したときでした。

B 課長：規約を変更する場合は承認申請を行うのが原則だが、法令で定める「規約の軽微な変更」に該当する事項については、承認申請は不要とされているんだよ（DB 法第6 条第1 項括弧書き）。Aさんが以前にお手伝いした変更は「実施事業所の減少に伴う変更」であり、「規約の軽微な変更」に該当するんだ。承認申請が不要とされている変更事項は、DB法施行規則第7条に規定されているよ。

規約の軽微な変更の例

- 実施事業所の事業主の名称及び住所の変更
- 実施事業所の名称及び所在地の変更
- 資産管理運用機関及び契約金融商品取引業者の名称及び住所の変更
- 給付の設計の軽微な変更（給付の額の減額に係る場合を除く。）
- 掛金の拠出に関する事項の変更
- 事業年度その他財務に関する事項

A さん：そうだったんですね。

B 課長：また、「規約の軽微な変更」については行政宛て遅滞なく届出することが必要なんだけど（DB 法第7 条）、法令ではさらに、行政宛ての手続きが一切不要な「届出の必要のない規約の軽微な変更」も定められているんだ（DB 法第7 条第1 項ただし書き）。

届出の必要のない規約の軽微な変更の例

- 資産管理運用契約に関する変更
- 給付の支給や掛金額の計算等の委託に係る契約に関する変更
- 市町村の名称の変更、廃置分合又は境界変更に伴う、実施事業所の所在地の変更
- リスク分担型企業年金における調整率の変更
- 法令の改正に伴う変更（給付の設計について実質的な変更を伴う場合を除く。）

A さん：そういえば、この間の再計算でリスク対応掛金の算定をしているお客さまがいました。今度、リスク対応掛金の設定の規約変更をしようと思っています。今までの話から考えると、リスク対応掛金の設定は掛金の拠出に関する事項の変更にあたるので、「規約の軽微な変更」となり、承認申請は免除されるということになりますね。

B 課長：いや、リスク対応掛金に関する変更は例外で、「規約の軽微な変更」には該当しないんだ（DB 法施行規則第7 条第1 項第5 号）。また、リスク分担型企業年金掛金額についても「規約の軽微な変更」には該当しないため、承認申請の手続きをしななければいけないんだよ。「規約の軽微な変更」に該当する項目については、例外がいくつかあるから注意しないとイケないね。

A さん：わかりました。本日教えていただいた内容を踏まえて、お客さまにご案内しようと思います。

（年金業務部 制度サポートグループ 高橋 拓也）

企業年金ノート 2020(令和2)年7月号 No.627

編集・発行：株式会社りそな銀行 年金業務部 年金信託室 りそな年金研究所
〒540-8607 大阪府大阪市中央区備後町 2-2-1
TEL: 06-6268-1830 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/>