

りそな年金研究所

企業年金ノート

【本題】企業年金の年金支給に関する一考察	P1
【コラム】DBからiDeCoへのポータビリティの手続きについて	P7

企業年金の年金支給に関する一考察

1. はじめに

最近いろいろな場面で「人生 100 年時代」という言葉を目にすることが多くなりましたが、日本人の寿命は諸外国の中でも類を見ないほど急速に伸びてきており、平均寿命はトップクラスとなっています。

今月号では、平均寿命の伸びなども踏まえながら、老後の所得保障の一つである企業年金制度の年金支給に関して今後どのような対応が求められていくのかを考察します。

2. 日本人の平均寿命の推移

厚生労働省では、日本国民の生命表として「完全生命表」と「簡易生命表」の 2 種類を作成・公表していますが、このうち「完全生命表」は国勢調査と人口動態統計を基に 5 年毎に作成されています（以下、回数表示は完全生命表を指します）。

第 1 回は 1891 年から 1898 年の調査（当初は複数年で調査）に基づくものですが、当時の平均寿命は男子 42.8 歳、女子 44.3 歳と男女ともに 50 歳を下回っています。織田信長が好んで舞ったことでも知られる能「敦盛」の「人間 50 年」よりも短命となっていることに意外な印象を受ける方もいらっしゃるかも知れませんが、かの一節は人の世の時の流れの儚さを説明したものであり当時の平均寿命ではないということです。なお、男女共に 50 歳を上回ったのは、第 1 回調査から約 50 年後の第 8 回（1947 年調査。以下カッコ内は調査年）で、男子 50.06 歳、女子 53.96 歳となっています。

＜図表1＞平均寿命の推移

(歳)

	第1回 1891- 1898	第2回 1899- 1903	第3回 1909- 1913	第4回 1921- 1925	第5回 1926- 1930	第6回 1935- 1936	第7回 (欠番)	第8回 1947	第9回 1950- 1952	第10回 1955	第11回 1960
男子	42.8	43.97	44.25	42.06	44.82	46.92		50.06	59.57	63.60	65.32
女子	44.3	44.85	44.73	43.20	46.54	49.63		53.96	62.97	67.75	70.19
	第12回 1965	第13回 1970	第14回 1975	第15回 1980	第16回 1985	第17回 1990	第18回 1995	第19回 2000	第20回 2005	第21回 2010	第22回 2015
男子	67.74	69.31	71.73	73.35	74.78	75.92	76.38	77.72	78.56	79.55	80.75
女子	72.92	74.66	76.89	78.76	80.48	81.90	82.85	84.60	85.52	86.30	86.99

(出所)厚生労働省「第22回生命表(完全生命表)の概況」から抜粋(回の下は調査年を表示)。

その後、平均寿命は急速な伸びを見せ、第 10 回（1955 年）で男子 63.60 歳、女子 67.75 歳とわずか 10 年足らずで男女ともに 60 歳を超え、70 歳を超えたのは第 14 回（1975 年）で男子 71.73 歳、女子 76.89 歳、第 22 回（2015 年）では男子 80.75 歳、女子 86.99 歳と、男女ともに 80 歳を超え世界でも有数の長寿国となっています。

3. 公的年金の支給開始年齢

平均寿命の推移は前述の通りですが、その間の公的年金の支給開始年齢はどのように推移してきたのでしょうか。被用者の公的年金は、1985年改正により1階部分が国民年金（基礎年金）、2階部分が厚生年金（共済年金は後日一元化）という現在の形になり、本則はどちらも65歳開始となりましたが、60歳から特別支給の老齢厚生年金が設けられ実質的には60歳開始となっていました。

その後、図表2の通り1994年改正により定額部分が、続いて2000年改正により報酬比例部分が、それぞれ段階的に65歳に引き上げられることになりました。定額部分はすでに65歳までの引上げが完了していますが、報酬比例部分はまだ引上げ途上にあり、2030年度に女子が65歳となって完了となります。なお、最近一部で67歳までの引上げの議論がありました。このように段階的に引き上げを行う手法の場合、実際に引上げが完了するまでには相当の期間を要することに留意が必要です。

また、繰上げ・繰下げ制度があり、60歳から70歳(2022年4月以降は75歳)までの間で受給開始時期を本人が選択することができますが、繰上げた場合は年金額が減額され、繰下げた場合は年金額が増額されます。年金を一旦受取り始めたら変更はできませんので、老後の生活設計なども考慮に入れながら選択することが肝要であると言えますでしょう。

＜図表2＞ 公的年金の支給開始年齢引き上げ

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～	

4. 企業の定年年齢

(1) 定年年齢に関する法整備

一方、企業の雇用についても高齢化に対応するように、数々の施策が採られてきています。

＜図表3＞ 高齢者等の雇用の安定等に関する法律(高齢者雇用安定法)

	主な改正内容
1986年	60歳定年を努力義務化
1990年	定年後再雇用を努力義務化
1994年	60歳未満定年禁止（1998年施行）
2000年	65歳までの雇用確保措置を努力義務化
2004年	65歳までの雇用確保措置の段階的義務化（2006年施行）
2012年	原則希望者全員の65歳までの雇用を義務化（2013年施行）※
2020年	70歳まで働く機会の確保を努力義務化（2021年施行）

※継続雇用制度について、対象者を限定する基準を定めていた企業は2025年3月まで従来基準が採用できるなどの経過措置あり

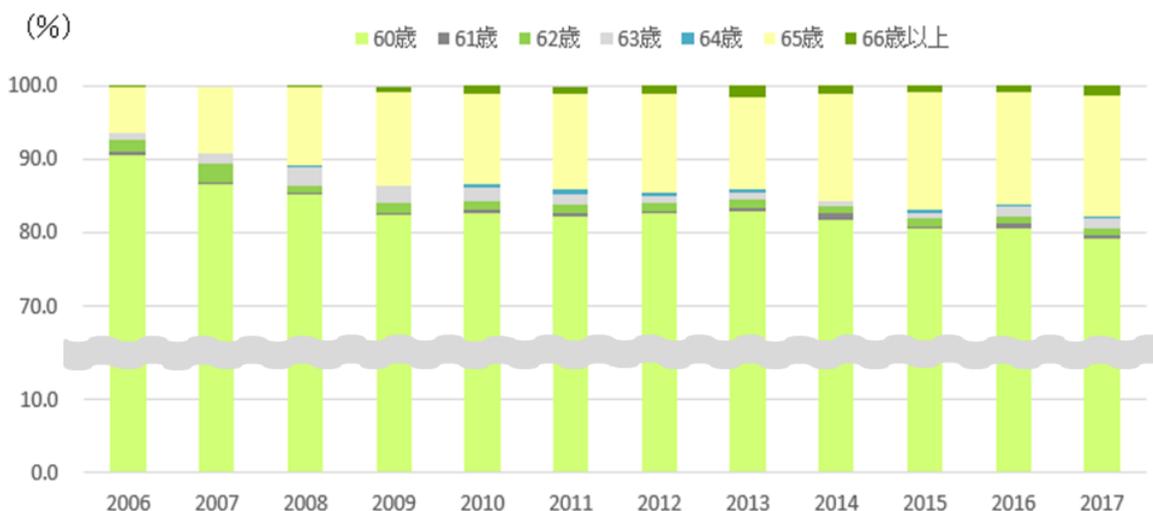
(出所)厚生労働省HPを基に、リそな年金研究所作成。

当初の施策は 60 歳定年の努力義務化でしたが、65 歳まで段階的に義務化が広まり、さらに直近の 2020 年改正(2021 年 4 月施行)では、これまでの雇用確保(義務)に加え、高年齢者就業確保措置として「70 歳までの定年引上げ」「70 歳までの継続雇用制度の導入」「定年廃止」などの雇用措置のほか、雇用以外の措置として「創業支援等措置」を講ずる努力義務が設けられるなど、高年齢者雇用に向けた法整備が進んでいます(2020 年改正と DB 制度変更事例については企業年金ノート 2021(令和 3)年 8 月号: No.640 をご参照ください)。

(2) 企業の定年年齢

前述の法改正による(努力)義務化を受けて、企業の定年年齢はどのように変遷してきているのでしょうか。

＜図表4＞企業の定年年齢の分布



(出所)厚生労働省「就労条件総合調査」より、リそな年金研究所作成

上図は一律定年制を定めている企業の定年年齢の分布を割合で示したものです。60 歳定年が大半を占めている状況から雇用確保措置としては継続雇用制度を採用している企業の割合が多いと考えられますが、60 歳から 65 歳へ定年年齢の引上げを実施する企業も着実に増加している様子もうかがえます。

5. 企業年金制度における年金支給

(1) 年金支給開始年齢

企業年金制度における年金支給開始年齢は次の通りとなっています。

＜図表5＞年金支給開始年齢

厚生年金基金	確定給付企業年金(DB)	確定拠出年金(DC)
<ul style="list-style-type: none"> 遅くとも 65 歳とすること (遅くとも特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢とすること) 	<ul style="list-style-type: none"> 60 歳以上 70 歳以下の規約で定める年齢 50 歳以上で上記規約で定める年齢未満で実施事業所に使用されなくなったときは即時開始可 繰下げ可 (規約への定め要) 	<ul style="list-style-type: none"> 60 歳(※1) から 70 歳(※2) までの任意の時点で受取可能 ※1: 通算加入者等期間に応じて 60 歳~65 歳 ※2: 2022 年 5 月以降は 75 歳

企業年金制度は、厚生年金基金の代行返上・解散や適格年金制度廃止を受けて、現在では DB 制度、DC 制度が主流となっています。DB 制度の年金支給開始年齢は、定年年齢に合わせて 60 歳開始が比較的多く見られますが、高年齢者雇用安定法の改正を受けて見直しを行う動きが見られる一方で、定年年齢(支給開始年齢)の引き上げは制度内容によっては給付減額に該当する可能性があるなどの課題もあり見直しが進みにくい面もあるようです。

DC 制度については支給開始年齢、支給の繰下げという概念は存在しませんが、上記の通り受給開始時期を選択できるという点では 70 歳(75 歳)まで繰下げ可能という見方もできます。

(2) 年金支給期間

図表 6 は人事院の「民間企業退職給付調査（平成 28 年度調査）」から抜粋した、企業年金における支給期間の採用割合です。

＜図表6＞年金支給期間

支給期間 年金の種類	計	終身				有期			不明	
		保証期間			10年	20年	その他			
		15年	20年	その他						
すべての種類の企業年金	100.0	34.9	(45.1)	(38.8)	(16.1)	50.5	(52.9)	(28.6)	(18.6)	14.6
確定給付企業年金(規約型)	100.0	9.4	(38.2)	(33.0)	(28.8)	80.3	(77.3)	(7.0)	(15.7)	10.4
確定給付企業年金(基金型)	100.0	33.7	(43.8)	(37.4)	(18.8)	54.4	(17.8)	(41.3)	(40.9)	11.9
確定拠出年金(企業型)	100.0	26.5	(30.2)	(47.4)	(22.4)	51.8	(35.5)	(49.8)	(14.7)	21.7
厚生年金基金	100.0	71.7	(53.0)	(38.9)	(8.1)	7.3	(9.2)	(52.3)	(38.5)	21.0
自社年金	100.0	11.1	(42.8)	-	(57.2)	36.4	(58.1)	(12.9)	(28.9)	52.6
その他	100.0	73.1	-	-	-	26.5	(7.5)	(90.9)	(1.6)	0.5

※1 企業年金制度がある企業19,750社について、企業年金の種類・給付形態（複数回答）ごとに集計した。（単位：％）

※2 終身の保証期間及び有期の期間は、制度上の最長年数について調査している。

※3 終身の保証期間の割合は、保証期間がないもの及び不明のものを除いたものを100として算出した。

※4 有期の期間の割合は、年金の支給期間が不明のものを除いたものを100として算出した。

（出所）人事院「民間企業退職給付調査（平成28年度調査）」より抜粋

これを見る限り、厚生年金基金を除いて終身よりも有期の方が多くなっており、特に DB 規約型は有期の割合が高くなっています。なお、終身支給の制度である厚生年金基金の「有期年金」の回答は終身年金である部分を除く 3 階部分について回答したものが計上されているものと考えられます。

終身の場合の保証期間については、15 年と 20 年の比率は制度によって違いはあるものの両者を合わせると 7 割を超えており、比較的長い期間を保証期間として設定していることが見て取れます。

一方、有期の場合の支給期間は、DB 基金型は約 40% が 20 年で 20% 弱が 10 年ですが、企業型 DC については 20 年が 50%、10 年が 35% となっており、また DB 規約型は約 80% が 10 年となっているなど、比較的短い支給期間も多く採用されているようです。

なお、上記は、あくまで制度上の最長年数について調査したのですが、複数の期間から選択できる制度も相当数あると考えられることから、実際に年金として受け取っている期間とは異なることに留意が必要です。

また、年金ではなく一時金を選択する割合も多く、DB 制度では 70% 程度、DC 制度では 90% 程度が一時金を選択しているという調査結果もあるようです。

(3) 終身年金

ここで、確定給付型制度において終身年金を採用する場合の課題について見てみたいと思います。

一般に確定給付型の企業年金制度は退職一時金からの移行も多く、その場合、年金給付については一時金選択との兼ね合いから退職一時金原資を保証期間相当部分として設計するのが一般的であり、終身支給とする場合は終身部分を会社が上乗せで負担することになります。

では、例えば、DB 制度を支給開始年齢 60 歳で 20 年保証付終身支給とする場合、どの程度の上乗せ負担が必要となるのでしょうか。DB 制度が創設された 2002 年に制度を実施した場合、その直前である 2000 年調査の第 19 回生命表で見ると 60 歳の平均余命は男子 21.44 年、女子 26.85 年となっており、男子は 1.44 年、女子は 6.85 年（20 年に対して 3 割強）相当の上乗せ負担が必要だったこととなります（実際の財政計算では予定利率による割引などもあり負担増加の割合は異なりますが、ここでは説明のために単純化しています）。

＜図表7＞60歳の平均余命の推移

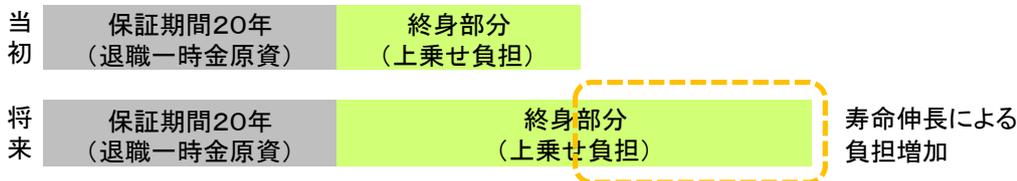
(年)

	第1回 1891- 1898	第2回 1899- 1903	第3回 1909- 1913	第4回 1921- 1925	第5回 1926- 1930	第6回 1935- 1936	第7回 (欠番)	第8回 1947	第9回 1950- 1952	第10回 1955	第11回 1960
男子	12.8	12.76	13.28	11.87	12.23	12.55		12.83	14.36	14.97	14.84
女子	14.2	14.32	14.99	14.12	14.68	15.07		15.39	16.81	17.72	17.83
	第12回 1965	第13回 1970	第14回 1975	第15回 1980	第16回 1985	第17回 1990	第18回 1995	第19回 2000	第20回 2005	第21回 2010	第22回 2015
男子	15.20	15.93	17.38	18.31	19.34	20.01	20.28	21.44	22.09	22.75	23.51
女子	18.42	19.27	20.68	21.89	23.24	24.39	25.31	26.85	27.66	28.28	28.77

(出所)厚生労働省「完全生命表」から抜粋(回の下は調査年を表示)

直近の第22回生命表では60歳の平均余命は、男子23.51年、女子28.77年ですので、男子は3.51年、女子は8.77年相当の上乗せ負担が必要となり、当初と比べて男女とも約2年分相当負担が増加することになります。

(イメージ図)



このように、死亡率が改善され寿命が伸長する状況下においては、平均余命の伸びに応じて終身部分の負担が当初の想定を上回るようになっていく(追加負担が生じる)ことが、終身年金の採用を検討する際の課題の一つとして挙げられます。

なお、最近では、公益社団法人日本年金数理人会から、このような終身部分の負担増を抑制するために、死亡率改定に合わせて年金額を調整する仕組みの提言がなされています(企業年金ノート2021(令和3)年9月号:No.641をご参照ください)。

(4) つなぎ年金

企業年金は公的年金を補完する役割を持つと言われますが、これには大きく分けて「(A) 年金額を上乗せすること」と「(B) 就労と公的年金支給の間の所得を保障すること」の2つあると考えられます。



(A) については、健康寿命(日常生活に制限のない期間)までの上乗せとして考えれば有期年金、その後の医療費なども考慮に入れる場合には終身年金とすることが考えられますが、終身年金とする場合には、寿命の伸長に伴う将来の負担増加にどのように対応するのかあらかじめ検討しておくことが肝要です。

一方、(B) の場合は終身年金とする必要はなくなりますが、できるだけ従業員のニーズに対応した支給期間の設定が望ましいと考えられます。前述の通り高齢者の就労環境も次第に変わってきており、多様化するライフスタイルに対応するためには、一律の制度設計では必ずしも十分とは言い切れない時代になってきているかも知れません。

では、(B) において、できるだけ多くのニーズに対応していくためにはどのような方法が考えられるでしょうか。

負担を増加させずに対応する方法の一つとして、年金受給開始時期、支給期間それぞれについて「選択肢」を設ける(増やす)ことが考えられます。2つの選択肢を組み合わせることによって、多くのニーズに対応することが可能となりますが、さらに公的年金における選択肢も組み合わせることで、全体として選択肢の幅が広がり、より多くのニーズに対応することが可能となってきます。

また、公的年金の選択肢の一つである繰下げ制度は、繰下げ期間に応じて年金額が増加する仕組みとなっているため、前述の企業年金の役割(公的年金の補完)のうち(A)については、実は公的年金自身で行うことが可能と言えます。

従って、この公的年金の繰下げと企業年金の年金受給についての選択肢を組み合わせることにより、「(A) 年金額を上乗せすること」「(B) 就労と公的年金支給の間の所得を保障すること」という2つの役割を同時に果たすことも可能になると考えられます。

【選択肢の例】

就労年齢	企業年金		公的年金
	受給開始年齢	支給期間	受給開始年齢
<ul style="list-style-type: none"> ・定年60歳 ・再雇用制度65歳まで 	以下の通り、60歳～65歳の間で選択 <ul style="list-style-type: none"> ・60歳支給開始 ・65歳まで繰下げ可 	5年、10年、15年(、20年)から選択	以下の通り、65歳～75歳の間で選択 <ul style="list-style-type: none"> ・65歳支給開始 ・75歳まで繰下げ可

【組合せの例】

パターン① 定年60歳で退職、公的年金は75歳まで繰下げする場合

→ 企業年金は60歳開始15年支給を選択



パターン② 定年後再雇用により65歳で退職、公的年金は70歳まで繰下げする場合

→ 企業年金は65歳開始5年支給を選択



パターン③ 定年後再雇用により63歳で退職、公的年金は73歳まで繰下げする場合

→ 企業年金は63歳開始10年支給を選択



ここまで、年金の受け取り方の組み合わせを見てきましたが、さらに企業年金の一部を一時金で受け取る選択肢も組み合わせることにより、一時的に必要な資金も考慮に入れることができるなど、さらに様々なニーズに対応することが可能となってきます。

なお、実際には、上記以外にも自己資金などの要素も考慮に入れた上で個々の生活スタイルに合わせてより良い選択肢を検討していくことになると思われませんが、一方では、公的年金には保証期間が無いことから健康上の理由などにより繰下げを選択しにくいなどの制約も考慮に入れる必要があるケースも想定されるなど、さまざまなパターンが考えられることと思います。

いずれにしても、より多くの選択肢を活用できるよう制度内容を充実させていくことで、年金受給の柔軟性をより高めていくことが、これからの企業年金に求められていくのではないのでしょうか。

6.まとめ

今回は、厚生労働省から公表されている「完全生命表」について過去からの平均寿命の推移を振り返るとともに、就労環境なども踏まえて今後の年金受給のあり方について考察いたしました。

公的年金は老後所得を一定程度保障することを目的とする制度ですが、財政検証において今後の給付水準(所得代替率)の低下が見込まれるなど、最低限の保障として本来の防貧(ある意味保険たるもの)としての役割を果たしていくものと考えられます。従って繰下げによってその保険たる機能を強化していくことも選択肢の一つですし、また、それを補完する上で企業年金を活用し高齢期に向け必要な資金を用意していく行為(ある意味貯蓄たるもの)は非常に意義のあるものになるのではないのでしょうか。更にそこに、個人

のライフスタイルに合わせて企業年金の制度上の受け取り方を工夫することができれば、多くの方々にとって、老後について「不安」ではなく「新たな未来感」が醸成されるのではないのでしょうか。

<ご参考資料>

厚生労働省 第22回完全生命表の概況

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/22th/index.html>

(年金業務部 年金信託室 富樫 典弘)

(りそな年金研究所 西島 茂樹)

りそなコラム

DBからiDeCoへのポータビリティの手続きについて

今回のコラムのテーマは、「確定給付企業年金（DB）から、個人型確定拠出年金（iDeCo）へのポータビリティ」に関する、信託銀行の担当者「Aさん」と上司である「B課長」とのディスカッションです。

Aさん：最近、「個人型確定拠出年金（iDeCo）」が一般に普及してきているのを感じます。中小企業などでも、「当社では初めて『個人型確定拠出年金へ移換したい』という退職者が出てきました。どのように手続きを進めたらいいのでしょうか？」というお問い合わせが増えてきたように思います。

B課長：そうだね。当社でももちろんiDeCoの取扱いをしているが、銀行や保険会社以外にも、証券会社、信用金庫などでも受付業務をしているということもあるし、税金のメリットなど、勉強している人が増えてきたということだろうね。

2021年9月時点のiDeCo加入者は217万人に上るそうだよ。

Aさん：そんなに増えているんですね。ただ、今まで退職金は一時金として受け取ることが主だった会社の担当者は、戸惑うことが多いかもしれません。先日、DBを実施しているY社からの問い合わせでは、DBの中途脱退者に該当する退職者から、「iDeCoへ移換したいが、どうすればいいか？」という質問を受けて、どう答えたらいいか？というものでした。iDeCoの場合には、まず本人が加入しないと始まらないですよ。

B課長：そのとおりだね。iDeCoへ脱退一時金相当額を移換するには、まず退職者本人がiDeCoの口座を開設する必要があるので、本人から「中途脱退者の選択書」に、iDeCoに移換したい、と書かれているだけならば、本人が口座開設の手続きをしないとイケないということを確認していないかもしれないね。ただ、今までiDeCoへの移換手続きの事務を行ったことがない事業所であれば、全体的な手続きについて詳しく説明してあげる必要があるそうだね。

Aさん：わかりました。移換の手順について、まとめてみます。

【DB実施事業所での手続き】

- 退職者から、『個人型確定拠出年金（国民年金基金連合会）へ移換』を希望する「中途脱退者の選択書」を提出
- 1. 退職者本人に、『個人型確定拠出年金』への加入手続きがされているかどうか、確認してください。
- 2. まだ加入手続きがされていない場合には、本人へ、次の①②を説明してください。
 - ① iDeCoを取り扱っている金融機関窓口か、インターネットまたはコールセンターへ電話をして、本人が申し込みの手続きをする必要があること。
 - ② 口座開設が完了したら、DBからの一時金を移換する手続きができること
- 3. (退職者のiDeCoの口座開設が完了したら・・・)
iDeCo受付金融機関より「移換申出書」を入手し、個人型確定拠出年金への「移換申出書」を提出するよう、案内してください。

4. 本人より提出された「移換申出書」を確認後、「移換可否決定通知書」（移換申出書と同じ書式）に必要事項を記入し、iDeCoの運営管理機関へ返送してください。
5. (数週間後) iDeCo運営管理機関より「移換指示通知書・移換資産通知書」が郵送されてきます。
6. 移換指示通知書の(写し)と、移換指図書(当社書式あり)をDBの受託機関に送付してください。
7. DB受託機関より、資産移換可能日を連絡します。
8. (5の)移換資産通知書に、資産移換日を記入し、運営管理機関へ返送してください。
9. (7の)資産移換可能日にDBからiDeCoへの資産移換が行われ、iDeCo運営機関より本人への「移換完了通知」が送付されることで、移換手続きが完了となります。

- B 課長：事務の手順としては、このとおりで問題ないと思うよ。これで企業年金の担当者は、迷うことなく事務手続きができるんじゃないかな。
ところで、退職者が転職した先に企業型のDCがある場合について、注意しなくてはならない点についても説明する必要があるのではないかな？
- A さん：確かに、そうですね。企業型のDCを採用している企業も増えていますし、その点についても注意が必要ですね。
- B 課長：企業型のDCを採用している企業の規約で、iDeCoとの併用ができる、としていない場合は、そもそもiDeCoに加入できない可能性もあるからね。
- A さん：そうですね。「iDeCoに移換したい」と申し出があった退職者に対して、転職先の企業の制度を確認しましたか？と、確認してあげないといけないということですよ。実際、本当に事務担当は大変ですね。そうすると、まず、iDeCoに移換したいという申し出者に、転職先にDC制度があるか、確認しましたか？という項目も追加しないとイケませんね。
- B 課長：そうだね。でも、2022年10月の法改正で、企業型のDC規約でiDeCoとの併用ができるかどうかの規定にかかわらず、原則iDeCoに加入することができるようになるので、ますます事務の説明も難しくなってくるね。
- A さん：DCの法改正であっても、DBに影響してくる内容が多いので、お客様に正しく伝えることができるように準備しておきます。

【ご参考】iDeCo公式サイト

転職・退職された方へ <https://www.ideco-koushiki.jp/retirement/>
移換申出書の書式 (K-025)

<https://safe.menlosecurity.com/docview/viewer/docN0633072662A6eb0c951d72e299d111b9e47d5aadd2bba34ded9b4cca9918fdbf0eefa43d59d3>

(年金業務部 制度サポートグループ 上山 由紀子)

メールマガジンをご希望のお客さま

りそな年金研究所では、企業年金ノートやりそな年金トピックスなどの各種年金制度に関する情報発信を、メールマガジン形式(無料)でご案内しております。受信をご希望されるお客さまは、企業年金ネットワーク(こちら→ <https://resona-nenkin.secure.force.com/>)の「お知らせ」「メールマガジンをご希望のお客さま」に添付の登録依頼書に必要事項をご記入・ファイル添付のうえ、タイトルを「メールマガジン登録希望」として、以下のメールアドレスに送信してください。
ご登録についての詳細につきましては、りそな年金研究所までお問い合わせください。

TEL: 06-6268-1830 送信先 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp

企業年金ノート 2021(令和3)年12月号 No.644

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/>