

## りそな年金研究所

## 企業年金ノート

【本 題】 DC 実施事業所と DB 実施事業所間の M&A ～～ 企業年金の選択肢に関するケーススタディ ～～ P1  
 【コラム】 企業年金プラットフォームについて ..... P7

**DC 実施事業所と DB 実施事業所間の M&A**  
 ～～ 企業年金の選択肢に関するケーススタディ ～～

## 1. はじめに

厚生労働省や企業年金連合会などが公表している各種の統計情報による企業型の確定拠出年金（企業型 DC）や確定給付企業年金（DB）の制度の数（承認・認可されている規約の数）や当該企業年金制度に加入している加入者数などの数値について、企業年金ノート 2022 年 7 月号の本题「企業年金・iDeCo 等の概況について」で詳しく取り上げていますが、このときの〈図表 3〉の中から、2011 年度末と 2021 年度末だけを抜粋したものが、下に掲げる〈図表 1〉となります。

〈図表 1〉企業型 DC や DB の制度数と加入者数(2011 年度末と 2021 年度末の比較)

年度末	企業型 DC		DB ( )内の数値は厚生年金基金との合算	
	規約数	加入者数	制度数	加入者数
2011	4,135	422 万人	14,985 (15,562)	801 万人 (1,238 万人)
2021	6,826	782 万人	12,108 (12,113)	930 万人 (942 万人)

(出所)企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料」等を基に、りそな年金研究所作成。

〈図表 1〉の各数値だけをみていくと、どちらの年度も、制度数・加入者数とも、企業型 DC よりも DB の方が多いのですが、ここ 10 年で、企業型 DC については規約数・加入者数ともに約 50%増、DB については（厚生年金基金との合算で）制度数・加入者数とも約 20%減という傾向になっています。また、企業型 DC と DB を合算した数値で考えると、制度数的には横ばい傾向ではあるものの、加入者数は増加傾向にあるものと考えられます。

このような傾向になっている理由としては、ここ 10 年の間に解散・代行返上が進んできた厚生年金基金の受け皿の一つとして企業型 DC が採用されてきたことや、DB から企業型 DC への移行が進んだことなどが考えられますが、これらの傾向がそのまま続くのかどうかは、今後の規制緩和の方向性や社会情勢の変化などにもよると考えられます。

ただ、〈図表 1〉の数値から分かることとして、10 年前と比較すると、企業型 DC を採用している事業所や加入者が増加していることが明らかであることから、企業型 DC を実施している事業所と DB を実施している事業所間で M&A 等の組織再編が起こる可能性が高くなっていると考えられることもあり、今回はそのような場合の企業年金に関する選択肢や各種手続きの留意事項を解説することとしました。

## 2. M&A 時の企業年金の手続きに関するケーススタディ

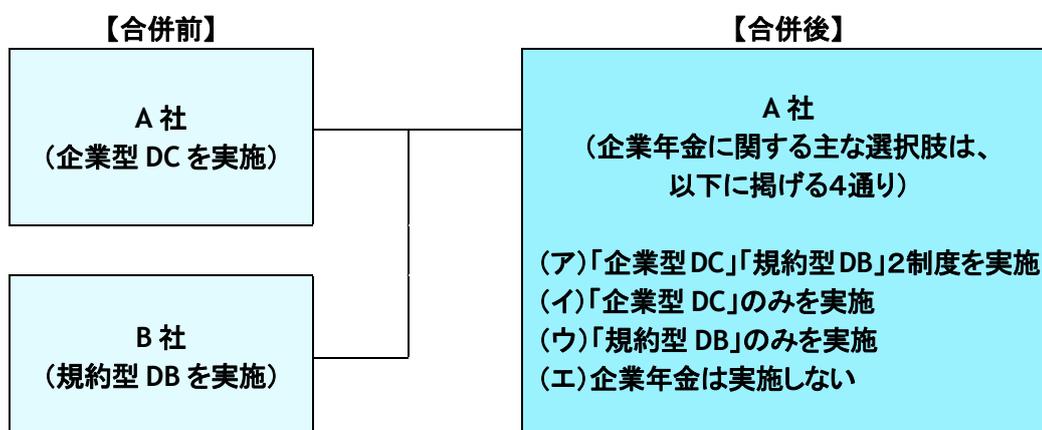
一言で M&A といっても、存続合併、新設合併、吸収分割、全部事業譲渡、一部事業譲渡などの事業所の形態の変更を伴うケースや、同一の資本の傘下でグループ会社となるものの法人格の変更を伴わないケース（この場合は必ずしも企業年金制度の見直しは必須ではありません）など、様々なパターンがありますが、代表的な例を考えていくことにしましょう。

なお、実際の M&A の際には、企業年金制度を決定するよりも前に、M&A 後の従業員の処遇（勤務場所や勤務日、業務の内容、給与・退職金をはじめとした労働条件全般や福利厚生など）や労働保険・社会保険のあり方をどうするのか（一括適用とするか否か）といったことや企業会計などの検討もしておかないといけないのですが、ここでは、それらの検討は完了しているものとして、企業年金制度の選択肢だけに絞って解説することとします。

### (1) 存続合併の場合

〈図表 2〉に掲げるような存続合併の事例を考えてみることにします。

〈図表 2〉M&A の事例その 1 (企業型 DC 実施事業所が存続会社となる「存続合併」の場合)



企業型 DC を実施している「A 社」と、規約型 DB を実施している「B 社」（「A 社」「B 社」とも他社と共同ではなく単独で実施）が合併したときの企業年金に関する主な選択肢は、上表に掲げる通り、(ア)～(エ)の 4 通りが考えられます。選択肢ごとの手続き上の留意事項を考えていきましょう。

#### (ア) 「企業型 DC」「規約型 DB」2 制度を実施する場合

合併前の A 社が実施していた「企業型 DC」、合併前の B 社が実施していた「規約型 DB」の両方を残すという選択肢を選択したことになるのですが、それぞれの制度の加入者の範囲や制度の内容によって、手続きが異なります。考えられる全ての条件を紹介するのは困難ですので、一般的な事例で考えていくことにします。（(イ) (ウ) (エ) についても同様。）

#### (ア-①) 「企業型 DC」に関する手続き

合併前の A 社が実施していた「企業型 DC」の加入者の範囲として一般的な内容は、〈図表 3〉に掲げるような内容です。

〈図表 3〉企業型 DC の規約の「加入者の範囲」（「加入者とならない者の範囲」）の定めの一般的な事例

事例	企業型 DC の加入者となる者	企業型 DC の加入者とならない者
事例(1-1)	A 社の就業規則第〇条に定める正社員 (加入を希望する者に限定している場合あり)	A 社の嘱託就業規則第〇条に定める嘱託 A 社のパート規則第〇条に定めるパート職員
事例(1-2)	厚生年金被保険者 (加入を希望する者に限定している場合あり)	—

合併前の A 社の企業型 DC の加入者の範囲が事例（1-1）のような内容の場合、合併後の企業型 DC においても、合併後の就業規則や嘱託就業規則などを引用することが必要となりますので、企業型 DC の加入者となる者、ならない者についての就業規則や嘱託就業規則などを事前に整備しておくことが不可欠となります。そのうえで、企業型 DC の規約変更手続きが必要となるか否か、必要な場合は承認申請手続きとなるのか届出でよいのかなどによって、管轄の地方厚生（支）局への手続きの期限や労使合意手続きをすべき期日（厚生年金被保険者の過半数を代表する者または過半数で組織される労働組合の同意書の日付）も異なってきますので、余裕をもって、規約変更手続きに関する地方厚生（支）局あてに事前相談しておくことも必要となります。

企業型 DC では事例(1-1)のようなケースが多く、合併前の A 社の企業型 DC の加入者の範囲が事例(1-2)のような内容となっているケースは稀なのですが、この場合、事例（1-1）とは異なり、企業型 DC の規約で就業規則等を引用していない場合が多いため、規約変更手続きが不要となることもあり得ます。この場合も念のため、管轄の地方厚生（支）局に事前相談されておくことをお勧めします。

なお、企業型 DC は、企業単位ではなく、厚生年金適用事業所単位での実施（複数の厚生年金適用事業所で1つの企業型 DC 規約を定めることは可）となりますので、事例（1-1）・事例（1-2）共通で、合併後の厚生年金適用事業所のあり方によっては、合併前の A 社が実施していた企業型 DC の規約に実施事業所を追加する手続きが必要となる場合もあります。

### （ア②）「規約型 DB」に関する手続き

合併前の B 社が実施していた「規約型 DB」の加入者の範囲として一般的な内容は、〈図表4〉に掲げるような内容です。

〈図表4〉規約型 DB の規約の「加入者の範囲」「加入者とならない者の範囲」の定めの一般的な事例

事例	規約型 DB の加入者となる者	規約型 DB の加入者とならない者
事例(2-1)	B 社の就業規則第〇条に定める正社員	B 社の嘱託就業規則第〇条に定める嘱託 B 社のパート規則第〇条に定めるパート職員 (加入者とならない者の定めがない場合あり)
事例(2-2)	厚生年金被保険者全員	—

合併前の B 社の規約型 DB の加入者の範囲が事例（2-1）のような内容の場合、合併後の規約型 DB においても、合併後の就業規則や嘱託就業規則などを引用することが必要となりますので、規約型 DB の加入者となる者、ならない者についての就業規則や嘱託就業規則などを事前に整備しておくことが不可欠となります。特に、事例（1-1）とは異なり、合併前の B 社の就業規則等を引用している部分は、合併後の A 社の就業規則等を引用するように変更することが必須となることに留意しておくことが必要です。したがって、規約型 DB の規約変更手続きが必須なのですが、承認申請手続きとなるのか届出でよいのかなどによって、管轄の地方厚生（支）局への手続きの期限や労使合意手続きをすべき期日（厚生年金被保険者の過半数を代表する者または過半数で組織される労働組合の同意書の日付）が異なってくるのは、事例（1-1）と共通ですので、余裕をもって、規約変更手続きに関する地方厚生（支）局あてに事前相談しておくことが必要となります。

合併前の B 社の規約型 DB の加入者の範囲が事例（2-2）のような内容の場合、事例（2-1）とは異なり、規約型 DB の規約で就業規則等を引用していない場合が多いため、規約変更手続きが不要となることもあり得ますが、この場合も念のため、管轄の地方厚生（支）局に事前相談されておくことをお勧めします。

なお、合併前の B 社は、この合併により「消滅」することとなるのですが、B 社が実施していた規約型 DB は、確定給付企業年金法施行令第 65 条の定めに基づき、地位を承継した旨の届を地方厚生（支）局あてに提出することにより、合併後の A 社が承継することが可能となっています。

また、規約型 DB は、企業型 DC と同様に、企業単位ではなく、厚生年金適用事業所単位での実施（複数の厚生年金適用事業所で1つの規約型 DB 規約を定めることは可）となりますので、事例（2-1）・事例（2-2）共通で、合併後の厚生年金適用事業所のあり方によっては、合併前の B 社が実施していた規約型 DB の規約に実施事業所を追加する手続きが必要となる場合もあります。

### (イ) 「企業型 DC」のみを実施する場合

合併前の A 社が実施していた「企業型 DC」を存続させ、合併前の B 社が実施していた「規約型 DB」は終了させるという選択肢を選択したことになるのですが、それぞれの制度の加入者の範囲や制度の内容によって、手続きが異なります。

#### (イー①) 「企業型 DC」に関する手続き

合併前の A 社が実施していた「企業型 DC」に関する手続きは、(ア一①) として紹介した内容と同一となります。

#### (イー②) 「規約型 DB」に関する手続き

合併前の B 社が実施していた「規約型 DB」は、存続させずに終了させることとした場合、法令的には〈図表5〉に掲げるように、2通りの考え方があります。

〈図表5〉企業合併に伴い、「消滅法人」が実施していた規約型 DB の終了手続き

	具体的な手続きの当事者とその根拠法令
方法その1	合併前の事業主(B社)による終了手続き (確定給付企業年金法第84条による手続き)
方法その2	合併前の事業主(B社)が消滅したことによる終了手続き (確定給付企業年金法第86条第2号による手続き)

合併後の A 社として「規約型 DB」を実施しないことを合併前に決定している（合併前の A 社と B 社が合意している）のであれば、合併前に B 社として「終了」手続きをしておくことが望ましいこととなります。これが上表の「方法その1」です。この考え方は、法人としての B 社が存続している間に、規約型 DB を終了させることとなる（規約型 DB の終了に必要な手続きは〈図表6〉に掲げる通り）のですが、実際の残余財産の分配は合併後となっても法令的には問題はありません。ただし、この規約型 DB の終了に伴い分配された分配金を、合併後の労働条件にどのように反映させるのかという点については、合併前に決定し、合併後の A 社としての労働協約等に定めておくことが望ましいこととなります。

〈図表6〉規約型 DB の終了に必要な手続き

厚生年金被保険者の過半数を代表する者(過半数で組織する労働組合がある場合は当該労働組合)からの同意取得
厚生労働大臣あて終了承認申請手続き(この申請書には上記で取得した同意についての証明書の添付が必要)
終了時の積立金が最低積立基準額に満たない場合は当該満たない額に相当する額を B 社が拠出
分配対象者(終了日現在の加入者や受給者、受給繰下げ中者など)への分配金の確定
分配対象者への受け取り方法の確認と確定、分配金の交付(または移換)
清算手続き(公告など)

上表の「方法その2」に掲げる通り、合併後の A 社として B 社が実施していた規約型 DB の終了手続きをすることも法令上は認められてはいるのですが、この手続きが定められている確定給付企業年金法の定めは、B 社が倒産した場合などの定めと同じ条項でもあることから、B 社の従業員であった者を継続雇用することとなっている A 社がとるべき選択肢の1つと考えるのは、適切な考え方ではないと考えられるため、ここでの手続きの紹介は省略します。

### (ウ) 「規約型 DB」のみを実施する場合

合併前の A 社が実施していた「企業型 DC」は終了させ、合併前の B 社が実施していた「規約型 DB」は存続させるという選択肢を選択したことになるのですが、それぞれの制度の加入者の範囲や制度の内容によって、手続きが異なります。

### (ウー①)「企業型 DC」に関する手続き

合併前の A 社が実施していた企業型 DC は存続させずに終了させることとした場合、規約型 DB の終了手続きが法令的には〈図表5〉に掲げるように2通りの考え方があったことと同様に、企業型 DC にも2通りの考え方（「確定拠出年金法第 45 条・第 46 条の厚生労働大臣の承認による終了」と「確定拠出年金法第 47 条第 2 号の法人が合併により消滅したことによる終了」）がありますが、この事例では A 社は合併による消滅会社ではないため、A 社としての企業型 DC の終了手続きは、確定拠出年金法第 45 条・第 46 条の厚生労働大臣の承認による終了手続きのみとなります。

A 社は合併後も存続することとなりますので、合併後に企業型 DC の終了手続きを開始してもよいのですが、その場合、合併時点で B 社から A 社に承継した従業員を企業型 DC の加入者とするのか否かなどを検討することが必要となり、(アー①)で紹介した手続きなども必要となってまいりますので、合併前に A 社として「終了」手続きをしておくことが望ましいこととなります。企業型 DC の終了に必要な手続きは〈図表7〉に掲げる通りです。

#### 〈図表7〉企業型 DC の終了に必要な手続き

厚生年金被保険者の過半数を代表する者(過半数で組織する労働組合がある場合は当該労働組合)からの同意取得

厚生労働大臣あて終了承認申請手続き(この申請書には上記で取得した同意についての証明書の添付が必要)

### (ウー②)「規約型 DB」に関する手続き

合併前の B 社が実施していた「規約型 DB」に関する手続きは、(アー②)として紹介した内容と同一となります。

### (エ) 企業年金は実施しない場合

合併前の A 社が実施していた「企業型 DC」、合併前の B 社が実施していた「規約型 DB」ともに「終了」させるという選択肢を選択したことになるのですが、それぞれの制度の加入者の範囲や制度の内容によって、手続きが異なります。

### (エー①)「企業型 DC」に関する手続き

合併前の A 社が実施していた「企業型 DC」に関する手続きは、(ウー①)として紹介した内容と同一となります。

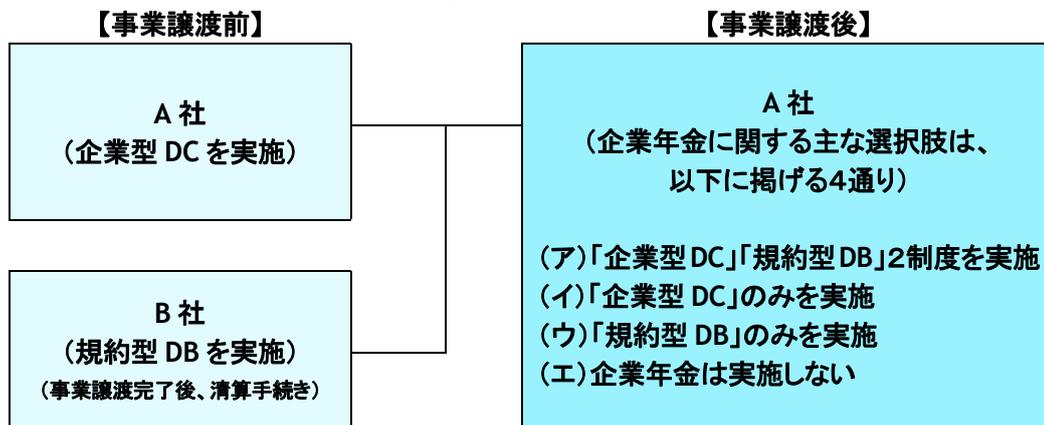
### (エー②)「規約型 DB」に関する手続き

合併前の B 社が実施していた「規約型 DB」に関する手続きは、(イー②)として紹介した内容と同一となります。

## (2) 全部事業譲渡の場合

〈図表8〉に掲げるような全部事業譲渡の事例を考えてみることにします。

#### 〈図表8〉M&A の事例その2(全部事業譲渡の場合)



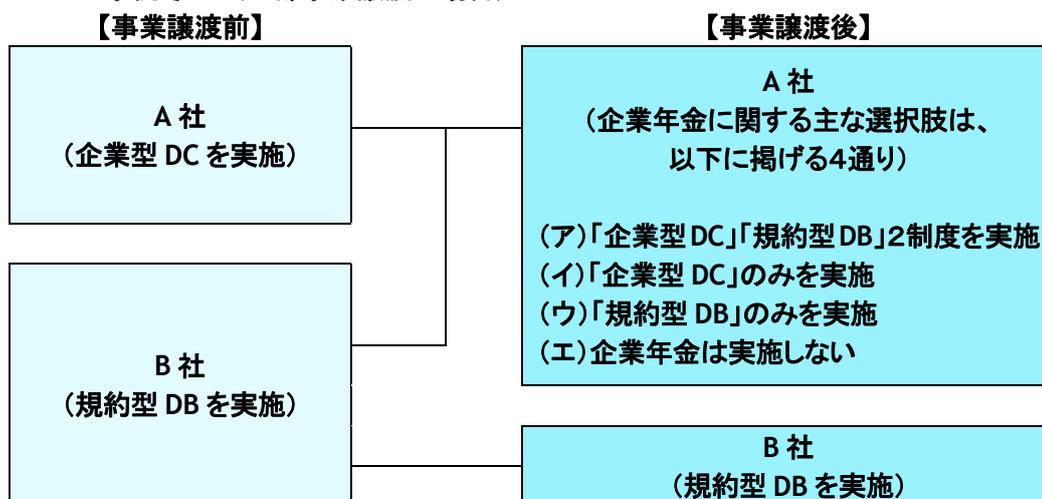
規約型 DB を実施している「B 社」が、企業型 DC を実施している「A 社」に全部事業譲渡したときの企業年金に関する主な選択肢は、上表に掲げる通り、(ア)～(エ)の4通りが考えられます。選択肢ごとの手続き的な留意事項は、(1) 存続合併の場合とほぼ同様となりますので、詳細な説明は省略します。

なお、(ア②)として紹介した確定給付企業年金法施行令第 65 条の定めに基づく地位の承継については、「合併」した場合が対象であって、「事業譲渡」は対象外となるようですので、事業譲渡後の「A 社」は、確定給付企業年金法施行令第 65 条に基づく手続きではなく、事業譲渡前に「B 社」の規約型 DB の事業所として「A 社」を追加した後で「B 社」を除外するなどの(ア②)とは別の手続きが必要な場合もあります。

### (3) 一部事業譲渡の場合

〈図表9〉に掲げるような一部事業譲渡の事例を考えてみることにします。

〈図表9〉M&A の事例その3(一部事業譲渡の場合)



規約型 DB を実施している「B 社」が、企業型 DC を実施している「A 社」に一部事業譲渡したときの企業年金に関する主な選択肢は、上表に掲げる通り、(ア)～(エ)の4通りが考えられます。選択肢ごとの手続き的な留意事項は、(2) 全部事業譲渡の場合とほぼ同様となるのですが、A 社への一部事業譲渡の対象とならなかった B 社の事業部門の従業員については、引き続き、B 社が運営する規約型 DB の加入者として継続加入することとなりますので、合併後の A 社は、選択肢(ア)や(ウ)に掲げるように規約型 DB を実施するのであれば、B 社が実施していた規約型 DB とは別に規約型 DB を実施することが必要となります。この場合は、〈図表10〉に掲げるように、事業譲渡に合わせて B 社が実施していた規約型 DB の分割手続きが必要となります。

〈図表10〉規約型 DB の分割に必要な手続き

厚生年金被保険者の過半数を代表する者(過半数で組織する労働組合がある場合は当該労働組合)からの同意取得
(分割と同時に給付減額となる場合は) 給付減額となる該当者の3分の2以上(当該者の3分の2以上で組織する労働組合がある場合は当該労働組合)の同意取得
厚生労働大臣あて分割承認申請手続き(この申請書には分割後の規約や上記で取得した同意についての証明書の添付が必要)

### 3. 最後に

今回は、一方の事業所が企業型 DC を実施しており、一方の事業所が規約型 DB を実施している事業所間の M&A を題材に、考えられる選択肢と当該選択肢ごとの手続きについての留意点を解説いたしました。

実際には、一方の事業所だけが企業年金を実施している場合や、一方の事業所が複数の企業年金を実施している場合、総合型の基金の実施事業所となっている場合、中小企業退職金共済(※1)(いわゆる「中退共」)や特定退職金共済団体(※2)が運営する特定退職金共済(いわゆる「特退共」)に加入している場合など、様々な事例が考えられ、今回解説した内容だけでは、それらの事例に完全に対応することはできないこととなります。

(※1) 中小企業退職金共済法に基づく「独立行政法人 勤労者退職金共済機構」内の「中小企業退職金共済事業本部」が運営する制度で、業種別に定められた「従業員数」や「資本金の額」の要件を満たす企業が加入し、その従業員が被共済者となって退職したときに給付を受けることができるもの。

(※2) 所得税法施行令第72条第3項の定めに基づく団体の中で、「市町村（特別区を含む。）」や「商工会議所」、「退職金共済事業を主たる目的とする一般社団法人又は一般財団法人」などが該当。

企業年金に関する手続きは、今回紹介したケーススタディの内容が参考になると思うのですが、事業所間のM&A時の対応は、中退共や特退共などの企業年金以外の制度をどのように扱うのかを併せて検討することが必要となります。別の機会に、そのようなケーススタディも解説したいと思います。

#### 【ご留意事項】

本稿における内容はあくまで一般的に想定される事象等について解説したものであり、M&A後の従業員の処遇に関する考え方や労使協議の方向性、各事業所の企業会計における退職給付債務に関する考え方、実際に採用している企業年金制度の内容等、各種の状況に応じて異なる場合があります。

M&Aの際の企業年金に関する諸手続きを進める際には、顧問弁護士や会計士、企業年金を管轄している地方厚生(支)局、企業型DCの運営管理機関、DBの総幹事受託機関等にご相談のうえ、進めていただくことをお勧めします。

(年金業務部 年金信託室 リそな年金研究所 出口 衛)

## リそなコラム

### 企業年金プラットフォームについて

今回のコラムのテーマは、確定給付企業年金制度(DB)を実施しているお客さまを担当するある信託銀行の新任担当者「Aさん」と上司である「B課長」との、企業年金プラットフォームへの加入者情報の登録に関するディスカッションです。

Aさん：2022年10月の法令改正で企業型確定拠出年金(企業型DC)と個人型確定拠出年金(iDeCo)の掛金合算管理が、2024年12月の法令改正ではDBも加えての管理が始まりますよね。

B課長：そうだね。DB・企業型DC・iDeCoの掛金拠出額は今まで一元管理されていなかったけれど、これからは一元管理することになったんだ。これらの法令改正によって、下記の通り、iDeCoの拠出限度額と企業型DCの事業主掛金額が変動することになったね(拠出限度額について詳しくは企業年金ノート 2021年5月号No.637、2022年2月号No.646、2022年3月号No.647、2022年6月号No.650をご参照ください)。

施行日	法令改正内容
2022年10月	企業型DCとiDeCoの合算管理開始。 企業型DCの事業主掛金額によりiDeCoの拠出限度額が変動する。
2024年12月	上記に加えさらに、DBを含む他の企業年金制度についても合算管理開始。 他制度掛金相当額により企業型DCの事業主掛金額およびiDeCoの拠出限度額が変動する。

Aさん：現在、iDeCo加入者の拠出限度額は実施主体である国民年金基金連合会(国基連)が管理していますよね。一方で企業型DCやDBの掛金額などの情報は各事業主で管理していますが、どのようにして一元管理するのでしょうか？

B課長：掛金などを含むそれぞれの加入者に関する情報は、企業年金連合会(企年連)において整備する「企業年金プラットフォーム」を使って情報を連携することになっているよ。2024年12月から企業型DCとDBの情報が企業年金プラットフォームで管理されることによって、iDeCoの事務のうち従業員の企業年金の加入状況に関する事業主証明書の発行や年1回の確認が廃止されるんだ。もちろんこれは事業主側の事務の話であって、DBや企業型DCの加入者がiDeCoに加入する際、自身がDBや企業型DCに加入していることを国基連に対して申し出る義務については変わらず必要だけだね。

- A さ ん：申出の時に添付が必要だった「事業主証明書」が要らなくなるのでその発行も不要になる、ということですね。
- B 課 長：その通りだよ。企業年金プラットフォームの話に戻るけど、企業型DCを実施している事業主の場合は、企業型記録関連運営管理機関と企年連を経由して企業年金プラットフォームに加入者情報を連携することになっている。一方でDBを実施する事業主や基金については受託機関及び企年連経由で（I型DBは企年連経由で）情報を提供しなければならないから、私たちもこれからお客さまへの案内が必要になるよ。
- A さ ん：具体的にはどのようなデータが必要なのでしょうか？
- B 課 長：それについては厚生労働省のHPに掲載されているから見てみようか。

## 第二 税改省令の概要

### 2 DC則の一部改正

#### (8) 国基連への情報の提供（DC則第61条の2関係）

##### ①略

②確定給付企業年金の事業主等（確定給付企業年金法（平成13年法律第50号。以下「DB法」という。）第29条第1項に規定する事業主等をいう。）は、個人型年金規約の定めるところにより、毎月末日現在における次に掲げる確定給付企業年金の加入者に関する情報を当該月の翌月末日までに、企年連を経由して国基連に通知しなければならないものとする。

##### イ 基礎年金番号、性別及び生年月日

□ 確定給付企業年金を実施する厚生年金適用事業所又は当該厚生年金適用事業所の事業主の名称

ハ 他制度掛金相当額（当該確定給付企業年金の加入者に係る他制度掛金相当額に限る。）

ニ イからハまでに掲げるもののほか、当該確定給付企業年金の加入者に係る個人型年金加入者掛金の額がDC法第69条に規定する拠出限度額の範囲内であることを確認するために必要な情報（国基連が必要と認めるものに限る。）

③確定給付企業年金の事業主等は、DB法第93条の規定により確定給付企業年金の加入者等（DB法第60条第1項に規定する加入者等をいう。）に関する情報の管理に係る業務をDB法第93条に規定する法人に委託している場合には、②による通知を当該法人及び企年連の順に経由して行うものとする。

「確定拠出年金法施行規則等の一部を改正する省令」の公布について(通知)(年発0121第1号)より一部抜粋

- A さ ん：他制度掛金相当額の外に基礎年金番号、生年月日、性別が必要なのですね。これらを使って国基連の情報と突合せるということでしょうか。基礎年金番号は登録されていないお客さまもいらっしゃると思うのですが…ご登録いただくよう案内しなければならないですね。
- B 課 長：その通りだね。万が一登録してある情報に間違いがあった場合は i D e C o の掛金を拠出できなくなる場合があるんだ。基礎年金番号登録のない加入者がいる事業主に対してデータをご登録いただくようご案内することはもちろん、既にご登録いただいてもその情報が正しく登録管理されているかを今のうちに確認していただくようお願いすることも同時にやっていく必要があるよね。
- A さ ん：確かにそうですね。
- B 課 長：先に示した通知にあるとおり、改正後は「毎月末日の情報を当該月の翌月末日までに通知しなければならない」となっているね。初回の登録は2024年11月末分なので翌月の12月末が期限ということになるから、それまでに確認できるようお客さまに周知していくことも必要だよ。
- A さ ん：分かりました。スムーズにご案内できるよう、もう一度確認しておきます。
- (年金業務部 年金信託室 制度サポートグループ 平田 美沙季)

企業年金ノート 2022(令和4)年9月号 No.653

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/>