

りそな年金研究所

企業年金ノート

【本題】確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等について	P1
【コラム】育児・介護休業法の改正がDB制度に与える影響について	P6

確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等について

1. はじめに

企業型確定拠出年金（以下「企業型 DC」）の実施状況（2024 年 3 月末時点）は、運営管理機関連絡協議会公表の「確定拠出年金統計資料（2024 年 3 月末）」によると、承認規約数が 7,222 件、加入者数が約 830 万人となっており、承認規約数・加入者数ともに増加を続けています。

企業型 DC を導入または既存の制度を変更する場合、厚生年金適用事業所の事業主は、労使合意に基づき企業型年金規約（以下「規約」）を作成し、厚生労働大臣の承認（※1）を受ける必要があります。規約の作成にあたっては、確定拠出年金法（以下「法」）、確定拠出年金法施行令（以下「令」）、確定拠出年金法施行規則（以下「施行規則」）に定められている規約記載事項を定める必要がありますが、それを法令等から読み解くことは簡単なことではありません。

そこで今回は、厚生労働省発出の「通知」の 1 つである、地方厚生（支）局における規約の承認の事務手続き等が記載された「確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等について」（平成 13 年 9 月 27 日企国発第 18 号）（以下「承認基準通知」）について取り上げ、規約記載事項や承認の要件等をご紹介します。

（※1 法及び施行規則の定めにより、規約承認の権限は厚生労働大臣から地方厚生（支）局長に委任されています。）

2. 「承認基準通知」の概要

「承認基準通知」は、厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課長から地方厚生（支）局長宛に、規約の承認等の事務手続きや事業主等に対する指導の留意事項等を周知するために発出されたものです。したがって、企業型 DC を実施する事業主等にとっても、その内容を確認しておくことは、円滑な規約変更を行う上で重要なことといえます。

「承認基準通知」の項目と主な内容は＜図表 1＞の通りです。

＜図表 1＞「承認基準通知」の項目と主な内容

項目	主な内容
1. 企業型年金の実施事業所への指導等	<ul style="list-style-type: none"> 規約の「承認要件等」を「別紙 1」に定めており、これに基づいて規約の承認等の事務を行うとともに、企業型 DC を実施する事業主等の関係者に対して、十分な説明や適正な指導等を行うこと。 規約の承認を行う際は、規約の内容が企業型年金の実施事業所において労使間で十分に協議されたものであることを確認すること。
2. 企業型年金規約に関する申請	<ul style="list-style-type: none"> 規約の承認申請及び変更の届出について、指定の様式によるものとし、その際に規約の概要として指定する事項（規約承認番号、規約名等）を事業主に届け出させるよう指導すること。 規約の承認申請・届出の際に添付する書類は「別紙 7」によること。 規約の承認の申請にあたっては、規約の適用日の概ね 2 か月前までに行うものであること。

別紙1	承認要件等
別紙2-1	企業型年金規約承認申請書
別紙2-2	簡易企業型年金規約承認申請書
別紙3	企業型年金規約変更承認申請書
別紙5	企業型年金規約変更届出書
別紙6	企業型年金終了承認申請書
別紙7	添付書類（承認・届出）

(出所)厚生労働省ウェブサイト掲載の「承認基準通知」を基に作成

3.「別紙1」の「承認要件等」の概要

「承認基準通知」の中で、地方厚生（支）局における規約の審査要領は、「別紙1」の「承認要件等」に記載されています。「承認要件等」は、法第3条第3項にある規約に定めるべき事項の「規約記載事項」が列挙されており、それぞれの事項に対して「規約承認事項」及び「審査要領」が記載される形で構成されています。

まずは、「規約記載事項」について<図表2>にまとめました。

<図表2>「承認要件等」の「規約記載事項」の一覧

	規約記載事項
1	企業型年金を実施する厚生年金適用事業所の事業主の名称及び住所
2	企業型年金を実施する厚生年金適用事業所の名称及び所在地
2の2	簡易企業型年金を実施する場合、その旨
3	事業主が運営管理業務の全部又は一部を行う場合、その業務
4	事業主が運営管理業務の全部又は一部を委託した場合は（確定拠出年金運営管理機関が再委託する場合を含む）委託先（再委託先）の名称及び住所並びにその行う業務
5	資産管理機関の名称及び住所
6	加入者資格に関する事項（加入者となることについて一定の資格を定める場合）
7	事業主掛金の額の算定方法その他その拠出に関する事項
7の2	企業型年金加入者掛金の額の決定又は変更の方法その他拠出に関する事項（企業型年金加入者が掛金を拠出することができる場合）
8	運用の方法の選定及び提示並びに運用の指図に関する事項
8の2	指定運用方法の選定及び提示に関する事項
8の3	運用の方法の除外に係る手続に関する事項
9	給付の額及びその支給の方法に関する事項
10	実施事業所に使用された期間が3年未満である場合において、その者の個人別管理資産のうち当該事業主掛金に相当する部分として政令で定めるものの全部又は一部を当該事業主に返還することを定めるときは当該返還資産額の算定方法に関する事項
11	実施に要する事務費の負担に関する事項
12	<p>その他政令で定める事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ア. 事業主が運営管理業務を委託した場合その委託契約に関する事項 イ. 資産管理契約に関する事項 ウ. 事業主掛金の納付に関する事項 エ. 企業型年金加入者掛金の納付に関する事項 （企業型年金加入者が掛金を拠出することができる場合） オ. 資産運用に資するための基礎的な資料の提供等による措置の内容及び方法 カ. 企業型年金の事業年度に関する事項 キ. 厚生年金基金、確定給付企業年金、退職金共済又は退職手当制度に係る資産の移換を受ける場合にあっては、当該資産の移換に関する事項 ク. 脱退一時金相当額等（厚生年金基金及び確定給付企業年金の脱退一時金相当額並びに企業年金連合会の年金給付等積立金若しくは積立金）の移換を受ける場合にあっては、脱退一時金相当額等の移換に関する事項 ケ. 確定給付企業年金、企業年金連合会又は退職金共済に個人別管理資産を移換する場合にあっては、個人別管理資産の移換に関する事項

(出所)厚生労働省ウェブサイト掲載の「承認基準通知」を基に作成

上表の「規約記載事項」に、それぞれ「規約承認事項」「審査要領」が記載されており、その内容は多岐にわたります。地方厚生（支）局で規約の審査を行う際に、非常に多くの視点で確認がされていることがわかります。

ここでは、企業型 DC 制度の主要要素となる「加入者の範囲」と「事業主掛金の額の算定方法」の2つについて承認要件をご紹介します。

【「加入者の範囲」について】

企業型 DC では、厚生年金の被保険者が加入対象となりますが、規約に、加入者となることについて「一定の資格」を定めることができます。「一定の資格」は、事業主等が自由に決められるものではなく、特定の者に不当に差別的とならないように合理的かつ客観的な基準が設けられており、「承認要件等」の加入者資格に関する事項にその基準<図表 3>があります。

<図表 3> 加入者資格に関する事項の承認要件(一部抜粋)

規約記載事項	規約承認事項	審査要領
6. 加入者資格に関する事項	・実施事業所に使用される第一号等厚生年金被保険者が企業型年金加入者となることについて一定の資格を定めた場合にあっては、当該資格は、当該実施事業所において実施されている厚生年金基金、確定給付企業年金及び退職手当制度が適用される者の範囲に照らし、特定の者について不当に差別的でないこと。	・別紙参照 別紙の概要は <図表 4>参照

(出所)厚生労働省ウェブサイト掲載の「承認基準通知」を基に作成

<図表 4> 企業型年金加入者とするための「一定の資格」の概要

「一定の資格」として定めることができる資格とは、次の①から④に掲げる資格であり、これら以外のものを「一定の資格」として定めることは、基本的には特定の者に不当に差別的な取扱いとなること。	
①一定の職種	「一定の職種」に属する従業員のみを企業型年金加入者としてすること。 (職種とは、研究職、営業職、事務職などをいい、労働協約もしくは就業規則またはこれに準ずるものにおいて、これらの職種に属する従業員に係る給与や退職金等の労働条件が他の職種に属する従業員の労働条件とは別に規定されているものであること。)
②一定の勤続期間	実施事業所に使用される期間(いわゆる勤続期間)のうち、「一定の勤続期間以上(又は未滿)」の従業員のみを企業型年金加入者としてすること。
③一定の年齢	「一定の年齢未滿」の従業員のみを企業型年金加入者としてすること。
④希望する者	従業員のうち、「加入者となることを希望した者」のみを企業型年金加入者としてすること。

(出所)厚生労働省ウェブサイト掲載の「承認基準通知」を基に作成

「一定の資格」を定める例として、新入社員等を「②一定の勤続期間」で企業型 DC の加入対象外とすることや、制度導入時や入社時に 50 歳以上の従業員を「③一定の年齢」によって加入資格を区分し、企業型 DC の加入者とししない設計等が挙げられます。(50 歳以上の従業員は、企業型 DC の個人別管理資産を運用する期間が短いことや、60 歳以降で定年退職してもその時に受給できる要件を満たさず、受給できる要件を満たす年齢に達するまでは給付を受けられないといった不都合が生じる可能性もあるため、当該取扱いが可能とされており。なお、その 50 歳以上の対象者について、企業型 DC に加入するかどうかを選択できる制度設計も可能です。)

なお、「一定の資格」を定める場合には、基本的には加入者とならない者に対して退職手当制度等の代替措置の適用が求められます。ただし、従業員のうち、嘱託、臨時従業員(いわゆるパート職員を含む。)等、企業型 DC の加入対象者と比べて、労働条件が著しく異なっている者は、代替措置を設けずに加入対象外とすることも認められています。

【「事業主掛金の額の算定方法」について】

企業型 DC では、掛金の算定方法も重要な要素であり、規約に定める事項とされています。その算定方法についても、事業主等が自由に決められるものではなく、「承認要件等」の事業主掛金の額の算定方法その他その拠出に関する事項に基準<図表 5>があります。

<図表 5> 事業主掛金の額の算定方法その他その拠出に関する事項の承認要件(一部抜粋)

規約記載事項	規約承認事項	審査要領
7. 事業主掛金の額の算定方法その他その拠出に関する事項	(1) 事業主掛金について、定額又は給与に一定の率を乗じる方法その他これに類する方法により算定した額(簡易企業型年金を実施する場合は、定額)によることが定められていること。	<ul style="list-style-type: none">・基本的には、実施事業所ごとに企業型年金加入者全員に対して同じ「定額」、「一定の率」又は「定額 + 一定の率」を用いていること。(すなわち、企業型年金加入者によって額や率が異なっていないこと。)・企業型年金加入者間で事業主掛金額に差を設ける場合にあっては、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針(平成 30 年厚生労働省告示第 430 号)」の「基本的な考え方」を踏まえ、労働協約等における給与及び退職金等の労働条件が異なるなど事業主掛金額に差を設けることにつき合理的な理由があること。・「給与」については、「確定拠出年金制度について」第 1 の 2 に従って定めていること。

「審査要領」欄の「定額」、「一定の率」又は「定額 + 一定の率」の内容は以下の通りです。

- 「定額」 : 固定された定額を掛金とするものです。全加入者が同額でなければなりません。
- 「一定の率」: 「給与」に一定の率を掛けた額を掛金とするものです。(掛金額=給与×一定の率)
なお、掛金の算定に使用できる「給与」には、給与規程や退職金規程などで定められているものの他、年金制度のために特別に定められたものであって、事業主による恣意性が介入するおそれがないと認められるもの(ポイント制退職金のポイントに単価を乗じたもの)なども含まれます。
- 「定額 + 一定の率」: 「定額」と「一定の率」を組み合わせたものです。

ここでは、2つの「規約記載事項」をご紹介しましたが、実際に規約を作成する際には、該当する事項の「規約承認事項」「審査要領」のすべてを満たす必要があることに留意いただきたいと考えております。厚生労働省のウェブサイト(※2)には「規約記載事項」の全項目の「規約承認事項」「審査要領」が掲載されていますので、ご確認ください。

(※2) 掲載 URL <https://www.mhlw.go.jp/content/000653916.pdf>

4. 地方厚生(支)局長への規約申請手続きについて

地方厚生(支)局長に規約の申請を行うにあたり、使用する様式や添付する書類についても「承認基準通知」に記載されています。添付する書類については、規約の変更内容ごとに一覧形式で「別紙 7」の「添付書類」に示されていますので、ご確認ください。

また、規約を申請する時期についても、地方厚生(支)局での処理期間をふまえて、規約の適用日のおおむね 2 ヶ月前までに行うことが記載されています。

5. 「承認基準通知」の改正について

「承認基準通知」は、法令改正等により改正されることがあります。直近では、確定拠出年金法施行規則等の一部を改正する省令(令和 4 年厚生労働省令第 13 号)の公布に伴い、その一部(※3)が改正され、2024 年 12 月から適用されています。

(※3 通知「確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等について」の一部改正について(令和 4 年 1 月 21 日年企発 0121 第 2 号))

企業型 DC と確定給付企業年金等（以下「DB 等」）（※4）を併用している事業主や、加入者掛金制度を実施されている事業主については、2024 年 12 月 1 日施行の法令改正にあわせて規約の変更を行った事業主もいらっしゃるかと思います。2024 年 12 月から適用された内容は〈図表 6〉の通りです。

（※4 DB のほか、存続厚生年金基金・私立学校教職員共済制度・石炭鉱業年金基金を含む。）

〈図表 6〉2024 年 12 月の「承認要件等」の変更内容(概要)

7. 事業主掛金の額の算定方法その他その拠出に関する事項	
<ul style="list-style-type: none"> DB 等の他制度加入者の拠出限度額について、拠出限度額の経過措置（※5）の適用の有無（旧制度／新制度）により以下の通りとなること。 <ul style="list-style-type: none"> 新制度を適用する場合：「55,000 円」から「他制度掛金相当額（※6）」を控除した額 旧制度を適用する場合：「27,500 円」 拠出限度額の経過措置の適用の有無が規約に明記されていること。 企業型年金のみを実施する事業所も含め、2024 年 12 月前に施行した規約は全て旧制度適用となり、同月以降に新たに施行した規約や法第 3 条第 3 項第 7 号に関する事由について変更した規約は一律新制度適用となること。 <p>（※5 確定拠出年金法施行令及び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の施行に伴う経過措置に関する政令の一部を改正する政令（令和 3 年政令第 244 号）附則第 2 項に規定する経過措置をいいます。）</p> <p>（※6 DB 等の他制度ごとに、その掛金（給付）水準から企業型 DC と比較可能な形で評価したもの。）</p> 	
7 の 2. 企業型年金加入者掛金の額の決定又は変更の方法その他拠出に関する事項	
<ul style="list-style-type: none"> 加入者掛金の額の変更は拠出単位期間（※7）につき、1 回に限り変更が可能とされていますが、次のような変更については、1 回とカウントしないことが新たに追加されました。 <p>〈今回新たに追加された加入者掛金の額の変更について 1 回にカウントしないもの〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 他制度掛金相当額が引き上がることによって、掛金の額が拠出限度額を超える場合において、加入者掛金の額を引き下げる場合 事業主掛金の額が引き下げられる場合又は他制度掛金相当額が引き下がる場合において、加入者掛金の額を引き上げる場合 <p>（※7 毎年 12 月から翌年 11 月までの期間）</p> 	

なお、「令和 7 年度税制改正大綱」や「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(案)」等において、企業型 DC におけるマッチング拠出について加入者掛金の額は事業主掛金の額を超えることができないとする要件の廃止や企業型 DC の拠出限度額の引上げに関する内容について議論が開始されていて、今後の法令改正に織り込まれるものと想定されます。その具体的な内容を、〈図表 7〉としてまとめましたので、ご確認ください。

〈図表 7〉「令和 7 年度税制改正大綱」等の内容(企業型 DC に関する概要)

項目	現行	今回示された内容
マッチング拠出	加入者掛金の額は、事業主掛金の額を超えることはできない。	現行の要件を廃止
拠出限度額 (月額)	【DB 等に参加していない者】 5.5 万円 【DB 等に参加している者】 5.5 万円 — 他制度掛金相当額	【DB 等に参加していない者】 6.2 万円 【DB 等に参加している者】 6.2 万円 — 他制度掛金相当額

仮に、今回示された内容通りに法令改正が行われるとした場合、既存の企業型 DC 制度を変更するか否かを検討することが求められます。検討の結果、企業型 DC 制度を変更するという結論となれば、規約変更手続きが必要となる可能性が大きいと考えられます。規約変更手続きは、「承認基準通知」に従って実施することが必要となりますが、今回示された内容通りに法令改正が行われた場合には、「承認基準通知」も変更されていることが考えられますので、留意しておくことも必要です。

6. おわりに

今回は「承認基準通知」について説明させていただきました。法令と比較し、確認する機会はあまり多くないかもしれませんが、規約の作成を行う際には、定めるべき項目や内容が記載されているため、非常に役に立つものであると考えています。今後、企業型 DC の導入や制度の変更を行う際には、是非ご確認ください。

<ご参考資料>

「確定拠出年金制度」 （厚生労働省ウェブサイト）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/kyoshutsu/index.html>

「企業型 DC、iDeCo の拠出限度額に DB 等の他制度ごとの掛金相当額を反映（2024 年 12 月 1 日施行）」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/kyoshutsu/2020kaisei.html#202412>

「令和 7 年度税制改正の大綱」

https://www.mof.go.jp/tax_policy/tax_reform/outline/fy2025/07taikou_mokuji.htm

（信託年金営業部 インサイドビジネス室 佐々木 康嗣）

りそなコラム

育児・介護休業法の改正が DB 制度に与える影響について

今回のコラムのテーマは、「2025年4月及び10月に改正施行される「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」といいます。）の改正」に関する、とある信託銀行の企業年金事務の担当者「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：規約型の確定給付企業年金（以下「DB」といいます。）を実施しているX社から、育児・介護休業法の改正についてお問合せがありました。育児・介護休業法はこれまでも何度か改正されてきており、確定給付企業年金制度にも影響が及ぶ場合は規約の変更等を行ってきましたね。また改正があるのでしょうか。

B 課 長：2025年4月と10月に施行される改正があるよ。その前に、これまでの育児・介護休業法の改正内容は分かっているかな？

A さん：DB 制度に影響を及ぼすような育児・介護休業法の改正は、直近ですと、2022年10月施行のものがありましたね。それ以前にも何度か改正があり、主なものを<図表1>としてまとめてみました。

<図表1>

施行日	主な改正事項
2010年6月30日	・父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月（変更前は1歳）までの間に、1年間育児休業を取得可能に。（パパ・ママ育休プラス）
2017年1月1日	・育児休業等の対象となる子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間中の子等にも拡大） ・介護休業等の対象家族の範囲の拡大（同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫が追加）
2017年10月1日	・育児休業期間の延長（最長2歳まで）
2022年10月1日	・男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設（産後パパ育休） ・育児休業の分割取得（分割して2回まで可能）

B 課 長：よくまとまっているね。DB 制度によっては、給付額を算定する際に使用する加入者期間に、育児や介護の休業期間を除外している場合やポイントを累積する期間から除外したりする場合があります。そのため、育児・介護休業法が改正されて休業期間が延びたりする場合は、DB 制度に影響がないかどうかの検証が必要になるというわけだね。

A さ ん：それでは、2025年4月や10月の育児・介護休業法の改正も検証が必要になりますね。

B 課 長：たしかに検証は必要なんだけど、今回の改正についてはDB制度に影響を及ぼして規約の変更等が必要となるお客さまの数は多いのか少ないのか分かりますか。

A さ ん：すみません。よく分かっていけませんので、教えていただけますでしょうか。

B 課 長：2025年4月と10月の法改正の内容を詳しくみてみよう。主なものは<図表2>の通りだよ。2025年4月の改正では、現在の「看護休暇（1年度につき、5日（対象となる子が2人以上の場合は10日）」等の見直しが行われる。対象となる子の範囲が、これまでの小学校就学の始期に達するまでとされていたものから、小学校3年生の修了までに拡大されたり、取得事由がこれまでの病気やケガに加えて感染症に伴う学級閉鎖等が加わるなどの拡大が行われるようだね。

A さ ん：この改正によって、DB 制度に影響がある先が多いのか少ないのかについて、まだよく分からないのですが。

B 課 長：DB制度で加入者期間から除外等をしている対象の多くは「育児休業」や「介護休業」で、休業期間を月単位（休業開始の翌月から復職月まで等）で除外等をしているね。<図表2>の通り、2025年4月の法改正で拡大されるのはあくまで日単位で付与される「看護休暇」等で別の物なんだよ。

A さ ん：なるほど。数は少ないかもしれませんが、現在実施しているDB制度において「看護休暇」も加入者期間から除外しているような場合等は検証が必要ですが、そうではなく、また今後も対象としない、ということであれば、検証は不要ということですね。

B 課 長：そのとおり。2025年10月の改正はどうだろう？

A さ ん：<図表2>を見ると、柔軟な働き方を実現するための措置等のうち、事業主は2以上の制度を選択して措置することが義務化されたのですね。DB制度に直接影響を及ぼすような改正内容ではなさそうです。

B 課 長：例えば、DB制度でポイント制度を採用しているような場合はどうだろう。今回義務化された措置の中の「短時間勤務制度」を利用した場合、今後はフルタイムの労働者と比べてポイントの付与の仕方に差を設けるように変更する、といったことなどが考えられないかな。

A さ ん：なるほど。そのような場合は、ポイントの付与方法が変更となりますので、DB制度への影響を検証し、規約の変更等が必要となってきますね。

B 課 長：ポイントの調整はあくまで退職金制度の中だけで、DB制度におけるポイントの付与方法は変更無しということもあるだろうから、法改正の内容をどのように取り込むのか、お客さまによく確認をして必要なご案内をすることが大事だね。

A さ ん：今回の育児・介護休業法の改正がDB制度に影響を及ぼして規約の変更等が必要となるお客さまの数は、決して多くはないのですが、採用している制度内容によっては規約変更が必要なお客さまもあることがよく分かりました。X社の制度内容をしっかりと検証し、回答することとします。ありがとうございました。

<図表2>

施行日	主な改正事項
2025年 4月 1日	【子の看護休暇の見直し】 ・対象となる子の範囲の拡大（小学校就学の始期に達するまで→小学校3年生修了まで） ・取得事由の拡大（従来の病気・けが等のほか、感染症に伴う学級閉鎖等や入園（入学）式・卒園式を追加） ・名称の変更（看護休暇→看護等休暇）
2025年10月1日	【子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充】 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し事業主は以下の中から2以上の制度を選択して措置することを義務化（労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することが可能） ・始業時刻等の変更 ・テレワーク等（10日以上/月）（※） ・保育施設の設定運営等 ・養育両立支援休暇の付与（10日以上/年）（※） ・短時間勤務制度 （※）原則時間単位で取得可とする必要あり

（信託年金営業部 インサイドビジネス室 林 慶子）

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.my.salesforce-sites.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: 06-6268-1750 送信先 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp

企業年金ノート 2025(令和7)年3月号 No.683

編集・発行: 株式会社りそな銀行 信託年金企画部 りそな年金研究所

〒540-8610 大阪府大阪市中央区備後町 2-2-1

TEL: 06-6268-1750 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp



りそな銀行(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.my.salesforce-sites.com>