

# 厚生年金基金解散後の後継制度検討について ～基金解散に伴い事業所様への影響、今後のご対応について～

平成28年9月  
全国中央市場青果卸売厚生年金基金

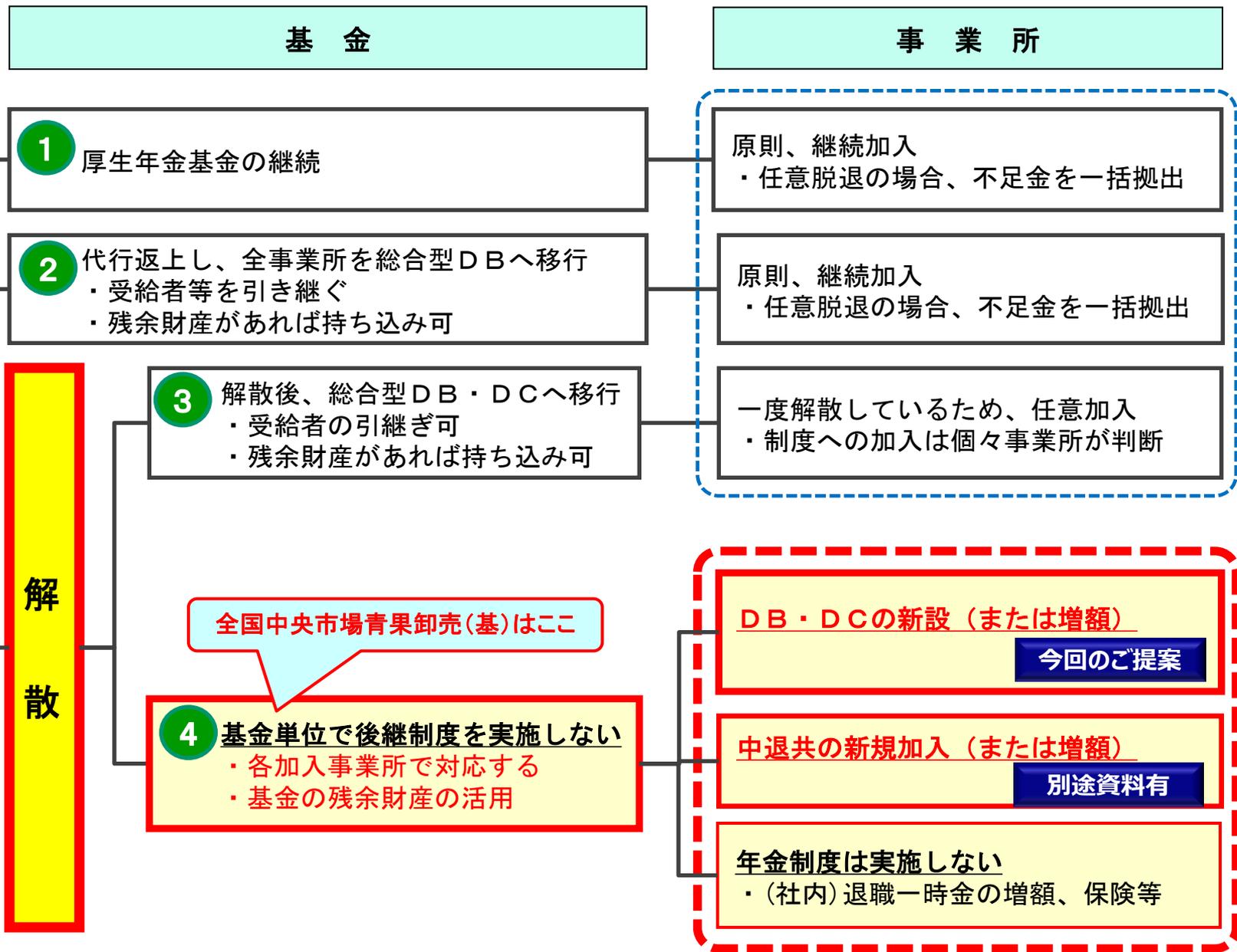
○当冊子においては以下の略称を用いております。

**DB**：確定給付企業年金（Defined Benefit）

**DC**：確定拠出年金（Defined Contribution）

# 厚生年金基金制度が取りうる主な選択肢

全国中央市場青果卸売厚生年金基金



基金(複数事業所)単位で実施

個々事業所単位で実施

※ 総合型(DB・DC)とは、複数事業所が集まり、ひとつの制度(DB・DC)を実施することを指します。

# 厚生年金基金の解散による退職金制度への影響点

- 基金が解散することにより、**退職金制度、更に従業員受取額に影響がでます。**
- 基金解散後の後継制度をご検討されることをお勧めいたします。

## <基金の解散による退職金制度・従業員受取額への影響（数値は単なるイメージ表現です。）>

基金からの給付が退職金制度に  
組み込まれている場合（**内枠制度**）

基金からの給付が退職金制度に  
組み込まれていない場合（**外枠制度**）

### 基金解散前

退職金制度  
(1,000万)

従業員の受取額  
(1,000万)

退職金制度  
(800万)

従業員の受取額  
(1,000万)

基金で  
200万準備  
事業所で  
800万準備

基金から  
200万受取  
事業所から  
800万受取

基金は別枠  
事業所で  
800万準備

基金から  
200万受取  
事業所  
800万

### 基金解散後 後継制度を準備しなかった場合

退職金制度  
(1,000万)

従業員の受取額  
(1,000万)

退職金制度  
(800万)

従業員の受取額  
(800万)

事業所で  
1,000万準備  
**+200万  
負担増加**

事業所から  
1,000万受取  
変化なし

(基金消滅)

変化なし

事業所で  
800万準備

(基金消滅)

**▲200万  
受取額減少**

事業所  
800万

基金からの支給がなくなり、退職金水準を維持  
する事となり、事業所の直接支給が発生(増加)  
**【キャッシュフローの不安定化等の課題が発生】**

基金からの支給がなくなるにより、  
受取総額が減少(従業員の処遇悪化)  
**【退職金や代替手段の検討が必要】**

## H25.6.18 厚生年金基金制度の改正法成立に際して 参議院厚生労働委員会での 付帯決議内容(抜粋)

- ・ 基金から他の企業年金等への移行については、基金の母体企業の多くが中小企業であることに鑑み、現行の企業年金制度の手続面での改善等を含め、移行のための支援策を拡充すること。
- ・ 厚生年金基金の解散・移行に当たり、母体企業が退職金規程等に基づく退職給付義務を履行するよう指導を行うこと。

## 労働契約法（第八条～第十条を抜粋）

（労働契約の内容の変更）

第八条  
労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

（就業規則による労働契約の内容の変更）

第九条  
使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条  
使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

○基金後継制度対応商品としてのDB・DCは以下のとおり(日本生命がご提供可能な制度・商品ラインナップの例)。

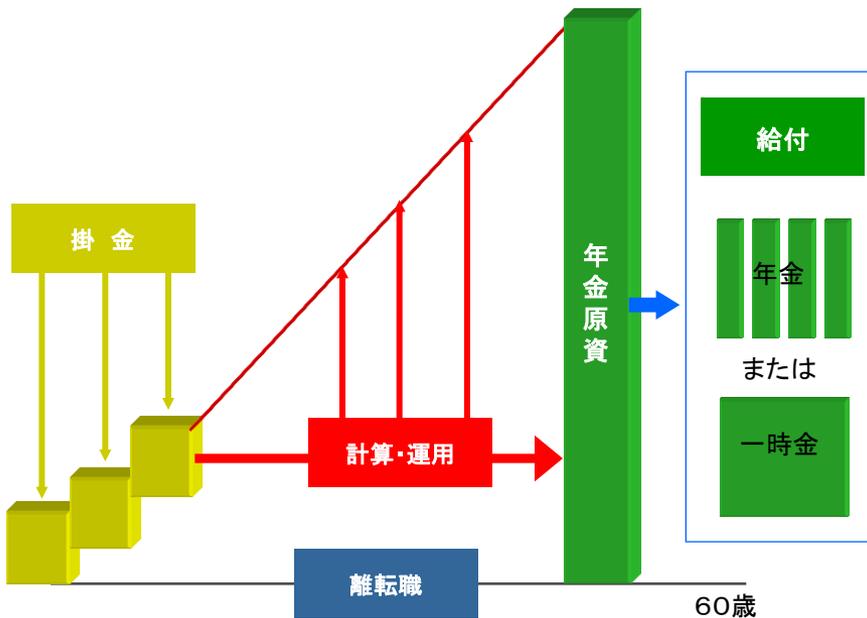
制度設立時の 人数	企業年金	
	確定給付 (DB)	確定拠出(DC)
100名以上	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">DB【簡易型】</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">DB【本則】</div> </div> <div style="border: 2px solid black; background-color: orange; padding: 10px; text-align: center; margin-top: 10px;"> <b>DBパッケージプラン 125プラス (DBP125+)</b> </div>	<div style="border: 2px solid black; background-color: lightblue; padding: 10px; text-align: center;">                     DC                      企業単独                      又は                      オープン型                 </div>
50名～99名		
20名～49名		
20名未満	実施を検討される場合はご相談下さい。	

		従来のDB(簡易基準)	DBパッケージプラン125プラス	DC
制度要素	制度の計算利率	任意に設定可能	運用実績と連動	—
	追加掛金の発生 (主な発生要因)	発生の可能性あり <small>(制度の計算利率を運用実績が下回った場合等)</small>	<b>発生しづらい</b> <small>(掛金支払の遅延等には注意)</small>	発生しない
制度運営手数料の引去り方法		年金資産から控除	口座振替	口座振替

## 2つの企業年金制度（DB・DCとは？）

### 確定給付企業年金（DB）とは？

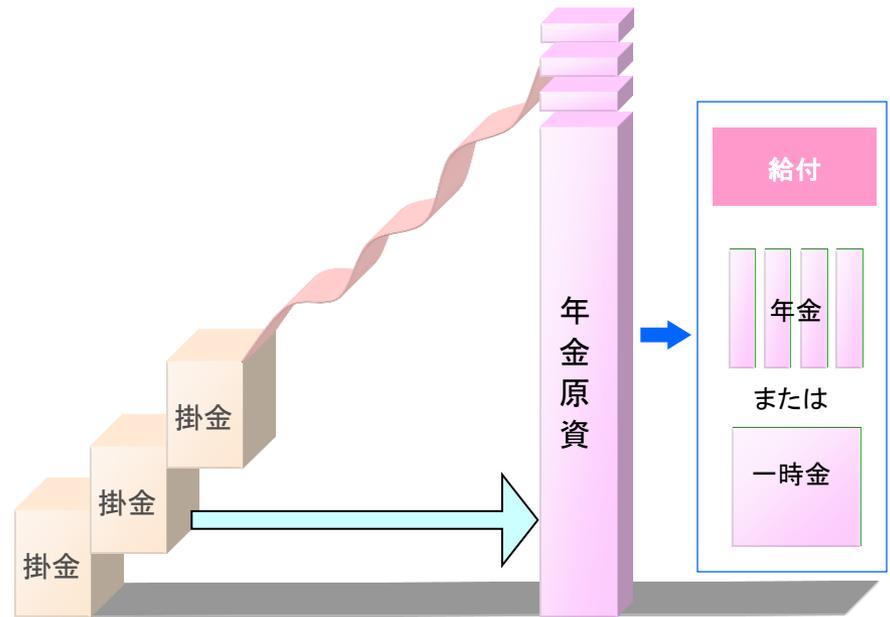
「給付」時（退職時）に受取る「給付」額が規約・規程で「確定」している年金。



- ①基本的なしくみや考え方はかつての厚生年金基金と同様ですが、給付額の算定方法が決められている制度です。
- ②積立不足が発生した場合には、一定期間内に解消するように掛金を拠出する必要があります。
- ③掛金は、全額損金算入できます。

### 確定拠出年金（DC）とは？

「拠出」時（在職中）の「拠出（掛金）」額が規約・規程で「確定」している年金。



- ①規約で決められた掛金を企業が毎月拠出します。  
拠出限度額(掛金月額の上限、H26.10以降)  
例えば、他に企業年金なし:55,000円。他にあり:27,500円
- ②提示された運用商品の中から、**従業員自身が選択し、運用を行います。運用による結果は従業員が責任を負います。**  
原則、受取は60歳以降となります。(退職は支給事由ではありません)
- ③掛金は、全額損金算入できます。

## 退職一時金制度と確定給付企業年金制度の特徴

経営の視点

従業員の視点

	退職一時金	確定給付企業年金※1
資金負担	・毎年、変動がある。 従業員の退職の都度、一時金支払い 退職金支払い時に損金算入	○ 平準化される。 (将来の支払いに備え、毎月(年)一定の掛金を拠出。) (掛金拠出時に損金算入。)
資産等への課税	・法人税の課税対象。	○ 〃DBへの掛金は法人税の課税対象外。 〃別途、年金資産に特別法人税(※2)が課税される。 ※2 ただし特別法人税は課税凍結中(平成29年3月末迄)。
追加掛金負担	・なし。	△ 追加掛金負担の可能性あり。
資産運用リスク	・退職金支払いの為に積立てる資産を 運用する場合、運用リスクは企業。	△ 資産運用リスクは企業が負う。
年金制度 管理負担	・なし。	△ 制度管理には事務対応(行政手続き等)の負荷が発生。
手数料負担	・なし。	△ 年金制度の運営(管理)手数料は企業が負担する。
受取方法	・一時金受取のみ。	○ 年金受取と一時金受取の選択が可能。
給付時の課税	・退職所得控除の対象。	○ 年金受取の場合 : 公的年金等控除の対象。 〃一時金受取の場合 : 退職所得控除の対象。
受給権の保護	・倒産等の理由で退職一時金が 支払われないリスクがある。	○ 積立義務により受給権の保護が図られている。 〃年金資産は企業の資産から切り離され、保全される。

解決策をご提案

Point1  
安定P8  
~Point2  
簡単P10  
~Point3  
低コスト

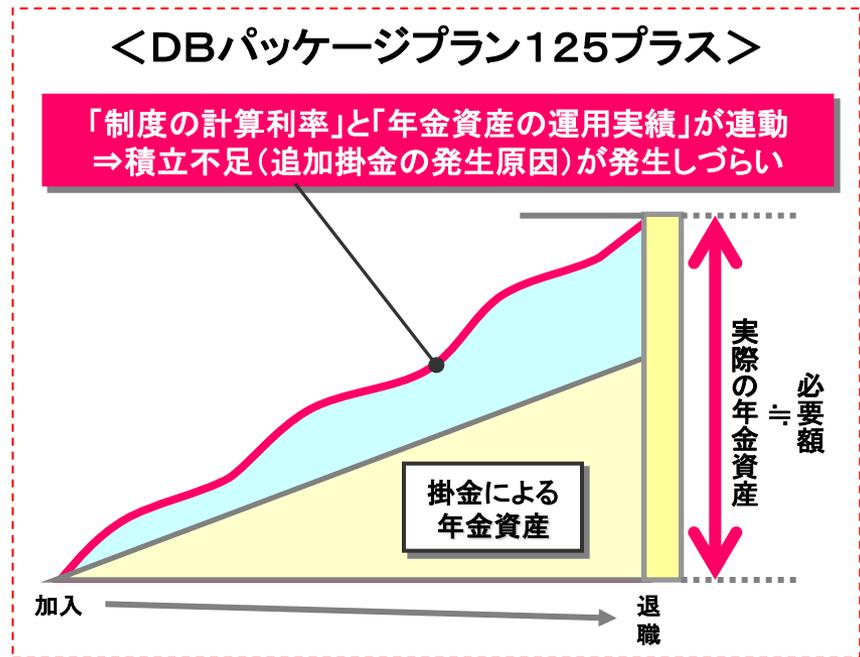
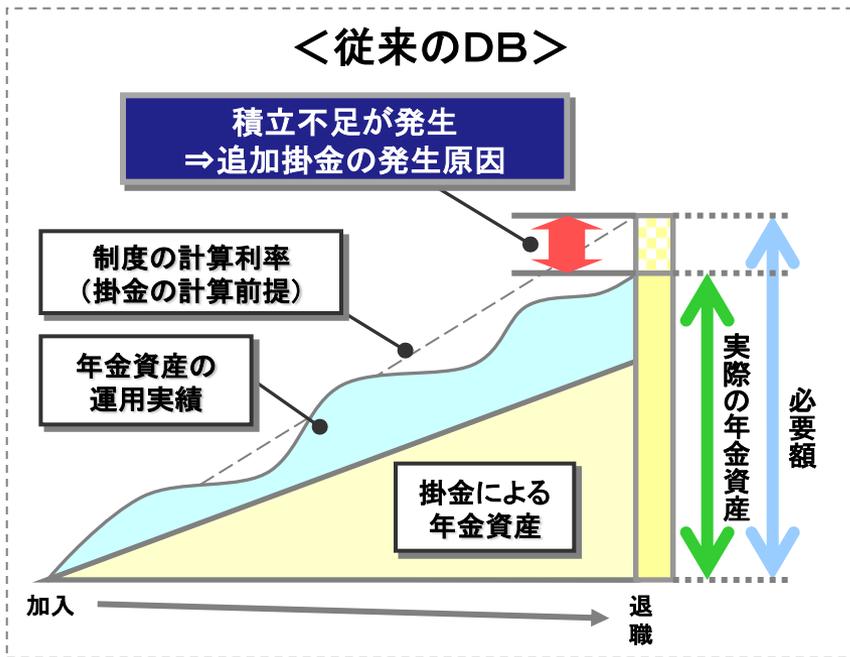
P12

※1 確定給付企業年金と退職一時金を比較し、企業の制度運営において有益と考えられる事項に○を制度運営上の懸念される事項に△を表示。  
各企業の規模や状況により異なりますので、ご注意ください。

DBパッケージプラン125プラスは、上記3つの特長を兼ね備えたDB制度です。【詳細次頁以降】

**Point1**  
**安定**

- 「制度の計算利率」と「年金資産の運用実績」が連動するため、積立不足(追加掛金の発生要因)が発生しづらい制度設計としています。
- 資産運用は予定利率の保証がある一般勘定のみ(日本生命が単独引受します)。



**一般勘定の特長**

**予定利率 1.25%**

- 生命保険の特性を生かした最低保証(予定利率1.25%)があり、安定した収益が期待できます。

**配当(+α)**

- 運用成果が良好で剰余金が発生した場合、予定利率1.25%に配当(プラスアルファ)を上乗せいたします。

**Point1**  
**安定**

- 一般勘定は予定利率1.25%に加え、運用成果が良好であれば配当の上乗せ(+α)があります。
- 安定した運用を実現する為、日本生命一般勘定で、単独引受いたします。

**一般勘定の特長**

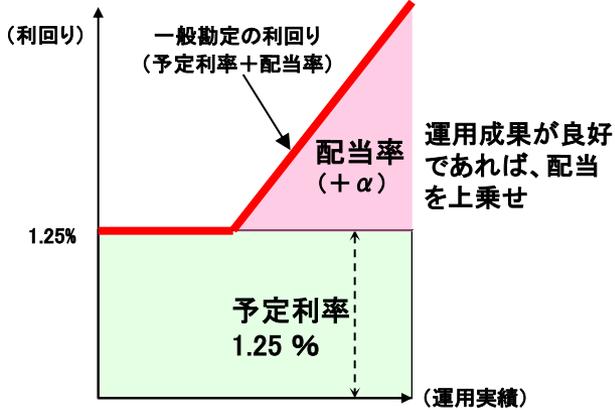
**予定利率 1.25%**

● 生命保険の特性を生かした最低保証(1.25%)があり、安定した収益が期待できます。

**配当 (+α)**

● 運用成果が良好で剰余金が発生した場合、予定利率に配当を上乗せいたします(※1)。

**一般勘定の利回り(イメージ)**



※1 配当は年度末決算時に団体年金区分の剰余がある場合その範囲内で配当を実施されます。

**一般勘定の利回り推移(日本生命)**

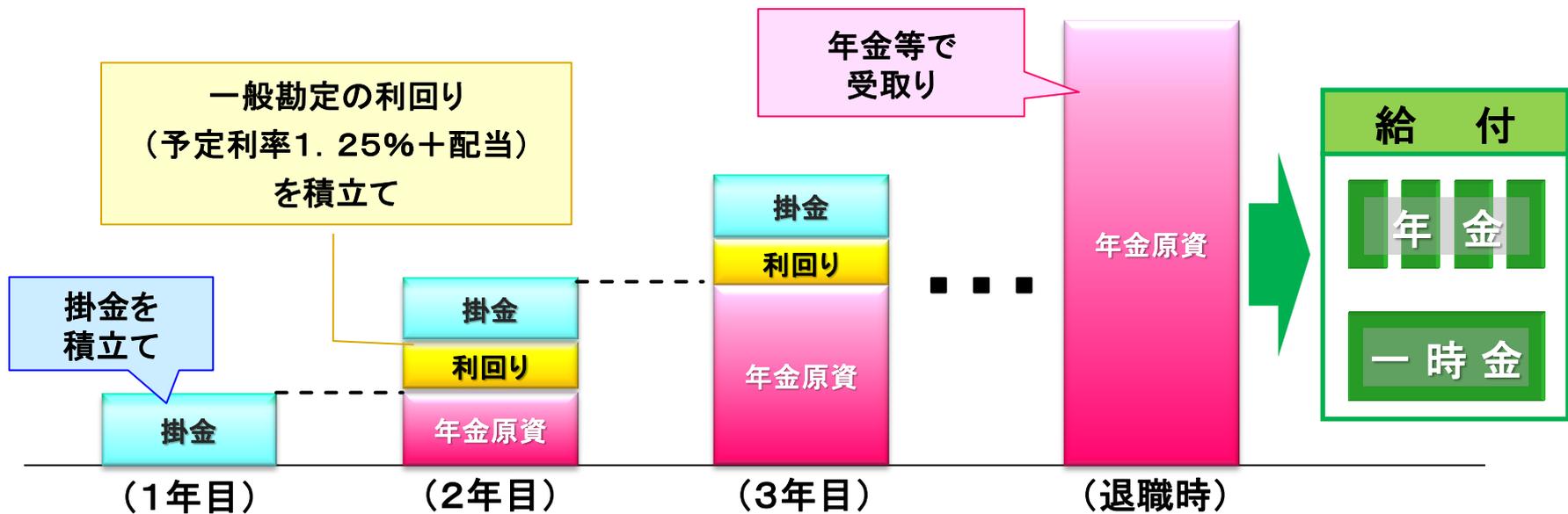
	H15年度	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	10年平均 (H17年度～ H26年度)
一般勘定の利回り(配当率)	1.44 (0.19)	1.51 (0.26)	2.24 (0.99)	2.52 (1.27)	2.10 (0.85)	1.38 (0.13)	1.70 (0.45)	1.67 (0.42)	1.37 (0.12)	1.69 (0.44)	2.04 (0.79)	2.54 (1.29)	(%) 1.92 (0.67)

※2 上記の一般勘定の利回りは過去の実績値であり、将来の利回りをお約束するものではありません。あくまで目安とお考えください。

**Point2**  
**簡単**

- 制度設計を簡素化した“掛金建方式”を採用。
- 制度設計を簡素化したことにより、行政手続き等の一部を日本生命で代行。

<掛金建方式のイメージ>



<財政検証手続きの比較(概要)>

従来のDB

- ・企業が書類を作成
- ・企業が管轄の地方厚生(支)局へ書類を提出

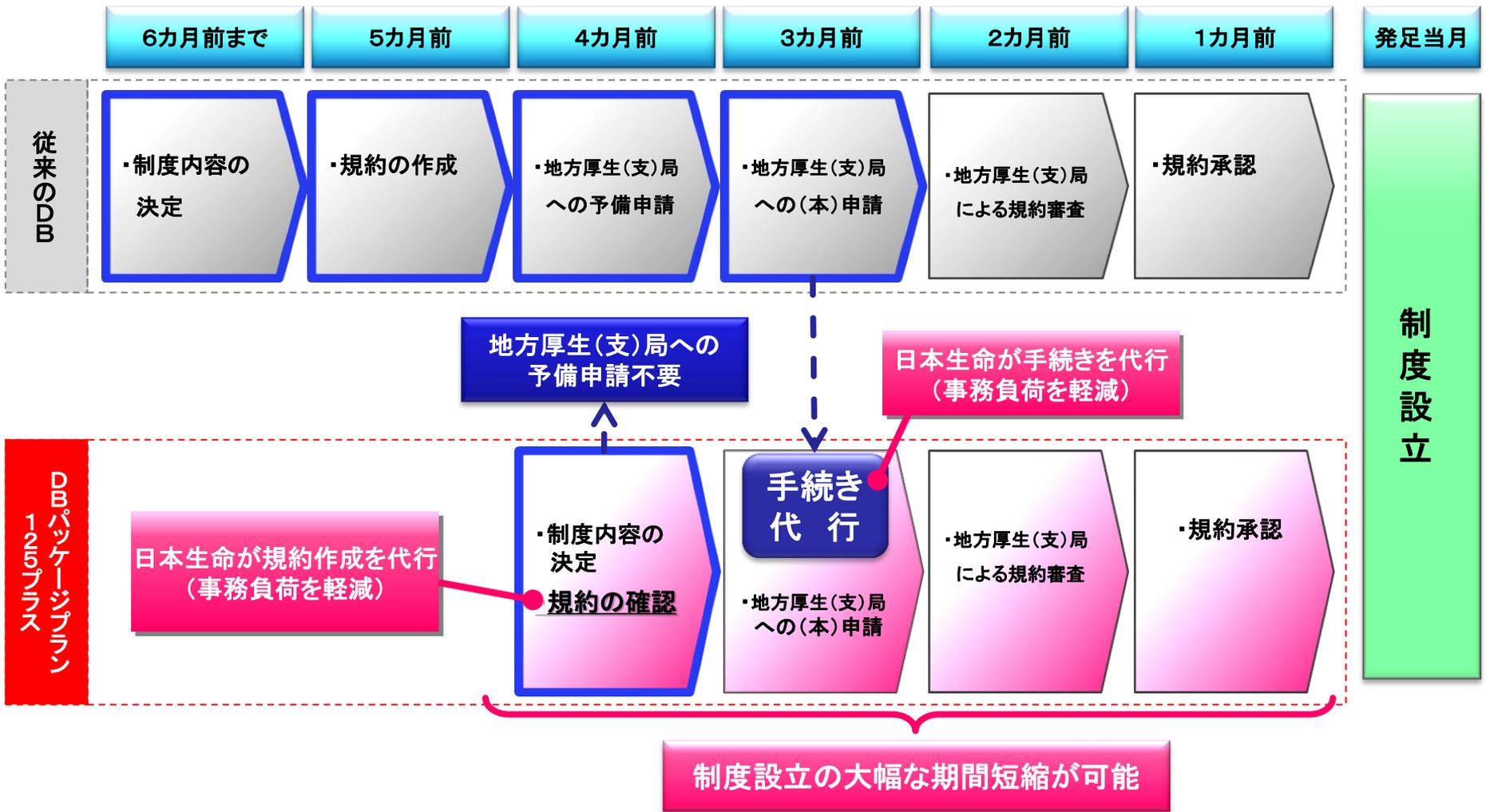
手続き代行

DBパッケージプラン125プラス

- ・日本生命が書類を作成(企業は確認(押印)のみ)
- ・日本生命が管轄の地方厚生(支)局へ書類を提出(手続きを代行)

**Point2**  
**簡単**

● 制度設計を簡素化したことにより、行政手続き等の一部を日本生命が代行します。  
 < 制度設立時の手続き比較(概要) > ※太枠部分: お客様におけるお手続き



**Point3**  
**低コスト**

- 各種お手続きが簡素化されることで、手数料負担軽減を実現。  
(特に導入初年度の負担軽減を実現)

＜従来のDB(簡易基準<sup>(※1)</sup>)との年間概算手数料比較(日本生命比)＞

(万円)

加入者数	従来のDB(簡易基準 <sup>(※1)</sup> )			DBパッケージプラン125プラス		
	導入初年度	導入5年後	導入10年後	導入初年度	導入5年後	導入10年後
20名	26.9	29.6	33.1	<b>6.1</b>	12.4	16.0
50名	32.4	39.1	47.9	<b>10.5</b>	24.6	33.5
100名	41.6	55.0	71.5	<b>17.7</b>	44.9	61.5
150名	50.8	70.8	92.9	<b>24.9</b>	65.2	87.3

＜年間概算手数料比較の前提＞

- 当社単独引受で計算。
- 年金受給者数はゼロ名で計算。
- 一般勘定の利回りは予定利率1.25%(配当を加味せず)で計算。
- 消費税込の金額(8%で計算)を表示。
- 掛金は一律5千円として運用手数料を計算、制度管理手数料との合計値を記載。

※1 掛金の計算方法について簡素な取扱いが認められる等の簡便な方法によることが認められている「簡易な基準に基づくDB」を指します(DBパッケージプラン125プラスを除く)。

●DBパッケージプラン125プラスでは**勤続期間<sup>※</sup>に応じた掛金設定**が可能です。

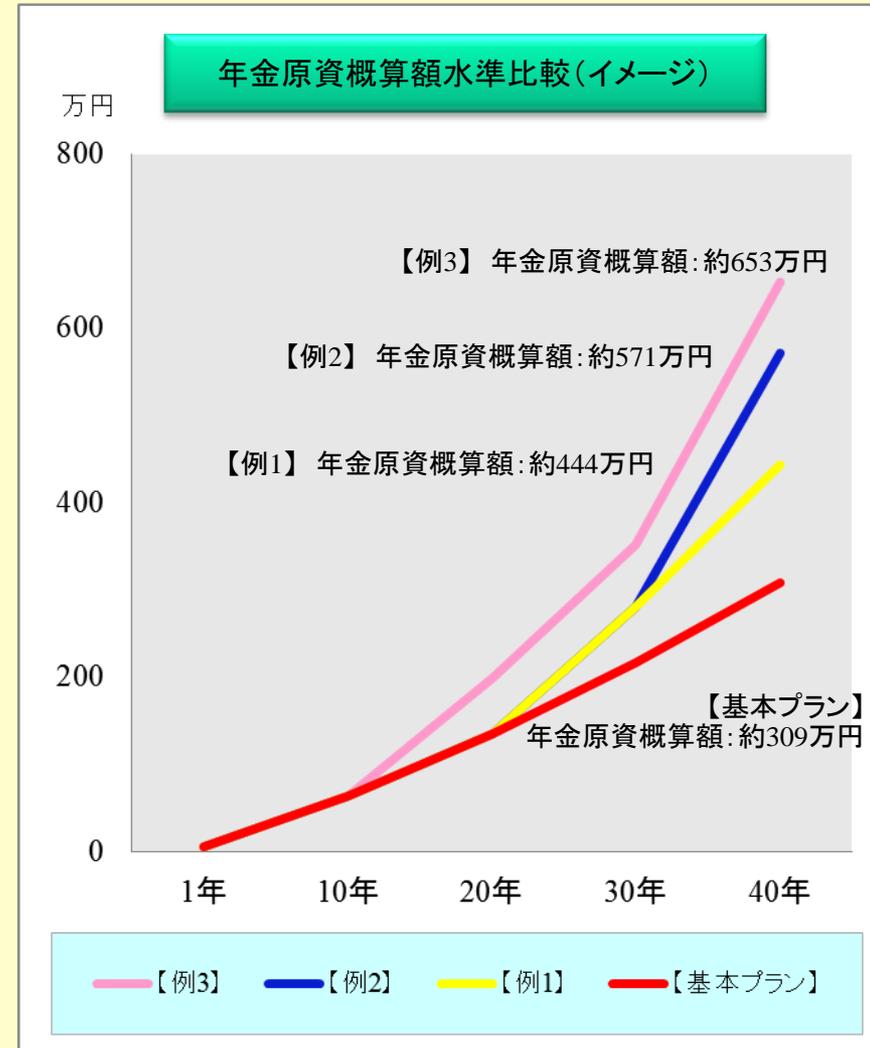
◆具体的には、以下条件の範囲内で、勤続期間区分毎の掛金月額を自由に設定することができます。

- <条件> ◆勤続期間区分は、  
 「10年未満」「10年以上20年未満」「20年以上30年未満」「30年以上」の4区分とします。
- ◆1人あたりの掛金月額は、全ての勤続期間区分において、「3,000円～45,000円の範囲内」、かつ「千円単位」とします。
- ◆右図「年金原資概算額水準比較イメージ」は制度導入後の新入社員モデルパターンを記載しております。

【参考】掛金月額設定イメージ

勤続期間区分	基本プラン	例1	例2	例3
10年未満	5,000円	5,000円	5,000円	5,000円
10年以上20年未満	5,000円	5,000円	5,000円	10,000円
20年以上30年未満	5,000円	10,000円	10,000円	10,000円
30年以上	5,000円	10,000円	20,000円	20,000円

年金原資概算額 (40年勤務の場合)	約309万円	約444万円	約571万円	約653万円
-----------------------	--------	--------	--------	--------



※入社日から年1回の特定日であるランク判定日までの期間で判定を行います。(休職期間含み、1年未満端数切捨)。ランク判定日は制度発足月の月初1日となります。

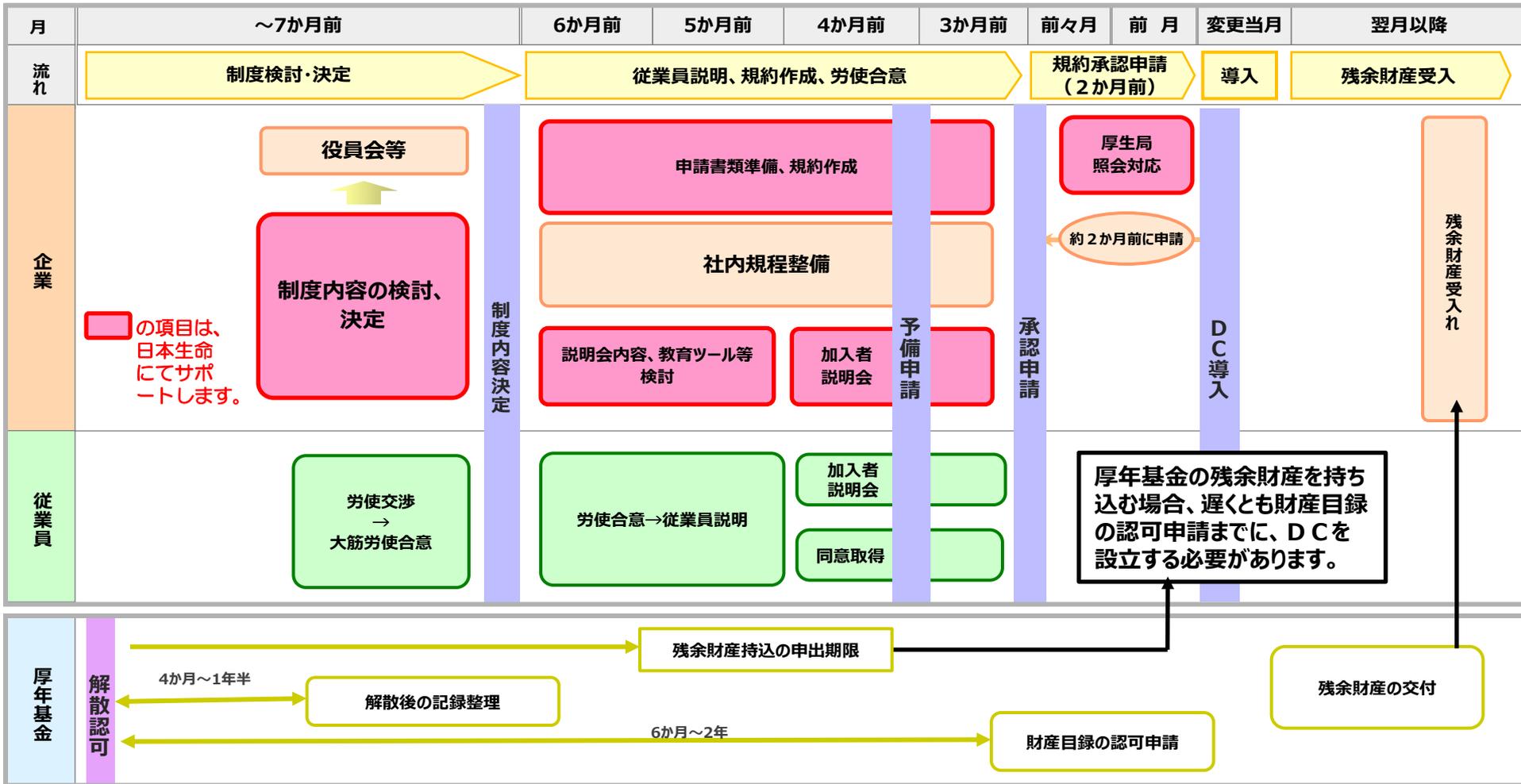
※1「選択」はお客様に選択いただく項目です。 ※2「基本」は当プランでお勧めする選択肢です。

No	項目	区分※1	内容※2	備考
1	加入者数	—	原則として、 <b>制度発足時加入者数20名からお引受け</b> します。	20名未満となる場合は、別途ご相談ください。
2	加入者範囲	<b>選択</b>	次のいずれかを選択いただきます。 <b>A. 厚生年金保険の被保険者全員を加入対象とする</b> <b>基本</b> <b>B. 退職金規程の支給対象者を加入対象とする</b>	Bを選択する場合、加入対象外とした方については、退職金支給対象外である(または代替給付がある)ことを証明する書類が必要となります。
3	加入時期	—	入社日に加入いただくことになります。	制度発足時に加入者範囲に該当する方については、制度発足時に加入となります。
4	加入者期間 (9、10の判定に使用)	—	入社日から退職日までとなります。	年未満切捨てとなります。 休職期間等は加入者期間に通算します。
5	1人あたり付与額 (1人あたり掛金月額)	<b>選択</b>	<b>勤続期間に応じて決まる4つの区分に対して、加入者1人あたり月額3,000円以上45,000円以内で金額を設定いただきます。</b> ※全加入者合計で年間120万円以上で設定いただく必要があります。	金額の設定は千円単位となります。 勤続期間区分は「10年未満」「10年以上20年未満」「20年以上30年未満」「30年以上」の4区分とします。 全区分について同一金額を設定をすることは可能です。
6	再評価率 (加入中の計算利率に使用)	—	一般勘定の利回り(予定利率+配当率)と連動します。	(一般勘定の配当を含む)
7	繰下利率 (退職後、支給の繰下中の計算利率に使用)	—	一般勘定の利回り(予定利率+配当率)と連動します。	(一般勘定の配当を含む)
8	給付利率 (年金受給中の計算利率に使用)	—	一般勘定の予定利率と同じとします(1.25%)。	(一般勘定の配当を含まない)

※1「選択」はお客様に選択いただく項目です。 ※2「基本」は当プランでお勧めする選択肢です。

No	項目	区分※1	内容※2	備考				
9	年金給付 (老齢給付金)	受給資格	次いずれかを選択した加入者期間を経過し、かつ定年年齢(60~65歳)に到達した場合。 A. 加入者期間20年以上 <b>基本</b> B. 加入者期間15年以上	加入者期間については、4 を参照ください。				
		年金種類	次のいずれかを選択いただきます。 A. 10年確定年金 <b>基本</b> B. 5年確定年金	一定条件のもと、年金受給開始後の年金原資一括受取り(選択一時金)も可能です。				
		給付額	$\text{年金月額} = \text{年金原資} \div \text{年金種類に応じた年金現価率}$ <年金現価率(1.25%で計算)> <table border="1" style="width:100%; text-align:center;"> <tr> <td>10年確定年金</td> <td>112.904</td> <td>5年確定年金</td> <td>58.205</td> </tr> </table>	10年確定年金	112.904	5年確定年金	58.205	年金原資を一括受取り(選択一時金)も可能です。(いずれも100円未満切上げ)
		10年確定年金	112.904	5年確定年金	58.205			
年金支給月	年金支給は年2回とし、支給月は次のいずれかを選択いただきます。 <table border="1" style="width:100%; text-align:center;"> <tr> <td>A. 1月と7月</td> <td>B. 2月と8月</td> <td>C. 3月と9月</td> </tr> <tr> <td>D. 4月と10月</td> <td>E. 5月と11月</td> <td>F. 6月と12月</td> </tr> </table>	A. 1月と7月	B. 2月と8月	C. 3月と9月	D. 4月と10月	E. 5月と11月	F. 6月と12月	支給日は各月1日とします。
A. 1月と7月	B. 2月と8月	C. 3月と9月						
D. 4月と10月	E. 5月と11月	F. 6月と12月						
10	一時金給付 (脱退一時金)	受給資格	次のいずれかを選択いただきます。 A. 加入者期間1年以上 <b>基本</b> B. 加入者期間3年以上	加入者期間については、4 を参照ください。				
		給付額	$\text{一時金額} = \text{年金原資}$					
11	遺族給付 (一時金のみ)	受給資格	一時金給付の受給権者が死亡した場合 老齢給付金の受給権者が死亡した場合					
		給付額	<table border="1" style="width:100%;"> <tr> <td>一時金給付の受給権者</td> <td>年金原資</td> </tr> <tr> <td>老齢給付金の受給権者</td> <td>年金月額×未支給期間に応じた所定の年金現価率</td> </tr> </table>	一時金給付の受給権者	年金原資	老齢給付金の受給権者	年金月額×未支給期間に応じた所定の年金現価率	
一時金給付の受給権者	年金原資							
老齢給付金の受給権者	年金月額×未支給期間に応じた所定の年金現価率							
12	その他	他制度からの資産受換	加入されていた厚生年金基金が解散し、残余財産の分配がある場合は、残余財産相当額を当制度に持ち込むことができます。	厚生年金基金の年金受給者を当制度に引継ぐことはできません。				

■ 厚生年金基金の残余財産をDCへ持ち込むにあたっては、以下のスケジュール（概要）でご検討いただく必要があります。



## 厚生年金基金（残余財産の持ち込み同意）

## DC（規約新設）

加入員の同意（※）	DCに残余財産を持ち込む事業所ごとに加入員の <b>2分の1以上</b> の同意	60歳未満の厚生年金被保険者の過半数で組織する労働組合の有無	同意者
※加入員のうち、一定の資格を満たす者のみ（例：パートを除外）の残余財産をDCに持ち込む場合 ⇒一定の資格を満たさない者を分母・分子から除いて、加入員の2分の1以上の同意が必要		あり	労働組合の代表者
※加入員のうち、希望者のみ残余財産をDCに持ち込む場合 ⇒希望しない者も分母・分子に含めて、加入員の2分の1以上の同意が必要		なし	従業員過半数代表者

	論点	詳細
①	掛金の設定	<p>厚年基金の<b>掛金額をベース</b>にDC掛金を設定する方法</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 厚年基金に拠出している掛金でDCの財源とするか。</li> <li>- 掛金額の設定はどうするか標準報酬月額比例、一律定額、退職金制度比例 等</li> </ul> <p>その他、厚年基金の給付額をベースにDC掛金を設定する方法等も考えられます。(略)</p>
②	加入対象者の設定	<p>パート、役員、60歳以上の従業員等について加入対象とするか検討が必要。 (厚年基金は原則全員加入だが、DCでは加入対象外とすることも可能。)</p> <p>DCに代わる他の給付(代替給付)を与えることを条件に、DC加入対象から除外することもできます。 このとき、パートタイマーや嘱託など、正社員と労働条件が著しく異なっているものについては、代替給付なしでDC加入対象から除外することができます。(パートタイマーや嘱託という名称の如何を問わず、実態で判断されます) 尚、この取り扱いを行う場合は、厚生局への事前相談が必要となります。</p>

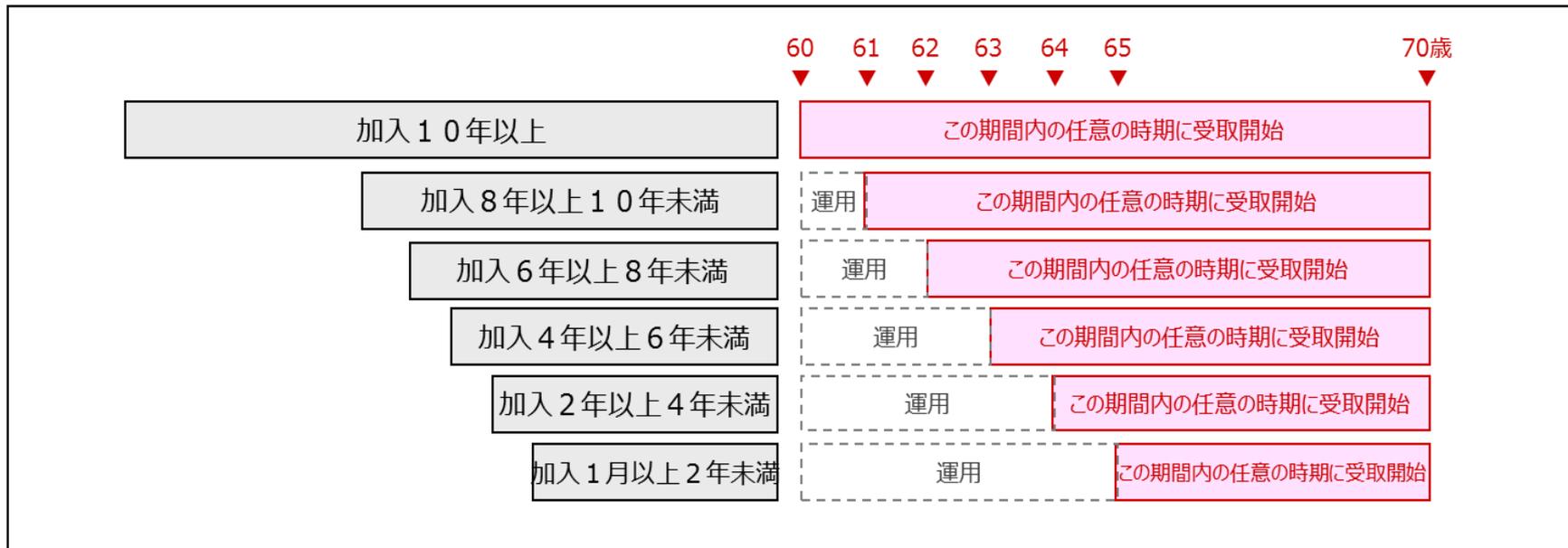
一定の職種※	「一定の職種※」に属する従業員のみを加入者とする。 ※「職種」とは、研究職・営業職・事務職等をいい、労働協約や就業規則等において、給与や退職金等が他職種の労働条件とは別に規定されていることが必要。	代替給付としての制度 ①退職金制度 ②前払い退職金 ③DB
一定の勤続期間	一定の勤続期間以上(または未満)の従業員のみを加入者とすることができます。 【例①】勤続3年以上の者を加入者 【例②】今後採用する従業員のみを加入者とする・・・など	
希望者	従業員のうち、「加入者となることを希望した者」のみ加入者とすることができます(=選択制)。	
一定の年齢	制度発足時に50歳以上の従業員は、運用期間が短いことや、60歳以降で退職しても、すぐに給付を受け取れない可能性があるため、加入対象から除外することができます。【例】制度発足時に55歳以下が加入	代替給付としての制度 ①退職金制度 ②前払い退職金

# DC制度設計の際にご検討頂きたいポイント③

	論点	詳細
③	50歳以上の従業員の取扱い	DCでは60歳で給付を受け取るためには加入期間が10年以上必要。 したがって、制度導入時点で50歳以上の従業員について、加入選択制とする等の検討が必要。

**厚年基金の財余財産をDCに持ち込む場合、厚年基金の加入員期間を通算できるため、DC導入時点で50歳以上の従業員であっても、60歳から受取を開始することができる場合があります。**

## <受取開始時期のイメージ>

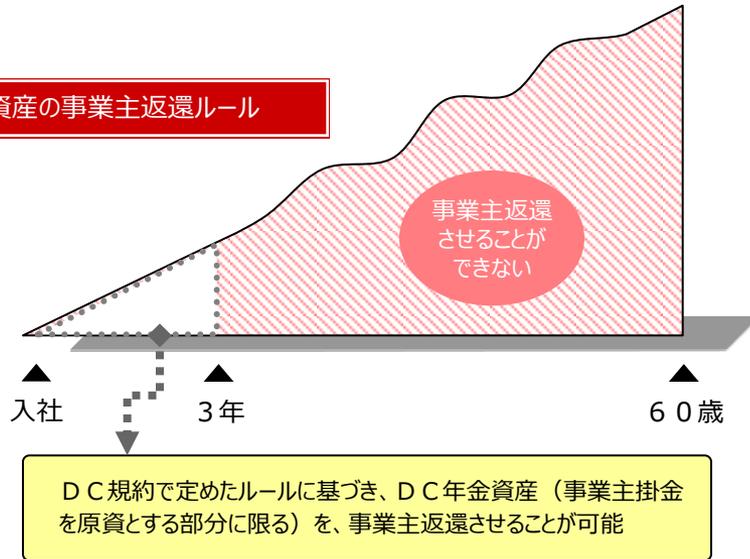


## <加入期間の考え方>

- ① 加入した月から60歳到達日の前日（60歳誕生日の2日前）の属する月までの期間で判定します。
- ② 掛金拠出期間だけでなく、中断期間（休職期間、育児休職期間、介護休職期間）も「算入」します。
- ③ 過去分を移換した場合、移換の対象となった期間を通算します。
- ④ 他のDC（企業型もしくは個人型）の加入期間、運用指図者期間を通算します。

論点	詳細
④ DC年金資産の事業主返還について	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ DC（企業型）では、勤続3年以上で退職した場合、DC年金資産を事業主に返還させることはできません。（DCの加入期間ではなく、勤続期間で判定します。）</li> <li>■ 勤続3年未満で退職した者のDC資産を事業主返還させる場合は、そのルールを、DC規約にあらかじめ定めておきます。</li> </ul>

### DC年金資産の事業主返還ルール



	DC年金資産を事業主返還させることの可否
勤続年数※1	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 勤続3年未満のみ返還させることが可能。（勤続2年未満、勤続1年未満という設定をすることも可能）</li> <li>■ 勤続3年以上で退職する場合、懲戒解雇でも、事業主に返還させることは不可。</li> <li>■ 勤続年数は、試用期間や休職期間も含めて判定します。</li> </ul>
退職事由	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 死亡退職・会社都合退職・60歳到達は、勤続3年未満であっても事業主返還させることはできません。</li> </ul>

※1 DCの加入期間ではありません。

### DC年金資産から返還させることのできる範囲

	返還限度額
DC年金資産（個人別管理資産）額※2 ≥ 事業主掛金額の場合	事業主掛金額
DC年金資産（個人別管理資産）額※2 < 事業主掛金額の場合	DC年金資産（個人別管理資産）額※2

※2 「DC年金資産（個人別管理資産）額」は、以下の者においては、**事業主掛金を原資とする部分**に限ります。

- ・資産移換（他制度からの資産移換、脱退一時金相当額等の移換、他の企業型DC・個人型DC（国民年金基金連合会）からの移換）があった者
- ・加入者掛金を拠出した者（マッチング拠出を行った者。後述の「給与財源DC」の掛金は「事業主掛金」にあたります。）

**厚生年金基金制度の後継制度に関する相談窓口**

■ 全国中央市場青果卸売厚生年金基金（担当：川島）

住所：東京都千代田区岩本町3-2-2 千代田岩本ビル5F

電話：03-3864-7717

■ 日本生命保険相互会社【厚生年金基金生保幹事会社】

DBパッケージプラン125プラス に関するフリーダイヤル  
厚生年金基金後継制度全般

団体年金部 団体年金コンサルティンググループ（担当：鈴木）

住所：東京都千代田区丸の内1-6-6



**0120-289-053**（通話料無料）

受付時間 平日 9：00～17：00（土日・祝日除く）

団体年金部 厚生年金基金業務室（担当：宇野）

住所：東京都千代田区丸の内1-6-6

電話：03-5533-5570