第4部

三井住友信託銀行　人的資本経営・退職給付制度セミナー

人的資本経営時代における退職給付制度のあり方

2026年6月

© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

三井住友信託銀行

目次

1 近時の社会環境変化 3

2 総報酬と退職給付の関係性（従業員心理を踏まえた適切なウェイトの考察） 17

3 退職給付制度の見直し例 26

4 会計上コストへの影響と対応策 31

5 まとめ 36

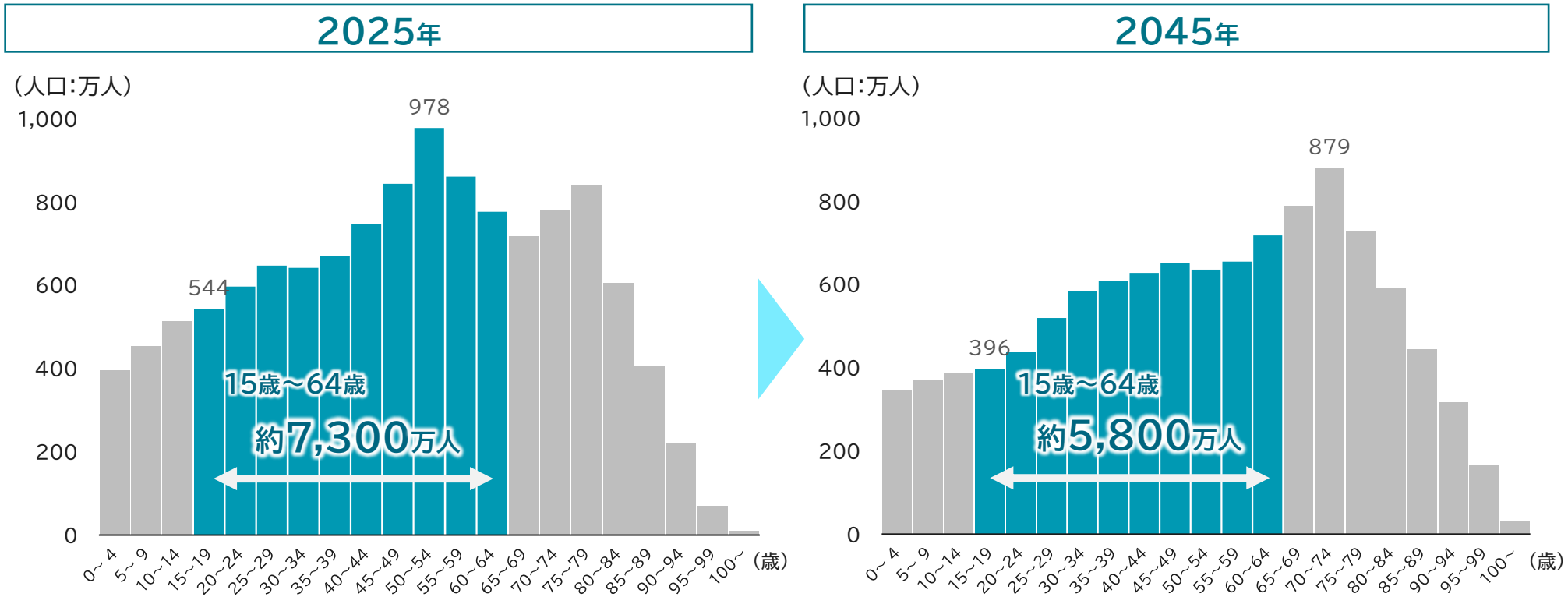
1 近時の社会環境変化

“労働力希少社会”の到来

出所はP.38参照

- 今後、生産年齢人口は大幅に減少する見通しとなっており、本格的に“労働力希少社会”が到来します。
- 安定的な**新規就業者確保**のみならず、**人材の定着**に向けた取組みについても、重要課題となることが想定されます。

将来推計人口でみる2025年と2045年の人口構造の比較



© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

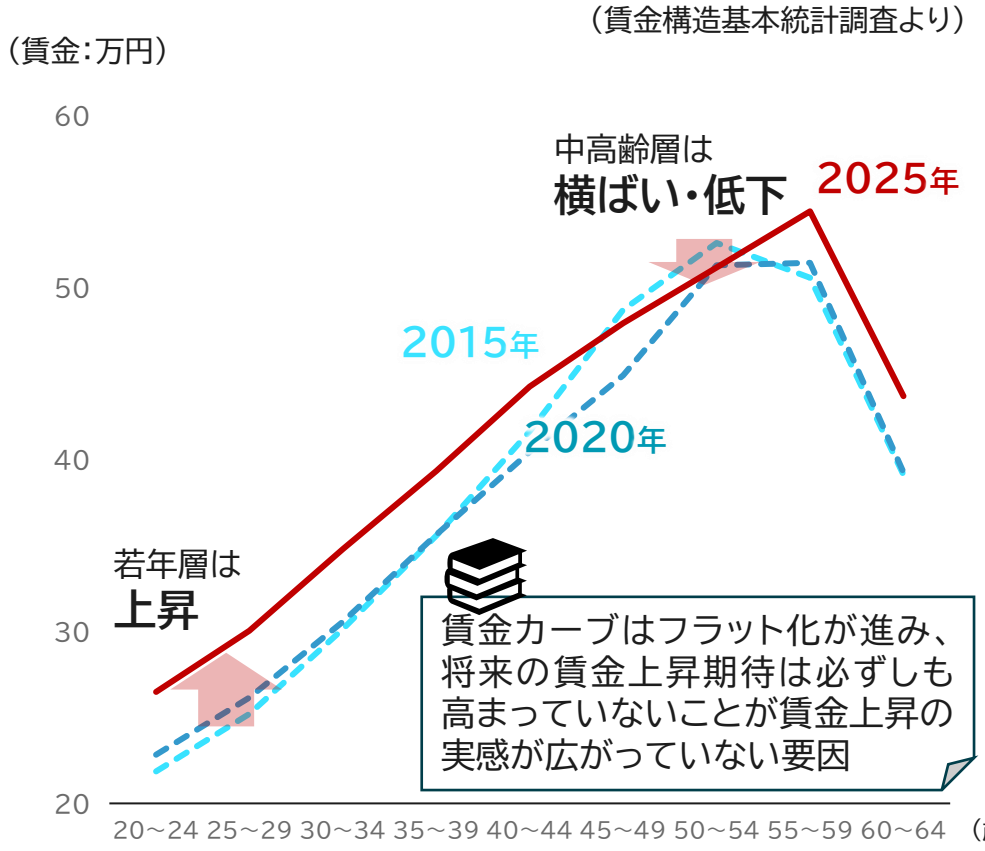
賃金構造および退職率の変化

出所はP.38参照

- 初任給引上げ等で新卒採用力の強化が図られているところですが、中高齢層では賃金水準の低下も見られます。
- 一方、20～40代の退職率が上昇傾向にあり、ノウハウを持った中高齢層の繋ぎ止めも検討が必要な状況です。

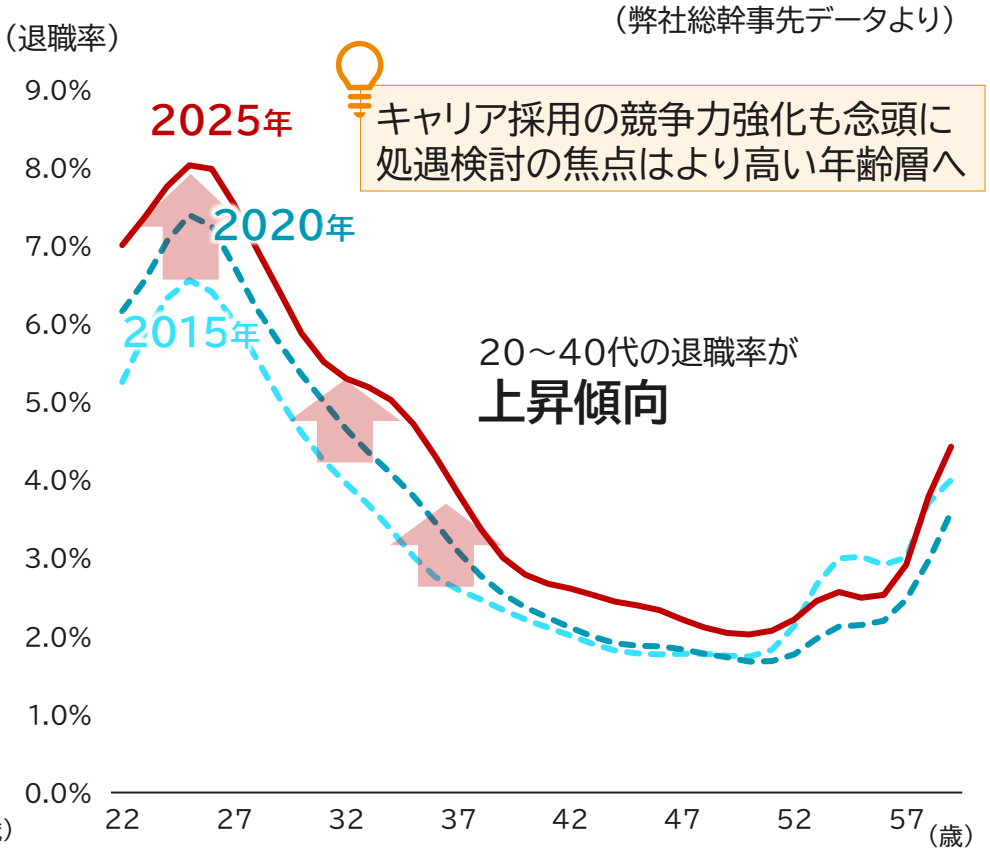
年齢別賃金構造の変化

（賃金構造基本統計調査より）



年齢別退職率の変化

（弊社総幹事先データより）

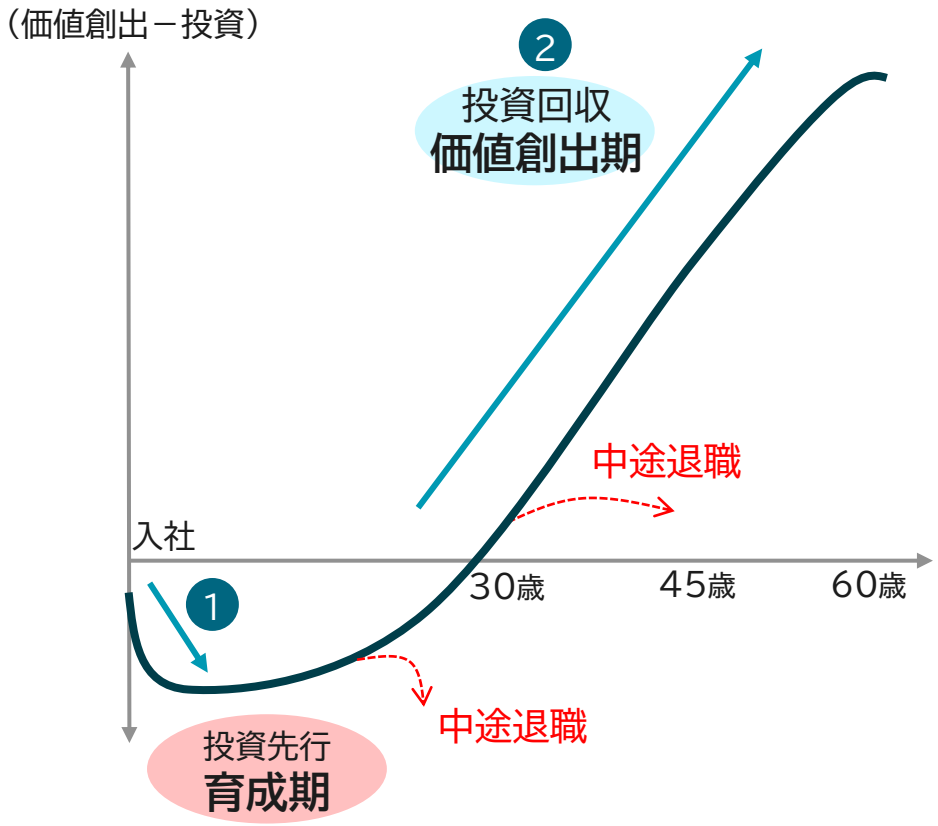


© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

日本型メンバーシップ企業における「人的資本投資」の時間軸整理

- 日本型メンバーシップ企業では、育成から価値創出のフェーズに至るまで一定の期間を要することが一般的です。
- 価値創出期に入った中高齢層の従業員エンゲージメント向上には、資産形成施策も有力な選択肢となります。

人的資本投資の時間軸イメージ



1 人的資本投資先行・育成フェーズ

- 入社初期～若年層は、企業が教育投資を先行し人材育成を進める段階であり、近年は人材獲得競争の激化により初任給も上昇傾向
- **将来の付加価値創出を見据えた投資**であり、早期離職は企業・従業員双方にとって機会損失に

2 人的資本投資回収・価値創出フェーズ

- 30代以降は、経験・組織理解・人脈・マネジメント力が蓄積し、人的資本としての価値発揮が本格化
- 企業にとっては、付加価値創出を担う段階で、**定着や従業員エンゲージメント向上がより重要なテーマに**

中高齢層が強く意識するセカンドライフへの対応を通じて、従業員のFWBを高め、将来不安の軽減とエンゲージメント向上が期待される

➡ **退職給付制度をはじめとする従業員の心理的安全性を高める施策は、人的資本経営に資する有力な選択肢**

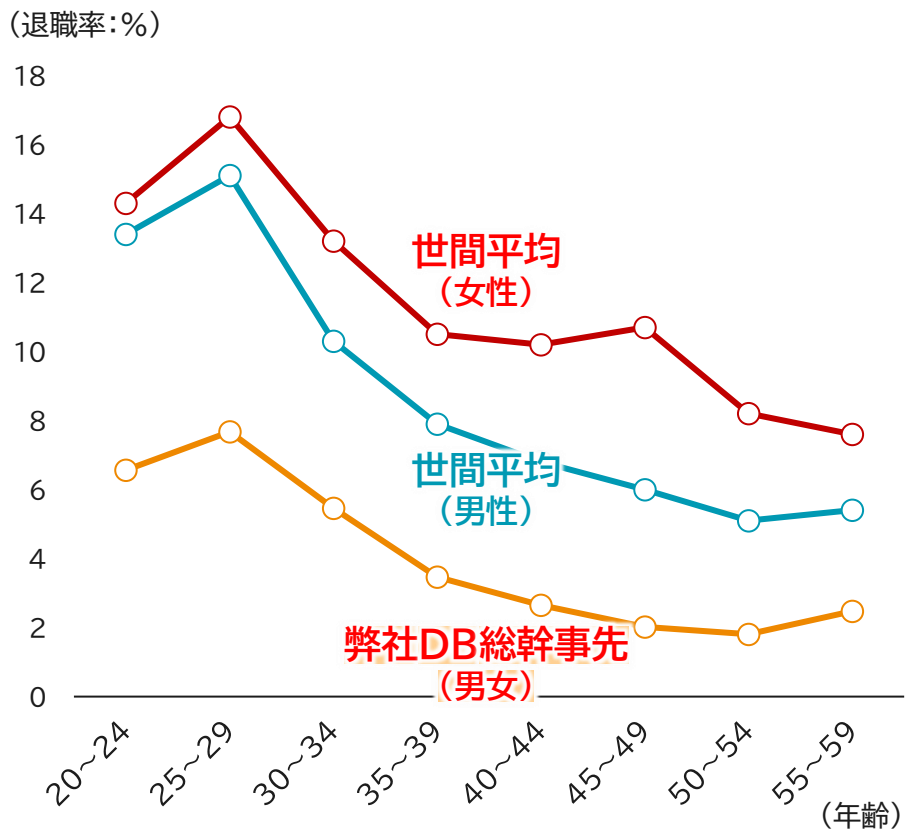
© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

（ご参考）DBとリテンションの関係

出所はP.38参照

- 弊社DB総幹事先の退職率の平均は、世間平均と比較して低位で推移しています。
- 海外研究ではDB制度の有無とリテンションの関係について下記以外にも後続論文が複数存在します。

年齢別平均退職率の比較



企業年金とリテンションに関する海外研究

1991 Richard A. Ippolito（リチャード・A・イポリート）

Encouraging Long-Term Tenure : Wage Tilt or Pensions?
（長期雇用を促進する要因：賃金格差か年金制度か？）

pensions increased tenure in the firm, on average, by more than 20%

（年金制度が、企業における**在職期間を平均で20%以上延ばす結果**となった）

（出所）Richard A. Ippolito. “Encouraging Long-Term Tenure: Wage Tilt or Pensions?” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.44, No.3 (April 1991), pp.520-535.
（注）括弧内は弊社訳

1996 William E. Even and David A. MacPherson
（ウィリアム・E・イーブン および デイヴィット・A・マクファーソン）

Employer Size and Labor Turnover : The Role of Pensions（企業規模と従業員の離職 ― 年金の役割）

pension coverage was associated with a greater reduction in worker turnover in large firms than in small firms

（年金制度への加入が、小規模の企業よりも大企業において、**従業員の離職率の大幅な低下に関係している**）

（出所）William E. Even and David A. MacPherson. “Employer Size and Labor Turnover : The Role of Pensions.” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.49, No.4 (July 1996), pp.707–728.
（注）括弧内は弊社訳

© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

（ご参考）従業員サイドの視点

出所はP.38参照

- 従業員サイドの視点を、日本労働組合総連合会（連合）の現状・課題・今後の方向性を纏めた「連合白書」にて確認すると、**「給付価値の目減りへの対応について考慮することも重要」と、退職給付のインフレ対応を求める記載があります。**

2026連合白書



巻頭言　2026春季生活闘争のポイント

Ⅰ.視点と考え方

1. はじめに～「未来づくり春闘」の現在地 ～なぜ生活向上を感じられないのか
2. なぜ持続的な賃上げが大事なのか
3. 日本社会の未来を変えよう
4. 2026春季生活闘争の意義と役割
1. 5. 具体的取り組み
6. おわりに

Ⅱ. 2026春季生活闘争方針

Ⅲ. 現状と課題

（略）

2. 16. 企業年金のさらなる普及促進

（略）

Ⅳ. 資料編

1

近年、人材確保のために初任給を大幅に引き上げる一方、中高齢層への配分を相対的に抑制するなどの傾向…（中略）…賃上げ原資の配分についても、人材の定着やモチベーションの維持・向上などの観点も含め、労使でしっかり協議し、…（略）。

2

少子高齢化の進展により公的年金の給付水準が抑制される中、労働者の生活設計や老後の安心を支える基盤として企業年金の役割は一層高まっている。…（中略）…物価上昇による企業年金の給付価値の目減りへの対応について考慮することも重要である。

賃上げ継続に加え、退職給付のインフレ対応を含む、生涯報酬（総報酬）のバランスや人的資本投資へのニーズも

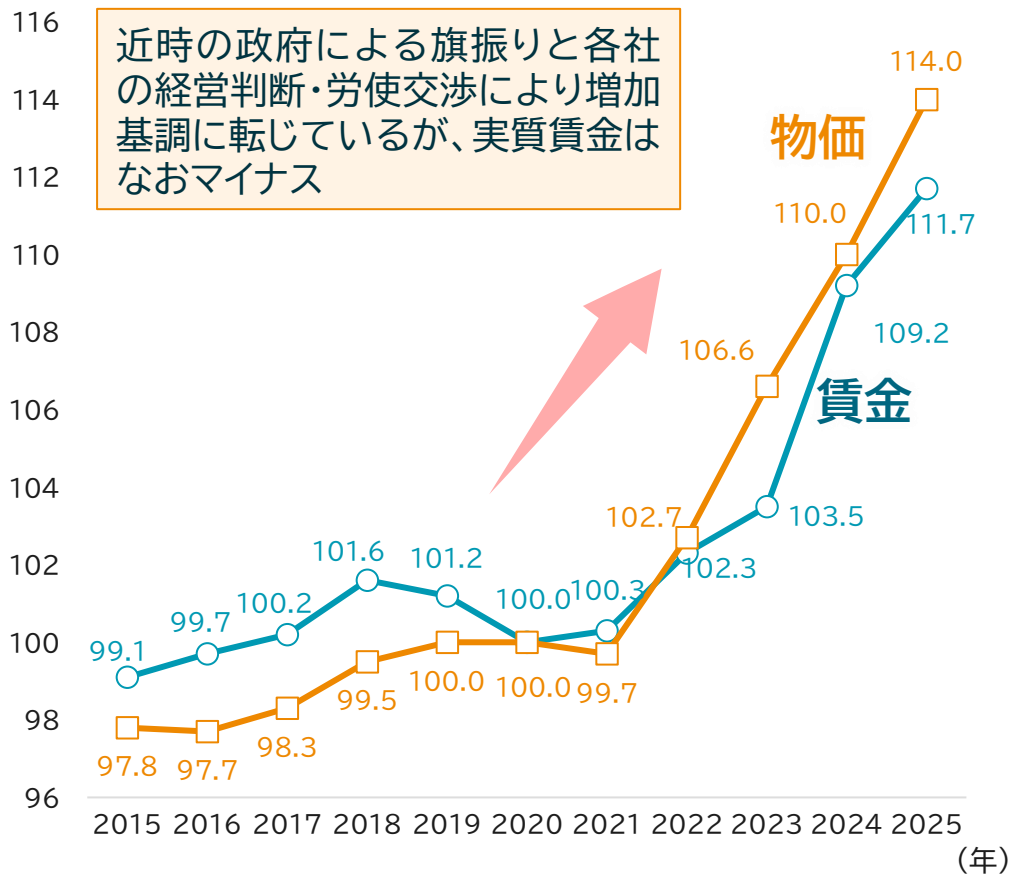
© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

退職給付制度を取り巻く環境の変化

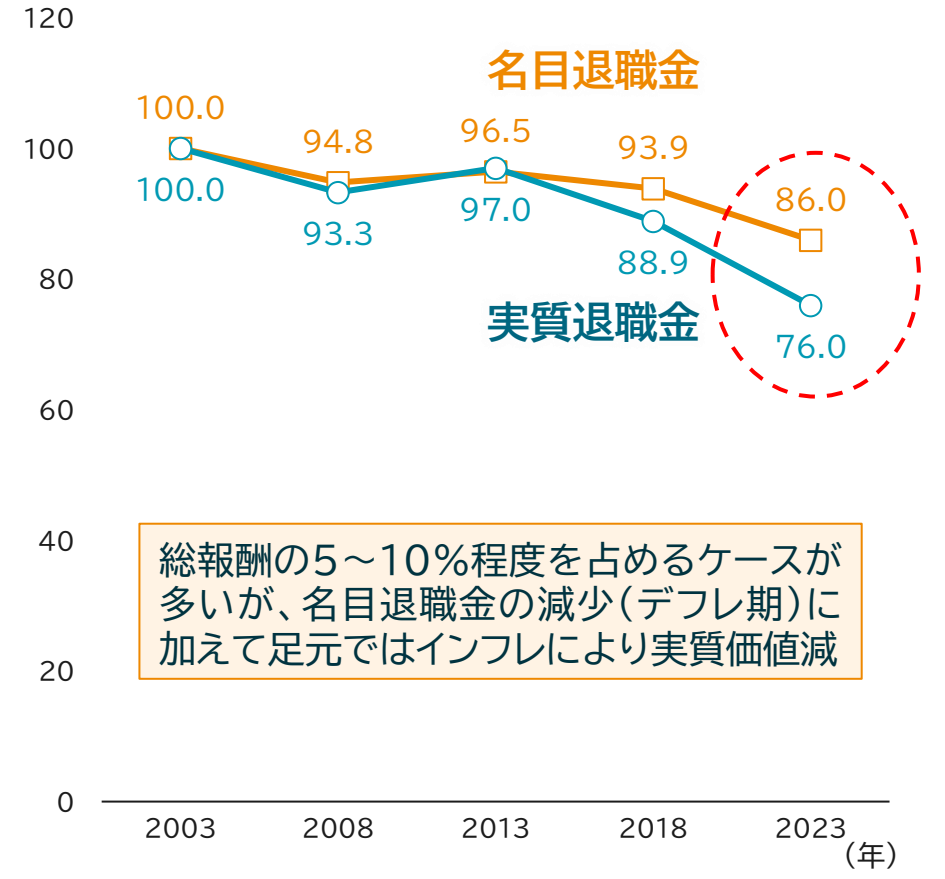
出所はP.38参照

- 従業員処遇を検討する上での前提条件となる「物価」は上昇トレンドです。
- 賃金は物価に追随しつつある一方で、退職給付は対応が進んでおらず、名目・実質価値ともに減少傾向となっています。

賃金・物価の動向（2020年を100とした指数）



退職給付水準の推移（2003年を100とした指数）



© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

従業員のお金に関する不安

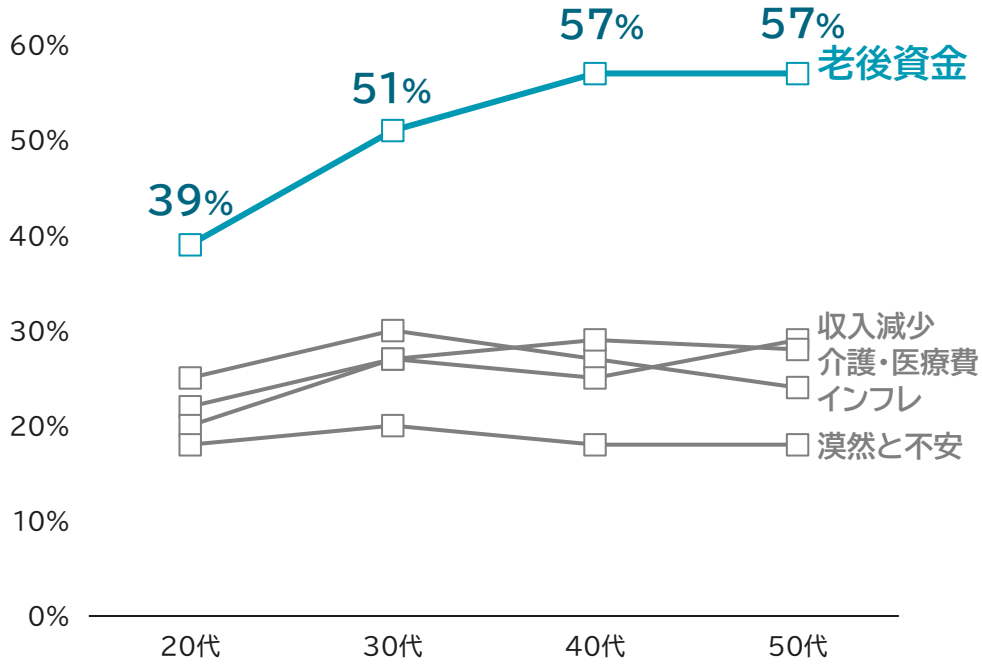
出所はP.38参照

- お金に関する不安の中で一番多いものは老後資金で、特に30代以降で増加します。
- 一方で、退職給付水準の認知度は低めであり、従業員に周知することで、不安感の解消につながる可能性もあります。

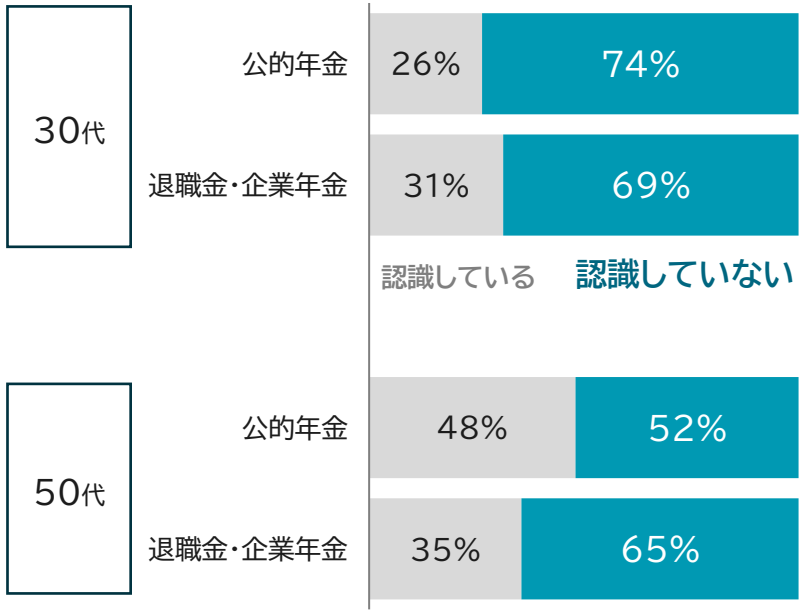
お金に関する不安

（三井住友トラスト・資産のミライ研究所調査より）

Q.「お金に関する不安の理由」



Q.給付水準について認識はあるか



年代を問わず、将来（老後）への不安が高い
特に30代から40代のタイミングで大きく上昇

一方で、給付水準の認知度は低め

© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

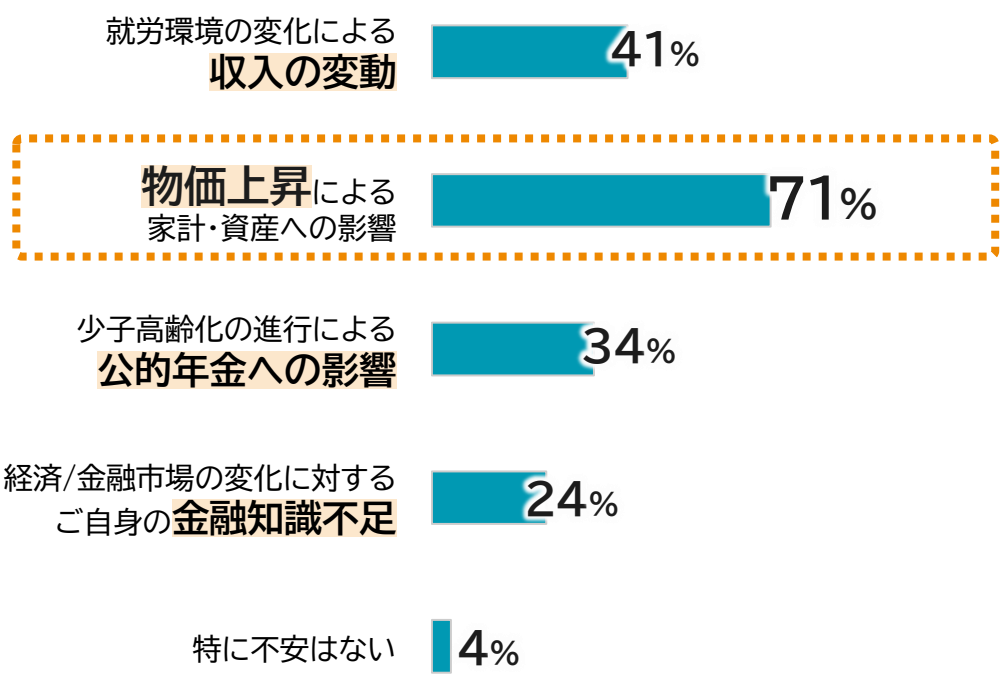
資産形成に対する意識動向（弊社DC加入者サーベイ2025より）

出所はP.38参照

- 「物価上昇（インフレ）への不安心理」を抱いている方が多数存在することが確認できます。
- 足元手取りが増加しても、将来のために運用や貯蓄に回すと回答される方がほとんどです。

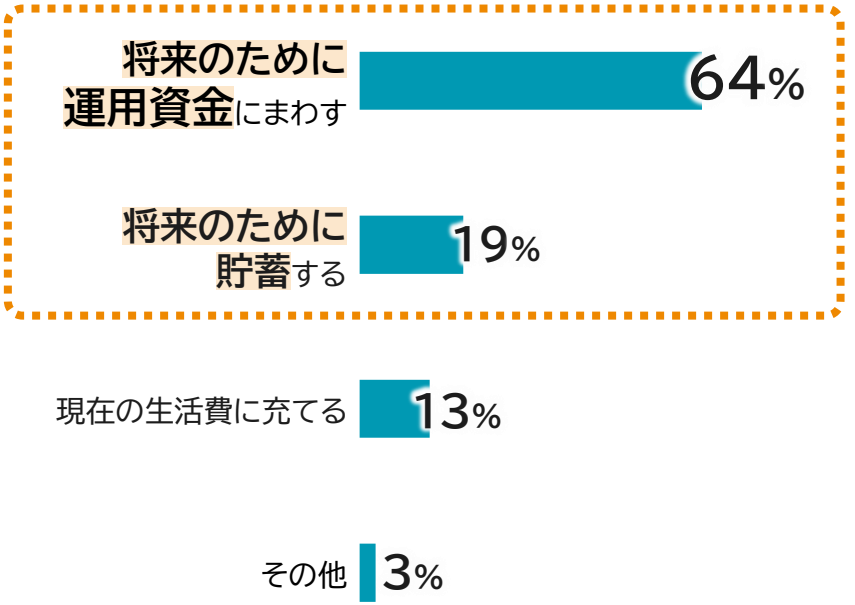
将来に向けた資産形成に対する不安

Q. 将来に向けた資産形成に関して不安に感じていることを
次の中から選択してください。〔複数回答可（最大2つまで）〕



ベースアップの使用用途

Q. 今後、毎月の手取り額が増えた場合、増加額を何に充当しますか。
最も優先するものを教えてください。

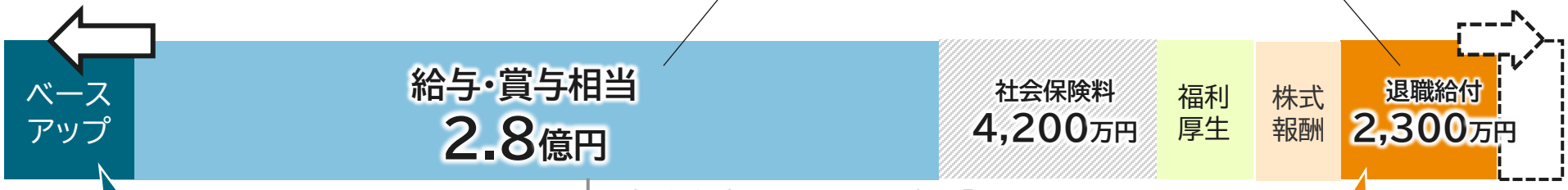


© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

従業員・企業・総報酬の関係性

- 退職給付の増額（インフレ相当分）と従業員理解を深めることにより、適切に老後資金の積立てが行えるようにすると共に、老後不安なく働ける状態にすることが、従業員のウェルビーイング向上に寄与するものと考えられます。

会社の処遇全体
（世の中平均イメージ）



老後資金不足を現役時の「手取り」から積立・・・税率高く、非効率

現役時代の生活水準維持

多くの企業ですでに**対応中**

老後の生活水準維持

多くが**未対応**

老後不安の加速
必要額がわからず、NISA貧乏も

- 公的年金は物価上昇に完全には追随せず、老後生活水準は低下の恐れ
- 老後不安から、現役時の税・社会保険料控除後の手取りをもとに積立を検討する方が多い状況
- 現役時の「手取り」をもとに積み立てると税率が高く、非効率

© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

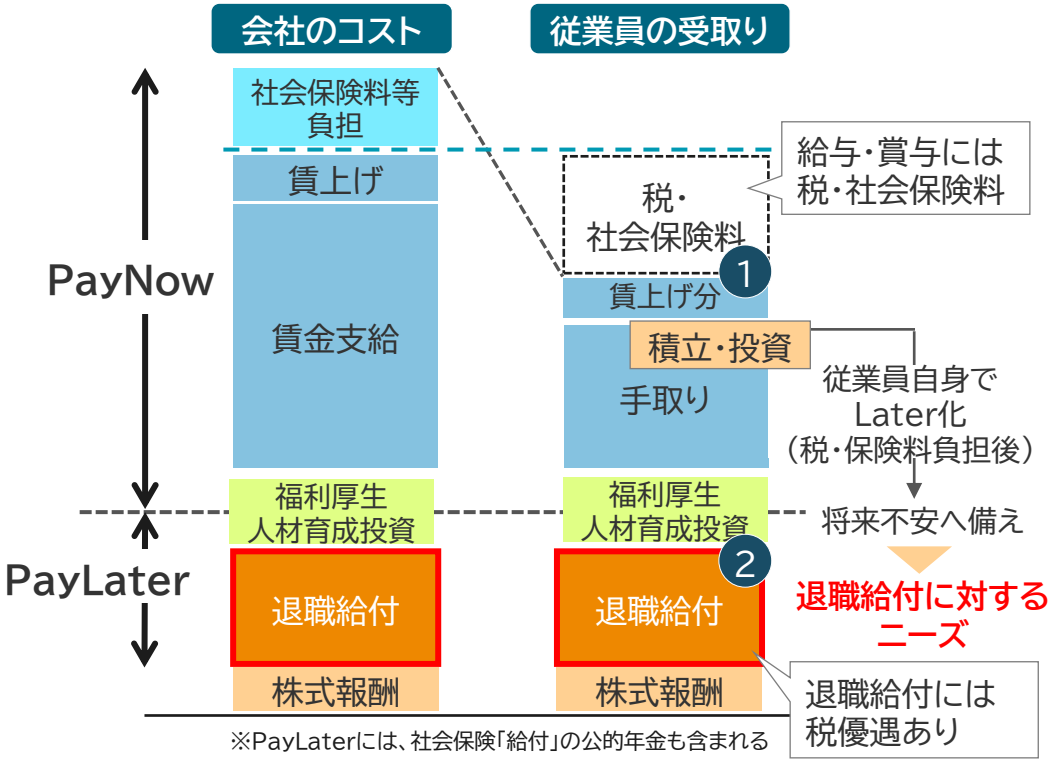
［着眼点の例］PayNow/PayLaterの組合せ

- 従業員への総報酬を見直す際には、会社コスト対比での処遇改善の効率性や従業員の将来不安改善が検討ポイント。
- 人材確保の強化(Retention & Recruitment)のための処遇改善では、税優遇のある退職給付を有効活用することもテーマ。

総報酬の会社コストと従業員の受取額の関係(イメージ)

支払い方法が、**会社負担と従業員の総所得に大きな影響**

総報酬の構造と会社コスト(イメージ)



※PayLaterには、社会保険「給付」の公的年金も含まれる

従業員報酬に関する検討ポイント(例)

1 採用(Recruitment)力強化等のための PayNow

- 「賃金水準」の改善による採用力強化
- ただし、税・社会保険を考慮すると事業主負担に比して従業員の所得改善は限定

2 人材定着(Retention)のための PayLater

- 将来不安からNISA等で積立を行う従業員も増加。PayLaterは従業員の将来不安の解消に貢献
- 税や社会保険料を考慮すると、退職給付は給与支払(PayNow)より効率的な従業員処遇が可能
- **PayLaterは、採用後の従業員のエンゲージメントや人材定着(Retention)強化への期待**

© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

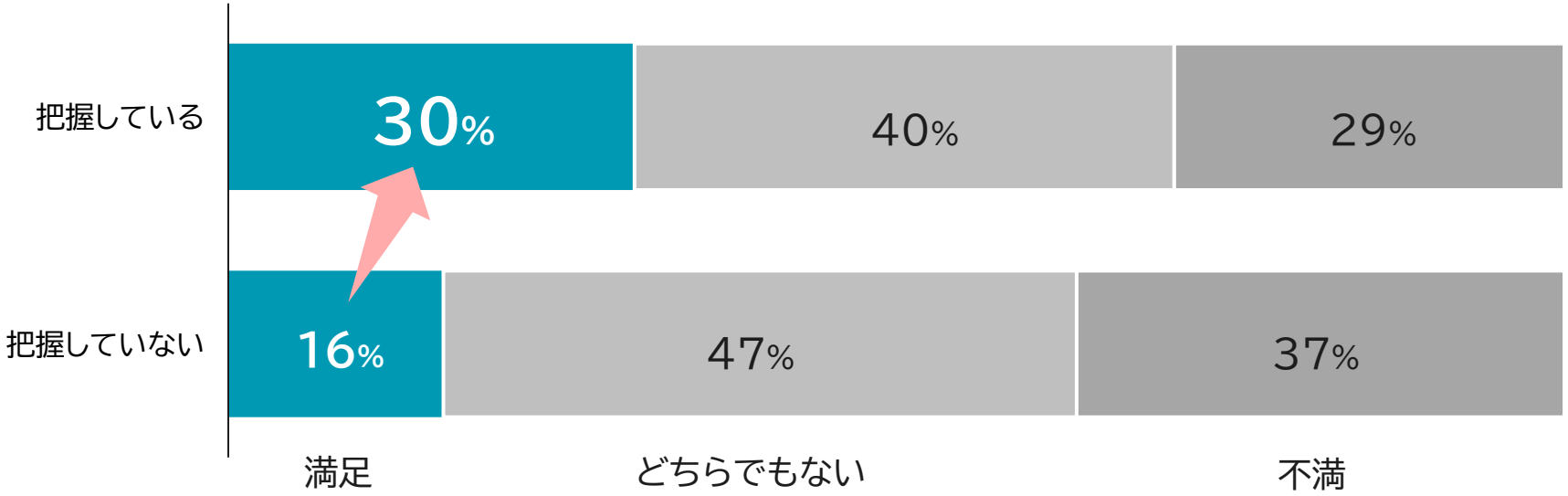
将来不安を解消する、人的資本投資に資する退職給付制度の従業員向け周知

出所はP.38参照

- 退職給付を人的資本「投資」として機能させるには、**従業員に退職給付を周知することが不可欠**だと考えます。
- 退職給付制度を従業員に周知することで、報酬満足度の向上を通じた従業員エンゲージメント強化が期待できます。

（三井住友トラスト・資産のミライ研究所調査より）

退職給付水準の周知状況と会社の報酬満足度の関係



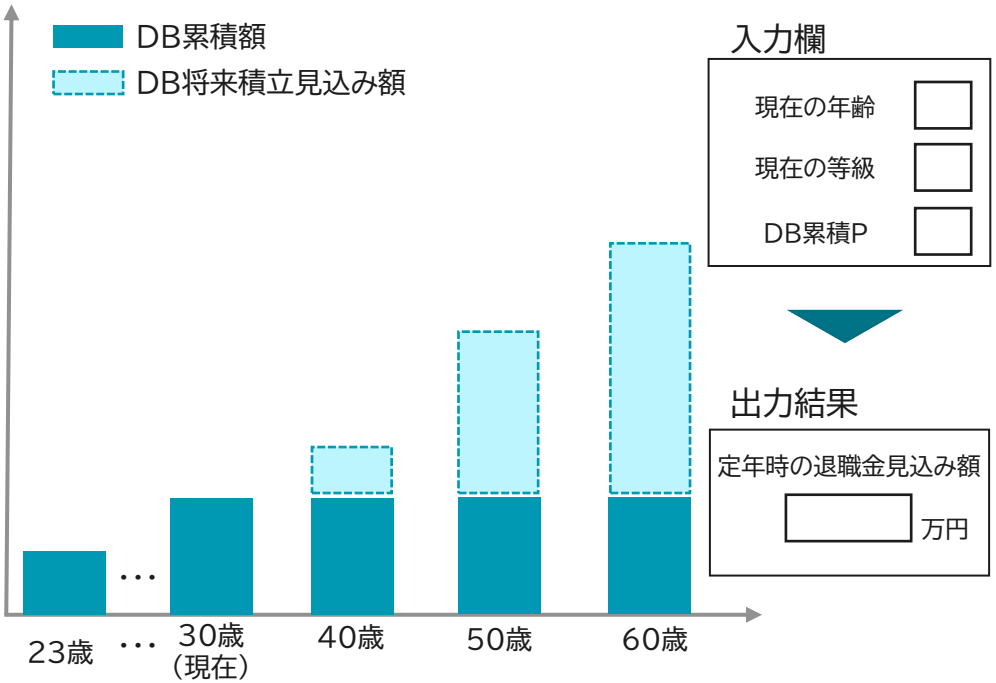
退職給付水準を把握していると報酬満足度も向上 ➡ 退職給付制度の開示・周知が重要

© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

退職給付の周知事例

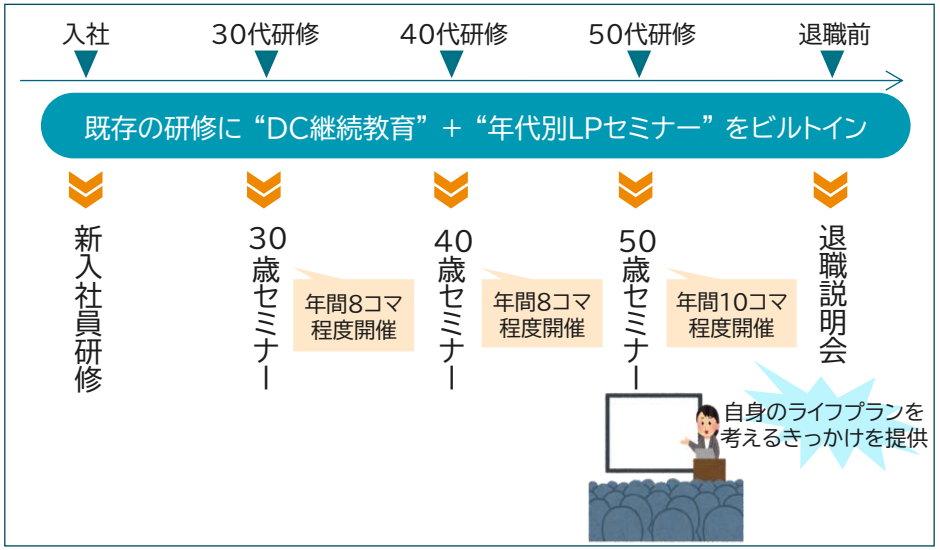
- 従業員が自社の退職給付水準はどの程度で、どのように積み立てられているのかを確認できるようにすることが重要であり、シンプルな取組みでも十分に効果があると考えます。

退職給付シミュレーションの周知事例



現在の年齢や等級、累積ポイントを入力することで、定年時見込み給付額を確認することが可能なシミュレーションを従業員に開示

研修を用いた退職給付の周知事例



階層別研修や年代別研修時に退職給付制度の設計イメージや定年退職時のおおよそのモデル退職給付水準を明示

© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

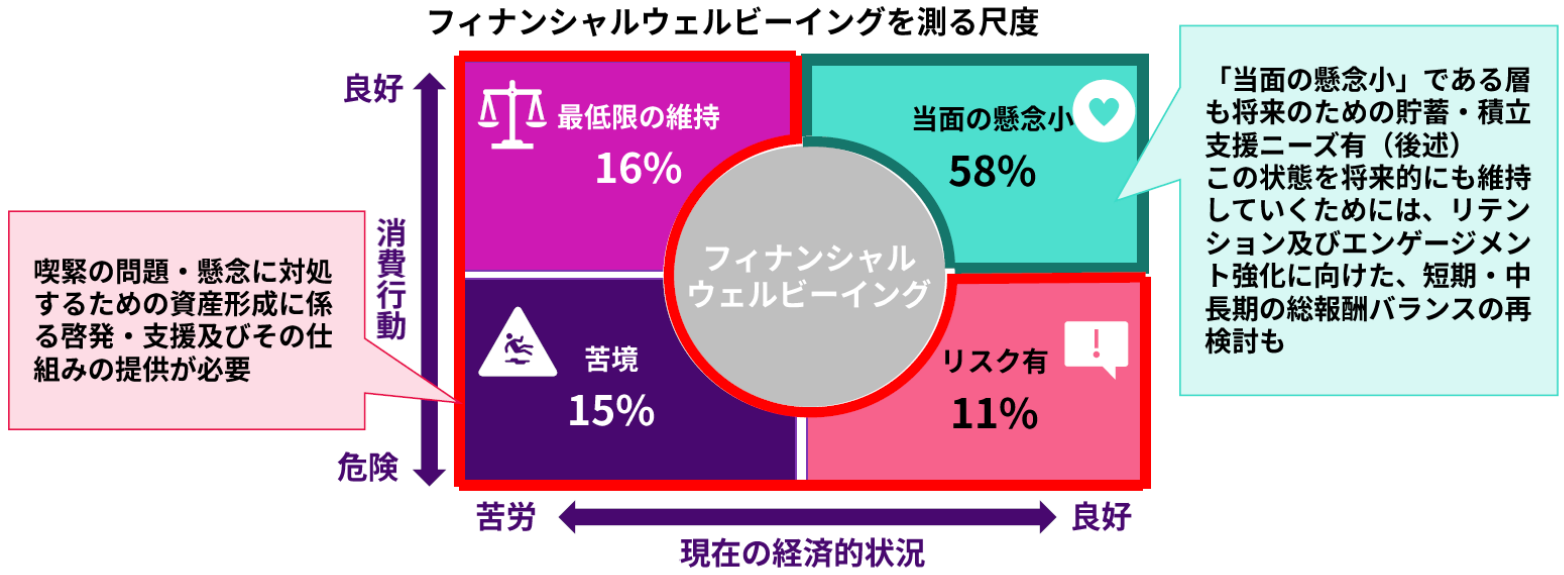
（再掲）日本におけるファイナンシャル・ウェルビーイングの状況

- 日本の従業員のファイナンシャル・ウェルビーイングの状況を踏まえると、「当面の懸念小」群に対して、リテンションおよびエンゲージメントの強化につながるような総報酬の観点での見直しが選択肢となっています。

日本の従業員のFWBの状況（第3部資料より）

喫緊の対応と将来にむけた投資

懸念・不安を抱える層への啓発・支援を提供しつつ、「当面の懸念小」群に対して、より高いエンゲージメントにつながる報酬のあり方の検討が望まれる



Source: 2024 Global Benefits Attitudes Survey, Japan

© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

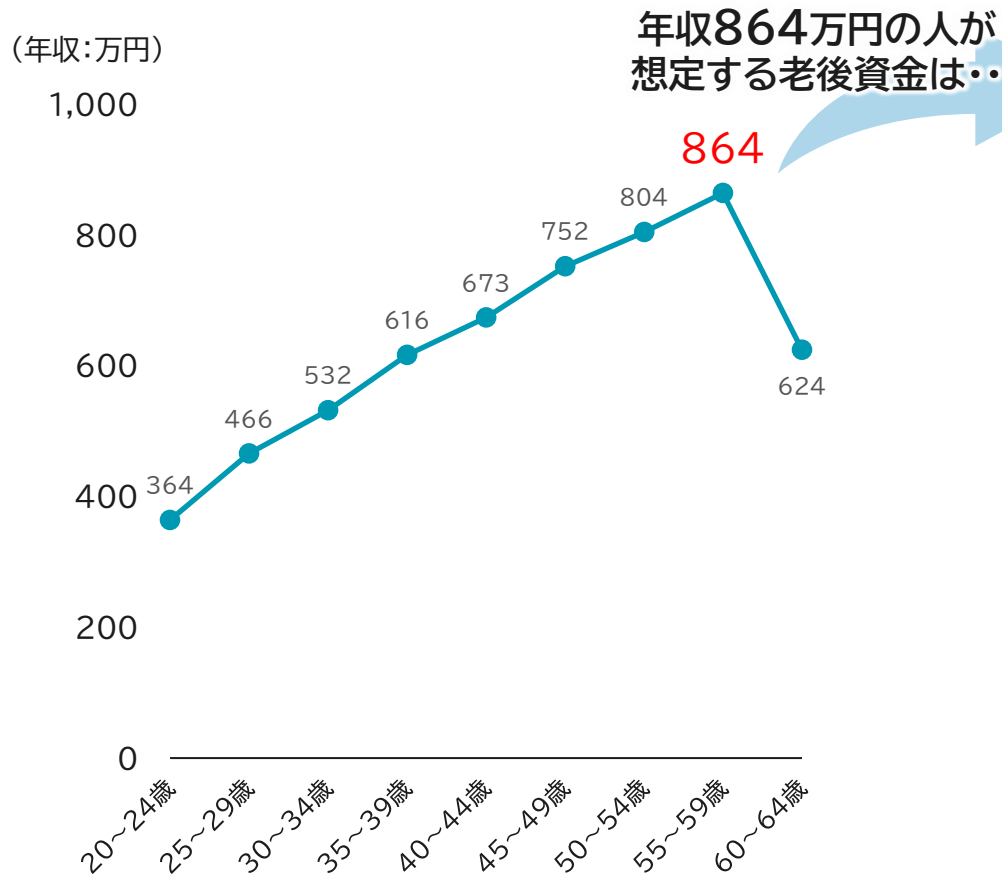
2 総報酬と退職給付の関係性（従業員心理を踏まえた適切なウェイトの考察）

ゆとりある老後生活費と本人年収の関係（大卒ベース）

出所はP.38参照

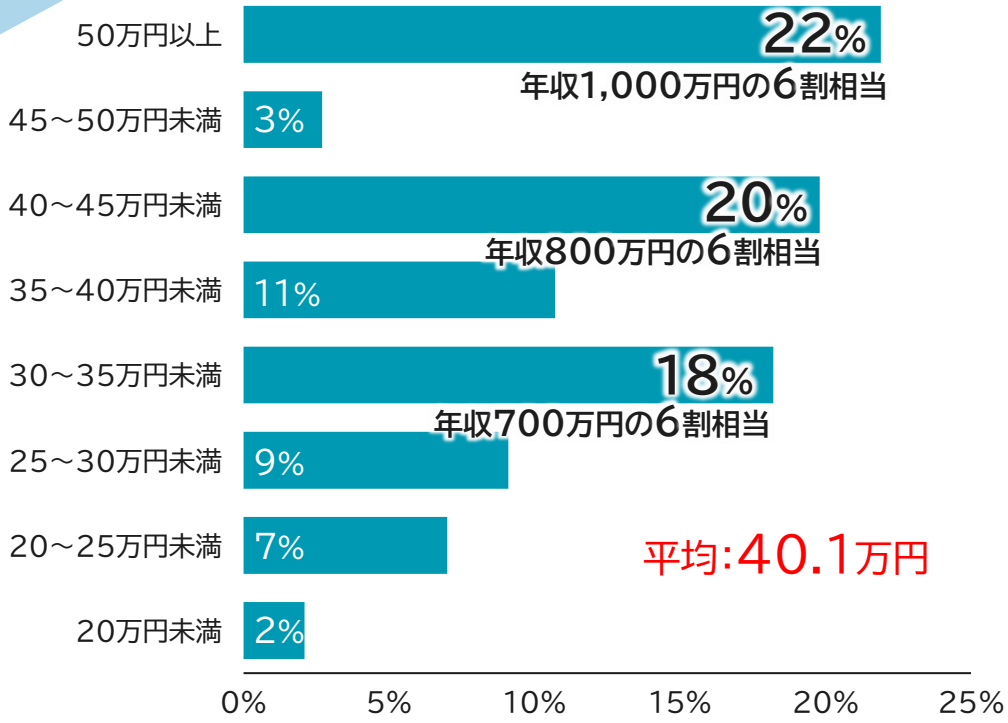
- 賃金構造基本統計調査によれば、年収が最も高くなる50代後半の年収は864万円（大卒）と推定されます。
- 年収700～1,000万円の人は、**ゆとりある老後生活費として最高年収の6割程度**必要と考えている模様です。

大卒ベースの年収推移イメージ



年収700～1,000万円層が想定する「ゆとりある老後生活費」

（生命保険文化センター調査より）



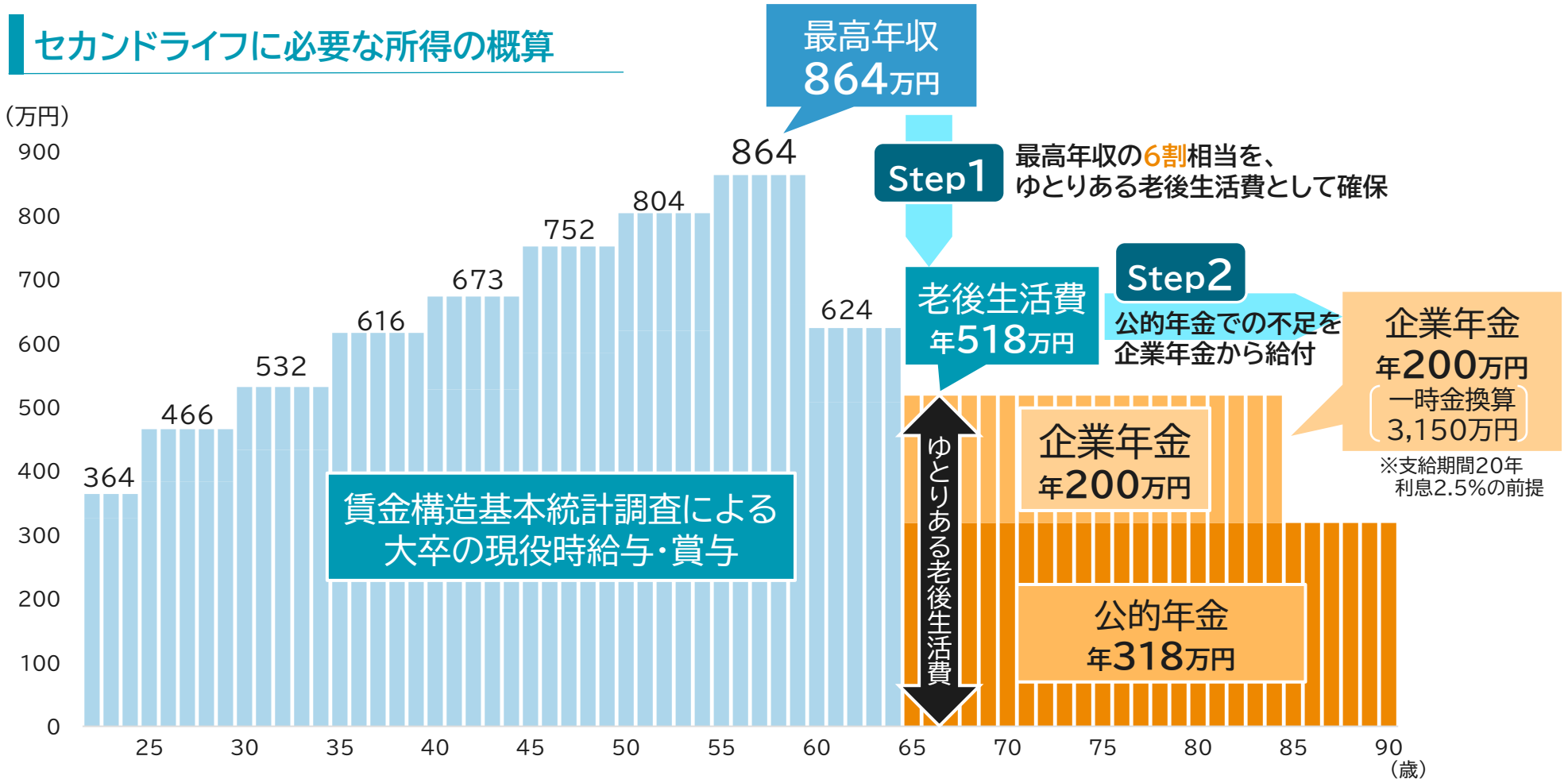
© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

〈総額処遇と退職給付〉セカンドライフ所得における必要額の算出ロジック(大卒ベース)

出所はP.38参照

- 人口動態による採用難を鑑みると、より一層既存従業員のリテンションが重要となります。
- 給与処遇・退職給付処遇のあり方と財源の配分の検討に際して、退職給付額の必要額を以下のロジックで求めました。

セカンドライフに必要な所得の概算



© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

〈総額処遇と退職給付〉現役期収入別のセカンドライフ必要額の算出

出所はP.38参照

- 生涯平均年収別に、65歳以降のセカンドライフにおいて最高年収の6割を公的年金と企業年金で受給するために必要な退職給付を逆算すると、前頁の前提であれば、総報酬の約1割となります。

生涯平均年収から逆算した必要な退職給付の水準

前頁の前提

（金額単位：万円）

	公的年金財政検証前提		大卒平均		
生涯平均年収	500	546	600	645	700	800
最高年収（59歳）	669	731	803	864	937	1,071
Step1						
必要年金額	402	439	482	518	562	643
公的年金	284	295	308	318	331	355
差額（企業年金）	117	144	174	200	231	288
Step2 65歳から20年分の原資						
退職給付（年金原資）	1,849	2,261	2,743	3,147	約1割 3,637	4,531
（ご参考）総報酬	23,349	25,739	28,543	30,887	33,737	38,931

経団連調査においても、給与・賞与に対する退職給付の積立は **約10%**※

※一般社団法人 日本経済団体連合会「第64回福利厚生費調査結果報告」

© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

退職給付の給与化に伴う手取り額の変化

- (1)DBやDCなど退職給付として支給する方法と、(2)給与に加算し本人が管理運用する方法の2通りの給付方法で手取り額を確認すると、退職給付の方が給与加算よりも従業員・会社メリットが大きいことが分かります。

受け取り方の違いによる手取り額比較

1,000万円の原資を、DBやDCの退職給付として支給するか、給与に加算するかで手取り額を比較(2.5%で運用する前提)

	(1) DBやDCなど退職給付として支給		(2) 給与に加算、本人が管理運用	
① 掛金 or 給与上乗せ額	1,000万円	同額を給与に加算	1,000万円	
② 給与としての課税・社会保険料	ー		▲240万円	
③ 運用収益(2.5%で非課税運用)	780万円		590万円	
④ 退職所得としての課税	▲230万円		ー	
⑤ 手取り額(①+②+③+④)	1,550万円	従業員の手取りの差	1,350万円	(1)-(2) +200万円
⑥ 会社負担	1,000万円	会社負担の差	1,150万円 (社会保険料込み)	(1)-(2) ▲150万円

(前提)DBやDCの受け取りは全額一時金として受け取る前提。所得税と住民税の合算は20%を想定。厚生年金保険料で拠出した相当は、公的年金の給付額増で一定程度取り返すことができるため、従業員側の税引き後の金額を算出する上で考慮しない(会社負担側では考慮する)。保険料として、従業員側は5%、会社側は15%の負担とする。退職所得控除の枠は他制度で全て使用している前提。また、(2)の運用はNISAなどの器を活用することで非課税の前提。

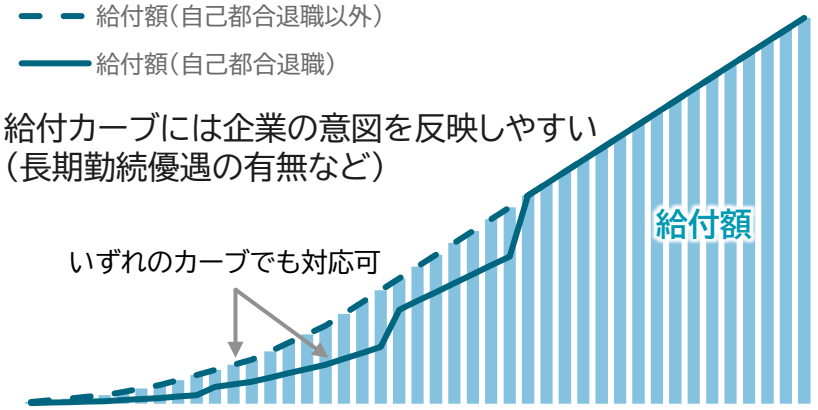
© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

退職給付制度の組み合わせ（DB・DCプランミックス）

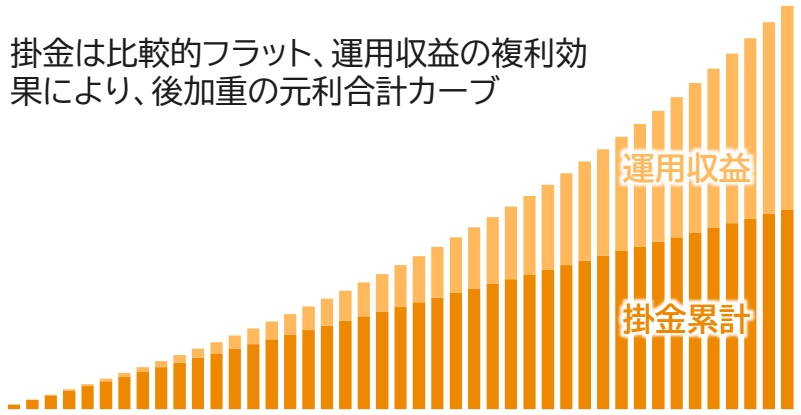
- 退職給付には、「確定給付企業年金（DB）」と「確定拠出年金（DC）」があります。
- DB・DCそれぞれ異なる性質を持ち合わせており、うまく組み合わせることが、ウェルビーイングに繋がると考えます。

DB・DCの特性の違い

DB



DC



DBが有する一般的な性質・従業員向けメッセージ

- 自己都合退職時の減額率による長期勤続優遇＋α
  一方、DCと同様の給付カーブも可能
- 中途退職時も「一時金」で受給可能であるなど退職金としての性格
- ポータビリティあり
- 拠出上限なく、メリハリをつけやすい

性質が異なるため組み合わせることが有効

DCが有する一般的な性質・従業員向けメッセージ

- 退職給付の前払いによる自己資産化
- 本人拠出メリット大きく、福利厚生としての価値大
- 中途退職時に原則「一時金」受給不可のため、退職金としての性格は弱め
- ポータビリティあり
- 掛金上限があるため、メリハリをつけにくい

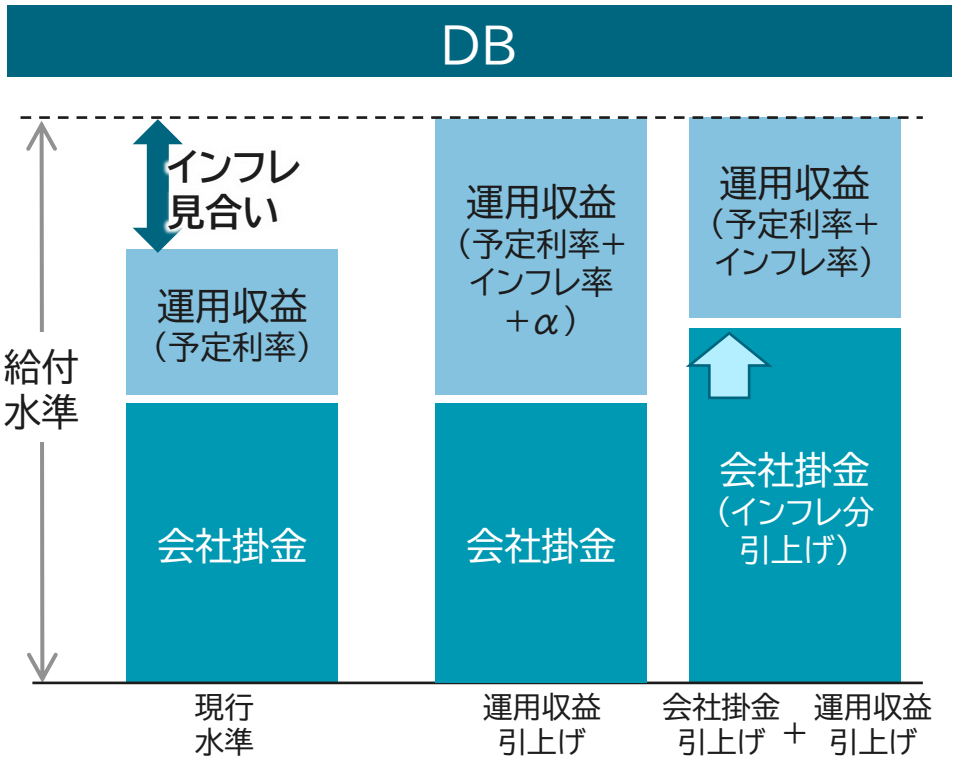
© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

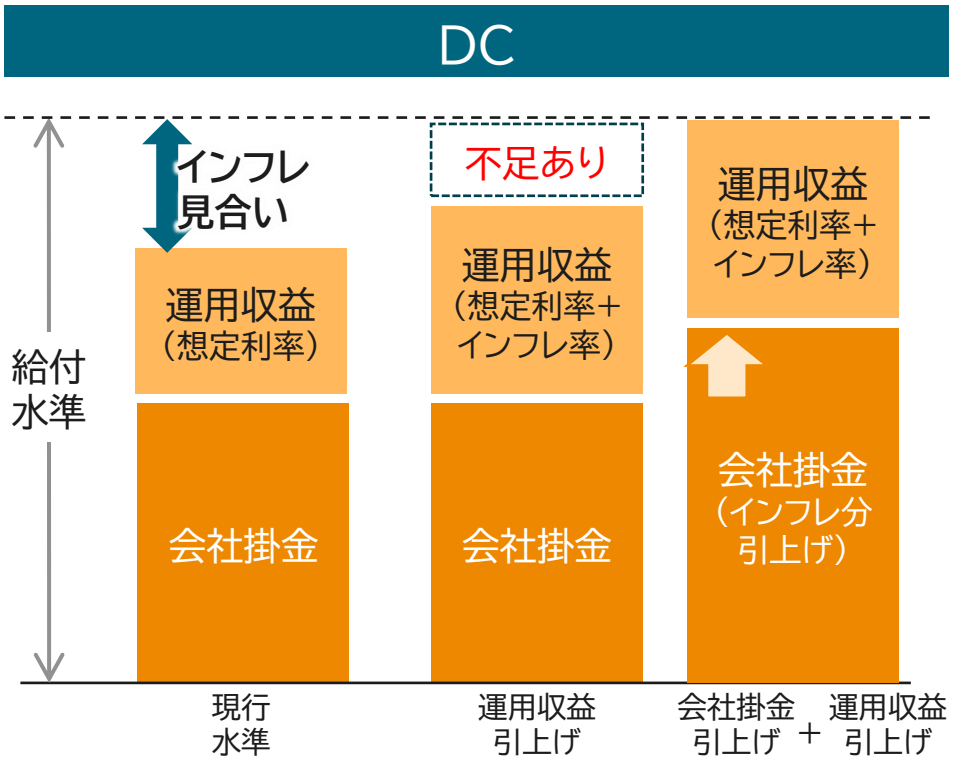
インフレが退職給付水準に与える影響

- 2022年以降、概ね2%～3%程度で物価が上昇しており、今後もインフレが継続した場合、DB、DC両制度ともに更に実質価値が目減りするため、実質価値維持のためには一定の対応が必要となります。

DBとDCのインフレ対応

- DBもDCも仕組みは同じで、給付増額をするには、掛金か運用収益を引き上げるか、両方とも引き上げるかが選択肢
- 運用目標（予定利率、想定利率）にインフレ率を上乗せした運用収益では不足がある
- **DBは予定利率の引上げや剰余金活用により、掛金引上げ抑制が可能**





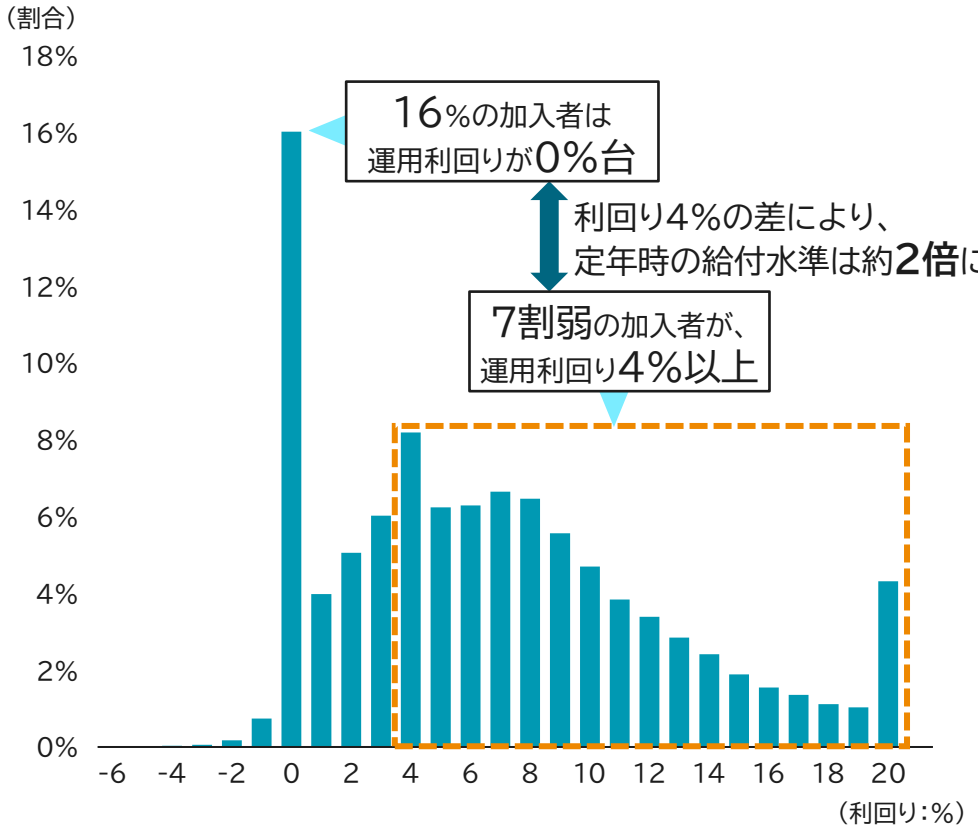
© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

DC残高の個人間格差・運用環境による給付差

出所はP.38参照

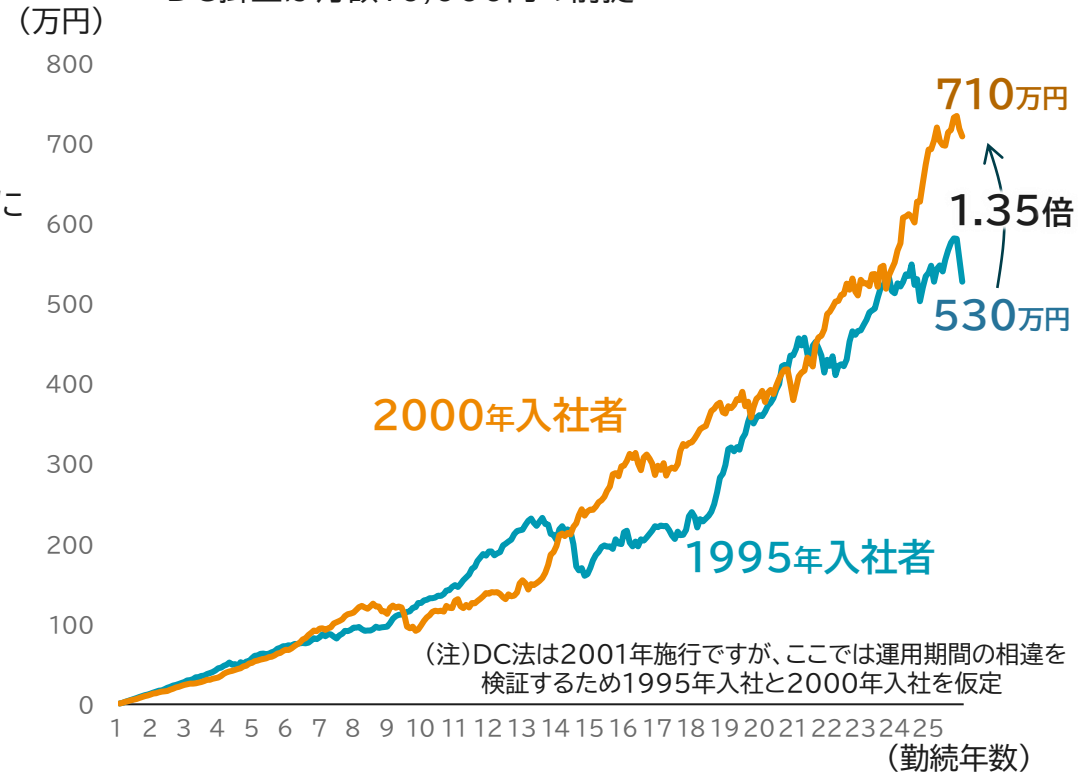
- DCは自助努力を促すことができるものの、会社での貢献以上の給付差が運用により生まれる可能性があります。
- 会社での貢献度合いをストレートに給付額に反映可能なDBと組み合わせた活用が望ましいと考えられます。

DC加入者の運用利回りの分布（制度加入来、年利）



DC残高の運用期間による差

- ✓ 4資産均等バランス（内外債券、内外株式）で運用した場合の、入社年別の受取額の差をグラフ化
- ✓ DC掛金は月額10,000円の前提



© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

（参考）制度間のポータビリティについて

- DCのメリットとして転職先の企業型DCへの移換が可能（ポータビリティがある）という声が聞かれることがありますが、**DBも同様に転職先の企業型DCやiDeCoへ移換することも可能**です。

転職時のポータビリティ

転職先の制度（移換先）

転職元の制度（移換元）	DB	企業型DC	iDeCo	企業年金連合会	退職一時金
DB	●	○	○	○	×
企業型DC	●	○	○	○	×
iDeCo	●	○	－	×	×
企業年金連合会	●	○	○	－	×
退職一時金	×	×	×	×	×

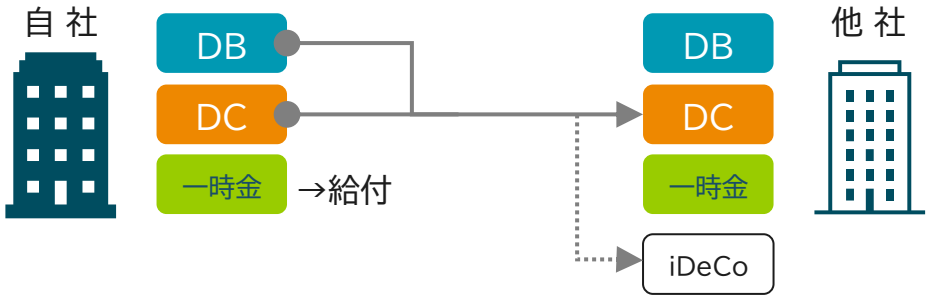
○：個人の申し出により移換可能

●：移転先のDB規約で受換規定がある場合、個人の申し出により移換可能

×：移換不可　　－：対象外

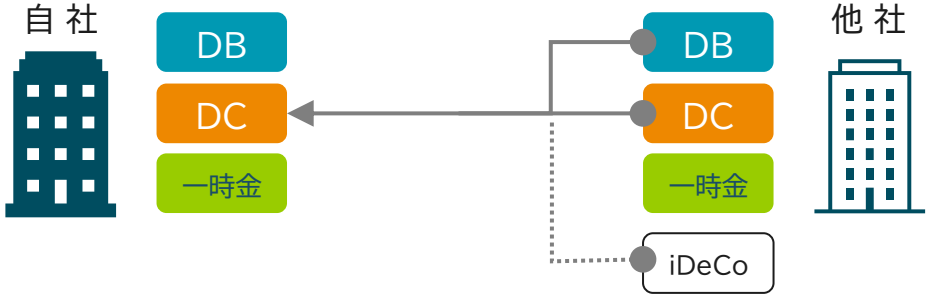
自社から他社への転職時（イメージ）

自社DBは転職先のDCかiDeCoへ移換可能



中途入社者受け入れ時（イメージ）

中途入社者のDBは自社DCにて受換可能



受け皿として企業型DC制度を導入しておけば移受換可

© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

3 退職給付制度の見直し例

© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

退職金水準のインフレ対応（最終給与比例制・ポイント制の場合）

- 最終給与比例制では、「給与」や「給付乗率」をインフレ率分だけ引き上げることで、実質価値を維持することが可能です。
- ポイント制では「ポイント単価の引上げ」が、実質価値維持するための増額の選択肢となります。

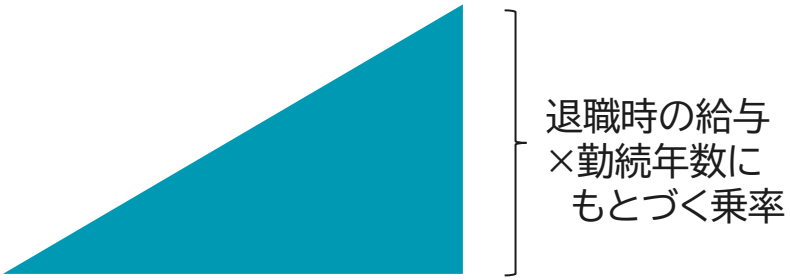
最終給与比例制における給付増額の選択肢

（給付算定式）

給付額 ＝ 退職金算定用給与 × 給付乗率

インフレ対応の選択肢

① ベアを反映　　**② 乗率引上げ**



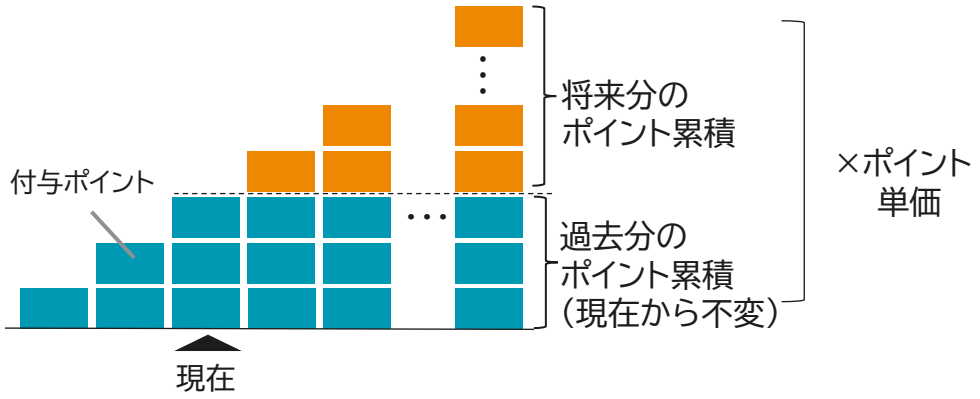
ポイント制における給付増額の選択肢

（給付算定式）

給付額 ＝ ポイント累積 × ポイント単価

インフレ対応の選択肢

① 付与ポイント引上げ＋過去分引上げ　　**② ポイント単価引上げ**



© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

退職金水準のインフレ対応（キャッシュバランス制の場合の一例）

- キャッシュバランス（CB）制では「拠出付与額の引上げ」や「支給率引上げ」が、実質価値を維持するための選択肢です。
- 一方で、「CB利率の見直し」については留意が必要です。

CB制における給付増額の選択肢

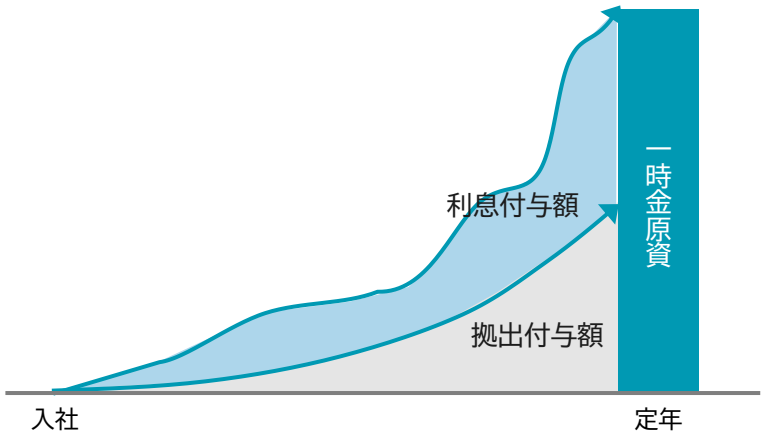
（給付算定式）

給付額 ＝ （拠出付与額 ＋ 10年国債利回り） × 支給率

インフレ対応の選択肢

① 拠出付与額改定＋過去分引上げ

② 支給率引上げ



CB制を活用した自動増額時の留意点

給付増額の選択肢には、付与する利率を引き上げる

例：10年国債利回りに一定率を上乗せ

という対応も考えられるが・・・

引き上げた将来分の利息を一度に債務認識するため、債務増
（上乗せ率が2%で加入者債務が**30%**（※）増加）

※デュレーション15年の場合

また、物価に自動的に連動させる場合にも、留意が必要

- 物価変動により、給付額や債務が大きく変動
- 債務側の割引率と連動性が低下、CBのメリットが減少

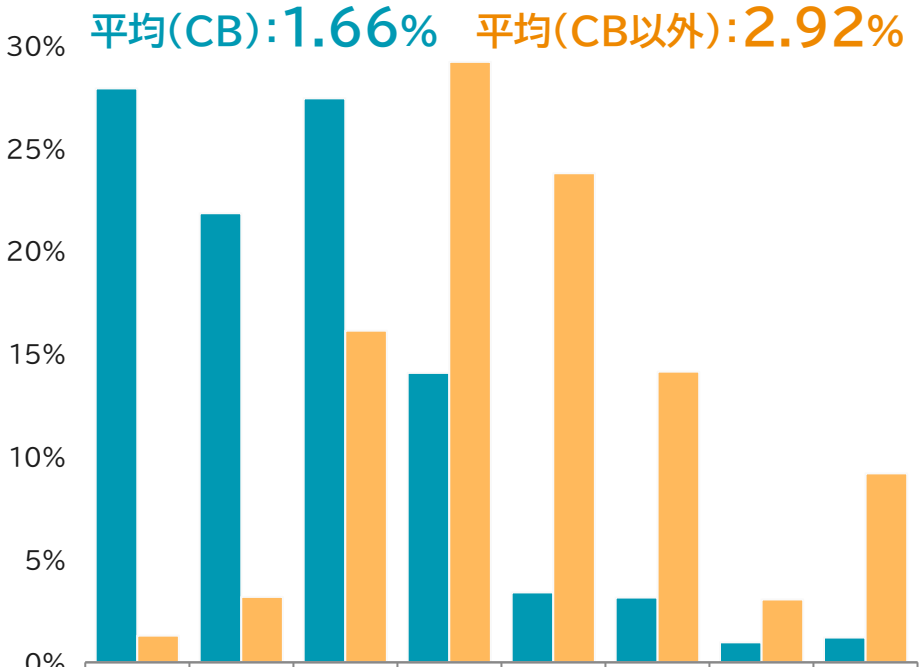
© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

年金受給中利率のインフレ対応

出所はP.38参照

- 年金受給中利率の平均はCB制で1.66%、CB制以外で2.92%です。
- CB制の場合、国債利回りに上乗せを行うことで、物価上昇への対応と年金制度の付加価値向上が可能です。

年金受給中利率の統計（2025年10月基準）

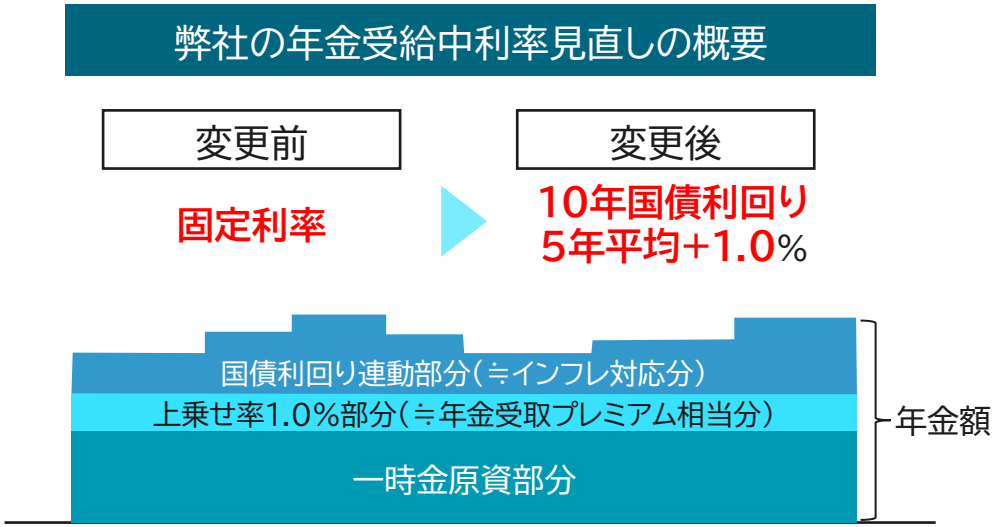


	~1.0%	1.1%~1.5%	1.6%~2.0%	2.1%~2.5%	2.6%~3.0%	3.1%~3.5%	3.6%~4.0%	4.1%~
CB制度	28%	22%	27%	14%	3%	3%	1%	1%
CB制度以外	1%	3%	16%	29%	24%	14%	3%	9%

国債連動での設計案

- 平時では、国債連動で、概ね実質価値の維持は可能
- 受給中利率への上乗せが選択肢
- 受給中利率は影響が年金受給中の期間に限られるため、加入中利率への上乗せと比べると債務増の影響は小さい

➡ 弊社も2026年10月に、**受給中利率を変更予定**



© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

直近での退職給付制度見直しの事例

- 人事制度の見直しに起因したもの、過去の制度設計の経年変化で生じた課題の手当て、あるいは採用・離職防止といった雇用面など理由は各社ごとに様々なものがありますが、近時では以下のような見直し事例があります。

Case 1 実質価値回復・業界水準

〔情報産業〕 DBキャッシュバランス制度＋DC制度

- 金利に連動して積み上げるDBの給付額が低金利の持続により伸び悩み、業界対比での劣後を課題認識
- 社員貢献度に応じた給付額のメリハリも強めながら、DB・DCの将来分付与額を増額し水準引上げ（25%水準引上げ）

Case 2 人的資本強化の視点での給付増額

〔建設・土木業〕 DB制度＋DC制度

- 人的資本強化の視点、特にリテンション目的及び貢献度に応じた処遇引上げの観点で、同業の給付水準を意識しDB給付増額を実施
- 主旨を鑑み、会社でリスクを負うDB制度を約15%増額させ、退職給付総額をアップ（LPセミナーの実施で周知も徹底予定）

Case 3 ポイント単価の見直し

〔専門商社〕 DB制度＋DC制度（いずれもポイント制）

- DB財政剰余を活用したDB給付増額を検討
- わかりやすさとインフレ対応を重視しDB・DC共通のポイント単価を1割引上げ（約10%水準引上げ）

Case 4 DB年金受給中利回りの引上げ

〔製造業〕 DB制度（年金受給時は金利変動型）＋DC制度

- 過去、DBの予定利率と年金受給中利回りを1%引き下げ（給付減額）
- DB年金財政が大きく改善し一定の運用リスクを許容できる状況となったことから、予定利率と年金受給中利回りを0.5%引上げ
- 退職給付総額は増加（約3%水準引上げ）

© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

4 会計上コストへの影響と対応策

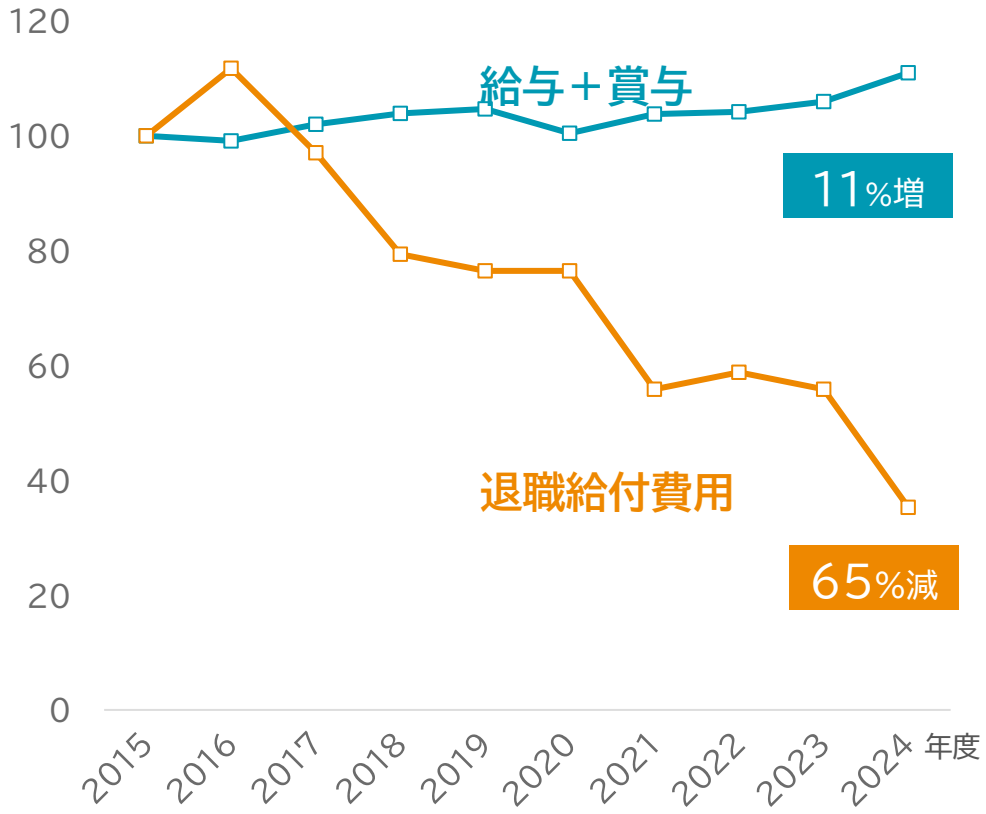
© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

金利・運用環境による退職給付会計への影響イメージ

出所はP.38参照

- 物価上昇を受けた賃金上昇が進み、人件費は上昇傾向ですが、一方で名目・実質価値ともに大きく減少している退職給付に関する費用は、「割引率の上昇」と「運用収益」の効果が大きく、退職給付費用は減少傾向です。

人件費と退職給付費用の推移（2015年度を100）



国内会計基準を採用している企業を対象に弊社にて集計　（億円）

	2015年度（2,712社）	2024年度（2,478社）
勤務費用	25,506	17,877
利息費用	7,509	5,924
期待運用収益	▲ 12,747	▲ 11,370
過去勤務費用処理額	▲ 2,214	▲ 737
数理計算上差異処理額	5,863	▲ 10,295
DC掛金	5,981	7,695
その他退職給付費用	4,127	3,092
退職給付費用合計	34,025	12,186

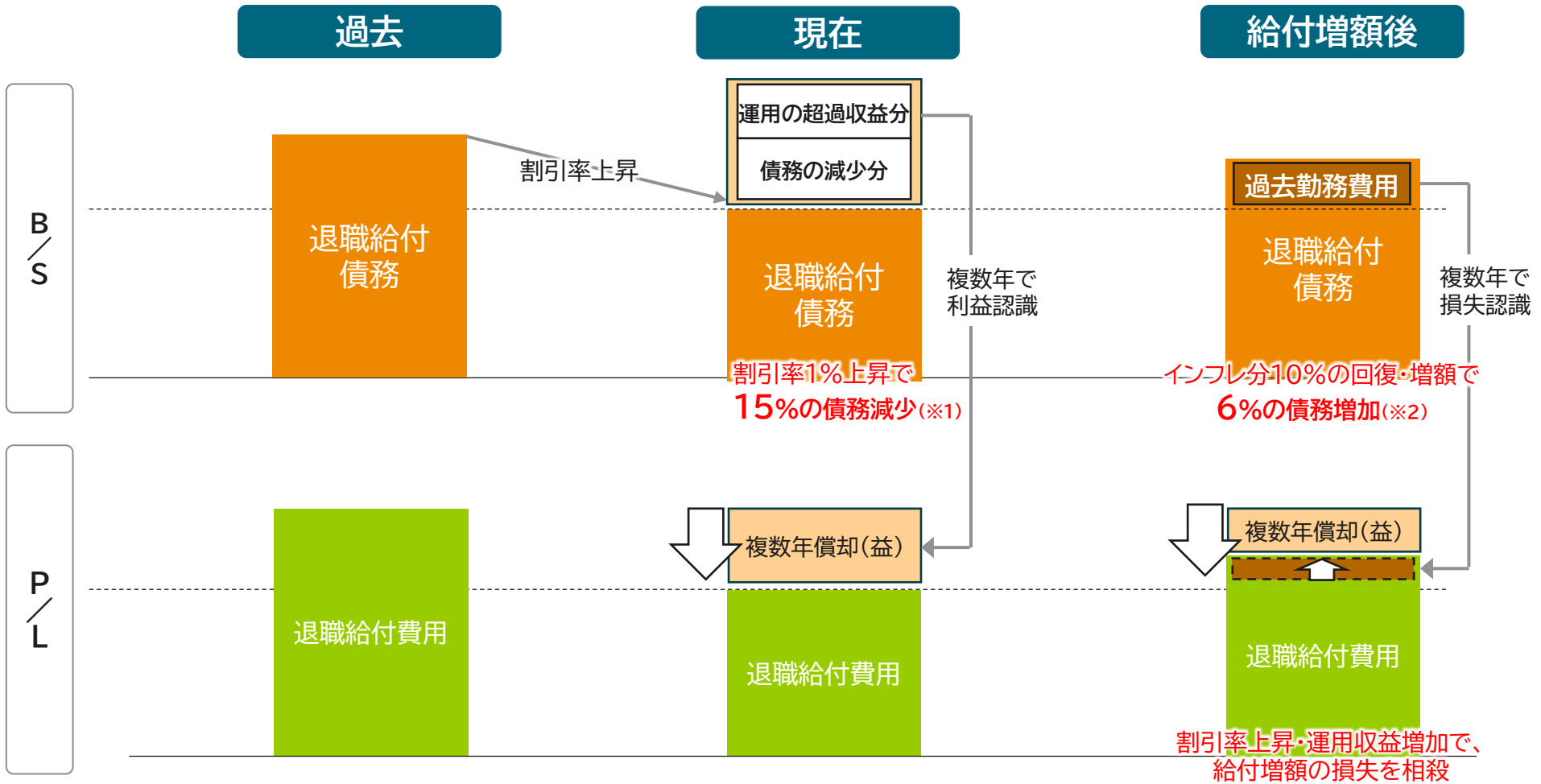
退職給付費用は　3.4兆円 → 1.2兆円　へ 65%減

© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

【日本基準(連結)】会計影響イメージ(割引率上昇と給付増額)

- 多くの企業では、割引率上昇・運用収益増加の影響でコスト低下しており、給付増額による費用増は吸収可能と考えられます。また、過去に減額等を行ってきていた場合、同額相当を増額する対応も選択肢です。

(※1)デュレーション(金利感応度)が15年の場合の例 (※2) 加入者債務の比率が60%の場合の例

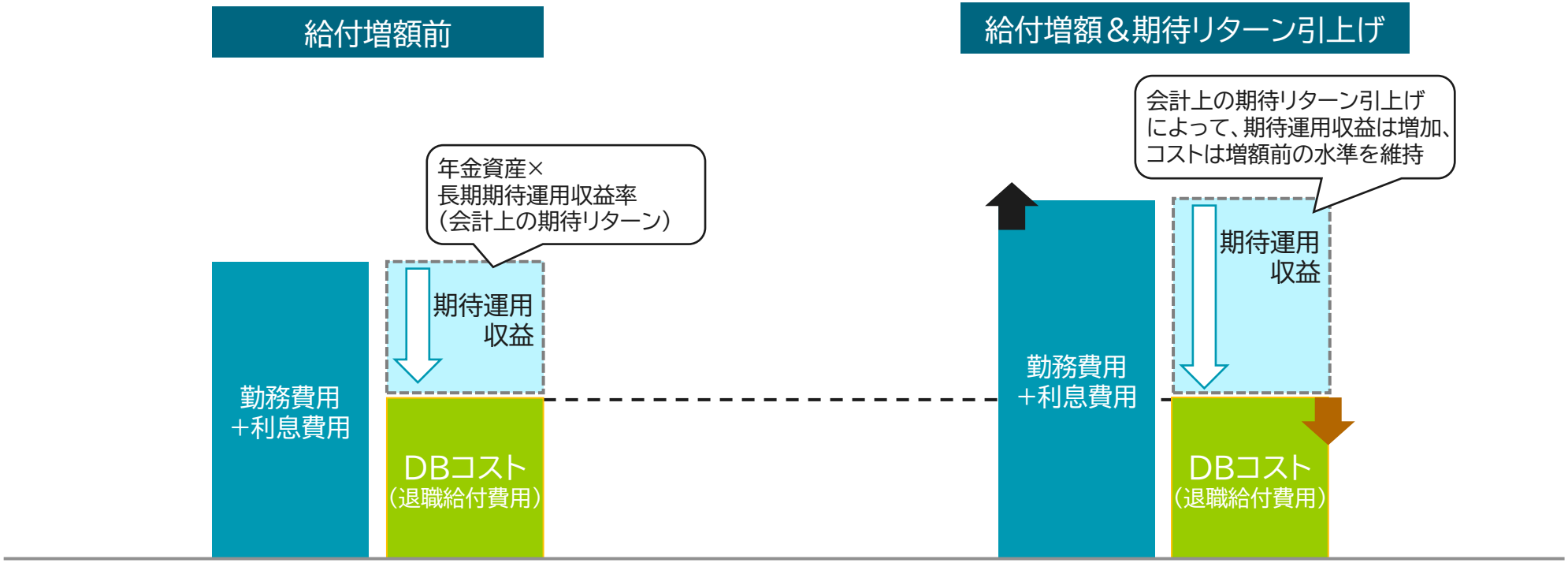


© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

【日本基準(連結)】給付増額のコスト捻出について

- 給付増額と同時に、会計上の期待リターン引上げにより、給付増額のコスト抑制を図る手法が考えられます。

期待リターン引上げを活用した給付増額



勤務費用と利息費用の合計が債務の5%(上場企業平均)、債務と資産は同額積み立てられている場合、
給付水準を**10%増額**しても、**会計上の期待リターン0.5%引上げで**、給付増額前のコスト水準維持可能

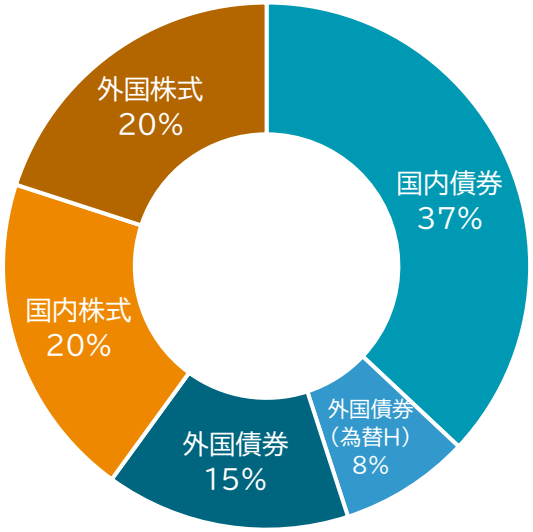
© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

期待リターン引上げが年金資産運用に与える影響

出所はP.38参照

- 低金利環境からの脱却により、ポートフォリオによっては既に1%以上期待リターンが上昇している可能性があります。
- 一方、会計上の期待リターンを引き上げた企業は少なく、実態に合わせた期待リターン引上げが可能と推察されます。

同一ポートフォリオでの期待リターンの推移



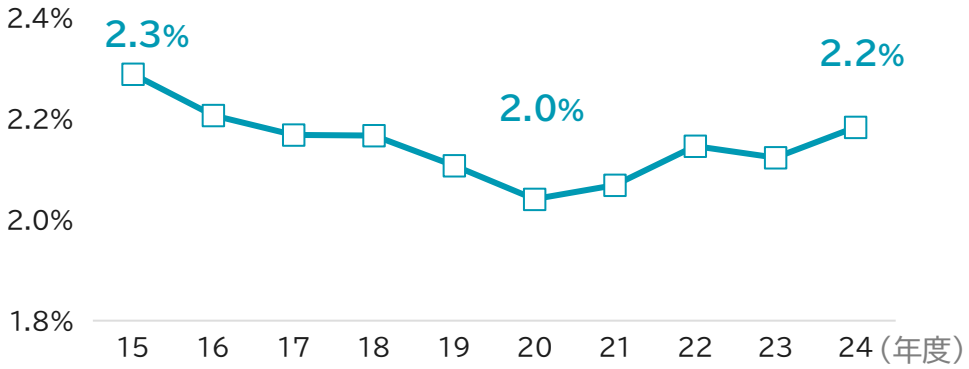
金融変数の変化(2021年度→2025年度)

2021年の金融変数	2025年の金融変数
期待リターン 2.8%	期待リターン 4.0%
リスク 7.4%	リスク 7.6%

リスクはほとんど変わらず、1%以上の期待リターン上昇

長期期待運用収益率(会計上の期待リターン)の推移

▶ 費用計算上の長期期待運用収益率はほぼ横ばいの状況



金融変数の変化やポートフォリオの変更に伴う
長期期待運用収益率の見直しも

© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

5 まとめ

© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

本日のまとめ

- ✓ 人的資本投資により主力となった中堅社員は老後資金への不安あり、退職給付制度の維持・拡充は従業員エンゲージメント向上策として有効
- ✓ 退職給付制度を給与・賞与と同等に従業員向けアピールできる水準まで認知度を高め、リテンション向上につなげることが重要
- ✓ 今後もインフレが継続していけば、給与・賞与と同様に退職給付も引上げ検討が必要（DB・DC・退職一時金のいずれも対応が必要）
- ✓ 生涯賃金の1割程度の退職給付があれば、従業員は不安なく老後生活を送ることが可能（ベア実施時に退職給付も検討）
- ✓ DBとDCの双方活用により労使で適正な分担が可能（DBは金利上昇による債務減少や運用収益上昇によりコスト低下、水準見直しの好機。DCは掛金引上げに加えて、従業員が“想定利率＋インフレ率”の運用を目指すよう投資教育必須）

© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

出所の一覧、使用データの詳細

P4	(出所)国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」(出生中位・死亡中位)をもとに弊社作成
P5	(左グラフ・出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに弊社作成(大学卒・大学院卒、所定内給与額) (左グラフへのコメント・出所)内閣府「令和7年度年次経済財政報告」を参考に弊社作成 (右グラフ・出所)弊社DB総幹事先のデータをもとに弊社作成
P7	(左グラフ・出所)厚生労働省「令和6年雇用動向調査結果」および弊社DB総幹事先のデータ(2024年)をもとに弊社作成
P8	(出所)日本労働組合総連合会　2026連合白書/右枠内は各項目からの抜粋。赤字・下線は弊社付与。
P9	(左グラフ・出所)賃金:厚生労働省「毎月勤労統計調査」現役給与総額指数、物価:総務省統計局「消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)」 (右グラフ・出所)名目退職金:厚生労働省「就労条件総合調査」勤続35年以上かつ45歳以上の定年退職者、大卒者、両制度併用の給付水準、実質退職金:名目退職金水準を調査年の消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合、年平均)で除したもの
P10	(出所)三井住友トラスト・資産のミライ研究所「住まいと資産形成に関する意識と実態調査」(2025年)をもとに弊社作成
P11	(出所)三井住友信託銀行「DC加入者サーベイ2025」
P14	(出所)三井住友トラスト・資産のミライ研究所「住まいと資産形成に関する意識と実態調査」(2025年)をもとに弊社作成
P18	(左グラフ・出所)厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」(大学卒)の「きまって支給する現金給与額×12＋年間賞与その他特別給与額」を年収とみなして弊社作成 (右グラフ・出所)生命保険文化センター「2025(令和7)年度生活保障に関する調査」をもとに弊社作成(「わからない」との回答を除く)
P19	(出所)給与・賞与は厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」(大学卒)を使用 (データ)公的年金は本人の厚生年金＋2人分の基礎年金満額。本人の厚生年金は(給与累計＋賞与累計)×5.481/1000で概算(各種スライドや賃金再評価、過去の制度改定は考慮せず)。STEP2・3で税・社会保険料は考慮していない。
P20	(データ)厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」(大学卒)の給与・賞与を前提とした生涯平均年収が645万円。他の生涯平均年収に係る諸数値は生涯平均年収の比から概算。公的年金は本人の厚生年金＋2人分の基礎年金満額。本人の厚生年金は(給与累計＋賞与累計)×5.481/1000で概算(各種スライドや賃金再評価、過去の制度改定は考慮せず)。退職給付(年金原資)は20年間2.5%の付利を前提。 一般社団法人 日本経済団体連合会　第64回福利厚生費調査結果報告(従業員1人1カ月当たり、企業年金は運用益分を加味するため1.2を乗じている)
P24	(左グラフ・出所)弊社運営管理機関先の2025年9月末基準のDC制度のデータを集計 (右グラフ・出所)DC掛金10,000円を4資産均等バランスで運用した場合の元利合計、月次リバランス前提に累積計算したバランス・ポートフォリオの複合ベンチマーク国内債券25%、国内株式25%、外国債券25%、外国株式25% 【各資産ベンチマーク】国内債券:NOMURA-BPI、国内株式:TOPIX(配当込み)、外国債券:FTSE世界国債、外国株式:MSCI-KOKUSAI
P29	(左グラフ・出所)弊社DB総幹事先のデータをもとに弊社作成
P32	(左グラフ・出所)給与＋賞与:法人企業統計(全産業(金融保険除き・資本金10億円以上))、退職給付費用(日本基準適用先):日経メディアマーケティングデータをもとに弊社作成 (右グラフ・出所)日経メディアマーケティングデータをもとに弊社作成
P35	(左表・出所)弊社長期金融変数を元に算出 (右グラフ・出所)日経メディアマーケティングデータをもとに弊社作成

© 2026 SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

インデックス利用に係る留意事項

当社が提供する資料に記載された、下記インデックス提供会社のインデックスについて、下記の留意事項が適用されます。

インデックス提供会社	留意事項
FTSE Fixed Income LLC	FTSE債券ｲﾝﾃﾞｯｸｽは、FTSE Fixed Income LLCにより運営されている債券ｲﾝﾃﾞｯｸｽです。FTSE Fixed Income LLCは、資料内の全てのﾌｧﾝﾄﾞのｽﾎﾟﾝｻｰではなく、資料内の全てのﾌｧﾝﾄﾞの推奨、販売あるいは販売促進を行っておりません。FTSE Fixed Income LLCが提供するｲﾝﾃﾞｯｸｽのﾃﾞｰﾀは、情報提供のみを目的としており、FTSE Fixed Income LLCは、当該ﾃﾞｰﾀの正確性および完全性を保証せず、またﾃﾞｰﾀの誤謬、脱漏または遅延につき何ら責任を負いません。このｲﾝﾃﾞｯｸｽに対する著作権等の知的財産その他一切の権利はFTSE Fixed Income LLCに帰属します。
ﾌﾞﾙｰﾑﾊﾞｰｸﾞ・ﾌｧｲﾅﾝｽ・ｴﾙ・ﾋﾟｰ	「Bloomberg®」、「ﾌﾞﾙｰﾑﾊﾞｰｸﾞ・ｸﾞﾛｰﾊﾞﾙ総合ｲﾝﾃﾞｯｸｽ」及び「ﾌﾞﾙｰﾑﾊﾞｰｸﾞ世界ｲﾝﾌﾚ連動国債ｲﾝﾃﾞｯｸｽ」、並びにそのｻﾌﾞｲﾝﾃﾞｯｸｽ及びそのｶｽﾀﾑｲﾝﾃﾞｯｸｽ等は、Bloomberg Finance L.P.および、同ｲﾝﾃﾞｯｸｽの管理者であるBloomberg Index Services Limited(以下「BISL」)をはじめとする関連会社(以下、総称して「ﾌﾞﾙｰﾑﾊﾞｰｸﾞ」)のｻｰﾋﾞｽﾏｰｸであり、三井住友信託銀行による特定の目的での使用のために使用許諾されています。ﾌﾞﾙｰﾑﾊﾞｰｸﾞは三井住友信託銀行とは提携しておらず、また、資料内の金融商品を承認、支持、ﾚﾋﾞｭｰ、推奨するものではありません。ﾌﾞﾙｰﾑﾊﾞｰｸﾞは、資料内の金融商品に関連するいかなるﾃﾞｰﾀもしくは情報の適時性、正確性、または完全性についても保証しません。
S&P Dow Jones Indices LLC	S&P Dow Jones Indices LLCが提供するｲﾝﾃﾞｯｸｽはS&P Dow Jones Indices LLC(「SPDJI」)の商品であり、これを利用するﾗｲｾﾝｽが三井住友信託銀行に付与されています。Standard & Poor's®およびS&P®はStandard & Poor's Financial Services LLC(「S&P」)の登録商標で、Dow Jones®はDow Jones Trademark Holdings LLC(「Dow Jones」)の登録商標であり、これらの商標を利用するﾗｲｾﾝｽがSPDJIに、特定目的での利用を許諾するｻﾌﾞﾗｲｾﾝｽが三井住友信託銀行にそれぞれ付与されています。 資料内の金融商品は、SPDJI、Dow Jones、S&Pまたはそれぞれの関連会社によってｽﾎﾟﾝｻｰ、保証、販売、または販売促進されているものではなく、これら関係者のいずれも、かかる商品への投資の妥当性に関するいかなる表明も行わず、当ｲﾝﾃﾞｯｸｽの誤り、欠落、または中断に対して一切の責任も負いません。
MSCI	Copyright MSCI 2022. Unpublished. All Rights Reserved. 本情報は、閲覧者自身においてのみ使用することとし、いかなる形式においても複製または再配信してはなりません。またいかなる金融商品、ﾌﾟﾛﾀﾞｸﾄ、または指数の作成に使用されてはなりません。本情報は、いかなる種類の投資決定をする(またはしない)のための投資助言や推奨をする目的はなく、またそのﾍﾞｰｽとはなりません。過去ﾃﾞｰﾀ及び分析は、いかなる将来のﾊﾟﾌｫｰﾏﾝｽ、分析、予測または予想について指示したり保証したりするものと取られてはなりません。本情報は、「現状」のものとして提供され、またその利用者は、本情報を用いて行われるまたは可能になる投資判断などへのあらゆる使用ﾘｽｸを負います。MSCI、その関連会社、またはﾃﾞｰﾀの編集、計算もしくは作成に係ったまたは関連した、いかなる第三者も、当ﾃﾞｰﾀまたは同利用によって得られた結果に関連する明示的または暗示的の保証や表明をしません。そしてMSCI、その関連会社、また上記の各第三者は、制限なく、独自性や正確性、完全性、適時性、非違反性、商品性または特定目的への適合性等の当ﾃﾞｰﾀに関連する全ての保証を、ここに明示して拒否します。前述のいずれにも関わらず、いかなる場合においても、MSCI、その関連会社、またはﾃﾞｰﾀの編集、計算もしくは作成に係ったまたは関連した、いかなる第三者も、直接損害、間接損害、特別損害、懲罰的損害、結果損害またはその他の損害(逸失利益を含む)について、このような損害の可能性について知らされている、あるいは損害を予測していたとしても、責を負いません。
FTSE International Limited	資料内の金融商品は、FTSE International Limited (以下「FTSE」)、London Stock Exchange Groupの会社 (以下「LSEG」)、もしくはResearch Affiliates LLC (以下「RA」)は、いかなる形においても、ｽﾎﾟﾝｻｰ、保証、販売、または販売促進を行うものではありません。FTSE、LSEG、およびRAは、「FTSE RAFI Kaigai 1000 Index」(ｻﾌﾞｲﾝﾃﾞｯｸｽを含む。以下「ｲﾝﾃﾞｯｸｽ」)の使用から得た結果および/または上記ｲﾝﾃﾞｯｸｽが特定日の、特定時間において示す数値について、明示、暗示を問わず何ら保証や意見表明を行いません。ｲﾝﾃﾞｯｸｽは、FTSEが算出を行います。FTSE、LSEG、およびRAは、ｲﾝﾃﾞｯｸｽの誤り(過失その他であっても)に対していかなる者に対しても責任を負うものではなく、ﾗｲｾﾝｽ供与者は、いかなる者に対してもｲﾝﾃﾞｯｸｽの誤りについて助言する義務を負うものでもありません。FTSE®は、LSEGの会社が所有する商標であり、ﾗｲｾﾝｽ契約に基づき、FTSE International Limitedが使用します。 ﾗｯｾﾙ・ｲﾝﾃﾞｯｸｽの関連ｻｰﾋﾞｽの所有権は、FTSE RUSSELLにあります。
株式会社JPX総研	「東証株価指数(TOPIX)」、「東証ﾌﾟﾗｲﾑ市場指数」、「東証ｽﾀﾝﾀﾞｰﾄﾞ市場指数」、「東証ｸﾞﾛｰｽ市場指数」、「東証ﾏｻﾞｰｽﾞ株価指数」、「東証REIT指数」(ｻﾌﾞｲﾝﾃﾞｯｸｽを含む)に係る知的財産権は、株式会社JPX総研(以下、「JPX総研」)に帰属します。なお、資料に記載された全ての商品はJPX総研により提供、保証又は販売されるものではなく、資料に記載された全ての商品に係る損害等についてJPX総研は責任を有しません。
株式会社JPX総研 株式会社日本経済新聞社	① 「JPX日経ｲﾝﾃﾞｯｸｽ400」は、株式会社JPX総研(以下、「JPX総研」といいます。)及び株式会社日本経済新聞社(以下、「日経」といいます。)によって独自に開発された手法によって算出される著作物であり、「JPX総研」及び「日経」は、「JPX日経ｲﾝﾃﾞｯｸｽ400」自体及び「JPX日経ｲﾝﾃﾞｯｸｽ400」を算定する手法に対して、著作権その他一切の知的財産権を有しています。 ② 「JPX日経ｲﾝﾃﾞｯｸｽ400」を示す標章に関する商標権その他の知的財産権は、全て「JPX総研」、株式会社日本取引所ｸﾞﾙｰﾌﾟ及び「日経」に帰属しています。 ③ 本資料の金融商品は、年金信託業者等の責任のもとで運用されるものであり、「JPX総研」及び「日経」は、その運用及び本資料の金融商品の取引に関して、一切の責任を負いません。 ④ 「JPX総研」及び「日経」は、「JPX日経ｲﾝﾃﾞｯｸｽ400」を継続的に公表する義務を負うものではなく、公表の誤謬、遅延又は中断に関して、責任を負いません。 ⑤ 「JPX総研」及び「日経」は、「JPX日経ｲﾝﾃﾞｯｸｽ400」の構成銘柄、計算方法、その他「JPX日経ｲﾝﾃﾞｯｸｽ400」の内容を変える権利及び公表を停止する権利を有しています。 「JPX 日経400」は「JPX日経ｲﾝﾃﾞｯｸｽ400」(日本語正式名称)の略称であり、「JPX-Nikkei 400」は「JPX-Nikkei Index 400」(英語正式名称)の略称です。
野 村ﾌｨﾃﾞｭｰｼｬﾘｰ・ﾘｻｰﾁ&ｺﾝｻﾙﾃｨﾝｸﾞ株式会社	「NOMURA-BPI」、「NOMURA-BPI/Extended」、「NOMURA-BPI/Ladder」、「NOMURA J-TIPS Index」、「NOMURA Par Yield」(ｻﾌﾞｲﾝﾃﾞｯｸｽを含む)の知的財産権は野村ﾌｨﾃﾞｭｰｼｬﾘｰ・ﾘｻｰﾁ&ｺﾝｻﾙﾃｨﾝｸﾞ株式会社に帰属します。なお、野村ﾌｨﾃﾞｭｰｼｬﾘｰ・ﾘｻｰﾁ&ｺﾝｻﾙﾃｨﾝｸﾞ株式会社は、同指数の正確性、完全性、信頼性、有用性を保証するものではなく、同指数を用いて行われる当社の事業活動・ｻｰﾋﾞｽに関し一切責任を負いません。
ﾌﾞﾙｰﾑﾊﾞｰｸﾞ・ﾌｧｲﾅﾝｽ・ｴﾙ・ﾋﾟｰ/MSCI	BLOOMBERG®はBloomberg Finance L.P.の商標およびｻｰﾋﾞｽﾏｰｸです。MSCIは、MSCI Inc.(以下、その関連会社と総称して「MSCI」といいます)の商標およびｻｰﾋﾞｽﾏｰｸであり、許可を得て使用しています。Bloomberg Finance L.P.およびその関連会社(以下、総称して「ﾌﾞﾙｰﾑﾊﾞｰｸﾞ」といいます)ならびに本ｲﾝﾃﾞｯｸｽの運用者であるBloomberg Index Services Limited(以下「BISL」といいます)、またはMSCIを含むﾌﾞﾙｰﾑﾊﾞｰｸﾞのﾗｲｾﾝｻｰは、「ﾌﾞﾙｰﾑﾊﾞｰｸﾞ MSCI ｸﾞﾛｰﾊﾞﾙ総合 ｻｽﾃﾅﾋﾞﾘﾃｨ ｲﾝﾃﾞｯｸｽ」並びにそのｻﾌﾞｲﾝﾃﾞｯｸｽ及びそのｶｽﾀﾑｲﾝﾃﾞｯｸｽ等に対するすべての所有権を保有します。ﾌﾞﾙｰﾑﾊﾞｰｸﾞとMSCIは、いずれも三井住友信託銀行の関連会社ではなく、また資料内の金融商品について承認、支持、審査、推奨を行いません。ﾌﾞﾙｰﾑﾊﾞｰｸﾞとMSCIはいずれも「ﾌﾞﾙｰﾑﾊﾞｰｸﾞ MSCI ｸﾞﾛｰﾊﾞﾙ総合 ｻｽﾃﾅﾋﾞﾘﾃｨ ｲﾝﾃﾞｯｸｽ」並びにそのｻﾌﾞｲﾝﾃﾞｯｸｽ及びそのｶｽﾀﾑｲﾝﾃﾞｯｸｽ等に関するﾃﾞｰﾀや情報の適時性、正確性、完全性について保証せず、また、「ﾌﾞﾙｰﾑﾊﾞｰｸﾞ MSCI ｸﾞﾛｰﾊﾞﾙ総合 ｻｽﾃﾅﾋﾞﾘﾃｨ ｲﾝﾃﾞｯｸｽ」並びにそのｻﾌﾞｲﾝﾃﾞｯｸｽ及びそのｶｽﾀﾑｲﾝﾃﾞｯｸｽ等または同ｲﾝﾃﾞｯｸｽに含まれるﾃﾞｰﾀの使用やその正確性に関して、三井住友信託銀行、資料内の金融商品の投資家、その他の第三者に対して、何ら責任を負いません。
Solactive AG	資料内の金融商品はSolactive AGによって資金提供、販売促進、販売またはその他の方法でｻﾎﾟｰﾄされるものではありません。また、Solactive AGは、指数、指数商標、いかなる時点の指数価格、その他の使用によって生じた結果について、明示的、黙示的を問わず保証するものではありません。指数はSolactive AGによって計算、公開されます。Solactive AGは指数の正確な算出に最善を尽くします。指数提供先に対する義務にかかわらず、Solactive AGは、当該金融商品の投資家または金融仲介機関等を含む第三者に対して、指数の誤りを指摘する義務を負いません。Solactive AGによる指数の公表、または当該金融商品に関連した利用のための指数もしくは指数商標の使用許諾は、当該金融商品への投資をSolactive AGが推奨するものではなく、当該金融商品へのいかなる投資に関して、Solactive AGが何らかの保証や意見を示すものではありません。
Hedge Fund Research, Inc	Source: Hedge Fund Research, Inc. www.hedgefundresearch.com, © 2022 Hedge Fund Research, Inc. All rights reserved. "The HFRI Fund Weighted Composite Index", "WWW.HEDGEFUNDRESEARCH.COM" 、"HFRI"、"HFR"はﾍｯｼﾞﾌｧﾝﾄﾞﾘｻｰﾁ社(「HFR」)の商標とｻｰﾋﾞｽﾏｰｸであり、HFRからの許可の下で利用しています。HFRは三井住友信託銀行、その関連会社、金融商品、ﾌｧﾝﾄﾞとは全く関係がなく、提携もしておりません。HFRは三井住友信託銀行の金融商品、ﾌｧﾝﾄﾞの組成もしくは設立に参画しておらず、HFRは三井住友信託銀行の金融商品とﾌｧﾝﾄﾞを支持もしくは承認せず、三井住友信託銀行の金融商品とﾌｧﾝﾄﾞに投資することを推奨しておりません。この資料はお客様限りです。(※HFRから提供された原文を三井住友信託銀行が邦訳したものであり、原文が必要な場合は当社までご連絡ください。)

*1 2021年8月24日付で「ブルームバーグ・バークレイズ」各インデックスは、「ブルームバーグ」各インデックスに名称変更。

*2 上記インデックス以外の資料中のインデックスの知的財産権は、各々のインデックス提供会社に帰属します。なお、インデックス提供会社は、同インデックスの正確性、完全性、信頼性、有用性を保証するものではなく、同インデックスを用いて行われる当社の事業活動・サービスに関し一切責任を負いません。

2023年4月改定

インデックス利用に係る留意事項

当社が提供する資料に記載された、下記インデックス提供会社のインデックスについて、下記の留意事項が適用されます。

インデックス提供会社	留意事項
野 村ﾌｨﾃﾞｭｰｼｬﾘｰ・ﾘｻｰﾁ&ｺﾝｻﾙﾃｨﾝｸﾞ株式会社 Frank Russell Company	「Russell/NOMURA 日本株ｲﾝﾃﾞｯｸｽ」(ｻﾌﾞｲﾝﾃﾞｯｸｽを含む)の知的財産権は野村ﾌｨﾃﾞｭｰｼｬﾘｰ・ﾘｻｰﾁ&ｺﾝｻﾙﾃｨﾝｸﾞ株式会社及びFrank Russell Companyに帰属します。なお、野村ﾌｨﾃﾞｭｰｼｬﾘｰ・ﾘｻｰﾁ&ｺﾝｻﾙﾃｨﾝｸﾞ株式会社及びFrank Russell Companyは、同指数の正確性、完全性、信頼性、有用性を保証するものではなく、同指数を用いて行われる当社の事業活動・ｻｰﾋﾞｽに関し一切責任を負いません。
FTSE Fixed Income LLC 野村證券株式会社	資料内の金融商品はFTSE Fixed Income LLC(以下「FTSE FI」)あるいは野村證券株式会社(以下「野村」)によって出資、保証、販売または販売促進されるものではありません。FTSE野村CaRD世界国債ｲﾝﾃﾞｯｸｽ・ｼﾘｰｽﾞ(以下、「本ｲﾝﾃﾞｯｸｽ」)に係るすべての権利はFTSE FIおよび野村に帰属します。FTSE®は、ﾛﾝﾄﾞﾝ証券取引所ｸﾞﾙｰﾌﾟ企業の商標であり、ﾗｲｾﾝｽに基づきFTSE FIによって使用されています。「Nomura」および「野村」は、野村および関連企業の商標であり、ﾗｲｾﾝｽに基づきFTSE FIによって使用されています。本ｲﾝﾃﾞｯｸｽはFTSE FIまたはその代理人によって計算されます。FTSE FIおよび野村は、(a)ｲﾝﾃﾞｯｸｽの使用、信頼性、または瑕疵、(b) 当該金融商品への投資、操作から生じるいかなる責任も負いません。当該金融商品から得られる成果、または当該金融商品の商品性に対するｲﾝﾃﾞｯｸｽの適合性のいずれに関しても、FTSE FIおよび野村は請求、予測、保証、または表明を一切行いません。
S&P Dow Jones Indices LLC 株式会社日本取引所グループ 株式会社JPX総研	S&P/JPX Carbon Efficient Index(以下「当指数」)はS&P Dow Jones Indices LLC(以下「SPDJI」)、株式会社日本取引所ｸﾞﾙｰﾌﾟ(以下「JPX」)および株式会社JPX総研(以下、「JPX総研」)の商品であり、これを利用するﾗｲｾﾝｽが三井住友信託銀行に付与されています。Standard & Poor's®およびS&P®はStandard & Poor's Financial Services LLC(以下「S&P」)の登録商標で、Dow Jones®はDow Jones Trademark Holdings LLC(以下「Dow Jones」)の登録商標であり、これらの商標を利用するﾗｲｾﾝｽがSPDJIに、特定目的での利用を許諾するｻﾌﾞﾗｲｾﾝｽが三井住友信託銀行にそれぞれ付与されています。JPX®はJPXの登録商標であり、これを利用するﾗｲｾﾝｽがSPDJIに、特定目的での利用を許諾するｻﾌﾞﾗｲｾﾝｽが三井住友信託銀行に付与されています。TOPIXの指数値及びTOPIXの商標は、JPX総研の知的財産であり、株価指数の算出、指数値の公表、利用などTOPIXに関するすべての権利・ﾉｳﾊｳ及びTOPIXの商標に関するすべての権利はJPX総研が有します。資料内の金融商品は、SPDJI、Dow Jones、S&P、それぞれの関連会社、JPXまたはJPX総研によって支援、保証、販売、または販売促進されているものではなく、これら関係者のいずれも、かかる商品への投資の妥当性に関するいかなる表明も行わず、当ｲﾝﾃﾞｯｸｽの誤り、欠落、または中断に対して一切の責任も負いません。
FTSE International Limited	資料内の金融商品は、FTSE International Limited (以下「FTSE」)、London Stock Exchange Groupの会社(以下「LSEG」)、もしくはGlobal Wealth Allocation(以下「GWA」)は、いかなる形においても、ｽﾎﾟﾝｻｰ、保証、販売、または販売促進を行うものではありません。FTSE、LSEG、およびGWAは、「FTSE GWA Japan Index」、「FTSE GWA Developed ex Japan Index(FTSE GWA Kaigai Index)」(ｻﾌﾞｲﾝﾃﾞｯｸｽを含む。以下「ｲﾝﾃﾞｯｸｽ」)の使用から得た結果および/または上記ｲﾝﾃﾞｯｸｽが特定日の、特定時間において示す数値について、明示、暗示を問わず何ら保証や意見表明を行いません。ｲﾝﾃﾞｯｸｽは、FTSEが算出を行います。FTSE、LSEG、およびGWAは、ｲﾝﾃﾞｯｸｽの誤り(過失その他であっても)に対していかなる者に対しても責任を負うものではなく、ﾗｲｾﾝｽ供与者は、いかなる者に対してもｲﾝﾃﾞｯｸｽの誤りについて助言する義務を負うものでもありません。FTSE®は、LSEGの会社が所有する商標であり、ﾗｲｾﾝｽ契約に基づき、FTSE International Limitedが使用します。
Nasdaq, Inc.	当ファンドは、Nasdaq, Inc.及びその関連会社(以下「Nasdaq」と言います。)がスポンサーとなり、推奨し、販売または宣伝しているものではありません。Nasdaqは、当ファンドの合法性・適合性、または当ファンドに関する説明や開示の正確性や妥当性について何ら関知するものではありません。Nasdaqは、当ファンドの投資家や一般の方々に対して、有価証券への投資や、当ファンドへの投資を推奨したり、またはNasdaq-100 Index®が一般的な株式市場のパフォーマンスに追従するものであることを、明示的にも黙示的にも表明・保証しません。三井住友信託銀行(以下「弊社」と言います。)に対するNasdaqの唯一の関係は、Nasdaq®、Nasdaq-100 Index®、Nasdaq-100®、NDX、その他のNasdaqの特定の商号の使用と、弊社または当ファンドに関係なくNasdaqによって決定、構成および計算されるNasdaq-100 Index®の使用に係るライセンス供与のみです。Nasdaqは、Nasdaq-100 Index®の決定、構成または計算において、弊社及び当ファンドの投資家のニーズを考慮する義務はありません。Nasdaqは、当ファンドの取引についてその時期や、価格、数量・取引単位の決定、または当ファンドの決済方法等の決定または計算に責任を負わず、何らの関与もしていません。Nasdaqは、本件取引の運用管理、マーケティング又は取引に関して一切の責任を負いません。 Nasdaqは、Nasdaq-100 Index®またはそれに含まれるデータが正確であることおよび計算が中断されないことを保証するものではありません。 Nasdaqは、Nasdaq-100 Index®またはそれに含まれるデータの使用により、弊社、当ファンドの投資家、またはその他の個人や団体が得る結果について、明示または黙示を問わず、いかなる保証も行いません。Nasdaqは、Nasdaq-100 Index®またはそれに含まれるデータに関して、明示的または黙示的な保証を行わず、商品性または特定の目的や用途への適合性に関するいかなる保証も明示的に放棄します。上記に限らず、たとえ損害の可能性を知らされていたとしても、Nasdaqは、逸失利益、特別損害、偶発的損害、懲罰的損害、間接的損害または結果的損害について一切の責任を負いません。

*上記インデックス以外の資料中のインデックスの知的財産権は、各々のインデックス提供会社に帰属します。なお、インデックス提供会社は、同インデックスの正確性、完全性、信頼性、有用性を保証するものではなく、同インデックスを用いて行われる当社の事業活動・サービスに関し一切責任を負いません。

2023年4月改定

End of Presentation

■本資料は、情報の提供を目的として作成しており、具体的な対応についてはお客様のご判断により行っていただくことになります。お客様のご判断によって行ったご対応の結果生じた損害につきましては、弊社は一切責任を負いません。

■本資料における弊社からの提案をお客様が採用されない場合であっても、弊社との他のお取引についてお客様が不利益な取扱いを受けることはありません。また、弊社は本資料における提案をお客様が採用されることをお客様との他のお取引の条件とすることはありません。

■本資料は、作成日において弊社が信頼できると判断した情報等に基づいて作成したものであり、その情報の正確性・確実性について保証するものではありません。また、今後の金融情勢・社会情勢等の変化により、内容が変更となる場合がございます。

■本資料は、法律・会計・税制上の助言をなすものではないため、法律・会計・税制上の取扱いについては各専門家にご確認くださいますようお願い申し上げます。

■本資料の数値は、一定の前提に基づく概算数値が含まれる場合があります。実際の適用に際しては正式な計算を行う必要があり、その場合の結果は差異が生じますのでご留意ください。また、シミュレーションやバックテスト等のデータ、運用実績やリスク・リターン等による商品分類図を含めた本資料の内容は、将来の運用成果等を保証するものではありません。

■本資料に係る一切の権利は、他社資料の引用部分を除いて三井住友信託銀行に属し、いかなる目的であれ本資料の一部または全部の無断での使用・複製は固くお断り致します。

■本資料の内容に関して疑問に思われる点、ご不明な点等がございましたら、弊社営業担当店部等にご照会くださいますようお願い申し上げます。

（以下の表示は、金融機関の信託業務の兼営等に関する法律第2条の2で準用する金融商品取引法第37条の規定に基づく表示です。）

・信託契約に係るリスクについて

信託契約においては、金利・為替・株式等の価格変動により、また、投資先の信用状況の変化（発行者の事業内容、財務等の経営状況の変化及びそれらに関する外部評価の変化等）により、損失が生ずることとなるおそれがあります。

・契約の際、お支払い頂く報酬・手数料等について

本資料の記載内容に基づきお客様が弊社と新たに各種契約を締結する場合は、所定の報酬・手数料等が発生いたします。個別の計算方法はお客様と弊社が協議のうえ決定します。契約締結にあたっては、必ず弊社営業担当者宛に計算方法をご確認くださいますようお願い申し上げます。

・商号等

弊社の商号等　　：三井住友信託銀行株式会社　登録金融機関　関東財務局長（登金）第649号
加入協会　　：日本証券業協会、一般社団法人 資産運用業協会 、一般社団法人 金融先物取引業協会

（資料作成日：2026年5月18日（年コン-C26031））