

# 年金コンサルティングニュース

2024年冬号

- 1 DB**  
アセットオーナー・プリンシプルについて
- 2 DB**  
DBの期間限定給付増額
- 3 DB・DC**  
DC拠出限度額に係る法令改正のまとめ
- 4 DC**  
J-FLECの設立と金融経済教育の必要性の高まり
- 5 人的資本**  
「ジョブ型人事」と退職給付制度
- 6 コラム**  
高齢者の現状

## 目次

三井住友信託銀行  
年金コンサルティングニュース 2024年冬号

各項目独立した内容となっておりますので、ご関心ある項目をご覧くださいますと幸いです。

- 1 DB** アセットオーナー・プリンシプルについて **P.3**
  - ✓ 本年8月に公表されたセットオーナー・プリンシプルにつき、アセットオーナーに求められる各原則と、DBにおける取組状況や受入れ後の対応につき解説します。
- 2 DB** DBの期間限定給付増額 **P.8**
  - ✓ 昨今の新聞報道等で示された期間限定給付増額につき、実施事例を紹介するとともに、実施を検討する場合のポイント等について解説します。
- 3 DB・DC** DC拠出限度額に係る法令改正のまとめ **P.14**
  - ✓ 2024年12月1日よりDCの拠出限度額が変更となりました。
  - ✓ 本稿では、法令改正の概要として経過措置や法令改正時のお客さま動向を解説し、今後の今後のご検討のポイントを考察します。
- 4 DC** J-FLECの設立と金融経済教育の必要性の高まり **P.19**
  - ✓ 本年4月に設立されたJ-FLEC(金融経済教育推進機構)が、8月より本格的な活動を開始しています。
  - ✓ 本稿では、J-FLECが設立された背景と具体的な事業、KPI・目標について解説し、企業型DCとの関係性を考察します。
- 5 人的資本** 「ジョブ型人事」と退職給付制度 **P.23**
  - ✓ 2024年8月に公表されたジョブ型人事指針において示された各社事例における工夫を確認し、「ジョブ型人事」の導入に適した退職給付制度について、着眼点を整理します。
- 6 コラム** 高齢者の現状 **P.28**
  - ✓ 今年度の「高齢社会白書」「経済財政白書」から、高齢者の労働状況や生活状況を中心に内容を確認し、超高齢化社会に差し掛かっている社会において企業・個人が見据えておくべき事項を考察します。

# 1. アセットオーナー・プリンシプルについて

2024年8月28日に内閣官房より「アセットオーナー・プリンシプル」(以下、AOP)が公表されました。AOPは企業年金などのアセットオーナーの運用・ガバナンス・リスク管理に係る共通の原則として策定されたものです。本稿では、AOPにおいてアセットオーナーに求められる原則と、確定給付企業年金(以下、DB)における原則への対応状況をご説明します。

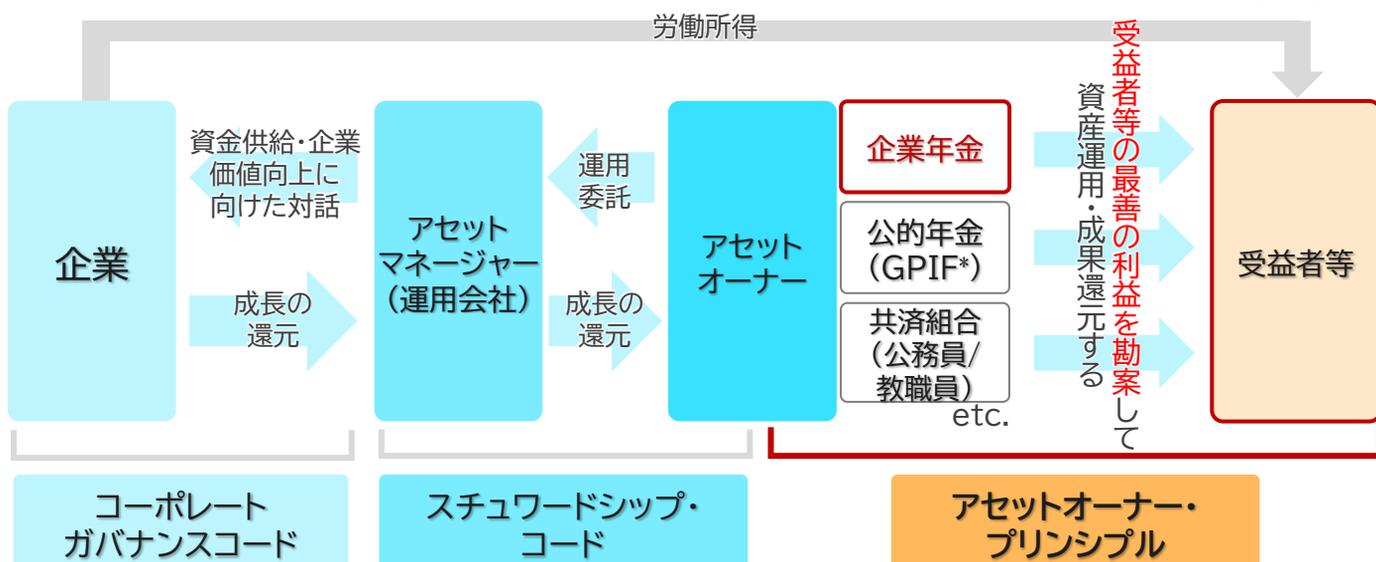
【年金コンサルティング部】

## 1. 導入経緯

近時、政府は資金の好循環を生み出すために、資産所得倍増プランやコーポレートガバナンス改革、資産運用立国実現プランなどを通じてインバストメントチェーン各主体へ働きかけてきました【図表1-1】。AOPはその一環としてアセットオーナーに対して要請される原則を定めるものです。アセットオーナーはインバストメントチェーンの中で経済成長の果実を受益者等にもたらず役割等が期待されています。アセットオーナーと受益者等の組み合わせは、公的年金と国民、大学ファンドと研究大学など様々ですが、本稿で取り扱う企業年金の受益者等はその加入者や受給権者です。企業年金は母体企業から拠出された掛金を運用し、受益者に給付を行うことで従業員の老後の所得を確保する役割を担っています。このことから、企業年金は母体企業と一体となって人的資本投資を促進し、効率的に運用を行って得た成果を従業員に還元することで、資金の好循環を実現することが期待されていると考えられます。

【図表1-1】資産運用実現プランの全体像

(出所)各種報道を基に弊社にて作成  
\*年金積立金管理運用独立行政法人



## 2.AOPの概要

まず、AOPの位置づけや原則主義についてご説明します。

先述のとおり、アセットオーナーの範囲は、公的年金、企業年金、学校法人など幅広く、その規模や性格等は様々であり、課題もそれぞれである点を踏まえ、AOPはアセットオーナーの行動を詳細に規定する細則主義(ルールベース・アプローチ)ではなく、アセットオーナーがそれぞれの置かれた状況に応じて受益者等に適切な運用の成果をもたらすことができるよう、アセットオーナー共通の原則を定め、それに対して受け入れを求める、原則主義(プリンシプルベース・アプローチ)を採用しています。

また、AOPは法令とは異なり法的拘束力を有さず、一律に対応を求めるものではありません。各アセットオーナーは、本プリンシプルについてその趣旨を確認し、十分に検討した上で、その趣旨に賛同し、本プリンシプルを受け入れるかどうか判断することが期待されます。

AOPを受け入れる場合でも、全ての原則を実施することが求められるものではありません。AOPは「コンプライ・オア・エクスプレイン」の手法を採用し、原則を実施(コンプライ)するか、実施しない場合には、その理由を説明(エクスプレイン)するかのいずれかを求めています。

AOPの具体的な内容は【図表1-2】のとおりです。

【図表1-2】AOPの概要

プリンシプルの着眼点	アセットオーナー・プリンシプルの内容
原則1 運用目的の明確化	アセットオーナーは、受益者等の最善の利益を勘案し、 <b>何のために運用を行うのか</b> という運用目的を定め、適切な手続きに基づく意思決定の下、経済・金融環境等を踏まえつつ、 <b>運用目的に合った運用目標及び運用方針を定めるべき</b> である(注)。また、これらは <b>状況変化に応じて適切に見直すべき</b> である。
原則2 専門的知見の確保 専門性の追求	受益者等の最善の利益を追求する上では、アセットオーナーにおいて <b>専門的知見に基づいて行動する</b> ことが求められる。そこで、アセットオーナーは、原則1の運用目標・運用方針に照らして <b>必要な人材確保などの体制整備を行い、その体制を適切に機能させるとともに、知見の補充・充実のために必要な場合は、外部知見の活用や外部委託を検討すべき</b> である。
原則3 運用委託先・ 運用方法の選定、 リスク管理	アセットオーナーは、運用目標の実現のため、運用方針に基づき、自己又は第三者ではなく受益者等の利益の観点から運用方法の選択を適切に行うほか、 <b>投資先の分散をはじめとするリスク管理を適切に行うべき</b> である。特に、運用を金融機関等に委託する場合は、 <b>利益相反を適切に管理しつつ最適な運用委託先を選定するとともに、定期的な見直しを行うべき</b> である。
原則4 関係者のための 見える化	アセットオーナーは、ステークホルダーへの説明責任を果たすため、 <b>運用状況についての情報提供(「見える化」)</b> を行い、ステークホルダーとの対話に役立てるべきである。
原則5 投資先企業への持続的 成長に資するような 積極的な働きかけ	アセットオーナーは、受益者等のために運用目標の実現を図るに当たり、自ら又は運用委託先の行動を通じて <b>スチュワードシップ活動を実施</b> するなど、投資先企業の持続的成長に資するよう <b>必要な工夫をすべき</b> である。

(注)アセットオーナーによっては、運用目的が法定され、運用目標が制度上主務大臣等により定められる場合もある

(出所)2024年8月28日、内閣官房が公表した「アセットオーナー・プリンシプル」資料より三井住友信託銀行にて作成。

赤字部分は弊社にて色付け。

### 3.DBの取組み状況

これらの原則を遵守することはハードルが高く感じられるかもしれませんが、各種アセットオーナーの中でもDBについては、厚生労働省において「確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドライン(DBガイドライン)」が制定されており、同ガイドラインに沿った取組みにより、既に受益者等の最善の利益を勘案した業務運営が定着しており、多くの制度がAOPを満たしているものと捉えています【図表1-3】。

【図表1-3】AOPの各原則に対するDBの取組み状況

(確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドライン(通知)からの抜粋。赤字部分は弊社にて色付け。)

<p><b>原則1:</b> 運用目的の明確化</p>	<p>▶ 事業主及び理事長等は、<b>運用の基本方針を策定</b>しなければならない ▶ 運用の基本方針は、中長期的な観点から策定されるべきであるが、<b>確定給付企業年金の状況や環境の変化に応じ、その前提条件との整合性を確認し、定期的に見直し</b>をしなければならない</p>
<p><b>原則2:</b> 専門的知見の確保、専門性の追求</p>	<p>▶ 理事長等は、資産額など<b>資産運用の実態に関する正確かつ必要な情報を把握できる体制を整備し</b>、適切に管理運用業務を行わなければならない ▶ 運用の基本方針、運用ガイドラインや政策的資産構成割合の策定、運用受託機関の選任、運用評価等に関し、必要な場合には、運用コンサルタント等<b>外部の機関に分析・助言を求め</b>ることが考えられる</p>
<p><b>原則3:</b> 運用委託先・運用方法の選定、リスク管理</p>	<p>▶ 確定給付企業年金に係る資産の運用に当たっては、投資対象の種類等について<b>分散投資に努め</b>なければならない ▶ <b>運用受託機関の選任</b>については、<b>運用受託機関の得意とする運用方法を考慮</b>するとともに、運用実績に関する<b>定量評価だけでなく</b>、投資哲学、運用体制等に関する<b>定性評価を加えた総合評価</b>をすることにより行うことが望ましい</p>
<p><b>原則4:</b> 関係者のための見える化</p>	<p>▶ 事業主等は、<b>加入者に対し</b>、毎事業年度一回以上、<b>管理運用業務に関する事項を周知</b>させなければならない ▶ 加入者の関心・理解を深めるため、必要に応じて図表を用いる等<b>加入者へわかりやすく開示するための工夫を講ず</b>ることが望ましい。積立水準について<b>他の確定給付企業年金との比較</b>をすることなども考えられる ▶ 事業主等は、<b>加入者以外の者</b>(事業主等が給付又は一時金たる支給の義務を負っている者で、当該確定給付企業年金の加入者でない者)<b>にも周知が行われる方法を選択</b>するよう努めなければならない</p>
<p><b>原則5:</b> 投資先企業への持続的成長に資するような積極的な働きかけ</p>	<p>▶ 運用受託機関の「<b>責任ある機関投資家の諸原則</b>」(日本版スチュワードシップ・コード)の受け入れやその取り組みの状況、<b>ESG(環境、社会、ガバナンス)に対する考え方を定性評価項目</b>とすることを検討することが望ましい ▶ 事業主等は運用受託機関から、その運用受託機関が行った<b>スチュワードシップ活動に関し報告</b>を受けた場合には、当該報告についても、<b>加入者に対し周知</b>することが望ましい</p>

✓ 企業年金では法・規則・ガイドライン等により、規模の大小問わず、**受益者等の最善の利益を勘案した業務運営が定着** ⇒他のアセットオーナーに比して、企業年金がプリンシプル遵守・受入を可能な土壌が整備済で、一層の浸透強化を図るフェーズ

AOPの受入れの表明および公表については、AOPの前文において次のとおり記載されています。

9. 本プリンシプルの受入状況を可視化するため、本プリンシプルを受け入れるアセットオーナーには、自らを所管する関係省庁へ受入れの旨を表明することを期待する。政府においては、本プリンシプルの受入状況を一覧性のある形で整理・公表する。  
また、アセットオーナーの規模や運用資金の性格を踏まえつつ、本プリンシプルを受け入れるアセットオーナーには、例えば、自身のウェブサイトなど一般に見える形で、以下を公表することを期待する。

- ・本プリンシプルを受け入れる旨
- ・実施(コンプライ)する各原則の実施状況
- ・実施しない原則がある場合にはその原則を実施しない理由(エクスプレイン)



本サービスでは、通常は再計算期など数年に一度行うALM分析に加え、政策アセットミックス策定後の年次モニタリングを実施いたします。その中で例えば「原則3/リスク管理」への対応として、お客様のポートフォリオのリスク分析を行います。また「原則4/見える化」対応として、同一の予定利率や資産規模のグループ内でのリターン比較などによるディスクローズの高度化などを支援し、AOP受入れ表明後の各原則(原則5を除く)対応の強化策をご提供いたします。

(本サービスに対するお問い合わせは、弊社年金営業担当者までお願いいたします。)

最後になりますが、AOPは受入れをご表明いただくこと自体が目的ではなく、各原則に基づく運営が重要だと考えており、弊社といたしましては、上記サービスや、これに限らずお客様の運営をサポートしてまいりたいと考えております。

以上

## 2. DBの期間限定給付増額

財政上の剰余を加入者等に還元する方法の一つとして、期限付きで給付増額を行うことが考えられます。

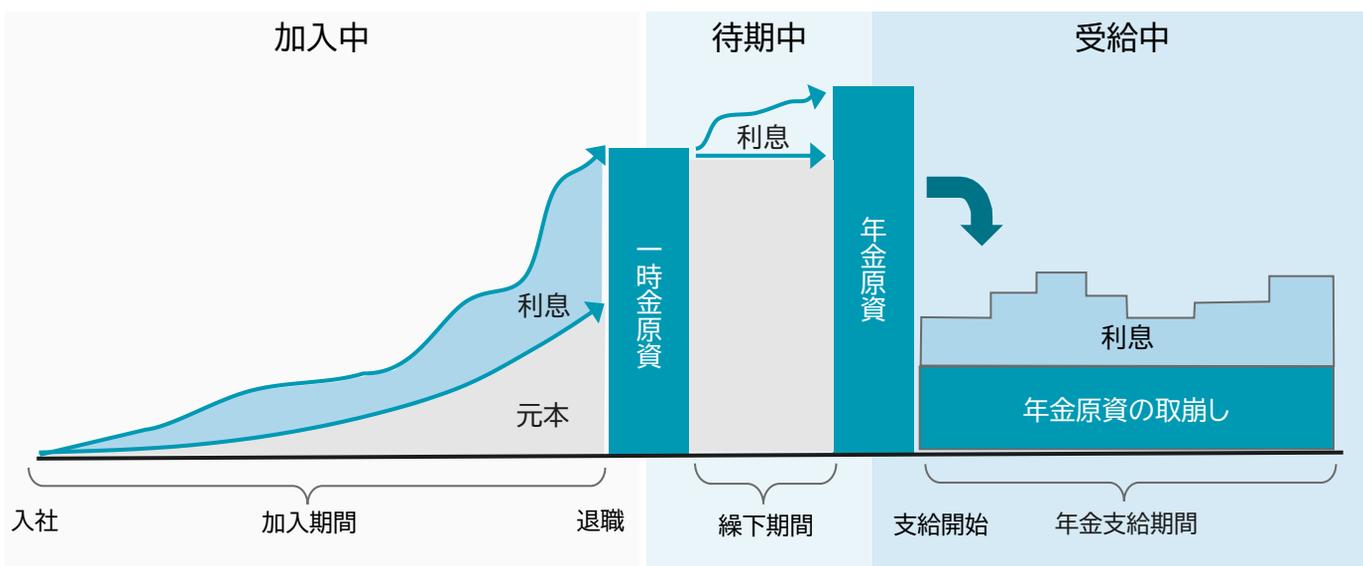
本稿では、期間限定給付増額の実施事例について紹介するとともに、実施を検討する場合のポイント等について解説します。

【年金コンサルティング部】

### 1. 実施事例

昨今の新聞報道等で示された期間限定給付増額の事例は、いずれもキャッシュバランス制度(CB制度)を対象としたものでした。CB制度では、【図表2-1】に示したように、加入中・待期中・受給中の3つの期間で指標による利息の付与が行われます。この指標には国債の利回りをを用いるケースが多いですが、長年の低金利下にあつて、適用される指標がCB制度導入時に想定した利回りに満たない状況が続いてきました。この状況を改善するため、加入中・待期中・受給中それぞれの指標に、一定期間(例えば3年間)に限り、高い利率を設定し、それによる後発債務に財政上の剰余を充当した事例が報じられています。本事例では、企業や基金にとっては、期間限定の給付増額であることから、債務の増加を充当する剰余の範囲内に抑えることができ、加入者や受給権者にとっては、期間限定とはいえ、低金利による不利益が一定程度解消されるメリットが得られる制度変更になっているものと考えます。

【図表2-1】キャッシュバランス制度(CB制度)のイメージ



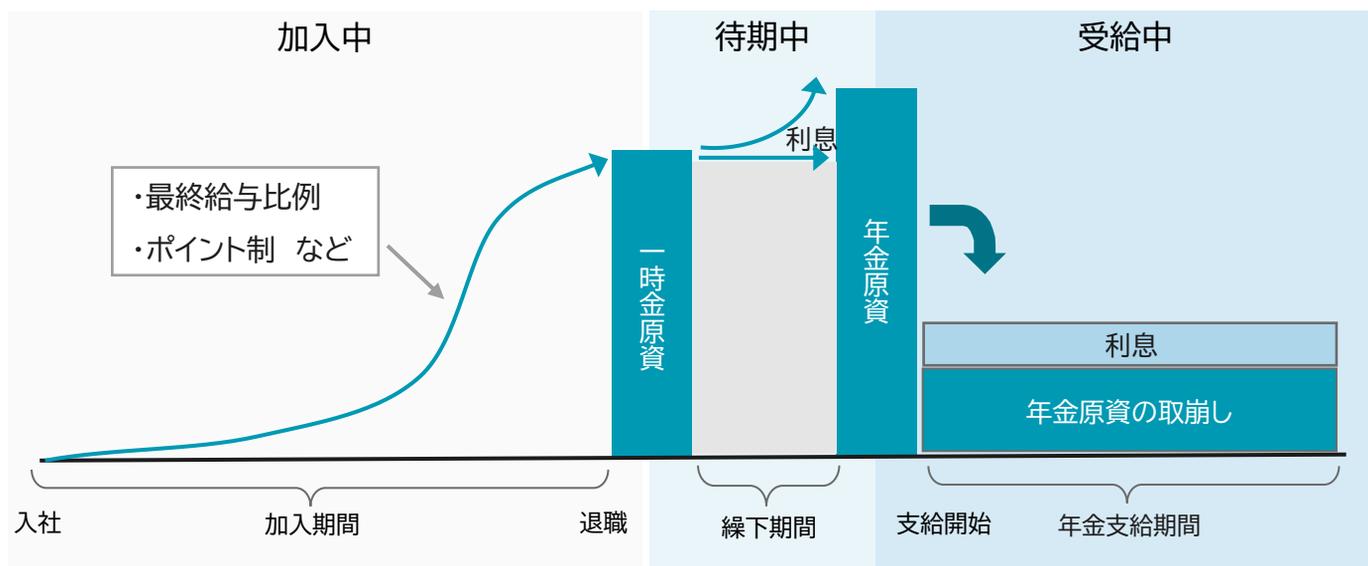
期間限定給付増額では、一度増額した給付を一定期間経過後に元の給付に戻す(引き下げる)ことになるため、元の給付に戻す際に給付減額の手続きが必要とならないかが気になるところですが、本事例について報じられている内容によると、給付減額の手続きは不要であったようです。これは、給付増額を行うことと一定期間経過後に元の給付に戻すことの両方を同時に規約に定めることが前提となっているものと思われ、元の給付に戻す際に規約変更が不要であることから、給付減額には該当しないとの判断になっているものと考えます。

## 2. 実施可能な給付設計

前節に示したように、剰余を利用した期間限定給付増額の先行事例は、CB制度を前提としたものでした。しかし、CB制度以外の給付設計でも、期間限定給付増額の実施は可能です。CB制度以外の給付設計の場合、【図表2-2】に示したように、加入中の利息付与はありませんが、待期中と受給中には利息付与があります。この利息付与は、固定利率による場合と、CB制度と同様に指標による場合があります。利息付与が固定利率によるものか、指標によるものかにかかわらず、期間限定給付増額として、一定期間に限り、高い利率を設定することが考えられます。ただし、この場合には、剰余還元の対象は既存の受給権者と一定期間内に新たに年金受給権者となった者に限られ、加入中には剰余が還元されないことに注意が必要です。

一方で、CB制度以外の給付設計の場合に、加入中の剰余還元を行う方法も考えられます。例えば、ポイント制の場合の付与ポイントについて、一定期間に限り、物価上昇率を勘案した高いポイントを付与する方法などが考えられます。あるいは、ポイント制の過去分ポイントを、制度変更時に一定程度引き上げるという方法も考えられます。

【図表2-2】CB制度以外の給付設計のイメージ



### 3. 背景

ここで、期間限定給付増額を検討する事例が生じている背景について考えたいと思います。

まず、資産運用環境の好転などにより、年金財政に剰余が生じている年金制度が増えていることが背景にあると言えます。財政上の剰余は特別掛金の廃止・引下げなど、掛金の引下げに利用することができますが、給付改善に利用することも可能です。

次に、物価上昇や金利上昇の環境下にあつて、年金制度の給付の価値を維持したいニーズが生じていることも背景にあると言えます。

一方で、現在の資産運用環境や金利環境が将来にわたって継続する保証はない中、通常の給付増額を行った後、環境が暗転し、逆に給付減額を検討しなければならなくなる事態を回避したいと考える年金制度もあります。資産運用環境や金利環境の見通しが明瞭でない中、剰余は加入者等に還元したいが、将来の給付減額は避けたいとのニーズのもとで、期間限定給付増額という方法を模索する動きが生じているものと考えます。

### 4. 検討すべきポイント・留意すべきポイント

期間限定給付増額の実施にあたっては、以下のようなポイントについて検討・留意すべきものと考えます。

#### ポイント① 剰余還元の対象者

まず、加入者については、剰余還元の対象者を加入者全員とするのか、一定期間内に新たに年金受給権者となった者に限るのかが検討ポイントとなります。第1節・第2節でも述べたように、CB制度の場合には加入者全員を対象者とするのは容易ですが、CB制度以外の給付設計の場合には給付設計の内容に応じた工夫が必要です。

次に、受給権者についてですが、過去に制度移行や給付減額などを行っている場合には、制度変更日前後で給付内容の異なる受給権者が存在しているケースがあります。例えば、過去に給付利率（受給中および待期中に適用する利率）の引下げを行い、給付減額前の受給権者には給付利率として5.5%が適用され、給付減額後の受給権者と現役の加入者には給付利率として2.5%が適用されているケースで、期間限定給付増額として、加入者と給付減額後の受給権者の給付利率を2%上乗せした4.5%とする場合に、給付減額前の受給権者も剰余還元の対象者として給付利率に上乗せを行うのかどうかは、要検討事項となります。

## ポイント② 給付減額の該当有無

期間限定給付増額が給付減額に該当しないと判定されるためには、次の条件を満たすことが必要と考えます。

(条件)

給付増額を行うことと一定期間経過後に元の給付に戻すことの両方を同時に規約に定めること

ただし、期間限定給付増額の実施事例が少ないため、上記の条件を満たすことだけで、すべてのケースで給付減額に該当しないことになると断言することはできません。実施を検討する給付設計の内容ごとに、個別に給付減額の判定を行うことが必要と考えます。

また、期間限定給付増額を実施する意思決定にあたっては、期間を定めない通常の給付増額ではなく、期間を限った給付増額を行うことについて、労使間で十分な協議を行うことが肝要と考えます。

## ポイント③ 標準掛金と他制度掛金相当額

期間を定めない通常の給付増額では、標準掛金(将来の加入者期間に応じた給付を賄うための掛金)が増加し、それに伴って他制度掛金相当額(DCの拠出限度額の算出に用いる額)も増加することが考えられます。

一方、期間限定給付増額の場合には、一定期間(例えば3年間)に限って給付増額を行い、一定期間経過後には元の給付に戻すことから、給付を増額する一定期間に適用する標準掛金と他制度掛金相当額をどうするかが検討ポイントとなります。

標準掛金については、年金財政への影響を踏まえて増額するかどうかを判断することが考えられますが、他制度掛金相当額についてはDC拠出限度額に影響を与えるものであるため、より慎重な検討が必要と考えます。

例えば、給付増額を期間を限定せずに実施した場合に他制度掛金相当額が1,000円以上(他制度掛金相当額の算定単位は1,000円)増加するような場合には、給付を増額する一定期間に適用する他制度掛金相当額は、給付増額を反映することで増加した額とするとの判断も考えられます。

なお、期間限定給付増額の実施事例が少ないため、他制度掛金相当額の取扱いについては、行政あて事前照会を含め、個別に整理を行うことが必要と考えます。

## ポイント④ 一定期間経過後の取扱い

期間限定給付増額では、あらかじめ定めた一定期間が経過すると元の給付に戻ります。このとき、再度、期間を定めて給付増額を行うケースが考えられます。給付増額を実施した一定期間が終了するときの年金財政上の剰余の状況や資産運用環境・金利環境によっては、もう一度、期間限定給付増額を実施するニーズが生じるかも知れません。

このように、期間限定給付増額を繰り返し実施する場合には、【図表2-3】に示した「退職給付会計における給付改定の予想」の取扱いを求められないか留意が必要です。

「給付改定の予想」では、「何らかの指数等に連動して退職給付を改定する取り決めがある場合」や「何らかの理由で退職給付が改定されることが推定される場合」には、給付改定の予想を退職給付債務の計算に織り込むことが考えられるとなっています。例えば労使間で、期間限定給付増額を再度実施する条件をあらかじめ定めているようなケースでは、条件が満たされる見込みを予想し、退職給付債務に反映することを求められる可能性が生じるものと思われます。

このような取扱いが求められないようにするためには、期間限定給付増額を再度実施する場合に、あらかじめ用意したルールに基づいて行うのではなく、その都度、財政状況や外部環境を考慮して労使間での協議の結果として実施することが肝要と考えられます。

なお、あらかじめ用意したルールに基づいて期間限定給付増額を繰り返し実施する運営とする場合には、ポイント③で示した標準掛金と他制度掛金相当額についても、運営ルールを考慮した検討が必要になるものと考えられます。

### 【図表2-3】退職給付会計における給付改定の予想

#### 3.3 給付改定の予想

給付改定は、適格DB制度における制度運営上の取扱いとしては、制度変更にあたるものが通例である。

会計基準第12項では、「「過去勤務費用」とは、退職給付水準の改訂等に起因して発生した退職給付債務の増加又は減少部分をいう。なお、このうち当期純利益を構成する項目として費用処理されていないものを「未認識過去勤務費用」という。」とされている。

例えば、退職給付の規定が何らかの指数等に連動して改定されることについて取り決めがある場合や、何らかの理由で規程を変更して退職給付が改定されることが推定される場合には、計算基礎として給付改定の予想を用いて、これを退職給付債務の計算に織り込み、実際の給付改定との違いの影響は数理計算上の差異とする方法が考えられる。

給付改定の予想を用いる場合は、金融経済的な計算基礎であることが多いと考えられる。

(出所)公益社団法人日本年金数理人会および公益社団法人日本アクチュアリー会の『退職給付会計に関する数理実務ガイダンス』からの抜粋。

## 5. 最後に

ここまで期間限定給付増額について考えてきましたが、剰余を加入者や受給権者に還元する方法の1つとして検討する際に、本稿を参考にしていただけると幸いです。

期間限定給付増額を検討される際には、弊社営業担当者までご相談くださいますようお願いいたします。

以上

### 3. DC拠出限度額に係る法令改正のまとめ

確定拠出年金法令の改正に伴い、2024年12月から、拠出限度額の算定ルールが変更になりました。本稿では、算定ルールの内容、経過措置等について改めておさらいをして、今後のご検討のポイントについて解説します。

【年金コンサルティング部】

#### 1. 法令改正の概要について

2024年12月の法令改正により、確定拠出年金制度(以下DC)の拠出限度額が変更となりました。まず、企業型DCと確定給付企業年金制度(以下DB)を同時に実施している企業については、企業型DCの拠出限度額は、従前の一律「27,500円/月」から、「55,000円/月－DB毎に算定されたDB掛金相当額」となりました。企業型DCのみを実施している企業は「55,000円/月」のまま変更はありません。個人型DCであるiDeCoの限度額も変更になりますが、併せて以下の表にまとめておりますので、ご確認ください。

【図表3-1】DC拠出限度額の仕組み

		改正前(月額)	改正後(月額)
企業型DCの 拠出限度額	企業型DCのみ実施	一律5.5万円	変更なし
	企業型DCとDBを併用	一律2.75万円	5.5万円－DB掛金相当額
iDeCoの 拠出限度額	企業型DCのみに加入	5.5万円－企業型DC掛金額 【上限2万円】	変更なし
	企業型DCとDBに加入	2.75万円－企業型DC掛金額 【上限1.2万円】	5.5万円－(DB掛金相当額＋ 企業型DC掛金額) 【上限2万円】
	DBのみに加入	一律1.2万円	5.5万円－DB掛金相当額 【上限2万円】

- ✓ マッチングとiDeCoは併用不可
- ✓ DBの給付水準が高く、「DC拠出限度額 $\leq$ 0」の場合は拠出不可

(出所)厚生労働省HPを基に弊社作成

## 2. 経過措置について

この法令改正後の企業型DCの拠出限度の適用を受けるには、企業型DC規約の変更が必要であり、行政手続は承認申請となります。承認申請をしない場合は引き続き従前の限度額が適用されます。法令改正前から企業型DC、DBを実施している企業が、改正後も引き続き従前の限度額を適用することを経過措置の適用といいます(なお、iDeCoには経過措置の適用はありません)。この経過措置の適用は2024年12月以降に企業型DCもしくはDBにおいて、一定の制度変更を実施すると終了となります。DBを変更した結果、意図せずに経過措置の適用を終了せざるを得なくなった場合は、前述のとおり企業型DCは承認申請が必要ですので、時間的に極めてタイトになるという事態も想定されます。経過措置の適用終了により、拠出枠が縮小してDC掛金額の見直しが必要となる可能性がありますので注意が必要です。従って、企業型DCとDBでこれまで以上に綿密な連携を取っていくことが必要になりますので、DBの制度変更が決定した場合には速やかに企業型DCの運営管理機関までご連絡ください。基本的にはDBの給付設計、企業型DCの掛金に関する事項を変更した場合に経過措置の適用が終了となりますが、以下に例外をまとめておりますのでご参考にしてください。

【図表3-2】経過措置の適用が終了とならない変更例

### DB

- 給付設計は変更せず基礎率のみの変更等(定例の財政再計算、予定利率変更、繰越不足金解消等)
- 組織再編等で、別のDBに権利義務承継(事業所追加)し、給付設計を変更しない場合(※)
- 加入者範囲・加入資格・加入者期間・給付額算定期間の変更
- 給付設計の変更のうち計算不要な軽微なもの(端数処理前のDB掛金相当額の変動が千円以上と見込まれる変更は財政計算が必要となります)
- 給付設計の変更のうち将来期間に変更がないもの(過去期間の給付設計変更による財政計算(特別掛金の設定等)は、経過措置の継続可否の判定上対象外です)

### 企業型DC

- マッチング掛金の変更
- 加入者範囲・加入資格・事業主返還等の変更

(※)企業型DCにおいては、再編等により事業所がプランを異動する場合は、制度が全く同じでも経過措置の適用が終了となります。

(出所)厚生労働省通知「確定拠出年金の拠出限度額の見直しについて」をもとに弊社作成

### 3. 今後のご検討について

前節で記載した法令改正後の拠出限度の適用ですが、弊社が運営管理機関を拝命しているお客様の中で、2024年12月に法令改正と同時に適用した割合は約2割となります。その中で約4割のお客様が何等かの制度変更を実施して、増加する拠出枠の有効活用を行っています。なお、代表的な変更はマッチング枠の拡大となりますが、これに併せて従業員の皆様にマッチング見直しの臨時募集を行うケースも多いです。なお、マッチングの見直しは通常年1回ですが、今回のように法令改正後の拠出限度の適用に伴い拠出枠が拡大した場合は、通常の見直しとは別に変更することが可能となっています。

法令改正は施行されたばかりであり、今後制度変更が本格化していくと思われませんが、ここで現在の環境を振り返って、今後のご検討のポイントを考察してみたいと思います。

まず、過去30年に及ぶ金利低下基調、ゼロ金利が終わり、金利のある世界に戻りつつあります。同様に長年続いたデフレも終焉し、インフレ傾向となっています。また内外株式は短期的なボラティリティはありますが、まずまず底堅い動きをしています。金利の上昇は会計上の退職給付債務を減少させ、好調な運用は年金資産を増加させますので、積立水準の改善につながります。年金財政も当然好転しますので、キャッシュフローの減少が見込まれます。一方で、インフレは退職給付水準の実質価値を減少させることとなります。

【図表3-3】退職給付会計上の影響イメージ

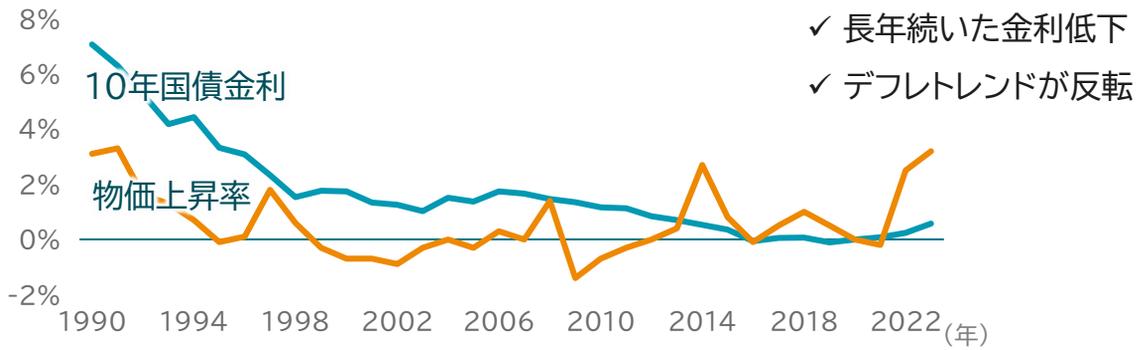
#### B/Sへの影響



#### P/Lへの影響

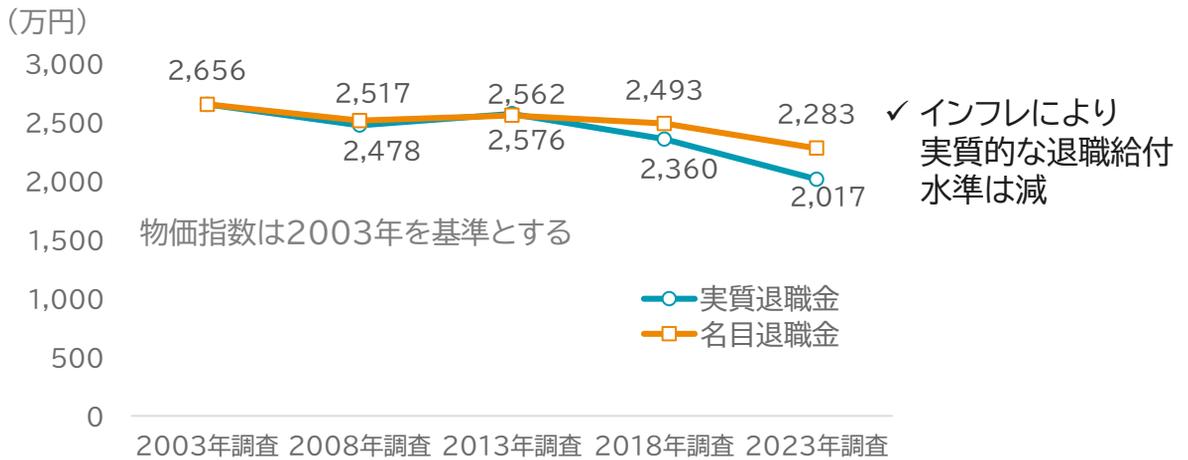


【図表3-4】10年国債金利と物価上昇率(1990年～2023年)



(出所) 給付利率: 弊社DB総幹事先の2023年10月1日時点の年金換算率を集計。CB制度にはCB類似制度を含む。また、CB制度は財政計算に使用した再評価率を集計。物価上昇率: 厚生労働省の消費者物価指数(総合、年平均)の数値をもとに弊社作成、10年国債金利: Bloomberg

【図表3-5】退職給付水準の推移



(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(2003年を基準年とする)

この状況を受けて、以下のような変更が考えられます。

法令改正後の拠出限度の適用を受けて拠出枠が増加する場合は、その有効活用の観点から、年金財政上のキャッシュフローの減少を原資として、DBや企業型DCの増額変更が考えられます。これにより、退職給付水準の実質価値の維持、拡大につながります。また増額はなかなか困難である場合であっても、退職一時金が残っているなら、DBや企業型DCへの移行が検討できます。年金化することにより、将来の受け取り方法の選択肢が増加しますし、企業型DCにおいてはマッチング拠出も拡充することで自助努力による給付増も見込めます。公的年金は2024年の財政検証で改善はしましたが、少子高齢化もあり長期的には縮小傾向となっており、公的年金の補完としても有効です。

拠出枠が縮小する(またはゼロとなる)場合ですが、現行制度が相対的に見て多く準備できているという前提のうえで、経過措置適用を受けて水準を維持していくことが考えられます。この場合は、経過措置適用がどのような場合に終了となるのかをご確認いただき、意図しない終了とならないように注意が必要です。

また、DB掛金相当額は、DBの標準掛金と同様、DB単位(給付区分が複数ある場合は給付区分単位)で計算されるものであり、個々人の給付水準の高さは反映されません。一方で、企業型DCは個々人毎の掛金額と拠出枠の比較で上限の抵触が判定されます。

拠出枠を有効活用する観点においては、個々人の給付の高低が反映されないDBでメリハリを効かせつつ、企業型DCはできるだけ個々人毎の掛金額を一定水準にする(フラット化する)等のご検討も有効と考えられます。

以上

## 4. J-FLECの設立と金融経済教育の必要性の高まり

金融経済教育の充実のために設立されたJ-FLECが、本格的な活動を開始しております。本稿では、J-FLECが設立された背景と具体的な事業について説明します。

【確定拠出年金業務部】

### 1. J-FLEC(金融経済教育推進機構)設立の背景

2024年4月に金融広報中央委員会会長、全国銀行協会、日本証券業協会が発起人となり設立されたJ-FLECが、今年8月より本格的な活動を開始しております。

設立の背景として、政府が2022年に発表した「資産所得倍増プラン」が関係しています。「資産所得倍増プラン」の実現に向けて掲げた「7つの柱」【図表4-1】の政策の中でも、金融経済教育の充実は掲げられており、J-FLECの活動はこの政策を具現化する活動の一つとなります。

【図表4-1】資産所得倍増プランの「7つの柱」



(出所)内閣官房新しい資本主義実現会議(2022年11月28日)

金融経済教育の充実、および金融リテラシーの向上に向けて、J-FLECでは【図表4-2】の通りKPIを設定し、本格的な活動を開始しています。

【図表4-2】J-FLECにおけるアウトカムの測定とKPI

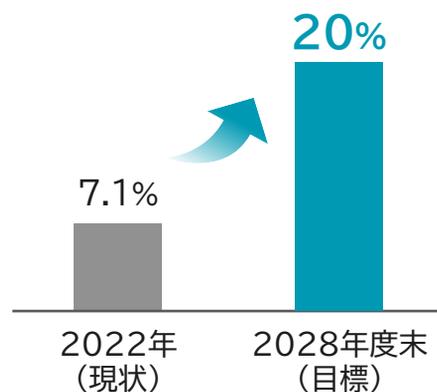
	アウトプット	アウトカム	
	金融教育の提供	金融リテラシーの向上	金融意識・行動の変容
KPI	J-FLECにおける講師派遣等の ①年間実施回数 ②年間参加人数	「金融知識・判断力」関連設問の 正答率	①生活設計等への意識を持つ 割合・取組み率 ②外部知見の活用率
目標	①1万回 ②75万人	正答率を欧米並み(70%)に 引上げ	①・②の割合を受講前比 10%以上向上

(出所)J-FLECのHPより三井住友信託銀行にて作成

金融広報中央委員会「金融リテラシー調査(2022年)」では、「在籍した学校、大学、勤務先において、生活設計や家計管理についての授業などの『金融教育』を受ける機会がありましたか」との問いに、「受ける機会があり、自分は受けた」と回答した人は、7.1%に留まっていることが示されております。

政府としては、これを2028年度末を目途に、米国並みの20%まで引き上げる方針を掲げており、J-FLECに求められる役割の一つであるものと考えられます。

【図表4-3】金融教育を受けたと認識している人の割合と政府目標



(出所)金融広報中央委員会「金融リテラシー調査(2022年)」、「国民の安定的な資産形成の支援に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針」

## 2. J-FLECの主な事業

企業型DCにおける継続教育では、各社の制度内容および、その活用に重きを置かれることが多くなっています。J-FLECによる金融教育は、広く活用が可能な一般的な内容が多く、企業型DCの継続教育と両輪で実施することで、最大限の効果を発揮するものと考えられます。

【図表4-4】J-FLECの主な事業

対象の方	事業内容	事業の概要
 法人等 学校・教員	講師派遣(出張授業)	全国の企業や学校・公民館等に講師を派遣し、出張授業を実施
 個人 法人等 学校・教員	イベント・セミナー	お金の専門家を招き、社会人や経営者、教員等を対象にイベントやセミナーを無料で開催
 個人	個別相談「J-FLECはじめてのマネープラン」	「家計管理」や「生活設計」、「資産形成」等の金融経済全般のご相談について、ご自身の状況に合わせたアドバイスを実施
 学校・教員	学習教材の無料提供	教育現場向けのサポートとして、金融経済に関する学習教材を無料で提供
 学校・教員	金融経済教育研究校の指定・支援	金融経済教育を研究・実践する学校等を研究校として指定し、助成等の支援
 個人	J-FLEC認定アドバイザーの認定・公表	アドバイスに有益な資格を保有し、一定の業務経験を兼ね備えた方をJ-FLECが認定・公表

(出所)J-FLECのHPより三井住友信託銀行にて作成

法人向けの事業の一つである講師派遣による出張授業に関しては、【図表4-5】記載のとおり、従業員の年代に合わせた講義テーマが提供されています。若手社会人に対しては、「給与明細の見方」など社会人として基礎的な内容、中堅社会人に対しては、将来設計など未来を見据えた内容、ベテラン社会人に対しては、定年退職後の生活に関する内容、と各年代に合わせた金融知識を身につけることができそうです。このような知識は、企業型DCを含む、資産形成ツールの活用という“実践”のフェーズでも、最適な選択の大きな一助になるものと考えます。

【図表4-5】出張授業のテーマ例

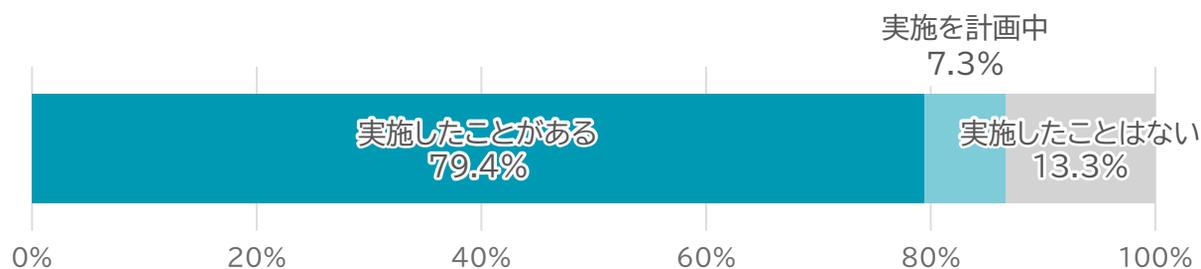
年齢層	講師派遣で学べる主な内容(例)
若手社会人 (10代-20代)	「社会人として知っておきたいお金の話」 家計管理や給与明細の見方、資産形成の基本(長期・積立・分散)や支援制度(NISAなど)、社会保険と民間保険、クレジット、奨学金、金融トラブルの防止などを学ぶ
中堅社会人 (30代-40代)	「将来に向けて知っておきたいお金の話」 家計の現状把握から外部知見(お金の専門家)の活用を通じた将来設計・資産形成の考え方、社会保険と民間保険、各種ローン、金融トラブルの防止などを学ぶ
ベテラン社会人 (50代以上)	「リタイア前後に知っておきたいお金の話」 定年退職後の生活を見据えた年金などの社会保険、退職金、税金の仕組みのほか、資産寿命の延伸、相続・贈与・終活などの概要について学ぶ

(出所)J-FLECのHPより三井住友信託銀行にて作成

### 3. 企業型DCとの関係性

企業型DCの投資教育では、金融知識を備えたうえで、“実践”までサポートを行うということがより重要となります。実際に多くの企業において、定期的な継続教育が実施されております。

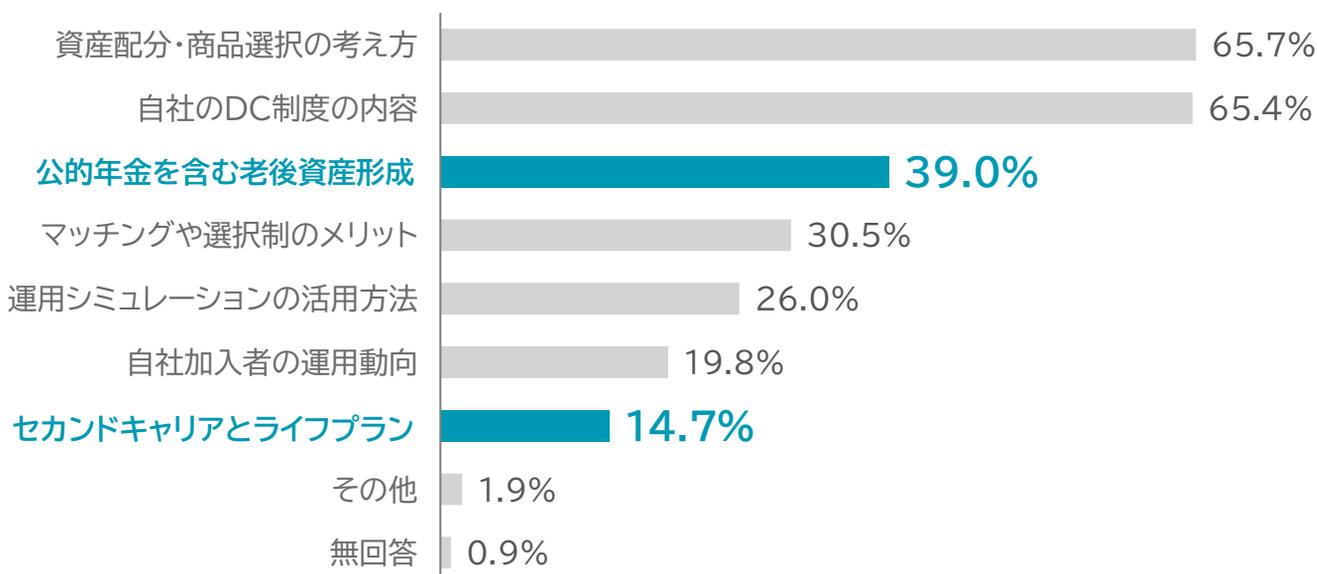
【図表4-6】事業主における継続教育の実施率



(出所)企業年金連合会「2022(令和4)年度 確定拠出年金実態調査結果(概要)」

企業型DCの継続教育は、会社制度としての確定拠出年金への理解を深めることを最大の目的としつつも、公的年金を含む老後の資産形成、従業員のライフプランを考える機会にも活用することで、従業員の金融リテラシーの向上に寄与してきたものと考えられます。

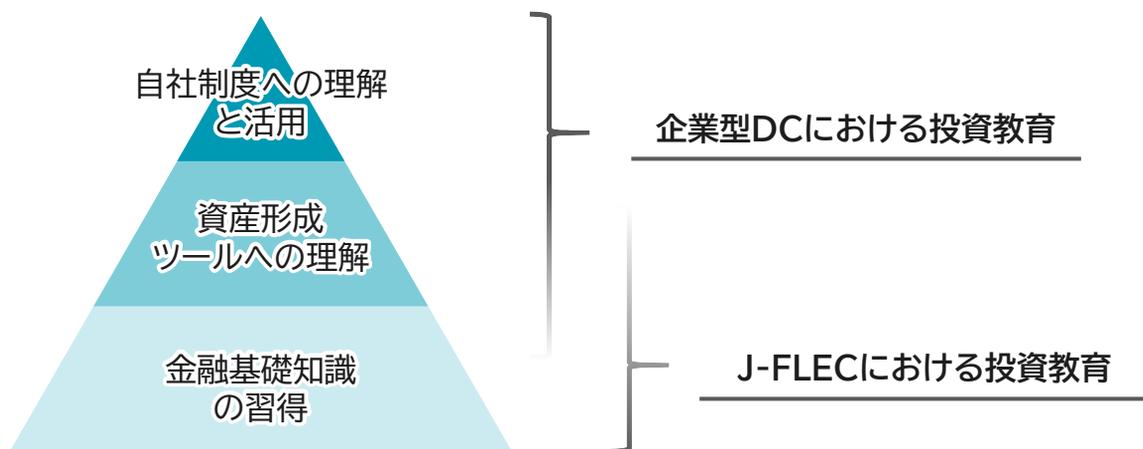
【図表4-7】継続教育において重視している事項



(出所)確定拠出年金教育協会「企業型確定拠出年金(DC)担当者の意識調査2023全体報告書」

J-FLEC等における広く活用できる一般的な金融教育により、金融知識の基礎を習得することと、企業型DCの継続教育により、企業型DCなどの自身が活用できる資産形成ツールへの理解を深めること、この双方を両輪で進めていくことが、真の意味での金融リテラシーの向上につながるものと考えます。

【図表4-8】金融教育における役割イメージ



国の掲げる資産所得倍増プランに向けた金融教育の充実のためには、国、法人、金融機関(運営管理機関等)が、互いに連携しながら、役割に応じた教育を提供することがより重要となっていくものと考えます。

## 5. 「ジョブ型人事」と退職給付制度

2024年8月28日に内閣官房・経済産業省・厚生労働省の連名により「ジョブ型人事指針」が公表されました。「ジョブ型人事」の導入に適した退職給付制度について、着眼点を整理し検討します。

【年金コンサルティング部】

### 1. 「ジョブ型人事指針」が策定された経緯

「ジョブ型人事指針」が策定された経緯を振り返ります。新しい資本主義実現会議が2023年5月16日に策定した「三位一体の労働市場改革の指針」では、①リ・スキリングによる能力向上支援、②個々の企業の実態に応じた職務給の導入、③成長分野への労働移動の円滑化、の三位一体の労働市場改革を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることが「日本企業と日本経済の更なる成長のためにも急務」であると示されました。2023年6月16日に策定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023改訂版」では、「三位一体の労働市場改革を実行すること」が構造的賃上げの実現や賃金と物価の好循環に必要であるとされ、続く2024年6月21日に策定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024年改訂版」では、「三位一体の労働市場改革の早期実行」を「官民挙げて取り組む」とされています。また、この2024年改訂版では、「個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入」を進めるため、自社のスタイルに合った導入方法を各社が検討できるよう、既に導入した企業の事例を掲載した「ジョブ型人事指針」を策定することが予告され、同年8月28日に内閣官房・経済産業省・厚生労働省の連名により公表されました。

なお、前記の2023改訂版では三位一体とされる①②③のうち特に②の職務給のみを指して「ジョブ型人事」と称されていましたが【図表5-1】、2024年改訂版では②だけでなく①③を含めて「ジョブ型人事」と称しており、「ジョブ型人事指針」で示される内容も同様となっています。

【図表5-1】日本企業がジョブ型人事(職務給)を導入する理由

処遇の適正化	高度専門人材の獲得	若手の優秀人材の抜てき	将来有望な社員のリテンション	グローバル化への対応
--------	-----------	-------------	----------------	------------

(出所)新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023改訂版(2023年6月16日)より抜粋

## 2. ジョブ型とメンバーシップ型の違い

メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用の特徴は【図表5-2】のようになります。

【図表5-2】メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用の比較

メンバーシップ型雇用(「人」がベース)	ジョブ型雇用(「仕事」がベース)
日本の正社員に多くみられる	欧米の幹部(候補)を除いた一般社員に多くみられる
職務・勤務地・労働時間(労働基準法の範囲内)などの制約・限定がなく、職種・勤務地変更・残業などの命令があれば基本的に受け入れなければならない(無限定)	ジョブ・ディスクリプション(履行すべき職務の内容、範囲)が明確である職務限定型であり、それに付随して勤務地限定・残業なし
雇用調整の柔軟性大、企業固有の人的投資が促進、仕事に幅が生まれ従業員のモチベーションに好影響、新卒一括採用による公平な扱い、企業の部門間のコーディネーションが良好、雇用保障	不本意な転勤や長時間労働の回避、特定の能力・技能の獲得、転職によるキャリア形成の可能性、生活給的(年功的)性格を排除した賃金制度

(出所)規制改革会議答申(2013年6月5日)を基に弊社作成

なお、規制改革会議答申(2013年6月5日)では、職務の無限定から生じるキャリア形成や外部労働市場発達の阻害、勤務地・労働時間の無限定から生じるワークライフバランスの犠牲、手厚い雇用保障の正社員抑制による有期雇用の増加といったメンバーシップ型正社員のデメリットの解決のため、「ジョブ型正社員」の普及が必要であると述べられています。ジョブ型正社員とは、職務・勤務地・労働時間が無限定であるメンバーシップ型正社員に対し、職務・勤務地・労働時間のいずれか一つ以上が限定された正社員と定義されており、限定された勤務地・職務が消失した場合に雇用自体がなくなる欧米型のジョブ型雇用を無条件に肯定しているわけではありません。「ジョブ型人事指針」における「ジョブ型人事」についても同様と考えられます。

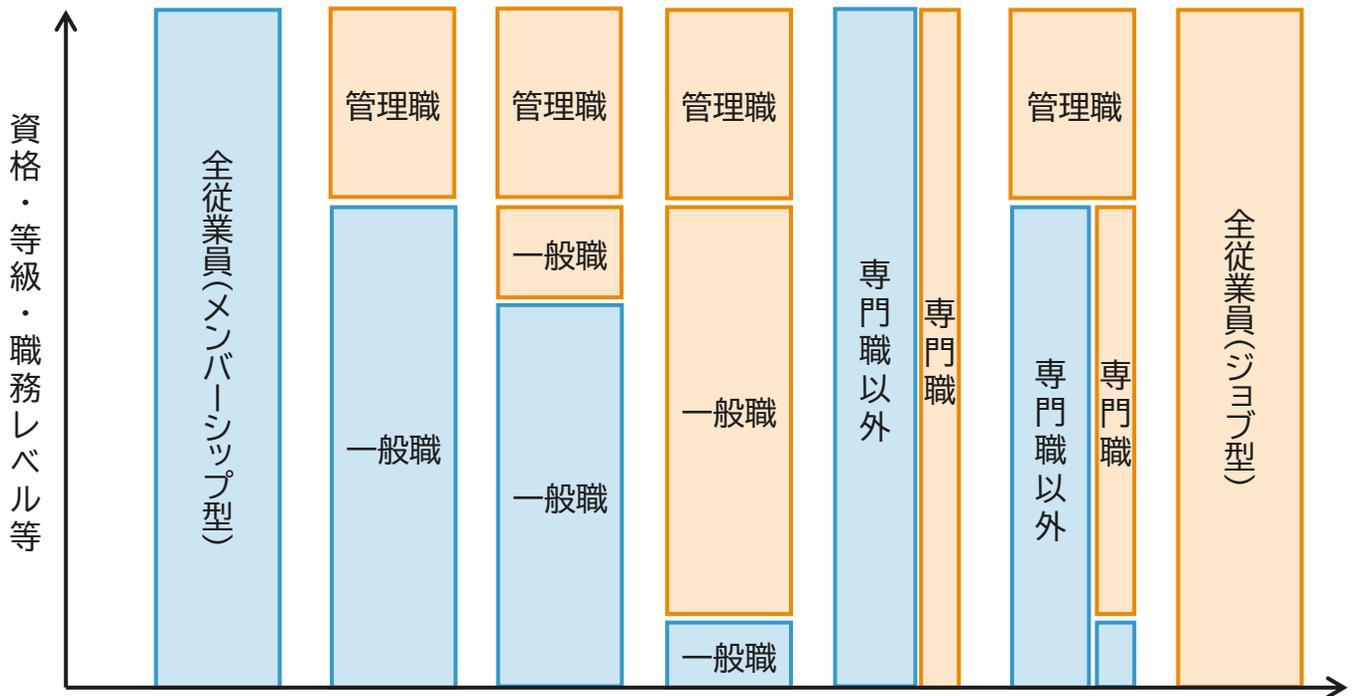
## 3. 「ジョブ型人事指針」にみられる傾向と各社の工夫

「ジョブ型人事指針」は、指針とあるものの、実態としては前述のとおり事例紹介であり、「それぞれの企業において、本指針を参考に、自社のスタイルに合った導入方法を検討頂きたい」とされています。事例の20社について、i)制度の導入目的、経営戦略上の位置付け、ii)導入範囲、等級制度、報酬制度、評価制度等の制度の骨格、iii)採用、人事異動、キャリア自律支援、等級の変更等の雇用管理制度、iv)人事部と各部署の権限分掌の内容、v)労使コミュニケーション等の導入プロセス、などについて、個々の企業の特徴が分かるよう情報提供が行われていますが、ここではii)の導入範囲に着目し概略を確認します。

「ジョブ型人事」について、管理職以上にのみ導入すると明記された5社(中外製薬株式会社、三菱マテリアル株式会社、ENEOS株式会社、三井化学株式会社、東洋合成工業株式会社)がある一方で、それ以外の15社は全階層に導入するとの記述がありました。

しかしその15社の中には、「新卒入社時は原則学歴別の初任給を適用」(富士通株式会社)、「新卒入社後3~5年の主査未満の社員には、ジョブ型人事は導入していない」(オムロン株式会社)、「新卒採用は、「OPENコース」という配属領域を限定しないコースと、「WILLコース」という配属領域を限定した採用を実施」「WILLコースで採用された場合も、入社後に社命異動で職種変更が生じることはあり得る」(KDDI株式会社)、「生産技術職・工場勤務の社員は、経験の蓄積で能力が上がる側面も重視し、職務と能力の双方を加味した等級制度を採用している」「特に非管理職には「和洋折衷型」を意識した」(株式会社資生堂)、「新卒入社後10年程度は、本人の可能性を拓げる意味でも、ローテーションにより多様な部署を経験させる」(オリンパス株式会社)といった記載があり、若年層や一部の職種を除外するなど柔軟に運営していることをうかがわせる内容となっています【図表5-3】。

【図表5-3】「ジョブ型人事」の導入範囲(概略図)

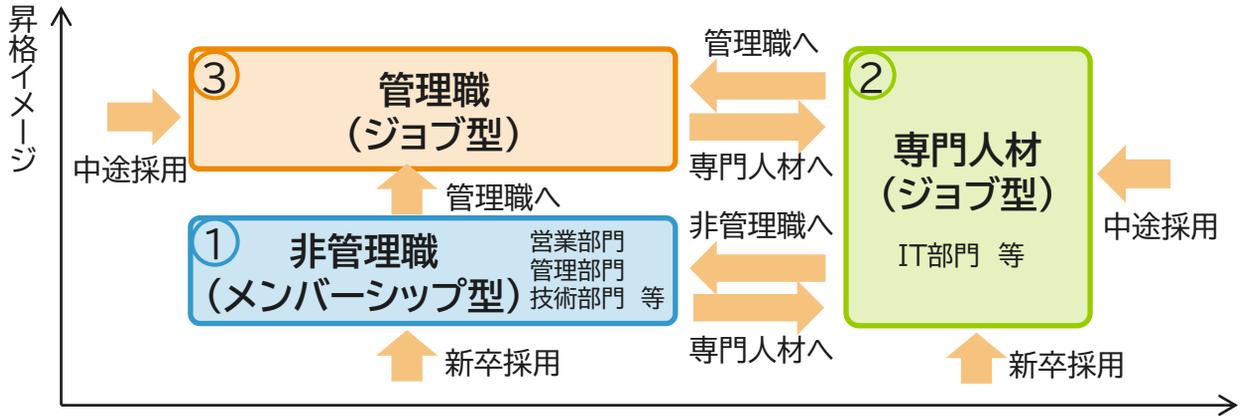


なお、「ジョブ型人事指針」において退職給付制度への言及は多くありませんが、4社(ソニーグループ株式会社、オムロン株式会社、KDDI株式会社、ライオン株式会社)において、確定給付年金(DB)から確定拠出年金(DC)に移行したことが記載されています。ただし、DCへの一本化を明記しているのは1社(オムロン株式会社)のみで、残り3社は確定給付型の退職一時金を併用しているようです。

## 4. 「ジョブ型人事」と退職給付制度

前項に記載のとおり個々の企業の実態に応じてジョブ型人事の適用範囲が様々であることを踏まえ、ここではメンバーシップ型とジョブ型を組み合わせた次のような汎用的なケースを仮定します【図表5-4】。

【図表5-4】「ジョブ型人事」の導入範囲(例)



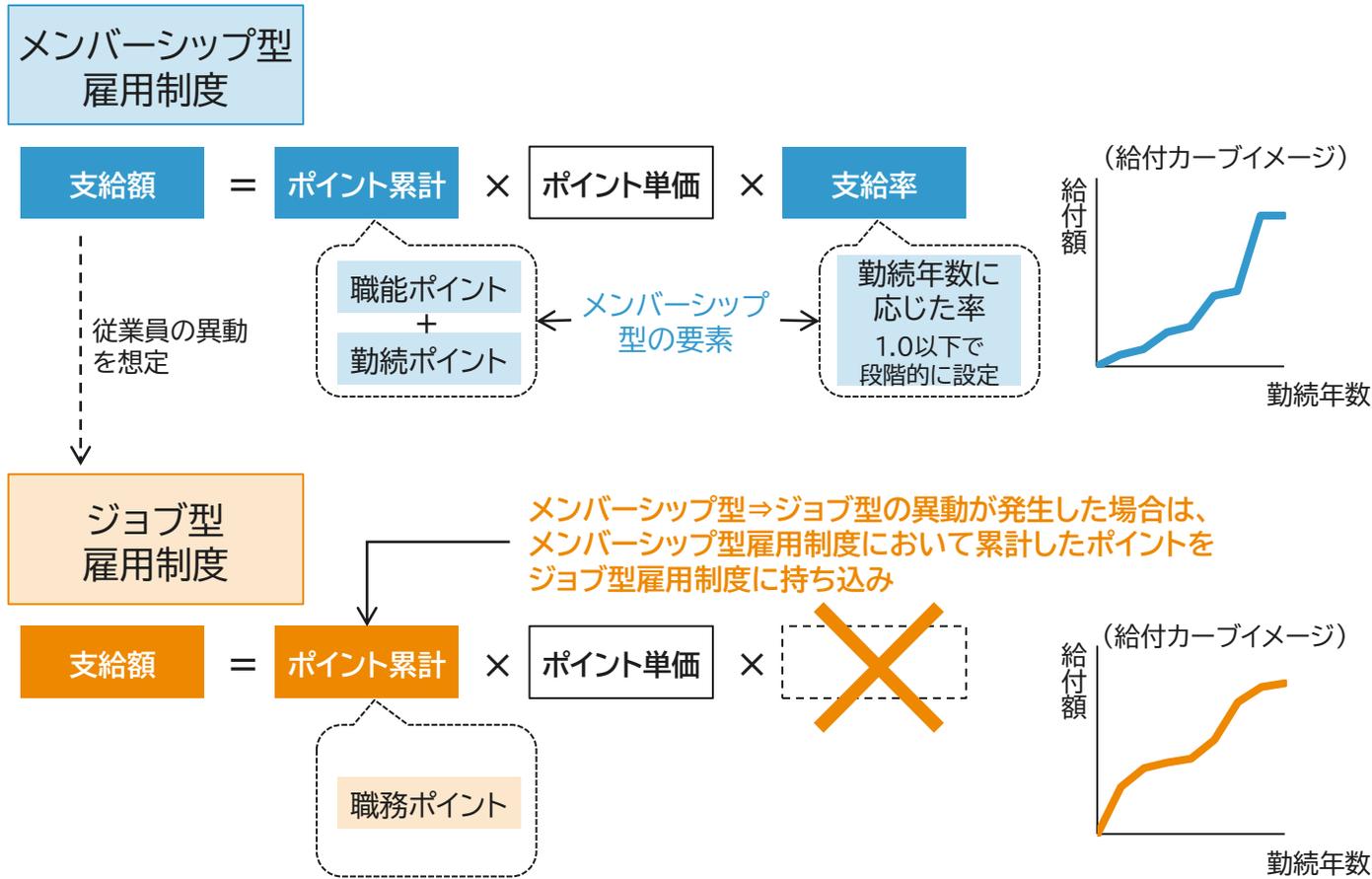
このようなメンバーシップ型とジョブ型の組み合わせにおいて、両者に適した退職給付制度、両者間での人材移動に対応可能な退職給付制度を検討します【図表5-5】【図表5-6】。

【図表5-5】「ジョブ型人事」の導入範囲に応じた退職給付制度の検討

検討ポイント	着眼点	対応方法
給付の算定式	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 勤続要素の占める割合が大きい最終給与比例制は、ジョブ型には馴染まない</li> <li>✓ 1年あたりの給付の増分が明確なポイント制が望ましい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ①の従業員、②③の従業員ともに、ポイント制とする</li> <li>✓ ①から②③への異動が発生しても、ポイント制であれば制度運営が容易</li> </ul>
給付額の要素	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 担当する職務に相応しい処遇とすべきで、勤続年数等の職務以外の要素は給付額の決定要素から除外することが望ましい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ①の従業員は職能ポイントや勤続ポイントを付与、②③の従業員は職務ポイントを付与</li> </ul>
自己都合退職	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 職務以外の要素となる自己都合退職による減額は、ジョブ型には馴染まない</li> <li>✓ 育成期間中の自己都合退職による減額は、一定の合理性があると考えられる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ①の従業員の自己都合退職については、退職一時金・DBを活用し減額を行う(②③から①への異動は、①の期間のみ減額するなどを検討)</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 職務に応じたメリハリのある給付</li> <li>✓ 中途入社・中途退職を想定したポータビリティを確保する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 拠出上限のあるDCだけではなく、退職一時金・DBの活用</li> <li>✓ ポータビリティ可能なDB・DCの活用</li> </ul>

⇒総合的に勘案すると、ポータビリティ可能なDBとDCのプランミックスが有効と考えられます。

【図表5-6】「ジョブ型人事」の導入による給付の算定式(概念図)



## 5. まとめ

ジョブ型人事は個々の企業の実態に応じて導入されますが、その適用範囲が従業員の一部である場合についても、制度の枠組みは共通の内容としつつ、メンバーシップ型の要素とジョブ型の要素それぞれを退職給付制度に反映させることで、メンバーシップ型からジョブ型への異動に際しても一貫性のある退職給付制度の構築が可能であることを確認しました。

このような退職給付制度の構築は、ポイント制を採用することで実現可能となりますが、給与に職務や職能が適切に反映されていれば、給与の一定割合を累積する累積給与比例制(広義でのポイント制)とすることも可能です。

退職給付制度には主に退職一時金、DB、DCの三つがありますが、退職一時金には中途退職・中途入社時のポータビリティの機能がありません。また、職務に応じてメリハリのある給付を行う観点でDBとDCを比較すると、各人の掛金そのものがDC掛金の拠出枠を使用することになるDCに対し、制度の平均的な掛金(他制度掛金相当額)がDC掛金の拠出枠を使用することとなるDBは、DC掛金の拠出枠の有効活用という観点でメリットがあります。これを踏まえると、ポータビリティの機能をもつDB・DCのプランミックスが、ジョブ型人事の拡大に際しても有効であると考えられます。

## 6. 高齢者の現状

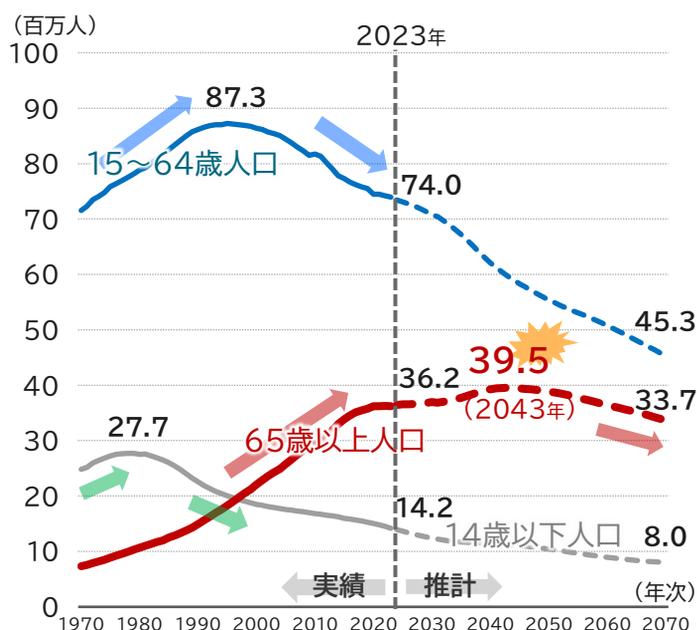
主に内閣府が毎年公表している『白書』(年次報告書)を基に、高齢者の労働面・生活面に関する現状を確認し、超高齢化社会に差し掛かっている社会において企業・個人が見据えておくべき事項を考察していきます。

【年金コンサルティング部】

### 1. 高齢化の状況

高齢化の現状について内閣府が2024年6月21日に公表した『令和6年版 高齢社会白書』によると、まず日本の総人口は、2023年10月1日現在、1億2,435万人であり、うち65歳以上人口は3,623万人で、すでにほぼ3人に1人は高齢者となっています。『日本の将来推計人口』(国立社会保障・人口問題研究所 令和5年4月公表)によると、今後も総人口は減少する中で65歳以上人口は増加していくことが想定されており、出生中位・死亡中位の仮定において、2043年に3,953万人でピークを迎えます。その後も65歳以上の総人口に占める割合は上昇を続け、2070年には約4割弱にまで到達すると推計されています【図表6-1】。

【図表6-1】高齢化の状況



(出所)内閣府『高齢社会白書』、  
国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口』  
をもとに弊社にて作成

### 2. 高齢者の労働参加

高齢者(65歳以上)の労働参加は確実に進んでおり、2023年の就業率は、65~69歳で52.0%(2人に1人)、70~74歳で34.0%(3人に1人)まで上昇しています。これは主要先進国に比べても抜きん出て高い状況のようです。かなり以前より講じられてきた60歳以上の就労を後押しする国の政策を引き継ぎ、2006年より高齢者の雇用確保措置が法的義務(一部経過措置あり)になったことから、65歳までの雇用確保措置を講じる企業は2008年までには既に95%を超え、さらに完全義務化された2013年直後には、ほぼ全ての企業で65歳までの雇用確保措置が行われるようになりました。更に、70歳までの就業機会確保に向けた努力義務への対応も着実に講じられている状況です。

【図表6-2】高齢者就労に対する国の政策

施行年	国の政策	60歳定年	60歳以上65歳未満の高年齢者雇用確保措置		65歳以上70歳未満の高年齢者雇用確保措置	
			継続雇用制度導入	定年年齢引上げ	継続雇用制度導入	定年年齢引上げ
1986	60歳定年の設定	○				
1990	定年到達者が希望する場合の定年後再雇用制度の導入	○	○			
1998	60歳を下回る定年の設定を禁止	◎	○			
2000	定年の引き上げ等による高年齢者雇用確保措置の導入	◎	○	○		
2006	定年の引き上げ等による高年齢者雇用確保措置の義務化	◎	◎	◎		
2013	希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置の導入	◎	◎	◎		
2021	65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置の導入	◎	◎	◎	○	○

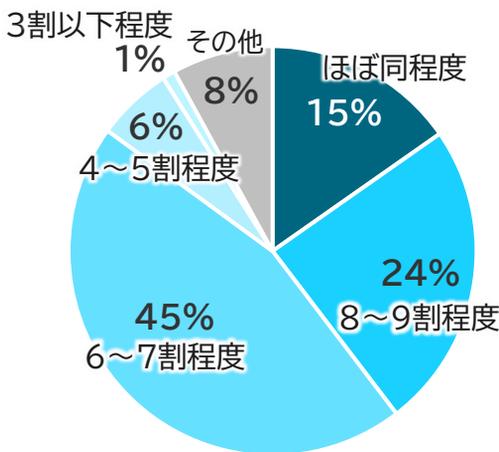
○:努力義務化  
◎:法的義務化

(出所)内閣府『経済財政白書』をもとに弊社にて作成

高齢者の継続雇用に関しては、職務・職責の変化に応じて賃金水準が一定程度低下することは現状でも多く見られますが、内閣府が2024年8月2日に公表した『令和6年度 経済財政白書』によると、直近5年の賃金設定の動向は、定年前収入の7割以下から8割程度以上へと引き上げた企業割合は約15ポイントもある状況です【図表6-3】。白書においては、「人手不足感が強い企業ほど高齢層を貴重な労働の担い手と考え、賃金引き下げ幅を縮小している可能性が示唆される」との分析がなされています。

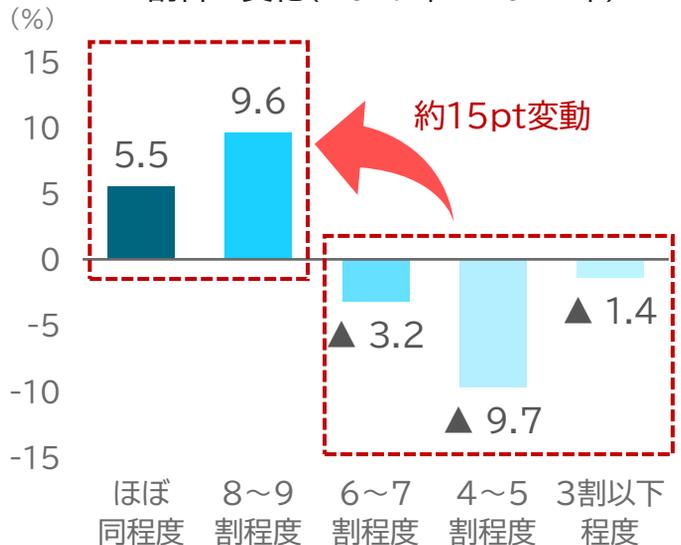
【図表6-3】再雇用による賃金低下幅

定年後の高齢雇用者の賃金水準の割合



(出所)内閣府『経済財政白書』

割合の変化(2019年→2024年)



内閣府が2024年に実施した『人手不足への対応に関する企業意識調査』によると、企業が人手不足に陥っている要因として、5年前においては“業務に必要な資格や能力を持つ人材の不足”“業

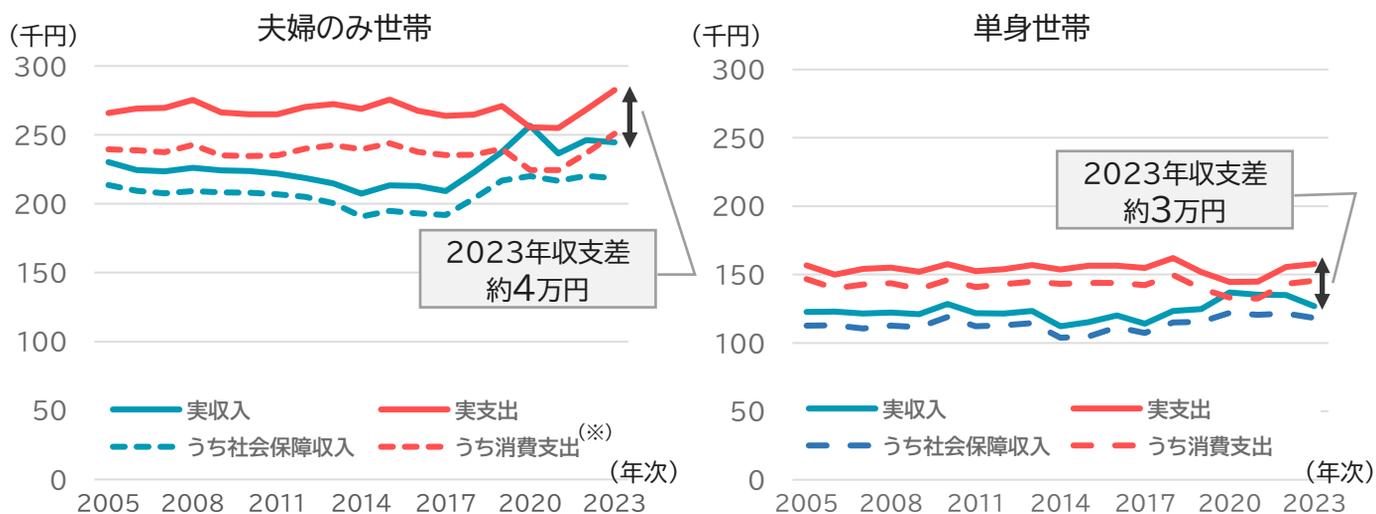
務量の拡大”が複数回答で最も多い要因でしたが、2024年現在はこれらの回答割合は依然高いものの、“離職者・退職者の増加”を挙げる企業の割合が大幅に増加し最も大きな要因となっているようです。同調査では、人手不足の弊害として、“労働時間の増加”“採用コストの増加”“人繰りや労務管理の煩雑化”といった、企業コスト増や効率性の低下など、生産性に悪影響を及ぼしている実態も確認されています。また、人手不足が解消されない背景として“応募が少ない”以外に“より良い条件の他社へ流れる”や“採用しても短期間で退職してしまう”などの回答が増えており、企業の人材獲得競争が厳しさを増している様子がうかがえます。人手不足への対応策として、“採用数の増加”だけでなく、“従業員の待遇改善”や“定年延長”など雇用制度の拡充や、“従業員のキャリア育成”を挙げる回答も増えており、既存雇用の流出を防ぐための対応をより積極的に行っている企業が増えていることは頷ける状況といえます。

一方、就業意欲に関しては、現在収入のある仕事をしている60歳以上の約4割は“働けるうちはいつまでも”と回答しているようです。高齢者の就業理由(複数回答あり)は、約8割が“経済上の理由”を挙げていますが、一方で、他の回答として“いきがい、社会参加”が約3割、“時間に余裕がある”が約2割となっているように、経済上の理由以外にもそれなりに高いようです。

### 3. 高齢者の生活

65歳以上の無職世帯につき、家計収支を見てみます。‘夫婦のみ世帯’と‘単身世帯’における実収入と実支出の推移は、直近20年程度はほぼ横ばいで推移し、いずれも実支出が実収入を若干上回っている状態です。実態として、この不足分を、貯蓄・退職金・形成資産などの取り崩しをもって穴埋めしている状況かと思われます【図表6-4】。

【図表6-4】無職世帯の家計収支(月次)の推移

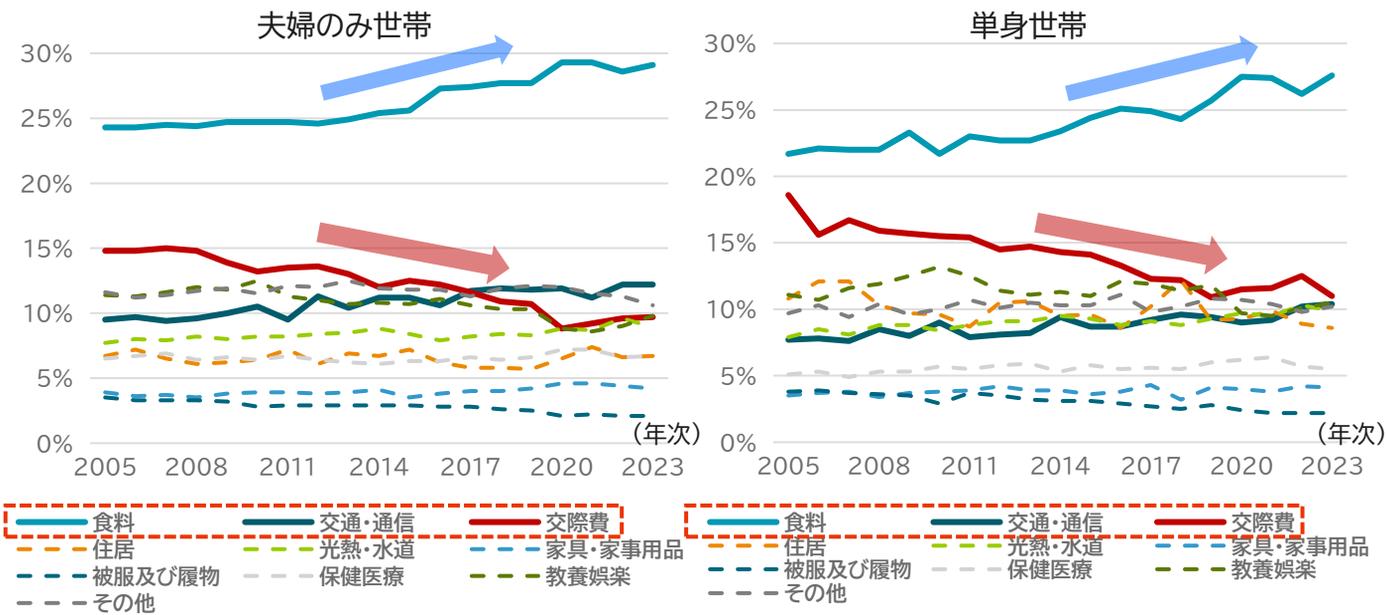


(※消費支出:実支出から税金・社会保険料を除いた額)

(出所)統計局 家計調査報告(家計調査編)をもとに弊社にて作成

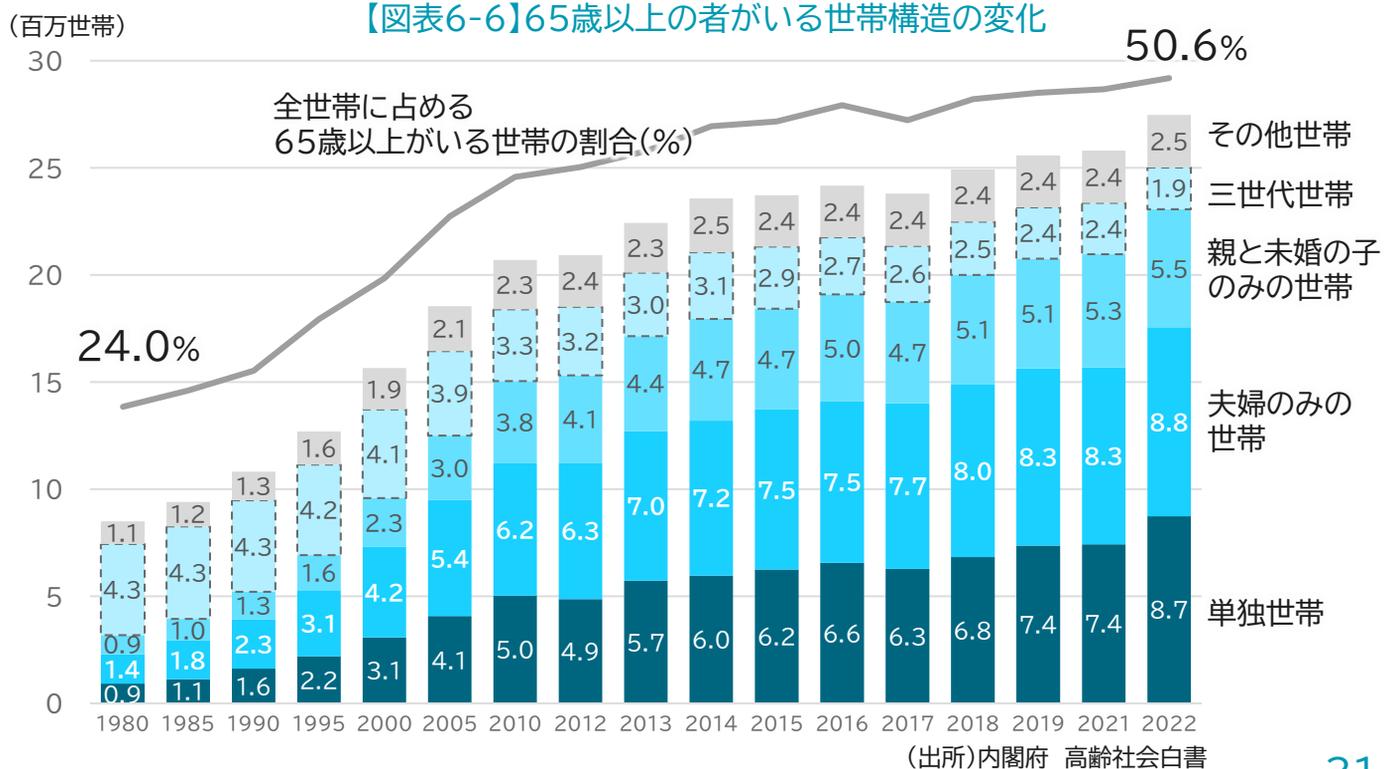
一方、支出の額はほぼ横ばいながら中身には変化があり、食料費や交通・通信費の割合が大きくなっている一方で、この皺寄せは交際費の削減に向かっています【図表6-5】。

【図表6-5】無職世帯の消費支出の内訳(割合)の推移



65歳以上の者のいる世帯数は、今から約40年前の1980年では約8.5百万でしたが、2022年には3倍以上となる約27.5百万世帯に到達しており、これは全世帯の50.6%を占め、既に半数以上が高齢者世帯となっている現状です。世帯構造を詳細に見ますと、1980年には三世帯世帯の割合が最も多く全体の約半数でしたが、2022年では夫婦のみ世帯・単身世帯がそれぞれ全体の3割ずつを占め、三世帯世帯は7.1%まで減少しました【図表6-6】。中でも65歳以上の一人暮らしは顕著な増加が見られ、65歳以上の男女それぞれの人口に占める割合は2020年には男性15.0%、女性22.1%に達しており、30年後の2050年には男性で26.1%(4人に1人)、女性で29.3%(3人に1人)が一人暮らしになるものと推計されています。

【図表6-6】65歳以上の者がいる世帯構造の変化



## 4. 最後に

高齢化が進む日本の状況につき、高齢者の労働状況や生活状況を中心に各白書等の内容を抜粋し確認してきました。

労働人口の縮小に加え物価と賃金が動き出した経済環境においては、希少な労働力はより生産性や報酬の高い部門に移動することが想定されますが、これは結果として国や企業の成長力を維持・向上させることに繋がるものと考えられます。加えて、高齢者の労働参加の意義は単なる労働力としてだけではなく、キャリアの中で蓄積してきた経験・技能、知識といった無形ストックを若年層が効率的に承継することで、社会に還元する役割も担うものです。副次的にも、若年層が子育てやリスキリング等に時間を投じられるといったメリットにも繋がるものと考えられます。社会全体として、高齢者の就労意欲を後押しする取組は今後ますます重要となっていくと思われれます。

また、NISAやiDeCoなどの税制的に有利な制度が立ち上がり、行政主導の金融経済教育(本ニュースP.19「4. J-FLECの設立と金融経済教育の必要性の高まり」ご参照)に加え、従業員のファイナンシャル・ウェルビーイングを満たす企業独自のライフプランセミナーなどの実施も後押しとなり、今後老後生活を意識した現役世代における資産形成への取組みは自然と高まっていくものと考えます。高齢者の資産形成が進むと、労働に対して、生活維持のためのやむを得ない就労ではなく、柔軟な選択肢が増えるものと推測します。前向きなリスキリングの浸透に伴い、今後はより高齢者自身が興味・強みを持つ仕事や会社を選ぶことで、より生産性の高い社会へと前進していくものと考えます。

自立した高齢者が増えていく可能性が感じられる一方、世帯構造の変化は経済的合理性、精神的安定性、治安などといった地域・コミュニティの在り方等にも影響を及ぼすものと考えます。20年後、30年後の超高齢社会における社会や企業の在り方について、既に更なる具体的な検討を行う時期に差し掛かっているのではないのでしょうか。

### 【ご参考:当記事にて参照した白書】

白書	作成	内容
高齢社会白書	内閣府	高齢社会対策基本法に基づき、高齢化の状況や政府が講じた高齢社会対策の実施状況、高齢化の状況を考慮して講じようとする施策につき、政府が国会に提出している年次報告書
経済財政白書	内閣府	経済を定量的に分析し、必要な政策の検討に役立てる目的で毎年作成

以上

# 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債券インデックスは、FTSE Fixed Income LLCにより運営されている債券インデックスです。FTSE Fixed Income LLCは、資料内の全てのファンドのスパンサーではなく、資料内の全てのファンドの推奨、販売あるいは販売促進を行っておりません。FTSE Fixed Income LLCが提供するインデックスのデータは、情報提供のみを目的としており、FTSE Fixed Income LLCは、当該データの正確性および完全性を保証せず、またデータの誤謬、脱漏または遅延につき何ら責任を負いません。このインデ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。
ブルームバーグ・ファイナンス・エル・ピー	「Bloomberg®」、「ブルームバーグ・グローバル総合インデックス」及び「ブルームバーグ世界インフレ連動国債インデックス」、並びにそのサブインデックス及びそのカスタムインデックス等は、Bloomberg Finance L.P.および、同インデ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「ブルームバーグ」)のサービスマークであり、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。ブルームバーグ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、レビュー、推奨するものではありません。ブルームバーグは、資料内の金融商品に関連するいかなるデ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が提供するインデックスは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ブ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パンサー、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、かかる商標への投資の妥当性に関するいかなる表明も行わず、当インデックスの誤り、欠落、または中断に対して一切の責任を負いません。
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、プロダクト、または指数の作成に使用してはなりません。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らず、またそのベースとはなりません。過去データ及び分析は、いかなる将来のパフォーマンス、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、またはデータの編集、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、当デ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、独立性や正確性、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デ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、またはデータの編集、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ない、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「RAI」)は、いかなる形においても、スパンサー、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RAIは、「FTSE RAFI Kaigai 1000 Index」(サブインデックスを含む、以下「インデックス」)の使用から得た結果および、または上記インデックスが特定日の、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。インデックスは、FTSEが算出を行います。FTSE、LSEG、およびRAIは、インデックスの誤り(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デックスの誤りに関し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・インデックスの関連サービスの所有権は、FTSE RUSSELLにあります。
株式会社JPX総研	「東証株価指数(TOPIX)」、「東証プライム市場指数」、「東証スタンダード市場指数」、「東証グロース市場指数」、「東証マザーズ株価指数」、「東証REIT指数」(サブインデックスを含む)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日経インデックス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日経インデックス400」自体及び「JPX日経インデックス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日経インデックス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グループ及び「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日経インデックス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日経インデックス400」の構成銘柄、計算方法、その他「JPX日経インデックス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日経インデックス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。
野村フィナンシャル・リサーチ&コンサルティング株式会社	「NOMURA-BPI」、「NOMURA-BPI/Extended」、「NOMURA-BPI/Ladder」、「NOMURA J-TIPS Index」、「NOMURA Par Yield」(サブインデックスを含む)の知的財産権は野村フィナンシャル・リサーチ&コンサルティング株式会社(以下、「野村」)に帰属します。なお、野村フィナンシャル・リサーチ&コンサルティング株式会社は、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・サービスに関し一切責任を負いません。
ブルームバーグ・ファイナンス・エル・ピー/MSCI	BLOOMBERG®はBloomberg Finance L.P.の商標およびサービスマークです。MSCIは、MSCI Inc.(以下、その関連会社と総称して「MSCI」といいます)の商標およびサービスマークであり、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「ブルームバーグ」といいます)ならびに本インデ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を含むブルームバーグのライセンサは、「ブルームバーグ MSCI グローバル総合 サステナビリティ インデックス」並びにそのサブインデックス及びそのカスタムインデックス等に対するすべての所有権を保有します。ブルームバーグと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。ブルームバーグとMSCIは、いずれも「ブルームバーグ MSCI グローバル総合 サステナビリティ インデックス」並びにそのサブインデックス及びそのカスタムインデックス等に関するデ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、「ブルームバーグ MSCI グローバル総合 サステナビリティ インデックス」並びにそのサブインデックス及びそのカスタムインデックス等または同インデックスに含まれるデ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ポ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”はヘッジファンドリサーチ社(「HFR」)の商標とサービスマークであり、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、ファンドとは全く関係がなく、提携もしていません。HFRは三井住友信託銀行の金融商品、ファンド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ド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ドに投資することを推奨していません。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・パークレイズ」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
野村フィデューシャリー・リサーチ&コンサルティング株式会社 Frank Russell Company	「Russell/NOMURA 日本株インデックス」(サブインデックスを含む)の知的財産権は野村フィデューシャリー・リサーチ&コンサルティング株式会社及びFrank Russell Companyに帰属します。なお、野村フィデューシャリー・リサーチ&コンサルティング株式会社及び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・サービスに関し一切責任を負いません。
FTSE Fixed Income LLC 野村証券株式会社	資料内の金融商品はFTSE Fixed Income LLC(以下「FTSE FI」)あるいは野村証券株式会社(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世界国債インデックス・シリーズ(以下「本インデックス」)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、ロンドン証券取引所グループ企業の商標であり、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。本インデックスは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)インデックスの使用、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デックスの適合性のいづれに関しても、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グループ(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ブ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ブ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、これら関係者のいづれも、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、当インデックスの誤り、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、スポンサー、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)」(サブインデックスを含む。以下「インデックス」)の使用から得た結果および/または上記インデックスが特定日の、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。インデックスは、FTSEが算出を行います。FTSE、LSEG、およびGWAは、インデックスの誤り(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デ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

- 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となります。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。また、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。
- 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注意ください。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。また、報酬・手数料等については、必ず弊社営業担当者宛に計算方法をご確認ください。また、報酬・手数料等については、必ず弊社営業担当者宛に計算方法をご確認ください。
- ・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 日本投資顧問業協会、  
一般社団法人 金融先物取引業協会

三井住友信託銀行株式会社 年金コンサルティング部  
〒105-0011 東京都港区芝公園一丁目1番1号 住友不動産御成門タワー  
TEL.03(5404)3103

(資料作成日:2024年11月28日(年コン-C24128))