

# 年金コンサルティングニュース

2025年 春号

- 1** **退職給付会計**  
イールドカーブの変動
- 2** **DB・DC**  
定年延長に伴う退職給付制度の見直し
- 3** **DB**  
予定利率について
- 4** **DB・DC**  
DC拠出限度額改正における  
経過措置について
- 5** **DC**  
令和7年度 税制改正大綱について
- 6** **DB・DC**  
企業年金のポータビリティの再整理

## 目次

三井住友信託銀行  
年金コンサルティングニュース 2025年 春号

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 **退職給付  
会計** イールドカーブの変動 P.3

---

- 2 **DB・DC** 定年延長に伴う退職給付制度の見直し P.4
  - ✓ 足元、定年延長を実施する企業が増加していることを踏まえ、定年延長の検討動向や、定年延長に伴う一般的な退職給付制度設計についてご紹介します。
  - ✓ 併せて、2024年11月社会保障審議会企業年金・個人年金部会において議論された、定年延長に伴うDB給付減額判定方法の見直しについて解説します。

---

- 3 **DB** 予定利率について P.9
  - ✓ 長引く低金利を脱し金利上昇に転じるなど資産運用の環境が変化し、運用方針を見直されるケースもございます。
  - ✓ 本稿では、運用の長期の見通しに基づき設定される予定利率の解説とともに、予定利率引上げとあわせた従業員の退職給付拡充例をご案内します。

---

- 4 **DB・DC** DC拠出限度額改正における経過措置について P.14
  - ✓ 昨年12月にDCの拠出限度額に係る法令改正が行われ、DB制度も実施する場合における同限度額の変更ルールが定められました。
  - ✓ 本稿では、同限度額につき経過措置により変更前のルール適用を継続している場合における、当該経過措置の終了に関する留意事項を整理します。

---

- 5 **DC** 令和7年度 税制改正大綱について P.19
  - ✓ 昨年12月に公表された税制改正大綱につき、DCの拠出限度額引上げに関する記載に焦点をあて解説します。
  - ✓ 本稿では、本大綱が実現された場合の拠出枠を最大限活用した場合の、資産の積み上がり額と非課税効果について検証します。

---

- 6 **DB・DC** 企業年金のポータビリティの再整理 P.23
  - ✓ 転職先への退職給付の持ち運び(ポータビリティ)について、企業型DCでは容易に対応できるものの、DBでは対応できないといった誤解があるようです。
  - ✓ 本稿では、主にDBの観点から転職時の退職給付の持ち運び(ポータビリティ)を確認します。

# 1. イールドカーブの変動

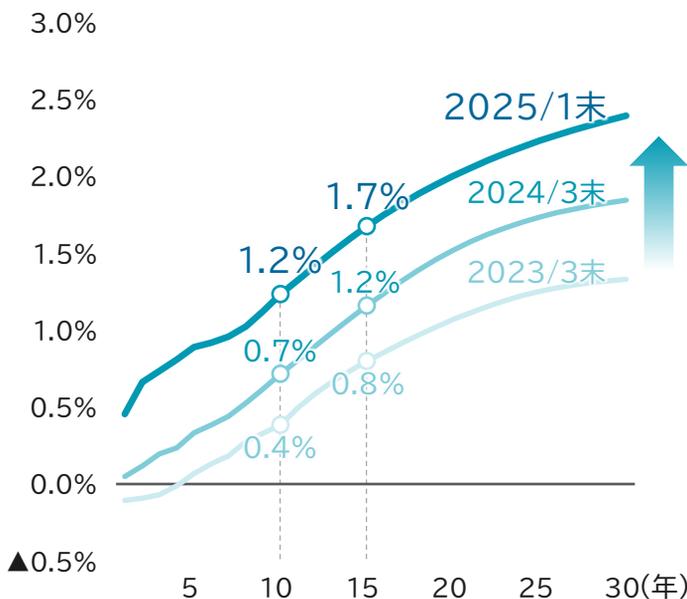
退職給付会計における退職給付債務等の算定においては、イールドカーブを基にした割引計算を行います。【図表1-1】は直近3年間の国債イールドカーブを比較したものです。日本銀行のマイナス金利政策解除、イールドカーブ・コントロールの終了および物価上昇を考慮した金融政策、米国の長期国債金利上昇等の影響により、国債金利は上昇しています。【図表1-2】は直近3年間の社債イールドカーブを比較したのですが、国債の金利上昇を受けて、こちらも同様に上昇傾向です。

日本基準(退職給付に関する会計基準)では、割引率の違いによる退職給付債務の変動が10%未満の場合には割引率を見直さないことができる、いわゆる「重要性基準」があります。重要性基準を採用しており割引率の見直しに該当する企業や重要性基準を採用していない企業は、今回の割引率上昇により退職給付債務が減少することで、数理計算上の差異の費用処理による費用削減効果が期待できます。

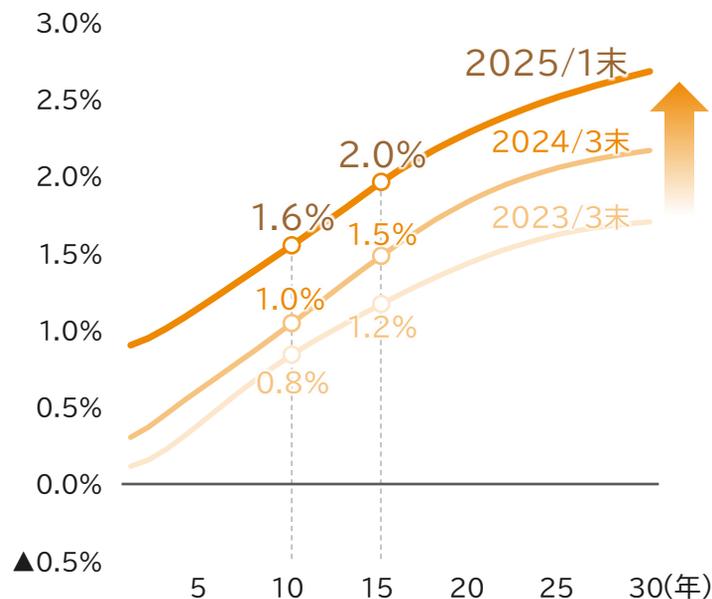
国際会計基準では、社債のイールドカーブを参照して割引率を設定することが原則です。日本基準と異なり重要性基準がないため、金利上昇に連動して割引率も上昇し退職給付債務が減少します。また、基本的には割引率上昇により利息収益が増加し、勤務費用が減少することで、費用削減効果が期待できます。

今後も金利上昇傾向が継続していく可能性があり、動向を注視する必要があると考えられます。

【図表1-1】国債イールドカーブ(弊社推定)



【図表1-2】社債イールドカーブ(弊社推定)



(出所)日本証券業協会より公表されている「公社債店頭売買参考統計値」をもとに弊社推定

## 2. 定年延長に伴う退職給付制度の見直し

足元、定年延長を実施する企業の割合は着実に増加しています。本稿では、定年延長の検討動向や、定年延長に伴う一般的な退職給付制度設計についてご紹介します。併せて、2024年11月8日厚生労働省社会保障審議会企業年金・個人年金部会において議論された、定年延長に伴うDB給付減額判定方法の見直しについて解説します。

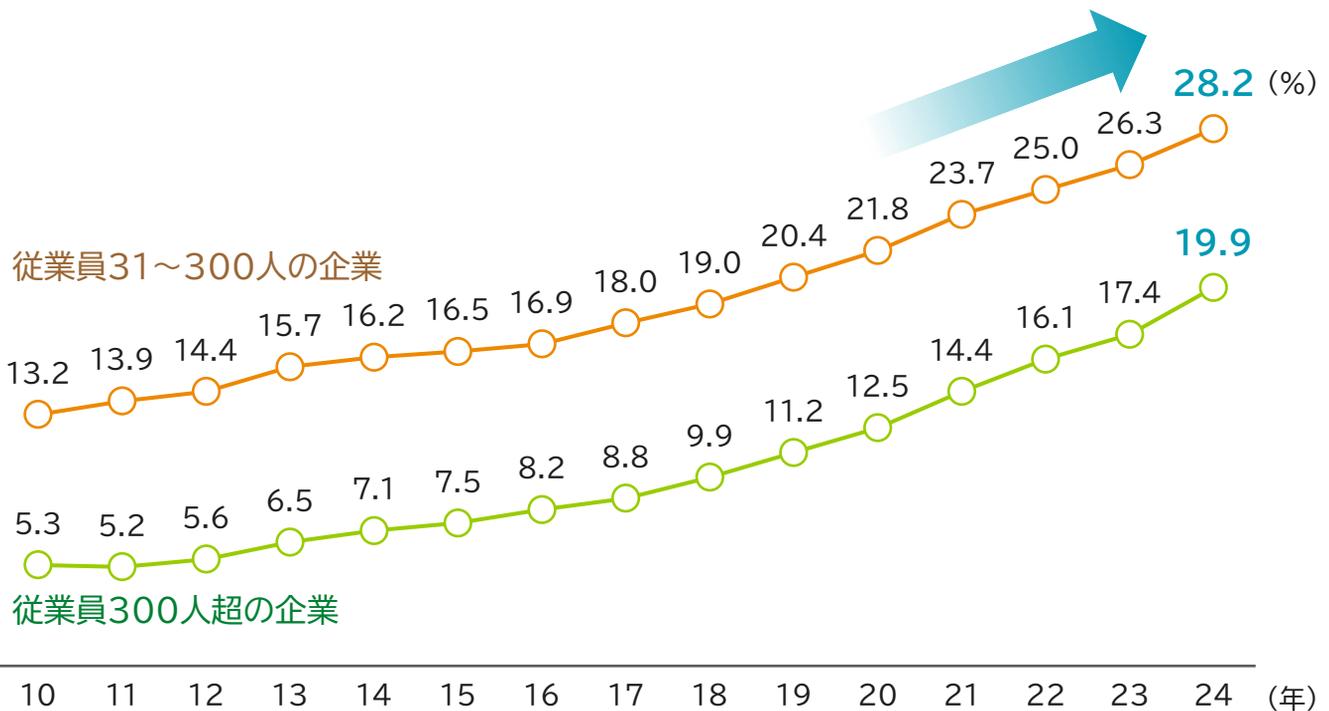
(注)本稿は検討段階の議論を基にした推察を含んでおり、法令改正内容等は確定事項ではありません。

【年金コンサルティング部】

### 1. 定年延長の世間動向

2012年の高年齢者雇用安定法の改正により、定年が65歳未満の企業について、希望者全員を60歳以降も継続して雇用することが義務化されました。この改正には継続雇用制度の適用年齢を段階的に引き上げる経過措置が設けられていますが、2025年3月に当該経過措置は終了し、2025年4月以降は希望者全員の65歳までの継続雇用が義務化されます。あくまで希望者全員の雇用の義務化であり、65歳までの定年年齢引上げが義務化されたわけではありませんが、足元、定年延長を実施する企業の割合は着実に増加している状況です【図表2-1】。

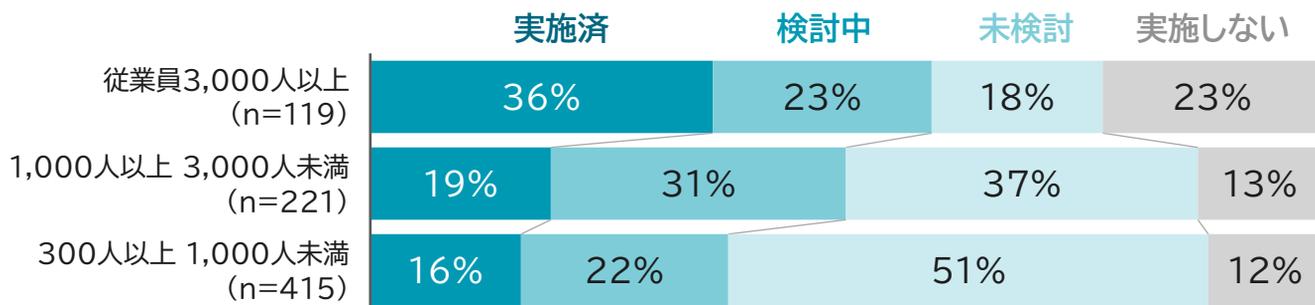
【図表2-1】65歳以上定年企業(定年制の廃止企業は含まない)の割合



(出所)厚生労働省「高年齢者雇用状況等報告」をもとに弊社集計

弊社総幹事の確定給付企業年金(DB)実施企業を対象に調査を行ったところ、従業員3,000人以上の企業で36%、1,000人以上3,000人未満の企業で19%、300人以上1,000人未満の企業で16%が、60歳超への定年年齢の引上げを実施済との結果となり、従業員300人以上の企業においては、従業員規模の大きい企業ほど既に定年延長を実施している割合が高いことが確認できました【図表2-2】。

【図表2-2】60歳超への定年年齢引上げ実施状況



(出所)2025年1月における弊社調査結果を集計

定年延長を実施する目的として、既に実施済の企業では「労働力確保」の割合が高くなっていましたが、今後は公務員の定年延長を含む世の中の流れや親会社意向といった外的要因による検討の加速が想定され、実際に、弊社調査結果においても「世の中の流れ」を理由に定年延長を検討している企業の割合が高い状況です【図表2-3】。また、60歳以上65歳未満の一定の労働者に支給される「高年齢雇用継続給付」が2025年4月から段階的に縮小されることとなっていますが、縮小への対応として、定年延長を実施して高年齢従業員の処遇見直しを行うということも考えられます。

【図表2-3】定年延長実施の目的

定年延長**実施済**企業

従業員数	労働力確保	世の中の流れ	親会社意向
3,000人以上 (n=43)	65%	26%	12%
1,000人以上 3,000人未満 (n=42)	64%	24%	19%
300人以上 1,000人未満 (n=65)	43%	18%	31%

定年延長**検討中**企業

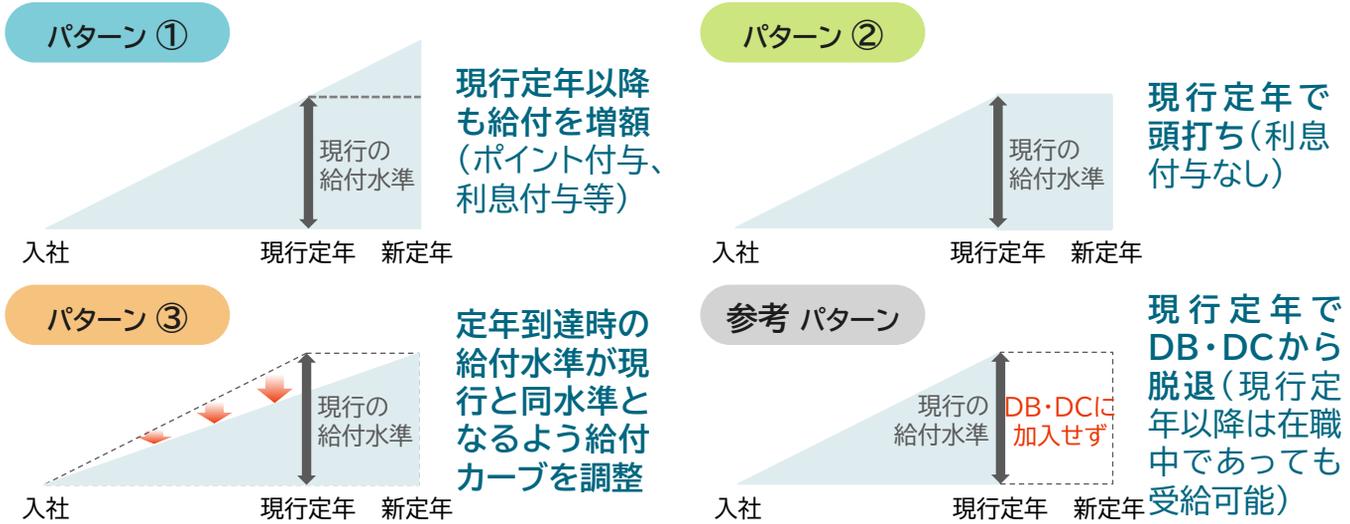
従業員数	労働力確保	世の中の流れ	親会社意向
3,000人以上 (n=27)	30%	52%	4%
1,000人以上 3,000人未満 (n=69)	38%	48%	10%
300人以上 1,000人未満 (n=90)	30%	47%	12%

(出所)2025年1月における弊社調査結果を集計(複数回答可)

## 2. 定年延長に伴う退職給付制度の見直し

定年延長の実施に伴う退職給付制度設計にあたっては、60歳(現行定年)以降も給付水準を伸ばすかどうかを検討ポイントとなり、【図表2-4】に示す3パターンおよび「参考パターン」の計4パターンに分類できます。

【図表2-4】定年延長に伴う退職給付制度設計パターン



弊社DB総幹事先への調査では、定年延長を実施済、または検討中で制度設計の方向性が定まっている企業において、その約半数が現行定年以降の給付水準を現行水準以上に引き上げる設計(パターン①)としています【図表2-5】。高齢労働者のモチベーション維持など人事運営上の課題への対応として、現行定年以降も相応に処遇する企業が多い、ということが調査結果に表れているものと考えられます。

なお、弊社調査結果では、1割弱の制度において「参考パターン」が採用されていますが、当該設計は、現行定年以降の勤務が退職金に反映されないことによって従業員エンゲージメントやWell-beingの低下を招くおそれがある点だけでなく、中途入社者を含めて定年延長後の入社者への在職給付は退職所得と認められないことや、定年延長前の入社者であっても退職金の支給時期等によってDB給付額が退職所得に該当しない場合があるといった、税制上の観点でも留意が必要です。現行定年間近の従業員への配慮として「参考パターン」を採用するケースも想定されますが、あくまで暫定対応とし、将来的にはパターン①の設計に移行して従業員エンゲージメントの向上を図っていくことが望ましいと考えます。

【図表2-5】定年延長に伴う退職給付制度設計パターン採用状況

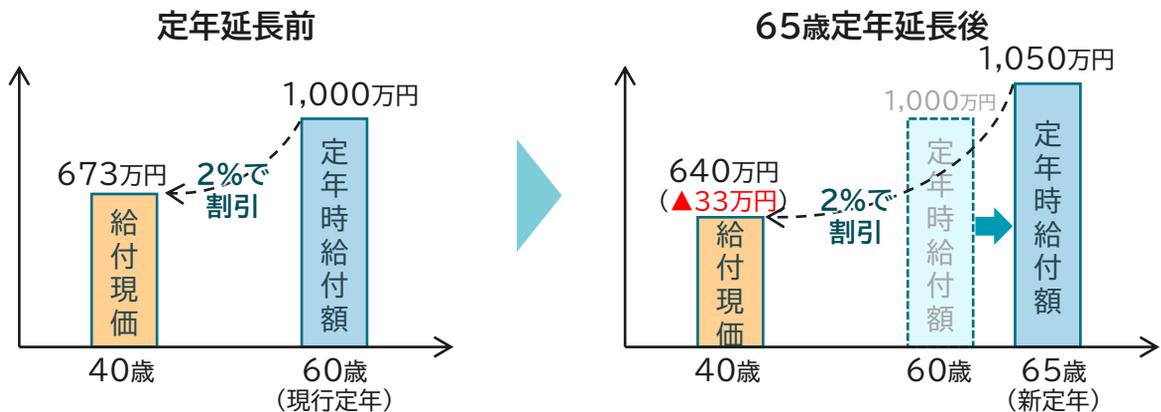


(出所)2025年1月における弊社調査結果を集計

### 3. 定年延長に伴うDB給付減額

定年延長に伴ってDB制度を見直す場合(前ページの「参考パターン」で、新定年までの支給時期の繰下げの選択肢を設ける場合を含む)には、DB給付減額に該当するかどうかを検討ポイントの1つとなります。給付減額判定は、名目の給付額ではなく給付現価や最低積立基準額を用いて行われますので、現行法令上は、定年延長を行って給付水準を増額する場合であっても、予定利率で割引引く期間が延びることにより給付現価が減少する場合には、DB給付減額に該当します【図表2-6】。

【図表2-6】定年延長時の給付減額判定イメージ(予定利率2%の場合)

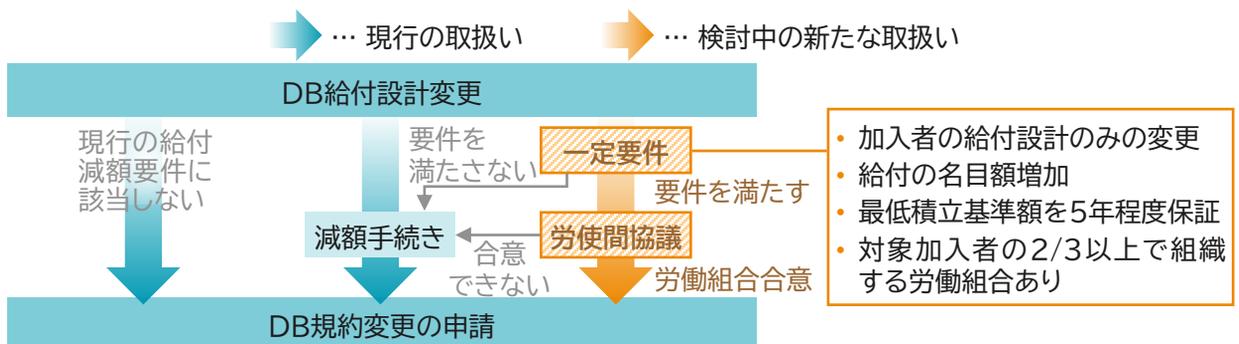


給付見込み額を現在まで割引引いて給付現価を算出

定年延長前後で給付名目額が増加するとしても、給付現価が減少する場合は給付減額に該当  
 → 給付減額同意手続きが必要

厚生労働省社会保障審議会企業年金・個人年金部会において、関係団体より、上記の判定方法が定年延長の阻害要因となっているといった指摘や、各DBが設定している予定利率の水準に依らない判定方法に見直すべきといった意見が出され、2024年11月8日の同会において、一定の要件を満たす場合には例外的に「給付減額」と取り扱わないこととする案【図表2-7】が提示されました。この見直しが実現すれば、今後は給付減額となる対象が少なくなります。

【図表2-7】DB給付減額判定の取扱いの見直しイメージ



なお、当案では、労使間の交渉ができる体制として労働組合があることが要件とされていますが、中小企業など労働組合がない企業が多数存在する点を踏まえて対応を検討すべきとの意見もありました。要件緩和の是非については、実施状況を踏まえつつ、更なる検討を行っていくこととされています。

## 4. 最後に

DBの給付減額判定が定年延長の阻害要因となっていた場合は、DB給付減額の取扱いの見直しにより、定年延長の検討が進展する可能性もあります。また、再雇用制度を実施している場合等で、高齢期の処遇改善を求める労働組合から定年延長の検討要請が出てくることも考えられます。

一般的に、定年延長に伴う退職給付制度の見直しには、労使協議や従業員向けの説明会の実施も含めて、少なくとも1年以上の検討期間が必要となります。さらに、2024年12月法令改正により確定拠出年金(DC)の拠出限度額が見直されていますが、DBと企業型DCの両制度を実施している企業においては、定年延長に伴う給付設計の変更がDC拠出限度額の経過措置の適用終了を招くことになります。また、定年延長後のDBの給付設計はDB掛金相当額の水準にも影響しますので、従来以上に検討に時間を要することが想定されます。(DC拠出限度額の経過措置については、『[DC拠出限度額改正における経過措置について](#)』の記事も併せてご参照ください。)

定年延長を検討される際には、早期に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. 予定利率について

長引く低金利を脱し金利上昇に転じるなど資産運用の環境が変化し、運用方針を見直される機会もあるものと思います。運用の長期の見通しに基づき設定される予定利率の解説とともに、予定利率引上げとあわせた従業員の退職給付拡充例をご紹介します。

【年金コンサルティング部】

#### 1. 予定利率の設定

DBにおける予定利率は、将来の運用収益の長期の見込みに基づき設定されます。年金財政はこの運用収益の見込みと掛金により将来の給付を賄う構造となっています【図表3-1】。

予定利率は掛金水準に大きな影響を与えるものであり、将来の運用収益の見込みに対して予定利率を過大に設定すると、掛金が過小となり、給付に見合う積立ができなくなるおそれがあります。この予定利率は、法令に基づき『積立金の運用収益の長期の予測に基づき合理的に定める』必要があります。

##### 【根拠法令】

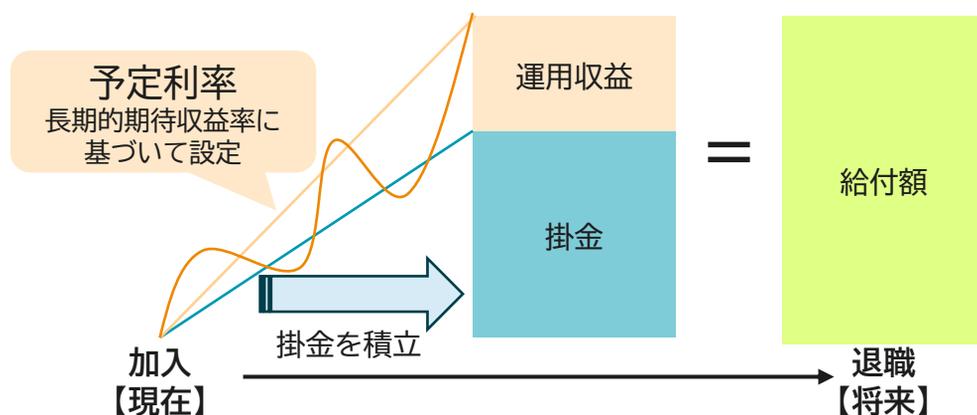
##### 確定給付企業年金法施行規則 第四十三条より抜粋

2 基礎率は、次のとおり定められるものとする。

一 予定利率は、積立金の運用収益の長期の予測に基づき合理的に定められるものとする。ただし、国債の利回りを勘案して厚生労働大臣が定める率を下回ってはならない。

2024年12月より予定利率に基づき算出されたDB掛金相当額がDC拠出枠に加味されることとなり、また予定利率の基となる運用収益は運用高度化に向けた運用方針の見直しや、運用の見える化が検討されるなど、予定利率はこれまで以上に注目されるようになってきました。

【図表3-1】予定利率のイメージ



## 2. 予定利率の引下げ

近年は低金利の長期化などの運用環境により各資産の期待リターンが下がり、資産運用方針(政策アセットミックス)を変更しなくても長期的期待収益率が低下するケースがありました。また、更なる安定運用を目指し長期的期待収益率を引き下げる資産運用方針の変更を行うとともに「予定利率 $\leq$ 長期的期待収益率」となるよう予定利率を引き下げる傾向も見られました。

低リスク低リターン商品組入れなどにより長期的期待収益率が低下し、それを上回る予定利率(「予定利率 $>$ 長期的期待収益率」)となっている場合、基本的には予定利率または長期的期待収益率のいずれかを見直すことが望ましく、DC拠出枠の基となるDB掛金相当額の正当性の観点にも留意する必要があります。

なお、予定利率を引き下げる場合、通常、財政運営上の不足金発生リスクを低下させる効果がある一方で、掛金や債務が増加します【図表3-2】。

【図表3-2】予定利率を引き下げた場合の傾向

項目	傾向	概要
標準掛金率	上昇↑	将来の運用収益の見込みが減少するため、通常、標準掛金率は上昇。また、DC拠出限度額の算定に用いるDB掛金相当額も上昇。
数理債務	増加↑	将来の運用収益の見込みが減少するため、数理債務は増加。これにより特別掛金の設定が必要となる可能性がある。
財政検証時の利差損の発生	縮小↓	財政運営上必要な運用収益が低くなるため、利差損は発生しにくくなる。

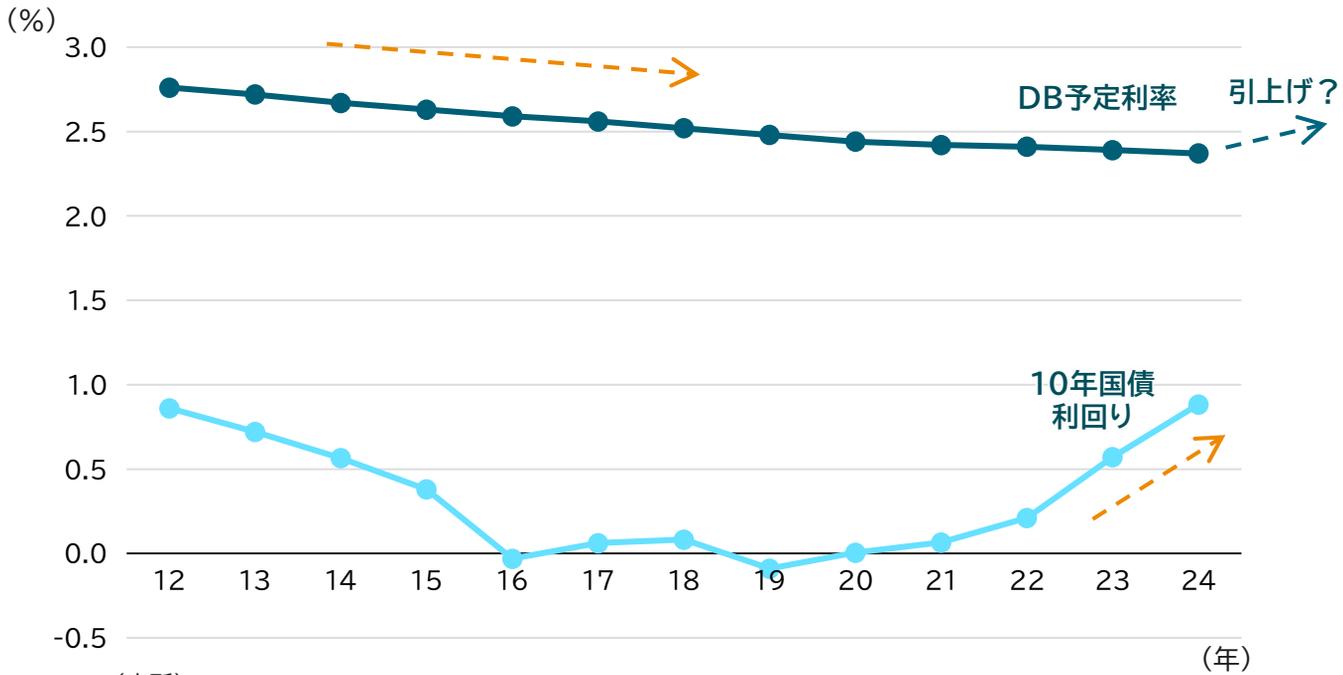
予定利率を引き下げる場合、追加の掛金負担が必要となります。通常、過去勤務債務に対する特別掛金の償却期間は3年以上20年以下になっていますが、予定利率の引下げにより生じた過去勤務債務に対する特別掛金の償却期間は、3年以上30年以下とする扱いが可能となっています。(確定給付企業年金法施行規則第四十六条第五項)

## 3. 予定利率の引上げ

次ページの【図表3-3】の通り、長引く低金利を脱し、長期国債の金利は上昇し始めるなど運用環境も変化してきました。また、内閣官房の資産運用立国実現プランでは「期待収益率を検証し、必要に応じて資産配分の見直しを行うことが特に重要である」、アセットオーナー・プリンシプルでは「受益者等の最善の利益を追求」や「運用力の向上を図っていく」などが明記され、運用高度化の機運も高まりつつあります。

かかる中、資産運用方針(政策アセットミックス)など運用方法を見直すことにより長期的期待収益率を引き上げ、あわせて「予定利率 $\leq$ 長期的期待収益率」の範囲内で予定利率を引き上げることも考えられます。

【図表3-3】DB予定利率、国債利回りの推移



(出所)

- ・ DB予定利率:弊社総幹事先DBにおける予定利率の単純平均
- ・ 10年国債利回り:財務省(10年国債応募者利回りの暦年1年平均)

DB制度は労使で合意したリスクリターン・運用方針に基づき、約束した給付を確実に支給することで高齢期の所得を支えることが目的であり、運用リターンを競争し、過度なリスクをとって運用リターンを引き上げる必要はありません。

一方で、環境変化を踏まえ、適切なリスクテイクによる加入者や受給権者のための運用力向上はDB制度の魅力向上に繋がる取組みであると考えられます。

## 4. 予定利率見直しとあわせた従業員給付の拡充

予定利率を1%引き上げた場合、一般的に、標準掛金は2割程度減少します。予定利率引き上げによる掛金抑制で得られる原資を活用することで、退職給付制度の更なる拡充など、従業員エンゲージメント向上につなげる取組みが検討できます。

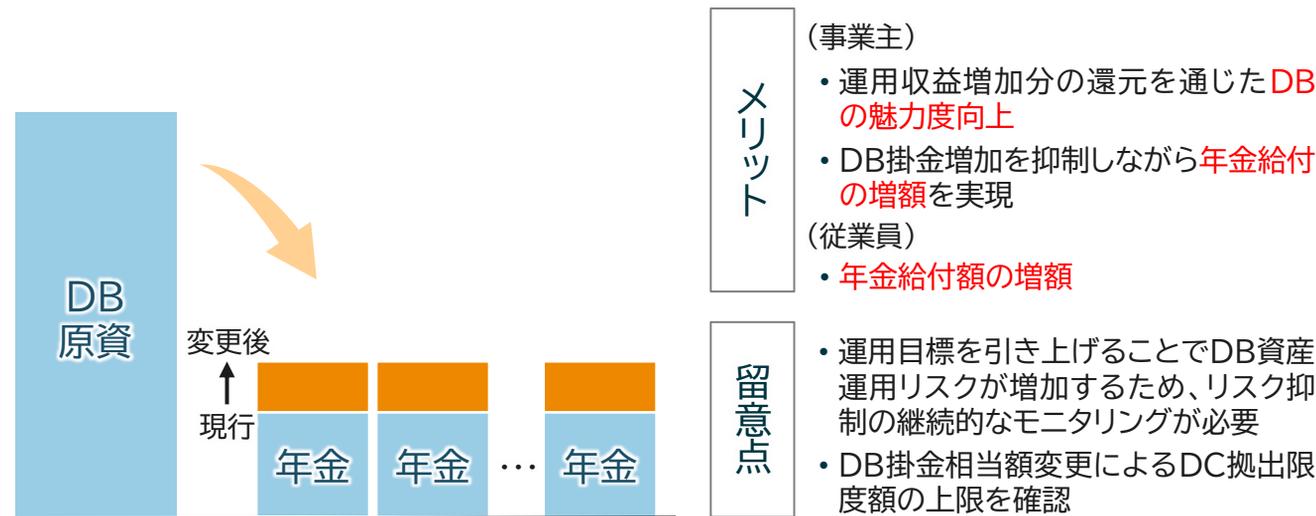
### 方策① 予定利率の引き上げとあわせた年金給付利率の引き上げ

運用収益の増加分を従業員に還元していく方策が考えられます。長期的期待収益率の引き上げとあわせて予定利率を引き上げ、その分、年金額を換算するための給付利率(年金換算率)を引き上げるものです。

運用目標を引き上げ、増加する運用収益を従業員に還元する考え方であり、掛金負担増加を回避しながら年金額の増額が実現できます。

予定利率と年金額算出上の給付利率を同率とする必要はありませんが、運用による長期的期待収益率が上がり予定利率を引き上げるのであれば、給付利率を引き上げることも考えられます。

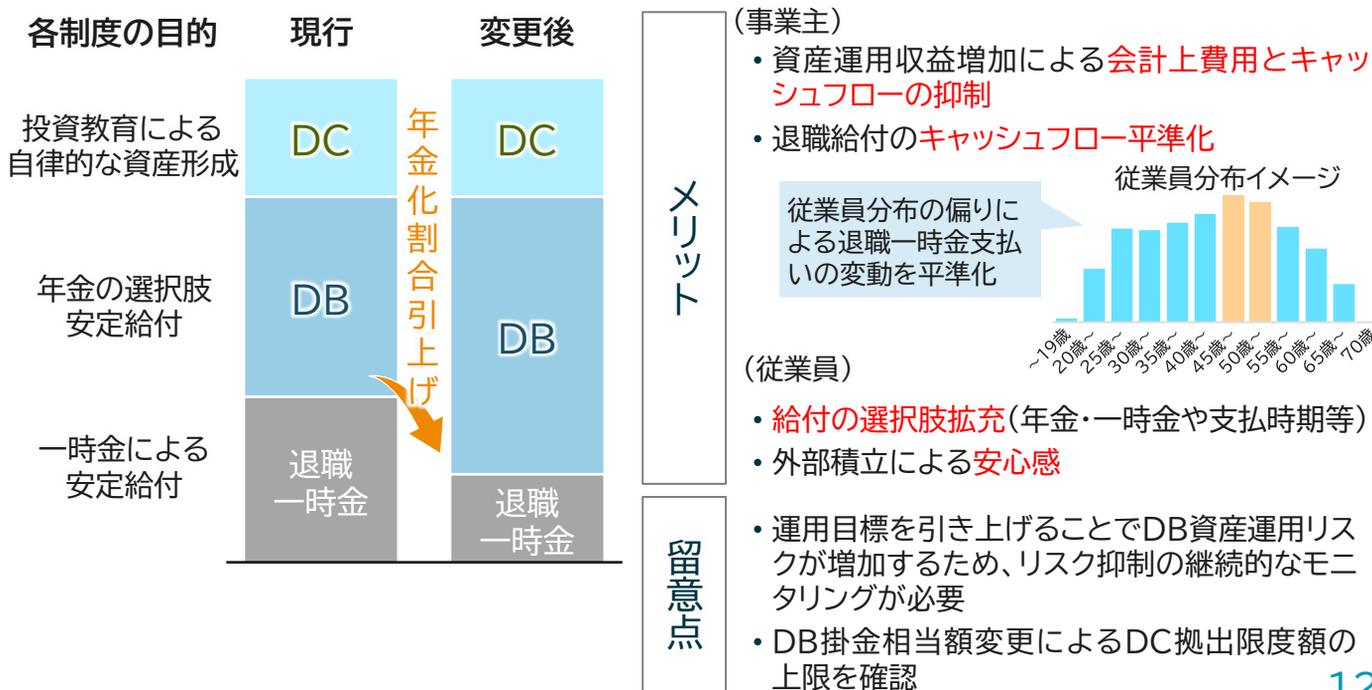
【図表3-4】年金給付利率引き上げイメージ



**方策②** 予定利率の引き上げとあわせた年金化割合の引き上げ

掛金抑制による負担軽減分を原資として、年金制度への移行割合を引き上げる方策も考えられます。事業主にとって、運用収益増加による会計上費用及びキャッシュフローの抑制とともに、退職給付のキャッシュフロー平準化が期待できます。また、従業員にとっては年金として選択できる額が増加し、退職給付受給の選択肢が広がります。

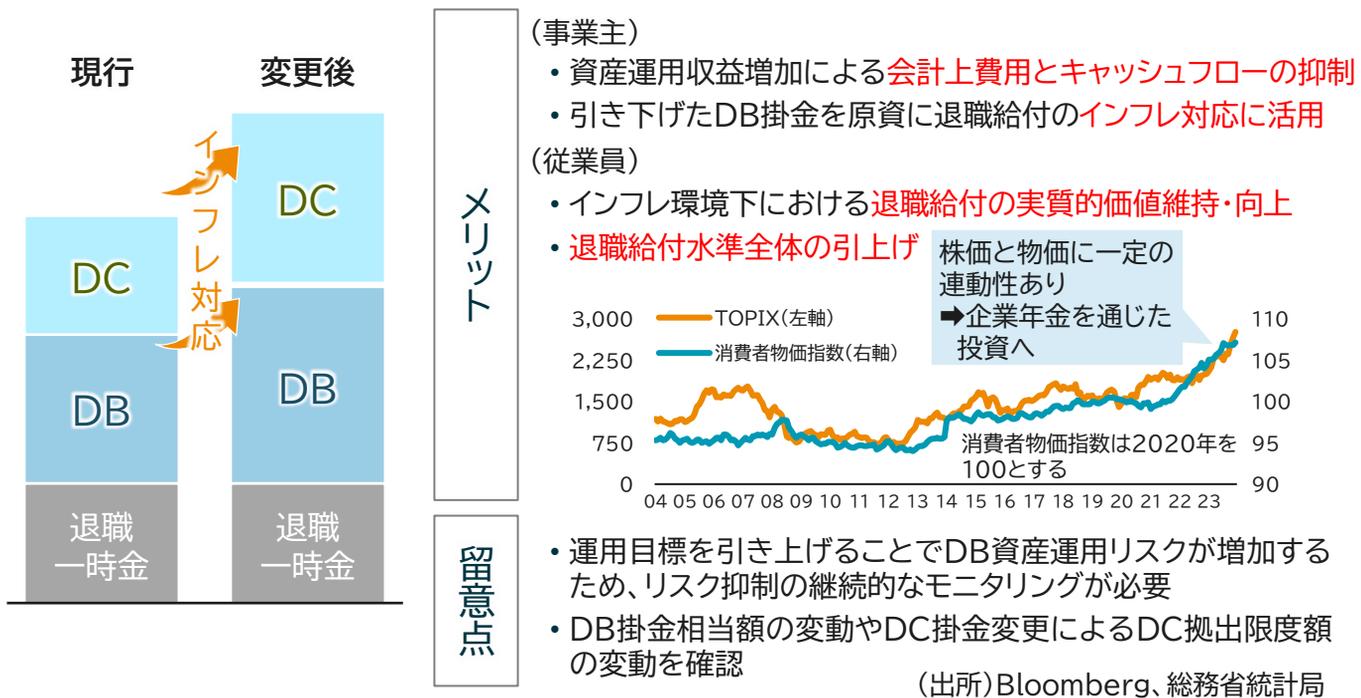
【図表3-5】年金化割合の引き上げイメージ



### 方策③ 予定利率の引上げとあわせたインフレ対応による退職給付全体の引上げ

予定利率引上げにより抑制した掛金を、インフレ対応として退職給付全体の水準引上げに活用する方策も考えられます。特に、退職給付制度がポイント制や定額制など賃金のベースアップに連動しないような給付設計の場合、物価上昇の環境においては、給付の実質的価値が低下しないよう退職給付全体の水準引上げを検討する必要があると考えられます。

【図表3-6】インフレ対応による退職給付全体引上げイメージ



## 5. まとめ

予定利率は、将来の運用収益の長期の見込みに基づき設定されるものです。運用高度化などによる資産運用方針(政策アセットミックス)見直しにより長期的期待収益率が変化する場合には、予定利率の変更要否をあわせてご検討いただく必要があります。

運用の「見える化」推進の中で、行政や加入者などの年金制度関係者から設定された予定利率の合理性を確認される機会が増える可能性もあり、長期的期待収益率との関係性の説明とともに、根拠材料として年金ALMなどをご活用いただくこともあるかと思えます。資産運用・制度運営を両輪とし、運用高度化の取組みとともに中長期にわたる年金財政の安定運営を維持しつつ、予定利率の見直しを退職給付の充実につなげることで、従業員エンゲージメントを高めていくことが求められているものと考えられます。

本稿では予定利率の設定の考え方とともに、予定利率引上げとあわせた従業員の退職給付拡充に繋げる方策例をご案内しました。今後の議論の契機になれば幸いです。

## 4. DC拠出限度額改正における経過措置について

2024年12月の法令改正により、多くの企業型DCでは拠出限度額を拡大することが可能となりました。一方、改正により縮小する場合もあるため、改正前に存在する企業型DCについては、改正前のDC拠出限度額を継続する経過措置が一律に適用されます。本稿では、この経過措置について解説します。

【年金コンサルティング部】

### 1. DC拠出限度額の経過措置のおさらい

2024年12月を迎え、改正法令を受けた実務運営がスタートしました。2024年12月の法令改正の内容については[年金コンサルティングニュース2024年冬号](#)をご参照ください。

当該改正により、多くの企業型DCでは拠出限度額を拡大することが可能となりました。一方、改正により縮小する場合もあるため、改正前に存在する企業型DCについては、改正前のDC拠出限度額を継続する経過措置が一律に適用され、従前のDC掛金の拠出を継続することができます【[図表4-1](#)】。なお、個人型DCについては、経過措置が設けられていません。

【図表4-1】企業型DCにおける拠出限度額

事業主	経過措置	経過措置が終了した場合
企業型DCのみ実施	月額5.5万円	月額5.5万円(変更無し)
企業型DCとDBを両方実施	月額2.75万円 (5.5万円－2.75万円)	月額5.5万円－DB掛金相当額

新制度を適用することにより拠出限度額が拡大する場合は、経過措置を終了し企業型DC掛金を増額することが可能です。拠出限度額が縮小する場合は、経過措置を継続し企業型DC掛金を維持することが通常の対応となりますが、実施する企業型DCやDBにおいて制度変更を行った場合、経過措置が終了してしまう場合があります。なお、DBについては変更があっても経過措置を継続できるケースがあり、具体的な例は【[図表4-2](#)】のとおりです。

【図表4-2】DBの変更があっても経過措置を継続できるケース

- ・ 給付設計を変更しない場合(定例財政再計算、予定利率変更計算、繰越不足金解消計算等)
- ・ 権利義務移転承継や制度統合等で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軽微なもの
- ・ 給付設計の変更のうち将来期間に変更がないもの

## 2. 制度変更による経過措置継続可否の事例紹介

DCの制度変更による経過措置の継続可否について、事例を【図表4-3】でご案内します。会社の規程の変更等、DCとの関係を見落としやすい事例もありますので、ご留意ください。

【図表4-3】DCの制度変更例

経過措置の継続が

○:可 ×:不可

### ケース①

- 基準給与(=DC掛金の額)を増額する場合(27,500円以下の範囲)

#### DC規約

基準給与はDC規程第5条に定める拠出基準給

DC規程第5条  
拠出基準給は  
10,000円と  
する。



DC規程第5条  
拠出基準給は  
15,000円と  
する。

拠出基準給の変更についてDC規約の変更は不要であり、変更後のDC掛金が27,500円以下となるため、DC拠出限度額の経過措置を継続することが可能。  
(条ずれが発生している場合は経過措置が終了となる可能性もある。)



### ケース②

- 基準給与を増額する場合(27,500円以上)

#### DC規約

基準給与はDC規程第5条に定める拠出基準給

DC規程第5条  
拠出基準給は  
10,000円と  
する。



DC規程第5条  
拠出基準給は  
30,000円と  
する。

拠出基準給の変更についてDC規約の変更は不要であるが、変更後のDC掛金を27,500円超とするため、DC拠出限度額の経過措置を終了するためのDC規約の変更が必要。



### ケース③

- 拠出中断事由を追加・削除する場合

#### DC規約

拠出中断期間は就業規則第30条に定める休職期間



#### DC規約

拠出中断期間は就業規則第30条に定める休職期間及び育児休業規程第5条に定める育児休業期間

拠出中断事由の追加・削除はDC掛金の算定方法等の変更に該当。  
DC拠出限度額の経過措置は終了。



### ケース④

- 拠出中断事由の引用条項に変更(条ずれ)が発生する場合(休業期間に変更はなし)

#### DC規約

拠出中断期間は就業規則第30条に定める休職期間及び育児休業規程第5条に定める育児休業期間



#### DC規約

拠出中断期間は就業規則第30条に定める休職期間及び育児休業規程第7条に定める育児休業期間

条ずれはしているものの、休業期間に変更はないため、規約変更承認申請を伴う規約変更は不要(軽微な変更による届出は要)。  
DC拠出限度額の経過措置は継続。



前ページのとおり、DC掛金の基礎となる給与の変更には、変更後の企業型DC掛金を27,500円超とするために経過措置を終了させる場合を除き、原則としてDC規約の変更は不要です。

一方、DB給付の基礎となる給与の変更には、原則としてDB規約の変更が必要となります。賃金のベースアップによりDB給付の基礎となる給与が変更される場合も含まれますので、ご注意ください。なお、給与の変更が影響軽微と判断される場合は掛金の再計算は不要となり、DC拠出限度額の経過措置の終了要件にも該当しません。

【図表4-4】DBの変更例

経過措置の継続が

○:可 X:不可

### ケース①

- DB給付の基礎となる給与について、それを定める規程を変更する場合(都度協議し決定されるベースアップなど)

#### DB規約

基準給与は給与規程第●条に定める基本給

給与規程が変更される

#### 給与規程

基本給は別表▲に定める

DB規約の変更が必要。  
影響軽微と判断されない場合は、DB掛金の再計算を行い、DC拠出限度額の経過措置は終了。



### ケース②

- DB給付の基礎となる給与について、それを定める規程を変更しない場合(予め定められた定期昇給など)

#### DB規約

基準給与は給与規程第●条に定める基本給

給与規程が変更されない

#### 給与規程

基本給は別表▲に定める

DB規約の変更は不要。  
DC拠出限度額の経過措置は継続。



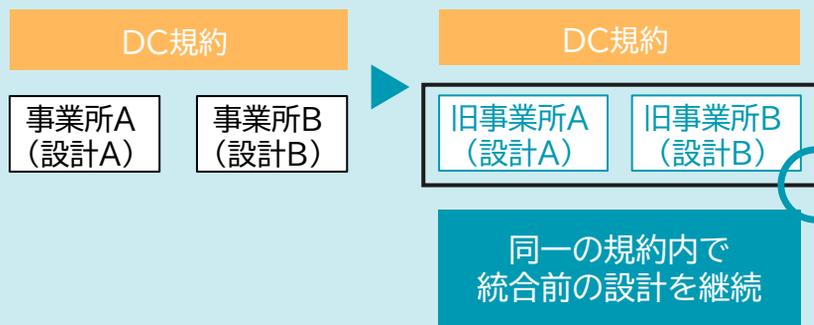
企業再編等がDCの経過措置の継続可否に影響を与える場合もあります。経過措置はDCに関するものであり、DC規約毎に実施事業所単位で管理するものとされています。事態毎の経過措置の継続可否の一例は【図表4-5】の通りです。

【図表4-5】企業再編等における例

経過措置の継続が

○:可 ×:不可

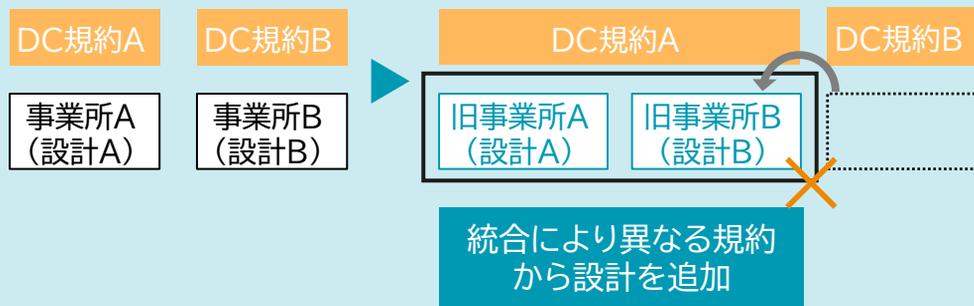
① 実施事業所の統合：同一DC規約内の実施事業所が統合する場合



いずれかの設計に統一する場合も、経過措置の継続が可能

設計Aと設計Bをもつ統合事業所の制度設計は、統合前の事業所A・事業所Bのいずれとも異なるため、事業所単位でみた場合、制度設計の変更または追加に該当します。しかし、旧事業所単位では制度設計に変更はなく、DC規約単位でみた場合も制度設計の変更や追加には該当しないため、例外的に、統合前の事業所A・事業所Bのいずれについても経過措置が適用されている場合に限り、統合後も事業所単位で経過措置の継続が可能となります。

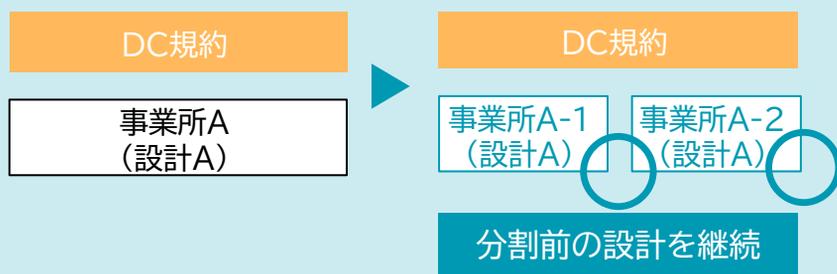
② 実施事業所の統合：異なるDC規約の実施事業所が統合する場合



設計Aに統一する場合は、経過措置の継続が可能

DC規約単位でみた場合、DC規約Aの制度設計に設計Bを追加することとなるため、DC規約Aに加入する統合事業所(旧事業所A + 旧事業所B)の全体に対し、経過措置は終了します。

③ 実施事業所の分割：分割前の設計を維持する場合



分割後の事業所A-1、A-2の制度設計が分割前と同一である場合、分割前の経過措置の継続がそれぞれ可能となります。

### 3. DB・DC制度変更時の対応について

2024年12月の法令改正により、DC拠出限度額はDBの掛金水準に応じて調整されることとなりました。企業型DCにおける拠出限度額の経過措置についても、DCの制度変更だけでなくDBの制度変更により終了する場合があります。企業型DCとDBのそれぞれの特徴を活かして両制度を併用するケースでは、これまで以上に両制度を俯瞰して運営する必要があります。

制度変更の検討において、DB総幹事とDC運営管理機関が異なる場合や、企業内でDB担当者とDC担当者が異なる場合は、情報連携に時間を要することも想定されます。特に、企業型DCの拠出限度額の経過措置が終了することが制度変更直前に判明するような事態になると、その回避策の検討が間に合わないことはもちろん、経過措置が終了となることにより必要となるDC規約の変更手続きが間に合わないといったことにも繋がりがねません。人事制度変更や企業の組織再編の検討にあたっては、DBおよび企業型DCへの影響を考慮の上、早めにDB総幹事とDC運営管理機関にご相談ください。

以上

## 5. 令和7年度 税制改正大綱について

2024年12月、令和7年度の税制改正大綱が公表されました。本稿では確定拠出年金(DC)の拠出限度額引き上げに関する記載に焦点を当て、今後の影響等について解説します。

(注)本稿は検討段階の議論を基にした推察を含んでおり、法令改正内容等は確定事項ではありません。

【確定拠出年金業務部】

### 1. DC拠出限度額改正の方向性

2024年12月、自民・公明両党より令和7年度の税制改正大綱が公表され、税制改正の大綱が閣議決定されました。今回の税制改正の大綱には、企業型・個人型双方の確定拠出年金制度における変更点が盛り込まれています。

今後は、この内容をもとに関係省庁にて改正案が作成され、国会への提出、本会議への付議を経て、可決されると改正法案が成立する、という流れが一般的な進み方となります。

令和7年度の税制改正大綱の中で確定拠出年金制度について言及のあった代表的な項目は【図表5-1】の通り、「DC拠出限度額の引上げ」「マッチング拠出の掛金制限の廃止」「iDeCo加入可能年齢の引上げ」「加入期間の重複排除の特例」です。

【図表5-1】確定拠出年金制度に関する改正検討内容例



(出所)令和7年度税制改正大綱に基づき三井住友信託銀行が作成

DC拠出額に関わる部分として、DC拠出限度額の引上げに関する内容とマッチング拠出の掛金制限に関する内容の二つが盛り込まれており、その内容について確認します。

【図表5-2】は、多くの加入者に影響があるDC拠出限度額の引上げについてまとめています。企業型DC、iDeCoともにDC拠出限度額を引き上げる改正となっています。

【図表5-2】DC拠出限度額に関する検討内容

		現行	税制改正大綱
企業型DC	他制度なし	55,000円	<b>62,000円</b>
	他制度あり	55,000円 － DB等の他制度掛金相当額	<b>62,000円</b> － DB等の他制度掛金相当額
iDeCo	第1号被保険者	68,000円	<b>75,000円</b>
	第2号被保険者 (企業年金なし)	23,000円	<b>62,000円</b>
	第2号被保険者 (企業年金あり)	20,000円※	<b>62,000円</b> － DB等の他制度掛金相当額 － 企業型DC掛金額

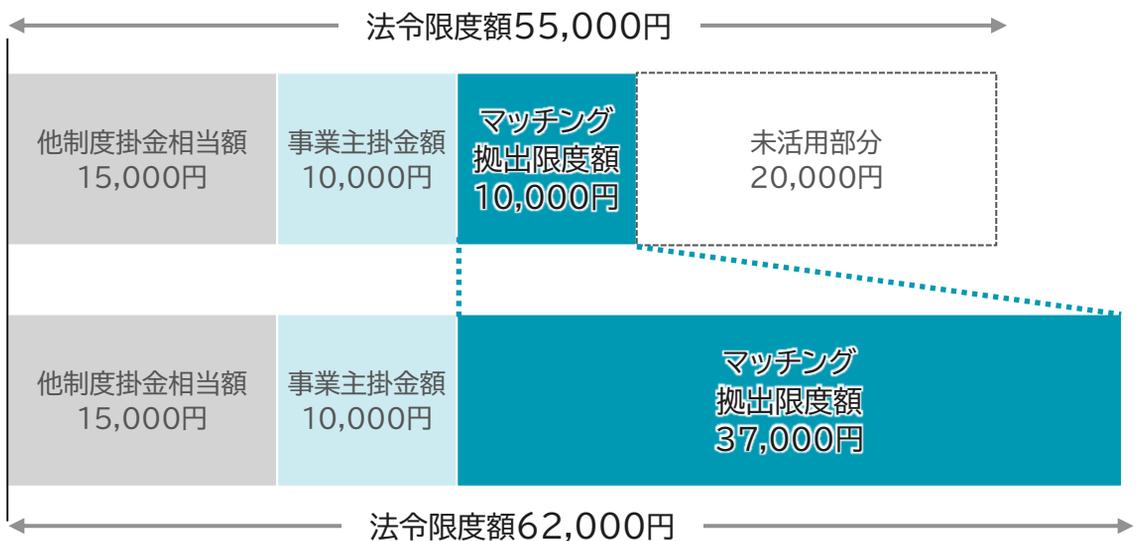
※iDeCo掛金額およびDB等の他制度掛金相当額、企業型DC掛金額の合計額が55,000円以内である必要あり

税制改正大綱記載の改正がなされた場合、【図表5-3】の通り、改正の前後で、加入者が活用できるマッチング拠出の枠に大きな差が出てくることとなります。

現行のマッチング拠出における掛金は、事業主掛金の額と同額までとする制限がありますが、その制限を撤廃し、事業主掛金の額を問わず「事業主掛金＋加入者掛金」で法令限度額までの拠出を可能とする改正案となっています。若年層など事業主掛金額が小さく、マッチング拠出を限度額いっぱいまで拠出してもなお、枠が余ってしまう加入者にとっては、有益な改正となりそうです。

【図表5-3】マッチング拠出制度導入先の拠出限度額変更イメージ

<他制度掛金相当額15,000円、事業主掛金10,000円/月のケース>



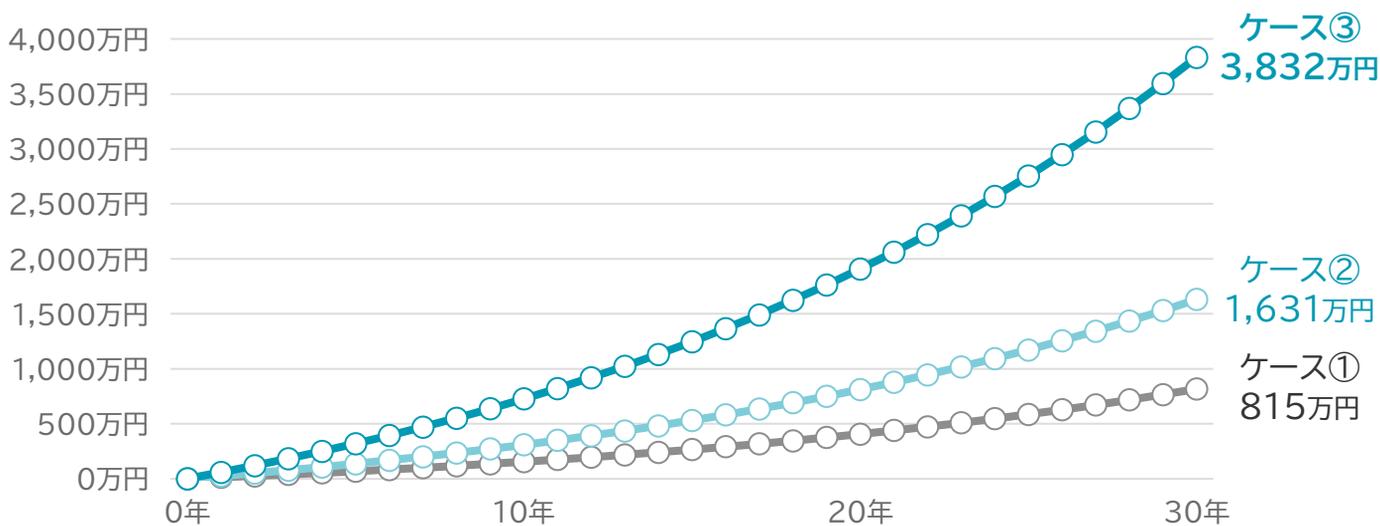
(出所) 令和7年度税制改正大綱に基づき三井住友信託銀行が作成

## 2. DC拠出限度額の引き上げに伴う効果検証

マッチング拠出の拠出限度額が増加することにより、DCにおける資産積上げ可能額も大きく変動します。【図表5-4】では、①マッチング拠出を利用しない場合、②現行の法令でマッチング拠出を最大限活用した場合、③税制改正大綱が実現されマッチング拠出を最大限活用した場合、の3パターンで資産の積み上がり額を検証しています。

【図表5-4】資産の積み上がりシミュレーション

シミュレーション前提	事業主掛金額	マッチング拠出額
■ 積立期間:30年	ケース① 10,000円	なし
■ 運用利回り:5%	ケース② 10,000円	10,000円
■ 掛金額:右記表記載の通り	ケース③ 10,000円	37,000円



(出所)上記前提記載の内容で三井住友信託銀行にて試算。

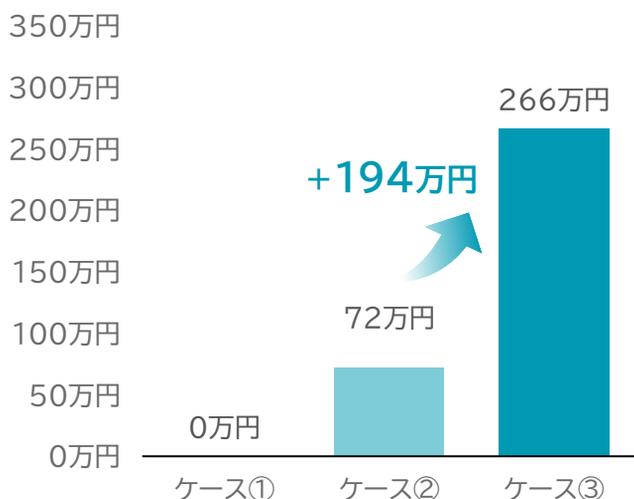
現行の法令上においても、マッチング拠出を活用する加入者と利用しない加入者では、大きな差が出ます。加えて、ケース③では、①・②と比較し、より大きな金額を積み上げることが可能であることが確認できます。

資産の積上げの差に加えて、マッチング拠出には、税制メリットもあります。制度をどこまで活用するかにより、加入者が享受できる税制メリットについても、大きな差が出ることとなります。

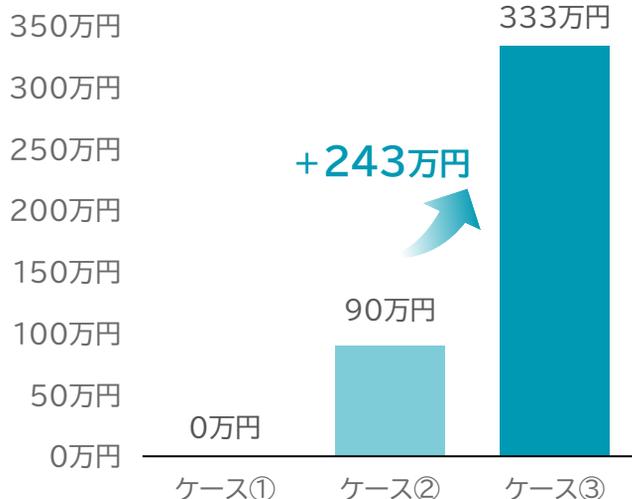
マッチング拠出の非課税効果は主に2つあり、①掛金が住民税・所得税の対象とならないことによる住民税・所得税非課税効果、②DC資産の運用益に税金がかからない運用益の非課税効果です。今回の法令改正が実現され、増加する拠出枠を活用した場合のメリットに関して【図表5-5】にまとめています。なお、住民税・所得税の非課税効果はマッチング拠出と同様のメリットのあるiDeCoの加入効果シミュレーション(iDeCo公式サイト掲載)を利用し算出しています。

【図表5-5】マッチング拠出活用における累計効果検証(30年間)  
 <年収600万円の場合 ※その他の前提は【図表4】と同一>

① 住民税・所得税の非課税効果



② 運用益の非課税効果



(出所) iDeCo公式サイト掲載のiDeCo加入効果シミュレーションを活用。前ページ記載の条件に加えて、年収600万円という条件にて算出。右図：前ページ記載の条件にて算出される運用収益に20.315% (源泉分離課税税率) をかけて算出。なお、事業主掛金部分の非課税効果は加味しない。

現在の法令の上でも、マッチング拠出をまったく活用しない場合(ケース①)、と事業主掛金額と同額まで活用する場合(ケース②)には大きな差があることが確認できます。加えて、税制改正大綱が実現された場合には、最大でケース③の金額までメリットを享受することができます。ケース②とケース③との差額である、住民税・所得税非課税メリット約190万円、運用益非課税メリット約240万円が今回の改正によって拡大する享受可能なメリット額となります。もちろん、確定拠出年金での運用の場合は、途中引き出しが原則不可であること、受取時の税金など多面的に判断を行う必要はあるものの、今後の資産形成を考える中で有用な選択肢の一つであるといえます。

今回の税制改正大綱記載の内容が実現された際には、拠出限度額の拡大とともに、マッチング拠出における掛金の柔軟性が大きく向上することとなります。一方で、加入者の方々への周知が不十分な場合には、法令改正への理解が進まず、制度の活用が促進されないことも考えられます。

本件に限らずではありますが、運営管理機関および事業主様による加入者に対する適時適切な情報提供により、加入者の正確な制度理解を進め、DC制度活用を促していくことが重要であると考えられます。

## 6. 企業年金のポータビリティの再整理

転職先への退職給付の持ち運び(ポータビリティ)について、企業型DCでは容易に対応できるものの、DBでは対応できないといった誤解があるようです。増加する転職者を踏まえた対応は企業年金においてもますます重要となりますが、本稿では、主にDBの観点からポータビリティの取り扱いを確認します。

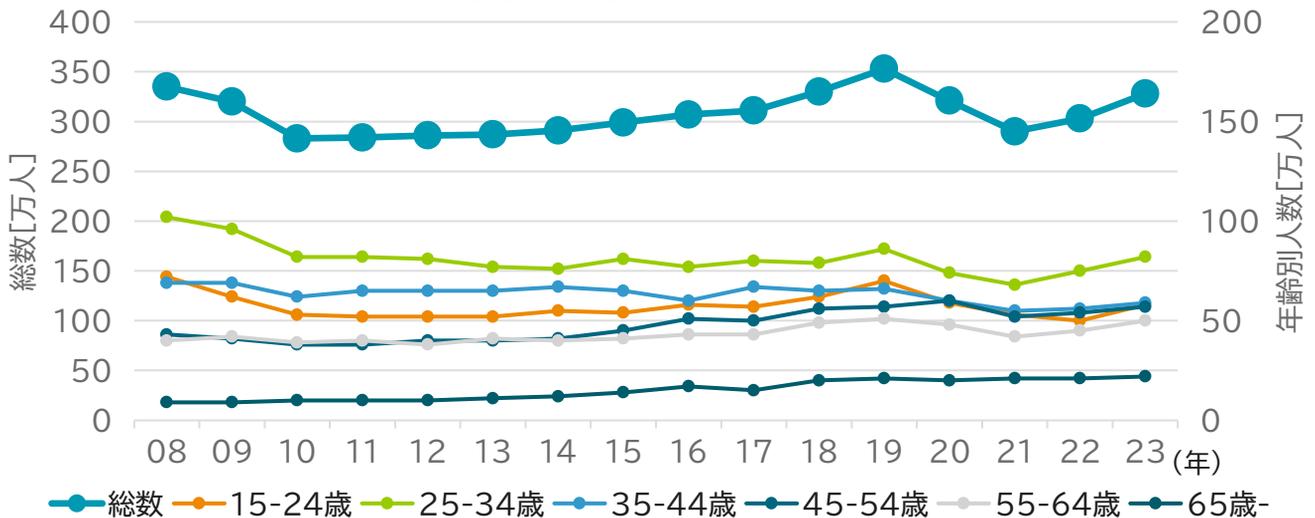
【年金コンサルティング部】

### 1. 増加する転職者

2024年9月に厚生労働省から公表された労働経済の分析によると、転職者(過去1年以内に離職経験のある就業者)数はリーマンショック後の2009~2010年にかけて大幅に落ち込んだ後、2011年以降増加を続け、2019年は過去最高の353万人となりました。その後、感染症の影響で2020年、2021年と減少が続き290万人まで減少しましたが、2022年に増加に転じ、2023年は328万人となりました【図表6-1】。

また、会社倒産や業績不振による転職が増加したリーマンショック期に対し、近年はより良い条件の仕事を探すための前向きな転職が増加しており、相対的に賃金などの労働条件が良く福利厚生なども充実している大企業への転職が活発になっています。2024年冬号でもご紹介したように「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」とされていることから、今後も転職者数は増加することが考えられます。

【図表6-1】転職者数の推移



(出所)労働力調査(詳細集計)2023年(令和5年)平均結果の要約(総務省統計局、2024年3月)を基に作成

## 2. 企業年金におけるポータビリティ制度

退職給付制度において、勤続3年以上を支給要件とするケースや、自己都合退職の場合に給付額を減額するケースが多くありますが、このようなケースでは、同一企業で勤務する場合と比べ転職により退職給付額が相対的に小さくなる不利益が転職者に生じます。

また、所得税に関しては、退職所得の金額を計算する過程で退職金から控除される退職所得控除額は、勤続20年までは1年あたり40万円、勤続20年以降は1年あたり70万円となるため、課税後の受取額が転職により減少する不利益が転職者に生じます。

しかし、【図表6-2】のとおり確定給付企業年金(DB)の脱退一時金相当額や確定拠出年金(DC)の個人別管理資産については転職先等の企業年金に持ち運ぶ制度(ポータビリティ制度)があり、この制度を活用することで前述の不利益を抑制または解消することが可能となります。

なお、企業年金ではない自社の退職一時金制度は対象外であることに注意が必要です。

【図表6-2】転職時のポータビリティ

		転職先の制度(移換先)				
		DB	企業型DC	個人型DC	企業年金 連合会	退職 一時金
転職前の 制度 (移換元)	DB	●	○	○	○	×
	企業型DC	●	○	○	○	×
	個人型DC	●	○	—	×	×
	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    ×:移換不可    —:対象外

●:移換先の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

## 3. DBにおける他制度への移換

【図表6-2】のとおり、DB制度から他制度へ移換する場合、転職先のDBに移換するためには転職先のDB規約に受換する旨の規定が必要ですが、転職先の企業型DCには無条件に移換可能です。また、転職先の制度に限らず個人型DC等でも可能であるため、このことからDBではポータビリティについて対応できないとの認識は誤解であることがわかります。

## 4. DBにおける他制度からの受換

原則として掛金の元利合計を支給する企業型DCにおいては、他制度からのポータビリティによる受換額を、自制度の通常の給付(中途採用後の掛金やその運用収益)と区分することなく一体的に取り扱うことが可能です。

しかし、自己都合退職者に対する減額など給付設計に自由度があるDBにおいては、受換額を保証するDB法令要件を満たすため、他制度からのポータビリティによる受換額を、自制度の通常の給付と区分して取り扱う必要がある場合もあります【図表6-3】。

【図表6-3】DBにおける他制度からの受換方法

### 他制度からの受換額を、自制度の通常の給付と区分して取り扱う必要が「ない」ケース

例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャッシュバランス制度を採用し、自己都合退職者に対する減額などがなく、仮想個人勘定残高＝脱退一時金となる場合</li> <li>・ポイント制など累積給与比例型の給付設計を採用し、自己都合退職者に対する減額などがなく、累積給与×一定率＝脱退一時金となる場合</li> </ul>
補足	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受換額に対し、自制度と異なる利息付与などを行う場合は、区分する必要がある(ポイント制など累積給与比例型の給付設計において、受換額に利息を付与する場合も含む)</li> </ul>

### 他制度からの受換額を、自制度の通常の給付と区分して取り扱う必要が「ある」ケース

例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上記以外のケース</li> <li>・最終給与比例制度を採用する場合も含まれる</li> </ul>
補足	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自制度の通常の給付(受換がないと仮定した給付)の額を算定し、受換額を合算して給付を行う</li> <li>・受換額に利息を付与する場合は、受換額に係る利息も合算する</li> </ul>

企業型DCにおいては、他制度からの受換額を自制度の通常の給付と区分して取り扱う必要がないため、他制度からの受換を可能とする取り扱いがDC規約に予め規定されています。

しかしDBにおいては、給付設計によっては他制度からの受換額を自制度の通常の給付と区分して取り扱う必要があるため、【図表6-2】で確認したとおり、他制度からの受換を可能とする取り扱いを検討したうえでDB規約に規定する必要があります。

このように、企業型DCだけではなくDBにおいても、他制度からの受換は法令上可能となっていますが、DBは受換について既に規定されている場合もあれば、まだ規定されていない場合もあり、これまでは規定されていないDBが多くある状況となっています。

## 5. 企業年金を持ち運びできれば十分か？

では、転職時に企業年金を持ち運びできれば、中途採用者に係る退職給付額の算定における不利益はすべて解消されるのでしょうか。ここでは、課税前の退職給付額について確認します。

### <ケース>

自己都合退職者に対する減額がないDBまたは企業型DCで、勤続1年あたりの給付額が当初20年は35万円、その後20年は65万円となるポイント制度Aから、当初20年は45万円、その後20年は55万円となるポイント制度Bへの転職を考えます。(企業型DCの運用利回りは零とします。) 勤続20年で転職し一時金を持ち運び、転職して20年後に退職した場合、

- ・転職前の勤務期間を通算せずに1年あたりの給付額が決まる場合：

$$\begin{aligned} & \text{転職前給付} 700 \text{万円} (= 35 \text{万円} \times 20 \text{年}) \\ & + \text{転職後給付} 900 \text{万円} (= 45 \text{万円} \times 20 \text{年}) = 1,600 \text{万円} \end{aligned}$$

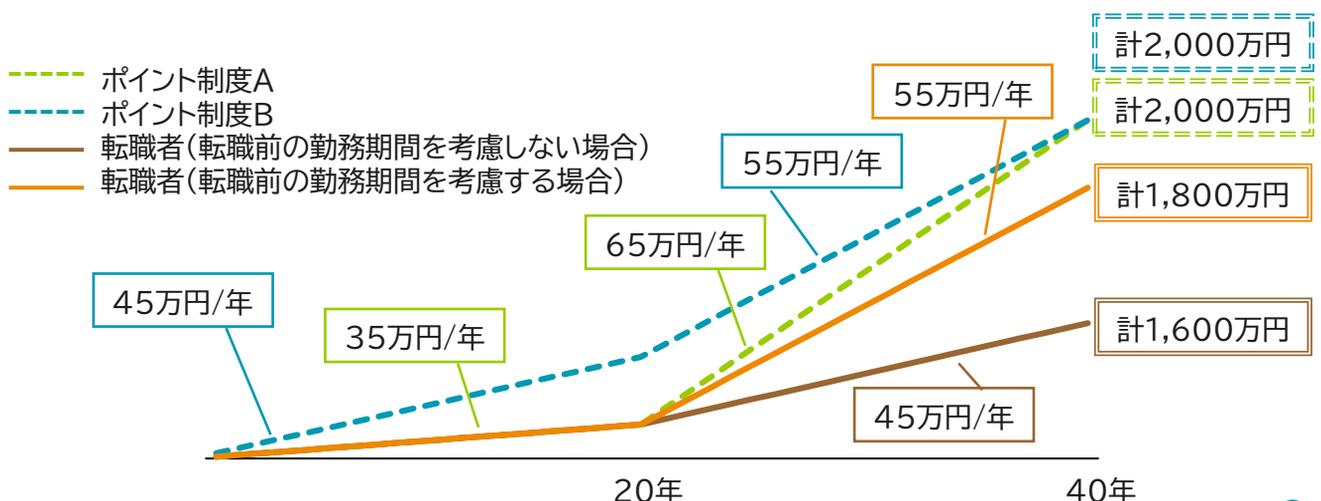
- ・転職前の勤務期間を通算して1年あたりの給付額が決まる場合：

$$\begin{aligned} & \text{転職前給付} 700 \text{万円} (= 35 \text{万円} \times 20 \text{年}) \\ & + \text{転職後給付} 1,100 \text{万円} (= 55 \text{万円} \times 20 \text{年}) = 1,800 \text{万円} \end{aligned}$$

となり、単に、転職前の一時金を持ち運べるようにするだけでなく、転職前の勤務期間を通算して転職後の給付額を算定する取り扱いとしなければ、転職による不利益は抑制できないことがわかります【図表6-4】。

なお、この場合でも、当初から転職先で40年間勤務していた場合の給付額2,000万円(=45万円×20年+55万円×20年)には及びません。これは、勤続20年までの給付カーブが、転職前の制度と転職後の制度で異なるためです。

【図表6-4】転職前の勤務期間の考慮有無による違い(イメージ)



転職前の企業における低給付を転職後の企業が無条件に補填することは難しいですが、中途採用者の不利益を抑制するためには、単に転職前の企業年金を受換できるようにするだけでなく、転職前の勤務期間を通算して転職後の給付額を算定するよう取り扱う必要があることがわかります。

これは、中途採用者とそれ以外の者を比較した場合に勤務、職能、職務等に応じた適正な給付設計となっているかどうか、と言い換えることができるかもしれません。たとえば、先ほどのケースでは、転職前の勤務期間を考慮しない場合、新卒採用者と中途採用者について同じポイントを付与することになりますが、これは、勤務、職能、職務等に応じた適正な給付設計ではない可能性も考えられ、検討が必要と考えられます。また、このような検討は、ポイント設計のほか、DBにおいて自己都合退職者に対する減額を行う取り扱いなども該当します。(企業型DCでは、短期勤務の場合の事業主返還を除き自己都合退職者に対する減額自体が認められませんので、この点では検討不要となります。)

## 6. まとめ

増加する中途採用者への対応を理由の一つとしてDBを廃止し企業型DCへ移行する複数の事例が報じられました。

ただし、確認してみると、掛金に拠出限度額のある企業型DCでは退職給付の全額を移行することができないため、DBの一部は退職一時金制度として実施する実態があるようです。退職一時金制度は持ち運ぶことができませんので、DBと企業型DCの総額を減らして退職一時金を増やす取扱い、増加する中途採用者への対応としては疑問があります。

また、「3」「4」で確認したように、転職前の企業年金を持ち運ぶという観点では、DBを廃止する必要はありません。DBと企業型DCを併用する場合は規約変更を要せずに企業型DCで受換することが可能であり、受換規定のないDBのみを実施する場合は受換規定の追加により対応できます。

さらに、「5」で確認したように、DBおよび企業型DCのいずれにおいても、単に転職前の企業年金を受換できるようにするだけでは不十分となる場合があり、中途採用者とそれ以外の者を比較した場合でも適正となる給付設計とする必要があります。

このように、企業年金のポータビリティはDBと企業型DCに優劣がなく、検討するべき課題も同様となります。企業型DCと比較すると、DBには60歳未満でも退職時に受給可能という特徴があり、DC拠出枠を費消する他制度掛金相当額が個人単位ではなく制度単位で算定されるため給付にメリハリをつけやすいメリットもありますので、DBと企業型DCを組み合わせる各社の特性に応じた退職給付制度を構築することが引き続き有用です。そのうえで、転職者が退職給付制度を理由に中途採用されることを躊躇うことがない給付設計となっているかを点検し、見直しを行うことが必要と考えられます。

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・カウ及び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 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:2025年2月28日(年コン-C24166))