

三井住友信託銀行

年金コンサルティングニュース

2026年 秋号

1 DB

2026年3月末DB財政決算結果と
退職給付会計上の積立状況

2 DB

退職一時金のDB移行
(ケーススタディ)

3 企業年金

退職給付の給与化による影響

4 DC

拠出限度額拡大の法令改正について

5 コラム

将来の退職給付水準、従業員がイメージ
できていますか？

6 コラム

DC利用者の約8割がNISAに前向き
～利用実態から見える資産形成支援
の方向性～

三井住友信託銀行 年金コンサルティングニュース 2026年 秋号

本ニュースでは、確定給付企業年金をDB、確定拠出年金をDC として記載しています。

1 DB 2026年3月末DB財政決算結果と退職給付会計上の積立状況 P.3

DBの2026年3月末決算は、好調な資産運用を主要因として、引き続き高い積立水準が維持される結果となりました。退職給付会計上も積立超過となる企業は増加しており、企業年金の世界でも「低金利・積立不足」から「金利上昇・積立超過」へとトレンド転換が生じているものと考えられます。

2 DB 退職一時金のDB移行(ケーススタディ) P.8

前章でご説明したとおり、2026年3月末の財政決算でも引き続き大幅なDB財政剰余となっています。また、退職給付費用も大きく減少傾向にあります。本章では、退職一時金を年金化(DB化)した場合の退職給付会計への影響を確認します。

3 企業年金 退職給付の給与化による影響 P.14

若年層を中心として、継続的なベースアップが行われています。コスト増加抑制や現役時の総処遇改善の観点から、ベースアップのために何かしらの手当を原資とすることを検討する企業も現れてきており、一部新聞報道では退職給付をベースアップの原資とするケースもあるようです。

4 DC 拠出限度額拡大の法令改正について P.17

2026年12月にDCの拠出限度額拡大に向けた法令改正が実施されます。本稿では法令改正の内容を、近時の法令改正の振り返りと合わせてお伝えするとともに、2026年12月に向け、具体的にどういった対応が必要になるのかを解説します。

5 コラム 将来の退職給付水準、従業員がイメージできていますか？ P.20

企業としてコストをかけて実施している退職給付制度ですが、従業員の老後不安解消に役立てられていますか。せっかく立派な制度があっても、金額水準が従業員に伝わっていないと宝の持ち腐れです。従業員への金額周知について考えてみましょう。

6 コラム DC利用者の約8割がNISAに前向き～利用実態から見える資産形成支援の方向性～ P.24

NISAの普及により資産形成への関心が高まるなか、DCとNISAの併用実態を調査しました。調査結果を踏まえ、企業に求められる資産形成支援のあり方を考察します。

1. 2026年3月末DB財政決算結果と 退職給付会計上の積立状況

DBの2026年3月末決算は、好調な資産運用を主要因として、引き続き高い積立水準が維持される結果となりました。

退職給付会計上も積立超過となる企業は増加しており、企業年金の世界でも「低金利・積立不足」から「金利上昇・積立超過」へとトレンド転換が生じているものと考えられます。

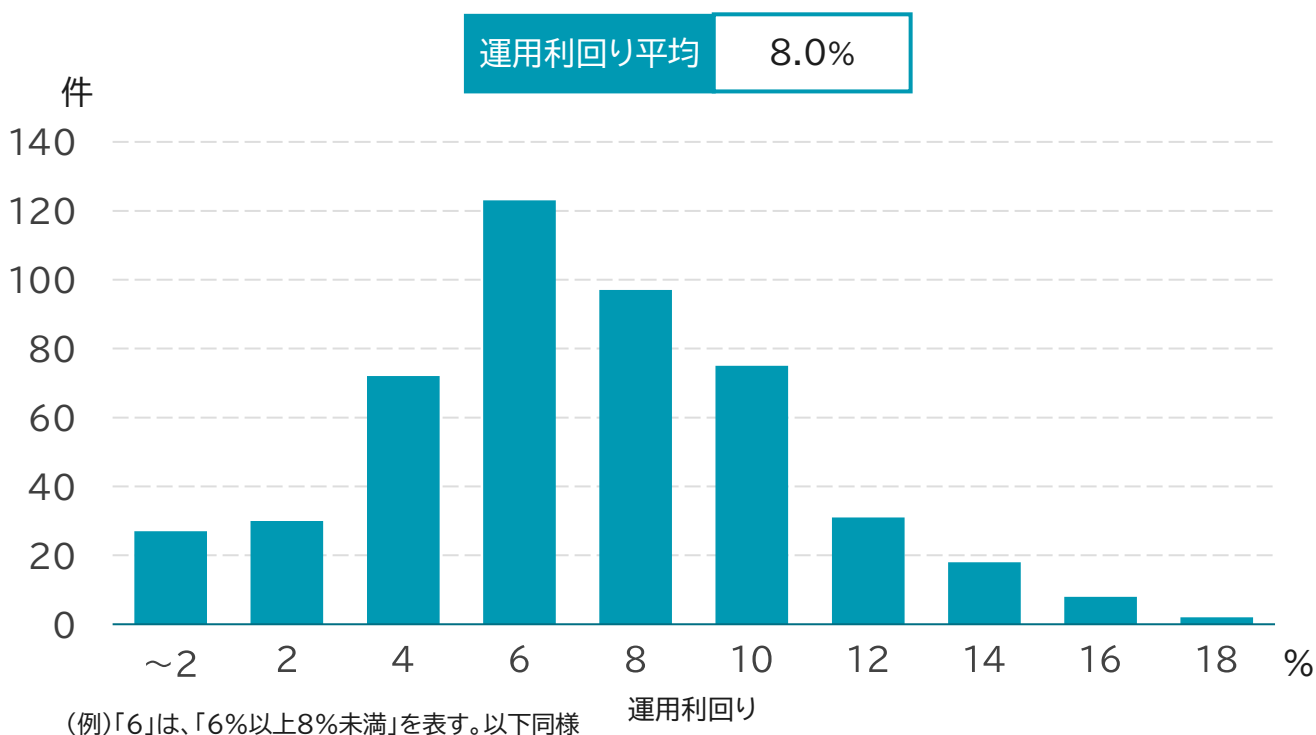
【年金信託部 / 韓 舜基(年金数理人)】

1. 2026年3月末のDB財政決算結果

DBの2026年3月末決算について、弊社DB総幹事先(483件)の結果に基づいて全体的な傾向を確認します。

まずは年金資産の運用ですが、2025年度の運用利回り(運用報酬控除後)は平均8.0%となりました【図表1-1】。好調な市場環境を背景に、大半の制度で運用利回りが予定利率(平均2.3%)を上回っており、概して運用差益の状況となっています。

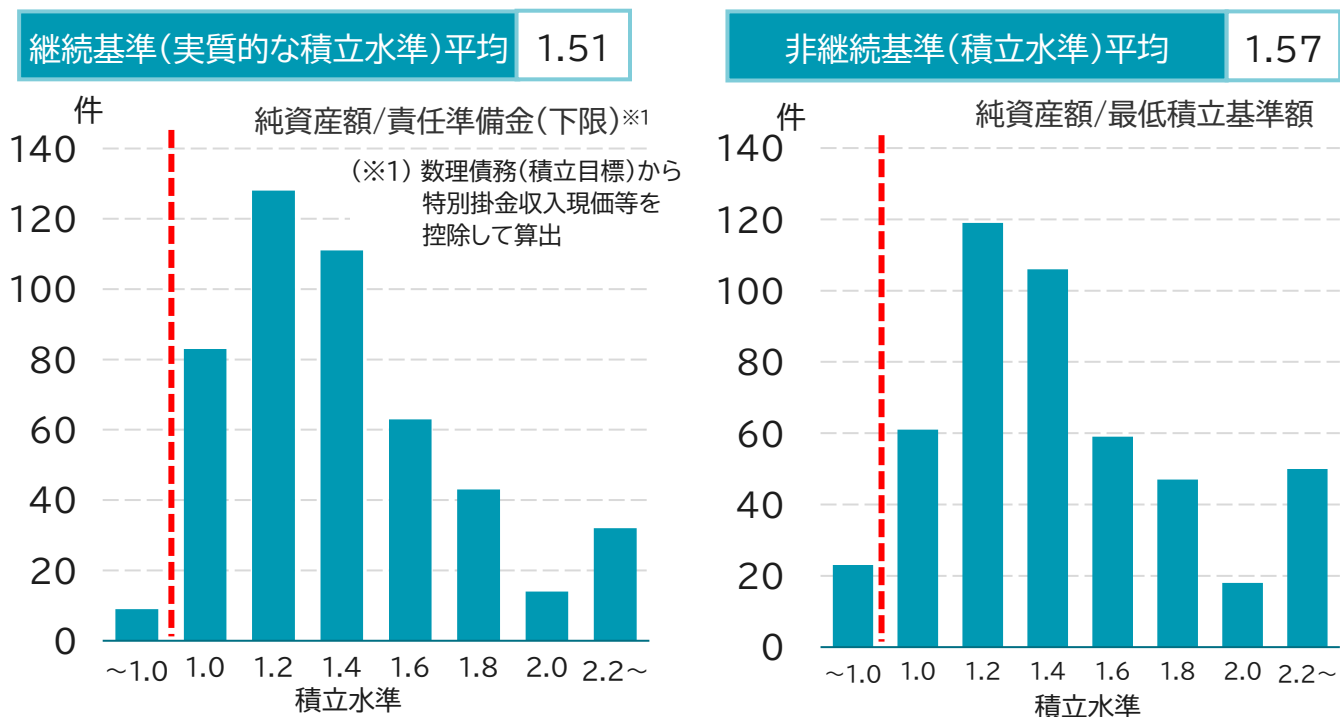
【図表1-1】 運用利回りの分布(2025年度)



(出所)弊社DB総幹事先の2026年3月末決算データ(483件)

好調な資産運用などにより積立水準は上昇し、継続基準、非継続基準ともに多くの制度で基準値(1.0)を上回っています【図表1-2】。継続基準の実質的な積立水準は平均1.51(前年度比+0.08)、非継続基準の積立水準は平均1.57(前年度比+0.14)となっています。なお、非継続基準の方が積立水準の上昇幅が大きいのは、最低積立基準額算定上の予定利率(30年国債応募者利回りの5年平均に基づいて決定)の上昇に伴う債務減少が要因と考えられます。

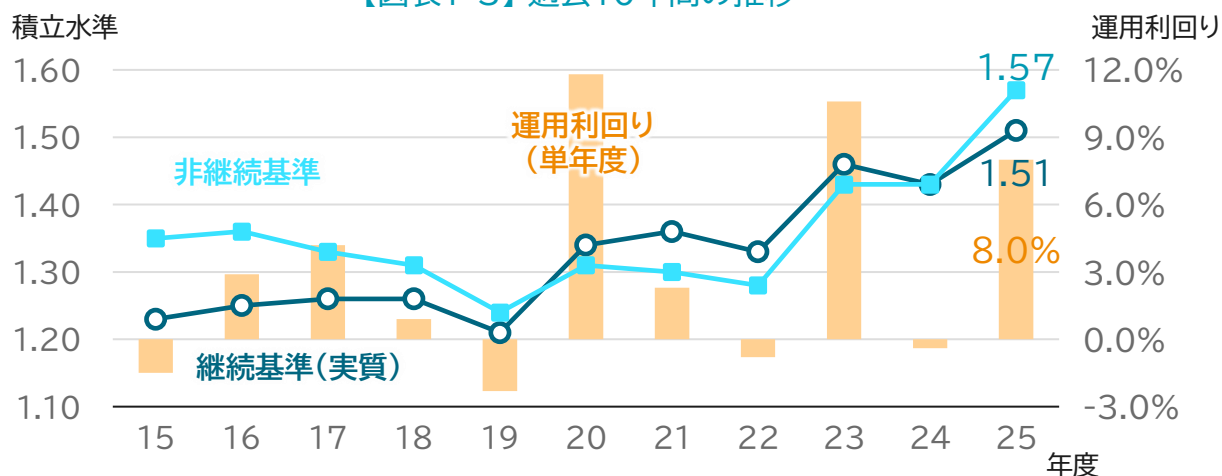
【図表1-2】継続基準、非継続基準に関する積立水準(2025年度)



(出所)弊社DB総幹事先の2026年3月末決算データ(483件)

過去10年間の推移も確認します【図表1-3】。継続基準、非継続基準ともにここ10年間で最も高い水準にあり、年金財政の剰余金が大幅に積み上がってきている制度が多いと考えられます。今後に向けては、[2026年春号・第2章](#)でも取り上げたとおり、積立超過基準への抵触可能性についても確認しておく必要があります。次節では、弊社DB総幹事先における積立超過基準に関する状況について確認します。

【図表1-3】過去10年間の推移



(出所)弊社DB総幹事先の2016年3月末～2026年3月末決算データ

2. 積立超過基準に関する状況

積立超過基準は、以下のとおり2段階に分けて検証を行います。

【STEP1】積立上限額の算定要否の判定

⇒「数理上資産額<(数理債務、最低積立基準額のうち大きい額)×1.5」を満たせば検証クリア

【STEP2】掛金控除要否の判定

⇒「数理上資産額<積立上限額^{※2}」を満たせば検証クリア

(※2)【STEP1】の数理債務を保守的な前提(下限予定利率、割掛後の死亡率)で算定した額

2025年度の積立超過基準について、積立上限額を算定した制度(=【STEP1】の判定に抵触)は30%(前年度比+11ポイント)であり、掛金控除が必要となる制度(=【STEP2】の判定に抵触)は3%(前年度比+2ポイント)となりました【図表1-4】。

【図表1-4】積立超過基準の検証結果

ケース	【STEP1】判定	【STEP2】判定	検証結果	割合(2025年度)
①	○	○	積立上限額の算定不要	70%
②	×	○	掛金控除は不要	27%
③	×	×	掛金控除が必要	3%

(出所)弊社DB総幹事先の2026年3月末決算データのうち掛金拠出のない閉鎖型制度を除いた制度

「ケース①」に該当する制度では、一般的に「数理債務≦【STEP2】の保守的な数理債務」の関係が成り立つため、積立上限額の算定を行わずとも前述【STEP2】の検証を満たします。

「ケース②」に該当する制度について、積立超過比率(基準値1.0を上回ると掛金控除が必要)は平均0.72となっています【図表1-5】。ただし、[2026年夏号・第4章](#)でも取り上げたとおり、今後の下限予定利率は足元の0.3%(2025年度)から数年で2%台にまで上昇する可能性があり、足元の積立水準を維持したとしても今後数年で積立超過基準に抵触する可能性が高まっていることには留意が必要です。

なお、「ケース③」に該当する制度では、遅くとも翌々年度の期初(2025年度決算で積立超過基準に抵触した場合は2027年4月分)から掛金の控除を行う必要があります。

【図表1-5】積立超過比率の分布(2025年度)

積立超過比率 ^{※3} 平均		0.72 (※3)数理上資産額/積立上限額						
積立超過比率	~0.5	0.5	0.6	0.7	0.8	0.9	1.0~	合計
割合	1%	3%	7%	7%	6%	2%	3%	30%

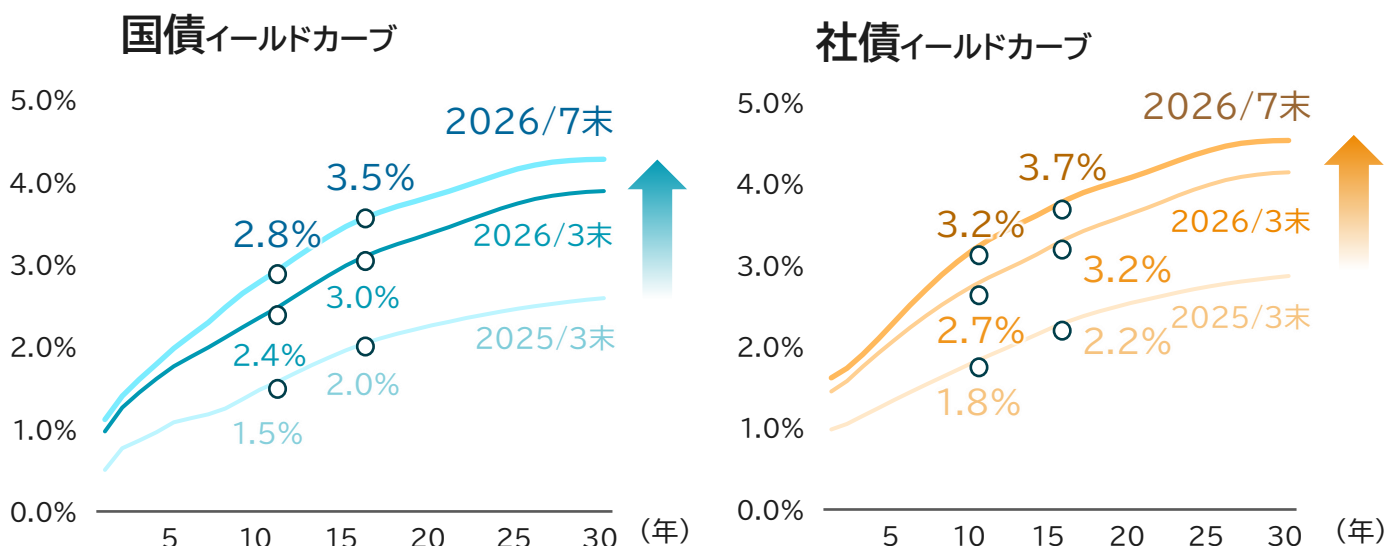
(出所)弊社DB総幹事先の2026年3月末決算データのうち積立上限額を算定した制度

3. 2026年3月末の退職給付会計上の積立状況

前節までで2026年3月末DB決算結果の全体像を確認しました。高い積立水準と金利上昇に伴い、年金財政上は多くの制度で積立超過状態となっています。この傾向は退職給付会計上も同様なのでしょうか。本節では、会計上の積立状況についても確認します。

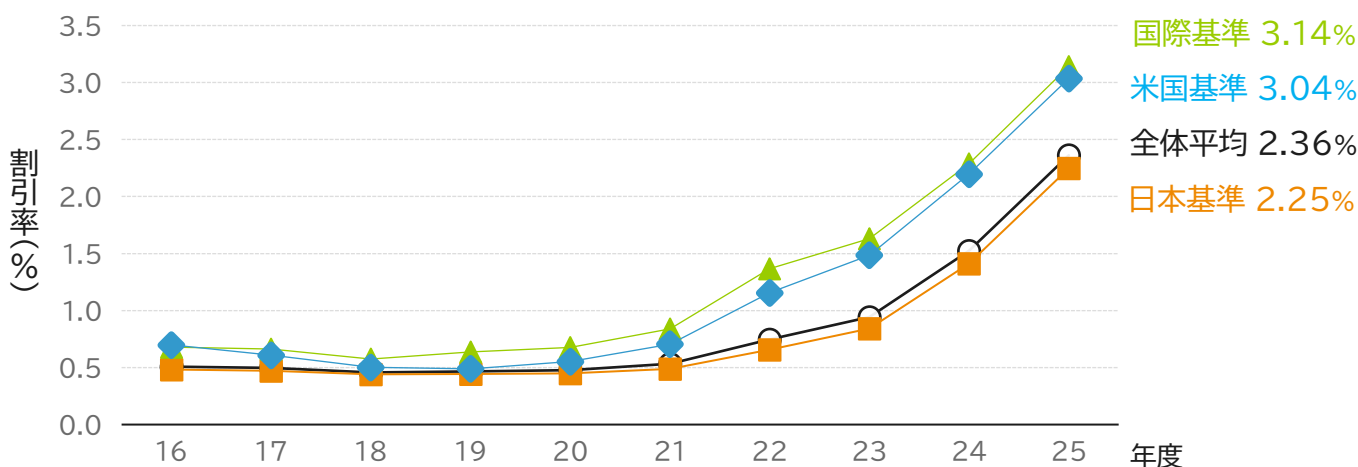
まず、割引率に用いる債券イールドカーブ(期間ごとの債券利回り)は、前年に引き続き上昇傾向が続いており【図表1-6】、東証プライム上場企業における2025年度の割引率(弊社集計)は、全体平均が2.36%(前年度比約+0.8%)となりました【図表1-7】。いわゆる「重要性基準」がある日本基準においても、近年の金利上昇の影響を受け、割引率の見直しが多く行われたものと考えられます。

【図表1-6】債券イールドカーブ(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

【図表1-7】割引率の推移(会計基準別)



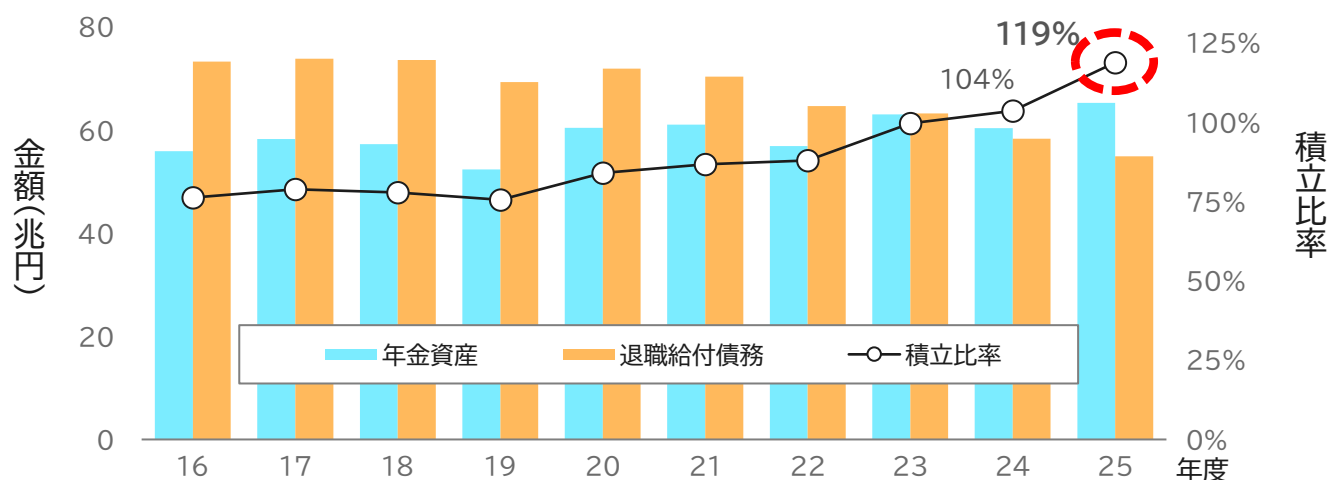
(出所)東証プライム上場企業のうち決算が3月末かつ集計期間に遡ってデータ比較が可能な企業を対象に弊社にて集計
なお、本稿における次頁以降の図表についても同一の出所

割引率の上昇に伴い退職給付債務は減少するため、金利上昇は会計上の積立比率(年金資産÷退職給付債務)の上昇要因となります。弊社集計においても、東証プライム上場企業合計の積立比率は119%(会計上の積立超過)となっており【図表1-8】、個社別に見ても6割を超える企業が積立比率100%を上回っている状況です【図表1-9】。

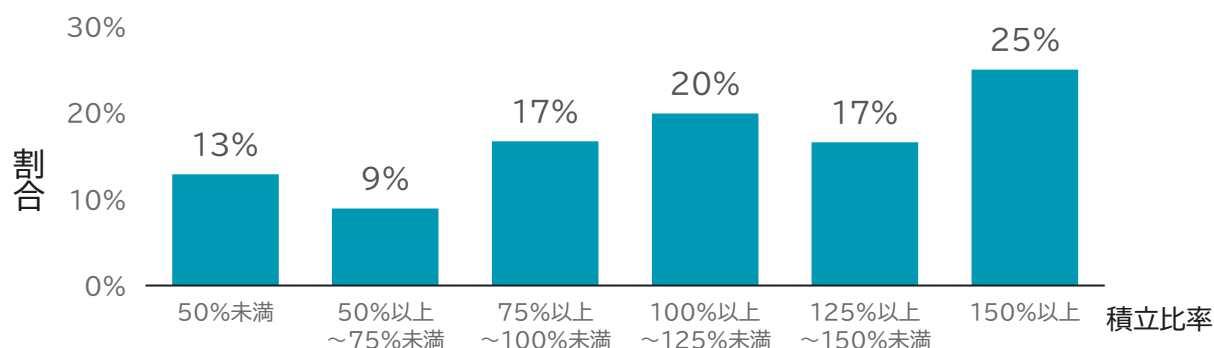
なお、積立超過が退職給付会計などに与える影響について、以下のポイントが挙げられます。

1. 年金資産(期待運用収益)の増加に伴い、退職給付費用の軽減効果は大きくなる
2. 大幅な積立超過状態であっても、DBの年金資産を事業主に返還することは不可
3. 年金制度における会計上の積立超過(個別財務諸表における「前払年金費用」)と、退職一時金制度における積立不足(個別財務諸表における「退職給付引当金」)が、企業B/S上両建てとなる
4. 国際会計基準においては、アセットシーリング(一定以上の会計上の積立超過を資産計上不可とする基準)に抵触する可能性が高まる

【図表1-8】退職給付会計上の積立状況



【図表1-9】2025年度の積立比率分布(積立比率0先を除く)



ここまで見てきたとおり、年金財政上および退職給付会計上の積立状況はいずれも良好です。以前は決算結果を踏まえて積立不足をどう解消するといった検討が行われることが多かった印象ですが、今後は資産の有効活用の観点からもDB剰余金の活用などに焦点が当たることが多くなると考えられます。

以上

2.退職一時金のDB移行(ケーススタディ)

前章でご説明したとおり、2026年3月末の財政決算でも引き続き大幅なDB財政剰余となっています。また、退職給付費用も大きく減少傾向にあります。本章では、退職一時金を年金化(DB化)した場合の退職給付会計への影響を確認します。

【年金コンサルティング部 / 長内 哲紀】

1. ケース① 退職一時金のDB化(国内会計基準)

多くの企業において、DB部分は良好な運用環境・割引率の上昇を背景に会計上積立超過、一方で、退職一時金部分は退職給付信託を設定していなければ債務相当額を全額引当金として計上しており、企業バランス・シート(以下B/S)は資産・負債の両建てとなっています。年金財政上も大幅な剰余となっている制度も多く、退職一時金をDBに移行することによる企業B/Sの圧縮や、キャッシュフロー(以下C/F)抑制が考えられます。ケース①では、退職一時金とDBを併用している企業の退職給付会計数値を以下のように仮定し、退職一時金の半分以上をDBに移行した場合の退職給付会計への影響を確認します【図表2-1】。なお本章のケーススタディはいずれも一定の前提を置いたもので、実際の会計処理は会計士に確認ください。

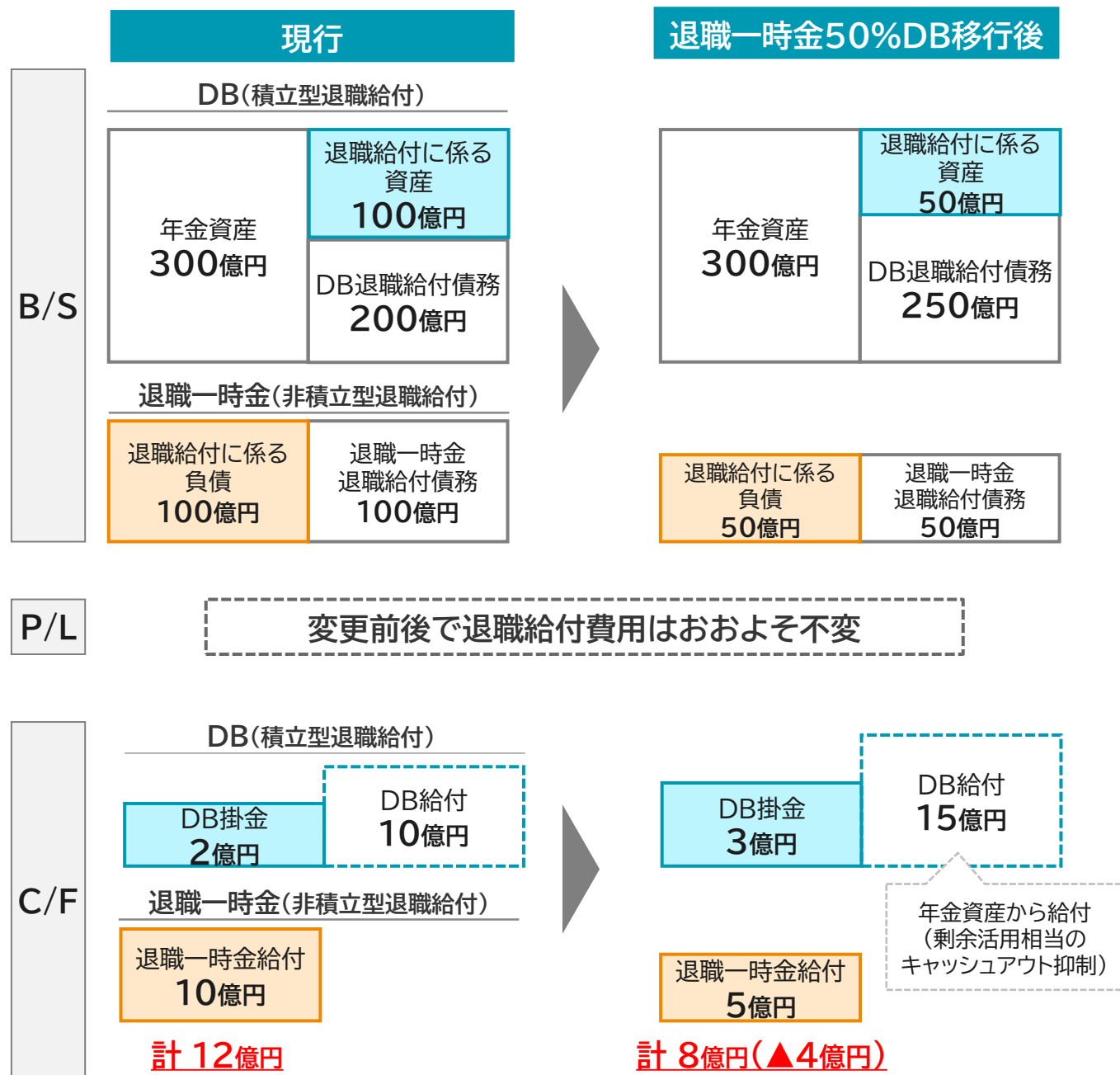
【図表2-1】ケース① 退職給付会計のサンプル数値(国内会計基準・連結会計)

B/S	DB(積立型退職給付)		退職一時金(非積立型退職給付)	
	年金資産 300億円	退職給付に係る資産 100億円	退職給付に係る負債 100億円	退職一時金退職給付債務 100億円
		DB退職給付債務 200億円		
	企業P/L上で費用計上		企業B/S上で負債計上	
P/L	退職給付費用 3億円	利息費用 6億円	DB(積立型退職給付)	
	数理計算上の差異処理額 4億円		企業C/F	DB掛金 2億円
	期待運用収益 9億円	勤務費用 10億円		DB給付 10億円
			退職一時金(非積立型退職給付)	
			退職一時金給付 10億円	企業C/F 計 12億円

(割引率はDB、退職一時金ともに2%、DB年金給付利率は2%、長期期待運用収益率は3%の前提)

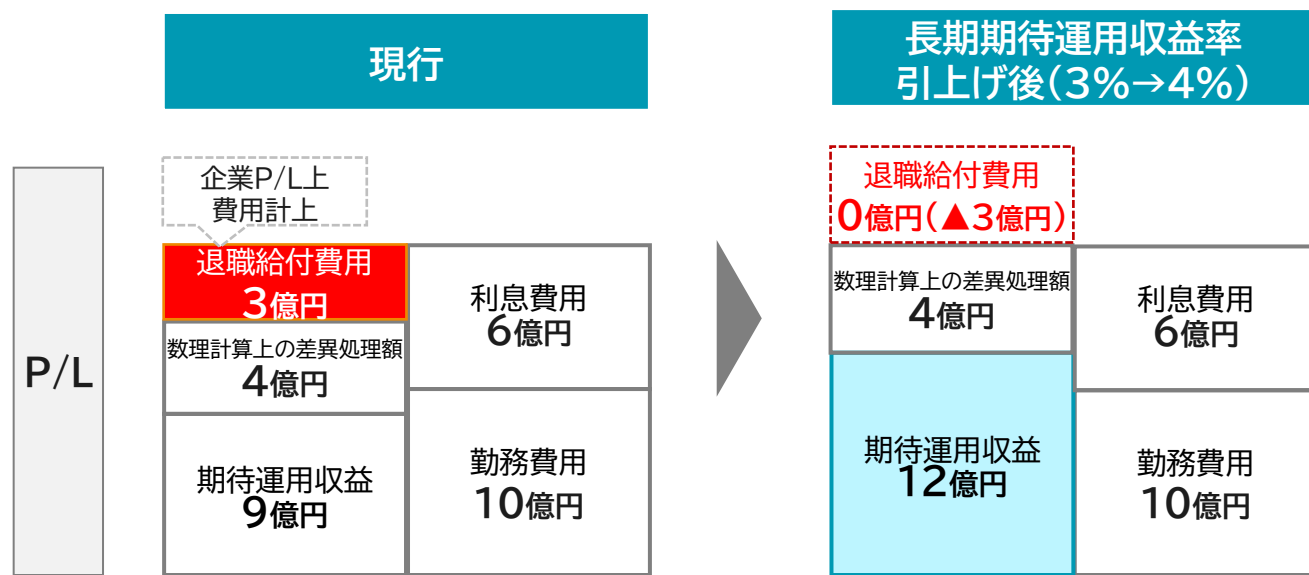
下図は、退職一時金の半分をDBに移行した場合のB/S、P/L、C/F影響を示しています【図表2-2】。B/Sでは、退職一時金の退職給付債務が50億円減り、その分DBの退職給付債務に付け変わります。会社B/S上、両建てになっていた資産と債務がそれぞれ減少するため、B/Sが圧縮されることにより自己資本比率の向上が見込まれます。P/Lでは、総給付額がおおむね変わらないように退職一時金をDBに移行するだけであれば、退職給付費用もおおよそ不変です。C/Fでは、退職一時金として支払う予定だった金額のうち半分がDB給付として年金資産から支払われることになるため、DB剰余の活用相当だけC/F抑制効果が期待できます。

【図表2-2】ケース① 退職一時金のうち50%をDBに移行した場合のB/S、P/L、C/F影響



近時の国内金利の上昇なども背景にDBポートフォリオの期待リターンは上昇傾向です。会計上の長期期待運用収益率は、過去より同じものを使用し続けているケースもあります。下図ではケース①の状況から、会計上の長期期待運用収益率を1%引き上げた場合の退職給付会計P/Lを示しています【図表2-3】。長期期待運用収益率の引上げにより、期待運用収益が増加し、退職給付費用が3億円減少しています。

【図表2-3】長期期待運用収益率の適正化による費用抑制

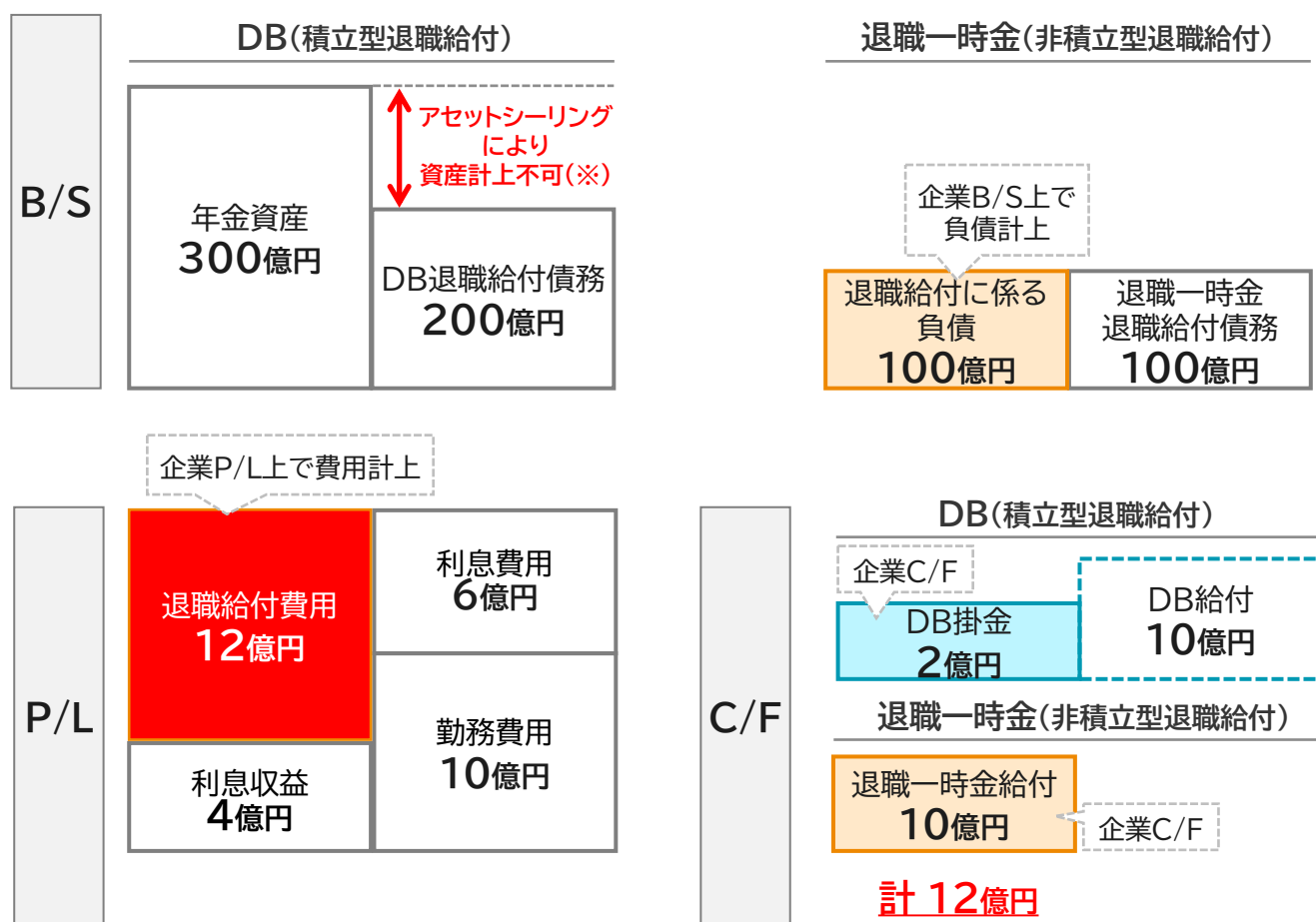


2. ケース② 退職一時金のDB化(IFRS)

ケース②は、国際会計基準(IFRS)を採用している前提です。退職給付会計におけるB/S、P/L、C/Fは下図のように仮定し、ケース①と同様、退職一時金からのDB移行による退職給付会計への影響を確認します【図表2-4】。なお国際会計基準では、一定以上の会計上の積立超過を資産計上することができません(アセットシーリング)。ケース②では、アセットシーリングの取り扱いにより、本来の積立超過100億円を会計上の資産として計上できなくなり、享受できるはずの利息収益による費用削減効果を得ることができなくなっている状況を想定しています(※)。

【図表2-4】ケース② 退職給付会計のサンプル数値(IFRS・連結会計)

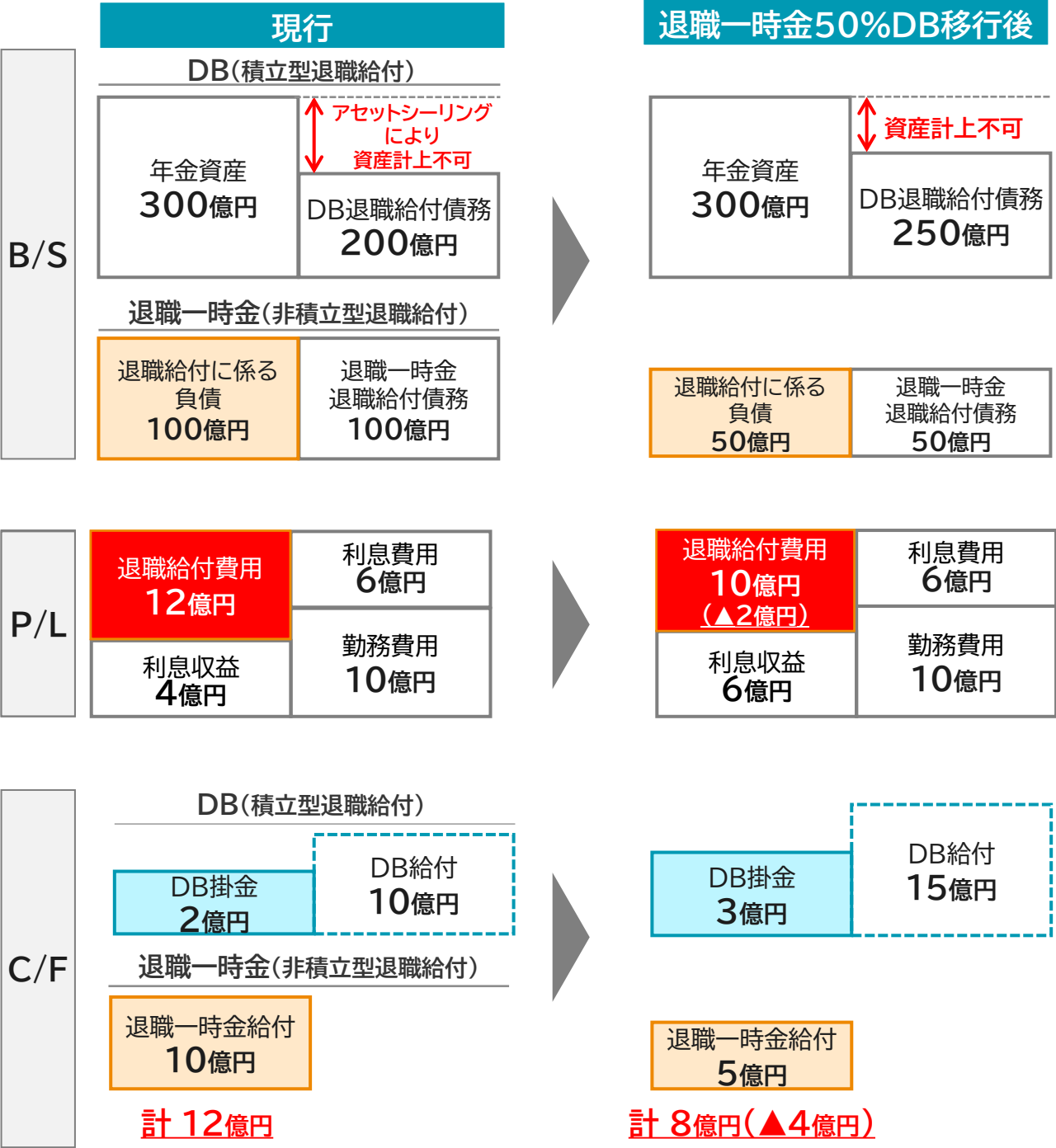
(割引率はDB,退職一時金ともに2%、DB年金給付利率は2%の前提)



(※)ケース②は、便宜上、退職給付債務を上回る額は資産計上不可とみなして簡略化したものです。各社における具体的な取り扱いについては会計士にご確認ください。

下図は、退職一時金の半分をDBに移行した場合のB/S、P/L、C/Fへの影響を示しています【図表2-5】。B/Sでは、退職一時金の半分をDB移行したことで、DBの退職給付債務が50億円増加し、アセットシーリングに抵触しない年金資産が増加します。P/Lでは、計上できる年金資産が増加したことで、年金資産に係る利息収益が増加し、退職給付費用が2億円減少します。C/Fについてはケース①と同様、退職一時金として支払う予定だった金額のうち半分がDB給付として年金資産から支払われることになるため、DB剰余の活用によりC/Fの抑制効果が期待できます。

【図表2-5】ケース② 退職一時金のうち50%をDBに移行した場合のB/S、P/L、C/F影響



3. まとめ・考察

第1章のとおり、2026年3月末財政決算における弊社幹事先の平均積立比率は1.51と運用環境の追い風も受け、大幅な剰余となっています。一方で、DBで剰余があっても、退職一時金がある企業は退職者が生じるたび企業C/Fから退職一時金を給付することになります。会計上、DBで積立超過、退職一時金で不足といったケースは、DB移行することで企業B/Sの圧縮につながります。

また、IFRSを採用し、アセットシーリングに抵触している場合、退職一時金をDB移行することで認識できる年金資産が増え、利息収益による費用削減にもつながるケースもあります。

DB剰余を活用した制度拡充の選択肢は、退職一時金のDB移行のほか、給付利率引上げやDB純粋増額も挙げられます(参考:[2026年夏号・第3章「DB財政剰余活用の選択肢」](#))。いずれも単体では退職給付費用が増加する施策ですが、長期期待運用収益率の適正化により費用増加を抑制することも併せて検討できます。

以上

3.退職給付の給与化による影響

若年層を中心として、継続的なベースアップが行われています。コスト増加抑制や現役時の総処遇改善の観点から、ベースアップのために何かしらの手当を原資とすることを検討する企業も現れてきており、一部新聞報道では退職給付をベースアップの原資とするケースもあるようです。

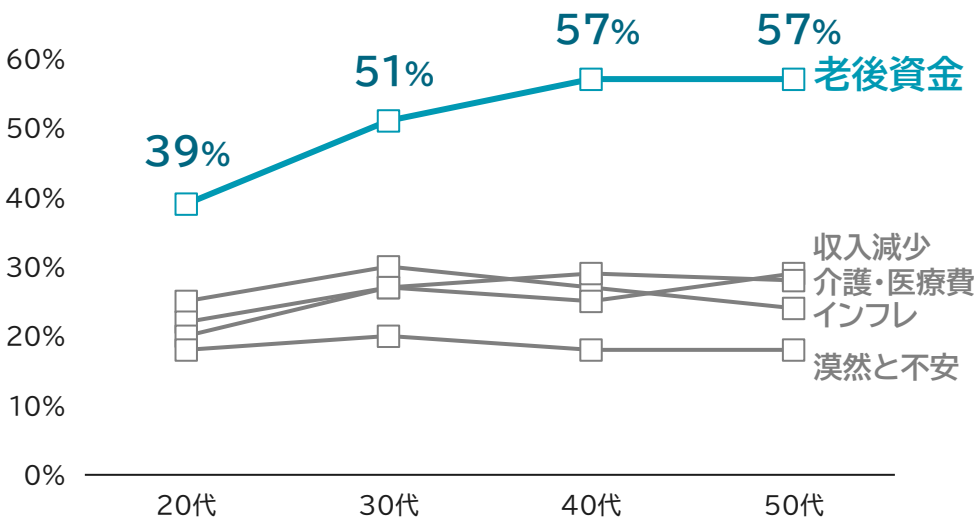
【年金コンサルティング部 / 仲村 拓海】

1. 近時の新聞報道について

ベースアップは、ここ数年多くの企業で行われています。そのような中で、決してケースとしては多くないものの、現役時の総処遇改善の観点から退職一時金を原資に給与へ振り替えることを検討している場合もあるようです。実際、2026年度に入って2度、日本経済新聞の記事において、退職一時金の給与化について取り上げられています。

【図表3-1】のとおり、従業員の多くは、老後資金への不安感が強いです。特に、30代以降はその傾向が顕著に現れています。そのような中で、退職給付制度を給与化してしまうことは心理的な不安を強め、エンゲージメントの低下につながる可能性があります。また、退職所得は給与所得と比べて課税が軽減されており、給与化することで従業員の手取り額が減少する可能性があります。次節では、一定の前提を置いて定量的な影響を確認します。

【図表3-1】お金に関する不安の理由



(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

2. 退職給付の給与化に伴う手取り額の変化

退職給付を給与引上げの原資とする設計とは、例えば、退職給付として毎年付与していたポイントや拠出していたDC掛金相当を毎月の給与に上乗せするものです。会社側は原資の振替えだけで給与の引上げが可能です。従業員・会社双方にとって、どのような変化があるのか、確認をしたいと思います。

【図表3-2】は、仮にDBやDCなど退職給付として支給していた給付を給与払いとした場合の従業員の手取り額と会社負担の変化についてまとめたイメージ図です。

拠出額1,000万円、2.5%で運用するDBやDCをベースに考えます。下表の試算においては、退職所得控除額を退職一時金など他の制度で使い切っていると仮定します。退職所得控除額に残枠がある場合には、以下の試算よりもDB・DCでの積立てがさらに有利となります。

この前提でDBやDCで支給する場合、運用収益780万円、受取時の課税230万円となり、差し引き1,550万円の手取りとなります。

一方、給与化した場合、給与への課税・社会保険料240万円、運用収益590万円で差し引き1,350万円の手取りとなり、DBやDCで支給する場合と比較して200万円も手取りが減少します(厚生年金保険料は将来の公的年金が増加するため、以下では社会保険料に織り込んでいない前提にも関わらずです)

また、DBやDCでは拠出額に社会保険料がかからないのに対して、給与では社会保険料がかかるため、会社負担も1,000万円と1,150万円で、150万円の差がある状況です。

【図表3-2】受け取り方法の違いによる手取り額の比較

	(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	—	▲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	—
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
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)

(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。

3. まとめ

退職給付(DB・DC)を給付に振り替えることで、従業員目線では手取り額が減少すること、会社目線ではコストが増加することが確認できました。今回は一定の前提を置いたシミュレーションですが、実際に貴社で検討される際には、「自社のモデル退職給付水準は、退職所得控除の枠内なのか」、「退職所得控除枠を超過する場合は、どの程度の課税が見込まれるのか」、「退職給付を原資に給与上乗せした時には、どの程度の課税が見込まれるのか」といった個社の実態を踏まえた手取りの影響を確認することが望ましいです。(40年の勤続期間があれば、2,000万円程度の平均的な退職給付水準は、おおむね退職所得控除額(2,200万円)の枠内となります)

このように、退職給付制度をベースアップの原資にすることは労使双方に留意点がありますが、ご検討が必要となった際には、各種観点からの検討が必要になるものと想定されますので、是非弊社にお声がけください。

4. 拠出限度額拡大の法令改正について

2026年12月にDCの拠出限度額拡大に向けた法令改正が実施されます。本稿では法令改正の内容を、近時の法令改正の振り返りと合わせてお伝えするとともに、2026年12月に向け、具体的にどういった対応が必要になるのかを解説します。

【確定拠出年金業務部 / 亀村 賢太郎】

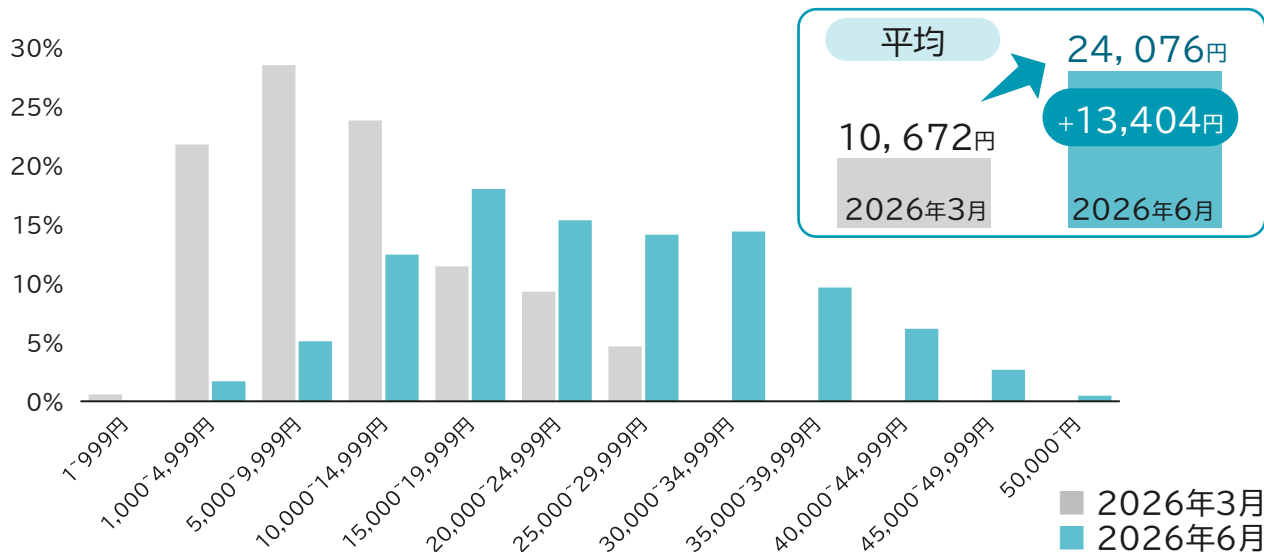
1. DCにおける近時の法令改正の状況

2026年4月の法令改正により企業型DCの加入者掛金の制限撤廃が実施されました。弊社受託先において加入者掛金を設定している企業の約9割で制限撤廃の意向が確認でき、そのうち全体の約7割の企業が2026年4月の法令改正と同時に制限撤廃を行いました。

2026年4月の制限撤廃実施と同時に臨時募集も行った企業において、加入者掛金を拠出している加入者のうち、加入者掛金を増額した加入者の法令改正前後の掛金額の分布は【図表4-1】のとおりです。改正前にボリュームゾーンであった「1,000円以上15,000円未満」の層が減少し、15,000円以上の各層に分散したことが確認できます。また、事業主掛金の金額が少ないために拠出限度額を有効活用できていなかった層が法令改正を機に掛金を増額した様子も伺えます。

その結果として、平均加入者掛金額は約13,400円増加していることが確認できます。加入者の関心の高さが確認できる結果となりました。

【図表4-1】2026年4月法令改正前後の加入者掛金額の分布(※)



(※) 2026年4月に制限撤廃と同時に臨時募集も行った企業の加入者のうち、加入者掛金額を増額した加入者の掛金額を集計 (出所) 弊社受託企業のデータから集計

係る中、2026年12月には企業型DCの拠出限度額自体の拡大に関する法令改正も控えており、概要は【図表4-2】のとおりです。

【図表4-2】2026年12月法令改正の概要

企業型DC拠出限度額

月額5.5万円から
他制度掛金相当額を控除した額(※)



月額6.2万円から
他制度掛金相当額を控除した額(※)

(※)DB等他制度を実施していない場合、変更前後の拠出限度額はそれぞれ「5.5万円」「6.2万円」であり、他制度掛金相当額の控除はなし。

掛金変更に関する特例

2026年12月1日から2027年11月30日までの間、加入者掛金の額を改正前の拠出限度額を超えるように初めて変更する場合は、加入者掛金の変更回数の年1回制限の例外となる

本稿では拡大する拠出限度額を有効活用するため、掛金のうち本人拠出を増額するための具体的な対応事項について解説します。

2. DC規約・会社規程に関する対応事項

本人拠出の制度は、給与天引きでDC掛金を捻出する加入者掛金と、給与や賞与から切り出した手当を事業主掛金として拠出する選択型DCが存在します。いずれを採用しているかによって検討事項はやや異なりますが、いずれの場合もDC規約や退職金規程等の会社規程の変更を要する可能性があります。

制度整備に向けたDC規約の確認すべきポイントは【図表4-3】のとおりです。

【図表4-2】における掛金変更に関する特例を適用するためには、当該特例を規約に記載する必要があります。また、特例に関連して、加入者掛金の臨時募集を実施する場合は、規約または規程の変更が必要となります。

規約の変更については行政への承認申請を要するものもあるため、手続き内容も含めて運営管理機関にお問い合わせください。

【図表4-3】2026年12月法令改正におけるDC規約の確認ポイント

ポイント①

DC規約に具体的な拠出限度額が記載されているか

- 政令を引用している場合は、法令改正による拠出限度額の引上げを適用する場合の**変更は不要**
- 「27,500円」や「55,000円」等の具体的な金額が記載されている場合は**変更が必要**(2026年12月1日付の変更は行政への届出不要、それ以降は事前申請が必要)

ポイント②

「新制度」が適用されているか

- 2024年12月の拠出限度額に関する経過措置(旧制度)が適用されている事業所において、DB等の他制度に加入している場合、**拠出限度額は「27,500円」が継続適用**
- 「62,000円－他制度掛金相当額」にて運営したい場合は、**経過措置適用を終了するための変更が必要**

ポイント③

加入者掛金の制限撤廃が適用されているか

- 加入者掛金を実施している事業所については、制限撤廃を行っていない場合、「事業主掛金額 $\geq$ 加入者掛金額」の上限が適用されるため、加入者掛金にて「62,000円」に拡大した拠出限度額を有効活用する場合は、**「制限撤廃」を行うための変更が必要**

次に会社規程の変更項目について確認します。前述のDC規約の変更事項は会社規程にも記載されている場合もありますので、自社のDC規約や会社規程の記載内容をご確認いただき、必要に応じて変更する必要があります。具体的な変更内容に関しては運営管理機関にお問い合わせください。会社規程については、上述の内容のほかに【図表4-4】が確認ポイントとなります。

【図表4-4】2026年12月法令改正における会社規程の確認ポイント

ポイント①

法令改正と同時に掛金額を変更できるか

- 通常の変更申出時期とは別の時期に掛金変更の募集を行う場合は、「定例募集時期に関わらず、2026年12月に臨時募集ができる」旨を追記するなどの変更が必要

ポイント②

加入者が選択できる掛金額の上限も引き上がるか

加入者掛金の場合

- 会社規程に掛金の上限を記載している場合は上限額を変更する、もしくは上限額の記載を削除するような変更が必要

選択型DCの場合

- 給与や賞与からの切り出す金額(ライフプラン支援金基準額等)の見直しと、それに伴う掛金テーブルの見直しが必要

以上

5. 将来の退職給付水準、従業員がイメージできていますか？

企業としてコストをかけて実施している退職給付制度ですが、従業員の老後不安解消に役立てられていますか。せっかく立派な制度があっても、金額水準が従業員に伝わっていないと宝の持ち腐れです。従業員への金額周知について考えてみましょう。

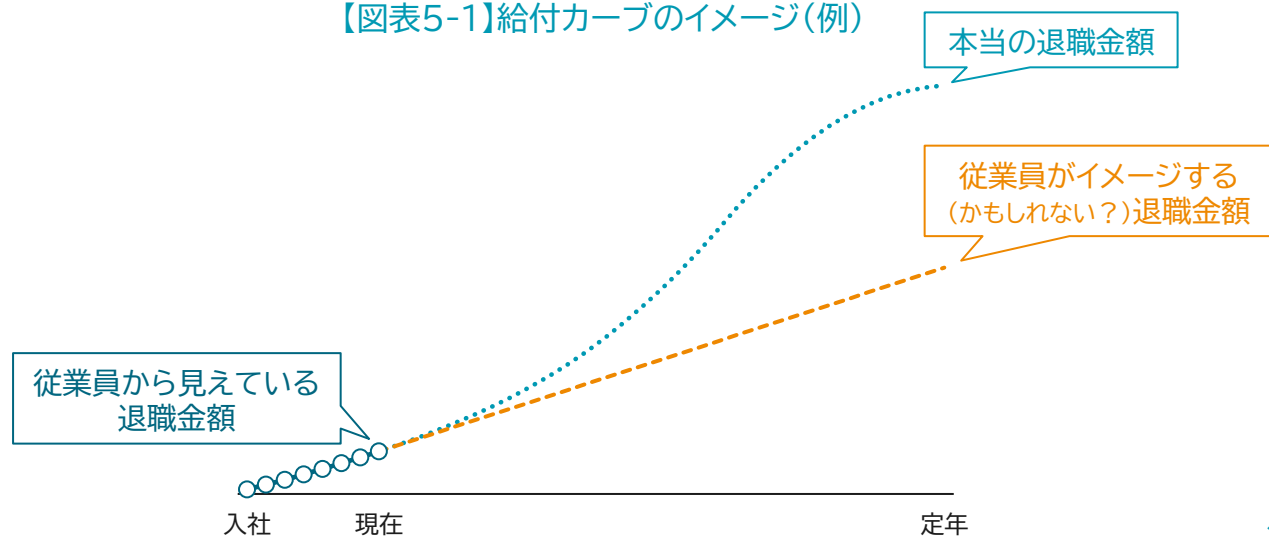
【年金研究センター / 杉浦 章友】

1. 退職給付水準は従業員に正しく理解されていますか

給与については、毎月の給与明細で従業員に知らせているので、従業員はよく理解していると思われます。採用時にも、給与についてはお互い意識していると思いますし、同業他社とも比較して入社してくることが多いと考えられます。一方、退職給付水準については、採用時にもそこまで注目を浴びないかもしれませんし、入社後も知らない従業員が多いかもしれません。給与明細と同様に、現時点で退職した場合の金額を従業員に知らせていたり、ポイント制であれば1年間の累積ポイントを毎年お知らせしていたりする場合は、従業員が認識できることとなり、それらはとてもよい取り組みだと思います。

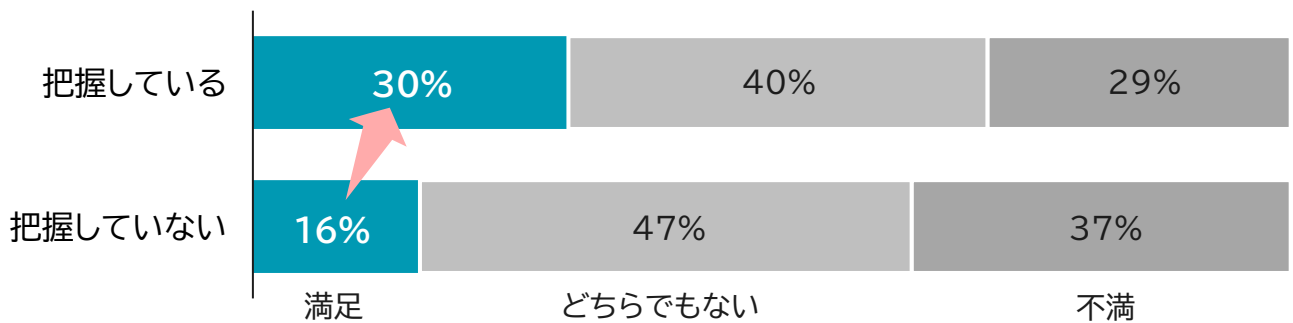
しかしながら、現時点の金額の通知だけでは、従業員にとっては老後不安解消への効果は限定的なケースもあると思われます。特に、若い従業員にとっては、現時点の金額や年間の増加分は、少額となっている場合もあります【図表5-1】。長く働いてほしいという設計意図から勤続が短い間の給付を抑制している場合や、従業員の貢献度を反映する設計意図から低い等級における累積を抑制している場合は、どうしても若年層の退職金の額が低くなりがちです。その金額をもとに将来の退職金の額を想定してしまうと、本当の額よりもかなり低いイメージを持ってしまうかもしれません。

【図表5-1】給付カーブのイメージ(例)



会社としては、しっかりと会社に貢献してくれた従業員には、退職後も安心して暮らせるようにそれなりの金額で報いているわけですが、それが従業員に理解されていないとしたらもったいないことです。退職給付水準を把握しているほうが会社の報酬満足度が高いというデータもあります【図表5-2】。退職金を受け取ったときに愛社精神が高まっても、それ以降、会社に勤務してくれるわけではありません。勤務している最中から退職金についても満足してもらって、エンゲージメント高く働いてほしいものですが、そのためには、現時点の金額のみならず、定年まで働いた場合にどれくらいもらえるのかという将来の給付水準について、従業員に知ってもらうことが重要と考えられます。実際、給与は初任給だけでなくその後の平均年収についても従業員はリサーチしてから入社していることが多いと思われるので、給与については従業員が将来の金額をイメージできているともいえるわけです。退職金についてはなおさら、将来水準を従業員に理解してもらう必要があるでしょう。

【図表5-2】退職給付水準の把握と会社の報酬満足度の関係

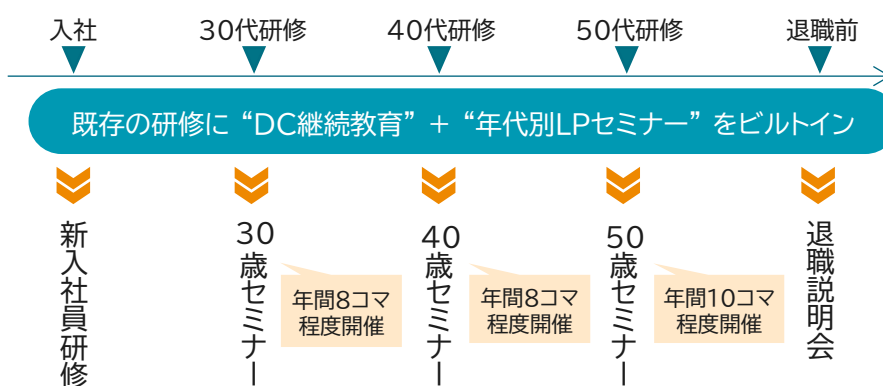


(出所)三井住友トラスト・資産のミライ研究所「住まいと資産形成に関する意識と実態調査」(2025年)をもとに弊社作成

2. 研修を活用した退職給付の周知

企業の人事部門で実施する新入社員研修や、階層別研修・年代別研修といった既存の研修において、自社の退職給付制度の従業員理解を高める取組みが考えられます【図表5-3】。これらの研修では、概ね同年代の従業員が集合しますので、DCの投資教育やライフプランセミナーを組み込みやすいものと思われます。

【図表5-3】研修を活用した退職給付の周知

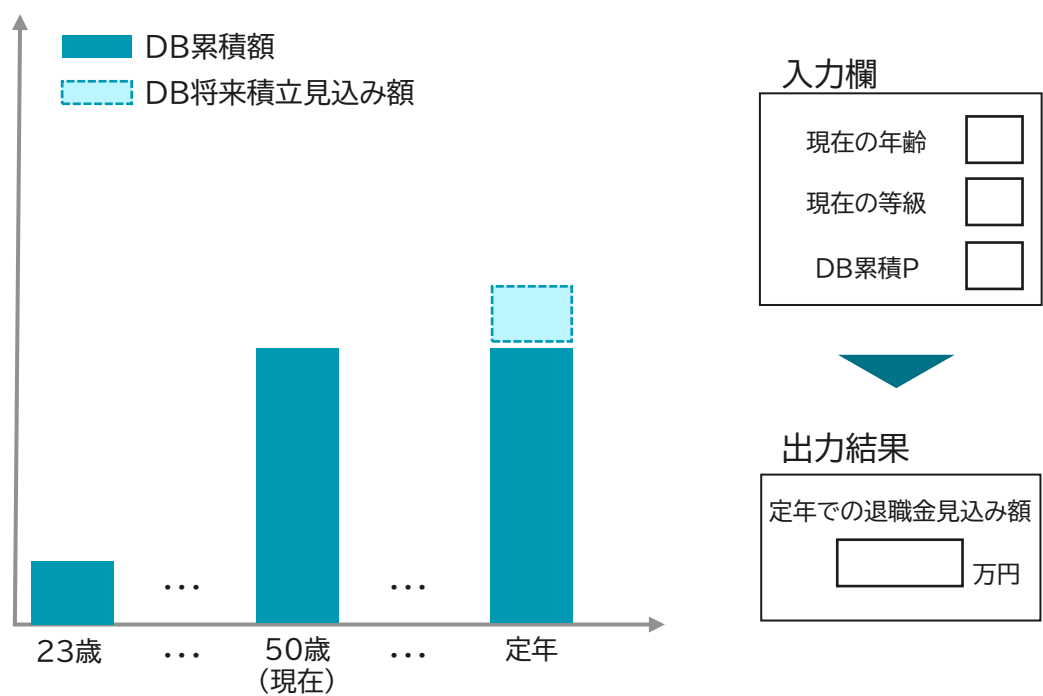


これらの研修では、年代毎の退職給付制度への距離感も踏まえながら自社の制度を周知・説明することができます。定年退職時のおおよそのモデル退職給付水準や、退職給付制度の設計イメージについても、今後のキャリアと絡めて説明するのが効果的だと思います。会社の退職給付制度である程度の金額が用意されていることを知ることは安心感・満足感にもつながりますし、会社への貢献が退職金に反映される設計であれば、日頃の業務の頑張りにもつながることでしょう。[2026年夏号・第7章](#)でご紹介した公的年金シミュレーターとも組み合わせると、老後への備えがより明確になり、マッチング拠出などの金額の見当がつけやすくなることも期待できます。

3. 退職給付シミュレーション

また、ある程度退職が近くなってきた年代の従業員に対しては、より具体的な給付額のイメージを各人に提供することも考えられます。例えば、上記の年代別研修等に際して、現時点の年齢、資格等級、累積されたポイント等の情報を入力したら将来の退職金の水準が分かるような計算シートを従業員に提供し、今後のライフプランについて考えてもらう一助とすることが考えられます【図表5-4】。具体的な退職金の額がイメージできると、定年後の働き方のほか、企業年金の受け取り方、マッチング拠出、公的年金の繰上げや繰下げの検討にも役立つのではないかと思います。

【図表5-4】退職給付シミュレーションのイメージ



4. まとめ

退職給付を人的資本「投資」として機能させるには、在職中の従業員に退職給付を周知し、従業員エンゲージメントにつなげることが不可欠です。退職給付の従業員周知においては、制度内容とともに、将来の給付水準を従業員に理解してもらうことが肝要であり、そのためには、年代別等の研修における周知が効果的でしょう。具体的な金額がイメージできることによって老後の安心感・会社への満足感が高まりますし、制度設計の理解により、日頃の業務への貢献が退職金の増加につながることを実感できます。また、退職が近づいてきた年齢層においては、モデルケースの金額ではなく個々人の金額が重要になります。具体的な金額を各人がイメージできるような取り組みが有効でしょう。

退職給付制度の従業員周知は、従業員の老後不安解消・資産形成支援や、定年後の働き方・企業年金の受け取り方を従業員に考えてもらうといった様々な効果が期待できます。シンプルな取り組みでも、価値があるものと考えます。

以上

6. DC利用者の約8割がNISAに前向き ～利用実態から見える資産形成支援の方向性～

NISAの普及により資産形成への関心が高まるなか、DCとNISAの併用実態を調査しました。調査結果を踏まえ、企業に求められる資産形成支援のあり方を考察します。

【三井住友トラスト・資産のミライ研究所 / 清永 遼太郎】

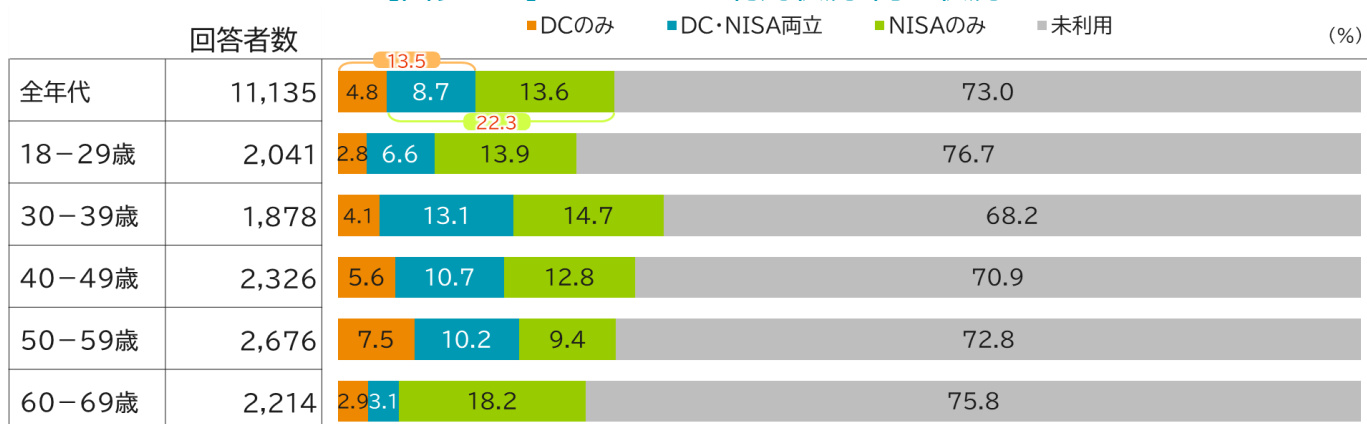
1. 資産形成のすそ野は拡大

近年、資産形成に対する社会的関心は急速に高まっています。2024年からスタートした新しいNISAの普及に加え、公的年金を補完する制度として企業型DCやiDeCoへの注目も継続しています。こうした環境変化の中で、企業には、従業員の資産形成を支援する仕組みづくりや情報提供の重要性がこれまで以上に求められています。

三井住友トラスト・資産のミライ研究所(以下、ミライ研)が2026年1月に実施した調査によると、何らかの資産形成に取り組んでいる人は56.7%となり、過半数に達しています。一方で、依然として4割超の人が資産形成を行っていない状況にあります。また、資産形成の税制優遇制度であるNISAまたはDCの利用状況は全年代で27.0%と、およそ4人に1人となりました【図表6-1】。特に30代は3割超かつ、DCとNISAを両立している割合も13.1%となっており、資産形成に対する意識が高いことがうかがえます。

こうした結果は、資産形成が広く生活者に浸透し始めている一方、資産形成の実践や各制度の利用状況には大きな差が存在していることを示しています。企業による制度支援や情報提供の重要性も浮き彫りになっています。

【図表6-1】DC・NISAの利用状況・両立状況



※「DC利用者」は企業型DCとiDeCoのいずれか、もしくは両方を利用している人

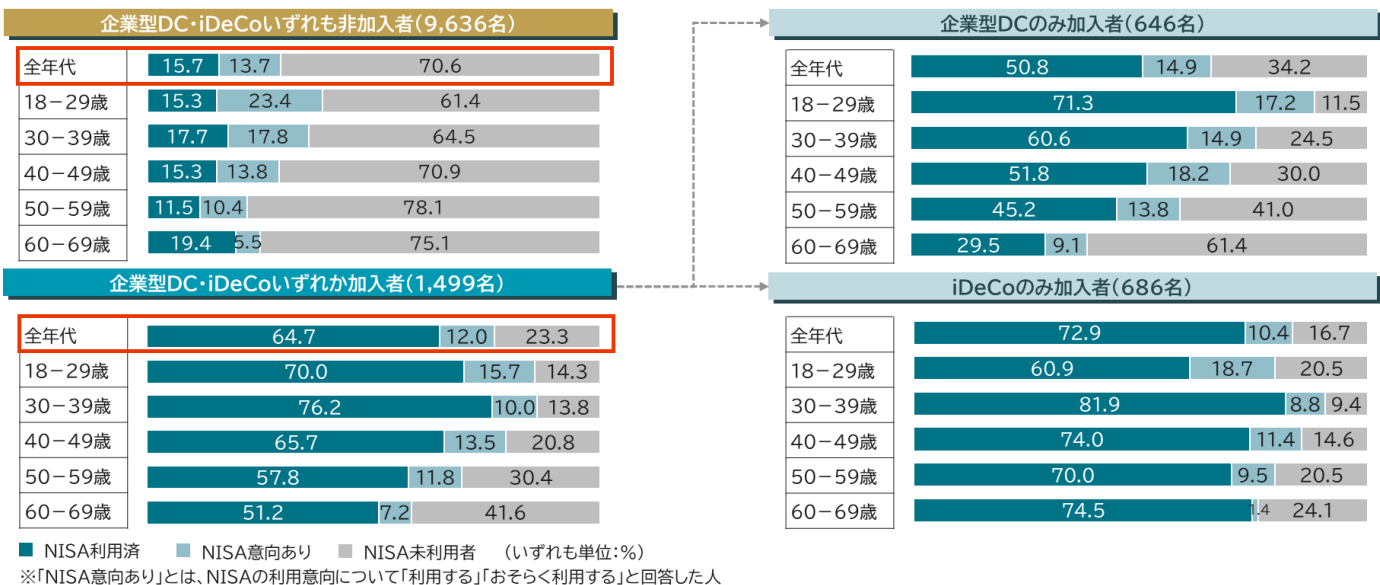
(出所)特に出所を示していない場合、ミライ研「住まいと資産形成に関する意識と実態調査」(2026年)

2. DC加入者のNISA意向、NISA利用者のiDeCo意向は？

今回の調査で特に注目したいのが、DC利用者とNISA利用者の関係です。

【図表6-2】を見ると、DC加入者(左下)のうち64.7%がNISAも利用しており、DC非加入者(左上)のNISA利用率15.7%を大きく上回りました。今後の利用意向がある人も含めると、DC加入者の約8割がNISA利用に前向きという結果となりました。

【図表6-2】DC・NISAの利用状況・両立状況

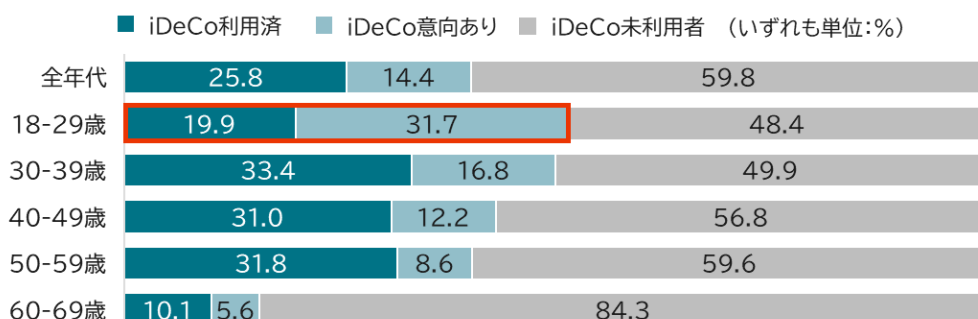


逆に、NISA利用者におけるiDeCo利用意向も見てみます。

同調査では、NISAを利用している人に対し、iDeCoの利用状況ならびに利用意向をヒアリングしています【図表6-3】。これを見ると、iDeCoの「活用率」は30-50代が高いですが、iDeCoに対する「利用意向」が一番強いのは18-29歳であることが分かります。「若い人だからNISA、高齢者だからDC」という単純な区分ではなく、実際には若年層も老後資産形成を意識していることの証左といえます。

なお、本調査では60代の利用・利用意向が低く出ています。現在の法令では、年齢上iDeCoが制限されるため低位となっていますが、2026年12月の改正により一定条件下で70歳未満まで拡大されることから、一層の活用が期待されます。

【図表6-3】NISA利用者のiDeCo利用状況・利用意向

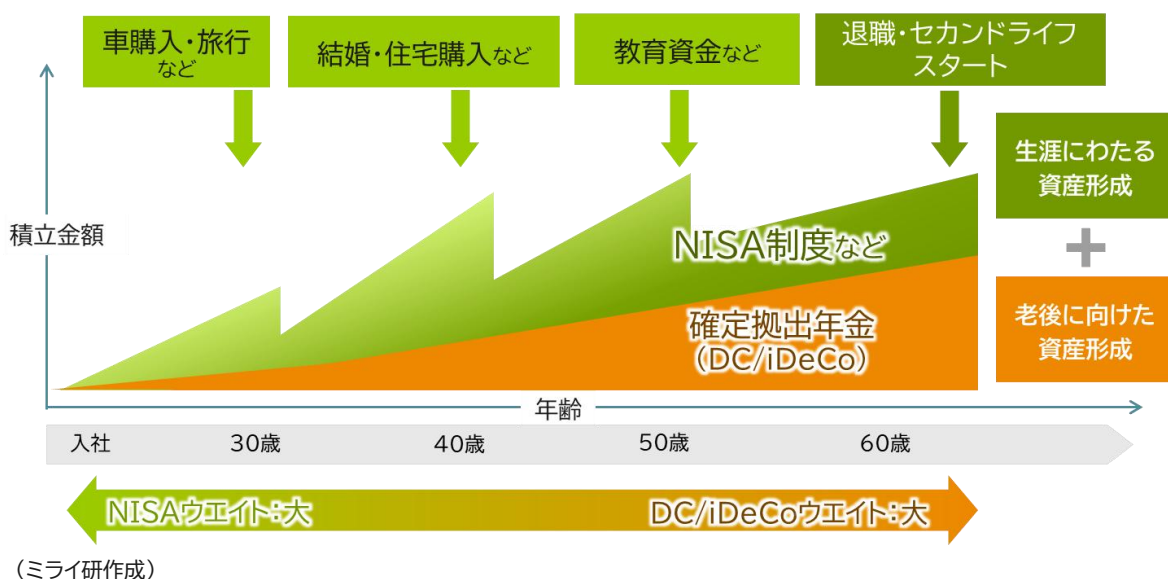


※「iDeCo意向あり」とは、iDeCoの利用意向について「利用する」「おそらく利用する」と回答した人

3. まとめ

これらの結果からは、利用者がDCとNISAを「どちらかを選ぶ制度」ではなく、併せて活用する制度として認識している姿が浮かび上がります。DCは老後資産形成に特化した制度であり、税制優遇が手厚い一方で60歳まで原則引き出しができません。一方、NISAは運用益非課税というメリットを持ちながら資金の引き出し自由度が高く、ライフイベントへの対応もしやすい制度です。利用者はそれぞれの特徴を理解したうえで、「老後資金はDC」「中長期の資産形成はNISA」といった形で役割分担を考えている可能性があります【図表6-4】。調査結果は、制度利用者が複数制度を組み合わせながら資産形成を行う時代に入りつつあることを示唆しています。

【図表6-4】DC・NISAの使い分けイメージ



企業にとって重要なのは、自社の制度利用率だけを追うのではなく、従業員が最適な資産形成行動を選択できる環境を整備することであると考えます。企業は、企業型DCの導入・運営に加え、NISAを含めた資産形成全般に関する“従業員本位の”情報提供や金融教育の充実が、今後ますます重要になると考えられます。

DCとNISAは、たびたび「どちらを使うのがよいのか？」という論争が巻き起こりますが、両者は決して“ライバル”ではありません。両制度はそれぞれ異なる役割を持ちながら、従業員の資産形成を支える“友達（パートナー）”です。人的資本経営が重視される時代だからこそ、企業は制度運営者としてだけでなく、従業員のファイナンシャル・ウェルビーイングを支援する役割を果たしていくことが求められるものと考えます。

※上記の記事に加え、より多くのデータをまとめたミライレポートはこちらから

[ミライレポート本編](#)



執筆者 : 清永 遼太郎
現職 : [三井住友トラスト・資産のミライ研究所](#) 研究員
ウェルビーイング学会 ファイナンシャル・ウェルビーイング分科会 副座長

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ポンサーではなく、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ポンサー、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く、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「RAI」)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。
野村フィデューシャリー・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-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デューシャリー・リサーチ&コンサルティング株式会社(以下、「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」)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」)といいますが、それら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ます。(※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「SPDJII」)、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SPDJII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SPDJII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、SPDJII、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®(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せ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ませよう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 日本資産運用業協会、
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:2026年8月28日(年コン-C26097))