

2022 年賃上げ動向と賞与・退職金の支給方式について

年金コンサルティング部 上席研究員 菅谷 和宏

日本経済団体連合会（以下、経団連）が公表した「大手企業業種別妥結結果」によれば、2022 年春季の大手企業の賃金は全業種平均で 7,562 円の増加（増加率 2.27%）、2022 年夏季の大手企業賞与についても全業種平均で 72,516 円の大幅な増加（増加率 8.77%）となりました。

また、経団連・東京経営者協会が公表した「夏季・冬季賞与・一時金調査結果」「退職金・年金に関する実態調査」によれば、賞与は「考課査定」要素の割合が増加傾向、退職金基礎額は賃金改定と切り離れた「ポイント方式」の採用割合が約 6 割を占め、その内訳も「資格・職務」要素が 6 割強を占めました。

近年、賞与・退職金については賃金改定と切り離すとともに、「年功要素」を減らす傾向にあります。本稿では、賃上げと賞与・退職金の最近の動向について解説します。

1. 大手民間企業の賃上げ動向

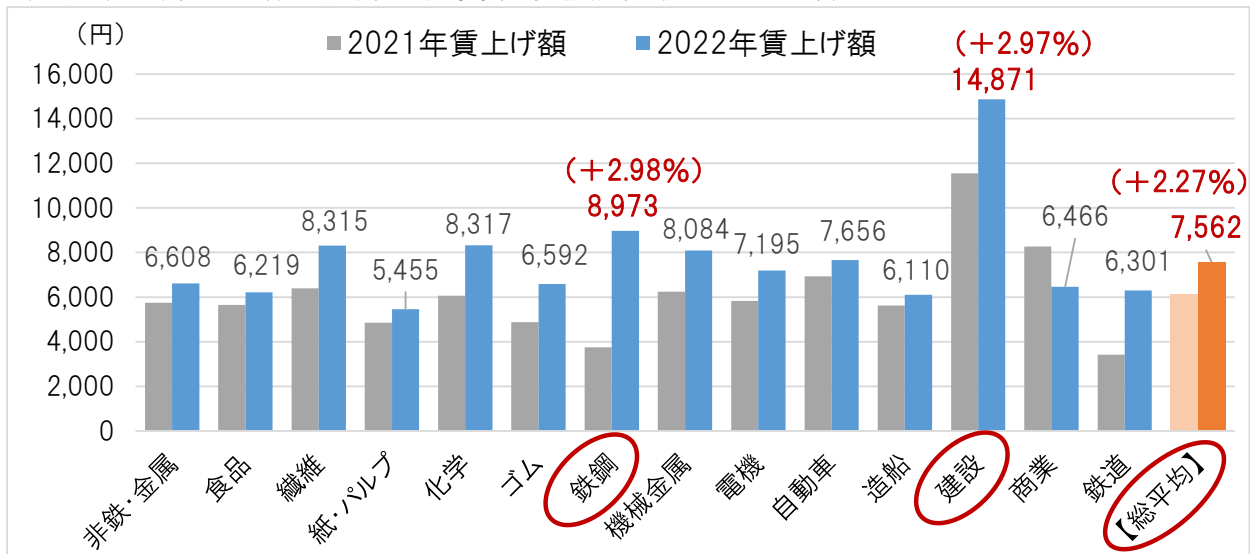
経団連は 7 月 27 日、「2022 年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果（加重平均）」を公表しました（調査対象は従業員 500 人以上の主要 21 業種大手 253 社で、回答数は 202 社）。これによると、集計可能な 135 社の引き上げ額は、全業種平均で 7,562 円、増加率は 2.27% でした。前年の集計結果（130 社の平均 6,124 円、増加率 1.84%）と比べると、金額では 1,438 円、率では 0.43%ポイントの増加で、2019 年から続いていた低下傾向から反転しました。増加率の上昇幅（0.43%ポイント）は、2000 年以降では 2014 年の 0.45 ポイント増に次ぐ高い伸びとなりました。

業種別にみると、製造業 122 社（前年 118 社）の平均引き上げ額は 7,451 円（前年比 +1,298 円）、増加率 2.28%（同 +0.41%ポイント）、非製造業 13 社（前年 12 社）の平均引き上げ額は 8,076 円（同 +2,117 円）、増加率 2.20%（同 +0.52%ポイント）で、特に増加率が高かった業種は、鉄鋼（2.98%）と建設（2.97%）でした。

さらに、増加率 2.0%以上は、16 業種中 10 業種（非鉄・金属、繊維、印刷、化学、ゴム、鉄鋼、機械金属、電機、自動車、建設）となり、2021 年の 5 業種（繊維、機械金属、自動車、建設、商業）から大幅に増加しています（図表 1）。

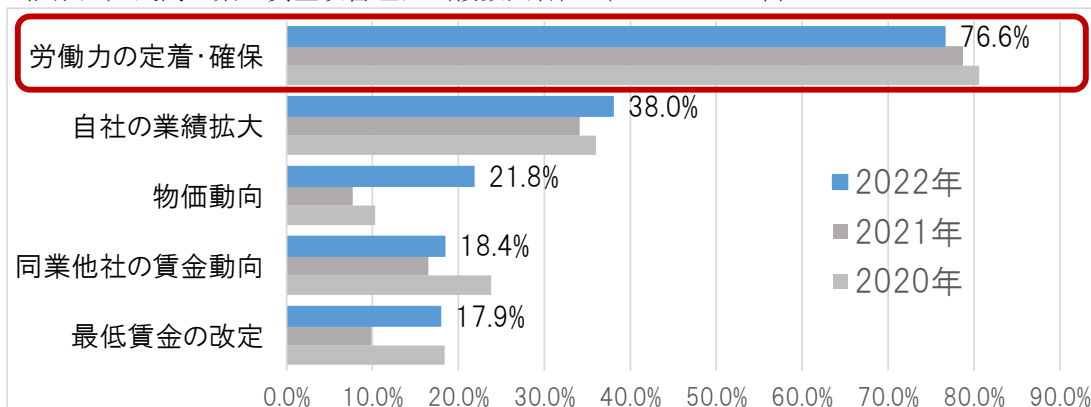
また、2022 年の賃金改善理由について、帝国データバンク「2022 年度の賃金動向に関する企業の意識調査」（回答数 11,981 社、大企業 16.6%、中小企業 83.4%）によると、「労働力の定着・確保」（複数回答）が 76.6%で最多でした（図表 2）。労働力人口が減少していく中、労働力の定着と確保が企業の課題となっていることが分かります。

(図表 1) 民間大手企業の春季労使交渉賃金妥結結果 (2021~2022 年)



出所：経団連「2022年春季労使交渉・大手企業業種別妥結状況（加重平均）」（2022年7月27日）より筆者作成

(図表 2) 民間企業の賃金改善理由 (複数回答) (2020~2022 年)



出所：帝国データバンク「2022年度の賃金動向に関する企業の意識調査」（2022年2月10日）より筆者作成

2. 賃金の引き上げ率の推移

厚生労働省が8月5日に公表した「民間主要企業春季賃上げ状況の推移」（資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合のある企業358社の集計結果）によると、2022年の賃上げ率は、2年ぶりに新型コロナウイルス発生前と同水準の2.20%となりました。

日本は1956年以降、高度経済成長期^{注1}を背景に労働分配率は上昇傾向で、賃金引き上げ率も1960年代~1975年までは2桁の高い増加率を示しました。しかし、1971年のニクソンショック^{注2}と、1973年の第4次中東戦争を契機とする第1次石油ショックにより、1974年に物価上昇率が23%に達し、公定歩合の引き上げ政策等により企業の設備投資が抑制され、経済成長率は△1.2%と戦後初めてマイナスとなり高度経済成長期は終焉、労働分配率と賃金上昇率は低下していくこととなります。

厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査結果の概況」（2022年3月25日）（10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所の集計結果）から平均賃金の推移をみると、ITバブル崩壊後の2000年以降、男性の賃金はほぼ横ばいで推移している状況です（図表3）。

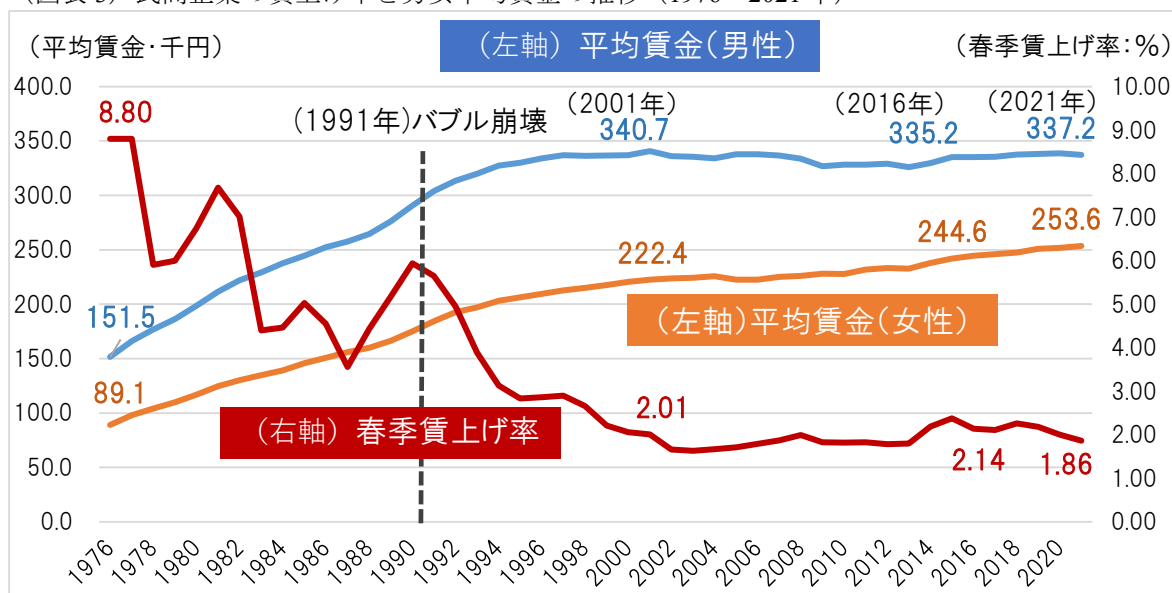
過去 45 年間（1976～2021 年）では、男性の賃金は約 2.2 倍、女性の賃金は約 2.8 倍に増加していますが、2000 年以降の 20 年間（2001～2021 年）では、男性の賃金の倍率は 0.990 倍、女性の賃金の倍率は 1.140 倍です。さらに、直近 5 年間（2016～2021 年）では、男性の賃金の倍率 1.006 倍に対して、女性の賃金の倍率は 1.037 倍でした（図表 4）。

男性の賃金が横ばいで推移する中、女性の賃金は徐々に増加しており、男性の賃金に対する女性の賃金の割合は 1976 年の 58.8%から 2021 年には 75.2%まで上昇しました（図表 5）。

これは、1985 年「男女雇用機会均等法」の制定（1986 年 4 月施行）以来、女性の処遇改善により男女の賃金差異の是正が行われているものと解されます。

しかし、図表 3 が示す通り、男女の賃金差異は十分には解消されていない状況にあり^{注3}、政府は本年 8 月 7 日、女性活躍推進法の省令・告示改正により、従業員 301 人以上の企業に対して、男女の賃金差異（男性賃金に対する女性賃金の割合）を、全労働者、正社員、非正規社員（パート・有期社員等）の 3 区分に分けて公表することを義務付けました^{注4}。

（図表 3）民間企業の賃上げ率と男女平均賃金の推移（1976～2021 年）



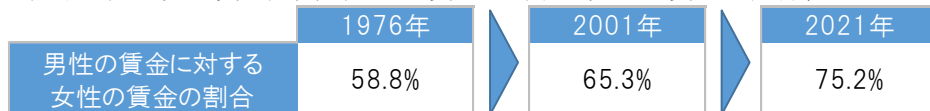
出所：男女平均賃金額は、厚生労働省「令和 3 年賃金構造基本統計調査の概況」（2022 年 3 月 25 日）第 1 表、賃上げ率は、厚生労働省「令和 4 年民間主要企業における春季賃上げ要求・妥結状況」（2022 年 8 月 5 日）第 2 表より筆者作成

（図表 4）民間企業の賃上げ率と男女平均賃金の上昇倍率（1976～2021 年）

	賃上げ率の減少率	名目賃金(男性)上昇倍率	名目賃金(女性)上昇倍率
過去 45 年(1976→2021)	0.21 倍	2.226 倍	2.846 倍
過去 20 年(2001→2021)	0.93 倍	0.990 倍	1.140 倍
過去 5 年(2016→2021)	0.87 倍	1.006 倍	1.037 倍

出所：男女平均賃金額は、厚生労働省「令和 3 年賃金構造基本統計調査の概況」（2022 年 3 月 25 日）第 1 表、賃上げ率は、厚生労働省「令和 4 年民間主要企業における春季賃上げ要求・妥結状況」（2022 年 8 月 5 日）第 2 表より筆者作成

（図表 5）男女の賃金差異（男性の賃金に対する女性の賃金の割合、1976→2021 年）



出所：厚生労働省「令和 3 年賃金構造基本統計調査の概況」（2022 年 3 月 25 日）第 1 表より筆者作成

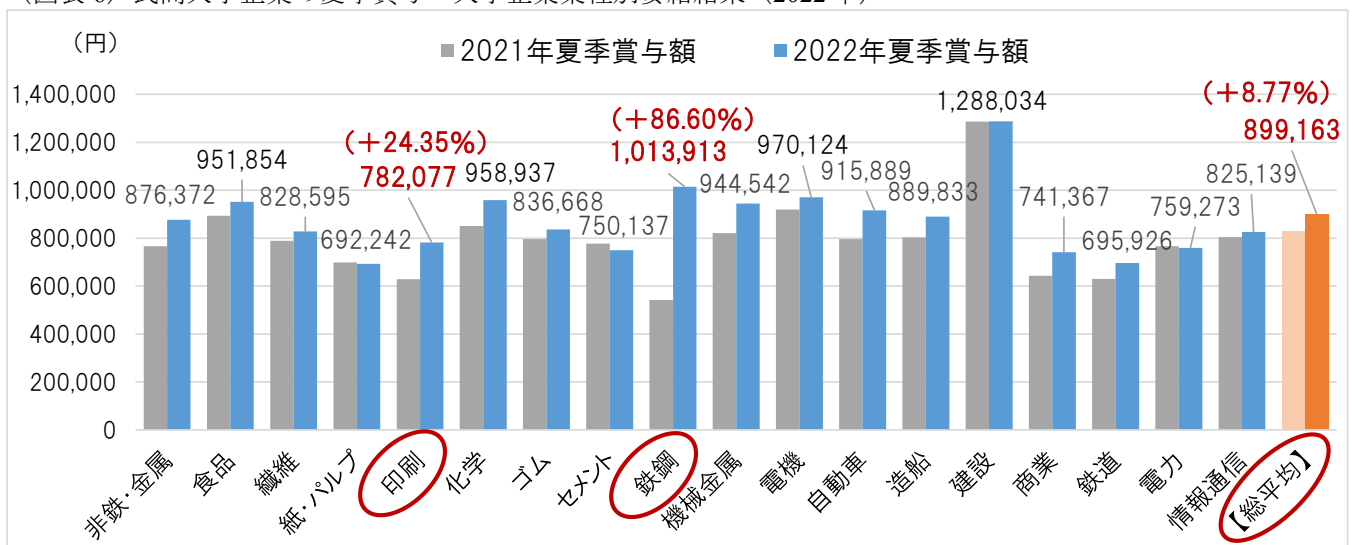
3. 大手民間企業の 2022 年夏季賞与の妥結状況

経団連は 8 月 5 日、「2022 年夏季賞与・一時金大手企業業種別妥結結果（加重平均）」を公表しました（調査対象は従業員 500 人以上の主要 21 業種大手 254 社、回答数は 187 社）。これによると、集計可能な 159 社の夏の賞与支給額は全業種平均で 899,163 円、増加率は 8.77% でした。前年の集計結果（159 社の平均 826,647 円、増加率▲8.27%）と比べると、金額では 72,516 円、率では 17.04%ポイントと大幅に増加しました。

業種別にみると、製造業 128 社（前年 129 社）の平均支給額は 920,393 円（前年比+80,466 円）、増加率 9.58%（同+15.52%ポイント）、非製造業 31 社（前年 30 社）の平均支給額は、829,019 円（同+55,497 円）、増加率 7.17%（同+24.17%ポイント）で、特に増加率が高かった業種は、鉄鋼（86.60%）と印刷（24.35%）でした（図表 6）。

前述の 2022 年春季の賃上げ動向とともに、2022 年夏季賞与も増加傾向となりました。企業業績が好調な一方で原材料費等の高騰が続いていますが、物価上昇に対する従業員への配慮とともに、人的資本経営の観点や、労働力の定着・確保を目的として、給与・賞与の引き上げが行われたものと考えます。

（図表 6）民間大手企業の夏季賞与 大手企業業種別妥結結果（2022 年）



出所：経団連「2022 年夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果（加重平均）」（2022 年 8 月 5 日）より筆者作成

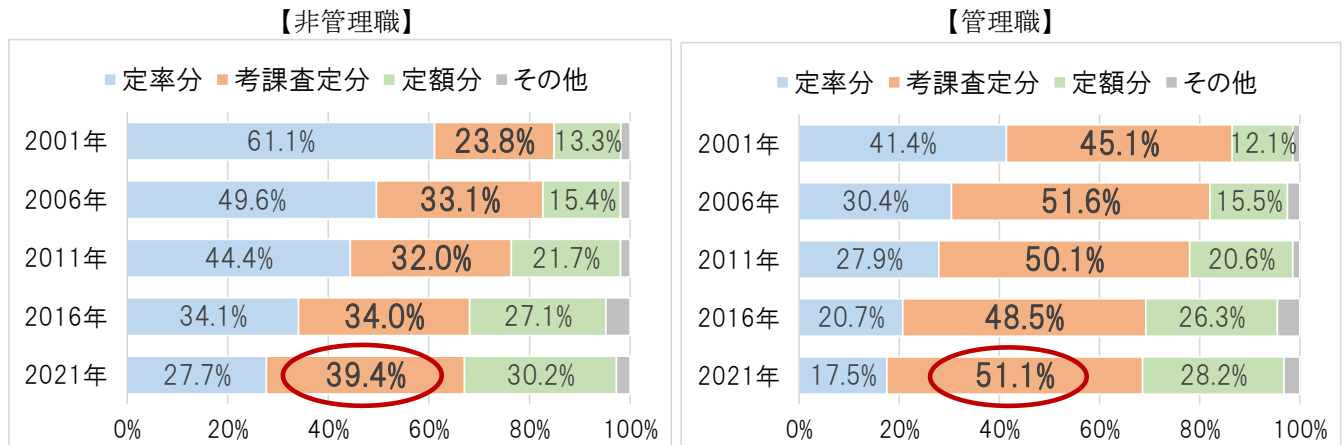
4. 賞与における考課査定要素の増加について

次に、経団連・東京経営者協会「夏季・冬季賞与・一時金調査結果」（2022 年 4 月 27 日）から、賞与支給額に占める支給要素の割合について見てみます。

本調査では賞与支給額を「考課査定分」「定額分」「定率分」に分けて分析を行っており、これによると、非管理職・管理職ともに占める割合は「考課査定分」⇒「定額分」⇒「定率分」の順番となっていました。特に管理職では、「考課査定分」の割合が賞与支給額全体の 5 割超（51.1%）を占めている結果となっていました。

さらに、5 年ごとの経年変化でみると、非管理職・管理職ともに賞与支給額に占める「考課査定分」と「定額分」が増加傾向にある一方、「定率分」の割合が減少傾向にありました。これにより、賞与については「考課査定分」の割合が中心となってきているものと考えられます（図表 7）。

(図表 7) 2021 年 夏季・冬季賞与・一時金における考課要素の割合



出所：経団連・東京経営者協会「2021年夏季・冬季賞与・一時金調査結果」（2022年4月27日）より筆者作成

5. 賃金改定の退職金基礎額への反映状況について

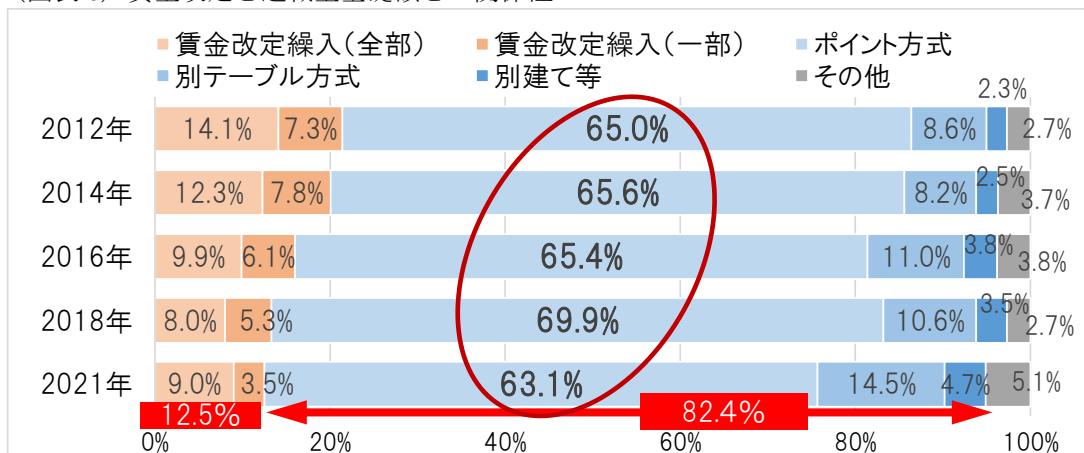
続いて、近年における賃金改定と退職金基礎額との関係性について、経団連・東京経営者協会「2021年9月度 退職金・年金に関する実態調査結果」（2022年3月24日）を基に概観します。

本調査結果によると、2021年9月末現在の退職金支給額については、「管理・事務・技術労働者（総合職）」の60歳退職時の平均支給額は、大学卒（勤続年数38年）2243.3万円、高校卒（同42年）1953.0万円でした。

賃金改定を退職金基礎額に反映しているかどうかの関係性についてみると、賃金改定を反映している割合は、近年減少傾向にあり、2021年9月末では12.5%まで減少していました。

一方、賃金改定とは関係なく退職金基礎額を別建てとする企業の割合が増加傾向にあり、2021年では8割強（82.4%）まで増加していました。別建ての内訳をみると「ポイント方式」が6割強（63.1%）と最も多く、次いで「別テーブル方式」が14.5%となっていました（図表8）。近年、退職金基礎額を賃金改定とは切り離して、別建てとする方式が主流となっていると言えます。

(図表 8) 賃金改定と退職金基礎額との関係性



出所：経団連・東京経営者協会「2021年9月度 退職金・年金に関する実態調査結果」（2022年3月24日）より筆者作成

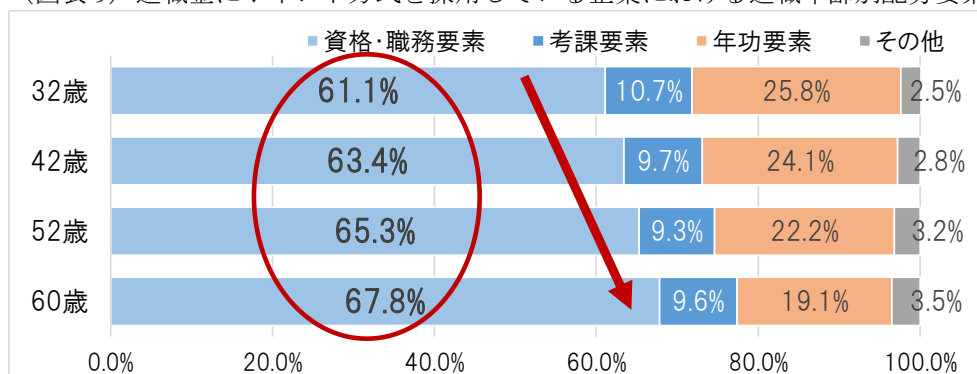
6. ポイント方式の退職金における配分要素の割合について

前述の退職金基礎額の「ポイント方式」を採用している企業について、退職金支給額の配分要素を年齢階層別に見てみます。どの年齢階層においても退職金支給額について「資格・職務要素」の配分割合が 60% 台と最も多く、次いで「年功要素」が 20~20% 半ば、「考課要素」は 10% 前後の割合となっていました。高年齢層ほど「資格・職務要素」の配分割合が高まる一方、「年功要素」の割合は減少する傾向にあります（図表 9）。

退職金は、「賃金の後払い的性格」「功劳報償的性格」「老後所得保障的性格」を併せ持ち、その性格は企業により異なりますが、近年、退職金基礎額の算定を賃金改定と切り離す傾向が強まっており、年功要素は縮小傾向にあるものと考えられます。

退職金支給額の要素についても、「資格・職務要素」の割合が高まってきており、賞与とともに、年功要素の割合を減少させ、資格・職務要素を含めた考課的要素の割合が高まっているものと考えられます。人事制度・退職給付制度において、年功要素から資格・職務要素を重視した体系に変化してきています。近年の人的資本経営や従業員エンゲージメントの向上重視の観点から、各企業において賃金、賞与、退職金の支給要素の見直しが行われている結果と考えられます。

（図表 9）退職金にポイント方式を採用している企業における退職年齢別配分要素の割合



出所：経団連・東京経営者協会「2021年9月度 退職金・年金に関する実態調査結果」（2022年3月24日）より筆者作成

7. 国家公務員の給与・賞与に関する人事院勧告

最後に、先日 8 月 8 日に公表された「令和 4 年人事院勧告」の内容について解説します。人事院は、前述した民間企業の給与（2022 年 4 月）・賞与（2021 年 8 月～2022 年 7 月）の支給実績を基に、2022 年度の国家公務員の給与・賞与（期末手当及び勤勉手当）の引き上げを国会と内閣に勧告しました。

給与・賞与ともにプラス改定を求めるのは 3 年ぶりで、人材確保や組織活力向上の必要性を背景に、民間企業の支給実態との格差解消を図るための勧告となりました（図表 10）。

月額給与は、民間との格差 921 円（0.23%）分として、初任給及び 20 代半ば～30 代半ばの若年層給与を対象に引き上げる内容です。具体的には、初任給は、院卒及び大卒で 3,000 円増、高卒で 4,000 円増（2022 年 4 月 1 日施行）としています。一方、賞与については、民間の支給月数との格差 0.1 月分を引き上げ、年間で 4.40 月分とする内容です（法律の公布日より施行）。

また、今回の人事院勧告では、給与・賞与の見直しの他に、社会情勢が変化する中、公務員についても多様な人材を採用し、戦略的に人材を育成する必要性に加えて、職員の「ウェルビ

ーイング（以下、Well-being）」^{注5}の実現を図るための人事課題と対応策が併せて示されました（図表 11）。

（図表 10）国家公務員の給与・賞与に関する人事院勧告（2022 年）

	改定内容	施行日
月額給与	民間企業との格差921円(0.23%)の引き上げ (大卒初任給+3,000円、高卒初任給+4,000円) (平均改定率全体:0.3%[号棒1級:+1.7%、2級:+1.1%、 3級:+0.2%、4・5級:0.0%、6級以上は改定なし])	2022年4月1日
年間賞与 (期末手当+勤勉手当)	民間企業との格差0.1月分の引き上げ (改定前:4.30月⇒改定後:4.40月)	法律の公布日

出所：人事院「給与勧告の骨子」（2022年8月8日）より筆者作成

（図表 11）国家公務員の人事管理に関する見直し項目

	課題	具体的な対応策
(1)人材の確保	複雑化・高度化する業務を解決するために、より優れた人材を集めることが必要	・総合職春試験の実施期間を1カ月前倒しする (官庁訪問を民間の内々定解禁日(6月1日)と合わせるため、総合職春試験の最終合格者発表を5月下旬(現行6月下旬)とし、同試験の第1次試験を3月中下旬に早める(現行4月下旬)。学生への影響を考慮し、2023年の第1次試験は4月上旬実施(6月上旬最終合格者発表)、2024年の第1次試験から3月中下旬実施(5月下旬最終合格者発表)とする) ・秋の総合職試験(大卒程度「教養区分」)の受験可能年齢を2023年の試験から1歳引き下げて19歳以上(大学2年生でも受験可)とする ・採用試験合格の有効期間について、2023年の試験から「教養区分」以外については5年間、「教養区分」については6年6カ月間に延伸する
(2)人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進	職員の能力を引き出し、組織のパフォーマンスを最大限発揮できるよう、能力と適性等を考慮した育成と、人事評価結果の適切な給与等への反映が必要	・人事評価制度の見直しを踏まえ、能力・実績に基づく人材の登用やメリハリある処遇の実施 ・管理職員研修において、組織統率や人材育成マネジメント能力向上のためのコースを新設 ・管理職員研修において、女性登用に係る意識改革を推進 ・係長・課長補佐級に対して、コーチング、リーダーシップ等に関する研修を実施 ・若年層等のキャリア形成を支援する研修の充実
(3)勤務環境の整備	社会環境が変化する中、民間企業と同様に公務員の働き方の意識も変化しており、「Well-being」実現に向けた働き方改革の推進と職場環境整備が必要	・長時間労働の是正 ・テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の検討 ・テレワークに係る新たな手当の検討 ・健康づくりの推進(健康管理体制の充実やストレスチェックの促進等) ・仕事と生活の両立支援(男性育休の促進、女性活躍の推進、職場復帰の支援等) ・ハラスメント防止研修の実施
(4)給与制度のアップデート	若年層の確保や、積極的な中途採用のため、俸給表や昇格・昇給基準、諸手当など給与制度の見直しが必要	・段階的な定年引上げを踏まえて、60歳前や60歳超の給与カーブの検討 ・中途採用や多様な人材の専門性等に応じた給与の設定 ・人材確保や公務組織の活力向上の観点から踏まえた給与水準の在り方 ・諸手当に関する社会や公務の変化に応じた見直し

出所：人事院「公務員人事管理に関する報告の骨子」（2022年8月8日）より筆者作成

人事課題の一つ目として「人材の確保」を挙げました。複雑化・高度化する業務を解決するために、より優れた人材を集めることが課題としています。対応策として、国家公務員総合職春試験の実施と合格発表時期を1カ月前倒し（試験実施を3月中下旬、合格発表を5月下旬）、官庁訪問を民間の内々定解禁日（6月1日）と合わせることで、秋の総合職試験（大卒程度「教養区分」）の受験可能年齢を1歳引き下げて19歳以上とすること、採用試験合格の有効期間を延伸し（現行の3年間から「教養区分」以外については5年間、「教養区分」については6年6カ月間に延伸）、公務員試験に合格したが民間企業に就職した人材を「第2新卒」として採用しやすくする施策を示しました。これらについては、民間企業の採用活動にも少なからず影響があるものと考えます。

二つ目は「人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等」で、職員の能力を引き出し、組織のパフォーマンスを最大限発揮できるよう、能力と適性等を考慮した育成と、人事評価結果の適切な給与等への反映が重要としています。対応策として、人事評価制度の見直しを踏まえ、能力・実績に基づく人材の登用やメリハリのある処遇を行うとしています。また、若年層等のキャリア形成を支援する研修を充実することや、管理職員研修において、組織統率や人材育成マネジメント能力向上のためのコースを新設すること、女性登用に係る意識改革を推進することが必要としています。

三つ目は「勤務環境の整備」です。社会環境が変化する中、民間企業と同様に公務員の働き方の意識も変化しており、「Well-being」実現に向けた働き方改革の推進と職場環境整備が必要であるとしました。対応策として、長時間労働の是正、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の検討、健康づくりの推進（健康管理体制の充実やストレスチェックの促進等）、仕事と生活の両立支援、ハラスメント防止研修の実施等が必要としています。また、民間での導入事例を参考に、テレワークに係る新たな手当の検討も行いました。

四つ目は「給与制度のアップデート」です。若年層の確保や、積極的な中途採用のため、俸給表や昇格・昇給基準、諸手当など給与制度の見直しが必要としました。対応策として、段階的な定年引上げ（2023年度から2031年度まで2年ごとに1歳ずつ引き上げ）を踏まえて、60歳前や60歳超の給与カーブの検討、中途採用や多様な専門性等に応じた給与の設定等が必要であり、人材確保と組織の活力向上の観点から給与水準の在り方の見直しが必要であるとしています。

これらの具体的な施策については、2023年夏に骨格案を提示、2024年に必要な給与制度上の措置の成案を提示し、その後必要な施策を講じるとしました。

労働力人口が減少していく中、民間企業では優秀な人材の確保が必要となっていますが、公務員も例外でなく、働き方改革を推進し、勤務環境の整備と人材の育成が必要になってきています。今回の人事院の勧告内容については、民間企業においても参考になる施策であると考えます。人的資本経営による企業価値向上が求められる中、民間企業においても優秀な人材の確保とともに「ヒト」の育成が重要課題と言えます。

なお、本稿における意見にかかわる部分および有り得るべき誤りは、筆者個人に帰属するものであり、所属する組織のものではないことを申し添えます。

注1：高度経済成長期とは、1955年～1973年頃までをいう、1960年の池田内閣では「国民所得倍増計画」を閣議決定し、10年間で実質国民総生産を26兆円に倍増させることを目標に掲げられた

注2：1971年8月15日にニクソン米大統領が発表した、米ドル紙幣と金との兌換一時停止宣言で、戦後の米国ドルを基軸とした固定為替相場制（1ドル＝360円）と金兌換（1オンス35USドル）の「ブレトン・ウッズ体制」が終結し、1973年から変動相場制に移行することとなる

注3：男女間の賃金差異の主な要因は、男性と比べて女性の方が、正社員の割合が少ないこと、平均勤続年数が少ないこと、役職者の割合が少ないことにある（内閣府「令和4年度 年次経済財政報告—人への投資を原動力とする成長と分配の好循環実現へ—」）

注4：2022年7月8日（省令・告知の公布日）以後、最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3カ月以内に公表する必要がある（厚生労働省「女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について」）

注5：ウェルビーイング（Well-being）とは、心身の幸福に加えて、社会的に健康な生活状態を意味する概念で、健康で幸福な生活を送る状態を意味する

< 参考資料 >

- ◆ 日本経済団体連合会「2022 年春季労使交渉 大手企業業種別妥結結果（加重平均）」（2022.7.27）
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/072.pdf>
- ◆ 日本経済団体連合会「2022 年夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果（加重平均）」（2022.8.5）
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/074.pdf>
- ◆ 日本経済団体連合会・東京経営者協会「2021 年 夏季・冬季賞与・一時金調査結果」（2022.4.27）
<http://www.keidanren.or.jp/policy/2022/044.pdf>
- ◆ 日本経済団体連合会・東京経営者協会「2021 年 9 月度 退職金・年金に関する実態調査結果」（2022.3.24）
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/026.pdf>
- ◆ 厚生労働省「令和 3 年賃金構造基本統計調査の概況」（2022.3.25）
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2021/dl/13.pdf>
- ◆ 厚生労働省「女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000970983.pdf>
- ◆ 内閣府「令和 4 年度 年次経済財政報告一人への投資を原動力とする成長と分配の好循環実現へ」
<https://www5.cao.go.jp/keizai3/2022/0729wp-keizai/setsumei00.pdf>
- ◆ 人事院「令和 4 年人事院勧告（給与勧告の骨子）」（2022.8.8）
https://www.jinji.go.jp/kankoku/r4/pdf/4kosshi_kyuuyo.pdf
- ◆ 人事院「令和 4 年人事院勧告（公務員人事管理に関する報告の骨子）」（2022.8.8）
https://www.jinji.go.jp/kankoku/r4/pdf/4kosshi_jinjikanri.pdf

（注）上記 URL については今後、URL 先の都合により削除・移動する可能性がある点にご留意下さい。

本資料は、お客様に対する情報提供のみを目的としたものであり、弊社が特定の有価証券・取引や運用商品を推奨するものではありません。

本資料に記載している見解等は本資料作成時における見解等であり、経済環境、企業動向の変化や相場変動、労働法制、年金制度や税制等の変更によって予告なしに内容が変更されることがあります。また、記載されている推計計算の結果等につきましては、前提条件の設定方法によりその結果等が異なる場合がありますので、充分ご注意ください。

本資料は、弊社が公に入手可能な情報に基づき作成したのですが、その内容の正確性・完全性を保証するものではありません。施策の実行にあたっては、実際の会計処理・税務処理等につき、顧問会計士・税理士・社会保険労務士等にご確認くださいようお願い申し上げます。

本資料の分析結果・シミュレーション等を利用したことにより生じた損害については、弊社は一切責任を負いません。

本資料の著作権は三菱 UFJ 信託銀行に属し、その目的を問わず無断で引用または複製することを禁じます。

本資料で紹介・引用している金融商品等につき弊社にてご投資いただく際には、各商品等に所定の手数料や諸経費等をご負担いただく場合があります。また、各商品等には相場変動等による損失を生じる恐れや解約に制限がある場合があります。なお、商品毎に手数料及びリスクは異なりますので、当該商品の契約締結前交付書面や目論見書またはお客様向け資料をよくお読み下さい。

三菱UFJ信託銀行株式会社 年金コンサルティング部
〒100-8388 東京都千代田区丸の内 2-7-1 三菱 UFJ 銀行本館ビル

www.mufg.jp