

2024. 9. 26

【年金制度改正の論点（標準報酬月額の上限引き上げ）】

上限に位置する 279 万人の行方

～課題は企業負担の増加と給付格差拡大への対応～



経済調査部 エコノミスト
前田 和孝

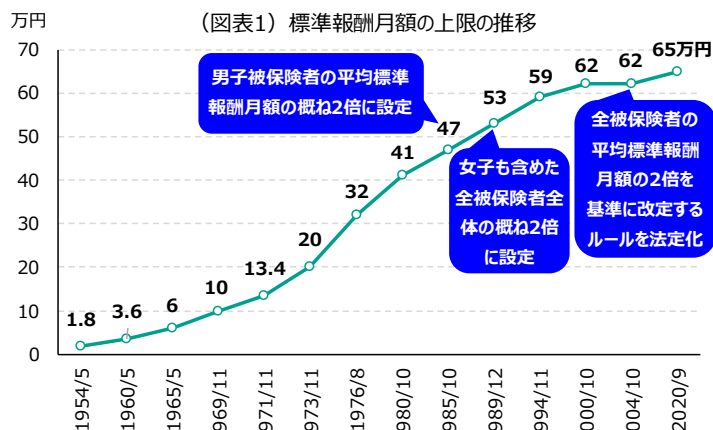
ポイント

- 標準報酬月額別に被保険者の分布を見ると、上限の 65 万円に属する人が 279 万人おり、全体の 6.5% を占める。男性は 9.6% が上限等級に位置し、最頻値となっている
- 厚生労働省によれば、2021 年度末時点で標準報酬月額が 65 万円となっている人のうち、約 4 割が賞与ゼロ。制度が給与体系の設計に変更余地を与えている可能性
- 厚生年金の標準報酬月額の上限見直しは平均の 2 倍を上回っているかどうかを基準にしているが、被保険者の分布の偏りを是正するうえで、健康保険と同様に割合を基準にすることも検討すべき

1. 健康保険より範囲の狭い厚生年金の標準報酬月額

年金制度改正の論点の第 3 回は「標準報酬月額の上限引き上げ」を取り上げる。標準報酬月額は、厚生年金の保険料を算定する際の基準となるもので、被保険者の給与（基本給に残業手当・通勤手当などを含めた税引き前の給与）を一定の幅で区分したものである。等級は全部で 32 あり、現在は下限が 8.8 万円、上限が 65 万円となっている。厚生年金の標準報酬月額上限は、①収入の多寡で給付額の差があまり大きくなりすぎないようにする、②高所得者や事業主の保険料負担に配慮するという観点で設定されている。ちなみに、健康保険の保険料も標準報酬月額を基に算定されるが、こちらは等級が 50 あり、下限は 5.8 万円、上限が 139 万円とより範囲が広い。両者に違いがあるのは、厚生年金は標準報酬額が年金額に反映されるのに対し、健康保険は給付水準にあまり影響を受けないことなどが理由である。

制度発足当初は標準報酬月額の上限設定についての明確な基準はなかったが、1985 年改正で男子被保険者の平均標準報酬月額の概ね 2 倍、1989 年改正で女子も含めた被保険者全体の概ね 2 倍になるよう定められた（図表 1）。その後、2004 年改正で上限引き上げに関するルールが法定化され、年度末時点で全被保険者の平均標準報酬月額の 2 倍相当額が上限を上回る状態が継続すると認められる場合には等級を



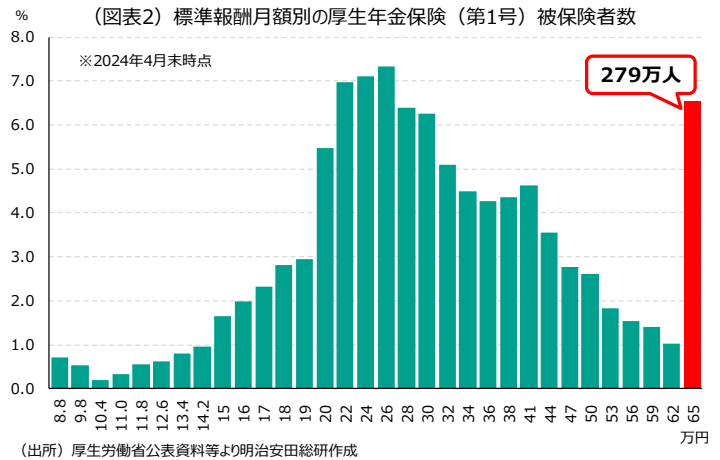
(出所) 厚生労働省公表資料等より明治安田総研作成

追加できることになっている。

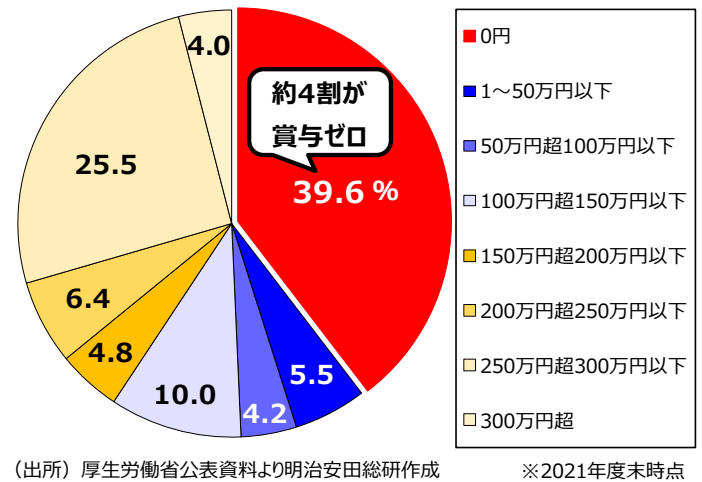
2. 上限に位置する被保険者の約4割が賞与ゼロ

標準報酬月額別に被保険者の分布を見ると、2024年4月末時点で上限の65万円に属する人が279万人おり、全体の6.5%を占める(図表2)。男女別では男性が244万人(9.6%)、女性が34万人(2.0%)おり、男性はこの等級が最頻値となっている。被保険者間における給付額の差をあまり大きくしないようにするための措置とはいえ、健康保険では上限等級に属している人が全体の1%未満にとどまっていることも考えると、上限の割合がやや高すぎるようにも思われる。

また、厚生労働省によれば、2021年度末時点で標準報酬月額が65万円となっている人のうち、39.6%が賞与ゼロとのことである(図表3)。厚生年金の保険料は、毎月の収入だけでなく、賞与も1ヵ月150万円を上限として賦課対象になる。そのため、保険料支払いを避けるために事業主が賞与を月収に組み込んでいる可能性がある。こうした実態は、現行の制度が給与体系の設計に変更余地を与えていることを示唆する。本来徴収されるべき保険料と実際の保険料との乖離が生じていることになるため、できる限り年収に基づいて上限を設定するよう制度を見直すことが必要となる。



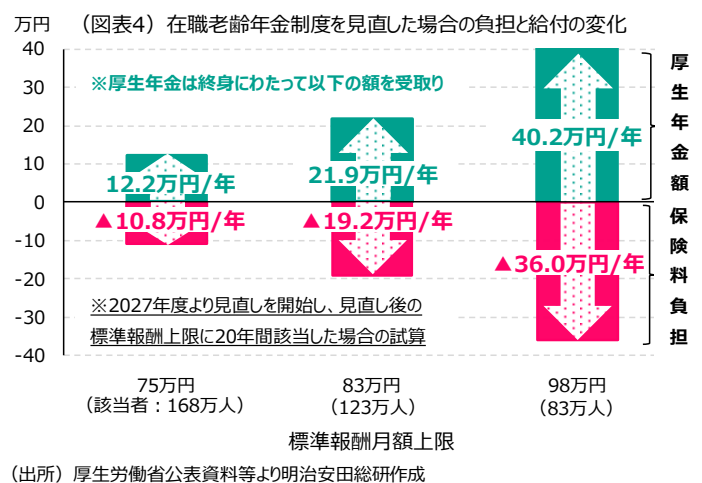
(図表3) 標準報酬月額65万円の被保険者の年間標準賞与額



3. 上限引き上げは該当者の給付増と将来世代の給付水準上昇につながる

標準報酬月額の上限を引き上げた場合、該当者の厚生年金保険料が増加する一方で、報酬比例部分の年金額も増加する。今年の財政検証の試算を基に負担と給付の変化を見ると、仮に上限が75万円に引き上げられ、この標準報酬月額上限に20年間該当した場合、保険料負担(本人分のみ)は年10.8万円増加し、給付は終身にわたって年12.2万円増えることになる(図表4)。

また、将来の所得代替率への影響を見ると、「過去30年投影ケース(出生低位・死亡中位・入国超過数16.4万人)」で、上限を75万円まで引き上げた場合、基礎部分は変わらないが、報酬比例部分が現行制度の23.9%(マクロ経済スライドの調整終了時期:2031年度)から24.2%(2030年度)へ上昇する。これは制度の見直しによって厚生年金の保険料収入が増加した後、給付に



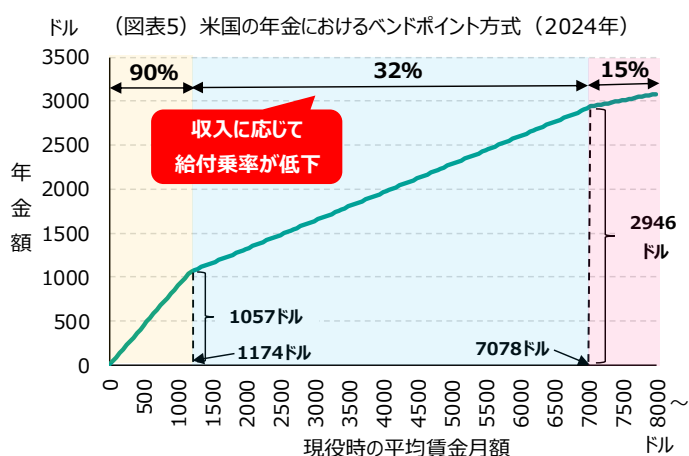
反映されるまでの間に積立金の運用益が増加することで、マクロ経済スライドの調整期間が短縮されることが理由である。

4. 上限に属する人の割合を基準に上限を変更することも選択肢

2023年度末における全被保険者の標準報酬月額平均は32.6万円と、2倍相当額がすでに65万円を上回っている。また、今年の春闘では賃上げ率が33年ぶりの高い伸びとなっており、名目賃金の上昇に伴って上限に属する人がさらに増加することが予想される。能力に応じた負担という観点からすれば、早期の上限引き上げに妥当性はある。ただし、事業主の保険料負担が大きくなる点は課題となる。財政検証では、上限を75万円まで引き上げた場合、保険料負担は年4,300億円増えることになるが、うち半分は事業主が負担する。高所得者を多く雇用する企業は相対的に体力があることが想定されるが、その分企業年金や退職金制度によって従業員に対する保障を手厚くしているところも多いとみられる。そのため、標準報酬月額上限引き上げが企業年金の縮小などにつながらないように考慮しながら見直しを進める必要がある。

また、上限を引き上げれば世代内の給付格差が大きくなる可能性もある。厚生年金の報酬比例部分は収入の多寡がそのまま給付額に反映される仕組みとなっているが、所得再分配効果を高めるのであれば、所得が高くなるにつれて、給付乗率を低下させる米国のバンドポイント方式などを取り入れることも選択肢である(図表5)。ただし、この場合、高所得者を中心に反対の声が上がるのが想定され、iDeCoにおける拠出限度額の引き上げなどと組み合わせることが必要と考える。

健康保険では、標準報酬月額上限に該当する被保険者数の割合が1.5%を超える状態が継続すると想定される場合にはさらに等級を加えることができる仕組みとなっている(ただし、改定後の上限に属する被保険者数の割合は0.5%を下回ってはならない)。厚生年金における上限見直しは平均の2倍を上回っているかどうかを基準にしているが、被保険者の分布の偏りを是正するうえで、健康保険と同様に割合を基準とすることも検討すべきだろう。



(出所) 米社会保険局、厚生労働省公表資料より明治安田総研作成

本レポートに関するご取材やお問い合わせは以下までご連絡ください

明治安田総合研究所 エコノミスト 前田 和孝

電話番号：03-6261-7947

e-mail：ka3-maeda@myri.co.jp

※本レポートは、明治安田総合研究所が情報提供資料として作成したものであり、いかなる契約の締結や解約を目的としたものではありません。掲載内容について細心の注意を払っていますが、これによりその情報に関する信頼性、正確性、完全性などについて保証するものではありません。掲載された情報を用いた結果生じた直接的、間接的トラブルや損失、損害については、一切の責任を負いません。またこれらの情報は、予告なく掲載を変更、中断、中止することがあります。

●発行元● 株式会社 明治安田総合研究所 〒102-0073 東京都千代田区九段北3-2-11 TEL03-6261-6411