

## 標準報酬月額の上限

# 厚生年金保険・健康保険の標準報酬月額等級表

- 厚生年金保険法において、標準報酬月額は全部で32等級あり、下限は8.8万円、上限は65万円となっている。  
(第32級は、令和2年9月1日に追加)
- 健康保険法・船員保険法において、標準報酬月額は全部で50等級あり、下限は5.8万円、上限は139万円となっている。  
(第48～50級は、平成28年4月1日に追加)

健康保険 の等級	厚生年金 の等級	標準報酬月額		報酬月額		健康保険 の等級	厚生年金 の等級	標準報酬月額		報酬月額		
		(円)	(円未満)	(円以上)	(円未満)			(円)	(円以上)	(円未満)		
1		58,000		~	63,000	26	23	380,000	370,000	~	395,000	
2		68,000		63,000	~	73,000	27	24	410,000	395,000	~	425,000
3		78,000		73,000	~	83,000	28	25	440,000	425,000	~	455,000
4	1	88,000		83,000	~	93,000	29	26	470,000	455,000	~	485,000
5	2	98,000		93,000	~	101,000	30	27	500,000	485,000	~	515,000
6	3	104,000		101,000	~	107,000	31	28	530,000	515,000	~	545,000
7	4	110,000		107,000	~	114,000	32	29	560,000	545,000	~	575,000
8	5	118,000		114,000	~	122,000	33	30	590,000	575,000	~	605,000
9	6	126,000		122,000	~	130,000	34	31	620,000	605,000	~	635,000
10	7	134,000		130,000	~	138,000	35	32	650,000	635,000	~	665,000
11	8	142,000		138,000	~	146,000	36		680,000	665,000	~	695,000
12	9	150,000		146,000	~	155,000	37		710,000	695,000	~	730,000
13	10	160,000		155,000	~	165,000	38		750,000	730,000	~	770,000
14	11	170,000		165,000	~	175,000	39		790,000	770,000	~	810,000
15	12	180,000		175,000	~	185,000	40		830,000	810,000	~	855,000
16	13	190,000		185,000	~	195,000	41		880,000	855,000	~	905,000
17	14	200,000		195,000	~	210,000	42		930,000	905,000	~	955,000
18	15	220,000		210,000	~	230,000	43		980,000	955,000	~	1,005,000
19	16	240,000		230,000	~	250,000	44		1,030,000	1,005,000	~	1,055,000
20	17	260,000		250,000	~	270,000	45		1,090,000	1,055,000	~	1,115,000
21	18	280,000		270,000	~	290,000	46		1,150,000	1,115,000	~	1,175,000
22	19	300,000		290,000	~	310,000	47		1,210,000	1,175,000	~	1,235,000
23	20	320,000		310,000	~	330,000	48		1,270,000	1,235,000	~	1,295,000
24	21	340,000		330,000	~	350,000	49		1,330,000	1,295,000	~	1,355,000
25	22	360,000		350,000	~	370,000	50		1,390,000	1,355,000	~	

## 標準報酬月額の上限定定の考え方

- 厚生年金保険は、保険料の算定基礎となる標準報酬の額が年金額に反映される報酬比例制度を採っているため、厚生年金保険の標準報酬月額の上限等級は、
  - 給付額の差があまり大きくなるようにする
  - 高額所得者・事業主の保険料負担に配慮するといった観点から、健康保険の標準報酬月額の上限等級より低く設定している。

### 参考① 有泉亨・中野徹夫（1982）『厚生年金保険法〔全訂社会保障関係法1〕』

「標準報酬に上限が設けられているのは、高額所得者および事業主の保険料負担に対する配慮および保険給付額の上での格差があまりに大きくなるようにするためである。」

### 参考② 笠木映里・嵩さやか・中野妙子・渡邊絹子（2020）『社会保障法』

「なお、標準報酬月額・標準賞与額は健康保険法でも規定されているが、厚生年金保険法とは仕組みがやや異なる。具体的には、健康保険法では標準報酬月額の下限が厚生年金保険法より低く設定されるとともに、標準報酬月額の上限および標準賞与額の上限が厚生年金保険法より高く設定され（健保40条・45条）、現実の報酬の高低がより反映される仕組みとなっている。これは、健康保険では、標準報酬月額・標準賞与額が保険料の算定根拠となるもの（一部の金銭給付を除いて）給付水準に影響を与えないのに対し、厚生年金保険では保険料だけでなく支給額の算定根拠ともなることから、支給額の面で、報酬の高低による格差があまり拡大しないように配慮されたためである。」

## 標準報酬月額の上限設定の基準の経緯

- 制度発足当初、上限改定に関する明確な基準は設けていなかったが、昭和44年改正以降、被保険者の約95%が上下限を除いた標準報酬月額に該当するよう改定することとした。
- 昭和60年改正において、給付額の差があまり大きくなるようにする観点から、男子被保険者の平均標準報酬月額の概ね2倍となるように設定することとし、平成元年改正以後は、女子も含めた**被保険者全体の平均標準報酬月額の概ね2倍**となるように設定。
- 平成16年改正においては、保険料率の引上げスケジュールがすべて法定化されたことに伴い、標準報酬月額の上限の考え方を法律に規定し、政令で上限を追加することを可能とした。  
 具体的には、各年度末時点において、**全被保険者の平均標準報酬月額の2倍に相当する額が標準報酬月額の上限を上回り、その状態が継続すると認められる**場合には、政令で、上限の上に等級を追加することができることとした。

改正年月	標準報酬月額の上限	考え方
昭和29年5月	1.8万円(12級)	賃金の水準、被保険者の報酬の分布状況等を勘案して決定。
35年5月	3.6万円(20級)	
40年5月	6万円(23級)	最高等級に包括される被保険者が全体の5%前後。また、平均賃金の2倍を上限とする諸外国の例等を勘案。
44年11月	10万円(28級)	前回改正以後の賃金上昇を勘案して、被保険者の約95%が上限と下限を除いた標準報酬月額に該当するよう改定。
46年11月	13.4万円(33級)	
48年11月	20万円(35級)	
51年8月	32万円(36級)	
55年10月	41万円(35級)	男子被保険者の平均標準報酬月額の概ね2倍となるよう設定。
60年10月	47万円(31級)	
平成元年12月	53万円(30級)	女子も含めた現役被保険者全体の平均標準報酬月額の概ね2倍となるように設定。
6年11月	59万円(30級)	
12年10月	62万円(31級)	
16年10月	62万円(31級)	上記改定ルール(現役被保険者の平均標準報酬月額の概ね2倍に当たる額を基準に改定)を法定化。
令和2年9月	65万円(32級)	上記改定ルールに基づき、政令改正により第32級(65万円)を追加。

# 令和2年9月からの標準報酬月額の上限の引上げ

- 平成28年3月以降、全厚生年金被保険者の平均標報の2倍が、当時の最高等級（第31級：62万円）を超える状況が続き、令和2年3月末においても、全厚生年金被保険者の平均標報の2倍が62万円を超えていたことから、令和2年9月より、政令改正により標準報酬月額の上限を引き上げる（第32級（65万円）を加える）こととした。
- ※ 令和3年3月末においては、全厚生年金被保険者の平均標報の2倍は65万円を下回っていたものの、令和4年3月末において、全厚生年金被保険者の平均標報の2倍が65万円を超える状況にある。

（参考）最近の3月末時点における標準報酬月額の平均の推移

	全被保険者の平均標準報酬月額 【A】	平均標準報酬月額の2倍に相当する額 (=【A】×2)	
平成28（2016）年3月末	319,721円	639,442円	62万円を上回る
平成29（2017）年3月末	318,656円	637,312円	
平成30（2018）年3月末	320,100円	640,200円	
平成31（2019）年3月末	322,404円	644,808円	
令和2（2020）年3月末	324,302円	648,604円	
令和3（2021）年3月末	322,254円	644,508円	65万円を下回る
令和4（2022）年3月末	327,278円	654,556円	65万円を上回る

※数値は年金局調べ。厚生年金2～4号を含めた厚生年金全体の数値。

◎ 厚生年金保険法(昭和二十九年法律第百十五号) (抄)

(標準報酬月額)

第二十条 (略)

2 毎年三月三十一日における全被保険者の標準報酬月額を平均した額の百分の二百に相当する額が標準報酬月額等級の最高等級の標準報酬月額を超える場合において、その状態が継続すると認められるときは、その年の九月一日から、健康保険法(大正十一年法律第七十号)第四十条第一項に規定する標準報酬月額の等級区分を参酌して、政令で、当該最高等級の上に更に等級を加える標準報酬月額の等級区分の改定を行うことができる。

## (参考) 健康保険制度の標準報酬月額の上限について

- 標準報酬月額等級区分は、法律上は現在50等級である。
- 毎年3月31日における標準報酬月額等級の最高等級に該当する被保険者数の被保険者総数に占める割合が「1.5%」を超える場合において、その状態が継続すると認められるときは、その年の9月1日から、政令で、最高等級の上に等級を加えることができる（ただし、改定後の標準報酬月額等級の最高等級に該当する被保険者数の割合が「0.5%」を下回ってはならない。）。
- 上記政令の制定又は改正について立案を行う場合には、社会保障審議会の意見を聴くものとされている。

	標準報酬月額 上限	標準報酬月額 の平均額	全被保険者に対する 上限該当者の割合	備 考
昭和51年度末	320,000円	143,016円	3.93%	
昭和53年度末	380,000円	166,828円	3.72%	【昭和52年改正】 <3等級追加>
昭和56年度末	470,000円	200,321円	3.52%	【昭和55年改正】 <3等級追加> 標準報酬月額の上限該当者が全体の3%を超え、かつその状態が継続すると認められる場合に、所用の手続きを経た上で、政令で等級を追加できることとした。ただし、改定後の上限該当者が全体の1%を下回ってはならない。
昭和59年度末	710,000円	229,249円	1.59%	【昭和59年改正】 <8等級追加>
平成4年度末	980,000円	305,202円	1.57%	【政令対応】 <6等級追加>
平成19年度末	1,210,000円	323,181円	1.15%	【平成18年改正】 <4等級追加> 政令による等級の追加時の基準を3%から1.5%に変更。ただし、改定後の上限該当者が全体の1%を下回ってはならない。
平成28年度末	1,390,000円	320,263円	0.73%	【平成27年改正】 <3等級追加> 政令による等級の追加時の基準は引き続き1.5%としつつ、改定後の上限該当者の割合を、全体の0.5%を下回ってはならないこととした。 (参考) 改正前の平成24年度末の平均標準報酬月額は315,666円、全被保険者に対する上限該当者の割合は0.95%。
令和元年度末	1,390,000円	327,175円	0.79%	

## (参考) 近時の健康保険法改正の経緯

- 平成18年の健康保険法改正において、
  - ・ 標準報酬月額等の等級の分布に大きなばらつきがあり、当時の最高等級について、その下の等級と比べて多くの被保険者が該当していたことを踏まえ、上限を98万円から121万円に引き上げた。
  - ・ 政令による上限の改定ルールについて、改定を行うことができるのは、最高等級に該当する被保険者の全被保険者に占める割合が「3%」を超えた場合とされていたが、法改正により「1.5%」に見直した。
- 平成27年の健康保険法改正において、負担能力に応じた負担を求め、保険料に係る国民の負担に関する公平を確保する観点から、改定後の最高等級に占める割合を「1%」から「0.5%」に改正したうえで、3等級を追加した。

### ① 社会保障制度改革国民会議報告書（平成25年8月6日）（抄）

#### 第2部 社会保障4分野の改革

##### Ⅱ 医療・介護分野の改革

##### 3 医療保険制度改革

##### (1) 財政基盤の安定化、保険料に係る国民の負担に関する公平の確保

医療保険制度における保険料の負担についても、負担能力に応じて応分の負担を求めることを通じて保険料負担の格差是正に取り組むべきである。

国民健康保険の保険者の都道府県への移行は財政運営の安定化のみならず保険料負担の平準化に資する取組であるが、このほか、国民健康保険において、相当の高所得の者であっても保険料の賦課限度額しか負担しない仕組みとなっていることを改めるため、保険料の賦課限度額を引き上げるべきである。同様の問題が被用者保険においても生じており、被用者保険においても標準報酬月額上限の引上げを検討するべきである。

### ② 持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律（平成25年法律第112号）（抄）

#### (医療制度)

#### 第四条

7 政府は、持続可能な医療保険制度等を構築するため、次に掲げる事項その他必要な事項について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

一 (略)

二 医療保険の保険料に係る国民の負担に関する公平の確保についての次に掲げる事項

イ～ハ (略)

二 国民健康保険の保険料の賦課限度額及び標準報酬月額等（医療保険各法（国民健康保険法を除く。）に規定する標準報酬月額、標準報酬の月額、給料の額及び標準給与の月額をいう。）の上限額の引上げ

三 (略)

8 政府は、前項の措置を平成二十六年度から平成二十九年度までを目途に順次講ずるものとし、このために必要な法律案を平成二十七年に開会される国会の常会に提出することを目指すものとする。

(3) 標準報酬月額等級区分は、法律上は現在五十等級である。標準報酬月額を何等級とし、それぞれの等級に応ずる報酬月額をいくらとし、標準報酬月額の最高、最低をどの程度に定めるかは、**その時々社会経済情勢および賃金水準、賃金分布等賃金の実態を勘案して定めなければならない。**

(略) 平成二十七年改正においては、上限を三等級追加し、改正前の四十七等級から五十等級に改められた（平成二十八年四月一日施行）。

これは、「持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律（平成二十五年法律第百十二号）」において、持続可能な医療保険制度を構築するため、医療保険の保険料に係る国民の負担に関する公平を確保する観点から、標準報酬月額等の上限額の引上げについて検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものと規定されたことを背景とするものである。改正の検討を行うにあたり、実績の判明している直近年であった平成二十四年度末においては、最高等級該当者の全体に占める割合は〇・九五%であり、第二項（注：健康保険法第四十条第二項）の規定による**政令での等級追加をできる状況ではなかったものの、より負担能力に応じた負担を求めるという観点から、法律の改正によって上限の引上げを行うこととした。**

具体的には、**平成十八年改正において上限を上げたことで、最高等級該当者の割合は改正前の一・七四%から〇・九五%とおおよそ半減したものの、最高等級該当者の割合はほぼ常態化していることから、さらに半分程度である〇・五%程度の水準となるよう設定された。**追加する等級の幅はこれまでの改正経緯を踏まえ、最も小幅の等級追加を行った昭和五十二年および昭和五十五年改正に倣い三等級とし、また等級の間隔は、第四十四級から第四十七級までと同様の六万円とした。また、併せて標準賞与額の年間上限額についても見直しを行った。（略）

(4) また、標準報酬月額等級区分は、第二項に基づき上限の改定を行うことができることとされている。

保険料負担は、**負担能力に応じた公平なものであるべきことは、社会保険であれば当然の要請である。**すなわち、第二項のような規定が明文化されていないとしても被保険者の保険料負担の公平を図るため、標準報酬月額を賃金水準の変動にあわせて改定していくことは是非とも必要である。このため、従前においても、賃金水準の変動に応じて法律により標準報酬月額等級の上限は改定されてきたが、昭和四十八年の改正により、被保険者の受ける報酬の水準に著しい変動があった場合は、すみやかに標準報酬月額等級表の改定を行うべきである旨法律上規定された。昭和五十五年改正においては、この趣旨をさらに徹底し、賃金水準の変動に弾力的に対応できるよう標準報酬月額等級表の上限を政令で改定できることとされた。

具体的には、三月三十一日現在において標準報酬月額等級表の上限該当者の割合が百分の三を超えた場合に、その状態が継続すると認められるときは、社会保障審議会の意見を聴いて、改定後の上限等級該当者が百分の一を下らない範囲で、その年の九月一日から、政令で等級を付け加えることができるというものである。

なお、平成十八年改正において、最高等級に属する者の割合は、一・五%を超える水準までとする考え方を採り入れたことを踏まえ、上限改定要件も「百分の三」から「百分の一・五」に改められた。

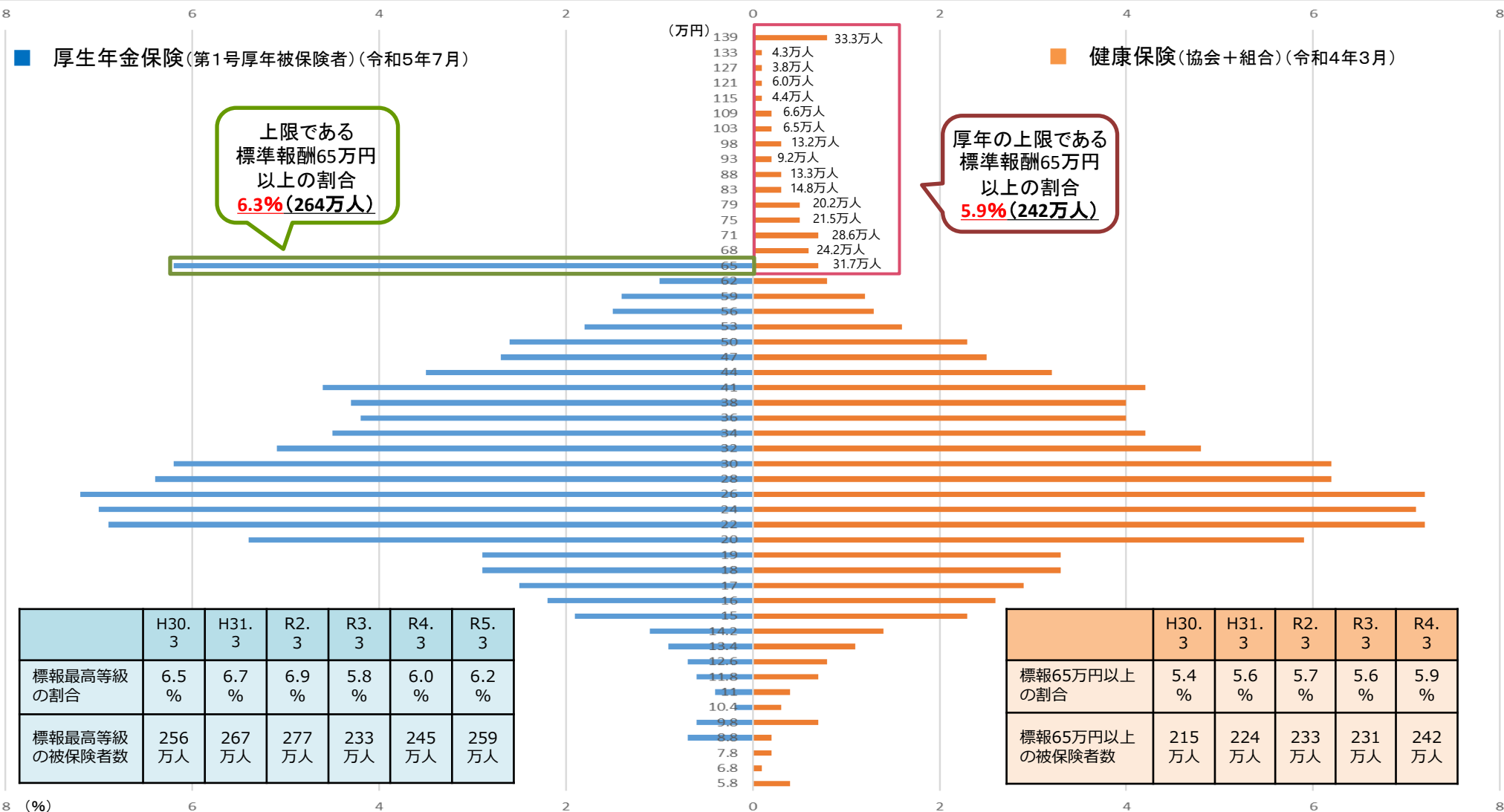
また、**平成二十七年改正において、最高等級該当者の割合を〇・五%程度に設定したことを踏まえ、改定後の最高等級該当者の被保険者総数に占める割合について、「百分の一」から「百分の〇・五」に改められた。**



# 標準報酬月額別の被保険者数分布割合（男女計）

○ 厚生年金（第1号厚生年金被保険者のみ）において、標準報酬月額の上限の等級（65万円）に該当する者の割合は**6.3%**となっており、健康保険と比較すると、多くの者が上限の等級に該当している（健康保険では1%未満）。

※ 健康保険の被保険者のうち、標準報酬が65万円以上である者の割合も、年金と同程度の5.9%。



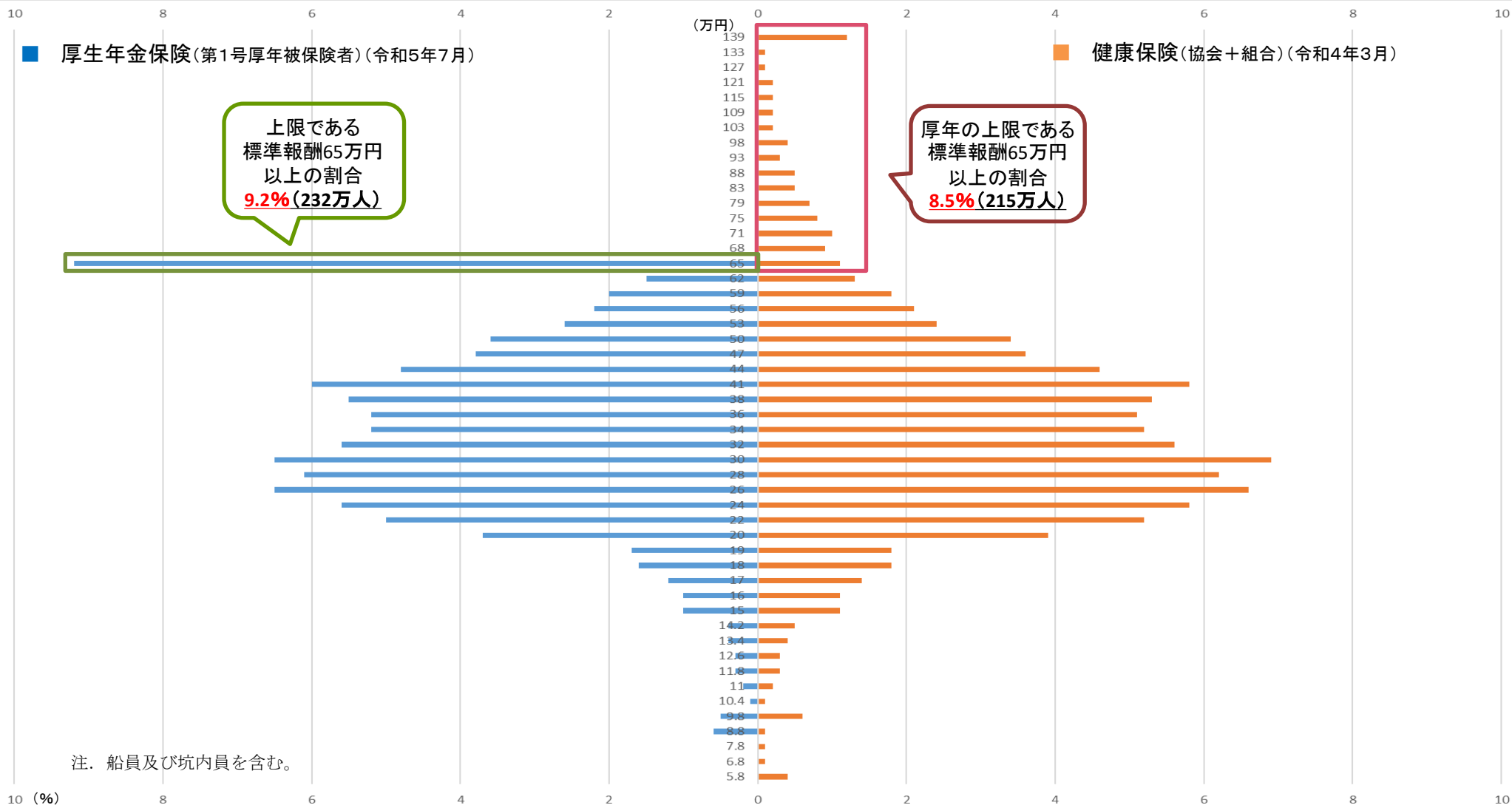
（出典）厚生労働省年金局「厚生年金保険・国民年金事業月報」

（出典）厚生労働省保険局「健康保険・船員保険事業年報」

# 標準報酬月額別の被保険者数分布割合（男性）

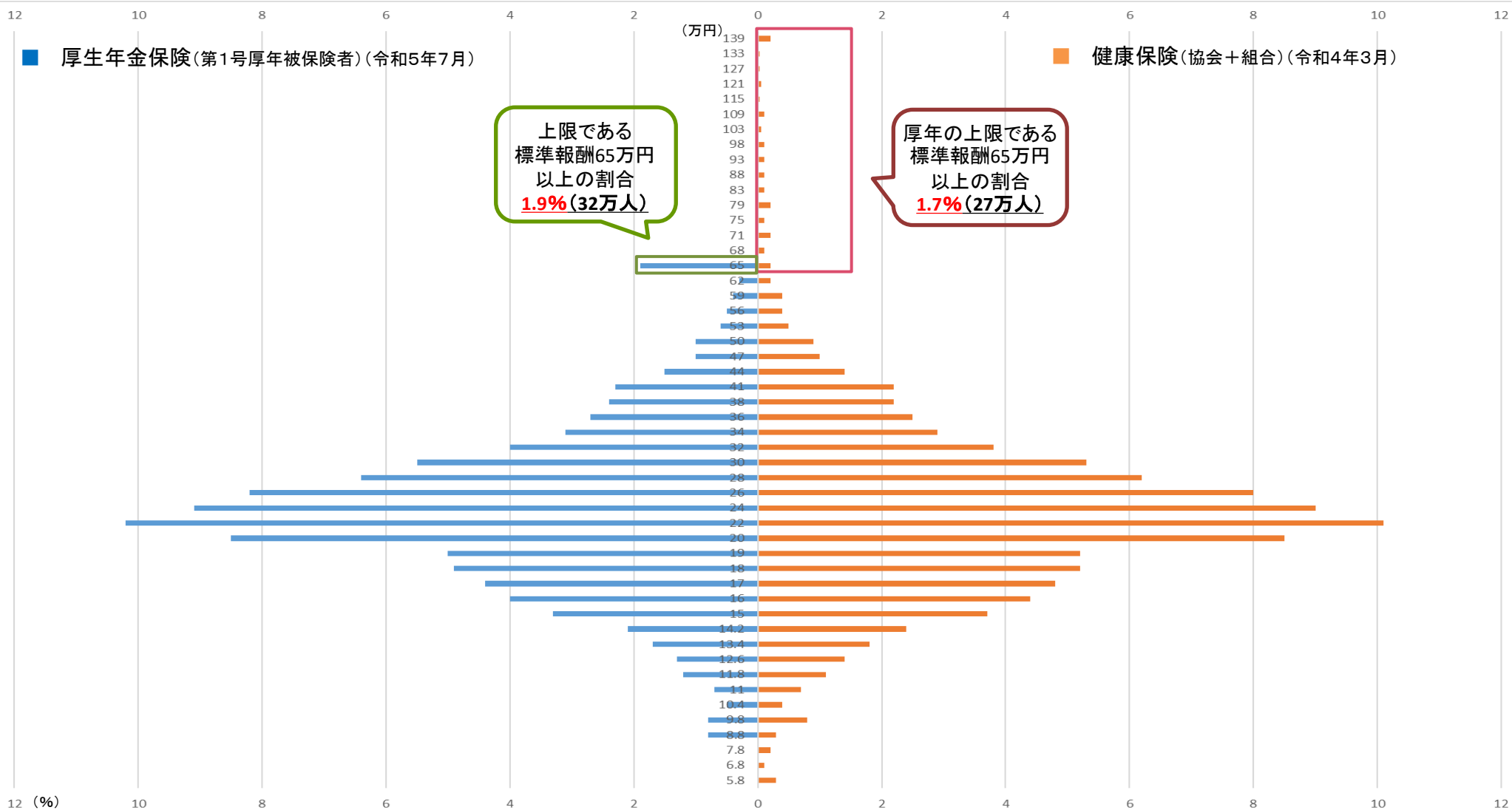
○ 厚生年金（第1号厚生年金被保険者（男性）のみ）において、標準報酬月額の上限等級（65万円）に該当する者の割合は**9.2%**となっており、上限等級（65万円）に最頻値がある。

※ 上限等級に該当する者の割合は、女性よりも男性の方が高い（女性は1.9%）。



# 標準報酬月額別の被保険者数分布割合（女性）

- 厚生年金（第1号厚生年金被保険者（女性）のみ）において、標準報酬月額の上限等級（65万円）に該当する者の割合は**1.9%**にとどまり、22万円（15等級）に最頻値がある。



(出典)厚生労働省年金局「厚生年金保険・国民年金事業月報」

(出典)厚生労働省保険局「健康保険・船員保険事業年報」

## (参考) 標準報酬月額の上限に該当する被保険者割合の推移 (一元化前)

- 標準報酬月額の上限等級に該当する被保険者 (男女計) の割合は、昭和60年改正以後、6～7%台で推移している。

	標準報酬月額上限	全被保険者に対する上限該当者の割合	標準報酬月額の平均額	備考
昭和51年度末	32万円	3.98%	142,944円	昭和51年改正 (同年8月施行) により上限20万円から32万円に引上げ
昭和55年度末	41万円	4.82%	188,534円	昭和55年改正 (同年10月施行) により上限32万円から41万円に引上げ
昭和60年度末	47万円	6.43%	231,161円	昭和60年改正 (同年10月施行) により上限41万円から47万円に引上げ
平成元年度末	53万円	6.51%	261,839円	平成元年改正 (同年12月施行) により上限47万円から53万円に引上げ
平成6年度末	59万円	7.53%	303,611円	平成6年改正 (同年11月施行) により上限53万円から59万円に引上げ
平成12年度末	62万円	6.94%	318,688円	平成12年改正 (同年10月施行) により上限59万円から62万円に引上げ
平成16年度末	62万円	6.73%	313,679円	平成16年改正 (同年10月施行) により 標準報酬月額の上限の引上げルールが法定化
平成17年度末	62万円	6.75%	313,204円	
平成18年度末	62万円	6.79%	312,703円	
平成19年度末	62万円	6.79%	312,258円	
平成20年度末	62万円	6.81%	312,813円	
平成21年度末	62万円	6.21%	304,173円	
平成22年度末	62万円	6.26%	305,715円	
平成23年度末	62万円	6.25%	304,589円	
平成24年度末	62万円	6.31%	306,131円	
平成25年度末	62万円	6.30%	306,282円	
平成26年度末	62万円	6.46%	308,382円	

## (参考) 標準報酬月額の上限に該当する被保険者割合の推移 (一元化後)

	標準報酬月額上限	全被保険者に対する上限該当者の割合	標準報酬月額の平均額	備考
平成27年度末	62万円	6.62%	319,721円	平成16年改正(同年10月施行)により標準報酬月額の上限の引上げルールが法定化
平成28年度末	62万円	6.62%	318,656円	
平成29年度末	62万円	6.63%	320,100円	
平成30年度末	62万円	6.78%	322,404円	
令和元年度末	62万円	6.94%	324,302円	
令和2年度末	65万円※1	5.69%	322,254円	
令和3年度末	65万円	5.96%	327,278円	
令和4年度末	65万円	6.23%※2	320,919円※2	

注 数値は年金局調べ。第2号～第4号厚生年金被保険者を含めた厚生年金全体の数値。

(出典) 厚生労働省年金局

「厚生年金保険・国民年金事業年報」  
「厚生年金保険・国民年金事業月報」

※1 令和2年政令改正(同年9月施行)により上限62万円から65万円に引上げ。

※2 第1号厚生年金被保険者のみの参考値。

## 標準賞与額の上限について

- 平成15年4月以降、総報酬制の導入に伴い、被保険者が受けた賞与についても保険料の賦課対象とすることとし、賦課対象額に1か月あたり**150万円**（※）の上限を設けた。
- ※ 平成12年改正において、総報酬制導入直前（平成14年度）の標準報酬月額の高等級である62万円に相当する者の年収の平均をもとに年間の賞与額を計算し、当該者の年間の賞与額を2で割った金額として設定（賞与は年2回支給と想定）。
- 標準賞与額の上限は、標準報酬月額の上限を引き上げたときに政令で定めることとしている。
- なお、健康保険における標準賞与額の上限は、年度における累計額で**573万円**（平成27年改正において上限を540万円から573万円に引き上げた。）。

◎厚生年金保険法(昭和二十九年法律第百十五号)(抄)

(標準賞与額の決定)

第二十四条の四 実施機関は、被保険者が賞与を受けた月において、その月に当該被保険者が受けた賞与額に基づき、これに千円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てて、その月における標準賞与額を決定する。この場合において、当該標準賞与額が**百五十万円**(第二十条第二項の規定による標準報酬月額の等級区分の改定が行われたときは、政令で定める額。以下この項において同じ。)を超えるときは、これを百五十万円とする。

2 (略)

(参考)健康保険法(大正11年法律第70号)(抄)

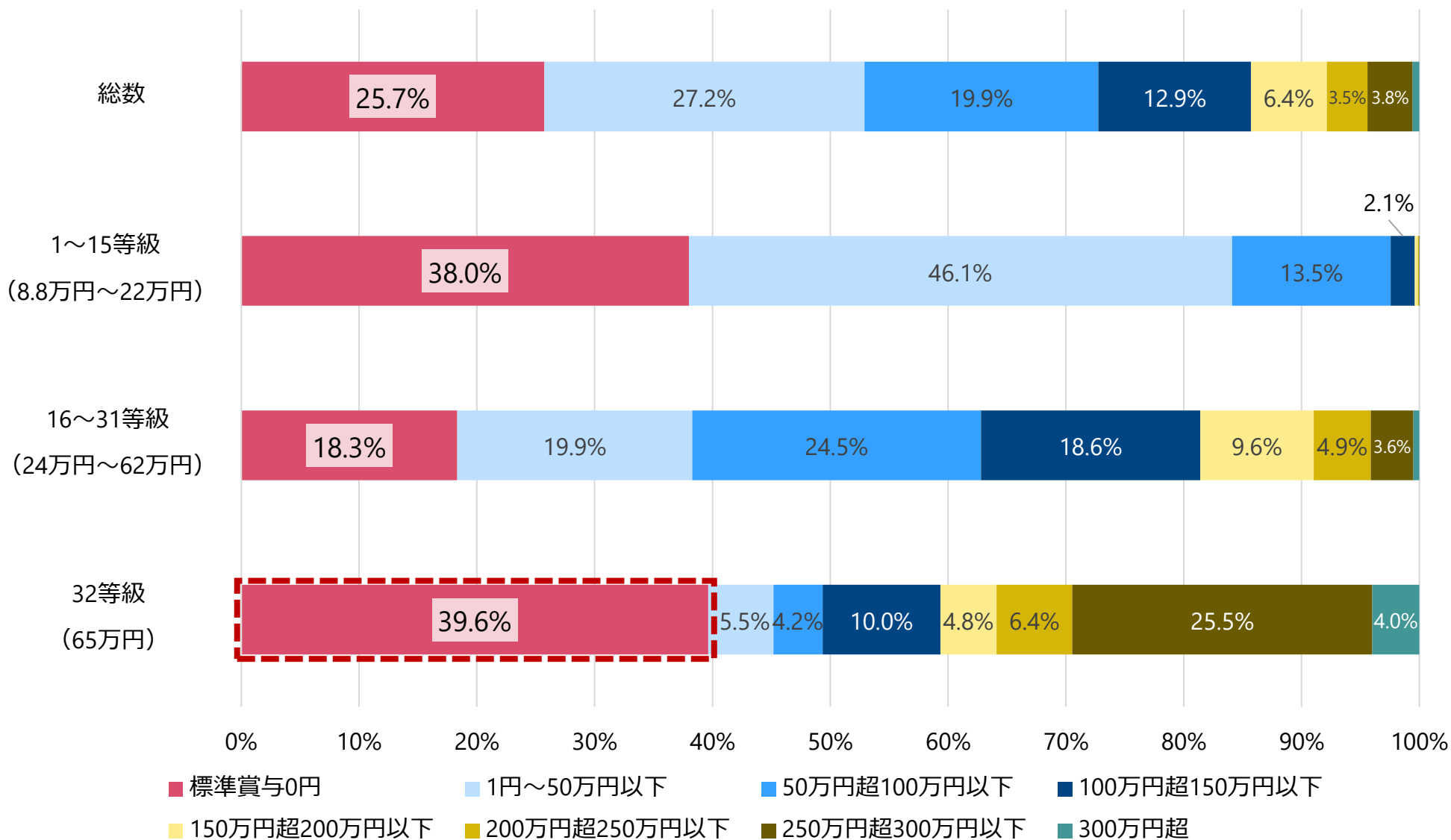
(標準賞与額の決定)

第四十五条 保険者等は、被保険者が賞与を受けた月において、その月に当該被保険者が受けた賞与額に基づき、これに千円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てて、その月における標準賞与額を決定する。ただし、その月に当該被保険者が受けた賞与によりその年度(毎年四月一日から翌年三月三十一日までをいう。以下同じ。)における標準賞与額の累計額が**五百七十三万円**(第四十条第二項の規定による標準報酬月額の等級区分の改定が行われたときは、政令で定める額。以下この項において同じ。)を超えることとなる場合には、当該累計額が五百七十三万円となるようその月の標準賞与額を決定し、その年度においてその月の翌月以降に受ける賞与の標準賞与額は零とする。

2 (略)

# 標準報酬月額別の年間標準賞与額分布（厚生年金（第1号））

○ 標準報酬月額65万円（上限）の被保険者の年間標準賞与額の分布をみると、約4割が1年間の標準賞与額が0円。

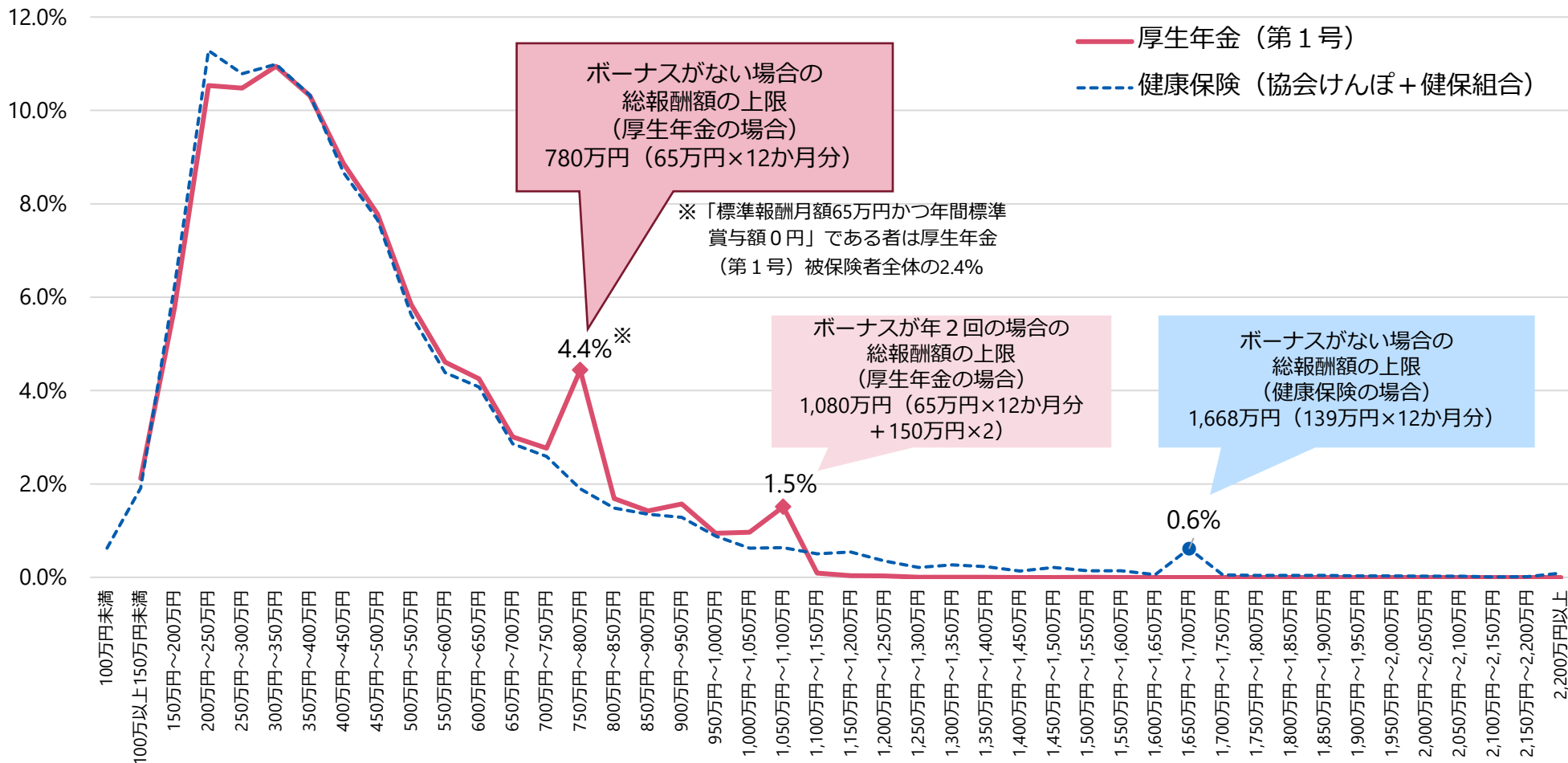


(出典)年金局調べ(令和3年度末時点)。  
注 厚生年金(第1号)全被保険者からの5分の1抽出データを用いて推計している。

# 総報酬額階級別の被保険者分布（厚生年金（第1号）と健康保険の比較）

- 標準報酬月額12か月分に年間標準賞与額を加えた総報酬額の分布をみると、厚生年金（第1号）では、ボーナスがない場合の総報酬額の上限である「750万円～800万円」に山（全体の4.4%）が存在する。

総報酬額階級別 被保険者分布（令和3年度）



（出典）厚生年金（第1号）は年金局調べ（令和3年度末時点）。健康保険は「健康保険・船員保険被保険者実態調査 令和3年10月」をもとに年金局作成。

注1 総報酬額は、厚生年金においては、年度末の標準報酬月額を12倍したものに令和3年度の1年間に支払われた標準賞与額を加えたもの、健康保険においては、令和3年10月1日時点の標準報酬月額を12倍したものに令和2年10月1日から令和3年9月30日までの1年間に支払われた標準賞与額を加えたものとして計算している。

注2 厚生年金については、全被保険者からの5分の1抽出データを用いて推計している。

注3 健康保険については、「健康保険・船員保険被保険者実態調査」の協会けんぽ（全数調査）の数値に健保組合（100分の1抽出調査）の数値を100倍したものを加えたもので推計している。



## 「社会保障審議会年金部会における議論の整理」（平成27年1月21日）（抄）

### 4 高所得者の年金給付の在り方・年金制度における世代内の再分配機能の強化について

#### （年金制度内における再分配機能の強化）

- 報酬に応じて保険料を負担し、報酬比例年金とともに、報酬の多寡にかかわらず一定額の基礎年金を受給する厚生年金においては、定額保険料の負担となっている国民年金よりも世代内の再分配機能が働く構造となっている。
- したがって、被用者保険の適用拡大を進めていくことにより、一定の所得がある人は被用者保険に組み込んでいくということは、年金制度内における再分配機能の強化という点からも、効果が見込めるものであると評価できる。
- 現行の厚生年金保険は、標準報酬の上限が定められているが、保険料負担についても、再分配機能の強化の観点から、将来的には上限を撤廃していくことも考えられるとの意見がある一方、年金分野における給付の効率化・重点化が実行されないまま財源対策として上限の引上げを行うことは適切でないとの意見があった。
- また、諸外国の制度設計においては、保険料負担の一部が上限なしとなっていたり、報酬額が高くなるにしたがって給付率が逡減していく仕組み（バンド・ポイント制）がとられていたりするなど、負担と給付が必ずしも厳格に結びついていない例もみられ、必ず納付した保険料が全て比例的に給付の算定基礎とならなければならないというものでもないのではないかとの意見があった。

#### （第3回年金部会（令和5年5月8日）でいただいたご意見）

- ・ 厚生年金の標準報酬月額の上限は健康保険と比べ低く設定されており、少なくない被保険者が上限に至っている。標準報酬月額の上限を低めに設定することには、現役世代の所得の格差を年金に格差として持ち越さないという意義もあるが、他方で厚生年金には垂直的な所得再分配機能も働いており、上限の引上げはその再分配機能を強化することにもつながるのではないか。
- ・ 上限の引上げは、所得再分配機能を充実させつつ高所得者の給付の充実にも資するものであるが、標準報酬月額の上限は、私的年金との連携・役割分担の議論も踏まえながら検討する必要があるのではないか。

# 標準報酬月額の上限の引上げによる年金財政への影響

標準報酬月額の上限を引き上げた場合、

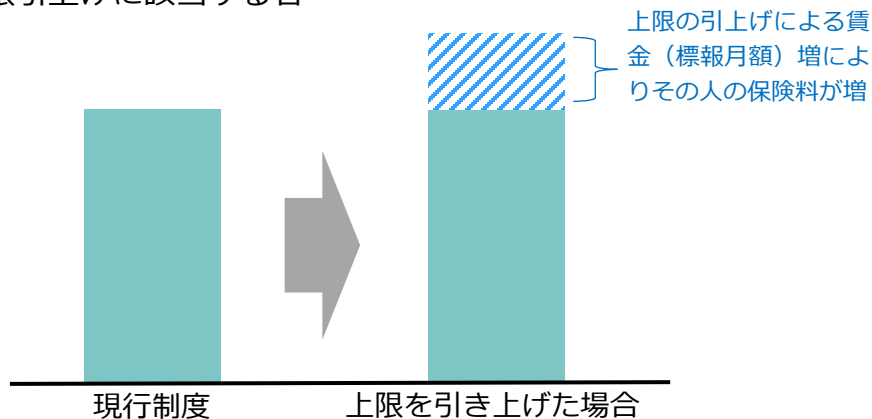
- ・ 上限引上げに該当する者については、賃金（標準報酬月額）が増加するため厚生年金保険料が増加するが、給付については、基礎年金額は変わらず、報酬比例年金額のみ増加すること
- ・ 厚生年金保険料収入が増加し、これが給付に反映されるまでの間の積立金の運用益が増加すること

により、厚生年金財政にプラスの影響がある。

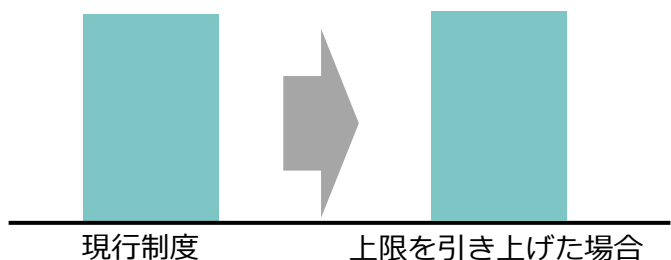
報酬比例部分のマクロ経済スライドによる調整期間が短縮し、スライド調整後の報酬比例部分の所得代替率が上昇する。  
つまり、上限引上げの該当者に限らず、厚生年金受給者全体の将来の給付水準が上昇する。

## 【保険料】

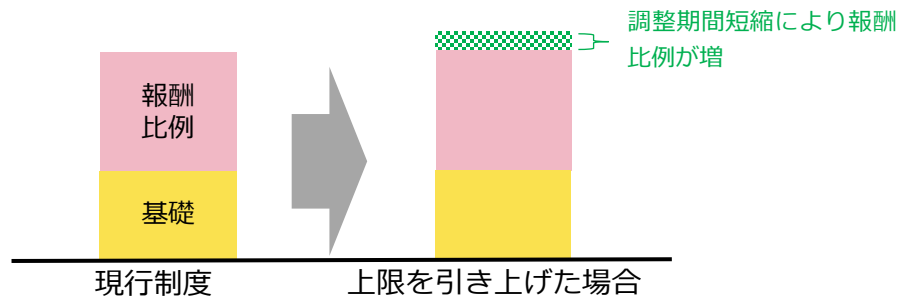
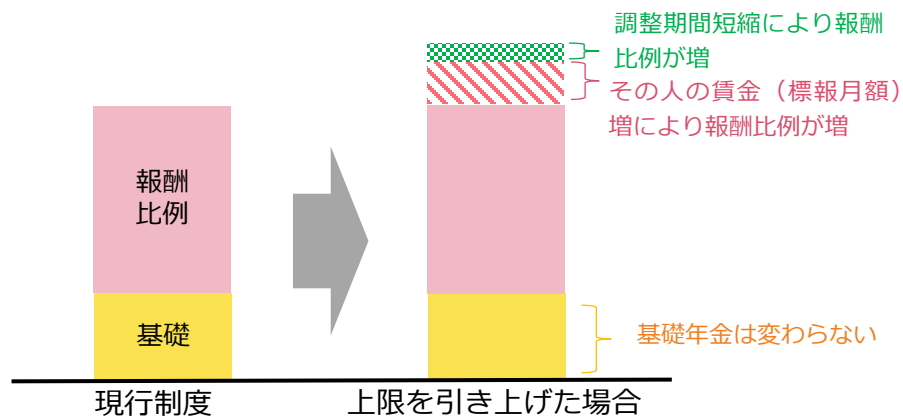
- ・ 上限引上げに該当する者



- ・ 上限引上げに該当しない者



## 【年金額】



# 標準報酬月額の上限の在り方について

## 制度の現状

- 平成16年改正において、各年度末時点において、全被保険者の平均標準報酬月額の2倍に相当する額が標準報酬月額の上限を上回り、その状態が継続すると認められる場合には、政令で、上限の上に等級を追加できることとし、このルールを法定化した。このルールに基づき、これまで、令和2年9月に現在の上限となる等級（65万円）を追加した。
- 上限の上に等級を追加した場合、新たな上限等級に該当する者の報酬比例部分が増加するとともに、保険料収入が増加し、また、積立金の運用益も増加することとなるため、厚生年金受給者全体の将来の給付水準も上昇する（所得再分配機能の強化につながる。）。
- 厚生年金保険（第1号厚生年金被保険者のみ）では、
  - ・ 上限等級（65万円）に該当する者の割合は6.3%となっており、健康保険と比較すると、多くの者が上限等級に該当している（健康保険では1%未満）。また、上限等級に該当する者の割合は女性よりも男性の方が高く、かつ、男性については上限等級に最頻値が見られる。
  - ・ 上限等級（65万円）に該当する者の年間標準賞与額の分布をみると、約4割は0円となっている。
- 厚生年金保険の上限等級の額について、健康保険と比べると、平成16年改正以降、大きく差が開いている。

	平成16年10月～	平成19年4月～	平成28年4月～	令和2年9月～
健康保険の上限等級の額	98万円	121万円	139万円	
厚生年金保険の上限等級の額	62万円			65万円

## ご議論いただきたい点

- 厚生年金被保険者の分布や、上限等級に該当する者の賞与の実態、健康保険の上限等級との比較を踏まえると、現行の厚生年金保険制度は、負担能力のある被保険者に対して、実際の負担能力に応じた保険料負担を求めることができていないのではないか。負担能力に応じて負担を求める観点や、所得再分配機能を強化する観点から、現行のルールを見直して、上限の上に等級を追加することについて、どのように考えるか。
- 仮にそのような見直しを行った場合、新たな上限等級に該当する者とその事業主の保険料負担が増加すること、また、歴史的には給付額の差があまり大きくなならないように上限が設けられてきたことを考慮すると、どのようなルールで上限を設定することが適当と考えられるか。
- 厚生年金の財政としては、保険料収入が増加し、積立金の運用益も増加することから、その増加分の使途についてどのように考えるか。