

## 8. 在職老齢年金の見直し

- 60歳台前半の在職老齢年金の受給権者の賃金分布…………… P1
- 在職老齢年金の基準緩和による手取り収入への影響…………… P2
- 60歳台以降の在職老齢年金制度について(給付額への影響)…………… P3
- 高齢者の就業実態に関する研究—高齢者の就労促進に関する研究中間報告—…………… P4  
(著作権の関係で資料のタイトルのみ掲載)
- 65歳以降の老齢厚生年金の繰下げ制度の導入(平成19年4月施行)…………… P23

## 9. 標準報酬月額の上限の見直し

- 標準報酬月額の上限設定の考え方／標準報酬月額の上限に該当する被保険者の割合…………… P24
- 標準報酬月額別被保険者数(平成19年度末現在)…………… P26
- 健康保険制度における標準報酬月額の上限／年金と健康保険の標準報酬月額の変遷…………… P27
- 標準報酬月額の上限を引き上げた場合の負担と給付等について…………… P29
- 標準報酬月額の上限を引き上げた場合の財政影響(粗い試算)…………… P30
- 夫のみ就労世帯の所得別年金月額及び所得代替率(標準報酬月額の上限を引き上げた場合の影響)…………… P31

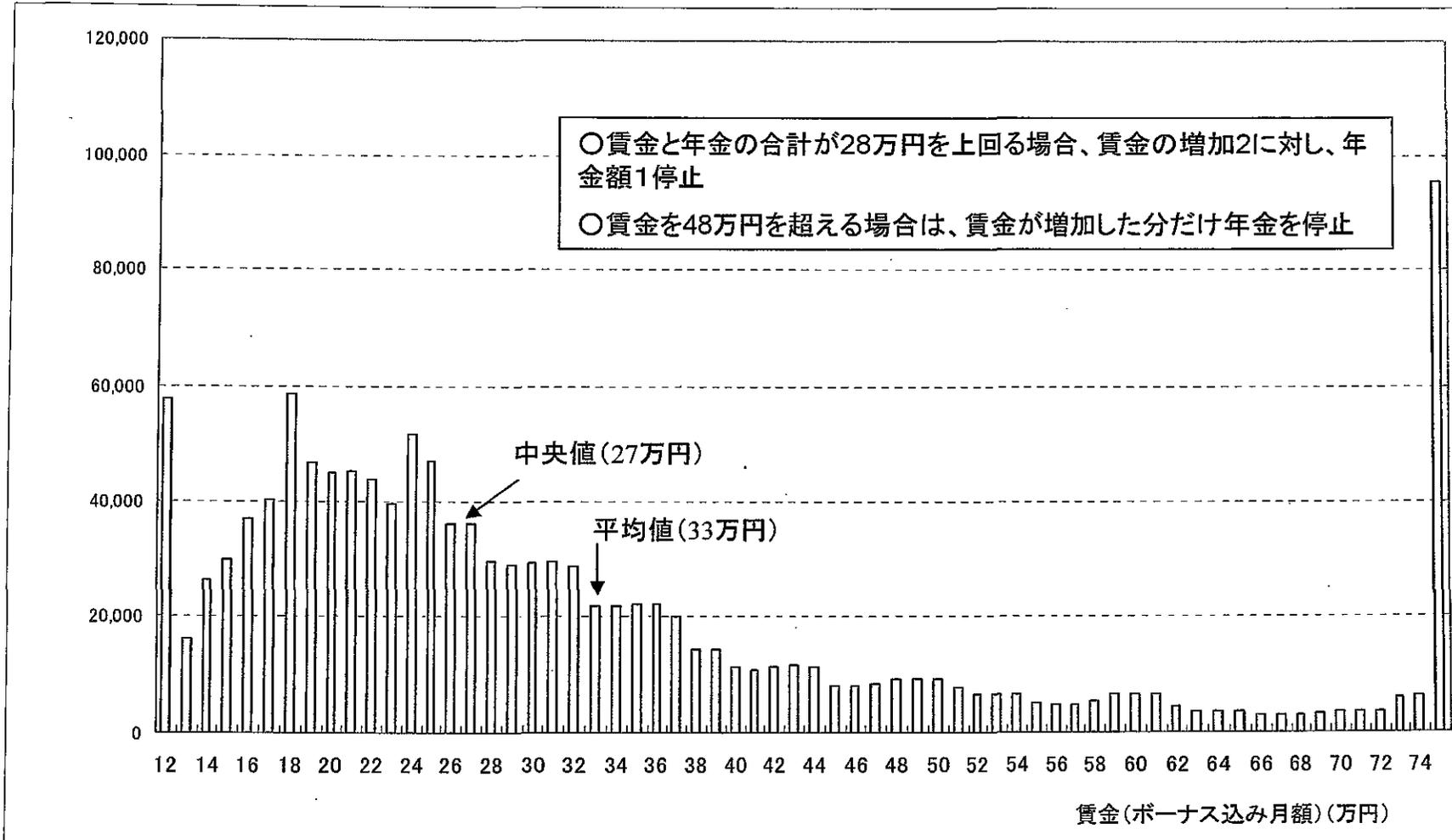
## 8. 在職老齢年金の見直し

## 60歳台前半の在職老齢年金の受給権者の賃金分布

○ 60歳台前半の在職老齢年金の受給権者(年金の全部を支給停止されている者も含む。)の賃金\*の中央値は27万円であり、平均値は33万円である。

受給権者数

\* ボーナス込み月額額の推計値



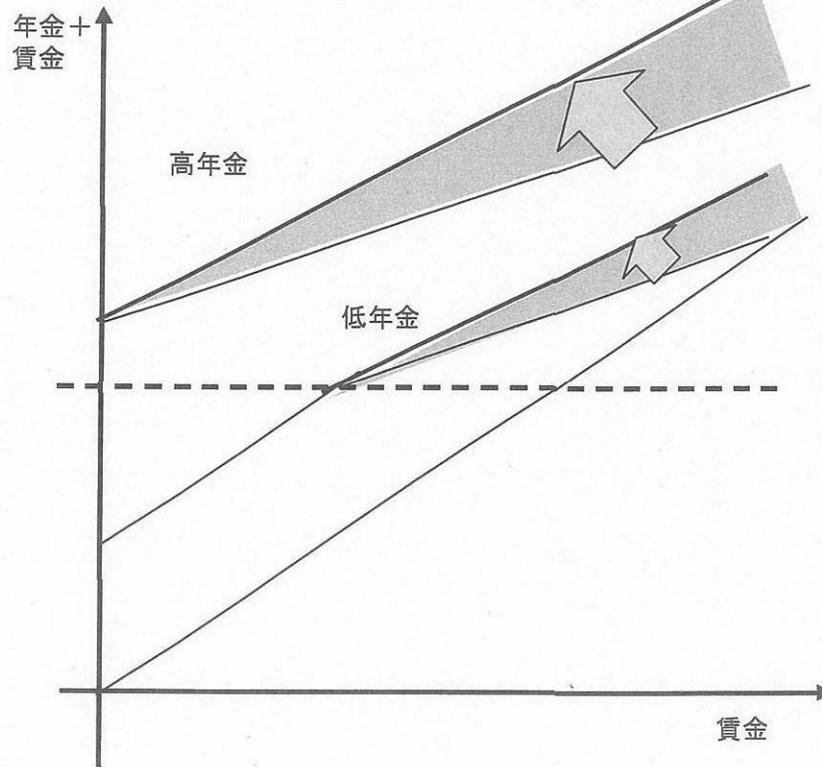
(注)60歳代前半の在職老齢年金制度の受給権者(年金の全部を停止されている者も含む。)の総数は、126万人。

【出典:社会保険庁の業務データ(平成18年度末)を基に厚生労働省年金局が推計】

# 在職老齢年金の基準緩和による手取り収入への影響

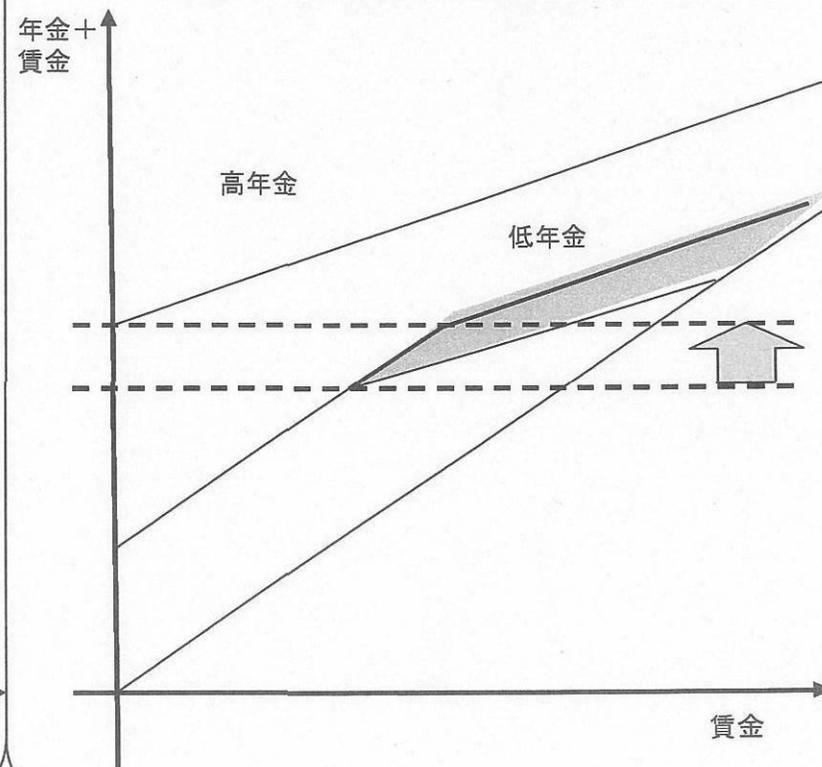
支給停止割合(賃金2に対して年金1を停止)の緩和

→ 同一賃金であれば、収入(年金+賃金)が高いほど給付改善効果が高い



支給停止基準額の(28万円)引上げ

→ 左に比べて、低年金者層への給付改善効果が高い(高年金者には改善効果なし)



## 60歳台以降の在職老齢年金制度について

### 60歳～64歳

約90万人、約0.8兆円  
(平年度ベースの推計値)(注)

- 賃金(ボーナス込み月収)と年金(定額部分(65歳以降における基礎年金に相当)も含む)の合計額が28万円(※1)を上回る場合は、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。
- 賃金が48万円(※2)を超える場合は、賃金が増加した分だけ年金を停止する。
  - \* 平成16年改正により、在職中に一律2割の年金を停止していた仕組みを廃止。

### 65歳～69歳

約20万人、約0.2兆円  
(平年度ベースの推計値)

- 基礎年金は全額支給する。
- 賃金(ボーナス込み月収)と厚生年金(報酬比例部分)の合計額が48万円(※2)を上回る場合には、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。(平成12年改正で導入)

### 70歳～

約20万人、約0.2兆円  
(平年度ベースの推計値)

- 平成16年改正により、65歳～69歳と同じ取扱いとする。  
(ただし、保険料負担はなし)
  - \* 平成16年改正前は年金を全額支給

◎ 在職支給停止制度の年金財政への影響は、最終保険料率換算で0.7%程度に相当。

※1 総報酬制の導入前は22万円(標準的な年金受給世帯の給付水準(夫婦の基礎年金と夫の厚生年金))だったが、総報酬制の導入に伴い平成16年4月から28万円となった(総報酬制導入前の額に1.3を乗じて得た額をもとにしている)。

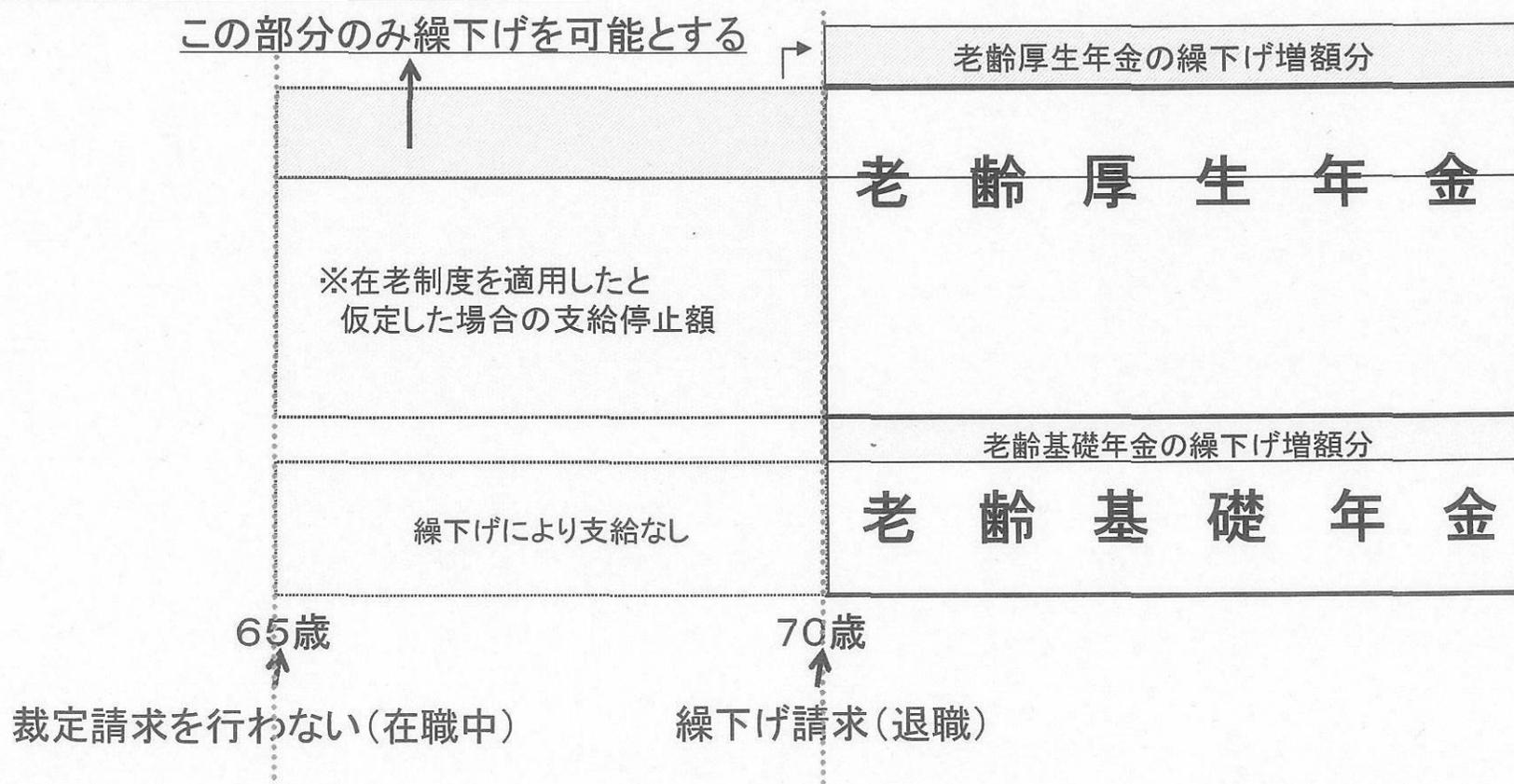
※2 総報酬制の導入前は37万円(現役男子被保険者の平均的賃金)だったが、総報酬制の導入に伴い平成16年4月から48万円となった(総報酬制導入前の額に1.3を乗じて得た額をもとにしている)。

(注)人数は、年金の一部又は全部の支給停止の者の数、金額は、平年度ベースの給付額への影響額

## 65歳以降の老齢厚生年金の繰下げ制度の導入(平成19年4月施行)

○ 今後、高齢期の就労が進んでいくことが見込まれる中、引退年齢を自由に選択し、実際に引退した後から年金を受給することを望む者が増えていくことが考えられることから、現行の65歳から一律に支給される老齢厚生年金について、支給開始年齢を繰り下げて受給する仕組みを導入する。

### ◎ 70歳に繰下げ請求するケース



## 9. 標準報酬月額の上限の見直し

## 標準報酬月額の上限設定の考え方

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に該当するように改定。
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)	
60年10月	47万円(31級)	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。
平成元年12月	53万円(30級)	
6年11月	59万円(30級)	
12年10月	62万円(30級)	
16年10月	62万円(30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

(参考) 厚生年金保険法 (抄)

第20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。

## 標準報酬月額の上限に該当する被保険者の割合

制度改正後の標準報酬月額の上限に該当する被保険者(男女計)の割合については、昭和60年改正以後は6～7%で推移しており、大きな変動は見られない。

	標準報酬 月額上限	全被保険者に対 する上限該当者 (男女計)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(昭和51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(昭和55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(昭和60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(平成元年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(平成6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(平成12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(平成16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	

標準報酬月額別被保険者数(平成19年度末現在)

標準報酬月額 (万円)	被保険者数 (人)	割合 (%)
9.8	415,174	1.20
10.4	102,830	0.30
11.0	192,560	0.56
11.8	344,232	1.00
12.6	402,199	1.16
13.4	534,904	1.55
14.2	607,648	1.76
15.0	894,115	2.59
16.0	929,250	2.69
17.0	989,413	2.86
18.0	1,092,743	3.16
19.0	1,056,916	3.06
20.0	1,900,283	5.50
22.0	2,287,264	6.62
24.0	2,212,685	6.40
26.0	2,230,778	6.45
28.0	1,940,367	5.61
30.0	1,944,730	5.63
32.0	1,604,762	4.64
34.0	1,424,382	4.12
36.0	1,372,402	3.97
38.0	1,413,300	4.09
41.0	1,543,373	4.46
44.0	1,214,586	3.51
47.0	976,552	2.82
50.0	919,399	2.66
53.0	654,344	1.89
56.0	542,387	1.57
59.0	478,996	1.39
62.0	2,347,523	6.79
計	34,570,097	100.00

## 健康保険制度における標準報酬月額の上限

- 健康保険制度における標準報酬月額の上限は121万円。  
(上限121万円・下限5.8万円の全47等級。)
- 上限の改定ルールについては、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、1.5%を超え、その状態が継続すると認められる場合には、改定後の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1%を下回らない範囲において、政令で等級を追加できることとなっている。

(参考) 健康保険法改正による見直し(平成19年4月施行)

○ 改正前において、標準報酬月額の等級の分布に大きなばらつきがあり、最高等級及び最低等級については、その上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121万円に引き上げるとともに、下限を9.8万円から5.8万円に引き下げ。

○ 政令による上限の改定ルールについても、改定を行うのは、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、「1.5%」に見直し。

○ 健康保険法  
第40条

2 毎年三月三十一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百分の一・五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、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。ただし、その年の三月三十一日において、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同日における被保険者総数に占める割合が百分の一を下回ってはならない。

### 年金と健康保険の標準報酬月額の変遷(昭和48年以降)

	年金			健康保険		
	上限	下限	等級数	上限	下限	等級数
昭和48年	200,000	20,000	35	200,000	20,000	35
昭和51年	320,000	30,000	36	320,000	30,000	36
昭和53年				380,000	30,000	39
昭和55年	410,000	45,000	35			
昭和56年				470,000	30,000	42
昭和59年				710,000	68,000	39
昭和60年	470,000	68,000	31			
平成元年	530,000	80,000	30			
平成4年				980,000	80,000	42
平成6年	590,000	92,000	30	980,000	92,000	40
平成12年	620,000	98,000	30			
平成13年				980,000	98,000	39
平成19年				1,210,000	58,000	47

## 標準報酬月額の上限を引き上げた場合の給付と負担等について

	全被保険者に対する 上限該当者の割合	標準報酬月額 の上限	上限に該当する者 の年収	保険料負担 (本人+ 事業主負担分) <年間>	上限に40年該当した場合 の年金額(標準世帯)<月額>	
					上限引上げ分を給付に完全 に反映させた場合	現行上限(62万円)を超える 部分を1/2として評価して年 金額を計算した場合[注]
①	5%以内	68万円	約1100万円	約163万円	約32.2万円	約31.6万円
②	3%以内	83万円	約1300万円	約199万円	約36.4万円	約34.1万円
③	1%程度	121万円	約1900万円	約290万円	約47.0万円	約39.5万円
	(参考)現行制度 6.79%	62万円	約970万円	約148万円	約30.5万円	約30.5万円

(参考) 年金額と比較する上で参考となる現役世代に関する数値 <月額>

平均的な賃金を受けている者の報酬比例部分を2倍とした額	33.2万円
現役男子の平均的な賃金(月収ベース)	36万円
平均的な賃金を受けている者の属する世帯の可処分所得	39.3万円

[注] 現行上限(62万円)を超える部分を1/2として評価して年金額を計算することについて

上限を引き上げた場合に過剰給付とならないようにするための工夫の例として示したもの。

具体的には、各月の標準報酬月額が現行上限を超えた場合には、年金額計算においては現行上限を超える部分を1/2として評価するもの。

(例 A月の標準報酬月額68万円→年金額計算では65万円(62+(68-62)/2 万円)と評価。)

※賞与を3.6月分として推計

※標準賞与額の上限についても標準報酬月額の上限の引上げに伴い引き上げることを想定。

(賞与についても年300万円(現行上限(150万円)×2)以上を超える部分を1/2として評価して年金額を計算することを想定。)

## 標準報酬月額の上限を引き上げた場合の財政影響(粗い試算)

上限引上げを全被保険者に対する上限該当者の割合を基準として行った場合、①5%以内であれば68万円、②3%以内であれば83万円、③1%程度であれば121万円となる。引上げに伴う厚生年金財政への影響は、いずれの場合も以下のとおりプラスである。

	全被保険者に対する上限該当者の割合	標準報酬月額の上限	厚生年金財政への影響[注1]			
			上限引上げ分を給付に完全に反映させた場合		現行上限(62万円)を超える部分を1/2として評価して年金額を計算した場合[注2]	
			当面(年間)	将来(年間)	当面(年間)	将来(年間)
①	5%以内	68万円	約2000億円	約600 ~700億円	約2000億円	約1200 ~1300億円
②	3%以内	83万円	約5000億円	約1600 ~1700億円	約5000億円	約3200 ~3400億円
③	1%程度	121万円	約8000 ~9000億円	約3000億円	約8000 ~9000億円	約6000億円

### [注1] 当面の影響と将来の影響について

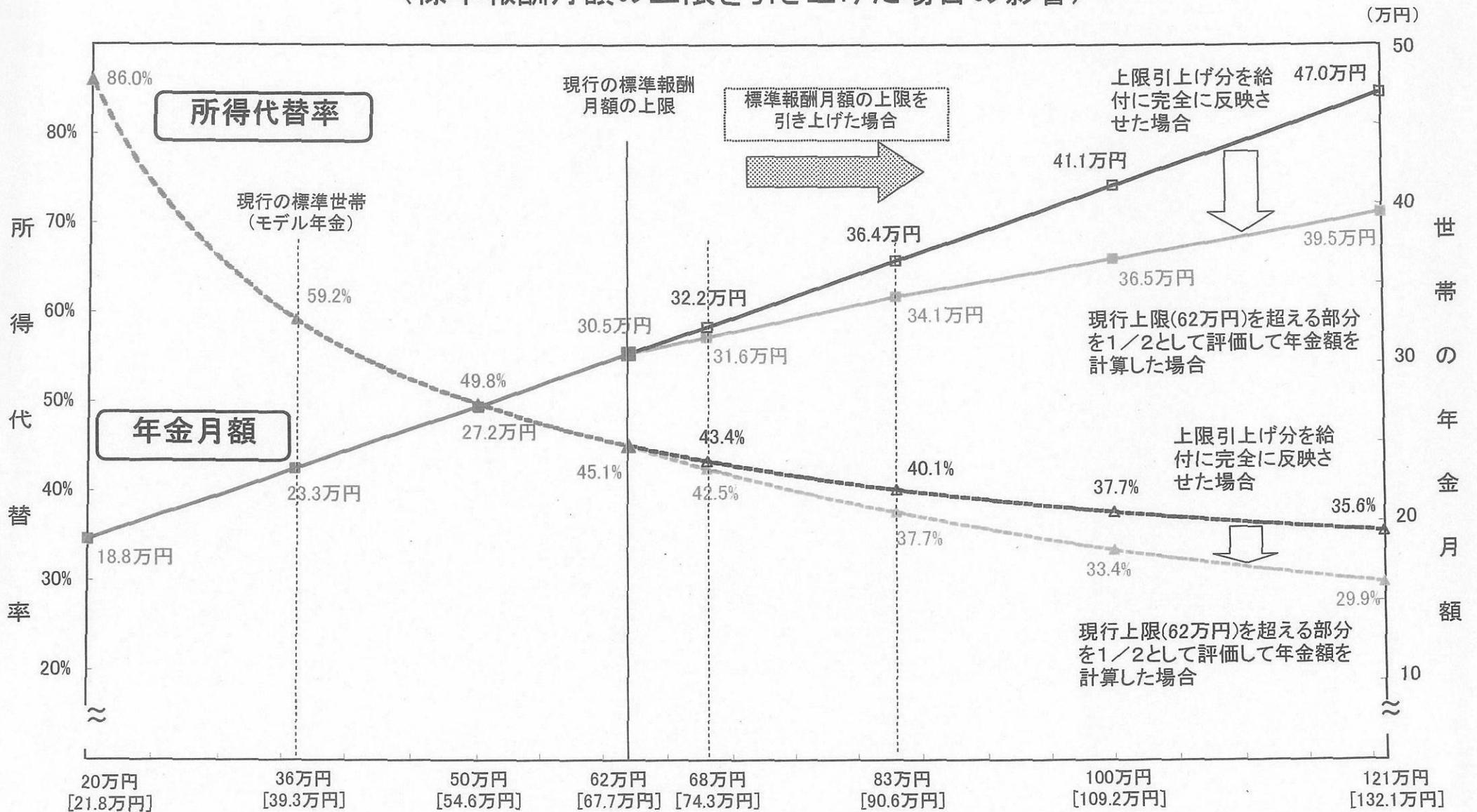
上限引上げに伴い保険料収入が増加。当面はそれがそのまま厚生年金財政にプラスに影響。将来的には、上限引上げに伴って報酬比例部分の年金額が増加するため、その影響を除いた分が厚生年金財政にプラスに影響。

### [注2] 現行上限(62万円)を超える部分を1/2として評価して年金額を計算することについて

上限を引き上げた場合に過剰給付とならないようにするための工夫の例として示したもの。具体的には、各月の標準報酬月額が現行上限を超えた場合には、年金額計算においては現行上限を超える部分を1/2として評価するもの。

(例 A月の標準報酬月額68万円 → 年金額計算では65万円(62+(68-62)/2 万円)と評価。)

# 夫のみ就労世帯の所得別年金月額及び所得代替率 (標準報酬月額の上限を引き上げた場合の影響)



注：夫は40年間フルタイムで就労、妻は40年間専業主婦の世帯を想定。

賞与は3、6月分として推計。

標準賞与額の上限についても標準報酬月額の上限の引上げに伴い引き上げることを想定。

(賞与についても年300万円(現行上限(150万円)×2)以上を超える部分を1/2として評価して年金額を計算することを想定。)

夫の賃金[手取り額]