

# 標準報酬上限の引上げについて

# 1. 標準報酬月額上限の経緯について

## (1) 標準報酬月額について

- 標準報酬月額とは、健康保険や厚生年金保険などの社会保険の保険料と年金給付額等を算出する基礎として、事務処理の正確化と簡略化を図るために、実際の報酬月額を当てはめる切りの良い額のこと。
- 具体的には、健康保険は58,000円～1,210,000円の47等級、厚生年金は98,000円～620,000円の30等級に分かれており、該当する標準報酬月額に保険料率を掛け合わせることで支払うべき保険料額を算定するとともに、標準報酬月額の記録をもとに年金給付額や傷病手当金額等を算定する。

(例) 実際の月収(諸手当を含む)が35万円～37万円である人

→ 36万円の標準報酬月額に該当(厚生年金:第21級、健康保険:第25級)

→ 自身の給料から月々天引きされる保険料は、厚生年金の場合、  
 $36\text{万円} \times 16.412\% (\text{厚生年金保険料率}) \times 1/2 (\text{労使折半による}) = \text{約}3\text{万円}$  となる。

また、老齢厚生年金の給付額は、36万円の標準報酬月額に40年間該当し続けた場合、約10万円となる。

※ いずれも平成23年9月時点の水準。

- 厚生年金の標準報酬月額の上限(620,000円)・下限(98,000円)は、高所得であった人に対する年金額があまり高くないようにする観点、及び、低所得であった人に対しても一定以上の給付を確保する観点から、健康保険の標準報酬月額の上限(1,210,000円)・下限(58,000円)より狭い範囲に設定されている。

(例) 厚生年金の制度では、

- ・実際の報酬月額が100万円である人は、62万円の標準報酬月額(上限)に該当する。
- ・実際の報酬月額が8万円である人は、9.8万円の標準報酬月額(下限)に該当する。

(参考) 年金と健康保険の標準報酬月額の上限・下限・等級数の変遷(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

## (2) 現行制度の標準報酬月額の上限改定の考え方について

### 【標準報酬月額の上限が設けられている理由について】

- 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料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。

(有泉亨・中野徹雄編「全訂社会保障関係法1 厚生年金保険法」(昭和57年)より抜粋)

### 【現行制度の標準報酬月額上限改定の考え方について(平成16年改正後)】

- 厚生年金保険法第20条第2項において、年度末における全厚生年金被保険者の標準報酬月額の平均額の2倍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、最高等級の上に等級を追加することができることとされている。

(参考)厚生年金保険法(昭和29年法律第105号)(抄)

#### 第20条

- 2 毎年3月31日における全被保険者の標準報酬月額を平均した額の100分の200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9月1日から、健康保険法(大正11年法律第70号)第40条第1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。

### (3) 標準報酬月額の上限改定の考え方の経緯

- 制度発足以来、上限改定に関する明確な基準は設けられていなかったが、昭和44年改正以降は、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。
- その後、昭和60年改正において、過剰給付を抑制する観点から、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考え方に改められ、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する考え方に改められた。さらに、平成16年改正においては、5年ごとの財政再計算に伴う法律改正が予定されなくなったことから、こ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。

(参考) 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)	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。
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(30級)	
16年10月	62万円(30級)	

## 標準報酬月額別被保険者数(平成21年度末現在)

- 標準報酬月額ごとの被保険者数分布をみると、厚生年金の被保険者約3400万人中、約210万人(約6.2%)が上限の62万円に該当し、その下の等級と比べて多くの被保険者が該当している。

標準報酬月額 (万円)	被保険者数 (人)	割合 (%)	標準報酬月額 (万円)	被保険者数 (人)	割合 (%)
9.8	463,362	1.35	26.0	2,297,230	6.71
10.4	105,645	0.31	28.0	1,981,299	5.79
11.0	198,771	0.58	30.0	1,937,233	5.66
11.8	357,699	1.04	32.0	1,576,514	4.60
12.6	424,768	1.24	34.0	1,381,142	4.03
13.4	559,279	1.63	36.0	1,311,207	3.83
14.2	632,013	1.85	38.0	1,335,776	3.90
15.0	925,688	2.70	41.0	1,436,166	4.19
16.0	969,962	2.83	44.0	1,114,629	3.25
17.0	1,027,369	3.00	47.0	874,195	2.55
18.0	1,130,465	3.30	50.0	813,285	2.37
19.0	1,100,436	3.21	53.0	573,125	1.67
20.0	1,983,254	5.79	56.0	467,011	1.36
22.0	2,406,044	7.03	59.0	420,675	1.23
24.0	2,317,823	6.77	62.0	2,125,501	6.21
			計	34,247,566	100.00

## 標準報酬月額の上限に該当する被保険者の割合

- 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%で推移している。

### 標準報酬月額の上限の変遷と上限に該当する被保険者の割合

	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	

## (参考) 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ていることとなっている。

### 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た。
- 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%」に見直した。

### (参考)健康保険法(大正11年法律第70号)(抄)

#### 第40条

- 2 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100分の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、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3月31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100分の1を下回ってはならない。

## 9. 標準報酬月額の上限の見直し

- 今回の見直しにより、新たに保険料財源が必要となるものについては、保険料負担が上がるか所得代替率が低下することとなり、現行の平成16年改正の年金財政フレームを逸脱することになるので別途の財源対策が必要となる。
- また、現行制度においては、著しく所得の高い者であっても、標準報酬の最高等級に対応する保険料負担しか求められておらず、拠出能力に応じた負担という厚生年金保険料の応能原則が必ずしも貫徹されていない。
- こうしたことから、標準報酬の上限を超える高所得者に、実際の報酬に見合った保険料の負担をしてもらうため、現行の標準報酬の上限を超えた分についても特別に保険料負担を求めることを検討すべきである。
- この場合、現行の標準報酬の最高等級はその下の等級と比べて多くの被保険者が該当している現状や健康保険制度においては平成19年4月から上限が98万円から121万円に引き上げられたことに留意しつつ、どの程度の保険料負担を求めるべきか考えることが必要である。
- ただし、新たに負担を求めることとした保険料について、現行の算定式の下で給付に反映させた場合には、現役時代の所得格差を年金支給にそのまま持ち込むこととなり、過剰給付との指摘を招くおそれがあるため、米国の公的年金のように給付への反映の仕方に一定の工夫が必要であると考えられる。
- なお、現状でも高所得者は負担した保険料に対して低い水準の年金しか受け取ることができないことから、標準報酬月額の上限の見直しを行うことについては、慎重に検討すべきとの意見があった。

## 2. 社会保障・税一体改革成案における議論等

- 現行制度の改善事項として、高所得者について、負担能力に応じてより適切な負担を求めていく観点に立ち、厚生年金の標準報酬の上限について、健康保険制度を参考に見直すことを検討すること、また、標準報酬上限を引き上げた際の給付への反映の在り方についても検討することを、社会保障改革に関する集中検討会議に厚生労働省案として提出。
- これを踏まえて、社会保障・税一体改革成案において「標準報酬上限の引上げ」が盛り込まれ、工程については「2012年以降速やかに法案提出」することとされた。

### 3. 標準報酬月額上限引き上げの論点

- 標準報酬月額上限を引き上げることにより、負担能力のある被保険者に対して、現在より多くの負担を求めることについてどう考えるか。
- 標準報酬月額上限を引き上げた際に、給付への反映方法はどのように考えるか。
- 標準報酬月額上限を引き上げることによる年金財政への影響及び事業主負担への影響をどう考えるか。

○ 標準報酬月額上限を引き上げることにより、負担能力のある被保険者に対して、現在より多くの負担を求めることについてどう考えるか。

- ・ 標準報酬月額の上限を引き上げることで、負担能力に応じた保険料負担を求めるという応能負担の考え方を強めることについて、どう考えるか。
- ・ 厚生年金における標準報酬月額の上限が健康保険より低いのは、厚生年金の場合は、納付された保険料に応じて将来給付が決まることから、現役時代の所得格差を年金支給にそのまま持ち込まないようにするとともに、公的年金として過剰な給付水準にならないようにするという目的もあることを、どう考えるか。

○ 標準報酬月額上限を引き上げた際に、給付への反映方法はどのように考えるか。

- ・ 後世代の負担が可能な、公的年金としての適正な給付水準とすることを一つの目的として標準報酬月額に一定の上限を設けているが、標準報酬月額の上限を引き上げる際に、米国の年金制度のように、高所得に対応する部分(引き上げ対象部分)について、給付への反映を小さいものとするについてどう考えるか。

(注) 標準報酬月額上限を仮に健康保険に合わせることにすると、上限は121万円となるが、この上限に該当する者を年収に換算すると約1900万円となる。この上限に40年間該当した場合の年金給付額は、単身・月額で約40.4万円と見込まれる(標準報酬月額62万円の場合には、約23.9万円)。また、この際の保険料負担(労使折半)は年間約296万円である(標準報酬月額62万円の場合には、約152万円)。

## ○ 標準報酬月額上限を引き上げることによる年金財政への影響及び事業主負担への影響をどう考えるか。

- ・ 標準報酬月額上限を引き上げることにより、次のような影響があることに考慮して検討すべきではないか。
  - ① 年金財政に対して、当面は保険料収入が増加し、そして、将来的には給付が発生することにより増収効果が薄れることとなる(ただし増収とはなる)。
  - ② 標準報酬月額の上限を引き上げる際に、全額は給付に反映しない方法をとる場合には、年金財政にとって増収効果が大きくなる。
  - ③ 標準報酬月額上限を引き上げることにより、所得の高い者を多く雇用する事業主の負担が増える。