

年金制度改革の 議論を読み解く

12 在職老齢年金、標準報酬 月額上限の見直し

2024 年 12 月

日本総合研究所特任研究員 高橋俊之

2025 年の年金制度改革に向けた厚生労働省の社会保障審議会年金部会の議論も、終盤です。制度改革の議論について、わかりやすく説明し、皆さんと一緒に考えます。

連載第 12 回は、11 月 25 日の年金部会で、在職老齢年金、標準報酬月額上限の見直しについて、年金局の具体案が示され、議論が行われましたので、その内容と論点を解説します。

□目次

1. 在職老齢年金制度の見直し
 - (1) 在職老齢年金制度の現状と見直しの必要性
 - (2) 在職老齢年金制度の見直し案
2. 標準報酬月額上限の見直し
 - (1) 標準報酬月額上限の現状と見直しの必要性
 - (2) 標準報酬月額上限の見直し案

1. 在職老齢年金制度の見直し

(1) 在職老齢年金制度の見直しの必要性

公的年金制度は、保険料を拠出した人に対し、それに見合う給付を行うことが原則です。保険料は報酬比例で、給付は定額の基礎年金と報酬比例の厚生年金の 2 階建てとすることで、一定の所得再分配機能が組み込まれています。

その一方で、平成 12 (2000) 年改正より、少子高齢化の進行などにより現役世代の負担が重くなる中で、60 歳代後半で報酬のある人には年金制度を支える側にまわっていただくという考え方から、賃金と年金の合計額が現役世代の賃金収入を上回る人は、在職老齢年金制度による支給停止の対象となりました。

現在の仕組みは、図表 1 のとおりです。就労し、賃金を得ながら年金を受給している人は、**賃金＋年金の合計額が、支給停止調整額（2024 年度は 50 万円）を上回る場合は、賃金 2 に対し、年金を 1 停止**となります。

図表 1 の右下の支給額のイメージの図は、横軸が賃金額で、縦軸が賃金と年金（厚生年金の基本月額）の合計額です。**年金額が 10 万円のケース**を例示しており、**賃金が月額 40 万円（年収 480 万円）**になると、年金と合わせて**月額 50 万円の支給停止調整額**に達します。そこから賃金が 2 増えるごとに年金が 1 支給停止となりますから、賃金の増加に応じ、賃金と年金額の合計がなだらかに増加するようにしています。賃金が 20 万円増えて**月額 60 万円（年収 720 万円）**になると、**10 万円の年金が全部停止**となります。

支給停止の対象となる人は、**厚生年金の被保険者と、70 歳以上の厚生年金の適用事業所に使用される人**です。対象となる賃金額は、「その月の標準報酬月額」＋「その月以前の 1 年間の標準賞与額÷12」です。これを「総報酬月額相当額」と呼びます。**他の所得は含まれません。**対象となる年金額は、**老齢厚生年金の基本月額**（加給年金額、繰下げ加算額及び経過加算額を除いた部分）であり、**老齢基礎年金は含まれません。**

支給停止調整額は、現役男子被保険者の平均月収（ボーナスを含む）を基準として 2004 年度に設定したもので、法律上は 2004 年度価格で 48 万円と規定されているものを、名目賃金変動率で改定しています。2024 年度は 50 万円です。2019 年度から 2022 年度までは 47 万円で、2023 年度は 48 万円でした。

図表1

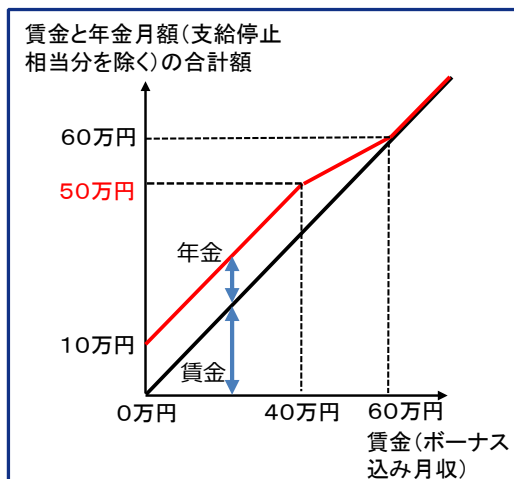
在職老齢年金制度の概要

- 在職老齢年金制度は、現役世代の負担が重くなる中で、報酬のある者は年金制度を支える側にまわってもらうという考え方に基づく仕組み。
- 具体的には、厚生年金の適用事業所で就労し、一定以上の賃金を得ている60歳以上の厚生年金受給者を対象に、原則として被保険者として保険料負担を求めるとともに、年金支給を停止することとしている。

賃金＋老齢厚生年金＞50万円（令和6年度）

- ➡ 賃金上昇額の 1 / 2 相当の厚生年金保険給付を支給停止
- ※賃金は、「その月の標準報酬月額」＋「その月以前の1年間の標準賞与額÷12」
 - ※年金の受給開始を遅らせることで受給額を増加させる繰下げ制度でも、支給停止分は反映されない。
 - ・これに加えて、70歳未満の方は厚生年金保険料を負担。
 - ・70歳以降は厚生年金被保険者とならないため、保険料負担はなし。
 - ・「50万円」は、現役男子被保険者の平均月収（ボーナスを含む）を基準として設定し、賃金変動に応じて毎年度改定。

支給額のイメージ（令和6年度・老齢厚生年金が月額10万円の場合）

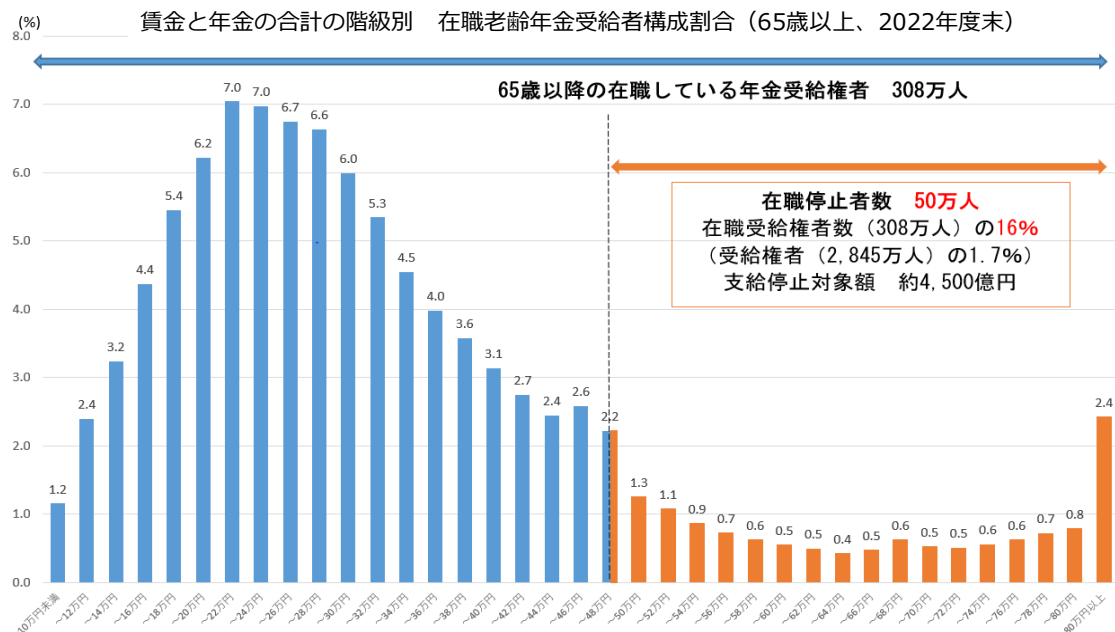


（資料）2024年11月25日 年金部会 資料2（2ページ）に一部補足

図表 2 にありますように、**65 歳以上の在職している年金受給権者 308 万人のうち約 50 万人（16%）が支給停止の対象**となっています。この支給停止対象者数は、**直近 10 年間で約 24 万人増加**しました（25.5 万人（2013 年度末）→49.5 万人（2022 年度末））。

図表2 65歳以上の在職老齢年金制度の状況

- 65歳以上の在職している年金受給権者の**16%**が支給停止の対象となっている。
- ※ 65歳以上の在職老齢年金制度（高在老）の基準額は2022年度の47万円（2024年度は50万円）。
- ※ 高在老による支給停止対象者数は、直近10年間で約24万人増加した。
（25.5万人（2013年度末）→49.5万人（2022年度末））



（資料）2024年11月25日 年金部会 資料2（3ページ、一部省略）

現在のところ、65 歳以上の在職老齢年金制度による就業抑制効果について実証研究に基づく定量的な確認はされていませんが、図表 3 のとおり、内閣府の「生活設計と年金に関する世論調査」（2024 年）でも、「厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方」の問に対し、「**年金額が減らないように、就業時間を調整しながら会社などで働く**」と回答した人が、全年齢で 44.4%、**60 代後半では 31.9%**となっており、**就労意欲に影響**を与えています。

また、高齢化や人手不足を背景に、産業界からも、「人材確保や技能継承等の観点から、高齢者活躍の重要性がより一層高まっているが、**在職老齢年金制度を意識した就業調整が存在**しており、今後、**高齢者の賃金も上昇していく傾向**にある。**高齢者就業が十分に進まないと、サービスや製品の供給に支障が出かねない**」といった旨の声が出ています。

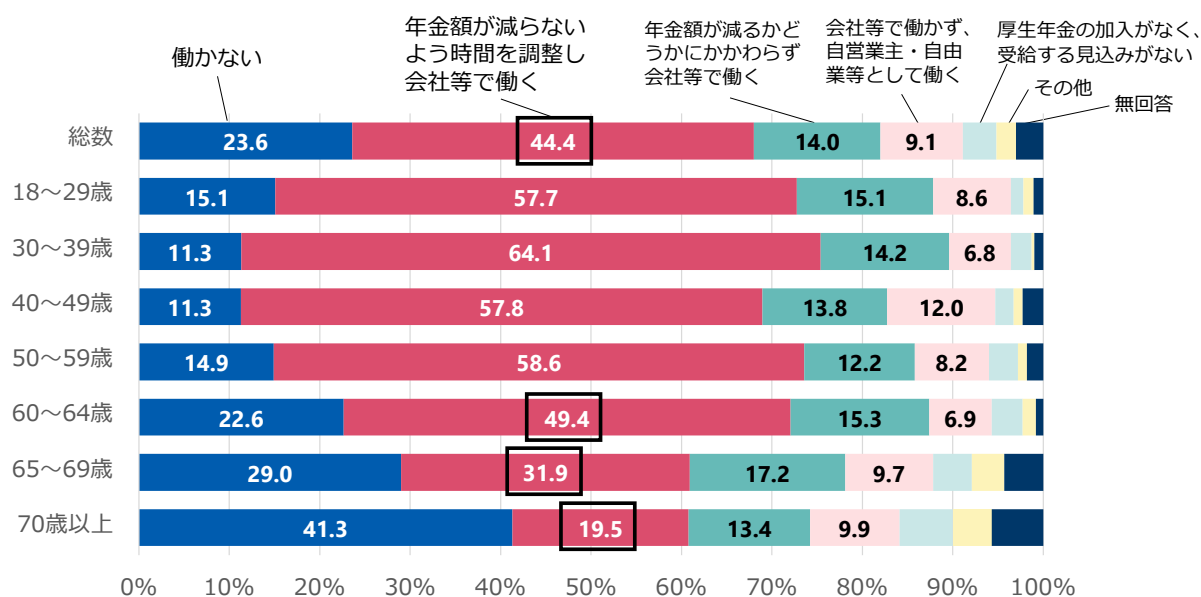
在職老齢年金制度が**高齢者の就業意欲を削がないよう、働き方に中立的な仕組みとする観点**から、制度の見直しが必要となっています。

図表3

高齢期の働き方に関する調査

○「厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方」の問に対し、「年金額が減らないように、就業時間を調整しながら会社などで働く」と回答した方の割合は44.4%。年齢階級別にみると、60代前半は49.4%、60代後半は31.9%、70歳以上では19.5%。

■厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方（内閣府「生活設計と年金に関する世論調査」2024年）



（資料）2024年11月25日 年金部会 資料2（6ページ）抜粋

（2）在職老齢年金制度の見直し案

11月25日の年金部会では、年金局から在職老齢年金制度の見直しの具体案が、図表4のとおり提示されました。

案1は、在職老齢年金制度の撤廃です。保険料を拠出された方に対し、それに見合う給付を行う年金制度の原則を重視する案です。

案2は、支給停止の基準額を71万円に引き上げる案です。同一企業における勤続年数の長い労働者が、現役期に近い働き方を続けた場合の賃金（61.7万円）に加え、一定以上の厚生年金加入期間に基づく年金収入（9.7万円）を得ても、支給停止とならないように基準額を見直す案です。（61.7万円＋9.7万円＝71.4万円）

この賃金61.7万円は、勤続年数25年以上の一般労働者のボーナス含む賃金月額58.3万円（令和4年賃金構造基本統計調査）に、2022年度から2024年度までの名目賃金変動率（現行の支給停止の基準額の改定に用いた名目賃金変動率）を反映したものです。また、年金9.7万円は、厚生年金加入期間25年以上の者の報酬比例部分の年金額9.1万円（年金局調べ、令和4年度末）に、2022年度から2024年度までの名目賃金変動率を反映したものです。

案3は、支給停止の基準額を62万円に引き上げる案です。近年の60歳代高齢者の平均賃金の上昇傾向を踏まえ、平均的な収入を得る50歳代の労働者が、60歳代で賃金の低下を経る

ことなく働き続けた場合の賃金(52 万円)に加え一定以上の厚生年金加入期間に基づく年金収入(9.7 万円)を得ても支給停止とならないように基準額を見直す案です。(52 万円+9.7 万円=61.7 万円)

この賃金 52 万円は、**50 歳代の一般労働者のボーナス含む賃金月額 49.1 万円**(令和 4 年賃金構造基本統計調査)に、2022 年度から 2024 年度までの名目賃金変動率を反映したものです。

図表4 **在職老齢年金制度の見直しの方向性**

○在職老齢年金制度が高齢者の就業意欲を削ぎ、労働参加を妨げている例も存在していることを踏まえ、高齢者の活躍を後押しし、できるだけ就業を抑制しない、働き方に中立的な仕組みとする観点から、在職老齢年金制度の見直しを検討。

現行制度・基準額の考え方		支給停止対象者数	支給停止額
賃金と年金の合計額が支給停止の基準額(50万円)を上回る場合、賃金2に対し年金1を停止。基準額は毎年度名目賃金変動率を乗じている。 (考え方) 現役世代とのバランスから、男子厚生年金被保険者の賃金(ボーナスを含む)をもとに設定。		約50万人 (在職受給権者の約16%)	約4,500億円
見直し内容・考え方		支給停止対象者数	支給停止額
案1	在職老齢年金制度の撤廃 (考え方) 保険料を拠出された方に対し、それに見合う給付を行う年金制度の原則を重視。	—	— 所得代替率への影響▲0.5%
案2	支給停止の基準額を71万円に引上げ (考え方) 同一企業における勤続年数の長い労働者が、現役期に近い働き方を続けた場合の賃金(61.7万円※1)に加え、一定以上の厚生年金加入期間に基づく年金収入(9.7万円※2)を得ても、支給停止とならないように基準額を見直す。 ※1: 勤続年数25年以上の一般労働者のボーナス含む賃金月額 58.3万円(令和4年賃金構造基本統計調査)に、2022年度から2024年度までの名目賃金変動率(現行の支給停止の基準額の改定に用いた名目賃金変動率。以下同じ。)を反映。 ※2: 厚生年金加入期間25年以上の者の報酬比例部分の年金額 9.1万円(年金局調べ、令和4年度末)に、2022年度から2024年度までの名目賃金変動率を反映。	約23万人 (在職受給権者の約7%)	約1600億円 所得代替率への影響▲0.3%
案3	支給停止の基準額を62万円に引上げ (考え方) 近年の60歳代高齢者の平均賃金の上昇傾向を踏まえ、平均的な収入を得る50歳代の労働者が、60歳代で賃金の低下を経ることなく働き続けた場合の賃金(52万円※3)に加え一定以上の厚生年金加入期間に基づく年金収入を得ても支給停止とならないように基準額を見直す。 ※3: 50歳代の一般労働者のボーナス含む賃金月額 49.1万円(令和4年賃金構造基本統計調査)に、2022年度から2024年度までの名目賃金変動率を反映。	約30万人 (在職受給権者の約10%)	約2900億円 所得代替率への影響▲0.2%

(資料) 2024年11月25日 年金部会 資料2 (9ページ) により作成

支給停止対象者数は、現在の約 50 万人(在職受給権者の約 16%)に対し、案 1 の撤廃案では支給停止をすべて解消し、案 2 の 71 万円案では、約 23 万人(在職受給権者の約 7%)、案 3 の 62 万円案では、約 30 万人(在職受給権者の約 10%)となります。

また、案 1 の撤廃案では、支給停止額の約 4,500 億円を年金財政から使いますので、マクロ経済スライドの報酬比例部分の調整期間が伸び、将来の所得代替率への影響は▲0.5%です。案 2 の 71 万円案では、支給停止額は約 1,600 億円となり、所得代替率への影響は▲0.3%です。案 3 の 62 万円案では、支給停止額は約 2,900 億円となり、所得代替率への影響は▲0.2%です。

仮に 62 万円案となった場合、厚生年金が月額 10 万円のケースでは、賃金が月額 52 万円

（年収 624 万円）になると、年金と合わせて月額 62 万円の支給停止調整額に達します。そこから賃金が 2 増えるごとに年金が 1 支給停止となりますから、賃金が 20 万円増えて月額 72 万円（年収 864 万円）になると、10 万円の年金が全部停止となります。

在職老齢年金の見直しについては、11 月 25 日の年金部会では、**多くの委員から廃止、縮小の方向で意見**があり、**将来的な廃止を見据えてという意見も複数**ありました。

駒村委員（慶應義塾大学教授）からは、在老については、人手不足の状況や、これからより多くの期間、年金財政に貢献してもらうということで、基本的には完全撤廃をしたほうが良い、との意見がありました。

小野委員（年金数理人）からは、在職老齢年金制度は、保険事故が発生したら保険金を支払うという保険の大原則を徹底する観点からは、廃止すべきであり、業務委託などで収入があっても支給停止にならないので、バランスが悪く、働き方にも影響するかもしれない、仮に支給停止基準の引上げで対応する場合は、少なくとも被保険者でない 70 歳以上の受給者の支給停止は廃止すべきだ、との意見がありました。

佐保委員（日本労働組合総連合会）からは、在職老齢年金制度について、厚生年金保険の適用要件を満たさず加入していない人や、賃金以外の収入がある人との公平性を確保するため、事業所得、家賃、配当、利子など総収入をベースに年金額を調整する制度や、働きながら年金を受給する人の支給停止部分を部分繰下げ扱いとし、一定の増額率を乗じた額を退職時に受給できる制度などに見直すべき、という意見がありました。

出口委員（日本経済団体連合会）からは、在職老齢年金制度は、高齢者の就労を促して、働き方に中立な制度にしていく観点から、将来的な廃止も視野に見直すべきと考えるが、年金財政の影響に対して懸念があることも承知しており、まずは対象者の縮小にとどめることが適当ではないか、という意見がありました。

玉木部会長代理（大妻女子大学教授）からは、社会保険や年金制度の原理原則に立ち返って考えると、在老は原理としておかしいというものであり、在老の弊害は、労働供給に対する非中立性あるいは就業の妨げになるといったことだけではなく、在老の仕組みを知った国民は、不可解あるいは理不尽だという印象を持ち、在老によって国民の年金制度全体に対する素朴な信認が傷ついていることが、非常に大きな弊害であり、基準額の引上げを大幅に行ったとしても、不可解な仕組み自体は残ってしまうので、廃止することが最善の道ではないか、という意見がありました。

このほか、小林委員、島村委員、駒村委員、平田委員、権丈委員、原委員、武田委員などからも、見直したは撤廃の意見がありました。

私も、在職老齢年金による支給停止の制度は、**撤廃すべき**と考えます。**年金は社会保険**です

から、保険料を拠出した人に対し、それに見合う年金給付を行うことが原則です。保険料は報酬比例で、給付は**定額の基礎年金と報酬比例の厚生年金の2階建て**とすることで、**一定の所得再分配機能**が既に組み込まれています。**現在は例外的に支給停止**しているものを、本来のと通りの支給に戻すものですから、「高所得者の優遇」という指摘は、そもそも当たりません。

また、賃金がある人は年金の必要性は低いという理屈は、繰下げ受給の選択肢を前提としていない考え方です。在職支給停止の制度により、**繰下げ増額をする機会まで奪ってしまうことは、適切でないと考えます。**

賃金所得のみで支給調整を行っている現行の仕組みについて、**事業所得等が多くても支給調整が行われない不公平**を指摘する意見もありますので、**年金は支給した上で、高所得者には課税により公平化を図ることも考えられます。**

年金制度は度重なる改正で複雑になりすぎており、**シンプルでわかりやすい制度**にしていけることが重要であり、その観点からも、在職支給停止の制度は撤廃していくべきと考えます。

2. 標準報酬月額上限の見直し

(1) 標準報酬月額上限の現状と見直しの必要性

被用者保険（厚生年金、健康保険）では、**保険料額や年金等の給付額を算定**する際に、図表5のように、**標準報酬月額・標準賞与額の仕組み**を用いています。

これは、被保険者が受ける報酬は、月給だけではなく、時間給、日給、出来高払給などがありますし、個々人によってその額が千差万別であり、月給であっても毎月変動するため、実際の額を基礎にして、保険料額や年金等の給付額を計算するのでは、大変繁雑だからです。

このため、**報酬月額を定型化し、かつ、原則として1年間その標準報酬月額を用いることにより、大量の事務を正確かつ迅速に処理**することとしたものです。

「報酬月額」を標準報酬月額の等級表に当てはめて、一定の範囲の報酬月額を同じ月額としたものが、「標準報酬月額」です。**標準報酬月額等級表は、厚生年金は8.8万円から65万円までの32等級、健康保険は5.8万円から139万円までの50等級**です。健康保険の方が、下限が低く、上限が高くなっています。

標準報酬月額については、毎年1回、被保険者の4・5・6月の報酬（残業、諸手当含む）の平均を、毎年7月に算定基礎届により事業主が日本年金機構（及び健康保険組合）に届け出し、毎年1回標準報酬月額を決定して、9月分から翌年の8月分まで適用します。これを「**定時決定**」と言います。

ただし、その期間の途中でも、賃金の固定的部分の変動があり、継続した3か月間の報

酬の平均が、2 等級以上増減したときに、標準報酬月額を改定し、4 か月目から反映します。これを「随時改定」と言います。

一方、**標準賞与額**は、賞与額を 1,000 円未満を切り捨て、上限を超えるときは上限額とします。上限は、**厚生年金は 1 回について上限 150 万円**で、**健康保険は 1 年度について上限 573 万円**です。賞与の支払いのたびに、事業主が届け出ます。

図表5

標準報酬月額・標準賞与額の仕組み

	厚生年金	健康保険
標準報酬月額	8.8万円から65万円までの32等級	5.8万円から139万円までの50等級
標準賞与額	1 回について上限150万円 1000円未満切捨て	1 年度について上限573万円 1000円未満切捨て
定時決定	被保険者の4・5・6月の報酬（残業、諸手当含む）の平均を、毎年7月に算定基礎届により事業主が届出し、毎年1回標準報酬月額を決定して、9月分から反映	
随時改定	賃金の固定的部分の変動があり、継続した3か月間の報酬の平均が、2 等級以上増減したときに、標準報酬月額を改定し、4 か月目から反映	

健康保険 の等級	厚生年金 の等級	標準報酬 月額(円)	報酬月額 (円以上～円未満)
1		58,000	～ 63,000
2		68,000	63,000 ～ 73,000
3		78,000	73,000 ～ 83,000
4	1	88,000	83,000 ～ 93,000
5	2	98,000	93,000 ～ 101,000
6	3	104,000	101,000 ～ 107,000
7	4	110,000	107,000 ～ 114,000
8	5	118,000	114,000 ～ 122,000
9	6	126,000	122,000 ～ 130,000
10	7	134,000	130,000 ～ 138,000
⋮	⋮	⋮	⋮

健康保険 の等級	厚生年金 の等級	標準報酬 月額(円)	報酬月額 (円以上～円未満)
33	30	590,000	575,000 ～ 605,000
34	31	620,000	605,000 ～ 635,000
35	32	650,000	635,000 ～ 665,000
36		680,000	665,000 ～ 695,000
37		710,000	695,000 ～ 730,000
38		750,000	730,000 ～ 770,000
39		790,000	770,000 ～ 810,000
⋮		⋮	⋮
48		1,270,000	1,235,000 ～ 1,295,000
49		1,330,000	1,295,000 ～ 1,355,000
50		1,390,000	1,355,000 ～

厚生年金の標準報酬月額の上限設定の経緯は、図表 6 のとおりです。制度発足当初は、上限改定に関する明確な基準は設けていませんでしたが、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ました。その後、昭和 60 年改正で、給付額の差があまり大きくならない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**されてきました。

そして、**平成 16 年改正**では、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、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**できることとしました。

図表6

厚生年金の標準報酬月額の上限設定の経緯

- 昭和60年改正で、給付額の差があまり大きくならない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年改正では、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、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（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。

(参考)		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

(資料) 2024年11月25日 年金部会 資料3 (4ページ、11ページ) より作成

なお、**健康保険法**では、**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、その後の平成18年と平成27年の健康保険法改正で改正ルールの見直しを行い、**上限等級該当者が全体の1.5%を超える場合に政令で上限等級を追加**できる（ただし改定後は**0.5%を下回ってはならない**）としました。このため、厚生年金の上限等級の額は、健康保険と比べると、平成16年改正以降、差が大きく開いています。

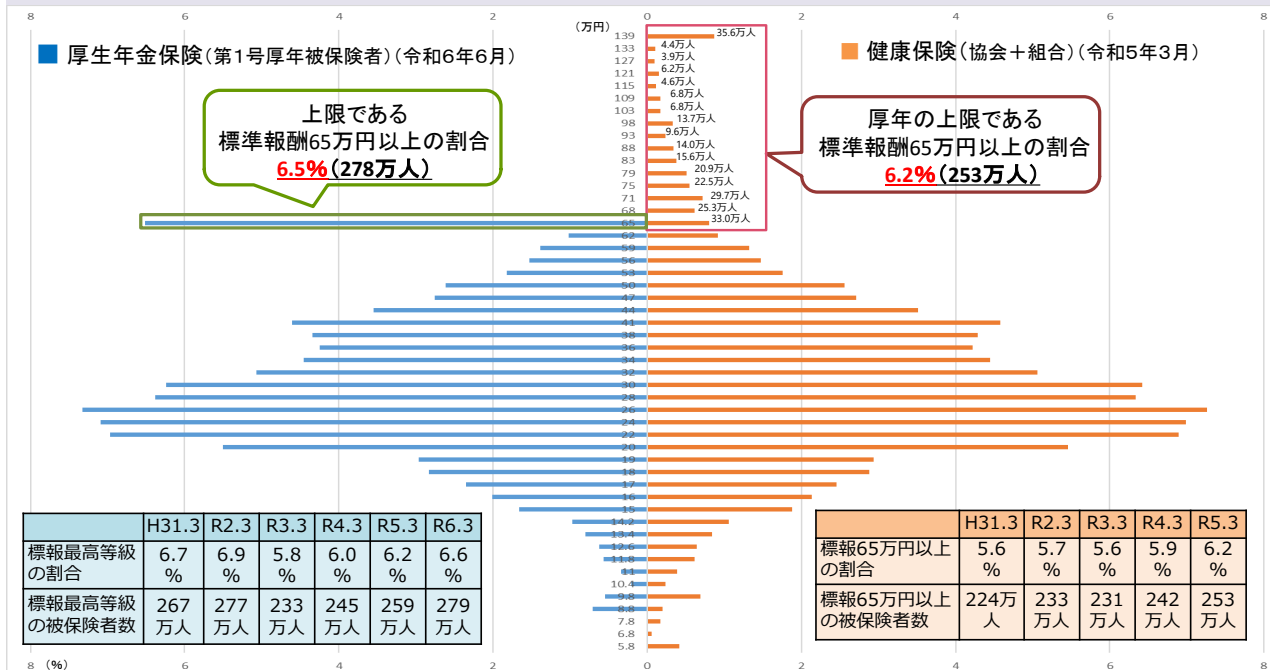
標準報酬月額別の被保険者数の分布割合（男女計）は、図表7のとおりです。**厚生年金**（**共済組合を除く日本年金機構が管轄している第1号厚生年金被保険者のみ**）では、**標準報酬月額の上限の等級（65万円）に該当する人の割合は6.5%（278万人）**となっており、健康保険と比較すると、多くの人が上限の等級に該当しています（**健康保険では1%未満**）。

図表7

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**6.5%**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6.2%。



(資料) 2024年11月25日 年金部会 資料3 (5ページ)

(2) 標準報酬月額上限の見直し案

11月25日の年金部会では、年金局から在職老齢年金制度の見直しの具体案が、図表8のとおり提示されました。

現行の等級の追加ルール(2倍ルール)の法定化以降、令和2年9月の1等級の上限の引上げを経ても**上限等級に多くの人が該当している状態が継続しており、上限該当者は、負担能力に対して相対的に軽い保険料負担**となっている中、今後、賃上げが継続すると見込んだ場合に、**負担能力に応じた負担を求めるとともに、将来の給付も増やすことができるようにする観点から、現行ルールの見直しを検討するものです。**

男女ともに上限等級に該当する者が最頻値とならないように**上限等級を引き上げるとともに、健康保険法の改定ルールを参考に、上限等級に該当する者が占める割合に着目して等級を追加するルール**への見直しを検討するとしています。

上限等級を追加した場合には、**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、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、厚生年金受給者全体の将来の給付水準も上昇し、所得再分配機能の強化につながる**など、高齢期の経済基盤の安定、所得保障・再分配機能の強化につながります。

図表8

標準報酬上限の在り方の見直し(案)

- 現行の等級の追加ルール（いわゆる「2倍ルール」）の法定化以降、令和2年9月の1等級の上限引上げを経ても上限等級に多くの者が該当している状態が継続している。
 上限該当者は、負担能力に対して相対的に軽い保険料負担となっている中、今後、賃上げが継続すると見込んだ場合に、負担能力に応じた負担を求めるとともに、将来の給付も増やすことが出来るようにする観点から、現行ルールの見直しを検討することとしてはどうか。
 具体的には、男女ともに上限等級に該当する者が最頻値とならないように上限等級を見直すとともに、健康保険法の改定ルールを参考に、上限等級に該当する者が占める割合に着目して等級を追加することができるルールへの見直しを検討することとしてはどうか。
- 上限等級を追加した場合には、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、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。）など、高齢期の経済基盤の安定、所得保障・再分配機能の強化につながる。

【標準報酬月額上限】
現在の上限：65万円
(改定ルール)
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
認められる場合に上限引上げ

	改定ルール	見直しの考え方	所得代替率 への影響
上限98万円	上限該当者が2%を超える場合に上限引上げ		+0.5%
上限83万円	上限該当者が3%を超える場合に上限引上げ	上限該当者（現在6.5%）を概ね半減（約3%）	+0.4%
上限79万円	上限該当者が3.5%を超える場合に上限引上げ	男性の上限該当者（現在9.6%）を概ね半減（約5%）	+0.3%
上限75万円	上限該当者が4%を超える場合に上限引上げ	男女ともに上限該当者が最頻値とならない	+0.2%

（資料）2024年11月25日 年金部会 資料3（11ページ、12ページ）により作成

引上げ案は、4つの案が示されており、現行の上限65万円を、**98万円案**（上限該当者**2%**）、**83万円案**（上限該当者**3%**）、**79万円案**（上限該当者**3.5%**）、**75万円案**（上限該当者**4%**）に引き上げるものです。

上限を引上げることで、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、報酬比例部分のマクロ経済スライド調整期間が短くなります。所得代替率への影響は、**98万円案では+0.5%、83万円案では+0.4%、79万円案では+0.3%、75万円案では+0.2%**です。

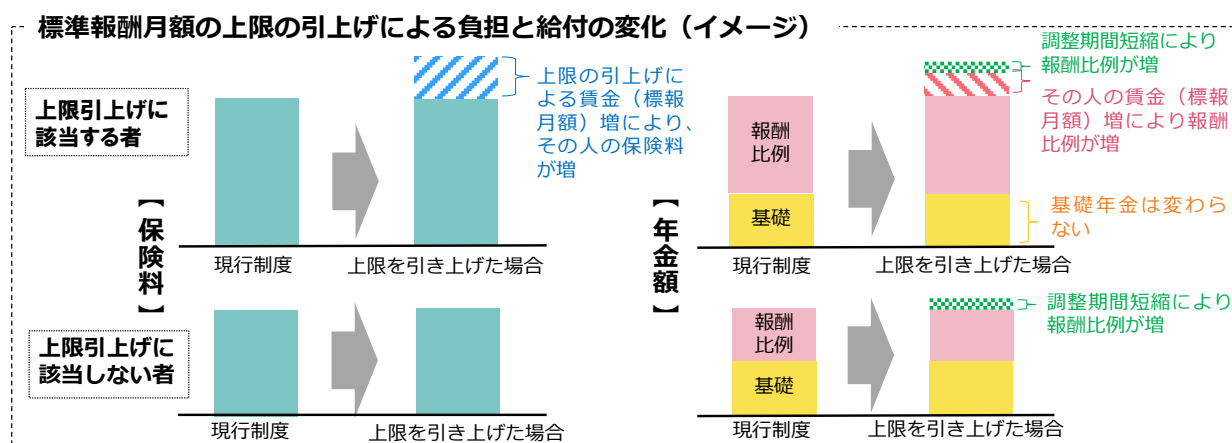
標準報酬月額の上限を引き上げると、報酬比例部分の**所得代替率**が引き上がる効果があるため、報酬比例部分の**所得代替率**を引き下げる効果がある**在職老齢年金の基準の引上げとセットで行うことは、バランスが良い施策の組み合わせ**です。

この二つの施策は、それぞれに行う必要性があり、年金局ではこれを結びつけた説明はしていませんが、**どちらも賃金水準が高い人が対象となるので、賃金が高い人には上限の引上げでより多くの保険料を負担していただきつつ、賃金の比較的高い人の在職支給停止を緩和し、高齢者が長く働きやすい社会**を作ること、**バランスが良い組み合わせ**と考えられます。

標準報酬月額の上限の引上げによる負担と給付の変化のイメージは、図表 9 のとおりです。

上限引上げに該当する者は、上限の引上げによる標準報酬月額の増により、その人の保険料が増えます。一方、年金額は、その人の標準報酬月額の増によりその人の報酬比例部分の年金額が増えるだけでなく、調整期間の短縮により、上限引上げに該当する人も、該当しない人も、報酬比例部分の年金額が増えます。（なお、調整期間の一致を行った場合は、マクロ経済スライド期間の短縮効果は、基礎と比例の両方に及びます。）

図表9



加入期間	標準報酬月額上限					
	7 5万円		8 3万円		9 8万円	
	保険料負担 (本人負担分)	老齢厚生年金	保険料負担 (本人負担分)	老齢厚生年金	保険料負担 (本人負担分)	老齢厚生年金
10年	0.9万円/月増	6.1万円/年増 (終身)	1.6万円/月増	11.0万円/年増 (終身)	3.0万円/月増	20.1万円/年増 (終身)
20年		12.2万円/年増 (終身)		21.9万円/年増 (終身)		40.2万円/年増 (終身)

標準報酬月額の上限については、11月25日の年金部会では、**引上げの方向性としては概ね一致**しました。

影響が両者合わせてプラスマイナスゼロに近い水準にすべきとの意見や、標準報酬月額の上限を引き上げる場合には、標準賞与額の上限についても引き上げるべき、との意見がありました。

小林委員（日本商工会議所）からは、標準報酬月額の上限の引上げは、中小企業の保険料負担としては、重いインパクトとなるので、議論を尽くすべきであり、仮に引き上げるとした場合にも、小幅で段階的な引上げで様子を見ていくのが現実的、との意見がありました。

永井委員（U A ゼンセン）からは、公的年金制度が持つ世代内の再分配効果を強化するため、年金額の格差に留意しつつ、上限の引上げを検討する必要があると考えており、また、厚生年金保険の適用拡大により、短時間労働者が今後増えることを踏まえ、賃金要件や労働時間要件の見直しを念頭に、下限の引下げについても検討すべき、との意見がありました。

このほか、島村委員、駒村委員、小野委員、百瀬委員、平田委員、権丈委員、原委員などからも、引上げに賛成する意見がありました。

私も、標準報酬月額の上限については、**負担能力に応じた負担を求めるとともに、将来の給付も増やす**ことができるようにする観点から、現行ルールを見直して、**上限を引き上げることが必要**と考えます。

※今回とりあげたテーマについては、筆者の書籍「年金制度の理念と構造—より良い社会に向けた課題と将来像」（[社会保険研究所](#)、2024 年 4 月 23 日新刊）の第 14 章（繰下げ受給と在職老齢年金）でも論じています。

※本稿は、「年金時代」（社会保険研究所）に、2024 年 12 月 12 日付けで掲載されたものです。

【筆者プロフィール】高橋俊之（たかはし としゆき）

1962 年東京都生まれ。1987 年東京大学法学部卒。厚生省入省。2004 年から 2008 年まで社会保険庁で総務課企画官・企画室長。2015 年から内閣府で大臣官房審議官（経済財政運営・経済 社会システム担当）。2017 年から厚生労働省で年金管理審議官、2019 年から年金局長。2019 年の財政検証、2020 年の年金制度改正法案などを担当。2022 年 6 月厚生労働省退官。同年 10 月より三井住友銀行顧問、株式会社日本総合研究所特任研究員。日本年金学会会員