

2011年11月18日 全8頁

厚生年金上限引上げ、法人税率引下げを 一部相殺

資本市場調査部 制度調査課
是枝 俊悟

家計・企業への影響試算～家計・企業ともに年約3,500億円の負担増

[要約]

- 現在、厚生労働省は「社会保障・税一体改革成案」に盛り込まれた項目の1つとして、厚生年金の標準報酬月額の上限引上げを検討している。本レポートでは、厚生労働省案実施により、標準報酬月額の上限（現在月給62万円）を健康保険と同じ水準（月給121万円）に上げた場合について、家計および企業負担の変化を試算・分析した。
- 厚生労働省案を実施した場合のマクロ全体での負担増は、年1兆800億円程度である。労使折半のため、給与所得者・企業ともに年5,400億円程度の負担増（所得控除・損金算入による税負担減を考慮すると、給与所得者・企業ともに3,500億円程度の負担増）となる。2011年度税制改正法案における「法人実効税率5%引下げ+課税ベースの拡大」によるネット減税の規模が年8,000億円であるので、厚生労働省案の実施はこの半分程度を打ち消すことになる。
- 年収975万円以上の給与所得者は、厚生年金保険料が増える。この範囲は、新しい児童手当の所得制限ライン（年収960万円以上）とほぼ重なる。厚生年金保険料負担増による影響だけで、年収1,500万円の者の可処分所得は年21.28万円減少する。
- 東証一部上場企業（金融業除く）における従業員平均年収上位50社について、厚生労働省案実施による経常利益に与える影響を試算したところ、単体ベースの経常利益の0.36～0.47%程度の負担増となった。セクター別では、「情報・通信業」への影響が比較的大きいものと考えられる。

1. 「標準報酬月額の上限引上げ」とは

◆厚生労働省の検討状況

- 2011年10月31日、厚生労働省は社会保障審議会年金部会（第5回）にて、厚生年金の標準報酬月額の上限引上げを検討した。標準報酬月額の上限引上げは、政府・与党が6月30日に決定した「社会保障・税一体改革成案」に盛り込まれていた検討項目の1つである。
- 標準報酬月額の上限引上げが実現すると厚生年金財政にプラスの影響がある。このため、同じく「社会保障・税一体改革成案」の検討項目である「パート労働者の厚生年金加入」や「産休中の厚生年金保険料免除」などの財源に用いることもできるとされる。こうした事情もあり、標準報酬月額の上限引上げは、「社会保障・税一体改革成案」に盛り込まれた検討項目のうち、比較的实现可能性が高いものと報道されている。

◆「標準報酬月額」とは

- 厚生年金と健康保険（組合健保および協会けんぽ）の保険料の徴収は「標準報酬月額」および「標準賞与額」をベースとして行われている。この「標準報酬月額」および「標準賞与額」に保険料率（厚生年金は、現在 16.412%。労使折半で 8.206%ずつ）を掛けて、保険料の金額が算定される。
- 残業代等で毎月変動する賃金の額に合わせて毎月保険料を計算するのは煩雑である。このため、保険料の計算の際には実際の賃金の額ではなく、毎年 4～6 月の平均賃金（税込みの月給）などをもとに被保険者の「標準報酬月額」を定め、この標準報酬月額に対して保険料率を乗じて保険料は算出される。この標準報酬月額は固定給の昇給・減給などがない限り、超過勤務手当などの増減があっても 1 年間固定される。
- 標準報酬月額の等級は、下表の通り、厚生年金は 30 等級、健康保険は 47 等級が定められている。厚生年金の最低等級 1 級、および最高等級 30 級を除いては、各等級（番号は異なる）の月給の範囲は厚生年金と健康保険で共通のものとなっている。

図表 1 厚生年金と健康保険の標準報酬月額一覧

等級		標準報酬月額 (万円)	月給の範囲 (万円)	等級		標準報酬月額 (万円)	月給の範囲 (万円)	等級		標準報酬月額 (万円)	月給の範囲 (万円)	
厚生年金	健康保険			厚生年金	健康保険			厚生年金	健康保険			
1	1	5.8	～ 6.3	13	17	20.0	19.5 ～ 21.0	29	33	59.0	57.5 ～ 60.5	
	2	6.8	6.3 ～ 7.3	14	18	22.0	21.0 ～ 23.0		34	62.0	60.5 ～ 63.5	
	3	7.8	7.3 ～ 8.3	15	19	24.0	23.0 ～ 25.0		35	65.0	63.5 ～ 66.5	
	4	8.8	8.3 ～ 9.3	16	20	26.0	25.0 ～ 27.0		36	68.0	66.5 ～ 69.5	
	5	9.8	9.3 ～ 10.1	17	21	28.0	27.0 ～ 29.0		37	71.0	69.5 ～ 73.0	
2	6	10.4	10.1 ～ 10.7	18	22	30.0	29.0 ～ 31.0		38	75.0	73.0 ～ 77.0	
3	7	11.0	10.7 ～ 11.4	19	23	32.0	31.0 ～ 33.0		39	79.0	77.0 ～ 81.0	
4	8	11.8	11.4 ～ 12.2	20	24	34.0	33.0 ～ 35.0		40	83.0	81.0 ～ 85.5	
5	9	12.6	12.2 ～ 13.0	21	25	36.0	35.0 ～ 37.0		41	88.0	85.5 ～ 90.5	
6	10	13.4	13.0 ～ 13.8	22	26	38.0	37.0 ～ 39.5		42	93.0	90.5 ～ 95.5	
7	11	14.2	13.8 ～ 14.6	23	27	41.0	39.5 ～ 42.5		43	98.0	95.5 ～ 100.5	
8	12	15.0	14.6 ～ 15.5	24	28	44.0	42.5 ～ 45.5		44	103.0	100.5 ～ 105.5	
9	13	16.0	15.5 ～ 16.5	25	29	47.0	45.5 ～ 48.5		45	109.0	105.5 ～ 111.5	
10	14	17.0	16.5 ～ 17.5	26	30	50.0	48.5 ～ 51.5		46	115.0	111.5 ～ 117.5	
11	15	18.0	17.5 ～ 18.5	27	31	53.0	51.5 ～ 54.5		47	121.0	117.5 ～	
12	16	19.0	18.5 ～ 19.5	28	32	56.0	54.5 ～ 57.5					

(注) 厚生年金においては、月給10.1万円未満は一律「1級、標準報酬月額9.8万円」、月給60.5万円以上は一律「30級、標準報酬月額62.0万円」として扱われる。

(出所) 法令等をもとに大和総研資本市場調査部制度調査課作成

- 厚生年金の方が、健康保険よりも標準報酬の上限が低い（厚生年金の標準報酬月額の下限は健康保険より高く設定されているがこの問題は本レポートでは扱わない）。このため、高収入の給与所得者は、厚生年金と健康保険で「標準報酬月額」が異なることになる。
- 例えば、税込み月給が 30.5 万円の給与所得者は、標準報酬月額はいずれも 30 万円（厚生年金 18 級・健康保険 22 級）である。しかし、税込み月給が 80 万円の給与所得者は、厚生年金の標準報酬月額は 62 万円（30 級）、健康保険の標準報酬月額は 79 万円（39 級）となる。
- 現状では、厚生年金の標準報酬月額は、月給 62 万円が上限となっており、これ以上月給が増えても厚生年金保険料は増えない制度となっている（上限を超える収入には負担が求められず、将来の年金給付額

にも反映されない)。厚生労働省内では、この上限を健康保険同様の 121 万円に引上げることが検討されている。

◆「標準賞与額」および年収換算

- 賞与に関しては、支給された税引き前の賞与額の 1,000 円未満の端数を切り捨て、1,000 円単位にしたものを標準賞与額として、これに保険料率を掛けた額を保険料としている。
- 標準賞与額についても上限があり、上限は、厚生年金では 1 回の賞与支給につき 150 万円、健康保険では 1 年度につき 540 万円とされている。
- すなわち、賞与支給を年 2 回とすると、年収ベースでの徴収対象の上限は、単純計算で厚生年金では 1,044 万円（＝月給 62 万円×12 ヶ月＋賞与 150 万円×2 回）、健康保険では 1,992 万円（＝月給 121 万円×12 ヶ月＋賞与年間 540 万円）となる。
- ただし、月給が 62 万円以上ある給与所得者であっても、賞与については 1 回 150 万円に達していない者も多いものと考えられる。
- 家計調査では、年収 1,000 万円以上の給与所得者の年収（月給＋賞与）に占める賞与の割合は 23.62% となっている¹。年収に占める賞与の割合が 23.62% のとき、賞与支給を年 2 回とすると、1 回の賞与は月給の 1.86 ヶ月分に相当し、月給 62 万円の場合、賞与は 1 回 115 万円、年収は 974 万円となる。
- 本レポートでは、年収を月給の 15.72 ヶ月分（月給 12 ヶ月＋賞与 1.86 ヶ月分×2 回）として換算する。なお、厚生年金の標準報酬月額の上限が引上げられた場合、厚生年金の標準賞与額の上限も引上げられるものと考えられる。

2. 標準報酬月額の上限引上げによるマクロの影響

◆マクロ全体の負担額の変化の試算

- 本レポートでは、厚生労働省案に基づき、厚生年金の標準報酬月額の上限が引上げられた場合のマクロ全体の負担額の変化の試算を行った。
- 試算の前提は、以下の通りである。
 - ・厚生年金の被保険者の範囲を、健康保険（組合健保＋協会けんぽ）の被保険者の範囲と同じとみなし、健康保険の標準報酬月額各等級の被保険者数をもとに、厚生年金保険料の負担の変化を試算する²。
 - ・上限引上げ後の厚生年金の標準報酬月額表は、厚生年金の 30 級以上について、健康保険の標準報酬月額と同じになるものとする（図表 1 参照、下限引下げは本レポートでは分析しない）。標準賞与額の

¹ 総務省統計局「家計調査年報」2010 年、「第 2-10 表 4 人世帯（有業者 1 人）年間収入階級別 1 世帯当たり 1 か月間の収入と支出」のデータによる。なお、年収に占める賞与の割合は、年収が高いほど高くなる傾向がある（年収に占める賞与の割合は、全体平均では 18.69% である）。

² 厚生年金の被保険者の範囲は、健康保険（組合健保＋協会けんぽ）の被保険者範囲とほぼ同じであるが、例えば、70 歳以上 75 歳未満の給与所得者は健康保険では被保険者となるが厚生年金では原則被保険者とならないなどの若干の違いがある。2009 年 3 月末時点において、厚生年金の被保険者は 3,444 万人、健康保険の被保険者は 3,513 万人であり、両者はほぼ同じとみなせるものと考えられる。

上限は、健康保険と同様に1回270万円（年540万円）とする。

- ・厚生年金の被保険者の標準報酬月額分布は、2009年3月末の健康保険の被保険者の標準報酬月額分布を用いる³。
- ・厚生年金の被保険者の年収は標準報酬月額（月給）の15.72ヵ月分（賞与は年2回、1回あたり月給の1.86ヵ月分）とする。

○以上の前提により試算を行った結果が、以下の表である。

図表2 厚生労働省案実施による厚生年金保険料負担増の試算結果

等級(現行制度)		報酬(万円)			被保険者数(万人)		改正案実施による負担増(億円)	
厚生年金	健康保険	月給	賞与1回	年収換算	厚生年金	健康保険	従業員	企業
28	32	56.0	104.2	880	54	55	0	0
29	33	59.0	109.7	927	48	47	0	0
30	34	62.0	115.3	975	235	34	0	0
	35	65.0	120.9	1,022		27	81	81
	36	68.0	126.5	1,069		21	121	121
	37	71.0	132.1	1,116		24	212	212
	38	75.0	139.5	1,179		17	223	223
	39	79.0	146.9	1,242		16	271	271
	40	83.0	154.4	1,305		12	260	260
	41	88.0	163.7	1,383		11	301	301
	42	93.0	173.0	1,462		7	248	248
	43	98.0	182.3	1,541		10	422	422
	44	103.0	191.6	1,619		5	246	246
	45	109.0	202.7	1,713		5	291	291
	46	115.0	213.9	1,808		4	224	224
	47	121.0	225.1	1,902		36	2,525	2,525
合計(厚生年金27級、健康保険31級以下の者を含む)					3,444	3,513	5,426	5,426

(注)この表では、厚生年金の27級以下・健康保険の31級以下について、記載を省略した。厚生年金・健康保険(組合健保+協会けんぽ)ともに、2009年3月末の加入者数で、合計人数には厚生年金の27級以下・健康保険の31級以下の者を含む。改正案実施の負担増は、健康保険の34級以上の被保険者数を厚生年金の被保険者数とみなし(詳細は脚注2を参照)、保険料率は2011年10月～2012年9月の値を元に算出した。表示単位未満四捨五入。

(出所)厚生労働省「平成20年度健康保険事業年報」、「平成20年度厚生年金保険・国民年金事業年報」をもとに、大和総研資本市場調査部制度調査課試算

○マクロ全体では、従業員・企業ともに年5,400億円程度、計1兆800億円程度の負担増となることが試算によりわかった⁴。

○なお、従業員の社会保険料負担増は所得控除となり所得税・住民税の負担を軽減し、企業にとっての社

³ 健康保険の標準報酬月額分布について公表されているデータは、2009年3月末のものが最新である。

⁴ なお、厚生労働省が2008年に作成した資料(2008年11月19日、第13回社会保障審議会年金部会資料)では、厚生年金の標準報酬月額上限を健康保険と同様の水準まで上げた場合の、短期的な年金財政への影響(すなわち、保険料負担の増加額と思われる)について、「粗い試算」として約8,000億円～約9,000億円とされていた。

会保険料負担増は損金算入され法人税負担を軽減する。この点を考慮すると、従業員・企業ともに負担は年 3,500 億円程度と考えられる⁵。

- 保険料が増加した分、将来の年金給付が増額されるかという点、厚生労働省内では現状より増加した年金保険料の分は将来の年金給付に反映しない案も検討されている。増加した年金保険料を将来の年金給付に反映しないこととすると、単純な高所得者への「増税」とも捉えうる。
- 現在、2011 年度税制改正法案の未決着事項と、東日本大震災の復興財源のための臨時増税案が国会審議中である。厚生年金保険料の年 5,400 億円増（または、税負担減を考慮した上での年 3,500 億円の負担増）という金額は、これらの税制改正案の規模と比較しても、決して少ない金額ではない。
- 例えば、2011 年度税制改正法案における、給与所得控除の上限設定による増税規模は年 1,500 億円であり、東日本大震災の復興財源案における所得税の 2.1%付加税の増税規模は年 2,900 億円である。
- 法人については、2011 年度税制改正法案における「法人実効税率 5%引下げ+課税ベースの拡大」によるネット減税の規模、および東日本大震災の復興財源案における「法人税の 10%付加税」の増税規模はいずれも年 8,000 億円である。
- 現在国会審議中の政府提出法案では、2012 年度より「法人実効税率 5%引下げ+課税ベースの拡大」と「法人税付加税 10%付加税」の実施を行い、2014 年度で「法人税付加税 10%付加税」は終了し、2015 年度からは「法人実効税率 5%引下げ+課税ベースの拡大」だけが残るものとされている。すなわち、2015 年度以後は法人全体で年 8,000 億円のネット減税が実現するものとされている。
- しかしながら、厚生労働省案が実施されると、企業負担が年 5,400 億円（損金算入による法人税負担減も考慮すると年 3,500 億円）増加するため、年 8,000 億円のネット減税の半分程度を打ち消す形となる。
- なお、厚生年金保険料の企業負担の増加は短期的には企業の利益を圧迫するものとなるが、中長期的には、定期昇給やベースアップの抑制、賞与の減額などにより、従業員の負担となることも考えられる。

3. 標準報酬月額の上限引上げによる家計への影響

- 厚生労働省案実施による家計への影響を試算したものが、次ページの図表 3 である。
- 試算の前提条件は、図表 2 と原則同じだが、税額の変化を算出する際には、「夫婦のうちいずれかが働き、高校生以上の子どもがいない（中学生以下の子どもが何人であっても試算結果には影響を与えない世帯）」をモデルとした⁶。
- 年収 900 万円以下の給与所得者は、月給が現行の標準報酬月額の上限（62 万円）以下、かつ賞与が現行の標準賞与額の上限（150 万円）以下であるため、厚生労働省案実施による影響を受けない。
- 年収 1,000 万円以上 1,200 万円以下の給与所得者は、賞与は現行の標準賞与額の上限（150 万円）以下であるが、月給は現行の標準報酬月額の上限（62 万円）を超えている。このため、厚生労働省案が実施

⁵ 年収 1,000～2,000 万円の給与所得者の限界税率は、所得税と住民税合わせて 30～43%程度であり、法人税の実効税率は、2015 年度以後は 35%程度になるものとされている。ここでは、従業員・企業ともに 35%の税率が適用されるものと考えた。

⁶ その他、給与所得控除は現行法のままであること（2011 年度税制改正項目とされていたが、3 党合意により先送りされることとなった）、厚生年金のほか協会けんぽ・介護保険に加入していること、生命保険料控除 5 万円を適用していることを前提とした。

されると、月給分のみ、保険料負担が増加する。

○年収 1,300 万円以上の給与所得者は、月給・賞与ともに現行の標準報酬月額・標準賞与額を超えているため、月給分も賞与分も保険料負担が増加する。

図表 3 厚生労働省案実施による家計への影響（単位：万円）

年収	900	1,000	1,100	1,200	1,300	1,400	1,500	1,700	2,000
月給(月)	57.3	63.7	70.0	76.4	82.7	89.1	95.5	108.2	127.3
賞与(年2回、1回あたり)	106.3	118.1	129.9	141.7	153.5	165.3	177.2	200.8	236.2
月給分保険料 (月あたり)	現行	4.70	5.09	5.09	5.09	5.09	5.09	5.09	5.09
	改正案	4.70	5.22	5.75	6.27	6.79	7.31	7.83	8.88
賞与分保険料 (1回あたり)	現行	8.72	9.69	10.66	11.63	12.31	12.31	12.31	12.31
	改正案	8.72	9.69	10.66	11.63	12.60	13.57	14.54	16.48
保険料増による所得減(年間)	0.00	-1.56	-7.92	-14.16	-20.98	-29.16	-37.34	-53.82	-72.22
税負担減による所得増(年間)	0.00	0.47	2.38	4.67	6.92	11.95	16.06	23.14	31.05
可処分所得の減少(年間)	0.00	-1.09	-5.54	-9.49	-14.06	-17.21	-21.28	-30.68	-41.17

(注) 表示単位未満四捨五入。税額については、夫婦のうちいずれかが働き、高校生以上の子どもがいない世帯のもの。
(出所) 大和総研資本市場調査部制度調査課試算

○保険料負担増の額は、年収 1,000 万円の給与所得者で年 1.56 万円、年収 1,200 万円の給与所得者で年 14.16 万円、年収 1,500 万円の給与所得者で年 37.34 万円、年収 2,000 万円の給与所得者で年 72.22 万円である。

○保険料負担が増加した分、社会保険料控除が増加し所得税・住民税が軽減されるため、可処分所得の変化としては、年収 1,000 万円の給与所得者で年 1.09 万円、年収 1,200 万円の給与所得者で年 9.49 万円、年収 1,500 万円の給与所得者で年 21.28 万円、年収 2,000 万円の給与所得者で 41.17 万円である。

○年収 960 万円以上の子育て世帯については、新たな児童手当において、所得制限が課される予定となっており、軽減措置が導入されなければ大幅な負担増となる⁷。厚生年金の標準報酬月額の上限引上げについても、ほぼ同じ層（正確には、年収 975 万円以上の給与所得者⁸）に対して負担増を求める内容となっている。

4. 標準報酬月額の上限引上げによる個別企業への影響

○標準報酬月額の上限引上げにより、大きな影響を受ける個別企業としては、従業員の平均年収の高い企業と従業員数の多い企業が考えられる。そこで、平均年収が高く、かつ従業員が 100 人以上である企業について、厚生労働省案実施による業績への影響を試算した。

○公開資料からは、個別企業の社員の年収について分かるものは、単体ベースの「平均年収」⁹のみであり、

⁷ 詳しくは、2011 年 10 月 5 日発表の拙稿「臨時増税より重い、住民税・手当減少・厚生年金」を参照。なお、このレポートでは、2011 年度税制改正項目である「給与所得控除に上限を設ける改正」が実施されることを前提として試算を行っており、本レポートの試算とは、若干前提条件が異なる。

⁸ 年収に占める賞与の割合を 23.62%とする（3 ページ参照）と、年収 975 万円の場合、月給が 62.05 万円となり、現行の標準報酬月額の上限である 62 万円を超える。

⁹ 有価証券報告書の「第 1 部企業情報、第 1 企業の概況、5. 従業員の状況、(2) 提出会社の状況」の欄に記載されている、

その分布状況についてはわからない。このため、社員の年収の分布については、2つの推定式を用いた。

○推定式①は、例えば平均年収 1,000 万円の企業で、新入社員の年収が 500 万円、部長クラスの年収が 1,500 万円であり、各年次一律に社員が分布している形を想定している。推定式②は、例えば平均年収 1,000 万円の企業で、年収 500 万円～1,000 万円の非管理職が社員の 2/3 を占め、年収 1,000 万円～2,000 万円の管理職が社員の 1/3 となる、ピラミッド型の分布を想定している。

○金融業を分析の対象から除いた理由は、経常利益の性質が一般の事業会社と異なるためである。ただし、金融業についても、平均年収が高い企業も多く、ある程度、業績への影響があるものと考えられる。

○具体的な条件は、以下の通りである。

- ・ 2011 年 9 月末時点の直近の本決算における有価証券報告書について、以下の条件に当てはまる企業を「平均年収」（単体）の高い順に 50 社を選んだ。
 - 1) 東証一部上場企業（金融業（銀行、保険、証券・商品先物、その他金融）を除く）である。
 - 2) 単体ベースで従業員が 100 人以上である。
- ・ 社員の年収の分布については、以下の 2 つの推定式を用いた。

推定式①・・・平均年収の 50%～150%までの間で一様分布になっている。

推定式②・・・社員のうち 2/3 は、平均年収の 50%～100%の間で一様分布になっている。

社員のうち 1/3 は、平均年収の 100%～200%の間で一様分布になっている。
- ・ 厚生年金保険料の算出においては、簡略化のため、年収のみで判定を行い（月給と賞与に分けて計算することは行わず）現状は 975 万円、改正後は 1,950 万円（現状の 2 倍）で上限に達するものとした。

○試算結果は、以下の図表 4 に示される。

図表 4 厚生労働省案実施による業績への影響

	経常利益 (億円)	従業員数 (人)	改正案実施による 負担増(億円)		負担増の 経常利益比	
			推定式①	推定式②	推定式①	推定式②
平均年収上位10社合計	3,841	14,956	34.09	12.77	0.89%	0.33%
平均年収上位30社合計	15,771	68,433	63.33	64.54	0.40%	0.41%
平均年収上位50社合計	23,509	126,787	85.17	111.52	0.36%	0.47%

(注) 対象は、東証一部に上場(金融業を除く)し、単体従業員100人以上の企業。2011年9月末時点の直近の本決算における有価証券報告書(単体)のデータをもとにした。表示単位未満四捨五入。

(出所) 有価証券報告書等をもとに大和総研資本市場調査部制度調査課試算

○試算では、平均年収上位 50 社において、厚生労働省案実施により合計 85～112 億円程度（単体ベース）の負担が生じ、これは平均年収上位 50 社における単体ベースの経常利益の 0.36～0.47%程度を占めるものとなった。

「平均年間給与」（賞与および基準外賃金を含んだ金額）のことである。

- 企業ごとに見ると、負担増試算額の経常利益に対する割合の高い企業もある。例えば、負担増試算額の経常利益に対する割合が最も高い企業では、負担増が経常利益の1.88%~9.45%程度、次に高い企業では、負担増が経常利益の0.96%~3.40%程度と試算された。
- 実際に企業にとってどの程度の負担増になるかは、社員の年収分布の形状による（このため、推定式①を使うか、推定式②を使うかで負担増の額が大きく異なる）が、平均年収の高い企業にとっては、業績に与える影響は無視できないものと考えられる。
- 平均年収上位50社に該当する企業が多い業種は、順に、情報・通信業（13社）、建設業（10社）、食料品（5社）、卸売業（4社）である。特に、平均年収上位10社に該当する企業のうち、6社を情報・通信業が占めており、セクター別に見ると、情報・通信業が比較的大きな影響を受けるものと考えられる。