

社会保険への総報酬制の導入

2003年4月から厚生年金保険と健康保険で総報酬制が導入され、保険料の徴収ベースが月収から年収(総報酬)に変わる。

厚生年金保険料

現在、民間会社員を対象とする厚生年金の保険料は、月収(標準報酬月額)の17.35%、ボーナスの1%となっており、主に月収から徴収されている。いずれも労使折半で、本人負担分は給与天引きされ、事業主が労使分をまとめて納付する。このため、年収が同じでも月収とボーナスの比率が違えば負担する年間保険料が異なる。

たとえば、年収が500万円で、そのうちの3分の1がボーナス(年間のボーナス支給額が月収の6カ月分)の場合は、事業主負担も含めて年間保険料が約60万円となるが、ボーナス支給がなく全額月収の場合は、年間保険料が約85万円となり、25万円程度の格差が生じる。

03年4月からは、総報酬制が導入され、月収、ボーナスとも保険料率が13.58%となり、基本的には年収が同じなら年間保険料も同じになる。保険料が賦課される金額の上限は、月収は62万円で変化ないが、ボーナスは1回当たり150万円となる(図表1)。

総報酬制は、年収に占めるボーナスの比率
(図表1) 総報酬制導入前後の保険料負担

		厚生年金保険		政管健保	
		導入前	導入後	導入前	導入後
月収	保険料率	17.35%	13.58%	8.5%	8.2%
	上限	62万円	同左	98万円	同左
	下限	9.8万円	同左	9.8万円	同左
ボーナス	保険料率	1%	13.58%	1%	8.2%
	上限	なし	150万円	なし	200万円
	下限	なし	なし	なし	なし

(資料)厚生労働省

の違いによる負担格差をなくすことを目的に導入されるもので、全体の保険料収入は変化しない。ただし、13.58%という保険料率は、平均的な年間ボーナス支給額が月収の3.6カ月分であることを基に決められているため、3.6カ月分超のボーナスが支給されている人は保険料負担が増加し、逆に3.6カ月分未満の人は負担が軽減される。なお、保険料の納付は、翌月末となっているため、通常は、5月分の給与から天引きされる保険料率が変わることになる。

ボーナスの保険料は年金給付にも反映

年金の給付額は、加入期間(被保険者期間)と負担した保険料の額に応じて決まる。これまでは、年金給付額を算出する際には、ボーナスからの保険料は反映されておらず、月収からの保険料のみを基に算出されている(図表2)。03年4月以降の加入期間については、総報酬制の導入に伴いボーナスからの保険料も年金額に反映される(図表2)。年金額の計算は、総報酬制導入以前の期間については従来通りの計算方法で算出し、導入以後の期間については年収を基に算出する。

このため、現行制度と比べて、保険料負担が軽減される人は年金水準も減少することになり、逆に保険料負担が増加する人は年金水準

(図表2) 老齢厚生年金の年金額

$$\text{年金額} = + \begin{array}{l} \text{03年3月までの期間分} \\ \text{平均標準報酬月額} \times \text{給付乗率} \\ \left(\frac{\text{過去の月収総額}}{\text{加入期間(月数)}} \right) \times \left(\frac{7.125}{1000} \right) \times \text{加入期間(月数)} \\ \text{03年4月からの期間分} \\ \text{平均標準報酬額} \times \text{給付乗率} \\ \left(\frac{\text{過去の年収総額}}{\text{加入期間(月数)}} \right) \times \left(\frac{5.481}{1000} \right) \times \text{加入期間(月数)} \end{array}$$

(注) 1. 1946年4月1日以前に生まれた人は生年月日に応じて給付乗率が異なる。

2. 過去の月収、総報酬額は再評価率を掛けて給付時の価値にする。

(資料)厚生労働省

も増加することになる。

健康保険料

健康保険は、民間会社員が加入する医療保険制度である。健康保険には、政府が管掌する政府管掌健康保険（以下、政管健保）と主に大企業が設立する健康保険組合が管掌する組合管掌健康保険（以下、組合健保）がある。原則として会社員は勤務先によりいずれかの健保に加入する。

現在、政管健保の保険料は、月収の8.5%（労使折半）、ボーナスの1%（事業主0.5%、本人0.3%、国庫負担0.2%）となっている。

また、組合健保の保険料率は、月収に対して3.0%～9.5%の間で各組合ごとに厚生労働大臣の認可を得て定めており、01年3月末時点の全組合平均は約8.5%となっている。また、ボーナスからの保険料は0%～1%の範囲内で各組合ごとに定めることができる。負担割合は労使折半となるが、事業主の負担割合を増加することもできる。

健康保険についても、厚生年金と同様に03年4月から総報酬制が導入される。政管健保については、加入者の年間のボーナス支給額は平均で月収の1.9カ月分であるため、現在の保険料率を総報酬制に換算すると月収、ボーナスとも7.5%になる。しかし、収支不足に対処する必要があるため、総報酬制導入後の保険料率は8.2%とされている。このため、政管健保加入者の総報酬制導入前後の保険料負担を比較すると、ボーナス支給が年間で月収の0.5カ月分超の場合、導入後の保険料負担は増加することになる。組合健保については組合ごとに異なる。

なお、保険料が賦課される金額の上限は、月

（図表3）厚生年金・健康保険の年間保険料負担の変化（万円）

年収	年間ボーナス 支給月数	導入後	現行	増減額
400万円	なし	44.4	52.7	▲8.3
	2カ月	42.8	43.9	▲1.1
	4カ月	44.9	41.1	3.7
	6カ月	43.3	35.2	8.1
600万円	なし	65.3	77.6	▲12.2
	2カ月	66.8	68.9	▲2.1
	4カ月	66.0	60.1	5.9
	6カ月	66.2	54.3	11.9
800万円	なし	84.0	99.2	▲15.2
	2カ月	85.6	87.8	▲2.2
	4カ月	87.1	79.2	8.0
	6カ月	86.5	70.4	16.2

（注）1．健康保険は政管健保の保険料率。組合健保は組合ごとに保険料率が異なる。介護保険料は考慮していない。

2．図表中の金額は労使合計の負担額。増減額は四捨五入の関係で小数点以下が一致しないこともある。

（資料）みずほ総合研究所作成

収は98万円で変化ないが、ボーナスは1回当たり200万円となる。

総報酬制導入後の変化

総報酬制導入による厚生年金と政管健保の保険料負担額合計の変化について、年収別、ボーナス支給月数別に試算したのが図表3である。これによると、年間のボーナス支給月数が概ね2.4カ月以上の場合、総報酬制導入で両制度の保険料合計額が増加することになる。なお、40歳以上の人は介護保険料が健康保険料に上乗せして徴収されるため、その分の負担も変化する。

総報酬制の導入は、保険料負担が増加するなかで、負担の公平性の点からみて必要な改正と言えよう。ただし、これまでボーナスからの保険料徴収は、厚生年金と政管健保を合わせて2%（うち本人負担0.8%）だったものが、21.78%（うち本人負担10.89%）となるため、ボーナスの手取額が大きく変化することに留意する必要がある。

（堀江 奈保子 TEL.03-3201-0517）