

高所得層の社会保障負担増が 今後も続く可能性

<要旨>

高市政権は、物価高対策をはじめとした家計支援策を打ち出す一方、子ども・子育て支援金、高額療養費制度見直し、厚生年金標準報酬月額の上限引き上げなど、家計負担増となる政策も進めている。なかでも標準報酬月額の上限引き上げは、高所得層の保険料負担を高める応能負担強化の色彩が強い。今回の見直しでは、上限 65 万円を 2027～2029 年にかけて 75 万円へ段階的に引き上げるとともに、将来的に上限を見直しやすくするルール整備も盛り込まれた。高所得層の保険料が標準報酬月額上限で頭打ちとなっている現状や、月額給与と賞与の別建て上限による報酬設計の歪みなどを踏まえ、今後も高所得層の負担増が続く可能性がある。

もともと、高所得層への負担増は再分配強化としての合理性を持つ半面、企業負担増によって賃金・企業年金が抑制される恐れもある。社会保険料負担の増加に加え、所得や資産課税強化まで同時並行的に進む場合、成長投資や家計の自助努力を阻害する。

1. はじめに

高市政権は物価高対策や子育て支援策として負担減・給付策を矢継ぎ早に実施したほか、足元では社会保障国民会議にて食料品消費税率ゼロや給付付き税額控除の検討が始まっている。同時に、2026 年からは負担増となる政策の実施や検討も進められている(図表1)。

図表 1 2026 年以降の主な家計負担に関わる制度変更

			実施・適用時期	財政影響 (億円)
負担減・給付	税	年収の壁引上げ(基礎控除・給与所得控除等)	2026/1～	6,680
	税	ガソリン暫定税率の廃止	2025/12/31～	10,000
	税	軽油暫定税率の廃止	2026/4/1～	4,687
	補助金	電気・ガス代補助(1～3月)	2026/1～3	5,296
	給付金	物価高対応子育て支援(2万円)	2026/2～	3,566
	支援金	高校授業料無償化の所得制限廃止	2026/4～	1,750
	補助金	ガソリン等石油製品緊急補助	2026/3～	7,948
	税	【検討】 食料品消費税率ゼロ		
	税	【検討】 給付付き税額控除		
負担増	健康保険	子ども・子育て支援金(段階的)	2026/4～	10,000
	税	防衛特別所得税(復興所得税の税率引き下げと相殺)	2027/1～	2,560
	税	極めて高い所得層(3.4億円以上)の負担適正化	2026/1～	2,870
	医療保険	高額療養費制度見直し(段階的)	2026/8～	2,450
	年金	厚生年金標準報酬月額の上限引き上げ(段階的)	2027/9～	4,300
	年金	【検討】 第3号被保険者制度の見直し		

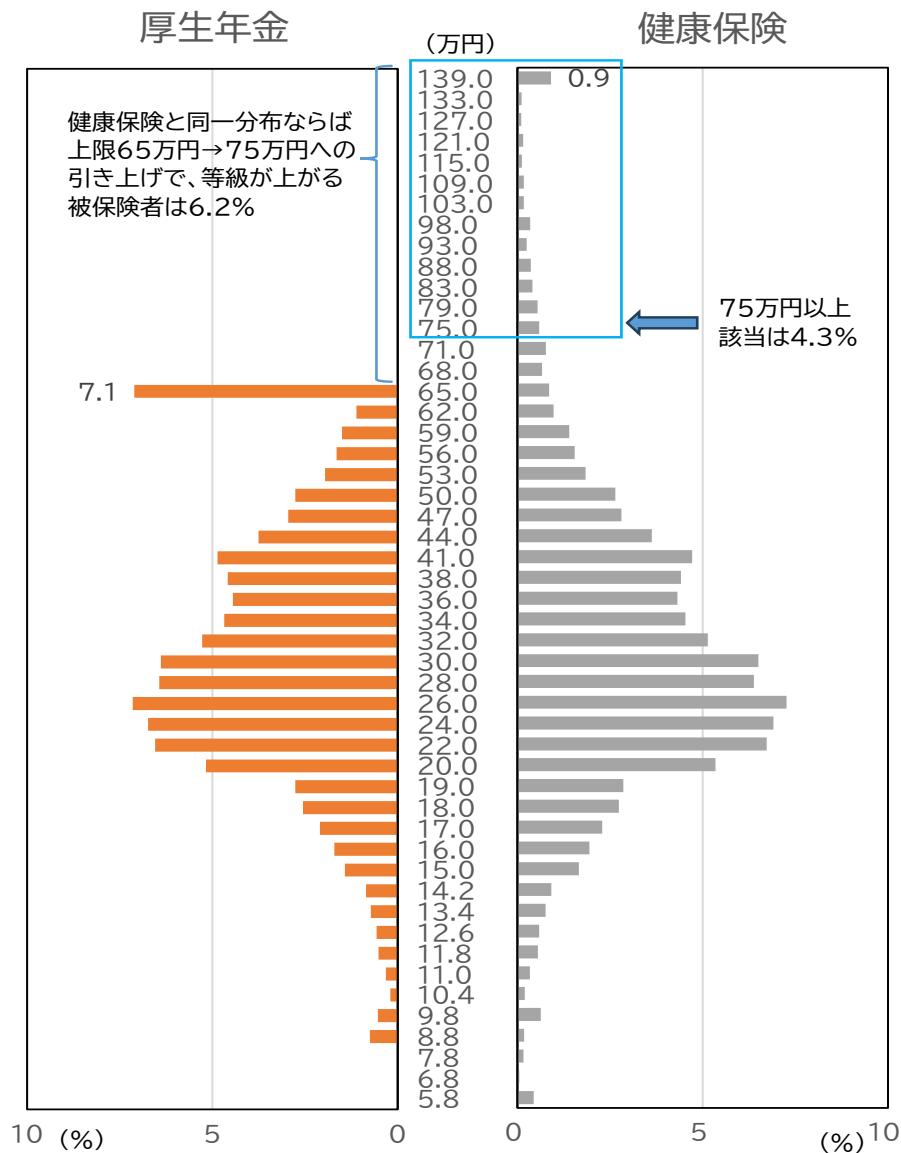
(注) 財政影響は、子ども・子育て支援金及び厚生年金標準報酬月額の上限引き上げは事業主負担を含み、物価高対応子育て支援・高額療養費制度見直しは給付額ベース、段階的実施は最終年次、税金項目は平年ベース。

(資料) 財務省「税制改正大綱」ほか所管省庁等資料より三井住友信託銀行調査部作成

負担増項目については、制度全体では給付増や税控除を伴う面もあるが、家計の短期的なキャッシュフローという観点では負担増として意識されやすい。特に、厚生年金の標準報酬月額の上引きは今回にとどまらず、高所得層に追加負担を求める見直しが今後も続く可能性がある。以下では厚生年金の高所得層負担の議論について整理しつつ、高市政権のスタンスと今後の家計負担の方向性について検討する。

標準報酬月額は、健康保険・厚生年金保険料を決めるための複数段階の月額給与等級であり、各等級は1～6万円程度の月額給与幅で設定されている。賞与については、標準賞与額として上限のみ設定されている。図表2の通り、健康保険と厚生年金では等級数が異なっており、厚生年金では最高等級である65万円に該当する被保険者が7.1%と最頻値となっており実際の給与分布に比べて偏りが大きい。見直しでは標準報酬月額68万円、71万円、75万円が追加される。なお健康保険の最高等級139万円該当者は0.9%にとどまる。標準賞与額(上限)も厚生年金の支給1回当たり150万円に対して、健康保険は年度累計573万円と乖離が大きい。

図表2 厚生年金・健康保険の標準報酬月額別被保険者数



(資料)厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業統計」「健康保険・船員保険事業状況報告」

2. 厚生年金の高所得者負担増は今後も論点となる可能性

厚生労働省社会保障審議会の年金部会議論などを踏まえると、高所得層の負担増が続くとみられる理由として、①今回の見直しを経てもなお負担能力に応じた保険料(応能負担)となっていないこと、②上限引き上げのルール制定により将来的にはより機動的に上限を引き上げられる体制が意図されていること、③賞与は政令で定めるため見直しのハードルがやや低いことが挙げられる。

(1) 負担能力に応じた保険料(応能負担)

年金部会議事録によれば、厚生年金の標準報酬月額・標準賞与額の上限が健康保険に比べて低いのは、将来の年金受給額に現在の給与格差が引き継がれることを避けるほか、事業主負担に配慮するという意味がある。しかし、結果として高所得層の保険料が上限で頭打ちとなっているため、負担能力に応じた拠出という観点から見直し圧力が高まっている。

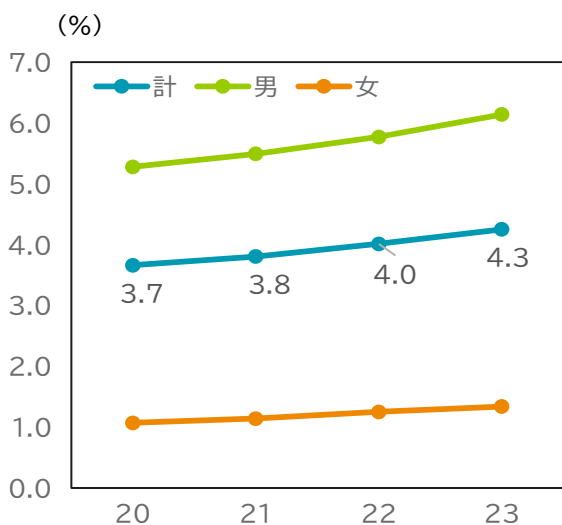
加えて、企業の保険料節約行動を誘発している可能性も指摘されている。標準賞与額の上限は150万円と、標準報酬月額上限65万円よりも大幅に高いことから、保険料節約のために企業が本来の賞与分を月額給与として支払っている可能性があるという。2024年11月25日開催の年金部会資料では、標準報酬月額65万円に該当する被保険者の標準賞与額ゼロが4割も存在していることが示されており、平均的には月額給与が高くなるほど賞与額も増加する点に鑑みると違和感がある。年金部会では年収ベースでの制度設計が望ましいとの意見が複数あり、応能負担の観点でも、月額給与・賞与と別に上限を設定していることによる裁定的な保険料節約行動を防ぐという点でも将来的に検討されるとみられる。

今回の上限引き上げについては、年金部会事務局から上限該当者数を引き下げる複数案が提示されており、最終的には急激な負担増回避のため提案の中で最も低い75万円となった。但し上限75万円の該当者は、直近の2023年度健康保険被保険者データで4.3%と2021年度の3.8%から徐々に高まっており(次頁図表3)、先行きも賃金上昇が続くことに鑑みれば、上限を引き上げても更なる引き上げが必要となる可能性が高く、いつまでも応能負担が進まないことになりかねない。

(2) 標準報酬月額上限引き上げのルール

今回見直しでは「最高等級の者が被保険者全体に占める割合に基づき改定できるルールを導入する」ことも決定した。現行でも、標準報酬月額の平均値と上限等級の距離が近づき過ぎないためのルールが定められている。具体的には、各年3月末時点で上限等級が標準報酬月額平均の2倍を継続的に下回る場合には、当該年の9月から上限を引き上げることが出来る(2倍ルール、次頁図表4)。過去2016年から2020年には継続的に上限が平均の2倍を下回った状態にあったことから、2020年9月に上限が62万円から65万円に引き上げられた。その後2022年から2024年にかけても上限が平均の2倍を下回っている。

図表3 健康保険・標準報酬月額 75万円以上該当者



(資料)厚生労働省「健康保険・船員保険事業状況報告」

図表4 標準報酬月額上限の引き上げルール

厚生年金保険法第20条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。

(資料)e-gov 法令検索

現行2倍ルールの下では2倍に抵触してから改定までに5年程度を要し、かつ上限に被保険者が集中する状態が解消されなかった。一方、健康保険では政令により上限等級の被保険者割合が1.5%を継続して超える場合に上限を引き上げることができる1.5%ルールを定めているため、上限に被保険者が偏れば是正される仕組みといえる。そのため厚生年金でも健康保険の1.5%ルールを参考に新しい引き上げルールを導入することとなった。

年金部会で当初示された上限引き上げ案では、上限ランクごとに上限該当者比率の基準も設けられていた。但し、最近の賃金上昇に伴い上限に該当する被保険者比率は上昇傾向が続いている。具体的にはこれからの議論を待つ必要があるが、上限等級に被保険者が偏らず、かつ機動的に発動できるルール設定が望まれる。

(3) 標準賞与額

賞与については今般の見直し決定で特に言及がなく、年金部会の上限案などをみても標準賞与額は考慮されていない。しかし、厚生年金保険法には、「標準賞与額について標準報酬月額の等級区分の改定が行われたときは、政令で定める」とある(次頁図表5)。政令変更は国会審議を経る必要がなく、閣議決定で変更可能である。家計負担増に直結する案が軽々に閣議決定されることは考えにくいものの、制度上は政令改定で対応し得るため、上限引き上げ最終年の2029年までに標準賞与額を引き上げることは完全に排除できない。

2003年に総報酬制の導入に伴い賞与が保険料徴収の対象となった際には、標準報酬月額の上限62万円を基に標準賞与額150万円が決定された。単純計算では150万円は62万円の2.4か月分に相当する。今回上限引き上げで同様の計算をすれば標準賞与額は180万円となる。今後の高所得層の負担増について、「月額給与75万円、賞与180万円(2.4か月)×2」をモデルケースとして積み上げると、各制度引き上げ完了年ベースで子ども・子育て給付金で+25,200円、標準報酬月額の引き上げで+109,800円、仮に標準賞与額の引き上げもあれば+54,900円の計189,900円の負担増となる(次頁図表6)。事業主負担も合わせると約38万円である。

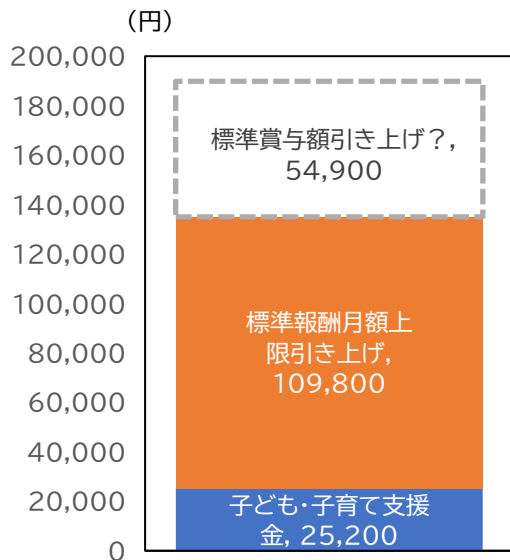
図表5 標準賞与額の設定について

厚生年金保険法(昭和二十九年法律第百十五号)(抄)
 (標準賞与額の決定)
 第二十四条の四実施機関は、被保険者が賞与を受けた月において、その月に当該被保険者が受けた賞与額に基づき、これに千円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てて、その月における標準賞与額を決定する。この場合において、当該**標準賞与額**が百五十万円(第二十条第二項の規定による**標準報酬月額**の等級区分の改定が行われたときは、**政令で定める額**。以下この項において同じ。)を超えるときは、これを百五十万円とする。

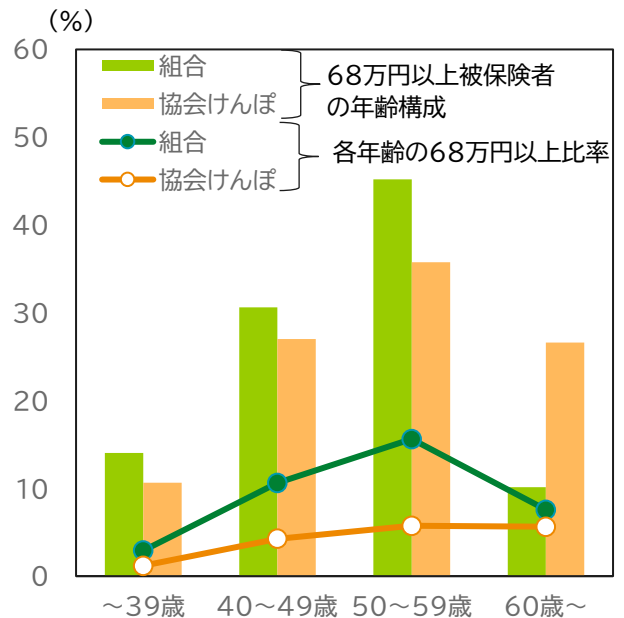
(資料)e-gov 法令検索

図表6 高所得層負担増のモデルケース(事業者負担除く)

ケース:月額給与75万円、賞与2.4か月分*2回
 標準報酬月額上限65→75万円(決定)
 標準賞与額上限150→180万円(仮定)



図表7 標準報酬月額上限引き上げ対象者の年齢構成



(資料)厚生労働省「被用者保険の適用拡大について」「標準報酬月額の上限(年金部会 23年12月26日)、子ども家庭庁「子ども・子育て支援金について」より三井住友信託銀行調査部作成

(資料)厚生労働省「健康保険・船員保険被保険者実態調査」

高所得層の厚生年金保険料の負担増は年金部会で再分配機能の強化として議論されており、社会保障国民会議で議論が進む給付付き税額控除で中低所得層への減税・給付を拡充する方向は、確かに再分配機能の強化といえる。物価高の中で負担増への批判は根強いが、今回引き上げの対象は新たに等級が追加される68万円以上のみであり、国民理解が得られやすかったとみられる。但し、大企業中心の組合健保では40~50歳代で10%超が引き上げ対象となっており、こうした企業では人件費負担増による影響が予想される(図表7)。

過去安倍元総理が「縮小均衡の(再)分配制度」と民主党政権を非難したように、高市総理をはじめとする保守自民党は再分配政策を重視する姿勢はみられない。他方、自民党の党立70年新ビジョンのなかでは、社会保障制度の維持のために経済成長を阻害しない範囲で国民負担を増やすことと、同時に防衛力や少子化対策への配慮が必要であることが示唆されている。従って、成長阻害を避けつつ負担増を進める中で、結果として再分配色の強い手法が選択されているとみる。

3. おわりに

年金保険料の増加は将来の給付増につながり、年金財政改善で給付水準底上げが期待される面はあるかもしれないが、事業者負担増の影響にも留意する必要がある。上限引き上げに該当する労働者は相対的に大企業または小規模ベンチャー企業に多いとみられるが、こうした企業の負担増は労働コストにほかならず、賃金抑制や将来企業年金への拠出減につながる恐れもある。労働者個人単位で見れば、年金保険料の負担増で将来公的年金給付が充実したとしても、企業年金も含めて給付増となるかは不確実性が大きい。

それでも、経済への悪影響を抑えつつ制度の持続可能性を高めるには、現時点では高所得層への追加負担が選択されやすい。給付付き税額控除も含め、再分配効果で高所得層よりも消費性向が高い中低所得層の所得改善が進むことは、消費下支えにはプラスとなる。もっとも、所得・社会保険料負担の増加に加えて資産課税強化まで同時に進む場合、高所得層を中心に資産形成インセンティブが低下し、中長期的な貯蓄・投資行動に影響を及ぼす可能性がある。再分配強化と成長力維持の両立には、負担の累積に配慮した制度運営が求められよう。

(調査部 チーフエコノミスト 大和 香織)

※ 本レポートは作成時に入手可能なデータに基づく情報を提供するものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。また、執筆者個人の見解であり、当社の公式見解ではありません。ご質問等はchosainfo@smtbjpまでご連絡ください。