

第3-4-1表 記述統計量

変数	平均	標準偏差
留保賃金(年額,万円)	508.71	185.37
減額前年金(年額,万円)	122.88	82.45
在職老齢年金(年額,万円)	22.77	47.21
高年齢雇用継続給付(年額,万円)	12.67	16.43
他の非勤労所得(年額,万円)	31.67	72.07
短大卒ダミー	0.07	0.26
大卒ダミー	0.38	0.48
大学院卒ダミー	0.02	0.13
係長ダミー	0.10	0.30
課長ダミー	0.32	0.47
部長ダミー	0.21	0.41
役員ダミー	0.02	0.15
継続雇用希望	0.72	0.45
賃金(年額,万円)	376.99	165.29
健康状態(良くない)	0.15	0.35
フルタイム以外希望の不調	0.28	0.45

2. 留保賃金関数の推定結果

第3-4-2表は、留保賃金関数の最小二乗法による推定結果である。留保賃金に対して、減額前の年金の係数は正、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の係数は負で有意（有意水準1%）であり、係数の符号は第3節1の理論的想定のとおりになっている。

第3-4-2表 留保賃金関数の推定結果

変数	係数	t値	有意確率	弾力性
定数項	432.74	31.94	0.000	
減額前年金	1.00	12.06	0.000	0.24
在職老齢年金	-2.35	-15.81	0.000	-0.11
高年齢雇用継続給付	-4.43	-12.81	0.000	-0.11
他の非勤労所得	0.18	2.31	0.022	0.01
短大卒ダミー	39.11	1.75	0.081	
大卒ダミー	29.26	2.36	0.019	
大学院卒ダミー	86.40	2.00	0.046	
係長ダミー	40.78	2.09	0.038	
課長ダミー	38.32	2.75	0.006	
部長ダミー	109.82	6.80	0.000	
役員ダミー	107.74	2.68	0.008	
自由度調整済決定係数	0.641			
サンプル数	416			

係数の大きさを見ると、減額前年金の係数が1に近いが、これについては、所得と余暇の無差別曲線が減額前の年金の上昇に応じてほぼ平行移動し、留保賃金も対応して上昇すると考えられる。一方、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の係数の絶対値はより大きいが、就

業に伴う減額が調査回答者に十分認識されず、これらの額が過大評価されている可能性がある。また、高年齢雇用継続給付の係数の絶対値が在職老齢年金より大きいことについては、両者の併給調整が在職老齢年金の側でなされることの影響の可能性もある。

これらの可能性を考えると、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の影響は、その額の大きさに左右されない弾力性で見ると適切と考えられる。弾力性の絶対値では、減額前の年金が大きく、高年齢雇用継続給付は在職老齢年金とほぼ変わらない。ただし、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付を合わせると減額前の年金に近く、減額前の年金の影響をかなり相殺している。

他の変数については、他の非勤労所得、最終学歴、勤務先での現在の役職とも係数が正でおおむね有意となっている。他の非勤労所得は、就業しなくとも得られるため、所得効果等により留保賃金は高まると考えられる。最終学歴、勤務先での現在の役職については、それにふさわしい賃金を求めるため、留保賃金が高まると考えられる。

なお、正社員やフルタイム（アンケート調査問4）のダミーを説明変数に加えてみたが、有意ではなかった。これについては、正社員やフルタイムでなくても労働時間があまり短くない可能性が考えられる。この点は、調査対象者の継続雇用での賃金から見てもうかがえる。さらに、配偶者の有無（アンケート調査問F4）、子に対する援助（同F5付問2）、家族の介護（同F6）、健康状態（同F7）、住居と住宅ローンの状況（同F8と付問）、勤務先の業種・従業員規模・所在地（同F11(1),(2),(6)）も、説明変数に加えてみたが有意ではなかった。

17

3. 年金、高年齢雇用継続給付が就業に及ぼす影響

第3-4-3表は、就業関数のロジスティック分析による推定結果である。継続雇用希望に対して、賃金・留保賃金差の係数は正で有意（有意水準5%）であり、係数の符号は第3節1の理論的想定のとおりになっている。健康状態（良くない）、フルタイム以外希望の不調の係数も、想定どおり負となっている⁹。

このような就業関数の推定結果に2で述べた留保賃金関数の推定結果を代入して、減額前年金、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対する継続雇用希望の弾力性と変化幅（いずれも平均値で評価）を求めると、第3-4-4表のようになる。弾力性と変化幅は、減額前年金で負、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付で正であり、第3節1の理論的想定のとおりになっている。弾力性、変化幅の絶対値では、減額前の年金が大きく、高年齢雇用継続給付は在職老齢年金とほぼ変わらない。ただし、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付を合わせると減額前の年金に近く、減額前の年金の影響をかなり相殺している。

⁹ 正社員やフルタイム（アンケート調査問4）のダミー、配偶者の有無（アンケート調査問F4）、子に対する援助（同F5付問2）、家族の介護（同F6）、住居と住宅ローンの状況（同F8と付問）、勤務先の業種・従業員規模・所在地（同F11(1),(2),(6)）を説明変数に加えてみたが有意ではなかった。また、継続雇用される可能性が継続雇用希望に及ぼす影響について、希望者全員継続雇用（アンケート調査問2）のダミーを説明変数に加えてみたが、有意ではなかった（t値0.85、p値0.39）。

第3-4-3表 就業関数の推定結果

変数	係数	t値	有意確率
定数項	1.5017	8.38	0.00
賃金・留保賃金差	0.0014	1.96	0.05
健康状態(良くない)	-0.8028	-2.73	0.01
フルタイム以外希望の不調	-0.7452	-3.13	0.00
擬似決定係数	0.079		
サンプル数	416		

第3-4-4表 継続雇用希望率の弾力性

	弾力性	変化幅(%)
減額前年金	-0.048	-0.035
在職老齢年金	0.021	0.015
高年齢雇用継続給付	0.022	0.016

(注)変化幅は、説明変数の1%増加による継続雇用希望率の変化

これらの大きさを先行研究と比較すると、減額前年金に対する継続雇用希望の弾力性は-0.048で、その絶対値は小川(1998b)の-0.0235(就業率の弾力性)より大きい。一方、減額前年金の1%増加に対する継続雇用希望率の変化幅は-0.035%で、その絶対値は樋口・山本(2002)の-0.062%(フルタイム雇用確率の変化幅)より小さい。このように、減額前年金の就業への影響に関して、本稿の推定は小川(1998b)と樋口・山本(2002)の中間的な結果になっている。なお、小川(1998a)における減額前年金に対する就業率の弾力性の推定結果は、-0.4184と絶対値が大幅に大きい。単年の調査に基づく本稿や小川(1998b)、3年次の調査によるものの調査年次ダミーを用いている樋口・山本(2002)に対し、小川(1998a)は3年次の「高年齢者就業実態調査」をプールして用いている。

また、在職老齢年金に対する継続雇用希望の弾力性は0.021で、小川(1998b)の0.0580(就業率の弾力性)より小さい。また、在職老齢年金の1%増加に対する継続雇用希望率の変化幅は0.015%で、樋口・山本(2002)の0.025%(フルタイム雇用確率の変化幅)よりやや小さい。なお、小川(1998a)における在職老齢年金に対する就業率の弾力性の推定結果は、0.1741であり、上記の減額前年金の場合と同様、大幅に大きい。

高年齢雇用継続給付については、その1%増加に対する継続雇用希望率の変化幅は0.016%で、樋口・山本(2002)の0.001%(フルタイム雇用確率の変化幅)よりかなり大きい。一方、高年齢雇用継続給付に対する継続雇用希望の弾力性は0.022で、小川(1998b)にしたがって計算した0.0821(就業率の弾力性)よりかなり小さい。このように、高年齢雇用継続給付の就業への影響に関して、本稿の推定は小川(1998b)と樋口・山本(2002)の中間的な結果になっている。

4. 在職老齢年金の制度改定の影響

60歳代前半の在職老齢年金については、第2節1で述べたように、2005年度から就業に伴う年金一律2割減額が廃止され、在職老齢年金額が引き上げられている。この年金減額緩和の影響について、2、3で述べた留保賃金関数、就業関数の推定結果に基づく個々のサンプルについてのシミュレーションにより、現行制度と仮に制度改定がなかったとした場合との継続雇用希望率の差を求めた。シミュレーション結果によれば、就業に伴う年金一律2割減額の廃止により、継続雇用希望率が0.3%ポイント上昇する効果があったと推計される。

この効果の方向は、第3節1の理論的想定にそったものとなっている。在職老齢年金は、小川（1998a, b）で述べられているように雇用補助金とみなせるため、その引上げは就業希望を高める効果があると考えられる。

第5節 60歳代後半の在職老齢年金の就業への影響

1. 在職老齢年金の仕組み

60歳代後半の在職老齢年金では、60歳代前半に比べて年金減額が緩く、基礎年金を除く年金月額と賃金月額とを合わせた所得が48万円を上回れば、超過分について賃金の半分の年金減額を行う。これは、改定前の制度でも同様である。また、60歳代後半は高年齢雇用継続給付の対象ではないため、同給付との併給調整はない。

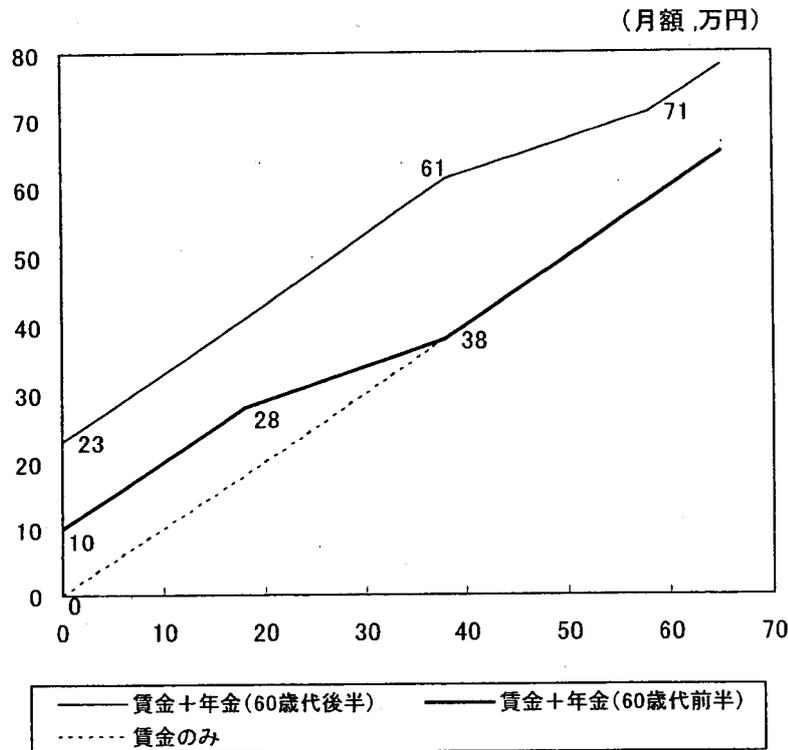
したがって、年金減額を賃金月額 w と減額前の年金月額（基礎年金を除く） a によって表すと、

$$\max(0.5\{w+a-48\}, 0)$$

となる。

第3-5-1図には、60歳代後半の在職老齢年金制度に関し、基礎年金（夫婦のモデル年金月額で13万円程度）を除く年金月額が厚生年金の2005年度新規裁定の平均である10万円（支給開始年齢引上げにより基礎年金に対応する定額部分は原則として含まれていない）の場合について、賃金に応じた年金月額が図示されている。賃金と年金の合計を示す線は、60歳代後半のほうが60歳代前半（第3-2-1図の再掲）よりもかなり上方にあり、年金減額が緩く、在職老齢年金額が高い。

第3-5-1図 60歳代後半の在職老齢年金制度の仕組み



2. 在職老齢年金等の影響

60歳代後半については60歳代前半に比べて、1のように年金減額が緩く在職老齢年金額が高いほか、減額前の年金額も基礎年金の受給に伴い高くなっている一方、高年齢雇用継続給付はない。

これらの相違の影響について、第4節2、3で述べた留保賃金関数、就業関数の推定結果に基づく個々のサンプルについてのシミュレーションにより、継続雇用希望率の差を求めた。シミュレーション結果によれば、60歳代後半の就業希望については、60歳代前半に比べて、年金減額が緩く在職老齢年金額が高いことが7.0%ポイント高める一方、減額前年金額の高さが2.1%ポイント低め、高年齢雇用継続給付のないことが1.5%ポイント低める効果があると推計される。これらの効果の方向は、第3節1の理論的想定にそったものとなっている。

第6節 まとめ

在職老齢年金が高齢者就業に及ぼす影響については、年金が就業選択に影響を及ぼす一方で就業に伴い年金が減額されるという相互依存（内生性）の問題がある。こうした内生性に対処するためには、実際の年金受給額（在職老齢年金）だけでなく、就業に伴う減額前の年金額を説明変数に加える必要がある。

このような研究には、小川（1998a, b）、樋口・山本（2002）等があるが、本稿では、より新しい時点の分析を行い、現行制度下において在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が男性高齢者の就業に及ぼす影響を求めた。また、分析手法は、これらにならい、減額前の年金額と在職老齢年金を説明変数とするが、就業選択と直接結び付けるのではなく、留保賃金を介在させた。データは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2007年2月に実施した「60歳以降の継続雇用と職業生活に関するアンケート調査」により、高齢者の継続雇用選択を分析対象とした。さらに、分析結果に基づき、仮に最近の制度改定がなかった場合についてのシミュレーションを行い、最近の制度改定の影響を推計した。

分析結果を見ると、留保賃金に対して、減額前の年金の係数は正、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の係数は負で有意、また、継続雇用希望に対して、賃金・留保賃金差の係数は正で有意であり、係数の符号は理論的想定のとおりになっている。また、これらに基づき、減額前年金、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対する継続雇用希望の弾力性と変化幅（いずれも平均値で評価）を求めると、減額前年金で負、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付で正であり、やはり理論的想定のとおりになっている。弾力性、変化幅の絶対値では、減額前の年金が大きく、高年齢雇用継続給付は在職老齢年金とほぼ変わらない。ただし、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付を合わせると減額前の年金に近く、減額前の年金の影響をかなり相殺している。

また、このような推定結果に基づく個々のサンプルについてのシミュレーションにより、60歳代後半について60歳代前半との制度の相違の影響を求めると、60歳代後半の就業希望については、60歳代前半に比べて、年金減額が緩く在職老齢年金額が高いことが7.0%ポイント高める一方、減額前年金額の高さが2.1%ポイント低め、高年齢雇用継続給付のないことが1.5%ポイント低める効果があると推計される。

厚生年金は、かつては、60歳代前半で被保険者として就業すれば受給できなかったが、1965年に在職老齢年金が創設され、賃金が一定未満であれば一部受給できるようになった。その後、就業に伴う年金減額を緩和する改正¹⁰がたびたび行われ、在職老齢年金額が引き上げられてきた。さらに、60歳代前半の就業に対して、1995年度に高年齢雇用継続給付制度が開始された。このような経緯を受けた現行制度下において、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付の効果により、年金の就業に対する抑制的影響はかなり小さいものになっているといえよう。

¹⁰ 特に、1995年度に実施された在職老齢年金制度の改正は、賃金が増加すれば年金と合わせた所得が増加するようにするという考え方に立ち、年金減額の仕組みを抜本的に改正するものであった（小川（1998a, b）、浜田（1999））。

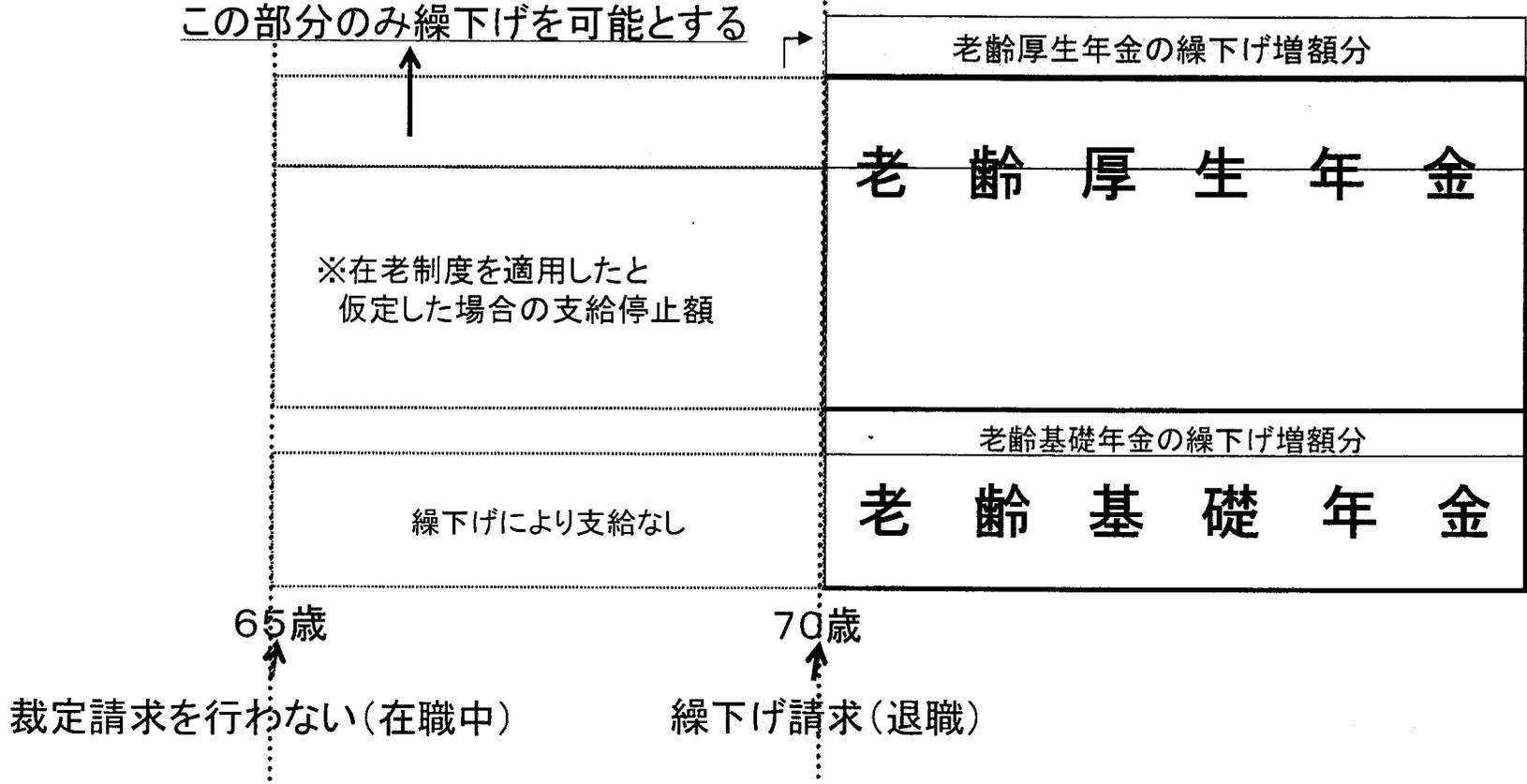
<参考文献>

- 安部由起子 (1998) 「1980～1990年代の男性高齢者の労働供給と在職老齢年金制度」, 『日本経済研究』 No.36, pp.50-82.
- 小川浩 (1998a) 「年金が高齢者の就業行動に与える影響について」, 『経済研究』 Vol.49, No.3, pp.245-258.
- 小川浩 (1998b) 「年金・雇用保険改正と男性高齢者の就業行動の変化」, 『日本労働研究雑誌』 No.461, pp.52-64.
- 清家篤・山田篤裕 (2004) 『高齢者就業の経済学』, 日本経済新聞社
- 清家篤・山田篤裕 (2006) 「高齢者の就業と人的資本の活用—『就業構造基本調査』に基づく過去20年間の変化に関する分析—」, 総務省統計研修所リサーチペーパー第4号
- 樋口美雄・山本勲 (2002) 「わが国男性高齢者の労働供給行動メカニズム—年金・賃金制度の効果分析と高齢者就業の将来像—」, 『金融研究』 2002.10, pp.31-78.
- 山田篤裕 (2007) 「高年齢者の継続雇用義務への企業の対応—賃金・年収水準調整を中心に」, 労働政策研究報告書No.83 『高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題』, pp.69-90.
- 浜田浩児 (1999) 「在職老齢年金制度の所得再分配効果」, 『季刊社会保障研究』 (国立社会保障・人口問題研究所) 第35巻第2号、208-220頁

65歳以降の老齢厚生年金の繰下げ制度の導入(平成19年4月施行)

○ 今後、高齢期の就労が進んでいくことが見込まれる中、引退年齢を自由に選択し、実際に引退した後から年金を受給することを望む者が増えていくことが考えられることから、現行の65歳から一律に支給される老齢厚生年金について、支給開始年齢を繰り下げて受給する仕組みを導入する。

◎ 70歳に繰下げ請求するケース



9. 標準報酬月額の上限の見直し

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)	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。
平成元年12月	53万円(30級)	
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)	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

(参考) 厚生年金保険法 (抄)

第20条 (略)

- 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。

標準報酬月額の上限に該当する被保険者の割合

制度改正後の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%で推移しており、大きな変動は見られない。

	標準報酬 月額上限	全被保険者に対 する上限該当者 (男女計)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(昭和51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(昭和55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(昭和60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(平成元年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(平成6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(平成12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(平成16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	

標準報酬月額別被保険者数(平成19年度末現在)

標準報酬月額 (万円)	被保険者数 (人)	割合 (%)
9.8	415,174	1.20
10.4	102,830	0.30
11.0	192,560	0.56
11.8	344,232	1.00
12.6	402,199	1.16
13.4	534,904	1.55
14.2	607,648	1.76
15.0	894,115	2.59
16.0	929,250	2.69
17.0	989,413	2.86
18.0	1,092,743	3.16
19.0	1,056,916	3.06
20.0	1,900,283	5.50
22.0	2,287,264	6.62
24.0	2,212,685	6.40
26.0	2,230,778	6.45
28.0	1,940,367	5.61
30.0	1,944,730	5.63
32.0	1,604,762	4.64
34.0	1,424,382	4.12
36.0	1,372,402	3.97
38.0	1,413,300	4.09
41.0	1,543,373	4.46
44.0	1,214,586	3.51
47.0	976,552	2.82
50.0	919,399	2.66
53.0	654,344	1.89
56.0	542,387	1.57
59.0	478,996	1.39
62.0	2,347,523	6.79
計	34,570,097	100.00

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ることとなっている。

(参考) 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。

○ 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。

○ 健康保険法

第40条

2 毎年三月三十一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百分の一・五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、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、その年の三月三十一日において、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百分の一を下回ってはならない。

年金と健康保険の標準報酬月額の変遷(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

標準報酬月額の上限を引き上げた場合の給付と負担等について

	全被保険者に対する 上限該当者の割合	標準報酬月額の上 限	上限に該当する者 の年収	保険料負担 (本人+ 事業主負担分) (年間)	上限に40年該当した場合 の年金額(標準世帯)〈月額〉	
					上限引上げ分を給付に完全 に反映させた場合	現行上限(62万円)を超える 部分を1/2として評価して年 金額を計算した場合[注]
①	5%以内	68万円	約1100万円	約163万円	約32.2万円	約31.6万円
②	3%以内	83万円	約1300万円	約199万円	約36.4万円	約34.1万円
③	1%程度	121万円	約1900万円	約290万円	約47.0万円	約39.5万円
	(参考)現行制度 6.79%	62万円	約970万円	約148万円	約30.5万円	約30.5万円

(参考) 年金額と比較する上で参考となる現役世代に関する数値 〈月額〉

平均的な賃金を受けている者の報酬比例部分を2倍とした額	33.2万円
現役男子の平均的な賃金(月収ベース)	36万円
平均的な賃金を受けている者の属する世帯の可処分所得	39.3万円

[注]現行上限(62万円)を超える部分を1/2として評価して年金額を計算することについて

上限を引き上げた場合に過剰給付とならないようにするための工夫の例として示したもの。

具体的には、各月の標準報酬月額が現行上限を超えた場合には、年金額計算においては現行上限を超える部分を1/2として評価するもの。

(例 A月の標準報酬月額68万円→年金額計算では65万円(62+(68-62)/2 万円)と評価。)

※賞与を3.6月分として推計

※標準賞与額の上限についても標準報酬月額の上限の引上げに伴い引き上げることを想定。

(賞与についても年300万円(現行上限(150万円)×2)以上を超える部分を1/2として評価して年金額を計算することを想定。)

標準報酬月額の上限を引き上げた場合の財政影響(粗い試算)

上限引上げを全被保険者に対する上限該当者の割合を基準として行った場合、①5%以内であれば68万円、②3%以内であれば83万円、③1%程度であれば121万円となる。引上げに伴う厚生年金財政への影響は、いずれの場合も以下のとおりプラスである。

	全被保険者に対する上限該当者の割合	標準報酬月額 の上限	厚生年金財政への影響[注1]			
			上限引上げ分を給付に完全に反映させた場合		現行上限(62万円)を超える部分を1/2として評価して年金額を計算した場合[注2]	
			当面(年間)	将来(年間)	当面(年間)	将来(年間)
①	5%以内	68万円	約2000億円	約600 ~700億円	約2000億円	約1200 ~1300億円
②	3%以内	83万円	約5000億円	約1600 ~1700億円	約5000億円	約3200 ~3400億円
③	1%程度	121万円	約8000 ~9000億円	約3000億円	約8000 ~9000億円	約6000億円

[注1] 当面の影響と将来の影響について

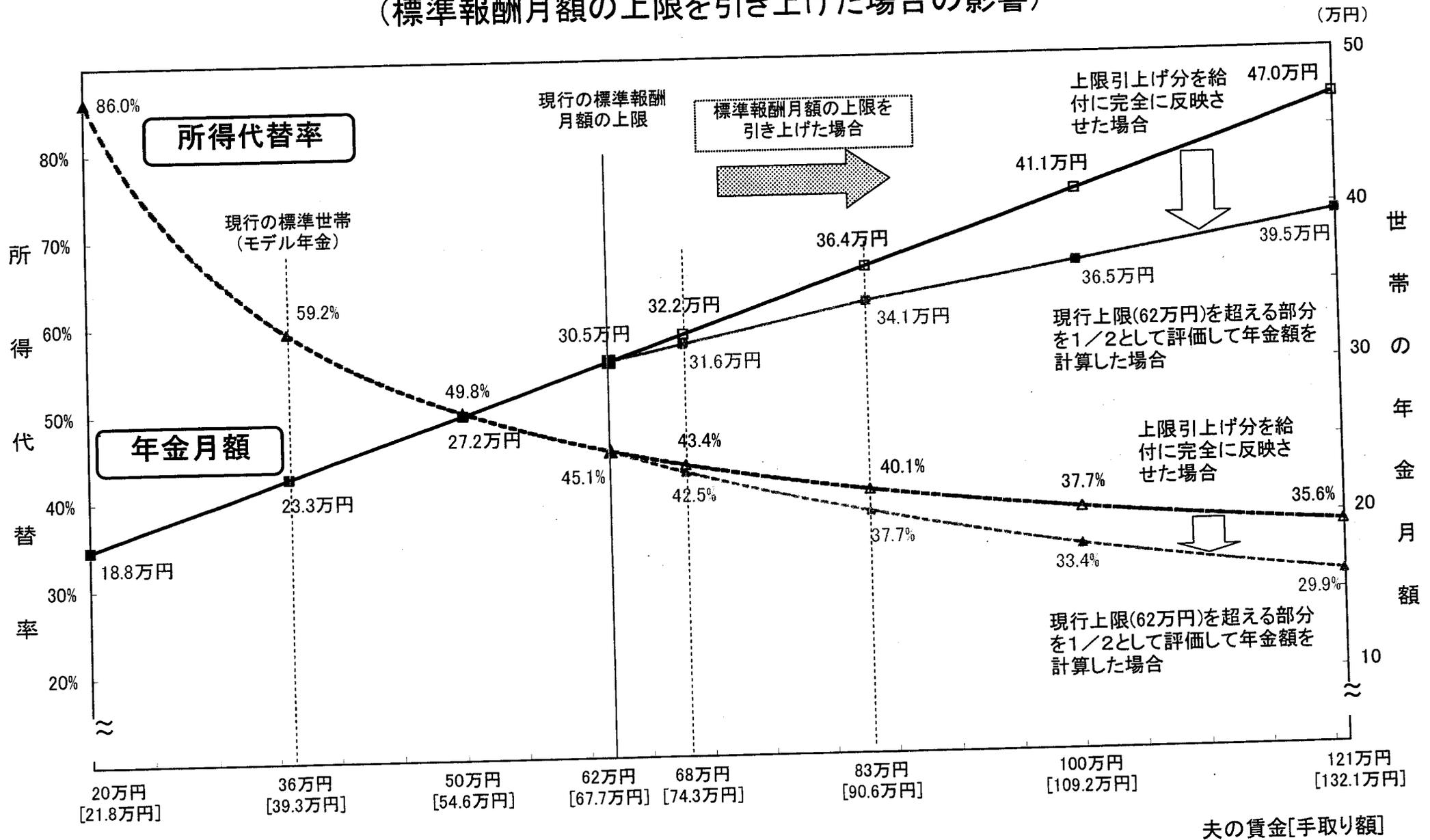
上限引上げに伴い保険料収入が増加。当面はそれがそのまま厚生年金財政にプラスに影響。将来的には、上限引上げに伴って報酬比例部分の年金額が増加するため、その影響を除いた分が厚生年金財政にプラスに影響。

[注2] 現行上限(62万円)を超える部分を1/2として評価して年金額を計算することについて

上限を引き上げた場合に過剰給付とならないようにするための工夫の例として示したもの。具体的には、各月の標準報酬月額が現行上限を超えた場合には、年金額計算においては現行上限を超える部分を1/2として評価するもの。

(例 A月の標準報酬月額68万円 → 年金額計算では65万円(62+(68-62)/2 万円)と評価。)

夫のみ就労世帯の所得別年金月額及び所得代替率 (標準報酬月額の上限を引き上げた場合の影響)



注：夫は40年間フルタイムで就労、妻は40年間専業主婦の世帯を想定。

賞与は3.6月分として推計。

標準賞与額の上限についても標準報酬月額の上限の引上げに伴い引き上げることを想定。
(賞与についても年300万円(現行上限(150万円)×2)以上を超える部分を1/2として評価して年金額を計算することを想定。)