

企業年金ノート

目次
厚生年金保険における
総報酬制の導入について



厚生年金保険における 総報酬制の導入について

1. はじめに

平成15年4月より、厚生年金保険において、保険料と給付額のいずれにも、月給だけでなく賞与も反映させる総報酬制の導入が、平成12年の年金制度改正で決まりました。施行の日まで間もなくとなりましたが、7月に公布された政令、11月に公布された省令等により、総報酬制にかかる取扱いの詳細が概ね判明してきました。今回は、その概要を、厚生年金基金（以下「基金」といいます。）への影響も併せて、ご説明いたします。

2. 総報酬制導入の背景

現在、厚生年金の保険料は、標準報酬（月額）に対して17.35%（労使折半）徴収され、賞与に対して特別保険料として1%（労使折半）徴収されています。一方、厚生年金の給付は、標準報酬（月額）を基準に算出され、賞与については給付に反映されていません。

このため、年収が同一の場合、保険料負担と

いう観点からは、賞与の多い方は負担が軽く、賞与の少ない方は負担が重くなります。逆に、給付への反映という観点からは、賞与の多い方ほど給付に反映されない掛け捨て保険料部分が大きくなります。また、在職老齢年金は月収を基準に支給停止額が決まるため、年収が同じ年金受給者であれば、年収に占める賞与の割合の違いにより年金の支給停止額が異なることとなります。

そこで、このような不公平を解消する観点から、15年度以降は月給と賞与の年間合計額、つまり総報酬をベースとして、保険料の賦課や給付額の算定を行う仕組みに変更することとされました。

3. 厚生年金保険における総報酬制の仕組み

厚生年金保険法における総報酬制の仕組み（概要）は、以下のとおりです。

(1) 標準報酬月額と標準賞与額

保険料や給付の額の算定の基礎となる標準報

報酬月額と標準賞与額は、次のように決定される。

報酬	賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対償として受けるすべてのものをいう。ただし、臨時に受けるもの及び3月を超える期間ごとに受けるものは、この限りでない。(法第3条)
賞与	賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対償として受けるすべてのもののうち、3月を超える期間ごとに受けるものをいう。(法第3条)
標準報酬月額	社会保険庁長官は、被保険者が毎年7月1日現在に使用される事業所において4月～6月(継続して使用された期間に限り、かつ、報酬支払の基礎となった日数が20日未満である月を除く。)に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として、法第20条の等級表に基づき、標準報酬月額を決定する。その年の9月から翌年の8月まで適用する。(法第21条)
標準賞与額	社会保険庁長官は、被保険者が賞与を受けた月において、その賞与額に基づき、千円未満の端数を切り捨てて、その月における標準賞与額を決定する。ただし、上限を150万円とする。(法第24条の3)

(注) 賞与の支給月が6月に多いことなどから、総報酬制導入後は、標準報酬月額の算定基礎月が、現行の5月～7月から4月～6月に変更され、その適用期間が10月～翌年9月から9月～翌年8月に変更される。

(2) 保険料負担

総報酬制導入前後の保険料負担の方法は次のようになる。なお、被用者年金制度の全加入者の月収に対する平均賞与支給割合を考慮して、保険料率が設定されている。実際には、賞与の年間支給額が月収の年間合計額の3割とみなされている。(この前提は、給付の支給乗率の設定においても同様。)

		総報酬制導入前	総報酬制導入後
月給	標準報酬月額に対する保険料率(労使折半)	17.35%	13.58%
	標準報酬月額の上限・下限	上限：62万円 下限：9.8万円	同左
賞与	標準賞与額に対する保険料率(労使折半)	1% (給付には反映しない)	13.58% (給付に反映する)
	標準賞与額の上限・下限	上限：なし 下限：なし	上限：150万円 下限：なし

(注) 13.58%は、 $(17.35\% \times 1 + 1\% \times 0.3) \div 1.3$ から導出されている。

(3) 給付

総報酬制導入前後で、給付額が変動しないように、給付乗率が変更される。(【表1】ご参照) 実際には、総報酬制導入前の被保険者期間と総報酬制導入後の被保険者期間に分けて給付の額が算定される。保険料率設定の前提条件と同様に、賞与の年間支給額は月収の年間合計額の3割として、総報酬制導入後の給付乗率は、総報酬制導入前の給付乗率を1.3で除した率に設定されている。

$$\begin{aligned} \text{年金額} &= (\text{A}) \text{総報酬制導入前の期間分} \\ &\quad + (\text{B}) \text{総報酬制導入後の期間分} \\ (\text{A}) &= \text{平均標準報酬月額} \times \text{給付乗率} (9.5\% \sim 7.125\%) \\ &\quad \times \text{平成15年3月までの被保険者期間} \times \text{スライド率} \\ (\text{B}) &= \text{平均標準報酬額} \times \text{新給付乗率} (7.308\% \sim 5.481\%) \\ &\quad \times \text{平成15年4月以降の被保険者期間} \times \text{スライド率} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{平均標準報酬月額} &= (\text{各月の標準報酬月額に再評価率を乗じた累計額}) / \text{総報酬導入前の被保険者期間} \\ \text{平均標準報酬額} &= \text{平均標準報酬月額} + \text{平均標準賞与額} \\ &= (\text{各月の標準報酬月額に再評価率を乗じた額と各標準賞与額に再評価率を乗じた額の総合計}) / \text{総報酬制導入後の被保険者期間} \end{aligned}$$

【表1】老齢厚生年金の生年月日別支給乗率表

(‰)

昭和2年4月1日以前に生まれた者	7.308	7.692	9.500	10.00
昭和2年4月2日から昭和3年4月1日までの間に生まれた者	7.205	7.585	9.367	9.86
昭和3年4月2日から昭和4年4月1日までの間に生まれた者	7.103	7.477	9.234	9.72
昭和4年4月2日から昭和5年4月1日までの間に生まれた者	7.001	7.369	9.101	9.58
昭和5年4月2日から昭和6年4月1日までの間に生まれた者	6.898	7.262	8.968	9.44
昭和6年4月2日から昭和7年4月1日までの間に生まれた者	6.804	7.162	8.845	9.31
昭和7年4月2日から昭和8年4月1日までの間に生まれた者	6.702	7.054	8.712	9.17
昭和8年4月2日から昭和9年4月1日までの間に生まれた者	6.606	6.954	8.588	9.04
昭和9年4月2日から昭和10年4月1日までの間に生まれた者	6.512	6.854	8.465	8.91
昭和10年4月2日から昭和11年4月1日までの間に生まれた者	6.424	6.762	8.351	8.79
昭和11年4月2日から昭和12年4月1日までの間に生まれた者	6.328	6.662	8.227	8.66
昭和12年4月2日から昭和13年4月1日までの間に生まれた者	6.241	6.569	8.113	8.54
昭和13年4月2日から昭和14年4月1日までの間に生まれた者	6.146	6.469	7.990	8.41
昭和14年4月2日から昭和15年4月1日までの間に生まれた者	6.058	6.377	7.876	8.29
昭和15年4月2日から昭和16年4月1日までの間に生まれた者	5.978	6.292	7.771	8.18
昭和16年4月2日から昭和17年4月1日までの間に生まれた者	5.890	6.200	7.657	8.06
昭和17年4月2日から昭和18年4月1日までの間に生まれた者	5.802	6.108	7.543	7.94
昭和18年4月2日から昭和19年4月1日までの間に生まれた者	5.722	6.023	7.439	7.83
昭和19年4月2日から昭和20年4月1日までの間に生まれた者	5.642	5.938	7.334	7.72
昭和20年4月2日から昭和21年4月1日までの間に生まれた者	5.562	5.854	7.230	7.61

5.481‰の読替え<法附則別表第七>

5.769‰の読替え<平成十二年改正法附則第二十一条第八項の規定により読み替えられた平成十二年改正法第十三条の規定による改正前の昭和六十年改正法附則第五十九条第一項に規定する政令で定める率>

7.125‰の読替え<国民年金法等の一部を改正する法律(平成十二年法律第十八号)第十五条の規定による改正前の国民年金法等の一部を改正する法律(昭和六十年法律第三十四号)附則別表第七>

7.5‰の読替え<国民年金法等の一部を改正する法律(平成十二年法律第十八号)第十三条の規定による改正前の国民年金法等の一部を改正する法律(昭和六十年法律第三十四号)附則別表第七>

(4) 在職老齢年金制度

在職老齢年金制度の仕組みは、次のように総報酬月額相当額と年金月額との間での調整に変更される。ただし、直近1年間の標準賞与額の実績を使用するため、実際に適用される時期は、平成16年度以降となる。

$$\begin{aligned} & \text{総報酬月額相当額} \\ & = \text{標準報酬月額} + (\text{直近1年間の標準賞与額の総額} \div 12) \\ & \text{基本月額(60歳台前半の在職老齢年金に使用)} \\ & = \text{老齢厚生年金の額の8割に相当する額} \div 12 \\ & = \text{年金月額(定額部分+報酬比例部分)の80\%} \end{aligned}$$

60歳台前半の在職老齢年金制度(法附則第11条)

- A 基本月額 + 総報酬月額相当額 28万円の場合
年金月額(定額部分 + 報酬比例部分)の20%を支給停止(a)
- B 基本月額 + 総報酬月額相当額 > 28万円の場合
(a) + (b)を支給停止

基本月額	総報酬月額相当額	支給停止額(b)
28万円以下	48万円以下	(基本月額 + 総報酬月額相当額 - 28万円) × 1/2
	48万円超	(48万円 + 基本月額 - 28万円) × 1/2 + (総報酬月額相当額 - 48万円)
28万円超	48万円以下	総報酬月額相当額 × 1/2
	48万円超	48万円 × 1/2 + (総報酬月額相当額 - 48万円)

(注) 総報酬制導入に伴い、「22万円」が「28万円」に、「37万円」が「48万円」に変更される。

60歳台後半の在職老齢年金制度(法第46条)

総報酬月額相当額 + 年金月額(報酬比例部分)	支給停止額
48万円以下	0
48万円超	{ 総報酬月額相当額 + 年金月額(報酬比例部分) - 48万円 } × 1/2

(注) 総報酬制導入に伴い、「37万円」が「48万円」に変更される。なお、老齢基礎年金は全額支給される。

(5) 従前の年金額保障

平成12年4月より、給付水準の5%適正化がなされたが、それと同時に、従前の年金額を保障する措置も講じられた。総報酬制導入後の従前の年金額保障は、次のとを比較して大きい年金額を保障することとなる。

新算定方式

$$= (A) \text{ 総報酬制導入前の期間分} + (B) \text{ 総報酬制導入後の期間分}$$

$$(A) = \text{平均標準報酬月額} < \text{平成11年の手取り賃金水準に再評価} > \times (9.5 \sim 7.125\%) \times \text{平成15年3月までの被保険者期間} \times \text{物価スライド率} < \text{平成11年以降1.000に据置中} >$$

$$(B) = \text{平均標準報酬額} < \text{平成11年の手取り賃金水準に再評価} > \times (7.308 \sim 5.481\%) \times \text{平成15年4月以後の被保険者期間} \times \text{物価スライド率} < \text{平成11年以降1.000に据置中} >$$

旧算定方式

$$= (C) \text{ 総報酬制導入前の期間分} + (D) \text{ 総報酬制導入後の期間分}$$

$$(C) = \text{平均標準報酬月額} < \text{平成6年の手取り賃金水準に再評価} > \times (10.0 \sim$$

7.5%) × 被保険者期間 × 物価スライド率 < 平成6年～平成10年の物価上昇率1.031に据置中 >

(D) = 平均標準報酬額 < 平成6年の手取り賃金水準に再評価 > × (7.692 ~ 5.769%) × 被保険者期間 × 物価スライド率 < 平成6年～平成10年の物価上昇率1.031に据置中 >

4. 厚生年金基金への影響

基金においては、代行部分があるため、総報酬制の導入に伴い、代行部分の取扱いの変更が必要となります。政省令・通知等の改正により判明したその取扱いの概要を、以下にご説明します。なお、加算型基金の場合、加算部分については、給与月額をベースとした従来通りの取扱いが可能となる見込みです。

(1) 代行保険料率

代行保険料率の算定において、賞与も織り込まなければならなくなる。具体的には、代行給付現価（政府負担金控除後）を標準報酬月額の予想額の現価と標準賞与額の予想額の現価の合計額で除した率となる。ただし、賞与の実績データの蓄積がないため、次のような経過措置が講じられる。

また、免除保険料率については、32%～38%が24%～30%に変更される。

【経過措置】

平成18年3月30日までの日を算定基準日として代行保険料率を算定する場合、「標準賞与額の予想額の現価」は、「標準報酬月額の予想額の現価」に0.3を乗じた額として計算する。

(2) 許容繰越不足金

許容繰越不足金の算定方法のうち、標準給与総額を基準として算定する方法が変更される。

(変更前)

標準給与総額（当該事業年度の3月における標準給与月額の総額の12倍）× 20年の確定年金現価率 × $10 \div 1000 \times \{(100 + \text{プラスアルファ}(\%)) \div 110\}$ を上限として基金で定めた率}

(変更後)

標準給与総額（当該事業年度の3月における報酬標準給与の月額の総額の12倍と当該事業年度の3月以前1年間における賞与標準給与の額の総額を合算した額）× 20年の確定年金現価率 × $7.7 \div 1000 \times \{(100 + \text{プラスアルファ}(\%)) \div 110\}$ を上限として基金で定めた率}

(3) 給付の支給乗率

基本部分の支給乗率に0.1 / 1000を上乗せする要件がなくなり、「すべての加入員の年金額が代行部分相当額を超えなければならない」という規定のみとなる。

また、平成15年4月1日に、基本部分の支給乗率を1.3以下の数（零を上回るものに限る。）で除して得た率に変更する場合は、総報酬制導入に伴い、現行の給付水準を維持するための変更であり、給付減額として取り扱わない。

(4) 代行返上基金

平成15年4月1日前に代行部分の将来期間分の支給義務免除の認可を受けた基金は、総報酬制を導入しないことが可能。なお、標準給与の基礎となる給与の範囲について、基金令第16条各号に掲げる範囲と一致するもの以外のものを定めることについての承認申請、及び、賞与標準給与につき別段の定めをすることについて

の承認申請が必要。

(5) 規約変更

総報酬制導入に伴い基金規約の変更が必要となる。規約変更の認可申請は、規約変更の施行日の1ヶ月前までに行う。なお、前述(4)の代行返上基金で総報酬制を導入しない基金においても、法律の条文を引用した部分の変更が必要となるので、規約変更の認可申請を行わなければならない。

5. その他

11月29日時点で判明している事項について、ご説明しましたが、今後、次のような事項が明らかにされる見込みです。

- ・ 政府負担金の計算方法等については社会保

険庁通知で示される予定

- ・ 年金数理人会の厚生年金基金実務基準が見直され、掛金計算の方法等について記載される予定
- ・ 平成14年度決算は総報酬制を織り込まずに行うことが可能となる見込み
- ・ 平成15年度予算は総報酬制を織り込んで行うことになる見込み
- ・ 平成13年度再計算先は、従来基準による再計算報告書・代行保険料率算定届出書を11月末までに提出した後、一部差し替えを行うこととなる見込み
- ・ 平成13年度再計算先以外の基金は、代行保険料率算定届出書を1月中に提出することとなる見込み

企業年金ノート No.416

平成14年12月 リソナ信託銀行発行

年金信託部

〒100-8112 東京都千代田区大手町2-1-1 TEL. 03(5202)6409

〒540-8607 大阪市中央区備後町2-2-1 TEL. 06(6268)1866

リソナ信託銀行はインターネットにホームページを開設しております。

【<http://www.resona-tb.co.jp/>】

リソナ信託銀行は、インターネットを利用して企業年金の各種情報を提供する「リソナ企業年金ネットワーク」を開設しております。ご利用をご希望の場合は、企画部までお問い合わせ下さい。(TEL 06(6268)1810)