



Title	総報酬制と年金・健康保険料負担：雇用形態別の分析
Author(s)	安部, 由起子; Abe, Yukiko
Citation	Discussion Paper, Series B, 55, 1-13
Issue Date	2005-11
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/8478
Type	departmental bulletin paper
File Information	DP_B_55(Abe).pdf



Discussion Paper, Series B, No.2005-55

総報酬制と年金・健康保険料負担

— 雇用形態別の分析 —

安部 由起子

2005年11月

総報酬制と年金・健康保険料負担 ―雇用形態別の分析―*

安部由起子

北海道大学大学院 経済学研究科

要旨

本稿では、平成 15 年（2003 年）4 月から導入された総報酬制（厚生年金・健康保険料が月収と賞与に同率で賦課されるようになった）が、正規雇用者・パート雇用者の保険料負担をどのように変化させると考えられるかを、賃金構造基本統計調査およびパートタイム労働者総合実態調査のデータから試算した。分析の結果、正規雇用者の厚生年金保険料額は低所得の労働者では低下する一方、正規雇用者の健康保険料と厚生年金保険料の合計額は、男女・学歴・年齢層にかかわらず上昇することがわかった。一方、パート労働者には賞与支給がない場合も多く、支給がある場合でも金額が小さいという事情により、パート労働者の保険料負担（厚生年金と健康保険の合計）は約 9%低下することがわかった。

札幌市北区北 9 条西 7 丁目（郵便番号 060-0809）、電話番号: 011-706-3860、
FAX: 011-706-4947、Email: abey@econ.hokudai.ac.jp

* 本稿では、厚生労働科学研究研究費補助金政策科学推進研究事業「家計の効用・行動の視点、地域経済への効果等を踏まえた公的年金の役割及び改革に関する実証的研究」平成 16 年度総括報告書（(財)年金総合研究センター）において報告された内容を引用・活用している。上記の研究プロジェクトにおいて、「パートタイム労働者総合実態調査」（平成 2 年、平成 7 年、平成 13 年、厚生労働省）の個票データを利用させていただいた。このプロジェクトの研究会参加者からは貴重なコメントをいただいた。また、(財)年金総合研究センターには多大なお世話をいただいた。本稿の分析の一部は、法政大学大学院エイジング総合研究所の「高齢化に関する国際共同研究（日本、中国、韓国）プロジェクト」（文部科学省私立大学研究高度化推進事業）から助成を受けて行われた。感謝申し上げたい。残る誤りは筆者のものである。

I. はじめに

2003年4月から厚生年金保険・健康保険には総報酬制が導入された。これは従来、標準報酬に対する厚生年金保険料率が17.35%（政府管掌健康保険で8.5%）であったのに対し、賞与については厚生年金保険料率が1%（政府管掌健康保険で0.8%）で課されており、年収に占める賞与の多寡によって、保険料負担に違いが生ずるのを是正するために導入された。具体的には、2003年4月以降、厚生年金については、報酬月額と賞与の両方に同一の保険料13.58%が課されるようになった。そして、賞与からも報酬月額と同率で保険料を徴収することになった代わりに、厚生年金保険料率は17.35%から13.58%へと低下した。健康保険については低下の度合いが異なるものの、賞与からの保険料徴収額が大幅に上昇したことは同様である。保険料率の変化の状況をまとめたものが表1である¹。

〔表1〕厚生年金保険料率・政府管掌健康保険料率（事業主負担＋労働者負担の合計、%）

	厚生年金		政府管掌健康保険	
	報酬月額	賞与	報酬月額	賞与
平成15年3月まで	17.35	1.00	8.5	0.8
平成15年4月以降	13.58	13.58	8.2	8.2

総報酬制の導入がどのような影響をもたらすかについては、これまで多くの研究がなされているとはいえない。本論では、雇用労働者の保険料拠出額が総報酬制によってどのような影響を受けると予想されるかを、雇用形態の違いに注目して明らかにする。具体的には、賃金構造基本統計調査（厚生労働省、以下賃金センサスと略す、平成14年）の公表集計データ、およびパートタイム労働者総合実態調査（厚生労働省、以下パート実態調査と略す、平成13年）の個票データを用い、総報酬制の導入によって、(1) 正規労働者の平均的保険料負担がどのように変化するか、(2) パート等非正規労働者であってかつ、勤務先で厚生年金・健康保険に加入している労働者の保険料負担がどのように変化するか、の2点を検討した²。分析の結果、正規雇用者の厚生年金保険料額は低所得の労働者では低下する一方、正規雇用者の健康保険料と厚生年金保険料の合計額は、男女・学歴・年齢層にかかわらず

¹ 実際には標準報酬・賞与ともに、保険料納付の対象となる金額には上限が定められている。

² 総報酬制の結果として何らかの行動の変化があっても、それを現在の分析に取り込むことはできない。

上昇することがわかった。一方、パート労働者には賞与支給がない場合も多く、支給がある場合でも金額が小さいという事情により、パート労働者の保険料負担（厚生年金と健康保険の合計）は約 9%低下することがわかった。

II. 正規雇用労働者の保険料負担

本節では、総報酬制が正規雇用者の厚生年金保険料負担、および厚生年金保険料と健康保険料負担（いずれも労働者負担と使用者負担の合計）をどのように変化させるかを考察する。具体的には、2002 年の賃金センサスの「一般労働者」に関する集計データ（第 1 巻、第 1 表）を用い、男女・学歴・年齢階級別に、平均月収・平均賞与に保険料率を適用して、仮想的な保険料負担を計算する³。健康保険料率については、政府管掌健康保険の料率を用いる。ここでは、一般労働者はすべて被用者保険に加入しているとの前提で分析を行う。正社員については社会保険加入がある程度徹底していると考えれば、妥当な想定であろうと思われる。

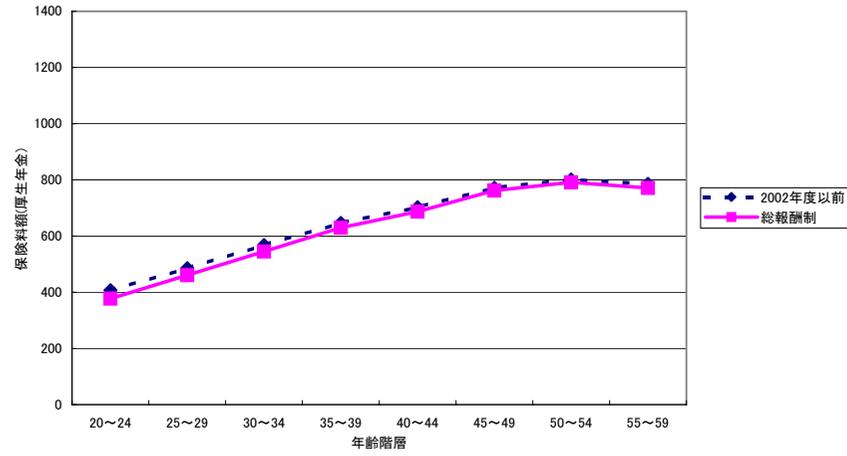
仮想的な保険料額を男女・学歴（高卒および大卒）別・年齢階級別計算した結果が、図 1、図 2 に示されている。これらから、以下の 2 点がわかる。第 1 は、所得が高い階層ほど、厚生年金保険料率の低下は賞与への保険料賦課によって打ち消され、結果として厚生年金保険料負担があまり変化しないことである。たとえば、高卒・大卒の男性については、厚生年金保険料の年額は、総報酬制の導入前後でほとんど変化はなく、どの年齢層でもグラフがほぼ重なっている（図 1 の上段）。同じことは、大卒女性正規労働者についてもあてはまる（図 2 の上段右側）。しかし、高卒女性正規労働者については、厚生年金保険料は、若干ではあるが、どの年齢階層でも一様に低下している（図 2 の上段左側）。これは、彼女らは賞与の額が低いいため、厚生年金保険料率の低下が保険料額の低下につながったことを意味している。

第 2 は、厚生年金と健康保険の保険料額の合計は、一般労働者では上昇していることである。これは、健康保険料が総報酬制導入後に上昇しているためである。表 2 には、この間の保険料額の上昇率（厚生年金保険料負担および、厚生年金と健康保険の合計額が、制度の導入の前後で何パーセント変化したか）と、保険料負担が

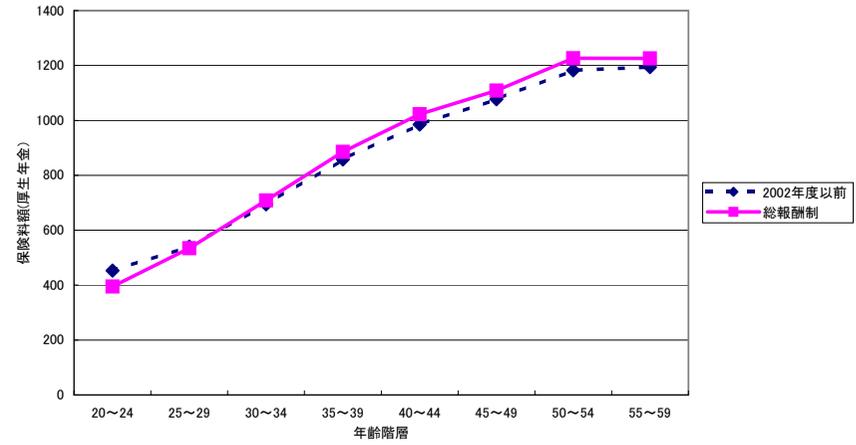
³ 賃金センサスのデータを用いる際、賞与の情報が前年度のものであることを考慮して、次年度のデータから賞与の集計値を取ることとされる。ここでは、次節のパート労働者のデータが当該年度の賃金と前年の賞与を調査しており、毎年調査でないため次年度のデータが得られないことから、それと整合するように正規雇用者についても同一年度のデータから得られた結果を報告している。賃金センサスで次年度のデータの賞与を用いた推計も行ったが、総報酬制による変化の傾向はほぼ同じものであった。

図1 男性一般労働者の保険料額の変化

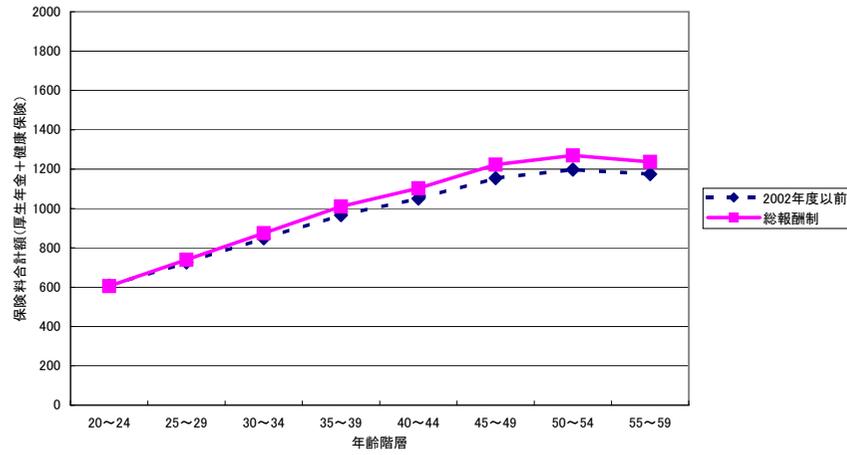
男性高卒一般労働者の厚生年金保険料額の変化



男性大卒一般労働者の厚生年金保険料額の変化



男性高卒一般労働者の保険料合計額の変化



男性大卒一般労働者の保険料合計額の変化

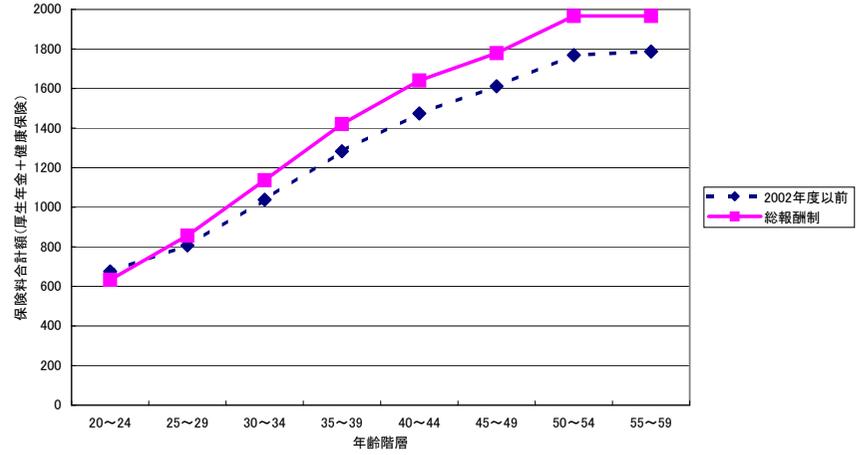
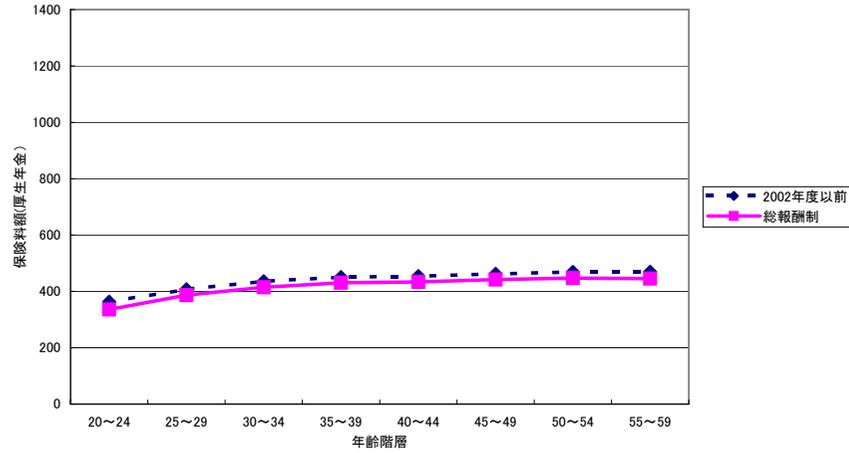
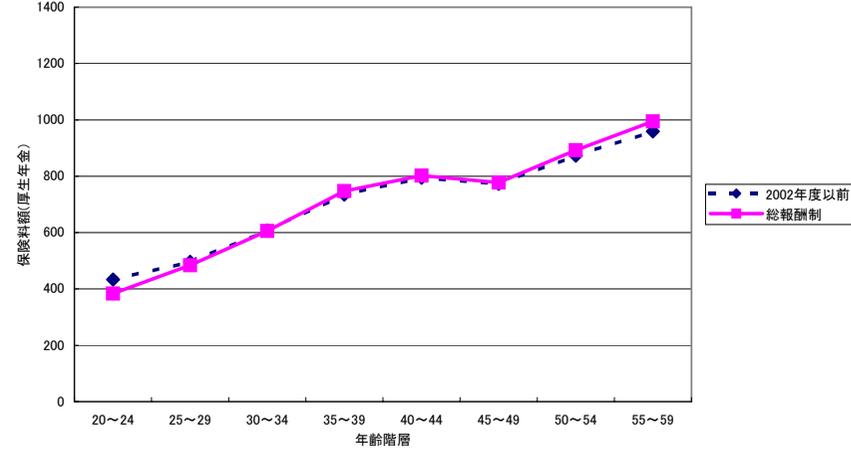


図2 女性一般労働者の保険料額の変化

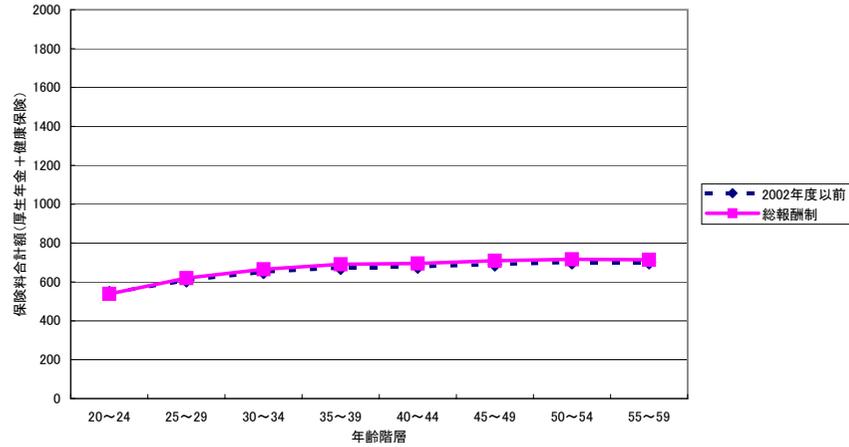
女性高卒一般労働者の厚生年金保険料額の変化



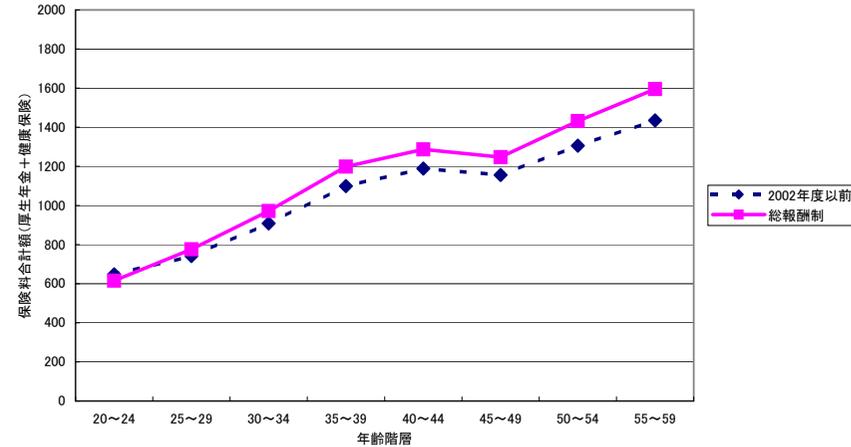
女性大卒一般労働者の厚生年金保険料額の変化



高卒女性一般労働者の保険料合計額(厚生年金+健康保険)の変化



女性大卒一般労働者の保険料合計額(厚生年金+健康保険)の変化



年収に占める割合が示されている。総報酬制の導入により、厚生年金保険料額は、大卒男性以外では低下している。さらに、男女ともに賃金の高い高学歴層で厚生年金と健康保険を合計した保険料額が上昇しており、特に大卒男性では 9.5%の上昇がみられる。2002 年度以前には高所得者層で保険料が年収に占める比率が低くなっていたが、総報酬制導入後は、月収と賞与に同率で保険料が課されるため、保険料負担は年収の一定割合となった⁴。

〔表 2〕 総報酬制導入による保険料負担額上昇率と保険料負担額／年収比率

	総報酬制導入による保険料負担額上昇率		年収に対する比率	
	厚生年金保険料負担額上昇率 (%)	厚生年金+健康保険料負担額上昇率 (%)	2002年度以前の保険料負担額/年収比率 (%)	総報酬制導入後の保険料負担額/年収比率 (%)
男性一般労働者				
学歴計	-1.18	6.02	20.54	21.78
中卒	-6.38	0.53	21.67	21.78
高卒	-2.96	4.14	20.91	21.78
高専・短大卒	-2.39	4.75	20.79	21.78
大卒	2.09	9.47	19.90	21.78
女性一般労働者				
学歴計	-4.04	3.00	21.14	21.78
中卒	-7.65	-0.82	21.96	21.78
高卒	-5.45	1.51	21.46	21.78
高専・短大卒	-2.51	4.61	20.82	21.78
大卒	-2.03	5.13	20.72	21.78

(出所) 賃金センサス (平成 14 年) からの筆者の集計

III. パート労働者の保険料負担

次に、パート労働者の保険料負担が総報酬制の導入によってどのように変化したのかを考察する⁵。現時点で利用できるもっとも新しいデータは、平成 13 年のパート実態調査であるため、総報酬制導入後のデータではない。したがって、総報酬制導入が行動 (労働供給時間、社会保険加入) を変えないとの前提で保険料負担の変化を計算していることになる。

⁴ もし標準報酬の上限や下限の範囲外に収入がある場合には、この割合は一定にはならない。ただしここでは、平均的な年収についての保険料を計算するため、上限・下限の範囲外に月収や賞与がくることはない。

⁵ ここでは個票データが利用できる利点を活かし、保険料負担の分布を計算した。その一方で、全体のサンプル数がさほど多くはないため、教育・年齢階級別の集計は行っていない。

(1) データとサンプル選択

以下で報告される結果は、パート実態調査（平成 13 年）の個人票を用いた分析から得られたものである⁶。パート実態調査の個人調査は、調査事業所で働くパート労働者等の非正規労働者から抽出された個人を対象にしている。

総報酬制による保険料変化を分析するにあたり、以下に説明するサンプル選択を行った。正規従業者として就業しながらパート就業もしている多重就労者は、サンプルから除いた。また、在職老齢年金などの事情を捨象するため、サンプルを 60 歳以下に限定した。さらに学生と、時給で賃金を支払われており時間あたり賃金が 70,000 円以上の労働者はサンプルから除いた。また、集計に際しては復元倍率を用いたウエイト付けが行われている。

(2) 賃金月額・賞与額の推計

パート実態調査においては、パート労働者の賃金（時間給・日給・月給等の支払い方法、およびそれぞれの場合の賃金額）、労働時間（時間数や日数）、夏季賞与の値、前年度パート等からの年収が調査されている。

総報酬制の前後での保険料負担を知るためには、月収のうち保険料の賦課される標準報酬の額、賞与のうち保険料を賦課される金額を知る必要がある。これらは直接的にはパート実態調査からはわからないので、以下に示すいくつかの想定のもとで推計を行った。

① 賞与の額

年間の賞与額は、夏季賞与の 2 倍の額であると仮定する。

② 月収から標準報酬の換算方法

標準報酬月額は、下限（101,000 円）より高い場合には月収と同額とし、下限以下の場合にはその額に対応する標準報酬額（98,000 円）に等しいとした。

③ 月収の推計

月収は、以下の 2 つの方法を用いて推計している。

【月収の推計方法 1】

1. 時給で賃金を支払われている労働者については、時給×労働時間で推計
2. 日給賃金を支払われている労働者については、日給×出勤日数で推計

⁶ 平成 7 年の個人票を用いた分析も行った。その結果は安部(2005)に報告されている。

3. 月給の場合は、月給と等しい

【月収の推計方法2】

前年年収から、夏季賞与の2倍の額を引き、それを12で割って、月収を求める。

以上のようにして推計された月収・賞与のデータを用いて、2002年度以前の制度のもとでの保険料負担、および、総報酬制のもとでの保険料負担の年間額を計算した。

(3) 総報酬制前後のパート労働者の年金保険料負担

以下の保険料負担の分析では、厚生年金・健康保険に勤務先で加入していると回答しているサンプルを対象とする。よく知られているとおり、パート等の非正規労働者は、社会保険（年金・健康保険・雇用保険等）に加入しない場合がある（永瀬(2003)、安部(1999,2002)）。パート実態調査のデータから、パート労働者のうちどの程度の割合が加入しているかを示したのが、表3である。男性よりも女性のほうが加入割合が低く、また女性では有配偶女性のほうが加入割合が低い。これは有配偶女性パート労働者の場合、夫の被扶養者として夫の年金・健保に加入する可能性があることを反映している。

〔表3〕パート労働者の厚生年金・健康保険加入割合

	男性	女性	有配偶男性	有配偶女性
加入割合(%)	46.90	34.82	68.22	27.90
サンプル数	2123	15852	885	11155

(注) サンプル選択は本文記載のとおり

(出所) パート実態調査(平成13年)からの筆者の集計

前述のようにして推計された保険料負担額（労使の負担合計、健康保険料率は政府管掌健康保険の料率を用いる）の平均値・中央値を男女別に示したのが、表4である。2002年度以前の保険料賦課方法および総報酬制が適用されたもとでの年間保険料の分布状況を男女別に示したのが、表5である。この表では、保険料額の範囲に含まれる労働者の割合(%)が示されている。「2002年度以前」とは総報酬制導入以前の保険料体系のもとでの保険料負担分布を、「総報酬制」は導入後のそれを示

している。

これらからわかることは、パート労働者に関しては、総報酬制は保険料負担を低下させたということである。総報酬制導入の前後を比較すると、厚生年金保険料負担額は約 15%低下している。健康保険料額は 3~5%程度、総報酬制の導入によって上昇している。これは、厚生年金では保険料率の低下幅が 3.77%と大きいのに対し、政府管掌健康保険では、保険料率の低下幅が 0.3%と小さいからである。このため、年金と健康保険の保険料を合算すると、パート労働者については約 9%の負担減となっている。

さらに表 5 から、パート労働者の保険料負担の分布が低い範囲にシフトしたことがわかる。具体的には、年間保険料（厚生年金と健康保険料の合計額）が 30 万円を下回る割合は、2002 年度以前は皆無であったものの、総報酬制導入後はそれが男性で 11~16%、女性で 19~29%になっている。また、年間保険料が 40 万円を超える割合も、10~16%低下している。男性については、年間保険料が 60 万円を超える割合も、6~9%程度低下している。

パート労働者には、賞与が支給されない労働者がいる。調査年の夏季賞与の前年年収に対する比率を示したのが表 6 であるが、これによると、前年の年収が欠損値でない女性パート労働者のうち、夏季賞与がゼロである割合は 46.6%であり、男性パート労働者でも 55.2%である。また、賞与の支給があった場合でも、夏季賞与額が年収に占める比率が 5%未満であるのが、女性パート労働者全体の 34.3%を占める。男性パート労働者については、夏季賞与前年年収比率が 10%~20%である割合が 4.6%である^{7 8}。

⁷ ただし、ここでのサンプルは 60 歳以下に限られている。男性パート労働者には、61 歳以上の場合も多いと考えられる。

⁸ 表には示されていないが、賞与が支給されないパート労働者の割合は、1995 年から 2001 年にかけて上昇している。女性パート労働者ではそれが 31.7%から 46.6%に上昇している。男性パート労働者では、35.3%から 55.2%に上昇している。不況期にパート労働者に対する賞与支給が制限されたのかもしれない。

〔表 4〕 年間社会保険料額の特性値（単位：円）

特性値	時点等	対象となる保険料	男性		女性	
			方法1	方法2	方法1	方法2
平均値	2002年度以前	厚生年金保険料	370,531	398,668	292,844	288,471
		厚生年金＋健康保険料合計	552,664	594,586	436,722	430,210
	総報酬制	厚生年金保険料	314,959	336,975	246,114	242,827
		厚生年金＋健康保険料合計	505,141	540,450	394,724	389,452
中央値	2002年度以前	厚生年金保険料	335,899	347,000	278,347	262,250
		厚生年金＋健康保険料合計	500,585	517,000	414,782	391,350
	総報酬制	厚生年金保険料	274,122	271,600	233,033	217,280
		厚生年金＋健康保険料合計	439,645	435,600	373,744	348,480
サンプル数			1283	1118	7003	6598

（注）「方法1」は本文Ⅲ(2)③の「月収の推計方法1」を用いた場合を、「方法2」は「月収の推計方法1」を用いた場合を示している。

（出所）パート実態調査（平成13年）からの筆者の集計

さらに表6では、厚生年金・健康保険に加入している労働者について、夏季賞与の年収に対する割合も示されている。男女ともに、勤務先で厚生年金・健康保険に加入している労働者は、企業への定着度も強いためか、賞与を支給される割合がパート労働者全体に比べて高く、また、夏季賞与が年収に占めるシェアも高くなっている。

このように、パート労働者では賞与が支給されない場合が多く、また支給されたとしてもその額が（年収に対する比率で見ても）低い。したがって、総報酬制に移行した場合、保険料率が低下する影響が大きく、賞与に従前よりも高率で賦課されるようになることの影響が比較的小さい⁹。

⁹ ただし、パート労働者の被用者保険加入には、加入を避けるために労働時間を短縮して調整する行動や、加入が義務付けられる程度の労働時間・収入であったとしても加入をしない行動が存在している。したがって、負担の低下といっても、それはパート労働者全般にわたるものではない。

〔表5〕 従前の制度と総報酬制のもとでの年間保険料負担額分布状況の比較

厚生年金保険料＋健康保険料

月収の推計方法1

年間保険料額(厚生年金 ＋健康保険)の範囲	範囲に含まれる割合(%)			
	男性		女性	
時点等	2002年度以 前の制度	総報酬制	2002年度以前 の制度	総報酬制
～300,000	0.00	10.63	0.00	18.91
300,000～350,000	12.02	14.87	22.99	21.08
350,000～400,000	12.42	10.27	20.81	20.30
400,000～600,000	44.37	42.68	48.27	34.52
600,000～	31.19	21.55	7.93	5.19
サンプル数	1283		7003	

月収の推計方法2

年間保険料額(厚生年金 ＋健康保険)の範囲	範囲に含まれる割合(%)			
	男性		女性	
時点等	2002年度以 前の制度	総報酬制	2002年度以前 の制度	総報酬制
～300,000	0.00	16.12	0.00	29.39
300,000～350,000	19.06	9.87	36.50	20.99
350,000～400,000	5.58	9.11	15.03	11.66
400,000～600,000	38.18	33.99	38.16	30.52
600,000～	37.18	30.91	10.31	7.45
サンプル数	1118		4984	

(注) 月収の推計方法は、本文Ⅲ(2)③の説明を参照。

(出所) パート実態調査(平成13年)からの筆者の集計。

〔表 6〕 夏季賞与の前年年収に対する比率の分布

夏季賞与／年収比率 の範囲	範囲に含まれる割合(%)			
	男性パート 労働者	厚生年金・健保加入 の男性パート労働者	女性パート 労働者	厚生年金・健保加入 の女性パート労働者
0	55.23	38.38	46.61	31.65
0～0.05	26.36	32.64	34.27	36.25
0.05～0.1	13.13	19.38	15.41	24.70
0.1～0.2	4.64	8.47	3.46	7.03
0.2～	0.64	1.14	0.26	0.38
サンプル数	1647	1118	13695	6598

(出所) パート実態調査(平成13年)からの筆者の集計

IV. 今後の課題

総報酬制の導入の影響については、これまで多くの研究がなされてきているとはいえない。本稿では、賃金センサスの集計データおよび、パート実態調査の個票データを用い、総報酬制の導入によって保険料負担がどのように変化するかを試算した。その結果、正規雇用者の高学歴の労働者については保険料負担が5~10%上昇し、パート労働者については、保険料負担が9%程度低下することが示された。このことは、以下のような意味を持つと考えられる。

第1は、パート労働者の保険料低下が保険加入に与える影響である。保険料負担の低下は、加入のコストを下げることと同様であるから、経済的な負担が加入に影響するとすれば、保険料負担の低下は未加入を減少させることが考えられる。すなわち、加入のコストが高いために雇用主や労働者が加入を回避していたとすると、費用が下がったことで、そのような行動が少なくなる可能性がある。これには、労働時間や年収の基準を満たしているにもかかわらず加入をしないという行動が減ることも考えられるし、労働時間や年収を加入が義務付けられない水準に調整していた行動が減少することもありうる。

第2は、正規雇用者や、すでに年金保険に加入しているパート労働者に対しては、総報酬制への移行は、外生的に負担が変化(賞与の高い労働者にとっては上昇、そうでない労働者にとっては低下)したことを意味する。このような外生的変化は、一般的には、企業の保険料込みの支払賃金と労働者の手取り賃金に影響を与えるから、雇用にも影響を与えうる。たとえば、社会保険に加入するパート労働者を雇う費用は低下したことになるので、パートの雇用が増加するかもしれない。正社員か

ら（社会保険に加入する）パートへの代替の増加要因になる可能性もある。

第3の意味は、所得分配上の意義である。総報酬制の導入により、高所得労働者の保険料負担額が、低所得労働者のそれよりも相対的に上昇したので、社会保険料拠出は所得分配を平等化する方向に働くことになろう¹⁰。以上の点は、総報酬制導入後のデータを用いて検証が行なわれるべき、今後の課題といえる。

引用文献

- ・ 安部由起子(1999)「女性パートタイム労働者の社会保険加入の分析」季刊社会保障研究 35, 77-95
- ・ 安部由起子(2002)「パート労働者の年金保険・健康保険・雇用保険加入」小椋正立・デービッド・ワイズ編、『【日米比較】医療保険制度改革』第3章、pp.87-131 日本経済新聞社
- ・ 安部由起子(2005)「総報酬制とパート労働者の保険料負担」『家計の効用・行動の視点、地域経済への効果等を踏まえた公的年金の役割及び改革に関する実証的研究』厚生労働科学研究研究費補助金政策科学推進研究事業平成16年度総括報告書（(財)年金総合研究センター）第2章Ⅱ 75-82
- ・ 永瀬伸子(2003)「非正規雇用と社会保険」非典型雇用労働者の多様な就業形態 - 「就業形態の多様化に関する総合実態調査」等による実証分析- 日本労働研究機構 調査研究報告書 No.158 142-168

¹⁰ ただし、総報酬制によって拠出だけでなく給付も変更になることへも留意が必要である。