

ISSUE BRIEF

社会保険料の事業主負担

国立国会図書館 ISSUE BRIEF NUMBER 652 (2009. 10. 27.)

- はじめに
- I 社会保険方式と税方式
 - 1 社会保険方式の特徴
 - 2 社会保険方式のメリットとデメリット
 - 3 税方式
- II 事業主負担の経緯と現状
 - 1 事業主負担の歴史
 - 2 事業主負担をめぐる学説
 - 3 現在の社会保険料率
- III 企業の認識
 - 1 経済団体の主張
 - 2 各種調査結果
- IV 国際比較
- V 事業主負担の帰着分析
 - 1 帰着分析の意義
 - 2 実証分析

少子高齢化の進展に伴い、社会保障財源の確保が大きな課題となっている。社会保険方式を中心としている我が国の社会保障制度において、企業は事業主負担という形で社会保険料を拠出しており、その総額は社会保障財源の4分の1を占めている。

国際競争が厳しさを増すなか、経済団体などからは、人件費を抑制するため事業主負担を軽減し、公費負担の割合を高めることを求める声も挙がっている。しかし、国際比較によると、我が国の企業の人件費に占める社会保険料負担の割合は必ずしも高いわけではない。

また、社会保険料の事業主負担は、賃金減少や雇用削減という形で被用者が実質的に負担をしている可能性がある。これについていくつかの実証研究がなされているが、はっきりした結論は得られておらず、今後の分析の進展が期待される。

社会労働課

いとう まさゆき
(伊東 雅之)

調査と情報

第652号

はじめに

少子高齢化の進展に伴い、社会保障の役割はますます大きくなっている。平成 8 年度に 67 兆 5402 億円であった社会保障給付費は、10 年後の平成 18 年度には 89 兆 1098 億円と約 22 兆円、3 割以上も増加した¹。また、平成 18 年 5 月にまとめられた厚生労働省の「社会保障の給付と負担の見直し」²によると、社会保障給付費は平成 23 (2011) 年度に 105 兆円、平成 27 (2015) 年度に 116 兆円、平成 37 (2025) 年度に 141 兆円に達すると予測されている。平成 37 年度の社会保障給付費の予測は、平成 18 年度の 5 割以上の増加となっており、財源の確保は重要な課題である。

社会保障制度に係る負担方式としては、大別して社会保険方式と税方式の 2 つがある。我が国の社会保障制度は、社会保険方式を中心に運営されている。社会保険料は基本的に労使折半で拠出するため、企業の負担は社会保障制度に大きな役割を果たしている。平成 18 年度の社会保障財源の総額は 104 兆 3713 億円であるが、そのうち事業主拠出は 26 兆 9847 億円と 25.9%を占めている³。このような状況に対し、経済団体などは、国際競争が激化するなか人件費を抑制する必要があるとし、基礎年金の全額税方式化などによる社会保険料負担の軽減を求めている。また、家族形態や就業形態が多様化するなか、個人の選択や働き方に中立的で普遍主義に立脚した社会保障制度を求める立場から、税方式中心に転換すべきという意見もある⁴。

今後の社会保障財源をいかに確保するかが課題となっていることを踏まえ、本稿ではまず、社会保険方式と税方式の比較をする。次に、事業主負担の経緯と現状、企業の認識、諸外国との比較、事業主負担の帰着の問題などを取り上げる。

I 社会保険方式と税方式

1 社会保険方式の特徴

我が国の社会保障制度の中心となっている社会保険方式は、傷病・老齢などの将来起こりうるリスクに備えて保険料を拠出し、その保険料を主たる財源としてリスクが現実発生した際に給付を行う仕組みである。一般的に保険料を納めない者には給付がなされない。保険料を拠出して将来に備える自助の仕組みであるとともに、リスクに直面した者を他の者が援助するという意味で、互助の仕組みでもある⁵。代表的なものとして、我が国の公的年金制度がある。

一般的な保険においては、収支相等の原則と給付反対給付均等の原則が成立しなければならないとされる。収支相等の原則とは、拠出された保険料の総額と、支払うべき保険給付の総額が等しくなければならないという原則である。給付反対給付均等の原則とは、個々

¹ 『社会保障統計年報 平成 20 年版』国立社会保障・人口問題研究所，2009，pp.103-104.

² 厚生労働省「社会保障の給付と負担の見直し」2006.5.

<<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/05/h0526-3a.html>> なお、インターネット情報は以下、いずれも平成 21 年 9 月 25 日現在である。

³ 被用者負担を含めた社会保険料は 56 兆 2016 億円 (53.8%)、公費負担は 31 兆 750 億円 (29.8%)、他の収入は 17 兆 947 億円 (16.4%) となっている。(前掲注(1)，p.101.)

⁴ 橋本俊詔『企業福祉の終焉』中央公論新社，2005，pp.194-196.

⁵ 堀勝洋『現代社会保障・社会福祉の基本問題』ミネルヴァ書房，1997，p.82.

の被保険者が拠出する保険料の額は、個々の被保険者等が受け取る保険給付の額の確率的な期待値に等しくならなければならないという原則である⁶。社会保険もこうした保険原理を用いているが、所得の再分配を行う機能もあるため、必ずしも2つの原則は守られていない。例えば、社会保険に公費が投入される場合は、保険料総額と保険給付総額が異なり、収支相等の原則が成立しない。我が国の公的な年金保険、医療保険、介護保険などにも公費が投入されている。また、給付反対給付均等の原則が守られない例として、所得に応じて保険料を拠出する一方、拠出額と関係なく給付される被用者の医療保険が挙げられる。

社会保険の制度的特徴として、①給付要件および給付内容の定型性、②資産・所得調査がないこと、③所得の減少ないし貧困といったリスクに対し事前予防的であること、④保険料を財源とすること、などがある⁷。また、社会保険は、強制加入を原則としている。これは、公的な制度として全ての国民が、社会保険による利益を公平に享受できるようにするためである。将来へのリスクに対する意識が希薄な者に対しては、強制加入によって将来に備えさせることができる。また、事故の発生確率の高い者だけが加入する逆選択を防止し、母集団を最大化することで、個々の被保険者の保険料負担の軽減と給付水準の向上を可能とする面もある。

2 社会保険方式のメリットとデメリット

(1) 社会保険方式のメリット

社会保険方式のメリットとして、主に次の点が挙げられる⁸。

- ①等価交換原理を基盤とした市場経済・自由経済を基本とする我が国の、現在の経済システムに適合する。
- ②保険料拠出に対する見返りとして給付の権利性が強いいため、給付に当たって資産・所得調査がなく、受給にスティグマ（烙印を押されたような恥辱感）を伴わない。
- ③負担と給付の関係が明確なため、保険料の方が租税の徴収より国民の合意が得やすく、財源確保が相対的に容易である。そのため、ある程度の給付水準を確保しやすい。
- ④社会保険料は、社会保障以外の目的に使用されることはない。一方、税の場合は、様々な施策と競合することがある。

(2) 社会保険方式のデメリット

社会保険方式は、受給にスティグマが伴わず、資産・所得調査による給付制限がない一方で、保険料を納付していない者が制度の枠組みの外に置かれる可能性を残す。社会保険は強制加入であるが、現在の保険料徴収体制は万全とは言えない。自営業者等が加入する国民年金の平成20年度の現年度納付率は62.1%⁹、国民健康保険の平成20年の滞納世帯数の割合は20.9%¹⁰となっており、年金や医療の給付を受けられなくなる可能性のある者

⁶ リスク発生確率×保険給付額＝保険料の額 という数式で表すことができる。

⁷ 加藤智章ほか『社会保障法（第4版）』有斐閣、2009、p.23。

⁸ 例えば、堀 前掲注(5)、pp.81-93。

⁹ 社会保険庁「平成20年度における国民年金保険料の納付状況と今後の取組等について」2009.7.31.
<http://www.sia.go.jp/infom/press/houdou/2009/h090731_01.pdf>

現年度納付率は、納付月数を納付対象月数で除して算出する。納付対象月数とは、法定免除月数・学生納付特例月数等を除いた当該年度分の保険料として納付すべき月数であり、納付月数はそのうち当該年度中（翌年度4月末まで）に実際に納付された月数である。

¹⁰ 厚生労働省「平成19年度 国民健康保険(市町村)の財政状況について 速報」2009.1.16。

が一定数存在する。

また、現行の社会保険制度には公費も投入されていることから、社会保険方式とは言っても必ずしも負担と給付の連動性は高いわけではないという見方もある¹¹。例えば、年金制度の一階部分である基礎年金は、国民年金、厚生年金、共済年金それぞれの拠出金と国庫負担で賄われている。厚生年金保険料には基礎年金部分と報酬比例部分の両方の費用が含まれるが、どの程度が基礎年金部分なのか見分けはつかず、負担と給付の関係は不透明になっている。被保険者が負担と給付の連動性が弱いと感じた場合、財源の確保は租税と同様に困難になる恐れがある。

3 税方式

(1) 税方式の特徴

社会保障制度の運営方式として、社会保険方式のほかに税方式もある。税方式は、租税を中心とする一般財源によって国家が一方的に給付を行うものであり、公助の仕組みといえる。代表的なものとして、我が国の生活保護制度がある。

税方式は、全ての者に均一給付をするという普遍主義モデルに親和的である¹²。また、税は基本的に負担能力に応じて賦課されるため、社会保障の機能のひとつである再分配機能を高めることと理論上の整合性がある。しかし、デメリットとして、社会保険方式に比べ給付水準が低くなりやすい点や、所得水準等による給付制限が行われやすい点が挙げられる。社会保険料の引き上げに比べ増税に困難が伴い、他施策との競合や景気変動に伴う収支変動等の影響を受けやすいなど、財政運営の安定性にも問題があるとされる。

(2) 基礎年金の税方式化

近年、年金制度改革の一環として、基礎年金部分の財源を全て税で賄うべきという主張がなされている。例えば、日本経済団体連合会は、全額消費税を財源とする基礎年金部分（1階）と、社会保険方式の報酬比例部分（2階）を組み合わせた制度を提唱している¹³。基礎年金を税方式とすることによるメリットとして、①無年金者の発生を防止できる、②世代間・世代内の公平性確保に資することとなり、国民の制度に対する信頼感が増す、③制度運営機関の簡素化や保険料徴収事務の合理化が期待できる、といった点を挙げている。基礎年金は退職して所得がなくなった高齢者に対する所得保障の性質が強く、所得再分配機能があるため、税方式にした方が国民の納得が得られるという意見もある¹⁴。ただし、社会保障国民会議が基礎年金を税方式にした場合の試算をしたところ、2009年度の時点で追加財源として9～33兆円、消費税率換算で3.5～12%の引き上げが必要となるという結果が出た¹⁵。平成16年の年金改革により、基礎年金国庫負担割合を平成21年度までに3分の1から2分の1に引き上げることになったが、財源確保に最後まで難航した経

<<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/01/h0116-1.html>>

¹¹ 小塩隆士『人口減少時代の社会保障改革』日本経済新聞社、2005、pp.150-153.

¹² 広井良典『日本の社会保障』岩波書店、1999、pp.16-22.

¹³ 日本経済団体連合会「国民全体で支えあう持続可能な社会保障制度を目指して」2009.2.17.

<<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/011/honbun.html>>

¹⁴ 土居丈朗「基礎年金税方式化で信頼回復を」『共済新報』49巻10号、2008.10、p.3.

¹⁵ 社会保障国民会議「公的年金制度に関する定量的なシミュレーション結果」2008.5.19.

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/syakaihosyokokuminkaigi/sim/siryou_1.pdf>

緯をみると、税方式にした場合の財源確保にも困難が伴うことが予想される¹⁶。

Ⅱ 事業主負担の経緯と現状

1 事業主負担の歴史

我が国では、大正 11 (1922) 年に成立した健康保険法によって、初めて社会保険制度が導入されて以来、保険料は労使で折半することが原則となっている。昭和 14 (1939) 年に公的年金のさきがけとなる船員保険法、昭和 16 (1941) 年に一般労働者を対象とした労働者年金保険法、昭和 19 (1944) 年に労働者年金保険法を拡充した厚生年金保険法が成立したが、いずれにおいても保険料負担の労使折半は踏襲された。戦後、昭和 22 (1947) 年に制定された失業保険法にも労使折半が引き継がれた¹⁷。1970 年代には労働組合を中心に、「3・7 闘争」が展開された。これは、事業主負担割合増加規定がある健康保険組合の社会保険料だけではなく、厚生年金、失業保険など他の社会保険料も含め、事業主負担割合を 7 割に引き上げることを目標としたものである。「3・7 闘争」は一定の成果を上げたものの、1970 年代後半には下火になっていった¹⁸。その後、平成 12 (2000) 年度に導入された介護保険制度においても、保険料負担の労使折半の原則は引き継がれている。

2 事業主負担をめぐる学説

健康保険法制定の際、事業主に負担を課す主な理由として、①労働することにより健康を害する可能性があること、②労働者が健康であれば労働生産性が高まり、事業主にも利益が及ぶこと、③法制定以前から多くの事業主は労働者の健康保持のための支出をしていること、④諸外国でも事業主が負担する例があること、が挙げられた¹⁹。また、労使協調主義の発露であること、健保組合の組織に労使同数の代表を選任することができて組合の自治が発達すること、などから労使負担割合は折半になった²⁰。さらに、業務上の傷病は事業主が全額負担し、業務外の傷病は事業主が 3 分の 1、被用者が 3 分の 2 を負担すると、業務上・業務外の傷病の発生率が 1 対 4 という統計から、事業主負担は 15 分の 7、被用者負担は 15 分の 8 となり、大体において折半してよい、という数字上の裏付けもあった²¹。

現在の学説では、事業主負担の根拠として主に以下の点が挙げられている²²。

¹⁶ 平成 21 年 6 月に改正国民年金法（平成 21 年法律第 62 号）が成立し、平成 21 年度から国庫負担割合が 2 分の 1 に引き上げられた。しかし、安定財源は確保されておらず、平成 21～22 年度は財政投融资特別会計の金利変動準備金を活用する。それ以降に、税制抜本改革による所要の安定財源の確保を図ったうえで、2 分の 1 を恒久化することとなる。

¹⁷ 失業保険法は昭和 49 (1974) 年に雇用保険法に改正された。雇用保険法により、それまでの失業等給付に加え、失業予防や雇用機会の拡大を目的とした雇用保険三事業が行われるようになった。失業等給付分の保険料率は労使折半であったが、三事業分は全て事業主負担となった。なお、平成 19 年の法改正により三事業のうちの雇用福祉事業が廃止され、二事業となった。

¹⁸ 法政大学大原社会問題研究所編『日本労働年鑑 第 50 集 (1980 年版)』労働旬報社、1979、pp.322-324。

¹⁹ 吉原健二・和田勝『日本医療保険制度史 (増補改訂版)』東洋経済新報社、2008、pp.49-50。

²⁰ 森荘三郎『健康保険法解説』有斐閣、1923、pp.191-192。

²¹ 同上、pp.192-193。

²² 高藤昭『社会保障法の基本原理と構造』法政大学出版局、1994、pp.24-29；江口隆裕『社会保障の基本原理を考える』有斐閣、1996、pp.107-110；堀勝洋『社会保障法総論 (第 2 版)』東京大学出版会、2004、pp.58-59。

- ① 労災事故や失業は事業主の責任で発生し、傷病・障害や退職についても労働が関係することから、事業主はその責任を負うべきである。
- ② 社会保険の存在は、労働者の生産性向上につながり、事業主にも利益をもたらす。例えば、社会保険の存在によって労働者の勤労意欲の増進が期待でき、医療保険による医療給付は労働者の職場復帰を早める。
- ③ 事業主負担は、事業主による労働者の生活援助が法的に強制されたものであり、社会保障上表れた社会連帯原理として捉えることができる。
- ④ 法制定以前から事業主によっては独自の福利厚生を行っており、既に事業主負担はある程度定着していた。

3 現在の社会保険料率

一般企業に勤める被用者の社会保険制度として、医療保険、介護保険、厚生年金保険、雇用保険、労働者災害補償保険（以下「労災保険」という）があるが、雇用保険と労災保険を除いて、社会保険料は原則として労使で折半して納めることになる。

被用者の加入する医療保険は、中小企業を中心とした全国健康保険協会による健康保険（協会けんぽ）と、大企業中心の健康保険組合に大別できる。平成 20 年 10 月に設立された全国健康保険協会は、政府管掌健康保険を社会保険庁から引き継いでいる。それまでの全国一律の保険料率から、平成 21 年 9 月より都道府県別の保険料率となった。表 1 の保険料率は全国平均の値である。健康保険組合は、組合によって保険料率が異なっており、健康保険法第 162 条では、事業主負担割合を高めることもできると規定している。平成 19 年 4 月末における健康保険組合の平均保険料率は 7.318%で、内訳は被用者 3.273%、事業主 4.044%と、事業主の負担割合が高くなっている²³。

介護保険は 40 歳以上の者が被保険者となり、保険料が課せられる。脳梗塞や初老期認知症など加齢に伴う病気により自身が要介護状態になる可能性が高くなること、親が要介護状態になる可能性が高くなることから、40 歳以上という区切りとなっている。保険料は、医療保険の保険者が医療保険の保険料の中に入れて徴収する。全国健康保険協会の介護保険料率は 1.19%で、医療保険の保険料率と異なり、平成 21 年 9 月以降も全国一律である。平成 19 年 2 月末における健康保険組合の平均介護保険料率は 1.101%で、内訳は被用者 0.544%、事業主 0.557%である²⁴。

一般企業に勤める被用者は厚生年金に加入する。平成 16 年の年金制度改革により、厚

表 1 各社会保険制度の保険料率 (%)

	医療保険	介護保険	厚生年金	雇用保険	労災保険
被用者	4.1	0.595	7.852	0.4	なし
事業主	4.1	0.595	7.852	0.7	業種により 0.3~10.3
合計	8.2	1.19	15.704	1.1	業種により 0.3~10.3

出典：社会保険庁 HP、厚生労働省 HP を基に筆者作成。数値は平成 21 年 9 月現在。医療保険及び介護保険は、全国健康保険協会の数値。

²³ 健康保険組合連合会編『社会保障年鑑 2009 年版』東洋経済新報社、2009、p.18.

²⁴ 健康保険組合連合会編『健康保険組合事業年報 平成 18 年度版』健康保険組合連合会、2008、p.27.

生年金の保険料率は毎年0.354%ずつ引き上げられることになった。平成29年に最終的に18.3%に到達し、以降はその水準で固定される。現在は保険料率が引き上げられる途中の段階にあり、平成21年9月時点の保険料率は15.704%である。

雇用保険の保険料には、失業の際の給付などに充てられる失業等給付に係る分と、雇用保険二事業²⁵に係る分がある。失業等給付に係る分は労使折半であるが、雇用保険二事業に係る分は事業主のみが負担する。平成21年3月に成立した雇用保険法等の一部を改正する法律（平成21年法律第5号）により、平成21年度に限り、失業等給付に係る雇用保険料率が1.2%から0.8%に引き下げられた。事業主のみが負担する、雇用保険二事業に係る保険料率は0.3%と変更はない。

労災保険は、業務上の傷病、障害、死亡に対して、必要な医療給付や金銭給付を行う制度である。労災保険は個別の事業主の災害補償責任を保険化し、被災労働者への補償が早く公平で確実に行われるようにしたものであり、保険料は全て事業主が負担する。保険料率は事業の種類ごとに細分化され、労災発生の危険度に応じて料率が異なっている。

Ⅲ 企業の認識

1 経済団体の主張

日本経済団体連合会は、社会保険料負担の増加傾向に対し、「企業においては特に近隣諸国との国際競争がますます激化することは疑いなく、人件費を含めた更なるコスト低減が求められている。」と要望を出している²⁶。平成21年2月に発表した政策提言では、個人の価値観の多様化、産業構造や就業形態の変化による働き方の多様化、報酬体系の変化などにより、家族や企業が従来のような形で社会保障の一部を担うことは限界にきていると指摘している²⁷。そして、現役世代に過度の負担がかかる社会保険料を軽減し、代わりに財源に、経済活力に対する影響力がより小さいとして、消費税を充てることを提案した²⁸。

経済同友会は、企業が厳しい国際競争にさらされるなか、社会保障の財源は消費税等により、国民全体で広く公平に負担することを提言している²⁹。そして、「保険料の負担のあり方が見直されれば、企業が新たな雇用を拡大しやすくなる」といった効果も期待できる」と主張する。現行の社会保障制度については、雇用形態や家族モデルの変化に対応しておらず、制度と現実が乖離した状況にあると認識している。

こうした経済団体の主張に対し、事業主負担という形で企業が一定の役割を果たし、社会保障の充実を図ることが、労働者の働く意欲の向上につながり、経済成長にも好影響をもたらすという意見がある³⁰。また、次章で取り上げるように、我が国の社会保険料負担

²⁵ 雇用保険二事業とは、雇用安定事業と能力開発事業である。雇用安定事業は、失業を予防・削減するため、雇用を維持、拡大、創出する事業主の努力を支援する事業で、代表例として雇用調整助成金がある。能力開発事業は、労働者の職業能力の開発・向上を図るもので、キャリア形成促進助成金などがある。

²⁶ 日本経済団体連合会「社会保障制度等の一体的改革に向けて」2004.9.21.
<<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/074/honbun.html#part1>>

²⁷ 日本経済団体連合会 前掲注(13)

²⁸ 同上

²⁹ 経済同友会「活力ある経済社会を支える社会保障制度改革」2007.4.3.
<<http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2006/pdf/070403b.pdf>>

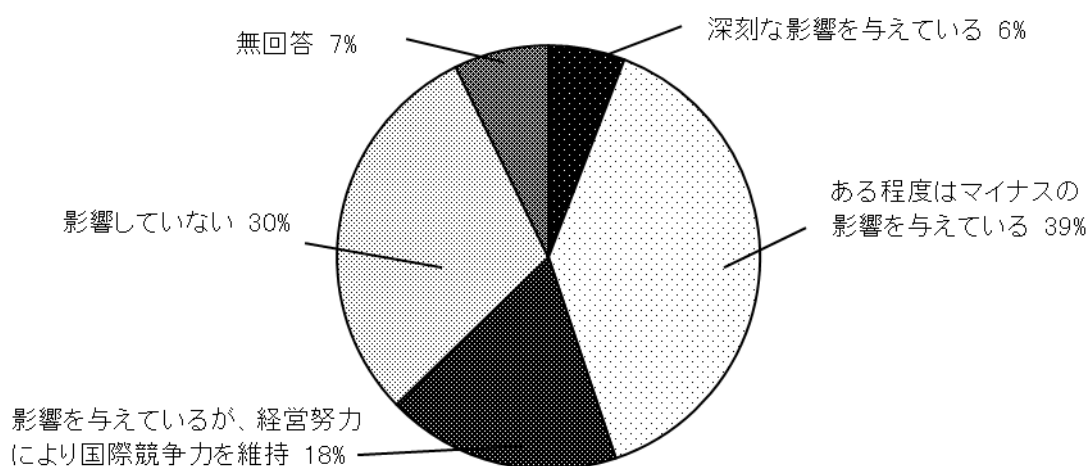
³⁰ 権丈善一「安心なさい、年金は破綻しない」『文藝春秋』87巻1号、2009.1、pp.102-103.

は諸外国と比べ高い方ではない。経済団体のなかでも、日本商工会議所は基礎年金の在り方も含め、今後も社会保険方式の枠組みを維持していくことを支持する姿勢で、事業主負担にも理解を示している³¹。

2 各種調査結果

経済産業省が、個別企業の事業主負担に対する認識についてアンケート調査を行っている³²。これによると、現行の法人所得課税等の負担及び社会保険料負担について、「いずれも企業の負担が重い」とする企業は 54%を占め、「社会保険料の負担が重い」と答えた企業は 11%で、合わせて 65%の企業が社会保険料の支払いに負担を感じていることになる。社会保険料負担が企業の国際競争力に与えている影響については、「影響を与えている」と回答した企業が 63%に達し、「影響していない」とする企業は 30%にとどまった（図 1 参照）。今後、社会保険料負担が中長期的に増大した場合の対応については、「賃金・雇用調整で対応する」が 69.1%と最も多く、「製品・サービス価格を引き上げることで対応する」47.0%、「設備・研究開発等投資の抑制で対応する」44.8%と続く。

図 1 社会保険料負担が国際競争力に与えている影響



(出典) 経済産業省「公的負担と企業行動に関するアンケート調査」を基に筆者作成。

別のアンケート調査では、社会保険料の事業主負担が今後引き上げられた時の対応について尋ねている。それによると、保険料負担が 3%未満の小幅な引き上げの場合、「従業員の賃金を削減する」、「雇用量を削減する」はいずれも 14.1%にとどまるが、5%以上引き上げられた場合、それぞれ 35.9%、37.5%とポイントが上昇する³³。

³¹ 日本商工会議所「わが国の社会保障制度改革のあり方」2008.10.2.

<<http://www.jcci.or.jp/nisshyo/iken/081002shakaihosho.pdf>>

³² 経済産業省「公的負担と企業行動に関するアンケート調査」2007.9.28.

<http://www.meti.go.jp/press/20070928013/9_KK_A.pdf>

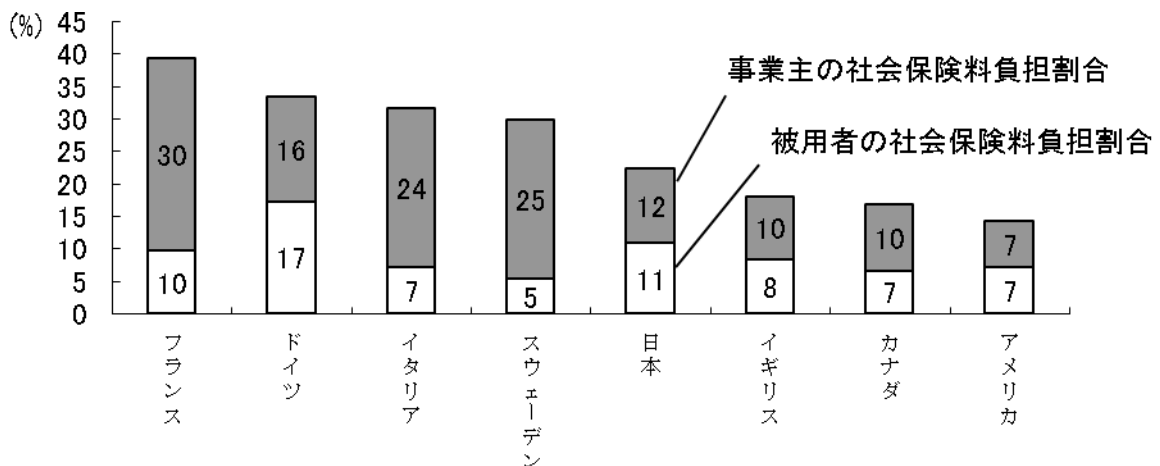
³³ 金子能宏『税制と社会保障に関する研究：平成 17 年度総括・分担研究報告書』（厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業）2006, p.259.

事業主負担がパートタイム労働者の活用にどの程度影響を与えているかという観点からは、厚生労働省のパートタイム労働者総合実態調査がある。同調査では、人件費が割安なためにパート労働者を雇用していると回答した事業所に、人件費のうち何が割安かを聞いている。その結果、賃金 70.5%、賞与 63.5%と高い割合を示したのに対し、法定福利費は 35.1%とそれほど高い数字とはならなかった³⁴。

IV 国際比較

経済協力開発機構（OECD）は、企業の人件費に占める事業主と被用者が支払う社会保険料の割合について、各国比較の可能な統計をとっている。事業主負担が国際競争力にマイナスに働くという経済団体の懸念はあるが、国際的に見ると我が国より負担が重い国も多い。図 2 から、我が国の事業主の社会保険料負担割合は、イギリス、カナダ、アメリカよりは高いものの、フランス、ドイツといった欧州大陸諸国やスウェーデンに比べれば低いことがわかる。また、社会保険料負担の割合は必ずしも労使折半ではなく、フランス、イタリア、スウェーデンは被用者に比べ事業主の負担が相当高くなっている。

図 2 各国の人件費に占める社会保険料の割合



(出典) OECD, *Taxing Wages 2007-2008*, 2009, p.15. を基に筆者作成。

V 事業主負担の帰着分析

1 帰着分析の意義

社会保険料の事業主負担が上昇すると、企業は雇用や賃金を減らす可能性がある。その場合、事業主負担も結局は被用者が負担しているとみなすことができる。名目的な負担主体と実際の負担主体を区別し、事業主負担は最終的に誰の負担になっているかという問題は、帰着問題と呼ばれる経済学の議論の一つである³⁵。

³⁴ 厚生労働省『パートタイム労働者総合実態調査報告 平成 18 年』2008, p.19.

³⁵ 事業主負担の帰着問題について、具体例を用いてわかりやすく説明したものに、太田聰一「社会保険料の事

社会保障制度の改革が課題になっているなか、帰着問題について検証を進める必要性は大きい。事業主負担の帰着の検証が進めば、年金改革の論議にも影響を与える可能性がある。厚生労働省は、事業主負担分を除いた保険料負担額と年金給付額を比較し、給付負担倍率を試算している。平成 21 年 5 月に示された財政検証では、1980 年生まれから 2010 年生まれの世代の給付負担倍率は 2.3 倍となっており、納めた保険料の 2.3 倍の給付が受けられることになる³⁶。これに対し、西沢和彦日本総合研究所主任研究員は、事業主負担が給与等に転嫁される可能性があることから、事業主負担も保険料負担額に含めた試算をすべきと主張している³⁷。そして、事業主負担の計算方法や世帯形態の違いなどを考慮すると、若年世代の給付負担倍率は、厚生労働省の 2.3 倍を大幅に下回る 0.5~0.8 倍程度になるとする³⁸。事業主負担を保険料負担額に含めていないことについて、厚生労働省は、「厚生年金の事業主負担分は労務費に含まれるが、賃金そのものではない。公的年金制度による事業主への義務付けではじめて生じる負担であることから、事業主負担を賃金と同視して論じることには問題があり、保険料負担額には事業主負担分を含めずに比較している。」との見解を示している³⁹。事業主負担の帰着分析を進めることで、より有効な将来予測を行うことができると考えられる。

2 実証分析

外国では、事業主負担の帰着に関して、比較的早い時期から多くの実証分析が積み重ねられてきた。それらの研究の多くは、事業主負担のかなりの部分が、賃金の低下という形で労働者に転嫁されることを示している⁴⁰。我が国でも、近年いくつかの実証研究が発表されてきた。

まず、Tachibanaki and Yokoyama(2008)⁴¹ は、1991 年から 1998 年までの毎月勤労統計等による産業別・年次データを用いて、医療保険・厚生年金・雇用保険を合わせた事業主の社会保険料率が、実質賃金率に及ぼす影響を推計している。結果は、社会保険料の事業主負担の増大は賃金低下をもたらさない、というものであった。その理由として、我が国の企業は従業員に手厚い福祉を供給する意欲が高いこと、株主より労使間の利益最大化を重要視する労使慣行などを挙げている。

Komamura and Yamada(2004)⁴² は、1995 年度から 2001 年度の健康保険組合の保険料率と標準報酬のデータを用いて、医療保険と介護保険の事業主負担が賃金に与える影響を分析している。事業主の負担する医療保険料のほぼ全てが賃金低下という形で労働者に転嫁される一方、介護保険料については明確な負担の転嫁は認められない結果となった。そ

業主負担部分は労働者に転嫁されているのか』『日本労働研究雑誌』50 巻 4 号, 2008.4, pp.16-19. がある。

³⁶ 厚生労働省社会保障審議会年金部会 (第 15 回)「資料 3-1 平成 21 年財政検証関連資料 (1)」2009.5.26. <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/05/dl/s0526-6e_0001.pdf>

³⁷ 西沢和彦『年金制度は誰のものか』日本経済新聞出版社, 2008, pp.75-81.

³⁸ 同上。この時の試算は、厚生労働省の平成 16 年財政再計算に基づいている。

³⁹ 前掲注(36)

⁴⁰ 岩本康志・濱秋純哉「社会保険料の帰着分析」『季刊社会保障研究』42 巻 3 号, 2006.冬, pp.208-209.

⁴¹ Toshiaki Tachibanaki and Yukiko Yokoyama, “The Estimation of the Incidence of Employer Contributions to Social Security in Japan,” *The Japanese Economic Review*, vol.59 no.1(March 2008).

⁴² Kohei Komamura and Atsuhiko Yamada, “Who Bears the Burden of Social Insurance? Evidence from Japanese Health and Long-Term Care Insurance Data,” *Journal of the Japanese and International Economies*, vol.18 no.4(December 2004).

の原因として、保険料負担とそれにより得られる便益の対応関係が、医療保険は強いのに対し、介護保険は弱いことが考えられる。

Tachibanaki and Yokoyama(2008)と Komamura and Yamada(2004)では、結論が相反するものとなった。岩本・濱秋(2006)⁴³は、それぞれの実証分析を検証し、問題点を修正したうえで改めて分析を行っている。その結果、双方とも事業主負担は賃金に部分的に転嫁されるという結果が妥当であるとした。

酒井・風神(2007)⁴⁴は、平成12年に導入された介護保険制度の特徴を利用した分析を行った。介護保険の被保険者は40歳以上であるため、賃金構造基本統計を用いて、平成12年以降の労働者の賃金を40歳以上と40歳未満に分けて比較している。そして、40歳以上の労働者の賃金が、40歳未満の労働者の賃金より下落していることが統計的に確認された。これは企業が、介護保険制度の導入によって生じた人件費の増加を、労働者の賃金抑制により対処した可能性を示唆する。しかし、さらに検証を加え、年齢層の境界を35歳や45歳にしても、年齢の高い層の賃金がより大きく低下していることから、中高年層に見られた賃金低下が新たに課された介護保険の事業主負担によるものであるかどうかについては、はっきりしないと結論づけている。

これまで紹介した分析は、いずれも事業主負担が賃金に与える影響を分析している。これに対して、社会保険料を含む福利厚生費が雇用に及ぼす影響を分析しているのが、金(2008)⁴⁵である。1984年から2003年までの2,000社以上の上場企業のデータを用いた分析結果によると、福利厚生費は雇用者数に有意に負の影響を及ぼしていた。これは、福利厚生費の増加が雇用の減少をもたらしていることを示す。さらに、介護保険制度実施の影響を分析したところ、制度実施により雇用に負の影響を与えたという結果が出ている。ただし、福利厚生費には、社会保険料等の法定福利厚生費のほか、住居や保養所など企業独自の法定外福利厚生費も含まれていることから、この結果は社会保険料の事業主負担を単純に反映したものでないことに注意する必要がある。なお、現金給与以外の労働費用(常用労働者1人1か月平均)のうち、法定福利厚生費が占める割合は平成14年の51.0%から平成18年には52.9%に増加する一方、法定外福利厚生費は同期間に12.5%から10.9%まで減少している⁴⁶。企業は社会保険料の負担増加に対し、法定外福利厚生費を削減することで対応している可能性がある。

以上の結果を踏まえると、社会保険料の事業主負担が賃金や雇用にどの程度影響を与えているのか、現時点でははっきりしたことはまだわかっていない段階である。企業は賃金や雇用量の調整の他に、生産性の向上や商品価格への転嫁、法定外福利厚生費の見直しなど多くの調整手段を有しており、事業主負担の転嫁のメカニズムは相当複雑ではないかという見方もできる⁴⁷。社会保険料の転嫁についての実証分析はまだ緒についたばかりであり、今後研究が蓄積されていくことが望まれる。

⁴³ 岩本・濱秋 前掲注(40)

⁴⁴ 酒井正・風神佐知子「介護保険制度の帰着分析」『医療と社会』16巻3号, 2007.1.

⁴⁵ 金明中「社会保険料の増加が企業の雇用に与える影響に関する分析」『日本労働研究雑誌』571号 (Special Issue), 2008, pp.89-103.

⁴⁶ 厚生労働省『就労条件総合調査報告 平成18年』2007, p.33.

⁴⁷ 島崎謙治「第6章 健康保険の事業主負担の性格・規範性とそのあり方」『社会保障財源の制度分析』東京大学出版会, 2009, p.148.