

# 社会保険料の事業主負担は本当に「事業主負担」なのか

太田 聡一

はじめに

労働者および企業は、賃金の一定割合を社会保険料として国に納めなければならない。社会保険は雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険、介護保険の5種類があるが、労災保険料については企業が全額支払い、他の保険については企業と労働者が折半して保険料を支払うように定められている<sup>1)</sup>。ところが、この負担割合について、ときどき議論がなされることがある。例えば、「労働者の負担割合を低くすることで、家計が楽になるのではないか」ということがときおり主張される。また、「労災保険は全額企業が支払っているのだから、企業による損害賠償にほかならない」などといった、一見もっともなように思われる意見も流布している。しかし、これらは正しい考え方とは言えない。さらに、厚生年金の労働者負担部分だけを取り出して、それを将来の給付と比較し、保険料支払いが労働者にとって有利であるかどうかを判定することも問題だ。以下では、このような間違いが生じる理由をわかりやすく解説したい。結論を先取りすれば、議論の混乱のもとは保険料の「表面上の負担」と「実質的な負担」の混同にある。

仮設例

いま、企業と労働者が生産活動を行っており、そこで労働者1人当たり毎月50万円の付加価値が生み出されているとしよう。付加価値というのは、企業の販売収入から労働者に対する給付以外の諸費用を差し引いたものであり、最終的には企業利潤と賃金とに分解される。例えば、労働者に毎月20万円の賃金を支払うことになれば、企業は50万円 - 20万円 = 30万円の利潤を毎月得ることができる。労働者は、この企業から離れた場合

にも確実に毎月20万円の収入の道があるとしよう。したがって、企業側が20万円よりも低い賃金を提示した場合には、労働者はその賃金提示額を受諾しない。一方、労働者が付加価値額である50万円よりも高い賃金を要求しても、企業はそれを支払うことはできない（赤字になる）。結局、賃金は労働者と企業との交渉によって20万円から50万円の範囲内で設定されることになるが、具体的にどの水準に設定されるかは労働者と企業の交渉力に依存する。

さらに、企業あるいは労働者は、この付加価値額の中から社会保険料を10万円だけ国に支払う必要があるものとしよう。もちろん、現実には賃金の一定割合が社会保険料となるので、このような定額の支払いは行われませんが、議論を単純化するために仮にそのように考えておこう。賃金の一定割合が社会保険料として徴収されるケースについては後で触れる。さて、付加価値額50万円のうち10万円の社会保険料は、労働者と企業がどのような割合で負担しようとも、確実に差し引かれる費用である。したがって、この部分はどうしても付加価値から捻出しなければならない。問題は残った40万円を企業と労働者がどのように分けるかということである。話を単純化するために、労働者は30万円よりも少ない手取り賃金では交渉に合意しないものとする。よって、労働者の手取り賃金は30万円で、この場合の企業の利潤は10万円となる。

さて、社会保険料の納め方について、労働者が全額支払うという法律が定められているとしよう。その場合、労働者が納めねばならない社会保険料は10万円なので、その部分が手取り賃金に加算されて、保険料込みの賃金額は40万円となる。この中から労働者は10万円を支払うことになる。他方、全額企業負担の場合には、労働者に支払わ

れる賃金額は、手取り部分のみの30万円となる。現行の雇用保険、厚生年金保険、健康保険のように、労働者と企業が折半で支払う場合には、労働者は35万円の賃金を受け取って、そこから5万円支払い、企業も5万円の支払いを行う。しかし、いずれのケースでも、労働者の手取り賃金と企業の利潤は、それぞれ30万円と10万円で全く変わらない。したがって、企業と労働者の社会保険料の負担割合は、労働者の手取り賃金と企業利潤に全く影響を及ぼさないのである。

### 実質的な負担

仮設例では、労働者の手取り賃金は30万円で、企業利潤は10万円であった。しかし、仮に社会保険料の納付がなかったならば、労働者の手取り賃金と企業利潤はこれらよりも高い水準であったらう。というのも、付加価値額50万円の全額が労働者と企業で分割されるからである。例えば、労働者が38万円の手取り賃金を得て、企業が12万円の利潤を得ることも可能である。このケースでは、社会保険料の存在によって、労働者の手取り賃金は8万円、企業利潤も2万円減少することになる。よって、労働者は「実質的に」社会保険料10万円のうちの8万円、つまり80%を負担し、企業は「実質的に」社会保険料10万円のうちの2万円、すなわち20%を負担することになる。これが社会保険料の「実質的な」負担割合である。これは法律によって定められている名目的な負担割合とは全く関係がないことに注意すべきである。

ここで、教科書的な競争的労働市場のケースを考察して、理解を深めておこう<sup>2)</sup>。企業の1人当たり人件費と労働者の手取り賃金との間には、常に次のような関係が成立することは明らかであろう。

企業の1人当たり人件費 =  
労働者の手取り賃金 + 1人当たり社会保険料

企業の人件費を  $W^F$ 、労働者の手取り賃金を  $W^E$ 、社会保険料を  $T$  とすると、上の関係は

$$W^F = W^E + T \quad (1)$$

と表記される。ここで、企業と労働者の負担割合

はまったく登場しないことに注意されたい。

企業の労働需要量は、1人当たり人件費  $W^F$  によって左右されると想定するのが妥当である。人件費が高い場合には、企業は雇用量を少なくしようとするから、人件費  $W^F$  が大きいほど労働需要量は小さくなる。他方、労働供給量は手取り賃金  $W^E$  が高まるほど通常は増加する。実際の雇用量は、 $W^F$  のもとでの労働需要量と  $W^E$  のもとでの労働供給量が一致するように定まる。ただし(1)式が成立していることが必要である。図1においては、均衡雇用量は  $L^*$ 、均衡人件費は  $W^{E*}$ 、均衡手取り賃金は  $W^{E*}$  で与えられている。他方、社会保険料がない場合の賃金と雇用量はそれぞれ  $\hat{W}$  と  $\hat{L}$  で与えられる。よって図から明らかなように、社会保険料の存在によって雇用量は減少するし、企業の人件費は上昇し、労働者の手取り賃金は下落する。

企業と労働者の実質的な負担は、社会保険料の支払いによる人件費上昇分と手取り賃金下落分で測定することができる。前者は  $W^{E*} - \hat{W}$ 、後者は  $\hat{W} - W^{E*}$  で与えられる。図1では線分ADおよび線分DBの長さに対応している。もしも線分ADが線分DBよりもかなり長ければ、社会保険料の企業負担が労働者負担に比べて重いことを意味する。逆の場合には、労働者負担が重いことになる。よって、企業および労働者の社会保険料の実質的な負担割合は次のように表現されることが推測できるだろう。

社会保険料の実質的な企業負担割合 =

$$\frac{W^{E*} - \hat{W}}{T} = \frac{|AD|}{|AB|} \quad (2)$$

社会保険料の実質的な労働者負担割合 =

$$\frac{\hat{W} - W^{E*}}{T} = \frac{|DB|}{|AB|} \quad (3)$$

ここで  $|XY|$  は線分XYの長さを表す。これらの式から直ちに明らかなように、実質的な負担割合を決定するのは、労働需要曲線と労働供給曲線の傾斜である。そして、その傾斜は賃金変化に対する労働需要・労働供給の弾力性と関連づけられる。もしも1人当たり人件費が少し上昇したとき

に労働需要が大幅に減少するような場合、すなわち労働需要の賃金弾力性が大きい場合には、労働需要曲線の傾きの絶対値は小さくなる。他方、わずかな賃金上昇によって大幅に労働供給が増加する場合（すなわち、労働供給の賃金弾力性が大きい場合）には労働供給曲線の傾き（の絶対値）はやはり小さくなる。そして、図2、図3からわかるように、労働需要曲線の傾きの絶対値が小さい場合（労働需要の弾力性大）には、企業の実質的な負担割合は小さくなり、逆に労働供給曲線の傾きの絶対値が小さい場合（労働供給の弾力性大）には、企業の実質的な負担割合は大きくなる。

直感的な説明を加えよう。労働需要の件数費に対する弾力性が大きいケースとしては、労働者と機械設備との代替性が大きく、割高になった労働者の代わりに機械設備を導入して生産を行う傾向が強い場合が考えられる。このときには、労働者は企業に対して大幅な社会保険料の負担を押しつけることは困難である。なぜならば、その場合に企業は人員の大幅な削減を行うので、労働者が仕事を確保できなくなるからである。他方、手取り賃金の少しの下落で労働者が働かないことを選択できるような状況（労働供給の弾力性大）では、企業は労働者に対して社会保険料の負担を大幅に押しつけることはできないであろう。そのようなことをすれば、労働者は労働市場から退出するので、企業は生産のために必要な十分な労働者を確保することが困難になるからである。

### 賃金比例の社会保険料

最初に、「労働者の負担割合を低くすることで、家計が楽になるのではないか」という意見があることを指摘した。しかし、もしも社会保険料が定額ならば、これまでの議論から明らかなように、この主張は完全に誤りとなる。しかし現実には、社会保険料は賃金に比例して徴収される。このケースでも上の主張はやはり誤りなのであるか？この点を理解するために、前とは少し異なる仮設例を示したい。

前と同様に、労働者と企業は毎月50万円の付加価値を生み出しているとしよう。また、企業は労働者に対して40万円の賃金を支払っていると

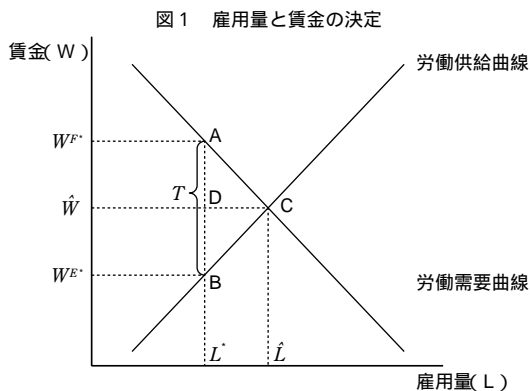


図1 雇用と賃金の決定

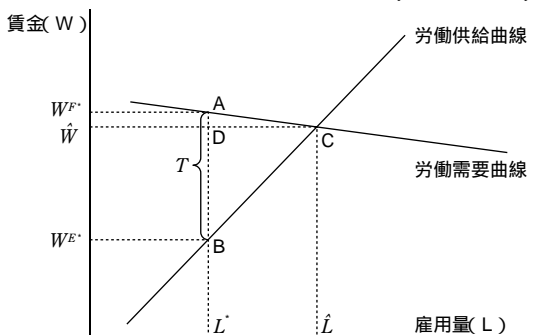
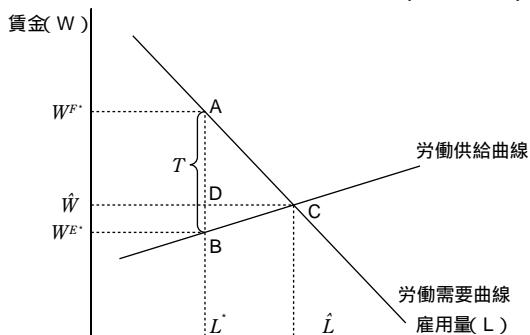


図2 労働需要の賃金弾力性が大きいケース（労働者負担大）



する。さらに、賃金の20%が社会保険料として徴収されるものとして、これは企業と労働者で折半していると想定する。その場合、企業と労働者が支払わねばならない保険料総額は8万円で、双方が4万円ずつ負担するので、労働者の手取り賃金は36万円、企業の利潤は6万円となる。また、企業にとっての件数費負担額は50万円から6万円を差し引いた44万円である。ここまでは、前の例と数字が変わるだけである。

さて、法律が改正されて企業が社会保険を全額負担することになったとしよう。企業が以前と同

じ6万円の利潤を確保しようとすれば、労働者に対しては36万6667円支払えばよい。このうちの20%、すなわち7万3333円が社会保険料として企業から徴収されるので、手元に残る利潤はちょうど6万円となる。この場合、労働者は社会保険料を支払わないので、36万6667円がそのまま手取り賃金となる。驚くべきことに、労働者の手取り賃金は以前よりも高くなった。もちろん、このことを知る企業は、労働者に対してもう少し譲歩を迫って、36万3000円という支払賃金にすることを求めるかも知れない。このケースでは労働者の手取り賃金と企業の利潤は、ともに以前よりも高くなる。

ここでポイントとなるのは、支払い賃金に比例して社会保険料が課されることから、支払い賃金を圧縮するとともに、企業が保険料の多くを負担することで、社会保険料の納付額合計を低くすることができる点にある。したがって、「労働者の負担割合を低くすることで、家計が楽になるのではないか」という意見は、ある意味では正しいように思われるかも知れない。しかし、実際にはそれほど単純ではない。第1に、例えば厚生年金給付の報酬比例部分は平均標準報酬月額の一割であることから、年金保険料を減額するための支払い給与の圧縮は、労働者が将来受け取ることのできる年金水準を低下させてしまう。したがって、負担割合の低下は必ずしも労働者の利益にならないかも知れない。第2に、賦課方式の年金制度を維持するためには、国は一定の保険収入を確保する必要があるが、多くの企業で年金保険料の支払いの圧縮が行われた場合には、国は早晚、保険料率自体を上昇させるであろう。つまり、国が確固とした意志をもって労働者1人当たり8万円を徴収しようとしている限り、企業の人件費負担は労働者の手取り賃金に保険料8万円を加えたものにならざるをえず、表面上の負担割合は再び問題ではなくなる。

#### 負担割合にまつわる誤解

最後に、冒頭に触れた通説を検討しておこう。「労働者の負担割合を低くすることで、家計が楽

になるのではないか」という議論の妥当性が薄いことはすでに述べた。第2の、「労災保険は全額企業が支払っているのだから、企業による損害賠償にほかならない」という見解はどうであろうか。たとえ全額が企業負担であっても、企業による損害賠償という考え方は採用できないのはもはや明らかであろう。労災保険の存在によって、労働者の手取り賃金は低下しているはずであり、それが労働者の費用負担となっているからである。もちろん、「損害賠償か否か」が理論上問われるだけでは、それほど問題はない。しかし、「労災保険料は企業の全額負担であるから、労働災害の認定は（事業主に有利なように）厳格にすべきである」という議論になってくると、かなり問題であると言わざるを得ない。現実には、労働者も実質的な費用負担を行っている以上、労災保険は労働者同士の保険と捉えるのが妥当であり、その場合には労働者の意向を重視した認定基準の作成が必要となる。

厚生年金保険の労働者負担分だけの人々の保険料支払いとみなし、それを将来の予想給付水準と比較して「若い世代でも支払った保険料以上の給付を受けられる」と主張することもおかしい。そうであれば、事業者が全額負担する制度のもとでは、労働者の負担は全くなかったことになってしまう。実際には、その場合でも手取り賃金は下がっているのだから、このような考え方には合理性がない。

- 1) 本稿では、記述の簡略化を図るために「事業主負担」のことを「企業負担」と呼んでいる。
- 2) 仮設例では賃金交渉のフレームワークで説明してきたので、競争賃金を分析することに戸惑う読者もいるかもしれない。仮設例で賃金交渉を持ち出したのは、賃金決定メカニズムにかかわらず本稿の議論が妥当することを示すためである。

#### 文献について

労働経済学の教科書で社会保険の負担問題を明確に取り扱っているものに、大竹文雄著『労働経済学入門』（日経文庫）がある。ジョセフ・E. スティグリッツ著『公共経済学』（東洋経済新報社）も、租税の帰着問題を詳しく論じており、初学者に参考になる。

（おおた・そういち 名古屋大学大学院経済学研究科教授）