



社会保険料の事業主負担部分は労働者に転嫁されているのか

太田 聡一

(慶應義塾大学教授)

■基本的な見方

このテーマでは、経済学者の考え方と一般の人々の感覚との間にしばしばズレが生じて、議論が混乱することが多い¹⁾。そこで、この文章ではできるかぎり平易に問題の所在を示したい²⁾。そのうえで、最近日本について行われた実証分析の成果を紹介する。

医療保険、年金保険、労災保険、雇用保険、介護保険といった社会保険は、人々が遭遇する病気、高齢、労働災害、失業、介護といったリスクに対して相互扶助を行うために、強制的に加入させる保険である。保険料は賃金の一定割合として設定されるが、保険に加入する個人だけが支払うのではなく、労働者を雇用している企業（事業主）もその一部分を支払っている。労災保険にいたっては、保険料の全額を企業が支払っている。だから、一般的には「社会保険の企業負担部分は、企業が払っているのだから、労働者には直接の影響がない」「企業負担割合を上げて、労働者負担割合を下げれば、労働者の手取り収入は増えるのではないか」、といった考え方が強いように思われる。

こうした見方に対して、経済学はまったく異なった回答を与える。典型的には、「たとえ企業が完全に負担することになっている労災保険料でも、特別な場合を除いて、労働者が実質的にその一部を負担している」「企業負担割合を上げて、労働者負担割合を下げても、労働者の手取り収入は変わらない」と主張する。どうして、こうした違いが生じてしまうのであろうか。それは経済学が、直接にあるいは一時的に生じる効果だけでなく、それが間接にあるいは長期的にもたらす様々な効果を考慮に入れるからである。簡単な具体例で考えてみよう。

【問 A】

いま、世の中には社会保険がない状態を考える。企業は労働のみで生産活動を行っているものとして、

資本や原材料などへの支払いも存在しないと想定する。また、税の存在も無視する。ここで、労働者は一人あたり月に50万円の収益をもたらすものとしよう。この収益は利潤と賃金に分配されることになるが、企業と労働組合は交渉の結果、この収入を折半して25万円が労働者の賃金、残りの25万円を会社の利益に分配するものとする。いま、企業負担割合100%の社会保険が導入され、それが労働者一人あたり月10万円に達したとしよう。このときに、労働者の手取り賃金はどうなるであろうか？³⁾

典型的な回答は次のようなものである。

【回答 A1】

企業負担率が100%なのだから、企業の利益が25万円から15万円に減って、労働者の手取り賃金は25万円のままで変わらない。

これは「べき論」としては理解できるが、実際にその通りになるとは考えにくい。なぜならば、企業は増大したコストの一部を労働者に押し付けて、利益を確保しようとするからである。もしも労災保険の導入前後で労働者と企業の交渉力が変わらないとすると、実際に起こるであろう帰結は次のようであろう。

【回答 A2】

企業の社会保険料支払い後の利益は25万円から20万円に減少するが、労働者の手取り賃金も25万円から20万円に減少する。

どうしてこういう状況が生じるのであろうか？ 社会保険が導入されることで、企業・労働者双方にとって分配可能なパイが10万円縮小して40万円となる。この40万円を労働者と企業が折半するのであるから、労働者の手取り賃金は20万円、企業の利益も20万円

となる。労働者は当初の賃金よりも5万円低い賃金を受け取り、企業利潤も当初より5万円低くなる。結局のところ、10万円の社会保険料は、実質的に労働者と企業が折半して支払われたことになる。すなわち、名目的には企業負担割合が100%となっても、実質的な負担は異なる公算が大きいのである。さきほどの【回答A1】は、企業は労働者に増大した費用の負担を全く押し付けない、という特殊なケースでのみ成立するといえる。企業と労働者の交渉力が同等であれば、企業は労働者にあらたに生じた雇用主負担の半分を押し付けるのは明らかであろう。

この例は、企業と労働者（組合）が賃金を交渉するという状況であった。では、賃金が相場（労働市場）で決まるようなケースではどうなるであろうか？

100%企業負担の社会保険料が導入されると、今までと同じ賃金を同じ人数に支払っていたのでは、企業は賃金コストがかかりすぎる。賃金は相場で決まっており、個々の企業が操作できないとすると、企業にとって唯一残された対応手段は、雇用の削減である。多くの企業がこうした行動に走ると、労働需給が緩み、相場賃金は値崩れを起こしてしまう。つまり、100%企業負担の社会保険料の導入は、相場賃金の下落をもたらす。そして、その分だけ結果的に企業は人件費の上昇を抑えることができたことになる。逆に、労働者にとっては、賃金下落という形で、実質的に社会保険料を負担したことになるのである。

もたらされる影響は、賃金水準の下落にとどまらない。雇用水準も低下する可能性が高くなる。社会保険料負担が大きくなると、企業にとって労働者を雇って生産活動を行う魅力が低下する。したがって、企業は以前ほど労働者を必要としなくなり、採用が抑制されてしまう。その結果、雇用水準が低下することになる。賃金の下落が大きく、労働者が実質的に社会保険料の大きな割合を負担する場合には、雇用の減少は抑えられる。他方、賃金があまり下がらなければ、雇用が大きく減少してしまう。雇用が減少すれば、労働者全体が受け取る総手取り賃金が減少することになるので、一人ひとりが受け取る手取り賃金水準の低下幅が小さくとも、労働者がコストを負担するという事実には変わりない⁴⁾⁵⁾。

■負担割合の変化

【問B】

いま、【問A】に示された想定のもと、100%企業負担の保険料が10万円で、企業の利益が20万円、労働者の手取り賃金も20万円であるとしよう（【回答A2】の場合）。このとき、100%企業負担が100%労働者負担に切り替わったら何が生じるであろうか？

通説的な回答は、「企業が儲かる」というものである。たとえば、以下のような回答は典型的である。

【回答B1】

企業はこれまで支払ってきた10万円を払わずに済むのだから、利益は当初の利益20万円に10万円を加えて30万円となり、労働者は20万円の中から10万円を払わなければならないから、手取り賃金は10万円まで落ち込む。

このような状態が生じれば、労働者にとって大変である。しかし、それはありそうにない。【問A】のケースと【問B】のケースでは、10万円の保険料を誰が払うか、という違いしかない。企業全額負担から労働者全額負担に制度が変わったならば、企業はこれまで支払ってきた保険料10万円を全部賃金の形で労働者に渡してしまえばよい。そして労働者はその10万円を国に支払うわけである。そうしてやれば、以前と同様に企業の利潤は20万円、労働者の手取り賃金も20万円が維持される⁶⁾。また、賃金が相場で決まっているようなケースでも同じことである。結果は次のようになるだろう。

【回答B2】

企業はこれまで支払ってきた10万円を払わずに済むのだから、それをそのまま労働者に渡す。よって、利益は当初の利益20万円のままである。他方、労働者は従来の20万円に保険料支払いのための10万円を加えた30万円の賃金を受け取り、そのなかから10万円を保険料として納付する。よって手取り賃金は20万円となり、やはり以前と同じである。

【回答B1】の不十分なところは、負担割合が変化し

たとたん労働者の交渉力が低下するという、不合理な想定が置かれているところにある。

■日本における実証分析

これまで欧米では、少なくない研究が社会保険料の転嫁の程度を実証的に分析してきた⁷⁾。残念ながら日本ではそうした取り組みが始まって日が浅いが、いくつかの注目すべき研究が最近登場してきているので、それらを紹介したい。

まず、Tachibanaki and Yokoyama (2007) は、社会保険全般の帰着分析を実施した日本における先駆的な研究成果である。そこでは、1991年から1998年までの産業別・年次データを用いて事業主の社会保険料率が実質賃金率(対数)に及ぼす影響を推計している。もしも負担の転嫁が生じているのならば、賃金関数における社会保険料率の係数の推計値はマイナスとなるはずである。ところが、実際の推計値は有意なマイナスが検出されず、むしろ有意なプラスの結果が生じている。このことは、社会保険料の企業負担の増大は、賃金低下をもたらさないことを示すものである。

一方、Komamura and Yamada (2004) は、1995年から2001年にかけての個別健康保険組合の保険料率と標準報酬のパネルデータを用いて、健康保険と介護保険の事業主負担の帰着を分析した。賃金関数を固定効果モデルで推定したところ、企業の負担する健康保険料のうち、90%近くは賃金に転嫁されるという結果を得た。すなわち、企業負担の保険料の増加は、それにほとんど匹敵するだけの賃金水準の低下に結びつく。その一方で、介護保険については明確な負担の転嫁は認めることができなかった。

Tachibanaki and Yokoyama (2007) と Komamura and Yamada (2004) で結果が全く異なることについては様々な解釈が成立しうる。なかでも岩本・濱秋(2006)は、Tachibanaki and Yokoyama (2007) の分析結果においては「欠落変数問題」が存在している可能性を指摘している。

実質賃金はトレンド的に上昇してきたが、この点は保険料率も同様である。したがって、厳密にトレンドの影響を除去しなければ、実質賃金と保険料率の間に「見せかけの相関」が発生する可能性が生じる。岩本・濱秋(2006)は、Tachibanaki and Yokoyama (2007) の結果を同じデータを用いて再現したうえで、説明変数にトレンドとトレンドの二乗項を新たに加えると、

健康保険と雇用保険では事業主の保険料率が有意にマイナスとなることを示した。

また、岩本・濱秋(2006)は、賃金の高い企業ほど低い保険料率で必要な保険料収入を確保できるかもしれないので、Komamura and Yamada (2004) による推定結果は、こうした逆の因果関係が部分的に関与している可能性があるとして論じる。結局、岩本・濱秋(2006)はTachibanaki and Yokoyama (2007) と Komamura and Yamada (2004) の結論は両極であり、「事業主負担は賃金に部分的に転嫁するという結論が妥当であると考えられる」としている。

介護保険の帰着については、酒井(2006)および酒井・風神(2007)が『賃金センサス』の年齢階級別賃金データを用いた分析を行っている。2000年4月に導入された介護保険制度では、40歳以上65歳未満が被保険者となっている。したがって、この年齢層の労働者を雇用している企業では、介護保険料の事業主負担が新たに発生したことになる。そこで、酒井(2006)および酒井・風神(2007)では2000年以降に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も大きく落ち込んだかどうかを統計的に検討し、まさにそうした効果を統計的に確認した。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増を労働者の賃金水準の抑制によってやり繰りした可能性を示唆する。ただし、年齢層の境界を35歳や45歳にしてみても、同じように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、賃金低下が介護保険制度によってのみもたらされたとは考えにくいとしている。

社会保険料の事業主負担が雇用に及ぼす影響については、金(2008)が上場企業のパネルデータを用いた分析を行っている。1984年から2003年に及ぶ200社以上のパネルデータを構築し、雇用者数を被説明変数、社会保険料を含む企業の福利厚生費を主要な説明変数とする回帰分析を行ったところ、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とが判明した。また、その効果は全雇用者よりも正規雇用者で強かった(ただし、差はそれほど大きなものではなかった)。したがって、社会保険料の事業主負担は、雇用水準の低下という形で労働者による実質的な負担をもたらしていると考えられる。

日本において、社会保険料の転嫁についての本格的な実証研究は緒についたばかりであり、この分野の研究が今後一層蓄積されることが望まれる。

*本稿を作成するにあたり、山田篤裕氏（慶應義塾大学）から文献についてご教示いただいた。また、慶應義塾大学大学院の安田宏樹氏による研究協力を得た。記して感謝申し上げる。言うまでもなく、本稿の内容についての責任はすべて筆者にある。

- 1) 岩村・太田（2008）では、労災保険の負担の問題について法学者の見方と経済学者の見方の違いが明確に示されている。それに付された大内伸哉氏（神戸大学）の解説も、経済学的な負担の見方に対する一般の違和感を指摘している。
- 2) グラフを用いた平易な説明としては、太田（2004）が挙げられる。
- 3) 本来は賃金の一定割合が保険料となっており、この例示はその点を捨象している。ただし、そうした拡張を行っても得られる帰結に大きな差は生じない。
- 4) 保険料の変化によって賃金や雇用水準がどの程度変化するかは、労働需要と労働供給の賃金弾力性に依存する。詳細は太田（2004）を参照されたい。なお、企業と労働者が社会保険料を分担して負担している場合には、保険料の増大が手取り賃金を高めることもありうる。これは、労働需要曲線の左方シフトと労働供給曲線の左方シフトが同時に発生するためである。そのときには、雇用水準が著しく低下することになる。効率賃金仮説のように、労働者が手取り賃金の多寡によって努力水準を変えるようなケースでも、企業負担の保険料の上昇は労働者の手取り賃金の上昇をもたらすことがある。これは、企業が保険料負担を削減するために雇用量を減少させると同時に、手取り賃金を高めて少ない労働者が懸命に働くように促す可能性が生じるためである（Lang, 2003）
- 5) ちなみに、保険料の事業主負担部分を労働者が金銭的報酬と同一視しているケースでは、(実質上の)完全な賃金への転嫁が生じる（Summers, 1989）。
- 6) より一般的な状況は次のようなモデルで表現されるだろう。企業と労働者のマッチで生み出される生産性を y としよう。労働者の賃金水準を w と表現し、この賃金は企業と労働者の賃金交渉によって決定されると考える。賃金交渉は、ナッシュ交渉であるものとし、労働者の交渉力を β 、企業の交渉力を $1-\beta$ としておく。労働者が負担する社会保険料を t_e 、企業が負担する社会保険料を t_f とし、両者の合計を $t \equiv t_e + t_f$ と表記する。交渉が決裂した場合の労働者のリターン（失業給付など）を b 、企業のリターンをゼロとし、労働者がリスク中立的であると仮定すると、ナッシュ積 $(w - t_e - b)^\beta (y - w - t_f)^{1-\beta}$ を最大化する水準に定まる。賃金水準は $w = (1-\beta)(b + t_e) + \beta(y - t_f)$ として与えられる。ここで企業負担分が賃金に反映されていることに注意。手取り賃金は $w - t_e = (1-\beta)b + \beta(y - t)$ 、利潤は $y - w - t_f = (1-\beta)(y - t - b)$ となり、両者は合計の保険料 t のみの関数となる。結局、保険料の実質的な負担は、トータルの保険料と交渉力によって決まるわけである。【問 A】と【問 B】は、こうした状況を、数式を使わずにわかりやすく表現したものである。
- 7) 酒井（2006）は諸外国の文献をかなり多く参考文献として紹介しており、有益である。酒井（2006）が紹介しているも

の以外で著名な文献として Fishback and Kantor (1995) がある。これは、1910 年代に米国で広まり始めた労災保険制度の導入が、賃金に対してどのような影響を及ぼしたのかを綿密に分析したものである。結果は、労災保険の導入によって賃金の下落が見られた（炭鉱労働者と製材工）。Fishback and Kantor (1995) は、名目上企業負担である労災保険の導入に米国の企業が反対しなかったのは、こうした転嫁を行うことができることを理解していたからではないか、と推測している。

参考文献

- 岩村正彦・太田聰一（2008）「労災保険」荒木尚志・大内伸哉・大竹文雄・神林龍〔編〕『雇用社会の法と経済』有斐閣。
- 岩本康志・濱秋純哉（2006）「社会保険料の帰着分析——経済学的考察」『季刊・社会保障研究』Vol. 42, No. 3, pp. 204-218.
- 太田聰一（2004）「社会保険料の事業主負担は本当に「事業主負担」なのか」『日本労働研究雑誌』No. 525, pp. 10-13.
- 金明中（2008）「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——上場企業のパネルデータ（1984～2003年）を利用して」『日本労働研究雑誌』No. 571, pp. 89-103.
- 酒井正（2006）「社会保険の事業主負担が企業の雇用戦略に及ぼす様々な影響」『季刊・社会保障研究』Vol. 42, No. 3, pp. 235-248.
- 酒井正・風神佐知子（2007）「介護保険制度の帰着分析」『医療と社会』Vol. 16, No. 3, pp. 285-301.
- Fishback, Price V. and Shawn Everett Kantor (1995) "Did Workers Pay for the Passage of Workers' Compensation Laws?" *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 110, No. 3, pp. 713-742.
- Komamura Kohei and Atsuhiko Yamada (2004) "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, pp. 565-581.
- Lang, Kevin (2003) "The Effect of the Payroll Tax on Earnings: A Test of Competing Models of Wage Determination," *NBER Working Paper* No. 9537.
- Summers, Lawrence H. (1989) "Some Simple Economics of Mandated Benefits," *American Economic Review*, Vol. 79, No. 2, pp. 177-183.
- Tachibanaki, Toshiaki and Yukiko Yokoyama (2007) "The Estimation of the Incidence of Employer Contributions to Social Security in Japan," *The Japanese Economic Review* (forthcoming) doi:10.1111/j.1468-5876.2007.00380.x.

おおた・そういち 慶應義塾大学経済学部教授。最近の論文に「溶けない氷河——世代効果の展望」（共著）『日本労働研究雑誌』No. 569（2007年）。労働経済学専攻。