

就業形態の変化と 社会保険・企業福祉

駒村 康平

(慶應義塾大学教授)

丸山 桂

(成蹊大学教授)

本論文は、昨今の社会保障制度改革および就業構造の変化が、企業福祉、社会保険料負担に与える影響について考察することを目的としている。社会保険と就業形態は密接な関係があり、1990年代半ば以降の非正規労働者の増加は、国民年金、国民健康保険の未納率上昇の主な要因になった。その社会保険も質量ともに変化しつつある。2000年代前半から続く年金、医療保険制度改革は、拠出と給付の関係を弱めることになった。また急速な高齢化に伴う社会保障給付費を確保するために社会保険料負担が増大している。この結果、社会保険料の事業主負担の帰着先は就業形態や社会保険の性格によっても左右されることになる。就業形態の変化や社会保障制度改革は、企業福祉にも大きな影響を与えている。1990年代前半から始まった日本型雇用慣行の後退によりそれまで社会保障制度と企業福祉の双方の役割を担い日本型雇用慣行を補完強化する機能を果たしてきた厚生年金基金、健康保険組合といった企業別社会保険代行組織は大きく後退し、その性格も変化しつつある。企業年金は従来の上乗せ給付の性格から公的年金の補完機能を期待され、また健康保険組合は、労働者の生活習慣病予防機能が期待されつつある。加えて従来、住宅が中心であった企業福祉は縮小されつつあり、またその中心は仕事と育児、介護の両立といったワーク・ライフ・バランスに関連した分野に向かいつつある。

目次

- I はじめに
- II 社会保険と企業福祉の構造的な変化
- III 社会保険料の負担増加と帰着の問題
- IV 現在検討されている社会保険制度改革の内容
- V まとめと今後の展望

I はじめに

本論文は、就業形態、社会保険制度の量的・質的变化が企業福祉に与える影響を考察することを目的としている¹⁾。現在、社会保障給付費の約4分の1は社会保険料の事業主負担で賄われている

が、少子・高齢化による費用負担の上昇は、企業の人事政策や労働者の就業選択にこれまで以上に大きな影響を与える可能性がある。社会保険料の事業主負担部分の転嫁と帰着は、経済学の重要な研究課題であるが、日本では実証分析の結果は決着していない。さらに、昨今の社会保障制度改革により、社会保険料の給付と負担の対応関係そのものも変容しており、分析にはこうした制度変更も考慮しなければならない。

加えて、1990年代前半から始まった日本型雇用慣行の変質も、企業の人件費構造に量的・質的变化をもたらした。それまでの日本企業の人件費構造は、日本型雇用慣行を強く反映したもので、

特に社会保険と企業福祉の一体性を具現化した厚生年金基金、健康保険組合は、日本型社会保険代行組織²⁾として日本型雇用慣行を補完・強化する役割を果たしてきた。しかし、90年代以降の日本型雇用慣行の後退、経済状況の変化、社会保険料負担の上昇のなかで、厚生年金基金や健康保険組合などの日本型社会保険代行組織は大きく後退している。

さらに、就業形態や被用者の抱えるリスクも変容している。バブル崩壊以降、労働市場の非正規化は急速に進んだ。

本論文の構成は、Ⅱでは、社会保険料（法定福利費）と企業福祉の動向、Ⅲで就業構造の変化の影響、Ⅳでは社会保険制度改革について考察する。Ⅴでは今後の社会保障制度と企業福祉のあり方について展望する。

Ⅱ 社会保険と企業福祉の構造的な変化

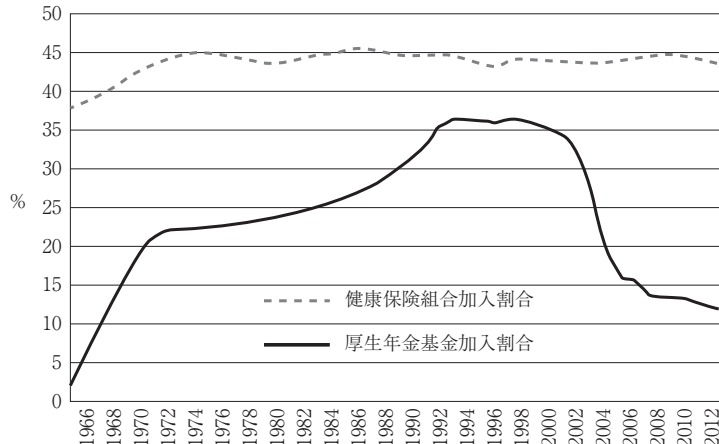
1 企業福祉を巡る構造変化

本論文では企業福祉³⁾を企業が何らかの形で負担し、労働者に提供する賃金・ボーナス以外の一切の給付とする。その給付の形態は、企業年金のような現金給付もあれば、社宅のような現物給付もある。

通常、統計上は社会保険料すなわち法定福利費と企業福祉すなわち法定外福利費は、別々に分類されている。しかし、大企業などの企業組織面から見れば、企業福祉と社会保障制度を簡単に区分することは難しい。日本型雇用慣行のもと、厚生年金基金と健康保険組合という社会保険代行組織は、社会保険と企業福祉（各種上乘せ給付）を一体的に提供し、重要な役割を果たしてきた⁴⁾。今日、この社会保険代行組織は大きく変容しており、特に厚生年金基金は、かつてのような積立金の運用、免除保険料率のような代行メリットが期待できなくなり、その運用コスト、リスクの回避策として、代行返上・解散が相次いでいる。さらに、2013年の法改正により、制度自体が将来廃止されることが決まった。他方、健康保険組合については、高齢者医療制度の拠出金が増大し、赤字の拡大により解散する組合が出ているが、健康保険加入者に占める健康保険組合の適用者割合は微減にとどまっており、厚生年金基金の加入者割合の動向とは異なっている（図1参照）。とはいえ、企業年金が不必要になったわけではない。

公的年金制度の給付水準（モデル年金の所得代替率）は、2014年財政検証によれば、今後のマクロ経済スライドの継続により20%程度低下することが見込まれている。従来、企業年金は公的年金の上乗せとして位置づけられてきたが、今後は

図1 健康保険組合加入割合、厚生年金基金加入割合の推移（年度末現在）



注：1) 1966年度は、厚生年金基金制度が創設された年度である。

2) 厚生年金基金加入割合：厚生年金基金加入員数÷厚生年金加入者数（%）の割合、健康保険組合加入割合＝健康保険組合被保険者数÷（健康保険組合被保険者数＋協会けんぽ（旧政府管掌健康保険）被保険者数（%））で算出した。

出所：厚生労働省「事業年報」、全国健康保険協会「事業年報」より筆者作成。

公的年金の水準低下を補完するために拡充が期待されている。先進各国も公的年金の給付水準を補うために、私的年金への税制上の優遇や推進政策を導入し、公私年金連携を強化している⁵⁾。

しかし、日本では2012年の税制適格年金制度の廃止、厚生年金基金の減少を受け、企業年金の普及はむしろ後退傾向にある。そこで、2015年4月には、確定拠出年金法の改正案が閣議決定され、1) 企業年金の普及のために、事務負担、設立手続きを緩和した「簡易型DC(確定拠出年金)」の創設、中小企業に限定し、個人型DCに加入する従業員の拠出に事業主が追加拠出できる「個人型DCへの小規模事業所掛金納付制度」の創出、2) 個人型DCの加入対象者の拡大、DCからDB(確定給付年金)への資産ポータブルの拡充、3) DCの運用改善のための継続投資教育、金融商品構成の見直し、デフォルトファンドの設定、などの企業年金、個人年金への支援政策が拡充されることとなった。

2 高齢者医療制度拠出金の増加の影響

健康保険組合は、厚生年金基金と異なり多額の積立金の運用コスト、リスクがないため、厚生年金基金に比べれば組合の減少は相対的に小さい。しかし、老人保健制度拠出金・退職者医療制度に代わり導入された前期高齢者医療制度、後期高齢者医療制度(以下、高齢者医療制度)への拠出金⁶⁾の増加は健康保険組合の財政に大きな影響を与えている。1983年の老人保健拠出金の健保組合の支出に占める割合は16%であったが、高齢化とともにこの割合は急増しており、2025年には51%にも達すると予想されている(第7回社会保障改革に関する集中検討会議(2011年5月19日))。社会保険料のなかから捻出されるこれらの拠出金は、保険料との対応関係が弱い「社会保障(高齢者医療)目的税」のような性格を持ちつつある。

また、拠出金の計算方法についても、①保険者への健康づくりインセンティブの強化、②拠出金の応能負担強化を目的に、制度改革が行われている。まず①については、特定健診・保健指導実施状況に応じて、各保険者(健康保険組合等)が負担する後期高齢者支援金の加算・減算が行われる

ことが決定している。医療費の増加要因として生活習慣病の比重が拡大傾向にあるため、保険者に健康診断とそれに基づく生活習慣病対策を強化する経済インセンティブを持たせるために導入されたものである⁷⁾。

さらに②については、後期高齢者医療制度納付金の計算方法を、現在の75歳未満の加入者・扶養家族人数比例(人头割あるいは加入者割)から、段階的に全面総報酬制(応能負担)に変更することが進められている⁸⁾。

3 就業形態の多様化と社会保険適用問題

90年代半ばからの非正規労働者増加⁹⁾の背景には、労働費用の節減目的がある¹⁰⁾。厚生労働省(2010)によれば、正社員と正社員以外の労働者の社会保険の適用状況には大きな差がある¹¹⁾。通常、労働者間の所得格差は、賃金で計測されることが多いが、社会保険、企業福祉の適用状況を考慮すれば、さらに格差は拡大することになる。

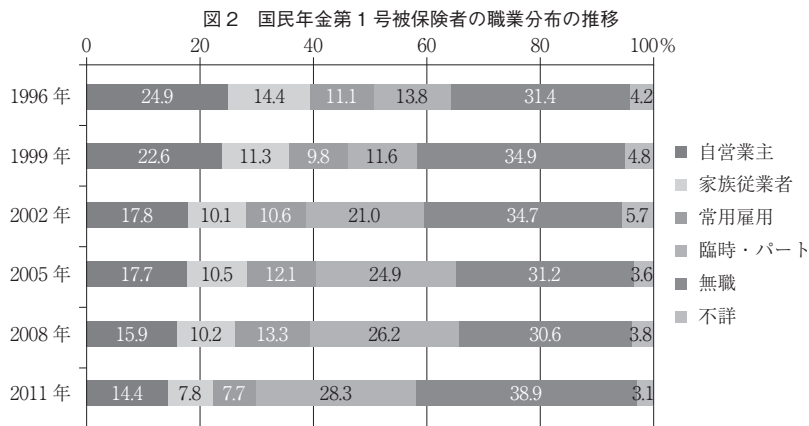
社会保険の適用率が正規・非正規で異なる背景には、国民皆年金・皆保険制度を採用しているとはいえ、職業別に制度が分立していることによる。厚生年金、健康保険などの被用者保険の加入要件はいわゆる4分の3基準と呼ばれる「内かん」が基準となっている¹²⁾。被用者保険の適用外となった非正規労働者は、国民年金や国民健康保険に加入するが、未納率の上昇という新たな問題を生み出した。また国民年金の給付水準は被用者保険の厚生年金に比べ低い。その理由として、①自営業者の場合は、被用者と異なり、定年がなく、自ら営業用資産を保有しており、健康である限り働き続けることができること、②引退する場合には子供が営業用資産を引き継ぐ代わりに、子供からの家族内扶養を受けられるため、老後の所得保障機能、年金への期待度が異なること、③いわゆるクロヨン問題があるため、所得把握ができないことが理由とされてきた(窪野 1984)。しかし、自営業者を前提とした国民年金の加入者構成は、大きく変容した。図2に示すように、いまや自営業主や家族従業者は全加入者の4分の1にも満たず、無職、臨時・パートが大半を占める制度となっている。図3に示すように、国民年金保険料の未納

率は、常用雇用や臨時・パートが際だって高い¹³⁾。その理由は、①保険料が給与天引きではないこと、②保険料が賃金比例ではなく、定額負担であり逆進的であること、③労使折半ではなく、全額自己負担であるため、公的年金制度への信頼感の低下も加わり、滞納を選択する可能性が高いことがあげられる¹⁴⁾。さらに図4のように、事業所規模が小さいほど、社会保険の適用率が低い傾向にあり、社会保険の安全網も規模間格差があることが分かる¹⁵⁾。同様の問題は、国民健康保険にも生じており¹⁶⁾、就業形態の変化は国民皆保険・皆年金には空洞化問題の主要因となっている。

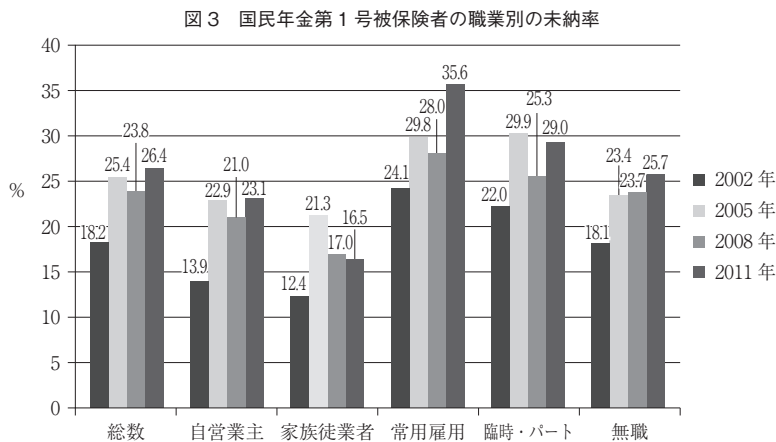
4 新たな企業福祉の視点

——ワーク・ライフ・バランスへの対応

日本型雇用慣行は、男性正社員の長時間労働に対応するために、妻は専業主婦として、子どもや高齢者に対する家族ケアを担う性別役割分業を前提として展開され、専業主婦世帯モデルで提供される無償の家族ケアは、税・社会保険料負担軽減につながる日本型福祉社会における「含み資産」として評価されてきた。しかし、こうした正社員・専業主婦モデルの家族像はもはや終焉を迎えており、家族ケアの問題はかつての「含み資産」から、「含みリスク」へとかわり、労働者にとってはキャ

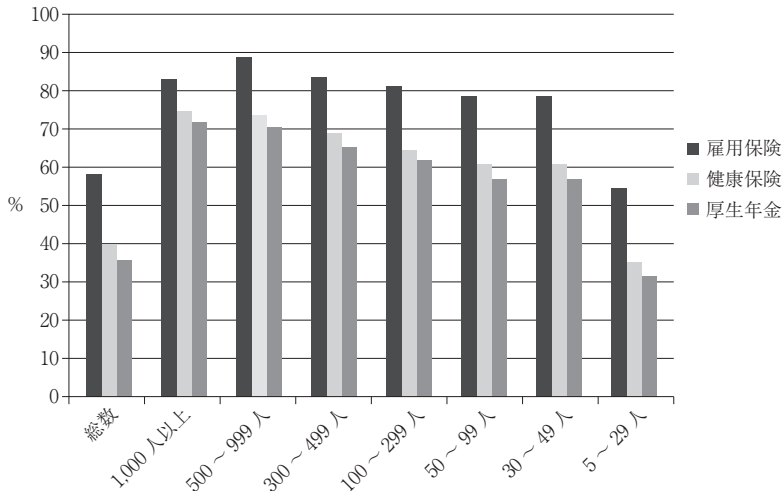


注：2011年は東日本大震災の影響で、岩手県、宮城県および福島県を除いた結果である。
出所：厚生労働省「国民年金被保険者実態調査」（各年版）より筆者作成



注：1) 2011年は東日本大震災の影響で、岩手県、宮城県および福島県を除いた結果である。
2) 総数には職業不詳を含む。
3) 2005年は「未納者」、2005年以降は、「1号期間滞納者」を「未納者」として、各職業に従事する総数で除して、計算した。
出所：図2と同じ。

図4 事業所規模別・パート労働者に対する社会保険適用事業所の割合



出所：厚生労働省（2010）より筆者作成。

リア継続の壁、企業にとっては労働者の離職リスクともなっている。総務省統計局『平成24年就業構造基本調査』によれば、介護を理由にした離職者は年間約10万人に達しており、2025年までに団塊の世代が、要介護リスクが高まる75歳以上になることを考慮すると、多くの団塊ジュニア世代が介護と仕事の両立問題に直面することになる。これまでワーク・ライフ・バランス政策は、女性を中心とした育児と仕事の両立問題に注力されていたが、今後は雇用保険と介護保険の連携による在宅介護と仕事の両立問題の対応が急がれる。

Ⅲ 社会保険料の負担増加と帰着の問題

1 社会保険料の増加とその影響

社会保険料率の上昇は、企業の労働費用の構成にも影響を与えている。図5は、1985年=100として、労働費用、その内訳として現金給与、法定福利費、法定外福利費の推移を比較したものである。労働費用、現金給与は1998年までは上昇傾向であるが、その後は低下傾向が続いている。一方、法定福利費の動きは、2006年以降、現金給与の動きと同調せず、上昇している。そして、法定外福利費、2002年以降大幅に低下し、1985年の水準を1割程度下回っている。法定福利費の上

昇分を法定外福利費の節減という方法で、労働者に一部を転嫁している可能性はある。

2 社会保険料の転嫁と帰着の問題¹⁷⁾

社会保険料の転嫁と帰着の問題は、①事業主負担の増加が企業経営、国際競争力に与える影響¹⁸⁾、②労働需要に与える影響、③社会保険における負担と給付のバランスを議論する世代会計の点から、極めて重要な論点になっている。

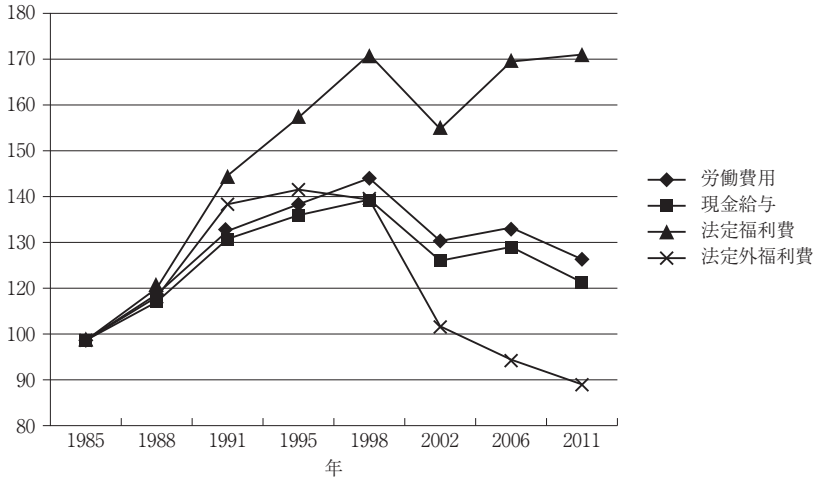
先行研究でも、事業主負担の転嫁については、コンセンサスが得られていない。むしろ、就業形態や社会保険の性格によって転嫁の程度は異なると思われる。ここでは、正社員、非正規労働者といった就業形態や社会保険の性質、給付のあり方などが事業主負担の帰着に与える影響を整理しよう¹⁹⁾。

(1) 理論的アプローチ——社会保険の事業主負担に関する帰着と転嫁

社会保険料の帰着についての標準的な部分均衡分析では、社会保険料を事業主と被用者がどのように負担するのかという「法定」割合と、「実際」どのような割合で保険料を負担しているのかということは、無関係と考える。

図6では、縦軸に賃金(W)、横軸に雇用量(L)を示し、労働供給曲線(S)と労働需要曲線(D)が描かれている。社会保険を導入する前の均衡点はA点で、均衡賃金は \hat{W} 、均衡雇用量は \hat{L} とする。

図5 常用労働者1人1カ月あたり費用の推移（産業・規模計：1985年=100とした名目値）



注：2011年の数値は、従前の調査対象者と同じ「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」で調整して集計した数値を利用している。

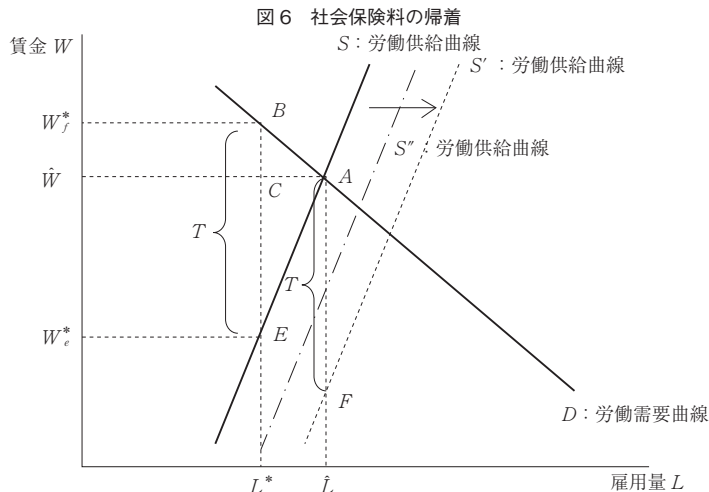
出所：厚生労働省「賃金労働時間制度等総合実態調査」（1985、1988年）、「就労条件総合調査」（1991年以降）より筆者作成。

ここで、社会保険制度が新たに導入され、各々の労働1時間あたりの賃金 W に対し、全額事業主負担の社会保険料 T が課せられたとする。事業主にとっての労働の人件費 (W_f) は、労働者の手取り賃金 (W_e) と労働者1人当たりにかかる社会保険料 (T) となる。

事業主にとっての労働需要は W_f で、労働者にとっての労働供給は W_e で決定されるため、社会保険料 T を課した場合の新たな均衡雇用量は、 \hat{L} から L^* に縮小することになる。

ここで、事業主と労働者が各々、 T をどのように負担しているのかその割合（帰着割合）をみよう。事業主にとっての帰着は、人件費の増大である BC 分 ($W_f - \hat{W}$) であり、労働者にとっての帰着分は、手取り賃金の減少である CE 分 ($\hat{W} - W_e$) である。すなわち、 T (= BE 分) が課せられた場合の社会保険料の帰着割合は、事業主負担分は $\frac{BC}{BE}$ 、労働者負担分 $\frac{CE}{BE}$ となる。

このように、労使の「法定」の社会保険料負担と、実際の労使の負担割合は異なっており、社会



出所：駒村・山田（2005：146）をもとに筆者作成。

保険料の事業主負担分は、名目の負担割合ではなく、労働需要曲線と供給曲線の形状に依存することになる。

さらに、就業形態によって、労働供給曲線、労働需要曲線の形状が異なるならば、事業主負担分の帰着割合も異なってくる。たとえば、図7のように非正規労働者の労働供給量が正社員よりも賃金弾力的な場合は、事業主負担分の労働者への転嫁は、正社員よりも相対的に低くなる²⁰⁾。

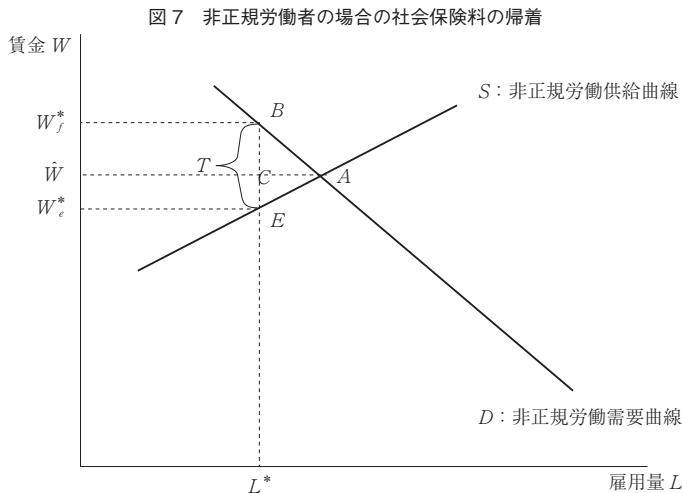
(2) 給付と負担の対応関係の強さと帰着への影響

社会保険は、税と異なり、概念上は、密接に給付と負担が結びついていると想定されている。事業主が支払った社会保険料が社会保険給付の期待値に対応し、労働者は社会保険料を実質的な賃金と見なすと、労働供給曲線(S)は、新たな労働供給曲線(S')として、右にシフトする(図6)。この場合、新しい均衡点はFになる。図6ではAFが社会保険料Tに等しくなるように描かれている。ここで、労働者の手取り賃金は、 $\hat{W}-T$ となり、労働供給の賃金弾力性にかかわらず、社会保険料が100%労働者に帰着する可能性を示している。

このように事業主の社会保険料拠出分を、社会保険給付の対価として労働者側が認識するならば、賃金弾力性とは関わりなく、労働者側が事業主の社会保険料拠出分も実質的にすべて負担する可能性もある。

逆にいうと、もし労働者が社会保険料が給付につながらない、あるいは部分的にしか給付につながらないと評価している場合、供給曲線のシフトは部分的となり、(1)で確認したように社会保険料は部分的にしか労働者にしか帰着しないことになる。このケースが図6の労働供給曲線の部分的なシフト(S')で説明している。つまり社会保険料の給付と負担の関係の強さが労働者への転嫁の大きさを左右することになる。さらに、正社員と非正規社員で、社会保険給付への期待や理解が異なっている場合、すなわち正社員の方が社会保険給付への期待が強ければ、事業主負担分は正社員の賃金引き下げという形で労働者に転嫁されることになる。また国民年金第3号被保険者のように、社会保険(厚生年金、健康保険)の加入のメリットが制度的に小さい場合は、労働者に帰着する可能性は低くなる。加えて健康保険における高齢者医療拠出金の増大などの制度変更によって、社会保険制度の負担と給付の関係が弱くなれば、労働者への転嫁分は小さくすると予想できる。

このように事業主負担が事業主、労働者にどの程度転嫁されるのかは、一概に確定はできず、就業形態、各社会保険制度の負担と給付の関係、制度への期待や知識、制度改正の影響を受けることになる。



IV 現在検討されている社会保険制度改革の内容

これまで見たように、社会保険制度は、就業形態と密接に関係している。就業構造の変化が社会保険制度に影響を与え、逆にそれに対応した社会保険制度改革が、就業構造に影響を与えるという意味で、双方向で影響を与え合う関係にある。

1 短時間労働者への厚生年金、健康保険の適用拡大

年金制度改革のなかで最も大きな課題の一つに、非正規労働者・短時間労働者への厚生年金適用拡大がある。これは非正規労働者を中心に拡大する国民年金未納者の抑制と、年金財政安定性の確保のために行われる改革である。すでに2012年の年金改革で短時間労働者への厚生年金適用の部分的な拡大は決まっているものの、その対象はきわめて限定されている²¹⁾。2014年の年金財政検証では、オプション試算として厚生年金適用拡

大の効果が公表されている。図8は、①一定の賃金収入（月5.8万円以上）のある、所定労働時間週20時間以上の短時間労働者へ適用（対象者220万人）と、②一定の賃金収入（月5.8万円以上）がある全ての被用者へ適用（対象者数1200万人のケース）の試算結果²²⁾を示している。②の1200万人までの大規模な適用拡大が実施されれば、非正規労働者の大半が第1号被保険者、第3号被保険者から第2号被保険者へと移行する。図には示していないが、公的年金加入者に占める各被保険者の割合は、2014年には1号、2号、3号の順に27%、59%、14%であったのが、2035年以降には同11%、82%、6%に変わる²³⁾ことになり、保険料負担の様相は大幅に変化することになる。

2014年財政検証でも示されたように、厚生年金の短時間労働者への適用拡大は、年金財政に大きく貢献する。一見すると、厚生年金適用対象者が増加した分給付も増えることになるため、年金財政にとっては大きなメリットがないようにも思われるかもしれない。しかし、高齢化によって年

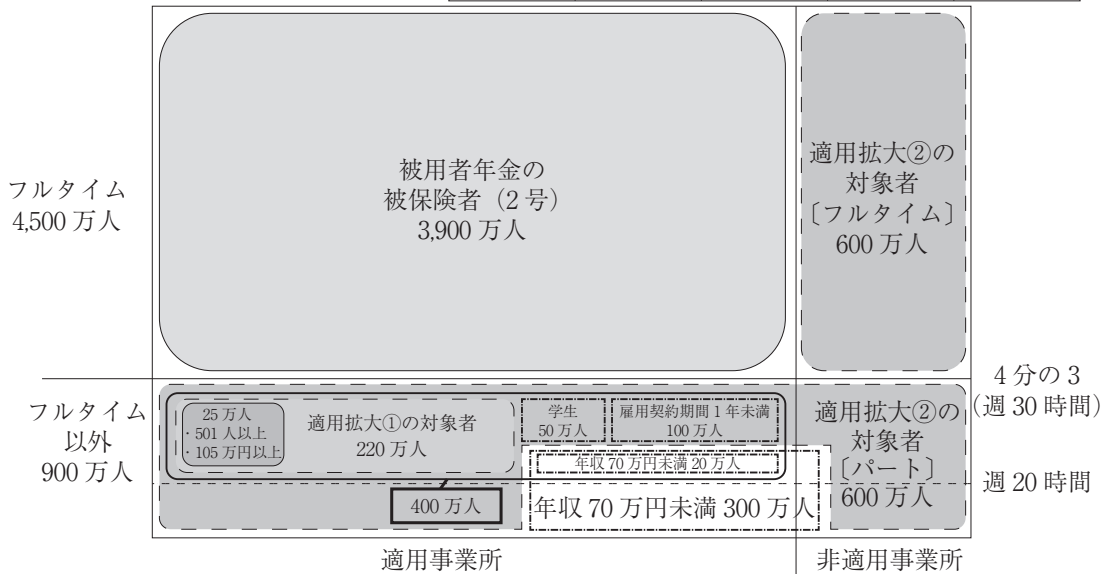
図8 厚生年金適用拡大の効果

【適用拡大者数（万人）】

	計	1号→2号	3号→2号	非加入→2号
適用拡大①	220	80	100	40
適用拡大②	1,200	600	250	350

〔雇用者全体〕5,400万人

※70歳未満



注：「労働力調査」、「平成22年公的年金加入状況等調査」の特別集計、「平成23年パートタイム労働者実態調査」の特別集計を用いてご粗く推計したものです。

出所：厚生労働省「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通しの関連試算——オプション試算結果」（第21回社会保障審議会年金部会資料（2014年6月3日））

金財政が最も厳しい時期の保険料収入の増加は、年金財政を改善し、マクロ経済スライドの期間を短くし、給付水準の低下率を抑制する効果がある²⁴⁾。

2 国民年金第3号被保険者制度の見直し

厚生年金適用拡大には、国民年金第3号被保険者の見直しも必要になる。直接の保険料負担なしで、基礎年金が保障されている第3号被保険者にとって厚生年金加入のメリットは、報酬比例部分の増額のみで、加入インセンティブは小さいと考えられている。第3号被保険者制度については、その費用が厚生年金全体の被保険者負担で確保されていることや、被扶養配偶者に留まるための年収要件が就労インセンティブを阻害することから改革すべきという意見が強まっている²⁵⁾。一方で、単純に第3号被保険者制度を全廃し、第1号被保険者同様に低所得世帯ほど負担感が大きくなる定額の国民年金保険料を求めれば、新たな未納問題を生む弊害も想定できる。社会保障審議会年金部会では、国民年金第3号被保険者制度の見直しについて、①保険料負担面で調整する、②年金給付面で調整する、③第3号被保険者の要件、すなわち被扶養条件を狭くして対象者を減少させることが議論されている。第3号被保険者の見直しが厚生年金の適用拡大の鍵になることから、今後の制度改革が注目されるところである。

V まとめと今後の展望

高齢化の進展とそれに伴う社会保障給付費の負担増加、就業構造の多様化、ワーク・ライフ・バランスの必要性の拡大のなか、企業福祉を巡る環境は大きな転換期にさしかかっている。

社会保障給付費の増加は、社会保険料負担の継続的な引き上げを伴う。厚生年金保険料率は2017年度から固定されるものの、健康保険、介護保険料は引き続き上昇することが見込まれている。健康保険は年々、高齢者医療拠出金のウェイトが拡大し、健康保険料の半分以上が医療における世代間移転分になることが予測されている。また介護保険制度における40～64歳の第2号被保

険者が実質的に給付を受ける可能性は小さく、介護保険も世代間移転の性格が強い²⁶⁾。公的年金もまたマクロ経済スライドによって実質の給付率が低下するため、若い世代ほど拠出に対する魅力は低下することになる。このように高齢化に伴う保険料の上昇、給付水準の引き下げが継続すれば、社会保険の給付と負担の対応関係は弱まることになる。

厚生年金、健康保険の適用拡大は、就業形態の選択に対する中立性の確保、年金財政の安定化のためにも、必要な改革である。

しかし、昨今の社会保障改革や今後の改革によって、社会保険における給付と負担の対応関係が弱まったり、あるいは非正規労働者自身が社会保険の給付を期待していない場合、Ⅲで見たように、労働者に社会保険料の事業主負担部分を転嫁することはできない。また、社会保険制度の有用性と信頼性が根付かず、給付への期待が低いことや、被用者保険の被扶養配偶者（健康保険の被扶養配偶者、国民年金第3号被保険者）として働く女性を巡る制度がなお課題として残されている。雇用形態への中立性、社会保険財政の安定性、厚生年金・健康保険の適用拡大という視点からも、被用者保険の被扶養配偶者の範囲や給付水準の見直しが必要になる。

企業福祉については、企業年金は、公的年金の給付水準の低下を補うため従来の公的年金の上乗せという性格から、公的年金の補完機能の強化が必要で、より普遍的な普及が急がれる。また生活習慣病が医療費増加要因になっているため、企業と健康保険組合は職場や生活の各場面における健康づくりへの対応が求められる。加えて、在宅介護中心型の介護保険に対応するためにも、介護と仕事の両立も企業福祉の重要な課題になるだろう。

このように2025年にかけて社会保障、企業福祉の関係、役割は大きく変化し、社会保険か企業福祉という制度形式的な区別ではなく、企業内で両者が連携して、社会保障制度の変化に対応する必要性が高まっている。

今後の展望としては、①拠出金割合が増大し、社会保険料の給付と負担の対応関係が後退してき

ていること、②就業形態に関わらず厚生年金、健康保険の適用を行うべき点を考えると、社会保険料の事業主負担は各被保険者別に求めるのではなく、企業ごとの報酬総額に比例すべきであると考え²⁷⁾。このことは、これまでの個人単位で保険料の労使折半を行っているとしている社会保険制度の性格を大きく変えることになる。

また事業主負担分については給付と負担の関係が弱くなることから労働者への転嫁は難しくなるであろう。この場合、企業は社会保険料の事業主負担分を収益から捻出するか、価格に転嫁する可能性が出てくるだろう²⁸⁾。

- 1) この視点からの国際比較研究として、労働政策研究・研修機構(2006)がある。
- 2) この2つの組織を、企業は制度創設時より企業福祉の代行機関と考えていたのに対し、制度を設定した政府はあくまでも社会保険の一部代行機関と考えていた。厚生年金基金と健康保険組合は、日本の労使関係と関連した企業独自の福祉の代行機関と、社会保険の代行機関という二面性を持っていた点に注目すべきである。
- 3) 経済学の見地からの企業福祉の機能や利点については、駒村(1997)、太田(2007)が整理している。
- 4) 社会保険代行組織については、駒村(1997)を参照されたい。
- 5) 公的年金の補完機能という視点から、①所得の高低にかかわらず、多くの人が加入できること、②終身年金である、③手数料も安い、ことが求められている。先進諸国でも進む公私年金連携についても同様に、①については、低所得者、非正規労働者でも加入できるような税制上の優遇や補助金制度が、②に関しては途中引き出しの制限が設けられ、③の手数料に関しては、手数料規制や手数料を抑えるために政府のエージェント組織が加入窓口を行うなどの法整備が行われている。公私年金連携については駒村(2014)を参照されたい。
- 6) 前期高齢者医療制度拠出金、後期高齢者医療制度納付金を指す。このほか公的介護保険第2号被保険者の介護保険料分として介護納付金がある。
- 7) このほか日本再興戦略では、生活習慣病改善に向けて個人の取り組み(特定健診受診、健康作り)を強化するために、保険者が生活習慣病改善に取り組む被保険者に現金給付やヘルスケアポイントのようなインセンティブを付与できる仕組みの導入も検討されている。
- 8) 第58回社会保障審議会医療保険部会資料「後期高齢者支援金の総報酬割について(2012年11月16日)」によれば、後期高齢者支援金の算定方法を全面総報酬制に移行した場合、加入者1人あたりの所要保険料は1.9%の応能負担となり、加入者1人あたりの報酬が低い保険者ほど現状より負担が軽減されることになる。
- 9) 本論文では非正規労働者は、正社員以外の雇用者という広範な範囲で使用する。
- 10) 厚生労働省(2010)によれば、「正社員以外の労働者を採用する理由」として、「賃金の節約のため」が43.8%ともっとも高く、健康保険等の事業主負担額、教育訓練・福利厚生関係等の費用をさす「賃金以外の雇用コストの節約のため」は27.4%で上位3位。他の質問項目に比べ、企業規模間の差がほとんどないという特徴がみられた。
- 11) 「正社員」の雇用保険、健康保険、厚生年金の適用率は99.5%であるのに対し、正社員以外の労働者のそれはそれぞれ65.2%、52.8%、51.0%とおしなべて低い。また、企業年金や退職金制度などの福利厚生では、正社員と正社員以外の労働者間の格差だけでなく、正社員でも従業先規模間の適用率に大きな格差が見られる。
- 12) 常用的使用関係の目安として「1日または1週の所定労働時間および1月の所定労働日数が当該事業所の同種業務の「通常の就労者」のおおむね4分の3以上であること」とされ、これを満たせば被用者保険に加入し、保険料は報酬比例により労使折半で負担する。4分の3未満であれば、公的年金の場合は、被用者の被扶養配偶者でかつ年収130万円未満であれば第3号被保険者として、そうでない場合は第1号被保険者として国民年金に加入する。前者の場合は本人としての保険料負担は求められないが、後者は2015年度で月額1万5530円の保険料負担が必要となる。医療保険の場合も同様に、家族が加入する被用者保険の家族として被用者保険に加入するか、国民健康保険に加入することになる。
- 13) 標本調査によるため、事業年報ベースの未納率よりも低い数値となっている。また、無職の中には主婦や学生も含まれている。
- 14) 厚生労働省(2012)「公的年金加入者等の所得に関する実態調査」によれば、国民年金第1号被保険者のうち、会社員・公務員(フルタイム)の平均年収は448万円であるのに対し、同(フルタイムでない)者の平均年収は184万円であった。仮に1年分の国民年金保険料を18万円とすると、年金保険料の所得に占める割合は、それぞれ約12%と約23%と逆進的であることが分かる。また、同調査の第2号被保険者の会社員・公務員(フルタイム)の平均年収は460万円と大差ないことも考慮すると、国民年金保険料が自主納付による未納の影響も勘案すべきであろう。
- 15) 丸山(2007)は、被用者保険の加入要件を満たしている非正規労働者の被用者保険の適用率を事業規模別に推計しているが、中小企業ほど適用率が低いとしている。社会保険の拠出逃れの取り締まりや非正規労働者への適用拡大は、ILOやISSA(国際社会保障協会)でも重要な政策課題としてとらえられており、先進各国では非正規労働者への適用拡大が進められている。先進国の社会保険制度における非正規労働者の取り扱いは、丸山(2008)に詳しい。
- 16) 厚生労働省「平成25年度国民健康保険実態調査」によれば、退職世帯を除く一般世帯の世帯主の職業分布は、農林水産業2.2%、その他の自営業主11.6%で、無職39.7%、被用者31.1%となっている。被用者世帯であっても、短期被保険者証、資格証明書、保険料(税)賦課軽減世帯割合も高い。
- 17) 本節の記述は、駒村・山田(2005)に依拠するところが大きい。
- 18) 三菱総合研究所(2010)が経済産業省の委託を受けて実施したアンケート調査によれば、企業は今後も継続的上昇する社会保険料の上昇に対し、雇用量を削減する、賃金を削減する、利益を減らす、コストカットを行う、価格に転嫁するなどの対応をすると回答している。
- 19) 本稿では、社会保険料の事業主負担に関する議論は紹介と整理にとどめる。Komamura and Yamada(2004)、駒村・山田(2005)、太田(2004, 2008)が整理したように、程度の差はあるが、多くの先行研究では、社会保険料の事業主負

- 担のかなりの部分が労働者に転嫁されるとしている。日本の実証研究による蓄積は徐々に進んでいるが、結論は分かれている。Komamura and Yamada (2004) は労働者への転嫁を確認し、Tachibanaki and Yokoyama (2008) は転嫁を否定し、岩本・濱秋 (2006) は部分的な労働者への転嫁を、酒井 (2006) は労働者への帰着を確認している。小林他 (2015) は企業のアンケートデータを用い、社会保険料の上昇の賃金への転嫁と帰着以外の、正規、非正規労働者の雇用調整・賃金削減、原材料価格抑制、価格に転嫁する分析を行っている。法学における帰着と転嫁については、鳥崎 (2009) がある。また健康保険組合連合会 (2011) は、各国の社会保険の事業主負担分に関する最近の動向を調査している。
- 20) 以上の分析は部分均衡の枠組であり、一般均衡の枠組で考えた場合、事業主が実質的に負担する場合は、さらに財・サービス市場において、消費者に転嫁、すなわち前転される可能性もある。
- 21) 2016年10月からの適用拡大の対象は、①週20時間以上、②月額賃金8.8万円以上（年収106万円以上）、③勤務期間1年以上、④学生は適用除外、⑤従業員501人以上の企業とされ、対象者数は約25万人と見込まれている。
- 22) ①では月収5.8万円未満の被用者、学生、雇用期間1年未満の者、非適用事業所の被用者については対象外となる。②では学生、雇用期間1年未満の者、非適用事業所の雇用者についても適用拡大の対象となる。いずれも2016年10月に社会保障と税の一体改革による適用拡大（25万人）を実施した後、2024年4月に更なる適用拡大を実施するものという前提条件をおいている。
- 23) 人口の前提は、中位推計（出生中位、死亡中位）、労働力率の前提は労働市場への参加が進むケースである。端数処理のため、合計が100%にならない。
- 24) 非正規労働者への適用拡大は、健康保険における総報酬割導入と組み合わせると、企業によってメリット・デメリットは異なる。低賃金の非正規労働者の増加が総報酬割負担を下げる効果もあり、人頭割よりも有利になるケースもあるためである。適用拡大と総報酬割の効果は複雑である。
- 25) 国民年金第3号被保険者の保険料負担を巡っては共働き世帯や独身世帯から専業主婦世帯に対する所得移転という効果があるため、かりに第3号被保険者分の保険料の事業主負担が労働者に転嫁されていないとすると、共働き世帯や独身世帯の労働者が多い企業から専業主婦世帯の多い企業への所得移転という企業間の面でも不公平な制度と評価できる。被扶養配偶者として働く非正規労働者が多い企業ほど、メリットが大きい。
- 26) 公的介護保険第2号被保険者も介護保険給付を受けることはできるが、若年性認知症などの政令で定める特別な疾患によるものに限定されている。こうした疾患による要介護リスクの確率はきわめて低いものの、要介護状態は重度になる場合が多い。
- 27) 厚生年金、健康保険も事業主負担分については、労災保険と同様に企業の報酬総額に応じて保険料計算すべきである。
- 28) 企業が負担する場合、企業はより資本集約的な生産構造を選択することになるであろう。また事業主負担が、価格に転嫁された場合、社会保障目的の消費税増税と類似の性格を持つことになる。社会保障の財源政策として社会保険方式と税方式の差は縮小することになる。
- 学的考察』『季刊・社会保障研究』第42巻第3号、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。
- (2007) 「企業内福利厚生への経済学的アプローチ」『日本労働研究雑誌』No.564、pp.20-31。
- (2008) 「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」『日本労働研究雑誌』No.573、pp.16-19。
- 窪野鎮治 (1984) 『年金改革の基礎理論』年金研究社。
- 健康保険組合連合会 (2011) 『健康保険制度における事業主負担の役割に関する調査研究報告書』。
- 厚生労働省 (2010) 「平成22年度就業形態の多様化に関する総合実態調査」。
- 小林庸平・久米功一・及川景太・曾根哲郎 (2015) 「公的負担と企業行動——企業アンケートに基づく実証分析」『季刊・社会保障研究』第50巻第4号、pp.446-463。
- 駒村康平 (1997) 「企業福祉の社会保障代行、補完機能の日本的特性」藤田至孝・塩野谷祐一編『企業福祉と社会保障』東京大学出版会。
- 駒村康平・山田篤裕 (2005) 「社会保険の事業主負担の帰着にかんする実証分析——組合管掌健康保険を例にして」城戸喜子・駒村康平編著『社会保障の新たな制度設計——セーフティ・ネットからスプリングボードへ』第5章、慶應義塾大学出版会。
- 駒村康平 (2014) 『日本の年金』岩波書店。
- 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』第42巻第3号、pp.235-248。
- 鳥崎謙治 (2009) 「健康保険の事業主負担の性格・規範性とそのあり方」国立社会保障・人口問題研究所編『社会保障財源の効果分析』東京大学出版会。
- 藤田至孝・塩野谷祐一編 (1997) 『企業福祉と社会保障』東京大学出版会。
- 丸山桂 (2007) 「就業形態の多様化と非典型労働者の公的年金適用問題」(公)年金シニアプラン研究機構『年金と経済』Vol.26 No.1、pp.42-52。
- (2008) 『就業形態の多様化と社会保険の適用状況に関する国際比較』全労済協会。
- 三菱総合研究所 (2010) 「平成21年度総合調査研究 企業負担の転嫁と帰着に係る調査研究報告書」。
- 労働政策研究・研修機構 (2006) 『検証：企業が負担する社会保障コスト——少子高齢化時代に果たす役割を睨んでの国際比較』。
- Komamura, K. and Yamada, A. (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.
- Tachibanaki, T. and Yokoyama, Y. (2008) "The Estimation of the Incidence of Employer Contributions to Social Security in Japan" *Japanese Economic Review*, Vol.59 No.1, pp.75-83.

参考文献

岩本康志・濱秋純哉 (2006) 「社会保険料の帰着分析——経済

こまむら・こうへい 慶應義塾大学経済学部教授。主な著作に『日本の年金』(岩波書店、2014年)。社会政策専攻。
まるやま・かつら 成蹊大学経済学部教授。主な著作に『就業形態の多様化と社会保険の適用状況に関する国際比較』(全労済協会、2008年)。社会保障論専攻。