

非正規雇用増加の要因としての 社会保険料事業主負担の可能性

金 明 中

(ニッセイ基礎研究所准主任研究員)

パートやアルバイトなどを含む非正規雇用労働者の割合が毎年増加している。事業主が非正規雇用労働者を雇う最も大きな理由としては賃金や賃金以外の労務コストの削減が考えられる。正規労働者の代わりに非正規雇用労働者を雇うことで事業主の労務コストはなぜ削減できるだろうか。その答えは正規労働者に比べて相対的に低い非正規雇用労働者の賃金や、公的社会保険制度の適用率から説明できる。本稿では社会保険料の事業主負担が非正規雇用増加に与えた影響を見るために、先行研究を再考するとともに、非正規労働の増加要因が供給側にあるのか、需要側にあるのかを確認するためにシフト・シェア分析を行った。先行研究の分析結果によると、事業主は増え続ける社会保険料に対する負担を回避するために、①社会保険料に対する事業主負担分を労働者の賃金へ転嫁、②社会保険が適用されない非正規雇用労働者の雇用拡大、③既存の正規労働者の労働時間の延長や新規採用の縮小、④短時間労働者の労働時間の短縮などの対策を実施していることがわかった。また、シフト・シェア分析でも最近の非正規労働の増加は供給要因よりは需要要因が強いという結果が出た。但し、既存の社会保険料の帰着に関する内外の大部分の研究が、社会保険料の賃金への帰着に集中しており、雇用量への帰着や雇用形態の切り替えを分析した研究はまれであり、この部分に対するより活発な研究が行われる必要性を再認識した。政府は今後非正規雇用労働者のセーフティネットを強化し、女性の就業意欲を促進する目的で短時間労働者に対する社会保険の適用を拡大する計画であるが、このような政府の動きが、社会保険料に対する負担を回避しようとする事業主の行動にどのような影響を与えるか今後の動向に注目する必要がある。

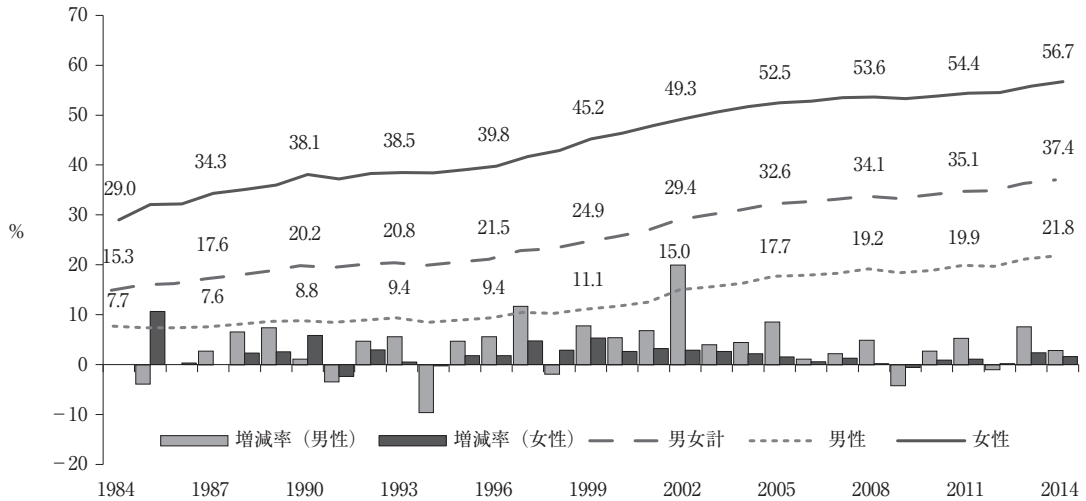
目 次

- I はじめに
- II 非正規雇用の現状と拡大の要因
- III 社会保険料の現状と社会保険料に対する企業意識
- IV 非正規雇用労働者と社会保険
- V 社会保険料の帰着や非正規雇用労働者の増加要因に関する考察
- VI 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大と今後の課題
- VII おわりに

I はじめに

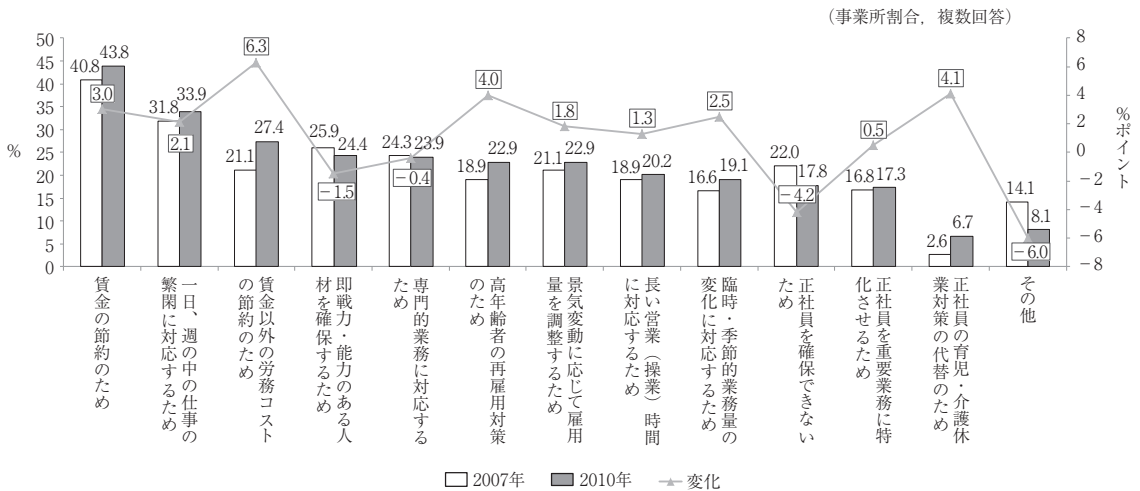
短時間労働者を中心とする非正規雇用拡大の要因として、短時間労働者は事業主の保険料負担が要らないことが挙げられることがある。これは、事業主負担の帰着問題の一種と捉えることもできる。はたして、社会保険料負担を回避するために短時間労働者が需要されているという事実は本当にあるのか。本稿では内外の既存研究の動向を整理したうえで、各種の調査等から得られる情報を総合する等して、日本における実態の把握と適用拡大時の影響を推測する。

図1 非正規雇用労働者の割合や増減率の推移（男女別）



資料出所：総務省『労働力調査』より筆者作成

図2 正社員以外の労働者の活用理由



資料出所：厚生労働省『平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査』（2010）

II 非正規雇用の現状と拡大の要因

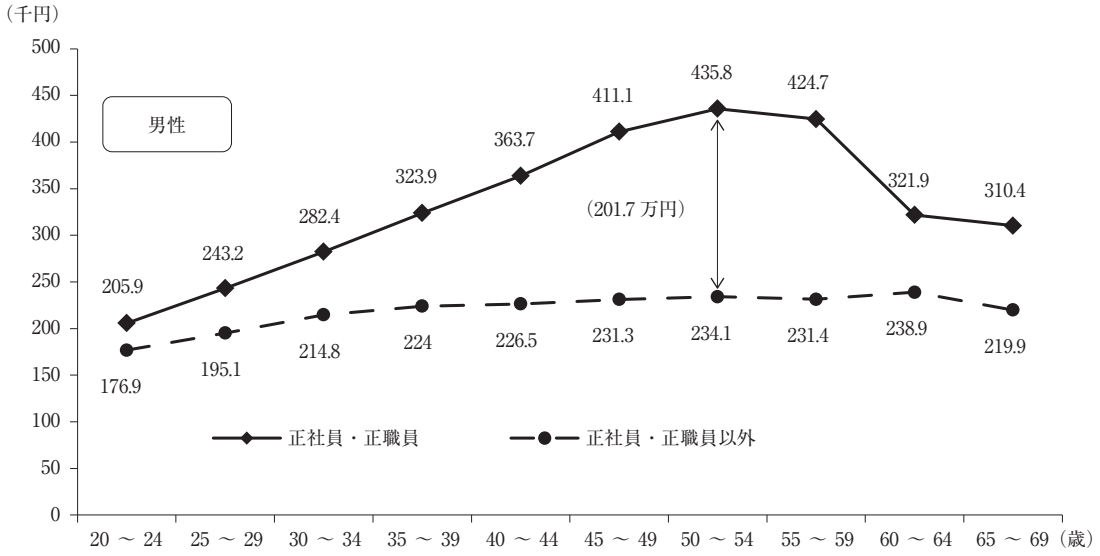
パートやアルバイトなどを含む非正規雇用労働者の数が毎年増加している。1984年に15.3%であった非正規雇用労働者の割合は2003年に30.4%を超え、2014年には37.4%まで上昇しており、いまや労働者の3人に1人以上が非正規雇用労働者として働いている。

図1は、日本における男女別非正規雇用労働者割合の推移を1984年から2014年にかけてみたも

のである。男性の非正規雇用労働者の割合は1984年の7.7%から2014年に21.8%に、女性のそれは同期間に29.0%から56.7%に上昇しており、女性労働者の過半数が非正規雇用労働者として働いていることから、労働力の非正規化は女性において顕著にみられる。

しかしながら、最近20年間における非正規雇用労働者の年平均増減率は、男性が3.7%で女性の2.3%より高く、最近の労働力の非正規化は女性よりも、男性を中心に進んでいることが分かる。つまり、長引く景気低迷や経済のグローバル化に

図3 雇用形態別賃金カーブ（男性，月給ベース）



資料出所：厚生労働省『平成26年賃金構造基本統計調査結果の概況』（2014）

より、長い間堅く守られてきた壮年男性の「正規職」という壁が崩壊し始めたのである。

非正規雇用労働者が増加している理由は供給サイドと需要サイドに区分することができる。厚生労働省（2010）の調査結果では、供給サイドの理由（正社員以外の労働者（出向社員を除く）が現在の就業形態を選んだ理由）として、「自分の都合のよい時間に働けるから」（38.8%）、「家計の補助、学費等を得たいから」（33.2%）、「通勤時間が短いから」（25.2%）、「家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動（趣味・学習等）と両立しやすいから」（24.5%）などが挙げられている。一方、需要サイドの理由（正社員以外の労働者を活用している理由、複数回答）としては、「賃金の節約のため」が43.8%で、最も高い割合を占め、その次は「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」（33.9%）、「賃金以外の労務コストの節約のため」（27.4%）の順であった（図2）。特に、「賃金以外の労務コストの節約のため」と答えた事業所の割合は2007年の21.1%から2010年には27.4%に増加し、増加幅が最も大きかった。これは社会保険の保険料率が同期間に引き上げられたことが原因かも知れない。例えば、厚生年金の保険料率は2007年の14.996%から2010年には16.418%に、また同期間における介護保険や健康保険（協会けんぽ）

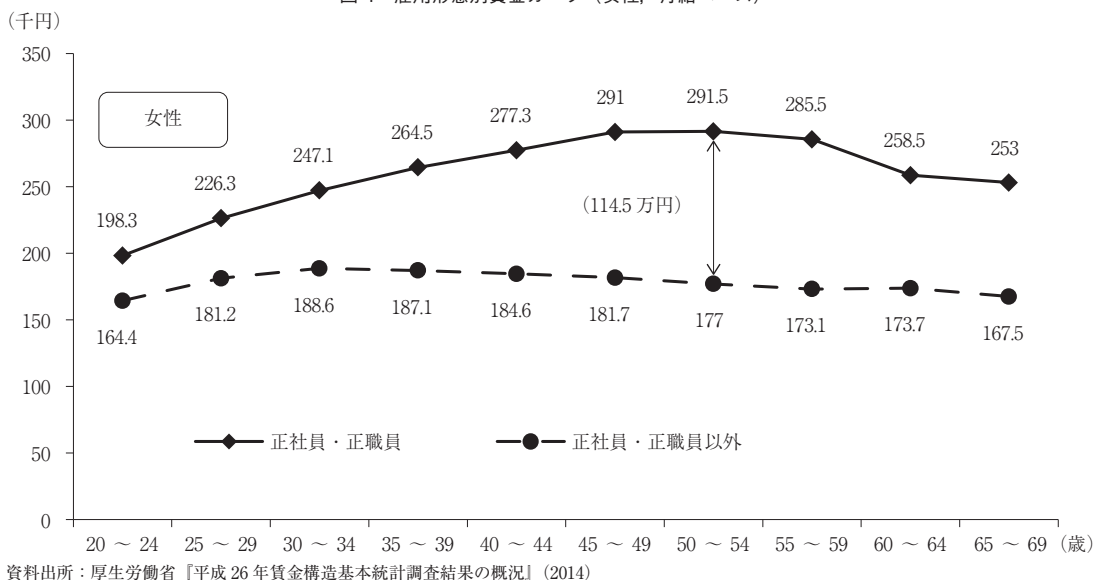
の保険料率はそれぞれ1.23%や8.20%から1.50%や9.34%に引き上げられた。

他に2007年に比べて正社員以外の労働者の活用理由が大きく増加した項目としては、「正社員の育児・介護休業対策の代替のため」（2.6%から6.7%に）、「高齢者の再雇用対策のため」（18.9%から22.9%に）が挙げられる。こうした項目の回答割合が増加した背景としては、改正育児・介護休業法の施行による休業取得者数の増加、就業を希望する高齢者の増加などが考えられる。

正規労働者の代わりに非正規雇用労働者を雇うことで企業の労務コストはなぜ削減できるだろうか。その答えは正規労働者に比べて相対的に低い非正規雇用労働者の賃金や、公的社会保険制度の適用率から説明できる。

厚生労働省（2014）による、雇用形態別の賃金を見ると、正社員・正職員以外の月平均賃金は20.0万円（年齢46.1歳、勤続年数7.5年）で、正社員・正職員の31.8万円（年齢41.4歳、勤続年数13.0年）の63%に留まっている。図3と図4は男女の雇用形態別賃金カーブを示しており、男女共にすべての年齢階層で正社員・正職員の賃金が正社員・正職員以外の賃金より高くなっている。さらに、正社員・正職員の場合は、年齢が上がれば上がるほど、一定年齢まで賃金水準が上昇しているが、

図4 雇用形態別賃金カーブ（女性，月給ベース）



正社員・正職員以外は年齢が上がっても賃金がほとんど上昇しておらず、賃金格差がますます広がっている。特に、男女共に50～54歳の年齢階層で雇用形態による賃金格差が最も大きく、男性は201.7万円、女性は114.5万円の差が発生している。つまり、長期的な視点に基づいたキャリアの形成を前提として、正社員・正職員の賃金は勤続が長くなるにしたがって賃金上がる仕組みになっているのに対して、正社員・正職員以外の賃金は勤続が長くなってもほとんど変化していない。両者における賃金格差は、主に勤続年数に伴う賃金の上昇度の違いにより生じており、このことは、職場の高齢化が進むほど、非正規雇用労働者の活用により人件費を大きく節約できるということにつながると考えられる。

企業が非正規雇用労働者の雇用により、コストが削減できるもうひとつの理由として、週当たりの労働時間等によって、社会保険に加入しなくてもいい社会保険の適用例外ルールが存在が考えられる。日本における労働者の社会保険は、原則として事業所を単位として加入することになっており、労働者が社会保険に加入するためには、まず、労働者本人の勤める会社が社会保険に加入している事業所（適用事業所）である必要がある。会社が法人の場合（株式会社や有限会社など）は、従業

員の人数に関係なく、全て社会保険の適用事業所になるが、個人経営の場合、非適用業種¹⁾は従業員が何人いても適用事業所にならない。それ以外の業種は、従業員が5人以上いる場合は、適用事業所になる。社会保険は常用的な使用関係が認められれば加入することになるが、1週間の労働時間や1カ月の労働日数が国の定めた基準以下である場合は、常用的な使用関係として認められず、社会保険の加入から除外される。常用的使用関係にあるかどうかは、労働日数、労働時間、雇用契約期間、就労状況、職務内容等から総合的に判断される。

社会保険の加入条件を各社会保険ごとに確認すると、まず、労災保険の場合、原則として1人でも労働者を使用する事業は、業種の規模の如何を問わず、すべて適用事業場となり保険関係が成立するので、事業主は加入手続を行う義務が生じる。パートタイマー、嘱託、契約社員等すべての労働者に適用される。但し、暫定任意適用事業の場合には、労災保険に加入するかどうかは、事業主の意思又は当該事業に使用される労働者の意思に任されており、事業主が任意加入の申請をし、認可されれば、労災保険に加入することができる。

雇用保険の場合は、①1週間の所定労働時間が20時間以上であり、②31日以上雇用見込みが

表1 日本における社会保険制度の適用例外

	労災保険	雇用保険	健康保険	厚生年金	介護保険
個人事業主等	・個人事業の事業主及び同居の親族 ・法人の代表者、取締役、監査役など委任関係にある者		・個人事業の家族従事者（法人の役員（社長、取締役、理事、幹事等）も常態として勤務して報酬を受けていれば加入する。）		
労働時間	・労災保険は個人ではなく事業場にかかる保険になるので、そこに使用される労働者は労働時間や勤務日数に関係なく適用	・1週間の所定労働時間が20時間未満である者	・短時間労働者（1日または1週間の勤務時間や1カ月の勤務日数が、その事業所の正規の従業員のおおむね4分の3以上の場合は、被保険者となる。）		
季節的労働		・4カ月以内の季節的業務に雇用される者			
日雇い労働	適用	・日々雇用される者	・日々雇用される者 ・2カ月以内の期間を定めて使用される者		
年齢制限	特になし	・65歳に達した日以後に雇用される者	・75歳からは後期高齢者制度	・70歳以上	・40歳未満、65歳以上
臨時労働	適用	・臨時内職的に雇用される者	・臨時的事業の事業所に6カ月以内の期間を定めて使用される者		
住まい	・海外居住者（日本国内に住所を有さない人）				
適用除外施設の入所者	・身体障害者療養施設やハンセン病療養所などは非適用				
外国人	・短期滞在の外国人（在留資格1年未満の人）				
事業所の所在地等	・事業所又は事務所所在地が一定しない者に使用される者				
国家公務員、地方公務員など	・国、都道府県、市町村等に雇用される者、法律によって組織された共済組合の組合員、私学教職員共済制度の加入者				
暫定任意適用事業所	①民間の個人経営の農業の事業であって、5人未満の労働者を使用するもの。 ②民間の個人経営の林業の事業であって、労働者を常時は使用せず、かつ、1年以内の期間において使用延べ人員が300人未満のもの。 ③民間の個人経営の漁業の事業であって、5人未満の労働者を使用するもの。				

ある労働者は、事業所規模に関わりなく、原則として全て雇用保険の被保険者となる。1週間の所定労働時間が20時間未満である者や4カ月以内の季節的業務に雇用される者、65歳に達した日以後に雇用される者などは雇用保険の適用から除外される（表1）。

厚生年金や健康保険は、被保険者1人以上のすべての法人事業所や常時従業員5人以上を雇用している個人事業所の場合、加入が法律で義務付けられており、その事業所に常時雇用される者は被保険者になる。パートタイマー等も事業所と常用的使用関係にある場合は、被保険者となる。例えば、現在の基準としては1日または1週間の勤務時間や1カ月の勤務日数が、その事業所の一般社員のおおむね4分の3以上である場合は、被保険

者として認められる。被保険者とされない労働者は、短時間労働者、4カ月以内の季節的業務に雇用される者、日々雇用される者、2カ月以内の期間を定めて使用される者などである。

介護保険の被保険者は、65歳以上の第1号被保険者と40歳から65歳未満の第2号被保険者に区分され、健保組合の被保険者である40歳から65歳未満の労働者が介護保険の加入対象になる。

Ⅲ 社会保険料の現状と社会保険料に対する企業意識

1 社会保険料の現状

現在、日本で実施されている雇用者の社会保険

表2 労働保険の保険料率や事業主負担の現状

最終改定日：2015年4月1日

(単位：%)

労働保険	事業の種類	①労働者負担	②事業主負担	①+②		
				失業等給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	雇用保険料率
雇用保険	一般の事業	5/1000	8.5/1000	5/1000	3.5/1000	13.5/1000
	農林水産・清酒製造の事業	6/1000	9.5/1000	6/1000	3.5/1000	15.5/1000
	建設の事業	6/1000	10.5/1000	6/1000	4.5/1000	16.5/1000
労災保険	事業の種類によって異なる。	全額事業主負担 2.5/1000～88/1000				

表3 社会保険の保険料率や事業主負担の現状

(単位：%)

社会保険		区分	保険料率	事業主負担	被保険者負担
医療保険	協会けんぽ (都道府県により保険料率が異なる)	佐賀県	10.21	5.105	5.105
		北海道	10.14	5.070	5.070
		香川県	10.11	5.055	5.055
		新潟	9.86	4.930	4.930
健保組合			8.861	4.431	4.431
介護保険	協会けんぽ		1.580	0.790	0.790
	健保組合		1.403	0.709	0.694
厚生年金保険		一般	17.474	8.737	8.737
		坑内員・船員	17.688	8.844	8.844
子ども・子育て拠出金 (旧児童手当拠出金)		一律	0.15	0.150	—

注：健保組合の中には医療保険保険料率の労使折半を適用しない組合もある。

制度は、雇用保険、労災保険、医療保険、介護保険、厚生年金保険という5つの制度であり、雇用保険と労災保険を除いて、社会保険料に対する負担は原則的に労使折半になっている(表2, 表3)。

雇用保険の保険料率は、事業主と労働者が半分ずつ費用を負担する「失業等給付」と(1.0%～1.2%)、事業主のみが負担する雇用保険二事業(雇用安定事業、能力開発事業)(0.35%～0.65%)に区分される。また、事業の種類を「一般の事業」、「農林水産清酒製造の事業」、「建設の事業」の3つに設定しており、事業により保険料率が異なる(1.35～1.65%)。

労災保険は、労働者災害補償保険法に基づく制度で、業務上災害又は通勤災害により、労働者が負傷した場合、疾病にかかった場合、障害が残った場合、死亡した場合等について、被災労働者又はその遺族に対し所定の保険給付を行う制度である。労災保険の保険料は全額事業主負担になって

おり、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る。2015年4月現在における保険料率は0.25%から0.88%が適用されている。

雇用者が加入する医療保険は、中小企業の雇用者が加入する協会けんぽと大企業の雇用者が加入する健康保険組合に区分することができる。協会けんぽは、2008年9月までには政府管掌健康保険という名前で社会保険庁が運営していたが、それ以降は全国健康保険協会が設立され、協会が運営することとなった。保険料率は政府管掌健康保険の際には全国一律の保険料率が適用されたが、協会けんぽになる直前の2009年9月からは都道府県ごとの保険料率に変更されることになった。協会けんぽの「都道府県ごとの保険料率」は、正確には「協会けんぽ都道府県支部ごとの保険料率」であり、基本的に会社の所在地(健康保険適用事業所の届出を行っている場所)の属する「協会

けんぽ都道府県支部」によって保険料率が決まるので、被保険者の住所（居住地）ごとには変わらない。事業所が別々の都道府県にあっても、本社が一括で「協会けんぽ」に申請している場合は、本社が申請している「協会けんぽ都道府県支部の保険料率」がすべての事業所に適用される。一方、事業所ごとに申請しているケースでは、事業所ごとに保険料率が異なる場合もある。

2015年4月1日現在の保険料率は佐賀県が10.21%で最も高く、その次が北海道（10.14%）、香川県（10.11%）の順であった。保険料率が最も低い地域は、新潟県（9.86%）であり、地域間に最大0.35%ポイントという保険料率の差が発生している。

一方、全国の1410（平成26年4月1日現在）の組合で構成されている、健康保険組合は、組合によって保険料率が異なる。2004年に7.5%であった平均保険料率は2014年には8.861%に1.361%ポイントも引き上げられた。

協会けんぽにおける介護保険の保険料率は全国一律であり、2000年の0.6%から利用者の増加等により2014年には1.72%まで引き上げられた。しかしながら2015年には介護サービスを提供した事業者を支払われる「介護報酬」が、9年ぶりに引き下げられることになり、保険料率も1.58%に引き下げられた。平成26年における健康保険組合の平均介護保険料率は1.403%で、雇用者の負担分が0.694%、事業主の負担分が0.709%であった。

厚生年金の保険料率は、平成16年の年金制度改革により、毎年0.354%ずつ引き上げられ、平成29年以降は18.3%に固定される。2015年4月時点における保険料率は17.474%である。

2 社会保険料に対する企業意識

ここでは三菱総合研究所（2010）が、2010年に経済産業省の委託を受け3,986の企業を対象に実施した「企業負担の転嫁と帰着に係る調査研究」に基づき、社会保険料等に対する企業の意識を説明したい。まず、社会保障制度・社会保険料に対する不満としては、「保険料率がたびたび上がり、先どまり感がない」と思う企業が71.0%で

最も多く、次が「社会保険料が高い」（54.4%）、「事業環境が悪化したときも負担が生じる」（45.8%）の順であり、多くの企業が社会保険料に対する負担を抱えていることがうかがえた。しかしながら、社会保障制度のあり方に関しては「社会全体のために、企業負担はやむを得ない」と回答した企業が52.7%で「負担は消費税等で国が見るべき」（39.0%）と「企業環境が厳しいので企業の負担をより小さくすべき」（29.6%）という回答を上回り、社会保障制度の維持に対する意欲がある企業が多いことが分かった。

社会保険料の最終的な負担主体に関しては年金と医療・介護を区分して聞いており、まず年金に関しては「現状の制度が理想的」と答えた割合が57.1%で「現状よりも従業員負担を増やすべき」（21.7%）や「現状よりも企業負担を増やすべき」（12.9%）より高かった。一方、「企業が全て負担すべき」と答えた企業は0.5%に過ぎなかった。次に医療に関しても、「現状の制度が理想的」と答えた割合が54.6%で、他の回答より高い結果となった。

年金保険料の負担増への取り組みに関しては「利益（資本の取り分）を減らした」と答えた企業の割合が50.6%で最も高かったが、「雇用量を削減した」と「従業員の賃金を削減した」と答えた企業の割合もそれぞれ36.3%や31.1%になっており、社会保険料に対する企業の負担増が雇用量や賃金の削減という形で従業員に帰着される可能性があることを見せてくれた。また、医療保険料の負担増への取り組みにおいても「雇用量を削減した」と「従業員の賃金を削減した」と答えた企業の割合もそれぞれ34.9%と32.7%で高く現れた。さらに、社会保険料の上積み率が高くなればなるほど「従業員の賃金を削減する」または「雇用量を削減する」と答える割合が高くなった（表4）。

一方、非正規従業員の割合が高い企業ほど、社会保険料の負担増への取り組みとして「従業員の賃金を削減する」または「雇用量を削減する」と答えた企業の割合が高く現れた。さらに、非正規従業員の割合が高い企業で社会保険料の上積みへの取り組みとして「正規雇用から非正規雇用への代替」を考えると答えた企業が多かった。

表4 社会保険料上積みへの企業の取り組み

(単位：%)

	製品・商品 サービスの価格 を値上げする	原材料や仕入れ 価格を抑える	従業員の賃金を 削減する	設備・研究開発 投資を抑える	雇用量を 削減する	利益（資本の取 り分）を減らす
年金保険料の負担増への取り組み	9.7	20.0	31.1	10.5	36.3	50.6
医療保険料の負担増への取り組み	8.7	17.7	32.7	9.5	34.9	56.0
①社会保険料0.5%上積みへの取り組み	13.1	28.4	37.3	12.1	41.5	48.2
①社会保険料2.5%上積みへの取り組み	18.3	31.9	46.8	14.6	49.2	47.7
①社会保険料5%上積みへの取り組み	23.7	33.5	51.8	17.0	53.8	48.9

資料出所：三菱総合研究所（2010）

このように、事業主は賃金のみならず社会保険料に対する負担をできるだけ回避しようとしている。社会保険料の額は事業所のある都道府県や、加入する健康保険の種類により差はあるが、社会保険（厚生年金と健康保険）や労働保険を（雇用保険や労災保険）合わせて、給料のおよそ3割を占めており、そのうち約半分を事業主が負担する仕組みになっている。

例えば月給30万円の従業員を正規職として雇った場合、事業主は毎月約4万5千円前後を負担することになる。当然のことながら従業員数が増えれば増えるほど事業主の負担はさらに増加するので、事業主は出来る限り社会保険料に対する負担を最小化しようとする。実際、国税庁が把握している、従業員の所得税を給与天引きで国に納めている法人事業所、約250万カ所のうち、厚生年金に加入しているのは約170万カ所だけで、約80万の事業所は加入を逃れている可能性が高いと厚生労働省は発表している。事業所が加入していないと、従業員は国民年金保険料を自分で納めるだけになり、老後は基礎年金しか受け取れないことになる。しかしながら国民年金の低い納付率を考えると、この中には年金の保険料を払わず将来無年金者になる人も多く存在することが予想される。例え、単純に厚生年金に加入していない事業所一カ所に平均5人の従業員がいると仮定すると、約400万人の雇用者が将来無年金者や低年金

者になることが推計できる²⁾。

IV 非正規雇用労働者と社会保険

日本における非正規雇用労働者の社会保険への加入実態に関するデータは少なく、その代表的な調査としては厚生労働省が実施した『就業形態の多様化に関する総合実態調査』が挙げられる。ここでは2003年と2010年の調査を用いて、雇用形態別法定福利制度（社会保険）や企業が独自的に実施する法定外福利厚生制度の適用状況の動向を調べてみた。

表5は、法定福利制度や法定外福利厚生制度の適用状況を正社員と正社員以外の労働者に区分してみたものであり、正社員に比べて正社員以外の労働者の適用率が著しく低いことが分かる。また、正社員以外の労働者における2003年と2010年の適用率の変化を見ると、雇用保険、健康保険、厚生年金の法定福利制度の適用率は2003年に比べて上がっていることに比べて、企業年金、退職金制度、財形制度、賞与支給制度のように企業の財政的負担が大きい法定外福利厚生制度の適用率はむしろ低下した。

表6は、正社員以外の労働者の福利厚生制度の適用状況をより詳細にみたものであり、契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣労働者における2010年の社会保険の適用率は2003年に比べて上昇し

表5 雇用形態別社会保険の加入状況

(単位：％、％ポイント)

	調査年度	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給 制度	福利厚生施 設等の利用	自己開発 援助制度
正社員	2003年度	99.4	99.6	99.3	34.0	74.7	46.1	82.4	49.2	27.7
	2010年度	99.5	99.5	99.5	30.7	78.2	43.4	83.2	51.2	31.5
	変化 (％ポイント)	0.1	-0.1	0.2	-3.3	3.5	-2.7	0.8	2.0	3.8
正社員 以外	2003年度	63.0	49.1	47.1	6.9	11.4	7.3	33.6	18.4	7.1
	2010年度	65.2	52.8	51.0	6.0	10.6	6.9	32.4	24.1	9.3
	変化 (％ポイント)	2.2	3.7	3.9	-0.9	-0.8	-0.4	-1.2	5.7	2.2

資料出所：厚生労働省（2003、2010）より筆者作成。

表6 雇用形態別社会保険の加入状況

(単位：％、％ポイント)

	調査年度	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給 制度	福利厚生施 設等の利用	自己開発 援助制度
契約社員	2003年度	79.0	77.4	72.2	7.7	14.6	12.1	46.1	36.1	11.2
	2010年度	85.1	88.5	85.4	7.0	13.2	10.9	48.2	39.0	14.8
	変化 (％ポイント)	6.1	11.1	13.2	-0.7	-1.4	-1.2	2.1	2.9	3.6
嘱託社員	2003年度	83.5	87.7	84.5	15.2	18.2	15.9	58.5	39.7	9.9
	2010年度	84.0	87.8	85.2	18.2	17.0	14.2	53.2	42.5	12.0
	変化 (％ポイント)	0.5	0.1	0.7	3.0	-1.2	-1.7	-5.3	2.8	2.1
出向社員	2003年度	87.4	90.9	89.3	44.6	75.3	57.4	80.6	72.8	48.0
	2010年度	90.3	94.9	92.6	52.0	82.7	61.2	88.2	74.8	56.6
	変化 (％ポイント)	2.9	4.0	3.3	7.4	7.4	3.8	7.6	2.0	8.6
派遣労働者	2003年度	77.1	69.9	67.3	2.9	7.3	4.1	15.7	31.9	9.9
	2010年度	84.7	77.9	75.6	3.9	9.3	4.4	16.1	29.1	13.2
	変化 (％ポイント)	7.6	8.0	8.3	1.0	2.0	0.3	0.4	-2.8	3.3
臨時的労働 者	2003年度	28.7	24.7	22.7	0.8	6.6	1.6	9.2	9.5	1.3
	2010年度	16.0	13.5	11.0	0.2	1.5	1.3	3.3	7.7	0.0
	変化 (％ポイント)	-12.7	-11.2	-11.7	-0.6	-5.1	-0.3	-5.9	-1.8	-1.3
パートタイ ム労働者	2003年度	56.4	36.3	34.7	4.3	6.0	3.2	29.2	9.8	3.8
	2010年度	55.3	35.3	33.8	2.7	5.4	2.8	25.8	17.4	5.6
	変化 (％ポイント)	-1.1	-1.0	-0.9	-1.6	-0.6	-0.4	-3.4	7.6	1.8
その他	2003年度	70.9	67.0	65.6	5.8	14.2	6.2	35.6	20.4	4.4
	2010年度	74.6	70.0	67.9	3.5	10.9	5.9	39.0	19.7	6.1
	変化 (％ポイント)	3.7	3.0	2.3	-2.3	-3.3	-0.3	3.4	-0.7	1.7

資料出所：厚生労働省（2003、2010）より筆者作成。

ていることに比べて、同期間における臨時的労働者やパートタイム労働者の適用率は低下している。

これらの結果によると日本では福利厚生制度が内部労働市場でキャリアを形成している正社員を中心に成り立っていることがわかる。

V 社会保険料の帰着や非正規雇用労働者の増加要因に関する考察

1 社会保険料の帰着に関する先行研究の考察

社会保険料の事業主負担が増加すると、企業は雇用量を減らすか賃金を削減する形で対応する可能性がある。あるいは雇用量は維持したまま、社会保険料に対する負担が大きい正規労働者を減らし、その分社会保険料に対する負担が相対的に小さい非正規雇用労働者を雇うこともありえるだろう。

社会保険料の帰着に関する先行研究は、ほとんどが社会保険料の事業主負担が雇用よりは労働者の賃金に転嫁されているという結果を出している。Brittain (1971) は国別データを用いて分析を行っており、分析の結果、事業主が負担すべき社会保険料は労働者の賃金を減らす形で労働者に転嫁されていると説明している。しかしながら、Feldstein (1972) は、Brittain (1971) の社会保険料が労働者の賃金に転嫁しているという分析結果は、理論的検討や回帰分析によって十分に支持されていないことや労働市場の需要方程式のみを評価していることを問題視している。

Holmlund (1983) はスウェーデンにおける時系列データ (1950年から1979年まで) の時間当たり賃金率、生産者物価指数、消費者物価指数などを用いて、事業主が負担する社会保険料率 (payroll tax) の増加の賃金への転嫁に関する分析を行った。実際、スウェーデンにおける事業主負担の社会保険料は1950年の6%から1970年代末には40%まで引き上げられた。分析では引き上げられた事業主負担の約50%が労働者の賃金に転嫁されたという結果が出ている。

Summers (1989) は、社会保険料の事業主負担

が賃金と雇用に与える効果に対して言及しており、社会保険料の事業主負担は労働需要曲線に影響を与え、雇用者が実際に受け取る賃金の低下をもたらすものの、必ずしも雇用量の減少がもたらされるとは限らない、つまり賃金は減るが、雇用量についてはわからないと説明している。

Gruber and Krueger (1991) は、Summers (1989) の主張を簡単な公式を利用してより具体的に説明している。労働供給曲線を $L_s = f(W + aC)$ 、労働需要曲線を $L_d = (W + C)$ と仮定しており、 W は賃金率、 C は事業主が負担する保険料、 aC は健康保険に対する労働者の価値評価である。式 (1) は、事業主が負担する保険料の変化に対する賃金の変化を示しており、 η^s と η^d は、それぞれ労働供給と労働需要の価格弾力性である。例えば、 $a = 1$ であるときには、賃金は事業主が負担する保険料分まで下がる。つまり、事業主が負担する保険料はすべて労働者の賃金に転嫁されることになる。

$$(1) \quad dW/dC = -(\eta^d - a\eta^s)/(\eta^d - \eta^s)$$

式 (2) は、事業主が負担する保険料の雇用への影響を示している。式 (2) は義務づけられた健康保険により影響を受けた雇用量は、健康保険の提供による賃金相殺とは逆の関係があることを示している (W_1 : 健康保険が導入される以前の賃金、 W_2 : 健康保険が導入された後の賃金 (労働者が健康保険はある程度価値があると判断したケース))。

$$(2) \quad dL/L = \eta^d(W_0 - W_2 - C)/W_0$$

Gruber (1997) は、チリにおける給与税³⁾ 改革と社会保険制度の民営化に注目して分析を行った。1981年の改革は、社会保険制度を民営化することによって公的社会保険の財源を雇用主による給与税から一般歳入に移転させ、事業主の社会保険支出に対する負担を大きく減少させた。彼はこのようなチリの急速な給与税の変化に着目し、1979～1986年の事業所データ⁴⁾ を用いて社会保険制度に対する財源移転が労働市場に与える影響を分析した。その結果、企業の給与税負担の減少は、雇用には大きな影響を与えず、より高い賃金という形で賃金に転嫁されていると結論づけてい

る。

日本の先行研究としてはKomamura and Yamada (2004), 岩本・濱秋 (2006), Tachibanaki and Yokoyama (2008) などが挙げられる。

Komamura and Yamada (2004) は, Gruber (1995) の研究方法に基づいて賃金関数を推計し, 事業主負担の健康保険料率の変化が労働者の賃金に与える影響を分析している (式 (3))。

$$(3) \quad W = f(t_f, X)$$

W : 賃金, t_f : 事業主負担の健康保険料率, X : 健康保険組合の属性

分析では, 健康保険組合連合会の「健康保険組合の現勢」と「健康保険組合事業年報」の7年間(1995～2001年度)の健康保険組合ごとのデータがパネル化され使われている。分析の結果, 健康保険料の事業主負担は労働者の賃金に帰着しているという結果が出ている。一方, Tachibanaki and Yokoyama (2008) では, Komamura and Yamada (2004) とは逆に社会保険料の労働者負担が事業主に転嫁されていると結果が出た。

岩本・濱秋 (2006) は, 社会保険料の事業主負担が誰の負担になるかについての理論的議論と Tachibanaki and Yokoyama (2006) と Komamura and Yamada (2004) の研究に対する考察を行っており, 両論文の研究で得られている, 解釈が困難な結果, すなわち, 「賃金への正の影響」, 「賃金への完全な転嫁」は, 事業主負担が内生的に変動するためにバイアスをもった推計結果が得られたと説明している。そこで, このような解釈が困難な結果が除外されると, 事業主負担は賃金に部分的に転嫁するという結果が妥当であると結論づけている。

酒井 (2006) は, 2000年に導入された介護保険制度により新しく発生することになった事業主の保険料負担が労働者に転嫁されているかどうかを「賃金センサス」のデータを用いて差分の差分法 (differences in differences estimation) による推計を行っている (式 (4))。

$$(4) \quad \ln w_{it} = X'_{it} \beta_0 + \beta_{after} + \delta DD_{it} + \varepsilon_{it}$$

w_{it} t 年における i 年年齢階層の各種賃金指

標

X_{it} t 年における i 年年齢階層の説明変数 (年齢, 年齢二乗, 学歴, 勤続年数, 企業規模)

β_{after} 介護保険導入後の時点効果

DD_{it} 2000年以降40歳以上の年齢階層を1とするダミー変数

酒井 (2006) は, 分析の結果に対して, 「事業主負担と賃金の間には逆相関の関係が見られたが, それが本当に制度変更の影響と言えるかどうかははっきりした結論を得ることはできなかった」と説明した。

太田 (2008) は, 経済学で, 「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。または企業負担割合を上げて, 労働者負担割合を下げて労働者の手取り収入は変わらないと主張していることに対して, 経済学は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」と説明している。

Miyazato and Ogura (2010) は, 『就業構造基本調査』や組合管掌健康保険の年間事業報告書のデータを用いて, 事業主の健康保険と介護保険に対する保険料率負担が労働者の賃金に転嫁されているかどうかを分析している (式 (5))。分析では, 事業主の社会保険料負担の増加は賃金率に負の影響を与えるという結果が出たが, 統計的に有意ではなかった。一方, 事業主の社会保険料負担の増加は, 正規労働者と非正規雇用労働者の賃金格差を縮小させるという結果が得られた。

$$(5) \quad \ln w_i = \beta_0 + X_i \beta + \gamma_i \tau_j + \varepsilon_i$$

w_{it} 労働者の賃金率

X_i 労働者の個人属性 (年齢, 性別, 産業, 地域, 企業規模)

τ_i 事業主の健康保険と介護保険に対する保険料率

一方, 社会保険料の雇用への転嫁に関する研究として Baicker and Chandra (2006) や金 (2008) が挙げられる。Baicker and Chandra (2006) は, 健康保険料の増加が雇用水準や正規職と非正規職

の分布に与える影響について実証分析を行っている。分析では、健康保険料が10%増加すると、雇用される確率が1.2%ポイント減り、労働時間も2.4%減るという結果が出た。一方、労働者が非正規職として雇われる可能性は1.9%ポイントまで増加した。事業主が提供する健康保険の適用を受ける労働者の場合、保険料の増加は、賃金を2.3%減らす結果となった。

金(2008)は、1984～2003年における日本の上場企業の財務諸表をパネル化し、社会保険料を含む福利厚生費などの増加が企業の雇用に与える影響を分析した。分析には日本政策投資銀行と財団法人日本経済研究所の『企業財務データバンク』と日本経済新聞社の『Financial Quest』、そして東洋経済新報社の『会社四季報』をマッチングさせてパネルデータを作成して使用している。分析では、企業が負担する福利厚生費は雇用者数に有意に負の影響を与えているという結果が出ており、福利厚生費の増加が雇用に転嫁されていることが証明されている。また、社会保険料を含む福利厚生費が全雇用者と正規雇用者に与える影響を比較・分析し、福利厚生費は、全雇用者よりも正規雇用者の雇用により負の影響を与えているという結果を出している。

社会保険料の帰着に関する最近の日本の研究としては、小林他(2015)が挙げられる。小林・その他(2015)は、『税・社会保険料等の企業負担に関する意識調査』(以下、企業負担に関する意識調査)と『企業活動基本調査』をマッチングしたデータセットを用いて、企業の公的負担の変化が企業行動に及ぼす影響について分析を行った⁵⁾。分析では、被説明変数として企業の負担吸収・利益分配割合を、説明変数として資本金、従業員数、企業年齢(年)、売上高経常利益率、企業属性ダミー等を用い、8つの仮説を検証するための回帰分析を行っている(式(6))。

$$(6) \text{ Response}_{ij} = X_i \beta_{1..3} + PS_i \beta_4 + dMF_i \beta_5 + EX_i \beta_6 + dAF_i \beta_7 + dAFA_i \beta_8 + FDI_i \beta_9 + FI_i \beta_{10} + DT_i \beta_{11} + EMP_i \beta_{12..14} + dLC_i \beta_{15} + IR_i \beta_{16} + \varepsilon_{ij}$$

Response_{ij} 公的負担の変更に対する負担吸

収・利益分配割合

i 企業, ε_{ij} 誤差項ベクトル, j 公的負担が増加・減少する場合の対応

X_{ij} 企業属性行列(資本金, 従業員数, 企業年齢)
 PS 売上高経常利益率, dMF 製造業ダミー変数, EX 輸出比率

dAF 海外に子会社や関連会社があるかどうかのダミー

$dAFA$ アジアに子会社や関連会社があるかどうかのダミー

FDI 企業の資本金に占める海外関係会社への株式および出資金残高

FI 外資比率, DT 負債比率, EMP 従業員に関する属性ベクトル(パート比率, 派遣比率等)

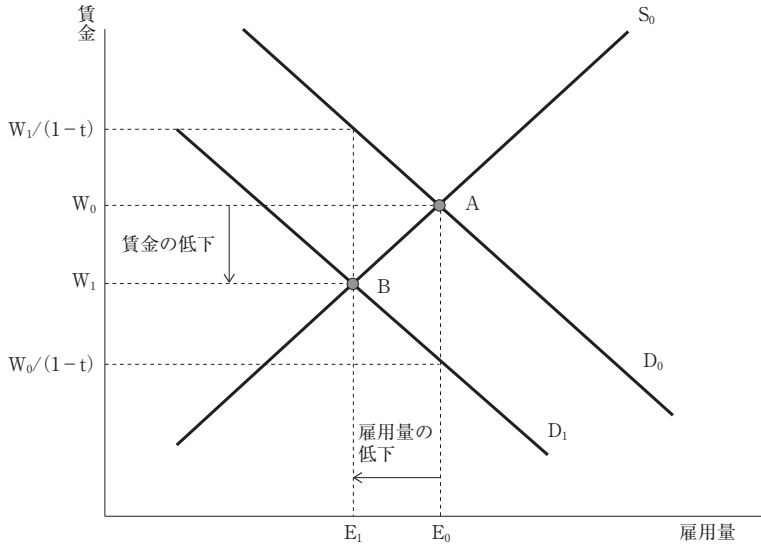
分析の結果、企業は多様な負担吸収・利益分配行動をとる用意があること、社会保険料の変化は正規労働者の賃金・雇用に大きな影響を及ぼすが、法人税は設備・研究開発投資に影響を及ぼす傾向が強いこと、短期的には利益の増減で対応する傾向が強いが、中期的には雇用・賃金や投資などで対応する割合が高くなること、流動性制約に直面している企業は手元キャッシュを重視すること、規模の大きな企業は公的負担を外部に転嫁することなどがわかったと説明している。

2 労働の需要曲線と供給曲線を用いた先行研究の考察

ここでは社会保険料の帰着に関する理解を深めるために労働需要曲線と労働供給曲線を用いて社会保険料の帰着問題を説明した。

Gruber and Krueger(1991)や大竹(1998)は、社会保険の企業負担分を企業が負担しているのか、労働者の賃金の中に含まれているのか、つまり労働者に社会保険料の事業主負担分が転嫁・帰着されているかを分析するために労働需要曲線と労働供給曲線を用いている。一般的に労働市場では賃金が上がれば働きたいという希望を持つ労働者が増え労働の供給量が増加する。一方、企業側は賃金が増加すると雇用を減らすので労働の需要量は減少する。その結果、賃金と雇用量は労働の需要曲線と労働の供給曲線の交点で決まる。

図5 企業負担の社会保険料導入が雇用量や賃金に与える影響



資料出所：大竹（1998）『労働経済学入門』日本経済新聞社を筆者加筆。

図6 企業負担の社会保険料導入が雇用量や賃金に与える影響

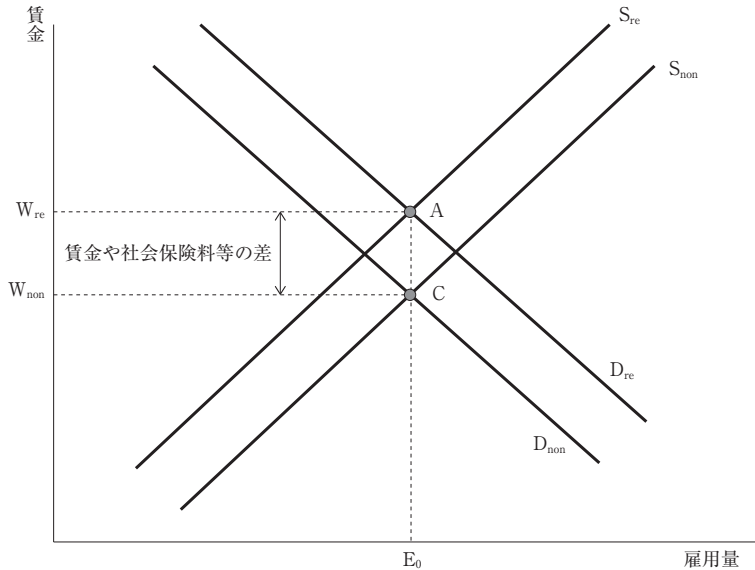
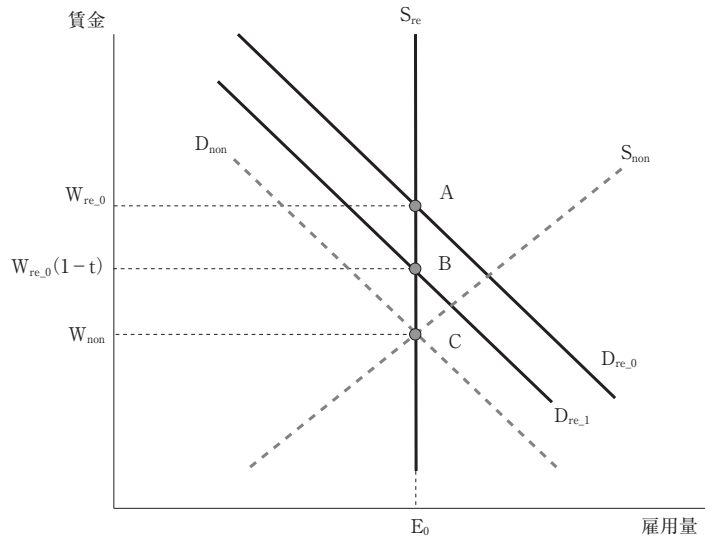


図5の D_0 と S_0 はそれぞれ企業負担の社会保険料が発生する前の労働需要曲線と労働供給曲線であり、市場での均衡賃金は W_0 で、雇用量は E_0 で決まる。ここに企業が負担する社会保険料が雇用の賃金に対して $t\%$ 追加されると、企業は既存の雇用量 E_0 を維持するために、労働者に支払う賃金を下げることを考えるので、賃金は $W_0(1-t)$ に調整され、企業の労働需要曲線は D_1 にシフトされる。この際、労働の供給曲線は変化しな

いので、市場の均衡点は既存の A から B に変わり、賃金は W_1 に、雇用量は E_1 になる。結果的に、企業負担の社会保険料は、①労働者の賃金の低下(W_0 から W_1 へ)や②雇用量の低下(E_0 から E_1 へ)という形で労働者に転嫁されることになる。

では、雇用形態により社会保険の適用条件が異なるとどうなるだろうか。例えば、正規労働者の場合は企業負担の社会保険料が発生するが、非正規雇用労働者の場合は、企業負担の社会保険料が

図7 労働供給曲線が垂直な場合の社会保険料負担



資料出所：大竹（1998）『労働経済学入門』日本経済新聞社を筆者加筆

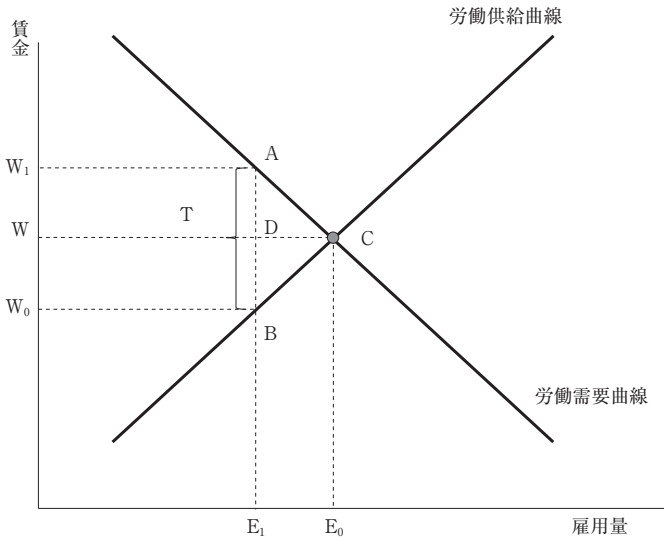
発生しないケースを考えてみよう。企業は、社会保険料や賃金に対する企業負担を減らす目的で社会保険料に対する適用義務が強制的ではない非正規雇用労働者の雇用により積極的な動きを見せるだろう。図6の S_{re} や D_{re} は、それぞれ正規労働者の労働供給曲線や労働需要曲線を示しており、A は正規労働者の賃金 (W_{re}) と雇用量の均衡点である。一方、 S_{non} や D_{non} は、それぞれ非正規雇用労働者の労働供給曲線や労働需要曲線を示しており、C は非正規雇用労働者の市場の均衡点であり、非正規雇用労働者の賃金 (W_{re}) が正規労働者に比べて低い水準で決まる。

次は、正規労働者の労働時間が賃金の変動に対して非弾力的であるケースを考えてみよう。つまり、労働者が社会保険料に対する負担分は将来の給付と等しいあるいはそれ以上の価値があると判断した場合は、労働供給曲線は社会保険料の増加により賃金が増加しても反応しない。図7における S_{re} は、正規労働者の労働供給曲線を示しており、大竹（1998）などを参考すると、正規労働者の場合は、賃金の変動に対して労働時間が硬直的であるため、企業負担の社会保険料が導入されても賃金が $W_{re,0}$ から $W_{re,0}(1-t)$ に減少するだけで、雇用量は E_0 のまま変化しないことが分かる。この場合は企業の負担する社会保険料はすべて労働者に転嫁されることになる。

一方、社会保険料が労働者に転嫁されることにより社会保険料に対する企業の負担が発生せず、雇用量も変化しない場合でも、労働市場に社会保険料への加入義務がなく、社会保険料が転嫁された正規労働者の賃金 ($W_{re,0}(1-t)$) よりも安い賃金 (W_{non}) の非正規雇用労働者（労働供給曲線は S_{non} ）が存在する場合、企業は人件費を節減し、より利益を得る目的で正規労働者の代わりに非正規雇用労働者の雇用を考慮することも考えられる。その場合、企業の労働需要曲線は D_{non} に移動する。

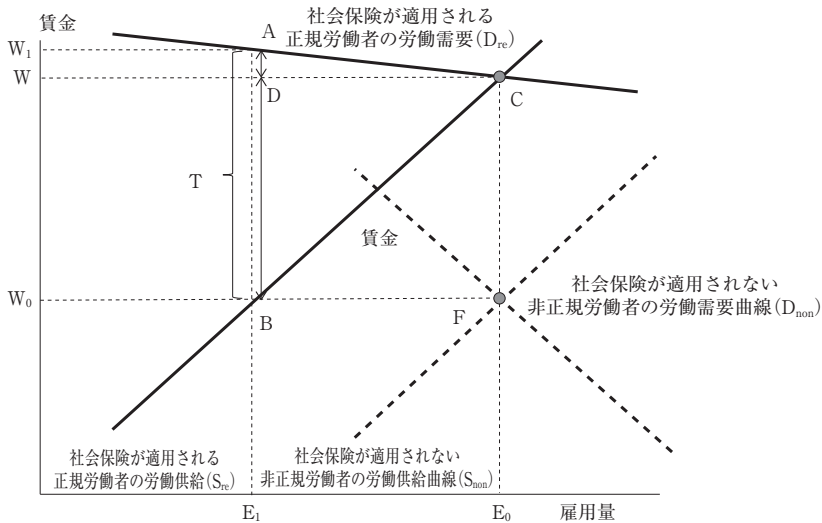
島崎（2011）は、今まで社会保険料が適用されていなかった労働者に社会保険料が適用されるケースを例として説明しながら、社会保険料の事業主負担の帰着は労働需要と労働供給の賃金弾力性の大小にもっぱら依存すると主張している。図8は、一般的な労働市場に新たに社会保険料の負担が追加されたケースである。社会保険料の負担により、企業が労働者を雇う際の一人当たり人件費 (W_1) は既存の手取り賃金 (W_0) のみから、手取り賃金 (W_0) + 社会保険料 (T) に変わることになる。社会保険料 (T) の追加により一人当たり人件費が高くなったので、企業の雇用量は E_0 から E_1 に低下する。また、社会保険料に対する負担は労使折半であるので、労働者においても賃金に

図8 賃金と雇用量の決定



資料出所：島崎（2011）『健康保険制度における事業主の役割に関する調査研究報告書』健康保険組合連合会を筆者加筆。

図9 賃金と雇用量の決定（労働需要の賃金弾力性が高い場合）



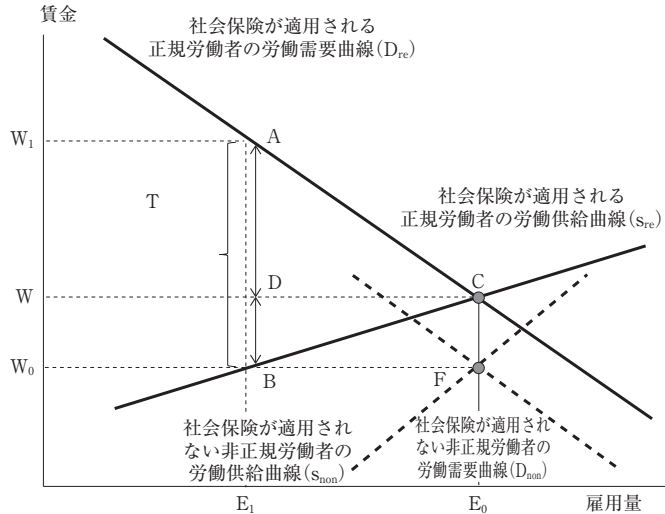
資料出所：島崎（2011）『健康保険制度における事業主の役割に関する調査研究報告書』健康保険組合連合会を筆者加筆。

社会保険料が加わると、手取りの賃金が減ることになる。つまり、企業の人件費は増加（線分AD）する一方、労働者の賃金は低下（線分BD）し、雇用量は減少（線分CD）する。

社会保険料に対する実質的な事業主負担割合は、線分AD/線分ABに表すことができ、線分ABに比べて線分ADが大きければ、社会保険料の事業主負担が労働者負担に比べて大きいことを

意味し、逆に線分ADが小さければ労働者負担が大きいことを意味する。従って、実質的な負担比率を決めるのは労働需要曲線と労働供給曲線の傾き（賃金弾力性）である。図9は、労働需要の賃金弾力性が高い（事業主側の負担が小さく、労働者側の負担が大きい）場合を、図10は、労働供給の賃金弾力性が高い（事業主側の負担が大きく、労働者側の負担が小さい）場合を示している。但し、

図 10 賃金と雇用量の決定（労働供給の賃金弾力性が高い場合）



資料出所：島崎（2011）『健康保険制度における事業主の役割に関する調査研究報告書』健康保険組合連合会を筆者加筆。

図 6 から分かるように非正規雇用労働者に社会保険が適用されない場合には、事業主の社会保険料に対する負担は減るので、事業主は労働者の人件費を W_0 以下に維持しながら、社会保険が適用される以前の雇用量を維持することができるだろう。

3 非正規労働増加の要因：シフト・シェア分析による要因分解

非正規労働の増加（トレンド）が、非正規という就業形態を望む労働者の増加によってもたらされているのか（供給要因）、それとも経済構造の変化による企業の採用や人材活用の変化、社会保険料などの人件費の削減（需要要因）によるものなのか、そのどちらの要因がトレンドを説明する主要なものなのかをみるために、本節ではシフト・シェア分析を使って要因分析を行った（式（7））。

まず簡単にシフト・シェア分析を説明したい。

$$(7) \quad dp_{t-t+1} = \sum p dW_{ij} + \sum dp \times W_{tj} + \sum dp \cdot dW$$

dp_{t-t+1} ：t 期と t+1 期の間の非正規雇用労働者比率 (p) の変化

W_{ij} ：性別 (i) 年齢階層別 (j) の労働者の構成比

上の数式は、t 期から t+1 期の非正規雇用労働

者の増減率を、ふたつの要因に分解したものである。最初の項は、各年齢別・性別の非正規雇用労働者比率を t 期に固定し、雇用者の性別・年齢階層別の構成比が t 期から t+1 期のあいだに変化した場合の非正規雇用労働者の変化率を計算したものである。非正規就労の選好が強い（たとえば学生や既婚女性など）性・年齢階層が、t 期と t+1 期で増加していれば、この項はプラスとなり、減少していればマイナスとなる。ここではこれを供給要因に起因する変化ととらえる。

第二項目は、労働者の性別年齢階層別の構成比を t 期に固定し、非正規比率のみが t 期と t+1 期のあいだで変化した場合の非正規雇用労働者の変化率を計算している。同じ性・年齢階層内での非正規比率の変化は、採用側（企業）の変化に依存すると考え、これを需要要因としている。最後の項は、交差項である。

表 7 は、以上にのべた供給要因と需要要因が全体の非正規雇用労働者の変化率に、どれだけ貢献しているのか、その寄与率をみたものである。

総務省の『労働力調査』をもとに、非正規全体、パート・アルバイトの合計、ならびに、アルバイト、パートタイマーという 4 つのグループについて、① 1992 年から 2002 年と、② 2003 年から 2013 年のそれぞれの期間について、変化率を要

表7 日本におけるパート/アルバイト労働者増加の要因分解結果

日本	1992～2002年				2003～2013年			
	合計	供給	需要	交差項	合計	供給	需要	交差項
全非正規	10.20	0.90	9.92	-0.62	6.28	1.87	4.31	0.10
	100%	8.9%	97.2%	-6.0%	100.0%	29.9%	68.6%	1.6%
パート・アルバイト	6.27	0.55	6.34	-0.62	3.34	1.3	1.92	0.12
	100%	8.8%	101.0%	-9.8%	100.0%	38.9%	57.5%	3.6%
パートタイマー	3.12	1.10	1.88	0.14	2.71	1.95	0.54	0.22
	100%	35.3%	60.3%	4.4%	100.0%	72.0%	19.9%	8.1%
アルバイト	3.16	-0.55	4.46	-0.75	0.63	-0.65	1.38	-0.1
	100%	-17.2%	141.0%	-23.8%	100.0%	-103.2%	219.0%	-15.9%

因分解した結果が表7である。

これをみると、日本の1992年から2002年では97.2%、2003年から2013年では、非正規雇用労働者の増加の68.6%が、企業の採用方針や人材育成の変化による需要要因によって説明されることがわかる。

さらに、パートタイマーとアルバイトに分けて要因分解をすると、1992年から2002年では、需要要因が増加の60.3%を説明するが、2003年から2013年にかけては、需要要因と供給要因の比重が逆転して、供給要因の説明力が72.0%で需要要因の19.9%を上回っている。非正規労働が男性にも広がったことが、第2の稼ぎ手である妻の就業率を高め、それがここに反映されている可能性もある。

他方、アルバイトについてみると、2期間ともに需要要因がすべての変化を説明している。とくに2003年から2013年にかけては、説明力が強まっている。大沢・金(2010)は、90年代に進展した労働力の非正規化によって、若者の労働市場が大きく変容し、雇用の入り口における正社員としての就職口が狭まっていることが原因であると説明している。

VI 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大と今後の課題

2015年4月に施行された短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律により、2016年10月から短時間労働者に対する厚生年金や健康保険の

適用が拡大される。短時間労働者に社会保険を適用拡大する目的は、非正規雇用労働者のセーフティネットを強化することで、社会保険における「格差」を是正することや社会保険制度における、働かない方が有利になるような仕組みを除去することにより、特に女性の就業意欲を促進し、今後の人口減少社会に備えることである。

基本的には今まで週30時間以上の短時間労働者に適用された厚生年金や健康保険が週20時間以上の短時間労働者にも適用されることになる。改正法が適用されると約25万人の短時間労働者が新しく社会保険の適用対象になり、社会保険の恩恵を受けられることが予想されているが、企業の社会保険料に対する負担は以前より増加することになる。本文ですでに言及したように、企業は①社会保険料に対する事業主負担分を労働者の賃金へ転嫁、②社会保険が適用されない非正規雇用労働者の雇用拡大、③既存の正規労働者の労働時間の延長や新規採用の縮小、④短時間労働者の労働時間の短縮などで企業負担を最小化しようとする可能性がある。①と②に関しては本文ですでに言及したので、ここでは③と④を中心に論ずる。

社会保険は労働者個人ごとに適用されるので、事業主にとっては労働者を新しく雇って従業員の数を増やすよりは、既存の従業員の労働時間を増やすという選択もできるだろう。実際に、Cutler and Madrian(1998)によると、1979年に比べて健康保険料が高くなった1992年における1週間の労働時間が40時間以上の労働者数割合は1979年と比べて7.1%ポイント増加した。一方、1週

表8 アメリカにおける週所定労働時間階級別適用労働者数割合の変化
(単位：％，％ポイント)

	1979年	1992年	変化
単位	％	％	％ポイント
25時間未満	0.5	0.4	-0.1
25～39時間	5.1	3.8	-1.3
40時間	61.3	55.7	-5.6
40時間以上	33.0	40.1	7.1

資料出所：Cutler, David, and Brigitte Madrian (1998)

表9 日本における週所定労働時間階級別適用労働者数割合の変化
(単位：％，％ポイント)

区分	2003年		2013年		40時間以上の 変化
	40時間未満	40時間以上	40時間未満	40時間以上	
単位	％	％	％	％	％ポイント
計	59.6	40.4	48.9	51.0	10.6
1,000人以上	71.4	28.6	61.5	38.4	9.8
300～999人	59.3	40.7	54.2	45.8	5.1
100～299人	55.2	44.8	40.7	59.2	14.4
30～99人	42.4	57.6	35.3	64.9	7.3

資料出所：厚生労働省『就労条件総合調査結果』各年度より筆者作成。

間の労働時間が40時間未満の労働者数割合はすべて低下する結果が出た(表8)。

表9は、Cutler and Madrian (1998)を参考に、日本における週所定労働時間階級別適用労働者数割合⁶⁾の2時点間(2003年と2013年)の変化を見たものである。参考までに厚生年金や健康保険(協会健保)の保険料率はそれぞれ2003年の13.58%や8.2%から2013年には16.412%や10%まで引き上げられており、事業主の社会保険料に対する負担は増加している状態である。厚生労働省の『就労条件総合調査結果』によると、日本における2013年の40時間以上の労働者割合は51.0%で2003年の40.4%に比べて10.6%ポイントも増加しており、社会保険費に対する事業主の負担増加が既存労働者の労働時間を増やした可能性がうかがえる。

また、④に関して佐藤(2015)は、パート社員の1週間の労働時間を短くすることは、活用するパート社員の数が増加することを意味し、企業の管理コスト全体を増大させ、さらにはパート社員を管理している正社員の負荷を高めることになる

と指摘しながら、単に社会保険料負担だけでなく、潜在化している管理コストを含めた有期労働契約社員の活用を検討する必要があると提案している。

VII おわりに

本稿では社会保険料の事業主負担が非正規雇用増加に与えた影響を見るために、既存のデータや先行研究を再考察した。日本では現在5つの公的社会保障制度が実施されているが、急速な少子高齢化の影響により保険料率が引き上げられ、事業主や労働者の負担が継続的に増加している。企業に対するアンケート調査などによると、企業の社会保障制度・社会保険料に対する不満は高く、多くの企業が社会保険料に対する負担を抱えていると答えている。

先行研究の分析結果によると、事業主は増え続ける社会保険料に対する負担を回避するために、①社会保険料に対する事業主負担分を労働者の賃金へ転嫁、②社会保険が適用されない非正規雇用

労働者の雇用拡大、③既存の正規労働者の労働時間の延長や新規採用の縮小、④短時間労働者の労働時間の短縮などの対策を実施していることがわかった。また、シフト・シェア分析でも最近の非正規労働の増加は供給要因よりは需要要因が強いという結果が出た。

政府は今後非正規雇用労働者のセーフティネットを強化し、女性の就業意欲を促進する目的で短時間労働者に対する社会保険の適用を拡大する計画であるが、このような政府の動きが、社会保険料に対する負担を回避しようとする企業の行動にどのような影響を与えるのか注目される場所である。特に、社会保険料が適用されない短時間労働者などの非正規労働者の雇用量の変化に注目したい。残念ながら今までの社会保険料の帰着に関する内外の研究は、その大部分が賃金への帰着に集中しており、雇用量や雇用形態への影響を分析した研究はまれである。その理由としては、長期間にわたり、企業の社会保険料の支出や従業員の雇用形態の変化などを分析できるデータが提供されていない点が考えられる。従って、今後より精緻な企業パネルデータなどを構築することにより、社会保険料の事業主負担が労働者の賃金のみならず、雇用量や雇用形態に与える影響を明確に分析する必要がある。

- 1) 次の業種では、従業員の人数に関わらず適用事業所とならない。ただし、手続きを経て任意適用事業所となることは可能である。①農業、林業、水産業、畜産業、②旅館、料理店、飲食店、映画館、理容業等の接客娯楽業、③弁護士、税理士、社会保険労務士等の法務業、④神社、寺院、教会等の宗教業。
- 2) 厚生省と日本年金機構は新年度の4月以降、強力な指導に乗りだし、応じなければ立ち入り検査も実施した上で、強制的に加入させる方針である。日本政府は新年度予算案に、臨時職員などを確保する事業費101億円を盛り込んでいる。
- 3) 給与税は社会保険料とその他の給与税を含めている。
- 4) 事業所の賃金と税金関連データを含めている。
- 5) 企業負担に関する意識調査では、過去5年間における各企業の社会保険料（年金・医療）負担増や将来の社会保険料負担増、そして将来の法人実効税率増減に対する企業の対応について聞いている。一方、企業活動基本調査は、企業活動の実態を明らかにし、企業に関する施策の基礎資料を得ることを目的に経済産業省が1992年から毎年実施している調査であり、各企業の従業員数や財務状況、そして事業内容などが利用できる。
- 6) 労働者のうち所定労働時間の定めのない者を除く。

参考文献

伊東雅之 (2009) 「社会保険料の事業主負担」『調査と情報』No.652.

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』, 42 (3), pp.204-218.

大沢真知子・金明中 (2010) 「経済のグローバル化にともなう労働力の非正規化の要因と政府の対応の日報比較」『日本労働研究雑誌』No.595, pp.95-112.

太田聡一 (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.

大竹文雄 (1998) 『労働経済学入門』日本経済新聞社.

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.

厚生労働省 (2003) 『平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』.

—— (2010) 『平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査』.

—— (2014) 『平成26年賃金構造基本統計調査結果の概況』.

—— 『就労条件総合調査結果』各年度.

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』50 (4), pp.446-463.

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』42 (3), pp.235-248.

佐藤博樹 (2015) 「改正パートタイム労働法と企業の人材活用の課題」『ジュリスト』No.1476.

島崎謙治・藤本健太郎・柴田洋二郎・鄭在哲・石田道彦 (2011) 「健康保険制度における事業主の役割に関する調査研究報告書」健康保険組合連合会.

戸田典子 (2007) 「非正規雇用者の増加と社会保障」『レファレンス』2月号.

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」平成21年度経済産業省委託事業.

Miyazato, N. and Ogura, S. (2010) “Empirical Analysis of the Incidence of Employer’s Contributions for Health Care and Long Term Insurances in Japan” Center for Intergenerational Studies, Institute of Economic Research, Hitotsubashi University, Discussion Paper Series No.473.

Baicker, K. and Chandra, A. (2006) “The Labor Market Effects of Rising Health Insurance Premiums” *Journal of Labor Economics* Vol.24, No.3, pp.609-634.

Brittain, John A (1971) “The Incidence of Social Security Payroll Taxes” *American Economic Review* Vol.61 No.1, pp.110-125..

Cutler, David, and Brigitte Madrian (1998) “Labor Market Responses to Rising Health Insurance Costs: Evidence on hours worked” *Rand Journal of Economics* Vol.29, No.3, pp.509-530..

Feldstein, Martin S (1972) “The Incidence of Social Security Payroll Taxes: Comment” *American Economic Review* Vol.62 No.4, pp.735-738.

Gruber, J. and Krueger, A. (1991) “The Incidence of Mandated Employer-Provided Insurance: Lessons from Worker’s Compensation Insurance,” *Tax Policy and the Economy* Vol.5, pp.111-143.

- Gruber, J. (1995) "The Incidence of Payroll Taxation : Evidence from Chile" *NBER Working Paper Series* No.5053.
- Gruber, Jonathan (1997) "The Incidence of Payroll Taxation: Evidence from Chile," *Journal of Labor Economics* Vol.15 No.3, pp.S72-S101.
- Holmlund, Bertil (1983) "Payroll Taxes and Wage Inflation : The Swedish Experience" *Scandinavian Journal of Economics* Vol.85 No.1, pp.1-15.
- Komamura, K., and A. 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.
- Summers, L.(1989) "Some Simple Economics of Mandated Benefits," *American Economic Review*, Vol.79, No.2, pp.177-183.
- 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.

きむ・みよんじゅん ニッセイ基礎研究所生活研究部准主任研究員。最近の主な著作に「韓国における労働市場と公的年金制度——現状と今後のあり方」西村淳編著『雇用の変容と公的年金』（東洋経済新報社，2015年）。社会保障論・労働経済学専攻。