

法定福利費の動向と課題

——社会保険料の事業主負担の視点から

駒村 康平

(慶應義塾大学教授)

丸山 桂

(上智大学教授)

本稿では、法定福利費の課題を、社会保険料における事業主負担のあり方という観点から捉え、社会政策および経済学の視点から考察した。日本の社会保険制度は、企業福祉制度を起源とし、日本型雇用システムと相互補完関係にある企業別の社会保険代行組織が機能するなかで、事業主負担の根拠が形成されてきた。しかし、少子高齢化の進行に伴う保険料率の上昇や、日本型雇用システムの後退により、事業主負担の意義は再考を迫られている。特に、保険料の一部が「その他制度への移転」として用いられる現状では、負担と給付の対応関係が不明確になり、制度への信頼性を損ないかねない。社会保険料が実質的に社会保障目的税としての性格を強めている点も、制度の根拠を揺るがす要因となっている。もっとも、事業主負担は必ずしも企業のみに着せず、労働者に転嫁されているとの指摘も多く、単純な企業負担とは言い切れない。また、行動公共財政論の知見によれば、社会保険方式や労使折半原則の正当化も一定程度可能である。今後は、負担と給付の透明性を確保しつつ、労使双方が社会保険料の意義をどのように評価するかが、制度の持続可能性にとって重要な論点となる。

目次

- I 問題意識
- II 法定福利費・社会保険料事業主負担の最近の動向
- III 社会保険料事業主負担を巡る歴史
- IV 社会保険の役割変化——「他制度への移転」の問題
- V 行動公共財政論からみた社会保険料と事業主負担
- VI 社会保険に対する保険者自治の問題
- VII 結語と今後の展望

I 問題意識

本稿では、法定福利費の動向とその課題を社会保険料の事業主負担の動向と課題と読み替え、社会政策および経済学から社会保険料の労使折半原

則を議論することを目的とする。「法定福利費」とは、「法律で義務づけられている社会保障制度の費用（企業負担分）」をいい、「健康保険料」「介護保険料」「厚生年金保険料」「労働保険料」等（厚生労働省「令和3年就労条件総合調査」）である。2020年における常用労働者1人1カ月あたりの平均額は5万283円（産業計・企業規模計）で、その内訳は「厚生年金保険料」55.5%、「健康保険料・介護保険料」34.8%、「労働保険料」7.3%、「子ども・子育て拠出金」2%と、これらの費用で全体の99.6%を占めており、被用者向けの社会保険料（労働保険を含む、以下、社会保険料）の事業主負担にほぼ一致する¹⁾。

社会保険料の事業主負担を巡っては、1) 少子

高齢化の影響で社会保険料の上昇が続いていることで、企業にとって労使折半部分の事業主負担が過大になっているのではないかと、2) 保険料上昇の要因が、「他制度への移転」であり、社会保険の負担と給付の対応関係が不明確になっていること²⁾、3) 短時間労働者に対する社会保険適用拡大に伴う事業主負担が発生すること、4) プラットフォームを通じて働くギグワーカーやフリーランスといった雇用類似の働き方が増えることや、複数事業所での短時間労働など働き方の多様化が広がるなか、社会保険の事業主負担が就業形態に影響を与える可能性があること、などといった議論がある³⁾。

本論は、Ⅱ 法定福利費・社会保険料事業主負担の最近の動向、Ⅲ 社会保険料事業主負担を巡る歴史、Ⅳ 社会保険の役割変化、Ⅴ 行動公共財政論からみた社会保険料と事業主負担、Ⅵ 社会保険に対する保険者自治の問題、Ⅶ 結語と今後の展望、から構成される。

Ⅱ 法定福利費・社会保険料事業主負担の最近の動向

1 法定福利費・社会保険料事業主負担の制度

前述のように事業主が負担する法定福利費の大半は社会保険料である。社会保険は、①適用対象

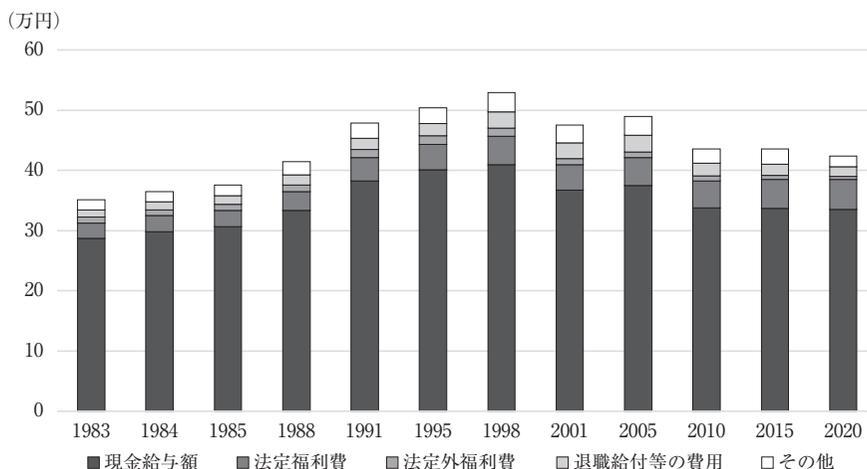
者、②賦課対象となる報酬・賃金の範囲、③労使の負担率、が制度ごとに異なる特徴をもつ。

法定福利費の大半を占める厚生年金⁴⁾と健康保険を中心に考えると、両制度の①適用対象者は重なるが、②賦課対象となる報酬・賃金の種類は通勤費などを含めるものの、保険料賦課の対象となる標準報酬月額・報酬の上限、下限、等級数は異なる⁵⁾。③は労使折半を原則としつつも、健康保険組合では事業主の保険料負担率を高く設定することが可能である。また介護保険、子ども・子育て支援金は健康保険と一体徴収であり、①、②、③のいずれも健康保険と同じである⁶⁾。他方、労働保険は、①～③のいずれも厚生年金、健康保険と異なり、かつ①については、雇用保険と労災保険でも異なる。②については、雇用保険と労災保険は保険料はいずれも賃金総額が賦課ベースになっている。③については、雇用保険の失業給付・育児休業給付の部分は労使折半としつつ、2事業分等は全額事業主負担、労災保険の保険料は全額事業主負担である⁷⁾。

2 法定福利費・社会保険料事業主負担の動向

図1は常用労働者（パートタイム労働者等の非正規労働者を含む）1人1カ月あたりの平均労働費用の推移をあらわしている。労働費用は1998年をピークに、その後はバブル崩壊後の経済不況を背景に減少傾向が続く。最も金額の大きい現金給

図1 常用労働者1人1カ月平均労働費用の構成比の推移



注：産業計，企業規模計の平均値である。

出所：厚生労働省「就労条件総合調査」（2001年以降）、「賃金労働時間制度等総合調査」（1998年まで）より著者作成

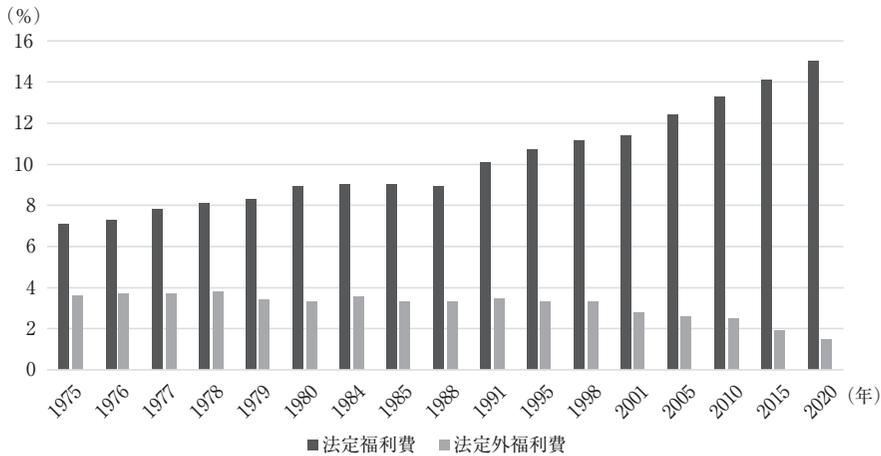
与額は低下傾向が続く一方で、法定福利費は横ばいか、むしろ増加傾向にある。

図2は現金給与総額に対する法定福利費と法定外福利費の割合の推移をあらわしている。図1で見たように、分母となる労働費用が2001年以降大幅に減少したため、2000年代以降の法定福利費の比率は上昇の一途をたどり、労働費用の帳尻をあわせるかのように、企業の裁量で調整できる法定外福利費の比率が大幅に低下している。図には記載していないが、法定外福利費の約半分を占める「住居に関する費用」は2001年の5104円から2020年には2509円と約半額の水準にまで低下

した。

図3は、社会保険料収入に占める被保険者と事業主の社会保険料拠出割合の推移をあらわしている。1961年の国民皆保険・皆年金成立以降、社会保険料の拠出額は労使ともに上昇の一途をたどった。しかし、2003年に社会保険収入が前年度を下回り、さらに被保険者拠出と事業主拠出分の金額が逆転した後は、事業主拠出分は2009年度までは前年度を下回ることもある横ばい傾向が続いた後、再び上昇に転じている。しかし、事業主拠出額はかつてのように被保険者拠出額を上回ることはなく、むしろその乖離幅は拡大傾向にある。

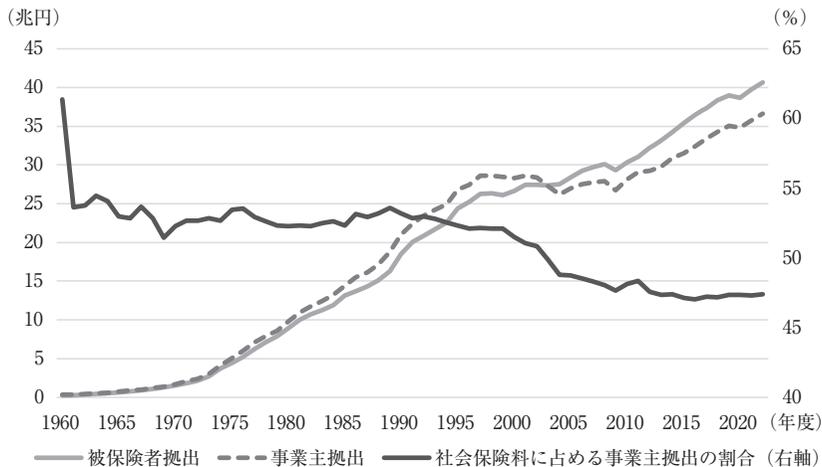
図2 法定福利費と法定外福利費の現金給与総額に対する割合の推移



注：産業計、企業規模計の結果である。

出所：厚生労働省「就労条件総合調査」(2001年以降)、「賃金労働時間制度等総合調査」(1998年まで)より著者作成

図3 社会保険料収入に占める被保険者拠出と事業主拠出の推移



出所：国立社会保障・人口問題研究所「令和4年度社会保障費用統計」より著者作成

実際、社会保険料収入に占める事業主拠出割合（右軸）は今も低下傾向が続く。この背景には、社会保険料負担を含めた人件費が低い非正規労働者の増加や2003年度からの社会保険料の総報酬制の導入、全額事業主負担であった厚生年金基金解散の広がりによる事業主負担の低下など制度的な要因もある⁸⁾。

Ⅲ 社会保険料事業主負担を巡る歴史

1 社会保険代行組織の役割

次に、日本の被用者保険における労使折半の経緯を整理しよう⁹⁾。日本の社会保険は、企業福祉を源流とする被用者保険（職域保険）と、地域の互助を源流とする自営業や零細企業等の被用者、短時間労働者、無業者等を対象とする非被用者保険（地域保険）の2つの流れがある。現在でも公的年金、医療保険は、被用者保険と非被用者保険の2体系に分かれている。

被用者保険は、日本における最も古い社会保険制度である健康保険に代表されるように、企業福祉の一形態として発展し、その後、国の制度へと吸収・展開された歴史を持つ。この制度の発展に際して重要な役割を果たしたのが、政府管掌健康保険の機能を代替する健康保険組合であり、また、厚生年金において代行部分の運用と給付を担った厚生年金基金である。これらの組織は、企業分立型の社会保険代行組織として、日本の社会保険制度の一翼を担い、その安定的な運営と発展に寄与した¹⁰⁾。

健康保険組合や厚生年金基金のような社会保険代行組織は、社会保障制度に加え、企業福祉、すなわち法定外福利・付加給付（以下、付加給付）の役割も担った。そのため、社会保険代行組織は社会保険と企業福祉の混合型であり、そこに社会保険の事業主負担の根拠を求めることは可能である。しかし、社会保険代行組織である健康保険組合や厚生年金基金は、終身雇用、年功処遇、企業別労働組合といった日本型雇用システムを前提とした大企業体と重なるため、その高水準の付加給付が福利厚生企業格差の一員であるとの批判も

あった¹¹⁾。

この点について、桐木（1968：148-149）は「社会保障的機能と労務管理的な二元主義」として、「低い社会保障水準と高い労務管理的な性格を持った法定外福祉の組み合わせから始まるが、法定外福祉部分が普及、一般化し社会保障水準の引き上げにつながる」とも評価している。すなわち大企業の充実した福利厚生が、そのほかの国民にも広がっていく、社会保障給付充実の牽引役も期待されていたのである¹²⁾。

1990年代半ば以降の低成長時代のなか、企業は安全経営を重視する傾向を強めた。その結果、内部留保の増加が進み、固定費として業績に長期的な影響を与える労務費負担の増大について慎重な対応をとるようになった。さらに、少子高齢化による社会保険料の上昇が避けられない状況となり、企業はコントロールの難しい法定福利費の増加に対応する必要に迫られた¹³⁾。

同時に、雇用の流動性が高まるなかで、労使双方が長期雇用へのコミットメントを必須としなくなり、日本型雇用システムの後退が顕著となった。この変化に伴い、付加給付・企業福祉の見直し・縮小が進められた¹⁴⁾。加えて、保険間における所得や高齢化率等の差を調整する財政調整制度が導入され、「他制度への移転」の増加が進んだ結果、社会保険料の負担と給付の関係が不明瞭になった。

これらの要因が相まって、企業にとって社会保険代行組織のメリットは低下した。特に、「他制度への移転」による保険料の上昇への対応として、健康保険組合は付加給付部分の縮小を余儀なくされ、その結果、組合を解散し協会けんぽへの移行を選択する健康保険組合が増加するに至った¹⁵⁾。

また経済の低迷が続くなか、厚生年金基金における予定利回りは低下し、代行制度のメリットは消滅した。さらに、代行割れの発生により、厚生年金基金による代行部分の積立金の運用は、企業にとって大きな負担となった¹⁶⁾。このような状況は、企業の財務戦略に影響を与えるだけでなく、退職給付、企業年金の持続可能性にも重大な課題を投げかけるものとなった。

2 事業主負担，労使折半を巡る議論

被用者保険の給付は主に労働者が受給するのに、なぜ保険料は労使折半であるのか、法定福利費をめぐる問題は、「労使折半による事業主の負担の意義，根拠」を問うものといえる。

社会保険の労使折半には法令根拠はあるものの、(1) 労使折半の歴史的経緯、(2) 労使折半の根拠としての組合自治、(3) 事業主負担の帰着・転嫁に関わる経済学的な議論の3点から考えてみたい。

(1) 労使折半の歴史的経緯

前述のように日本の社会保険は健康保険制度からスタートしたが、近藤(1968:17)¹⁷⁾は「社会保険は、保険という技術ないし仕組みによって、社会政策を行なうところの制度である」としている。一般的には社会政策は、産業革命のなかで労働者の就労・生活条件の改善を通じた労働力の再生産、安定した労資関係の構築を意図した政策である。この点、近藤(1968:19)は「社会政策とは労働者の賃金その他の労働条件を国の責任でよりよいものにすることによって、労働者の働く力を守り、さらには労資間の紛争を少なくしようという政策だということになる」としている。ただし、社会政策の歴史には、もう1つ、ドイツの社会政策の系統がある。産業革命下のドイツでは、社会政策は社会保険そのもので、その目的は、「産業平和」「階級闘争の緩和」であった。産業革命のなか、ドイツではビスマルク社会保険が導入されたが、これに先んじて、当時のドイツの共済組合では、薬剤費や傷病手当金を支給する仕組みがあった。この共済組合は、事業主が労務管理のために作らせたものであり、その資金を労働者だけではなく事業主も負担することになっていた。この取り組みを社会保険化したのがビスマルク社会保険である。ドイツ系統の社会政策、すなわち企業が行う社会政策、労務管理と密接に関係した企業福祉を「経営社会政策」とも呼ぶ。ビスマルク社会保険では、事業主負担は強制化され、労務管理的な部分は付加給付として引き継がれた。日本の初期の社会保険はこのドイツ社会保険の影響

を受けており、実際、1922年に制定された健康保険法の社会背景には1925年の治安維持法、1926年の労働争議調停法という労働運動弾圧があり、一種の「飴と鞭」のセットとして健康保険が導入された経緯がある¹⁸⁾。このように、日本の健康保険組合も創生期から社会政策的な部分と付加給付が担う福利厚生(企業福祉)の性格、労務管理の性格を持っていた。

健康保険の創生期に問題になったのが、社会保険料の労使負担割合であった¹⁹⁾。健康保険成立時の労使折半負担の根拠は、①当時の制度が業務上災害も給付対象とし、業務上と業務外の割合はおおよそ1対3だったことで、業務上の傷病は事業主が全額負担し、②業務外の傷病は事業主1保険者2の割合で負担したこととしていたためである、③事故の発生率は、業務上が全体の1/4、業務外が3/4を占める。この前提で計算すると、事業主負担は $1/4 \times 1 + 3/4 \times 1/3 = 1/2$ 、労働者負担は $1/4 \times 0 + 3/4 \times 2/3 = 1/2$ となった²⁰⁾。

健康保険法成立後、業務上の傷病に対する保障は労災にうつり、健康保険の給付対象者に被扶養者が加わることで、傷病のリスクも変化した。この労使折半原則は、日本の社会保険制度全般の原理原則、ある種の「均衡点」として確立した²¹⁾。

現在の健康保険組合は、保険料の徴収と給付という社会保険業務の代行のみならず保健事業(人間ドック、医療費助成(職場の特性に応じたきめ細かい医療サービスの上乗せ)や社会保険給付の上乗せ(傷病手当金の延長)という企業福祉も提供している²²⁾。さらに健康保険組合では、保険者機能の役割も期待されている²³⁾。保険者機能と労使協調が相まって、職場環境、就労条件の改善等により医療費を引き下げ、社会保険料負担を引き下げることも期待される。

前述のように多くの健康保険組合は、大企業やその企業グループごとに保険集団を構成している²⁴⁾。大企業の従業員を被保険者とする健康保険組合の保険料は、①労働者の年齢構成が比較的若い、②賃金水準が相対的に高い、③健康状態が良く、④保険者機能が発揮され、医療費が低いということから²⁵⁾、保険料率は中小企業の加入が多い協会けんぽより低い。さらに大企業の労使に

とつても、傷病リスクの同質な集団で保険を形成したほうが、より低コストで運営できると考えられていた²⁶⁾。

健康保険組合は、社会保険代行組織としての役割を担い、労働者の福利厚生の上昇に寄与するとともに、健康回復や業務のモチベーション維持の観点から、企業の生産性向上にも資する機能を有している。そのため、事業主負担には合理的な根拠があるものの、保険料負担が折半されるべき明確な根拠は、必ずしも十分に示されているわけではない。

(2) 労使折半の根拠としての組合主義

健康保険の創成期にあったリスクと保険の事故の責任の所在という保険論に基づく労使折半論以外に、労使折半の根拠として、健康保険組合、厚生年金基金といった社会保険代行組織の統治が、労使自治による社会保険の組合主義を採用していることに求めることもできる。社会保険の組合主義とは、社会保険の給付、負担の決定は、被保険者代表と保険料拠出者である雇用主から構成される会議体で決定されるというものである。法令でも、社会保険代行組織（健康保険組合、厚生年金基金）の意思決定においては、組合主義に基づいて労使同数の代表を選出することになっており、これが折半主義の根拠とされる。この枠組みにおいて、労使が協調して職場環境や労働条件の改善を図ることにより、生産性の維持・向上が促進されるとともに、安定した労使関係の確保や企業経営の持続性にも寄与する。

(3) 事業主負担の帰着と転嫁の問題

社会保険料の労使負担率を制度的に近しい仏、独、日の3カ国で比較すると、日本の事業主負担率はもっとも低いように見える（全国法人会総連合 2019）。しかし、本議論の本質は、事業主負担の実質的な帰着とその転嫁を検討する点にある。労使折半を経済学的に考えると、事業主負担の形式的な負担者と実質的な負担者は異なることになる。この点を実証分析により解明することは、労働経済学において重要な研究テーマの1つとなってきた。

事業主負担分の転嫁・帰着は、前転（労働者の賃金引き下げという形で帰着、投資家の収益率の低下という形で帰着²⁷⁾）と後転（消費者への価格転嫁）がある。前転ではコスト増による利潤低下という形で投資家や個人事業主に転嫁される場合もありうる²⁸⁾。また社会保険料の上昇は、雇用者数を抑制したり、社会保険料負担の生じる正規から非正規労働者へ労働需要をシフトさせたり、請負労働者にシフトさせる可能性もある²⁹⁾。あるいは、労働者の賃金抑制という形で帰着すれば、労働供給が抑制されることになる。後転は、消費者にとって価格上昇という形で帰着する。理論的には、帰着・転嫁の程度は、①労働需要と供給の賃金弾力性に依存³⁰⁾と、②負担と給付の対応関係の強さ³¹⁾、に依存することになる。

これまで事業主負担が労働者の賃金抑制にどの程度帰着しているか、労働市場における部分均衡分析の実証研究が行われてきた。岩本・濱秋（2009）はこれら先行研究の詳細なレビューをしているが、事業主負担が完全に労働者に転嫁されているというコンセンサスが得られているわけではない³²⁾。

国際的には、メタ回帰分析による評価研究もある。Melguizo and González-Páramo（2013）は、52本の実証研究を対象に分析し、経済制度（Economic Institutions）、税負担率の定義（Tax Wedge Definition）、および分析期間（Temporal Focus）が、事業主負担の労働者への帰着の程度に有意な影響を与えていることを明らかにした。国際比較で見ると、大陸型（欧州大陸諸国）およびアングロサクソン型経済では、社会保険料（社会保険税）の事業主負担の約3分の2を労働者が負担しており、北欧諸国ではほぼ90%を労働者が負担しているということが確認された。他方で、数多くの統制変数を用いても、実証研究間における結果のばらつきのかかなりの部分は依然として完全には説明できないとしている。この点について、小林ほか（2015）は、労働市場の部分均衡分析の限界を指摘し、帰着と転嫁の複雑性を指摘している。

2025年年金改革案では、興味深い「実践問題」が発生している。短時間労働者の社会保険加入に伴い発生する社会保険料の本人負担分が、手取り

賃金の減少を招き、就業調整を誘発するという、いわゆる「年取の壁」問題への対応が検討されている。2025年の年金改革案では、年取要件の見直しによる適用拡大とともに、厚生年金における労使折半の原則の見直しが提案され、一定の短時間労働者に対しては、事業主負担分を増加させることで本人負担分を軽減し、手取り賃金の減少を抑制する措置を講じるという内容で法案審議が行われている。しかし、厚生年金の事業主負担割合と本人負担割合は変更せずとも、事業主負担の引き上げ相当分を現金手当として短時間労働者に支給すれば、労働者の手取り減の問題は生じず³³⁾、事業主負担増と現金手当増はほぼ同値になる。このように、事業主負担の問題は、制度的な視点だけではなく、賃金、福利厚生等、労働需要の変化も含めた実質的な効果で評価されるべきである。

IV 社会保険の役割変化——「他制度への移転」の問題

1 社会保険の二重性格³⁴⁾

社会保険は、リスクの偶発性や保険事故が「大数の法則」で発生すること、負担と給付の期待値の均衡あるいは強い関係があるとする「給付反対給付均等の法則」、逆選択を防ぐ「強制加入の原則」、といった保険性（保険主義）を中核としつつ、実質的な「所得再分配」という社会的要求（扶養主義）とのバランスをとって発展してきた。これを「社会保険の二重性格」といい、民間保険と異なる点である。さらに社会性については、保険内部での再分配（潜在的扶養性）と保険間（保険外部からの負担）の再分配（顕在的扶養性）があるとされる。

実際に、健康保険では、報酬に基づく応能負担でありながら、報酬とは独立した（あるいは報酬が低いほど発生リスクが高くなる）傷病リスクに伴う医療費を保障するという点で再分配機能が組み込まれている。厚生年金保険料も応能負担であるのに対し、給付は定額の基礎年金と報酬比例年金で構成されるので、基礎年金部分で再分配が行われる³⁵⁾。これは制度に組み込まれた潜在的扶養

性とみることができる。

社会保険は保険機能と再分配機能・潜在的扶養性という点で、元来、「二重性格」を持っていた。しかし、高齢化が進むなかで、後期高齢者医療制度への支援金等を代表とする「他制度への移転（顕在的扶養性）」が拡大している。

社会保険制度は、もともと保険性と扶養性という二重性格の「きわどいバランス」のなかで成立してきた。被保険者、拠出者にとっては、支払った保険料負担と給付がおおむね均衡している（給付反対給付均等の法則）という「信頼」に基づいて成立してきたと言える³⁶⁾。そうしたなか、高齢化により相対的に保険性が小さくなりつつ³⁷⁾、顕在的扶養性が大きくなることで二重性格のバランスが崩れると、国民の社会保険に対する信頼が失われる可能性がある。この点については、後に行動公共財政論の援用で再論する。

2 社会保険料の社会保障目的税化の課題

前述したように高齢化が進むなか、社会保障給付の公費による財源確保が難しくなっている。そのため、社会保険料として徴収された財源が他の制度に移転され、公費の代替として使用されるようになっていく³⁸⁾。それは、徴収された保険料が各種特別会計を通じて、保険者間の負担調整等、他制度に使用され、負担と給付の関係が切断された結果、あたかも「社会保険料≒拠出金≒社会保障目的税」に近い状況になっている³⁹⁾。この財源調達方法は、老人保健制度からスタートし、その後、さまざまな拠出金、支援金、納付金という形で拡大傾向が続いている⁴⁰⁾。

3 賦課対象と特定財源の是非

事業主負担の見直しは、社会保障制度の財源問題を問うことでもある。岩本（2009）は、社会保障の財源政策の観点から社会保険の意義を論じ、社会保険の全員加入・全員負担が確保されれば、負担と給付の対応関係が成立するため、強制加入の社会保険と賃金税の間に本質的な差異は存在しないと指摘する。そうであれば、被用者社会保険料と社会保障目的賃金税の賦課ベースはどちらも賃金であるため、両者の差は解消される。

多数の社会保険を単一の社会保障目的賃金税に移行すれば、保険料負担の労使折半は消滅し、全額労働者負担となる。もちろん、移行期には、旧来の事業主負担分相当を賃金の引き上げで対応する必要があるかもしれない。ただし、社会保障目的賃金税であっても、現在の社会保険と同様に現役世代の負担に偏ることには変わりがない。このように考えると「その他の制度への移転」のように、世代間移転の性格が強い部分については、より多くの世代が負担する社会保障目的消費税で賄うという議論が必要かもしれない⁴¹⁾。

V 行動公共財政論からみた社会保険料と事業主負担

社会保険の変質、扶養性の拡大を考えると、社会保険方式、そして労使折半原則についての見直し議論も必要だろう。事業主負担の賦課対象が賃金であるならば、①労使折半原則を廃止し全額労働者負担とし、事業主負担分だけ賃金を上げるべき⁴²⁾、さらに②多数の制度が存在する社会保険方式から、賦課対象が同じ社会保障給付をすべてカバーする総合的な単一賃金税に移行すればよいという考え方も可能になる。

では、社会保険方式は見直されるべきなのだろうか。これまでの社会保険を巡る議論の前提条件は、国民が合理的な意思決定ができるということであった。しかし、この前提が成立しない場合はどうだろうか。

この点について、Atkinson (2015) は行動経済学の見地から、社会保険方式の優位性を説明している。彼は「社会保険料と賃金税では、納税者の受け止め方が異なること」、さらに「暗黙に示されている、保険料が支出プログラムと連動しているという考え方を有権者が選好している」とし、行動経済学的には、「人は少額の税を多数負担（多数社会保険方式）」するほうが、その同額の「大きな税を少数負担した（単一賃金税）」よりも苦痛を感じない点から、社会保険料の優位性を主張している。Atkinson が行動経済学の税制・社会保険への適用に関し引用したのは McCaffery and Slemrod (2006) による認知理論⁴³⁾を公共政策・財政政策

に適用した「行動公共財政論 (Behavioral Public Finance)」である。従来の公共政策 (財政論・租税論・給付設計) とは異なり、行動公共財政論は、ヒューリスティクスやバイアスを持つ納税者等を想定⁴⁴⁾しているのが特徴である。そこでは、課税や給付に対する人々の反応には、フレーミング効果、メトリック効果、ペナルティ回避効果、損失回避効果、エンドウメント (Endowment) 効果⁴⁵⁾、メンタルアカウント、ディスアグリゲーション (Disaggregation) 効果、現状維持バイアス、参照点依存的効用、租税嫌悪効果、双曲割引といった行動経済学で確認された効果が存在するとしている。

租税嫌悪効果では、税 (Tax) より支払い (Payment)、使用料 (User Fee)、保険 (Insurance)、拠出 (Contribution) という表現のほうに抵抗感が下がるとされている。

McCaffery (1994) は、米国で社会保障税を保険料や拠出金と表現してきた理由を、たとえ実際には賦課方式の年金でも、保険料や拠出という表現の方が人々にあたかも自分の口座に資金を積み立てている印象を与えるため、税よりは反発されないという理由があると説明している。しかし、米国でも高齢化、年金財政の不安定化により、拠出した額が将来給付されるという想定に対する信頼度は低下しているという。

また、事業主負担が実質的には労働者負担であるにもかかわらず、米国でも事業主負担分を廃止・労働者の賃金に上乗せし、費用負担は全額労働者とする制度にならない理由は、労働者の「損失回避」の観点より説明できるとしている。労働者にとっては、「最初からもらわなかった」(実際には事業主負担として見えざる形で天引きされていた) 方が、「もらったあとにとられる」(賃金として受け取り、そこから全額保険料で徴収される) よりも、心理的負担が低いと説明している⁴⁶⁾。

また McCaffery and Slemrod (2006) は、人々は同時並行に存在する複数の制度を評価することは苦手であり、小さな税を多数課すことでその合計負担を認識させないことが可能になるとも説明している。

これら行動公共財政論の知見を日本の文脈で整

理すると、年金、医療保険、労働保険、子ども・子育て支援金等を一括した社会保障目的の賃金税にするよりも、個別に多数の社会保険料を徴収したほうが、労働者や国民の負担感は小さいと解釈できる⁴⁷⁾。また、社会保険料の労使折半の原則も、国民に広く受け入れやすい均衡点として確立していることになる⁴⁸⁾。

以上、課税・給付制度や公共政策に行動経済学を援用する見方からは、多様な社会保険方式の併存や労使折半制度の存在を正当化することができる。一方、McCaffery and Slemrod (2006) は、こうした認知バイアス等が公共政策、制度に多用されると、①政治が「レトリック」に依存しやすくなること⁴⁹⁾、②フレーミングの変更により国民の選好の変化による制度の不安定化⁵⁰⁾、③一見、魅力的だが実際には非効率な手段が選択される危険性、④短期的な利益を過大評価し、長期的な損失を過少評価するという時間不整合の問題が発生する、といった重要な問題点を指摘している。

これまでは、社会保険方式や労使折半の原則は、均衡点として持続してきた。しかし、本稿でも議論したように負担と給付の関係が弱く、世代間移転の性格が強い「その他制度への移転」が拡大すると、国民、特に現役労働者から負担と給付の均衡がとれていないとの認識が広がり、その結果、社会保険制度に対する評価や期待が低下する可能性がある。したがって、制度横断的な視点をもち、税制も交えた社会保障財政の改革が課題となる⁵¹⁾。

VI 社会保険に対する保険者自治の問題

国が強制的な租税を課すには、国会などで民主的な手続きを経て制定された法律による明確な根拠が必要である。これが憲法の定める「租税法律主義」である。一方、社会保険は反対給付性を有するため、租税法律主義の直接的適用はないとされている。また、先に健康保険組合の保険自治で述べたように、社会保険制度の運営とその保険料負担に関しては、国会、地方議会による意思決定（議会制民主主義）方式や当該保険の被保険者等による民主的意思決定（組合民主主義）方式が機能

する必要があるとされている⁵²⁾。たしかに、健康保険（組合健保、協会けんぽ）では、議会制民主主義、組合民主主義はある程度機能している⁵³⁾。他方、特別会計を通じた「他制度の移転」の意思決定の根拠には、曖昧な部分が多い。負担と給付の関係が切断されることで、負担の資源配分への中立性や再分配を考慮した財源構成の見直し⁵⁴⁾が求められる。今後、給付の効率性が十分議論されないまま負担が増大すると、その負担が社会保険料を通じて被保険者に漫然と転嫁される危険性がある。

VII 結語と今後の展望

本稿では、法定福利費、社会保険料の事業主負担の意義と課題について、社会政策、経済学の視点から議論した。歴史的には、労使協調の手法として企業別社会保険代行組織が、日本型雇用システムと相互補完関係にあり、その費用として事業主負担は正当化されてきた。しかし、バブル経済崩壊後の90年代半ば以降、社会の構造的な変化と低経済成長の影響を受け、企業は人件費の抑制を進めた。その結果、雇用の流動化が進み、非正規労働者の割合が増加したことで、日本型雇用システムは後退し、社会保険代行機能の役割も低下した。

高齢化に伴う社会保障給付の増大に対し、公費負担の拡大は政治的に困難であった。その代替財源として、社会保険の「その他制度への移転」が増加し、結果として社会保険料の引き上げが行われてきた。この過程において、行動公共経済論における政治のレトリックが使われたとみてもよい。だが、こうした手法は①社会保険の負担と給付の関係性を弱め、社会保険に対する国民の信頼を損なう可能性があり、②「その他制度への移転」のガバナンスが弱いことから、社会保障制度の非効率性をたかめ、その持続可能性にも影響を与える可能性もある。税、社会保険料の役割分担を議論し、資源配分に中立で公正な財源政策を議論する必要がある。

国内の事業主負担の帰着と転嫁に関する先行研究では、事業主負担は労働者に転嫁されるとする

結論が多いものの、事業主負担の帰着と転嫁は経済状況や社会保険の性格によって左右される可能性が高く、かならずしも労働者の転嫁は明確ではない。これらの先行研究は、いわゆるデフレ経済の期間に実施されたものが多数で、今後は労働力不足や女性の社会進出、社会保険制度の変化といった社会経済環境の影響も考慮する必要がある。今後、物価・賃金上昇局面に入り、増大する事業主負担を賃金の抑制で確保する手段ができなくなると、事業主負担分は価格に転嫁される可能性が高まる。また、女性労働者の勤続年数が上昇し、家計補助的な働き方をしなくなれば、労働供給の価格弾力性も変化するかもしれない。公的年金を受給しながら働く高齢者が増加すれば、価格弾力性が高い労働者が増える可能性もある。

さらに、短時間労働者への社会保険適用拡大による影響にも注視する必要がある。健康保険や厚生年金の適用要件は引き下げられてきており、正規と非正規労働者の違いは縮小しつつある。人手不足もあいまって、企業は短時間労働者を単なる補助的な存在ではなく、主要な戦力として期待するようになってきている。さらに、短時間労働者の健康管理や老後の保障が充実すれば、生産性やモチベーションの向上にも寄与する可能性がある。このような変化を受け、事業主負担も単なるコストではなく、企業の持続的な発展に貢献する投資としての価値を持つことが期待されるかもしれない⁵⁵⁾。

特に短時間労働者の中核であった女性の就業継続、戦力化は重要で、社会保険の適用拡大によって正規・非正規の壁が低くなれば、女性のキャリア形成の選択肢はより拡大する。

また、働く女性の増加に伴い、女性の健康状況も企業業績や健康保険財政に大きな影響を与えるため、女性に対する健康経営の重要性も高まっている。例えば、定期健診項目におけるジェンダーバイアスの見直しなどは、健康保険組合が新しい価値を生み出す可能性を秘めている。

さらに高齢者の就業率が今後も現在のペースで上昇すれば、2040年には60代以上の高齢者が全就労者の30%を占める社会が到来する。加えて、在職高齢年金の縮小や70歳までの就業機会の努

力義務化などにより、高齢者の被保険者はさらに増加するだろう。当然、従業員の高齢化に伴うメンタルヘルスの問題、健康問題、扶養家族の構成変化、労災発生の増加など、企業が健康保険などを通じて取り組むべき職場環境の改善事項も変容するだろう。

他方で、新たな課題も生まれている。社会保険の適用拡大が進めば、企業は社会保険料の事業主負担の回避を、非正規労働者の雇用ではなく、業務請負で対応する可能性が出てくる。さらに視野を広げると、副業を持つ労働者やプラットフォームを通じて働くギグワーカーやフリーランスに対する社会保険の適用についても、その労働者性や勤労者皆保険の具体化を巡る議論が注目されている。

以上、社会政策の歴史的視点や労働経済学の観点から、社会保険料の事業主負担のあり方について考察した。今後、特に重要となる問題は、高齢化に伴い増大する「その他制度への移転」であり、それに伴う「負担と給付の切断」が拡大する点である。労使双方にとって、「その他制度への移転」部分の社会保険料を負担する意義をどのように評価するかが、労使折半の議論に大きな影響を与えると考えられる。

- 1) 同統計では、常用労働者1人月平均額とその内訳（月平均額の数値は2020年平均値）を掲載している。法定福利費の内訳は、健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、労働保険料（雇用保険にかかる額、労災保険にかかる額）、子ども・子育て拠出金、障害者雇用納付金、法定補償費、その他の法定福利費から構成されている。このほか、通常の「労災保険料」とは別に、特定の給付制度を維持するための追加的な財源確保手段として「労災拠出金」があり、二次健康診断等給付拠出金、特別加入者給付拠出金、石綿健康被害救済拠出金、脳・心臓疾患特別対策拠出金がある。
- 2) 2004年改革により、厚生年金の保険料率は2017年度以降、固定されている。他方、医療保険・介護保険料率は上昇傾向が続き、さらには新たに導入される子ども・子育て支援金が医療保険に上乗せして徴収されるため、全体としての社会保険料負担の上昇は継続している。
- 3) 事業主負担に関する最近の動向および国際比較については、全国法人会総連合（2019）、健康保険組合連合会（2011）参照のこと。
- 4) 子ども・子育て拠出金は厚生年金保険料と一体徴収される。
①、②は厚生年金制度と同一だが、③は全額事業主負担で2001年4月以降0.36%である。
- 5) 2016年4月1日より、厚生年金と健康保険の標準報酬月額の上限と下限が異なる設計となっている。
- 6) 40歳から64歳までの健康保険加入者すなわち介護保険第2

- 号被保険者は健康保険料に上乘せして、介護保険料を負担する。徴収された保険料は、介護納付金と介護保険財源となる。
- 7) 江口 (2009) は、労災は事業主の責任論という点から、雇用保険は経済変動論から、厚生年金、健康保険の事業主負担の論理とは異なる性格があるため、別途の議論が必要であるとしている。詳細な学説比較は台 (2007) 参照。
- 8) 酒井 (2009) は、中小企業の社会保険料上昇への対応について、1) 事業主負担増に対応して賃金調整する場合は、賞与で調整することが多い、2) 福利厚生での調整は少ない、3) 雇用を調整する場合は採用を抑制する、4) 正規雇用から非正規雇用への代替ということも多い、としている。また小野 (2018) は、制度改正が与えた公費負担、社会保険料負担の推移を整理、分析している。
- 9) より詳細な説明は、島崎 (2009) 参照のこと。
- 10) 駒村 (1997) 及び駒村・丸山 (2015) 参照。健康保険組合は、公的医療保険機能を一部代替 (代行) しつつ、法定外福利である上乘せの付加給付 (保健施設、保健事業) を行うことで、従業員の健康向上の役割を担っている。また厚生年金基金は、厚生年金の機能を一部代行し、報酬比例部分の一部積立金を運用し (代行)、上乘せ給付を行うことで、労働条件の改善に貢献した。2013 年法改正により、厚生年金基金の新規設立は認められなくなったため、その数は大幅に減少した。社会保障審議会年金部会では、制度の存続のあり方についても引き続き議論されている。なお公務員向けの健康保険、年金保険の保険者である各種共済組合も社会保険代行組織と位置づけられるが、本稿では公務員等に関する制度は取り扱わない。
- 11) 桐木 (1968: 148) は「厚生年金のうえに、個別企業が一定の法的規制の枠内で任意に“企業年金”を上積みさせ、しかも厚生年金と企業年金を一本化した形で、法権力をもたせた政府代行機関に“法権化附加給付”的な形で給付させるということが、本来給付に大きな格差があるべきではないとされる社会保障給付の規模間格差の存在を法律によって承認したことになり問題とされるわけである」と指摘している。他方、被用者保険が社会保障の性格と労使関係が混合した点については、桐木 (1968: 147) は「少なくともわが国の社会保障制度成立の過程をみると、最初から社会保障制度という壮麗な宮殿が建てられたわけではなく、個別企業で任意にバラバラに、その企業の負担能力や必要性に応じて実施されてきた福利厚生施設の一部が、国の労働政策の一部に社会政策的観点から導入され、それがやがて全国民を対象とした社会保障制度へと発展してきたものであり、いろいろな階層を対象とした被用者保険が、その形骸を残したままつぎはぎされて積み重ねられ、一つの建物ができ上がっているという状態にあるということができよう」と指摘している。
- 12) 例えば、児童手当導入前、大企業では賃金体系に家族手当や扶養手当を組み込み、従業員の子育て支援を行っていた。日本の賃金体系の変遷は孫田 (1970) に詳しい。
- 13) 企業は法定福利費の節減のため、被用者保険の対象とならない非正規労働者の採用を拡大した。同様に労務費の固定化を避けるために労務費外かつ、その費用を調整しやすい派遣労働者の活用も増加させた。
- 14) 企業は、雇用の短期化により従業員の健康や老後生活への関心が薄れた。従業員も退職金、確定給付年金よりも、ポータブルな確定給付年金を望んだ。低成長のなかで、退職給付が企業負担になることもある。
- 15) 健康保険組合連合会「健康保険組合の現勢——令和 6 年 3 月末現在」によれば、健康保険組合数は 1997 年 3 月の 1815 から 2004 年 3 月の 1380 まで合併・解散などにより減少した。その背景には、高齢者医療費への拠出金の増加があり、協会けんぽ (政管) の全国平均保険料率 (10%) 超の組合は 193 組合 (全組合の 14.0%) となっている。
- 16) 同時に公的年金における企業別、職域別分立であった制度も終焉を迎えた。2004 年の年金改革で保険料固定方式が導入され、被用者年金の一元化により、共済年金も厚生年金に統合された。
- 17) 以下の記述は近藤 (1968: 17-22) 参照。
- 18) 詳細は西村 (1990) 参照。
- 19) 初期の健康保険では、業務外とともに業務内の傷病の賠償責任も含まれたことで、「工場主の負担を労働者におっかぶせた」として、健康保険ストライキの原因が発生した。
- 20) 清水 (1923: 188-189) 参考。関連する文献の整理、紹介については台 (2007) 参照。
- 21) 規範的な点からの考察は台 (2007) 参照。
- 22) 健康保険法第 162 条より、健康保険組合は、規約で定めるところにより、事業主の負担すべき一般保険料額又は介護保険料額の負担の割合を増加することができるとしている。
- 23) 保険者機能については、山崎・尾形 (2003) 参照。
- 24) 健康保険組合は、企業・企業グループ単位だけで設立されるわけではなく、同業種の企業が連合して設立する総合健保も存在する。
- 25) 年齢構成、賃金水準はともに健康状態を介して医療費に影響を与える。健康保険組合の保険料が協会けんぽのそれより低いのは、労働者の年齢構成や賃金水準の企業規模間格差を反映した結果といえるかもしれない。国民皆保険体制において、健康保険組合は疾病リスクの低い被保険者を集め、高齢、低賃金、健康状態の悪い高リスク集団を協会けんぽや国民健康保険に押しつけている、すなわち「クリームスキミング」が発生しているともいえる。
- 26) 健康保険組合は、被保険者が類似の労働環境で就労しているため、労働環境による健康リスクのばらつきは小さく、かつ同僚による保険集団という点で連帯感が強い可能性もある。また保険者機能や労使連携の強さが予防意識を高め、疾病リスクを下げている可能性もある。こうした健康保険組合特有の要件が医療費や健康状態に与える影響について、現在、連合総合生活開発研究所でデータ分析が行われている。
- 27) このほか、取引先に対する原材料の引き下げ圧力、下請け会社への価格引き下げ圧力もありうる。
- 28) 中小零細企業や 5 人以上の労働者を雇用する個人事業主への社会保険適用が遅れる原因の 1 つにもなる。
- 29) 金 (2008) は社会保険料を含む福利厚生費の増大が雇用者数にマイナスの影響を与えていることを確認している。既存データや先行研究を再考察した金 (2015) でも、社会保険料の事業主負担回避手段として、社会保険が適用されない非正規労働者の雇用拡大が実施されているという。
- 30) 労働供給が完全に非弾力的あるいは労働需要が完全に弾力的な場合、負担はすべて労働者に帰着する。労働供給が完全に弾力的あるいは労働需要が完全に非弾力的な場合には、負担はすべて事業主に帰着する。この両極端でない場合には、負担は労使に分散して帰着し、その割合は労働需要と労働供給の賃金弾力性に依存する。
- 31) 労働供給が完全に非弾力的でない場合には、負担と給付の関係はどう認識しているかが労働供給に影響を与える。詳細は、Summers (1989)、酒井 (2009) 参照。労働者が、当該社会保険における給付と負担の対応関係を認識 (負担に相当する給付があると評価) していれば、当該社会保険と民間保険との差はなくなり、事業主負担によって賃金が引き下げられても、それは民間保険の購入と同等とみなし受け入れる。
- 32) 酒井 (2009) の分析では、事業主負担増に応じて賃金を調整する場合には、賞与によって調整することが多く、雇用調整する場合には、採用を手控えるという手法が最も多いものの、

- 非正規雇用に占める短時間労働者の割合が多い場合には、正規から非正規雇用への代替を選択として考える傾向が強かったという。また、事業主負担の帰着に関しては、「賃金」のみならず雇用量や他の生産要素への代替といったさまざまな手段を併せて検討することが必要と述べている。関連する研究については小林ほか(2015)を参照されたい。
- 33) 厚生年金を例にすると、報酬月額10万円に厚生年金保険料率18.3%を乗じて、労使が折半で9150円ずつ負担すると、労働者の手取りは9万850円になる。ここで、労使の負担率を変え、事業主の保険料負担を1万5300円に増やし、労働者分を3000円に減らした場合、労働者の手取りは9万7000円となる。他方、労使の負担率はそのままに、報酬を10万6770円に引き上げ、労使が9769円ずつ保険料を負担(10万6770×18.3%=1万9539円の半額)した場合でも、労働者の手取りは9万7000円が変わらない。企業から見ると、負担率を変更した場合は6150円、報酬増で調整した場合は6770円負担が増えるが、労働者からは保険料率引き下げと報酬引き下げはほぼ同値ということになる。なお、本試算には税制の効果や年金給付額への反映は考慮していない。
- 34) 大林(1968:8-12)参照。
- 35) 厚生年金勘定から基礎年金勘定への資金の流れから計算すると、厚生年金の保険料率18.3%のうち5%は基礎年金部分に相当する。このなかには厚生年金被保険者(国民年金第2号被保険者)の被扶養配偶者である第3号被保険者分が含まれる。
- 36) 法学では「牽連性」として議論されてきた。牽連性については、江口(2009)参照。
- 37) 公的年金を例にとると、少子化と長寿化に連動したマクロ経済スライドにより、将来の給付水準は徐々に低下することが見込まれている。さらに、保険料の事業主負担分が労働者に帰着するのであれば、労使の保険料拠出合計額は期待給付総額よりも小さくなるため、若い世代ほど不利な状況になっていく。
- 38) 社会保険料と税収の関係は、本論で述べるように税財源の代替として社会保険料が使われているという問題以外にも、社会保険料の上昇が所得税や法人税の課税ベースを浸食する問題がある。社会保険料は、所得税計算上、所得控除の対象になる(所得税法第74条)ため、社会保険料が上昇すれば、その支払額に応じて所得控除額も増加し、「課税対象となる所得(課税所得)」が減少し、所得税額が減少する。同様に企業会計上、社会保険料事業主負担分は「損金(費用)」となるため、社会保険料の事業主負担が増大すると、一般に、企業の課税所得(=法人税の課税ベース)が減少し、法人税収を押し下げることになる。
- 39) 江口(2009)は被保険者の受益(保険給付)とは直接的な関係のない負担が社会保険料と一体的に徴収されるようになっており、このような傾向を「社会保険料の租税化」と呼んでいる。さらに「社会保険料と租税のメルクマルとして反対給付性=対価性の有無を厳格に解釈すれば、これらの負担は、形式的には社会保険料であっても、実質的には租税ということになる(実質上租税化された社会保険料)」と指摘している(江口2009:120)。
- 40) 2022年度の時点で、協会けんぽの支出総額(医療分のみ)に占める前期高齢者納付金、後期高齢者納付金、退職者給付拠出金の総額の割合は33%、健康保険組合では40%であった。
- 41) さらに所得再分配の性格が強い給付の財源は、一般財源から充当するという組み合わせもあるかもしれない。社会保障制度の財源政策については、池上(2017)参照。
- 42) 西沢(2020)は、事業主負担分は資源配分に中立的な消費税で確保されるべきとされている。これは事業主負担分が労働者に転嫁されていないという前提の議論と考えられる。仮に事業主負担が労働者に転嫁されておらず、かつ労働者が社会保

- 料の半額しか負担しないのであれば、残り半分を消費税という形で消費者に転嫁することは正当化できる。ただし、労働者に転嫁されている場合には、消費税増税とは別に企業は賃金引き上げを行う必要がある。
- 43) McCaffery(1994)は経済学への認知理論の適用を早くから研究していた。認知理論・認知科学のツールを使って、経済的な意思決定を研究する経済学は、今日では認知経済学として確立している。認知経済学は、人間が合理的な想定といかに異なる行動をするのかという研究領域を扱う行動経済学やそうした非合理性を神経構造に求める神経経済学と関連しながら人の心の本質に接近する学際的なアプローチである。Johnson, Schotanus and Kelso(2024)参照。
- 44) 金融市場にはさまざまなバイアスが存在するものの、アービトラージメカニズム(arbitrage, 裁定取引)が機能することで、それらの影響は抑制されるとされる。特に、合理的かつ流動性の制約を受けない主体がひとりでも存在すれば、非合理的バイアスの影響を打ち消すことができるとされている。しかし、公共政策の領域では、このアービトラージメカニズムの適用を期待することは難しい。
- 45) 社会保障給付には粘着性があり、一度導入した給付を削減しようとする強い抵抗を受けるのに対し、新たな給付の導入には比較的抵抗が少ない。この現象や、デフォルトルール、透明性のある税より不明確な税(Hidden Taxes)のほうが受け入れられやすいことなどは、エンドウメント効果によって説明できるとしている。
- 46) McCaffery(1994)は、政府が1930年代に年金制度を発足させたときから意図的に認知バイアスを利用した制度を導入したとは考えられないもの、認知的に好まれる制度は持続しやすいという進化論的な力は働いたとしている。
- 47) 確井(2009:92)は、「社会保障給付にも性質の異なるものがあるので、完全に1つの目的税ないし社会保険料に一元化することは容易ではない」とし、複数型の社会保険料の優位性も指摘している。
- 48) 労働者が事業主負担を自ら負担していないと錯覚すると同様、経営者も企業が実質的には負担していないにもかかわらず、負担していると認識する錯覚が生じている可能性がある。
- 49) 例えば、政府が子ども・子育て支援金を税ではなく、あくまでも社会保険料と説明したことなどがレトリックの例と言える。
- 50) 例えば、2025年4月から日本年金機構は厚生年金の拠出実績に事業主負担分もあることを通知する。
- 51) 社会保障制度改革国民会議や社会保障制度審議会のような制度横断的な議論をする会議体が必要である。
- 52) 江口(2009:123)は「租税法律主義の沿革や、保険者自治という社会保険の制度原理にかんがみれば、反対給付制だけでなく、保険料拠出者たる被保険者等による民主的手続きもその根拠に求めるべきである」としている。
- 53) 江口(2009:126)は各制度の法定状況を詳細に検討している。特に介護保険第2号被保険者が負担する介護納付金の決定については、「民主制の要素はまったくなく、加えて、その保険料は対価性が希薄であることを考慮すると、租税的な負担と考えざるを得ない」としている。
- 54) 岩本(2009)参照。
- 55) 短時間労働者への適用拡大(106万円の壁の撤廃と20時間以上要件の対象拡大)で、健康保険の被扶養者(国民年金第3号被保険者)が減少している。この影響は、健康保険組合によって異なる。被扶養者比率の高い健康保険組合財政にとっては、被扶養者の減少は財政的にはプラスになるが、新たに短時間労働者を被保険者として受け入れた健康保険組合にとっては

負担増になる。一方、被扶養配偶者の健康診断の受診率は、被保険者本人に比較して低く、保険間格差も存在する。社会保険の適用拡大で被扶養者から被保険者になることで、この受診率が上昇することも期待される。

参考文献

- 池上岳彦 (2017) 「社会保険の財源問題——租税と社会保険料をめぐる論点」『社会政策』9巻1号, pp. 63-76.
- 岩本康志 (2009) 「社会保険財源としての税と保険料」国立社会保険・人口問題研究所編『社会保険財源の効果分析』東京大学出版会, pp. 13-36.
- 岩本康志・濱秋純哉 (2009) 「社会保険料の帰着分析」国立社会保険・人口問題研究所編『社会保険財源の効果分析』東京大学出版会, pp. 37-61.
- 確井光明 (2009) 「社会保険財政における社会保険料と租税——財政学からの分析」国立社会保険・人口問題研究所編『社会保険財源の制度分析』東京大学出版会, pp. 89-109.
- 江口隆裕 (2009) 「社会保険における給付と負担の関連性——社会保障法学からの分析」国立社会保険・人口問題研究所編『社会保険財源の制度分析』東京大学出版会, pp. 111-134.
- 大林良一 (1968) 「社会保険の基礎理論」有泉亨監修『社会保険事典』社会保険新報社, pp. 6-12.
- 小野太一 (2018) 「社会保険財源構造の変容 (1969~2014年度)の概観」『社会保障研究』Vol. 3, No. 1, pp. 22-39.
- 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.
- (2015) 「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」『日本労働研究雑誌』No. 659, pp. 27-46.
- 桐木逸朗 (1968) 「法定福利費と法定外福利との問題」有泉亨監修『社会保険辞典』社会保険新報社, pp. 136-150.
- 健康保険組合連合会 (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』.
- 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) 「企業内福祉の社会保険代行、補完機能の日本の特性——企業内福祉としての健康保険組合と厚生年金基金の役割と規制緩和」藤田至孝・塩野谷祐一編『企業内福祉と社会保障』東京大学出版会, pp. 53-83.
- 駒村康平・丸山桂 (2015) 「就業形態の変化と社会保険・企業福祉」『日本労働研究雑誌』No. 659, pp. 5-15.
- 近藤文二 (1968) 「社会政策としての社会保険」有泉亨監修『社会保険辞典』社会保険新報社.
- 酒井正 (2009) 「社会保険料の事業主負担と賃金・雇用の調整」国立社会保険・人口問題研究所編『社会保険財源の効果分析』東京大学出版会, pp. 63-91.
- 島崎謙治 (2009) 「健康保険の事業主負担の性格・規範性とそのあり方」国立社会保険・人口問題研究所編『社会保険財源の制度分析』東京大学出版会, pp. 135-164.
- 清水玄 (1923) 『健康保険法釈義』帝国地方行政学会.
- 全国法人会総連合 (2019) 『社会保険制度と社会保険料事業主負担の国際比較に係る報告書』.
- 台豊 (2007) 「健康保険料事業主負担の転嫁に関する規範的考察」『法政理論』39巻3号, pp. 60-102.
- 西沢和彦 (2020) 『医療保険制度の再構築——失われつつある「社会保険としての機能」を取り戻す』慶應義塾大学出版会.
- 西村万里子 (1990) 「日本最初の健康保険法 (1922年)の成立と社会政策——救済事業から社会政策への転換」『三田学会雑誌』Vol. 83, No. 特別号-I, pp. 138-154.
- 孫田良平編著 (1970) 『年功賃金の歩みと未来——賃金体系100年史』産業労働調査所.
- 山崎泰彦・尾形裕也編著 (2003) 『医療制度改革と保険者機能』東洋経済新報社.
- Atkinson, Anthony B. (2015) *Inequality: What Can Be Done?*, Harvard University Press. (=2015, 山形浩生・森本正史訳『21世紀の不平等』東洋経済新報社)
- Johnson, S. G., Schotanus, P. R. and Kelso, J. A. S. (2024) "Minds and Markets as Complex Systems: An Emerging Approach to Cognitive Economics," *Trends in Cognitive Sciences*, Vol. 28, No. 11, pp. 1037-1050.
- McCaffery E. J. (1994) "Cognitive Theory and Tax," *UCLA Law Review*, Vol. 41, No. 7, pp. 1861-1947.
- McCaffery, E. J. and J. Slemrod (eds.) (2006) *Behavioral Public Finance*, Russell Sage Foundation.
- Melguizo, A. and J. M. González-Páramo (2013) "Who Bears Labour Taxes and Social Contributions? A Meta-analysis Approach," *Journal of the Spanish Economic Association*, Vol. 4, No. 3, pp. 247-271.
- Summers, Lawrence H. (1989) "Some Simple Economics of Mandated Benefits," *American Economic Review*, Vol. 79, No. 2, pp. 177-183.

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。まるとか・かつら 上智大学総合人間科学部社会福祉学科教授。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。