

# 基礎研 レポート

## 社会保険料の帰着に関する先行研究や非正規雇用労働者の増加に関する考察

生活研究部 准主任研究員 金 明中  
(03)3512-1825 kim@nli-research.co.jp

### 1—はじめに

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。

実際、非正規職（正社員・正職員以外）の月平均賃金水準は正規職（正社員・正職員）の63.7%水準<sup>1</sup>に留まっており、また非正規職の社会保険加入率は正規職のそれを大きく下回っている<sup>2</sup>。

本稿では社会保険料の賃金や雇用への帰着に関する先行研究を考察するとともに、パネルデータを用いて企業における非正規労働者の決定要因に関する分析を行った<sup>3</sup>。

### 2—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減少よりは労働者の賃金減少に帰着し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い、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帰着し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され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（労働需要関数と労働供給関数の両方を用いた同時方程式モデルがふさわしいと主張）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）の増加の賃金への帰着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

<sup>1</sup> 厚生労働省（2014）「平成26年賃金構造基本統計調査結果の概況」。

<sup>2</sup> 雇用形態別社会保険加入率の詳細は、金明中（2016）「[日韓比較（10）：非正規雇用-その4 なぜ雇用形態により人件費は異なるのか？—賃金水準や社会保険の適用率に差があるのが主な原因—](#)」が詳しい。

<sup>3</sup> 本稿は、金明中（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を引用・修正しており、パネルデータによる実証分析の結果を新しく追加した。

は1950年の6%から1970年代末には40%まで引き上げられた。分析ではこのように高い保険料率は企業の利益減少をもたらしたものの、実際に引き上げられた事業主負担の約50%は労働者の賃金に帰着（賃金の削減）していると説明している。

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。彼らは労働供給曲線を  $L_s = f(W + \alpha C)$ 、労働需要曲線を  $L_d = (W + C)$  と仮定しており、ここで  $W$  は賃金率、 $C$  は事業主が負担する保険料、 $\alpha C$  は健康保険に対する労働者の価値を評価したものである。

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、 $\eta^s$  と  $\eta^d$  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、 $\alpha = 1$  であるときには、賃金は事業主が負担する保険料分だけ下がる。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。

$$\text{式(1)} \quad dW/dC = -(\eta^d - \alpha\eta^s)/(\eta^d - \eta^s)$$

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 ( $L$ ) 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 ( $W_0$  : 健康保険が導入される以前の賃金、 $W_1$  : 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) )。

$$\text{式(2)} \quad dL/L = \eta^d (W_0 - W_1 - C)/W_0$$

Gruber(1997)は、チリにおける給与税<sup>4</sup>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年までの事業所データ<sup>5</sup>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。

<sup>4</sup> 給与税は社会保険料とその他の給与税を含めている。

<sup>5</sup> 事業所の賃金と税金関連データを含めている。

日本の研究としては 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))。

$$\text{式 (3)} \quad W = f(t_f, X)$$

$W$  : 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、解釈の混乱している部分、すなわち、「賃金への完全な転嫁」は、事業主負担が内生的に変動するのでバイアスをもった推計結果が得られていると説明している。そこで、このような解釈の混乱している部分が除外されると、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・風神 (2007) は 社会保険料の事業主負担が労働者に帰着しているどうかに関する検証を行った。彼らは、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて、介護保険の保険料負担がある 40 歳以上の雇用者をトリートメントグループに、保険料の負担がない雇用者をコントロールグループとする差分の差分法 (Difference in Difference Analysis, DID 分析)<sup>6</sup>による分析を行った。分析の結果、ト

<sup>6</sup> ある政策を実施する前と政策を実施した後の効果を推計する場合、次のような式により推計することができる。

$$Y_t = \beta_0 + \beta_1 d_t + \varepsilon_t$$

ここで、 $Y_t$  は、政策を実施したことにより影響を受ける変数である。 $d_t$  は、政策の影響を受ける対象であれば 1 で、政策の影響を受けない対象であれば 0 となるダミー変数である。 $\varepsilon_t$  は誤差項であり、 $\beta_0$  と  $\beta_1$  は推計するパラメーターである。この式による推計結果を用いて、ある政策を実施することにより  $Y$  が増加したという解釈をすることは可能である。しかしながら、 $Y$  が増加した要因が、すべてある政策によるものかどうかは断定できない。例えば、一部の都道府県のみある産業政策を実施することにより、該当する都道府県の一人当たり GDP が増加したとしても、それがすべて政策の効果であるとは言い切れない。つまり、その効果には政策による効果のみならず、時間が変化することにより発生する外生的要因 (time effect) が含まれている可能性もある。そこで、差分の差分法 (Difference in Difference Analysis, DID 分析) では、政策の影響を受けるトリートメントグループと、政策の影響を受けないコントロールグループという 2 つのグループに分けて分析を行う。つまり、純粋な政策の効果だけを見るために、政策により影響を受ける対象 (トリートメントグループ) のみならず、時間が経っても政策の影響を受けない対象 (コントロールグループ) を一緒に分析に利用する必要がある。

	トリートメントグループ (政策の影響を受ける都道府県)	コントロールグループ (政策の影響を受けない都道府県)
政策を実施する前 (Before)	a	c
政策を実施した後 (After)	b	d

リートメントグループでは賃金の減少が確認された。しかしながら、コントロールグループを 35 歳以上の労働者や 45 歳以上の雇用者に変更して分析を行った場合も賃金の減少が確認されており、介護保険制度の導入により賃金が減少すると断定することはできないと結論づけている。

太田(2008)は、「一般的には「社会保険の企業負担部分は、企業が払ってくれているのだから、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」が、「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。」と経済学の見方を説明している。

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。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(式(4))。

$$\text{式(4)} \quad \ln w_i = \beta_0 + X_i \beta + \gamma_i \tau_j + \varepsilon_i$$

$w_i$  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)

$\tau_i$  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 パーセントポイント減り、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 パーセント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、

---

上記の表を用いて説明すると、トリートメントグループ(政策の影響を受ける都道府県)の政策の実施前後の効果(b-a)には、政策の効果のみならず、時間が経つことにより発生する外生的要因も含まれていると言える。一方、コントロールグループ(政策の影響を受けない都道府県)の政策の実施前後の効果(d-c)には、時間の変化による外生的効果だけが反映される。ということは、(b-a)から(d-c)を除くことにより、時間の変化による外生的効果を除いた、純粋な政策効果が得られることになる。但し、一つ注意すべきことは、外生的効果はトリートメントグループとコントロールグループともに同じであると仮定する必要がある。これが差分の差分法の主な内容である。→ 金明中(2016)「[韓国における給付付き税額控除制度の現状と日本へのインプリケーション—軽減税率より給付付き税額控除?—](#)」基礎研レポート、2016年3月15日から引用。

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との結果が示されている。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・その他（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」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<sup>7</sup>。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、八つの仮説を検証するための回帰分析を行っている。

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。

### 3—社会保険料の雇用への帰着に関する考察(労働の需要曲線と供給曲線を用いて)

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増加が雇用に帰着する可能性について調べてみた。

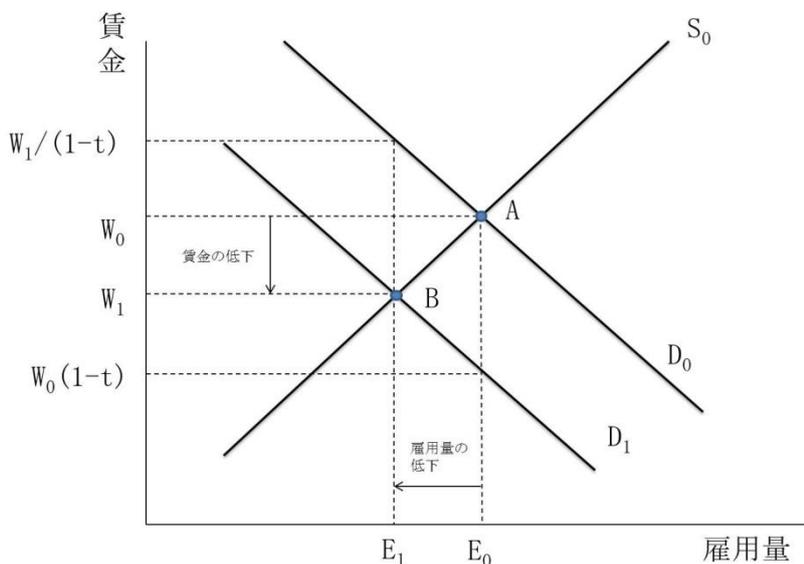
Gruber and Krueger（1991）や大竹（1998）は、社会保険の企業負担分を企業が負担しているのか、労働者の賃金の中に含まれているのか、つまり労働者に社会保険料の事業主負担分が転嫁・帰着されているかを分析するために労働需要曲線と労働供給曲線を用いている。一般的に労働市場では賃金が上がれば働きたいという希望を持つ労働者が増え労働の供給量が増加する。一方、企業側は賃金が増加すると雇用を減らすので労働の需要量は減少する。その結果、賃金と雇用量は労働の需要曲線と労働の供給曲線の交点で決まる。

図表 1 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者の賃金に対して  $t\%$  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。 $w_1/(1-t)$  は、企業が支払う社会保険料が含まれた労働費用である。企業が結果的に、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)

<sup>7</sup> 「税・社会保険料等の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。

という形で労働者に転嫁されることになる。

図表 1 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



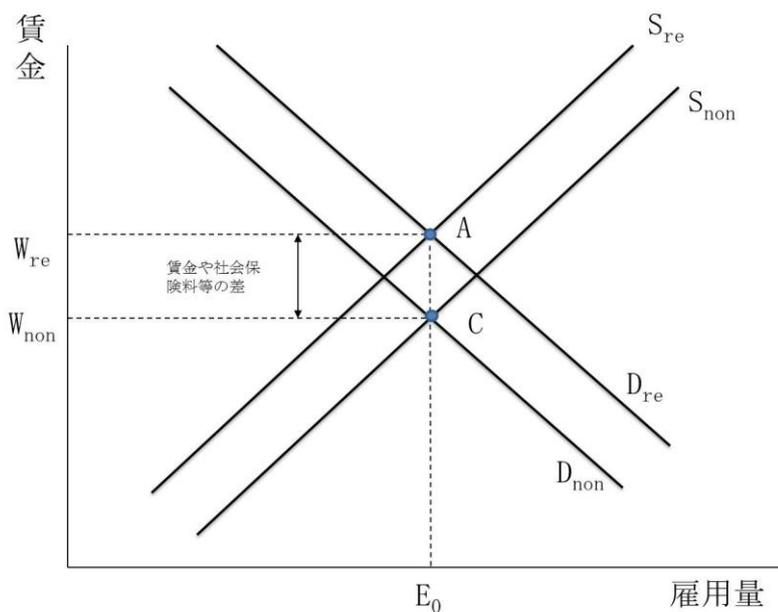
出所) 大竹 (1998) 『労働経済学入門』日本経済新聞社を筆者加筆

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。

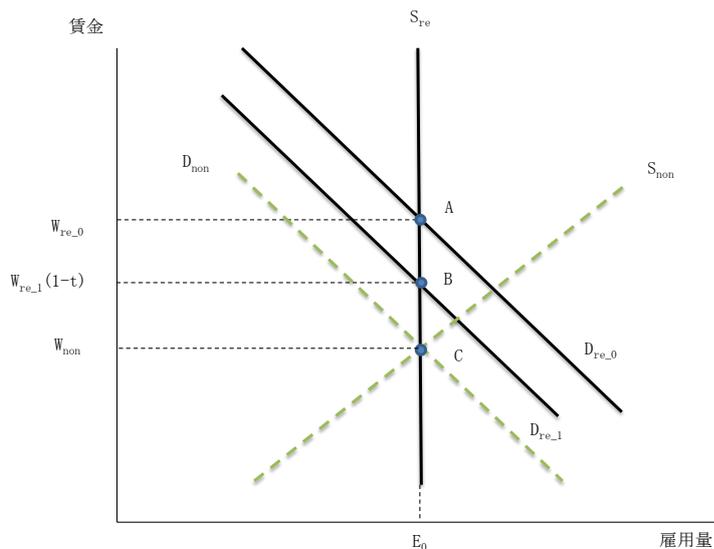
図表 2 の  $S_{re}$  や  $D_{re}$  は、それぞれ正規労働者の労働供給曲線や労働需要曲線を示しており、 $A$  は正規労働者の賃金 ( $w_{re}$ ) と雇用量 ( $E_0$ ) の均衡点である。一方、 $S_{non}$  や  $D_{non}$  は、それぞれ非正規雇用労働者の労働供給曲線や労働需要曲線を示しており、 $C$  は非正規雇用労働者の市場の均衡点であり、非正規雇用労働者の賃金 ( $w_{re}$ ) は正規労働者に比べて低い水準で決まる。

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。図表3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 ( $D_{non}$ ) は下方に位置する。

図表2 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



図表 3 労働供給曲線が垂直な場合の社会保険料負担

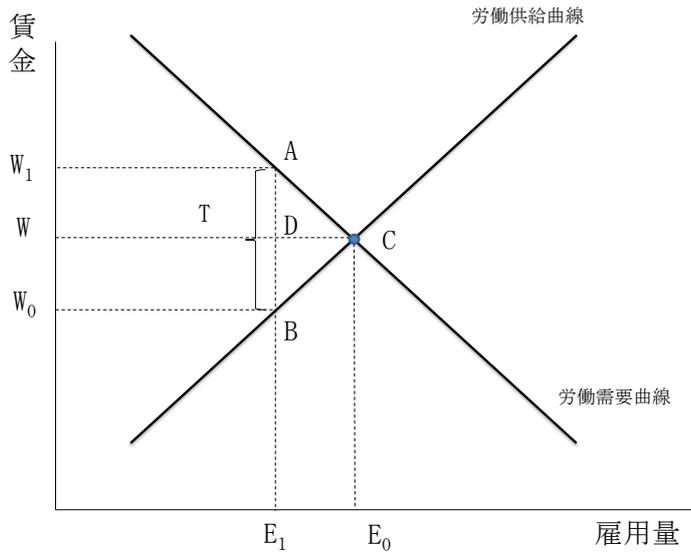


出所) 大竹 (1998) 『労働経済学入門』 日本経済新聞社を筆者加筆

島崎 (2011) は、今まで社会保険が適用されていなかった労働者に社会保険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。図表 4 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。

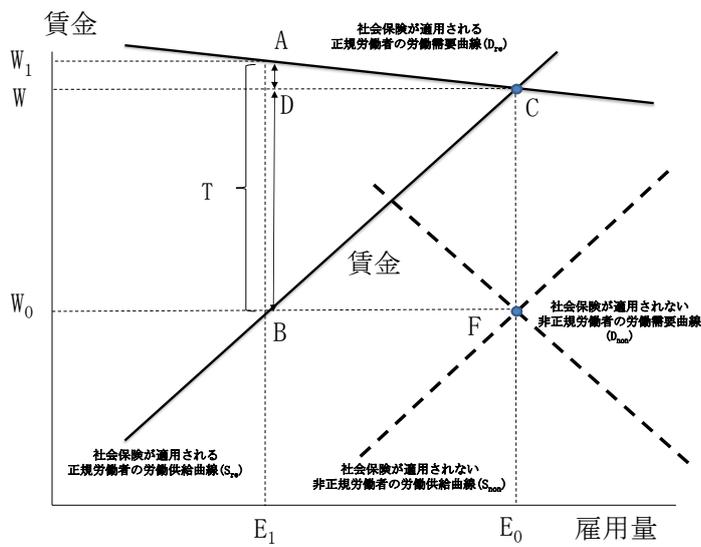
社会保険料に対する実質的な事業主負担割合は、線分 AD (企業負担分) / 線分 AB (全体増加分) に表すことができ、線分 AB に比べて線分 AD が大きければ、社会保険料の事業主負担が労働者負担に比べて大きいことを意味し、逆に線分 AD が小さければ労働者負担が大きいことを意味する。従って、実質的な負担比率を決めるのは労働需要曲線と労働供給曲線の傾き (賃金弾力性) である。図表 5 は、労働需要の賃金弾力性が高い (事業主側の負担が小さく、労働者側の負担が大きい) 場合を、図表 6 は、労働供給の賃金弾力性が高い (事業主側の負担が大きく、労働者側の負担が小さい) 場合を示している。但し、図表 2 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。

図表 4 賃金と雇用量の決定



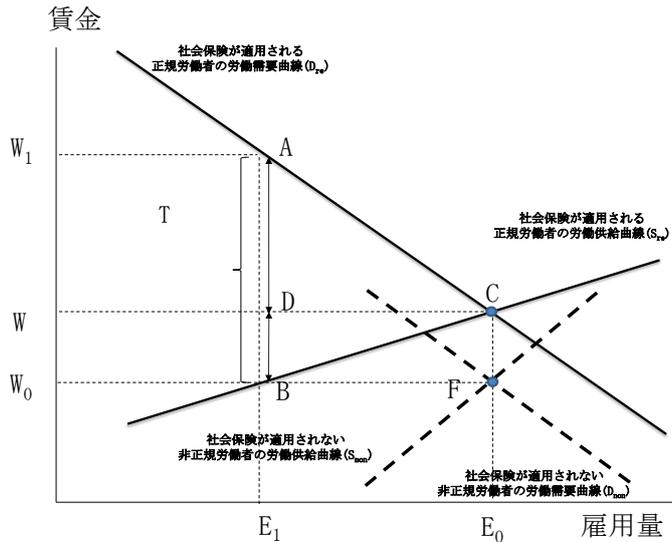
出所) 島崎 (2011) 「健康保険制度における事業主の役割に関する調査研究報告書」健康保険組合連合会を筆者加筆

図表 5 賃金と雇用量の決定 (労働需要の賃金弾力性が高い場合)



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

図表 6 賃金と雇用量の決定（労働供給の賃金弾力性が高い場合）



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

#### 4—非正規雇用労働者の増加要因に関する分析

##### 1 | 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。

まず簡単にシフト・シェア分析を説明したい。

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

$dp_{t \rightarrow t+1}$  : 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。

図表 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『就業構造基本調査』をもとに、非正規全体、パート・アルバイトの合計、ならびに、アルバイト労働者、パートタイム労働者という 4 つのグループについて、①92 年から 02 年と、②03 年から 13 年のそれぞれの期間について、変化率を要因分解した。

図表 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	92～02				03～13			
	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	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%

これをみると、日本の 92 年から 2002 年では 97. 2%、03 年から 13 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・アルバイトをパートとアルバイトに分けて要因分解をすると、パートの場合、92 年から 02 年では、需要要因が増加の 60. 3%を説明するが、03 年から 13 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 03 年から 13 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。

## 2 | 韓国労働研究院の「事業体パネル調査」を用いた分析

ここでは、韓国労働研究院の「事業体パネル調査」(Workplace Panel Survey)を用いて、企業における非正規労働者の決定要因に関する簡単な分析を行った。「事業体パネル調査」は、韓国企業における人的資源の実態や労働者の人的資本の蓄積過程に関する情報のみならず、企業の財務データが含まれており、従業員の多様性が企業の成果に与える影響を分析するのに有用である。

図表 8 は、「事業体パネル調査」を利用してどういう企業で非正規労働者の割合が高いのかを年度別

とプーリングしたデータで回帰分析した結果である。分析の結果、女性雇用率が高い企業で非正規職の割合が高いという結果が出ており、統計的に有意であった。一方、女性管理職比率（課長以上）は全体的に正の結果が出たものの、統計的に有意な結果は出なかった。製造業は製造業以外の業種に比べて非正規労働者の割合が高く、労働組合がある企業ほど非正規労働者の割合が低いという結果となった。企業規模別には企業規模が大きくなるほど非正規労働者の割合が高い傾向がみられた。従業員の教育水準で見ると、正規労働者の平均最終学歴が高い企業ほど非正規労働者の割合が高く、統計的にも有意であった。

図表 8 非正規職比率の決定要因（回帰分析）

被説明変数：非正規職比率		(1) 回帰分析(2007)	(2) 回帰分析(2009)	(3) 回帰分析(2011)	(4) 回帰分析(全期間)
女性雇用率		0.094 *** (0.027)	0.127 *** (0.028)	0.120 *** (0.029)	0.112 *** (0.016)
女性管理職比率(課長以上)		-0.056 (0.072)	0.059 (0.068)	0.072 (0.066)	0.029 (0.039)
女性雇用率×女性管理職比率(課長以上)		-0.001 (0.001)	-0.002 ** (0.001)	-0.003 *** (0.001)	-0.002 *** (0.001)
製造業ダミー		5.086 *** (1.253)	5.195 *** (1.217)	5.292 *** (1.202)	5.229 *** (0.704)
労働組合ダミー		-5.135 *** (1.215)	-6.160 *** (1.211)	-5.316 *** (1.236)	-5.508 *** (0.704)
企業規模	(1) 50人未満以下(ベース)				
	(2) 50～299人以下	-0.606 (1.461)	1.577 (1.385)	0.418 (1.409)	0.497 (0.817)
	(3) 300～999人以下	0.314 (1.730)	4.883 *** (1.697)	2.872 * (1.722)	2.681 *** (0.988)
	(4) 1,000人以上	3.221 (2.313)	5.681 ** (2.318)	1.775 (2.305)	3.519 *** (1.329)
正規労働者の平均最終学歴	(1) 中卒以下(ベース)				
	(2) 高卒	7.733 ** (3.182)	4.159 * (4.302)	8.043 ** (4.077)	7.207 *** (2.152)
	(3) 短大卒	17.153 *** (3.285)	11.403 *** (4.348)	19.121 *** (4.139)	16.526 *** (2.193)
	(4) 大卒	17.666 *** (3.291)	11.139 ** (4.368)	18.104 *** (4.183)	16.193 *** (2.207)
	(5) 大学院	18.227 *** (3.433)	9.575 ** (4.557)	17.726 *** (4.330)	15.965 *** (2.300)
定数項	23.389 *** (3.496)	25.137 *** (4.489)	21.445 *** (4.311)	22.742 *** (2.296)	
サンプル・サイズ	1706	1709	1752	5167	
F値	11.22	9.77	12.89	32.69	
Prob > F	0	0	0	0	
調整済み決定係数	0.0671	0.058	0.0753	0.0686	

注1) ( )内は標準誤差である。

\*\*\*, \*\*, \*はそれぞれ1%、5%、10%水準で統計的に有意なことを示す。

しかしながら、パネルデータを通常の最小二乗法で推定した場合、推定値にバイアスが発生する恐れがある。つまり、通常の最小二乗法では企業や個人の持っている固有効果を誤差項に含めて推定を行っているが、その結果、固有効果により誤差項に自己相関が発生したり、誤差項が説明変数と相関

するために、BLUE (Best Linear Unbiased Estimator、最良線形不偏推定量) を得るための誤差項の仮定が満たされなくなるケースが多い。そこで、パネル分析を行ったのが図表9である。

図表9 非正規職比率の決定要因 (パネル分析)

被説明変数: 非正規職比率		(1) 固定効果	(2) 変量効果
女性雇用率		0.092 * (0.047)	0.095 *** (0.019)
女性管理職比率(課長以上)		-0.004 (0.065)	0.018 (0.043)
女性雇用率×女性管理職比率(課長以上)		0.000 (0.001)	-0.002 ** (0.001)
製造業ダミー		0.198 (8.280)	4.535 *** (0.892)
労働組合ダミー		-0.293 (2.048)	-5.510 *** (0.863)
企業規模	(1) 50人未満以下(ベース)		
	(2) 50~299人以下	4.863 *** (1.524)	1.445 (0.912)
	(3) 300~999人以下	9.630 *** (2.107)	3.797 *** (1.139)
	(4) 1,000人以上	17.220 *** (2.779)	7.287 *** (1.530)
正規労働者の 平均最終学歴	(1) 中卒以下(ベース)		
	(2) 高卒	7.326 *** (2.234)	7.431 *** (1.897)
	(3) 短大卒	11.098 *** (2.395)	14.043 *** (1.978)
	(4) 大卒	10.630 *** (2.489)	13.697 *** (2.009)
	(5) 大学院	11.492 *** (2.652)	14.293 *** (2.118)
定数項	23.389 *** (4.622)	23.260 *** (2.194)	
サンプル・サイズ	5167	5167	
Prob > F	F(12,2967) = 5.94 0	Wald chi2(12) = 227.57 0	
Hausman検定	chi2(11) = 57.39、Prob>chi2 = 0.0000		

注1( )内は標準誤差である。

\*\*\*, \*\*, \*はそれぞれ1%、5%、10%水準で統計的に有意なことを示す。

パネル分析ではハウスマン検定の結果、すべて固定効果モデルが採択された。固定効果モデル(fixed-effect model)とは、固有効果が説明変数と独立ではない、つまり相関があることを仮定したモデルである。固定効果モデルでは、経済主体ごとのダミー変数を用いて推定を行うことも可能であるが、この方法は大量のダミー変数を発生させるので実際にはあまり使われていない。従って、一般的には経済主体ごとに期間平均値からの乖離をとった推定式を想定することで、時間により変化し

ない固有効果を除去する方法がよく使われている。この方法を使うと、経済主体が持っている固有効果が除去され、誤差項は説明変数と独立となり、一貫性<sup>8</sup>のある推定値が得られることになる。

パネル分析の結果を見ると、回帰分析の結果と同様に女性雇用率が高い企業で非正規職の割合が高いという結果が出ており、統計的に有意であった。製造業ダミーと労働組合ダミーの場合は、企業の固有要因を除去した固定効果モデルでは有意な結果は得られなかった。一方、企業規模が大きいほど、そして正規労働者の平均最終学歴が高い企業ほど非正規労働者を使う傾向が強く現れた。

## 5—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る影響について、既存のデータや先行研究を中心に紹介した。そして、韓国労働研究院の「事業体パネル調査」(Workplace Panel Survey)を用いて、企業における非正規労働者の決定要因に関する簡単な分析を行った。

日本では現在5つの公的社会保険制度が実施されているが、急速な少子高齢化の影響で事業主や労働者が負担する保険料率が引き上げられており、事業主や労働者の負担も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。

企業は増え続ける社会保険料に対する負担を回避する目的で、社会保険料に対する事業主負担分の労働者の賃金への転嫁、社会保険が適用されない非正規雇用労働者の雇用、既存の正規労働者に更なる労働時間の付与や正規社員の新規採用の縮小、パート社員の一週間の労働時間の短縮などの対策を実施している。その影響なのか日本における非正規労働者の割合は止まることを知らず増え続けている。本文で行われたシフト・シェア分析でも非正規労働者の増加は、過去に比べて供給要因（特にパート）のシェアが大きくなったものの、まだ供給要因より需要要因が強いという結果が出ている。パネル分析からは企業規模が大きいほど、そして正規労働者の平均最終学歴が高いほど非正規労働者の割合が高いという結果が出た。最近の大学進学率の上昇は就職先に対する卒業生の目線を引き上げて、ミスマッチや不安定雇用が広がる恐れがある。また、労働組合がある企業は、労働組合がない企業に比べて非正規労働者の割合が低いという結果が出た。これは労働組合の発言により、ある程度労働者の権益が保護されていることを意味するだろう。しかしながら、2015年現在日本の労働組合の推定組織率は17.4%で、ピーク時である1949年(55.8%)の3分の1水準まで低下している。さらに2015年におけるパートタイム労働者の推定組織率は7.0%にすぎない。つまり、現在の労働組合はすべての労働者の権益を保護する役割は出来なくなったのである。そこで、今後労働組合の組織率が低下すると非正規労働者の割合がさらに増加する可能性も少なくないだろう。

日本では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た。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で、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。しかしながら、このよ

<sup>8</sup> 標本の大きさを大きくしていくと、それに従って推定量の値が母数に近づくという性質。

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か注視する必要がある。つまり、企業に対する社会保険料に対する負担増加は本文でも説明したように労働者の賃金や雇用量に帰着される可能性が高い。最近、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が増加することもその要因の一つかも知れない。政府は保険料の適用対象者を拡大することだけではなく、保険料の帰着問題も考慮し、労働者がより安心な生活ができるように注意を払う必要がある。

## 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－ISSUE BRIEF－』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』第 42 巻 第 3 号
- 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』573: 16-19
- 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韓比較」『日本労働研究雑誌』No. 595、特別号
- 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－」『労働政策研究雑誌』No. 571
- 金明中 (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
- 金明中 (2016) 「[韓国における給付付き税額控除制度の現状と日本へのインプリケーション－軽減税率より給付付き税額控除？－](#)」基礎研レポート、2016 年 3 月 15 日
- 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』Vol. 50(4)、pp. 446-463
- 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.42 No.3 pp.285-248
- 島崎謙治 (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
- 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」『Jurist』No. 1476. 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』平成 19 年 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” *The 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, 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,” *The American Economic Review*, Vol. 79, No. 2: 177-183