

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

酒 井 正

I はじめに

社会保険制度全般の改革が議論されるなか、その負担の在り方を巡っても現在の趨勢を憂慮する声がある。特に企業の側からは、保険料の事業主負担¹⁾が経営へ及ぼす影響に対して懸念が表明されている。たとえば、日本経団連[2002]は「経済活動の源泉の中心にある企業にとっても、一層厳しさを増す事業環境の中で、事業主負担の増加は競争力の低下をもたらす」として、法定福利負担の増加傾向に危惧を示している²⁾。また、そもそも厚生年金への加入義務があるにもかかわらず実際には膨大な数の企業が未加入であるという現実があり、その理由は小規模事業所が労使折半による保険料負担を嫌っているためであるとされる³⁾。生産現場で請負活用が拡大している背景として、企業が社会保険料負担を回避する目的があると説明されることも多い。

このように、しばしば社会保険料負担の企業経営に与える影響が指摘される割に、事業主負担の変化が実際にどのような影響をもたらすのかということについてはほとんどわかっていないのが現状である。事業主負担の上昇によって総額人件費が膨らみ、もし企業が雇用や賃金を減らさなければいけなくなるようなことがあれば、「事業主負担」も結局は労働者が負担していると見ることもできる。妊娠や出産・育児に関わる福利給付を企業に義務付けた施策は、皮肉にも女性の賃金や雇用の抑制につながっていたことが確認されている〔Gruber 1994, 森田 2005, Lai and Master 2005〕。本来、労働者の

厚生を目的としている社会保険も、それが企業の雇用戦略に影響を及ぼせば、思わぬ形で労働者自身に波及することも考えられる。

事業主負担が最終的に誰の負担になっているのかという問題は「租税の帰着問題」と呼ばれる経済学の議論の一つであり、そこでは実際の負担主体と名目的な負担主体とが区別されて考えられてきた。事業主負担の労働者への帰着について海外には数多くの計量分析がある⁴⁾。それらの研究から、負担の引き上げが労働者の賃金や雇用量の低下をもたらしている事実が見出されている。だが日本では、社会保険制度について帰着の実態を定量的に解明しようと試みた例は極めて少ない。数限られた実証研究には、事業主負担が賃金低下をもたらしているとするものと、もたらしていないとするものがあり、日本における事業主負担の帰着の実相はいまだ十分に検証されているとは言えない。

企業の法定福利負担は総労働費用のおよそ1割を占めており、近年この比率は徐々に高まってきている(厚生労働省「就労条件総合調査」)。2000年には介護保険というまったく新たな制度もでき、更なる負担が生じることになった。昨今の激しい国際競争の下で強いコスト削減圧力に晒されている企業は、人件コストの上昇に敏感になっていると思われる。本稿の目的は、雇用にもなって必然的に発生し、決して軽いとは言えない法定負担を、企業がどのように「やり繰り」してきたのか、また「やり繰り」してゆこうと考えているのか様々な角度から明らかにすることにある。多様な調整方法の可能性に目を向けることで、法定負担が企業経営、特に雇用戦略にどのような影響を与え、賃金調整にとどまらな

い反応をどのように引き起こすのか考察したい⁵⁾。

本稿では、まず公刊統計を用いて賃金関数の推計を行うことで、企業にとっての保険料負担が賃金低下という形で労働者に帰着していたかどうか確かめた。具体的には、2000年に導入された介護保険制度と2003年に厚生年金と健康保険について導入された総報酬制度を自然実験と見立てて、実証分析を行うことにする。日本の従来の研究では、分析に用いられている保険料率の変化が外生的である保証がなく、推計結果には同時性バイアスが含まれている可能性があった。上の2つの制度変更を利用した分析手法では内生性の問題を回避することができる。だが、それらの結果を総合的に判断すると、制度変更による保険料率の影響かどうかわからない部分もあり、賃金への転嫁だけに着目するかぎり、事業主負担の影響は必ずしも明確ではなかった。当該労働者の現金給与による直接的な調整のみを仮定する単純な計量モデルでは、帰着の実態を十分に捉えられていないこともありうる。

そこで本稿の後半では、非正規雇用などの他の生産要素への代替、法定外福利への転嫁といった可能性を考慮しながら、企業に対するアンケート調査やヒアリングによって法定福利負担の雇用戦略への影響に迫ることとする。社会保険料が重くなると、事業主負担を免れる短時間非正規雇用がコスト面で優位性を増す可能性がある。事業主負担の重さが要因となって、企業が非正規雇用を積極的に活用するといったことがはたしてあるのか。また、企業にとって社会保険は「負担」としての側面を持つ反面、労働者への給付が約束されているという点で福利厚生と代替的な機能も果たしていると考えられる。その場合、保険料負担の上昇に伴って法定外の福利を抑制するといったことがあるのだろうか。経営に携わる人びとの声を通して、社会保険料負担が増加した際の対応は、当該労働者への直接的な賃金調整もしくは雇用調整のみによって行われるのではなく、その反応の仕方も個別であることがわかった。

本稿の構成は以下の通りである。まず、II節で事業主負担の帰着についての理論的な予測を簡

単に確認し、日本における先行研究の課題点に触れる。III節では、公刊されている「賃金センサス」を用いて、介護保険制度と総報酬制度の導入を例にとり事業主負担が賃金低下をもたらしていたのか確かめることにする。IV節で企業の様々な調整行動の可能性を検討した後、V節で、企業に対して行われたアンケート調査の結果とヒアリングより得られた事例の一部を紹介し、事業主負担と雇用戦略の関係を探る。VI節をまとめとする。

II 理論的な確認と先行研究

部分均衡フレームワークによる事業主負担の帰着の理論的な分析に関しては、本特集号の岩本・濱秋論文が仔細に検討しているのでここでは行わないが、本稿の構成の都合上、Gruber and Krueger [1991] 以来の分析に見られる整理を要約しておくで大まかに次のようになる⁶⁾。①事業主の社会保険料負担が増えることは労働需要曲線を左方シフトさせ、労働者の賃金低下をもたらす。②事業主負担の増加がどの程度、賃金の低下をもたらすかは労働供給及び労働需要の賃金弾力性に依存し、労働需要の弾力性が大きいほど、また労働供給の弾力性が小さいほど、賃金の低下幅は大きい。しかし、③労働者が社会保険給付からの便益を賃金の一部として評価するならば、労働供給曲線が右方シフトすることで雇用は減少しない [Summers 1989]。その場合には(賃金調整が制度要因などによって妨げられないかぎりにおいて)賃金の低下幅が大きくなる。

上の②は、供給(労働者)と需要(企業)のうち賃金率の変化に対して感応的でないほうが、実際の負担は重くなることを意味している。労働供給の賃金弾力性は、典型的には男女で異なる。また、労働需要の賃金弾力性についても、産業や職業によって大きく異なることが予想される。グローバル経済下では、企業は低コストの労働力を求めて海外に生産を移転することもできる。このことは労働需要が賃金率の上昇に対して大きく低下し、労働者に多くの負担が課されうることを示唆している [Council of Economic Advisers 2004]。

また、③は社会保険給付によって報酬が支払われるならば、賃金は安くても労働供給量が減るとは限らないことを示している。これは補償賃金格差 (compensating wage differentials) の考え方にも類似するものである。端的に言えば、労働者が社会保険の給付を賃金と等しくみなすならば、事業主はその負担分をそっくり賃金から差し引くことができる。但し、どの程度の労働供給シフトが生じるかは、労働者が社会保険からの給付をどのくらい評価するかによって依存し、もし労働者が十分に給付を評価しないならば、労働供給シフトは大きくなく、事業主負担の増加はやはり雇用量の減少を伴うことになる。尚、賃金を一定額より下げられない場合には、労働者が給付を評価した場合であっても雇用量の減少につながりうる。概して、事業主負担の100%を賃金に転嫁させられないならば、なんらかの雇用減少が生じていると推察されることになる。

上のような簡明な理論予想を検証するために、海外では多くの実証分析が行われてきた。それらの分析は、基本的に賃金や雇用量を被説明変数として、説明変数に加えられた負担率 (保険料率) の係数を見るという形で行われることが多かった。初期の実証分析は集計度の高いデータを用いていたが [Vroman 1974, Beach and Balfour 1983, Holmlund 1983 等], 次第に分析はマイクロ・データに依拠するようになっていった [Gruber and Krueger 1991, Gruber 1997, Anderson and Meyer 2000 等]。近年では、どのような保険料負担の変化が大きな影響を及ぼすのか [Anderson and Meyer 2000], どのような労働者が大きな負担をすることになるのか [Gruber 1994, Kugler and Kugler 2003] といった点に研究の照準が合わせられてきている。

日本における事業主負担の帰着については、Tachibanaki and Yokoyama [2004] と Komamura and Yamada [2004] の研究を挙げることができる。Tachibanaki and Yokoyama [2004] では性別・産業別のマクロ時系列データ (1970-1997年) を用いて、賃金を社会保険料率に回帰した分析を行って

いる⁷⁾。推計の結果、社会保険料率の係数は有意な負値を示さず、よって日本では社会保険料は賃金減少という形で労働者には帰着していないと結論付けている。一方、Komamura and Yamada [2004] は健康保険の事業主負担割合と賃金の関係を、健康保険組合ごとのデータ (1670組合について7年間:1995-2001年度) を利用して検証している。健保組合ごとで保険料率は異なってくるが、パネル分析の結果、様々な要因をコントロールしたうでも事業主負担が高いほど賃金の低いことが見出された。

上記2つの論文の再検証については岩本・濱秋論文に任せることにするが、ここでは次の点についてのみ言及したい。すなわち、2つの論文の推計で説明変数として用いられた保険料率は外生的とは言えない可能性があり、そのことが結果にバイアスをもたらしていることが考えられる。たとえば、安部 [2000] が明らかにしているように、組合健保の保険料率は、一人当たり老人医療費が高い組合ほど高くなる傾向にある。老人医療費が高ければ老人保健拠出金が多くなるので、それを補うために健康保険料が高く設定されているものと解釈できる。同じように、給与が高ければ保険料率を抑えても保険料収入が確保できるということが考えられる。すなわち、保険料率が賃金水準によって決められていることもありうる。このように日本で行われた事業主負担の帰着に関する実証分析には、内生性の問題に適切に対処していないという課題が残る。次節では、日本における近年の2つの制度変更を自然実験とみなし、事業主負担によって賃金の低下が生じていたかどうか確かめることにする。

III 「賃金センサス」を用いた分析

前節で見たように検証されるべき仮説がはつきりしている割に、日本で事業主負担の帰着に関する実証分析が充分に行われてきたとは言いがたい。その理由の一つとして、日本では自然実験としてふさわしい「設定」が見付け出しにくかった事情があると思われる。自然実験アプローチによって

事業主負担が賃金・雇用に及ぼす影響を検証するためには、制度変更などによる負担率の外生的な変化 (variation) の存在が必須となる。しかしながら、日本では(社会保険料に関わるものに限らず)制度変更はしばしば全国一律の割合で一斉に行われることが多く⁸⁾、米国の実証研究にしばしば見られるような州ごとに異なる制度変更を利用した分析は不可能だった。だが、最近日本で行われた社会保険料負担を巡る2つの制度改変は、地域間の差異に代わりうる自然実験の機会を提供することになった。その制度改変とは、介護保険制度の導入と総報酬制度の導入である。この節では、介護保険制度に関して筆者らが行った分析の一部を紹介し、同時に総報酬制度導入の賃金への影響についても見てみることにする。以下、順番に実証方法とその結果を述べる。

1 介護保険制度⁹⁾

介護保険制度は2000年4月から導入された。40歳以上65歳未満が第2号被保険者であり、その保険料は健康保険と同じ方式で徴収される。つまり、被用者については報酬比例で事業主がその約半分を負担する。企業にとっては2000年以降、40歳以上の労働者のみに新たな事業主負担が発生したことになる。この年齢階層の違いによって生じた事業主負担の有無を自然実験とみなせば、2000年前後の賃金変化を40歳以上の労働者グループと40歳未満の労働者グループで比較することで、介護保険制度の事業主負担が労働者に帰着していたかどうか調べることができる。これは政策の効果を確かめるのにしばしば用いられてきた「差分の差分法」(differences-in-differences estimation, 以下DD推定)と呼ばれる方法にはかならない。もし事業主負担の増加が賃金の低下という形で労働者の負担になっていたならば、40歳以上のグループについてのみ2000年以降の賃金低下が大きかったはずである。

実際には、厚生労働省「賃金センサス」の公開されているデータ(第1表F)を用いて次のような推計を行っている。

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

w_{it} は t 年における i 年齢階層の各種賃金指標。具体的には、「所定内給与額」及び「きまって支給する現金給与額」(以下、「きま賃」と呼ぶ。)¹⁰⁾、「年間賞与その他特別給与」(以下、「ボーナス」と呼ぶ。)と「1年間の全給与¹¹⁾」の4種類の賃金指標を用いた¹²⁾。 X_{it} は t 年における i 年齢階層の説明変数。具体的には、年齢、年齢二乗、学歴、当該企業での勤続年数及び企業規模である¹³⁾。 β_{after} は介護保険導入後の時点効果を示し、この変数によって導入前後のマクロ的な影響が捉えられることになる。 DD_{it} は2000年以降40歳以上の年齢階層について1をとるダミー変数である。介護保険制度の導入によって、2000年度以降、40歳以上の労働者についてのみ新たに事業主負担が加わったため、 DD_{it} の係数 δ の推定値はマイナスの値をとることが予想される¹⁴⁾。期間は1997-2002年の6年間をとり、男女別×労働者の種類別(生産労働者と管理・事務・技術労働者の別)に推計した。推計の際のサンプル数(セル数)は、生産労働者が男女それぞれ96、事務系労働者が男女それぞれ192であった。

推計の結果は表1に示される(DDの係数値のみを表示)。年齢、学歴、勤続年数、企業規模といった要因をコントロールしたうえで、男性労働者について2000年以降、40歳以上層の賃金低下が有意に観察された。この傾向は、「ボーナス」や「1年間の全給与」の時、特に顕著だった。介護保険制度の導入による新たな事業主負担の発生は、男性については賃金の抑制という形で労働者に帰着していた可能性がある。紙幅の都合、結果は表示しないが、企業規模別にも推計したところ、大企業よりも中小企業において40歳以上層の賃金低下が見られた。但し、2000年以降に35歳以上で1をとるDD変数や、2000年以降に45歳以上で1をとる偽りのDD変数を作成し、反事実的な推計を行ってみたところ、男性についてそれら「偽DD」の係数は(一部を除いて)マイナスに有意のままであった。もし本当に介護保険制度の事業主負担が賃金低下をもたらしていたのならば、40

表1 各制度導入の賃金への効果

被説明変数	生産労働者		管理・事務・技術労働者		
	男性	女性	男性	女性	
介護保険制度 (δ)	所定内賃金率	-0.0100 * 0.0058	-0.0069 0.0078	-0.0173 * 0.0091	-0.0134 0.0109
	「きま賃」賃金率	-0.0085 # 0.0055	-0.0091 0.0078	-0.0166 * 0.0089	-0.0133 0.0110
	ボーナス	-0.0517 *** 0.0166	-0.0429 0.0311	-0.0660 ** 0.0287	-0.0314 0.0421
	1年間の全給与	-0.0251 *** 0.0069	-0.0164 # 0.0107	-0.0456 *** 0.0083	-0.0155 0.0176
総報酬制 (β_1) 1年間の全給与	-0.7223 *** 0.0652	-0.4143 *** 0.0665	-0.5308 *** 0.0350	-0.5814 *** 0.0669	

- 注) 1) *** <1%, ** <5%, * <10%, # <15%。
 2) 労働者数をウェイトとし、制度変更前後各3年で平均後、最小二乗法による推計。
 3) DDと τ の係数の値のみを表示。下段は標準誤差。
 4) 被説明変数：それぞれの対数。

歳という年齢境界以外では効果は見られないはずである。上記の「偽DD」による推計の結果は、中高年層に見られた2000年以降の賃金低下が必ずしも介護保険制度だけによるものではない可能性を示唆する¹⁵⁾。

2 総報酬制度¹⁶⁾

2003年4月から、厚生年金と健康保険の保険料率が月収と賞与に同率で課されるようになった。それまでは、月収(標準報酬月額)に対する保険料率が厚生年金で17.35%、政府管掌健康保険で8.5%であったのに対して、賞与に関しては厚生年金で1%、政府管掌健康保険で0.8%と低かった。総報酬制では、厚生年金保険料は月収に対しても賞与に対しても一律13.58%の保険料が掛けられて計算されるようになった。政府管掌健康保険についても、月収・賞与同率でおおよそ8.2%となった。つまり、従来、同じ総報酬額であっても賞与でもらう割合が大きければ保険料負担が少なかったのが、2003年以降、同報酬ならば同負担となった。従業員を雇う企業の立場から言えば、従来、給与に占める賞与割合が大きかった労働者については、2003年を境に保険料負担が重くなったことになる¹⁷⁾。

そこで、この算定方式の変更によって生じた保険料率の変化を外生的なショックとみなし、事業主負担の変化が賃金に影響を与えていたのか、前節と同じ「賃金センサス」のデータを用いて確かめた。まず、各労働者の2000-2002年の3カ年における総報酬に占める平均賞与割合を求め、保険料率を計算する。総報酬制導入後の保険料率は賞与割合に依存しないので、事業主負担は一律10.89%(6.79%+4.1%)として計算した。賞与割合の高かった労働者については総報酬制の導入によって事業主負担が大きくなるので、その者たちの給与は2003年以降低く抑えられることが考えられる。次のような階差モデルによって保険料率の変化が賃金に及ぼした影響を検証した。

$$\ln(w_{it} / w_{it-1}) = \beta_0 \cdot \Delta x_{it} + \beta_1 \cdot \Delta \tau_{it} + \varepsilon_{it}$$

w_{it} は総報酬額(1年間の全給与)である(制度導入後については2004年と2005年の2カ年の平均を用いた)。 x_{it} は年齢・勤続年数・労働時間である。 τ_{it} は総報酬制導入前後の保険料率であり、負の係数値を予想する。 β_1 の推計結果は表1の最下段に示されるが、いずれもマイナスに有意な値をとり、保険料負担が大きくなったグループほど総報酬の減額があったことが示唆される。但し、

この結果は、給与をボーナスでもらう割合の大きかった労働者のほうが、不況期にボーナスによる賃金調整を受け易かったとも見ることができる。元々、事業主負担減以外の理由によって最適なボーナス割合が決まっていた可能性もあり、実質保険料率の変化と総収入の変化の関係は単純ではないかもしれない。尚、本来異なりうる組合健保の保険料を一律に政府管掌健康保険の値で代理していることや、保険料が課される限度額についても無視していることから、以上の結果は非常にラフなものと言わざるを得ない。試算として位置付けたい。

IV 企業の多様な調整行動

1 雇用の長期契約的側面

前節で取り上げた2つの制度変更による保険料率の変化が賃金へ影響していたかどうかははっきりと結論するには至らなかった。社会保険料の事業主負担は(理論が予測するようには)労働者へ帰着していないということもあるのだろうか。もちろん、II節でも触れたように、事業主負担が増えても賃金低下の程度は労働需給の賃金弾力性に依存し、また労働者が社会保険の便益を評価しない場合には賃金低下が小さい代わりに雇用減少が起きることもある。加えて、賃金調整が最低賃金などの制度要因によって妨げられることがあれば、賃金カットではなく雇用削減につながる。従って、2つの制度導入の背後でも、雇用量の調整が行われていたことは考えられる。

そもそもIII節での分析は、ある労働者グループに関して生じた事業主負担がその労働者グループ自身の賃金(もしくは雇用)によって調整されることを前提としていた。だが、賃金は企業と労働者の間に結ばれた契約の賜物でもある。現在の賃金水準が過去の時点の取り決めの産物であるならば、事業主負担の影響が現在の当該グループの賃金に即座に反映されるとは限らない¹⁸⁾。たとえば、介護保険制度の導入によって40歳以上層に事業主負担が生じたとしてもその者たち自身の賃金が調整されるのではなく、将来40歳以上になって事

業主負担がかかってくる者たち、すなわち現在の若年層(新卒者)からその賃金契約が見直されるといったことや、もしくは労働者に満遍なく負担されるということも考えられる。雇用量を調整する場合にも、中高年層に生じた事業主負担が新規採用の抑制や採用形態の変化につながるという可能性がある(日本企業では解雇を行うことは著しく困難であり、採用の抑制を通じて行われるのが一般的であることが旧くから知られている)。その意味で、前節での分析はいずれも一つの調整方法のみを想定していたことになる。

2 福利厚生への影響

III節の分析が暗黙のうちに仮定していたもう一つの点は、「賃金」が現金給与のみによって構成されているということである。労働者への報酬には現金給与の他に、社宅や保養所・財形といった法定外福利(福利厚生)もある。西久保[2005]は、近年の法定福利負担の増大が、企業に法定外福利の整理・縮小を促した可能性を指摘している¹⁹⁾。90年代の長期にわたる不況の中で人件コスト削減圧力に晒された企業は、一方では法定福利負担の上昇に直面し、法定外福利に手を付けざるをえなかったのである。もし企業が現金給与以外の部分で、人件コストを調整しているとしたら、「賃金センサス」のようなデータでは捉えきれないことになる²⁰⁾。ここで重要になるのは、法定福利負担が増えたとき、なぜ現金給与ではなく福利厚生をカットするのかということである。名目賃金に下方硬直性が存在すると、人件コストの上昇が起こったとしても現金給与による調整は行いきくい。特に低インフレ下においては賃金による調整が極めて困難になる。福利厚生は名目賃金ほどには下方硬直性がないと思われるので、低インフレ時には福利の削減が優先して行われる確率が高い。1950年代から1970年代までの米国における労働争議に関するデータを用いて、福利削減を巡る労働争議の発生確率と景気循環との関係を確認したOyer[2005]によれば、物価上昇率が高い時期ほど福利削減を争点とした労働争議は発生していないという。企業は報酬を福利厚生で支払っておくことで、将来、業況が悪化した

際に人件コストを減らしやすくなるが、特に低インフレ下でそのメリットが大きいことになる。このロジックを援用すると、高インフレ下であれば、社会保険料負担が上がっても福利厚生削減という手段を用いることは少ないが、低インフレ下であれば社会保険料負担の増額に応じて福利厚生をカットして対応することが予想される。

図1は、日本経団連「福利厚生費調査」を用いて、退職金を除く一人あたり人件費総額に占める各費目(現金給与額・法定福利費・法定外福利費)の割合の対前年伸び率を過去20年についてみたものである。図1から、法定福利費の割合と法定外福利費の割合は90年代中頃まで同じ伸びのパターンを示していたことがわかる。しかし、90年代末になると法定福利と法定外福利は相反した動きを示すようになり、一方の増加は他方の減少を意味するようになった²¹⁾。これは日本経済がデフレ下にあった時期と対応している。現金給与は(その総人件費に占める割合が元来高いこともあり)一貫して小さな変動に留まっていた。デフレによって実質賃金の調整が難しくなった日本企業が、法定外福利の調整によって法定福利費をやり繰り返していたと解釈できそうにも思えるが、はたしてそうなのだろうか。人件コストの調整の際に法定外福

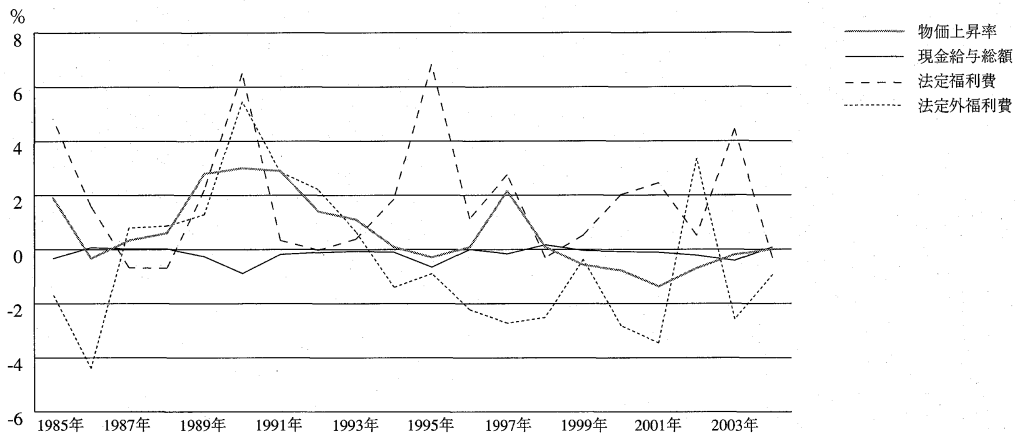
利が果たす機能についても検証する必要がある。

3 非正規雇用などの他の生産要素への代替

健康保険や厚生年金においては、労働時間が通常の就業者の4分の3以上でない限り、適用対象とならない²²⁾。そのため、パートタイマーなど短時間の非正規労働者はたとえ社会保険料負担が引き上げられても影響を受けず、相対的なコスト・アドバンテージを持つとされる²³⁾。社会保険料負担を嫌って、非正規雇用を積極的に使うといったことは起きているのだろうか？

II節で、労働需要の賃金弾力性が大きい場合には事業主負担が賃金低下という形で労働者に負担されやすいことを述べた。正規の労働者を他の生産要素に代替させやすい場合、労働需要の賃金弾力性は大きくなると思われるので、事業主負担が増加したとき正規労働者は大きな賃金低下を受け容れることになる。逆に言う、代替の弾力性が大きいにもかかわらず、なんらかの理由(たとえば最低賃金制度等の要因)から正規労働者の賃金には転嫁しえない時、他の生産要素への代替が起きることになる。非正規雇用への代替が進むとされるのもこのケースである。

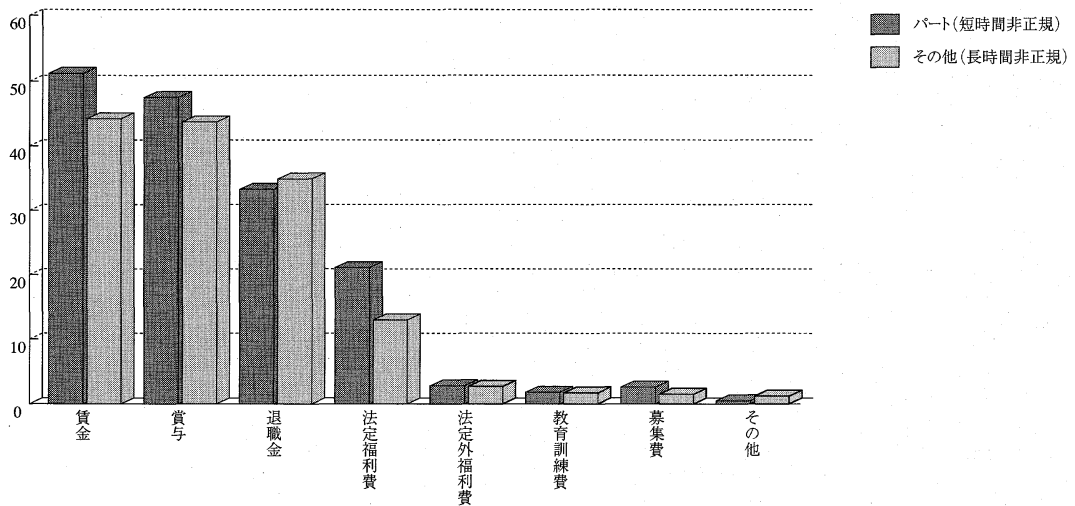
厚生労働省の「パートタイム労働者総合実態調



注) 消費者物価指数でデフレートした値を用いた。

資料出所) 日本経団連「福利厚生費調査」。

図1 法定福利費と法定外福利費の推移
総人件費(退職金を除く)に占める各割合の対前年伸び率



注) パート等労働者の雇用理由として「人件費が割安だから」を挙げた事業所に、具体的に人件費のなかの何が割安なのかを聞いています。(尚、「人件費が割安だから」を雇用理由に挙げた企業の全事業所に占める割合は、「パート」で65.3%、「その他」で57.9%。)
資料出所) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(2001年)。

図2 パートの人件費のうち、どの項目が割安なのか(全企業に占める割合・複数回答)

査」(2001年)は、全国の事業所に対してパート等労働者²⁴⁾を雇用する理由について複数回答で聞いている。それによれば、「人件費が割安だから」と答えた事業所の割合が最も高く(65.3%)、たしかにコスト上の利点からパート労働者を用いているようである。しかし、更に人件費が割安という理由を挙げた事業所に対して、具体的に人件費のなかのどの項目が割安だと思うか訊ねると(図2)、「賃金」・「賞与」・「退職金」が割安だとする事業所の割合が最も高く、「法定福利費」を挙げる事業所の割合は「パート」(短時間非正規)について32.4%、「その他」(長時間非正規)については22.6%に留まっている。つまり、正規-非正規の間には現金給与面での格差が厳然としてあり、そのことがコスト面での強さになっているのである。尚、報酬比例であるので、正規-非正規の間に賃金格差が存在するのであれば、社会保険が適用されたとしても非正規雇用の法定福利負担は必然的に小さいことになる。次節では、企業が社会保険料負担と短時間非正規雇用等の使用を関連付けているのかという点についても確かめることにする。

V 企業の負担意識

ここまで、社会保険料の事業主負担の増加が企業にどのような調整行動を促すのか考えてきた。ある労働者グループについて課された事業主負担は、その者たちの現金給与を押し下げていることも一部で観察されたが、そのファインディングには曖昧さも残った。名目賃金の下方硬直性といった制約条件に直面している企業の調整行動は、現金給与を直接的に下げること限定されず、採用の抑制や法定外福利の整理・削減といった手段をとる可能性がある。しばしば言われる非正規雇用など他の生産要素への代替は、幾つかの条件の下で生じうる。どのような調整が優先的に行われるかは、企業の生産構造や企業がおかれている市場環境などの要因に加えて、各企業の経営方針といったことにも依存すると思われる、先験的に一意に予想するのは困難な面もあろう。そこで最後に本節では、事業主負担の変動への対応行動に関する企業アンケートの結果と、企業の社会保険料の捉え方を聞いたインタビュー調査を紹介する。

前節で検討した事項も踏まえ、企業が事業主負担という人件コストをどのようにやり繰りしようと考えているのか探る。但し、本来的に企業は市場が決める賃金(人件コスト)を所与として労働需要の決定にあたっており、その企業だけが賃金へ転嫁するといったことは帰着の議論として始めから考えられにくい。従って、以下のような想定の質問によってわかるのは最終的な帰着の有無ではなく、あくまで社会保険料という人件コストの一部分の変動によるインパクトに対する弾力性についての分析であると考えられたい。

まず企業アンケート(2006年2月実施)では、社会保険料の事業主負担が今後引き上げられた(引き下げられた)時、どのような対応をとるのかといった質問に対して、製造業と卸売・小売業の64社から回答を得た²⁵⁾。質問は、社会保険料の事業主負担が引き上げられた場合にどのような対応をするか、「3%未満の小幅な引き上げの場合」、「3%以上の中程度の引き上げの場合」、「5%以上の大幅な引き上げの場合」の3つに分けて聞いている(表2)。これによると「3%未満の小幅な引き上げの場合」には、多くの企業が「製品・商品価格も賃金・雇用量も変えない」か、もしくは「原材料価格を抑える」としているのが、引き上げ幅が「3%以上」、「5%以上」と大きくなっていくにつれて

「従業員の賃金を削減する」、「雇用量を削減する」、「製品・商品価格を値上げする」といった対応を予定する企業が増えてくる。法定負担の上昇は小幅なものであれば利幅を縮めることで対応するが、その負担が更に重くなってくれば商品価格や賃金・雇用量を調整せざるをえないと考えていることがわかる。

「従業員の賃金を削減する」と一度でも答えた企業23社には更に、どのような方法で削減するのか聞いている。それによると、「賞与(ボーナス)を減らす」と回答した企業が13社と最も多かった。ボーナスは経營業績にリンクしていることが多いので、社会保険料負担が増えたことで利益が減れば、当然このような対応が行われると考えられる。また、7社が「ベースアップや定期昇給をしばらくの間凍結する」と答え、「企業福利(法定外福利)を縮小する」と回答した企業も3社あった。「月給・週給・日給・時給など基本給の部分を削減する」と答えた企業は無かった。

「雇用を削減する」とした企業26社に対しても、主にどのような方法で削減するか訊ねたところ、13社が「既存正規従業員の人数を削減し非正規労働者により補う」と回答し最も多く、次に多かったのが「新規採用を手控え定年退職などによる自然現象を待つ」であった(11社)。採用を手控えること

表2 保険料負担が引き上げられた場合の対応(企業へのアンケート調査結果)

	製品・商品 価格を値上げ する	原材料価格を 抑える	従業員の賃金 を削減する (* a)	雇用量を 削減する (* b)	製品・商品価格も賃金・雇用量も変えない(* c)	無回答	計
3%未満の小幅な引き上げ	3 (4.7)	13 (20.3)	9 (14.1)	9 (14.1)	47 (73.4)	1 (1.6)	64 (100.0)
3%以上の中程度の引き上げ	5 (7.8)	16 (25.0)	14 (21.9)	16 (25.0)	37 (57.8)	0 (0.0)	64 (100.0)
5%以上の大幅な引き上げ	10 (15.6)	15 (23.4)	23 (35.9)	24 (37.5)	23 (35.9)	0 (0.0)	64 (100.0)

注) 1) 2つまでの複数回答。下段括弧内は%。

2) * a 賞与(ボーナス)のカット及び当面ベースアップを行わないといった対応も含む。

* b 正規雇用量を減らして、パートタイマーなどの非正規雇用で代替するといった対応も含む。

* c 利益分を減らすことを意味する。

資料出所) 『税制と社会保障おける調査』(厚生労働科学研究費補助金 政策科学推進研究事業『税制と社会保障に関する研究平成17年度 総括・分担研究報告書』所収)。

や非正規雇用形態に置き換えるといったことで即座には総雇用量を変えない対応を考えていることがわかる。

アンケートでは、社会保険料負担が仮に大幅に引き下げられた場合、負担しなくてよかった事業主負担額についてどのように対応するかも聞いている。それによれば「賃金・雇用量は変化させず、内部留保にあてる」とした企業が最も多く(30社)、次いで18社が「一部、賃金に上乘せする」と回答した。全額を賃金に上乘せしたり、商品価格を引き下げると回答した企業は少なかった。尚、「株主へ還元する」と答えた企業もわずかに2社あったが、この2社はいずれも会社創立から60年を超える従業員規模1000人以上のいわゆる大企業であった。

少ない回答数ではあるものの、上のアンケート調査結果から、法定福利負担が変動した場合の対応の仕方が企業によって様々であることが窺える。それでは、それぞれの調整行動の背景にはどのような要因があり、調整上のどのような独自の工夫があるのだろうか。筆者がいくつかの企業に対して行ったインタビュー調査からは、企業に共通的な考えと企業独自のスタンスの両方を垣間見ることができた²⁶⁾。後者は企業が置かれている経営環境と密接に関わっていた。以下に、具体的な雇用戦略の事例をいくつか紹介してみる。

< N社の事例 >

N社は、従業員140人規模の情報サービス業の会社である。1980年代に創業し、主に産業用のソフトウェア開発を行ってきた。従業員の平均年齢は31～32歳。労働組合はない。

人件費が固定費のほとんど(約8割)を占めるようなN社の経営において、社会保険料の事業主負担分はそのうちの約1割にあたり、明らかに小さくないと認識している。ただ、そのなかで人件費を抑制する工夫をしており、結果として今まで社会保険料の引き上げによって特に大きな影響は受けていない。毎年10人程度の新規採用を行っている一方で、離転職は30歳前の社員に多い²⁷⁾。年齢構成が若く保たれていることで、1人当たり平均人件

コストは比較的安く抑えられている。介護保険制度導入時も、平均年齢が若かったために影響を大きく受けたという印象はないとのことだった²⁸⁾。

N社の雇用戦略のもう一つの特徴として、以前から積極的に在宅ワーカーを活用していることが挙げられる。この在宅ワーカーの多くは、情報産業で働いた経験のある主婦である。家事・育児などの理由からフルタイムでは働けない人に、プログラミングやテストなどの下流工程の仕事を依頼している。在宅ワーカーはN社に雇用されているわけではなく、個人事業主である。社会保険料負担の軽減を目的にしたわけではないが、在宅ワーカーを活用することで人件費の固定化を回避できている。

N社では、人件コストに占める福利厚生割合は大きくない。健康保険組合の施設などが充実しており、社員はそれらを利用していることが多い。N社が入っている健保組合は、同業者(情報サービス産業)の多くが加盟する組合であり、組合の財政が潤沢であることがその背景にある。ここでは社会保険の付随的給付が法定外福利と補完しあい区別なくなっていると言えはしないだろうか。

もし社会保険料負担自体が無くなれば、それらは固定費の削減につながり結果として会社の利益につながる。N社では賞与が業績連動型になっているので、結果として総報酬額は上昇すると予想される。一方で、社会保険料の負担が増えたとしても、従業員の給与を減らす説明にはならないということだった。

< E社の事例 >

インターネットによる様々な商品・サービスの取引が活発になるなか、そこでは必然的にお金の支払い・受け取りといった機会も増えてきている。E社は、インターネット上の決済業務を事業の中核とする、創業から10年を経ない新しい金融機関である。150人程度の正社員に加えて、派遣社員を主とする非正社員30～40人が働いている。正社員の平均年齢は30代前半ということだった。

従業員の雇用決定に際して、社会保険料の事業主負担という要素を単独に取り上げて議論することはないという。社会保険料がコストとして単独に

意識されない理由として、主に①E社特有のコスト構造を背景とした少数精鋭主義の経営方針と、②会社の成長段階上の事情の2つを挙げていた。

まず、E社はインターネット上の決済サービスに特化していることから、人員数については十分に絞り込まれており、人件費そのものが低く抑えられている。畢竟、社会保険料負担も重いとは意識していないとのことだった。

一方、②の成長段階上の事情というのは、会社が成長期にあり、短いスパンで事業案件を実行していく必要のあるなかで、社会保険料がコストとして重いとしても即戦力として期待されうる人材を採らないという判断には至らないということである。以上のような事情から、(労働分配率等の)指標に基づいて人件費を調整する必要には迫られておらず、社会保険料負担の微細な変動に対してコストを細かく調整することはない。ただ、業務の拡張など新たに人手が必要になった場合に、正社員として雇用するのかそれとも派遣労働者や外部委託といった形態にするのかといった選択は、その時々業務運営方法に依存する。但し、その際にも社会保険料の有無が判断材料となっているわけではない。

以上のようなE社の事例から、保険料負担に対する考えは業務運営上の特性や会社の成長ステージに依存する可能性が示唆される。今後、業務運営上の経営方針が大きく転換し、これまでのコスト構造とはまったく異なるものになるようなことがあれば、その際に同様の認識を維持することはできないであろうし、また、会社の成長が一段落し、経営状況が変われば、現在の社会保険料に対する意識(無意識)も変わるかもしれないとのことだった。しかし、たとえ経営状態が悪化したとしても、その時に社会保険料負担が増えたからと言ってコスト削減のために現金給与部分に手を付けることは考えにくいとも述べていた。少数精鋭の陣容によって会社の成長性が維持されるというポリシーにおいて、現金給与を引き下げることの「副作用」(モチベーションの低下・優秀な社員の離職など)は非常に甚大なものになると予想されるからである。

上で、インタビュー調査を行った企業の中から2つの事例を取り上げて紹介したが、社会保険料が上がったとしても賃金、特に基本給の部分を下げることが難しいというのが共通した見解であった。もちろん、企業は市場で決まる賃金を与件として労働需要を決定しているので、このような意見は当然と見る向きもあろう。ただ一方で、ボーナスに関しては企業業績に連動していることが多く、事業主負担が増すことで利益が減るようなことがあれば、結果的に総報酬額は減ることになる。この原理は、社会保険料負担が減った場合にも当てはまり、調査企業も認めるところであった。また、非正規雇用等の生産要素へ代替する・外部人材の活用によって人件費を流動化させるといった社会保険料負担の軽減化のための工夫は、企業の生産構造によってかなり考え方も異なり、特に専門知識が必要な一部の分野では短時間非正規雇用などで代替することは難しいようだった。一例として、事務員であつても英語でのコミュニケーションが必須となるような会社では、そのような人材をパートで確保することはなかなかできないという意見も聞かれた(外資系精密機器メーカーの財務担当者)。海外の安い労働力や技術投資による生産の効率化を図ると予想した企業もあった。社会保険料と企業福利の連動性については、必ずしも一致した見解を聞いたわけではない。社会保険料の負担増に応じて福利厚生が縮小されるためには、そもそも福利厚生がある程度手厚い必要があるが、それ自体が個々の企業の経緯によってまちまちだと思われる。

総じて、会社において一定の利益を保つ為には使える費用は限られているので、人にかかる(付随)費用が増えるということは何かしらの影響があると言える。しかし、どのようにやり練りするかということについては、企業ごとで大きく異なっているようだ。採用を控える、昇給率を抑えるなどの措置をとるといったことを考える場合もある(先の外資系精密機器メーカーの財務担当者)。また、経営状況によっても負担感も異なり、規模が小さく利益が薄いような企業、業績が悪化しているような企

業では、敏感に反応して調整を行うといったことも考えられるという意見が聞かれた。

VI まとめに代えて

本稿では、社会保険料の「事業主負担」も実際には労働者の負担になっているのではないかという問題意識を出発点にして、事業主負担が経営、特に雇用戦略に及ぼす影響を見てきた。最近の2つの社会保険料に関わる制度変更を例に実証分析したところ、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とした結論を得ることはできなかった。保険料変化の影響を受けた労働者自身の賃金が即座に調整されているという仮定は単純すぎるのかもしれない。企業は、人件コストの上昇圧力に直面して、直接的な賃金削減以外にも様々な調整の選択肢を有すると思われる。そこで、それらの可能性を考察し、企業へのアンケート調査やヒアリングによって調整行動の多様性を炙り出すことを試みた。企業は事業主負担増を経験したとしても、基本的な給与の部分を下げることは困難と考えていた。一方で、雇用量の調整も瞬時に行えるわけではない。その代わりとなる調整手段は企業によって様々であり、業種特性や経営状況にも依っている。外部人材の活用による人件コストそのものを固定化させない工夫によって備えている企業もあれば、元々コストに占める人件費が少なく負担をあまり意識していない企業もあった。他方、社会保険を適用することで優れた人材の定着を図れるという意見も聞かれた。これは社会保険が福利厚生と似た機能を有しているとも見ることができるが、たとえば正規雇用と非正規雇用の間に既に賃金率での格差があることを考えると、労働者が社会保険(福利)を評価することで、賃金低下を受け容れるといった理論とはやや異なってくるように思える。社会保険給付が企業にとってどのような意味合いを持つかということに関しては、本稿では十分に検討できなかった。

本稿で紹介したアンケート調査やインタビューは極めて限られた事例に過ぎず、いずれもそこから

何かの仮説を立証できるものではない。だが、単純な計量モデルが想定するような当該労働者への即座の賃金調整もしくは雇用調整という連関だけでなく、もう少し複雑で個別のメカニズムによっても調整がなされることが示唆された。複数の選択肢の中から、ある調整手段が選ばれる要因が何なのか解明するためには、理論モデルの開発とその計量分析に耐えるデータの整備の両方が必要となろう。今後の研究課題としたい。

謝 辞

本稿を作成するあたり、宮島洋先生(早稲田大学法学部)、岩本康志先生(東京大学大学院経済学研究科)、濱秋純哉氏(同上)より大変貴重なコメントを頂きました。また、インタビュー調査にあたっては、島崎謙治政策研究調整官(国立社会保障・人口問題研究所)より多大な協力を得ました。金明中氏(日本経済研究センター)、坂本和靖氏(家計経済研究所)、長谷川裕也氏(経済産業省)、松原光代氏(社会経済生産性本部)による指摘も、本稿の修正に極めて有益でした。以上の方々に感謝申し上げます。尚、言うまでもなく、本稿に残された誤りは筆者に帰属するものです。

注

- 1) 本稿では、「保険料(負担)」と言った場合、特に断らない限り「社会保険料の事業主負担」を指すものとする。
- 2) 日本経団連(2004)も、「企業においては特に近隣諸国との国際競争がいつそう激化することは疑いなく、人件費を含めた更なるコスト低減が求められている」なかで、総合的な改革によって「税・保険料負担増加...に歯止めをかけることが必要である」としている。
- 3) 総務省が推計したところによれば、厚生年金への加入義務のある事業所のうち約3割に当たる63万~70万の事業所が加入手続きを取っておらず、約267万人の従業員が将来年金を受け取れない恐れがあるとしている(日本経済新聞2006年9月15日朝刊)。
- 4) 海外においては、「給与税の帰着」(incidence of payroll tax)に関する分析として知られる。事業主負担の帰着に関する既存研究については、たとえば酒井(2006)による整理がある。
- 5) 本稿で主に扱うのは事業主負担が賃金・雇用に及ぼす影響であり、それらは生産要素である

労働面への転嫁ということで「後転 (backward-shifting)」の問題として知られる。

- 6) この部分に関する記述は, Borjas (2004), 太田 (2004), Kotlikoff and Summers (1987) 等を参考にしている。より丁寧な解説については, 岩本・濱秋 (2006) の他, 酒井・風神 (2006) を読みたい。尚, 租税一般の帰着の議論について知るにはスティグリッツ (2004) や Gruber (2005) が便利である。また, Gruber (2000) もこの分野における展望として有益である。
- 7) ここで用いられた社会保険料負担の変数は, 厚生年金・健康保険・雇用保険・労災保険すべてを含んだもの。
- 8) すべての人に対して同じ様に同時に制度が適用されると, 時点効果と区別することが難しい。
- 9) この節の記述は酒井・風神 (2006) の実証分析結果に基づいている。基本統計表を含む分析の詳細についてはそちらを参照されたい。
- 10) 1時間あたりの賃金率に換算して用いている。
- 11) 「きま賃」×12 + ボーナス (前年) によって計算。
- 12) いずれも手取り額ではなく, 所得税, 社会保険料などを控除する前の額。
- 13) 被説明変数が「1年間の全給与」の場合は総労働時間も説明変数に加えた。
- 14) 推計は, 制度導入前後の6年間 (1997-2002年) について導入前と導入後をそれぞれ平均して行った。これは誤差項の系列相関によるバイアスを回避するためである。Bertrand *et al.* (2004) は, DD 推定を用いた実証研究の多くが連続する複数年のデータに依拠しているにもかかわらず, 誤差項の系列相関については十分に注意を払っておらず, 制度変更の効果を過大に評価していた可能性を指摘している。彼らは, 様々な対処法を検討した結果, 制度変更の前と後にサンプルを分けてそれぞれの平均をとって推計することが (クロスセクションのサンプル数が少ない場合でも) consistent な標準誤差を計算する簡単且つ強力な方法であることを示した。尚, 「ボーナス」については過去1年間についての額なので, 被説明変数が「ボーナス」・「1年間の全給与」の場合には1998-99年・2001-2002年の値を平均して用いている。
- 15) 推計結果から得られたパラメーターを用いて, 介護保険制度の導入によって実際にどれだけの賃金低下が生じたと考えられるのか計算してみたところ, 実際の平均的な事業主負担額よりも大きな減額だった。このことも, 介護保険制度以外の影響があった可能性を暗示している。
- 16) 総報酬制の導入が, 事業主負担の帰着を検証するための外生的な variation となりうることは, 安部由起子氏 (北海道大学) よりご教示頂いた。
- 17) 総報酬制の導入によってどのような労働者の保険料負担が高くなったと考えられるかについて

は, 安部 (2006) の試算を参照のこと。

- 18) 尚, 酒井・風神 (2006) では, 入職時点の影響を考慮した推計も行っている。
- 19) 西久保 (2005) は, 生命保険文化センターの「企業の福利厚生制度に関する調査」(2002年)を再集計し, 「法定福利費などの負担増」を問題と認識している企業ではそうでない企業に比べて, 今後の廃止・縮小を検討している福利厚生制度数が倍近くに昇ることを見出している。
- 20) 尚, 金 (2006) は企業財務データを用いて法定内・法定外を合わせた福利負担が企業の雇用量に与える影響を見ているが, このように事業所の情報から人件コスト (と他の変数) の動きを直接的に見ることが今後重要になってくると思われる。
- 21) 90年代末頃から法定福利費と法定外福利費の動きが逆相関しているように見えるのは, 総人件費に占める割合ではなく, 実際額の伸び率で見た場合でも同じであった。
- 22) 非正規雇用であっても労働時間の長い労働者については社会保険に加入していることが知られている。
- 23) 雇用保険については, 1年以上の雇用が見込まれれば週20時間以上の労働時間で加入が認められる。
- 24) 「パートタイム労働者総合実態調査」では, (パートタイマー, アルバイト, 準社員, 嘱託, 臨時社員等の名称にかかわらず) 1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者を「パート」とし, 正社員以外の労働者で1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い者を「その他」として扱っている。
- 25) 調査概要や本稿に掲載したもの以外の質問の回答集計については厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業『税制と社会保障に関する研究 平成17年度 総括・分担研究報告書』(主任研究者; 金子能宏)を参照のこと。
- 26) 以下で紹介する企業の社会保険料負担に対する考え方は, 同時に人件コスト全般へのスタンスという側面もある。
- 27) これは情報産業のエンジニアという特性ゆえとも思われる。
- 28) しかし, 少しずつ平均年齢が上がってきていることも事実であり, 今後中高年層の比率が高まってくると社会保険料の負担感も変わってくるかもしれないとも認識していた。

参考文献

- 安部由起子 (2000) 「健康保険組合における老人保健拠出金の現状」『医療経済研究』vol.7 : pp.5-35。
 ——— (2006) 「総報酬制と年金・健康保険料負担 一雇用形態別の分析」『日本経済研究』54 : pp.126-136。
 岩本康志・濱秋純哉 (2006) 「社会保険料の帰着分析 一経済学的考察一」『季刊社会保障研究』42 (3) :

- pp.204-218。
- 太田聡一(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』525: pp.10-13。
- 金 明中(2006)「企業における社会保険料の増加が雇用に与える影響に関する分析 -日本企業の財務諸表データを用いて-」*JCER DISCUSSION PAPER* No.106。
- 厚生労働科学研究費補助金 政策科学推進研究事業(2006)『税制と社会保障に関する研究 平成17年度 総括・分担研究報告書』(主任研究者:金子能宏)。
- 酒井 正(2006)「社会保険料の事業主負担は本当に労働者が負担しているのか?」*mimeo*。
- 酒井 正・風神佐知子(2006)「介護保険制度の帰着分析」*mimeo*。
- ステイグリッツ, J.(2004)『公共経済学(第2版)下』東洋経済新報社(藪下史郎訳)。
- 西久保浩二(2005)『戦略的福利厚生 -経営的效果とその戦略貢献性の検証-』社会経済生産性本部生産性労働情報センター。
- 日本経済団体連合会(2002)「公的年金制度改革に関する基本的考え方」(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2002/058/honbun.html#s1>)。
- (2004)「社会保障制度等の一体的改革に向けて」(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/074/index.html>)。
- 森田陽子(2005)「育児休業法の規制的側面 -労働需要への影響に関する試論」『日本労働研究雑誌』536: pp.123-136。
- Anderson, P., and B. Meyer (2000) "The Effects of the Unemployment Insurance Payroll Tax on Wages, Employment, Claims and Denials," *Journal of Public Economics* 78: pp.81-106.
- Beach, C. and F. Balfour (1983) "Estimated Payroll Tax Incidence and Aggregate Demand for Labour in the United Kingdom," *Economica* 50(197): pp.35-48.
- Bertrand, M., Duflo, E. and S. Mullainathan (2004) "How Much Should We Trust Differences-in-Differences Estimates?" *Quarterly Journal of Economics* 119(1): pp.249-75.
- Borjas, G. (2004) *Labor Economics 3rd ed.* McGraw-Hill/Irwin.
- Brittain, J. (1972) "The Incidence of Social Security Payroll Taxes," *American Economic Review* 61(1): pp.110-25.
- Council of Economic Advisers (2004) "Tax Incidence: Who Bears the Tax Burden?" *Economic Report of the President*. United States Government Printing Office: pp.103-116.
- Gruber, J. (1994) "The Incidence of Mandated Maternity Benefits," *American Economic Review* 84(3): pp.622-641.
- (1997) "The Incidence of Payroll Taxation: Evidence from Chile," *Journal of Labor Economics* 15(3): S72-S101.
- (2000) "Payroll Taxation, Employer Mandates, and the Labor Market: Theory, Evidence, and Unanswered Questions" In *Employee Benefits and Labor Markets in Canada and the United States*, edited by W. Albert and S. Woodbury. W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- (2005) *Public Finance and Public Policy* Worth Publishers.
- Gruber, J., and A. Krueger (1991) "The Incidence of Mandated Employer-Provided Insurance: Lessons from Workers' Compensation Insurance." In *Tax Policy and the Economy*, vol. 5, edited by D. Bradford. Cambridge, MA: MIT Press.
- Holmlund, B. (1983) "Payroll Taxes and Wage Inflation: The Swedish Experience," *Scandinavian Journal of Economics* 85(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* 18: pp.565-581.
- Kotlikoff, L., and L. Summers (1987) "Tax Incidence," In *Handbook of Public Economics*, vol. 2, edited by A. Auerbach and M. Feldstein. Elsevier.
- Kugler, A., and M. Kugler (2003) "The Labor Market Effects of Payroll Taxes in a Middle-Income Country: Evidence from Colombia," *CEPR Discussion Paper* No. 4046.
- Lai, Y., and S. Masters (2005) "The Effects of Mandatory Maternity and Pregnancy Benefits on Women's Wages and Employment in Taiwan, 1984-1996," *Industrial and Labor Relations Review* 58(2): pp.274-281.
- Oyer, P. (2005) "Can Employee Benefits Ease the Effects of Nominal Wage Rigidity?: Evidence from Labor Negotiations," *mimeo*.
- Summers, L. (1989) "Some Simple Economics of Mandated Benefits," *American Economic Review* 79(2): pp.177-183.
- Tachibanaki, T., and Y. Yokoyama (2004) "The Estimation of the Incidence of Employer Contribution to Social Security in Japan," *mimeo*.
- Vroman, W. (1974) "Employer Payroll Taxes and Money Wage Behaviour," *Applied Economics* 6: pp.189-204.
- (さかい・ただし 国立社会保障・人口問題研究所 企画部研究員)