

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」

分担研究報告書

「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？」

研究協力者 酒井正 国立社会保障・人口問題研究所 研究員

研究要旨 社会保険料の事業主負担も実際には賃金の低下や雇用量の減少といった形で労働者が負担しているとする経済学の主張が本当なのか、海外研究を中心にサーベイを行うと同時に、日本の介護保険制度を取り上げ、簡単な実証分析を行った。既存の実証分析結果は一貫したものとは言えないが、それらは労働者の各制度の便益への評価の違いや各国労働市場の柔軟性の違いといった要因にも依存していることが推察される。介護保険料負担の有無が年齢階層によって異なることを利用した実証分析では、事業主負担の賃金への帰着が見られた。更に精緻な検証を行うため、今後日本でも非正規雇用への代替・労働時間への影響といった視点も取り込んで、マイクロ・データを用いた分析が必要になる。

A. 研究目的

わが国の社会保険制度においては、賃金の一定割合を保険料として事業主がその一部を負担することになっている。だが、そのような名目的な事業主による負担も、労働者の賃金から「持ち出す」かたちで実際には労働者が負担しているとする主張が経済学を中心になされることが多い。はたして本当に、社会保険料の事業主負担には、賃金を押し下げる効果や雇用抑制効果があるのか、社会保険料の帰着問題に関する既存の実証研究を整理する必要がある。それらの論点・方法・結果を整理することで、日本における帰着分析の可能性について探る。

B. 研究方法

社会保険料の事業主負担に関する研究は、海外では Payroll Tax の帰着分析として知られている。マクロ・データからマイクロ・データへという分析データ上の転換も踏まえ、欧米諸国を中心とした実証研究をサーベイする。その際に、帰着の有無といったことだけでなく、誰にどのように帰着しているかという点にも注意を払い、既存研究の整理を行った。

日本における帰着の実証分析の一つの試みとして、2000年に新たに導入された介護保険制度について取り上げた。わが国の介護保険制度では、40歳以上のみに保険料負担が義務付けられる。「賃金センサス」を利用して、介護保険導入前後で40歳以上の被用者の賃金

のみが低下しているかどうかを確認することで、帰着が起こっているか検証を行った。

(倫理面への配慮)

実証分析の際には、個人情報かわからない
公刊統計からの集計データを用いた。

C. 研究結果

既存の実証研究は、労働者への帰着の程度が国や制度によってまちまちであることを示している。欧米研究は総保険料負担から個別制度についての実証分析へと比重が移っているのみならず、帰着が一樣に起こっているのかという視点が取り入れられつつある。たとえば、事務労働者においては賃金に大きく帰着するが、生産労働者については雇用減少につながっているといった可能性について検証が進みつつある。

介護保険制度について「差の差分法」という方法で帰着の有無を確かめたところ、40歳以上の労働者につき義務付けられる社会保険料の事業主負担は、労働者の賃金に帰着していた可能性を示唆する結果が得られた。

D. 考察

既存研究の結果がばらつく理由としては、実証分析方法の違いという要素もあるだろうが、それ以上に 1) 各国の労働市場の柔軟性の違い、2) 各制度の便益に対する労働者の評価の違い、が大きな要因となっていることが考えられる。今後、日本で実証分析が行われる

場合にもそのような観点をモデルに織り込んで分析を進めてゆく必要があるだろう。

また介護保険制度に関する実証分析では、「賃金センサス」のような集計度の高い公刊データを用いているため、勤続年数の効果や、サンプル・セレクションが考慮されていない点に関して、エラーがあると思われる。

E. 結論

社会保険料の事業主負担が、賃金低下や雇用量減少という形で労働者の負担になっているのではないかという主張が本当なのか、先行研究の整理を行った結果、大まかには帰着が起きている事実が確認された。しかし、その程度は一樣でなく、労働者グループによっても帰着の仕方が異なるといったことが示されつつある。

日本での介護保険制度の導入は、自然実験の例として好ましく、今後更に丁寧な実証分析がなされることが期待される。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

1. 論文発表

酒井正, 2005, 「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？」
IPSS Discussion Paper Series No. 2005-06

2. 学会発表

なし

H. 知的所有権の取得状況の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

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？*

酒井正

国立社会保障・人口問題研究所 社会保障基礎理論研究部 研究員

1. はじめに

近年、社会保険料が引き上げられる傾向にある。我が国の社会保険制度では、賃金の一定割合を保険料とし、企業がその半分¹を支払うことになっている。このような社会保険料の事業主負担分について企業側からは、労働コストを高め、国際競争力を阻害しているとの反発の声がある。しかし、本当に企業は事業主負担分の全てを負担していると言えるのか？ 名目上は事業主が負担することになっている社会保険料も、賃金の引き下げというかたちで実際には労働者が負担しているということがしばしば経済学者によって言われてきた（たとえば太田, 2004）。「社会保険料・租税の帰着（incidence of tax）」とは最終的な負担が誰に帰属するのかという問題のことであるが、伝統的な経済学は、法律に定められた負担者と実際の負担者は異なりうると考えている。端的に言えば、労使の負担割合には意味がない可能性があるということである。だが、「事業主負担」という形態は各国で幅広く採用されており、また日本においても事業主と労働者がその負担割合を巡って激しい闘争を繰り広げてきた現実がある。² 経済学者が言うように、事業主が負担することになっている社会保険料は本当に労働者に帰着しているのだろうか？

海外では、事業主の社会保険料負担が賃金³の低下や雇用量の減少をもたらしている可能

* 本稿を作成するにあたり、2人のコメンテーターの方 並びに、京極高宣所長、島崎謙治政策研究調整官、府川哲夫部長、金子能宏部長から貴重なアドバイスを頂いた。記して感謝したい。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ある。尚、本稿に記された内容は、筆者の所属する機関の見解を表すものではない。

¹ 労災保険については全額、事業主負担。また、健保組合の場合には事業主負担の割合を多くすることができる。

² 1970年代の、労働者側が社会保険料の負担割合を「被保険者側3、事業主側7」とするよう要求する、いわゆる「三・七闘争」を巡っては、当初から経済学者によってその意義に疑問が投げかけられていた（高山, 1977）。このような経済学上の主張が存在することは、（その主張に対する賛否はともかく）今では法律学者などによっても一般的に認識されているようである（たとえば、西村・菊池・岩村, 2005）。だが、本稿を通じて概観するように日本においてそれらを定量的に検証した例は極めて限られているのが現状である。

³ 尚、以下で「賃金」という場合、断らない限り、名目の（社会保険料控除後の）賃金率を指すものとする。

性について比較的多くの実証分析が積み上げられてきた。しかしながら日本では、事業主負担が賃金低下や雇用量の減少というかたちで労働者に帰着しているかどうか実際に検証したものは少ない。従って、社会保険料の事業主負担が企業競争力を低下させているとする主張も、逆に労働者が全て負担しているのだとする主張も共に十分な根拠に基づくものではない。果たして、事業主負担が高まると賃金は低下するのか、しないのか？ 低下するとしたらどの程度低下するのか？ 雇用量は減少するものなのか？ 非正規雇用等への代替は起きているのか？ 事業主負担を軽減したとして、他の財源で社会保険を運営する場合には雇用への影響はないのか？ 本稿の目的は、以上のような疑問に取り組んだ先行研究について海外のものを中心にサーベイを行い、実証研究の結果、何がわかっており、また何がわかっていないのかを整理することにある。そして、先行研究の展望から得られた知見を基に、日本における帰着の実証分析の方向性について考えてみたい。

結論を先取りすれば、事業主負担が賃金の低下や雇用量の減少をもたらしているとする仮説を検証しようとする各国の実証分析は一貫した答えを提示していない。なぜ結果が様々であるのか、実証方法の違いや労働者の制度への評価の違いといった観点からも先行研究を眺めてみることにする。

尚、「税の帰着問題」と言った場合、通常は社会保険料のみならず、物品税や法人税が誰によって負担されているのかという問題も含む。そこでの議論は、部分均衡か一般均衡か、閉鎖経済か開放経済か、短期的な効果か長期的な効果かというように多岐にわたる。たとえば、消費財について生産者へ課税することは、その財の限界費用曲線を左方シフトさせることになるが、もし全企業が生産量を減少させれば生産物価格は上昇する。従って、(企業が生産物価格と限界費用を一致させるように生産量を決定しているならば) 生産量は中長期的には幾分回復する。同じように、貯蓄への課税も短期と長期で異なった影響を持つということがありうる。貯蓄への課税は、短期的に小さな影響を及ぼさないかもしれないが、中長期的には貯蓄を抑制し、資本ストックの減少をもたらす。その結果、労働需要の減少と労働力の生産性低下をもたらすかもしれない。長期的には労働者が大きな負担を強いられることになる可能性がある。⁴ 本稿では、租税一般の帰着問題について網羅的な検討をするのではなく、主に(社会保険料の)事業主負担の短期的な帰着に焦点を絞り、既存の実証研究を概観することにする。

また、しばしば社会保険料の事業主負担は生産物価格へ転嫁されているとも言われる。そのような「前転(forward shifting)」と呼ばれる消費者への帰着は、分配上は、賃金・雇用量面へ「後転(backward shifting)」する場合とは異なった影響をもたらすことが予想される。しかし、社会保険料の事業主負担に関して「前転」を実証分析した例は筆者の知る限り少ない。本稿では主に、事業主負担の雇用・賃金面への影響について実証した研究のみを取

⁴ これらの租税一般の帰着問題については、スティグリッツ(1989)や Council of Economic Advisers(2004)等が詳しく扱っている。

り上げる。

この分野は海外では「給与税(payroll tax)」に関する研究として括られることが多い。制度論上は議論もあるかもしれないが、本稿ではこれを含め、全て「事業主負担」という言葉で扱うことにする。

次節で、「後転」がどのようにして起こるのか理論的に整理する。3節のはじめで、先行研究の簡単な見取り図を示し、以降、個々の分析結果を観てゆく。4節で、実証分析上の留意点について言及し、今後の実証分析上の課題を探る。5節をまとめとする。補論では、日本の介護保険制度について、公刊統計を用いた帰着の実証分析の試みを紹介している。

2. 理論的枠組み

この節では、実証分析の先行研究を詳しく観てゆく前に、社会保険料の事業主負担が労働者の受け取る賃金や雇用量にどのような影響を与えうるのか、その理論的な背景を簡単な労働需給モデルによって説明する。⁵

いま単純化のため、労働時間1時間あたりの賃金に対して100円の世界保険料負担が事業主に対して課せられているものとする。⁶ 事業主は社会保険料の100%を負担すると仮定する。図1に労働需要曲線と労働供給曲線を示した。図で横軸は雇用量を表し、縦軸は時間あたり賃金を表している。 D_0 と S_0 は、それぞれ社会保険料負担がない場合の労働需要曲線と労働供給曲線である。このとき、均衡における賃金率は W_0 、雇用量は E_0 となる。

D_0 は時間当たり総人件コストと企業が雇いたい雇用量の関係ともみなせるので、上記のような設定で社会保険料負担が課された時、労働者が実際に受け取る賃金と企業が雇いたい雇用量の関係は、 D_0 を平行下方シフトさせた D_1 線で表されることになる。すなわち D_0 の各点から100円マイナスした各点を結んだものとなる。労働需要曲線が下方シフトした結果、均衡賃金率は W_1 に低下し、均衡雇用量も E_1 まで減る。注意すべきことは、企業が実際に負担している人件コストは W_1+100 円であり、この額は初期の W_0 よりも高いという点である。事業主の社会保険料負担が導入されることで、労働者は賃金の低下を経験し、企業のほうは以前より高い人件コストを負担することになっているのである。ここでは名目上、事業主が100%負担している社会保険料であっても、実質的には労働者と企業で分担(share)していることがわかる。

さて、次に労働供給が賃金に対して非弾力的であるケース(賃金の高低にかかわらず労働供給が一定の場合)を考えてみる。図2で、労働供給曲線は垂直になっている。この時、先と同じ社会保険料負担を想定するならば、賃金はマイナス100円となり、社会保険料負担は全額、労働者が負担することになる(労使による負担の割合は関係ないことになる)。同じように、労働需要が賃金に対して無限に弾力的なとき(労働需要曲線が水平の場

⁵ 本節の記述は、Borjas(2000)や太田(2004)等を参考にした。

⁶ 尚、より現実的に事業主が賃金の一定割合を保険料として負担する場合でも、本稿に関わる部分のインプリケーションについては基本的に変わらない。

合)、事業主負担は全額、労働者によって負担される。帰着の度合いは、労働供給または労働需要の賃金弾力性に依存するということになる。⁷ 労働供給と労働需要のうち賃金率の変化に対してより敏感なほうが、実際の負担は軽くなるのである。グローバル経済下では、企業は安い労働コスト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側のほうが賃金率の上昇に対してより敏感に反応し、労働者に多くの負担が課されうることを示唆する。

ところで、社会保険料は労働者にとって税負担と変わらないのだろうか？ Summers(1989)は、社会保険のような負担と給付の関係が明確な制度においては、この対応関係が労働者にはっきりと認識される限りにおいて労働供給の右方シフトが生じるとした(図3の S_1)。その場合、雇用量は必ずしも減少せず、代わりに賃金の低下幅は大きくなる。労働者が将来の社会保険給付を賃金の一部とみなすことで、その分だけ賃金の減額を受け入れるとも解釈できる。逆に賃金の削減が外部要因等によって妨げられるようなことがあれば、雇用の減少は依然生じうるのである。図3の S_0 線は「将来の社会保険給付(からの便益)まで含んだ総報酬」と労働供給量の関係とみなすことができ、一方、 S_1 線は「社会保険給付(からの便益)を控除した賃金」と労働供給量の関係とみなすこともできる。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便益をどのくらい評価するかによって依存する。給付と負担の関係が明確であることを社会保険の特徴とし、それによって労働供給シフトが起こる可能性を明確に示した点で、Summersの論文はそれ以降の分析の展開においてひとつの転換点になったと言える。^{8 9}

以上の分析をまとめると、①事業主の社会保険料負担は労働需要曲線を下方シフトさせ、労働者が実際に受け取る賃金の低下につながる。②事業主負担がどの程度、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、③ i) 労働供給が賃金に対して大きく弾力的であるような場合や、ii) 制度的要因によって賃金が硬直的である場合¹⁰には、雇用減少が大きい。しかし、④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、労働供給曲線の右方シフトが起こることで雇用減少は必ずしも生じない。但し、この場合には賃金低下の度合いが大きい。¹¹

⁷ 実証的には労働需要と労働供給の弾力性がわかれば、帰着の程度が予想できることになる。観察される賃金と雇用量の関係から弾力性を精確に計測するには、操作変数などが必要となる。

⁸ 正確には Summers(1989)は、福利の給付義務(mandated benefit)と租税の違いを説明するのにこのロジックを用いた。従って、「社会保険」においても労働供給シフトが生じるとするのは、追従する研究によって押し広げられた解釈とも言える。

⁹ 尚、給付の形式が、負担に比例する場合(たとえば育児休暇)と比例しない場合(たとえば医療保険)について、その労働供給量・賃金への影響の違いを Feldman(1993)が理論的に整理している。

¹⁰ この点についての詳細は、Kugler and Kugler(2003)を参照。

¹¹ 以上の議論は基本的には労働市場が競争的であることを前提としていた。独占市場の場合や寡占市場の場合の理論的帰結は上のように明確ではない。独占市場や寡占市場におけ

3. 実証分析の先行研究

3.0 先行研究の見取り図

本節の以下で、事業主負担の賃金・雇用への影響について検証している既存研究を概観してゆくことにする。個々の論文を見てゆく前に、既存研究を整理するための座標軸を提示し、このトピックに関する実証分析群の大まかな見取り図を把握しておきたい。

1970年代に実証的な観点から事業主負担の賃金・雇用面への影響が論じられ始めた当初、分析の多くはマクロ時系列データによるものであった。それらの研究では、産業別平均値等、集計度の高いデータを時系列で用いて、負担率と賃金や雇用量の関係を検証していた。1990年代に入り、この分野における実証分析のほとんどはマイクロ・データに基づくようになった。賃金水準は個々人の目に見えない能力を反映しているかもしれない。また企業特有の仕事のきつき等とも関わっているかもしれない。個人や事業所レベルでの大規模なパネル・データを利用し、個別効果を除去することで、それら観察されにくい属性・要因をある程度コントロールすることができるようになった。

同時にこの時期、実証分析は個別の制度変更による負担率の変化に着目することが多くなっていった。パネル推定では、時間を通じて個人内で一定であるような効果は全て落とされてしまい、個人内における負担率の変化が情報として重要になってくる。しかし、たとえば負担率自体を企業が選ぶことができ、賃金・雇用量水準と勘案してそれを決定しているならば、負担率の係数は内生性によるバイアスを持つ可能性がある。このような懸念を回避する一つの方法として、制度改変による負担率の変化を自然実験（*natural experiment*）とみなし、制度改変の前後について比較分析することが考えられる。1990年代以降の研究の多くが、社会保険料全般というよりも個々の制度に焦点を当てている一つの背景には、このような計量経済学的な事情もあると思われる。また当初は欧米をはじめとする先進諸国についての研究が多かったが、近年では中南米など発展途上国についての研究も行われるようになってきている。これも、発展途上国のほうがドラスティックな制度改革が行われやすく、分析者にとって都合がよいという事情が多分にあるかもしれない（Hamermesh, 2004）。

また、最近の動向として、事業主負担を実際には労働者が負担しているとしても、その中でも特にどのような労働者が多く負担しているのかということに関心が移ってきている。たとえば、事業主負担が上昇することで雇用が奪われるのは一部の労働者グループのみということもありうる。そうであるならば、経済全体での雇用減少を回避する政策手段としては、単に全ての労働者について事業主負担を軽減させるのではなく、一部の労働者についてのみ事業主負担を軽減させるのが効率よいということになる。実証分析の進展によって帰着の実態が明らかにされることで、そこから導かれる政策インプリケーションも変わりつつある。以下で、既存研究を追って行くことにする。

る帰着については、スティグリッツ(1989)を参照。

3.1 マクロ・データによる実証分析

マクロ時系列データを使って事業主負担と雇用量の関係を計量分析する際、しばしば採用されてきたのは要素需要関数のなかに負担率を組み込む方法である。今、もっとも単純な労働需要関数を、

$$L = h(W, Q)$$

で表すとする。 L は労働力、 W は賃金、 Q は生産量を表す。ここで W は企業にとっての一人あたり総労働コストともみなされるので、実際に労働者に支払われる賃金をあらためて w で表せば、

$$L = h(w(1+s\tau), Q)$$

と書き直される。但し、 τ は負担率で、 s は賃金への転嫁の程度を表すパラメーターである。両辺の対数をとって線形に変換した式が推計の基本となる。

だが、以上のような労働需要関数によるアプローチには、労働市場の片方のサイド（需要側）しか見ていないという問題がある。労働需給均衡を考えると、次のようになる。先ず、それぞれ労働需要と労働供給は

$$L^D = F(w, X^D, \tau) \quad X^D: \text{労働需要に影響を与えるその他の要因}$$

$$L^S = G(w, X^S) \quad X^S: \text{労働供給に影響を与えるその他の要因}$$

から決定されるとする。ここで $L^D = L^S$ となるところで賃金が決まるとすると、均衡賃金は $w^* = H(X^D, X^S, \tau)$ 。

で表される。以上のような賃金関数や労働需要関数をマクロ時系列データを用いて推計してゆくことになる。実際の実証結果を見てゆこう。

Vroman(1974)は、比較的アドホックな賃金関数式であるが、アメリカにおける四半期のマクロ時系列データを用いて事業主負担の後転を実証分析した。その結果、事業主負担の上昇は、賃金の低下に結びついていることを見出している。

Beach and Balfour(1983)は、イギリスのマクロ時系列データを用いて、事業主負担が雇用量にどの程度影響しているか調べている。1956年から1978年までの四半期データを用い、負担率を説明変数に含む労働需要関数を推計した結果、事業主負担は労働需要曲線を下方シフトさせる効果を持っていたが、その効果は部分的なものに留まっていた。労働供給曲線が完全に非弾力的でないならば、事業主負担は賃金変化という形で帰着することはなく、雇用量減少に結びつくことになる。よって、推計結果からは賃金の減少程度も推察されるとしている。

Holmlund(1983)は、スウェーデンにおける過去30年分のマクロ・データを用い、事業主負担の上昇が賃金の低下に結びついていたかどうか検証している。スウェーデンでは、1950年の時点で6%に過ぎなかった事業主負担が、1970年代の後半には40%まで上昇した。特に1970年代における事業主負担の上昇幅は大きく、70年代後半の経済停滞の原因の一つはこの人件コストの急騰にあると認識されていた。1959年から1979年までのマクロ・データを用いて賃金関数を推計した結果、事業主負担の上昇分は賃金上昇率の抑制（低い

賃金上昇率)につながっていたが、その程度は事業主負担 1%の上昇に対して、0.5%程度の賃金低下というものであった。

Bauer and Riphahn(2002)は、ドイツにおける高い失業率が企業に課される社会保険料負担に由来するものであるとする主張を検証するため、1) 産業ごとのマクロ時系列データ(1977-1994年)を用いて同時決定される複数の要素需要関数を測り、2) 得られた係数を基に事業主負担の上昇という形で要素価格(労働コスト)が上がった場合に労働需要がどれくらい減少するかシミュレーションしている。その結果、事業主負担の上昇が雇用を減少させる効果は小さいとしている。この分析は、1951年から1981年までの西ドイツについて、労働を含む複数の生産要素が同時に決定されるモデルを考え、要素需要関数体系を計測したHart and Kawasaki(1988)と基本的に同じ枠組みである。この研究のように、ヨーロッパ諸国では賃金がある程度硬直的であることを前提として、高い失業率の原因を事業主負担に求める意見が比較的多い。

日本における研究として、Tachibanaki and Yokoyama(2004)は産業ごとの時系列データ(1970-1997年)を用いて分析を行っている。¹² その結果、労働者の賃金への影響はほとんど見られなかったとし、このファインディングが、社会保険料の事業主負担が免除されれば内部留保や設備投資に使用することができるので「企業の活力を強化する」ことができるとの主張につながっている(橘木, 2005)。

以上の分析で用いられたような集計度の高いマクロ・データでは、観察されにくい個人間の差異などが賃金に影響を及ぼしている可能性を捉えきれず、推計結果の精度は高いものとは言えない。

3.2 各国マクロ・データをプールして行った実証分析

前節のような、それぞれの国におけるマクロ時系列データを使った分析の流れとは別に、各国データをプールして負担率と賃金・雇用の関係を見る研究が存在する。たとえば、Nickell and Layard(1999)によるサーベイはOECD(1990, Annex 6)の分析を紹介しているが、そこではOECD諸国16ヶ国について1955年から1986年までのデータをプールして実証分析を行っている。具体的には、一人あたり実質人件コストを、いくつかのコントロール変数の他、総租税負担率と総租税負担率の変化率に回帰している。^{13 14} 被説明変数が労働者の受け取る手取り賃金ではなく実質人件コストなので、この推計において総租税負担率の影響がまったく見られないならば、労働供給は賃金に対して完全に非弾力的であり、負担率はすべて賃金に転嫁されていると解釈できる。分析の結果、総租税負担率そのもの

¹² 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。

¹³ 総租税負担率なので、社会保険料負担に限定されていないことに留意されたい。

¹⁴ 実際の回帰式は次のようなものであった。

$$w = a \cdot w_1 + b \cdot \ln(K/L) + c \cdot T + d \cdot \Delta T$$

w : 1人あたり人件コスト, K/L : 資本装備率 T : 総租税負担率

は実質人件コストに影響を与えていないが、租税負担率の変化率の係数はプラスに有意な値を示した。すなわち、長期的には労働供給は賃金に対して非弾力的であるが、短期的には常に実質人件コストを引き上げているということになる。各国マクロ・データをプールして負担率と労働面の関係を見る分析は、旧くは Brittain(1972)に始まり、またその後の OECD の分析や内閣府 (2003, 2004) の分析などでも踏襲されている。しかしながら、このような実証結果が意味するところは「各国共通に負担率の上昇が賃金や雇用に対して同程度の影響を及ぼしている」ということであり、そこから得られる政策含意は大味なものとならざるをえない。

3.3 マイクロ・データによる実証分析

比較的、早い時期にマイクロ・データを用いた実証分析として Hamermesh(1979)がある。Hamermesh は PSID (米国) を用いて、説明変数に負担率を含む賃金関数の推定を行っている。t期前までのラグ説明変数を入れることで賃金への転嫁がどのくらいの速さで行われているのか確認しているが、筆者の見る限りパネル推定は行っていない。分析の結果、負担率の変化は即座に賃金に反映されることを見出している。

1990年代に入り、個人及び事業所レベルのマイクロ・データを用いた分析が数多く登場するようになってきた。Gruber and Krueger(1991)は、法律によって定められた雇用者補償保険のカバレッジや導入時期が州ごとに異なることを利用して、CPS に基づいた実証分析を試みている。負担率のヴァリエーションが比較的大きいという数量分析上の利点に加え、細かく絞った業種について見ることで職種や労働者の性向の違いによるバイアスを極力回避することができる。大工、ガス・スタンド労働者、(非専門職の)病院従業者、配管工といった職種について分析を行っているのは、これらの職業においては労働災害の発生が多く、労働者も保険の福利に対して敏感なので、(雇用量への影響が少なく)賃金への影響が見やすいと考えられるためである。分析より、負担率が高いほど賃金が低くなるという関係が見出されたが、係数の値より負担が 100%賃金減少という形で労働者に帰着していたわけではないことが強調されている。

Gruber(1997)はチリにおける製造業の事業所データを用いて、社会保険料負担の軽減が賃金に及ぼした影響を検証している。1980年代前半、チリでは社会保険の民営化を中心とした一連の制度改革が進められ、企業の保険料負担率は6年の間に25%低下した。この制度変化を外生的ショックとみなし、事業所データによって計量分析を行った結果、社会保険料負担は賃金の形でのみ帰着し、雇用に変化はなかったとしている。

Anderson and Meyer(2000)では、ある州における制度変更の前後を見ることで雇用保険料負担が労働者に帰着していたかどうか検証している。ワシントン州では1972年から1984年までの間、雇用保険料が一定であったが、1985年に経験料率方式に変わったため、企業ごとで負担率が異なるようになった。この制度変化を自然実験とみなして実証分析を行ったところ、企業の雇用保険料負担は賃金低下というかたちで労働者に帰着していたことが

見出されたのである。

日本について行われた研究として、Komamura and Yamada(2004)は、組合管掌健康保険のマイクロ・データを用い、パネル分析手法によって上記の問題を回避している。健康保険組合連合会から刊行されている『健康保険組合の現勢』と『健康保険組合事業年報』に掲載されている組合ごとの情報（負担率、被保険者数、被保険者の平均年齢及び平均与給与等）をリンクさせて利用している。¹⁵ その結果、1670 組合について 7 年間（1995－2001 年度）のデータを得、計量分析より健康保険の事業主負担は大半が賃金低下の形で帰着していたと結論付けている。¹⁶ 但し、組合ごとの固定効果を除去しても、企業内で変動するような要因についてはコントロールしていない。特に給与は、個別企業の経営状況と密接に関わることも予想され、これらを説明変数に加える必要があるかもしれない。

また金（2004）は、韓国の企業財務データを用いて法定福利等の福祉関連支出が雇用戦略に与える影響を実証分析している。金によれば、韓国では 1980 年代以降、企業の福祉関連支出が傾向的に増えてきたが、特に 1999 年の通貨危機以後、社会保険改革が急激に進んだ。それとともに企業の雇用戦略にも変化が生じ、新規採用・正規雇用が減少したとしている。1984 年から 2003 年の期間について 388 企業の財務データをパネル化し、正規雇用量を利益変数などの他に、福利関連支出の変数に回帰した。その結果、一人あたり社会保険料が多いほど、正規雇用は減少しているとしている。但し、通貨危機前と後でその効果に違いは見られなかった。

先に、制度要因によって賃金調整が行われにくい時、事業主負担は雇用量減少という形で労働者に帰着されうることを示した。実際の賃金調整は、下方向に対して行われにくいことが多い。一律に定められた最低賃金法などは、全ての労働者の賃金の底上げに寄与しているわけではなく、低賃金グループの労働者についてのみ、その賃金の下限を決めていると考えることができる。そうであるならば、最低賃金は低賃金労働者についてバインドしやすく、このグループについては特に事業主負担による雇用量減少効果が深刻となることが予想される。Kugler and Kugler(2005)は上のような関心から、コロンビアにおける事業主負担の上昇が賃金・雇用へ及ぼした影響を、低賃金グループ（生産労働者）と高賃金グループ（非生産労働者）に分けて検証している。¹⁷ 彼らはコロンビアの製造業の事業所データをパネル化して用い、1980 年代及び 90 年代の事業主負担の上昇が賃金をどれだけ押し下げたか調べた。その結果、事業主負担による賃金の減少程度は生産労働者のほうが非生産労働者より小さかった。これは生産労働者の元々の賃金が最低賃金に近傍しており賃

¹⁵ 組合ごとに保険料率が変化することを説明変数のヴァリエーションとして利用している。

¹⁶ 尚、Komamura and Yamada(2004)は介護保険制度についても賃金への帰着を調べ、帰着はほとんどなかったと結論付けている。ただ介護保険制度の導入は 2000 年であり、データは 2 年分しか得られていない。賃金の調整過程にあった可能性がある。

¹⁷ 尚、Lang(2003)においても、労働者の種類によって事業主負担の効果が異なることを、効率的賃金仮説の一つの裏付けとして、実証分析している。

賃金調整が行われにくかったことと、生産労働者においては負担と給付の関係が十分に評価されていなかったことによるものと考えられる。事業主負担の上昇は、生産労働者についてより多くの雇用減少をもたらしていたとしている。¹⁸

しかし、賃金調整に上下の非対称性があるという事実は、事業主負担が上がった場合と下がった場合では雇用への影響程度が異なりうることを意味する。事業主負担が引き上げられた際に雇用量の減少が生じやすいグループであっても、事業主負担の引き下げが直ぐにこのグループの雇用回復につながるかどうかわからない。打つべき政策は必ずしも単純ではない。

3.4 労働時間への影響、マクロ・モデルによるシミュレーション、非正規雇用への代替など 労働時間

上で見てきた実証研究では、雇用への影響を見るとき雇用者数のみを考えていた。労働時間への影響を調べる研究も存在する。法定福利等の導入によって労働時間が影響を受けるのは、ひとつには、福利が労働供給 1 時間あたりではなく、労働者数 1 人あたりごとに「固定費的に」かかるような場合である。福利負担が労働時間に依存しないとき、企業は労働時間を伸ばそうとするインセンティブを持つ。Cutler and Madrian(1998)によれば、米国における 1980 年代の医療保険価格の上昇が労働時間の増加に寄与していた。法定福利においても、それが固定費的な性格を有すれば（賃金や雇用量といったことだけでなく）労働時間へも影響を及ぼすことが考えられる。¹⁹

育児休暇制度

厳密な意味での社会保険制度からは離れるかもしれないが、育児休暇制度の義務付けが労働面に及ぼす影響も Summers(1989)に展開された議論があてはまる。育児休暇制度はその恩恵を受けるグループと受けないグループの性別・年齢層が比較的明確であり、計量分析に適しているということがある。育児休暇制度はその対象となる労働者グループの賃金を押し下げていることが米国と台湾の研究によって見出されている (Gruber, 1994, Lai and Masters, 2005)。

マクロ・モデルによるシミュレーション

先にも触れたように、ヨーロッパ諸国では制度的に賃金調整が柔軟でないことを前提と

¹⁸ Kugler and Kugler(2005)はその他、賃金調整が効率賃金によって行われにくい場合、事業主負担は雇用へ帰着しないが、制度要因によって賃金調整が行ないにくい場合には雇用量の減少につながりうることを理論的に示した。

¹⁹ 米国では国民皆保険ではないので、社会保険（法定福利）という意味での労働面への影響を知ることはできない。Gruber and Hanratty(1995)はカナダの国民医療保険導入を例に、労働面への影響を検証した。その結果、雇用と賃金が上昇し、労働時間には変化がなかったことを見出している。

して、高い事業主負担が雇用の抑制につながっていると主張が多い。必然的に、雇用量を回復するため事業主負担を軽減すべきだとする意見が次に来ることになる。だが重要なことは、事業主負担を軽減することで減少した社会保険料収入をどのように補うかということである。²⁰ 現実にはある一つの財源だけを変化させることなどできないのである。他の財源調達手段のひとつとして、たとえば付加価値税 (value-added tax) などが挙げられる。

事業主負担を軽減することによって雇用が回復されたとしても、それらに代わる徴収手段がマクロ経済の再分配上どのような影響を及ぼすかという点について より大きな注意が払われなければならない。負担率の変化に対する賃金や雇用の変動を計量分析することで、事業主負担の限界効果について知ることはできても、上のような疑問は未解決のままである。それらの問いに答えるにはマクロ・モデルが必要となる。Feil and Zika(2005)²¹は、ドイツで社会保険料負担を軽減させた場合の雇用への影響について、マクロ・モデルによる複数ケースのシミュレーション結果を比較・検討している。それらの結果が示しているのは、社会保険料を軽減して、消費税を財源にあてたり、給付を減らしたりしても、雇用の回復は見られないということであった。日本で、社会保険の財源を保険料にするか税にするかという観点に立って賃金・雇用面への影響についてシミュレーションした研究は少ないのではないか。マクロ・モデルによるシミュレーションの一つの欠点は、多くの仮定を置くため、そこから得られた結果が個々の方程式のどの仮定に依存しているのか解らなくなりがちなことである。Feil and Zika (2005) においても、ひとつのシミュレーション・ケースから導かれる予測値を見るのではなく、複数のケースから得られる結果間の整合性を見ることが重要であると強調されている。

非正規雇用への代替

以上までの議論は、全ての被用者について企業がその保険料を負担しなければならないことを前提としていた。現実には非正規労働者など社会保険の加入義務から外れることの多い被用者もあり、事業主負担の高騰が非正規雇用への代替を招いているとする意見もある。企業が正規労働者を雇用することで課される事業主負担を嫌い、非正規雇用に切り換えているとする主張は、事業主負担が（賃金低下という形で）正規雇用には完全に帰着しえないことと、生産構造上、正規雇用と非正規雇用の代替の度合いが大きいということを暗黙に仮定していると思われる。²² もし上のような仮定が妥当であるならば、事業主負担

²⁰ もちろん社会保険を持続的に運営するという観点からは、給付額を減らすということも考えられる。

²¹ この文献の存在を教示してくれた Dr. Susanne Koch(IAB)に感謝したい。

²² それ以前に、非正規雇用が本当に社会保険の加入義務のないことが条件となるが、同じ「非正規雇用」であっても労働時間が長ければ、大抵の場合、社会保険に加入していることが知られている。

の引き上げによって正規雇用という生産要素の価格が上昇することは、非正規雇用のみならず他の生産要素への代替も生じさせられると思われる。その意味では、複数の要素需要関数を同時推定する Hart and Kawasaki(1988) や Bauer and Riphahn(2002) と考え方は同じである。そこでは、事業主負担による（正規）雇用の人件コストの高まりによって、たとえば資本への代替が進むことも視野に入れられているのである。果たして、事業主負担の上昇は本当に労働需要を非正規雇用へシフトさせているのか？

社会保険の適用対象範囲は国によって異なるため、それら海外における分析をそのまま日本の場合に当てはめて考えることはできない。たとえば米国では、ある一定以上の収入がある労働者については事業主が就業形態にかかわらず社会保障料(social security)と失業保険税(unemployment insurance taxes)を負担しなければならないが、医療保険への加入を義務付けているわけではない。しかし、企業が（税制上の優遇措置を利用して）従業員に付加給付を提供する際、同一経験年数の労働者に対しては差別的な提供を行ってはならないことが定められている。ただ、重要なことはこの規定からパートタイマーなどの非正規労働者は外れており、日本の場合にも類推的に当てはめて示唆を得られそうである。

Houseman(2001)は事業主に対して電話で行った調査を基に、なぜ企業が様々な形態の非正規雇用を用いているのか検証している。非正規雇用を使用する理由として最も多く挙げられたのは、仕事の繁閑や欠勤に対応するためであった。また多くの企業が派遣労働者やパートタイマーを正規職への選別プロセスとして利用していた。以上のファインディングに加え、正規労働者に健康保険など手厚い福利を提供している企業ほど（それらのカバレッジには入らない）非正規雇用を多く使用する傾向があるということのプロビット分析によって見出している。福利コストのかからない労働として非正規雇用が重用されていることがわかる。

Carrington *et al* (2002) はシンプルな費用最小化問題を考え、同一経験年数の労働者に対して同一の福利を与えることを義務付ける政策が、ホワイトカラー労働者とブルカラー労働者の賃金格差を拡大させうることを示し、更にこれらの規定から除外されるパートタイマー等へ労働者を置き換えていたことを見出している。

それでは、日本企業ではどうか？ 日本の経営者もまた正規労働者を雇うのに伴う社会保険料負担を厭い、それらの適用から外れやすいとされる非正規雇用へと需要をシフトさせているのだろうか？各種の企業に対するアンケート調査が「非正規雇用を雇う理由」について聞いているが²³、それらを見る限り「社会保険料負担が安い」という要因は必ずしも大きくないようである。また、非正規雇用の需要要因としては日本における（正規労働者に対する）解雇規制の強さが挙げられることも多く、これらの要因と事業主負担の効果を識別することが、今後、実証分析上の課題となろう。

²³ 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」等。

以上、見てきたように、名目上の事業主負担が実際には賃金の低下や雇用量の減少といった形で労働者が負担しているのではないのかという問いに対して、各国における実証分析は一様な結論を見出していない(先行研究の結果は表 1 に要約した)。国民性が違う以上、異なる国で異なる結果が出るのは当然とみるむきもあるが、それぞれの分析が検証対象にしている社会保険制度自体が、医療保険の事業主負担から雇用保険の事業主負担まで様々であり、たとえ同じ雇用保険であってもその仕組みは各国で少しずつ異なる。(先の理論的枠組みの節でも触れたように) 制度の仕組みが異なれば、労働者がその社会保険制度から得られると考える便益の評価も異なるはずであり、それが帰着の程度の違いにつながっている可能性もある。また労働市場の柔軟性も各国で異なってくる。しかし、実証分析方法の違いという要素も大きいかもしれない。

4. 実証分析上の留意点

本節では、前節までの先行研究サーベイを踏まえ、いくつかの実証研究上の留意点について触れておく。

マイクロ・データを用い、制度変更による負担率の変化を外生ショックとみなして行った実証研究に対して、その負担率の変更が小さいものに留まっているならば、賃金を変化させやすいのは当然という指摘がある。たとえば、Komamura and Yamada(2004) は健康保険について、組合ごとの保険料率の変動を利用して実証分析を行っているが、この保険料率の毎回の変動は大きなものではないかもしれない。そのような微小な保険料率の差に基づく実証分析から得られた知見を基に、より大きな制度変更の影響を予想することは困難である。普遍的な結論を導くためには、大きな外生ショックによる変化を観察することが必要になるが、制度が比較的成熟した先進国よりも発展途上国のほうがその政治的な状況からもしばしば大きな制度改革が行われやすく計量分析には都合がよい(Hamermesh, 2004)。中南米におけるドラスティックな制度改革を利用して帰着問題を分析した Gruber(1997)や Kugler and Kugler(2004)をこのような流れに位置づけることもできる。

(だが、大きな制度改革が行われない限り精度の高い予測も得られないならば、計量分析による予測にはどのような意味があるのだろうか?) また、「大胆な制度改革」が敢行されるのは、時に「特殊な状況」の産物であることが多い(たとえば、社会保険制度自体が破綻寸前であった等)。このような状況特殊的な要因をどのように織り込み、分析結果を解釈してゆくのかが、自然実験アプローチに常についてまわる問題とも言える。

そもそも計量分析上の内生性を回避するために制度変更を利用しようとする考え方の根底にあるのは、制度の変化は先験的に外生的なヴァリエーション(差異)とみなしうることである。しかし、日本ではこの制度変更が「全国一律・同時タイミング」で行われることが多く、(しばしば海外の研究で用いられるような) 地域による変更程度の違いや新制度導入のタイミングの違いといった差異が生まれにくい。代替案の一つとして、変更された制度が労働者グループごとに異なって適用されるといったケースが考えられる。

2000年に導入された日本の介護保険制度は年齢によって負担の有無に違いがあることから、これをトリートメント・グループ/コントロール・グループとして使うことができる。補論では、「賃金構造基本統計調査」を用いて「差分の差分」法による推定を行うことで、介護保険制度の帰着の分析を試みた。

負担率の変化と景気循環の関係にも留意しておかなければならない。たとえば、インフレ下における負担率の引き上げとデフレ下における負担率の引き上げではその影響の程度は異なることが予想され、前者においては賃金に転嫁させやすいが、後者においては困難になっているといった可能性もある。しかしながら、景気循環局面と帰着の関係を明示的に考慮した研究は筆者の知る限り無い。

また、報酬比例の保険料といっても、実際には賃金の上限が設けられており、それ以上の賃金稼得者については定額負担となっている場合もある。ある産業では女性や低賃金労働者が多く、報酬比例の事業主負担が主であるが、別の産業では男性・高賃金労働者が多く占め、定額的な社会保険料負担となっていることもありうる(Hart and Kawasaki, 1988)。そのような場合、業種によって事業主負担の引き上げが持つ意味は異なろう。同じことは、はじめから非正規雇用を多用している業種と、元来正規雇用が多く占める業種とで事業主負担の重さを比較した場合についても言える。

その他、法定福利費と法定外福利の関係にも注意すべきである。近年日本企業で法定外福利の削減が進んだ理由を、法定福利負担の増加に求める意見がある(西久保, 2000, 西久保, 2005)。現金給与の意味での「賃金」と社会保険(法定福利)負担の関係だけを見ていては本質を見失う可能性もある。法定福利負担の帰着問題は、法定外福利をも含んだ「賃金」との関係を見ることで議論されなければならないとも言える。

5. まとめ

本稿では、社会保険料の事業主負担が実際には労働者によって負担されているとする標準的な経済学の主張が果たして成立しているのか、海外における実証分析を中心に既存研究のサーベイを行った。その結果、賃金低下や雇用量減少といった形での労働者への帰着の程度は、国や制度によって相当異なっていることが確認された。結果がばらつく理由としては、実証分析方法の違いという要素もあるだろうが、それ以上に1) 各国の労働市場の柔軟性の違い、2) 各制度の便益に対する労働者の評価の違い、が大きな要因となっていることが考えられる。

先に言及した Summers(1989)は、労働者による社会保険への評価(evaluation)を重視した。労働者が社会保険からの便益を高く評価すればするほど、賃金の削減が受け入れられやすいことになる。労働者にとっての社会保険の価値に依存して帰着の仕方が決まるならば、社会保険制度の種類によって、また労働者の種類によっても帰着の様相は異なろう。たとえば、年金のようにいずれは確実に給付を受けられる仕組みと、疾病して初めて給付が受けられるものでは労働者の評価は異なるかもしれない。また危険の大きい職場環境で

働く者とそうでない者では労災保険のような社会保険の価値も異なってくる。その意味から、Summersの提起した問題は、Gruber and Krueger(1991)やKugler and Kugler(2003)の実証分析等に反映され始めていると考えることもできる。日本における実証分析の数は未だ少ないが、今後日本でも、労働者のグループ属性によって、また制度によって帰着の程度が異なりうる可能性を考慮した分析が要請される。事業主負担に変わる手段が雇用に及ぼす影響はどうか、といった観点も重要となろう。それらが明らかにされることで、より緻密な政策議論が可能になると考える。

補論. 介護保険の帰着分析²⁴

日本ではほとんどの場合、全国一律のレート且つ全国同時のタイミングで事業主負担率の変更が行われるため、海外の実証研究がしばしば依拠しているような「地域間による差」を自然実験として利用することができない。「全国一律・同時」の制度変更では、(パネル推定したとしても)時点効果と識別できない可能性がある。そこで、代わりとなるトリートメント・グループ/コントロール・グループを見つけることが実証分析上のひとつの課題となる。

2000年度に導入された介護保険制度では、40歳以上65歳未満の医療保険加入者について事業主との折半で保険料負担が義務付けられた(第2号被保険者)。もし事業主負担が労働者の賃金低下という形で帰着しているとしたら、40歳以上の労働者のみ2000年の介護保険制度の導入によって賃金削減を被ることになる。よって、40歳以上の者と40歳未満の者の賃金変化を2000年前後で比較することで、介護保険料負担が賃金低下につながっているか確かめることができる。これは「差分の差分」法(differences-in-differences estimation, 以下DD推定)と呼ばれる方法に他ならない。²⁵ DD推定による計測は、2000年に40歳以上の労働者グループのみに影響を与えるような別の制度変更がなかった限りにおいて、介護保険制度の影響だけを切り離して見ることができるという強みを有する。²⁶

まず、「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)の集計データによって、2000年前後の賃金の推移を年齢階層別に見てみる。補論図1は、製造業の男性労働者について時間あたり賃金率(名目値)の変化を示している。生産労働者については、2000年付近で40~44歳の者についてのみ賃金が低下しているように見える。管理・事務・技術労働者についてはそのような傾向は見られず、35~39歳層と40~44歳層で同じ動きを示している。

²⁴ この補論は、本論で明らかにされた問題意識に基づいて、日本の介護保険制度を例に帰着の実証分析を行うものである。しかしながら、本実証分析には後に触れるような分析上の問題もあり、改良すべき点も多い。今後、日本における実証分析の方向性を示すひとつの試みとしたい。

²⁵ 具体例を含むDD推定法の解説については、たとえばAngrist and Krueger(1999)等を参照。

²⁶ 最近のDD推定への批判と改良に関して、Bertrand *et al*(2004)がある。

介護保険制度導入前後の2001年と1999年について賃金の差分をとってみると²⁷、男性の生産労働者については、2000年以降、35～39歳層と40～44歳層で賃金格差が縮小しているように見える。すなわち、40歳以上の労働者についてのみ賃金の下落幅が大きいように見える。女性の生産労働者についても、賃金上昇は40～44歳層のほうが35～39歳層よりも小さいように見える。このことから40歳以上の年齢層において新たに加わった事業主負担が賃金低下をもたらしているように思えるが、そもそも賃金水準自体が40～44歳層よりも35～39歳層のほうが高くなっている。これは後に述べるようなサンプル・セレクション上のバイアスによることが考えられる。管理・事務・技術労働者については、男性・女性ともに40歳以上のみで賃金が下げ圧力を受けているといった形跡は認められなかった。

以上の観察では、労働者の学歴や当該企業における勤続年数等は考慮していなかった。賃金の変化はこれら異なる属性を持つ労働者の構成変化によってもたらされている可能性もある。そこで同じ「賃金構造基本統計調査」を用いて、以下のような賃金関数を推計した。

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

w_{it} は t 年における i 年齢階層の時間あたり賃金率。今回は所定内給与額を所定内実労働時間で割って賃金率を計算している。 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。 β_t は時点特有の切片を示し、 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 はマイナスの値をとることが予想される。推計は製造業について、生産労働者／管理・事務・技術労働者の別に行った。これはKugler and Kugler(2005)の問題意識を踏襲するものである。尚、高専・短大卒以上の生産労働者については、サンプル数が少ないために除外してある。

推計結果における DD_{it} の係数より、年齢や学歴といった個人属性、企業規模といった労働需要側の要因、更に時点効果をコントロールした上でも尚、2000年以降、賃金率は40歳以上の労働者について特に大きく押し下げられていることがわかる。この結果は、所定内賃金率に換え、「決まって支給する現金給与額（きま賃）」を（いわゆる残業時間まで含めた）総実労働時間で除した賃金率について同様の推計を行った場合でもほぼ変わらなかった。²⁸ 介護保険料の事業主負担が賃金低下に結びついていた可能性が示された。但し、Kugler and Kugler(2003)における結論のように、ホワイトカラー労働者（管理・事務・技術労働者）のほうが賃金低下が大きいということとはなかった。

²⁷ 以下の記述統計量や推計結果表については、下記URLの補論表を参照のこと。
http://www.ipss.go.jp/publication/j/DP/dp2005_06.pdf

²⁸ 尚、サンプルを35～39歳層と40～44歳層に限定しても同様の推計を行った。その結果、管理・事務・技術労働者については DD_{it} の係数がマイナスであったものの統計的には有意な値を示さなかった。

以上の DD 推定を解釈するにあたって、いくつかの留意すべき実証分析上の問題がある。第 1 に、DD 推定が前提としているのは、介護保険制度の導入がなかった場合、賃金の変化傾向は 40 歳以上と 40 歳未満の年齢階層で常に同じであったはずということである。賃金調整は、中高年層においてより大きいということが言われる。介護保険制度がなかったとしても 40 歳以上の労働者についてのみ特に賃金下落が大きかったということも考えられる。また、この頃行われた企業会計制度の変更がなんらか年齢階層によって異なる影響を及ぼしているかもしれない。そのような他の要因による影響の可能性を確かめるために、 DD_{it} のダミーを擬似的に（2000 年以降ではなく）1999 年以降について作り、上と同じ推計を再現した。その結果、擬似的に作った DD_{it} の係数も、統計的に有意な負値をとることが多かった。つまり、介護保険導入がなくてもその近傍の時点で 40 歳以上の労働者の賃金が下がり始めていた可能性がある。

また、第 2 に 40 歳未満の年齢階層をコントロール・グループとして 40 歳以上の年齢階層をトリートメント・グループとしている。ある年に 40 歳未満の年齢階層に属する者は、数年後には 40 歳以上の年齢階層に属している。ところで、労働経済学ではしばしば「世代効果」ということが言われ、就職した年の労働市場の逼迫状況等が、後の賃金水準にも強く影響することが知られている。高度に集計されたデータの性質もあり、上の分析ではそのような「世代」特有の効果を捨象してしまっている。

第 3 に、これもデータの制約から来るものであるが、上の賃金関数はセレクション・バイアスを考慮していない。すなわち、観察される賃金は、労働を供給することに決めた労働者についてのみのものである。たとえば、賃金が目減りすることによって就業が抑制されるならば、これらはサンプルから落ち、事業主負担の賃金への負の効果を過小評価している可能性もある。この点は、女性の就業を考える上で特に問題となろう。加えて、マクロのクロスセクション・データによる賃金関数の推定においては、勤続年数の係数の解釈にも慎重になる必要がある。勤続年数の係数は、企業特殊的な人的資本の効果というより、単に入職時のマッチングの良否を表しているに過ぎないかもしれない。また高賃金のオファーを受けて転職を繰り返す人を想定すると、勤続年数が短いほうが高賃金という関係も考えられバイアスが生じる。

以上、「賃金構造基本統計調査」の集計データを用いて、介護保険の帰着に関する実証分析を試みた。労働者属性や時点効果をコントロールしたうえでも、2000 年以降、40 歳以上の年齢層で賃金の下落が大きいように見える。しかしながら、実際にはそれ以前からも 40 歳以上の賃金が下げ圧力にさらされていた可能性があることが見出された。介護保険制度が賃金低下をもたらしていたと断定することはできない。また集計度の高いクロスセクション・データによる賃金関数の推計では、様々なバイアスが生じうる。より精確な検証を行うために、パネル・データなどの個票レベルでの分析が待たれる。