

## 雇用・労働分配の支援税制の有効性

発表日：2013年3月13日（水）

～シリーズ：これから賃金は上がるのか（3）～

第一生命経済研究所 経済調査部  
担当 熊野英生（TEL：03-5221-5223）

新しい税制として、増加した給与支給額の10%を法人税額から控除できる仕組みが検討されている。2012年度を基準に、2013～2015年度にかけて国内雇用者の給与支給額を増やした企業が対象になる。この仕組みによって、成長する企業ほど法人税軽減の恩恵を受けられる。効果が見込めるのは、医療・福祉、宿泊・飲食サービスの分野である。

### 2013年度以降の平均給与増であれば、法人税を控除

政府は、賃金上昇を支援するために、新税制の導入を検討している。2013年度の税制改正大綱によると、この支援税制は、2012年度（2012年4月1日～2013年3月31日）の企業の給与支給額を基準にして、2013～2015年度の3年間について、各事業年度で、国内雇用者の給与支給を増加させた企業を対象<sup>※</sup>に、給与増加額の10%を企業が支払う法人税額から差し引く<sup>※※</sup>ことができる。政府は、この法人税軽減をインセンティブとして、家計の給与所得増を促す政策誘導を狙っているのである。

※条件として、①国内雇用者の給与支給増加額が基準年度の5%

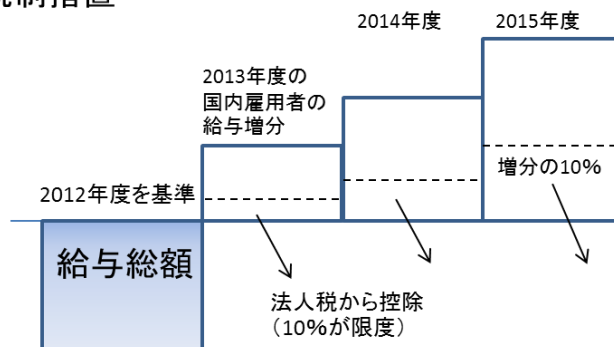
以上になること、②雇用者への給与支給額が前年比で増加を続けること、③雇用者の平均給与が前年度以上になることなどの要件もある。

※※控除できる法人税額は、当期の法人税額の10%が限度。ただし、中小企業は20%。

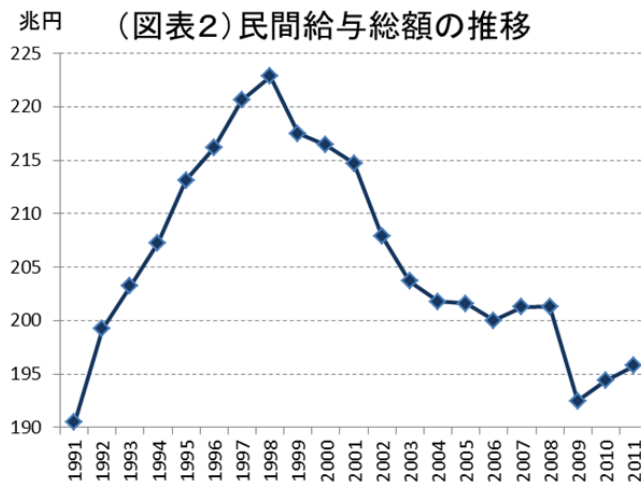
基本的に、企業の給与は、課税対象になる付加価値からコストとして控除されて、残りの企業収益の部分に法人税などが課税される。そう考えると、一度コストとして控除した給与を対象にして、別途、法人税の軽減措置を講じるとするのは、二重の控除を認めることになりはしないか。そうした従来の発想とは一線を画するような税制である点で、これは画期的な税制優遇だという捉え方ができる。

今回、政府が異例の措置を行うのは、それだけデフレ対策に本腰を入れているということだろう。これまでの民間給与は90年代末以降、右肩下がりであった（図表2）。この制度は、正社員の雇用拡大、ベースアップをする企業に有利に働く。筆者は常々デフレの元凶は、賃下げと労働市場のデフレ・マインドの効果が大きいと考えてきた。だから「デフレは貨幣的現象」と言うのは、問題の摩り替えだと思ってしまう。その点、安倍政権は、デフレの核心部分である賃金デフレに切り込んで、労働分配の拡張のために異例の措置を講じようとしている点で高く評価できる。

（図表1）雇用・労働分配を拡大するための税制措置



（図表2）民間給与総額の推移



出所：国税庁「民間給与の実態調査結果」

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

## 法人税は減税でも、所得税は増える面もある

税制改正大綱の参考資料には、この税制創設によって、法人税収が初年度▲630 億円、平年度▲1,050 億円ほど低下する見通しを示している。このデータから逆算すると、法人税控除額÷10%=企業の人件費の増加額、として初年度+6,300 億円、平年度+10,500 億円を見込んだものと推測される。その効果をマクロ賃金の上昇率に換算すると、初年度+0.26%、平年度+0.43%という計算になる。

ところで、新税制では、法人税収の減少が見込まれているとされるが、これは一面的だろう。なぜならば、給与増加によって所得税が増える効果もあるからだ。過去、給与支給額に対する所得税の税収増加額は、4.6%（2007～2011 年の 5 年平均）であった。その比率を使うと、新税制では初年度 29 億円、平年度 49 億円の所得税収の増加も副次的に生まれる計算になる。

さらに、この税制優遇に触発されて、賃上げを容認する動きが広範囲に連鎖すれば、上記の所得税増の副次効果はもっと大きくなる。そうした点で、前述のような政府の見積もりは、支援税制の波及効果を過小評価している可能性もある。

## 政策効果についての吟味

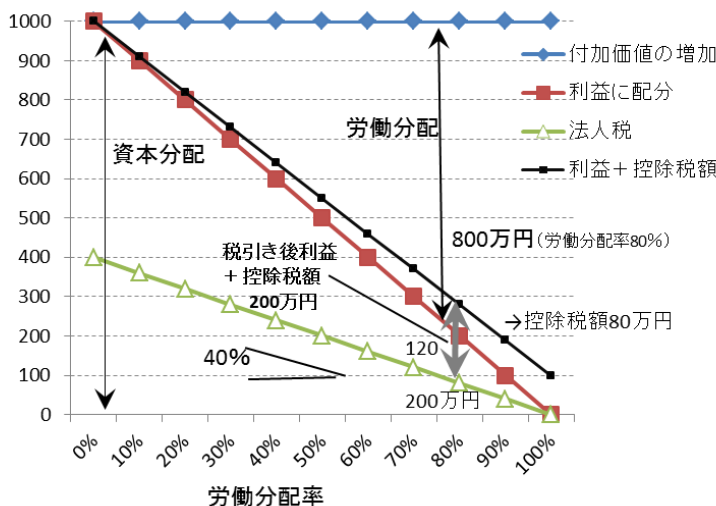
さて、この仕組みによって、賃金上昇を支援するのにどのくらいメリットが見込めるのだろうか。

雇用促進税制と言えば、2011 年度から、1 人の正規雇用者の増加に対して 20 万円を支給する仕組みがあった。残念ながら、この税制は大きな成果を生み出すのは至らなかったようだ（2012 年度中 10 万人の増加見通し）。2011 年度は計画受付の人数に対して、約半数以下の適用者数しか達成できなかった。直感的に、支給額の 20 万円に対して、正規雇用者を 1 人雇うときのコストの方がずっと大きくなるので、20 万円という支援は相対的に小さすぎたと推察される（2013 年税制改正大綱では 20 万円を 40 万円に引き上げる見直しが提示されている）。

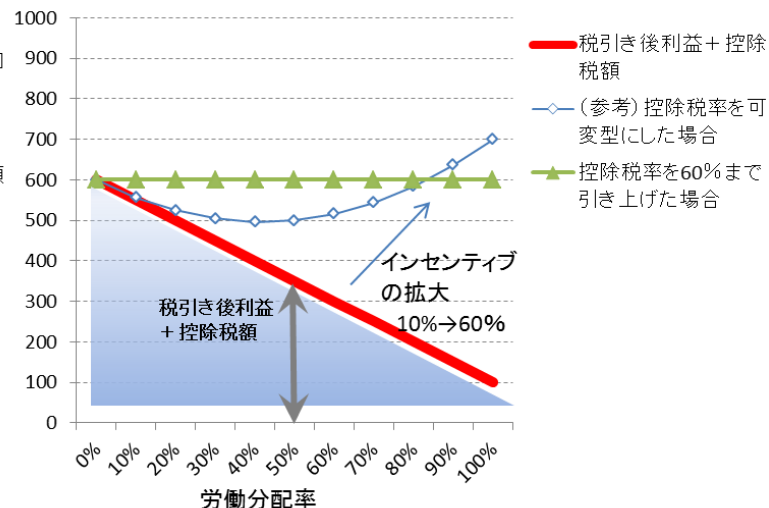
一方、新税制の効果はもっと大きくなりそうだ。その効果を考える上での思考実験として、企業の付加価値が +1,000 万円分増えたときを考えてみた（図表 3）。今、1,000 万円に対する労働分配を、給与に 800 万円、利益に 200 万円を配分したと仮定した（労働分配率 80%）。企業の側に配分される利益は、法人実効税率が 40%（正確には、復興特別法人税導入の下では 38.01%だが、ここでは仮設値を用いる）とすれば、税引き後の利益は 120 万円（=200 万円×60%）になる。

支援税制では給与増 800 万円の 10%に当たる 80 万円の法人税を軽減するとしている。従って、税引き後利益は 120 万円から 80 万円増えて 200 万円になる（法人税 0）。税引き後利益は、新税制の利用によって約 1.7 倍に増える計算だ。

万円（図表3）企業にとっての支援税制のメリット(1)



万円（図表4）企業にとっての支援税制のメリット(2)



本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見通しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

しかし、企業には、あえて労働分配率を引き上げてくるだろうか。考えようによっては、税引き後利益を最大化するために、付加価値が増えても労働分配をしない選択肢もある。今、企業が付加価値の増加分に対する労働分配率を80%から60%に引き下げたとしよう。このとき、分配される給与は600万円、利益は400万円となる。税引き後利益は、400万円×60%=240万円に、人件費増の税控除600万円×10%=60万円を加えた300万円になる。新税制を活用して分配率を80%にしたときのメリット（200万円）よりも、労働分配率を引き下げた方が収益拡大が見込める。

もしも、政府がこの税制を使って、企業の労働分配率を上昇させるための積極的な働きかけをしようと思えば、増加する給与増額に適用される法人税の控除率を10%よりも、もっと大きく引き上げる必要がある。そのためには、企業が付加価値を人件費に回して控除される金額の大きさと、企業が付加価値を利益に回して税引き後に歩留まりする金額の大きさが、少なくとも対等になるようなインセンティブ設計をしなければならない。

労働分配に向かう控除額と、資本分配後に税引き後利益として残る利益がバランスするには、人件費の増加分に対する税控除の率を、60%（=100%—法人実効税率）に相当するまで引き上げることが求められる※※※（図表4）。こうした計算結果でも、現状の控除率が10%というのは、やや小さすぎるという見方もできる。

※※※ここでは控除率を定数にしているが、発想を変えて労働分配率が高まるほど控除率が上昇する可変型のアイデアも成り立つ。

一方、控除率を60%まで引き上げて人件費を増やすほどに、企業収益が増えるような制度設計が好ましいかという見方もできる。利益に課税された法人税額よりも、人件費を増やしたことで控除される金額の方が多くなってしまうと、法人税そのものの意義が揺らいでしまう。企業収益に対して課税する意義が失われるほどの政策誘導が好ましいとは言えない。

なお、新税制では、控除税額が大きくなりすぎないように、当期の法人税額の10%（中小企業は20%）という上限を設けている。控除率の引き上げよりも、こちらの範囲を拡大する方が現実的な見直しになるろう。

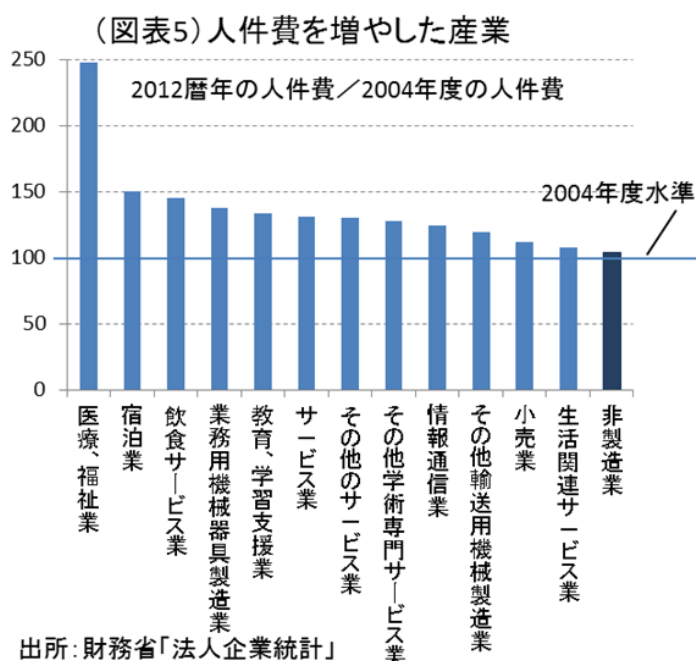
### 人件費を増やしていく企業に有利

結局、新税制の意味は、人件費を増やした企業に対する側面支援であり、国内雇用者の平均給与を引き上げるためのインセンティブは限定的と考えた方がよいとみられる。きっと政府自身も控除割合については、制度を実施しながら、将来的に必要があれば見直す構えなのだろう。

最後に、そうした政策課題は置いておいて、前提を10%の控除率が給与と考えて、どういった政策効果が見込めるのかを考えてみた。

おそらく、何らかの理由で給与支払額を増やして、この制度の利用を検討するのは、成長企業なのであろう。成長を展望して、事業規模のために雇用拡大を決定する。税制優遇は、そうした事業拡大に伴う給与支払額の増加に対して、この制度を利用することで、本来の法人税負担がより軽減されるというメリットを与えるのであろう。そうした点で、成長促進策の一環という捉え方もできる。

例えば、成長企業の法人税負担が10%の範囲内で軽減されるとなれば、それだけキャッシュフローを確保できて、将来の設備投資・雇用を拡大しやすくなる。



本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

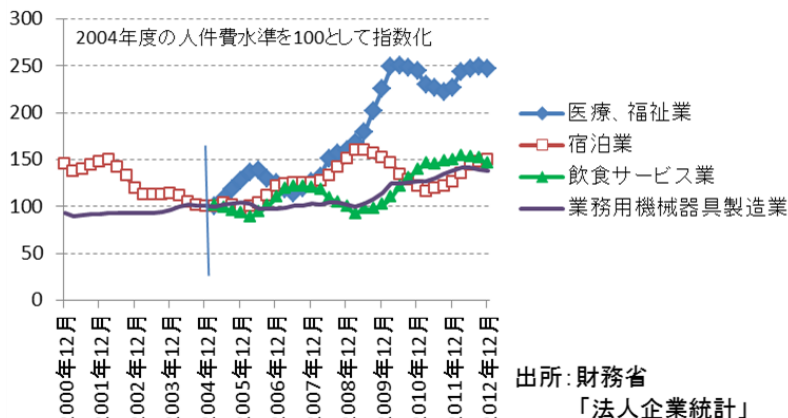
そこで、人件費が増える成長分野としてどういった産業があるのかを考えてみた。データは、2004年度以降について人件費をどの分野で増えたのかを調べたものである（図表5、6）。

ここでは、財務省「法人企業統計」に基づいて、2004年度を基準に、2012年までに人件費総額を増やしたペースを指数化して示している。

結果は、最も人件費を増やしたのが医療・福祉業であり、二番目が宿泊業、三番目が飲食サービス業となっている。製造業よりも非製造業の方が圧倒的に多い。その理由は、経済のサービス化を背景に、2000年代以降成長を遂げてきて、社齢が若く、40・50歳代の人数が相対的に少ないという特徴がある。つまり、年功賃金カーブのどちらかというフラットな企業である。これらの産業は、非正規労働が多く、企業内の年齢別人口が若いという特徴がある。

新税制によって恩恵を受けやすいのは、サービス産業の中で成長している分野、特に医療・福祉、宿泊・飲食サービスといった企業群になるとみられる。この新税制は、内需型の成長産業がより成長することを後押しして、平均給与を引き上げやすい環境づくりに貢献するのだろう。

(図表6) 人件費を増やした産業の人件費推移



本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。