

No. 1192 (2022. 5.31)

賃上げ税制の効果をめぐる論点整理

はじめに

I 賃上げ税制の変遷

- 1 「所得拡大促進税制」の創設
- 2 「賃上げ・生産性向上のための税制」への改組
- 3 「人材確保等促進税制」への改組
- 4 「賃上げ促進税制」への改組

II 賃上げ税制の効果をめぐる議論

- 1 賃上げ税制の適用実績と従業員給与等の動向

キーワード：賃上げ、労働分配率、賃上げ促進税制、人材確保等促進税制、賃上げ及び投資の促進に係る税制、所得拡大促進税制、新しい資本主義、株主資本主義

2 賃上げ税制の効果等をめぐる議論

III 賃上げを促すための課税措置

- 1 韓国の内部留保課税
- 2 我が国における研究開発税制等の適用制限

IV 賃上げと株主資本主義

おわりに

- 賃上げ税制は、平成 25 (2013) 年に賃上げの促進を目的として導入され、これまで制度の見直しが繰り返されてきた。令和 4 (2022) 年度税制改正でも、制度の拡充が図られたが、その効果については肯定と否定の両論がある。
- 賃上げの促進策には、賃上げに消極的な企業に対して課税を行う方法も考えられるが、内部留保課税が導入された韓国では、その効果を疑問視する向きがある。
- こうした状況を踏まえると、税制措置の導入のみで、賃上げを促すことには限界があろう。このため、株主の利益の最大化を重視する株主資本主義をめぐる制度的枠組みの見直しにも注目が集まっている。

国立国会図書館 調査及び立法考査局

財政金融課 たむら 田村 なつみ

はじめに

近年、賃金が上がらないことが問題視されている。実際に、2000年代以降、我が国の実質賃金は低下傾向をたどっている¹。こうした状況を踏まえて、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3（2021）年11月19日閣議決定）では、岸田文雄政権が掲げる「成長と分配の好循環」の実現に向けて、賃上げを推進する方針が示されている²。同対策の中で、賃上げの推進に向けた方策の1つとして掲げられているのが、賃上げを行う企業への税制支援（以下「賃上げ税制」）の抜本的強化である。

賃上げ税制とは、企業が給与等支給額を増加させた場合に、その増加額の一定割合を税額控除する制度である。同税制は、企業の労働分配を促す措置として平成25（2013）年度に導入されて以降、制度の見直しが繰り返されてきた。令和4（2022）年度税制改正でも、賃上げの更なる促進を目指して、賃上げ税制が拡充されている。また、賃上げ税制以外の賃上げを促す税制措置としては、賃上げに消極的な企業に対して課税したり優遇措置を制限したりすることも考えられる。例えば、令和4（2022）年度税制改正においては、賃上げに消極的な企業に対して、一部の租税特別措置を認めない方策がとられた。しかしながら、賃上げ税制や賃上げに消極的な企業に対する課税等については、その効果を疑問視する声も少なくない。

本稿では、まず、賃上げ税制の変遷について確認し、賃上げ税制の効果やその在り方をめぐる議論を概観する。次に、賃上げを促すための課税措置について海外の事例も含めて確認し、最後に、賃金低下の背景の1つとして指摘されている、株主資本主義をめぐる議論を紹介する。

I 賃上げ税制の変遷

賃上げ税制は、「所得拡大促進税制」として創設されて以降、複数回にわたって制度の見直しが行われている。本章では、賃上げ税制について、主な変遷を振り返る（表1）。

1 「所得拡大促進税制」の創設

第2次安倍晋三政権下で公表された「日本経済再生に向けた緊急経済対策」（平成25（2013）年1月11日閣議決定）に、雇用対策等を通じた成長力の強化を目指して、企業による雇用・労働分配（給与等支給）を拡大するための税制措置を創設することが盛り込まれた³。同対策の方針を踏まえて、平成25（2013）年度税制改正で、3年間の時限措置として「所得拡大促進税制」が創設された。

* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、令和4（2022）年4月28日である。また、本稿における人物の肩書は、全て当時のものである。

¹ 厚生労働省「長期時系列表 実質賃金（現金給与総額）指数及び増減率 就業形態計（5人以上）（調査産業計）」『毎月勤労統計調査』e-Stat ウェブサイト <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/file-download?statInfId=000032189738&fileKind=4>>

² 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）pp.42-43. 内閣府ウェブサイト <https://www5.cao.go.jp/keizai1/keizaitaisaku/2021/20211119_taisaku.pdf>

³ 「日本経済再生に向けた緊急経済対策」（平成25年1月11日閣議決定）p.14. 同上 <https://www5.cao.go.jp/keizai1/keizaitaisaku/2013/0111_01taisaku.pdf>

表1 賃上げ税制の主な変遷

中小企業以外の企業			中小企業		
	主な適用要件	控除額		主な適用要件	控除額
所得拡大促進税制 (平成25(2013)～平成29(2017)年度)	①給与等支給額が基準事業年度 ^(注1) 比で一定率※以上増加 ※平成25(2013)年度:5% 又は2% 平成26(2014)年度:2% 平成27(2015)年度:3% 平成28(2016)年度:4% 平成29(2017)年度:5% ②給与等支給額が前事業年度以上 ③平均給与等支給額(平成26(2014)年度以降は継続雇用者の平均給与等支給額)が前事業年度以上(平成29(2017)年度は前事業年度比2%以上増加)	給与等支給額の増加額(基準事業年度比)の10%相当額(平成29(2017)年度は給与等支給額の増加額(前事業年度比)2%相当額が上乗せ)	所得拡大促進税制 (平成25(2013)～平成29(2017)年度)	①給与等支給額が基準事業年度比で一定率※以上増加 ※平成25(2013)年度:5% 又は2% 平成26(2014)年度:2% 平成27(2015)年度:3% 平成28(2016)年度:3% 平成29(2017)年度:3% ②給与等支給額が前事業年度以上 ③平均給与等支給額(平成26(2014)年度以降は継続雇用者の平均給与等支給額)が前事業年度以上 【上乗せ措置(平成29(2017)年度)】継続雇用者の平均給与等支給額が前事業年度比2%以上増加	給与等支給額の増加額(基準事業年度比)の10%相当額 【上乗せ措置(平成29(2017)年度)】給与等支給総額の増加額(対前事業年度)の12%相当額
賃上げ・生産性向上のための税制 (平成30(2018)～令和2(2020)年度)	①継続雇用者の給与等支給額が前事業年度比で3%以上増加 ②国内設備投資額が当期の減価償却費総額の90%(令和2(2020)年度は95%)以上 ③給与等支給額が前事業年度を上回る 【上乗せ措置】教育訓練費が前期・前々期平均よりも20%以上増加	継続雇用者に対する給与等支給額の増加額(前事業年度比)の15%相当額 【上乗せ措置】同5%	所得拡大促進税制 (平成30(2018)～令和3(2021)年度)	①継続雇用者への給与等支給額(令和3(2021)年度は雇用者全体の給与等支給額)が前事業年度比で1.5%以上増加 【上乗せ措置】継続雇用者への給与等支給額が前事業年度比で2.5%以上増加、かつ(i)教育訓練費の前事業年度比10%以上の増加又は(ii)認定を受けた経営力向上計画に基づく経営力向上	給与等支給額の増加額(前事業年度比)の15%相当額 【上乗せ措置】同10%
人材確保等促進税制 (令和3(2021)年度)	①新規雇用者に対する給与等支給額が前事業年度比で2%以上増加 ②給与等支給額が前事業年度を上回る 【上乗せ措置】教育訓練費が前事業年度よりも20%以上増加	新規雇用者に対する給与等支給額の15%相当額 【上乗せ措置】同5%			
賃上げ促進税制 (令和4(2022)年度～)	①継続雇用者への給与等支給額が前事業年度比で3%以上増加 ②同4%以上増加 【上乗せ措置】教育訓練費が前事業年度よりも20%以上増加	①の場合:給与等支給額の増加額(前事業年度比)の15%相当額 ②の場合:同25%相当額 【上乗せ措置】同5%	賃上げ促進税制 (令和4(2022)年度～)	①給与等支給額が前事業年度比で1.5%以上増加 ②同2.5%以上増加 【上乗せ措置】教育訓練費が前事業年度比で10%以上増加	①の場合:給与等支給額の増加額(前事業年度比)の15%相当額 ②の場合:同30%相当額 【上乗せ措置】同10%

(注1) 平成25(2013)年4月1日以後に開始する各事業年度のうち最も古い事業年度の直前の事業年度をいう。
(出典) 財務省『税制改正の解説』各年度; 「税制について」経済産業省ウェブサイト <<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/syotokukakudaisokushin/syotokukakudai.html>> を基に筆者作成。

創設時の同税制は、給与等支給額が基準事業年度⁴比で5%以上増加しており、かつ給与等支給額及び平均給与等支給額が前事業年度以上である場合に、給与等支給額の増加額（基準事業年度比）の10%相当額を税額控除できるというものであった⁵。

しかしながら、創設時の所得拡大促進税制に対しては、適用要件が厳しすぎて使えないという企業からの声が相次いだ⁶。そこで、平成26（2014）年度、平成27（2015）年度税制改正において、より多くの企業が適用できるよう、給与等支給額の増加率（基準事業年度比）が5%から、平成25（2013）年度⁷及び平成26（2014）年度は2%、平成27（2015）年度は3%、平成28（2016）年度は4%（中小企業3%）に引き下げられた⁸。また、定年退職者が多数いる場合等にも適用対象となるよう、平成26（2014）年度以降、平均給与等支給額が前事業年度以上という適用要件が、継続雇用者の平均給与等支給額が前事業年度以上に改められた。

平成29（2017）年度税制改正では、更なる賃上げを行うインセンティブを強化するため、平均給与等支給額に係る適用要件が前事業年度比で2%以上増加に引き上げられる一方、適用要件を満たした場合は、従来の税額控除に加えて給与等支給額の増加額（前事業年度比）の2%相当額を税額控除することが可能となった⁹。中小企業については、平均給与等支給額が前事業年度比で2%以上増加という要件を満たす場合、従来の税額控除額に給与等支給額の増加額（前事業年度比）の12%相当額を上乗せする措置が導入された。

2 「賃上げ・生産性向上のための税制」への改組

第2次安倍政権発足後5年後に公表された「新しい経済政策パッケージ」（平成29（2017）年12月8日閣議決定）では、「生産性革命」を実現するため、労働生産性の年2%の向上、設備投資額の10%増加（平成28（2016）年度比）、年3%以上の賃上げを目指すことが示された¹⁰。これを受けて、平成30（2018）年度税制改正において、「所得拡大促進税制」は、「賃上げ・生産性向上のための税制」に改組された¹¹。「賃上げ・生産性向上のための税制」では、①継続雇用者の給与等支給額が前事業年度比で3%以上増加、②国内設備投資額が当期の減価償却費総額の90%以上という要件¹²をいずれも満たした場合、継続雇用者に対する給与等支給額の増加額の15%相当額が税額控除されることとなった。加えて、教育訓練費の額が前期・前々期の平均と比較して20%以上増加する場合には、5%の税額控除率の上乗せ措置が導入された。

なお、中小企業については、「所得拡大促進税制」の枠組みを維持し、適用要件の緩和と税額控除率の引上げが図られた¹³。すなわち、継続雇用者への給与等支給額が前事業年度比で1.5%

⁴ 平成25（2013）年4月1日以後に開始する各事業年度のうち最も古い事業年度の直前の事業年度をいう。

⁵ 松代孝廣ほか「租税特別措置法等（法人税関係）の改正」財務省『平成25年度 税制改正の解説』2013, pp.433-453.

⁶ 「どう使う投資減税（1）賃上げ企業、法人税軽く」『日本経済新聞』2013.10.18.

⁷ 平成25（2013）年度には、経過措置として、平成26（2014）年度税制改正前の所得拡大税制を利用しておらず、同改正後の適用要件を満たす企業が平成26（2014）年度に所得拡大促進税制の適用を受ける場合、給与等支給増加額の10%相当額が平成26（2014）年度の税額控除額に上乗せされた。

⁸ 松代孝廣ほか「租税特別措置法等（法人税関係）の改正」財務省『平成26年度 税制改正の解説』2016, pp.408-422; 藤田泰弘ほか「租税特別措置法等（法人税関係）の改正」同『平成27年度 税制改正の解説』2017, pp.441-443.

⁹ 藤田泰弘ほか「租税特別措置法等（法人税関係）の改正」財務省『平成29年度 税制改正の解説』2017, pp.442-445.

¹⁰ 「新しい経済政策パッケージ」（平成29年12月8日閣議決定）p.3-1. 内閣府ウェブサイト <https://www5.cao.go.jp/keizai1/package/20171208_package.pdf>

¹¹ 藤田泰弘ほか「租税特別措置法等（法人税関係）の改正」財務省『平成30年度 税制改正の解説』2018, pp.402-458.

¹² 国内設備投資額の適用要件は、令和2（2020）年度税制改正で当期の減価償却費総額の95%に引き上げられた。

¹³ このため、「賃上げ・生産性向上のための税制」は実質的に中小企業以外が対象となる（藤田ほか 前掲注(11)）。

以上増加する場合には、給与等支給増加額の15%の税額控除が認められることとされた。また、上乘せ措置として、継続雇用者への給与等支給額が前事業年度比で2.5%以上増加し、かつ(i)教育訓練費の前事業年度比10%以上の増加又は(ii)認定を受けた経営力向上計画に基づく経営力向上のいずれかを満たす場合には、給与等支給増加額の25%の税額控除が適用されることとなった。

3 「人材確保等促進税制」への改組

菅義偉政権の下で行われた令和3(2021)年度税制改正では、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、新卒者等をめぐる就職環境が厳しい中、第2の就職氷河期を作らないといった観点から、「賃上げ・生産性向上のための税制」が、人材確保・人材育成に着目した「人材確保等促進税制」へと改組された¹⁴。改組に伴い、適用要件は、新規雇用者に対する給与等支給額が前事業年度比2%以上増加とされ、設備投資に係る適用要件は廃止された。税額控除の対象についても、継続雇用者に対する給与等支給額の増加額から新規雇用者に対する給与等支給額に変更された。

中小企業については、適用要件を見直した上で所得拡大促進税制が維持された¹⁵。

4 「賃上げ促進税制」への改組

令和4(2022)年度税制改正では、岸田政権が掲げる「成長と分配の好循環」の実現に向けて、「人材確保等促進税制」が積極的な賃上げ等を促すための措置(以下「賃上げ促進税制」)に改組された。同税制では、継続雇用者に対する給与等支給額が前事業年度比で3%以上増加した場合は雇用者全体における給与等支給額の増加額の15%を、4%以上増加した場合は同増加額の25%を税額控除することが認められる。資本金が10億円以上で従業員数が1,000人以上の企業は、給与等支給額の引上げや取引先と適切な関係を構築する方針等を公表することも適用要件とされた¹⁶。

中小企業向けの所得拡大促進税制については、基本的にはこれまでの枠組みを維持した上で「賃上げ促進税制」に一本化され、給与等支給額が前事業年度比で2.5%以上増加する場合の税額控除率が、給与等支給増加額の30%に引き上げられた¹⁷。また、上乘せ措置として、教育訓練費が前事業年度比で10%以上増加する場合は、給与等支給増加額の合計40%の税額控除が適用される。

II 賃上げ税制の効果をめぐる議論

賃上げ税制は、設備投資の増加や雇用の確保といった賃上げ以外の政策目標が同時に設定されつつも、基本的には、賃上げ促進を目指して制度の見直しが繰り返されてきた。それでは、同税制は、企業の賃上げを促してきたのであろうか。本章では、賃上げ税制の適用実績と従業員給与等の動向を確認した上で、賃上げ税制の効果に関する有識者の議論を概観する。

¹⁴ 小竹義範ほか「租税特別措置法等(法人税関係)の改正」財務省『令和3年度 税制改正の解説』2021, pp.506-552.

¹⁵ 同上

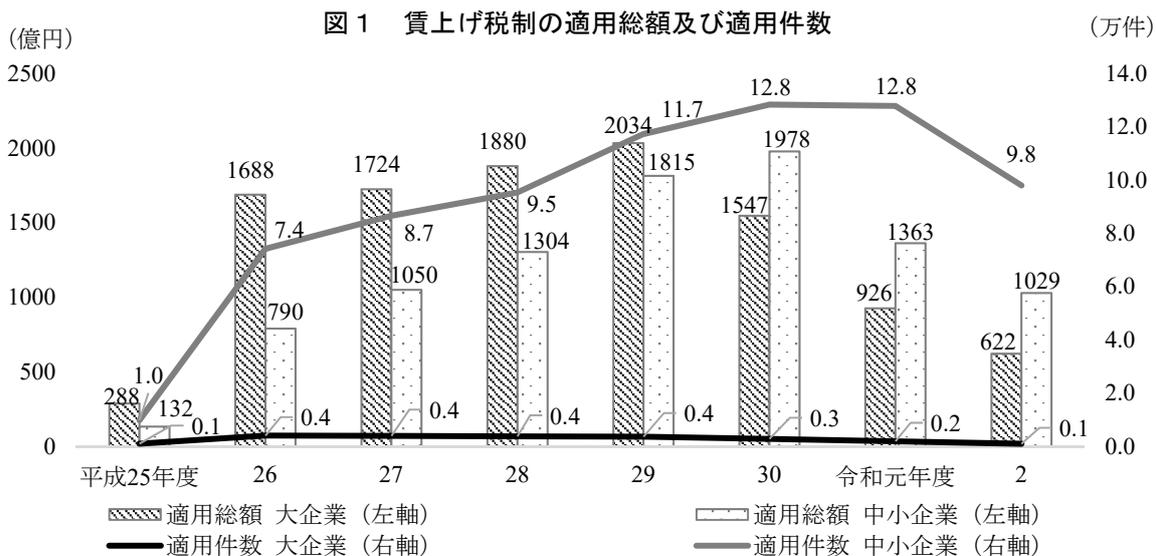
¹⁶ 財務省「令和4年度税制改正」2022.3, pp.5-6. <https://www.mof.go.jp/tax_policy/publication/brochure/zeisei22_pdf/zeisei22_all.pdf>

¹⁷ 同上

1 賃上げ税制の適用実績と従業員給与等の動向

賃上げ税制の適用額、適用件数は、その創設以降、平成 29（2017）年度頃まで増加を続けていた（図 1）。とりわけ、適用要件が緩和された平成 25（2013）年度から平成 26（2014）年度にかけては、適用額、適用件数が急増している。しかしながら、近年では適用額、適用件数ともに減少傾向が見られる。ちなみに、中小企業の適用件数が大企業の適用件数と比較して圧倒的に多いのは、中小企業の数が大企業の数をはるかに上回るためである（全体の 99%は中小企業）¹⁸。令和元（2019）年度に賃上げ税制の適用を受けた企業数の企業数全体に占める割合を見てみると、大企業が 9.2%、中小企業が 4.7%であり、大企業の方が同税制の適用を受ける企業の割合が高い状況にある¹⁹。

賃上げ税制の適用額、適用件数の増減について、その背景の 1 つには、従業員給与等が、平成 30（2018）年頃まで増加傾向をたどっていたものの、令和元（2019）年度以降は、減少していることがある（図 2）。他方で、労働分配率²⁰は、平成 30（2018）年度頃まで横ばいもしくは減少傾向で推移しており、賃上げ税制の導入以降も上昇していない。令和元（2019）年度以降については、労働分配率の上昇が見られるが、これは、従業員給与等の増加によるものではなく、営業利益の減少等に伴う付加価値額の減少額が従業員給与等の減少額よりも大きかったことの結果として生じているものである²¹。



(注) 法人税法等の定義に基づき、資本金 1 億円以下の企業を中小企業とし、資本金 1 億円超の企業を大企業とした。

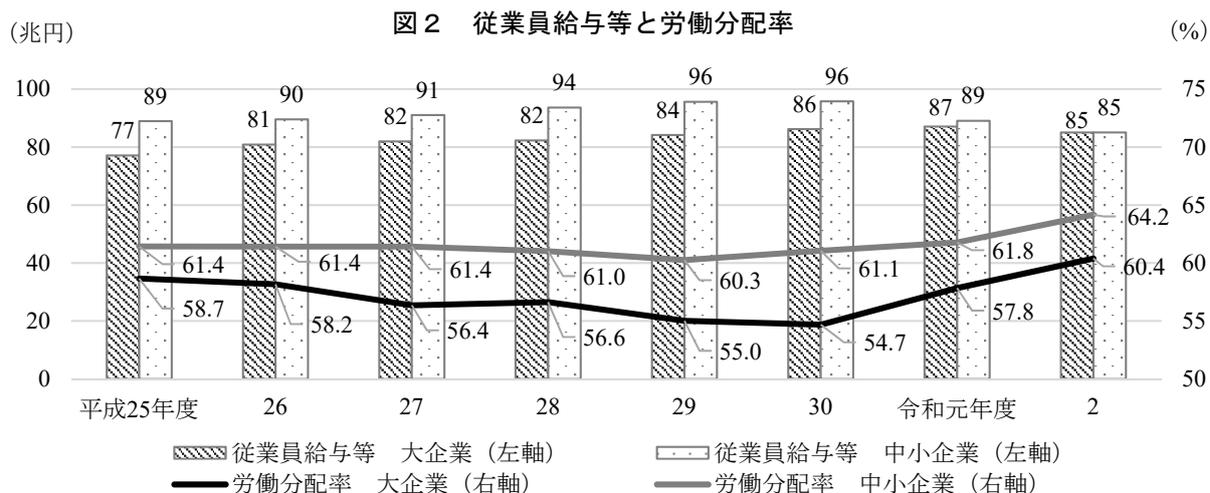
(出典) 財務省「租税特別措置の適用実態調査の結果に関する報告書」各年度版を基に筆者作成。

¹⁸ 国税庁長官官房企画課「令和元年度分 会社標本調査—調査結果報告—」2021.6, p.13. <<https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/kaishahyohon2019/pdf/R01.pdf>>

¹⁹ 「租税特別措置の適用実態調査の結果に関する報告書（令和 3 年 1 月国会提出）」財務省ウェブサイト <https://www.mof.go.jp/tax_policy/reference/stm_report/fy2020/index.htm>; 同上

²⁰ 一般に、労働分配率としては、役員給与及び役員賞与（以下「役員給与等」）を含んだ人件費の付加価値に対する割合として算出されたものと、役員給与等を含まない人件費の付加価値に対する割合として算出されたものの 2 種類が考えられる。会計基準において、役員給与等は、従業員給与及び従業員賞与と同様に費用とみなされているが、標準的な経済学では、企業経営者は、株主をプリンシパルと位置付けた場合の代理人（エージェント）に相当するとみなされるケースが多い（小田切宏之『企業経済学 第 2 版』東洋経済新報社、2010, pp.91-123.）。このため、本稿では人件費に役員給与等を含まない労働分配率を用いた。

²¹ 「2021 年経済産業省企業活動基本調査（2020 年度実績）の結果（速報）を取りまとめました」2022.1.28. 経済産業省ウェブサイト <<https://www.meti.go.jp/press/2021/01/20220128001/20220128001.html>>



(注1) 資本金1億円以上の法人を大企業、資本金1億円未満の法人を中小企業とした。

(注2) 従業員給与等は、従業員給与、従業員賞与、福利厚生費の合計である。

(注3) 労働分配率=従業員に関わる人件費(=従業員給与+従業員賞与+福利厚生費)÷付加価値額(=人件費+営業純益+支払利息等+租税公課+動産・不動産賃借料)

(出典) 財務省「法人企業統計調査(時系列データ)」(金融業、保険業以外の業種(原数値))を基に筆者作成。

2 賃上げ税制の効果等をめぐる議論

(1) 賃上げ税制の効果について肯定的な見解

(i) 令和3(2021)年度までの賃上げ税制をめぐる見解

賃上げ税制の導入後、平成30(2018)年度頃まで従業員給与等の上昇が続いていたことを背景の1つとして、賃上げ税制の効果について肯定的な見解が散見される。例えば、平成29(2017)年のアンケート調査では、賃上げ税制の適用を受けた企業(168社)のうち、61.9%(104社)の企業が、賃上げ税制は賃上げを後押ししたと回答している²²。

加えて、内閣府の試算では、賃上げ税制の導入に伴う賃金の増加額は、平成25(2013)年度から平成28(2016)年度までの累計で1.46兆円程度とされている²³。

さらに、小山祥子氏(財務省財務総合政策研究所客員研究員)が、賃上げ税制の適用要件を満たす企業を同税制の適用企業と仮定して、平成24(2012)年度から平成29(2017)年度の財務省「法人企業統計調査(年報)」データに基づき差の差(difference in difference: DiD)分析(政策介入をした介入群(Treatment Group)と介入しなかった対照群(Control Group)に分けて、両群のアウトカムの平均の差を介入効果と解釈する方法)²⁴を行ったところ、同税制の適用企業は非適用企業と比較して、労働生産性、従業員数、付加価値額が増加しているという²⁵。

²² 株式会社パイブドビッツ「平成29年度所得拡大促進税制の効果測定等に関する調査研究報告書」2017.12, pp.13, 17. 同上 <https://www.meti.go.jp/meti_lib/report/H29FY/000282.pdf>

²³ 加藤卓生ほか「アベノミクスにおける賃金・所得関連施策の効果試算」『経済財政分析ディスカッション・ペーパー』DP/17-2, 2017.5, pp.5-6. 内閣府ウェブサイト <<https://www5.cao.go.jp/keizai3/discussion-paper/dp172.pdf>> 賃上げ税制適用額を基に給与等支給増加額を計算した上で、企業アンケート調査で、本税制が「賃上げ実施の判断を後押しした」と回答した割合を乗じて試算したもの。

²⁴ 差の差分析は、介入群と対照群の違いは平均すれば政策介入の有無だけであり、介入がなければ両群のアウトカムの平均は等しいと仮定している(国立国会図書館調査及び立法考査局編「用語集」『EBPM(証拠に基づく政策形成)の取組と課題—総合調査報告書—』(調査資料2019-3)2020.3, pp.201-202. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11460691_po_20190313.pdf?contentNo=1>)。

²⁵ 小山祥子「賃上げ税制は労働生産性の向上に結び付くのか—所得拡大促進税制の導入効果分析—」『PRI Discussion Paper Series』No.20A-07, 2020.6. 財務省ウェブサイト <https://www.mof.go.jp/pri/research/discussion_paper/ron326.pdf>

(ii) 令和4(2022)年度以降の賃上げ促進税制をめぐる見解

令和4(2022)年度税制改正後の賃上げ促進税制についても、その効果を肯定的に捉える見解がある。令和4(2022)年度税制改正後、大企業向けの賃上げ税制の適用要件が、新規雇用の給与等支給額から令和2(2020)年度までと同様に継続雇用の給与等支給額に変更されることになっているため、ベースアップや賞与の上乗せのみならず、定期昇給率分も合わせて3%の賃上げを達成すれば適用要件が満たされることとなる。このため、定期昇給率が2%台後半の水準にある業種では、令和4(2022)年度税制改正に伴う賃上げ税制の制度変更に伴い、賃上げの実施が検討されやすい状況になると見る向きがある²⁶。また、令和3(2021)年に実施されたアンケート調査において、30.8%の企業が現状では賃上げできないが税制優遇が大きくなれば行う、又は検討すると回答しており²⁷、賃上げ税制の拡充によって、賃上げを検討する企業が増加する可能性も考えられる。

さらに、賃上げ促進税制による賃上げ額は年1.24兆円であり、賃上げ促進税制によって個人消費が年0.3兆円押し上げられるとの試算もある²⁸。

(2) 賃上げ税制の効果について否定的な見解

(i) 令和3(2021)年度までの賃上げ税制をめぐる見解

一方、賃上げ税制の効果に対して、①同税制の税引後利益に対する効果、②適用対象となる企業の範囲、③給与等支給額の定義の観点から、懐疑的な見解も多く示されている。

まず、①賃上げ税制の税引後利益に対する効果について、野口悠紀雄氏(一橋大学名誉教授)は、仮に企業が賃上げ税制の適用を受けても、賃上げによる経費増と賃上げ税制の税額控除とから生ずる税引後利益の増加分より、賃上げ自体による経費の増加で税引後利益が減少する分の方が大きいと、当該企業にとって税引後の利益が減少することには変わりがないと指摘している²⁹。換言すれば、賃上げ税制の効果は、賃上げに伴う税引後利益の落込み方を和らげるだけにとどまるというのである。

②賃上げ税制の適用対象となる企業の範囲については、片山善博氏(早稲田大学教授(当時))が、賃上げ税制は、法人税額に対する税額控除であるため、黒字企業のみが適用対象であり、赤字企業には効果がないことを指摘している³⁰。令和元(2019)年度において、大企業の27.4%、中小企業の61.8%は赤字であるため³¹、賃上げ税制の適用対象となる企業は限られている。

²⁶ 是枝俊悟「賃上げ税制が中小企業の事業拡大に追い風となる」2021.12.24. 大和総研ウェブサイト <https://www.dir.co.jp/report/research/law-research/tax/20211224_022742.pdf>

²⁷ 「賃上げ 約5割の企業が賃上げ実施予定!—アフターコロナを見据え、消費拡大に期待膨らむ—」2021.11.16. 帝国データバンクウェブサイト <<https://www.tdb-di.com/2021/11/oq20211116.pdf>>

²⁸ 熊谷亮丸ほか「第211回日本経済予測(改訂版)」2021.12.8, pp.38-39. 大和総研ウェブサイト <https://www.dir.co.jp/report/research/economics/outlook/20211208_022696.pdf>

²⁹ 賃上げ税制が効果を持つためには、賃上げ後に税引後利益が減少しないようにすることが求められるが、社会保険料の事業主負担の増加も考慮すると、相当高い控除率を設定する必要がある。その一方で、控除率を高くすると、賃金の支払が過大となることで、設備投資や研究開発投資が阻害され、生産性、ひいては賃金が低下するおそれがある(野口悠紀雄「経済原則に反する賃上げ税制、賃金ダウンの「逆効果」」『DIAMOND online』2021.12.16.)。

³⁰ 片山善博「小さな改善に終始し、大事な論点は先送り—2022年度税制改正大綱—」『税務経理』9977号, 2022.1.11, pp.2-7; 「社説 来年度の税制 公平性を見極めてこそ」『東京新聞』2021.12.11. このため、令和3(2021)年度補正予算で「ものづくり・商業・サービス補助金」及び「持続化補助金」に賃上げを行う赤字企業に対する特別枠が設けられている。

³¹ 国税庁長官官房企画課 前掲注(18), p.165.

さらに、③適用要件の給与等支給額に賞与が含まれているため、賃上げ税制による企業の賃上げは、その大部分が賞与の増加によって実施されており、持続的な賃上げにつながっていないとの指摘もある³²。実際に、平成 29（2017）年のアンケート調査では、賃上げ税制が賃上げを後押しした理由として、賞与支給の支給額と回答した企業の割合が 56.7%、同税制が終了した場合、賞与支給の支給額に影響すると回答した企業の割合は 40.5%であった³³。

ちなみに、諸外国における賃上げ税制と類似した制度としては、韓国の「勤労所得増大税制」が挙げられる。同税制は、企業が直近 3 年間ににおける賃金の増加率の平均を超えて賃上げを行った場合、超過分の 5%（中堅企業は 10%、中小企業は 20%）を税額控除できる制度である³⁴。しかしながら、2020 年度に同税制の適用を受けたのは、中小企業（681 万 2342 社）のうち 328 社、それ以外の法人（8,508 社）のうち 97 社のみであり、ほとんど活用されていない³⁵。

このほか、シンガポールでは、賃上げの促進と生産性の向上を目的として、賃金増加額の一定率（2021 年度は 15%）を給付する「賃金補助制度」（wage credit scheme）が 2021 年度まで導入されていた。同制度に対しては、企業への支援につながるとして好意的な見方があった一方で、同制度は一時的なものであるため、基本給ではなく賞与の増加による賃上げが行われるといった、我が国の賃上げ税制と同様の問題点が指摘されていた³⁶。

（ii）令和 4（2022）年度以降の賃上げ促進税制をめぐる見解

令和 4（2022）年度税制改正後の賃上げ促進税制についても、賞与を含む給与等支給額の増加を適用要件とする仕組みが維持されるなど、従前の制度がほぼ踏襲されており、これまでと同様に、大きな効果は見込めないとの指摘がある³⁷。

令和 4（2022）年度税制改正に向けた議論の中では、基本給の増加のみを適用要件とすることも検討されていたが³⁸、産業界からの反発を受けて、従来どおり賞与を含む給与等支給額の増加を適用要件としたと報じられている³⁹。この適用要件が維持されたことについて、賞与の増加による給与等支給額の増加では消費の増加につながらないとして、基本給のみを適用要件

³² 「アメとムチ 賃上げ進むか」『産経新聞』2021.12.11.

³³ 株式会社パイブドビッツ 前掲注(22), pp.18, 24.

³⁴ “Korea, Republic of: Corporate - Tax credits and incentives,” 2022.2.28. pwc website <<https://taxsummaries.pwc.com/republic-of-korea/corporate/tax-credits-and-incentives>>

³⁵ 「8.3.16 근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제 신고 현황 [2017~]」KOSIS ウェブサイト <[https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=133&tblId=DT_133001N_8316&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=133_13301_200_80_30&scrId=&seqNo=&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE&path=%252FstatisticsList%252FstatisticsListIndex.do](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=133&tblId=DT_133001N_8316&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=133_13301_200_80_30&scrId=&seqNo=&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE&path=%252FstatisticsList%252FstatisticsListIndex.do&orderBy=ASC)>; “Number of enterprises by scale of enterprises,” 2021.12.10. 同 <https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1BD1022&vw_cd=MT_ETITLE&list_id=K2_BD_002_001&scrId=&language=en&seqNo=&lang_mode=en&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ETITLE&path=%252FstatisticsList%252FstatisticsListIndex.do>

³⁶ “Wage Credit Scheme (WCS).” Inland Revenue Authority of Singapore website <[https://www.iras.gov.sg/schemes/disbursement-schemes/wage-credit-scheme\(wcs\)](https://www.iras.gov.sg/schemes/disbursement-schemes/wage-credit-scheme(wcs))>; “Forum: Wage credit payout support for employers welcome, but help employees directly too,” *Straits Times*, 2021.12.21; Hui Weng Tat and Ruby Toh, “Growth with equity in Singapore: Challenges and prospects,” *Conditions of Work and Employment Series*, No.48, 2014, pp.18-19. International Labour Office website <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_244819.pdf>

³⁷ 「「分配」実現には遠く 賃上げ枠組み踏襲 効果は限定的」『東京新聞』2021.12.11; 矢嶋康次「脱炭素 骨太な議論避ける」『日本経済新聞』2021.12.11.

³⁸ 「自民税調会長「賃上げ税制、控除率拡大」基本給引き上げ条件」『日本経済新聞』2021.11.18.

³⁹ 「アメとムチ 賃上げ進むか」『産経新聞』2021.12.11; 「賃上げ優遇税制、3段階で 大企業、最低条件は3%増」『日本経済新聞』2021.12.8.

とすべきであったとの意見がある⁴⁰。一方で、基本給の増加のみを適用要件としても、将来の成長期待が乏しい中、一時的な税優遇だけで、企業が大幅な賃上げを決めるとは考えにくいとの見解もある⁴¹。

また、大企業は労働分配率が低く賃上げの余地がある一方で、中小企業は既に労働分配率が高い状況にあり賃金を引き上げる余地が限られているため（図 2）、同税制の税額控除率の引上げによって、企業間の格差の拡大につながる事が懸念されている⁴²。

Ⅲ 賃上げを促すための課税措置

税制措置を通じた賃上げの促進策には、賃上げに消極的な企業に対して課税を行ったり優遇措置を制限したりすることも考えられる。本章では、賃上げに消極的な企業に対する課税措置として、韓国の内部留保課税と、我が国における租税特別措置の適用制限をそれぞれ概観する。

1 韓国の内部留保課税

韓国では、2015年に賃上げや設備投資の促進を目的として、「企業所得還流税制」が導入されている。同税制は、賃上げや設備投資について一定の要件を満たさない企業の内部留保（フロー）⁴³に対して課税するものである。同税制は、2018年に税率の引上げ等の改正が行われ、「投資・共生協力促進税制」に変更された。現行の投資・共生協力促進税制の税率は20%である。企業は、A方式（投資、賃金等の増加額が税引き後調整所得の70%を超えない場合に課税）又はB方式（賃金の増加額が税引き後調整所得の15%を超えない場合に課税）のいずれかを選択適用する⁴⁴。

賃上げを目的の1つとして導入された「企業所得還流税制」及び「投資・共生協力促進税制」であるが、多くの研究において、これらの税制が賃上げに対して効果を及ぼさなかったことが明らかにされている。例えば、2013年から2016年のデータに基づく差の差（DiD）分析では、企業所得還流税制は、賃金に対して統計学的に有意な影響を与えておらず、むしろ、株主への配当や投資を増加させる効果があることが示されている⁴⁵。

2 我が国における研究開発税制等の適用制限

我が国でも、平成29（2017）年12月に前述の「新しい経済政策パッケージ」において、賃

⁴⁰ 是枝俊悟「月給要件にこだわるべき」『朝日新聞』2021.12.11.

⁴¹ 木内登英「賃上げ税制は大盤振る舞いに：企業間格差を拡大させないか」2021.12.8. NRI ウェブサイト <<https://www.nri.com/jp/knowledge/blog/lst/2021/fis/kiuchi/1208>>

⁴² 同上; 小方尚子「賃金上昇に向けた施策をどうみるか」『マンスリー・レビュー』2022.3, pp.2-3. <https://www.smbc.co.jp/hojin/report/monthlyreview/resources/pdf/4_00_MR2203.pdf>

⁴³ 税引き後純利益から配当等を控除したもの。

⁴⁴ “CORPORATE TAX ACT.” Korean Law Information Center website <<https://law.go.kr/eng/engLsSc.do?menuId=2§ion=lawNm&query=Corporate+Tax+Act&x=6&y=23#liBgcolor2>>; 盧映錫ほか「韓国税務最新動向2021」『国際税務』482号, 2021.6, pp.67-75.

⁴⁵ Yiseul Byun et al., “The Effects of Tax Penalty on Retained Earnings: Evidence from Quasi-Natural Experiment in South Korea,” *Asian Journal of Law and Economics*, 12(3), 2021.12.23. このほか、企業所得還流税制が賃金に対して統計学的に有意な影響を及ぼさないことを明らかにした論文としては、Dong-Hun Kim, “An Analysis of the Economic Effects of Corporate Accumulated Earnings Tax System,” *The Journal of the Convergence on Culture Technology*, 6(1), 2020.2.29, pp.367-380 等がある。

上げ促進の観点から、賃上げや投資に消極的な企業に対しては、果敢な経営判断を促すための税制措置を講ずることが示された⁴⁶。これを受けて、平成 30（2018）年度税制改正において、中小企業を除き、①継続雇用者の給与等支給額が前事業年度の同額を超える、②国内設備投資額が減価償却費の 10%相当額を超えるという要件のいずれも満たさない企業⁴⁷には、研究開発税制や地域未来投資促進税制など一部の租税特別措置の適用を認めない措置が導入された⁴⁸。

さらに、令和 4（2022）年度税制改正では、資本金の額等が 10 億円以上かつ常時使用する従業員の数が 1,000 人以上であり、前事業年度の所得金額がゼロを超える企業については、研究開発税制等の適用要件のうち、継続雇用者の給与等支給額について、前事業年度比 1%（令和 4（2022）年度は 0.5%）以上の増加に強化された。

この措置の対象となる企業は、賃上げを行わなければ、研究開発税制等の適用を受けることができず、事実上の増税となるため、賃上げに向けた対応を求められる可能性が高いとみられている⁴⁹。一方で、同措置の適用要件は緩やかであり、企業が従業員の定期昇給を行うことによって回避できることから、賃上げに対する効果はあまり期待できないとの指摘も見られる⁵⁰。

IV 賃上げと株主資本主義

第Ⅱ章及び第Ⅲ章で紹介したように、税制措置による賃上げ促進の効果については、肯定的な見解がある一方で否定的な見解も多い。こうした状況を踏まえると、税制措置の導入のみで、賃上げを促すことには限界があろう。

そもそも、なぜ賃金は上昇してこなかったのでしょうか。この点について、新しい資本主義実現会議は、「1980 年代以降、短期の株主価値重視の傾向が強まり、中間層の〔所得の〕伸び悩みや格差の拡大、下請企業へのしわ寄せ、自然環境等への悪影響が生じ」と指摘している（〔〕内筆者補記）⁵¹。すなわち、賃金の伸び悩みの背景の 1 つとして、近年、我が国でも確立されてきた「株主資本主義」⁵²の存在があると言えよう。

株主資本主義の下では、株主の短期的な利益の最大化が企業の目的とされるため、従業員の賃金が犠牲になる構造があるとみられている⁵³。実際に、エージェントとしての経営者がプリンシパルとしての株主に配慮することから、外国人持株比率が高く株主の経営に対する影響が強い企業では、配当や内部留保を増加させ、労働分配率を低下させる傾向があることが示され

⁴⁶ 「新しい経済政策パッケージ」前掲注(10), pp.3-4.

⁴⁷ ただし、当期の所得が前期の所得を下回る企業は除く。

⁴⁸ 藤田ほか 前掲注(11), pp.471-481. 令和 2（2020）年度税制改正において、国内設備投資額に係る要件は、減価償却費の 10%相当額から減価償却費の 30%相当額に変更された（藤田泰弘ほか「租税特別措置法等（法人税関係）の改正」財務省『令和 2 年度 税制改正の解説』2020, pp.402-404.）。

⁴⁹ 是枝俊悟「労働生産性の向上 不可欠」『毎日新聞』2021.12.11.

⁵⁰ 「社説 税制改正大綱 めざす社会像が見えぬ」『朝日新聞』2021.12.11.

⁵¹ 新しい資本主義実現会議「緊急提言—未来を切り拓く「新しい資本主義」とその起動に向けて—」2021.11.8, p.1. 内閣官房ウェブサイト <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/kinkyuteigen_honbun_set.pdf>

⁵² 経営者は、プリンシパルとしての株主の利益を最大化するために行動する代理人であり、企業の唯一の社会的責任は、その利益を増加させるための活動を行うことにあるという考え方（Milton Friedman, “A Friedman doctrine: The Social Responsibility of Business is to Increase Its Profits,” *New York Times*, 1970.9.13.）。

⁵³ 木内登英「新しい資本主義は「ステークホルダー資本主義」？政府“主導”の経営見直しリスク」『DIAMOND online』2022.3.2; スズキトモ「（経済教室）賃上げへの課題（上）分配強化へ開示改革こそ」『日本経済新聞』2022.2.16.

ている⁵⁴。さらに、会社法制の規制緩和等（表2）によってM&A⁵⁵が増加した結果、企業にとっても株価の重要性が高まったために、経営者が賃金を抑制して利益を確保した上で、配当や自社株買いを通じて株主配分を増加させるという企業行動につながってきたことが指摘されている⁵⁶。

加えて、一部の経営者にとっては、自らの報酬がストックオプションの付与等を通じて当該企業の税引後利益と連動している。従業者数が50人以上かつ資本金等が3000万円以上の企業に占めるストックオプション導入企業の割合は、平成9（1997）年におけるストックオプション制度の導入後、2000（平成12）年代にかけて割合が急上昇し、2000年代後半にはリーマンショックに端を発した世界金融危機等の影響もあり割合が若干低下したものの、2010（平成22）年代以降も5%前後の水準で安定的に推移している（図3）。また、東京証券取引所第1部、第2部上場企業を対象として令和2（2020）年から令和3（2021）年にかけて実施されたアンケート調査によると、60%の企業が業績連動型の金銭報酬を、42%の企業がストックオプション等の業績連動型の株式報酬を導入している⁵⁷。

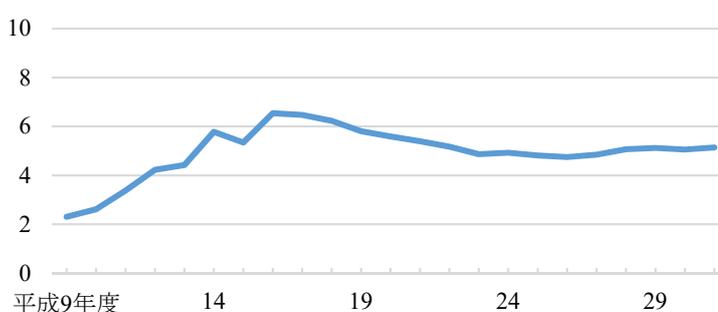
このような状況の下では、とりわけ大企業の経営者は、配当や内部留保の抑制を通じて当該企業の株価に悪影響を及ぼし⁵⁸、ひいては自らの報酬を減らすことにもつながりかねない賃上げには慎重な姿勢を示すであろう。

表2 会社法制等の主な変遷

平成9（1997）年	・合併手続の簡素化
平成11（1999）年	・株式交換制度の導入
平成12（2000）年	・会社分割制度の導入
平成13（2001）年	・自己株式取得の自由化 ・ストックオプション制度の自由化 ・大会社に対して社外監査役を半数以上とすることを義務付け
平成14（2002）年	・委員会等設置会社（現在の指名委員会等設置会社）制度の創設
平成17（2005）年	・公開かつ大会社に対して監査役会設置会社又は委員会型の機関構成を義務付け
平成26（2014）年	・社外取締役・社外監査役の社外要件の強化
平成27（2015）年	・上場企業を対象とした規範であるコーポレートガバナンスコードの制定
平成30（2018）年	・コーポレートガバナンスコードの改訂（政策保有株式の縮減等）
令和元（2019）年	・上場会社等に対して社外取締役を置くことを義務付け
令和3（2021）年	・コーポレートガバナンスコードの改訂（独立社外取締役を3分の1以上とする等）

（出典）江川雅子「激変の時代—1990年代以降の改革—」『現代コーポレートガバナンス—戦略・制度・市場—』日本経済新聞出版社、2018、pp.157-163；柴田努『企業支配の政治経済学』日本経済評論社、2020、pp.109-135、2018等を基に筆者作成。

図3 ストックオプション導入企業の割合



（出典）経済産業省「企業活動基本調査」各年度版を基に筆者作成。

⁵⁴ 川本卓司・篠崎公昭「賃金はなぜ上がらなかったのか？—2002～07年の景気拡大期における大企業人件費の抑制要因に関する一考察—」『日本銀行ワーキングペーパーシリーズ』No.09-J-5、2009.7。<https://www.boj.or.jp/research/wps_rev/wps_2009/data/wp09j05.pdf>

⁵⁵ 企業の合併・買収。

⁵⁶ M&Aが増加すると、①買収の標的となるリスクを避ける、②自社株を元手とした株式交換による更なる企業買収を目指すという2つの側面から、株価を高めるための企業行動が生じる（柴田努『企業支配の政治経済学—経営者支配の構造変化と株主配分—』日本経済評論社、2020、pp.109-135。）。

⁵⁷ PwC あらた有限責任監査法人「日本企業のコーポレートガバナンスに関する実態調査報告書」2021.3、pp.61-62。経済産業省ウェブサイト <https://www.meti.go.jp/medi_lib/report/2020FY/000379.pdf>

⁵⁸ 小久保秀俊・宮崎浩一「増配が株価に与える短期的・長期的影響」『オペレーションズ・リサーチ』517号、2004.1、pp.40-50。

こうした状況を踏まえて、国会でも、賃上げに向けて株主資本主義からの転換について議論されている⁵⁹。「株主資本主義」を支える制度的枠組みの是非をめぐる関心が、これまでになく高まっていると言えよう⁶⁰。

おわりに

我が国における賃上げ税制は、賃上げの促進を目的として導入され、これまで制度の見直しが続けられてきたが、その効果については肯定と否定の両論が見られる。また、賃上げを促す税制措置には、賃上げに消極的な企業への課税も考えられるが、韓国の賃上げを目的とした内部留保課税は、賃上げに対して効果を有していないとの研究結果もある。こうした中、企業による賃上げを促すためには、税制面でのインセンティブ付与にとどまらず、株主資本主義からの転換も視野に入れるべきであるとの主張にも注目が集まりつつある。

企業経営者が賃上げを行いやすい環境の整備に向けて政策面でどのような取組がなされるべきか、今後の議論の進展が期待される。

⁵⁹ 例えば、第 208 回国会衆議院予算委員会議録第 3 号 令和 4 年 1 月 25 日 pp.32-37; 第 207 回国会衆議院予算委員会議録第 3 号 令和 3 年 12 月 14 日 pp.17-19.

⁶⁰ 「四半期開示が企業の成長阻害、自社株買い規制の議論を」2022.2.10. Bloomberg ウェブサイト <<https://www.bloomberg.co.jp/news/articles/2022-02-10/R70JCBT0AFBS01>>