

近年の物価上昇を受け、賃金をいかに持続的に引き上げるかが政策課題として注目されている。企業の賃上げを法人税制を通じて後押しする制度が、賃上げ促進税制である。企業が賃上げを行った場合に、その一部を税額控除の対象とし、賃上げに伴う負担を軽減する。現行制度では、控除率は大・中堅企業で最大35%、中小企業で最大45%とされる。中小企業については、控除しきれない額を5年間繰り越せる仕組みも設けられている。本稿では、その政策評価について、経済学の視点から整理したい。

賃上げ促進税制をどう評価するか

いう点である。評価すべきは、「制度があったからこそ起きた賃上げ」がどれだけ生じたのか、である。例えば、もともと業績が良好で、賃上げ余力のある企業ほど制度を使いやすいのである。利用実績が多くなると、政策が企業行動を変えた部分は小さい可能性がある。

次に重要な点は、この政策が「誰に効きやすいか」である。賃金の引き上げ分は、法人税の計算で費用に算入されるため、黒字企業では賃上げ分だけ課税所得が減る。政府資料によると、この効果だけでも賃上げ分の最大約30%の税負担軽減があり、さらに税額控除が加わると、賃上げ分の65%、75%について税負担が軽くなる、と整理されている。

よれば、税務申告データでは、上乗せ要件の直上に企業が大きく集中する現象は確認されなかったという。このように、理論上起こり得る行動反応を、実際のデータで確認することが重要である。

もともと、効果の測定は容易ではない。財務省の検証では、制度創設前後の賃金上昇率を比べても、統計的に明確な差は確認されなかった。他方、企業データを用いた学術研究では、制度適用企業で賃金および労働生産性が上昇したとの結果も報告されている。賃上げ、雇用、生産性は同時に動くため、制度の効果だけを取り出すには、詳細なデータと慎重な検証が必要である。また、本税制は地域や業種を問わず幅広い企業を対象としている。個社レベルでの変化が、地域・産業レベルの労働市場やマクロ経済にどのように波及するのかという観点からも検証が求められる。

利用実績ではなく 効果を問う

政策評価でまず重要なのは、制度の利用が多いことと、制度が実際に賃金を増加させたことは別だと



愛知淑徳大学 准教授
ビジネス
鈴木 崇文

したがって、この税制は、一定の税負担のある企業ほど効きやすい。他方で、赤字企業や利益の薄い企業では、その年度に税額控除の恩恵を受けにくい。中小企業に繰越制度が認められているのは、この性質を緩和する工夫と解釈できる。

さらに、制度設計自体にも論点がある。賃上げ要件が段階的である場合、企業は基準の少し上を狙って賃上げ率を調整する可能性がある。財務省の検証資料に

「制度創設前後の賃金上昇率を比べても、統計的に明確な差は確認されなかった。他方、企業データを用いた学術研究では、制度適用企業で賃金および労働生産性が上昇したとの結果も報告されている。賃上げ、雇用、生産性は同時に動くため、制度の効果だけを取り出すには、詳細なデータと慎重な検証が必要である。また、本税制は地域や業種を問わず幅広い企業を対象としている。個社レベルでの変化が、地域・産業レベルの労働市場やマクロ経済にどのように波及するのかという観点からも検証が求められる。」

すずき・たかふみ 専門は財政・公共経済学。東京大学大学院経済学研究科修了。博士（経済学）。1990年生まれ。