

労働総研

クォーターリー

ISSN 0918-7618

2018
秋
季号

特集

内部留保の社会的活用と 日本経済

内部留保の社会的活用

大企業優遇税制をどうただすか

増大する内部留保とその源泉

台湾における内部留保課税制度

アメリカにおける内部留保金課税法制

膨張する内部留保と大企業の収益構造の変容

小栗崇資

菅 隆徳

木地孝之

許 琇雯・小栗崇資

石村耕治

藤田 宏

解雇の「金銭救済制度」論と労働組合運動のあり方

緒方桂子

RODO SOKEN

編集・発行 労働運動総合研究所

発売 本の泉社

労働総研ブックレット No.11

The Japan Research Institute of Labour Movement RODO SOKEN Booklet / 編集：労働運動総合研究所

財界戦略とアベノミクス ——内部留保はどう使われる

藤田 宏 著



序 章 アベノミクスと財界戦略

第1章 バブル崩壊後の財界戦略——『新時代の「日本的経営」』と「新型経営」

第2章 財界・大企業の搾取強化の新段階——付加価値の企業配分の増大

第3章 「新型経営」下で急膨張する内部留保

第4章 財テク重視の「新・新型経営」による新たな資本蓄積方式

第5章 「新・新型経営」とアベノミクス

終 章 内部留保は国民経済の障害——内部留保を経済の好循環の糧に

ISBN：978-4-7807-1215-5 C0036 A5判・64 ページ・定価 600 円(+税)

『労働総研ブックレット』No.1～10も好評発売中

全てA5判／No.1～8：定価 571円(+税)／No.9：定価 800円(+税)／No.10：定価 550円(+税)

No.1
フランス、イギリス働くルールと
生活保障の最新事情
日本が学ぶことを探す旅 72頁
労働総研仏英調査団 編

No.2
大震災と日本の社会保障
被災地から労働・生活・地域の
再建を考える 64頁
日野秀逸 著

No.3
公契約適正化運動のすすめ
発展方向と可能性を探る 64頁
伊藤圭一・斎藤寛生・原富 悟 著

No.4
TPPと労働者、労働組合
萩原伸次郎 著 64頁

No.5
地域循環型経済への挑戦
松丸和夫・吉田敬一・中島康浩 著 64頁

No.6
最低生計費調査とナショナル
ミニマム——健康で文化的な生活保障 64頁
金澤誠一 著

No.7
ブラック企業と就活・働く権利
青年に希望を悪質企業を見分ける確かな眼 72頁
生熊茂実・鹿田勝一 著

No.8
労働時間の短縮で
日本社会を変えよう 64頁
斉藤隆夫 監修・労働総合運動研究所 編

No.9
アベノ改憲の真実
平和と人権、暮らしを襲う濁流 104頁
坂本 修 著

No.10
人間らしい働き方とジェンダー
平等の実現へ 64頁
労働組合の役割ととりくみ
労働総研女性労働研究部会 編

本の泉社

21世紀を生きる人と社会に役立ち、
感動を共有できる本づくり

お求めはお近くの書店または本の泉社へ
〒113-0033 東京都文京区本郷 2-25-6
HP：http://www.honnoizumi.co.jp/ 郵便振替：00130-6-137225

TEL：03-5800-8494
FAX：03-5800-5353



☞ 単行本の出版のご相談をお受けいたします。お気軽にご連絡ください。☞

Issue in autumn 2018 季刊

『労働総研クォーターリー』 No.111 2018 年 秋季号

目 次

特集 内部留保の社会的活用と日本経済

- 内部留保の社会的活用 小栗崇資 2
- 大企業優遇税制をどうただすか 菅 隆徳 21
- 増大する内部留保とその源泉 木地孝之 29
- 台湾における内部留保課税制度 許 琇雰・小栗崇資 35
- アメリカにおける内部留保金課税法制 石村耕治 39
- 膨張する内部留保と大企業の収益構造の変容 藤田 宏 50

[論文]

- 解雇の「金銭救済制度」論と労働組合運動のあり方 緒方桂子 56

〈労働戦線NOW〉

- 労戦再編30年へ、「いま、労働運動は何をなすべきか」 青山 悠 62

◎書評

- 萬井隆令著『労働者派遣法論』 伍賀一道 68

内部留保の社会的活用と 日本経済

内部留保の社会的活用

小栗 崇資

1 はじめに

巨額の内部留保の存在について、今日では多くのマスメディアや研究者がその問題を論じるに至っているのは周知の通りである。雇用の切り捨てや非正規化が進む一方で、内部留保を増大させている大企業の姿勢への批判が高まっており、企業の内部留保の活用をめぐる政府や国会でも取り上げられる機会も増えている*¹。大企業の側は「内部留保は生産設備などに使われており、現金に換えることはほとんど不可能」（日本経団連代表の国会発言）との見解を表明しているが、果たしてそうであろうか。内部留保問題の検討は現在ますます重要となっている。特に日本経済の進路にとってどのような内部留保の活用法や政策が考えられるかについては、必ずしも十分な論議がなされてきたというわけではない。本稿では内部留保問題を検討し、その社会的活用について提言したい。

2 内部留保とは何か

内部留保の定義

内部留保は元々は会計学における用語であるが、近年、経済学の中でも使われるようになってきている。経済政策や財政政策において内部留保

をどのように活用するかが論議の俎上に上るようになった今日の段階では、経済学的な内部留保の概念について検討しておく必要がある。

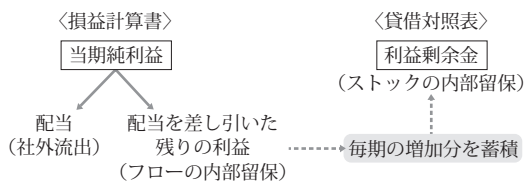
経済学において内部留保に相当するのは資本蓄積という概念である。資本は生み出した剰余価値（利潤）の内、配当等に支払った残りを新たな追加資本として充用し資本のさらなる増殖を図ろうとするが、このように剰余価値を資本に転化することを経済学的に資本蓄積と呼ぶ*²。資本蓄積においては、追加資本が生産過程に投下され、それが繰り返されることによって蓄積が蓄積を生む運動が生みだされる。資本蓄積は拡大された規模での再生産、つまり拡大再生産を意味する。資本蓄積のためにはまずは剰余価値の一部がただちに資本に再投下されるのではなく積立てられなければならないが、そうした部分は蓄積ファンドと呼ばれる*³。厳密に言えば蓄積ファンドが資本として再投下されたときに資本蓄積が進むということができる。会計学における内部留保は、企業内部への利潤の積み立てを表わす概念であり、そうした意味で蓄積ファンドの概念に近いといえる。

基本的には資本蓄積はこのような生産過程への継続的・拡大的な追加資本としての投下を意味するが、今日では資本は生産過程における実物投資として投下されるだけでなく、株式や債券など

への金融投資として投下される度が高まっている。金融資本主義的な段階にある現代資本主義においては、資本蓄積の概念をより拡張して捉えることが必要である。現代では蓄積された資本は、生産的に充用されることなく非生産的な資本として金融資本主義を加速させる方向へと投下される傾向にある。それは生産の観点から見れば過剰な蓄積によって生まれた過剰資本である^{*4}。内部留保は蓄積ファンドに近い概念であるので、内部留保が生産的な資本として使われているのか、過剰資本として生産以外に投下されているのかを見ることが重要となる。今日の内部留保を検討するうえで、このような経済学的観点から見た資本蓄積の段階や過剰資本の問題などを念頭において進めることが求められている^{*5}。

それでは会計的な概念としての内部留保とは何であろうか。内部留保は企業において利益の蓄積として現れるが、利益の蓄積は会計（財務諸表）を通じて行われ表示される。内部留保にはフローとストックの両側面がある。それは毎期、内部留保の増加分がフローとなり、そのフローの蓄積分がストックの内部留保となるという関係にある。基本的に、内部留保のフローは、損益計算書で表示される当期純利益から社外流出となる配当を除いた分を指し、内部留保のストックは、配当を支払った残りの利益が蓄積される貸借対照表の利益剰余金によって表示される。その関係を表わせば図1のようになる。

図1 内部留保の基本的仕組み

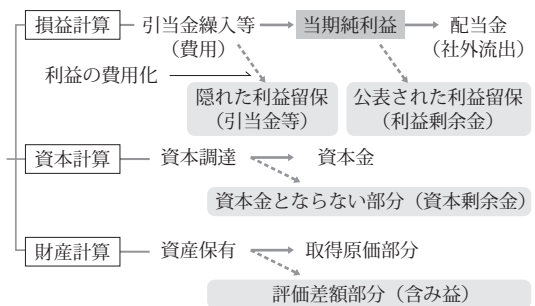


さらに問題となるのは、このような誰の眼にも明らかな利益の蓄積（公表内部留保という）だけでなく、見えない形での隠れた利益の企業内部への蓄積（実質内部留保という）が行われることである。隠れた利益の蓄積は、個別企業の財務・会計政策によって行われるが、それは制度や政策（会計制度や税制）による容認や支援なしには実現できない。特に日本では歴史的に法人税法や租税特別措置法等による内部留保促進策がとられてきたが、国による大企業優遇措置として制度的な内部留保の大きかりな形成が図られてきたといわねばならない^{*6}。

内部留保はどのように生まれるか

それでは、公表内部留保、実質内部留保はどのようにして生まれるのであろうか。内部留保の全体像を示す図2にもとづきその要点を見てみることにしたい。

図2 内部留保の全体像



図にあるように、内部留保は基本的に3つの計算から生まれると考えられる（小栗・谷江・山口〔2015〕）。

第1は、損益計算から生まれる内部留保である。損益計算においては「収益－費用＝当期純利益」というように収益から費用が控除されて当期純利益が計算されるが、1つは当期純利益が計算され、配当金が社外流出した後に、社内留保分が

利益剰余金となることによって生まれる内部留保である。この留保は、損益計算書における当期純利益の一部が貸借対照表における「利益剰余金」に転化するプロセスが財務諸表上、明白であり、誰もが認める公表された利益留保であることから公表内部留保ないしは狭義の内部留保と呼ばれる。

もう1つが、当期純利益を計算する前段階において生まれる内部留保である。それは本来の費用ではないが、費用の名目で差し引いた利益を企業内部にストックすることから生まれる引当金等のような内部留保である。これを「利益の費用化」というが、利益の費用化による内部留保は損益計算の過程に隠されているという意味で、隠れた利益留保といえることができる。隠れた利益留保は、実質内部留保ないしは広義の内部留保と呼ばれ、「引当金」や「特別法上の準備金」がそれに当たる。引当金・準備金は将来の支出に備えるという名目で事前に費用として計上して設定されるものである。費用にした分だけ利益が減少するが、その費用は現金支出を伴わないので、企業内に資金として留保されることになる。それらが内部留保項目であることは、日本銀行の「主要企業経営分析」や財務省の「法人企業統計」でも内部留保として処理されていることに示されるように、一般にも周知のこととなっている。

第2は、資本計算から生まれる内部留保である。株式の発行による資本調達が行われる際、株主からの払込資本は原則的には全額を資本金とすべきとされるが、これまでその一部は資本金ではなく資本剰余金（資本準備金）に組み替えられてきた。歴史的には額面を超える超過分であるプレミアム（の全部または一部）が資本であるか利益であるかの論議が行われてきたが、額面株式が廃止された今日でも資本金に組み入れられない資本準備金をどう見るかは大きな論点となっている。

諸説があり、すべてが資本であるという説から、

部分的に資本と見る説やすべてを利益同然の内部留保と見る説まで幅広く存在するが、本稿は、資本金とならなかった部分を資本市場から収奪されたものとして留保利益と同様に運用可能なものであるとする立場に立っている^{*7}。2006年の会社法では、「その他資本剰余金」は利益剰余金と同じく分配可能な剰余金となり、「資本準備金」もその他資本剰余金に組み替えることによって分配することが可能となっている。こうした規定にもとづけば、過去の論議はともあれ、今日では制度的に「資本剰余金」(資本準備金+その他資本準備金)は分配可能な存在となったと見るができる。現に多くの企業では赤字の場合に資本準備金を取り崩して配当に充てる実務がなされている^{*8}。そのような制度と実態の分析から見れば、「資本剰余金」は実質内部留保の重要な項目として位置づけられなければならない。「法人企業統計」でも「その他資本剰余金」を内部留保に加えているが、本稿ではさらに「資本準備金」も含めた「資本剰余金」全体を実質内部留保としてとらえたい。

第3は、財産計算から生まれる内部留保である。現代の会計においては時価評価会計（公正価値会計）が適用されるが、そこでは保有資産・負債について時価評価がなされ評価差額（その他の包括利益）が計算される。時価評価によって計算される評価差額（未実現損益）が内部留保であるか否かが問題となるが、時価評価が制度化される以前から、含み益を内部留保として捉える見解が出されている^{*9}。留保される利益を実現利益に限定せず、経済学的な利益に近いものとして広義に理解すれば、資本（純資産）の部に示される「評価・換算差額等」（連結財務諸表では「その他の包括利益累計額」）は内部留保ということになる。実質内部留保は広義の内部留保とも呼ばれ、利益を広義に捉えることで評価・換算差額等を広義の内部留保として位置づけることができるのである。

ただ留意すべきは、評価・換算差額等の分析は内部留保分析を補完するものであるという点である。これまで見てきた内部留保項目は、利益留保であるとともに資金留保であった。内部留保は、企業（資本）が資本蓄積として活用することを前提にした概念である。資金として資本への再投下が可能であることが想定されている。そうした点から見れば、評価差額等は実際の資金としては存在していない。あえていえば、いざとなれば売却によって実現しうる資金としての潜在的な資金といえることができる。したがって、評価差額等を広義の内部留保に加えるとしても、従来の内部留保分析の補完物として捉えることが必要であると考えられる。

以上の観点に立てば、公表内部留保は「利益剰余金」からなり、実質内部留保は「利益剰余金」「資本剰余金」「引当金・特別法上の準備金」「評価差額等」からなると見ることができる。

なお実質内部留保の算定において「自己株式」の扱いが問題となる。会社法および会計基準では、自己株式の取得は株主への分配とみなされ、自己株式の取得は内部留保の取り崩しであるかのように説明される。法人企業統計でも、内部留保から自己株式の額を差し引いて計算している。しかし、2001年まで商法では自己株式は資産として処理されており、内部留保の控除項目ではなかったが、制度上の扱いの変更によってそのようになったのである。

自己株式は金庫株（金庫に保有する株）と呼ばれるように内部留保として実質的に温存されていると見るべきである。現にアメリカでは自己株式を株価上昇時に売却する実務が盛んに行われている。そのような売却があれば、以前よりも増大した資金として再び回収されることになる。つまり自己株式取得は現金が自己株式に変わっただけで、内部留保であることに変動はないと見なければ

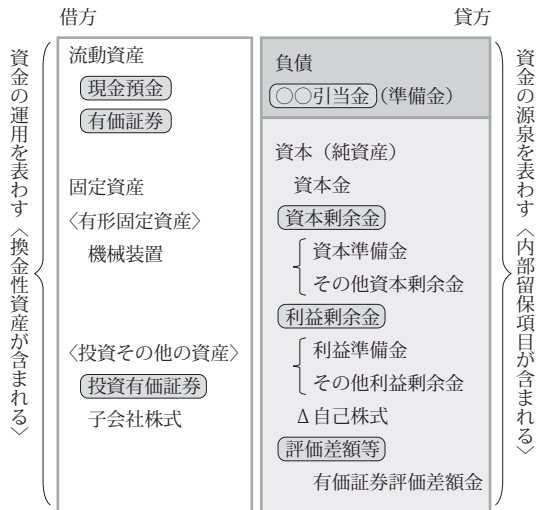
ならない。会社法および会計基準が資本控除説（資本から控除する表示法）に変わったからといって内部留保から自己株式を差し引くべきではないと考えられる^{*10}。

内部留保の項目

それでは次に、ストックとしての内部留保について貸借対照表の項目に即して見ていこう。

図3は貸借対照表の仕組みと内部留保を示したものである。貸借対照表は、企業に投入された資金をコインの裏表のように運用と源泉の両面から示すものである。

図3 貸借対照表の仕組みと内部留保（左右は同じ金額）



借方側（左側）は、企業に投下された資金の具体的な運用（用途）を示している。例えば、資金を設備投資に使えば、有形固定資産の中に「機械装置」として表わされる。また資金を金融投資に投下すれば、流動資産の中の「有価証券」や固定資産（投資その他の資産）の中の「投資有価証券」として表わされる（「現金預金」をはじめそれらを線で囲んだのは、後に論じるように、内部留保から生じた活用可能な換金性資産が存在すること

を示すためである)。貸方側（右側）は、企業に投下された資金の源泉（調達）を示している。例えば、負債は銀行等からの借り入れた資金を表わし、資本（会社法では純資産）は株主から出資された資本および利益の留保を表わす。内部留保は貸借対照表の右側の項目として現われる。なぜならば、内部留保は資金の源泉の一種である内部資金として位置付けられるからである。

線で囲んだ引当金（準備金）、資本剰余金、利益剰余金、評価差額等が内部留保項目である。引当金は、貸倒引当金や製品保証引当金、退職給付引当金のように予想される将来支出を意味する名前が付けられている。資本剰余金は、資本準備金とその他資本剰余金の2つからなり、利益剰余金は利益準備金とその他利益剰余金の2つからなる。2つの準備金は会社法が資本維持のために設定を求める法的準備金であるが、内部留保であることに変わりはない。評価・換算差額等には長期保有の投資有価証券の評価損益やヘッジ目的のデリバティブから生じる評価損益などの様々な資産の評価損益が含まれる。

3 21 世紀における内部留保の特徴

急激な内部留保の増加

それでは内部留保の実態はどのようになっているのであろうか。まず 21 世紀に入って以降の内部留保の特徴を明らかにしたい。本稿では資本金 10 億円以上の約 5000 社の大企業（金融を除く全産業）のデータをメインに据えて分析を行い検討することとしたい。財務省「法人企業統計」を使って、2001 年度から今日までの財務諸表項目の推移を分析すると、2000 年度以前とは比べものにならないほどの膨大な内部留保が形成されたことが明らかとなる。

表 1 は、大企業（資本金 10 億円以上）の主要な項目の 01 年度から 17 年度までの推移を示したものである。表では、17 年度までの変化を見るために、01 年度から 17 年度への倍率を表示している。

内部留保については、図表の下段に公表内部留保と実質内部留保を示している。公表内部留保となるのは、公表利益の蓄積分である「利益剰余金」である。実質内部留保となるのは、「利益剰余金」

表 1 大企業（資本金 10 億円以上、全産業約 5500 社）の内部留保と主要項目の推移（単位：兆円）

主要項目・関連項目	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年
総資産	591.4	571.0	585.8	603.1	630.5	657.2	662.8	667.5
設備投資(有形固定資産)	217.9	212.3	209.3	208.3	205.9	208.8	209.2	197.1
金融投資(金融資産)	131.8	124.6	139.5	148.9	164.1	172.3	167.1	192.1
金融資産(推計)	68.4	64.4	68.5	72.3	75.8	78.1	75.3	83.2
子会社投資(推計)	63.4	60.2	71.0	76.6	88.3	94.2	91.8	108.9
自己株式	-	-	-	4.9	7.5	9.4	11.2	13.2
売上高	512.5	500.8	508.5	539.3	565.2	598.0	622.1	588.1
当期純利益	▲ 2.5	4.2	8.7	9.6	15.9	19.7	17.6	4.0
役員給与・賞与(億円)	8,240	9,733	9,450	12,668	15,454	9,309	10,145	8,826
配当金	3.1	4.1	5.1	5.3	8.6	12.0	10.3	9.1
従業員給付	52.0	50.2	49.9	49.1	48.5	48.5	49.2	49.7
労働分配率	62.9%	60.0%	58.1%	55.3%	53.8%	52.3%	51.8%	80.2%
従業員数(人)	6,810,483	6,850,810	6,749,110	6,775,812	6,743,324	6,822,199	6,971,894	7,257,213
従業員 1 人当り給付(万円)	764	733	739	725	719	711	706	685
公表内部留保(狭義)	84.7	84.7	94.3	106.1	117.8	128.3	135.7	133.2
実質内部留保(広義)	167.8	163.7	179.5	198.4	220.1	232.8	235.4	241.4

に他の様々な項目に隠された実質利益の蓄積分を加えたものであり、「利益剰余金+資本剰余金+引当金・準備金+その他」によって算出している*¹¹。

内部留保がピークに達する17年度までを見てみよう。公表内部留保は01年度の84.7兆円から17年度の216.6兆円にまで増大しており、実質内部留保も167.8兆円から363.0兆円に激増している。総資産の倍率149.3%にたいして、公表内部留保の倍率は255.7%、実質内部留保の倍率は216.3%と、いずれも総資産の倍率を大きく上回っている。この17年間に内部留保が飛躍的に進んだことは明らかである。

17年度の公表内部留保216.6兆円は、同年度の名目GDP（国内総生産）546.5兆円の約40%に匹敵するが、このような大企業における巨額な内部留保が、日本経済にどのような意味をもつかについて検討しなければならない。

日本経済における内部留保の推移

21世紀に入って以降の内部留保の増加は、それまでのものと比較してどのような違いがあるのだろうか。資本金10億円以上の大企業におけ

る、総資産に占める公表内部留保（利益剰余金）の割合の変化を金額とともに、経済の節目となるほぼ16年間ごとの段階に区切って見てみたい。内部留保の割合の推移によって、日本経済の質的な変化が明らかになると思われるからである。その結果は次のようになる。

◎ 1971～1986年度

総資産	79.0兆円→302.4兆円
内部留保	5.5兆円→36.2兆円
内部留保の割合	7.0%→12.0%
	(5.0ポイントの増加)

◎ 1986～2001年度

総資産	302.4兆円→591.4兆円
内部留保	36.2兆円→84.7兆円
内部留保の割合	12.0%→14.3%
	(2.3ポイントの増加)

◎ 2001～2017年度

総資産	591.4兆円→883.4兆円
内部留保	84.7兆円→216.6兆円
内部留保の割合	14.3%→24.5%
	(10.2ポイントの増加)

2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	01対17年
699.4	711.3	728.3	736.5	763.5	789.5	798.5	845.9	883.4	149.3%
197.3	197.2	195.4	192.5	190.9	192.7	196.0	198.9	199.7	91.6%
224.4	236.6	241.9	255.7	271.4	287.2	288.6	315.5	327.5	248.5%
95.3	102.8	103.4	107.9	114.8	121.1	123.2	135.8	137.1	200.4%
129.1	133.8	138.5	147.8	156.6	166.1	165.4	179.7	190.5	300.5%
13.0	12.4	11.6	11.6	11.4	12.3	14.7	16.0	17.9	
517.0	542.5	537.9	535.2	559.7	565.2	547.2	537.2	568.7	111.0%
7.2	12.3	10.9	13.0	23.9	25.8	26.2	29.6	37.0	
8,322	8,483	8,453	8,237	8,281	8,526	8,630	8,624	9,032	109.6%
7.0	7.4	8.7	10.6	10.6	12.1	17.3	15.5	17.5	564.5%
51.2	51.2	51.4	49.9	50.0	50.6	50.8	50.8	52.2	100.4%
63.8%	57.0%	60.6%	59.5%	55.0%	54.0%	51.9%	52.8%	50.9%	
7,664,567	7,503,199	7,572,367	7,280,781	7,366,909	7,432,668	7,525,627	7,268,358	7,570,374	111.2%
668	682	679	686	679	680	675	699	695	91.0%
135.9	141.3	141.3	142.8	157.2	170.5	182.2	196.0	216.6	255.7%
260.7	267.6	270.4	283.7	293.5	314.3	323.0	341.1	363.0	216.3%

1971～1986年度は、国際通貨危機とオイルショックの影響下で高度成長から低成長への移行を経て、再び景気回復過程に入る段階であり、バブル突入直前の段階である。内部留保の割合は、7.0%から12.0%へと5.0ポイント増加している。

1986～2001年度は、バブル経済の隆盛とその崩壊後の不況の段階である。内部留保の割合は、12.0%から14.3%へと2.3ポイント増加している。意外なのは71～86年度の5.0ポイント増の半分程度の増加があったという点である。バブル期(86～91年度)には内部留保の割合にほとんど変化がなく、90年代不況に入って以降の1991～2001年度に12.3%から14.3%へ増加した点が特徴である。バブル期には大盤振る舞いのように利益分配が盛んに行われたと推測される。逆に不況期に入ると利益を可能な限り内部に留保する傾向が強まったと考えられる。経済リスク増大への対応の中で、資金を企業内に溜め込もうとする防衛意識が強まったと考えられる。

2001～2017年度は21世紀に入ってから今日に至る段階であり、内部留保が極端に増加した段階である。内部留保の割合は14.3%から24.5%へと10.2ポイントも増加している。以前の2つの期における内部留保の占める割合の増加が2～5ポイント台であったことと比較すると、その増加の割合はかなり異様である。このように比較してみると、2001年度以降の段階は内部留保の急激かつ大幅な増加の時期であったということが出来る。日本経済における内部留保は過去最高の蓄積状態に達しているのである。

4 内部留保の使途

そうした内部留保の使途について見てみよう。大企業の内部留保については国会等で設備投資に使われているという説明が繰り返されてきたが、資金の使途は設備投資ではなく金融投資や子会社

投資に向けられている。

設備投資は表1では、有形固定資産によって表わされ、金融投資は、基本的には流動資産の中の現金・預金と有価証券、固定資産の中の株式、公社債、その他の有価証券の合計で表わされる。しかし、法人企業統計では株式が純粹の金融投資と子会社投資の合算数値となっている点に留意しなければならない。子会社投資からは配当という形の金融収益を得るので、そうした投資は広義の金融投資であるが、さらに本稿では、推計によって純粹の金融投資部分(狭義の金融投資)と子会社投資部分を区分している。主要な大企業の金融投資と子会社投資の割合は、ほぼ1対4の割合であるので、株式の5分の1を金融投資部分、5分の4を子会社投資部分と推計して分析を行っている^{*12}。

設備投資について見れば、設備投資は増加するどころか2001年の217.9兆円から2017年には199.7兆円へ18.2兆円も減少している。設備投資は01年にピークに達しこれまでの過去最高の額を記録したが、それ以降減少し続けている。それに対し、広義の金融投資は131.8兆円から327.5兆円に195.7兆円も増加している。09年には金融投資の額の方が設備投資を上回る逆転現象が生じている。また狭義の金融投資も、01年の68.4兆円から137.1兆円へ68.7兆円増加している。このような金融投資の増加は以前の2つの段階では見られなかったことであり、そのことが日本の経済を金融資本主義へと変質させていったということができる。

さらに改正商法とその後の会社法で容認された自社株買いにも資金は投下されており、14年には17.9兆円にも達している。その結果、自社が筆頭株主となった上場企業は300社を超え、自社が10位以内に入る企業は上場企業の4割近くに至るという異常な事態となっている。自社株買い

は、ROE（株主資本利益率）を上げることで株価を高める効果をもち、それにより売却益を出したりM&Aの資金として運用されるなど、企業の錬金術の手段となりつつある。

子会社投資も拡大しており、その投資額（推計）は63.4兆円から190.5兆円へ127.1兆円も増加している。今日では本社（親会社）において事業を充実させるのではなく、子会社を増やして企業グループを拡大する傾向にある。近年では海外における子会社設立やM&Aによる子会社買収が激増しており、日本経済の空洞化をもたらす原因となっている。

自社株も金融投資の一種であるのでこれを金融投資に加えると86.6兆円増となり、公表内部留保の増加分131.9兆円のうち約66%が金融投資等に回ったということになる。子会社投資を加えれば、公表内部留保だけでなく実質内部留保を超える資金（借入金を含めた資金）が金融投資と子会社投資に投入されたと考えられるのである。

こうした点を見れば、莫大な内部留保は生産的な使われ方ではなく、株主資本主義あるいは金融資本主義を助長するような使われ方がなされているといわねばならない。

5 内部留保激増の要因

内部留保の形成は、主として売上高が伸び多額の利益が創出されることによってなされる。71～86年度は、売上高が4.2倍（82.3兆円→347.7兆円）に急上昇し、当期純利益も2.9倍（1.5兆円→4.3兆円）に伸びる中から内部留保が形成された。高度成長が減速したとはいえ、なお右肩上がりの経済が続く中での内部留保の増加であった。86～01年度は、前半はバブルが過熱し後半にはじける形となったが、売上高の伸びは1.5倍（347.7兆円→512.5兆円）となり当期純利益も平均5兆円台となったことから、相当額の内部

留保の増加が生じた。しかし、01～17年度は様相が異なっている。売上高は1.1倍（512.5兆円→568.7兆円）とほとんど伸びていないにもかかわらず利益が大幅に増加し、その多くが内部留保に回っているのである。

なぜ21世紀に入ってから巨額な内部留保の形成に至ったのであろうか。

それは1990年代末からの新自由主義的な政策の結果であると考えられる。第1は、従来の日本的な雇用制度を解体して、正規雇用を減らす一方、非正規雇用を拡大することにより、労働者の人件費全体を抑制するという政策であり、第2は、消費税の増税と抱き合わせる形で、法人税の減税を進めるという政策である。

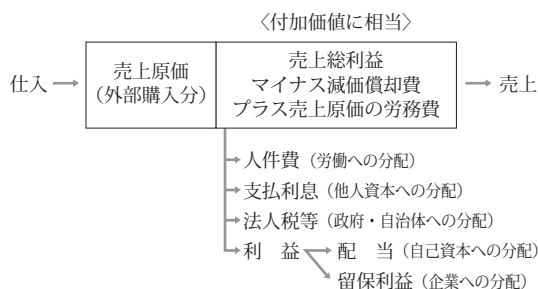
人件費の削減

第1の政策の結果は次のようなデータに現われている。表1によれば、01年度から17年度にかけて他の数値の多くが増加しているにもかかわらず、従業員給付（従業員給与・賞与と福利厚生費の合計額）は52.0兆円から一貫して下回る状態を続けてきた。ようやく17年度になって01年度の水準を超える52.2兆円に戻った段階にある。何よりも従業員1人当り給付の推移をみると、従業員給付の低下は歴然である。01年度に764万円であった給付は、連続して低下し続け15年度の段階では675万円という過去25年間の中でも最低を記録した^{*13}。17年度になって少し回復し695万円となったが、依然として01年度の764万円には及ばない状況にある。従業員給付総額のピークは97年度の54.0兆円、98年度の53.1兆円であるが、1人当り給付では、97年度742万円、98年度732万円であるので、1人当りのピークは01年度の764万円ということになる。従業員給付は2000年前後をピークとして、その後急激に低下していったといえることができる。

これは、法人企業統計における従業員給付および従業員数の中に、正規の従業員（常用従業員）とともに臨時やパートの従業員が含まれていることの反映である。非正規の従業員を増やすことによって、正規の従業員の賃金も抑制しつつ、人件費（従業員給付）全体を切り下げてきているのである。

人件費の削減は、内部留保の増大を生み出していると考えられる。それは付加価値の分配が変化するからである。付加価値は、企業会計においては売上高から外部購入分である売上原価を控除して得られる売上総利益から減価償却費を差し引いた分がほぼ相当すると考えられ（売上原価に含まれる製造原価の中の労務費は付加価値に入る）、損益計算の過程はそこからの付加価値の分配を表わすものとなる（図4）^{*14}。

図4 付加価値の分配



図にあるように、例えば人件費への分配が減少すれば、その分は利益に回っていくことになる。

後に触れるが、法人税等が減少しても、同様にその分が利益に回っていくことになるのである。

であるとすれば、人件費の削減はどのくらい内部留保へと転化しているのだろうか。仮に01年度の1人当たり給付764万円が毎年度同じ額で維持され続けたと仮定すれば、支払われなかった差額を計算することができる。法人企業統計の従業員数に764万円を乗じた額と、実際の給付額との差額が人件費として削減され留保されたと見ることができる。そうした差額を年度ごとに計算したのが、表2である。

そうした差額の合計は77.4兆円にも達する。非正規雇用がいかに多額の人件費を削減させ、それがいかに巨額の内部留保を生み出す要因となったかを如実に示している。このようにして労働者に支払われなかった給付分が利益を増加させ、内部留保に積み上がっていったのである。

法人税の減税

第2の政策の面でも、法人税の減税分は経済成長に寄与するどころか、内部留保へと回っていく結果となった（大企業優遇税制もあるが本稿では法人税減税に焦点を当てている）。1997年度まで37.5%であった税率が、消費増税を機に98年度には34.5%に引き下げられ、01年から11年までは30.0%となり、12年からは25.5%、15年には23.9%となっていた。これに住民税、事業

表2 人件費（従業員給付）の削減分（単位：兆円）

	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年
従業員給付（実際額）	52.0	50.2	49.9	49.1	48.5	48.5	49.2	49.7	51.2
764万円の場合の給付総額	52.0	52.3	51.5	51.7	51.5	52.1	53.2	55.4	58.5
差額	0.0	2.1	1.6	2.6	3.0	3.6	4.0	5.7	7.3
	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	合計額
従業員給付（実際額）	51.2	51.4	49.9	50.0	50.6	50.8	50.8	52.2	855.2
764万円の場合の給付総額	57.3	57.8	55.6	56.2	56.7	57.5	55.5	57.8	932.6
差額	6.1	6.4	5.7	6.2	6.1	6.7	4.7	5.6	77.4

表3 法人3税の減税相当分（単位：兆円）

	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年
法人3税（実際額）	1.6	6.1	7.5	7.9	9.5	9.8	10.5	6.6	5.6
49.98%との差額	0.4	1.4	1.7	1.8	2.2	2.2	2.4	1.5	1.3
	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	合計額
法人3税（実際額）	6.4	6.5	7.2	8.7	8.5	8.5	7.9	8.8	127.6
49.98%との差額	1.5	1.5	2.3	2.8	2.7	4.3	4.1	4.5	38.6

税を加えた法人3税の実効税率（東京）で見ると、97年までは49.98%であったものが、01年から03年までは40.86%、04年から11年までは40.69%、12年から14年までは震災復興のための特別法人税が加算されて38.01%、15年には33.06%となっていったといえることができる^{*15}。

仮に実効税率49.98%の法人3税（法人税、住民税、事業税）が17年まで課税されたと想定すると、支払われなかった差額を計算することができる。01年度から03年度までの法人3税は、実際の支払額より1.223倍（ $49.98 / 40.86 = 1.223$ ）多くなり、04年度から11年度は1.228倍（ $49.98 / 40.69 = 1.228$ ）、12年度から14年度は1.315倍（ $49.98 / 38.01 = 1.315$ ）、15年度から17年度は1.512倍（ $49.98 / 33.06 = 1.512$ ）多くなるはずである。この計算式によって差額を計算すると表3のようになる。

表から見れば、大企業が法人税減税の恩恵により支払わずに済んだ合計額は38.6兆円に達する。先に述べたように、付加価値の分配上、法人税等が減少すれば、その分がやはり利益の増加を通じて内部留保に回っていくことになる。しかもその分は消費税増税が肩代わりしたことになり、国民が負担した形で企業の減税分が内部留保に積み上がったと見ることができる^{*16}。

こうした点から、第1の分の77.4兆円と第2の分の38.6兆円の合計116.0兆円が、膨大な内部留保の増加の主要な要因となったと考えられるのである。

6 内部留保の構造

以上の分析をもとに、71～86年度、86～01年度、01～17年度の3つの段階の内部留保がどのような構造にあるかを図で表わしてみたい。図5は3つの段階における増加内部留保の要因と用途を示したものである。

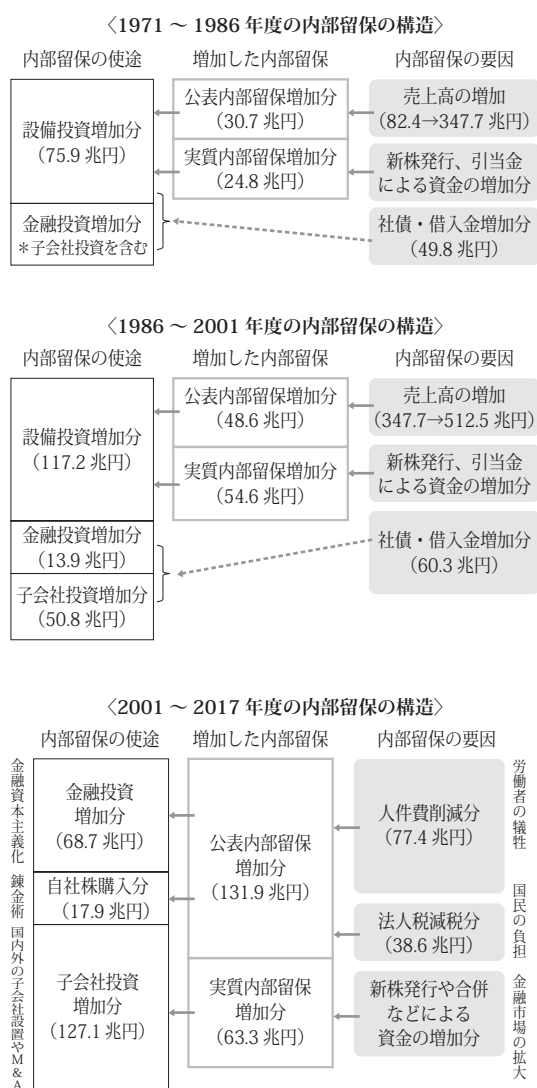
71～86年度は、売上高の増加を主たる要因として公表内部留保が増加し、実質内部留保と合わせた額が設備投資に回る構造となった段階である。投資の中心はあくまでも設備投資である。そこには社債や長期借入金も投入されている。金融投資については、法人企業統計に株式や投資有価証券などの項目が74年まで設けられていないので増加額を計算できず図には金額を入れていない（子会社投資はまだわずかな額であったと想定される）。

86～01年度は、前の段階と似た形で、売上高の増加とそこからの利益によって内部留保が形成された段階である。実質内部留保と合わせた留保部分が多額の設備投資に投下されている。前の段階ではほとんどなかった子会社投資が急に増加し始める点や、社債や借入金だけでなく新株発行などによる資金調達が発行に行われ、実質内部留保が増大した点に特徴が現われている。

01～17年度は、売上高の増大によるのではなく、主として人件費削減と法人税減税（計116.0兆円）によって内部留保が形成された段階である。公表内部留保の増加分131.9兆円の約88%が、労

働者の犠牲と国民の肩代わり負担によって形成されたと見ることができる。また実質内部留保（利益剰余金を除く）の増加分 63.3 兆円は、主として金融市場の拡大を背景にした新株発行や合併などから生じた資金である資本剰余金の増加（49.3 兆円）によるものである。それ以前の 2 つの期とはまったく異なった構造となっていることは一目瞭然である。日本経済の体質が大きく変化したといわねばならない。

図 5 増加した内部留保の要因と使途



特に、人件費の削減分と法人税の減税分の合計 116.0 兆円が、公表内部留保の増加のほぼ 9 割に匹敵するという数値は、かなり衝撃的である。仮に、人件費を削減せず、法人税減税もしなければ、21 世紀に入ってから内部留保の増加はわずかしかなかったということになるからである。

先に見た、1971～86 年度、1986～2001 年度には公表内部留保が 30.7 兆円、48.6 兆円とそれぞれ増加していることと比べると、01～17 年度において推計ではあるが人件費削減と法人税減税がなければ内部留保の増加が 15.9 兆円にとどまるというのは、非常に意外な数値となっている。

しかし、人件費削減と法人税減税の要素がなければ内部留保が生まれなかったわけではない。2 つの要素がなくても 21 世紀以降の企業経営の中で一定額の内部留保の形成はありえた。実は内部留保になりえたであろう利益部分がほとんど配当に回ったと考えられる。

01 年度の配当金は 3.1 兆円であるが、表 1 にあるように、その後は急激に配当が増加し 17 年度には 17.5 兆円に達していることが分かる。86～01 年度の間の配当金が 2 兆円台（2.0 兆円）から 3 兆円台（3.1 兆円）へとゆるやかに増加しているのとは比べれば激増といってよい。仮に、01 年度の配当金 3.1 兆円が 17 年度まで前の期と似た倍率となるよう每期 5 % ずつ増加したと想定すると 17 年度には 6.8 兆円となる。実際に支払われた配当金合計と漸増を想定した配当金合計の差額は 84.1 兆円になる。86～01 年度並みの配当の伸び率で今日まで来たとしたら、84.1 兆円が配当ではなく内部留保に回ったと考えられる。企業経営の中から生まれた利益は内部留保ではなく、多額の配当に回ってしまったことになる。その結果は、表 1 における配当金の 564.5 % という 01～17 年度の倍率にも現れている。

21 世紀以降、株主資本主義への急速な変容の

中で、大企業においては、株主への配当のみ増大しているのである。利益を株主の配当に回してしまう一方、それに代わる新たな利益を人件費削減と法人税減税によって生み出してきたといえる。まさに労働者への犠牲と国民の負担によって巨額の内部留保を形成してきたのが、21世紀以降の内部留保の構造であるといわねばならない。

7 内部留保の社会的活用

日本経済を阻害する過剰な内部留保

上で述べたように今日の内部留保は、日本経済を阻害するものに変容しつつある。その特徴は次の通りである。

- ・今日の内部留保は、労働者への人件費を削り、法人税減税をすることによって生まれたものである。
- ・労働者の給付の削減および法人税減税と抱き合わせの消費税増税は、いずれも消費を冷え込ませ国内市場を縮小させることになり、企業が過剰に蓄積した内部留保が国内市場の発展を妨げる役割を果たしている。
- ・大企業は内部留保を国内における生産的な投資に回しておらず、設備投資は2000年前後をピークに大幅に減少している。国内投資の減少は雇用の増大や国内市場の拡大に逆行するものである。内部留保はもっぱら金融投資や主として海外への子会社投資に回されている。金融投資は金融資本主義を加速させ、海外子会社投資はますます日本経済を空洞化させるものとなっている。
- ・海外での売り上げ増加により、大企業はこの間、最高益を更新しており、株価は上昇しているが、足元の国内では賃金は下がり消費は低迷している（小栗〔2018〕）。
- ・過剰な内部留保は、企業内部に富を蓄積する一

方、労働者や国民に犠牲や負担を強いることにより、富の偏在を招き、経済格差の拡大をもたらしている。その結果、富の分配に著しい不正が生まれている。

- ・このまま内部留保の異常な増大を放置しては、国内経済の軌道を狂わせ発展を阻害するばかりである。

過剰な内部留保はこのような問題をもたらす元凶となっており、こうした内部留保の社会的な活用を考えるべきだという声が高まるのは当然のことといつてよい。

内部留保（特に利益剰余金）については、会社法上は、株主の分配請求権があるとされ、法形式的には株主のものであるように言われ、一部の株主からは内部留保を株主のために取り崩せという意見も出ているが、そうした議論は今日の実態とはかけ離れたものといわねばならない。現在では、企業（特に大企業）には社会的責任があり、社会に害をもたらすのを防ぐだけでなく社会や環境に対して積極的な貢献を果たすべきとの意見が強くなっている。独占禁止法、労働法、消費者法、環境法等の法領域では、法令順守を通じて社会的責任を企業に果たさせる枠組みが形成されてきている。会社法そのものにおいては社会的責任を条文中に織り込むべきという動きはいまだ少数派であるが、法律全体で考えた場合、社会的責任を実現するような総合的な体制になっているというのが一般的理解であるといつてよい。

そうした観点から見れば、今日の内部留保が労働者や国民への所得の分配を歪めて生みだされたものであり、それが国民経済の健全な発展を阻害するものとなっている以上、社会的観点からの有効な活用を検討することが必要となっているといわねばならない。

活用可能な換金性資産

それではこうした内部留保の活用は実際に可能であろうか。もちろん内部留保といっても、その多くが様々な資産に形を変えており、その全額を活用することは不可能である。しかし、その中には換金可能な資産が含まれており、その活用を考えることは有効である。

そうした換金可能な資産を筆者は「換金性資産」と呼んでいる。換金性のある資産として、会計上では一般に流動資産や当座資産などがあげられるが、売上債権や棚卸資産は営業活動上の運転資金として必要なものである。ここでいう換金性資産からは除き、比較的自由に活用できる換金可能（売却可能）な資産を換金性資産としたい。それらは表1にあるような金融資産と自己株式である。

すなわち、現金・預金、有価証券、株式の内の金融投資部分、公社債（固定資産）、その他有価証券、自己株式を合計したものが換金性資産である。自己株式は現在では資産とされないが、処分（売却）により現金化できることから換金性資産に加えてある。

2001年度から内部留保が急増していくのであるが、それと軌を一にして換金性資産も大幅に増大してきた。推計で01年度68.3兆円から17年度155.0兆円にまで増加している。問題は内部留保と換金性資産の関係であるが、計算すると、17年度の公表内部留保の70%強が換金性資産によって占められていることが分かる。このことは内部留保の7割が活用可能な換金性資産からなっていることを示しているのである。今や、国家予算をはるかに超える155.0兆円が換金可能な資産として存在しているといえる。

内部留保の基本的な社会的活用策

内部留保は自由に使えるものではないとの見解

がまことしやかに通用しているが、いかに根拠のないものであるかは巨額の換金性資産の存在から明白となる。巨額の換金性資産はある意味で金余り状況を示しているのである。

内部留保のかつてない巨額な蓄積は、富の偏在と付加価値の歪んだ配分をもたらしたという意味で、経済格差を生む根本要因となっているといっても過言ではない。労働者の犠牲と国民の負担が続く限り、国内経済は疲弊していくばかりであろう。

したがって内部留保問題の根本的解決は、新自由主義的政策の転換にあるということが出来る。犠牲と負担を強いるのではなく労働者と国民の生活を豊かにすることを求めなければならない。そのためにはこれまでに蓄積した内部留保を何らかの方策で社会の側に取り戻して有効に活用することが必要となっている。内部留保は換金性資産として存在しているので、ほんの一部（数兆円）でも活用するだけで、非正規雇用を改善し、労働者への給付を拡大することが可能となる。内部留保問題の解決は、日本経済の新たな進路を切り開くことにつながるということが出来る^{*17}。

まず取り組むべきは、これ以上の内部留保の過剰な蓄積を止めさせ、過剰な内部留保の社会への還元を求める社会の声を高め、それによって内部留保の社会的活用を促すことである。労働者や国民の要求が強まれば、賃上げや雇用・労働条件の改善、下請け中小企業の取引条件の改善などの動きが生まれ、そこに内部留保が活用されることになる。内部留保の社会的活用には次のようなものが求められる。

（1）賃上げ

G7各国のうち、2000年と比較すると、欧州諸国や米国等の水準はカナダの120%超をトップに110%台にあるのに対し、日本だけが下回った

賃金水準にある（小栗〔2018〕）。賃上げが行われれば消費も上向きとなり、国内市場も活性化させることができる。

（２）正規雇用の拡大と労働条件の改善

労働法制の改悪により非正規雇用が増大したことが内部留保の激増の引き金となったのであり、非正規に依存する経営方式を転換すべきである。正規雇用が拡大し、労働条件が改善されれば格差は正につながり、健全な日本経済を再構築することができる。

（３）中小企業に対する取引条件の改善

中小企業に対して、下請け単価の改善をはじめ様々な取引条件の改善を図ることができれば、内需拡大による地域経済の再生をもたらすことができる。

以上の社会的活用策は、内部留保を原資とすれば十分実施可能であり、日本経済の歪みを是正するための大きな取組みとなるであろう。

また政府の政策を転換させることも重要となる。大企業を優遇しても、内部に利益を留保したり海外投資にそれを使うばかりで、国民経済にとって何の効果ももたらさないことは明白である。法人税減税により生まれた資金は投資や雇用には回ることなく内部留保として生かされないまま蓄積されている。法人税減税から法人税増税に税制を転換させることが必要である（詳しくは本特集号の菅論文を参照されたい）。さらに減少している国内の投資を増加に転じていくには政府の政策的な誘導が必要である。内部留保を国内の新規投資や地域の潜在的な技術、福祉、教育に大胆に振り向けさせることで、新たな産業を育成しそこでの雇用を生み出すことこそが、求められる政策であろう（詳しくは木地論文を参照されたい）。

こうした内部留保の社会的活用を求めて、労働組合をはじめとした国民的な運動として発展させ

ていくことが求められている。

アメリカ、台湾、韓国での内部留保課税

しかし、それだけでは不十分である。これらの取り組みは内部留保をこれ以上積み増しさせないために大きな意味を持つものであるが、そうした取り組みとともに、内部留保そのものを適正な水準に抑えていくが必要になっている。そのためには、そうした内部留保の社会的活用を図ることとあわせて、内部留保への課税が考えられる。活用に向けた企業の協力が得られない状況が続くとすれば、日本経済全体の歪んだ軌道を修正するためには内部留保課税が重要な手段となる。そのための参考となる事例がアメリカ、台湾、韓国という身近な国々で存在しており、それらの経験に学ぶことが必要である。

これまであまり知られてこなかったが、内部留保課税はアメリカにおいて以前から行われている。歴史的には、すでに1913年関税法の段階から、合理的な必要性を超えた内部留保への付加税がなされたという。石村によれば、それ以来、アメリカにおいては今日まで内部留保課税が行われてきた（石村〔2013〕）。特に大きな論議を呼んだのは、経済改革（ニューディール政策）の一環として1934年ルーズベルト大統領によって提起された留保利益課税の構想である。当初の構想は、法人税、超過利潤税等を廃止し、累進的な留保利益税（undistributed earnings tax）に置き換えるというものであった。しかし、法案は上院での保守派の反対により、既存の法人課税を温存したまま付加的な留保利益税が課されるという、限定的なものにされたうえで実施に至ったとされる（諸富〔2004〕〔2005〕、大石〔2015〕）。その後、アメリカでは、今日まで、そうした課税制度は続けられており、1954年以降、「留保金課税（accumulated earnings tax）」として内国歳入法（IRC531～

537条)に規定されている(石村〔2013〕)。その目的は、租税回避目的で法人企業において過剰な内部留保がなされた場合に対する懲罰課税であり、20%が課されてきた。現在実施されているアメリカの内部留保課税制度については、本特集号に掲載された石村論文において詳しく論じられているので参照されたい。アメリカの経験は内部留保への課税策を考える上で大いに参考になるといわねばならない。

こうした内部留保課税は台湾においても実施されている。台湾では1998年から、営利事業所得税の中に、毎期の内部留保増加額に10%の課税がなされる制度が導入されている(2018年からは5%)。すでに実施は20年に及んでおり、台湾における重要な税源の1つとなっている。詳しくは本特集号に掲載されている許・小栗論文を参照されたい。

また最近では2014年から韓国で企業所得還流税制という名称の内部留保課税が実施されている。2008年から法人税が25%から22%に引き下げられたが、そうした減税が投資や雇用の創出とならなかったとして、企業に蓄積された所得(内部留保)を社会に還流させることを目的として導入された税制である。対象は資本金500億ウォン以上の約4000社の大企業である。内部留保に一定の基準率を乗じた額から投資や賃金、配当の増加分を控除したものに11%の税率をかけるというものである。2018年にはさらに、土地に対する投資や配当は控除の対象から除き税率を22%とするなど改正も行われ、設備投資の増加や賃上げに内部留保を活用する方向で税制の性格をより

強めていると思われる。

このように内部留保課税は決して無謀な措置ではなく大いに見習うべき税制であるといわねばならない。日本でもこれまで資本金1億円以上の同族会社の内部留保増加額には10~20%の課税がされており、内部留保課税は租税論的に見ても妥当な課税方法の1つであるといえる。それらを手掛かりに内部留保課税について考えることはきわめて重要である^{*18}。

内部留保への課税の論理

しかし内部留保への課税については、様々な意見や批判があるであろう。というのはすでに法人税制により毎期の純利益に課税されており、税引後の利益のうち社内に留保された利益が内部留保となるからである。その内部留保に課税するとなれば法人税の他にさらに課税されることになり、二重課税であるとの批判がなされるのは明らかである。

日本の法人税法は法人擬制説(会社を株主の集合体と見る説)の立場から、理論上は利益がほとんど株主へ配当として回ることを想定し、法人への課税と株主個人の配当所得への課税の2段階課税の仕組みを作ってきた。19世紀末の株式会社では、その利益の大半が株主に配当されていたが、法人擬制説は当時の経験にもとづくものである。税法の建前は、本来は利益が配当として株主にすべて分配されることを前提としてきた。したがって、配当がなされた後に株主の個人所得に課税されるのが税法の基本となるが、その前段階において法人に課税する法人税も歴史的に形成さ

〈1段階目(前取り)〉

法人の当期利益への課税(法人税)

〈2段階目〉

配当への課税(個人所得税)

内部留保(課税されず)

れてきた。それは法人擬制説の想定が実態に合わなくなっていくからであり、その意味で現在の法人と個人に対する所得課税は次のような２段階型の課税方式に修正されているといっていよい。

法人への課税は株主への課税の「前取り」としてしばしば説明される^{*19}。その結果、１段階目で法人の当期利益に課税がなされ、２段階目で利益が配当された株主のレベルでの個人所得に課税が行われる仕組みが作られたのである。しかし上で見てきたように、実際にはほとんどが内部留保に回るのが実態であり、その分は配当となって個人所得に課税されることはない。つまり、１段階目の法人課税で終わってしまっているのである。配当されずに内部留保となる割合は相対的に大きいと考えられる。

また２段階目の配当された先にも問題がある。日本の上場企業における個人株主の比率は17.5%にすぎないからである（日本投資グループ「2015年度株式分布状況調査」）。残りの82.5%はすべて法人や金融機関によって保有されている。個人株主の場合はその所得に課税がなされるが、法人・金融機関の多くは非課税ないしは小額の課税となっていると想定される。つまり、配当された場合でも課税されない部分が多く存在しているといえることができる。

日本での同族会社の内部留保への課税は、同族会社の役員が個人レベルでの利益配当への課税を避けることで会社に利益を留保しようとする租税回避操作を防ぐために行われる。この内部留保課税は、１段階目で終わることの多い同族会社の留保利益に２段階目の課税を課すものといえる。台湾での内部留保課税も同じ趣旨のものであると考えられる。このような内部留保課税は２段階目の配当課税の代わりとなるものであるといわねばならない。

法人擬制説に立ったとしても、株主に配当され

ず課税されないままの内部留保分について個人所得税の代わりに課税することは妥当であるといわねばならない。それを二重課税であるとする意見は当たらない。このように見れば、内部留保課税は虚構的な法人擬制説の盲点を埋める課税であるといっても過言ではない。

他方、法人実在説（法人を株主とは別の実在と見る説）の場合はどうであろうか。実はアメリカの法人税制は法人実在説に立って作られている。実在説に立つと内部留保課税は二重課税とはみなされない。法人への課税と個人への課税は、それぞれが実在する課税対象であることから別々の課税とみなされるのである。したがってアメリカの法人税制では個人所得税と同様に累進課税がなされてきた（ただしトランプ税制においては一律税率が導入された）。

以上のように、内部留保課税は、法人実在説はもちろんのこと、現在のような修正された法人擬制説においても二重課税とはならないのである。あえていえば内部留保課税は法人税制と個人所得税制の間の盲点を埋める課税であるといえることができる（台湾の営利事業所得税はそのような論理によって成り立っている）。

8 おわりに—社会的活用への提言

以上のような検討を踏まえて本稿では内部留保課税の導入を提言したい。すでに述べたように、内部留保の社会的活用の基本は、企業による賃上げや雇用の改善、投資拡大について自発的・協力的な取り組みを要請することにある。しかし現状はそれぞれの企業が景気の不確定な動向や様々なリスクを恐れるあまり、不安に駆られ資金を貯め込もうとする傾向にある。また多くの企業は、90年代不況を脱する中で日本的な雇用慣行を捨てて、人件費を削ることで利益を上げようとする経営方式を取り続けてもいる。世論が過剰な内部留

保への警鐘を鳴らしているにもかかわらず、依然として内部留保は増大の一途をたどっているのである。これ以上の内部留保の積み上げを止めさせ、内部留保を多少なりとも社会的な活用の場に持ち出すには、政府の政策が不可欠となっている。

アメリカのルーズベルト大統領は、ニューディール政策の中で「富の巨大な蓄積は個人と家族の保護という観点から正当化できない」（税制教書）として租税を通じた社会統制（Social Control）を目指したが、内部留保課税はその一環となった（諸富〔2004〕〔2005〕）。我々もそうした経験に学んで、日本経済の歪みを正すような内部留保課税を構想すべきである。

事例としては最近の韓国の試みが1つのモデルとして参考になる。韓国では企業減税が賃上げや投資の効果を果たさなかったことから、それを再び社会の側に還流させるために内部留保税制（企業所得還流税制）が導入された。日本では法人減税が経済効果をもたらしていないに関わらず、放置されたままにされていること比べると、韓国の政策は先進的である。また韓国の内部留保課税はすべての企業ではなく、大企業に限定した課税となっている点も重要なポイントとなる。それは富の偏在をもたらす中心が大企業にあることに対応していると思われる。さらに投資と賃金の増加を促す課税方式となっていることも、内部留保の社会的活用への大きな示唆を与えている。韓国の

場合、当初は配当の増加も控除の対象となっていたが2018年改正では配当増加は削除されている。それに対して台湾の事例は、配当を増加させる要素を内部留保課税がかなり含んでいる。台湾の場合、70%以上の個人株主が存在しているので、配当の増加は個人への資金の還流となって経済を押し上げる効果があると思われる。日本の場合は、株式市場の構造上そうした効果は期待できないので、本稿では韓国タイプの内部留保課税が日本には妥当するのではないかと考えている。

内部留保税制を制度設計するには、税法の専門家を交えた実際的かつ政策的な議論が必要であることはいうまでもない。本稿の提言は、なおその入り口にとどまる議論に過ぎず、具体的な課税の方式にまで議論をすることができなかったが、こうした問題提起を契機に内部留保問題の論議が活発化することを願うものである。

内部留保課税が実施されるならば、それによって過剰な内部留保に歯止めをかけ企業の付加価値の配分をバランスのとれたものに転換するとともに、税収から生まれる財源を経済の活性化に活用することができるのではないかと考えられる。内部留保の活用は、日本経済の活性化のための起爆剤となるだけでなく、新しい企業のあり方への変革を企業に促すものとなるであろう。

（おぐり たかし・労働総研常任理事・駒澤大学教授）

*1 麻生内閣時の河村官房長官は「内部留保はこういうときに活用を」と発言している（「朝日新聞」2009年1月30日）。また麻生首相も当時の国会答弁で「内部留保の扱いについては（企業に意見）を重ねて言わねばならぬところ」と述べている。

*2 マルクスは『資本論』第1巻第7篇を「資本の蓄積過程」とし、その第22章「剰余価値の資本への転化」において「資本蓄積」を次のように定義している。「これまでは、どのようにして剰余価値が資本から生ずるかを考察しなければならなかったが、今度は、どのようにして資本が剰余価値から生ずるかを考察しなければならぬ。剰余価値の資本としての充用、または剰余価値の資本への再転化は、資本の蓄積と呼ばれる」（『資本論』大月書店版、第1巻、754ページ）。大谷〔2001〕201～203ページ参照。「資本蓄積」は資本主義的發展を貫く法則であり、資本蓄積は資本の集積、集中へと展開する。マルクスは「資本の蓄積は同時に資本の集積と集中とを伴った」と述べている（同上846ページ）。

- * 3 大谷〔2001〕201 ページ。
- * 4 マルクスは、剰余価値生産に活用することができない資本が増大することについて次のように述べている。
「増大した資本が、増大する前と同じかまたはそれよりも少ない剰余価値量しか生産しなくなれば、そこには資本の絶対的な過剰生産が生ずるわけであろう」（『資本論』大月書店版、第3巻315ページ）。このような資本は過剰資本と呼ばれる。
- * 5 そうした現代的な観点から内部留保を経済学的に論じているのは大木〔2012〕である。
- * 6 その詳細な検討については嶋〔2007〕参照。
- * 7 筆者が参考の1つにしているのは木村和一郎であるが、木村〔1972〕は、資本剰余金を資本市場からの収奪と捉える見解を示している（18ページ）。
- * 8 小栗・谷江〔2010〕103 ページで、資本剰余金で配当する企業の事例をあげている。いずれも損失により利益剰余金がマイナスになったため、資本準備金を取り崩して配当支払いを行った事例である（出所は「日本経済新聞」2009年6月4日）。

	最終損益	利益剰余金	年間配当金	(単位百万円、▲はマイナス)
学 研	1,979	▲ 639	845	
サンリオ	▲ 1,885	▲ 186	873	
石塚硝子	▲ 2,026	▲ 675	105	
シダックス	▲ 2,499	▲ 2,499	613	
フォーバル	▲ 2,697	▲ 1,353	172	
東京機械製作所	▲ 6,096	▲ 2,882	359	
マルハニチロ	▲ 8,159	▲ 7,178	1,524	
第一三共	▲ 264,662	▲ 252,370	56,315	

- * 9 大橋〔2005〕は、資産の含み益を実質内部留保に含めるべきことを提起している。
- * 10 小栗・谷江〔2010〕参照。
- * 11 法人企業統計の考える内部留保との違いは資本準備金まで加えている点および自己株式を控除していない点であり、その他の項目は法人企業統計と同じものを内部留保としている。算出方法やその根拠については、小栗・谷江・山口〔2015〕25～27 ページ参照。
- * 12 電機産業大手6社、自動車大手4社の投資有価証券と関係会社株式の金額を総計し、その割合を計算したところ、24.2対100となりほぼ1対4の割合となった。集計企業は、電機では日立製作所、東芝、三菱電機、パナソニック、ソニー、シャープの6社、自動車ではトヨタ、日産自動車、本田技研工業、マツダの4社である。純粋の投資部分と子会社・関連会社株式の割合は平均すると約1対4であるので、株式のうちの5分の1を金融投資として推計している。
- * 13 約270万社の法人企業全体でも同じようなことがいえる。1人当りの給付のピークは97年度の459万円であるが、15年度には過去20年間の中でも最低の418万円になっている。
- * 14 減価償却費も外部購入した固定資産の費用化したものであるので、差し引くことが必要となる。「法人企業統計」でも売上総利益から減価償却費をマイナスすると付加価値に近い数値となる。
- * 15 国税である法人税をベースに地方税である住民税・事業税が算定されるが、それらを含めた実際の税率を実効税率と呼ぶ。地方自治体によって、税率が異なるが、本稿では本社の集中する東京の税率を使っている。2004年からは事業税の中に外形標準課税が入り計算が複雑になっている。
- * 16 消費税の増税は、7年に3%から5%、14年に5%から8%へと改訂されているが、それと前後するように法人税減税が行われている。消費税増税と法人税減税とが抱き合わせであることは明らかである。
- * 17 内部留保を「日本経済の好循環の糧」とすることが求められているのであるが、その点については藤田〔2015〕参照。
- * 18 東大名誉教授の醍醐も内部留保課税の必要性を論じている（醍醐〔2013〕参照）。
- * 19 三木は、法人税は「出資した人たちの持分に対する所得税の前取り」とであると述べている（三木〔2011〕9ページ）。

【参考文献】

- 石村耕治〔2013〕「法人留保金課税制度の日米比較」『白鷗大学法科大学院紀要』第7号。
- 大石桂一〔2015〕『会計規制の研究』中央経済社。
- 大木一訓〔2012〕『「内部留保」の膨張と21世紀日本資本主義』『経済』2012年9月号。
- 大谷禎之介〔2001〕『図解 社会経済学—資本主義はどのような社会システムか』桜井書店。
- 大橋英五〔2005〕『経営分析』大月書店。
- 小栗崇資〔2009〕「内部留保の雇用への活用は可能か」『経済』2009年5月号。
- ———〔2011〕「震災復興のための内部留保の活用」『経済』2011年6月号。
- ———〔2012〕「内部留保分析の現代的課題—内部留保の実態とその活用」『中央大学商学論纂』第53巻第5・6号。
- ———〔2017〕「日本経済における内部留保の構造—過剰な蓄積とその活用」『経済』2017年11月号。
- ———〔2018〕「3月期決算の歪んだ収益構造」『経済』2018年8月号。
- 小栗崇資・谷江武士〔2010〕『内部留保の経営分析—過剰蓄積の実態と活用』学習の友社。
- 小栗崇資・谷江武士・山口不二夫編著〔2015〕『内部留保の研究』唯学書房。
- 木村和三郎〔1972〕『科学としての会計学（上）』有斐閣。
- 嶋和重〔2007〕『戦後日本の会計制度形成と展開』同文館出版。
- 醍醐聡〔2013〕「内部留保への課税」『会計』第184巻第6号。
- 藤田宏〔2015〕『財界戦略とアベノミクス—内部留保はどう使われるか』本の泉社。
- 三木義一編著〔2011〕『よくわかる法人税法入門』有斐閣選書。
- 諸富徹〔2004〕「政策課税論序説」京都大学『財政と公共政策』第35号。
- 諸富徹〔2005〕「政策課税としての法人課税—ニューディール期の「留保利潤税」の思想と現実を中心に」納税協会連合会「税に関する論文」奨励賞受賞論文。

特集 内部留保の社会的活用と日本経済

大企業優遇税制をどうたすか

菅 隆徳

はじめに

法人税は、株式会社などが得た利益に課せられる税金で、国の税収を支える重要な柱の一つである。2017（平成 29）年度の予算では、法人税 12.4 兆円、所得税 17.9 兆円、消費税 17.1 兆円となっていて、この三つの税金合計で国の全体の税収予算 61.4 兆円の約 80%を占めている。

消費税が導入された翌年の 1990 年の法人税収は 18.4 兆円あった。ところがその後、税収は下がり続け、2016 年の法人税収は 10.3 兆円と半減している。法人税率のあいつぐ引下げと大企業優遇の減税のためである。一方で消費税収は 1990 年が 4.6 兆円だったが、5%への増税、8%への増税を経て 2016 年度には 17.2 兆円となっている（図 1、表 1 を参照）。

表 1 大企業・大資産家にはドンドン減税

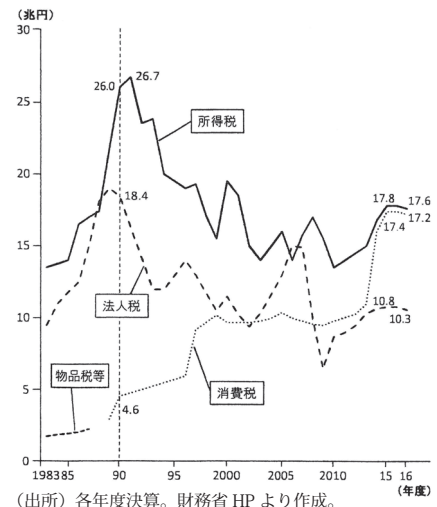
法人税の推移		所得税と住民税の最高税率の推移		
年	税率	年	所得税率	住民税率
1984 年	43.3%	1984 年	70% (8000 万円超)	18%
87 年	42.0%	87 年	60% (5000 万円超)	18%
89 年	40.0%	88 年	同上	16%
90 年	37.5%	89 年	50% (2000 万円超)	15%
98 年	34.5%	95 年	50% (3000 万円超)	15%
99 年	30.0%	99 年	37% (1800 万円超)	13%
2012 年	25.5%	2007 年	40% (1800 万円超)	10%
2015 年	24.9%	2015 年	45% (4000 万円超)	10%
2016 年	23.4%	2016 年	同上	10%
2018 年	23.2%	2018 年	同上	10%

（出所）財務省資料より作成。

1 法人税は大企業になるほど負担が軽くなる

法人税率は現在 23.2%（2018 年度から）の比例税率となっている。比例税率というのは所得が増えても同じ一律の税率ということである。だから、大きな所得のある大企業も所得の小さい中小企業も法人税の負担割合（法人税 / 所得）は同じはずである。ところが実際の税負担を国税庁の資料に基づき調べてみると、大企業になるほど法人税の負担が軽くなっている（図 2）。このグラフは国税庁の資料に基づいて、資本金の規模別に、その会社が実際に支払った法人税額を分子に、その会社の本来の所得金額を分母にして、法人税負

図 1 国税三税の推移（実額）グラフ



担率を計算したものである。

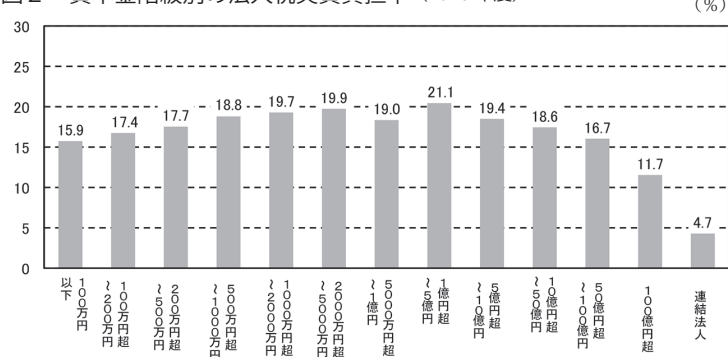
このグラフを見ると、資本金1億円以下の中小企業の負担率は15.9%から19.9%となっているが、資本金1億円超5億円以下の中堅企業で21.1%と負担率がピークになり、その後資本金の規模が大きくなるにつれて負担率が下がっている。資本金10億円以下（19.4%）→資本金50億円以下（18.6%）→資本金100億円以下（16.7%）→資本金100億円超（11.7%）→連結法人（4.7%）となっている。ここで連結法人というのは、親会社の子会社とグループで法人税の申告を行う連結納税会社のことである。ほとんどが大企業である。

連結法人の負担割合が4.7%と極端に低いのは

なぜだろうか。連結法人は通常の大企業減税の優遇を受けている他に、グループの子会社の中に赤字会社があると親会社の黒字と相殺される。そのため利益が圧縮され親会社が単独で申告するより負担がずっと少なくて済むのである。表2を見ると、日本の有名な大企業はほとんど連結納税をしている。連結納税制度による大企業に対する減税は年間で5,013億円（2016年度）にのぼる。

そこでこの資料をもとに大企業、中小企業の実際の法人税負担率を計算してみると表3のようになる。大企業と中小企業の法人税の負担割合を比べてみると、大企業は中小企業の負担割合の半分である。大企業は中小企業の半分しか法人税を

図2 資本金階級別の法人税実質負担率（2016年度）



※実質所得金額に対する法人税の割合を資本金ごとに試算した。

（出所）国税庁、平成28年度分「会社標準調査」をもとに税理士菅隆徳が計算、作成。

表2 連結納税を採用している大企業

業種	企業名
自動車	トヨタ自動車、本田技研、日産自動車、三菱自動車、ヤマハ発動機
電機	日立製作所、三菱電機、ソニー、東芝、富士通、シャープ、NEC
その他機械	村田製作所、三菱重工、リコー、住友重機械工業、セイコーエプソン
鉄鋼・金属	JFEHD、神戸製鋼所、日立金属、日本軽金属
化学	三菱ケミカルHD、旭化成、田辺三菱製薬、住友ゴム、日産化学工業
その他製造業	旭硝子、味の素、TDK、帝人、日本ハム、サッポロHD、資生堂
エネルギー	JXHD、四国電力、中国電力
商社	三井物産、住友商事、丸紅、伊藤忠商事、双日、兼松
建設・不動産	東急不動産、大成建設、鹿島建設、熊谷組、大京、長谷工
運輸・通信	NTT、ソフトバンク、小田急電鉄、阪急阪神HD、全日空、日航、南海電鉄
金融	りそなHD、新生銀行、野村HD、大和証券、日立キャピタル

（注）「HD」はホールディングスの略。（出所）各社の有価証券報告書による。

表3 大企業、中小企業の実質法人税負担率（2016年度）

	所得金額 ①	法人税額 ②	負担割合 ③（②/①）
中小企業 資本金 1億円以下	194,980億円	36,901億円	18.9%
中堅企業 資本金 1～10億円	61,786	12,737	20.6%
大企業 資本金 10億円超 + 連結法人	562,189	55,037	9.8%

（出所）国税庁 平成27,28年度分「会社標準調査」「平成28事務年度、法人税等の申告（課税）事績の概況」をもとに、税理士菅隆徳が実質所得金額を計算し、作成。

払っていないということになる。法人税負担の不公平な実態がある。

大企業はなぜ中小企業よりずっと低い税負担になっているのだろうか。それは大企業が、大企業優遇の様々な減税措置（これを租税特別措置という）の適用を受けて、税負担を減らしているためである。さらに、法人税率が比例税率で所得が大きくなっても、税負担が上がらないためである。

大企業優遇税制による 2016 年度の大企業の法人税減税額は 6 兆 3,094 億円にもなる。これに法人税率引下げによる減税額 7 兆 7,793 億円をくわえると 14 兆円を超える大企業減税額になっている（表 4）。

富岡幸雄中央大学名誉教授は、日本で法人税を

ほぼ法定税率通りに払っているのは、黒字を出した中小企業で、現状は、巨大企業が極小の税負担で中小企業が極大の税負担をしていると述べている。そして資本金の規模別に見ると、下に重く上に軽い「逆累進構造」になっていると指摘している（『税金を払わない巨大企業』文春新書、2014 年）。次に大企業優遇の租税特別措置について、さらに具体的に見てみよう。

（1）試験研究費の減税措置で莫大な減税

会社が製造技術の改良、考案、発明のために試験研究費を支出した時、支出した金額の約 10% を、その会社の法人税額から控除してくれる。これは試験研究費の税額控除という制度で、財務省の発表によると、2014 年度にはトヨタ自動車の

表 4 2016 年度の大企業減税額の試算

（1）租税特別措置による大企業の減税額

	減税項目	減税額	概 要
	租税特別措置法関係	1 兆 2,793 億円（2016 年度）	試験研究費の税額控除など
法人税法の租税特別措置	受取配当益金不算入	2 兆 4,788 億円（2016 年度）	受取配当を利益から除き、減税するもの
	外国子会社配当益金不算入	1 兆 7,786 億円（2016 年度）	外国籍企業の外国子会社からの配当の 95% を利益から除く減税
	連結納税	5,013 億円（2016 年度）	国内子会社の所得を親会社の所得と合算して法人税を計算する仕組み。連結納税グループ企業の中に赤字法人があると、各企業の黒字と赤字が相殺されるため課税所得が減り、個別に納税するより法人税が減税になる
	株式発行差金への非課税	2,714 億円（2016 年度）	会社に株主から払い込まれる株式発行差金（プレミアム）は一種の「利益」と考えられるが、法人税ではこれに課税しない
	合計 ①	6 兆 3,094 億円	

（2）法人税率引き下げによる減税額

減税項目	減税額	概 要
課税所得分	6 兆 6,058 億円	大企業の課税所得 × 18.6%（注①）
減税対応分	1 兆 1,735 億円	大企業の減税額（6 兆 3,094 億円） × 18.6%
合計 ②	7 兆 7,793 億円	

合計① + ②で
10 兆円を超える
財源が生まれる！

注① 18.6%とは消費税導入前の法人税率 42% - 2016 年度の法人税率 23.4%

（出所）財務省「法人企業統計」「租税特別措置の適用実態調査の結果に関する報告書」国税庁「会社標準調査結果」（税務統計から見た法人企業の実態）「平成 28 事務年度法人税等の申告（課税）事績の概要」より菅隆徳税理士が計算、作成。

減税額は1,084億円、日産自動車213億円、本田技研工業210億円、JR東海192億円、キヤノン157億円などとなっている（表5）。

（2）受取配当益金不算入

受取配当益金不算入は、企業が持っている他社の株の受取配当金を、利益に組み入れなくてよい、という制度である。その株が、国内にある子会社や関連会社のものであれば、配当金は100%除外してよく、それ以外の企業の株についても50%を利益としてカウントしなくてよいことになっている。

さらに、条件を満たせば海外の子会社からの受取配当金も、95%を、利益に算入しなくてもよい、とされている（外国子会社配当益金不算入）。いずれも莫大な減税額を生み出している（前出・表4を参照）。この莫大な減税が大企業の内部留保増にまわっているのである。

2 「日本の法人税は高い」というまやかし

（1）「法人実効税率」のごまかし

安倍首相は企業の競争力をつけるため、高すぎ

表5 1社あたりの試験研究費による減税額
(2014年4月1日～2015年3月31日に終了した事業年度)

	社名	租税特別措置の種類	減税額（億円）
① 連結	トヨタ自動車	試験研究費の税額控除	1084
② "	日産自動車	"	213
③ "	本田技研工業	"	210
④ 単体	JR東海	"	192
⑤ 連結	キヤノン	"	157

（注）1. 連結は連結納税をしている法人、単体は単体で申告納税している法人を示す。

2. 「報告書」では社名は公表されず、コード番号により表示されているがトヨタ自動車は菅隆徳の推定による。また、日産自動車、本田技研工業、JR東海、キヤノンは朝日新聞（2016年2月14日付）の推定による。

3. 5社はいずれも資本金10億円超の大企業である。

（出所）財務省2016年度発表「租税特別措置の適用実態調査の結果に関する調査」をもとに、菅隆徳が作成。

表6 法人実効税率の国際比較（2018年1月現在）

日本	アメリカ	フランス	ドイツ	中国	イギリス
29.74%	27.98%	33.33%	29.83%	25.00%	19.00%

（出所）財務省資料

る日本の法人税を引き下げるとしている。経団連など財界も、日本の法人税率をアジア諸国並みに引き下げると要求している。本当に日本の法人税は高いのだろうか。表6は財務省がつくった法人税率の国際比較である。

彼らはこれを「法人実効税率」といつている。実効税率というと会社が実際に払った税率のように聞こえるが、これはごまかしである。彼らは会社の利益に対してかかる、法人税、法人事業税、法人住民税、のいわゆる法人3税の合計税率を実効税率といつているのである。つまり表面的な法定税率のことで、会社が実際に負担した税率ではない。

表6を見ると、日本はフランスよりは低く、ドイツ、アメリカ並みで、中国、イギリスよりは高い、中位の水準のように見える。安倍首相や財界は、これが高いので中国並みの25%まで引き下げるといつているわけである。もし法人3税を中国並みの25%に引き下げると、その減税額は年間5兆円になるといつわれている。

しかし、表6は各国の表面的な法定税率を示しただけのものである。しかも、国によって制度や仕組みに違いがあるし、特別な優遇措置なども異なる。法人税の負担割合は、表面的な法定税率の比較をしても無意味なのである。比較をするなら、会社が実際に負担している割合、本当の負担率によらなければ意味がない。

（2）日本の大企業の実際の負担率は中国より低い15%

そこで2017年度の日本の大企業の実際の負担率を、各社が公表している決算書、有価証券報告書から計算してみた。すると法定実効税率は約30%なのに、平均で13.5%しか負担していないことがわかった（表7）。

財務省の発表しているわが国の表面的な

法定税率は法人3税で29.74%（表6参照）だが、大企業はさまざまな優遇措置によって、実際の負担は半分以下に減っているのである。これが大企業の本当の負担率である。諸外国と比較すれば、すでに中国より低いことになる。

（3）政治献金が大減税をつくりだす

「朝日新聞」は、財務省が租税特別措置法による2014年度の減税額を発表したのを受けて、「企業の政策減税倍増」、「安倍政権下で1.2兆円、62%巨大企業」、「大企業減税、家計に届かぬ果実」と書いたうえ、「企業の大口献金急増」と報じている。記事は次のように述べている。

「企業から自民党への政治献金が増えている。自民党の政治資金団体、国民政治協会への300万円以上の大口献金を「朝日新聞」が集計したところ、自民党の政権復帰で急増し、2014年には民主党政権時代のほぼ倍の約14億円になった。最も多いのは自動車業界（部品、重機などを含む）

の計約2億7千万円で、全体の約2割を占める。トヨタは6440万円、日産は3500万円だった。2位の電機業界は約1億9千万円。アベノミクスの「第2の矢」で公共事業が増えた建設業界は12年の約3.4倍に増え、電機業界とほぼ同額となった……」（「朝日新聞」2016年2月14日）。この記事からも、政治献金が会社の大減税をつくりだしている状況がよくわかる。

（4）経団連の要望

税金の法律は毎年変わる。経団連の担当者として財務省と交渉にあたっている経団連常務理事の阿部泰久氏は次のように話している。

「毎年の税制改正にあたり、租税特別措置についてはそれぞれ対応する要望官庁があり、経産省なり国交省なりが前面

に立って検討しますが、法人税法については、財務省が中心となり、あとは納税者代表として経団連が意見を出しています。（中略）今回の改正は、成長戦略の中で、所得の大きい企業、稼ぐ力の企業ほど手厚い減税になっています。一方で稼ぐ力の乏しい企業には今まで以上に負担を課す、というのがはっきりした形で表れることになりました。検討過程では、経団連主要企業データと突き合わせてシミュレーションを行って、どれだけ制度を変えたら企業にどれだけ影響があるかというのを当てはめていきます。それをもとに、改正の影響が各企業に対してできるだけなだらかなるようにと意識して意見を出してきました」（中央経済社「税務弘報」2015年3月号）。

要するに、多額の政治献金をした財界が、納税者の代表として財務省と交渉し、大企業の減税になる優遇措置を要望し、財務省はその要望にそって法律をつくっているのである。

表7 主要大企業の法人3税負担率（2017年度）

企業名	税引前純利益 (億円)	法人3税 (億円)	法定実効税率 (%)	負担率 (%)
トヨタ自動車	22,381	4,049	30.3	18.1
日産自動車	1,700	450	30.8	26.5
武田薬品工業	2,479	△46	30.8	△1.9
キヤノン	2,736	493	31.0	18.0
デンソー	1,809	395	30.3	21.8
本田技研工業	4,659	597	30.4	12.8
三井物産	3,545	△54	31.0	△1.5
伊藤忠商事	765	93	31.0	12.1
新日鐵住金	1,110	16	30.9	1.5
第一三共	921	41	30.7	4.5
小松製作所	1,710	410	30.7	24.0
三菱電機	2,268	133	31.0	5.9
豊田自動織機	1,141	233	30.3	20.3
丸紅	565	△66	31.0	△11.6
三井不動産	1,619	370	30.8	22.8
いすゞ自動車	699	132	30.8	18.8
京セラ	697	154	31.0	22.1
マツダ	981	158	30.7	16.1
アステラス製薬	2,916	160	30.7	5.5
住友商事	2,100	△46	31.0	△2.2
合計・平均	56,801	7,672	30.8	13.5

（注）法人3税（法人税・法人事業税・法人住民税）の負担金額を税引前純利益の金額で割って負担率を計算。法定実効税率は各社の有価証券報告書に記載されている税率。

（出所）各社の有価証券報告書に記載された個別損益計算書より税理士菅隆徳が作成。

(5) 優遇措置は「隠れた補助金」

大企業の政治献金が税金の公平性をゆがめている実態について、森岡孝二関西大学名誉教授は次のように述べている。

「法人税率の引き下げや政策減税の拡大に代表されるアベノミクス税制は日本経済全体ではなく、一部のグローバル企業にとって都合がいい政策ばかりだ。減税の恩恵を受けた企業から自民党が多額の献金を受けているのは利益の還流と言え、経済界と政治の蜜月ぶりを象徴している。多額の政治献金が税制改正の議論を歪めてしまう可能性がある」（「朝日新聞」2016年2月14日）。利益の還流とは大企業に対し税金を戻すこと。つまり、優遇措置による減税は実質的には補助金と同じだと指摘している。このような補助金を「隠れた補助金」という。

3 法人税の二つの考え方——会社の利益は会社のものか、株主のものか

(1) 会社の利益は株主のもの……会社は「実体のない仮の姿説」

会社が稼いだ利益にかかるのが法人税である。会社の儲けは会社が稼いだものだから会社に税金をかけるのは当然である。ところが、会社は株主のつくったものだから、その会社の利益は会社のものではなく株主のものだという考え方がある。

会社の利益は株主のものだという考え方に立つと、会社の利益は株主に分配されるのだから株主に税金をかければよい。そして、会社と株主の両方から税金を取ると二重課税となるため、会社には税金をかけなくてよい、という話になる。

この結論を導くのが、実質的に会社を動かしているのは株主で、会社は「実体のない仮の姿」という考え方である。じつは日本の法人税は、この「仮の姿説」でできている。専門用語では「法人擬制説」というが、会社には実体がなく、見せ

かけの存在だという意味である。

会社の実体がないとは理解しづらい話なのだが、じつは、法人税が減っている原因の一つが、ここにある。

(2) 「仮の姿説」で大企業に大減税

たとえば、大企業が株の配当を受けた場合、普通ならお金が入るわけだから利益になる。しかし日本の税法では、法人税を計算するとき、ほとんど利益に入れなくてよいことになっている。

なぜ利益に入れなくていいのだろうか。理屈はこうだ。配当金を払う方の会社は配当金を支出しても経費にならないため、受け取ったほうの会社も利益に入れなくてよい、したがって、税金をかけなくてよい。会社の利益は最後に個人の株主に配当されるのだから株主に税金をかければよい、というわけである。これは「仮の姿説」によるものである。「仮の姿説」は、大企業の税金を減らすために大いに役立っているのである。

ほかにも「仮の姿説」で大企業に有利な仕組みがある。法人税の税率は、大企業の大きな利益も小さな会社の小さな利益も同じ税率、23.2%（2018年度から）になっている。なぜ、大きな利益には高い税率をかけ、小さな利益には低い税率をかける累進税率をとらないのだろうか。

「仮の姿説」では、税金は個人の株主が配当金を受け取った時にかけるべきで、会社が払う法人税は株主が払う所得税の「前払みたいなもの」と説明する。だから、前払の法人税には累進税率は必要がなく、同じ税率・比例税率でよいというのである。

(3) 会社の利益は会社のもの……会社「実在説」

他方、「会社と株主は別で、会社は会社として独立している」という考え方がある。独立しているのだから会社の利益は会社のもの、会社に法人税をかけるのは当然だということになる。こちらは「仮の姿」に対し「実体のある独立した存在」

ということで、専門用語では「法人実在説」という。読んで字のごとく会社は実在している、というわけである。

アメリカは、この「実在説」をとっているため、法人税は、15%、25%、34%、35%、38%、39%の6段階の累進税率になっている（2016年現在）。

日本もアメリカにならい、「仮の姿説」をやめ、「実体のある独立した存在」として法人税も累進税率にすべきである。とりわけ、株主と経営者が同じというオーナー株主の中小企業にとっては、憲法が掲げる生存権の保障という点からも要請されるものである。現在、資本金1億円以下の中小企業の場合、特例措置として、利益の800万円までは15%の低い税率になっているが、こうした中小企業の生存権を考慮した措置は、格差社会をなくすためにも、より徹底して行われるべきだといえる。

ところが、日本の現在の税制下では、憲法の要請する姿とは、大きく異なる事態が生じているのである。

4 法人所得と税率

現代社会における法人の存在、実態に相応しい、公平な課税を考えていく必要がある。法人は個人とは別個の「課税単位」を構成するものとして、それに対して独自の応能負担原則を追求すべきである。その法人決算の各事業年度の所得に課税する法人税としては、その所得の大きさに応じて税を負担させる、超過累進税率（所得に応じて税率が上がる）が妥当であるといえる。法人は個人とは別個の「課税単位」だから、配当に関する二重課税排除措置（配当税額控除や受取配当益金不算入制度）は税の優遇措置として全廃されるべきである。

法人税率も現在は23.2%の比例税率となっているが、画一的な比例税率（23.2%）は不公平であり、

法人税の税率も、所得税に準じて5%から45%までの超過累進税率にすべきである。画一的な比例税率は、大企業に軽い課税、中小企業に重い課税をもたらしてきた。法人税を累進課税にすれば、中小企業には通常は低税率が適用され、中小法人企業の活性化にもつながる。

5 中小企業には低く、大企業には高く

（1）大企業優遇の「租税特別措置」を廃止し、法人税は累進課税に

今まで日本の法人税について、儲かっている会社ほど税負担が軽い、法人税の「逆累進構造」の不公平な実態を見てきた。税負担の公平を図るためには、一部の大企業のみが優遇を受ける租税特別措置は廃止すべきである。現代社会では、法人は個人とは別個の社会的存在である。社会的にも独自の単位を構成するものとして扱われている。とりわけ大法人は、政治的経済的にも個人とは別個の継続企業（ゴーイングコンサーン）としての存在である。法人それぞれが課税主体であることを考えると、大きな所得のある法人と小さな所得の法人とが一律の比例税率であることは不公平である。日本国憲法は税の負担のあり方について、応能負担原則を求めている。法人税にも比例税率ではなく、所得税の累進税率に準じた超過累進税率を導入すべきである。

（2）累進税率を導入した場合の法人税収はこうなる

表8は国税庁の資料をベースに、法人税に5%、15%、25%、35%、45%の5段階の超過累進税率を導入した場合の、法人税収金額の推定を行ったものである（2016年度）。

法人税の大企業優遇税制（租税特別措置）を廃止し、法人税に超過累進税率を導入した場合には、現在の法人税収（2016年度）10兆4,676億円が、29兆1,837億円になる。憲法の求める応能負担原

則を法人税に具現化すると、大企業はその負担能力に相応しい税負担となる。法人税収は2.8倍となるのである。

法人税に累進税率を導入した場合には中小企業は減税になる（表9）。現行税制における法人税の金額と累進税率を導入した場合の法人税の金額を資本金規模別に比較したものである（2016年

度）。大企業は増税になる。しかし資本金5000万円以下の中小企業は減税になる。

公平な法人税制、能力に応じた税負担の法人税制を求めるとすれば、これが本来の公平な税負担といえるだろう。

（すが たかのり・税理士）

表8 法人税を累進税率とした場合の法人税収（2016年度）

	合計所得金額 ①	利益法人数 ②	1社当たり平均所得 ③ (①/②)	累進税率による 1社当たり法人税額 ④	累進税率による 法人税収 ⑤ (④×②)
(資本金階級別)	百万円	社	百万円	万円	百万円
100万円以下	912,372	121,852	7	35	42,648
100万円超	107,578	20,435	5	25	5,108
200万円〃	2,406,884	373,319	6	30	111,996
500万円〃	4,799,742	266,028	18	190	505,453
1,000万円〃	2,091,736	69,144	30	470	324,977
2,000万円〃	4,557,807	74,467	61	1,245	927,114
5,000万円〃	4,621,896	25,529	181	4,245	1,083,706
1億円〃	4,583,161	9,577	479	11,695	1,120,030
5億円〃	1,595,435	1,327	1,202	38,810	515,009
10億円〃	4,864,162	2,506	1,941	72,065	1,805,948
50億円〃	3,096,188	576	5,375	226,595	1,305,187
100億円〃	25,674,053	790	32,499	1,447,175	11,432,683
連結法人	22,584,490	1,039	21,736	962,840	10,003,908
合 計	81,895,504	966,589			29,183,767

（出所）国税庁、平成28年度分「会社標準調査」をもとに、税理士菅隆徳が計算、作成。法人税率5%（所得800万円以下）、15%（所得2,000万円以下）、25%（所得5億円以下）、35%（所得10億円以下）、45%（所得10億円超）の5段階とし、超過累進税率を適用している。

合計所得金額＝申告所得金額＋受取配当益金不算入額等＋引当金等増加額＋連結納税によって相殺された所得金額を示している。

表9 現行税率と累進税率による1社当たりの法人税額の比較（2016年度）

	1社当たりの平均所得	現行税率による 1社当たりの法人税額	累進課税による 1社当たりの法人税額
(資本金階級別)	百万円	万円	万円
100万円以下	7	105	35
100万円超	5	75	25
200万円〃	6	90	30
500万円〃	18	354	190
1000万円〃	30	635	470
2000万円〃	61	1,360	1,245
5000万円〃	181	4,168	4,245
1億円〃	479	11,209	11,695
5億円〃	1,202	28,127	38,810
10億円〃	1,941	45,419	72,065
50億円〃	5,375	125,775	226,595
100億円〃	32,499	760,477	1,447,175
連結法人	21,736	508,622	962,840

（出所）国税庁、平成28年度分「会社標準調査」をもとに、税理士菅隆徳が計算、作成。現行税率(2016年度)については、23.4%で計算。資本金1億円以下の中小企業については、所得800万円までは軽減税率15%で計算している。累進税率は5%（所得800万円以下）、15%（所得2000万円以下）、25%（所得5億円以下）、35%（所得10億円以下）、45%（所得10億円超）の5段階で計算している。

特集 内部留保の社会的活用と日本経済

増大する内部留保とその源泉

木地 孝之

はじめに

内部留保とは、企業の純利益から、税金、配当金、役員賞与などの社外流出分を差し引いた残りであり、企業の最終的な儲けを表している。通常、その積み重ねが大きければ銀行からの融資が受けやすくなり、将来の経営悪化に対する対応力も高まるから、その存在自体を「悪い」ということは出来ない。しかし、個々の企業ならともかく、一国全体として必要以上に、かつ、急激に内部留保が蓄積されると、国内需要が不足して、経済はデフレに陥ってしまう。さらに、それが首切り「合理化」、下請け単価の切り下げなど、労働者や中小企業の犠牲の上に蓄積されたものであれば、その悪影響はいっそう大きなものになる。

経済は、生産活動によって新たに付加された価値が賃金、株主配当、税金などに配分され、それが家計消費、政府消費、設備投資などの国内需要に転化して再び国内生産を誘発するという循環を繰り返しながら発展していく。しかし、新たに付加された価値が、賃金、株主配当、税金などに十分配分されず、かつ国内設備投資に回ることもなく企業内部に留保されるなら、経済は慢性的な需要不足（価格低下⇒デフレ）に陥り、次の段階では国内生産が縮小して、不況が不況を呼ぶ“悪魔の循環”に陥ってしまう。

本稿は、内部留保の蓄積過程を中心に、その定義、現状、問題点、改善の方法などを明らかにし

ようとするものである。

なお、本稿の分析は全業種・全規模を対象に行っているが、財務省「法人企業統計調査」から業種別・資本金規模別に分析することも可能である。そこで、今後の分析に資すために、バック・データを極力「法人企業統計」に限定し、また、精密さより分かりやすさを重視したので、やや精密さに欠ける部分があるかもしれない。

1 内部留保の形成と蓄積

内部留保には、毎年の営業活動の結果であるフローの内部留保と、それが蓄積されたストックの内部留保がある。まず、「法人企業統計調査」の「損益計算」に従って、フローの内部留保について形成のプロセスを示すと以下ようになる。

- ① 売上高－売上原価－販売費及び一般管理費＝営業利益
- ② 営業利益＋営業外収益－営業外費用＝経常利益
- ③ 経常利益＋特別利益－特別損失＝税引前当期純利益
- ④ 税引き前当期純利益－法人税・住民税・事業税－法人税等調整額＝当期純利益
- ⑤ 当期純利益－配当金＝社内留保

このように毎年の営業活動から生じたフローの内部留保は、次の段階で企業内部にストックとして蓄積される。その累積額は、「法人企業統計調査」の「準備金・積立金」のブロックに、以下のように示されている。

なお、説明は「法人企業統計調査」の「記入要領」に基づいており、() 内は、「ブリタニカ国際大百科事典」等による補足である。

- ・利益準備金……（法定準備金で、毎決算期に一定額を積み立てることが義務付けられている）。
- ・積立金……株主総会の決議に基づき任意に設定された剰余金処分による積立金で、配当積立金、価格変動準備金、海外市場開拓準備金、別途積立金など。
- ・繰越利益剰余金……（支出目的を持たない利益剰余金であり、すべてを差し引いた残余）。

2017 年度末の蓄積額は、「利益準備金」8.8 兆円、「積立金」210.6 兆円、「繰越利益剰余金」227.1 兆円、合計 446.5 兆円である。

2 狭義の内部留保と広義の内部留保

ところで、上記の「内部留保」とは別に、経営の都合で別途社内に積み立てられている資金があり、労働総研は、そのうち以下の5つを内部留保とみなしている。なお、前項と同じく、分類名及び説明は「法人企業統計調査」の「記入要領」に基づいており、() 内は、「ブリタニカ国際大百科事典」等による補足である。

「引当金（当期末流動負債）」……通常1年以内に使用される見込みのもので、賞与引当金、修繕引当金、災害損失引当金など。

「引当金（当期末固定負債）」……通常1年を超えて使用される見込みのもので、退職給付引当金、役員退職慰労引当金、特別修繕引当金など。

「特別法上の準備金」……特別法により準備金計上が強制されている準備金・引当金で、ガス熱量変更引当金、渇水準備引当金など。

「資本準備金」……株式払込剰余金及び合併差益など。（株主から払込まれた資本金の50%未満を計上したもので、将来業績が悪化した場合にこれを取り崩すことで資本金等を維持すること

ができる）。

「その他資本剰余金」……「資本準備金」及び法律で定める準備金であって、資本準備金に準ずるもの以外の資本剰余金等。例えば、資本金減少差益、資本準備金減少差益、自己株式処分差益など（配当金の原資となる）。

2017 年度末の積立額は、「引当金（当期末流動負債）」12.0 兆円、「引当金（当期末固定負債）」33.7 兆円、「特別法上の準備金」0.4 兆円、「資本準備金」96.7 兆円、「その他資本剰余金」78.1 兆円、合計 220.9 兆円である。

その中で金額が大きいのは「資本準備金」と「その他資本剰余金」であるが、これらは、新株発行や資本取引から生じたものであり、営業活動から生じた「内部留保」とは厳密に区別されているが、経営が赤字になると、「資本準備金」を取り崩して「その他資本剰余金」に振り替え、さらに、それを「繰越利益剰余金」に振り替えることが可能であり、内部留保と裏腹の関係にある。

また、これらの引当金、準備金等は、しばしば企業利益の調整や課税対策に“活用”されており、社内に蓄積されて外に出ない（したがって需要に転化しない）点では前段の「内部留保」と同じであるから、労働総研は、これらを含めて内部留保とし、両者を区別するために、前段の「内部留保」を「狭義の内部留保」、後段を含めた内部留保を「広義の内部留保」と言っている。単に内部留保と言えば「広義の内部留保」を指している。

麻生副総理や一般のマスコミが言う内部留保は「狭義の内部留保」であり、日本共産党が言う大企業の内部留保は、資本金10億円以上の「広義の内部留保」である。労働総研が「広義の内部留保」を内部留保としているのは、目標とする賃上げや雇用条件の改善の対象は全労働者であり、その改善に必要な原資は企業内に存在するすべての資金に求められるべきであること、および、日本経済

の需要と供給のバランスを崩し、成長を阻害する内部留保は、企業内に蓄積されて需要に転化しないすべての内部留保だからである。

3 GDP（国内総生産）を上回る膨大な蓄積

2017年度末の内部留保額は667.3兆円である。これは、2017年度のGDP（国内総生産）548.6兆円を20%以上上回り、2017年度の一般会計予算96.3兆円の6.3倍に相当する。内部留保が企業経営に必要な資金であるとしても、これほど膨大な内部留保が必要とは到底考えられない。

内部留保を企業規模別にみると、その52.0%は、企業数が全体の0.2%、従業員数が全体の17.8%にすぎない資本金10億円以上の大企業に存在している。次に、従業員1人あたりの内部留保額をみると、資本金10億円以上の大企業の4,587.5万円に対して、最も人数の多い資本金1～5千万円の企業はその4.4分の1、資本金1千万円未満の企業は20分の1以下であり、大きな格差がある（表1）。したがって、その還元を大企業が率先して行うべきことは当然である。

4 売り上げが伸びなくても経常利益が増加——転機は1998年

日本経済は1991年に“バブル経済”が崩壊して長期不況に突入したが、売上高と経常利益及び内部留保の関係をみると、不況の当初は売上高、経常利益とも低調に推移し、内部留保もそれほど増えていなかったが、1990年代の終わりになると、売上高が伸びなくても経常利益が増加するようになり、内部留保の急増が始まった。その転機は1998年度である（図1）。

それでは、この前後に何があったのだろうか

か。1997年に消費税が3%から5%に引き上げられた。翌1998年に法人税率が37.5%から34.5%に引き下げられ、さらに翌1999年には30.0%に引き下げられた。1998年に金融ビッグバンが始動して外国為替取引がほぼ完全に自由化された。1999年にゼロ金利政策が開始され、市場に膨大な資金が供給されるようになった。

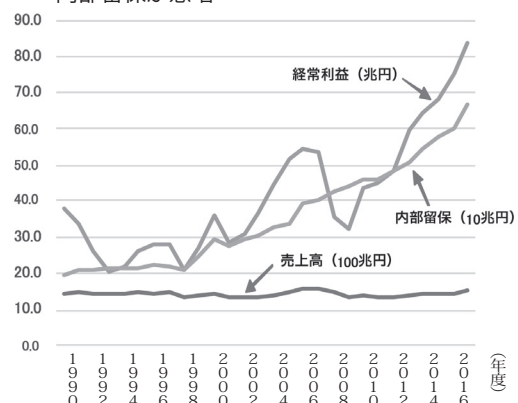
1999年には「労働者派遣法」の改定が行われ、それを契機に、ソニーやトヨタといった大企業が率先して“リストラ”を強化し、日本中が“リストラ”の波に覆われていった。常勤労働者の臨時・派遣への切り替え、下請け単価の切り下げ、不採算部門の切り捨て・工場閉鎖、海外生産化などが急速に進み、その結果、1999年から2017年の間に非正規雇用者が24.9%から37.3%に増加し、1人あたり賃金が10.4%も低下した。なお、この賃

表1 2017年度末内部留保額

	内部留保額 (兆円)	企業規模別 構成比 (%)	従業員数 (万人)	従業員 1人あたり 内部留保 (万円)	〈参考〉 狭義の 内部留保 (兆円)
全規模	667.3	100.0	4,220.5	1,581.0	446.5
資本金10億円以上	347.3	52.0	757.0	4,587.5	216.6
“ 1～10億円	91.3	13.7	638.8	1,428.6	64.3
“ 5千万～1億円	60.9	9.1	551.1	1,105.8	42.0
“ 1～5千万円	150.2	22.5	1,449.1	1,036.3	107.7
“ 1千万円未満	17.6	2.6	824.5	213.6	15.9

（資料）財務省「法人企業統計調査」

図1 転機は1998年、売り上げ低迷の下で営業利益と内部留保が急増



（資料）財務省「法人企業統計調査」

金低下率は厚生労働省「毎月勤労統計調査」による「従業者5人以上のパートを含む労働者」の現金給与総額低下率であり、次項表2に使用している「法人企業統計調査」対象企業の1人あたり年間平均賃金低下率は、5.5%である。

次に、「法人企業統計調査」の損益計算をみると、この間に企業の税負担率（税引き前当期純利益に対する法人税・住民税・事業税の割合）が著しく低下した。法人税減税に加えて数々の補助金や優遇税制による政府の“税制改革”および企業の“節税対策”の効果である（図2）。

5 人件費の削減と納税額の減少だけで363.7兆円の利益増

そこで、この2つの要因、人件費の削減と納税額の減少が、この間にどれだけ企業利益を増加させたかを試算してみた。試算の方法は、1人あたり平均賃金が1999年のまま変わらなかったと仮定した場合の「従業員給与・賞与」及び、同じく税負担率が1999年のまま変わらなかったと仮定した場合の「法人税・住民税・事業税」納税額を各年毎に計算し、実際のそれと比較して差額を求めた。比較のベースは1995～97年の平均値である。それは、イレギュラーを排除し、試算の安定性、

正確性を担保するためである。また、計算は、「法人企業統計調査」のみを利用して行っている。

結果をみると、人件費の削減（賃金支払い額減少）によって187.9兆円、納税額の減少によって175.8兆円となり、この2つの要因だけで363.7兆円も企業の利益が増えたことになる。しかも、納税額の減少によって増えた175.8兆円の内118.9兆円、67.7%は、第2次安倍内閣発足後の5年間（2013～17年）に増えている。

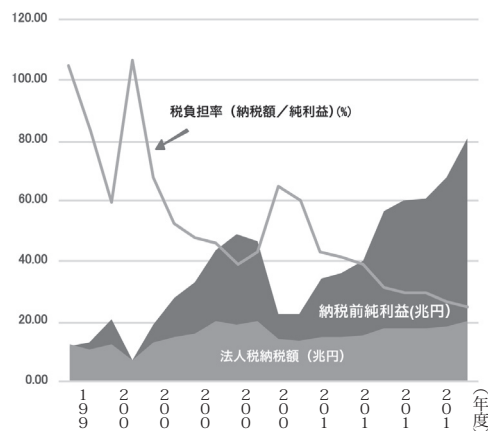
企業利益の増加額363.7兆円は、この間の内部留保増加額445.3兆円の約80%に相当し、それだけで内部留保急増をほぼ説明することができる。当然、内部留保増加の要因は他にもあるが、主因は人件費の削減と納税額の減少であり、1998年以後の急激な内部留保の増加は、賃金の切り下げや非正規労働者の解雇など労働者の犠牲と、政府の手厚い大企業援助の上に積み上げられたものと言うことができる（表2及び表3）。

6 内部留保の適正水準の検討

これほど大きな内部留保の存在は、資本主義経済と言えども正常な姿とは言えないであろう。それでは、正常な姿に戻すとしたら、現在の内部留保をどこまで削減すればよいのか、1つの判断基準として、売上高に対する内部留保の水準（内部留保／売上高）を、過去に遡って調べてみた。売上高を分母にしたのは、それが経営の規模を表しているからであり、赤字国債を語るときに「GDPの何倍」と言うのと同じ考え方である。

結果を見ると、バブル経済以前の、日本経済が順調に成長していた1982～86年度は、売上高に対する内部留保の大きさが平均10.35%であった。その後もバブル経済期の1987～90年度は平均13.11%、バブル経済が崩壊し長期不況に突入した後も、1991～95年度平均14.62%、1996～2000年度平均16.86%と、1990年代までは、わずかな

図2 著しい税負担率の低下



（資料）財務省「法人企業統計調査」

上昇にとどまっていた。しかし2000年代に入ると、2001～05年度平均22.32%、2006～10年度平均28.73%、2011～15年度平均36.52%と急速に上昇し、2017年度には43.21%に達した。このように、2000年代以降の内部留保の増加は明らかに異常である。長期不況の下で企業経営の困難さが強まっているとしても売上高に対する内部留保の水準は、1990年代後半の17%前後で十分と言えるのではないだろうか。

なお、内部留保は、本来、拡大再生産の原資となるべきものであるが、この間に、土地・建物・機械設備等の「有形固定資産」は、逆に2.56%減少している。その一方で、関係会社株式（海外企業の株式）など短期的な売買を目的としない有価証券である「投資有価証券」が1998年度の75.2兆円から2017年度の342.9兆円へ、266兆円も増加した。つまり、増えた内部留保は、国内設備や正業の拡大ではなく、もっぱら海外投資に活用され、その結果、国内産業の空洞化が一層進行したのである。

7 これ以上の蓄積を止め、正常な状態に戻すには

内部留保の削減あるいは還元を行うためにはどうすれば良いだろうか。

まず必要なのは、フローの内部留保を減らしてこれ以上の蓄積を行わないことであり、それは、目先の利益のみを追求した経営を、従業員や下請け中小企業を大切に、企業の社会的責任を自覚した経営に変えることでもある。

その第1は、賃金を引き上げ、雇用条件を改善し、下請け・中小企業からの納入単価を引き上げることである。その結果、2項①の「販売費及び一般管理費」が増えて「営業利益」が減少し、その分だけ「社内留保」が減少することになる。それを実現するカギは、労働者のたたかいである。

表2 賃金支払い額の減少による利益 187.9 兆円

	従業員給与・ 賞与総支給 額 (A)	期中平均従 業員数 (B)	1人あたり 平均賃金 (注2) (A/B) = C	賃金低下が なかった場合 の総支給 額(注3)(D)	賃金支払い 額減少による 利益増 (D - A)
(注1)	兆円	万人	万円	兆円	兆円
前3年の平均	145.5	3,740.6	389.0		
1998年度	146.9	3,798.3	386.7	147.8	0.89
1999年度	146.0	3,856.2	378.7	150.0	3.98
2000年度	146.6	3,922.6	373.8	152.6	5.97
2001年度	138.6	3,695.0	375.0	143.8	5.17
2002年度	136.1	3,624.1	375.6	141.0	4.86
2003年度	133.3	3,662.7	364.0	142.5	9.17
2004年度	139.7	3,950.8	353.6	153.7	13.99
2005年度	146.2	4,158.4	351.6	161.8	15.56
2006年度	149.2	4,188.9	356.1	163.0	13.79
2007年度	147.2	4,088.0	360.0	159.0	11.88
2008年度	146.4	4,139.4	353.7	161.0	14.63
2009年度	146.6	4,107.8	356.9	159.8	13.22
2010年度	146.4	4,055.0	361.1	157.8	11.35
2011年度	150.7	4,121.0	365.6	160.3	9.67
2012年度	147.9	4,089.2	361.8	159.1	11.15
2013年度	144.6	4,003.2	361.2	155.7	11.15
2014年度	148.2	4,037.9	367.1	157.1	8.84
2015年度	150.6	4,053.0	371.5	157.7	7.11
2016年度	152.7	4,111.5	371.4	160.0	7.26
2017年度	155.9	4,220.5	369.5	164.2	8.26
合計	2,920			3,108	187.9

(注1)「前3年の平均」は、1995～97年度の平均値である。

(注2)平均賃金はボーナス及び残業代を含む年間総支給額である。

(注3)「賃金低下がなかった場合の総支給額」は、各年ごと、(B)の従業員数に1995～97年度平均1人あたり平均賃金389.0万円を乗じた額である。

表3 法人税納税額の減少による利益 175.8 兆円

	税引前当期 純利益 (A)	納入した 法人税額 (注2) (B)	税負担率 (B/A) = C	税負担率が低下 しなかった場合 の納税額 (D)(注3)	納税額減少 による利益 増 (D - B)
(注1)	兆円	兆円		兆円	兆円
前3年の平均	23.3	15.0	0.6447		
1998年度	11.9	12.4	1.0449	7.7	-4.8
1999年度	12.6	10.5	0.8285	8.2	-2.3
2000年度	20.7	12.3	0.5930	13.3	1.1
2001年度	7.1	7.5	1.0658	4.6	-3.0
2002年度	19.2	13.0	0.6765	12.4	-0.6
2003年度	27.5	14.4	0.5222	17.8	3.4
2004年度	33.0	15.8	0.4796	21.3	5.5
2005年度	43.4	19.9	0.4589	28.0	8.1
2006年度	49.0	19.1	0.3896	31.6	12.5
2007年度	46.9	20.1	0.4291	30.2	10.1
2008年度	22.1	14.4	0.6492	14.3	-0.1
2009年度	22.6	13.5	0.5975	14.6	1.1
2010年度	34.1	14.5	0.4258	22.0	7.5
2011年度	36.4	15.1	0.4147	23.5	8.4
2012年度	39.7	15.4	0.3885	25.6	10.2
2013年度	56.5	17.9	0.3165	36.4	18.6
2014年度	60.3	17.6	0.2919	38.9	21.3
2015年度	60.6	17.8	0.2937	39.0	21.3
2016年度	67.8	18.1	0.2671	43.7	25.6
2017年度	81.0	20.0	0.2468	52.2	32.2
合計		309.3		485.1	175.8

(注1)「前3年の平均」は、1995～97年度の平均値である。

(注2)「納入した法人税」は、法人税、住民税及び事業税の合計である。

(注3)「税負担率が低下しなかった場合の納税額」は、各年ごと、(A)の税引前当期純利益に、前3年の税負担率0.645を乗じた額である。

(資料)表2、3ともに財務省「法人企業統計調査」

第2は、大企業にまともな税金を支払わせることである。2012年に日本共産党の佐々木憲昭衆院議員の求めに応じて、国税庁が試算した「資本金規模別法人税負担率」によると、資本金の規模が大きくなるにつれて負担率が上がるが、1億～5億円でピークに達し、それ以後は逆に資本金が大きくなるほど負担割合が下がり、資本金100億円を超える大企業は本来の税率の65%程度となっている。これは、受取配当益金不算入制度（企業が国内の他の企業から受け取った株式配当は、その全部または一部が「益金」に算入されず非課税となる）、外国子会社配当益金不算入制度（外国子会社からの配当については、外国で税金を払ったかどうかに関係なく非課税になる）、研究開発減税（売上高に対する研究費の割合に応じて、研究総額の8～10%相当額を法人税から差し引く）などの様々な優遇税制があるからである。

中でも問題なのは、「外国子会社配当益金不算入制度」である。財務省の「国際収支統計」によると、親会社と子会社間の配当金・利子等の受取・支払や、海外からの株式配当金および債権利子の受取・支払等を表す「第1次所得収支」は、2017年に19.8兆円に達している。これに国・地方合わせて35%の法人税を課せば年7兆円の増収になり、消費税を上げる必要はなくなる。そもそも、国内で頑張り、従業員に賃金を支払っている企業に法人税を課し、海外移転を行った企業からの収益に法人税を課さないのは不合理である。しかも、これらの優遇税制の受益者は、ほとんどが大企業である。内部留保を十分蓄積している大企業は、優遇税制の対象外とすべきであろう。

大企業にまともな税金を支払わせることにより、「当期純利益」が減少して、「社内留保」が減ることになる。それを実現できるのは政治であるから、国政選挙で労働者・国民の利益を代表する勢力を勝たせなければならない。

以上の結果、フローの「社内留保」がマイナスになった場合には、「利益剰余金」や「繰越利益剰余金」などのストックから補填されるので、ストックの内部留保も減ることになる。

さらにストックの内部留保の社会への還元策として、企業が政府の赤字国債の一部を数年～10年の間無利子で肩代わりするのはどうであろうか。それによって一般会計歳出の4分の1近くを占める「国債費」が減り、災害復興等に使用できるようになる。赤字国債の源となった公共事業等の景気対策の主な受益者は大企業なのだから、今度はそのお返しをしても良いのではないと思われる。

おわりに

2012年12月の第2次安倍内閣発足から5年9カ月になる。日本銀行による“異次元緩和”を柱とした“アベノミクス”によって、大企業と一部資産家の利益は大幅に増えたものの、国民生活はいっこうに改善されず、デフレ経済からの脱却もできていない。

経営者は、目先の利益ばかりを追求し、需要が低迷する中で、いっそうのリストラや海外生産化を進め、生産現場に対して過酷なノルマを押し付けている。その結果、東芝、ニッサン、スバル、神戸製鋼、三菱マテリアル、東レといった日本を代表する大企業で次々と不正・不祥事が発覚し、日本企業の信用を失墜させた。不況の中における内部留保の急増はその象徴と言えるものである。

内部留保の削減は、政治と経営の在り方を変えることであり、基本は、賃上げ・雇用条件の改善、下請け単価の切り上げと、法人税負担率の引き上げによって「社内留保」を減らし、これ以上内部留保を蓄積しないようにすることであるが、内部留保の増加を抑制する手段として、内部留保に課税することも選択肢の一つであろう。

（きじ たかゆき・労働総研研究員）

特集 内部留保の社会的活用と日本経済

台湾における内部留保課税制度

許 琇雰・小栗 崇資

1 はじめに

台湾では1998年から営利企業所得税制の中に内部留保課税（未分配盈餘加徴税）が導入され、今日まで20年にわたって実施されている。営利企業の当年度の利益のうち配当として分配されなかった部分に対して10%の営利事業所得税の追加課税を行う課税制度である。以下では、導入の背景や税制の仕組み、その影響などについて見ていきたい。

2 導入の背景と経緯

なぜそのような内部留保課税が台湾に導入されたのであろうか。1998年当時の台湾の法人所得税率は25%である一方、個人の総合所得税率（累進税率）の最高税率は40%であった。その差が15%もあることから、多くの企業では大株主（経営者一族）の税金負担を軽減するために、利益を配当せずに社内留保する経営政策が圧倒的に多かった。そうしたことを防ぐために、法人と個人の所得税率の乖離問題の解決策として、企業の未分配利益剰余金について、追加的に10%の法人所得税を徴収する制度が導入された。それが未分配盈餘加徴税と呼ばれる内部留保課税である。この税制によれば、利益を全部留保した場合、法人の実効税率は $25\% + (100 - 25) \times 10\% = 32.5\%$ となる。そうしたことによって、個人総合所得税率40%との差を7.5%まで縮小することに

なるので、法人と個人のバランスを取ることができることから、こうした税制が導入された。逆に法人の税額負担が重くなるため、結果として中小企業はできるだけ留保せず配当することになったとされる。この内部留保課税は1998年より施行され、1999年の株主総会で配当決議の対象とならなかった税引後利益の部分について、これ以降、10%の内部留保課税が実施されることとなった。

その後、2009年に台湾政府の「産業昇級促進条例」実施期間が満了となり、2010年からは法人所得税率を25%から17%に引き下げると同時に、富裕層に対する税金の拡大徴収を目的として、個人総合所得税率の最高税率に45%の新しいランク（第6ランク）が設定された。その結果、両所得税の税率差が最大で28%まで広げられた。内部留保課税の導入が法人と個人の税率格差を埋めるためのものであったことから、再び未分配利益剰余金の税率を10%から15%まで引き上げるべきという議論も出されたが、しかし、企業の猛反対もあり、数年間、結論が出ないままの状態が続いた。

そうした経緯を経て2018年には新たな税制改正が行われるに至っている。内部留保課税の導入以来、この課税に対する賛否両論が論じられており、特に産業界からの根強い反対意見があるが、内部留保課税制度は今日まで続いており、すでに実施20年目になろうとしている。

3 「両税合一」税制の施行

内部留保（未分配利益剰余金）の課税制度を設定するに際して、台湾政府が採用したのが「法人所得税」と「個人総合所得税」の2つの所得税を合体させる「両税合一」税制である。台湾には同族経営の企業が多く存在しており、そうした企業が故意に法人内に利益を留保し租税回避を行うことを防ぐために設定された。

「両税合一」税制は、法人により稼得される所得とその株主である投資者の個人所得を一体的に課税する考え方（両税合一）にもとづく税制となっており、法人税は投資者の個人所得への課税の前払いと位置づけられている。法人が配当を遅らせることにより、個人株主の配当所得の申告が先延ばしになり、個人からの納税が遅れることを防ぐために内部留保課税（税引後利益のうち配当等に利用されなかった未配当利益に対して10%課税）が導入されている。

未分配利益剰余金に対する追加10%の課税がなされた場合、将来この利益剰余金が配当原資となって配当された際には、そうした税金分は、株主自身の個人総合所得税の計算上で控除可能税額として扱うことができる仕組みとなっている。そのため、課税済みの内部留保（利益剰余金）について、企業の貸借対照表の資本の部において、別の表示がなされ、そこからの配当が行われた場合

に、個人総合所得税において控除がなされるという形となる。

台湾では、日本のような年末調整がないため、所得のある個人は必ず毎年、総合所得税申告（日本の確定申告）を行わなければならない。その際、株式投資に受け取った配当金について、分離課税（税率28%）か総合所得課税かを選択することができ、個人の判断で「両税合一」税制の適用を受けることが可能となる。

しかし、この制度は2018年税法改正に伴い廃止されることとなった。

4 内部留保課税の仕組みと効果

内部留保課税の仕組みは次のような図で表わすことができる（経済産業省報告書・野村総研「法人税をはじめとする立地競争力に関する調査」2017年3月参照）。

課税額は、図のように「未配当利益（税引前利益－配当その他）×10%」によって計算される。配当以外の「その他」に入るのは、繰越欠損金の補填や、積立金、役員報酬・賞与、資本準備金などの項目が入り、そうした項目は課税対象から控除されることとなる。

台湾の内部留保課税の特徴は、設備投資拡大や賃上げ等への内部留保の活用が控除対象となっていない点であり、大企業から中小企業まですべての企業が内部留保課税対象となる点である。そう

図 内部留保課税の仕組み



した特徴があるのは、制度の主眼が、配当に回さずに企業内部に過度に留保された未配当利益を個人の所得税に代わって課税することにあるからである。配当されるべきものが配当されていない点を課税によって促進する効果を果たすことにあると思われる。

全企業が課税対象となり、課税控除項目が少ないこともあって、表1にあるように内部留保課税からの税収はかなりの額に上っている。

例えば、2013年の法人税収は3,511億元であるが、同年の内部留保課税の税収503億元は法人税収の14.3%を占める割合となり、内部留保課税が法人税収の大きな税源の1つとなっていることが分かる。このように台湾における内部留保課税は租税制度の中で大きな存在感を持つ税制となっているのである。

5 内部留保課税の税制改正

2010年に法人所得税率を17%に引き下げて以降、政府においては税収不足の問題が議論され、法人所得税を引き上げるといった意見が大勢を占めるようになった。17%の法人所得税率は、香港、シンガポールといったアジア地域の租税優遇国並みのレベルである。租税優遇国として、また海外拠点候補地として、台湾にアメリカ、ヨーロッパ、日本等の先進国を惹き付け、外資を誘致するのが台湾政府の狙いであった。しかし、税金だけ安く

しても、資本市場、為替規制等について厳しい制限が一向に変わらないままであったことから、政府の狙いに反して、外資誘致の効果はほとんど発揮されなかった。

そうしたことから2016年以降、法人所得税率および内部留保課税率をはじめ、個人総合所得税率45%等税制についての見直し作業が始まり、2018年1月1日には税率および両税合一税制に対する大幅修正案が決定された。その内容は、法人所得税率を17%から20%に引き上げ、内部留保課税率を10%から5%に引き下げ、個人総合所得税率を6段階（5%、12%、20%、30%、40%、45%）から5段階（5%、12%、20%、30%、40%）に戻すというものである。また、両税合一税制も廃止されることとなり、課税済みの内部留保を分配する際の個人株主の税額控除制度も2018年1月1日以降廃止されることとなった。

それでは、この新しい法人所得税率はどのような影響を生じるか、以下の比較をした表2を検討したい。

2018年改正によれば、全部留保の場合、法人所得税の実効税率は32.5%から24%まで引き下げられる。2009年までの実効税率は32.5%と高かったため、内部留保した場合は節税効果も薄く、中小企業は税負担を軽減する経営判断に立って、利益剰余金をほぼ留保せず分配する傾向が強かった。その結果、企業に内部留保がないため、資金

表1 台湾の内部留保課税による税収

	2003年	04年	05年	06年	07年	08年	09年	10年	11年	12年	13年
課税企業数 (千社)	488	459	456	468	471	479	481	559	588	599	606
税収 (億元)	324	317	445	326	432	459	394	358	563	622	503

(出所) 前掲、経済産業省報告書。

コストが高くなり、企業体質も弱体化してしまうとされた。企業の内部資金がほとんど残らなくなる問題を今回の税法改正によって解消したいという政府側の狙いがあった。それが今回の2018年税制についての大きな改正点の1つであった。ただし、内部留保の税率を10%から5%に引き下げると、税収バランスが崩れてしまう恐れもあり、法人所得税は税収確保の観点で17%から20%に引き上げられた。

一方、公開上場した大企業の場合、株主は分散しかつ外資法人株主は税額控除適用外となるため、配当か留保かを決定する際、大株主の節税観点に左右されることは少ない。そのため、大企業は中小企業に比べて、内部留保課税の影響をあまり受けることなく経営方針にもとづき必要な自己資本を保有することができるとされている。

6 おわりに

台湾の世論は、内部留保税率をさらに高くするか、完全に廃止するか、両極端に分かれている。個人所得税率との差を解消すべく、内部留保税率をさらに15%まで引き上げるべきと主張する見解もあるものの、企業の税務負担をこれ以上重くすると国内はますます空洞化し、企業が海外に逃げる流れは食い止められなくなると主張する見解もある。しかし、これまでの様々な研究によると、企業の実効税率のみならず、負債比率、投資政策、

会社規模（株主構成、同族会社等）、会社成長率、経営者の持株比率（所有と経営の分離問題）、利益剰余金対資本金の割合等、数多くの影響要因が存在しており、内部留保課税の評価を定めることは容易ではない。

上で述べたように、台湾の内部留保課税は配当を促進する目的を持っている。台湾資本市場の70%以上は個人投資家によって構成され、上場会社の株主構成もかなり分散した状況にあることから、個人による直接株式投資は非常に一般的な行為となっている。その結果、個人投資家が多いことから、投資のリターンとしての毎年の配当に対して異常な執着があることも台湾資本市場の特徴である。そのため、台湾上場会社の配当性向は全業種平均が60%～70%となり、業種によって毎年80%以上配当する会社も存在している。また社内留保がほぼなくても、資金運用の必要に応じて「新株発行による現金増資」の手段が頻繁に利用される特殊な慣習もある。したがって、企業が内部留保を必要以上に蓄積することを嫌う傾向が経済全体にあるということが出来る。台湾の内部留保課税は、そうした経済環境から導入され、すでに20年の歴史を積み重ねている。税収に占める割合も大きく、ある意味で、存在感のある税制の1つとして定着しつつあるといえる。

（きょ しゅうふん・財務コンサルタント）

（おぐり たかし・労働総研常任理事・駒澤大学教授）

表2 内部留保課税の税制改正（台湾）

税項目	1998～2009	2010～2017	2018改正後
全部留保法人税率	$25 + (100 - 25) \times 10\% = 32.5\%$	$17 + (100 - 17) \times 10\% = 25.3\%$	$20 + (100 - 20) \times 5\% = 24\%$
個人税率	40%	45%	40%
両者の差	7.5%	19.7%	16%
全部分配法人税率	25%	17%	20%
個人税率	40%	45%	40%
両者の差	15%	28%	20%

特集 内部留保の社会的活用と日本経済

アメリカにおける内部留保金課税法制

石村 耕治

はじめに

アメリカ合衆国（以下「アメリカ」）の税制は、大きく、連邦（federal）、州（state）、地方団体（municipal/local）のステージに分けることができる。本稿で検討するのは、連邦の内部留保金課税法制^{*1}についてである。

連邦の内部留保金課税は、大きく、国内留保金課税と国外留保金課税とに分けることができる。また、連邦の主な国内留保金課税の仕組みは、①人的所有会社税（PHC tax=Personal holding company tax）、②国内留保金課税（AET=Accumulated earnings tax）、③私立大学

内部留保課税の3つからなる。また、連邦の主な国外留保金課税の仕組みは、④被支配外国子会社合算（CFC）税制/タックス・ヘイブン対策税制^{*2}と⑤国外留保金課税制/本国還流税（レパトレ課税）^{*3}からなる。

本稿では、連邦税法（内国歳入法典/IRC=Internal Revenue Code〔以下「IRC」という。〕）上の国内留保金課税に絞る形で検討する。なお、〈図表1〉に掲げる①人的所有会社税（PHC tax）と②留保金税（AET）は、営利法人にかかる内部留保課税である。一方、③私立大学内部留保課税は、非営利公益団体にかかる内部留保課税である^{*4}。

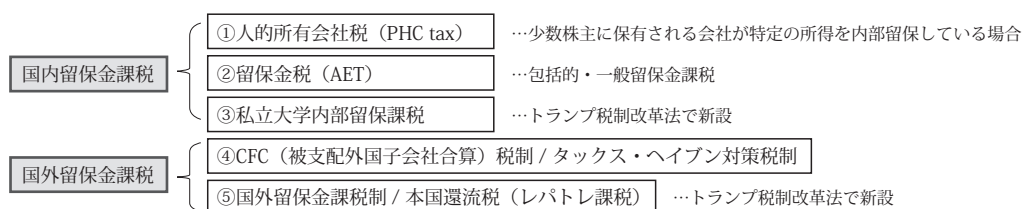
*1 本稿では、「内部留保課税」と「内部留保金課税」とをほぼ同義にとらえ、定義上の問題には深く立ち入らない。

*2 詳しくは、梶山紀子「米国におけるタックス・ヘイブン対策税制の研究—多国籍企業に対する調和的な課税制度の実現を目指して—」会計検査研究17号参照。なお、わが国の2017年改正後のCFC税制について詳しくは、石村耕治編『現代税法入門塾〔第9版〕』（清文社、2018年）620頁以下参照。

*3 トランプ税制改革法（TCJA）では、内国法人に対する課税方式を全世界課税方式（world-wide taxing system）から領土内課税方式（テリトリアル課税方式/territorial taxing system）に移行した。この移行の一環として、新たな国外留保金課税の形で内国法人が海外の子会社などに留保してきた過去30年間の税引き後所得（利益）に対して、本国の法人（親会社）ないし個人株主に配当・還流したものとみなし、一括強制みなし配当課税（国外留保金課税/本国還流税/one-off deemed repatriation tax of foreign earnings）、通称「レパトレ課税（repatriation tax）」を実施することになった。10%以上保有特定外国子会社で1986年以降の累積留保利益（accumulated earnings & profits）に対して、以下の税率で1回限り課税する（2017年11月2日または同年12月31日時点のどちらか大きい方の累積留保利益額が対象）。基本的な課税要件は、①現金や現金等価物（預金や売掛金）のような流動資産には15.5%、②非流動資産（事業資産に再投資されているケース）には8%、③8年間の分割納付が可能、④部分的に外国税額控除の適用あり、である（TCJA 14103条による改正IRC 965条）。See, IRS, Questions and Answers about Reporting Related to Section 965 on 2017 Tax Returns. 例えば、アップル（Apple）社の場合、海外で留保する利益に対する本国還流税の納付額は、約380億ドル（1ドル＝100円換算で、約3兆8,000億円）にのぼるものとみられる。

*4 連邦税法（IRC）は、すでに非営利公益団体のなかでも特定企業や特定家族に支配された閉鎖的な財団（私

〈図表 1〉 連邦の主な留保金課税類型



1 連邦の国内内部留保金課税の構造

アメリカの連邦法人税制における国内営利法人にかかる主な留保金課税制は、①「人的所有会社税 (PHC tax)」(IRC 541 条～547 条)と②「留保金税 (AET)」(IRC 531 条～537 条)との2つからなる。これらの留保金課税制は、立法論的には、内部留保に懲罰税 (penalty tax) を課すことにより配当を促すとともに、法人実在説 (entity theory) に従い法人と個人の双方を対象に「二重課税 (double taxation)」を実施することにあるとされる^{*5}。

アメリカの連邦法人税制では、配当法人は、当該法人が稼得した所得には法人所得税が課される。その後、法人税の税引き後の所得 (利益) が、個人株主に配当された場合には、受取配当にさらに個人所得税が課されるルールになっている。つまり、「二重課税」を行うルールとなっている。ところが、個人が租税回避目的で法人 (会社) を活用する〈法人なりによる租税回避〉、あるいは、

法人 (会社) が、「事業のための合理的必要性」もないのに税引き後の所得 (利益) を、個人に配当を行わず内部に留保すると、個人株主の段階で課税されるはずの課税が繰り延べられることになる。このような課税繰延べを認めないために、「人的所有会社税 (PHC tax)」や「留保金税 (AET)」が設けられている。

一方、③私立大学内部留保課税は、私立大学が、過大な基本財産 (endowment(s))、内部留保 (reserve funds) を抱えていることを問題とし、過大と法認された基本財産を投資して得た果実 (利子・配当・ロイヤルティなどの return) に対して 1.4% の規制税 (excise tax) を賦課するものである (IRC4968 条 a 項)。

2 人的所有会社税

人的所有会社税 (PHC tax=Personal holding company tax) は、個人が行う「法人成りによる租税回避」に対応するために、〈図表 2〉の①・②双方の要件を充たす普通法人 / C 法人^{*6}を対象

的財団 / private foundations) の内部留保を強制的に公益事業に支出させるための規制税 (excise tax on failure to distribute income) を課している (IRC4942 条)。詳しくは、拙著『日米公益法人課税法の構造』(成文堂、1992 年) 222 頁以下、拙論「トランプ税制改革で変わった非営利公益団体税制～2018 年アメリカ非営利公益団体税制改正の要点解説 (1)～(3)」公益法人 2018 年 9 月号以下参照。したがって、正確に言えば、私立大学内部留保課税は、従来からある規制税の拡大適用にあたりと解される。

* 5 拙著『アメリカの連邦所得課税法の展開』(財経詳報社、2017 年) 222 頁以下、拙論「法人留保金課税制度の日米比較」白鷗大学法科大学院紀要 7 号 (2013 年)、拙論「法人留保金課税制度の日米比較」国民税制研究 1 号 70 頁以下参照。Available at: <http://jti-web.net/archives/category/kikanshi>、拙論「図説：留保金課税法制入門～日米の課税法制比較を含めて」国民税制研究 4 号 (2018 年) 所収参照。

* 6 ちなみに、C 法人のみが収益 (earnings and profits) を留保できる。言い換えると、人的所有会社税 (PHC

〈図表 2〉 人的所有会社税の課税要件（2つの基準）

①総所得基準 (gross income test)	→	普通法人 /C 法人で、事業年における調整後通常所得 (AOGI) に占める「人的所有会社所得 (PHC 所得)」の割合が 60%以上である。	…「PHC 所得」とは、投資用資産、人的役務提供報酬などから上がる所得
②株主基準 (share ownership test)	→	普通法人 /C 法人で、事業年終了前 6 ヶ月間のいずれかの時点において、5 人以下の個人株主により、株式の 50%超が（直接または間接に）保有されている。	

〈図表 3〉 人的所有会社所得 (PHC 所得) とは

- ①配当、利子、ロイヤルティ（使用料）、年金 (annuities)
- ②賃料 (rents)
- ③鉱物、石油、ガスにかかるロイヤルティ
- ④著作権にかかるロイヤルティ
- ⑤作製映画フィルム貸出料 (produced film rents)
- ⑥株主による会社資産の使用対価
- ⑦人的役務提供契約報酬
- ⑧遺産や信託からの所得

〈図表 4〉 人的所有会社税の計算方法

課税所得 (taxable income)	\$ × × × , × × ×
○連邦法人所得税 (発生額)	[× × , × × ×]
⊕受取配当控除	× × , × × ×
⊕欠損金控除	× × , × × ×
○支払済配当金	[× × , × × ×]
○同意配当金 (consent dividend)	[× × , × × ×]
未分配人的所有会社所得 (undistributed PHC income)	\$ × × , × × ×
留保金税率 (PHC tax rate)	20%
申告納付税額 (PHC tax)	\$ × × , × × ×

にしている (IRC 542 条 a 項)。

①・②双方の要件を充たす会社は、投資用資産の果実や一定の人的役務提供報酬などで構成される税引き後所得（利益）を株主に配当せず、会社内部に蓄積・留保している場合、非配当の人的所有会社所得 (undistributed PHC income) に対して、通常の法人税とは別途に、20% の税率で追加課税を受ける。ちなみに、人的所有会社税 (PHC income tax) は、申告納税方式の税金である。

1 「人的所有会社所得 (PHC 所得)」とは何か

前記〈図表 2〉の「総所得基準 (gross income test)」における 60% 以上がどうかの基準値の適用で対象となるのは、その事業年における人的所有会社所得 (PHC 所得) にかかる課税所得 (taxable income) である^{*7}。

「人的所有会社所得 (PHC 所得 /PHC income)」

とは、投資用資産の果実や一定の人的役務提供報酬などで構成される、〈図表 3〉のような所得を指す (IRC 453 条 a 項)。

2 人的所有会社税の計算方法

人的所有会社税 (PHC tax) は、法人（会社）の課税所得に、法定の⊕加算・○減算の調整を行ったうえで算定される (IRC 541 条)。計算方法は、〈図表 4〉のとおりである。

前記の人的所有会社税 (PHC tax) の算式において、課税対象となる未分配人的所有会社所得 (undistributed PHC income) の計算上、株主への支払済配当額は○控除 (DPD=dividends paid deduction) される。したがって、人的所有会社 (PHC) にあてはまる場合でも、株主に十分な配当が行われていれば、留保金課税 (PHC tax) は免れることができる。言いかえると、人的所

tax)、さらに留保金税 (AET) は、LLC (合同会社) のような S 法人やパートナーシップなど収益が留保できない“パススルー課税事業体”は、対象外である。また、非営利法人、金融機関、生命保険会社なども対象外である。

*7 もう少し正確に言えば、その課税年における調整後通常所得 (AOGI=adjusted ordinary gross income) である。

有会社税（PHC tax）の納付を避けるためには、未分配人的所有会社所得（undistributed PHC income）がゼロになる水準まで、株主に配当を支払う必要がある。これは、株主に対して十分な配当をすることにより、株主段階での個人所得税を課せるからである。

配当は、事業年終了後3カ月半以内に行うことにより、事業年内にされたものとみなされることから、未分配人的所有会社所得（undistributed PHC income）を圧縮することができる。ただし、事業年内の配当額の20%が上限となる（IRC563条b項）。

3 人的所有会社税の性格

「人的所有会社（personal holding company）」または「パーソナル・ホールディング・カンパニー」とは、営利法人法（会社法）上の事業体類型の1つではない。あくまでも、連邦税法（IRC）上の概念の1つである。わが国の「同族会社」は、会社法の概念ではなく、税法上の概念であるのと似ている。

人的所有会社税（PHC tax）は、連邦個人所得課税が導入された当初から存在する。普通法人／C法人（会社）で、少人数の個人株主によって所有され、かつ税引き後の所得（収益）を配当せずに法人（会社）に蓄積、租税回避をするねらいで法人（会社）を活用することを防ぐことにある。

この人的所有会社税（PHC tax）は、本来、個人所得税の最高税率が法人税率よりも40%以上も高かった時代に、資産家が高税率を回避するため会社に投資用資産保有させ、その利益を会社に

蓄積することへの対策として設けられたという経緯がある。

ちなみに、法人が、人的所有会社税（PHC tax）の対象になった場合には、次に説明する留保金税（AET）の適用対象からは外れる（IRC 532条b項1号）。

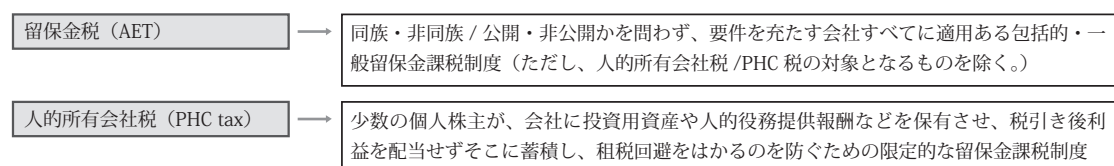
3 留保金税

営利法人に対する留保金税（AET=Accumulated earnings tax）とは、連邦における2つある国内留保金課税の1つである（図表5）。

連邦の留保金税（AET）制のもと、連邦課税庁（IRS）は、法人（会社）が「事業のための合理的必要性（reasonable business needs）」もないにもかかわらず、税引き後所得（利益）を配当せずに法定許容限度額を超える所得を法人（会社）に留保していると判断する場合、それを租税回避目的（tax-avoidance purpose）で課税の繰延べであると推定し、留保課税所得（ATI=Accumulated taxable income）に対し39.6%の税率〔個人所得税の最高税率〕（ただし、トランプ税制改革で37%に引下げ）で、法人（会社）に賦課課税できる。なお、2003年改正税法（Jobs and Tax Relief Reconciliation Act of 2003）その他の改正税法により、2003年12月31日後、20%で課税されている（IRC 531条）。

法定許容限度額を超える過剰な留保金が「事業のための合理的必要性」があるかどうかについては、原則として納税者である法人（会社）側が立証することになっている。

〈図表5〉 留保金税の所在を再確認する



このことから、法人（会社）は、例えば自己資金を使って事業の拡張計画があり手元資金が必要である、といったような主張を行い、課税庁を納得させる必要がある。

留保金税（AET）は、人的所有会社税（PHC tax）とは異なり、株主の数に関係なく適用される。すなわち、AET は、制度的には、閉鎖会社（closely held corporation）であるか、公開会社であるかどうかを問わず、営利法人一般に適用される仕組みになっている。しかし、現実には、AET の適用対象は、多くの場合、少数株主で支配され、配当するか内部留保するかを比較的自由に決定できる閉鎖会社である。

ちなみに、法人が無条件で留保できる法定許容限度額は 25 万ドル〔ただし、人的役務提供法人

（Personal services corporations）については 15 万ドル〕である。この法定許容限度額であれば、無条件で事業のために合理的な必要性のある留保金額とみなされる。法定許容限度額とは、いわば「基礎控除」といえる。言い換えると、法人は、法定許容限度額を超えて過剰に留保金を積み立てる場合、AET の賦課を回避するには、理由を示してその必要性を立証する必要がある。

1 留保金税の適用要件

連邦税法（IRC）のもと、留保金税（AET）は、原則としてすべての営利法人に適用される。その適用要件を図説すると、〈図表 6〉のとおりである（IRC 531 条・532 条）。

2 留保金税の計算の仕組み

留保金税（AET=Accumulated earnings tax）

〈図表 6〉 留保金税の特質と適用要件

①留保金税（AET）の目的

- ・AET は、法人（非営利公益法人などを除く。以下同じ。）が、剰余金ないし利益の配当を行うことを目的とせずに、内部留保することにより、その株主にかかる所得税の回避をねらいの設立または利用されている場合に適用することが目的である。
- ・AET の目的は、法人企業の過剰な内部留保に対する「懲罰税（penalty tax）」をかけることである。したがって、AET は、申告納付（self-assessment）方式の租税ではなく、賦課課税（official assessment）方式の租税である。

② AET の適用要件

- ・AET は、法人が、その株主または他の法人の個人株主に課される所得税の「租税回避目的（tax-avoidance purpose）」で、設立または利用されている場合に適用される。
- ・AET は、法人の株主に配当されずに、法人の「事業のための合理的必要性（reasonable business needs）」を超えた留保金（accumulated earnings）の額が課税対象となる。
- ・AET は、法人の株主の数に関係なく適用される。言い換えると、AET は、少数の株主に支配される閉鎖会社（closely held corporation）であるか、広く一般の株主に支配される公開会社（publicly held corporation）であるかを問わず、適用される。

③租税確定手続および納付手続

- ・AET は、申告納付方式の租税ではないために、この税額を計算し、かつ申告納付する特段の書式等はない。
- ・課税庁（IRS）は、各法人から提出された法人所得税の申告書を調査し、納税申告書が提出された法人の各年度において、その法人の「事業のための合理的必要性（reasonable business needs）」を超えた金額が留保されており、妥当な額の配当が行われていないと判断した場合、過大とされた留保金額に対して、通常の法人税率とは別途に現在 20% で AET を賦課し、不足額の納税通知（処分）をすることになる。
- ・この賦課額には、AET 税額に過少申告加算税が加算される（IRC 6601 条 b 項 4 号）。
- ・賦課された AET は、通常の申告法人所得税とは別途、法人が、追加して納付するように求められる。この賦課通知処分に不服な場合には、争訟手続で解決することになる。

④留保課税所得（ATI=Accumulated taxable income）の算定

- ・AET は、法人の各事業年の留保課税所得（ATI）に基づいて計算される。ATI は、法人の通常の課税所得を、その法人が有する配当原資の規模にするために、各種加算、減算等の調整（Adjustments）を行って算定される金額である（IRC 525 条、財務省規則 § 1.535-2）。
- ・ATI 算定にあたり調整が必要な項目のうち主なものを掲げると、益金不算入とされた受取配当額の加算、損金

処理された欠損金額の加算、譲渡益・譲渡損失の繰越額または繰戻額の加算、10%を超えて損金処理された寄附金額の加算、連邦法人所得税額の減算、支払配当額の減算などである。

・さらに、ATI 算定にあたっては、留保金控除(AEC=Accumulated earnings credit) や支払配当額の減算 (Dividends-paid deductions) が認められる。

⑤留保金控除 (AEC=Accumulated earnings credit)

・留保金控除 (AEC) は、次の (a)、(b) のうちいずれか大きい金額となる。

(a) 課税庁 (IRS) の決定または争訟上の裁断で「事業のための合理的必要性」を理由に留保できるとした金額 (実額)

(b) 前課税年末の留保金残高から 25 万ドル [ただし、人的役務提供法人 (Personal services corporations) については 15 万ドル] を差し引いた金額 (概算額)

⑥「事業のための合理的必要性」を理由に留保できる金額

・法人は、「事業のための合理的必要性 (reasonable business needs)」がある留保金額については、AET の適用対象から除外される。また、25 万ドル [ただし、人的役務提供法人 (Personal services corporations) については 15 万ドル (IRC 269 条の A・280 条の A)] 以内であれば、自動的に「事業のための合理的必要性」あり、とされる (IRC 535 条の c 項 2 号)。

・一方、25 万ドルの免税点を超える場合にはトリガー課税が行われ過大な留保額として課税の対象となる。すなわち、ATI の計算にあたっては、「事業のための合理的必要性」があると判断された金額 (実額)、または 25 万ドル [15 万ドル] (概算額 / セーフハーバー) のいずれか大きい方の金額が、控除されることになる。

・ちなみに、「事業のための合理的必要性」があるかどうかについては、原則として、納税者である法人企業側が立証責任を負うことになっている。

は法人の各年の留保課税所得 (ATI) に基づいて計算される (IRC 532 条 a 項)。ATI は、法人の通常の課税所得を、その法人が有する配当原資の規模にするために、各種加算、減算等の調整 (Adjustments) を行って算定される金額である (IRC 525 条 b 項、財務省規則 § 1.535-2)。

留保金税 (AET) 額は、連邦法人所得税の課税ベースに減算・加算など必要な調整等をし、支払配当控除 (Dividends-paid deduction) や留

保金控除 (AEC=Accumulated earning credit) の金額を差し引いて、算定された留保課税所得 (ATI=Accumulated taxable income) に税率をかけて計算される。

留保金税 (AET) の計算方式を簡潔に図示すると、〈図表 7〉のとおりである。

3 「事業のための合理的必要性」とは

留保金税 (AET) の対象となる「留保課税所得 (ATI)」の算定にあたり、「事業のための合理的必要性 (reasonable business needs)」がある

とされた額については、実額で控除できる。

留保額が 25 万ドル [15 万ドル] の基礎控除額 / 概算控除額よりも大きい法人にとっては、実額控除の方が有利といえる。

ただし、「事業のための合理的必要性」があるかどうかについては、原則として、納税者である法人側が立証する責任を負うことになっている*8。納税者にとり、「事業のための合理的必要性」という不確定概念を立証する負担は決して軽くはない。

〈図表 7〉留保金税 (AET) の計算方法

課税所得 (taxable income)	\$ × × × , × × ×
⊕調整項目 (Adjustments)	[× × , × × ×]
調整課税所得 (Adjusted taxable income)	\$ × × , × × ×
⊖受取配当控除 (Dividends-paid deduction)	[× × , × × ×]
⊖留保金控除 (Accumulated earnings credit)	[× × , × × ×]
留保課税所得 (Accumulated taxable income)	\$ × × × , × × ×
留保金税率 (Accumulated earnings tax rate)	20%
留保金税額 (Accumulated earnings tax)	\$ × × , × × ×

* 8 See, J.H. Rutter Rex Mfg. Company Inc., v. Commissioner of IRS, 853 F.2d 1275 at 1285 (1988).

〈図表8〉「事業のための合理的必要性」が問われた主な事例

- ・運転資金向けの留保金
- ・事業計画向けの留保金
- ・集団訴訟対策支出のための留保金
- ・株式消却・減資のための留保金
- ・自己株式の消却に必要な留保金
- ・自己保険に必要な留保金
- ・過大役員報酬の否認と留保金課税

課税庁の賦課通知処分を違法と考える会社は、最終的には争訟で決着をつけることになる

判例や学説等で固まってきている「事業のための合理的必要性」の有無が問われる主な事例を掲げると、〈図表8〉のとおりである^{*9}。

ちなみに、留保金税（AET）は、申告納税方式の租税ではなく、賦課課税方式の懲罰税として制度化されていることから、その適用は厳格に解釈されなければならない^{*10}。

4 留保金税（AET）違憲訴訟

1913年に導入された留保金税（AET）（IRC 531条～537条）およびその前身である1928年歳入法（Revenue Act of 1928）104条a項・b項は、連邦憲法修正5条、修正10条および修正16条に違反し憲法違反かどうか、司法の場で争われている。古い順に掲げると、〈図表9〉のとおりである。いずれも合憲の判断が下されている。

〈図表9〉 留保金税（AET）違憲訴訟

- ①ウィリアムズ投資会社 対 合衆国事件（1933年）^{*11}
- ②ヘルヴェリング 対 ナショナル食料雑貨店会社事件（1937～38年）^{*12}
- ③ヘルヴェリング 対 ノースウエスト形鋼圧延機会社事件（1940年）^{*13}
- ④ノベラート製造会社 対 内国歳入長官事件（1969～70年）^{*14}
- ⑤アイヴァン・アレン会社 対 合衆国（1972年～75年）^{*15}

4 私立大学内部留保課税

私立大学内部留保課税は、2018年1月1日に施行されたトランプ税制改革法（TCJA=Tax Cuts and Jobs Act of 2017）で新たに設けられた。有名私立大学が、過大な基本財産（endowment(s）^{*16}、内部留保（total reserve funds）を抱えていることを問題とし、過大と法認された基本財産を投資して得た果実（利子・配当・ロイヤルティなどのreturn）に対して1.4%の規制税（excise tax）を課す（IRC4968条a項）^{*17}。

今回、私大の投資所得をターゲットとした形で内部留保課税が実施されたが、その背景には、公器であるはずの私大がキャンパスをタックスヘイブン（無税地帯）のように見立てて、学生そっちのけで錬金に走る私大経営陣に対する連邦議会共和党良識派の強いいらだちがあった。いわく「私

* 9 疑わしくは納税者の利益に解される必要がある See, J.S. Ball & B.H. Furtick, "Tax Law: Defining the Accumulated Earning Tax Case," 72 Florida Bar Journal 28 (1998).

* 10 See, *Commissioner v. Acker*, 361 U. S. 87, 361 U. S. 91 (1959); *Ivan Allen Co. v. United States*, 422 U.S. 617, 626 (1975).

* 11 *Williams Inv. Co. v. U.S.*, 3F.Supp. 225 (1933).

* 12 *Helvering v. National Grocery Co.*, 304 U.S. 304 U.S. 282 (1938).

* 13 *Helvering v. Northwest Steel Rolling Mills, Inc.*, 311 U.S. 46 (1940).

* 14 *Novelart Mfg. Co. v. C.L.R.* 434 F.2d. 1011 (6th Cir. 1970).

* 15 *Ivan Allen Co. v. U.S.*, 422 U.S. 617 (1975).

大の学費は年々高騰し、低・中所得世帯出身の若者には手が届かない学びの場となっている。約7割の学生が学費を工面するために学費ローンを組み、平均5万ドルのローンを背負って卒業する。卒業後5年以内に返済不能になる卒業生が5割を超える。この状況を尻目に、私大役員は高額報酬を享受し、大学の基本財産は年々膨らみ、そこから生じる投資所得は巨額になっている」。

言い換えると、今回の法改正における連邦議会（共和党）の立法意思は、「私大に対して、寄附・出捐を受けた基本財産を必要以上に内部留保に積み増したり再投資に回すのではなく、格差社会の解消に知恵を絞り、できるだけ教育内容の改善や無償奨学金を充実することで、厳しい経済状況で現在学んでいる学生、あるいはこれから学ぼうとする人たちなどに向けて、大学本来の教育・研究事業 (educational and scholarly activities) に費消・還元 (payouts) せよ、支出・給付 (distribution) せよ！」というものである^{*18}。

1 私大の基本財産に対する課税方式の選択

連邦議会は、私大の内部留保ともいえる基本財産に対する課税にあたり、〈図表10〉のような案（課税方式）を精査していた。

最終的には、③学生数を基にした基準額（免税点）を超える場合に保有する基本財産から生じる投資所得に1.4%で課税する案で決着した（IRC4968条a項）^{*20}。

これまで、私大に限らず、課税除外（免税）資格を有する連邦税法501条c項3号にいう非営利公益団体（以下「501c3団体」という。）などは、基本財産からあがる果実には連邦所得課税（法人所得課税や源泉所得課税）を課されてこなかった^{*21}。また、すでにふれたように、営利法人の場合、事業のための合理的必要性（necessary business needs）を超える内部留保に対しては、連邦所得課税として内部留保税（AET=accumulated earnings tax）が課される（IRC 531条以下）。しかし、501c3団体などに対しては、この内部留保税（AET）は適用除外となっている（IRC 302条b項2号）。

今回の税制改正では、所得課税は引き続き非課税（免税）取扱いとするものの、私大にターゲットを絞って別建ての規制税の対象とすることにした。すなわち、基本財産を一種の内部留保（accumulation, reserve funds）とみて、法定額を超える過大な内部留保から生じた果実（投資所得）に対して1.4%の税率で規制税（excise tax）を課することにしたわけである。

2 私立大学の内部留保と課税

トランプ税制改革法（TCJA）で導入された私大内部留保課税の対象は、全米に約5000校ある私大のうち30校程度である。このことも手伝ってか、課税対象となる「基本財産」の定義や範囲とか、免税点算定の基準となる「フルタイム

* 16 本稿では、「endowment(s)」を「基本財産」と邦訳しておく。わが国の私立学校法での基本金をイメージして、「基本金」という邦訳を用いるのも一案である。もちろん、わが法でいう基本財産ないし基本金と、アメリカ法にいう「endowment(s)」は、同義ではない。

* 17 「規制税（excise tax）」の性格、その立法経緯などを含め詳しくは、拙論「トランプ税制改革：私立大学内部留保金課税の導入（1）～（3）」月刊税務事例2018年9月号以下参照。

* 18 本稿では、「payout」を「費消・還元」と邦訳しておく。また、非配当法人である私立大学など非営利公益団体のコンテキストにおいて、「distribution」を「支出・給付」と邦訳しておく。「配当」とは邦訳しない。また、payout と distribution をほぼ同義でとらえている。

* 19 See, Janet Lorin & Loren Streib, House Panel Questions College Endowment Spending, Tax Benefits (Oct. 7, 2015).

〈図表 10〉 私大の基本財産に対する課税方式の選択

- ①基本財産自体に対して課税する案 (excise tax on endowments)
- ②現行の私立財団 (private foundation) の本来の事業への最低強制支出 (tax on failure to distribute income) (IRC 4942 条) にならって「私大の基本財産の本来の教育・研究事業への 5% 最低強制支出を義務づけ適格支出がなされない場合、当該私大には未支出額に 15% の規制税を課す案 (15% excise tax on failure to mandatory spending rates of 5% of endowments)
- ③学生数を基にした基準額 (免税点) を超える場合に保有する基本財産から生じる投資所得に対して比例税率で課税する案
- ④私大の一定の基本財産に対して支出された寄附金に対して公益 (慈善) 寄附金控除を制限する案 (a limitation on the charitable deduction for certain donations to endowments) * 19。

学生」の定義とか細目を規定した財務省規則 (Treasury regulations) とか連邦課税庁 (IRS) の通達 (rulings) などの発出が遅れており、実務的にはいまだよくわからないことが多い。このため、私大財務担当者の間には戸惑いがみられる。

(1) 大学の基本財産とは何か

アメリカの場合、一般に、私大を含む 501c3 団体の「基本財産 (endowments)」とは、きわめて幅広い種類のものを含む「内部留保総額 (total reserve funds)」を指す * 22。ただ、基本財産を、その特徴に注目して大きく分けるとすると、おおよそ次の 3 つになる * 23 〈図表 11〉。

アメリカの各私大の財務状況については、各私大がウェブサイト公表する「年次財務報告書 (Annual Financial Report 2018: XXX

〈図表 11〉 基本財産の主な種類と特徴

- ①永久基本財産 (permanent endowment/true endowment)
とくに期間の定めがなく、出捐された元本 + その果実、またはその果実のみを本来の事業に費消・支出するタイプの基本財産
- ②期限付基本財産 (term endowment) 一定期間内に、元本 + その果実、またはその果実のみを本来の事業に費消・支出するタイプの基本財産。一般に、期間経過後は、その財産の処分は自由である。
- ③準基本財産 (quasi-endowment) 本来の事業に供することを目的に、遺贈、贈与を受けた財産で、その費消・支出の使途が限定されていない基本財産

University/College)」、または「財務部報告書 (Report of the Treasurer, Office of Finance & Treasury, XXX University/College) などを見ればわかる。

こうした各私大の財務データをもとに「連邦

* 20 See, Molly F. Sherlock *et al.*, "College and University Endowments: Overview and Tax Policy Options," Congressional Research Service 7-5700 (May, 2018).

* 21 See, Brace R. Hopkins, "Chapter 11: Other Charitable Organizations," in *The Law of Tax Exempt Organizations* (10th ed., Wiley, 2011).

* 22 法律用語としての「endowment(s)」とは、寄附者が使途を限定して支出 (出捐) した寄附金からなる基金をさす。しかし、実務的には寄附金に加え、寄附金を元手に購入した債券、株式などに加え、先物取引、ヘッジファンドやプライベート・エクイティ (オルタナティブ投資) その他の金融資産や不動産などの実物資産を含む投資レンジ、「内部留保総額 (total reserve funds)」を指す。また、通例、私立大学を含む非営利公益団体 / 法人の「endowment(s)」は、複数の小規模基金 (funds) からなる。また、ほとんどの場合、運用の対象となる資産 (原資) は同窓生や広く一般から支出された寄附金 (giving, donation) からなる複数の基金 (endowment funds) であるのが特徴である。私立大学によっては、無償奨学基金や研究奨励基金、招聘教授用基金など大学によっては、何千もの個別基金で構成されている。

教育省 (U.S. Dept. of Education)、全米大学事業担当者協会 (NACUBO=National Association of College and University Business Officers)、連邦議会図書館の連邦議会調査局 (Congressional Research Service, Library of Congress)、連邦課税庁 (IRS) などが全米主要大学の財務データを集約し、公表している。NACUBO のデータ^{*24}によると、2017 年時点で、全米私大の基本財産の内訳は、〈図表 12〉のとおりである。

(2) 私大の基本財産から生じる投資所得課税の仕組み

トランプ税制改革法 (TCJA) では、2018 年 1 月 1 日以降に施行された連邦税法 (IRC) 4968 条は「私立大学の投資所得を標準とする規制税 (Excise tax based on investment income of private college and universities)」の表題で、私大が保有する基本財産 (endowment) を投資して得た所得 (利子・配当・ロイヤルティなど) には、法定の免税点を超えていることを条件に、1.4% の規制税 (excise tax) を賦課する旨規定する (IRC4968 条)。そのあらましは、〈図表 13〉のとおりである^{*25}。

今回の内部留保課税で、全米におおよそ 5000 校ある私大のうち富裕な 30 校程度がターゲットとなる。例えば、ハーバード大学 (Harvard University) は、2017 年会計を基にすると納税額は約 4300 万ドル (1 ドル = 100 円換算で 43 億

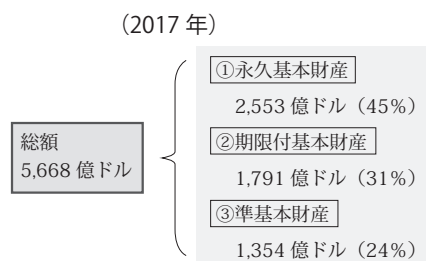
円) に上る。また、マサチューセッツ工科大学 (MIT=Massachusetts Institute of Technology) は、納税額が約 1000 万ドル (10 億円) に上る。この改正を協議した連邦議会上下両院協議会 (Conference Committee) によると、今後 10 年間で約 18 億ドルの財政収入になると見積もられている。

連邦議会には、超党派の私大内部留保課税廃止法案 (The Delaney-Byrne Don't Tax Higher Education Act: H.R. 5220) が提出されている。その一方で、私立のニューヨーク大学 (NYU) 医学部のように、基本財産を累積するのではなく費消するため学生全員の授業料を免除する方針を打ち出すところも出てきている。

むすび

アメリカ連邦税法上の留保金税 (AET) のもと、連邦課税庁 (IRS) は、法人が「事業のための合理的必要性 (reasonable business needs)」もないにもかかわらず、配当を行わずに法定許容限度額を超える利益 (earnings and profits) を留保していると判断する場合、それを、経済的二重課税の回避、あるいは租税回避目的 (tax-avoidance purpose) での課税繰延べであると推定し、留保課税所得 (ATI=Accumulated taxable income) に対し個人所得税の最高税率 (ただし、現在暫定的に 20%) で追加的に賦課課税することができる。すなわち、留保金税 (AET) は、連邦税法上の C 法人 (普通法人) であれば、閉鎖会社 (closely held corporation) であるか公開会社 (publicly held corporation) であるかを問わず、「事業のための合理的な必要性」を超えた内部留保金を課税対象とする。また、AET は、経済的二重課税の回避 (租税回避) の防止という視点からばかりではなく、所得課税におけるイコール・フットイング (equal footing/ 競争条件の均等化) 確保の視点

〈図表 12〉 全米私大の基本財産の内訳



も加味したうえで、導入されている。

一方、トランプ税制改革法（TCJA）で導入された私大内部留保課税では、法定額を超えた過大な基本財産（内部留保 / reserve funds）そのものを課税対象とするのではなく、その“投資果実

（return）”に課税するという方法を採用している。

課税対象とする「内部留保（金）」をイメージする際の1つのヒントになる。

（いしむら こうじ・白鷗大学名誉教授）

〈図表 13〉 私大の過大な基本財産にかかる投資所得への規制税のあらまし

①この規制税の課税対象となる大学（機関）（IRC 4968 条 b 項）

- ・私立の単科大学（private college）および総合大学（private university）
- ・前課税年終了時に授業料を支払っている 500 人以上のフルタイムの学生がおり、かつその半数が合衆国内に所在していること。および
- ・前課税年終了時に、免税点（学生 1 人あたり 50 万ドル×フルタイムの学生数）【例えば、フルタイムの学生が 10,000 人在学している場合には、50 億ドル】を超える基本財産（ただし、大学本来の教育・研究事業に供する財産や非関連事業（収益事業）所得課税の対象となる資産を除く。）を有していること。

②課税ベースとなる「純投資所得（net investment income）」とは（IRC 4968 条 c 項、4940 条 c 項）

(a) 純投資所得額（net investment income）＝大学（機関）の総投資所得（gross investment income）＋純譲渡所得（capital gain net income）－ (b) 控除額（allowable deductions）

・「総投資所得」とは、利子、配当、賃料、担保付きローンの受取利子、ロイヤリティその他同等の源泉からの所得。ただし、大学（機関）の非関連事業（収益事業）所得課税の対象となる所得は含まない。

・「控除額」とは、あらゆる通常の必要経費を指す。

・ただし、減価償却費等については経費算入については一定の制限を受ける。

(b) 納税額＝純投資所得額×1.4%（IRC 4968 条 a 項）

③キャピタルゲイン（譲渡益）とキャピタルロス（譲渡損）（IRC 4968 条 c 項、4940 条 c 項）

(a) 資産の譲渡益と譲渡損についての課税ベースは、次のとおりである。

・資産を、2017 年 12 月 31 日現在、保有していること。および、

・当該資産を売却その他処分するまで保有していること。

(b) 課税対象資産の処分の際に譲渡益を決定する基準日は、次のとおり。

・2017 年 12 月 31 日現在での公正な市場価額＋（－）当該日後のあらゆる調整額

* 23 「基本財産（endowment(s)）」については、私法上の定義、会計上の分類、と税法上の定義では異なる。州法（私法）上の定義については、公益（慈善）団体、政府機関等の「機関（institution）」の基金を適用対象とした統一機関基金慎重運用法（UPMIFA=Uniform Prudent Management of Institutional Funds Act of 2006）2 条 2 項などを参照。1972 年 UPMIFA は、1972 年に公表された統一機関基金運用法（UMIFA= Uniform Management of Institutional Funds Act of 1972）の後継法である。See, “The Law of Trusts and Trustees Appendix 20A,” in Bogart’s Trusts and Trustees (June 2018 Update). アメリカ諸州における大学法人の資産運用と慎重人原則の展開について、拙論「規制緩和時代に私立大学運営と税財政法務」獨協法学 91 号 531 頁以下（2013 年）参照。

* 24 See, 2017 NACUBO-Common fund Study of Endowments, at, 100 (NACUBO, 2017).

* 25 私大財務担当者からは、「大学が保有する資産はすべて本来の教育事業に使われており、新たな規制税の対象となる資産など保有してしない。」という発言もみられる。See, R. Rubin & A. Fuller, “Small Colleges Take Big Hit From Tax Law,” Wall St. J (Jan. 19, 2018) at A1.

特集 内部留保の社会的活用と日本経済

膨張する内部留保と 大企業の収益構造の変容

藤田 宏

財務省が9月3日に公表した法人企業統計によると、大企業（資本金10億円以上、金融、保険業を除く）の2017年度内部留保は、前年度より19.8兆円増えて347.3兆円に上ることが明らかになった。安倍政権発足当時の2013年度の内部留保は285.0兆円だったから、この5年間で62.3兆円も増加したことになる。

日本の大企業はなぜ、毎年毎年巨額の内部留保をため込むことに「熱病」のように取りつかれているのか。結論から先にいえば、それは、大企業の収益構造の変化と深く結び付いている。

本稿の目的は、内部留保のため込みとかかわって、変容する大企業の収益構造にメスを入れるとともに、それが労働者にどのような災厄をもたらすかを明らかにすることを通して、内部留保の社会的活用の重要性を再確認することにある。

1 増大する内部留保と金融重視経営への転換

大企業はため込んだ内部留保をなにに使っているのか。かつて経団連は、「企業は内部留保を設備や研究開発などに投資することで事業を維持・

発展させることが可能となるため、その確保は企業の発展に不可欠なものである」（経団連「2011年版経営労働政策委員会報告」）と説明してきた。ところが、内部留保は増大しても、設備投資は減少しているという事実を、全労連や労働総研が明らかにする中で、最近では、内部留保の用途について、具体的に言及せざるをえなくなっている。経団連「2016年版経営労働政策特別委員会報告」（「2016経労委報告」）では、「直近10年間で利益剰余金^{*1}は150兆円増加しているところ、投資有価証券は132兆円の増加とほぼ同様の動きを示している」と述べ、内部留保は投資有価証券にふり向けられていることを明らかにしている。

ここでは、日本企業が本格的に海外進出するようになった2003年度以降の内部留保と大企業が保有する投資有価証券の相関関係をみていくことにしたい。「2016経労委報告」では、内部留保が増加したのは、「海外子会社の株式の増加が投資有価証券増加の要因であると考えられる」と、分析しているからである。

2013年度の内部留保額は183.8兆円だった。それが、2017年度には347.3兆円へと160.0兆円も

*1 内部留保は「利益のうち、配当や役員賞与などで流出せずに企業内部に留保した部分の累計額」（有斐閣「経済辞典」）である。内部留保は狭義の内部留保（公表内部留保・利益剰余金）と広義の内部留保（利益剰余金以外の実質内部留保・資本剰余金＋引当金（流動負債）＋引当金（固定負債）＋特別法上の準備金）がある。経団連は、狭義の内部留保として利益剰余金に限定しているが、労働総研は、財務省「法人企業統計」にもとづいて広義の内部留保を計算している。それは、利益剰余金以外の内部留保がしばしば「利益隠し」に活用され、また、国内需要に転化せず企業内部に滞留する点では利益剰余金と同じだからである。

増加している。そして、投資有価証券保有額は、同じ時期に 101.8 兆円から 260.5 兆円へと 161.7 兆円増加している。内部留保と投資有価証券保有額の増加額はほとんど一致している。

大企業は、増え続ける内部留保を有価証券投資に回すことによって、配当金やロイヤリティ、投資有価証券売却益などの金融収益を上げるようになっている。しかし、保有有価証券の内容を見ると、内部留保は、「海外子会社の株式の増加」だけに回されているわけではない。大企業が保有する投資有価証券は、海外子会社だけでなく国内の子会社や関係会社の株式も含まれているからである。

大企業の金融資産は、基本的には、流動資産の現金・預金と有価証券、固定資産の株式、公社債、その他の有価証券の合計と考えることができる。これらの資産を運用して金融収益を上げているのである。現金・預金は、2003 年度の 37 兆 7470 億円から、2017 年度には、64 兆 360 億円へと、26 兆 2890 億円増加している。投資有価証券は、前述したように、同時期に 161.7 兆円増加しているが、これらのなかで、2003 年度以降、とくに増加が著しいのは、子会社・関係会社・グループ会社の株式である固定資産の株式である。2003 年度の 88 兆 7330 億円から 2017 年度の 238 兆 1070 億円へと、149 兆円以上も増え、2.68 倍になっている。投資有価証券全体のなかに占める割合も、62.7%から 89.8%と 9 割近くになり、その比重を急激に高めている。金融資産活用の中心に株式が位置付けられている。

小栗崇資駒澤大学教授の研究によれば、自動車・電機大手企業の有価証券報告書を分析したところ、株式を中心とした大企業の資産運用は、金融投資と子会社投資の 2 つに区分けされ、その割合は前者が 2 割、後者が 8 割とされている^{*2}。

つまり、大企業は、金融資産を活用して、子会社投資と金融投資によって収益を上げる構造をつくりだしてきているのである。

2 内部留保の増大・金融資産を活用して膨大な利益を手にする大企業

1) 海外子会社設立・M&Aによる子会社買収などの“錬金術”

内部留保を活用した投資の第一は、「2016 経労委報告」でも触れているように、海外における子会社設立、M&Aによる子会社買収など海外投資である。日本企業の海外進出は、2003～2004 年ころから本格化した。経済産業省「海外事業活動基本調査」によると、日系海外現地法人企業数（子会社）は、04 年以降、急激に増加している。90 年代後半から 2000 年代初頭にかけて、日系企業の現地法人企業数は、1 万 3000 社前後だった。それが 2003 年度以降は、2003 年度 1 万 3875 社から出発し、リーマンショックに見舞われた 08 年度でも 1 万 7658 社に増え、その後も一貫して増加し、12 年度には 2 万 3351 社と 2 万社台に突入、16 年度には 2 万 4959 社になっている。

海外進出の本格化にともない、日系海外企業の売上高は、2003 年度の 145.2 兆円から、2016 年度には 257.6 兆円へと、1.8 倍近くも増大している。日系企業は、現地の旺盛な需要にこたえるだけでなく、日本と比べて安い労働力も活用して強い国際競争力を身に付け、世界各国に売り上げを伸ばし、収益を拡大しているのである。

特筆すべきは、日系海外子会社の経営利益と純利益の著しい伸びである。2016 年度には、2003 年度比で経常利益は 2.62 倍、法人税などを差し引いた純粋な企業の儲けである純利益は 2.8 倍になっている。

*2 本特集巻頭論文「内部留保の社会的活用」（小栗崇資駒澤大学教授）参照。

その中で、日系企業からの日本の親会社への配当金やロイヤリティなどの支払費用が増加している。03年度の親会社への支払費用は1兆4690億円だったのが、16年度には4兆3910億円まで増えている。日本では、海外子会社からの配当金は5%しか課税されない。親会社にとっては、税負担がほとんどない重要な収益源となっている。

2) 国内の企業グループ化と、自社株買い、配当金増額による“錬金術”

国内では、内部留保を活用した自社株買い、関係会社の株持ち合いによる企業グループ化が進んでいる。企業のこの10年間の株式保有状況を見ると、2007年度は4億1801万株だったのが、2017年度は7億3762万株へと1.80倍に増加している。企業は毎年毎年株式の買い増しをおこない、それを利用して利益を獲得するようになっている。

とくに、保有持ち株・金額が増加している。ここ数年の特徴は、「自己株式の取得が継続して行われている」と推測され、それが事業法人の株保有増加の要因となっていると分析している（東京証券取引所など「株式分布調査報告」2017年度）。改正商法とその後の会社法で認められた自社株買いが始まった2004年度の自己株式は4932億円だったのが2017年度には17兆9340億円、04年度の3.64倍にも増加している。自社株買いは、ROE（自己資本利益率）を高めることで、株価

の値上がりを図る効果があり、それによって売却益を出したり、M&Aの資金として活用されるなど、企業に利益をもたらす“錬金術”の手段とされている。

また、関係会社や子会社などへの投資による企業グループ化は、配当金収入の増大に結びついている。大企業の配当金は、04年度の5兆3370億円から17年度には17兆4670億円へと3.27倍になっている。企業グループがお互いに株を持ち合い、グループ企業それぞれが高配当をすることによって、企業の配当金収入が増える収益構造が作りだされている。

大企業が、増大する内部留保を中心とする海外子会社設立や国内企業グループ化などによる株主配当によってどれほど利益を受けているのか。日本の代表的企業であるトヨタ、ホンダ、日立、三菱電機の財務諸表を見るとよくわかる。トヨタの配当金・受取利息などの収益は、本業の儲けである営業利益の0.8倍、経常利益に占める割合は45.5%、税引き前純利益の45.5%になっている。ホンダの配当金・受取利息などの収益は営業利益の3.7倍、日立は2.5倍、三菱電機は営業利益とほぼ同じ水準である（表1）。全体として、金融収益が、本業の儲けである営業利益と肩を並べる収益構造がつけられつつあるといえる。

しかも、金融収益の大部分を占める受取配当金

表1 金融重視経営に傾斜する大企業と受取配当金

	売上高	営業利益	経常利益	税引き前 純利益	受取利息・ 配当金	営業利益比	経常利益に 占める割合	税引き前 純利益に 占める割合
	10億円	10億円	10億円	10億円	10億円	倍	%	%
トヨタ	12,201	1,257	2,238	2,238	1,019	0.8	45.5	45.5
ホンダ	3,787	108	484	465	403	3.7	86.7	86.7
日立	1,930	59	71	131	145	2.5	110.7	110.7
三菱電機	2,675	120	214	226	120	1.0	52.9	52.9

（注）10億円未満は切り捨て

資料：各社・2018年3月期・有価証券報告書より作成

は、大企業優遇税制の「受取配当金不算入制度」で、子会社や関係会社からの配当金は100%非課税、それ以外の配当金も50%非課税になっている。

大企業にとって、配当金収入は税制上極めて有効な資産運用の手段となっており、それが大企業の収益構造のなかで、大きな比重をもつようになっている。

3) 電機大手に見る金融投資による利益の確保

増大する投資有価証券の2割は金融投資に振り向けられている。大企業は、これら投資有価証券と巨額の現金・預金を株式市場で運用し、投資有価証券売却益などの金融収益を手に入れる収益構造を作り出している。電機大手各社の有価証券報告書の「損益計算書」には、投資有価証券売却益や関係会社株式売却益が計上されている。2018年3月期の各社有価証券報告書によると、日立249億7600万円、シャープ7億9300万円（関係会社株式売却益）、三菱電機161億3800万円（有価証券売却益）、NEC266億7900万円（関係会社株式売却益、投資有価証券売却益）を、それぞれ計上している。

大企業のなかでも、金融重視経営への傾斜は、製造業で特に顕著になっている。財務活動や投資活動など本業以外の活動で得た営業外収益から金融上の費用や有価証券売却損などの営業外費用を差し引いたものを、ここでは営業外利益ということにする。2003年度の営業外利益は1920億円と微々たるものだったが、2017年度には、6兆7410億円に増加している。実に、6兆5000億円以上増やしているのである。2017年度の営業外利益は、経常利益の33.0%を占め、本業の利益である営業利益と比較すると、その割合は49.3%に

なっている。

膨大な内部留保は、本業に投資するという生産的な使われ方ではなく、金融重視経営の原資として、様々な形で運用され、その収益が大企業の収益構造の大きな柱となっているのである。

3 金融重視の経営は労働者に何をもたらすのか

1) 金融収益依存経営の危険

大企業が、内部留保を活用して金融収益を追求することは労働者と日本経済にとって何を意味するのか。静岡大学の鳥畑与一教授は、この点について、今日の経済における金融収益の源泉は何かという問題が浮上してきたと前置きしたうえで、金融収益の基本性格について次のように述べている。

「株・債券等の金融商品は、……その売買において買い手は、その購入価格以上で新たな買い手を見いださなければ損失を被ることになる。株式市場における株の売買は、売り手と買い手との間の所得移転でしかなく、新たな価値を生み出さない経済的行為で、ゼロサムゲーム^{*3}といわれるゆえんである。ただ、名目上の金融資産として保有している場合を除き、新たなキャピタルゲイン^{*4}の獲得を狙った買い手からの所得提供（流動性の供給）なくして、資本市場でのキャピタルゲインは現実の利益として実現できないのである。

結局、資本市場での擬制資本価格の上昇は、市場への流動性供給としての新たな投資資金の絶えざる流入によって支えられる。」（『経済の金融化』とは何か―日本における金融化の現状と特徴』（『経済』2015年12月号）

鳥畑教授は、金融収益を手にするためには、「新

*3 ゼロサムゲーム：参加者全員の得点の合計が常にゼロである得点方式のゲーム。一方が得点すると他方が失点するため、全部の持ち点の和が必ずゼロになるというゲーム理論。

*4 キャピタルゲイン：有価証券や土地などの資産の売買によって得られる差益のこと。

たな投資資金のたえざる流入」が必要であると指摘したうえで、「このような金融化における金融収益の維持は、一方で、株主重視の経営の名のもとでの人件費抑制や、長期的な設備投資の抑制による現実の価値の収奪を結果することになる。この価値収奪は、貧困・格差拡大による需要減少と投資減退等による生産を通じた実体経済の停滞を生み出すことになっている」と、金融収益依存の経営の危険について警告している。

2) 急変する大企業の付加価値配分と労働者・日本経済

金融依存経営の危険は、大企業の経営指標、付加価値構成の変化にもよく表れている。法人企業統計では、「企業が新たに生み出した付加価値」は、労働者に支払われる「人件費・福利厚生費」、経営者に支払われる「役員給与・賞与」、他人資本への配分としての「支払利息」「動産・不動産賃貸料」、国への配分としての「租税公課」、そして企業への配分としての「企業純益」から構成されている。

その変化をみると、内部留保を活用した金融重視の経営が、労働者はもちろん、日本経済にとっても重大な障害をもたらしていることが明らかになる。表2は、2003年度と2017年度の付加価値の配分構成の変化をみたものである。

この間、付加価値は2013年度の86兆510億円から、2017年度の102兆6100億円へと16.5兆円以上増やしている。ところが、従業員の賃金はどうか。従業員1人当たりの賃金をみると、585.0万円から565.8万円へと19.3万円も低下している。

賃金に福利厚生費を加えた1人当たり人件費は、738.8万円から689.5万円に、99.3万円も減少している。ここには、国際競争力の強化を旗印にして総額人件費抑制の攻撃を仕掛けてきた大企業の強欲さがよく示されている。その結果、付加価値に占める人件費の割合を示す労働分配率は、2013年度の57.9%から、2017年度には50.9%まで大幅に低下することとなった。安倍首相と財界・大企業は、アベノミクスで労働生産性を向上させれば、労働者の賃金も上昇すると、盛んに宣伝しているが、金融重視の経営の下では労働生産性をどれだけ向上させても、労働者の賃金は上がらないというのが“法則”だといえる。

他人資本への配分としての「動産・不動産賃貸料」はほぼ横ばいだが、「支払利息等」は4兆1340億円から2兆6230億円と、ほぼ半減している。これは、国内での本業を軽視するようになった大企業の経営戦略をよく示すデータといえる。大企業が国内でまともに本業を基軸にした経営をしていた当時、たとえば1980年代の付加価値に占める「支払利息等」の割合は、平均7%程度だった。それが2017年度は2.6%にまで低下している。これは、1980年代の大企業は本業を中心にした経営をしており、必要な設備投資を積極的に行っていた。だから、銀行などから設備投資の資金を調達し、付加価値のなかに占める「支払利息等」はそれなりの比重を占めるようになっていたのである。ところが、金融重視の経営のもとでは、国内ではまともな設備投資をしようとしていない。2003年度の設備投資額は209.3兆円だったのが

表2 金融重視経営下の付加価値配分の変容

	従業員一人当たり給料		従業員一人当たり人件費		支払利息等		動産・不動産賃貸料	
	100万円	倍	100万円	倍	10億円	倍	10億円	倍
2003年度	585.0	1.00	738.8	1.00	4,134	1.00	9,079	1.00
2017年度	569.8	0.97	689.5	0.93	2,623	0.63	9,477	1.04

(注1) 労働分配率=人件費(従業員給与+従業員賞与+福利厚生費)÷付加価値×100

2017年度は199.7兆円へと低下している。だから、銀行から資金を調達する必要が少なくなったために、付加価値を「支払利息等」として配分しなくてもよいようになったのである。

個人消費（GDPの約60%）と民間設備投資（GDPの約15%）はGDPを支える2つの柱であり、その双方が伸びなければ、日本経済が低迷するのは当然である。金融依存経営に傾斜することによって、企業がつくりだした付加価値を、賃金や設備投資に積極的に配分しようとしないう大企業の付加価値配分の変化は、労働者の暮らしとともに日本経済にも大きな否定的影響を与えていることを示すデータといえる。

3) 営業純益の増加と金融依存経営の“悪魔の道”

では、増大する付加価値構成のなかで、大きな比重を占めるようになったのは何か。それは、企業の懐に入る付加価値、つまり営業純益である。営業純益は、2013年度の18兆490億円から、2017年度の33兆3810億円へと、1.85倍になっている。営業純益が急激に増加しているのである。

日本の大企業は、人件費を削り、設備投資もせずに、新たに作り出された付加価値の多くを企業の懐に入れるために躍起となっているのである。金融収益を確保するためには、鳥畑教授が指摘するように、「市場への流動性供給としての新たな投資資金のたえざる流入が必要」になっているからである。営業純益を増やし続けることなしに、高株価、高配当の恩恵を企業が受け取ることができなくなり、いまでは、経常利益のかかなりの比重を占めるようになった受取利息・配当金収入を手

することができなくなるのである。

金融重視の経営を続けるためには、営業純益を増やすことによって手にする「新たな資金投入」が不可欠となっている。そのためには、労働者犠牲による生産性向上⇒付加価値の増大⇒営業純益の増加⇒内部留保のさらなるため込み⇒金融市場への資金流入⇒金融収益の増大⇒労働者犠牲の生産性向上という“悪魔の道”を突き進まなければならなくなっている。そのために、生産性が上昇すれば労働者の賃金も上がるという幻想を振りまきながら、ひたすら労働者の賃金を抑え、本業の設備投資を十分に行わず、資金をため込み、「金融市場への資金流入」をはからなければならないというわけである。安倍首相が、国民・労働者の財産である年金資産を株式市場に投入し続け、その規模を拡大しているのも、そうした大企業の金融重視の経営を補完することが目的といえる。

人為的に作り出された高株価、高配当政策を土台にした金融収益依存の構造がいつかは破たんすることは、経済学者や識者が再三にわたって警告していることでもある。

大企業が、膨大な内部留保を原資にして金融重視の経営にのめり込むことは、日本経済にとっても、日本経済の空洞化、国民・労働者の暮らし破壊、株バブル崩壊の危険と日本経済の破たんなど2重3重の困難をもたらすものとなっている。

巻頭の小栗論文で詳述されているが、内部留保のこれ以上の増大をやめさせ、社会的に活用することはまさに焦眉の課題になっているといえる。

（ふじた ひろし・労働総研常任理事）

租税公課		営業純益		付加価値計		労働分配率	企業配分率
10億円	倍	10億円	倍	10億円	倍	%	%
3,978	1.00	18,049	1.00	86,051	1.00	57.9	21.0
4,028	1.01	33,381	1.85	102,610	1.19	50.9	32.5

（注2）企業配分率＝営業純益÷付加価値×100 資料：財務省「法人企業統計」

論 文

解雇の「金銭救済制度」論と 労働組合運動のあり方

緒方 桂子

I はじめに

現在、おそろしいことが進行している、といっても過言ではないだろう。

過去3回^{*1}、導入が見送られてきた解雇の金銭解決制度についてである。解雇の金銭解決制度とは、訴訟において解雇が無効と判断された場合に、補償金と交換的に労働契約関係の解消を申し立てることを認める制度である。現在、厚生労働省の下に、「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」（座長：岩村正彦〔東京大学教授〕。以下、「2018年検討会」という。）が設置され、議論が進行している。2018年検討会は2018年6月12日に第1回会合を開いたが、第2回が9月中に開催される予定であるという。

本稿では、まず、現在進行している事態が、いかなる問題を含むものであるかを明らかにしたうえで（Ⅱ）、解雇の金銭解決制度において考えなければならない原理的な問題を提示し（Ⅲ）、それを踏まえて、この問題に対する労働組合としての運動の方向性について簡単に触れたい（Ⅳ）。

Ⅱ 進行する解雇の「金銭救済制度」論の問題点

冒頭で、「おそろしいこと」と表現したのは、3つの理由がある。まず、それについて述べておこう。

1 「金銭解決制度」から「金銭救済制度」への転換

第1に、現在検討が行われているのは、解雇の「金銭解決制度」ではなく、「金銭救済制度」であるという点である。

すなわち、過去3回にわたって解雇の金銭解決制度の導入が阻まれたのは、解雇を金銭で解決したい使用者側と、それによって原職復帰の可能性が閉ざされること、及び、解雇が濫用され、その結果解雇規制が空洞化されることを危惧する労働者側に深い対立があることによる。その対立を回避するために、現在、解雇の金銭解決の申立の権利を労働者にのみ明示的に付与し、被解雇労働者に対する救済手段の多様化を図るという方向で議論が進行している。

現在の議論は、「労働者及び使用者双方にとって予見可能性があって」「労働者の保護が図られ」、「解雇をめぐる個別労働関係紛争の未然防止や迅速な解決に資するような仕組み」として議論されており^{*2}、その耳障りの良い制度趣旨は、労働者側の反対運動を喚起しにくくする可能性がある^{*3}。そして、マスコミ等の関心が低いままであれば、世間の耳目を集めることなく、解雇の金銭解決制度へと展開することが明らかな「金銭救済制度」は、いつのまにか日本の労働法制のなかに組み込まれていくおそれがある。

2 「法技術的論点」に関する議論の限定

第2の理由は、検討会の議論が、「法技術的論点」に限定して行われているという点である。制度設計の法技術的な論点に限定して議論するという方法は、2018年検討会設置の契機となった2015年

に設置された「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」（座長：荒木尚志〔東京大学教授〕。以下、「2015年検討会」という。）でも採用されていた方法である。法技術的な論点のみ議論するという趣旨は、制度導入ありきで議論をするのではなく、仮に導入すればどのような制度設計が可能であり、望ましいかという点に限って議論するという点のようである^{*4}。

しかし、第二次安倍内閣が2013年以降毎年改訂している『日本再興戦略』^{*5}においては、2014年版以降、「金銭救済制度」の導入がくり返し検討課題として挙げられている（なお、2017年からは「未来投資戦略」と名称変更）。また、2017年12月8日に閣議決定された「新しい経済政策パッケージ」^{*6}においては、「第3章生産性革命」の節のなかで、「3. Society 5.0の社会的実装と破壊的イノベーションによる生産性革命（5）成長分野への人材移動と多様で柔軟なワークスタイルの推進」として、「③解雇無効時の金銭救済制度の検討」が挙げられ、「可能な限り速やかに、労働政策審議会において法技術的な論点についての専門的な検討に着手し、同審議会の最終的な結論を得て、所要の制度的措置を講じる。」とされている。

このような状況においては、解雇の「金銭救済制度」の導入が法技術的に可能かどうかという問いに対する回答は、「可能である」の一択であることは明らかである。そもそも、諸外国の制度を手本とするかどうかはともかく、解雇の金銭解決制度は法技術的に不可能な制度ではないし、問題の焦点は法技術にあるわけではない。法技術的な論点についてだけだからと、まるで既成事実を積み上げるかのように議論を重ねて最終的に金銭救済制度の導入を目指すという手法は、もはや詐欺的としかいいようがない。2018年検討会設置に

関して議論された第142回労働政策審議会労働条件分科会（2017年12月27日）^{*7}において、労働者側委員である村上委員（連合）が「私どもとしては、ここに割くエネルギーはもう必要ないのではないかと考える考え方は変わるものではないかもしれませんが」と釘を刺したのは当然ともいえる。このような進め方は、やや品のない例えかもしれないが、デートに誘い出し会話を交わして仲良くなったところで高額な商品や役務を契約させる「デート商法」を想起してしまうほどである^{*8}。

3 グランドデザインの欠如

第3に、この点が筆者のもっとも危惧するところであるが、現在の議論は、「労働者の救済に資する制度」という糖衣をまとい、法技術的な論点に絞ることによって、解雇の金銭解決制度導入議論においてもっとも論じられなければならない、法秩序全体における位置づけやその法理念、将来にわたる社会全体への影響という重大な論点をすっぽりと欠落させてしまっている点である。

次項で改めて論じるが、つとに指摘されているように、不当な解雇が行われた後の法的処理の方法については、国ごとにさまざまである。不当解雇が行われた後、被解雇者の法的救済の方法として金銭解決制度を導入している国は少なくない。また、それらの制度も、企業規模や被解雇者の年齢によって補償金の金額に差を設けるなど、実にさまざまである。その意味では、世界標準ルールのなものが存在するわけではない^{*9}。

解雇の金銭解決制度について論じる際に重要なのは、雇用関係の存続保護をどのように考えるかという、その国の理念である。そして、その理念は、他の法制度、たとえば労働市場政策や職業訓練制度、あるいは、社会保障政策などと深く結びつけて論じられなければならない。その点に目をつぶって法技術的な議論に終始し、結論において解雇の金銭解決制度が導入されるならば、その近

視眼的な政策は将来世代に大きな負債を押しつけることにもなりかねない。法制度に通底する法理念、換言するならば、日本の雇用社会全体の構想（グランドデザイン）を欠いたまま、あるいはそれが提示もされず正面から議論もされないままに議論が進行している事態は、もはや恐怖ですらある。

III 解雇の金銭解決制度に関する原理的論点

1 解雇無効原則か、補償原則か

世界的に見ると、不当な解雇が行われた場合に、被解雇者をいかに救済するかという問題については、大きく、解雇無効原則（原職復帰原則）を採用している国と、補償原則を採用している国がある。もっとも、両原則を組み合わせ、一定の場合には、労使の一方が、あるいは双方が、原職復帰か金銭補償かを選択できる仕組みを設けている国も少なくない。

たとえば、スペインでは、解雇が差別的理由による場合やハラスメントに該当するなど労働者の基本的権利を侵害する場合、出産・育児等による休業を理由としてなされた場合には無効と判断される。その場合、労働者の即時の原職復帰と未払い賃金の支払いがなされる。これに対して、労働者の能力不足や経済的理由による解雇が不当と判決された場合には、使用者は、判決から5日以内に、当該労働者を原職復帰させるか、不当解雇保証金を支払い、労働契約を終了させるかを選択しなければならない。当該期間を超える場合には、原則復帰を選択したものとして扱われる^{*10}。

フランスでも、違法な解雇を「法律上禁止された解雇」に該当する場合（たとえば、出自や性別等を理由とする差別的な解雇など）と、それ以外のいわゆる「不当解雇」（たとえば、能力不足や非違行為等労働者の個人的理由に基づく解雇や、

経営上の困難や労働ポストの廃止等を理由とする経済的解雇等）に該当する場合を区別し、それぞれに異なる救済方法を定めている。「法律上禁止された解雇」の場合には、当該解雇は無効とされ、労働者の側で原職復帰か金銭解決のいずれかを選択することができる。他方、「不当解雇」の場合には、当該企業の従業員数が常時11人未満か否かで取り扱いを異にし、常時11人未満の場合には被解雇労働者は当該不当解雇によって被った実損害の賠償のみを請求できるとされ、常時11人以上の場合には、まず裁判所が原職復帰提案を行い、それが労使のいずれからであれ、拒否された場合には、使用者に対して損害賠償の支払いを命じることとされている^{*11}。

他方、ドイツにおいては、不当な解雇はその理由を問わずすべて無効とされ、原職復帰が原則となっている。しかし、解雇を契機として、労働関係を将来に向かって継続させることが期待できないほどに、労働者及び使用者の間の信頼関係が崩壊していることが立証された場合には、労働関係の解消申立によって金銭解決を行うことが認められている。この解消申立は、解雇が良俗に違反する場合を除き、労使双方が行いうる（解雇が良俗違反により無効の場合には労働者のみが申立を行いうる）^{*12}。

日本は、労働契約法16条において、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と定め、解雇無効原則のみを採用している。解雇無効原則を採用しているということは、不当解雇の法的救済の方法としては原職復帰のみが予定されているということであり、これが日本の特徴でもある。

2 解雇無効原則＝雇用保障原則の理念と現実

ところで、今回、検討されている「金銭救済制度」が労働者の保護に資するものとして議論され

ている背景には、次のような実態への認識がある。すなわち、①解雇が裁判によって無効となった場合であっても、職場復帰せず、退職する労働者が一定数存在すること、②行政によるあっせんや労働審判制度、民事訴訟上の和解においては、解雇をめぐる紛争の多くが金銭で解決されているという実態があること、③解雇無効の地位確認訴訟に代えて、解雇を不法行為とする損害賠償訴訟に訴え、それが裁判で認められる例も出てきているが、不法行為該当性の判断や損害の認定方法など、救済手段として確立されているとはいいがたいことである^{*13}。

①の点に関しては、解雇無効の判決を得ても、使用者がその就労を拒み、被解雇労働者が現実には、日本の判例や学説上の通説において、労働者に職場で働くことを求める権利（就労請求権）が認められていないという問題が関わっている。また、現実には、②や③の方法が解雇の金銭解決制度のような機能を果たしているのであるが、選択される紛争解決手段によって、和解額ないし損害賠償額はさまざまであり、いかなる水準で金銭的な補償が受けられるかは偶然的な要因に左右されることも少なくない（たとえば、都道府県労働局あっせんにおける解雇の解決金の水準はおしなべて低い）。

さらに最近、学説においては、労働者が原職復帰という救済手段を選択せず、金銭支払いによる労働関係のリセットという救済手段を選択した場合には、当該選択を行った労働者の決定を尊重すべきとして、自己決定の理念から、解雇の金銭救済制度の導入を法的に正当化する議論も登場している^{*14}。

たしかに、このような現実をみるかぎり、日本の解雇法制が予定している法的救済手段が原職復帰のみであることを硬直的とする批判は理解でき

なくはないし、労働者も「金銭救済制度」にかぎっていえば、その導入に反対しにくいのではないかと予想される。

3 検討の視角

しかし、もう少し視野を広げて考えてみるとどうだろうか。「金銭救済制度」が、将来的に金銭解決制度につながっていく危険性をひとまずおくとしても、慎重に考えていかなければならない点は少なくない。ここでは、さしあたり検討の視角として以下の3点を指摘しておきたい。

第1に、不当な解雇が、差別や労働基準法等によって保障される諸権利（たとえば育児・介護などの両立支援制度や労災による休業、団結権等の労働基本権）を行使したことを理由に行われた場合については、たとえ労働者からの申立であっても、金銭救済を認めるべきではない。なぜなら、そういった理由による解雇が制限されているのは、単に被解雇労働者の雇用保障のためだけではなく、差別禁止や法律上の諸権利の保障といった社会全体の法益を保護するためだからである。先に述べた諸外国の例でも、これらは金銭解決制度の対象外とされている場合が多い^{*15}。

第2に、前項で指摘した、「不当解雇」との判決を受けた後の使用者による就労拒否や紛争解決和解金の水準のばらつきという問題は、労働者の就労請求権の承認や、政令等によって基準額ないし算定方法の目安提示といった別の方法で対応できる余地があり、必ずしも「金銭救済制度」の導入の必要性和直結しているわけではない。労働者保護のために、より穏当で効果的な法的手段の構築が可能であれば、まずはそれを試みるべきである。

第3に、日本では就労人口の約9割が雇用されて就労しており、多くの場合、生活の基盤が雇用依存していること、そして日本の社会保障の制度が雇用関係を基礎にあるいは有利に構築されて

いることにもっと注意を向ける必要がある。とりわけ老齢年金制度における年金支給額は、被用者期間やそこから得られる収入額に大きく依存している。たしかに、不当な解雇を行うような使用者の元には戻りたくないという労働者の感情は理解できなくはない。しかし、一時的な感情で離職し、その後、適当な就業先を見いだすことができないならば、現在そして将来の老後の展望は決して明るくはない。そのようなリスクを承知のうえでの自己決定であればそれを尊重すべきとの見解は、美しくはあるが、現実には当該被解雇労働者の生活が立ちゆかなくなった場合の保障（たとえば生活保護制度による公的扶助）を社会が背負うということであり、現在または将来世代への負担となる。解雇の金銭解決制度は、年金制度を始めとする社会保障制度、就業促進のための諸制度を整えることをセットに構想し、そしてその構想の是非に関する議論をまずは行うべきだろう。

IV 労働組合運動の方向性 ——まとめにかえて

最後に、労働組合運動の方向性について、簡単に述べておきたい。

現在議論されている「金銭救済制度」の導入を反対する運動を盛り上げるには相当な困難を伴うことが予想される。その理由は、繰り返し述べてきたように、「金銭救済制度」がさしあたり労働者の保護に資するものとして構想されていることにあるが、それに加えて、日本社会において非正

規労働者層が拡大し続けているという現実がその困難さをより深刻なものとすると考えられる。

なぜなら、非正規労働者はさしあたり同制度の適用対象外であるというだけでなく、正規労働者に対する雇用保障の強さが、非正規労働者に対してマイナスの影響を与えている面があるのは否定しがたいからである。たとえば、2018年4月、労働契約法18条が定める有期契約労働者に対する無期転換権付与を回避するため、付与要件である契約期間通算5年超えの直前に、少なくとも有期契約労働者が雇い止めされた。有期契約労働者を無期契約にしてしまうと解雇しにくくなると怯える使用者の所業である。また、非正規労働者は、正規労働者の雇用関係を基礎として構築されている社会保障制度のなかに組み込まれていない場合も少なくない。こういった事情の下では、正規労働者の雇用保障を前面に出した反対運動は、もはや支持されないおそれもある。

このような状況に鑑みれば、労働組合は、非正規労働者層の労働及び社会保障制度における待遇改善を意識しながら、「金銭救済制度」の持つ問題点を労働組合員及び社会に提示していく必要がある。それはとりもなおさず、労働組合自身が、日本の雇用社会をどのようなものにしていこうとしているのかというグランドデザインを求められていることを意味する。容易な課題ではない。しかし、取り組まなければならない課題であることは間違いない。

（おがた けいこ・労働総研常任理事・南山大学教授）

* 1 具体的には以下の3回である。①2002年の労働政策審議会・労働条件分科会が出した「労働政策審議会建議—今後の労働条件に係る制度の在り方について」（厚生労働省、平成14年12月26日）<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/12/s1226-8.html>）において、解雇の金銭解決制度が2003年の労基法改正において立法化することが意図されていたが、立法化には至らなかった（このとき実現したのは、判例法理として形成されていた解雇権濫用法理の立法化であり、労基法18条の2として成立した。現在、労働契約法16条となっている）。②2003年の労基法改正時の衆参両議院厚生労働委員会の附帯決議に基づいて、「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」（座長：菅野和夫明治大学法科大学院教授（当時））が設置され、そのなかで詳細に解

雇の金銭解決制度の設計が検討されたが、労働政策審議会労働条件分科会において労使の合意形成が図られず、結局、労働契約法案に盛り込むこと自体が見送られた（労働契約法は2007年に成立した）。③2012年12月から始まる第二次安倍内閣は、日本経済再生本部の下、産業競争力会議（議長：安倍晋三内閣総理大臣）を設置した（2013年1月に第1回目の会合）。その第3回目の会合（2013年3月15日）において、テーマ別合合主査であった長谷川閑史氏（武田薬品工業代表取締役社長（当時））が、解雇の金銭解決制度を重点政策のひとつとして主張し、これを受けて同年3月規制改革会議・雇用ワーキンググループで「解雇補償金制度」の創設が掲げられた。しかし、この動きを取り上げた同月衆議院予算委員会での野党からの質問に対して、安倍総理は解雇の金銭解決制度は導入しないと答弁した（なお、同年4月2日の衆議院予算委員会、否定したのは事前型の金銭解決であると答弁を修正）。

- * 2 「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」報告書（平成29年5月、<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyou-Soumuka/0000166655.pdf>）参照。
- * 3 このように議論の方向性が変わったのは、2013年に第二次安倍内閣の下に設置された規制改革会議・雇用ワーキンググループ座長・鶴光太郎氏（慶應義塾大学教授）の手腕によるところが大きいようである。鶴氏は、自らの「奇策」に気をよくし筆が滑ったのか、ある学術誌に「労働者側にとっては新たな選択肢が与えられるだけであり、従来の選択肢がなくなるわけではないのでそれに対し反対することは難しくなる。」とその真意を吐露している（鶴光太郎「経済学の観点から見た解雇の金銭解決制度をめぐる議論」季刊労働法 259号（2017年）47頁）。
- * 4 鶴・前掲注（3）47頁。
- * 5 首相官邸 HP > 会議等一覧 > 日本経済再生本部 > これまでの成長戦略について（<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/kettei.html>）
- * 6 http://www5.cao.go.jp/keizai1/package/20171208_package.pdf
- * 7 <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000195314.html>
- * 8 2018年検討会の第1回会合において、神吉知郁子委員（立教大学准教授）が、同検討会の検討範囲について質問をしている。同委員は、同検討会の設置の背景に『新しい経済政策パッケージ』があることを踏まえて、結局は解雇の金銭解決による人材の流動化が念頭におかれているのではないかと、ということを確認する趣旨で質問をしているのであるが、これに対する事務局側の大隈労働関係法課長、猪俣課長補佐、大塚労働関係法課調査官の各回答はいずれも不明瞭であり、要領を得ない。さまざまな圧力のかかった裏事情を垣間見るかのようである（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_01194.html）。
- * 9 ILOも、158号条約「使用者の発意による雇用の終了に関する条約」（1982年）において、裁判所が雇用の「終了が正当でないと認める場合において、その終了の無効の宣言又は当該労働者の復職についての命令若しくは提案につき、国内の法令及び慣行により権限を与えられておらず又は実行可能であるとみとめないときは、適当な補償の支払又は適当と認められる他の救済を命ずる権限を与えられる」（10条）として、金銭補償による救済を認めている。
- * 10 大内伸哉・川口大司編著『解雇規制を問直す』（有斐閣、2018年）143頁以下〔高橋奈々〕。
- * 11 大内・川口前掲注（10）173頁〔山本陽大〕。
- * 12 大内・川口前掲注（10）130頁〔山本陽大〕。
- * 13 前掲注（2）参照。
- * 14 土田道夫「解雇の金銭救済制度について－『雇用保障』と『自己決定』の視座を踏まえて」季刊労働法 259号（2017年）11頁。この見解は、労働者の自己決定にその法的正当性を見いだすため、労働者の側からの金銭救済申立のみ認めるとの立場をとる。
- * 15 土田前掲注（14）17頁。なお、この点は、2015年検討会及び2018年検討会でも「対象となる解雇」という論点で議論されている。ただし、必ずしも適用対象外とすべきとの見解で一致してはいない。

労働戦線NOW

労戦再編 30 年へ、「いま、労働運動は何をなすべきか」

大会論議にみる職場問題、最賃新運動、AI対応、9条改憲阻止など

青山 悠

来年 2019 年は連合、全労連、全労協などの結成 30 年を迎える。労戦再編 30 年をどう総括し、今後の労働運動や経済社会をどう構築していくのかは大きな課題だ。そこで「いま、労働運動は何をなすべきか」をテーマにしたシンポや、全労連大会で産別、地方から新たに要請された職場活動の問題や最賃闘争の新展開に焦点を当てた。また AI 対応と産別大会の論議や総がかり行動と核兵器禁止運動の新たな動きと連合を含む改憲阻止の共同にもスポットを当てた。

■「いま、労働運動は何をなすべきか」

「いま、労働運動は何をなすべきか—課題と運動の方向を考える」をテーマにした法政大学大学院フェアレイバー研究所のシンポが7月下旬に東京で開かれた。連合などの結成 30 年を振り返りつつ、労働運動の抱える課題と今後どのような日本社会をめざしていくのかなどを徹底討論するシンポである。パネラーは連合顧問で連合総研理事長の古賀伸明前連合会長、市民連合の山口二郎法政大学教授、跡見女子学園大学の禿あや美准教授の3人である。

古賀氏は、問われている日本社会と働き方の変化などについて、雇用の劣化・格差・貧困の拡大や AI など第4次産業革命による仕事と職業の変化、雇用類似の働き方の増加などを指摘。多様な

文化・価値観と政策の不確実性のなかで労働運動の深化・進化への兆戦を提起した。

具体的な運動課題は「企業別組合・産別・連合の役割と責任の再整理、運動の社会化」「労働の尊厳に基づく労働政策」「技術革新への対応」「多様化する労働環境下での組織拡大」「労働教育」「職場・地域との対話」「民主主義の再生」「国際労働運動」への参画などである。

山口氏は、内閣府の調査で「社会の満足度」が 60%を超えることなどについて、「今だけ、自分だけ、とりあえず満足」とする国民意識の変化が起きているのではないかと指摘。労働組合と市民の共同で運動を展開しているが、社会や政治の悪化に対して「もっと危機感をもち、怒った運動の強化を」と提起した。

禿氏は「人生を企業に依存する志向があり、進むべき社会像とは逆方向」と述べ、「企業中心を抜け出すこと」を提言した。

シンポ参加者からは、戦後 73 年の労働運動で労戦再編後 30 年の労働運動は、職場の状態悪化と職場活動の停滞、さらに連合など労働団体の春闘、政治課題で大規模な闘争がなくなり、労働運動の社会的影響力が後退していることではないかと提起。今後、安倍政権の 9 条改憲や違法解雇の金銭解決合法化、非雇用就労者の増加など労働法制破壊に対して組合は闘わざるを得なくなっているな

かで、連合もかつてのような国会大規模行動も求められ、春闘でもストを忘れない再構築をなどの意見がだされた。

また 02 年の連合評価委員会報告については「なぜ、企業別組合の弱点克服や大企業の労使協調主義の問題が打開できないままに終わったのか」「希望の持てる政策提起を」などの意見もだされた。連合の大衆運動について古賀氏は「価値観が多様化している中で、この指とまれの運動はこれまでより難しいが、やるときには幹部がやると呼びかけることが大事だ」と表明した。今後の連合運動が問われるところだ。

連合 30 年については、9 月 11 日の連合フォーラム臨時総会で早稲田大学の篠田徹教授が「連合ができると大きく変わると労働政治学者から注目されたが、そうならず、研究者は少なくなった」と指摘。変革へ向け職場では「ドイツのような従業員代表制の創設を」と提起した。連合の古賀前会長や神津会長も組織化につながる従業員代表委員会の創設を検討する方向である。

■ 全労連大会で職場活動、最賃闘争で注目要請

全労連の大会（7 月 26 ～ 28 日）では 69 人が発言し、運動強化へ新たな要望がだされた。

討論では、大会方針を踏まえ、産別統一闘争とストを背景にした春闘の前進（JMITU、医労連、福祉保育労）、組織拡大で純増増勢（医労連）、改憲阻止 3000 万署名（全教）、リストラ・賃下げとの闘い（電機・情報ユニオン）、連合との共同集会（埼玉）をはじめ、働き方改悪阻止、19 年参院選で野党共闘の前進などについて多数の意見が表明され、元気な大会を印象づけた。

大会後の新役員会見で課題とされ、これまで全労連大会で表明されなかった重要な意見表明が 2 つある。1 つは、最賃闘争の前進へ賃金闘争と最

賃闘争を結合させる要請が 1978 年の目安制度以降初めて産別と地方から表明されたことである。第 2 は労働運動にとって重要課題の職場活動の弱体化と活性化への要請である。

最賃闘争の新提起では、「賃金闘争と最賃闘争を一体として闘い、全国一律最賃制の確立を」（全国一般）、「中央最賃審闘争の前倒しを」（生協労連）、「県議会で若者の県外流出への歯止めが議論され、経営者の中でも全国一律最賃制や中小企業支援などを求める声が広がり始めている。最賃闘争を強めるため最賃の取り組み時期を 1 ～ 2 カ月前倒しできないか」（秋田県労連）、「最賃闘争の転換を」（神奈川労連）、「政府の最賃中小支援策で設備投資への補助では不十分。直接支援が必要で、社会保険料の事業主負担の減免などの検討も」（兵庫県労連）などの意見が表明された。大会では全労連として今後、重要課題として検討することになった。

最賃制は現在、転機を迎え、再構築が求められている。地域間の格差拡大と若者の人口流失などの防止へ今年 6 月、山形県がランク制廃止と全国一律制を政府に要請。福井県知事も全国一律 1000 円を表明するなど、「地域の乱」も起きている。産別の特定最賃は財界の制度廃止に対する労働側の反転攻勢が最大の課題である。

18 年の地域最低賃金は平均 3.06% 引き上げられ、時給 874 円（26 円増）となった。しかし政府の掲げる 2020 年までに最低 800 円、平均 1000 円への到達にはほど遠く、平均 874 円を上回るのは 7 都府県だけで、700 円台は 19 県もあり、地域間格差も 224 円とひらいている。

産別の法定特定最賃は日本では唯一、企業横断的な賃金決定システムであり 1985 年に設定されたが、苦戦が続いている。件数は 1986 年の新設時 496 件を最高に、組織率の低下や経営側の反対で現在は 232 件と半減している。運動強化へ電機、

自動車など金属労協は春闘で企業内最賃協定を5産別の1800組合が締結し、制度擁護と水準引き上げをめざしている。

全労連系では医労連が全国一律産別最賃の新設を厚労相に申し入れた。しかし、「公正競争の要件」「3分の1以上の要件」をみたしていないとして、中央最低審議会で「諮問の対象にしない」とされ、新たな対応が求められている。

■ 賃金闘争と最賃闘争の結合へ6つの提言

格差・貧困打開にかかわる最賃運動は近年3つの前進の兆しを見せている。1つは2013年から33年ぶりに最賃の引き上げ率が低い春闘の定昇込み賃上げ率を上回り始めたことである。13年の賃上げは1.8%だが、最賃は2.2%、18年は2.26%に対し、3.06%アップとなっている。

第2は、最低賃金の改正後に賃金は正につながる労働者の割合を示す最賃影響率が高まっていることだ。2006年の1.5%から17年は11.8%へと拡大し、大阪では20.3%に影響している。

第3は最賃が平均賃金との水準で比率を年々高めていることである。厚労省の賃金構造基本統計調査(17年、10人以上)では最賃は所定内給与の46.0%へと高まっている。高卒初任給では86.3%(10人以上)を占め、官民の正規、非正規の賃金は正にも影響している。

今後の運動構築では、優れた海外の制度も参考にすべきだろう。欧米の最賃は1200円前後の水準に達している。またフランス、ドイツなどは協約賃上げ水準と最賃引き上げが連動し、ILOは最賃と団体交渉の効果的な組み合わせを奨励している。

類型も世界59カ国が全国一律最賃制であり、日本のような地域別最賃は9カ国に過ぎない。政府の最賃引き上げの支援制度もアメリカでは中小企

業の減税、フランスでは社会保険料の減免措置、韓国では医療費負担の控除などがある。

最賃水準もフランスは平均賃金の65%を占め、ドイツは60%が目標。全労連などは60%を掲げている。最低生計費との関係では全労連の北海道から九州までの19地方調査でも22～24万円、時給で約1500円でほぼ全国共通している。

具体的な行動展開では、①ILO最賃条約の「生計費を充足し、組織労働者の賃上げ参照」を重視し法制化、②春闘で生計費原則にもとづく社会的賃上げ相場の形成、③全従業員対象の企業内最賃と年齢別最低賃金協定を産別へ拡大、④春闘期から中小支援政策を含め自治体や地方経営団体への要請共同行動を展開、⑤世論形成へ全県、地域労連を含め職場・地域の大衆的な最賃アピール行動、⑥最賃審議会で労働界の連携追求などである。ナショナルミニマム確立にも連動する全国一律最賃制をめざし賃金と最賃を連動させる闘争を強化すべき時代といえよう。

■ 職場活動の弱体化と運動活性化へ

全労連大会では、これまでにない意見として、職場・地域活動の弱まりに対する運動強化が表明された。

発言では「職場活動が落ちてニュースも出せない組合もある。模擬団交をやっている」(全国一般)、「世代交代や財政問題もある。全労連全体として運動を強め、実践的指導を」(自交総連)、「地域が弱まり会議も対応できずオルグを」(佐賀)、「活動力の弱まりでは長時間労働の問題がある」(高知)、「地方単産が弱まり、全労連として単産、地方、地域指導を。単産合同の検討も」(神奈川)、「国会行動参加者も固定化している。青年のコミニ力(対話力)の弱まりに対応を」(映演労連)、「地方単組が弱まり、OBが面倒を見ている」(埼玉)などの発言が

相次いだ。

全労連は職場活動の活性化と組織拡大の「特別な体制」として、3年前にすべての職場で組合員10人に1人程度の「職場組織建設委員」を新設し、全体で約11万人の活動集団をめざしている。産別ではJMITUが日常的な職場活動の強化を最重要課題として、春闘などの要求提出、定期的な執行委員会、産別結集、機関紙発行など6項目の点検項目を掲げている。また産別闘争強化へ「春闘のリレスト」「産別団交」「リレー執行委員会」「押しかけ学習会」など工夫をこらしている。

民間、公務を問わず働くルール破壊と人間らしい雇用と労働が根底から破壊されていることに、対し労働組合の果たす役割は大きくなっている。ルールある経済社会の実現へ、職場、地域、産別の運動強化は重要課題だ

■ 連合も職場活動の危機と打開へ動き

連合も職場活動の深刻な問題は同じである。基幹労連は9月の大会で職場からの生活総点検活動や次世代の組合役員育成の産別「JBUAカデミー」の充実を打ち出した。UAゼンセンも9月の大会で「中小組合リーダー100人・100時間インタビュー」の実施を報告した。一人約1時間で職場の問題や運動の苦勞を聞き、今後の組合活動の支援強化をめざす方針だ。

連合の47都道府県ニューリーダーと1年余にわたって総対話集会を行ってきた古賀前会長は「職場の深刻さ」を今年7月のシンポでも語っている。総対話は15年に行われ、参加者数は全国で792人、発言者は617人にのぼる。

職場総対話記録では「賃金も上らず、組合員に組合とは何かを理解してもらえない」「交渉しても何も変わらない、あきらめ感がまん延し、組合離れが顕著だ」「組合費を払っても無駄という意見

もでている」「人手不足、長時間労働となり、イベントも開催できない」「若い人たちの組合離れで役員の後継者がいない」「大衆行動でも参加者が固定化し、一般組合員まで広がりにくい」「若い人は政治に無関心」など深刻である。

一方、「役員の方から組合員の中に入って職場懇談会を始めると、課題や提言がいっぱい出てきた」「同じ課題を抱える他単組・地方との交流・情報共有は役立つ」など好事例もみられる。

連合総研はその後、「職場活動調査と課題提起」に着手し、職場活動と要求提出、苦情処理、組合員教育、組合役員の継承、春闘とストなど7課題63項目でアンケートを実施。16年9月に21世紀の日本労働組合活動研究として「労働組合の職場活動に関する研究委員会報告」をまとめた。希少な職場活動報告書であり、いまでも通用する内容である。

骨子は、「労働組合はますます存在感を希薄化させ、その担い手さえ確保できなくなるのではないか」「生産性向上と労使協調を介したパートナーシップに対する組合員の企業別組合機能への疑義と組織形態からくる構造的な問題」などを指摘。その上で「運動の基盤である職場レベルの活動活性化」へ向け、「縮む組合」を2つの側面から分析。第1は雇用構造の多様化や財政減による役員減少など組合活動の量的問題を指摘、第2は経営に対する発言力・組合の信頼など質的側面から検証している。

職場活性化運動では、雇用構造の多様化の変化に対応した青年、女性、非正規、職種、属性など重層的な組織活動と横断的で一般組合員の厚みのある支持と参加、地域とのつながりや対話と世話役活動の重要性などもあげている。「春闘が組織強化につながる」ことや当事者の交渉参加、職場集会や会議の時間確保、組合活動の「見える化」、教

育研修でOB・OGの人材活用などもあげている。

職場の個別労使紛争は増加を続け、厚労省の「個別労働紛争解決制度の施行状況」によると2017年度は110万4758件と過去最高。相談は「いじめ・嫌がらせ」「解雇」「労働条件の引き下げ」などである。連合、全労連とも労働相談は年間約1万件。職場活動の活性化と組合結成など労働運動の再構築は労働界共通の重要課題だ。

■ AI化と働き方、労働法制破壊阻止へ

今年の秋の産別大会では、官民を問わず新たな課題としてAI（人工知能）など技術革新と働き方が焦点になったのが特徴である。

日本では2030年度までに第4次産業革命による労働者増減は750万人の雇用減少と経産省が試算。大量の労働移動も予測され、早急な対策が求められている。またAI化などの技術革新で個人請負による非雇用就労者も増加。働く側は労働時間規制や最低賃金などの労働者保護制度が適用されず、無権利状態にさらされる。一方、企業側は解雇の規制や社会保険料の負担がないなど、都合のよい働き方となる。

全労連大会では、全教が経団連の「ソサイティ5.0」などAI人材育成の問題を指摘し、映演労連は「雇用契約によらない働き方」を余儀なくされているアニメーターの権利擁護へ「アニメ産業改革の提言2018」を報告した。自交総連はライドシェア（白タク合法化）の政策阻止へ連合、中立など8産別の共闘を報告した。

公務労働では全労連・自治労連の大会で総務省の研究会報告がAI活用などで職員の半減化で自治体機能の発揮という「スマート自治体」への転換を厳しく批判。連合・自治労大会でもAIの影響に関する研究会の発足を決め、産別として基本的な見解をまとめる方針だ。

連合では電機、基幹労連などがAI政策に着手し、自動車など金属労協はAIなど第4次産業革命と労働課題で政策研究を進めている。9月8日には東京でドイツのIGメタルなどとシンポを開催。IGメタルのホフマン会長がAIなどで500万人の雇用減・移動などの地域事業所マップを紹介しつつ、「技術進歩は社会の進歩につながらなければならない。そのためにはグローバルな規制と政労使の社会的対話による職業教育や報酬、労働時間、組合組織化、社会保障などの保護政策へ従業員代表委員会と強い組合の連携が重要だ」と提起した。

厚労省は9月から非雇用就労者の保護について審議を始める。就労保護では労働者概念を労基法や労組法より広げ、「時間的・場所的拘束性」「報酬の労働対価性」「経済的従属性」などを考慮すべきとの見解が多い。

欧米ではドイツはAIなど第4次産業革命の政策で「労働4.0」を提起。労働組合と使用者団体、消費者団体、政府で「社会的基準」の合意形成を提言。雇用労働者に近い請負労働者を産別協約の保護規定に盛り込む構想も検討されている。イギリスでは政府が「雇用法上の権利の明確化」など7つの提言をまとめた。フランスでは職種により立法で「労働者」と「労働者と同視される者」とする手法を探っている。

アメリカでは「雇われずに働く者」が労働力人口の36%、5730万人を占めるなかで、「フリーランス・ユニオン」が業者と提携しながら労働者保護などの運動も展開している。

日本でも安倍政権による非雇用就労者の増大にもなる労働法制の破壊阻止へ、労働界と野党の共同闘争が重要となっている。

■ 反核平和の共闘へ新たな前進の動き

核兵器禁止運動でも新たな共同の兆しが見え始めた。総がかり行動の福山氏が8月4日、広島の水協大会で「日本の平和運動は、分裂の時代から共闘の時代へと新しいステージに立っている」と連帯あいさつを行い、核兵器禁止、9条改憲阻止、安倍政権暴走阻止へ市民と野党の共闘発展を呼びかけた。「原水禁としてのあいさつではない」としつつも、過去を乗り越えていく新たな共闘前進の萌芽として注目される。

産別では自治労の川本委員長が8月の大会前記者会見で、水協大会での総がかり行動の福山氏の連帯あいさつと今後の核兵器禁止運動について、「すでに憲法擁護と改憲阻止、脱原発では共闘しているが、(核兵器禁止などの)国民課題についても原水禁、水協とも闘っており、大同団結して闘っていける方向となるのではないか」との見解を表明した。

長野県では市民と野党の共闘として「信州市民アクション」が発足。県内の平和行進では、初めて水協・県労連系と原水禁・平和フォーラム系がお互いに役員らを派遣して一緒に行動するなど新たな運動も生まれている。

■ 9条改憲阻止と2019参院選共闘へ

9条改憲阻止運動も緊迫化してきた。自民党の総裁選で安倍首相が3選され、違憲の自衛隊を憲法9条に明記する改憲策動を強め、臨時国会への発議など暴走している。

改憲で動向の問われている連合は6月28日の中央執行委員会で、安倍政権がめざしている憲法改正について「現時点における認識」を確認した。骨子は「何のために憲法改正が必要なのか、何が変わるのかなど、(自民党の)憲法改正のたたき台

素案について多くの国民が理解しているとは言えない状況だ。改憲を議論する環境にはない」としている。改憲の国民投票を国政選挙と同時に行うことにも反対を表明した。

連合の産別大会では、自治労が「安倍政権や自民党の改憲発議を阻止する」として3000万署名や国会包囲行動を決定した。日教組も「改憲阻止」を決め、私鉄総連は「自民党が押し進める憲法改悪の阻止へ国民運動の強化」を決めた。

また2019年の参院選については旧総評系の情報労連、J P 労組、日教組、自治労、私鉄は野党共闘重視の立憲民主の組織内候補を推薦。旧同盟系・中立労連系のU A ゼンセン、自動車、電機、J A M、電力は国民民主の組織内候補を推薦し、連合が割れている。連合は9月11日に両党など151人の国会議員で政策勉強会を立ち上げた。また両党と共産党などは市民連合の街頭演説会で安倍政権退陣へ共闘強化を訴えている。

全労連は改憲阻止へ総がかり行動を国民的運動に発展させ、1850万筆を超えた3000万署名(全労連目標500万、現在240万集約)の推進を決定。医労連は約150事業所まで広がっている「戦争に協力しない」労使共同宣言・協定の拡大をめざし、J M I T U はストを含む行動で国民投票に持ち込ませない運動を決めている。

全国市民アクションは3000万署名の呼びかけ1周年集会を9月5日に東京で開き、会場を埋め尽くす400人が参加。全国に約7500組織ある9条の会は9月14日に「9条改憲NO!」とアピールを発表した。総がかり行動などは戦争法3年目の9月19日、東京・日比谷公園で「政治チェンジ集会」を開き、4800人が参加。2019参院選も視野に改憲発議阻止と安倍政権退陣へ野党・市民・労組の共闘拡大による全国各地の総行動が求められている。

(あおやま ゆう・ジャーナリスト)

書 評

『労働者派遣法論』

萬井隆令 著

2017年7月・旬報社・4600円+税



伍賀 一道

昨年刊行された萬井隆令（龍谷大学名誉教授）著『労働者派遣法論』は、労働者派遣法の制定過程から2015年の法改正まで、労働法学界、労働行政、司法の場で争われてきた多くの論点について、全面的かつ緻密に考察した理論研究の集大成である。萬井氏は、労働契約論および労働者派遣法研究の第一人者であるが、派遣法に関する主要な著書および論文はもらすことなく検討されており、本書を熟読すれば、派遣法をめぐる論点を体系的に学ぶことができる。評者は労働法の門外漢であるが、間接雇用について大きな関心を寄せてきたこともあり、非力を顧みず本書のポイントと思われる論点を整理し、最後に若干の感想を述べたい。本来ならば、各章ごとの要点を紹介したうえで、コメントを述べるべきであるが、読書ノートのようなスタイルになったことをお許しいただきたい。

本書は次の4章から構成されている。

- 第1章 戦後労働法制と労働者派遣
- 第2章 間接雇用に関わる諸概念と相互の関係
- 第3章 労働者派遣と労働契約論
- 第4章 労働者派遣と不当労働行為制度

直接雇用の原則は労働法制の根幹

戦後労働法制の原点は、「労働者を指揮命令して自己のために就労させるためには、当該労働者と直接に労働契約を締結して指揮命令権を得なければならない」（本書2頁）という直接雇用の原則にある。これはILO「フィラデルフィア宣言」（1944年）で示された国際的原則でもある。日本では戦後民主化のなかで職業安定法44条（労働者供給事業の禁止）および労働基準法6条（中間搾取の排除）として明文化された。

ところがこの原則に従わず、労働者を雇用せずに使用しようとする事業主の試みが繰り返されてきた。間接雇用は製造業の社外工の他に、放送業、情報処理業などにも広がった。こうした事態に対して職安法を厳格に適用して取り締まるのではなく、現状を追認する形で労働者供給事業の一部を条件つきで容認したのが労働者派遣法（1985年）である。こうした歴史的経緯を踏まえ、直接雇用原則の意義を軽視する傾向が若手労働法学者のみならず、学界で影響力をもつ論者のなかにも見られる（第1章）。

派遣法制定と職安法との関係

派遣法制定に向けた議論のなかで、中央職業安定審議会小委員会（高梨昌会長）の「立法化の構想」（1984年）は、「供給元と労働者の間に雇用関係があるものは労働者派遣事業、…ないものが労働者供給事業」とした。なぜそうするのか、そうなるのかに関する理論的考察はなく、労働者供給事業の一部解禁に向けた一方的宣言とでもいうべきものであった。

派遣法制定と同時に職安法も改正され、派遣法の「労働者派遣」の定義に該当するものは職安法の禁止する労働者供給事業の対象から除外された（職安法4条6号）。その後、偽装請負をめぐる裁判で争点となるのはこの「労働者派遣」の中身である。本書によれば、「適法な労働者派遣だけが職安法の労働者供給事業の定義から除外されたと解すべきで」（36頁）、違法派遣に対しては派遣法に加えて職安法も適用される。偽装請負は労働者供給事業であると同時に違法派遣でもある（派遣法・職安法重畳適用説）。それゆえ違反したユーザー（供給先、業務請負の発注者）には刑事罰が科せられる。

ところが、これを覆す見解が登場した。派遣業者（供給元）が労働者を雇用する形式をとってさえいれば、偽装請負などの違法派遣であっても派遣法の定義する労働者派遣に該当し、職安法は適用されないとする主張である（派遣法単独適用説）。なぜそうなるのかについて理論的説明はない。

上記の「立法化の構想」は派遣法単独適用説を初めて提起したが、派遣法制定時の国会審議でこれをめぐって質疑が行われた形跡はない。それにもかかわらず法施行後、この見解は司法の判断にも支配的影響力を及ぼしている。偽装請負（違法派遣）であろうと、供給元と労働者

との間に雇用関係がある限り、労働者派遣であって労働者供給に該当しないとすることで、派遣法制定前とは異なり、ユーザーは職安法および労基法違反で罰せられることはなく、また雇用主責任を問われることもない。厚労省はこの単独適用説を基本としつつ、例外的に職安法の適用もあるとする折衷説を取っている（第1章、第2章）。

間接雇用をめぐる諸概念の混乱

派遣法施行に際して、派遣、請負、出向、労働者供給など、間接雇用にかかわる概念の定義を明確にし、それぞれの違いをはっきりする必要があった。これより前、労働省は職安法などに関する解説書（1970年刊）のなかで、「供給先」と労働者の間に雇用関係が成立している場合も労働者供給にあたると記している。著者の検証によれば、この解説書は「供給元」と書くべきところを「供給先」と誤記した可能性が高い。しかし、派遣法施行に向けた労働省「施行通達」でもこの説明に固執したため、間接雇用概念の混乱を引きおこし、今もこの状態をひきずっている。

たとえば「出向」では労働者は出向元だけでなく、出向先とも労働契約を締結しているが（二重の労働契約）、他方で供給元と労働者および供給先と労働者の双方に雇用関係が成立する場合も「労働者供給」としている。

派遣法2条1号の「労働者派遣」の定義の後段にある「当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない」という箇所は一般に「出向」と解されており、労働省『労働者派遣事業関係業務取扱要領』もそのように説明している。ところが同要領はすぐ後で「供給元と労働者との間に雇用契約関係がある場合であっても、供給先に労働者を雇用

させることを約して行われるものについては、労働者派遣に該当せず、労働者供給となる（法第2条第1号）」としている。これでは「出向」と「労働者供給」の区別がつかない。

さらに、上記「施行通達」は労働者供給のうち「供給元と労働者との間に労働契約関係がある場合については、労働者派遣と同様、供給元は『他人の労働関係に介入する』ものではない」ため、中間搾取を行っていないとしている。これにより労働者供給も、派遣と同様に労基法6条（「中間搾取の排除」）が適用されない（ただし正しくは同条では「他人の労働関係に介入」ではなく、「他人の就業に介入」であり、「施行通達」は不正確）。偽装請負の多くは供給元と労働者の間に労働契約が締結されている形式を整えているため、労基法違反を問われないことになる（第2章）。

労働契約論の視点から見た労働者派遣の構造

①「派遣労働契約説」の提唱

まず派遣労働者と派遣元の労働契約の本質として、著者は「派遣労働契約説」を提唱される。これは「派遣法が創設した新たな種類の契約」（218頁）で、労働法の基本的原理に反するが、「派遣法のすべての要件を充たして、合法的に行われる派遣の場合にのみ存在を承認される、特異な労務供給に関する契約である」（同頁）。したがって、派遣法の定める要件を充たさない場合は違法・無効となる（第3章）。

②黙示の労働契約関係の成立をめぐる

派遣先（供給先）と労働者との契約について争点となるのが黙示の労働契約である。著者は、ユーザーと労働者の間で明示的に労働契約が取り交わされていなくても、「事実上の使用従属関係さえ認定されれば、……黙示の契約成立を

認定すべき」とし（311頁）、賃金支払い関係がなければ黙示の労働契約は成立していないとする見解を批判される。

偽装請負をめぐる松下PDP事件で、大阪高裁は客観的事実に即して派遣労働者とユーザー（派遣先）との間で黙示の労働契約成立を認める判決を下したが（2008年）、最高裁はただちにこれを覆し、派遣法単独適用説に立脚して、一切の論証なしに「違法な派遣も労働者供給事業に該当することはなく、それに対しては派遣法だけが適用される。」（234頁）として黙示の労働契約の成立を否定した（2009年）。これ以降、この判決は同種の事件での下級審の判断を拘束し労働者側の敗訴が続いている（第3章）。

なお、著者は「松下PDP最高裁判決以降、黙示の労働契約成立が認定された裁判例はない。」（288頁）とされるが、マツダ防府工場事件で山口地裁は、最高裁判決のいう「特段の事情」の存在を指摘し、原告15人のうち2名を除いて黙示の労働契約の成立を認めた（2013年）。その後広島高裁で和解が成立したため、一審判決は維持されている。

③労働契約申込みみなし制度の意義

2008年末から09年にかけて強行された大量の派遣切りに対する社会的批判の高まりなどを背景に、09年9月民主党政権が誕生した。新政権のもとで、法律の名称に「派遣労働者の保護」を加えた2012年派遣法が成立した。そのなかで注目されるのが、偽装請負などの違法行為があった場合、ユーザーは派遣労働者に労働契約を申し込んだとみなすとした40条の6の制定である。ただし、ユーザーが違法行為について善意無過失の場合はこの制度は適用されないことや、派遣から直接雇用に転換した場合の就業条件は従前と同じとされているため、多くが有期雇用となることなどの問題はある。とは

いえ、直接雇用の原則を派遣法に取り込んだことは画期的である。なおこの制度は15年法でも維持されており、当事者にとってその活用の仕方が課題となっている（第1章）。

本書はこの他にも労働組合法の使用者性から見たユーザーの位置など重要な点を論じているが（第4章）、紙数の都合で省略せざるをえない。

本書の基調にある揺るぎない視点は直接雇用原則こそ戦後労働法の基本ということである。派遣法制定はこの原則を崩す転機となったが、30年余が経過したいま、この流れがより勢いを増し、労働行政や司法を捉え、さらに労働法学界においてもこれに同調する見解が目立つようになった。

80年代に派遣法制定をリードした高梨昌氏は回顧談のなかで、もともと派遣制度は女性事務職を対象にパートより賃金の高い専門職市場の創出を目指したものであること、それゆえ99年法による対象業務の原則自由化（ネガティブリスト方式への転換）は派遣法の骨抜きであると批判しているが（高梨「派遣法立法時の原点からの乖離」『都市問題』100巻3号、2009年）、同氏主導による上記「立法化の構想」が示すように、直接雇用原則を崩し、「労働者派遣と労働者供給」および「派遣法と職安法」の関係について独特の見解を提起し、間接雇用の肥大化の素地をつくったことは否定しがたい。とはいえ、高梨氏は90年代半ば以降、規制緩和論の陣営から距離を置き、やがて「今の若い研究者たちは新古典派経済学に毒されて」といると批判したこともまた事実である（高梨、前掲論文、32頁）。

同氏の批判にあるように、90年代後半には労働法制の規制緩和推進陣営のなかで新たな潮流が形成された。一部の労働法学者と新古典派経済学者（なかでも市場原理主義者）は連携し

て、人材ビジネス（派遣および有料職業紹介事業）による労働力需給システムの活性化を主張するようになった。両者の接近の端緒を開いたのが、労働法を市場経済のサブシステムと位置づけ、労働市場での労働者の取引をサポートする法体系と捉えることを提起した菅野和夫氏と諏訪康雄氏の共著論文であった（菅野・諏訪「労働市場の変化と労働法の課題」『日本労働研究雑誌』418号、1994年）。

諏訪氏は派遣制度の規制緩和について「許認可による事前規制から事後的に市場においてあらぬ逸脱行動が起これないように監視し、起きたときはできるだけ適切、迅速に対処するという政策姿勢へ転換した」と持ち上げたが（鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編『労働市場制度改革』日本評論社、2009年、78頁）、派遣切りという「逸脱行動」が生じた時、果たして労働行政や司法は適切かつ迅速に対処したのだろうか。派遣切りや偽装請負をめぐる裁判の経緯を見ればたちどころに判明するが、大半が労働者の訴えを退け、ユーザーの免罪に終わっている。第4章が明らかにしているように、ユーザーに対して団体交渉を求める労働者の要求すらも中労委（菅野和夫会長）は認めようとしていない。

直接雇用原則を軽視ないし否定し、労働市場を一般の商品市場と同列に扱おうとしたことが、労働法理論を変質させ、派遣労働者には苦難をもたらし救済をも困難にしている。

本書は、労働者派遣法を精緻に論じた本格的の研究書で、戦後民主化期から今日までの間接雇用をめぐる歴史と現段階の対抗軸、および労働者保護の視点から重視すべき論点を把握するうえでの必読書である。必ずしも平易ではないが、労働組合関係者、とりわけ派遣労働問題に取り組んでいる人々にはぜひとも読んでいただきたい。

（ごか かずみち・労働総研常任理事・金沢大学名誉教授）

Editor's note
編集後記

■ 本号の特集では、その社会的活用について十分に議論されてこなかった内部留保について、日本経済や国民・労働者の暮らしを守るためにはどうあるべきか、海外の事例も紹介しながら改めて議論の整理をおこなっている。

■ 今世紀になってから莫大に増大した大企業の内部留保は、公平・公正を欠いた政策によって意図的に産み出されたものである。また、内部留保は生産的な使われ方をされているわけではなく、マネーゲームをさらに過熱させるためだけに投入されており、やがては経済そのものを破たんさせ、国民・労働者の暮らしを破壊することが明白である。ここでの論考は、労働条件や社会保障の改善を求める労働運動にとって大きな力となるだろう。

■ 特集以外では、その導入が議論されている解雇の「金銭救済制度」(→金銭解決制度)についての研究論文のほか、労戦再編 30 年を迎えるにあたって労働運動の新たな展開等を掲載している。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。(S.N.)

次号予告 (No.112 2019 年 冬季号)

【特集】最低賃金制の在り方についての提言(仮)

労働総研賃金・最賃問題研究部会

1. 団体交渉と最低賃金
2. 現行地域別最賃制について一何が問題か?
3. 全国一律最賃制の確立を目指して
4. 国民的最低限(ナショナル・ミニマム保障)と全国一律最賃制
5. 最賃制引上げと係わる中小企業への政策課題
6. 公契約条例と最低賃金制・「賃金底上げ」の関係一結びに代えて一

(内容は一部変更することがあります。)

Information

「読者の声」欄への投稿を募集

本誌についての率直な感想、ご意見などを、編集部までお寄せください。掲載分には図書カードを進呈します。

E-mail: rodo-soken@nifty.com

季刊 労働総研クォーターリー No.111 (2018 年 秋季号)

2018 年 11 月 1 日発行 定価: 本体 1200 円+税 年間: 4800 円+税

編集 ● 労働運動総合研究所

発行 〒102-0093 東京都千代田区平河町 1-9-1 メゾン平河町 501

TEL.03-3230-0441 FAX.03-3230-0442

http://www.yuiyuidori.net/soken/ E-mail: rodo-soken@nifty.com

発売 ● 株式会社 本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷 2-25-6

TEL.03-5800-8494 FAX.03-5800-5353

http://www.honnoizumi.co.jp/ E-mail: mail@honnoizumi.co.jp

印刷 ● 亜細亜印刷 株式会社 / 製本 ● 株式会社 村上製本所 / DTP ● 木棕 隆夫

落丁本、乱丁本は小社にてお取り替えいたします。定価は表紙に記載されております。

本書の内容を無断で複写複製、転載することは、法律で定められた場合を除き、著作権の侵害となります。

©The Japan Resech Institute of Labour Movement (Rodo Soken) / HONNOIZUMISHA INC.

Printed in Japan ISBN978-4-7807-1880-5 C9336

国民生活と経済をダメにしたアベノミクスを総括!

アベノミクス崩壊

——その原因を問う

牧野富夫 編著

「一億総活躍」どころか格差が拡大——日本経済と国民生活をダメにした経済政策を第一線研究者8人が全面的に検証する!

◎定価: 本体 1600 円 + 税 / 四六判 / ISBN978-4-406-06032-5



《主な目次》

- 序 章 安倍政権の野望とアベノミクス——富国強兵のゆくえ (牧野富夫)
- 第1章 アベノミクスの国民的総括 (友寄英隆)
- 第2章 「アベノミクス」と TPP——TPP からの撤退で、国民生活の安定を (萩原伸次郎)
- 第3章 TPP、インフラ輸出、安保法制と経団連 (山中敏裕)
- 第4章 命運尽きる異次元金融緩和政策 (建部正義)
- 第5章 重大化する「働く貧困」とアベノミクス——「働くルール」の確立で打開へ (藤田 宏)
- 第6章 「アベノミクス」の現在と労働者のたたかい (生熊茂実)
- 終 章 アベ政治とアベノミクスの現段階——「一億総活躍社会」と同一労働同一賃金 (下山房雄)

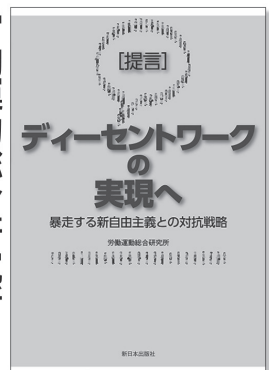
新日本出版社 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 4-25-6 ☎03-3423-8402 FAX 03-3423-8419 [営業]
www.shinnihon-net.co.jp info@shinnihon-net.co.jp ☆送料 200 円

〔提言〕ディーセントワーク の実現へ

暴走する新自由主義との対抗戦略

憲法が保障する人間らしい労働と生活を新たに構築するために、いま何が必要か——労働総研が総力をあげたプロジェクト報告の初刊行。
雇用と社会保障の充実を軸とした改革が、「日本経済の改革」に繋がる関連を、財源を示し明らかにする。

労働運動総合研究所 編



●定価: 本体 1200 円 + 税 ●140 頁
ISBN978-4-406-05683-0

目次から

はしがき——いまなぜ「提言」なのか

- 序 章 労働と生活の現状とその原因・背景
- 第1部 安定した良質の雇用実現にむけての提言
- 第1章 悪化する雇用と「提言」の持つ意義
- 第2章 「雇用破壊」から「安定した雇用」へ
- 第3章 「デフレ不況」脱却の賃金政策
- 第4章 労働時間短縮の課題と政策の基本

- 第5章 心身の健康を守る
- 第2部 社会保障再生への提言
- 第6章 社会保障改革をめぐる対決軸
- 第7章 「人間に値する生活」を保障するための具体的提言
- 第8章 「安定した雇用」実現こそ財源確保の確かな道
- 終 章 「提言」実現の条件と展望、労働組合の課題

新日本出版社 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 4-25-6 ☎03-3423-8402 FAX03-3423-8419 www.shinnihon-net.co.jp 送料 200 円

Rodo-Soken Quarterly

No. 111 2018
Autumn Issue



9784780718805



1929336012008

Featured Theme

The Utilization of Accumulated Earnings for Revitalizing Japanese Economy and Society

*Socially Utilizing Accumulated Earnings of Big corporations

..... Takashi OGURI

*How to Reform the Preferential Tax System of Big Corporations?

..... Takanori SUGA

*Increasing Accumulated Earnings and Their Sources

..... Takayuki KIJU

*Taiwan's Taxation on Accumulated Earnings

..... Shufun KYO & Takashi OGURI

*Tax Regulations on Accumulated Earnings in the US Koji ISHIMURA

*Swelling Accumulated Earnings and Change in Corporate Earning Structure

Hiroshi FUJITA

ISBN978-4-7807-1880-5

C9336 ¥1200E

定価： 本体1200円 +税

発売：本の泉社

Article

Argument of "Introducing a System to Settle Dismissals with Cash Payments" and How the Labor Movement Should React

..... Keiko OGATA

Labor Front Now

Toward the 30th Year of Labor Front Reorganization: What Should the Labor Movement Do Today?

Yu AOYAMA

Book Review

"A View on the Worker Dispatch Act" by Takayoshi YOROI

..... Kazumichi GOKA