

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。

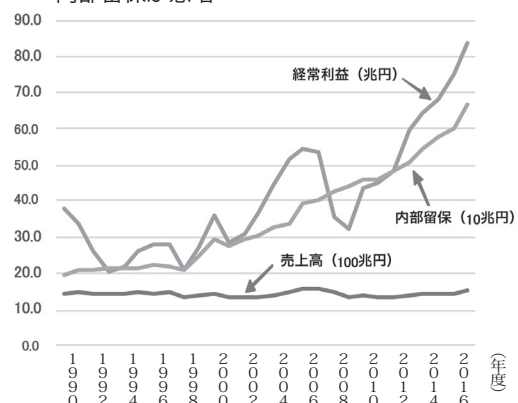
1999年には「労働者派遣法」の改定が行われ、それを契機に、ソニーやトヨタといった大企業が率先して“リストラ”を強化し、日本中が“リストラ”の波に覆われていった。常勤労働者の臨時・派遣への切り替え、下請け単価の切り下げ、不採算部門の切り捨て・工場閉鎖、海外生産化などが急速に進み、その結果、1999年から2017年の間に非正規雇用者が24.9%から37.3%に増加し、1人あたり賃金が10.4%も低下した。なお、この賃

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。

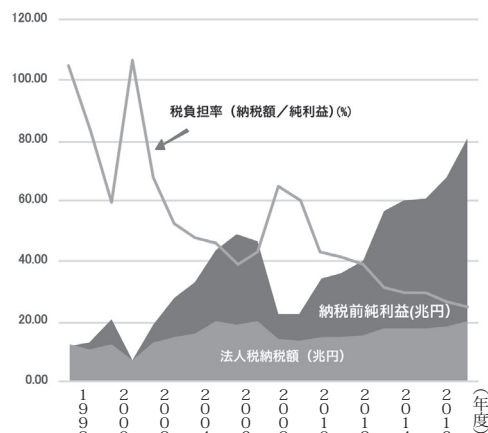
企業利益の増加額363.7兆円は、この間の内部留保増加額445.3兆円の約80%に相当し、それだけで内部留保急増をほぼ説明することができる。当然、内部留保増加の要因は他にもあるが、主因は人件費の削減と納税額の減少であり、1998年以後の急激な内部留保の増加は、賃金の切り下げや非正規労働者の解雇など労働者の犠牲と、政府の手厚い大企業援助の上に積み上げられたものと言うことができる（表2及び表3）。

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）