

労働市場の歴史的パラダイムシフトと中小企業政策・税制の大転換の必要性

- 雇用の受け皿から生産性向上の牽引車へ - (法人成り及び非営利・公益法人課税問題も含む)

2014年5月9日

株式会社 経営共創基盤

富山 和彦

サマリー 1/2

- ◆ 労働市場はバブル後20年間にわたる供給過剰から未曾有の供給不足時代に転換した(⇒4~6頁)。
- ◆ 他方、先進国型経済共通のトレンドである産業のサービス化が進む中で、我が国のサービス産業の労働生産性(単位労働時間当たり付加価値生産性)は諸外国に比べ著しく低く(⇒7頁)、結果、雇用吸収力の高いサービスセクターは低賃金と不安定雇用に苦しんできた。
- ◆ 中小企業の大半(約90%)はこのサービスセクターの事業者(⇒8頁)で、低生産性と生産性のばらつきはサービス産業の中小企業で特に顕著(⇒9頁)であり、生産性の伸びシロと経済全体へのインパクトは大きい。
- ◆ サービス産業、特にその大半を占める中小企業の労働生産性の押しあげ、賃金の上昇と雇用の安定化は、慢性的・構造的労働力不足に直面する日本経済全体の成長力の再生、賃金の再生、雇用の再生の最大の鍵。
- ◆ その解は、雇用の受け皿として「弱い中小企業」「生産性の低い中小企業」を守る政策から、「新陳代謝」を促進する政策へ、すなわち労働生産性の高い企業・産業に事業と雇用を集約化する政策、生産性の低い中小企業には穏やかな退出を促す政策に転換すべき時機が到来している。したがって税制も中小企業だから守るのではなく、少なくとも生産性や収益力に対して中立的、むしろ成長力、収益力のある企業、あるいは若いイノベティブな企業に有利な税体系を目指すべきである(⇒10・11頁)。
- ◆ 企業の退出を促す一方で、ジョブ型雇用の多いサービス産業の実態(運転士、介護士、保育士、看護師などの「し」業に代表される)に鑑み、社会政策的給付や優遇の対象を、企業ではなく個人に対する職業訓練や資格取得、就業支援に集中すべきである(⇒12頁)。また、ジョブ型正規雇用制度の整備や、産業別(特にサービス産業)最低賃金の大幅アップ、および労働監督の厳格化によって、雇用の安定化と非組織労働者の賃金底上げを図る一方で、かかる雇用形態や賃金水準に耐えられないような低生産性企業の退出を労働市場の圧力によっても促すべきである。

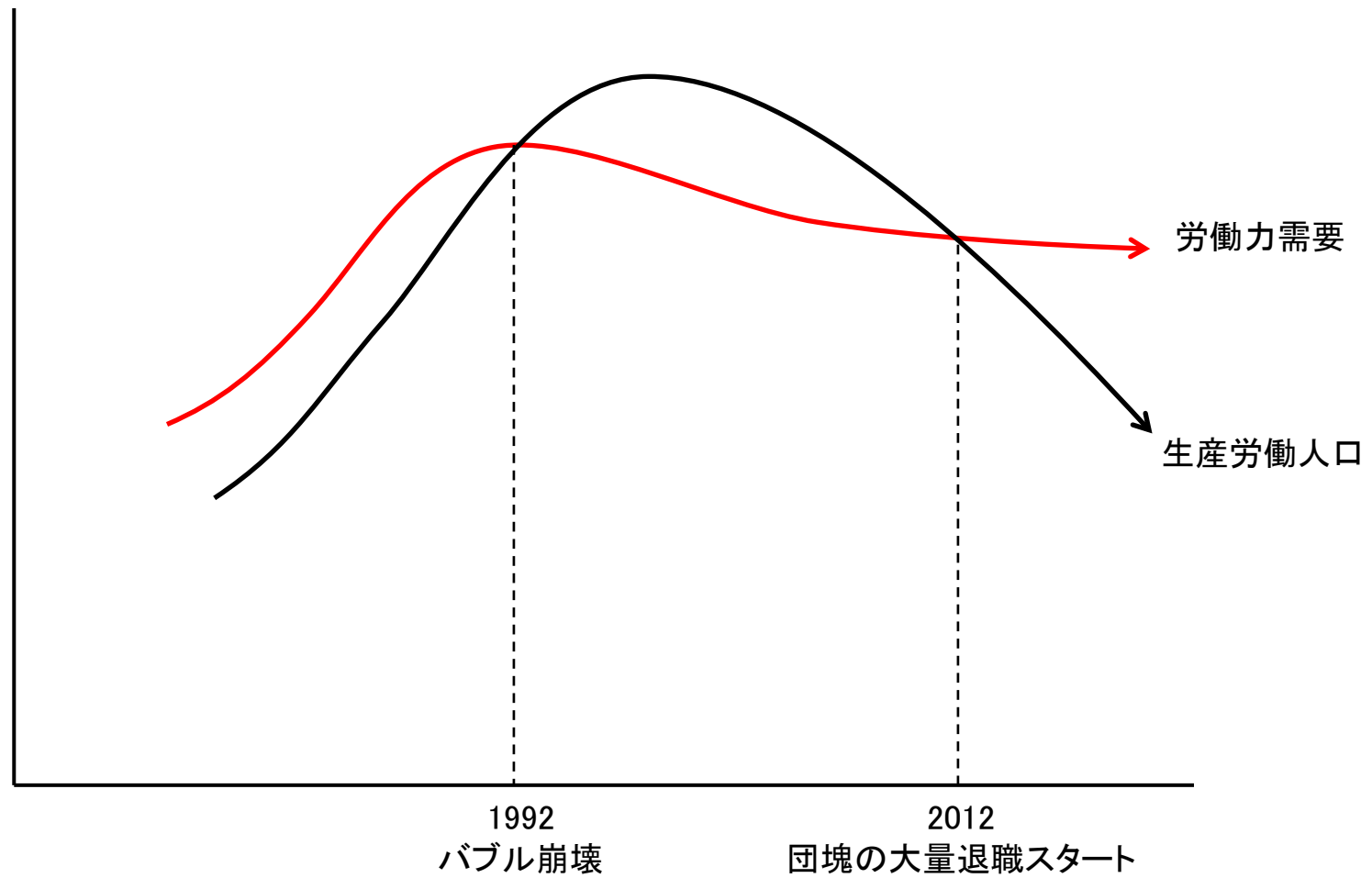
サマリー 2/2

- ◆ 法人成りについて、所得税と法人税という性格の異なる二つの税の税率を完全に一致させることが現実的ではない以上、選択が可能ならばより税負担の少ない形態を選ぶこと自体は、個人の合理的な行動である。法人実効税率が下がり、上昇傾向にある所得税限界税率とのかい離が大きくなれば、かかる裁定行為(≒節税のための法人成り)をさらに促す可能性が起大きい。よって、法人と個人事業主の間で、また、小規模法人の形態をした実質的な個人事業主と中・大規模会社における典型的な給与所得者の中で、過度に大きな格差が開かないよう、制度面・運用面で必要な手当てを行うべきである。また、法人への外形標準課税強化は、法人成りに対してはデメリットとなるため、副次的に法人成りの節税目的利用防止の機能も果たすこととなる(⇒13頁)。

- ◆ 非営利法人・公益法人への課税については、我が国における非営利法人・公益法人の位置づけに配慮しつつも、営利法人とのイコールフットイングの観点から、収益事業の定義拡大や資産運用益への課税について、前向きに検討すべきである(⇒14頁)。
 - －医療・介護など、非営利法人が関わるサービス産業の生産性は、公共サービスの生産性の問題でもある。
 - －財政逼迫と高齢化・人口減少の中で、公共サービスの生産性向上とそこに従事する人々の賃金上昇と雇用安定化は、我が国の地域社会システムを維持する重要な課題でもある。
 - －非営利法人と営利法人のイコールフットイングは、競争規律による生産性向上の鍵の一つ。
 - －さらにはやはり中小法人の多い非営利法人・公益法人領域においても、高生産性法人への事業と雇用の集約化が必要であり、そのための制度整備(現在検討されている非営利ホールディングカンパニーや淘汰再編のための制度整備)が重要な課題であることも付言しておく。

参考資料

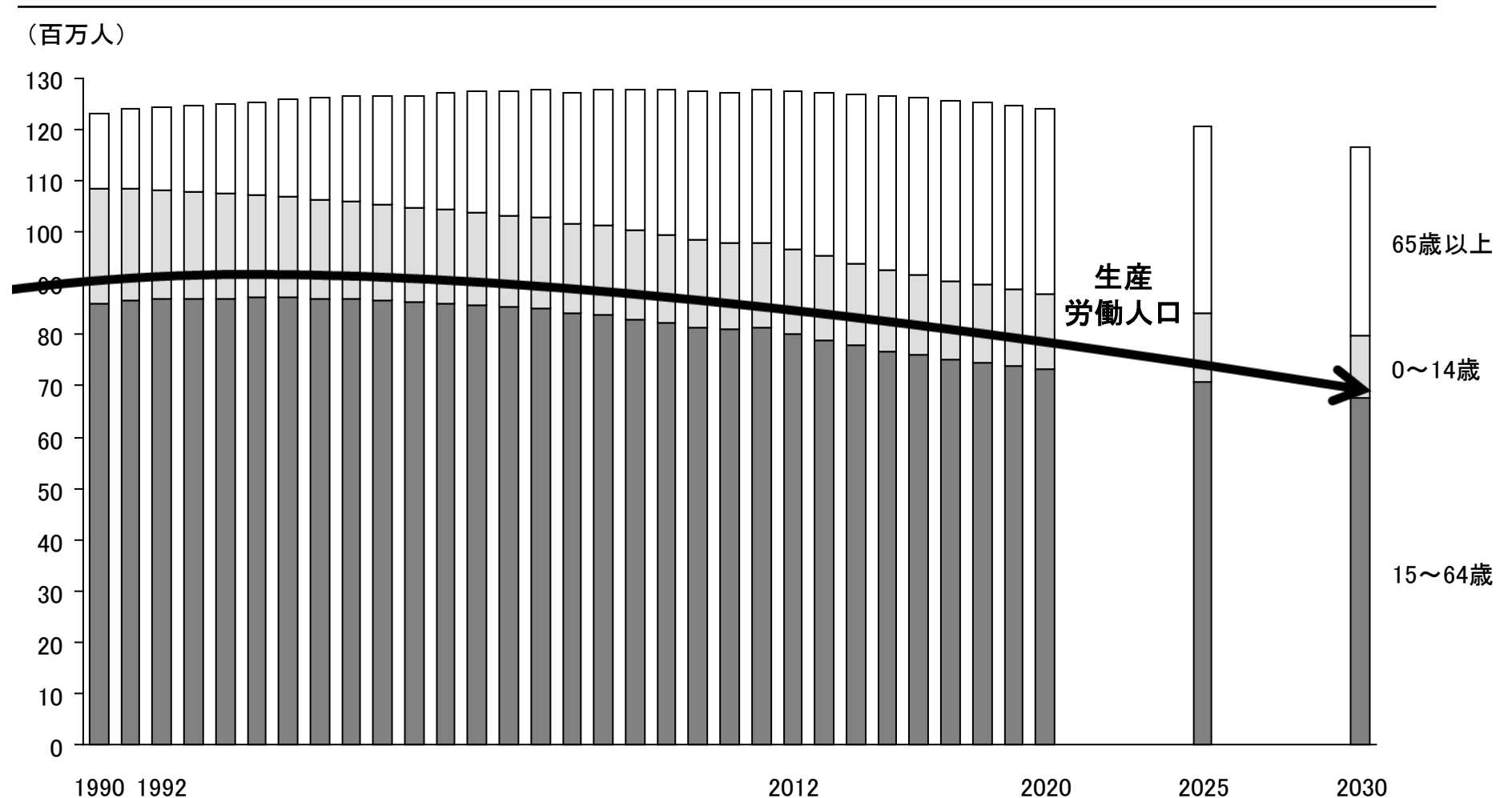
労働需給の基本トレンドイメージ



「雇用過剰の時代」の終焉 -日本の経済社会問題における巨大なパラダイムシフト-

- ◆ 最近の人手不足感は一過性ではなく、より慢性的、構造的なもの(ユニクロのパート正社員化は経営哲学の転換ではなく、競争のリアリズムによるもの)。

日本の年代別人口

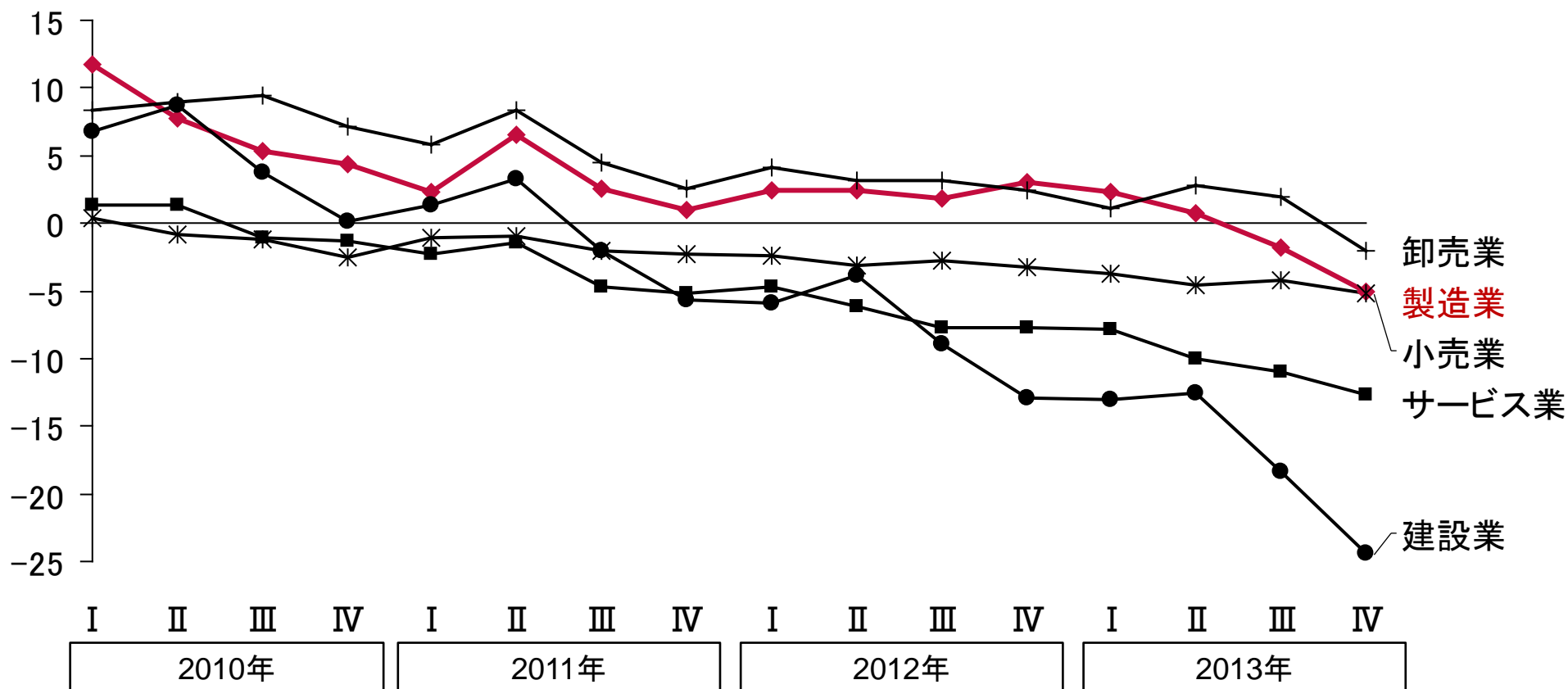


出所: 国立社会保障・人口問題研究所、総務省 *イメージ図(実線部分は、失業率の推移を考慮)

中小企業の人手不足

◆ 中小企業では、近年、人手不足の傾向が強まっており、その度合いは製造業よりも非製造業において顕著。

中小企業の従業員過不足DIの推移



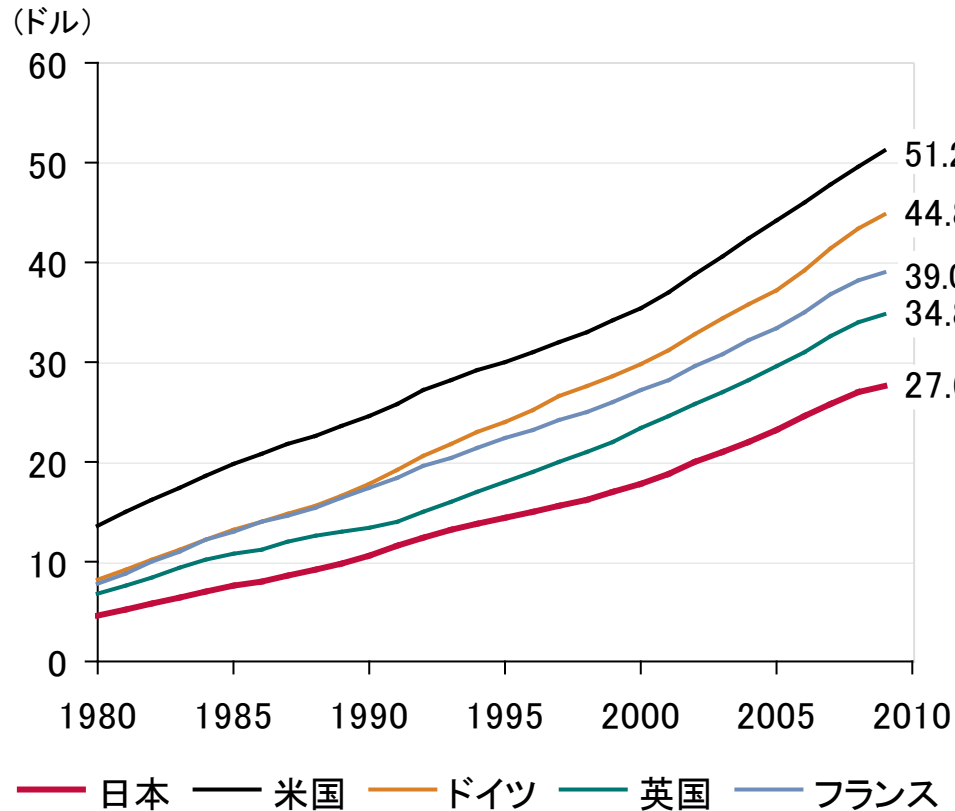
出所: 中小企業庁・(独)中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」再編加工

* 従業員過不足DIは、今期の従業員数が「過剰」と答えた企業の割合(%)から、「不足」と答えた企業の割合(%)を引いたもの

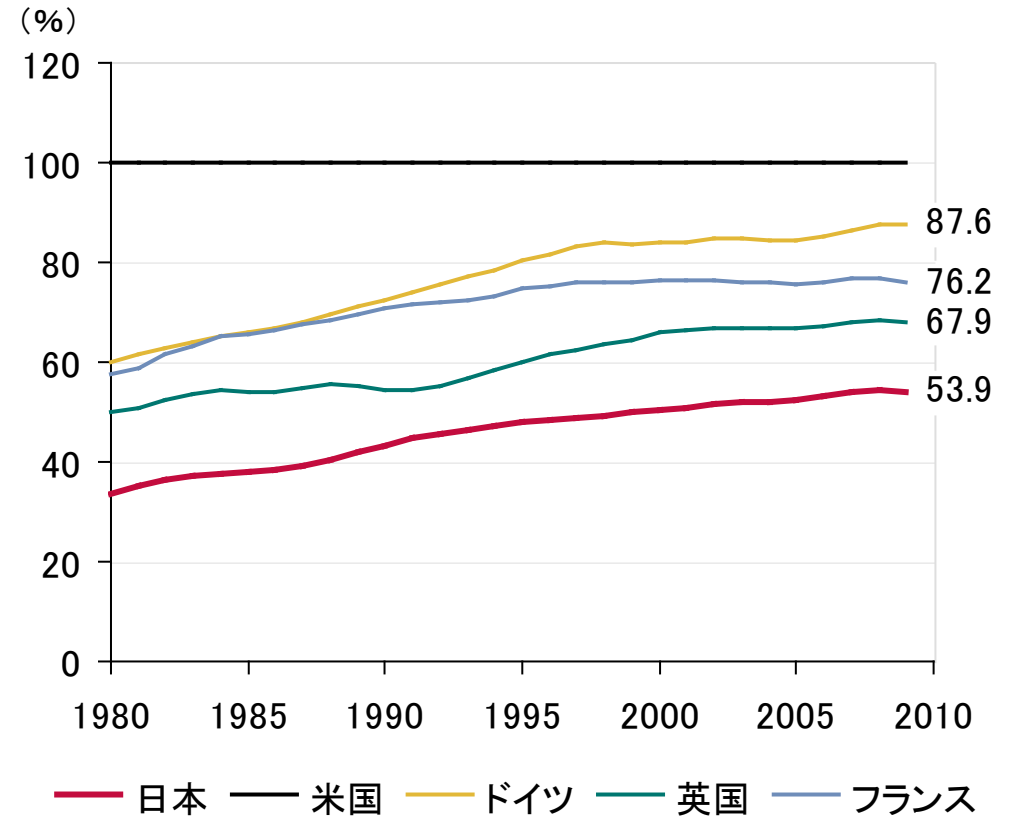
非製造業の労働生産性の国際比較

- ◆ 他方、先進国型経済共通のトレンドである産業のサービス化が進む中、日本の生産性は、米国の5割程度にとどまっておき、欧米諸国(独、仏、英)と比較しても低水準。結果、雇用吸収力の高いサービスセクターは低賃金と不安定雇用に苦しんできた。

労働生産性水準

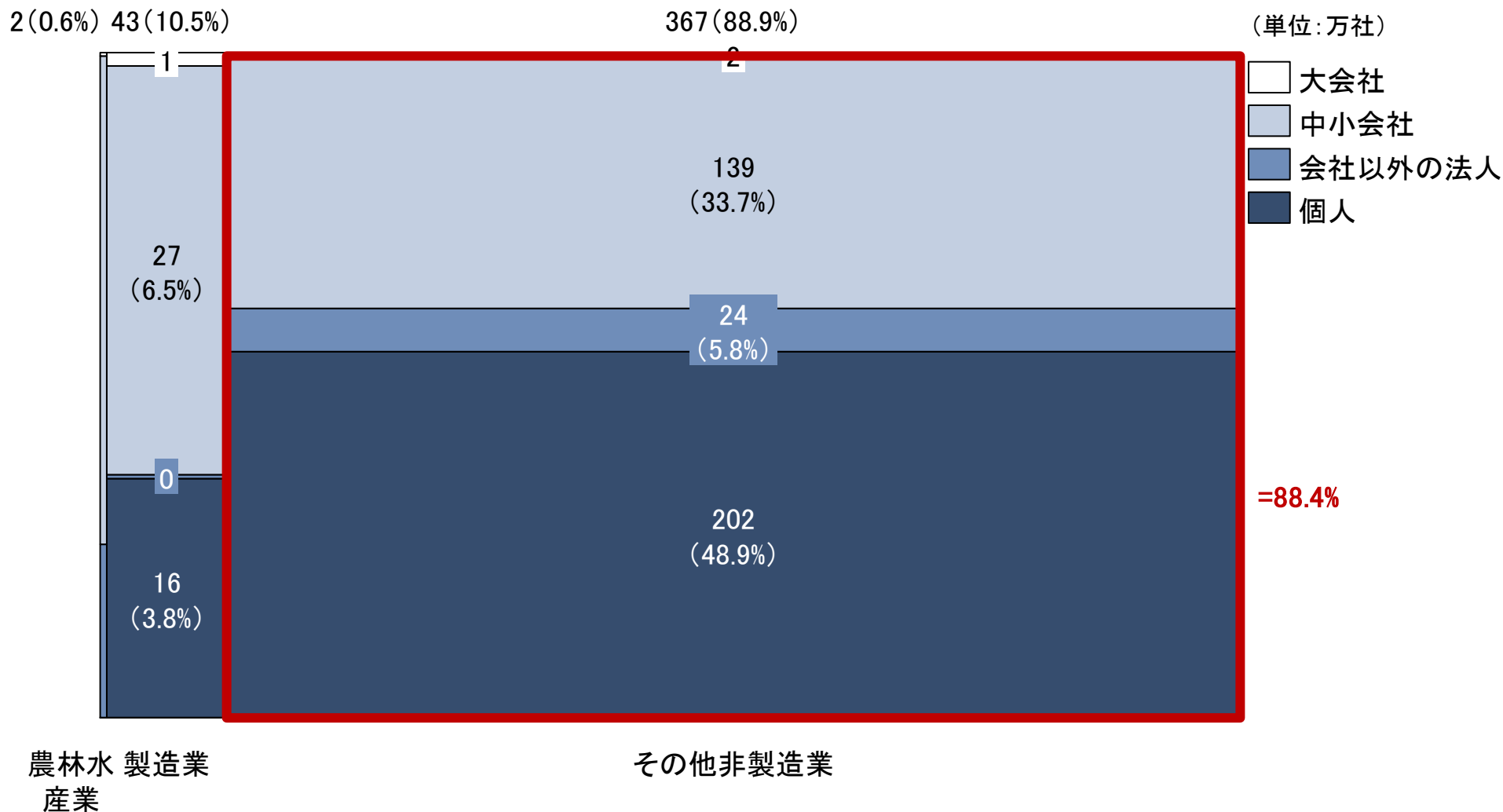


労働生産性水準の対米比



産業別・企業規模別の企業等数

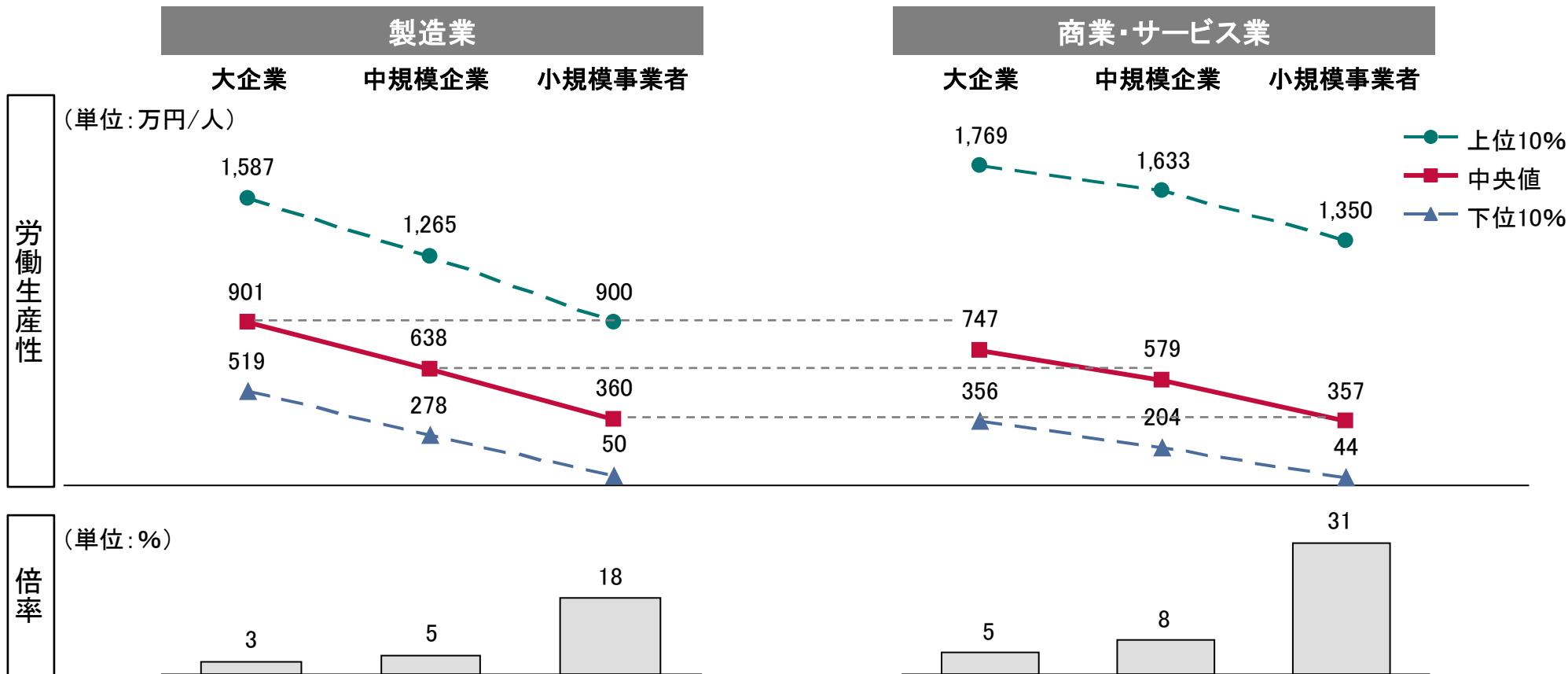
- ◆ 全体の9割近くを非製造業の中小規模事業者が占めている。また、製造業よりも非製造業の方が、中小規模事業者の占める割合が大きい。



出所: 資料: 総務省・経済産業省「平成24年経済センサス - 活動調査」再編加工
 (注) 大会社 = 資本金1億円以上、中小会社 = 資本金1億円未満および資本金不詳

産業別/規模別の労働生産性比較

- ◆ 中央値で見ると、商業・サービス業の方が製造業よりも労働生産性がやや低い。また、労働生産性の格差は、大規模事業者よりも小規模事業者の方が、また製造業よりも商業・サービス業の方が、顕著に大きい。



出所:財務省「平成23年度法人企業統計年報」再編加工

(注)1. 労働生産性=付加価値額/従業者数

2. 付加価値額=人件費+支払利息等+動産・不動産賃借料+租税公課+営業純益

3. 従業者数=役員数+従業員数

4. 倍率=上位10%の労働生産性/下位10%の労働生産性

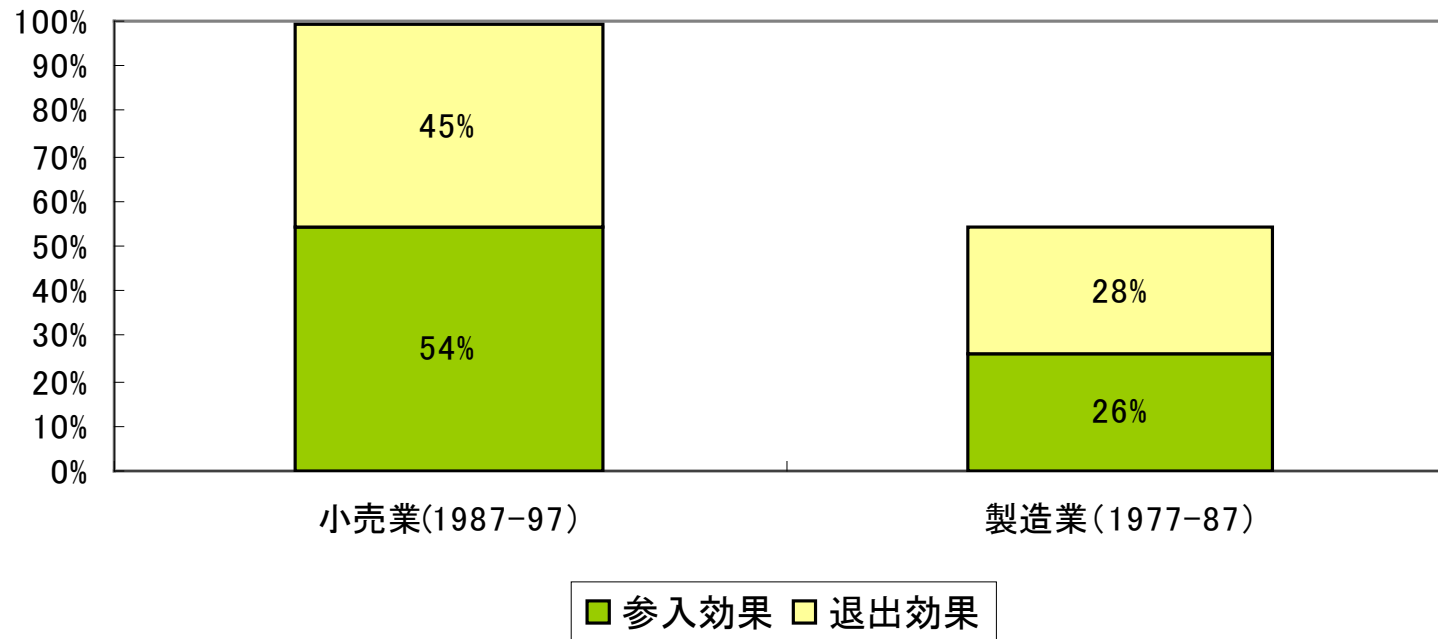
事業と雇用の集約化

- ◆ 生産性格差があっても企業の退出が起きにくい地域密着型ローカル経済圏への対策として、延命的措置の見直し・廃止や、集約・退出へのインセンティブ付与を行う
- 同水準の収益力を持つ法人間の課税公平性確保(不公平な課税優遇による延命を止める)
 - 中小優遇税制の縮小
(法人税の軽減税率、法人事業税(付加価値割・資本割)非課税、接待交際費の優遇、等)
 - 法人成りの活用による過度に不公平な節税の防止(⇒11頁)
- 転廃業・集約化支援政策
 - 事業再編促進税制の拡充
(計画認定要件の緩和、登録免許税の更なる軽減等により、中小法人にも使い勝手の良い制度とする)
 - 転廃業・集約化検討に対する助成金や個人保証債務免除要件の緩和(特に保証協会などの公的金融について)、私的整理の成立要件緩和など
- 新規創業助成(なお、仮に中小優遇税制を残すとすれば、新規創業助成目的に絞り、設立後数年のみに限る)
- 応益課税の強化(社会インフラ・行政サービス利用コストの適正化)
- 実質的な「負の所得税」(中小企業向け補助金、信用保証、等)の縮小・廃止
- 金融検査・監督政策の転換による金融機関のデット・ガバナンス力強化(中小企業の集約化を促す)
- 最低賃金アップ(ブラック企業化の防止と企業退出の促進。同時性・同場性からサービス産業では空洞化は招かない)
- 規制改革(既得権保護型の規制が生産性向上を阻んでいるケースが多い)

米国の生産性上昇への「新陳代謝」の寄与

- ◆ 生産性が大きく上昇した米國小売業の分析によれば、生産性上昇のほぼ100%が、効率的な新規事業所の参入と非効率な既存事業所の退出で説明される。

米国の労働生産性上昇への参入・退出の寄与度



出所: 森川正之「サービス産業の生産性—実証研究と政策課題—」(経済同友会サービス産業生産性向上委員会講演資料)

原典: Foster, Lucia, John Haltiwanger, and C.J.Krizan (2006), "Market Selection, Reallocation, and Restructuring in the U.S. Retail Trade Sector in the 1990s," Review of Economics and Statistics, Vol.88, No.4, pp.748-758.

Foster, Lucia, John Haltiwanger, and C.J.Krizan (2001), "Aggregate Productivity Growth: Lessons from Microeconomic Evidence," in Charles R.Hulten, Edwin R.Dean, and Michael J.Harper eds. New Developments in Productivity Analysis, Chicago: University of Chicago Press, Ch.8, pp.303-363.

職種別求人・求職状況

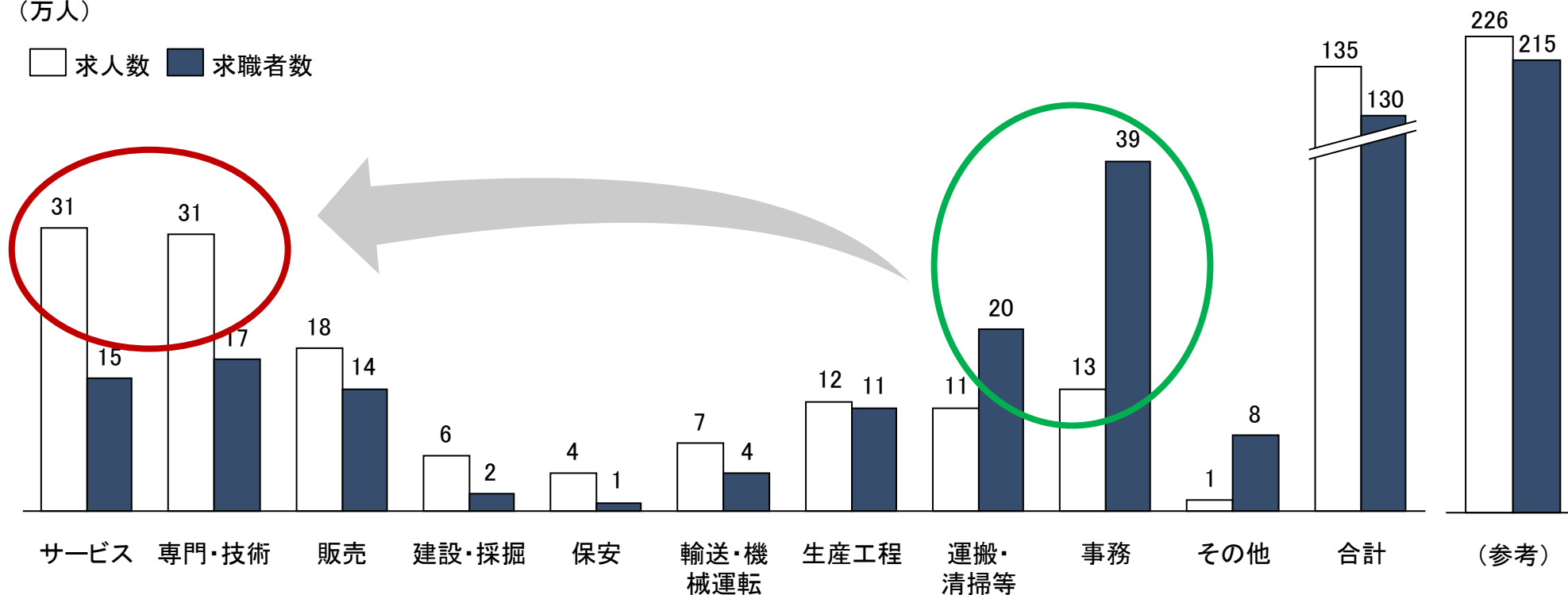
- ◆ 人数ベースで見ると、事務的職業と運搬・清掃等の職業、および、専門的・技術的職業とサービスの職業で、求人・求職間のミスマッチが大きく出ている⇒専門性やスキルが求められる、ジョブ型雇用の多いサービス産業へ、労働力の円滑な移行の促進が課題

職種別有効求人・求職の状況(平成26年2月)

有効求人倍率
1.05倍

(万人)

□ 求人数 ■ 求職者数



都道府県別入手可能データ積上(実数)*

(北海道、青森、山形、福島、栃木、埼玉、千葉、東京、新潟、福井、岐阜、愛知、三重、京都、大阪、兵庫、広島、徳島、香川、高知、福岡、大分、鹿児島)

全国
(季節調整後)

出所:厚生労働省・都道府県労働局 一般職業紹介状況統計

* ハローワークでの常用および常用的パートの求人・求職者ベース

法人成り

- ◆ 法人成りについて、所得税と法人税という性格の異なる二つの税の税率を完全に一致させることが現実的ではない以上、選択が可能ならばより税負担の少ない形態を選ぶこと自体は、個人の合理的な行動である。
- ◆ その一方で、公平性を担保する観点から、法人の形態を取った場合と個人事業主の形態を取った場合とで、また、小規模法人の形態をした実質的な個人事業主と中・大規模会社における典型的な給与所得者の間で、過度に大きな格差が開かないよう、制度面でも運用面でも、必要な手当てを行うべきである。
- ◆ この公平性の観点から見た法人成りの主な問題点としては、「給与所得控除による経費の二重計上」、「実質的な個人支出の法人経費計上」、「家族従業員への所得分散」が考えられる。
- 給与所得控除による経費の二重計上・実質的な個人支出の法人経費計上
 - 可能な限り公平な扱いとなるよう、税務署のリソース・チェック体制を強化し、運用の厳格化によって対応すべきである。
- 家族従業員への所得分散
 - 世帯単位課税の検討が考えうる。
- 法人への外形標準課税強化
 - 法人成りに対してはデメリットとなるため、副次的に法人成りの節税目的利用を防止する機能も果たすこととなる。

非営利法人・公益法人への課税

- ◆ 従来の非営利法人・公益法人への課税は、法人擬制説的立場に立ち、「原則非課税、ただし、収益事業については営利法人・事業者とのイコールフットイングのために範囲を絞り税率を軽減して限定的に課税」としていた。
 - ◆ 営利法人・事業者同様、その社会的活動体としての実在化に鑑み、行政サービスの対価として外形的な応益課税を課す・強化することは検討に値する。
 - ◆ ただし、非営利法人・公益法人への課税をする際には、①営利法人・事業者とのイコールフットイング、②享受している行政サービスへの対価に加えて、③公共の担い手としての役割にも配慮すべきである。
- 法人税
- 現在の収益事業ポジリスト方式・軽減税率適応を、民間企業とのイコールフットイングの観点から、介護・保育などまで収益事業の枠を広げる、あるいは、対価を得ている事業については原則課税し一定の条件を満たす場合のみ非課税とするネガリスト方式とすることを検討すべきである。
- 資産運用益への課税
- 個人や営利法人・事業者同様の課税を検討すべきであるが、資産運用益が収入の主要な部分を占める財団法人なども存在することに鑑み、税率や移行期間の措置については配慮すべきである。

End of this document
