

飲食店・運輸・小売り、人材確保が難しい中小企業などで人手不足が深刻になっていきますが、賃金の方はなかなか上がりません。「人手不足なのに賃金が上がらないのか」(玄田有史編 慶應義塾大学出版会)を読むと、規制(医療・福祉・介護分野)、賃金体系(正規雇用と非正規雇用)、国際競争(輸出産業とサービス業との労働の代替)など様々な理由が挙げられています。

賃金が上がらない一方で、企業収益は改善しており、労働分配率の推移をみると、リーマンショック以降継続的に低下していることがわかります。実はこの現象は、わが国だけでなく世界的な傾向で、賃金が上がらない要因もグローバルに分析する必要があります。すると、ロボットやAIの発達により、割高になった労働が代替されてきたという理由が考えられます。わが国でも、回転ずしやたこ焼き屋までロボットを導入して人手不足を解消し、人件費の上昇を抑えています。

資本を投下して生産性が上がれば、その成果はいずれ賃金に波及してくるというのが経済学の教えですが、現実はそのようになっていません。そこで、経済のグローバル化により、高賃金の業務を海外に移転するアウトソーシングが進んだことが賃金低下に影響していると考えられます。つまり、ITの発達やグローバル化が、企業収益と賃金の

関連を分断させているということでしょう。

では、このような状況に対して、政府はどう対処すべきでしょうか。

安倍総理は、経済界に3%の賃上げを要請しました。あわせて、賃金を増加させた企業には時限的に法人税減税

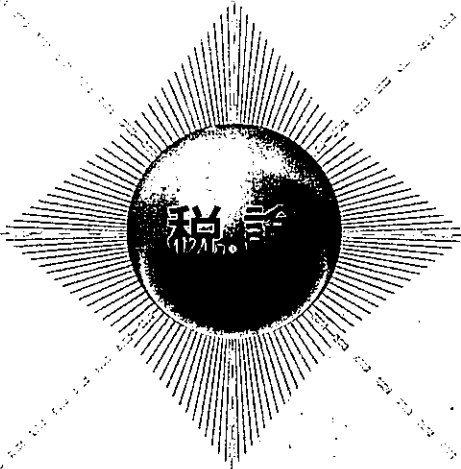
賃金引上げには「北風」か「太陽」か

中央大学法科大学院教授・東京財団上席研究員 森信茂樹

をするという支援を拡大しようとしていきます。しかし企業にとって賃金のペーシングは恒久的なコスト増になるので、簡単には応えられないでしょう。

そこで、内部留保課税という考え方が出てきます。日本企業は、2016年度末で4百兆円を超える莫大な利益

を内部留保として積み上げています。もつとも、実際に所有する現預金は2百兆円程度で、これに課税しようという、いわば「北風」の対応です。しかしこの現預金は、法人課税がなされたあとの利益剰余金をためたものなので、これに課税することは二重課税になり、



日本から企業が逃げていきかねません。

実際に内部留保課税を導入した韓国の例を見ると、配当の増加という形で外国株主に恩恵が及ぶ効果があります。したが、賃上げや国内の設備投資増には結び付かなかつたようで、現在見直しが行われています。つまり「北風」で

の対応は、効果がないということのようです。

すると今度は、コーポレートガバナンスで対応すべきだという考え方が出てきます。すでに金融庁では議論を始めており、自社の内部留保の水準が適正なものかどうかの説明責任を会社に要求する、という内容のようです。これは、いわば「太陽」の対応といってもよいでしょう。

ここ数年わが国の企業は、ROE(株主資本利益率)経営が推奨され、自社株を買って自己資本を少なくしたり(分母対策)、非正規化による人件費の節約など(分子対策)を行い、ROEを高めてきました。

しかし、日本型資本主義の良いところは、会社は株主のためだけではなく、従業員や顧客など多くのステークホルダーとともにあるという哲学です。経営者は、長年わが国に根付いてきたこの考え方に立ち戻り、従業員にその利益を還元させることが求められているのでしよう。

政府として行うべきは、企業が中長期的に、経済の先行きに確信が持てるような政策、例えば少子化対策によりこれ以上の人口の減少を食い止めることや、ITを使いこなせる人材が増えるような教育への支援などをしっかり行うこと、これこそが真の「太陽政策」といえるのではないのでしょうか。