

## 時論

### 「分厚い中間層」を復活させる分配とは

今年の経済論壇の流行語大賞は「脱炭素」で決まりと思いきや、このところ赤マル急上昇中なのが「中間層」である。中間層については、従前から「中間層が衰退・疲弊し、ポピュリズムの台頭や社会の不安定化を招いた」といった筋合いで問題視されてきたが、米国バイデン政権が「中間層を起点とした経済成長」を打ち出し、岸田政権が「成長と分配の好循環による中間層の再構築」を強調したこともあり、経済政策の中心テーマとなりつつある。

中間層の定義は様々だが、ここでは「年齢 30～54 歳、年収 400～900 万円の正規雇用者」と定義し、その実態を見ると、①雇用者全体に占めるシェアが低下し、②低い年収層(400～550 万円)の割合が上昇する一方、高い年収層(750～900 万円)の割合は低下するなど、低年収化が進み、③貯蓄残高はこの10年間で横ばい～小幅減少に止まる—という厳しい姿が指摘できる。

中間層は税・社会保障負担においても相対的に不利な立場に置かれている。日本の勤労所得課税の税率構造は特段フラットではないが、税・社会保障負担の累進カーブは年収 1500 万円程度までは主要国の中でもかなり緩やかである。このことは、一納税者から見ればありがたいように見えるが、中間層は「本来、もっと所得の高い人々が支払うべき負担を課されている」可能性が高いことを意味する。

このように中間層は、①相対的に仲間が減り、②実入りが減り、③貯えが増えず、④税・社会保障負担で不利—という4つの困難に直面していると言える。米国のラストベルトの白人労働者ほど衰退・疲弊し、社会分断をもたらしているわけではないが、経済的パワーも存在感も低下したことは否めない。

これを放置しておく、内需の担い手であり、企業の第一線の中核戦力である中間層がさらにやせ細り、日本経済や健全な社会の持続性を揺るがしかねない。

4つの困難は、①～③は企業部門、④は税・社会保障負担構造における分配の問題とも捉えられる。

リーマン・ショック後の企業の成果の分配や資金の使途を「法人企業統計(全産業・資本金 10 億円超)」で見ると、2011 年度から 2017 年度にかけて付加価値生産性が 17.5%高まったにもかかわらず、一人当たり人件費は 1.5%しか増えなかった。このため、労働分配率は 62.6%から 53.8%へ低下した。2020 年度は急上昇したが、これはコロナ禍による景気の急速な悪化に雇用・賃金調整が追い付かなかったためであり、景気後退の初期に通常見られる事象に過ぎない。

さらに、2011 年度から 2020 年度にかけての企業の資金使途を見ると、配当金は 8.7 兆円→20.2 兆円、M&A 等の投融資は 7.4 兆円→37.2 兆円と著増する一方、人件費はコロナ禍による 2020 年度の減少もあり、微増(51.4 兆円→51.6 兆円)に止まっている。

このように、企業は分配面においては中間層たる従業員には温かったとは言えず、中間層に困難をもたらすこととなった。

また、中間層が税・社会保障負担で相対的に不利なのは、①日本では、高水準の給与所得控除をはじめ、限界税率の高い高所得層ほど負担軽減効果がある所得控除を数多く認めていること、②逆進性がある社会保険料のウェイトが高まっていること(税・社会保障負担の6割)、③金融所得課税の税率が 20%1本であり、累進的でないこと—により、税の再分配効果が減殺されているためである。

では中間層を分厚くするためには、分配面でどのような施策が必要だろうか。

税・社会保障負担面では、所得控除を縮減して課税ベースを広げるとともに、税額控除を拡充することにより(給付付きであればなお望ましい)、勤労所得課税の再分配機能を回復させ、中間層の同負担を軽減することが求められる。

金融所得課税の方向性は「強化」ではなく「再設計」であるべきだろう。大半の中間層の勤労所得税の適用税率は10%以下である。その中間層に20%の金融所得課税を課している現状からしてバランスを欠いており、富裕層増税を標榜した単なる現行税率の引き上げは中間層をさらに圧迫する。求められるのは緩やかな累進構造の導入であり、多くの中間層の金融所得課税が減税となるものではないか。

これらの税制改革は既に議論されていることであり、平成30年度税制改正で一部着手されており、財政に負荷をかけることもない。選挙戦で喧しい「〇万円給付」は、真に必要な方への経済的支援としては必要だが、中間層を分厚くするのに有効な分配策とはなり得ない。

ただ、こうした税制改革は中間層の懐を直接温める度合いは小さく、「分厚い中間層」復活の本丸は企業の分配である。

だが、これは簡単ではない。企業の分配に是正の余地がある現状に至った背景には、①成果配分の元となる付加価値の増え方が鈍く(リーマン・ショック前のピークである2007年度を上回ったのは2015年度で、2019年は再び下回った)、企業は人件費抑制に走りがちだったこと、②日本的雇用慣行が色濃く残る中(特に大企業)、労働者サイドも雇用確保を優先し、企業の賃金抑制を受け入れたという「労使合作」の面があったこと一という事情が指摘できる。

「分配より成長を(中間層を分厚くする分配には、まず成長が必要)」との論には一定の説得力があるということであり、企業(経営者)に対して「労働分配率を引き上げよ」と言うだけでは的外れということである。岸田政権は「賃上げした企業への税制支援」を打ち出しているが、安倍政権下の「官製春闘」が十分な成果を上げなかったことを見ると、その効果には限界があるだろう。

だが“追い風”もある。ESG投資(のS)、well-beingの概念の浸透に後押しされる形で、労働力を人的資本と捉え、労働対価の給付に止まらず、投資対象と捉える考え方の広がりである。

この「人的資本」の考え方は経済学の領域でも古くからあり、人々に教育や職業訓練の機会を与え、人間個人の能力＝人的資本の向上と蓄積が進めば、労働生産性ひいては経済成長率が高まるというものである。トレードオフの関係にあると見られがちだった所得再分配と経済成長についても、近年では両者は相互補完的であり両立するとの考え方が強まっているのも、所得再分配を通じた低中所得層への教育機会の確保が、経済成長にプラスとなる効果が存在するためであろう。

そもそも日本は、GDPに対する企業の能力開発費(除くOJT)の比率は先進国中突出して低く、かつ経年的にも低下しており、人的資本の蓄積が停滞している懸念がある(平成30年版「労働経済白書」)。

このように考えると、「分厚い中間層」を復活させるための企業の分配の是正は、単なる一律賃上げという形の「分配」ではなく、スキルを高める教育訓練、働き方改革、健康状態や就業満足度の向上なども含めた人的資本への「投資(＝成長の種まき)」という性格を具備する必要があるということである。

それが実行される時は、成長と分配どちらか先かと議論はさらに不毛なものになるだろう。

(専門理事 調査部主管 主席研究員 金木 利公 : Kaneki\_Toshikimi@smtb.jp)

※ 調査月報に掲載している内容は作成時点で入手可能なデータに基づき経済・金融情報を提供するものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。また、執筆者個人の見解であり、当社の公式見解を示すものではありません。