

今後の勤労者税制のあり方

[研究メンバー]

主査	斎藤 慎	大阪大学教授
	本間正明	大阪大学大学院教授
	跡田直澄	名古屋市立大学助教授
	富田安信	大阪府立大学教授
	大竹文雄	大阪大学助教授
	大田弘子	大阪大学客員助教授
	山内直人	大阪大学助教授
	大日康史	立命館大学専任講師

[報告書目次]

- 第1章 労働力の流動化に向けて
- 第2章 年功賃金・退職金制度が転職行動に与える影響
- 第3章 女性雇用者の賃金と再雇用効果
- 第4章 フリンジ・ベネフィット給付と税制
- 第5章 賃金構造におけるインセンティブ仮説の検証

[内容要旨]

最近、企業におけるリストラ、労働者の勤労観の変化にともなって、失業率の増大と労働移動（希望も含む）の高まりが観察されている。

このような雇用構造の変化があるなかで、長期雇用を前提としたり、長期雇用を促進する税制が、産業構造の変化を抑制するように作用しているのではないかという指摘が最近なされるようになってきた。

そこで、本研究会はこれまで雇用や就業の構造が変化するなかで、今後の勤労者の税制のあり方を、どのように変えていくべきかという観点から検討してきたが、今回は、退職金制度とフリンジ・ベネフィット税制を中心に研究を行うこととした。

第1章 労働力の流動化に向けて

この章では、最近の雇用構造の変化が、雇用者の転職のリスクを高める方向に働いていることを指摘して、現行の制度の問題点を指摘した。

第2章 年功賃金・退職金制度が転職行動に与える影響

第2章から第4章までは長期雇用制度の問題を扱っている。

第2章では、退職金税制が、転職行動にどのような影響を与えているかを、実証的にあきらかにしている。退職金税制は、法人税制においても個人の所得税制においても、優遇措置が存在する。特に、個人所得税においては、勤続年数が長い労働者のほうが、退職金の税制優遇措置が大きい、という特性がある。この場合には、賃金で所得をもらうよりも退職金でもらうこと；そして、一つの企業に長期間勤続すること、を促進するような誘因を労働者にもたらしめている。長期勤続を促進することは、企業における特殊熟練の形成をもたらす上、転職の抑制により訓練費用を削減することから、生産性上昇効果ももっている。しかし、産業構造の変化が産業間の労働移動を必要とする場合に、転職の抑制効果があまりに大きいと、必要な産業に必要な人材が集まらないという事態が生ずる可能性がある。しかも、人口の高齢化は新規学卒採用による産業間の労働移動の相対的な大きさを小さくしている；中途採用による労働移動がないと、産業構造の激変に対応できなくなる可能性が高い。

そこで、本研究会では現行の退職金税制が、どの程度長期雇用者を優遇しているかを推定して、その優遇により、転職率がどの程度引き下げられているかを計量的に分析した。

その結果、優遇税制の影響は、非常に大きいことと、その優遇税制により大企業の高齢者の転職率は、0.2%ポイントは少なくとも引き下げられていることが示された。

転職抑制による生産性向上効果と、産業構造転換を遅らせることによる生産性低下効果のどちらが大きいかについては、今後の研究が必要であるが、退職金税制が転職行動に与える影響を初めて数量的に明らかにすることができた。

第3章 女性雇用者の賃金と再雇用効果

第3章は、長期雇用制度のメリットを検討する論文になっている。再雇用制度が賃金（特に女性の）にどのような影響を与えるかを実証分析によって明らかにした。

第4章 フリンジ・ベネフィット給付と税制

この章では、フリンジ・ベネフィット課税の問題を整理した。

近年増加傾向にあるフリンジ・ベネフィットについて、的確に要約して、どのような課税のあり方が理論的に望ましいかについて整理し、今後の勤労者税制を議論する際の有益な枠組みの提供を試みた。

第5章 賃金構造におけるインセンティブ仮説の検証

この章では、年功賃金制度のメリットといわれる、賃金後払いによる怠業防止効果が本当に存在するのかどうかを実証的に明らかにした。

自営業と雇用者の賃金プロファイルを比べることにより、怠業の問題が発生する雇用者の賃金プロファイルの方が、自営業に比べて年功的であるかどうかを検証し、自営業者と雇用者の間で変わりがみられないため、怠業抑制のために年功賃金があるという仮説については否定的な結果となった。