

筆者は、2004年から1年間、プリンストン大学で教鞭を執るかたわらコロンビア大学ロースクールに通った。コロンビア大学には、国際公共政策大学院（SIPA）やビジネススクールがあり、多くの日本人留学生が学んでいた。

SIPAは、ニューヨークという土地柄、国連などの国際機関でインターンや就職が可能なので、人気のある大学院だ。ビジネススクールには、ヒュー・パトリック教授が設立した日本経済経営研究所（CJEB）があり、数名の日本人が研究していた。

総勢20名程度の日本人留学生は、機会を見ては小さなパーティーを開いて情報交換をしていたが、大きく2つのグループに分かれていた。おおむね半数を占めるのは企業や官庁から派遣された学生で、残りの半数は日本企業を退社して年間数百万円に及ぶ学費や滞在費を自費で捻出して学ぶ人たちで、派遣組と比べて目の色が違うと感じたものだ。

ここで取り上げるのは後者の人たち、つまり、大学院修了後国際機関に就職を求めたり、日本に帰国して外資系企業などに新たな就職口を探す「自らリスクをとって人的資本を高めようとする」人たちを支援する税制の話である。

彼ら・彼女らにとって、留学にかかる年間数百万円の学費は大きな負担である。成績次第で奨学金をもらうことも可能だが、基本的には自らの貯金や借金に頼るのが現実だ。税務上その費用は、家事費（消費）となり経費にはならない。たとえ経費になったところで、収入がないのだから、活用はできない。そこでこの費用を、後日自らが就職して所得を得始めた時点で、人的資本の向上にかかった必要経費として控除できるような制度を作ってはどうかという提案だ。

自らの人的資本の価値を高めようとする道は、海外留学にとどまらない。転職中に自分の

費用で学び直したいという人たちは、今後ますます増加すると思われる。その費用を転職後複数年にわたって控除できるような税制で支援することには大きな意義がある。

このような税制は突飛なものではない。個人のスキルアップを人的資本投資と位置づけ、物的投資と比べてみよう。物的投資の場合には、費用と収益とを対応させる減価償却制度があるが、人的資本投資の場合にはそのような制度がなく、公平性に欠けている。そこで、人的資本

投資にも物的投資の考え方を援用して、将来の収益と費用とを対応させると考えればいいのではないか。

人的資本は陳腐化し減価しやすいので、3～5年かけて費用化するということが考えられる。陳腐化の度合いは人によって異なることや、費用を税務上長期にわたって管理することのコストの問題、税制が複雑になる等の問題を避け、より簡素に、人的資本投資をした者に一定額の所得控除を一定期間供与する制度のほ

うが実効性が高いかもしれない。転職後起業する者には、青色申告者の繰越欠損金の制度を援用した制度を作ることも1つのアイデアだ。

人的資本投資がわが国成長に結び付くということには多くのエビデンスがあり、政策税制として考えていく価値があると思う。

似たような思想に基づく制度がオーストラリアにある。高等教育貢献制度（HECS：Higher Education Contribution Scheme）は、高等教育の学費を、卒業後本人の収入が一定額を超える段階で返済できる。番号による管理で、その実効性が担保されている。

「100年時代の人生戦略」（リンダ・グラットン、アンドリュー・スコット）を考えるには、個人が不断にスキルや能力を高めていく必要があり、税制のインセンティブは重要だ。

連載

第181回

人的資本向上を支援する所得税制を

税制之理

森信茂樹

東京財団政策研究所研究主幹