

労働者のたたかいこそ展望を切り開く力 ——安倍内閣の「働き方改革」と労働組合の社会的責任——

2017年1月17日 労働運動総合研究所

- ◆ 安倍内閣が発足した2012年と2015年を比べると、株価や一部大企業の利益は上昇したものの、日本経済の安定成長もデフレ脱却も出来ず、労働者の生活は、一層悪化した。労働者の生活を安倍内閣誕生前の生活水準に戻すだけで2万円以上の賃上げが必要である。
- ◆ 安倍首相は、「働き方改革」と称して「同一労働同一賃金」、「長時間労働の是正」を掲げているが、政府・財界主導の「働き方改革実現会議」に任せておいたのでは、「同一労働同一賃金」が「同一労働同一低賃金」になり、「長時間労働の是正」は、金銭保証による解雇の自由化や「ホワイトカラー・エグゼンプション」の強要になりかねない。
- ◆ 同一労働同一賃金の前提として、まず、「これ以下で働かせてはならない」最低賃金をしっかり確立しておく必要がある。仮に、時給1500円に引き上げたとしても、1か月21.7万円であり、単身者世帯の家計費がかるうじて賄われるにすぎず、決して日本の企業が支払えない金額ではない。
- ◆ 長時間労働の是正のためにまず実現すべきは、違法なサービス残業の根絶、年休の完全取得、週休2日制の完全実施による「働くルールの確立」である。
- ◆ 2万円の賃上げによって、家計消費需要が8.3兆円拡大し、国内生産が15.0兆円、付加価値（≒GDP）が7.1兆円増加する。それに伴って、新たな雇用が93.2万人必要になり、税収も国、地方合わせて1.4兆円の増収となる。最低賃金の引き上げ、非正規雇用者の正規化および「働くルールの確立」も、同様に国内生産の誘発等を通じて、日本経済を活性化する。
- ◆ 2015年度末の企業の内部留保は578.8兆円であり、しかも1年間に35.7兆円も増加している。財源は十分すぎるほどある
- ◆ 1人平均従業員賞与・給与および経常利益に対する企業税の比率が賃金ピーク時の1997年から変わらなかったとすると、この間の企業負担が318.9兆円増加する。内部留保の急増のほとんどは、従業員の犠牲と企業減税によりもたらされたと言える。
- ◆ 賃上げ・労働条件の改善は、客観的にみて、日本経済に必要な喫緊の課題であり、その実現は、労働組合の社会的責任である。他方、従業員の生活を保障し、社会が必要とする経費を負担することは、企業の社会的責任である。

1 労働者の現状と 2017 春闘要求

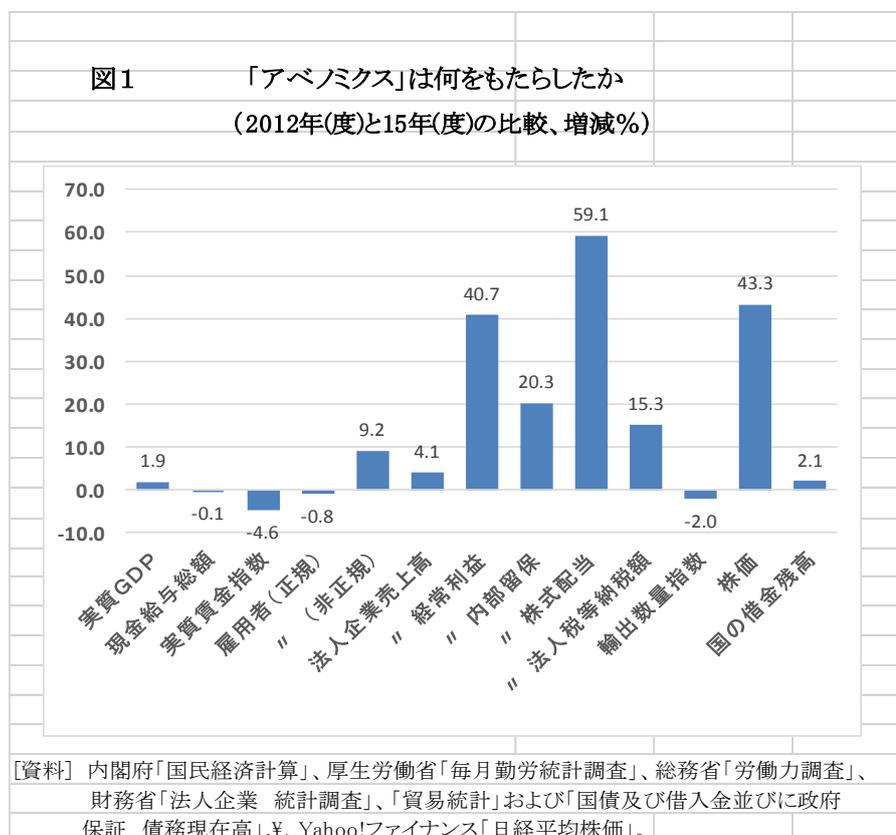
(1) 日本経済は回復せず、労働者の生活は悪化

2012年12月に発足した第2次安倍内閣は、いわゆる「アベノミクス」によって、2年間程度でデフレを脱却して日本経済再生の道を切り開くと言い、日銀による「異次元の金融緩和」をテコに法人税減税、公共投資の大幅増などの経済対策を次々に行ってきた。しかし、「アベノミクス」は、株価や一部大企業の利益を引き上げたものの、日本経済の安定成長もデフレからの脱却も出来ず、その破たんは、今や明らかである。

日本経済について、第2次安倍政権が発足した2012年と15年を比較すると、企業の売り上げがわずかに4.1%増と低迷する中で経常利益は40.7%も増加したが、その成果は従業員にも社会にも還元されず、株式配当を大きく増やした以外のほとんどが内部留保として蓄積された。

次に、「異次元の金融緩和」によって金余り現象が生じ、株価が上昇して一部資産家の財産を増やした。また、政府・日銀の思惑通り、為替レートが1米ドル79.8円から121.1円へ、41.3円も円安になったが、輸出数量は増えず2%の減少となった。その結果、一国全体の経済規模を表すGDP（国民総生産）は微増にとどまり、国の借金がさらに2.1%も増加した。

労働者の生活は、この間に実質賃金が4.6%も低下し、正規雇用が0.8%減少する一方で非正規が9.2%も上昇するなど、一層悪化した。（図1）



(2) 世界不況は財界の口実、日本だけが低成長

財界、政府および一部のマスコミは、「これは世界経済全体を反映したものであり、日本だけの現象ではない」と言っているが、それは全く正しくない。日本経済は「アベノミクス」の下で、国際的にみても特異な国になっているのである。

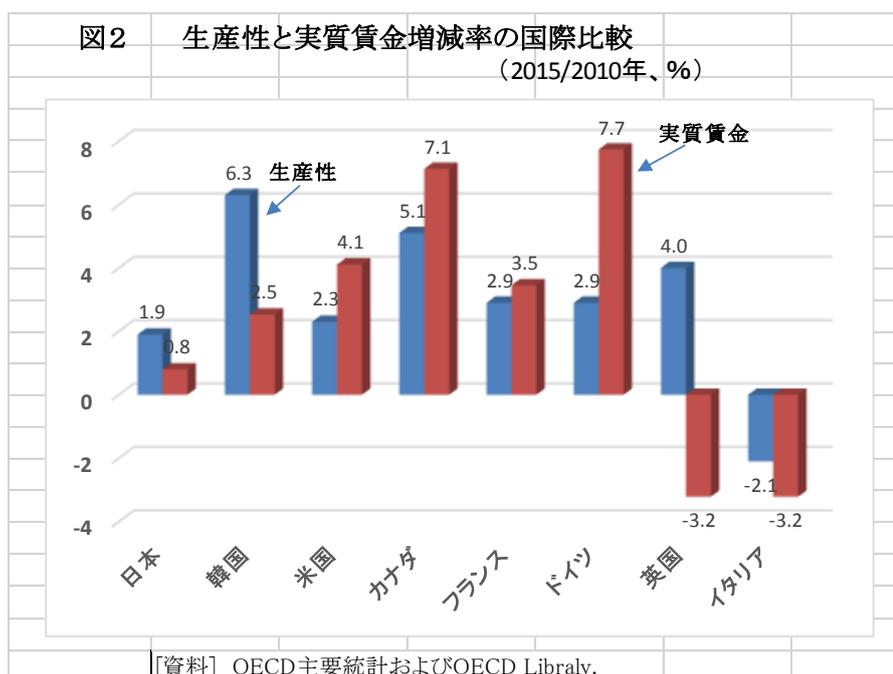
OECD（経済協力機構）の最新の経済見通しによると、米国は2%台、ユーロ圏は1.5%前後、世界全体として3%台の経済成長が見通せる中で、日本は1%未満と、日本だけが特別に低くなっている。（表1）

	2016年	2017年	2018年
日本	0.8	1.0	0.8
米国	1.5	2.3	3.0
ユーロ圏	1.7	1.6	1.7
中国	6.7	6.4	6.1
OECD	1.7	2.0	2.3
世界	2.9	3.3	3.6

[資料] OECD代表部。(2016年11月)

その主因は賃金にある。2010年から15年の5年間に、米国、カナダ、フランス、ドイツの先進4か国は、生産性の上昇以上に実質賃金が上がっているのに対し、日本は、生産性が上昇しているにもかかわらず実質賃金がほとんど上がっていないのである。なお、名目でみると英国およびイタリアも6.5%、3.9%それぞれ賃金が上がっているが、

日本は1%未満の上昇である。（図2）



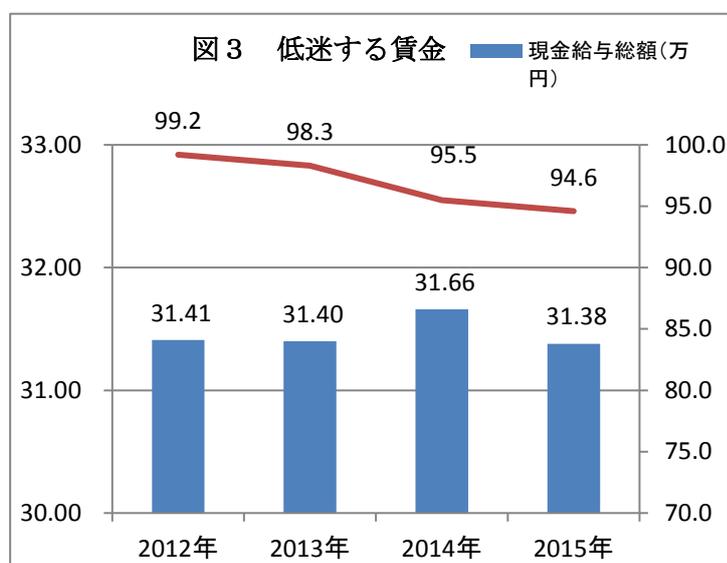
(3) 「トリクルダウン」の嘘、賃金上昇は一部大企業のみ

安倍政権は、アベノミクスによって日本経済の“好循環”を実現するためには、賃上げが必要だとして、経団連など経済団体に賃上げを要請してきた。また、富裕層が富めば経済活動が活発になり、その富が貧しい者にも浸透するという「トリクルダウン」を主張してきた。

厚生労働省『平成 28 年版 労働経済白書』は、経団連も 2016 年春闘では「賃金の引上げに前向きな姿勢を示している」とし、安倍政権発足以降の民間主要企業の春季賃上げは、14 年 2.28%、15 年 2.52%、16 年 2.27%と 3 年連続で賃上げの動きがみられるとしているが、この調査は、資本金 10 億円以上の大企業で、従業員 1000 人以上の労働組合がある企業に限られている。

労働者全体で見れば、安倍政権発足以降、名目、実質賃金とも低下しているのが大きな特徴である。厚生労働省「毎月勤労統計調査」によれば、企業規模 5 人以上に働く労働者の賃金は、安倍政権発足前の 2012 年 31.41 万円に比べて 15 年は 31.38 万円と 0.1%低下し、実質賃金指数 (2010 年=100) は、99.2 から 94.6 へと、4.6 ポイントも低下している。

(図 3)



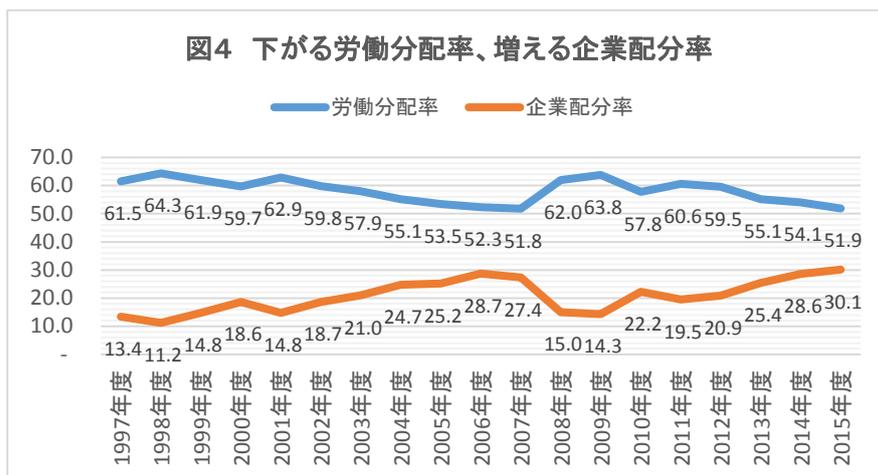
[資料] 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(4) 儲かっているのに賃上げをしない大企業—労働分配率が低下

財界は、「日本経済の厳しい状況の下で賃上げは困難」と言い続けているが、実は、儲かっているにもかかわらず賃金を上げないのである。それは、労働分配率の推移をみれば明らかである。

労働分配率とは、企業が生産活動によってあらたに作り出した価値＝付加価値の何%が従業員に配分されたかを示す指標である。財務省の「法人企業統計」によると、資本金 10 億円以上の大企業の付加価値¹は、安倍政権発足前の 2012 年度は 83.9 兆円だったが、2015 年度には 97.8 兆円と、16.7%、14.0 兆円も増加した。しかし、人件費の増加は 1.7%、0.8 兆円に過ぎず、企業の懐に入る営業純益が 12.0 兆円も増えた。その結果、労働分配率は、59.5%から 51.9%へと 7.7 ポイントも低下し、企業配分率は 20.9%から 30.1%へと 9.2 ポイントも増加した。

¹ 付加価値＝役員給与・賞与＋従業員給与・賞与＋福利厚生費＋支払利息等＋動産・不動産賃借料＋租税公課＋営業純益の合計。労働分配率＝人件費（＝従業員給与・賞与＋福利厚生費）÷付加価値×100。企業配分率＝営業純益÷付加価値×100



[資料] 財務省「法人企業統計」

2 思い切った賃金の引き上げを

2016年11月16日の第3回「働き方改革実現会議」において、安倍首相は財界代表に対して、「経済の好循環」を実現するため、2017春闘では、①基本給を底上げするベースアップの4年連続実施、②予想される将来の物価上昇率を踏まえた賃上げ議論、③下請け中小企業の取引条件改善を併せて求めた。

これを受けて、榊原定経団連会長は、「賃上げのモメンタム（勢い）は継続していきたい」「総理の意向を踏まえて、春季労使交渉の経営側の基本スタンスを決定」していきたいと述べた。

昨年も、経済財政諮問会議で同様のやり取りがあったが、労働者の賃金が低迷していることは前述したとおりである。この現状を転換し、賃上げで“経済の好循環”を実現するというなら、労働者軽視の経営を転換させる必要がある。

(1) 生活を安倍内閣誕生前の生活水準に戻すだけで2万円以上の賃上げが必要

安倍内閣誕生前の2012年まで生活水準を回復し、2017年もそれを持続するとしたらどれだけの賃金改定が必要か、その額を試算したところ、ボーナス込み1か月平均6.87%、2万1556円となった。(表2)

その内訳は、①2012～2015年の消費者物価上昇率4.03%、②プラス2016～2017年物価上昇見通し1.40%、③プラス2012～2016年の消費者物価以外の負担増1.54%、④マイナス2012～2016年名目賃金上昇率-0.1%である。

そのために必要な原資、つまり、全労働者5284万人の1年間の賃上げ総額(=企業の雇用コスト増)は13.67兆円であり、2015年度末内部留保額578.8兆円のわずか2.36%にすぎない。また、2014～15年度1年間の内部留保増加額35.7兆円の38.31%である。つまり、過去から蓄積された内部留保を取り崩すまでもなく、これ以上内部留保を増やさない経営に転換するだけで、容易に2万円以上の賃上げを行うことができる。

① 消費者物価上昇率(2012→2015)	4.03	%
② " 見通し(2016+2017)	1.40	%
③ 消費者物価以外の負担増(2012→2016)	1.54	%
④ 名目賃金上昇率(2012→2016)	-0.10	%
合計(①+②+③-④)	6.87	%
賃上げ必要額(ボーナスを含む月平均)	21,556	円
必要な原資(年間)	13.67	兆円
必要な原資が内部留保に占める割合	2.36	%
" 内部留保増加額に占める割合	38.31	%
[資料] 総務省「消費者物価指数」、日本銀行「経済・物価情勢の展望(展望レポート)」、大和総研「消費税増税等の家計への影響試算」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」及び財務省「法人企業統計」から労働総研が試算。		

(2) 全労連の統一要求2万円の実現

全労連は2017春闘の賃上げ要求基準を2万円としているが、この要求額は、上記の「安倍内閣誕生前の2012年に生活水準を戻すために必要な賃金改定額」にほぼ見合っており、そのために必要な原資は12.7兆円である。

これは、2015年度末内部留保の2.2%、2014～15年度内部留保増分の35.5%にすぎないのであり、全体としてみれば企業の支払い能力は十分である。したがって、2万円要求は、目標ではなく、ぜひ勝ち取らなければならない要求と言えよう。

(3) 給与水準を過去のピークの97年に戻す

本当に「経済の好循環」を実現しようとするなら、賃金の低下を止めるだけでなく、過去のピークである1997年の年間現金給与総額37万1670円まで戻す必要がある。

2015年の年間現金給与総額は、31万3801円だから、そのために必要な賃上げ額は月5万7869円、率にして15.6%であり、必要な原資は33.2兆円である。これは、2015年度末内部留保の5.7%、2014～15年度内部留保増分の93.0%に相当する。つまり、1年間の内部留保増分で賄える範囲であり、内部留保をこれ以上増やさない経営に転換するなら、賃金を過去のピークである1997年まで一気に引き上げたとしても、次年度以降の継続は可能である。

ちなみに、1年間の内部留保増加額の全額を賃上げ原資とするのではなく、役員手当や株主配当にも2015年度の実績(役員給与・賞与12.74%、株主配当11.22%、従業員給与・賞与76.05%)に基づいて配分するとして、どれだけの賃上げが可能かを試算したところ、13.6%、4万2788円であった。

3 安倍総理の「働き方改革」と2017春闘

安倍首相は、2016年8月3日、第3次改造内閣発足後の記者会見で、新内閣の最大のチャレンジとして「働き方改革」を位置づけ、長時間労働の是正や同一労働同一賃金の実現

に取り組む考えを表明した。会議のメンバーは、安倍首相と安倍内閣の閣僚8人および有識者15人であり、有識者の内訳は、財界9人、学者4人、労働組合（連合）1人、女優1人である。

安倍首相の「働き方改革」に期待する労働者がいるが、自民党と財界代表が主体の「働き方改革実現会議」に労働者の立場に立った改革を期待するのは無理と考えるべきであろう。

（1）同一労働同一賃金

安倍首相は、「働き方改革」によって、「同一労働同一賃金を実現し、正規と非正規の格差を埋め」る必要があるとのべ、「働き方改革」の第一のポイントとして「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」をあげている。しかし、政府・財界主導の「働き方改革実現会議」に任せておいたのでは、「同一労働同一賃金」が「同一労働同一低賃金」になり、現在ある男女賃金格差や雇用形態別賃金格差の拡大・固定化につながる危険さえある。また、「非正規雇用の処遇改善」の前提として、金銭保証による解雇の自由化や労働時間の違い、配置転換の可否を理由とする給与の差別化等が正当化されかねない。

何が同一労働であり、何が許容される差異なのか、部外者が上から決めるのではなく、職場で労使が対等の立場で話し合っただけで決めることのできる仕組みとそのための条件整備が必要である。

最低賃金の引き上げ

同一労働同一賃金の前提として、まず、「これ以下で働かせてはならない」最低賃金をしっかり確立しておくことが必要である。

経団連は、国際競争力が低下し、雇用の維持も困難になるとして最低賃金の引き上げに反対しているが、欧米諸国は、フランス 1312 円、ドイツ 1160 円、英国 1027 円とすでに 1000 円を超えている。米国は、大都市州の多くが 2018 年から 15US\$≒1700 円に引き上げることを決めている（OECD、2016 年資料）。そして、図 1 で示したように、これらの国の GDP の伸びは日本よりはるかに高いのである。

もし、時給 1500 円に引き上げたとしても、年間労働時間を 1734 時間として^{P10 資料①}、1 か月 21.7 万円であり、全労連調査による単身世帯の家計費（税込み）がかろうじて賅われるにすぎない。時給 1000 円であれば、1 か月 14.5 万円、最低生活を賅うのにも不十分な水準である。

時給 1500 円未満の労働者は 1807.5 万人と推計され^②、これら労働者の時給を 1500 円に引き上げるために必要な原資は 13.7 兆円である。これは、2015 年度末内部留保の 2.36%、1 年間の内部留保増加額の 38.36%にすぎない。時給 1000 円への引き上げであれば、必要な原資は 1.96 兆円で、2015 年度末内部留保の 0.34%、1 年間の内部留保増加額の 5.50% で足りる（P10、表 3）

ところで、中小企業の多くが「最低賃金の引き上げは無理」と言っている。大企業から日常的に納入単価の切り下げを強要される現実を前提にすれば当然であり、そのような状

況を改善するための立法や行政の働きかけが必要なことは当然であるが、それとともに、最低賃金の引き上げについては、それに伴う生産コストの上昇分を100%価格に転嫁できる保証が必要である。1985年の「プラザ合意」に基づく急激な円高による輸入価格の急騰や1989～2014年の消費税導入および引き上げの時に、政府は100%の価格転嫁を強力に指導した。最低賃金の引き上げも政府が関与する重要案件であり、大企業、中小企業を問わず100%価格転嫁させる指導・働きかけが必要である。その際、下請け・納入単価の引き上げを含む大企業への指導・働きかけがとりわけ重要になることは言うまでもない。

(2) 非正規労働者の正規化

安倍首相は、非正規雇用の処遇改善では、「日本から非正規雇用をなくす」と言っているが、そのためには、正規雇用化を希望している人を全員正規雇用にしたうえで、身分保障を徹底しなければならない。

厚生労働省によれば、非正規労働者は男性634万人、女性1345万人、あわせて1980万人に上っている^{P10資料③}。また、非正社員のなかで正社員を望む者の割合は男性30.5%、女性24.1%となっていることから、正社員を希望する非正社員数は、男性193.4万人、女性324.1万人と推計することができる^④。

正社員を希望する非正社員には、正社員と同じ賃金を保障する必要がある。非正社員の賃金は、男性（平均勤続年数9.1年）302.4万円、女性（同6.8年）233.1万円である^⑤。勤続5～9年の正社員の賃金は、男性457.5万円、女性379.0万円だから、非正社員の勤続年数と同程度の正社員の賃金を保障すると、男性非正社員の1人当たり年間賃金増加額は155.2万円、女性・非正社員は同145.9万円となる。ここから、非正規の正規化に必要な原資は、〔男性・非正規155.2万円×193.4万人〕＋〔女性・非正規145.9万円×324.1万人〕＝7.7兆円となる。それが内部留保に占める割合は、2015年度末内部留保の1.33%、1年間の内部留保増加額の21.58%である。（表3）

(3) 長時間労働の是正

「働き方改革」実現の第2のポイントは「長時間労働の是正」であり、それによって「女性、高齢者が仕事に就きやすくなる」としている。

日本は、世界有数の長時間労働の国である。その原因の一つは、労働基準法で36協定を結べば、残業を“青天井”でできるようになっていることである。週49時間以上働く長時間労働者の割合をみると、日本は21.3%だが、EU諸国の多くはドイツ10.1%、フランス10.4%と日本の半数以下、長時間労働で知られるアメリカでも16.6%にすぎない。長時間労働は、労働者の生命と健康を大きく脅かすとともに、子育てや女性の社会進出の障害になっている。

しかし、これも「働き方改革実現会議」に任せておいたのでは、“働き方の多様化”を口実とする「ホワイトカラー・エグゼンプション」の導入によるさらなる長時間労働の強要や、性や年齢などを理由にした低賃金あるいは短時間労働の押し付けになりかねない。

長時間労働を是正するためには、労働時間の上限規制を労働基準法に明記し、残業規制を厳格にすることが必要である。その前提として、いますぐ実現する必要があるのは、長

時間労働是正のための働くルールの確立—違法なサービス残業（不払い労働）の根絶と年休の完全取得、週休2日制の完全実施である。

1) サービス残業の根絶

サービス残業は、明白な労働基準法違反の犯罪行為であるにもかかわらず、サービス残業が当たり前のようになっている。

総務省調査によると^⑥、働く者の側から見た年間労働時間は2245.2時間であるが、「毎勤統計」により企業が労働省に報告した年間労働時間は2025.6時間となっており、その差219.6時間を賃金が支払われない労働、いわゆるサービス残業と見ることができる。

1時間あたり所定内賃金は、1973円だから^{P10資料⑦}、残業代を25%増しの2466円として計算すると、1人あたり、年間2025.6時間×2466円=49万9500円も損をしていることになる。

一般労働者全体では、企業規模5人以上の事業所に働く一般労働者は3320.9万人だから、年間2025.6時間×3320.9万人=72億9270万時間もサービス残業をしていることになり、損失金額は、72億9270万時間×2466円=17兆9837億円に達する。

もし、この「サービス残業」を根絶して必要な人材を補充するとすれば、360.0万人の新規雇用が創出されることになる。2015年の完全失業者は222万人であり、それだけで正社員を希望する就業希望者165万人の93%に職を保障することができる。

2) 年休の完全取得

長時間労働是正のためには、先進資本主義国では常識となっている年休の完全取得と週休2日制の完全実施を図る必要がある。

日本の労働者1人当たりの年次有給休暇付与日数は18.5日であり、フランスの30日、イギリスの4労働週、ドイツの24日など、EU諸国と比べて極めて低い水準にある。にもかかわらず、取得率は47.3%と5割を切っている^⑧。

EU諸国では、年休の完全取得が常識になっている。それは、生産計画のなかに、年休完全取得を前提にした要員計画が組み込まれているからである。年休は労働基準法に基づく労働者の権利である。その完全取得は当然の要求であり、その実現のためには、年休完全取得を前提にした要員計画を組み、必要な雇用を増やす必要がある。

3) 週休2日制の完全実施

週休2日制は、日本でも一般的な制度として定着しているが、「週休1日制または週休1日半制」をとっている企業がまだ6.8%もあり、そこに働く労働者は、全体の3.3%を占めている^⑨。

サービス残業の根絶と年次有給休暇の完全取得および週休2日制の完全実施を合わせた「働くルールの確立」によって、直接雇用（それによって不足する労働力の補完）だけでそれぞれ360万人、160.7万人、9.6万人、合計540.3万人、生産波及効果〔賃金支払い額の増加→新規需要の増加→生産の増加〕による雇用増を含めると、それぞれ436.8万人、

195.0 万人、11.6 万人、あわせて実に 643.4 万人もの新規雇用が創出される。(表 4)

そのために必要な原資は 15.4 兆円であり、それが内部留保に占める割合は、2015 年度末内部留保の 2.66%、1 年間の内部留保増加額の 43.16%である。(表 3)

	必要な原資 (兆円)	内部留保に占める割合(%)	
		対 2015年度 末内部留保 額	対 年間増加 額
働くルールの確立	15.4	2.66	43.16
不払い労働の根絶	10.40	1.80	29.15
年休の完全取得	4.70	0.81	13.17
週休2日制の完全実施	0.30	0.05	0.84
非正規の正規化	7.70	1.33	21.58
最低賃金の引き上げ (時給1500円)	13.69	2.36	38.36
〃 (時給1000円)	1.96	0.34	5.50
2017年度春闘要求(2万円)の実現	12.68	2.19	35.54
賃金水準を1997年のピーク時まで回復	33.17	5.73	92.97
[資料] 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、「就業構造基本調査」、総務省「労働力調査」、 財務省「法人企業統計」等から労働総研が試算。			

[資料]

① 厚生労働省「毎月勤労統計調査」2015年、一般パート平均、企業規模5人以上、② 厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」特別集計、③ 厚生労働省「労働力調査・詳細集計」2015年、④ 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」2016年、⑤ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」2015年、⑥ 総務省「労働力調査」2015年、⑦ 厚生労働省「毎月勤労統計」(2015年、一般、企業規模5人以上)、⑧ 厚生労働省「就業条件総合調査(2015年)」

4 労働条件改善が日本経済に及ぼす影響

賃金の引き上げ、労働時間の短縮、非正規雇用の正規化など、労働・雇用条件の改善は企業の労務コストを上昇させるが、やがて家計消費需要の拡大を通じて新たな国内生産が誘発され、企業経営にプラスとなって跳ね返ってくる。また、GDP(国内総生産≡付加価値)や雇用および税収を増加させ、国全体の経済を活性化する。

本章では、産業連関分析^[脚注]の手法により、労働条件改善が日本経済に及ぼす影響を計測する。

[脚注]

産業連関表は、1973年ノーベル経済学賞受賞者、ハーバード大学のワシリー・レオンチェフが開発した経済統計表である。1968年、国連によってGDP(国内総生産)推計の基準表と位置付けられ、現在、世界の約90カ国で作成されている。

この表を利用した産業連関分析によって、1単位の需要が発生した場合、それが誘発する究極的な国内生産の大きさを計測することが出来る。例えば、自動車に1億円の需要が発生すると、まず、自動車産業が1億円の生産を行うが、その生産活動は、タイヤの生産→合成ゴムの生産→エチレンの生産→原油の輸

入といった具合に、次々と関連産業の生産を誘発していく。それでは、最終的にどの産業の生産がどれだけ増えることになるかである。また、賃金や原油価格等の上昇によってある製品の価格が上昇した場合、その製品を原材料として消費している製品の価格に波及するが、それでは、最終的にどの製品の価格がどれだけ上がるかを計測することもできる。

(1) 国内生産、GDP、税収および雇用に対する影響

「働き方改革」の第1のポイントは、「同一労働同一賃金を実現して正規と非正規の格差を埋め、若者が将来に明るい希望が持てるようにする」である。そのためにまず行うべきは、最低賃金の1500円への引き上げと非正規雇用者の正規化であり、それによって、家計消費需要が18.1兆円拡大し、国内生産が33.7兆円、付加価値(≒GDP)が15.7兆円増加する。また、新たな雇用が199.4万人必要になり、税収も国、地方合わせて3.0兆円の増収となる。

第2のポイントは、「長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善する。女性、高齢者が、仕事に就きやすくなる」である。そのためにまず行うべきは、「不払い労働の根絶」、「年休の完全取得」および「週休2日制の完全実施」であり、それによって、家計消費需要が10.1兆円拡大し、国内生産が18.2兆円、付加価値(≒GDP)が8.6兆円増加する。それに伴って、新たな雇用が643.4万人必要になり、税収も国、地方合わせて1.9兆円の増収となる。(表4)

賃金に関しては、全労連の2017春闘要求基準である2万円の引き上げを行うことによって、家計消費需要が8.3兆円拡大し、それによって国内生産が15.0兆円、付加価値(≒GDP)が7.1兆円増加する。それに伴って、新たな雇用が93.2万人必要になり、税収も国、地方合わせて1.4兆円の増収となる。

「経済の好循環」を実現するために、過去のピークである1997年の37万1670円まで戻すなら、家計消費需要が21.7兆円拡大し、それによって国内生産が39.2兆円、付加価値(≒GDP)が18.5兆円増加する。それに伴って、新たな雇用が243.9万人必要になり、税収も国、地方合わせて3.6兆円の増収となる。

	家計消費支出の増加 (兆円)	国内生産額の増加 (兆円)	付加価値額の増加 (兆円)	雇用増(注) (万人)	税収増(国+地方) (兆円)
働くルールの確立	10.09	18.18	8.59	643.42	1.87
不払い労働の根絶	6.85	12.34	5.83	436.8	1.38
年休の完全取得	3.06	5.51	2.60	195.0	0.45
週休2日制の完全実施	0.18	0.32	0.15	11.6	0.04
非正規の正規化	6.71	12.14	5.64	71.8	1.09
最低賃金の引き上げ(時給1500円)	11.93	21.57	10.02	127.56	1.95
〃(時給1000円)	1.71	3.32	1.54	19.61	0.30
2017年度春闘要求(2万円)の実現	8.32	14.98	7.08	93.23	1.37
賃金水準を1997年のピーク時まで回復	21.75	39.19	18.51	243.86	3.58

(注) 雇用増には、各項目の実施によって不足となる人員を補充するための雇用増(直接雇用増)と、増加する生産に対応するための雇用増(間接雇用増)がある。雇用増の内、直接雇用増は、「不払い労働の根絶」360万人、「年休の完全取得」160.7万人、「週休2日制完全実施」9.6万人である。いずれの場合も、残業や休日出勤等でカバーされてしまえば、雇用は増えない。

[資料] 第3表および総務省「平成23年産業連関表」から労働総研が試算。

(2) 物価への影響

黒田日銀総裁による「異次元の金融緩和」の大きな目標の一つは、物価上昇率2%の達成であった。当然のことながら、それは増税や輸入価格の上昇によるものではなく、賃金や設備投資の増加による国内需要の拡大を背景とした物価上昇でなければならない。そこで、10ページの[脚注]で説明した価格分析の手法により、賃金の引き上げが物価に及ぼす影響を試算してみた。

考え方としては、賃上げによる生産コストの上昇を100%価格に転嫁することを前提に、① 自社の労働コスト上昇による価格上昇（直接的な物価上昇）と、② 他社から購入した原燃料、サービス等の価格上昇を含む究極的な価格上昇（間接的な影響を含む）の2つを試算した。

その結果、2017春闘要求2万円の物価への影響は、①の直接的な物価上昇率が1.35%、②の間接的な影響を含めた究極的な物価上昇率は3.33%と見込まれた。

最低賃金1500円への引き上げの影響は、①が1.45%、②は3.57%であるが、もし、春闘要求2万円の賃上げが低賃金層に厚く配分されるなら、引き上げに必要な原資も、その物価への影響も大幅に減少することになる。(表5)

表5 賃金引き上げの物価への影響

	直接的な価格上昇率 ^(注1)	究極的な価格上昇率 ^(注2)
2017年度春闘要求(2万円)の実現	1.35	3.33
最低賃金の引き上げ(時給1500円)	1.46	3.57
〃(時給1000円)	0.21	0.53
賃金水準を1997年のピーク時まで回復	3.53	8.72

(注1) [賃上げによる生産コスト上昇分/生産額] (企業出荷・販売段階の価格である)

(注2) 需要先に対する価格波及を含めた究極的(最終的)な価格上昇率(同上)

[資料] 総務省「平成23年(2011年)産業連関表」を利用して労働総研が試算。

5 異常な内部留保の高水準

当研究所は、これまでも、また本稿でも賃上げ・労働条件改善の財源として膨大な内部留保の存在を指摘してきたが、内部留保の存在自体を“悪”と言っているのではない。また、蓄積された内部留保を直ちに全て取り崩せと言っているのでもない。

1999年以降の内部留保急増は異常であり、国内経済の需給バランスを崩して経済成長の阻害要因となっているから、正常な水準に戻し、そこから生じた資金を、これまで犠牲にしてきた従業員、下請け・関連企業、株主あるいは社会全体に還元して、経済の需給バランス回復を図るべきであると主張しているのである。

(1) 「労働者派遣法」の改悪を期に急増した内部留保

企業の内部留保は、1990年代まで、売上高および従業員給与・賞与の伸びとそれほど変わらずに推移していたが、「労働者派遣法」が改悪された1999年度を境に急増し、1998年

度の 209.9 兆円から 2015 年度の 578.8 兆円へ、16 年間に 2.76 倍、368.9 兆円も増加した。異常な上昇である。しかも、2014 年度から 15 年度の 1 年間に 35.7 兆円も増えている。

2015 年度の内部留保を資本金規模別にみると、従業員が 18.6%である 10 億円以上の企業に、全体の 54.1%が蓄積している。従業員 1 人当たりの内部留保でみると、資本金 10 億円以上 4159 万円と、次の資本金 1~10 億円 1249 万円の間には 3.3 倍の開きがある。資本金 1 千万円未満に至っては 134 万円と、資本金 10 億円以上の 30 分の 1 である。(表 6)

	内部留保額 (兆円)	平均従業員数 (万人)	1人あたり内部 留保額(万円)	<参考> 狭義の内部留 保額(兆円)
全規模	578.8	4,053	1428	377.9
10億円以上	313.0	753	4,159	182.2
1~10億円	79.3	635	1,249	55.8
5千万~1億円	60.3	523	1,152	48.5
1~5千万	116.3	1,402	830	82.2
1千万未満	9.9	740	134	9.2

(注) 内部留保は、狭義には「利益準備金」、「積立金」および「繰越利益剰余金」の合計。
本研究における内部留保は、需要に転化することなく内部に留保された資金の合計
であり、狭義の内部留保に、「引当金(流動負債)」、「引当金(固定負債)」、「特別法上
の準備金」、「資本準備金」および「その他の資本剰余金」を加えた額である。
[資料] 財務省「法人企業統計」

それでは、どの程度の内部留保であれば妥当なのか、それを検証するために、よく国の借金の目安として使われる GDP の何倍という指標に倣って企業の売上高に対する内部留保の水準を計測してみると、1980 年~85 年の順調な経済成長期は 9% 台、バブル期の 1987~90 年は 12~13% 台、今回不況の前半である 1991~1998 年度も 15% 台にとどまっていたが、以後急上昇し、2015 年度には 40.4% に達した。この水準はどう考えても異常であり、これほどの内部留保が必要とは到底思えない。

(2) 従業員の犠牲と納税額の減少が内部留保増加の源泉

大企業は、1990 年代後半以降、国際競争力強化を名目として人件費の削減や下請け単価の切り下げなどによる徹底したコスト削減を図る一方で、海外進出を本格的に開始し、「売り上げが伸びなくても利益があがる経営」を実現した。いわゆる「新時代の日本的経営」戦略である。政府はそれを積極的に後押しし、法人税減税、投資減税、海外からの収入に対する減税などを行ってきた。その結果として、GDP も売り上げも伸びず、内部留保のみが急増するという、現在の異常な経済状況が生まれたのである。

それでは、もし、従業員給与・賞与ならびに業利益に対する内部留保の水準が、過去の賃金ピークである 1997 年のままだったとしたら、1998 年以降の従業員給与・賞与および納税額はいくらになり、実際とどれだけの差が生じるかを、財務省の「法人企業統計」に基づいて、計算してみた。

1 人平均従業員給与・給与は、1997 年度の年間 390.9 万円から 2015 年度の 371.5 万円へ、4.96%、19.4 万円低下している。経常利益に対する法人税、住民税及び事業税の比率は、1997 年度の 51.80% が 2015 年度には 26.07% まで低下した。

もし、1 人平均従業員給与・給与および経常利益に対する法人税、住民税及び事業税の

比率が 1997 年度のままであったとしたら、毎年の従業員に対する支払い額および納税額はいくらになったかを計算し、実際の額と比べてみると、1997～2015 年度の 18 年間に、従業員給与・賞与で 185.5 兆円、納税額で 133.4 兆円の差があった。両方の合計 318.9 兆円は、この間の内部留保増分 356.3 兆円の 89.5%に相当する。つまり、内部留保の急増は、本来の意味の経営努力ではなく、そのほとんどは、従業員の犠牲と企業減税によってもたらされたと言うことが出来る。(表 7)

表 7 従業員給与の削減と減税・節税だけで318.9兆円の利益						
	従業員給与削減 (兆円)			納税額減少 (兆円)		
	1997年の平均賃金による場合	実際の給与支払総額	その差	1989年の納税率による場合	実際の納税額	その差
1997年度	146.9	146.9	0.0	14.4	14.4	0.0
1998年度	148.5	146.9	1.6	11.0	12.4	-1.4
1999年度	150.7	146.0	4.7	13.9	10.5	3.5
2000年度	153.3	146.6	6.7	18.6	12.3	6.3
2001年度	144.4	138.6	5.9	14.6	7.5	7.1
2002年度	141.7	136.1	5.5	16.1	13.0	3.0
2003年度	143.2	133.3	9.8	18.8	14.4	4.4
2004年度	154.4	139.7	14.7	23.2	15.8	7.3
2005年度	162.5	146.2	16.3	26.8	19.9	6.9
2006年度	163.7	149.2	14.6	28.2	19.1	9.1
2007年度	159.8	147.2	12.6	27.7	20.1	7.6
2008年度	161.8	146.4	15.4	18.4	14.4	4.0
2009年度	160.6	146.6	14.0	16.6	13.5	3.1
2010年度	158.5	146.4	12.1	22.6	14.5	8.1
2011年度	161.1	150.7	10.4	23.5	15.1	8.4
2012年度	159.8	147.9	11.9	25.1	15.4	9.7
2013年度	156.5	144.6	11.9	30.9	17.9	13.0
2014年度	157.8	148.2	9.6	33.5	17.6	15.8
2015年度	158.4	150.6	7.9	35.3	17.8	17.5
累 計	1760.6	1624.0	185.5	419.0	285.6	133.4
<small>(注) 「1997年の平均賃金」は同年の (従業員給与+賞与÷期中平均従業員数) =390.9万円、「1997年の納税率」は、同年の (法人税、住民税及び事業税÷経常利益) =51.8%。 [資料] 財務省「法人企業統計」</small>						

むすび

安倍内閣の「働き方改革」に期待する労働者もいるが、自らのたたかいなしに賃金・労働条件の改善をかちとることが出来ないことは、歴史の教えるところである。本来、賃上げ・労働条件の改善は、労使の交渉によって決められるべきものであり、生産された価値が適正に配分されるためには、これまでの労働組合敵視政策をやめ、職場内組合活動の保障や賃金・労働条件に関する労使協議の義務化など、労働組合の活動条件を西欧並みに整えるのが本筋であろう。

安倍内閣が最大のチャレンジとして「働き方改革」を打ち出したのは、決して人気取りのためだけではなく、客観的にみて、日本経済にそれが必要だからである。この有利な条件を生かして 2017 春闘を成功させることは、労働組合の社会的責任である。一方、従業員の生活を保障し、社会が必要とする経費を負担することは、企業の社会的責任である。