

“アベノミクス” と対決し、大幅賃上げで経済改革を

- ◆ 政府は「2012年12月に始まった景気回復局面が戦後2番目の長さになった」というが、過去5年間の年平均経済成長率は実質1.4%と世界平均の2分の1以下にすぎず、民主党内閣3年間の水準をも下回っている。
- ◆ 日本経済低迷の主因は賃金にある。2012年と4年後の2016年を比較すると、G7+韓国の8カ国の中で、日本だけ賃金が低下している。
- ◆ 安倍首相は、正社員の有効求人倍率が1.0倍を超えたことを“アベノミクス”の大きな成果と得意げにしているが、それは、「接客・給仕」、「介護サービス」、「飲食物調理」等々、離職率が高く、常時求人をしても応募者が少ない職業が有効求人倍率を押し上げているのであり、求職者が多い「一般事務」や「その他の運搬業」は、0.3倍程度である。
- ◆ 2012~16年の4年間に、企業の「売上高」は5.9%しか増えていないのに「経常利益」が54.7%も増えた。一方、従業員給与は増えず、また、「税引前当期純利益」が70.7%増えたにもかかわらず、「法人税、住民税及び事業税」の納税額は17.4%しか増えていない。その結果、「内部留保」が25.7%、123.5兆円も増え、国内需要低迷の原因となっている。
- ◆ デフレから抜け出すためには、賃金を引き上げ、需要を拡大しなければならない。にもかかわらず、法人税を減税し、消費増税を含む大衆課税を強化し、社会保障の切り下げを行っている安倍内閣の政策は、アベコベである。
- ◆ 第2次安倍内閣の4年間に、労働者の生活は明らかに悪化し、エンゲル係数が上昇するという、近年見られない現象が生まれた。

労働者の生活を第2次安倍内閣発足時に戻すだけで、6.7%、2万円以上の賃上げが必要である。そのために必要な原資は、内部留保の2.26%にすぎない。
- ◆ 収入格差が拡大し、高所得層は貯蓄を増やしているが、低所得者層、中所得者層とも貯蓄を減らしている。その底上げのために、最低賃金の大幅な引き上げが、とりわけ重要である。
- ◆ 「労働時間の上限規制」と「ホワイトカラーエグゼンプション」など安倍内閣の「働き方改革」は、多くの労働者に無制限の長時間労働とサービス残業（不払い労働）を強制する可能性が高い。「働き方改革」をいうなら、まず、「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」および「非正規雇用の正規化」を行うべきである。
- ◆ 企業は常に他社や海外と競争しているのであり、自ら積極的に賃金の引き上げや労働条件の改善を行うことはない。したがって、労働者の粘り強いたたかいが必要である。近年、日本の労働運動は、すっかり戦闘力を失ったように見える。労働組合がその本来の目的を達成し、社会的責任を果たすために労働運動の再構築が必要である。

1 出口の见えないデフレ不況、置き去りにされた日本

(1) “アベノミクス” はアベコベ政策

2012年12月の第2次安倍内閣発足から5年。日本銀行の異次元緩和を柱とした“アベノミクス”によって、円安・株高となり、海外経済の好調もあって大企業と一部資産家の利益は大幅に増えたが、国民生活はいつこうに改善されず、デフレ経済からの脱却もできず、政府が目標とする物価上昇率2%も、いつまでたっても達成できないでいる。

企業は、需要が低迷する中、競って価格引き下げを行ったが売上げが伸びず、結局、従業員と下請け・中小企業に犠牲を押し付けた。その結果、自社・関連企業を含む全ての労働者の生活が悪化した。

他方、生産現場に対して過酷なノルマを押し付けた結果、東芝、ニッサン、スバル、神戸製鋼、三菱マテリアル、東レといった日本を代表する大企業で次々と不正・不祥事が明らかになり、日本企業の信用を失墜させた。

1991年のバブル経済崩壊を契機とする長期不況は「失われた20年」といわれたが、26年経ったいまもそれは続いている。原因は、長年続いた自公政権も、細川連立政権も、民主党政権も、その後の安倍政権も、経済政策が本来行うべき政策とアベコベだったからである。

2014年に世界的ベストセラーになった『21世紀の資本論』の著者、トマ・ピケティは、「日本の解決策は欧州と同じように所得への課税を少し減らし、資産への課税を少し増やすことであり、所得に対して減税、資産に対して増税するのは自然な解決策」と指摘していた。つまり、需要不足だから、不況から抜け出すためには、大企業のぼろもうけを抑制し、需要を拡大する政策が必要であった。ところが、どの政権も、法人税減税（＝企業優遇）、消費税増税（＝需要抑制）という逆の政策を行い、加えて、雇用の流動化（非正規雇用化）、社会保障の切り捨て等々、国内需要を縮小させる政策を行ってきた。

第2次安倍内閣は、さらに法人税を減税し、社会保障を切り捨て、たばこ税、出国税、森林環境税等々の大衆課税を行おうとしている。やることがアベコベである。

(2) 戦後最長の景気上昇というが

昨年11月に、内閣府は、「2012年12月に始まった景気回復局面が高度成長期の『いざなぎ景気』（1965年11月から70年7月まで57カ月間）を超えて戦後2番目の長さになった」と発表した。しかし、約5年間の経済成長率（GDP増加率）は、名目11.4%、実質7.2%で、年平均2.18%、1.4%にすぎず、他の国と比べれば経済成長の名に値しない低水準である。実質成長率は、安倍首相が批判してやまない民主党内閣3年間の年平均成長率1.66%を下回っているのである。

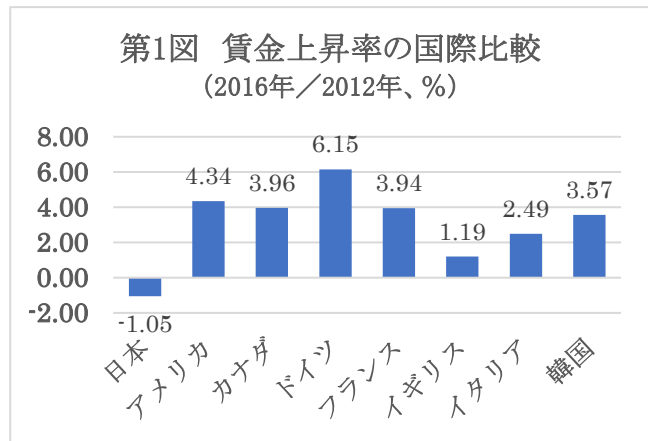
OECD（経済開発機構）は、2カ月ごとに各国の経済成長率予測を発表しているが、最新の2017年11月の予測を見ると、2017年の日本の実質経済成長率（見通し）は1.5%で、世界全体の2分の1未満である。つまり、近年成長が著しい中国（6.8%）やインド（6.7%）

と比較するまでもなく、米国（2.2%）や欧州（2.4%）と比較しても特別に低く、先進国の中で特異な存在となっているのである。（第1表）

その主因は賃金にある。第2次安倍内閣誕生時の2012年と4年後の2016年を比較すると、先進G7諸国及び韓国の8カ国の中で、日本だけ賃金が低下しているのである（第1図）。

	2016年	2017年	2018年
日本	1.0	1.5	1.2
米国	1.5	2.2	2.5
欧州	1.8	2.4	2.1
中国	6.7	6.8	6.6
インド	7.1	6.7	7.0
ロシア	-0.2	1.9	1.9
世界	3.1	3.5	3.7

[資料出所] OECD日本政府代表部。



(注) USドルベースの平均年収を比較している。

[資料出所] OECD 統計局。

(3) 円安で経常収支が改善し、株は上がったが賃金は上がらず

第2次安倍内閣発足（2012年12月）後の日本経済を概観すると（データ制約により、2012年と2016年を比較）、まず、国内経済の規模を表すGDP（国内総生産）は、4年間で4.66%、年平均1.15%と、相変わらず低成長が続いている。「異次元の金融緩和」の効果もあって、円

項目	2012年	2016年	増減額	増減率
名目GDP (10億円)	494,957	537,025	42,068	8.50
実質GDP (10億円)	498,803	522,045	23,242	4.66
為替レート (円/US\$)	80	109	29	36.35
経常収支 (10億円)	47,640	203,421	155,781	327.00
（貿易・サービス収支）	-80,829	43,771	124,600	—
（所得収支）	128,469	159,650	31,181	24.27
株価（東証平均、円）	10,395	19,114	8,719	83.88
現金給与総額（円）	314,126	315,590	1,464	0.47
消費者物価指数	96.2	99.9	3.70	3.85
企業物価指数	97.95	96.51	-1.44	-1.47

[資料出所] 内閣府「国民経済計算」、日本銀行「金融経済統計月報」
厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「消費者物価指数」

とドルの交換レートが政府の思惑通り1ドル80円から109円へと、36%以上円安になったことから、経常収支が大幅に改善した。ただし、2016年の経常収支20.34兆円のうち15.97兆円は所得収支（主に海外子会社からの収入）によるものであり、国内生産や国際競争力が回復したわけではない。

経常収支の増加を反映して株価が1.8倍に上昇し、一部資産家の所得が増えたが、賃金はほとんど上がらず所得格差が拡大した。物価は、2014年4月の消費税増税（3%）によって消費者物価指数が3.85%上昇したが、需要不足、低価格競争等により、企業物価指数は、逆に1.47%低下した。（第2表）

(4) 成果のシンボル、有効求人倍率 1.0 以上の虚構

安倍首相は、2017年11月17日の所信表明演説で、「この5年間、アベノミクス『改革の矢』を放ち続け、雇用は185万人増加しました。この春、大学を卒業した皆さんの就職率は過去最高です。この2年間で正規雇用は79万人増え、正社員の有効求人倍率は、調査開始以来、初めて、1倍を超えました」と、得意げに述べた。参議院選挙の演説でも、有効求人倍率の上昇を“アベノミクス”の成果として大声で喧伝していたが、これは、政府統計を表面的にとらえて、世論を欺くものである。

たしかに、厚生労働省職業安定局の「一般職業紹介状況」(平成29年9月分)によると、職業全体として、有効求職者175.7万人に対して有効求人243.0万人であり、有効求人倍率は1.38になっている。(第3表)

しかし、分類されている58業種のうち、有効求職者2万人以上の職種(全体の73.4%を占める)について、職種別に有効求人倍率を見てみると、有効求人倍率が高いのは、「接客給仕」(3.87倍)、「介護サービス」(3.74倍)、「飲食物調理」(3.24倍)などのサービス業であり、求職者が多い「一般事務」は0.35倍、「その他の運搬業」も0.31倍と、求職の約3の1しか求人がない。つまり、「接客・給仕」、「介護サービス」、「飲食物調理」等が、有効求人倍率全体を押し上げているのである。

この3職種の有効求人倍率が高い原因として、労働条件が悪いために離職率が高く、常時求人しているものの応募者が少ないことがあげられる。

平成28年「賃金構造基本統計調査」によると、「接客給仕」の月平均給与総額(同種職業の加重平均値、以下同じ)は21万円、「介護サービス

及び「飲食物調理」は同22.5万円で、事業所規模30人以上の全産業の平均36.2万円を13~15万円も下回っている。離職率は、全産業平均の15.0%に対して、「サービス業」20.0%、「宿泊・飲食サービス業」28.6%である。

「自動車運転」、「社会福祉の専門的職業」、「商品販売」、「保健師・助産師」及び「清掃」の有効求人倍率が高いのも同様の要因によるものと思われる。

	有効求職	有効求人	有効求人倍率
職業計	1,756,847	2,430,251	1.38
接客・給仕	33,182	128,547	3.87
介護サービス	59,616	223,106	3.74
飲食物調理	46,408	150,271	3.24
自動車運転	37,752	105,752	2.80
社会福祉の専門的職業	39,240	108,482	2.76
金属材料製造業	21,071	52,194	2.48
情報処理・通信技術者	70,728	50,638	2.44
商品販売	84,404	197,005	2.33
保健師・助産師等	43,268	98,544	2.28
清掃	43,184	92,073	2.13
製品製造・加工処理	47,524	91,182	1.92
営業	54,949	91,955	1.67
運搬	43,613	68,326	1.57
その他の専門的職業	36,783	34,979	0.95
営業・販売関連事務	28,082	25,712	0.92
機械組立	39,135	30,301	0.77
会計事務	27,086	19,923	0.74
一般事務	432,882	153,227	0.35
その他の運搬等	205,731	62,757	0.31

[資料] 厚生労働省職業安定局「一般職業紹介状況(平成29年9月分)」

(5) 目先の利益だけを追う大企業のモラルハザード

次に、財務省「法人企業統計」により、企業経営の状況を見ると、売り上げが伸びなくても利益を確保する体制がしっかり確立されたように見える。この4年間に、「売上高」は5.9%の増加にとどまっているにもかかわらず、「経常利益」は54.7%も増加した。その中味を見ると、国内生産活動の成果である「営業利益」より、海外子会社や株・債券からの収入である「営業外収益」が大きく増えている。(第4表)

また、「税引前当期純利益」が70.7%も増えたにもかかわらず、「法人税、住民税及び事業税」の納税額は17.4%しか増えていない。これは、この間に法人税の減税が行われた(実効税率でみて2014年度34.62%、2016年度29.97%)ことに加えて、「研究開発減税」、「海外子会社配当非課税制度」等々の減税や優遇制度があり、大企業は税金を納めなくても良い仕組みになっているからである。

	単位	実績		増減率(%)
		2012年度	2016年度	
売上高	兆円	1,374.5	1,455.8	5.9
経常利益	"	48.5	75.0	54.7
営業利益	"	40.0	58.7	46.7
営業外利益	"	8.4	16.3	92.7
税引き前当期純利益 ^(注1)		39.7	67.8	70.7
法人税、住民税及び事業税	"	15.4	18.1	17.4
配当金計	"	14.0	20.1	43.9
役員給与・賞与	"	26.3	25.9	-1.3
従業員給与・賞与	"	147.9	152.7	3.2
内部留保 ^(注2)	"	481.2	604.7	25.7
有形固定資産	"	428.1	455.7	6.4
投資有価証券 ^(注3)	"	236.2	304.8	29.1
期中平均従業員数	万人	4,089.2	4,111.5	0.5
1人平均賃金・年間	万円	361.8	371.4	2.7
1人あたり内部留保額	万円	1,176.8	1,470.8	25.0

(注)1 「経常利益」から、企業の通常の経営活動とは直接関わりのない特別利益や特別損失を除いた金額。

2 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。

3 投資有価証券とは、売買目的の株式や親会社の株式ではない長期保有の株式及びその他流動資産に属さない有価証券(海外子会社・関連会社の株式等)

[資料出所] 財務省「法人企業統計」

「配当金」は43.9%増えているが、「経常利益」に対する比率は28.9%から26.8%に低下しており、必ずしも株主に対する利益配分が高まったとは言えない。

「従業員給与・賞与」は3.2%上昇したものの、物価上昇率を引けばマイナスである。「役員給与・賞与」も名目でマイナスであり、「期中平均従業員数」は0.5%の増加にとどまっている。いかに目先の利益に追われ、蓄積に精を出しているかを表すものである。

以上の結果、4年間に「内部留保」がさらに25.7%、123.5兆円も上積

みされた。朝日新聞が大企業100社に行ったアンケート(「朝日」2017年12月5日付)によると、内部留保の活用について、「従業員の賃上げ」は1社にとどまり、45社が「すでに設備投資などに使っている」、20社が「将来の投資や事業展開のために貯(た)める」と答えている。しかし、この間の「有形固定資産」の増加率は6.4%にすぎず、設備投資に使ったといっても、借入金を自己資本に換えたただけであろう。

「内部留保」最大の活用先は「投資有価証券」であり、4年間に29.1%、68.6兆円も増えた。つまり、本業以外で収益を上げられる体制の強化である。なお、「投資有価証券」の主要な部分として海外子会社の持ち株があるから、その増加は、海外生産化＝国内産業空洞化の進展を表すものでもある。

自己資本比率を高めれば銀行や株主によるチェックが弱まり、本業以外での収益を増やせば経営者は楽になる。しかし、企業経営の緊張感や活力が失われ、モラルハザードが起きやすくなると考えられる。

日本経済を支えてきたのは、優秀な労働力である。もし、本格的な経済成長に戻ろうとするなら、企業は、これ以上「内部留保」を増やすのではなく、その一部を取り崩してでも労働条件を改善し、長期的な計画にもとづいた人材の育成を図るべきである。

(6) 労働者の生活は悪化・格差が拡大し、エンゲル係数が上昇

総務省「家計調査」によると、長い間21～22%で推移していたエンゲル係数が、安倍内閣の4年間に1.8ポイント上昇して24.4%になった。これは、近年見られなかった現象である。

エンゲル係数は、消費支出に占める食費の割合であり、この数値が高い程家計は貧しいとされる。エンゲル係数の上昇を所得階層別にみると、第1分位（年収341万円未満）は1.9ポイント上昇して26.6%、第2分位（341～493万円）は2.2ポイント上昇して26.5%、第3分位（493～640万円）は1.9ポイント上昇して25.5%、第4分位（640～835万円）は2.1ポイント上昇して24.3%、第5分位（835万円以上）は1.5ポイント上昇して24.4%となっており、階層間に大きな差は見られないが、第5分位の上昇率が一番低い。

エンゲル係数上昇の第1の原因は、収入の減少である。「勤め先収入」が、第1分位7.37%、第2分位は5.53%も減っているのに対し、第5分位は逆に1.49%増えている。その結果、家計所得の格差が一層拡大した。第2の原因は、政府による所得の再配分が不十分で、「勤め先収入」以上に「可処分所得」の格差が広がったことである。政府には、「直接税」や「社会保険料」を利用した所得の再配分機能があるが、結果を見ると、「社会保険料」、「直接税」とも低所得層は減、高所得層は増となっているものの、「勤め先収入」以上に「可処分所得」の格差が広がった。その結果、第1分位から第4分位の中所得層まで「預貯金」を減らして生活を維持せざるを得なかったのに対し、第5分位だけは、「預貯金」を増やした。**(第5表)**

第5表 家計の格差拡大、エンゲル係数が上昇(勤労者世帯)							
(2016年/2012年、増減率 %)							
		勤め先収入	社会保険料	直接税	可処分所得 (注)	預貯金	エンゲル係 数
年 間 所 得 階 層	I ~341 万円	-7.37	-1.62	-17.19	-7.97	-5.59	1.9
	II 341~493 万円	-5.53	-4.30	-8.74	-4.03	-0.44	2.2
	III 493~640 万円	-1.95	3.89	4.60	-3.44	-2.85	1.9
	IV 640~835 万円	-0.04	4.00	-2.61	-1.43	-0.95	2.1
	V 835 万円~	1.49	4.79	2.90	1.74	3.00	1.5
	平均	-1.38	2.53	-0.53	-1.90	-0.44	1.8
(注) 収入から税金や社会保険料などを引いた額(使えるお金)。							
[資料出所] 総務省「家計調査年報」詳細結果表。							

2 2018 春闘における賃上げ必要額の試算

(1) 第2次安倍内閣の発足時に戻すだけで6.7%、賃上げ2万円以上が必要

厚生労働省「毎月勤労統計」によると、2016年の「年間現金給与総額」は、従業員5人以上の事業所で31万5590円であり、その内「決まって支給する給与額」25万9737円、「特別給与額」5万5853円なので、ボーナスは、年間2.58ヶ月分となっている。「年間現金給与総額」は、1977年の37万1670円をピークに下降が続き、2016年は、1997年より15.1%、5万6080円も低くなっている。安倍内閣発足後の4年間では、名目賃金が0.47%微増したものの、消費税3%を含む物価上昇により、実質賃金は3.93%の低下となった。

当研究所(労働総研)が、「とりあえず安倍政権発足前まで生活水準を戻し、それを維持しようとするれば、2018春闘においてどの程度の賃上げが必要か」を試算したところ、6.78%、2万1397円となった。(第6表)

その内訳は、2012~16年の実質賃金の低下分3.90%、2012~17年の厚生年金保険料率の上昇分(雇用者負担)0.77%、介護保険料率の上昇分(同)0.02%、2017年度物価上昇見通し(消費税を除く)1.40%、消費税引き上げの影響(6カ月分)0.7%、雇用保険料の引き下げ(雇用者負担分)-0.001%である。

合計6.78%に5人以上の事業所の「年間現金支給総額」31万5590円を乗じた2万1397円が、必要な賃上げ額である。

なお、「年間給与総額」なので、ボーナスも含まれる。定期昇給分については、個々の労働者の生活改善要求としては含まれるだろうが、経営に対して行うナショナル・センターの賃上げ要求としては、高給者が退職して低給者に入れ替わるだけなので含めるべきではない。

第6表 安倍内閣発足前に戻すために必要な 2018春闘賃上げ要求額<試算>	
要因	給与支給総額に 占める割合(%)
実質賃金の低下(2012→16年)	3.90
厚生年金保険料率の上昇(2012→17年)*	0.77
介護保険料率の上昇(2012→17年)*	0.02
2017年度物価上昇見通し(消費税を除く)	1.40
消費税の引き上げ(2018年10月から2%)	0.70
雇用保険料率の引き下げ*	-0.001
合計	6.78
賃上げ必要額(円)	21,397
(注) *印は、雇用者負担分	
[資料出所] 厚生労働省「毎月勤労統計調査」および社会保障 関係公表資料、日本銀行「経済・物価情勢の展望」	

なお、この計算では、税や社会保険料等の負担増については、既に決まっております、労働者全体に影響するものだけを含めている。高所得者に対する所得税の増税、たばこ税の増税、出国税の新設、医療費の負担増、生活保護費の切り下げ等々は含めていない。また、森林環境税の新設も東日本大震災「復興特別所得税」の衣替えなので含めていない。これらに該当する人は、当然、6.78%の賃上げでは足りないことになる。

(2) 重要な最低賃金の引き上げ

1の(6)で見たように、年収341万円未満の低所得層の生活が特別に厳しくなっており、母子家庭では子どもの食事もままならないなど、貧困が社会問題化している。少なくとも自社および関連企業の従業員に、憲法25条の規定する「健康で文化的な最低限の生活」を保障できる賃金を支払うことは、企業の社会的責任である。

当然、労働運動として、最低賃金の引き上げ要求はとりわけ重要になる。全労連は最低賃金について「直ちに時給1000円、時給1500円の社会的合意」を要求している。最低賃金・時給1500円を実現すると、それに従業者5人以上の年間労働時間、1724時間をかけて年間総支給額を推計すると258.7万円になる。これは、2016年における3人世帯の標準生計費235.8万円(人事院の推計)から考えても、ほぼ妥当な水準である。

ただし、日本の最低賃金は、欧米に比べてまだまだ低い。日本の労働者の働きが欧米の労働者より悪いとは到底思えないし、日本より最低賃金の高い国は、国際競争力が日本より弱いわけでも、経済成長率が日本より低いわけでもない。早急に欧米先進国の水準に到達すべきである。

なお、**第7表**によると、アメリカの最低賃金は時給7.16ドルで、日本の6.65ドルとあまり差がないように見えるが、実は、サンフランシスコ、シアトル、ワシントンDC、ロスアンゼルス、ニューヨークなど大都市州は、すでに時給1000円を超えており、さらに、それらを含む先進14州が、2022年までに、時給15ドル、1816円に引き上げることを決めている。それに対して日本の東京でさえも、まだ、958円である。

ところで、中小企業経営者の多くが「最低賃金の引き上げは困難」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、経営者自身、生活できる収入を確保できないという現実を前にすれば、中小企業の経営者が「困難」と言うのは、十分理解できる。中小企業も1500円の最低賃金を支払うためには、最低賃金の引き上げによる生産コスト上昇分を100%価格に転嫁できるように、元受け会社への規制を強化するなどの法的保証あるいは行政の働きかけが必要である。

第7表 各国最低賃金の比較(2016年)

(単位:US\$)	
日本	6.65
アメリカ	7.16
カナダ	8.48
ドイツ	9.38
フランス	10.71
イギリス	10.26
韓国	5.28

[資料出所] OECD統計。

3 労働の現場に憲法を－「働くルール」の確立

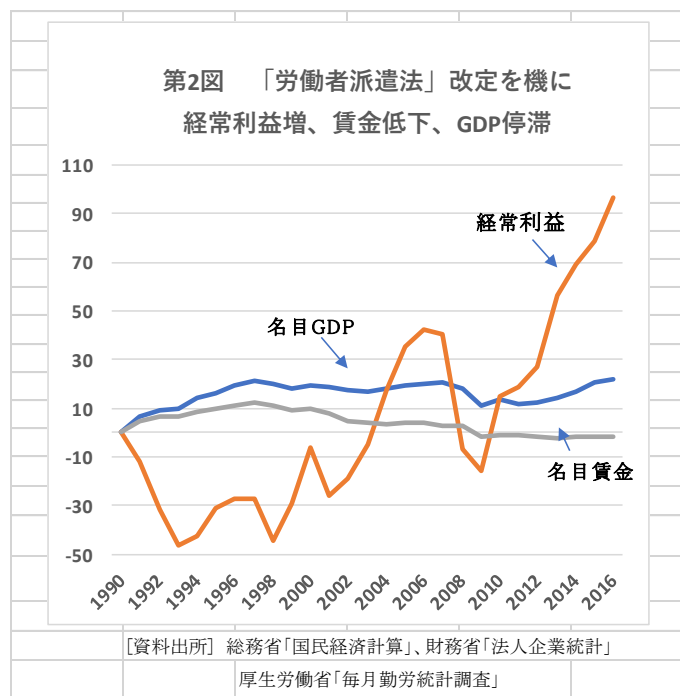
(1) 危険な安倍内閣の労働法制の改悪

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、無制限の労働時間になりかねない。

それは、1985年の「労働者派遣法」改定ですでに経験したことである。「労働者派遣法」は1986年に施行されたが、当初は、直接雇用の労働者が派遣スタッフに置き換えられる可能性が少ない専門的な13業務に限って派遣を認めていたので、連合などの労働組合も強くは反対しなかった。ところが、1996年に対象業種が16に拡大され、1999年には、製造業を除き原則自由、専門的職種の派遣期間を1年から3年に延長、その他の職種も1年間可能という大改定が行われた。続いて2004年に製造業も解禁され、企業は、自由に派遣労働者を利用できるようになった。

その後、企業の利益は急速に回復したもののGDPは上昇せず、日本経済は長期のデフレ不況に陥った。賃金が上がらず、非正規労働者や失業者が急増し、自殺者が増え、労働強化による過労死も生じた。まともに就職できない若者は「ワーキング・プア」や「ネット・カフェ難民」になった。また、工場閉鎖や企業の海外移転によって中小企業の倒産が増え、国内産業の空洞化によって地域経済が破壊され、各地に「シャッター街」が生まれた。

もちろん、そのすべてが「労働者派遣法」の改定によるものではない。しかし、「労働者派遣法」の改定は、当時強まっていた企業の“リストラ”に対し、政府としてGOサインを出すことになったのである。(第2図)



日本の企業は、「企業は人なり」という言葉が表すように、それまではいまのように問答無用で“リストラ”首切りをおこなうなどのひどいやりかたで労働者に犠牲を強いることはなかった。不況で生産を落とすことになっても、まず、残業を制限し、次に一時帰休を実施して「首切り」は避けていた。

しかし、1990年代の終わり頃になると、長引く不況の中で、経営者は、常勤労働者の臨時・派遣への切り替え、下請け単価の切り下げ、不採算部門の切り捨て・工場閉鎖、海外生産化といった“リストラ”を強めていた。それに対して政府は、経団連等の要望を受けて、「規制

緩和によって民間活力を引き出す」、「希望に応じた多様な働き方を選択できるようにする」との方針の下、「労働者派遣法」の改定を行ったのである。それを契機に、ソニーやトヨタといった大企業が率先して“リストラ”を一層強化し、日本中が“リストラ”の波に覆れていたのである。

現在の状況は、当時と非常に似ている。安倍総理は、「働く方により良い将来の展望を持っていただくために同一労働同一賃金を実現し、正規と非正規の労働者の格差を埋め、長時間労働を是正する」と言っているが、安倍首相と閣僚8人、財界9人、学者4人、労働組合（連合）1人、女優1人で構成される「働き方改革実現会議」が、真に労働者のための提言をすることは考えられない。特に、月100時間未満の残業を法認する「労働時間の上限規制」と「裁量労働制の適用拡大」「ホワイトカラーエグゼンプション（高度プロフェッショナル制度）」は、多くの労働者に無制限の長時間労働とサービス残業（不払い労働）を強制する可能性が高い。

(2) 当面する必要な働き方改革

ここで労働総研が提起している働き方改革は、現行労働法制に照らして直ちに実施すべき改革である。非正規雇用の正規化と「働くルールの厳守」を柱としており、その実施によって、日本経済を、賃金収入の増加→内需の拡大→国内生産の増加→雇用の増加という、“プラスの循環”に変え、展望を拓くことが出来る。

① 同一労働同一賃金

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」ことである。そのためにまず行うべきは、最低賃金の時給1500円への引き上げと非正規雇用者の正規化である。

最低賃金引き上げについては、1の(2)で説明したとおりである。

② 非正規の正規化

非正規労働者の正規化について、安倍首相は「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1980万人に上っており、その内、正社員を望む者の割合は男性30.5%、女性24.1%となっているから、正規化の必要人数は、男女合わせて517.5万人と推定される。

次に、正社員と同じ賃金を保障する必要があるが、現在、正社員と非正社員の間に、男性155.2万円、女性145.9万円の格差があり、これを解消するためには、年間7.9兆円の原資が必要になる。

③ ワーク・ライフ・バランスの改善

第2のポイントは、ワーク・ライフ・バランスの改善である。長時間労働を是正すれば、女性や高齢者が、仕事に就きやすくなる。そのためにまず行うべきは、「サービス残業（不払

い労働)の根絶」と、「年休の完全取得」および「週休2日制の完全実施」である。

不払い労働(サービス残業)……いわゆる「サービス残業」は不払い労働であり、違法行為である。にもかかわらず、当研究所が推計したところ、従業者5人以上の事業所平均で、年間1人あたり175.6時間の「サービス残業」が行われている。これを根絶すれば、その穴埋めのために全体で321.3万人の新規雇用が必要になり、新規雇用者の給与支払いのために9.45兆円の原資が必要になる。

年次有給休暇取得の完全取得……日本の労働者1人当たりの年次有給休暇付与日数は18.1日であり、フランスの30日、イギリスの4労働週、ドイツの30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48.7%と5割を切っている。

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もとづく労働者の権利であり、その完全取得は当然の要求である。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。

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5.6%もあり、そこに働く労働者は、全体の2.9%を占めている。

「サービス残業(不払い労働)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、それを穴埋めするための新規雇用だけで、それぞれ321.3万人、159万人、11.2万人、合計491.5万人必要になる。そのために必要な原資は14.5兆円である。

4 賃上げの財源は十分にある

(1) 内部留保の2.26%で2万円の賃上げが可能

企業には、2016年度末で604.7兆円という莫大な「内部留保」が存在する。日本のGDPに匹敵する大きさであり、需要に転化しない巨大な内部留保の積み上げは、内需不足を招き、デフレ不況を長引かせる大きな要因となっている。

これを企業規模別にみると、従業員数17.7%の大企業(資本金10億円以上)が、過半数の54.3%の内部留保を保有している。1人あたりの内部留保額をみると、大企業と零細企業(資本金1千万円未満)の間に23倍の格差がある。したがって、内部留保の活用・還元を、まず大企業が率先して行うべきことは当然である。**(第8表)**

全労連は、春闘で2万円以上の賃上げを要求しているが、それに必要な原資(日本企業全体として1年間に必要な、賃上げ財源)は12.9兆円であり、内部留保の2.1%にすぎない。零細企業でも、その17.0%で2万円の賃上げが可能である。

さらに、2015~16年度の1年間に内部留保が25.9兆円増えており、既存の内部留保を取り崩すまでもなく、2016年度の配分比によって労働者、株主および社会に還元し、これ以上

内部留保を増やさないように経営を改めるだけで、楽々2万円の賃上げが可能になる。

業種別にみると（14 ページの<付表>を参照）、製造業は、内部留保額 197.7 兆円、売上高に対する内部留保の割合 50.0%、従業員 1 人あたり内部留保額 1470.8 万円で、2万円の賃上げに必要な原資が内部留保に占める割合は 2.26%である。非製造業は、それぞれ 407 兆円、38.4%、1288.1 万円、2.59%となっており、内部留保額そのものは製造業より非製造業の方が多いが、賃上げに活用できる余裕は、製造業の方が大きい。

従業員 1 人あたり内部留保額と、2万円の賃上げに必要な原資が内部留保に占める割合の 2 点に着目して賃上げの余裕が大きい業種を見ると、化学工業、石油石炭製品製造業、非鉄金属製造業、自動車・自動車部品製造業、鉱業・砂利・採石業、電気業、ガス・熱供給・水道業、不動産業およびリース業となっている。

	売上高	期中平均従業員数	期末内部留保額	従業員1人あたり内部留保額	売上高に対する内部留保の水準	2万円の賃上げに必要な原資
	(兆円)	(万人)	(兆円)	(万円)	(%)	(%)
全規模	1,455.8	4,111.5	604.7	1,470.8	41.5	2.26
10億円以上	537.2	726.8	328.1	4,514.2	61.1	0.7
1～10億円	269.0	626.7	83.4	1,331.5	31.0	2.5
5千万～1億円	170.4	519.6	57.7	1,111.0	33.9	3.0
1～5千万円	357.6	1,470.3	120.4	819.0	33.7	4.1
1千万円未満	121.6	768.1	15.0	195.5	12.4	17.0
〔資料〕財務省「法人企業統計」						

(2) 不必要な内部留保を還元し、日本経済を正常な姿に

我々は、内部留保の蓄積自体を“悪”と言っているのではない。また、直ちに全てを取り崩せといっているのでもない。国内需要に転化されない内部留保の急増は経済のバランスを崩し、不況を長引かせる原因になっているから、これ以上溜め込まず利益を労働者と社会に還元して需要の拡大を図るべきだといっているのである。

それでは、どの程度の内部留保の蓄積なら妥当か、一概にはいえないが、いま、経営の規模を表す指標として「売上高」をとり、それを分母に「内部留保」のウェイトを計算してみると、1980年～85年の順調に経済が成長していた時代は9%台であったが、その後徐々に上昇してバブル期の1987～90年には12～13%台になり、今回不況の前半である1991～1998年度には15%台まで上昇していた。約20年で16ポイントの上昇になる。

それが、1999年度以降急増して、2000年度に20%を超え、2016年度には、遂に41.5%に達した。16年間で26ポイントの上昇である。

この水準は、過去と比較してどう考えても異常である。妥当な水準がどこか決めるのは難しいが、たとえ経済状況が変わったといっても、20%以上を妥当というのは無理であろう。

1の(5)で述べたように、内部留保を利用して自己資本比率を高め、「投資有価証券」を購入すれば経営者は楽になるが、企業経営の緊張感や活力が失われ、モラルハザードが起きやすくなると思われる。

5 労働条件の改善は、経済を成長させる

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。

当研究所として、産業連関分析の手法により、労働条件改善が日本経済に及ぼす影響を計測したところ、全労連が要求する2万円の賃上げによって、家計消費需要が8.36兆円拡大し、国内生産が15.08兆円、付加価値（≡GDP）が7.11兆円増加する。その生産活動を行うため、新たに93.0万人分の労働力が必要になり、税収も国、地方合わせて1.32兆円の増収となることが分かった。そのために必要な原資（賃金支払い総額の増加）は12.94兆円であり、2016年度末の内部留保額604.7兆円の2.14%にすぎない。以下、同様にして、「最低賃金の引き上げ（時給1500円）」、「働くルールの確立」（不払い労働の根絶、年休の完全取得、週休2日の完全実施）、「非正規の正規化」、および、「賃金水準を1997年のピーク時まで回復した場合」について試算したのが**第9表**である。

これを見れば、最低賃金時給1500円への改定は、2万円の賃上げ以上に効果が大きく、働くルールの確立では、不払い労働（サービス残業）の根絶が最も効果が大きいことが分かる。

そして、最低賃金の引き上げと非正規の正規化は、主に低賃金層の収入を増やすので、収入増が家計消費にまわる率が他の項目より高い。さらに、家計消費の増加は、生産1単位当たりの労働者数が比較的多い地元産業や中小企業の生産をより多く誘発することになる。

雇用の面では、まず、「働くルールの確立」では、それ自体による人員の補充が必要になり（直接的な雇用増）、次に、賃金の支払い増→家計消費支出増→それを満たすための生産増→それに伴う新たな雇用が必要になる（間接的な雇用増）。間接的な雇用増は、他の項目も同様である。

	家計消費支出の増加	国内生産額の増加	付加価値額の増加	雇用増(注)	税収増(国+地方)	必要な原資	内部留保に占める割合
	(兆円)	(兆円)	(兆円)	(万人)	(兆円)	(兆円)	(%)
春闘要求(2万円)の実現	8.36	15.08	7.11	93.0	1.32	12.94	2.14
最低賃金の引き上げ(時給1500円)	11.96	23.08	10.07	137.8	1.87	13.78	2.28
働くルールの確立	9.34	16.90	7.97	595.7	1.48	14.46	2.39
(不払い労働の根絶)	6.11	11.05	5.21	389.5	0.97	9.45	1.56
(年休の完全取得)	3.02	5.47	2.58	192.7	0.48	4.68	0.77
(週休2日制の完全実施)	0.21	0.38	0.18	13.5	0.03	0.33	0.05
非正規の正規化	6.82	13.26	5.79	79.2	1.08	7.86	1.30
賃金水準を1997年のピーク時まで回復	23.36	42.29	19.04	260.8	3.71	36.15	5.98

(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。直接雇用増は、「不払い労働の根絶」529万人、「年休の完全取得」11万人、「週休2日制完全実施」2.3万人である。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、雇用者は増えない。

[資料出所] 総務省「平成23年産業連関表」及び厚生労働省の各種労働統計を使用して労働総研が試算した。

ただし、これは、直ちに雇用者数が増えるということではなく、それに見合う新たな労働

力の投入が必要になるということであり、残業等で対応されれば、雇用者数はその分だけ増えないことになる。

おわりに

- ◇ 経済は、①生産活動によって新たに生まれた新たな価値が、②賃金、株主配当、税金などに配分されて、③家計消費、政府消費、設備投資などの国内需要を増やし、④その新たな需要に応じて生産活動が行われ……という循環を繰り返しながら成長していくが、その大本は需要であり、需要の大きさによって生産活動の規模が決まる。

ところが、新たに生まれた価値が賃金、株主配当、税金などに配分されず「内部留保」として滞留すると、当然のことながら需要不足に陥り、生産活動が停滞してしまう。特に、国内需要の約60%は民間消費支出であるから、賃金に対する配分が特に重要である。

現在の日本経済は、まさにその状態にあり、賃金が上がらないから国内需要が伸びず、国内需要が伸びないから生産が増加しない。したがって、思い切った賃金の引き上げが必要である。それは、労働者の生活を守るためだけではなく、日本経済の再生のために喫緊の課題なのである。

- ◇ 企業の目的は利益であるが、利益を上げさえすればよいというものではない。新たに作り出した価値から労働者に賃金を支払い、株主に配当を支払い、国に税金を支払って、経済社会発展の原動力となるという、社会的責任を持っている。目先の利益にばかり目が行き、労働者や下請け中小企業に犠牲を強要し、税を逃れ、国内需要が縮小して売れなくなったから海外へ行くというのでは、“企業栄えて国滅ぶ”ことになる。そのような経営者に日本の将来を託すことはできないであろう。

- ◇ 税制は、国の財政を賄う手段であるとともに、政府が行う経済対策の大きな柱の一つでもある。本来、税は、景気が良くなれば税収が増えて景気の行き過ぎを抑え、景気が悪くなれば税収が減って生産活動を浮揚させる効果を持つ。ところが消費税は、景気が良い時はあまり負担を感じないが、景気が悪くなっても税負担が減らず、景気の足を引っ張ってしまう。社会保障も同様で、景気が悪くなると支出が増え、景気が良くなると支出が減って、景気を調整する機能を持つ。つまり、消費税増税や社会保障の切り捨ては、景気を不安定にするのである。デフレ経済を克服しようとするなら、トマ・ピケティも指摘しているように、法人税を上げて消費税を引き下げるべきである。

- ◇ これまで、大企業が自ら積極的に賃金の引き上げや労働条件の改善を行ったことはなく、労働者は粘り強い戦いによって成果を勝ち取られてきた。それは、文明進歩の証であり、歴史の進歩を示すものであった。しかし、近年、日本の労働運動は、すっかり戦闘力を失ったように見える。現状を打破するためには、日本の労働運動の再構築が必要である。そ

れは、労働者の生活を向上させるためだけでなく、日本経済を再生させるためでもあり、それによって労働組合は、社会的責任を果たすことが可能になる。

(以上)

<付表> あり余っている賃上げの財源－業種別内部留保（2016年度）

	売上高	期中平均従業員数	内部留保	売上高に対する内部留保の水準	従業員1人あたり内部留保額	2万円の賃上げに必要な原資
	(兆円)	(万人)	(兆円)	(%)	(万円)	(%)
全産業	1,455.8	4,111.5	604.7	41.5	1,470.8	2.26
製造業	395.6	951.8	197.7	50.0	2,077.3	1.60
食料品製造業	45.3	142.9	16.4	36.2	1,146.3	2.90
繊維および繊維製品工業	9.3	41.6	5.0	54.2	1,208.9	2.75
木材・木製品製造業	4.2	12.5	1.1	27.5	916.7	3.63
パルプ・紙・紙加工品製造業	7.8	21.1	3.2	40.9	1,516.0	2.20
印刷・同関連業	9.3	38.2	2.9	31.3	759.7	4.38
化学工業	40.2	66.3	29.6	73.7	4,472.5	0.74
石油・石炭製品製造業	11.0	3.0	1.5	13.9	5,184.5	0.64
窯業・土石製品製造業	9.4	24.5	5.5	58.3	2,236.4	1.49
鉄鋼業	15.1	22.6	6.7	44.6	2,972.3	1.12
非鉄金属製造業	10.4	12.6	4.4	42.3	3,480.6	0.96
金属製品製造業	18.9	77.6	8.3	43.9	1,065.7	3.12
一般機械器具製造業 ^(注1)	43.5	120.5	26.1	60.0	2,163.4	1.54
電気機械製造業 ^(注2)	65.4	149.4	31.5	48.1	2,105.7	1.58
自動車・同部品製造業	67.9	106.6	35.1	51.7	3,291.4	1.01
その他の輸送用機械器具	7.1	16.5	3.4	47.1	2,043.5	1.63
その他の製造業	30.8	95.9	17.0	55.2	1,774.4	1.88
非製造業	1,060.2	3,159.7	407.0	38.4	1,288.1	2.59
農林水産業	3.7	22.1	1.0	26.0	441.8	7.54
鉱業・砂利・採石業	2.7	4.6	4.4	166.2	9,768.0	0.34
建設業	129.0	322.4	35.1	27.2	1,088.7	3.06
電気業	23.5	14.0	7.9	33.7	5,656.5	0.59
ガス・熱供給・水道	4.3	4.3	2.7	61.8	6,257.8	0.53
情報通信業	68.8	195.7	43.8	63.7	2,239.8	1.49
陸運業	40.2	271.4	19.5	48.4	717.4	4.64
水運業	7.5	7.5	2.5	33.6	3,341.8	1.00
その他の運輸業	17.6	50.8	6.9	39.1	1,350.0	2.47
卸売業	356.0	358.8	71.5	20.1	1,991.6	1.67
小売業	175.6	533.0	34.9	19.9	654.1	5.09
不動産業	43.0	90.4	51.9	120.7	5,738.0	0.58
リース業	12.1	14.2	5.9	48.8	4,138.8	0.80
その他の物品賃貸業	3.7	10.4	0.9	25.7	911.4	3.65
宿泊業	7.8	59.4	1.8	22.5	295.5	11.27
飲食サービス業	22.8	265.6	1.6	6.9	59.4	56.06
生活関連サービス業	15.2	132.0	2.9	19.3	221.9	15.01
娯楽業	20.6	58.8	6.2	30.3	1,061.5	3.14
広告業	14.6	32.5	4.9	33.4	1,503.3	2.22
純粋持株会社 ^(注3)	7.5	7.6	63.2	839.6	83,403.4	0.04
その他の学術研究・専門・技術サービス	22.9	167.2	10.4	45.5	622.5	5.35
教育・学習支援業	4.3	32.1	2.3	53.1	710.6	4.69
医療・福祉	6.6	108.1	1.3	19.0	116.8	28.52
職業紹介・労働者支援	9.0	85.1	1.6	17.5	185.6	17.94
その他のサービス業	41.1	311.9	22.1	53.7	707.1	4.71

(注)1 「一般機械器具製造業」は、はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業の合計。

2 「電気機械製造業」は、電気機械器具製造業、情報通信機器器具製造業の合計。

3 「純粋持株会社」とは、主たる事業を持たず、株式を所有することにより、他の会社の事業活動を支配(統制)することのみを事業目的とする持株会社。1997年6月に法改正により解禁。

[資料] 財務省「法人企業統計」