

**特集 大企業の社会的責任と労働運動の課題**

# 企業会計に見る日本経済の歪みと 経営民主化の課題

谷江 武士

2018年3月期決算を公表している大企業では、増益企業が増加している。2012年12月に発足した安倍政権による「アベノミクス」による経済政策のもとで実質賃金を減少させる一方、大企業に大幅利益をもたらしていることが明らかになっている。その源泉は実質賃金の低迷と労働時間の延長や労働密度を濃くし、非正規従業員の増加などによるものである。このために国民生活は、貧富の格差が拡大している。

ここでは、日本経済の現状を財務省「法人企業統計」や厚生労働省「毎月勤労統計調査」、国税庁「民間給与実態統計調査」などの資料を用いて分析し、労働者の実質賃金の抑制や労働密度を濃くし労働時間の延長などのもとで、巨大企業が、高収益とその分配および巨額の内部留保を積み上げている日本経済の歪みを見ていこう。この上で企業会計の側面から日本経済における経営民主化の課題を見ていこう。

## 1 長時間労働時間・労働密度

最近、大企業では、過労死、不当な解雇・人員削減などが問題となっており、政府は「働き方改革」法案を強引に推進した。最近では大企業の負の側面が前面に出て、主人公である労働者の権利が無視されている企業が増え

ている。その代表が、ブラック企業である。「ブラック企業」の定義は、憲法で保障された労働者の労働基本権（憲法第27条、第28条）を無視ないし軽視する企業、法体系では労働法全般、とくに労働基準法、労働組合法を無視し、労働時間の上限規制、残業代支払の義務などについて法令遵守を行わない企業などをいう<sup>(1)</sup>。狭義には長時間労働、過重労働、残業代不払い、「セクハラ・パワハラ」を繰り返し、労働者を使い捨てる（大量離職、精神疾患にさせる）新興企業をさし、広義の「ブラック企業」には憲法で保障された労働者の労働基本権の無視、労働法全般の法令遵守を行わない企業と定義づけることができる。そこには「過労死防止基本法」も含まれる。このブラック企業は「働き方・働かせ方のブラック化」という大きな氷山の一角で海面に突出して人々の目にとまるようになった部分である。<sup>(2)</sup>

具体的に見ると、ブラック企業大賞を受けた電通では、若い女性が過労自殺をした。この背景には、長時間労働や濃い労働密度、パワハラなどによって人間の尊厳が傷つけられ、精神的に大きなダメージを受ける。

表1の電通の従業員1人当りの売上高の推移を見ると、本社のある電通では2012年3月期から2015年12月期にかけて1億8744

万円から2億1231万円へと2487万円も増加しており、労働強化を急速に進めたことがわかる。連結ベース（海外子会社を含む）で、同時期に8744万円から5551万円へと下落している。これを見ると電通本体の労働強化の方が厳しく行われたことがわかる。つまり、子会社を含めた電通グループの従業員数の伸びが2010年から2016年にかけて159%に達しているのに対して、電通本体の従業員数は、わずか8%しか増えていない。

従業員の伸びに比べて売上高（単体）は、同時期に17%も伸びているのを見ると、労働強化を厳しく推進したことがわかる。

## 2 大企業の労働生産性の上昇と労働分配率の下落

労働生産性の分析は、前述のように売上高や従業員数（平均）にもとづいて計算される。それは労働時間や労働密度とも関連している。

また連結企業集団（連結ベース）では国内外の子会社と親会社従業員を含む連結従業員数や国内外での子会社や関連会社の生産・サービスによってもたらされる生産量を用いる。ここでは、従業員数は、常用従業員に臨

時従業員、パート、出向者、派遣従業員を加えたものである。従業員数を確定するには、雇用形態に違いがあるために困難を伴う。従業員の労働時間は所定労働時間に加え、残業、サービス残業などがあり、過度の肉体的精神的疲労を負う。企業では昼休みも定時にとれない場合があり、残業をしても不払い労働となる可能性がある。このため企業の労働実態を踏まえて分析する必要がある。

従業員1人当りの生産額（または売上高）は、生産額（または売上高）を従業員数で除したものは価値生産性といわれる。1人当りの生産額は、外部から調達した部品費や外注加工費を生産額に含めるために、自社の純生産額を示していないという欠点を持つ。

また従業員1人当りの付加価値は、付加価値額を従業員数で除したもので、付加価値生産性または労働生産性ともいわれる。

財務省の付加価値計算では、人件費+支払利息+賃貸料+租税公課+営業純益によって求める。後述のように加算法を用いて付加価値額を計算している。

つぎにトヨタ自動車の生産性指標（表2）を見ていこう。

表1 電通の従業員1人当りの売上高の推移

決算期	2010年3月期	2011年3月期	2012年3月期	2013年3月期	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期
従業員数(連結)	18,255	19,535	21,649	37,450	39,427	43,583	47,324
従業員数(単独)	6,724	6,903	7,494	7,515	7,425	7,348	7,261
売上高(連結)	1,678,618	1,833,449	1,893,055	1,941,223	2,309,359	2,419,278	—
売上高(単独)	1,315,072	1,396,798	1,404,663	1,412,376	1,515,062	1,535,105	1,541,581
従業員1人当り 売上高(連結)	91.95	93.85	87.44	51.84	58.57	55.51	—
従業員1人当り 売上高(単独)	195.58	202.35	187.44	187.94	204.05	208.91	212.31

(注) 1. 従業員1人当りの売上高の計算式は、売上高/従業員数による。2. 2015年12月期の単独売上高は、期間比較上12ヶ月の売上高に換算した。(単位:100万円)

(出所) 電通『有価証券報告書』2010年3月期から2015年12月期までの各年版より作成。

トヨタ自動車の従業員1人当りの売上高（親会社・子会社・関連会社を含むトヨタ自動車連結グループ）は、2011年3月期の4945万円から2017年3月期の6127万円へと1182万円も増加している。これは、価値生産性が上昇して労働強化が進んでいることを示している。つまり、売上高が2011年3月期の18兆9936億円から2017年3月期の27兆5971億円へと8兆6100億円も増えて伸び率45.3%であるのに対して、従業員数は38万4112人から45万450人へ6万6000人の増加で、伸び率17.27%である。従業員の伸び率に比べ、売上高の伸び率が2.6倍で多く、労働強化が進んでいる。

また表3のトヨタ自動車の従業員1人当り売上高（単独）を見ると、売上高が、2011

年の8兆2428億円から2017年の11兆4763億円へと3兆35億円（伸び率39.23%）も増加している。これに対して従業員数は、同時期に7万7878人から8万4575人へ6697人（伸び率8.6%）の増加である。売上高の伸び率が従業員の伸び率の4.6倍に達している。売上高の増加に比べ従業員の増加が少ないために1人当り売上高は、1億548万円から1億3567万円へと2985万円（伸び率28.2%）増え、生産性が増大したのである。

トヨタ自動車の1人当り売上高と日産自動車のそれと比べると、日産自動車の1人当り売上高（単独ベース）を見ると、表4のように2011年3月期の1億1401万円から2017年3月期の1億4016万円へと2615万円（伸び率22.94%）増加している。これはトヨタ

表2 トヨタ自動車の生産性指標（連結）

決算期	2011年3月期	2012年3月期	2013年3月期	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	伸び率
売上高(100万円)	18,993,688	18,583,653	22,064,192	25,691,911	27,234,521	28,403,118	27,597,193	45.3
従業員数(人)	384,112	401,662	416,688	424,653	429,957	435,720	450,450	17.27
従業員1人当り売上高(万円)	4,945	4,627	5,295	6,050	6,334	6,519	6,127	23.9

(注1)従業員1人当りの売上高=売上高÷従業員数。(注2)従業員数は臨時従業員数を含めている。(注3)伸び率は2011年を基準とした2017年の伸び率である。  
(出所)有価証券報告書(トヨタ自動車)2017年3月期

表3 トヨタ自動車の生産性指標（単独）

決算期	2011年3月期	2012年3月期	2013年3月期	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	伸び率
売上高(100万円)	8,242,830	8,241,176	9,755,964	11,042,163	11,209,414	11,585,822	11,476,343	39.23
従業員数(人)	77,878	78,287	78,298	77,811	79,984	83,092	84,575	8.6
従業員1人当り売上高(万円)	10,584	10,527	12,460	14,191	14,015	13,943	13,569	28.2

(出所)表2と同じ。

表4 日産自動車の1人当り売上高（単独）

決算期	2011年3月期	2012年3月期	2013年3月期	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	伸び率
売上高(100万円)	3,432,989	3,734,336	3,526,252	3,737,844	3,516,415	3,493,419	3,729,335	8.63
従業員数(人)	30,110	27,183	26,276	25,943	25,318	25,539	26,607	△11.63
従業員1人当り売上高(万円)	11401	13737	13420	14407	13888	13679	14016	22.94

(出所)有価証券報告書(日産自動車)2017年3月期

自動車の日産自動車より5ポイント価値生産性が高いことを示している。また本田技研工業の1人当り売上高を見ると、2011年3月期の1億1356万円から2017年3月期の1億3055万円へと1699万円（伸び率14.96%）も増加している。2017年の3社の生産性を比べると日産自動車がトヨタ自動車や本田技研工業よりも、「従業員1人当り売上高」が高く仕事量が多いと見ることができる。

従業員1人当りの付加価値は、表5のように日産自動車の2012年3月期の1427万円から13年3月期の1889万円へ1年間に462万円も増加している。このように日産自動車は、2012年から2013年にかけて1人当り生産量、1人当り売上高ともに増加しており、従業員の生産性が高まる反面、この時期には労働強

化が進んだとみることができる。また、2016年から2017年にかけて従業員1人当り付加価値は3065万円から3679万円へと614万円も増加している。このように2012年3月期から2017年3月期にかけて、従業員1人当り付加価値は2.5倍の増加になっており、労働生産性が高まり労働強化が進んでいることがわかる。

この反面、付加価値額に対する人件費の割合である労働分配率は、2012年3月期の76.56%から2017年3月期の29.33%へと47.23ポイントも下落しており、従業員の人件費への分配が付加価値の増加に比べて大幅に減少していることがわかる。

さらに金融業、保険業を除く全産業の労働生産性（従業員1人当り付加価値、表6）と

表5 日産の付加価値額と労働分配率

	2012年3月期	2013年3月期	2016年3月期	2017年3月期
労務費	217,854	189,642	216,276	218,439
給料賃金・諸手当	71,893	62,838	72,092	72,813
退職給付引当金繰入(退職給付費用)	7,288	6,875	△473	2,086
(1) 人件費合計	297,035	259,355	287,895	293,338
(2) 他人資本利子合計	19,954	14,753	8,342	6,950
(3) 経常利益	△62,424	111,526	388,799	551,995
(4) 減価償却費合計	133,407	110,722	97,959	93,969
(5) 付加価値額((1)+(2)+(3)+(4))	387,972	496,356	782,995	946,252
従業員数(人)	27,183	26,276	25,539	25,718
従業員1人当り付加価値額(100万円)	14.27	18.89	30.65	36.79
売上高(100万円)	3,734,336	3,526,252	3,493,419	3,729,335
従業員1人当り売上高(100万円)	137.37	134.2	136.78	145
労働分配率(1)/(5)	76.56%	52.25%	36.76%	29.33%

(注) 従業員数には( )内の臨時従業員を含めている。  
(出所) 有価証券報告書(日産自動車)2017

表6 全産業（金融・保険業を除く）の労働生産性と労働分配率

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
付加価値(億円)	2,723,402	2,763,090	2,847,624	2,936,829	2,987,974
人件費(億円)	1,968,987	1,920,348	1,958,965	1,982,228	2,018,791
労働分配率(%)	72.3	69.5	68.8	67.5	67.5
労働生産性(万円)	666	690	706	725	727

(注1) 付加価値=人件費+支払利息+動産・不動産賃借料+租税公課+営業純益  
(注2) 人件費=役員給与+役員賞与+従業員給与+従業員賞与+福利厚生費  
(注3) 労働生産性(従業員1人当り付加価値)=付加価値/従業員数  
(出所) 財務省『年次別法人企業統計調査』平成28年度、(金融業、保険業を除く)より作成した。

労働分配率を見ていこう。

2012年度から2016年度にかけて労働生産性は666万円から727万円へと61万円の増加となっている。しかし労働分配率は、2012年度の72.3%から67.5%へと4.8ポイントも下落している。これは付加価値に対して人件費の伸び率が低いために労働分配率が下がっていることがわかる。付加価値のうち営業純益が2012年度の32兆3093億円から2016年度の52兆4820億円へと増加したことによる。

また資本金規模別に労働分配率の推移をみると資本金10億円以上の企業は、労働分配率が2012年度に60.5%で最も低くなっている。逆に資本金規模が小さい企業（資本金1億円未満）は、労働分配率が79.5%と相当高くなっている。

### 3 大企業の高収益と内部留保の増大と賃金の抑制

大企業の内部留保はどの様に推移しているか実態にもとづいて見よう。表7の当期純

利益・配当金・内部留保を見ると、2012年度から2016年度にかけて、当期純利益は23兆8343億円から49兆7465億円へと約2倍の増大である。ところが株主への配当金は、2015年度及び2016年度には当期純利益の53.1%、40.4%も支払われている。

企業内部に蓄積された利益である内部留保（利益剰余金）は、2012年度の342兆円から2016年度には460兆円に達している。

このように当期純利益の分配は、株主に對する配当金の増大と内部留保の蓄積にあてられている。現在、政府は大企業への投資減税等による優遇政策や内部留保の蓄積を容認している。賃金・雇用の増大は、その財源を内部留保に求めることによって可能になると考える。

大企業が、巨額の内部留保を2016年度に460兆円も蓄積しているのに対して、表8によると2010年度から2016年度にかけて民間給与総額がわずかに13兆円しか増えておらず、平均給与も6年間で9万円増えているだけで

表7 当期純利益・配当金・内部留保（全産業）

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
当期純利益	238,343(100)	375,880(100)	413,101(100)	418,315(100)	497,465(100)
配当金	139,574(58.6)	144,002(38.3)	168,833(40.0)	222,106(53.1)	497,465(40.4)
利益剰余金	3,420,126	3,726,264	4,031,997	4,292,157	4,606,122

(注) ( )内の数字は構成比である。単位：億円、%

(出所) 財務省『法人企業統計局調査結果』2016年度より作成した。

表8 民間給与実態

	給与総額	平均給与
	兆円	万円
2010年分	194	412
2011年分	195	409
2012年分	191	408
2013年分	200	413
2014年分	203	415
2015年分	204	420
2016年分	207	421

(出所) 国税庁長官官房企画課「民間給与実態統計 調査平成28年分」2017年9月より。

ある。この反面、内部留保がこの期間に 118 兆円も大幅に増大している。このために国民の消費購買力は大幅に低下している。国内での設備投資が増えず、内部留保分は現・預金、国内の金融商品や海外の子会社株式や関連会社株式、そして投資有価証券、自己株式などの金融資産に多く投入されている。

大企業は、さまざまな口実をもうけて、内部留保を賃金や雇用の改善、社会保障などに活用していない。その代表的な口実の一つは、「内部留保は自由に使える預貯金としてはなない」というものである。たしかに、内部留保はさまざまな資産に投下されている。前述したように、そのなかには現金・預金や有価証券をはじめとした換金可能な資産（換金性資産）に多く投下している。内部留保は好況期に上げた利益を株主配当にあてた残りを企業の現金・預金として保有したり、自己株式の購入にあてたり、売買目的有価証券や投資有価証券の購入に回していると考えられる。

一方、役員給与・賞与（表 9）を見ると、資本金 10 億円以上の企業の役員では 1911 万円である。巨大企業の経営者の報酬は億円単位の額となっている。先に見た従業員の給与 421 万円との差は 4.5 倍の開きがある。巨大企業の経営者の年間報酬が巨額になっており、従業員との賃金格差が拡大しすぎている。

#### 4 現代における経営民主化の課題

全産業の人件費は、「法人企業統計」によると 2008 年度から 2016 年度にかけてほぼ横ばい傾向にある。この期間の人件費の伸び率は、2.33% であるのに対して公表内部留保の伸び率は、48.99% である。

既にもたように全産業の内部留保は、2016 年度に 497 兆円にも達している。

付加価値の構成の中で営業純益が増大した反面、人件費の伸び率はわずかであったために、労働分配率は大きく落ち込んでいるのである。労働分配率の落ち込みに伴い国民の消費購買力は大幅に低下している。国内での設備投資が増えず、内部留保分は従業員の賃金や雇用に投入されないで、現預金や売買目的の有価証券や海外の子会社株式や関連会社株式、そして投資有価証券などの金融資産に多く投入されている。また、利益を株主への配当金や経営者の報酬、そして自社株購入に多く分配されるようになってきている。海外の投資家の割合が高くなっているため、海外に資金は流出する。

労働組合は、1970 年代半ばから 90 年代初めのバブル崩壊まで労働組合運動の企業内への封じ込めが進んだ時期でもあった。ストライキは 75 年をピークに消滅的に減少し、総

表 9 役員給与・賞与

	1000万円未満	1 億円～10億円未満	10億円以上	
役員賞与(a)	100万円	74,251	99,443	101,640
役員給与(b)	100万円	10,984,176	1,064,999	760,833
役員賞与・給与(a+b)	100万円	11,058,427	1,164,442	862,473
役員数	人	2,842,042	104,305	45,115
役員一人当たり賞与・給与	万円	389	1,116	1,911

(出所)「週刊税務通信」(No.3508)

評が解散して連合が発足した。89年以降、日本はほとんどストライキがない国になった。<sup>(3)</sup>

このことが給与総額減少・雇用減少の背景にあると考えられる。労働組合は、労働者の賃金、雇用条件、生活諸条件の改善を目的としている。賃金減額・解雇は労働者の生活基盤にかかわる重要なことの一つである。

具体的に見ると、日本IBMの場合、かつて技術者の憧れであった職場で「ロックアウト解雇」が行われた。「日本IBMは1937年に創立され、資本金総額は1300億円を超え、全国に約80の事業所を有し、約1万4000人の従業員を抱える超マンモス企業だ。現在は米国IBMの孫会社となっていて、2014年度の業績は、売上高8810億円、経常利益は947億円と発表されている。」現在は労働者をいきなり別室に呼び出して解雇を通告する「ロックアウト解雇」<sup>(4)</sup>を行なった。これに対して、裁判の第1次、第2次原告の5人が東京高裁で和解した。これで原告11人中10人が和解し、3人が職場に復帰している。東京高裁で出された判決は、すべて労働者が勝訴している。

こうしたブラック企業をなくして、大企業が社会的責任を果たすことが重要となっている。

現代大企業の経営民主化を考える場合に経営のガバナンスや公表会計制度のもとで不正会計の課題が考えられる。

これまで過去に会計ルールに違反し、不正会計をした企業を見ると、2004年の西武鉄道（上場廃止処分）、カネボウ（上場廃止）、2006年のライブドア（上場廃止）、2007年のIHI（課徴金15億円、特設注意市場銘柄

1年3ヵ月）、2011年のオリンパス（旧経営者逮捕、罰金、課徴金、特設注意市場銘柄1年5ヵ月）など多くの事例がある。

世界的にも今世紀に入って不正会計による大企業の倒産が見られる。2001年の総合エネルギーとITビジネス会社であるエンロンの不正会計による倒産、翌年7月の電気通信事業会社のワールドコムの大倒産、2007年頃からのサブプライムローンに焦げ付きによるリーマンブラザーズの不正会計、最近の日本でも前述の不正会計処理をした企業以外に東芝は不正会計問題で世界を大きく揺るがしている。東芝の不正会計の背景にはさまざまな要因がある。米原子力発電事業の失敗で巨額の損失計上を東芝の経営者は引き延ばしていた。財務諸表の監査やのれんの減損問題である。東芝の発表した第三者委員会の報告書では公表されないで隠されていた最大の経営課題は大量の労働者の削減が生じたことである。また、東芝の原発輸出が巨額の債務超過の原因となったことから経済的にも割の合わない事業であることを示している。日本の首相自らが原発輸出に力を入れている。原発輸出に失敗すれば国民の負担になるといわれる。現代大企業の経営民主化の課題を考える場合に、政治との関連など幅広い視点からの考察が重要になっている。

（たにえ たけし・労働総研監事・名城大学名誉教授）

（注）

- (1) 「『ブラック企業』の調査報告書」『労働総研クォーターリー 2014 秋季号』3ページ。
- (2) 佐賀一「働き方、働かせ方のブラック化—現状と背景—」『労働総研クォーターリー 2014 春季号』3ページ。
- (3) 森岡孝二『雇用身分社会』岩波書店、2015年10月、129ページ。
- (4) 田島一 [2017] 『巨象IBMに挑む ロックアウト解雇を跳ね返す』新日本出版社、2017年3月、9ページ。