

労働総研 ニュース

No.320

2016年11月号

発行 労働運動総合研究所(略称:労働総研) <http://www.yuiuidori.net/soken/>
 〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501
 ☎(03)3230-0441 Fax(03)3230-0442 Eメール rodo-socket@nifty.com

非常勤職員制度と労働行政の矛盾のはざままで

高村 佳那子

政府の総人件費抑制方針は、国家公務の現場に大きな歪みを生じさせている。行政需要を顧みない機械的定員削減(定員合理化計画:5年で10%の定員削減)が押し付けられる中、労働行政では多くの非常勤職員が配置され、恒常的・専門的業務で行政の第一線を支えている。経験ある非常勤職員なしでは正常な行政運営が行えない実態だが、その雇用は毎年の予算要求・査定に左右され、あまりにも不安定だ。

国の非常勤職員は「一般職の国家公務員」であるにも関わらず、任用や労働条件については国家公務員法で整備されておらず、人事院規則でわずかに規定されているだけであり、労働基準法等も適用されない。「法の狭間」と称される所以だ。労働基本権制約の代償機能である人事院勧告からも実質埒外に置かれている。メディアもこのような状況を「非正規を不当に扱う国は『官製ブラック企業』だ」「非正規公務員の『任用』は民間労働者の『契約』よりも権利が守られにくい」と報じる。

人事院が努力義務として定めた「期間業務職員制度」における更新回数による一律公募という取り扱いも、大きな混乱を生じさせている。自分の席に応募してくる求職者に自ら職業紹介を行っているという実態もある。働き続けたいと切実な思いを持ちながら、自分と採用選考を競う目の前の求職者に履歴書の書き方や面接のアドバイス等を真摯に行う心境はどれほどか。全労働は、雇用の不安定さと公募制度の矛盾を内外に問うため手記に取り組んだ。「自分が再採用されたことで、職場を追われた仲間や公募に応募し不採用となった一般求職者の生活を思うと眠れない夜がある」など、多くの声が寄せられ、手記をみたジャーナリストや国会議員からも「パワハラ公募」と声が上がっている。

公募で選考されるがために非常勤職員同士もライバルとなり職場環境も悪化している。更新されたい一心で借金までしながら「キャリアコンサルタント」や「産業カウンセラー」の資格取得に追い込まれる人もいる。再採用されたいという望みから評価(件数)を必死に上げていくプレッシャーにも追われている。「公募」という制度がいたずらに雇用不安をあおり、成果主義に追い込み、一般求職者までをも巻き込んで働く者の尊厳を侮辱している。

非常勤職員の置かれている状況は政府・労働行政の施策とも矛盾している。政府は「同一労働同一賃金」「均等待遇」「正社員化」を掲げる。労働行政では、改訂・再興戦略に基づき、非正規雇用労働者の正社員転換等を加速させるとして、民間企業には助成金まで措置して正社員化を促している。その業務を第一線で担う非常勤職員は、常勤化の機会すら設けられていない状況に悔しさを抱えながら業務に励む。国が自ら使用する非常勤職員の処遇改善をどうするのが問われている。古く錆び付いた非常勤職員制度そのものを抜本的に見直す必要があり、組織の内外で運動の強化が必要だ。

非正規雇用労働者をどうしていくのか、格差と貧困にどう取り組むのか、というこの国の労働問題を正面から見つめ、組織されていない労働者の声まで代弁し、現場の矛盾と社会問題を解決するため運動を大きくしていくことがそれぞれの労働組合に求められている。

(たかむら かなこ・会員・全労働本部政策書記)

①	②
非常勤職員制度と労働行政の矛盾のはざままで	高村 佳那子 1
内部留保の構造とその活用	小栗 崇資 2
常任理事会報告ほか	7

内部留保の構造とその活用

小栗 崇資

1. はじめに

巨額の内部留保の存在について、今日では様々なマスメディアが取り上げ、多くの研究者や評論家もその問題を論じるに至っているのは周知の通りである。筆者も何人かの研究者とともに昨年、大部の研究書『内部留保の研究』（小栗・谷江・山口編著〔2015〕）を刊行し、内部留保問題に関する調査・研究の一端を担ってきた¹。しかし、日本経済の進路にとってどのような内部留保の活用法や政策が考えられるかについては、必ずしも十分な研究がなされているというわけではない。今後さらにそうした問題の検討を進めていくうえで、本稿ではその方向性について筆者の考えを明かしてみたい。

2. 内部留保の構造

内部留保の分析から導き出される内部留保の構造について、上記の『研究』を要約する形でまず見てみたい。

『研究』では、21世紀に入って以降、急激に増加した内部留保の特徴を明らかにした。ここでは、財務省「法人企業統計年報」を使って、資本金10億円以上の約5000社の大企業（全産業）の2001年から2012年までの財務諸表項目の推移を分析した。その結果、2000年以前とは比べものにならないほどの膨大な内部留保が形成されたことが明らかとなった。本稿では、さらに2014年までの入手可能なデータを加えて検討しているが、その結論に変わりはない。

総資産に占める公表内部留保（利益剰余金）

の割合は、1970年代末には8.6%、バブル期の1980年代末には3.4ポイント増の12.0%、1990年代末には2.7ポイント増の14.7%となったが、2000年代には20%台に達し2014年には7.3ポイント増の22.0%にまで至っている。日本経済における内部留保は過去最高の蓄積状態に達しているのである。

内部留保激増の要因

なぜ21世紀に入ってから巨額な内部留保の形成に至ったのであろうか。それは1990年代末からの新自由主義的な政策の結果である。第1は、従来の日本的な雇用制度を解体して非正規雇用を拡大する一方、正規被雇用者の賃金を抑制するという政策である。第2は、消費税の増税と抱き合わせる形で、法人税の減税を進めるという政策である。

第1の政策の結果は次の通りとなった。2001年の従業員給付（給与・賞与・福利厚生費）は52.0兆円であったが、その後、2014年まで給付は毎年52兆円に達することはなく（2014年は50.6兆円）、また1人当り給付は2001年の764万円をはるかに下回るものとなった（2014年は680万円）。仮に2001年と同じ52兆円が毎年支払われたとすれば、支払われなかった差額の合計は26.6兆円となる。そうした労働者に支払われなかった給付分が内部留保に積み上がっていったのである。

第2の政策の面でも、法人税の減税分は経済成長に寄与するどころか、内部留保へと回っていく結果となった。1997年まで37.5%であった税率が、消費増税を機に連続で引き下げられ、01

年から11年までは30.0%となり、12年には25.5%となっていた。仮に37.5%（これに住民税、事業税を加えた実効税率49.98%）の法人税が2014年まで課税されたと想定すると、支払われなかった差額を計算することができる。大企業が法人税減税により支払わずに済んだ合計額は27.3兆円に達する。その分は消費税増税が肩代わりしたことになり、国民が負担した形の企業の減税分が内部留保に積み上がったと見ることができる。

こうした点から、第1の分の26.6兆円と第2の分の27.3兆円の合計53.9兆円が、膨大な内部留保の増加の主要な要因となっていると考えられるのである。

2001年から2014年までの内部留保は、公表内部留保（利益剰余金）が84.7兆円から170.5兆円へ85.8兆円増加し、実質内部留保（利益剰余金＋引当金・準備金＋資本準備金＋その他）が167.8兆円から314.3兆円へ146.5兆円増加している（利益剰余金以外の資本剰余金は60.7兆円の増加）。

図の右側に示したように、公表内部留保の増加分85.8兆円の63%が、労働者の犠牲と国民の肩代わり負担によって形成されたと見ることができる。また資本剰余金の増加分60.7兆円は、主として新株発行や合併などから生じた資金である資本剰余金から投入されたと思われる。

内部留保の使途

その内部留保の使途について見てみよう。大企業の内部留保については国会等で設備投資に使われているという説明が繰り返されてきたが、資金の使途は図の左側に示したように、設備投資ではなく金融投資や子会社投資に向けられている。

設備投資は増加するどころか2001年の217.9兆円から2014年には192.7兆円へ25.2兆円も減少している。それに対し、金融投資は68.3兆円から133.4兆円に52.8兆円も増加している。そのことが日本の経済を金融資本主義へと変質させていったことはいままでもない。

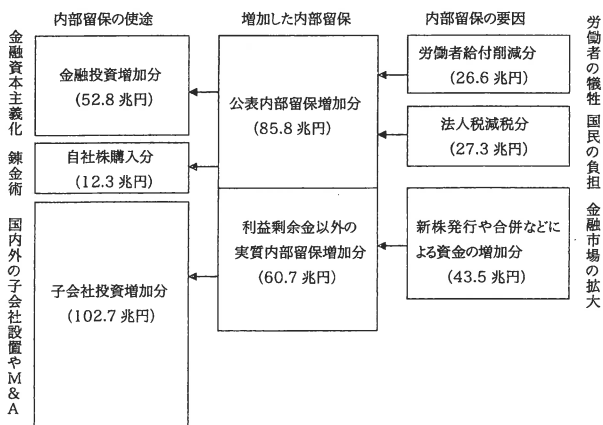
さらに改正商法とその後の会社法で容認された自社株買いにも資金は投下されており、2014年には12.3兆円にも達している。その結果、自社が筆頭株主となった上場企業は200社を超え、自社が10位以内に入る企業は上場企業の4割近くに至るといふ異常な事態となっている。自社株買いは、ROE（自己資本利益率）を上げることで株価を高める効果をもち、それにより売却益を出したりM&Aの資金として運用されるなど、企業の錬金術の手段となりつつある。

また子会社投資も拡大しており、その投資額（推計）は63.4兆円から166.1兆円へ102.7兆円も増加している。近年では海外での子会社設立やM&Aによる子会社買収が激増しており、日本経済の空洞化をもたらす原因となっている。

自社株も金融投資の一種であるのでこれを金融投資に加えると65.1兆円となり、公表内部留保の増加分85.8兆円のうち76%が金融投資等に回ったということになる。子会社投資を加えれば、公表内部留保だけでなく実質内部留保の増加分を超える資金が金融投資と子会社投資に注入されたと考えられるのである。

こうした点を見れば、莫大な内部留保は生産

図 増加した内部留保の要因と使途



的な使われ方ではなく、株主資本主義あるいは金融資本主義を助長するような使われ方がなされているといわねばならない。

3. 内部留保の活用

換金性資産としての金融投資

それではこうした内部留保の活用は可能であろうか。もちろん内部留保といっても、その多くが様々な資産に形を変えており、その全額を活用することは不可能である。しかし、その中には換金可能な資産が含まれており、その活用を考えることは有効である。

そうした換金可能な資産を筆者は「換金性資産」と呼んでいる。換金性のある資産として、会計上では一般に流動資産や当座資産などがあげられるが、売上債権や棚卸資産は営業活動上の運転資金として必要なものであるので、ここでいう換金性資産からは除き、比較的自由に活用できる換金可能（売却可能）な資産を換金性資産としたい。それらは図にあるような金融資産と自社株である。

すなわち、現金・預金、有価証券（流動資産）、公社債（固定資産）、投資有価証券（固定資産）、自己株式を合計したものが換金性資産である。自己株式は資産ではないが、処分（売却）により現金化できることから換金性資産に加え、また法人企業統計の投資有価証券には子会社投資が含まれているので、純粋な金融投資分を推計して加えてある²。

2001年から内部留保が急増していくのであるが、それと軌を一にして換金性資産も大幅に増大してきた。全産業では、推計で2001年68.3兆円から2014年122.7兆円に180.0%増加している。問題は内部留保と換金性資産の関係であるが、それは内部留保に占める換金性資産の割合を計算することで分析できる。計算すると、2014年の

公表内部留保の72.0%が換金性資産によって占められていることが分かる。このことは内部留保の7割強が活用可能な換金性資産から成っていることを示しているのである。今や、国家予算を超える122.7兆円が換金可能な資産として存在しているのである。

内部留保問題の根本的解決

内部留保は自由に使えるものではないとの見解がまことしやかに通用しているが、いかに根拠のないものであるかは巨額の換金性資産の存在から明白となる。巨額の換金性資産はある意味で金余りの状況を示しているのである。

図にもとづいて、内部留保の活用について様々な可能性を構想することができる。そもそも21世紀に入って以降の内部留保はそれ以前と質的に異なることを確認しておかなければならない。それは新自由主義的政策が生み出したものであるからである。内部留保のかつてないほどの巨額の蓄積は、富の偏在と付加価値の歪んだ配分をもたらしたという意味で、経済格差を生む基本要因となっているといっても過言ではない。図の右側に示されたような労働者の犠牲と国民の負担が続く限り、国内経済は疲弊していくばかりである。

したがって内部留保問題の根本的解決は、新自由主義的政策の転換にあるということが出来る。犠牲と負担を強いるのではなく労働者と国民の生活を豊かにすることを求めなければならない。またこれまでに蓄積した内部留保を何らかの方策で社会の側に取り戻して有効に活用することが必要となっている。内部留保は換金性資産として存在しているので、ほんの一部（数兆円）でも活用するだけで、非正規雇用を改善し、労働者への給付を拡大することが可能となるのである。内部留保問題の解決は、日本経済の新たな進路を切り開くことにつながるという

ことができる³。

内部留保活用の方策

まず第1にするべきは、これ以上の内部留保の過剰な蓄積を止めさせ、過大な内部留保の社会への還元を求める社会の声を高め、それによる圧力を強くすることである。労働者や国民の要求が強まれば、賃上げや雇用・労働条件の改善、下請け中小企業の取引条件の改善などの動きが生まれ、そこに内部留保が活用されることになる。また政府の政策を転換させることも重要となる。大企業を優遇しても、内部に利益を留保したり海外にそれを投資するばかりで、国民経済にとって何らの効果ももたらさないことは明白である。内部留保を国内の新規投資や地域の潜在的な技術、福祉、教育に大胆に振り向けさせることで、新たな産業やそこで雇を生み出すことこそが、求められる政策であろう。しかし、そのような社会の声が強まったとしても企業や政府の姿勢がそう簡単に変わるとも思われない。

そこで第2に考えられるのは、内部留保への課税である。内部留保への課税は、企業にとって異論のある措置であろう。というのはすでに法人税制により毎期の純利益に課税されており、税引き後の利益のうち社内に留保された利益が内部留保となるからである。その内部留保に課税するとなれば法人税の他にさらに課税されることになり、二重課税であるとの批判が企業からなされるのは明らかである。

しかし、歴史的には、アメリカで、1934年ルーズベルト大統領のニューディール政策の一環として、留保利益課税が構想され導入された事実がある。法案が提案され下院は通過したが、保守派の反対により課税案は骨抜きにされ、限定的かつ軽微な形での導入となり、その後廃止となったとされる⁴。また現在では、台湾において、以

前からあった限定的な内部留保課税を拡大して、1998年から毎期の内部留保増加額に10%の課税がなされる制度が実施されている。内部留保課税は決して前例のない無謀な措置ではない。日本でも資本金1億円以上の同族会社の内部留保増加額には10~20%の課税がされており、内部留保課税は租税論的に見ても妥当な課税方法の1つであるといえる。それらを手掛かりに内部留保課税について考えることはきわめて重要である。

税制は法人擬制説（会社を株主の集合体と見る説）の立場から、理論上は利益がほとんど株主へ配当として回ることを想定し、法人への課税と株主個人の配当所得への課税の2段階課税の仕組みを作ってきた。本来は配当を含む株主の個人所得に課税されるのが基本であるが、法人への課税はその「前取り」としてしばしば説明される⁵。しかし、実際はほとんどが内部留保に回るのが実態であり、その分は配当となって個人所得に課税されることはない。つまり、1段階目の法人課税で終わってしまっているのである。特に日本ではこれまで海外と比べて配当性向が低いといわれており、配当されずに内部留保となる割合は相対的に大きいと考えられる。

日本での同族会社の内部留保への課税は、同族会社の役員が個人レベルでの配当利益への課税を避けるために、会社に利益を留保しようとする租税回避操作を防ぐために行われる。この内部留保課税は、1段階目で終わることの多い同族会社の留保利益に2段階目の課税を課すものといえる。

台湾での内部留保課税も同じ趣旨のものであると考えられる。このような内部留保課税は2段階目の配当課税の代わりとなるものであるといわねばならない。台湾では内部留保課税を避けるために配当性向を高める企業も増大してお

り、その結果、アジアの証券市場の中では配当利回りの良い銘柄として台湾の企業の株式は注目されている。証券市場の活性化は台湾経済全体の景気を向上させる形となっているが、それは内部留保課税のもたらす効果の1つであるといえることができる。

このように見れば、内部留保課税は決して無理な課税であるとはいえない⁶。内部留保課税によって、そこから生まれる財源を経済全体に活用したり、また台湾のような証券市場の活性化へとつながる効果を期待することもできるのではないかと考えられる。

次に第3に考えられるのは、金融投資への課税である。図の真ん中の内部留保そのものに課税するのが上記の方策であるとすれば、内部留保課税に代わって図の左側の金融投資部分に課税するのがこの方策である。内部留保そのものへの課税ではなく、そこから生まれる換金性資産の方に課税することは、世界的な資産課税の強化の動きにも対応している。ピケティが『21世紀の資本』の第15章で提起した「資本税」も基本的には同じものである。内部留保課税も「資本税」の一種と筆者は考えるが、内部留保課税は「資本」への課税の性格が強く、金融資産課税は「資産」への課税の性格が強いということであろう。その場合、毎期のストックに課税するか、フローの増加分に課税するか、どの程度の税率が妥当であるかについては、さらに検討が必要であろう。

こうした制度上の措置が取られるとすれば、取り崩された内部留保は、内部留保の社会的な意義ある活用の観点から、大いに利用されることになるのではないであろうか。

内部留保は株主のものであり、雇用のための取り崩しや内部留保への課税などありえないとする反論も考えられるが、企業はますます社会

的、公共的な責任を担う存在となることによってのみ存続しうるものであることを強調しなければならない。発想を変えれば新しい企業のあり方を示す絶好の機会でもある。内部留保の一部を活用することで、企業の社会的責任の一端を果たすことができるならば、それこそが危機への対応力を高めることにもなる。企業は社会からの信頼によってこそ生き残ることができるのである。

(おぐり たかし・会員・駒澤大学教授)

(注)

- 『内部留保の研究』は会計理論学会のスタディグループから生まれた研究である。
- 主要な企業の関係会社株式と投資有価証券の金額を総計し、その割合を計算したところ、100対24.2となりほぼ4対1の割合となった。法人企業統計の投資有価証券は金融投資部分と子会社投資部分が一緒になっているので、投資有価証券の5分の1を金融投資部分と推計して計算している。
- 内部留保を「日本経済の好循環の糧」とすることが求められているのであるが、その点については藤田〔2015〕参照。
- 大石桂一『会計政策の研究』中央経済社、2015年、121 - 122ページ。
- 三木氏は、法人税は「出資した人たちの持分に対する所得税の前取り」と述べている(三木〔2011〕9ページ)。
- 東大名誉教授の醍醐氏も内部留保課税の必要性を論じている(醍醐〔2013〕参照)。

<参考文献>

小栗崇資

- 〔2009〕「内部留保の雇用への活用は可能か」『経済』2009年5月号
〔2011〕「震災復興のための内部留保の活用」『経済』2011年6月号
〔2012〕「内部留保分析の現代的課題—内部留保の実態とその活用」『中央大学商学論纂』第53巻第5・6号

小栗崇資・谷江武士

- 〔2010〕『内部留保の経営分析—過剰蓄積の実態と活用』学習の友社
小栗崇資・谷江武士・山口不二夫編著
〔2015〕『内部留保の研究』唯学書房

醍醐 聡

- 〔2013〕「内部留保への課税」『会計』第184巻第6号

藤田 宏

- 〔2015〕『財界戦略とアベノミクス—内部留保はどう使われるか』本の泉社
三木義一編著
〔2011〕『よくわかる法人税法入門』有斐閣選書

2016～17年度第1回常任理事会報告

労働総研2016～17年度第1回常任理事会は、全労連会館で、2016年9月10日午後1時30分～4時、小越洋之助代表理事の司会で行われた。

I 報告事項

藤田宏事務局次長より、定例総会について、および定例総会以降の研究活動や企画委員会・事務局活動などについて報告され、承認された。

II 協議事項

(1) 事務局次長より、入退会の申請が報告され、承認された。

(2) 事務局次長より、2016～17年度の研究員として、荒堀広、金田豊、木地孝之、浜岡政好の各氏が提案され、承認された。また、企画委員会、『労働総研クォーター』編集委員会、『労働総研ブックレット』編集委員会などの体制について提案され、それぞれ承認された。

(3) 事務局次長より、年間スケジュール案について提案され、承認された。

(4) 研究部会の設立申請書が事務局次長より報告された。討議では、財政問題ともかかわって、研究所の研究体制の見直しもふくめ考える必要があるとの意見が出された。そうした意見についても、新たに発足する財政問題検討チームで議論をすすめることの必要性が指摘され、以下の研究部会が承認された。

賃金最賃問題研究部会、女性労働研究部会、中小企業問題研究部会、国際労働研究部会、労働時間・健康問題研究部会、労働者状態統計分析研究部会、労働組合研究部会、関西圏産業労働研究部会、社会保障研究部会、労働運動史研究部会。

(5) 研究所プロジェクトの具体化について、事務局次長より報告され、討議の上、承認された。

(6) 財政問題検討チームのメンバー構成について、事務局次長より報告され、必要な補強人事をおこなうことで、承認された。

研究部会報告

・中小企業問題研究部会(公開) (9月1日・10月21日)

9月は、「地域活性化大運動の到達点と典型例」について、全労連・橋口紀塩事務局次長より報告を受け、質疑討論した。報告は、地域活性化大運動の、①目的では、社会的な賃金闘争(最賃・公契約・公務員賃金)の必要性と中小企業支援、地域からアベノミクス失政の転換が強調された。②到達点では、都道府県段階で877団体との懇談(商工団体、事業所、自治体など)。③取り組みの典型例として、広島県労連(報告書作成)、大阪堺労連(中同協との大規模懇談)、愛労連(最低生計費調査の報告)、愛媛労連(商店街との懇談)などが紹介された。討論では、取り組みの総括、今後の課題をめぐっての発言がつづき、地域政策づくり、産別政策実現の取り組みなどが強調された。

10月は、「最低賃金引き上げと地域経済 — 都道府県別経済効果、埼玉県の場合」について、労働総研研究員の木地孝之氏より「最低賃金引き上げと地域経済」の試算データにもとづいて報告を受け、質疑討論した。最賃引き上げの経済波及効果については、時給1000円、1500円の、2つのケースで試算した。1000円の場合でも、国内最終需要が2兆4800億円増加し、国内生産が4兆5900億円拡大する。雇用が25万人増加して税収が国と地方で計3763億円増となる。埼玉県の場合も、1000円の場合、時給1000円未満の労働者43万人が賃上げになり総額は919億円、消費需要は595億円で、商業や飲食サービスなど中小企業の生産を促し、税収が計57.7億円増となる。

討論では、最賃1000円を巡って、各政党や中小企業家・団体に理解が広がってきたこと、一方、10月から25円引上げるために、事業主の取り分を減らして従業員へ回すというコンビニの実態などが紹介された。

・女性労働研究部会（9月7日）

日野徹子さんが「国会から見た最近の労働問題・ジェンダー平等のうごき」として、「ニッポン一億総活躍プラン」「働き方改革」「働き方の未来」「女性活躍推進」「保育政策」「これらにかかわる29年度予算概算要求」など多岐にわたる政府の政策について、たくさんの資料をもとにその骨子を総合的に報告し、質疑・討論した。また、2016年度の女性労働研究部会の研究計画について検討した。

・労働時間・健康問題研究部会（9月23日）

日本医労連三浦書記長より、医療労働者の夜勤交代制勤務問題の改善を目指す国際シンポジウムの報告。ILOの夜勤交代制勤務担当者、フランス、韓国、日本の夜勤交代制勤務労働者の報告と討議結果をきき、討議をおこなった。鷲谷会員から「金属労働研究」誌第139号「長時間労働克服のために～アベノミクスと労働時間政策」について、報告と討議をおこなった。

- 5日 女性労働研究部会
- 21日 中小企業問題研究部会
- 28日 公開研究会「安倍『働き方改革』を斬る－研究所プロジェクト報告『現代日本の労働と貧困』と関わって」
- 29日 社会保障研究部会

9・10月の事務局日誌

- 9月4日 国交労組大会へメッセージ
- 8日 全法務大会・全労働大会へメッセージ
- 10日 第1回常任理事会
- 15日 生協労連大会へメッセージ
- 17日 福祉保育労大会・埼労連大会・電機懇総会へメッセージ
- 18日 電機・情報ユニオン大会であいさつ
- 21日 全損保大会へメッセージ
- 25日 東京地評大会・全生連総会へメッセージ
- 29日 労働法制中央連絡会事務局団体会議
- 10月11日 企画委員会
- 12日 自交総連大会へメッセージ
- 15日 労働法制中央連絡会総会であいさつ
- 26日 国民春闘共闘委員会年次総会
- 31日 労働法制中央連絡会事務局団体会議

9・10月の研究活動

- 9月1日 中小企業問題研究部会
- 3日 労働組合研究部会
- 7日 女性労働研究部会
- 9日 国際労働研究部会
- 14日 経済分析研究会
- 17日 関西圏産業労働研究部会
- 23日 労働時間・健康問題研究部会
- 30日 賃金・最賃問題研究部会
- 10月3日 労働組合研究部会