

# 労働総研 ニュース

No.371・372

2021年2・3月

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-soken@nifty.com](mailto:rodo-soken@nifty.com)

## 2021年春闘提言

### 今こそ内部留保を活用して日本経済の再生を！ —新型コロナ危機をチャンスに—

2021年1月18日 労働運動総合研究所

- ◇ 昨年12月20日に亡くなったアメリカ有数の知日派学者、エズラ・ボーゲルは、1979年に『ジャパン・アズ・ナンバーワン』を著しベストセラーになったが、いま、各国の指導者は「日本のようになってはいけない」と日本を反面教師にしている。その原因の第1は、この間、自民党主導で進められてきた「新自由主義的経済政策」が、本来行うべき政策とアベコベだったからであり、第2は、大企業の目先の利益を追求した「リストラ」、無理な価格競争、そして国民不在の海外展開である。
- ◇ 転換点は2000年であり、ひとまず2000年の姿に戻すことが経済再生のスタートになる。賃金を9.26%、3万2,922円引き上げ、雇用者に占める非正規の割合を2000年水準まで戻し、消費税を5%に引き下げ、法人税を同30%に引き上げる等が必要である。
- ◇ 生産コストの上昇は価格に転嫁すべきであり、本提言で主張する労働条件の改善によって約4%の物価上昇が見込まれるが、それは“悪い物価上昇”ではない。
- ◇ 国の借金は、2020年度に新型コロナ対策の補正予算が加わって1,240兆円まで膨らんだ。一方、企業には、702.6兆円もの内部留保が存在し、そのうち約400兆円は不要不急の財源であると判断される。今こそ、その資金を有効に活用して、「失われた30年」を回避するための抜本的な経済改革を進めるべきではないか。それによって、新型コロナウイルスによる危機を経済再生のチャンスに変えることができる。
- ◇ 経営者や財界の幹部は、「内部留保は経営の成果の蓄積」というが、2000年以後の内部留保の急激な積み上がりは、企業減税と労働者への犠牲転嫁によるところが大きい。本提言で提起している不払い労働根絶、年休完全消化、週休2日制完全実施、非正規雇用の正規化および2021年春闘要求2万5,000円賃金引き上げの実現は、単純に合計しても、必要な原資は84.65兆円であり、不要不急な内部留保の21.16%を充てれば足りる。
- ◇ 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、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。
- ◇ 世界の多くの学者・経済人が、新型コロナウイルスのパンデミックによる世界的な景気後退を契機に、これまでの経済運営からの大転換が必要であると言っているが、長期の低迷を続け、“失われた30年”になろうとしている日本にとって、それは一層重要なことである。
- ◇ 2021年春闘は、単に成果の配分を求める賃金闘争にとどまらず、日本経済の大転換を目指す「世直し春闘」になるべきであり、その中で労働組合が果たすべき役割と責任はとりわけ大きい。カギは春闘再構築であり、労働者の統一した闘いの中でこそ、未組織労働者を迎え入れ、大きな流れを作ることができる。

## 1 国際的地位の低下が続く日本経済

### (1) 世界のお手本から反面教師へ

OECD（経済協力開発機構）の最新の経済レポート（2020年12月）は、2020年の世界経済を、新型コロナのパンデミックにより、4.2%のマイナス成長になると予測しているが、パンデミック後の2021年は4.2%、2022年は3.7%の成長になると予測している。これに対し日本は、2020年に5.3%のマイナスと世界平均をやや上回る落ち込み示した後、2021年2.3%、2022年1.5%と、その後も世界の約半分の成長率にとどまると予測している（第1表）。

第1表 OECD経済成長見通し（2020年12月）

	2020年	2021年	2022年
世界	-4.2	4.2	3.7
ユーロ圏	-7.5	3.6	3.3
フランス	-9.1	6.0	3.3
ドイツ	-5.5	2.8	3.3
イタリア	-9.1	4.3	3.2
イギリス	-11.2	4.2	4.1
アメリカ	-3.7	3.2	3.5
カナダ	-5.4	3.5	2.0
ロシア	-4.3	2.8	2.2
インド	-9.9	7.9	4.8
中国	1.8	8.0	4.9
韓国	-1.1	2.8	3.4
日本	-5.3	2.3	1.5

【資料出所】 OECD Economic Outlook, December 2020.

これは、今に始まったことではなく、10年以上前から、世界は日本経済の低迷、地位の低下を予測していた。昨年12月20日に亡くなったアメリカ有数の知日派学者、ハーバード大学のエズラ・ボーゲル名誉教授は、1979年に著書『ジャパ・アズ・ナンバーワン-アメリカへの教訓』を著し、大ベストセラーになった。シンガポールのリー・クアンユー首相をはじめ多くの指導者が「日本を目指せ」と、

日本を目標に改革を進めたが、いま各国は「日本のようになってはいけない」と、日本を反面教師にしている。

### (2) “失われた30年”への道

1954年から約20年間、日本経済は“世界の奇跡”といわれる高度経済成長を遂げ、先進国の仲間入りを果たした。しかし、その12年後、1986年頃から景気が過熱し、投機によって不動産や株式の価格が異常に上昇する“バブル経済”が始まった。1991年にバブルが崩壊すると、以後、日本経済は“失われた20年”と言われる長期不況に突入した。現在、バブル経済崩壊から30年になろうとしているが、いまだに不況は続いており、間もなく“失われた30年”になろうとしている。

その原因はどこにあったのだろうか。第1は、この間、自民党主導で進められてきた「新自由主義的経済政策」が、本来行うべき政策とアベコベだったからである。バブル崩壊後における日本経済の最大の問題は需要不足にあった。需要不足であれば、供給力を抑制し、需要を拡大する政策が必要であるが、政府は、法人税減税（＝企業優遇→生産増強）、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縮小につながる政策を行った。

第2は、大企業の目の前の利益追求主義的経営である。大企業は、シェアの維持拡大を最重視して無理な価格引き下げ競争に走り、収益率を悪化させた。それでも売れないために、21世紀に入ると、「売れなくても利益を上げる体制」の確立を目指し、「リストラ」と称して労働者や中小・下請け企業に犠牲を強いたのである。

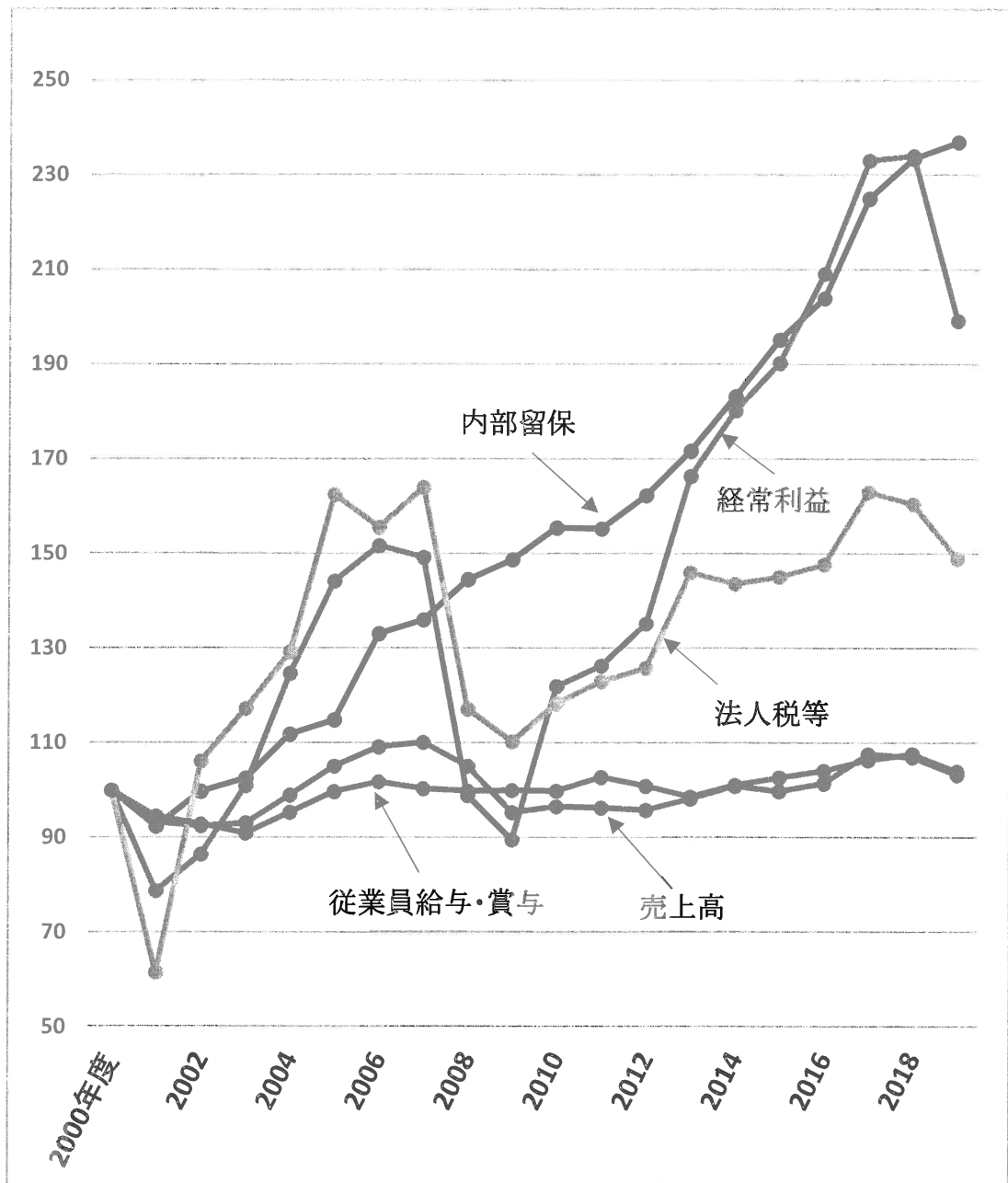
利益の拡大に成功すると、その“成果”を労働者や下請け中小企業どころか株主にすら十分に配分しようとせず、内部留保としてため込んだ。また、投資有価証券を大量に購入

し、生産活動より金融で収益を上げるようになった(第1図)。

その結果、労働者は「非正規」という身分不安定な低賃金労働者が増加し、平均賃金が一貫して低下した。中小・下請け企業の倒産が増えて、多くの町に「シャッター街」が出

現するなど、地域経済の崩壊も進んだ。当然のことながら、国内需要はますます縮小し、労働者・国民の生活は一層悪化した。それをしり目に、大企業は、国内に見切りをつけ、新たな利益の追求を求めて海外進出を行ったのである。

第1図 売上が伸びなくても利益を拡大 従業員を犠牲に内部留保を蓄積(2000年度=100.0)



【資料出所】財務省「法人企業統計調査」

### (3) 転換点は21世紀

失われた20年～30年のGDP成長率を見ると、1991年から99年までは年率1.5%と、低いながらも成長していたが、2000～2010年は-0.6%、2010～2019年は0.3%と、21世紀に入ってゼロ成長になった。「売れなくても利益を上げる体制」の確立は、日本経済のゼロ成長をもたらしたのである。

ここから明らかかなように、1999年までの不況と2000年以後の不況には質的な違いがあり、それを象徴的に表しているのは内部留保の急増である。したがって、日本経済を再生するためには、日本経済の姿を、ひとまず内部留

保の急増が始まる前、2000年当時の形に戻す必要がある。

なお、各国の「日本のようになってはいけない」という言葉が表すように、この間に日本の経済的地位は低下の一途を辿った。実質GDP(国内総生産)の大きさこそ213カ国中2位から3位への後退にとどまっているが、1人あたり名目GDPは193カ国中2位から25位に、貿易は輸出が3位から5位に、輸入は3位から4位に後退した。平均賃金(年収)は、そもそも20年前に35カ国中16位と低かったものが、さらに20位に後退した(いずれもUS\$表示による)(第2表)。

第2表 著しい日本経済の地位低下 - 2019年と2000年の比較 -

	調査機関と対象国数	日本の順位
実質GDP	国連 213カ国	2位→3位
1人あたり名目GDP	IMF 193カ国	2位→25位
輸出	国連 217カ国	3位→5位
輸入	国連 217カ国	3位→4位
1人あたり生産性	ILO 189カ国	39位→37位
平均賃金(年収)	OECD 35カ国	16位→20位
最低賃金	IMF 32カ国	11位→11位
労働時間	OECD 37カ国	17位→22位

(注1) 労働時間以外は、US\$表示のデータによる。

(注2) 労働時間の順位は長い順なので、17位から22位への低下は、相対的に短い国へ移行したことを示す。

【資料出所】 GLOBAL NOTE(国連、OECD、IMF、ILO等の統計による)

## 2 内需主導の力強い成長への回帰

### (1) 労働条件の改善と消費税引き下げ等による内需の拡大

まず、何よりも賃金を2000年水準まで戻さなければならない。それに必要な賃上げは、9.26%、3万2,922円(現金給与支給総額=ボーナス、残業代等を含む)である。次に、雇用に占める非正規の割合を2000年水準に戻さ

なければならない。2000年は32.2%、2019年は41.7%なので、10%弱の改善である。

次に、消費税を2000年当時の5%に引き下げ、法人税を同じく30%に引き上げる必要がある。また、社会保険料の負担を2000年並みに引き下げ、一方、2009年度に改定した「外国子会社配当益金不算入制度」を廃止して、外国からの配当益にも国内と同じ課税を行うようにすべきである。

**(2) 国際基準の労働条件の確立**

しかし、これはスタート台である。各国は2000年以降も経済成長を続け、経済状況を改善している。世界と共に成長しようとするなら、現時点における各国との格差を解消しておくべきであろう。

**① 時給1500円は、先進国の大勢**

所得格差の拡大、貧困層の増大の下で、各国とも最低賃金の引き上げに力を入れている。

第3表は、2019年における各国の最低賃金

額を示したものであるが、西欧およびカナダは、既に時給1000円を超えており、アメリカの主要都市は1500円になろうとしている。韓国は783円であるが、別途「週休手当」と言われるものがあり、それを加えると950円になり日本を76円上回る。

今年の最低賃金要求は、時給1500円を目指すべきであろう。その結果、常用労働者の平均である1ヵ月139.1時間働くとして、月給20万8,650円になり、誰でもそれなりの生活が可能になると思われる。

**第3表 各国の最低賃金比較 (2019年)**

	各国通貨単位	為替レート	日本円換算
イギリス (ポンド)	7.83	143.32	1,122
フランス (ユーロ)	10.03	120.76	1,211
ドイツ (ユーロ)	9.19	120.76	1,110
アメリカ (U.S ㉿)	7.25	108.81	789
ニューヨーク	15.00	〃	1,632
ワシントンDC	14.00	〃	1,523
ワシントン	12.50	〃	1,360
カリフォルニア	13.00	〃	1,415
カナダ (カナダ㉿)	12~15	82.34	988~
アルバータ	15.00	〃	1,235
オンタリオ	14.00	〃	1,153
ブリテッシュコロンビア	13.85	〃	1,140
韓国 (ウォン)	8,350.00	0.094	783+ $\alpha$
日本 (円)	874.00	1.00	874

(注) 為替レート・・・(円/各国通貨、2019年12月22~28日平均)、日本関税協会

【資料出所】 最低賃金・・・「労働政策研究・研修機構」

アメリカおよびカナダの都市・州は立命館大学「大野研究室」

**② 当然すぎるほど当然な働くルールの確立**

賃上げと並んで重要なのは、非正規雇用の正規化と、不払い労働の根絶、年休完全取得および週休2日制完全実施による「働くルールの確立」である。非正規雇用の正規化について、安倍総理は「働き方改革」の中で「非正規雇用を一掃する」と言っていたが、それとは逆にますます増加している。特に非正規

での働き方を望む人を除いて全員を正規化すべきである。不払い労働(いわゆるサービス残業)は、現行労働基準法でも許されないことであり、年休完全取得、週休2日制完全実施に至っては、いまだきこのような要求が残ること自体、国際的にみて恥ずかしいことである。

### ③ 欧米諸国との賃金格差解消

2000年当時、日本の賃金は、西欧(英、仏、独)を3.3%上回っていたが、2019年には12.6%も下回った。米国と比べると、2000年時点で27.2%下回っていたが、さらにマイナス38.6%に格差が拡大した。

OECDの統計から計算すると(2019年基準、USドル表示)、賃金を西欧並みにするためには、現在より270ドル、2万8,360円引き上げる必要があり、全労連の春闘要求2万5,000円がほぼこれに相当する。もし米国並みにしようとするなら、1,785ドル、18万7,400円の賃上げが必要になる。

## 3 内部留保の活用

### (1) 今こそ内部留保を活用し危機をチャンスに

以上を実現するためには、相当の財源が必要になるが、国の財政は、2020年度の国及び地方の借金残高が、当初予算で1,182兆円、それに新型コロナ対策の補正予算58兆円が加わって1,240兆円に膨らんだ。生まれたばかりの赤ちゃんを含め国民(1億2,686万人)1人当たり977万円である。よほどのことがない限り、これ以上財政支出を拡大することはできないだろう。

家計には、日銀の「家計金融資産(資金循環統計)」によると、2019年度末時点で1,893兆円の金融資産が存在するが、その多くは金利がほとんど付かない預貯金である。言うまでもなく、これは、将来の支出や病気、災害等の不時の出費等に備えて節約・倹約して貯蓄されたものであり、そもそも政府が手を付けるべき資金ではない。

それに対して、企業には、2019年度末時点で702.6兆円もの内部留保が存在する。後段(4-(3))で説明するが、そのうち約400兆円は、不要不急の財源であると判断される。

30年近く続く長期不況に新型コロナウイルス

スの打撃が加わり、目下の日本経済は大変な状態に置かれている。今こそ、その資金を有効に活用すべきではないだろうか。もし、それが「失われた30年」を回避するための抜本的な構造改革を目指すものになれば、新型コロナウイルスによる危機を経済再生のチャンスに変えることができる。

### (2) コスト増による販売価格の上昇

内部留保を取り崩して経済改革を行ったとして、それを持続するためには、いずれ、増加した生産コストに見合う販売価格の引き上げを行って、利益を確保しなければならない。もちろん、内部留保が妥当な水準になり、それ以上増やさないような経営が確立した後である。

物価への影響が大きい賃金に関し、2015年「産業連関表」を利用してその影響度を試算したところ、2000年時点に戻すための9.26%の賃上げによって、物価が4%程度上昇すると予測された。

2015年「産業連関表」によると、企業の売上高に占める雇用者所得(賃金、社会保険料の企業負担分、現物支給などの合計)は26.1%であり(第4表)、直接的には、賃金を9.26%引き上げても物価上昇率は2.4%程度にとどまる。しかし、日本全体の賃上げであり、同様に生産活動のために消費する原燃料やサービスの価格も値上がりするから、その分を販売価格の値上げに含めなければならない。すると、次にその製品やサービスを使う企業のコストが上昇してその企業製品の価格が上昇する。この連鎖を価格波及というが、「産業連関表」からその最終的な上昇率を推計すると、もちろん商品によって異なるが、全体では、当初の価格上昇率の1.6~7倍になる。

第4表 産業連関表から見た我が国産業の構造

(単位：兆円、%)

	国内生産額	付加価値 (注1)	雇用者所得 (注2)	労働コスト (注3)	労働分配率 (注4)
農林漁業	12.9	6.1	1.5	11.6	24.3
鉱業	0.8	0.4	0.2	20.5	39.5
製造業	302.8	103.6	45.4	15.0	43.9
建設	60.8	28.5	21.3	34.9	74.6
電力・ガス・水道	29.2	11.1	2.6	8.9	23.4
商業	95.5	66.7	37.2	39.0	55.8
金融・保険	35.4	23.9	11.1	31.2	46.2
不動産	80.7	67.9	4.7	5.8	6.9
運輸・郵便	55.0	28.3	15.6	28.3	55.0
情報通信	50.0	25.8	10.5	21.0	40.7
公務	39.7	28.1	14.3	36.0	50.9
サービス	250.2	155.7	101.4	40.5	65.1
分類不明	4.7	1.9	0.1	1.3	3.1
合計	1017.8	548.2	265.8	26.1	48.5

(注1) 付加価値＝国内生産額－中間投入額＝企業の生産活動によって新たに付け加えられた価値であり、関税を加えると、ほぼGDPに一致する。

(注2) 雇用者所得＝賃金・俸給＋社会保険料（雇用主負担）＋その他の給与及び手当

(注3) 労働コスト＝雇用者所得/国内生産額

(注4) 労働分配率＝雇用者所得/付加価値額

【資料出所】総務省「平成27年（2015年）産業連関表」

### (3) 良い物価上昇と悪い物価上昇

物価上昇は実質賃金を低下させ、生活を苦しくするから誰も望まないが、実は、物価上昇には、“良い物価上昇”と“悪い物価上昇”がある。“良い物価上昇”とは、賃金の引き上げなど労働条件の改善等による物価上昇であり、便乗値上げがない限り賃金上昇率以上に物価が上がることはない。また、内需が拡大し、国内生産が活発になる。

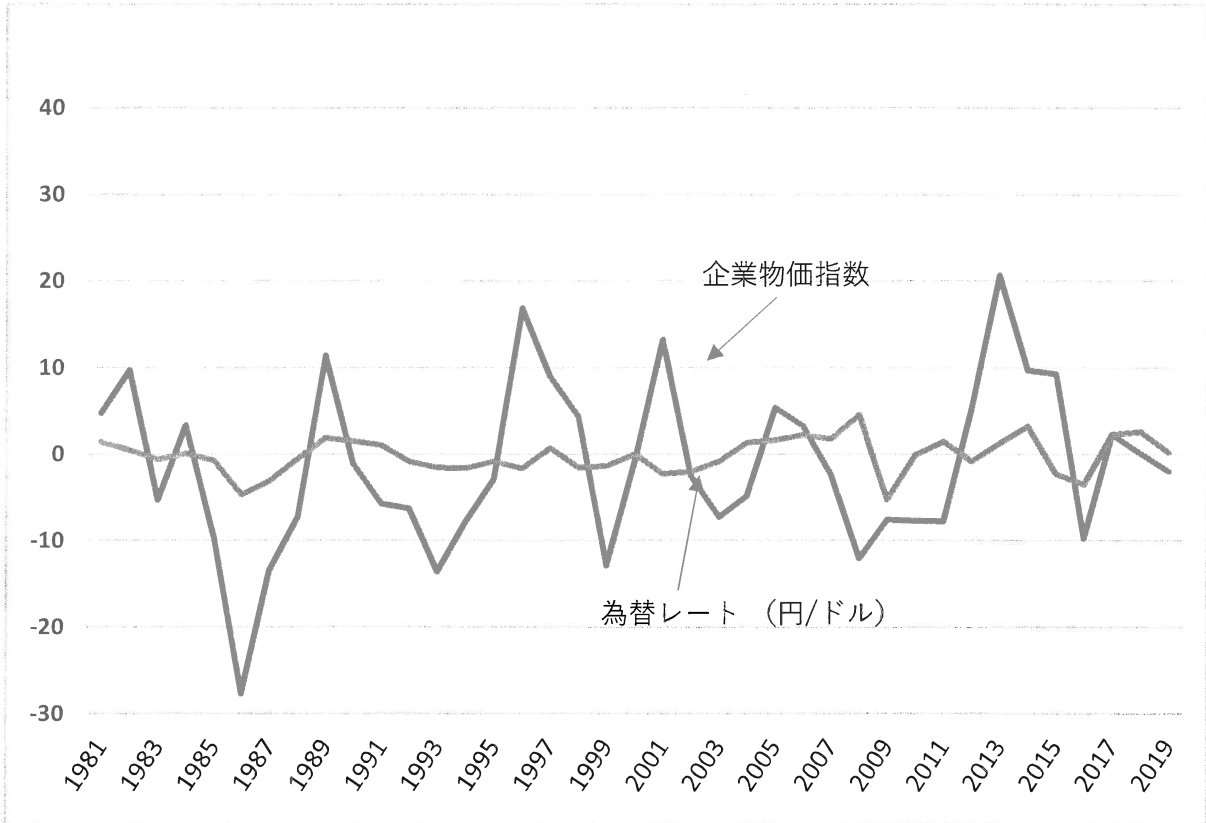
これに対して、原油の輸入価格や天変地異による物価の値上がりは、賃金が上がらない中で物価だけが上がり、加えて国内需要を縮小させるので“悪い物価上昇”である。

### (4) 物価上昇は為替レートの変化で調整される

次に、経団連や日本商工会議所等は、物価が上昇すれば国際競争力が低下すると言うが、経済学のテキストによれば、物価が上昇すると為替レートが変化して国際競争力は調整される。A国の物価上昇率がB国の物価上昇率より高ければ、A国の通貨は安くなり、A国の物価上昇率がB国の物価上昇率より低ければ、A国の通貨は高くなるというものである。

そこで、実際に過去の企業物価上昇率と為替レートの変化率を比較してみると(第2図)、各国と日本との相対的な関係もあり、日本の物価と対米ドル為替レートの比較では不十分であるが、それでも、日本の物価が上がれば円安に、日本の物価が下がれば円高になって、為替レートの変化による国際競争力の調整機能が働いていることが見てとれる。

第2図 企業物価と為替レートの比較 前年比 上昇率 (%)



【資料出所】 日本銀行「国内企業物価指数」「東京インターバンク中心相場」

(5) 株主も納得できる内部留保の活用

現行法では、内部留保を取り崩すためには株主の同意が必要とされているが、ここで提起している内部留保活用による改革は、株主にとっても望ましいものである。

- ① 内需が拡大すれば国内生産が拡大し、新たな設備投資も必要になって日本経済が活性化するから、企業の経営環境が良くなる。
- ② コストの上昇を製品価格に転嫁することが前提なので、企業収益が悪化する恐れは小さい。したがって、配当は継続される。
- ③ さらに、日本企業の配当性向（当期純利益に占める年間の配当金の割合）は33.5%で、米国の45.2%や欧州の63.8%よりかなり低いので、国際基準に照らせば、もっと引き上げる必要がある。
- ④ これは、日本だけの問題ではない。世界中

に浸透しているシェア拡大主義からの転換を目指すものであり、世界経済に貢献する。

4 内部留保の現状および不要不急な内部留保

(1) 新型コロナウイルス下でも増えた大企業の内部留保

ここで、内部留保の現状を見ておきたい。特に新型コロナウイルスが経営に及ぼした影響は気になるところである。

財務省「法人企業統計調査」の最新データである2020年7～9月期の統計によると、実は、パンデミックの下でも、資本金10億円以上の大企業の内部留保は増えている。企業全体では、前年同期より1.0%減少したが、資本金10億円以上の大企業だけは、逆に1.9%増やしたのである。



従業員1人あたりの内部留保を計算すると、大企業（資本金10億円以上）には1人5,160万円もあるが、その下の資本金1～10億円の企業には3分の1以下の1,435万円、一番小さ

い1～5千万円未満の企業は1,002万円となっている（第5表）。格差は著しいが、1～5千万円の企業でも、まだ、賃上げ・労働条件改善の資金はあると言える。

第5表 2020年7～9月期内部留保の状況  
—資本金規模別内部留保—

項目 資本金規模	期末保有額	前年同期比増減	従業員1人当たり
	兆円	%	万円
全産業	671.9	▲1.0	2,047
10億円以上	381.3	1.9	5,160
1～10億円	94.3	▲6.0	1,435
5千万～1億円	62.6	▲4.3	1,135
1～5千万円	133.7	▲3.7	1,002

【資料出所】 財務省「法人企業統計調査」

業種別にみると、内部留保を増やしたのは電気業、小売業、および木材・木製品製造業等であり、減らしたのは、漁業、娯楽業、リース以外の物品賃貸業、船舶・航空機等のその他輸送機械製造業、石油・石炭製品製造業および鉄鋼業等である。

従業員1人あたりの内部留保額では、蓄積が大きいのは電気業、不動産業、ガス熱供給・水道業、化学工業、石油・石炭製品製造業、リース業、自動車・同部品製造業などである。

次に、四半期毎の統計には資本金1千万円未満の小企業が含まれていないので、最新の2019年度統計から小企業を含む全体を見てみよう。

それによると、2019年度末に、全産業で702.6兆円の内部留保が蓄積されている。この額は、1億2,600万の日本人が1年間働いて稼いだ価値の総計であるGDPの1.25倍に相当する。19年前の2000年にはGDPの56%であったが、2013年に逆転し、その後わずか5年で1.25倍になった。これほど巨額の資金を企業が内部にため込むことに合理性があるとは、とうてい思えない。

その内部留保の53.8%、378.3兆円は資本金

10億円以上の大企業に蓄積されている。しかし、そこで働く従業員は全体の18.4%に過ぎないので、当然、従業員1人あたり内部留保額も大きく、それ以下の企業と大きな格差が生じる。具体的には、資本金10億円以上の1人あたり4,997万円に対して、1～10億円は1/3未満の1,509万円、5千万～1億円と1～5千万円は1/4未満の約1千万円である。

そして、年次調査に含まれる資本金1千万円未満の中小・零細企業は、資本金10億円以上の大企業の1/24、15.8兆円の内部留保しか持っていない。そこに、全体の18.9%の従業員が働いているので、従業員1人あたり内部留保はわずか202万円であり、それ以上の規模の企業と同列には扱うことができない。

このように見ると、内部留保を活用した経済構造の改革は、もっぱら大企業の問題であることがわかる（第6表）。

第6表 資本金規模別売上高と内部留保(2019年度末)

項目	売上高	経常利益	内部留保	従業員	内部留保/ 売上高	1人あたり 内部留保
	兆円	兆円	兆円	万人	%	万円
全規模	1481.9	71.4	702.6	4122.8	47.4	1,704
10億円以上	564.2	41.7	378.3	757.1	67.1	4,997
1～10億円	290.4	11.5	100.7	667.3	34.7	1,509
5千万～1億円	170.5	5.6	58.3	545.9	34.2	1,068
1～5千万円	328.8	9.8	149.5	1371.3	45.5	1,090
1千万円未満	128.0	2.8	15.8	781.2	12.3	202

【資料出所】 財務省「法人企業統計調査」

## (2) 内部留保の源泉は企業減税と低賃金

経営者や財界の幹部は、「内部留保は経営の成果の蓄積」というが、必ずしもそうとは言えない。2000年以後の内部留保の急激な積み上がりは、企業減税と労働者への犠牲転嫁によるところが大きいのである。

まず、もし企業の納税率(納税前利益に対する納税額の割合)が2000年度以降に低下せず、そのままの水準であったとしたら、2019年まで19年間の納税額は、実際の納税額より、262.5兆円も多くなる(第7表)。

次に、従業員給与のピークは1997年であるが、他の分析と整合的にするために2000年以

降を対象に試算することにして、もし、2000年度の前3年平均の賃金が低下せずそのまま続いていたとしたら、実際の給与・賞与の支払額より171.0兆円多くなる(第8表)。

つまり、法人税と支払賃金の減少だけで、2000年から2019年間の内部留保の増加分、406兆円を33兆円上回るのである。この事実を前にして、2000年度以降の内部留保の増加を、「経営の成果の蓄積」というのは無理がある。もし、労働者や下請け中小企業に犠牲を押し付けることや、税金逃れに精を出すことこそ企業努力というなら別であるが……。

第7表 納税額の減少によって262.5兆円の利益

(単位:兆円)

	前10年度の平均	2000～2019年度合計
税引前当期純利益 (A)	22.6	872.8
納入した法人税額 (B)	15.2	324.4
税負担率 (B/A) (%)	67.2	37.2
税負担率が低下しなかった場合の納税額 (C)		586.9
納税額減少による利益増 (C-B)		262.5

(注1)「前3年の平均」は、1998～2000年度の平均値である。なお10年平均としたのは、2000年前後の納税率が他の年に比べて高く、不安定なためである。

(注2)「納入した法人税」は、法人税、住民税及び事業税の合計である。

(注3)「税負担率が低下しなかった場合の納税額」は、2000～2019年度合計の当期純利益に前10年度平均の税負担率を乗じたものである。

【資料出所】 財務省「法人企業統計調査」

第8表 従業員給与・賞与の削減で171.0兆円の利益

(単位：兆円)

	前3年度の平均	2000～2019年度合計
従業員給与・賞与総支給額 (A)	146.6	2,973.3
期中平均延従業員数 (B) (万人)	3,803.9	80,658.8
1人あたり平均賃金 (A/B) (万円)	385.4	364.2
賃金低下がなかった場合の総支給額 (C)		3,108.3
賃金支払い額減少による利益増 (C-A)		171.0

(注1) 「前3年の平均」は、1998～2000年度の平均値である。

(注2) 平均賃金は、ボーナス及び残業代を含む年間総支給額である。

(注3) 「賃金低下がなかった場合の総支給額は、2000～2019年度の従業員数に、2000年度前3年度平均の1人あたり平均賃金を乗じたものである。

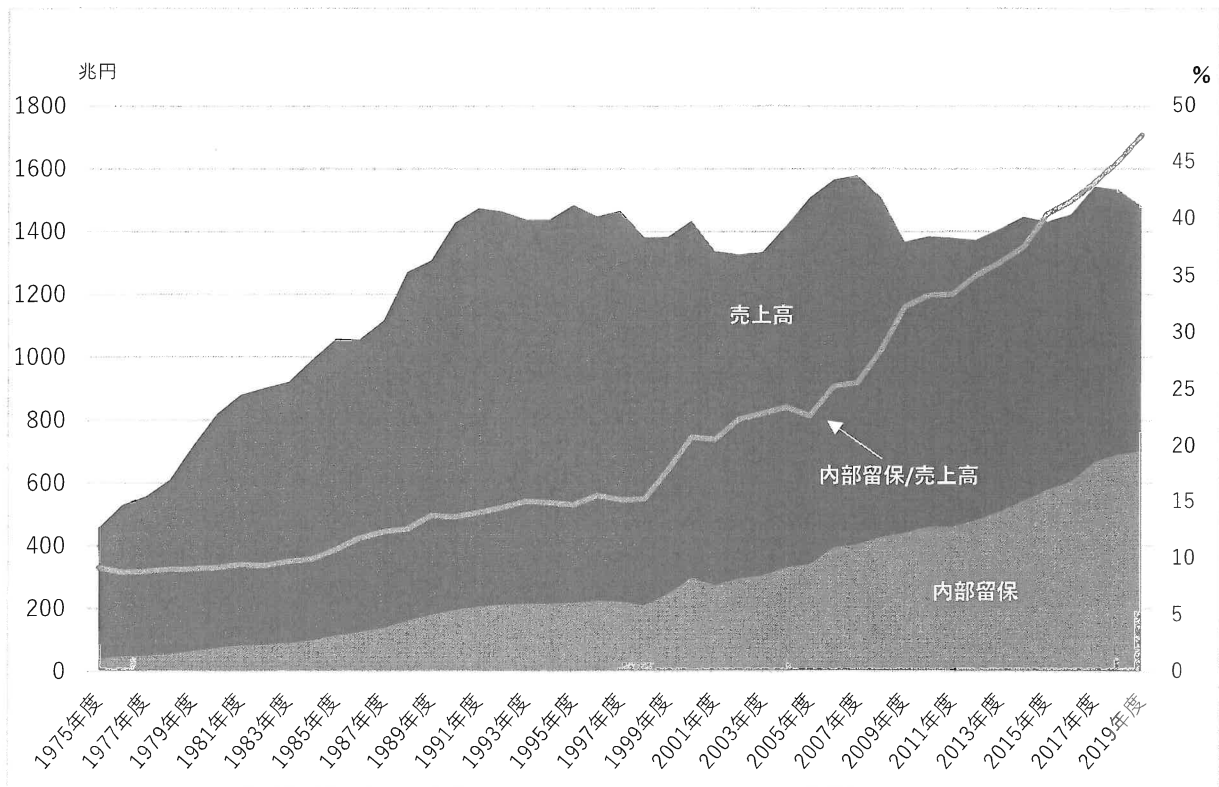
【資料出所】 財務省「法人企業統計調査」

(3) 不要不急な内部留保

以上の事実を知れば、ますます「内部留保を日本経済再生のために活用すべき」という

ことになるが、702.6兆円あるといっても、その全額を取り崩せと言うのは現実的ではない。財務の安定性や危機への備えのために、企業が一定の内部留保を持つことは理解できる。

第3図 売上高 vs 内部留保の推移



(注) 売上高&内部留保・・・左目盛、兆円 内部留保/売上高・・・右目盛、%

【資料出所】 財務省「法人企業統計調査」

それでは、702.6兆円のうち、活用可能な内部留保はどれだけか、企業活動の大きさを表す「売上高」を分母に、それに対する内部留保の大きさをメルクマールにして、過去を検証してみよう。

バブル経済の崩壊前、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、バブル崩壊後の“失われた20年”の前半は15%台で推移していた。ここまでは、約20年で16ポイントの上昇であり、経済情勢の変化に対応した漸増と言えなくもない。

しかし、21世紀に入ると急激な増加に転じ、2019年度末には47.4%に達した。9年間に30ポイント以上増えており、どう考えてもこれは異常である(第3図)。いくら経済の不確実性が増したからと言っても、過去の実績から判断して、内部留保は売上高の20%程度あれば十分と思われる。したがって、2019年度の内部留保702.6兆円の内400兆円は、他に活用可能な、不要不急の内部留保と判断される。

なお、当研究所は、退職給与引当金や資本剰余金等を含め、企業内部に蓄積されて需要に変わらないすべての資金を内部留保としているが(広義)、経済学辞典の定義では利益準備金、積立金および繰越利益準備金の合計となっており(狭義)、麻生副総理はこの数値を使っている。そこで、狭義の内部留保による不要不急の内部留保を示しておく、バブル経済の崩壊前、順調に経済が成長していた時代は5%台、バブル期は9%台、“失われた20年”の前半は9～11%、2019年度末は32.1%で、必要な水準は12～13%、不要不急の内部留保は290兆円となる。

#### (4) すべてを実施しても有り余る財源

本稿で提起している不払い労働根絶、年休完全消化、週休2日制完全実施、非正規雇用の正規化、最低賃金時給1500円、労働条件や税制等の2000年水準への回復、および2021年

春闘要求2万5,000円の実現のために必要な原資(企業全体の支払増加総額=労働者の受取総額)は、不要不急の内部留保で十分に賄うことができる(第9表)。

まず、働くルール確立に必要な原資は15.14兆円で不要不急の内部留保の3.79%、非正規の正規化は9.9兆円で不要不急な内部留保の2.48%である。この2つは受給対象者が限られるが、実現すれば、労働者全体としての賃金が10%上昇する。つまり、2000年の賃金水準を上回るのであり、賃金水準を2000年水準に引き上げることは、決して無理なことではない。

最低賃金時給1500円への引き上げに必要な原資は17兆円で、不要不急の内部留保の4.25%である。最低賃金も受給者は限定されるが、労働者全体の賃金を6.8%引き上げ、春闘2万5,000円要求の84%に相当する。最後に、賃金水準を2000年まで回復させるために必要な原資は22.4兆円であり、不要不急の内部留保の5.6%で足りる。

最低賃金の引き上げと春闘要求は重複し、働くルールの確立を含めて2000年水準への回復と重複する。それを承知ですべての実現に必要な原資を合計しても84.65兆円であり、不要不急な内部留保の21.16%を充てれば足りる。

まだ財源はたっぷり余っているので、その一部を新型コロナ対策に活用してはどうだろうか。具体的には、政府が無利子・無担保、長期据え置き国債を発行し、それを企業が購入するのである。企業は、蓄積された内部留保の一部が国債の保有に変わるだけで、資産が減るわけではない。一方、国はコロナ対策に使用可能な、当面の大きな財源を手にすることが出来る。

## 5 経済波及効果

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、付加価値（≡国内総生産：GDP）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、産業連関表を利用して労働条件改善が日本経済に及ぼす影響を試算したところ（第9表）、賃金水準を2000年まで回復させるのに必要な9.26%、3万2922円の賃金引き上げによって、国内生産が22.70兆円、付加価値が11.04兆円増加し、それに伴って雇用者135.39万人分の仕事が増え、税収も国、地方を合わせて2.11兆円の増収になると推測さ

れた。

働くルールの確立は、国内生産を15.4兆円、付加価値を7.5兆円増やし、雇用者567.3万人分の仕事を作り出し、税収を1.4兆円増やすと試算された。以下、非正規雇用の正規化は、国内生産を15.6兆円、付加価値を7.5兆円増やし、新たに仕事を98.7万人分作り出し、税収を1.44兆円増やし、最低賃金1500円への引き上げは、国内生産を26.7兆円、付加価値を13.0兆円増やし、新たに仕事を169.5万人分作り出し、税収を2.48兆円増加させると推定された。

最後に全労連の春闘要求2.5万円の賃上げは、国内生産を21.0兆円、付加価値を10.2兆円増やし、新たに仕事を125.3万人分作り出し、税収を2.0兆円増やすと推定される。

第9表 賃上げ・労働条件改善の国内経済誘発効果

	必要な原資 =賃金増加 総額 (兆円)	不要不急の 内部留保に 占める割合 %	経済誘発効果		雇用増 (万人)	税収増 (兆円)
			国内生産 誘発額 (兆円)	付加価値 誘発額 (兆円)		
働くルールの確立	15.14	3.79	15.35	7.47	567.33	1.43
不払い労働根絶	9.98	2.50	10.12	4.92	368.14	0.94
年休完全取得	4.79	1.20	4.86	2.36	187.46	0.45
週休2日制完全実施	0.37	0.09	0.38	0.18	11.74	0.03
非正規の正規化	9.90	2.48	15.55	7.54	98.68	1.44
最賃を時給1500円に引き上げ	17.00	4.25	26.70	12.95	169.45	2.48
賃金水準を2000年まで回復	22.40	5.60	22.70	11.04	135.39	2.11
2021年春闘要求（2.5万円）の実現	20.22	5.05	21.02	10.22	125.33	1.96

（注）「雇用増」は、必要な労働の増加量を人員に換算したものであり、労働強化（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。

〔資料出所〕厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「就業構造基本調査」、同「労働力調査」および「全国産業連関表」等から労働総研が試算。

## むすび

（1）2021年春闘は、単に成果の配分を求める賃金闘争にとどまらず、日本経済の大転換を目指す「世直し春闘」になるべきである。世界の多くの学者・経済人が、新型コロナウイルスのパンデミックによる世界的な景気後退は、新自由主義的経済政策あるいは資本主

義の限界を露呈し、これまでの経済運営は大転換が必要であると言っている。長期の低迷を続け、“失われた30年”になろうとしている日本にとって、それは一層重要なことである。（2）その成功のためには、政界、財界、労働界を含めて覚悟が必要になるが、その中で労働組合が果たすべき役割と責任は、とりわけ大きい。“失われた30年”になろうとする日本経済の長期不況や経済格差の拡大は、政府

と大企業による国民不在の政策と行動に主因があったとしても、正当な配分を勝ち取ることが出来ず、内需を停滞させ続けた労働組合の責任も大きいからである。

(3) この課題を達成するためには、労働者の統一した闘いが必要である。統一した闘いの中でこそ、未組織労働者を迎え入れ、大き

な流れを作ることが出来る。現下の情勢の中で、従来の「分け前を受け取る」企業別闘争では、それすらできないであろう。

(4) 鍵は春闘の再構築である。春闘による全労働者の統一行動こそ、その流れを生み出す原動力になると考えられる。

## 2020～21年度第2回常任理事会報告

労働総研2020～21年度第2回常任理事会は、2021年1月23日午後1時30分～4時30分、松丸和夫代表理事の司会で、Zoomによるオンラインで開催された。

### 1. 報告事項

全労連四役との懇談など、前回常任理事会以降の研究活動や企画委員会・事務局活動などが藤田実事務局長より報告され、承認された。

### 2. 協議事項

(1) 新入会の申請が事務局長より報告され、承認された。

(2) 研究部会体制の再検討に関する検討チームについて、第1回会合の概要や今後の検討方向について事務局長より報告され、討議した。

(3) 労働総研事務所に関する問題について、事務所のあるメゾン平河町の現状と今後の方向について事務局長より報告され、引き続き検討していくこととした。

(4) 研究所プロジェクト(若者調査)について、調査の集計結果の概要発表(「労働総研ニュース」2020年12月、2021年1月号合併号)など、この間の経過および、今後の聞き取り調査の実施に向けて、村上英吾常任理事、および斎藤力事務局次長より報告され、討論の上、承認された。

(5) 研究部会代表者・研究会責任者会議として、各研究部会・研究会からの報告や意見交換をおこなった。

(6) 次回、第3回常任理事会を2021年4月24日に開催を予定することとした。

## 12～1月の研究活動

12月14日 賃金・最賃問題研究部会

1月22日 労働法制中連批判検討会

28日 女性労働研究部会

## 12～1月の事務局日誌

12月18日 研究部会体制の再検討に関する検討チーム

20日 労働総研クォータリー編集委員会

24日 労働法制中連事務局団体会議

1月6日 全労連四役との懇談

18日 2021年春闘提言発表

23日 第2回常任理事会・研究部会代表者・研究会責任者会議