

政府が3%賃上げを主張するわけ

2018・1・23 No.163

J R 貨物労組資料室報

はじめに

1月16日、経団連(註-1)は恒例の「経営労働政策特別委員会報告」2018年度版を発表した。(以下「経労委報告」と略す)

「経労委報告」には“働きがいと生産性向上、イノベーションを生み出す働き方改革”というタイトルが示されている。

その序文で榊原経団連会長は「2012年12月安倍政権の誕生とともに始まった景気拡大は、すでに戦後二番目の長さであったイザナギ景気を上回り、日本経済は新しい成長ステージに入りつつある。デフレ脱却まであと一息のところに来ている。」と述べるとともに、「今春季賃金交渉での重要な賃金決定に関する基本的な考え方を示したい」としている。

さらに経団連会長は、首相の3%賃上げ論についてもふれ「総理による3%の賃金引上げへの言及は一つの象徴的な数字を挙げながら社会的な要請、期待感を代弁したもの」などと述べているのに注意することが必要であろう。

私たちはこの経労委報告をあれやこれやと解釈するつもりはない。だがすでに開始されている18春闘の具体的な諸取り組みの中で、とりわけ「官製春闘」などと言われている賃金引上げのたたかい、すなわち首相が「3%の賃上げ」と具体的な数値を示すという異例な事態について考えるべきである。

その場合肝に銘じるべきことは、経営者ではなく、首相があえて3%の賃金を言及する理由・根拠についてまずは考えるべきであろう。

「官製春闘」という場合、そのように述べるのは、国民総生産(GDP)(註-2)の約6割強を占めている個人消費を増やすことを大目的として賃上げをするということであり、それによって消費を増やし、日本経済の活性化をはかるという観点から、政府をして3%の賃上げの主張をしているということを明らかにしなくてはならないだろう。

重ねてのべるが、政府が昨秋より^{ろふ}流布している3%賃上げ論は、日本経済の活性化、そのための呼び水とでもいうようなものであり、決して私たち労働者の生活を豊かにするためではないのだ。

本当の意図は、冷え切ったしまった「個人消費」をもっと刺激し活発化させるた

めに3%賃上げ論があえて政府側から提起されているということなのである。

実際に首相は、かつて施政方針演説で述べた「世界で一番企業が活躍しやすい国をめざします」（2013・10・16）という言葉も二回も国会で繰り返している。

だから「世界で一番企業を大事にする首相」が述べる賃上げ論は、このような観点からなされているに過ぎないということである。

安倍政権が抱く悲願は、日本経済の趨勢を示すGDPの数値（600兆円達成）にある。そのためにこそ賃上げ3%が必要なのであり、同時にその結果デフレが克服されることであり、目標である「2%程度」の消費者物価水準の上昇を図るということなのだ。それがアベノミクスの到達目標とされているからである。

そのために史上例を見ない春闘の場に、なんと政府が「賃上げ3%論」をもってしゃしゃり出ているということである。

賃金はあくまでも労使間で本来は決めるものであり、政府が介入すべき事柄ではないはずである。

さて、私たち貨物労組からすればこの間の長期にわたる賃金抑制政策の結果1999年のベア0.03%（100円）を最後に、2000年から2017年までの18年間もベアゼロが続くということが強要されているのだ。

しかし経団連会長が「経労委報告」で述べているように、すなわち「2017年度も、企業全体の収益は過去最高を更新し続けており、今後も多くの業種や企業で好業績が見込まれている」という状況であるのだ。

その結果、実になんと400兆円を超える内部留保（註一3）を企業全体は抱え込み、うち200兆円強は現預金として保有しているという。（2017・12・16 朝日）

こうして利益を蓄えている経営者に対して、私たちは、自らの生活を向上させるために具体的なベースアップを実現するため奮闘しなくてはならない。

そのために2018年春闘をめぐる特徴的な事態について注目すべき事柄についてふれておこう。

註一1 経団連

1946年に設立された各種経済団体の連絡機関。正式には経済団体連合会。財界の意見をまとめ、政府や国会に建議などを行う。2002年に財界の労務部とも言われた日経連と統合し、日本経済団体連合会となった。経団連会長は財界の総理とまで言われる異名を有している。

註一2 GDP 国内総生産

1年間に国内で新たに生産された財・サービスの価値の合計をいう。また国民総生産から海外での純所得を差し引いたものをGDPという。

註一3 内部留保

企業が、税引き後利益から配当金や役員賞与をなどの社外流出額を差し引いて、残余を企業内に留保すること。また留保された金額、社内留保ともいう。

二つの「革命論」を持ち出す政府

最近よく「革命」という言葉が用いられ、実際に目にしたり聞きもする。たとえば第四次産業革命とか、それだけでなく、他にも政府が革命という言葉をしきりに用いている。「ある状態が急激に発展し、変化すること」が革命であるがこの21世紀の最近になって盛んに用いられるようになってきている。とくに驚くのは「革命」という言葉を安倍首相が盛んに用いていることである。

たとえば昨秋の「所信表明演説」（11月17日）で首相は「生産性革命」とか「人づくり革命」などと盛んに用い、しかも「経済政策」の二つの柱にまで据えられているのであった。

国会での「所信表明」や、あるいは今後の「経済政策」の柱ともされている「生産性革命」や「人づくり革命」とは、私たちにとって一体何か？ということを見ておかななくてはならないだろう。

政府は昨年12月8日「生産性革命」と「人づくり革命」を二本の柱とした「新たな経済政策」を決定している。

政府の言う生産性革命とは、企業の活力を引き出すことが狙いで、同時に賃上げや、革新的投資を条件とした法人税の実質的な引き下げを行い、岩盤とも言われている種々の規制を緩和することを盛り込んで作成されたのが「新経済政策」である。

こうした「経済政策」を打ち出す背景は、現在の日本経済について「景気の回復は続くが、他方生産性は低下している」と捉え、かかる生産性の低下についてテコ入れを急がなければならないという観点からである。

政府が生産性の低さについて、とくに「労働生産性（註一4）が先進国の中では一番低いことから、これを打開しなくてはならない」として、そのため政府は「税制、予算、規制緩和」と、あらゆる政策を総動員して生産性革命をリードする」としているのである。

これを「アベノミクス」などの関連で図示すると下記のようなようである。

2013～	2015～	2017～
アベノミクス三本の矢	⇒ 新三本の矢	⇒ 新しい経済政策
・金融緩和	・GDP 600兆円	・人づくり革命
・財政出動	・希望出生率 1.8	・教育無償化
・成長戦略	・介護離職ゼロ	・生産力革命

私たちは、政府が新しい「経済政策」をあえて掲げなくてはならず、その政策の看板として生産性革命や人づくり革命を掲げ出すという最深の根拠はなにか？と考えれば良い。

他方、経団連を構成している各企業に於いても、先行き不安感とでもいうものが存在しているようである。

たとえば内閣府の調査によると、上場企業の今後 5 年間の実質経済成長率の予測は、年 1%と過去最低となっていること。

これに危機感を持つ政府は、効果的な規制改革などで日本をもっとビジネスのしやすい国（世界で一番企業が活躍できる国）にする具体的な政策を確立するという事が急務とされ、その手段として「生産性革命」やそれを担う「人づくり革命」などを急いで打ち出しているのだ。

実際に「新経済政策」では生産性革命はおよそ以下のように示されている。

- ① 日本の生産性を年 2%引き上げる。2015 年までの 5 年間の平均伸び率 0.9%から倍増する。
- ② 設備投資額を 2020 年度までに 16 年度よりも 10%増やす
- ③ 2018 年度以降 3%以上の賃上げを達成する

「生産性革命」を以上のように実現すると大上段に構え、他方、人づくり革命は、少子高齢化という最大の壁に立ち向かうため生産性革命と人づくり革命は車の両輪として 2020 年に向けて取り組んでいくとしている。

この 2020 年までの 3 年間を集中投資期間として生産性革命の実現に取り組み、人づくり革命は 2020 年度までに新しい仕組みづくりの基礎を築くとしているように、政府は生産性革命に力を注いでいるのである。

註一4 労働生産性

産出量（生産物）をその生産に投入された労働量で割った比率。正確には労働投入量は労働者数と労働時間の積で表す必要があり、その意味から一人が一時間当たりでどれだけ生産するのかが測られる。

莫大な内部留保と法人税減税

かくして政府は二つの「革命」をかかげ、日本経済をより立て直しさらにその発展を期しているのであるが、しかし他方では都合の悪い事態も生じているのだ。

その一つが「内部留保」である。

この間に企業が貯こんでいる内部留保は、2016 年度には 400 兆円という巨額に達しているのであり、うち 200 兆円以上が現・預金として貯めこまれている。そ

れにもかかわらず政府は、企業に課す法人税（註一5）については、すでにその減額措置を定めている。

すなわち企業に対し、生産性向上に伴う設備投資などを増やした場合には法人税を減額するなどを決めて、そのため 2018 年度の法人税率は 29.74%に下がり、この他にも設備投資や賃金を増やした場合にも更に優遇措置がはかられる措置によって、実質的な法人税率は 25%程度にまで引き下げられるのである。

こうして企業に対しては、莫大な内部留保・現預金を蓄えさせ、その一方で更に法人税も引き下げるとというのが、安倍政権の「新経済政策」の真骨頂なのであろうか。

註一5 法人税

法人の各事業年度の所得に課せられる国税。国税のなかでは所得税と並び収入額が多い。

人手不足なのに賃金が上がらない

ところでいま「人手不足なのに賃金が上がらない」（註一6）という長いタイトルの本が評判になっているようだ。

この長いタイトルの本の 1 節に「同じ有効求人倍率であっても 1965 年～1980 年頃には、2000 年～2016 年頃と比較しても、より高水準の春闘賃上げ率が実現されており、物価上昇があったにせよ、名目賃金の上昇率（ベア）について隔世の感すら覚える」と書いてあった。

さらに注目したのは「標準的な経済学の教科書をのぞいて見ると、人手不足、つまり労働市場の需要の逼迫（人手不足）が生じると、需給調整機能が働いて実質賃金が上昇し、新たな均衡が実現すると必ず書かれている」さらに「実際に経済学者やエコノミストの中には人手不足が続いている以上賃金は今後おのずから上昇し、長く続いたデフレの解消に向かう、という考え方を持っている方も少なからずいると思う」などと述べている。

しかし実際は「深刻な人手不足にもかかわらず市場メカニズムが機能するような賃金の着実な増加がみられない状況が続いている。いつか賃金が大きく上がり始めるだろうとも言われながら結局ほとんど上がらないままであった」と言うように現実に対しての疑問を投げかけているのである。

人手不足が長く続いているにもかかわらず賃金が一方向に上昇軌道に乗らない理由はなにか？とすどく私たちに問いかけているような本であった。

私たちはこのような文献などに示されている事柄や、職場の組合員の声などを手がかりや足掛かりとして、人手不足と言いつつも、低賃金が固定化されようとしている状況、すなわち低賃金に抑え込もうとするメカニズムをあばきながら奮闘していかなければならない。そのためにまずは起きている現実には注意をはらいながらである。

最後に連合白書にも示されているが、連合の賃金要求は「2%程度を基準にして定期昇給を含めて4%程度とする」となっている。安倍首相の言う3%よりは1%高い要求である。この4%の根拠は、定期昇給2%でベア分も2%という内容である。したがってこの目標を実現するためにどうするのか？という具体論をただしながらたたかわなくてはならない。

それと同時にわが連合が示す「働き方改革」はどのような働き方なのだろうか？ということも明らかにして闘いを推進しなければならないのだろう。

このように18春闘は、政府が3%賃上げを掲げるという、いままで想像もしなかったような状況の下で闘われるということについて留意しなくてはならないだろう。

私たちは政府が「働き方改革」を生産性革命とか人づくり革命と称しているという状況の中であって、いかに労働者らしい賃金引き上げの闘いを推し進めていくのかが改めて厳しく問われていると言わなくてはなるまい。

註一六 「人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか」 玄田 有史 編 慶応大学出版会
2017・4・20 発刊

(完)