

# 収奪の強化と安倍内閣の経済政策

資料室報No.115

2013・2・15

## 総理のドヤ顔

いま、円安と株高が話題となっている。

例えば2012年9月の後半、1ドルが77円であった超円高が、選挙で自民が圧勝した翌日の12月17日には、1ドル84円と1年8ヶ月ぶりに安値に転じている。株価も自民が勝った前日より91円23銭も高い9823円88銭（日経平均）となり、これも8ヶ月ぶりの高値を記録したのであった。

さらに年が明けた2月1日には円はさらに安くなり、1ドル91円78銭、株価も1万円台の11784円41銭に上昇している。

これを書いている2月6日に株価は一時的に14000円を超えたのであった。わずか一ヶ月半にも満たない中で、株価は1300円余り、円は7円強も安くなっているのであった。

この事態について得意気な安倍首相のドヤ顔も、むべなるかなである。

もちろん企業経営者も大歓迎である。例えば企業（輸出系）では円が1円安くなっただけで、トヨタは年間で350億円の利益増となる。実際にトヨタは今年3月決算での利益増をなんと1100億円も上方修正している。

こうした円安や株高をもたらしたのは、安倍内閣の経済政策によってであるかのように、メディアは一斉に政策の効果であるかのように、これを「ロケットスタート」などと評しているのである。

かくしてロケットのようにと称される経済政策（アベノミクス）とその「三本の矢」（註一）は、あたかも安倍首相の言う「経済危機」いや日本の危機を克服するための特効薬であるかのように伝えられているのである。

安倍首相は国会での所信表明演説（1月27日）に於いて、日本の「四つの危機」を訴えているが、まず第一に経済危機を強調し、すなわち「わが国にとって最大かつ喫緊<sup>きつぎん</sup>の課題」であるとし、以下「震災復興」、「外交・安全保障」、「教育」についての危機を述べ、この克服こそ安倍内閣の使命であるとしているのである。

従って首相が最大の危機として第一に取り上げている、経済にかかわる諸現実について把握し、これを主体化<sup>つか</sup>していかななくてはならない。

起きている現実を掴む<sup>つか</sup>ということである。

註一 三本の矢 公共事業・金融緩和・成長戦略の各施策を三本の矢と言う。これが「アベノ

ミクス」と言われる施策である。

## この現実！

最近、総務省が発表した「労働力調査」によれば、日本の製造業で働く労働者数は昨年 12 月段階で 998 万人となっていた。

それは 1961 年 3 月に 1 千万人を超えて以来、半世紀の間 1 千万人台を維持し続けてきた製造業の労働者数が昨年末に、その大台を割ってしまったということである。

製造業で働く労働者数が 1 千万人を超えたのは、高度経済成長が本格化した時期、とりわけ自動車や電機など「物づくり」と言われる業種が日本経済の屋台骨とされ拡大していく時期であった。

しかしピークの 1603 万人（1992・10 月）を頂点として、以降減少に転じ、その後約 20 年間で 600 万人以上の労働者が製造業での雇用を奪われたのである。その結果が昨年 12 月総務省発表の 998 万人なのだ。

現実はそのばかりではない。今年 1 月 31 日に明らかにされた「毎月勤労統計調査」（註一②）の速報値によれば、2012 年度の現金給与総額が月平均で前年に比べ▼0.6%の 31 万 4236 円となっているのだ。

これは、今までで最も低かったリーマンショック翌年（09 年）の 31 万 5294 円をも下回り、バブル末期（註一③）の 90 年以降で最低の額となっているのだ。

ちなみに最高は 97 年の 37 万 1670 円（確定値）であり、それと比べると、なんと月に約 5 万 7 千円も引き下げられていることになる。（2013・1・31 朝日、東京、日経など）

こうした事実について、マスコミも「民間の給与はピークから比べると、失われた給与の総額は 25 兆円にも達する」と報じているのである。

また国税庁の「民間給与実態調査」でも、民間サラリーマンの平均年収は 1997 年では 467 万円だったのが、2011 年には 409 万円に減り、なんと平均年収が▼58 万円となっていることが明らかにされている。

こうした事実こそ、物が買えない・消費が落ち込むという、デフレという現象を生み出している根拠の一つでもあろう。

さて、数字を並べて恐縮<sup>きょうしゆく</sup>ではあるけれど、並べたのは安倍内閣の経済政策について労働者として考えたいからである。

また、私たちは、こうした現実を現実として把握しておかなくてはならないのであり、すでに闘われている春闘においても、経団連などが言い放<sup>はな</sup>っている「ベアを協議する余地はない」という居丈高<sup>いたけだか</sup>な態度に怒りを持つからである。

労働者の数が減少するばかりか、あろうことか収入まで一段と少なくなってい

る。にもかかわらず物価を2%上げるとか、消費税の大幅アップだ！そのためのやれアベノミクスだ！三本の矢だ！と盛んに流布<sup>るふ</sup>されているのである。しかも経営者たちは「ベアを協議する余地はない」と述べているのである。

だからこそ私たちは、もたらされている諸現実<sup>しよじつ</sup>に注意をはらい、安倍内閣や経団連の政策や方針の持つ意味を考えなくてはならないのである。これが私たちの運動の出発点でもあるのだ。

**註一2 毎月勤労統計調査** 厚生労働省が行う調査。従業員5人以上の約3万2千社（事業所）を対象として実施している。

**註一3 バブル末期** バブルとは投機によって生じる実態経済とかけはなれた相場や景気の事。近年の日本では1980年代後半～90年代初頭にかけて起こった地価や株価の高騰を言う。

## 国の予算の三倍も内部留保

さてこうした現実について、一番頭に来る事は、企業がそれぞれ保有している莫大<sup>ぼくだい</sup>な「内部留保」（註一4）についてである。

この問題について「自然と人間」誌2月号では、経済学者鎌倉孝夫氏が「アベノミクスの正体」の中で論じているが、鎌倉氏はまず「なぜ企業の内部留保が増えても、労働者の賃金が上がらないのか！」と疑問を投げかけ次のように述べている。

「2011年度の企業の内部留保は、資本金10億円以上の約5000社の合計で267兆円に及び過去最高であった前年を更に超えている」とおびただしいまでの巨額な内部留保について明らかにしている。

にもかかわらず経営者は「ベアを実施する余地はない」と述べているのである。

ところで2013年度の国家予算額（案）は92兆6千億円であるから、企業は国家予算の約3倍、目がくらむような利益金を貯めこんでいるのである。

しかし労働者の収入は減り続けているのだ。「企業が儲け続けて内部留保を増やしているのに、なぜ賃金が上がらないのか？」と鎌倉氏は疑問<sup>てい</sup>を呈している。

同氏は更に次のように述べている。「つきつめて言えば、内部留保が増えた理由<sup>わけ</sup>は、賃金が引き下げられた結果なのです。別の見方からすると内部留保が増えたのは、労働組合の抵抗が弱くなったから、いやむしろ資本の競争力を強化する方向に組合幹部が同調して、労働分野<sup>きせいかんわ</sup>の規制緩和<sup>ようじん</sup>などを容認してしまっただけだから……」と述べているのであった。

さてこうした「企業の利益」を更に拡大しようとしているのが「アベノミクス」であることは言うまでもない。

なぜなら「三本の矢」の一つが、「経済（企業）の成長を期す」となっているのであり、従って企業の利益の「拡大・確保」という論理を、国の政治レベルの意

思としたものが安倍内閣の「経済政策」の柱だからである。

註一４ 内部留保 企業が税引後利益から配当金や役員賞与などの社外流失額を差し引いて、残余を企業内に留保すること、または留保される金額。(広辞苑)

また内部留保の多い企業の上位 20 社は、1 位トヨタ自動車 14 兆 1684 億円 2 位ホンダ技研 7 兆 9279 億円 3 位東京電力 5 兆 2815 億円 4 位NTTドコモ 4 兆 9511 億円 5 位キャノン 4 兆 4390 億円 6 位日産自動車 4 兆 2175 億円 7 位三菱商事 3 兆 7845 億円 8 位パナソニック 3 兆 3013 億円 9 位三井物産 2 兆 8912 億円 10 位日立製作所 2 兆 7495 億円 11 位ソニー 2 兆 6249 億円 12 位関西電力 2 兆 6123 億円 13 位KDDI 2 兆 3823 億円 14 位武田薬品 2 兆 3816 億円 15 位日本たばこ産業 2 兆 3740 億円 16 位JR東日本 2 兆 3634 億円 17 位デンソー 2 兆 2994 億円 18 位JR東海 1 兆 9327 億円 19 位新日鉄 1 兆 8500 億 20 位中部電力 1 兆 8307 億円 (自然と人間 2 月号)

## 経団連の「経営労働政策委員会報告」

経団連は 1 月 22 日、2013 年版「経営労働政策委員会報告」(以下「13 報告」と略す)を発表し、春闘に対する経営者の見解を示すと共に、同月 28 日には労使交渉に向けた「労使セミナー」を開催した。

ここで米倉会長は「企業の持続的な成長と発展が労使共通の重要課題と位置づけられることを祈念する」と述べ、経営者としての立場を強調したのであった。

更に連合とのトップ会談も行われたが、連合がこの間に要求している「デフレ脱却のために賃上げ・労働条件の改善として 1% の給与総額の引き上げ要求」(ベアではない事に注意)について、米倉会長は「円安・株高が進むものの、景気の先行きは不透明である」として、1% 要求については「経営者として企業の存在と雇用の維持・安定が最優先である」と<sup>しりぞ</sup>けているのである。

さて経団連の「13 報告」について、何が問題なのであるか? という点についてごく簡単に触れておこう。

特に「13 報告」の第三章で「今次交渉、協議に対する基本姿勢」が示されている。

この経営者の基本姿勢とは、第三章の 2 項で「総額人件費に対する基本的考え方」として具体的に示されているのである。すなわち

- (1) 付加価値(註一5)の大幅な減少(パイが少ないということ)
- (2) 慎重な判断が求められる所定内給与(註一6)の引き上げ(ゼロだということ)
- (3) 懸念される人件費の増加として<sup>けおん</sup>
  - ①「現金給与総額に占める福利厚生費の比率が 14・1%に達している」
  - ②定期昇給の影響(定昇を実施すると賃金総額は全産業で 4%も増加する)

などと列挙して、あらかじめベアなどの賃金引上げについては断じて認めようとしていないのである。

さらに「13 報告」では、「経営者のスタンス」について、およそ以下のように述べているのであった。

- 1、総額人件費を管理する視点にたつて自社の支払い能力に即して決定する原則の徹底。
- 2、厳しい経営状況が続く中でベアを実施する余地はなく、賃金カーブの維持あるいは定昇の実施の扱いが主要な論議になる。
- 3、以上に踏まえれば円高や深刻化する経営状況にある企業に於いては、定昇の実施時期の延長・凍結についてもありうると想定される。

などと経団連は傘下の企業経営者に“たがはめ”しているのである。

これが「13 報告」に示される 13 春闘に対する経営者のスタンスである。

ところで今回の「13 報告」には従来になかった「労働側スタンスへの見解」という項目がはじめ付け加えられているのが特徴である。

この付け加えられた「労働側スタンスへの見解」の内容は、主に連合の 1% 要求（註一七）について、目くじらを立てているようである。

すなわち「1% 要求は経営や企業の実態を無視した『賃金復元論』（註一八）である」と非難しているのである。

更に経団連は「労働側が拠り所とする給与総額は、賞与・一時金を含むため、経済動向や業績による変動が多い」などとするのみならず連合に対して「デフレによって実質賃金は大幅に上昇している」などの詭弁を弄している始末である。

**註一五 付加価値** 生産手段で新たに付け加えられた価値をいう。産出額から原材料費などの中間投入物の額を控除したもので賃金、利潤、利子、地代、家賃などに分配する。（広辞苑）

**註一六 所定内賃金** 労働協約などで定められた所定労働時間に対して支払われる賃金を言う。

**註一七 1% 要求** 連合は今春闘で「賃上げで消費・内需を拡大しデフレを脱却するための賃上げ・労働条件の改善のために 1% を目安に配分を要求している」

**註一八 賃金復元論** 経団連は「13 報告」で連合要求に対して、連合が 1997 年比で何パーセント減ったとして「賃金の復元・賃上げ」を求めているのであるが、連合が 2011 年春闘から 1% 要求としていることに対する経団連の反論として「賃金復元論」と述べている。

## 連合白書での反論

最後に「連合白書 2013」について触れておきたい。

特に注目したいのは「白書」に示されている「生産性向上運動の再確認を」（白書 40 p）というタイトルの「コラム」である。

コラムには次のように書かれている。

I 「生産性向上運動は 1955 年日本生産性本部の肝<sup>きも</sup>いりで①雇用の拡大 ②労使の協力と協議 ③成果の公正な配分 を生産性運動の三原則として実施されたものであったが今や「公正な配分」は忘れられてしまっている。

II この三原則の下で人々は懸命に働き、その結果「ジャパン・アズ・No.1」(F・ヴォーエル) とさえ言われた時代にも到達したこと。

III それを可能としたのは「日本の経営システム」の真髓<sup>しんずい</sup>とも言われた、終身雇用、年功賃金、企業内組合、という日本的労使関係があったこと。

その上で経営者は利益を上げ、世界第二位の GDP にまで到達したのである。

IV しかしバブル崩壊後の 1995 年、当時の日経連が打ち出した「新時代の日本的経営」による新しい雇用形態の提唱<sup>ていしょう</sup>から事態は激変した。1995 年当時では 20% 強であった非正規雇用労働者は、以降急増し今では全体の三分の一が非正規労働者に置き換えられている。

この根拠は「新時代の日本的経営」にあるのではあるまいか?とされているのである。

V そして 21 世紀になって、企業は三つの過剰(雇用・設備・債務)の解消と称してリストラを拡大すると同時に、更に成果型賃金や雇用形態の変更によって、終身雇用から長期雇用を前提とはしない雇用制度を採り入れた、としている。

そしてコラムの最後には、実際に数値を入れて示している。

例えば企業に一社あたりの株主配当は 1995 年を 100 とすると、08 年では 284.6 と急増するのみならず、一人当たりの役員報酬は同様に 133.6 と増加していること。だが下がっているのは人件費だけであるとしているのだ。わかりやすく比較すると以下の通りである。

	1995 年	2008 年	2011 年
株主配当	100	284.6	282.5
役員報酬	100	133.6	118.7
人件費	100	92.8	91.4

(2013 連合白書 40p より)

かくしてコラムで言うように、産み出した利益は決して「公正に分配」されるわけではないことが判明する。実際は株主や経営者の配当や報酬を高めているだけであり、逆に労働者の人件費は減っている現実を掴むことが出来るのである。これが「新時代の日本的経営」の狙い<sup>ねらい</sup>でもあり、本質でもあるのだろう。

さらにコラムでは次のように痛苦<sup>つうく</sup>に述べているのである。

「現場で働く人々は、円高や激しい企業間競争の中で会社の存続のためと言われながら生産性向上に努<sup>つと</sup>めて来たが、結果からすると公正な配分にあずかっただけということになっていない。バブル崩壊以降の経営行動は生産性三原則の考え方からすると肯定<sup>こうてい</sup>するものではない。

会社のためひたすら汗を流すことを求めるのであれば、改めて三原則の意味を思い起こす必要がある」と嘆<sup>なげ</sup>いているのである。

まさにその通りであろう。

国の予算の三倍ものお金を内部留保として貯め込みながら、ベアもせず定昇についてさえ首をたてに振ろうともせず、逆に産み出した利益については、株主や役員に多く振り向けようとしている。これが「日本的経営」のまぎれもない現実の姿なのであろう。コラムを読んであらためてそう感じたのであった。

こうした事実<sup>じじつ</sup>に怒りをもつのはけだし当然ではあるまいか。

尚このコラムについては参考に末尾に加えておくので参考にしたい。

## おわりに

「失われた 20 年」という言葉通り、日本経済は徐々に衰退し続けている。それは諸統計にはっきりと示されているのである。

崩壊したバブル期のつけである不良債権処理などが長引き、未だにデフレから抜け出せないでいる状態が長期化している状態である。

このことについて民主であれ、あるいは自民であれ重大な危機感を抱いている。

だから日本は「失われた 20 年」から脱却<sup>だつせき</sup>できるかどうかの最大の岐路<sup>きろ</sup>に立っている。」という事である。

以前に「日本の 20 年にわたる長期停滞から、何を学ぶか」という経済新聞の特集があったが、このような日本経済の長期停滞、あるいは緩慢な衰退の長期化について安倍内閣はまずはデフレ脱却、そのために「アベノミクス・三本の矢」を打ち出している。

日本経済の緩慢なる衰退は、安倍内閣からすれば「強い日本」をつくるためにはゆゆしき事態であり、強い日本をつくるための、物的基礎をなす国家財政にかかわる問題でもあるのだ。

安倍首相は、強い日本をつくるために、すでに決められている消費税の大幅値上げ（現行 5%→10%に）や、2%のインフレターゲット設定について抵抗する日銀を力づくで押し切りこれを実施しようとしているのだ。

その主要な手段が大衆収奪の強化に他ならないのである。

しかしこうした策をもってしても経済の再生・景気の回復が可能となるわけではないのだ。

冷え切ってしまった経済の下であって、労働者の生活向上のためのささやかなベアや定昇さえ認めようとしなくて、どうして消費（お金を使う）が旺盛<sup>おうせい</sup>なるのであろうか！

冷え冷えとした状況を克服も出来ず、労働者の収入を減らし、企業の利益を高める政策では、デフレ脱却などは空念仏にもならないであろう。 （完）



## 生産性向上運動の再確認を

1955年に設立された日本生産性本部は、「雇用の維持拡大」、「労使の協力と協議」、「成果の公正な分配」の生産性運動三原則を確認した。

「雇用の維持拡大」とは、生産性が上がって一時的に余剰人員が発生しても解雇はしないというものである。「労使の協力と協議」とは、単なる労働強化ではない生産性向上の方策を事前に労使で協議するというものである。そして、「成果の公正な分配」とは、生産性向上の結果得られた果実は、労働者の労働条件の向上や消費者、企業に公正に分配されるというものである。生産性が上がり余剰人員が生じて解雇されるかもしれない、または、一方的に過酷な労働を命令され、さらには生産性が向上しても労働者には何ら配分がないとすれば、一生懸命働くという意欲はどこからもでてこない、という当然のことをいっているにすぎないのである。

この生産性向上運動は、戦後日本の経済発展に大きく貢献してきた。バブルが崩壊するまでは、「ジャパン・アズ・ナンバーワン」(エズラ・F. ヴォーゲル著)がもてはやされ、日本型の経営システムをたたえる声が大層であった。その書籍の内容は、日本の企業の好調の要因として、終身雇用、年功序列賃金、企業内労働組合、目先の利益でなく長期的な利益重視などであった。

バブル崩壊後の1995年に当時の日経連は「新時代の日本的経営」を発表し、長期雇用保障の対象者を一部の者に限定することを内容とする「雇用のポートフォリオ」を提唱した。1995年当時20%強であった非正規労働者は、その後増加を続け、いまや3人に1人が非正規労働者となった。これらの人々の相当数は長期の雇用が保障されず、賃金についても正規労働者との格差が存在している。

21世紀に入り、国際会計基準にもとづく連結会計、退職給付会計、時価主義会計などが導入されることもあって、三つの過剰(「雇用」、「設備」、「債務」)をいかに削減するかが経営課題とされ、大型倒産やリストラが頻発した。同時期に広がった成果主義賃金制度や確定拠出型年金は、思想的には必ずしも長期雇用を前提としないものであった。

その一方で、株主重視の経営が喧伝され、株主配当が急増した。

2002年に始まった景気拡大は、戦後最長となり2008年まで続いた。この間、資本金10億円以上の企業の1社当たり株主配当は1997年度を100とすると2008年度は284.6となり、1人当たりの役員報酬は133.6となった。その一方で1人当たり人件費は、92.8であった。直近の2011年度でみると、株主配当は282.5、役員報酬は118.7、人件費は91.4となっている。(財務省「法人企業統計」)

現場で働く人々は、円高や激しい企業間競争のなかで、会社存続のためといわれながら生産性向上に努めてきたが、結果からすると公正な分配にあずかっていたということになっていない。バブル崩壊以降の経営行動は、生産性三原則の考え方からすると肯定しうるものではない。会社のためにひたすら汗を流すことを求めるのであれば、改めて生産性三原則の意味を思い起こす必要がある。

また、取引関係にあってもこの考え方を広げることが真のCSRといえよう。

