

平成の「終焉」と政府が主導する 生産性革命とは何か？

資料室報No.162

2017・12・13

平成の終わり

平成という時代が2019年4月30日で終わる。

この時代は1989年から約31年間であったが、私たちにとってはどうしても国鉄改革からのJR30年と重なるようである。

昭和の64年間、その前半日本は軍国主義に彩^{いろど}られた戦争の時代と敗戦に伴う混乱期であった。

戦争の反省に立って日本は平和憲法を定めたのであるが、しかしすぐに再軍備し自衛隊が創設され、やがて装備を整えた軍隊へとすぐに変貌してしまった。多くの反対の声を踏みにじってである。

こうした状況の中にあって、平和憲法の解釈が変更され、戦争法を制定し、今や改憲が具体的な狙上^{そじょう}にあるというのが昭和から平成の時代であった。

新しい年号がどういう風になるのかわからないが、実感としての平成の時代はとても速く過ぎ去っていくような30年であったと改めて感じるが、まさに「降る雪や昭和は遠くなりにはけり」という句を思い出すようだ。

しかし平成の30年で、私たちの生活はどう変わっただろうか？はたして豊かになったのだろうか？

あるいは、憲法の定めにあるように、私たちは平和の下で暮らすことが出来たのだろうか？と強く思うのである。

いま盛んに第四次産業革命の時代の到来などと流布されているが、第四次産業革命の下では、非正規雇用だとか過労死などというおぞましい言葉が当たり前のように使われ、長時間労働と低賃金が横行している中で、働く者の幸せは一体どうなるのであろうか？と強く危惧^{きぐ}するのである。

いやもっと至近な例^{たとえ}でいえば、私たちの場合、平成12年からベアゼロが18年間(註1)も続いてしまっているのである。

そんな中で憲法の改悪が与党から具体的にスケジュール化されて示されているという、平成の時代の終焉について考えて見る必要があるだろう。

そのような観点から若干論じなくてはならない。

註1 ベアゼロ 18年

平成12年から平成29年まで17年間、JR貨物の場合ベアはゼロである。ちなみに平成11年のベアは100円。これを最後にベアゼロが続いている。

政府が「生産性・人づくり革命」を主張！

最近、特に第三次安倍内閣の頃からであろうか、政府の側から「改革」とか「革命」という言葉がしきりに使われ、ごく最近では「生産性革命」であるとか「人づくり革命」などという言葉にエスカレートして用いられている。

たとえばこんな具合である。「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を車の両輪として、2020年に向け取り組んでいく。2020年度までの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む」などと首相が述べていたのであった。

生産性革命とは

- ①日本の生産性を年2%引き上げ、2015年までの5年間の平均0.9%を2倍強増やす。
- ②そのため設備投資を2020年度までこれまでより10%増やす
- ③2018年度以降3%以上の賃上げを達成する。

というように政府が新たな経済政策として打ち出したものである。

本来ならば「左翼の側」が用いるべきはずの「革新」とか「革命」という言葉を今や政権の側が用いるようになっているようだ。

ではここで政府の言う“生産性革命”とか“人づくり革命”とは一体どういうことなのか、一応見ておかなければなるまい。

さて「人づくり革命」や「生産性革命」を呼号する政府であるが、本来ならば経営者（経団連）が扱うべき生産性や賃金について、なんと首相が大上段に振りかざし「3%賃上げ」とか、あるいは「働き方」まで仕切ろうとしているのであり、まさに異様な光景である。

だがこうした現実がなぜ生じているのか、私たちは考えなくてはならない。

いやもっと率直に言えば本来なら、賃金や生産性の問題は我々労働組合の側が取り上げるべき最重要の課題であるからだ。

実際にあるマスコミは「賃上げを主導するのは官邸なのか！」と鋭く指摘し、このような事態こそ、「官製春闘」そのものであり、経済団体は政府の下請機関になったのか！と厳しく批判しているほどである。

実際に10月に行われた「経済諮問財政会議」に出席した首相が、来年の春闘について「賃上げの流れを持続的にして3%の賃上げを実現するように期待する」などと具体的に述べていたのであった。

政府が経済界に賃上げを要請するのはこれで5年連続であり、しかも具体的な数字(3%)までを示したのは今回が初めてなのである。

これに対して経団連の榊原会長は「…生産性革命を進めながら賃金水準の引き上げを前向きに検討していく」などと首相に答えるかのように述べていたのであった。

ところで、企業の内部留保（註2）は2016年度では約406兆円と積み上がっているのであり、一方では企業の利益に関する「労働分配率」（註3）は下がる一方である。

実際に財務省の今年4～6月期法人企業統計調査では、資本金10億円以上の大企業での分配率は43.5%であり、これは経済成長期の1971年1～3月期以来46年ぶりの低水準になっていると、政府統計でさえも明らかにされているのだ。（2017・11・24 東京新聞）

こうしてマスコミさえも、賃上げについては労使の問題であり、首相などに言わせないで、主体である労働組合が経営者と交渉してきめるべきだ！と批判しているようである。

註2 内部留保

企業が、税引き後の利益から、配当金や役員賞与などの額を差し引いて、残余を企業内に留保すること。また、留保された金額をいう。

註3 労働分配率

生産によって新しく産み出された付加価値に占める賃金の比率をいう。

労働組合として

では我が連合はどうであろうか。連合は来春闘でのベア要求は「2%程度を基準」とする方針をすでに決めている。

これに定期昇給相当分を含めると4%程度になるという要求であり、傘下の大手産別も「2%」を基準にして要求する方針を固めている。

かかる状況の下で、首相のいう「働き方改革」であるが、この場合「働き方改革」の主旨は働き方より、「働かせ方」を工夫し、もっと生産を上げろ！ということなのであろう。

たとえばOECD（経済開発機構）や日本生産性本部のデータによると、日本の労働生産性（註4）は主要先進7カ国の中で最下位であり、さらに日本の場合労働力不足が深刻化しそれが急ピッチで進んでいることから、このままでは2025年には約583万人もの労働力が不足すると推定されている。

このような現実を克服するために、政府や経団連は、日本が先進国で一番低くなっている労働生産性の伸び（これまでの年平均0.9%という低い水準）を、約3倍超高めるためにその伸び率を3%にする必要があるとしているのだ。

しかもGDPの成長を例え2%程度に設定したとしても、それを実現するには、労働生産性の伸び率を相当に高めなくてはならないというのである。

こうした労働力の絶対的不足を克服する鍵を握るのが生産性であり、これから日本がグローバル競争に打ち勝つには、絶対的に労働者の生産性を高めることが至上命題となっているのである。

だから生産性の伸び率を約3倍に高めないと成長率を維持できないという危機感から政

府はこの打開のために「生産性革命」を呼号し始めたのである。

註4 労働生産性

産出量を生産に投入された労働量で割った比率である。

生産性革命と人づくり革命

さて12月8日に閣議決定された「生産性革命」と「人づくり革命」を柱とするのが、政府のいう「新たな経済政策」（新しい政策パッケージ）である。

事柄的にまとめるとおおよそ以下のように示すことが出来る。



上の図を見て、アベノミクスの延長線上にⅢの「新しい政策パッケージ」が置かれているのがわかるであろう。

Iの段階、II段階、そしてⅢの段階をつかんでおくことが必要であろう。

注意すべきことは「税制・予算・規制改革とあらゆる政策を総動員して、生産性革命を我が国がリードする」と安倍首相が意気込んで強調していることである（今秋の政府与党政策懇願会）。

さてしかしながら最近では労働生産性の伸びに賃上げが追いついていないという経済データも存在しているのだ。

本来ならば「生産性が上がれば賃金も上がり、労働者の生活が豊かになる」というのが、経営者や政府のいう生産性向上のキャッチフレーズであった。しかし経済成長を支えてきたはずのこの連環式は「最近ほころびが目立つ」などと日経新聞なども書いている。

それによると「日銀が7月に公表したレポートで、労働生産性の上昇に対して賃金の伸びが抑制的である」と指摘しているほどだ。（2017・11・30 生産性考 日経）

すなわち「これまで長い目で見れば賃金は労働生産性の見合いで決まるとされていたが、足元では労働生産性の上昇に賃金が追いついていない。企業がIT（情報技術）など省力化投資を加速させ賃金の上昇を抑えている可能性がある」と述べているのである。

実際に東証I部上場企業のデータでは「過去10年間に従業員一人当たりの営業利益を増やした企業のうち、人件費を増やした企業は33%にとどまっている」となっており、また国全体で労働の分け前を表す労働分配率も、約46年ぶりの低水準を記録している。

海外でも同じ兆候が目立ち、OECDの今年のレポートには、多くの先進国で生産性の

伸びに賃金上昇が追い付かない「デカップリング（切り離し）」が生じていると論じているのである。

苦勞して生産性を上げてても賃金は追いつかないということが日本でも世界でも続いているようである。

こうした生産性と賃金の「デカップリング」は、昔も今も同様であるとはいえ、これを打破するために私たちは奮闘しなければならないであろう。

労働組合らしく頑張る

ところで最近の大手企業による不正（検査のごまかしや製品データの改竄^{かいざん}）は目を覆^{おほ}うようだ。企業統治とかコーポレートガバナンスなどの言葉が空しく聞こえる。

こんな経営者こそ、まずは「意識革命」が必要であろう。

生産性革命や人づくり革命などよりもそれが先ではないのか。製品データを改ざんした「神戸製鉄所」の社長兼会長は「収益さえ出ていればそれでいいという経営管理構造だった、現場が声を上げられず閉鎖的な組織風土があった」と述べている。

だがなんと榊原経団連会長の出身会社である東レの関連会社の製品品質データの改ざんまで発覚しているのである。経団連会長は「自分のひざ元でこうした事態が発生し慙愧^{ざんき}に堪^たえられない。東レ相談役として心からおわびします」とのべていたのであった。

こんな事態を招いている現実こそ革命する必要があるのではあるまいか、と強く思う

JR貨物発足から30余年、平成の時代も残り少なくなってきたが、すでに怒りを込めて触れたように、政府のいう働き方改革とは働かせ方改革である。

したがって提唱されている「生産性革命」とは、限りない生産性の向上に近づけるための手段＝方法であり、それを担わされるのは私たちなのである。

だから「人づくり革命」とは、以上のことをスムーズに推し進めるための「人づくり」に他ならないのである。

私たちは、さらに職場と仕事と生活を守る為に、残り少ない平成の時代と、さらに到来する文字通りの「新しい時代」に向けて、更にながらもう！ではありませんか

(完)