

講演紹介

日本の資本主義・社会のあり方を見つめ直そう

労働問題総合研究所 桑田富夫

はじめに 生協労連の組合員の7割はパート・非正規労働者

最初に自己紹介ということで、私が所属しておりました生協労連について紹介をさせていただきます。

生協労連は1968年、全国の大学生協労組と地域生協労組が合同して「生協労連・全国生協労働組合連合会」がたんじょうしました。一昨年で結成50周年。前身の時期も含めれば全損保さんとほぼ同じで70年です。北海道から沖縄まで生活協同組合・生協(コープ)と関連する職場で働くなかま、現在142単組6万5000人余の組織です。大きな特徴は7割がパート、非正規です。

生協労連のパートの組織化・運動は1970年代後半から本格化しました。背景には、流通業と生協職場はすでに正規がどんどん減って、パートがどんどん増える時代を迎えていました。もう「パートの正規化」ではなく、「正規とパートの格差是正」を戦略に、「時間給アップ」「課税最低限度額の引き上げ」を要求の柱に掲げ、労組なんて縁のない主婦・女性が多いパートのなかまに声をかけ、労働組合でなくて茶話会でいいからパートの組織を作ろうということからはじめました。

すでにあつたパート組織を全国でつないで、生協労連とは別に生協パート労働者懇談会(生協パ懇)を1982年に結成し、「なくそうね！一人ぽつちと泣き寝入り」を合言葉にしたパート自身の組織と運動が大きな飛躍をもたらしました。

当初、「セ・パ両リーグ」(正規とパート両リーグ)という造語ができ、組織と運動の発展とともに「セ・パ共同」へと変わり、21世紀に入ると「セ・パ一体」となり、今では「パート中心の生協労連」になっています。私は委員長を2001年に就任し、2012年に卒業しましたがけれども、後任はパートの女性・非正規出身の委員長を選出。一昨年からは二代目へと引き継がれているところです。中央執行委員会、中央委員会、定期大会の代議員もほぼ4割強が女性、非正規です。要求と闘いも21世紀から、「最低賃金1000円(現在は1500円)」「全国一律最低賃金制の確立を」、そして「同一労働同一賃金」、※「270万円で暮らせる社会」をかかげています。※別掲のDVD参照

それではこれから、日本の資本主義・社会のありかたを見つめなおそうというテーマでお話をしたいと思います。

1. 1992年の盛田昭夫氏(ソニー元会長)の気づきと改革提言

(1)「良い商品を安く売る」のは悪いことなのか

ソニー元会長の盛田氏が、経団連のヨーロッパ視察ミッションの一員として、1991年にヨーロッパに渡ります。日本の企業は良いものを低価格で大量に販売するという事に邁進して、ヨーロッパでも随分、日本商品を売り込んでいた時代です。盛田氏は文芸春秋の1992年2月号に『日本型経営が危ない』という表題でその時の経験と実感を紹介し、日本の企業のあり方への提言をまとめています。

盛田氏は、日本の企業が欧米で評判が悪い、それはどうしてかという思いでこの一団に参加し、当時のイギリスのサッチャー首相や大企業の方々と話をされた。盛田氏は、日本を見習ってほしいと主張したが、いくら話しても、向こうは「いやいや日本はひどい」と言う。「日本にはルールがあるのか」と批判をされた。盛田氏はエンジニアでもあり、よりよいものを作ろうと頑張ってきた。出来るだけ現地に行って物を作る努力までしていると訴えた。しかし、ヨーロッパの方たちは「日本のやり方は、私たちの競争ルールと違うようだ。もう折り合わない」と言われた。日本製品は高品質、高性能で、欧米企業の同レベルのライバル製品と比較すると、価格も安い。その結果、ライバルを制し市場で成功を収めてきた。しかし、この圧倒的な競争力が、政治問題化し、これ以上の日本製品の進出を、法的に、政治的にも阻止しようとする動きが欧米で勢いを増していたそうです。

(2)日本企業の経営のやり方を改革すべきではないか

製品の価格は、材料費、人件費、研究開発費、広告費などの生産・販売にかかるコストの積み上げと需給関係をにらみながら決定し、マージンも考え、その和が製品の価格になるのが通常です。ごく当たり前のことです。

日本と欧米は同じ資本主義、自由経済システムのもとにありながら、同じレベルの品質の製品に対して、日本企業の価格設定は欧米企業より低くなっている。競争は大変で、そこで勝ち抜くには大量生産によるコストダウンが大きなカギを握ります。そこで日本の大企業は大量に作った製品の販売先を確保するために、利益を犠牲にするレベルまで価格を引き下げて販売し、売り上げを伸ばす。いわゆるダンピングですね。要するに、日本の大企業の価格設定のやり方は、市場獲得のために販売価格を先に決定する。その価格で売れるようにコスト、利益を削っていくというやりかたでやってきた。盛田さんは、こうした日本企業のやり方について考えた結果、「日本は反省しなきゃいけないのではないのか」と気づいたのです。

(3)「終身雇用制」と「年功序列」が日本企業を発展させた

盛田氏は戦後の日本企業の変化を以下のように分析しています。

戦後の復興期にGHQ、進駐軍の指導による労働慣行の民主化の結果としてもたらされたのが「終身雇用制」だった。これが図らずも日本企業の経営慣行に大きな変革をもたらした。企業の経営陣と従業員のあいだに、労使間に運命共同体的意識が形作られた。従業員間に給料面で大きな格差を設けないやりかたで、年功序列意識という日本的な平等主義につながったともいえる。さらに、欧米に追い付け、追い越せ、という共通目標のために労使が一体となって技術をみがき、生産効率を上げ、品質の向上に励む、欧米とは異なった企業風土を生み出すことになったというのです。

ただその後、日本政府の産業振興政策の影響もあって、各分野でし烈な過当競争が行われるようになって、日本企業はその持てる経営資源のすべてを競争対策につき込むことを最優先した。すなわち、利益が上がっても企業はその利益を、景気の変動や、経営環境の悪化に備えて内部留保に回すようになっていきます。こうして大企業は企業体質を大きく強化してきた。しかし反面で、利益を従業員や株主、地域社会などに還元していくという側面が「陰に隠れてしまった」。また企業の活動を支えてくれている協力会社、下請けに対して、自社の競争力向上を重視するあまり、無理を言ってきた、と盛田氏は改めて気づくのです。相当な無理を強いてきた。

企業にかかわる関係者の利益と企業の経営方針との関係が、欧米とは大きく異なっていたのです。欧米ではこのようなやり方は全く通用しません。賃金は産別協定、産別最賃があり、集団的に、社会的に決まります。下請けに注文を出したときの下請け価格については、下請け企業の従業員の人件費、会社としての儲けもきちっと計算して、その見積もりも出して価格をその積み上げで決めていく。日本のようなダンピングとは違って、当たり前の価格設定の仕方をするのです。そこで差が出るわけです。

(4)豊かな日本を創るための提言「6項目」

ヨーロッパでは、競争はルールがあつてこそ競争という考え方ですから、日本企業のひどいやり方、ルールを破る日本企業を認められないということになる。それを目の当たりにした盛田氏は非常にショックを受けて、このままでは日本の企業は世界に通用しないということで改革の方向性について、以下のような6項目の提言にまとめます。

1つは、従業員が生活に豊かさとゆとりを得られるように、十分な休暇を取り、労働時間を短縮できるように配慮する。2番目は給与を引き上げる。いま日本企業の運営を担う全ての人たちが、真の豊かさを実感できるレベルにあるか、貢献している人々がその働きに応じて十分に報われるシステムになっているか。

3番目は欧米並みに株主への配当性向を改善する。当時の日本は配当率があまり高くなかった。4番目は資材・部品、購入価格、納期の面で取引先に不満を持たせていないか。公正取引について日本には独占禁止法と下請けの取引に関係する法律がありますが守られて

いない。5番目に企業および個々人が社会やコミュニティーの一員であることを意識し、積極的に社会貢献に務めるべきではないか。そして環境保護・資源対策に十分に配慮する、という6項目を盛田氏は提言したのです。

この提言を見た時、当時の私は「へ〜っ」と感心し、日本という国に少し希望を持ったものでした。

2. 日本経団連の2020年版「経労委報告」の特徴と問題点

(1)「経労委報告」の主な主張と重点政策

盛田氏の提言から約30年。いま日本の財界・大企業、日本経団連はどのように考えているのでしょうか。例年1月、財界の春闘対策として日本経団連は、「経営労働政策特別委員会報告(経労委報告)」を発表しています。これから、今年(2020年)の「経労委報告」のポイントや特徴、経団連が考えていることをご紹介します。

その大きな特徴は第一に、異常なまでの賃金抑制と貧困と格差が拡大する国民生活、そして長期化する国民経済の低成長など、きびしい現実・実態を見ようとしないうし、打開方向を示そうともしません。

第二に徹頭徹尾、大企業だけの利益拡大・発展しか見ない。今後の経済変動、産業構造の変化を、大企業はどう乗り切って、どう利益と利潤の蓄積を維持・拡大していくのか。そのためには労働者をどう働かせ、減私奉仕させるかという観点しかありません。今年はとくに、以下のような訳のわからない横文字を多用しながら、極めて身勝手に非科学的な主張と戦略・政策を羅列しています。

- 働き方改革フェーズⅡと働き手の「エンゲージメント」を高める。
- メンバーシップ型の日本型雇用システムをジョブ型システムに転換。
- 労働者の個別管理・掌握支配と労働組合のいっそうの弱体化。
- Society5.0時代の自立型キャリア形成への転換と雇用の「多様化・流動化」。

1)働かせ方・雇用・人事制度

今年(2020年)の経労委報告の主な主張と重点政策は、第一章で「働き方改革フェーズ2」「働き手のエンゲージメントを高める」とあります。要するに、従来の「投入した労働力の効率化を極限まで追求する」というのが「フェーズ1」(第1段階)であった。しかしこれでは足りない。もっと力と能力を発揮させて利益を、付加価値を増大させる、もっともっと高度な付加価値を生み出させようというのが「フェーズ2」(第2段階)ということです。

これを実現するためには、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を示す、そういう労働者に意識を改革する、というのが「エンゲージメント」です。初めから意識改革と言えいい

のにもと思いますが、よっぽど後ろめたいのでしょうか。それにしても経営陣の能力や意識改革がいつさい問題にされなくていいのでしょうか。

二つ目に「経労委報告」は、「日本型雇用システムの見直し」を提起しています。何をしたいのかというと、社員という「メンバーシップ型」の日本型雇用システムを、仕事や職種別の「ジョブ型システム」に転換したい。賃金制度も年功序列を完全に排して、仕事・役割・貢献度賃金制度を構築する。あわせて人材の一括採用はやめて、外部から優秀な人をどんどん雇っていく、というやり方に切り替えていく。

そして三つ目に上記のような人事政策・制度にふさわしい「人事評価制度」に整備する。「従業員一人ひとりの評価項目の再構築が重要だ」と強調していますが、科学的な分析・総括なしに、職場と労働者の実態・姿をみようと思わず、要は「労働生産性が上げたい」「企業の利潤を拡大したい」というだけです。

生協職場でも1990年代あたりから人事評価制度がコロコロ変わって、もう何が何だったのか、それでどうだったのか、経過も到達点も総括されない、わからない。かつては「人事理念」「雇用責任」という認識がありました。薄まっています。

2) 最先端技術・デジタル・グローバルの遅れに焦る財界

次に「経労委報告」が掲げたのは、「ソサエティ5.0」です。人類は狩猟社会から農耕社会、農耕社会から工業社会、そして情報社会というふうに4段階進んできたけれども、これからは第5段階ということで、最先端技術・デジタル・グローバル化が進展する「5番目の新しい社会(ソサエティ5.0)」を迎えているといわれています。

また「ソサエティ5.0」は、国連が「持続可能な開発目標=SDGs」の実現をめざそうと、世界に呼び掛けている貧困対策、気候変動、そして技術開発の問題のことです。「経労委報告」はこの世界的な訴えに応えようと、一応よびかけています。

世界的にIT(情報技術)がものすごい勢いで発展していますが、日本はこの分野で遅れているそうです。ですから財界は非常に焦っている。「ソサエティ5.0」はまさに最重点課題ですが、これも「SDGs」については「遅れている」どころか、原子力政策に象徴されるように逆行しています。「経労委報告」はこうした実態には一切触れません。

3) 経団連の底なしの利潤追求前提の「賃金決定の大原則」

経団連には「賃金決定の大原則」というのがあります。この経労委報告の中にも載っていますが、要するに賃上げをするというのは、生産性向上に伴って「安定的に増大した付加価値を原資」として行うべきだということです。サンザン儲けたうえで、しかもこれからも儲かりそうだとわかったら、賃金を上げてやる。来春闘に向けては、先行きが見通せない。だから賃金は上げられない、できるだけ抑制したい、というのが経労委報告の春闘対策です。しかしその影に内部留保が460兆円も積み上がっていることには沈黙しています。

(2) 現実を無視し、矛盾を深める財界・大企業の方針

経団連は近年盛んに「ジョブ型雇用にするのだ」と再三号令をかけています。終身雇用、年功序列のメンバーシップ型の会社に人を採用するという考え方ではなくて、仕事、業務職種でもって人を雇うというやり方に転換すべきだと。「ジョブ型雇用」とは職務、役割を遂行できる能力や資格のある人材が必要なときに、社内、社外を問わずに公募するというシステムです。ところが外部労働市場で公募するといっても、そんな外部市場は無いです。日本ではまだ育っていません。

またそんな人が現場に急に入りだして、人間関係含めて一つのチームで仕事ができるだろうかという問題が頭に浮かびます。そういう意味で企業文化なども棚に上げて、こうしていけばもっと利益が出るはずだと提案しているとしたかと思えませんし、経団連が思うようには進んでいない。いまだに年功序列の要素・体系が柱の一つになっています。

「経労委報告」は以上のように、現実を無視し、矛盾に満ちたものと言えます。こうした大企業の刹那的な事業経営・戦略が、人材の育成、産業と地域、中小企業の発展、国民生活と国民経済を阻害していることから、日本の資本主義、世界の資本主義という制度そのものに疑問を抱く勢力や若者が増えています。

そうは言っても財界ですから、これだけのことを書いて、人を集めて、トップを集めて、いろいろな会合を開き、研修もやっていますからみなさんの会社のところにも影響があるのは間違いありません。ぜひ今日お話しした中身を頭に浮かべて批判的に受け止めていただきたいと思います。

3. デビッド・アトキンソンの『日本人の勝算』論

それでは次に、デービッド・アトキンソンの著書「日本人の勝算」をご紹介します。アトキンソンは現在、政府の成長戦略会議のメンバーであり、小西美術工芸社社長ですが、「中小企業つぶし」という悪名をはせている人物です。

しかし私は、彼の「日本人の勝算」論の中には私たちが共感できる、参考にできる主張・指摘・議論があると思います。菅内閣がアトキンソンを「中小企業つぶし」に活用しようとしています。日本の賃金・最低賃金の問題を中心に私たちにとって有益で納得いく指摘・主張も展開しています。アトキンソンに私たちの要求を語らせる、我々も大いに利用してやろうと、私は思います。そういう観点でこれからお話ししていきたいと思います。アトキンソンが作成した図表(後掲)の要点とポイントをまず紹介します。

(1) 「人口減少」を直視しよう

図表① 先進国の GDP ランキング: 日本はアメリカに次いで2位です。

図表② 人口増加と生産性向上要因で見た経済成長率:

日本は下位です。人口増加は 0.11、生産性は 0.77。だから経済成長は 0.88 なのだとアトキンソンは主張。日本の異常な人口減少はまだまだ続く。ドイツ、イギリス、フランス、アメリカにしてもそんなに減っていかない。日本はなぜか大きく減っていく。しかも高齢化も進む。

図表③ 極端に大きい日本の人口減少:

日本の人口は、2060 年には 8673 万 7000 人に落ち込み、32%減少となる。ドイツも減少するが13%。アメリカ25%・イギリス17%をはじめ多くは増加する。

アトキンソンは、とにかく日本は人口減少・高齢化についてもっと直視するべきだ。日本は 2060 年までに総需要、私たちが買おうとする力が 32%も減少をしてしまう。デフレ問題が非常に深刻に進んでしまうというのです。

今までの経済成長は「人口が増加している」モデルで経済政策を組んできて、その下で成長してきたしかし「人口が減少する」モデルに突入しているのに従来と同じ政策を取り、空白の 10 年、20 年という大変な状況が招いてしまった。アトキンソンは、経済政策を「人口減少」モデルに改める。従来の「低生産性・低所得」政策から「高生産性・高所得」政策に切り替えるべきだと主張しています。

(2) 賃金・最賃アップで労働生産性とGDPの維持・向上

図表⑥ 各国の最低賃金と人材評価ランキング:

1人あたりの GDP に対する最低賃金の割合の比較です。日本は下位で35%。ニュージーランドがトップで57%。ドイツ46%アメリカ25%です。ところが「人材評価ランク」で日本は、世界で第4位です。

図表⑧ 労働者の生産性ランキング:

日本の生産性は世界で 29 番目 / 8 万 3233 ドル。スペインよりもアイスランドよりもイギリスよりも下です。

図表⑨ 最低賃金と生産性には強い相関がある:

最低賃金が低い国ほど生産性が低い。日本は韓国よりも最賃も生産性が低い。

⑩ 目標成長率を達成するための最低賃金:

「経済成長しなければ話にならない」というのがアトキンソンの主張ですが、そのために最低賃金はどのくらいが上げるべきかという試算表です。0%成長なら2020年でも1291円とし、2060年には2145円にしなければ経済成長は0%も維持できない。

⑫ 最低賃金と人口減少率:最低賃金が低い県ほど人口減少率は高い。最賃1000円越えの東京・神奈川の人口減少率は7%前後。これが最賃800円やっとの県では20%台で青森は30%越です。最賃格差の矛盾・理不尽さ、「若者の流出」を招いてきたこともここでも表現されています。

アトキンソンは、日本の労働者の質は世界4位なのに、最低賃金が低くて、労働生産性が29位という異常な状況だ。この「低い労働生産性」を上げるには、人材の評価にふさわしい賃金に引き上げる。そのためには最低賃金を大きく引き上げるべきだと主張しています。日本の財界・経団連はさかんに労働者生産性が低いと言うけれど、日本の労働者の質が低いのではない、賃金・処遇が低いのだということです。

政府の戦略会議のメンバーであるアトキンソンが、日本の最低賃金の大幅に引き上げ、日本の賃金水準を上げるべきだと大号令をかけているわけです。私はこの点は素直に受け取り、学ぶことが大事だと考えます。全労連もアトキンソンを招いて学習会をやっています。

(3)最低賃金の引き上げと全国一律最賃制の合理性と必要性

1)東京も地方も最低生計費は23万円前後で同水準

アトキンソンは、日本の賃金水準を引き上げるには最低賃金の継続的な引き上げが必要だと主張しています。「全国一律最低賃金を成立させよう」という自民党の議員連盟の学習会も出ているそうです。

ここで「最低賃金1500円・全国一律制の確立」についてぜひご紹介しておきたいのは、最低生計費調査というのを全労連や静岡県立大の中澤先生や各地の地方労連などを中心に全国各地で行いました。面白い結果としてテレビや新聞でも注目されましたけど、最低生計費がどこの地方もあまり変わらないということが明らかになったのです。地方の方が物価も安いし、暮らしやすいのではないのか、東京は物価が高いし思っていましたが、そうではない。調査してみると大体月額23万円前後、東北で22万円、首都圏なんかで24万円程度です。最低賃金が、東京が1000円超で東北・九州が800円にもならないのは生計費の面からみるとおかしい!のです。

2) 最賃アップ実現との中小企業育成で生産性も GDP もアップ

アトキンソン氏は最賃引き上げが望ましい6つの理由をあげています。生産性に繋がるといふことと、全ての企業に影響を及ぼすということです。アトキンソン氏は当初、「最低賃金を引き上げについてこれられないような中小零細企業は退出して頂いたらいいんじゃないですか」と言っていました。今、アトキンソン氏のこの主張に怒り・批判が大炎上しています。あまりにも事実と異なる非科学的で乱暴な主張で反論するのは容易いし、最近、アトキンソンもかなり主張の修正や釈明をしているので、ここではあえて取り扱いません。

いずれにしても社会政策として、最低賃金引上げと地域間格差の是正には国の直接・間接の支援が必要です。大企業の最低賃金を悪用した賃金抑制や、下請けいじめの不正取引の解消・禁止、中小企業の育成・支援政策の拡充により最低賃金・賃金水準を実現する。そうして生産性を上げていくということです。

「最低賃金の引き上げは即、消費につながるし、雇用を増やすことにつながる」と、アトキンソンがこの著書のなかで展開しています。そして最賃を引き上げについていくためには生産性を引き上げる努力を全ての企業に提唱する。労働組合も弱体化しているわけですが、それが強まることにも繋がるかもしれませんし、生産性向上を強制出来るという言い方をしています。

それで、GDPを維持するために理論値ですね、計算想定として彼が持っているのは理論値として2030年には最低賃金は1399円、加重平均ですね。今、900円ちょっとで、日本で社会保障がピークを打つ2040年を見据えれば、最低賃金は毎年4~6%引き上げる必要がある。それに伴って賃金を引き上げていくというロジックです。

アトキンソンは、「最賃の位置づけを社会政策、労働者保護、厚生労働省管轄とする問題ではない。ヨーロッパではこれは大きな経済政策として今実行されている。日本も経済政策だから経済産業省に管轄を移して取り組む必要がある」とまで主張しています。

(4) 「低生産性・低所得」から「高生産性・高所得」への資本主義の転換

経済の規模よりも、経済の質、中身が問われている。大量生産・大量消費、低価格・大量販売、より良いものをより安くは、人口増加が前提の経済政策なのだ。これからは、価格を上げて市場を拡大する、というのがアトキンソンの「日本人の勝算」論の胆です。そんなの無理難題と思われるかもしれませんが、アトキンソンはそれが出来る。その時に大事なものは賃上げであり、生産性を高めることだということです。日本の一人当たりの生産性は世界29位だけど、人材評価は第4位である。このギャップを賃上げすることで埋めていけば、矛盾は解消できる。

これまでの日本の資本主義を、「高付加価値・高所得資本主義」に転換する。進行する少子・高齢化社会の社会保障問題に立ち向かうためには、賃金を引き上げて、生産性を高め、

国民総生産 GDP を、最低でも維持する、下げないことが大事だ。そうして国家財政の危機、国の借金も減らしていくことを成し遂げなければならないというのです。

さいごに

だいぶとデフォルメしてお話ししましたので理解しにくかったかもしれませんが、考えて頂きたいのは、賃金闘争の議論になると視野が狭くなって、経営者がああ言ったこう言ったということに惑うわけです。私も少々感いましたが、いま、日本の資本主義はこのままで、世界的にも資本主義でいいのか。コロナ禍も止められない、環境破壊も進み、貧困と格差は広がる一方で、世界的な大企業と一部の富裕層がこのようなときにも資産を増やし続けるばかりで、世界の危機を傍観している。これが資本主義なのかという議論が、世界的な共感を広げています。そのなかで今こそ賃上げが必要なんだ、最低賃金の引き上げが必要なんだということが、国際的にも世論になって、政治の一つの方向として動き始めていることに大いに激励され、たたかっていきたいと思います。どうもありがとうございました。