

「安い日本」・何が問題か

……… 現状と労働組合の課題 ……

日本女子大学名誉教授 高木 郁朗

1 「日本は安い」か？

「安い日本」という言葉を見たときどのように思うだろうか。多くの人は、「そんなことを言われても、すぐ目の前で、ガソリン価格も、電気・ガス料金も、食品も、一斉に値上がりして暮らしを圧迫するようになっていくから、とても信じられない」と言うかもしれない。製造業の企業活動に携わる人びとも、日々、原材料費や部品価格それに運送費の値上がりで、悲鳴をあげている。ここでも「安い日本」などと言ってしまっているわけにはいかないだろう。

しかし、実際に「日本は安い」ことにまちがいが無い。もう少し正確に言えば、過去約50年間のあいだに日本は、国際的にみて安い国になってしまったのである。「安い」という用語と連動して「貧困」という用語を使用してもおかしくない。

貧困には二つの意味がある。たとえば毎日の食事が満足にとれなくて、子どもたちが餓死していくような状態は絶対的貧困である。一方、たとえば、隣りの家はますます大きく立派になっていくのに、自分の家は住めないわけではないが、修理もままならず、ただ古びて行くような状態は相対的貧困が深まったことになる。これは格差、あるいは不平等といいかえることもできる。世界的な標準でいえば、それぞれの国の貧困の定義を、家計所得の中央値の50%以下としているのは、そうした人びとがその国のふつうの暮らしを営めない、ということとを、数字上で示したもので、相対的貧困を典型的に現している。先進国の大半では、このような相対的貧困を目安として、日本の生活保護にあたる最低生活保障を制度化している。

1ドル120円台という最近の円安は、日本が国際的にみて、相対的貧困状態に陥っていることを示している。象徴的にいえば、円安は、「日本は安い」ことを端的に示している。ドルに対する円安の水準は、ウクライナへの野蛮な侵攻で各国から経済制裁を受けているロシアのルーブル安の水準とほとんど同じになっている。コロナ以前にみられたように、日本へのインバウンドが増加し、大量にさまざまな製品を買っていく状態が示されたが、それはまさに「日本は安い」ことの象徴だった。

現在進行している円安は、直接的にはアメリカの物価上昇を抑制するためのFRB（連邦準備制度理事会）による金利引き上げに対して、日銀がゼロ金利政策を維持することを鮮明にした結果であるが、根はもっと深い。

ふつう円安になれば、輸出にとっては有利になり、輸入には不利になる。もともとほぼ35年前には日本は質の高い金属機械の各種製品を中心とした輸出大国であった。この場合には、円安は、ドルで受け取る代価は日本円ではより大きな額となるから、輸出産業にとっては有利に働くことになり、実際にもそのように働いた。しかし、いまでは根本的に異なる。国際収支の動向をみれば、すぐわかるように国際収支の黒字は、事実上、海外からの所得、つまり、海外投資の収益によって維持されており、円安によって利益を得る輸出品は自動車以外にはほとんどない。その自動車も百年に一度と言われるような環境重視の技術革命のもので、これほどとは異なる国際競争にさらされている。逆に円安だからと言って、エネルギーや食料、あるいはサプライチェーンから調達する輸入を減らすわけには簡単には、あるいは短期的にはいかない。ここには、日本国内で、生産性を上げて、ものづくり国家と

しての位置を保つ代わりに、安い賃金を求めて海外投資に走った企業行動のつけが反映している。

2 安い日本をもたらししたもの

もうひとつ、「安い日本」をもたらした原因がある。家計調査の示すところでは、日本の労働者生活で、もつとも豊かだったと想定される時期は今から25年前の1997年である。それ以降も、金属労協はじめ、労働組合の努力で、毎年いくらかの賃上げを確保してきたように見えるが、労働者家計の実質的な所得は、依然として25年前よりも低くなっている。

家計所得のなかでは、勤労者の配偶者などの家族が働きにでて、低下する世帯主の実収入の低下の一部を補っているし、高齢者を抱える世帯では年金などの社会保障収入も増加しているが、世帯主の実収入の低下にははるかに及ばない。厚生労働省の主要民間企業の春闘の結果をみても、2000年代に入ってから、賃上げ率が2%を下回る年が多くなっている。2%という数字はいわゆる定期昇給分と考えられるから、退職者と同数の新卒の新規就職者があると仮定すると、賃金総額は変わらない。現実には企業の新規採用より退職者の方が多い

から、2%を下回る年が多くなっている。2%の賃上げでは平均賃金は下落する。さらに、平均賃金の低下には、相対的に賃金の高い製造業の労働者が減少し、介護など賃金の低い労働者が増加していくという産業構造上の変化も反映している。

2002年以降、リーマンショックを経て、民主党政権の時代までは、主要民間企業の定昇込みの賃上げ率は2%を下回り、労働組合が存在する企業を含めて、賃金は低下した。労働者派遣事業の対象が製造業にまで拡大されたことにより、また卸・小売業や各種のサービス業を中心に女性労働者のパート化が進行したことも加わって、日本の労働者の低賃金化が急速に進展したが、2010年代以降、このような状態は改善されてはいない。

労働者にとって、雇用の維持はもっとも大切なことであるから、たとえ一定の賃金の切り下げがあっても雇用を守ることに、労働組合の基本任務であるという考え方は多くの日本の労働組合に共通する考え方である。実際に、歴史的にいえば、オイルショック後の1970年代後半や金融危機などで雇用危機に見舞われた2000年代には労働組合のなかではこのような考え方が圧倒的に強かった。

しかし、このような労働組合の考え方には二つの問題点があった。ひとつは、賃下げによって企業収益を維持し、雇用を守るという考え方がどこまで実態に即していたか、という論点である。マクロでいえば、企業は、労働組合が賃上げをセーブしているあいだに、さまざまなかたちで収益からGDPの約90%にも達する45兆円の内部留保を蓄積した。2010年代に入ってから、経済成長はほとんどないのに、新型コロナウイルスの感染拡大とウクライナへのロシア侵攻までは株価だけが上昇をつづけた理由のひとつはそのようなこともない内部留保の存在にあった可能性がある。

内部留保額をGDPのなかの雇用者報酬額を前提にして単純に計算すると、毎年10%の賃上げをしても10年間は保障できるほどの額である。このような内部留保は、労働者の賃金上昇を通ずる消費の拡大にも、生産性を上昇させるための設備投資にも使用されない。要するに日本の経済成長を妨げてきた最大の要因であることは間違いがない。前述のように、このような内部留保は、輸出などをつうじて確保されたというよりは海外収益を積み立ててきたものである。

もうひとつ、労働組合から聞こえてくる声は、GDP全体としてはそうであるにしても、わが社では収益の状況からみて、とてもそのような内部留保を確保するような状態はないから、雇用を維持するためには、賃上げはガマンをし、場合によっては賃下げも受け入れなければならない、というものであろう。

ここで考慮すべき論点は、マクロとミクロの関係である。かりに、個別レベル、つまりミクロで、雇用を維持するために賃下げを受け入れることが最善であるとした場合、実際にそうであったように、多くの企業でそのような事態が発生すれば、雇用者全体、つまりマクロの雇用者報酬は減少する。とうぜん、国民経済上の内需は停滞し、経済成長はマイナスとなる。賃金切り下げによってえられる収益は海外投資または内部留保にまわされるからこれも消費にはまわらない。ここでもマクロの国民経済の成長にはマイナスの影響を及ぼす。とうぜん、企業のレベルで雇用が守られていたとしても、経済全体では雇用の減少が発生し、失業が多くなり個別企業に跳ね返ってくる。これが「合成の誤謬」である。つまりミクロである個別企業のレベルで

最善と思われることを実施すると、マクロである国民経済では最悪のことが発生してしまい、ミクロのレベルの企業活動にもマイナスの影響がでてくる。こういう事態が実際に進行してきたのである。つまり「安い日本」は「合成の誤謬」の結果として発生したことになる。逆にこの間、労働組合を中心に、生活からみて十分な賃上げを確保すれば消費需要は拡大し、経済成長が確保され、「安い日本」への転進は防げたはずである。

3 にわとりと卵の関係

なぜ労働組合が「安い日本」にならないために、十分な活動を行ってこなかったのか。おそらく、それは「にわとりと卵」の関係にたとえることができるだろう。ここではにわとりは企業であり、卵は賃金であるとする。日本の労働組合は、「賃金は企業の成果配分」という考え方が強い。つまりにわとりが先で、卵はあと、という考え方になる。さしあたり個別の企業にとつてはそうであるかもしれないが、マクロに考えると、卵の方が先だと考えてみる必要がある。

まず、これは、ちょうど1000年前にウェップ夫妻が指摘したことであるが、企業が新しい設備投資などをおこなって、生産性をあげるののは、

人件費などの経費が大きくなっていくことに刺激を受けるという事実である。その刺激がなければ、経営者は収益をためこむことに終始するだろう。生産性の上昇が賃金上昇の保障であることはまちがいがいが、そのスタートは賃金の上昇の方だと考えておく必要がある。ここでは卵の方が先なのである。労働組合が「賃金か雇用か」の二者選択で悩む前に「賃金も雇用も」の手立てを考える必要があったことになる。

生産性に関していえば、製造業とサービス業では事情が少し異なる。(純)労働生産性は(売上高÷経費÷減価償却)÷労働者数という式によって示される。売上高÷経費÷減価償却費で残るのは賃金+企業利益となる。()のなかの数値が一定で労働者数を減らせば、また販売量または製品の売り単価をのぼして経費を節約していけば、この数式の結果は大きくなり、あとは、賃金と企業収益をどう配分するかということになり、これが成果配分論の根拠である。

ここで注目すべきことは、サービス業においては、サービスの単価、うらがえせば価格が決定的に重要になるということである。売上高は単価×売上量である。かりに、人手とそのスキルに依存するサービス業で

は、生産性上昇率の高い製造業と同じだけの生産性を確保するためには単価の上昇が不可欠となる。どの国でもそうであるし、日本でも高度経済成長期にはそうであったが、製造業分野では、自動車や電気製品のようにむしろ製品価格は低下するのたいして、サービス業価格が上昇し、その結果として消費者物価全体の上昇があらわれるという順序となる。実際には、サービス業においてはそのような消費者物価を先導する年間みられていない。その理由は、この分野で積極的な賃金上昇がなかったためである。この分野では、介護など労働組合の組織率が低く、かつ非正規労働者が多いという実状もたらされた。

いいたいことはこうである。かりに製造業の賃金が増加しなくても、就業構造のなかで増加数が多いサービス産業の労働者の賃金が増えれば、サービス業における生産性は上昇し、「安い日本」の条件が解消したということである。その出発点は、この分野における賃金上昇であり、結果としていえば、にわとり(成果)が先なのではなく、卵(賃金)が先なのだ、ということにほかならない。

サービス業では、組織率が低く、も

ともと低賃金状態の上に、人手不足にもかかわらず賃金が増え、上昇せず、運輸業に典型的に示されるように人手不足の結果として供給力も低下している、という状態も発生している。人手不足なのに賃金が増え、上昇しないかについてはいろいろなる理由が考えられるが、やはりもっとも多くの企業レベルでは価格転嫁ができないということが大きい、と想定される。ほかの価格転嫁ができない理由として、政府が福祉分野での単価の引き上げを基本的には一貫して拒否したこともつけ加えておかなければならない。

この問題に労働組合がアプローチするためには二つの方法が考えられる。ひとつは、いうまでもなく、最低賃金制度をあらためて見直すということである。

制度としての最低賃金には二つの部分がある。ひとつは、地域別最低賃金とよばれるものである。地域別最低賃金は、2021年度に目安がリンク別に提示されなかったために、全国の道府県でほぼ一律に28円の上昇となった。加重平均でいえば、3.1%の上昇で、これはいわば真水であるから、主要企業の賃上げ率よりかなり高い。とはいえ、東京、神奈川のように1020円台をクリアして

いるところもあるが、沖縄や福岡を除く九州各県や宮城県を除く東北各県では821〜2円の県も多い。1ドル120円を前提とすると日本の最低賃金は7ドルに満たないことになる。

もうひとつの制度は特定最低賃金である。特定最低賃金は、業種ごとに労使間の協議を経て、各県の最低賃金審議会で決定される。当然のこととして、その金額は地域別最低賃金を上回るはずである。しかし、各県の関連産業の経営者団体の反対によって、このような特定最低賃金が普及してこなかったばかりか、最近では地域別最低賃金の引き上げで、両者の差が接近し、労働組合のなかでも特定最低賃金無用論が聞かれるようになってきている。実際には、特定最低賃金が地域別最低賃金を下回るケースも少なくない。特定最低賃金の普及に大きな力を注いできたのはU Aゼンセン同盟であるが、多くの県で、その組織対象となっていない卸・小売業の特定最低賃金が地域別最低賃金を下回っている。

このような事態に機械金属も無縁ではない。2021年の段階では、東京都や神奈川県では、鉄鋼業や機械器具製造業、自動車販売業など、金属労働にも関連する業種で軒並み地域別

最低賃金を下回っている。実際には特定最低賃金が地域別最低賃金を下回る場合には地域別最低賃金の方が適用されるが、このような状態を打破できないでいる労働組合にはやはり責任があるといわなければならない。

OECDの2020年段階の先進国といわれる各国の1時間当りの最低賃金の状況をUSドル換算でみると、もつとも高いのはオーストラリアで12・9ドル、ヨーロッパ諸国ではフランスが12・2ドル、ドイツが12ドルで、現在のドル・円レートを1ドル120円として計算すると、1時間あたり1400円を超えている。アメリカの連邦最低賃金は7・3ドルと低いが、各州バラバラとはいえ、カリフォルニア州のように15ドルとしている州もある。バイデン大統領も15ドルの連邦最低賃金を提案している。こうした各国と比較すると、日本の地域別最低賃金は低く、OECDの統計では8・2ドルであり、8・9ドルの韓国よりも低い。最近の統計では、ドル換算では、平均賃金も韓国より日本の方が低くなっている。

企業の賃金でも最低賃金でも、にわとりの方は大切にされて肥え太っていき、卵の方は生みっぱなしで、栄養失調におちいつているのが日本の現状で、「安い日本」の原点がここ

にある。

4 二つの不思議

実は、労働統計や家計統計をみると二つの不思議がある。

まず家計調査の方をみると、家計の実収入は25年前より減少していることは明白である。実収入のなかでも実際に消費などに使用できる可処分所得は、国税・地方税に加え、社会保険料の増加などのためにさらに減少している。ただし非消費支出には消費税は算定されないから、実際上の可処分所得はさらに減少していることになる。その可処分所得に占める食料品への支出はエンゲル係数とよばれ、その増加は貧困度の上昇を示すが、この比率も上がっている。たぶん同僚や友人などの会食などの費用にあてられる「小遣い」といった項目は激減している。こうした数値は、「安い日本」が平均的な日本人にとつては「貧しい日本」となっていることを端的に示すものにほかならない。

不思議といったのは、にもかかわらずこのような可処分所得に占める貯蓄率は減少していかないということである。可処分所得に占める家計黒字の比率を貯蓄性向といい、消費にまわされる比率を消費性向という

が、所得が減少すれば、消費性向が上昇すると経済学では考えられている。景気対策において、低所得者に対する再配分額を手厚くするのもこのような傾向を前提としている。しかし日本の現状では、経済学の常識に反して、貧困化の進展にもかかわらず、貯蓄性向・消費性向の比率はほとんど変化していない。多くの家計では、なんと家計黒字を維持して、いわゆるタンス預金を含めて、なんらかのかたちで貯め込んでいることになる。所得も増加せず、消費

需要もさらに低迷すれば、このような家計消費が60%に達する国内需要は低下し、経済成長はゼロまたはマイナスとなってしまう。日銀が、単純な貨幣数量説にもとづいて、紙幣をどんどん増発しても、その資金は金持ちや企業では株式市場にまわり、所得の低い家庭ではタンスにしまわれて、物価の上昇をともなう内需の増加を通ずる経済成長には貢献しなかった。

消費性向が上昇しない理由は二つある。ひとつは賃金が増えないことである。毎年安定的に収入が増加することが想定できるとすれば、少々の交際費に問題は生じない。人とのつきあいをセーブしてまでタンス預金を増やすことにはならない。

消費性向があらならないにはもうひとつのより重要な論点がある。東日本大震災以降、天災は多い。地震もあれば台風もある。天災の被害については、多少の政府の支援金はあるが、たてまえば自助努力である。さらに重要な課題は自分の退職後に備えることである。老後の生活を保障するには毎月支払っている公的年金だけではまったく不足である。自分や家族が病気になるたときの備えも必要である。退職時に2000万円からの準備をしておかなければならない、といわれては、金利がいかに低くても、自分の楽しみを放棄しても、金利がほとんどゼロの銀行か、民間の保険か、タンスのなかに、おカネを貯め込むほかはない。退職年齢ではなくても職を失う可能性はだれでもある。たしかに一部の資金は株式市場に流れ込んで、コロナ禍やウクライナ

侵攻までは、「安い日本」のなかでほとんど唯一上昇した株式市場の動向に影響を与えた可能性はあるが、それもほんの一部の人びとに限られている。

要するに、所得が伸びないにもかかわらず、貯蓄性向が変わらないのは、生活のなかのいざという場合に備える必要があるからにほかならない。もっといえば、国と自治体を含めた

政府が、いざという場合に暮らしを保障する社会システムを作ったことなかつた、もっとも正確にいえば、コロナ禍のなかで明らかに変わったように、保健所機能や医療機関のベッド数の削減で、まともに検査も治療もつけられないことにもみられたように、人びとの安心を保障する仕組みを積極的に創りあげるところか、それをギリギリまで削減してきたのが、1990年代以降の現実であった。

もうひとつの不思議は、雇用統計に示される。コロナ禍のなかで、失業者と失業率は、2000年代後半のリーマンショック時ほどではないが、上昇傾向を示している。失業者数があまり大きくならないのは、かつて全職同盟などの努力もあって雇用保険制度のなかに導入されている雇用調整助成金制度の活用といった事情も反映している。一方で、統計的には、失業者が増大しない反面、就業者数の減少は目立っている。これは、失業統計上の完全失業者の定義による。完全失業者としてカウントされるためには、収入がゼロであるほか、再就職のための求職活動をしていることが要件とされている。いままでレストランでパートで働いていた女性がコロナ禍で失業しても、どうせ自分にあう就職先がないからと考え

て求職活動をしなければ、完全失業者にはカウントされない。失業者の増加よりも就業者の減少の方が多いという現実にはこのような要素も反映している。総体としてみれば、やはり最近において日本では失業者が多くなっていることを現実として直視しなければならぬ。

不思議だと述べたのは失業者が多いにもかかわらず、人手不足の産業もまた多いという現実である。直接にはコロナの影響もあるが、失業者の多いなかでの人手不足という状況は、コロナ以前から進行していた現象で一時的なものではない。

多失業のなかでの人手不足という状況の原因ははっきりしている。必要なスキルをもった労働者がいないことに起因するミスマッチが拡大しているということである。現在、サプライチェーンの国際化の悪影響もあり、製造業の国内回帰も進行しているが、スキルを有する労働者の不足から製造業を含めた企業活動に早晩限界がくることは目に見えている。

少子高齢化の進行もあって、国内労働者に少なくとも当分は依存できないとすれば、頼りは外国人労働者となる。しかしこれもあやしい。「日本が安い」という評価が確立すれば、すでにその傾向が進展しているよう

に、韓国や台湾の企業への選択が多くなり、日本は二次的な対象になってしまっただろう。すでにその傾向はベトナムからの技能実習生や留学生の動向ではっきりしている。

はっきりしていることは、あらためて日本の労働力のあり方を見直さなければならぬということである。たとえば1990年代から2000年代のはじめの就職氷河期時代の世代で、学卒就職ができなかった人びとは、日本の人材養成がそれぞれの企業に依存してきたため、社会システムとして構築されてこなかったために、20年以上にわたって、スキルを發展させなかった。いいかえれば、生産性の低い労働力のままにとどまっていることが多いし、これまでとは別の仕事につく妨げとなっている。

コロナ禍のなかでの医療崩壊はまた別の意味での多失業のなかでの人手不足の理由を示している。医療崩壊というベッド数の不足のように聞こえるが、装置としてのベッドは野戦病院のようなかたちで作ればつくれないことはない。作れないのは、それに携わる資格と技能をもった人材、典型的には看護師である。日本では多くは女性である看護師資格をもった人材は約200万人存在するが、実際に看護師としての仕事に就

いているのは150万人程度にとどまる。退職の理由でもっとも多いのが出産・育児である。ここにも社会システムが大きくかかわっている。0歳児から始まって小学校の高学年にいたる保育・学童システムや、ちよつとした発熱でも保育所から呼び出されて仕事を欠勤したり中退しなくてもすむ育児保育などが地域に十分に配置されていさえすれば、能力のある女性が、その能力にふさわしい仕事から退職する必要はなくなる。

生活の事情に関係なく転勤や出張が発令されるといった日本の大企業の慣行もまた、女性がその能力にふさわしい働き方をするのをさまたげている。ジェンダー平等というものが、女性に「男性稼ぎ・女性家事育児」型のタイプのなかで、男性の働き方にあわせるのではなく、新しい働き方をつくり出し、それを支える社会システムを構築するという作業を怠ってきたことは「安い日本」をもたらした要因のひとつである。

5 「安い日本」を改革する労働組合の役割

問題の出発点は、「安い日本の何が問題か」という点にあった。国際

的にみて日本が安かろうと、人口の圧倒的多数を占める雇用者中心の日本人が各世代にわたって、安定的で幸せな生活を営むことができれば、それでいいではないか、という考え方もある。しかしこれはとても危険な考え方である。

まずなんといっても、もう近い将来に訪れる少子高齢化の結果としての労働力の不足である。経済学の常識でいえば、一国の潜在成長力は動員できる労働力によって左右される。賃金が低いままで、転職を保障するような社会システムもない状態のもとでは、ジェンダー平等が進んで女性の就業率を上げることができないし、多少多めの収入を確保するために高齢者が働きにできれば大幅に公的年金の受給額が減額される現在の制度のもとでは、多くの高齢者の就業へのインセンティブを削ってしまふことになる。このままいけば「安い日本」から「貧乏な日本」への道筋は目の前に迫っている。

「安い日本」では、経済の安全保障という視点からも大きな問題が残る。日本に住む人びとの暮らしの基中の基本である食料とエネルギー資源を購入することも困難となる。

どうすればいいのか。ここに労働組合の使命がある。まず何より賃金の引き上げを思いきって確保することである。自分の企業では、企業の収益からみて賃金をひきあげることは困難だと感じている労働組合リーダーも多いだろう。それならそれで、マクロの視点から、もつとも下限である最低賃金額の目標を、たとえば国際標準並みの1時間あたり1500円に設定して、3年なら3年で実現するような大きな運動に協力すればよい。既述のように、マクロで見れば、企業の内部留保のように、「安い日本」にまだ資金がないわけではない。それを有効需要として使わなかったためにこのような「貧しい日本」になりつつあるというこ

とをわすれてはならない。誰でもが、自分の希望する仕事で、きちんと生活できる所得を保障されて働くことも重要である。すでにみたような働き続けられる保育や介護の仕組みとか、転職に必要な教育訓練施設といった社会システムを構築しなおさなくてはならない。この仕組みを実現しようとするには、どの政党を支持しようとかかわりなく、自らの政策体系を改めて全面的に見直し、大きな大衆行動をとまなう、労働組合の活動が必要である。圧力団体とよばれようがかまわない。「安い日本」を改革するために、金属労働組合の徹底した論議を期待したい。

高木 郁朗

たかぎ・いくろう

日本女子大学名誉教授

1939年岐阜県生まれ。1961年東大経済学部卒業。労働組合の調査部などをへて、1971年～2007年、山形大学、日本女子大学教授。現在日本女子大学名誉教授。著書に『国際労働運動』、『春闘論』、『労働経済と労使関係』、『戦後革新の墓碑銘』など。

