

付加価値分析から見えるもの —『「新しい資本主義」のアカウン ティング』などを手がかりに—

2022/9/12

立命館大学名誉教授 松村勝弘

1

もくじ

1. スズキトモ『「新しい資本主義」のアカウンティング』は何が言いたいのか
2. 付加価値計算書の提言
3. 付加価値から見えてくるもの
4. 二極化現象
5. 経済の停滞を脱却するために

2

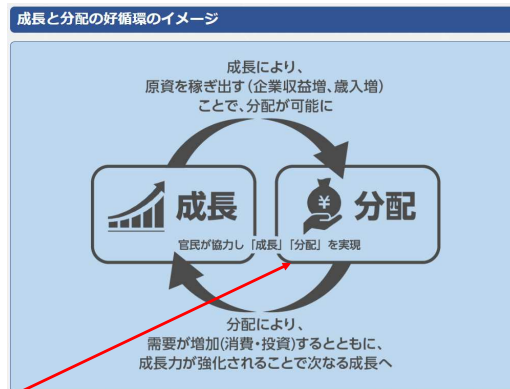
1. スズキトモ『「新しい資本主義」のアカウンティング』は何が言いたいのか

■ 本書の要点

岸田政権の「新しい資本主義」提唱に乗った(悪乗り?した)、「付加価値分配計算書」利用の提言

安倍政権の成長戦略は、成長すれば他のセクターにも成果が均霑されると考えるのに対して、岸田政権は当初から分配に目配りする。

「政権が『新しい』という言葉に込めているのは『分配戦略』の重視である。」*1



(出所) 首相官邸ホームページより
(https://www.kantei.go.jp/jp/headline/seisaku_kishida/newcapitalism.html)

3

1. スズキトモ『「新しい資本主義」のアカウンティング』は何が言いたいのか

新しい資本主義とは

■ 株主資本主義から「ステークホルダー資本主義」?*1へ

「政府は、新しい資本主義の考え方に基づき、成長と分配の好循環の形成に取り組んでいます。新しい資本主義の考え方では、企業は、株主だけでなく、従業員、地域社会、そして取引事業者といった多様なステークホルダーの利益を考慮するとの考え方を採ります。」(パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化会議(2021/12/27)配付資料3「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化に関する事業者団体に対する要請」)

4

人の資本主義

- 岸田首相の言っているところをそのまま受け取ると

「岸田首相は近著*¹において、『資本』と『労働』、すなわち『カネ』と『ヒト』、資本主義の二大要素ですが、よりヒトを重視した、**人間中心の資本主義**を目指していかなければなりません」と述べた。また2021年12月6日の所信表明演説では、「**人への分配は、『コスト』ではなく、未来への『投資』です**」との考えを示した*²*³という。

「人への投資」-「新しい資本主義」での重点項目

- 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」(2022年6月7日)

I. 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資.....

1. 人への投資と分配.....
 - (1) 賃金引上げの推進.....
 - (2) スキルアップを通じた労働移動の円滑化.....
 - (3) 貯蓄から投資のための「資産所得倍増プラン」の策定.....
 - (4) 子供・現役世代・高齢者まで幅広い世代の活躍を応援.....
 - (5) 多様性の尊重と選択の柔軟性.....
 - (6) 人的資本等の非財務情報の株式市場への開示強化と指針整備.....

従業員のリスクリング(学び直し)や賃上げ、職場環境の改善などを通じて、企業が従業員の働きやすさや働きがいをも高めること。*

「新しい資本主義実行計画のフォローアップ」文書より。

ただし、市場への配慮もされている。

2. 付加価値分配計算書の提言

- スズキは「人への投資」を促す方法として「付加価値分配計算書」を提言している。
- 株主利益至上主義の問題点
- 損益計算書は、「売上収益-[人件費を含む]費用=利益」を計算する仕組みだから、利益を極大化するためには、費用削減、とりわけ人件費の削減をしがちであった。

2. 付加価値分配計算書の提言

「人への投資」はどうすれば可能か？

- これまでの損益計算書
売上収益-費用=利益
含:人件費
- 株主利益至上主義では、人件費を削減して利益を極大化する **それに対して**
- 株主への配当は一定に抑制し、残りを従業員等へ分配し、士気向上 **つまり**

DS(付加価値分配計算書)	
売上	1,000
売上原価	400
最低点支払われるべき費用	
最低必要R&D	×××
最低賃金・報酬	×××
法定福利費	×××
...	...
法人税等	×××
配当予定利益	⇨ 配当50
分配可能剰余額	×××
役員	×××
従業員	×××
事業(R&D)	×××

これを一定にして

分とする
従業員・R&Dの
残りを役員・

経営者・従業員の士気を喚起し、企業の成長を促す。

3. 付加価値から見えてくるもの →付加価値の計算

- **控除法**：「生産によって新たに加えられた価値。総生産額から原材料費・燃料費・減価償却費などを差し引いた額。減価償却費を差し引かない付加価値を粗付加価値、減価償却費を差し引く付加価値を純付加価値という。」
- **加算法**：付加価値＝①人件費＋②金融費用＋③(減価償却費)＋④賃借料＋⑤租税公課＋⑥経常利益
- 「法人企業統計」(財務省 財務総合政策研究所)では
付加価値額＝営業純益(営業利益－支払利息等)＋役員給与＋役員賞与＋従業員給与＋従業員賞与＋福利厚生費＋支払利息等＋動産・不動産賃借料＋租税公課

3. 付加価値から見えてくるもの

これまでの、株主利益至上主義の影響が、下表からわかる

法人企業統計では付加価値は公表されている

図表 従業員への配分の削減と株主への配分増加(全産業・大企業)
(単位：百万円)

	1986-90年平均	1991-95年平均	増加率	2011-15年平均	2016-20年平均	増加率
売上高(1社当たり)	133,521	116,151	-13.0%	106,266	110,158	3.7%
付加価値(1社当たり)	20,047	18,072	-9.8%	17,457	19,646	12.5%
役員給与+賞与(1人当り)	12.90	14.58	13.1%	17.86	19.91	11.4%
従業員人件費(1人当り)	6.05	6.91	14.2%	6.80	6.98	2.8%
配当(1社当たり)	759	632	-16.8%	2,298	3,603	56.8%

(注1)大企業は資本金10億円以上の会社であり、小企業は資本金1千万円未満の会社である。
(注2)「法人企業統計調査時系列データ」より作成。

1990年代前半の不況による売上減・利益減・付加価値減でも従業員の人件費は増やして、配当金は減らしている。＝従来の日本型

2010年代後半の景気回復による売上微増・利益増・付加価値増で配当金は激増しているが、従業員の人件費はあまり増やしていない。

3. 付加価値から見えてくるもの

いつからどう変わったのか？

図表 従業員への配分の削減と株主への配分増加(全産業・大企業)
(単位：百万円)

	[1986-90年平均]から [1991-95年平均]への増 加率	[1991-95年平均]から [1996-2000年平均]への増 加率	[1996-2000年平均]から [2001-05年平均]への増 加率	[2001-05年平均]から [2006-10年平均]への増 加率	[2006-10年平均]から [2011-15年平均]への増 加率	[2010-15年平均]から [2016-20年平均]への増 加率
売上高(1社当たり)	-13.0%	-15.14%	-5.33%	11.88%	1.80%	3.66%
付加価値(1社当たり)	-9.8%	-12.02%	-3.72%	3.89%	9.76%	12.54%
役員給与+賞与(1人当り)	13.1%	1.70%	34.69%	-12.95%	2.73%	11.43%
従業員人件費(1人当り)	14.2%	7.17%	-0.64%	-6.17%	-1.56%	2.78%
配当(1社当たり)	-16.8%	-7.28%	59.36%	78.10%	38.26%	56.80%

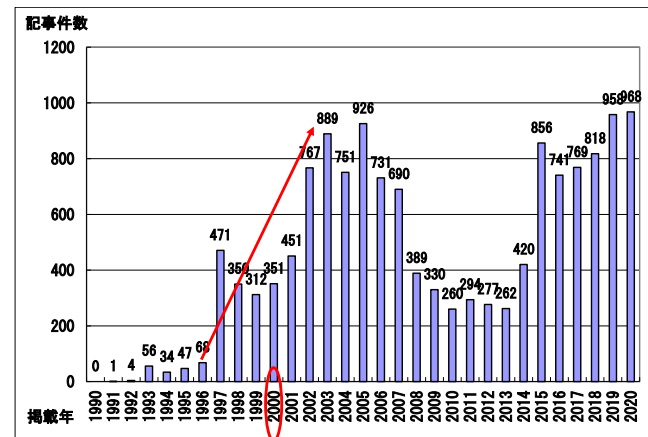
(注1)大企業は資本金10億円以上の会社であり、小企業は資本金1千万円未満の会社である。
(注2)「法人企業統計調査時系列データ」より作成。

転換期は2000年であり、日本企業は、それまで売上減・利益減・付加価値減の中でも、従業員の人件費を増やしていたが、以後は逆に人件費を減らしてでも配当金を増やしている。付加価値数値はこういうことを教えてくれる。

3. 付加価値から見えてくるもの

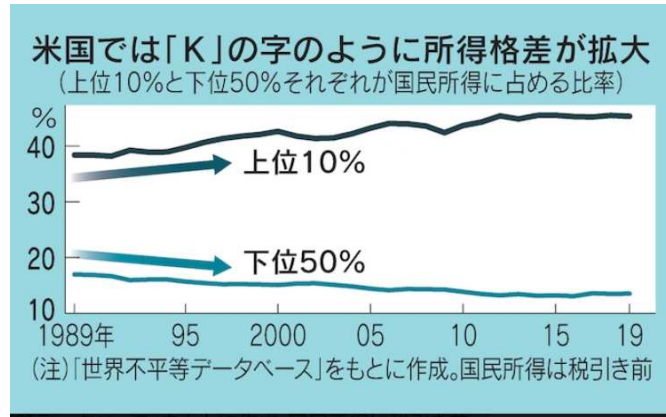
コーポレート・ガバナンスが叫ばれ出した
風潮の変化は2000年前後から

コーポレート・ガバナンス関連日経4紙記事件数



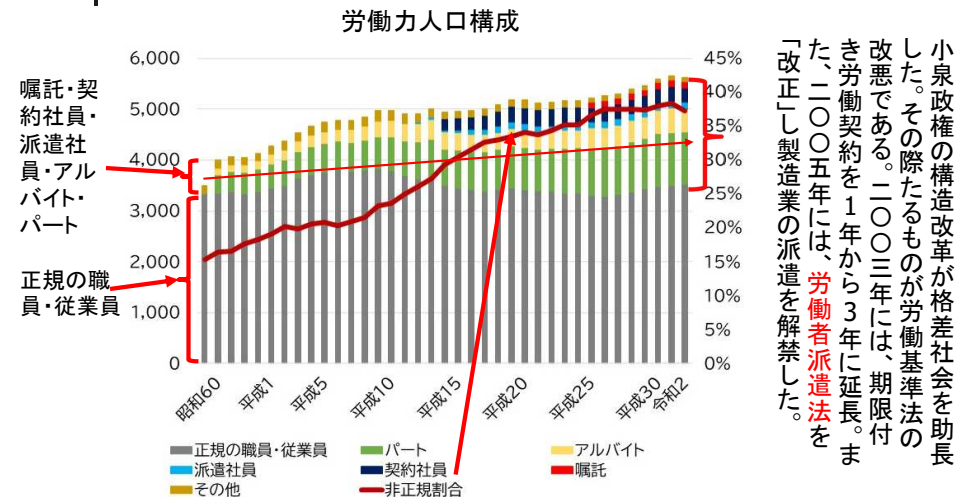
4. 二極化現象

■ 日本でも生じているのでは



4. 二極化現象

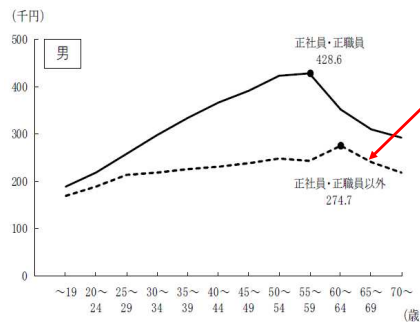
労働基準法改悪による非正規雇用の増加→二極化進行



4. 二極化現象

非正規雇用の賃金は低いうえ、女性の賃金も低い

雇用形態、年齢階級別賃金



『2021年賃金構造基本統計調査』第6図雇用形態、性、年齢階級別賃金より。



原データは『2021年賃金構造基本統計調査』第6-1表より。図は不破雷蔵氏作成*。

女性が活躍していない証拠

4. 二極化現象

「日本の女性差別が、競争力低下の一因」*

男女差は大きい

女性の非正規雇用比率は高く



『2021年賃金構造基本統計調査』第6表雇用形態別雇用者数より。

シングルマザー、その子の貧困問題、そして何よりも

賃金も低い

男女計	男	女	男女間賃金格差(男=100)
賃金(千円)	賃金(千円)	賃金(千円)	
307.4	337.2	253.6	75.2

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」2021年、第1表より作成。

しかも「賃金は、男女計307.4千円、男性337.2千円、女性253.6千円となっている。男女間賃金格差(男=100)は、75.2となっている。」(同上調査、概要より)

低賃金労働の多い産業での女性・非正規割合が高い

産業	1人当たり人件費(万円)	雇用者数(万人)	男女計正規雇用割合	男女計非正規雇用割合	男性割合	男性正規雇用割合	男性非正規雇用割合	女性割合	女性正規雇用割合	女性非正規雇用割合
全産業	428	5629	62.9%	37.1%	53%	77.9%	22.1%	47%	45.6%	54.4%
小売業	326	632	38.0%	62.2%	37%	60.6%	39.4%	63%	24.9%	75.1%
サービス業	316	2460	56.9%	43.1%	41%	71.9%	27.9%	59%	46.4%	53.7%
宿泊業、飲食サービス業	225	326	25.2%	74.8%	36%	43.1%	56.0%	64%	15.2%	84.8%
生活関連サービス業、娯楽業	269	170	43.5%	56.5%	39%	57.6%	42.4%	61%	34.6%	65.4%
サービス業(他に分類されないもの)	-	380	51.1%	48.9%	58%	64.4%	35.6%	42%	32.9%	67.1%

(注) 1人当たり人件費は「法人企業統計年報2020年版」より計算し、他は「2020年労働力調査年報」より作成。

5. 経済の停滞を脱却するために

- スズキトモは、付加価値分配計算書の作成・公表により、株主分配割合を減らし、従業員・企業・経営者への分配を増やそうとしている。
- それにより、従業員への分配を増やし、その士気向上、イノベーションの活性化を図ろうとしている。
- だが、その制度化は容易ではないだろう。

5. 経済の停滞を脱却するために

製造原価明細書の復活提案

- 付加価値分配計算書の制度化の困難さ
- それに変わるものとしての2014年に開示が免除された製造原価明細書の復活で原価に含まれている労務費がわかる
- 現在販売費及び一般管理費に含まれる人件費だけしかわからなくなっている

区分	注記番号	第173期 (自 2011年4月1日 至 2012年3月31日)		第174期 (自 2012年4月1日 至 2013年3月31日)	
		金額(百万円)	構成比(%)	金額(百万円)	構成比(%)
I 材料費		1,915,513	78.3	1,743,721	79.5
II 労務費		236,410	9.7	188,872	8.6
III 経費		295,391	12.0	261,042	11.9
当期総製造費用		2,447,317	100.0	2,193,636	100.0
期首半製品仕掛品たな卸高		190,106		214,773	
合計		2,637,423		2,408,410	
期末半製品仕掛品たな卸高		214,773		307,324	
当期製品製造原価		2,422,649		2,101,085	

(注) 経費のうち主なものの金額は次のとおりです。

	第173期 百万円	第174期 百万円
減価償却費	89,833	66,940
支払動力料	43,245	46,400

製造原価明細書が開示されれば、付加価値計算が容易になり、労働分配率向上につながる可能性がある。

5. 経済の停滞を脱却するために

付加価値 = ①人件費 + ②金融費用 + ③(減価償却費) + ④賃借料 + ⑤租税公課 + ⑥経常利益

財務諸表規則改正前の東芝二〇一三年三月期有価証券報告書より。

【製造原価明細書】

区分	注記番号	第173期 (自 2011年4月1日 至 2012年3月31日)		第174期 (自 2012年4月1日 至 2013年3月31日)	
		金額(百万円)	構成比(%)	金額(百万円)	構成比(%)
I 材料費		1,915,513	78.3	1,743,721	79.5
II 労務費		236,410	9.7	188,872	8.6
III 経費		295,391	12.0	261,042	11.9
当期総製造費用		2,447,317	100.0	2,193,636	100.0
期首半製品仕掛品たな卸高		190,106		214,773	
合計		2,637,423		2,408,410	
期末半製品仕掛品たな卸高		214,773		307,324	
当期製品製造原価		2,422,649		2,101,085	

(注) 経費のうち主なものの金額は次のとおりです。

	第173期	第174期
--	-------	-------

これに、損益計算書の販売費及び一般管理費の注記事項にある給与・賞与・福利厚生費などの諸項目をあわせれば付加価値が計算できる

販売費及び一般管理費中の人件費

製造原価明細書が公表されれば人件費も正確に計算できる

図表 東芝の過去30年間の人件費と配当の増減

	[1986-90年平均]から[1991-95年平均]への増加率	[1991-95年平均]から[1996-2000年平均]への増加率	[1996-2000年平均]から[2001-05年平均]への増加率	[2001-05年平均]から[2006-10年平均]への増加率	[2014-16年平均]から[2017-19年平均]への増加率	[2017-19年平均]から[2020-22年平均]への増加率
従業員人件費	25.1%	3.2%	-23.5%	-34.6%	-42.2%	-68.1%
配当	30.5%	-21.8%	-46.2%	64.7%	-67.9%	2488.5%
自社株取得を含めた株主還元					2244.8%	4.6%

(注) 人件費は2013年までは個別の製造原価明細書と損益計算書により集計し、それ以後は損益計算書数値の販売費及び一般管理費の数値のみにより集計した。また、配当金は1株当たり配当金に期末の発行株式総数を乗じて計算した。

2000年以前には東芝も他の日本企業同様、業績悪化に際して、配当金を減らしても人件費を維持しようとしている。

近年は業績悪化に際して、人件費を減らして、配当金を増やそうとしている。さらに自社株取得で株主還元を大幅に増やしている。

製造原価明細書が公表されるだけでも、かなりの改善になる。労働分配率も計算できる。

+ 日本の競争力向上のためにもジェンダーギャップ解消が急務