

# 松村通信第108号

2020年4月24日  
松村勝弘

## コロナ騒動に見る 日本社会の劣化

**コロナ騒動** 前号107号で森嶋通夫氏の導きで「なぜ日本は行き詰まったか」を論じたが、最近のコロナ騒動を見ていて、この問題を再度考えてみたいと思うようになった。『日本経済新聞』2020年4月23日号にそれを考えるのに格好の記事が掲載されていたからでもある。日経にはフィナンシャル・タイムズ特約の記事が掲載されるが、この日の記事は日本の現状・問題点をよく見て書かれていた。日本人が気づいていないことを外国人の目でみて的確にまとめていた。「新型コロナが証した『日本株式会社』の幻」という記事がそれである。

**韓国と比べて** しかも同日のコラム「大機小機」欄も期せずして同様の問題意識で書かれていた。こちらから先に紹介してみたい。すなわち言う。韓国はコロナ対策で成功を収めているように見えるが、韓国では「医療崩壊を避けるため、早々に軽症者用に病院とは別の隔離施設を準備した。その『生活治療センター』にはサムスン、LG、現代自動車など韓国の大手企業が、所有施設を提供している。施設はバス・トイレ付きの個室、3度の食事付きで、医師や看護師が常駐している。自宅療養者には、自治体から食料などの生活必需品をそろえた『自宅隔離セット』が自治体から届けられる。

翻って、我が国の経済界はコロナ対策にどういう貢献をするのだろうか。日本の大企業、大銀行は様々な研修・保養施設を持つが『隔離施設』として提供するという話は聞かない。自治体の財政が逼迫する中、経済界が分科会でも組み、自宅隔離者、医療従事者を支援する策を進めてはどうか。そのための資金集めも必要だろう。国難のときに経済団体や業界団体の影が薄すぎる。今こそ、存在意義を見せてほしい。」

**日本株式会社はどこへ?** そこで、先のフィナンシャル・タイムズ記事に戻ろう。本来日本の製造業は相当の技術力、組織力を持っているはずだが、この国難にあたって何ら表立った動きが見られない。「ソニーやトヨタ自動車、パナソニック、シャープなど一握りの企業から、マスクや防護服の生産について、控えめな約束が出たことを除けば、日本株式会社全体を覆う沈黙が目立つ。専門家からは、一枚岩でない企業の姿勢が、想像の世界で生きている『日本株式会社』が存在していない証拠となるかもしれない、との声が上がっている。

日本が動く仕組みの説明としての日本株式会社論は、いくつかの理由から持ちこたえてきた。一つは、なかなか消えない株式の持ち合いだ。また日本企業は株主優位という概念について、長年懐疑的だったという見方もされてきた。こうした見方は株主に還元されないまま眠る現金の山をみるだけでなく、今回の危機によって正しさが証明されたようにもみえる。

経済産業省の振る舞いも例外ではない。日本がまるで統制経済下にあり、企業のM&A(合併・買収)を画策するといった権力を握っているようにみえた。

しかし、国内で初の新型コロナウイルス感染者が正式に確認されてから3ヵ月たった今でも、『オールジャパン』の本能は目立った形で発揮されていない。多くの企業は正しいことをしていると見られたがっているが、壮大な大義や集団的対応のもとに結束しているようには見えない。日本経済団体連合会(経団連)は、役割を果たすことはおろか、組織化や政策立案の勢力として踏み出すこともない。

トヨタは人工呼吸器の生産に乗り出すことはせず、自社工場で週600個程度のプラスチック製フェイスシールド(防護マスク)を生産したいと表明した。

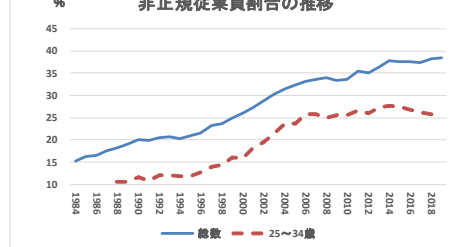
政府の対策は、企業利益と政府の政策立案の間に溝を生んだ。ソフトバンクグループの孫正義会長兼社長はリーダーシップと戦略の明確さの欠如について安倍政権を厳しく批判。防護服供給を目指す自身の努力を阻害する融通のきかない規制に絶望感を表明した。政治家がより積極的だった分野でさえ、企業は名乗りを上げることに消極的だった。」

**日本社会の劣化** 今や日本株式会社は過去のものとなったのだろうか。日本企業の経営者は「企業公器論」を支持していたのではなかったか。どうやら代替わりをして、そういう意識を持っている経営者は激減しているのだろう。それはまた、環境がそうさせたといえる部分もあるように思う。

冷戦終結後グローバリズムが席卷し、新自由主義、株主至上主義、規制緩和が盛んに喧伝された。コーポレート・ガバナンスも叫ばれた。バブル崩壊で苦境に陥った日本企業はその流れに乗った。国内需要が減退する中で海外に市場を求め、低賃金労働をもとめて中国などに進出した。国内でも労働法制を改悪して非正規労働者を「活用」しようとした。2004年3月1日に労働者派遣法が改正され、物の製造業務の派遣が解禁され、紹介予定派遣の法制化などが行なわれた。

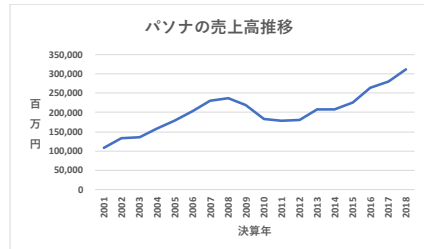
**労働法制改悪** ウィキペディアを参照してこのあたりについて述べると、上記改正は内閣の審議会『規制改革会議』（オリックス会長宮内義彦議長）が提出した2002年「第2次答申」に基づいている。この改正により派遣労働者が、約33万人(2000年)から約140万人(2008年)に増加し、労働者全体の1/3が非正規労働者となった。これが格差を増大させたとの批判も多く、自民党が衆院選2009年で歴史的な大敗する一因になったともいわれている。2007年2月、小泉内閣で経済財政担当相だった竹中平蔵は、自ら「聖域なき構造改革」を主導して労働者派遣法の規制緩和を進め、労働者派遣会社パソナの特別顧問に就任し、その後会長に就任した。パソナの売上高は、1356億円(2003年5月期)から2369億円(2008年5月期)と1.75倍に伸びた。このときに適正なセーフティーネットや「雇用者に対する派遣先企業の責任」が全く盛り込まれなかったため、今日の安易な『派遣切り』に結びついたといわれる。民主党政権成立以後再改正も意図されたが、2013年には自民党が政権復帰したこと(第2次安倍内閣)により、改正はお蔵入りとなった(ここまでウィキペディアなど参照)。

**非正規労働者の増加と人件費低迷** 日本企業は、利用しやすくなった非正規労働者を「活用」して、人件費を切り下げること成功し、利益を上げ、いわゆる株主、とりわけ米国の機関投資家からの分配要請に応えることができた。



労働力調査長期時系列データより作成。

このような非正規労働者の利用は、先の人材派遣業パソナの売上高増加となって表れている。前述のように「パソナの売上高は、1356億円(2003年5月期)から2369億円(2008年5月期)と1.75倍に伸びた」わけである。このように日本企業は非正規労働者の「活用」などで人件費を切り下げ、他方で株主への配分を増やしたのである。これを「法人企業統計」のデータで図表化してみた。次表のように、この間、従業員給与への配分は減少したが、株主への配当割合は急増している。次表からもわかる



このように日本企業は非正規労働者の「活用」などで人件費を切り下げ、他方で株主への配分を増やしたのである。これを「法人企業統計」のデータで図表化してみた。次表のように、この間、従業員給与への配分は減少したが、株主への配当割合は急増している。次表からもわかる

が、上場大企業は米国の機関投資家の圧力から配当を急増させていることがわかるが、大企業は売上高も増やしているから何とか付加価値も増えているが、小企業は売上高、付加価値ともに減らしている。大企業からの圧力で下請け小企業はそのしわ寄せを受けていることがわかる。そのしわは小企業の従業員に寄せられることになる。次の表からわかることは、せっかくそれまで大企業と中小企業の従業員一人当たり人件費格差が縮まりつつあったの

	1986-89年増加率			2001-2014年増加率		
	全企業	大企業	小企業	全企業	大企業	小企業
売上高	19.7%	8.2%	5.8%	2.6%	19.4%	-2.5%
付加価値	25.4%	9.3%	16.8%	5.1%	22.6%	-3.2%
役員給与+賞与	14.7%	20.8%	13.3%	-6.6%	28.7%	-4.4%
従業員給与	11.5%	14.0%	10.1%	-16.1%	-26.9%	-8.7%
配当	37.9%	5.9%	73.6%	256.2%	322.3%	181.2%

に、バブル崩壊後この格差が拡大していることがわかる。なお2005年度と2015年度を比較すると、格差が多少とも縮まっているように見えるが、これは大企業を中心に厳しい人件費カットが行われているからではなかろうか。これはなお精査の必要がある。

資本金規模	全法人	1千万円未満	1千万円~5千万円未満	5千万円~1億円未満	1億円~10億円未満	10億円以上
1972年度	100.0%	96.9%	136.0%	153.2%	177.7%	237.7%
1975年度	100.0%	89.7%	136.2%	133.7%	169.2%	233.4%
1985年度	100.0%	65.2%	81.0%	92.3%	115.1%	147.5%
1995年度	100.0%	55.4%	76.1%	90.9%	111.1%	146.2%
2005年度	100.0%	51.2%	62.8%	84.4%	108.1%	163.3%
2015年度	100.0%	53.5%	66.0%	80.9%	102.7%	153.1%

**経営者の甘えとイノベーション** このように人件費切り下げによる利益増加、配当増加が機関投資家の圧力によるとしても、派遣法などの法制度で経営者は人件費切り下げがしやすくなって、経営者をしてさほどの経営努力をしなくても利益を上げられるようになったのではないか。しばしば言われるように高い人件費が経営者をして経営努力を促し、これがイノベーションをもたらす。この間の日本企業の生産力の低迷は、イノベーションの欠如から来ているのではないかとされている。経営者が人件費切り詰めで利益を上げられるので、イノベーションへのインセンティブが失われたのではなかろうか。非正規雇用増加のため日本企業の人材投資が減退しているとも言われている(滝澤美帆「イノベーションを生み出すには(下)」『日本経済新聞』2020年4月22日号)。その結果日本企業の競争力はますます低下してきているように思える。日本企業の経営者がますます保守的になり、日本の利益ばかりに目を向け、長期的視野に基づいてイノベーションのためのコストをかけないばかりか、社会貢献にも後ろ向きになってきているのではなかろうか。

HP, FBを見て下さい。又何でも意見を。皆さんのご意見を歓迎します。HP (<http://www.ritsumei.ac.jp/~matumura/>) もご覧下さい。フェイスブックもやっています。また、メールで意見交換しましょう。メールをよこして下さい ([matumura@mba.ritsumei.ac.jp](mailto:matumura@mba.ritsumei.ac.jp))。