

「内部留保」は活用できるか

総合政策学部准教授 朴勝俊

麻生太郎財相が「企業がこの 20 年間にわたって労働分配率を引き下げて、その分を内部留保^{ママ}を厚くし、内部留保の内容については配当に回さず設備投資をせず従業員の給与に配らず、ただただ金利の低い内部留保をずっとため続けてきたというのが事実」とし、円安・株高で状況が改善しているので「経営者のマインドとして給与に回す等々の配慮があってもいいのではないかと記者会見で発言した（財務省HP、2012年2月12日記事）。それに先立つ共産党の笠井亮議員との予算委員会での議論を受けたもののようだが、以前から共産党や労働組合、および彼らに近いエコノミストが論じていた「内部留保論」に懐疑的な立場の筆者には意外な「意気投合」であった。「内部留保」とはいかなるもので、いかなる原因で蓄積されており、それを活用することは可能なのか、共産党の準機関誌とも言われる『経済』誌の2012年9月号の特集「財界・大企業と内部留保」に含まれるいくつかの論考を紹介し、検討しよう。これを読むと、笠井議員の議論がまさにこの特集のような議論に依拠していることがわかる。

内部留保とは何かについては、木地孝之（労働運動総合研究所研究員）によれば、「内部留保とは、賃金、税金等を全て支払った後の純利益のうち、配当や役員賞与で流出せず企業内部に留保した部分の累計額であり、貸借対照表の利益準備金、積立金、および繰越利益剰余金の合計を指すが（有斐閣『経済辞典』）、生産活動の成果が直ち

に国内需要に転化しないという点では、各種の引当金、準備金、そのた資本剰余金も同じなので、本稿では、これらを加えた広義の内部留保を採用する」としている。同様の定義で、より詳細な会計分析を行ったものもある。小栗崇資（駒沢大学教授）は『法人企業統計』に含まれる約 5500 社の大企業（全産業、資本金 10 億円以上）のデータを用いて、2001 年度から 2009 年度までの「広義の内部留保」を計算し、2009 年において 260.7 兆円に達すると指摘した。この数字は頻繁に引用されている。ちなみに「海外では内部留保分析はほとんど見られず、経営分析研究において日本の内部留保分析論はユニークな位置にある」との小栗の指摘は興味深い。他国ではあまり問題になっていない問題なのかもしれない。

内部留保の発生原因について、『経済』誌に寄稿した論者は人件費の削減（正規労働者のリストラ・賃下げ、採用の抑制、非正規化）と納税額の減少（法人税法や租税特別措置法が内部留保を促進していた）を挙げている。また、藤田宏（労働運動総合研究所事務局次長）は「この間の内部留保は、あまり設備投資に回されず、もっぱら有価証券の購入などによる金融部門での運用や海外投資、海外進出のための企業買収等に振り向けられている」と指摘している。こうした認識に対し、麻生財務省は先の議論の中で、デフレ不況下で「株価が下がり、土地も下がり等々で資産が暴落したために、企業は債務超過という状態を抱えておりましたので、貸し渋り、貸しはがしに対抗す

るために、内部留保をためにためたというのが経営者のマインドだったと思います」と説明している。これは筆者の理解に近いが、加えて言うなら円高・デフレ不況下で日本国内は投資先としての魅力が低下しており、企業の設備投資の減少、金融資産購入や海外投資は必然であろう。

それはそうとして、内部留保批判論者は「どうすべきだ」と言っているのか。内部留保を吐き出せ、という声は以前から耳にしたが、具体的にどうせよという案を聞いたことはなかった。大木一訓（日本福祉大学名誉教授）の論考は「どのような具体的政策と社会的力が必要なかを明らかにしなければならない」と宣言したが、結論として「資本主義の根本的な改革」が必要だとし、その内容や具体策が最後まで示されないという残念なものだった。「国内投資を増やし、取り敢えず有形固定資産残高の水準を、過去のピークである98年度まで引き上げる」と木地はいうが、それが無理だから不況なのである。冒頭の笠井議員は議論の中で、「一つは、労働者派遣法の改正で正規雇用を原則にする。二つ目に、最低賃金を時給1000円以上に引き上げる。そして第三に、公正取引で適正な下請け、納入単価を実現する」と述べたが、このうち政府として可能な具体策と言えるのは「二つ目」

だけではなかろうか。

2%の物価安定目標の設定によって円安・株高が実際に実現し、見通しの改善した企業も出てきており、現政権も賃上げを「お願い」している。このような環境下で、彼らには、批判・反論を受け止めた与党が検討可能な対案、言い換えれば、仮に自分たちが政権の一翼を担った時に、実際に法制度改正の形で実現可能な具体案を提示してもらいたい。上記特集の中にあっては、小栗の「内部留保への課税（台湾では1998年から毎期の内部留保増加額に10%を課税しているという）」と、「利益剰余金の非課税による損益計算書への戻し入れ」は、具体的な提案と評価できるものと言えよう。

雑誌『経済』特集論考

小栗崇資（駒沢大学教授）「内部留保論の現代的課題」

大木一訓（日本福祉大学名誉教授、労働運動総合研究所顧問）「内部留保」の傍聴と21世紀型資本主義」

藤田宏（労働運動総合研究所事務局次長）「新型経営」による「雇用・賃金破壊」と内部留保の急膨張」

木地孝之（労働運動総合研究所研究員）「大企業の内部留保をどう活用するか」

「日本における男女共同参画推進」

関西学院大学商学部教授 広瀬憲三

1999年男女参画社会基本法が公布、施行された。これ以降、政府も様々な施策を行い、内閣府にも男女共同参画推進室を設置するなど男女共同参画を推し進めている。しかしながら、しかしながら、国会議員などの議員数、女性の役職への登用、男性の育児休暇の取得などはまだまだ欧米諸国と比べると極めて低いものとなっている。男女での賃金格差も大きい。男性は会社で働き、女性は専業主婦として家事、育児を担うという社会に異議を唱える人は増えてはいるものの、会社では残業、遅い時間帯の会議などを当然とする風潮もあり、職場でそれに異議を唱えることは難しい雰囲気が残ったままであるといえる。

労働者の権利を守る労働組合もまた男女共同参画社会、さらにはワークライフバランスを考えた労働者の働き方求めた活動をしている。労働組合において、男女共同参画の必要性を説いた論文として、中島圭子論文（「労働組合における男女平等参画のススメ」労働調査 No. 511 2012年）がある。日本では男女の賃金格差が世界的に見ても大きく、潜在的能力を持った女性を活用していない状況であり、労働組合としての男女平等参画推進の取り組みを紹介している。中島論文でも指摘しているように、女性は多くの場合順番制で役員に登用され、その在任期間も短いという状況を踏まえ、労働組合でも女性の登用の促進、それを可能とする会議時間の設定、効率的運営、女性リーダー養成などが必要であると述べている。このことは、労働組合組織においても会社

での一般労働と同じく、男女が共に家事、育児などを行っていく中で労働組合活動するという視点がまだ不十分であることを示していると読むことができよう。

育児休暇についてみると女性に比べ男性の取得率は1%台と極めて低い。この背景には、男女が共に働き、家事、子育て、地域社会への貢献を行っていくような男女共同参画社会とは程遠く、家事、育児の負担を多く女性が担っているのが現状であることを物語っている。男性の育児休暇について論文として斉藤早苗論文（「育児休暇取得をめぐる父親の意識とその変化」大原社会問題研究所雑誌 No. 647・648 2012）がある。斉藤論文では、育児休暇を取得した21名の男性に「育児休暇を取得したいきさつから育児休暇中の家事・育児負担の担い方、育児休暇後の働き方における具体的な変化、意識における変化」等についてインタビューを行い、男性自身が育児休暇を取るまでは、家事労働や育児労働よりも会社での仕事の方が優位性を持つという賃労働優位の規範を持っていたのが、家事と育児を経験することで、賃労働優位性の規範に大きな変化をもたらしたと分析している。ここに挙げられた事例は女性ではなくむしろ男性が読むべきであり、そうすることにより、仕事一辺倒の生き方に対して男性自身が自らの生き方、社会、家族の在り方を考える上でのいいきっかけになると思われる。

家族の男女の役割についての理論として、労働市場と家事労働の相対的な優位性（比

較優位)から男性が働き女性が家事労働に専念するという考えがあるが、女性の高学歴化、労働内容の変化などからこの比較優位構造は大きく変化してきている。政府も男女共同参画についての様々な政策を行っているにもかかわらず、男性の家事労働は増えていないのが現状である。野村茂治論文(「男女共同参加各社会と社会的規範の変遷」 国際公共政策研究(大阪大学) 17 巻 1 号 20012)は、経済学で用いられるゲーム理論を使って、伝統的な家族体制を維持するグループと家族よりも個人を重視する男女共同参画社会を支持するグループの効用水準の変化を分析することにより、男女共同参画社会を実現するための条件について考察を行い、家事労働や育児は女性の仕事という社会規範は変わりつつあるもののなかなか伝統的な考えが取り払われないことが、今までの伝統的なシステムから男女共同参画社会へと移行することの妨げとなっていると考える。

日本において男女共同参画が言われるようになって長い間、世界経済フォーラムの2013 年版「国際男女格差レポート」では、日本は136 か国中105 位と極めて低い水準に位置している。少子高齢化の中で女性の活用が日本の経済成長にとって重要だという視点だけからの男女共同参画であれば、今の伝統的な考え方はなかなか変化しないのではないか。

男女が共に働き、家事・育児、地域への貢献を行うような社会を目指すことが長期的には少子化の問題の解決にもつながるのであり、今後このような社会が実現するために有給休暇取得の義務化や育児休暇取得がしやすくなるような法的整備が求められる。政府の思い切った行動が企業の仕事の在り方、会議の在り方、など従来当然と考えている会社の働き方のシステムを変化させ、その結果、社会的規範も大きく変化し、

真の男女共同参画社会を実現へとつながっていくと思われる。