

示唆する。

近藤智也「米国経済が抱える長期的課題—米国は今後どう変わるか、労働問題を中心に—」『大和総研調査季報』（2012年春季号）はオバマ政権下で雇用の改善が起きていないことは再選への妨げであるが、一方で、所得格差の増大はオバマへの支持を集めていると述べている。ニューヨークでの「ウォール街デモ」が下火になる一方、オバマ大統領は2012年2月にほとんどが小口の寄付だが4500万ドルを集めた。所得格差の要因の一つは、企業が雇用・賃金を抑制する一方、株主への配当には積極的であり、また、金融資産からの収入への税率を低くした税制である。ただ、リーマンショック以降、金融資産が目減りした中間層の高齢者が引退できず働き続け、スキルで劣る若年者が労働市場からはじき出されている。

さらに、平田潤「21世紀アメリカ経済論—転機を迎えた米国経済社会とオバマ改革—」『桜美林論考・桜美林エコノミックス』（2011年3月）では、1980年代からの市場重視、規制緩和が、1990年代に情報技術でのイノベーションの興隆と、その成果の金融など他産業への応用を可能にし、アメリカ型のビジネスモデル、市場システムがグローバルスタンダードとなったことを明らかにする。ただ、格差・貧困といった構造的な問題の解決における市場の機能には限界があるのだが、アメリカ社会では市場による解決能力への期待が大きいため、オバマ政権は医療改革において政府の役割を重視したところ、国論を二分した対立になってしまったのである。

かつてほどの経済力はないとはいえるものの、アメリカは依然として経済大国であり、好むと好まざるとにかかわらず、学生諸君がビジネスの世界に入れば、アメリカ経済とのかかわりは避けて通れない。また、製造業の空洞化、若年者の失業、格差社会の問題は、わが国にとっても重要である。その解決策としての市場と政府の機能と限界について、アメリカでの議論を知ることはわが国での議論にも役立つことが多い。ここであげた論文を参考にさせていただきたい。

【Reference Review 58-4号の研究動向・全分野から】

「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、その他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、麻生財務相は先の議論の中で、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、内部留保をためた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ぬ」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」だけではないだろうか。

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（日本福祉大学栄誉教授、労働運動総合研究所顧問）「内部留保」の膨張と21世紀日本資本主義
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」

【Reference Review 58-4号の研究動向・全分野から】

日本における男女共同参画推進

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、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を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（「育児休業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と思われる。