

全体的に、わかりやすい説明。搾取のたとえ話がわかりやすい。

少しお金の余裕があって、いつもより少し高い食事ができる、焼肉を食べることができる、それだけで人生は違って見えます。去年 50 歳になって少し老けたのでしょうか、私は少し豪勢な食事をするだけで不思議と力がわいてきます。

しかし、今や状況は激変しました。**将来何かを取り戻すどころか、会社自体の存続が非常に危うくなってきた**からです。最悪の場合、サービス残業ばかりさせられたあげくに、リストラされて失業する危険まであるのです。失業こそ不幸の源ですから、そう考えるとサラリーマンが稼ぎに不安を持つのは当然のことなのです。

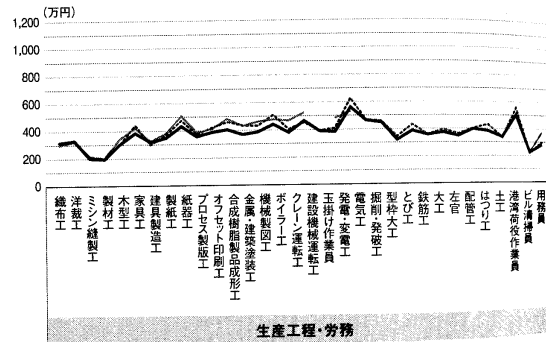
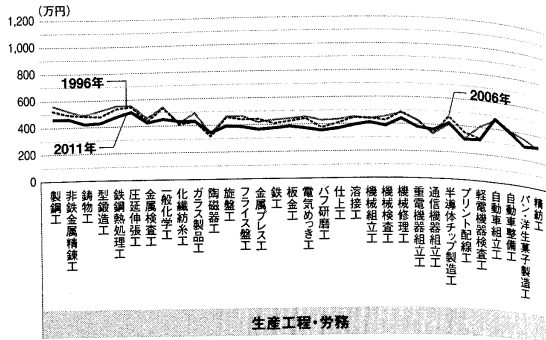
給料が上がらないことと政府はそれほど関係ないが、労働組合は関係している。それが私の結論ですが、労組の弱体化だけでは給料が上がらない理由を説明しきれません。

それでは、ここからいよいよ、本書は本題に入っていきます。

冒頭で述べたように、給料が増えない最大の要因は資本主義だからです。しかも、**現代日本の資本主義は「儲からない」**から質が悪い。成長して儲かる資本主義は多くの人に利益をもたらしますが、**儲からない資本主義は人を苦しめる**だけです。このシステムでは、給料が上がらないのは当たり前です。

次の図 2-6 は職種毎の賃金を見たものですが、職種別に 2011 年の年収水準を見ると、相対的に水準の高い医師、大学教授、記者、航空機操縦士などの職種を除き、**300~500 万円の職種が多いのがわかります**。

しかも、5 年前 (2006 年)、15 年前 (1996 年) との年収の変化を見ると、医師、歯科医師などの専門的・技術的職業を除き、大半の職種で年収が低下しています。露骨なのは生産工程・労務といった職業の給料の減少です。総合的に言えることは、やはり**儲かる職業・産業・企業が少なくなっている**ということです。それに加えて労組が力をなくしているので、経営者に押されっぱなし。この二つが給料が減っている最大の要因です。さらにそれを辿っていくと、日本の資本主義自体が変調を来していることにいきつきます。

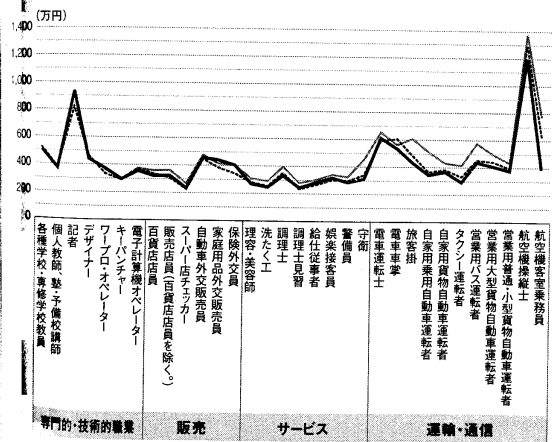
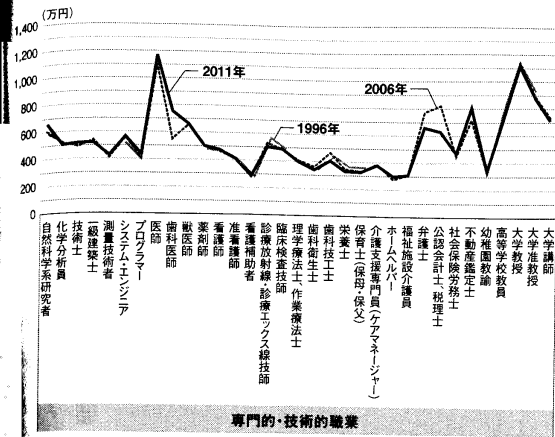


注  
 1. 産業構造審議会新産業構造部会(第5回)配布資料(2012年2月23日)を参考に作成。  
 2. 「年収=きまって支給する現金給与額×12+特別給与額」として計算。きまって支給する現金給与額は、労働契約などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給された現金給与額(所定内給与、所定外給与を含む。賞与などの特別給与は含まない)。特別給与額は、前年1年間の額。

出典:「労働経済白書」(平成24年版)

図2-6 職種別に見た年収の変化(年収水準の変化)

相対的に水準の高い医師、大学教授、記者、航空機操縦士などの職種を除き、300~500万円の職種が多い。



これからは日本の資本主義を中心に分析を進めていきますが、日本の資本主義の最大の特徴は「搾取」です。それも浪花節的に搾取するから質が悪い。先ほどのサービス業の生産性が上がらない理由に絡めて言えば、どうして生産性が上がらないのかなど難しい統計や算式を示さないでも、働いている人は皮膚感覚でわかっていることがあるはずです。

基本的に、社長は労働者より儲かるからこそ誰でも社長になりたがるのです。

それでは、どうやって社長は利益を叩き出すのか？ もうおわかりかと思いますが、社長が儲けるのは取引を通じてではなく、お菓子を作る過程で儲けるのです。この儲けが「剰余価値」です。機械や工場や労働者を使って100円のコストで作ったお菓子を150円で売ります。この差額の50円が剰余価値であり、社長の儲けです。何の利益も求めず、社会貢献したいのであれば、100円で売ればいいのです。しかし、そんなことをする社長はいません。

剰余価値を理解するポイントは、取引先を騙して150円の値段をつけているわけではないところです。結論から言えば、労働者に余計に働かせて50円分を叩き出しているのです。

機械を使う代金が30円、工場を動かす代金(光熱費など)が50円として、労働者は一生懸命に手足を動かしてお菓子を作っている。そのコストは70円であるにもかかわらず、労働者には20円しか支払われない。つまり、労働者から50円搾取しているわけです。これがマルクスの考え

方です。

なぜ、労働者から搾取するのか？ それは労働者からしか搾取するところがないからです。お菓子は機械と工場という「不変資本」と労働者という「可変資本」から作られます。機械や工場に感情はなく、資本家の求めた通りに動きます。そのため、かけたコスト分だけの利益をもたらしますので搾取しようがありません。機械はきちんと 30 円分の仕事をします。よって、不変資本です。

日本のサービス業には、特徴があります。それは人手不足であるにもかかわらず、設備投資をしないで、今抱えている人材でガムシャラに仕事を回そうとすることです。これこそ、サービス残業が蔓延り、給料や生産性が上がらない最大の理由なのです。

なぜ、1000 兆円も借金があるのに国債の利率が上がらないのか？ その理由としては主に二つあげられます。

一つは、日本に 1000 兆円を超える資産があることです。いざとなれば増税して借金は返済することができる。そのため、1000 兆円の借金があっても破綻しないという理屈です。

もう一つは、政府の国債の大半は日本の金融機関が所持していることです。ギリシャのように外国に買ってもらわないと国債を消化できないのとは事情が違うということです。

国債の利率を基点にして、長期金利や金融機関の貸し付け利率が低いということは、それだけ世の中に儲け話がないということです。

二つ目は、格差が拡大した結果、同質性が高くて平等だった日本社会で「平均」という概念に意味がなくなりつつあることです。日本人は「平均」という言葉が大好きです。同質性が強い分だけ何事も他人と同じか、他人とどれだけ違うかが気になるからです。例えば、それは平均睡眠時間・平均体重・平均所得などです。自分が平均より上か下かで大騒ぎするのが日本人です。

しかし、格差社会の到来で二極化が進むようになって以来、平均という概念は無意味なものになりつつあります。衰退する社会の中で、ごく一部の人間は高い所得を維持して、大半の人間は落ち込んでいくのであれば、平均を計ったところで意味がないからです。

それにもかかわらず、なぜ誰も格差に対して抗議の声を上げないのか？ この 20 年間の日本社会を見ていると、格差についてはどうも次の五つの考えがあるようです。

①格差歓迎論……格差は活性化の源である

②格差必要悪論……格差は望ましくないが、経済活性化のためにやむを得ない

- ⑨格差固定忌避論……格差の固定化はいけない
- ④格差忌避論……格差は絶対いけない
- ⑤格差戸惑い論……格差がいいのか悪いのかわからない

大儲けしている創業社長など万に一人です。その他多くの労働者は格差社会では負け組です。そこから考えると、本来は格差忌避論や格差固定忌避論がもっと強まっていいはずなのですが、不思議とこの二つの声が強くならない。なぜなのでしょう？

まず言えることは、日本ではまだまだ格差拡大で社会に大きな亀裂が入っていないこともあって、格差歓迎論や格差必要悪論が根強いことです。つまり、自由競争によって多少の格差が出てきたとしても、それによって社会や経済が活性化するのであれば、そちらの方が望ましいという考え方です。逆に言えば、競争がなくみんな平等であれば、社会や経済は沈滞して日本は衰退してしまうという考えが根強いのです。

これらのことをまとめると、第三章・第四章で分析した資本主義の矛盾である「資本家による搾取」「失われた20年と言われる長い低成長」「アメリカほどではないにしても着実に広がる格差」という三つが見えにくいということです。現実には多くの日本人が資本主義の三つの矛盾に気づいているのなら、米国の反ウォールストリート運動のようなことが起こるはずですが、そういうことにもなっていません。

一言で言えば、日本の資本主義の行き詰まり方は見えにくいということです。

サービス残業は手っ

取り早い搾取手段です。それにもかかわらず、日本ではサービス残業が繰り返されてきましたし、これを資本家による搾取であるという捉え方は強くなされてきませんでした。なぜなのでしょう？

それは残業時間が景気の調整弁だったからです。日本企業は簡単にクビを切らない。不景気になったら残業時間を少なくして雇用を維持し、好景気になれば少ない人数で残業して乗り切る。そういう態勢をとってきたからです。浪花節的な労使関係や涙目の経営者が多用する人海戦術も、その基盤には簡単にはクビを切らないという態勢があるのです。

これ以外にも日本独特の雇用慣行はたくさんありますが、その中心にあるのが、会社はみんなのものであるという発想です。会社はみんなのものであり、会社が存続することが経営者だけでなく従業員の幸せにもつながる。だからこそ、会社は儲かっても誰にも還元せず内部留保でため込む。こういう態勢をとってきたわけです。

その結果、日本では誰が儲かっているのか、誰が富裕層で誰が貧困層なのかがわかりにくくなりました。日本の格差はアメリカほど明確ではないにしても、着実に広がっています。それにもかかわらず、大きな疑問が発生していないのは会社だけが儲かるという日本独特の資本主義があるからです。

マスコミが改革を煽り立てるのには、二つ大きな理由があります。まず、改革や規制緩和には必ず、正義の改革に抵抗する既得権益者という悪者が存在するからです。**既得権益者という悪者が利権という蜜を吸っているという構造は格好のマスコミネタ**です。そのため、マスコミは構造的に規制緩和や改革を煽る傾向があるのです。

二つ目は、政府を批判する根拠として民間を持ち上げることができるからです。規制緩和が進められる過程で頻りに言われたのは、民間の創意工夫についてでした。**競争状態にある民間企業は創意工夫で利益やイノベーションを生み出す。そんなきれいな事ばかり報道されました。**確かに、民間の創意工夫は立派ですが、限界もあります。格好の事例が食品偽装です。どれだけ創意工夫を重ねてもコストカットには限界があります。それにもかかわらず、低価格のサービスや製品が出るたびに、マスコミや一部の学者は「画期的な仕入れシステム」とか「血のにじむようなコストカット」とかと唸る傾向があります。

なお、終身雇用は日本の特徴とされていますが、一般的には高度経済成長期から本格的に根づくようになったと言われます。また、**終身雇用は経済成長が大前提**です。経済成長していなければ企業はいくら抱えたくても雇用を抱え込めないからです。そのため、不況が短期間であれば、企業は終身雇用を維持しますが、長期にわたった場合には雇用を抱え込むことが難しくなります。

職種別の労働市場はなく、転職することも難しい。こうなると**能力開発など役に立たない**のの言うまでもありません。医師資格や法曹資格といったわかりやすい資格を取らない限り、**資格で生きていくことなどできない**からです。**日本のような曖昧模糊とした労働市場では人脈やコネが最も役に立つ。こんなことは誰でも知っています。**

自己資本比率の上昇は大企業だけでなく、資本金 1000 万円以上の中堅企業にも見られる広範囲な現象です。

それでは、どうして自己資本比率は増えたのか？ 自己資本比率を上げるためには、分母の総資本を減らすか、分子の自己資本を増やすしかありませんが、結論から言えば、分子の自己資本が増えているのです。その最大の要因が内部留保の増加です。

ここからわかると思いますが、**企業はバブル経済の崩壊に直面して危機感を強め、いつ危機がくるかわからない、自己資本を豊富にして備えておこうという行動に著しく偏っている**ということです。

会社という組織が繁栄するというの**は一体感をもたらすので、ものすごく質が悪い**のです。「**会社が潰れたらすべてが終わってしまう。経営者も労働者も……だからがんばるのよ**」という脅し文句は日本ではものすごく有効です。従業員を脅したことで有名になっ

た、たかの友梨ビューティクリニックでも同じような文句をたかの氏が述べていました。その一方で、彼女が自分の給料を抑えてすべてを従業員に回していたかと言えば、基本的にそんなことはないでしょう。テレビ番組では自分の豪華な外車遍歴を自慢しておられました。いずれにしても、**会社が繁栄する＝内部留保というのは資本家と労働者の一体感もたらず一方で、搾取と格差の構造を隠すのに効果的**なのです。

#### 自営業を営む身近な資本家

から聞いた話などから総合すると、**資本家が命を削る要因**は以下のようなものです。

まず、資金繰りの大変さです。資金がショートすればすべてが終わってしまう資本家にとって、銀行からの資金は命綱に等しい。しかも、金融機関から融資を得るためには連帯保証人制度で親族などの身近な人間を巻き込まなければいけないのです。この心理的負担は半端ではありません。

取引相手がいつ不渡りを出すか、倒産するかとヒヤヒヤしなければいけない。取引相手が不渡りを出せばすべてが終わります。「毎日、とにかく、朝起きたら取引先が大丈夫かを確認する」と友人は言っていました。

次に、仕事をくれる格上の大企業の要求には、心身を削って応えなければいけないことです。「〇〇円でネジを作れ」と言われると、それに応えるために努力しなければいけない。「できない」と言うと、仕事は他の会社に行ってしまいます。

これらを含めて、資本家は様々なリスクをとらないといけません。当たり前のことですが、**失敗すればすべてが終わってしまいます**。このリスクをどう評価するかがポイントです。アメリカのように失敗が許される社会では、リスクをとるといふ行為を重く評価する必要はありません。

しかし、日本のように失敗すれば連帯保証人制度で親族に害が及ぶだけでなく、自分自身も自殺に追い込まれるかもしれない、という社会では、起業というリスクは搾取されること以上に辛くてしんどい。だからこそ、起業に人気がないわけです。

官僚主導体制の下では、思い切った政策が実行されません。各省が機械的に物事を決めていきます。また、自分達の利権を削ってまで思い切ったことをすることはありません。各省がそれぞれ自分達の政策をバラバラに実施する。

しかも、各省は権限争いばかりしていて仲が悪い。いわゆる縦割り行政です。そのため、政府全体としては**各省の政策をホッチキスでガッチャンコ**しただけの**無味乾燥な政策**ができて上がります。文科省は幼稚園のことしか考えない。厚労省は保育園のことしか考えない。子育て全体を考えることがないので、各省の政策がバラバラに積み上がっていきます。

しかし、1990年代後半以降、不況が長引き、予算をどこに重点的に配分するのかなどの問題が山積する中、**官僚主導体制では苦境を乗り越えられない**ことがはっきりして、政治主導体制にするために様々な改革が実施されるようになります。官僚が機械的にやる政策では不況を乗り越えなくなったのです。

官僚主導体制時代は、次のようなプロセスで政策が決定されていきました。まず、現場の若手官僚が政策原案を考える。それを幹部の官僚にあげていき何となく骨格を作っていく。それ以降は、考えた政策が国民の利益にかなったものであることを証明するために、労使や有識者で構成される「審議会」で議論してもらい、そこで「答申」という呼称の報告書をもらう。これで政策原案は官僚の一人よがりで作ったものではなく、国民を代表するような偉い人が認めてくれたものという権威が付加されます。

この答申に基づき、法律案を作ったり、予算をつけたりして、国会で議論されて法律や政策ができ上がっていきます。この一連のプロセスを見ると、**審議会の答申という報告書が重要**であることがわかります。当然、これは公表されていますので、きちんと読んでいけば、役所が何をしようとしているのか一発でわかります。

蜜がしたたり落ちる＝トリクルダウン

自ら自由な働き方をしたくて派遣などの非正規労働を選ぶ人はいいのですが、問題は正社員になりたいにもかかわらず、非正社員を余儀なくされる人が多数存在するということです。こういうものも「**多様な働き方**」という美しい言葉の裏で消されていくわけです。

**多様性**というのは、**経済状況や景気次第で、ものすごく残酷なものに変化する**ということ。もちろん、幸せな多様性の実現の可能性もあります。勤務地限定で子育て・家庭生活・親の介護・地域生活を優先しながら生き生きと働く。しかも、給料も含めて処遇も相応に保障されている。

こういう状況が実現するかどうかは、今後、労働力がどれくらい不足するかに依存します。これから確実に人口は減少していきますので、労働力も不足することになります。そうなると、企業よりも労働者の方が交渉力が強くなる。そう考えると、多様な正社員制度は労働者に有利になる可能性もあるということです。

**現代資本主義の矛盾は三つ**です。もはや利潤をもたらす分野がなくなって慢性的な低成長に

陥っていること、成長せずパイが縮小しているために資本家による労働者に対する露骨な搾取が蔓延していること、そういう状況の中で富を蓄積する者と何も持たない者に二極分化する格差社会になっていることです。

アメリカであれ日本であれ、多少の濃淡の違いはあるにせよ、**先進国はすべてこの資本主義の三つの矛盾に苦しんでいます**。特に日本の資本主義は、格差がわかりやすい形で拡大していくアメリカなどに比べて厄介な面があります。

職種別労働市場が確立している欧米諸国では、仕事の範囲・職務・求められる能力や資格・

処遇などがはっきりしています。そのため、転職するために何をやればいいのかも明確です。

それに対して、日本では大部屋で集団で仕事をします。そのため、各個人の職務分担も明確ではありません。こういう雇用慣行では転職が容易にならないのは当たり前です。いくら東大を

卒業して一流企業のエリート社員だったとしても、一旦リストラされてマーケットに放り出されればタダの人になってしまうのです。

こういった労働市場では、とにかく会社にしがみつくとするのがベストです。会計や簿記や英語よりもむしろゴマすり力の方が重要です。洞察力を日々磨いて上司に徹底的にゴマをすり、会社から追い出されないようにすることが最も強いサバイバル手段です。