

報告集

中小企業を元気に！ 第4回シンポジウム

～地域の活性化で企業も労働者も元気に～

- ◆ 2018年1月21日（日）13時～17時30分
- ◆ 建設プラザ東京5階

全労連、全商連、東京地評、東京土建
全労連・全国一般、自治労連、JMITU、東商連

も く じ

【主催者あいさつ】

- 藤川 隆広 全商連副会長…………… 1

【問題提起】

- 岡田 知弘 京都大学教授…………… 3

【シンポジスト】

- 久末 佳枝 世田谷区産業政策部長…………… 15
- 林 哲也 中小企業家同友会経営労働委員長…………… 20
- 渡辺 義久 職業訓練法人 東京土建技術研修センター副理事長…………… 25
- 中村 和良 墨田労連事務局長…………… 28

【閉会あいさつ】

- 荻原 淳 東京地評議長…………… 31

主催者あいさつ 中小企業の支援とそこで働く労働者の支援を

全商連副会長 藤川 隆広



開催に当たり、主催者を代表してご挨拶申し上げます。

この「中小業者を元気にシンポジウム」は、小規模企業振興基本法が制定された翌年の2015年に第1回目が開催されました。以来、毎年開かれ、4回目を迎えました。労働者のみなさんと経営者が、ともに「中小企業を元気にしよう」という取り組み自体、画期的なことだと思います。

私は、大阪で梱包資材の加工を手掛けています。これは、国会前の集会で通路を確保するために使われたものです。

この間、私が印象的な出来事だと思っているのが、小規模企業振興基本法の制定です。2014年6月20日、第186国会で小規模企業振興基本法が制定されました。我々、中小零細企業にとって非常に前向きな政策であり、珍しく素直に評価したものです。制定される前段の6月17日の参議院経済産業委員会で参考人質疑が行われ、当時、全商連副会長だった太田義郎現会長が参考人として国会に呼ばれ、中小業者の実態、特に5人以下の小企業について意見陳述を行いました。結論から言うと、政府はその実態を認め、小規模企業振興基本法が施行されました。

あれから3年半が経過しました。法律では、5年ごとに基本計画を見直すことになっています。ところが5年目となる来年10月には、消費税が10%へと増税され、合わせて複数税率とインボイス制度が導入される予定です。これでは、中小企業の営業は決して楽になりません。

消費税は企業の付加価値に課税する税金です。付加価値の中心は、労働者への賃金です。つまり、賃金が上がれば、企業が納める消費税

が増える。だから、税率が高くなるほど、リストラが進み、外注や非正規への置き換えが強まるという関係にあります。安倍政権は財界に3%の賃上げを要請していますが、実質的な賃下げ政策である消費税の引き上げを中止しなければ、賃上げの効果が打ち消されることになってしまいます。ですから、消費税の引き上げ中止は、労働者と経営者の共通する課題であり、力を合わせて増税を止めさせたいと思います。

いま、最低賃金引き上げが社会的な要請となる中、「時給1500円」を求める声が高まっています。全商連付属の中小商工業研究所では、2016年12月に「最賃対策を考える特別部会」を立ち上げました。この後のシンポジウムでコーディネーターを務めていただく岡田先生にもご協力をいただき、賃上げに取り組む中小業者への支援策はどうあるべきか、賃上げにはどういった経済効果があり、中小業者にはどんな課題があるかなどを議論してきました。そこで共通の認識となったのは「賃金引き上げは、労働者も中小業者も、みんなが幸せになれる社会につながっている」ということでした。

政府は、賃上げを実行した企業の法人税負担を軽減する制度を、明日から始まる通常国会に提案する方針です。しかし、法人税減税はもうけを上げている黒字企業だけが対象ですから、中小企業の7割を占める赤字企業には何の恩恵もありません。

大企業を優遇する制度ではなく、中小企業の経営と、そこで働く労働者の生活を応援する制度こそ必要です。そして、政府が打ち出す中小企業の支援策は、実効性のあるものでなければなりません。アベノミクスは破たんしたと言わ

れるなか、政府がやろうとしている施策の中身をしっかりと見極める必要があります。そして、大企業や富裕層を優遇し、さらなる規制緩和を進めるアベノミクスという異常な経済政策を止めさせ、地域循環型経済へと転換させる必要があると思います。

今回のシンポジウムのスローガンは「地域の活性化で企業も労働者も元気に」です。しかし、安倍政権には、国内を元気にする能力はないのではないか、そう思うのであります。

今ほど、階層を超え、業界を超えて、この危機に立ち向かうことの重要性をひしひしと感じる時はありません。

大企業のための「働き方改革」や、消費税増税、そして改憲発議が狙われているこの1年のたたかいが、この先の日本の行く末を左右するといわれています。

本日のシンポジウムを通じて、共通の認識を深め合うとともに、今後の取り組みの発展を祈念してご挨拶といたします。



問題提起

経済民主主義を徹底 国民生活向上を第一にして

京都大学教授 岡田 知弘



はじめに

ただいまご紹介いただきました、京都大学の岡田と言います。

今日は先ほどのごあいさつのような目的で、第4回のシンポジウムとなります。実は、過去に1回目、2回目と、このシンポジウムで講演をさせてもらっています。今日は久しぶりに皆さんの前で話をさせていただきます。

私のほうからは、問題提起ということで、30分ぐらい話をさせていただきます。その後、パネラーの4人の方に順次15分ずつお話をさせていただくということで、第1部を進めていきたいと思えます。

その後、休憩時間を取ります。その間に皆さん方からは、ぜひお手元にあります質問・発言用紙に書き込んでいただきたいと思います。

後半はその質問、あるいはご意見、あるいは発言のご希望に即した形で私のほうで進行させていただきます。どうかよろしくお願ひします。

1) 第二次安倍政権の下での「富国強兵」型国家づくりと改憲をめぐる攻防

いま、藤川さんからのあいさつにもあったように、安倍首相が1月から本格的に改憲モードに入っています。2020年オリンピックの年に、彼の言う新しい憲法の下での政治経済体制を作りたいという野望をもって進めているわけです。それと並行して沖縄では辺野古新基地の建設問題をはじめとして、地方自治の破壊をやっているわけです。いま名護市長選挙の最中ですが、今秋には沖縄県知事選挙が控えています。

日本の憲法体制ということを考えると、条文の改憲だけではなくて、地方自治の破壊という問題をとまいません。そして行政そのものが安倍政権に「私物化」されている。私物化というのは単に政治家の私物という意味だけではなくて、多国籍企業の少数の企業集団、そして学校法人経営者が、財源も含めて私物化し、官僚統制を行っていく。そして地方自治も破壊して、戦争ができる国をつくるということです。さらに、報道の自由も学問の自由も圧迫していくということを伴ってきます。

そういう「私物化」の実態が、昨年森友学園事件、あるいは加計学園問題で発覚し、国民の強い批判を浴びているところであります。

私は改めて、蜷川虎三元京府知事が強調した「憲法をくらしのなかに生かす」ということこそが原点になると思うわけです。いまの問題でいきますと、前川喜平・前文科事務次官が明確に批判をしたことでもあります。「行政の私物化」は、明らかに憲法15条の違反行為です。「すべての公務員は全体の奉仕者であって一部の奉仕者ではない」ということ。解釈改憲を単に9条でやっているだけではなく、他の分野でもやっていると思うのです。

戦後、なぜあの戦争が起こったのかと反省がなされ、民主化が行われました。戦時経済において、旧財閥資本が、中小企業の企業整備もあってどんどん独占度を高めていったわけです。戦後になっても戦時中に政府が発注した事業に対して支払を請求してずいぶん富を肥やしました。71年前の日本国憲法の施行の際に、地方自治の確立もなされました。同時に、3つの経済改革もやりました。労働改革で労働組合という

ものを非合法から合法化するなど、労働三権を確立します。そして、農地改革によって地主制を壊します。地主制は貧困の原因であり、軍人を供給する基盤をつくったとみなされたわけですから。そして、もう1つが財閥解体でした。

では、財閥の代わりに誰が平和な日本をつくっていくのか。検討の結果、中小企業の健全な発展が重視されることとなり、中小企業庁をGHQが作っていきます。GHQが占領下のなかで、中小企業行政を担える人ということで任命したのが蛭川虎三さんでした。河上肇が亡くなった直後、京大経済学部が戦争協力したということで、1人の教官を残して総辞職しました。河上肇を守れなかったことが戦争に導いた1つの要因だったと反省した結果でした。そのときの学部長が蛭川さんでした。

蛭川さんは初代中小企業庁長官としていろんなことをやりました。調査にもとづく科学的な行政、これは、いまも引き継がれています。そして、もう1つが、中小企業というのは平和な日本を作るための重要な主体であるのとらえ、自律的な経営が国の隅々にいきわたってはじめて日本の平和な経済建設が可能になるという考え方でした。

この考え方というのは、今日にも通じていると、私は考えています。戦後、財閥は解体されましたが、6大企業集団が復活し、そしていまメガバンクグループが金融資本としてきわめて大きな力を有しています。それだけじゃない。製造業だけではなく、さまざまサービス資本も含む多国籍企業が台頭し政治を操っています。いま TPP とか RCEP といった通商交渉が推進されています。これは、日系資本だけでなく、アメリカ資本あるいはヨーロッパやアジア資本も自由に活動できて、世界で最も活躍しやすい国にしようじゃないかというものであり、「日本再興戦略」の目標とするところです。日本を世界で最も「企業」が稼げる国にすることをめざしています。しかし、この「企業」は中小企業のことを意味していません。明らかに多国籍

企業を指していると言えます。

2) 大災害と経済のグローバル化の下での「格差と貧困」のなかで再び憲法が試金石に

安倍政権は憲法9条の改憲に固執しているわけですが、世の中はそういう状況にはありません。というのも、日本は今、大災害の時代に入っているからです。これは地震学者が言っていることです。神戸大学の石橋克彦さんが1994年に岩波新書で『大地動乱の時代』という本を出された。阪神・淡路大震災の前の年でした。翌年阪神・淡路大震災が起き、それからほぼ毎年、人の命と財産に関わる大きな地震、津波、火山災害が頻発しています。少なくともこのような活動期は約半世紀続きます。

その真ただ中に今生きているということ、私たちはまず自覚する必要があるのではないかと思います。多くの人の命に関わる大災害が起こる可能性が高まってきている。

そのなかでも最大級の災害が東日本大震災でした。岩手県陸前高田市では、市役所の4階部分まで津波が襲い、多くの市職員が、住民の人たちをまず逃がすために犠牲になってしまいました。このとき、誰が安否確認や救援物資を配ったのか。実は地元の中小企業、そして農家や協同組合、中小企業家同友会の仲間たちが、必要なものをそれぞれ集落や避難所を回りながら調べた上で、盛岡経由あるいは福島経由で、全国から調達して人の命をつないでいったわけです。

福島県の内陸部にある川俣町山木屋地区は、たまたま福島第一原発事故による放射能汚染のホットスポットになってしまった。このため、峠の牧場の牛は全て殺処分となり、1000人近い住民は山を下りざるを得なくなりました。原発とは直接利害関係がないところにも甚大な被害をだしているわけです。そういう意味で、エネルギーのあり方も、実はまだまだ大きな問題です。原発の再稼働を許していいのかどうかという問題であり、むしろ再生可能エネルギーが望

ましい。これは中小企業や地元農家の人たちがつくれるわけです。地域循環型のエネルギーというものも供給すべきじゃないかということも教訓になりました。

さらに2016年4月には熊本・大地震が起きました。熊本県益城町で震度7が2回でした。町のなかを歩いていますと、ほぼ全壊状態なのに手書きで「営業中 電話番号は〇〇」という個人商店を見つけました。周りの大型店は夏まですべて閉鎖していました。けれども、食料品や水、灯油を扱っているこのお店は開いていたのです。

そういうお店があってはじめて人々は生きていける。これは阪神・淡路大震災以来、東日本でも見られた光景です。個人商店が食料品や水などをワンコインあるいは無償で被災者に供給していました。いろんな業種の中小企業がそのまちにあるからこそ、特に重機をもっている建設業者がその街にあるからこそ、人の命を救える。けれども、いまはリースで重機をもたない建設業者が増え、かつ淘汰されてしまっています。特に大都市の市街地が問題です。

したがって、こういう状態で災害の時代を迎えていいのかどうかということが問われているわけです。政府の『防災白書』に出てくる今後の地震発生確率を見ると、首都直下型地震が向こう30年間で70%ぐらいです。そして、南海トラフーこれは名古屋、静岡、そして大阪、高知を襲う確率は約7割。静岡沖は8割強でありますけれども、これらの大災害が恐らくかなり高い確率で、30年以内に起こりかねない時代に生きているということです。

そういう意味では、何よりも人の命を大事にした政治が必要なのです。実は人々の命を守るためにさまざまな業種が、普段から人々の生活を支える産業として地域には存在しています。その圧倒的が中小企業です。ここが地域のなかに持続しなければ、この災害の時代というものは生きていけないと私は考えています。こういう大きな観点をもつ必要があります。

I 安倍流「富国強兵」型国家づくりと政官財抱合体制

1) 第二次安倍政権における政財官「抱合」体制の強化

安倍流「富国強兵」型国家というのは、さまざまなルートで一部の財界人が政府の政策決定に関与できる仕組みをつくることで形成されています。具体的には日本経団連による政策評価にもとづく企業献金の再開、経済財政諮問会議を復活し経済団体の代表とその代弁者である学者が同議員となり一般の大臣よりも権限をもつということ、官民人事交流法によって、一部上場企業を中心として社員が官僚機構のなかに入って、意思決定に関わり、人脈をつくる。「天下り」に加えて「天上り」という制度です。

そして、国から地方自治体、とりわけ基礎自治体への派遣が地方創生総合戦略の下で増えています。極めつけが内閣人事局です。これによって600人以上の幹部職員の人事権を官邸が握りました。そのなかには司法関係も、検察、警察関係も入ります。このように、安倍首相が描く憲法9条改定と一体となったかたちで、財界と抱合しながら国家改造をすすめてきていることを見ておく必要があります。

2) 安倍政権のアキレス腱となった国家戦略特区

とりわけ、この間、安倍政権の下で権力が集中するなかで推進されているものが、国家戦略特区制度でした。これは、加計学園に象徴されますけれども、一部の学校法人の経営者、あるいは企業人が、国家戦略特区会議の場で意思決定に参画しながら、結果的に特権を得るという仕組みがつくられていったわけです。今治以上に私が注目しているのは東京圏です。この間、オリンピックを前にして大規模な都市再開発が行政の資産を活用しながらも行われてきています。これらのほとんどが国家戦略特区絡みです。特に小池都知事の下で、都内では混合介護とい

う形で、介護市場そのものも外資も含めて開放しながら、介護サービスをもうかるビジネスとしてやっていこうという動きもでてきています。こういうことにも注目しておかなければなりません。

そもそも地方自治体の最大の目的は、地方自治法にあるように、住民の福利の増進です。国家戦略特区に関わる問題点は、それが経済成長というものに変わってしまってきている。しかも経済成長一般ではなくて、ある特定の企業あるいは企業集団の利益の追求のために、この地方自治体の行政なり、あるいは国家の行政が私物化されていくということにあると考えます。これが住民自治も国民主権も否定する。そういう手続きのなかで行われてきていることが、大きな問題ではないかと思うわけです。

Ⅱ 「アベノミクス」5年目の「真実」

1) 「アベノミクス」と旧・3本の矢

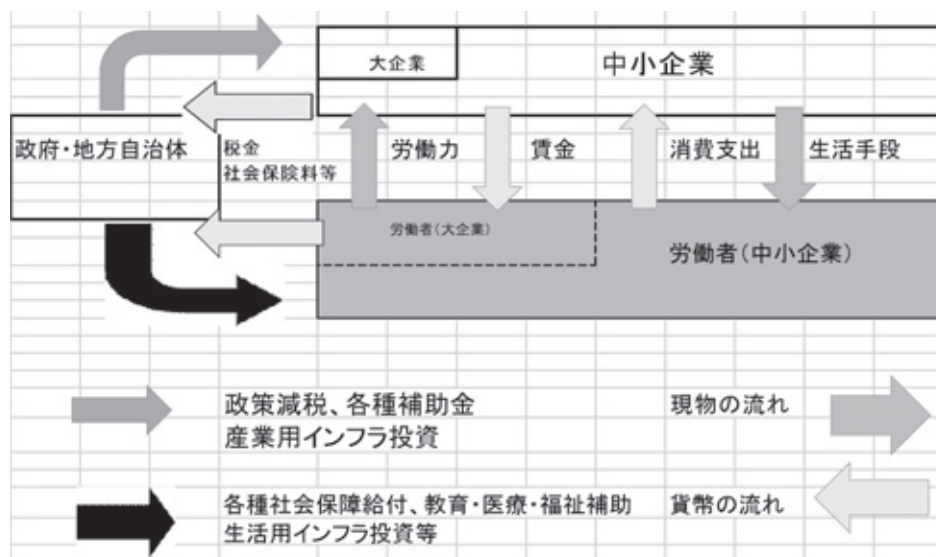
実際、国家戦略特区も政策の1つとして、この間「アベノミクス」が展開されてきました。当初の「アベノミクス」を思い出してほしいんですけど、「3本の矢」ということを言っていました。第一の矢が、大幅金融緩和。これは、今やマイナス金利導入まで来ています。第二の矢

として財政動員をして日銀が国債を引き受けて、どんどん国土強靱化をはじめとして大規模公共事業をやったら、カンフル剤になって景気は良くなるだろうという議論でした。そして、第三の矢は成長戦略であり、TPPを推進して、規制緩和をどんどんやっていく。TPP12が挫折したら、TPP11に切り換えアメリカ抜きでまずやっていこう。あるいはヨーロッパともEPA、経済連携協定を結ぼうということで、この1年、かなり加速度的に安倍政権は通商交渉を進めてきました。いったい結果的にどうなったのかということが気になりますが、その前に、次の図1を見てください。

一国のなかで誰が付加価値をつくるかといえは、労働者と、中小企業の経営者を含む勤労者です。そして、労働者の場合は、雇われ先は圧倒的に中小企業であり、一部は大企業です。働くことによって対価としての賃金を受け取っています。けれども、労働者は生活するために必ず生活手段としての衣食住の商品・サービスを買わねばなりません。そうすると、賃金を消費支出という形で資本家に戻すわけです。この両者の循環のなかで資本主義の生産、再生産、生産拡大がなされているわけです。

ただし、もう1つの問題があります。資本家も労働者も税金を払っています。政府や地方自

【図1 一国経済の再生産の概念図】



治体はそれを通して改めて財政支出をするわけですが、政策減税とか、各種補助金とか、産業インフラ投資の見返りがあります。これが、0.1%しか占めてない大企業のところに、後で述べるようにものすごく集中しているわけです。

けれども、企業の99%、従業員の7割近くを雇っている中小企業にはほとんどいない。この再分配の不平等性、これこそ大きな問題ではないかというのが、今回の話の問題意識です。

2) 実際、「アベノミクス」で日本経済はどうなったのか

表1を見てください。「アベノミクス」が始まってから、昨年末までのデータを取りまして、「3本の矢」の結果がどうなったのかを示しました。「マネタリーベース」といいますのは通貨供給量です。実に4倍に増えています。けれども、物価は動いていません、99です。第二の矢の象徴である国債、つまり借金は17%増えました。

その結果として一番増加したのが株価指数の213、そして金融・保険を除く法人の純利益が209となっています。そのほとんどが大企業で

す。さらに、内部留保の蓄積がこの間、18%増えています。他方で、大企業の社員を中心とした賃金は103であり、ほとんど動いていないということも特徴的です。さらに注目したいのは、実質為替円実効レートが対ドルで77となっていることです。つまり、2割以上円安が進行したということです。

この結果、表2のようにドルベースで見た場合、安倍政権が発足して以来、名目のGDPが何と26.4%減ってしまいます。これだけ大幅な減少は日本だけです。こんな自滅的な状況というのは、他の諸国と比べても異常ですし、民主党政権期よりもはるかにきびしい数字になっています。

そういう意味で、「アベノミクス」は国際的にみても大失敗でした。伊勢志摩サミットのときに各国先進国首脳に対して、「アベノミクス」は成功したからその同じ手法を取り入れませんかというふうに安倍首相は提案しました。けれども、欧米諸国の首脳は、ものすごい拒絶反応、白けた反応でした。恐らく彼らは、ドルベースで見ていると思うんです。日本は完全に自爆行為をしているとみているのではないでしょう

【表1 アベノミクス下の日本経済の主要指標】

	安倍内閣発足時	直近	指数	出所	比較時点
マネタリーベース(兆円)	116	472	406	日本銀行hp	2012年11月末～17年11月末
国債残高(兆円)	812	950	117	財務省hp	2012年12月末～17年9月末
企業物価指数(2010年基準)	99.9	99.4	99	日本銀行hp	2012年11月末～17年10月末
実質為替実効円レート(対ドル)	96.82	74.09	77	日本銀行hp	2012年11月末～17年10月末
東証一部株価指数(TOPIX)	848	1804	213	日本取引所グループhp	2012年12月26日～2017年12月8日
金融・保険除く法人の純利益(兆円)	24	50	209	法人企業統計調査	2012年度～2016年度
金融・保険除く大企業の内部留保(兆円)	272	320	118	法人企業統計調査	2012年度～2016年度
金融・保険除く法人の人件費(兆円)	197	202	103	法人企業統計調査	2012年度～2016年度

注) マネタリーベース＝「日本銀行券発行高」＋「貨幣流通高」＋「日銀当座預金」
 大企業の内部留保＝資本金10億円以上企業の資本剰余金＋利益剰余金＋引当金(流動負債＋固定負債)の合計

【表2 主要国のドルベース名目GDPの推移】

国名	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	単位: mil.US\$	
								2009～12 年増減率	2012～15 年増減率
日本	5,035,142	5,498,719	5,908,988	5,957,250	4,919,588	4,602,419	4,383,076	18.3%	-26.4%
イギリス	2,314,508	2,403,581	2,594,735	2,630,473	2,712,296	2,988,893	2,858,003	13.7%	8.6%
ドイツ	3,417,799	3,417,095	3,757,698	3,539,615	3,745,317	3,868,291	3,363,600	3.6%	-5.0%
フランス	2,693,665	2,646,837	2,862,680	2,681,416	2,810,249	2,829,192	2,418,946	-0.5%	-9.8%
米国	14,418,740	14,964,380	15,517,930	16,155,255	16,663,160	17,348,072	18,036,648	12.0%	11.6%

(出所) 国連統計

か。当然、こういう失敗策をなぜわれわれは採用しなくてはならないのか、ということになりますよね。

3) 「マイナス金利」政策の影響

日銀は、なかなかお金が市場に循環しないことから、マイナス金利を当座預金で設定するという政策を導入しました。ところが、実際の市場というのは、経済取引が動かなければ通貨は動かないわけです。動くとなれば結局、地価と株価と投機です。そういう形で地価はこの東京はじめとしてもものすごく上がっているところがありますよね。一方、マイナス金利が進行するにつれて、まともな金融機関というのは利ザヤで稼ぐというのが本業なんです、それができなくなって、証券投資もやらざるを得ない。そのうち、体力がなくなったところで、信用金庫とか地銀の合併がどんどん進んでいくことになります。そうなりますと、中小企業の経営がまずきびしくなっていくということが起こり得ます。

4) 最大の問題は、雇用者報酬・賃金・社会保障給付削減、増税による消費購買力縮小

現実の経済では、以上のような悪循環が起こってきているわけです。私は、最大の問題は、この間、「安ければいい」として、グローバル競争に打ち勝つためには賃金を引き下げる必要がある、あるいは大企業が下請け取引をする際に、

中小企業に下請け単価を引き下げる圧力を加えてきたところにあると考えています。すべて、「グローバル競争に打ち勝つため」というロジック、論理です。

実際、各国国民所得のなかで最大部分を占める先進各国の雇用者報酬総額が、95年を100としてどういう動きをしたかということ各国通貨ベースでみると、表3のようになります。日本では、最近若干増加していますが、それでも1995年、阪神・淡路大震災の年の水準を下回ったままで、97.6となっています。ところが、ドイツは日本より失業率が高いのに155、フランスは184、アメリカは231、イギリスは241です。つまり同じグローバル競争をやりながら、他の国は雇用者全体が受け取る所得は約2倍化しているわけです。日本はなぜこんなに低いのかといえば、先ほどのように「グローバル競争に打ち勝つため」と言って、雇用者や下請け企業に対する配分を少なくして自らの内部留保だけのため込んでいく、こういう経営行動をとったからです。ドイツやフランス、アメリカでは、むしろ賃金として再分配し、国内市場を肥やしています。この違いが鮮やかにでてきているわけです。

さらに、問題なのは、労働者の雇用者報酬や中小企業および農家の個人企業所得に対する課税と社会保障負担、給付において、大企業、富裕者との格差が安倍政権下において拡大したということです。いくつか指標を見てみます。

【表3 各国雇用者報酬の推移 (1995~2015年)】

	1995年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	単位
日本	268399	243606	245201	245946	247978	258,547	261,948	(10億円)
	100	90.8%	91.4%	91.6%	92.4%	96.3%	97.6%	
ドイツ	992	1282	1337	1388	1426	1,483	1,537	(10億ユーロ)
	100	129.3%	134.8%	139.9%	143.8%	149.5%	155.0%	
フランス	619	1040	1069	1091	1104	1,122	1,137	(10億ユーロ)
	100	168.0%	172.6%	176.2%	178.3%	181.2%	183.6%	
アメリカ	4197	7969	8277	8615	8854	9,264	9,704	(10億USD)
	100	189.9%	197.2%	205.2%	210.9%	220.7%	231.2%	
イギリス	386	817	828	849	878	899	930	(10億ポンド)
	100	211.6%	214.5%	219.9%	227.4%	232.9%	240.9%	

出所：労働政策研究・研修機構『国際労働比較』各年版から作成。

まず、大企業の法人税引き下げの代わりに、2014年4月から消費税増税を強行しました。総額でいうと9兆5,000億円から15兆3,000億円へ消費税が増えました。他方、法人税の方は税率引き下げに加えて、政策減税があります。こちらのほうは、資本金100億円以上の大企業が全体の6割を受け取っているのです。

これは、大企業の利益になっているということですが、例えば、2014年度にトヨタ1社だけで1,083億円に達します。このトヨタは消費税の輸出戻し税を2,000億円近く受け取っています。あわせて3,000億円ですね。この数字を覚えておいてください。

そこで、2014年度の法人税実質負担率（税額控除後の法人税額／本来法人所得）を、資本金別にみると、大企業で12%となっています。このうち連結納税法人—これらは多国籍企業とか、グループ会社をもっている大企業です—は、わずか6.3%です。これに対して、資本金1億円未満の小規模企業の場合には19.3%の負担率に達しているのです。

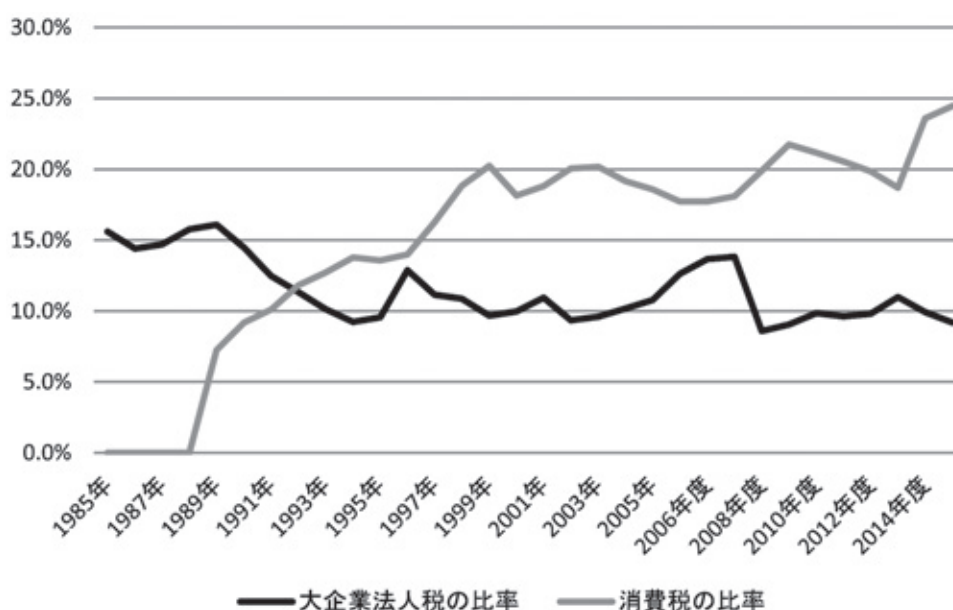
他方、小規模事業者ほど消費税の価格転嫁ができない傾向にあり、収益が悪化しているということはお存じの通りです。再分配のところていきますと、中小企業予算は1,800億円止まり

で、トヨタ1社の優遇分にも及んでいません。企業の99%、雇用の7割を占めているのに、中小企業はわずかこれだけです。しかも思いやり予算をはじめとする米軍予算3,600億円の半分にしすぎません。こういう不公正、不公平がなされているということです。

では、大企業は税金の面で、どれだけ国に貢献しているのでしょうか。そこで、図2を作成してみました。これは、国税庁統計にもとづいて、国税収入総額に占める資本金10億円以上の大企業の納入税額の比率と消費税の比率の推移を示しています、実は法人税のウェイトは傾向的に低落して、2014年度には10%を下回り、9%となっています。でも、その代わりに比率がぐんぐん上がっているのが消費税であり、もう25%です。けれども、発言力はこの一部上場企業をはじめとする大企業のほうが政治的には大きいという、そういう状況にあるわけです。

もうひとつ、雇用者報酬の構造を見ていきますと、何よりも200万円未満の所得階層が全体の4分の1を占めています。雇用者報酬の受け取り手には役員も入っており、そちらの方は所得が増えています。したがって、低所得者の所得が減少し、格差が拡大している構造にあります。

【図2 国税徴収額に占める大企業法人税と消費税の比率（出所：国税庁「国税庁統計」）】



さらに、最低生活費を割り込む貧困層が増加している。最後の頼みであります生活保護費や失業保険給付額も引き下げられる。この結果としての生活困窮者が増え、加えて診療報酬も高くなるということで、病院にかからなくなる。結果的に、驚くべきことに、東京都内で年間250人を超える若者層の孤独死がでてきているという事態になっているわけです。

日本政府による社会保障給付額も、ヨーロッパ諸国と比べると低い状況にあります。GDP比公的社會支出比率（2012～13年）をとると、フランスが33%、ドイツが26%であるのに対して、日本は22%にしかすぎません。さらに、安倍政権になって、年金給付額も切り下げられていく。かつ、高学費です。奨学金と言いながら教育ローンです。こういうようなことが積み重なって、全体として国民の消費購買力がさらに縮小していています。

税と社会保障の一体改革のなかで、税と社会保障の負担、これが勤労者や中小企業、業者のところに圧迫を加えてきているわけです。表4は、全商連婦人部の実態調査結果の一部ですが、明らかに生計を苦しめているのは税と社会保障費であることがわかります。

ここで社会保険料負担について、補足しておきます。1つは、社会保険庁が独立行政法人化したことの影響です。この結果として、社会保険料滞納にかんしては年度越えの猶予を許さないというような単年度主義の経営がなされてきています。このため、京都では、100台以上の車をもっていたタクシー会社が一昨年の春に倒産しました。このような「社会保険料倒産」というべき事態が生まれています。取り立ても厳しくなっています。

さらに、中小企業にとって税負担よりも社会保険料負担の方が大きくなっているということです。京都市内に実在する社員17人の建設会社の社長さんからヒアリングしたところ、2015年度の給与総額に占める所得税額の比率はほぼ2%でした。これに対して社会保険料の総額の

【表4 家計を圧迫しているもの（3つまで選択）】

項目	構成比
各種税金	54.8
国保料・年金	46.9
借金返済	20.5
医療費	14.9
水光熱費	14.6
住宅費	13.7
生命保険料	13.3
教育費	9.0
食費	8.9
医療費	0.8
その他	7.6
無回答	14.9
合計	100.0
(総回答数)	7880

(出所)全商連婦人部協議会『2015 全国業者婦人の実態調査』2016年。

比率は、会社負担と本人負担をあわせて30.6%に達しました。従業員1人当たりで計算しますと、ひと月の保険料は11万円です。賃金2万円上げてほしいと言われても、このままではとても上げられない。社長さんいわく、「社会保険料の高負担が賃上げを困難にしている」。こういう率直な声をうかがいました。

逆に言えば、月々2万円分の社会保険料を国や地方自治体が公的に負担し、その分だけ最低賃金や賃金水準を引き上げるようにすれば、中小企業全体が賃金を引き上げることができるということです。実は、これはフランスやドイツでやっていることなんです。今、厚生労働省は、業務改善助成金制度によって年間わずか300件ぐらいの補助制度を設けて、最低賃金引上げをしようとしています。その考え方は、生産性を高める設備投資をやれば、そのうち結果的に賃金も上がる可能性があるというものですが、生産性向上投資ができない業種もありますし、例えできたとしても逆に雇用が減ってしまう可能性もあります。そういう意味で、このような対応では抜本的改善は、難しいのではないかと思います。

むしろ、国の政策として、全般的な税と社会保障のアンバランスの是正を行うことが、基本ではないかと思えます。

Ⅲ 経済民主主義を徹底し、一人ひとりの国民が豊かさを実感するために

1) 経済政策の意思決定方法を変える

では、そのために、これからどうするかという問題です。やはり、安倍政権で構築された、「富国強兵」国家型の政官財抱合体制、政策の意思決定機構を解体し、経済民主主義を徹底するということが何よりも必要です。経済財政諮問会議、官民人事交流法、そして内閣人事局制度がとくに問題です。それによって、一人ひとりの国民の豊かさ、これを実感するような政策に変えていくことが大事です。

2) 経済・財政政策の基本を変える

政策的な内容でいきますと、多国籍企業の「稼ぐ力」、収益力優先といういまの成長戦略ではなくて、国民の生活向上を第一にした政策へと転換する必要があります。それは多国籍企業・富裕者に対しては、租税回避対策を強化する。多国籍企業や富裕者への課税を強化する。公正取引を徹底するということです。さらに購買力を増やすための消費税減税、住民税減税、社会保障費負担の軽減とともに、底上げのための最低賃金引き上げ、給付型の奨学金を含む社会保障給付金の増額を行うことです。つまり、国民の圧倒的多数を占める労働者の所得、中小企業、業者の収益力を高めるような新しい福祉国家への転換こそが、大事です。

この間、財源的な問題でいきますと、全労連や労働総研の皆さんが種々のシミュレーションをしています。例えば、『国民春闘白書 2017』によりますと、すべての企業規模の内部留保合計額は、「アベノミクス」前の 450 兆円から 15 年度には 579 兆円まで増えました。年間にして約 30 兆円ずつ増えていることとなります。その多くが「アベノミクス」による法人税減税や政策減税、各種企業補助金、そして社会保障負担改革によるものだと考えられます。

では、非正規の正規化のための必要原資はどれだけかということ、7.2 兆円です。対内部留保総額の 1.2%、最賃を 1,500 円に引き上げたとしても 14 兆円です。さらに月額 2 万円賃上げしたとして 10.4 兆円です。これらを単純に合計すると 30 兆円ぐらいなんです。ほぼ見合いの金額であり、一度切りではなく、毎年継続できる金額だということです。

つまり、「アベノミクス」によって国民の税と社会保障の負担を増大させてきた分を、元に戻すことによって、これらの要求は実現できるということです。先ほど話をしましたように、月額 2 万円の賃上げの財源として社会保険会計に国が繰り入れれば、中小企業も相当額の賃上げを実現することができるわけです。

そのためには職場での労働組合としての運動とあわせて、中小企業経営者や業者と労働組合との共同の運動を地域から積み上げ、国政を変えることが必要です。そして法人税および消費税等の税制度の改正によって、大企業や資産家の不労所得を公的財政が吸収して、社会保険会計も含めて、再分配の方向を、低所得者、勤労者、小規模・中小企業中心に転換することが必要です。

加えて、この間、小泉構造改革以来、国は地方交付税交付金をカットしてきました、市町村合併を進めていくために、約 5 兆円も減らしました。これによって、地方では過疎化が一気に進んでしまいました。この地方交付税を、たとえば「三位一体の改革」前に戻すということによって、地方において雇用が増えてきます、公務員が増やせるだけではなく、地域づくりや医療・福祉の増進のために必要な人がそこに住むということが可能になります。国土保全にもつながっていきます。さまざまな多様な効果が生まれてきます。

では、賃金や雇用形態、労働条件がそのような形で改善したらどうなるか。先ほどの労働総研のシミュレーションでは、非正規の正規化によって 10.8 兆円の生産が誘発されるとのこと

です。そして、0.8兆円の税が増えていきます。また最低賃金1500円化により、20.4兆円の生産誘発と、1.6兆円の税収増、月額2万円の賃上げにより、8.3兆円の手当増と0.6兆円の税収増が予測されます。当然です。賃金が増えたら家計消費も増え、商店でいろいろ買い物をする。そうすると、商品や機械設備等の国内生産が誘発されて、それらが税収の増加につながり、国や地方自治体の財源も豊かになるわけです。

さらに賃金が増えることによって、長時間労働を減らして、労災や過労死を減らすことができます。そして、いま結婚ができない非正規雇用の若者たちの収入と労働条件を改善して、結婚と出産による家族の再生産の条件も、整っていきます。

では、こういうことは夢物語で、実現できないのかということとそうではありません。国より先に地方自治体でもできることがあり、既に少なくない自治体で中小企業振興基本条例や公契約条例を制定することで工夫してきています。後で報告していただく世田谷区もそうですが、条例にもとづいて、地域の中小企業にターゲットをおいた政策を行うことで雇用されている人も含めて地域経済全体の底上げをすすめている自治体が増えてきています。

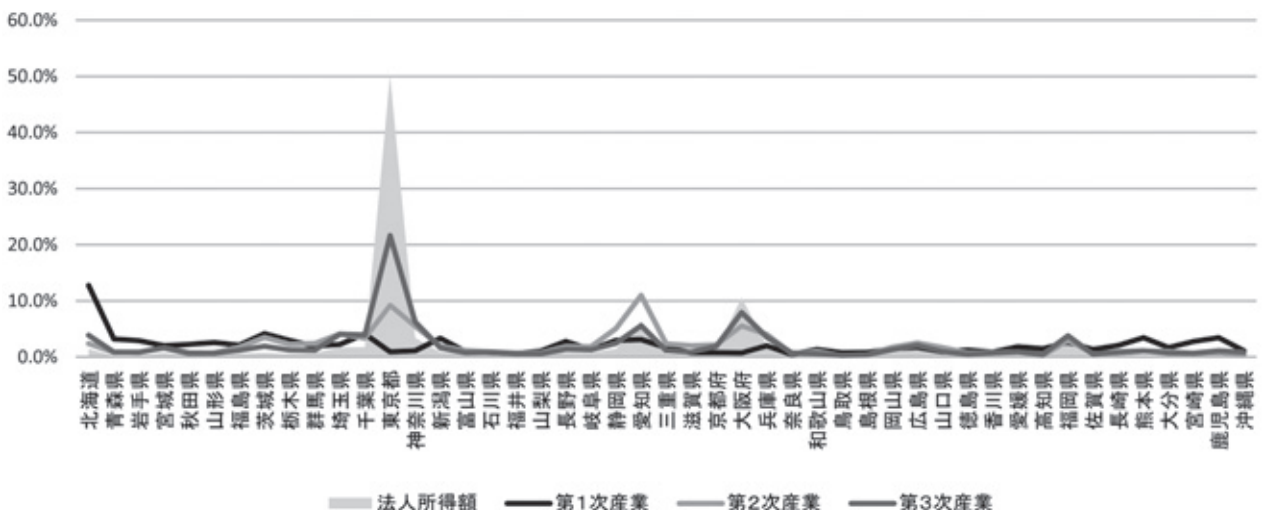
日本平均でみると、中小企業の比率は、企業数で99.7%、従業員数の70%を占めています。

これを、地元には本社があるかどうかという統計に加工し直しますと、例えば京都市の場合、京都市内に地元、本社をもっているところで働いている人が約8割に達します。東京や大阪に本社のある企業で働いている人は合計しても2割です。地元には本社をもち、そこで投資を繰り返すことによって雇用が持続され、所得も生まれていく。新たな付加価値が地域内で循環していく可能性が高いわけです。

これまで多くの自治体は、地域経済のこの土台部分ではなく、東京や大阪に本社のある企業ばかりをターゲットに企業誘致を行い、多額の補助金や優遇策を積んできました。ところが、地域経済というのは圧倒的に中小企業・小規模企業が担い、住民の生活を支えているわけです。この土台部分を強化することこそ大事なのです。ところが、今も、地方に行きますと、相変わらず企業誘致だという声が出てきます。

けれども、仮に企業誘致に成功したとしても、そこで生産された付加価値の多くが、東京本社に移転されてしまうのです。このことを示しているのが図3です。東京都は、第二次産業で全国生産額の1割、第三次でも2割しか占めていません。ところが、法人所得の5割が東京に集中しています。これは、海外だけでなく、地方にある分工場、支店、大型店舗で生みだされた付加価値が移転されているからです。

【図3 法人所得の東京一極集中（出所：内閣府「県民経済計算年報」2012年版、国税庁「法人税統計」2012年版。）】



もっとも、この東京都内でもずいぶん格差があります。年平均の課税所得指数を23区別にとると、全国平均を100として、港区が大体300くらいです。これに対して、足立区とか台東区はほぼ100となっており、ほぼ3倍の格差があります。生活保護世帯比率も、高いところでは70パーミルを超えています。これは、全国的にみても最も高い水準であり、東京都内というのは、その内部に貧困と格差を含みこんだ、複雑な都市構造をもっているといえます。ただし、他の政令都市とは異なり、それぞれの区ごとに、不十分ながら区財源をもち、区の産業政策がつくれるわけです。これをどう生かして、このような格差を縮めていくのか、誰もが生活できるようなまちをつくっていくのかということが、問われているといえます。

3) 当事者である労働者、中小企業・業者、農家の運動の連携が必要不可欠

では、どのような取り組みが必要なのか。そもそも地域経済が再生し、持続するためには、私は地域内の投資主体が再投資を繰り返していくことと、地域内経済循環を行っていくことが最も大事だと考えています。この経済循環は、お金の循環だけではありません。自然やエネルギーの循環、人と人との関係性をいかにつくって維持するかということも射程に置く必要があります。特に東京では、高齢化が一気に進んでいきます。そのなかでコミュニティをどう維持するかということを考えると、必ず何らかの団体、NPO法人、NPOなり協同組合等が必要となります。商店街もそういうところで役割が発揮できるわけです。

こういう取り組みをいかにつくっていくのかということが重要な課題となっています。実は、この間、大都市でも地域内経済循環をつくる動きが広がってきています。大阪の例ですが、大阪の中小企業家同友会の皆さんが、都心部において区単位あるいは界わい単位でまちづくりの取り組みを、組織として、企業として、個人と

して意識的に取り組みつつあります。京都市右京区では、やはり中小企業家同友会の皆さんと区役所が包括協定を結んで、地域の子どもたちとも交流しながら、将来の仕事として興味をもってもらえるような体験の場をつくっています。あるいは防災の対策にも公民連携で取り組んでいます。

例えば、重機をもった建設業や、日用品の在庫をもつ小売店が災害時対応を自治体と連携して取り組むことは、いまの災害の時代、グローバル化時代だからこそ、必要になっていると思いますし、それが現にいくつかの自治体で実践されているのです。

その手段ともなる中小企業振興基本条例は、昨年12月の時点で300以上の自治体に広がってきています。そこに小規模企業振興基本条例が小規模企業振興基本法にもとづいて、増えてきています。もう1つは公契約条例です。これも40自治体ぐらいになります。

ただし、この条例制定運動が、壁にぶつかっているところもあります。条例はつくってみたものの何も変わってないじゃないかという声が聞かれるのです。それを実質化する取り組みがこれから必要だというふうに考えまして、昨年、香川県丸亀市で中四国産業振興サミットを開催しました。丸亀市では、産業振興条例というものをつくりまして、私とその産業振興推進会議の会長を2期続けてやっています。ある程度条例にもとづく施策ができてきたんだけど、もっと交流をしたいという声が地元の中小企業者だけではなくて自治体関係者からもでてきたわけです。

そこで、「サミットをしませんか」と、私が提案したところ、「やろう、やろう」という話になって、昨年7月にこれを具体化しました。やはり公務員の皆さんもどういう形で施策を考え、運用したらいいのかということを知りたい。人事異動がありますから産業振興のプロばかりではないわけです。そこで学び合う、そして地元内外の中小企業者や金融機関の皆さんと交流し

合うことによって、いろんな知恵をもらって新しい施策をつくるという経験交流をいたしました。同じことを昨年は愛知県でもやっていますし、北海道の釧路でも中小企業家同友会さんの呼びかけて実施してきています。

こういう量から質、そして質を高めてまた量へという取り組みが広がっているのが、現時点での大きな特徴です。このような自治体施策と中小企業・小規模企業の自律的発展運動が圧倒的多くの自治体に広がれば、メガFTAで政府が追求している政府調達の国際開放や進出企業のローカルコンテンツ規制禁止などの動きに対する歯止めになるのではないかと思います。

おわりに

ともかく、いま多国籍企業主導のグローバリズムが広がるなかで、金もうけだけを考えてデータを改ざんしたり、とんでもない製品をつくって納品する大企業が増えています。その経営者たちは、おそらく現場を知らないし、利益しか頭にないから、地域のことについてはまったく無関心であると思います。働く人たちもコストとしか考えていない。

けれども、中小企業者や業者の皆さんは、やはり地域の生活者、住民でもあります。嘘をつく仕事はできません。そんなことをすれば、すぐばれてしまうし、取引停止です。

そのなかで誠意ある仕事を多くの中小企業家・業者のみなさんがやっている。そういう企業こそ、むしろ地域のなかでは必要であるという声を、さらに住民のなかに広げていくということ。そして、そういう企業と一緒に地域をつくっていくような自治体を増やすということが、とても大事なことではないかと思うわけです。

これは、日本だけの動きではありません。昨年、アメリカの『地域力をつける労働運動』という本が出ました。これはエイミー・ディーンさんなどが書き、翻訳書がかもがわ出版から出ています。すごく面白いです。職場だけではな

くて地域に行き、住宅、商業開発といった提案を自治体に対して一緒にやっていくという取り組みをやっている。

同じようなことを、実は新潟県で米山知事を誕生させた市民連合の人たちも、産業政策のなかで言っています。あるいはイギリスでも、この間、労働党が大きく躍進しました。そこでも地域のなかに入って低賃金の状況を改善しながら、最低賃金を引き上げる。そして、福祉を充実していく。小規模な公共事業をたくさんやりましょうよという政策を提起することによって、それが99%のところでの大きな政策の一致に近づけていくことになっているのではないかと、思います。

そのためにアメリカで最近注目されている労働運動論の新しい概念がコアリッション(Coalition)です。これはいわば政治的連携です。いまの日本の市民連合と同じようなものだと思います。あるいは後で東京東部の共同行動の話があります。こちらの方は30年前からあるそうです。欧米と同じことを、つまり多国籍企業の大きな圧力に対して地域のところで中小企業者と労働者、あるいはさまざまな協同組合、農業者が団結しながら、地域をつくっていくという取り組み、これこそがグローバリズムと大災害に対抗しながら、人の命を大切にしたい地域をつくっていく最大の鍵ではないかと私は考えています。

以上で、私の最初の問題提起といたします。ありがとうございました。(拍手)

【参考文献】

- ・岡田知弘他『増補版 中小企業振興条例で地域をつくる』自治体研究社、2013年
- ・渡辺治・岡田知弘・後藤道夫・二宮厚美『<大国>への執念 安倍政権と日本の危機』大月書店、2014
- ・岡田知弘『「自治体消滅」論を超えて』自治体研究社、2014年
- ・にいがた自治体研究所編『県民は、なぜ米山知事を選んだのか』同研究所、2017年5月
- ・岡田知弘他編『TPP・FTAと公共政策の変質—問われる国民主権、地方自治、公共サービス』(地域と自治体 38)、自治体研究社、2017年
- ・エイミー・ディーン他『地域力をつける労働運動』かもがわ出版、2017年

シンポジスト

世田谷区の産業政策

～産業ビジョン10年ごとに作成～



世田谷区産業政策部長 久末 佳枝

世田谷区産業政策部長の久末でございます。
よろしくお願いたします。

本日は、世田谷区が現在策定しております産業ビジョンということで、私のテーマが「地域活性化に向けた産業政策と自治体の役割」、また、今日のテーマを見ますと、「中小企業を元気に」、サブタイトルが「地域の活性化で企業も労働者も元気に」、私はちょっとこれに付け加えて、「企業も労働者も区民全員が元気を」そういうふうな感じで、区の産業ビジョンをつくらせていただいておりますのでお話をさせていただきます。

産業ビジョン、世田谷区では10年ごとに策定をしております。いま、ちょうど策定の最終段階に入っております、今年の4月から10年間を見据えた世田谷区の産業のめざす方向性をお示ししております。この下に4年ごとに産業振興計画があり、具体的な事業を実施していくんですけども、まずは産業政策ビジョンということで方向性を示していくことになっております。

【世田谷区の概要】

まず、世田谷区の概要ですが、世田谷区の場合はもう皆さんおわかりかと思いますが、人口が、昨年10月に90万人を突破いたしまして、面積が58.05km²、大田区に次いで23区のなかでは2番目に広く、高齢者人口が約18万人、高齢化率が約20%、外国人が19,000人ちょっと、2万人近くですね、今年の1月の数字なんですけれども、このような状況になっております。全国的には人口減少社会と言われるなか都内でもいくつかの区は増えているのではないかと思いますけれども、世田谷区は人口が増えております。高齢者人口も当然ながら増え続けており、

特徴として世田谷区は、75歳以上の後期高齢者の占める割合がなぜか高くなっているんです。ちょっと、なぜだろうということで、いろんな方に聞いたことがあるんですけども、なかなか理由はわからないんですが、後期高齢者の方が半分ぐらいいらっしゃいます。

このようななか区内で産業の状況を見ますと、卸売業、小売業が一番多くて、世田谷区は住宅地であり大体80%弱が住居専用地域、住居地域まで入れますと90%近くが住居地域で、そういったことから昼間の人口より夜間人口が多く、都心に働きに行く方が多い住宅都市です。それから産業では、医療・福祉、教育学習支援といった業種も多くあります。保育施設も保育待機児が日本でワーストワンということで、ここ何年か続いているんですけども、保育施設もこのところ非常に数が増えております。また、介護施設、それから医療機関も大きな病院はそれほどありませんが、医療機関も増えてきています。一方、区内では運輸業とか製造業の減少が目立っております。

この次に従業員数の状況ですが、ここでも製造業に関わる従業員の方が減少しております、世田谷区の準工業地域というのは一部ありますが、いわゆる工場は、騒音ですとか臭いですとか、周りから苦情がでることもあり、また地価が高いこともあり製造業は減っています。

【世田谷区を取り巻く社会環境の変化】

(1) 人口の変化及び世帯構造の変化について

世田谷区を取り巻く社会環境の変化といいますと、若者の流入ということで地方から、学校も多いことから若者が増えています。世田谷区

内にも大学がいくつかありますし、若者が増えていて、子どもの数も大体8,000人ぐらい年間生まれています。高齢者は、高齢者のみ世帯、それから高齢者一人暮らしの方が増えています。また、これは全国的な状況は同じだと思いますが、ネットショッピングが増えています。こんなような状況になっております。

(2) 世田谷区を取り巻く経済・産業の状況

世田谷区を取り巻く産業の変化としては、いくつか課題がありますが、景気の持ち直しによる企業の人手不足が顕著になってきています。世田谷区も東京都内と同じなんですけれども、バブルのころには地下が上がって一時人口減少がありましたけれども、このところまた着実に人口が増えている。ただ、この人口が増えるということはマンションも増えており、世田谷区の農地がどんどん減っている状況です。

課題として3点あげると、まずは企業の人手不足、日本商工会議所の人手不足等への対応に関する調査では、平成29年7月に行っている調査です。宿泊・飲食業が減少していますが、ホテルはほとんど世田谷区は大きいところがないので飲食業が減っているのではないかと思います。また、介護、看護についても、介護士とか看護師の不足が起きています。そのためベッドがあっても病院の受け入れができないといったことも起きています。さらに建設業も人手が不足しており、携わる方の高齢化に伴って若い方たちが、なかなかこの業者に就労してくれないという実態があるというふう聞いております。

区内には、大手の会社はあまりありませんが、二子玉川に楽天本社が移転して来られたので楽天さんが一番大きくて、これまで、世田谷区役所が最大の職員数を抱えていたのですが、今は区内最大の従業員数になっています。ほかは、ほとんどが中小企業、商店に関しては個人営業の商店がほとんどなんですけれども、調査をしていくと、継続が難しいという理由の1つには、経済的な影響というよりも後継者がいないとい

うことは非常に大きな課題となっています。

次に、産業構造への変化に伴うサービス産業化、医療・福祉へのニーズの高まりということで、先ほど申し上げましたように、医療・福祉が非常に増えており、福祉関係の事業者数は増えています。それからちょっと増えているのが情報通信業、不動産業、物品賃貸業、教育学習支援業、情報通信業は楽天さんの関係かと思いますが、教育学習支援行では塾が多い状況です。

(3) 社会トレンド

次が、第4次産業革命の進展、皆様方もう感じていると思いますけれども、IoTですね。いろんなところにIoT、かなり、そんなに金額をかけなくてもIoTというのは進めることができるということで、いろんなところで進んでおります。それから人工知能、AI、それからロボット、新たな技術が急速に進展し、新たな商品やサービスが創出されつつある。一方で、ここにとって代わる人たちの働く場が逆になくなっていく、働く人たちがこの層が必要なくなって、もっと人間として考えなければいけない層とか、あとは逆に単純な作業についても人手がいま足りなくなっているというふうには聞いております。

【世田谷区産業ビジョン】

世田谷区の産業ビジョンでは、このサブテーマにもありますけれども、企業も労働者も、また区民も元気になるような地域の活性化を進めていこう、また、こうした産業が区民を支えていくということが基本になることから、テーマとしては「区民が充実した日々を送ることができ、安心・安全、快適な環境を享受できるように産業が支えていく」という視点での産業ビジョンを区がつくっていきます。

先ほど、国の視点ということで、先生からいろいろお話がありましたけれども、地方自治体にとってはやっぱり区民の生活を支えていくということが非常に大きなことになっておりました、ただ経済発展はしたいんです。世田谷区も

経済発展したいと思うんですけれども、法人税が全部東京都にいてしまう。いくら法人税が東京都にいて、それがどんな使われ方をしているかは区ではわからないんです。なので、区としては非常に文句があるところなんですけれども、やはり経済状況を感じ取れるのは、よくDI値といって企業の方々が前期よりもちょっとよくなったと感じる数とか、悪くなったと感じる数とか、そういう数では把握することはできませんが、法人税がどのぐらい伸びていっているとか、そういう数が把握できないのが一番きびしいところかなというふうに思っています。

(1) 産業ビジョンの3つの視点

このような産業ビジョンでは、視点を3つ捉えて考えています。区民生活の視点から、経済も含めた産業活性化の視点から、それから街づくりの視点から、世田谷の賑わいを生みだし、環境にも優しく潤いに満ちた生活や事業ができる街ということで、この3つの視点から世田谷区の産業を捉えています。

産業ビジョンの、こちらのほうが形態のほうをお示ししております。世田谷区の産業を考える3つの視点、それとそのなかから「7つのありたい姿」ということで①から⑦まで、ありたい姿を描いて、最終的にはやはり区民生活と、それから活力ある産業の育成と、それから成熟都市の世田谷ということで、街をつかっていきたい、こういう考え方でいま、つくっているところです。

(2) 産業ビジョン 7つのありたい姿

一番目のありたい姿、住み慣れたところで充実した日々をおくれる活力あるまち、商店街の公共的役割とさらなる進化というふうに述べておりますが、10年前の産業ビジョンで世田谷区の商店街は、「区民の生活を支える公共的役割を行う」ということで宣言をしております。商店街が公共的役割を示すということは、物を売買するだけではなく、私、去年まで地域包括ケアのほうの福祉のほうの担当をしていたのです

が、まさに高齢者の方々が、地域包括ケアの話、簡単にいたしますと、団塊の世代が75歳になる2025年に向け、高齢者がどのように人間らしく、住み慣れたまちですと生活をしていくことができるか、を考えていくのですが、これまでは高齢化して体が弱ってきたら、介護保険のお世話になってヘルパーさんが来てくれたりデイサービスに行ったり、また病院に行ったりというようなことだったのですが、デイサービスやヘルパーさんだけではなくて高齢者が一番元気になるもとは、まちに出ていって他の人とおしゃべりをする事だと、おしゃべりをする事で自分が生きいきとするんだ、こういうことがありまして、商店街にでていけばお店の方々とおしゃべりをする、今日1日一言もしゃべらなかつたという高齢者の一人暮らしの方が非常に多いんですが、商店街は、こういった役割をこれからは果たしていただきたい。

これまでは、安心・安全というところから、防犯カメラを付けていただいたりとか、子どもの見守りを行っていただいたりとか、公共的役割があったんですけれども、今後は高齢者が会話できるようなまち、コミュニティをつくっていくというのも1つの大きな仕事じゃないかなと思っています。

この間、商店街の会合でお話があったんですけれども、ある調査によると大学生の約8割が商店街でお買い物をしたことがない。何で？しゃべるのがいやだから、スーパーやコンビニに行けば、おしゃべりしないで帰ってこられるから、商店街に行って、「お肉200gください」とか、「この野菜を半分でいいんだけど」とか、そういうことがいやだから、なかなか商店街が使われないというお話がありましたが、逆に公共的役割、若い人たちも街をつかっていくという働きをしていただくためにも、この公共的役割というのは必要だと思っています。

そのためには、若手リーダーと地域人材の育成、これはすべての職種に関わることなんですけれども、若手の方々をどう育てていくか、支

援体制をつくっていくことが重要になってきています。

すみません、先に申し上げるのを忘れたんですけれども、今回産業ビジョン策定にあたっては、これまで世田谷区では、商業はこう、工業はこう、農業はこう、世田谷区では商業課と工業・雇用促進課というのと都市農業課という、いわゆる商業、工業、農業と分けて課の仕事をしています、いまもそうなんですけれども、考え方をそうしていたんですが。たとえば人材育成にとっても、産業、横串に刺して今度は考えていこうという、そういう視点で考え始めたというところがいま、今年つくっているビジョンの大きな考え方になっております。

次が、「安心・安全、快適で環境と調和したまち」、ここでは防災・防犯、それから都市農業の振興による緑豊かな区民生活、都市農業があることによって、農業という産業も振興すると同時に、区民としては緑という宝も享受しているというようなことになっています。

それで2番目の安心・安全ですが、ここには記載はしていませんが、今回、世田谷区の産業ビジョンの特徴といたしまして、これまであまりクローズアップしていなかった建設業というのをここに位置づけております。世田谷区の都市基盤を整備、維持する役割を果たすと同時に、災害時、緊急時には緊急対応、復旧復興対策を中心的に行うことを想定し、建設業を重要な都市産業と位置づけ、地域内循環による振興を図るとともに、公共事業においても活用していきたいと、考えているところです。

まだ、最終的な決定ではありませんが、方向性としては安心・安全のなかで、国も建設業という重要性を取り組み始めたこともあり、区においても公共施設がほとんどいま老朽化しておりまして、世田谷区役所もこれから改築に入り、区民センターですとか公共施設全般が、かなり古い建物になっておりまして、高齢者が使いやすい状況になっていないことから、やっぱりインフラの整備というのは、必要になってきてい

る状況になっています。

そういうところで都市基盤を整備、維持する役割ということで、今回ここに書き入れたというか、区民生活の視点からは重要な産業ということで入れているところです。

世田谷区民意調査においても、区が積極的に取り組むべき事業としては、災害に強い街づくりということで、災害に強い街づくり、復旧には支援をしていただけるような建設業というのは非常に重要な産業であるというふうに考えています。

次は、「人の生活を豊かにし地域を育む産業」ということで、ここでは人材とのマッチングですとか、IoTとかAIの産業ですとか、新しい産業をこれからは取り入れていきたい。これまでは工業という言葉だけではなくて新しい技術を使った、それに近いものづくりの産業というのが非常に増えてきています。

世田谷区には、ものづくり学校があり、創業者の方とか小さな企業さんなど、ものづくりをやっている企業さんが入っている建物がありますが、そういうなかではほんとうにいまコンピュータとか、AIとか、IoTとか使って、新しく起業した方というのがどんどん増えていっているような状況になっています。

次が、「世田谷区の特性を生かした多様な産業」ということで、こちらはソーシャルビジネスや地域ビジネスの推進ということで、「産学金公の連携」と記載していますが、産業界と、それから学校、大学がいくつかありますので大学、それから金融機関と公的な機関との連携による新たなマッチングをすることで、新たな産業ができないか、新たな産業を興していこう、そういう方々も増えていっており、ソーシャルビジネスもいま増えてきているような状況になっています。

5番目が「働く人が活躍できる機会の創出」、今回これ非常に大きなテーマになっています。なかなか先ほど申し上げましたように後継者がいない、それから就労する人がいないというこ

とで、どうやったらマッチングができるかと、区のほうでも産業振興公社という外郭団体がありますが、そこで就労あっせんのハローワークみたいな役割だけではなくて、相談やカウンセリングができる窓口、それから区内ではあまり大きな企業はないので、今年は1人しか就職しなかった、そうすると非常に孤独であったりするので、同じ時期に就労した人たちに集まってもらって座談会をやったりとか就労後の支援もやっています。

あとは企業側でも先ほど建設業できびしいとか、きついかとかというお話がありましたけれども、徒弟制度みたいな、どうしても若い人たちはイメージが残っていたりするので、若い人たちの育て方はこういうふうに変ってきているということも理解していただくことも重要だと思っています。こういう研修も行っております。

また、若い人たちもなかなか就労、いま雇用状況のほうは非常によくなってきているとはいえませんが、一部就労が難しい方がいて、いろんな職種があるなかで、なかなか足が向かない建設業、そういう企業の方々にも来ていただいて、「あ、これだったら自分でもできる」というようなハードルをなるべく低くするような合同面接会なども実施しております。

6番目は観光です。オリンピックをめざして、観光を世田谷区も進めていかなければいけない。

7番目が、農地の保全ですとかエネルギーの活用ということで、世田谷区としては多様性を受け入れて、それからサステナブルと言いますが、継続・持続可能な街づくりをやっていく

という方向性でやっていきます。

それから職住近接の必要性です。職住近接によって育児や介護をしている方には時間のゆとりができますし、それからコミュニティ活動にも参加することができるのではないかとということで、そういうこともあり、産業の育成とともに、就職する方はなるべく区内の事業者を紹介するような形をとっているところです。

あと一方で、働き方改革ですね。コワーキングのスペースですとか、それからテレワークのスペースですとか、そういうところもどうやっていけるか。

【公契約条例について】

先ほども先生からお話がありましたけれども、世田谷区でも公契約条例をつくっております。適正な労働条件を確保すること、公共事業の品質の確保、区内産業の振興、地域経済の活性化ということを目的に、公契約条例をつくっております。

私も、公契約条例ができる前に、指定管理制度で委託する側になったことがあります。提案書を見ますと、どのくらいの報酬で仕事をされているのか、不安なところも実はあったんですけども、公契約条例ができたことによって、指定管理の事業者もこれを守った形で、きちんとした労働条件で品質の良い事業をやっていたけるというのは非常によかったかなというふうにいま思っております。

最後の画面は、二子玉川の風景です。ご清聴どうもありがとうございました。(拍手)



シンポジスト 中小企業の働くルールと環境整備 ～社員は最も信頼できるパートナー～

中小企業家同友会経営労働委員長 林 哲也



私は、中小企業家同友会全国協議会の経営労働委員会の委員長としてお話をさせていただきます。先ほど岡田先生から、四国の香川の丸亀のお話をご紹介されましたが、香川県の高松市で介護保険のケアプランをつくるケアマネジャーの会社を8名で運営しています。また、グループ企業あわせ55名の企業ですが、それらの代表として経営者をしております。

今日は、同友会としての「地域づくり」について、主に中小企業の経営の観点から地域との関わりをアプローチさせていただきますので、よろしくお祈りします。

今日のお話は、大きく3つの柱でお話をさせていただきます。

1つ目は、「同友会理念と地域企業づくり」についてお話をさせていただきます。

2つ目は、「労使見解と労働環境の問題」です。

3つ目が、同友会が今後進めていこうとしている「働く環境の指針」(仮称)についてお話をさせていただきますと思います。

同友会理念と地域企業づくり

まず「同友会理念と地域企業づくり」ということですが、同友会は全国47都道府県ありまして、約46,000の会員企業です。同友会の概要、基本的な理念、考え方は資料をご覧ください。

同友会理念を紹介しますと1つ目、「三つの目的」を紹介しています。

1つは、「広く会員の経験と知識を交流して企業の自主的近代化と強靱な経営体質をつくる」があります。これは一言で言うと「良い会社になろう」ということです。

2つ目は、「中小企業家が自主的な努力によって相互に資質を高め知識を吸収し、これからの経営者に要求される総合的な能力を身につける」があります。これは「良い経営者になろう」ということです。

そして3つ目が、「良い経営環境をつくっていこう」ということを述べております。これは同友会の特質の1つであります。

そして、同友会理念の2つ目の理念ですが、「自主・民主・連帯の精神」を掲げています。これは読んでいただくということで、自主性、民主性、連帯性を追求している団体であるということを見てください。

最後に、同友会理念の3つ目の理念です。「国民や地域とともに歩む中小企業づくり」を掲げています。

これが今日の会合の中身にもそういうものです。「地域とともに歩む中小企業」ということを同友会は非常に大事にして考えております。

1つは「豊かな国民生活の実現に貢献するものであり、企業活動が理念と実践の上で、反国民的であってはならない」というキーワードがあります。つまり地域に根ざす中小企業は悪徳商人になってはならないということです。

2つ目が、「優れた製品やサービスを提供し、人々の暮らしの向上と地域経済の繁栄を保障するという社会的使命を自覚して、個性ある地域づくりの大きな役割を果たしていこう」という、社会的な使命を担うことを表明しています。

3つ目が、「そういうそれぞれの地域において、地域経済のバランスのとれた活性化に中小企業家の立場から提言し、かつ自治体や地域の人々とともに地域おこし、まちづくりに行動す

る」ということで、今日の会合に参加して意見を述べることでそのものが、この理念の実現ではないかと思っております。

率直に言って、中小企業を経営する立場から、労働組合の皆さんや社員の皆さんと、若干会社の見え方が違っているのは事実です。どうしても中小企業経営者というのは、資金繰りに頭を悩まし続けます。これが非常に悩ましいものがあります。この1番目の「悪徳商人にならない」ということは非常に悩ましい面もあります。

実は、ほんとうに資金繰りをしてお金を払わなければ責任が果たせないのです。私もケアマネジメントセンターを運営して「地域包括ケア」などの表現をしながら崇高な仕事をしていますが、介護事業の経営もきびしいものがあります。

介護保険事業は、報酬単価を国が決定します。特に居宅介護支援事業所は、もうかってない代表例の1つでして、非常に苦勞をさせられます。

私は、2000年に介護保険が始まったと同時に立ち上げて18年目になりますが、「金」に目がくらんだことがあります。ある大きな病院に「当病院の利用者のケアプランをまとめてつくったら楽しく儲かるぞ」と言われ、いわゆる大きな施設の言いなりになりかけたことがありました。

その瀬戸際の時に社員と話し合いをして「やっぱり自立の道を進もう」という進路の変更を決断したときがありました。ものすごく経営者の決断が問われたときがありました。同友会がここで言う「悪徳商人にならない」の道を選びました。介護の現場を見ると残念ながら「悪徳商人」とまでは言わないまでも、「結局は金か」と思うような現実は見えます。

私たちの事業所は、独立系のケアマネジャーということで、どこのサービスにも属さない単独系のサービスを18年間続けてきました。地元の香川県では非常に有名な、「愚直で骨のある会社」と言われます。

地域のなかで社会的責任を果たすということでは、私たちの事務所は、実は高齢者住宅に入

居した瞬間から、「サービスのプランは高齢者住宅側でやってください」と譲っております。8人のケアマネジャーで200人ほどの、いわゆる「在宅で看取られたい」「在宅死を願う」という方だけのプランをつくるという取り組みをしております。

これは非常に厳しいものがあります。考えてください。ほんとうに体は不自由だし寝たきりになったけれども、家族が一生懸命苦勞しながら、なおかつケアプランにもとづいて地域の在宅サービスを積極的に活用しながら、最後を看取られていくということを考えている方200人を相手にしてプランをつくっています。「あなたの場所であなたらしく」が私たちの事務所の基本理念なのですが、これは介護の現場への問題提起でもあります。

介護の現場では「あなたの場所でないところで、あなたらしくなく亡くなっていますね」という状態になっていないか、という問題提起です。

それに対して私たちは「あなたの場所で、あなたらしく生きて欲しい」、そのために私たちは協力します、という取り組みをしています。それは壮絶なものです。

その家族の方と地域の介護サービス業者と最適なサービスを編成して橋渡しをするのがわれわれケアマネジャーだということです。これが私たちの「誇り」でもあります。

振り返ると、資金繰りに困ったとき、そういう道を見失って動揺したときがありましたが、やはり同友会の会員として同友会の会員活動をしていると「悪徳商人になったらいかへん」という話をよく言われることもあり、そうすると本来の道を歩みたくなるわけです。これが歩む道を誤らなかつた大きな導きだったなというふうに、この同友会理念を見ると非常にいつも胸が熱くなります。非常にものすごく難しいところですが、地域とともに歩む中小企業として誇りをもっていける企業づくりをしていくことを私の事務所も誇りとしております。

労使見解と労働環境の関係

次に、同友会の「労使見解」と「労働環境」の関係です。

同友会は「労使見解」という考え方を同友会内でもっていますし、会外の方にも公開しております。1960年代から1975年にかけて労使紛争が非常に先鋭化したときに、同友会は労働組合を敵とせず、経営者としての自らの責任をしっかりと自覚して労働組合ともしっかりと話し合いながら、明確にすべきところを明確にして、経営に責任を持っていこうということを掲げたものであります。

「労使見解」の文章はホームページにも公開されておりますので、ご覧になっていただければと思います。

「経営姿勢の確立こそ社員との信頼関係を築く出発点」「経営者は『中小企業だから何も言わなくても労働者や労働組合はわかってくれるはずだ』という期待や甘えは捨てさるなければなりません。これでは自らの責任を果たしているとは言えないのです。経営者である以上、いかに環境はきびしくとも時代の変化に対応して経営を維持し発展させる責任があります。経営者は、企業の全機能をフルに発揮させて、企業の合理化を促進して生産性を高め、企業発展に必要な生産と利益を確保するために全力を傾注しなければならない」等の考えを表明しています。

中小企業の経営者として、従業員の生活への責任も含めて、責任をもって全機能を発揮して生産を高め経営を維持発展させていくことを40年前の1975年に発表しました。

その実態がどうなっているのかを自主的に検討しました。

同友会として「働く環境の指針」(仮称)という言葉掲げております。指針の話は大きな3つ目のところでお話をさせていただきますが、第49回定時総会決議では、「経営指針の実践において、労使間の強い信頼関係で裏打ちされた

人間尊重の経営の実現が重要」「そのためには、本当に社員をパートナーとして処遇することが求められます」「経営指針と労働環境整備の一体化を図ること、労働環境整備を社員参画のもとに進めることが多くの企業にとって今後の課題となっています」と問題提起しました。

2015年には全国的な一斉調査を行いました。そして2016年にも全国調査をしました。このなかででてきた問題意識を持ちました。

労使見解を掲げて、従業員とともにという話をしているんですけども、実情は「売上のビジョンはそこそこ計画を持つ」けれども「労働環境についてはあまり計画を持っていない」という状態が浮かび上がりました。

この状態を踏まえて、売上のビジョンを打ち出すことと、労働環境の関連性についてどう考えていくのかということをより深く検討をいたしました。

就業規則の作成と業績の関係の分析結果に着目しました。就業規則はあるということと、業績の関係です。就業規則をつくっているということと業績の関係ですが、就業規則をつくっている企業で、業績は黒字傾向の企業は58.1%です。作成していないところの黒字というのが42.9%です。

これに対して「就業規則の定期的な見直しをしている」という企業では、黒字傾向が67.3%に対して、「気づいたときにやっている」という企業で黒字傾向は56.1%、「全くしてない」という企業で黒字傾向は47.5%となっています。

やはり就業規則を軸にしながら社員とともに会社のあり方、働く環境のあり方を議論する会社ほど業績が良いということが特徴として浮かび上がりました。

その内訳を見ると、10人未満の事業所は就業規則を作成していない問題が大きいことが浮かび上がりました。作成していない企業のなかで、企業規模が小さいほど、就業規則、労働環境について真剣な努力ができていない状態があることが浮かびあがりました。

その原因は、10人未満の事業所は「労働基準監督署への届け出義務がない」ことを「作成義務がない」と誤解している傾向があることです。これは労働組合運動を進めるうえでも遭遇すると思いますが、10人未満の事業所の労働環境整備は今後注目する必要があることが浮かびあがってきました。

私の友人の従業員規模が数人の電気設備工事業者の会員ですが、先日、「同友会で『就業規則をつくらなければならない』と言われていたので、社員と一緒に専門家を呼んで社内で何回か就業規則をつくる議論をしたところ、1年単位の変形労働制のために、会社の出勤カレンダーをつくったら、めちゃくちゃ喜ばれた」とのことです。なぜかと言えば、この会社は「雨が降ったら、今日は仕事ないで」と、建設業によく聞く「お天気まかせ」の出勤だったそうです。「土曜日出勤したら25%増し、法定休日に出勤したら35%増しということがわかった。カレンダーがあったら子どもの休みも付き合えると、こんなええ会社ないわ」という話があったと沸きあがったそうです。

一方、経営者としては、実は「土曜日に出勤したり日曜日に出勤、残業したりしたら支出が増えることを初めて気がついた」とのことでした。そこで、発注者側に「土日に仕事をしてくれ、日曜日に仕事をしてくれと言われたら、割増の給料を払わなければいけないから単価上がりませ」という話を交渉するようになったそうです。いままで仕事を発注してくれたら嬉しくて考えずに受注していましたが、「土日とか残業になったら、ちゃんと別単価になるということ交渉しなければいけないということに初めて気がついた」と経営者として学ぶことが多かったと喜んでいました。つまり経営者も労働環境を整備することをおして勉強したわけです。労働環境のあり方について学んだことは、非常に大切な学びになったし、社員との信頼を深めることになったそうです。

働く指針の環境

大きな3つ目の「働く環境の指針」です。同友会ではこの「働く環境の指針」づくりを取り組もうとしております。

「働く環境の指針」という言葉は初めて皆さん聞くとお思います。これは実は社会にまだでていません。同友会の経営労働委員会を中心にしていま議論しているところです。経営指針は、世間に出ております。経営全体を意図して計画し実行するためには経営指針が大切だと考えています。

ですが同友会が重視しているのは、社内の労働環境も指針を作成して明確に意図して取り組むことです。これは「就業規則」とも若干違います。もう少し踏み込みますと「10年後の労働環境ビジョン」という表現をしていますが、社員とともにありたい10年後の労働環境を議論する取り組みを、同友会運動のなかで今年の春以降に提起する予定です。

この「働く環境の10年後のビジョン」ということを議論すると、社内は活性化します。社員は10年後の自分を具体的に考えています。自分は10歳年を取るし、子どもの年齢や進学、就職が見えているし、その頃には、どんな家庭環境をつくりたいという夢もあります。だけど「会社の10年後の経営状況は、なかなか見えない」ということが話題になって、こうしたことが話題に盛りあがって、結構な議論になり活性化する原因になってきます。

経営労働委員会は、こうした「働く環境の10年後のビジョン」を会員に議論を投げかける際に、ちょっと若干センセーショナルな言葉を書いておりますけれども、「給与はコストですか」という問いかけをしております。

この会合に先立つ打合せの際に、全労連さんに嫌みで冗談を言いましたが、2014年に全労連さんがだしている政策要求をよく見ると、「給与などの一般コストは」とか書いていました。

労働組合も給与をコストと思われているみたいですが、大切な給与は「コストなんですか」という問いかけをしています。

いま同友会のなかで問題提起をしています。「コストであるとなれば生産のための費用・原価であって、低減化するほどええ会社」になります。コストが安いほど生産性の高い良い会社となります。それなら「給与がコスト」ならば「安かったら、ええ会社ですか」という話を同友会のなかで問いかけます。同友会の例会で『当社はコストである従業員の給料を10%削ったから、ええ会社です』ってなこと絶対言えへんでしょ」と、「違うでしょ」と。そこには大きな誤解があるわけです。

見かける決算書や月次試算表の損益計算書については、組み替えてみる必要があることを問

題提起しています。そうすると企業の力が見えてきます。つまり、いま発表されている決算書や月次試算表は、税務署報告用、あるいは株主報告用のものですから、人件費も一般管理費のなかで一緒くたになって、紙代とかガソリン代と一緒にしているのです。あるいは製造原価では、工員さんの賃金は原価に入ってしまったのです。

それは製造原価や一般管理費から人件費関係を全部抜いて算出した額を分配可能利益として表現すべきではないかという問題提起を「働く環境指針」の運動のなかでしております。そういうふうに並び替えて企業の力量を見て、自社の力をしっかり理解する必要があるということを話しております。



シンポジスト 人材確保、育成の取り組み ～建設キャリアアップシステム～

職業訓練法人 東京土建技術研修センター副理事長 渡辺 義久



はじめに

皆さん、お疲れさまです。こんにちは。ただいま紹介いただきました、東京土建の技術研修センター、それと東京建築カレッジという大学校があるのですが、そこの副理事長の渡辺です。15分程度よろしくお付き合いをお願いしたいと思います。

それで最初にまず一番上の項を見ていただきたいんですけども、建設業の担い手不足も深刻だということ、10年後にはその大半が引退します。60歳以上の技術労働者が。本当にいまこの状況で何もしなければ、10年後地方では家が建たなくなるとも言われております。

1. 人材確保と処遇改善

そのような状況のなか私は、東京土建の組合員ですが、人材確保と育成の取り組みについて、いまからお話しします。

組合内の仲間は20人以下の建設業者は14,000社もございます。20人、もっと少数の、いわゆる零細事業者が私たちの仲間です。そのようななかで中小企業の振興をいまこそ図らなければならないと考えております。

私たち組合では、この業界における公共工事設計労務単価において契約を見積もって、それと社会保険料は別枠、見積もり上に含めるんじゃないくて、別枠で請求する、このようなことを組合あげてすすめております。

いよいよ国も業界も、このまま何もしなければ非常に危険な状況になるというのが浸透して

きたんでしょう。2019年4月、本格運用に向けて建設キャリアアップシステムというしくみが、動きだします。業界、国も、私たち労働組合も一緒になってこのシステムを立ちあげて、処遇改善に向けて進もうとしております。

その設計労務単価ですが、やはり数年前から国も建設業界も低賃金じゃまずいぞということで2013年から5年連続で設計労務単価を40%ぐらい引き上げて現在、大工さん1日24,300円（東京、大工）、これが設計労務単価です。実際職人が手に取るのが17,000円だったり18,000円、もっと低いかもしれません。

じゃあその差額はどこに行ったのかということ、皆さんご存じのようにゼネコンの内部留保に回ってしまってるということ。その金額をいかに私たちに引き戻すかということで、東京土建は運動を続けております。

建設業以外の産業では、賃金のピークというのが、40歳から徐々に下がり、50、60歳になって引退間際には、後輩の教育や指導などで、賃金が正しく評価されているにもかかわらず、私たち建設業ではほんとうに40歳の前後が賃金のピークで、年をとるにしたがって賃金が少なくなっていく状況です。

2. 子どもに人気の職業です

「建設業」について、小学校の子どもたちに、毎年アンケートをとっています。憧れの職業、なりたい職業は何ですかというアンケートでは、スポーツ選手は当然のことながら、医者さんが人気業種ですが、それに並んで、大工さん、職人さんに成りたいというほど人気がありま

す。だったら、この建設業将来明るいんじゃないかというところとまったく違って、高校を卒業して、念願の建設業に就職したにも関わらず、3年後、3年以内の離職率が他産業にも増して高く、約半分の方々が夢破れて建設業を去ってしまっている状況がみられます。

いままで言われていた従来の3K、きつい、汚い、危険、それに加えて、休暇がない、給料が安い、このままじゃ希望がない、このような状況では、ほんとうに若手入職者をつなぎとめておく状況ではないと考えられます。私も、30数年来職人として、国づくり、ものづくり、誇りをもって仕事をしております。しかしながら、この30年間何が変わってきたのでしょうか。

本当に根本的な状況が変わってない、変えていかなければ、次の世代につながらない。いくらものづくりが好きだよ、建物をつくりたいよとなっても、現実はこちらだ、本当につなぎとめておくことができない状況であります。

3. キャリアアップシステムがないまま

冒頭、私が建設キャリアアップシステムは、素晴らしいシステムが稼働し始めるよということで、簡単にではありますが、どのようなシステムか説明します。建設業独特の古い体質、昔からの古い体質を転換するシステムであると私は考えております。個人個人、建設労働者が自分のカードをもって、まずは、真正性の確保。真正性って何なんだという、普通の会社にお勤めの方は、会社が、誰々さん、どこどこ、練馬区に住んでいる誰々さん、生年月日はこうですよ。本当にその人は山田さんなんだというのが証明されるわけですけど、私たち建設職人は、よく犯罪の報道でもありますように、自称タイル工、自称建設労働者といわれます。本当にバックが何もありませんよ。それをこのシステムで、真正性、本当に渡辺義久なんだというのを、これで、このカードで証明しようということで、今後このカードを持っている技術者

が、ほんとうの建設労働者だよというような仕組みになるかと考えております。

そして日々の、その現場に入った入場の履歴が蓄積され、その現場でどんな仕事をした、どんな作業をしたかっていうのが、毎日毎日蓄積されるシステムでありまして、これは公的な日記でもあると、私は考えております。私たち建設業界、さまざまな公害、労働災害ございますが、こういうちゃんとしたシステムがあれば、今後10年、20年、30年先に、さまざまな公害があったときに、ちゃんと私はこういう仕事をしてきて、こういう被害を被ったんだよ、そういう履歴、証明にもなるシステムではないかと考えております。

ただいま私たちは、アスベスト被害で裁判を起こしております。このようなシステムが過去にあれば、こんなに裁判が長引くことはなかったかと思っております。そしてそれにとまって、私たちさまざまな資格を習得して、仕事をしているわけですから、その資格に応じた賃金、これだけの資格があるから賃金これだけくださいという未来がやっと見えてきたというシステムでございます。

4. 東京土建は若者育成に奮闘してきた

そんななかで私たち東京土建は、ほかの産業ではもう当たり前になっている、長時間労働休日、処遇改善を実現しようと日々頑張っております。そこで、処遇改善はもとより若い人の入職確保、入職した人を引きとどめようということで、私たちは自ら職業訓練校を運営して担い手育成を進めております。

その職業訓練校の概略を、ただいまから説明させていただきたいと思っております。昔は、大工の棟梁だったり、工務店の先輩方から職業訓練を受け、俺の背中見てればわかるよと言われてながらも、私たちの若いころ、若いあんちゃんは仕事を習得してきたわけですけども。最近、零細事業者の下では、なかなかそのようなこと

ができなくなり、職人を育てることが難しくな
っていくなかで、私たち、東京土建が母体とな
って東京建築カレッジというものを設立しまし
た。東京都と、厚生労働省と、それから母体、
東京土建の3者でお金をだしあい運営している
学校でございます。来年で23年目となります。
この間、500名近い卒業生が建設現場第一線に
立ち、建設業を引っ張っていただいております。

このカレッジの中身は、ちょっとユニークな
教育方針でありまして、普段は、月曜日から木
曜日は、その所属する工務店や事業所で仕事
をして、週末の金曜日と土曜日の2日間、2年間
学校で学ぶという、デュアルシステムを採用し
ております。ドイツのマイスター制度になら
った学校運営でございます。じゃあ大工だけの学
校かといいますと、もちろん学ぶのは、伝統の
木造の工法を基礎から学ぶわけではありませ
んが、なかには大工だけじゃなく、設計もそう
ですが、内装業、水道業、電気工もこの学校
で学んで卒業しております。

現在23期生を、ただいま募集しております。
皆様のお手元にチラシがあるかと思いますが、
ここに掲載されている方は、いま1年生で35
歳ぐらいの女性なんです。普段は、東京ディ
ズニーランドとかディズニーシーで、特殊塗
装工という1級技能士で働いています。彼女
は、大工にも興味あるということで、現在
学校で学んでおります。まだまだ募集して
おりますので、お近くに該当する方がいら
っしゃいましたら、お尋ねいただければ
と思います。

5. 子どもたちと組合員教育にも活躍 してきた

学校と並行して私たちは、組合活動では、
常日ごろ教育充実させないといけない。労
災事故になる手前で離職する方々がた
くさんおります。低賃金・長時間労働が
原因で辞める、それ以外にも、教育され
てないことが辞める大きな問題だと考
えております。その前段として、小

学生に対しては、工作体験授業、中学生
に対しては職場見学、高校生に対しては
インターンシップ、興味を持っていただ
くということと、建設業の理屈等々を
小さいときからわかっていた
だこうとして、地域の学校教育に協
力させていただいて進めております。

そのなかで、技術研修センターとい
うこのセンターは、国家資格である
技能講習を実施するため、東京労働
局の登録教習機関となって、私
たち組合員の資格習得講習などを
続けており、2017年は年間での
べ6,700人の組合員がさまざまな
資格講習を取って、自分の仕事に
役立てているという状況です。

6. 東京土建の求めていること

そこで、このように、私たちは、さ
まざまな面で建設業の魅力を伝える、
若い入職者を何としても建設業へ
ということにたたかっているわけ
ですけど、国や地方自治体や、そ
して何よりも資本に対して要求を
掲げて運動をしております。

最後に、東京土建は3つ要求を掲
げています。そのうち3つ目に安全・
安心のまちづくりを通じて地域に
貢献するというので、世田谷区
のお話もございました。建設業と
災害、密接に関係していると私
も考えております。ひとたび災
害が発生した際、その最前線の
現場にかけつけて、あそこの家
にはおじいちゃんがいたよね、
こちの家にはおばちゃんがあ
ったよねと、私たち地域で働く
建設職人は、地域をよくわかっ
ています。縁の下で国を支える
職業だという自負をもって、常
日ごろ現場で働いております。
地域に密着し、貢献して、小規
模事業者を私たちと一緒に支
援して、地域活性化にも取り
組んでいきたいと考えて、日々
組合活動を送っております。
これからも東京土建の運動に
ご理解いただき、協力して
いただければと思います。本
日はありがとうございました。

シンポジスト 業者と労働者の30年にわたる共同行動

東京東部共同行動実行委員会・墨田労連事務局長 中村 和良



皆さん、こんにちは。墨田労連の中村です。

30年、色々紆余曲折がありました。業者と労働者の共同を継続的に続けてきて、やっと全国運動に認めてもらえたと、感謝しています。

昨年7月に30周年の記念事業を行ない、ともに運動をすすめてきた業者の方々から、「東部共同の運動は、他の民商や労働者と知り合う経験となり、とても新鮮で学ぶべきものが多くあった」。また、「労働者の方とこのような運動ができたことに誇りを持っている」などが語られました。そして、11月には、15回目の消費税増税やめろの雷大行進も行いました。

一揆のごとく

国民的な共同めざして発足

東部共同行動の発足は、87年7月ですが、その当時は、労働戦線の右翼再編が進むなか、たたかうナショナルセンター、ローカルセンターの構築とともに、円高・産業空洞化や産業構造調整などの影響で、中小零細業者の状況は、仕事量の減少と、工賃の下落、廃業等が激増していました。

当時の、東京の東部地域は、中小零細企業や下請家内労働が密集し、製造業で働く労働者が多い地域でした。それが、60年代から70年代にかけて、急速な産業構造の変化や、中小企業の工場移転などが相次ぎ、今ある工場はごく小さい零細企業か家内工場＝仕事場といったようなものが多い状況で、「職住一体」の業者がたくさんいました。労働者が下請業者になったり、業者が経営不振で労働者になったり、地位の交替もはげしいものがありました。

墨田春闘懇が、86年12月から翌年の3月にかけての実態調査は、民商の力も借りて、小零細業者の人たちへ16か所訪問しました。実態調査の内容は、「夫婦2人で毎日朝から10時間働いて、年収250～350万円にしかない」、「下請け工賃が10年も同じ」、「円高協力金として15%も工賃を下げられた」、「親会社が外国へ工場を移してしまったために、仕事が3カ月もない」、「仕事の取り合いで、親しかった仲間と気まずい思いをしている」、「せめて、労働者並みの賃金と労働時間で働きたい」、「子どもたちはあとを継がず、みんなサラリーマンになった」等々。調査に参加した人たちの多くが想像を超える実態に衝撃を受けたことが、今も忘れません。

そして、この実態調査が、その後の「東部共同」の運動へのきっかけともなりました。東部春闘懇の会議で話題となり、東商連・民商東部ブロックの人たちとの懇談で、労働者の最賃要求と、小零細業者の経営を守る要求＝下請け工賃を引き上げる仕組みと、「円高・産業空洞化」を推進する共通の敵に向かって異なる階層の共同、「東部共同行動」の発足への話し合いとなりました。そして、要求スローガンを、「円高産業空洞化やめろ！ 全国一律最低賃金制確立！ 雇用と中小企業の営業を守れ！」を確認するとともに、その心がまえは、「一揆」の如く、本気で「共同」してたたかう、「東部共同行動実行委員会」が発足しました。

発足した「東部共同」は、国民的な共同めざして、取り組みを始めました。88年2月、江戸時代末期に異なる階層との共同で勝利した岩手

県の「南部三閉伊一揆」のたたかいから学ぶ学習会を行いました。「南部三閉伊一揆」は、各階層の要求を49項目にまとめ、この要求を全部実現し、一人の犠牲者をださずに勝利したことの報告に感銘を与えるものでした。89年4月、生活費に課税する最悪の税制＝消費税が導入されたことに、同年の11月に下町大行進を行いました。90年5月には、各階層シンポジウムを行いました。憲法25条で保障された国民生活にもとづく生活、また豊かな生活にふさわしいレベルの文化的な生活を営めるのか、その運動を共同して構築できるのか、論議しあいました。労働者の賃金、業者の自家労賃、そして、年金生活者の給付額、農民の労賃にも発展しました。「会」の名称を「国民生活向上各階層東部実行委員会」としました。そして、92年12月に全労連が「実態調査行動の取り組み」を全国に発信し、全商連と共同した運動が提起されました。この実態調査行動では、全国をリードする働きをしたと感じています。こうした取り組みを経て、93年10月には、東部地域の7区長に「国民生活の3つの最低保障」の確立を求めて、自治体キャラバンを行いました。3つの最低保障要求とは、1つに、全国一律最賃制の法制化、2つ目には、最低保障年金制度の創設、そして3つ目に、課税最低限度の大幅引き上げと生活費に課税する消費税廃止を掲げました。この「3つの最低保障」要求は、その当時以上に格差と貧困が大きく広がり、「国民生活」は一層深刻で喫緊の課題になっています。

「3つの共同の教訓」

空論にならぬよう実態調査を据えて

30年続けてきた共同の「教訓」を振り返ると、大きく3点に分けられると思っています。

その一つは、空論にならないよう、実態調査を根底に据えてきたことです。

小零細業者実態調査がきっかけで、「共同」のテーブルが確立した後も、実態調査は、東部の

各地域で小零細業者をはじめ、商店街、パート労働者、建設業者、年金生活者などの調査を行いました。そして、「東部共同」は、実態調査を行ったら、交流会を行う、東部7区役所に要請行動をする、このことを繰り返し行ってきました。これらの活動は、いつも業者と労働者が共同して取り組んできたことも、運動発展に貢献したことだろうと思っています。

ここで、反省点が一つあります。行政への要請行動を、一昨年の2016年の10月に6年ぶりに行いました。東部7区のすべての区役所で行うことができましたが、それまで積み上げてきた運動の積み上げが、リセットされたことを感じ、継続的に行うことの重要性が身にしみました。

税務署キャラバン行動を実施

2つ目には、小零細業者は、徴税攻勢を強める税務署に頭を痛めていました。それならばと、「東部共同」でのキャラバン行動を企画し行動しました。88年2月、江東西税務署に着くと、機動隊が門前をガードしていました。私たち要請団と対峙する一幕がありました。「税務行政の民主化と納税者の権利を求めて」入門拒否に強く抗議しました。そして、同年9月、「請願権」を行使して、東部地域にある9の税務署要請を成功させました。さらに、89年6月、民商の会員さんである個人タクシーの運転手を自殺に追いやったことで、葛飾税務署に怒りの抗議行動もしました。

業者にとっては、ある意味、警察よりも税務署のほうが怖い存在に、その支援に労働者が業者と一緒に行動する姿に、ある会合で、業者の方から「税務署要請の時は、大きな協力者であり、そして理解者がいた。嬉しかった」と語ってくれました。「共同の絆」を深めたと思っています。

消費税増税はやめろ！の下町(雷)大行進

3つ目には、生活費に課税する最悪の税制、消費税増税やめろの下町大行進、雷大行進運動です。消費税が導入された時から始まり、既に15回行ってきました。第1回目の大行進は、「消費税廃止」の一点での「大行動」として5000名が集まり、「南部三閉伊一揆」の小○旗を先頭に、ちんどん屋さんを借り上げ、民商の役員さんが扮する「相撲取り」、「柴又の寅さん」、そして農民連のトラクターも出動しての行進でした。東京土建の方々にもお世話になりました。

「大行進」で印象深いのは、第4回目、97年2月の大行進に台東区の区議会議員が参加し、挨拶してくれたことです。大場議長は、「党派が違うんじゃないかとの声もあるが、区議会として全会一致で政府に『意見書』をだした。参加するのは区民への責任。どの団体が主催しようと目的が一致するなら当然」「消費税増税をやめさせるため断固として行動しよう」と参加者を激励。自らも先頭にたって歩いてくれました。

もう一つ、「雷門」の前を行進しようというのが当初からの念願でした。行進の企画がでるた

びに「警察」交渉を繰り返し行い、01年の第7回目の大行進から、浅草寺をぐるりとまわり、「雷門」の前を通るコースが実現しました。公安警察の牙城を崩した画期的な出来事でした。その後、多くの団体が、雷門の前を行進しています。

地域経済活性化もとめて 運動の更なる構築を

最後に、昨年からの継続した取り組みとなっている、民商会員総当たりの実態調査をすすめ、これをまとめて、6月頃に東部地域の7自治体キャラバン行動を行います。その際、「小規模企業振興基本法」にもとづいて、行政と地域の産業施策の再構築をすすめ、中小業者の営業と、そこに働く労働者の雇用を守る運動をすすめていくことを相談しています。そして、今年の秋には、第16回目の雷大行進を予定しています。

異なる階層との「共同」が各地域で、またナショナルミニマムの視点での「共同」を業者と労働者が中心となって追及していくことを述べて、発言とします。

ありがとうございました。



閉会あいさつ

労働組合・労働者と業者、事業者・経営者も力を合わせて

東京地評議長 荻原 淳



長時間にわたり大変お疲れ様でした。最後まで熱く熱心に語っていただいた、コーディネーターの岡田先生、そして4人のシンポジストの皆さんに改めてお礼を申し上げます。

今日は、それぞれの立場から、中小企業を元気に存続・発展させるために、対応し解決すべき課題と今後の発展方向を的確に提起され、わかりやすく報告していただきました。多くの困難はありますが、中小企業がそこで働く労働者とともに活性化し元気になり、社会に欠かせない存在として、これからも前進・発展していく、そのための道筋が見えてきたように感じます。今日のシンポジウムの成功を力に、中小企業がこれからの活動をさらに元気に展開し、前進していくことを期待したいと思います。

私事ですが、中小企業の町・墨田区の出身で、両親は二人で縫製加工を営む零細業者でした。休みもなく夜遅くまで、大変過酷な働き方でしたが、下請で収入は少なく、日々のくらしの苦労は絶えませんでした。息子二人はサラリーマンとなり、父親一代で終わったのですが、零細業者の大変きびしい仕事と生活を、地で行った感があります。何か支援を受けられなかったかという思いが今もあります。

現在、中小企業振興条例を制定した自治体が、2割に迫る数と言われていますが、下町ものづくりのまち墨田区は、すでに約40年前に条例制定した先進自治体でした。全国から視察が絶えなかった区立中小企業センターを設置・運営し、地元企業を支援してきました。少し前にそのセンターが廃止され、愕然としたことを覚えています。地域経済振興の必要性が叫ばれながら、中小零細企業、町工場や商店の廃止・廃業

の波は止まらず、東京のものづくりや商店街の活気、にぎわいは今や危機的な状況といえます。物をつくらず、地元で育てず、工場も商店もなくして、大流通センターなどで海外からの輸入品を買う。こうした生活様式になじんでしまった私たちは、今、価値観の転換が求められているのではないのでしょうか。

中小企業を応援し、地域を活性化し、街と商店街、地域で暮らす人々を元気にする方策がとられる必要があると思います。自治体では「振興条例」の制定、国には「中小企業憲章」の法制化で、姿勢を根本から変えさせる、少な過ぎる中小企業予算も抜本的に拡充するべきです。

私は自治体労働者ですが、組合役員として、最低賃金大幅引き上げは当然で、もっと大幅に上げるべきと考えていました。先日、中小企業家同友会役員の方の講演を聴く機会がありました。ここ数年続けての最低賃金引き上げで、中小企業経営者は大変苦労しているとのこと。最低賃金の大幅引き上げには、中小企業への対応策を同時にとることが、どうしても必要だとわかりました。

中小企業も、そこで働く労働者も、どちらも元気にする政策づくりが求められます。中同協が2015年に作成した「中小企業の見地から展望する日本経済ビジョン 討議資料改訂版(案)」は、中小企業を日本経済の柱として発展させていく方向を示しています。このように、国づくりの基本に中小企業を位置づけさせましょう。

最後に、中小企業を元気にするために、労働組合・労働者と業者、事業者・経営者が、力を合わせて一緒に頑張る、このことを呼びかけ閉会挨拶とさせていただきます。

■ 実行委員会 ■ 全労連、全商連、東京地評、東京土建

全労連・全国一般、自治労連、JMITU、東商連

全労連 〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4階

TEL 03-5842-5611 FAX 03-5842-5620