

みなし人件費率



東郷潤

はじめは一冊の絵本から始まったのです。生産性上昇を放置すれば、失業の増加は免れないという。



その背景には、恒常的な財政赤字、貧富の差の拡大・富の一極集中など、社会不安が増大する世界情勢がありました。



危機感を抱いた若手経営者、消費者団体、労働組合、経済学者その他有志たちが集まって知恵を出し合いました。そして生まれたのが「雇用貢献企業認定制度¹」です。

¹注 障害者雇用貢献企業、地域貢献企業などの認定制度はすでに存在しています。

それは、「雇用貢献企業認定協会」が雇用に貢献する企業を認定し、認定された会社は、商品や会社の説明に「雇用貢献企業」の花丸表示をすることができるというものです。



雇用貢献の認定は、売り上げに対する人件費の割合（人件費率²）で行なわれました。たとえば、1億円の売り上げがある企業で人件費が3千万円の場合、人件費率は30%です（3千万円÷1億円）。

$$\text{人件費率} = \text{人件費} \div \text{売り上げ}$$

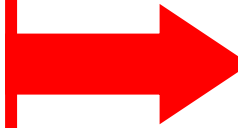
つまり、人件費率が高いということは、従業員にいっぱい給料を払っているということです。

それぞれの業界の人件費率に対して、その会社が、平均値より上回る場合、「雇用貢献企業」と認定されました。

²注 業界別の人件費率の平均値は、すでに発表されています。

この運動の広がりによって、少しずつ人々の意識が変わっていきました。

- 人件費を減らす経営者が優秀だ。
- 自由競争は経済を活性化し、人々の生活を豊かにする。



- 従業員を減らすと消費者が減る。
- 自由競争で従業員を減らせば、経済は縮小する。



人々の意識が変化するとともに、この「雇用貢献認定制度」へ参加する企業も増加していきました。



それと同時に、認定制度も、より洗練されたものへと進化していったのです。

まず変わったのが、雇用促進につながる寄付金が人件費率の計算に取り入れられたことです。

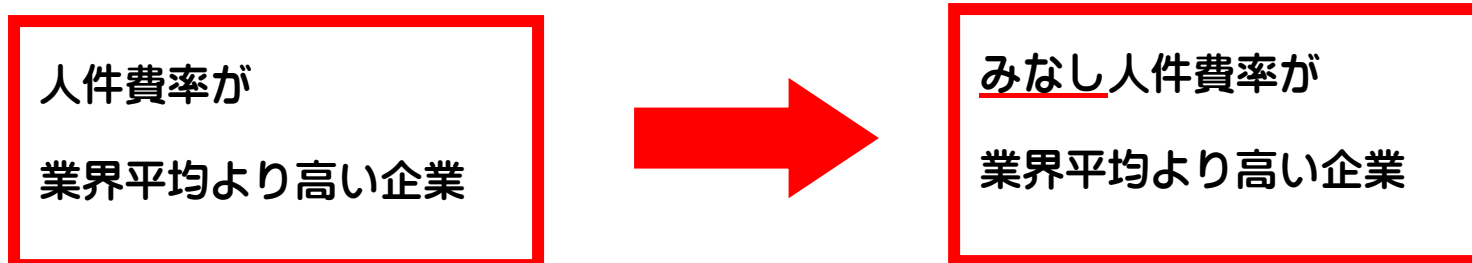
人件費へプラスされる額については様々な議論があったのですが、生産性向上と雇用促進の双方のニーズに応えるため、便宜的に寄付金の2倍と定められました（＝みなし人件費寄付金算入率）。

つまり、売り上げが1億円の会社で、人件費が3千万円。雇用促進基金への寄付金が500万円なら、みなし人件費は4千万円（3千万円＋500万円×2）。 「みなし人件費率」は40%（4千万円÷1億円）となります。³

$$\text{みなし人件費率} = (\text{人件費} + \text{寄付金} \times 2) \div \text{売り上げ}$$

³注 「みなし人件費率」は筆者の造語です（2016.11時点でグーグル検索0ヒット）。

こうして、雇用貢献企業の認定基準は、以下のように変化しました。

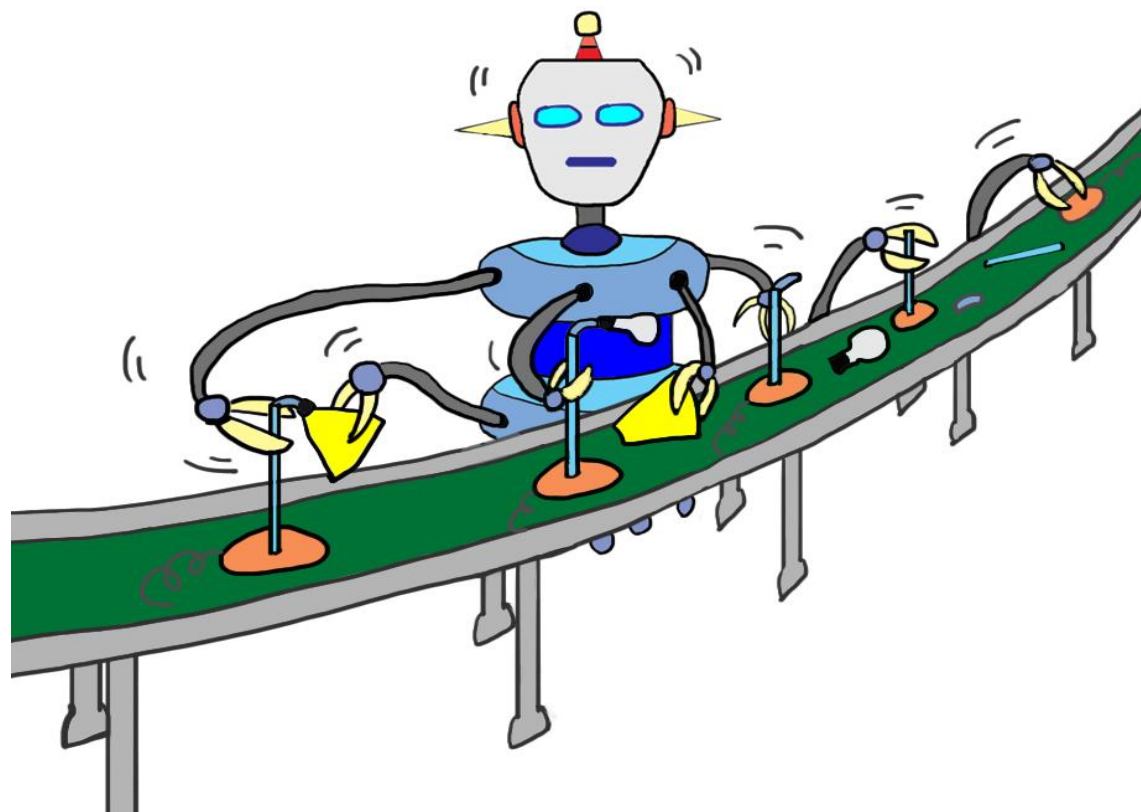


国内の有志で始まったこの制度は、時がたつにつれて世界的な注目を集めることとなりました。過当競争、失業の増大、財政赤字の拡大、社会不安の増大は地球規模の問題だったからです。



みなし人件費率は、様々な国際会議で議論されるようになりました。

おりしも、ロボットおよび人工知能の技術発展によって、人類史上例がない、大量失業者の発生が目前にまで迫っていました。



人類に残された時間は、それほど長くはなかったのです。

各国政府も従来の経済政策では、とても対応しきれないことに、ようやく気づき始めました。



行政サイドで「みなし人件費制度」を最初に取り上げたのは、過疎化に悩む地方自治体でした。公共工事の入札に際して、「雇用貢献認定企業を優先する」としたのです。



遅れて中央政府も、「みなし人件費制度」を取り上げるようになりました。そしてそれは一気に国の重要な政策課題となったのです。

行政の本格的な参入で、みなし人件費は、より実態に即したものと進化していきました。大きく変わったところは、他社に支払った経費のうち人件費見合い分を、みなし人件費の計算に加えるということです⁴。それは次の計算方法です。

$$\text{みなし人件費} = \text{人件費} + \text{寄付金} \times 2 + \text{他社に支払った経費} \\ \times \text{他社のみなし人件費率}^5$$

つまり、みなし人件費率が高い会社から仕入れた方が、自社のみなし人件費も高くなるのです。このみなし人件費は、領収書へ表示されることが義務化されました。

⁴消費税のシステムをイメージしてください。

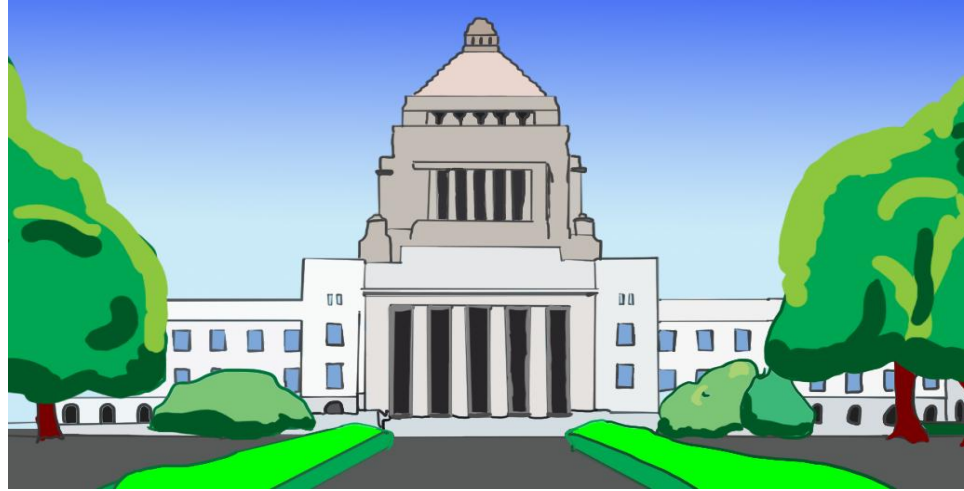
⁵ 「みなし人件費」を売り上げで割った数字が、「みなし人件費率」です。計算式は次の通りです。みなし人件費率＝{人件費＋寄付金×2＋他社に支払った経費×他社のみなし人件費率}÷売り上げ

もちろん、仕入れは国内からだけではありません。各国政府は、貿易に関わる「みなし人件費」の取り扱いを重要な経済問題として話し合いました。



そして国際的な基準が定められたのです。

こうしてついに、みなし人件費率を、それぞれの業界で一定（＝法定人件費率）以上にしなさいという法律が制定されました。



人件費率の基準をクリア出来ない場合は、利益の有無にかかわらず、企業は不足分に対する一定割合を税金として、支払うこととなります（＝不足人件費税）。雇用促進につながる寄付金の認定についても、より明確な基準が定められました⁶。

⁶注； 筆者には、「お金儲けにはつながらないが、人間にとって重要な活動というものは、いくらでもあり人手も不足している」という認識がある。そこで雇用促進につながる寄付金と言っても、単純に失業保険の助成などに限るものでなく、社会に有用な活動をしながら資金不足にあえぐNPOへの助成金なども含まれるのではと考えている。むろん資金の抜け道にしないなど諸問題点の存在は容易に予見でき、対策は必要だろう。

不足人件費税の徴税根拠は、各企業が人員を合理化し雇用を減らせば失業者が増大し、その対策（失業対策、雇用目的の公共事業など）に要する費用は、税金で支払われるという現実です。



雇用に貢献する企業を税務上、優遇するのは当たり前のことです。

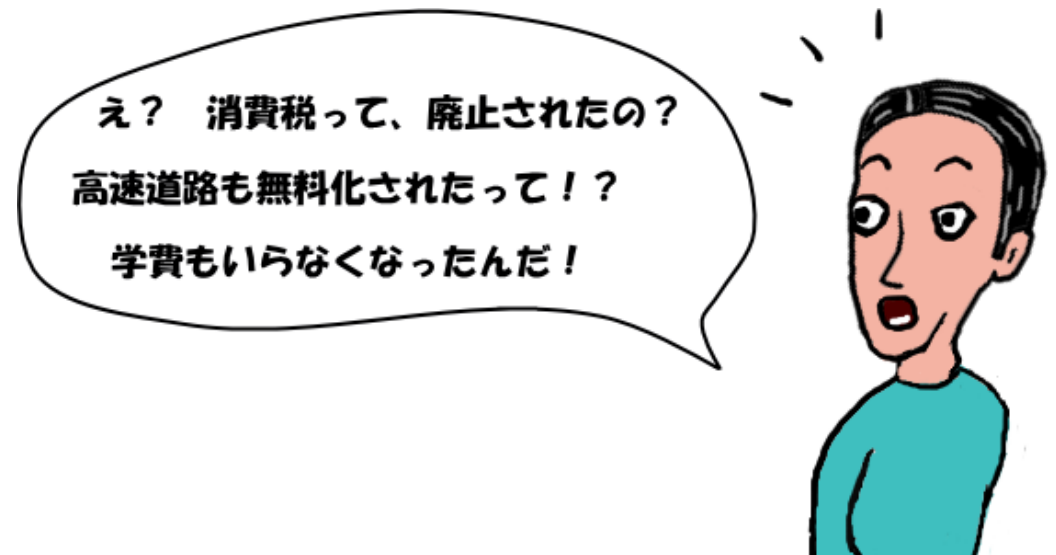
みなし人件費制度の導入で政府は失業・景気対策の強力な政策ツールを手に入れることとなりました。つまり失業が増大した場合、政府は歳出を増やさなくても、以下の数字を調整するだけで効果的な対策を取れるのです⁷。

- 法定人件費率
- 不足人件費税の税率
- みなし人件費寄付金算入率

法定人件費率や、不足人件費税が上がれば、企業はみなし人件費を増やさなければいけません。それは雇用増加に直接結びつきます。またみなし人件費寄付金算入率を下げれば、当該業界における雇用が増える一方で、寄付金は減る効果があるでしょう。

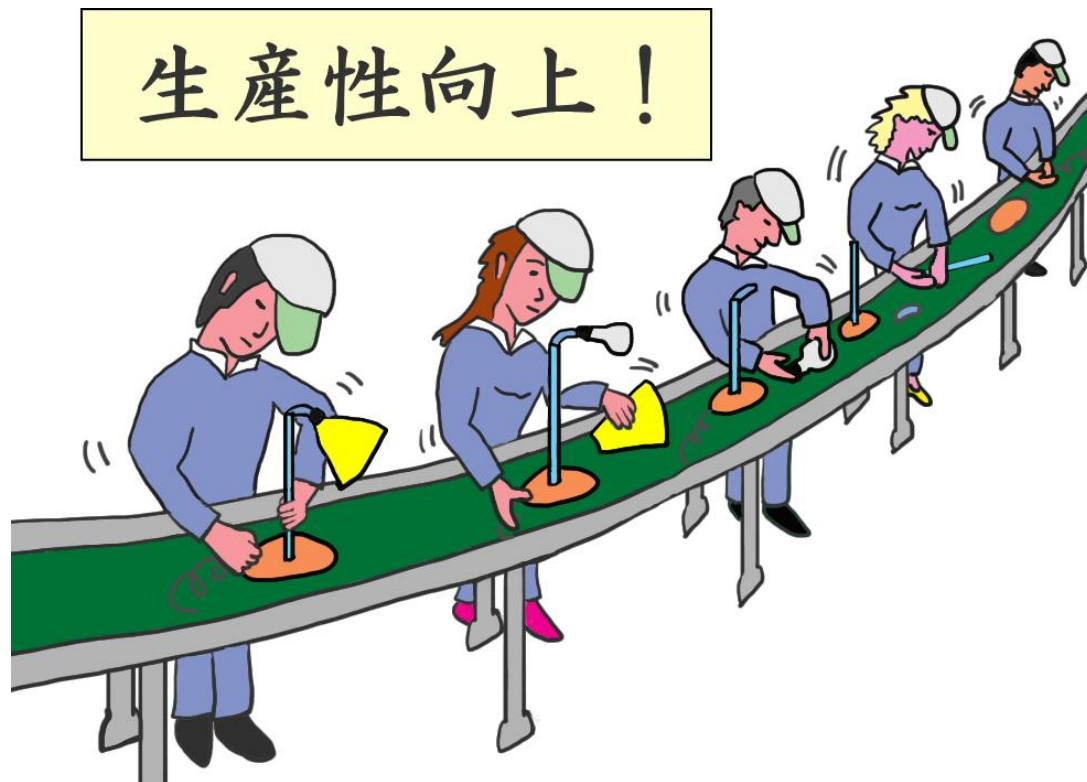
⁷注 失業対策としては、サービス残業を無くし法定労働時間を減らし、少ない仕事をより大勢の人間でシェアする（ワークシェアリング）も有効だろう。

みなし人件費制度は、失業対策の切り札として機能しました⁸。おかげで従来のような無駄な公共事業に頼る必要は無くなり、結果的にその他の税率を大きく下げることができたのです。



⁸ みなし人件費制度を利用することで、産業構造の変換スピードをコントロールすることも可能だと思われる。

みなし人件費制度が実施されても、経営者も従業員も生産性の向上に努める姿勢を変えることはありませんでした。

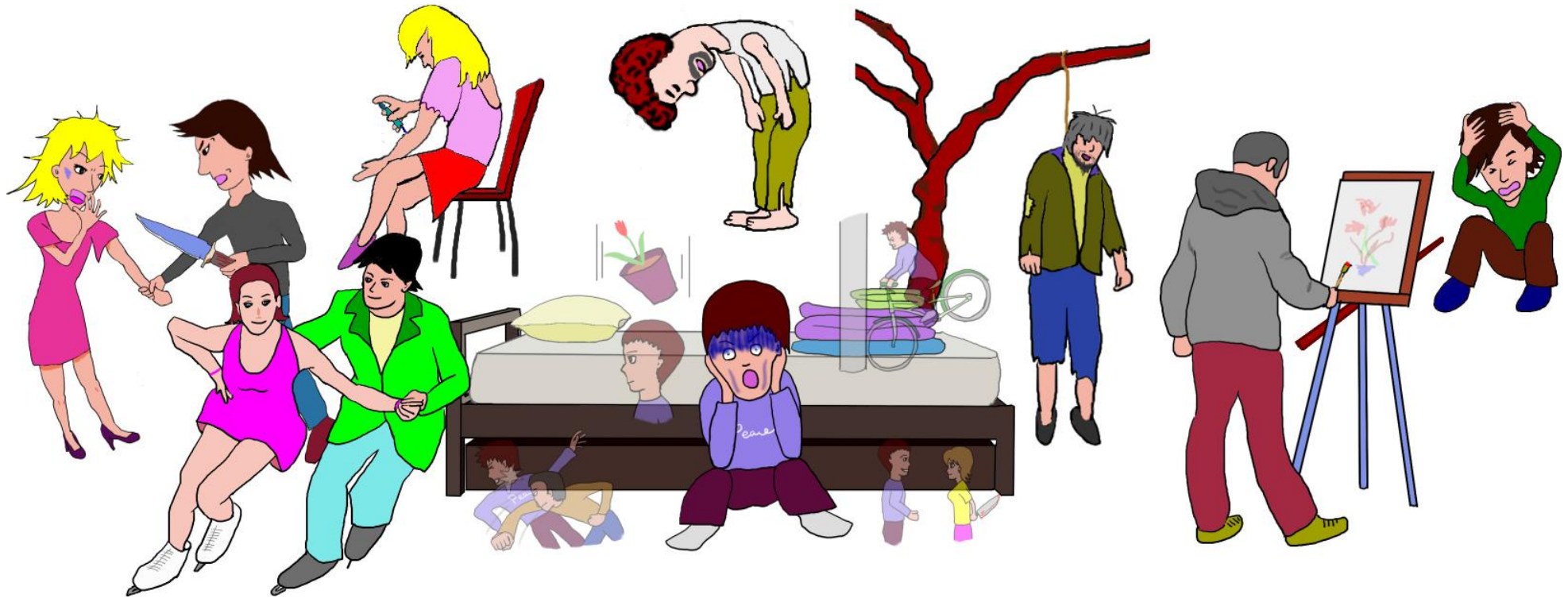


・・・でも、なぜでしょう？

生産性を向上すれば、企業の利潤アップ（自身の収入アップにつながる）と寄付金支払いアップの2つを同時に達成することができるからです。

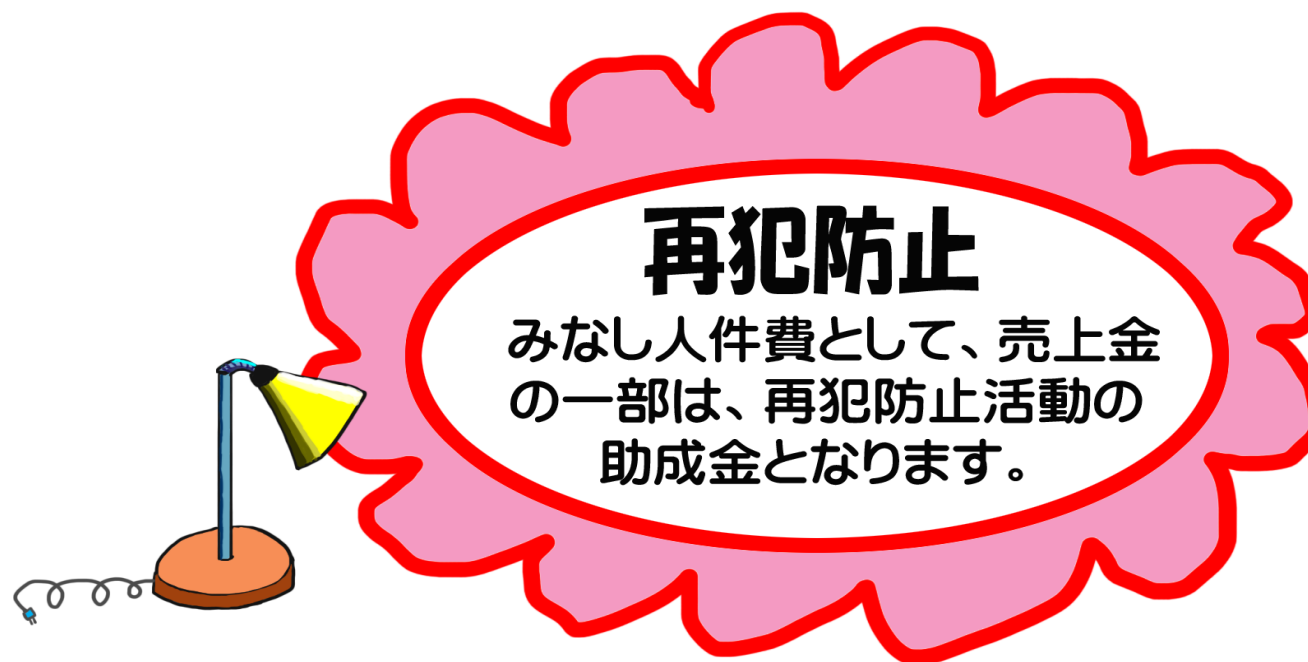


資金的基盤を持たない、様々な非営利の活動も、みなし人件費の助成を受けて大いに発展することとなりました。そこにはありとあらゆる人々の活動が含まれます。



例えば、犯罪者の社会復帰支援活動、マイナースポーツ振興、芸術の振興、ストーカー防止活動、老人福祉、引きこもり対策、自殺防止、郷土史研究、様々な研究・学問の振興・・・

企業は、自身の企業イメージもあり、注意深く寄付の対象を選択しました。一方で、寄付を受ける側も、様々なアピールを試みたのです。



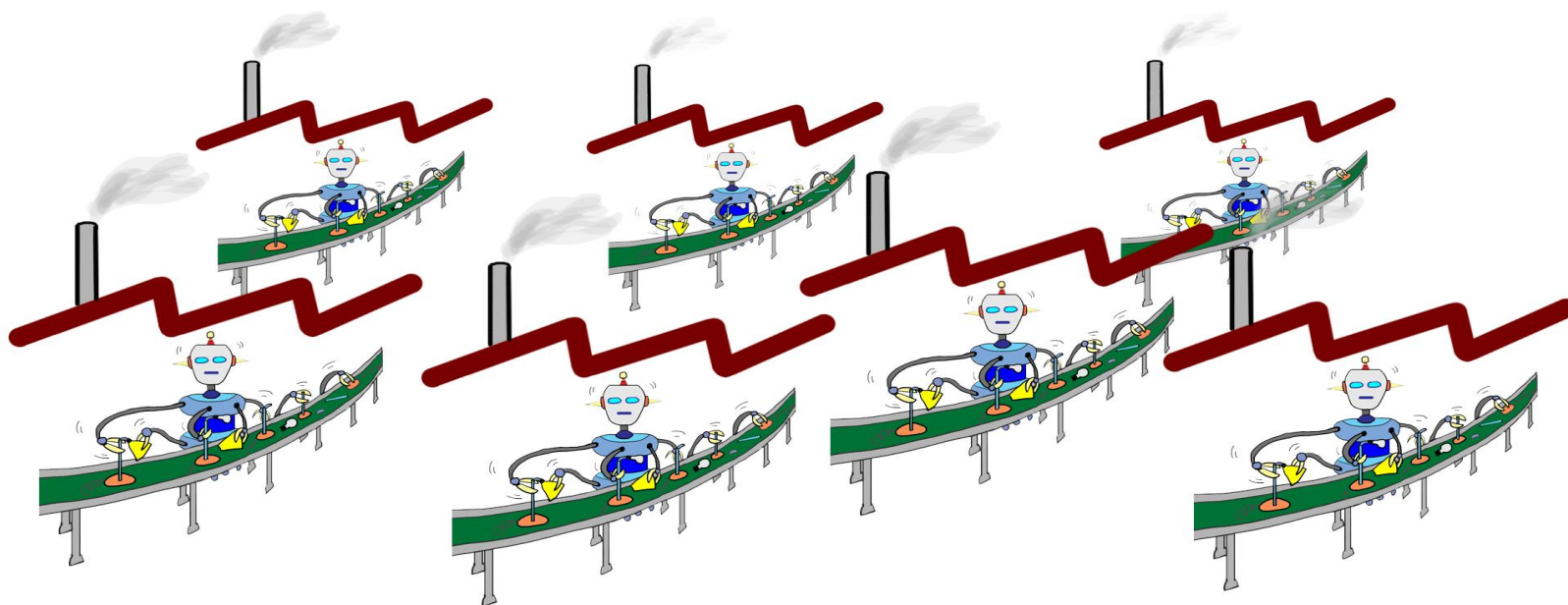
非営利団体と企業を結び付ける、お見合いサイトのようなものも、立ち上げられました。

こうして、企業は利潤を追求すると同時に、非営利の社会活動を積極的に支援。一方で非営利団体は、人々の幸福を追求しつつ雇用の受け皿となり、結果的に大きな人助けの輪が社会に出来上がったのです。



生産性向上の目的を、自分だけが競争で勝つためとするのか、人々の幸福のためとするのか。結局は人間の選択に他なりません。

科学技術の進歩はとどまるところを知りません。産業の高度なロボット化・生産性向上も引き続き、進展していきました。



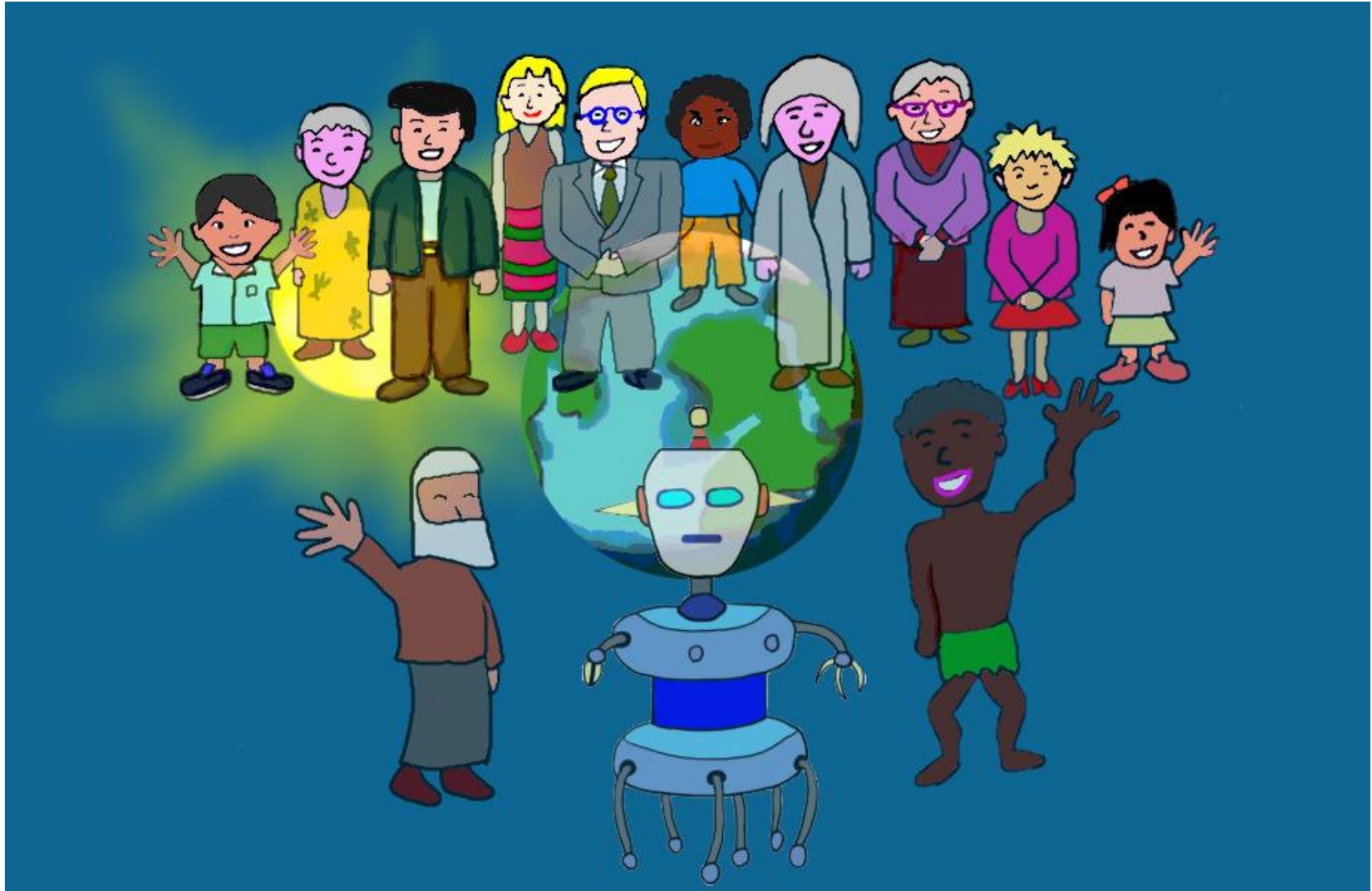
いつか人間にとって辛い仕事はロボットに任せることが当たり前となったのです。

いうまでもなく、どれほどロボットが発達しても、人間にしか出来ない仕事は残っています。それどころかその多くは人手不足で、これまでなかなか出来なかったことなのです。



たとえば誰かの孤独を癒すこと。心を見つめ、人生の意味を見出すこと。錯覚への気づきを広げ、心の歪みを治すこと。愛し、そして愛を受け取ること・・・

みなし人件費率とロボットの導入で、人類は深刻な人手不足をようやく解消することが出来そうです。



あとがき —絵本「みなし人件費率」

もし、あなたがこの絵本に共感されたなら、出来るだけ多くの方に、読ませてあげていただければと思います。

本絵本は、自由にコピーして下さって結構です（商業出版はじめ金銭的な授受を伴う場合を除きます）。また下記WEBからは、東郷潤の他の絵本やメッセージをダウンロードすることができます。

www.j15.org

©Jun Togo 2016