

小林正人「第16章 戦後日本の設備投資と過剰生産能力」IV+V+VI

IV、バブル経済の形成と崩壊、過剰生産能力の再形成

1980年から1985年にかけて円安が進行→日本の輸出拡大→欧米にとっては「失業の輸出」

⇒レーガノミクスによるドル高政策の影響

1985年9月のプラザ合意により、G5はドル安を目指し協調介入

⇒1ドル200円を突破する円高に

- ✓ 日銀は公定歩合を急速に引き下げて対応するが、潤沢な資金を銀行は土地担保融資へ
- ✓ 企業も余剰資金を設備投資や株式投資へ

↓

土地の公示価格や平均株価が急上昇→バブルの形成

⇔しかし、地価高騰が商業地から住宅地にまで波及したことから日銀が公定歩合を急速に引き下げ、不動産融資を規制し、土地税制を強化した。

⇒資産が暴落し、銀行は不良債権の増加、自己資本の減損などの影響から信用収縮へ

この結果として、多数の企業の生産能力の過剰、つまり需要が企業の生産能力の損益分岐点を下回り赤字になる事態が広がり、1992年には製造工業の生産能力が過剰に転じた。

V、舞浜会議と日経連報告書—経営者による「企業社会」解体宣言

稼働率が生産能力の損益分岐点に近づいたときの企業の対策は、あらゆるコストを低減して、損益分岐点をさらに下げるといったものだった。

⇔しかし、日本には「終身雇用」の制度があることから、雇用と人件費を自由に調整することは困難であった。

↓

そのため、日本企業がとるべき経営方針をめぐる論争が1994年2月に「舞浜会議」として行われた。

⇒そこでの論点は、日本企業は従来のように終身雇用を維持するか、それとも株主の利益を優先し、短期的な決算を悪化させないようにするため、雇用調整を行うかというものだった。

⇔しかし結論は、利潤原理と株式会社制度を前提とする限り、株主のために業績を上げる経営者しか地位は保障されないというふうにならざるをえなかった。

終身雇用を維持するかどうかという論争は日本経営者団体連盟の中でも行われ、その集約として「新時代の『日本的経営』」という報告書が提出された。

それは、

- i. 管理職や技能部門の基幹職のグループ
- ii. 営業や研究開発の専門能力グループ
- iii. 技能工、販売員、一般職の雇用柔軟グループ

に区分するというものだった。

最後の第3のグループの処遇は短期勤続で流動的、時間給、昇給なしとされ、このグループこそが最大多数の労働者であった。

そのため、バブル崩壊後の企業は、最大多数の労働者の人件費を最低限にして利潤を維持しようとした。

⇒しかし、それが消費需要の低迷させた影響で、自らの期待利潤率を引き下げ、設備投資を低迷させるという悪循環に陥った。

VI、デフレの底流—過剰生産能力が「負の利潤原理」として経営者に作用する

製品を生産し、販売して利潤を得ようとする企業は、まず設備投資によってその生産設備を整え、需要が増えれば生産量を増やし、より多くの利潤を得ようとして、年月をかけて投資金を回収する。そして、その製品を扱う産業に競争があれば設備投資競争が行われ、生産設備や原材料への新たな需要が波及し、雇用と消費も拡大し、これらの相互作用が総需要を拡大する。

⇒この時の利潤原理は「正の利潤原理」と呼ばれる。

逆に需要が損益分岐点を下回った場合、生産設備の減価償却が終わらないうちに需要が縮小して赤字となり、企業は倒産の危機に直面する。そして、製品への需要が縮小すると、企業は大量の在庫品を抱えることになり、その製品の生産量を削減する。それによって、原材料の仕入れも減らすことになり、さらにその原材料の受注量が減少すればそれも減産しなくてはならなくなる。このような減産の連鎖は「需要の縮小スパイラル」の一部でもある。

⇒この時の利潤原理は「負の利潤原理」と呼ばれる。

減産のときに減らすのは原材料だけではなく、人件費も同様に削減しなくてはならない

⇒その方法が、正社員を解雇するのではなくパートタイマーや派遣社員などの非正規従業員を雇うことである。

⇔しかし、人件費を最小限にした場合、消費需要が低迷してしまい、結果企業の期待利潤率は減少してしまう。

このような生産能力の過剰から脱するためのコスト削減や価格引き下げ競争がデフレーションを展開させ、「負の利潤原理」が作用した実体経済の「症状」となる。

このことから、生産と消費が縮小の悪循環にあるとき、両社を媒介する労働と雇用を改善する方策は「規制緩和」ではないと考えられる。