

査読論文

自己資本内容の比較財務分析による
日米上場企業の倒産発生の差異性に関する研究

原田 佳明

労働に関する企業倫理規範の考察
— 働き方改革の盲点と労働の意義 —

鈴木 貴大

大工、左官、とび職等の源泉徴収制度の税務会計学的研究
— 確定申告と源泉所得税の還付請求者 —

長谷川 記央

一般化した戦略形ゲームの利得関数によるプレイヤーの分類

吉岡 剛志

Business Management Studies

ISSN 2434-3161

Volume 17 March 2021

REFEREED ARTICLES

A Study on Differences of Listed Company Defaults in Japan and the USA
by Comparative Financial Analysis of Net Worth Contents HARADA Yoshiaki

A Study of Corporate Norms of Ethics on Labor
: Blind Spots of Work Style Reform and the Meaning of Work SUZUKI Takahiro

Tax Accounting Study of Withholding Tax System
for Carpenters, Plasterers, Jump Craftsman, etc.
: Claimants for Tax Return and Withholding Income Tax HASEGAWA Norio

Classification of Players
by the Payoff Function of a Generalized Normal-Form Game YOSHIOKA Tsuyoshi

Business Management Society of Japan

ビジネス・マネジメント研究 第17号

目次

【査読論文】

自己資本内容の比較財務分析による 日米上場企業の倒産発生の差異性に関する研究	原田 佳明 1
労働に関する企業倫理規範の考察 — 働き方改革の盲点と労働の意義 —	鈴木 貴大 11
大工、左官、とび職等の源泉徴収制度の税務会計学的研究 — 確定申告と源泉所得税の還付請求者 —	長谷川 記央 37
一般化した戦略形ゲームの利得関数によるプレイヤーの分類	吉岡 剛志 57

【日本ビジネス・マネジメント学会 論文投稿要綱】

【査読論文】

自己資本内容の比較財務分析による
日米上場企業の倒産発生の差異性に関する研究

A Study on Differences of Listed Company Defaults in Japan and the
USA by Comparative Financial Analysis of Net Worth Contents

原田佳明

HARADA Yoshiaki

<Abstract>

The purpose of this research is to identify a driver that the number of the defaulted listed companies in Japan has been lower than that of listed ones in the USA. The past research had already proven that well established Net worth is one of the largest factors to prevent company from falling to default, based on higher durability for failures. This research therefore is to comparatively analysis Net worth of companies between Japan and the USA.

This research firstly has randomly selected 50 listed companies from Japan and the USA respectively, and the comparative analysis of Net worth has secondly performed. In total, this research analyzed 100 companies, which classified four matrixes based on the content of Net worth. While the listed companies in Japan have almost shown the same direction for the type of Net worth content, those in the USA have divided into three different types of Net worth content. This research concluded that the different policies for net worth between Japan and the USA has attributed to make a different number of the defaulted listed companies.

Keywords : 信用リスク, 倒産, 財務分析, 自己資本比率, ROE

2020年9月4日 受付

2021年1月13日 受理

E-mail address : haraharada44@yahoo.co.jp

1. はじめに

企業の年次活動報告である決算書から財務指標を活用した、個別企業の倒産可能性の分析及びその予測は広くビジネスの現場で行われている。同分析結果は、金融機関では信用供与の金額及び金利高低の決定等、事業会社では売掛金の金額やサイトの決定等、様々に用いられている。倒産可能性の分析に基づき企業へ適正な与信供与を行うことは、個別企業の持続的な成長をサポートするとともに、企業の返済能力を超える過剰貸し付けを防止し、企業倒産に伴う社会的な損失を可能な限り少なくする試みでもある。

個別企業の倒産可能性を正確に予測するため、企業が倒産に至るメカニズムを体系化した上、どの財務指標がより大きな有意性を発揮するのかという検証は、学術的にも実務的にも行われている。学術的な検証としては、日本では白田（2008）や末松（2011）米国ではAltman(1983)などが、代表例の一つとしてあげられる。それら学術的な先行研究と企業各々の実務的な蓄積を背景として、近年は経験を積んだアナリストが精緻に財務分析を行うだけではなく、有意性が認められる財務指標等を組み込んだスコアリングモデルを活用した自動審査が、金融機関のみならず事業会社を含む多くの業界で、法人与信にまで拡大している。

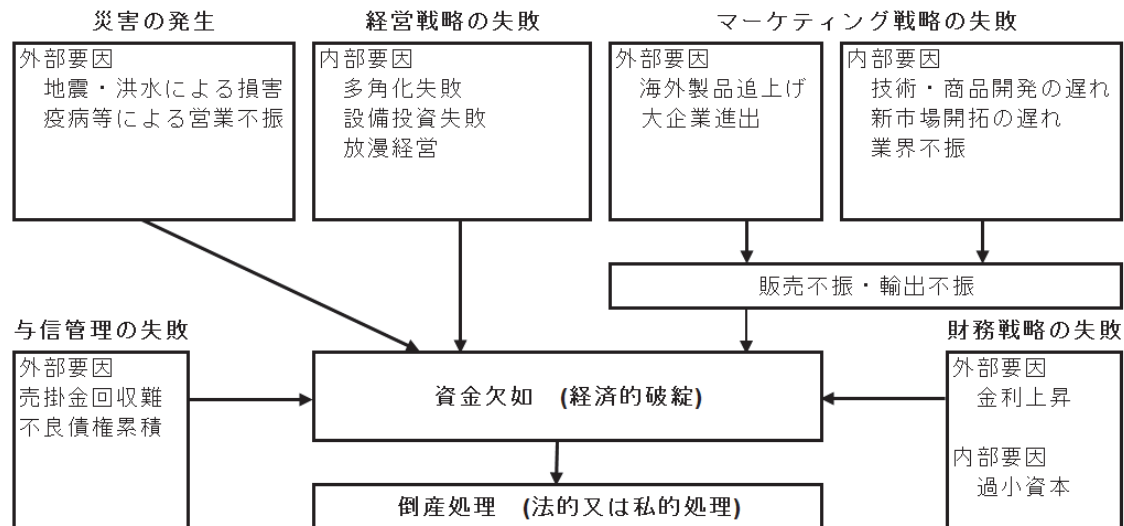
また、企業の国際進出の増加に伴う現地金融機関の積極活用や、金融機関の収益性強化を背景として、近年海外への貸出残高が増加している。企業の国際化・グローバル化は、国を超えた貸出債権や売掛金をデータベースで一元管理する体制を促進し、信用リスク管理をグローバルベースで実施する試みもはじまっている。しかしながら、次節にて詳しく見ていくように先行研究ではどの財務指標が有意性を発揮するかという検証が中心的になされてきたが、商習慣の違いを背景とした異なる国における企業の倒産可能性の「比較検証」という試みは十分になされてこなかった。

本研究では、商習慣の違いを背景として日米企業の倒産可能性に大きな違いがあるかどうか、先行研究にて有意性が確認される財務指標を用いつつ、比較検討することを目的とする。本論文は、まず有意性が実証された財務指標について先行研究を検討し、それら先行研究における問題点を指摘する。次に、その問題点の解決のため、本研究の目的と方法を提示する。最後に、日米上場企業から各々50社を抽出、合計100社の比較財務分析を実施し、日米両国間における企業の財務志向の差異性、またそれに基づいて日米企業の倒産可能性に違いが発生しているか、明らかにしていく。企業の国際取引や自動審査の拡大等を背景に、本稿にてこれら日米企業の比較分析を実施することは、学術的及び実務的に有意義であると考ええる。

2. 先行研究

倒産という用語は、法律的に定義されたわけではなく、慣用的に用いられてきた。日本では、企業が経営に行き詰まりをみせ、債務を弁済できなくなり、法的・私的整理を行った状態を一般的に倒産と呼んでいる。帝国データバンクは、(1) 会社更生法の申請、(2) 民事再生

法の申請、(3) 破産、(4) 特別清算、(5) 内整理、(6) 2 回の不渡り手形発生に伴う銀行取引の停止処分、以上の 6 つのいずれかの状態に陥った企業を倒産状態にあるとしている¹。



出所：『倒産予知モデルによる格付けの実務』をもとに筆者が修正・加筆²

図 1. 倒産に至るメカニズム

上記図 1 のように企業が倒産に至るメカニズムは、すでに先行研究において体系化されている。亀井(1992)は、その多くは経営者の意思決定の失敗や経営管理の不適切等に基づき、倒産が発生するとした。つまり、経営難に陥る企業には先行原因が存在し、適切な対応が行われなかったため、最終的に経営破綻、即ち倒産に至ってしまうとした。また、藤江(2009)は、地震等の自然災害による企業へのリスクを指摘している。企業倒産の要因は様々で時に複合的であるが、潤沢な資金を有する企業や追加の資金調達の可能な企業は、それら失敗や原因を吸収することができる。反対に、余裕資金が過少な企業や資金調達が困難な企業は、わずかな失敗でも企業倒産の可能性が高くなる。こうした事実を踏まえて、企業の自己資本の大小に着目した内部留保比率や自己資本比率は、企業の倒産可能性を把握する際の最重要財務指標の一つとして、学術的及び実務的に証明されてきた³。

Altman(1983)は、米国企業の倒産企業と非倒産企業を各々検証し、5 つの財務指標が企業の倒産可能性を予測するのに適正であるとした。5 つの財務指標とは、安全性を指し示す財務指標として「内部留保比率」、その他流動性や効率性等を検証する財務指標として「総資産に占める運転資本比率」、「総資産に占める営業利益比率」、「総資産に占める売上高比率」、

¹ 株式会社帝国データバンク「倒産の定義」〈<https://www.tdb.co.jp/toson/teigi.html>〉 2019 年 11 月 26 日参照。

² 白田佳子(2008, p. 52)。

³ 白田佳子(2003)。

「負債合計に対する時価自己資本比率」、以上が指摘されている。同 5 つの財務指標は、各々に一定の係数を乗算し、合計スコアが低い企業ほど倒産可能性は高くなるという Z スコアモデルとして体系化されている。つまり、内部留保比率は、倒産企業の予知を検証するための重要な財務指標の一つであるとした。

一方で、白田 (2008) は、Z スコアモデルは米国企業を対象にしており、商習慣及び会計方式も異なる日本企業に画一的に適合させるのは困難であるとした。そして、日本企業をサンプル分析した結果、「内部留保比率」、「総資本税引前当期利益率」、「売上高金利負担率」、「棚卸資産回転比率」、以上の 4 つの財務指標のみを活用する SAF2002 モデルを確立した。同モデルは経済環境の変化や企業規模及び業種の影響は比較的少なく、倒産判別項目としての有意性は高いとした。加えて、内部留保比率は同モデルを構成する 4 項目の中で最も倒産兆候が表れる重要な比率であるとした。

Altman 及び白田は、共通して「内部留保比率」が、企業の倒産可能性を予測する上で重要な指標の一つであるとした。内部留保比率が高い場合、潜在的に潤沢な資金を有する又は追加資金調達可能な企業であると、かなり判断できるからである。しかし、両研究は商習慣の違いを背景に日米企業の比較検証が本格的になされたわけではない。例えば、日米企業各々の内部留保比率が共に 20% の場合、商習慣や財務志向性に違いがあるにも関わらず、倒産可能性は同一と判断可能なのか、という問題は残されたままである。

3. 研究の目的

前節に示した通り日米両国において、総資産に占める内部留保（利益剰余金）の比率が、個別企業の倒産可能性の高低を判別する財務指標として、その有意性は検証されてきた。実務的にも、内部留保比率ないしは自己資本比率は、企業倒産を予知する最もポピュラーな指標の一つとして、広く活用されている。本研究では、日米両国の内部留保比率及び自己資本比率の分布差異を検証することを通して、両国間における自己資本の内容の差異性、そして日米企業の倒産可能性の違いについて明らかにしていく。

4. 検証方法

第一に、日米の倒産企業数の推移について見ていく。方法として、日米両国で統一的な定義をもとに集計データを有する S&P Global Ratings 社のデフォルトデータを使用する。第二に、現在継続して事業を営む日米企業の自己資本の内容と変遷について、以下の方法及び情報を用いて個別企業の財務分析を行う。

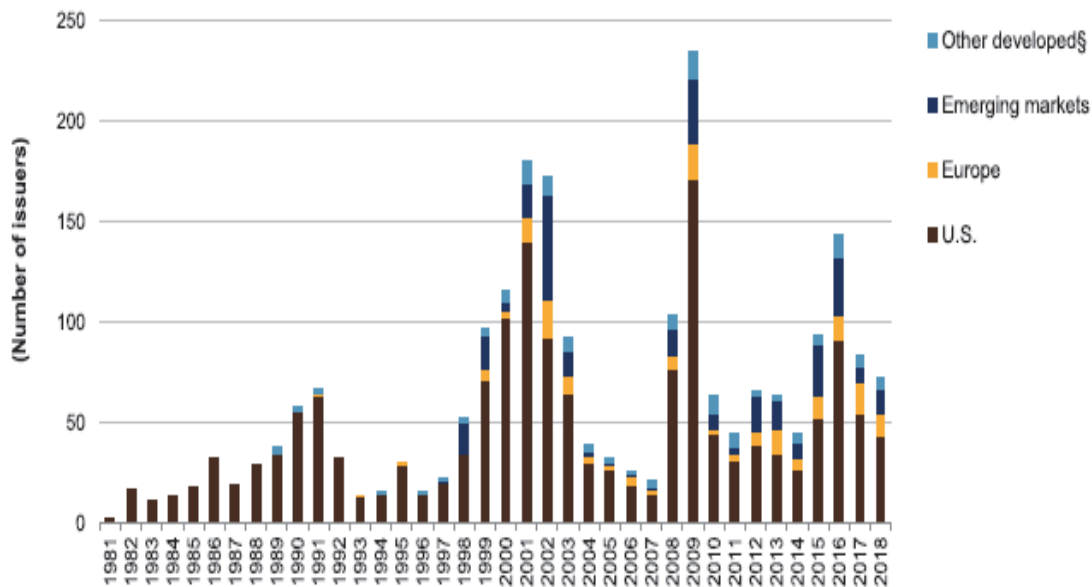
- a. 金融機関を除く日米上場企業各々 50 社を単純無作為抽出法にて標本作成
- b. 同各々 50 社の 2014 年から 2018 年までの 5 期間を分析
- c. 財務データは、日本は EDINET・米国は EDGAR より各々取得
- d. 日本株式市場は一部・二部上場のみならずナスダック等を含む

- e. 米国株式市場は Nasdaq や New York Stock Exchange 等を含む
- f. 連結財務諸表等を使用（連結子会社が存在しない場合は個別財務諸表等を使用する）

以上の6つの基準に基づき、日米各50社を標本抽出する。尚、2018年12月時点では合計上場企業数は米国5,348社・日本3,892社に及んでおり、標本合計100社は全体上場企業数の1%程度と限定的な数である⁴。本研究で比較利用する会計勘定科目は、「利益剰余金」⁵や「自己株式」など限定的で、日米会計制度の違いによる本稿の比較財務分析への影響は極めて小さい。

5. 分析と検証

5.1 S&P Global Ratings 社のデフォルト定義とデフォルト企業数



出所：2018 Annual Global Corporate Default and Rating Transition Study⁶

図2. デフォルト企業数の推移

倒産定義について日米両国で共通の定義はない一方、S&P Global Ratings 社のデフォルト定義では、グローバルに同一基準を設定する中で、同社が「債務不履行」とみなす場合にのみ

⁴ ホワイト&ケース法律事務所（2019）：「利益相互構造のある M&A 海外法制調査（中間報告）」
https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/fair_ma/pdf/003_03_00.pdf 2019年11月28日参照。

⁵ 内部留保比率は、総資産勘定（Total Assets）に対する利益剰余金勘定（Retained earnings）の割合で日米企業ともに計算。自己資本比率は、総資産勘定（Total Assets）に対する純資産額（Net Worth）の割合で計算。

⁶ S&P Global Ratings（2019）：2018 Annual Global Corporate Default And Rating Transition Study
<https://www.spratings.com/documents/20184/774196/2018AnnualGlobalCorporateDefaultAndRatingTransitionStudy.pdf> 2019年11月28日参照。

デフォルト企業として扱っている⁷。そのため、各国間のデフォルト状況を同一基準で比較することができ、諸外国の企業と日本の企業をデフォルトの観点から比較する場合には、有益であると考えられる。

S&P Global Ratings 社の調査及び報告によると、同社 Rating 発行企業のデフォルト数は、米国地域（および同タックスヘブン）が、1980 年から 2018 年までの長期間、全体の過半数以上を占めている（図 2 参照）。2018 年 1 月から 2019 年の 1 年間では、全体で 82 社のデフォルトの発生が確認され、その内 47 社は米国（関連タックスヘブンを含む）で全体の約 57%を占めており、発展途上国 17 社、ヨーロッパ地域 13 社、その他地域⁸は 5 社となっている。尚、日本自体に関しては、その他地域に含まれており、2016 年から 2018 年までの 3 年間、同社 Rating 発行企業のデフォルト発生は 1 件もなかった。これは主に、同社の Rating 発行企業数自体が米国で多いことも考慮されるが、本質的に日本企業は米国企業よりも倒産可能性が低い、つまり比較的安全性が高いことが考えられる。その要因として、異なる商習慣を背景に自己資本の内容に、日米企業の間において大きな差異性があるからである。

5.2 日米自己資本内容の分析 - 財務指標分析

表 1. 日米財務指標比較：自己資本比率と内部留保比率

		2014	2015	2016	2017	2018
日本	(a) 平均自己資本比率 (%)	45.2%	47.1%	47.2%	47.9%	47.6%
	債務超過企業数	0	0	0	0	1
	(b) 平均内部留保比率 (%)	27.8%	27.3%	28.4%	28.9%	27.3%
	繰越損失企業数	1	1	2	2	2
米国	(a) 平均自己資本比率 (%)	32.0%	28.9%	30.1%	30.8%	30.1%
	債務超過企業数	2	3	3	3	5
	(b) 平均内部留保比率 (%)	37.8%	34.2%	31.9%	31.2%	32.5%
	繰越損失企業数	6	9	11	9	8

上記表 1 は、2014 年から 2018 年の 5 年間、日米上場企業各 50 社をランダムに標本抽出して財務分析をした結果である。平均自己資本比率は日本の方が米国よりも毎年 10%以上高いことがわかった。また、2018 年の債務超過（自己資本比率がマイナス）数に関しても、日本は 1 社であるのに対して、米国は 5 社と多い状態である。反対に、5 年間の平均内部留保比率は米国の方が日本よりも平均 5%程度良好な状態にある。但し、繰越損失企業数自体は日本が平均 1 - 2 社程度で推移しているのに対し、米国は 6 社から 11 社と多い水準であることがわかった。

⁷ S&P Global Ratings (2019, pp.65-66) デフォルト定義は、債務不履行、破産申請又は発生及び債権者の不利益となるような債務の条件変更が発表された場合とされる。

⁸ S&P Global Ratings (2019, pp.8-10) その他地域には オーストラリア、カナダ及び日本等を含む。

日本の場合、繰越損失を抱える企業数は少なく、毎期の利益を内部留保に積み増し、資本金や資本準備金及びその他包括利益累計額を順当に合算した結果、自己資本比率は内部留保比率よりも高くなっていた。米国の場合、繰越損失を抱える企業数自体は多いが、反対に高い内部留保を有する企業数も多く、平均自体の内部留保比率は日本以上に高い。しかし、米国では、自己株式の取得を実施する企業が多く、同政策によって全体の自己資本が低減され、米国の平均自己資本比率は平均内部留保比率よりも低位になっている。

5.3 日米自己資本内容の分析 – マトリックス分類

自己株式の取得	大	I ＜資本政策重視型＞	III ＜内部留保／資本政策積極型＞
	小	II ＜内部留保／資本政策消極型＞	IV ＜内部留保重視型＞
		小	大

内部留保の積み増し

図 3. 自己資本内容のマトリックス

上記図 3 は、自己株式の取得と内部留保の積み増しをマトリックスの図にしたものである。内部留保の蓄積が多いほど自己資本を増加させる一方で、自己株式の取得が多いほど自己資本を低下させる。第一に、内部留保が少ない中で自己株式の取得が多い場合、自己資本比率及び内部留保比率はともに低く、財務基盤は最低レベルになる（図 3 の I）。第二に、内部留保及び自己株式の取得ともに少ない場合も、自己資本比率及び内部留保比率はともに低位傾向になる（同 II）。第三に、内部留保及び自己株式の取得が多い場合、自己資本比率は低いが内部留保比率は高くなる（同 III）。最後に、内部留保が多く自己株式の取得が少ない場合は、自己資本比率及び内部留保比率はともに高く、財務基盤は最高レベルになる（同 IV）⁹。日本の場合、上記図 3 の IV に該当する＜内部留保重視型＞の企業が極めて多く、5 年平均で 50 社中 90% 以上の割合を占める結果となった。一方、米国の自己資本内容は大きく 3 つに分類される結果となった。図 3 の II に該当する＜内部留保／資本政策消極型＞の企業が 17%、同 III の＜内部留保／資本政策積極型＞の企業が 35%、さらに同 IV の＜内部留保重視型＞の企業が 46%、以上のように分布していることがわかった。

⁹ 自己株式取得の大小の基準値について、資本金及び資本準備金の合計額よりも自己株式取得金額が多い場合に大きいとし、内部留保の大小の基準値は繰越損失時に小さいと基準分けしている。

日米間で自己資本内容に差異が生じる理由として、次の 2 点が考えられる。1 点目は、米国の方が日本よりも株主への配当割合が高く、毎期の内部留保の積み増し額が小さくなるため、図 3 のⅡ型の企業数の割合が多くなる。その結果、内部留保の蓄積は進まず、自己資本比率や内部留保比率が低い企業数が比較的多くなる。2 点目は、比較的多くの米国企業が ROE (Return On Equity) を志向した経営手法が用いられると考えられる。自己資本に対して利益率が高いことが期待され、株式市場から自己株式を取得することを通して、貸借対照表上の自己資本を全体的に低下させて ROE 比率を高める。その結果、内部留保比率は高いが自己資本比率は低いという、図 3 のⅢ型の企業数の割合が比較的多くなる。米国企業においては、積極的な配当政策の実施や自己株式の取得の実施等、企業毎に資本政策方針が異なる結果、自己資本内容にばらつきが生じている。日本企業においては、米国企業と比べ、資本政策の方針及び自己資本内容の方向性は画一的であり、一定の利益を内部留保に蓄積して財務基盤を構築、その結果、倒産企業数は少なくなっていると考えられる。

6. 結論

2014 年から 2018 年までの 5 年間、日本は米国に比べ上場企業のデフォルト数は少ない状況にある。2018 年は S&P Global Ratings 社によると、同社 Rating 発行企業の内、日本のデフォルト数は 0 件に対して、米国のデフォルト数は 47 社に及んでいる。本研究は自己資本内容の比較分析を通して、商習慣の違いを背景とする日米企業の倒産発生との差異性について検証してきた。日本企業は、内部留保の積み増しを土台として、自己資本比率を高めていく傾向が極めて強い。一方で、米国企業は、内部留保を重視する企業の他に、自己株式を取得して株主資本効率を高める ROE 経営を重視する企業、高い配当実施等を背景に内部留保が低位となっている企業、様々な資本政策によって自己資本内容にばらつきが発生している。

企業の倒産可能性を有意的に測定する内部留保比率について、50 社平均としては米国企業の方が日本企業より高いものの、企業数としては米国企業の方が日本の企業よりも内部留保比率の低い企業が多かった。この点が、米国企業のデフォルト数が日本よりも多い要因と考えられる。さらに、米国にて志向されている ROE 経営について、自己株式の取得の実施によって ROE 比率の向上を図る場合は、株式市場から好感を持たれるケースを有する一方で、自己資本比率及びキャッシュフローを低下させる要因にもなり、企業の財務基盤を悪化させる側面を有する。この点も日本企業と比較した場合、米国企業が倒産する可能性が高くなる要因になっていると考える。

以上、商習慣の違いから日米企業間にて自己資本の内容に大きな違いがあり、その自己資本の志向性の差異は、両国の倒産企業数に大きな影響を及ぼしていることがあきらかとなった。今後の課題としては、日本が内部留保型の自己資本内容を志向する一方で、米国が様々な自己資本政策を展開している要因や背景等について、財務比較を中心として検証していく

必要があると考える。企業の国際化・グローバル化を背景として、引き続き日米企業の差異性をより深く検証していくことは、学術的及び実務的に有意義であると考えられる。

＜引用・参考文献＞

1. Altman, E. I. (1968): Financial Ratios, Discriminant Analysis and the Prediction of Corporate Bankruptcy, *Journal of Finance*, Vol.23, No. 4, pp.589-609.
2. Altman, E. I., Haldeman, R. and Narayanan, P. (1977): Zeta Analysis: A New Model to Identify Bankruptcy Risk of Corporations, *Journal of Banking & Finance*, Vol.1, No.1, pp. 29-54.
3. Altman, E. I. (1983): *CORPORATE FINANCIAL DISTRESS*, John Wiley & Sons Inc. (青山英男訳 (1992):『現代大企業の倒産 その原因と予知モデルの包括的研究』文眞堂).
4. Altman, E. I. (2013): *PREDICTING FINANCIAL DISTRESS OF COMPANIES: REVISITING THE Z-SCORE AND ZETA MODELS*, Edward Elgar Publishing, pp.428-456.
5. 伊丹敬之 (1980):『経営戦略の論理 (第4版)』日本経済新聞出版社.
6. 岩渕真一 (2009):『事例に学ぶ 倒産予知の勘所—与信管理の強化と粉飾決算の発見』金融財政事情研究会.
7. 大久保豊, 尾藤剛 (2018):『究解 信用リスク管理』きんざい.
8. 亀井利明 (1992):『リスクマネジメント理論』中央経済社.
9. 亀井利明, 亀井克之 (2009):『リスクマネジメント総論』同文館出版.
10. 白田佳子 (2008):『倒産予知モデルによる格付けの実務』中央経済社.
11. 白田佳子 (2003):『企業倒産予知モデル』中央経済社.
12. 白田佳子 (2003):『倒産予知の実務—リスク管理のための財務分析』日本経済新聞社.
13. 末松義章 (2011):『企業審査とリスク・マネジメント—与信管理強化 粉飾決算防止の処方箋』金融財政事情研究会.
14. S&P Global Ratings (2019):「日本の発行体格付け遷移調査 2018 年版」〈https://www.standardandpoors.com/ja_JP/delegate/getPDF?articleId=2188205&type=COMMENTS&subType〉 2019 年 11 月 28 日参照.
15. S&P Global Ratings (2019): 2018 Annual Global Corporate Default And Rating Transition Study 〈<https://www.spratings.com/documents/20184/774196/2018AnnualGlobalCorporateDefaultAndRatingTransitionStudy.pdf>〉 2019 年 11 月 28 日参照.
16. 帝国データバンク「倒産の定義」〈[https://www.tdb.co.jp/tosan/teigi.html](https://www.tdb.co.jp/toson/teigi.html)〉 2019 年 11 月 26 日参照.
17. 藤江俊彦 (2009):『災害危機管理読本 企業・団体の防災対策と事業継続管理』日本コンサルティンググループ.

18. Franks, J. R. and Torous, W. N. (1994): A comparison of financial restructuring in distressed exchanges and Chapter 11 reorganizations, *Journal of Financial Economics*, Vol. 35, Is. 3, pp. 349-370.
19. ホワイト&ケース法律事務所 (2019): 「利益相互構造のある M&A 海外法制調査 (中間報告)」 <https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/fair_ma/pdf/003_03_00.pdf> 2019 年 11 月 28 日参照.
20. Moody's Investor Service (2019): 「日本の発行体におけるデフォルト率と格付遷移 1990-2018」 <<https://www.moodys.com/sites/products/ProductAttachments/MoodysJapan/1172893.pdf>> 2019 年 11 月 28 日参照.

【査読論文】

労働に関する企業倫理規範の考察

— 働き方改革の盲点と労働の意義 —

A Study of Corporate Norms of Ethics on Labor
: Blind Spots of Work Style Reform and the Meaning of Work

鈴木 貴大
SUZUKI Takahiro

<Abstract>

Today, Work Style Reform is being promoted in Japan, and companies are proceeding with labor management in accordance with law amendments. It is mainly institutional efforts such as reducing working hours and remote work. On the other hand, it has been pointed out that the worth doing of work, such as the fun, satisfaction, happiness, and meaning of working, has been left behind, and companies are also under pressure to respond. Under such circumstances, companies seem to lose sight of the essence of human labor and the direction in which organizations should go. However, in the light of the roots of why humans work, it is considered that the standpoint on which companies should be based is fixed by nature. Therefore, this paper first reviewed the significance of labor to the human being. Then, the challenges facing the current Japanese economy and society were elucidated, and the blind spots hidden in the Work Style Reform as a solution of those problems were revealed. After that, what is really required for corporate organization reform was considered, and the normative policy of corporate organizations and labor were presented.

Keywords : the Human Being, Labor, Meaning of Work, Organization Reform

2020年9月10日 受付

2021年1月20日 受理

E-mail address : suzukitakahiro62@aol.com

1. はじめに

2019 年 4 月 1 日、日本では働き方改革関連法が施行され、2020 年の 4 月からは中小企業にも段階的に適用されているところである。これにより、時間外労働時間の罰則つき上限規制を始め、企業は法改正に対応した労務管理を進めているため、長時間労働の是正等、ワークライフバランスや労働環境が徐々に改善されつつあるのが現状である。

一方、昨今の働き方改革は、上記のように長時間労働の抑制や有給休暇取得の促進、テレワークや在宅勤務の推進等、勤務時間の短縮や働く場所の自由度を高めるという制度的な議論に終始してしまっていて、働くことの意味や価値、面白さ、あるいは働くことで得られる幸福感や満足感といった、仕事のやりがい置き去りにされているという指摘がある¹。

これに関し、世論調査や人材コンサルティングを手掛ける米国のギャラップ社 (The Gallup Organization Ltd.) が、世界各国の企業を対象に実施した従業員のエンゲージメント (仕事に対する熱意) 調査によると、日本は「熱意あふれる社員」の割合が 6%であると報告されている²。これは米国の 32%と比べて大幅に低い数値であり、調査した 139 カ国中 132 位という結果だった。同調査によると、企業内に諸問題を生む「周囲に不満をまき散らしている無気力な従業員」の割合は 24%、「やる気のない従業員」の割合は 70%に達したという。さらに、働きがいに関する調査や分析を行っている米国の GPTW 社 (Great Place To Work Institute, Inc.) によると、日本企業では働きがいが「低下傾向」であるという回答が 42.5%を占め、「改善傾向」を 15.9 ポイント上回ったことが明らかになっている³。これは、長時間労働の是正等を進めた一方で、効率を重視するあまり職場のコミュニケーションが減ったことなどが原因であると見られている。

こうした状況を背景に、従業員のエンゲージメントや働きがいを重視する日本企業が増えている⁴。組織風土を改善し生産性向上や離職防止、採用力強化等を図ることが狙いだ。確かに、働き方改革の流れに身を任せ従業員の働く量と質が共に低下すれば、企業は付加価値を生み出せず事業の継続が困難に陥り、延いては日本経済の将来までもが危うくなると言えるだろう。このように、企業の間で組織風土改革の機運が高まる一方で、就職活動を行

¹ 澤路毅彦(2018), 崔勝溟(2019), あるいは(株)産経デジタル『働き方改革』は誰のためか 企業と従業員にあるギャップ」2019 年 8 月 28 日 06:48<<https://www.sankeibiz.jp/workstyle/news/190828/ecd1908280648002-n1.htm>>2020 年 5 月 31 日参照。

² 日本経済新聞 2018 年 1 月 29 日号朝刊第 5 面。

³ (株)働きがいのある会社研究所 (Great Place to Work® Institute Japan)「日本における『働きがいのある会社』ランキング」<<https://hatarakigai.info/ranking/>>2020 年 5 月 13 日参照。米 GPTW 社は世界約 60 カ国で 7,000 を超える各国企業の働きがいを調査し発表している。数値は 2020 年版日本における「働きがいのある会社」ランキングに基づいている。

⁴ (株)日本経済新聞社「今年こそ『働きがい改革』 社員の満足度測り改善」電子版 2020 年 3 月 23 日 11:00 <<https://www.nikkei.com/article/DGXMZ057019350Z10C20A3TJ1000/>>2020 年 5 月 13 日参照。

っている学生や転職希望者の間では、就職先企業を選択する際の検討事項として、各社の社風への関心が一貫して高いという事実がある⁵。

職場の雰囲気は、そこで働く人間のやる気やモチベーションに関わり、それがパフォーマンスや会社の業績、延いては持続可能性にも影響するということが、企業と従業員双方の感覚として確かにあるのだろう。そうした中、企業は政府が打ち出した「改革」に翻弄され、人が働くことの本質と組織が進むべき方向性を見失っているように思われる。それは、表面的な働き方改革と、一方ではより内実的な組織風土改革とが、互いに相容れない試行とも見受けられるためだ。だが、人間はそもそもどのような動機で働くのかという根源に照らせば、企業の拠るべき軸は本来定まっているものと考えられる。そこで本稿は、人間にとっての労働の意義を明確にし、企業という組織、およびそこにおける労働の在り方に規範的指針を提示することを目的とする。

以降第二節では、働くということを人間がどう考えてきたのか、その労働観の変遷を確認し、現代の企業が労働をどのように捉えるべきかを考察する。その上で第三節では、現在の日本の経済社会が直面している課題と、その解決策としての現行の働き方改革に潜む盲点を明らかにし、企業に本当に必要とされている視点を検討する。そして第四節で現代における労働の意義を明確にし、第五節で本稿をまとめる。

2. 人間と労働

本節では、人間が働く根源的な動機について考察する。そのためにまず第一項で、組織における労働の主体である労働者に焦点を当て、労働者心理の時代的变化、および労働観の変遷、ならびに人間にとって労働とは何を意味してきたかということを見ていく。それを踏まえ第二項では、今この社会で起きている現象に照らし、現代の企業が労働をどのように捉えるべきかを明らかにする。

2.1 労働観の変遷

歴史上、労働というものは近代国家や資本主義経済の誕生を機に始まったわけではない。生きるための狩猟、採集や農耕、牧畜を労働と捉えれば、人類の誕生まで遡ることもできる。そして世界に文明が芽生えた頃、古代ギリシャの哲学者である Aristoteles (B.C. 384–B.C. 322) が、労働から解放された市民だけが思考の自由を得られると述べているように⁶、この時代の労働は卑しく呪いに満ちたものとみなされていた。市民とは大地主等の働かなくても生活できる人を意味し、当時の制度や社会の仕組みはそうした前提の下に成り立つ

⁵ 以下等を参照されたい。(株)日本経済新聞社および(株)日経 BP「転職先は社員口コミ見て選べ 広がる情報源で社風確認」〈<https://style.nikkei.com/article/DGXMZ045706940V00C19A6000000>〉2020 年 5 月 13 日参照。なお、(株)i-plug「就活生の『企業の魅力と働き方』に関する意識調査アンケート[2021 年 卒版]」〈<https://offerbox.jp/company/columns/19694.html>〉では、就活生が感じる企業の魅力は「社内の雰囲気が良い」ことであり、調査会社によると同項目が 4 年連続で 1 位という結果を得ている。2020 年 5 月 27 日参照。

⁶ Aristoteles:『Politics』。

ていた。戦争に負けた人々や異国人、そして奴隷のみが労働に従事し、食物を作る農業や生活必需品を作る手工業、それらを売買する商業等を担うという構造である。つまり、市民対奴隷という、現代とは全く異なる身分社会と経済システムが、この時代の労働観を形成していたと考えられる。労働は、生きるためだけに身体を酷使するものであったことがうかがえる。

中世に入りキリスト教の影響力が強くなると、労働は修道院制度の中に組み込まれていく。その教義は禁欲主義を旨とし、神学者は、生活に必要なものを得るための労働を尊い行いであると主張した。例えば Augustine (A. D. 354-A. D. 430) は、労働は墮罪の不可避の結果ではなく神に課せられた義務であり、身分相応の生計に役立つと指摘している⁷。そして、労働の究極の目的は倫理的で禁欲的かつ宗教的な点にあり、その重荷こそが自己完成の手段であると説いた。また、労働を精神的な陶冶の手段とみなした Benedictus (A. D. 480-A. D. 547) は、自らの手による労働によって生活してこそ真の修道士であると主張した⁸。このような修道士の労働実践は一般にも広がり、それまでの否定的な奴隷の労働が肯定的な意味を持つようになる。これは、経済活動が促進されると同時に、人々が労働の意義と倫理を認識するようになったという重要な変化である。

だがこのような、権力者である君主と納税や賦役を負う市民という封建制度の構造、および手工業ギルドというような当時の組織体からは、現代の文脈で語る組織風土というものを推し量る余地は見出せない。しかしながら、市民の立場にある人々には、生活していくために働く上での喜びや物をつくる満足感⁹、あるいは君主に対する忠誠心¹⁰等が感じられていたと推測することはできる。

そして 12 世紀から 13 世紀頃、様々な職業に関して貴賤の差が生まれ、肉体労働を肯定するようになり、また労働に対する報酬が正当化された。ここに資本主義の萌芽が見られ、その後の欧州域内の貿易の発展を経て、大航海時代と重商主義社会が台頭する。産業の発達の一部の富裕層を出現させ、またルネサンスの興隆によって数々の芸術作品が生み出された。そして、16 世紀の宗教改革によるプロテスタントの創設が人々の労働観に大きな影響を与えることになる。当時の欧州は、エンクロージャー (Enclosure=囲い込み) の結果として土地を失った農民や失業者、浮浪者が都市に溢れていた。しかしプロテスタントにとって、貧困者に対する慈善は怠惰と墮落を助長するものとして厳しく批判された。一方で、勤勉な労働者は禁欲の鑑として賛美されることになる。

この頃、各地で長く続いた絶対王制は市民革命等によって崩壊し、ブルジョアジーと呼ばれる資本家階級がその他の市民に対して支配的な立場をとるようになる。経済活動の拡大に伴い、資本家は労働者をいかにして効率的に働かせるかということに力を入れた。Weber

⁷ 朝倉文一(1995).

⁸ 同上.

⁹ Morris, W. (1890).

¹⁰ Marshall, A. (1907).

(1920)によると、プロテスタントの教義がこれを後押ししたという¹¹。つまり、低賃金でも屈せず献身的に働くことは神に喜ばれる、という思想自体は禁欲的なキリスト教の諸宗派に広く存在していたが、プロテスタンティズムはこれをさらに徹底させるだけでなく、その労働を calling (天から与えられた職業＝天職、聖職) として、しかも自分が救われているという確証のための最有力の手段と自覚させるに至ったというのだ。そしてこの厳格な教会の禁欲的規律は、まさに Marx (1867) の言う「剰余価値」¹²の生産に適合した労働者をつくり出すこと、すなわち資本家による搾取の構造をつくり出すことになったという。

こうして禁欲と勤勉の倫理が、経済を加速させ市民の生活を豊かにし、一方では資本家による経済的成功への飽くなき欲求が資本主義を発展させてきた。この時期に、労働者をどのように管理するか、賃金や設備投資をどう考えるか、さらには、資本主義の発展のためにどのような経済の体制が望ましいかというような経済学に関わる議論が活発になる。そして、18 世紀後半からの産業革命を契機に株式会社が急増し、多くの市民はこうした企業に勤める労働者となる。企業は専ら資本の増殖を目的とし、あらゆる面で効率性を優先した。しかし、機械の如く働く労働者の姿に抵抗を示す経済学者から、商品の価値は労働量によって規定されるとする、いわゆる労働価値説が唱えられるなど、労働に対する新しい視点が社会に提示される。そのような中、手工芸の復興を目指して人と物との全体的な調和を図ろうとするアーツアンドクラフツ運動や、労働を知性の発露の場とみなし喜びを見出そうとする考え方などが広まった¹³。

さらには、急成長する資本主義経済そのものを否定し、各人はその能力に応じて働き、各人には必要に応じて分配するという、マルクス主義に立脚した社会の可能性も模索されてきた。一方で Keynes (1930) は、資本主義がもたらす経済成長が 100 年もすれば絶対的な必要を完全に満たすと予想し、その時人々は、目下に広がる膨大な余暇と過多に呆然と立ち尽くす時代が到来すると説いた¹⁴。その上で、人間は満足するためには何かしら働かなければならないため、必要な仕事を広く社会で共有することになると考えた。このように、資本主義や社会主義といった近代国家における思想は、基本的には労働それ自体を否定するのは存在しないが、怠ける権利を主張し、労働が神聖なものであるという考え方を批判する声もあった¹⁵。

ここまで、労働の概念的変遷を欧州における経済社会の発展から見てきたが、明治時代が明けるまでの長い封建制度下の日本においては、仏教や儒教の教えが勤勉と儉約、奉仕の精神や規律正しさを説き、日本人もまた労働を生活の中で様々に意味づけてきたものと考えられる¹⁶。そして 20 世紀半ば、労働者は「悪くない給料とまずまずの年金、そして自分と限

¹¹ Weber, M. (1920).

¹² Marx, K. (1867-1894).

¹³ 大熊信行(2004).

¹⁴ Keynes, J. M. (1930).

¹⁵ Lafargue, P. (1883).

¹⁶ 長部日出雄(2004).

りなくよく似た人達の住む快適な地域社会に、そこそこの家を与えてくれる仕事に就こうとする」¹⁷ようになり、日本では 1970 年代に一億総中流と称される時代が訪れる。ここでもなお、個人は組織に忠実であることが求められた。個人は、組織を信仰の中心に置く世俗版の宗教倫理と呼べるような規範に忠実で、そうすることが経済的な安定につながり、それこそが正しく立派な生き方だと考えられていた。さらには、労働者は勤勉さと効率性に加え、企業内外における競争と変化に生き残らなければならないという負担も負うことになった。

この資本主義経済システムは、各人が全体のことを考えるのではなく、それぞれの仕事にのみ注力することで、社会全体の生産性向上と経済成長を図るという経済学の要に立脚してきた。その社会的な分業のシステムは、金かねという絶対的な信用の上に初めて成立するものになっている。人々は、金さえ手に入れば生活に必要なすべての物を金と交換できると信じてきた。皆がお互いに信じている限り、金の社会的機能は絶対的に現実味を有していた。

しかし、ハイパーインフレ等によって金の信用が消えると、資本主義社会の前提条件は崩れ去る。他人が受け取ってくれるという相互の期待なくしては、金は金たり得ない。資本主義社会が安定して市場を拡大し得たのは、その金を資本として機能させ、期待を恒常化することができたからであった。銀行と金融工学の発達で、その期待を実体経済を超越するものへと膨らませていった。度重なる経済危機を経てもなお、総じて世界全体の資本の蓄積、つまりは財産の総量は増え続けていった。人間の生活を一定程度豊かにする経済レベルが実現した後も、今度はその拡大した財産を維持するために成長し続ける必要があった。それは人々の暮らしのために必要というよりもむしろ、財産を財産として存続させるために必要なことだった。財産は期待の総量であり、期待が存在しなければ財産の実体性が失われるのだ。増幅された期待が少しでも落ち込めば、財産の基盤は急激に危うくなる。それゆえに投資は、もはや人々の生活にとってその必要がなくても、継続されなければならないものになっていた。資本主義は、経済成長を維持することを自己目的化した社会を築き上げ、労働者をそのシステムの中に組み込んだのだ。

2.2 現在の経済社会の実態と労働観

ここからは、今この社会が置かれている状況を分析し、現代の企業が労働をどのように捉えるべきかを明らかにしていく。VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) という言葉に象徴される現在、企業と労働者を取り巻く環境が大きく構造転換しようとしている。それはつまり、資本主義社会を牽引してきた経済学、そしてその考え方に基づく多くの理論が、経済、とりわけ企業の成長を説明するに至らない事態が生じているのだ。例えば、企業には「持続的な競争優位」¹⁸を築くことの重要性が長年求められてきたが、Wiggins et al. (2002, 2003, 2005) は米国の 6,772 社を調査し、米国では持続的な競争優位を実現

¹⁷ Whyte, W. H. (1956).

¹⁸ Poter, M. E. (1980, 1985).

できている企業が、全体のわずか 2～5%に過ぎないことを明らかにした¹⁹上で、現在勝ち残っている企業は「一時的な競争優位」²⁰を短期間に繰り返している企業であると指摘している。さらに、企業の経営資源と業績との関連性を分析している多数の研究を精査した Newbert (2007) は、それらの関連性についてはかろうじて支持することしかできないと結論づけている²¹。

このような、経済学の産業組織論に基づく SCP (Structure-conduct-performance) や、独占的競争 (monopolistic competition) モデルに基づく RBV (Resource Based View) 等の経営理論は、将来予測がある程度可能な環境において、持続可能な競争優位を獲得するために洗練されてきた。しかし現在は、多くの企業にとって事業環境の将来予測が難しい状況になりつつある。グローバル化の進展による競争激化、規制緩和等を受けたスタートアップの乱立、そして急進する IT 革命等により、企業が競争優位、延いては寿命を維持できる時間はますます短くなっているのが現状だ。実際に、米国では S&P500²²を構成する企業の平均寿命が 1960 年代には最大で 60 年を超えていたが、現在は 25 年程度に短命化しているという²³。さらに、米国コンサルティングファームの Innosight LLC によると、それらの企業が同指標に留まり続ける期間は、1964 年の 33 年間から 2016 年には 24 年間に短縮し、2027 年には 12 年間にまで短縮すると予測されている²⁴。これは、大企業といえども生き残りの保証がないことを意味する。

産業革命以降、企業は疑いなく世界の経済発展に貢献してきた。しかし今、企業は自社のとるべき戦略を見失い、事業ドメインを問い直す必要に迫られている。そればかりか、企業が拠って立つ業界の構造、産業構造までもが揺れ動き、これまでの常識や前提が通用しない事態が生じているのだ。企業の短命化の一方で、現在まで存続してきた企業でも、事業内容が変化し全く別の企業と化している例も散見される。帝国データバンクが長寿企業の多い長野県で行った 2015 年の調査によると、創業時と比較して本業が変化した企業は 42.9%に上り、今後 10 年間では 45.4%の企業で本業が変わる可能性を見据えているという²⁵。さらに、技術革新によって車の概念そのものが変わろうとしている自動車産業では、2019 年にトヨタ自動車 (以下トヨタ) が自社をメーカーではなくモビリティカンパニーと再定義した

¹⁹ Wiggins, R. R., & Ruefli, T. W. (2002, 2003, 2005).

²⁰ McGrath, R. G. (2013).

²¹ Newbert, S. L. (2007).

²² S&P Dow Jones Indices LLC が算出している米国の代表的な株価指数である。ニューヨーク証券取引所やNASDAQ等に上場している銘柄から代表的な 500 銘柄の株価を基に算出される。

²³ (株)リクルート リクルートワークス研究所「職業寿命 50 年・企業寿命 25 年のキャリアづくり—テクノロジーがもたらす光と影」<https://www.works-i.com/sp/tech/sp/column01_01.html>2020 年 5 月 26 日参照。

²⁴ Innosight LLC「2018 Corporate Longevity Forecast: Creative Destruction is Accelerating」<<https://www.innosight.com/insight/creative-destruction/>>2020 年 5 月 26 日参照。

²⁵ (株)帝国データバンク「特別企画：“本業”の現状と今後に対する長野県内企業の意識調査」<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/s150704_30.pdf>2020 年 5 月 26 日参照。

²⁶。そして、2020 年のパンデミックは経済の在り方を問い直し、産業構造の変化を必然的に加速させるだろう。

こうした企業の変化は労働者にも影響を与えている。先のトヨタに関して言及すれば、従業員にとって、製造業としてのトヨタとサービス業としてのトヨタでは大きく異なる存在になると考えられる。製造業で求められるスキルがサービス業で役に立つとは限らないためだ。また、同社の豊田社長は終身雇用について、「雇用を続ける企業などへのインセンティブがもう少し出てこない、なかなか終身雇用を守っていくのは難しい局面に入ってきた」²⁷と述べている。また、終身雇用を巡っては経団連の中西会長も、「働き手の就労期間の延長が見込まれる中で、終身雇用を前提に企業運営、事業活動を考えることには限界がきている。外部環境の変化に伴い、就職した時点と同じ事業がずっと継続するとは考えにくい。働き手がこれまで従事していた仕事がなくなるという現実直面している」²⁸と話している。

その一方で、長寿化と定年延長によって労働者が働き続ける期間は長くなっている。現在、日本政府においても 70 歳まで働ける環境の整備が進められているが、大学を卒業後 70 歳まで働くとするればその期間は 48 年間になる。しかし帝国データバンクによると、現存する企業の設立や創立からの平均経過期間は約 37 年²⁹であり、また東京商工リサーチによると、2019 年の一年間に倒産した企業の平均寿命は 23.7 年³⁰だという。つまり、現代の労働者にとって、現役であり続けるためには転職が前提条件になるということだ。これは、終身雇用という雇用慣行が根づいている日本では特に大きな構造転換と言える。

この事態に呼応するかのように、総務省の統計データによると、2019 年の転職者数は比較可能な 2002 年以降で過去最多となった³¹。そして先の豊田社長は同会見で、「労働流動性の面ではまだまだ不利だが、派遣や中途入社など以前よりは会社を選ぶ選択の幅が広がった。多様化は進んでいるのですべての人がやりがいのある仕事に就けるチャンスは広がっている」とも発言している。これに関しリクルートキャリアは、転職市場の動向を分析した上で、あらゆる産業が業種の概念を刷新し、企業も個人も業種や職種を超えて採用、転職する動きが加速しているとして、近年（2009～2018 年度）は異業種への転職が 7 割弱に上る

²⁶ トヨタ自動車(株)「2019 年 3 月期 決算説明会」2019 年 5 月 8 日<<https://global.toyota.jp/newsroom/corporate/27803050.html>>2020 年 5 月 26 日参照。

²⁷ (株)日本経済新聞社「終身雇用、『企業にインセンティブ必要』自工会会長」電子版 2019 年 5 月 13 日 21:30<<https://www.nikkei.com/article/DGXMZ044743460T10C19A5L91000/>>より引用。2020 年 5 月 26 日参照。

²⁸ (一社)日本経済団体連合会「定例記者会見における中西会長発言要旨」<<https://www.keidanren.or.jp/speech/kaiken/2019/0507.html>>より引用。2020 年 5 月 26 日参照。

²⁹ (株)帝国データバンク「帝国データバンクの数字でみる日本企業のトリビア」<<https://www.tdb.co.jp/trivia/index.html>>2020 年 5 月 26 日参照。

³⁰ (株)東京商工リサーチ「2019 年『業歴 30 年以上の「老舗」企業倒産』調査」<https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20200210_02.html>2020 年 5 月 26 日参照。

³¹ 総務省統計局「統計トピックス No. 123 増加傾向が続く転職者の状況～2019 年の転職者数は過去最多～」報道資料 2020 年 2 月 21 日<<https://www.stat.go.jp/data/roudou/topics/topi1230.html>>2020 年 5 月 26 日参照。

という調査結果を示した³²。さらに、そうした異業種への転職には年々増加傾向が見られるという。すなわち、今日の経済社会においては、企業を取り巻く環境は不確実性を増し、日本では経済界のトップがその構造転換を認識し、労働者もまた労働環境の変化を実感し始めているということが現状なのだ。

本節で見てきた通り、かつて、苦役としての労働は生きるために必要だった。それが勤勉と儉約の価値を象徴する営みとして奨励され、そして資本蓄積の手段として利用されるようになった。その資本主義社会を牽引してきた企業が、今この時代に方向性を問い直されている。労働者は企業への依存から徐々に自立し、もはや企業に忠実な資本蓄積のための手段ではなくなったのだ。

そして今、人々の労働の捉え方に変化が表れている。Graeber (2018) は、「自分の仕事は社会に意味のある貢献をしているか」という質問に対して、37%の人が「全くしていない」と答え、「どちらかわからない」が13%、「間違いなく貢献している」と答えた人は50%に過ぎないという調査結果があることを示した³³。さらに、例えば役所や管理職に付随する仕事を、本人でさえ必要がないと感じる仕事とし、それらは先の Keynes の時代には仕事全体の25%だったのに対し、現在は75%にまで増加しているという。これらは、多くの人が仕事に意義を見出せていないことを意味している。つまり、多くの人が意義のある仕事を求めているのだ。したがって、資本蓄積の手段としての労働から解放されたことで、人々にとって労働は単なる生活の手段ではなくなり、各人が労働の意味を模索していると言えるだろう。Keynes が見通した時代をまもなく迎える今日、現実には長時間労働が社会問題として漸く見直され、労働は人間にとってそれ自体が目的や目標になり得るものとなったのだ。仕事はアイデンティティ (identity=自己同一性) を表すとも言えよう。

従来の資本主義経済における資本家と労働者の関係は既に過去のものであり、企業は労働そのものの意義、すなわち自社における仕事それ自体の存在価値を問い直すことが求められている。したがって、勤務時間の短縮や働く場所の自由度を高めるというような制度的枠組みを整えるだけでは、現代において労働の本質を捉えた施策とは言えない。企業には自身を顧みてミッションを再定義し、変革していくことが求められているのだ。企業と労働者の関係、さらには資本主義経済の在り方を再構築することなくしては、経済社会の安定に支障をきたすと言えるだろう。

3. 働き方改革の盲点

本節では、現在の日本の経済社会が直面している課題と、その解決策としての現行の働き方改革を精査し、労働の本質を捉えた施策とは何かを検証する。まず、働き方改革とは、日本が直面している少子化と高齢化に伴う生産年齢人口の減少、および育児や介護との両立

³² (株)リクルートキャリア「[転職決定者データから見る]2020 中途採用市場 中途採用においては『越境採用力』もカギに」プレスリリース 2020 年 1 月 23 日<<https://www.recruitcareer.co.jp/news/pressrelease/2020/200123-01/>>2020 年 5 月 26 日参照。

³³ Graeber, D. (2018).

といった働く人のニーズの多様化に対応するため、生産性の向上、就業機会の拡大、そして意欲や能力を存分に発揮できる環境をつくることを目的として、「働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにする」³⁴ための施策である。

具体的には、今後の労働力不足に対処するために、女性や高齢者等の労働参加を促すこと、出生率を上げること、そして労働生産性を向上させることの三点を狙いとしている。この中で、企業が求められている主要な課題が生産性の向上である。そこで以下第一項、および第二項では、日本の企業の生産性の実態とその課題に対する現行の取組みを検証し、第三項において企業に本当に必要とされている視点を考察していく。

3.1 付加価値が低い労働による生産性の低迷

2020 年現在、日本は名目 GDP が約 5 兆米ドル³⁵であり、2010 年からは世界第三位の経済大国とされている。しかし、各国と比較した日本の生産性の低さは、近年大きな課題として取り上げられていて、実際に名目 GDP 総額を国民の数で除した日本の一人当たりの GDP は約 39,082 米ドルとなり³⁶、これは世界で 33 番目に高い数値に過ぎない。

一方で、懸念されている深刻な労働力不足の実態を見ると、少子化と高齢化の進行により、日本の総人口は 2008 年をピークに減少に転じ、生産年齢人口に至っては 1995 年をピークに減少に転じている。また、国立社会保障・人口問題研究所の将来推計（出生中位、死亡中位推計）によると、総人口は 2040 年には 1 億 1,091 万 9 千人、2060 年には 9,284 万人（2008 年の総人口の 27.5%減）にまで減少すると見込まれていて、生産年齢人口については 2040 年には 5,977 万 7 千人、2060 年には 4,792 万 8 千人（1995 年の生産年齢人口の 45.0%減）にまで減少すると見込まれている³⁷。

そしてこうした現象は、いずれ諸外国においても見られるとされている³⁸。しかし、下表から見て取れる通り、日本は諸外国と比較して急激に人口減少が進行すると想定されているのだ（表 1）。これは、現在の日本の一人当たりの生産性を維持した場合、2060 年には名目 GDP がおよそ 3.6 兆米ドルまで、実に三割近く落ち込むことを意味する。当然、生産性については今後も向上が図られることから、このような単純推計通りにはならないと考えられるが、下表のように過去 30 年間の日本の生産性上昇率は他国に比べて決して高いとは言えない（表 2）。

³⁴ 厚生労働省「『働き方改革』の実現に向けて」<<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>>より引用。2020 年 8 月 11 日参照。

³⁵ United Nations（国際連合）「National Accounts: Analysis of Main Aggregates (AMA)」<<https://unstats.un.org/unsd/snaama/Basic>>に基づく 2018 年現在の数値を参考。2020 年 5 月 28 日参照。

³⁶ 同上。

³⁷ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成 29 年推計)」<http://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp_zenkoku2017.asp>2020 年 5 月 30 日参照。

³⁸ 総務省統計局「世界の統計 2020」<<https://www.stat.go.jp/data/sekai/0116.html>>2020 年 5 月 28 日参照。

表 1. GDP 上位 10 カ国の人口増減率

	人口推計 (千人)		増減率
	2020年	2060年	
Japan	126,476	98,326	-22%
Korea	51,269	42,702	-17%
Italy	60,462	50,557	-16%
China	1,439,324	1,333,031	-7%
Germany	83,784	77,962	-7%
France	65,274	67,083	3%
Brazil	212,559	224,412	6%
United Kingdom	67,886	75,060	11%
United States	331,003	391,495	18%
India	1,380,004	1,651,019	20%

出所：United Nations (国際連合)「World Population Prospects: The 2019 Revision」³⁹

表 2. GDP 上位 10 カ国の生産性上昇率

	一人当たりのGDP (米ドル)		上昇率
	1988年	2018年	
Japan	24,855	39,082	57%
Italy	15,636	34,389	120%
France	17,679	41,358	134%
United Kingdom	16,021	42,526	165%
Germany	17,893	47,514	166%
United States	21,168	62,918	197%
Brazil	1,922	8,921	364%
India	368	2,055	458%
Korea	4,801	33,622	600%
China	358	9,532	2559%

出所：United Nations (国際連合)

「National Accounts: Analysis of Main Aggregates (AMA)」⁴⁰

こうした推計は何を示唆しているのだろうか。まず、人口が減少し労働者も減少すると、労働市場における供給が逼迫する。労働力不足が顕著になると、企業間で労働者を奪い合う事態が生じかねない。すなわち労働者の立場が強くなり、必然的に給与等労働条件の良い職場が選ばれるようになると考えられる。そのため、付加価値が高く、労働者により高い給与を支払える企業が絶対的に有利になるのだ。逆に生産性が低く、付加価値も給与水準も低い企業は労働者を確保することが困難になるだろう。そして、そういった企業が淘汰されてい

³⁹ 国際連合「World Population Prospects: The 2019 Revision」<<https://population.un.org/wpp/>> 2020年8月15日参照。なお、日本の人口については先の国立社会保障・人口問題研究所の推計とは誤差がある。GDPは2018年現在の数値に基づいている。

⁴⁰ 国際連合「National Accounts: Analysis of Main Aggregates (AMA)」<<https://unstats.un.org/unsd/snaama/Index>>に基づく2018年現在の数値。2020年8月15日参照。

くことは避け難いと言える。これに関しては、規模の小さい企業ほど給与が低い傾向があるため⁴¹、日本で 99%以上を占める中小企業においては、事業を見直し労働条件を改めない限り事業の継続は危ぶまれる。

なお、日本における企業の統廃合は近年加速傾向にある⁴²。また、規模の小さい企業が占める従業員の総数は減っていて⁴³、日本全体では大規模企業化が進んでいると言える。このように、生産性の向上は日本における経済社会的課題であると同時に、各企業においても生き残りをかけて対処すべき重要事項なのだ。そして、ここで言う企業の生産性の向上とは、財やサービスの付加価値を高め、従業員に高い給与を支払うことを意味するということが確認された。

しかしながら、こうした状況に至った背景には、いわゆる「中抜き」や「丸投げ」という商習慣に象徴されるような、日本の重層的な下請け構造が存在していることも事実である。日本の産業界では、元請け企業が下請け企業に発注し、下請け企業はさらに孫請け企業に発注するという重層的な下請け構造が成り立っている。産業が階層構造を形づくるという現象は各国でも見られるが、日本では階層を下るごとに企業の低付加価値化が拡大する傾向が強い。これに関しては、個別の中小企業の努力の範疇を超える部分も多分にあると考えられ、経済の足かせとなっている搾取の構造は早急に見直される必要がある。

3.2 低い労働分配率による生産性の低迷

では、生産性が低いことによる影響と、その課題に対する現行の取組みの問題点とはいかなるものか。仮に 2060 年の推計人口で現在の名目 GDP を維持しようとするならば、先の一人当たりの GDP 約 39,082 米ドルをおよそ 53,547 米ドルまで引き上げる必要がある。さらに、より正確に状況を把握するために、生産年齢人口⁴⁴一人当たりの GDP を用いて換算すると、現在の約 65,888 米ドルから 2060 年にはおよそ 103,725 米ドルまで引き上げなければならないことになる。これは、労働者一人の時間単位の生産性が変わらなければ、現在の 1.6 倍程度の時間を労働に費やす必要があることを意味する。つまり、例えば今日の一般的な労働時間が 8 時間だとすれば、それを将来的に 14 時間程度にまで引き延ばさなければ現在の名目 GDP を維持することができないのだ。しかし、問題はさらに複雑である。生産年齢人口一人当たりの GDP といっても、社会全体で見ると実際には男女間に労働時間や給与等で差があることは明らかだ。そこで、WEF (World Economic Forum=世界経済フォーラム) が公

⁴¹ 総務省統計局「日本の統計 第 19 章 労働・賃金」<<https://www.stat.go.jp/data/nihon/19.html>>2020 年 5 月 29 日参照。

⁴² (株)レコフ「2020 年 3 月の事業承継 M&A マーケット概況 月間の事業承継 M&A 件数(64 件)は 2019 年 12 月(72 件)に次ぐ高水準」<<https://www.recof.co.jp/news/report/detail/?id=45>>2020 年 5 月 29 日参照。

⁴³ 総務省統計局「日本の統計」<<https://www.stat.go.jp/data/nihon/index2.html>>2020 年 5 月 29 日参照。

⁴⁴ 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」<<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Popular/Popular2020.asp?chap=0>>に基づく 2018 年現在の数値。2020 年 5 月 30 日参照。

表している Global Gender Gap Index (ジェンダーギャップ指数)⁴⁵を用いて生産年齢人口一人当たりの GDP を男女別に算出すると、男性は現在約 82,463 米ドルとなる。そして、今のような雇用慣行が続く女性労働時間が変化しないものとする、男性は生産年齢人口一人当たりの GDP をおよそ 158,137 米ドルまで引き上げることが求められ、時間にして今の 1.9 倍以上働くことになる。

これは極めて非現実的な状況と言える。しかし、現在の GDP は維持される必要があることも事実だ。その理由は、第一には高齢者が減らないためである。現在 3,557 万 8 千人いる 65 歳以上の高齢者は、2060 年には 3,540 万 3 千人になると推計されていて⁴⁶、ほぼ変わらないと言える。一方、生産年齢人口は 7,545 万 1 千人から 4,792 万 8 千人まで急減する見込みだ。今後長寿化はさらに進行する可能性があり、それに伴う高齢者の医療費や介護費、そして年金支出等の増加が予測されている。これは、社会保障費用の増大等を通して、現役世代の負担が増加する懸念が大いにあることを意味する。

第二の理由は、GDP に対する政府債務残高が問題視されているためである。既に日本は対名目 GDP 比 200%超の債務残高を抱えていて、この数値は他国を圧倒している⁴⁷。政府債務残高は時の経過や人口減少に伴い減額することはない。加えて、先に触れた感染症への対応によって、政府債務超過のさらなる深刻化が危惧されている。GDP が縮小し政府債務残高が相対的に過大であると評価されることは、国家としての持続可能性を疑われることになる。また、こうした社会保障負担や財政赤字の懸念は現役世代の将来不安を招き、個人消費の落ち込みや少子化の加速等、負の連鎖を引き起こす可能性がある。これに関し、大和総研の試算では、政府債務残高対名目 GDP 比が 104%を超えると、一人当たりの GDP 成長率にマイナスの影響を与える可能性が示唆されていて⁴⁸、今の日本はまさに悪循環に陥りつつあると言える。

こうした状況を鑑みて、これから深刻化が予想される、人口減少に起因する経済、財政問題に対処していくためには、今の経済社会の構造、および企業経営の在り方を抜本的に見直す必要がある。先に示した通り、経済規模維持のために労働時間を長くするというような対処法には無理があり、働き方改革の動向とも逆行する。すなわち、労働時間を延ばさないのであれば、単位時間当たりに創出される付加価値を大きくする必要があるのだ。生産性の改善は、企業に課せられた至上命令と言えよう。また、現行の非効率な労働慣習を打開し、

⁴⁵ World Economic Forum 「Global Gender Gap Report 2020」 <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf>2020 年 5 月 29 日参照。Global Gender Gap Index は、世界各国の男女格差を測る指数で、経済、教育、健康、政治の 4 つの分野のデータから作成され、0 が完全不平等、1 が完全平等を意味する。ここでの計算には日本の経済分野の指数 0.598 を用いている。

⁴⁶ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成 29 年推計)」 <http://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp_zenkoku2017.asp>2020 年 5 月 30 日参照。

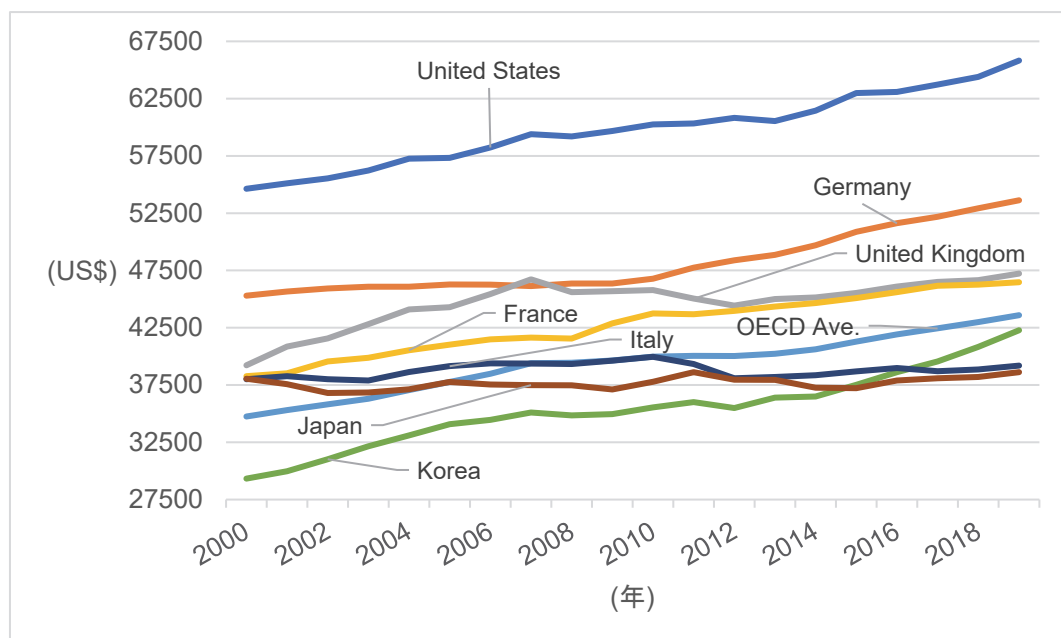
⁴⁷ OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development=経済開発協力機構)「General government debt」 <<https://data.oecd.org/gga/general-government-debt.htm>>2020 年 5 月 30 日参照。2015 年の時点で日本は 237%となっていて OECD 加盟国中最大。以下ギリシャ 184%、イタリア 157%と続く。

⁴⁸ 熊谷亮丸(2019)。

女性や外国人等の労働参加を促し生産性も同時に改善することで、限りある社会の資源を有効活用していくことが求められる。

だが、生産性を向上させるということは、単に仕事の効率を良くするという話ではない。生産性に関するこのような拙速な考え方は、長時間労働が規制された状況下で、減ってはいない仕事量をいかにこなすかということを問題にしている。これは、単に無駄や非効率的な要素を排除しようとする視点であり、作業時間を削減する一方で心理的余裕や業務の間隙を奪い、かえって労働者に負担をもたらす可能性がある。そもそも、生産性とは土地や資本、労働力等の生産要素の投入に対し、どれだけの財やサービス、すなわち付加価値を創出できるかということを表す。したがって生産性の向上とは、投下した一定量の生産要素に対してより多くの付加価値が享受できるようになることを意味する。つまり、生産性を向上しようとした場合、いかにして労働のアウトプットそのものを高付加価値化していくかという視点も必要なのだ。

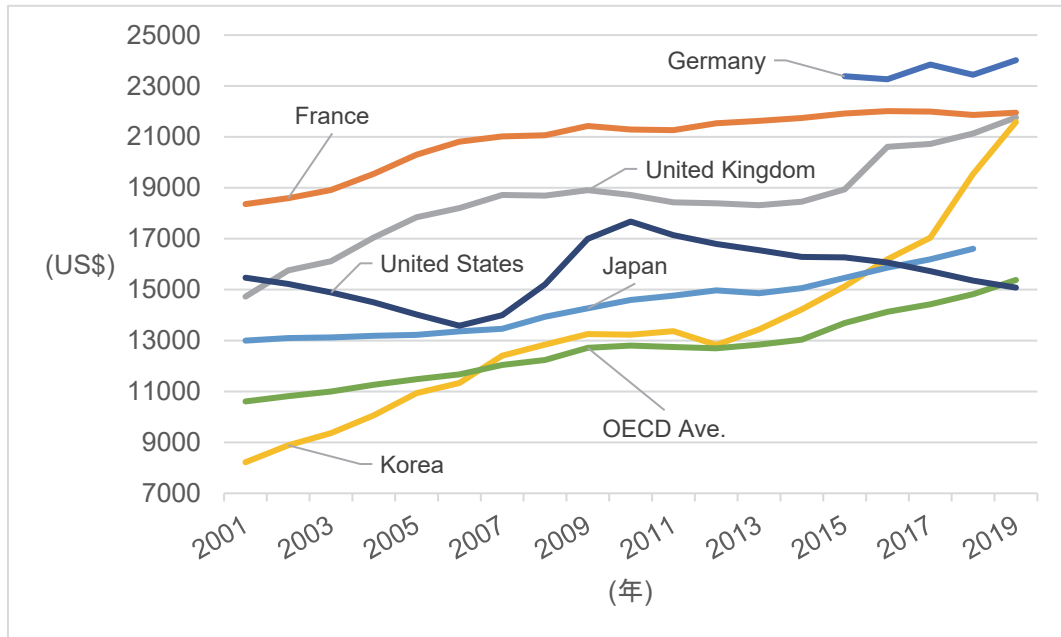
生産性を巡る議論においてこの視点を欠いてはならない。戦後長らく、日本企業は高品質かつ低価格な財やサービスを戦略的に展開してきた歴史がある。しかし、低価格ということは付加価値が低いことを意味し、必然的に労働者の賃金は低く抑えられてしまう。この事実は、先進各国の賃金を比較してみると明らかである（図 1、図 2）。そして、生産性の低さと労働所得の低さは関連していると考えられる（図 3）。また下図の通り、日本は所得ベースでの労働分配率（付加価値に占める人件費の割合）が相対的に低い（図 4）。



出所：OECD（経済開発協力機構）「OECD.Stat」⁴⁹

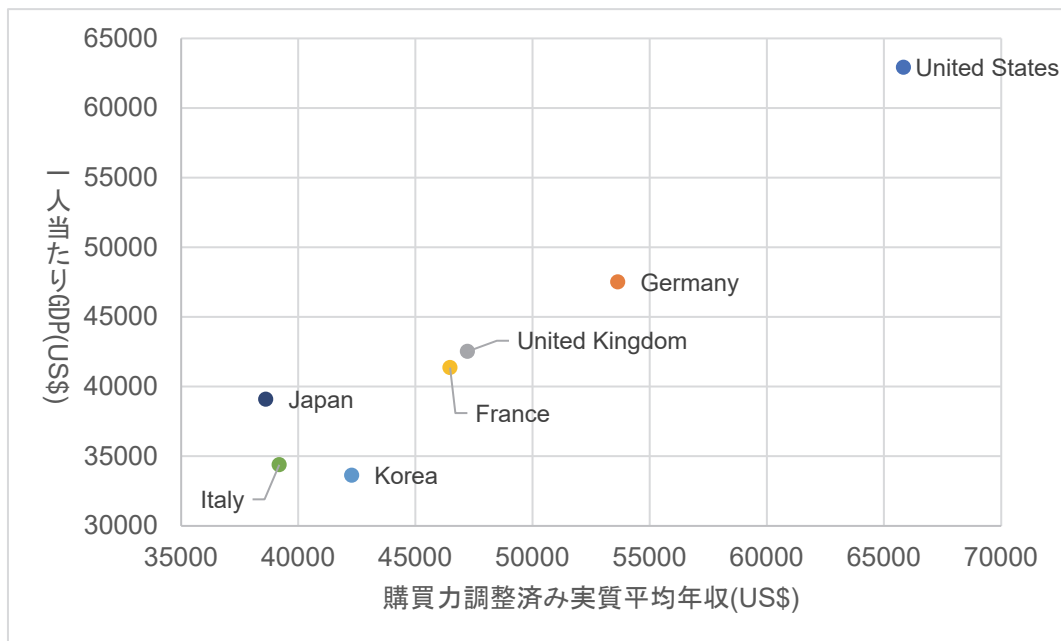
図 1. OECD 加盟各国の購買力調整済み実質平均年収の推移

⁴⁹ OECD 「OECD.Stat」 <<https://stats.oecd.org/#>>2020 年 8 月 16 日参照。



出所：OECD（経済開発協力機構）「OECD.Stat」⁵⁰

図 2. OECD 加盟各国の購買力調整済み実質最低賃金の推移

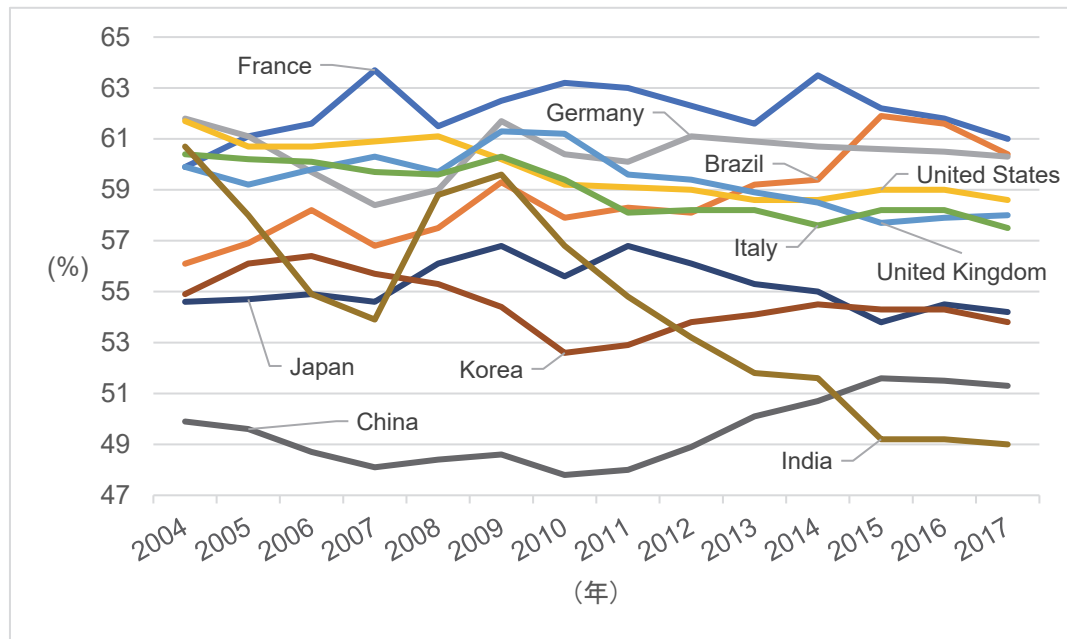


国際連合と OECD のデータを基に筆者作成⁵¹

図 3. 各国の生産性と平均年収の関係（2018 年）

⁵⁰ 同上.

⁵¹ 国際連合「National Accounts: Analysis of Main Aggregates (AMA)」<<https://unstats.un.org/unsd/snaama/Index>>および OECD「OECD.Stat」<<https://stats.oecd.org/#>>2020 年 8 月 16 日参照.



出所：ILO（国際労働機関）「ILO STAT」⁵²

図 4. GDP 上位 10 カ国の労働分配率の推移

なお OECD（2018）によると、多くの国で労働分配率が低下傾向にあり、この世界的な傾向は景気に起因する一時的な変動ではなく構造的変化であり、技術進歩による投資財の相対価格の低下、およびサプライチェーンのグローバル化の拡大が大きな原因になっているという⁵³。このような、労働節約的と言える資本の急激な蓄積や、グローバリゼーションと規制緩和による価格競争の激化、さらには労働組合の組織率が下がり集団交渉力が低下したことなどによる労働分配率の低下は、労働者への所得配分を低く抑え、生産性の向上にマイナス的作用を与えていると考えられる。したがって生産性の一つの側面からは、企業には財やサービスの高付加価値化と賃金の上昇が求められていると言える。そしてこれは、前項で示された事実とも一致する。

だが、企業の統廃合と大規模化が促進され、また経済の構造改革が施されることで、高付加価値な財やサービスと高い給与を実現したとしても、それだけをもって今日直面している課題の本質を捉えたとは言えない。高い給与は確かに仕事のやりがいではあるが、労働者にとっての労働の意義をそれだけで説明できるとは考え難い。

⁵² ILO (International Labour Organization=国際労働機関)「ILO STAT」<<https://ilostat.ilo.org/data/>>2020 年 8 月 16 日参照。GDP は 2018 年現在の数値に基づいている。

⁵³ Schwellnus, C., Pak, M., Pionnier P. A., & Crivellaro, E. (2018):「Labour share developments over the past two decades: The role of technological progress, globalisation and “winner-takes-most” dynamics」『OECD Economics Department Working Papers』No.1503<https://www.oecd-ilibrary.org/economics/labour-share-developments-over-the-past-two-decades_3eb9f9ed-en> 2020 年 6 月 1 日参照。

3.3 生産性向上に必要な視点

生産性向上の議論にはもう一つ欠落している視点がある。それは、生産を担う主体はあくまでも労働者、すなわち人間であるという視点である。例えば、ICT 技術や AI 技術の革新によって設備等の省力化や無人化、また業務の効率化や見える化、あるいは作業の同期や軽減を図るという議論は、いずれも財やサービスが生産される過程における工夫や改善に主眼を置いていて、働く人間の現実的な労働を扱っているとは必ずしも言えない。こうしたいわゆる生産過程論は、言わば財やサービスの生産工程に関する議論であり、生産のフローをいかに合理化するかということに焦点が絞られている。前項で述べたように、生産過程を合理化し効率性を追求することは生産性向上、また労働時間の削減につながることはあるが、一定の時間における特定の労働者への負荷が過度になる場合も想定され得る。このような、人間の労働の実体に肉薄していない、つまり「労働過程」を無視した議論では、労働者の情緒面や会社という小社会の生態学に関わる事象が検討されない点で問題があると言える。

労働過程とは、労働そのもの、労働の対象、およびその手段という三つの契機から成っていて、Marx (1867) によると労働とは「人間と自然とのあいだの一過程」⁵⁴であり、人間と自然との物質代謝のプロセスである。それは、労働の対象に働きかけ生産する行為であると同時に、労働そのものを消費する行為であり、そして労働者たる人間の意思や意識の代謝過程でもある。つまり本質的には、労働者という人間の存在なくして労働というプロセスは成り立たないのだ。内山 (2015) は、手段を用いて対象に働きかけていく行為としてのみ労働過程を捉えてしまうと、その過程をいかに合理化するかという生産過程論と変わらなくなると指摘している⁵⁵。すると技術やスキルの問題、あるいは機能の効率化の話に偏り、労働そのものが合理的に変質させられ、労働に伴う意思や意識が解体されていく様子が見えなくなってしまうという。したがって労働過程は、労働という代謝プロセスを通して、労働者の労働力や意思を再生産するという側面を合わせ持つと考えられる。

生産性向上の議論について、こうした労働過程を検討に入れないことは、仕事の意義を見失ってしまった帰結であり、労働という人間の営み、そして社会の営みからは本質的に逸れていると言わざるを得ない。人々が行う仕事は、頭で思考、判断し、組織内外の調整があり、社会の様々なステークホルダーと相互に影響し合う活動である。したがって労働とは、社会における他の人間との関係を構築するプロセスでもあると言える。ゆえに、人間相互の営みがつくり出す空間、すなわち組織風土や企業文化といったものが、そこで働く人々の意識に作用し、それが各人や企業のパフォーマンスとして体現されるという視点を欠いてはならない。2017 年に政府の働き方改革実現会議で決定した働き方改革実行計画にも、働き方改革の意義（基本的考え方）として、「日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土も含めて変えよう

⁵⁴ 『資本論(1)』p. 234.

⁵⁵ 内山節(2015).

とするもの。働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにする」⁵⁶と明記されている。本来、企業の「改革」で意識すべきはこの視点なのだ。

4. 現代における労働の意義

前節では、現在の企業経営における課題の焦点である生産性向上について考察した。それによって、日本企業の生産性の実態とその改善への現行の取組みにおける盲点が明らかとなった。本節ではまず第一項において、こうした盲目的と言える施策からの脱却の方向性を検討する。そして、そうした潮流の具体像を第二項において示し、現代における労働の本質的な意義を考察する。

4.1 労働の在り方と改革の方向性

ここまでの考察から、生産性向上のために企業、および経営者には、業務の効率化や制度的な改革に終始するのではなく、ビジネスのアウトプットの付加価値を高め、また高い賃金を支払い、そして従業員にやりがいを持って働いてもらうための改革が求められることが示された。それが生産性を向上させるということの正しい理解であり、労働の意義を正しく捉えることである。したがって、企業の改革が為すべきは、働く人にとって魅力ある仕事を増やし、そうではない仕事を減らしていき、人間の労働を魅力ある仕事にシフトさせ、詰まる所は、すべての労働者がそのような仕事に就いている社会を築くことだと言えよう。

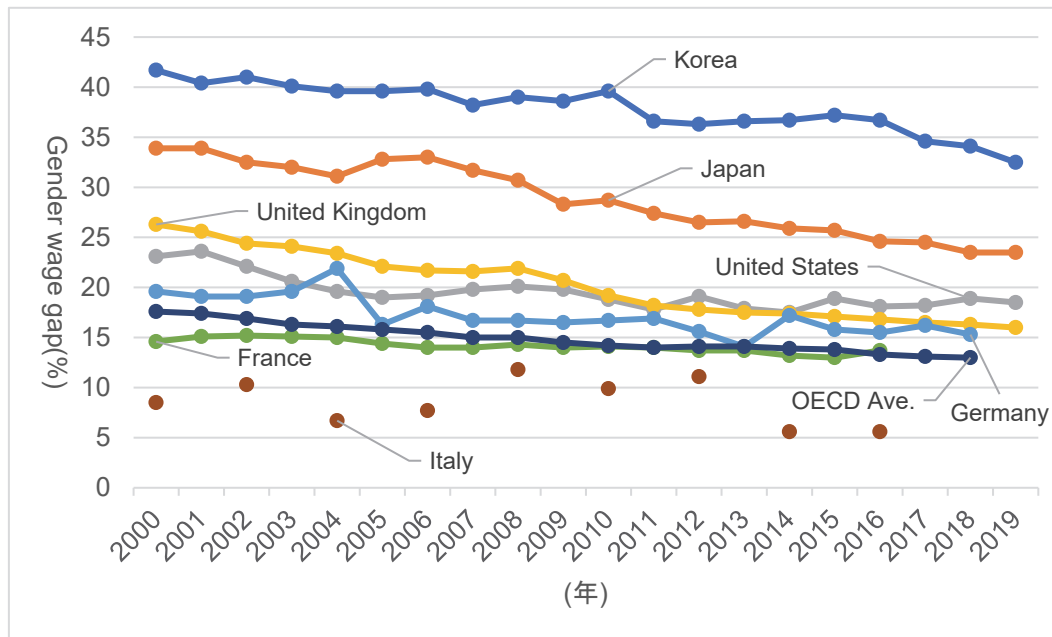
また、こうした魅力ある仕事は別の可能性も含んでいる。前節で行った試算に用いた女性の一人当たりの GDP は、現時点で男性の六割に満たない水準であり、また、男女間の賃金格差を見ると現在の日本では女性の賃金水準が男性の約七割と⁵⁷、他国と比較して男女間の格差が大きいまま推移してきているのが現状だ（図 5）。さらに、各国では女性の労働参加の促進に伴い生産性が向上してきた中、前節で見た通り日本はその上昇が鈍い⁵⁸。これは他国には見られない現象であり、様々な要因が影響しているものの、その原因としては、付加価値の低い仕事とそれに従事する女性が同時に増加してきたことによるものと考えることができる。つまり、パートやアルバイトによる女性の社会進出が促進されてきたのだ。各種の調査が示している通り、日本人女性の専業主婦志向は根強い⁵⁹。しかしそれは、社会の女性活躍推進が実質的に行き詰まっていることや、あるいは配偶者控除や年金制度、第三号被保険者制度等の政策の結果でもあることは確かだ。

⁵⁶ 首相官邸「働き方改革実行計画（概要）」＜<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/05.pdf>＞より引用。2020 年 8 月 12 日参照。

⁵⁷ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「男女間賃金格差」＜<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0406.html>＞2020 年 8 月 17 日参照。2019 年時点で、男性の賃金を 100 とした時の女性の賃金は 74.3 となっている。

⁵⁸ 第三節第一項、表 2 を参照されたい。

⁵⁹ 内閣府「共同参画 2015 年 2 月号」＜<http://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2014/201502/pdf/201502.pdf>＞2020 年 8 月 17 日参照。ソニー生命保険(株)「女性の活躍に関する意識調査 2019」＜https://www.sonylife.co.jp/company/news/2019/nr_190424.html＞2020 年 8 月 17 日参照。



出所：OECD（経済開発協力機構）「OECD.Stat」⁶⁰

図 5. 各国の男女間の賃金格差の推移

こうした問題は複雑だが、魅力ある仕事の増加が女性の労働市場への進出を加速させる可能性はあるはずだ。また、魅力ある仕事が増え、そうではない仕事が淘汰されていけば、付加価値の高い仕事に従事する女性が多くなることも考えられ、経済財政的課題への対応は困難性が緩和されるだろう。加えて、女性に限らず外国人も今後の日本経済における潜在的戦力である。今日、外国人にとって日本の労働市場はまだ魅力が高いとは言えないが⁶¹、その改善も期待できる。したがって、これから企業、および経営者には、魅力ある仕事を用意して労働者に働いてもらうという視点が一層強く求められるのだ。

では、魅力ある仕事が期待される一方で、そうではない仕事の淘汰とはいかなるものだろうか。「自分の仕事は社会に意味のある貢献をしているか」という質問に対し 37%の人が「全くしていない」と答えたことは先に述べた⁶²。これに関し、例えば消防官や看護師、保育士、バスの運転手、あるいはビルの清掃員等であれば、直接的に社会に貢献している実感が持てるだろう。一方でデスクワークが主体の人は、実感という意味では前者に劣るかもしれない。また、社内失業という言葉が聞かれる今日、社内で仕事や役割を失っている状態の従業員、あるいはその予備軍がいると回答した企業が 23%に上るという調査結果もある⁶³。

⁶⁰ OECD「OECD.Stat」<<https://stats.oecd.org/#>>2020年8月17日参照。「Gender wage gap」は、賃金の男性中央値と女性中央値の差を男性中央値で割ったものとして定義されている。

⁶¹ IMD WORLD COMPETITIVENESS CENTER「The IMD World Talent Ranking 2019 results」<<https://www.imd.org/wcc/world-competitiveness-center-rankings/world-talent-ranking-2019/>>によると日本は海外の人材を誘致する魅力が世界 63 カ国中第 26 位。2020 年 6 月 3 日参照。

⁶² 第二節第二項を参照されたい。

⁶³ エン・ジャパン(株)「800 社に聞いた『社内失業』実態調査」<<https://www.atpress.ne.jp/releases/>>

こうしたことから、働くことに意義を見出せていないという人が一定数存在することは間違いないだろう。

そして、労働者がそのように感じる状況としてまず一つには、いわゆるブラック企業が挙げられる。こうした企業では、仮にその仕事自体は社会に必要とされているとしても、従業員は精神的に追い詰められているため意義を実感する余裕はないと考えられる。次に考えられる状況が、前節で述べた、日本で長く続いている高品質低価格戦略による低付加価値、すなわち低賃金の弊害を被っている、いわゆるワーキングプアである。日本の労働者に占めるワーキングプアは決して少なくない。こうした実態は、鬱の発症や自殺という行為としてあらわになる。近年減少傾向にあるものの、日本の自殺率は各国と比較して高い値で推移している⁶⁴。鬱や自殺の原因の特定は単純にはできないが、何らかの形で仕事に起因していることは多いと考えられる。

他方、不祥事や事件を起こす企業は後を絶たず、その存在は看過できない。こうした企業には不正を犯す土壌が根づいているか、あるいはそういった悪しき風習がはびこっているものと考えられる。そして、犯罪に手を染めるような企業が、魅力ある仕事や価値を社会に提供しているとは考えられない。なお、企業に関わる不祥事や不正については、昨今民衆の関心が高まっていて⁶⁵、企業倫理や CSR (Corporate Social Responsibility=企業の社会的責任)、そして経営の透明性等を示すことが企業存続の必要条件になっていると言える。

これらの例は全体の一部に過ぎない。そして、アンケート調査の結果や社内失業という言葉が象徴しているように、本人でさえ必要がないと感じる仕事も一定数存在することは論を俟たない。ここで見てきた企業、あるいは仕事や職場は、生産性が低いか、もしくは社会や経済、そしてそこで働く人や関わる人々に害を及ぼしていると言えるだろう。いずれにしても、淘汰されて然るべき理由があるのだ。

4.2 現代の労働者の視座と労働の意義

ここまでの検討から、今や人間にとって、労働とは苦しいもので献身的に働くことは美しいことであるという、かつての倫理観や資本主義の精神⁶⁶が疑いなく受け入れられるものではないことがうかがえる。人間は毎日 8 時間の労働に耐え、残りの数時間と休暇を楽しむというような、自己犠牲的な人生観がどの程度の正当性を持っているのだろうか。今日、社会生活を営む人々にとって、就労は単に収入を得るためだけの手段ではないはずだ。仕事は人と社会をつなぎ、人は仕事を通して社会に影響を与え、あるいは自己実現を図るなど、働くということは生活そのものであると考えられる。

178300/att_178300_1.pdf>2020 年 6 月 4 日参照。

⁶⁴ 厚生労働省「平成 29 年版自殺対策白書 第 2 章第 3 節 諸外国における自殺の現状」<<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/jisatsu/17/dl/2-3.pdf>>2020 年 8 月 14 日参照。

⁶⁵ (株)大和総研「企業の不祥事予防に何が必要か 今後重要性を増す、現場の実態を把握するための従業員意識調査」<https://www.dir.co.jp/report/research/policy-analysis/human-society/20190723_020913.pdf>2020 年 6 月 3 日参照。

⁶⁶ Weber, M. (1920).

そうした現代を生きる人々の労働観や人生観は、新しいタイプのビジネスに見ることができる。その一例がソーシャルビジネスだ。ソーシャルビジネスがそう呼ばれるゆえんは、社会的な課題やニーズを市場として捉え、それを解決するための取組みを、持続的な事業活動として展開しているからであり、そのような事業を手掛ける企業を社会的企業と呼ぶ。内閣府の調査委託に基づく、2015 年の三菱 UFJ リサーチ&コンサルティングの報告によると、日本国内の社会的企業数は 20 万 5 千社で有給職員数は 577 万 6 千人、またそれらの企業の付加価値額は対 GDP 比で 3.3%を占める 16 兆円だという⁶⁷。それ以前、2008 年の経済産業省の報告では、ソーシャルビジネスを手掛ける企業数は 8,000 社、市場規模は 2,400 億円であったことから⁶⁸、現在でもこの市場は拡大を続けていることが推察される。

これらソーシャルビジネスを手掛ける企業では、自らのミッションを掲げるだけでなく、それが達成された後には組織を解散することまでも表明している企業がある。社会的課題は自社のみによって解決される必要はなく、大切なことはそのミッションが社会で達成されることであり、企業の存続ではないという前提に立っているためだ。このようなコレクティブ・インパクト (Collective Impact) と呼ばれる考え方は広がっていて、企業や行政、NPO 等がそれぞれの強みを活かし、連携して課題解決を目指すアプローチは増えている⁶⁹。こうした企業や経営者の理念への共感といったものが、働く従業員にとって重みを増していると言えるだろう。

また、そのような働く人の意識の変化は別の市場にも見ることができる。それはフェアトレード市場だ。世界には貧困や飢餓、児童労働や強制労働といった人権侵害、地球温暖化による気候変動等、深刻な課題が山積している。そこで、将来に渡って人や地球環境を犠牲にすることなく、持続可能な暮らしを実現するため、世界的にサステナビリティ (Sustainability=持続可能性) への取組みが求められているのだ。フェアトレードは、貿易の仕組みをより公平、公正にすることによって、特に開発途上国の小規模生産者や労働者が自らの力で貧困から脱却し、地域社会や自然環境を守りながら、持続可能な世界の実現を目指す取組みである。

その市場規模は 2016 年の時点で 113 億 6 千万円、世界では 130 カ国以上が参入して約 78 億 8 千万ユーロ (2016 年平均為替レートで約 9,470 億円以上) に拡大し、160 万人以上の農家、事業者が生産を担っているという⁷⁰。フェアトレードの取組みは、国連が掲げる SDGs (Sustainable Development Goals=持続可能な開発目標) の 17 の目標⁷¹のほぼすべてに関

⁶⁷ 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング(株)「我が国における社会的企業の活動規模に関する調査報告書」
<https://www5.cao.go.jp/kyumin_yokin/shingikai/sanko/shiryou_3_3-1.pdf>2020 年 6 月 4 日参照。

⁶⁸ 経済産業省「ソーシャルビジネス研究会報告書」<https://www.meti.go.jp/policy/local_economy/sbcb/sbkenkyukai/sbkenkyukaihoukokusho.pdf>2020 年 6 月 4 日参照。

⁶⁹ Kramer, M. R., & Pfitzer, M. W. (2016).

⁷⁰ (特非)フェアトレード・ラベル・ジャパン「フェアトレードの広がり」<https://www.fairtrade-jp.org/about_fairtrade/foreign_market.php>2020 年 6 月 5 日参照。

⁷¹ 国際連合「About the Sustainable Development Goals」<<https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>>2020 年 6 月 5 日参照。

係している。それだけに世界的な関心は高く、知名度の高い企業やブランドが参入しているため、ビジネスの幅は広がり、今後の市場規模拡大が期待されている。畑山（2016）は、フェアトレード市場を舞台に個人や企業の自由な経済活動を通じて、倫理的な生産、取引、消費を生み出そうとする「倫理の市場」が「新たな社会的経済」として成り立つ可能性を説いている⁷²。フェアトレードに象徴される倫理観のように、人間に本来備わっている正義感、あるいは単に喜びや悲しみといった感情は、人々の消費行動のみならず、なぜここで働くのか、何のために働くのかということを模索し、選択する際の潜在的ファクターであることがうかがえる。

そういった人間本来の豊かな感情は、実際に労働の多様化に反映されている。1995 年、その年がボランティア元年と呼ばれる契機となった震災が発生し、それ以来日本では NPO やプロボノ等の活動が盛んになっている。近年は働き方改革の影響もあり、副業や複業としてそういった活動に取り組む人も増えている。NPO（特定非営利活動法人）の数は、1998 年の 23 団体から 2020 年には 51,216 団体にまで増加した⁷³。そして、労働が多様な意味を含むものであることは世論調査から読み取ることもできる。日頃、社会の一員として何か社会のために役立ちたいと思っているか、それともあまりそのようなことは考えていないかという質問では、「思っている」と答えた人の割合がこの数十年間は六割から七割で推移しているのだ⁷⁴。

2019 年末、小学生が将来就きたい職業ランキングで「YouTuber」が男子の第一位となり注目を集めた⁷⁵。一方で、世論調査で成人に働く目的を尋ねても、収入を得ることであるという回答を筆頭に経年の変化には大きな特徴がない⁷⁶。しかし、社会の実態は本章で確認してきた通りだ。現代の人間にとって、働くことは人の数だけ多様な意味を含んでいる。YouTuber としてメッセージを発信することが自己実現につながる人生もあれば、社会貢献で生計を立てる人生も存在する。ある人の仕事は、その人にとってのアイデンティティであり、労働そのものが人間の目的と目標を表現しているのだ。

5. おわりに

本稿では、現在進行中の働き方改革による企業の生産性向上の議論に対し、人間の労働に込められている本質的な意義を問い直す形で異論を唱えた。それは労働という人間の行為が、理性と感性を備えた人間による社会的な営みであることを再確認しようとするもので

⁷² 畑山要介(2016)。

⁷³ 内閣府「特定非営利活動法人の認定数の推移」<<https://www.npo-homepage.go.jp/about/toukei-info/ninshou-seni>>に基づく 2020 年 4 月末現在の数値。2020 年 6 月 6 日参照。

⁷⁴ 内閣府「社会意識に関する世論調査」<<https://survey.gov-online.go.jp/index-sha.html>>2020 年 6 月 6 日参照。

⁷⁵ (株)学研ホールディングス「小学生の日常生活・学習に関する調査」<<https://www.gakken.co.jp/kyouikusouken/whitepaper/201908/index.html>>2020 年 6 月 5 日参照。

⁷⁶ 内閣府「国民生活に関する世論調査」<<https://survey.gov-online.go.jp/index-ko.html>>2020 年 6 月 6 日参照。

ある。今日の人々が勤しんでいる仕事の一つ一つは、この世界という自然に生きる人間の血が通った生態学的な作用の連続であり、それは合理的でありながらも、情緒的である人間の本性に則して設計されることが求められるのだ。現代の成熟した社会において、企業における人のマネジメントに必要とされているのはこの視点である。

ここまでに確認したように、組織の改革が急務であることは疑う余地がない。しかしその改革は、人間の労働の本質を捉えたものでなければならない。日本が世界に先駆けて、経済を取り巻く環境的危機に直面しているという事実を企業は真摯に受け止め、組織における労働の在り方を真剣に見直すことが求められているのだ。今日迎えている前例なき事態の打開に、企業の賢明な戦略や独創的なイノベーションが期待されていることは確かである。だがそうしたことは、それを担う人があってこそ可能な期待である。企業はビジネス以前に組織、すなわち人を軸に成り立っているのだ。したがって企業の役割、経営の主眼は、組織における人間と労働のマネジメントである。それは人間の想像力と努力を引き出し、個々の持てる能力を解放させること、そして仕事を誇りあるものに変えていくことである。これが、企業の「改革」が目指すべき労働の意義であり、経営の根幹を成す企業倫理における一つの規範なのだ。

なお、本稿においては、具体的な企業や事例について実証的な分析を行うには至らなかった。また、働き方改革の批判的考察に関しては、生産性という一側面のみを扱ったものでしかない。これらは今後の課題とし、労働に関する企業倫理のさらなる考察と、実務における一層の浸透を図ることが求められる。

<引用・参考文献>

1. Aristoteles :『Politics』 山本光雄(訳)(1961) :『政治学』岩波書店.
2. 朝倉文一(1995) :『修道院—禁欲と観想の中世』講談社.
3. 崔勝溟(2019) :「日本の『働き方改革』論争の批判的検討—生産性論争を中心に」『跡見学園女子大学マネジメント学部紀要』跡見学園女子大学, 28, pp. 101-125.
4. Graeber, D. (2018) :『Bullshit Jobs: A Theory』New York: Simon & Schuster.
5. 畑山要介(2016) :『倫理的市場の経済社会学—自生的秩序とフェアトレード』学文社.
6. Keynes, J. M. (1930) :『Economic Possibilities for our Grandchildren』The Nation and Athenaeum, Oct. 11 & 18, reprinted in The Collected Writings of John Maynard Keynes Vol. 9, Essay in Persuasion, Macmillan, 1972. 宮崎義一(訳)(1981) :『ケインズ全集第9巻 説得論集』東洋経済新報社.
7. Kramer, M. R., & Pfitzer, M. W. (2016) :「The ecosystem of shared value」『Harvard Business Review』94(October), pp. 80-89. 辻仁子(訳)(2017) :『CSV はエコシステム内で達成する「コレクティブ・インパクト」を実現する5つの要素 (DIAMOND ハーバード・ビジネス・レビュー論文)』ダイヤモンド社.

8. 熊谷亮丸(2019) : 「日本経済の現状とその課題と提言」『資本市場』 資本市場研究会, 401, pp. 28-40.
9. Lafargue, P. (1883) : 『Le Droit à la paresse』 田淵晋也(訳)(2008) : 『怠ける権利』 平凡社.
10. Marshall, A. (1907) : 「The Social Possibilities of Economic Chivalry」『The Economic Journal』 17(65), pp. 7-29.
11. Marx, K. (1867-1894) : 『Das Kapital: Kritik der politischen Ökonomie(I-III)』 大内兵衛、細川嘉六(監訳)(1968) : 『資本論(1-5)』 .
12. McGrath, R. G. (2013) : 『The End of Competitive Advantage: How to Keep Your Strategy Moving as Fast as Your Business』 Brighton, MA: Harvard Business Review Press. 鬼澤忍(訳)(2014) : 『競争優位の終焉 市場の変化に合わせて、戦略を動かし続ける』 日本経済新聞出版.
13. Morris, W. (1890) : 『News from Nowhere』 川端康雄(訳)(2013) : 『ユートピアだより』 岩波書店.
14. Newbert, S. L. (2007) : 「Empirical Research on the Resource-Based View of the Firm: An Assessment and Suggestions for Future Research」『Strategic Management Journal』 28, pp. 121-146.
15. 大熊信行(2004) : 『社会思想家としてのラスキンとモリス』 論創社.
16. 長部日出雄(2004) : 『仏教と資本主義』 新潮社.
17. Porter, M. E. (1980) : 『Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors』 New York: Free Press. 土岐坤、服部照夫、中辻萬治(訳)(1995) : 『競争の戦略』 ダイヤモンド社.
18. Porter, M. E. (1985) : 『Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance』 New York: Free Press. 土岐坤、中辻萬治、小野寺武夫(訳)(1985) : 『競争優位の戦略—いかに好業績を持続させるか』 ダイヤモンド社.
19. 澤路毅彦(2018) : 「どうなる『働き方改革』(特集“KAROSHI”を過去の言葉に)」『世界』 岩波書店, 908, pp. 98-106.
20. 内山節(2015) : 『労働過程論ノート』 農山漁村文化協会.
21. Weber, M. (1920) : 「Die Protestantische Ethik Und Der Geist Des Kapitalismus」『Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie』 大塚久雄(訳)(1989) : 『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』 岩波書店.
22. Whyte, W. H. (1956) : 『The Organization Man』 New York: Simon & Schuster. 岡部慶三、藤永保(訳)(1959) 『組織のなかの人間(上・下)—オーガニゼーション・マン』 東京創元社.
23. Wiggins, R. R., & Ruefli, T. W. (2002) : 「Sustained Competitive Advantage: Temporal Dynamics and the Incidence and Persistence of Superior Economic Performance」『Organization Science』 13, pp. 81-105.

24. Wiggins, R. R., & Ruefli, T. W. (2003) : 「Industry, Corporate, and Segment Effects and Business Performance: A Non-parametric Approach」 『Strategic Management Journal』 24, pp.861-879.
25. Wiggins, R. R., & Ruefli, T. W. (2005) : 「Schumpeter' s Ghost: Is Hypercompetition Making the Best of Times Shorter?」 『Strategic Management Journal』 26, pp.887-911.

【査読論文】

大工、左官、とび職等の源泉徴収制度の税務会計学的研究
－確定申告と源泉所得税の還付請求者－

Tax Accounting Study of Withholding Tax System
for Carpenters, Plasterers, Jump Craftsman, etc.
: Claimants for Tax Return and Withholding Income Tax

秀明大学 長谷川記央
Shumei University HASEGAWA Norio

<Abstract>

Regarding the withholding tax system for carpenters, plasterers, and swordsmen, there is a problem because it is difficult to determine the income classification of carpenters, plasterers, and Jump craftsman.

In tax accounting, these income categories should be clarified based on the provisions of law. From the perspective of tax risk management in tax accounting, regarding compensation for carpenters, plasterers, jump craftsman, etc., tax risk should be judged according to the period of transactions with these persons, and income classification.

Keywords : 建設業, 源泉徴収制度, 給与所得, 事業所得, 税務会計学

1. はじめに

わが国の租税制度の多くが申告納税方式を採用しており、納税者は自ら課税所得計算を行わなければならないといえる。給与所得者については源泉徴収制度によって、多くの納税者が年末調整制度において、所得税の計算を完結する現状にある。租税行政庁は多数の納税者の課税所得計算に係る租税業務を担っており、租税行政の円滑な遂行を図る必要がある。源泉徴収制度は、租税行政の円滑な遂行に役立つことがあげられる。

しかしながら、租税行政の円滑な遂行のために、給与所得者の租税解釈権を制限することはあってはならないといえる。

しかし、大工、左官、とび職等の対価については、諾成契約によるものも多く、元請業者の租税解釈権をうけ、下請業者（大工、左官、とび職等）が課税所得計算を行う場合がある。具体的には、元請業者は源泉徴収制度のもと、給与所得の場合には源泉徴収義務が生ずる。元請業者は、事業所得の場合には、源泉徴収義務が生じないこととなる。このため、源泉徴収制度のもと、元請業者が下請業者に対する対価が給与所得であるのか、事業所得であるのかを判断することとなり、下請業者と元請業者の所得区分の認識が異なる場合に、下請業者は元請業者の租税解釈に従って課税所得計算を行わなければならないのかという問題が生じる。

大工、左官、とび職等に係る所得の区分を判断する場合には、所得区分が明確であるとはいいきれず、総合的な判断が求められるため、給与所得と事業所得のいずれかが明確に判断できるよう、法律の規定を設けることが妥当であるといえる。

また、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、個人事業主および法人が持続化給付金を受給すると考えられる。大工、左官、とび職等の報酬が事業所得であるのか給与所得であるのかによって、持続化給付金の受給の判断が異なる。もっとも、大工、左官、とび職等の報酬が事業所得であるのか、給与所得であるのかという論点は、租税実務において以前より、問題とされている一方で、学術的に取り上げられることは少なかった。このような背景を受け、本研究においては、大工、左官、とび職等の報酬について、租税実務において、どのように判断すべきかを体系的に捉えることを目的とした。

研究手法として、タックス・リスク・マネジメントを中心に、税務会計学的手法を用いることとする。なお、本論文では、第2章では先行研究についてまとめ、第3章については、大工、左官、とび職等に支払われる金銭等の性質についてまとめ、税務会計上の取扱いなどについて網羅的にまとめ、第4章については、源泉徴収義務についてまとめ、第5章については、大工、左官、とび職等を行う納税者に係る問題について、税目ごとにまとめ、第6章については、大工、左官、とび職等に係る源泉徴収制度における税務会計学の問題と、今後の研究課題についてまとめた。

2. ビジネス・マネジメントの先行研究

税務会計学の研究領域において、タックス・リスク・マネジメント¹があげられており、本論における大工、左官、とび職等の支払われる金銭等は、事業所得と判断された場合に、源泉徴収義務が生ずること、消費税法上は不課税とされることから、タックス・リスクが生ずる。また、税務会計学において租税法律主義²があげられており、既に別稿³で論じたように、租税解释权は第一次的には納税者にあり、大工・左官・とび職等の支払われる金銭等の所得区分の判断を自ら行える租税制度でなければならない。しかしながら、現在の租税制度は所得区分の判断が難しく、租税実務において混乱が生ずることも少なくない。

ビジネス・マネジメントの先行研究において、既に別稿⁴で論じたように、わが国の租税教育の現状が影響を与えていると考えられるが、租税教育を行うにあたって、大工・左官・とび職等の支払われる金銭等の所得区分が明確に判断できなければならない。

このような現状から、先行研究において年末調整廃止論⁵があげられているが、租税行政の円滑な遂行を考えるに、源泉徴収制度を維持しつつ、大工・左官・とび職等の支払われる金銭等の所得区分を明確にし、租税実務を円滑に行うことが望ましい。また、既に別稿⁶にあげたように税理士が当該判断を行った場合には、書面添付制度を活用し、タックス・リスクを軽減することが望ましいといえる。

本研究では、租税実務に係るタックス・リスク・マネジメントを税務会計学的研究領域⁷あるいはタックス・マネジメント⁸において、体系的に論ずる。なお、タックス・マネジメントはタックス・リスク・マネジメントを包含するものであると考えられ、既に体系化されているものであり、どのような学問領域であるかは、紙面の都合上、別稿にゆずるものとする。

3. 大工、左官、とび職等に支払われる金銭等の性質

3.1 大工、左官、とび職等の定義

大工、左官、とび職等とは、平成 21 年 12 月 17 日付課個 5-5「大工、左官、とび職等の受ける報酬に係る所得税の取扱いについて（法令解釈通達）」（以下、「大工等の所得税の取扱い」とする。）において定義される日本標準職業分類（総務省）の「大工」、「左官」、「とび職」、「窯業・土石製品製造従事者」、「板金従事者」、「屋根ふき従事者」、「生産関連作業従

¹ 菅原計（2009 年）：「財務力創世のタックス・リスク・マネジメントの新展開」『経営力創世研究』東洋大学経営力創世研究センター，第 5 号，100-101 頁。

² 菅原計（2010 年）：『税務会計学通論【第 3 版】』白桃書房，19 頁。

³ 長谷川記央（2017 年）：「重加算税における形式主義と客観主義」『租税訴訟学会誌』財経詳報社，第 10 号，297 頁。

⁴ 長谷川記央（2019 年）：「租税法における信義則の適用と租税教育」『租税訴訟学会誌』財経詳報社，第 12 号，66-74 頁。

⁵ 酒井克彦（2018 年）：「年末調整制度廃止論」『租税訴訟学会誌』財経詳報社，第 11 号，83-121 頁。

⁶ 長谷川記央（2020 年）：「書面添付制度の活用とその効果」『税務 Q A』税務研究会，通巻第 223 号，4-40 頁。

⁷ 菅原計（2009 年）：100-101 頁。

⁸ 富岡幸雄（2003 年）：『税務会計学原理』中央大学出版部，77-83 頁。

事者」、「植木職、造園師」、「畳職」に分類する者その他これらに類する者をいう。

3.2 大工、左官、とび職等に係る所得とその区分

大工、左官、とび職等から生ずる所得については、給与所得として取り扱うべきであるのか、事業所得として取り扱うべきであるのかが問題とされる。

「大工等の所得税の取扱い」は、「事業所得とは、自己の計算において独立して行われる事業から生ずる所得をいい、例えば、請負契約又はこれに準ずる契約に基づく業務の遂行ないし役務の提供の対価は事業所得に該当する。また、雇用契約又はこれに準ずる契約に基づく役務の提供の対価は、事業所得に該当せず、給与所得に該当する。

したがって、大工、左官、とび職等が、建設、据付け、組立てその他これらに類する作業において、業務を遂行し又は役務を提供したことの対価として支払を受けた報酬に係る所得区分は、当該報酬が、請負契約若しくはこれに準ずる契約に基づく対価であるのか、又は、雇用契約若しくはこれに準ずる契約に基づく対価であるのかにより判定するのであるから留意する。

この場合において、その区分が明らかでないときは、例えば、次の事項を総合勘案して判定するものとする。」⁹と明示しており、その具体的な事項を5つあげる。

- ① 他人が代替して業務を遂行すること又は役務を提供することが認められるかどうか。
- ② 報酬の支払者から作業時間を指定される、報酬が時間を単位として計算されるなど時間的な拘束（業務の性質上当然に存在する拘束を除く。）を受けるかどうか。
- ③ 作業の具体的な内容や方法について報酬の支払者から指揮監督（業務の性質上当然に存在する指揮監督を除く。）を受けるかどうか。
- ④ まだ引渡しを了しない完成品が不可抗力のため滅失するなどした場合において、自らの権利として既に遂行した業務又は提供した役務に係る報酬の支払を請求できるかどうか。
- ⑤ 材料又は用具等（くぎ材等の軽微な材料や電動の手持ち工具程度の用具等を除く。）を報酬の支払者から供与されているかどうか。

租税実務においては、これらの総合的に勘案して判断することが求められており、明確な規定が設けられていないことが問題となる。納税者は明確な規定がないために、租税解釈権のもとタックス・リスク¹⁰を負うこととなり、問題が生ずる。

3.3 消費税法に係る大工、左官、とび職等に係る報酬の取扱い

大工、左官、とび職等に係る所得が、給与所得であるか、事業所得であるかによって、消費税法の個人事業主の納税義務の有無が異なるため、問題が生ずる。

⁹ 平成 21 年 12 月 17 日付課個 5-5「大工、左官、とび職等の受ける報酬に係る所得税の取扱いについて（法令解釈通達）」

¹⁰ 菅原計（2009 年）：100～101 頁。

消費税法基本通達 1-1-1 は「事業者とは自己の計算において独立して事業を行う者をいうから、個人が雇用契約又はこれに準ずる契約に基づき他の者に従属し、かつ、当該他の者の計算により行われる事業に役務を提供する場合は、事業に該当しないのであるから留意する。したがって、出来高払の給与を対価とする役務の提供は事業に該当せず、また、請負による報酬を対価とする役務の提供は事業に該当するが、支払を受けた役務の提供の対価が出来高払の給与であるか請負による報酬であるかの区分については、雇用契約又はこれに準ずる契約に基づく対価であるかどうかによるのであるから留意する。この場合において、その区分が明らかでないときは、例えば、次の事項を総合勘案して判定するものとする。」と明示している。具体的な事項として、①その契約に係る役務の提供の内容が他人の代替を容れるかどうか。②役務の提供に当たり事業者の指揮監督を受けるかどうか。③まだ引渡しを了しない完成品が不可抗力のため滅失した場合等においても、当該個人が権利として既に提供した役務に係る報酬の請求をなすことができるかどうか。④役務の提供に係る材料又は用具等を供与されているかどうか、があげられている。

当該通達は「大工等の所得税の取扱い」より、大まかな判断基準を明示している。「大工等の所得税の取扱い」に基づいて、大工、左官、とび職等に係る報酬が、事業所得に該当する場合には、消費税の納税義務が生ずる。他方で、給与所得に該当する場合には、消費税の納税義務が生じないといえる。他方で、取引の相手方が法人である場合には、所得税法と異なり所得区分がないため、事業所得あるいは給与所得であるかの判断が不要となり、消費税法の課税事業者あるいは免税事業者であるかの判断を要する。

したがって、納税者が個人事業主である大工、左官、とび職等と取引を行う場合には、租税解釈権により、給与所得であるのか事業所得であるのかを判断しなければならないタックス・リスクが生じ、当該判断の明確さによってタックス・リスクが生ずる。前述したように、「大工等の所得税の取扱い」には、総合的な判断が求められており、一律的な判断ができないといえ、相当のタックス・リスクが生ずる。

3.4 大工、左官、とび職等に係る源泉徴収義務の概要

源泉徴収義務者とは「第 28 条第 1 項（給与所得）に規定する給与等の支払をする者その他第 4 編第 1 章から第 6 章まで（源泉徴収）に規定する支払をする者は、この法律により、その支払に係る金額につき源泉徴収をする義務がある。」（所得税法 6 条）と規定する。

個人事業主に係る源泉徴収義務については、「常時 2 人以下の家事使用人のみに対し給与等の支払をする者は、前条の規定にかかわらず、その給与等について所得税を徴収して納付することを要しない。」（所得税法 184 条）と規定している。所得税法基本通達 204-5 は、給与所得に係る源泉徴収義務の規定により給与等につき所得税を徴収して納付すべき個人について、「実際に徴収して納付する税額がない者も含まれることに留意する。この場合において、法第 204 条第 1 項各号に掲げる報酬、料金等の支払をする者が当該個人に該当する

かどうかは、当該報酬、料金等を支払うべき日の現況により判定する。」と明示する。すなわち、給与所得に係る源泉徴収義務がない個人事業主に対し、報酬、料金にかかる源泉徴収義務を負わせることは困難であるため、免除されるとされている。

ここで、大工、左官、とび職等に係る所得となる対価を支払う場合には、その支払う者が法人であるか、個人であるかによって源泉徴収義務者であるかの判断の方法が異なる。法人の場合には、一律に源泉徴収義務者として取り扱われるため、源泉徴収義務が生ずることとなる。個人事業主の場合には、給与所得に係る源泉徴収義務がない場合には、源泉徴収義務が生じない。他方で、給与所得に係る源泉徴収義務がある場合には、源泉徴収義務が生ずる。

大工、左官、とび職等に係る所得が給与所得である場合には、給与所得に係る源泉徴収義務が生ずるため、原則として対価を支払う者は源泉徴収義務が生じる。この場合に、当該判断を誤り他に給与所得がなく源泉徴収義務がないと誤った納税者の場合には、源泉徴収義務が生じた時点から、他の報酬、料金にかかる源泉徴収義務が生じる。それ以外の取引に影響を与えることとなる。個人事業主に係る源泉徴収義務については、納税者は源泉徴収義務の免除があるため有利である一方で、所得区分の判断を委ねられるためタックス・リスクを負い、その判断を誤った場合の代償は大きいものといえる。

もっとも、所得区分の判断が明確な規定に基づいて行われる場合には、所得区分の判断を誤ることはなく、タックス・リスクが生ずる余地がないといえる。したがって、大工、左官、とび職等に係る所得の所得区分についての判断については、明確に区分できるような法律上の規定を設けるべきであるといえる。

源泉徴収義務が生じる場合としては、昭和41年12月27日付直法5-33直審(源)54「建設労務者に支払う給与に対する源泉所得税の取扱いに関する要望について」(以下、「建設労務者の源泉所得税の取扱い」とする。)が明示されている。

建設労務者に支払う給与に対する所得税は、給与所得者の源泉徴収税額票の「甲欄」を適用する者として、専ら建設業に雇用されその収入によって年間の生計を維持する者で、具体的には、①同一事業主に継続して雇用されることを常態とする者、②同一事業主に雇用される期間が継続して8か月を超えて予定される者、③同一事業主に継続して1か年を超えて雇用された者があげられている。①については、基幹要員¹¹と基幹要員に準ずる者¹²があげられる。

給与所得者の源泉徴収税額表の「丙欄」を適用するものは、上記以外のものとされている。給与所得者の源泉徴収税額表(令和2年分)に基づくと、「丙欄」を適用するとその日の社会保険料等控除後の給与等の金額が、9,300円未満の場合には、源泉徴収税額が「0円」となる。給与所得者の源泉徴収税額表の「甲欄」を採用した場合には、その日の社会保険料等控

¹¹ 基幹要員とは、職長、工長、班長、世話役、組頭、帳付等その名称の如何にかかわらず、作業のための段取りをし、労務者を直接指揮監督する者をいう。

¹² 基幹要員に準ずる者とは、技術員、事務員、タイピスト、炊事婦、警備員等で作業所において雇用される者、乗用車、トラックおよび特殊自動車又は重建設機械等の運転、操作ならびにその点検調整の業務に従事する者、主として、職別工事業者に専属する技能労務者をいう。

表 1. 令和 2 年分給与所得の源泉徴収税額の日額表

その日の社会保険料等控除後の給与等の金額		甲					乙	丙
		扶養親族等の数						
		0 人	1 人	2 人	3 人	4 人		
以 上	未 満	税 額					税 額	税 額
円	円	円	円	円	円	円	円	円
2,900円未満		0	0	0	0	0	その日の社会保険料等控除後の給与等の金額の3.063%に相当する金額	0
2,900	2,950	5	0	0	0	0	100	0
2,950	3,000	5	0	0	0	0	100	0
3,000	3,050	10	0	0	0	0	100	0
3,050	3,100	10	0	0	0	0	110	0
3,100	3,150	15	0	0	0	0	110	0
省略								
9,000	9,100	245	190	135	80	25	1,460	0
9,100	9,200	245	195	135	85	30	1,490	0
9,200	9,300	250	200	140	85	35	1,530	0
9,300	9,400	255	200	150	90	40	1,560	3
9,400	9,500	255	205	150	95	40	1,590	6

国税庁：「令和 2 年分源泉徴収税額表」平成 24 年 3 月 31 日財務省告示第 115 号別表第二
(平成 31 年 3 月 29 日財務省告示第 97 号改正)¹³

除後が 2,900 円以上の場合には、扶養親族等の数が 0 人のときは、源泉徴収税額が「5 円」となるため、源泉徴収税額を控除する手間が生ずる。また「甲欄」の場合には月額表において源泉徴収税額を算出することが考えられるが、この場合には、その月の社会保険料控除額の給与等の金額が 88,000 円以上の場合に、扶養親族等の数が 0 人のときは、「130 円」となるため、源泉徴収税額を控除する手間が生ずる。(表 1)

専ら建設業に雇用されその収入によって年間の生計を維持する者は、例えば①同一事業主に継続して雇用されることを常態とする者があげられており、日雇い労働者とは異なり

¹³ 国税庁：「令和 2 年分源泉徴収税額表」, <https://www.nta.go.jp/publication/pamph/gensen/Zeigakuhyo2019/02.htm>, 2020 年 12 月 31 日アクセス。

常時雇用する労働者を前提としているため、給与所得の源泉徴収税額表は月額表により算定すると考えられる。他方で、「建設労務者の源泉所得税の取扱い」は、給与所得の源泉徴収税額表の「甲欄」と「丙欄」をあげており、これらを並列的に考えるとすれば、日額表によって算定するようにも思われる。しかしながら、源泉徴収制度は、本来の納税者に代わって源泉徴収義務者が所得税を納税する仕組みであるため、源泉徴収義務者に重い受忍義務を負わせることは望ましくない。源泉徴収義務者により大きな納税コストを強いるとすれば、源泉徴収義務者の理解を得られないであろう。また、「建設労務者の源泉所得税の取扱い」は、源泉徴収義務をいたずらに複雑化することをさけるために明示されたものであるから、より簡便的な方法により算定するべきである。したがって、建設労務者の源泉所得税は、月額表により算定することができる場合には、月額表を用いて算定することが妥当である。

このように考えた場合に、建設労務者に支払う給与に対する所得税は、「甲欄」に該当する場合には、月額表により算定されることが多く、日額表により算定される場合とは、月額表により算定することが不適切な場合に限られるといえる。「丙欄」に該当する場合には、日雇い労働者に準じて、所得税を算定することとなるといえる。

これらをまとめると、「大工等の所得税の取扱い」により所得区分を判断し、「建設労務者の源泉所得税の取扱い」により、源泉所得税額の計算を行う体系である。

4. 大工、左官、とび職等を使用する源泉徴収義務者に係る問題

4.1 源泉徴収義務者が法人の場合

法人の場合には、すべての法人が源泉徴収義務者に該当する（所得税法6条）。このため、源泉徴収義務者は、給与等の所得を支払う者が、支払金額からその所得金額を徴収して納付することとなる。

法人は、大工、左官、とび職等の所得を支払う場合に、当該所得がどの所得区分に該当するのか判断しなければならない。大工、左官、とび職等の所得が事業所得に該当する場合には、原則として、源泉徴収義務は生じない。ただし、測量士又は、測量士補の業務に関する報酬・料金、建築士の業務に関する報酬・料金、あるいは建築士代理士の業務に関する報酬・料金に該当するものがある場合には、源泉徴収義務が生ずる。

測量士又は測量士補の業務に関する報酬・料金とは、測量に関する計画の作成、その計画の実施その他の業務に関する報酬・料金をいう。建築士の業務に関する報酬・料金とは、①構築物の設計、工事監理を行ったことに対して支払う報酬・料金、②建築工事の指導監督を行ったことに対して支払う報酬・料金、③建築工事契約に関する事務を行ったことに対して支払う報酬・料金、④建築物に関する調査又は鑑定を行ったことに対して支払う報酬・料金、⑤建築に関する法令又は条例に基づく手続の代理を行ったことに対して支払う義務・料金をいう。

これらの業務は、国土交通大臣の免許を受けて行うもの、国土交通省国土地理院の登録を要するものがあり、おおむね何らかの免許・登録が必要となる業務である。したがって、大

工・左官・とび職等の所得が、これらの報酬・料金に該当することは考えないといえる。しかしながら、これらの免許・登録がある者が、大工・左官・とび職等の所得が生ずる場合、あるいは、大工・左官・とび職等が、これらの免許・登録が必要となる業務を行うこと（建設業法からみて適法・違法は別として）が考えられる。例えば、建築士には、建築士法第23条（登録）に規定する建築士事務所の登録を受けていない人も含むとされ、源泉徴収義務が生ずる報酬・料金が「財貨又は役務の提供」の内容に応じて源泉徴収義務が発生すると考えられる。このため、端に免許・登録の有無で源泉徴収義務を判断することはできない。

このように、大工・左官・とび職等の所得が事業所得に該当する場合には、原則として源泉徴収義務が生じないと考えられ、複合的な請負契約によって生じた所得の場合には、源泉徴収義務が生ずる「財貨又は役務の提供」に係る所得が含まれていないか判断することとなると考えられる。

大工、左官、とび職等の所得が給与所得に該当する場合には、源泉所得税を控除して給与所得の支払を行うため、源泉徴収義務が生ずることとなる。一方、法人の場合には、すべての法人が源泉徴収義務者として取り扱われるため、給与所得の有無によって、源泉徴収義務が免れることはないため、「財貨又は役務の提供」の内容によって源泉徴収義務が生ずる報酬・料金については、源泉徴収義務が課される。

4.2 納税者が個人事業主の場合

個人事業主の場合には、法人の場合と同様に、大工・左官・とび職等の所得の発生源泉でわる「財貨又は役務の提供」の内容が、事業所得あるいは給与所得のいずれかであるかの判断を行うこととなる。

個人事業主の場合には、すべての者が源泉徴収義務者に該当するとは限らない。大工・左官・とび職等の所得を事業所得として判断した場合に、後に当該所得が給与所得であることが判明した場合には、当該所得が発生した時点で源泉徴収義務者となるため、法人に比してタックス・リスクが大きくなる。この場合に、源泉徴収義務者となった時点から、他の報酬・料金のうち、源泉徴収義務が生ずるものがある場合には、源泉徴収義務を負うこととなるため、源泉徴収漏れが生ずる。個人事業主は、源泉徴収漏れをした相手方に源泉所得税の徴収を図ることとなるが、すべての相手方から源泉所得税を徴収できるとは限らないため、タックス・リスクが大きくなる。

このように、事業所得と給与所得の気分は明確でない個人事業主の場合には、法人に比してタックス・リスクが大きくなるため、これらの区分が不明確な場合には、よりタックス・リスクが大きくなるといえる。

4.3 事業所得と給与所得の判断

「大工等の所得税の取扱い」により所得区分を判断し、「建設労務者の源泉所得税の取扱い」により、源泉所得税額の計算を行う体系となっているが、「建設労務者の源泉所得税の

取扱い」により、どのようなものが給与所得として取り扱うか触れられている。

「建設労務者の源泉所得税の取扱い」は、専ら建設業に雇用されその収入によって年間の生計を維持する者で、具体的には、①同一事業主に継続して雇用されることを常態とする者、②同一事業主に雇用される期間が継続して 8 か月を超えて予定される者、③同一事業主に継続して 1 か年を超えて雇用された者をあげており、これらに該当するおそれがある場合で、事業所得に該当すると判断する場合にはより慎重に行うことが求められている。

「大工等の所得税の取扱い」は、①他人が代替して業務を遂行すること又は役務を提供することが認められるかどうか。②報酬の支払者から作業時間を指定される、報酬が時間を単位として計算されるなど時間的な拘束（業務の性質上当然に存在する拘束を除く。）を受けるかどうか。③作業の具体的な内容や方法について報酬の支払者から指揮監督（業務の性質上当然に存在する指揮監督を除く。）を受けるかどうか。④まだ引渡しを了しない完成品が不可抗力のため滅失するなどした場合において、自らの権利として既に遂行した業務又は提供した役務に係る報酬の支払を請求できるかどうか。⑤材料又は用具等（くぎ材等の軽微な材料や電動の手持ち工具程度の用具等を除く。）を報酬の支払者から供与されているかどうか。を総合的判断するとされる。この場合に、納税者と租税行政庁あるいは他の納税者が異なる総合的判断することが考えられる。事業所得あるいは給与所得のいずれかであるかは、本来は画一的に判断することが明確な課税所得計算を行ううえでは望ましい。この場合に、「建設労務者の源泉所得税の取扱い」は、②同一事業主に雇用される期間が継続して 8 か月を超えて予定される者、③同一事業主に継続して 1 か年を超えて雇用された者をあげ、期間を設けている。②については、納税者がどれくらいの期間を雇用する予定であったかが問題となるが、第三者が納税者の意思を知ることとは容易ではない。このため、②については納税者の意思が形式的に判断できる場合にのみ適用されるにすぎない。③については、継続して 1 か年を超えて雇用された者とし、形式的に判断することが可能となる。したがって、継続して 1 か年を超えて雇用された者で、事業所得であると判断する場合には「大工等の所得税の取扱い」があげる 5 つの要件をより慎重に検討することが望ましい。

また、基幹要員とは、職長、工長、班長、世話役、組頭、帳付等その名称の如何にかかわらず、作業のための段取りをし、労務者を直接指揮監督する者については、①同一事業主に継続して雇用されることを常態とする者に該当するため、給与所得として性格を強くみられることが予定される。このため、事業所得として判断する場合には、自己の計算において独立して事業を行う者に該当するかを、より慎重に判断しなければならないといえる。また、技術員、事務員、タイピスト、炊事婦、警備員等で作業所において雇用される者、乗用車、トラックおよび特殊自動車又は重建設機械等の運転、操作ならびにその点検調整の業務に従事する者、主として、職別工事業者に専属する技能労務者については、基幹要員に準ずる者であるから、基幹要員と同様に判断することとなる。

事業所得と給与所得については、既に多くの研究論文があるが、未だにこれらを明確に区分する法律が整備されていない。

事業所得は、自己の計算と危険において営利を目的として対価を得て継続的に行う経済活動による生ずる所得と考えられている¹⁴。一方、給与所得とは、雇用関係またはそれに類する関係において使用者・命令のもとに労務の対価を広く含む観念と考えられている¹⁵。これらに対比した場合に、納税者の独立性と従属性に着目し、これらを区分していると考えられる。

なお、先行研究によれば「業務ないし労務及び所得の態様等に応じて判断すべきであるから、一見独立しているかのようにみえる業種であったとしても、具体的に判断をしなければならない」¹⁶ことがされている。

大工・左官・とび職等については、危険負担を負っているのか、雇用関係またはそれに類する関係において対価を得ているのかを判断する場合に、商慣行上、すべての取引において契約書を締結しているとは限らないため、第三者がいずれかを判断する場合には、形式的な判断をせざるを得ない場合がある。また、給与所得に該当した場合には、社会保険の強制適用事業の場合には、社会保険等の各種手続きおよび費用を負担しなければならないため、本来は給与所得に該当する者と請負契約を締結し、これらの義務から免れようとするのが考えられる。前述したように請負契約の場合には仕入税額控除が認められるため、請負契約は雇用契約に比して、法定納期限の時点では、消費税の納税額が過小となるため、請負契約として取り扱いたい納税者も存在すると考えられる。

このような納税者意識を鑑みると、「大工等の所得税の取扱い」と「建設労務者の源泉所得税の取扱い」により、事業所得と給与所得の判断の方向性を示したことについては、一定の評価がなされるべきであるものの、形式的な判断基準が設けられない現状においては、租税法律主義に反しているといわざるをえないであろう。

4.4 源泉徴収義務者に関するタックス・リスク・マネジメント

源泉徴収義務者に関するタックス・リスク・マネジメント¹⁷として、事業所得と給与所得の判断に係るタックス・リスクを管理することがあげられる。具体的には、所得の発生する期間と役務の提供の内容により分類することができる。

期間による判断として、①大工・左官・とび職等の所得が、継続して1か年を超えて発生している場合と、②大工・左官・とび職等の所得が、短期的（1年以内）に発生している場合とに区分することができる。①の場合には、専ら建設業に雇用されその収入によって年間の生計を維持する者としての性格が強いと疑われるため、事業所得として判断する場合には、タックス・リスクが大きくなるといえる。②の場合には、事業所得と給与所得については、総合的判断することが求められるものの、①の場合に比して、タックス・リスクが小さ

¹⁴ 金子宏（2019年）：『租税法（第23版）』弘文堂，239頁。

¹⁵ 金子宏（2019年）：242頁。

¹⁶ 酒井克彦（2011年）：『所得税法の論点研究—裁判例・学説・実務の総合的検討』財経詳報社，127頁。

¹⁷ 菅原計（2009年）：103頁。

いといえる。よって、①の場合には請負契約ではなく、雇用契約に切り替えることもふくめて、タックス・リスク・マネジメントを行うことが必要となるといえる。

役務の提供の内容の判断として、①基幹要員とこれに準ずる者と、②基幹要員とこれに準ずる者以外の者とに区分することができる。①については、前述したとおりであり、給与所得としての性格が強いため、事業所得として判断する場合にはより慎重に行わなければならない。事業所得として判断する場合には、タックス・リスクは大きくなるといえる。②については、事業所得と給与所得の性格については、いずれかが強いとは判断が難しいところであるから、所得が発生した期間などの他の要件を考慮して、判断を導くことが求められるといえる。

5. 大工、左官、とび職等を行う納税者に係る問題

5.1 給与所得として対価を得る場合

給与所得として対価を得る場合には、他に所得がない給与所得者は、源泉徴収義務者が年末調整を行うため、原則として給与所得者の所得税額を計算し、所得税の納付を行うこととなる。年末調整の結果をもって、給与所得者は源泉徴収票の交付を受ける手続きとなっている。給与所得者として取り扱われた納税者が、事業として「役務の提供」を行っており、所得区分が事業所得として判断した場合に、対価を支払った者と給与所得者のいずれの判断が優先されるのか、あるいはいずれも優先されるのかという問題が生ずる。

わが国は申告納税方式を多く採用しており、納税者は租税解釈権が与えられ¹⁸、納税することが義務とされている。源泉徴収制度の場合に、自己賦課¹⁹が徹底されるとすれば、「役務の提供」を受けた者の租税解釈権が優先されるようにも思われる。本来は納税者自ら課税所得計算を行うことが求められていること、源泉徴収制度を採用することによって、多くの納税者の租税解釈権が制限あるいは奪われることは、納税者の納税意識を低下しかねないといえる。しかしながら、「役務の提供」に係る対価を支払う者が、源泉徴収税額を控除した額をもって支払を行った場合に、租税解釈の相違により「源泉所得税額」は発生しないことを理由に、当該金額を回収しようとするれば、「役務の提供」を行った者は回収するための相当の手間とコストが生ずることとなり、経済的見地から望ましくない場合が多々ある。

このように考えると、「役務の提供」を受けた者が給与所得として判断した場合には、「役務の提供」を行った者は、それに従わざるを得ないことが多い。この場合に、租税解釈権の相違により、「役務の提供」を行った者が租税解釈権を行使して、事業所得として確定申告を行った場合に、当該源泉所得税の還付を受けられるのかという問題が生ずる。仮に、当該源泉所得税の還付を受けられるとすれば、納税者は確定申告を行うことで租税解釈権が保護されることとなり、何らの問題が生じないこととなる。しかしながら、現在の租税制度に

¹⁸ 長谷川記央（2017年）：「重加算税における形式主義と客観主義の問題」『租税訴訟学会誌』財経詳報社、第10号、281-309頁。

¹⁹ 金子宏（2019年）：919頁。

においては、このような確定申告による還付は認められていない。この点については、後述する。

したがって、給与所得として対価を収受した場合に、収受した者は租税解釈権を制限される現状にあるといえるため問題が生ずる。租税実務においては、事業所得として取り扱うことが、「役務の提供」を受けた者の利益となると考える傾向にあるため、このような問題は生じにくいものの、学術的な問題のひとつとして取り扱われるべきである。

5.2 事業所得として対価を得る場合

事業所得として対価を得る場合には、原則手して自ら確定申告を行わなければならないため、租税解釈権が尊重される。しかしながら、「役務の提供」を行った者が、何らの危険負担等を負わず、給与所得として判断した場合に、源泉徴収票の交付がないにもかかわらず、給与所得として確定申告を行い、課税所得計算を行うことが可能であるか、という問題が生ずる。

「役務の提供」を受けた者と「役務の提供」を行った者の間に、租税解釈の相違が生じた場合に、「役務の提供」を受けた者が源泉所得税額を控除せずに、その対価を支払った場合には、「役務の提供」を行った者はどのように対応すべきか、という問題が生ずる。

この場合に、源泉徴収票不交付の届出手続（所得税法 226 条）を行うことが可能である。しかしながら、源泉徴収票の交付時期は、年末調整手続きを経て行われることから、早くても 12 月となる。確定申告期限は 3 月 15 日とされていることから、当該期間において、租税行政庁が行政指導を行う受忍義務を負うのか、ということになる。租税行政庁が行政指導を負う義務を負わないとすれば、「役務の提供」を行った者は、給与所得として確定申告を行うことができず、加算税を負いかねないという心理的圧迫を受けかねない。

したがって、源泉徴収票の不交付がある場合には、「役務の提供」を行った者は源泉徴収票がなくとも、確定申告を行うことが認められるべきであり、租税行政庁は当該確定申告手続について、円滑に手続きが行えるように協力することが望ましい。

また、給与所得の場合には、給与所得控除が認められており、事業所得とは異なる課税所得計算がなされる。本来、給与所得であるにもかかわらず、租税解釈の相違によって、「役務の提供」を行った者が、給与所得控除を受けられないとすれば、問題である。

このように考えるとすれば、源泉徴収制度を採用する場合に、「役務の提供」を行った者と受けた者とに租税解釈の相違が生じた場合には、租税行政庁が仲裁するかたちで、行政指導を行い、必要がある場合には、行政処分を行う受忍義務を負わせることが望ましい。当該受忍義務が生じないとすれば、「役務の提供」を行った者の租税解釈権は、経済的見地から相当の制限が課されることとなり、わが国の申告納税方式の維持を困難とさせかねない。

これに対して、平成 31 年 4 月 1 日以後については、給与所得、退職所得及び公的年金等の源泉徴収票は添付不要とする書類としてあげられており、源泉徴収票の不交付の場合には、確定申告手続が可能であるのではないかと、との批判的な見解が考えられる。しかしなが

ら、源泉徴収義務者がどのように源泉所得税額を計算したのか明らかとされなければ、正しい課税所得計算を行うことは難しいところであるから、源泉徴収票の交付は必要となる。

5.3 確定申告を行う場合の問題

大工・左官・とび職等が確定申告を行った場合に、役務の提供を受けた者が誤って源泉徴収税額を算出した場合に、本来の納税者が直接に当該源泉所得税の還付を受けることが可能であるのか、という問題がある。

国税通則法 56 条 1 項は、「国税局長、税務署長又は税関長は、還付金又は国税に係る過誤納金（以下「還付金等」という。）があるときは、遅滞なく、金銭で還付しなければならない。」と規定する。

所得税法による源泉徴収税額は、「源泉徴収税額の還付金については、源泉徴収税額がまだ納付されていない場合には、その納付があるまで又は納付があったものとみなされるまで（所得税法 223 条参照）は、還付されない。従って、その納付があった場合には遅滞なく、納付された源泉徴収税額その他必要な事項を記載した届出書を税務署長に提出しなければならない（所得税法施行令 267 条 3 項）。

なお、給与等の受給者が、確定申告の手續において、給与等の支払者が誤って源泉徴収した源泉徴収税額を所得税額から控除し、又は還付を受けることはできない。源泉徴収税額の控除の規定は、源泉徴収の規定に基づき徴収すべきもの」²⁰とされる。

このように、大工・左官・とび職等は、「役務の提供」を受けた者が誤って源泉徴収した場合は、確定申告の手續により直接に還付金等を受け取ることができないとされる。

この場合に、大工・左官・とび職等は、「役務の提供」を受けた者に対して行い、源泉徴収義務者である「役務の提供」を受けた者が、事前に大工・左官・とび職等の租税解釈権を尊重するか、あるいは大工・左官・とび職等が事後的に源泉徴収義務者から還付金等の支払いを受けることで、自らの租税解釈権を実現することとなる。元請業者と下請業者との取引関係においては元請業者の立場が強いことが多く、下請業者は租税解釈権を実現するには相当の心理的圧迫を受けることとなる。また、経済的な合理性の見地から、租税解釈権を放棄することもあると考えられる。

源泉徴収制度を採用したことによって、大工・左官・とび職等の租税解釈権が間接に制限されるとすれば、申告納税方式を採用するわが国の租税制度の維持を困難とさせかねない。なぜなら、納税者である大工・左官・とび職等が、自己賦課を行うために課税所得計算を行うこととなるが、「役務の提供」を受けた者と租税解釈の相違により課税区分が異なった場合に、大工・左官・とび職等が自らの租税解釈に基づいた課税所得計算を行うことは難しい場合がある現状にあるといえる。また、「役務の提供」を受けた者が交付した源泉徴収票が正しいと信頼して、還付金等あるいは納税額の計算を行った際に、記載されている源泉徴収

²⁰ 武田昌輔監修（1982 年）：『DHC コンメンタール国税通則法』第一法規，3061 頁。

税額が誤っていた場合には、源泉徴収票の記載の額ではなく、源泉徴収の規定に基づき徴収すべき額で還付金等あるいは納税額を算定しなければならないとすると、本来の納税者の確定申告の手続きが煩雑となる。

大工・左官・とび職等は、租税解釈権を制限されると同時に、還付金等を受ける権利を制限される現状にあり、その原因が源泉徴収制度にあるとすれば、本来の納税者は何らかの方法によって、制限される権利が保障されるべきである。

5.4 租税解釈権と源泉徴収制度

大工・左官・とび職等の所得の所得区分が、事業所得あるいは給与所得のいずれかに該当するのかが、明確に規定されている場合には、現行の源泉徴収制度によって、大工・左官・とび職等の租税解釈権が制限されることは極めて稀となるため問題は生じにくいといえる。

しかしながら、現状の租税制度においては、事業所得あるいは給与所得の判断は総合的に行うべきものとされており、形式的な判断を行うことはできない。このため、大工・左官・とび職等と源泉徴収義務者との間に、租税解釈の相違が生ずることが考えられる。この場合に、租税行政庁の行政指導等がない場合には、源泉徴収義務者の租税解釈が優先されることとなるといえる。他方で、大工・左官・とび職等は、自らの租税解釈により課税所得計算を行うためには、源泉徴収義務者を説得したうえで、源泉徴収票の交付をうけるか、あるいは請負契約に基づく対価の支払を受ける必要がある。

源泉徴収制度を採用した結果、大工・左官・とび職等の租税解釈権に間接的に制限される現状にあることから、これらの者の租税解釈権を保護することが必要であるといえる。「役務の提供」を受ける者と「役務の提供」を行う者との間に、租税解釈権の相違が生じた場合には、租税行政庁は迅速な行政指導等により、いずれの所得区分が妥当であるのか明示することが望ましいといえる。租税行政庁の行政指導等により、「役務の提供」を行う大工・左官・とび職等の租税解釈権を保護することで、源泉徴収制度を維持することに資することができる。

また、「役務の提供」を受ける者が誤った租税解釈により「役務の提供」を行った者が源泉徴収税額に係る損害を被るとすれば、源泉徴収制度の信頼性を損なう恐れがある。他方で、租税行政庁としては、複数の還付金等の支払先を設けた場合に、二重の支払を行うおそれが生じかねないとの批判的な見解も考えられる。したがって、源泉徴収制度の維持を図る側面から、租税行政庁と「役務の提供」を受ける者と「役務の提供」を行った者の三者間において協議する機会を設けて、適正な課税所得計算が行われるように源泉徴収制度を補完する規定を設けることが望ましい。

先行研究²¹において、年末調整制度の廃止論が論じられており、年末調整制度を廃止すべきか否かは別として、本来の納税者の租税解釈権を保護し、源泉徴収制度（年末調整制度）

²¹ 酒井克彦（2018年）：83-121頁。

に理解を得ることが望ましいといえる。源泉徴収制度を廃止した場合に、給与所得者を含めた多数の納税者が確定申告の手続きを行うこととなり、租税行政の円滑な遂行と運営が可能であるかは、慎重に議論しなければならないだろう。この点、電子申告などによって、租税行政庁の事務手数が減少していることをあげ、今後は人工知能などを利用して、租税行政の円滑な遂行が実現されるとの期待もあげられる。しかしながら、既に別稿²²で論じたように正しい課税所得計算を行うことができるに足る租税教育が、すべての納税者に行われているのかは疑問を抱かずにはいられない。この場合に、たとえ人工知能などを利用したとしても、納税者が当該システムを利用して算出した結果の適否が判断できないとすれば、かえって租税行政の円滑な遂行の妨げになりかねないことも考えられる。

6. 大工、左官、とび職等に係る源泉徴収制度

6.1 大工、左官、とび職等に係る所得税法上の問題

大工・左官・とび職等の所得が、給与所得であるのか、事業所得であるのかの判断によって、給与所得の場合には給与所得控除が認められるのに対し、事業所得は必要経費が認められることになるため、課税所得計算の方法が異なる。

事業所得の場合は、大工・左官・とび職等は必要経費を計算し、課税所得計算を算出することとなる。この場合に、必要経費に係る証憑書類の保管が求められることとなる。大工・左官・とび職等が事業所得を誤って給与所得と判断した場合に、必要経費に係る証憑書類の保管が行われていない場合が考えられ、この場合の必要経費の取扱いをどのように行うかが問題となる。必要経費に係る証憑書類がない場合には、納税者が必要経費を立証することは困難となることから、必要経費が認められないと考えるのか、推計課税を行うのかの、いずれかとなるが、いずれの課税所得計算が適当であるかは、一律に判断することは難しいといえる。

大工・左官・とび職等の所得については、納税者の判断よりは源泉徴収義務者あるいは「役務の提供」を受けた者の租税解釈権が優先されることが考えられ、この場合に、大工・左官・とび職等が誤った租税解釈に係る責任を負うと結論づけるのは、本来の納税者である大工・左官・とび職の理解を得られないであろう。源泉徴収制度を採用するには、源泉徴収義務者と本来の納税者のいずれにも理解を求める必要があり、本来の納税者である大工・左官・とび職等の犠牲のうえに成り立つとすれば、租税制度の維持を困難ならしめないといえる。

したがって、事業所得あるいは給与所得の所得区分については、源泉徴収義務者および本来の納税者が容易に判断できるように法律の規定を設けなければならないであろう。

²² 長谷川記央（2019年）：「租税法における信義則の適用と租税教育」『租税訴訟学会誌』，第12号，55-79頁。

6.2 大工、左官、とび職等に係る源泉徴収義務に係る問題

源泉徴収義務者の場合には、法人であるのか個人事業主であるのかにより、タックス・リスクが異なるといえる。法人の場合には、すべての法人が源泉徴収義務者であるため、タックス・リスクが小さいといえる。これに対して、個人の場合には源泉徴収義務者に該当する者と該当しない者がおり、源泉徴収義務の発生が異なるため、タックス・リスクが高いといえる。

これらのタックス・リスクの発生原因として、大工・左官・とび職等の所得が事業所得あるいは給与所得の判断が、総合的に行われることがあげられる。事業所得あるいは給与所得は、「役務の提供」の性質に着目し、実質的な判断が求められるところである。課税所得の区分が形式的な判断がなされないため、租税行政庁と源泉徴収義務者との間に租税解釈の相違が生ずることが予定されることから、タックス・リスクが発生する。

個人の場合の源泉徴収義務については、源泉徴収義務の有無に影響を与えるため、タックス・リスクを大きくすることがあげられる。「役務の提供」を受けた者が、事業所得と判断した「役務の提供」が、給与所得に該当する場合に、当該給与所得の発生により源泉徴収義務者となる場合には、それ以後の報酬・料金に係る源泉徴収義務が発生するため、当該源泉所得税額が大きい場合には、過大な加算税が課される場合が考えられる。このようなタックス・リスクが、明確な規定（課税要件明確主義）によって課されていない現状を考えると、租税法律主義に見地から問題があるといえる。したがって、事業所得あるいは給与所得の判断をより明確にすべきである。

6.3 大工、左官、とび職等の所得に係る消費税法上の問題

大工・左官・とび職等の所得が、事業所得の場合には課税取引に該当することから、「役務の提供」を受けたものは、仕入税額控除が認められる。給与所得の場合には不課税取引に該当することから、仕入税額控除が認められないこととなる。

このため、「役務の提供」を受けた者が、給与所得を誤って事業所得として判断した場合には、仕入税額控除を誤って計算することから、過小の納税額を算定することとなる。この場合に、租税行政庁の行政処分がなされた場合に、加算税が課されることが考えられる。

したがって、「役務の提供」を受けた者は、消費税法上の課税取引あるいは不課税取引であるのかの判断が求められ、タックス・リスクが生ずることとなる。

すでに前述したように、事業所得あるいは給与所得の判断については、より明確に規定を設けなければ、消費税に係るタックス・リスクを小さくすることは難しいといえる。

6.4 タックス・リスク・マネジメントに係る問題

タックス・リスク・マネジメントとして、「役務の提供」を受ける者と「役務の提供」を行う者とに分けて考えることができる。

「役務の提供」を受ける者については、所得税法上の所得区分に係る判断を起因して、源

源泉所得税および消費税のタックス・リスクを負うこととなる。個人事業主については、源泉所得税に係るタックス・リスクが大きくなることが考えられる。このため、「役務の提供」の性質が、事業所得であるのか給与所得であるのか慎重に判断しなければならないといえる。

具体的には、「大工等の所得税の取扱い」は、①他人が代替して業務を遂行すること又は役務を提供することが認められるかどうか、②報酬の支払者から作業時間を指定される、報酬が時間を単位として計算されるなど時間的な拘束（業務の性質上当然に存在する拘束を除く。）を受けるかどうか、③作業の具体的な内容や方法について報酬の支払者から指揮監督（業務の性質上当然に存在する指揮監督を除く。）を受けるかどうか、④まだ引渡しを了しない完成品が不可抗力のため滅失するなどした場合において、自らの権利として既に遂行した業務又は提供した役務に係る報酬の支払を請求できるかどうか、⑤材料又は用具等（くぎ材等の軽微な材料や電動の手持ち工具程度の用具等を除く。）を報酬の支払者から供与されているかどうか、を総合的に判断するとする。タックス・リスク・マネジメントの見地からすると、形式的な判断として⑤が行いやすいといえる。①、②、③、④については、形式的な判断が難しい事項や災害などの偶発事象が発生しなければ判断が難しい事項といえる。第三者が形式的に判断しやすいのは、⑤の材料又は用具等の支給の有無は、「役務の提供」を行った者が、取引先から材料を仕入れた事実があるのかで判断が可能である。これに対して、軽微な部品のみを使用する場合には、材料の仕入れが発生しないため⑤では判断が難しいのではないかと批判的な見解も考えられる。軽微な部品のみを使用する場合には、材料又は用具の支給が無く、自己の責任において材料又は用具を準備したことを証明できるように、証憑書類の保管を行うことが望ましいといえる。

次に、材料又は用具の支給が無く、①から④の項目の判断が形式的に難しい場合には、「建設労務者の源泉所得税の取扱い」があげる基幹要員等に該当するのか、あるいは大工・左官・とび職等の所得が、継続して1か年を超えて発生しているかにより、給与所得に該当するか検討することが望ましいといえる。これらに該当する場合に、事業所得として取り扱うと相当のタックス・リスクを負うこととなる。このため、事業所得として判断する場合には、「大工等の所得税の取扱い」があげる事項に係る証憑書類を保管し、事業所得であることを立証できるように努めなければならないといえる。

「役務の提供」を行う者については、租税解釈権が間接的に制限されるため、「役務の提供」を受ける者と所得区分の齟齬がある場合には、事前に協議し取引を行うかも含めて検討しなければならないといえる。「役務の提供」を行う者に係るタックス・リスク・マネジメントは、取引を開始するかを包含するため、難しい判断を強いることとなる。

6.5 税務会計学における学術的な問題と解決の総括

現行の租税制度において、租税法律主義の見地から、法律の規定によって、大工・左官・とび職等の所得区分が必ずしも明確でないため、税務会計学に問題があるといえる。

租税実務においては、このような不明確な現状から、「大工等の所得税の取扱い」および「建設労務者の源泉所得税の取扱い」によって、税務会計学におけるタックス・リスク・マネジメントを行う。

本論においては、これらを総合的に判断した結果、同一事業主に継続し1か年を超えて雇用された者については、給与所得として取り扱われるタックス・リスクが大きくなると結論づけた。

また、個人事業主と法人では税務会計学に係るタックス・リスクの大小が異なることを結論づけた。個人事業主については、すべての者が源泉徴収義務者に該当するとは限らず、その判断が煩雑な場合が多々ある。他方で、法人については、源泉徴収義務者として取り扱われることから、源泉徴収義務者の適否の判断については容易である。

大工・左官・とび職等を行う納税者に着目した場合に、税務会計学的な問題として租税法主義に基づいて、自らの租税解釈権によって課税所得計算が行えるかという問題がある。大工・左官・とび職等が所得区分は、それらの者から役務の提供を受ける者が行い、源泉徴収義務の可否を判断し、給与所得の場合には源泉徴収票の交付などを行う。このため、大工・左官・とび職等を行う納税者と役務の提供を受ける者とで異なる租税解釈を行った場合に、役務の提供を受ける者の租税解釈が優先されかねず問題である。

租税実務を体系的に捉えた場合には、前述したように消費税等を含めたタックス・リスク・マネジメントを行うことが求められる。

税務会計学的な研究領域を体系的に捉えた場合には、租税法主義の見地から、「大工等の所得税の取扱い」および「建設労務者の源泉所得税の取扱い」などによって、所得区分を判断するのではなく、納税者が自らの判断で課税所得を明確にできるように法律の規定を設けなければならない。

7. おわりに

わが国の多くの租税は申告納税方式を採用しており、所得課税においても、納税者が自ら課税所得計算を行うことが求められている。このため、国は申告納税方式を採用する租税制度を維持するためには、納税者に対して十分な租税教育を行う必要がある。租税教育の充実が図られない場合には、納税者が自らの課税所得計算を行うことができず、確定申告手続きを行うことができないことが考えられる。したがって、国はどのような方法を用いて行うかは別として、十分な租税教育を実施することが求められるといえる。

大工、左官、とび職等の所得区分については、総合的な判断が求められており、大工、左官、とび職等の業務を行う納税者が所得区分を容易に判断できる現状にあるのか疑問を抱かずにはいられないであろう。このため、租税法主義に基づいて、大工、左官、とび職等の所得区分には明確な規定を設けることが求められるといえる。

＜引用・参考文献＞

1. 金子宏（2019 年）：『租税法（第 23 版）』弘文堂，239 頁．
2. 酒井克彦（2018 年）：「年末調整制度廃止論」『租税訴訟学会誌』財経詳報社，第 11 号，83-121 頁．
3. 酒井克彦（2011 年）：『所得税法の論点研究—裁判例・学説・実務の総合的検討』財経詳報社．
4. 坂本雅士（2020 年）：『現代税務会計論』中央経済社．
5. 志場喜徳郎・荒井勇・山下元利・茂串俊編（2019 年）：『国税通則法精解 平成 31 年改訂』大蔵財務協会．
6. 志場喜徳郎・荒井勇・山下元利・茂串俊編（2019 年）：『国税通則法精解 平成 31 年改訂』大蔵財務協会．
7. 菅原計（2009 年）：「財務力創世のタックス・リスク・マネジメントの新展開」『経営力創世研究』東洋大学経営力創世研究センター，第 5 号，93-104 頁．
8. 武田昌輔監修（1982 年）：『DHC コンメンタール国税通則法』第一法規．
9. 富岡幸雄（2003 年）：『税務会計学原理』中央大学出版部，77-83 頁．
10. 成道秀雄（2015 年）：『税務会計』第一法規．
11. 長谷川記央（2019 年）：「租税法における信義則の適用と租税教育」『租税訴訟学会誌』，第 12 号，55-79 頁．
12. 長谷川記央（2018 年）：「納税者の財産権と財産の差押解除に係る諸問題」『租税訴訟学会誌』財経詳報社，第 11 号，475-495 頁．
13. 長谷川記央（2017 年）：「重加算税における形式主義と客観主義の問題」『租税訴訟学会誌』財経詳報社，第 10 号，281-309 頁．

【査読論文】

一般化した戦略形ゲームの利得関数によるプレイヤーの分類

Classification of Players by the Payoff Function of a Generalized Normal-Form Game

帝京平成大学 吉岡剛志

Teikyo Heisei University YOSHIOKA Tsuyoshi

<Abstract>

In the conventional definition of a normal-form game, payoffs can only be dealt with in real values, and thus non-quantifiable payoffs cannot be dealt with mathematically and rigorously. Therefore, a generalized normal-form game is defined such that non-quantifiable payoffs can be treated mathematically and rigorously. Furthermore, the mathematical significance of this definition and its practical significance in the field of business are also discussed. However, although the mathematical and practical significance of the definition is discussed, its relevance to the business field is not. Therefore, in this study, I delved into the significance of the payoff function in the definition of a generalized normal-form game and discussed its relevance in the field of business. As a result, it was found that the set of players can be classified by the payoff function of the generalized normal-form game, that is, the players are grouped by the payoff function and can be interpreted as forming a single decision-making entity as one player. Furthermore, I successfully mentioned the relevance of the mapping of power and interest grids in stakeholder analysis used in business analysis and the classification by the generalized normal-form game with payoff functions.

Keywords : Generalize normal-form game, Payoff function, Classification of players

2020年9月26日 受付

2021年2月12日 受理

E-mail address : t.yoshioka@thu.ac.jp

1. 緒言

従来のゲーム理論における戦略形ゲームの定義で扱われている利得（岡田, 2011）は実数値でなければ扱えないため、実数値ではない利得を数学的に厳密に扱うことができない。そこで、従来、戦略形ゲームで扱ってきた利得を狭義の利得とし、この狭義の利得に定量的に扱うことのできない利得を加えた利得を広義の利得と定義している（吉岡, 2019）。また、この広義の利得を厳密に数学的に扱えるように戦略形ゲームの定義を一般化し、一般化した戦略形ゲームを定義している（吉岡, 2019）。さらに、この定義の数学的な意義、そしてビジネスの現場における実学的な意義についても論じられている（吉岡, 2019；吉岡, 2020）。ところで、定義の数学的な意義については、一般化した戦略形ゲームの定義におけるプレイヤーの集合から広義の利得の集合への非自明な写像である連続全射が存在することを論証することにより、述べられている（吉岡, 2019）。しかし、一般化した戦略形ゲームの数学的な意義について述べられているものの、この連続全射による実学的な意義については述べられていない。そこで本論文では、一般化した戦略形ゲームの定義におけるプレイヤーの集合から広義の利得の集合への非自明な写像である連続全射が持つ意義について掘り下げ、ビジネスの現場においてどのような関連性があるのかについて論考する。

2. 先行研究

本節では一般化した戦略形ゲームの定義を述べ、本論文で明らかにしようとしていることをまとめる。まず、一般化した戦略形ゲームの定義は以下の通りである（吉岡, 2019）。

定義 一般化した戦略形ゲーム

以下の通り、 P , M , g を定める。但し、 $i \in \overline{n_a}$, $k \in \overline{n_b}$ ¹とする。

- (1) 各プレイヤー p_i の集合を $P = \{p_i ; i \in \overline{n_a}\}$ とする。
- (2) 広義の利得² m_k の集合を $M = \{m_k ; k \in \overline{n_b}\}$ とする。
- (3) 利得関数 g を、プレイヤーの集合 P から、広義の利得の集合 M への写像 $g : P \rightarrow M$, $p_i \mapsto m_k$ として定義する。

このとき、プレイヤーが n 人の一般化した戦略形ゲームを次の要素の組によって定義する。

$$G' = (P, M, g)$$

この一般化した戦略形ゲームにおいて、「プレイヤーの集合 P から広義の利得の集合 M に対して、どのような利得関数である写像 g が存在するのか」という問題に対し、非自明な写像

¹ $\overline{n_a}$, $\overline{n_b}$ は、 n_a, n_b を1つの自然数として、 $\overline{n_a} = \{1, \dots, n_a\}$, $\overline{n_b} = \{1, \dots, n_b\}$ であることを表すことにする。

なお吉岡(2019)は $i, k \in \overline{N}$ と表記しているが、 P と M の要素数は異なってももちろん良いので、明示的にそれを示すため、ここでは n_a, n_b に分けて表記する。

² 狭義の利得（従来扱ってきた定量値の利得）に定量化できない利得を加えた利得を「広義の利得」と定義している（吉岡, 2019）。

(論考するに値する写像)である連続全射 g が存在する(図 1)ことを論証している(吉岡, 2019)。つまり、プレイヤーの集合 P から広義の利得の集合 M への連続全射 g の存在の論証により、数学的な意義は示されていると言える。しかし、この連続全射による数学的な意義について言及されたものの、ビジネスの現場における意義については言及されていない。そこで次節において、このプレイヤーの集合 P から広義の利得の集合 M への連続全射 g についてさらに論考し、利得関数である連続全射 g とビジネスの現場の関連性について検討する。

$$\begin{aligned} P &= \{p_i; i \in \overline{n_a}\}; \text{各プレイヤー } p_i \text{ の集合} \\ M &= \{m_k; k \in \overline{n_b}\}; \text{広義の利得 } m_k \text{ の集合} \\ \Rightarrow \text{利得関数 } \exists g: P \rightarrow M, \text{ continuous, onto mapping} \end{aligned}$$

図 1. 各プレイヤー p_i の集合 P から広義の利得 m_k の集合 M への連続全射 g の存在

3. 一般化された戦略形ゲームの利得関数を持つ性質とビジネスの現場の関連性

本節ではプレイヤーの集合 P から広義の利得の集合 M への利得関数である連続全射 g が持つ性質について論考し、この連続全射 g とビジネスの現場の関連性について言及する。

3.1 利得関数によるプレイヤーの類別

プレイヤーの集合 P から広義の利得の集合 M への利得関数である連続全射 g が持つ性質について論考する。

利得関数であるプレイヤーの集合 P から広義の利得の集合 M への写像 g は全射であるので、プレイヤーの集合 P は逆像 $g^{-1}(m_k)$ によって分割³される。即ち、 $g^{-1}(m_k) \cap g^{-1}(m_{k'}) = \phi$, $k \neq k'$ であり、かつ $P = \bigcup_{k \in \overline{n_b}} \{g^{-1}(m_k)\}$ となっている(図 2)。ここで、プレイヤーの集合 P が逆像 $g^{-1}(m_k)$ によって $P = \bigcup_{k \in \overline{n_b}} \{g^{-1}(m_k)\}$ と分割されたので、 $\{g^{-1}(m_k); k \in \overline{n_b}\}$ は集合 P の商集合⁴である。即ち、同じ広義の利得 m_k を得るような各プレイヤー p_i が逆写像 g^{-1} によって類別され、結果的に $g^{-1}(m_k)$ がプレイヤーとして機能することになる。逆写像 g^{-1} によって各プレイヤーが類別されたということは、各プレイヤー p_i が同じ広義の利得 m_k を得るために、1つの意思決定を行う主体であるプレイヤー $g^{-1}(m_k)$ にグルーピングされたということの意味することになる。もちろん、 $g^{-1}(m_k)$ は要素数が1の集合である場合もあり得ることには注意したい。

以下、図 2 の例で具体的に確認してみる。なお、広義の利得の集合 M は、 $M = \{m_1, \dots, m_{n_b}\}$ なのであって、図 2 では広義の利得 m_1 と m_2 のみを図示し、利得 $m_3, \dots, m_{n_b}$ は省略して図示していることを注意したい。またそれに伴い、逆像 $g^{-1}(m_1)$ と $g^{-1}(m_2)$ のみを図示しており、

³ 集合 X の部分集合族 $\{X_\lambda \neq \phi; \lambda \in A\}$ が集合 X の分割であるとは、 $X_\lambda \cap X_{\lambda'} = \phi$, $\lambda \neq \lambda'$ かつ $\bigcup_{\lambda \in A} X_\lambda = X$ となること。(北田, 2007)

⁴ 同値関係 $\sim$ によって集合 X を同値類に分割することを、 X を $\sim$ によって類別するという。異なる同値類全体の作る集合を $\sim$ による X の商集合といって、 $X/\sim$ などと書く。(北田, 2007)

逆像 $g^{-1}(m_3), \dots, g^{-1}(m_{n_b})$ を省略して表記している。さらに、ここでは例として、 $g^{-1}(m_1)$ は要素数 3、 $g^{-1}(m_2)$ は要素数 2 として図示している。この図 2 の例の場合、得られる広義の利得が m_1 となるプレイヤーが逆写像 g^{-1} によって $m_{1_1}, m_{1_2}, m_{1_3}$ の 3 つ存在することが分かり、 $g^{-1}(m_1)$ というグループにグルーピングされていることが分かる。即ち、 $\{m_{1_1}, m_{1_2}, m_{1_3}\} = g^{-1}(m_1)$ であり、3 つのプレイヤー $m_{1_1}, m_{1_2}, m_{1_3}$ がまとまり、1 つの意思決定を行う主体を形成し、結果的に 1 つのプレイヤー $g^{-1}(m_1)$ として広義の利得 m_1 を得ていると理解できる。また、得られる広義の利得が m_2 となるプレイヤーが逆写像 g^{-1} によって m_{2_1}, m_{2_2} の 2 つ存在することが分かり、 $g^{-1}(m_2)$ というグループにグルーピングされていることが分かる。即ち、 $\{m_{2_1}, m_{2_2}\} = g^{-1}(m_2)$ であり、2 つのプレイヤー m_{2_1}, m_{2_2} がまとまり、1 つの意思決定を行う主体を形成し、結果的に 1 つのプレイヤー $g^{-1}(m_2)$ として広義の利得 m_2 を得ていると理解できる。

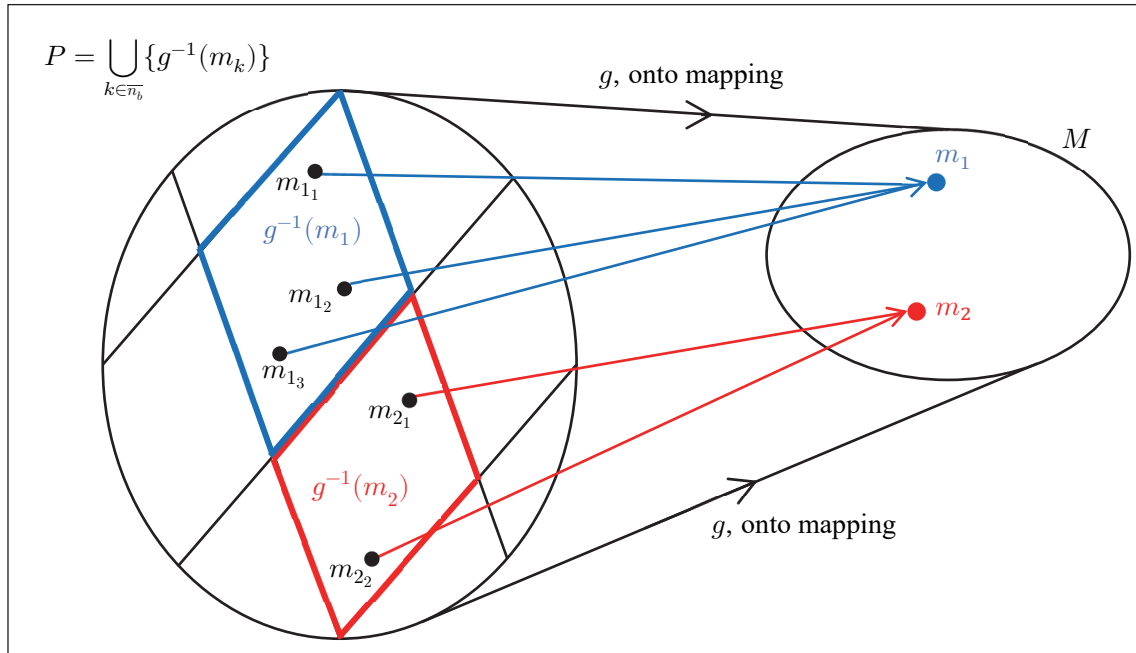


図 2. 逆像 $g^{-1}(m_k)$ によるプレイヤーの集合 P の分割

一般化した戦略形ゲームの定義において、写像 g (各プレイヤー p_i の集合 P から広義の利得 m_k の集合 M への写像) を利得関数として定義している。ここで本節の議論により、逆写像 g^{-1} によって各プレイヤー p_i の集合 P が類別された商集合 $P' = \{g^{-1}(m_k); k \in \overline{n_b}\}$ から、広義の利得 m_k の集合 $M = \{m_k; k \in \overline{n_b}\}$ への全単射 $\exists g' : P' \rightarrow M$ として利得関数を理解できることになる (図 3)。即ち、一般化された戦略形ゲームで定義した利得関数 g は、意思決定を行う主体であるプレイヤーを類別し、真に意思決定を行う主体にグルーピングする関数であることを意味し、そこから実際に利得関数として作用する g' が派生されると解釈できる。

$P = \{p_i; i \in \overline{n_a}\}$; 各プレイヤー p_i の集合
 $M = \{m_k; k \in \overline{n_b}\}$; 広義の利得 m_k の集合
 $\Rightarrow$ 利得関数 $\exists g: P \rightarrow M$, continuous, onto mapping
 $P' = \{g^{-1}(m_k); k \in \overline{n_b}\}$; 利得関数 g による集合 P の商集合
 実際の利得関数 $\exists g': P' \rightarrow M$, $g^{-1}(m_k) \mapsto m_k$, one-to-one onto mapping

図 3. 利得関数 g による集合 P の商集合 P' から広義の利得 m_k の集合 M への実際の利得関数 g'

3.2 利得関数によるプレイヤーの類別とビジネスの現場の関連性

これまでの議論とビジネスの現場との関連性について検討する。一般化された戦略形ゲームで定義された利得関数 g は、プレイヤーを類別するための関数であった。プレイヤーの分類は、ビジネスの現場では例えばステークホルダー分析 (Smith, 2000 ; 田中, 2013) が挙げられる。ステークホルダー分析は、Project Management Body of Knowledge (PMBOK) の第 6 版における 10 の知識エリアの 1 つとして構成されているステークホルダー・マネジメント (PMI, 2017) の 1 分野である。このステークホルダー分析において、ステークホルダーを例えば権力と関心度のグリッド (A. L. Mendelow, 1981 ; 林, 2010) にマッピング (Ruth, 2006 ; Grant, 1991) することが、逆写像 g^{-1} によって分類することに該当し、マッピングされた権力と関心度のグリッドが、プレイヤー p_i の集合 P が類別された商集合 $P' = \{g^{-1}(m_k); k \in \overline{n_b}\}$ に該当するのである。

4. 結言

一般化した戦略形ゲームの定義における利得関数 (各プレイヤーの集合 $P = \{p_i; i \in \overline{n_a}\}$ から広義の利得の集合 $M = \{m_k; k \in \overline{n_b}\}$ への連続全射 g) が持つ意義について掘り下げ、ビジネスの現場においてどのような関連性があるのかについて論考した。その結果、利得関数である連続全射 g により、各プレイヤーの集合は $P = \bigcup_{k \in \overline{n_b}} \{g^{-1}(m_k)\}$ として、逆像 $g^{-1}(m_k)$ によって分割されることが明らかとなった。即ち、各プレイヤー p_i が逆像 $g^{-1}(m_k)$ によってグルーピングされ、新たなプレイヤーとして 1 つの意思決定を行う主体を形成して、広義の利得 m_k を得ていると解釈できることが明らかとなった。

本論考は具体的な利得関数 g が定まっておらず、抽象度が高い議論となっているため、この議論だけではビジネスの改善等に直接的には寄与するものではないであろう。しかし言及したように、例えばステークホルダー分析との関連性もあり、数学的に厳密に議論ができていることに全く意味が無いわけではない。ビジネスの改善に寄与するための具体的な利得関数を明らかにすることが次なる課題となる。

＜引用・参考文献＞

1. A. Kitada, Y. Ogasawara (2005) : 「On a decomposition space of a weak self-similar set」『Chaos, Solitons & Fractals』Elsevier, 24, pp.785-787, A. Kitada, Y. Ogasawara (2005) : 「Erratum to “On a decomposition space of a weak self-similar set”」『Chaos, Solitons & Fractals』Elsevier, 25, p.1273.
2. A. Kitada, Y. Ogasawara, T. Yamamoto (2007) : 「On a dendrite generated by a zero-dimensional weak self-similar set」『Chaos, Solitons & Fractals』Elsevier, 34, pp.1273-1735.
3. A. L. Mendelow (1981) : 「Environmental Scanning--The Impact of the Stakeholder Concept」『ICIS 1981 PROCEEDINGS』INTERNATIONAL CONFERENCE ON INFORMATION SYSTEMS, pp.407-418.
4. Grant T Savage, Timothy W. Nix, Carlton J, Whitehead, John D. Blair (1991) : 「Strategies for Assessing and Managing Organizational Stakeholders」『The Executive』Academy of Management, 5 (2), pp.61-75.
5. 林克郎 (2010) : 「権力と関心度のグリッドを利用したステークホルダー・マネジメント」『プロジェクトマネジメント学会 2010 年度春季研究発表大会予稿集』プロジェクトマネジメント学会, pp.215-218.
6. 北田韶彦 (2007) : 『位相空間とその応用』朝倉書店.
7. 松坂和夫 (1968) : 『集合・位相入門』岩波書店.
8. 森田紀一 (1981) : 『位相空間論』岩波全書.
9. 岡田章 (2011) : 『ゲーム理論 [新版]』有斐閣.
10. Project Management Institute (PMI) (2017) : 『A Guide to the Project Management Body of Knowledge (Pmbok Guide) -Sixth Edition』Project Management Institute.
11. Ruth Murray-Webster, Peter Simon (2006) : 「Making Sense of Stakeholder Mapping」『PM World Today』8 (11), pp.1-4.
12. Smith, L. W. (2000) : 「Stakeholder analysis: a pivotal practice of successful projects」『Proceedings of the Project Management Institute Annual Seminars & Symposium 2000』Project Management Institute.
13. 田中史朗 (2013) : 「個人 PM におけるステークホルダー分析」『プロジェクトマネジメント学会 2013 年度春季研究発表大会予稿集』, プロジェクトマネジメント学会, pp.168-171.
14. 吉岡剛志 (2019) : 「定量化できない利得を数学的に扱う一手法 ― 位相空間論を用いたゲーム理論における戦略形ゲームの考察 ―」『ビジネス・マネジメント研究』日本ビジネス・マネジメント学会, 15, pp.1-9.
15. 吉岡剛志 (2020) : 「定量化できない利得を数学的に扱う一手法Ⅱ ― 一般化した戦略形ゲームの意義と有益性について ―」『ビジネス・マネジメント研究』日本ビジネス・マネジメント学会, 16, pp.45-50.

日本ビジネス・マネジメント学会 論文投稿要綱

1. 投稿者

- ・ 投稿者は、原則として日本ビジネス・マネジメント学会の会員とする。
- ・ 投稿する会員は、当該年次の学会費を納入済みであることが必要である。

2. 投稿論文

- ・ 投稿論文は、日本ビジネス・マネジメント学会の設立目的に則したテーマであり、日本語もしくは英語で書かれた未公開の論文とする。

3. 投稿論文の種類

- ・ 投稿論文の種類は、研究論文と寄稿（研究ノート・事例研究・報告・調査・資料・書評など）に分類される。
- ・ 研究論文は、査読付き論文（以下、査読論文）と自由論文（以下、論文）に分類される。

4. 投稿論文の書式

- ・ 投稿論文の原稿は、ワープロ（原則として Word）横書きで作成する。
- ・ 本文・注・図表・謝辞・参考文献を含めて、日本語論文の場合は 24,000 字以内（A4 で 40×35、約 17 ページ）、英語論文の場合は相当分量とする。
- ・ 余白は、左右 30 mm、上 35 mm、下 30 mmとする。
- ・ 第 1 枚目に、タイトル（日本語と英語）、所属・氏名（日本語とローマ字表記）をつける。
- ・ 研究論文（査読論文、自由論文）の場合、英文要旨（Abstract）を 200 語以内でつける。

5. 注、図表、謝辞、参考文献

- ・ 「注」は、当該ページ下部に本文と区別して記載する。
- ・ 「図 (Fig.)・表 (Table)」は、そのまま本文中に挿入して通し番号をつける。
＜例＞図 1、図 2 表 1、表 2 Fig. 1、Fig. 2 Table 1、Table 2
- ・ 「謝辞」は、本文第 1 ページ下部に「注」として記載するか、本文最後に記載する。
- ・ 「参考文献」は、本文の後に一括して記載する。著者名のアルファベット順に並べる。
同一著者の論文を複数記載する場合は、発行年の古い順に並べる。

＜例．英語文献＞

Bandura,A.(1977) : Self-efficacy Toward a Unifying Theory of Behavior Change
Psychological Review 84 pp191-215

Robbins,S.P.(1997):*Essentials of Organizational Behavior(5th Edition)*
Prentice-Hall Inc.

<例. 英語邦訳文献>

- Vroom, V.H. (1964): *Work and Motivation* John Wiley & Sons Inc.
[坂下明宣、榊原清則、小松陽一、城戸康彰訳(1982): 『仕事とモチベーション』千倉書房]

<例. 日本語文献>

- 綾野克俊(2008): 「事業継続マネジメント(BCM)規格の動向と課題ーISO/PAS 22399を中心としてー」『ビジネス・マネジメント研究』日本ビジネス・マネジメント学会, 第4号, pp.1-6.
- 古川久敬(1988): 『組織デザイン論』誠信書房.

6. 学会誌への掲載

- 学会誌への掲載は、その時期、順序などは学術委員会が決定する。
- 研究論文は、査読結果および論文審査委員会の判断に基づいて、学術委員会が掲載の可否、その種類（査読論文、論文、寄稿）を決定する。
- 寄稿の分類は、投稿者の申請に基づいて学術委員会が決定する

7. 著作権

- 掲載された論文等の著作権は、著者と日本ビジネス・マネジメント学会に帰属する。
- 学会誌に掲載された論文等を執筆者が他の出版物に転用する場合には、あらかじめ学会の了承を得ることが必要である。

8. 研究論文

- 研究論文とは、独創的もしくは創造的な内容で、かつ「問題、目的、方法、結果、考察、結論、脚注、引用」などについて、科学論文の要件を満たすものである。
- 研究論文は、原則として査読委員による査読後、学会誌への掲載の可否が決定される。
- 研究論文は、投稿者の希望により自由論文として掲載を希望することが可能である。その際には、論文審査委員会の書式、内容などについての審査を実施する。

9. 論文審査委員会

- 論文審査委員会は、単独または総務会との共同により、査読委員を選出・決定し、査読に関する一連の職務を遂行する。
- 論文審査委員会は、学会事務局に対して選出した査読委員を報告する。

10. 査読委員

- 査読委員は、論文審査委員会および学会事務局への報告を除いて、原則匿名とする。
- 査読委員に対し、投稿者の所属など投稿者が推定される事項について、原則匿名とする。

11. 査読論文（自由論文も準ずる）の投稿から掲載までのプロセス

- (1) 投稿者は、定められた期日までに学会事務局に、ハードコピー 2 部を提出する。
- (2) 学会事務局は、速やかに投稿者に対し論文受理の連絡をする。
- (3) 学会事務局は、速やかに論文審査委員会に対し当該論文を送付する。
その際、投稿者の氏名および所属などの匿名性を確保する。
- (4) 論文審査委員会は、単独または総務会と共同で、当該論文の分野・領域を考慮して査読委員を選出し査読を依頼する。
- (5) 査読委員は、査読終了後、速やかに論文審査委員会に査読結果を報告する。
 - ①査読論文として掲載可
 - ②一部修正後、査読論文として掲載可
 - ③一部修正後、自由論文として掲載可
 - ④寄稿（研究ノートなど）として掲載可
 - ⑤掲載不可
- (6) 論文審査委員会は、査読委員の判断を尊重して、査読結果を速やかに学会事務局に報告する。
- (7) 学会事務局は、速やかに投稿者に対し査読結果を連絡する。
- (8) 投稿者は、学会事務局からの連絡を受理した後、1 ヶ月以内に「4. 投稿論文の書式」に準じて加筆・修正し、電子メールもしくは FD とハードコピーを提出する。
- (9) 一連の査読プロセスについて、学会事務局が投稿論文を受理した後、投稿者に対する学会誌への掲載可否の連絡まで、2 ヶ月以内に完了するように努力する。
- (10) 投稿者は、学会誌への掲載可否結果について、掲載可否の連絡を受理した後 14 日以内を限度として、学会事務局に対して文書による質問をすることができる。

12. 特記事項

- ・ 学会事務局および学術委員会は、論文審査委員会において相当の期限を過ぎても査読結果を報告されない投稿論文がある場合、また論文審査委員会として査読結果を保留したなどの事項については、論文審査委員会の判断によらずに、学会誌への掲載の可否を決定することができる。
- ・ 学術委員会は、倫理的・社会的配慮等に基づいて、投稿論文の書式、表記方法、表現方法等について、いつでも投稿者に修正、変更を求めることができる。
- ・ 投稿論文は、原則として随時受けつける。
- ・ 投稿論文の原稿、FDなどは、原則として返却をしない。
- ・ 学会誌の発行については、年 1 回以上とする。

[本規程は 2005 年 11 月 1 日より実施する]

ビジネス・マネジメント研究 第17号

Business Management Studies Vol. 17

発行日：2021年3月17日

発行所：日本ビジネス・マネジメント学会

〒259-1292 神奈川県平塚市北金目4-1-1

東海大学政治経済学部経営学科内

編集：日本ビジネス・マネジメント学会 学術誌出版委員会

©2021 BMSJ Printed in Japan

本論文集の全部または一部の無断複写は、著作権法上での例外を除き、禁じられています。