

賃金アップ社会の実現・・・GOTOが作る新しい地方の観光業

211111 株ふるさと回帰総合政策研究所

代表取締役 玉田 樹

I. 賃金アップへの道筋

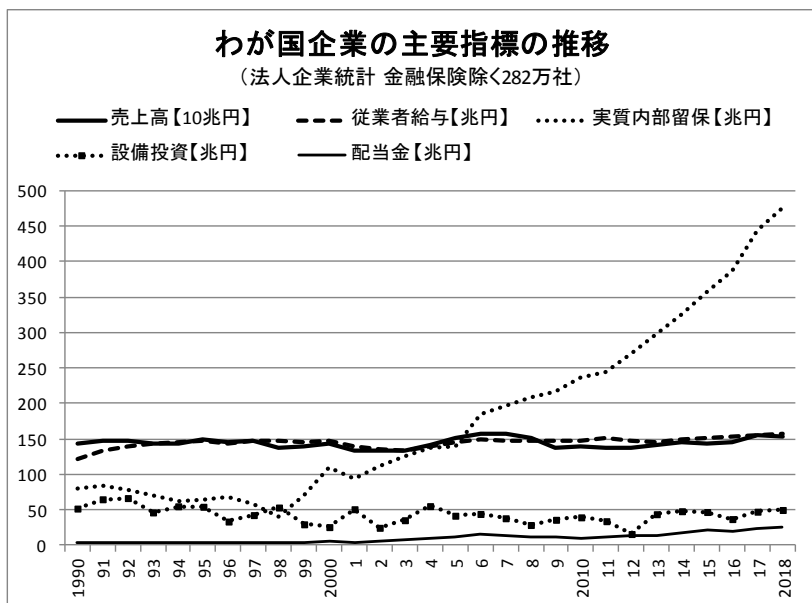
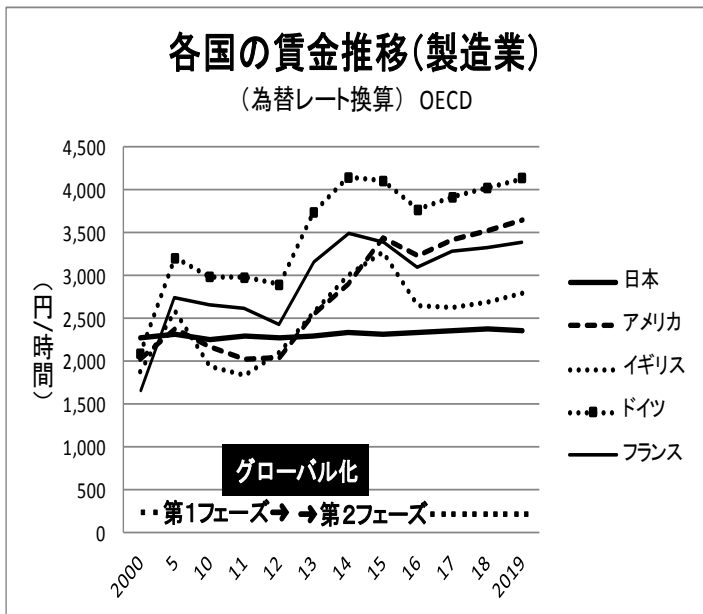
1. 平成時代のツケ

1) 企業の内部留保による賃金の停滞

新しい政権を担うことになった岸田首相は、「新しい資本主義」のもと「分配を手厚くして経済成長をめざす」ことを掲げ、所得倍増・賃金アップの社会を生もうとしている。

ご存知のように、わが国の製造業の賃金は、2000年から20年間まったく上がらず横ばいが続いている。これに対し欧米諸国では、2008年リーマンショック後の2012年あたりから上昇を続け、いまやわが国の2~7割増、おしなべて5割も高い賃金となった。

わが国の賃金が全く上がっていない理由は、企業が利益を抱え込んでしまっていることによる。企業の利益は、設備投資はおろか人件費にも回されないで、配当金に充てるほかは内部留保にため込まれている。それはわが国の年間GDPの大きさ500兆円に匹敵し、その勢いは止まることがないようだ。



2) グローバル経済に乗り遅れた日本

なぜこんなことが起っているのか。さまざまな理由があるだろうが、一言でいえば、わが国がグローバル経済の変化に乗り遅れていることである。その変化とは、第1フェーズでは工業製品の低賃金に支えられた輸出競争があったが、途上国がこれに参加を始めたため、そこに留まって競争してもあまり詮無いことになった。これを過去の遺物として先進諸国はその先、第2フェーズに移行を開始したのである。20世紀の「内燃機関」を源泉とする工業社会の呪縛から脱し、21世紀の動力IoT (Internet of things) の「情報ネットワーク」に依拠する新しい産業づくりである。新しい産業をつくるために、欧米諸国では人的資源の活力を引き出す必要が生まれ賃金が上昇したとみられる。

この彼我の差は、わが国がアベノミクスに踊らされているこの10年の間に起った。安倍政権は、わが国企業の国際競争力の向上という名目で数次にわたる法人税減税を行ったが、それは内部留保で消えてしまい、企業の活力増強に至らないどころか死蔵されることを看過した。要するに、見栄えのいい財務諸表にしたい企業を甘えさせただけで終わったのである。

わが国企業がグローバル経済第1フェーズに胡坐をかき続けた結果、ろくな人的・物的投資もせずこの法人税減税と内部留保のおかげで、企業は多少の景気後退があっても生き延びる術を得ることになった。このようにして平成時代の後半は、人を軽んじ組織だけが生き残る「民衰えて企業栄える」ことを平気でやってのけたのである。

2. 「民も栄える」賃金アップ社会へ

1) ひとつの社会像

では「民も同時に栄える」賃金アップは、どうすれば可能になるのだろうか。

もし、企業が2011年から18年までの内部留保の“増加分”の20%を従業員の賃金に回していたら、年率4.4%、2018年には1.4倍の給与の増加となったはずである。あるいは30%を回していれば、年率5.8%、1.6倍と欧米並みになっていたであろう。これをやってこなかったから、少子化はますます進み、国民のやる気が失せたのはあたりまえである。

もしこれが行われていれば、アベノミクスによる“A I 婚活”などの一億総活躍社会の念仏は不要になり、人々は積極的に結婚をして多くの子どもを生み、幸せな家庭を築けたであろう。そして、これまでの「共働き」を脱して、夫婦どちらかが夢のある「兼業」（就業時間を減らす代わりにその分給料を下げる）を行い、「いざというとき」の家庭の「糊しろ」を得て、コロナで幼稚園や小学校が休みになっても、雇用調整金や休業補償などの糊塗策に頼る必要はなかったであろう。国家安全保障の基盤とは、「いざというとき」国民が自らを守る、こうした体制をつくることを言うのである。

岸田首相が言う「令和版所得倍増計画」を実現しようと思ったら、内部留保の“増加分”の40%を従業員の給料に回すことで、10年後に賃金は2倍を達成できる。だから、「所得倍増」は決して荒唐無稽ではないことを確認しておきたい。

そして、このような社会は、いかにして可能となるのだろうか。

2011年～18年にかけて内部留保の年間増分の一定割合を賃金に回したときのシミュレーション

内部留保増分から賃金に回す割合	給与の年間伸び率(%)			
	総数	10億円以上	1～10億円	1億円未満
20%	4.4	5.3	5.1	3.5
30%	5.8	7.4	6.4	4.8
40%	7.4	9.1	7.6	5.9

内部留保増分から賃金に回す割合	1社当り2018年の内部留保金額(万円)			
	総数	10億円以上	1～10億円	1億円未満
0%	16,941	5,275,549	255,690	5,314
20%	15,229	4,879,172	225,621	4,568
30%	14,373	4,680,983	210,587	4,195
40%	13,517	4,482,795	195,553	3,822

2) 賃金アップへ法人税制の活用

岸田首相は今般の所信表明演説で、「分配政策を重視し、大企業と中小企業の共存共栄のために下請け取引の監視体制を整え、賃上げを行う企業への税制支援を行う」と述べた。中小企業との関係を良好にし、ともに賃金アップを図る企業に減税で支援をするという。しかし、「賃金アップ＝減税で還元」という仕組みは、安倍内閣の時代から「賃上げ減税」、中小企業の「所得拡大促進税制」として存在したが、あまり有効に機能しなかったようだ。

だからこれを機能させるために、還元率を高めることが考えられるが、むしろ問題の本質は、「賃金アップ」した年度のみ法人税額の特別控除による税の還元では、増加した固定費が続くことになる企業には魅力があるはずがないことにある。

これに 대응するため、いい知恵があるわけではないが、企業の内部留保が賃金に回りやすくなるようにするため、企業の内部留保に対する課税を検討しつつも、例えば「賃金アップに応じて“実質”法人税率を下げる」ことが考えられないだろうか。一過的な減税ではなく、法人税率を継続的に下げるといった制度的対応で賃金アップの環境をつくるのである。

そのため、有効に使われなかった法人税率を元の25.5%の税率に戻し、増税することをスタートラインにして、一定水準、例えば内部留保の年間増分の20%を人件費にまわす年率4.4%、これを越えた賃金アップ度合いに応じて「企業ごと」に法人税の税率を下げ、それが継続するという制度を作ったらどうだろう。一定水準の賃金アップが毎年行われれば、それに伴って法人税率を下げていくのである。スタートラインの法人税率を上げることで、まずは毎年2兆円の財源を確保し、個別企業対応の法人税率引き下げのカードを切っていく。

こうした制度設計の一環として、法人税率の引き下げの限度を現在の23.2%までとするか、それ以上までやるか。ここは政権の本気度が試されることになる。

これまでの法人税率の一律引き下げが企業を甘やかせる結果になったのなら、ここに法人税率を元の税率に戻すことで一定の競争的環境を形成し、使われてナンボの法人税体系にする。これで企業努力による賃金アップが湧きおこることが期待できるのではないだろうか。これに対して“租税の原則にもとる”という意見もあるだろうが、そこは突破力が期待されることになる。

世の中は、賃金アップは難しいのではないかと、「所得倍増」は到底無理と冷ややかな視線を

送る向きもあるが、「できない理由」はあまたある。しかし、最低賃金を上げても雇用は減らないという実証研究でノーベル経済学賞が生まれる時代である。なんとか知恵を糾合したいものである。

3) 連合、企業への期待

また、連合の会長が中小企業出身の女性に交代したことも、ひとつの期待になるかもしれない。少なくともこの10年間、賃上げのチャンスは毎年あったにもかかわらず、賃上げを経営に迫ることなく組織の維持を図ってきた労働組合である。いま労働組合に問われていることは、まず、組合員でないかもしれない非正規雇用者の同一労働同一賃金の実現である。これは現在進行形であるが、これが確実に行われる社会のために力を尽くす。就業者の38%が非正規雇用で正規雇用の6割の賃金であるのは異常である。公立保育所では非正規雇用は54%に及び、公務員全体でも17%である。「オランダのワッセナー合意をわが国でもやる」くらいの意気込みが求められているのである。そして、従業員全体の給料の上昇であり、夫婦共稼ぎ社会での「兼業」をどう実現するかである。今後の連合の動きに注目したい。

そして、企業。もっとも重要なことだが、企業自らが行う「賃金アップ」の期待がある。米国では、わが国同様に企業の内部留保は多いが、冒頭にみたように賃金は確実に上昇している。内部留保課税制度（Accumulated Earning Tax (AET)）があり、株主配分を根拠なく抑えると課税される。しかしこのコロナで、欧米企業は株主優先をとりやめ、地域優先に舵を切り、多くのステークホルダーと共存していかなければ生きていけないことに気がついた。だから、AETは対象を株主ではなく従業員に切り替えるかもしれないのである。わが国企業は、これまで株主優先に追随すること10数年があったが、今後どうするつもりなのだろう。真似すべき目標がなくなったのである。是非、自らの思う道を切り拓いてもらいたい。

3. 産業づくりなくして経済成長なし

1) デジタル化は「産業」をつくる

賃金アップを図るには、経済を活性化しパイの拡大を図ることが本筋である。

だから、企業の「人的投資」への減税はもとより、同時にIoTなどへの「設備投資」に対し減税を行って、企業が21世紀を闘う体制を用意する、これを支援する。

岸田首相は、地方活性化のため「デジタルインフラの整備を進め、全ての人々がデジタル化のメリットを受けられるようにする」と述べた。あたかも「デジタル社会」づくりの宣言をしたようである。この各論としてかねてより勉強してきた「デジタル田園都市国家構想」を掲げた。これはデジタル化の効用が各分野で示されているが、しかし、「Society5.0」の自民党版焼き直しのようにしかみえないのが残念である。

ここには「新しい産業」づくりの視点がまったくないからである。

デジタルの要であるIoTはその性質上、単なる情報のやり取りではなく、それを活用することは即「人々の現実生活や社会を支援する」ものとなる。コロナで示された行政、学校などに加え、医療福祉、環境、交通、インフラ維持管理など税金を使いコストと考えられていた分野、あるいは農場や工場など作業現場の分野などが、IoT投資の対象市場になりここに新しい企業活動が生まれ「新しい産業」が創出される。ここには「市場」が存在する。そしてこれらの分野には巨大な未開拓市場が眠っている。トヨタが「モバイルカンパニー宣言」をしてMaaS (Mobility as a Service) を開始したのがひとつの例となろう。

しかし、政府は2017年に制定した「地域未来投資促進法」や「地方創生基本計画2017」で盛んに医療福祉、環境、交通、インフラ維持管理などの分野は地方の「成長市場」だと喧伝したにもかかわらず、それだけで終わってしまった経緯がある。

つまり現政権や政府では、「デジタル化の効用」と「成長市場」、この2つ相互がリンクしていない状況が続いているということだ。世を謳歌する「DX (Digital Transformation)」もデジタル化の効用をあげつらうばかりである。それは何故か。ともに「産業をつくる」という意識が欠落しているからだとみる。

「産業づくりなくして経済成長なし」、なのである。しかし、この「産業」という言葉はおそらく死語に近いのではないか。だからまずは、デジタル化による社会像をいくら示したところでそれは技術の力を示したにすぎず、産業ではないことを確認する。そして、デジタル

化をもたらす「産業」とは何か、そのときの「市場」はどこにあるのか、その「規模」はどれくらいかの議論が不可欠だろう。その上でI o Tを使った新しい事業分野や産業を開拓するために、「投資先がない」などと寝惚けず、新しい「人的・物的投資」を再開する。新たな投資をして産業を作らなければ勝ち残れない、このような企業風土を取り戻し、I T人材が専門企業に7割も偏在しており一般企業にほとんどいないことを是正するためにも、これまでの「競争政策」を放擲し、改めて「産業政策」の出番があり、投資に対する減税が検討されることが期待される。

このようにして、10年遅れたグローバル経済第2フェーズへの対応を図る。「Soceity5.0」を掲げたことに胡坐をかかず、視野が狭く古色蒼然としたデジタル庁の発足に満足せず、I o Tを活用した「新しい産業」とは何かを問い続け、それが湧きおこる社会をつくる。そのひとつが、筆者が主張する「社会システム産業」である（拙著『地方に社会システム産業をつくる』2020年工作舎）。

いまからでも遅くないから、国を挙げてこの一步を踏み出すことを期待したい。

2)「社会システム産業」による地方の賃金アップ

「デジタル化の効用」と「成長市場」の相互にリンクしたところに生まれるのが、「産業」である。I o Tを活用した現実社会支援の「社会システム産業」はそのひとつである。この産業は、「B t o C」ではなかなか成立しにくい。現実社会を支援するので、地元の事業者「B'」を参加させ「B t o B' t o C」の異業種の「花びら型」の組み合わせを要請するのである。これが地方に大きな力を発揮する。

地方の世帯主の給料は、大都市より1割低い現実が続いている。情報通信などの成長産業が見当たらないことが原因であるが、試算によれば、地方に成長産業の従業者を全体のわずか2%増やすだけで大都市並みの給料になることがわかっている。

「人々の現実生活や社会」を支援するべき市場は、地方に広大に広がっている。これに応えるため、都会の企業や副業者のノウハウ「B」を借りて、小さくてもいいから地方に「社会システム産業」が芽吹けば、地元の事業者「B'」の参加を得て情報通信業が成立し、世帯主の給料を上げることができるのである。

このようにして、大都市ともども地方が同時多発で「社会システム産業」を作り込む。そこには夢が一杯つまっている。これまでの物質文明・消費文明を乗り越えて「人に優しい文明」をもたらしてくれるだろう。この蓋を開けることが経済成長を促し「賃金アップ」を本物にする。

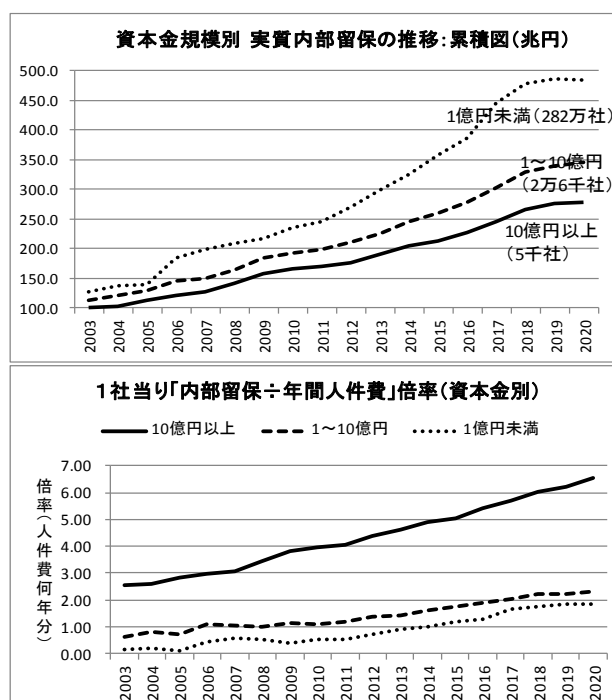
II. 中小企業の賃金アップ

1. 中小企業の「賃金アップ」は可能か

1) 薄い内部留保

話を戻す。賃金アップに企業の内部留保を活用するという考え方は、中小企業に通用するだろうか。内部留保がそもそも薄いのである。

企業の規模別に実質内部留保をみると、資本金10億円以上の5,000社の大企業では全体の58%の280兆円を占め、1~10億円の中堅企業では2万6,000社で14%の66兆円、1億円未満の中小企業では282万社で28%の140兆円となっている。1社当たり、大企業では560億円の内部留保を抱えているのに対し、中堅企業26億円、中小企業5,000万円という状況である。これを1社当たり年間人件費に対する内部留保の割合でみると、大企業ではかつての3年分が今では7年分となり、中堅企業や中小企業でもわずかだったものが今では2年分になった。



この「内部留保の年間増分」の一定割合を賃金に回した場合、わが国全体の賃金アップは先にみた通りであるが、これを資本金規模別にみると、中小企業でもかなりの程度「賃金アップ」が可能なが示される。当然のことながら、その分、内部留保は目減りするが、中小企業にあっても薄いとはいえそれは確実に手元に残される。

だから、中小企業でも内部留保の年間増分の活用によって賃金アップを行うことは不可能ではないが、内部留保が薄いため賃金アップのために別の方法も用意しておくことが必要になるとみられる。そのひとつの可能性は、「値上げ」を通した「賃金アップ」である。

2)「値上げ」から入る道筋

そもそも、労働力不足の折、中小企業は人材を集めるのに苦労している。いい人材を集めるために少々高い賃金を用意すると、いわば「人件費倒産」に直面することになる。だから、賃金アップの声を聞けば悲鳴をあげるに違いない。

したがって、中小企業の従業員の賃金アップを行うためには、内部留保の活用と同時に、料金の「値上げ」という方法を採用することが必要なかもしれない。

「値上げ」、久しぶりに聞く言葉である。しかし、「値上げ」はないわけではない。直近でいえば、原油価格の高騰がそれをもたらすかもしれない。中国の経済成長が消費を変え、加えて地球温暖化の影響で食料品の原材料価格が上昇している。このコロナで、入場制限したため単価を上げざるをえない、サプライチェーンの分断で原材料の供給が足りないなど、値上げの口実は確実にころがっている。そして「賃金アップ」で赤字になる可能性があれば、それを防ぐために「値上げ」をすることは、十分ありうる時代になった。

2. GO TOを地方観光業の「値上げ」のチャンスに(例題)

1)GOTO2.0への期待

中小企業の「値上げ」の可能性について、例題として、GOTOを題材に具体的に考えてみたい。

コロナが下火になって、政府は「GOTO 2.0」を再開する。これをチャンスと捉え、地方の中小零細な宿泊・飲食業が「値上げ」を行うことは可能性か。

わが国の国内観光市場はほぼ20年間、20兆円の横ばいの市場規模で推移してきた。頭打ちになっているため、政府はインバウンドに頼ったことは記憶に新しい。しかしこのコロナで、2020年一年間の市場は10兆円と半減してしまった。外需に頼りすぎるのではなく、国内市場をどう盛り上げるかが問われたのである。

これへの対応として、政府は昨年後半にGOTO事業を行った。一人一泊あたり13,300円の旅行代金に対し、その35%、4,600円を補助し自腹は8,700円で済むという仕組みである。コロナを拡散するという批判があったものの、5,400億円の財政支出をして8,800万人・泊、平時の2019年の国内宿泊観光4億8千万人・泊の18%、5分の1に相当する宿泊観光需要を創出した。

そして新政権は、このGOTOを「version2.0」として再開するようだ。2.0とするのは、前回の反省を踏まえ中小旅館や事業者への配慮を厚くするという。これまで3回にわたって合計2.7兆円の予算措置がなされ、すでに合計1兆円が使われているので、2.0が実施されれば前回の1.7倍規模のGOTOとなる。

さて問題は、このGOTOがコロナによって「へたった」地方の中小旅館や飲食店の需要拡大を行うことになるが、「そこに止まっていいていいのか」ということである。GOTOが終わったら、単に平時に戻るだけでいいのか。つまり、これを通じて中小旅館や事業者の塊である地方の観光業に、「値上げ」を通じたある種の構造改革ができないかと考える。

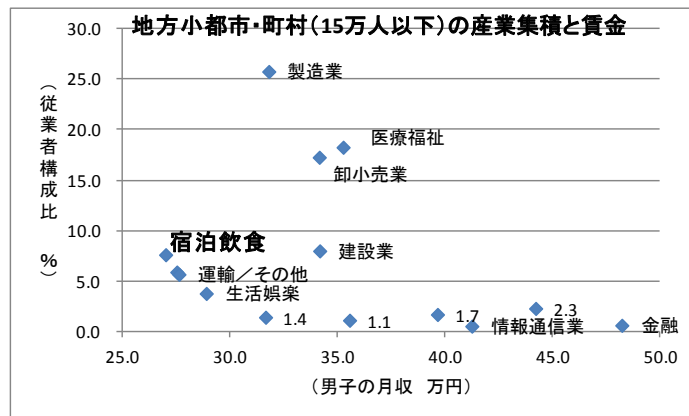
2)地方の基幹産業、観光業の賃金は低すぎる

地方の観光業の現状について触れておきたい。

三大都市圏を除く地方には1,365の市町村があり、人口15万人以上は80都市で、それ以外は15万人未満の小都市・町村で構成され、全国人口の40%を占める。

この小都市・町村の産業を概観すると、地域外から外需を期待できるのは、製造業と宿泊飲食業の2つの産業があるのみで、地方では宿泊飲食業の観光産業が基幹産業のひとつに位置していることである。

だが、宿泊飲食業の従業員の給料は、すべての産業のなかで一番低い状態が続いている。全産業の平均給料が月34万円なのに対し、宿泊・飲食業は27万円、8割に止まる。地方の主要産業のひとつがこのままでは、活力は生まれないどころか、この産業の担い手がなくなる状況にあるということである。



3. GOTOによる「値上げ」

1) “地方貢献”による一斉「値上げ」

そこで、このGOTO2.0を奇貨として、地方の観光業が料金の一斉「値上げ」を行い、従業員の「賃金アップ」を図ることを考えたらどうだろう。

GOTOの利用者は一人一泊あたりで13,300円の旅行代金を使い、その35%、4,600円が補助され、自分が払うのは8,700円で済む。この仕組みの中に、「地方貢献」というファクターを入れ込めないだろうか。4,600円は税金である。ここに、旅行に行かない人の分まで自分だけが使っているのか、という気持ちがあることは容易に想像できる。自分の行為によって、何がしか「貢献」をしたい、という気持ちがGOTO利用者にはあるのではないか。

もしそうだとすれば、補助額をすべて自分のものにするのではなく、例えばその半分2,300円を「地方貢献」として旅館に“寄付”することもありうるのではないか。自分は一人一泊13,300円から補助の半分2,300円を引いて11,000円の負担となるが、一方、旅館は2,300円上乗せして15,600円の“料金設定”となる。これは旅館にとって、17%の「値上げ」となるのである。

一見、無謀なやり方であるに違いない。人々の気持ちを勝手に先取りしている。しかし、これがGOTOの利用者にとって、「地方貢献」しているという気持ちのいい旅を保証するものにならないのか。

「地方貢献」といえば、ふるさと納税があるが、これは住民税の“受益者負担の原則”から外れた政策であるため、早々に終止符を打つべきである。そのためにも、GOTOがもたらしてくれるであろう「地方貢献」の機会を生かしたい。GOTO2.0は、これまでの予算が使えるとすると、前回の1.7倍の規模となる。平時の旅行者の30%をカバーする巨大なものとなるので、もしこの「地方貢献」スキームをはめ込むことができれば、地方の中小旅館は「一斉値上げ」を行うことが可能になる。

2)「おもてなし」が平時の値上げを担保する

地方の中小旅館は、17%の値上げを実施し、GOTO終了後もこれを維持することを考えたい。しかし、人々は、このGOTO終了後も、値上がりした宿泊代金をそのまま受け入れてくれるだろうか。

“おもてなし”に正当に対価を支払う、この風土をGOTOを通して作り上げ維持したい。これが、平時の値上げの根拠である。

“おもてなし”に関し、去年、コロナによる大戸屋の買収劇があった。コロナは、新鮮な食材提供者であるオイシックス・ラ・大地と業務提携する“お客の注文を受けてから魚を焼く”大戸屋に対し、敵対的買収を仕掛けた。そして、コロナ側利益一辺倒の追求が当面勝利を収めた。が、これは“おもてなし”の問題を改めて提起した。セントラルキッチン方式で“鳥に餌を食わせる”マニュアルサービスの食事は安くあたりまえだが、地方で採れた新鮮なものを使ってその場でつくる料理や“心のこもった”サービスは、本来、料金は多少高くても、それがあたり前の社会をつくる必要があるのではないかということである。

そもそもサービスというのは人件費の塊である。地方をずいぶん歩いて来てつくづく思うことだが、とくに地方でみられる「丁寧な、サービスがこれまであまりにも不当に低く評価されてきたと感ずるのは一人ではあるまい。人の力を借りてサービスを受けるというのは、高い代償を必要とするのだと改めて思うのである。

地方の観光業の「値上げ」は、従業員の「賃金アップ」につながり、そしてなによりも、わが国固有の地方文化を伝承するためにも欠かせないと考えるのだが、いかがだろう。

4. 中小観光業の「値上げ」がもたらすもの

1)「出来ない理由」を乗り越えて

これまで述べてきたような、GOTO2.0 をきっかけとした地方観光業の「値上げ」は、きっと「出来ない」という理由があまた上がるだろう。

そのひとつは、業界を挙げて「一斉」にやれば、独禁法違反のカルテルにあたることだ。しかし、独禁法の「適用除外」がすでにあり、これを活用することをまず考えたい。そして、これまで多くの業界が「原材料の値上がり」を理由に各社がそれぞれ値上げをし、結果として「一斉」に値上げをしていることも参考になる。旅館の場合も、正当に評価されなかった「従業員の給与の上昇」が結果として一斉値上げをする根拠となる。これまで慣れ親しんできた「値下げ競争」のパラダイムを、国を挙げて逆転する時期にきたということである。

また、「値上げ」をすれば客が来なくなる、という不安がある。だから、GOTO2.0 を実施している間に、その不安を払拭しておく必要がある。「一斉」値上げと言っているのは、「みんなで渡れば怖くない」環境をつくるためである。これを戦略的補完性という。1 企業が突出してやればババを引きかねない率先者を、みんなで後押しする。率先者の「これ」を後押しすれば世の中がずいぶん変わったと思われることでも、政府や業界団体がやるべき戦略的補完性の環境構築がないために、陽の目をみないことがずいぶんあった。これはもうやめにしよう。

また「出来ない」理由として挙げられそうなのが、旅館や飲食店の経営問題である。そもそもさほど儲かる仕事ではないので、従業員の頭数や給料を抑えに抑えてきた業界である。だから、GOTOで17%の値上げができたとしても、それが従業員に回されるか保証されないことだ。あるいは値上げによって得られた利益がセントラルキッチンなどの合理化投資に回り、従業員の首が切られる事態を増やす可能性がある。このようなことを避けるために、「値上げ分」の活用について一定のルールを設け、「賃金アップ」分に大幅な減税での還元を行うことが必要になる。

GOTOは、「値上げ」を通して地方の旅館や飲食店など観光業の底上げを可能にする。この値上げ分が一定のルールのもとに活用されれば、産業界最低であった従業員の賃金アップを促し、場合によっては製造業並みの賃金になることも夢ではない。岸田首相の「賃金アップ」の狼煙は、コロナ禍だからこそ行うGOTOの「値上げ」によって、ここから始まる。

2)GOTO は地方に「社会システム産業」を生む

そして、「設備投資」に回せる資金も手に入る。旅館や飲食店の事業主は、IoTなどデジタルを使った多面的な投資によって、品質とサービスの向上への挑戦が湧きおこることが期待できる。例えば、「おもてなし」の源泉となる地元こだわりの食材の調達システムが構築できる。さらに農水省がこの春に有機農業の割合を現在の1%から25%に拡大するとした戦略に合わせ、地元の「有機野菜」のPOS（販売時点情報管理）システムを作り、一歩進化させた地元ならではの「おもてなし」をする。加えて、広告宣伝システムの構築によって、多くの顧客に訴求する手段を手に入れる。顧客の希望に合わせた観光周遊ルート設計サービスをするとともに、辺鄙なところを歩いているときにタクシーを配車するライドシェア事業とリンクするなど、さまざまなサービスの拡大に挑戦できることになる。こうしたサービスの向上が、「値上げ」の根拠として加わる日もそう遠くはないだろう。

こうしたIoTを活用したサービスは、現実社会を支援する「社会システム産業」の一翼を担うものと考えられる。もとより、これに挑戦するためには、IT人材の支援は不可欠である。採用はできないまでも、都会の副業者に地元で「二地域居住」をしてもらい、そのパワーを借りれば先に進めると考える。GOTOは地方の観光業に新たな挑戦の場を与え、低位にあ

えぐ労働生産性を高めることになろう。

Ⅲ. 新しい社会に突入する日本

1. 旅行代金を払える社会をつくる

旅行者はここで述べたスキームのGOTOを使うことで、地方の旅館経営の「手助け」をすることに喜びを感じてくれる期待がある。しかし、人々はGOTOが終了した後も、補助金なしで値上がりした宿泊代金をそのまま受け入れるだろうか。「おもてなし」に正当に対価を支払う、この風土形成にはしばらく時間がかかるだろう。

単純に考えれば、地方の旅館や飲食店の料金が値上がりすることは、都会の人々が地方に旅行に行く機会を奪うことになる。都会の人々は、これに黙っているだろうか。まともな人々は、旅行の機会を増やすために、きっと「自分の給料を上げろ」と言うに違いない。

だから、わが国全体の「賃金アップ」が必要なのである。企業による賃金の頭抑えは、人々の「活力ある行動」と「新しい産業」の芽を摘んでいる。賃金が上がった社会を描いてみたらどうだろう。数量は増えなくても、消費は増えるのである。デフレの呪縛から脱却できるかもしれない。なによりも「賃金が上がる」という夢を持つことができる。そして未来に向けた「投資」が可能になり「新しい産業」が生まれる。平成時代の縮小均衡に「おさらば」できるのである。

ある特定の産業の「値上げ」を通して、これが他の産業や社会全体に波及する構図を描きたい。そのチャンスが、GOTOにある。

志なく税金をばら撒くのは、もうやめよう。

2. 痛みを伴うパラダイム転換

「賃金の頭抑え」や「値下げ競争」というこれまでの妙な社会は、社会システム産業という新しい産業づくりを通して「賃金アップ」や「値上げ」というパラダイムの社会に大きく転換する。

このような大転換作業は、多大なパワーを必要とするだろう。そして社会のどこかに痛みをもたらすことになる。既得権益のどこかを破らなければ、均衡を揺り動かし新しい力を引き出せないからである。

この小論では、それを企業に求めた。企業の異常な大きさの内部留保と、貯め込まれてしまった法人税減税である。もっと別の方法があるかもしれない。それは今後の議論に委ねたい。

「分配なくして成長なし」いや「成長なくして分配なし」、どちらでも構わないが、上げた拳は日和ることなく必ず振り下ろしてもらわなければならない。沈没しかかっているわが国の希望なのだから。そして、「新しい産業なくして成長なし」を掲げたら、もっと面白いことが起るにちがいない。

=====

玉田 樹 Tamada,tatsuru

株式会社ふるさと回帰総合政策研究所（ふるさと総研）

URL <http://www.furusatosouken.com/>

E-Mail t-tamada00@nifty.com;

=====