



## 1. 「過去最高益」と「空前の内部留保」

連日のようにネットニュースを賑わせる「企業の過去最高益」や「史上最大の株主還元」という景気の良い言葉。しかし、私たちの手元にある給与明細を眺めて、その恩恵を実感できている人はどれほどいるのでしょうか。

財務省の統計によれば、日本企業の内部留保(利益剰余金)はついに600兆円を突破しました。バブル崩壊後の1990年代と比較すると、企業の利益は数倍に膨れ上がっています。一方で、私たちの実質賃金はほぼ横ばい、あるいは物価高によって目減りしているのが現実です。

企業という「ダム」には水が溢れんばかりに溜まっているのに、その先の「田畑(労働者)」には、わずかな水しか流れてこない——。これが現代日本経済の歪な構造です。

## 2. なぜ「分配」の蛇口は閉まったままなのか？

なぜ、儲かっているはずの企業の利益は私たちに回ってこないのでしょうか。そこには3つの構造的な「壁」があります。

### ①「株主至上主義」への傾倒

2000年代以降、企業は従業員よりも投資家(株主)を重視するようになりました。利益が出れば、まず配当金や自社株買いに回され、その総額は過去最高を更新し続けています。

### ②「石橋を叩きすぎる」経営

過去の不況を恐れる経営層は、固定費となる「基本給の引き上げ」を極端に嫌い、利益を内部留保として抱え込む「防衛的経営」に終始してきました。

### ③労働分配率の低下

企業が生み出した付加価値のうち、人件費に回る割合(労働分配率)は長期的に低下しています。パイ(利益)は大きくなったのに、労働者の取り分である「一切れ」の割合が小さくされているのです。

鉄道業は乗務員・駅係員・メンテナンス要員など、多くの人的リソースを必要とする典型的な「労働集約型産業」でありJR東日本の労働分配率は約40%前後(財務諸表より推計)です。一般的な労働分配率の目安は、労働集約型で60%～70%以上とされるため、40%は「資本集約型(機械設備が主力)」に近い比率です。

40%という数値は、従業員1人あたりの生産性が非常に高く、人件費に対して多くの利益を生み出している表れであり、かつ人件費を抑えている(従業員への利益還元が少ない)証です。

ご利用状況・決算は好調で、運賃改定もあり稼働力が向上し、支払い能力は十分にあるJR東日本に対し、私たちは今こそ賃上げを堂々と力強く要求していくべきなのです。

## 3. 今こそ、労働組合が「分配の歪み」を正す時だ！

「生産性が上がれば賃金も上がる」という、かつての経済の常識(トリクルダウン)は、もはや自然には機能しません。企業が自発的に蛇口を開かないのであれば、労働組合が団体交渉を通じて、蛇口をこじ開ける必要があります。

労働組合の存在が賃上げにどう寄与するか、以下の記事を見てください。

全業種でみた場合、労働組合がある企業の方が、賃上げ率が高い実態が浮かび上がった。

1人当たりの平均賃金の改定率は、労働組合がある場合は4.5%で、ない場合は3.6%だ。

「ある」と答えた場合、1人の平均賃金の改定額は1万3668円だったが、「なし」と答えた場合は1万170円だった。

(ダイヤモンドオンライン「なぜ日本の労働組合は弱体化したのか？厚労省から「消えた部局」の深刻余波」より)

このことから、賃上げを実現するためには会社との意見交換はあっても団体交渉のできない社友会ではなく、労働組合が必要不可欠であり、多くの労働者が労働組合に加入し「蛇口をこじ開ける力」をさらに強くしなければなりません。

企業にとって賃上げはもはや福利厚生ではなく、優秀な人材を確保し持続可能な経営を行うための「必須投資」です。

私たちが求めているのは、

「企業の成長に見合った正当な分配」と、「物価上昇に負けない生活の安心」です。

分配の歪みを正常に戻すために、

今こそ東労組に加入し組織力を上げ、組合員一丸となって声を上げていきましょう。