



内部留保の活用に必要な動向 2015 春闘——「実質賃下げで多様なベア」に歯止めを 青山 悠

内部留保の社会的な活用で連合、全労連などを含む労働界や研究機関、学識者、メディアから新たな動向と提言が目立ってきた。大企業の内部留保は前年より 14 兆円増の 285 兆円に達している。折しもパリ経済学校教授のトマ・ピケティ氏の著書『21 世紀の資本』で提起された不平等と格差拡大に対する処方箋として、富裕層への累進課税の強化や国際的規模での資産課税論ともあいまって、日本でも富裕税・金融取引税の創設などを含め、内部留保への新たな課税論も提起されはじめた。

■連合、連合総研も内部留保の活用提言

連合はこれまで公然とは触れなかった内部留保の活用について、経団連の内部留保弁明に反論する形で、初めて分配のゆがみ是正の視点から内部留保への見解を示した。経団連の 2015 年の経労委報告は、内部留保ついて利益剰余金にしぼってみても 1998 年度以降、大企業では 97.7 % と大きく増加していると事実を確認した。その上で、内部留保は国際競争力強化のための「成長投資の原資」として、「賃上げ還元」を牽制しつつ、企業経営者には「誤解を解いていく必要がある」と防戦している。

連合は経団連の説明について『「内部留保」に対する認識』として、「問われているのは分配のあり方であり、労働者の努力や達成した成

果に対するバランスのとれた分配が不可欠である」と反論している。2015 年の連合白書でも内部留保の用語はないが、白書学習会では「内部留保の定義はさまざまだが、企業の現金・貯金額でみても一貫して増加し、174.4 兆円となり、賃金の上昇といった適切な資金循環に転換できないでいる」と問題を指摘した。

連合シンクタンクの連合総研の 2015 年版「経済財政報告」でも、「企業部門の貯蓄超過」を分析。要因は「人件費削減や大幅な法人税減税、設備投資に対する慎重姿勢などによる余剰資金が内部留保として積み上がっていると問題を指摘し」活用に触れている。

同総研の春闘シンポでも内部留保の問題が指摘された。首都大学東京都市教養学部の脇田成教授は、消費税増税の 2014 年 4～6 月期でも企業は内部留保を 9 兆円も増加させていると指摘。「企業貯蓄増加は景気を下押しし、結局は縮小均衡か、財政出動・危機増幅となる。企業の黒字と政府赤字・債務超過で政府の支出増をもたらす」と、内部留保の増大の矛盾を指摘した。

連合の組合では、自動車、電機などの金属労協が 2015 闘争交渉参考資料で内部留保に言及。「経営側の主張に対する労働組合の考え方」として、「内部留保のとりくずしではなく、内部留保の積み上げと従業員への配分とのバランス

が崩れているので、積極的な賃上げによって、これを是正すべきではないか」と主張している。

産別では、化学や石油、医薬品関係の労組でつくる JEC 連合が春闘集会で、日本経済がうまく循環していない点について、「内部留保の大幅積み増しによる、余剰貯蓄が経済を停滞させている」と指摘。「この事態を解決するには賃上げが必要だ」と訴えている。産別で公然と内部留保の賃上げ還元が主張されはじめたことは新たな動向といえる。

■内部留保に課税論も

「大企業は内部留保をため込み過ぎではないか」——こんな声が、労働組合だけでなく、政府の閣僚からも飛び出すようになってきている。日本経済の好循環を実現するには、内部留保への対策は避けて通れなくなってきたようだ。政権内部からも内部留保の批判が噴出しはじめるなかで、新たな課税論も展開されはじめた。

政権内部で内部留保批判の閣僚発言を検証すると、麻生太郎財務相が「まだカネをためたいなんて、ただの守銭奴にすぎない」（1月5日、信託協会の賀詞交歓会でのあいさつ）。さらに「内部留保積み上げはデフレ不況と戦うなかで好ましいとは思わない。利益が出れば、賃上げ、配当、設備投資に回すことが望ましい」と発言している。（1月6日の記者会見）

甘利明経済再生相も「（政労使会議は）各構成員が自分の責務を認識し、貢献していく。経営者側は向上した利益・内部留保を賃金や下請け代金の改善、設備投資の強化に極力振り向ける（こと）」（1月19日、自身のブログで）と提起している。

こうしたなかで内部留保への課税では、醍醐聰・東京大学名誉教授が社会的再配分に触れて

「内部留保が積み上がったのは、法人税減税や円安誘導、従業員への過少配分の結果だ。企業内にとどめるのは公正ではなく、社会的再配分の財源に当てるべき。1%の内部留保税を導入すべきだ」（昨年11月22日の春闘講演）と課税を提起した。

富山和彦・経営共創基盤最高経営責任者も「企業の利益が賃金に回る道筋をつくる。一定額を超える内部留保の積み増し、株主への還元」に課税すれば、企業が従業員に分配するようになる」（日本経済新聞・昨年12月10日付）と提起している。

全労連などの2015国民春闘白書でも、内部留保の社会的還元方法について、「税制改革により不公平税制の是正をしたり、富裕税・金融取引税を新設してきちんと課税する」と初めて提起した。

市民の立場からは、宇都宮健児弁護士らが不公平税制の是正へ向け2月15日、「公正な税制を求める市民連絡会」を発足させ、提言の発表など新たな運動も芽生えている。

フィナンシャル・タイムズの総アジア編集長は「政策として、賃金を上げずのためにこむ企業には、内部留保に課税すると脅迫することも選択肢の一つ」（選択2015年1月号）と、大企業と政府に迫っている。

■労働総研は11万円賃上げ可能提言

全労連系のシンクタンクである労働総研は1月7日、いま以上に内部留保を増やさず、企業の過去1年分の内部留保額を株主、役員、従業員に適正に配分するだけで、月額11万円以上の賃上げが可能だとする提言を発表した。賃上げ要求も6%以上（1万8000円）を提言した。

提言によると、資本金1000万円以上の企業

の内部留保は2013年7～9月から1年間で42.8兆円増加。この分を13年度の株主配当、役員給与・賞与、従業員給与の支給実績と同じ割合で配分するとすれば、賃上げ可能額は月11.7万円になる。内部留保を増やさず、適正に配分するだけでこれだけの賃上げができるとの試算だ。

2015春闘の最低賃金要求としては、6%（1万8000円以上）の賃上げが必要と提起。内訳は「2015年度の物価上昇見通し1.7%」「消費税3%の消費者物価への影響2%」「直接税および社会保障費の負担増1.3%」「さらなる社会保障改悪・負担増への対応など1%」である。

内部留保の還元を求める運動では、全労連・春闘共闘が1月14日、都内の丸の内・オフィス街でデモ行進と経団連包囲行動を展開し、「内部留保を賃上げに回せ」「下請けいじめをやめろ」とシュプレヒコールをとどろかせた。

トヨタ総行動も2月11日に愛知で実施され、約1000人が参加して集会や宣伝、トヨタ本社デモを展開した。全労連の小田川義和議長は「労働者と中小・零細企業のために、巨額の内部留保の一部を取り崩し、社会的責任を果たすよう強く求める」と訴えた。

産別では、国公労連が大企業の内部留保活用でどれだけの賃上げが可能かを訴える「ビクトリーマップ運動」（Vマップ運動）を柱に据え、地域から賃上げ気運を高める構えだ。Vマップ運動は、1992年にスタートした取り組みで、その後、全労連春闘の目玉にもなった。15年春闘では、各地の主要都市ごとに地域版のマップや宣伝物をつくり、地方労連や諸団体と連携しながら大幅賃上げをアピールすることになっている。

■実質賃下げで多様なベア狙う経団連

経営側の2015春闘指針となる2015年「経労委報告」は、昨年同様に、政労使会議の合意を踏まえ「経済界は賃金の引き上げに最大限の努力をはかる」と前向きな対応を表明した。

ただし、「ベアは賃上げの選択肢の一つ」として、定昇や一時金、諸手当改定なども賃上げとして、「年取ベースの引き上げ」も提起している。また、総額人件費管理や各社の支払能力などの原則も変えてはいない。

注目されるのは「ベアの多様な手法」を強調していることだ。経団連の関係者は「今年の経労委報告の特徴」と語る。「賃金制度は各社各様となり、昨年久しぶりのベア交渉で経営側はベア配分で戸惑いもみられた。今年はそれに示唆を与えるものだ」という。労働側も電機連合の有野正治委員長は「配分などで迷いもあった」と語っている。

多様なベアの兆しは昨春闘でもNTT、私鉄大手、電機などでみられた。トヨタでは今春から若手優遇の賃金制度の導入も検討し、パナソニックでは役割給を重視する方向である。

経団連はベア配分の具体的な方法として、276社を対象にした14年の人事・労務調査を踏まえ、「一律定額配分」（36%）、「若年層への重点配分」（30%）、「職務・資格別配分」（28%）、「一律定率配分」（15%）、「業績査定配分」（11%）、「子育て世代へ重点配分」（10%）、「中堅層への重点配分」（9%）などを提起している。賃金制度についても年齢・勤続から、仕事・役割・貢献度へと、「査定昇給の拡大」を提言した。

狙いは組合横断的な賃上げでなく、自社型賃金決定とベアの変質、査定による格差拡大であ

り、組合の弱体化にも連動する。改めて、全員の月例賃金を引き上げるベアと、特定層のみの賃上げ、諸手当、一時金との整理が必要となっている。

■実質賃金割れの回答を示唆

経団連は春闘の回答水準について「昨年以上」として定昇込み2.28%（ベア0.3%）を上回ること示唆している。しかし経団連は、物価上昇率3.2%のうち、消費増税分（2%程度）を除いた1%未満を物価分としている。この結果、定昇別に昨年のベア0.3%以上の回答でも、物価分3.2%を下回り、実質賃金はマイナスとなる。ちなみに昨年の物価上昇率は0.9%。連合の賃上げは定昇込み2.07%だったが、ベアは0.38%にとどまった。春闘後の4～12月でも実質賃金は平均3%もマイナスとなり、個人消費の縮小に陥っている。

経労委報告も「消費税率の引き上げによる個人消費の反動減が予想以上に深く長く続いた」と指摘し、「再びデフレ状態に逆戻りしかねないとの危機感が高まり、官民あけて考えられる方策を総動員していく必要がある」と表明している。しかし、実質賃金のマイナス回答では、個人消費は減少し、賃金より物価のみが上昇する悪性インフレとなり、経済の好循環と矛盾することは必至である。

■きしむ連合 2015 春闘

春闘は3月18日の自動車、電機など大手組合の集中回答でヤマ場を迎えた。焦点は昨年を上回る賃上げ・ベア回答だが、水準をめぐる矛盾がみられ、きしむも聞かれる。

連合は要求設定で「物価と消費増税の関係や景気、底上げ、全組合の取り組みなどを総合的

に判断した」としている。要求方式は従来どおり「定昇相当+物価上昇率+生活向上・格差是正」としているが、争点は物価上昇と消費増税との関係をどうするかである。

今春闘で連合は初めて、物価上昇率3.2%のうち消費増税分2%は「社会保障と税の一体改革のために負担を分かち合う」として、ベアは「2%以上」（定昇2%別）を設定。消費増税は賃上げとして経営側に求めず、可処分所得の政策課題としている。「消費増税を賃上げとして経営者に求めるのはいかなものか」との見解もあった。

しかし、当初から物価分以下の要求では「ベアを満額獲得しても、物価分以下」となり、実質賃金のマイナスを組合が求めるという異例の事態となる。

■問われる組合の社会的責任

産別の要求は分かれた。自動車総連、電機連合などは、消費増税抜きで物価2%相当の6000円以上を設定した。自動車総連の相原会長は「物価動向は大変重要な選択肢の一つだが、それだけで要求基準は決まってない。2014年の成果を、15年の努力で生かし、継続して16年に資する結果を必ず残さなければならない」と語っている。しかし電機の有力幹部は「物価上昇3%を要求しないと、生計費と相いれないが、生産性など総合的に勘案した」と語っている。

一方、連合最大組織のUAゼンセンは「国民は消費税込みで物を買っている。経済の好循環のためには安定的な実質賃金の向上が必要」として物価分3%を基準に要求。「実質賃金の確保は組合の社会的責任」と語っている。

中小金属のJAMも「消費税込みの正札要求

とすべきだ」として、物価分3%の確保へ向けベア9000円を掲げ、実質賃金の維持をめざしている。JEC連合もベア2%に、格差は正1%の3%賃上げを掲げている。

春闘では各産別が中小の格差是正や非正規労働者の賃金底上げを重視しているのが特徴である。電機では企業内最低賃金を4000円引き上げ16万500円を統一要求基準とし、積極的対応を掲げている。派遣や請負など間接雇用についても賃上げに直接には関与してないが、目配りするようにしている。自動車総連もトヨタの直接雇用の非正規労働者の1日300円賃上げなど、これまでになく重視しているのが特徴だ。

UAゼンセンも昇給制度のあるパート労働者については、正社員と同率を基準に、働き方に応じて、昇給分相当として1~1.5%の上積み要求している。産別内で波及力のある組合を前面に押しだしながら、中小、地方、非正規への相場形成を進める方針である。

■春闘の岩盤を守ること

興味深い動きは、自動車、電機などの金属労協が、物価上昇分のうちの「2%」分は賃上げを求めるべきではない、という経団連の主張に反論していることである。その理由は、消費税の8%への引き上げによる税収増は5兆円だが、14年度予算では、このうちわずか0.5兆円しか社会保障の充実に使われていないと指摘。税率引き上げ分が社会保障にきちんと回るとすれば、社会保険料の負担増が抑制されるため、「企業も受益者」だと主張。消費税の増税は労働者だけでなく、企業にとってもコスト抑制というメリットがあるとして、「物価から消費税率引き上げの影響を差し引く、などといった対応を行うべきではない」としている。

連合は消費増税抜きのベア2%以上の要求としながらも、経団連から「高い」と否定されていることに対して反論を展開。「賃金が低く、生活が困難な働く者も多くいる。物価上昇分(3%)だけでも賃上げがなければ、景気低迷や分配のゆがみが加速」と主張している。

労働組合が物価分を下回る要求は春闘60年でも初めての異例事態だ。賃金改善より物価だけが上昇する悪性インフレと個人消費の減少や、増税と福祉後退などの問題を含め、組合の社会的責任が問われている。

大企業の3月期の経常利益はトヨタの20%増など高収益であり、内部留保の増大のなかで、所得再分配のゆがみは正は国民的な課題である。賃上げでは、物価分確保をミニマムとしてきた春闘の岩盤は守るべきだろう。

■全労連は2万円以上、政策ストも

全労連、春闘共闘は20000円以上(5%強)を設定した。昨年の1万6000円に4000円を上乗せした要求となり、1999年の3万5000円以降、2番目に高い水準となる。要求根拠は、実質賃金の確保へ向け、過年度物価上昇と消費増税など3%程度を踏まえて1万円を設定。それに底上げ1万円の合計としている。時間額は物価分33円プラス底上げ100円として150円を設定した。

たたかひの基調には「賃上げ春闘」「暴走政治ストップ」「職場の活性化」「地域春闘」の4つを設定。春闘ヤマ場の3月12、13日に大幅賃上げと労働法制改悪反対、安倍「暴走」政治ストップ・戦争する国づくり反対を掲げて、全労働者決起の中央集会やストを含む最大規模の統一行動・国民共同の大行動として50万人総行動を展望している。

産別では医労連の4万円以上、JMIUが3万円以上を掲げ、労働法制破壊阻止などの政策スト権を確立している。全労連春闘は連合より1週間早い集中回答を設定。小田川議長は「全労連が先行して物価分にもみたくない連合の自粛要求を打ち破ろう」と呼びかけ、「消費増税のうえに、物価上昇による実質賃金マイナスという二重の痛みに対して、生計費原則の賃金闘争の再構築を」とアピールしている。

■労働法制破壊阻止へ共同拡大

労働法制の「岩盤」破壊といえる「残業代ゼロ」（高度プロフェッショナル制度）法案や、「生涯派遣で低賃金」の派遣法改悪案などの阻止へ向け、連合と、全労連・全労協などの雇用共同アクションは一致して、中央・地方で共同行動を展開している。

新労働時間制は、年収で一時金を除いて「平均給与額の3倍を相当上回る」（1075万円）ことや「高度専門知識で、時間と成果の関連性が強くない業務」の労働者を対象にしている。健康管理時間として24時間内で一定の休息时间、1カ月の深夜業回数、4週間を通じ4日以上で1年間104日の休日の「いずれかの措置をとること」としている。

しかし、労働側が要求してきた残業の上限規制はなく、1日11時間のインターバル休息も見送られた。最大の問題は、使用者は残業規制の36協定を締結することもなく、月4日の休日であれば、24日間連続して労働者を24時間どんなに働かせても「時間外、休日、深夜割増手当ゼロ」として、刑罰も罰金もなく、支払いを免れることができることだ。「残業代ゼロ」というより、「残業代・深夜割増代・休日手当ドロボー」「労働時間ドロボー」というべき稀代

の悪法案である。

日本労働弁護団も新たな労働時間制に対して「長時間労働野放し法」であり、「絶対に導入を許してはならない」とする声明を発表した。骨子は現行の労働基準法は、労働時間の長さや賃金がリンクした制度を定めていないにもかかわらず、時間でなく成果で評価するために「労働時間の規制を外す必要性は皆無」と批判。その上で「単なる労働時間規制の適用除外制度」を、成果型賃金制度のように説明するのは、「国民を欺くものであり極めて欺瞞（ぎまん）的」と厳しく批判した。さらに、労働時間制度として初めて深夜労働時間の規制も適用除外しようとしている点について、「歯止めのない深夜時間労働が野放しとなる危険性がある」と警告している。

■雇用・脱原発・憲法で総がかり共闘へ

労働法制改悪は、公労使3者構成の審議会で労働側の反対を無視してまで強引に法案化に踏み切った強権的な手法も問題とされている。

国会では2度も廃案になった派遣法改悪案も提出されている。人と部署を変えれば、派遣先は永久に派遣が可能となる大改悪。まさに安倍「暴走」政治の労働版といえる。連合、全労連など労働側と法曹関係者などはこぞって労働法制の解体反対を掲げて、集会やデモ、国会行動などで共同行動を展開している。

安倍政権と財界の法人減税や医療・年金改悪など生活破壊の「暴走」政治に対抗して、労働法制の破壊阻止と脱原発に加え、憲法擁護でも総がかり実行委員会の新設など共同が拡大しているのは新たな動きである。歴史的なたたかひの時代。経済闘争と政治闘争を結合させ、国民的な共同闘争の拡大が期待されている。

（あおやま ゆう・ジャーナリスト）