

下がり続ける労働分配率 増え続ける内部留保



申第5号の賃金改定にむけた第1回目交渉にて、経営側より現状認識が示されました。全体的には「先行き不透明感」「コスト構造や社会構造の変化」など、ネガティブ要素を前面に出し、賃上げには消極的な姿勢を示していると見えます。

企業が「巨万の富を築く」一方で、私たち働く者の現状はどうなっているのでしょうか。

【賃上げ率の低下】

主要企業の賃上げ率は、1974年（昭和49年）における32.9%をピークに右肩下がりとなり、2000年（平成12年）以降は、平均2%前後で推移しています。

【負のスパイラル】

日本経済にとっても、働く者にとっても「負のスパイラルにある」と言えます。

<低額の賃上げ> → <所得が増えない> → <社会保障費増や将来への不安増>
→ <消費が低迷> → <経済が停滞> → <低額の賃上げ> → この繰り返し…

【下がり続ける労働分配率】

一般的に労働分配率とは「企業が生み出した付加価値のうち、人件費として労働者に支払われた割合（労働者の取り分）を指しています。日本においては、この労働分配率が1997年には66%であったものが、2015年には58%台にまで下降しています。

この数字は世界的にも下位に位置しており、日本とイギリスを比べると1977年には双方75%前後であった労働分配率は、2011年でイギリスが70.4%、日本は60.6%となっているなど、リーマンショックや東日本大震災などの影響から企業が立ち直っているにもかかわらず、働く者の賃金水準は下がったままとなっています。

【増え続ける企業の内部留保】

一方で、日本企業の内部留保は増え続けています。2000年代前半までは約135兆円前後であったものが、リーマンショック以降に増え続け、2015年度には約377兆円と言われています。しかも、この金額は4年連続で過去最高を記録しています。

企業は「内部留保は設備投資などを行い、企業を発展させるためのもの」と言うものの、実際の設備投資は非常に鈍い動きとなっています。

私たちが厳しい環境下に置かれているなかで、企業だけが一方的に利益を蓄えていることが分かります。

JR東日本には内部留保も含めて、要求満額を支払う経営体力は十二分にあります！職場から声をあげ、みんなの力で賃上げを勝ちとりましょう！