

第二編 大企業に集中した富の再分配こそ

大阪の経済を活性化する道筋

第一章 内部留保とは何か、そしてその活用法

1. 内部留保とは何か？

物価の上昇が止まりません。物価上昇が続けば賃金で買える商品の数も減ります。毎年、生活が苦しくなっています。この状況を変えるには、賃金アップが絶対に必要です。賃金アップのための賃金原資のことを内部留保と言います。

インターネットやSNSでは、「内部留保は現金の形ばかりでないので、取り崩すことはできない」など、バトルが繰り広げられています。なぜ、このようなバトルが繰り広げられているのでしょうか？ そして日本企業内には賃金アップのための内部留保はどの程度有るのでしょうか？ 簡単に見ていきたいと思えます。

そもそも内部留保をめぐる議論は 1970 年代に賃金原資を明確にしようとした労働組合とそれに協力する大学教員によって始められました。そのために、労働組合側は賃金上昇原資である内部留保を多く広くとらえ、一方企業の方は、賃金上昇を抑えようと内部留保の額をなるべく少なく狭くとらえようとしてきました。つまり、内部留保をめぐる議論は最初から、自らの立場によって大きく異なる問題だったのです。

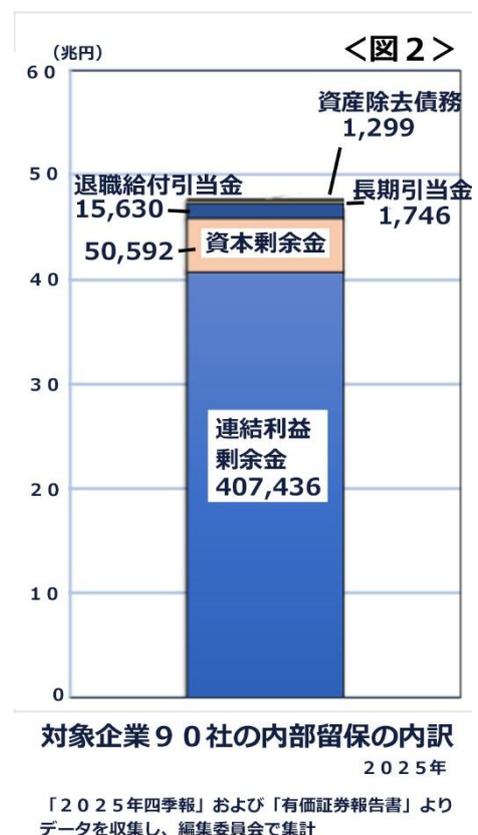
まず、企業の立場の内部留保（狭義の内部留保）について述べていきます。狭義の内部留保とは「企業が稼いだ利益のうち、株主への配当などに充当せず、社内に残した利益の蓄積」として定義され、「利益剰余金」として貸借対照表の純資産の部に記載されています。

この狭義の内部留保に各種引当金や準備金を加えたものが「広義の内部留保」と呼ばれています。私たち労働組合はこの「広義の内部留保」を内部留保としています。〈図 2〉

「広義」と「狭義」の内部留保は何が違うのでしょうか？ 簡単に説明すると各種引当金や準備金の捉え方にあります。例えば、2002 年の商法改正によって資本準備金で自社株購入（金庫株解禁）が可能になりました。資本準備金を通しての自社株購入は、自社の株価を高め、その株式をもっている株主の資産価値を高めることになります。

この自社株購入資金は、企業活動の結果として発生した資金（利益）です。これを自社株購入に回すのではなく、賃金として労働者の賃上げに使うこともできるのです。

企業活動は必ず労働者の労働をとまいます。その企業活動によって得られた利益を、自



社株購入で株主のために使うのか、企業活動を支えた労働者の賃上げに使うのか、経営者は選択できます。わたしたち労働組合は、この資金を株主のためでなく労働者の賃上げのために使うべきだと考えています。

「広義」にしろ「狭義」にしろ内部留保は 500 兆円を超え企業内に積み上がっています。高市首相も首相になる前の 2024 年には、「狭義」の内部留保を活用して賃上げを求めています。このようにわたしたちの生活を豊かにする賃金原資は、日本企業内に十分あるのです。

2. なぜ、内部留保は積み上がり続けるのか？

内部留保は一貫して増大しています。私たち、労働組合はこの内部留保を原資に賃上げを実現しようと訴えています。しかし、なぜ日本社会において内部留保は増大し続けているのでしょうか。それは 40 年前から続く日本資本主義の変化があります。

日本資本主義は 1990 年代前半にバブル景気崩壊以降、長期の不況を経験しています。その中で政府・財界はこの不況期に経済改革を実行してきました。それを象徴する文書が 1995 年、日本経営者団体連盟（現：日本経済団体連合会）が発表した『新時代の日本的経営』と、1999 年に発表されたいわゆる経済白書である『平成 11 年度年次経済報告』です。

これらの文書は、労働市場の流動化を謳い、正規雇用を縮小し非正規雇用拡大を提言しました。そのため、拡大する非正規雇用は若者を中心に「フリーター問題」・「ワーキング・プア問題」として現れました。結果として、労働者の賃金は削減され、企業内への内部留保増大を特徴とする日本資本主義の変化をもたらしたのです。

3. 内部留保拡大の問題と活用方法

内部留保の拡大は、中小企業を含めた全ての企業において増大しているわけではありません。内部留保の増大は、一部の大企業において顕著に積みあがっています。

経済全体で見た場合、一部の大企業に大量の内部留保、わかりやすくいうならば「資金」が集中し、滞留しています。つまり、経済の好循環を疎外して好循環を押しとどめています。

そのため、高市総理も総理になる以前の 2024 年 9 月に「内部留保の使い道を明示することで、従業員の給料アップや投資促進をしたことがオープンになった方がいい」と内部留保活用による賃金上昇に言及しています。

このように一部大企業の内部留保集中は、日本経済、日本社会全体から見ても問題であり、内部留保の「活用」が期待されています。

内部留保の活用は、直接的には賃上げの原資ですが、内部留保は大企業に集中しており、中小企業には多くありません。そうすると中小企業労働者の賃金原資として直接的にはならない、という問題もあります。

そこで内部留保に課税し、中小企業の社会保険料軽減を通して、政府による所得再分配政策として、広く日本社会に還元することを目指す議論もあります。ただ、内部留保への課税は「二重課税となり好ましくない」という議論もあります。

しかし、大事なことは「些末な税制の整合性」でなく、一部大企業に積み上がっている内部留保の活用を通して、「より豊かな日本社会」をつくることです。働くものが安心して暮らし、望むならば家族をもち、子どもを安心して育てられる社会の実現です。そのための内部留保の活用方法については、国民的な議論を通して行っていけば良い、と考えています。

第二章 搾取の実態

1. 中小企業と中小企業で働く労働者

(1) 大企業と中小企業での賃上げと賃金格差

25春闘で、全労連・国民春闘共闘は、ストライキを背景に団交を重ねるなど粘り強くたたかう中で、中小企業での回答が大企業・中堅企業を上回る回答を引き出すなど、健闘しました。

<表8> 25春闘結果の比較（加重平均）

	1000人～		～99人		金額格差
国民春闘共闘	7,825	2.66%	10,045	3.67%	128%
連合	17,451	5.39%	10,322	4.36%	59%
日本経団連	19,195	5.39%	9,892	3.78%	52%
大阪府	16,486	5.18%	9,757	3.54%	59%

（春闘共闘と大阪府は30～99人規模）

しかし、連合や日本経団連、大阪府の集計では、額・率とも中小企業での賃上げが進まず、大企業の賃上げ額に比べ中小企業の賃上げ額は50～60%にとどまっています。<表8>

厚労省「賃金構造基本統計調査」によると、短時間労働者を除く平均賃金は労働者1,000人以上の大企業に対して100人未満の中小企業は82%にとどまり、とくに中小企業・女性は大企業・男性の63%と大きな格差があります。

<表9> 男女の賃金格差（企業規模別）

企業規模	1000人～	100～999人	10～99人
全体	364,500	323,100	299,300
男性	403,400	355,600	324,500
女性	296,600	271,300	255,500

（厚労省「賃金構造基本統計調査」R6年）

<表9>

国税庁「民間給与実態統計調査」でも1,000～5,000人の大企業と30～100人の中小企業の平均給与（年収）は78%となっています。<表10>

大企業に比べ中小企業の賃上げが全体として進まず、賃金格差がいつそう広がる結果となっています。

<表10> 企業規模別平均給与

全国	5000人以上	1000人以上	500人以上	100人以上	30人以上	10人以上	10人未満
平均給与・年	4,241,000	4,661,000	4,220,000	4,051,000	3,632,000	3,690,000	3,528,000
30人以上との比較	86%	78%					
大阪局(近畿2府4県)							
平均給与・年	5,548,000	5,397,000	4,994,000	4,731,000	4,488,000	4,518,000	4,026,000
30人以上との比較	81%	83%					

（国税庁「民間給与実態統計調査」R6年）

30人以上との比較は、編集委員会

(2) 労働者の声・生活実態

長引く物価高騰に賃上げが追いつかず、実質賃金が下がり続ける中、労働者の生活はますます厳しくなっています。「物価が上がり続けているのに給料は20代の頃と変わらない」「物価高で買い物のたびに辛さを感じる」「病院に行くのも躊躇する」という声や、「賃上げしているのは大手企業のみ」「給料を上げて会社が得をする仕組みを作らないと中小企業の給料は一生上がらないと思う」などの意見が全労連や各組合アンケートなどで寄せられています。

26春闘・国民春闘共闘アンケート（第1次報告）では、労働者の生活実感は、「かなり苦

しい」「やや苦しい」があわせて 56.6%で、「ややゆとり」5.1%、「かなりゆとり」は 0.9%にとどまっています。

(3) 中小企業・小規模事業者の声

25年に中小企業の69.6%が賃上げを実施しましたが、20人以下の小規模企業は57.7%にとどまっています。(日本商工会議所「中小企業の賃金改定に関する調査」)。しかも賃上げを実施した企業のうち6割が、業績は改善していないけれども賃上げする「防衛的賃上げ」に踏み切っています。これは人材確保・採用や物価上昇への対応が大きな理由です。

経営者からは「中小企業の多くは厳しい経営状況でも精一杯の賃上げをしている。原資確保のため労務費を含めた価格転嫁交渉が必要」「社会保険料の負担軽減や人材確保への支援などの政策を求める」などの意見が出ています。

中小企業団体と大阪労連などとの懇談でも「賃上げの原資がない。価格交渉で、人件費増は見てくれない」「ほとんどの企業は赤字なので、国の賃上げ支援(法人税減税)は良い支援ではない」「賃金を上げたいが、企業の負担が大きすぎて最低賃金が精一杯。しかし賃金上げないと人が集まらない」など苦しい実態が出されています。

中小企業の労働分配率は75.6%と高く、資本金10億円以上の大企業はわずか37.4%にとどまっています(財務省「法人企業統計調査」より)。利益を労働者に還元せず、株主配当や自社株買い、内部留保を積み増す大企業に対して、中小企業は限られた利益の中から人件費を捻出しているのが実態です。

中小企業・小規模事業者での賃上げを進める上で、社会保険料の負担軽減や人件費の価格転嫁などの公正取引、大企業の横暴規制や税の応能負担など、実効ある政策の具体化が求められます。

2. 国が定める公定価格に大きく収入が左右される事業所

2025年度の国立大学病院の赤字総額が400億円程度になることが、報道されました。「3時間待ちの3分診療」と言われる大病院には患者が押し寄せていますが、なぜ大赤字が発生しているのでしょうか。それは病院・医療の収入は「診療報酬制度」で決定されており、その診療報酬が、この20年間で大きく削減されているためです。

医療以外にも介護や福祉・保育なども「公定価格」により設定されていますが、最大の問題は、「公定価格」が実際にそのサービスを実施するうえで、それにふさわしいものとなっているかどうか、必要に応じて改訂されているかどうか、という問題があります。以下にその実態をまとめます。

公定価格とは

医療、介護、福祉・保育などのサービスは人の生存や権利を支えるものであり、市場の自由な価格設定に任せると、「必要だけれど費用の負担ができれば利用できない」ということが起きかねません。そのため、これらの分野に係る費用は国(または自治体)が法律や制度に基づき、サービス内容ごとに金額を定めています。このように公的に定められた価格の仕組みを、「公定価格」と呼んでいます。

公定価格は、すべての人が必要に応じてサービスを利用できるようにするための制度であり、生存権をはじめとする基本的人権を実質的に保障するための具体的な手段という意味を持っています。

(1) 病院の7割が赤字、病院・介護事業所の倒産が急増

公定価格制度のもとで運営される事業所は、「国民の健康で文化的な最低限度の生活」を保障する憲法25条の理念に基づき、国民生活と地域福祉を支える重要な社会インフラです。その理念に基づき、全国どこでも等しく受療できるように価格・費用とも国・自治体が定めています。

この制度は、基本的人権の保障という観点からも、質の高いサービスを安定的に提供するための最低限の基盤設計であるべきものであり、現場で働く労働者の生活と誇りを支えるものでなければなりません。

しかし最低賃金の上昇、物価の大幅な高騰が、経営と労働条件の両面に直撃しており、公定価格である診療報酬や介護報酬の改定が、まったく追いついていません。

医療材料や食材、水光熱費、ガソリンなどが軒並み値上げされる一方、報酬改定は2~3年に一度であり、即時に対応されないことから、医療機関、介護事業所、福祉施設、保育園などは収益が大幅に減少し、地域医療を支える自治体病院の9割、民間病院の7割が赤字を計上していること、病院や介護事業所の倒産件数が、この2年間で急増していることから極めて経営困難な状況を表しています。

しかも報酬改定のたびに適正化の名のもとで、「算定要件の厳格化」や給付抑制政策が続いており、見た目はプラス改定でも実質的には「大幅なマイナス改定」がくり返され、施設基準や人員配置などの算定要件を満たせない中小病は運営が行き詰まり、廃業に追い込まれています。

(2) ケア労働者の賃金の実態

2024年度の診療報酬改定は0.88%のプラス改定とされましたが、薬価・材料費部分はマイナス1%となっており、全体では明らかなマイナス改定です。さらにコロナ後の受診控えなどにより、医療機関の収益は減少し続けています。

高騰した水・光熱費や医療機器・医薬品の価格上昇も追い打ちとなり、「明日、街から医療機関がなくなる」という状況が続いています。

介護報酬も同様です。2024年度に1.59%の引き上げとなりましたが、介護職の賃金が産業平均より月8万円以上低い現状では不十分です。引き上げのうち、0.98%は職員の処遇改善、残り0.61%が加算として付与されていますが、算定要件の厳格化や一部を介護保険の対象から外れることで利用者が減少、水・光熱費や食材費の上昇も相まって、多くの事業所では減収減益となり、倒産・閉鎖が過去最多を更新しています。

訪問介護にいたっては2%のマイナス改定であり、訪問すれば赤字になる現状に人材確保もままならず、全国的な事業所倒産が起こっています。

また公務員の賃金も公定価格の一つです。公務員の賃金は、保育、幼児教育、介護、障害福祉をはじめ公定価格が適用される分野で働くケア労働者の賃金に重要な影響を及ぼします。

(3) 公定価格制度の抜本的見直しを

公定価格制度の改革が急務であるにもかかわらず、政府・財界は社会保障費の抑制を図っています。

たとえば、「人口減少社会に対応した効率化」「持続可能性のための給付削減」といい、財政優先が強調されていますが、これらは現場の実態を無視した一方的な論理です。公定価

格を低く抑える政策が続けば、現場の労働者の生活は一層困難になり、人材流出によりサービスの質も維持できなくなります。

また、診療報酬の引き上げが患者負担の増加につながってはなりません。公定価格の引き上げはあくまで必要な人件費と事業運営費を反映したものであり、患者や利用者の負担増とは切り離されるべきです。

負担増を回避するには、患者負担割合の引き上げなどに頼らず、公費負担を増やす必要があります。具体的には、大企業の内部留保への適正課税、資産所得への累進課税強化、による財源確保が求められます。現行の「処遇改善加算」などの一時的な上乘せでは限界があります。制度の根本を見直し、以下のような仕組みを整えることが必要です。

○物価や賃金動向を反映する公定価格の「自動スライド制」の導入

○設備更新、人材育成への直接支援、もしくは低利融資、税制優遇の「地域包括的支援策」

○厚生労働省・子ども家庭庁が、地方や現場の声を聴く「審議会」「地域別ヒアリング制度」の導入

○医療・介護の国庫負担割合の抜本的見直し（医療費の内訳として、国庫負担は25%、患者負担は保険料・一部負担で45%であり、生存権保障の観点から、国庫負担の比率増が必要）

(4) 公定価格の事業所は「社会的共通資本」

公定価格の制度で運営される事業所を守るためには、「財政均衡論」ではなく、国民の生活を支える「社会的共通資本」としての制度保障という視点が欠かせません。人間らしい生活と働きがいを守るための制度改革が、社会保障の持続性には必要です。

いまこそ、公定価格制度を現代の経済・労働実態に即したものとして構造を転換し、支援が健全に現場に届くしくみ、医療・介護・福祉従事者が誇りといきがいをもちながら働けることができる社会の実現を目指していくことが求められています。

3. 公務の民営化の増加による搾取強化と公務員賃金

(1) 国の規制緩和により、大企業が自治体の公共サービスに参入

政府・財界は、2000年代に入ってから「官製市場の民間開放」（小泉構造改革）、「公的サービスの産業化」（骨太方針2015）の名の下に、自治体の公共サービスを民間企業の営利の対象に開放する政策を進めてきました。

学校給食の調理、ごみの収集、学校用務、窓口業務、公共施設の管理運営に加え、それまで営利企業の参入が禁止されていた保育、学童保育、介護などの分野にまで規制が緩和されることにより、大企業の参入が一気に広がりました。

(2) 企業は委託料から多くの利益を得る一方で、労働者の賃金にしわよせが

参入した企業は、自治体から支払われる委託料から利益を獲得し、役員報酬、株主への配当、他の事業への投資、内部留保に充当します。企業が多くの利益を得るほど、業務に従事する労働者の人件費にしわよせが来ます。

労働者の賃金は下げられ、生活保護水準以下の賃金で働く官製ワーキングプアが生み出されます。企業は入札で直営の時よりもコストを下げて参入します。しかし、民間委託が進んで自治体から業務を担当できる職員がいなくなれば、企業の発言力が強まり、委託料は直営の時よりも増大します。委託料が増えた分は企業の利益に回り、人件費はさらに減らされます。〈図3〉

〈図3〉民間委託が進むと人件費は・・・

自治体直営	企業委託	委託が進めば
人件費	企業利益 人件費	企業利益 人件費
物件費	物件費	物件費
※ <input type="checkbox"/> は公共サービス経費の規模を表します		

(3) 入札で企業が替われば、労働者は解雇され、公共サービスが低下することも

委託をする企業は自治体の入札で決まりますが、1年や3年の委託契約期限が到来するたびに、受託する企業が入替わることがあります。

企業は長期に受託できる見込みがなければ、労働者を有期の非正規で雇い、入札で受託できなくなれば解雇・雇止めをします。劣悪な労働条件のため給食調理員を確保することができなくなって学校給食の提供を中止した自治体があります。

また、受託した企業は「十分な利益が得られない」と判断すれば契約の途中で一方的に撤退することがあります。窓口業務を受託する企業が突然撤退し、自治体職員が他の部署から応援に回らなければならなかった自治体があります。

(4) 民間委託で働く労働者にも、公務員と同じ水準の賃金を保障するべき

自治体の実施する公共サービスに民間委託で従事する労働者にも、公務員と同じ水準の賃金が支払われるべきです。業務を受託する企業に適正な利益を保障することは必要ですが、労働者の賃金を引き下げてまで利益を提供することは許されません。

自治体は、受託する企業に対して、①労働者が人間らしく生活できる適正な賃金を支払うこと、②入札で受託する企業が入替わっても、次に受託する企業に雇用を継続すること、を条例で義務づける実効ある「公契約条例」を制定することが必要です。

(5) 公務員の賃金は、最低賃金、生活保費、ケア労働者の賃金にも影響を及ぼす

公務員の賃金は、保育、幼児教育、介護、障害福祉をはじめ公定価格が適用される分野で働くケア労働者の賃金にも影響を与えます。公務員の賃金が上がれば、公定価格が適用される労働者の賃上げにつながり、人材の確保や定着を促すことにもつながります。また、公定価格が適用されない民間の事業所でも、公務員の賃金は地域全体の賃金相場として参考にされます。

公務員の賃金は何を根拠にして決められているのでしょうか。国家公務員法64条2項には「俸給表は、生計費、民間における賃金その他人事院の決定する適当な事情を考慮して定める」としています。

地方公務員の賃金も地方公務員法24条2項で「生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」とされています。

考慮すべき基準の一番初めにあげられているのが生計費です。生計費とは、衣食住をはじめとする日常生活を維持するために必要な費用全般のことをさします。

人事院は毎年、国家公務員の賃金を決めるための指標として「標準生計費」を歳出します。「標準生計費」は、最低賃金、生活保護費、課税最低限や労働災害補償など様々な分野で利用されています。

(6) 憲法 25 条に基づき、人間らしく生活できる生計費を算出するべき

しかし人事院は、「標準生計費」を実際に労働者が生活するのに必要とする金額よりも低くなるように算出しています。〈表 11〉

かつてはマーケットバスケット方式に基づいて算出をしていましたが、1991 年からはこの方式をやめています。現在は「全国家計構造調査」（総務省）などの統計資料を基に算出するとしていますが、2024 年度からは具体的な数字の根拠（費目別、世帯人員別生計費換算乗数）を示さなくなったため、算出する過程がブラックボックス化しています。

そのため、物価高騰が年々続いているにも関わらず、各費目が実際より低い金額におさえられたり、住居関係費が前年よりも低い金額で示されられたりすることがあります。

人事院は「標準生計費」を算出するにあたっては、恣意的な操作を行わず、労働者が実際に必要とする生計費を正確に反映し、「健康で文化的な最低限度の生活」（憲法 25 条）を保障することを第一に考慮するべきです。

人事院が示す標準生計費 2025年4月（円）

<表11>

費目	世帯人員				
	1人	2人	3人	4人	5人
食料費	35,770	48,320	61,800	75,270	88,750
住居関係費	46,760	60,700	50,660	40,620	30,570
被覆・履物費	6,230	4,480	7,140	9,800	12,450
雑費Ⅰ	25,660	37,610	52,370	67,120	81,890
雑費Ⅱ	10,640	17,320	22,660	28,010	33,350
計	125,060	168,430	194,630	220,820	247,010

※住居関係費……住居、光・水道、家具、家事用品

※雑費Ⅰ……保健医療、交通、通信、教育、教養娯楽

※雑費Ⅱ……その他消費支出(諸雑費、こづかい、交際費、仕送り金)