

第4回組合員交流会



【 日 時 】 2025年6月21日(土) 13:00～

【 場 所 】 東上野「都連会館2階会議室」

【 参 加 者 】

「組合執行部」

橋本委員長（横浜町田）、鈴木副委員長（座間）、飛田書記長（相模原流通センター）、
重田委員（新砂）、陶山委員（横浜町田）、濱田委員（土浦）、堤委員（東扇島）、天野
委員（佐倉物流センター）、矢島顧問（顧問）

「組合員参加者（順不同）」

五十嵐（小田原）、平澤（東扇島）、藤村（平塚）、小平（横浜町田）、後藤（土浦）、
佐藤（土浦）、高田（横浜港北）、木下（横浜港北）、朝枝（新砂）、木村（新砂）

司会進行 鈴木執行副委員長

（1）開会の挨拶 橋本執行委員長

（2）軽めの学習会 矢島顧問 「内部留保とは」 P.2～5

（3）労働組合より 飛田書記長「一時金の評価項目について」ほか P.6

（4）交流会

（5）閉会の挨拶 重田委員

（6）事務連絡 P.7

企業の内部留保とは？

財務省が2日に発表した2024年7～9月期の法人企業統計によると、資本金10億円以上の全産業（金融・保険業含む）の大企業が保有する内部留保は553兆円となり、過去最大を更新しました。

国内企業全体では600兆円といわれているのでそのほとんどを大企業がもっていることになります。



内部留保は何のためにあるのか

内部留保は単純に言えば企業の「売り上げ」から「様々な支出」を引いた「純利益」からさらに「配当金」を差し引いた残り。我々労働者であれば「年収」－「家賃や生活費、もろもろの出費」で残ったものが内部留保です（家庭では言わないが）

つまり企業でも家庭でも「内部留保」にあたるものがゼロであればぎりぎりの「自転車操業」となるので、ある程度の預貯金があることは企業や家庭の「安定・体力」があるとみなされるでしょう。

特に企業では新しい設備投資にあてる「蓄え」がない場合「銀行からの融資」や「新たな株式の発行」などを行う必要があるが、特に株式の追加発行では「株の買占め」によって「企業の望む戦略」が取れなくなる危険もあるということです。



内部留保・現金ばかりではない

内部留保はすべてが「現金」ではありません。「内部留保」という言葉自体がはっきり決まっているわけではないので企業ごとに中身も違います。たとえば退職金支給のための積立金など将来必要な預貯金もありますが、株券や固定資産などもあたるので内部留保イコール現金預金とはならない。だから「内部留保がこんなにあるのだからボーナスをもっとよこせ」と従業員から詰め寄られても支払う現金はあまりないという場合も考えられます。

また、コロナなどの影響で社会活動が著しく低下したときなどに「企業や従業員をまもる」なども内部留保がある程度あることで乗り切れる場合もあることから、内部留保が企業の「保険」としての部分もあることは理解しておくべきでしょう。



つまり、いたずらに必要以上に確保された内部留保なのか、将来の企業の成長や万一の予測外の出来事に備えるために「適正だろう」とみられるかを労働組合は冷静に分析していかなければならないでしょう。そのための労使での定期的な経営チェックが不可欠であり、現状の経営状況をみまもっていく必要があります。バブル崩壊以降多くの経営者が「人件費削減」「内部留保増加」「設備投資は慎重」の傾向にあります。

内部留保を株主ではなく労働者に

説明した通り内部留保は企業の体力のバロメーターとして投資家などの経営判断材料とされるため、一定のメリットがある。しかし、多すぎる内部留保に課税をかけていこうとする動きあり、企業はなんらかの対策を迫られる。設備投資の予定もないけど課税はなるべく少なくしたい多くの企業が「株式の配当を増加させる」という手段をえらんでいる。

ここ数年の統計では大企業も内部留保を増加させているが、中小企業でも企業によっては30%近く増加している。一方で賃金も近年増加傾向にはあるものの、内部留保が増加している企業ではまだまだ労働者に対する分配がすくないということだ。

労働組合として企業側の経営判断をしていくためには「株の配当が増加していないか?」「内部留保が著しく増加していないか?」などを冷静に分析していく必要がある。



一時金の評価項目・内容のブラッシュアップ

労働組合は、春闘だけでなく毎月開催している労使協議会の中でも、現在の一時金の評価項目や方法について改善するよう提案を続けて参りました。

そして、5/21（水）に開催された労使協議会の中で、やっと会社側から一時金の評価項目や評価内容について改善協議を行なえるところに辿り着けたという話があり、今後労使間で協議を行なっていくことになりました。

組合執行部では、すでに議論を始めておりますが、より多くの組合員の意見や考えを集約したものを組合側の意見としてぶつけて行きたいと考えております。

そこで、どのようなことを評価してもらいたい、評価すべきなど下記の例のような意見を出し合い議論を行ないたいと思います。

『問題点』

- ・仕事の成果が正当に評価され反映されているのか？
- ・全員B評価という支店がある ←管理者は仕事してますか？
- ・口うるさい、面倒くさい、何でも言うこと聞く、ゴマすり上手い…人たちが高評価
- ・
- ・

『改善策』

- ・評価項目を改善する
 - 労使間で協議を開始することを確認済
- ・評価することをやめて一律にする
- ・
- ・
- ・

『評価項目改善』

例えば

- ・仕事の効率や大変さ
- ・シフトへの融通を利かせた
- ・休み予定を返上して出勤した
- ・

以上

交流会後の懇親会について

各支店での日々の業務も忙しい中、第4回組合員交流会に参加頂き感謝申し上げます。
第2回学習交流会終了後に初めて開催した懇親会が非常に盛り上がりましたので第3回交流会に引き続き今回も食あたりにならないよう盛大に懇親会を開催したいと思います。

たとえすれ違いの際に挨拶が出来なくとも AI に見張られていても同じ会社で働く仲間です。この機会に横のつながりを深めお互いに協力していきましょう。

乾杯だけでもご飯だけでも構いません。会議室での議論とは違った交流も取り入れたいと思います。明日のアルコールチェックや健康診断の数値に引っかけられない程度にワイワイ盛り上がっていきましょう。

会場：居酒屋『日吉屋』 台東区上野 3-28-6

午後 3 時 30 分ごろ～ （2 時間程度）流れ解散システム

参加費無料



[illegible]