

賃上げの構造を整理し 昇給とベースアップを理解する

鈴木義一

飯田橋労務管理事務所
(商工研相談業務委嘱先)
特定社会保険労務士

Q

物価高騰を背景とした賃上げ率が報道される中、当社でもベースアップと称し、定期昇給と混在させて、世間相場を考慮した賃上げを実施しました。

昇給とベースアップの関係を整理し理解したいので、賃上げの構造について教えてください。

A

1. 定期昇給とベースアップの違い

一般に、賃金の改定は「賃上げ」として実施され、定期昇給とベースアップの二通りで行われています。

年齢や勤続、経験を重ね、仕事上の重要な役割を任されるなどの結果として、毎年、定期的に、ルールに基づき、賃金を上げていくのが定期昇給です。

一方、ベースアップは、物価上昇に対する実質賃金の維持や初任給の実質上昇分の在籍者への調整、さらに生産性向上の度

合いや賃上げの世間相場によるものなど、定期昇給では補うことのできない部分を賃金表等を書き換えることにより修正するものです。ベースアップはあくまでも賃金の底上げが目的ですが、単なる平均的な賃金の引き上げではなく、仕事内容からみた労働価値の評価によって、個人別に賃金を引き上げる賃金調整という側面もあります。

ベースアップの取り組みは、次のように配分されています。

- ① 賃金の底上げとして、定額すなわち一律
- ② 基本給等を何%引き上げるという定率
- ③ ①②の組み合わせで実施
- ④ 年齢階層における額の変更

2. 賃上げの構造を整理する

賃上げは、定期昇給、ベースアップ、賃金調整の三つに大別されます。賃金体系が十分に確立されていない状態でこれらが

混在して行われると、個々人の賃金に不当に差がついたり、逆に差がなくなったり、あるいは能力、成績の伸長が中だるみになったりするような不均衡が起りかねません。

定期昇給と、ベースアップや賃金調整としての賃上げを、時期を同じくして取り上げる場合には、まず定期昇給を主体にします。それから個別の対応としての賃金調整、そして全体に影響が及ぶベースアップの順に行うのがよいとされています。

図で解説します。賃上げ率を

3・5%とした場合、従来の賃金制度で昇給計算すると、昇給率が2・0%となれば3・5% $\times$ 2・0% $\parallel$ 1・5%がベースアップ分としての配分原資です。

賃金増額の話し合い(交渉)

は、定期昇給、賃金調整を予定した上でベースアップ分について行くと、定率であれ定額であれ決定に至りやすいといえます。

3. 初任給上昇への対応をベースアップで配分する

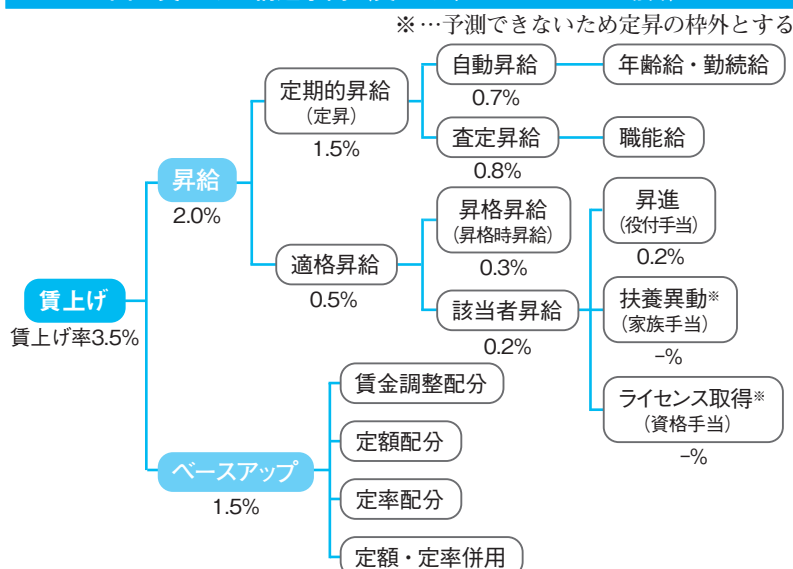
初任給は、企業独自の意思とにより新規学卒者の需給関係によって世間相場が決まるため、これに準じて設定せざるを得ません。比較的多くの賃金体系をみると、低年齢、低勤続ほど賃金上昇額が少ないため、初任給が上昇すると若年在籍者とはほとんど同額になったり、在籍者の方がむしろ低額となってしまうなど、学卒初任者と若年在籍者との間に不合理なアンバランスが生じることになりかねません。この不合理を、ベースアップで対応することが検討されます。

初任給の賃金上昇分を在籍者の賃金に反映させる考え方としては、以下の三つがあります。

(1) 各年齢別基準賃金額に定率を乗じた額で是正する

ベースアップを一律に定率で実施すると、中高年齢層には大きな額となり、年齢別賃金格差

図 賃上げの構造事例（賃上げ率を3.5%とした場合）



が広がることとなります。ベースアップの総額が企業収益面から算出される適正限度を超えることにもなりかねません。

(2) 実質上昇額を定額でプラスする

実質上昇額が労働価値の上昇に見合う額であれば、合理性があります。しかし、労働価値の上昇がすべての階層とは限らず、若年層を中心とした階層の労働

価値が上昇したものととして、一定の階層に限定して初任給の上昇分を上乗せで対応することが考えられます。

(3) 年齢の高まりに応じて逓減させたものを是正額とする

若年層に対しては、初任給上昇分を上乗せした上で、一定年齢から逐次その額を逓減させ配分しようとするものです。

4. 物価上昇分をベースアップで対応する

実質的な賃金の価値を維持させるため、物価の上昇によって影響される分だけ賃金を一定額上乗せしていくものです。ただ、ベースアップを一律定額配分方式で行うと不平等となる恐れもあります。こ

れを回避するため、年齢階層によって配分額を変えていくことなどが考えられます。

5. 生産性向上をベースアップで配分する

労働生産性の向上が実現され、労働への分配として賃上げ原資に上乗せすることでベースアップに取り込みます。

ベースアップの配分先としては、以下の例などがあります。

- ① 諸手当の増額
- ② 昇給基準線の中だるみ是正
- ③ 賃金格差の是正
- ④ 基本給額等への定率配分
- ⑤ 全従業員に対する定額配分

6. 賃金調整のためのベースアップ

賃金調整が必要とされるケースとして、仕事が一人生前にこなせるようになった層がいわゆる中だるみで、相対的に賃金が低くなっていることへの対応があります。また、中高年齢層でも中途入社者がかけ離れて低水準に置かれていることへの是正策としての対応もあります。

このような賃金調整は、次の

ように行われます。

- ① 能力差と賃金差との不合理是正とする
- ② 中高年齢層の賃金レベルの是正
- ③ 個人間格差についての修正

7. 賃上げ率とは

毎年、賃金改定時期になると、賃上げ率が気になるところです。この賃上げ率は、正しくは「昇給率×ベースアップ率」（昇給率1・02×ベースアップ率1・015＝1・033）の乗法で算出するものです。改定直前の期日、例えば3月31日現在の賃上げの対象となる全従業員の賃金総額が、改定後にどのくらい上がるかを示したものとします。

しかし、賃上げ率を実務で取り扱う場合「昇給率+ベースアップ率」（図では2・0%+1・5%＝3・5%）で計算しても大差はないので、加減計算で賃上げ率を検討してもよいのではないのでしょうか。昇給原資の総枠を確認する「賃上げ率」を把握した上で、各従業員の賃金改定実務がスタートとなります。

