

## 賃上げとベアの考え方

Q. 従業員数が約 200 人のプラスチック製品製造業で、企業内労働組合があります。当社には年齢給と職能給からなる基本給の定期昇給制度があり、その率は所定内賃金の組合員平均額（35 万円）のおおよそ 2 %です。

先日、労働組合から 5 %の賃金改定要求がありました。内訳は、定期昇給は 2 %、ベアは 3 %です。当社の状況としては、原材料が大幅に値上がりしているため、増収ながら大幅減益の見込みであり、賃上げは困難な状況です。しかしながら、物価が上昇する中で従業員の生活が厳しくなっていることや、人材確保が困難になってきている状況などを考慮し、定期昇給を実施するとともに、年齢と扶養家族の状況に応じて一人当たり 5 千円から 1 万円のインフレ手当（組合員平均で 7 千円）を支給しようと考え、その旨労働組合に提示しました。

ところが労働組合は、「ベアは基本給を一律に引き上げて行うものであり、手当によって、しかも年齢等によって金額に差があるものはベアとは呼ばない。」と言って、交渉は決裂しました。会社としては、インフレ手当の創設はベアの一環であり、労働組合の要求には届かないものの、ここ数年、定期昇給相当分のみの賃金改定にとどまってきたことを考えれば、労働組合の要求に十分配慮したものと考えています。今後、どのように対応していくべきでしょうか。

A. まずは労働組合と、ベアとは何かといった賃金の考え方についての共通認識を持つことが必要です。その上で、今春の賃金改定の配分を議論すべきだと思われます。

### 【ベアとは】

ベア（ベースアップ）というのは和製英語で、国際的には通用しない言葉です。国内的にも、法令等による定義づけはなされておきませんので、個々の労使で定義や運用ルールを考えればよいものと言えます。マスコミ報道等ではしばしば「基本給を一律に引き上げる」という表現がなされますが、一般的には「賃金表を書き換えて賃金を引き上げる」とと解されています。あくまでも一般論としてですが、年齢給や職能給といった基本給だけではなく、役職手当や家族手当といった手当であっても、それを引き上げることもベアと考えられています。

また、必ずしも一律である必要はなく、若年層に厚く配分するため職能資格の下位等級の賃金表を大きく引き上げる、子育てを支援するために子にかかる家族手当の金額を引き上げるといったこともベアの一方法と言えます。もっとも、全員同額（例えば 7 千円）

を引き上げるのか、全員同率（例えば2%）を引き上げるのかによって個々の配分額は変わってきますので、そもそも「一律」ということに大きな意味はありません。

近年、定期昇給さえ実施しない企業も多くありましたので、忘れ去られているかもしれませんが、貴社ではまず、ベアとは何かを労使で共通認識として持てるよう議論することが必要だと思われます。

#### 【ベアの影響】

ベアを実施することで賃金水準は上がります。それは、基本給の引き上げだけをベアと捉えても、手当を含めて考えても同様です。そのため、ベアを実施すれば、賃金水準に基づいて決定される社会保険料も上がることになります。

もともと、基本給に配分した場合と手当に配分した場合とでは影響が異なる場合があります。賞与や退職金の算定に際して、多くの企業で「基本給の〇か月分」という決め方をしています。そうした企業で基本給にベアを配分すれば、特に退職金については自動的に上がる場合が多くなります。一方、手当に配分した場合にはそれらに影響を与えることはありません。また、家族手当や別居手当は割増賃金の算定基礎から除外することが認められていますが、それらの手当に配分した場合には残業代や休日出勤手当にベアが反映されないことになります。

さらに、基本給に配分するか、手当に配分するかによって消費行動にも影響を与えられていると言われています。基本給は容易に引き下げることができませんが、インフレ手当であれば、インフレが終息すれば減額や廃止になる可能性があります。ベアがインフレ手当として配分された場合には、消費ではなく将来の廃止に備えて貯蓄に回そうという行動が強まる可能性が高まるというものです。

そうしたベアの影響を踏まえ、労使で交渉することが必要です。もし、2%の原資があるのなら、それを基本給と手当にどのように分配するのか、そして、基本給であれば全員同額か、同率か、それともどこかに重点配分するのか、手当であればどの手当に配分するのかを議論すべきでしょう。

人事労務倶楽部 代表（社会保険労務士）

宮内 雅也

〒666-0151 川西市美山台1-3-122

TEL&FAX 072-795-0969

E-mail [jinjiroumu-club@zeus.eonet.ne.jp](mailto:jinjiroumu-club@zeus.eonet.ne.jp)