

## 弁護士 高下謹彦先生の法律相談



## 第5回

## 「賃金改定交渉にかかわる実務について」

**Q** 今年度の賃金改定交渉について心得ておく必要はあるのでしょうか？

**A** 雇用における男女平等扱いの観点から、直接に差別的な2014年末、政労使会議で「経済界は賃上げに最大限の努力を図る」旨の合意がなされ、連合は2%以上のベア要求を掲げ、経団連も高業績企業を中心に一定のベアは容認する方向のようです。賃金改定に対する企業労使の関心は高まっているといえますし、賃金改定にはじめて臨むこととなる担当者も少なくないと思われます。そこで、賃金改定交渉に関する法律問題のいくつかを取り上げてみます。

**Q** ベースアップと定期昇給との区別はどういうことでしょうか？

**A** 賃上げのうち、定期昇給（定昇）とは毎年一定の時期に企業内の昇給制度に従って実施する昇給のことです（新入社員が2年目に昇給されること）、ベースアップ（ベア）とは賃金表の改定により、賃金水準全体を引き上げることです（新年度の新社員の初任給が前年の新社員の初任給より水準が上がること）。定昇は、就業規則、労働協約に規定がある場合にそれに基づき（使用者の義務として）定期的（年1回）に実施する昇給です。これに対し、ベアとはあらかじめ労使で合意されているものではなく、使用者には義務はありませんが、労働者（労働組合）との合意により実施したり、企業が給与水準向上のために任意に実施するものです。

**Q** 賃金表がなく、賃金は毎年の評価により一定額を積み上げていく方式をとっている企業で、就業規則には、定昇もベアも規定がありませんが、ベアの要求に対して、賃金表も規定もないことを理由に「ベアはできない」と拒否してもよいのでしょうか？

**A** 上記のような企業では、労働者にとって賃金の増加額だけが問題で、定昇とベアの区別が不明確になっていますが、賃上げ自体の問題がなくならないわけでは

ありません。労働者個々の評価による個別の賃上げと従業員全体に平均的に実施される賃上げ部分があって、前者と別に全体の底上げとしてのベアの問題は存在します。従って、賃金表がないからという理由だけでベアはできないというのは不合理といえます。適正な賃金水準を実現するには、企業の実績や評価を反映しない定昇の部分と、これらを反映するベア分との区別を明確にすることが望ましく、賃金表が未整備な企業では、まずは賃金表を整備することから賃金交渉を始めるのがよいでしょう。

**Q** ベアを決定するのに、会社として一定の原資を用意したいと思いますが、その配分方法はこういった方法がありますか？

**A** ベアの要求（決定）の方法には、平均賃上げ方式と個別賃金方式とがあります。

平均賃上げ方式は、従業員全体の平均賃金をいくら引き上げるかを要求し、この要求に基づきベア全体の引き上げの合意をし、その原資が決まりますが、労働者個々人の賃金の増額の決定は、別途合意するか、使用者が決定することになります。個別賃金方式は、労働者の年齢、職種、熟練度等の特定条件別の賃金水準を改定する交渉、合意の方式です。前者のほうがベア原資の配分について、使用者側の自由が大きいといえます。

**Q** ベア交渉が妥結しないまま、夏季賞与の支給時期が来た場合の対処はどうすればよいのでしょうか？

**A** ベア妥結後に、これに基づいて賞与の増額支給をすすめるかどうかは、労使間の合意によって決まります。従って、ベアについては遡及的に実施するか、遡及させる場合の賞与の取り扱いについて、明確に合意しておくべきでしょう。

<掲載内容に関するご質問、お問合せについて>  
高下謹彦法律事務所 電話 03-5568-6655(代)  
東京都中央区銀座5-8-5 ニューギンザビル10号館4F  
<http://www.takashita-law.jp>