

2003年9月30日

## 平均賃金と賃上げの関係について

日医総研 前田由美子

はじめに

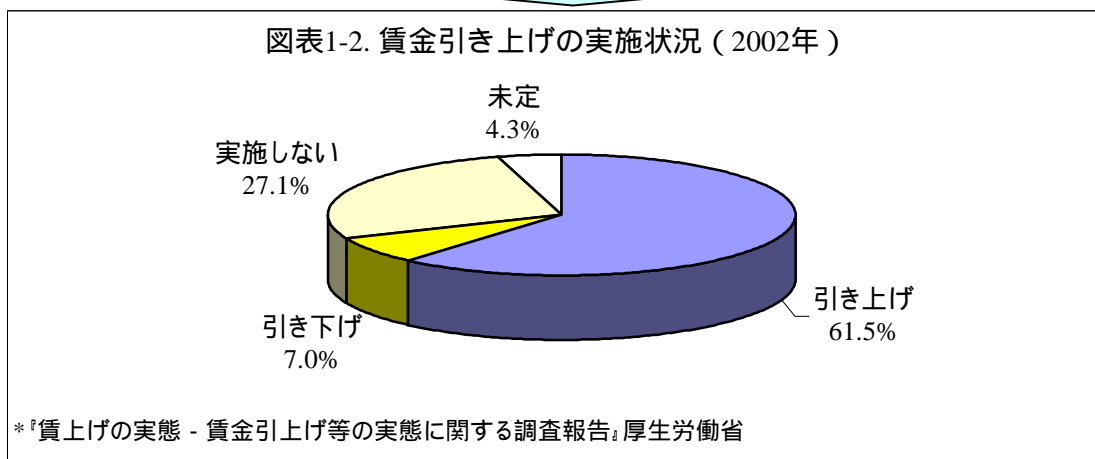
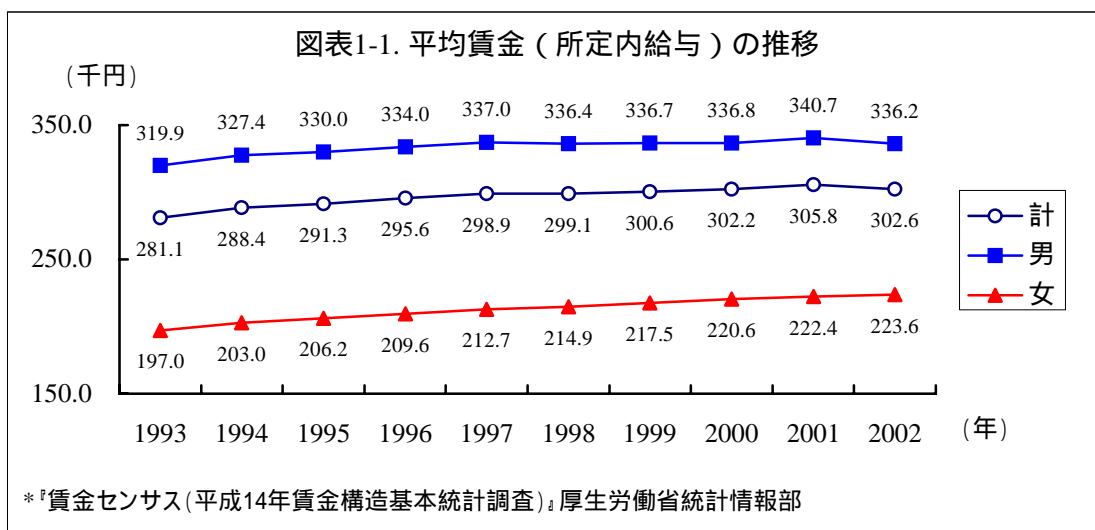
「診療報酬が引き下げられたのは、経済環境、ひいては医療保険財政悪化していたからである。医療保険料の財源である平均賃金も減っている。」一般的にはこのように認識されているかと思う。しかし、民間企業でも公務員でも、毎年、賃上げは実施されているのである。賃上げとは1人1人の賃金を引き上げることである。1人1人の賃金が上がっているのに、なぜ、平均賃金が下がるのだろうか。ここでは、平均賃金と賃上げの関係について明らかにしていきたい。

## 1. 民間企業の賃金

### 平均賃金は下がっているが、賃上げは実施されている

2001年から2002年にかけて民間企業の平均賃金<sup>1</sup>はこれまでで初めて減少に転じた。平均賃金は2001年には305.8千円、2002年には302.6千円であり、前年比1.0%となった。

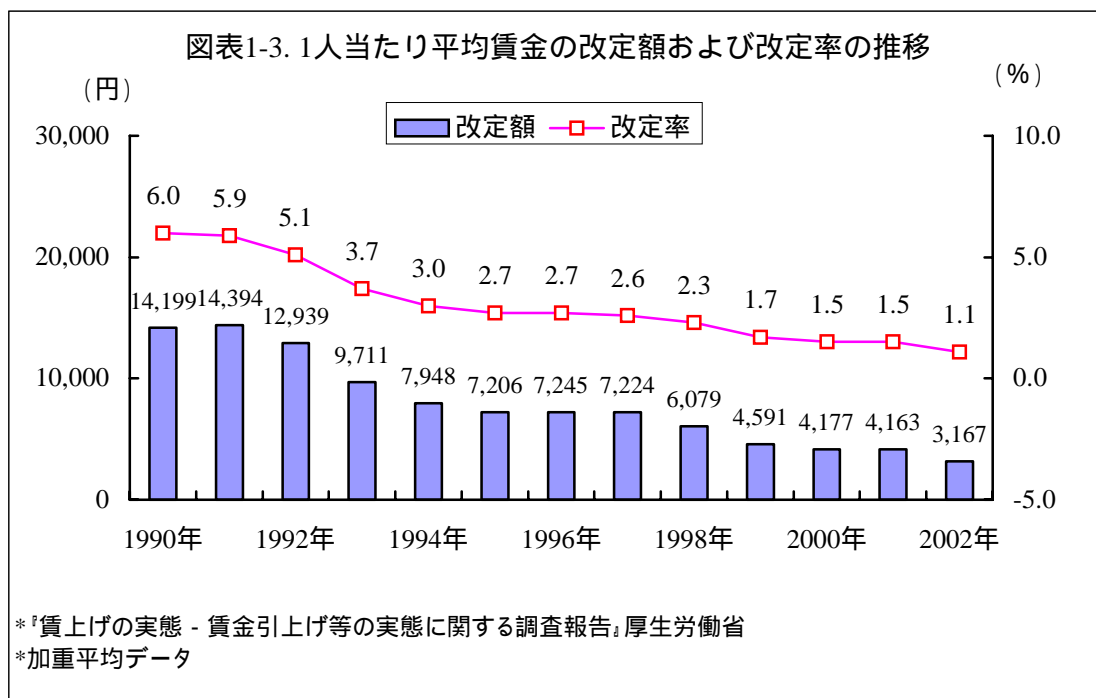
一方で、2002年には従業員100人以上の企業のうち61.5%が賃上げを実施しており、賃金を引き下げた企業は7.0%にとどまっている。



<sup>1</sup> ここでの賃金とは、ある1ヶ月分の所定内給与のことである。所定内給与とは、毎月決まって支給される給与（家族手当や通勤手当を含む）であり、時間外手当や休日出勤手当などの超過労働給与は含まれない。

### 賃上げはつづいている

2001年から2002年にかけての賃上げ額は3,167円、賃上げ率は1.1%であった。いずれも、上昇率は過去最低ではあったが、平均賃上げ率がプラスであることに変わりはない。



## 賃上げとは

賃上げは1人1人の賃金、つまり賃金単価を上げることである。その方法には、賃金表の次の段階に進めること（定期昇給、いわゆる定昇）、賃金表そのものを改定すること（ベースアップまたはベースダウン）の2種類がある<sup>2</sup>。

図表1-4. 定期昇給とベースアップ

【賃金表】

号俸	1級	2級	3級	...
1	100,000	120,000	140,000	
2	103,000	123,000	143,000	
3	106,000	126,000	146,000	

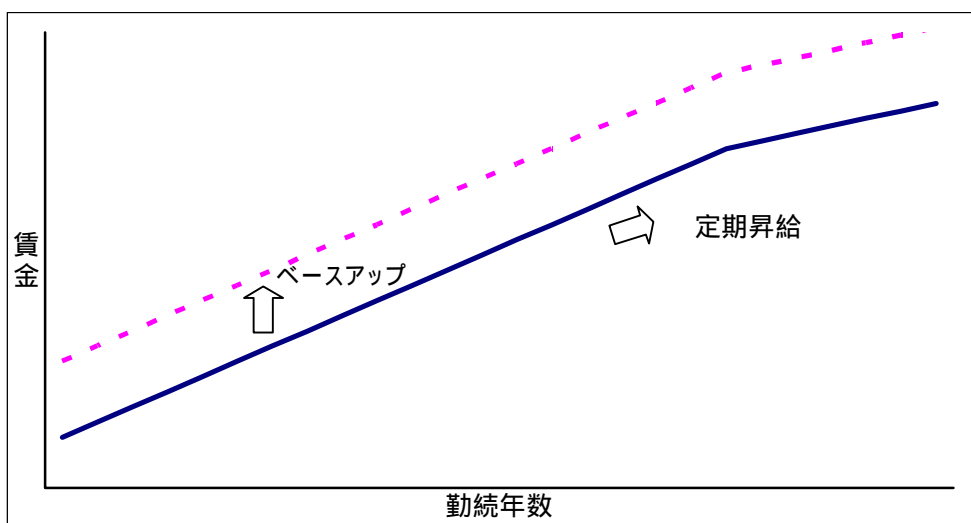
定期昇給

ある人が賃金表の次の段階に進むこと

号俸	1級	2級	3級	...
1	102,000	122,400	142,800	
2	105,000	125,400	145,800	
3	108,000	128,400	148,800	

ベースアップ

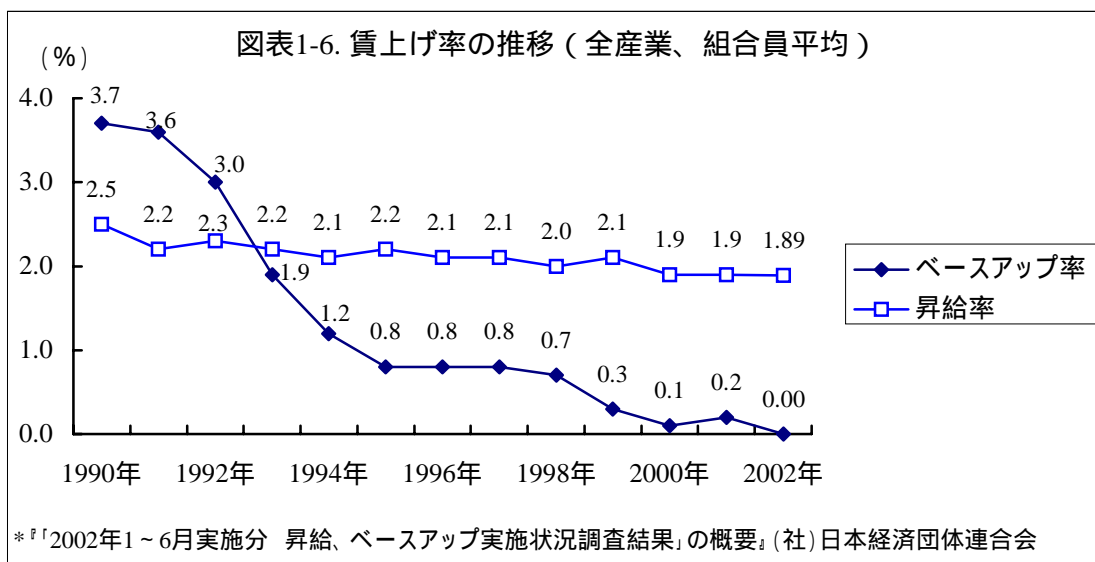
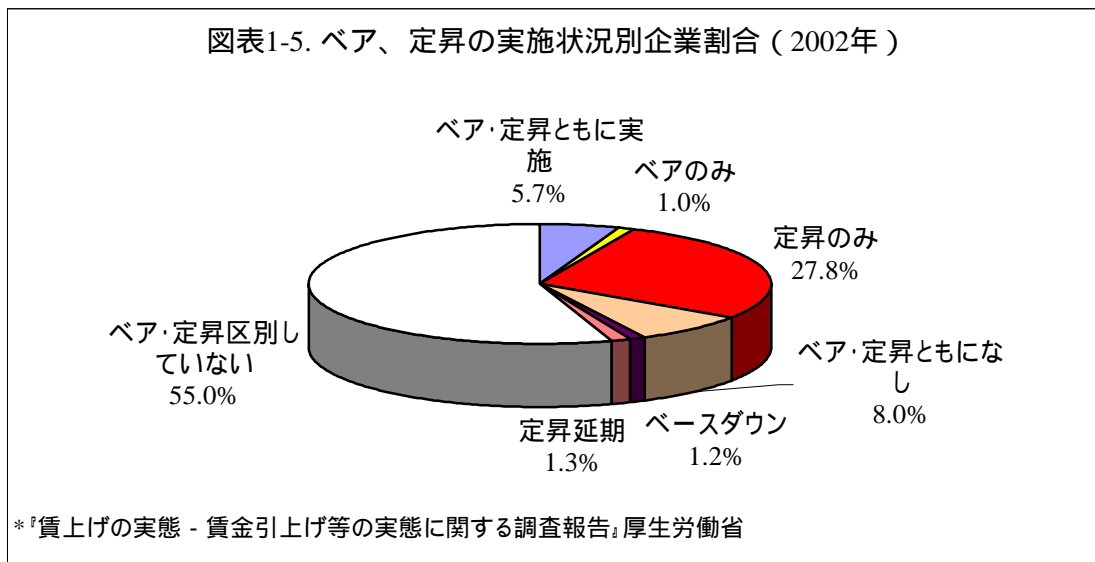
賃金表そのものが改定されること



<sup>2</sup> 定期昇給とベースアップを区別していない企業もある。

ベースアップは凍結されているが、定昇は実施されている

2002年の賃金改定の状況を見ると、ベースアップと定昇を区別している企業においては、その6割で定昇のみ実施されている。2002年の賃上げ率は定昇率1.89%、ベースアップ率0.00%となっている。

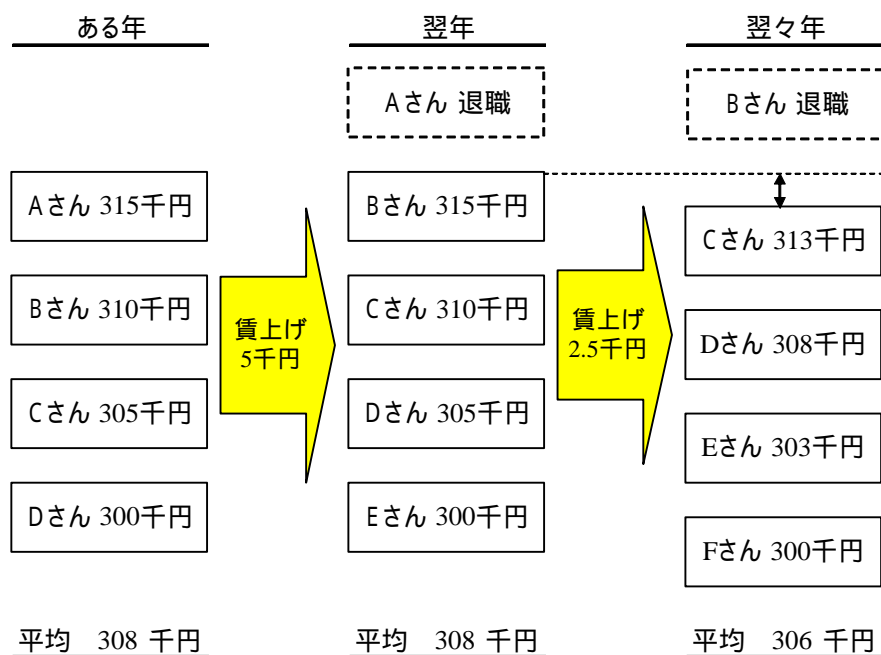


### 定昇が行われていても、平均賃金は下がる

ある年の平均賃金が 308 千円だったとする。翌年、A さんが退職し、E さんが入社する。全員が賃金表を 2 段階（1 段階を 2.5 千円とする）上がるが、賃金表そのものは変わらないので（ベースアップなし）、新入社員の E さんはもっとも低い 300 千円である。平均賃金は 308 千円で前年と変わらない。このように定昇が行われていても年齢構成が変わらなければ、平均賃金は横ばいである。

翌々年、全員（新入社員を除く）の賃金は上がったが、上げ幅は賃金表 1 段階（2.5 千円）分に止まった。これまでどおりの上げ幅なら、C さんはその前の年の B さんと同じ賃金に上がったはずだが、そうはならなかった。平均賃金は 306 千円となり、前年に比べて下がっている。つまり、定昇が行われても、上げ幅がそれまでより小さければ、平均賃金は前の年に比べて下がる。

図表1-7. 賃上げと平均賃金の関係



以上のようにベースアップなしの場合、賃上げが実施されても、

平均年齢等の構成比が変わらなければ、平均賃金は前年と同じである  
賃上げの幅が小さくなれば、前年に比べて平均賃金は下がる

という結果になる。2002年の現象は に該当する。図表 1-6 示したようにベースアップは0（ゼロ）であり、昇給率は前年に比べて減少している。

組合員に対しては賃上げが実施されているが、管理職の賃金カットも行われている

先に示した賃上げ率は、主として組合員に対する賃上げの状況を反映したものと推察される<sup>3</sup>。一方、平均賃金は、管理職（非組合員）の賃金を含むものである。

組合員に対しては賃上げを実施したが、管理職に対しては賃金カットを行ったり、年俸制にして賃金表から外したりして賃金を下げたという実態もあると推察される。

その裏づけとして、特に大学卒では40歳以降で賃金の下げ幅が大きくなっていること、管理職に年俸制を導入している企業が3割を超えていることがあげられる。

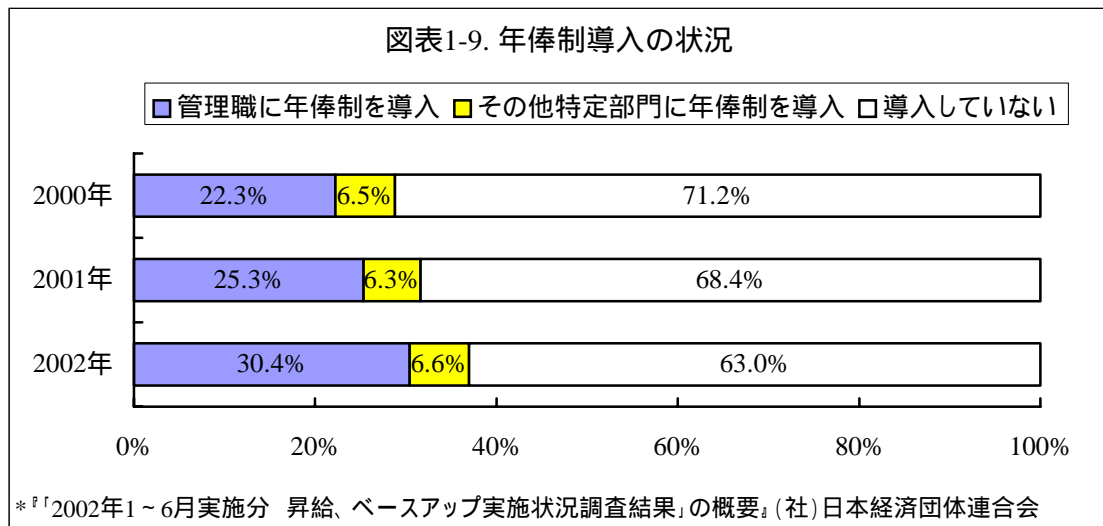
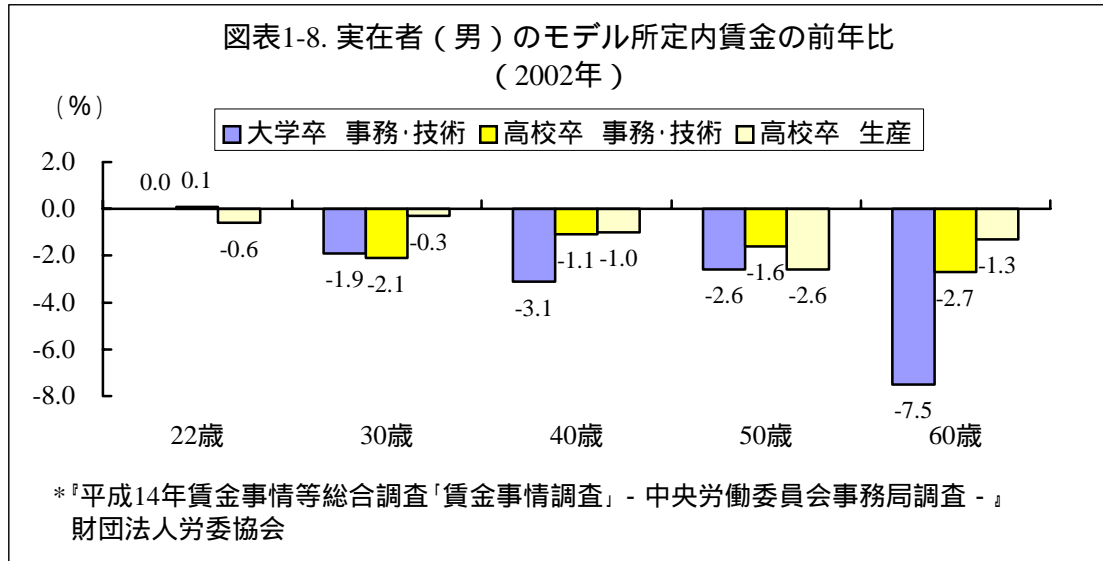
また、残業が減って残業手当も減り、手取りが減ったという人もあるかもしれない。ここでは「所定内賃金」について見ているので、所定外賃金は別の話である。

\*モデル賃金：モデル条件（性、事務・技術労働者又は生産労働者、学歴、年齢、勤続年数、扶養家族数）に該当する実在者の所定内賃金

\*年俸制：本来は、給与を年間いくらと決めて支払う方式のこと。年功序列による年齢給でも、年間でその額を決めれば年俸といえる。しかし実

<sup>3</sup> 厚生労働省の賃上げ調査では、賃金カットを行った場合でカット率が一律でない場合には、主なものを算出するようにも言っている。しかし、回答企業の立場に立つとこれに完全にしたがうのは困難であると考え。厚生労働省の調査結果は、日経連が組合員を対象として実施している調査ともおおむね傾向が共通しているので、主として組合員の状況を反映したものとする。

際には、年俸制イコール実力給とみなされている。企業においても、単に年齢給や資格を年俸に組み替えているだけではなく、成果主義と抱き合わせで導入され、トータルで人件費の削減が図られている。





## 2 . 国家公務員の給与

### 平均給与は下がっている

2003（平成15）年の給与勧告では、「平均給与は5年連続、かつ、過去最大の減少」とされている。たとえば、40歳の係長（配偶者あり、子供2人）クラスでは、平均年収が16.3万円下がることになる。

しかし、ここで注意しなければならないのは、昨年40歳だった人に比べて、今年40歳になった人（この人は昨年は39歳だった）の給与が16.3万円下がるということである。ある1人の人の給与が昨年から今年にかけて下がるわけではない。

図表2-1. 国家公務員の給与改定例

単位：円

(モデル)		月額	年間給与
係長 40歳 配偶者、子2	2002年	358,200	6,005,000
	2003年	354,000	5,842,000
	減少額	-	-163,000
	減少率	-	-2.7%

\* 『給与勧告についての説明』人事院, 2003年8月

## 国家公務員 1人1人の月給がすべて下がるわけではない

民間企業の賃上げ（賃下げ）は、ベースアップ（ベースダウン）と定昇によって行われる。これに対し、国家公務員の給与は、民間企業でいうベースアップ（ベースダウン）で改定される。

2002年から2003年にかけて国家公務員の俸給表は以下のように改定された。大学卒種の初任給は2級2号俸である。2002年には171,500円であったが、2003年には170,700円である。これだけ見れば800円下がったように見える。

しかし、ベースダウンしても昇給は行われる。

Aさんは2002年に採用され、初任給は171,500円であった。次の年には178,400円になるはずであったが2003年には俸給表が改定されたので、1段階進んだものの、月額額は177,400円になった。

俸給表全体が引き下げられたので、平均給与は下がる。しかし、たとえばAさんの月額額は2002年171,500円、2003年177,400円と前年比3.4%増えている。Aさんに限らず、通常に昇給していればその人の基本給部分は上がりつづける。

図表2-2. 国家公務員の給与テーブル（行政職俸給表）

2002年 人事院勧告					2003年 人事院勧告				
職階の級	1級	2級	3級	...	職階の級	1級	2級	3級	...
号俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額		号俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	
	円	円	円			円	円	円	
1		Aさん	185,600		1	-	-	184,400	
2	135,100	171,500	192,800	改定	2	134,400	170,700	191,400	
3	139,500	↓ 178,400	200,200		3	138,800	↓ 177,400	198,600	
4	144,000	185,600	207,500		4	143,300	184,400	205,700	
5	149,200	191,600	215,400		5	148,500	190,200	213,300	
・	・	・	・		・	・	・	・	・

1年目171,500円のAさんは、2年目に178,400円になるはずであったが...

俸給表が改定されたので、177,400円になった

基本給部分が上がれば、賞与支給月数が減っても1人1人の年収は増える

賞与（公務員では期末・勤勉手当という）支給月数は4.65ヶ月から4.40ヶ月へと0.25ヶ月分引き下げられた。

個人個人についてみると、昇給した人は、賞与支給月数をかけるべき月給も上がっている。Aさんの例で試算（月給と賞与のみ。手当は考慮しない。）すると、2002年には月給172千円、これに4.65ヶ月分の賞与をのせて年収は2,855千円であった。2003年には賞与支給月数は短くなる。しかし、月給は177千円になっているので、年収は2,909千円である。前年に比べて、年収は54千円（1.9%）増えた。

このように公務員については、通常の昇給があれば1人1人の年収は上がる仕組みである。強いていえば、これまでどおりの仕組みならいくらもらえたはずだったが、それに比べると減ったというのが正しい。

図表2-3. 国家公務員の年収（例）

		賞与支給月数			Aさんの給与(千円)	
		6月期	12月期	合計	月給	年収
改定前	期末手当	1.55	1.70	3.25	2002年の月給 172	2,855
	勤勉手当	0.70	0.70	1.40		
	合計	2.25	2.40	4.65		
改定後	期末手当	1.55	1.45	3.00	2003年の月給 177	2,909
	勤勉手当	0.70	0.70	1.40		
	合計	2.25	2.15	4.40		

年収 = 月給 × (12ヶ月 + 賞与支給月数)

勤勉手当: 成績により査定される

期末手当: 一定

## 国家公務員給与の問題

2003年の給与勧告では、ベースダウン以外に改定（是正）された点がある。今まではそうではなかったのかと驚かざるを得ない内容ばかりである。

### ・ 定期代の見直し

これまで1ヶ月の定期券代の通勤手当が支給されていた。今後は、「低廉な定期券の価格により一括支給するよう改める」とされている。割引率の大きい6ヶ月定期券代で支給するというものである。ちなみに、1ヶ月定期6,490円を6ヶ月支給すると38,940円になるが、6ヶ月の定期代は35,050円であり、差額は3,890円である。

### ・ 異動する必要のない人を異動させ、異動に伴う手当を支払うことの廃止

物価の高い都市部に勤務する国家公務員には「調整手当」が加算される。これは今まで、地方に転勤後も3年間は支給されてきたが、それが1年分だけ短縮され2年分になる。また、これまでは、「業務等の面で特段の必要性がないにもかかわらず、調整手当支給地域に職員を短期間異動させることによって、調整手当の異動保障を支給する運用」（人事院）がとられており、「ワンタッチ受給」といわれていた。これを防止するため、6ヶ月以上在勤しないと異動保障が受けられないようになる。

### ・ 自宅に住んでいる場合の住宅手当の支給期間の短縮

本来、住宅手当は借家の場合の家賃を補助する目的で支給される。しかし、国家公務員の場合は、自宅であっても住宅手当が支給されてきた。人事院は「民間の住宅手当の支給理由をみても公務と同様の趣旨で住宅手当を支給する事業所は少数であることから、基本的には廃止の方向で対処することが適当ですが」と述べている。結局のところ、住宅取得後5年間は支給し、それ以外は廃止することで決着した。

なお、基本給部分が上がっても、これらの手当の引き下げが重なった人は、いわゆる手取り部分が下がる場合がある。

### 3.(まとめ) 1人1人の賃金と“平均”賃金は違う

民間企業では、平均賃金が下がっているからといって、すべての人が「泣いている」わけではない。少なくとも賃上げ率がプラスである以上、平均的な人、1人1人の賃金(あくまで所定内賃金)は前年より上がっている。

国家公務員については、ベース(給与テーブル)の数字は下がっている。しかし、これも1人1人についてみれば、通常の昇給をした人は、前年に比べて給与が増える。

次回の診療報酬改定については「今の賃金・物価動向を考えればマイナス」<sup>4</sup>という発言もある。診療報酬は、サービスに対する点数すなわち単価である。1つの行為、1人の人間にかかわる単価は、民間企業でいう1人1人の賃金と比較されるべきではないかと考える。

図表3-1.個人の賃金と平均賃金の関係

ベース	定期 昇給	前年比	
		個人の賃金	平均賃金
アップ	あり	上がる	上がる
	なし(延期)	(ベースアップのみ行うケースはほとんどない)	
横ばい	あり	上がる	昇給の幅がそれまでより大きければ上がる 昇給の幅がそれまでより小さければ下がる
	なし(延期)	変わらない	下がる(顔ぶれが同じなら変わらない)
ダウン	あり	上がる*	下がる
	なし(延期)	下がる	下がる

昨今の  
民間企業

昨今の  
公務員

\*個人の昇給の幅を上回るベースダウンであれば個人の賃金は下がる。民間企業ではこういったケースはあまりなく、定昇なしにするか、賃金カットが行われる。

<sup>4</sup> 健康保険組合連合会・下村健副会長。2003年9月14日、日本臨床内科医会シンポジウムにて。

## 参考資料

『賃上げの実態 - 賃金引き上げ等の実態に関する調査報告』厚生労働省, 2003 年 2 月

『賃金センサス 平成 14 年賃金構造基本統計調査』厚生労働省, 2003 年 6 月

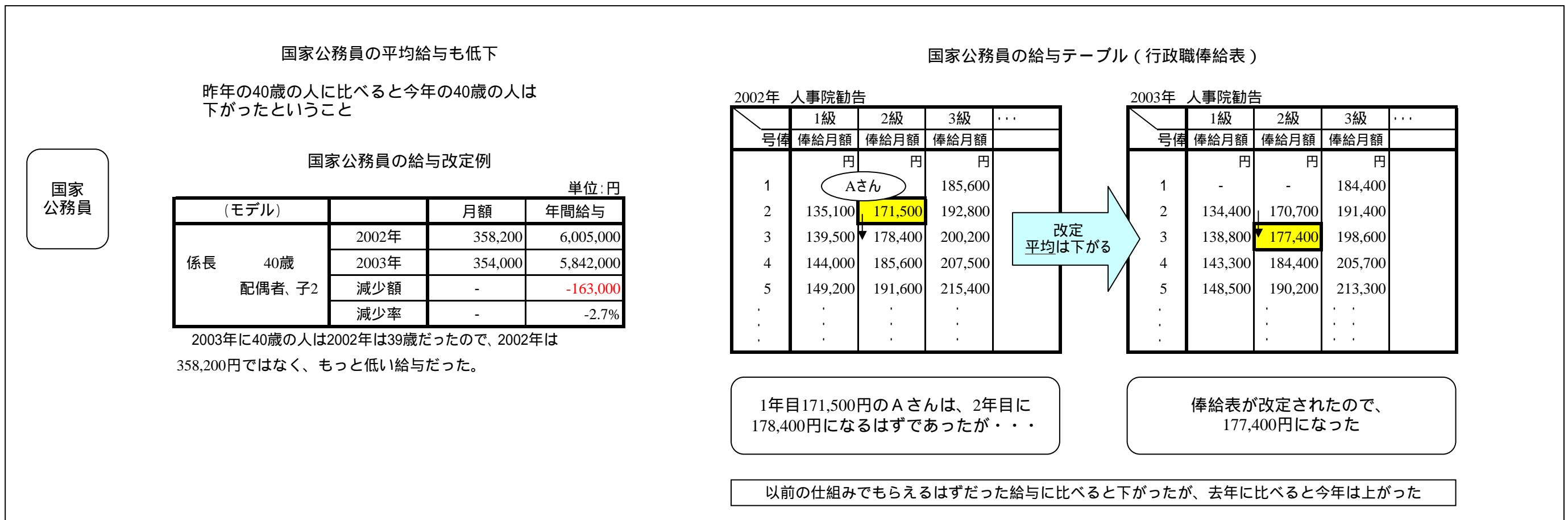
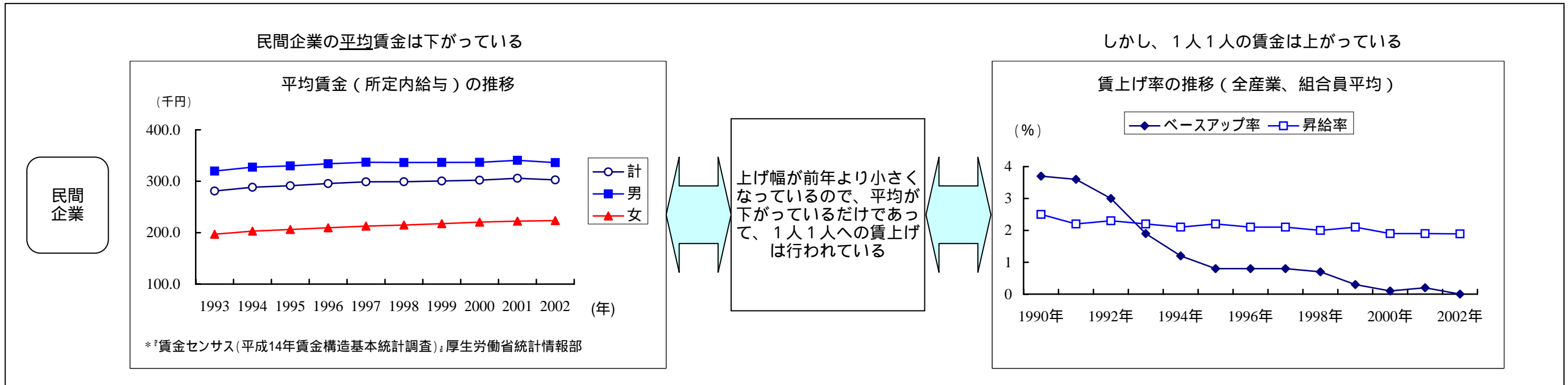
『「2002 年 1～6 月実施分 昇給, ベースアップ実施状況調査結果」の概要』(社)日本経済団体連合会, 2002 年 12 月

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2002/085.pdf>

『平成 14 年賃金事情等総合調査「賃金事情調査」 - 中央労働委員会事務局調査 - 』財団法人労委協会, 2003 年 3 月

『給与勧告についての説明』人事院

### 平均賃金と賃上げの関係について(要旨)



1年目171,500円のAさんは、2年目に178,400円になるはずであったが・・・

俸給表が改定されたので、177,400円になった

以前の仕組みでもらえるはずだった給与に比べると下がったが、去年に比べると今年は上がった