企業の労使は生産性向上の議論を深めよ

保護主義的な政策を捧げる米トランプ政権が発足し、世界経済の先行きに不透明感が強まるなか、春の労使交渉が始まる。労働組合には経営側が賃上げに慎重になることを警戒する声もある。

景気に不安があっても安定的に賃上げできるだけの生産性の向上を、企業は一段と求められている。成長性の高い事業への投資などに加え、人が効率的に時間を使って成果を生むことが欠かせない。長時間労働の是正にもつながる。企業の労使は目先賃上げだけでなく、労働生産性の向上策についても議論を深めるべきだ。

経団連は昨年と同様、企業に一時金を含めた「年収ベースでの賃上げ」を呼びかけている。毎月の基本給を上げるベースアップ（ベア）は選択肢の一つとした。

物価変動の影響を除く実質の消費支出は、去年が閏年だったことを考慮すると11月まで15ヶ月連続で前年同月を下回る。消費を喚起しデフレ脱却へつなげるには今春も賃上げが期待されるのは確かだ。業績が好調な企業なベアも前向きに考えてはどうか。

重要なのはこの先も継続的に賃金を上げ、消費を力強く伸ばしていくことだ。

生産性の高さの目安となる一人あたり名目国内総生産を見ると、日本は2015年、主要七カ国の中ではイタリアに次いで二番目に低い。

不要な業務の削減やIT（情報技術）を使った業務効率化、仕事の時間配分を本人が決める最良労働制の導入、教育投資の充実など、生産性向上策を労使で多面的に考えてほしい。人工知能（AI）を活用する手もあるだろう。

今春の労使交渉では労働時間の短縮も議論の柱の一つになる。求められるのは効率的な働き方を広げることで、企業がより多くの付加価値を生み出せるようにすることである。単に働く時間を減らすだけでなく、労働生産性を上げるという視点が必要だ。

労働不足対策として少ない人数でも仕事ができるようにしたり、働きながら家族の介護をしやすくしたりするためにも生産性向上が大事になる。非正規社員の賃上げ原資の確保にもつながる。

労働時間ではなく成果に対して賃金を払う「脱時間給」制度は社員の生産性向上を後押しする。その創設を盛り込んだ労働基準法改正案を、20日召集の通常国会でぜひ成立させるべきだ。