賃金制度の改革で成長への基盤固めを

経団連と連合のトップが会談し、春の労使交渉が本格的に始まった。毎月の基本給を引き上げるベースアップと並び、長時間労働の是正や非正規社員の賃上げも、今年は議論の焦点だ。

労働時間を短くすると、残業代が少なくなって毎月の収入も減ってしまう社員が出て来る可能性がある。成果をもとに報いる制度を整える必要がある。

非正規社員についても、技能の向上にともなって賃金が増える仕組みが求められる。企業の労使は賃金制度の議論を深め、改革につなげてほしい。

政府は働き方改革として、残業時間を実質的に無制限で伸ばせる現行制度を改め上限を設ける方向だ。昨年末には非正規社員の待遇改善のための指針案も示した。

こうした動きに対応し、企業は自ら早く手を打つべきだ。春の労使交渉の場を社内の制度の見直しに生かしてもらいたい。

現在、企業は残業に対し一定の割増率を掛けた多めの賃金を払っている。残業を減らした結果として社員の毎月の賃金も減ってしまえば、消費が抑えられデフレからの脱却が遠退く心配もある。

労働時間の短縮を進める企業では、残業代が減った分を賞与や手当の増額で補う動きが見られる。こうしたやり方も選択肢のひとつが、毎月の賃金で成果を反映する部分を広げ、本人の努力次第で月給が上がるようにする手もある。社員の生産性向上も促せる。

専門性を備えた外部の人材や外国人を使用しやすくするためにも、成果に基づいた処遇制度は欠かせない。非正規社員の待遇改善では、政府は仕事が同じなら賃金も同じにする「同一労働同一賃金」を広げようとしてる。だが継続的に賃金を上げていくには非正規社員も生産性の向上が求められる。

パートの時給を職務経験や能力に応じて段階的に上げるなど、意欲を引き出す工夫を企業はすべきだ。接客の技能や商品知識がどんなレベルになれば昇給できるか、といった基準も要る。

米トランプ政権の保護主義的な政策や英国の欧州連合（EU）単一市場からの離脱表明などで、世界経済は不透明感が増している。日本の景気の先行きも予断を許さない。こういう時だからこそ企業は、成長への基盤固めが大事だ。賃金制度の見直しはその柱の一つになる。