

雇用の変化になじまず

企業の対応不透明 中小に負担重く

岸田文雄首相が旗を振る賃上げに、企業が応えるかは不透明だ。

日本では勤続年数に応じて昇給する年功型賃金が定着してきたが、技術革新のスピードが上がりスキルの陳腐化が早まるなか、年功制の前提となる終身雇用は過去のもの

になりつつある。

主要企業で仕事内容に応じて処遇する「ジョブ型雇用」が広がる。人材流動性の高い企業に一律昇給はなじまない。成果を上げた人材に手厚く報いるメリハリが重要だ。

主要企業の労使が横並びで賃上げ交渉を行う「春闘」も時代に合わなくなつて久しい。国内外で人材獲得競争に直面する企業にとっては、より機動的な報酬の決定が必要になっている。

東京ガスの内田高史社長は26日の会見で「（賃上げは）業界や個社による話。全体で同じ対応をとれるわけではない」とけん制した。

中小企業にとっても、

一律の賃上げは大きな負担だ。

自動車部品を手掛けるティールールシー高田（浜松市）の高田修平社長は「1〜2%なら生産性改善で吸収できるが、3%賃上げは限度を超えている」と話す。最低賃金引き上げで年1%程度は人件費が上昇する。「人手不足で新規採用も難しく、残業増で乗り切れない」という。

「官製賃上げ」には限界が見えている。政府は掛け声の賃上げ要請より、働き手のリスクリング（学び直し）など企業の生産性向上への支援を強化すべきだ。

（雇用エディター 松井基一）