

●序文に記述した大阪労働局と大阪信金の「金・労提携」は、前号で触れた「賃上げと資金融通を迫る、官主導の半強制的な演出」の結果生じた一つの構造変革モデル、と云えるかも知れません。地域経済を支える地域金融機関としての本来の役割=リレーションシップバンキング=に背を背け、リスク回避一辺倒の姿勢を続けて行けば、融資先はどんどん先細り、何れ行き詰まります。人口減と人口流出が加速し、パイ(市場規模)も益々縮小する中、各BKが、審査に於いて座右の銘としてきた金融検査マニュアルの廃止も決まっております、今後は各行の独自基準に基づいて融資を実行しなければなりません。金融庁から三行半を突き付けられたBKとしては当面、検査マニュアルに代わる目安として、国が設けたローカルベンチマーク(企業の事業性評価基準)に依拠しながら、適正な融資先=実態から云えば資金需要がある処=には、積極的に資金供給を行ってゆかなければならない状況に追い込まれています。それが偽らざる金融側の、今日の実情です。●一方、2年後の実施が、最早既定路線となっているとされる労側の、働き方改革を軸とする労働法制や雇用慣行の見直し・改定動向はどうなのでしょう?時の総理大臣の私的諮問機関である「働き方改革実現会議」(一私的諮問会議にも拘らず、決議事項は事実上立法化され、制度化され、国の政策に反映されるという、裏口入学並みの不埒な仕組みながら、既に無視できない存在と化している)の議論を検証してみます。元々は政権トップの肝入りで、一億総活躍社会や女性活躍推進、少子化対策をテーマに発足させた筈ですが、時の経過と共に、長時間労働の抑制や終身雇用の見直し、ホワイトカラーエクゼンション(いわゆる管理職層に対する労働規制の撤廃)の導入、金銭解決による解雇要件の緩和等まで、いつの間にか課題のすり替えかと疑がわれかねない衣装替えまで行っている様子が窺えます。●試しに会議の内容、議員(専門家)の発言等を確認してみると、それが良く理解できます。例えば、政権側の学者からは、**正規・非正規問題は、正規社員の長時間労働と一体不可分の関係にあり、同一労働同一賃金の実現こそ、その有力な解決策**だという主張が為され、これに沿うかの様に**政府は、終身雇用・年功序列の弊害を解消するには、欧州で普及している職務給への転換が必至**であるかの様な趣旨の論調を展開しています。成る程職務給は、ヒトの能力に対して支払う職能給とは異なり、職務の難易に応じて賃金の割り当てを行うものですから、同一の職務に付く限り賃金格差は生じない理屈となり、同一…同一…の観点から、この制度を推進しようという考え方はあり得るでしょう。が、この議論で決定的に欠けているのは**国情の違い**なのです。欧州先進諸国は、今でも階級制が息づく社会であり、学校教育の段階から**支配層と労働者層が明瞭に分かれる**仕組みが機能しています。それ故の職務給なのです。そして、政権がカコブを入れる「**生産性向上**」議論にも**問題**があります。やはり欧州の例を引き「労働移動の活発な国は生産性が高い」だから日本も「終身雇用の縛りを解き放ち、転職促進を図れば適材適所による生産性UPが可能になる」という主張なのですが、この論法にも、INPUT対OUTPUTの単純な算式を過信した為の誤謬があります。商品配送業を例に考えてみましょう。幾ら適材を配置投入=供給=しても、相手=需要=が不在なら、生産性は上がりようがないのです。学者や政府の言い分が当てにならない、鵜呑みにしてはいけない一例です。