

HEERO

REPORT No. 73

2008年1月

Hokkaido Employment Economy Research Organization.

社団法人 北海道雇用経済研究機構
Hokkaido Employment Economy Research Organization
〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目ほくろビル1F
TEL. (011)272-0011 FAX. (011)272-5522
URL <http://www.heero.or.jp>
E-mail: info@heero.or.jp

- 年頭所感 1
- HEEROレポート《労働組合の目からみた最近のサハリン(下)》..... 3

年頭所感

皆さま、新年あけまして、おめでとうございます

■(社)北海道雇用経済研究機構 会長 荒又重雄



昨年一年間を通して、格差社会の進展は階級対立社会への予感をもたせるものになって来ました。地域間格差の進展も合せて、これに対する各方面からの警戒感は強まっております。事態を放っておくわけには行きません。

どうしたら、良質で十分な量の雇用を、北海道の勤労市民にゆきわたらせることが出来るのでしょうか。地域にはすでに足もとに多くの知恵が芽を吹いているのではないで

しょうか。大きな波に押しつぶされないように、この芽を育てて、二十一世紀に生きる若者に未来を開いていかなくてはならないでしょう。

この課題のために、北海道雇用経済研究機構は、今年もしっかりと活動を続ける決意しております。どうぞ、よろしくお願い申し上げます。

年頭所感



■(社)北海道雇用経済研究機構 研究理事
酪農学園大学教授 松本 懿

休暇制度に一工夫を

組織には「したたかさ」と「しなやかさ」の両面が求められる。換言すれば、強さ・逞しさであり、優しさ・温かさである。前者に関しては、高い目標の設定と挑戦、それを達成することで身につくノウハウや自信・誇りなどの提供であり、後者に関しては、そこに働く人々の悩みや願いなどを真摯に受け止めた働きやすい環境の提供である。ここでは、後者に関連して定着率の向上やワークライフバランスの充実に配慮した最近の休暇制度の試みに注目してみる。

非正規社員の正社員化が課題となっているアパレル業界にあって、500名近い従業員の全てが正社員であるクロスカンパニー(本社・岡山市)では、夫や子供からの「休みの日に

はなるべく一緒にいてほしい」との声を受け、昨年4月から「既婚者特別公休制度」を導入した。これは、月に4日、日曜日に休める「日曜特別公休制度」と、ゴールデンウィーク・お盆・年末年始に3連休が取れる「3連休特別公休制度」からなる。上級職が応援に入る仕組みにはしているが、いずれも多忙な時期であり、売り場にとっては痛手となる。それでもこの制度を導入したのは、既婚女性が働きやすい環境を整え、終身雇用を促進したいとの思いからである。

臨床試験支援業のシミック(東京・品川区)は、公務員が時間休暇を取得できることにヒントを得て、小学生までの子供を持つ社員を対象に2006年から1時間単位で有給休暇が取れる「ケアリープ」と「フレックスタイム」を導入した。いずれも月8時間まで取得可能であり、子供の病気や学校行事の際に、出退社を1時間、前後にずらすといった使い方が多いようであるが、男性よりも女性社員の利用が活発で、女性対象者の利用割合は9割程に上っているという。

ユニークなところでは、コンサルティング会社イー・ウーマン(東京・港区)の「親業休暇」「進学休暇」がある。親業休暇は18歳までの子供を持つ社員が対象で、いじめにあったなど心のケアが必要な場合に最長10日間、進学休暇は小学校～大学までの子供の入学時前後の2年間で合計10日間取得することができ、社員からは安心して働き続けられると好

評のようである。ヒメアンドカンパニー(東京・港区)の「失恋休暇」「バーゲン休暇」も、女性心理を捉えた制度で話題になった。失恋休暇は、精神的に不安定な状態では仕事に集中できない場合が多いということで、25歳未満で1日、25~30歳2日、30歳以上は3日まで1年に1回取得可能、バーゲン休暇は、良いものが手に入りやすいバーゲン初日の午前中に取得可能とした。実際の利用率はともかく、若い女性にとっては働きやすそうな職場ということで、特に求人効果が高かったようである。

道内では、太陽グループ(札幌市)による「ボランティア休暇制度」が注目に値する。社員有志の20年に及ぶボランティア活動の実績を踏まえて、1999年に道内初となる企業内NP0

法人「太陽グループボランティアチーム」を結成、従業員約1,000名中、300名程がこのチームに登録し、年間7日間を上限に、それぞれの興味や特技に応じて少年野球大会や音楽コンクールの手伝い、福祉施設との交流等に汗をかいている。こうした経験を通して、社員の人的成長やモチベーションの向上にも役立っているようである。

「仕事の厳しさは覚悟している。でも、どうせ働くなら、働く者のささやかな思いや都合にもきちんと耳を傾け、最大限配慮してくれるところで働きたい」。学生たちは、こう言いながら卒業していく。いや、これは学生のみならず誰もが持つ想いであろう。今年1年、優しさ・温かさに満ちた休暇制度が、道内各地で工夫され、導入されることを期待したい。

年頭所感



(社)北海道雇用経済研究機構 研究理事
北海学園大学教授 横山純一

地域間格差問題とこれからの北海道

1 地域間格差と北海道経済

現在、地域間格差が大きな問題になっている。この地域間格差問題は1980年代末から1990年代初めの、いわゆるバブル景気の時期にも話題になった。しかし、バブル景気の時と今日とでは、次の点において状況がまったく違う。

(1)民間の投資が東京都や愛知県など特定の地域に集中し、民間投資が進まない地域の経済状況がきわめて厳しくなっているということである。例えば、バブル景気の時には北海道においても企業誘致は相当に進んでいたが、今日、北海道では企業誘致はあまり進んでいないのである。

(2)バブル景気の時には国の公共事業費総額は大きかったし、地域総合整備事業債などを使った地方単独事業が花盛りであった。しかし、今日、国の公共事業費の削減が進み、公共事業に依存する割合の高い地域ほど経済面や雇用面の受ける打撃が大きい。

(3)2001年度以降、地方交付税の大幅な削減が行われ、地方交付税に依存する割合の高い地方自治体ほど財政状況が厳しくなっている。このため、これらの地方自治体では、地方単独事業費が大幅に削減されている。一般に、これらの地方自治体においては経済・雇用面で建設土木事業が果たす役割が大きいため、地方交付税の削減は、地域経済にマイナスに働くことになる。とくに、北海道では、それが顕著にみられるのである。

2 北海道の今後

今日の地域間格差問題は、民間の地方への投資が進まない一方で、地方とくに農山漁村地域に国の財源(地方交付税、公共事業費等)があまりこなくなることによって、地域の経済・雇用が機能するシステムが崩れてきていることに、その特徴が見出されるのである。とりわけ北海道のおかれた状況は厳しい。そこで、地方交付税と公共事業費の重要性や、必要な社会資本整備が多いことを国や富裕自治体に主張する一方で、北海道は産業構造の転換や経済の自立に真剣に取り組むべき時に来ているのである。このような中、支庁制度改革、道州制特区、財政再建等課題は山積している。紙数の都合があるため私の主張を展開する余裕はないが、1点だけ、地域産業の振興という観点から少し述べてみたい。つまり、地域産業発展に寄与するような道州制特区の提案を、経済界が中心になって意欲的に行うことを期待したい。例えば、経済活動を行う上で桎梏になっている規制があるのならば、規制緩和の提案を積極的に行うのである。たとえ数は少なくとも、質の高い提案が望まれるのである。支庁制度改革では、支庁の廃止が予定されている4地域での地域産業政策面の後退が懸念されている。道は行政改革と地域振興の両立を図らなければならないが、現在の14支庁を残しながら、支庁職員数の削減を図るとともに、機動的に地域産業政策を打つために、支庁に代わって民間と市町村職員、支庁職員等で構成される新しい組織(「地域経済サポート機構」)を設置したらよいのではないだろうか。産業が集積する苫小牧・室蘭・千歳地域や1次産業が元気な十勝地域、新幹線効果が見込まれる道南地域などを除けば、道内の他の圏域の発展展望は描ききれてはいない。1次産業と連携できる製造業や1・5次産業の芽は出てきている。民間の発想を活用した新しい組織が必要だと考えるのである。さらに、財政が悪いため良い知恵が出しにくい、良い知恵を出しても却下される状況が続けば、道職員のやる気は失せてしまう。そこで、厳しい財政再建策が数年間必要となるだろう。ただし、それが済めば職員に「道財政は大丈夫」という確信を抱かせる財政再建策にしなければならないだろう。