

させているのである。

それだけではない。一連の新自由主義的改革は国土開発計画や地域開発政策の側面にも波及してきている。すなわち、これまでの地域開発計画の基本理念である「国土の均衡ある発展」を放棄し、大都市を司令塔とする地域開発計画へと方向転換したのである。このため、地方小都市を含む過疎問題はさらに深刻化し、リージョナル・プアーとでもいえるような事態を地域に引き起こしてきている。地域開発計画の本来的な課題は「地域経済の自立的なメカニズムを確立する」ことにあるはずであるが、構造改革の地域版は、逆にその自立力を奪い、崩壊を早めているのである。

1970年代の半ば以降、内発的な地域自立力を育成するために「一村一品運動」が展開された。その多くは直接的には地域の発展に結びつかなかったが、一応

の地域コミュニティの存在と地方交付税等の再配分制度が曲がりなりにも有効であったがために、地域の崩壊は少なかった。今日の構造改革による地域開発計画は、同じように「地域の再生・自立化」を謳ってはいるが、地方交付税制度やセーフティ・ネットの大部分が破壊されている中での政策であり、その影響は深刻である。

一度壊した経済社会を現状回復するには10年近くの年月が必要といわれている。今年こそ、経済界や企業の勝手な論理を野放しにしてきた「新自由主義的な構造改革路線」政府の転換を成し遂げ、国民や働く人々が将来に不安のない人生を全うできるような日本を作り上げなければならない。新生・日本として、後世の歴史に残る2009年にしたいものである。

## 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

### 自主自立の経営論

昨年も多くの素晴らしい「本」や「地域」と出会うことができた。ここでは、一つずつ取り上げてみたい。

本では坂本光司著『日本でいちばん大切にしたい会社』（あさ出版、2008年4月）。法政大学大学院教授で、これまでに全国6000社以上を訪ねたという著者が、「日本理化学工業」「中村ブレイス」「伊那食品工業」「柳月」「杉山フルーツ」の5社をピックアップし、その経営と大切にしたい理由を書いている。

5社とも凄い。例えば川崎市・美唄市に工場を持つ日本理化学工業は、50年も前から知的障害者を雇用、今では社員約80人の実に7割が障害者である。それでも主力製品のダストレスチョコレートは3割の国内シェアを誇るなど競争力もある。中村ブレイスは、島根県石見銀山の麓にある。国内で最も辺鄙と思えるような所で、しかも轆轤を回して汗だくで義手や義足などを作る典型的な3K職場である。だが、70人程いる社員は土・日も働きたがるし、東京・大阪をはじめ日本中の若者から入社希望が絶えない。お客も世界中から訪ねて来るという。

このような企業がどうしてできたのか。業績が上がらない理由を、景気が悪い、政策が悪い、規模が小さい、大企業・大型店が悪い、立地条件が悪いなど、企業の外に転嫁、愚痴や不満が口癖のような経営者は少なくない。だが、この本に登場する5社は、そうした他力本願、

被害者意識とは無縁である。社員やその家族の願い、顧客の希望等を叶えるための経営を、真摯に徹底的に追求してきている。それこそが企業の使命であり、高い評価と成長をもたらす決定的要因であることを、この本は改めて教えてくれる。

地域では、3月に訪問した岩手県藤沢町（人口約9,500人）の印象が強烈である。7年ぶり4回目の訪問であった。相変わらずの強かな自治が実践されていた。JR一ノ関駅から車に乗りかえ、藤沢町に入って間もなく、ごく最近できたという例の自治会館が目に入ってきた。「例の」とは、地域住民自らが造ったという意味である。ここでは、30年以上も前から44ある自治組織の会館は、その建設から修繕までを住民自身が行っている。住民にとっては自治の砦である。だから行政等からの補助は一切受けていない。

町内6つの小学校の敷地には、それぞれ6つの町立保育園、2つの町立幼稚園が建っている。今回立ち寄ったのは黄海小学校。小学校・保育園・幼稚園の3つが揃う2校のうちの一つである。たまたま保育園・幼稚園の卒園式で様子が違ったが、普段は9時から17時まで保育園児と幼稚園児が同じ時間割、同じ給食で生活し、料金も同額（月額約19,000円）。親の条件に拘わらず、地域の子どもとして受入れ、教育するという藤沢町独特の考え方に基づいている。保育園と幼稚園は国の所管が異なる。スムーズに認められるはずがない。今日、「藤沢町方式」とも言われるこの幼保一体化教育は、30年近くも前に言わば国・県との闘いの末に勝ち取った施策である。

国保藤沢町民病院も、15年前、県の大反対を押し切って開設した。反対理由は「赤字になる」。だが、開設以来一貫して黒字である。なぜか。院長はじめスタッフがとにかくよく働くという。確かに365日24時間の救急受け入れ、医師・看護師等による独居老人宅巡回など、その仕事ぶりは実にきめ細かい。稼働率が高い。藤

沢町では地域医療に情熱を持つ人材の養成・確保こそが最優先のインフラと位置づけて、いち早く育英基金を設け、これまでに医師5名に理学療法士・看護師・薬剤師などを合わせて約20名を誕生させている。これが大きい。彼らが現場で奮闘しているのである。

藤沢町も交付税減額等で財政は苦しい。役場職員給与のラスパイレス指数は79.4、議会も2007年から議員定数を18人から10人に削減、報酬も賞与・日当・政務調査費等は全廃して月額19万円のみを抑えるなど、健全化に向けた取組みも凄かった。

地方分権を進展させたい。そのためには、地方の側

にも発想・行動の転換が要る。①「住民のため」が喧伝されるが、「住民による」が自治の原点。今一度これを地域内で再認識・徹底すること、②我が地域にとって必要なことは、「国・県が何と言おうと断じてやる」との気概を持つこと、③特に重要な人材は、場合によっては「自前で養成する」ことなどの意義・重要性を、今回の藤沢町訪問で改めて学んだ。

企業であれ自治体であれ、自主自立の経営を凛として貫く姿には感動がある。真の強さを感じる。今年も勇気、感動を与えてくれる本や地域と出会いたいものである。

## HEERO リポート

### 道庁の労働相談業務を経験して－労働放談の試み－

小林 幸一



【PROFILE/こばやし こういち】

1946年小樽市生まれ、小樽商科大学短期大学部卒業。

1964年北海道庁採用

2006年定年退職後、北海道労働委員会事務局に再任用で現在に至る。

NPO法人職場の権利教育ネットワーク理事・事務局次長、北海道いのちの電話後援会幹事。

#### －はじめに－

小生、永らく道庁や支庁の労働関係の課をデラシネのごとく渡り歩いてきましたが、なんといっても「労働相談」業務ほど想い出深いものはありません。

現在では、主に石狩支庁商工労働観光課において、専任労働相談員(非常勤・交代勤務)5名を配置し、開庁日の9時から20時までフリーダイヤルの労働相談と直接来庁された方との対面相談を行っています。

相談内容は多義にわたりますが、なんといっても労働者側からの「賃金未払い」や「解雇」に関するものが、比較的多かったという印象でしたが、最近はパワーハラスメントなどが増加しているようです。

相談類型としては、①比較的簡単な事案での他の相談窓口(年金・労災・税金・人材教育・人生相談的な悩みごと)への紹介で終わるタイプ、②自分の思いの丈を吐き出し、こちらに共感してもらって一件落着するタイプ(始めは労働相談だが、話が進むうちに夫婦関係や親子関係の問題など、いかに傾聴が大切かを実感)、③法の適用・解釈に関する照会をして、手がかりを得ようとするタイプ(ちなみに、所管官庁に聞きにくいと思われる事案についての見解を求められる場合も有り)、④自分の受けた仕打ちに憤慨し、未払い賃金の取り立てや解雇の撤回を企業に勧告せよ等、道庁の権威(無いに等しい)を借りようとするタイプ(どちらかというと、訴訟や弁護士サイドによる解決策には気乗りがしない方々で、中には、得てして自分の不利な原因はまったく言わない場合も多い)、でも一番多いのが、⑤自分の課題を解決すべく、真摯にアプローチし

てくる人たちで、初歩的レベルから相当複雑で電話だけでは話が見えず、資料を持参してもらって対応をいっしょに考えなければならないタイプ(解決へのメニューを思い浮かべながら、地域の諸事情にも配慮しつつ、そのケースに見合った選択肢を提示)でありました。

もちろん、場合によっては、相談当事者からの依頼により、相談担当者から使用者側に電話を入れて、事実確認と課題解決への協力を要請することもあります。(会社側の対応次第では、相談担当者が会社へ出向いて事情を伺ったり、問題点を整理・指摘したり、斡旋案を手探りしたりと、結構エネルギーを使いました。)

#### －これぞバッチグー－

さて、小生、現在は「北海道労働委員会事務局調整課」で労使紛争のあっせん業務を担当し、週20時間のパート勤務をしています。(昨年3月までは、審査グループ在籍でした。)

任用されてから2年半以上たちましたが、これこそ「地域に根ざした行政サービス」であると思ったことがありました。

それは、不当労働行為事件の申立てにあたって、「録取」という方法を取入れていることです。

なにせ、北海道は広くて、道庁のある札幌市まで頻繁に出ることは、なかなか大変です。また、不当労働行為の救済申立てにおいて、労働組合が100パーセント完璧な形で申立書を素早く仕上げるのは、簡単ではありません。