

東京国公だより

東京国家公務員・独立行政法人労働組合共闘会議 19-12号 2019/11/27

【電話】 03-3501-6973

【FAX】 03-3500-4391

【Eメール】

office@tk-kokko.org

UR : <http://tk-kokko.org/>

消費税増税から2ヶ月 漂う消費不況の広がり

7～9月のGDPは実質成長率0・1% 前期比

20春闘に向けた準備 学習と論議を今から



雇用者報酬は前

前期比0・0%

消費税10%への増税から早2ヶ月、師走を目の前にして冷えた懷を寒風が通り抜け、いっそう冷たさが身に沁みます。



最も基本的な政府の経済

統計である国内総生産（GDP）も、7～9月期はかろうじて前期に比べ実質0・1%増となったものの、伸び率は前期に比べ大幅に減速しました。（前期4月～6月は1・8%）GDPの約6割を占める個人消費は実質わずか0・4%の伸びで、雇用者報酬はマイナス0・0%です。消費

税増税後の10～12月期は、大幅なマイナス成長になるというのが大方の予測です。

マイナス成長は不

可避との見方も

ニッセイ基礎研究所の齊藤太郎氏は11月15日付の毎日新聞で増税前から消費は弱

く、10月以降のマイナス成長は不可避だ。消費者マイン

ドの低下に加え所得も伸び悩んでおり、来年の景気は今年以上に厳しい」と述べています。

景気ウオッチャー

調査（街角景気）は

大幅ダウン

消費税を10%に増税してからの日本経済の落ち込みは、関連業界や政府の統計でも明らかです。自動車業界や大手百貨店の売り上げは10月になって落ち込み、政府（内閣府）が11月11日発表した景気ウオッチャー調査（街角景気）でも、10月の景気

の現状判

断は前月に比べ全調査項目でマイナス、全体で10ポイントも低下しました。（用語解説は2ページ目です）

学習と論議を

消費不況の中、20春闘は厳しい闘いが余儀なくされます。この点では「大企業は巨大な内部留保の一部を使って雇用守り賃金を上げる！」「全国一律最賃時給1500円の確立を」の課題と公務員賃金引上げの課題をしっかりと結び付け闘う必要があります。

今から大いに学びあい、議論を交わしつつ、来年春闘への決意を高め合いましょ！

景気ウォッチャー調査とは

地域ごとの景気動向を的確かつ迅速に把握し、景気動向判断の基礎資料とすることを目的に毎月行われている調査。内閣府が民間調査機関に委託して実施しており、「街角景気」ともよばれています。百貨店、スーパー、コンビニエンス・ストア、レストランのスタッフ、タクシー運転手といった家計動向関連を観察できる人、製造業・非製造業の経営者、スタッフなど企業動向関連に詳しい人、人材派遣会社のスタッフなど雇用動向関連に敏感な人など合計 2050 人に聞き取り調査を行い、その結果を指数化しています。

調査は、北海道、東北、北関東、南関東、甲信越、東海、北陸、近畿、中国、四国、九州、沖縄の 12 地域に分けて実施。景気の現状や先行きに対する判断を、水準と方向性の両面から聞き取りしていて、水準については、「良い、やや良い、どちらとも言えない、やや悪い、悪い」のなかから、方向性については、「良くなっている、やや良くなっている、変わらない、やや悪くなっている、悪くなっている」のなかから各人の判断で選んでもらうとともに、その理由について回答を求めています。

そのうえで、良い（良くなっている）から順に「+1、+0.75、+0.5、+0.25、0」と得点化し、回答の構成比（%）を乗じて DI（ディフュージョン・インデックス diffusion index）を算出している。景況感のよしあしの境は「50」となり、全員が良い（良くなっている）と答えれば DI は 100、全員が悪い（悪くなっている）と答えれば DI は 0 となるわけです。DI は、地域別および全国ベースで算出されます。また、家計動向関連、企業動向関連、雇用関連に分けて算出されています。

景気ウォッチャー調査は毎月末の調査結果が翌月の 10 日前後に公表されるというように速報性が高く、なかでも家計動向関連の DI は、消費動向調査の指数と並んで、消費者マインド（心理）をとらえるデータとして注目されています。また、個々のウォッチャーの判断理由も公表されるため、判断の背景にあるものを知ることができます。一方で、毎月のおれは小さくなく、基調的な動きをとらえるのがむずかしいという側面もあるといわれています。

景気ウォッチャー調査は、2000 年（平成 12）1 月から当時の経済企画庁（現、内閣府）が始めました。2000 年 1 月は北海道、東北、東海、近畿、九州の 5 地域から始まり、同年 2 月には関東も加わりました。2016 年 4 月から関東の内訳として東京の別掲を始め、2017 年 10 月から現行の地域区分になっています。

直近 10 月の景気の現状判断DI(季節調整値) すべての項目がマイナス

| (DI) | 年 月 | 2019 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | (前月差) |
|--------|--------|-----------|------|------|------|------|------|---------|
| 合計 | | 44.1 | 44.0 | 41.2 | 42.8 | 46.7 | 36.7 | (-10.0) |
| 家計動向関連 | | 44.1 | 43.6 | 40.0 | 42.8 | 47.7 | 35.0 | (-12.7) |
| 小売関連 | | 43.4 | 43.8 | 39.0 | 42.6 | 50.0 | 31.8 | (-18.2) |
| 飲食関連 | | 40.7 | 43.0 | 40.0 | 39.3 | 42.6 | 35.1 | (-7.5) |
| サービス関連 | | 47.2 | 43.7 | 41.1 | 43.9 | 45.5 | 40.1 | (-5.4) |
| 住宅関連 | | 41.3 | 41.7 | 43.2 | 42.7 | 42.1 | 41.3 | (-0.8) |
| 企業動向関連 | | 43.5 | 43.5 | 42.8 | 41.7 | 45.1 | 40.5 | (-4.6) |
| 製造業 | | 42.9 | 44.3 | 41.3 | 38.8 | 43.3 | 38.6 | (-4.7) |
| 非製造業 | | 44.5 | 42.8 | 43.7 | 43.8 | 46.1 | 41.8 | (-4.3) |
| 雇用関連 | | 44.9 | 48.1 | 45.8 | 45.0 | 44.0 | 40.2 | (-3.8) |

パワハラ防止指針 パワハラに該当・非該当の事例②

やっぱり該当しない事例なんて不必要ではありませんか？

ハ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

（イ）該当すると考えられる例 ① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること。② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。

（ロ）該当しないと考えられる例 ① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施すること。② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせること。

ニ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）

（イ）該当すると考えられる例 ① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること。② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること。③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。

（ロ）該当しないと考えられる例 ① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること。② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せること

ホ 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）

（イ）該当すると考えられる例 ① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること。② 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。

（ロ）該当しないと考えられる例 ① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減すること。

ヘ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

（イ）該当すると考えられる例 ① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。

（ロ）該当しないと考えられる例 ① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行うこと。② 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す