

# あしたへ——平成時代を振り返って

「勤労者の多面的な生活課題への解決の道筋」◀ I ▶

調査・研究 報告書

2020年3月

一般社団法人 新潟県労働者福祉協議会

# 《目次》

あしたへ——平成時代を振り返って  
「勤労者の多面的な生活課題への解決の道筋」《I》  
《2019年度》  
〔調査・研究報告〕

## I. 総括論文

「失われた30年」 .....	5
— 日本の労働者はどういう状態にあったのか —	

埼玉大学  
名誉教授 鎌倉孝夫

## II. テーマ別論文

「平成時代」30年間の雇用の変遷と課題 .....	21
---------------------------	----

元・内閣官房専門調査員  
横田昌三

労働時間の変遷と課題を探る .....	37
— 政策と制度改正から見る日本の時短 —	

公益社団法人 新潟県自治研究センター  
常務理事・研究主幹 榎口敏行

労働者の賃金等のデータからみえてくるもの、考えていくべきもの .....	83
--------------------------------------	----

公益社団法人 新潟県自治研究センター  
研究主幹 齋藤喜和

## III. 平成時代の特徴的テーマ

若者から未来奪った雇用破壊 .....	101
— バブル崩壊から失われた20年 —	

公益社団法人 新潟県自治研究センター  
理事・研究主幹 種田和義

第四次産業革命の中で「主体的な働き方」を考える .....	109
-------------------------------	-----

公益社団法人 新潟県自治研究センター  
理事・研究主幹 鬼嶋正之

## IV. 年表で振り返る平成時代

平成時代の労働法制等の制度・改正と背景 .....	121
---------------------------	-----

国際、国内、労働、県内の出来事 .....	124
-----------------------	-----

あしたへ ―― 平成時代を振り返って

## 「勤労者の多面的な生活課題への解決の道筋」《I》

### 報告書の発刊にあたり

日頃からの、新潟県労働者福祉協議会（労福協）へのご支援とご協力に感謝申し上げます。  
当労福協では、新潟県の助成を受けて、労働、生活、福祉などをテーマ素材として、単年度の調査・研究事業を行っています。この度2019年度の調査研究の報告がまとまりましたので、関係各位にご報告申し上げます。

ぜひともご一読いただき、皆様のご活動の参考に供していただければ幸いです。

労福協では、「すべての働く人の幸せと豊かさをめざして、連帯・協同でつくる安心・共生の福祉社会」の実現に向けて、労働団体や福祉事業団体、NPO団体、自治体などと連携し、多種・多様な活動を行っています。その活動の一環として新潟県からの助成を受けて、県内外の地域状況や社会の動向を踏まえた勤労者の生活全般の課題について様々な切り口や視点から調査・研究事業を行っており、広範な皆様から本事業を高く評価いただきながら進めているところです。

本年度の調査・研究は、これまでの調査・研究を踏まえ、また、新たな「令和」時代を迎え、あらためて「平成」の時代を振り返り、労働者の環境変化について整理し、これからの活動に生かすことを目的にすすめてまいりました。

「平成」の30年間は、経済的にも高度成長期とバブル崩壊そして低成長時代と大きな変化があり、その流れに伴い労働者の環境も様々な点で変化の大きい時代となりました。

本調査研究では、広範なテーマが考えられることから2年間に渡り進めることとしました。2019年度報告としては、「職場」における制度等の変遷とし、キーワードとして「雇用」「賃金」「労働時間」を中心に考察を進めることとしてまとめたところです。

本調査・研究は、新潟県内でシンクタンクとして活動されている「公益社団法人 新潟県自治研究センター」にお願いをいたしました。

また、調査・研究にあたり労福協会員団体の皆様からのご協力いただきました。

ご協力、ご尽力いただきました皆様に、厚くお礼申し上げますとともに、今後とも一層のご協力を賜りますようお願い申し上げます。

2020年2月

一般社団法人 新潟県労働者福祉協議会  
理事長 牧野茂夫

あしたへ ―― 平成時代を振り返って

## 「勤労者の多面的な生活課題への解決の道筋」《I》

### 〔 調査・研究にあたり 〕

公益社団法人 新潟県自治研究センター

理事長 和田 光 弘

新潟県自治研究センターに対する日頃のご厚情とご協力に感謝いたします。

当センターでは、自治体政策や関連する諸課題について、調査研究を行っています。

今年度は「勤労者の多面的な生活課題への解決の道筋に関する調査・研究Ⅰ」として、平成時代における「雇用破壊」とも言うべき傾向を振り返りつつ、一方で雇用環境や労働法制の大きな変化をも視野に入れた調査・研究を行ったところです。

2019年は、国際労働機関（ILO）100周年という節目の年でした。日本政府は、工場労働者の8時間労働を条約化したILO1号条約および商業分野での8時間労働を定めた同30号条約に未だに批准しないままであり、その時代遅れを際立たせる年でもありました。「働き方改革」の名の下で改正された一連の法律群で、新たな長時間労働の規制を打ち出しながら、結局は休日労働を含めれば年間最大960時間まで長時間労働が可能な状況が残りしました。長時間労働によるメンタルヘルスへの深刻な影響を考えれば、過労死基準を超えうる規制はもはや「規制」とは言い難いものです。新しく盛り込まれた使用者によるパワハラの措置義務もようやく具体的な議論にたどりついたとも言えます。

既に、2019年のILOは「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約」（190号条約）を採択し、そこにおけるハラスメントの定義は、「精神的・身体的・性的または経済的危険をもたらす許容し難い行為」にまで広がっています。

労働時間規制条約に100年批准してこなかった大きなつげが、時間規制に限らず日本の労働法制全体に大きな影を落としています。

すべての働く人々が人間らしい品位をもって働く課題は何か、それが根元から問われている状況とも言うるでしょう。

情報分野での新しい技術開発が、雇用契約を超えて、スマートフォンをプラットフォームにした「曖昧な労働」「雇用類似の労働」を生み出す時代です。足元のデータを見つめながらも、新しい時代に向かって、労働のあり方をどのように考えていくべきなのか、私たち自身も含めて問われているところです。

今報告書が、情勢の変化に対応していくための、一つの材料になれば幸いです。今後の政策課題の検討に大いに活用されることを願っています。

# 【 I . 総 括 論 文 】

「失われた30年」  
— 日本の労働者はどういう状態にあったのか —

埼玉大学

名誉教授 鎌倉 孝夫

# 【 II . テーマ別論文 】

「平成時代」30年間の雇用の変遷と課題

元・内閣官房専門調査員

横 田 昌 三

労働時間の変遷と課題を探る

— 政策と制度改正から見る日本の時短 —

公益社団法人 新潟県自治研究センター

常務理事・研究主幹 榎 口 敏 行

労働者の賃金等のデータからみえてくるもの、  
考えていくべきもの

公益社団法人 新潟県自治研究センター

研究主幹 齋 藤 喜 和

# 「失われた30年」

## — 日本の労働者はどういう状態にあったのか —

埼玉大学

名誉教授 鎌倉孝夫

### はじめに—「平成30年間」と「失われた30年」

本報告のテーマは「労働者にとっての平成30年間の歩み」である。しかし多少やかましいことをいわせてもらおうと、便宜的手法として「平成30年間」を一区切りに対象化する設定は理解できるにしても、これを社会科学の観点からとらえると、あくまでも天皇「代替わり」にともなって用いられるにすぎない「平成」という人為的一元号の制定・改元が国民統合強化の手段として活用されている現実からみれば、政治的にして恣意的な一時代区分に特段の意味があるとは思われない。とはいえ、1989年に始まり2019年に終わった「平成時代」は、偶然ではあれ1991年のバブル崩壊時から現在に至る、日本経済のいわゆる「失われた30年」にほぼ重なるかたちとなっている。このことに注目すれば、「失われた30年」が何であったのか、その間に何が起こったのか、とりわけ労働者にとってどういう時代であったのかを概略的にとらえることによって「平成30年間」の経済学的総括に代えるのは、さほど無理な話ではないであろう。本稿では、そのようにして責に答えることとしたい。なお、各論的な報告は詳細なものがあるので、ここでは時代状況、その性格を核心的に把握するためのポイントのみの指摘にとどめる。

## 1. 世界経済の特徴

### 1) 金融バブルの形成・膨張と崩壊

そこで、まずは背景となる世界経済動向の要点を押さえておこう。

かなり明確な特徴は、資本主義経済に特有の好況・不況という景気循環が、株式市場など金融市場の相場急騰→暴落として推移する金融バブルの形成・膨張から崩壊の繰り返しとして現象したことである。

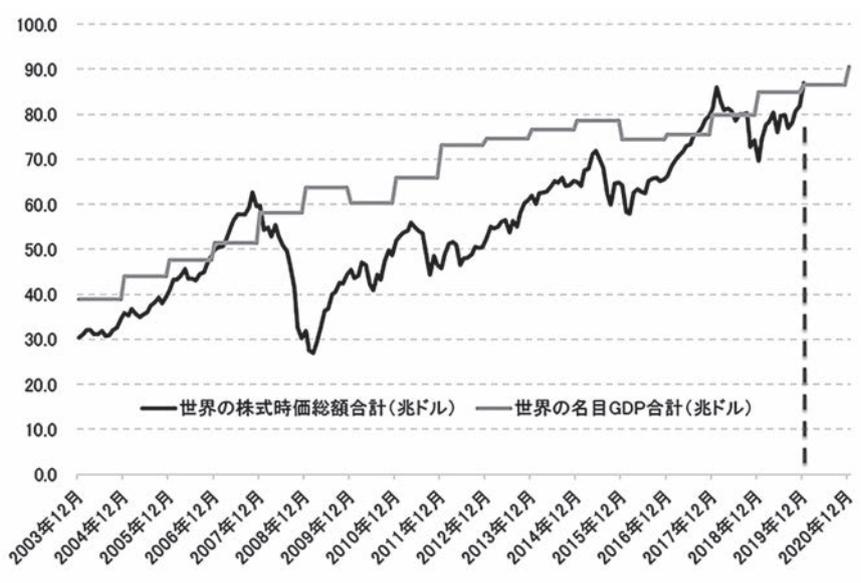
大きな動きとしては、日本の不動産・土地バブル崩壊の後1997年から98年にかけて、欧米ヘッジファンドの投機（短期外資の通貨投売り・逃避）に攪乱されて起こったタイ通貨バブルの暴落がインドネシア、韓国、マレーシア、香港等の各国・地域に波及するアジア通貨危機が発生した。2000年末から2002年初めには、1990年代後半を通じた米IT企業の株価急騰によって形成されたITバブルが崩壊した。まだ記憶に新しい2008年のリーマン・ショックでは、米サブプライムローン（低所得者向け住宅ローン）の破たんをきっかけに勃発した金融危機（クライシス）が、日米EUの経済が一斉にマイナス成長に転落する世界同時不況を引き起こした。

ちなみに世界最大の株式市場、ニューヨーク市場のダウ平均価格はリーマン・ショックで13000ドル台からおよそ8700ドルまで落ち込んだが、その後は乱高下を織り込みながらも上昇を続け、現在はリーマン後の3倍を超える28000ドル台まで高騰して「トランプ景気」を演出している【資料1】。これもバブルである。アメリカの株価上昇にけん引されて世界の株式時価総額は、約90兆ドルといわれる世界全体の名目GDP（国内総生産）に匹敵する水準まで膨れ上がっている【資料2】。リーマン・ショックがそうであったように、統計的に株式時価総額が名目GDPの世界合計を上回るのはバブル崩壊の前兆現象とみられることからトランプ大統領が、株価維持のために米FRB（日銀に当たる中央銀行）を脅しつけて金利引下げを強要しているにもかかわらず、いずれ破たんを迎えるのは避けられない。

【資料1】 アメリカの株価の動き



【資料2】 世界の株式時価総額と名目GDP



※名目GDP(は2020年12月まで  
(2019年以降(はIMF予測値)

## 2) カネ転がしで儲けるギャンブル資本主義

現代の景気循環・変動の波が金融バブルの膨張、崩壊のかたちをとって表れるのは、株式や債券（社債、住宅・自動車ローンなど債務が証券化されたもの、その他デリバティブとよばれる各種金融派生商品）の売買を行う金融市場での投機—カネ転がしが、資本主義の世界経済に支配的な影響をおよぼしているからである。

株や債券は市場で売買される商品だが、その所有によって定期的な収入（配当）が期待されることから資本とみなされる擬制資本である（現実資本と違い価値増殖の根拠を持たない）。擬制資本は企業が社会的に資金を集める手段であるとともに、それ自体商品としてキャピタルゲイン（売買益）獲得をめざして展開される市場取引の対象となる。擬制資本の価格は市場の需給関係によって決まるから、金融市場への資金の出入りをベースにしながら不断に変動する。その価格変動を利用して利益獲得を追求するのが擬制資本の売買であり、基本は投機目的である。この投機的側面の肥大化によってもたらされているのが、銀行・証券会社・ファンド等の金融資本、機関投資家が中心になってカネ転がしで利益を貪るバブル経済—カネがカネを生むギャンブル（カジノ）資本主義である。

その起源は1970年代初め、第2次大戦後の高度成長を達成した日本やドイツの追い上げにあってアメリカの貿易赤字が慢性化し、赤字拡大にともなってドルの対外流出が加速、国際基軸通貨としての維持が危機に直面した時点にさかのぼる。危機のりきりをはかってアメリカは、金保有を裏づけに金1オンス=35ドルでドルを金に兌換する固定相場制を放棄し、ドルの変動相場制への移行を断行した（1971年8月ニクソン・ショック）【資料3】。金の裏づけから自由になったドルは、アメリカの貿易・国際収支悪化が続くもとでますます拡散し、過剰化した。過剰ドルは、生活物資の生産と消費を中心に形成される実体経済から溢れ、投機的利得を求めて金融市場に流れ込んだ。高まる投機の圧力によって—直接にはアメリカによる投資利益追求の圧力であるが—1970年代中盤以降、資金の国際間移動制限の緩和・撤廃など金融自由化が急速に進展していく。

こうして解き放たれた投機マネーが世界を駆けめぐるギャンブル経済は膨張する一方であ

【資料3】 円の対ドル為替レートの推移



り、その勢いは実体経済の成長をはるかに凌駕する。いまや、世界の株式時価総額と債権発行残高、これに無数に組成されたデリバティブの時価を合わせた証券市場の総額は200兆ドル（約2京1000兆円）以上というから途方もない規模である。アメリカ株式市場の取引高だけをとっても33兆ドル（2018年）と、日本のGDPの6倍を超える。ただし、そうはいつでも価値の根拠がない擬制資本である。需要が失われれば価格は暴落し、はなはだしい場合、証券はたんなる紙切れやデータに過ぎないものとなる。暴落が金融市場全体に波及するバブル崩壊が起きれば、株であれ債権であれ、擬制資本の見かけの価値は世界的な規模で雲散霧消する。リーマン・ショックでは世界の株式時価総額の46%が消失し、当時、64.5兆ドルあった証券市場の総額は34.8兆ドルに縮小した。まさに泡と消えたのである。

### 3) 企業の行動原理—株価至上主義

ギャンブル経済全盛のもと、企業の行動原理も“株価至上主義”である。金融市場が企業に要求するものは一重に投資家の利益であり、これに応えるには不断に経営を効率化し、業績を向上させ、そうすることで自社の株価を支え続けていかなければならない。生産や売上をどれほど増やしたとしても、株主・投資家の利益に直結する成果がなければ市場の評価は得られない。成果を測る基準は利益である。だから、日々刻々と変動する株価の動向に駆り立てられながら企業が優先するのは、短期的な、目先の利益獲得である。手段となるのが経営の効率化、とりわけ利益・利潤を圧迫する費用の削ぎ落とし、コストカット、コストダウンであり、その手段が生産拠点の対外進出、不採算部門の切捨て（撤退）、人員削減（省力化）、賃金抑制、雇用の非正規化、等々である。そうであるからこそ、労働者の首を切りまくったカルロス・ゴーンのような「コストカッター」が、資本にとってはきわめて有能な経営者と評価されることになるわけである。

企業が生産拡張を目的としたな設備投資を控え、コストダウン経営に注力することで生じるのは、利益を溜め込む大企業のカネ余りである。この、いわば余剰な資金は主として、株価吊り上げのための自社株買いや企業買収一買い取った企業をリストラ等によって「再建」し、「企業価値」=株価を高めて転売することを目的としたケースが多い—、金融市場での投機にふりむけられる。ここにも擬制資本が主役となったギャンブル経済が膨れ上がり、他方で実体経済が停滞をつづける要因がある。

## 2. 新自由主義の浸透

### 1) 市場原理で全てうまくいく

金融投機が経済活動を支配し攪乱するギャンブル資本主義の全面化とともに、そのもとの、1970年代中期のスタグフレーション—インフレとデフレが同時進行する現象。日本では当時戦後最大・最悪とされた1974—75年不況とその後の景気停滞として現れた。—を契機に台頭した新自由主義（ネオ・リベラリズム）が、国家の政策のうちに、あるいは人々の意識・観

念としても、社会的に広く浸透し定着した。これも、この時期の大きな特徴である。

1960年代後半から1970年代にかけて多くの資本主義国が、一東西冷戦体制下、社会主義に対抗するための体制維持策として一共通して採り入れていたケインズ主義政策の基本は、国家の主導（「大きな政府」）のもと、財政支出拡大による有効需要創出を通じた経済成長、企業活動に対する一定の管理と規制（公共領域を支える事業の国営・公営化を含む）、継続的な賃上げと社会保障拡充による「富の再分配」であった。しかし、これこそが経済成長の妨げであるとして、国家の経済活動への関与を極小化「小さな政府」し、あらゆる分野を市場原理、市場の競争原理にゆだねること、そうすれば企業活動の自由な発展という「民間活力」が発揮され、すべてうまくいく、というのが新自由主義の主張である。その受け売りが、かつて安倍首相が盛んに口にした“企業が儲かれば、そのおこぼれが滴り落ちて誰もが潤う”という「トリクルダウン」である。

## 2) 本質は企業、カネ儲けの自由拡大

だが、新自由主義の本質、あるいはホンネは、「トリクルダウン」がまるっきりのペテンであるように、“市場にまかせればすべてうまくいく”とか、“誰もが潤う、豊かになる”、というところにあるのではない。それは企業、なかでも独占的大企業、多国籍グローバル企業の自由拡大であり、そこでの自由の中身は営利追求—カネ儲けの自由である。この自由を縛る国家の規制や統制は“悪”である。労働者の雇用や賃金の保障、税金を使う社会保障も営利追求の邪魔であり、足かせとなる。そんなものは全部なくして、みんな等しく市場原理に身を置き、互いに競争しながら「自己責任、自助努力」で生きていけ、ということである。すなわち、新自由主義が求めるカネ儲けの自由—そのもっとも純粋な現れが、世界の金融市場を股にかけた投機の自由である—は、民衆の生活破壊という代償をとまなうことなしには決して現実化しない。貧困や格差が広がるのも当然のことなのである。

新自由主義の生活破壊性は、新自由主義の要求の柱の一つである民営化の成り行きをみれば直ちにわかることである。従来、国家的・公的に維持されてきた暮らしの基盤を支える公共的部門の多くが、民営化のかけ声のもと民間企業に市場として開放された。その結果、どうなったのか。民間同士の競争の効果でサービスは向上したのか、利用にかかる費用負担は低減されたのか。事実は逆である。民営事業者の目的は営利追求であるから、採算が取れなければ、いかに生活に欠かせない事業、分野であっても利用料が引き上げられ、あるいは事業自体が切り捨てられる。その打撃は、もっとも公共的サービスを必要とする社会的弱者に集中せざるをえない。民営化によって引き起こされたのは、公共領域の変質と解体である。

## 3) 市場原理主義の欺瞞

新自由主義について、もう一つ重要な指摘をしておきたい。それは市場原理にゆだねる、競争ですべてを決めるとする新自由主義の根幹を成す主張が、じつははまったくの欺瞞、嘘

だということである。大企業のカネ儲けの自由には「自助努力、自己責任」が問われない。国家というセーフティーネットに支えられ、依存してこそその自由なのである。次の2点は、そのことのわかりやすい事例である。

①市場原理に立つならば、市場での競争に負けて経営破たんした企業は、市場そのものから撤退（倒産、破産）しなければならないはずである。だが現実とは違う。日本のバブル崩壊のときの大銀行に対する国家資金注入、破たんした日本航空の一時国有化による経営再建、リーマン・ショックに際してのアメリカ政府による大手証券会社救済など、中小零細企業の支援に無関心な国家も危機に陥った大企業には救済の手をさしのべ、企業もそれを期待し要求する。

②主要国の中央銀行はこの間、ことにリーマン・ショック以降、ゼロ金利やマイナス金利が異常とはされないような空前の金融緩和策を継続している。極限的な金融緩和状態である。通常、金利引下げや国債発行など中央銀行による緩和的な金融操作を通じた資金供給は、景気刺激を目的として行われるものである。だが、企業のカネ余りによって資金需要が低調なかたでは、供給された資金、マネーは現実の経済活動—実体経済には回らず、需要が旺盛な金融市場に吸収されてしまう。どれほど水をジャブジャブ注いでも、そのままザルから抜け落ちていくようなものである。だから、いわゆる日本の「デフレ経済」も一向に解消されないわけであるが、そのことをわかったうえでなお中央銀行は、政府・財界の要求に応じて—政府の顔色をうかがいながら金融政策を発動するしかない日本やアメリカの中央銀行の動向から明らかに、「中央銀行の独立性」は絵に描いた餅である—緩和政策を維持せざるをえない。金融市場のバブルを支えて株価や債券価格を吊り上げるため、あるいは相場の暴落を回避するために、である。それは財政とともに国家の経済政策の柱である金融政策に責任を持つべき中央銀行が、投資家・金融資本の私的で利己的な利益追求、投機的な利益の獲得に、直接協力し加担する行為である。かかる行為が公然と行われていること、それが許されているのは、株価至上主義が企業の行動原理であるばかりでなく、企業の行動原理となることによって国策にも転化しているからである。そうでなければ、国民の大切な財産である公的年金積立金の資産構成を大幅に変更し（2014年、安倍政権）、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）を通じて運用額150兆円の48%以上を株の売買につき込むというようなデタラメもありえない。

かくして新自由主義を推進する財界・大企業は、かれらの理念である市場原理のなかで自立して活動する存在ではない。庶民には「自立自助」を押しつけながら、自分たちは国家に頼り、国家の支えを独占する。自由な営利追求のツケを支払うのは国家である。国の物質的基盤が税金であることからすれば、新自由主義のもとでの大企業は税金を食い潰すし、国家を食い尽くす。ギャンブル資本主義こそは“亡国の資本主義”というべきである。

### 3. 日本経済「失われた30年」の実相

#### 1) 新自由主義の徹底

こういう新自由主義が徹底的に、情け容赦なく推進された国のひとつが日本である。それがどのようなものであり、その結果、何がもたらされたのかは、「失われた30年」の実相、実態を通して基本的にとらえることができる。

「失われた30年」とは、新自由主義の御用学者、規制緩和論者の言説によれば、“内需不振をとともなうデフレ経済定着によって長期におよぶ成長停滞が現れた時代”であり、ここを脱却するには“国などによる経済活動への過度の規制をなくし、民間（企業）の活力をもっと引き出すことが必要”とされたし、いまもそう叫ばれている。しかし実際は、この言説を一種の政策推進イデオロギーとしながら、「失われた30年」という時代そのものを通じて、企業の営利活動を中心とする経済面の自由化、規制緩和・民営化—その核心は新自由主義の本質である企業の自由拡大—が、急速に、全面的に推進されたのである。

そもそも日本は新自由主義の先進国である。始まりは1970年代中後期スタグフレーション不況の回復期に推進された「減量経営」—人減らし、パート・臨時工の導入拡大—と、それとセットになったコンピューター化、エレクトロニクス化など技術革新にもとづく省力化投資である。これによって日本は、スタグフレーションの後遺症に苦しむ欧米を尻目に、自動車・電機をはじめとする主力輸出産業のコストダウンを成し遂げ、世界市場で一人勝ちする競争力優位を確立した。この競争力優位のもとで日本は巨額の貿易黒字を溜め込み、それが円高を昂進させて不動産・土地バブルを引き起こしていくのであるが、そのバブル期のさなか1980年代中盤になると中曽根行革による国鉄分割民営化（1986年）をはじめ、電電公社のNTTへの移行（1985年）、労働者派遣法制定（1985年）などが相次いで行われ、規制緩和・民営化を加速させる政治的軌道が敷かれていくことになる。この軌道のうえに「失われた30年」は推移したのであって、したがって成長停滞は規制緩和・民営化が不十分であるからではなく、規制緩和・民営化が全面的に推進されたことによってもたらされたものととらえる方が正確といえる。

#### 2) 切り縮められる暮らし—賃金抑制、社会保障カット

この前提をふまえながら、「失われた30年」ということの実態にやや立ち入ってみよう。

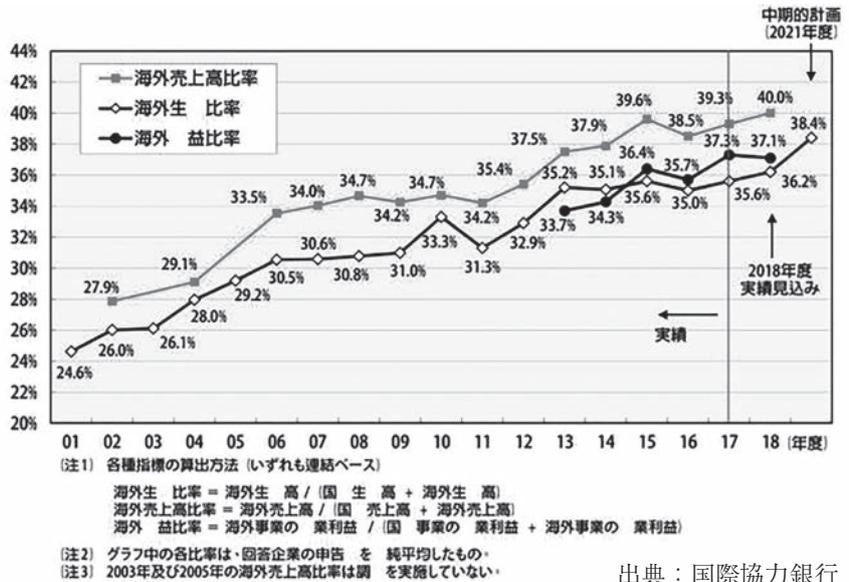
金融の自由化に主導されて進む世界市場の統合、グローバル化が生み出すのは、世界市場でのシェアを争う競争激化である。競争激化に対応しつつ利益拡大をはかるため、日本企業はコストダウンによる競争力確立を求めて生産拠点の対外進出を拡大、輸出産業に不利な円高もこの動きを促進した。主要な大企業の多くは多国籍企業となり、製造業の海外生産比率は1990年代後半に20%を突破、リーマン・ショック直前の2006年には30%を超え、2018年になると36%にまで増大した【資料4】。売上高でも海外の比率は40%を占める（生産比率、売上高比率とも国際協力銀行調査）。

製造業の流出で国内産業の空洞化に拍車がかかるとともに、アジアを中心とする安い人件費コストとの競争関係が国内に持ち込まれることで、賃金は低い水準で抑え込まれた。この30年間、日本の賃金はまったくといっていいほど伸びていない。こんな国は、資本主義主要国でも日本だけである【資料5】。

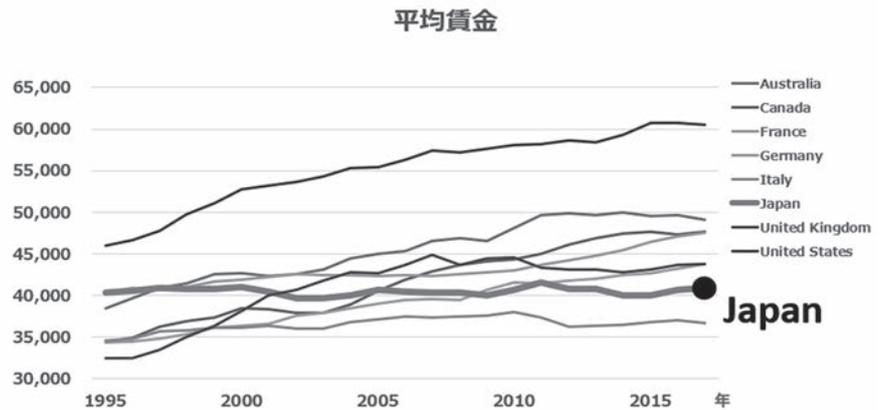
厚労省の賃金構造基本統計調査をみても、男女合わせた月額平均賃金は30万円のラインを中心に横ばいの推移であり、現金給与総額になると1995年からは下落基調が続く【資料6】。

労働分配率は賃金動向と比例的に推移するものではないが、企業と労働者の関係を反映する指標として採り上げると、バブル崩壊期から1990年代の終わりまで上昇し、一時70%近くに達するが、その後はリーマン・ショック

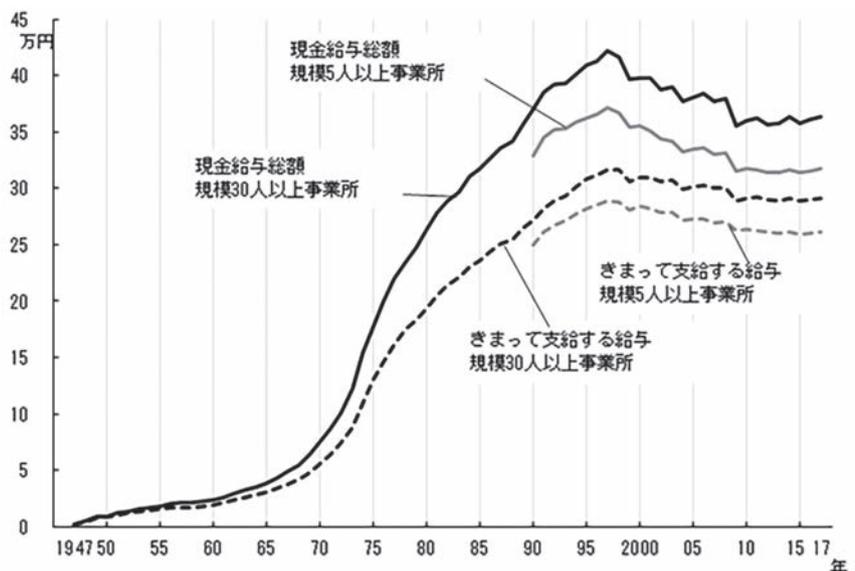
【資料4】 増大する日本企業の海外生産比率



【資料5】 主要国と比較した日本の平均賃金推移



【資料6】 減りつづける現金給与

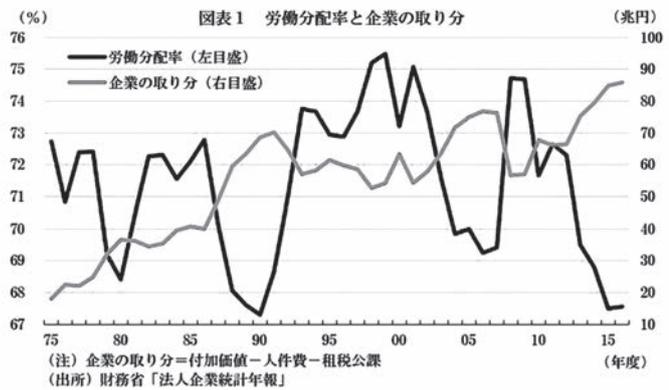


ク直後の突発的な上昇で70%超を記録したのを例外として下降線をたどり、2018年は60.1%まで落ち込んでいる（財務省・法人企業統計調査）。逆に企業の取得分は増大している【資料7】。この傾向は資本金10億円以上の大規模企業ほど顕著である。

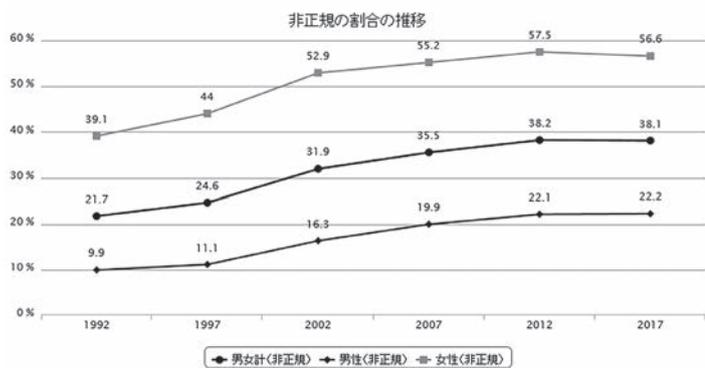
労働者の賃金や所得が伸びず、むしろ下降傾向にさえあるのは、企業が派遣、請負、パートなど非正規雇用の拡大による人件費圧縮に走ったことが強く影響している。全雇用者中の非正規労働者の比率は、1990年に初めて20%台に入ってから一貫して増え続けており、2003年に30%台、やや古い数字であるが2014年には1962万人に達し、約5300万人の雇用者全体の37%超を占めることになった（総務省統計局・労働力人口統計）【資料8】。正規と非正規で生涯賃金カーブを比較すると、全世代を通じて非正規の賃金が正規を下回るが、とくに問題なのは賃金格差が年齢を重ねるごとに広がっていくことである。

正規労働者の賃金に対する非正規労働者の賃金の比率をとると、20代前半では男女とも80%程度であったものが、30代後半には約60%、格差が最大となる50代前半では男性46%、正規の賃金自体が低い女性でも54%とほぼ半分に低下する【資料9、10】。非正規雇

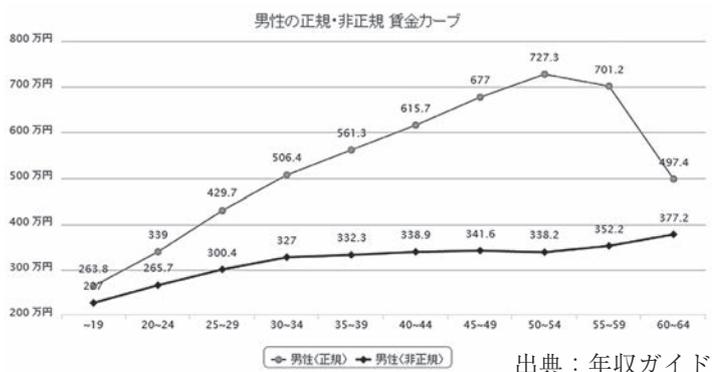
### 【資料7】 低水準に落ち込む労働分配率



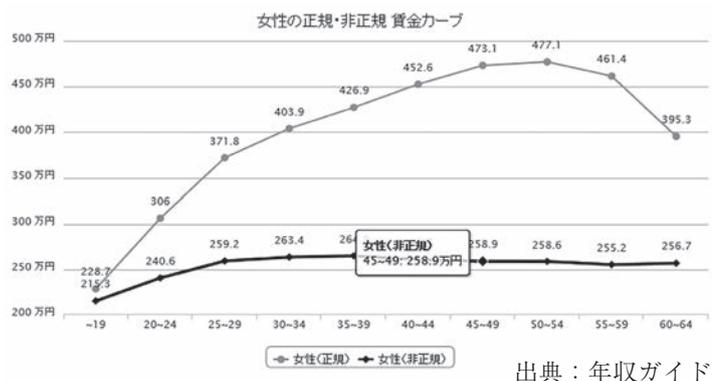
### 【資料8】 非正規雇用の比率の推移



### 【資料9】 非正規労働者（男性）の賃金カーブ



### 【資料10】 非正規労働者（女性）の賃金カーブ



用の増加で労働者全体の賃金が抑制されるとともに、低賃金構造のなかに格差が定着しているのである。

賃金や所得の抑制、下落に追い討ちをかけているのが、国家による大衆的な収奪の拡大である。年金、医療・介護、生活支援・保護、子育て・教育等、財政難や財政危機を理由に社会保障が圧縮、削減され、増税も加わって、それだけ社会的に課せられる大衆負担が増

大した。それも、企業減税やさまざまな支援・優遇策によって財界・大企業の利益を保護、保障し、その穴は赤字国債の濫発で埋め合わせながらである。国の社会保障のカットは、安倍政権の6年間（2013年～2018年）だけでも、医療・介護、年金、生活保護など3兆9000億円にもものほるといふ（しんぶん赤旗、2018年10月25日による）【資料11】。賃金・所得が増えないなか社会保障・福祉が切り捨てられることで、国民所得に対する社会保障費と税金とを合わせた負担の比率を示す国民負担率は、1991年の37.1%に比べ2019年は42.8%と、5ポイント以上も増大している（財務省統計）。世界的にケインズ政策への対抗、否定として台頭した新自由主義は、日本では、国・財界が推進する「失われた30年」を通じたその徹底化によって、1970年代前半を中心とする日本型のケインズ政策展開で実現された社会保障面の一定の成果をも、ことごとく剥奪し、喪失させることとなっているのである。

### 3) 低成長でも潤う大企業—基盤は搾取と収奪

他方、大企業は業績堅調であり、不況期を除き利益を傾向的に増大させている。法人企業全体（金融を除く全産業）の経常利益は1991年が30兆円弱、ITバブル崩壊直前の2000年—2001年度に、それまでの最高益を更新する50兆円台半

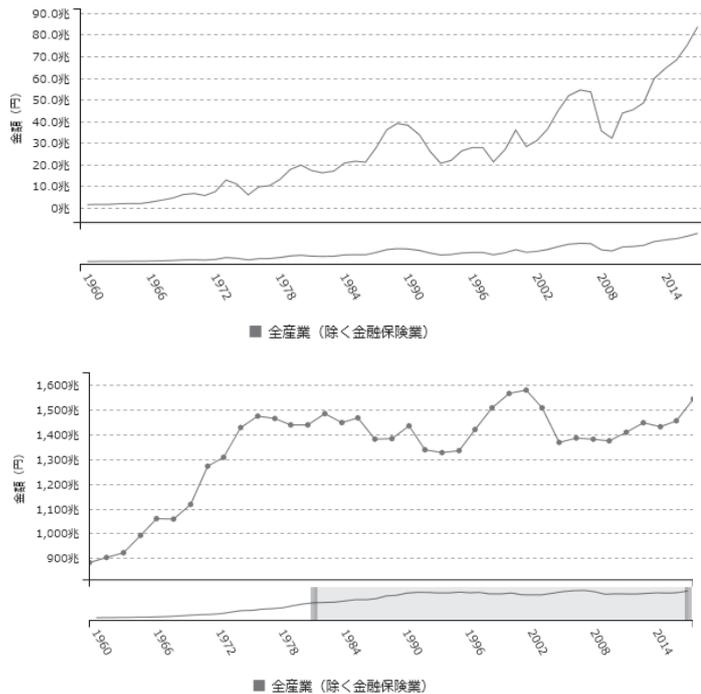
【資料11】 安倍政権の社会保障カット

■ 6年間で社会保障費カット3兆8850億円以上		計1兆5900億円
予算編成過程での自然増カット（国費）		
13年度	生活保護の生活扶助費削減など	▲2800億円
14年度	診療報酬の実質1.26%減額 生活保護の生活扶助費削減など	▲4000億円
15年度	介護報酬2.27%減額 生活保護の冬季加算削減など	▲4700億円
16年度	診療報酬1.31%減額	▲1700億円
17年度	医療・介護の自己負担の月額上限引き上げ 後期高齢者医療の保険料値上げなど	▲1400億円
18年度	生活保護の生活扶助費削減（3年かけて▲160億円） 診療報酬1.19%減額など	▲1300億円
法改悪などによるカット（給付費）		計2兆2950億円
年金	13～15年「特例水準解消」で2.5%減	▲1兆2500億円
	15年度「マクロ経済スライド」で0.9%抑制	▲4500億円
	17年度 物価変動を踏まえ0.1%減	▲500億円
医療	18年度 70～74歳まで2割負担	▲4000億円
	15年 2割負担導入	▲750億円
介護	15年 施設の居住費・食費負担増	▲700億円

※削減額が判明しているものだけを計算

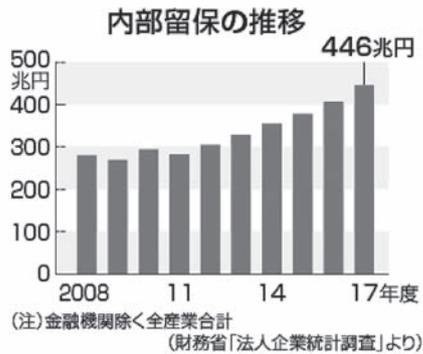
出典：しんぶん赤旗 2019年10月25日

【資料12】 法人企業の利益（上）売上（下）推移



出典：法人企業統計調査

【資料13】 積み上がる企業の内部留保



【資料14】 伸びどまる日本のGDP (名目)



出典：法人企業統計調査

ばのピークに達した後、一時30兆円台前半に落ち込むが、以後は右肩上がりが増え続け、2016年にはおよそ85兆円を記録している（財務省・法人企業統計）【資料12】。1991年との比較では利益は3倍程度にまで膨らんでいる。拡張的設備投資が低調ななかでの利益増大の結果として、しばしば大企業の利益溜め込みであると批判を浴びる企業の内部留保—利益剰余金は、500兆円規模に積み上がる【資料13】。

よく知られているように、日本のGDPは30年間を通して、ほとんど増大していない【資料14】。アベノミクスの成果を吹聴するために安倍政権が統計操作をしてかさ上げした分を除けば、おおむね正味500兆円強という水準での停滞である。1991年から2018年の間で、マイナス成長が6度、実質ゼロ成長の成長率0%台が8度、成長率最高がリーマン・ショックの反動で跳ね上がった2010年度の3.3%にすぎないから、成長停滞は当然である。GDPと同様、企業の売上自体も伸びていない。金融を除く全産業の売上高は、1300兆円台前半から1500兆円後半の間を横ばいで推移する状況である。

日本経済全体の成長がストップしているにもかかわらず、企業は着実に利益を獲得し、増やしている。なぜなのか。基盤となっているのはコストダウン経営であり、その柱は企業の海外進出拡大、および非正規労働者の低賃金を含む国内の賃金抑制、つまり労働者に対する搾取の強化である。さらに、拡大する国家の大衆収奪（反面では大企業優遇）である。これこそが、安倍政権が宣伝する「持続的な景気回復」の内実である。搾取と収奪に一方的にさらされる庶民、労働者民衆に「景気回復」が実感できるはずもない。

搾取強化と収奪拡大を利益拡大の基盤とし源泉とする財界・大企業は、だからこそ、この関係を自ら進んで放棄しようとは絶対に考えない。突き崩すことができるのは、営利追求、利益拡大の犠牲となって、切り縮められる暮らしに耐えることを強いられる民衆、労働者だけである。

#### 4) 国家を私物化する財界・大企業―日銀の事例から

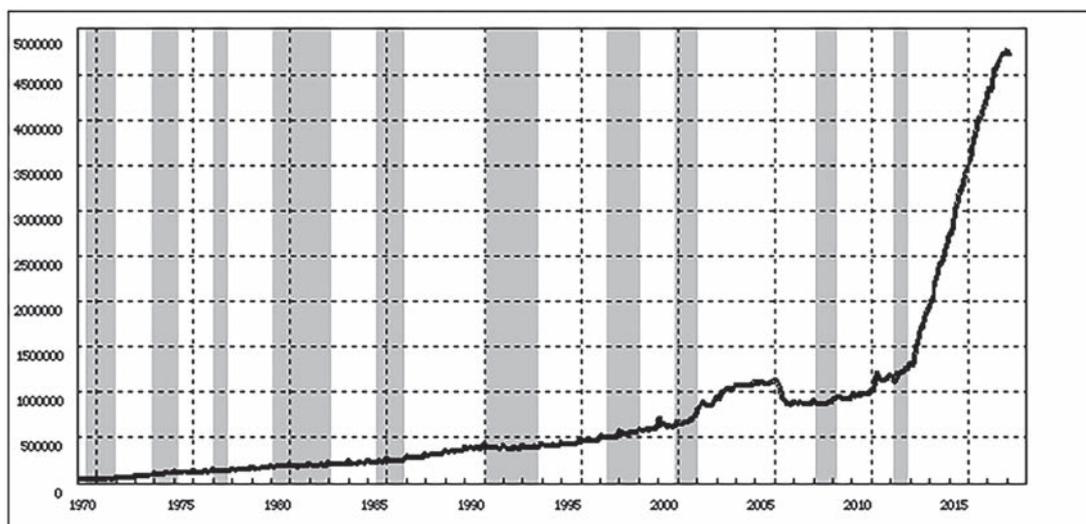
この項の締めくくりとして、日本における新自由主義の徹底ぶりを日銀の金融政策を事例にとらえておこう。

社会保障を拡充することは、「健康で文化的な生活」を保障する日本国憲法のもとでは国家の公的・社会的責任である。したがって社会保障のカットは、国家による公的責任の放棄である。しかし、これだけにはとどまらない。みておくべきは、公的責任を放棄する一方で、国が何をやっているのか、である。歯止めがかかる気配のない日銀の金融緩和は、その点を極めて象徴的に示している。

バブル崩壊後の日銀の金融政策の歴史は、「デフレ経済」脱却を掲げて展開された金融緩和一色に塗りつぶされている。

1991年以後の繰り返される金利引下げで低金利が常態化し、ついに1999年には短期金利をゼロとするゼロ金利政策が導入された。それでも脱「デフレ」の効果がなるとみるや、2001年から金利による物価誘導を転換、日銀当座預金残高を指標とする量的緩和策にふみきった。さらに2013年、第2次安倍政権のもと黒田総裁体制となった日銀は、「量的・質的緩和」、「異次元金融緩和」などと銘打って、金融緩和をいちだんとエスカレートさせた。中身は、年間80兆円の国債購入をはじめ、社債・CP（コマーシャルペーパー）、ETF（金融商品価格の指数に連動する上場投資信託）、REIT（不動産投資信託）といった金融資産買入れの拡大や、資金流動を促すための日銀当座預金へのマイナス金利導入などである。これによってマネタリーベース（資金供給量、日本銀行券発行高、貨幣流通高、日銀当座預金の合計）を急増させ、物価上昇目標を達成するというのが、黒田日銀の目標であり、約束とされた。実際、マネタリーベース自体は黒田総裁が就任した2013年4月の155兆円が2019年9月には約514兆円となり、3倍以上に急増した【資料15】。マネーの洪水状態である。とくに、マ

【資料15】 日銀・黒田体制で急増するマネタリーベース



出典：日本銀行

【資料16】マネタリーベース増加の中心は日銀当座預金

マネタリーベース（平均残高）

単位：億円

	マネタリーベース					マネタリーベース (季節調整済) Monetary Base (Seasonally Adjusted)
	Monetary Base	日本銀行券 発行高 Banknotes in Circulation	貨幣流通高 Coins in Circulation	日銀当座預金 Current Account Balances	準備預金 Reserve Balances	
1991/12	422,588	357,782	33,934	30,872	30,787	388,702
1992/12	428,679	364,992	34,453	29,234	29,142	394,821
1993/12	444,684	378,985	36,155	29,544	29,432	410,986
1994/12	462,391	395,025	37,101	30,265	30,178	429,180
1995/12	490,471	420,884	37,790	31,797	31,657	457,384
1996/12	526,309	454,145	38,746	33,418	33,240	492,677
1997/12	578,436	501,416	40,114	36,906	35,726	543,635
1998/12	601,386	520,932	40,903	39,551	39,188	567,623
1999/12	686,808	573,635	41,546	71,627	53,724	651,955
2000/12	679,588	595,613	41,939	42,036	39,618	649,089
2001/12	794,424	643,769	42,604	108,051	87,984	764,211
2002/12	949,444	708,145	43,398	197,901	178,864	919,501
2003/12	1,074,991	731,283	43,990	299,718	277,033	1,047,548
2004/12	1,119,769	748,668	44,734	326,367	307,009	1,094,781
2005/12	1,130,466	763,121	44,859	322,486	291,622	1,106,116
2006/12	904,664	766,969	45,143	92,552	87,894	884,943
2007/12	907,835	780,036	45,575	82,224	77,655	888,306
2008/12	924,351	784,262	45,770	94,319	86,355	905,083
2009/12	972,143	781,778	45,462	144,903	127,299	951,962
2010/12	1,040,238	797,052	45,294	197,892	167,328	1,019,071
2011/12	1,180,195	815,720	45,364	319,111	271,943	1,160,109
2012/12	1,319,837	838,665	45,605	435,567	398,252	1,304,966
2013/12	1,934,594	870,015	46,101	1,018,478	922,252	1,928,311
2014/12	2,674,016	901,074	46,430	1,726,512	1,572,020	2,680,337
2015/12	3,463,793	955,628	46,790	2,461,375	2,243,981	3,483,457
2016/12	4,263,922	998,207	47,307	3,218,408	2,892,787	4,288,905
2017/12	4,741,265	1,042,023	47,817	3,651,425	3,232,518	4,771,259
2018/12	4,970,034	1,077,249	48,326	3,844,459	3,361,282	5,005,139
2019/12	5,127,767	1,099,548	49,404	3,978,815	3,461,916	5,168,543
2020/01	5,141,329	1,103,450	49,528	3,988,351	3,466,604	5,160,431

出典：日本銀行

ネタリーベースの内訳をみると、金融緩和で膨らむ日銀の国債買取代金を含む日銀当座預金の割合が、2012年の3割程度から2019年には8割近くに急増している【資料16】。ところが日銀が（もちろん安倍政権も）公約した安定的な物価上昇は現れないし、いまでも起きていない。政策的には完全な失敗である。

だが、約束を果たせなかった黒田総裁は、にもかかわらず2期目へと続投し（2018年～）、実現不能な物価上昇目標は曖昧にごまかしながら、金融緩和の転換を拒み続ける。金融緩和推進の効果が、物価上昇―「デフレ」脱却とは別のかたちで発揮されているからである。過剰な円資金供給によって生じるのは円安―通貨安である。円安によって国際競争力が高まる輸出産業・企業は莫大な利益を得る。また、实体经济に吸収されない資金（だからインフレにならない）が金融市場に流入して投機マネーとなり、株価を支え吊り上げる。こちらは投機家・金融資本に利益をもたらす。ということからすれば、日銀のやっていることは、輸出企業にせよ金融資本にせよ、もっぱら資本・大企業のカネ儲けへの貢献であるにすぎない。それが政府・財界の要求であるから、日銀はどこまでも金融緩和に執着せざるをえないのである。この構造が映し出すのは、資本の僕（しもべ）と化した日銀の姿であり、財界・大企業による国家の私物化である。

#### 4. 転換への視点―働く者こそ社会の主体

##### 1) 生きる基盤の解体

総括的にいうならば、「失われた30年」とは、なによりも労働者民衆にとっての「失われた30年」であった、といわなければならない。大企業の営利追求―カネ儲けの自由拡大という、新自由主義の徹底によって民衆が奪われたものは賃金や社会保障だけではない。自由化、規制緩和・民営化の動きは、この30年間で人間が人間らしく暮らしていくために不可欠な基盤全体を侵食するまでに広がっている。

2018年の水道法改正は、すでにヨーロッパなどで失敗が宣告されている水道民営化に道を開いた。自治体行政に市場原理が適用され、採算性さえ求められることで、図書館・博物館、体育施設などの地域の文化資産が、指定管理の導入や統廃合を通じた劣化の危機に立たされている。教育産業と癒着した政治家たちが、営利企業に市場を提供する「教育改革」や「入試改革」を無定見に乱発することで、公教育の機会均等原則はないがしろにされ、教育の内容事態にも深刻な歪みが生じている。就航する空港を航空会社が自由に選べる航空自由化（オープンスカイ、2011年日米航空自由化～）がもたらしているのは、国際・国内をつらぬく空港間の競争激化であり、東京都心に騒音と事故・落下物の危険を撒き散らす羽田空港の都心上空飛行ルート採用（2020年3月29日から実施を予定）や、住民立退き、騒音被害拡大必至の成田空港の1.7倍化大拡張計画が示すとおり、競争に生き残るために推進される「空港機能強化」策が住民に強い耐え難い生活破壊である。“カジノを誘致して経済活性化を”というIR法などは、それこそギャンブル経済に浸り切った発想からしか出てこない方

向であり、論外であるが、“ギャンブルでも博打でも儲かるなら何でもやる”というところまで事態はきている。

人の命を支える食料生産、その柱である農業も、1994年のガット（関税及び貿易に関する一般協定）ウルグアイラウンド締結、同じ年の食管法廃止による米の自由販売全面解禁を節目とした自由化に継ぐ自由化で、解体の危機に追い込まれている。一部の例外を除いて農業に冷淡であった歴代政府の無農政の帰結であり、農業生産よりも都市開発・再開発や輸出産業の利益を優先し続けてきたことの代償としての危機である。しかも、この期におよんでも、法人税減税や貿易自由化—関税引き下げ・撤廃で「日本を世界一ビジネスのしやすい国にする」といい、破たん大企業の救済や株価吊り上げのための国家資金投入をためらわない安倍政権に、国内農業を国として再建する姿勢はみられない。皆無である。世界の農業資本、アグリビジネスとの市場競争に耐えることのできる農業—中心は富裕層をターゲットにした輸出農業である—だけ生き残ればいい、という態度であり、EUとの自由貿易、TPP、「アメリカ農業に7000億円の利益が転がり込む」とトランプを喜ばせた日米の新貿易協定など、農業・農家にとってさらなる打撃となる自由化策を推進中である。くわえて主要作物種子法を廃止し（2018年）、株式会社に農地所有を許す農地法を改正して、企業による農業支配の強化をはかる。そして、運用を改悪してきた種苗法も本格的な見直しが行われる（2020年）。

国内農業の衰退で食料自給率は下がりになり、いまや僅か37%、輸入が途絶えればたちまち日本中を飢餓が襲う（現に、新型コロナウイルス流行の農産物輸入に対する影響もささやかれ始めている）。食糧自給に欠ける国は、いざというとき自立できないのである。

まさしく新自由主義徹底の30年がもたらしたものは、人間が生きる基盤、生活・生存を支える基盤そのものの破壊、解体である。

## 2) 労働も物になる

生活・生存基盤の解体はどこまで進むのか。行き着く先は、人間社会が社会として成り立つための絶対的根拠、すなわち労働の物化である。すべてを市場原理で処理することを理想とする新自由主義は、その本性に根ざして、人間の主体的・意識的な行動によって社会的富を生み出す労働さえも、物—商品として自由に売買できる関係、切り売り、切り捨てが自由となる関係を指向する。この指向の現実化といえるのが、派遣労働の広がり、終身雇用・年功序列の廃止、金銭解雇の自由、残業代不払い労働の合法化等の方向である。人工知能AIの開発が進めば人間労働の大半がAIによって置き換え可能となる、という類の未来論が氾濫しているのも、この方向を推進する観点からである。労働の物化を経済活動上の発展とみなすわけである。

だが、どこまで精密化してもAIは人が造り出した物—客体であって、主体ではない。人間社会であるかぎり、主体は人間、労働者である。ところが現実には、客体にすぎないAIが主体である人間に成り代わる—主体が客体化し、客体が主体化する転倒が起こりうるかの

ような疑似科学的マスコミ常識に、企業経営者や資本家、そして経営効率化に直結する成果を出せと尻を叩かれる技術者ばかりか、当の労働者までもが取り込まれていく。そのことの根底にあるのは、労働者自身の主体性、働く者こそが社会を担う中心であるという意識の希薄化ではないだろうか。ここを変えていかなければ、つまり労働者があらためて自らの主体としての意識を確立することなしに、労働者民衆や農業が一方的に大企業の営利追求の犠牲とされる状況を終わらせることはできない。新自由主義が奪い、解体する生きる基盤をとり戻し、人間が人間らしく暮らせる社会を確立することはできない。

### 3) 「持続可能な世界」、主体は労働者

そのために、いま真っ先に求められているのは、トリクルダウンの嘘が露呈しているにもかかわらず、なおも労働者民衆の意識に深く根を張る幻想—相互に一体化した経済成長と企業への幻想を拭い去ることであろう。“経済が成長し、企業が儲かれば生活は豊かになる”というのは、もはや、かつての高度成長期の記憶を引きずる神話である。経済がどんなに成長し（現代では、その条件は失われているが）、いかに企業が利益を拡大しても、オコボレ、分配はこない。資本家的企業が獲得した利益は、資本の行動原理に従って飽くなき営利追求につき込まれ、これにともなうのは生きる基盤のさらなる解体であり、弱肉強食の市場競争に放り込まれた人間の切り捨て、淘汰なのである。このまま企業への依存と従属を続けていても、ましてや資本・大企業に奉仕する国家に頼っても、労働者民衆に人間的な未来はないのである。この視点から、本稿も参考にしながら「失われた30年」をとらえ返してほしいと思う。わたしたちが置かれているいまの状況、暮らしを規定する関係や要因、現代社会の本質的な部分の一端がみえてくるはずである。

スウェーデンの若き環境活動家、グレタ・トゥーンベリさんが厳しく警告するように、資源を浪費し、環境を大規模に破壊しながら、経済成長と企業利益を追い求める先にあるものは、新自由主義の社会解体作用とともに、砂漠化や気候変動など自然撓乱の影響が直撃することも加わって現実化する人類・人間社会の破滅である。急ぐべきは、成長・利益優先から「持続可能な世界」、暮らしや環境に調和する経済への転換だ。この転換は一握りの政治家や権力者がなしうるものではないではない。ましてや、儲けるだけ儲けて、あとは「野となれ山となれ」を論理とする資本には未来に配慮した反省、善意や良心を期待することはできない。担い手は働く者、労働者である。というよりも、社会の現実の主体が、資本主義社会を支配する資本から、本来の主体である労働者に移行し、労働者の目的意識的で計画的な経済活動・生産活動が社会的に確立されるとき、転換は初めて実現される。人類存亡の岐路にあって、世界と日本の労働者が自身の社会的で歴史的な責務を自覚し、主体性の確立を果たし、労働者間の連帯を力に自立を進めていくなれば、人類史はギャンブル経済という資本主義の袋小路を脱して前に進むことができるのである。経済学は、その理論的可能性を、人間社会が成り立つ実体的根拠が労働であるという認識を通して明確にした。問われるのは、この認識にもとづく実践行動である。

## 「平成時代」30年間の雇用の変遷と課題

元・内閣官房専門調査員

横 田 昌 三

### 1. 「平成時代」の30年間

#### はじめに

2019年4月30日に終わった30年間の「平成時代」は、1989年1月8日に幕を開いた。その年の12月29日、日経平均株価は終値の最高値3万8915円87銭を付けたのをピークに、翌90年1月から暴落に転じた。

内閣府は、91年3月から93年10月までの32ヶ月間を第11循環後退期としており、一般に「第一次平成不況」といわれる。事実上、バブル崩壊と不況から船出したといってもよいであろう。

総務省統計局「統計が語る平成のあゆみ」

【資料1】をはじめとする諸論稿【資料2～5】などを手がかりに、30年間の雇用の変遷を振り返ってみよう。

#### (1) 人口と就業者数の推移

「平成」のはじまった1989年1月の総人口は、1億2272万人だった。2008年の1億2808万人をピークに、11年の1億2783万人以降は一貫して減少し、「平成」の終わった19年4月には1億2625万人となっている。生産年齢人口である15～64歳人口は、89年には8575万人だったが、95年の8726万人をピークに減少し、18年には7545万人にまで減少した。89年に69.6%だった総人口に占める割合も、92年の69.8%をピークに減少し、18年は59.7%と

なり、1950年以降の間で最低となった。一方、14歳以下人口は減少し、65歳以上人口は増え続けている。人口減少と少子高齢化が特徴的になり、働き手不足が一層進んだ形となっている。

89年には5904万人だった就業者数は、当初は年100万人以上の大幅増加が続いたが、90年代半ばにかけてほぼ横ばいとなり、97年の6557万人をピークに、98年以降減少に転じた。04年からはやや持ち直したが、リーマンショック後の08年からは再び減少した。13年からは増加に転じ、18年には6664万人となった。女性、高齢者による増加が特徴的である。

#### (2) 失業率と有効求人倍率

89年1月に2.3%だった完全失業率は、90年には2.0%にまで改善した。

しかし、バブル崩壊後、92年から悪化し始め、約10年にわたってほぼ一貫して上昇し、95年に3%、98年に4%、2001年に5%を突破し、02年8月、03年4月には過去最高の5.5%を記録した。その後は改善の方向が見られたが、08年のリーマンショック後の09年7月に再び過去最高の5.5%となった。さらに長期にわたり低下傾向が続き、19年2月にはバブル期と同水準の2.3%間で低下している。

89年1月に4.5%だった若い世代（15～24

歳)の失業率は、「就職氷河期」、「ロスジェネ」という言葉が生まれたように、00～04年に10%を超え、10.8%にまで上昇したときもあった。09～10年は再び10%を超え、10年6月には10.9%にまで達した。19年4月には3.9%まで改善してきている。

有効求人倍率は、89年には1倍を上回っていたが、バブル崩壊後、急速に減少し低倍率の状況が続いた。06年ごろにはやや回復したものの、08年のリーマン・ショックで再び大きな減少となり、09年8月に0.42倍と過去最低水準となった。その後は年々増加し、18年には全体で1.61倍と大きく伸び、バブル期のピークを上回る水準にまで達している。

最近、職業別では、「介護サービス」や「接客・給仕」などの倍率の上昇が著しい一方、「一般事務」の求人倍率は0.38倍と非常に低くなっている。

### (3) 非正規雇用の増加

就業者数から自営業主や家族従事者を除いた雇用者数(役員を除く)は、30年間で1464万人増加したが、その9割以上がパート・アルバイト、契約社員、派遣社員などの非正規雇用の増加によるものである。

89年に3452万人だった正規の職員・従業員は、90年代半ばまで緩やかに推移した後、97年以降はほぼ一貫して減少を続け18年には3423万人となった。一方、89年に817万人だった非正規の職員・従業員は、94年に前年より減少した後、95年に1000万人を超え、18年には2117万人となった。89年に19.1%だった役員を除く全雇用者に占める非正規雇用の割合は、2割程度で推移していた後、90年代後半以降上昇し続け、18年には38.2%となっ

た。30年間で19.1%上昇した。

正規雇用者は減少傾向、非正規雇用者は増加傾向となっており、「雇用形態の非正規化」が継続している。最近、パートよりも主としてフルタイム労働の派遣社員や契約社員・嘱託が増加している。

男性では依然として「正社員として働ける会社がなかった」という不本意型の割合が高い。しかも、学校卒業後に非正規社員として就職した人のうち6割は、その後も非正規として働いている。就職難のときに学校を卒業し、いったんフリーターになった人たちは、なかなかそこから脱却できない実態にある。

従来は、女性が非正規雇用の中心だったが、90年代後半以降は男性の非正規雇用が急増した。また、最近では、団塊世代をはじめとする高齢者が定年退職して非正規として再就職するとともに、高齢層の離職の穴を埋めるための非正規雇用が増えていることから、正規雇用の減少と非正規雇用の増加の傾向が見られる。

### (4) 女性労働者の増加とM字カーブのフラット化

就業率については、88年以降、男性は概ね80%～85%の間となり、総じて横ばいであるが、女性は、2000年代には約3.5%上昇し、10年代になると10%近くの上昇となるなど、基本的には上昇傾向となっている。18年には69.6%となり、女性の就業が着実に拡大してきている。

就業者数については、90年代以降、男性はおおむね減少傾向となっているが、女性は、基本的に2500万人前後でほぼ横ばいに推移しており、12年以降は、少しずつであるが増加

が続いている。30年間の就業者数の増加は、女性が538万人増となり、女性の割合は40.1%から44.2%へ4.2%増えた。特に、20歳代後半から30歳代半ばと、60歳以上の上昇幅が大きい。女性の管理職割合は低く、正規雇用より非正規雇用の増加が目立っている。

男性の職場とみられていた鉄道業における女性従業者の割合は、91年から16年までの25年間で3.4倍となった。女性研究者数は、「平成」の30年間で3.9倍になり、研究者に占める女性の割合も9%上昇し16.2%に達した。

また、【資料6】によれば、労働市場に入る女性の数はこの40年間にほぼ倍増したが、その6割弱は非正規労働者であり、賃金水準も男性正社員の4割強でしかない。正規雇用の約7割を男性が占め、非正規雇用の約7割を女性が占めている。男性の非正規雇用の約5割は「世帯主」であり、女性の非正規雇用の約6割は「世帯主の配偶者」となっている。

女性の労働力率は、一般に、学校卒業後の年代で上昇し、その後、結婚・出産期に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、M字カーブを描くといわれている。女性の年齢階級別の労働力率では、M字カーブの底は、89年は51.1%（30～34歳）だったが、18年は74.8%（35～39歳）となっており、M字の底が上昇し、台形に近づいている。

### （5）高齢労働者の増加

就業者に占める65歳以上人口の割合は上昇傾向にあり、89年の5.5%が13年に10.1%となり、初めて1割を超え、18年には12.9%と、30年間で7.4%上昇している。60歳以上の割

合では10.7%から20.8%へ10.1%上昇した。少子高齢化により高齢者の人口比率が上がり続けていることに伴い、就業者における高齢者の割合も増加している。

2001年の厚生年金の支給開始年齢の段階的引き上げや06年の企業に65歳までの雇用確保措置を講じることを義務付けた高年齢者雇用安定法の施行の影響も大きい。

### （6）外国人労働者の増加

これまでは、外国人の単純労働は認めないことが建前で、原則として専門知識がある人材に限って受け入れてきたが、「平成」の30年は、外国人労働者や外国人労働者を雇用する事業所が増えた時代でもあった。

製造業や建設業、卸売業、小売業、医療、福祉でとくに伸びが目立っている。届出義務化以降最初の2008年10月末の48万6000人が、19年10月末には165万8804人となり、過去最高を更新した（各年版「外国人雇用状況の届出状況」）。

国籍別では、中国が最も多く41万8327人（外国人労働者数全体の25.2%）となり、ベトナム40万1326人（同24.2%）、フィリピン17万9685人（同10.8%）の順となっている。対前年伸び率は、ベトナム（26.7%）、インドネシア（23.4%）、ネパール（12.5%）が高い。08年では、中国が最も多く全体の43.3%を占め、ブラジルが20.4%、フィリピンが8.3%の順となっていた。中国は依然として総数は多いものの、伸びが落ちている傾向にある。

在留資格別にみると、08年は「永住者」、「日本人の配偶者など」、「永住者の配偶者など」、「定住者」といった「身分に基づく

在留資格」が外国人労働者全体の46.0%を占め、「技能実習生など」と「特定活動」が19.5%、「専門的・技術的分野の在留資格」が17.5%となっていたが、現在は、「身分に基づく在留資格」が32.1%に減り、「技能実習生など」と「特定活動」が25.6%、「専門的・技術的分野の在留資格」が19.8%に増えている。なお、19年4月に創設された「特定技能」の労働者数は520人となっている。

## 2. 「国民生活の最重要基盤である雇用の在り方に大きな地殻変動が生じた時代」

以上のように、相次ぐ不況に苦しみ、少子高齢化と人口減少の状況が色濃くなり、労働や雇用環境にも大きく影響が出始めた「平成」の30年間は、非正規雇用の増大、女性や高齢労働者、外国人労働者の増加が特徴的である。

日本総研理事・主席研究員の山田久氏は、平成30年間の雇用情勢と労働政策について、「国民生活の最重要基盤である雇用の在り方に大きな地殻変動が生じた時代」であった、としている【資料5】。氏によれば、平成の30年間は、①経済は悪化したものの、平成バブルの余韻で雇用・賃金ともに緩やかな増勢を維持できていた90年代中頃までの時期（第1フェーズ）、②経済の深刻な後退でヒト余り経済となり、雇用・賃金情勢ともに悪化した90年代終わりから2010年ごろまでの次期（第2フェーズ）、③アベノミクスの開始で経済が持ち直して労働力不足経済に移行し、雇用は大きく増えたが賃金は低迷を脱し切れなかった2010年代の時期（第3フェーズ）、の3つのフェーズに区分できる、とする。

また、「日本の雇用システムと法政策の歴史の変遷—バブル崩壊以降の労働政策の変遷—」【資料7】は、バブル崩壊後の1996年以降の時期を大きく3つに区切り、それぞれの期間において、「我が国で講じられてきた労働法政策のうち、日本的雇用システムに関わるものを中心に整理」している。これによれば、①市場主義的規制改革期（1996年～2006年）、②市場主義の弊害是正期（2007年～2012年）、③人口減少本格化・成長戦略期（2013年～）の3つのフェーズとなる。

雇用情勢を考える上で重要な要因となる経済状況は、内閣府による景気基準日付によれば、91年3月から93年10月までの「第一次平成不況」以降、93年11月から97年5月までの景気拡張、97年6月から99年1月までの「第二次平成不況」（金融危機）、99年2月から2000年11月までの「ITブーム」、00年12月から02年1月までの「第3次平成不況」（IT不況）、02年2月から08年2月までの「いざなぎ景気」、08年3月から09年3月までの「リーマン不況」、09年4月から12年3月までの景気拡張、12年4月から12年11月までの景気後退、12年12月から継続中のいわゆる「アベノミクス景気」となる（名称は通称）。

ここでは、経済状況を踏まえつつ、両者の知見を参考に、①バブル崩壊と「第一次平成不況」（1989年～90年代中ごろ）、②新自由主義的構造改革期（90年代中ごろ～2000年代中ごろ）、③構造改革の揺り戻し期（00年代中頃～2012年）、④構造改革再始動と人口減少本格期（2012年末～）の4段階に区分し、構造改革が雇用の変遷にどのような影響をもたらしたかを中心に整理しておこう。

### 3. バブル崩壊と「第一次平成不況」

(1989年～1990年代中頃)

新自由主義的な構造改革は、我が国では、1981年の臨時行政調査会（第2臨調）を政策推進主体とする「臨調・行革路線」を嚆矢とする。この背景には、第一次石油危機の後から世界経済が停滞する状況の中で、資本が減量経営を意識してコストの削減を目指し、省エネや人員削減、パート労働などへの切り替え、コンピュータや産業用ロボットなどME（マイクロ・エレクトロニクス）技術の活用などによって工場やオフィスなどの自動化・省力化を進めたことがある。

これらを容易にしたのが、民間の大企業の労働組合を中心とした労使協調路線や賃上げの自粛などである。一方、石油危機以降、不況の克服と国民生活の安定のため財政出動が求められ、財政収支の不均衡が恒常化した。そこで、「行政改革を通じて財政の健全化を図る」という旗印の下、行政自体の徹底的な「減量・合理化」を行い、「小さな政府」を目指していこうという「臨調・行革」路線が開始された。

「臨調・行革」路線は、「戦後政治の総決算」を打ち出した「中曽根行革」路線に受け継がれ、三公社五現業の民営化、3K赤字（コメ、国鉄、健康保険）の解消など、規制緩和や公共部門の縮小・解体が進められた。レーガノミクスやサッチャリズムと同様、世界的規模での規制緩和の流れに沿ったものともいえるが、「中曽根行革」路線は、バブル経済によって景気が拡大し、税収増によって財政赤字問題が縮小するにつれ、一旦後景化していった。

労働時間政策は、1987年の労働基準法改正

で、週40時間性の段階的实施をはじめとする労働時間制度の大改革の一方、専門型裁量労働制の創設と月単位の変形労働時間創設、フレックスタイム法定化が行われていた。バブル崩壊後の93年改正では、法定労働時間短縮を伴う労働時間制度改革の一方、1年単位の変形労働時間制が創設された。

93年から、新規学卒者の就職が極めて厳しい状況が顕著になり、長期化し、若年者の失業率が急速に高まった（「就職氷河期」）。また、フリーターと呼ばれる若年非正規労働者が増加・滞留し、学卒者以外の若年者雇用対策が政策課題となった。

### 4. 新自由主義的構造改革期

(1990年代中頃～2000年代中頃)

#### (1) 「大競争時代」

冷戦体制の崩壊による社会主義の圧力の喪失と世界市場競争戦の深化は、メガ・コンペティションと言われる「大競争時代」をもたらした。年次改革要望書などを通じたアメリカからの圧力も強まったが、バブル崩壊後の経済停滞を打開するとともに、むしろ生き残りのための好機ととらえ、行政・経済・社会・金融などあらゆるシステムのリストラ策として構造改革が求められた。

「大競争時代」の掛け声のもと、多国籍企業としての戦略を明確化するとともに、規制緩和・自由化をはじめとする経済構造改革、行革推進をスローガンとする、政府の審議会や財界による21世紀戦略の策定が相次いだ【資料8～14】。「大競争時代」といわれる世界市場競争戦の中で、構造の壁、国際化、成熟化、「豊かさ」の実感、高齢化への対応など、種々指摘されている日本経済の行き詰

まりを克服するため、国を上げて「構造改革」を推進し、経済の再活性化を図っていくという意識に立っているということが出来る。

貫かれている理念は、「自己責任原則」と「市場原理」であり、資本家的利潤・採算原理を徹底するとともに、弱肉強食の商品経済的競争原理を徹底し、日本経済再生の活力の源泉としての民間活力の振興と創造性を引き出さなければならないという発想であった。

## (2) 日経連「新時代の日本型経営—挑戦すべき方向とその具体策」

雇用・労働分野で注目されたのが、当時の日経連が95年に公表した「新時代の日本型経営—挑戦すべき方向とその具体策」【資料15】である。そこでは、「日本と欧米・アジア諸国との政治的・経済的関係は、貿易戦争ともいえる新たな対決の時代に入った。この緊張状態を緩和し、異常な円高を是正するためには、内需拡大、規制緩和、市場開放などの提案を早急に実行しなければならない」として、終身雇用・年功賃金・企業内組合という日本型雇用の打破を進めるべきとした。

労働者を管理職・総合職・技能部門の基幹職といった「長期蓄積能力活用型グループ」、専門部門（企画、営業、研究開発等）の「高度専門能力活用型グループ」、一般職・技能部門・販売部門の「雇用柔軟型グループ」の3つのグループに分け、効果的な雇用ポートフォリオ（雇用の最適編成）を導入し、雇用の流動化・多様化を進めようとした。また、職務にリンクした職能資格制度の導入、年功制やベアの見直し、企業内福祉の削減などで総人件費を抑制し、特にホワイトカラーの賃

金破壊を目指した。さらに、裁量労働制の拡大などの労働時間の弾力化を進めようとした。

「必要なときに必要な人を、できるだけやすい賃金で働かせていつでも首が切れるように」といわんばかりの方向であり、こうした「新時代の日本型経営」をはじめとする財界の21世紀戦略に沿って、非正規労働者比率の拡大や終身雇用・年功制の見直しの方向性を後押しするように、労働・雇用政策も進められていくことになり、低賃金や労働分配率の低下、非正規雇用の拡大などが現実化した。

## (3) 橋本ビジョンと「橋本6大改革」

96年1月に自民党首班として発足した橋本政権は、橋本ビジョン「橋本行革の基本方向」（96年6月）に基づく、新自由主義的構造改革を再始動させた。人口構造の高齢化・少子化、巨額の財政赤字、バブル経済の後遺症など国内条件を克服し、「大競争時代」に向けて信頼できる行政システムを確立し、民間の持つ活力を一段と自由闊達に発揮させ、なおワールドセンターの一つとしての地位を維持していくため、国の役割をゼロ・ベースから見直し、国家戦略上の観点から必要不可欠なものにしほり込む、とした。

国民の自己責任を強調し、規制緩和に大胆に取り組むことや、企業のコスト競争力の維持のための企業の公的負担の見直しを強調した。

96年10月、「橋本6大改革」として、行政改革、財政構造改革、社会保障構造改革、経済構造改革、金融システム改革、教育改革を打ち出し、「火だるま」になってもやり遂げるとしたが、橋本政権は97年参院選で敗北し退陣した。

97年夏から、アジア通貨危機がはじまり、北海道拓殖銀行、日本長期信用銀行、日本債券信用銀行、山一証券、三洋証券など大手金融機関が次々に倒産し、金融危機に陥った。小渕政権は、経済不況の下で過去最大規模の景気対策を優先し、財政構造改革法の停止など、新自由主義政策からの揺り戻しが生じた。

#### (4) 「小泉構造改革」

99年に入ると、米国からのITブームの追い風もあって、景気回復が始まり、日本経済もITバブルとなった。そうした中、2001年4月に「自民党をぶっ壊す」、「改革なくして成長なし」として、構造改革と郵政民営化を掲げて登場したのが小泉政権であった。

「小泉構造改革」は、経済財政諮問会議と総合規制改革会議（その後、規制改革・民間開放推進会議、規制改革会議に改組）という二つの戦略的な政策形成機関を利用し、トップダウン型で当事者や労働組合を排除し、民間議員中心に政策課題の設定や期間の限定などを駆使して断行された。

#### (5) 労働基準法、労働者派遣法の変遷

労働基準法の97年改正では、福祉増進の法から差別禁止法へと転換する男女雇用機会均等法改正に伴う女性保護規定の削除とともに、専門業務型裁量労働制の対象が拡大された。98年改正では、企画業務型裁量労働制の創設が行われた。

2002年の厚生労働省告示によって、専門業務型裁量労働制の対象業務が拡大された。03年改正では、解雇ルールの法制化の一方、企画業務型裁量労働制の導入要件が緩和された。

一方、労働者派遣は、直接の雇用者でない

ものが使用者となる本質的な問題があり、雇用の不安定、使用者責任の不明確さに加え、多額の間接搾取や人身売買まがいの取引を生んだり、強制労働の温床となったりしたことから、職業安定法第44条などによって基本的に禁止されてきた。

しかし、「使い勝手」の良い労働力を求める資本の側の要請や、「社外工」制度の広がりや業務処理請負業の急拡大に対し一定の規制をかけるべきだということから、85年に労働者派遣事業法が成立し、翌86年7月から施行された。当初は、対象業務を13業務に限定するポジティブリスト方式で、専門性が高く、一時的に必要とされるものに限られていた（96年には26業務に拡大）。99年改正で、原則自由・例外禁止のいわゆるネガティブリスト方式へ転換し、港湾運送・建設・警備の業務、その他政令で定める一部の専門的業務を除いて自由化された。

2003年には製造業派遣が解禁され、26業務の派遣可能期間も最長3年間に延長された（07年には、製造業派遣も3年まで延長）。

また、従来は、雇用の安定や雇用維持政策が基本だったが、「経済新生対策」（99年11月）から、「雇用の創出と失業なき労働移動の実現」に転換する方向がみられる。

さらに、個別労働紛争解決のための行政・司法上の専門手続・サービスを整備する個別労働紛争解決促進法や労働審判法が制定された。育児・介護休業法の制定や、次世代育成支援対策推進法の制定がなされた。

## 5. 構造改革の揺り戻し期

### (2000年代中ごろ～2012年)

新自由主義的構造改革の弊害や行き過ぎ、

社会の歪みが顕著になり、構造改革路線を修正して対応せざるを得なかった時期である。

非正規労働者が急増する一方、「就職氷河期」で正社員として就職できず、十分な能力形成の機会が与えられず、少ない収入のために望むような生活や結婚ができない世代（ロス・ジェネレーション）が生まれていった。非正規雇用者は3割を超え、4人に一人は年収150万円未満、半分は300万円未満となった。また、少なくなった正社員の責任が重くなり、長時間過密労働を促進し、メンタルヘルスや過労死を増加させた。

06年には、貧困化や格差の拡大、ワーキングプア、偽装請負、派遣労働の実態などについての報道が相次ぎ、社会の底辺で生じている大きな変化が明確になってきた。また、非正規労働者によるユニオンの結成やパート労働者の組織化、ナショナルセンター連合の非正規労働センターの設置など、労働運動にも新たな取り組みがみられた。

08年には、「リーマン不況」が日本を襲った。金融・経済危機の影響に加え、需要の激減と円高によるダブルショックで日本経済は大きく落ち込んだ。08年の暮れから09年にかけて、「派遣切り」、「非正規切り」による大量解雇が発生し、首都東京に「年越し派遣村」が設けられた。グッドウィル事件や秋葉原事件といった事件も発生した。

派遣労働者の急増を生み、労働の質の低下・劣悪化をもたらしたのは、低賃金で雇用調整しやすい労働者を求める企業の志向とともに、労働分野での規制緩和、とりわけ一連の労働者派遣法の改正があり、非正規労働の拡大による労働の劣化は、新自由主義政策による必然的な結果であった。派遣法の再改正

が大きな政治課題となった。

一方、06年11月、経済財政諮問会議で民間議員が「労働ビッグバン」を唱え、労働者派遣法の見直し、外国人労働者の就労範囲の拡大ほか、労働政策の大幅な規制緩和が要請されるなど、構造改革路線は諦められていなかった。しかし、労働時間規制の適用除外とするというホワイトカラー・エグゼンプションの導入には、強い反対運動が起き、07年1月の「労働国会」では断念に追い込まれた。

その後も規制改革会議の労働タスクフォースが「脱格差と活力をもたらす労働市場へ～労働法制の抜本的見直しを～」【資料16】をまとめ、「労働者の権利を強めれば、その労働者の保護が図られるという考え方は誤り」、「正規社員の解雇を厳しく規制することは、非正規雇用へのシフトを企業に誘発」、「一定期間派遣労働を継続したら雇用の申し込みを使用者に義務付けると、正規雇用を増やすどころか、派遣労働者の期限前の派遣取り止めを誘発」といったように、資本の本音を言いたい放題主張した。

また、経済同友会は、08年5月、「20世紀的働き方」の行き詰まりや機能不全を分析し、これまでの日本的経営の終身雇用、年功序列、企業内組合から、経営のOSを取り換えていくべきであると提言している【資料17】が、いずれもこの時点では受け入れられなかった。

一方、「構造改革」の急先鋒と言われていた中谷巖一橋大学名誉教授は08年、「『新自由主義経済学』は悪魔の思想だ」として、悔恨を込めて、新自由主義、市場原理主義、グローバル資本主義との決別を表明した【資料18】。

政治的にも、第一次安倍政権が基本的には

構造改革路線を受け継いだものの、同時に「再チャレンジ論」を掲げ、福田政権は格差是正とセーフティネットの強化のため、「社会保障国民会議」を設置し、構造改革路線の修正を打ち出した。

麻生政権もリーマン・ショックを含む世界同時不況期に対応するため、「三段ロケット」の経済対策に力を入れるとともに、「安心社会実現会議」を立ち上げた。自党内も、市場競争万能主義ではなく、公正と安定を重視する上質の市場社会を目指す勢力が主導権を握ったのである。

さらに、09年夏には政権交代が起き、構造改革路線に対抗し、「国民の生活が第一」、「コンクリートから人へ」を掲げる民主党、社民党、国民新党の三党連立による鳩山政権が誕生した。

雇用対策は、雇用調整助成金や中小企業緊急雇用安定助成金による雇用維持支援に回帰した。「派遣切り」の発生等を受けて、非正規雇用に対する職業能力開発等の支援も開始された。労働者派遣を再規制する方向での法改正や、短時間労働者、派遣労働者に対して雇用保険の適用が拡大されるなど、セーフティネットの拡充が進んだ。

11年の東日本大震災や、円高、原油高に対応する雇用対策についても、雇用創出事業の増額・延長とともに、卒業後3年以内の既卒者等を正規雇用として雇い入れる事業主への奨励金、雇用調整助成金の要件緩和など、長期雇用・雇用維持重視の政策がとられた。

## 6. 構造改革再始動と人口減少本格化期 (2013年～)

「世界で一番企業が活動しやすい国」を目

指す第二次安倍政権は、成長戦略の一環として、衰退部門から成長部門への人材移動を促すとして、雇用政策も「過度な雇用維持型から失業なき労働移動推進型へ」の転換が進められた。

労働者派遣法は、労働者保護から派遣自由化・恒常化への再転換が行われた。均等待遇原則は見送られる一方、これまでの専門26種の業務の区分を廃止し、一般業務と一本化するとともに、上限3年と定める受け入れ期間を廃止し、働く人が交代すれば派遣を無期限延長できるようにすることなどの内容で15年9月に施行された。企業にとっては、派遣労働を活用しやすくなり人件費の抑制につながるだけでなく、派遣労働者が正社員になる道を狭くするとともに、派遣先でも正社員の仕事が派遣に置き換えられていく可能性がある。

また、経済が改善し人手不足基調になったことや、少子高齢化や本格的な人口減少に対応するため、雇用対策としては女性、高齢者、若者の活躍促進、外国人の活用等が挙げられるなど、「一億総活躍社会」にみられるように、「全員参加型社会」を目指すものとなっている。

以下、第二次安倍政権以降の雇用・労働政策の特徴を見ておくこととする【資料19】。

## 7. アベノミクスと労働・雇用政策

安倍政権においても、経済財政諮問会議、日本経済再生本部、産業競争力会議、未来投資会議、国家戦略特区諮問会議、規制改革会議に加え、「一億総活躍」や「生産性革命」、「人づくり革命」、「全世代型社会保障」など、時々の日玉政策に関して重要政策会議が林立している。いずれも当事者や労働者代表

が不在のまま、経営側の委員や御用学者のリードで企業にとって使い勝手がいい方向へ構造改革を進めようという特徴がある。

あくまでも安倍政権が目指しているのは、「世界で一番企業が活動しやすい国」であり、企業の利潤追求の機会の確保・拡大である。そのための企業・資本の必要に応じた労働力の移動である。決して労働者本人の待遇改善や働きがい・生き方の視点ではない。成長戦略では、従来資本側がやりたくてもできなかった、労働、保険・医療、農業等の、人間そのものや人間生活に係る分野を「岩盤規制」であるとして、「終わりなき規制改革」のターゲットに位置づけ、「成熟産業から成長産業へ」、「失業なき円滑な労働移動」を図るとした【資料20～22】。

こうした安倍政権の労働法制緩和のバックボーンとなっているのは、13年4月に日本経団連がまとめた「労働者の活躍と企業の成長を促す労働法制」【資料23】であるといっ  
てよい。「労働者の実態に対応していない労働時間管理」、「厳格な雇用保障責任の問題」、「年功処遇の問題」の三点を指摘し、企業にとって使い勝手がいいようにするとともに、残業代不払いを狙って、企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制の見直し、時間外労働の補償のあり方、労働時間規制に関する各種適用除外と裁量労働制の整理統合等が盛り込まれ、解雇規制について、「労使双方が納得する雇用終了」の在り方として、解雇の金銭解決ルール  
の適用や、勤務地・職務・時間限定の「ジョブ型正社員（「限定正社員」）」の雇用ルールの整備が検討されている。勤務地や職務がなくなれば解雇もあり得るとい  
う、正社員の待遇低下と解雇しやす

い正社員づくりが本音である。

こうした財界の考え方が、経済財政諮問会議や規制改革会議、産業競争力会議などに反映され、従来の雇用・労働政策について、「行き過ぎた雇用維持型」であると決めつけ、「成熟産業から成長産業へ」、「失業なき円滑な労働移動」を図る雇用の多様性、柔軟性を高める政策となった。雇用調整助成金の減額と労働移動支援金の増額、職安情報の民間開放、民間人材ビジネスの支援など、「労働移動支援型」への転換を進め、そこさえも新たな儲け先にしようとしている。

安倍政権が15年に打ち上げたのが「一億総活躍社会」の実現に向けた「新・三本の矢」である。「新・三本の矢」の「全てに共通して重要な取組」とされているのが、「多様で柔軟な働き方改革」であり、「一億総活躍社会」の通奏低音として、派遣法改悪や限定正社員制度、残業代ゼロ制度、雇用の流動化、解雇の金銭解決ルールなどの労働法制の改悪が流れている。

少子高齢化という構造的問題こそが「経済成長の隘路」の根本であり、少子高齢化の進行による労働供給の減少、将来の経済規模の縮小、生活水準の低下、経済の持続可能性の危惧に対し、企業の成長のための担い手としてもっと活躍することが国家から求められ、女性も人口減少対策として労働市場に出るとともに、子どもを産むことで国家に貢献することが期待されている。「強い経済」のための「総活躍」であり、女性や高齢者を労働市場に送り込み、子育てや介護のビジネス化を進める狙いが強く打ち出されている。

安倍首相は、「非正規という言葉をこの国から一掃する」と断言し、「一億総活躍社

会」実現に向け労働環境を大きく見直す「働き方改革」を政権の「目玉政策」の一つとした。

人口減少による労働力不足に対し、女性・若者・高齢者、さらには外国人など、多様な様々な人を労働力として活用できるように、働き方のルールや慣習を見直そうというのである。人口が減る中で経済を持続的に成長させるには、労働者一人あたりの生産性の向上が欠かせない。無駄な業務をなくし重要分野に「人材」を回したり、衰退分野から成長分野に「人材」を移していったりするため、雇用の流動化や柔軟で効率的な雇用環境が必要になっている。

労働時間の短縮には、ホワイトカラーの正社員の無駄な長時間労働が、仕事の生産性に影響する上に、残業代がかさみ、資本の儲けを増やす意味でも非効率だという面がある。働きやすい職場環境を整備することは、労働者に十分な成果を出させ、企業の業績向上にもつなげるとともに、生産性を向上させるための優秀な「人材」を確保することにもつながる。

財界が求めているのは、人口減少社会における搾取の対象である労働力の確保、そして介護や保育のビジネス化のための「一億総活躍」であり、人件費の削減、労働生産性の向上、労働強化をはかり、企業利益の極大化を目指すことが狙いである。まさに資本の成長のための「働き方改革」といえる。

労働時間ではなく成果に応じて給与を決める「脱時間給制度」の導入も、ホワイトカラー正社員の生産性を向上させるため、賃金がほしければ成果を出せという考え方である。より生産性を上げるため、労働時間と賃金を

分離し、勤怠管理型から成果重視型へ、時間賃金から出来高賃金への転換を目指している。安倍首相が非正規をなくす、同一労働同一賃金というのも、逆に言うと、低賃金・不安定の非正規雇用自体が一般化したことの反映であり、今の非正規の状況が当たり前の環境にする、時間ばかり長くて成果を出さない正社員自体をもっと見直していくということである【資料24】。

また、IT・AIの利用によって不必要となった労働者の終身雇用を続けると、コストカットにつながらないばかりか、技術革新競争に遅れてしまうとして、日本的雇用慣行を完全に葬り去ろうという狙いもある【資料25】。

さらに「平成時代」は、働き方が多様化し、「雇用によらない」働き方が広がっているのも特徴である。安倍政権は、「生産性革命」と「働き方改革」を一体で進めようとし、パラレル・ワーカー（兼業・副業）やフリーランス、ギグワーカーなど不安定な雇用を拡大させようとしている。「フリーランス白書2018」【資料26】などによると副業としてやっているケースなども含めて、日本のフリーランス人口は、1,000万人と推定され、内閣府推計の「雇用的自営業等」でも300万人超【資料27】となっている。「時間・場所・契約にとらわれない柔軟な働き方」として「『働き方改革』の鍵」（世耕経済産業相）とも言われるが、「会社に縛られない」半面、セーフティネットが非常に手薄である【資料28～30】。労働法制の規制緩和の行き着く先として、労働者保護ルールが適用されない「労働者」づくりが目指されている。

「働き方改革」は、財界の目指す「柔軟な

働き方の実現」と軌を一にするものであり、「世界で一番企業が活動しやすい国」のための「働き方改革」である。

## 8. 経済成長等への貢献が期待される高度外国人材の活用と人口減少への対応

外国人労働者が増加した制度的背景としては、一つは、世界経済のグローバル化の進展に伴い、IT分野をはじめ、医療、製薬、通信、自動車、サービス業などあらゆる分野において、高度な科学知識や技能を有する労働力（高度人材、科学技術人材）の役割が重要になっていることから、外国人の高度人材を獲得することは、グローバル競争を勝ち抜くための重要な要素となっていることがある。

「経済成長等への貢献が期待される高度な能力を持つ外国人」の受け入れを促進するため、12年5月、「高度人材ポイント制度」を導入した。

もう一つが人口減少問題の解決のための単純労働者の必要性という流れである。自民党の外国人材交流推進連盟は、2008年6月、今後50年間で1000万人の移民を受け入れる「日本型移民政策の提言」をまとめた。また、建設分野や介護分野といった人手不足の業界から外国人労働者を求める動きがあった。

15年4月には、新しい在留資格「高度専門職1号」と「高度専門職2号」が創設された。17年4月から高度外国人材の認定の新制度が実施された。建設分野において、オリンピック等による当面の一時的な需要の増大への対応を理由に、15年4月から技能実習生の就労が延長できる緊急措置が実施された。介護分野においても、インドネシア、フィリピン及びベトナムからの外国人看護師・介護福祉士

候補者の受け入れを行ってきたが、16年には外国人技能実習制度へ介護職種が追加され、また新たな在留資格「介護」が設けられた。

自民党政務調査会「労働力確保に関する特命委員会」は、16年5月、「介護、農業、旅館等特に人手不足の分野」を念頭に、「必要性がある分野については個別に精査した上で就労目的の在留資格を付与して受入れを進めていくべき」として、いわゆる「単純労働者」を事実上容認する提言をまとめた。

「移民政策とは異なる」ことを強調しつつも、就労を目的とした新たな在留資格の創設が目指され【資料31～33】、なし崩し的に安価な外国人労働者を拡大する「出入国管理法」改正案が18年秋の臨時国会に提出され成立した。

## 9. まとめ

「平成」の30年、雇用の非正規化が進み、女性労働者、高齢者、外国人労働者が増えた。多くの企業は、コスト削減に血道をあげ、正社員を減らし、パートや派遣、臨時、非常勤、有期契約、請負労働といった非正規労働者を増やすことで総額人件費を削減するという手段をとってきた。それを支え推進したのが、「新時代の日本的経営」をはじめとする財界の「21世紀戦略」や、それと呼応して自公政権の進めてきた新自由主義的構造改革路線であり、労働者派遣法に象徴される労働分野の規制緩和が企業のリストラを後押ししてきた。まさに、「国民生活の最重要基盤である雇用の在り方に大きな地殻変動が生じた時代」であった。

労働法制の規制緩和をもたらした新自由主義的構造改革は、「この道しかない」として、

意図的に、イデオロギー的に強行された。格差や貧困も構造改革路線の貫徹によって、「作られた」ものであった。

日本経済学会会長を務めた貝塚啓明元東京大学名誉教授は、「米国では80年代に貧困が拡大したと言われており、英国でも80年代に顕著に不平等化が進んだと言われている。先進諸国では多かれ少なかれ不平等化が進んでいるが、背後にはある種のイデオロギー、つまり新保守主義が定着している」と語っている【資料34】。

「日本の所得格差」は、「国際的にみると、日本はどちらかといえば平等な国であるという計測結果が得られた」、「日本の所得格差は確かに拡大しているが、主として高齢者の割合の高まりによる面が強いと推測され、諸外国で観察されるような社会的一体性を揺るがすようなものではない」として、「市場重視型改革の余地がある国といえるのではないだろうか」とまで結論づけている【資料35】。

経済戦略会議は、「規制・保護や横並び体質・護送船団方式に象徴される過度に平等・公正を重んじる日本型社会システムが公的部門の肥大化・非効率化や資源配分の歪みをもたらしている」から、「いまこそ過度な規制・保護をベースとした、行き過ぎた平等社会に決別」するべきとしていた【資料36】。

一方、OECDは、「従業員を解雇する際の実効性（EPL8）上の厳しさ」を数値化した指標を用いて、正規雇用と非正規雇用のEPLの差が大きくなるほど、非正規雇用比率が高まるという因果関係を示している。

その結果、90年代を通じて、非正規雇用の規制が正規雇用に比べて大きく緩和された

国々において、非正規雇用が急速に拡大したことを明らかにしている。日本の非正規雇用のEPLが低下しているのは、労働者派遣事業の規制緩和による影響を織り込んだことによるものとされている。政府でさえ、「我が国の非正規雇用が増加を続けるなか、派遣社員比率も上昇していることから、規制緩和が非正規雇用比率を高めた一要因になったとみられる」【資料37】と認めている。

非正規雇用への置き換えが進む一方、人減らしや成果主義・能力主義の中で、正社員も安易な配転や解雇、職権を利用した嫌がらせやいじめ、不払い残業や長時間労働などを余儀なくさせられ、過度の精神的ストレス、うつ病、過労死、過労自殺、メンタルヘルスの深刻化などに追い込まれている。「karoshi」が世界に通じる国際語となり、「ブラック企業」という言葉が流行語となった。

この30年間、雇用の実態をみると、資本の「剰余労働を求めるその無制限な盲目的衝動、その人狼的渴望」（マルクス『資本論』）が現実のものとなったし、それが政策的に押し進められてきた結果でもあることが明らかとなった。

吉川洋東京大学名誉教授が「デフレ」について、「大企業における雇用制度が大きく変わり、名目賃金が下がり始めたことである」【資料38】というように、規制緩和による雇用制度の変化が現物経済を悪化させ、非人間的な雇用実態を押し進めてきた。

日本は、ILO 1号条約（時間外労働の禁止、1919年）をはじめ、ILO条約の批准率の低さが際立っている。グローバリゼーションやハーモナイゼーションと言うのなら、労働法制の緩和ではなく、国際労働基準の早期確立

が求められる。「世界で一番企業が活動しやすい国」のための「働き方改革」ではなく、労働者の団結で、憲法13条や25条、27条を活かして、働く者の尊厳と家族的責任の観点から人間らしい働き方を目指して歩みを進めていかなければならない。

### 《参考文献・資料》

- 1 総務省「統計が語る平成のあゆみ」（統計トピックスNo. 119、2019年4月26日）
- 2 立澤芳男「現代若者考レポートⅠⅠ 労働市場・雇用環境 統計データ・アップ&ダウン 平成30年間の統計が語る平成のあゆみ」（ハイライフ研究所メールマガジン2020年6月号）
- 3 「平成30年間の労働市場を振り返る。非正規雇用はどう変化したのか」（ナレビ掲載、2019年6月19日）
- 4 斎藤太郎「平成の労働市場を振り返る～働き方はどのように変わったのか」（ニッセイ基礎研究所、2019年3月28日）
- 5 山田久「平成30年間の雇用情勢と労働政策を振り返る～「日本型雇用のアップ・グレード」に向けて～」（日本総研 Viewpoint 2019年4月15日号）
- 6 総務省「最近の正規・非正規雇用の特徴」（統計Today No. 97所収、2015年7月24日）
- 7 労働政策研究・研修機構「資料シリーズNo. 183 日本の雇用システムと法政策の歴史的変遷—バブル崩壊以降の労働政策の変遷—」（2017年3月31日）
- 8 経済改革研究会「中間報告」（1993年11月）
- 9 閣議決定「対外経済改革要綱」（1994年3月）
- 10 産業構造審議会総合部会基本問題小委員会報告「21世紀の産業構造と新しい産業政策のあり方」（1994年6月）
- 11 行政改革委員会規制緩和委員会「光輝く国を目指して」（1995年12月）
- 12 行政改革委員会「創意で造る新たな日本」（1996年12月）
- 13 経済団体連合会「経団連ビジョン2020 魅力ある日本—創造への責任—」（1996年10月）
- 14 経済同友会「戦後日本システムの総決算」（1997年4月）
- 15 日本経営者団体連盟「新時代の日本型経営—挑戦すべき方向とその具体策」（1995年5月）
- 16 規制改革会議労働タスクフォース「脱格差と活力をもたらす労働市場へ～労働法制の抜本的見直しを～」（2007年5月）
- 17 経済同友会「21世紀の新しい働き方—ワーク&ライフ インテグレーションを目指して」（2008年5月）
- 18 中谷巖「資本主義はなぜ自壊したのか～『日本』再生への提言」、集英社インターナショナル（2008年12月）
- 19 横田昌三「仕事・雇用への意識から改善策を探る」（「明日へのかけはし」（「新潟県民の生活実態と住民意識に関する調査・研究」調査・研究 報告書）所収、公益社団法人新潟県自治研究センター、2016年10月）
- 20 規制改革会議「規制改革に関する答申-経済再生への突破口」（2013年6月）
- 21 閣議決定「日本再興戦略—Japan is Back」（2013年6月）
- 22 産業競争力会議雇用・人材分科会「『世界でトップレベルの雇用環境・働き方』の実現を目指して」（2013年12月）
- 23 日本経団連「労働者の活躍と企業の成長を促す労働法制」（2013年4月）
- 24 日本経団連「2017年版経営労働政策特別委員会報告～人口減少を好機に変える人材の活躍推進と生産性の向上～」（2017年1月）
- 25 経済同友会雇用・労働市場委員会「新産業革命による労働市場のパラダイムシフトへの対応—「肉体労働（マッスル）」「知的労働（ブレイン）」から「価値労働（バリュー）」へ」（2016年8月）
- 26 一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会「フリーランス白書2018」
- 27 内閣府「日本のフリーランスについて」（2019年7月14日）

- 28 経済産業省「『雇用関係によらない働き方』に関する研究会報告書」（2017年3月30日）
- 29 厚生労働省「雇用類似の働き方に関する検討会報告書」（2018年3月30日）
- 30 公正取引委員会競争政策研究センター「人材と競争政策に関する検討会報告書」（2018年2月15日）
- 31 閣議決定「日本再興戦略」（2014年6月）
- 32 閣議決定「骨太の方針2016」（2016年6月）
- 33 閣議決定「骨太の方針2018」（2018年6月）
- 34 財務省財務総合政策研究所「我が国の経済格差の実態とその政策対応に関する研究会」
- 35 経済企画庁経済研究所「経済分析－政策研究の視点シリーズ第11号 日本の所得格差－国際比較の視点から－」（1998年3月）
- 36 経済戦略会議「日本経済再生への戦略」（1999年2月）
- 37 内閣府「平成18年度年次経済財政報告－成長条件が復元し、新たな成長を目指す日本経済－」（2006年7月）
- 38 吉川洋「デフレーション」（日本経済新聞出版社、2013年1月）
- 39 柳沢房子「最近10年間における労働法の規制緩和」（国立国会図書館レファレンス2009年4月号所収）
- 40 前田泰伸「高齢者の就業について～何歳まで働けるのか、働くべきか～」（参議院「経済のプリズム」第180号所収、2019年9月）
- 41 前田泰伸「働く女性の現状と課題～女性活躍の推進の視点から考える～」（参議院「経済のプリズム」第181号所収、2019年11月）
- 42 五十嵐仁「労働再規制－反転の構図を読みとく」（ちくま新書、2008年10月）
- 43 菅俊治「規制改革会議による労働法破壊と闘おう」（日本労働弁護団）
- 44 その他、「労働力調査」、「労働経済白書」（労働経済の分析）、「経済財政白書」、「外国人雇用状況の届出状況」の各年度版を参照。

## 労働時間の変遷と課題を探る — 政策と制度改正から見る日本の時短 —

公益社団法人 新潟県自治研究センター  
常務理事・研究主幹 榎 口 敏 行

### はじめに

人は、なぜ働くのだろうか。労働とはなにか。永年、働き続けていながら、振り返ると何も解らぬまま働き続けてきた感がある。

現代社会では、多様な労働観がある。労働は一言で「生活のため」と答えるであろうが、その「生活」とは何を指すのだろうか。もちろん、暮らしを支える糧であることは間違いないが、生活を維持するためだけの目的では働き続けることはおそらくできないであろう。

「労働 = お金 = 生活 +  $a$ 」と考えると、「 $a$ 」とは何であろう。

生きていくために必死に働いてきた時代、少しでもより良い生活を求めて働いた時代があった。しかし時代は変わり、働くことは生きるためだけでは満足できない時代を迎えているのではないだろうか。人は、それぞれ何らかの「生きがい」を持って生活をしているのである。

では、「生きがい」とはなにか。働くこと自体が「生きがい」とする人もいるであろうが、様々な趣味や楽しみを「生きがい」として、その目的の実現のために働いている人も多い。

ブラジルの熱烈なサッカーファンは、4年に一度開催されるワールドカップのために働き、貯めたお金をすべて持って応援に行く。どんなに遠くとも、どんなに時間がかかろう

とも。帰ると、また新たな仕事を探し次の大会に向けて働く、という話を聞いたことがある。同様に、多くの人は何らかの目的達成のために働く時代となったのである。

「働く」とは、お金を稼ぐ手段であると同時に、働くことで得られる人生の充実感を味わうための行為なのである。

誰もが、他人から命令されながら様々な制約の中で働くことは好まないだろう。しかし、労働には当然制約がある。理不尽な制約以外は受け入れることによって、働くことが可能となるのである。

多くの人にとって労働は、往年のプロテストантиズムにある「神の意志」や「奉仕」に基づく労働が中心であった時代から資本主義社会の「労働」へと大きく変わった社会で私たちは生きているのである。

現代社会では、「労働」にかかわる課題が山積している。多くの課題は、時代とともに変わり、新たな課題も出現する。

日本はいま、「働き方改革」が国策の課題となり、長時間労働や就労人口の減少などの対策が急務となっている。

本小論のテーマは、平成時代30年間の「労働の変遷と課題」であり、ここでは特に近年の労働災害の中でも被災労働者が増加傾向にある要因として注目される「労働時間」につ

いて考察することとした。

キーワードは、時短政策、休日と休暇、年次有給休暇としたところである。

## 1. 日本型雇用の変遷

戦後の高度成長期の経済成長をもたらした人事システムが日本型雇用であり、それに基づく日本的雇用慣行である。

日本型雇用とは、〈終身雇用〉〈年功序列〉〈企業内労働組合〉が3種の神器といわれ、長期（終身）就労を前提としたものであった。高度成長期には労働力不足を補うために、企業は日本型雇用制度の充実を図ったのである。

日本の雇用の特徴は、新卒者の採用・雇用と職場での教育・訓練にある。そして、終身雇用の保障による忠誠心や愛社精神の育成である。これは、日本の歴史でも「丁稚奉公」や職人の「弟子入り」に見ることができる。その時代には修行中はほとんど無給であったが、独立の際に支援をする関係があり、つながりは非常に強い雇用関係であった。とても今は、通用しない雇用関係である。

高度成長期には、人手不足から企業間での新卒者を取り合うこととなるが、新卒者は低賃金であっても就業経験が無いことから、人材育成（職場内外の教育訓練）が日常的に行われ技能・技術を習得し就労することとなる。そのことによって年功序列が定着し、賃金においても年功序列による将来的な賃金アップと定年までの継続雇用、そして定年時の退職金という安心が約束されるシステムを作り上げてきたのである。

年功序列の賃金体系は、結婚、子どもの教育、住宅取得と年齢とともに必要経費がかさ

んでいくことと並行して賃金アップが見込まれることから、ある意味で理にかなったものであった。また、子どもの教育や住宅取得の際の高額のローンも、安定した継続雇用が裏付けとなり生活を支えることとなった。

こうした職場環境や賃金制度は、会社への忠誠心や愛社精神につながることとなった。

また、労働組合も企業ごとに結成され、企業間の比較が中心となったが、問題の共有や対応の速さも安心感を生み、「会社あつての社員」の意識は高まったのである。

長期雇用で職場には一体感が芽生えるが、一方で個人より組織を優先する風潮も生まれ、日本的雇用慣行は企業優先の雇用システムとなったといえる。

このような雇用によって、日本では「定年まで勤めあげる」ことが最良とされたのである。

また、この雇用システムによって、国内の失業率は低く抑えられてきたと言えるであろう。

しかし、平成時代に入りバブル崩壊と経済成長の鈍化によって、成果主義の採用や希望退職やリストラが実施され、その形は崩れてきた。

年功序列型の賃金や人事構造は、右肩上がりの経済成長が背景であった。先の見通せない鈍化傾向の経済成長では、新規採用を控える状況となり、若手社員を低賃金で雇うこともできないことから、従来の構造維持ができなくなってきたのである。

年功序列型の構造は、若手より長く働いている年配者ほど知識や技術、経験があるという前提があり、そのことが重視されてきた。しかし、近年のIT技術をはじめとした技術

革新のスピードには年配層がついて行けず、「人件費は嵩むが、生産性は上がらない」という状況も生まれたのである。

また、経済もグローバル化の波の中で成果主義が優先される時代を迎え、若手を中心にキャリアアップとともに転職を模索する流れも生まれ、転職への抵抗感も薄れることにつながってきた。

企業は発達が目覚ましいAIやIT関連の技術が進むにつれ、人材育成を高等教育や専門教育に求め、即戦力者の採用を重視する傾向が強くなってきたのである。

一方で、人件費の削減を主目的とした人員の調整が可能な非正規労働者の雇用が拡大し、新たな労働問題となっている。

これらの流れによって、平成の時代が進むにつれ日本的雇用慣行は形骸化してきたといえる。

日本型雇用について簡略に述べたが、この雇用形態は日本の歴史的な背景が影響しているが、終身安定雇用の原則などは労働者にとって魅力ある形態であったと言える。しかし、この関係が、「仕事優先」（仕事人間）の労働者を創り、育て上げてきた史実と言えるのではないだろうか。この環境や意識は、薄れつつあるとは言え、日本の雇用原則の土台であり続けている。中世からの「ギルド」の流れが影響している西欧の労働者意識や雇用関係との違いがあり、「働きすぎ」と言われた日本の労働が、欧米諸国では理解ができないのであろう。

## 2. 労働時間

### 1) 世界との比較

労働時間については、「日本人は働きすぎ」のイメージが強い国として、海外でも認識され続けてきた。

(表1)

世界の労働時間 国別ランキング・推計(OECD)		
(2018年)		
順位	国名	労働時間(h)/年
1	メキシコ	2,148
2	コスタリカ	2,121
3	韓国	2,005
4	ロシア	1,972
5	ギリシャ	1,956
6	チリ	1,941
7	イスラエル	1,910
8	トルコ	1,832
9	チェコ	1,792
10	ポーランド	1,792
11	米国	1,786
12	アイルランド	1,782
13	ニュージーランド	1,756
14	エストニア	1,748
15	ハンガリー	1,741
16	イタリア	1,723
17	ポルトガル	1,722
18	カナダ	1,708
19	スペイン	1,701
20	ラトビア	1,699
21	スロバキア	1,698
22	日本	1,680
23	オーストラリア	1,665
24	リトアニア	1,616
25	スロベニア	1,603
26	フィンランド	1,555
27	ベルギー	1,545
28	イギリス	1,538
29	フランス	1,520
30	オーストリア	1,511
31	ルクセンブルク	1,506
32	スウェーデン	1,474
33	アイスランド	1,469
34	スイス	1,459
35	オランダ	1,433
36	ノルウェー	1,416
37	デンマーク	1,392
38	ドイツ	1,363
	平均	1,734

また、日本人自身も、日頃の生活を振りかえり、休日出勤や残業、消化できない有給休暇などを思い浮かべ、「働きすぎ」のイメージを持っている人は少なくはないであろう。

国際比較で必ず登場するデータが、OECD（経済協力開発機構）加盟国の比較である。

2018年世界（38主要国）の労働時間（年間）ランキングでは、メキシコがトップで2,148時間、隣国の韓国は3位で2,005時間、アメリカは11位1,786時間、日本は22位1,680時間、欧州ではイギリス28位1,538時間、フランス29位1,538時間。そして、最も労働時間が少ない国は、ドイツで1,363時間と公表されている。この比較のもとである1人あたりの年間労働時間は、全就業者の労働時間の平均であり、就業者とは雇用者（給与所得者）と自営業者を含む者となっている。

また、労働時間は原則として定時・残業、有給・無休にかかわらず、実際に生産活動に従事していた時間とされている。

（表1）で示した1人あたりの労働時間は、「平均」であり、世界順位も「平均」を基にしたもので、誰もが「実態」との格差があることは理解されるであろう。当然ながら、それぞれの国の雇用の制度や実態に違いがあり、この推計やランキングを鵜呑みにすることはできない。

日本では、いわゆる非正規の職員・従業員の比率が世界でも極めて高く、個々人の就労時間は大きな格差となっている。日本の雇用実態を含めた内容は、次項で述べることとし、主要国の状況を簡略に述べておく。

まず、常に労働時間の長い国とされトップランクに位置するメキシコの事情を紹介する。この国では、メキシコ連邦労働法によって、

基本的な諸制度が定められている。例えば、労働時間では、勤務時間帯での違いがあるが、昼間勤務で1日8時間、週48時間以内とされている。

有給休暇制度は、就労1年後に6日、以降1年ごとに2日増、5年目以降は5年ごとに2日増、上限規制は違法となっている。これらの時間制約を見る限りは、平均2,148時間は考えられない。長時間労働の主要因は、低い労働生産性と低賃金にあるとされている。労働生産性は、OECD加盟国の中で最下位である。メキシコ政府も、効率の悪い働き方が、長時間労働を生み、低賃金につながっていると考えている。隣国アメリカとの賃金格差は5分の1未満ともいわれ、違法移民などを含め就労目的の増加する移民の問題が現状を表している。

では、日本より平均労働時間が長くなったアメリカはどうであろう。平成初期の時代では、欧州諸国と同程度であったが、欧州が時短に取り組む中で格差が広がってきた。

雇用環境の変化については様々な見方があるが、その一つが高度プロフィショナル制によって残業時間が増加しているという指摘である。言い換えれば成果主義重視の雇用によって、時間外が延長傾向にあると言われている。

アメリカの雇用は、実績と成果主義を重視され、仕事中心の社会となっている傾向にある。その影響で、休暇取得なども減少している状況が顕著となっている。

その他の指摘としては、所得税が欧州に比べ低いことから、残業が助長されていること、さらに、年金制度改革により将来の受給年金への不安が募り、「稼げるうちに稼ぐ」との

考えが影響し、長時間労働の抑止を緩やかにしているとの見解もある。

長時間労働の国よりも、注目すべきは短時間労働の国である。

短時間労働のトップであるドイツの状況は、労働者にとって注目すべき課題が多い。

ドイツにおける労働時間短縮の実現には、労働組合の活動が大きく影響している。小生も、昔のことであるがドイツ総同盟（DGB）を訪ね、時短闘争について、説明を受けた。

ドイツの労働組合が労働時間短縮に本格的に取り組みはじめたのは1950年代半ばである。その前年に結成されたドイツ労働総同盟は、基本綱領で市場経済の改革を掲げ、共同決定、社会的所有、計画経済などを特徴とする新しい経済体制の実現を目指していた。この時期には、賃金や労働条件などの経済闘争は決して運動課題の中心ではなかった。

その後、保守政権の基盤が強まるなか、経済体制転換の運動では限界があるとして、1955年のDGB行動綱領では日常的な実践的取り組みを重視し、賃金・労働条件の労働協約の改善に力をいれる闘争を行うこととなったのである。

「土曜日のパパは僕のもの」のスローガンは、1日8時間、週5日制を掲げたメーデーで時短を先導するものとなった。

その後、1970年代に入り産業別労働組合は労働協約で段階的に時短を勝ち取り、多くの産業分野において週40時間が締結されていったのである。なかでも、金属労働組合は法律では48時間であるが、1956年に45時間、1967年には40時間の労働協約を締結している。1970年前後には週40時間が実現したが、1970年代半ばの経済の停滞、失業者増大のなかで

時短の流れは鈍いものとなった。しかし、1970年代後半から金属労働組合や印刷労働組合が労働時間の短縮によって新たな雇用を創出し、失業対策に貢献する「ワークシェアリング」を目的に週35時間を掲げたのである。その後、全産業における大規模な取り組みへと発展することにつながった。

1984年には金属労働組合による7週間にも及ぶストライキとロックアウトが行われ、戦後ドイツの最も激しい労働争議として記録されている。

その結果、金属産業で1985年4月からの週38.5時間を勝ち取ることとなった。その後も、1995年10月から週35時間が労働協約として実現されることとなる。

つまり、ドイツにおける労働時間短縮の実現は、労働組合によるねばり強い労働協約闘争の結果なのである。

もちろんドイツの国内法（労働時間法、連邦労働者最低休暇法）でも最低条件は規定されている。

ドイツ国内法の労働時間に関する主な内容を以下に示す。

#### ☆法定労働時間

1日8時間を超えてはならない。

\*法定労働時間を超えて労働させた場合、15,000ユーロ以下の過料。さらに、当該行為を故意によって行い、それによって労働者の健康又は労働能力に危険を及ぼした場合、又は執拗に繰り返すことにより行った場合は、1年以下の自由刑又は罰金刑。過失で健康を脅かした場合、6か月の自由刑又は罰金

#### ☆弾力的労働時間制度

6か月又は24週以内の期間を平均して週

日の労働時間が1日8時間を超えない場合は、1日10時間まで労働時間を延長できる。

☆時間外労働（上限規制、割増賃金率）

労働協約又は事業所協定に定めがあり、定期的に長時間の待機時間がある場合、週日に1日10時間まで労働時間を延長することが可能。但し、12か月平均の週労働時間が48時間を越えてはならない。

割増賃金率は、法令上の規定はない。

☆休日労働（割増賃金率）

原則として、日曜日及び法定の祭日は労働者を就業させてはならない。但し、マスメディア及び輸送業務等については例外が認められている。

割増賃金率は、法令上の規定はない。

☆年次有給休暇の付与日数

1暦年につき24週日（週日とは日曜日、日曜日以外の所定休日及び法定祝日を除く暦日）、週5日制の場合は20週日。

☆年次有給休暇の連続付与

連続12週日の付与を要するが、労働協約等で異なる定めも可能。

☆年次有給休暇の付与

使用者が労働者の希望を配慮した上で決定（使用者に決定権）。但し、従業員代表がある場合には、代表と同意が必要。

☆未消化年休の取扱い

休暇は休暇年度内に付与、取得するものとされているため繰越しは原則として認められない。事業所の都合、又は個人的な都合で繰り越された場合にも翌年3月末までに取得しなければならない。

以上は、極めて簡略に整理した内容である。これらを規定した法律も労働時間の規制に

大きな役割を果たしているが、現在でも労働時間の具体的な規定は、産業別労使で締結される労働協約となっている。

関連する労働法での規制は、最低限の大枠を定めているが、労働協約が前提であり上乗せの条件や規制などの規定が締結されている。

ドイツでは、最低賃金制度や割増賃金規定は存在しない。労使は主に産業別労働組合の交渉によって賃金をはじめ労働時間や諸制度を労働協約として締結する。さらに、その内容が産業別の労働者の50%以上に適用される場合は、その産業の未組織労働者にも波及する仕組み（労働協約法に基づく一般的拘束力宣言174）となっているのである。

近年では、個別企業内の労働協約が優先する状況が生まれているが、その場合においても産業別労働組合の了承が必要であり、産業別の労働協約を下回ることは認められていない。

このように、ドイツの労働時間は、労働組合のねばり強い闘争と団結によってつくられ維持され、極めて厳格に遵守されているのである。

## 2) 日本の労働時間

日本の労働時間は、どのようになっているのであろう。

日本の労働時間の短縮は、労働基準法等の改正に伴ってすすめられてきたと言える。

「働きすぎ」のレッテルを貼られ批判を受けてきた高度成長期であったが、平成の時代を迎え時短が進むこととなった。

日本では、「働きすぎ」の批判に対し1987年の新前川レポートが労働時間1,800時間を国際的に公約し、1988年には法定労働時間を

週48時間から40時間に短縮する改正労働基準法が制定された。

当面46時間の経過措置や中小企業等への猶予期間が設けられたが、1997年には完全なシフトが実現した。経過としては、1993年に40時間へのシフトが実施され、4年間の猶予措置を与えられていた中小企業等についても1997年で猶予期間が切れた。

また、時短に伴う週労働日も1990年代に、週休2日制が普及した。その背景は、まさに平成初期のバブル崩壊による長期不況であった。

1990（平成2）年初頭にバブル崩壊が始まるが、経済成長の鈍化で企業は希望退職者を募り、リストラが計画された時期でもある。

また、経済のグローバル化によって成果主義が導入され始めた時期でもある。このような背景が「時短」の流れに幸いし国際的に見て「働きすぎ」から労働時間の短縮が実現したことは、喜び半ばである。

世界ランキングでは22位年間1,680時間（2018年）とOECDでは公表されている日本の労働時間短縮の推移を（表2）で紹介する。

（表2）年間労働時間（全就業者）

単位:時間 (h) /年

年	順位	時間
1990	3	2,031
1991	5	1,998
1992	5	1,965
1993	8	1,905
1994	6	1,898
1995	8	1,884
1996	8	1,892
1997	9	1,865
1998	12	1,842
1999	16	1,810
2000	16	1,821
2001	15	1,809

2002	16	1,798
2003	13	1,799
2004	15	1,787
2005	16	1,775
2006	15	1,784
2007	14	1,785
2008	17	1,771
2009	20	1,714
2010	19	1,733
2011	18	1,728
2012	15	1,745
2013	16	1,734
2014	18	1,729
2015	18	1,719
2016	19	1,714
2017	19	1,709
2018	22	1,680

出典：OECD

この表からは、世界ランキングとしても時短が平成の時代に拍車がかかっている状況が読み取れる。この表は「全就業者」の集計であるが次に同様にOECDには「雇用者」の集計もあるので併せて紹介する。

（表3）年間労働時間（雇用者）

単位:時間 (h) /年

年	世界順位	時間
1998	6	1,871
1999	6	1,840
2000	7	1,853
2001	7	1,836
2002	7	1,825
2003	7	1,828
2004	7	1,816
2005	9	1,802
2006	8	1,811
2007	8	1,808
2008	9	1,792
2009	11	1,733
2010	11	1,754
2011	12	1,747
2012	11	1,765
2013	13	1,746
2014	12	1,741

2015	12	1,734
2016	14	1,724
2017	13	1,720
2018	14	1,706

出典：OECD

この表では、「雇用者」の年間労働時間は、(表2)よりもランキングが下がっていることが解る。しかし、この時間数を見て、自らの実態とかけ離れていることと捉える人も多いのではないだろうか。

「雇用者」の内訳は示されていないが、正規、非正規、パートなど平成時代に入り多様な雇用形態が拡大している。単に「雇用者」(給与取得者)の総体としての集計は実態に合わないのは当然である。

正規職員としての年間労働時間は、週休2日、祝日は休日、年次有給休暇20日/年と想定して計算すると、

$$365日 - 約105日 - 17日 - 20日 = 223日$$

223日 × 8時間 = 1,748時間となる。ある集計では、正規職員の年間時間外勤務(残業)の平均が200時間/年との推計があり、これを加えると1,948時間/年となる。「残業はない」と答える人もいるだろうが、平均として年間200時間の時間外労働は、月平均17時間弱、1日あたりは1時間に満たない推計である。

現実的には、多くの労働者が理解できる推計と考えられる。つまり、日本の正規職員の労働時間短縮は、実は「週5日制・週休2日」から足踏み状態が続いていると言えるのである。

正規職員の状況を踏まえながら、パートやアルバイトを含む非正規職

員の時間数はどうであろうか。

厚生労働省による労働力調査平成30年平均(速報)では、「2018年平均の役員を除く雇用者は5,596万人と、前年に比べ136万人の増加となった。このうち正規の職員・従業員は3,476万人と53万人の増加となった。一方、非正規の職員・従業員は2,120万人と84万人の増加となった。

男女別にみると、男性は正規の職員・従業員が2,339万人と29万人の増加、非正規の職員・従業員が669万人と22万人の増加となった。女性は正規の職員・従業員が1,137万人と23万人の増加、非正規の職員・従業員が1,451万人と62万人の増加となった」と昨年2月に公表された。

この数値から、日本の就業者は正規職員・従業員約62%、非正規職員・従業員約38%となり、非正規雇用の拡大が続いている。

非正規職員・従業員の勤務時間は、その雇用内容によって異なることは当然である。労働力調査でも、いくつかの雇用形態に区分がされている。

(表4) 労働力調査(基本集計) 2019(令和元)年11月速報

原数値	実数 (万人)	対前年同月増減 (万人)				
		11月	10月	9月	8月	
就業者	6,787	53	62	53	69	
自営業主・家族従業員	689	-3	-2	2	-9	
雇用者	6,046	63	50	51	72	
雇用形態別	正規の職員・従業員	3,526	7	4	-9	-18
	非正規の職員・従業員	2,196	44	40	59	82
	パート	1,063	4	6	16	22
	アルバイト	483	15	4	21	15
	派遣職員	145	11	15	11	7
	契約社員	287	-2	-3	10	24
	嘱託	132	4	8	2	7
その他	87	11	11	0	6	

この集計からも、日本の非正規職員・従業員の約半数は「パート」であり、アルバイトを含めると約7割である。比較的勤務時間が長いと考えられる派遣職員や契約社員は、2割弱の就労者数なのである。

パート労働者の就労時間は、2～4時間/日程度が多く、アルバイトは必要な時期と時間に限られた就労が多い。

この非正規職員・従業員の増加は、平成時代の特徴であり、平成時代の中で労働時間数の平均値を大きく下げている主要因となっているのである。

また、次項で述べる有給休暇などの取得率が日本は極めて低い（約50%）ことを含めて考えると、日本の正規職員・従業員の年間労働時間の実態は今日でも2000時間/年を超えるものと推察されるのである。

この項の最後に、平成時代を中心に労働時間にかかわる政府方針と法制の変遷を整理することとする。

まず、日本の時短政策を打ち出したとされるのは、1985（昭和60）年の経済審議会「1980年代経済社会の展望と指針」の閣議決定である。その中で、「昭和65年度までに2000時間の実現」が盛り込まれている。

その2年後、1987（昭和62）年に出されたのが「新前川レポート経済審議会建議」である。この中で、「2000年に向けてできる限り早期に、現在の米英の水準を下回る1800時間程度を目指す」とされ、労働基準法が改正されている。

1988（昭和63）年には、経済審議会に「1800時間のモデル」が提示され、「1800時間程度に向けてできる限り短縮する」ことを

含めた「世界とともに生きる日本—経済運営5か年計画」が閣議決定されている。同年に、「週46時間制（週40時間を目標化、猶予措置：週48時間制）」が法改正を踏まえてスタートした。また、みなし労働時間制として、「事業場外みなしの法制化」や「専門業務型裁量労働制の創設（新商品又は新技術の研究開発等の業務等の5業務）」が決められた。

変形労働時間制についても、「1か月単位の変形労働時間制」「3か月単位の変形労働時間制」「1週間単位の変形労働時間制」などの制度が創設され、「フレックスタイム制」の法制化が行われた。

平成時代に入り、1991（平成3）年に時短促進法が制定され、「週44時間制（猶予措置：46時間制、特例措置として週48時間制）」が決まるのである。しかし、5年前に目標とした1800時間の達成はなされず、1992（平成4）年には、改めて「1800時間を達成することを目標とする」ことを「生活大国5か年計画」として閣議決定し、企業への指導、助成金などの支援措置を盛り込んだ「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」（時短促進法）が5年間の時限立法として施行。「時短計画」を制定した。

1993（平成5）年には、労働基準法と時短促進法が改正され、翌年から週40時間制（猶予措置：週44時間制、特例措置：週46時間制）が実施された。また、時間外の割増賃金（時間外・深夜2割5分、休日3割5分）の制度、1年単位の変形労働時間制も創設された。

1995（平成7）年には、「構造改革のための経済社会計画」で「1800時間の達成・定着を図る」ことが閣議決定された。

1997（平成9）年には時短促進法が改正され、週40時間制が全面実施（特例措置：週46時間制）される。また、専門業務型裁量労働制の対象業務が拡大（6業務追加）された。

1998（平成10）年に労働基準法が改正され、週40時間制の実施が予定されることとなった。

1999（平成11）年、またも「年間総実労働時間1800時間の達成定着を目標として推進」することが含まれた「経済社会のあるべき姿と経済新生の政策方針」が閣議決定された。また、限度基準告示も制定された。

2000（平成12）年、企画業務型裁量労働制が創設された。

2001（平成13）年、時短促進法が改正され、時短計画も改定、週40時間制（特例措置：週44時間制）が実施される。

2002（平成14）年、「経済社会のあるべき姿と経済新生の政策方針」は、「終了することとする」ことを含め「構造改革と経済財政の中期展望について」が閣議決定された。また、専門業務型裁量労働制の対象業務が拡大（7業務追加）されている。

2003（平成15）年、労働基準法が改正され、①専門業務型裁量労働制（健康・福祉確保措置、苦情処理措置の導入）、②企画業務型裁量労働制を実施することができる事業場要件の緩和、③企画業務型裁量労働制について、労使委員会の議決要件の緩和（全員の合意→5分の4以上の合意）、④労使委員会の設置届出の廃止等制度がすすめられ、また、限度基準告示も改定された。

2006（平成18）年、時短促進法から労働時間等設定の改善に関する特別措置法への改正が行われた。これは年間総実労働時間を全体平均として1,800時間にまで減らすことがで

きたものの、それは短時間労働者の比率の上昇によるもので、正社員の年間総実労働時間は臨時措置法制定後も2,000時間を超えている状況であった。これは労働時間分布の長短二極分化の進展が見られることから、全労働者の平均で目標を用いることは時宜に合わなくなってきたことが大きな理由である。

新たな改善指針では、このような状況から、以下の目的や定義が示されたのである。

「この法律は、我が国における労働時間等の現状及び動向にかんがみ、労働時間等設定改善指針を策定するとともに、事業主等による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促進するための特別の措置を講ずることにより、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もって労働者の健康で充実した生活の実現と国民経済の健全な発展に資することを目的とする」（第1条）。この法律において「労働時間等」とは、労働時間、休日及び年次有給休暇その他の休暇をいう。「労働時間等の設定」とは、労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季、深夜業の回数、終業から始業までの時間その他の労働時間等に関する事項を定めることをいう（第1条の2）。

ここで現れたのが、「自主的な努力」である。労働時間は重要な労働条件である。法律の制定に頼ってきた改革には限界があることを認識しなければならない。労働法制の改正は進められてきたが、長短二極分化もすすみ決して時短がすすんだ状況ではない。令和の時代での時短の原動力は、労働者の力である。ドイツの労働組合の足跡に学び、実行することが求められているのではないだろうか。

### 3. 労働の休日

#### 1) 休日と休暇

「休日」とは、どのような日であるか理解している方は、少ないのではないだろうか。

祝日と休日は、違うものであることはあまり知られていない。

労基法では、休日付与義務が定められている。労基法35条1項は、使用者に対して、毎週1日の休日を付与する義務を課している。

また、同条第2項によって、4週間を通じて4日の休日を与える変形週休制も認められ、変形週休制をとる場合には、就業規則において単位となる4週間の起算日を定める必要がある。

一般的には、毎週日曜日が法定休日として付与されているが、日曜日でなくとも週1日あるいは4週に4日であれば合法なのである。

では、週休2日制の土曜日は何か。それは法定休日の他に休日加わるものであり、法定外休日として区分されているものである。これは労使協定や就業規則などで決められ、労基法上の制限のないものとなっている。

実は同様に「国民の祝日」も、法定外休日なのである。「国民の祝日」は、国民の祝日に関する法律（祝日法）定められている。その第3条1項は、「国民の祝日は休日」と定めている。しかし、労基法上の休日とはまったく違うものである。祝日法では、第3条1項で「国民の祝日は休日」と定めているが、労基法上の休日通達によると、「祝日法は、国民の祝日に休ませることを強制的に義務づけするのでなく、労基法上の毎週1日又は4週4日の休日を与えている限り、国民の祝日に休ませなくても労基法違反とはならない」としている（昭41.7.14基発739号）。

しかし、この通達では「国民の祝日の趣旨及び労働時間短縮の見地から、労使間の話し合いによって、国民の祝日に労働者を休ませ、その場合に賃金の減収を生じないようにすることが望ましいことはいうまでもない」と通達で示している。

つまり、労基法では週1日の法定休日を付与することは義務付けられているが、祝日法による休日付与義務はないのである。

しかし、現実には週休2日制と祝日の休日扱いは当然のように理解されている。本来であれば、週休2日制の1日や祝日の扱いについて労働協約や就業規則に法定外休日とする旨を記載し労働契約法上の効力として位置づける必要があると解釈すべきである。

このことは、時間外の賃金割り増しに関係することとなる。法定休日の労働には3割5分の割増賃金を支払う必要があるのに対し、法定外休日の労働にはその必要はなく、週の法定労働時間を超える場合に2割5分の割増賃金を支払えば足りる。逆に、両休日を区分せず、休日労働割増賃金規定にも区別がない場合には、両休日労働に対して同じ割増賃金を支払う義務を負うことになる。特にサービス業など、祝日の仕事が多い場合は注意を払いたい。

法定外休日と考えられる年間の日数は、週休2日制の1日と国民の祝日や振替休日であり、年間で500時間を超える労働時間に値するものである。多くの企業では、法定外休日とされているが、正規・非正規を問わずあらためて点検してみても如何であろう。

さて、日本の祝日数は世界的には「かなり多い国」である。他国と比較することにより意味はないが、この日数は徐々に増えるこ

ととなっている。また、振り替え休日制度が行なわれることとなり労働時間の短縮につながっている。

日本の労働者は後述する有給休暇の取得には消極的であるが、祝日の休日は気兼ねなく休むことができている。しかし、祝日は定められている日であることから、宿泊やレジャーなどの料金も高く、大渋滞などの混乱する限られた休日となる。

これが、日本の労働者の祝日の宿命なのであろうか。

## 2) 年次有給休暇

まず、年次有給休暇の法改正に見る変遷を示すこととする。

年次有給休暇制度は、戦後の労働基準法に遡ることができるが、現在の制度としては2019（平成31）年の法改正が新たな制度を盛り込むものとなった。この法改正では、同時に労働安全衛生法、労働時間等設定改善法も改正となった。

年次有給休暇については、付与日数が焦点となって制度改善の歴史があった。

まず、1947（昭和22）年、所定労働日が週5日以上の方に対する年次有給休暇の付与（最低付与日数6日、総日数20日）が労基法で定められた。

1987（昭和62）年、最低付与日数が改正され、6日から10日へと引き上げられる。また同時に、「計画付与制度」の創設、「年次有給休暇を取得した労働者に対する不利益取扱いの禁止」が発せられた。

1994（平成6）年、付与初年度の条件緩和として、継続勤務要件が1年から6ヶ月へと短縮される。

1999（平成11）年、2年6月を超える継続勤務期間1年ごとの付与日数が引上げられる（2日ずつ増加）。

そして、2019（平成31）年の改正へとつながっている。

これらの改正を見ると、就労初年度に係わる改正が繰り返されていることが解る。付与日数の上限を年20日としたのは、1947（昭和22）年の改正であり、既に70年以上も前から変わっていないのである。

終戦直後である当時、労働基準法施行後の僅か6年間ではあるが、雇用者は「年次有給休暇を取得させなければならない」ことが義務付けられた時代があった。

当時の労働基準法施行規則には以下の規定が置かれていた。当時は、現在と付与要件が若干異なり、1年勤続で6日付与、1年ごとに1日ずつ増加という仕組みであった。

労働基準法施行規則（第25条）使用者は、労働基準法第39条の規定による年次有給休暇について、継続一年間の期間満了後直ちに、労働者が請求すべき時期を聴かねばならない。但し、使用者は、期間満了前においても、年次有給休暇を与えることができる。

つまり、年次有給休暇は労働者が請求するものという原則は原則として、しかし労働者が自分から請求してくる前に、使用者側が積極的にその時期を聴取する義務があり、実行しない場合は規定に違反になる。

2019年4月から時季指定義務が法改正により始まるが、歴史は繰り返されるのである。

有給休暇の取得を雇用や就労環境が混乱する中においても雇用者に義務付けたのである。

## 【どうなったプレミアムフライデー】

皆さんは、覚えているだろうか？

2017（平成29）年、経済産業省と経済団体連合会が中心となり、経済界が推進したキャンペーンである。振り返ると、とても政策とはいえないが、当時は首相自らキャンペーンボーイ？を務めていた。

狙いは、個人消費の拡大+時短効果であったが、何れも果たすことはできない状況である。

内容をご承知のとおり、「普段よりも豊かな生活を推奨するとする個人消費喚起キャンペーン」とされ、「働き方改革」と連携し、月末金曜日の15時の退社を促し2月24日からスタートした。このキャンペーンには、大手広告代理店などへの委託事業が経済産業省を通して事業化されている。

では、その効果はあったのであろうか。スタートした2月24日を前に、マスコミを通じたキャンペーンは凄まじい勢いで行なわれた。また、消費喚起の意味合いから業界も各種のセールを計画・発表し、その日の到来準備を行なったのであった。プレミアムフライデー推進協議会事務局のHPでは、ロゴマーク使用申請企業及び団体の数は500件を突破し、順調な滑り出しと公開されていた。

同事務局では、その実施率（取得率）は全体の17%、取得者の87.6%が「豊かな時間を過ごせた」と公表した。

しかし、他の調査によると実施率は3%前後の状況とされている。調査会社インテージの「プレミアムフライデー事後調査」によれば、「職場で実施された」は2.8%。「早く帰らなかった」96.3%との調査結果が公表されている。

さらに、2回目は3月31日の年度末、3回目は4月28日のGW直前であった。いずれの日も「休めない日、休みづらい日」であったことは言うまでもないであろう。

また、「消費喚起・拡大」についても、EY総合研究社や第一生命経済研究所などでも、「社会全体で取り組んだ経済効果としては極めて寂しい数値」としている。

これらの結果からも、「机上のプラン」として「現場を知らない役人の発想」と酷評された。今はどのようになっているのであろうか。

直近の調査2019（平成30）年では、「導入している」と答える企業は約10%との数値もあるが、実際に取得した状況は当初よりも減少しているとみられている。

個々の労働者にとっても、月末は繁忙時期であり、仕事が残って負担が増してしまうことが現実なのである。

その後、2017年10月には公明党のマニフェストでは月曜日の午前中に着目した「シャイニングマンデー」を打ち出したが、「悪乗り」などと酷評された。

「シャイニングマンデー」は、経産省で検討されたが、異論反論が噴出し「経産省の新提案」とはならなかった。

これらの提案は経産省がかかわっていることから、その目的に「消費喚起」もあるが、「働き方改革」を意識したものであった。浸透しなかった理由は、月末の繁忙時期であることだけでなく、「休み」が指定されることへの反発もあった。キャンペーンは、法律ではなく強制力もない。しかし、政府が打ち出して奨励することは、半強制的であり押し付けがましい空気を感じることは当然である

う。

「労働者の権利として自らの都合を優先して欲しい」あるいは「休日を取れる環境をつくって欲しい」等々の思いを達成するものとはならなかったのである。

しかし、このようなキャンペーンが検討される背景には、労働者側にも問題がある。それは、「自発的に休みを取る」ことが日本の労働者には「希薄な意識」がみられることである。

有給休暇をめぐる問題は、「取得の促進」である。日本の年次有給休暇の取得率は極めて低いのである。厚生労働省も、この点については問題と捉え企業に対しても計画的年次有給休暇の取得を促し、制度改善も行ってきている。

日本の有給取得率が世界と比べてどのような状況なのかについては、昨年度の本報告書に記載している。その概略は、以下のとおりである。

『2017（平成29）年12月に、エクスペディアが【世界19ヶ国 有給休暇・国際比較調査2018】を発表した。同調査は、2018年9月にインターネットで計11,144名/19ヶ国を対象に実施。毎年実施されており、昨年も有給休暇取得率が2年連続で世界最下位だった日本であるが、今年は3年連続で最下位を更新した。世界19ヶ国の中で3年連続最下位の50%という結果であった。約5割の取得率は、厚生労働省の調査では49.4%との調査結果が出されている。

調査結果は、ドイツ、フランス、スペイン、ブラジル、タイ、香港では100%、イギリス96%、日本を除く最下位はオーストラリア

70%であった。また、エクスペディアの調査では、「有給休暇を知らない人」の割合は、日本53%で2位以下を大きく離してトップであった。その中で、「有給を取得するのに罪悪感がある」と58%が答え、「人手不足」や「同僚への迷惑」などが未消化の理由と答えている』

2018（平成30）年の厚生労働省「就労条件総合調査」では、日本の平均有給取得率は「51.1%」と公表された。近年では初めてとなるが、50%を超えた報告となったが、国際比較では二番手のオーストリア70%を引き離して最下位であることに変化はない。直近の上記調査では、52.4%となった。

男女別では、男49.1%、女58.0%。企業規模別では、1000人以上58.6%、30～99人47.2%であった。

では、なぜ取得率が低いのであろうか。

厚生労働省が2014（平成26）年に行った「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査報告書」によると、有給取得率の低い人ほど、「一人当たりの仕事量が多い」「一部のの人に仕事が偏りがち」「突発的な業務が生じやすい」職場だと感じている。

また、有給休暇取得がなかなか進まない理由として、「忙しすぎる」「社会や企業に長時間労働の短縮や休暇取得促進の意識がない」「もしものために休める日を残しておきたい」「上司や周囲の評価が気になる」といったことを挙げている。この結果から、日本の有給休暇消化率が低い要因を以下のようにまとめている。

#### ①慢性的な人手不足と業務過多

常に人手不足な職場では、「誰か一人でも休んでしまうと業務が回らなくなってしまう

う」という状況に陥りがちです。

また職場全体が人手不足ではない場合でも、専門知識を持つ人が限られていたり、特定の人しかできない業務があったりすると、「自分しかできない業務があるので休めない」「何か突発的な対応が必要になった際に、対処できる人がいないため休めない」といった事態が起きてしまいます。

## ②企業風土と管理職の意識不足

「休まない人が評価される」という企業風土があると、従業員は評価を気にしてなかなか有給を取得できません。

また、管理職自身がほとんど有給を取得していない状況にあると、部下に有給を取得してもらおうという意識がなかなか働きません。

## ③いざというときの備え

介護や子育てといった家庭の事情を抱える従業員は、突発的な休みが必要なときに備えて、普段は積極的に有給を使うことを控える傾向があります。またそうした事情がなくても、自分が急に体調不良になったときに備えて、有給の取得を最低限に抑えようとする従業員もいるでしょう。

取得状況は、業種による格差も指摘されている。上記の調査によれば、「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス事業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「情報通信業」「製造業」「金融業、保険業」の上位6業種の有給取得率は、全体平均（51.1%）」を10%弱～20%ほど上回っている。

一方で、「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」「生活関連サービス業、娯楽業」「建設業」「教育、学習支援業」の下位5業種の有給取得率は、全体平均よりも10%

弱～20%弱下回っている。

有給取得率の一番高い業種と低い業種とでは、約40%もの開きがある。

この結果から、有給取得率の低い業種では「個人に商品・サービスを提供している」「顧客やチームの状況に合わせて仕事を進めることが多い」「基本的に平日休みで土日は休みづらい」「シフト勤務が多い」といった特徴があると推察される。

平成の時代に入り、有給取得の促進として特徴的な法改正を検証すると、①時間単位付与と②取得の義務化、であろう。

### ①年次有給休暇の時間単位付与

2010（平成22）年の労働基準法の改正によって導入されたのが、時間単位での年次有給休暇取得の制度である。この法改正により、適切な労使協定を結ぶことによって年5日の範囲内で1時間単位での年休取得が可能になった。この制度を利用すれば、従業員は自身のプライベートや仕事の都合を考慮しながら細やかな休みを取得することが可能になったのである。

この改正は、取得率が5割程度の水準で推移している現状から、現行の日単位による取得のほかに、時間単位による取得の希望もみられることから、取得促進策とされたものである。

このため、まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇制度本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにすることを目的として、労使協定により時間を単位として与えることができるとしたものである。

## ②年次有給休暇取得の義務化

2018（平成28）年に成立したのが「働き方改革関連法案」として労働基準法が改正されたところである。

その結果、2019（平成29）年4月1日から、使用者は10日以上の有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日間、時季を指定して有給休暇を取得させることが義務付けられることとなった。

両制度とも導入されている職場もあり、詳細な説明は割愛するが、いずれの制度も就業規則、労使協定、労働基準監督署への届け出が必要となっている。

この背景には「働き方改革」があるが、制度実施するためには、労働組合の取り組みが必要であり、法改正がなされたとはいえ使用者側からの積極的な姿勢に期待することはできないであろう。

さらに、「改正の内容は今日時点の基準」と受け止めるべきであり、労使の折衝によって職場に相応しい条件を協定すべきであり、目標を持つべきである。

いずれにせよ、労働組合の役割は大きいのである。

## まとめ

時短の政府政策の歴史は、昭和後期から繰り返し「1800時間」に拘り続けてきたのである。その流れは、バブルとその崩壊という経済的背景と決して無縁ではない。しかし、そのスピードはヨーロッパ諸国に追いつくことを目的にしながら、かなわない状況が続いているのである。同時に、経済界からの要請である生産性の向上を背景としたフレックスタイムなどの変形労働時間を制度化することに

努めてきた歴史でもあった。「働き方改革」が提唱されているが、現実の労働時間に大きな成果があるとは言えず、また将来への目標も定かではない。「働き方改革」での注目課題は、「時間外労働」となっているのである。

平成時代には、週労働時間は法的には確かに短縮されることとなった。また、年次有給休暇の取得にも新たな制度が加わった。しかし、長時間労働による労働災害が注目され、社会問題となった時代でもあった。

また、この30年におよぶ平成の時代には、病気休暇の他に夏季休暇、リフレッシュ休暇、ボランティア休暇、教育訓練休暇、長期休暇など特別休暇制度が企業で設けられた。

何らかの特別休暇制度を設けた企業は、平成31年就労条件総合調査報告では59.0%となっている。

また、これらの特別休暇制度を活用した休暇中の賃金全額支給の割合を見ると、「病気休暇」45.5%、「夏季休暇」81.3%、「リフレッシュ休暇」95.5%、「ボランティア休暇」79.4%、「教育休暇」90.8%、「長期休暇」82.6%であったと報告されている。

平成の時代は過ぎ、令和の時代を迎えた。労働市場は、これから迎える「急激な人手不足」と「生産性の向上」に対応が迫られている。

その時代を迎えるにあたり、平成の時代に芽生え始めた流れを消してはならないであろう。

なお、「働き方改革」に係る法改正に伴い日本労働弁護団が2017（平成29）年にまとめた意見書および現時点では最新となる平成31年度就労条件総合調査報告書を参考資料

として添付しておく。

《参考文献等》

- \* OECD（経済協力開発機構）  
労働関係データ
- \* 厚生労働省  
労働力調査  
ワーク・ライフ・バランスに関する意識  
調査報告書  
就労条件総合調査
- \* 日本労働弁護団HP  
各種意見書
- \* あしたへー健康と医療のセーフティネット  
勤労者の健康・医療の現実と将来へのス  
テップアップに関する調査・研究《2》  
2019・3 発刊  
「働く者にとって迎える時代の考察」 榎口  
著

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」  
(働き方改革推進法案要綱) に対する意見書

2017年11月9日

日本労働弁護団  
会長 徳住堅治

第1 はじめに～一括法案の問題点

平成29年9月8日付で厚生労働大臣から労働政策審議会に諮問のあった「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」(以下「働き方改革推進法案要綱」又は「法律案要綱」)について、同年9月15日に労働政策審議会は「概ね妥当と認める」答申をした。

ただし、労働条件分科会の報告においては、労働者代表委員から、企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大と高度プロフェッショナル制度に対する反対意見が付された。

この働き方改革推進法案要綱の第一の問題点は、時間外労働の上限規制、裁量労働制の拡大、高度プロフェッショナル制度、同一労働同一賃金等をすべて一つの法律案に一本化し、労働基準法、じん肺法、雇用対策法、労働安全衛生法、労働者派遣法、労働時間等設定改善法、パート法、労働契約法という8本にもわたる法改正を一括して法律案とした点にある。

正規労働者と非正規労働者の労働条件の格差を是正することを目的とする同一労働同一賃金関連法案と労働基準法の労働時間法制を大きく変更するという全く異なる立法目的と趣旨の法律案を一本化して国会で審議することに問題があるのはもちろんのこと、特に労働基準法の改正に関しては、長時間労働を抑制するための新たな「規制」である時間外労働の上限規制と、労働時間法制の「規制緩和」である裁量労働制の拡大・高度プロフェッショナル制度(専門職対象のホワイトカラー・エグゼンプション)という正反対の法律案を一括法案とすることには大きな矛盾がある。本来、立法目的と制度趣旨の異なる法案は、別々にして提出し、国会において丁寧な審議を行うべきであり、一括法案とすることに強く反対である。

一括法案とした政府のねらいは、「働き方改革の推進」という聞こえのいい名称を付して、その内容は複雑化させることで、裁量労働制の拡大や高度プロフェッショナル制度等の問題点が含まれる法案であることを分かりにくくするとともに、労基法改悪法案と時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金を一括法案にすることで、法案全体に対して反対しづらくすることにあるのは明らかである。

このような言わば“不良品の抱き合わせ商法”とも言うべき一括法案を許してはならない。少なくとも、裁量労働制の拡大や高度プロフェッショナル制度の導入という、労働時間規制の大原則である法定労働時間制などの労働基準法の定め

る労働時間制度に大きな風穴を開け、これを根本から覆しかねない「働かせ放題の法案」が含まれている以上、法案には断固として反対である。

以下、同法律案要綱の中の3つの法律案（労働時間の上限規制、高プロ・裁量労働制の拡大、同一労働同一賃金関連法案）について意見を述べる。

## 第2 労働時間の上限規制

### 1 法案要綱の上限規制の内容と問題点

#### (1) 時間外労働の限度時間（法案要綱第一、一、2、3、4）

労使協定（36協定）では、「対象期間（1年に限る）における1日、1カ月及び1年のそれぞれの期間について、労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数」（同2（四））を定めなければならないが、「当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、」労働時間を延長して労働させることができる「限度時間」は、「1箇月について45時間及び1年について360時間」（1年単位の変形労働時間制の対象期間として3箇月を超える期間を定めて労働させる場合には、1箇月について42時間及び1年について320時間）とする。

これは現行の「時間外限度基準告示」（平成10年労働省告示154号）を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせることとしたものである。

しかし、「限度時間」はあくまで36協定で定めた「労働時間を延長して労働させることができる時間」についての規制であり、休日労働の回数の上限（限度回数）や休日労働時間についての規制はない（同告示どおり）。

#### (2) 限度時間を上回る臨時的な特例（同5）

労使協定に、「当該事業場における通常予見することのできない業務量の増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間を定めることができる。」この臨時的な特例は、「1年について6か月以内に限る。」ものとされている。

そして、「（法案要綱第一、一、）2の（四）に関して協定した時間を含め720時間を超えない範囲内に限る。」つまり、臨時的な特例と労使協定で定めた時間外労働を合わせて720時間を超えない範囲内に限るものとしている。この臨時的な特例が使えるのは年6回までである。

これは、今まで労基法には特別条項により時間外労働の上限がなかったのを、臨時的に特別の事情があるとして労使が合意した場合であっても、上回ることのできない上限を年720時間に設定したものである。

#### (3) 1箇月100時間未満、1箇月当たりの平均時間80時間以下（同6）

ところが、上記(2)の限度時間を上回る臨時的な特例の上限を年間720時間以内に設定し、この特例が使えるのは6箇月までだとしても、残りの6カ

月間は休日の労働時間に対する規制はないから、1箇月45時間を上回る休日労働はいくらでもさせることが可能となる。例えば、月に4日～5日の休日に全て休日労働が可能だと労使協定すれば、1日24時間×4日～5日＝96時間～120時間もの休日労働が1箇月に可能となってしまう。

これでは長時間労働を規制することにはならないので、法案要綱はこれに一定の歯止めをかけるために、次のように定めた。

「使用者は、1の協定（つまり36協定）で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であっても、次に掲げる時間について、それぞれ後段に定める要件を満たすものでなければならない」として、「(二) 1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 100時間未満であること。」「(三) 対象期間（1年間に限る）の初日から1箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の1箇月当たりの平均時間 80時間を超えないこと。」とした。あわせて、法律案要綱2の（五）の注意書に、「厚生労働省令で定める事項として、・・・限度時間を超えて労働する場合に6の（三）を充たすものであることを定めることとする。」とした。

すなわち、これらの規定によって、36協定の対象期間1年間を通じて、労働時間を延長して労働させることができる時間と休日において労働させた時間の両方を合わせて、1箇月100時間未満及び6箇月平均の時間外労働及び休日労働時間は80時間未満とすることにしたものと解釈することができる。

#### (4) 結論

以上の法案要綱の規定内容をまとめると、①特例を活用できる6回（6か月）で1箇月80時間×6月＝480時間の時間外・休日労働が可能となり、あわせて、②特例を活用しない月（残り6回・6か月）でも毎月80時間以内の時間外・休日労働をさせることができることになるので、この計480時間を合わせると、結局、制度上は年間合計960時間の時間外・休日労働をさせることができることになる。

## 2 法案要綱の批判的検討

以上、法案要綱の労働時間の上限規制の内容は、非常に分かりにくい規定となっているので、国民にもよりわかり易い法案の内容とするべきであり、丁寧でわかり易いガイドラインやパンフレットの発行などを工夫すべきである。

また、法案要綱には次のような問題点や疑問点があるので、国会においては慎重な審議を重ねたうえで、修正すべきである。

### (1) 罰則付き上限規制の制度創設に対する評価

まず、時間外限度基準告示を法律に格上げし、時間外労働の上限規制を導入して、労働基準法の歴史上初めて罰則付きで特別条項の労使協定でも上回ることができない上限時間を設定したことは評価できる。

しかし、罰則（法案要綱七）については、法案要綱一の6（延長時間1箇月100時間未満、1箇月平均80時間以下）に違反した場合に所要の罰則を科するとしているだけであり、使用者に刑事罰が科されるのが1箇月100時間以上の労働をさせた場合と1か月平均80時間を超える労働をさせた場合に限られているのは問題である。36協定に限度時間や臨時的な特例を定めずに限度時間を超える労働をさせた場合にも罰則を科すべきである。

なお、法案要綱七の注意書で「一の要件に適合しない一の1の協定は無効となり、第32条等の違反を構成する。」とした点については、今回の上限規制の要件に適合しない36協定は無効とすることを明確にして、労基法32条（法定労働時間制）等の違反により罰則を科するとしたことは評価できる。

## (2) 「上限規制の制度」全体の分かりにくさ

「時間外限度基準告示」が時間外労働だけを規制し、休日労働を規制していないという枠組みを維持したまま、特例の絶対上限時間として年間720時間を設けて6か月は休日労働の規制を含め、残り6か月は休日労働は規制しないという構造を残したままだから、一読しても容易には理解できないものとなってしまっている。

そもそもの出発点として、告示の枠組みを維持するのではなく、過労死の労災認定基準と同じように、単純に休日労働も含む労働時間の上限規制の枠組みを作るべきであった。ただし、法律案要綱では、年間を通じて単月で100時間未満、月平均で80時間以下という上限を定めたものと解釈できるので、この点を法案では明確にして規定すべきである。

## (3) 過労死労災認定ライン、過労死防止法との抵触

法律案要綱の限度時間を上回る臨時的な特例は、厚生労働省が定めた『脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準』（平成13年12月12日基発第1063号）、いわゆる過労死労災認定基準の「過重負荷の有無の判断」に記載されている時間外労働の時間（1か月間におおむね100時間超又は2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね80時間超）に相当するものであり、上限基準として極めて不適切なものであるから到底賛同できない。過労死の労災認定基準と同じような上限時間を立法化するのは、過労死等防止基本法と矛盾するものであり、過労死防止法違反の法案と言わざるを得ない。このような内容の労働基準法改正では、過労死・過労自死等の労働災害を招くおそれのある基準にお墨付きを与えて、政府自らが容認するに等しいものとなってしまふ。

## (4) 休日労働を合わせれば、最大960時間が可能となる仕組みは改善を

前述のように、1年間を通じて平均80時間以下という上限規制をかけた

としても、制度上は年間最大で960時間の時間外・休日労働が可能となってしまうので、このような過労死ラインをはるかに超える働かせ方は容認できない。したがって、年間の上限時間をもっと引き下げる法案にすべきである。

あわせて、いわゆる36協定を締結する労使は、休日労働も合わせて年間の上限時間が720時間を大きく下回るような限度時間を協定するべきである。労働基準法は労働条件の最低基準を定めたものであって、労働組合が団体交渉によって労基法を上回る基準を36協定で定めることは何ら妨げられないのであるから、年間720時間の上限ではなく、限度時間の月45時間、年間350時間に近づけるような労使協定を結ぶべきである。

#### (5) 司法判断（判例）にも反する、企業の加害者責任免脱の危険

この上限時間につき、裁判所も、月95時間分の時間外労働を義務付ける定額時間外手当の合意の効力が争われた事件で、「このような長時間の時間外労働を義務付けることは、使用者の業務運営に配慮しながらも労働者の生活と仕事を調和させようとする労基法36条の規定を無意味なものとするばかりでなく、安全配慮義務に違反し、公序良俗に反するおそれさえあるというべきである」としている（ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件札幌高裁平24.10.19判決・労判1064号）。

また、月83時間分のみなし残業手当の効力が争われた別の事件では、「月83時間の残業は、36協定で定めることができる労働時間の上限の月45時間の2倍近い長時間であり、・・・相当な長時間労働を強いる根拠となるものであって、公序良俗に違反するといわざるを得ず」としている（穂波事件・岐阜地裁平27.10.22判決・労判1127号）。

このように、裁判所の判決では月95時間や83時間の時間外労働でさえ、使用者の安全配慮義務に違反し、公序良俗に反するものであり無効である（民法90条違反）とされるのであるから、法案要綱に定める「月100時間」「平均80時間」の時間外・休日労働の上限も、裁判所によって公序良俗に違反し無効とされるおそれの強いものである。

したがって、このような懸念のある時間外労働の上限の例外は認めるべきではなく、労働者の命と健康を守り、家庭生活と仕事の調和を図ることができるような労働時間の上限規制をすべきである。

それとともに、上記内容の労基法改正によって、過労死労災認定基準の長時間労働に対する使用者の安全配慮義務違反の責任が決して免脱されるものではないことを確認すべきである。

#### (6) 多すぎる適用の例外

さらに、①新たな技術、商品又は役務の研究開発業務については上限規制そのものを適用しないとしており、②工作物の建設の事業については、5年間上限規制の適用を猶予していること、③自動車の運転業務については、上

限規制の適用を5年間猶予し先送りしたうえで、猶予期間経過後も年間の時間外労働時間の規制は960時間を超えない範囲とするとしており、著しい長時間労働を許容するものとなっている。また、④医業に従事する医師についても、5年間適用を猶予したばかりか、猶予期間経過後も限度時間の適用はせず、臨時的特例による規制のみとしたことは問題である。

建設事業に従事する労働者や自動車運転業務に従事する労働者、医師もそれぞれ長時間労働による過労死・過労による精神疾患の多い業種であるにもかかわらず、上限規制の例外を設けるのは労働者の命と健康を軽視するものであって、断じて容認できない。新技術等の研究開発業務と医師については上限規制そのものを適用除外して規制が及ばないものとした。労働基準局長の指定する季節的要因等により事業活動や業務量の変動が著しい業務・集中的な作業が必要とされる業務についての適用猶予として、鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業については限度時間のうち1箇月の上限規制の適用を3年間猶予するものとしている。

このように、あまりにも上限規制の適用の例外が多すぎるので、せつかく労基法で労働時間の上限規制を定めた趣旨が失われかねない。全て見直すべきである。

## 【別表】

		現行	法律案要綱	
原則		1日8時間、週40時間	1日8時間、週40時間	
例外	36協定で定	<p>&lt;労働省告示の限度時間&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外労働 ＝月45時間、年360時間</li> <li>※休日労働含まず</li> </ul>	<p>&lt;限度時間&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外労働 ＝月45時間、年360時間</li> <li>※休日労働含まず</li> </ul>	<p>&lt;全体にかかる上限～罰則付き&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・坑内労働等の時間外労働 ＝日2時間以内</li> <li>・時間外労働+休日労働 ＝月100時間未満</li> <li>・時間外労働+休日労働 ＝月平均80時間以内</li> </ul>
例外	の例外	<p>&lt;臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1年に6回まで</li> <li>※時間数に規制なし</li> </ul>	<p>&lt;通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1年に6カ月以内</li> <li>・1箇月について100時間未満（休日を含む）</li> <li>・通常予見される時間外労働も含み年720時間以内（休日は含まず）</li> </ul>	

### 第3 高度プロフェッショナル制度・裁量労働制の対象業務拡大に反対

#### 1 労働者代表委員の反対意見

労働条件分科会の報告においては、労働者代表委員から、「法律案要綱全体については、過労死・過労自殺ゼロの実現はもとより長時間労働の是正に向けた罰則付き時間外労働の上限規制の導入という労働基準法70年の歴史の中での大改革をはじめ、中小企業が適用猶予された月60時間超に対する時間外労働の割増賃金率の引上げ、年次有給休暇について年間5日の時季指定義務を使用者に課すこと等、評価すべき内容が多く盛り込まれている」とする一方で、「要綱第一の五の企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大及び要綱第一の六の特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設については、当分科会で指摘してきた懸念点について、労働者の健康確保の重要性に関する公労使三者の共通認識の下、対象業務の範囲の明確化、健康確保措置の強化といった修正がなされたが、長時間労働を助長するおそれがなおおましくされておらず、実施すべきではないとの考え方に変わりはない」との意見が付された。

#### 2 一括法案の問題点

法律案要綱の最大の問題点は、2015年労基法改正法案において「定額働かせ放題の法案」「過労死促進法案」として日本労働弁護団が強く反対してきた企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大と新たな労働時間の適用除外制度（専門職を対象とするホワイトカラー・エグゼンプション）の創設（高度プロフェッショナル制度）が一括して法案となっていることである。野党や労働組合からも、「残業代0法案」、「過労死促進法案」だとして厳しい批判にさらされ、この2年間国会での審議入りすらできなかった法案である。

上記のように、いくら36協定による時間外労働に対して上限規制を設けても、裁量労働制と高度プロフェッショナル制度は、その適用除外となってしまうものである。一方で、労働時間の「規制」を強化して長時間労働を是正すると言いながら、他方で、労働時間規制の「適用除外」を拡大させるというのは、上限規制の抜け穴づくりに他ならない。

連合からの修正要求等を踏まえて若干の変更があるものの、これらの内容は、ほぼ2015年法案と同じものとなっている。日本労働弁護団は、2015年法案に関し、同法案の前提となった建議に対する「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」に断固反対する意見書を公表しており、詳細な問題点や反論については、同意見書と変わるところはない。

#### 3 裁量労働制の拡大の問題

##### (1) 法律案要綱の内容

法律案要綱では、企画業務型裁量労働制の対象業務に二つの類型を新たに追加し、極めて広範囲に拡大することを予定している。

二つの類型とは、①「事業の運営に関する事項について繰り返し、企画、立

案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該事業の運営に関する事項の実施状況の把握及び評価を行う業務」(法案要綱第一、五、1(一))、②「法人である顧客の事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該顧客に対して販売又は提供する商品又は役務を専ら当該顧客のために開発し、当該顧客に提案する業務(主として商品の販売又は役務の提供を行う事業場において当該業務を行う場合を除く)」である(法案要綱第一、五、1(二))。

### (2) 事業運営事項の実施把握・評価業務について

厚生労働省の説明によれば、事業の運営に関する事項の実施状況の把握・評価業務とは、「課題解決型の開発提案業務」と「裁量的にPDCAを回す業務」をいうものとされている。

2015年法案では、「事業の運営に関する事項について繰り返し、企画、立案、調査及び分析を行い、かつ、これらの成果を活用し、当該事項の実施を管理するとともにその実施状況の評価を行う業務」とされていたが、法律案要綱では、「実施を管理する」という言葉が除かれ、上記のとおり「実施状況の把握」という言葉に変更された。また、「事業の運営に関する事項の実施方法の改善を行う業務」であることを指針に定めることとされた。

しかし、相変わらず定義が抽象的であり、「事業の運営に関する事項」とは、係単位やチーム単位での企画やプロジェクトも含まれると考えられ、その実施状況を「把握」して「評価」する立場の者とは、いわゆる管理職はもちろんのこと、係長やリーダーのような業務を行う者も含まれると考えられる。

さらに「裁量的にPDCAを回す業務」のPDCAとは、もともと事業活動における生産管理や品質管理などの管理業務を円滑に進めるための古くからある手法の一つであり、「計画(PLAN)・実行(DO)・評価(CHECK)・改善(ACT)」の行程を回すものであって、まさに評価・管理業務に他ならない。いわゆる中間管理職だけでなく係長や班長、チームリーダなど極めて広範な労働者が適用対象となる可能性があり、非常に問題である。

この業務を対象としたのは、労基法41条2号の「管理監督者」に該当しない管理職層や管理職的な業務を行う労働者を広く裁量労働制の適用対象とすることによって、「残業代ゼロ・定額で働かせ放題」を適法化させるねらいがあると思われる。

### (3) 法人提案型営業について

法人提案型営業については、従来対象業務外とされてきた「個別の営業業務」に裁量労働制の対象を広げるものである。2015年法案では「当該顧客との契約の締結の勧誘又は締結を行う業務」とされていたが、法律案要綱では上記のような「開発し、当該顧客に提案する業務」という表現に変更された。その変更の趣旨は不明であるが、法人を顧客とする営業において、顧客のニーズに応じて商品やサービスをカスタマイズして提案する場合は、すべ

て含まれると考えられる。そのような営業方法は一般的であるから、既製品の単純な販売営業を除くほぼすべての営業が対象となりかねない。

なお、法律案要綱では、「主として商品の販売又は役務の提供を行う事業場において当該業務を行う場合を除く」ことが明記されるとともに、「法人である顧客の事業の運営に関する事項を改善するために行う営業業務」であること、「既製品やその汎用的な組み合わせの営業は対象業務になり得ないこと及び商品又は役務の営業活動に業務の重点がある業務は該当しないこと」を指針に定めることが新たに追加された。このことは、何らかの歯止めになるものと評価できるが、これらの規定も極めて抽象的であり、法律の規定ではなく、指針に過ぎないことから、対象業務を限定する効果は疑問である。使用者による濫用的な運用をさせないための明文の規制が必要である。

#### (4) 知識・経験等の要件および健康確保措置について

法律案要綱では、連合からの修正要求を受けて、新たに裁量労働制の対象事業に従事する労働者は「対象業務を適切に遂行するために必要な知識、経験等を有するものに限る」とした上で、その基準としては「少なくとも三年間の勤続を必要とすること等」を厚生労働大臣が定めることとした。しかし、この基準は、法律ではないし、勤続3年を経過すれば裁量労働制の適用を受けることが合理的であると考え得る理由もないから、入社後3年経過したら裁量労働制の対象とするような安易な利用の仕方には歯止めをかけなければならない。

また、裁量労働制導入の要件として使用者が講ずべき健康確保措置として、2015年法案における有給休暇の付与、健康診断の実施に加えて、インターバル休息措置、労働時間の上限措置が法文に明記されたが、いずれ一つの選択的措置であるので健康確保措置としては全く不十分である。

#### (5) 「拡大」すること自体が問題

そもそも裁量労働制は、実際の労働時間の長短にかかわらず、一定の労働時間を働いたものと「みなす」制度である。そのため、労働時間管理がおろそかになり、結果的に長時間労働が放置されたり、実際には労働者が十分に裁量的な働き方をしていないにもかかわらず制度が適用されることにより、残業代や割増賃金の節約のために悪用される危険性が制度導入当初より指摘されていたのであり、現在もその危険は続いている。

そのため、現行法上は、企画業務型裁量労働制の対象業務は、企業の中核業務のみに厳しく限定されているが、現実には、みなし労働時間よりも実労働時間のほうが長い事業所が数多く存在し、長時間労働が問題となり、過労死も起きているのが現状である。また、裁量労働制の要件を備えていないにもかかわらず裁量労働制が適用されている濫用事例も少なくない。

その対策を行わないばかりか、上記のように極めて広範な業務に対象を拡大すれば、「長時間労働の是正」どころか、残業代の支払いもなく、際限のな

い長時間労働を増やすことになりかねない。

したがって、裁量労働制の対象業務を拡大することには反対である。

#### 4 高度プロフェッショナル制度の問題

##### (1) 法律案要綱の内容

法律案要綱では、「特定高度専門業務・成果型労働制」（高度プロフェッショナル制度）として、新たな労働時間の適用除外制度を創設としている。

##### ア 導入要件

まず、高度プロフェッショナル制度の導入要件は、以下の4つとされる。

- ① 使用者と労働者代表を構成員とした「委員会」を設置する
- ② 同委員会が9つの項目を5分の4以上の多数で決議する
- ③ 使用者はその決議を行政官庁（労基署）へ届ける
- ④ 対象労働者が同制度を受けることについて同意することを書面等で取る

このうち②の9つの項目とは、以下のとおりである。

- ㉑ 高度の専門的知識等を必要とし、労働時間と成果との関連性が通常高くない性質の業務であって、厚労省が定めた対象業務であること
- ㉒ 次の a 及び b を満たす対象労働者
  - a) 職務を明確に定めていること
  - b) 年間の賃金額が労働者の年間平均給与額より 3 倍を相当程度上回ること
- ㉓ 健康管理時間を把握する措置を講ずること
  - ㉔ 年間 104 日以上、かつ、4 週間 4 日以上の休日を就業規則等で定めること
  - ㉕ 対象労働者に対し、次の 4 つの措置のうちいずれかの措置を講ずること
    - a) 一定時間以上の勤務間インターバル制度と深夜労働の回数制限制度を導入すること（法律に数値は定めず）
    - b) 健康管理時間を 1 ヶ月又は 3 カ月の期間で一定時間内とすること（法律に数値は定めず）
    - c) 1 年に 1 回以上継続した 2 週間の休日を与えること
    - d) 週 40 時間を超える健康管理時間が月 80 時間を超えた場合等に健康診断を実施すること
- ㉖ 健康管理時間の状況に応じて有給休暇付与や健康診断を実施する制度を導入すること
- ㉗ 苦情処理措置を講ずること
- ㉘ 同意しなかった労働者を不利益に扱わないこと
- ㉙ その他厚労省が定める事項

##### イ 効果

上記の導入要件が満たされると、対象労働者に対しては労働時間規制の一部が適用除外となるため、1日8時間・週40時間の規制、休憩時間の規制、時間外労働・休日・深夜も含めた割増賃金の規制など、全ての労働時間規制が適用除外となる。

(2) 残業代ゼロ・過労死を促進させる

労働時間が適用除外になれば、使用者は対象労働者をいくらでも働かせることができ、例えば36協定を締結することなく1日24時間14日間連続で勤務させることさえできてしまう。しかも、使用者は対象労働者をどんなに長時間労働させても、割増賃金を支払う必要はなく、支払う賃金の変動することはない。

この制度により、労働者が成果を出せば早く帰れるようになる、との宣伝もあるが、早く帰れるようになる保障はどこにもない。一つの仕事が終われば次の仕事が降ってくるのが現実である。「業務量が多い」ということが残業の最たる理由であることを忘れてはならない。

本来、労働時間規制および割増賃金は、長時間労働を抑制する目的を有している。その足枷が外れれば、際限なき長時間労働となってしまう。

(3) 実効性の薄い健康確保措置

法律案要綱で設けられている健康確保措置も、全く長時間労働の歯止めにはならない実効性に欠けるものである。

まず、法律案要綱では、2015年法案において選択的健康確保措置の1つにすぎなかった年間104日以上かつ4週間を通じて4日の休日付与を義務化した(上記⑤)。しかし、4週間のうち4日休日があれば良いという規制にすぎないため、24日連続勤務であっても許されることになり、長時間労働の抑制にはならない。

また、法律案要綱では、このほかに健康確保措置として4つの措置が規定されているが(上記⑥a～d)、企業はそのいずれか1つのみを講ずればよいだけである。しかも、その場合、おそらく多くの企業が採る措置は、これらのうち企業にとって最も負担が軽いdの「一定の場合に健康診断を実施すること」であろうと予想される。これだけでは、長時間労働の抑制策としてほとんど意味がない。

(4) 「働いた時間ではなく成果で評価する」「成果型賃金制度」ではない

2015年法案の頃より繰り返し注意喚起を呼びかけているにもかかわらず、報道では、高度プロフェッショナル制度について、「働いた時間でなく成果で賃金を決める制度」、「成果型賃金」などと表現されることが多い。

しかし、上記の導入要件には、賃金制度に関する要素は一つも含まれていない。わずかに、④⑦において、対象労働者が就く業務につき「従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くない」との文言が入っているが、だからといって「成果型賃金」にすることを義務付けているわけではない。

現在、多くの企業では、月額賃金がほぼ固定された月給制がとられており、高度プロフェッショナル制度の適用を受けたとしても、それらの賃金制度が変わる保障はない。一方、現行法上も成果型賃金制度や、労働者を所定労働時間よりも早く帰して賃金減額をしない制度の導入は可能である。

あたかも高度プロフェッショナル制度の導入により成果型賃金制度が実現できるかのような虚偽の宣伝・報道が繰り返されていることは極めて問題である。

#### (5) 高収入の専門家のみの問題なのか～適用拡大のおそれ

もう一点問題なのが、対象労働者の年収要件が労働者の平均年間給与額の3倍であり、およそ1075万円であると説明されていることにより、「自分には関係ない」と考える労働者が多いことである。しかし、小さく産んで大きく育てるのが規制緩和の常道である。経団連は、かつて年収400万円以上の労働者を対象とすべきであると提言しており、安倍総理の「経済状況が変化する中で、その金額がどうかということはある」、塩崎大臣の「とりあえず通す」といった発言からも、将来年収要件の引き下げがなされることは容易に想定されるのである。そして、一度制度を創設してしまえば、その導入要件たる年収要件を引き下げることが容易であろう。

他人事と思わず「明日は我が身」と考えることが重要である。

なお、高収入であっても、労働時間についての裁量を有しているとは限らない。よって、年収要件は、全く長時間労働の歯止めとはならない。

## 第4 同一労働同一賃金

### 1 実効性のある同一労働同一賃金にかかる立法を

法律案要綱は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、「パート法」という。）を短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律に改称し、短時間・有期雇用労働者について不合理な待遇の禁止、通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止、事業主の説明義務等の規定を整備するものとされている。また、労働者派遣法についても、派遣労働者と派遣先労働者との不合理な待遇の禁止、派遣元の説明義務等の規定を整備するものとされている。これらの内容の中には、例えば、非正規雇用労働者の求めに応じて正規雇用労働者との間の待遇の相違の内容やその理由などを説明する義務を使用者に課すなどし（第七の八の2、第五の五の3）、その改正の中身としては、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇の格差の是正に資するものも含まれており、一定の評価をすることはできる。

もっとも、正規雇用と非正規雇用の大きな格差を是正することは今の日本の喫緊の課題であるところ、かかる課題を早期に、かつ、抜本的に解消するためには、法律案要綱は未だ不十分な内容である。非正規雇用の待遇改善を

実現するためには、下記に述べるとおり、格差是正に向けて実効性がある法改正等が行われなければならない、国会で審議した上で法案の修正・追加を行うべきである。

なお、本来であれば、正規雇用と非正規雇用といった雇用形態間の格差の解消のみならず、男女間及び正社員間も含めて全ての労働者について同一労働同一賃金の実現されるための立法が検討されなければならないという課題が残されている点を指摘しておく。

## 2 非正規雇用の入口規制の必要性

法律案要綱は、現在、全労働者の約4割に達し、不公正な処遇を受けて賃金・労働条件格差に苦しむ非正規雇用労働者自体を無くしていく、または減少させるという問題意識が欠如している。かかる格差が生じるのは非正規雇用が有期であったり間接雇用であったりして不安定で、使用者との対等な交渉や権利行使が困難であるからである。すなわち、非正規労働者の置かれた立場そのものが弱いことに核心的な原因があるのである。本来雇用は直接無期雇用が原則なのであるから、かかる労働者の待遇改善を考えるのであれば、不安定かつ低待遇の有期労働若しくは間接雇用である派遣労働そのものを規制し減らしていく法改正こそがまず必要である。この問題を回避して同一労働同一賃金に関してのみ法改正を行うのは不十分と言わなければならない。

日本労働弁護団は、2016年10月7日、非正規雇用の「入口規制」と「不利益取扱い禁止」に関する立法提言骨子案を発表している。この骨子案にもあるように、使用者は、①休業又は欠勤する労働者に代替する労働者を雇い入れる場合、②業務の性質上、臨時的又は一時的な業務に対応するために、労働者を雇い入れる場合、③一定の期間内に完了することが予定されている事業に使用するために労働者を雇い入れる場合を除いて、期間の定めのある労働契約を締結してはならないといった入口規制を設けることが必要である。また、派遣労働については、労働者派遣を利用できる事由を休業又は欠勤する労働者に代替する場合や業務の性質上、臨時的又は一時的な業務に対応する場合に限定した上で、その期間制限を最長3年とすることなどが必要である。その上で、現行の派遣労働者を派遣先の直接雇用に移行していくための措置（派遣先の労働契約申込みみなし制度の整備等）が検討されなければならない。そもそも安倍政権は、2015年9月に、労働側の厳しい反対により二度廃案に追い込まれた派遣法の改悪を強行し、派遣労働者さえ入れ替えれば同一事業所で事実上無期限に派遣労働を使い続けることを可能としたのであって、この点の見直しこそ早急に行われなければならない。

## 3 有期契約労働者・短時間労働者について

### (1) 合理性の立証責任を明確に使用者に課すべき

法律案要綱は、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との待遇の相違

について「不合理と認められる相違を設けてはならない」とし(第七の四)、現行パート法8条及び労契法20条と同様、不合理性基準説を維持している。

かかる現行法の文言解釈について裁判例では、「労働者において、相違のある個々の労働条件ごとに、当該労働条件が期間の定めを理由とする不合理なものであることを基礎付ける具体的事実(評価根拠事実)についての主張立証責任を負い、使用者において、当該労働条件が不合理なものであるとの評価を妨げる具体的事実(評価障害事実)についての主張立証責任を負い、主張立証に係る労契法20条が掲げる諸要素を総合考慮した結果、当該労働条件の相違が不合理であると断定するに至らない場合には、当該相違は同条に違反するものではない」などと判示されている(日本郵政(東日本)事件・東京地判平成29.9.14、メトロコマース事件・東京地判平成29.3.23 労判1154号5頁も同旨)。その結果、待遇の相違が積極的に合理的であると言えなくとも「不合理とまでは認められない」と判断された場合、若しくは、合理的か不合理かは分からないという真偽不明に裁判所の判断が至ったときには、その不利益を労働者が負うこととなっている。

雇用形態を理由とする合理性のない不利益取扱いは本来許されるべきでないという原則からすれば、例外的に使用者がその不利益取扱いの合理性を積極的に立証できない限り違法であるということが法律上明確化される形で規定されなければならない。また、賃金・労働条件に関する労使の情報格差の観点からも、使用者に合理性の立証責任を負わせるべきである。

したがって、法律案要綱第七の四(不合理な待遇の禁止)及び第七の五(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止)を次のように改めるべきである。

**(合理的理由のない労働条件の不利益取扱いの禁止)<sup>i</sup>**

「使用者と短時間・有期労働契約を締結している労働者又は締結していた労働者は、その労働条件について通常の労働者より不利益に取り扱われてはならない。ただし、労働者が従事している職務の内容、労働者の個別の事由又はこれらに準じる事情を考慮して、その労働条件の相違及びその相違の程度に合理的理由があると認められる場合は除く。」

(日本労働弁護団2016年10月7日「非正規雇用の『入口規制』と『不利益取扱い禁止』に関する立法提言骨子案」参照)

(2) 不合理性判断の方法について

法律案要綱は、第七の四(不合理な待遇の禁止)において、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の待遇を比較する際に、「基本給、賞与その

他の待遇のそれぞれについて」「当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮」するとしている。

個々の待遇ごとに不合理性を判断することや当該待遇の性質や目的に照らして考慮要素を判断するという方法自体は妥当である。

他方で、法律案要綱の元になっている2017年6月16日付労働政策審議会の「同一労働同一賃金に関する法整備について」の建議（以下、「建議」と言う。）には、個別事案に応じ、非正規雇用労働者を含めた労使協議経過等を踏まえ、個別待遇ごとではなく、複数の待遇を合わせて不合理性を判断すべき場合もある旨記載されている。しかしながら、非正規雇用労働者の多くが労働組合に組織化されていない現状において、非正規雇用労働者自身が労働条件に関する労使協議に加わっていないにもかかわらず、労働条件の違いが設けられた過去の労使協議の経過を重視するのは妥当ではなく、安易に複数の待遇を合わせて不合理性を判断するという方法は取るべきではない。

また、待遇の相違の合理性の考慮要素は、「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情」とされ、現行労働契約法20条やパート法8条と同様である。しかしながら、不合理性判断の基本とされるべきなのは「職務の内容」である。比較対象労働者間の職務内容が同一であるにもかかわらず、「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」や「その他の事情」に差異を求めて安易に待遇差の合理性が認められるようなことはあってはならない。

また、「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」は、仮に考慮要素として残すとしても、具体的な事案及び職場の実態の現実に即して判断すべきであり、就業規則等の定めによる一般的・抽象的な変更の可能性や長期雇用のための動機付けといった使用者の主観的要素で判断されることがないよう、解釈指針・通達等において明記すべきである。労働契約法20条にかかる裁判例では、長期雇用を前提とした正社員について待遇を手厚くすることにより優秀な人材の獲得や定着を図ることが人事上の施策として一定の合理性があるなどとして、抽象的な制度論により待遇の相違を安易に許容するものがあるが、これでは格差の解消は図れないのであって、不当である。

そして、「その他の事情」については拡大して解釈される危険があり、判断要素が不必要に拡大する危険性もある。実際、職務内容、職務内容・配置変更の範囲が全く同一であるにも関わらず、「その他の事情」のみで待遇の相違を許容する裁判例も存する（長澤運輸事件・東京高判平成28.11.2 労判1144号16頁）。仮に「その他の事情」という「文言」を残すにしても、それは「職務の内容に準じたその他の事情」にすべきである。

なお、建議の段階では、不合理性判断の考慮要素のうちの「その他の事情」について、「その他の事情」の中から新たに「職務の成果」「能力」「経験」を例示として明記することが適当であるとされていたが、法律案要綱における不合理な待遇の禁止（第七の四）においては、これらの例示の明記はなされていない。「職務の成果」や「能力」などは使用者による恣意的な人事評価に繋がり、賃金・労働条件の格差を使用者が正当化する理由になりかねないし、かかる属人的な要素を正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇の相違という制度論の合理性判断に持ち込むことは誤りであるから、例示の明記がなされなかったことは妥当である。

### （3）法違反の効果を明確化すべき

法律案要綱では、第七の四（不合理な待遇の禁止）や第七の五（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止）において、単に「不合理と認められる相違を設けてはならない」「差別的取扱いをしてはならない」とするだけで、これらの規定に違反した場合の法的効果について明記していない。この点について、現行の労働契約法20条やパート法8条、9条においても、これらの条項が民事的効力を有するとされながらも、それらの規定に違反した場合の効果が損害賠償責任に止まるのか、地位の確認という効力（補充的効力）まで認められるのかについて学説上も裁判例上も争いがある状況にある。労働条件の格差是正の実効性を図る観点から、かかる規定に違反した場合には、その労働条件の定めは無効とし、不利益取扱いがなければ処遇されていたと合理的に考えられ得る労働条件となり（補充的効力）、労働者が使用者に当該労働条件の確認とその履行（賃金支払を含む）を求めることができる旨を明記すべきである。

### （4）ガイドラインについて

法律案要綱は、ガイドラインの根拠となる規定として、事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等の適切かつ有効な実施を図るための指針の対象に、不合理な待遇の禁止や通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止を追加するとしている（第七の九）。

昨年12月20日に発表されたガイドライン案は、例えば、「手当」のうち、「精皆勤手当」、「時間外労働手当」、「深夜・休日労働手当」、「通勤手当・出張旅費」、「単身赴任手当」や、「福利厚生」については、無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者を同一に取り扱わなければならないとしていたり、労働条件の相違の不合理性の判断について、『無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者は将来の役割的期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる』という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの

違いについて、職務内容、職務内容・配置変更の範囲その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない」と指摘していたりと、正規雇用と非正規雇用の格差是正を実現するにあたって活用できる内容も含まれている。ガイドライン案は、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて最終的に確定するものとされているが、格差是正の実現のために現在あるガイドライン案よりも後退するようなことがあってはならない。

他方で、ガイドライン案では、「基本給」のうち「労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合」について「定期的に職務内容や勤務地変更がある無期雇用フルタイム労働者の総合職であるXが、管理職になるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間店舗等において、職務内容と配置に変更のないパートタイム労働者であるYのアドバイスを受けながらYと同様の定型的な仕事に従事している」場合について

(例②)、Xに対し、Yに比べて高額の基本給を支給することを「問題としない」としているが、そもそもパートタイム労働者や有期雇用労働者は総合職として採用されることはなく、管理職になるためのキャリアコースを選択する機会も与えられていないのであるから、「職務内容・配置の変更の範囲」など「人材活用の仕組み」と俗称されている要素を重視して不合理性を判断するということになると、基本給の著しい格差は全くなならないことになってしまう。上述のとおり、不合理性判断の基本とされるべきは「職務の内容」そのものであるから、「人材活用の仕組み」と俗称される要素は強調されるべきではなく、例②を「問題としない」とするのは不適切である。

また、「問題としない例③」として、「同じ職場で同一の業務を担当している有期雇用労働者であるXとYのうち、職業経験・能力が一定の水準を満たしたYを定期的に職務内容や勤務地に変更がある無期雇用フルタイム労働者に登用し、転換後の賃金を職務内容や勤務地に変更があることを理由に、Xに比べ高い賃金水準としている。」という例を挙げているが、これも上記例②と同様に、無期転換後の「職務内容や勤務地に変更があることを理由に」賃金の格差を容認することは問題である。これも問題としない例とするのは不適切である。

#### 4 派遣労働者について

##### (1) 不合理な待遇の禁止等

法律案要綱は、派遣法の一部改正として「不合理な待遇の禁止等」を掲げ、派遣労働者と派遣先労働者の待遇差について、短時間労働者・有期契約労働者と同様の均等待遇規定・均衡待遇規定を設けることとしている

(第五の二の1, 2)。これ自体は、現行派遣法30条の3の配慮義務を、短時間労働者・有期契約労働者と同様に法的義務とするものであり、賛成

できるものである。

もっとも、均等待遇規定・均衡待遇規定は、上述のとおり、現行の労働契約法やパート法においても、労働条件格差の合理性の主張・立証責任を使用者側に負わせていないという問題点や、同法に違反した場合の法的効果について明記しておらず、損害賠償責任に止まるのか、地位の確認という効力（補充的効力）まで認められるのかについて学説上も争いがある状況にある。派遣労働者と派遣先労働者との労働条件の格差是正の実効性を図る観点から、派遣法においても使用者側に合理性についての主張立証責任があることを明確にし、労働条件の相違が合理的であると認められない場合には、同一職務に派遣先によって直接雇用されていれば適用されていた労働条件となり、派遣労働者が派遣元に当該労働条件の確認とその履行（賃金支払を含む）を求めることができる旨を明記すべきである。

(2) 労使協定による均等・均衡待遇規定の適用除外には反対である

法律案要綱は、派遣元が派遣元の過半数労働組合又は過半数代表者と一定の事項について書面で労使協定を締結したときは、派遣労働者と派遣先労働者との間の均等待遇・均衡待遇にかかる規定を適用しないとしているが（第五の二の3）、かかる規定を設けることには反対であり、削除すべきである。

これは、派遣元が、過半数労働組合又は過半数代表者と一定の要件を定める労使協定を締結することによって、当該協定に基づいて待遇決定を行うというものである。このような労使協定を締結することによって、派遣労働者に本来であれば認められる権利（派遣先労働者との均等・均衡待遇を求める権利）が奪われることになるが、そのような労働者の権利を定める規定の適用除外は認めるべきではない。現行法上、労使協定の締結により労働者の権利が制限されるのは、労使協定による計画年休の場面と育児介護休業・子の看護休暇・介護休暇・育児期間中の所定外労働の免除及び短時間勤務制度の適用対象者の制限の場面に限られており、派遣労働者が均等・均衡待遇を求めることができるという重要な権利を労使協定によって制限することは法に重大な風穴を開けることになり許されない。

そして、労働組合の組織率が低いことから、労働者の過半数代表制度が適正に機能しているとは言いがたい日本の雇用社会の現状において、労使協定により派遣先労働者と派遣労働者の均等・均衡待遇規定を適用除外できるとすることは、派遣元が均等・均衡待遇を受ける労働者の権利を不当に奪うことになりかねない。

また、労使協定で定める派遣労働者の賃金の決定方法には「派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるものと同様以上の賃金の額となるものであること」などの条件が付されており、その金額次第では派遣労働者の待

遇改善に資する可能性もあるが、建議によれば、「一般の労働者の平均的な賃金の額」や労使協定の詳細は施行段階で検討を深めるとされており、その賃金水準はまったく不明確であり、低い賃金水準にとどめられる恐れが高い。もとより、派遣元事業所において常用雇用等の派遣労働者を組織した過半数労働組合がある場合には、当該組合と派遣元事業主が賃金等に関する労働協約を締結することによって派遣労働者の処遇を良くすることは現行法においても何ら妨げられないのであるから、わざわざ法律案要綱に労使協定を締結した時には均等・均衡待遇規定の適用除外を設ける必要はない。

また、取り決められた労使協定に違反した派遣労働契約が締結された場合の効果は不明確である。この労使協定に反した場合に派遣労働契約が無効となったのでは派遣労働者が職を失うことになりかねない。これでは、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わり派遣労働者の所得が不安定になることの予防策として、労使協定方式を採ることが派遣労働者の待遇改善に資するものかどうか極めて疑問である。

### (3) 待遇に関する情報の提供等

法律案要綱は、派遣先は労働者派遣契約を締結するに当たり、予め派遣元に派遣労働者の従事する業務ごとに、比較対象労働者（派遣先に雇用される通常の労働者で、職務内容、職務内容・配置変更の範囲が当該派遣労働者と同一であると見込まれるもの、その他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者として厚労省令で定めるもの）の賃金その他の待遇に関する情報等を提供する義務を負うものとしている（第五の一の1）。

派遣先にかかる情報提供義務を課し、情報提供がないときは労働者派遣契約を締結してはならないとすることについては賛成である。しかし、派遣先の情報提供の相手方は派遣元のみとされており、派遣労働者は含まれていないことは問題である。均等・均衡待遇に最も利害関係を有するのは派遣労働者自身であるから、派遣労働者の求めに応じて、派遣先は派遣労働者に対しても情報提供義務を負うものとするよう修正されるべきである。

以上

---

i この法文の趣旨は以下のとおりである。

- ① 合理的理由の立証責任：現行労働契約法20条は「不合理と認められるものであってはならない」と定めて労働者にも一定の立証責任を課しているものと解されるが、合理的な理由が認められる場合以外は労働条件の不利益取扱いが禁止される規定にし、合理性の立証責任を使用者側に明確に負わせることとする。不利益取扱いが許されないことが原則であり、その例外として許容されることは使用者側で立証されなければならない。

- 
- ② 現行労働契約法20条は、「期間の定めがあることにより」期間の定めのない労働者の労働条件と相違する場合と規定しているが、本立法提言では、使用者側に当該労働条件の相違が期間の定めがあることによるものではないことについての立証責任を課している。なお、ここでいう「期間の定めがあることにより」とは、「期間の定めの有無に関連して生じたものである」という程度のもので足り、それを超えて「期間の定めを理由としたもの」という厳格なものではないことに注意が必要である。
- ③ 合理的な理由の判断要素：「職務の内容」を基本要素とする。現行労働契約法20条の「職務内容・配置の変更の範囲」については「人材活用の仕組み」と俗称されて有期雇用労働者は「人材活用」の対象外で不利益取扱いは当然とされかねないので、条文から削除する。また、労働条件の相違だけでなくその相違の程度にも合理的な理由が認められるべきことを明記する。
- ④ 有期契約から無期契約になった場合も適用：前記第1の2（有期労働契約規制に反して締結された有期労働契約について、その「期間」が効力を有しないとされた場合）や現行労働契約法18条（無期転換権）により有期契約から無期契約になった場合にも、「期間の定めがあったこと」による不利益取扱いとして本条文が適用されるようにする。

## 結果の概要

## 1 労働時間制度

## (1) 所定労働時間

1日の所定労働時間は、1企業平均7時間46分（平成30年調査7時間46分）、労働者1人平均7時間45分（同7時間45分）となっている。

週所定労働時間は、1企業平均39時間26分（同39時間31分）、労働者1人平均39時間03分（同39時間02分）となっている。

週所定労働時間の1企業平均を企業規模別にみると、「1,000人以上」が39時間00分、「300～999人」が39時間07分、「100～299人」が39時間17分、「30～99人」が39時間32分となっている。産業別にみると、「金融業、保険業」が38時間18分で最も短く、「宿泊業、飲食サービス業」が39時間57分で最も長くなっている。（第1表）

第1表 1日及び週所定労働時間

企業規模・産業・年	(単位：時間、分)				(単位：%)	
	1日の所定労働時間		週所定労働時間		構成比割合	
	1企業平均 <sup>1)</sup>	労働者1人平均 <sup>2)</sup>	1企業平均 <sup>1)</sup>	労働者1人平均 <sup>2)</sup>	全企業 <sup>3)</sup>	労働者計 <sup>4)</sup>
平成31年調査計	7：46	7：45	39：26	39：03	[100.0]	<100.0>
1,000人以上	7：46	7：45	39：00	38：44	[ 2.2]	< 36.4>
300～999人	7：46	7：45	39：07	38：59	[ 7.1]	< 20.4>
100～299人	7：46	7：46	39：17	39：12	[ 21.4]	< 20.9>
30～99人	7：47	7：46	39：32	39：26	[ 69.3]	< 22.3>
鉱業、採石業、砂利採取業	7：42	7：37	39：31	38：54	[ 0.1]	< 0.0>
建設業	7：43	7：47	39：52	39：33	[ 6.2]	< 5.1>
製造業	7：50	7：49	39：26	39：07	[ 20.8]	< 26.4>
電気・ガス・熱供給・水道業	7：42	7：41	38：38	38：23	[ 0.1]	< 0.7>
情報通信業	7：44	7：40	38：43	38：21	[ 3.4]	< 5.1>
運輸業、郵便業	7：45	7：47	39：56	39：26	[ 7.5]	< 8.1>
卸売業、小売業	7：47	7：45	39：34	38：59	[ 18.4]	< 15.2>
金融業、保険業	7：38	7：32	38：18	37：40	[ 0.9]	< 4.0>
不動産業、物品賃貸業	7：48	7：45	39：22	38：58	[ 1.9]	< 1.9>
学術研究、専門・技術サービス業	7：44	7：41	38：51	38：29	[ 2.6]	< 3.1>
宿泊業、飲食サービス業	7：45	7：50	39：57	39：43	[ 6.2]	< 3.4>
生活関連サービス業、娯楽業	7：37	7：42	39：05	39：25	[ 4.3]	< 2.4>
教育、学習支援業	7：47	7：42	39：25	39：06	[ 3.2]	< 3.4>
医療、福祉	7：49	7：45	39：20	39：06	[ 16.6]	< 14.3>
複合サービス事業	7：36	7：36	38：42	38：23	[ 0.4]	< 0.8>
サービス業(他に分類されないもの)	7：43	7：46	39：04	39：07	[ 7.5]	< 6.0>
平成30年調査計	7：46	7：45	39：31	39：02		

注：1) 「1企業平均」は、企業において最も多くの労働者に適用される1日の所定労働時間、週所定労働時間をそれぞれ平均したものである。

2) 「労働者1人平均」は、企業において最も多くの労働者に適用される1日の所定労働時間、週所定労働時間を企業の労働者数（所定労働時間の定めのない者は除く。）によりそれぞれ加重平均したものである。

3) [ ] 内の数値は、全企業に対する企業規模、産業別の企業割合である。

4) < > 内の数値は、全労働者に対する企業規模、産業別の労働者割合である。

## (2) 週休制

主な週休制の形態をみると、「何らかの週休2日制」を採用している企業割合は82.1%（平成30年調査84.1%）となっている。

「完全週休2日制」を採用している企業割合は44.3%（同46.7%）となっている。これを企業規模別にみると、「1,000人以上」が63.6%、「300～999人」が56.3%、「100～299人」が51.0%、「30～99人」が40.3%となっている。（第2表）

第2表 主な週休制<sup>1)</sup>の形態別企業割合

(単位：%)

企業規模・年	全企業	週休1日制 又は 週休1日半制	何らかの 週休2日制	完全週休2日制		完全週休2日制より 休日日数が 実質的に 多い制度 <sup>3)</sup>
				完全週休 2日制より 休日日数が 実質的に 少ない制度 <sup>2)</sup>	完全週休 2日制	
平成31年調査計	100.0	10.2	82.1	37.8	44.3	7.7
1,000人以上	100.0	3.0	86.1	22.5	63.6	10.9
300～999人	100.0	3.9	87.2	30.9	56.3	8.9
100～299人	100.0	6.7	86.3	35.4	51.0	7.0
30～99人	100.0	12.1	80.1	39.8	40.3	7.7
平成30年調査計	100.0	8.9	84.1	37.4	46.7	6.9

注：1) 「主な週休制」とは、企業において最も多くの労働者に適用される週休制をいう。

2) 「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制等をいう。

3) 「完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度」とは、月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等をいう。

週休制の形態別適用労働者割合をみると、「何らかの週休2日制」が適用されている労働者割合は85.3%（平成30年調査86.5%）、「完全週休2日制」が適用されている労働者割合は57.0%（同59.4%）となっている（第3表）。

第3表 週休制の形態別適用労働者割合

(単位：%)

企業規模・年	労働者計 <sup>1)</sup>	週休1日制 又は 週休1日半制	何らかの 週休2日制	完全週休2日制		完全週休2日制より 休日日数が 実質的に 多い制度 <sup>3)</sup>
				完全週休 2日制より 休日日数が 実質的に 少ない制度 <sup>2)</sup>	完全週休 2日制	
平成31年調査計	100.0	4.5	85.3	28.3	57.0	10.2
1,000人以上	100.0	1.3	86.7	15.5	71.2	12.1
300～999人	100.0	3.0	86.7	30.0	56.7	10.3
100～299人	100.0	5.8	85.9	35.7	50.2	8.3
30～99人	100.0	9.7	81.5	39.9	41.7	8.8
平成30年調査計	100.0	4.4	86.5	27.1	59.4	9.0

注：1) 監視又は断続労働に従事する者、監督又は管理の地位にある者などで、労働時間の定めのない者は除外している。

2) 「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制等をいう。

3) 「完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度」とは、月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等をいう。

### (3) 年間休日総数

平成30年（又は平成29会計年度）の年間休日総数の1企業平均は108.9日（平成30年調査107.9日）、労働者1人平均は114.7日（同113.7日）となっている。

1企業平均年間休日総数を企業規模別にみると、「1,000人以上」が115.5日、「300～999人」が113.7日、「100～299人」が111.1日、「30～99人」が107.5日となっている。（第4表）

**第4表 年間休日総数階級別企業割合、1企業平均年間休日総数及び労働者1人平均年間休日総数**

(単位：%)

企業規模・年	全企業	年間休日総数階級								1企業平均年間休日総数 <sup>1)</sup> (日)	労働者1人平均年間休日総数 <sup>2)</sup> (日)
		69日以下	70～79日	80～89日	90～99日	100～109日	110～119日	120～129日	130日以上		
平成31年調査計	100.0	1.3	3.6	5.7	8.6	32.8	18.7	27.5	1.8	108.9	114.7
1,000人以上	100.0	0.2	1.1	0.5	2.9	22.1	24.2	48.2	1.0	115.5	119.1
300～999人	100.0	0.5	1.0	2.2	3.7	28.3	20.7	42.0	1.6	113.7	115.7
100～299人	100.0	0.8	2.4	4.5	4.7	31.6	20.8	33.5	1.7	111.1	112.5
30～99人	100.0	1.6	4.2	6.6	10.5	33.9	17.7	23.5	1.9	107.5	109.0
平成30年調査計	100.0	1.4	3.6	6.3	9.1	34.0	20.5	23.8	1.2	107.9	113.7

注：1) 「1企業平均年間休日総数」は、平成30年（又は平成29会計年度）1年間で、企業において最も多くの労働者に適用される年間休日総数を平均したものである。

2) 「労働者1人平均年間休日総数」は、平成30年（又は平成29会計年度）1年間で、企業において最も多くの労働者に適用される年間休日総数を、その適用される労働者により加重平均したものである。

### (4) 年次有給休暇

平成30年（又は平成29会計年度）1年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数を除く。）は労働者1人平均18.0日（平成30年調査18.2日）、そのうち労働者が取得した日数は9.4日（同9.3日）で、取得率は52.4%（同51.1%）となっている。

取得率を企業規模別にみると、「1,000人以上」が58.6%、「300～999人」が49.8%、「100～299人」が49.4%、「30～99人」が47.2%となっている。（第5表）

**第5表 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況**

性・企業規模・年	労働者1人平均付与日数 <sup>1)</sup> (日)	労働者1人平均取得日数 <sup>2)</sup> (日)	労働者1人平均取得率 <sup>3)</sup> (%)
平成31年調査計	18.0	9.4	52.4
男	18.4	9.0	49.1
女	17.1	9.9	58.0
1,000人以上	18.6	10.9	58.6
300～999人	18.0	9.0	49.8
100～299人	17.7	8.7	49.4
30～99人	17.3	8.2	47.2
平成30年調査計	18.2	9.3	51.1

注：1) 「付与日数」は、繰越日数を除く。

2) 「取得日数」は、平成30年（又は平成29会計年度）1年間に実際に取得した日数である。

3) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。

## (5) 特別休暇制度

夏季休暇、病気休暇等の特別休暇制度がある企業割合は59.0%（平成30年調査60.3%）となっており、これを特別休暇制度の種類（複数回答）別にみると、「夏季休暇」42.9%（同44.5%）、「病気休暇」25.7%（同25.5%）、「リフレッシュ休暇」13.1%（同12.4%）、「ボランティア休暇」4.5%（同4.3%）、「教育訓練休暇」5.8%（同4.2%）、「左記以外の1週間以上の長期の休暇」14.4%（同14.8%）となっている（第6表）。

第6表 特別休暇制度の有無、種類別企業割合

（単位：％）

企業規模・年	全企業	特別休暇制度がある企業	特別休暇制度の種類（複数回答）						特別休暇制度がない企業
			夏季休暇	病気休暇	リフレッシュ休暇	ボランティア休暇	教育訓練休暇	左記以外の1週間以上の長期の休暇 <sup>1)</sup>	
平成31年調査計	100.0	59.0	42.9	25.7	13.1	4.5	5.8	14.4	41.0
1,000人以上	100.0	78.3	41.4	37.1	46.5	21.7	4.8	22.9	21.7
300～999人	100.0	71.7	46.1	33.5	31.4	11.1	4.8	21.0	28.3
100～299人	100.0	63.5	43.5	28.2	18.0	5.8	3.7	16.8	36.5
30～99人	100.0	55.7	42.4	23.7	8.6	2.9	6.6	12.8	44.3
平成30年調査計	100.0	60.3	44.5	25.5	12.4	4.3	4.2	14.8	39.7

注：「特別休暇」とは、法定休暇（年次有給休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護のための休暇等）以外に付与される休暇で、就業規則等で制度（慣行も含む。）として認められている休暇をいう。

1) 「1週間以上の長期の休暇」には、法定休暇で法律の規定よりも労働者を優遇している場合の上積分は含まない。

特別休暇制度がある企業について、休暇中の賃金を全額支給する企業割合をみると、「夏季休暇」81.3%、「病気休暇」45.5%、「リフレッシュ休暇」95.9%、「ボランティア休暇」79.4%、「教育訓練休暇」90.8%、「上記以外の1週間以上の長期の休暇」82.6%となっている。

1企業平均1回当たり最高付与日数をみると、「夏季休暇」4.4日、「病気休暇」128.1日、「リフレッシュ休暇」5.5日、「ボランティア休暇」24.5日、「教育訓練休暇」17.6日、「上記以外の1週間以上の長期の休暇」8.8日となっている。（第7表）

第7表 特別休暇制度がある企業の賃金の支給状況別企業割合及び1企業平均1回当たり最高付与日数

（単位：％）

特別休暇制度の種類、年	特別休暇制度がある企業 <sup>1)2)</sup>		賃金の支給状況			1企業平均1回当たり最高付与日数 <sup>3)</sup> （日）
			全額	一部	無給	
夏季休暇						
平成31年調査計	[ 42.9]	100.0	81.3	3.5	15.2	4.4
平成30年調査計	[ 44.5]	100.0	82.5	3.0	14.5	4.4
病気休暇						
平成31年調査計	[ 25.7]	100.0	45.5	20.7	33.8	128.1
平成30年調査計	[ 25.5]	100.0	41.5	19.7	38.8	167.7
リフレッシュ休暇						
平成31年調査計	[ 13.1]	100.0	95.9	1.3	2.8	5.5
平成30年調査計	[ 12.4]	100.0	97.0	1.2	1.8	5.5
ボランティア休暇						
平成31年調査計	[ 4.5]	100.0	79.4	8.0	12.7	24.5
平成30年調査計	[ 4.3]	100.0	74.6	12.2	13.3	31.8
教育訓練休暇						
平成31年調査計	[ 5.8]	100.0	90.8	4.1	5.1	17.6
平成30年調査計	[ 4.2]	100.0	86.4	6.8	6.8	23.1
上記以外の1週間以上の長期の休暇 <sup>4)</sup>						
平成31年調査計	[ 14.4]	100.0	82.6	5.3	12.1	8.8
平成30年調査計	[ 14.8]	100.0	85.7	1.5	12.9	8.9

注：1) [ ] 内の数値は、全企業に対する特別休暇制度がある企業割合である。

2) 「特別休暇制度がある企業」には、「賃金の支給状況」が「不明」の企業を含まない。

3) 「1企業平均1回当たり最高付与日数」は、各企業の休暇制度で定められている1回当たり最高付与日数の平均である。

4) 「1週間以上の長期の休暇」には、法定休暇で法律の規定よりも労働者を優遇している場合の上積分は含まない。

## (6) 変形労働時間制

変形労働時間制を採用している企業割合は62.6%（平成30年調査60.2%）となっている。企業規模別にみると、「1,000人以上」が78.4%、「300～999人」が69.8%、「100～299人」が65.5%、「30～99人」が60.4%となっている。

これを変形労働時間制の種類（複数回答）別にみると、「1年単位の変形労働時間制」が35.6%、「1か月単位の変形労働時間制」が25.4%、「フレックスタイム制」が5.0%となっている。（第8表）

**第8表 変形労働時間制の有無、種類別採用企業割合**

(単位：%)

企業規模・年	全企業	変形労働時間制を採用している企業 <sup>1)</sup>	変形労働時間制の種類（複数回答）			変形労働時間制を採用していない企業
			1年単位の変形労働時間制	1か月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	
			平成31年調査計	100.0	62.6	
1,000人以上	100.0	78.4	23.2	48.8	26.6	21.6
300～999人	100.0	69.8	26.9	39.4	12.5	30.2
100～299人	100.0	65.5	34.0	31.2	6.6	34.5
30～99人	100.0	60.4	37.4	21.4	3.1	39.6
平成30年調査計	100.0	60.2	35.3	22.3	5.6	39.8

注：1) 「変形労働時間制を採用している企業」には、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」を採用している企業を含む。

変形労働時間制の適用を受ける労働者割合は53.7%（平成30年調査51.8%）となっており、これを変形労働時間制の種類別にみると、「1年単位の変形労働時間制」は21.4%、「1か月単位の変形労働時間制」は23.9%、「フレックスタイム制」は8.2%となっている（第9表）。

**第9表 変形労働時間制の有無、種類別適用労働者割合**

(単位：%)

企業規模・年	労働者計	変形労働時間制の適用を受ける労働者 <sup>1)</sup>	変形労働時間制の種類			変形労働時間制の適用を受けない労働者
			1年単位の変形労働時間制	1か月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	
			平成31年調査計	100.0	53.7	
1,000人以上	100.0	51.8	9.4	26.8	15.4	48.2
300～999人	100.0	54.4	18.1	29.1	7.3	45.6
100～299人	100.0	55.6	29.1	23.1	3.4	44.4
30～99人	100.0	54.4	37.1	15.2	2.0	45.6
平成30年調査計	100.0	51.8	20.9	23.0	7.8	48.2

注：1) 「変形労働時間制の適用を受ける労働者」には、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」の適用を受ける労働者を含む。

## (7) みなし労働時間制

みなし労働時間制を採用している企業割合は14.2%（平成30年調査15.9%）となっており、これをみなし労働時間制の種類（複数回答）別にみると、「事業場外みなし労働時間制」が12.4%、「専門業務型裁量労働制」が2.3%、「企画業務型裁量労働制」が0.6%となっている（第10表）。

第10表 みなし労働時間制の有無、種類別採用企業割合

(単位：%)

企業規模・年	全企業	みなし労働時間制を採用している企業	みなし労働時間制の種類（複数回答）			みなし労働時間制を採用していない企業
			事業場外みなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	
平成31年調査計	100.0	14.2	12.4	2.3	0.6	85.8
1,000人以上	100.0	23.6	14.6	10.9	4.4	76.4
300～999人	100.0	19.7	16.3	3.3	2.0	80.3
100～299人	100.0	17.7	15.5	2.9	1.1	82.3
30～99人	100.0	12.2	10.9	1.7	0.2	87.8
平成30年調査計	100.0	15.9	14.3	1.8	0.8	84.1

みなし労働時間制の適用を受ける労働者割合は9.1%（平成30年調査9.5%）となっており、これをみなし労働時間制の種類別にみると、「事業場外みなし労働時間制」が7.4%、「専門業務型裁量労働制」が1.3%、「企画業務型裁量労働制」が0.4%となっている（第11表）。

第11表 みなし労働時間制の有無、種類別適用労働者割合

(単位：%)

企業規模・年	労働者計	みなし労働時間制の適用を受ける労働者	みなし労働時間制の種類			みなし労働時間制の適用を受けない労働者
			事業場外みなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	
平成31年調査計	100.0	9.1	7.4	1.3	0.4	90.9
1,000人以上	100.0	10.2	7.7	2.0	0.6	89.8
300～999人	100.0	9.0	8.0	0.8	0.2	91.0
100～299人	100.0	8.9	7.5	1.0	0.4	91.1
30～99人	100.0	7.4	6.6	0.7	0.1	92.6
平成30年調査計	100.0	9.5	7.9	1.3	0.3	90.5

## (8) 勤務間インターバル制度

1年間を通じて実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者が「全員」の企業割合は32.9%（平成30年調査40.5%）、「ほとんど全員」の企業割合は35.0%（同33.5%）となっている。また、「ほとんどいない」の企業割合は3.0%（同2.1%）、「全くいない」の企業割合は10.7%（同6.8%）となっている。（第12表）

**第12表 実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者の状況別企業割合**

(単位：%)

企業規模・年	全企業	全く いない	ほとんど いない	全体の 4分の1 程度いる	半数程度 いる	全体の 4分の3 程度いる	ほとんど 全員	全員	不明
平成31年調査計	100.0	10.7	3.0	2.9	5.1	9.3	35.0	32.9	1.1
1,000人以上	100.0	5.8	3.2	4.7	9.2	20.9	46.5	7.8	1.9
300～999人	100.0	7.8	4.1	3.0	5.7	15.1	50.4	13.6	0.4
100～299人	100.0	7.2	2.1	2.5	4.9	11.5	44.9	26.0	0.7
30～99人	100.0	12.2	3.2	2.9	5.0	7.6	29.9	37.8	1.3
平成30年調査計	100.0	6.8	2.1	2.4	5.6	6.9	33.5	40.5	2.1

勤務間インターバル制度の導入状況別の企業割合をみると、「導入している」が3.7%（平成30年調査1.8%）、「導入を予定又は検討している」が15.3%（同9.1%）、「導入予定はなく、検討もしていない」が80.2%（同89.1%）となっている（第13表）。

**第13表 勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合及び1企業平均間隔時間**

(単位：%)

企業規模・年	全企業	導入して いる	1企業平均 間隔時間 1)	導入を予定 又は検討 している	導入予定 はなく、 検討もして いない	不明
			(時間、分)			
平成31年調査計	100.0	3.7	10：57	15.3	80.2	0.9
1,000人以上	100.0	8.3	9：52	33.8	57.8	0.1
300～999人	100.0	4.4	9：58	24.6	70.6	0.3
100～299人	100.0	2.2	10：45	20.2	77.2	0.4
30～99人	100.0	3.9	11：10	12.2	82.8	1.1
平成30年調査計	100.0	1.8	10：58	9.1	89.1	0.0

注：1) 「1企業平均間隔時間」は、各企業で定められている実際の終業時刻から始業時刻までの間に空けることとしている最も短い間隔の時間の平均である。

勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない企業について、導入予定はなく、検討もしていない理由（複数回答）別の企業割合をみると、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が53.0%（平成30年調査45.9%）と最も多く、次いで、「当該制度を知らなかったため」が19.2%（同29.9%）となっている（第14表）。

第14表 勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない理由別企業割合

（単位：％）

企業規模・年	導入予定はなく、 検討もしていない企業 <sup>1)</sup>		導入予定はなく、検討もしていない理由		
			（複数回答）		
			夜間も含め、常時顧客や取引 相手の対応が必要なため	人員不足や仕事量が多いこと から、当該制度を導入すると 業務に支障が生じるため	当該制度を導入すると労働時 間管理が煩雑になるため
平成31年調査計	[ 80.2]	100.0	8.2	11.3	8.0
1,000人以上	[ 57.8]	100.0	19.3	24.4	18.1
300～999人	[ 70.6]	100.0	14.9	15.4	14.8
100～299人	[ 77.2]	100.0	12.6	14.2	9.6
30～99人	[ 82.8]	100.0	6.1	9.8	6.7
平成30年調査計	[ 89.1]	100.0	7.9	9.4	6.2

企業規模・年	導入予定はなく、検討もしていない理由			
	（複数回答）			
	超過勤務の機会が少なく、当 該制度を導入する必要性を感 じないため	その他	当該制度を 知らなかったため	不明
平成31年調査計	53.0	9.2	19.2	0.5
1,000人以上	34.6	21.3	4.1	0.1
300～999人	47.1	14.6	9.6	0.1
100～299人	51.2	10.9	15.1	0.2
30～99人	54.5	8.0	21.5	0.6
平成30年調査計	45.9	6.7	29.9	0.9

注：1) [ ] 内の数値は、全企業に対する勤務間インターバル制度の「導入予定はなく、検討もしていない」企業割合である。

# 労働者の賃金等のデータからみえてくるもの、 考えていくべきもの

公益社団法人 新潟県自治研究センター

研究主幹 齋藤喜和

## はじめに

### 一本稿の視座とそこにいたる経緯

本稿で筆者に主として課せられたテーマは、いわゆる「平成30年間」と「賃金」に関連した考察である。元号による歴史的な「区切り」は、経済社会上の構造の変化と因果関係はなく、当然のことながら歴史段階を意味するものではない。しかし、たまたま「平成」年間は、国際的には旧東側諸国の崩壊による東西冷戦の終結期にあたり、新たな市場拡大と経済のグローバル化の進展という時期に重なった。国内的にも1985年のプラザ合意以降の円高不況対策とバブル景気、バブル崩壊後の不況や「実感なき好景気」といわれた新自由主義的な規制緩和—労働法制も含め、働く者の暮らしを「土台」から突き崩した—、そして今日のアベノミクスに至る激動の時期にあたっている。ゆえに、「30年の」あるいは「30年のなかでの」賃金を含めた経済社会等のうごきを振り返ることの意味は大きい。

筆者の所属する新潟県自治研究センターでは、機関情報誌『新潟自治』において、毎年研究メンバーによる座談会を開催してきたが、2019年1月号においては、この30年を振り返る企画も行われている。また、この間、各研究者による国・県の経済関連の考察等が寄稿され、さまざまな意見交換が行われてきた経過があり、本書ともあわせてお読みいただけ

れば幸である。本研究調査においても、浅学な筆者としては、当センターの研究なども参考にしながら、政府統計資料等をさまざま準備したうえで、最終的にどの視点での提言をおこなうか幅広く検討してきたところである。

しかしながら、昨年末にきわめて有意義かつ網羅的な内容の『連合・賃金レポート2019—賃金30年史—』（注1）の刊行を受け、当研究としては焦点をあえて絞ることでもとめたいとの結論にいたった。『連合・賃金レポート』等となるべく内容の重複を避けながらも、次年度の研究につながるものとの観点から、賃金に関する各種統計については、「格差」に関連する分野を中心にして示し、あわせて、現在政府や労使を問わずその意義を認め、取り組みを進めるSDGsを最後に関連させて述べることとした。以上が本稿に取り組む経過と趣旨であり、ご理解をお願いしたい。

## 1. 春闘要求の「30年」からみえるもの

一部経済界やマスコミなどからは、「春闘の役割が終わった」との無理解なる言葉が使われ続けている。しかし、連合発足以来30年の春闘の歴史だけに限ってみても、賃金はもとより、労働条件や国民経済への影響は大きく、春闘があったからこそという視点で、さまざまな動向について体系的に理解すること

もできる（注2）。

連合が毎年刊行している『連合白書』では、その年の春闘についての基本的方針や現状と課題とともに、前年度の地域別・職種別の賃金の概要が示されており、本稿でも重要な資料として引用し活用させていただいている

（注3）。紙幅の関係もあり、連合発足以来の、毎年の春闘要求の意義を述べることはできないが、たとえば、バブル景気の熱狂に社会が浮かれた時期にあたる1988年の賃金要求の内容は「6～7%」であり、その後も「6%～8%のゾーンとし、7%程度を中心に『連合』の加盟組織全体が参加する体制をとり、要求貫徹をめざす」（89年）、「8～9%中心とし、構成組織全体が参加する体制をとる」（90年・91年）などとなっている。その後「8%を中心、20,000円以上」を掲げた92年からは「額」重視の取り組みを行い、要求「額」については98年まで掲げている。

【図表1】は、GDP成長率を示したものである。「産業連関表」「国勢統計」等の基幹的統計の公表に合わせて、国民経済計算も大幅な改定（基準改定）がされており、いわゆる「平成23年基準」として、データの比較可能な1995年度からのGDP成長率を作成した。

【図表1】のなかで一番古い1995年は、阪神淡路大震災が起こった年であり、公益産業中心に春闘自体を自粛する動きのあるなかで、NTT労使が震災復旧を優先するとして先行妥結したことが「NTTショック」などといわれている。この年の賃上げは約3%であり、賃上げ率は史上最低率となったが、実はすでに前年94年の春闘で賃上げ率史上最低を記録しており、その記録を更新したこととなる。

91年のバブル崩壊以降、日本経済の悪化が深刻となっていった時代である。98～99年度はGDPマイナス成長を記録するが、連合は99年の春闘要求で、ベア1%以上を根拠とした新しい賃金水準を示し、2000年には「生活維持・向上分1%以上を上乗せ」した到達水準を示すこととした。アベノミクスの今日に至るまで、基本的には働く者や生活者の側からは、全体的にみれば厳しい経済状況が続いているといえるが、この時期の景気低迷が春闘での賃金要求に大きな影響を与えていることをみることができる（注4）。

2001年からは、その後「いざなぎ超え」などと称される史上最長の「好景気」を迎えることとなる。いわゆる小泉構造改革は、数字・統計上の好景気とは裏腹に、国際競争力と企業再編・強化の下でリストラの嵐と失業、中小零細企業の大量倒産、労働規制の緩和による雇用の流動化・非正規雇用の増大、社会的格差の拡大等を生み出した。いわゆる「実感なき好景気」である。小泉「改革」の影響は、景気・経済のみならず、「三位一体の改革」と称する、実質的な地方交付税の削減と不十分な税源移譲などによる、地方財政の悪化と地方の疲弊をもたらしている。今日問題となっている新潟県の「財政危機」についても、きわめて大きな引き金となったひとつである。そのようななかで、たとえばベア要求断念などもあり、2003年まで春闘の妥結額・率で6年連続史上最低記録を更新するなど、賃金についても厳しい時代が続くこととなった。一方で、横行するサービス残業撲滅を重点課題にするなど、新たな課題に対する社会的な問題提起を行っているのも特徴的である。

労働者保護規制の相次ぐ緩和により、底が

抜けたような雇用ルールの下で、製造業での雇い止め・「派遣切り」、「名ばかり管理職」などが社会問題化し、2008年末からの「年越し派遣村」は社会的格差拡大の象徴的な出来事となった。こうしたことへの社会的な怒りが、2009年の政権交代へとつながることは一般的によく語られることではあるが、労働運動の動向にも注目すべき点がある。2008年の春闘で連合は、初めて年齢別到達水準目標を打ち出したほか、未組織労働者を含む全労働者を視野に入れた全体の底上げを目指したのである。その意味でいえば、「政権交代」を最大の目標として成立した新しい枠組みでの政権には、「氷河期」などといわれる厳しい状況を押し付けられた世代をはじめ、賃金と雇用の面でも「失われた」ものを「取り戻す」好機になるはずではあったといえるが、実際には現政権への復活と長期化へとつながる事態となった。議論が分かれるアベノミクスの「景気回復」であるが、新卒就職率でも、氷河期世代の「救済」にしても、形としては現政権が取り組む姿勢をみせているのは皮肉なことである。

近年は「官製春闘」などと揶揄されることもあるが、経済界が「日本型雇用システム」の見直しを提案するなど、これもまた新たな局面に入ろうとしている。春闘と賃金要求について、どのような評価をおこなうかは論者によって当然異なるものはあろう。しかし、この30年間に限っただけでも、経済社会情勢とともにその形は様々であったことは明らかであり、役割が終わったという評価だけは成り立たない。むしろ、これから何が求められていくのかということこそが論議の争点となるべきである。その意味では、本稿では賃金に

ついて論じる立場から、その重要性を中心に述べるものであるが、「働くことを軸とする安心社会」という目標にみられるように、労働運動には新しい社会的な課題を担う大切な役割があると考えられるのである。

## 2. 賃金はどのように変わったのか

### (1) 賃上げの停滞

【図表2】は厚生労働省『賃金構造基本統計調査』「所定内給与額の推移」に基づき、1989年から2018年までの男女計、男女別の賃金を一覧に示したものである。調査では1976年からデータがあるが、本稿のテーマに沿って、この30年間の推移のみを取り出した。

ここであえてグラフ化しなかったのは、数字を一つひとつ確認していただきたいと思ったからである。前節でも触れたように、バブル景気からバブル崩壊後しばらくは、額・率ともに賃金のある程度の上昇がみられるが、その後はマイナスが続く時期もあり、30年をトータルとして捉えれば、まさに賃上げの停滞ともいべき状況である。たしかに、バブル崩壊後も、アジア通貨危機（1997年）やリーマンショック（2008年）とその後の世界同時不況など、強力な外的要因による景気悪化という経済状況に置かれていたのは間違いない。しかし、ここまで長期のデフレと低賃金が続いた問題の責任を、国際的な要因にばかり求めることはできない。景気対策はもとより、「構造改革」・「規制緩和」はほとんどの歴代政権が常に掲げてきており、その政治基調が「財政再建」の名の下で新自由主義的「改革」を正当化するものであったことはほぼ共通しているからである。

賃上げが伸び悩んだとしても、デフレの長

期化で物価上昇が抑えられれば、生活の維持ができたのかといえそうではない。そうではないどころか、この21世紀に「貧困問題」が最優先課題になるという事態を引き起こしたのである。

所定内給与（月例賃金）と特別給与（ボーナス）の増加分のうち消費にまわる割合については、日本総研の山田久氏の分析によれば、前者が約9割、後者が約5割との結果が示されている（注5）。圧倒的に賃金増加分が消費拡大に重要なのである。しかも、日本におけるGDPの約6割を個人消費が占めていることはよくいわれていることであるが、その個人消費の源泉、つまり消費の元手となる「お金」は、全就業者の約9割を占めている賃金なのである。少し前まで声高に叫ばれた、トリクルダウンによる景気拡大の論理が、結果的に妥当性を失ったことは今日明らかであるが、それはまさに言い換えれば、働く人々の賃金抑制を続けていた経済政策に対する厳しい問い直しが求められているということであろう。

2002年から2009年にかけての一時期を除いた賃金の減少は、2013年を別にすれば今日まで若干一ほぼ横ばいというべきかもしれないが一の上昇をみている。『2019連合白書』では、賃金の伸びによる黒字の増加分がなぜ消費ではなく貯蓄に向かっているのかについて「この20年間のデフレと賃金上昇停滞という環境に加え、社会保障と税の一体改革など将来不安を払拭する動きもみえてこなかったため、貯蓄から消費へのマインドが転換できていない」と分析をしている。消費をする・しないは、たしかに個人の判断であるが、消費マインドに決定的な影響を与えているのはな

にかという視点は重要である。意識を規定する存在の問題はあらためて問われるべきであろう。

社会保障との関係でいえば、少子高齢・人口減少社会は、まず高齢化、次に少子化、そして人口減少と、この20年あまり、「悪しき危機の原因」として語られ、常に財政論から出発した議論が行われてきた。本調査研究の次年度の研究テーマにもかかわるが、本来、国レベルで対応すべきものが自治体の責任のように押し付けられている問題もある。現在新潟県が直面している「財政危機」問題もそのひとつである。まるで突然降りかかったかのような議論になっているが、人口減少問題も、交付税のあり方も、高い経済成長見通しの根拠も、その原因の多くは国にあると考えられるものばかりであり、それを自治体の努力で対処するよう求める構図になっている。国の政策の検証の必要性は、賃金はもとよりあらゆる分野で総体としておこなわれるべきものである。

次に退職金等の制度についてみていくこととする。

りそな年金研究所の「企業年金ノート」は2019年4月号で「企業年金の平成史～30年間の歩みを振り返る～」という特集を組み、企業年金を含め、雇用、定年、平均寿命まで幅広く30年の経済情勢の変遷をまとめている。同論文によれば、「定年年齢の55歳から60歳への延長に対応するための合理化施策として企業年金制度が注目を集めたことから、企業年金の第2次設立ブームが到来」したのはバブル期である。しかし、1996年度末を全盛期として、バブル崩壊後の影響から企業年金の解散・廃止が相次いだことから、2001

年には確定給付企業年金法および確定拠出年金法が制定され、これに基づく新たな選択肢（確定給付企業年金および企業型確定拠出年金）が件数を伸ばし、今日に至っている（注6）。それぞれの変遷についてまとめたものが【図表3】である。老後の安心を支える仕組みが、わずか30年で劇的な変化をみせていることがわかる。

しかし、それ以上に大きな問題と考えられるのは、退職金での企業規模間の格差である。

「企業年金ノート」2019年3月号では、大企業と中小企業の退職金・企業年金の動向が分析されており、それによると、「退職給付（一時金・年金）制度の実施割合の推移をみると、大企業においては、企業年金（一時金との併用を含む）を実施している企業が9割以上」であるのに対して、「中堅・中小企業においては、退職給付制度の実施割合は減少基調にあるほか、一時金制度のみを実施している企業が主体」であるという（注7）。

さらに、大企業においても、2001年に退職一時金と退職年金の併用をしている割合は90.7%であるのに対して、2017年では85.4%に減少している。その一方で退職年金制度のみの割合は、2001年の5.5%から2017年は8.9%となっているのである。

中小企業については、そもそも退職金給付制度がないとする割合が2002年の10.3%から、2018年には24.2%へと激増している。もともとの企業規模間格差に加えて、中小企業の退職給付制度自体の落ち込みがみられるのである。

賃金の若干の増加が消費に向かわず、将来不安を要因とする貯蓄に回るという「貯蓄マインド」がなぜ生まれるのか、以上の点から

も明らかであろう。

## （2）企業規模間格差と男女間格差

日本の産業の特徴として、大企業と中小企業の間には「二重構造」とよばれる、賃金・労働条件・資本装備率・労働生産性などで大きな経済格差があることはよく知られている（注7）。日本企業の99.7%は中小企業であり、働く人の7割は中小企業で働くという実態からみても、前節で述べた賃上げと消費の関係という視点からも、解決されていかなければならない長い歴史を持った重要な課題である。

【図表4-1】ならびに【図表4-2】は、厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査の概況」からの引用であるが、これらをも、まず、男女問わず、すべての年齢で大企業と中小企業との間に、賃金の格差が存在することがわかる。特に大企業における男性の賃金カーブの大きさは顕著である。この企業規模間格差とともにあわせて考えたいのは、男女間格差である。

すでに【図表2】で示したように、所定内給与額の推移をみても、男女間の賃金格差は明確であり、男女間格差と企業規模間格差はどちらも見過ごすことはできない課題である。そこで、あらためて【図表5-1】では、この30年間の賃金を男女別でグラフ化して示したところである。長い賃上げ停滞状況のなかで、わずかながらの改善傾向はみられるが、今後、仮に賃上げが大幅に改善されていった際に、これまで程度の男女間格差改善では、賃金の額面での格差が是正されなくなってしまう恐れもある。

企業規模間賃金格差の是正には、処遇改善

の原資確保が必要として、「大手追従・大手準拠などの構造転換」と「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」がこれまでも春闘でも要求されてきており、これはきわめて重要な視点であると考えられる。しかし、同時並行的に男女間格差の課題が解決される方向が強く求められなければ、根本的な「格差是正」とはならないであろう。

【図表5-2】では産業別にみた男女間格差が示されているが、たとえば比較的格差が小さい「介護」では、格差よりも低賃金や過酷な労働が大きな課題となっている。学歴や役職別という切り口でも男女間格差は明瞭である。全体的な底上げとともに解決していかなければならない課題なのである。

格差問題について、連合は、格差には3つの側面（「企業規模間格差」、「雇用形態間格差」、「男女間格差」）があると指摘している。それらは独立した格差要因であると同時に、きわめて相互に関連性を持つものであることが、現在も、また30年間を振り返ってもはっきりとわかるものとなっているといえよう。

### （3）非正規労働者と貧困

30年間を振り返った時、企業規模間格差や男女間格差については、それ以前から問題が指摘され、是正が求められてきたものであった。しかし、雇用形態間格差での顕著な問題は、産業界からの要請の下で労働法制が緩和された結果として、戦後の常用雇用を中心とした雇用形態が崩れ、「流動化」といわれる状況になったことによるものが大きい。

（1）では賃上げと消費の関係について触れたが、将来不安のために消費ではなく貯蓄

に向かう傾向があることや、その背景としての一例として、退職金等で大きな変化が起こっていることをあげた。もちろんこれらの課題も重要であることは間違いない。しかし、この30年間でもっとも深刻な状況に追い込まれているのは、貯蓄にまわすどころか貯蓄そのものがない、退職金どころか各種社会保険からも蚊帳の外に置かれた、非正規労働者の激増である。

1995年、当時の日経連が「新時代の『日本の経営』」を公表し、その後の市場原理優先の「規制緩和」路線の下、雇用の流動化が進み、非正規雇労働者は激増の一途をたどっていく。貯蓄ゼロ世帯なる言葉が今や定着し、3割に達したということをめぐる議論になる時代となってしまった。【図表6】は金融広報中央委員会の「家計の金融行動に関する世論調査」で「金融資産を保有していない」と回答した割合を一覧にしたものである。2018年から回答方法の変更等もあり、単純な比較はできないものの、単身世帯での深刻さは明らかである。生涯未婚率の上昇や少子化等について、経済的な理由が大きいことがこれまでもいわれてきたが、「ひとりで生きていくのがやっと」という雇用条件の改善は待ったなしの状況にある。

2016年に初めて有効求人倍率が1.0倍を超える一方で、個人消費は回復されないという指摘もされているが、底が抜けたような雇用崩壊が単純に求人増＝景気回復とはいえない時代になったことを示している。

新潟県自治研究センターでは、2014年度の本調査研究事業において、ソーシャル・セーフティーを考えるテーマで『地域創造—勤労世代と少子化社会』という報告書を刊行して

いる。その際、筆者はOECD加盟国で現在9番目に高い日本の相対的貧困率（2017年6月27日発表の「国民生活基礎調査」では13.9%）と、特に深刻な「子どもの貧困」、とりわけ34か国中33位（1か国はデータがないため実質最下位）となっている「ひとり親家庭の子ども」についても取り上げた。その背景にあるのは、日本の貧困の特徴であるワーキングプア—低賃金、非正規労働者の問題—と再分配機能の不十分さを指摘した。特にひとり親家庭の母の就労の深刻な実態は、貧困問題と男女間格差の問題の連関性を強く訴えるものとなっている。そして、子どもの貧困に注目が集まる一方で、忘れてはならないのは、子どもの貧困とは、つまり働く人々の貧困でもあるということである。

【図表7】では、日本の相対的貧困率をグラフ化した。国際統計・国別統計専門サイトグローバルノートで、データとして公表されているOECD+G20にコスタリカとリトアニアを加えた42か国のなかでの比較であり15位となっているが、OECD加盟国内では9位である。このグラフをみると、勤労世代の貧困率が決して低くないということがわかるのである。あわせて、【図表8】をみていただきたい。これは雇用保護指標（EPL = Employment Protection Legislation indicator）のうち、臨時雇用について国際比較を行ったものである。雇用保護指標は、OECDの作成した雇用者の解雇に関する規制の強さを示す指標（単位はpts）であり、その数値が大きいほど、解雇規制が強い（雇用が保護されている）と考えられている。このグラフをみれば、解雇規制が一気に弱まったのは、まさに先ほど述べた「新時代の『日本

的経営』」から小泉構造改革に至る、雇用の「流動化」「不安定化」の労働法制・雇用のルールの改悪であることをあらためて確認することができるのである。そして、今もってこの時代の青年たち、現在の40歳代前後の「氷河期」世代は打ち捨てられた状態にあり、ようやく「救済」の手がわずかに差し伸べ始められた状況なのである。多くの若者の生きる希望やくらしを奪い—希望どころか命を失ったものも膨大な数にのぼる—今日なおその状態から抜け出せないでいるなかで、当時の最高責任者であった小泉元首相は責任追及をされるどころか、原発問題で一部「市民」から礼賛に近い持ち上げられ方をされる始末である。この30年間のなかで、雇用崩壊に伴って現出した格差社会の厳然たる状況をあらためて受け止めるべきだというのが、筆者の個人的な見解でもある。

#### （4）賃金は上げられなかったのか

##### —内部留保は積み上がる—

賃上げの停滞、雇用の流動化と「貧困対策」が重要になるほどの格差拡大の30年間にあって、それでは本当に賃金は上げられなかったのだろうか。ここでは、支払い能力論の是非を哲学的に論じることは避け、利益剰余金（内部留保）にかかわる3つのグラフを基に述べてみたい。まず、【図表9-1】はこの30年間の内部留保の推移である。これを先にあげた【図表2】の賃金の推移一覧表と比較したとき、2000年代に入り賃金のマイナスや横ばいが続くなか（しかも雇用が崩壊する過程）、着実に内部留保は積み上がっていったのである。もちろん、国際的な要因もあり、厳しい経済状況で企業自身の将来不安

が「貯蓄」を増やしたという背景があるのは間違いない。命を削ってまで貯めなければいけない企業の「貯金」の妥当性はどうかだったのかという検証は今日行うべきと考えるが、しかし、現在はその段階をとうに過ぎているはずである。

そして、この内部留保はどのような規模の企業やどのような産業分野で積み上げられているのかを示すのが、【図表9-2】【図表9-3】である。全産業の資本金別のグラフになっているが、明確に上向きなのは資本金10億円以上の企業なのであり、非製造業なのである。本調査研究事業における次年度のテーマは、今年度の報告と関連させながら、社会保障分野の30年について考察する予定となっている。社会保障のあり方、再分配のあり方などについてもあらためて議論をしていきたいと考えるものである。

ちなみに、次年度に向けて、新潟県の事情を最後に若干触れておきたい。

現在の新潟県の最低賃金は830円となっており、10年連続で引き上げられているものの全国的には順位が低い（25位）。もっとも、順位の問題以前に、830円では最低限のくらしもままならないという状況が何よりも問題である。2019年の新潟県議会では小島晋議員がこの点について、830円では働く貧困層の年収200万円にも、連合のリビングウェッジ（単身者の最低生計費をクリアする賃金水準）にも達しない問題をあげて質問している。

新潟県の労働分配率については以前から議論になっているが、中小企業が多い事情とあわせて労働分配率は高いことが、最低賃金の引き上げの難しさとして説明されることが多い。本県経済の状況等については、次年度の

テーマに譲ることになるが、少なくとも、内部留保の積み上がり方から、国レベルにおいては、富裕層や巨大な利益を生む大企業への応分の負担を求めるよう労働者側からの運動は不可欠である。

## おわりに

### 一社会的包摂・SDGsの方向性を推進する労働運動を一

賃金を切り口に「平成30年」を論じてきたが、連合が春闘で「持続可能な開発目標（SDGs）」の実現を掲げていることに筆者は注目している。近年多くの分野から関心が高まり、新潟県自治研究センターでもすでに「新潟県自治研究集会」の講演などで主催者側としてかかわり、余談ではあるが筆者も講義の一部に取り入れ始めている。

SDGs総研のホームページでは、「2001年に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015年9月の国連サミットで採択された『持続可能な開発のための2030アジェンダ』にて記載された2016年から2030年までの国際目標です。持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の『誰一人として取り残さない』ことを誓っています」と説明されている。

SDGsの高い理念を実現するには、労働者の運動が大きなカギになるはずである。ともすれば総花的にも捉えられるSDGsに、労働者の立場からの視点で取り組む意味が大きいと考えるからである。SDGsはそれまでのMDGs（Millennium Development Goals）と違い、先進国の課題が幅広く取り上げられ、民間企業の取り組みの役割を果たす役割も強

調されている点に特徴がある。格差拡大の30年を経て新たな取り組みが求められる日本の労働運動は、貧困をはじめとする諸問題の解決が目標とされるSDGsの実現の方向性に舵を切り、その原動力になれるものと期待している。

経済成長や福祉国家の陰りから、20世紀後半に台頭し規制緩和・民営化、社会保障削減等々で閉塞感を打破しようとした新自由主義は、労働の土台を突き崩し、将来不安や貧困など「生きる」ことそのものを脅かす事態をひき起こした。そして、今なお拡大をやめずその矛盾を克服できずにいる。新自由主義やグローバリゼーション等がもたらした「社会的排除」に対する処方箋として登場したのが、「社会的包摂」であるとするれば、やはり働く人々が労働者の世界観を持って「働き続けられる」、「暮らし続けられる」社会を求めていく必要があるのである。

雑誌』、労働政策研究・研修機構、2010年4月号所収）がある。

<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2010/04/pdf/084-087.pdf>

(注5) 前掲『連合白書—2019』23ページ。

(注6) りそな年金研究所『企業年金ノート』、2019年4月号、6～7ページ参照。

<https://www.resonabank.co.jp/nenkin/info/note/pdf/201904.pdf>

(注7) りそな年金研究所『企業年金ノート』、2019年3月号、2ページ参照。

<https://www.resonabank.co.jp/nenkin/info/note/pdf/201903.pdf>

(注8) 「企業規模間の“賃金格差の実態”をクローズアップ」（連合「連合ダイジェスト」2017年12月13日）。

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/digestnews/maruwakari/4576>

(注1) 日本労働組合総連合会「連合・賃金レポート2019—賃金30年史—」、2019年。

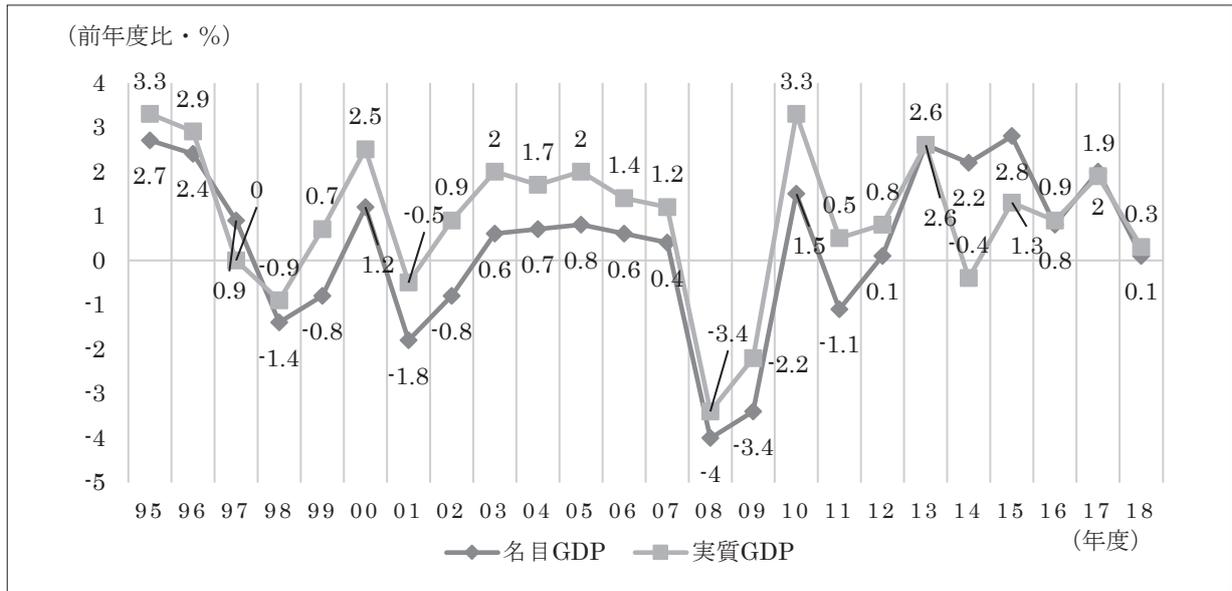
[https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2020/wage\\_report/wage\\_report.pdf?67](https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2020/wage_report/wage_report.pdf?67)

(注2) 特に2000年以降の春闘の攻防については、荻野登『平成「春闘」史—未来の職場のため歴史に学ぶ—』（経営書院、2019年）が年毎の特徴をまとめていてわかりやすい。『日本労働年鑑』とともに本稿の執筆にあたって参考にした。

(注3) 特に本稿では、日本労働組合総連合会編『連合白書—2019春期生活闘争の方針と課題—』（2019年）を参考とした。

(注4) 春闘の歴史を振り返り、2010年段階での労使トップのコメントを入れて、今後の課題にも触れたものとして、久谷與四郎「『春闘』の意味と役割、今後の課題」（『日本労働研究

【図表1】 GDP成長率（名目・実質）



（出典）内閣府『国民経済計算（GDP統計）』の「年次GDP成長率」時系列データを基に筆者が作成。

<https://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/menu.html>

【図表2】 所定内給与額の推移

	男女計		男		女	
	所定内給与額 (千円)	対前年 増減率(%)	所定内給与額 (千円)	対前年 増減率(%)	所定内給与額 (千円)	対前年 増減率(%)
1989	241.8	4.3	276.1	4.4	166.3	3.9
1990	254.7	5.3	290.5	5.2	175.0	5.2
1991	266.3	4.6	303.8	4.6	184.4	5.4
1992	275.2	3.3	313.5	3.2	192.8	4.6
1993	281.1	2.1	319.9	2.0	197.0	2.2
1994	288.4	2.6	327.4	2.3	203.0	3.0
1995	291.3	1.0	330.0	0.8	206.2	1.6
1996	295.6	1.5	334.0	1.2	209.6	1.6
1997	298.9	1.1	337.0	0.9	212.7	1.5
1998	299.1	0.1	336.4	-0.2	214.9	1.0
1999	300.6	0.5	336.7	0.1	217.5	1.2
2000	302.2	0.5	336.8	0.0	220.6	1.4
2001	305.8	1.2	340.7	1.2	222.4	0.8
2002	302.6	-1.0	336.2	-1.3	223.6	0.5
2003	302.1	-0.2	335.5	-0.2	224.2	0.3
2004	301.6	-0.2	333.9	-0.5	225.6	0.6
2005	302.0	0.1	337.8	1.2	222.5	-1.4
2006	301.8	-0.1	337.7	0.0	222.6	0.0
2007	301.1	-0.2	336.7	-0.3	225.2	1.2
2008	299.1	-0.7	333.7	-0.9	226.1	0.4
2009	294.5	-1.5	326.8	-2.1	228.0	0.8
2010	296.2	0.6	328.3	0.5	227.6	-0.2
2011	296.8	0.2	328.3	0.0	231.9	1.9
2012	297.7	0.3	329.0	0.2	233.1	0.5
2013	295.7	-0.7	326.0	-0.9	232.6	-0.2
2014	299.6	1.3	329.6	1.1	238.0	2.3
2015	304.0	1.5	335.1	1.7	242.0	1.7
2016	304.0	0.0	335.2	0.0	244.6	1.1
2017	304.3	0.1	335.5	0.1	246.1	0.6
2018	306.2	0.6	337.6	0.6	247.5	0.6

（出典）厚生労働省『賃金構造基本統計調査』「所定内給与額の推移」より作成。

【図表3】企業年金制度の推移

	厚生年金基金	適格退職年金	確定給付企業年金	確定拠出年金 (企業型)
1989年	1258	78555	制度なし	制度なし
2002年	1656	66752	15	1318
2011年	577	廃止	14985	16440
2018年	10	廃止	13004	32635

(出典) 「企業年金の平成史～30年間の歩みを振り返る～」(「企業年金ノート」2019年4月号所収) 7ページ、「企業年金制度数の推移」を基に作成。

(注) 確定拠出年金の数値は企業型で実施事業主数。

【図表4-1】企業規模、性別賃金、対前年増減率及び企業規模間賃金格差の推移

性、企業規模			平成25年		平成26年		平成27年		平成28年		平成29年		平成30年	
			賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)										
賃金及び 対前年 増減率	男	大企業	378.6	-0.5	381.9	0.9	387.7	1.5	384.8	-0.7	383.3	-0.4	387.0	1.0
		中企業	309.4	-2.2	312.1	0.9	320.3	2.6	320.2	0.0	318.3	-0.6	321.5	1.0
		小企業	285.7	1.2	285.9	0.1	288.5	0.9	290.9	0.8	293.6	0.9	292.0	-0.5
	女	大企業	259.4	0.5	265.2	2.2	268.4	1.2	268.7	0.1	270.8	0.8	270.7	0.0
		中企業	229.7	-0.9	233.8	1.8	240.4	2.8	242.3	0.8	241.4	-0.4	244.4	1.2
		小企業	211.9	0.8	214.6	1.3	216.4	0.8	219.1	1.2	223.0	1.8	223.7	0.3
企業規模間 賃金格差 (大企業=100)	男	中企業	81.7	/	81.7	/	82.6	/	83.2	/	83.0	/	83.1	/
		小企業	75.5	/	74.9	/	74.4	/	75.6	/	76.6	/	75.5	/
	女	中企業	88.6	/	88.2	/	89.6	/	90.2	/	89.1	/	90.3	/
		小企業	81.7	/	80.9	/	80.6	/	81.5	/	82.3	/	82.6	/

(出典) 厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査の概況」「企業規模別」より引用。  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2018/dl/04.pdf>

平成30年

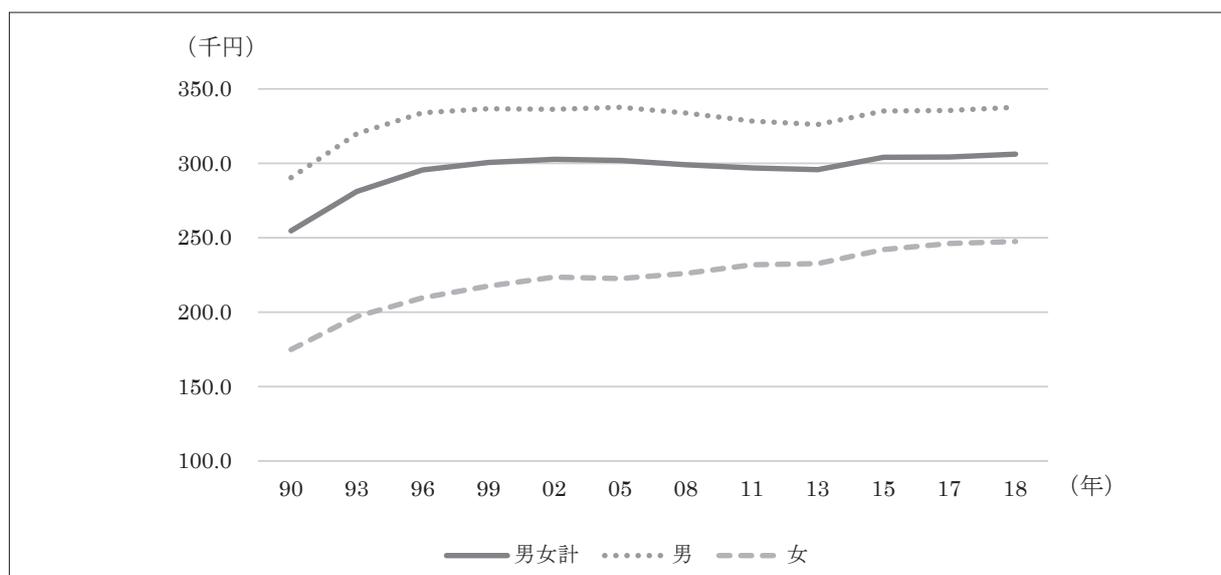
【図表4-2】企業規模、性、年齢階級別賃金、対前年増減率、企業規模間賃金格差及び年齢階級間賃金格差

性、年齢階級	大企業			中企業				小企業				
	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢階級間 賃金格差 (20～24歳 =100)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金格差		賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金格差		
						企業規模間 賃金格差 (大企業=100)	年齢階級間 賃金格差 (20～24歳 =100)			企業規模間 賃金格差 (大企業=100)	年齢階級間 賃金格差 (20～24歳 =100)	
男	年齢計	387.0	1.0	175.0	321.5	1.0	83.1 (83.0)	154.1	292.0	-0.5	75.5 (76.6)	142.8
	～19歳	184.1	0.4	83.2	177.6	1.0	96.5 (95.9)	85.1	180.7	0.7	98.2 (97.9)	88.4
	20～24	221.2	0.5	100.0	208.6	1.4	94.3 (93.5)	100.0	204.5	0.4	92.5 (92.5)	100.0
	25～29	263.9	-0.7	119.3	239.9	0.9	90.9 (89.5)	115.0	230.9	-1.1	87.5 (87.8)	112.9
	30～34	319.1	0.2	144.3	276.3	0.8	86.6 (86.1)	132.5	262.2	-1.2	82.2 (83.4)	128.2
	35～39	366.6	0.7	165.7	310.2	0.8	84.6 (84.5)	148.7	290.3	-0.9	79.2 (80.4)	142.0
	40～44	408.9	0.0	184.9	344.1	0.8	84.2 (83.5)	165.0	313.9	-1.0	76.8 (77.5)	153.5
	45～49	460.4	0.5	208.1	374.8	0.7	81.4 (81.3)	179.7	329.8	-0.4	71.6 (72.3)	161.3
	50～54	506.6	1.2	229.0	396.6	-0.4	78.3 (79.6)	190.1	337.5	0.2	66.6 (67.3)	165.0
	55～59	497.9	3.4	225.1	401.2	1.3	80.6 (82.2)	192.3	330.3	-2.6	66.3 (70.4)	161.5
	60～64	325.4	3.2	147.1	297.3	3.9	91.4 (90.8)	142.5	282.5	-0.2	86.8 (89.8)	138.1
	65～69	288.2	-5.3	130.3	259.1	-0.1	89.9 (85.2)	124.2	247.9	0.3	86.0 (81.2)	121.2
	70～	282.4	-14.3	127.7	282.8	-11.0	100.1 (96.4)	135.6	233.5	-1.5	82.7 (72.0)	114.2
	年齢(歳)	42.7			43.2				45.4			
勤続年数(年)	15.9			13.1				11.7				
女	年齢計	270.7	0.0	123.9	244.4	1.2	90.3 (89.1)	119.6	223.7	0.3	82.6 (82.3)	116.8
	～19歳	179.9	3.3	82.3	171.7	1.8	95.4 (96.9)	84.0	165.3	0.4	91.9 (94.5)	86.3
	20～24	218.5	1.2	100.0	204.3	2.1	93.5 (92.7)	100.0	191.6	1.7	87.7 (87.3)	100.0
	25～29	245.5	0.8	112.4	224.8	1.6	91.6 (90.8)	110.0	210.5	1.6	85.7 (85.1)	109.9
	30～34	263.5	0.6	120.6	239.1	0.7	90.7 (90.6)	117.0	219.3	0.7	83.2 (83.1)	114.5
	35～39	276.7	-1.4	126.6	249.6	0.8	90.2 (88.2)	122.2	229.0	0.1	82.8 (81.5)	119.5
	40～44	292.0	0.4	133.6	261.0	1.0	89.4 (88.8)	127.8	235.3	1.3	80.6 (79.8)	122.8
	45～49	298.2	-0.5	136.5	265.5	0.7	89.0 (87.9)	130.0	237.9	1.1	79.8 (78.5)	124.2
	50～54	304.5	0.2	139.4	266.7	1.0	87.6 (86.9)	130.5	239.5	-0.6	78.7 (79.2)	125.0
	55～59	304.0	2.9	139.1	261.1	1.2	85.9 (87.3)	127.8	237.9	-0.9	78.3 (81.3)	124.2
	60～64	237.3	-2.1	108.6	221.4	0.7	93.3 (90.8)	108.4	212.8	-1.4	89.7 (89.1)	111.1
	65～69	242.9	-2.7	111.2	209.0	-0.5	86.0 (84.1)	102.3	193.4	-9.9	79.6 (85.9)	100.9
	70～	259.8	-8.6	118.9	223.9	4.3	86.2 (75.5)	109.6	200.2	-9.8	77.1 (78.1)	104.5
	年齢(歳)	39.9			41.7				42.9			
勤続年数(年)	10.4			9.6				9.2				

注：( ) 内は、平成29年の数値である。

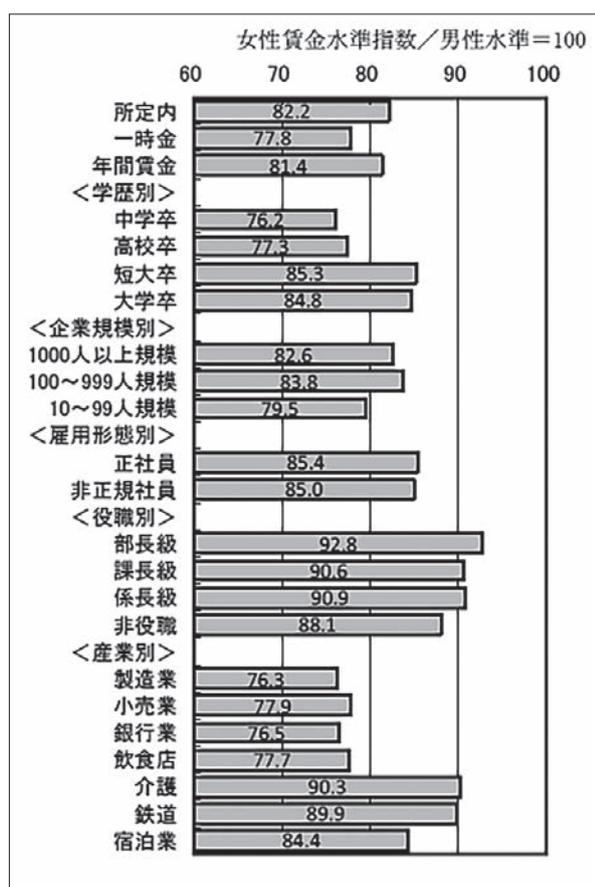
(出典) 厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査の概況」「企業規模別」より引用。  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2018/dl/04.pdf>

【図表5-1】性別賃金の推移



(注) 厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」結果の概況のデータを基に作成。

【図表5-2】男女間比較指数の諸相



(出典) 連合・賃金レポート2019<サマリー版>17ページより引用。

[https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2020/wage\\_report/wage\\_report\\_summary.pdf?68](https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2020/wage_report/wage_report_summary.pdf?68)

【図表6】「金融資産を保有していない」割合

年	単身世帯	二人以上世帯
	%	%
2007	29.9	20.6
2008	30.0	22.1
2009	29.9	22.2
2010	33.8	22.3
2011	38.7	28.6
2012	33.8	26.0
2013	37.2	31.0
2014	38.9	30.4
2015	47.6	30.9
2016	48.1	30.9
2017	46.4	31.2
2018	38.6	22.7
2019	38.0	23.6

(出典) 家計の金融行動に関する世論調査 [単身世帯調査]

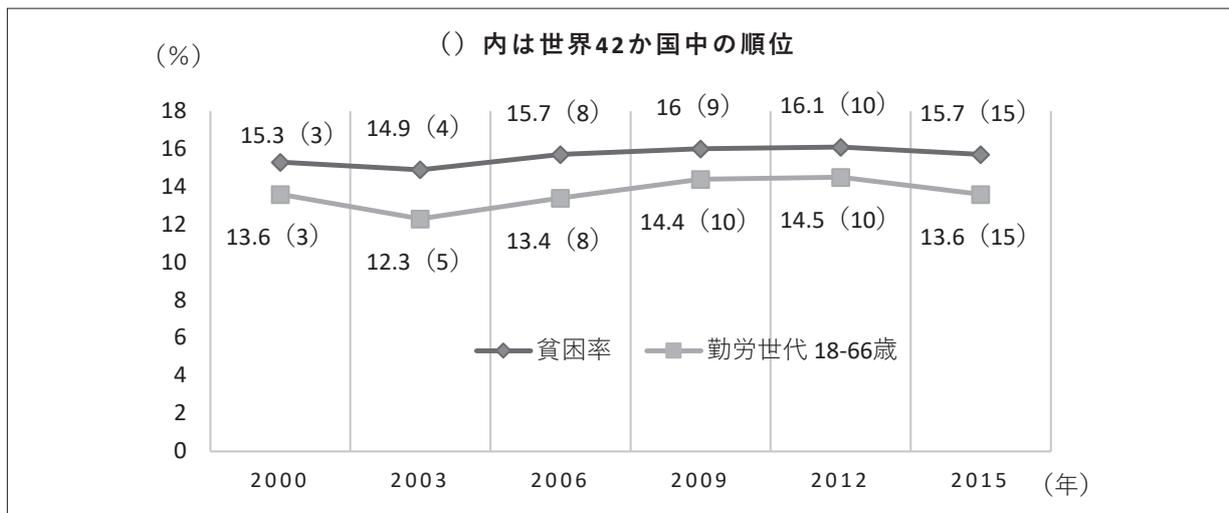
<https://www.shiruporuto.jp/public/check/style/yoron/tanshin/2019/hist.html>

家計の金融行動に関する世論調査 [二人以上世帯調査]  
<https://www.shiruporuto.jp/public/check/style/yoron/futari/gaiyo001.html>

上記を参考に筆者が作成。

(注) 金融資産の有無は、2017年までは、回答者が「保有している」と「保有していない」から選択。2018年からは、a.問1(b)で10(いずれも保有していない)を選択した世帯と、b.問1(b)で1(預貯金)のみを選択し、問2(a)で1(預貯金の合計残高)の「うち運用または将来の備え」がゼロないし無回答の世帯をそれぞれ「金融資産を保有していない世帯」(金融資産非保有世帯)としている。

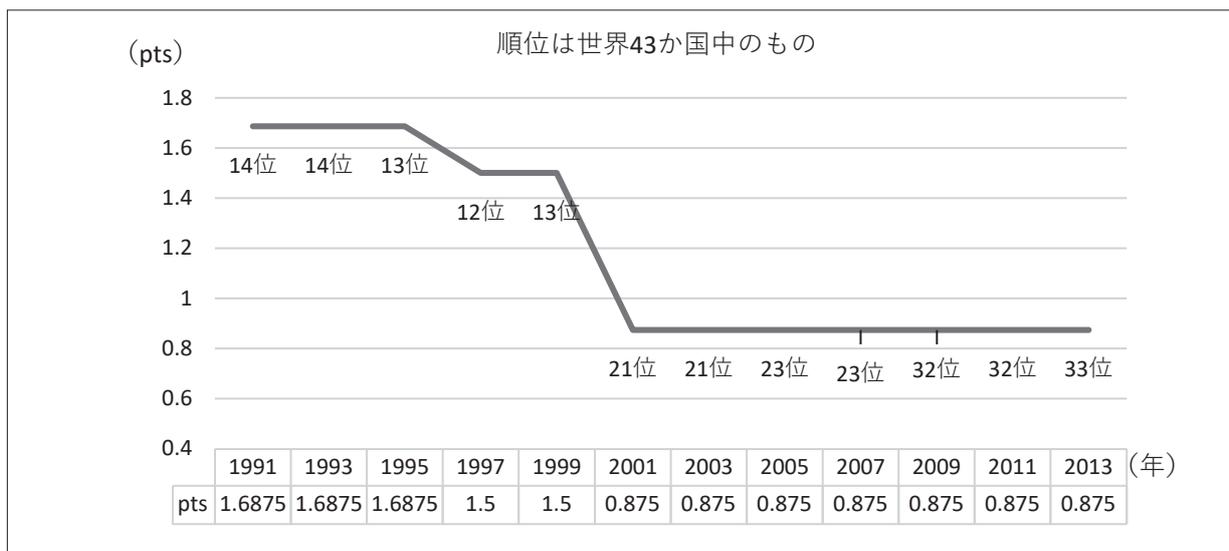
【図表7】日本の相対的貧困率



(出典) 資料：GLOBAL NOTE 出典元：OECD

【リンク先URL】 <https://www.globalnote.jp/post-10510.html>  
上記資料を基に筆者が作成。

【図表8】雇用保護指標（臨時雇用保護）

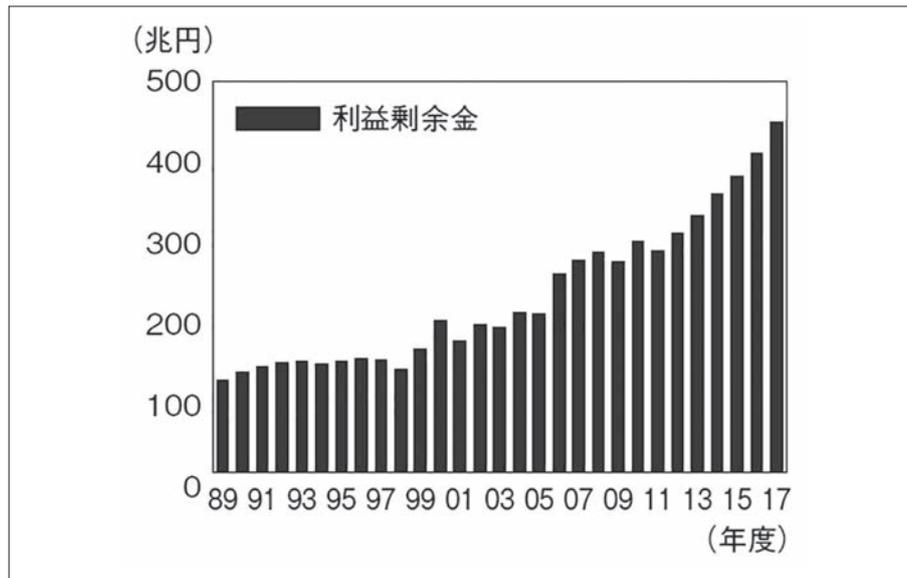


(出典) GLOBAL NOTE (データ出典元はOECD)

<https://www.globalnote.jp/post-10405.html>

上記を参照して筆者が作成

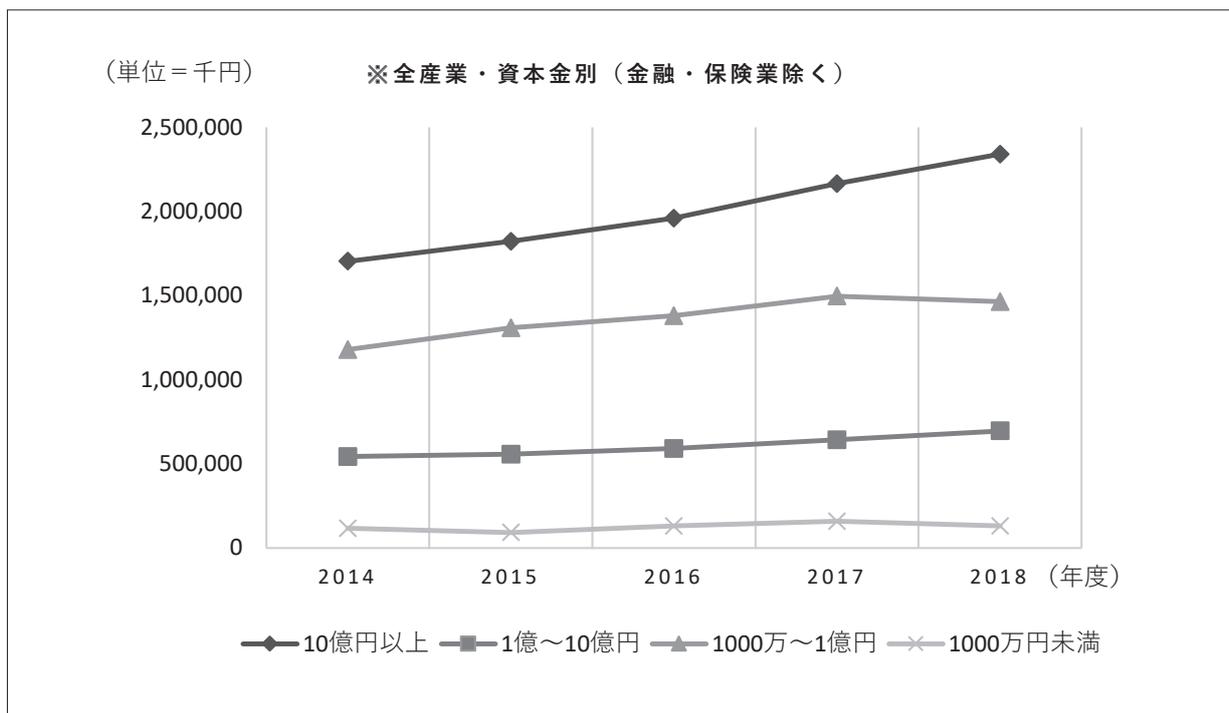
【図表9-1】内部留保の推移



(出典) 檜山直稔、萩野修平「企業の財務構造の長期推移」(『ファイナンス』2019年1月号所収) 35ページ「図表3内部留保の推移」より引用・転載。

[https://www.mof.go.jp/public\\_relations/finance/201901/201901k.pdf](https://www.mof.go.jp/public_relations/finance/201901/201901k.pdf)

【図表9-2】近年の利益剰余金の推移



(出典) 財務省財務総合政策研究所「年次別法人企業統計調査（平成30年度）結果の概要」を基に作成。

<https://www.mof.go.jp/pri/reference/ssc/results/h30.pdf>

【図表9-3】近年の利益剰余金の推移



(出典) 財務省財務総合政策研究所「年次別法人企業統計調査（平成30年度）結果の概要」を基に作成。

<https://www.mof.go.jp/pri/reference/ssc/results/h30.pdf>

## 【 Ⅲ. 平成時代の特徴的テーマ 】

若者から未来奪った雇用破壊

— バブル崩壊から失われた20年 —

公益社団法人 新潟県自治研究センター

理事・研究主幹 種 田 和 義

第四次産業革命の中で「主体的な働き方」を考える

公益社団法人 新潟県自治研究センター

理事・研究主幹 鬼 嶋 正 之

# 若者から未来奪った雇用破壊

## — バブル崩壊から失われた20年 —

公益社団法人 新潟県自治研究センター

理事・研究主幹 種田和義

### はじめに

昭和から平成に移った当時、日本はバブル景気の絶頂期にあった。株価や地価は天井知らずで、あらゆるものが投機の対象となり、金満ニッポンは世界中で土地や美術品などを買いあさった。金が金を生み、世の中は浮かれかえていた。だが、宴は長くは続かない。未曾有の好景気はうたかたの夢のごとくに消え、株価は暴落、資産デフレが進行し、一気に奈落に突き落とされたのである。

残ったのは巨額の不良債権と企業倒産。業績悪化は大量リストラを生み、新規採用の手控えを招いた。いわゆる「失われた20年（あるいは10年）」である。長い就職氷河期は多くの若者から未来を奪い、貧困と格差を生んだ。バブル景気とその崩壊、そして、それが何をもたらしたのか、あらためて検証してみる。

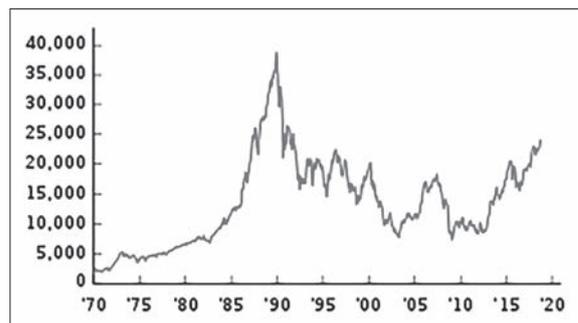
### ◆株価、地価の狂騰

バブル景気のきっかけは何だったのか。それは1985（昭和60）年9月のプラザ合意に始まる。米国の肥大化した貿易赤字解消に向け、日米英独仏の主要5か国の財務相・中央銀行総裁がニューヨークのプラザホテルで会合を持ち、ドル高是正を目指すことで合意した。この合意を受け、日本では予想を超えた円高ドル安が進行、輸出産業を中心に円高不況に

見舞われた。

そのため日銀は低金利政策を打ち出したが、企業の設備投資などには回らず、空前の金余り状態となった。だぶついた金は、株価や土地などの資産になだれ込み、日本中が「財テク」に熱を上げた。株価は急速に上昇し、87年1月に日経平均2万円を突破、10月のブラックマンデー（米市場での株価急落）の影響もほとんどなく、年末には2万6,600円を記録した。

その後も株価の上昇はとどまるところを知らず、89（平成元）年末には3万8,915円と史上最高値を付けるに至った。90（平成2）年の年頭に、多くの主要金融機関が出した同年の日経平均株価の最高値予想は、5万円を超えていた。異常な株ブームだった。火をつけたのが、87年のNTT株の新規上場である。最初の売り出し価格119万円が、2か月後には318万円にまで値上がりした。2か月で3倍になるのである。それまで、株には縁のなかった庶民も株式投資に目を向けるように



なった。

株で儲けあふれかえった金は、行き場を求めて土地に向かった。83年ころから都心の商業地で上がり始め、87年ころには大阪や名古屋など大都市圏、89年以降は地方圏に波及していった。悪質な地上げや原野商法などが、まかり通っていたのもこの時代である。国土庁（当時）の推計によると、80～84年度では年平均22～23兆円だった土地総取引額が、90年度には59兆円にまで跳ね上がっている。

バブルの高揚感を地方に波及させたのが、竹下内閣による「ふるさと創生事業」（89～90年度）だった。「自ら考え自ら行う地域づくり事業」の名のもと、「自由に使ってください」と、不交付団体を除く全国の全自治体に、1億円を交付するという大盤振る舞いを行ったのである。地方の知恵が試された1億円だったが、温泉を掘ったり、金塊を買ったり…。「無駄遣い」の声は少なからずあった。

#### ◆地方ではリゾートブーム

地方の地価高騰を後押ししたのが、87年に施行された「総合保養地域整備法」（リゾート法）である。「国民にゆとりのある余暇を提供し、過疎化・自由化に揺れる地域の振興を図り、民間活力により内需を拡大する」との理念のもと、「良好な自然条件を有する土地を含む相当規模の地域」におけるリゾート施設の整備を目的としたものだった。

そのための条件整備として、「環境保全に関する規制措置の大幅緩和」「財政上の優遇措置」「道路整備などの公共施設の整備と国有林野の活用」等が掲げられた。世はバブル真っただ中である。我も我もとばかり、多くの自治体がこのリゾートに乗った。ス

キー場にゴルフ場、マリンスポーツ施設…。過疎の村に突如、豪華なホテルなどが出現した。それらは今、廃墟となっているものも多い。

98年3月でリゾート法に基づく、国の基本構想の承認は打ち切られたが、最終的には全国で41道府県（712市町村）の42構想に膨れ上がった。同法の対象となる「特定地域」の総面積は、国土面積の18%に当たる約660万㍓にもなった。北信越5県の総面積の2倍以上が、リゾート地候補として組み込まれたのである。この数字を見るだけでも、いかに異常なブームだったかが分かる。

リゾート構想がその後どういう結果となったか、ここでは詳報を控えるが、私は当時、リゾートマンションの乱立で全国的に話題を集めた湯沢町で、リゾート開発問題の取材をしていた。そこで見たものは、地域も業者もバブルに踊らされた狂乱の舞台だった。国が法律まで作って推し進めるリゾート（長期滞在型保養地）とは、何なのかという思いを抱いたことを覚えている。

当時、世間ではどんなことが起こっていたのだろうか。

- ・億ションやスーパーカー、ゴルフ会員権が飛ぶように売れた。
- ・テーマパークやリゾート地、スキー場、ゴルフ場はいつも満員。
- ・企業は接待費や交際費を青天井の大盤振る舞い。
- ・海外企業や資産を次々と買収、金満ニッポンの批判も。
- ・学生の就職活動では超売り手市場。内定した学生を引き留めるために、企業はあの手この手で対策。

50歳以上の人なら懐かしく思い出されるのではないか。日本国中、まさにバブリーな世界に酔いしれていたのである。

翻って令和となった現在、地方創生、インバウンド、観光立国、IR（統合型リゾート施設）…。バブル時代を思わせる言葉が並ぶ。もう一度、バブルの夢よ、ということなのだろうか。

#### ◆平成冬の時代

実体経済からかけ離れた、バブル景気が続くわけはなかった。90（平成2）年3月、異常な土地高騰と土地投機を抑えるために、大蔵省（当時）は「総量規制」（不動産向け融資の前年比伸び率を総貸し出しの前年比伸び率以下にする。不動産業、建設業、ノンバンクへの融資実態の報告）を通達した。違反した金融機関には是正を指導するとしたことで、金融機関は不動産関連の融資に慎重となり、バブル崩壊の引き金となった。ちなみに、89年は285件だった不動産業の倒産は、91年に1,156件、92年に1,169件（東京リサーチ調べ）と約4倍に跳ね上がった。

さらに8月、湾岸危機が叫ばれ、原油価格の高騰を機に、株式市場は一気に熱を失い、10月初めにはピーク時の約半分の2万円近くにまで落ち込んだ。その後はバブルの後遺症ともいえるべき、金融不祥事の相次ぐ発覚などで、下落は止まらず、92年8月18日には1万4,309円にまで落ち込んだ。ピーク時からの下落率は63%に及んだ。

巨額の不良債権を抱えた金融機関は体力を失い、損失隠しなどの不祥事が発覚した北海道拓殖銀行、日本長期信用銀行、山一証券などが次々と倒産（97～98年）、金融危機の様

相を呈するに至った。地価も下落の一途をたどる。「値下がりせず、安心安全な資産」という土地神話は、あっという間に崩れ去った。三和総研編「30語でわかる日本経済」によると、98年末時点で、日本の株式資産総額はピーク時の574兆円減、土地総資産額は794兆円減という惨憺たる状況となった。厳しく長い平成冬の時代の始まりだった。

バブル崩壊が以後の日本経済に深い爪痕を残した背景には、当時の政治状況も大きく関係している。バブル期から「失われた10年」の間の首相を並べてみる。

竹下 登（87年11月～89年6月＝576日）

宇野 宗佑（～89年10月＝69日）

海部 俊樹（～91年11月＝818日）

宮澤 喜一（～93年8月＝644日）

細川 護熙（～94年4月＝263日）

羽田 孜（～94年6月＝63日）

村山 富市（～96年1月＝561日）

橋本龍太郎（～98年9月＝932日）

小渕 恵三（～2000年4月＝616日）

森 喜朗（～01年4月＝387日）

小泉純一郎（～06年9月＝1980日）

平成とともに訪れた消費税の導入、政財界を揺るがしたリクルート疑獄、女性問題から2か月で失脚した宇野宗佑首相の醜聞などで、政治不信は大きく膨らんでいた。そして、93年の総選挙で自民党が衆院で過半数を割り、55年体制が崩壊。離合集散の連立内閣の時代に入る。日本新党党首の細川護熙による非自民8党での連立内閣は1年持たず、続く新生党党首の羽田孜による連立内閣もわずか63日の短命に終わった。

政治も冬の時代を迎えていた。10年余の間に日本のトップが、猫の目のようにくるくると代わる異常な事態だった。混迷する政界にあって、バブル崩壊後の有効な経済政策も後手後手に回っていった。この時期にしっかりと対処をしていれば、現在、問題となっている格差や人口減少などは、違った形になっていたはずである。

#### ◆就職氷河期

人も金も大盤振る舞いだったバブルがはじけ、景気の低迷期に入ると、企業が行ったことは、ダブついた人件費を抑制するためのリストラと新規採用の手控えだった。その波をもろにかぶったのが、いわゆる就職氷河期世代である。1993～2004年ころに大学卒業を迎えた年代で、現在は36～45歳。団塊の世代ジュニアたちで、人口規模は約1,700万人、生産年齢人口（15～64歳）に占める割合は約22%に上る。

91年に2.86倍に上った大卒求人倍率は、96年には1.08倍まで急落した。一時回復の兆しは見せたものの、90年代後半のアジア通貨危機に加え、バブルの後遺症である不良債権処理の失敗による金融機関の破綻が相次ぎ、2000年には1倍を切り0.99倍にまで落ち込んだ。特に文系は0.83倍と惨憺たるものだった。また、大企業の採用手控えが顕著で、1,000人以上の企業の求人は0.49倍（1,000人未満は1.55倍）で、学生にとっては氷河期そのものだった。

91年には81.3%の高率を記録した大卒者の就職率だったが、95年には60%台となり、2000年から06年までは50%台（最低は03年の55.1%。男子は52.6%）で推移した。当時の

男子の大学院進学率が10～15%だったことから、21世紀初頭の日本では、男子学生の約3人に1人が、定職に就けなかったことになる。卒業生数が54万4,894人だった03年を例にとると、男女計の就職率が55.1%、大学院進学が11%で、卒業後の進路が定まったのは66.1%である。約18万人の若者が行き場所をなくしたのだった。

この現実を前に、学生は授業そっちのけで就職活動に奔走、就活の成否をめぐる「勝ち組」「負け組」や「就職浪人」という言葉が、盛んに使われたのもこのころである。

なお、91年に文部省（当時）は、政府が規制緩和を打ち出したことを受け、それまでの

大卒者就職率の推移

西 暦	大卒者数 (人)	就職率 (%)	男 子 (%)	女 子 (%)
1988年	382,826	77.8	78.8	75.2
1989年	376,688	79.6	80.1	78.5
1990年	400,103	81.0	81.0	81.0
1991年	428,079	81.3	81.1	81.8
1992年	437,878	79.9	79.7	80.4
1993年	445,774	76.2	76.5	75.6
1994年	461,898	70.5	71.8	67.6
1995年	493,277	67.1	68.7	63.7
1996年	512,814	65.9	67.1	63.5
1997年	524,512	66.6	67.5	64.8
1998年	524,512	65.6	66.2	64.5
1999年	532,436	60.1	60.3	59.8
2000年	538,683	55.8	55.0	57.1
2001年	545,512	57.3	55.9	59.6
2002年	547,711	56.9	54.9	60.0
2003年	544,894	55.1	52.6	58.8
2004年	548,897	55.8	53.1	59.7
2005年	551,016	59.7	56.6	64.1
2006年	558,184	63.7	60.5	68.1
2007年	559,090	67.6	64.0	72.3
2008年	555,690	69.9	66.4	74.6
2009年	559,539	68.4	64.6	73.4
2010年	541,428	60.8	56.4	66.6

大学の新增設抑制の方針を一変させ、大学設置基準を大幅に改定した。いわゆる大学の自由化である。91年当時、514校だったものが、01年には669校、最も就職率が低かった03年には702校と急増した。それに伴って、大卒者も96年以降は50万人台となり、平成に入って10万人以上増加した。そのため、ただでさえ少ない求人をつ奪い合う形となり、就職氷河期に拍車をかける結果になった。

### ◆労働環境の破壊

バブル崩壊以降の景気の後退で、体力を失った企業は、従来の日本的労使慣行でもあった終身雇用・年功序列賃金からの脱却に活路を求めた。効率経営をうたい、大企業を先頭に大規模な人員整理を行い、徹底的な人件費削減を行った。95年に3%だった完全失業率は急上昇し、ピークの02年には5.4%に

まで跳ね上がった。15～24歳の若年層に至っては10.1%という高率である。

急激な人減らしは、運よく就職できた新卒者にも過酷な労働環境を強いた。企業は新人を育てるといふ余裕はすでになく、新入社員にも結果を求めた。長時間残業、過酷なノルマ…新人といえども成果が上がらなければ、簡単に切り捨てた。労働市場は買い手市場である。代わりはいくらでもいた。何が何でも就職ということで、意に添わぬ仕事に就いた者も多かったこともあるだろうが、この時期、大卒者の離職率は3割を超えていた。

「ブラック企業」「パワーハラスメント」「若者の使い捨て」などの言葉が、就職氷河期と並行してマスコミを賑わわせた。労働環境の破壊が新卒者の高い離職率を招いたと言っている。

完全失業率の推移

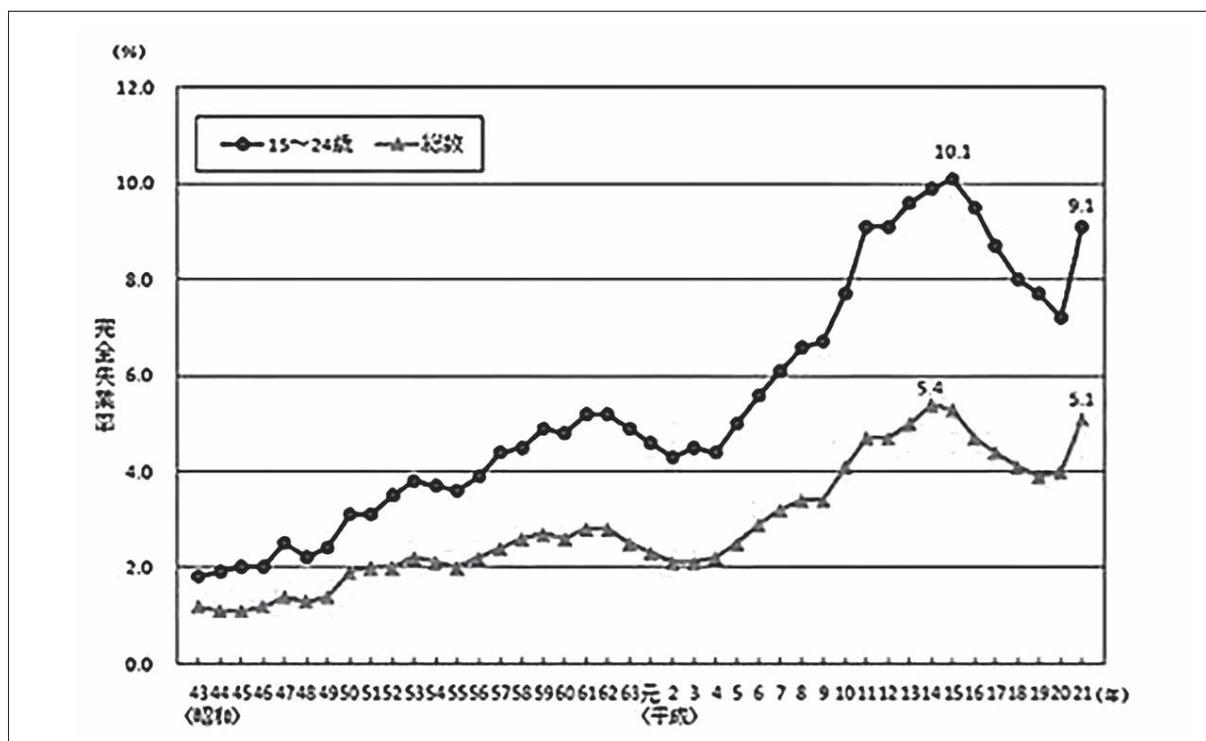
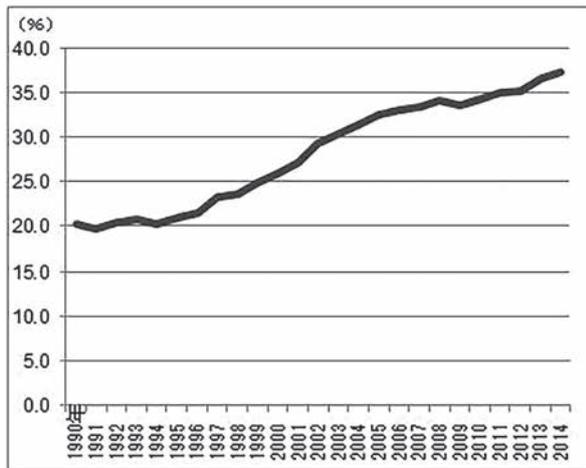
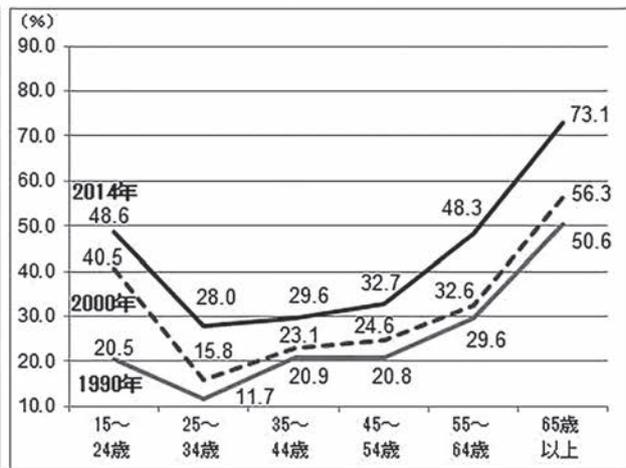


図3 非正規雇用者の割合の推移



注) 非正規雇用者の割合は、正規・非正規雇用者の合計に対する非正規雇用者の割合

図4 年齢階級別非正規雇用者の割合



(数値は総務省労働力調査)

労働環境の破壊を推し進めたもう一つの要因は、非正規労働者の増加である。99年、小渕内閣は企業の効率経営を後押しするように、派遣労働法を改正し、製造業を除いて派遣労働を原則自由化した。さらに、03年には小泉内閣による「聖域なき構造改革」のもと、製造業への派遣労働も解禁された。人件費抑制に腐心する企業にとって、低賃金で使い捨て出来る労働力確保の道が作られたのである。

その結果、正規労働者は97年の3,812万人から10年には3,355万人(▽457万人)に減少、逆に非正規労働者は1,152万人から1,756万人(△604万人)に跳ね上がった。非正規数は、その後も上昇カーブを描き、19年(7～9月期、速報)には2,189万人(38.4%)に達している(正規労働者は3,492万人)。非正規労働者の数は、この20年余で2倍近く増えたのである。

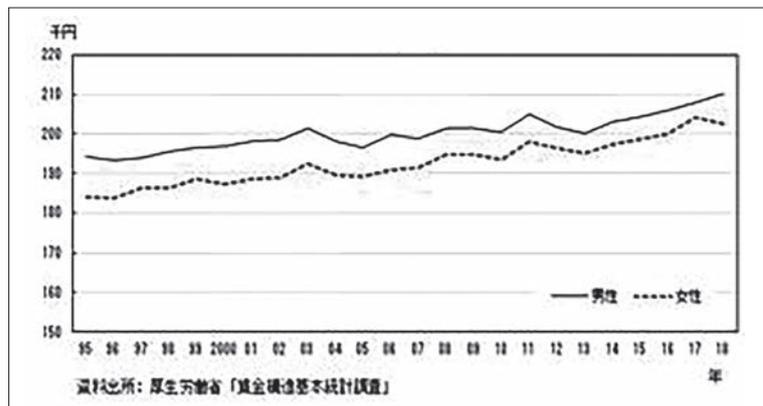
特に目立ったのは若年層の非正規化だった。就活に失敗した若者たちが向かった先が、身分が保証

されない派遣などの非正規職場だった。そして、企業にとって都合のいい非正規雇用が常態化した。それを物語るように14年には若年労働者(15～24歳)の非正規率は48.6%まで上昇した。低賃金に加え、いつ雇い止めになるかもしれないという不安を抱えた若者たちが、街にあふれたのだ。

#### ◆ワーキングプア

失われた20年の間、大卒(正社員)の初任給は月20万円前後の横ばいで推移している。正社員でも給料が上がらない(むしろ減少)時代だった。まして、非正規は低賃金で働か

#### 大学卒初任給の推移



ざるを得なかった。年収200万円以下のワーキングプア（働く貧困層）が急増し、社会問題にもなった。国税庁の民間給与実態調査によれば、93年に736万人（全給与所得者の17%）だったワーキングプアは、99年に800万人台、03年に900万人台と年ごとに増え、06年には1千万人を突破した。09年にはその割合が24.4%にまで跳ね上がった。

この結果がもたらしたものは何だったのか。19年12月25日付の新潟日報朝刊に、次のような見出しが並んでいた。「出生 最少86万4千人」「増える非正規、結婚諦め」「雇用の安定不可欠」。ワーキングプアの実態を如実に表しているのので、記事の一部を引用してみる。

厚生労働省が24日公表した今年の出生数が過去最少の86万4千人になるとの見通しは、人口減少の深刻さを改めて突き付けた。背景には、非正規雇用が増加し、結婚や子育てを諦めざるを得ない若者の厳しい現実がある。識者は仕事と育児の両立に加え、雇用の安定化も不可欠だと指摘する。

「自分のことで精いっぱい。結婚はしたいけど、とても考えられない」。大阪市のアルバイトの男性（27）はため息をつく。飲食関係の夜勤を週5日こなし、月給は18万円ほど。数年前に父親を亡くし、母親、妹と3人で暮らす。生活費として月10万円以上を実家に入れ、貯蓄の余裕はない。

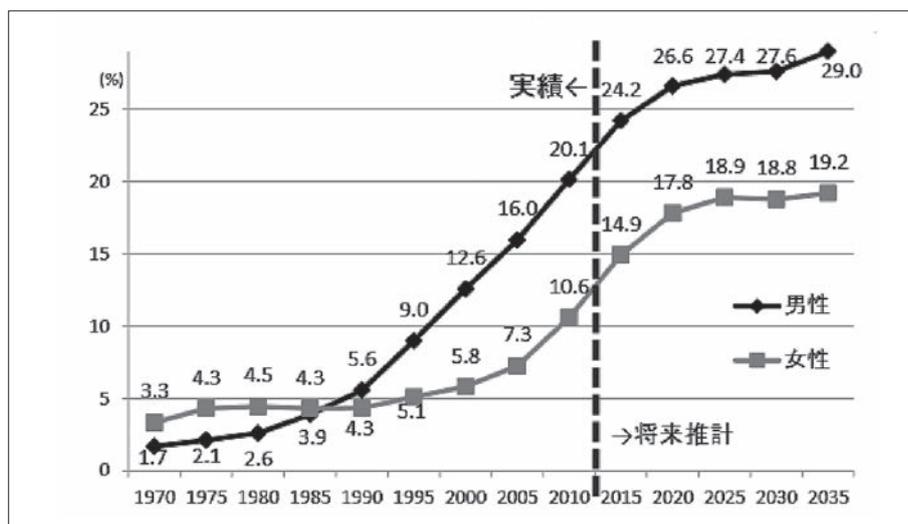
今の職場には7年ほど勤めている。正規雇用してもらえないかと頼んだこともあるが、「経験が少ない」と断られた。…

× × ×

新聞に登場したアルバイト男性は、特殊なケースではない。多くの若者が同じような境遇にある。年収は200万円そこそこ、しかも、いつ雇い止めに遭うかもわからない不安定な身分で、将来設計をどう描けというのだろうか。

いま、貧困から結婚できない若者が急増している。生涯未婚率は90年代以降、急カーブで上昇した。それはワーキングプアの増加の軌跡と同じくしている。19年には結婚したカップルは前年より約3,000組減り、戦後最

生涯未婚率の推移（将来推計含む）



（出所・平成27年版厚生労働白書）

少の58万3,000組だった。政府は子育て支援など少子化・人口減対策に躍起となっている。しかし、結婚もできない若者たちが増えている現状で、どう出生数を上げろというのだろうか。急激な人口減少の一因は、バブル崩壊後の雇用環境の悪化による、貧困と格差の拡大にあったと言っている。

平成の時代、強欲な資本主義が、一握りの富める者と貧困にあえぐ者との格差を広げてきた。そして、多くの若者から将来への希望を奪ってきたのである。

# 第四次産業革命の中で「主体的な働き方」を考える

公益社団法人 新潟県自治研究センター

理事・研究主幹 鬼嶋正之

## はじめに

現在、我々は第四次産業革命の真只中にあるといわれる。

経済のグローバル化、情報通信技術や人工知能（AI）の急速な発展は、生活や労働の価値観をも大きく変えようとしている。

少子高齢化社会（人口構造の高齢化）、人口減少社会（労働力減少）、グローバル社会、デジタル社会、AI社会といわれる時代の流れの中であって、科学技術の進歩に対応した自己変革やその恩恵を享受しつつ生涯現役で生きる生活のあり様、人間としての尊厳を認め合いながら助け合い、主体的に働くシステムとは一体どのようなものであろうか。

第四次産業革命ではどのような変革が起き、具体的にどんな技術の活用が進んで行くのか、働き方も含め日本社会に与える影響について、歴史経過を踏まえながら考えてみる。

## 「第四次産業革命」とは何か

第四次産業革命とはいったい何がどのように変わることなのであろう。

IoTやAI、ビックデータ、ロボット、バイオテクノロジーなどの核となる技術を用いることで産業構造が破壊的に変わると予測されている。IoTはInternet of thingsの略で、日本語で「モノのインターネット」と呼ばれ、

AIはartificial Intelligenceの略で、「人工知能」と呼ばれるものだ。あらゆるモノがインターネットと繋がり、情報交換をすることで相互に制御するシステム。既に総務省でもその普及に取り組んでいる。これらの技術を導入することによって、人工知能を搭載したコンピューターが自らの判断で動くシステムが確立できるようになり、更にデジタル化・コンピューター化が進むと言われている。

では、産業革命とは何か。

産業革命とは、産業分野に生じた技術革新により、経済や産業、社会の構造が大きく変わることをいう。歴史的に見て従来の産業構造に大きな変革があると、「産業革命」と呼ばれている。過去に第一次から三次の産業革命が起こっており、近未来に第四次の産業革命が起こると言われている。

## 第一次～三次産業革命の概要と第四次産業革命の概要

### 第一次産業革命

第一次産業革命は、ヨーロッパとアメリカで18世紀から19世紀に起こった。この時期に主に農耕・地方社会の工業化・都市化が進んだ。鉄と繊維工業は蒸気機関の発展と共に中心的役割を担った。手工業中心のモノづくりが機械化され、工場制生産へと移行したこと

により生産性が飛躍的に向上し、産業のあり方が大きく変化することで、近代資本主義経済が確立される基盤が作られた。

## 第二次産業革命

第二次産業革命は、1870年から第一次世界大戦直前の1914年までの間に起きた。既存の産業の成長に加え、鉄鋼、石油、電気などの新たな産業も拡大していき、電力を使い大量生産を行った。この期間における主要な技術的進歩は電話機、電球、蓄音機、内燃機関などがある。この時点で、広範なエネルギー利活用のためのインフラが完成した。

## 第三次産業革命

第三次産業革命は、アナログ回路及び機械デバイスから今日用いているデジタル技術への技術的進歩を指す。この時代は1980年代から始まり、現在も継続中である。第三次産業革命における進歩は、パーソナルコンピューター、インターネット、情報通信技術（ICT）などがある。これらの技術革新は人間の知的作業の効率化を実現した。この時点での情報技術は知的作業の大幅な高速化に寄与したが、あくまで従来のアナログ的な道具の置き換えでしかなかった。この時点のコンピューターは極めて他律的で融通が効かず、情報システムの動作を規定するソフトウェアのほとんどは、人間がルールベースでコーディングを行っていた。

しかし、インターネットに常時接続されたスマートフォンやノートパソコンなどの情報機器が携帯可能になったことで、場所を選ばない協働や、人間の擬似的な能力強化が可能になった。一方、情報技術への依存度が強く

なり、インターネット依存症や歩きスマホなども問題になった。これまでの産業革命と比較し、極めて急速に進行した。

## 第四次産業革命の定義

第四次産業革命とは、2011年にドイツで提唱された政府主導の国家プロジェクト「インダストリー4.0」を日本語化したものである。「第四次産業革命」というフレーズは、2016年の世界経済フォーラムにおいて初めて使用された。

第四次産業革命を理解するには、世界経済フォーラム創設者クラウス・シュワブ氏（ドイツ生まれ、スイスの経済学者）による解説が明解なので紹介する。

「この技術革命は、必然的に『人類文明の大変革』を伴うものとなる。私たちは、生活や仕事の仕方、更には他者との関わり方を根本から変える大変革の入り口にいる。これは人類がこれまで経験したことのない、規模、範囲、複雑さの大変革となり、まさに「第四次産業革命」と呼ぶにふさわしい（中略）。第四次産業革命は、今世紀に入ってから始まり、デジタル革命の上に成り立っている。第四次産業革命を特徴づけるのは、これまでとは比較にならないほど偏在化し、モバイル化したインターネット、小型化し強力になったセンサーの低価格化、AI、機械学習である（中略）。だが、第四次産業革命は、相互接続されたスマートな機械やシステムのことだけに限定される話ではない。範囲ははるかに広い。遺伝子配列解析からナノテクノロジー、再生可能エネルギー、量子コンピューターに至る分野で新たなブレイクスルーの波が同時に起きている。第四次産業革命がこれまでの

産業革命とは根本的に異なるのは、これらのテクノロジーが融合し、物理的、デジタル、生物学的領域で相互作用が生じたことである」。

### 第三次産業革命との違い

第四次産業革命と第三次産業革命はともにコンピューターが関わる点は共通している。違いは、誰がコンピューターをコントロールするかだ。第四次産業革命では、AIがコンピューターを制御することになる。

この背景には、コンピューターが自ら学習して判断できるようになったことと、ロボット技術が向上し、より複雑な作業ができるようになったことがある。人間ではなくAIが機械を自動制御することで、例えば自動車の自動運転が可能になる。

### 第四次産業革命がもたらす世界

第四次産業革命はデジタル革命を大前提としており、技術が社会内や人体内部にすら埋め込まれるようになる新たな道を表している。第四次産業革命は、ロボット工学、人工知能（AI）、ブロックチェーン（分散型台帳・分散型ネットワーク）、ナノテクノロジー（原子や分子のスケールにおいて自在に制御する技術）、バイオテクノロジー（生命工学・生命技術）、量子コンピューター（量子力学的な重ね合わせを用いて並列性を実現するとされるコンピューター）、生物工学、モノのインターネット（IoT）、3Dプリンター（立体印刷機）、自動運転車、仮想現実（現実感を伴う仮想的な世界を提供する技術）、拡張現実（人が知覚する現実環境をコンピューターにより拡張する技術）、複合現

実（現実空間と仮想空間を混合し現実のモノと仮想的なモノがリアルタイムで影響しあう新たな空間を構築する技術）などの多岐にわたる分野においての新興の技術革新を特徴とする。

これらの技術革新は2030年代までには機械の自律性や柔軟性を極限まで高め、機械が人間にとって創造的でない仕事を肩代わりできるようにする。更に生物と機械を区別できなくし、最終的にはバイオテクノロジーやナノテクノロジーを用いた人体改造でポストヒューマンを生み出す事を可能にする。その時点で、人間の思考は機械の情報処理と統合され、拡張現実が可能になり、人類進化は次のステージに進むことになる。

### 第四次産業革命を特徴づける4つのキーワード

第四次産業革命の特徴を表す主要キーワードは、「AI」「IoT」「ビッグデータ」「5G」の四つを示して考察する。

**AIとは**、人工知能のこと。人の頭脳に近い知性を持ったコンピューターで、経験学習させることで判断能力のトレーニングが可能。ニューラルネットワーク（neural network、神経網、脳機能に見られるいくつかの特性に類似した数理的モデル）の構造を利用してラベル付けされた大量のデータを学習させることを「ディープラーニング（深層学習）」と呼ぶ。学習内容によって、AIがより難しい課題を解決できるようになる。学習したAIは、まるで人間のように自ら一定の判断を行えるようになるので、幅広いテクノロジーへの応用が期待されている。

**IoTとは**、英語で「Internet of Things」、

「モノのインターネット」と訳される。日常生活で使用する様々な機器にICT（情報伝達技術）を使ってインターネットに接続することを指す。パソコン、スマートフォン、タブレット、デジタルカメラ、スマートスピーカー、テレビ、エアコンなど、日常生活に関わるあらゆるモノをインターネットで繋ぐことで、機器の遠隔操作ができるようになり、遠方から機器の状態を確認できるようになる。例えば、従来はわざわざ人が現場に出向いてチェックする必要があったものを、遠隔でデータ収集してモニタリングすることが可能になる。玄関の鍵の締め忘れの外出先からの確認や、クーラーのスイッチを外からON/OFFすることもできる。機器同士でデータのやり取りもできるようになり、生活利便性が大幅に向上するとみられる。

**ビッグデータとは**、一般的なソフトウェアで取り扱える範囲を超えた膨大な量のデータのことをいう。データ量は数十テラバイト（TB）から数ペタバイト（PB）におよぶとされている。1TB=1,000GB（ギガバイト）、1PB=1,000,000GBであり、一般的なノートパソコンのストレージ容量が256GB程度であるのと比較してもデータ量の大きさがわかる。従来は扱えなかったような膨大なデータを集積・解析することができるようになることで、従来のデータ分析では得られなかったような有益な知見を得たり、様々な問題を解決したりすることが可能になる。業務効率を高めたり、未来に起こりうることを正確に予測したり、利用者のニーズに合致したサービスを提供するなどの施策に役立つビッグデータは、現在大企業を中心に活用されているが、今後は中小企業でも活用されていくだろう。

**「5G」とは**、2020年春にサービス開始を予定している「第五世代移動通信システム」の略称で、携帯電話などの通信に用いられる次世代通信規格の一つ。Gとは「Generation」の頭文字をとったものであり、五世代目であることを表している。これまでの社会は、インターネット空間にある情報やデータを人が入手し、人の手によってさまざまな処理が行われてきたが、「5G」が登場すると、インターネット上にある膨大なデータをAIやIoT、ロボットなどが自動的に処理を行い、人の手を必要とする作業が大幅に低減されることになる。

その特徴は、「高速・大容量」、「低遅延」、「多接続」の三点。5Gは4Gに比べて通信速度は20倍、遅延は10分の1、同時接続数は10倍となる。自動車や自操する機械などの自動運転技術の実現などが期待されている。

#### **第四次産業革命がもたらす社会の変化と今後の予測**

第四次産業革命の主役となる「AI」「IoT」「ビッグデータ」「バイオテクノロジー」「ロボット」などは、世界のあらゆる社会課題を解決すると期待されている。まずはコンピューターで管理することにより、効率化を図ることで生産性の向上やコスト削減が期待される。コンピューターで品質管理をすることで、製造される商品の品質安定向上や安全性の向上、情報管理による商品の改善も期待できる。

少子高齢化の現代では働き手の不足を補う効果とか、労働時間や労働環境の向上、重労働からの解放など、働く人々にとっても良い

点もある一方、既存のあらゆる制度を破壊する側面を持ち合わせているといわれている。

その一つが、AI技術によって雇用が大幅に減少するだろうとの予測だ。

### 予想される影響・変化

第四次産業革命により、近い将来実現されると予想されている影響・変化について、プラス、マイナスそれぞれの指摘がなされている。

- ・人工的な記憶を埋め込まれた脳を持つ人間の登場
- ・計画的にゲノム編集された「デザイナーベビー」が誕生
- ・政府がブロックチェーンを介して税金を徴収
- ・法人の会計監査の30%をAIが実施
- ・3Dプリンター製の肝臓の初移植が実現される
- ・10%が自動運転車になる
- ・体内埋め込み式携帯電話の販売開始
- ・政府が国勢調査の代わりにビッグデータの情報源を活用する
- ・3Dプリンターによる自動車第一号の生産
- ・10%の人々がインターネットに接続された服を着ている 等々。

参考「第四次産業革命ダボス会議が予測する未来（著者：クラウス・シュワブ）」

### 雇用の減少と成長分野への労働移転と人間関係の変化

AIやロボット等の進展で、定型労働に加えて非定型労働においても省人化が進むと予想される。バックオフィス業務等、我が国の雇用のボリュームゾーンである従来型のミド

ルスキルのホワイトカラーの仕事は、大きく減少していく可能性が高い。

一方で、第四次産業革命によるビジネスプロセスの変化はミドルスキルも含めて新たな雇用ニーズを生み出していくため、こうした就業構造の転換に対応した人材育成や、成長分野への労働移転も必要になってくる。

既に、インターネットの普及や人材不足を背景に、フレックスタイムや在宅ワーク、ネットを通じたクラウドサービスなど、働く人の待遇改善が進んできている。今後は、海外の人とチームを組んで仕事をするなど、より柔軟なスタイルが生まれてくるだろう。それに伴って、働く人に求められるスキルも変化してきている。特に技術職は、学歴や年齢よりもスキルで評価（実力主義）される傾向が強まる。

また、インターネットが身近なものになったことで、人間関係にも大きな役割を果たすようになってきている。携帯電話・スマートフォンの普及やSNSの活用で人間同士の繋がりが容易になり、多様なコミュニケーションが取れるようになってきた反面、実際に会うことを省くことによる疎遠もあり、生身の人間関係を健全に発展させる意味で懸念も生じつつある。

### 脱「日本型雇用システム」

グローバル化と急速な技術革新によって、国際競争が激化する中で、仕事の内容や働く環境が大きく変化し、それに対応して求められる人材像も変化しつつある。デジタル化やグローバル化に対応した改革は勿論必要だが、それが雇用の不安定化や格差拡大を加速させることになってはならない。長引くデフレか

ら脱却するためにも、景気を下支えして好循環を作り出すためにも、働く人の賃金を上げることが喫緊の課題なのである。

2019年春、トヨタ自動車の豊田章男社長が終身雇用に関する発言をして話題を呼んだ。世界中の頭脳を集めるIT（情報技術）大手との競争にさらされる日立製作所会長でもある中西宏明一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）会長が2020年春闘方針に掲げた脱「日本型雇用」の狙いも背景を一にする。

経団連は1月21日、2020年春闘に向けた経営側の指針となる「経営労働政策特別委員会報告」を発表した。この報告で注目されるのは、日本型雇用慣行の見直しを提起したことだ。

戦後の経済発展を支え、日本社会の安定に大きく寄与してきた終身雇用・年功序列賃金・新卒一括採用といった日本型雇用慣行を、グローバルIT企業などとの競争に生き残るために、時代の流れに応じてシステムを変えていかなければならないという主張だ。AI（人工知能）など経済のデジタル化や国際化が急速に進む中で、新卒者を社内で育てる従来のやり方では間に合わない、即戦力の人材を国内外から採用するにも支障が出ているという理由だ。

既に企業の間では、新卒でも、中途でもどうしてもほしい優秀な人材については年功序列とは違う賃金体系で採用する動きも進んでいる。高度な知識を持つ技術者などに対して、上限なしで高い報酬を払うIT関連企業も少なくない。一方、業績が好調なのに事業の見直しに応じて希望退職を募る動きも目立ち始め、前年の3倍にも増えてきている。

最先端の技術や知識を持った一部の優秀な

人材だけは、新卒・中途にかかわらず海外からも含めて、高い賃金で採用する。一方、多くの社員はなかなか賃金が上がらない。その上、仕事がなくなったり、技術が陳腐化したりし、使い捨てる。心配するのは、日本型雇用の見直しが格差を拡大して二極化し、雇用の安定を揺るがしたりしないかということだ。非正規労働者の増加、賃金格差の拡大など、労働側の不利益に拍車をかけるものであってはならない。

技術の進歩が速い中、働く側も、就職後絶えず新しい技術や知識を学ぶ努力が求められる時代になってきたことは現実だ。だからこそ、経営側は、短期的に、外から人材を高い報酬で採るだけでなく、長期的視点で、社内に必要な技術や知識を持った社員を育てる取り組みに力を入れることが、今最も求められていることではないか。

ここ数年の春闘は、デフレ脱却を掲げる政府が企業に賃上げを求める「官製春闘」になっているが、企業利益のうち労働者に還元される労働分配率は下がっているのが実態だ。企業全体に減益見通しといっても、利益の水準は高く、抱える現金・預金も膨れ上がっているのが現状だから、人材育成に取り組む余力はあるはずだ。

## 新たな時代が迎えた「協同労働という働き方」

協同労働という働き方は、現代の労働者連帯の在り方と深く関連する。労働組合は賃金労働者を守るための組織として、日本の労働組合は多くの場合正規労働者を中心に組織されてきた。しかし、現代における多様化する「労働」の有り様からして、賃金労働者だけ

を「労働者」と捉えるだけでは連帯強化には繋がらない。

「労働する者」という観点から現代の労働者を見ると、賃金労働者と自営業者のほかに、協同労働者がいる。これら市場内で働く労働者のほかに、市場外で働く主婦など家庭内労働者も「労働する者」としてとらえることができる。

現代社会におけるグローバル化、高度情報化と生活の社会化の進展の結果、これら多様な労働者は、共通の社会環境の中で生活し、共通の社会問題に直面している。共通の社会問題を解決するためには、多様な労働を担う多様な労働者間の連帯が必要となる。

厳しくなる労働環境にあって、「労働」という概念の再検討は重要で、人間の特性からして、「人間は自己の労働によって自己を形成し、自由意思に基づく自発的な労働を基礎として人間になる」とするならば、労働力が買手のものでなく、労働者自身のものとならなくてはならない。

労働者が自分の労働力を売り渡すのではなく、自分の労働力として自発的に労働に従事することを可能にする組織としては、ボランティア組織と「労働者協同組合」がある。

ボランティア労働者は、自発的労働そのものであり、自発的労働を通して人間的発達をはかる。労働者協同組合で働く労働者は、自分の労働力を売り渡すのではなく、働く仲間との協同労働を通して人間的発達をはかる。

労働者協同組合の労働者は、○仕事仲間に関与するアクションを通して生活手段の生産とサービスの提供に携わり、○生産・サービスの受容者に働きかけるアクションを通して生産者と利用者との協同を作り出し、○

「市民・地域・行政」に関与するアクションを通して、よりよい地域社会をつくり出すというワークに携わることになる。

このような観点から、これからの労働者連帯の在り方として、賃金労働者の連帯に限定せず、自営業、家庭内労働、協同労働など、多様な労働に携わるすべての者の労働連帯によって共通の社会問題の解決を図るという方向性が重要になる。

労働者協同組合で働く労働者とワーカーズ・コレクティブで働く労働者との連帯が強化され、「協同労働の協同組合法」が成立するならば、日本における協同労働の社会的認知度は格段に高まり、多様な労働に携わるすべての者の労働者連帯を発展させることは確かだ。

## 労働者協同組合運動の現状

労働者協同組合は、「働く者や市民が協同で出資し、民主的に経営に参画し、生活と地域の必要に応える仕事を自らの手でおこす『協同労働の協同組合』と規定されている。これを実践する労働者協同組合は、我が国でも「ワーカーズコープ」や「ワーカーズ・コレクティブ」をはじめとして、約10万人の就労者と約1千億円の事業規模を擁するものと推計されている。その事業は、自治体やNPOなど地域のさまざまな団体との連携のもと、福祉介護をはじめ、生活困窮者、障がい者、高齢者、働くことに困難を抱える若者の就労や生活を支援する分野などに広がりを見せている。

欧米をはじめ多くの国では既に労働者協同組合の法律が存在しており、先進国でこの法律がないのは我が国くらいのもの。「労働者

協同組合法」の法制化にむけ、早急な法案審議が待たれる。

「労働者協同組合法」案は、一定の条件を満たすことにより、誰でも労働者協同組合を設立することを可能とする内容になっている。

その目的は、○労働者が自ら出資し、協同して働き（協同労働）、一人一票の協同組合原則に則って民主的に事業の運営にも携わること、したがって各人が意欲や能力に応じ、主体的に働くことを可能にすること、○多様な就労の機会を創出することにより、働く意志のある全ての人々を対象に、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）とワークライフバランスを実現すること、○地域の多様なニーズに応える事業を創出することにより、持続可能で活力ある地域社会の実現に寄与すること、となっている。法案骨子を再度要約すると、○出資して労働する協同組合、○労働法の遵守、○準則主義による設立、○地域貢献・地域課題の解決に寄与等となる。

この法制化は、我が国の協同組合全体にとっても画期的な出来事になる。同法案が、一定の条件さえ満たせば誰でも労働者協同組合を設立することができるという「準則主義」に立脚している点は、協同組合を含む様々な団体に関する法律の中でも市民の自主性・主体性を最も尊重し得るという点において、社会的にも大きい意義を持つものと考えている。

持続可能で活力ある地域社会の実現という目的は、農業者・漁業者・商工事業者・消費者等の各協同組合が掲げる「持続可能な地域のより良い暮らし・仕事づくり」を創出するという理念や取り組みにも合致し、連帯の輪

を広げる基盤となる。

これまで、地方議会でも「労働者協同組合法の法制化」に向けた意見決議が行われ、2019年7月4日段階で922自治体議会、趣旨採択14議会になっている。

新潟県内では、新潟市・村上市・阿賀野市・聖籠町・関川村・見附市・新発田市・津南町・上越市・南魚沼市・長岡市の11市町村議会が意見書を採択しているが、残念ながら新潟県議会他19市町村議会が未採択の状況にある。

連合新潟の意見書採択に向けた働きかけ強化によって、新潟県議会他19市町村議会すべてが早期に採択し、衆・参両院や内閣に意見書提出が果たされるよう願う。

ここに、大阪市会が2019年6月13日に採択した「『労働者協同組合法』の早期制定を求める意見書」を記して、参考に供し、新潟県内全ての市町村・全国の全ての地方議会が早期に同意見書を採択し、国への働き掛けを強化する中で、労働者協同組合法の制定が早まることを期したい。

「労働者協同組合法」の早期制定を求める  
意見書（例）

令和元年6月13日

衆議院議長、参議院議長  
内閣総理大臣、総務大臣  
厚生労働大臣 各あて

我が国では、少子高齢化により生産年齢人口が減少しており、地域のさまざまな場面において、とりわけ営利企業の参入が期待しづらい分野では、労働力の不足や事業所の運営

などが大きな課題となっている。

一方で、年齢や性別を問わず、各自のライフスタイルを尊重した働き方へのニーズが高まっている。

こうした状況の中で、自分らしい主体的な働き方の実現と、多様な就労機会を創出し、さらに、その就労により地域の課題を解決するため、出資と労働が一体となった協同労働に係わる新たな法人制度を求める声が高まっている。

国会においては、従来から超党派議連による協同労働に係わる法制化が議論されてきたが実現に至っていない。しかしながら、先般、諸問題を整理の上、「労働者協同組合法（仮称）」の制定に向け改めて議論が行われているところである。

組合に参画するすべての者が出資をして組合員となり、自ら運営にも参加し、介護や子育て等の多様な地域ニーズに応えた事業に取り組むという非営利の法人形態は、今日まで存在していない。

また、我が国では、個別分野ごとに協同組合制度が整備されてきた経緯があり、農協など事業主のための協同組合、生協のような消費者のための協同組合はあるが、労働者のための協同組合がないことから、新たな法人制度が是非とも必要と考える。

よって国におかれては、地方創生や一人一人が活躍できる社会の実現のため、下記のとおり、一日も早い協同労働に係わる法制化を求める。

#### 記

1. 出資と労働が一体となった組織であって、地域に貢献し、地域課題を解決するため

の非営利法人である労働者協同組合（仮称）の設立を可能とするため、「労働者協同組合法（仮称）」を早期に制定すること。

2. 簡便な手続きで設立できるようにするため、「労働者協同組合（仮称）」の設立は、準則主義によるものとする。

以上、地方自治法第99条の規定により意見を提出する。

大阪市会

#### 《参考資料》

- 1、フリー百科事典「ウィキペディア」第四次産業革命及び第5世代移動通信システム
- 2、日本協同組合連携機構（JCA）「『労働者協同組合法案』に賛同します」
- 3、2019年7月8日中央環境審議会総合政策部会JCA資料
- 4、フリー百科事典「ウィキペディア」日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会
- 5、月刊誌「労働調査」2009年9月号特集「協同労働という働き方」富沢賢治
- 6、NHK解説アーカイブス「2020年春闘とわれる新たな雇用・人材育成」（時論公論）

# 【 IV. 年表で振り返る平成時代 】

作成：公益社団法人 新潟県自治研究センター

①平成時代（1989年～2019年）の労働法制等の制度・  
改正と背景

②国際、国内、労働、県内の出来事

平成時代（1989年～2019年）の労働法制等の制度・改正と背景

年	法改正・制度の内容	背 景
1990年 (平成2)	* 労災保険法改正 * 高年齢者雇用安定法改正 定年後 65 歳までの再雇用努力義務等	定年後の労働者に対する年金需給年齢との格差是正と労働力人口減少への対応が必要
1991年 (平成3)	* 育児休業法制定 育児休業、子の看護休暇に関する制度の創設、子の養育のため事業主が講ずべき措置の制定等	育児休業制度を導入する企業の増加、同制度への社会的関心の急速な高まり、その法制化への機運の上昇
1992年 (平成4)	* 労働安全衛生法改正 労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の制定に伴う改正	労働時間の短縮に向けた安全衛生の改善が必要
1993年 (平成5)	* 労働基準法改正 週 40 時間の法定労働時間の実施、割増賃金率の引上げ等 * パートタイム労働法制定 短時間労働者の雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等	労働時間短縮の機運の高まり 〔「生活大国」〕 短時間労働者の急増、労働力人口の減少に伴う女性や高齢者が働きやすい短時間労働の重要性のたかまり
1994年 (平成6)	* 高年齢者雇用安定法改正	定年後雇用の法的整備改善が必要
1995年 (平成7)	* 育児・介護休業法制定 * 育児休業法の改正 介護休業、介護休暇に関する制度の創設、家族の介護のため事業主が講ずべき措置の制定等	少子・高齢化の急速な進展、核家族化等に伴う介護の問題の顕在化
1996年 (平成8)	* 労働者派遣法改正 派遣契約の解除、苦情処理にかかる措置の充実、無許可事業主からの派遣受入等に対する派遣先への勧告・公表の制度化 * 労災保険法改正	経済社会情勢の変化等に伴う労働者派遣事業に対する新たなニーズの発生、長期不況に伴い労働者の保護等の観点から種々の問題点が顕在化
1997年 (平成9)	* 男女雇用機会均等法改正 男女均等取扱いにかかる努力義務措置の義務化や事業主に対するセクハラ防止措置の義務付け等	雇用情勢の変化に鑑み、雇用の分野における男女の均等な取扱いを一層促進するため、募集、採用等における女性労働者に対する差別の禁止が必要
1998年 (平成10)	* 労働基準法改正 企画業務型採用労働制の新設、時間外限度基準に基づく助言指導等	家庭生活との調和を考慮し、職場における労働条件や環境整備を推進
1999年 (平成11)	* 労働者派遣法改正 適用対象業務を原則的に自由化（ネガティブリスト化）、26 業務以外の業務に派遣受入期間制限等 * 職業安定法改正 有料職業紹介事業の取扱職業の範囲を原則自由化（ネガティブリスト化） * 労働安全衛生法改正	労働者の就業形態や就業意識の多様化、ILO181 号条約の批准 急速な産業構造の変化や国際化等に伴う、労働力需給に係るニーズの変化、失業率の増加、ILO181 号条約の批准
2000年 (平成12)	* 高年齢者雇用安定法改正 * 労働契約承継法制定 * 労災保険法改正	
2001年 (平成13)	* 雇用対策法改正 * 育児介護休業法改正	

年	法改正・制度の内容	背景
2003年 (平成15)	<p><b>*労働者派遣法改正</b> 物の製造業務への労働者派遣の解禁、派遣受入期間の延長等</p> <p><b>*職業安定法改正</b> 地方公共団体等が行う無料職業紹介について届出制の創設等</p> <p><b>*労働基準法改正</b> 有期労働契約の上限延長、解雇権濫用法理の制定等</p> <p><b>*労働組合法改正</b> 労働委員会の不当労働行為に係る審査体制・手続きの整備</p> <p><b>*労働審判法改正</b></p> <p><b>*高年齢者雇用安定法改正</b></p> <p><b>*公益通報者保護法制定</b></p> <p><b>*育児介護休業法改正</b></p>	<p>厳しい雇用失業情勢や働き方の多様化等</p> <p>経済社会を取り巻く状況が大きく変化をし、産業・雇用構造の変化が進んでいる中、労働契約や労働時間など働く方に係るルールを整備する重要性の高まり</p> <p>不当労働行為審査迅速化等の要請</p> <p>内部告発者の保護</p>
2005年 (平成17)	<p><b>*労働契約承継法改正</b></p> <p><b>*労働安全衛生法改正</b></p>	
2006年 (平成18)	<p><b>*男女雇用機会均等法改正</b> 男女双方に対する差別の禁止や妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等</p>	人口減少局面において、労働者が性別により差別されることなく能力を発揮することができる雇用環境の整備が必要
2007年 (平成19)	<p><b>*雇用保険法改正</b> 労災保険法における労働福祉事業を社会復帰促進等事業に改編</p> <p><b>*労働契約法制定</b> 労働契約と就業規則の役割の明確化、就業規則の変更の際のルールの制定等</p> <p><b>*パート労働法改正</b> 均等待遇や均衡待遇の規定の導入</p> <p><b>*最低賃金法改正</b></p>	就業形態や就業意識の多様化等が進展し、個別労働関係紛争が増加しているという状況のもと、体系的でわかりやすいルールが必要
2008年 (平成20)	<p><b>*労働基準法改正</b> 時間外労働の割増賃金率の引上げ等</p>	少子高齢化の進行に伴い労働力人口が減少する中、長時間労働を抑制し、仕事と生活の調和を実現
2011年 (平成23)	<p><b>*求職者支援法制定</b> 雇用保険を受給できない求職者に対し職業訓練、給付金の支給及び就職支援を実施する制度の創設</p>	非正規労働者や長期失業者が増加する中、求職者に対する新たなセーフティネットを整備する必要の高まり
2012年 (平成24)	<p><b>*労働者派遣法改正</b> 日雇派遣の原則禁止、労働契約申込みみなし規定の創設等</p> <p><b>*労働契約法改正</b> 通産5年を超える有期契約の無期転換、雇止め法理の明文化等</p> <p><b>*労働者派遣法改正</b></p> <p><b>*高齢者雇用安定法改正</b></p>	<p>日雇派遣など、社会的に問題のある就業形態の発生、雇用情勢の急激な悪化に伴う派遣切りの社会問題化</p> <p>有期雇用労働者の雇止めへの不安解消、期間の定めのあることによる不合理な労働条件の設定の禁止</p>
2014年 (平成26)	<p><b>*パートタイム労働法改正</b> 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大等</p> <p><b>*労働安全衛生法改正</b> 化学物質のリスクアセスメントの義務化やストレスチェック制度の創設等</p>	<p>パートタイム労働者の役割の重要性が増大する一方、待遇改善が必要</p> <p>胆管がん事案の発生や、精神障害労災認定件数の増加などの労働災害の動向等への対応として、労働災害を未然防止するための仕組みを充実</p>

年	法改正・制度の内容	背 景
2015年 (平成27)	<p><b>*女性活躍推進法制定</b> 女性の活躍に関する行動計画策定の義務づけ等</p> <p><b>*労働者派遣法改正</b> 派遣期間規制の見直し、キャリアアップ措置・雇用安定措置等</p> <p><b>*若者雇用促進法制定</b> 職場情報の提供等適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等</p>	<p>急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化等に対応していくため、女性の職業生活における活躍を推進</p> <p>平成24年改正時の附帯決議等を踏まえ、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等が必要</p> <p>労働力人口が減少する中、我が国の将来を担う若者が、その能力を最大限発揮できる環境を整備することが必要</p>
2016年 (平成28)	<p><b>*育児介護休業法改正</b> 育児・介護休業等に係る制度見直し</p> <p><b>*雇用保険法改正</b> 育児・介護休業等に係る制度見直しに伴う改正および高齢者の就業機会の確保などによる給付拡充等</p>	<p>高齢者に希望に応じた多様な就業機会の確保及び就業環境の整備、就職促進給付などの充実が求められて必要</p>
2017年 (平成29)	<p><b>*雇用保険法改正</b> 失業給付の拡充、育児休業給付の支給期間の延長等</p> <p><b>*職業安定法改正</b> 求人情報の適正化等</p>	<p>失業者対策や育児休業期間の延長に伴う給付期間の見直しが必要</p> <p>特に高齢者の求人に対する情報の提供の充実が求められた</p>
2018年 (平成30)	<p><b>*労働基準法改正</b> 時間外労働の上限規制の導入、中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し、一定日数の年休の確実な取得、フレックスタイム制の見直し（生産期間の延長）、高度プロフィショナル制度の創設等</p> <p><b>*雇用対策法改正</b> 目的規定の改正（労働生産性の向上促進を追加）、国の講ずべき施策の追加、基本方針（閣議決定）策定等</p> <p><b>*労働者派遣法改正</b> 派遣先労働者との均等・均衡待遇か、一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することの義務化、派遣先の派遣元に対する説明義務、派遣元の派遣労働者に対する説明義務等</p> <p><b>*労働安全衛生法改正</b> 労働時間の把握義務、産業医・産業保健機能の強化等</p> <p><b>*労働時間等の設定の改善に関する特別措置法改正</b> 勤務間インターバル制度の普及促進（事業主の努力義務）等</p> <p><b>*短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律改正</b> 短時間・有期雇用労働者と正規雇用労働者との間の不合理な待遇差解消の労働者に対する待遇に関する説明義務の強化等</p> <p><b>*労働契約法改正</b></p>	<p>働き方改革が本格始動することに伴う、関連法の見直しが必要</p> <p>諸規定の見直しに伴う法改正が必要</p> <p>労働の生産性向上が必要である 国の施策を具体性のある内容が必要</p> <p>同一労働同一賃金の観点からの見直しが必要</p> <p>派遣労働者に対する説明義務など検討された他内容の改正が必要</p> <p>職場での各委員会の活性化と実効性を高める必要</p> <p>事業者の努力義務の見直しが必要</p> <p>パートなど短時間労働者や有期雇用労働者と正規雇用労働者の待遇格差の改善が必要</p> <p>短時間労働者関係の整理が必要</p>

国際、国内、労働、県内の出来事

年	国際政治・経済・出来事	国内政治・経済・出来事
1989 (平成元)年	<p>*ブッシュ米国大統領が誕生（1月）</p> <p>*ソ連邦、ペレストロイカの進展 ペレストロイカ（改革）が進み、人民代議員が初の複数候補制での選挙を実施する。</p> <p>*中国で天安門事件（6月） 4月から始まった民主要求運動は、5月に北京市の戒厳令の発令。6月4日に戒厳部隊が天安門広場に突入する大惨事となった。死者319人と公表。総書記は解任。</p> <p>*ベルリンの壁崩壊（11月） 東欧は改革と民主化の激動が続き、ベルリンの壁が28年ぶりに解放される。</p> <p>*米ソ関係マルタ会談で軍縮に拍車（12月） 戦略核や欧州通常兵器の削減交渉を進めることで一致。冷戦時代に終止符を打つものとして評価される。</p> <p>*仏国、社会党ミッテラン大統領再選</p> <p>*英国、社会自由民主党が結成、統一地方選挙で労働党が躍進</p> <p>*世界経済は拡大が続く</p>	<p>*前年の税制改革とリクルート国会 空前の臨時国会延長と強行採決が繰り返され、自民党・公明党・民主党の賛成多数により税制改革6法が成立。消費税の導入が決まる。</p> <p>*リクルート事件で、12人が起訴 政治家、労働・文部各事務次官、NTTトップらが贈収賄罪で起訴され、竹下首相退陣、野党二党首辞任など政界大揺れに。</p> <p>*自ら考え自ら行う地域づくり事業（通称ふるさと創生事業）で市町村に一律1億円を交付</p> <p>*消費税の導入（4月）</p> <p>*政治不信から次々と首相交代 消費税導入やリクルート疑惑などによって政治への信頼感が失われ、竹下一宇野一海部と短期間の中で首相が交代する。（6～8月）</p> <p>*参院選挙で、自民党が惨敗（7月） 自民党は36議席と改選議席の半減となり、社会党は46議席を獲得。参院の与野党勢力が逆転した。</p>
1990 (平成二)年	<p>*ソ連邦一党独裁に終止符（3月） 共産党の独裁放棄と大統領制の導入とする憲法改正を採択し、ゴルバチョフ大統領が誕生した。</p> <p>*フロン全廃、地球環境問題が前進（6月） モントリオール議定書締約国会議でオゾン層を破壊する特定フロン、ハロンなどの2000年までの全廃を決定。</p> <p>*イラク、クウェートに侵攻し、湾岸危機に（8月） 28カ国がサウジアラビアに軍隊派遣、日本人を含む外国人を人質として拘束した。日本政府の後手に回る対応に批判が。</p> <p>*英国サッチャー首相が辞任（11月） 「鉄の女」と呼ばれ、決断力を発揮し11年半にわたり英国を率いたが、最後は人頭税の導入で引退に追い込まれる。</p> <p>*ドイツ統一、初の選挙で保守・中道が勝利（12月） 統一後初の連邦議会選挙で、保守・中道連立与党が55%の得票で勝利し、コール首相の統一貢献に信任を与えた。</p> <p>*東欧諸国の選挙で、民主・改革勢力の勝利が相次ぐ 複数政党制による選挙で、共産党が破れ民主化が確実に進む。東ドイツに続き、ハンガリー、ルーマニア、チェコスロバキアと続く選挙でも流れが加速した。</p>	<p>*衆院選挙で自民・社会の2党が躍進（2月） 自民党が286の安定多数を確保し、社会党も躍進。衆参両院の「ねじれ現象」が固定化し、自民党の国会運営が厳しい状況が続く。</p> <p>*日米構造協議が決着（6月）</p> <p>*年初来から株価暴落、バブル経済に亀裂 前年末に比べ約十ヵ月で約50%の暴落し、投機・財テク至上主義の風潮に警鐘。</p> <p>*地価高騰が全国的に拡大、「地価税」導入 自民党は全国に広がりつつある地価の高騰に対し、地価税の創設を決め、92年から導入することとした。しかし、当初案より大幅に後退した内容となり、実効性に懸念が集中した。</p> <p>*日米構造協議により経済システムにメス 産業優先から国民生活・消費者重視経済への変革努力を余儀なくされる。430兆円（10年間）の公共投資、国民生活向上への重点配分、土地政策の推進のほか、外国企業の市場開放に向けた流通制度や談合体質の改善などの規制緩和・独禁法の強化などを約束した。</p>

労働関係の動き	新潟県内の動き・出来事
<p><b>*好景気で人で不足時代の年明けに（1月）</b>  <b>*第六次雇用対策基本計画を策定</b>  92年度目標：完全失業率2.5%程度、年間実労働時間1,800時間の実現、労働災害件数30%減（第7次労災防止計画）</p> <p><b>*外国人労働者問題の検討が本格化</b>  <b>*パートタイム労働者対策へ着手</b>  <b>*公的年金制度改革への具体的意見書提出</b>  給付：完全物価スライド方式、支給：65歳支給、公的年金制度の一元化など。</p> <p><b>*連合スタート・労働界が大再編（11月）</b>  <b>*昨年の連合の初春闘の結果</b>  6～7%のガイドラインを示し、景気拡大と企業実績の好転する背景に「追い風春闘」と言われたが、春闘相場4.4%と「追い風を生かせぬ春闘」と評される。</p> <p><b>*労働組合の組織率低下が顕著に</b>  産業構造の変化、雇用・就業形態の変化、青年労働者の組合離れなどの労働者意識の変化などの要因と組合の主体的な努力不足などが指摘される。（推定組織率26.8%、前年を0.8%下回る）</p>	<p><b>*君知事が辞任・急逝（4月）</b>  辞任を受け、自民、社会、共産の三党から候補による知事選挙が行われた。社会（志苦）、共産（長崎）、両氏の合計得票は、自民（金子）を上回り、保守王国の屋台骨が大きく揺らぐ結果となる。</p> <p><b>*マドンナ旋風吹く（6月）</b>  志苦参議院の知事選出馬に伴う補欠選挙で、社会党公認の大淵氏が自民党に8万余の票差で当選。直後の都議選や参院選での女性候補躍進の引き金となる。</p> <p><b>*田中角栄氏が政界を引退（10月）</b>  病气要領中の田中角栄元首相が不出馬宣言をし、「越山会」自然消滅に向かう。</p> <p><b>*汚職疑惑、関川村村長自殺（11月）</b>  村発注の事業をめぐる汚職疑惑で捜査を受けていた関川村村長が自殺。県内では汚職がらみでの首長自殺は初。</p> <p><b>*上越新幹線順調に乗客数を伸ばす</b></p>
<p><b>*人口減少による将来の労働力不足</b>  「労働力調査」による雇用者数、10月には6326万人。完全失業率2.1%台。「技能労働者等需給状況調査」によれば、技能労働者は191万人不足。</p> <p><b>*大型店舗進出と地域経済・雇用の影響</b>  <b>*バブル崩壊の影響による雇用不安</b>  <b>*旧国鉄職員の解雇撤回闘争1047人が解雇に（3月末）</b>  <b>*連合全都道府県で地方連合会の結成（5月）</b>  <b>*労働省「高年齢者等職業安定対策基本方針」（12月）</b>  1993年度までに60歳定年の完全実施を図るなどの内容。</p> <p><b>*週法定労働時間91年から44時間に短縮することなどを閣議決定（12月）</b>  <b>*90春闘</b>  26年ぶりに連合会長と首相のトップ会談。財界との会談も。妥結結果は労働省調べで1万5,026円、5.94%。時短は成果が上からず。</p> <p><b>【産別の動き・再編等】</b>  自治労都職労、自治労連都職労結成（10月）。</p> <p><b>*労働組合組織率は25.2%、組合員数は1,226万5,000人。</b>  組合員数は増加したが、雇用者数の増加に比して少ないため組織率は減少。</p>	<p><b>*西山町公金不正融資事件で元町長ら6人逮捕</b>  元町長ら町幹部と一私企業との永年にわたる癒着による公金不正乱用は、ギャンブルへの使用なども明るみにで、町民の批判とともに3区に多く見られてきた利益誘導型政治の一片を露呈するものとなった。</p> <p><b>*県人口が20年ぶりに減少（10月）</b>  10月1日実施の国勢調査で、県人口2,474,602人、前回調査より-3,868と20年ぶりの減少となった。出生数の減少、高齢化による死亡者増加など自然動態の将来不安増大。</p> <p><b>*環日本海圏を目指し対岸交流活発化</b>  ソ連邦ペレストロイカの波に乗り、極東でも経済・文化交流が活発化。知事・新潟市長らの訪問や環日本海フェーラム新潟（社会党）も開催されるなど活動が一気に表面化。</p> <p><b>*大型店の新規・増床計画が相次ぐ</b>  日米構造協議の流れを受け、米国「トイザラス」など41件におよぶ計画が新潟市に集中した。</p>

年	国際政治・経済・出来事	国内政治・経済・出来事
1991 (平成3)年	<p><b>*湾岸戦争でイラクが大敗米国主導で新たな秩序（3月）</b> イラクのクウェート侵攻から湾岸戦争に突入。戦闘は28日間で終結。多国籍軍の勝利で、中東での米国の影響力が強まる。</p> <p><b>*ユーゴ内戦が泥沼化（6月）</b> 連邦制維持にかける共和国セルビアとの対立が表面化。スロベニア、クロアチアへの進攻で内戦状態に。</p> <p><b>*米ソが核軍縮を発表（7月）</b> 戦略核兵器の削減で米ソが合意・調印。核軍拡の放棄によって、冷戦の終結が結実する。</p> <p><b>*ソ連政変激化、共産党解散と連邦解体へ（8月）</b> 8月のクーデター事件を機に共産党が崩壊。バルト三国の独立承認に続き、各共和国も相次ぎ独立宣言。69年続いたソ連邦は年末に消滅に。</p> <p><b>*南北朝鮮両国が国連に加盟（9月）</b> 南北朝鮮の両国が43年ぶりに国連に同時加盟。対立から共存の時代に。</p>	<p><b>*オレンジと牛肉の輸入自由化（4月）</b></p> <p><b>*大店法成立（5月）、92年1月施行</b></p> <p><b>*野村証券が大口投資家のみ対象とした約160億円の損失補てんが発覚、一連の証券不祥事の発端に（6月）</b> 銀行の不正融資も問題に。8月と9月、それぞれ衆参両院で、日本興業・富士・住友三銀行頭取の参考人招致。</p> <p><b>*日本銀行、公定歩合引き下げ（7月）</b></p> <p><b>*改正独占禁止法施行（7月）</b></p> <p><b>*公正取引委員会の研究会が、化粧品や薬品などを再販商品指定から外す方向打ち出す（7月）</b></p> <p><b>*改正老人保健法成立（9月）</b> 老人訪問看護制度創設などを柱とする。</p> <p><b>*日本銀行公、定歩合引き下げ（11月）</b></p> <p><b>*景気の減速。経済企画庁「月例経済報告」で「このところ拡大テンポが減速しつつある」に（12月）</b></p> <p><b>*人手不足が表面化</b> 労働省「技能労働者等需給状況調査」では、11月現在で301万人の不足。うち建設業が38.1%。</p>
1992 (平成4)年	<p><b>*米口首脳会談で大幅な核削減に合意（6月）</b> 前年に調印された米ソ戦略兵器削減条約の削減幅を大幅に上回る核軍縮計画で合意。核兵器削減に大きな一歩。</p> <p><b>*環境問題で地球サミット開催（6月）</b> 182か国が参加し、リオデジャネイロで開催。資金協力や技術移転をめぐり先進国と途上国が対立したが、「環境と開発に関するリオ宣言」が採択された。</p> <p><b>*中韓が国交樹立（8月）</b> 朝鮮戦争以来、対立関係にあった中国と韓国が国交を樹立。対立に終止符が打たれる中で、北朝鮮の孤立が一層深まることに。</p> <p><b>*米国、クリントン新大統領に（11月）</b> 「変革と経済」を旗印とした民主党のクリントン氏が大統領選で勝ち抜く。民主党が12年ぶりに大統領選に勝利した。</p> <p><b>*米・EU農業交渉妥結（11月）</b> 6年間にわたって交渉が続いたガット、ウルグアイ・ラウンドが決着し、日本のコメ市場に危機感が強まる。</p> <p><b>*内戦と飢餓が深刻化するソマリア（12月）</b> 内戦が続き、飢餓が深刻化する中で国連は多国籍軍を投入し、安全確保をはかり食糧支援を開始した。人道援助目的の多国籍軍派遣は国連史上初となる。</p>	<p><b>*佐川事件で政界に激震、政治不信が頂点に</b></p> <p><b>*PKO協力法成立、自衛隊カンボジアに派遣</b></p> <p><b>*ほとんどすべての産業で深刻な不況に</b> 特に自動車産業で悪化。2年連続対前年比マイナス。円高の影響で石油、電力などのエネルギー産業は比較的好調。</p> <p><b>*企業倒産は1万4,069件（31.2%増）</b></p> <p><b>*公共事業の前倒し、公定歩合引き下げなど7項目の緊急経済対策（3月）</b></p> <p><b>*総事業規模10兆7,000億円の「総合経済対策」（8月）</b> 不良債権の償却繰り延べなどの金融対策決定。補正予算成立は12月。</p> <p><b>*貿易黒字は1,062億2,800ドルで前年比37.1%増。貿易摩擦は続く</b></p> <p><b>*金融機関の不良債権が問題化</b></p> <p><b>*経済審議会答申「生活大国5か年計画」を経済指針にすることを決定（6月）</b> 労働時間短縮は1996年までに年間総労働時間を1800時間とすることを打ち出す。</p> <p><b>*「第二次女子労働者福祉対策基本方針」（6月）</b></p> <p><b>*学校5日制スタート（9月）</b></p>

労働関係の動き	新潟県内の動き・出来事
<p>* 91年の有効求人倍率は1.40倍</p> <p>* 労働時間週44時間制移行（4月）</p> <p>* 育児休業法成立（5月）、翌年4月施行</p> <p>* 中小企業労働力確保法施行（8月）</p> <p>* 国際研修協力機構が発足（10月）</p> <p>* 臨時行政改革推進会議が外国人技能実習生制度を提案（12月）</p> <p><b>【春闘】</b></p> <p>労働省調べで1万4911円、5.65%、前年比115円、0.29ポイント減。時間短縮では鉄鋼大手で90年代半ばまでに年間1800時間台にする目標合意。</p> <p><b>【産別の動き・再編等】</b></p> <p>情報メディアサービス労組懇話会発足（7月）。全金同盟が全金連合に（9月）。食品連合結成（11月）。日本高齢・退職者団体連合結成（11月）。全化連合結成（12月）。全労連系、全日本教職員組合（3月）、建設一般結成（8月）。* JR西労組がJR総連から脱退決定（7月）をはじめ、JR労働戦線が流動化。</p> <p>* 組合員数1239万7000人 前年比13万2000人増となる。</p> <p>* 労働組合組織率は0.7ポイント減</p>	<p>柏崎原発、人為ミスにより原子炉停止（2月）</p> <p>* 県議選挙で自民党大勝、民社は議席を失う（4月）</p> <p>* 上越新幹線、東京駅乗り入れ（6月） 基本計画から20年をむかえ、「新潟―東京間100分時代」に突入。関越自動車道も4車線通行が開始（10月）され、新潟新時代をむかえる。</p> <p>* 新潟―イルクーツク線の空路開設（6月）</p> <p>* 偽造米袋事件が発覚（8月） コシヒカリを称した偽造米袋の存在が発覚。長野、大阪で逮捕者。偽コメは、西日本中心に24都道府県で出回っていることが発覚。</p> <p>* 台風19号、死傷者31人、農水被害100億円超（9月） 死者1人、重軽傷者30人、柿・梨など74億円、水産関係12億円の被害。</p> <p>* 新潟水俣病訴訟（第2次）結審（10月） 未認定患者94人を原告とする（第1陣）弁論が行なわれ、提訴から9年、患者発見から26年が経過するなかで結審をむかえた。判決予定は来年2月。</p>
<p>* 不況下での雇用問題</p> <p>* 一時帰休・賃金カット</p> <p>* 臨時・パートの首切り整理</p> <p>* 雇用調整助成金制度の業種指定拡大 6月2業種～93年には24業種追加され75業種に。</p> <p>* 育児休業法施行（4月）</p> <p>* 公務員の完全週休2日制実施（5月）</p> <p>* 時短促進法成立（6月）、施行は9月</p> <p>* 看護人材確保法が成立（6月）</p> <p>* 労働省「介護休業ガイドライン」策定（7月）</p> <p>* 中央労働基準審議会、週労働時間を94年度から40時間にすることなど労基法改定建議（12月）</p> <p><b>【春闘】</b></p> <p>労働省調べで、賃上げ額1万3662円、率で4.95%。電機、電力などで介護休業制度新設。</p> <p><b>【産別の動き・再編等】</b></p> <p>ゴム連合（10月）、医薬品労協の発足（11月）。電機労連が電機連合（7月）、レジャー・サービス労連がレジャー・サービス連合に（10月）。JR総連加盟の3組合が48時間の拠点スト（3月）。医労連などが二波のスト（4月）。</p>	<p>* 西山町公金不正融資事件で元町長ら4人に実刑判決（3月）</p> <p>* 佐川疑惑で金子知事辞任（8月） 佐川急便グループから1億円の闇献金を受け取ったとして、金子知事・元出納長ら3人が政治資金規正法で起訴。2年後に有罪判決が確定。金子知事辞任後、平山征夫知事（前日銀支店長）が誕生。</p> <p>* 新潟市、ウラジオストック姉妹港締結、空路開設準備に（11月）</p> <p>* 県内でも景気後退の影響深刻化 景気後退を受け、9月以降、製造業を中心に一時帰休（レイオフ）や賃金カットなどに踏む着る企業が。臨時・パートの人員整理がすすむ。雇用保険受給者も8月から1万人を突破。</p> <p>* 柏崎原発、トラブルで手動停止（2号機） 人的ミスが続く柏崎原発で、手動での原子炉停止が発覚。住民の不安が高まる中で、7号機の建設着工に。</p> <p>* 県内で交通事故死が急増（12月） 12月末で、前年+45人312人の交通事故死亡者数を記録。高齢者・女性が多く被害者と報告、緊急の対策が求められる。</p> <p>* 2002Wカップの新潟県開催が決定（12月）</p>

年	国際政治・経済・出来事	国内政治・経済・出来事
1993 (平成5)年	<p>*北朝鮮の核兵器開発疑惑深まる(3月) 北朝鮮が核不拡散条約の脱退し、米朝高官会談で核開発の疑惑を表明。</p> <p>*イスラエルとPLOが相互承認(9月) ノルウェーの仲介による秘密交渉で暫定自治宣言の開始で合意。40年以上にわたるアラブ・イスラエルの敵対関係が転機を迎える。</p> <p>*ロシアで反大統領派を武力鎮圧(10月) 反大統領派が立てこもったロシア最高会議ビルを政府軍が攻撃。12月の選挙では新憲法が承認されたが、大統領を支持する改革派は苦戦を強いられる。</p> <p>*マーストリヒト条約発効、欧州連合がスタート(11月) 欧州共同体(EC)加盟国での最期となったドイツの批准を受け欧州連合が始動。イギリスとデンマークが単一通貨に加わらない例外措置を認めて成立した。</p> <p>*ウルグアイ・ラウンド、7年ぶりに決着(12月) 関税貿易一般協定(GATT)のウルグアイ・ラウンドで最終合意案が採択された。日本、韓国などはコメ開放をめぐる抵抗したが、保護主義よりも世界的な自由貿易体制の維持を優先し終結した。</p>	<p>*不況が深刻化、雇用不安広がる 円高が加速し、自動車などの輸出産業を直撃。冷夏による消費不振が重なり景気が減退。</p> <p>*冷夏と長雨など天候不順による季節商品も伸び悩み(エアコンなど)、米は大量輸入</p> <p>*鉄鋼業の輸出など一部を除き、ほぼ全産業で企業業績悪化 採用内定者の雇用取りやめも。</p> <p>*自民党一党支配崩れ、細川連立政権誕生</p> <p>*金丸信・前自民党副総裁、ヤミ献金脱税で逮捕、ゼネコン汚職摘発拡大</p> <p>*ディスカウントストアの急成長。</p> <p>*日銀、公定歩合2.5%に引き下げ(2月)</p> <p>*総評センター解散(3月)</p> <p>*「新総合経済対策」13兆2000億円決定(4月)</p> <p>*経企庁「景気はおおむね底入れした」と宣言(6月)</p> <p>*連合、支持対象拡大と選別支持(7月)</p> <p>*「緊急経済対策」総額6兆2000億円決定(9月)</p> <p>*日銀、公定歩合1.75%に引き下げ(9月)</p> <p>*連合、政権交代可能な二大政党を目指す「連合の政治方針について」決定(10月)</p> <p>*経企庁月例経済報告で「景気底入れ宣言」撤回(11月)</p>
1994 (平成6)年	<p>*ガット役割終え、WTO発足へ(4月) 関税貿易一般協定(GATT)ウルグアイ・ラウンドの最終合意文書に日本も調印。新ラウンド合意と世界貿易機関(WTO)の設立を盛り込んだ閣僚宣言が採択された。</p> <p>*金日成北朝鮮主席死去(7月) 北朝鮮の金日成主席が死去し、子息である金正日による後継体制が始動することとなった。</p> <p>*米朝が核問題で合意(10月) 北朝鮮の核疑惑解消などを目指す包括的合意文書の調印により米朝の核問題に進展。北朝鮮は、核開発の全面停止を了承。核施設の査察の見返りに、日米韓による軽水炉転換支援を行うこととなる。</p> <p>*米中間選挙で民主党歴史的敗北(11月) 米中間選挙で民主党の大敗で、40年ぶりに連保議会両院で共和党が過半数を占める。</p> <p>*APEC首脳会議で貿易自由化2020年宣言(11月) アジア太平洋経済協力会議(APEC)で各国首脳による2020年に向けた宣言が採択され、自由化への波が加速することとなった。</p>	<p>*記録的な猛暑、空前の渇水被害 「今世紀、最も暑い夏」(気象庁)、戦後最小の降水量を記録。農業被害は1,400億円に上った。</p> <p>*自動車産業が生産台数でアメリカに抜かれる 世界第2位へ転落する。</p> <p>*「価格破壊」「規制緩和」がキーワードになる</p> <p>*行政改革推進本部(1月) 本部長は細川首相。規制緩和策検討へ。</p> <p>*同推進本部、行政改革大綱発表(2月) 781件の緩和策、早急に実施すべき192件掲げる。</p> <p>*非自民政権崩壊、自・社・さで村山政権が誕生(6月) 発足直後に179件の規制緩和措置閣議決定。</p> <p>*円相場113円台(1月)から100円突破(6月)</p> <p>*「景気回復宣言」(9月)</p> <p>*三菱化成と三菱油化が合併し三菱化学に(10月)</p> <p>*小野田セメントと秩父セメント合併、住友セメントと大阪セメント合併(10月)</p> <p>*昭和電工と旭化成が新会社設立</p> <p>*いわゆる「アルバイト・スチュワーデス」論争 全日空(7月)、日本航空(8月)の方針に、亀井運輸大臣が再検討指示、最終的には改善策を示して決着。</p>

労働関係の動き	新潟県内の動き・出来事
<p>*合理化の対象がホワイトカラー・管理職へ パイオニアが管理職 35 人に指名退職勧奨（1 月）、以降希望退職募集が他の企業でも相次ぐ。</p> <p>*日産、座間工場閉鎖と 3 年間で 5,000 人削減発表（2 月） 93 年中にトヨタ 2,200 人削減、期間工はほとんどいない状態に。NTT は 1 万人の希望退職募集開始。</p> <p>*雇用調整助成金の支給条件緩和 92 年末 51 業種から 93 年末 212 業種。</p> <p>*労働省、中高年対象に「ホワイトカラー活性化計画」（9 月）、「雇用支援トータルプログラム」発表（12 月）</p> <p>*パート労働法施行（9 月）</p> <p>*労働省、パート労働対策「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」（12 月）。</p> <p>*13 年ぶりの実質賃金の減少（対前年比 0.1%減）。</p> <p>*連合、広島・長崎で平和フォーラムなど開催（8 月）。</p> <p>*連合、山岸章会長三選（10 月）。</p> <p>*中労委、JR 採用差別問題で救済命令（12 月）</p> <p><b>【春闘】</b> 連合、前年を 1%前後下回る要求水準。労働省調べで妥結結果は 1 万 1,077 円、3.89%。</p> <p>*労働組合組織率は 24.2%</p>	<p>*バブル崩壊で県内企業倒産、一時帰休が相次ぐ 4 月に建設資材卸・建設機械販売で県内最大手の諸橋工機が負債約 200 億円で倒産など大型倒産の波が県内企業にも広がる。解雇者数も前年の約 5 割増し、雇用調整助成金も増加を更新する深刻な雇用不安が表れる。</p> <p>*新潟—ウラジオストック空路開設（4 月）</p> <p>*コメ凶作で、戦後二番目の不作を記録 低温と日照不足、さらに台風 13 号が産地を直撃し、昭和 28 年に次ぐ凶作状況に。被害金額は 401 億円余となり、農家は試練の年となった。</p> <p>*県、第三セクターふるさと村再建へ 41 億円の財政支出 佐川急便事件にからむ無利子融資 10 億円を含め土地、建物の買い上げを骨子とした再建のため一企業に対し 41 億円の支出を決定。突出した一企業への税金の支出として県民の批判高まる。</p> <p>*東蒲上川村、石川村長が公共事業の発注に絡む収賄で逮捕</p> <p>*渡辺秀央前代議士、1 億 3 千万円の申告漏れで追徴処分</p>
<p>*労基法の女子労働基準規則改正（3 月）</p> <p>*改正労基法実施（4 月） 週 40 時間労働が原則に</p> <p>*全労連、年問題で結成以来初の政策スト（4 月）</p> <p>*労働省、男女雇用機会均等法指針改正（4 月） 男女別募集人員の明示禁止。</p> <p>*高齢者雇用安定法改正（6 月） 60 歳定年制を 98 年 4 月から義務化へ。</p> <p>*雇用調整助成金 315 業種、24 万 8,000 事業所、582 万 5,000 人が対象に（9 月）</p> <p>*連合山岸会長辞意表明（9 月）</p> <p>*連合、芦田甚之助新会長、後藤森重会長代行、鷺尾悦也事務局長選出（10 月）</p> <p>*過労死認定基準の見直し公表（12 月）</p> <p>*国労と清算事業団が損害賠償訴訟で和解（12 月）</p> <p><b>【春闘】</b> 連合、5～6%・2 万円以上の賃上げや雇用確保、時短など要求。日経連はベアゼロ主張。労働省調べで妥結結果は、9118 円、3.13%の賃上げ。賃上げ率は史上最低率となる。</p> <p><b>【産別の動き・再編等】</b></p> <p>*友愛会議解散、友愛会発足（1 月）</p> <p>*労働組合組織率は 24.1%</p>	<p>*干ばつで農業に大被害（7 月） 上越地方を中心に記録的な高温・少雨による干ばつに見舞われた。農業被害は 119 億円に上った。前年は冷夏による凶作であり、2 年続くの農業被災は農業者と後継者に大きな負担を強いることとなった。</p> <p>*柏崎原発 4 号機が運転開始し日本一の原発基地に（8 月） 4 号機の運転開始により、総出力 550 万 kW となり福井県大飯原発を抜いて日本一となった。平成 8 年末に 6 号機、平成 9 年 7 月に 7 号機の運転開始を予定している。7 基がそろえば総出力は 821.2 万 kW となり、世界最大となる。</p> <p>*佐川急便事件で有罪判決（11 月） 東京佐川急便からの 1 億円ヤミ献金で、政治資金規正法違反に問われた金子清前知事らに新潟地裁が有罪判決を下した。（禁固 1 年、執行猶予 3 年）しかし、行方の分からない「2 億円」は、未解明のままとなっている。</p> <p>*上越ウイングマーケットなど、「価格破壊」を売りにする大型ショッピングセンターが県内 6 店舗オープン（11 月） 上越ウイングマーケットは、敷地面積約 15 万㎡、店舗数約 90 店の大規模施設として全国からも注目を集めた。</p>

年	国際政治・経済・出来事	国内政治・経済・出来事
1995 (平成7)年	<p>*核拡散防止条約(NPT)無期限延長(5月) NPT再検討・延長会議で核拡散防止条約の無期限延長決定が採択される。</p> <p>*スー・チーさんの自宅軟禁解除(7月) 約6年ぶりに軍事政権による自宅軟禁から無条件開放される。90年総選挙では、民主勢力が圧勝していた。</p> <p>*ベトナムが対米国交正常化(8月) 両国による国交樹立の外交文書調印により、ベトナム戦終結から20年を経過し、国交正常化が図られた。国際的認知をされたことにより東南アジア諸国連合(ASEAN)にも加盟し、日本などが市場を争うことになった。</p> <p>*フランスと中国が核実験を強行(10月) シラク仏国大統領は5月に就任し、6月に核実験再開を発表。世界からの抗議を受ける中、10月から4回の核実験を強行。核実験を続ける中国も含め、国際批判が集中した。</p> <p>*韓国、前元大統領を相次ぎ逮捕(11月) 1979年から80年にかけて起きた肅軍クーデターや光州事件での軍刑法の反乱首謀罪、35企業からの収賄罪、反乱首謀罪などで逮捕された。軍人支配への批判に対し検察のメスが入ることになった。</p>	<p>*阪神大震災、震度7の激震で死者5,500人超(1月)</p> <p>*進む海外への生産移転、産業空洞化。自動車輸出は19年ぶりに400万台を割る</p> <p>*バブル崩壊に伴う不良債権により、金融機関が相次ぐ破綻</p> <p>*「東京共同銀行」が設立(1月) 東京協和・安全の二信組経営破綻と公金による救済。</p> <p>*1ドル初めて90円台を割り込む(3月)</p> <p>*日銀、公定歩合1%に、政府も緊急円高・経済対策(4月)</p> <p>*東京外為市場で1ドル79円75銭(4月)</p> <p>*日銀、コスモ信組預金流出で30年ぶりの特別貸し出し(7月)。</p> <p>*参院選挙で、社会大敗、自民惜敗 自民党は新進党と創価学会の関係を批判。</p> <p>*木津信組経営破綻表面化(8月) 再び日銀特融。大蔵省と日銀、兵庫銀行再建案発表。</p> <p>*武村蔵相、円高是正緊急対策発表(8月)日銀、公定歩合0.5%に引き下げ(9月)などにより1ドル100円台に</p> <p>*米連邦準備制度理事会、米国債投資失敗で1,100億円の損失が発覚した大和銀行に業務停止命令(11月)</p> <p>*住専問題で6850億円の公金を含む不良債権処理策決定(12月)</p>
1996 (平成8)年	<p>*英国で狂牛病が猛威を振るう(3月) 英国は、人への感染により痴ほう症を引き起こす可能性を認め、英国産牛肉は全面禁輸となる。</p> <p>*北朝鮮潜水艦が韓国侵入(9月) 韓国北東部の海岸に北朝鮮の小型潜水艦が侵入。乗員20数人が上陸、自決や韓国軍との戦闘ではほぼ全員が死亡し、1人が逮捕された。韓国軍兵士や民間人も死亡した。</p> <p>*国連、核実験全面禁止条約を採択(9月) 国連本部で包括的核実験禁止条約(CTBT)が採択されたが、条約発効に必要と規定される44か国のうちインドなど5か国は不平等として署名を拒否した。</p> <p>*米国、クリントン大統領が再選果たす(11月)</p> <p>*ペルーの日本大使公邸占拠(12月) 天皇誕生日祝賀パーティーの最中に、左翼ゲリラ組織が襲撃。内外の招待客ら多数を拘束し、立てこもる。ゲリラ側の要求である「収監されている仲間の解放」に応じたが、膠着状態が続き越年での解決となった。</p> <p>*韓国、全元大統領に無期懲役(12月) 反乱・内乱罪に問われた元・前大統領にソウル高裁が判決。全斗渙元大統領は、終身刑の判決。</p>	<p>*村山首相退陣、橋本龍太郎氏が首相に(1月)</p> <p>*規制緩和推進計画閣議決定(3月)569項目の規制緩和</p> <p>*年金資産運用に対する規制緩和実施(4月)</p> <p>*航空運賃の「幅運賃」制度導入(4月)をはじめ、タクシーやバス等の需給調整規制の段階的廃止の方針決定</p> <p>*相次ぐ金融機関の破綻 太平洋銀行(3月)、武蔵野信金(9月)。阪和銀行経営破綻(11月)では大蔵省から業務停止命令。三福信組、大阪府から業務停止命令(11月)、ノンバンクの倒産も相次ぐ。</p> <p>*金融関連4法、住専処理法が成立(6月)</p> <p>*アメリカが富士フィルムをWTOに提訴(6月)</p> <p>*日米半導体協定期限切れ失効(7月)</p> <p>*酒税格差問題でWTOが日本敗訴の裁定(7月)、日本側控訴も11月敗訴。</p> <p>*小選挙区制による総選挙実施(10月) 社民、さきがけ大敗し閣外協力へ。自民単独少数内閣に。</p> <p>*公費不正支出が次々と明るみに(11月) 北海道、宮城、東京、福岡などで明らかに。虚偽文書公開や決算未承認などを受け、秋田県知事が辞任。</p> <p>*厚生・通産省、幹部の腐敗(12月) 厚生省事務次官らと特養事業者の癒着、収賄事件発覚。</p>

労働関係の動き	新潟県内の動き・出来事
<p>*有効求人倍率 0.61 倍。「超氷河期」  *労災認定基準の緩和の通達（2月）  *日経連『新時代の日本的経営』発表（5月）  終身雇用・年功序列見直し提言。  *介護休業法成立（6月）実施は99年4月から。  *改正特定不況業種雇用安定法が施行（7月）  <b>【春闘】</b>  阪神淡路大震災の影響で公益産業中心に春闘自粛の動き。NTT労使が震災復旧を優先するとして先行妥結「NTTショック」（3月）。労働省調べで、賃上げ額 8,374 円、2.83%増。  <b>【産別の動き・再編等】</b>  消防職員の団結権問題、自治労・自治省・消防庁で暫定的解決（4月）。旧総評、中立労連系「民主主義・リベラル新党結成推進労組会議」結成（8月）。旧同盟系は新進党支持。  *各労働組合による阪神淡路大震災の救援活動。  連合は市民・連合ボランティアネットワーク結成  *連合、大会で「成熟社会への挑戦」決定（10月）  1995年を「高度福祉元年」と位置づけ。  *労働組合組織率は 23.8%。連合は初めて組合員数減少</p>	<p>*北蒲原で震度 4 の直下型地震（4月）  *統一地方選と参院選で世代交代がすすむ（4・7月）  *7.11 水害で上越地方が被災（7月）  集中豪雨により、姫川、関川などが氾濫し、家屋の流出や浸水、国道や JR 線の寸断、農業や観光に被害が。  *原発建設をめぐる巻町大揺れ  1月に実施された自主管理住民投票では、有権者の 45%が参加、建設反対が 95%となった。その後、町有地売却をめぐる町が大混乱に。住民投票条例が制定されたが、実施に難色を示す佐藤町長のリコール運動が盛り上がり、町長が辞任に追い込まれた。  *県の官官接待が露呈、問題視  公費（食料費）による中央省庁官僚をもてなす官官接待が表面化。社会的批判を受け全国的に自粛・廃止宣言が出される事態に。県は食料費の 2 割削減を改善策としたが、容認姿勢に批判が。  *新潟水保病が決着（12月）  被害公表から 30 年、二次訴訟提起から 13 年にして、被害者、加害企業、新潟市が解決協定に調印。対応の遅れを反省する首相談話を発表。</p>
<p>*96年の有効求人倍率は 0.70 倍とやや上昇  *完全失業率 3.4%最高を更新、失業者数 225 万人に  *特定雇用調整業種の指定 1 月段階で 100（97 年 1 月 126 に増加）  *過労死認定基準の一部緩和（2月）  「不整脈による突然死」が対象に。  *連合の政党支持が社民・さきがけ・新進、民主党結成により協力協調の関係に  *連合、「地域ユニオン」「クラフトユニオン」構想提起（6月）  *連合と全労連、初めて公式に懇談（8月）。  <b>【春闘】</b>  連合は 1 万 3,000 円中心の賃上げ要求。労働省調べで、春闘妥結結果は 8712 円、2.86%増。  <b>【産別の動き・再編等】</b>  鉄鋼労連春闘総括討論集会で「複数年協約化」提起（6月）。  非鉄連合結成（8月）、電力総連と全電力が統一、名称は電力総連（9月）。日本化学・サービス・一般労働組合連合（CGS 連合）結成（10月）。  *労働組合組織率 23.2%（6月段階）低下が続く。  ゼンセン同盟で 1 万 7,000 人組織化のような動きなども。</p>	<p>*県不正支出、全額返還と処分  カラ出張による旅費・食料費の不正支出 1 億 1,500 万円（94・95 年度分）との調査報告。全額を職員が返済し、556 人を処分。  *巻原発の是非をめぐる、住民投票実施（8月）  投票率 88.29%、反対 61%、賛成 39%と「原発ノー」の審判が下る。国、県、電力は姿勢崩さず、民意とのギャップが浮き彫りに。  *衆院・知事選挙で平山知事再選（10月）  小選挙区比例代表並立制が導入された衆院選と知事選の初となるダブル選挙が行われ、6 小選挙区では自民が独占した。知事選は 4 党相乗りで、平山氏が大幅で再選を果たす。  衆院選の投票率は、戦後 2 番目の低さとなった。  *姫川の上流部で土石流災害（12月）  長野県境の姫川上流部で、作業員 14 名を巻き込む土石流が発生。男性作業員の多くは県外からの出稼ぎであった。  その後、事故の検証が進められ、危険度の高い現場での安全対策が国交省で検討が進められた。</p>

年	国際政治・経済・出来事	国内政治・経済・出来事
1997 (平成9)年	<p>*ペルー日本大使公邸人質事件、武力解決(4月) ペルー・リマの日本大使公邸人質事件で特殊部隊が突入し、人質は公邸横の階段から脱出する。犯人は射殺され、日本人の人質は全員解放された。</p> <p>*香港、中国に返還(7月) 155年の英国統治に幕。香港が英国から中国に返還され、「一国二制度」が始まった。</p> <p>*ダイアナ元皇太子妃が交通事故死(8月) パリの自動車事故で亡くなったダイアナ元英皇太子妃の葬儀が営まれた。正式離婚から1年、36歳の短い生涯を閉じ、国民葬は全世界にテレビ中継された。</p> <p>*金正日氏、党総書記に就任(10月) 金正日・労働党書記が朝鮮労働党の総書記に就任し、権力の継承が内外に明らかとなった。</p> <p>*エジプト観光地でテロ、邦人ら死亡(11月) 南部のルクソールのハトシェプスト女王葬祭殿で、イスラム原理主義過激派組織が観光客を銃撃。新婚旅行客(新潟県人)など日本人10人を含む62人が死亡した。犯人6名も射殺された。</p>	<p>*消費税税率5%に(4月) 増税前の駆け込み需要(1~3月)。</p> <p>*景気対策として、規制緩和、法人税減税、2兆円の所得特別減税を実施(9月)</p> <p>*景気減速(9月) 4~6月の実質経済成長率、年率-11.2%と大幅なダウン(経済企画庁発表)。アジア通貨危機、株価下落、金融破たんて景気判断を後退。企業倒産による負債額14兆円に。</p> <p>*ヤオハンジャパン更生法申請(10月)</p> <p>*拓銀、山一証券などが破たん(11月) 北海道拓殖銀行が11月に破たん。都銀の破たんは戦後初。山一証券、三洋証券、日産生保なども破綻。日銀は特別融資を実施、政府も預金者保護のため10兆円の国債を発行。</p> <p>*財政赤字への対処として財政構造改革法成立(11月)</p> <p>*1,200項目の規制緩和策を含む緊急経済対策(11月)</p> <p>*行革、1府12省庁に(12月) 政府行政改革会議が、1府12省庁の最終案をまとめた。2001年の実施を目指す。郵政3事業は、民営化を棚上げ。</p> <p>*米IBM社と富士通の著作権紛争解決 富士通が8億3,000万円の和解金支払いなどで決着。</p> <p>*改正独禁法施行(12月)</p>
1998 (平成10)年	<p>*金大中韓国大統領が就任(2月) 金大中氏が第15代大統領に就任。アジア金融危機の直撃を受けた国内経済の立て直しという困難な課題を背負ったスタートとなった。</p> <p>*インドとパキスタンが地下核実験(5月) インドとパキスタンは5月に相次いで地下核実験を実施し、国際社会に衝撃を与えた。核独占体制を築いてきた米ロ英仏中の5カ国は印パの「核クラブ」入りを拒否。印パには経済援助停止や国際通貨基金(IMF)の新規融資凍結などの制裁が科された。</p> <p>*北朝鮮がミサイル実験、弾頭部は三陸沖に着弾(8月) 北朝鮮が発射した弾道ミサイルの一部が日本列島を越えて太平洋に落下した。政府は強く抗議し、朝鮮半島エネルギー開発機構への資金提供凍結などの制裁措置に踏み切った。北朝鮮は人工衛星の打ち上げだったと反論。</p> <p>*米英軍がイラクを大規模攻撃(12月) イラクでの国連大量破壊兵器廃棄特別委員会による査察をめぐる対立で、国連安保理はイラクに査察の無条件受け入れを求めた。その後も国連制裁の早期解除を求めるイラクが査察拒否を繰り返したため、米英軍は12月に4日間にわたってイラクに攻撃を加えた。</p>	<p>*電力、造船、通信などを除き日本経済全体が不況</p> <p>*大蔵省・日銀、銀行・証券からの異常接待が露呈(1月)</p> <p>*改正貯金保険法、金融機能安定化緊急措置法成立(2月) 公的資金での不良債権処理へ。一方で「貸し渋り」問題。</p> <p>*改正外為法施行(4月)日本版ビックバンが始動</p> <p>*財政構造改革法改定(5月) 改定によって赤字国債発行が要件緩和される。</p> <p>*大店立地法成立(6月)、2000年施行</p> <p>*中央官庁等改革基本法(6月) 10年間で国家公務員10%以上削減を規定。</p> <p>*連合、民主党全面支援を決定</p> <p>*参院選で自民惨敗(7月)</p> <p>*防衛庁汚職で逮捕者(9月)</p> <p>*金融再生関連法成立(10月) 大手18行に総額5兆円規模の公的資金投入。</p> <p>*金融機関が次々と国有化の道を選択 日本長期信用銀行(10月)、日本債券信用銀行(12月)。</p> <p>*自連立政権樹立で合意(11月)</p> <p>*小渕内閣、個人所得課税と法人課税の引き下げなど「恒久的減税」発表(8月)</p>

労働関係の動き	新潟県内の動き・出来事
<p>* 転職率・離職率の上昇、雇用保険受給者の増加。常用雇用減少、パート労働者等増加</p> <p>* 労働者派遣法施行規則改定（3月）、派遣労働増大へ</p> <p>* 就職協定の廃止（7月）で就活の早期化・長期化</p> <p>* 職業安定法施行規則改定（2月） 有料職業紹介事業の対象拡大。</p> <p>* 規制緩和推進政策見直し（3月） 外国人労働者技能実習制度の研修期間1年延長など規定。</p> <p>* 男女雇用機会均等法改正（6月）、99年施行 差別的取り扱い是正について努力義務から禁止規定に。</p> <p>* 労働基準法改定（6月）</p> <p>* 連合、鷲尾悦也会長選出（10月）</p> <p>* 介護保険法成立（12月）、2000年から実施</p> <p>* 労働法制見直し反対の取り組み</p> <p><b>【春闘】</b> 連合は1万3,000円中心の賃上げ要求。労働省調べで、妥結結果は8,927円。2.90%増。大手と中小の格差は拡大。</p> <p><b>【産別の動き・再編等】</b> 鉄鋼労連「複数年以降方式」移行決定（9月）。ILO、病院当局の団交拒否等で政府に勧告（11月）。</p> <p>* 労働組合組織率 22.6%。前年比 0.6 ポイント減</p>	<p>* 公職者の汚職、次々と 西蒲吉田町星野町長・森山前助役は2月に収賄容疑で、北蒲新江土改須藤理事長他理事7名は6月に土地改良法違反で、南魚大和町米山町長は10月に公職選挙法違反で、それぞれが逮捕され起訴された。いずれも任期中に辞任。公共事業請負業者との癒着が背景に。</p> <p>* コシヒカリ人気に陰り（2月） 深刻化するコメ余りの影響で、値下がり。97年産米も不振が続き売れ残りを記録。</p> <p>* 柏崎原発でトラブルが頻発（3・7月） 発電量世界一となった柏崎原発でトラブルが相次ぐが、「微量の放射能漏れである」として報告の必要性を否定。東電の周辺に対する意識の欠如が問題に。</p> <p>* 県不正支出問題で調査報告（11月） 県旅費問題等調査委員会は、94～96年度で9億7千万円の不正支出を報告。平山知事は責任を取り、自らを減給5割、6か月の処分とした。</p> <p>* 越後証券が自主廃業に</p>
<p>* 完全失業率 4.1%（11月には 4.4%）</p> <p>* 有効求人倍率 0.53 倍</p> <p>* リストラの影響が若年者と高齢者に</p> <p>* JR 不採用問題で東京地裁、中労委命令の取り消し会社側勝訴の判決（5月）</p> <p>* 改正労働基準法成立（9月） 裁量労働制導入などをめぐり対立。労基法改定反対闘争「労基法メーデー」としてデモ行進復活。その後も大規模に運動展開。最終的には修正案で成立。</p> <p>* 政労使代表による「雇用対策会議」（9月）</p> <p><b>【春闘】</b> 連合は1万5,000円中心に賃上げ要求。労働省調べで、妥結結果は8,323円、2.66%の賃上げ。史上最低を下回る。</p> <p><b>【産別の動き・再編等】</b> 化学産業で組織統一し「化学リーグ 21」結成（10月）。全電通、全国電気通信労働組合を NTT 労組に変更、組織改編決定（12月）。</p> <p>* 労働組合組織率 22.4% 前年比 0.2 ポイント減となる。</p>	<p>* 「越乃寒梅」偽物出回る（2月） 神奈川県内で大量に出回り、埼玉県業者が逮捕。</p> <p>* 新潟国際便が次々と（3・6・7・12月） 西安3月、ハルビン6月、グアム7月、ハワイ12月と4国際線が就航で、国際線8路線となる。</p> <p>* 県、カラ雇用も発覚（6月） 94～96年度で、架空の雇用で捻出した金で、事務用品や国の役人接待に使用したとする、6,741万円の「カラ雇用」があったと発表。</p> <p>* 参院選で自民（真島）議席失う（7月） 7人乱立の選挙で、自民党は議席を失い、無所属田中、社会大淵が当選。</p> <p>* 大手建設会社吉原組が破たん（7月） 長岡市に本社を置く大手建設会社吉原組が県内史上最高の390億円の負債を抱え破綻。主因は、バブルに乗じた首都圏の不動産事業による借金。</p> <p>* 下越地方に記録的豪雨（8月） 活発な梅雨前線による観測史上最高の雨量を記録。新潟市、下越、佐渡で、家屋浸水農作物に甚大な被害が。被害総額は、382億円余に及んだ。</p>

年	国際政治・経済・出来事	国内政治・経済・出来事
1999 (平成11)年	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 単一通貨ユーロが誕生 (1月) EU加盟11か国で銀行間や金融取引で導入される。全面的な使用は2002年から。</li> <li>* クリントン大統領に対する弾劾裁判を開始 (1月)</li> <li>* コロンビア M6.2の地震で死者1,900人 (1月)</li> <li>* 能登半島沖不審船事件 (3月) 日本海で不審船発見、威嚇射撃をするも北朝鮮へ逃亡。</li> <li>* NATO軍がユーゴスラビアを空爆 (3月) 国連安保理決議なしのNATO「人道的介入」。6月まで続く。5月には中国大使館誤爆事件も。</li> <li>* 鎔基中国首相、訪米 (4月)</li> <li>* EU、アムステルダム条約発効 (5月)</li> <li>* 印パ紛争激化 (7月～)</li> <li>* 東ティモール住民投票実施 (8月)</li> <li>* トルコ西部地震 (8月)、台湾大地震 (9月) 日本はトルコ、台湾ともに国際緊急援助隊を派遣。</li> <li>* ニューヨーク株史上最高値記録 (12月) 12月29日終値で1ドル1万8,484円。</li> <li>* 第3回世界貿易機関閣僚会議決裂 (12月)</li> <li>* マカオが中国に返還、パナマ運河パナマに返還 (12月)</li> <li>* ロシア、エリツィン大統領辞任 (12月)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 破たん銀行の責任追及へ (3月) 北海道拓殖銀行、日本長期信用銀行、日本債権信用銀行など大手銀行の破たん逮捕者を出し、旧経営陣に刑事責任が問われる。</li> <li>* 大手15行への公的資金7兆5,000億円投入承認 (3月)。</li> <li>* 「周辺事態」ガイドライン関連法が成立 (5月) 反対闘争で陸海空・港湾20単組・組織が結集。</li> <li>* 日産自動車が大リストラ (5月) 仏国ルノー傘下に入り、従業員2万1千人の削減と系列企業半減の大リストラを発表。第一勧銀・富士・日本興銀、住友・さくら、などの金融界でも生き残りをかけた合併進む。</li> <li>* 国旗・国歌法が強行成立 (8月)</li> <li>* 臨界事故で国内初の犠牲者 (9月) 茨城県東海村の核燃料施設JCO臨界事故で2人死亡。</li> <li>* 自自公連立で小淵内閣発足 (10月)</li> <li>* 介護保険始動で、介護関係職員の雇用拡大に期待 (10月) 「要介護認定」の申請始まり、事実上介護保険がスタート。</li> <li>* 電機・電子、情報・通信業では業績回復</li> <li>* 過去最高の総額9兆4,000億円の減税</li> <li>* 国債発行額38兆円超</li> </ul>
2000 (平成12)年	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 台湾総統選挙、民進党の陳水扁候補が当選 (3月)</li> <li>* ロシア、プーチン大統領が就任 (5月)</li> <li>* 平壤で南北首脳会談 (6月) 韓国の金大中大統領と北朝鮮の金正日総書記が南北首脳会談。朝鮮半島分断後初。統一問題の自主的解決」など5項目の南北共同宣言署名。</li> <li>* アメリカ、北朝鮮への経済制裁一部解除 (6月)</li> <li>* 九州・沖縄サミット (7月) 日本初の地方開催、開催を記念した二千年紙幣が発行。</li> <li>* イスラエルとパレスチナの中東和平交渉が決裂 (7月) エルサレムの帰属をめぐり決裂。9月、イスラエル野党リクードのシャロン党首が神殿の丘に立ち入り、パレスチナの武装蜂起の契機に。</li> <li>* ロシア原潜事故で乗組員118人全員死亡 (8月) 旧ソ連時代を含めて最悪の原子力潜水艦事故。</li> <li>* 金大中大統領にノーベル平和賞決定 (10月)</li> <li>* 米朝共同コミュニケ (10月) 米朝関係正常化を目指すことを確認。オルブライト国務長官が、アメリカ現職閣僚として初の平壤訪問。</li> <li>* アメリカ大統領選挙、共和党ブッシュ候補勝利 (11月) 民主党ゴア候補を僅差で破る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 有名企業の破たん相次ぐ そごう、長崎屋、千代田生命、赤井電機など破綻。倒産企業の負債額は23兆1千億円(11月末)と戦後最悪に。</li> <li>* 噴火・地震で列島大揺れ 有珠山、三宅島・雄山の噴火、鳥取・西部地震などにより甚大な被害が。三宅島では、全住民約3000人が避難し越年。</li> <li>* 介護保険がスタート (4月)</li> <li>* 雪印乳業「集団食中毒事件」(6～7月)</li> <li>* 三菱自動車「リコール隠し」運輸省の監査で発覚 (7月)</li> <li>* みずほホールディングス設立 (9月) 翌年にかけて大手銀行4大グループへ再編。</li> <li>* 「日本新生のための新発展政策」発表 (10月) ITを前面に総事業規模約11兆円。</li> <li>* 「iモード」が爆発的ヒット 携帯電話インターネット接続サービスが爆発的普及を遂げ、家庭にも浸透。BSデジタル放送も開始。</li> <li>* 少年犯罪への対応法改正成立 (11月) 少年犯罪の続発を背景に厳罰化を柱とする少年法が改正される。刑罰対象年齢が16歳から14歳に引き下げに。</li> <li>* KDDI誕生 (10月) NTTグループ、日本テレコムと3社の寡占体制。</li> </ul>

労働関係の動き	新潟県内の動き・出来事
<p>*完全失業率 4.7%、有効求人倍率 0.48 倍 新卒者就職率低下とフリーター増加。</p> <p>*日産、ルノーと提携（3月）</p> <p>*5工場閉鎖など「日産リバイバルプラン」(10月)、自動車・金融・通信・電機産業等で大規模リストラ計画が相次ぐ</p> <p>*改正男女雇用機会均等法の本体部分施行（4月）</p> <p>*改正労働基準法施行（4月） 新裁量労働制除き施行。「女子保護規定」撤廃。</p> <p>連合、政党支持で民主党基軸、「連合政治センター」設置など決定（10月）。</p> <p>*「緊急雇用対策」（6月）、「経済新生対策」（11月）</p> <p>*改正職業安定法、改正労働者派遣法施行（12月） 有料職業紹介、人材派遣業が原則自由化。</p> <p><b>【春闘】</b> 連合は 35 歳個別賃金要求方式にしぼり、ベア 1 %（3,200 円以上）を掲げる。労働省調べで、妥結結果は 7,005 円、2.21%。春闘史上最低記録。</p> <p><b>【産別の動き・再編等】</b> JAM 発足、建交労結成（9月）、航空連合結成（10月）。</p> <p>*労働組合組織率 22.2%、前年比 0.2 ポイント減。</p>	<p>*県内私鉄ローカル線が全廃（4・10月） 新潟交通、蒲原鉄道の 2 路線が全線廃止となり、県内の私鉄ローカル線は全廃となる。</p> <p>*新潟証券取引所が吸収され閉所（7月） 金融ビックバンの進展などにより取引激減。50 年の歴史を閉じ、企業育成機能が懸念される。</p> <p>*巻町、町有地を「住民投票を執行する会」のメンバーに売却（8月） 推進派、東電は反発し、売却収入の補正予算を否決、売却地の現状回復を申請するなどの混乱が。</p> <p>*新潟中央銀行が破たん（10月） 県内地銀 3 位の新潟中央銀行が、レジャー関連施設などへの不良債権が増大。増資の失敗など再建策が迷走する中行き詰まり破たんに。メインバンクとしていた住宅建設大手レック三和（見附市）や関連会社も連鎖破たん。地域経済に深刻な打撃。</p> <p>*上信越道が全線開通（10月） 全線開通により北陸道、関越道と直結し、首都圏や太平洋側の中京圏とつながることに。</p>
<p>*雇用者数は増加、常用雇用は前年比 6 万人減、パート労働者は 3.2%増</p> <p>*改正総定員法成立（4月）、2001 年から 5 年間で国家公務員 5.13%削減決定</p> <p>*地方自治体も対前年比 2 万 7861 人減</p> <p>*人事・賃金制度が年功重視から成果・業績反映型へ</p> <p>*企画業務などで裁量労働制施行（4月）</p> <p>*会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律成立（5月）</p> <p>*改正雇用保険法成立（5月）倒産・解雇の場合の給付日数引き上げ</p> <p>*連合、「21 世紀連合ビジョン（案）」（10月）</p> <p>*「連合ハローワーク」設立</p> <p>*年金改革関連法案で連合、全労連、全労協、反対運動展開。</p> <p><b>【春闘】</b> 連合、ベア 1 %以上の要求。労働省調べで、妥結結果は 6,499 円、2.06%。3 年連続最低を記録。</p> <p><b>【産別の動き・再編等】</b> *労働組合組織率は 21.5%、前年比 0.7 ポイント低下 パート労働者の組合員数は増加。自治労やゼンセン同盟などは介護労働者の組織化着手。</p>	<p>*県警本部長、引責辞職（2月） 9 年 2 ヶ月におよび拉致監禁されていた三条市の当時小学 4 年生の事件で、初動捜査ミスが次々と浮上した。また、女性発見当日に、当時の県警本部長は三川温泉で接待マージャンに興じていた。</p> <p>*県内初の脳死移植を実施（4月） 新潟市の信楽園病院で、国内 7 例目、県内初の移植手術が行われた。</p> <p>*自民 2 人落選、自民王国に衝撃（6月） 2・6 区で自民党代議士が落選。自民党の 6 区独占が崩壊に。桜井元環境庁長官、白川元自治大臣のベテラン代議士が落選した。</p> <p>*平山知事 3 選で三つどもえの戦い制す（10月）</p> <p>*総合病院でミスが発覚、不信感広がる（11月） 県立がんセンター、新大附属病院で医療ミスが発覚。医療への不安と不信感が広がる。県立病院は事故公表の基準作り、新大附属病院は情報開示への対応を、それぞれ迫られる結果となった。</p>

年	国際政治・経済・出来事	国内政治・経済・出来事
2001 (平成13)年	<p>*アメリカ、ブッシュ大統領就任(1月) 単独行動主義などが特徴。3月に京都議定書からの離脱表明、12月にはミサイル防衛推進のため、弾道弾迎撃ミサイル制限条約からの一方的離脱をロシアに通告。</p> <p>*インド西部地震で約2万人死亡(1月)</p> <p>*ハワイ沖で「えひめ丸」事故(2月)</p> <p>*コロンビア邦人副社長誘拐事件(2月)</p> <p>*上海協力機構発足(6月)</p> <p>*中露善隣友好協力条約調印(7月)</p> <p>*アメリカ同時多発テロ事件、死者3,000人以上(9月) 国内線旅客機2機がニューヨーク世界貿易センターのツインタワービルに衝突するなど同時多発テロ発生。アメリカ政府は「中心人物はウサマ・ビンラディン」と断定。</p> <p>*アメリカ炭疽菌事件で18人発症5人死亡(9・10月) 犯行をイラク、アルカイダによるものとでっち上げ。</p> <p>*アメリカ軍によるアフガニスタン侵攻開始(10月) アルカイダをかくまっているとアフガニスタンのタリバン政権に報復攻撃。「対テロ戦争」への反対運動も。</p> <p>*WTO第4回閣僚会議、中国の加盟可決(11月)</p> <p>*気候変動枠組み条約第7回締約国会議(COP7)(11月) 地球温暖化防止のための京都議定書運用規則採択。</p>	<p>*不況深刻化 国内大手企業の倒産が相次ぎ、GDPは連続マイナスを記録。年率-2.2%、完全失業率は戦後最低の5.5%に達する。</p> <p>*日本の中央省庁再編1府12省庁に(1月)</p> <p>*日銀、量的緩和政策へ(3月)</p> <p>*UFJホールディングス発足、*住友銀行とさくら銀行合併し「三井住友銀行」に、「三菱東京ファイナンシャルグループ」設立(4月)。</p> <p>*小泉内閣が発足・始動(4月)</p> <p>*ネギ、生シイタケ、昼表にセーフガード発動(4月) 中国は自動車など3品目に特別関税の対抗措置(6月)。</p> <p>*確定給付企業年金法、確定拠出年金法(6月)</p> <p>*小泉内閣「骨太の方針」(6月)、「改革工程表」(10月) 「国債発行額を30兆円以下に抑える」と緊縮型予算編成。</p> <p>*株価17年ぶりに日経平均1万円を割り込む(9月)</p> <p>*テロ特措法が成立(10月) 米軍支援を目的とした臨時国会で強行成立。自衛隊の他国領土にまで活動範囲拡大。戦時下への自衛隊が派遣される。</p> <p>*月例経済報告で景気基調は「一段と悪化」(11月)。</p> <p>*外務省不祥事 外務省の機密費詐欺、多額な不正支出が次々と発覚。</p>
2002 (平成14)年	<p>*ユーロ現金流通開始(1月)</p> <p>*ブッシュ大統領が「悪の枢軸」発言(1月) イラク・北朝鮮・イランを名指して非難。</p> <p>*フランス大統領選挙、決選投票でシラク氏再選(5月)</p> <p>*中国瀋陽の日本総領事館に北朝鮮からの亡命者(5月)</p> <p>*東ティモールが主権国家として独立(5月)</p> <p>*2002FIFAワールドカップ開幕(5月) 日本・韓国による初の2カ国共同開催。</p> <p>*小泉首相訪朝、北朝鮮日本人拉致を認める(9月) 日本の首相として初めて小泉首相が北朝鮮訪問。金正日総書記は首脳会談で日本人拉致問題を公式に認める10月、北朝鮮に拉致された日本人5人が帰国。</p> <p>*スイス、東ティモールの加盟で国連191か国に(9月)</p> <p>*IT不況拡大、世界同時株安(10月)</p> <p>*バリ島で爆弾テロ事件発生、190人が犠牲(10月)</p> <p>*チェチェン独立派武装勢力、モスクワ劇場占拠(10月) 犯行グループは全員射殺。一般人も129人死亡。</p> <p>*アルゼンチン、世界銀行向けデフォルト発表(11月)</p> <p>*イラクの大量破壊兵器国連査察再開(11月) 安保理決議を受け入れ、翌月イラクは申告書提出。</p> <p>*韓国大統領選挙で盧武鉉候補が当選(12月)</p>	<p>*倒産が相次ぎ失業率も最悪に 佐藤工業、日産建設などゼネコン破たん、ゴルフ場運営会社の破たんが急増。製造業、居酒屋チェーン、家電小売店など幅広い業種の破たんが相次ぐ。デフレ不況が一段と深刻さを増し、完全失業率も5.5%と悪化。株価低迷、産業空洞化・消費者心理冷え込み、貸し渋り・貸し剥がしも。</p> <p>*疑惑(秘書給与流用疑惑、脱税疑惑、公共事業口利き)がらみで国会議員4名が次々に辞職(3月)</p> <p>*住基ネットが稼働(8月) 住民基本台帳ネットワークが稼働。個人情報情報の漏えいや国民の番号管理に不安や反発があり、不参加自治体も。</p> <p>*株価9,000円を割る(10月)、11月には8,303円に</p> <p>*デフレ対策決定(10月) 金融機関の不良債権処理の加速のため「金融再生プログラム」を柱とする総合デフレ対策を決定し、公的資金を注入。</p> <p>*東京電力原発データ改ざん、隠蔽、「トラブル」隠し発覚 社長らが辞任へ。福島第一原発では、国への検査データの偽装が発覚。東北、中部電力などでも損傷の未報告が発覚。</p> <p>*バブル崩壊後、株安値最悪 竹中金融相の金融再生プログラム事実上の国有化が実施。「竹中ショック」で株価は銀行株を中心に株価は大暴落録。</p>

労働関係の動き	新潟県内の動き・出来事
<p>* サービス残業規制の「労働時間の把握のために使用者が講ずべき基準」通達（4月）</p> <p>* 個別労働関係紛争解決促進法施行（7月）</p> <p>* 緊急雇用創出特別奨励金、6か月間発動（8月～）</p> <p>* 総合雇用対策（9月） うち地方自治体の新緊急地域雇用特別交付金制度に50万人分3,500億円。</p> <p>* 雇用対策法改定（10月） 募集・採用に際して年齢にかかわらず均等に機会を与えることが努力義務に。</p> <p>* 育児介護休業法改正（11月） 休暇取得による不利益取り扱い禁止など。</p> <p>* 過労死認定基準の緩和のため「脳・心臓疾患の認定基準の改正について」通達（12月）</p> <p><b>【春闘】</b> 連合、ベア1%とともに、初めてパート時給10円以上を目標に掲げる。厚労省調べで妥結結果は6,328円、2.01%。</p> <p><b>【産別の動き・再編等】</b> サービス・流通連合（7月）、サービス連合（7月）、国公連合結成（10月）。</p> <p>* 労働組合組織率は20.7%、前年比0.8ポイント低下</p>	<p>* 新潟中央銀行、大森頭取ら逮捕（1月） 回収見込みのない不正融資が発覚、旧経営陣を逮捕起訴。</p> <p>* プルサーマル刈羽村住民投票（5月） プルサーマル実施の是非を問う国内初の住民投票が刈羽村で行われた。反対が過半数を超え、国・東電は実施を見送る。</p> <p>* 刈羽村、原発資金のラビカ問題発覚（10月） 原発交付金の用途である生涯学習センター建設は不当支出にあたるとして、3億4千万円の返還を村に請求。資料はすでに焼却され、究明は不透明に。</p> <p>* 新潟鉄工が更生法申請（11月） 負債総額2,270億円、会社更生法の適用申請に。全国でこの年9番目の大型破たん。子会社・グループ会社など16社も同時に申請。地域経済に大きな打撃となる。</p> <p>* 県競馬廃止（11月） 累積赤字約80億円が見込まれる中で、廃止方針を決定・発表された。年末を迎える中で、雇用問題で苦慮。</p>
<p>* 雇用対策臨時特例法実施（1月）</p> <p>* 公務員制度改革大綱で、連合、全労連、ILOに提訴（2月） 労働基本権制約はILO条約違反との中間報告（採択結社の自由委員会第329次報告）と日本政府への勧告（11月）。</p> <p>* ワークシェアリングについて政労使合意（3月・12月）</p> <p>* 連合、「ゼネラルアクション」展開（4月） 笹森会長「アクションルート47」。</p> <p>* NTT、従業員11万人を関連子会社に転籍・志向（5月）。</p> <p>* キヤノン、一般社員対象に家族手当や定期昇給など廃止。</p> <p>* 緊急雇用創出特別奨励金に緊急対応型ワークシェアリング奨励金制度が追加（6月）</p> <p>* 雇用保険制度、保険料率1.4%に引き上げ（10月）</p> <p><b>【春闘】</b> 連合、初めて統一要求でベア設定せず。賃金カーブ維持分プラス・アルファ、パート時給10円以上引き上げ要求。厚労省調べによる妥結結果は5,265円、1.66%。5年連続史上最低を記録。メーデーに初めてNPO、NGO参加。</p> <p><b>【産別の動き・再編等】</b> UIゼンセン同盟結成、自治労全競労評議会（9月）、JEC連合（10月）、フード連合、ヘルスケア労協結成（11月）。 労働組合組織率は20.2%、0.5ポイント低下。</p>	<p>* ダム計画相次ぎ中止に 全国的なダム建設の縮減で、新潟県内のダム建設も見直しが行われ建設中止が相次いだ。中止理由は、利水量の減少と巨額の投資などであるが、公共事業王国新潟の経済大黒柱を揺さぶることに。</p> <p>* 県内選挙で「市民型」に注目（4月） 参院選、新潟市長選などで、民主、社民の推薦候補者が当選し、市民団体協同の選挙が注目を集める。</p> <p>* 柏崎原発でもトラブル隠蔽（8月） 柏崎・刈羽原発など3原発で29件にもおよぶ機器損傷など国の報告を行わず、一部は秘密裏に修理し、未修理のままの運転も露呈。悪質なトラブル隠しとして、住民から非難的。</p> <p>* 県人拉致被害者3人が帰郷（10月） 北朝鮮拉致被害者5人が帰国。3名は県人であったが、横田さんは不明。</p>

年	国際政治・経済・出来事	国内政治・経済・出来事
2003 (平成15)年	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 北朝鮮が核拡散防止条約 (NPT) 脱退を宣言 (1月)</li> <li>2月には地对艦ミサイルを日本海に向け発射</li> <li>* イラク戦争開戦 (3月)</li> <li>国連安保理の武力行使容認決議案に仏・独・ロなど反対。国連決議なしで米英がイラク戦争開始。4月バグダッド陥落、7月にイラク統治評議会設置後もテロが頻発。</li> <li>* 新型肺炎 SARS が大流行、世界 32 か国に拡大。(2月)</li> <li>4月に新感染症に指定、死者 700 人余。終息は7月。</li> <li>* 中国、胡錦涛主席・温家宝首相選出 (3月)</li> <li>* 盧武鉉韓国大統領、国賓として来日 (6月)</li> <li>* 香港 50 万人デモ行進 (7月)</li> <li>* ジャカルタの米国系ホテルで爆弾テロ (8月)</li> <li>地下組織ジェマ・イスラミアによるとみられるテロ。</li> <li>* フランス全土の記録的猛暑、死者 11000 人以上 (8月)</li> <li>* 中国、有人宇宙船「神舟 5 号」の打ち上げ成功 (10月)</li> <li>* トルコのユダヤ教会堂、英総領事館爆弾テロ (11月)</li> <li>* イラク日本人外交官射殺事件 (11月)</li> <li>日本大使館の公用車がイラク北部で襲撃され、外交官 2 人とイラク人運転手が死亡。</li> <li>* フセインイラク元大統領をアメリカ軍が拘束 (12月)</li> <li>* リビア、大量破壊兵器の破棄を表明 (12月)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 製造部門の大企業、都市部を中心に回復基調。実質 GDP デフレ率は前年比 2.5% 減。景気の実感との乖離</li> <li>* 株価、バブル後最安値 7,607 円 (4月)、8 月には 1 万円台回復、03 年終値は 1 万 676 円 64 銭へりそなホールディングスへの公的資金注入決定 (5月)</li> <li>* 個人情報保護法関連 5 法が成立 (5月)</li> <li>報道規制や行政に不正利用への懸念が課題とされた。住基ネットも本格稼働に。</li> <li>* 有事関連法が成立 (6月)</li> <li>民主、自由党も含めた賛成で成立。有事の不明瞭な定義が問題とされた。併せて、国民保護法案要旨がまとめられた。</li> <li>* イラク復興支援特措法が成立 (7月)</li> <li>米軍支援、戦後復興を目的に措置法が成立。期間は 1 年とされ、戦闘が続く外交領土での自衛隊の本格活動が始まる。</li> <li>* 公的資金投入された 15 の銀行・金融グループに対して業務改善命令 (8月)</li> <li>* 総選挙で二大政党時代に (11月)</li> <li>自公保の与党が絶対安定多数を確保、民主党 40 議席増。</li> <li>* 足利銀行一時国有化 (11月)</li> <li>* 武富士盗聴問題で社長逮捕 (12月)</li> </ul>
2004 (平成16)年	<ul style="list-style-type: none"> <li>* イラク復興支援で陸上自衛隊に派遣命令 (1月)</li> <li>陸上自衛隊は初めて戦闘地域へ派遣。</li> <li>* スペイン、アルカイダ系組織が列車爆破テロ (3月)</li> <li>死者 200 人以上。直後の総選挙では、イラク派遣部隊撤退を掲げる野党社会労働党が勝利。</li> <li>* イラク日本人人質事件 (4月)</li> <li>* EU 新たに 10 か国が加盟、25 か国に (5月)</li> <li>* 小泉首相再訪朝、拉致被害者家族 5 人が帰国 (5月)</li> <li>* イラク統治評議会が解散、イラク暫定政権が発足 (6月)</li> <li>連合国暫定当局が暫定政権に主権移譲。10月、アメリカ調査団は「大量破壊兵器は存在せず」と報告。</li> <li>* ロシア、チェチェン武装集団の学校占拠 (9月)</li> <li>人質 300 人以上死亡。地下鉄爆破、チェチェン共和国大統領爆殺 (5月)、旅客機墜落など独立派テロ相次ぐ。</li> <li>* 中国、胡錦涛総書記、国家主席就任 (9月)</li> <li>* ブッシュ大統領再選 (11月)</li> <li>議会でも共和党の優位が確立。</li> <li>* ASEAN・日中韓、鳥インフルで対策協議 (12月)</li> <li>この年、鳥インフルエンザがアジアで猛威を振るった。WHO によると死者 32 人。翌年には欧州にも被害拡大。</li> <li>* インドネシア、スマトラ島沖地震 (12月)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 貯蓄ゼロ世帯が過去最高水準の 22.9% に</li> <li>* 日本経団連、「第一次政策評価」(1月)</li> <li>政党に対する献金の指針。</li> <li>* 経済同友会、意見書「さらなる政治改革の推進を」(3月)</li> <li>* 国民年金保険料の未納で国会議員が責任辞任 (4月)</li> <li>保険料の負担増と給付抑制を柱とした改革法案が議論される中で、未払いや未加入の国会議員の存在が露呈。福田官房長官、菅民主党代表らが辞任。改革法は成立。</li> <li>* 日本経団連、「企業行動憲章」改定 (5月)</li> <li>企業の社会的責任 (CSR) に言及。</li> <li>* 日本経団連、「国の基本問題検討委員会」設置 (5月)</li> <li>改憲を含む国のあり方提言。</li> <li>* 大企業で不祥事が相次ぐ (6月)</li> <li>三菱自動車は欠陥事故で業務上過失致死の疑い、三菱ふそうは虚偽報告容疑、西武鉄道は有価証券報告書の虚偽記載など、不祥事が露呈。ダイエーも自主再建を断念するなど大企業・ブランドが失墜。</li> <li>* 参院選で民主党が躍進 (7月)</li> <li>* UFJ ホールディングス、三菱東京 FG と経営統合に合意 (7月)</li> <li>* 日本経団連、武器輸出三原則見直し提言 (7月)</li> </ul>

労働関係の動き	新潟県内の動き・出来事
<p>*完全失業率は5.3%</p> <p>*完全失業者350万人</p> <p>*有効求人倍率0.64倍、新規求人倍率1.07倍に</p> <p>*三角雇用関係、個人事業主などの出現</p> <p>*サービス残業の社会問題化 武富士で35億円、中部電力65億2,000万円など。</p> <p>*イラク戦争（3月） 連合、全労連、全労協ともに反対運動展開。</p> <p>*労働基準法改定（6月） 「解雇ルール」法制化、当初案には連合、全労連、全労協ともに反対し、与野党共同修正のうえで成立。</p> <p>*連合評価委員会最終報告（9月）</p> <p><b>【春闘】</b> 連合、ベア要求断念、賃金カーブ維持、パート時給10円以上引き上げ要求。サービス残業撲滅を重点課題に。日経連は春闘「終焉」宣言、ベア拒否等強調。厚労省調べで、妥結結果は5,233円、1.66%。6年連続史上最低記録更新。</p> <p><b>【産別の動き・再編等】</b> 基幹労連（9月）、公務労協（10月）結成。</p> <p>*労働組合組織率は19.6%、戦後初の20%割れ</p>	<p>*市町村合併に住民の声が反映 合併への動きが活発化する中で、燕市、見附市などで住民投票やアンケートが行われ「合併ノー」の判断が示され、合併の足並みが危ぶまれる事態に。</p> <p>*柏崎刈羽原発全基が運転停止（3月） トラブル隠しから再点検を迫られ、東電の全原発17基が運転を停止。柏崎刈羽原発では、圧力抑制プールなどから工具や靴などの異物が発見され、ずさんな管理体制が露呈することとなった。</p> <p>*新潟市で官製談合疑惑（10月） 市発注工事で談合が繰り返されているとして、公正取引委員会化などが調査。ゼネコンなど120社におよぶ業者や市にも立ち入り検査が行われた。以前から官製談合が指摘されていた。</p> <p>*総選挙で非自民が躍進 自民党は2選挙区で、他の4選挙区は非自民の勢力が勝利した。</p> <p>*東北電力が巻原発を断念 計画発表から32年が経ち、巻町有地の反対派への売却は合憲とされ、電力自由化の流れから原発建設は白紙撤回に至った。</p>
<p>*深刻な若年層の雇用問題。ニート・フリーターの増加</p> <p>*自動車・電機・金融などで積極的な新規採用方針</p> <p>*過重労働・メンタルヘルス問題の深刻化</p> <p>*連合、全労連、全労協ともに年金改革関連法の撤回や廃案を求め運動展開。国会前座り込みも（4月）</p> <p>*高齢者雇用安定法改定（6月） 65歳までの雇用継続義務化。</p> <p>*プロ野球選手会のストライキ（9月）</p> <p>*イラク自衛隊派遣問題で抗議行動</p> <p>*有事法制については、平和フォーラム、全労連、全労協は反対の立場で大衆行動</p> <p>*日教組など、教育基本法改悪反対、義務教育費国庫負担制度堅持を求め集会</p> <p>*連合、「アクションルート・パートII」実施</p> <p><b>【春闘】</b> 連合、3年連続ベア要求断念。サービス残業撲滅運動よびかけ。厚労省調べで、妥結結果は5,348円、前年比1.67%増。</p> <p><b>【産別の動き・再編等】</b> 全通、日本郵政公社労働組合（JPU）に名称変更（6月）、炭労解散（11月）。</p> <p>*労働組合組織率は19.2%、前年比0.4ポイント低下</p>	<p>*拉致被害者家族帰国（5月） 先に帰国した蓮池、曾我、両氏の家族が帰国したが、横田さんらの安否は進展なし。</p> <p>*7・13水害（7月） 刈谷田川の堤防が決壊し中之島町・三条市の市街地が浸水。水害と無縁の地域とされていたこともあり、避難指示などに問題点が指摘される。</p> <p>*市町村合併で4市誕生（4月～） 合併特例法の期限が迫る中、魚沼市など4市が誕生。市町村数は、92に。新潟市などの大規模合併は来年予定。</p> <p>*中越地震が発生（10月） 中越地方を震源にM6.8（震度7）の地震が発生。死者40人、重軽傷者約4千5百人、家屋約10万棟が被災。やっく13万人余が避難生活。新幹線をはじめ関越道など首都圏との交通も遮断される。</p> <p>*乱立知事選で泉田知事誕生（10月） 県政史上最多の6人立候補の知事選で、泉田知事が誕生。</p> <p>*新潟市の官製談合で逮捕者（10月） 元下水道建設課長らが逮捕、4人が起訴される。大手ゼネコンら113社に排除勧告が出され、「悪しき慣習」にメス。</p>

年	国際政治・経済・出来事	国内政治・経済・出来事
2005 (平成17)年	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 56年ぶりに中国・台湾間の航空路線復活（1月）</li> <li>* アメリカ、ブッシュ政権2期目スタート（1月） 「専制的国家」との対決姿勢強調。</li> <li>* 京都議定書発効（2月）</li> <li>* ロンドン地下鉄爆破事件など爆弾テロ相次ぐ（2月） イスラム過激派によるとみられる大規模爆弾テロが続発。グリーンイーグルスサミット2日目にロンドンで4カ所同時の爆弾テロ。同月にエジプト、10月にインドネシア、インド、11月にはヨルダン・アンマンでも。</li> <li>* 島根県議会で「竹島の日」条例が成立（3月）</li> <li>* 韓国、「対日外交戦争」政策発表（3月）</li> <li>* イラク、国民議会選挙（1月）、移行政府発足（4月） 10月には新憲法承認。国内ではテロが止まず。</li> <li>* 中国、北京など各地で反日暴動（4月）</li> <li>* 中国、人民元2%切り下げ（7月）</li> <li>* アメリカ、大型ハリケーン「カトリーナ」被害（8月） 死者1,200人、原油高騰。ブッシュ政権の支持率急落。</li> <li>* 朝鮮半島の非核化合意（9月） 北朝鮮は2月に核保有を公式宣言。</li> <li>* パキスタン大地震で約7万人の死者（10月）</li> <li>* 鳥インフルエンザ欧州にも拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 市町村合併がピークに（1月～） 新潟市、長岡市、上越市など大型合併がピークに。新潟市は、13市町村を編入し人口81万の政令市の足場をつくる。</li> <li>* 災害復旧工事が本格化（4月） 前年の水害・地震による復興が、雪解けをむかえ本格的始動。仮設住宅に8,000人、12%は生活のめど立たず。</li> <li>* 「主要行の不良債権問題の正常化」宣言（5月）</li> <li>* カネボウ旧経営陣粉飾決算で上場停止（6月）</li> <li>* 社会保険労務士法改正（6月）</li> <li>* 竹中経済相「景気の踊り場からの脱却」表明（8月）</li> <li>* 総選挙で自民党が圧勝（9月） 自民が296議席を確保し、公明と併せ3分の2超えに。民主派惨敗に終わり、岡田代表が辞任。</li> <li>* 郵政民営化関連法が成立（10月）</li> <li>* 明治安田生命、金融庁から業務停止命令（10月）</li> <li>* 敵対的買収、ライブドア、村上ファンド、楽天などが注目</li> <li>* マンション・ホテル耐震偽装、官製談合等、相次ぐ不祥事</li> <li>* 連合、介護保険法改正で「4つの修正、5つの改善」要求</li> <li>* 郵政民営化反対で、JPUと全郵政は労組政策協議会結成</li> <li>* 日教組、全教など、教育基本法や義務教育費国庫負担制度改悪反対で運動展開</li> </ul>
2006 (平成18)年	<ul style="list-style-type: none"> <li>* サウジアラビアの石油関連施設で、アルカイダによるとみられる初の自爆テロ（2月）</li> <li>* ジャワ島中部地震、死者約6,000人（5月） 7月にはジャワ島南西沖地震で500人以上の死者。</li> <li>* イラク南部サマワ、自衛隊を狙った爆弾テロ（5月）</li> <li>* 国連安保理、核開発継続のイランに制裁決議（7月）</li> <li>* イスラエル、レバノン南部侵攻（7月） 翌月、国連安保理決議を受けて停戦発効。</li> <li>* イラクでの活動を終え、陸上自衛隊日本へ帰国（7月）</li> <li>* 原油高騰（7月） 中東情勢悪化で1バレル78ドルの最高値更新。</li> <li>* タイでクーデター。タクシン首相亡命（9月）</li> <li>* 北朝鮮、地下核実験（9月） 7月にはミサイル連続発射。国連安保理理事会は全会一致で制裁決議採択。日本は独自制裁も。12月、6か国協議が再開された。</li> <li>* アメリカ、中間選挙で共和党敗北（11月） ラムズフェルド国防長官解任。対イラク政策見直しへ。</li> <li>* フセイン元イラク大統領に死刑判決・執行（12月） 宗派对立激化のなか、5月にはマリキ首相新政権発足。11月にはバグダッドで連続爆弾テロ事件が発生。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 02年から景気拡大＝「いざなぎ越え」も実感なき好景気</li> <li>* 日本企業によるM&amp;Aが過去最高の2764件、15兆円に</li> <li>* 相次ぐ企業不祥事 堀江貴文ライブドア社長ら逮捕、強制捜査へ（1月）。金融庁、アイフル（4月）、損保ジャパン、住友海上火災保険（5月・6月）などに業務停止命令、アコムに立ち入り検査（8月）など。村上世彰村上ファンド代表逮捕（6月）。損保の不払い、ホテル不正改築、マンション構造計算書偽装など発覚。</li> <li>* 医療制度改革関連法成立（6月）</li> <li>* 日銀、ゼロ金利を解除決定（7月）</li> <li>* 全国で公務員の飲酒運転事故が多発（8月～）</li> <li>* 「美しい国、日本」を掲げ安倍政権誕生（9月）</li> <li>* 王子製紙、北越製紙の買収断念（9月）</li> <li>* 全国で官製談合発覚（10月～） 福島、和歌山、宮崎で知事が逮捕。岐阜で前知事の巨額裏金が発覚。分権議論に水を差すトップの不正が次々と露呈。</li> <li>* 教育基本法が初改正（12月） 日教組は「教育の危機宣言」（4月）、1975年以来の「非常事態宣言」（10月）。多くの反対のなか成立。</li> <li>* 防衛省関連法案の成立（12月） 「防衛省設置法」に改称、防衛庁から防衛省に格上げへ。</li> </ul>

労働関係の動き	新潟県内の動き・出来事
<p>*次世代育成支援対策推進対策法施行（4月）</p> <p>*日本経団連、「ホワイトカラー・エグゼンプションに関する提言」発表（6月）</p> <p>*サービス残業解消せず、スタッフサービス（53億6,000万円）とビックカメラ（30億円）は労基法違反で書類送検も。</p> <p>*クボタ、従業員のアスベストによる死亡公表（6月）。</p> <p>*厚労省「石綿障害予防規則」策定（7月）。</p> <p>*障害者雇用促進法改正（7月） 精神障がい者を雇用率の算定対象に。</p> <p>*建設労働者雇用改善法改正（7月）</p> <p>*労働安全衛生法改正（7月）</p> <p>*東京地裁、「鉄建公団訴訟」でJR採用時に組合間差別があったと認める判決（9月）</p> <p>*連合、高木剛会長、古賀伸明事務局長選出（10月）</p> <p><b>【春闘】</b> 連合、4年連続統一要求基準設けず。厚労省調べで、妥結結果5422円、1.71%増。人事院勧告2年ぶりマイナス勧告。</p> <p><b>【産別の動き・再編等】</b> 自治労と全国一般組織統合承認、プリジストン労組のゴム労連正式加入、ゴム連合発足（9月）。</p> <p>*労働組合組織率は18.7%、前年比0.5ポイント減</p>	<p>*県内市町村の合併が進む 「平成の大合併」がピークを向かえ、上越市（1月・13町村）新潟市（3月10月・13市町村）長岡市（4月・5町村）などが編入による大合併の年となった。</p> <p>*JAの不祥事次々と（6月） 県内35JAの内18JAで不祥事が発覚。職員による定期積金の着服や不正経理が明るみに。被害総額1億6千4百万円。</p> <p>*ダイエー新潟・長岡閉鎖（8・11月） ダイエーの自主再建の断念から、県内でのダイエー店舗が完全撤退となった。新潟では三井不動産がテナントを誘致し来年に再オープン。長岡は現時点で未定。</p> <p>*郵政解散で県関係代議士11人に（9月） 郵政民営化の是非や政権選択が争点となった総選挙では、比例復活による当選者が5人となり、県関係代議士は7人から11人となり、選挙制度の歪みと酷評された。</p> <p>*30市町村で大停電（12月） 最大時約65万戸が影響を受けた大規模な停電は、新潟地震以来のこと。暴風雪による送電線のショートが原因。</p>
<p>*完全失業率は4.1%、前年比0.3ポイント低下</p> <p>*有効求人倍率1.06倍、92年以来の1倍台超 「景気回復」と団塊の世代大量退職を前に積極的な採用。</p> <p>*偽装請負の社会問題化 厚労省による文書指導は4～12月で1403件。大阪府、製造請負会社コラボレートに業務停止命令。</p> <p>*公務員制度改革、連合、政府協議で検討開始（1月）</p> <p>*ILO結社の自由委員会から3度目の勧告（3月）</p> <p>*中小企業労働力確保法改正（4月）</p> <p>*男女雇用機会均等法及び労働基準法一部改正（6月）</p> <p>*公務、公務員及び労使関係に関する専門委員会（7月）</p> <p>*国労、鉄道建設・運輸施設整備支援機構に対して損害賠償を求める訴訟（11月）</p> <p>*労働政策審議会「今後の労働契約法制及び労働時間制度の在り方について」建議（12月）</p> <p>*労働契約法や労働時間法で連合、全労連、全労協とも反対。</p> <p><b>【春闘】</b> 連合、1%以上の賃金改善要求、金属労協も4年ぶりベア要求。厚労省調べで、妥結結果は5661円、1.79%。</p> <p>*労働組合組織率は18.2%、前年比0.5ポイント低下</p>	<p>*記録づくめの豪雪で被害（1月～） 津南町で416cm、湯沢町で358cmと観測史上最大積雪を記録。11市町に20年ぶりとなる災害救助法が適用された。国道405号線の通行止めにより、新潟、長野両県で約500名が孤立し救助を待った。</p> <p>*セコム公金詐欺が発覚（7月） 新潟駅南口駐車場管理を委託された警備会社が、売り上げ7億3千万円余を過少申告。公金の詐欺事件として県警が家宅捜索。市のチェック体制に批判も。</p> <p>*北朝鮮がミサイル・核の実験（7月） 「テポドン2号」などのミサイルを断続的に日本海に向け7発発射。</p> <p>*新潟市が政令市に決定（10月） 2007年4月に静岡県浜松市とともに政令指定都市となることを政府が決定。本州日本海側初の政令市となり、8行政区を設置することとなった。</p> <p>*合併で県内20市時代に 30年間112市町村時代が続いたが、自治体合併が急加速し、新たに3市が誕生、20市時代を迎えた。</p>

年	国際政治・経済・出来事	国内政治・経済・出来事
2007 (平成19)年	<ul style="list-style-type: none"> <li>*ブルガリア、ルーマニアがEU加盟（1月） EU加盟国は27か国に拡大。同月、スロベニアでユーロ導入。ユーロ圏は13ヶ国に。</li> <li>*潘基文氏が国際連合事務総長に就任（1月）</li> <li>*イラク戦争後最大規模の自爆テロ発生（2月） アメリカ軍3万人の増派決定へ。</li> <li>*中国の海洋調査船、尖閣・魚釣島付近で無断調査（2月）</li> <li>*アメリカ、バージニア工科大学銃乱射事件（4月）</li> <li>*フランス大統領選挙、サルコジ氏当選（5月）</li> <li>*アメリカ・イラン27年ぶり公式協議（5月）</li> <li>*イギリス新首相にブラウン氏（6月）</li> <li>*サブプライムローン問題深刻化で世界同時株安（8月） 9月にはアメリカで約140年ぶりの取り付け騒ぎも。</li> <li>*6か国協議で核無能力化合意（9月）</li> <li>*ミャンマー、軍による反政府デモ鎮圧（9月）</li> <li>*韓国と北朝鮮「南北首脳宣言」署名（10月） 2000年の首脳会談（金大中・金正日）以来7年ぶり。</li> <li>*原油、穀物価格の高騰（11月） 中東情勢の混迷、投資的資金の中東市場への流れ込みが原因で原油価格高騰。バイオ燃料需要増でトウモロコシなど穀物価格も上昇。食品価格高騰へ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*約5,000件の消えた年金発覚（2月） 三菱東京、UFJ銀行一部業務停止の行政処分（2月） 6月には財団法人飛鳥会の業務上横領事件関与、窓口販売での不適切処理で改善命令。</li> <li>*「政治と金」疑惑の松岡農相が自殺（3月） 後任の赤松農相も不明朗な経費が発覚し辞任に。</li> <li>*憲法改正のための国民投票法が可決（5月）</li> <li>*参院選で自民惨敗（7月） 地方格差や年金問題で、自民党惨敗、「ねじれ国会」に。</li> <li>*福田新政権が誕生（9月）</li> <li>*日本郵政グループ誕生（10月）</li> <li>*約6年にわたるテロ特措法延長を断念（11月）</li> <li>*守屋防衛事務次官収賄で逮捕（11月） 装備品調達商社からの接待疑惑、妻とともに逮捕。</li> <li>*食品の偽装が各地で発覚 白い恋人、比内地鶏、船場吉兆など、原料や消費期限の偽装、使いまわしなど食の安全・信頼を揺るがす事件が続発。</li> <li>*原発、大規模地震への不安高まる 能登半島地震や中越沖地震などを受け、耐震基準に不安広がる。原発直下の断層の存在も懸念される。原発でのデータ改ざんトラブル隠し発覚、7電力会社97件。</li> </ul>
2008 (平成20)年	<ul style="list-style-type: none"> <li>*ロシア大統領選挙、メドベージェフ氏勝利（3月） 首相にプーチン前大統領。</li> <li>*中国チベット自治区で大規模な抗議・暴動へ（3月）</li> <li>*四川大地震(中国)で死者約6万9000人(5月) 日本は民間チャーター便による支援物資輸送へ。</li> <li>*ミャンマー、サイクロンで死者約8万4500人(5月) 軍事政権は欧米の支援拒否。</li> <li>*アフガニスタンで邦人が犠牲（8月） NGO ペシャワール会のメンバーが武装勢力に殺害される。2月にはタリバン政権崩壊後最大の自爆テロ発生。</li> <li>*中国で初のオリンピック・パラリンピック（8・9月）</li> <li>*パキスタン、ムシャラフ大統領辞任（8月） 翌月、イスラマバードでイスラム過激派の爆弾テロ。</li> <li>*アメリカ、リーマン・ブラザーズ経営破綻（9月） 100年に一度といわれる金融危機「リーマンショック」へ。原油価格下落へ。12月には1バレル30ドル台へ。</li> <li>*アメリカ、北朝鮮の「テロ支援国家」指定解除（10月）</li> <li>*G20による初の金融サミット（11月）</li> <li>*アメリカ大統領選挙でオバマ氏当選（11月）</li> <li>*インドで10カ所同時テロ（11月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*戦後最悪の不況に 米国発の金融危機で世界同時不況に。10月、株価は7,162円20銭を記録、円は1ドル90円台に急騰。自動車・電機など輸出産業の業績悪化。</li> <li>*食の安全が危機、不審高まる（1月） 中国製冷凍餃子による食中毒。他の冷凍食品にも。国内業者でもウナギなどの産地偽装や事故米の食用転売など発覚。</li> <li>*公務員制度改革基本法（6月）</li> <li>*医療費抑制、後期高齢者医療制度開始に批判（6月）</li> <li>*ガソリン税の暫定税率問題で1リットル185.1円（8月）</li> <li>*政府「安心実現のための総合緊急対策」発表（8月）</li> <li>*政府、「生活支援定額給付金」を含む追加経済政策（10月）</li> <li>*福田首相の退陣表明で2年連続の政権投げ出し（9月） 首相に対する問責決議可決は戦後初。</li> <li>*社会保険庁組織ぐるみで改ざん（10月） 厚生年金の標準報酬月額などの改ざんが発覚。</li> <li>*政府、「生活防衛のための緊急対策」発表（12月）</li> <li>*日銀、政策金利の0.1%への引き下げ等発表（12月）</li> <li>*政府、与党「新たな雇用対策について」（12月） 雇用維持・再就職支援・内定取り消し対策。</li> <li>*厚労省、全国56カ所に年末緊急職業相談窓口（12月）</li> </ul>

労働関係の動き	新潟県内の動き・出来事
<p>*厚労省、フルキャストに対して業務停止処分（8月） 日雇い派遣不透明な天引き、二重派遣などが問題に。</p> <p>*ワーキングプア 1731万人うち非正規は71.5%。</p> <p>*「違法派遣」、「偽装請負」、「名ばかり管理職」問題表面化</p> <p>*改正パートタイム労働法（5月） パート労働者への差別待遇の禁止などを内容とする。</p> <p>*労働契約法（11月）</p> <p>*最低賃金法改正（11月） 生活保護との「逆転現象」の解消をはかる。</p> <p>*ホワイトカラー・エグゼンプション法制化見送り。</p> <p>*ワークライフバランス憲章及び行動指針策定（12月）</p> <p>*反貧困ネットワーク結成</p> <p><b>【春闘】</b> 連合、実質1%以上の成果配分による労働分配率の改善などを要求。厚労省調べ、妥結結果は5,890円、1.87%。</p> <p><b>【産別の動き・再編等】</b> 地域公共連合結成（9月）、J P 労組発足（10月）。国民投票法案で自治労、日教組反対声明、各種取り組み。教育三法で日教組や全教が反対。</p> <p>*労働組合の組織率18.1%、前年比0.1%低下 組合員数前年比3万9,000人増。13年ぶりの組合員増。</p>	<p>*記録的な暖冬 豪雪被害があった翌年は、異常と言える暖冬に。スキー客のキャンセルが相次ぐ。平均気温は、佐渡市6.3度、新潟市5.4度と観測史上最高を記録した。</p> <p>*仮設越年者3千人、初の原発震災 柏崎など3市町村の仮設で3,000人が越年。柏崎刈羽原発では、地震による火災や放射性物質を含む水漏れが発生するなど、初の原発震災となった。</p> <p>*新潟市が政令市に（4月） 本州日本海側初の政令市として、8区制約80万人でスターを切った。新潟市の人口は、県人口の3分の1を占め、県から1157項目の事務を引き継ぐこととなった。</p> <p>*県人力士が急死（6月） 新潟市出身の序の口力士が稽古場で急死。死因は、外傷性ショックと判明。角界の信用を揺るがす事態に発展。</p> <p>*参院選で県議逮捕（7月） 民主黒岩氏が落選し、自民党が議席奪還。二議席独占を狙った野党陣営は、黒岩氏の落選となった。公職選挙法違反で木村県議（小千谷市）が逮捕。</p>
<p>*非正規雇用拡大、過去最高に 世界不況の中で、非正規雇用者の割合が34.5%（9月）に。</p> <p>*製造業での雇い止め・「派遣切り」の社会問題化</p> <p>*社会問題化する雇用のあり方 「名ばかり管理職」問題。東京地裁、「労基法上の管理監督者に該当しない」との判断（1月）、日雇い派遣の社会問題化。厚労省、グッドウィルを刑事告発（1月）、業務停止命令も（7月廃業）。フルキャストに二度目の業務停止命令（10月）。労働組合は働者派遣法改定や雇用保険法改定、保険料率引き上げ問題などで行動。</p> <p>*介護従事者等の人材確保のための介護従事者等の処遇改善に関する法律（5月）</p> <p>*障害者雇用促進法一部改正（12月）</p> <p>*年末から日比谷で「年越し派遣村」（翌月5日まで）</p> <p><b>【春闘】</b> 連合、中小共闘で初めて年齢別到達水準目標打ち出す。ワークライフバランスで労働時間短縮。時間外割増率引き上げ要求。厚労省調べで妥結結果は6,149円、1.99%。</p> <p><b>【産別の動き・再編等】</b> 日教組全国教研中止（2月）、プリンスホテルの不法行為。</p> <p>*労働組合組織率は18.1%。パート労働者の組合員数増</p>	<p>*31年ぶりの人口急減（4月） 240万人を割り、急速な勢いで減少（県推計）。自然減とともに若者の流出を主因とする社会減が課題に。</p> <p>*新潟水俣病条例が成立（9月） 県が独自で未認定患者救済に乗り出す条例を制定。画期的と高評価。県は福祉手当を支給。</p> <p>*泉田健知事が再選（10月） 共産党との一騎打ちを制し、再選を果たす。</p> <p>*金融危機、地場産業を直撃 県内も不況の荒波が押し寄せ、製造業も減産体制に陥る。減産・業績不振で非正規雇用者の解雇が相次ぐ。大卒者の採用内定の取り消しも出る。秋には、新潟の老舗タクシー2社が破たんし、280人余の解雇者が。燃料費の高騰、需要低迷、規制緩和による競争激化が原因。</p> <p>*振り込め詐欺多発 県内全域で被害が相次ぎ、総額5億円超と公表。10月に東京の詐欺グループが逮捕され、名簿などを押収。警告が発せられる。</p>

年	国際政治・経済・出来事	国内政治・経済・出来事
2009 (平成21)年	<ul style="list-style-type: none"> <li>*アメリカ、オバマ大統領就任（1月） プラハでの「核なき世界」演説（4月）、東欧ミサイル防衛配備撤回等を打ち出す。この年のノーベル平和賞も受賞。</li> <li>*自動車大手 GM、クライスラー経営破綻（2～4月）</li> <li>*北朝鮮ミサイル発射、6か国協議離脱（4月） 国連安保理議長のミサイル発射非難声明に反発。</li> <li>*北朝鮮、2度目の核実験（5月）</li> <li>*イラク多国籍軍完全撤退し「有志連合」消滅（7月）</li> <li>*新疆ウイグル自治区で大規模暴動（7月）</li> <li>*クリントン元大統領訪朝（8月） 拘束されていたアメリカ人記者の特別恩赦実現。</li> <li>*オバマ大統領、就任後初めての来日（11月）</li> <li>*北京でオバマ大統領と胡錦涛国家主席が会談（11月） 地球規模での協力強化をうたった共同声明発表。</li> <li>*アフガニスタン、カルザイ大統領再選（11月） 選挙中からタリバンのテロ相次ぎ、10月には国連職員多数死傷。アメリカ軍増派決定（12月）。</li> <li>*EU 新基本条約発効（12月） 欧州理事会「常任議長」、「外務・安全保障政策上級代表」のポストなど新設。機構効率化、政策領域が拡大。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*日経平均株価、バブル後最安値更新 7,054 円 98 銭（3月）</li> <li>*銀行等保有株式取得機構が買い取り再開（3月）</li> <li>*日銀、金融機関の長期国債買い取り額 4000 億増額（3月）</li> <li>*公的資金活用で企業に資本注入する制度創設</li> <li>*日本政策投資銀行の資金繰り支援強化</li> <li>*麻生内閣、経済危機対策決定（4月） 「緊急人材育成・就職支援基金」など創設へ。</li> <li>*月例経済報告「景気底打ち」宣言（6月） 8月には一時日経平均 1 万 639 円 71 銭に。</li> <li>*失業率最悪、雇用不安深刻（7月） 完全失業率 5.7%（7月）過去最高を記録。</li> <li>*鳩山内閣（民主・社民・国民新党連立政権）誕生（9月） 8月の衆院選で民主が大勝。「政権交代」が流行語に。10月緊急雇用対策、12月に緊急経済対策決定。</li> <li>*事業仕分けが注目（11月） 「廃止」「削減」「見直し」の事業仕分けが注目。八ッ場ダム中止、羽田ハブ空港化などの提案が話題に。</li> <li>*政府デフレ宣言（11月） 自動車産業輸出はほぼ半減、電機業績悪化。ソフバンクは4年連続増収増益、「ファストファッション」出店相次ぐ。</li> <li>*中小企業等金融円滑化法成立（12月）</li> </ul>
2010 (平成22)年	<ul style="list-style-type: none"> <li>*中国 GDP 世界 2 位に</li> <li>*ウィキリークス米国防務省の外交公電を公表（4月） 内部告発情報をインターネット上で公開するウィキリークスが、イラクでのアメリカ軍による民間人殺害の映像公開（4月）。12月まで外交機密文書 25 万点公開。</li> <li>*チリ落盤事故で 33 人全員救出（8月）</li> <li>*北朝鮮、金正恩氏が後継者に（9月）</li> <li>*欧州金融危機拡大 EU のギリシャ救済決定も危機の連鎖防げず。</li> <li>*尖閣諸島の日本領海内で中国漁船衝突事故（9月） 海上保安部の巡視船と中国漁船が衝突。11月には松濤の様子がネット上に流出。</li> <li>*アメリカ中間選挙で共和党勝利（11月） 草の根保守の「ティーパーティー」運動が目された。</li> <li>*G20 首脳会合、通貨安競争に警戒（11月）</li> <li>*北朝鮮、韓国延坪島を砲撃（11月） 黄海での韓国海軍の哨戒艦沈没（3月）について、北朝鮮の魚雷とする韓国に対し、北朝鮮軍が延坪島を砲撃。</li> <li>*劉曉波氏、ノーベル平和賞受賞（12月） 劉氏は中国民主化運動の活動家で服役中。中国政府は式典への出席を認めず。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*日経平均 1 万 1,339 円 30 銭（4月）、8月には 8,824 円 06 銭に下落、その後持ち直し</li> <li>*鳩山首相退陣、菅内閣が誕生（6月） 米軍普天間基地移転問題で社民党は離脱、自らの「政治とカネ」問題で責任を取り鳩山首相退陣。</li> <li>*子ども手当実施（6月）</li> <li>*参院選で民主惨敗、「ねじれ国会」へ（7月）</li> <li>*高齢者の孤立化が問題に、「無縁社会」が反響（7月～） 「所在不明高齢者」（戸籍上の生存者）が次々と判明。</li> <li>*全国的な史上最高の猛暑（8月） 熱中症患者による死亡者も。農作物被害で野菜など高騰。</li> <li>*15年ぶりの円高、雇用不安と相次ぐ財政・金融対策。 9月、家電エコポイントなど「三段構えの経済対策」、日銀、過去最大 2 兆 1249 億円の為替介入。10月、5 兆 9,000 億円の補正予算、日銀は事実上のゼロ金利政策導入。11月には 1 ドル 80 円 20 銭に上昇。自動車産業ではエコカー減税や新車買い替え補助で国内販売伸長、営業損益では全社黒字、電機産業回復基調。全国 11 の百貨店が閉鎖。</li> <li>*検事ら証拠偽造で逮捕（9月） 元厚労省局長の公文書偽造事件で、証拠を偽造した検事らが逮捕。局長は無実を訴え続け、無罪釈放となる。</li> </ul>

労働関係の動き	新潟県内の動き・出来事
<p><b>*内定取り消しなど新規学卒者への影響広がる</b>  <b>*政労使による取り組み</b>  連合・日本経団連「雇用安定・創出にむけた労使共同宣言」(1月)、連合は「180万人雇用創出プラン」提起。厚労相、官房長官へ要請。連合、政府・日本経団連、と「雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意」(3月)、ワークシェアリング促進へ。鳩山内閣成立後には、「当面の雇用対策の強化に向けた要請書」(9月)、「連合からの緊急要望事項」「緊急雇用対策に関する要請書」を提出(10月)。  <b>*連合、古賀伸明会長、南雲弘行事務局長ら選出、新たに女性幹新設により岡本直美会長代行選出。</b>  <b>*雇用保険法一部改正(3月)</b>  ※雇用保険の加入要件緩和。  <b>*育児介護休業法改正(6月)</b>  <b>【春闘】</b>  連合、8年ぶりに統一要求基準にベア要求が含まれる。厚労省調べで妥結結果は5630円、1.83%。  <b>【産別の動き・再編等】</b>  農協農業一般労組(7月)、金融ユニオン(8月)、海港労協(11月)結成。  <b>*労働組合組織率は18.5%、前年比0.4ポイント増</b>  34年ぶりの増加。組合員数も前年比1万3000人増。</p>	<p><b>*柏崎原発にトラブル相次ぐ(7月)</b>  中越地震によりストップしていた原発の復旧作業が進む中で、トラブルが次々に。7月の3首長合意後、国の安全最終検査後など復旧の節目のたびにトラブルが発生した。  <b>*総選挙、全区で民主大勝(8月)</b>  自民党は、県内でも歴史的惨敗となる衆院選挙となり、同党は全国的に惨敗し第2党に。民主党300超の議席を獲得し、鳩山政権が誕生した。  <b>*国と対立する新幹線問題(10月)</b>  北陸新幹線の建設費負担問題で、県と国の対立が表面化。本県の負担金が220億円も増額されたことが対立の原因。県は、負担金の内訳について国の情報開示を求めた。  <b>*大和が県内からの撤退を表明(10月)</b>  県内に3店舗を構える老舗百貨店「大和」が、全店舗の県内からの撤退を表明した。いずれの店舗も中心市街地に位置し、県経済の影響と地域の衰退が懸念される事態に。  <b>*JR東日本、悪質な河川法違反が明らかに(11月)</b>  2002年から7年間にわたり、3億1千万トンを信濃川から過剰に取水していた。</p>
<p><b>*改正雇用保険法成立(3月)</b>  非正規労働者に対するセーフティーネット強化など。  <b>*厚労省、「新卒者雇用に関する緊急対策」発表(8月)</b>  <b>*ハローワークの地方移管を内容とする「アクションプラン～出先機関の原則廃止に向けて」閣議決定(12月)</b>  <b>*政労使による取り組み</b>  連合、日本経団連「若年者の雇用安定に関する共同宣言」(1月)。連合、菅首相に雇用創出、地域活性化等で要請。雇用戦略対話第6回会議「雇用戦略・基本方針」合意(12月)。  <b>*JR不採用問題23年ぶり解決。最高裁での訴訟一括和解。</b>  <b>*UNI(ユニオン・ネットワーク・インターナショナル)第3回世界大会、長崎で開催(11月)</b>  <b>【春闘】</b>  連合、1歳・1年の賃金上昇額を11年ぶりに設定。厚労省調べで妥結結果は5516円、1.83%。  <b>【産別の動き・再編等】</b>  行政関連ユニオン(3月)、*フリーター全般労組、ITユニオン(7月)、主要ターミナル関係労組中央協議会(8月)結成。日本医労連、医療・介護・福祉ユニオンを発足(8月)。ファッション業界ユニオン結成(10月)。  <b>*労働組合組織率は18.5%、前年比同率</b></p>	<p><b>*新潟市26年ぶりの大雪(2月)</b>  国道での交通事故や農道に車90台が立ち往生。移動などの市民生活に影響。  <b>*個別所得保障制度がスタート(4月)</b>  4月からコメ農家を対象にモデル事業として開始。減反に応じることが条件で、「一定の支え」との好評と「ばらまき」との批判が。  <b>*大和百貨店が県内店舗を閉店・撤退(4・6月)</b>  商店街の集客の核として営業を続けてきた大和(県内3店舗)が次々と閉店し、県内から全て撤退した。それぞれの店舗跡地は、売却の方針。現段階では、将来の構想はない。  <b>*新潟市に中国総事館開設(6月)</b>  開設場所をめぐる波乱があったが、中央区のビル内に開設された。韓国、ロシアに続く開設となり、対岸交流に期待が。  <b>*記録的猛暑で被害も(7月～)</b>  史上最も暑い夏を記録。熱中症搬送数(6～9月)は1,401人、5人が死亡した。農作物被害も甚大で、コメも1等枚比率が2割にまで落ち込んだ。  <b>*新潟水俣病4次訴訟が和解(10月)</b>  阿賀野患者会174人の原告と国・昭和電工が和解に向け基本合意。</p>

年	国際政治・経済・出来事	国内政治・経済・出来事
2011 (平成23)年	<p><b>*欧州財政危機の深刻化</b> アイルランド、ポルトガル、スペイン、イタリアへ拡大。</p> <p><b>*チュニジアで政変「アラブの春拡大へ」(1月)</b> ヨルダンで内閣総辞職、エジプトのムバラク政権崩壊。リビア内戦、シリア民主化運動発生(4月)など波及。</p> <p><b>*ニュージーランド、クライストチャーチで地震(2月)</b> ビル倒壊で日本人留学生28人含む185人死亡。</p> <p><b>*ビンラディン容疑者殺害(5月)</b> 国際テロ組織アルカイダの指導者ウサマ・ビンラディン容疑者をアメリカ特殊部隊が殺害。</p> <p><b>*スイス、34年までに既存の原子炉停止決定(5月)</b> ドイツでもエネルギー政策転換など欧州で脱原発の運動拡大。イタリアでは国民投票で原発再開がストップ(6月)。</p> <p><b>*タイ大洪水(7月～)、日本経済にも影響(10月)</b></p> <p><b>*リビア最高指導者、カダフィ大佐死亡(10月)</b></p> <p><b>*財政危機のイタリア、ベルルスコーニ首相辞任(11月)</b></p> <p><b>*EU首脳会議、財政危機対応合意(12月)</b> 財政協定創設、危機対応に充てるため。IMFへの約20兆7,000億円拠出を合意。</p> <p><b>*北朝鮮、最高指導者の金正日総書記死去(12月)</b></p>	<p><b>*東日本大震災発生(3月)</b> 11日午後2時過ぎ、宮城県沖を震源とするM9(震度7)の強い地震が発生。津波に襲われた沿岸部を中心に約2万人の行方不明者。東電福島第1原発では、メルトダウン、水素爆発が起き、大量の放射性セシウムが放出、大惨事となった。</p> <p><b>*東京電力、1都8県で計画停電実施(3月～)。</b></p> <p><b>*10月に1ドル75円32銭の最高値記録</b></p> <p><b>*中部電力、浜岡原発停止に(5月)</b></p> <p><b>*4次にわたる復旧・復興予算(5・7・11・12月)</b></p> <p><b>*菅首相退陣、野田内閣誕生(6月)</b></p> <p><b>*地域包括ケアの実現めざす、改正介護保険法成立(6月)</b></p> <p><b>*子ども手当特措法成立(8月)</b></p> <p><b>*野田首相、TPP交渉参加を表明、連合は受け入れ</b></p> <p><b>*民主・自民・公明、労働者派遣法改正案の修正合意(11月)</b> 製造業派遣、登録型派遣の原則禁止削除。連合受け入れ。</p> <p><b>*株価は年末に8,455円35銭、29年ぶりの安値。</b></p> <p><b>*復興財源確保法、地方財確法成立(11月)</b></p> <p><b>*通信産業は堅調、金融業は大手銀行5グループの最首利益がリーマンショック前の水準に回復</b></p> <p><b>*原子力施設における緊急作業に従事する労働者の線量上限を250ミリシーベルトに引き上げ</b></p>
2012 (平成24)年	<p><b>*ロシア大統領選、プーチン首相が当選し復帰(3月)</b></p> <p><b>*ミャンマー総選挙で野党、国民民主連盟圧勝(4月)</b> 民主化運動指導者アウン・サン・スー・チー氏当選。民主化の進展として欧米は制裁の一部解除へ。</p> <p><b>*北朝鮮、金正恩体制が発足(4月)</b> 4月にミサイル発射実験(失敗)、12月には再発射強行。</p> <p><b>*ギリシャ政権混迷(5月)</b> 債務危機の深刻化。5月の総選挙で緊縮策推進の与党敗北も。6月の再選挙復活。ユーロ圏離脱は辛うじて回避。</p> <p><b>*シリア内戦で国連シリア監視団解散(8月)</b> 国連の調停は不調に終わり、内戦は泥沼化。</p> <p><b>*ウラジオストクでAPEC首脳会議(9月)</b></p> <p><b>*アメリカ、オバマ大統領再選(11月)</b> 同月、アメリカ大統領として初めてミャンマー訪問へ。</p> <p><b>*中国共産党10年ぶりの指導部交代(11月)</b> 胡錦濤主席の後任として、党総書記に習近平氏選出。</p> <p><b>*韓国大統領選挙、朴槿恵氏当選(12月)</b> 野党の文在寅候補を破る。就任は翌年2月。朴正熙元大統領の長女で、韓国史上初の女性大統領。</p>	<p><b>*世界経済悪化で景気失速、尖閣諸島めぐる紛争も影響</b></p> <p><b>*家電メーカー苦境に</b> パナソニック、ソニー、シャープの3社が巨大赤字で苦境に。一方で、通信産業は堅調。自動車産業は国内生産増加、トヨタの世界販売台数は過去最高記録。</p> <p><b>*合併によりイオン銀行発足(3月)</b></p> <p><b>*円高修正へ</b> 1ドル80円前後を経て年末には86円台に。</p> <p><b>*日銀、金融緩和措置(4月・9月・10月)</b> 12月には10兆円追加決定、円安へ。</p> <p><b>*合併により三井住友信託銀行発足(4月)</b></p> <p><b>*国内原発50基が全停止(5月)</b> 震災原発事故を受け、原発の安全神話は崩壊。42年ぶりに商業用原発が全停止に追い込まれる。総選挙でも原発稼働が争点化。全国的な反原発運動が盛り上がる。</p> <p><b>*野田政権で社会保障・税の一体改革関連8法成立(8月)</b> 民自公の「3党合意」を経て、民自公などの多数で成立。消費増税増税(税率8%のち10%)が決定。</p> <p><b>*日本郵政グループ、日本郵便発足(10月)</b></p> <p><b>*政権交代、安倍内閣が誕生(12月)</b> 総選挙で自公が圧勝し、第2次安倍内閣が発足。</p>

労働関係の動き	新潟県内の動き・出来事
<p>* 独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止法成立（4月）</p> <p>* 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律成立（5月）</p> <p>* 雇用保険法及び労働保険の保険料徴収等に関する法律の一部を改正する法律成立（5月）</p> <p>* 政府の「被災者等就労支援・雇用推進会議」が立ち上げた「『日本はひとつ』しごとプロジェクト」、10月までに被災3件で約6万4000人の就労支援</p> <p>* 各労働組合が東日本大震災の復興支援へ取り組み</p> <p>* 脱原発運動に平和フォーラム、全労連、全労協が取り組む</p> <p>* 連合、日本人材派遣協会と日本生産技能労務協会へ「派遣労働者の雇用確保に関する要請」（3月）</p> <p>* 連合、定期大会で「働くことを軸とする安心社会」を掲げて運動方針決定（10月） 「最終的」に原発に依存しない社会をめざす方針。</p> <p><b>【春闘】</b> 賃金カーブ維持、給与総額ベースで1%目安の引き上げ要求。厚労省調べで妥結結果5,555円、1.83%。3年ぶり増。</p> <p><b>【産別の動き・再編等】</b> 全国ユニオン「雇用を守る震災ホットライン」（3月）。</p> <p>* 労働組合組織率（岩手・宮城・福島除く）は18.4%</p>	<p>* 「新潟州」構想で会見（1月） 泉田県知事と篠田新潟市長が、「新潟州」（市と県の合併）について共同記者会見を行う。各界からは、「意味不明」の声が上がる。</p> <p>* 東日本大震災発生で県内も大混乱（3月） 県内各地には約1万人が避難し、他県からの避難者への対策に追われた。翌12日には長野県北部を震源とするM6.7（震度6）の地震が発生、十日町市、津南町に家屋被害が。</p> <p>* 水俣病第4次訴訟正式和解（3月）</p> <p>* 新大で不正契約問題が発覚（4月）</p> <p>* 新潟市に中国総領事館が解説（6月） 本州日本海側で初となる中国総領事館が開設された。新潟市内では、韓国とロシアに続く開設となり、対岸交流等の拡大に期待が高まる。</p> <p>* 記録的豪雨で中下越に被害（7月） 7月末の集中豪雨で信濃川などの河川が氾濫。死者5名、家屋被害とともに、水力発電所が被災し、電力供給がストップした。</p> <p>* 万歳氏がJA全中会長に就任（8月）</p>
<p>* 給与改定臨時特例法（2月） 一般職非現業国家公務員13年度末まで7.8%引き下げ。</p> <p>* 改正労働者派遣法成立（4月） 「派遣労働者の保護・雇用の安定」を目的規定に明記。</p> <p>* 厚労省、東京・愛知・大阪に「わかものハローワーク」設置（10月）</p> <p>* 厚労省、初めて職場のパワハラに関する実態調査実施</p> <p>* 連合、「連合の重点政策」決定（5月） 震災からの復興・再生に向けた支援の強化など。</p> <p>* 連合、「連合の新たなエネルギー政策」確認（10月） 代替エネルギー源確保までの原発再稼働認める。</p> <p><b>【春闘】</b> 賃金カーブ維持、給与総額ベースで1%を目安とする引き上げ要求。厚労省調べで妥結結果は5,400円、1.78%。</p> <p><b>【産別の動き・再編等】</b> 郵政産業労働者ユニオン（7月）。UAゼンセンが発足（11月）、連合内最大の産別組織。</p> <p>* 労働組合組織率は17.9%、前年比0.2ポイント減</p>	<p>* 県内各地、06年上回る豪雪（2月） 新潟市中央区では、06豪雪を47cm上回る71cm、上越などでも06年を上回る豪雪となった。列車は軒並み運休に、40万人余に影響。</p> <p>* 泉田知事3選（10月） 共産を除くオール与党での選挙となり、3選を果たす。</p> <p>* 柏崎原発、再稼働をめぐる直接請求（11月） 全7基が停止している中で、再稼働の是非を問う県民投票の実施をめざす「みんなで決める会」が各市町村の選挙管理委員会に署名簿を提出した。</p> <p>* 県内5市、がれき受け入れを表明（11月） 東日本大震災のがれき処理をめぐる、県内の5市が受け入れを表明。慎重姿勢の県知事と摩擦。市民レベルでも抗議や反対運動が起こる事態に。</p> <p>* 総選挙で自民圧勝（12月） 民主は、消費税導入をめぐる批判を受け惨敗、自民党が6選挙区独占の圧勝となった。</p>

年	国際政治・経済・出来事	国内政治・経済・出来事
2013 (平成25)年	<ul style="list-style-type: none"> <li>*アルジェリア南東部ガス田施設で人質事件(1月) イスラム武装勢力の襲撃により多数が人質に。アルジェリア軍の掃討作戦により日本人人質17人中10人犠牲。</li> <li>*北朝鮮が地下核実験(2月) 北朝鮮3度目の核実験。金正恩政権では初。</li> <li>*CIA元職員スノーデン氏、ロシアに亡命(8月) アメリカ国家安全保障局がドイツなど同盟国首脳の電話盗聴疑惑。スノーデン氏による情報提供で発覚。</li> <li>*エジプト軍クーデター、モルシ大統領解任(7月)</li> <li>*シリアの化学兵器廃棄に向け米ロ枠組み合意(9月)</li> <li>*IOC総会で2020年東京五輪・パラリンピック決定</li> <li>*中国国内でテロ事件(10月) 天安門前で車炎上、11月、山西省で連続爆破事件。</li> <li>*イランの核協定で濃縮制限、制裁緩和合意(11月) イラン、米欧など6か国と経済制裁緩和で合意。</li> <li>*フィリピン、台風30号で甚大な被害(11月)</li> <li>*中国、東シナ海上空に防空識別圏設定(11月) 尖閣諸島上空にも重複し、日米韓など強く反発。</li> <li>*中国、月面軟着陸成功(12月)</li> <li>*北朝鮮、張成沢氏を処刑(12月)</li> <li>*この年、中国でPM2.5拡大、8億人が呼吸困難に</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*日銀、2%インフレ目標の導入決定(1月)</li> <li>*日銀総裁に黒田氏就任(3月)</li> <li>*TPP交渉参加を正式決定(3月)</li> <li>*日銀、量的・質的金融緩和導入表明(4月)</li> <li>*1ドル100円台の円安に、株価1万5,000円台回復(5月) 取引最終日の日経平均株価1万6,320円22銭の高値に。自動車産業大手8社は日産を除き増益。情報通信産業はスマートフォン事業が好調、コンビニは上位2社が過去最高益。</li> <li>*参院選で自民圧勝し、「ねじれ」を解消(7月)</li> <li>*福島第1原発で汚染水漏れが発生(8月)</li> <li>*金融庁、みずほ銀行に業務改善命令(9月)</li> <li>*翌年4月8%への消費税率引き上げを閣議決定(10月) 15年10月に10%への引き上げ予定も確認。</li> <li>*「1票の格差」に違憲判決(11月) 格差が2.43倍の衆院選、4.77倍の参院選で、各地の高裁などで違憲判決が相次ぐ。最高裁も、「違憲状態」と判定。</li> <li>*産業競争力強化法成立(12月)</li> <li>*改正研究開発力強化法成立(12月)</li> <li>*秘密保護法を強行採決(12月) 秘密漏えいに懲役10年。国家安全保障会議の設置も。</li> </ul>
2014 (平成26)年	<ul style="list-style-type: none"> <li>*国連報告書「北朝鮮による拉致は人道上的罪」(2月) 国連人権委委員会の特別委員会の最終報告書で断定。</li> <li>*ロシア、クリミア編入(3月) 前月のウクライナの政権崩壊を受け、ロシアが編入宣言。日欧米は対ロ制裁の一環で6月のG8ボイコット。7月、交戦に巻き込まれ、マレーシア航空機がウクライナで撃墜。</li> <li>*韓国、旅客船セウォル号事件(4月) 295名の死亡者。朴槿恵政権の危機管理への批判も。</li> <li>*「イスラム国」樹立宣言(6月) アメリカ主導の「有志連合」は空爆開始。</li> <li>*エボラ出血熱でWHOが緊急事態宣言(8月) 西アフリカを中心に拡大し、12月には死者7,000人超。</li> <li>*スコットランド住民投票で独立否決(9月)</li> <li>*香港で大規模な学生デモ(9月) 行政長官選挙をめぐり、中国政府に反発する学生が香港の幹線占拠。11月からの強制排除で逮捕者多数。</li> <li>*アメリカの量的緩和策終了(10月)</li> <li>*アメリカ中間選挙で野党共和党勝利(11月)</li> <li>*ノーベル平和賞にパキスタンのマララさん 受賞直後、パキスタン国内の学校でテロ。140人超死亡。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*改正雇用保険法(3月)</li> <li>*改正次世代育成支援法(4月) 「子供の貧困対策に対する大綱について」閣議決定(4月)</li> <li>*消費税8%に(4月) 17年ぶりの増税。駆け込み需要とその反動でGDPは連続マイナスに。政府は、翌年予定の10%への引上げを断念。</li> <li>*『日本再興戦略』改訂2014閣議決定(6月)</li> <li>*戦争する国への転換・集团的自衛権行使を容認(7月) 専守防衛から先制攻撃容認を強行方針化。国会でも議論が分かれる中、歴代内閣の判断から逸脱する大転換に。</li> <li>*日銀、追加の金融緩和(10月) 資金供給量を年60~70兆円から80兆円に拡大、長期国債買い入れ額80兆円に拡大へ。</li> <li>*辺野古基地移設反対派が知事選勝利(11月) 防衛局が埋め立てのための調査を始める中、反対派候補である翁長氏が大幅で当選。衆院選でも沖縄で反対派が全勝。</li> <li>*第3次安倍内閣発足(12月) 総選挙で自民微減ながら公明とあわせ3分の2を確保。</li> <li>*円相場121円86銭記録、株価1万8,000円台に(12月)</li> <li>*駆け込み需要とともに、自動車産業は北米需要などで多くが増益、鉄鋼業も公共事業の前倒しが鋼材需要を押し上げ</li> </ul>

労働関係の動き	新潟県内の動き・出来事
<p>*完全失業者数 265 万人、前年比 2 万人減  *完全失業率は 4.0%、前年比 0.3 ポイント減  その一方で非正規労働者は増加、比率は 36.7% に。</p> <p>*「追い出し部屋」「ブラック企業」が社会問題化  *駐留軍関係離職者臨時措置法成立（5 月）  *規制改革会議、「規制改革に関する答申」提出（6 月）  *改正障害者雇用促進法成立（6 月）  *国家戦略特区法成立（12 月）  労働時間規制緩和や有期雇用規制の緩和で紛糾。  *連合、定期大会で政治方針を 10 年ぶりに改訂（10 月）  古賀伸明会長再任、神津里季生事務局長選出。  *連合、「労働者保護ルール改悪阻止」闘争本部設置（10 月）  *政労使会議、「経済の好循環実現に向けた取組」（12 月）</p> <p><b>【春闘】</b>  連合、『『傷んだ雇用・労働条件』の復元とすべての働く者のディーセントワーク実現』を掲げ 1% を目安に配分要求。統一的賃金要求は見送り。厚労省調べで妥結結果は 5,478 円、1.80%。額で 78 円、率で 0.02 ポイント増</p> <p><b>【産別の動き・再編等】</b>  都市交解散（5 月）、自治労との統合へ。  *労働組合組織率は 17.7%、前年比 0.02 ポイント減</p>	<p>*震災がれきを 3 市が受け入れ（3 月）  東日本震災で発生した「震災がれき」の受け入れを 5 市が表明。地域住民等の反対から、新潟、新発田は断念。三条、長岡、柏崎の 3 市が受け入れ。処分方法をめぐり 5 市首長と知事の主張が対立。</p> <p>*集中豪雨が県下を襲う（7 月）  長岡市を中心とした 7 月末からの集中豪雨は、浸水被害や土砂崩れの被害をもたらした。家屋倒壊で 1 名の死者。</p> <p>*東電が再稼働を申請（9 月）  6、7 号機の再稼働に向け、新規制基準に基づく安全審査を原子力規制委員会に申請した。活断層をめぐる議論は終焉をむかえる状況になく、審査は長期化する可能性が高い。</p> <p>*減反政策に終止符（11 月）  減反政策に翻弄されてきたコメ農家は、40 年余り続けられた政策の転換で、新たな試練を迎えることとなった。コメの消費減でコメ余り状況があり、米価への影響が懸念される。</p> <p>*新潟水保病、新たに 2 訴訟（12 月）</p>
<p>*完全失業率は 3.6%、完全失業者数前年比 29 万人減  非正規労働者の比率 37.4% と最高を更新。</p> <p>*改正パートタイム労働法（4 月）  *改正労働安全衛生法（6 月）  *厚労省、「若者キャリア応援制度」開始。  *厚労省、公共職業安定所の求人情報のオンラインによる提供を、職業紹介事業者や地方公共団体に対して開始  *専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（11 月）  *連合など、労働者派遣法改正案の成立阻止に向けた取組  連合は 6 年ぶりの国会前座り込みも。  *連合、「全国縦断アピールリレー」展開（9 月）  *政労使会議、「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」合意（12 月）</p> <p><b>【春闘】</b>  連合、定昇・賃金カーブ維持相当分として約 2% の確保など要求。厚労省調べで妥結結果は 6,711 円、2.19% の大幅増。</p> <p><b>【産別の動き・再編等】</b>  全教と日高教組織統合（4 月）、建設連合解散決定（9 月）、基幹労連と統合へ。  *労働組合組織率は 17.5%、前年比 0.2 ポイント減。</p>	<p>*コメ卸価格の下落で、農家ピンチ（9 月）  魚沼コシヒカリは 2 万円（60 k g）を切った。1 万 8,500 円の最安値となり、県内他産地米も最安値となった。減反補助金が削減され、農家は W パンチに。</p> <p>*篠田新潟市長 4 選を果たす（11 月）  多選と BRT（連結バス導入問題）が批判される中で、4 選を果たした。しかし、BRT は市民の 6 割超の反対の声が。</p> <p>*総選挙で自民独占崩れる（12 月）  「アベノミクス」などの経済政策が争点とされた総選挙であったが、戦後最低の投票率に終わった。「大義なき解散・総選挙」とも評され、盛り上がりは見られず。1 選挙区を民主が奪還。</p>

年	国際政治・経済・出来事	国内政治・経済・出来事
2015 (平成27)年	<p>*パリで「イスラム国」(IS)のテロ相次ぐ(1月) 6箇所では130人死亡。新聞社襲撃も。同月、日本人2名殺害。この年、ISによるテロが続発。12月にはアメリカでも。</p> <p>*欧州中央銀行、量的緩和に踏み込む(3月) 経済成長の鈍化により初の量的緩和へ。12月に追加実施。</p> <p>*ギリシャ債務問題、銀行営業停止(6月) ギリシャ与党の政策転換でEUの緊縮策受け入れへ。</p> <p>*南シナ海で米中緊張(5月～) 領有権が対立する南沙諸島で、人工島の造成と滑走路建設が明らかに(6月)。アメリカによるイージス駆逐艦の周辺航行でさらに緊張が激化。</p> <p>*アジアインフラ投資銀行(AIIB)設立署名式(6月) 中国主導の国際金融機関。英・独参加も日本は不参加。</p> <p>*アメリカとキューバ54年ぶりの国交回復(7月) 4月に59年ぶりの首脳会談、対キューバ制裁を緩和。</p> <p>*ミャンマー総選挙で野党圧勝(11月) 翌年3月アウン・サン・スー・チー政権誕生へ。</p> <p>*パリ協定発効(11月)</p> <p>*10月、エジプトでロシア機墜落(10月)</p> <p>*アメリカ、ゼロ金利解除で9年半ぶりの利上げ(12月)</p> <p>*この年、難民受け入れをめぐるEUで混乱</p>	<p>*円安により自動車産業・電機産業など輸出企業が増益、情報通信産業も好調、金融業は利益水準確保</p> <p>*訪日外国人増加、「爆買い」あれど国内消費は低調</p> <p>*日銀、2%の物価目標を「16年度前半頃」へ先送り(4月)</p> <p>*日経平均株価2万円台突破(4月) 12月に再び2万円台に。年末値は1万9,033円。</p> <p>*1ドル125円台に(6月)</p> <p>*改正国家戦略特区法成立(7月)</p> <p>*女性活躍推進法成立(8月)</p> <p>*安全保障関連法が強行成立(9月) 集団的自衛権の行使を可能にする安全保障関連法成立。</p> <p>*関東・東北で豪雨(9月)、火山噴火も相次ぐ 台風18号による豪雨で茨城県鬼怒川が決壊。宮城、茨城、栃木で8名が死亡。鹿児島県口永良部島が噴火し、全島民避難。浅間山、箱根山、阿蘇山でも噴火が相次ぐ。</p> <p>*TPP交渉が大筋合意(10月) 貿易の自由化と投資や知的財産の分野でもルールを統一。</p> <p>*九州電力、鹿児島県川内原発が再稼働(10月) 福島原発事故後の新規制基準をクリアしたとして再稼働。</p> <p>*日銀、2%の物価目標を「16年度後半頃」へ先送り(10月)</p> <p>*郵政グループ三社の東証一部上場(11月)</p>
2016 (平成28)年	<p>*北朝鮮、4回目の核実験(1月) 2月以降に相次いでミサイル発射。9月には5回目の核実験。11月、国連は制裁強化の決議採択。</p> <p>*TPP、参加12カ国署名(2月)</p> <p>*オバマ大統領がキューバ訪問(3月)</p> <p>*パナマ文書公開(5月) 国際調査報道ジャーナリスト連合が公表。タックスヘイブンの利用実態が明らかに。</p> <p>*伊勢志摩サミット(5月) 日本での開催は8年ぶり。オバマ大統領は被爆地広島を訪問。現職のアメリカ大統領としては初めて。</p> <p>*イギリス、国民投票でEU離脱が過半数(6月) キャメロン首相辞任。一時円相場は急騰、株価はリーマンショック超えの値下げ。7月、新首相にメイ氏。</p> <p>*Bangladesh、テロで日本人7人含む22人死亡(7月)</p> <p>*南シナ海の中国主権否定(7月) 国連海洋法条約に基づく仲裁裁判所が中国の主張を否定する裁定。中国は受け入れ拒否。</p> <p>*アメリカ大統領選挙、共和党のトランプ氏当選(11月)</p> <p>*キューバ、カストロ前国家評議会議長死去(11月)</p> <p>*パリ協定発効(11月)</p>	<p>*雇用保険法等改正(3月)</p> <p>*長時間労働規制のための労基法改正案が民・共・生・社の野党共同で提出(4月)</p> <p>*第6次地方分権一括法成立(5月)</p> <p>*東電、福島第1原発で炉心溶融隠し判明(6月) 東電社長の指示により隠蔽したことが判明。新潟県技術委員会が福島原発事故の対応を追求する中で明らかに。</p> <p>*選挙権18歳以上に(6月) 2015年に改正された公選法が6月に施行される。</p> <p>*「ニッポン一億総活躍プラン」閣議決定(6月)</p> <p>*小池百合子氏が初の女性都知事に(7月) 政治資金流用問題で舛添都知事辞任を受けた後の選挙で。</p> <p>*参院選で与党が大勝(7月) 自民、公明の与党が大勝し、改憲勢力が衆参ともに改憲発議に必要な3分の2以上を占める。この結果を受けて11月には約1年5か月ぶりに衆院憲法審査会が再開した。参議院選挙での野党共闘への対応について、連合は共産党と一線を画し、全労連は野党統一候補を支援した。</p> <p>*自衛隊に駆け付け警護任務(11月) 南スーダンの国連平和維持活動に派遣された陸上自衛隊、「任務遂行型」の武器使用が可能に。</p>

労働関係の動き	新潟県内の動き・出来事
<p>*完全失業率3.4%、前年比0.2ポイント減 失業者も減、非正規労働者の比率37.5%と過去最高更新。</p> <p>*政労使会議「価格転嫁や支援・協力についての取組策およびサービス業の生産性向上に向けた取組策」合意（4月）</p> <p>*連合、「労働者保護ルール改悪阻止ウィーク」（5月～7月）</p> <p>*同一労働同一賃金推進法成立（9月）</p> <p>*改正労働者派遣法成立（9月） 派遣期間の制限を事実上撤廃。</p> <p>*若者雇用促進法成立（10月）</p> <p>*厚労省、「新ジョブ・カード制度」開始（10月）</p> <p>*「国民の声、怒りの8.23大行動」（連合主催） 安全保障関連法案に反対し、国会前に1万4,000人。9月の成立前には緊急阻止行動展開。</p> <p>*連合、神津里季生会長、逢見直人事務局長選出（10月）</p> <p>*連合、「クラシノソコアゲ応援団キャンペーン」（12月～）</p> <p><b>【春闘】</b> 連合「賃上げ」「時短」「政策・制度実現の取り組み」を三本柱に。定期昇給・賃金カーブ維持相当分確保前提として2%以上の賃上げ要求。厚労省調べで妥結結果は7,367円、2.38%。賃上げ率は98年以来の高水準。</p> <p>*労働組合組織率は17.4%、前年比0.1ポイント減</p>	<p>*北陸新幹線が開業（3月） 計画から42年を経て、金沢まで開通された。本県では2本目の新幹線動脈となる。</p> <p>*統一地方選、人口減と活性化が課題（4月） 地域の人口減少・活性化が議論の焦点ながら、妙案のないまま選挙は終わった。議員の高齢化も問題に。</p> <p>*新潟でBRTが始動（9月） 新潟市の新バスシステムBRTが運転開始。開業直後からシステム不具合で、2日間の無料運転に。乗換えや料金の負担増に批判が。</p> <p>*TPP大筋合意で農家揺れる（10月） 環太平洋連携協定（TPP）が5年半の交渉を経て12カ国が大筋合意した。輸入食品の値下がりや工業製品の輸出増につながる期待の一方で、本県などの農業生産者からはコメの新たな無関税輸入枠の設定などに対し戸惑いと懸念が相次ぐ。万歳JA全中会長が退任。</p>
<p>*有効求人倍率は1.36倍</p> <p>*完全失業率3.1%、前年比0.3ポイント低下、完全失業者数前年比14万人減、非正規労働者は前年比36万人増</p> <p>*働き方改革実現会議設置（9月） 連合神津会長が民間議員として参加。</p> <p>*厚労省、「『過労死等防止対策白書』公表（10月）</p> <p>*日本郵政、約20万人の有期契約労働者対象に無期契約に転換する制度導入（10月） ※JP労組は合意</p> <p>*厚労省、電通に労基法違反容疑で家宅搜索（11月）</p> <p>*厚労省、「『過労死ゼロ』緊急対策」発表（12月）</p> <p>*外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（11月）</p> <p>*働き方改革実現会議、「同一労働同一賃金ガイドライン案」とりまとめ（12月）</p> <p><b>【春闘】</b> 定期昇給・賃金カーブ維持相当分を含めて4%程度要求。厚労省調べで妥結結果は6,639円、2.14%。</p> <p><b>【産別の動き・再編等】</b> 化学総連がJEC連合と連携解消（5月）、全日本造船機械労働組合解散決定（9月）。</p> <p>*労働組合組織率は17.3%、前年比0.1ポイント減</p>	<p>*中越平野部で大雪、大渋滞を招く（1月） 中越地域の平野部で大雪となり、高速道や国道で通行止めや大渋滞の事態となった。除雪が難航し、取り残された人たちへの対策が課題となる。その後、国交省などで対策検討会が設置され、連携を強化する対策がまとめられた。</p> <p>*知事選で野党候補、米山氏が当選（10月） 本県初の野党系知事が誕生する。共産、自由、社民が推薦する米山隆一氏が自民、公明の推薦する候補を大差で破る。原発再稼働について慎重派の米山氏が、最大の争点を柏崎刈羽原発の再稼働問題に据えた結果と評価された。県議会最大会派の自民党は「県政野党」に下ることに。</p> <p>*県人口、戦後最小となる（12月） 12月1日現在、人口228万3,993人。前年同日より1万8,225人の減少となった。高齢化率（65歳以上の割合）は、1月に30%となり高齢化が進んでいる。若年層の県外流出超過や少子化も進んでいる。</p> <p>*糸魚川市で市街地大火（12月） 糸魚川駅前商業市街地店舗や住宅など144棟が延焼する大火が発生。フェーン現象による強い南風で消火活動は難航し、30時間にもおよぶ消火活動が続けられた。</p>

年	国際政治・経済・出来事	国内政治・経済・出来事
2017 (平成29)年	<p>* 米国トランプ政権発足 (1月) 執務初日に TPP から離脱する大統領令署名。パリ協定離脱 (6月)、ユネスコ脱退 (10月) も表明。</p> <p>* 金正男氏マレーシアで暗殺 (2月)</p> <p>* 韓国、朴槿恵大統領罷免、のち逮捕 (3月)</p> <p>* 英国が EU 離脱を正式通知 (3月)</p> <p>* 韓国、大統領選挙で文在寅氏当選</p> <p>* 核兵器禁止条約が採択 (7月) 12月までに 55 カ国超の地域・国が参加。核保有国とともに日本も不参加。</p> <p>* 北朝鮮、過去最大規模の核実験 (9月) 2月から 11月まで断続的な弾道ミサイル等の試射。</p> <p>* 習近平体制 2 期目が始まる (10月)</p> <p>* I CAN (核兵器廃絶国際キャンペーン) にノーベル平和賞授与決定 (10月)</p> <p>* 国連総会緊急特別会合、エルサレムをイスラエルの首都としたアメリカの決定に対し撤回を求める非難決議 (12月)</p> <p>* この年、欧州や中東で自爆テロなど相次ぐ 5月にマンチェスター、8月にバルセロナで発生。11月、エジプトではイスラム教の礼拝所が襲撃され死者 300 人超。</p>	<p>* 企業業績は「好調」、賃金は伸び悩み 自動車産業、電機・電子、情報通信産業で好調維持。ネット販売の拡大、外食産業も好調。貿易収支 2 年連続黒字。訪日外国人旅行者数、旅行消費額いずれも過去最多に。</p> <p>* 12 年ぶりに日銀、金融政策に大きな変更なし</p> <p>* 都市ガスの家庭向け小売り自由化 (4月)</p> <p>* 改正組織犯罪処罰法成立・施行 (6月) 「テロ等準備罪」新設、犯罪を計画段階で処罰する「共謀罪」の趣旨を盛り込む。日弁連はじめ多くの反対のなか成立。</p> <p>* 森友、加計疑惑で国会紛糾 (7月) 学校法人「森友学園」への国有地売却と加計学園の獣医学部新設に絡み、首相側近や官僚の関与があったとする疑惑。</p> <p>* 2% の物価目標の達成時期 6 回目の先送り (7月)</p> <p>* 衆院選で自民が大勝 (11月) 自民、公明で 3 分の 2 を超える 310 議席を確保する大勝。立民は 54 議席で野党第 1 党。希望の党は 50 議席。</p> <p>* 円安株高、日経平均株価 2 万 2,937 円の高水準 (11月)</p> <p>* 製造現場で不正相次ぐ 日産自動車、スバルで新車の無資格検査、神戸製鉄所で製品の性能データ改ざん、東レ、三菱マテリアルの両子会社で製品検査データの虚偽、基幹産業での不正行為が次々発覚。</p>
2018 (平成30)年	<p>* 朝鮮半島、南北首脳会談 (4月) 4月を皮切りに、5月、9月と南北朝鮮の首脳会談が行なわれた。核のない朝鮮半島の実現と平和共存を確認した。経済協力については、国連安保理の制裁が継続されていることから足踏み状態となった。</p> <p>* 史上初となる米朝首脳会談実現 (6月) 初の米朝会談には、朝鮮半島の冷戦構造の転換し、平和構造への礎が築かれることが期待された。非核化を前提とした安全保障をめぐる交渉は、難航した。</p> <p>* 関税問題で米中が対立 (7月) 貿易不均衡や知的財産権保護の問題で米中が対立。トランプ大統領は追加関税措置を順次発動し、中国も同様に移行措置をとる。これら両国の動きにより、世界経済は不透明感が増すこととなった。</p> <p>徴用工問題で賠償命令 (10月) 韓国最高裁は、元徴用工や元朝鮮女子挺身隊員らの日本企業への損害賠償訴訟の上告審で、賠償の支払いを命じた。それに伴い日本企業の韓国内資産の差し押さえの動きに発展し、日韓関係が一段と冷え込む。</p>	<p>* 前半は景気の上昇、後半は世界経済の不安から陰り 円高基調。年初 116 円 62 銭、年末 110 円 40 銭。株価は不安定、年末の終値 2 万 15 円。自動車産業は海外生産台数、輸出台数ともに前年比増、造船重機産業も好調。</p> <p>* 「森友学園」公文書改ざん発覚 (3月)</p> <p>* 日銀、黒田総裁再任 (4月) 2019 年頃とした物価安定目標の達成時期を記載見送り。</p> <p>* 改正健康増進法成立 (7月)</p> <p>* 西日本豪雨で死者 220 人超 (7月) 広島県などで土砂崩れなどにより死者 220 人超。</p> <p>* 安倍自民総裁再選 (9月) 自民党総裁に安倍氏が 3 選。改憲への強い意欲を表明。</p> <p>* 北海道地震で死者 41 人 (9月) 北海道胆振地方を震源とする最大震度 7 の地震。苫東厚真火力発電所などの停止で全域停電「ブラックアウト」に。</p> <p>* 日産カルロス・ゴーン会長、金融商品取引法違反容疑で逮捕 (11月)</p> <p>* 辺野古に土砂投入を強行 (12月) 県が承認撤回した辺野古沿岸部の埋め立てに、国は計画見直しに応じず、土砂投入を強行する全面対決の構え。</p> <p>* 航空業界、飲酒に係る適切事案相次ぎ発覚</p>

労働関係の動き	新潟県内の動き・出来事
<p>*完全失業率2.8%。7年連続低下</p> <p>*「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」(3月)</p> <p>*「働き方改革実行計画」決定(3月) 同一労働同一賃金等の非正規雇用の処遇改善など。</p> <p>*雇用保険法等の一部改正成立(3月) 失業給付拡充、育休制度見直しなど。</p> <p>*連合、臨時中央委員会で、政労使合意見送り確認(7月)。 「高プロ」を含む労働基準法改正案の合意撤回。</p> <p>*連合、神津里季生会長留任、相原康伸事務局長選出</p> <p>*過労自殺で判決、働き方改革急務(10月) 電通の新入社員が2015年に過労自殺したとして、東京労働局が捜査。東京簡裁、違法残業常態化として労働基準法違反罪の判決。NHKや大手企業でも過労死が表面化。</p> <p><b>【春闘】</b> 連合、賃上げ要求水準を2パーセント程度、定期昇給・賃金カーブ維持相当分を含めて4%程度。厚労省調べで、妥結結果は6,570円、2.21%。</p> <p><b>【産別の動き・再編等】</b> マスコミ系メディア労連結成(10月)。KDDI労組、契約社員含むすべての組合員に月例賃金の改善要求。</p> <p>*労働組合組織率は17.1%、前年比0.2ポイント減</p>	<p>*第四銀と北越銀が経営統合へ(4月) 経営が危ぶまれる金融政策の中で、県内において大手である第四銀行と北越銀行の経営統合の基本合意が発表された。</p> <p>*新潟市民病院の医師自殺が労災認定(5月) 新潟市民病院の医師(当時37歳)が、長時間労働によるうつ病の発症が原因で自殺(2016年1月)したとして、基準監督署は労災認定を行った。市民病院は、是正勧告を受け、勤務医の労働時間削減に着手。遺族は市などを刑事告発。</p> <p>*衆院選、県内は野党共闘が勝利(7月) 全国的には自民党が圧勝したが、県内では野党の4勝2敗となった。参院選、知事選に続く野党の勝利となったが、野党共闘の成果としながらも、社民党は衰退状況となった。前知事の出馬もあり投票率は全国2位の62.56%を記録した。</p> <p>*新潟水俣病、9人全員を認定(11月) 新潟市の認定を棄却された9人の認定義務付けなどを求めた行政訴訟の控訴審判決で、東京高裁が9人全員の認定を新潟市に命じた。</p> <p>*柏崎刈羽原発の審査「合格」(12月) 柏崎刈羽原発6、7号機に安全対策の新基準に適合していると認める「審査書」を決定した。県は再稼働議論の前提とする「三つの検証」が数年かかるとして、再稼働は先送り。</p>
<p>*完全失業率2.4パーセント、前年比0.4ポイント減</p> <p>*有効求人倍率1.61倍、大卒就職率98.0%は過去最高記録</p> <p>*連合、「連合政策・制度推進フォーラム」設立(2月)</p> <p>*働き方改革関連法成立(6月) 時間外労働の上限規制、「高プロ」など規定。</p> <p>*障害者雇用水増し問題で調査結果発表(8月) 中央省庁27機関で3,460人。地方自治体でも問題発覚。</p> <p>*連合、特別キャンペーン「Action! 36」開始(9月～) 36協定の適切な締結など訴える。</p> <p>*連合、立憲民主・国民民主両党と政策協定(11月)</p> <p>*改正入管法成立(12月)</p> <p><b>【春闘】</b> 連合、賃上げ要求水準を2パーセント程度、定期昇給・賃金カーブ維持相当分を含めて4%程度。厚労省調べで妥結結果は7,033円、2.26%。</p> <p><b>【産別の動き・再編等】</b> 全信労連、連合脱退(7月)、医薬化粧品産業労働組合連合会結成(10月)。</p> <p>*労働組合組織率は17.0%、前年比0.1ポイント減 組合員数前年比0.9%増。UAゼンセンで8万3,000人増。</p>	<p>*新潟市などに大寒波来襲(1月) 南下した強い寒波の影響で、各地で予想外の被害が続出。新潟市では80cmの積雪で交通網がマヒ状態に。JR信越線でも乗客が15時間余り車内で閉じ込められた。佐渡市では、水道管の破裂で1万世帯に影響が出た。</p> <p>*魚沼産コシヒカリ評価陥落(2月) 2017年産米食味ランキングで「特A」を維持してきた魚沼産コシヒカリがランクを落とし「A」評価となった。産地に衝撃が走った。</p> <p>*米山知事辞職、花角新知事に(6月) 4月、米山知事が女性問題の不祥事で辞任。野党初の県知事は1年半で姿を消すことに。6月の知事選で、自民、公明の推薦する花角知事が誕生する。</p> <p>*史上初の異常高温気象(8月) 全国的な猛暑となったが、県内でも各地で40℃超を記録。県内で熱中症の搬送は8月だけで498人に。</p> <p>*新潟市中心地の商業施設閉店相次ぐ 「新潟三越」が来春に閉店を決めるなど新潟市古町地区の商業施設の撤退が相次ぎ中心市街地の空洞化が懸念される。県内の各中核的としても同様の傾向が進む。</p> <p>*第四北越FG発足(10月)</p>

年	国際政治・経済・出来事	国内政治・経済・出来事
2019 (平成31・令和元年)	<p><b>*米朝首脳会談、膠着状態脱せず（2月）</b> 2月ハノイ、6月板門店と非核化問題を中心とする首脳会談が続いた。北朝鮮が交渉期限とした年末を過ぎても、非核化への進展はなく膠着状態が続く。</p> <p><b>*世界遺産ノートルダム寺院で大規模な火災（4月）</b> パリの観光名所であるノートルダム大聖堂に4月15日火災が発生。90mの尖塔が焼け落ちるなど木造部分が消失した。仏大統領は、5年以内の修復を目指すと表明。</p> <p><b>*ILO 総会「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約・勧告」採択（6月）。</b></p> <p><b>*香港で反政府デモ（6月）</b> 中国本土への容疑者引渡しが可能となる「逃亡犯条例」めぐり、撤回を求める反政府のデモが激化。6月からほぼ毎週末にでも行動が繰り返された。</p> <p><b>*日韓関係、首脳会談でも悪化止まらず</b> 元徴用工訴訟をめぐる対立が悪化。輸出規制強化への反発で、旅行の敬遠や日本製品の不買運動が起きる。11月の首脳会談でも隔たりは埋まらず。</p> <p><b>*米国トランプ大統領、議会で弾劾訴追（12月）</b></p> <p><b>*英国下院選で保守党大勝利、EU 離脱が確実に（12月）</b></p>	<p><b>*米中摩擦、日本の輸出に影響</b> 11月段階で、12か月連続輸出減少。</p> <p><b>*日経平均株価は12月半ばには2万4,000円に回復</b></p> <p><b>*厚労省、毎月勤労統計の不正調査発表（1月）</b> 賃金など実態より低く。2018年の実質賃金公表見送り（2月）。前年比0.2%増の値についても野党側追及。</p> <p><b>*日本・EU 経済連携協定が発効（2月）</b></p> <p><b>*出光興産と昭和シェル石油が経営統合（4月）</b></p> <p><b>*三菱地所、日本最長の50年社債の起債発表（4月）</b></p> <p><b>*大学無償化法（5月）</b></p> <p><b>*G20 大阪サミット開催（6月）</b> ※日本が初の議長国</p> <p><b>*商業捕鯨31年ぶりの再開（7月）</b></p> <p><b>*政府、韓国を「ホワイト国」から除外へ（8月）</b></p> <p><b>*ヤフー、ZOZO（ゾゾ）の買収を発表（9月）</b></p> <p><b>*関西電力金品受領問題発覚（9月）</b> 高浜原発の地元高浜町の元助役から、関西電力役員が長年にわたり多額の金品を受領。</p> <p><b>*消費税率10%へ（10月）</b> 軽減税率やポイント還元等対応策も同時にスタート。</p> <p><b>*ヤフー・LINE、2020年秋の経営統合合意（11月）</b></p> <p><b>*国会で日米貿易協定承認案を可決（12月）</b></p>

労働関係の動き	新潟県内の動き・出来事
<p>*完全失業者数 151 万人、完全失業率 2.2% (11 月段階)</p> <p>*改正労働基準法施行 (4 月)</p> <p>*ハラスメント対策関連法成立 (5 月)</p> <p>*連合、「36 (サブロク) の日」制定 (3 月)</p> <p>*子ども・子育て支援法一部改正 (5 月)</p> <p>*医療保険制度の適正かつ効率的な運営を図るための健康保険法等の一部を改正 (5 月) マイナンバーカードによる受診に道を開く</p> <p>*女性活躍推進とハラスメント対策に関する法成立 (5 月)</p> <p>*連合、ILO「仕事の世界における暴力とハラスメント」条約採択に向けた要請 (5 月)</p> <p>*改正障害者雇用促進法成立 (6 月)</p> <p>*「女性活躍加速のための重点方針 2019」の閣議決定 (6 月)</p> <p><b>【春闘】</b> 連合、賃上げ要求水準を 2 パーセント程度、定期昇給・賃金カーブ維持相当分を含めて 4 % 程度。厚労省調べで妥結結果は 6,790 円、2.18%。賃上げ率は 6 年連続 2 % 台。</p> <p><b>【産別の動き・再編等】</b></p> <p>*全港湾ストライキ (4 月)</p> <p>*労働組合組織率は 16.7%、前年比 0.3 ポイント減 組合員数は 1008 万 8,000 人、前年比 83 万人増。</p>	<p>*新潟市で G20 農業大臣会合 (5 月)</p> <p>*寝耳に水の「県財政緊急事態」を知事が表明 (5 月) 返済不能の借金財政が明るみに。早々に知事は報酬減額を提案する。「聖域なき改革」を訴え「財政改革行動計画」を策定するなど、県民に不安が高まる。</p> <p>*村上市山北で地震 (6 月) 山形県沖を震源とする震度 6 強の地震が発生。県内で重軽傷者 7 人、663 棟の家屋被害。瀬波温泉などの観光地に風評被害が懸念される。</p> <p>*参院選で雇う共闘が勝利 (7 月) 「村度」発言で塚田氏、副大臣更迭と参院選落選</p> <p>*ラグビー W 杯で稲垣選手活躍 (9 月) 新潟市出身の稲垣選手が、日本代表として初のベスト 8 入りに活躍。</p> <p>*両陛下、即位後初の来県 (9 月)</p> <p>*県内各地で熊が出没 暖冬が予想される中、秋から冬にかけて人里で熊が出没。各地で人身被害が多発し、過去最多の 20 人となった。</p>

---

発行者 一般社団法人 新潟県労働者福祉協議会

〒950-0965 新潟市中央区新光町6-2

TEL 025-281-0890 FAX 025-281-0891

HP: <http://www.niigataken-rofukukyo.com/>

---

受託調査  
研究機関

公益社団法人 新潟県自治研究センター

〒950-0965 新潟市中央区新光町6-7

TEL 025-281-8060 FAX 025-281-8062

HP: <http://www.niigata-jichi.or.jp/>

印刷 〒950-0134 新潟市江南区曙町3-5-5

株式会社 新潟印刷

TEL 025-383-3900 FAX 025-383-3909

---