

# 令和5年度事業報告

## I 法人の概況

### 1 設立年月日

昭和60年4月（労働大臣許可）

平成22年3月（公益財団法人移行）

### 2 定款に定める目的

本公益財団は、労働問題に関し、理論又は政策の両分野にわたる調査研究を行い、その成果の普及啓発に努めるとともに、労働問題に関する調査研究を助成し若しくは奨励し、又はこれらの調査研究に関する国際間の交流を促進することにより、労働問題に関する調査研究の振興を図ることを目的としている。

### 3 定款に定める事業内容

- (1) 労働問題に関する調査研究の実施
- (2) 労働問題に関する調査研究に対する助成
- (3) 労働問題に関する図書又は論文の表彰
- (4) 諸外国との間における労働問題研究者の交流
- (5) その他この法人の目的を達成するために必要な事業

### 4 主たる事務所の状況

東京都千代田区平河町2丁目3番10号ライオンズマンション平河町503

### 5 役員等に関する事項

[評議員]

沖永 寛子	(非常勤)	(学) 帝京大学常務理事
加藤 丈夫	(非常勤)	富士電機株式会社社友
櫻井 龍子	(非常勤)	元最高裁判所判事

菅野 和夫 (非常勤) 東京大学名誉教授  
山根木 晴久 (非常勤) (公財) 日本生産性本部 上席参与

[代表理事]

冲永 佳史 (非常勤) 帝京大学学長、(学) 帝京大学理事長  
(公財) 労働問題リサーチセンター会長  
青木 豊 (常勤) (公財) 労働問題リサーチセンター理事長

[理事]

久谷 與四郎 (非常勤) 労働評論家 (元読売新聞論説委員)  
諏訪 康雄 (非常勤) 法政大学名誉教授  
樋口 美雄 (非常勤) (独) 労働政策研究・研修機構 研究総監

[監事]

河西 吾郎 (非常勤) 元 (公財) 介護労働安定センター監事  
加藤 明男 (非常勤) 公認会計士

○ 役員及び評議員の報酬に関する規程 (別紙1)

## II 事業の状況

令和5年度においては、前年度に引き続いて、「調査研究事業」、「調査研究助成事業」及び「労働関係図書・論文の表彰事業（沖永賞）」を企画委員会の審議を経て実施した。

### 1 調査研究事業

令和5年6月6日開催の令和5年度企画委員会における審議を踏まえ、常設の研究会による調査研究及び委託調査研究を進めた。

#### (1) 常設の研究会による調査研究活動

##### ① 21世紀労働法研究会による調査研究の実施

21世紀労働法研究会（別紙2（1））は学識者を中心に平成19年度に設置したもので、労働問題に関する政策課題を長期的かつ総合的な視点から把握し、その法的側面について問題点の整理を行い、政策方向について提言等を行うことを目的に、研究活動を実施してきている。

令和5年度においては「労働条件分科会報告『今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（労働時間部分）』」、「三位一体型労働市場改革と骨太の方針（労働部分）」、「新しい時代の働き方に関する研究会の検討状況」「雇用保険法、育児介護休業法・次世代育成支援対策推進法の改正」等のテーマについて3回研究会を開催し検討を行った。

また、平成25年度に設置した、労働関係法令の立法経緯等に関する資料の収集等を目的とする部会（別紙2（2））を、令和5年度においては4回開催し、「公共企業体の改革」「昭和の終わり頃の労政行政について」等について関係者からのヒアリングを行った。

##### ② 人事・労務管理研究会による調査研究の実施

人事・労務管理研究会（別紙2（3））は学識者を中心に平成23年度に設置したもので、少子高齢化やグローバル化、非正規労働者の増大等によって大きく変わろうとしている人事労務管理について、職場で生じている実情を調査

するとともに、これからの人事労務管理のあり方を検討し、必要があれば提言等を行うことを目的に、研究活動を実施することとしている。

令和5年度は、3回開催し、大手精密機械メーカー、ICTサービス企業の人事・労務管理担当者及び生命保険会社の人事担当役員からリスクリングに対応した人事・労務管理、高度専門領域人財の採用・キャリア形成等についてヒアリングを行った。

## (2) 調査研究の委託

労働に関する諸問題について、特に専門的かつ実証的な解明を必要とする基本的課題等について、引き続き専門家・研究者等に研究委託し、その成果を取りまとめることとし、令和5年度においては、次の2テーマについて別紙2(4)の諸先生に研究を委託した。

### ア 雇用・就業関係の変化と労働法システムの再構築

(主査：荒木 尚志 東京大学大学院教授)

(ア) 雇用を取り巻く環境が大きく変化し、伝統的な労働法の規制手法では雇用・就業に対して適切なセーフティネットを提供できなくなっている可能性がある。その背景の一つとしてDX(デジタルトランスフォーメーション)と呼ばれる報通信技術やAIの急速な発展によって、雇用・就業を取り巻く環境、そして雇用関係そのものが変質してきていることがある。

例えばDXにより、使用者の直接的な指揮命令や、時間・場所に拘束されない就業形態の拡大は、伝統的に指揮命令への従属や拘束を中核に把握してきた雇用関係、ひいては労働者概念の再検討を要請している。また、人事管理においてもAIの活用が進んでいけば、AIを利用した企業の意思決定について、それに不満を持つ労働者がどのように争うのかという問題も生じ得よう。

また、DXによりプラットフォームエコノミーが進展してくると、労働力の調達もプラットフォームを通じた労働力調達、細分化された役務提供となり、労働者が恒常的に役務を提供する「使用者」も想定しづらくなるなど、伝統的労働法が想定してきた使用者の概念による労働法規制を再考する必要性が生じるかもしれない。

さらにプラットフォームエコノミーの進展は、求人・求職活動の取引

費用を低減させ、伝統的な募集・職業紹介・派遣といった枠組みによる労働市場規制では適切に対処し得なくなっている状況も想定される。2022年4月の職業安定法改正で求人メディア等について、新たな規制が導入されたのは、そうした事態への対応の第一歩とも理解できる。

このようにDXは、伝統的な労働法が前提としてきた「労働者」「使用者」「労働市場」に変容をもたらしているとするれば、状況に適合した労働法システムの再編と、関連法領域も含めたセーフティネットの再構築が要請されることになろう。

もっとも、こうした伝統的雇用・就業関係の変化は、DXのみによって引き起こされているものではなく、DXは、この数十年進展してきた雇用・就業関係の多様化を象徴的に顕在化させているというべきかもしれない。

(イ) 以上のような状況を踏まえて、本プロジェクトでは、DXに直接限定することなく、雇用・就業関係の変化が労働法にいかなる課題をもたらしているのかを把握し、これに今後どのような労働法システムを用意して対応していくべきかについて検討した。具体的には以下のとおりである。

第1に、指揮命令や拘束の要素が希薄化し、独立自営業者との関係も問題となっている「労働者」に焦点を当て、労働者概念の再検討や雇用類似就業者をも視野に入れた法政策上の課題が提起されている。この問題については、2023年4月に「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（いわゆるフリーランス新法）が成立した。競争法と労働法の相互乗り入れによる新たなセーフティネット構築の動きとも言え、今後の労働法政策の方向性を考える上で重要な検討対象である。また、伝統的な労働者についても、DX等の影響もあり、その働き方はますます多様化しており、これらの多様な労働者にいかなる法規制をおこなうべきかも、重要な検討事項である。

第2に、労働者概念が再検討されれば、その相手方たる「使用者」の概念の再検討も必要となる。また、労働契約における労働者の相手方たる使用者、法人格単位の企業を名宛人としてきた労働法規制が、グループ経営という企業運営実態やサプライチェーンを含めた企業集団の社会的責任への関心の高まりなどに、適切に対応できているのかも検討を要する事項である。とりわけ、企業組織の変更の場面では、労働法上の責任を問われる使用者は誰かを巡って、具体的に解明すべき課題も多い。

第3に、労働者と使用者というアクターに加えて、労働関係では労働組合や従業員代表という、集団的労使関係の担い手が存在する。この労働者の集団的 대표組織が、雇用・就業システムにおいていかなる役割をはたすべきかの検討も重要である。例えば、多様化する労働者・就業者に対応した法規制を構想するに際しては、その多様性に適合した規制の設定にあたって、労働者の集団的代表組織の役割がクローズアップされてくる可能性があるだろう。

第4に、労働市場の変容に対応して、伝統的な労働市場法の再検討も必要となろう。プラットフォームエコノミーや求人メディアの興隆によって、労働者の求職コスト、転職コストが低下すれば、伝統的な労働法が労働者の交渉力を強化するために用意した集団的交渉システムによる方策（Voiceの強化）に加えて、転職というオプションを用いることによる交渉力の強化（Exitの強化）という選択肢も考慮すべきことになろう。その際には、転職時のセーフティネットの整備について、社会保障法等の隣接施策との関連も踏まえて、総合的な検討が要請されよう。

(ウ) 以上のような問題意識のもと、本プロジェクトでは、同様の諸課題に直面している諸外国の状況についても、適宜、比較法的分析を加えつつ、検討した。

#### イ 新たな時代の労働政策の課題とキャリア保障

(主査：諏訪 康雄 法政大学名誉教授)

(ア) 日本の雇用社会構造は、①急速な少子高齢化の進展、②テクノロジー変化の急激な進展、③グローバル化の変容等を受けて、大きな変革を迫られている。いわゆる終身雇用・年功制を特徴とする日本的雇用システムの綻びが目立ってきており、個人がその雇用保障を一企業ないし一企業グループでの雇用維持に頼れなくなってきた。企業側はこれまでの雇用管理の在り方を、また個人の側は組織や仕事への向き合い方を、それぞれ見直す動きを示すなか、キャリア展開を各個人がより主体的に行うことができる環境整備が企業、国等に求められている。

(イ) 女性、高齢者、外国人、障害者等は、日本型雇用システムでは周辺労働力としての限定的な「職務型」に位置付けられ、活躍の余地が限ら

れてきたが、進行する労働力不足のなか、新たな対応が迫られている。

(ウ)「職業生活をつうじて幸福を追求する権利＝キャリア権」の保障をより具体化し、企業任せのキャリア形成だけでない能力開発支援、キャリアの形成・キャリアの転換支援の重視を、新たな労働政策として強化すべき時代となっている。

(エ) こうした観点から、2019年度から2021年度において、(公財)労働問題リサーチセンターの直轄事業として「新労働政策研究会」を組織し、わが国の労働政策の中期的課題とキャリア保障のあり方を整理し、労働政策が取り組むべき中長期的課題とキャリア保障のあり方につき、2回にわたってとりまとめを行った。2022年度においては、(一社)ダイバーシティ就労支援機構が調査研究を受託し、2021年度までの研究を継続、発展させた。2022年度報告書では、総論において、これまでの議論状況のまとめとして、キャリア権を主軸とした中長期的視点から労働政策のあり方を整理し、各論として、研究会メンバーが研究会での議論動向を踏まえながらそれぞれの見解を表明している。

(オ) 2023年度研究においては、わが国の労働政策を、キャリア権を基軸に諸方面について見直し、雇用労働政策へのより具体的な反映をめざした検討を行った。

特に、①キャリア形成の支援につながる労働市場の構築、②組織内キャリアの保護、③スペシャリスト型キャリアの保護、④テンポラリー(断続)型キャリアの保護、⑤女性、中高年シニア、外国人、障害者等が活躍する社会を実現するための方策、⑥キャリア保障を重視した「人への投資」のあり方、についての検討を行った。

なお、オンラインセミナーを1回開催した。

## 2 調査研究助成事業

「調査研究に対する助成事業実施要綱」に基づき、令和5年7月24日に開催した令和5年度調査研究助成審査委員会における慎重な審査の結果に基づき、次の調査研究について助成した。

- ① 労使関係の視点からみたプラットフォームワーク：日本的雇用システムにおける周辺部との連続性

主任研究者：松永伸太郎 長野大学企業情報学部准教授  
共同研究者：今野晴貴 北海道大学公共政策研究センター  
上席研究員

[研究の趣旨]

本研究の目的は、日本におけるプラットフォームワーカー（PfW）を対象に、従来とは異なる労使関係・労務管理の下に置かれている労働者が直面している様々な業務・労働条件上の課題にいかんにして対処しているかについて、主に PfW が組織している労働組合の活動に着目して明らかにすることである。

本研究では、日本の雇用システムの特徴を踏まえたプラットフォーム労働を捉えるための枠組みを構築し、主に労働組合運動にかかわる PfW への質問紙調査・インタビュー調査等を行い、理論と実証の両側面から日本のプラットフォーム労働の特徴を明らかにすることを試みる。

② ポスト・コロナ時代の社会法一日独韓における法の課題とその展開

主任研究者：緒方桂子 南山大学法学部教授  
共同研究者：矢野昌浩 名古屋大学大学院法学研究科教授  
武井 寛 龍谷大学法学部教授  
Prof. Dr. Raimund Waltermann  
ボン大学法学国家学部法律学科教授  
盧 尚憲 ソウル市立大学法学専門大学院教授

[研究の趣旨]

本研究は、日本、ドイツ、韓国との比較法研究を通じて、ポスト・コロナ時代の社会法（労働法及び社会保障法）の課題を明らかにし、課題克服の方向性や具体的施策のあり方を探るものである。

本研究で注目するのは、具体的には以下の3点である。

問題意識1：加速するデジタル化の進行と労働者性及び労働時間法制の再考

問題意識2：非正規雇用及びフリーランスを含めた失業・休業リスクへの対応

問題意識3：労働法及び社会保障制度における「ケア」を巡る問題の再定位

これらの問題は日本、韓国、ドイツにおいて共通する課題であるとともに、それぞれの国での解決に向けた学術的、そして政策的な取組が進んでいる。本研究においては比較法研究の手法をとり、ドイツ法のヴォルターマン教授、韓国法の盧尚憲教授の協力を得ながら、矢野教授、武



井教授とともに研究を行う。

③ 労働者のタスク変化と労働市場の調整機能に関する研究

主任研究者： 勇上和史 神戸大学大学院経済学研究科教授

[研究の趣旨]

本研究では、労働者個人の仕事内容であるタスク (Task) の情報を含んだパネルデータを構築し、時間を通じた個人のタスクの変化の背後にある組織内部や市場の調整機能を明らかにすることを目的とする。近年、人間の労働に対する需要の変化は、労働活動の基本単位であるタスクの観点から理解され、各国の労働需要を質的・量的に変化させる諸要因が明らかにされてきた。

本研究では、(1)技術進歩や生産活動の海外展開に伴う労働需要の変化に対して、労働者に割り当てられるタスクがどのように変化するのかを明らかにするとともに、(2)その変化を、企業間の転職、企業内の配置転換並びに同一職業内の変化に分解することで、従来の研究では明らかにされていない、タスクの視点からの市場と組織の調製メカニズムを明らかにする。

④ 地域における労働運動の活性化に関する研究—組織のガバナンスの観点から

主任研究者： 前浦穂高 (独) 労働政策研究・研修機構副主任研究員

共同研究者： 西村 純 中央大学商学部助教 A

[研究の趣旨]

本研究の目的は、地域の労働運動の活性化/停滞する要因を探ることである。そのために、組織ガバナンスの視点に基づき、地方連合会に焦点をあて地域の労働運動を検討する。

本研究では、民間企業の雇用関係研究において発展してきた組織ガバナンスの視点(仕事管理論)に基づいて、地方連合会の活動実態及び活性化要因(もしくは活動停滞要因)の解明を試みる。具体的には、①組織の目標設定やその進捗管理に関わる会議体の体系、②参加者、及び③議論の内容に着目する。このプロセスに着目することで、活動実態(進捗状況)のみならず、計画通りに活動が進む要因や活動停滞の要因に関する情報を得ることができる。

3 労働関係図書・論文の表彰事業(沖永賞)

令和6年1月17日開催の令和5年度沖永賞審査委員会における慎重な審議の結果に基づき、次の図書2点を表彰した。

## 図書

### ①『賃金の不利益変更— 日韓の比較法的研究』

朴孝淑（パク・ヒョスク）（神奈川大学法学部准教授） 著  
発行所 信山社

（本書の概要）

本書は、労働契約の基本的要素である賃金を不利益に変更する場合に生じ得る諸問題について、欧米の合意原則（合意がなければ変更不可とする考え方）と顕著な対照をなす日本および韓国の就業規則を中心とした集団的賃金変更法理（合意がなくとも合理性があれば変更が可能とする法理）、そして、進展著しい個別的賃金変更法理に取り組み、合意原則と合理的変更法理の緊張関係を、雇用の維持と、労働契約における最も重要な労働条件である賃金の保護の調和、という視点から網羅的に分析し、特に日韓の就業規則法理の重要な相違について比較法的考察を加えた作品である。

「第1章 欧米における賃金の集団的・個別的の不利益変更」では、アメリカ、イギリス、フランスにおいて合意原則が貫徹されていること、合意が成立しない場合には解雇問題となり、その解雇の当否が争われることとなることを明らかにしている。

「第2章 韓国における賃金の集団的の不利益変更」では、1953年勤労基準法が日本同様、就業規則の作成変更には過半数代表からの意見聴取のみを定めていたところ、判例は1977年判決で就業規則の不利益変更には集団的同意が必要とする立場を形成した。しかしその直後から判例は、この例外として、集団的合意がなくとも社会通念上合理性があれば就業規則の不利益変更が可能とするもう一つの流れも形成してきた。その後、1989年勤労基準法改正では、1977年判例の立場を明文化して、就業規則の不利益変更には労働者の集団的同意を要件とする規定を新設した。にもかかわらず、判例は、集団的同意が存在しない場合でも、社会通念上の合理性があれば就業規則の不利益変更の効力を認めている。このように集団的合意必要説が立法されたにもかかわらず、合理的変更法理が併存している点が注目される。

「第3章 日本における賃金の集団的の不利益変更」では、日本の労働協約による労働条件変更、就業規則の合理的変更法理についての判例法

理の形成とその労働契約法による立法化を概観している。

「第4章 日本と韓国における賃金の個別的不利益変更」は、人事処遇の個別化がもたらす個別的賃金変更に関して、配転、降格、査定、年俸制等の場面に分けて日韓の理論状況を分析している。

「第5章 総括—欧米・韓国・日本の比較法的検討」は比較法的観点からの全体の総括である。

本書の特長は、第1に、就業規則の合理的変更による賃金の不利益変更を認める日韓の立場が、合意原則を堅持している諸外国には見られない独特の立場であること、それは雇用保障への考慮と関係していることを確認した上で、合理的変更法理の意義を認めつつも、中核的労働条件である賃金の不利益変更についてはより厳格な合理性判断が採られるべきとの主張を説得的に行っていることである。

第2に、集团的合意必要説を立法したにもかかわらず、なお合理的変更法理を維持し併存させている韓国と、もっぱら合理的変更法理のみを採用している日本の就業規則法理の相違を本格的に分析し、双方のアプローチの特質を明らかにしたことである。日本の合理的変更法理は、予測可能性に問題があるのに対して、韓国の集团的合意必要説では、集团的合意があれば変更可能であることが明確となる。しかし他方で、韓国では、集团的合意があれば反対する少数者に生ずる不利益についての合理性審査は排除したまま、不利益変更の効力が肯定されてしまい、その妥当性が問題となる。また、韓国の集团的合意必要説による処理の硬直性が、法文に反するにもかかわらず、判例における合理的変更法理を維持させていることは、合理的変更法理の意義を再認識させるものである。こうした日韓の就業規則法理の相違の分析はオリジナリティに富んだ貴重な考察といえる。

第3に、韓国では集团的同意があれば就業規則の不利益変更は可能とされているのに対して、日本の判例・有力学説は個別労働者による同意があれば、合理性審査は問題とせずその効力を認めている。こうした両国の就業規則変更に対する「合意」の在り方の相違を指摘した上で、本書は、個別労働者の同意があれば合理性審査を不要とする立場は、就業規則変更が集团的労働条件変更を取り扱っているという側面を十分考慮していない点で問題であると指摘している。

本書は賃金の不利益変更に関する集団法・個別法双方にわたって網羅的検討を行った労作であり、特に日韓の就業規則法理についての深い考察から比較法的に有益な知見を導いた研究書として、学界に貴重な貢献をなす作品と評価された。

## ②『日本的雇用システムをつくる 1945-1995—オーラルヒストリーによる接近』

梅崎修（法政大学キャリアデザイン学部教授）

南雲智映（東海学園大学経営学部教授）

島西智輝（立教大学経済学部教授）

発行所 東京大学出版会

（本書の概要）

本書は、戦後日本における雇用システムの構築に関与した経営者、人事担当者、労働組合役員などへのインタビューを通じ、当事者たちの意図と行為の連鎖に焦点を当てながら、制度の構築過程を描き出した戦後労働史に関する新しい研究書である。

分析方法としては、筆者たちが過去 20 年間にわたり膨大な時間をかけて実施した当事者たちへのインタビューから得た口述資料、つまりオーラルヒストリーを積極的に利用しており、戦後労働史に新しい研究スタイルを開拓した点に本書の貢献がある。

序章では、オーラルヒストリーの歴史研究への活用に関して、その必要性や有り方が検討されており、新しい研究方法の紹介と問題提起を行っている。また、「資料紹介」として巻末に掲載されている「日本における労働史オーラルヒストリー」は、広くオーラルヒストリーと見なしうるものを渉猟・紹介しており、今後の研究に資するものといえる。

本書は、500 頁を超える大著で、かつ分析対象の時間的・空間的広がりも大きいため、内容を詳しく紹介することはできないが、3 部構成の各部のテーマは次のようになっている。

第 1 部の「職場の新秩序の模索」では、従業員間の身分差別撤廃や家族賃金概念の形成などを巡る論争や交渉を通じて、労使双方が職場の新秩序への模索した過程を分析し、日本独自の賃金制度の構築などに結び付いていったことを明らかにしている。

第 2 部の「日本的雇用慣行の生成と変容」では、労使の間の「相互信頼」の形成、高度経済成長期における人事制度改革、事業所内に閉鎖されていた内部労働市場が他事業所へも拡大することを通じた企業内労働市場の完成、産業別賃金交渉における内部労働市場の論理の影響、企業内において構築された「能力（観）」の構築、『新時代の「日本的経営」—挑戦すべき方向と具体策』を取り上げて新しい人事方針の形成など、いわゆる日本型雇用システムの生成と変容を詳細に跡付けている。

第 3 部の「地域・産業・政策の労使関係」では、企業を超えた地域

労使交渉、また産業別組織による組織拡大活動を取り上げて新たに登場してきた労働者群の組織化や産業レベルの労働組合運動の展開、さらに審議会など労働法政策決定における意見調整のメカニズムなど、幅広い視点から日本的雇用システムの生成・変容を捉え直している。

本書の労働研究や人事労務管理の実務面への貢献は、下記の点にある。

第1は、文書資料に加えて、筆者らが実施したオーラルヒストリーによる口述資料を活用して、日本的雇用システムの構築に関与した当事者たちの発言に基づいて、その戦後における構築過程を生き生きと描き出したことにある。この研究の背景には、「日本社会の『内』」にいた当事者の経験史にこそ雇用システムの再生の契機があるのだ」という著者らの強い問題意識があり、「雇用システムを『つくった経験』を学ぶことは、未来に我々を『つくる人』に変えてくれるかもしれない」との考え方につながっている。この意味で、本書は、読者に対して、自ら日本の雇用システム改革について考え、取り組んでいくことへの共感をもたらす生きた労働史といえる。

第2は、オーラルヒストリーという新しい研究方法の有効性を、実際に戦後の日本的雇用システムの構築過程に適用することにより明らかにしたことである。労働史の研究に新しい方法と視点を導入した学術的な価値のある研究書として評価できる。

## 4 その他

### (1) 理事会・評議員会の開催

第36回理事会 令和5年5月24日

第37回理事会 令和5年6月15日

第38回理事会 令和6年3月14日

第29回評議員会 令和5年6月15日

第30回評議員会 令和6年3月14日

### (2) 企画委員会・審査委員会の開催

令和5年度企画委員会 令和5年6月6日

令和5年度調査研究助成審査委員会 令和5年7月24日

令和5年度冲永賞審査委員会 令和6年1月17日

(別紙 1)

## 役員及び評議員の報酬に関する規程

(目的)

第 1 条 この規程は、公益財団法人労働問題リサーチセンターの役員及び評議員の報酬に関する事項を定めることを目的とする。

(報酬の種類)

第 2 条 常勤の役員（以下「常勤役員」という。）に対しては、本俸、通勤手当及び賞与を支給する。

2 非常勤の役員（以下「非常勤役員」という。）のうち代表理事及び監事に対しては、非常勤役員手当を支給する。

3 非常勤役員（代表理事及び監事を除く。）が理事会又は評議員会に出席する場合には、1 日につき 20,000 円の出席謝金を支給する。評議員が評議員会に出席する場合も同様とする。

(報酬の月額等)

第 3 条 常勤役員の本俸の月額は、750,000 円までの範囲内で評議員会が別に定める額とする。

2 非常勤役員手当の月額は、代表理事の場合にあつては 300,000 円までの範囲内において、監事の場合にあつては 50,000 円までの範囲内において、評議員会が別に定める額とする。

(報酬の計算)

第 4 条 新たに常勤役員となった者には、その日から報酬を支給する。

2 常勤役員が離職したときは、その日まで報酬を支給する。

3 常勤役員が死亡したときは、その月まで報酬を支給する。

4 第 1 項又は第 2 項の規定により報酬を支給する場合であつて、月の初日から支給するとき以外のとき、又はその月の末日まで支給するとき以外のときは、その報酬の額は、その月の現日数を基礎として日割りによって計算する。

5 非常勤役員手当の計算については、第 1 項から前項までの例による。

(通勤手当)

第 5 条 通勤手当は、通勤のため交通機関等を利用する常勤役員に対し、1 ヶ月の通勤に要する運賃等に相当する額を支給する。

2 前条第 4 項の規定は、通勤手当の計算に準用する。

(賞与)

第6条 賞与は、6月1日及び12月1日（以下これらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在籍する常勤役員に支給する。

2 賞与の総額は、本俸の月額3ヶ月分とする。

(報酬の支払方法)

第7条 役員及び評議員に対して支給する報酬は、法令に基づきその役員の報酬から控除すべきものの金額を控除し、その残額をその役員の指定する銀行その他の金融機関の本人名義の口座に振り込むことにより支払うものとする。

(報酬の支給日等)

第8条 第2条第1項及び第2項の報酬（賞与を除く。）は、毎月22日にその月額を支給する。ただし、その日が金融機関の休業日に当たるときは、その日前において、その日に最も近い支給可能な日に支給する。

2 常勤役員に対する賞与の支給日は、基準日が6月1日に係るものについては同月29日、基準日が12月1日に係るものについては同月15日とし、その支給割合はそれぞれ1.5ヶ月分とする。ただし、その支給日が休日又は金融機関の休業日に当たるときは、その日前において、その日に最も近い支給可能な日を支給日とする。

(退職手当)

第9条 常勤役員が退職（死亡による退職を含む。次項において同じ。）した場合には、その者（死亡により退職した場合には、その遺族）に退職手当を支給する。

2 退職手当の額は、常勤役員の在職期間（常勤役員となった日の属する月から退職した日の属する月までの年月数による。）1年につき当該退職した日における俸給月額に相当する額として計算（在職期間に1年未満の端数があるときは、当該期間については月割りにして計算する。）し、その合計額の範囲内において、評議員会が定める額とする。

附 則

この規程は、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律第106条第1項に定める公益法人の設立の登記の日から施行する。

(別紙 2)

## 令和 5 年度 調査研究会委員一覧

### (1) 21 世紀労働法研究会

中心メンバー

主査	菅野 和夫	東京大学名誉教授
	阿部 正浩	中央大学教授
	荒木 尚志	東京大学教授
	稲上 毅	東京大学名誉教授
	諏訪 康雄	法政大学名誉教授
	清家 篤	日本赤十字社社長
	仁田 道夫	東京大学名誉教授
	濱口桂一郎	(独)労働政策研究・研修機構労働政策研究所長
	水町勇一郎	東京大学社会科学研究所教授
	山川 隆一	明治大学教授

### (2) 21 世紀労働法研究会部会

主査	菅野 和夫	東京大学名誉教授
	稲上 毅	東京大学名誉教授
	仁田 道夫	東京大学名誉教授

### (3) 人事・労務管理研究会

中心メンバー

主査	今野浩一郎	学習院さくらアカデミー長
	上野 隆幸	松本大学教授
	梅崎 修	法政大学教授
	佐藤 厚	法政大学教授
	西村 孝史	東京都立大学准教授
	村木 太郎	(一社)ダイバーシティ就労支援機構理事長

### (4) 委託研究

「雇用・就業関係の変化と労働法システムの再構築」

主査	荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
	池田 悠	北海道大学法学部教授
	石川 茉莉	連合総研研究員



石崎 由希子	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授
植田 達	常葉大学法学部講師
笠木 映里	東京大学大学院法学政治学研究科教授
神吉 知郁子	東京大学大学院法学政治学研究科准教授
河野 奈月	明治学院大学法学部准教授
島村 暁代	立教大学法学部教授
高橋 奈々	東海大学法学部講師
仲 琦	労働政策研究・研修機構研究員
土岐 将仁	岡山大学法学部准教授
富永 晃一	上智大学法学部教授
成田 史子	信州大学人文学部准教授
朴 孝淑	神奈川大学法学部准教授
長谷川 珠子	福島大学行政政策学類准教授
日原 雪恵	山形大学人文社会科学部講師
山川 隆一	明治大学法学部教授

#### 研究協力者

有泉 明	東京大学大学院法学政治学研究科助教
石黒 駿	東京大学大学院法学政治学研究科助教
蔡 壁竹	東京大学大学院法学政治学研究科博士課程
張 博筌	東京大学大学院法学政治学研究科修士課程
黄 若翔	東京大学大学院法学政治学研究科博士課程
李 紫薇	東京大学大学院法学政治学研究科修士課程
梁 閔閔	東京大学大学院法学政治学研究科博士課程

#### 「新たな時代の労働政策の課題とキャリア保障」

主査	諏訪 康雄	法政大学名誉教授
	岩田 克彦	(一社) ダイバーシティ就労支援機構代表理事
	宇佐川 邦子	(株) リクルートジョブズ ジョブズリサーチセンター長
	逢見 直人	元連合会長代行 (公財) 富士社会教育センター理事長
	柿木 厚司	JFE ホールディングス代表取締役社長 CEO 元日本経団連副会長
	鎌田 耕一	東洋大学名誉教授
	酒光 一章	富士通 (株) シニアアドバイザー
	白石 久喜	(株) 社会人材研究所所長

山田 久

法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント  
研究科教授

## 事業報告の附属明細書

1 定款で定める事業内容について補足すべき重要な事項

なし

2 事業の状況について補足すべき重要な事項

なし

3 許認可について補足すべき事項

なし

4 事業の実施状況についての補足すべき事項

なし

5 役員会等に関する補足すべき事項

なし

6 正味財産増減の状況並びに財産の増減の推移についての補足すべき事項

基本財産並びに事業安定資金及び管理運営資金に関する規程に基づき事業安定資金及び管理運営資金の取崩しを行った。