

令和4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) 日本労働組合総連合会副事務局長

[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・研修機構理事長

[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4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4年6月3日開催の令和4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4年度は「労働者協同組合法」、「多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書」、「フリーランス法案の検討状況」、「障害者雇用促進法の改正」等について3回研究会を開催して検討を行った。

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3回開催し、「ハローワークの民営化問題、地方移管問題への対応」、「労働者派遣法制定・改正への対応」、「雇用保険法改正への対応」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4年度は、1回開催し、インターネット広告代理業の人事担当役員等

から「HRテックを活用した人的資本経営」についてヒアリングを行った。

(2) 調査研究の委託

次のテーマについて別紙 2 (4) の諸先生に研究を委託した。

① 「ポストコロナの働き方・労働市場と労働法政策の課題」

(主査：山川隆一 東京大学大学院教授)

(1) 2020 年から始まった新型コロナウイルスへの感染の広がり(コロナ禍)は、その後約 3 年を経過してもいまだ収束を見通せる状況ではないが、一方で、社会・経済活動を持続させていく必要が認識される中で、一時期のように緊急事態宣言やまん延防止措置が恒常化する状況ではなくなってきた。そして、遅かれ早かれ訪れるポストコロナ社会を見通した政策の検討が、労働分野を含めて広く必要となってきた。本研究プロジェクトは、以下みていくような具体的な状況変化を踏まえて、こうしたポストコロナの働き方・労働市場と労働法政策の課題について検討を行った。

(2) 労働分野においては、コロナ禍は、働き方や労働市場に様々な変化をもたらした。また、改めて注目すべき状況を生じさせた。例えば、働き方という観点からは、情報通信技術を利用したテレワークがかなりの広がりをみせた一方で、人事管理や生産性の面でなお課題が多いことが指摘されており、労働法上も、たとえば、労働時間規制との関係をどのように考えるかという問題は必ずしも詰められていないように思われる。この点は、テレワークに限らず、高度な情報通信技術の職場への導入(デジタル化:DX)をめぐる、労働者の能力開発(リスキリング)の促進という政策課題にもつながるものである。その他、オンラインでの上司と部下間・同僚間のやり取りが増えるにつれて、新たなタイプのハラスメントやメンタルヘルスの問題も浮上している。

また、新型コロナウイルスの感染拡大防止のために休業という対応をとった企業の多くが、雇用調整助成金やその特例を活用し、労働者の所得保障や雇用の維持を図ることとなり、その社会的な効果は大きなものであったが、その中で、就業形態の多様化を背景に、いわゆるシフト制の労働者が、シフトの割当ての減少の結果、十分に賃金や休業手当の支払いを受けられないのではないかといった問題点や、労働法令の適用を受けない非労働者の所得喪失への支援の必要性が指摘されるに至っている。

以上のような働き方をめぐる問題に加えて、コロナ禍は、わが国の労働市場の

あり方についても課題を明らかにすることとなった。上記の雇用調整助成金等の活用により、わが国の失業率は、コロナ禍のもとでも、リーマンショックの時期等と比べてさほど上昇してはいないものの、有期契約労働者の雇止めが増加するなど、いわゆる非正規労働者の雇用保障の弱さが浮かび上がる結果となり、有期契約労働者の無期転換の促進などの法政策上の対応が検討されるに至っている。また、労働市場の動向を見ると、感染へのおそれなどから障害者の求職活動が減退したり（高齢者についても同様の状況であったものとみられる）、観光産業の停滞等を背景に外国人の雇用状況が悪化したりするなど、労働市場での求職活動が制約される労働者への政策対応の必要性が認識されることとなった。

他方、労働需要側である企業に着目すると、コロナ禍の企業活動への影響は、産業分野によってかなりの差が生じることとなった。たとえば、上記の観光産業の他、宿泊業、飲食業、製造業などは事業活動の縮小を余儀なくされる傾向が生じたが、情報通信産業など、むしろビジネスチャンスが増大して業績が向上した分野も見られる。こうした中で、雇用調整助成金等の活用が失業回避という点で大きな効果をもたらしたことは確かであるが、一方で成長産業分野への労働力移動を妨げるのではないかという指摘がなされてきており、雇用調整助成金等の支出の大幅な増加による雇用保険財政のひっ迫という状況をも背景として、従来から指摘されてきた成長産業分野への労働力移動の促進が、わが国の政策課題としてより顕在化するに至っている。

もちろん、成長産業分野への労働力移動の促進は、労働供給側の適応可能性や需要と供給のマッチングの在り方にも関わる問題であるため、前述した労働者の能力開発の他、安心して利用できる労働市場システムの整備（2022年3月にはこうした観点も踏まえた職業安定法の改正がなされた）などの環境整備をどう進めていくかも政策課題となっている。また、産業分野をまたがる企業の盛衰は、新規事業の創出や倒産等を含めた企業組織の変動をもたらしているものがあるため、労働市場における労働移動の促進だけでは十分に対応しきれない面があり、企業組織の変動をめぐる労働者保護等の政策対応もあわせて充実させていく必要があると思われる。

(3) 以上のように、ポストコロナの働き方・労働市場については、コロナ禍が直接的にもたらした課題が存在するとともに、従来から存在していた課題がコロナ禍のもとでよりクローズアップされた課題も存在する。また、これらの課題は、現行法の解釈や運用により対応しうるものもあれば、新たな政策対応が必要となるものもあると考えられる。そして、いずれについても、コロナ禍は全世界的に生じた現象であり、諸外国ではどのような対応がなされてきたかを視野に入れて検討することが有益なものとなる。本研究は、こうした広い視点から、ポストコロナの働き方・労働市場と労働法政策の課題を検討した。

②「社会構造の変化とキャリア保障をめぐる課題」

(主査：諏訪康雄 法政大学名誉教授)

(1) 日本の雇用社会構造は、①テクノロジー変化の飛躍的な進展、②グローバル化の進展と変容、③少子高齢化の急速な進展と恒常化等を受けて、大きな変容を迫られている。賃金水準の相対的低下、女性、中高年シニア、外国人、障害者等就労困難者の活用の遅れ等もめだってきた。個人ベースで、主体的に、希望する仕事を準備、選択、展開し、「職業生活を通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。

(2) 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、2回にわたってとりまとめを行った。

第1回とりまとめでは、時代の流れのなかで職業上のキャリア形成をさらに尊重し、しっかり支援し、その成果を個人も組織も社会も共有できるような仕組みを作り上げていく必要がある、新たな労働政策においては、個々人のキャリア意識を高め、個々人と組織によるキャリア形成を促進し、公共政策でこれを支えるインフラストラクチャーを構築し、適切に運営していくことを重要な柱にすることが望まれる、という方向性を確認した。

第2回とりまとめでは、まず、日本の社会構造の変化について、テクノロジー変化の大きな進展、グローバル化の進展、急速な少子高齢化の進展が、日本的雇用システムに大きな影響を与えているとの概略的な考察をした。その上で、新たな労働政策とキャリア権との交絡についての考察をした。これまでの主流である組織中心の発想においては、男性正社員の活躍にもっぱら焦点が当てられ、そのキャリア形成や処遇などが議論されてきた。その一方で、縁辺におかれてきた女性の活躍と共働き社会化への対応、多様なシニア人材の量的増加と就業長期化への対応、増加した非正規雇用の固定化とキャリア閉塞・格差問題への対応、障がいをもつ働き手の活躍とキャリア形成、外国人労働者の本格的な活躍など、多くの課題が個々人の努力でも、企業実務でも、労働政策でも、後手に回っていることを示した。その上で、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、2022年度以降に考察していくための5つのポイントを挙げた。

- ① ジョブ処理能力をより意識した人的資源管理
- ②女性、中高年シニア、外国人、障害者等就労困難者が活躍する社会の実現
- ③フレキシブル・ワーキング支援
- ④労働移動の円滑化
- ⑤キャリア保障を下支えするための人的資源への投資、能力開発制度の抜本的強化

(3) 以上のように、2019年度から2021年度にかけての検討では、日本の社会構造の変化とそれに対するキャリア保障をめぐる課題を整理した。2022年度研究においては、第2回とりまとめにおいて課題としてあげた5つのポイントを掘り下げるとともに、人的資源管理を最近大きく見直している企業等や有識者からのヒアリング、研究会メンバー間の踏み込んだ意見交換により、わが国の労働政策を、キャリア権への配慮を一つの軸として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提言をまとめた。

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4年8月2日に開催した令和4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 「トランスジェンダー」「性同一性障害」の就職活動と職場での生存戦略

(研究者:田多井 俊喜 成蹊大学アジア太平洋研究センター客員研究員)

[研究の趣旨]

「トランスジェンダー」に関する研究は、「トランスジェンダー」とされた人のアイデンティティをめぐる哲学的・理論的な研究や医療制度をめぐる研究が多く、「トランスジェンダー」の生きる広範な生活領域の場としての職場に関する研究は、海外でもごく少ない。そこで、本研究の目的は、以下の2つにある。

まず1. 職能団体と横断的労働市場がなく、公的な職業教育の存在感が希薄な日本の労働市場の特性に着目して、「トランスジェンダー」の直面する労働市場への参入障壁のマクロな実態の様相を明らかにすることである。そして2. 就職したとしても、「トランスジェンダー」はセックスとジェンダー・アイデンティティとジェンダーが一貫していない。その結果、職場組織から排除の可能性に瀕している。こうした職場

組織からの排除の可能性に対して、「トランスジェンダー」がいかにして在職し続けるためのミクロな戦術を行使しているかを明らかにする。

② 「日本人を対象とするインクルーシブ・リーダーシップの尺度開発と信頼性、妥当性の検討」

(研究者：北村 雅昭 大手前大学現代社会学部教授)

共同研究者：船越 多枝 大阪女学院大学国際・英語学部准教授

平野 光俊 大手前大学学長、神戸大学名誉教授

[研究の趣旨]

本研究の目的は、我が国におけるインクルーシブ・リーダーシップへの理解を深め、我が国のダイバーシティ&インクルージョンの促進に資することである。

我が国では、インクルーシブ・リーダーシップが発揮できるリーダーが求められるが、その実証研究が不足している。そこで本研究ではインクルーシブ・リーダーシップについて日本企業で働く労働者のデータをもとに実証的な検討を行い、我が国で活用しうるインクルーシブ・リーダーシップの測定尺度の開発とその妥当性、信頼性を検証することを試みる。本研究は、理論研究が先行する現状に寄与するだけでなく、組織における多様な人材の活躍を後押しする上司行動を具体的に示す点で、実践的な有効性が期待でき、日本の産業に大きく貢献するものと考えられる。

③ 「地方都市における外国人技能実習生の活用戦略を通じた基盤産業の持続可能性に関する実証研究」

(研究者：二階堂 裕子 ノートルダム清心女子大学教授)

共同研究者：大久保 元正 聖カタリナ大学准教授

梅村 麦生 神戸大学講師

[研究の趣旨]

グローバル化の進展と日本における労働力不足を背景に、外国人材の活用が本格化してからすでに30年が経過した。近年は特に地方圏において、技能実習生への依存が高まる傾向にある。中小規模市町村のなかには、外国人労働者の受入がなければ、地域経済を支える「基盤産業」の維持が危うくなり、地域社会全体の衰退をさらに加速させるところも散見される。その一方で、技能実習生を取り巻く諸問題が各地で顕在化している。本研究では、こうした社会変動をふまえて、地方都市で就労する外国人技能実習生と、彼・彼女らの受け入れにより存続・

発展を図ろうとする企業に注目する。そして、労働力確保が困難な状況のもと、①企業で技能実習生がどのように雇用され、いかなる役割を果たしているのか、②そうした企業活動が基盤産業の維持とどのように関連し、ひいては地域経済にいかなる影響を与えているのか、③弱体化した基盤産業の再興や発展のために、今後取り組むべき技能実習生をめぐる課題とは何なのかを明らかにする。

④ 「教員の多忙化の抑制・解消に向けた実証的研究」

(研究者:野村 駿 秋田大学教職課程・キャリア支援センター助教)

共同研究者:菊池原 守 名古屋大学大学院教育発達科学研究科 博士後期課程

[研究の趣旨]

本研究の目的は、教員労働における多忙化抑制要因を明らかにし、多忙化解消に向けた具体的方法を検討することである。教員の労働問題を扱う先行研究では、主として教員の働き過ぎの現状に注視して、多忙化がもたらされる要因を明らかにしてきた。しかしその一方で、多忙化を抑制する要因や方法はほとんど検討されていない。先行研究は、多忙化を引き起こす要因を特定して、それを取り除くことで多忙化問題の解決を図ろうとするが、そもそも何が多忙化を抑制する要因となり、いかなる方法が多忙化の解消に有効であるかは十分に検証されてこなかった。そこで、本研究では①他産業との比較に基づく教員の労働時間に関するパネルデータ分析②学校の働き方改革に関する先進的取組事例の収集・分析③働き方改革が進む学校に勤務する教員へのインタビュー調査の3点を検討課題として、多忙化を抑制する要因を明らかにし、多忙化解消に向けた具体的な方法を検討する。

3 労働関係図書・論文の表彰事業 (冲永賞)

令和5年1月18日開催の令和4年度冲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

『解雇の金銭解決制度に関する研究—その基礎と構造をめぐる日・独比較法的考察』

山本 陽大 ((独) 労働政策研究・研修機構主任研究員) 著
発行所 (独) 労働政策研究・研修機構

(本書の概要)

本書は、近年、わが国の労働法政策及び労働法理論において様々な議論の対象になっている解雇の金銭解決制度について、検討すべき論点を整理したうえで、ドイツにおける解雇規制及びその金銭解決の制度と運用状況を詳細に紹介・検討し、進んで、解雇の金銭解決制度のあり方についての理論的整序と、ドイツ法から得られる示唆を指摘するものです。

第1章「日本における政策・議論動向」では、わが国における解雇の金銭解決制度をめぐる政策や理論の動向を、段階を追って整理します。制度の法的構造に関しては、事前型・事後型という制度の類型、制度の対象となる解雇の類型、制度の利用主体、労働契約の終了時点などの論点があるとし、それぞれの論点ごとにこれまでの議論を整理して、議論の現状ないし到達点を示しています。

第2章「解雇規制の国際比較」では、そもそも解雇に対して諸外国でどのような法規制と救済がなされているのかを整理したうえで、不当解雇を無効とする原則が採用され、かつ解雇の金銭解決制度が現に存在し、それをめぐる議論も積み重ねられているドイツ法を詳細な比較法的検討の対象とする方針を設定します。

第3章「ドイツ法における解雇の金銭解決」では、ドイツにおける解雇規制の基本構造、すなわち、解雇制限法による解雇規制と労働関係の「存続保護」の理念による解雇無効原則を踏まえ、解雇の金銭解決に関わる諸制度の変遷と、その運用について、詳細な考察を行います。もともとの解雇制限法上の解消判決制度を検討した上で、近年の解雇規制改革に関する議論を振り返り、新たに設けられた経営上の理由による解雇の際の労働者の補償金請求権を定める解雇制限法上の規定の導入と、それをめぐる議論について詳細に紹介します。そして、実際には、解消判決制度も補償金請求権制度もさほど利用されておらず、通常解雇制限訴訟において裁判上の和解により金銭解決がなされることが大多数であることを明らかにし、裁判上の和解の実態やその背景について詳細な考察を行っています。

第4章「比較法的考察」では、第3章までに検討したドイツ法と日本法における議論を比較検討し、それを踏まえた日本法への示唆を示しています。そこでは、労働者側の選択肢を豊富にし、原則は解雇無効とする観点からは、労働者側が利用を選択できるという制度は十分に考慮に値するとするとともに、使用者側の利用についても、当事者間の信頼関係が崩壊している場合には考慮の余地があるとしています。

本書は、

第一に、わが国における解雇の金銭解決制度をめぐる議論状況を的確に把握して、検討すべき論点を分かりやすく整理しており、この制度に関心をもつ人々が議論の全体像を把握するうえで有益なものとなっています。

第二に、ドイツ法の考察は、法制度の内容のみならず、その趣旨や改革をめぐる議論、裁判上の和解の実情などを含めて詳細な検討がなされており、比較法的考察として高い価値を有し、わが国における今後の議論にとっても有益な資料となっていると言えます。

第三に、比較法研究を踏まえた日本法への示唆に関しては、特定の私見を詳細に展開するというよりは、制度の導入の判断やその内容の設計において重要となる視点を示すという謙抑的な姿勢がとられています。たとえば、金銭解決制度の趣旨について、解雇の救済の選択肢を拡大するという見解によれば、解雇の無効を前提として一定の場合に金銭解決を認める事後型の制度が基礎づけられやすくなるといった指摘がなされています。

本書の扱うテーマは、優れて立法政策上の問題ではありますが、こうした謙抑的な姿勢により、本書は、この問題についての立場のいかんを問わず、議論を一段階先に進めるための共通の財産として価値の高い研究業績となっていると言えます。また、当該制度の導入の判断や設計を行う場合には、不当解雇を原則として無効と考えるかどうかという解雇をめぐる法規制の基本的構造や、金銭解決制度をめぐる政策的要請をどのようなものとするかなどの基本的な論点と照らし合わせて、理論的に一貫性を持ったものとする必要があることを説得的に示している点で、価値の高い著作となっていると評価できます。

『パナソニックのグローバル経営—仕事と報酬のガバナンス』

石田 光男（同志社大学社会学部名誉教授）

上田 眞士（同志社大学社会学部教授） 編著

発行所 ミネルヴァ書房

（本書の概要）

本書は、日本製造業の代表的企業の一つであるパナソニック社のグローバル人事管理に関する事例研究の成果をまとめたものです。編著者をはじめ、6人の研究者が2011年の調査開始から、執筆期間を含めれば10年を超える歳月を費やして600ページを超える大冊にとりまとめた成果です。調査報告部分は、「第2部 仕事のガバナンス」

と「第3部 報酬のガバナンス」に分かれ、これに序論部分にあたる「第1部 課題と方法」と、結論部分に当たる「終章学び得たこと」が付け加えられています。第2部は、「第2章 事業計画に基づく組織業績管理プロセスの全体像」「第3章 原価構築における開発部門と購買部門」「第4章 海外製造拠点における能率管理と品質管理」「第5章 海外販社部門の組織業績管理と仕事決定」及び「補論マトリックス経営における地域軸の仕事」の各章・補論で構成され、第3部は、「第6章 本社の人事改革」「第7章 人事制度グローバル標準化のプロセス」「第8章 海外販売拠点の人事処遇制度」「第9章 海外生産拠点の人事処遇制度」からなっています。

グローバル人事管理の観点からみた本書の貢献を要約して示せば、次のとおりです。

第一に、2011年から2017年の7年間にわたり、日本本社・事業部門とともに、中国、マレーシア、インドネシア、インドにおける複数の海外拠点の経営者と管理者を対象に、70回以上に及ぶ聞き取り調査を行い、どのような背景のもとで、どのような経緯を経て、いまのグローバル人事管理が形成されたのかに関わる事実を克明に調査しており、それに基づく事例の記述は圧巻ともいえる深さがあります。

第二に、事例調査から得た豊富なエビデンスに基づいて、「仕事管理は日本方式をとりながら、人事管理は現地適応型をとる」「そのもとで、経営層を対象にしたグローバル統合を重視する多国籍内部労働市場と、現地従業員を対象としたローカル対応を重視する現地内部労働市場からなる内部労働市場の特質に合わせて人事管理が構築されている」等のグローバル人事管理のモデルを提示しています。これまでのグローバル人事管理の研究は主に国際経営論や人的資源管理論の理論的枠組みから演繹的にモデルを構築するというアプローチをとってきました。しかし、それには事実を十分に把握しないままにモデルを構築するという危うさがあり、本書はこの既存研究の弱さを乗り越えた研究であるといえます。

第三に、以上の事実に関わる情報を収集し事例を記述する、それに基づいてグローバル人事管理のモデルを構築するという作業を行うに当たって、「事業計画、進捗管理、業績評価といった仕事管理(つまり、PDCA管理)が人事管理のあり方を規定する」という分析枠組みが一貫してとられていることです。これまでのグローバル人事管理の研究は、採用、配置、育成、評価等を主な内容としていますが、それで

は、なぜ、いまのグローバル人事管理が形成されたのかを十分に把握することは難しいといえます。それは、人事管理は企業が従業員を育成・活用して経営成果をあげるための管理システムであり、したがって人事管理のあり方は企業が仕事管理を通して従業員に何を求めているのかによって変わるからです。

以上に示したように、経営の国際化に合わせて、企業はどのようなグローバル人事管理を構築するのかという、わが国の人事管理、労使関係を考えるうえで重要な問題について、丹念な事例調査に基づいて体系的な検討を行った本書は、学術の面でも実務の面でも意義のある優れた業績であると評価できます。

4 その他

(1) 理事会・評議員会の開催

第27回評議員会 令和4年6月10日

第28回評議員会 令和5年3月3日

(令和5年3月20日 書面による同意)

第34回理事会 令和4年5月19日

第35回理事会 令和5年3月3日

(2) 企画委員会・審査委員会の開催

令和4年度企画委員会 令和4年6月3日

令和4年度調査研究助成審査委員会
令和4年8月2日

令和4年度冲永賞審査委員会
令和5年1月18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、本俸の月額を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3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	東京大学大学院法学政治学研究科教授

(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	東京都立大学教授
	村木 太郎	大正大学教授

(4) 委託研究

「ポストコロナの働き方・労働市場と労働法政策の課題」

主査	山川 隆一	東京大学大学院法学政治学研究科教授
	荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
	池田 悠	北海道大学法学部准教授

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准教授
植田 達	常葉学部講師
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
島村 暁代	立教大学法学部准教授
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	信州大学人文学部講師
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

研究協力者

石黒 駿	東京大学大学院法学政治学研究科助教
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

「社会構造の変化とキャリア保障をめぐる課題」

主査	諏訪 康雄	法政大学名誉教授
	石川 茉莉	連合総研研究員
	石山 恒貴	法政大学大学院政策創造研究科教授
	岩田 克彦	(一財)ダイバーシティー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
	岡崎 淳一	東京海上日動火災保険顧問
	酒光 一章	富士通(株)シニアアドバイザー
	下村 英雄	労働政策研究・研修機構主任研究員
	鎌田 耕一	東洋大学名誉教授
	山田 久	日本総合研究所副理事長

オブザーバー

	本多 則恵	厚生労働省審議官
	志村 幸久	労働政策研究・研究機構総務担当理事

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。