

## 2018年度事業計画に関する件

(2018年10月～2019年9月)

連合総研は、昨年の2017年12月に設立30周年を迎え、これからの10年を見据えた「連合総研・中期ビジョン」を策定した。そこでは「大きな市場」の膨張を抑制し「大きな社会」をめざす「市場抑制－社会拡大」戦略、欲望の「奪い合い」から幸福の「分かち合い」への転換などを提起した。この「分かち合い社会」を実現するため、ディーセントワーク・ライフ、雇用システムにおける分断線の解消、参加民主主義、普遍主義に基づく社会給付をはじめとする基本的視点に基づき、以下に掲げる具体的な研究を進める。

調査研究にあたっては、連合をはじめ関係労働組合等との連携や共同作業を一層進めるとともに、成果物の公表と調査データ等の提供など、より情報発信の向上に努める。

### 1. 常設・継続して実施する調査研究

#### (1) 経済社会研究委員会【常設】

本研究委員会は、日本の経済・社会情勢を分析し、生活のゆとり・豊かさ、社会的公正の視点に立ち、経済・社会政策の提言を行うことを目的として、連合総研の発足以来、常設の委員会として活動を続けている。

2017年度においては、委員からマクロ経済情勢や雇用・働き方に関する報告を受け、意見交換を行った。本委員会の助言を得て連合総研がとりまとめを行う「2018～2019年度経済情勢報告」において、第Ⅰ部では、人手不足感の一層の高まりや企業収益の拡大にもかかわらず、実質賃金が伸び悩み、勤労者世帯の可処分所得が増加しないことから、家計消費が伸び悩んでいる状況を分析し、継続的な賃金上昇によって可処分所得を増加させることの重要性について分析した。第Ⅱ部では、「多様で柔軟な働き方」について、近年、広がりつつある、働く「時間」と「場所」の弾力化や、個人請負型就業者やクラウドワーカーといった「雇用関係によらない働き方」、兼業・副業を取り上げ、労働者にとって、そのメリットだけでなく、デメリットやリスクについても分析するとともに、今後、労働者の働き方が多様化していく中で、あるべき人材育成・能力開発についての検討を行った。

2018年度においても、次回の経済情勢報告の作成に向け、継続的な賃上げによる適正な分配によって暮らしを底上げていくための課題を丁寧に分析するとともに、全員参加型の経済成長によって社会的公平を実現するための検討を行う。また、昨年度に続き、本委員会の下に賃金データ分析ワーキング・グループを設置し、賃上げに関するミクロ・マクロの実態を明らかにするべく、春闘賃上げのデータ等を精査し報告書をまとめる。

(研究期間：2018年10月～2019年9月)

#### (2) 勤労者短観調査研究委員会【常設】

(所内研究プロジェクト)

本調査研究では、景気、家計消費、雇用などの状況や生活・労働問題に対する勤労者の認識について

て、首都圏・関西圏で働く2,000人のwebモニターを対象に調査を行う「勤労者短観」（勤労者の仕事と暮らしのアンケート調査）を年2回（10月、4月）実施して分析を行い、勤労者の生活の改善に向けた政策課題を検討するための基礎資料とすべく、報告書として取りまとめ、公表してきてきた。第35回調査（2018年4月調査）では、首都圏・関西圏の2,000サンプルを維持した上で、調査の対象地域を全国に拡大するとともに、調査人数の拡大を行った（計4,384サンプル）。2017年度には、トピックス調査として、「勤務時間外の拘束・持ち帰り残業の実態」「職場でのストレスとメンタルヘルスケア」「AIが働くことに及ぼす影響に関する意識」「暮らしに関する将来不安」「職業能力開発・教育訓練」などについて調査を行った。

2018年度は、調査対象地域・調査人数の拡大の結果等についての検証を行うとともに、「経済情勢報告」など、他の調査研究への一層の活用を進めていく。

（研究期間：2018年10月～2019年9月）

### （3）コーポレートガバナンスと労働組合の役割に関する調査研究

（主査：呉 学殊 労働政策研究・研修機構副統括研究員）

この十数年間に、CSR（企業の社会的責任）やESG投資（環境・社会・ガバナンスを考慮した投資）への関心がますます高まっている。東京証券取引所がすべての上場会社に対して運用を開始したコーポレートガバナンス・コードでは、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的に、基本原則のひとつとして「株主以外のステークホルダーとの適切な協働」を掲げている。このように、従業員は重要なステークホルダーであり、中長期的な企業価値の向上を実現するには労働組合と会社の対話が不可欠となる。形式的ではなく実効性のあるコーポレートガバナンスを実現するために、従業員および労働組合との協働に焦点をしばり深く追究する必要がある。さらにいえば、最近でも企業不祥事や法令違反が頻繁に発生し、結果的に雇用・労働問題にも影響している。そのため、労働組合の関与の強化により、本来のコーポレートガバナンスを機能させることがますます重要な課題となっている。

本研究委員会では、コーポレートガバナンス、とりわけ経営権とされている事項への労働組合の関与の実態を調査し、今後の課題と取り組みについて検討することを目的とする。実際に企業不祥事・法令違反が発生したケースを中心に、企業再生に向けて労働組合がコーポレートガバナンスのあり方などどのように関与したのか、その関与の仕方、プロセスをヒアリング調査から明らかにする。組合員が不祥事・法令違反をどう捉えたかなど、組合員の声をきちんと捉えているかという点も含め、労働組合の本来の役割を検証することを課題とし、収集した事例および労働組合への示唆・提言を報告書としてまとめる。

（研究期間：2017年10月～2019年9月）

### （4）キャリア形成への労働者及び職場組織の関与のあり方に関する調査研究

（主査：佐藤 厚 法政大学教授）

政府の働き方改革実行計画では、長時間労働に対する上限規制、「同一労働同一賃金」の2つが大きな柱であるが、「単線型のキャリアパスを変える」という「キャリア構築」も1つのテーマになっている。具体的には、「女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実」等で「一人ひとりがライフステージに合った仕事を選択しやすくする」とされている。

しかし、企業内での能力開発、キャリア形成のあり方、特にキャリアパスの一環として行われている転勤、配転の問題などは、ワークライフバランスや女性活躍の大きな障害となっているにも関わら

ず、これらについては何ら触れられていない。

このことから、本研究会では2017年度は、能力開発の機会、転勤などを含めキャリア形成に関わる労働者の意思反映や職場組織（労働組合等）の関与について、聞き取り調査を中心に、現在の職場の実態把握に努めてきた。

2018年度は、聞き取り調査の結果もふまえたアンケート調査を通じて、能力開発の機会、配置転換、転勤等を含めたキャリア形成への労働者の意思反映（自己決定）、及び集团的労使関係の関与のあり方について調査研究を行う。

（研究期間：2017年10月～2019年9月）

## （5）産業別労働組合の機能・役割の現状と課題に関する調査研究

（主査：中村 圭介 法政大学教授）

（連合との共同研究）

連合総研は、2001年5月に報告書『労働組合の未来をさぐる－変革と停滞との90年をこえて－』（労働組合の未来研究会：主査 中村圭介教授）を発行している。同報告書では、①労働組合の経営参加、労使協議制の現状と課題、②産別組織・ナショナルセンターの組織と機能などについての現状と課題等について取りまとめている。また、2016年4月には、職場の基礎的単位組織（一企業単位組合、事業場単位組合、支部、エリア分会等）の実態と課題等を分析した「労働組合の基礎的な活動実態に関する調査研究」（主査：仁田道夫教授）報告書を発行している。

今回、産業別労働組合の機能・役割に焦点をあて、2001年の報告書『労働組合の未来をさぐる』で指摘された課題等が、現在、どのように活かされているか等を検証する。

さらに、現在、労働組合を取り巻く環境は、非正規労働者と低賃金・不安定雇用の増大、個人請負型やクラウドワーク等の就労者の増加、組合組織率の低下、少子・人口減少（労働力減少）の進行、デジタル化の進展や産業構造など大きく変化している。このような環境変化を踏まえ、改めて、連合との共同研究として、産業別労働組合に対するヒアリングやアンケート調査を通じて活動の実態を把握し、これからの産別組織の機能・役割についての課題整理を行う。

（研究期間：2017年10月～2019年9月）

## 2. 新たに実施する調査研究

### （6）障がい者の更なる雇用促進と職場定着に向けた課題と方策に関する調査研究

平成30年4月1日より障がい者雇用義務の対象として精神障がい者が加わり、あわせて民間企業の法定雇用率が2.2%へと引き上げられた。そして法定雇用率は3年以内には2.3%へのさらなる引き上げが予定されている。厚生労働省の統計によれば平成29年時点での障がい者雇用率は1.97%となり過去最高を記録するなど、障がい者の就労意欲の高まりや企業による障がい者雇用に対する理解の浸透などを背景にその状況は過去と比べると改善しつつある。

このように「障がい者が社会の一員として共に働き暮らす」ことを当たり前にすることが求められる環境が整いつつある一方で、法定雇用率を達成している企業は約半数でしかないことや、障がい者の職場定着に困難を抱えるなどの課題も多い。少子高齢化と人材不足解消に向けた政府の議論においても女性や高齢者のさらなる雇用促進についての議論は活発に行われているが、障がい者の雇用促進に関する議論は進んでいない。障がい者が無理なく働くことのできる労働環境は、子育てや家族の介護、

など何らかの制限がある健常者にとっても働きやすい環境となると考えられ、誰もが働くことができ、成果を出すことができる労働環境は長時間労働からの脱却とワークライフバランスの確保も期待できる。

本研究では、新技術の進展と障がい者雇用の促進の状況把握や、職場での合理的配慮の提供事例の聞き取り調査等を通じ、企業における障がい者雇用の実態から障がい者の更なる雇用促進と職場定着に向けての課題を明らかにするため調査研究を行う。

(研究期間：2018年10月～2020年9月)

## (7) 外国人労働者の受け入れと社会的包摂のあり方に関する調査研究

近年、わが国において外国人労働者が急増している。外国人雇用の届出数（厚生労働省）によると、外国人労働者数は2017年10月末現在で1,278,670人となっており（前年同期比18.0%の増加）、届出が義務化されて以来の過去最高を更新した。

わが国の外国人労働者政策の基本的な考え方は、専門的・技術的分野の外国人は「受け入れを積極的に推進」、それ以外の分野の労働者は「原則的に受け入れない」というものであるが、政府は人手不足との産業界の要請を受け、新たな在留資格を設け、いわゆる単純労働にも外国人労働者の受け入れへと舵を切っている。人手不足職種への対応として外国人の安易な活用は、賃金水準が低いままでの低賃金労働の固定化等が危惧される。また、生活者としての外国人労働者について、社会保障や言語、公共サービスや多文化理解などの環境整備を行うことが重要であるが、現状の外国人労働者を受け入れ拡大のペースに環境整備が追いついていないことが指摘されている。

本研究では、労働者である外国人労働者の権利保護や、生活者としての日本語教育や社会保障など社会インフラを利用する権利の保障、社会的統合のコスト負担のあり方等を中心に調査研究を行う。

(研究期間：2018年10月～2020年9月)

## (8) 今後の労働時間法制のあり方を考える調査研究

現行の労働時間規制は、賃金決定要素としての時間を意味する「賃金時間」と肉体的精神的負荷のかかる時間を意味する「負荷時間」を「労働時間」と捉えてきた。これらの意味を持つ労働時間の裏側には、労働時間から解放された時間が存在する。そして、労働から解放された自由時間には、労働者が家庭生活や社会生活に関わる生活時間を含むものだが、労働基準法上の規制はこうした時間の存在をこれまで意識してこなかった経緯がある。

しかし、在宅ワーカーに代表されるような、必ずしも企業組織に包摂されない新しい働き方が増えていく今日、企業組織に包摂される者を対象とし、負荷時間や賃金時間に着目した労働時間規制では対応しきれないという問題が生じている。そのため、工場法に由来する工場労働モデルを基盤とした労働時間規制に代わる新たなアプローチを示すことが今後の大きな課題となる。

こうした新しい働き方の登場に伴う問題解決策の1つとして近年、登場して来たのが「生活時間アプローチ」である。このアプローチによると、新しい労働時間法は、労働時間以外の時間を単に自由時間とするのではなく、家庭生活や社会生活を含む生活時間と捉え、その確保（1日の最長時間規制、時間主権、時間外労働の時間清算原則）を基軸とする。

また、ここでは負荷時間、賃金時間、生活時間といった労働時間をもつ、多面的性格を視野に入れた総合的な法的規制を行うことが提言されている。すなわち、労働基準法における罰則による公法的

規制だけではなく、労働時間規制が適用除外とされている管理監督者を含めた労働時間管理義務や生活時間確保義務、労働者が家庭生活や地域生活に関与する場合の生活時間配慮義務を使用者に課すなど私法的規制を含めた単独立法を志向している。

管理監督者についても私法上の労働時間管理義務を使用者に課す「総合的労働時間法」は、現行の労働時間規制の免脱を意図する高度プロフェッショナル制度への対抗軸になることが期待される。以上のことをふまえ、本研究においては、総合的労働時間法案の立法提言および社会的モニタリングに関する地方連合会及び地域協議会が果たす役割等について調査研究を行う。

(研究期間：2018年10月～2020年9月)

## (9) 女性活躍の推進・男女間格差の是正に向けた労働組合の役割に関する調査研究

(連合との共同研究)

近年、日本では、女性活躍の推進のため、法改正や各種施策が実施されつつあり、また、さまざまな分野で女性活躍の推進が目標として掲げられるようになってきている。しかしながら、世界経済フォーラムによるジェンダー・ギャップ指数(2017年)によれば、日本の順位は144か国中114位と、特に政治分野と経済分野における男女間格差が大きく、極めて低い順位にある。この背景には、女性活躍の推進の重要性が、諸外国では広く認識され、積極的かつ意欲的な取り組みが進められてきたのに対して、日本での取り組みが諸外国に大きく遅れていることがある。

最近数年間の動きとして、日本では、すべての年齢層における女性の就業率が上昇し、就業者に占める女性の割合は欧米諸国並みの水準となっている。しかし、女性の雇用者の半数以上が非正規雇用者であり、また、管理職に占める女性の割合は、欧米諸国のみならず、シンガポールやフィリピンといったアジア諸国と比べてもかなり低い。男女間の賃金格差も依然として大きいままである。

本研究では、女性の職場における地位・役割・業務内容等についての最近の変化とともに、今後、「第四次産業革命」によって進むと想定される仕事の質の変化等を踏まえた上で、諸外国における先進的な取り組みも参考にしつつ、日本において、女性が能力を十分に発揮でき、かつ、女性が発揮した能力を正当に評価されるためには、どのような取り組みを進めるべきか、また、こうした取り組みを進める上で、労働組合がより多くの働く女性のニーズに応え、女性活躍や男女間格差是正の推進役としての役割を果たしていくためのあり方や活動内容について検討する。

(研究期間：2018年10月～2020年9月)

## (10) 「人生100年時代」長寿社会における新たな生き方・暮らし方に関する調査研究

いわゆる「人生100年時代」ともいわれる超長寿社会において、人々が安心活力をもった生き方・暮らし方をしていくためには、経済・社会システムはどうあるべきなのか。超長寿社会における新しいロールモデルが求められている。

今後、継続雇用や定年延長を導入する企業の増加に伴い60歳以上の就業率の上昇が予想される。起業家に占める60歳以上の割合も増加している。他方、家族形態に目を向ければ、共稼ぎ世帯の増加、少子化、未婚率や離婚率の上昇による単身世帯の増加など家族形態も大きく変化しつつある。

日本において、現在の60歳以上世代の生活は、10年前、20年前と比べ大きく変化し、将来のシニア世代は、就業期間の長期化のみならず、家族形態の多様化も加わり、親世代と比べて暮らし方が大きく変化することが予想される。

こうした構造変化は、これまでの世代が経験したことの無いものであり、将来に対する多くの人の

不安要素にもなっている。シニア世代の暮らし方、とりわけ、60歳代～70歳代の期間を中心としたシニア世代の今後の暮らし方を展望するとともに、60歳以降の継続雇用、65歳以降の就業のあり方、公的年金・介護・医療など社会保障制度との関係、60歳以降も見通した「社会における人的投資のあり方」、「個々人の意欲に基づく自己啓発投資のあり方」等を通じて、働き続けることや学び続けることが強制される社会ではなく、「生涯にわたって働き続けたいと思え、学び続けたいと思える社会」の構築、65歳以降の働く場の構想などを検討し、こうした構造変化の中で、よりよく暮らせるための制度・環境整備について調査研究を行う。

(研究期間：2018年10月～2020年9月)

### (11) 労働力人口減少下における持続可能な経済社会と働き方（公正分配と多様性）に関する調査研究

今後、わが国においては労働力人口の減少は避けられない事実であり、また、働き方改革の促進において、総労働時間の規制も強化されていくことが想定される。労働力人口の減少と一人当たり労働時間の減少により、労働投入量が乗数的に減少していくことが想定される。一方、労働時間が減少して成果が上がっても、労働者にとっては、長時間労働の是正によって残業代が減少し、給与総額の減少を招くとの懸念を持つことも少なくない。

労働時間の縮減によって給与総額が減少しないようにするためには、所定内給与の引き上げの実現等が不可欠であるが、同時に、持続的な所定内給与の引き上げには生産性の向上が重要となる。

日本の労働市場や職場の年齢構成は、少子高齢化が進む中で、人口動態を反映し構造的に大きく変化している。こうした年齢構成の構造的変化をふまえ、本研究では、労働力人口の減少や一人当たり労働時間の減少に伴う労働投入量の減少を補い生産性の向上を図るため、生産年齢（15歳～65歳）を主たる対象として、効率的な資本の投入と共に、減少する労働力人口への人的投資の質の向上、女性、高齢者、外国人などの多様な人材の活用による労働投入量の拡大と労働生産性向上への寄与、その成果配分としての公正な分配に向けた方策について調査研究を行う。

(研究期間：2018年10月～2020年9月)

### (12) 持続可能な発展に向けた事業承継をはじめとする中小企業の発展と労働者の労働条件向上に関する調査研究

これまでの日本の発展は「ものづくり」に支えられてきたともいえる。その中で、中小企業の果たしてきた役割は大きく、今後も大切に守り育てていく必要がある。

しかし昨今見られる「黒字廃業」は、経営上の問題とは違う要因で事業をたたまざるを得ない企業が散見されており、これは日本の産業やその企業が立地する地域社会にとって大きな損失であり、そこで働く労働者にとっては雇用や生活にかかわる重大な問題である。

この「黒字廃業」の背景には、①ものづくり産業とそこでの労働についての「3K」的なイメージによる人手不足、②中小企業と大企業の賃金や福利厚生格差などによる「中小企業敬遠」を背景とする人材確保難、③グローバル化への対応力と将来展望の困難さ、④人材育成と技術開発上の問題などが考えられる。しかし、これらに対する対応策を検討するためには、その実態を把握する必要がある。

本研究では、日本のものづくりを支える中小企業と、そこで働く労働者の存続と発展の観点からどのような課題があるのか。「黒字廃業」はどのような理由で起きたのか、またその背景は何か。経営側や労組は、企業の持続と発展に向けた課題をどのように考えているのか。一方、成功している企業は、

何に取り組みそこではどのような労働があり人材育成があるのか。等について、ヒアリングやアンケート調査を通じ実態と対応策などの提言に向け調査研究を行う。

(研究期間：2018年10月～2020年9月)

### (13) 一成果主義・賃金決定の個別化— 賃金制度改革と集团的労使関係に関する調査研究

2014年以降、5年間連続で「賃上げ」が復活してきた。しかし、一方で、1990年代以降、成果主義や賃金表によらない賃金決定の個別化など、個別企業における賃金制度の改定により、賃金表の書き換えによる「一律的」な賃金の引き上げ、いわゆる「ベース・アップ」とならない状況も見られる。

具体的には、個人の「職責」、「役割」そして「成果」に基づく「査定」の結果要素を重視するもので、賃金表によらずに賃金が決定される労働者が組合員層にも増えてきている現実がある。このような成果主義や「賃金決定の個人化」は、労働者が集団として賃金決定に関与できない実態が広がっていることへの懸念がある。

本研究では、いわゆる「成果主義」や賃金決定の個別化による新たな賃金制度の拡がりを検証し、これらが日本の賃金構造にどのような影響を与えてきたのかを検討する。その上で労働組合は集团的労使関係の中でこれらの改定にどのように対応してきているのか、さらには賃金制度に不可欠な制度運用（「評価制度・基準」の明確化、「源資確認」および「苦情処理」制度の確立など）や「成果主義」に対してどのように向かい合っていくべきか等、今後の対応に向けた課題について調査研究を行う。

(研究期間：2018年10月～2020年9月)

### (14) 労働組合費に関する調査

(連合との共同研究)

本調査は、1975年以来、アジア社会問題研究所が実施してきた「労働組合費調査」を継承して、第14回調査(2003年)から連合による連合総研への委託調査としてほぼ隔年で行ってきた。

第17回調査(2012年)からは、連合と連合総研による共同調査として3年毎に実施しており、前回(第18回)は2015年に実施された。

本調査は、日本の労働組合費の現状とその支出状況などについて定期的に観察したデータとしては唯一のものであり、日本の労働組合運動の今後の発展のためにも、この調査を継続していくことが重要であることから、前回に引き続き連合との共同研究として、各単組と産別構成組織を対象に労働組合費調査を実施する。

(研究期間：2018年10月～2019年9月)

## 3. その他の調査研究活動(連合総研「日本の未来塾」(仮称)の創設)

中長期的な視点から国際社会における日本の立ち位置を多面的に問い直し思考する場として、また連合総研の「知」を発信する機会・場所として、継続的に議論できる場を設け、外交、貿易、環境、ポピュリズムと民主主義、少子高齢社会などのテーマについて、有識者とのディスカッションを行う場の創設に取り組む。

## 4. 調査研究の受託、共同研究等の取り組み

連合総研の活動目標に合致し、かつ勤労者の生活改善・労働条件の向上等に資する課題について、労働組合および関係団体等からの委託研究、及び共同研究、また行政機関等の各種研究助成の活用等に積極的に取り組む。

## 5. シンポジウム・報告会等の開催

### (1) 「連合総研フォーラム」の開催

連合総研設立以来の年次報告書である「2018～19年経済情勢報告」の発表と討議の場としての第31回「連合総研フォーラム」（テーマ：多様な働き方と公正な分配）を開催（10月25日予定）する。

### (2) 研究成果に関する報告会等の開催

各研究委員会での報告がまとまった段階で、労働組合、有識者、市民等を対象に、適宜シンポジウム・ワークショップ・報告会等を開催し、研究成果の普及に努めるとともに、政策提言・問題提起についてアピールしていく。地方においても労働組合組織と連携して、経済情勢報告等の報告会の開催を検討する。

### (3) 時宜に適ったテーマに関するシンポジウム等の開催

時宜に適ったテーマについてシンポジウム、フォーラム、ワークショップ等を必要に応じて開催し、意見交換や問題提起を行うとともに、可能なものについてはブックレットとして刊行する。

### (4) 連合総研オープンセミナーおよび連合総研セミナーの開催

連合総研オープンセミナー・連合総研セミナーを定期開催し、連合総研所員の調査研究能力の向上とともに情報発信力の強化をはかる。また、外部聴講者への積極的な参加呼び掛けを通じ、連合総研の内外へのアピールに努める。

## 6. 単行本の刊行・D I O等の広報活動の強化

### (1) 報告書・単行本の発行

研究成果を幅広い層に普及させる観点から、報告書の内容のさらなる充実を努め、ホームページ、D I Oに掲載するとともに必要に応じて報告書の書籍出版を進める。

### (2) 研究広報誌『D I O』の発行

現在の経済・社会・労働、生活等の課題についての考察や研究課題などの研究者の提言・コメント、連合総研の研究活動についての報告・紹介、また研究員等の動向分析、報告・提言等の一層の内容充実を図り、連合総研レポート『D I O』を毎月発行する。

### (3) ホームページによる内外への情報発信の充実強化

連合総研ホームページを抜本的にリニューアルし、データ検索機能の強化、コンテンツの充実、更新頻



度の向上をはかり情報発信力の強化に努める。

なお、英文のホームページには、連合総研の研究活動の最新情報や英文版報告書概要等の掲載による海外への情報発信に向け、検討作業を進める。

## 7. 情報提供・講師派遣の推進

研究者、労働組合、勤労者等の研究調査・学習等の便宜をはかるため、連合総研が保有する資料やデータを、要請に応じ可能な限り提供する。また、勤労者短観データの東大社会科学研究所「データアーカイブ」への寄託等をはじめホームページの運営や賛助会員制度などを活用し、幅広く情報提供活動を推進する。

講師派遣についても、連合構成組織、地方連合会等の要請に応じ積極的に対応する。

## 8. 研究活動の質的向上に向けた諸施策の実施

労働の現場に立脚した存在感のあるシンクタンクをめざし、担当業務の遂行等を通じ、所員各人の人材育成と能力向上に努める。

また、「所内研究成果報告会」等を通じて、調査研究成果の点検・評価・総括を行い、今後の調査研究活動の改善に繋げていく。そのため、連合運動との日常的連携はもとより、政策研究委員会、連合三役・連合本部事務局をはじめ研究者・労働組合リーダー、報道関係者との意見交換会などをきめ細かく実施する。

## 9. 若手研究者等との人的ネットワークの拡大強化

連合総研の研究活動の重要な基盤である外部の研究者・専門家との人的ネットワークの拡大・強化をめざし、研究委員会等への次代を担う若手研究者や労働組合政策担当者などの積極的な参加を進める。

## 10. 内外労働関連研究機関との交流促進

### (1) 国内労働関連研究機関との交流促進

労働関係シンクタンク交流フォーラム、労働政策研究・研修機構（JILPT）や地方総研など、主に労働問題に関わる研究活動に取り組んでいる他の研究機関との交流活動を積極的に進める。

### (2) 海外労働関連研究機関との交流促進

主に労働問題に関わる研究活動に従事している海外研究機関との交流活動を積極的に進める。

## 11. ソーシャル・アジア・フォーラム事業の継続的發展

ソーシャル・アジア・フォーラムは、日本・韓国・台湾・中国の労使関係研究者、労働組合関係者が、個人参加方式を原則として毎年一堂に会し、社会的課題や労働問題に関する自由な討議と意見交換を目的として、1994年から継続的に開催されてきた。今年度は、2018年7月25～26日、第22回フォーラムが韓国（ソウル）において「『仕事の未来』における職業能力強化と労働組合の役割」をテーマに開催された。

連合総研は、2011年11月の第16回「東京フォーラム」から当フォーラムの日本側事務局、及び関係団体の協力で発足した「ソーシャル・アジア・フォーラムを支援する会」の事務局機能を担っており、第23回「台湾（高雄）フォーラム」の成功に向けて積極的に取り組む。

## **12. 所内研鑽活動の充実強化**

連合総研所員の研鑽活動の一層の充実強化をはかる。自主的な勉強会、外部の研究者・専門家を招いての所内勉強会などに加えて、研究員の学会・外部研究会等への参加を進め、自主研究を促す助成措置（個人研究助成制度）を行う。また、職場訪問、工場見学と当該労働組合との意見交換などを実施し、現場の問題意識などについての知見を深める活動に取り組む。

## **13. 賛助会員の拡大推進**

賛助会員制度を通じた会員への情報提供と連合総研への支援協力を広げるなど、適切な管理・運用を行うとともに、引き続き団体会員や個人会員の拡大に取り組む。

## **14. 連合総研エコ・オフィス実践の取り組み推進**

継続的に実施してきた温暖化対策やリサイクル活動の取り組みに合わせ、震災後の省エネ・節電対策を加えたエコ・オフィス活動を、引き続き着実に実践していく。

以 上