

2019 年度事業計画に関する件

(2019 年 10 月～2020 年 9 月)

連合総研は、設立 30 周年を機に、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。今年度においても、「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、多様な人材がイキイキと活躍できる社会づくりに向け、以下に掲げる具体的な研究を進める。

2019 年度の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】

(主査: 吉川 洋 立正大学学長)

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。

2018 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「2019～2020 年度経済情勢報告」において、第 I 部では、最近の経済動向を振り返り、緩やかな回復が続く日本経済の抱える課題について分析を行った。海外の動きに不透明感があることから、今後も持続的な経済成長を続けていくためには、賃上げ等を通じた個人消費による底上げの重要性とともに、人手不足が続く一方で、雇用のミスマッチが生じており、400 万人いると考えられる未活用労働力の活用についても分析を行った。

第 II 部では、少子化・超高齢化・人口減少のもと、高齢者、女性、外国人、障害者など誰もが生涯にわたって働きがいと生きがいを実感できる社会の実現に向けた取り組みの必要性について分析した。少子化・超高齢化社会・人口減少は、労働力の減少を招くとともに、持続的な社会保障の維持や一人ひとりの人生にとっても大きな影響を与える課題である。こうした大きな変化を前にして、これまで以上に、多様な人材が働きがいや生きがいをもって生活できる環境を整えることが必要である。こうした問題意識から、特に、高齢者、女性、外国人労働者を取り上げ、現状や今後の課題について分析を行っている。

今年度においても、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、家計部門への分配に目配りし、内需主導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：2019 年 10 月～2020 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、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)継続的に実施して分析を行い、勤労者の生活の改善に向けた政策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るとともに、内外への積極的な発信を行ってきた。第37回調査(2018年4月調査)では、調査対象地域の全国化(計4,384サンプル)を継続するとともに、トピックス調査として、「収入格差に関する認識と階層意識」、「社会保障制度と消費税率引き上げ」、「仕事と介護の両立」などについて調査を行った。

今年度は、調査対象地域・調査人数の拡大の結果等について引き続きその効果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：2019年10月～2020年9月)

(3) 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

(主査:眞保智子 法政大学教授)

(連合との共同研究)

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、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が、いまだ障がい者雇用ゼロ企業は多く存在し、障がい者の職場定着率が低いなど課題は多い。障がい者には働くことに何らかの制限があるが、障がい者が無理なく働くことのできる労働環境は、今後、少子高齢化が進む日本においてさらに就業が進むと考えられる女性や高齢者が働きやすい環境の実現にも寄与するはずである。

厚生労働省の調査によると障がい者の入職1年後の職場定着率は、障害の種類により違いはあるが、およそ60%～70%、精神障がい者については50%を下回っている。離職の理由には働く場に関する課題が多く見られ、障がい者が仕事をやめず職場に定着するためには、安心して働くことができる職場での合理的配慮が重要である。働き続けることができこそ、障がい者が自らのキャリアを描き働く意欲を持ち続けることができる。また障がい者のさらなる雇用促進には新技術の活用が有効な手段となりうる。AIやIoTなどの新技術を活用することで、これまで就労が難しかった障がい者や、新たな分野・職場へも雇用の機会が広がることが期待される。そして、このような障がい者の雇用促進と職場定着を進めるためには労働組合の障がい者雇用への取り組みの強化がますます重要な要素となる。

2018年度は、障がい者雇用に関する現状把握や課題の洗い出しに取り組んできた。

今年度は、障がい者の職場定着や雇用促進に対する労働組合の関与の実態についてヒアリングを中心に調査し、その課題と今後の労働組合としての取り組みの方向性について報告書を取りまとめる。

(研究期間：2018年10月～2020年9月)

(4) 外国人労働者の受け入れのあり方と社会的包摂のあり方に関する調査研究

(主査:山脇啓造 明治大学教授)

(連合との共同研究)

近年、わが国において外国人労働者が急増しており、外国人雇用の届出数(厚生労働省)によると、外国人労働者数は約146万人に達し(2018年10月末現在)、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」というものであった。しかし、2018年12月8日に「出入国管理および難民認定法の改正法案が成立し、新たな在留資格「特定技能」の創設により、人手不足の分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を受け入れることとなった。このことはこれまでの外国人労働者受入れ政策の大きな変更といえる。

特に、新たな在留資格「特定技能」における「特定技能2号」には在留期間の上限がなく、配偶者と子どもが日本に住むことも認められるため、事実上の永住を可能とするものであり、新たな在留資格の創設により、外国人労働者がさらに増えることが見込まれる。現在、人手不足業種においては、国際貢献の名の下に多くの外国人技能実習生が働いているが、2018年度に労働局および労働基準監督署が監督指導を実施した実習実施機関のうち、7割を超す事業場で労働基準関係法令違反が認められている。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。

2018年度は、外国人労働者の受入れにかかる課題について、労働政策の観点(国内雇用や労働条件に及ぼす影響等)から受入のあり方ならびに多文化共生社会に向けた課題等についての洗い出しを行ってきた。

今年度は、滞在期間の長期化あるいは定住化に伴って生じる諸課題等についてヒアリングを中心に調査研究を行い、外国人労働者の受入のあり方と多文化共生の観点から今後の政策について報告書をまとめる。

(研究期間:2018年10月~2020年9月)

(5) 今後の労働時間法制のあり方を考える調査研究

(主査:毛塚勝利 労働法学者)

2018年6月に成立した働き方改革法案において、政府は、「時間」と「賃金」の切断を強調し、高度プロフェッショナル制度などの導入を行った。同制度は特定の高度な専門的業務に就く、一定水準以上の年収を得る労働者を対象に労働時間規制の適用除外を認め、労働時間と働き方の柔軟化を目的としたものである。

働き方の柔軟化と多様化という点では、近年、「労働のデジタル化」やICTによって規定される環境の変化に伴い、クラウドワーカー等の企業組織に包摂されない新しい働き方が増えている。その結果、従来の労働時間規制では対応しきれない事態が想定されている。

現行の労働時間規制は、肉体的精神的負荷のかかる時間を意味する「負荷時間」を対象にした規制を行ってきたが、拘束時間の規制や最長労働時間や休息時間の規制を欠いており、労働時間の裏側にある自由時間に着目してこなかった。この自由時間の中には、労働者の健康維持に不可欠な睡眠時間はもちろんのこと、家庭生活や社会生活を送るための「生活時間」が存在するが、十分に意識されてきたとは言えない。

労働時間等設定改善法の改正等により勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務とされたが、負荷時間に着目した労働時間規制では不十分であり、生活時間に着目することが徐々に認識されつつあるといえる。持続可能な社会の担い手である労働者が仕事だけでなく、家庭や地域社会で責任を果たし、働きがいや生きがいをもって生活を送るためにも、生活時間の確保を目的とする法整備を進めていくことが必要といえる。

そのため、これまで労働時間の裏側に置かれてきた生活時間に着目し、従来の労働時間規制に代わって、家庭生活や社会生活を含む生活時間を確保する仕組みを検討し、生活時間の確保に焦点を当てることで、労働者の生活主権＝時間主権を実現することが求められている。

2018年度は、中長期的な観点から生活時間に着目した労働時間法制のあり方について論点の洗い出しに努めてきた。

今年度は、有識者委員による議論を中心に、負荷時間、賃金時間、生活時間といった労働時間の多面的性格を視野に入れた、総合的労働時間法の提言について検討し報告書にまとめる。

(研究期間：2018年10月～2020年9月)

(6) 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。一方、世界経済フォーラムによるジェンダー・ギャップ指数(2018年)によれば、日本の順位は149か国中110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指摘される。

昨今の動きとして、日本では、すべての年齢層において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く、男女間の賃金格差も依然として大きい。

今年度は、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、諸外国における先進的な取り組みとの比較検証を通じ、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調査研究を行い報告書としてまとめる。

(研究期間：2018年10月～2020年9月)

(7) 「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

(主査:今野浩一郎 学習院大学名誉教授)

(労働金庫協会・全労済協会との共同研究)

世界一の長寿社会を迎えているわが国において、日本人の寿命はさらに延伸を続け、2060年の平均寿命は、男性86歳、女性92歳と、2015年比でそれぞれ約5年延びる見通しである。健康寿命も平均で約4年長くなり、男女ともに半数以上は80歳まで健康で過ごすようになると予測されている。

加えて、2007年に日本で生まれた子どもは107歳まで生きることも報告されている。

一方、これまでの調査研究では、各世代が70歳以上の高齢者になった際には、世代ごとに遭遇するリスクが異なるたり、それに応じた政策提言が十分ではないといえる。また、各世代が、70歳以上になった時点を想定した将来不安・リスクの調査分析も不十分である。

このことをふまえて、2018年度は、各種先行研究を踏まえつつ、各世代がもっている将来不安・リスクを調査・分析を通じ、長寿社会において人々が安心と活力をもった生き方・暮らし方の実現に寄与することを目的として、調査内容・対象の検討および調査票の設計に取り組んできた。

今年度は、インターネットを活用したアンケート調査を実施し、各世代が有する将来不安・リスクを明らかにするとともに、各年代に求められている政策対応ならびに労働組合・協同組合の役割について調査研究を行い報告書にまとめる。

(研究期間：2018年10月～2020年9月)

(8) 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

(主査:藤村博之 法政大学教授)

少子高齢化が進行し超高齢社会へと突入した日本では、国の付加価値を創出していく源である現役世代（生産年齢人口）の趨勢的減少という労働力供給の制約にも中長期的に直面することとなっている。国民的な付加価値の増大（経済成長）は、「社会保障制度」の維持など、安心、安全で豊かな社会を構築し、国民生活の質を高めるために資する財源となるものであるが、ここ十数年、日本の実質成長、賃金、物価は伸び悩んでおり、労働生産性（TFP 全要素生産性）の上昇は低迷している。TFPの伸び悩みは諸外国にもほぼ共通しているものの、諸外国と比べた日本の特徴は、賃金（所得）と物価の緩やかな上昇がみられないまま成長が低迷していることにある。

このような状況のもと、持続的な社会を形成していくためには、労働や資本の投入（量的拡大）とともに、それらの質的向上（新技術の導入や、労働能力向上のための教育訓練など）により、国民一人当たりの経済成長率を高めていく必要がある。特に、現役世代の労働供給が構造的に不足していく中長期的環境を踏まえれば、単位労働投入あたりの生産の効率化、つまり「労働生産性」の持続的向上が重要となる。

今年度は、財政の再配分原資となる、付加価値の創出・増大（＝労働生産性の上昇）を実現していくための施策・課題について、ヒアリングやアンケートを通じて、マイクロベース（企業）の生産性向上をめぐる労使間の取り組み（具体的な協議内容、施策、PDCAへの関与など）を調査し、これらと生産性向上との関係について調査研究を行うとともに、新たな環境変化に直面している「生産性運動三原則」の今日的意義について検討し報告書をまとめる。

(研究期間：2018年10月～2020年9月)

(9) 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

(主査:黒瀬直宏 元嘉悦大学教授)

日本人の65.2%（総務省「平成26年経済センサス基礎調査」）が働く中小企業は、日本人の主要な職場である。一方、90年代以降、大企業における生産拠点の東アジア化の進展と共に、中小企業は従来以上に不利な取引関係を押し付けられるなど、大企業と中小企業の労働条件格差がさらに拡大

した。このため、生産年齢人口の減少による人手不足は特に中小企業に厳しく影響し、就職先選択時において、判断するための基準が賃金など経済的報酬を重視してしまうことや、「3K」的なイメージのため中小企業はどうしても不利になり、その結果人材確保に失敗し黒字廃業に追い込まれる企業も散見される。

一方、このような厳しい状況下でも少数ではあるものの毎年新卒者を採用し、退職者も10年以上現れず、出産した女性社員がほとんど復職しているような中小企業もある。

中小企業だからこそ可能となる一人ひとりの存在感、やりがい、達成感、連帯感などとともに、職住接近による豊かな生活時間の確保や、地域社会への参加、自己啓発の機会など、金銭面以外での「よさ」があることも考えられる。2018年度は、そうした「中小企業で働くことのよさ」の実態を調査し、そうした「よさ」を伸ばしていくための方策や伸ばしていく上での課題などについて明らかにするため、好事例となる中小企業を中心にヒアリングを行ってきた。

今年度は、ヒアリングサンプルの充実をはかるとともに、自治体と企業、地域社会の連携による、産業と社会の発展の方策や、中小企業だからこそ働き甲斐を労働者に提供できている実情を調査し、報告書にとりまとめる。

(研究期間：2018年10月～2020年9月)

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

(主査:北浦正行 武蔵大学客員教授)

2014年以降、5年間連続で「賃上げ」が復活してきた。一方、1990年代以降、「成果主義型賃金制度」の導入や「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、これまでの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。

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、従来、集团的労使関係のなかで策定や改定されてきた「賃金表」によらず、個別的に賃金が決定される労働者が組合員層にも増加していることが指摘されている。このような「成果主義」の拡大などに伴う「賃金決定の個別化」が、労働者が集団として賃金決定に関与できない状況をもたらし、さらに広がっていくのではないかと懸念がある。

2018年度は、各企業における賃金体系・制度の実態を検証することにより、「成果主義型賃金」の導入などによる「賃金決定の個別化」が賃金についての集团的労使関係にどのような影響を与えてきたかという課題を整理するため、アンケート調査票の設計に取り組んできた。今年度は、アンケート調査結果をふまえ、労働組合は、これらの課題をどのように捉え、どのように対応しているのかを検証するとともに、今後どのように向かい合い取り組んでいくべきかを検討し報告書としてとりまとめる。

(研究期間：2018年10月～2020年9月)

2. 新たに実施する調査研究

(11) 地域コミュニティの一翼を担う労働者自主福祉運動の人材育成等に関する調査研究

現在、地方連合、地方労福協、および労働者自主福祉事業団体等は、それぞれの地域のなかでその特性に応じた共助の仕組みをつくりだし、工夫を凝らしながら活動を展開している。例えば、各地域

において地方労福協が中心となり他団体との連携をはかりながら、フードバンクを立ちあげ、生活困窮者支援を行っている事例等がある。

過去にまとめた連合総研の研究報告「協同組合の新たな展開」では、これらの団体は共益の組織でありつつ、共益を超えて公益的機能を発揮する、すなわちメンバーシップ以外の人々との連帯・助け合いも必要であることを説いている。

そのためには、そうした活動を担う人材が不可欠であることはいうまでもないものの、多くの地域で共通しているのは、次世代の人材の定着・育成、それを支える財政基盤が最大の問題となっていることである。

そこで、本調査研究では、連帯と共助にもとづく地域コミュニティの一翼を担う人材の育成と財政基盤に焦点をあて、地域における労働者自主福祉運動を担う事業団体等への事例調査等を通じて、問題点・課題を引き出し、提言を行う。

(研究期間：2019年10月～2021年9月)

(12) 「良い会社」であることの情報開示と労働者の立場からの責任投資原則促進に関する調査研究

世界は持続可能な社会づくりに向けて取り組みを強化している。国連が提唱するSDGsには日本政府も推進本部を設置して取り組みを促進しているが、持続可能な発展のために、金融市場や投資分野で国連が提唱する責任投資原則は日本においては大きな広がりがある状況ではない。責任投資原則は機関投資家が「環境 (Environment)」、「社会 (Social)」、「ガバナンス (Governance)」のいわゆるESGの観点を投資の意思決定に組み込むことを提唱する原則であるが、日本では「ESG」は新聞紙上での露出頻度は高まってきているものの、その内容についての社会的な認知は進んでいない。ESGのうち、ガバナンスについては、会社法改正による委員会等設置会社制度の創設や社外取締役設置要件の厳格化、またスチュワードシップ・コードの導入など、企業の取り組みが進んでいる。また、環境問題についても京都議定書や国連気候変動会議パリ協定などを契機に、環境報告書や統合報告書を作成するなど、企業は取り組みの情報開示を拡大する動きが盛んとなっている。

しかし、ESGのうち、社会 (s) のような非財務情報については、何を開示するかの開示情報についての統一的なルールはほとんどなく、企業の情報開示が必ずしも進んでいる状況ではない。

連合は、2010年に「ワーカーズキャピタル責任投資ガイドライン」を策定し、国際労働運動も社会 (s) の情報開示に関して、2017年に「労働者の人権と労働基準を評価するための指針集」を発表しているが、日本社会において、企業における労働や人権に関する情報開示が進み、社会的なモニタリングが一般化することで、学生や労働者が就職するに際してのメルクマールとなることが望まれる。

「良い会社」であることの情報開示を日本においてどのように進めるか、また、情報開示に伴う具体的な展開として、開示された情報が、労働者の老後生活を支える企業年金基金やGPIF (年金積立金管理運用独立行政法人)、機関投資家などの運用方針に組み込まれ、金融市場や投資分野で「良い会社」が選好され、結果として労働や人権分野での持続可能性が高まることのあり方について調査研究する。

(研究期間：2019年10月～2021年9月)

3. 連合総研「日本の未来塾」

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、有識者と継続した参加者（塾生）とのディスカッションを行うため、連合総研「日本の未来塾」を開講する。2018年度は、開講に先立ち「構想・フォーラム」と題して、基調講演および若手研究者からのリレー提言などを通じて、未来塾構想の浸透・情報発信に努めた。2019年秋に第1回未来塾を開催する。

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。2018年度は、連合をはじめ、労働金庫・全労済との共同研究を実施した。今年度も調査研究の連携を強化し、委託研究・共同研究の拡大に取り組む。

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「2019～20年経済情勢報告」の発表と討議の場としての第32回「連合総研フォーラム」（テーマ：誰もが働きがいと生きがいを実感できる社会の実現）を開催（2019年10月18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に努め、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』を年10回発行する。

(3) ホームページによる内外への情報発信の充実強化

2018年度に抜本的にリニューアルした連合総研ホームページについて、さらに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、日本の未来塾の活用をはじめ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。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およ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いる。

今年度は、第23回フォーラム（2019年11月1～11月2日）が台湾（高雄）において「すべての人々に雇用をーデジタルエコノミーにおける社会対話と労働組合の役割ー」をテーマに開催される。

第23回台湾フォーラムへ積極的に参画するとともに、ホスト国となる2020年10月開催予定の第24回「東京フォーラム」の成功に向け、関係各所との連携強化をはかり積極的に取り組む。

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