

# 令和3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3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3年6月3日開催（新型コロナウイルス感染症の状況に鑑み、オンラインで開催）の令和3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3年度は「新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律」等について1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1回開催し、財形貯蓄制度の非課税限度額の引き上げ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3年度は、新型コロナウイルス感染症の状況に鑑み、開催を見合わせた。

### ③ 新労働政策研究会による調査研究の実施

新労働政策研究会（別紙 2（4））は学識者を中心に令和元年度に新たに設置したもので、キャリア権を軸として労働政策の大きな方向付けを考え、雇用労働政策への具体的な反映を図ることを目的に、研究活動を実施することとしている。令和 3 年度は、労働政策をめぐる外部環境と課題構造の変化を把握するためオンライン形式で 8 回開催し、学識経験者 4 名、企業人事担当者等 3 名、行政関係者 2 名からヒアリングを行うとともに、これまでの調査・検討を踏まえ、「報告書」をとりまとめ、ホームページで公開した。

## (2) 調査研究の委託

次のテーマについて別紙 2（5）の諸先生に研究を委託した。

### ① 「雇用・就業をめぐる諸政策の重層化と労働法の役割」

（主査：荒木尚志 東京大学大学院教授）

働き方改革そしてコロナ禍の影響等により、働き方の多様化が急速に進んでいる。ITC の進歩により、伝統的な使用者の指揮命令に拘束された働き方とは異なる役務提供が展開され、また、プラットフォームエコノミーは、労働法が伝統的に名宛人としてきた使用者を特定しがたい就業形態をもたらしている。また、コロナ禍は、通常の労働者の多くをテレワークによる就業を余儀なくし、他方、エッセンシャル・ワークに従事する者は対面就業を強いられるという分断ももたらした。さらに、コロナ禍は、独立自営で役務を提供する者の社会的保護の必要性が、労働者に比して勝るとも劣らぬ状況であることを認識させた。

このような情勢の中で、雇用・非雇用による役務提供者に対して、労働法のみならず関係隣接法領域による施策が重層的あるいは相互補完的に展開されてきている。そこでは、労働法と他法領域の施策の交錯問題の整序や調整が新たな課題として浮上してきている。

例えば、労働法と独占禁止法の交錯領域については、2021 年 3 月 26 日に内閣官房成長戦略会議事務局・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省の連名による「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」が策定された。同ガイドラインでは、フリーランスが独立自営業者として活動している限りは、独占禁止法・下請法による規律に服するが、フリーランスとして業務を行っていても、実質的に雇用に該当する場合には、労働関係法令が適用され

ることを確認している。しかしフリーランス等の雇用類似就業者の取扱いについてはプラットフォームも含めて、より本格的検討が必要である。

また、コロナ禍による就業困難状況の出現は、雇用・非雇用を問わず、就業者の収入確保施策を要請し、労働法と社会保障法、税法等が相互補完的に対応すべき課題を認識させている。さらにコロナ禍による経済情勢の悪化は、雇用調整や企業倒産時のセーフティーネットの再検討、そしてその過程で生ずる雇用流動化に伴う情報・知的財産保護等にも及ぶ課題の検討を要請している。これらは労働法と倒産法、知財法の交錯問題を惹起する。

そして、コロナ禍以前から生じていた ESG や SDGs といったコーポレート・ガバナンスと労働関係、「ビジネスと人権」の問題は、コロナ禍が終息しても課題となる。ここでは、労働法と会社法、国際人権法、国際経済法との交錯問題が提起される。

このような隣接法領域と労働法の調整問題は、同時に労働法自体の独自性・特質を再確認し、労働法が雇用環境変化にどう対応し、その任務を果たすべきかの検討を促す。

そこで、本プロジェクトでは、雇用・就業をめぐる問題状況の複雑化と諸政策の重層化を踏まえて、労働法と関係隣接法領域の交錯・調整問題について検討を行うと共に、それらの検討によって浮き彫りとなる労働法の独自性・特質、そして施策の実効性をも視野に入れた労働法の役割の再検討を課題とした。これらの課題は、諸外国においても共通して問題となっているので、比較法的分析を踏まえた考察を行った。

## ② 「高齢者の雇用継続推進にかかる職域開拓に関する調査研究Ⅱ」

(主査：鬼丸朋子 中央大学教授)

前年度においては、高齢者雇用安定法の改正が図られたことを受けて、その実効性や課題、問題点を検討することを目的に、事例研究や労働組合を対象にしたアンケート調査を実施した。

その際、特に事例研究においては「高齢者の労働力流動化をめぐる現状と課題」という副題を設けて、高齢者の出向・転籍、再就職支援問題に焦点を当てた聞き取り調査を実施した。背景にあった問題意識は、70歳までの雇用延長のためには、社外活用を従来以上に促進せざるを得なくなるが、そのための今日的留意点や課題を改めて検討するということにあった。

周知のように、この課題は、かつて失業なき労働移動というコンセプトでさまざまな研究されてきた歴史があった。しかし、今回の研究で分かったことは、再就職支援問題がクローズアップされてから30年以上を経過し、このテーマに関する産業界の受け止め方が様変わりしているということだった。背景には、

不況対策や構造調整が必要になったとき、希望退職や早期退職の募集をするという対応策が一般化してきたことがあった。こうした変化を受けて、今では、出向・転籍、再就職支援は必ずしも緊急避難や雇用調整の手段ではなく、人事処遇政策の一部として位置づけるのが一般的になってきているということだった。

一方、労働組合に対するアンケート調査では、継続雇用推進に関して労使で検討する機会を設け一緒に検討するという回答が大きく増えるなど、この問題に関する労働組合の関心が高いことが確認できた。この背景には、これまでの65歳までの雇用延長と違い、70歳までの雇用延長となると、60歳定年から延長期間が10年間になることから、継続雇用者の活用の仕方について労働組合としてどう関わっていくかということに加えて、組合員の範囲をどうするか、改めて組織化するのかどうかなど、検討しなければならない課題が多くなっているという認識があるものと考えられる。

このため、本年度においては、改めて社内活用、社外活用を含めて70歳までの雇用延長問題を深掘りするために、次の三つの切り口で調査研究を進めることとした。

一つは、主要産別や継続雇用問題に積極的に取り組んでいる労働組合の事例研究とアンケート調査。ここでは、主要産別を対象に、ヒアリングと意見交換を通じた研究会を実施し、労働組合としての検討課題を整理するとともに求められるアプローチの方向を検討した。また、継続雇用問題への対応で先進的な取り組みを進めている単組を抽出し、事例研究を実施した。こうした取り組みを踏まえて、再度、労働組合を対象にした高齢者継続雇用に関する対応策についての深掘りしたアンケート調査を実施した。

二つ目に、65歳オーバー雇用先進企業に関する事例研究。ここでは、当該企業の労働組合に協力いただき、65歳オーバー雇用に対応した各種施策の内容や改善・工夫に関する研究を行った。

三つ目に、文献に関する継続研究を実施した。

## 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3年7月19日に開催(新型コロナウイルス感染症の状況に鑑み、オンラインで実施)した令和3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 「就労環境が不妊治療に与える影響について」

(研究者：川上 淳之 東洋大学経済学部准教授)

### [研究の趣旨]

本研究は、就労環境が不妊治療の開始と継続に与える影響を定量的に検証することを目的としている。不妊治療に対する課題を検証する背景に、我が国における出生率の低下とその要因の1つである晩婚化の傾向があげられる。厚生労働省「人口動態統計」により集計を行った1960年から2019年における既婚女性の初婚年齢と、合計特殊出生率との関係を見ると1960年代から2000年にかけて、妻の初婚年齢の上昇とともに合計特殊出生率が低下している。また、加齢による妊孕力の低下は、医学的にも検証されている。以上の点をふまえた限りでは、日本の出生率の向上に向けて、初婚年齢の早期化と、高齢でも出産できる環境づくりが必須であると考えられる。不妊治療は、特に、後者において妊娠にいたる確率を高める上で有効であると言える。しかし、出産・育児と仕事との両立支援の課題と同様に、夫婦の就労環境が不妊治療に与える影響は大きいことが指摘されている。就労環境と不妊治療との関係は、既に実態調査に基づく集計はされているが、厳密性に重点をおいた実証分析は我が国では蓄積されていない。本研究は、就労環境が夫婦の不妊治療に与える影響に関するWEBアンケート調査を実施し、定量的に分析をすることで、不妊治療の継続に与える就労環境の影響を明らかにし、支援策への政策提言を行いたい。

## ② 「世帯別に見た女性の労働供給と生活保護：マイクロ計量分析とシミュレーションによる検証」

(研究者：宮崎 智視 神戸大学大学院経済学研究科准教授)

共同研究者：高橋 樹生 神戸大学大学院経済学研究科 博士後期課程

### [研究の趣旨]

母子世帯は、二人親世帯に比べて多くの制約に直面しており、それが子供の貧困をもたらし、かつ世代を超えて連鎖していることは、阿部(2008)(2014)などでも指摘されている。ゆえに母子世帯における母親の就業選択については、様々な要因を探るべきである。一方、生活保護の受給額が得られる賃金よりも大きい場合には、生活保護の受給を選択するとも考えられる。とりわけ、多くの母子世帯が生活保護の受給を選択することは、財政面での負担を増加させるだけでなく、就業へのインセンティブを低め、結果的に一国全体での労働力の低下にもつながる。経済成長と福祉の両立の観点からは、労働意欲を損ねない社会保障制度

の設計を、シミュレーションなどを通じて探ることが求められよう。本研究の目的はまず、2人親世帯と母子世帯を対象として、就業の意思決定に関する計量分析を行う。その際、貧困の世代間連鎖にも着目する。二点目は、世帯別に見た場合に、生活保護が労働供給にどのような影響を与えるのかについて、構造推定とそれに基づくシミュレーションを通じてあきらかにすることである。本研究では、世帯別に見た女性の労働供給の決定要因と諸政策の効果について、計量分析とシミュレーションを通じて明らかにしたい。

③ 「教師のメンタルヘルス支援の在り方の検討―つながり、連携、協働を軸として―」

(研究者：服部 紀代 立命館大学人間科学研究科博士後期課程)

共同研究者：増田 梨花 立命館大学大学院人間科学研究科教授

[研究の趣旨]

本研究の目的は、教師の心身の健康管理に関する支援や体制に焦点を当て、教師の心身の健康保持増進のための労働安全衛生体制の実態や学校や教師の特徴を捉え、学校や教師の特徴に基づいた実効性あるメンタルヘルス対策を検討することである。

本研究の目的は以下の二点である。①教師のメンタルヘルス対策の検討は、教師の心身の健康保持増進を支え、児童生徒のより健やかな成長を促す関わりに繋がること。②教師のメンタルヘルス対策の検討は、学校の組織的な対応の課題や対策も見えてくるものと推測され、児童生徒の多様な課題対応に求められる「チームとしての学校」体制の推進に関する示唆を与えること

④ 「漁業外国人労働者受入地域における課題と展望：多文化共生の視点からのアプローチ」

(研究者：杉尾 智子 高知大学大学院総合人間科学研究科地域協働学専攻)

[研究の趣旨]

漁業は、我が国における重要な食料供給産業であり、伝統産業である。しかし高齢化や若年層の担い手不足を外国人労働者に求める現在の漁業形態は「日本人若年層の確保や海技士不足などの問題を先送りにし、外国人依存を深める結果を導いた」との指摘もある。国や自治体をはじめ、漁業関係者が、日本人若年層の担い手増加を目標に施策を展開することは重要である。しかし一方で、すでに四半世紀もの間、送出側のイ



インドネシアとともに地元漁業を支えてきた室戸市のような自治体にとって、「外国船員の存在なくして、地元産業の存続は現実的にはありえない」というのが現場の本音であろう。そこで本研究では、受け入れ地域の漁業関係者への聞き取り調査から「共生・共創」への必要条件を洗い出し、「外国人依存」を「外国人共生・共創」に転換し、送出側と受け入れ側の強力な協働体制を地域レベルで構築することによって、現状の制度化下であっても、持続的かつ協働的な漁業形態を創出できないか、その可能性を明らかにする。

⑤ 「面接偏重からインターンシップを活用した採用方式への移行の可能性に関する実証的研究—企業へのアンケートを調査を中心に—」

(研究者 亀野 淳 北海道大学高等教育推進機構教授)

[研究の趣旨]

本研究は、企業における大卒者の採用活動の有効性と今後の方向性を明らかにすることを目的とする。日本の大企業の採用活動としては(超)短期のインターンシップ(以下「IS」)で母集団を確保し、エントリーシートや各種テストを用い候補者を絞りながら面接を経て最終決定を行うのが一般的である。しかしながら、ISを学生の母集団形成に利用する企業は多いものの、学生の能力把握に対して積極的に活用している企業は多くはない。ISは企業の採用時には一定の役割をはたしているといえるが、採用後も効果(職場定着、採用後の良好なパフォーマンスなど)が有効であるのかを定量的に分析し、ISの就職・採用に係るマッチング機能の有効性を検証することが本研究の目的である。日本企業の採用活動は面接偏重で在り。ISの効果の検証が不十分である。こうした背景から、申請者はこれまでの研究において就職・採用時におけるISの効果に着目し、一定の効果があることを明らかにしてきたが、本研究では採用後数年後(3年程度を想定)に着目してその有効性を定量的に検証することを目的とする。

### 3 労働関係図書・論文の表彰事業(沖永賞)

令和4年1月27日開催(新型コロナウイルス感染症の状況に鑑み、オンラインで実施)の令和3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3点を表彰した。

## 図書

### 『英国の人事管理・日本の人事管理―日英百貨店の仕事と雇用システム』

佐野 嘉秀（法政大学教授） 著

発行所 東京大学出版会

（本書の概要）

本書は、副題にもあるように、英国と日本の百貨店各1社を事例として、2005～2015年頃の人事管理や労使関係の特徴を明らかにし、過去からの変化について論じたものです。実態調査による国際比較研究は、1970年代から80年代にかけて、R. ドーア『イギリスの工場・日本の工場』や小池和男『職場の労働組合と参加』をはじめとする優れた研究が発表されましたが、最近では、こうした緻密な調査に基づく実証研究は多くありません。本書は、英国と日本の百貨店の人事担当者だけでなく、売場責任者など日常の仕事や現場管理を担当している人々への丁寧なインタビュー調査と資料の収集、分析を行い、資料批判に基づいて、両国の百貨店の店舗における要員管理、仕事の割り振り、人材育成、配置転換・昇進、賃金制度、労使関係など人事管理と仕事管理の実態を英日比較研究した労作であります。本書の主張は、上記ドーアの研究を踏まえて、英国の雇用システムは市場志向から組織志向に、日本の雇用システムは組織志向からやや市場志向に変化しているものの、両国の人事管理の違いは縮小しつつも同じにはならず、収斂したというより国ごとの多様性が維持されているとするものです。具体的には、1980年代以降、主に英国が日本に近づくかたちで、「収斂」に向かう動きがあるわけですが、本書の比較研究によると、英国の人事管理は「職務ルール・範囲職務給型」であり、日本の人事管理は「職域・職能ルール・能力給型」と規定できるので、大きな違いがあると結論づけています。この結論は、欧米は「ジョブ型」雇用、日本は「メンバーシップ型」雇用というステロタイプを前提にした最近の議論にも、実証的根拠をもって疑問を提示するものでもあります。人事管理の国際比較研究には、日本と英国の人事管理を扱ったものは少なく、本書は、貴重な研究と言えます。また、正規雇用だけでなく、非正規雇用にも範囲を拡げて人事管理や仕事管理の実態を英日比較したことも、本書の重要な貢献です。従来の国際比較研究で扱われることが少なかった非正規雇用を分析対象に含め、正規雇用と非正規雇用の組合せ、すなわち人材ポートフォリオの比較分析を展開したことも、本書独自の貢献として、高く評価できる点です。

## 『労働者の基本概念：労働者性の判断要素と判断方法』

橋本 陽子（学習院大学教授）著

発行所 弘文堂

（本書の概要）

本書は、労働法上の「労働者」の概念について、ドイツ法及び EU 法の状況の把握と比較法的な分析、並びに法的概念の構築のあり方の基礎的検討をふまえて、私見を提示するものです。本書は、まず、序章で問題関心等を確認した後、第 1 章において、日本法における判例・学説の詳細な分析を行った上で、労働組合法上の労働者概念の方が労働基準法・労働契約法上の労働者概念よりも広いとの理解が一般的であるが、具体的な判断は基本的に同様の考慮要素に基づいて行われていることを指摘し、より深い検討が必要であるという課題を指摘します。続く第 2 章では、ドイツ法についての歴史的展開も含めた検討を行い、労働者概念が統一的にとらえられている一方で、労働者と自営業者の中間的概念として「労働者類似の者」が存在していることなどの特色を明らかにします。第 3 章では、EU 法について検討し、労働者概念が、事実上の拘束性に着目してドイツよりも広くとらえられていることなどを示しています。そして第 4 章では、労働者概念の検討に当たり、ドイツ法及び日本法における法解釈の方法という基礎理論的な問題を検討し、規範の設定とその包摂の区別の必要性を説いています。そして、以上の論理展開を踏まえて、第 5 章では、日本法において、規範設定レベルでの労働者の基本概念としては、労組法と労基法・労働契約法とで統一的に解されるべきであり、「市場で自ら取引を行うのではなく、指揮命令に服して有償で役務を提供する者」と定義すべきであるとの私見を提示しています。以上のように、本書は、しばしば問題になるにも関わらず、その内容や具体的判断において問題が多かった「労働者」の概念について、日本法における課題を指摘した後、ドイツ法と EU 法の詳細な比較法的分析を行い、法解釈の基礎理論の検討を経たうえで、オリジナリティーのある私見を示すものとなっています。課題の指摘、比較法的分析、方法論の検討というプロセスにより、深い内容をもつ論旨が明快に展開されています。著者の長年の研究の成果を体系的にまとめた業績として、学界に対して大きな貢献を行う学術的研究であるとともに、法律実務や人事管理等における活用も期待される点で、社会的貢献も大きいといえます。「労働者」とは何か、またそれをどのように判断すべきかという問題は、就業形態の多様化が進む中でその重要さを増しているテーマであり、この問題につき基本的かつ体系的な検討を行った本書は、学術的・社会的に意義のある優れた業績と評価できます。

## 『雇用システムの生成と変貌—政策との関連で—』

(故) 草野 隆彦 (元 (独) 労働政策研究・研修機構理事) 著

発行所 (独) 労働政策研究・研修機構

(本書の概要)

本書は、第 1 編前史：江戸時代：幕藩体制下の労働 (1603—1868 年)、第 2 編 明治期～アジア太平洋戦争期の雇用システム (1868—1945 年)、第 3 編 アジア太平洋戦争後の復興期と雇用システム (1945—1954 年)、第 4 編高度成長期と雇用システム (1955—73 年)、第 5 編経済調整・安定成長期：日本的経営・雇用システムの成熟 (1973—1985 年)、第 6 編労働市場の構造・環境変化期：日本的経営・雇用システムの変容開始 (1985—1991 年という編別構成をもち、745 ページに上る大著です。膨大な文献を渉猟することにより、江戸期から 1980 年代に至る 時期の日本の雇用システムの生成・変遷を通観するとともに、関連する諸社会システムの動向と合わせて多様な考察を加えています。本書は、次の点において、労働関係に関する従来の研究書にはみられない独自の貢献をなす作品と評価できます。第 1 に、日本の雇用関係史の通史として、江戸期に始まり、1980 年代に至る 長期の歴史的展開の大きな流れを、描き出すことに成功していることです。これまでも日本の雇用関係史を描いた書物はありますが、このような規模での通史として十分な内容をもって書かれた書物はありません。第 2 に、雇用関係を単に独立の事象としてその変遷を追いかけるだけでなく、関連するさまざまな社会システムの生成・展開を描き、それと雇用システムの関りについて深みのある考察を行っていることです。具体的には学校教育制度、社会保障制度、家族構造、企業統治や経営システムなどに注目し、それらと雇用システムの相互規定的関係について考察しています。第 3 に、雇用システムの生成・変遷をそのものとして描き出すだけでなく、これにさまざまな影響を与え、また、逆に影響を与えられもした政府の労働社会政策との関りに焦点を当て、その相互作用について目配りのきいた考察を行っていることです。これは、著者の労働行政官としての長年の経験と研鑽の成果が遺憾なく生かされた本書の特長であると言えます。このように幅広い観点から、社会の様々な動きとの関連を踏まえて、生成・変容する雇用システムを的確に理解することは、さまざまな目前の政策的要請や新たに生起してくる価値観に基づいて政策を立案していく上で、最も重要な条件をなすものです。このような観点に立つと、政策立案に携わる当事者や、政策に関心をもつ研究者が本書からくみ取りうる示唆や教訓は大なるものがあると予測されます。

#### 4 その他

##### (1) 理事会・評議員会の開催

第 25 回評議員会	令和 3 年 6 月	書面による同意
第 26 回評議員会	令和 4 年 3 月 4 日	
第 31 回理事会	令和 3 年 5 月	書面による同意
第 32 回理事会	令和 3 年 6 月	書面による同意
第 33 回理事会	令和 4 年 3 月 4 日	

##### (2) 企画委員会・審査委員会の開催

令和 3 年度企画委員会	令和 3 年 6 月 3 日	オンラインで開催
令和 3 年度調査研究助成審査委員会		
	令和 3 年 7 月 19 日	オンラインで開催
令和 3 年度沖永賞審査委員会		
	令和 4 年 1 月 27 日	オンラインで開催

(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	日本私立学校振興・共済事業団理事長
	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	首都大学東京准教授
	村木 太郎	大正大学教授

### (4) 新労働政策研究会

中心メンバー

主査	諏訪 康雄	法政大学名誉教授
	石川 茉莉	(独)労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー



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  
 岡崎 淳一 東京海上日動火災保険顧問  
 酒光 一章 富士通株式会社 シニアアドバイザー  
 下村 英雄 (独) 労働政策研究・研修機構  
 キャリア支援部門主任研究員  
 山田 久 (株) 日本総合研究所 副理事長

## (5) 委託研究

### 「雇用・就業をめぐる諸政策の重層化と労働法の役割」

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 北海道大学法学部准教授  
 石川 茉莉 武蔵大学講師  
 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 常葉大学法学部講師  
 神吉 知郁子 東京大学大学院法学政治学研究科准教授  
 笠木 映里 フランス国立科学研究センター(CNRS)研究員  
 桑村 裕美子 東北大学大学院法学研究科准教授  
 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  
 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  
 山川 隆一 東京大学大学院法学政治学研究科教授

#### 研究協力者

呉 哲毅 東京大学大学院法学政治学研究科修士課程  
 張 博筌 東京大学大学院法学政治学研究科研究生  
 日原 雪恵 東京大学大学院法学政治学研究科助教  
 黄 若翔 東京大学大学院法学政治学研究科博士課程  
 梁 閔閔 東京大学大学院法学政治学研究科博士課程

「高齢者の雇用継続促進にかかる職域開拓に関する調査研究Ⅱ」

主査	鬼丸 朋子	中央大学経済学部教授
	末廣 啓子	目白大学教授
	中村 章	産業社会研究センター代表
	田島 博実	産業社会研究センター主任研究員
	内野 亘	(公財) 日本生産性本部 統括本部部長
	加藤 孝	(公財) 日本生産性本部 統括本部研究主幹
	竹内孝太郎	(公財) 日本生産性本部総合政策部社会政策 グループ研究員

## 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。