

労働総研 ニュース

No.303

2015年6月号

発行 労働運動総合研究所(略称:労働総研) <http://www.yuiuidori.net/soken/>
 〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501
 ☎(03)3230-0441 Fax(03)3230-0442 Eメール rodo-soken@nifty.com

共同店と「新しい共同体」を求める動き ——「労働の社会化」あるいは「労働の論理」を考えるうえで——

高木 清

ヤンバルの森に囲まれ、険しい断崖の海岸が続く陸の孤島といわれる狭い土地に“奥”という集落がある。そこに「奥共同店」(今ふうにはコンビニ、昔ふうには万屋の商店)はある。人口約200人が暮らすこの集落の唯一の商店である。高齢者や交通弱者の生活はこの共同店によって守られている。

「共同店」が注目されるのは、「利益至上主義」だらけの企業経営に対峙した経営が行われ、しかも維持されてきたからだろう。この共同店の発祥の地が奥である。資本主義的社会化あるいは「資本の論理」の強力が覆ってきた時に、「相互扶助」というまったく逆の「論理」を経営に具体化したのであった。

共同店は奥のある国頭村をはじめ東村、大宜味村や宮古、石垣、波照間といった離島にあつて営業されている。那覇のような都会にはない。訪ねた共同店の多くは概ね奥と同じような経営を行っている。

共同店とはどういうものか。『奥共同店100年誌』によると「共同店は奥部落が共同体として資本主義的要素の侵入と圧力に対して自己防衛(相互扶助)の手段として、明治39(1906)年4月に部落有事業として設立された」という。共同体の生活を守るために工夫されてつくられたのが奥共同店である。宮城能彦『共同売店』によれば、今の「共同売店は、基本的に部落の住民全員が出資して株主となり、その代表が店の管理・運営を行う、購買事業を中心とした、いわゆる生活協同組合的組織」である、といわれている。

奥をはじめ沖縄は今も昔も共同精神を代名詞にしてよいところだと思う。先祖を敬い、子孫を大切にす、そして今本土が忘れかけている「命こそ宝」が本当に生きているところである。奥共同店創設者の糸満盛那は、「経済闘争」に立ち向かうのに私財を提供して先頭にたった。彼と仲間たちはみんなのための経営の構想力を発揮した。1つは陸の孤島の交通手段である船の利用であり、もう1つはメンバーの信用力で購買することにあつた。奥の資源である伐り出された薪と炭を船で那覇にもってゆき、その代金で必要な物資を買い、船で持ち帰り、掛けて集落の人たちに売った。利益は構成員に配当還元された。ミッション・経営理念の具体化は「資本主義的社会化」と違った次元の「労働の社会化」を想起させてくれる。

だが、共同店の経営の維持は厳しい。奥共同店も例外ではない。地域はこのままだと無くなるであろう

と共同店関係者は言う。しかし、この「シマ」への「原風景愛」、アイデンティティをもって、経営の持続的発展可能性をつくり出す動きもはじまっているのである。(たかぎ きよし・会員・札幌学院大学教授)

共同店と「新しい共同体」を求める動き…高木 清	1
勤労青少年福祉法等「改正」と新ジョブカード制度による労働市場インフラの戦略的強化…木下 秀人	2
労働総研・全国研究交流会ご案内ほか……………	10

勤労青少年福祉法等「改正」と新ジョブカード制度による 労働市場インフラの戦略的強化

木下 秀人

はじめに

3月17日、厚生労働省は「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案」¹⁾(以下「法律案」)を国会に提出しました。これは1月23日の労働政策審議会から厚生労働大臣への建議「若者の雇用対策の充実について」を受けてのもので、建議には労働政策審議会職業能力開発分科会報告「労働者の職業能力の開発及び向上を促進する労働市場インフラの戦略的強化」が添付されています。

法律案は、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するためとして、求人への不受理や情報提供の仕組などとともに、職務経歴等記録書(以下「新ジョブカード」)の普及(能開法第15条の4)及びキャリアコンサルタント(同第8節:第30条の3~第30条の29以下「コンサルタント」)の措置を新設しています。新ジョブカードとコンサルタントによるキャリアコンサルティング(以下「コンサルティング」)がセットになった制度(以下「新ジョブカード制度」)は、労働市場インフラの戦略的強化として導入・整備されることから、労働者のこれからの求職活動のあり方や働き方に影響すると考えますが、こうした動きが労働者・労働組合等に十分周知されておらず、その内容や影響について理解や説明がされないまま法律案が可決・成立し、新ジョブカード制度が導入されることを危惧しています。

私は永年、公共職業安定所の第一線窓口で職

業紹介業務等に携わってきました。職業安定行政に総合的雇用情報システムが導入され求人情報がオンライン化されると、求職者が求人情報を入手しやすくなった一方で、少しでも条件のいい求人に求職者が殺到し、また一人の求職者が同時に複数の求人に応募するようになったことから、求職者間の就職競争が激化し、求人条件の低下や求職活動(失業)期間が長期化するのを目の当たりにしてきました。この経験から、法律案にある新ジョブカードで求職者、在職者学生等(以下「求職者等」)個々人の職業能力や仕事振りに関する情報が詳細に把握・蓄積・提供(見える化)され労働市場で活用されると、求職者等の選別がさらに強まり、雇用・労働のあり方を悪化させるのではないかと懸念(問題意識)しています。私の抱く懸念(問題意識)は、一職業紹介業務担当者(一労働者)としての視点からのもので、多面的な検討が不足している弱点を持っています。本稿が、法律案等に明記されている新ジョブカード制度について、広く討論されることへの一石となることを願っています。

1 新ジョブカード制度の概要

新ジョブカード制度の全体像は、労働政策審議会職業能力開発分科会に提出された、キャリア・パスポート(仮称)構想研究会報告書「ジョブ・カードの見直しに関するとりまとめ」(2014年12月18日)及びほぼ同報告書を踏まえた新ジョ

ブカード制度推進基本計画(案)² (2015年3月27日、以下「基本計画」)に詳述されています。是非ご一読いただくことを前提に、ここではその概要について簡潔に触れます。

(1) 新ジョブカードについて

a) ジョブ・カードは、2008年に「職業能力の形成機会に恵まれない人」に対する支援策として創設されましたが、2011年の新「全国推進基本計画」においてコンサルティング等による職業能力証明のツールとして見直されることとさ

れ、2013年12月26日産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理³ (以下「中間整理」)、2014年6月24日日本再興戦略改定2014⁴ (閣議決定、以下「再興戦略」)を経て、新たな職業能力証明の機能等を加えて、労働市場のインフラとして設計されることになりました。

b) 新ジョブカードは、①職業生涯を通じたキャリア・プランニング(以下「プランニング」)及び②職業能力証明の2つの機能を持ったツールとして下表のとおり複数のシートで構成され、広く求職者等が作成することになっています。

新ジョブカードを構成するシートと記入者

新ジョブカードを構成するシート	記入者
キャリア・プランシート (様式1)	労働者個人が記入する 助成金の申請書類として活用する場合等はコンサルタントも記入する
職務経歴シート (様式2)	労働者個人が記入し、企業の担当者が確認・押印
職業能力証明シート	
免許・資格 (様式3-1)	労働者個人が記入する
学習歴・訓練歴 (様式3-2)	労働者個人が記入する
訓練成果・実務成果 (様式3-3)	教育訓練機関・企業の評価担当者が記入する

c) 職業能力証明シートは、訓練・実務・実習等において職務遂行のための基準(以下「評価基準」)として多岐にわたる詳細な「仕事振り」の評価を3段階で行ない、求職活動時に職業紹介事業者・派遣元事業主(以下「人材ビジネス」)でコンサルティングの資料とされ、さらに応募書類として求人者に提出することになります。各職務基準には、コード番号が付されており、資料として企業実習・OJT用(様式3-3-1-1)を最後に添付していますのでご確認ください。

なお、職業能力証明シートについては、今後「業界検定」等での活用や関係者への意見聴取等を踏まえた見直し、調整等が必要とされています。

d) 各シートのデータは、原則、電子化し蓄積することとされ、求職者等の個人が個別に自らのパソコン等に管理するほか、クラウドストレージ他でのバックアップが推奨され、SNS(ソーシャル・ネットワーク・サービス)で情報を共有する活用が組み込まれます。

e) 法律案は、「国は、…様式を定め、その普及に努めなければならない。」(能開法第15条の4)と、新ジョブカードが国定の様式であることを明らかにしています。

(2) コンサルティングについて

f) 基本計画は、新ジョブカードの作成・活用とセットになったコンサルティングについて「個

人が、その適性或職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援である。」と定義し、コンサルタントについては「必要に応じて、個々の労働者等の自己理解・仕事理解をはじめ、キャリア・プランの作成等を支援する」としています。

2 新ジョブカード制度の導入・整備で予想される懸念（問題点）

(1) 生涯を通じたプランニング機能について～職業能力開発は労働者の自己責任で～

新ジョブカードの普及について、「国は、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するため」（能開法第15条の4）と、その目的を明らかにしています。

生涯を通じたプランニングとは、雇用が短期化・非正規化した下で労働者個々人が、学生等の就職活動時、在職時、雇用契約の更新や離職時等その職業生涯にわたって、その時々求められる職業能力に自ら気づき、主体的に職業能力を開発・向上する計画を立案することであり、それを支援するのがコンサルティング、そのためのツールが新ジョブカードです。

中間報告は、新ジョブカード等による「職務・能力の明確化」は、企業外部の労働市場における効果的なマッチングや(再)就職のために必要な職業訓練ニーズの具体化も可能とする。個々人がキャリア形成への意欲を高めることも期待され、「企業外でも能力を高め、適切に移動できる社会」の実現のため不可欠である。」と述べています。プランニングで自らの職業能力を自己理解するコンサルティングを受けて、必要な免許・資格等を取得する教育訓練を求職者等が「主

体的」に自ら費用を負担して受講する（しなければならなくなる）ことが懸念されます。

すでに非正規で働いている労働者は低賃金で預貯金も少なく、こうした教育訓練の受講料を負担できないことから、労働分野における格差が固定化・拡大されるのではないのでしょうか。

(2) 職業能力証明機能について

a) 離職時に、職務経歴に関する事業主の確認印が必要に…

新ジョブカードの職務経歴シート（様式2）は、各欄を労働者が記入し、離職事業主の確認印をもらうことになっています。労働者から退職を申し出て労働契約を解除する場合には、何がしかの問題がある（起こる）ことが少なくありません。こうした場合、円滑に離職事業主の確認印をもらうのが困難になることが予想されます。確認が得られなければそれでも良いことになっていますが、再就職のため求人事業所へ応募書類として提出すれば、確認印がないことの理由を問われますし、問われないにしても確認印がもらえない何かがあったなと容易に推察され、確認印のあるシートを提出する応募者より不利になるのではないかと心理が働きます。労働者は、雇用が短期化し離職を繰り返さざるを得ない中でこうしたことを自ら体験学習すると、労働者から退職を申し出難くなること、申し出ても退職しないよう言われるとそれを断り難くなること等、確認印が必要となることで一段と労働者が弱い立場になることが懸念されます。

b) 評価基準の仕事振りへとガイダンスされ…

職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート（様式3-3-1-1）では、評価基準に小集団活動

や会社行事・懇親会への参加など業務以外も挙げられています。評価基準は国定であることから標準的な働き方と理解され、そのような働き方が求職者等にガイダンスされることが懸念されます。

c) キャンセルできない過去の職業能力評価

評価基準の各項目について評価する基準が不明なうえ簡易な3段階評価となっており、恣意的・意図的な評価が行われるのではないのでしょうか。このような評価等が電子データとして蓄積され、職業生涯にわたって活用されることとなりますが、一旦記録された仕事振りに関する評価等の個人情報削除の権利・手続きについては全く触れられておらず、キャンセルできないことの影響は計り知れません。こうした職業能力証明の仕組みや内容がすべて明らかにされないまま、法律案の審議が進められることを懸念しています。

d) 履歴書等に追加 添付する応募書類は選択できない

職業能力証明シートを用いた評価は、求職活動時に応募書類として提出することになります。基本計画は、求職活動時に求職者が「個人自らが選択して必要な情報を抽出し、…必要な職業能力証明の関係情報(略)を追加・添付し」とあたかも提出する情報を選択できるように述べていますが、求人者や職業紹介事業者・派遣元事業者(以下「求人者等」)は必ず職業能力証明シートの提出・閲覧を求めますし、仮に求職者が情報を選択し不利な情報を提出しない場合でも、職業能力証明シートは国定の様式であるため何を提出していないか特定され、その評価は「C 評価できない」であることが求人者等に容易に推測できることになっています。

職業能力証明シートの活用は、①労働者の職業能力を「見える化」して求職・就職活動で選別を強化すること、②国定の様式とすることで評価の基準が仕事振りの標準とされ、そのような働き方に誘導すること、③結果としても言わぬ労働者が育成されること、④労働組合への結集が阻害されること、にあると指摘せざるをえません。

e) 新ジョブカードの能力評価が解雇理由に?

基本計画は、高齢者法第17条に定める離職予定者に対して事業主が交付する求職活動支援書を、新ジョブカードの情報を利用して作成するよう求め、このため「個人が業績、実務経験等の職務経歴関係情報を積極的に蓄積する。」としています。

恣意的、意図的な評価が可能な職業能力証明シートであっても、新ジョブカードは法律に定められその様式も国定されることから、やがては職業能力証明シートによる「職業能力」評価に「正当性」が認められ、整理解雇にあたってその四要件の一つである「被解雇者選定の合理性」の根拠とされることはないのか懸念されます。

f) 正課化するインターンシップ

基本計画は、「関係各省が連携して、学生のキャリア・プランニング、キャリア教育プログラムの実施、就職活動等の際に新ジョブカードが利用されるよう、周知・理解の促進を図る。」としており、就職活動で求人企業にエントリーする時、新ジョブカードの添付が求められるようになることが推察されます。学生は新ジョブカード作成のため、また大学はキャリア教育プログラム実施のためインターンシップの体験・実施が必須となり、インターンシップの正課化

を通して大学と企業の結びつきがより一層強くなるのではないのでしょうか。再興戦略でも、「教育改革と労働分野の改革を連動させ、キャリア教育及びプロフェッショナル教育を強化する」と述べており、大学の職業学校化が進められるのではないかと懸念されます。

また、新ジョブカードには能力証明（免許・資格）シート（様式3-1）があり、エントリー時に添付が求められれば、就職活動で少しでも有利になろうとして、免許・資格取得のため在学中に専門学校等へ通うことになるのではないかと懸念されます。

(3) 職業紹介事業者等の活用による労働市場の変化について

a) 職業能力証明シートが労働者選別のツールに

新ジョブカードに関するデータは、個人情報として原則個人が所有するパソコン等に蓄積されることになっていますが、コンサルタント等からクラウドストレージ他にバックアップするよう推奨されます。基本計画は、デジタルネットワーク上での活用として、SNSでの活用について、「個人が、閲覧できる者の範囲等を考慮した上で、新ジョブカードの個々の情報の掲載の可否の判断を行うべきものである。」としています。就職活動時において、人材ビジネスから新ジョブカードのSNSへの掲載と閲覧が求められれば、求職者は拒否できません。こうして人材ビジネスは登録したすべての求職者の新ジョブカードを閲覧し、コード番号を活用して求人者・派遣先事業主が求める免許資格取得者及び職業能力（仕事振り）の求職者を瞬時に検索できることとなります。これにより迅速なマッチングが可能になるともいえますが、同じ免許資格を持ち同じような職業能力（仕事振り）の求職者

の中から選別され紹介又は派遣されることも可能になりますので、同じレベルの求職者間の就職競争が激化し、結果として自ら職業能力開発を行っても労働条件の改善にはつながらないと懸念しています。

b) 職業能力<わかる（知識） できる（実証的スキル）>に段位制度が導入されると…

内閣府で、成長分野における新しい職業能力を評価する仕組みとして、企業や事務所に共通のものさし（キャリア段位制度）をつくり、これに基づいて人材育成をめざす取組が進められています。この取組は新ジョブカード制度での活用が考慮されており、また基本計画でも「業界共通の職業能力の「ものさし」としての「業界検定」をはじめとする検定・資格等の成果を、個人のキャリア・プランとの関わりで記入する」としていますので、制度として連結されることが想定されます。そうすると、求人者・派遣先事業主から求人申込みや派遣契約において、たとえば職業能力レベル4が求められるとレベル1～3の者は応募・派遣できないことになり、こうした体験からも求職者は自ら職業能力を向上させなければならないことを学習することになります。このことについて中間整理は、「民間事業者による訓練も含め、産業界のニーズに照らして徹底的な評価を行い、競争原理を働かせることにより、個人が企業外、かつ身近で質が高く的確な再教育・再訓練を受け、キャリアアップ・キャリアチェンジができるようにする。」と明け透けに語っています。

3 示されない雇用・労働条件改善の道筋

法律案は、青少年法第三条で「青少年である労働者は、…自ら進んで有為な職業人として成

育するように努めなければならない。」と職業能力開発を青少年の努力義務とする一方で、事業主等の責務同第4条では、事業主に「雇用機会の確保及び職場への定着を図り」としています。「雇用機会の確保」とは必ずしも正規雇用ではなく、また「定着」であって安定ではありません。「青少年がその有する能力を有効に発揮することができるように努めなければならない。」にいたっては、雇用責任を他人事にしてしています。職業能力開発・向上を青少年（労働者）の自己責任に押し付ける一方で、それに連動した雇用・労働条件の改善には一切口を噤んでいます。

4 若干の提案について

決して労働者個々人の職業能力開発を否定しているわけではありません。雇用が短期化・非正規化した下で、新ジョブカードで労働者個々人の職業能力等を「見える化」し、雇用・労働で選別する仕組みを労働市場のインフラとして導入・整備することで、職業能力開発・向上を労働者の自己責任に押し付け、費用まで負担させようとしていることに異議を唱えています。この観点から、労働者個々人の職業能力開発に向けた若干の提案を試みます。

(1) 正規雇用の拡大こそ

労働者の職業能力の開発・向上は、安定した雇用制度の下で実務を通して時間をかけて行うのが最も効果的であることは言を俟ちません。正規雇用の拡大、労働条件の向上に向けて直ちにできることは、今国会へ提出されている「生涯派遣」「ただ働き」法案と形容される労働者派遣事業法及び労働基準法の「改正」法案を撤回することです。

(2) 個別企業での実施にあたっては、労働組合・過半数代表者との協議・合意を前提に

a) 職業能力開発 向上へ向けた労働者への真のインセンティブ付与を

労働者個々人に職業能力開発・向上への真のインセンティブを高めるには、職業能力開発・向上にともない正規雇用へ移行する措置及び昇給する制度を明確にする必要があります。

新ジョブカード制度を企業等が導入するにあたって、労働組合又は労働者の過半数を代表する者（以下「労働組合等」）と、職業能力開発・向上により正規雇用へ移行する措置及び昇給する制度を協議・決定しなければならないとする義務規定を設けることです。

b) 合意には、有効期間の設定と再協議 再合意の義務付けを

企業等での実施にあたっては、当該労働組合等との合意を前提とし、合意には3年以内の有効期間を設定した上で、有効期間満了時に再協議と再合意を義務付けることです。

(3) 職業能力証明シートの評価基準について、広く労働者・労働組合も参加して検討を

職業能力証明シートについては、「業界検定」等での活用や関係者への意見聴取等を踏まえた見直し、調整等が必要とされています。見直し、調整にあたって労働者・労働組合等の意見を反映させることとし、少なくとも労働時間外の行動評価や労働法を形骸化する仕事振りを評価する基準項目は削除することです。

(4) 職業能力証明シート（様式3-3）記録内容の訂正・削除できる権利・手続きを明確に

記録された仕事振りに関する評価等の個人情報に対して、当該労働者が訂正・削除する権利及びその手続きを明確にすることです。

(5) 職業能力開発に要する労働者の費用負担は無料に

国が青少年の職業能力開発・向上を政治課題として、職業生活の生涯を通じたプランニングを支援するのであれば、少なくともカウンセリングを経て労働者が主体的に行う教育訓練等の受講について、それに要する費用は雇用保険二事業（財源の雇用保険料は事業主のみ負担）予算で全額を負担することとし、雇用保険料の二事業率の必要な引き上げを行うことです。

(6) 在職者の職業能力開発・向上は、労働時間内の受講とする

ワーク・ライフ・バランスの実現が行政課題となっています。働きながら労働時間外に職業能力開発・向上のための教育訓練を受講することは、労働の長時間化と同様の結果を生じます。

企業のコンサルタント等のコンサルティングを経て受講する教育訓練は、労働時間内での受講とし、有給又は教育訓練給付により訓練受講期間中の賃金の全額を保障することです。

また、コンサルティングを経ない教育訓練の受講については、職業能力開発休暇制度を新設し、教育訓練給付の受給対象とすることの検討が必要です。

おわりに

青少年に非正規雇用が拡大・増大したのは、終身雇用制を否定し短期雇用・派遣労働に関する規制緩和を行ってきた経済界・政府の方針・政策であり、その結果として短期化した雇用の下で企業に職業能力開発のインセンティブが働かなくなったことから、労働者の職業能力を「見える化」し選別を強めることで職業能力開発の責任を労働者に転嫁しようとしています。この

動きは、これからの雇用・労働のあり方に大きく影響を与え、決して軽視されるものではないと考えます。

繰り返しになりますが、労働市場インフラの戦略的強化として導入・整備されようとしている新ジョブカード制度について、労働者・労働組合等での広範な議論を願っています。

(きのした ひでと・会員・元公共職業安定所職員)

注：法令名略号

能 開 法＝職業能力開発促進法

高齢者法＝高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

青少年法＝青少年の雇用の促進等に関する法律

*1 勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案要綱
<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/189-27.pdf>

*2 新ジョブ・カード制度推進基本計画（案）
http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000079761.pdf

*3 産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/bunka/koyou/dai8/sankou1.pdf>

*4 日本再興戦略改定2014
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbunJP.pdf>

資料 様式3-3-1-1 職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート(企業実習・OJT用)

II 職務遂行のための基本的能力(「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記入)

A:常にできている B:大体できている C:評価しない 「評価を行わなかった」場合は/(斜線)でC欄を消す

Table with columns for '能力ユニット' (Ability Unit) and '職務遂行のための基準' (Standards for Job Execution). Rows include '働く意識と取り組み', '責任感', 'ビジネスマナー', 'コミュニケーション', 'チームワーク', 'チャレンジ意欲', '考える力', and '(総評・コメント)'. Each row has sub-columns for self and company evaluation (A, B, C).

III 技能・技術に関する能力

(1) 基本的事項(「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記入)

A:常にできている B:大体できている C:評価しない 「評価を行わなかった」場合は/(斜線)でC欄を消す

【事務・サービス系職種】

(事務・サービス)

Table with columns for '能力ユニット' and '職務遂行のための基準'. Rows include 'ビジネス知識の習得', 'PCの基本操作', '企業倫理とコンプライアンス', '関係者との連携・関係構築', '成果の追求', and '改善・効率化'. Each row has sub-columns for self and company evaluation (A, B, C).

(サービス)

Table with columns for '能力ユニット' and '職務遂行のための基準'. Rows include '顧客・取引先との折衝' and '顧客満足の推進'. Each row has sub-columns for self and company evaluation (A, B, C).

(技能系職種)

Table with columns for '能力ユニット' and '職務遂行のための基準'. Rows include '安全衛生及び諸ルールの遵守', '改善活動による問題解決', and '関係者との連携による業務の遂行'. Each row has sub-columns for self and company evaluation (A, B, C).

(技術系職種)	
技術者倫理の遵守	技術者としての自覚や社会的責任をもって仕事をしている。 日常の業務に関連する法的又は倫理的な問題について常に問題意識をもって取り組んでいる。 正当な理由なく業務上知り得た秘密を他に漏らしたり、盗用したりしない。 自分の職務や専門分野に関する時事問題に関心をもち、目こころから問題意識を高めている。 自らの専門分野における技術的問題について、それらの研究又は開発によってもたらされる地域社会や生産活動への影響を認識している。
安全指針に沿った業務遂行	技術分野の環境面又は法的な時事問題について自らの仕事に関連づけて理解している。 安全・環境の観点から製品の開発・設計に求められる必要最低基準を理解している。 自社及び所属部門の安全規程やマニュアル(本文律を含む)を正確に把握し、これを遵守している。 実験室や実験器具を整理整頓するなど、危険を誘発する要因の除去を行っている。 自身の健康状態を把握し、無理に業務を抱え込むことなく、どこまでできているかを上司に報告・連絡・相談している。
業務計画の作成と成果の追求	自分の計画作成に当たり、上位方針等に曖昧な点がある場合には、必ず上司や先輩に確認して明確化している。 自身の作成したスケジュール表をもとに、業務のロス・ムダの発見と除去を行っている。 社内・部門内の定められたスケジュールに沿って業務を推進している。 トラブルや仕様変更等により計画通り業務が進まなくなった場合には、上司の判断を待たずに適切な対応を行っている。 自己の健康管理に気を配るとともに、体調不良等の際には無理することなく上司にその旨申告している。 新しい知識や技術の吸収に努め、積極的に情報収集を行っている。
関係部門との連携による業務の遂行	自部門の業務プロセスの詳細や役割分担を把握している。 仕事の進め方に曖昧な点がある場合には、そのまま業務を進めることなく、関係者に質問して疑問点を解決したうえで業務を遂行している。 他部門の仕事内容を理解したうえで、質問や助言を求められた際には快く対応している。

第3回常任理事会報告

労働総研2014～15年度第3回常任理事会は、全労連会館で、2015年4月25日午後1時30分～5時まで、熊谷金道代表理事の司会で行われた。

1. 報告事項

藤田宏事務局次長より、「労働総研ブックレットNo.11・財界戦略とアベノミクス—内部留保はどう使われる」刊行について、および前回常任理事会以降の研究活動や企画委員会・事務局活動などについて報告され、承認された。

2. 協議事項

- (1) 藤田宏事務局次長より、入会の申請が報告され、承認された。
- (2) 小越洋之助代表理事・プロジェクト責任者より、研究所プロジェクト「働く労働者の貧困化」の研究課題(試案)について報告され、討論がおこなわれた。今後、討論にもとづき、研究課題骨子案を作成していくこととした。
- (3) 藤田宏事務局次長より、「研究所プロジェクト・常任理事会タイムスケジュール(案)」として次期労働総研定例総会までの大まかな日程について報告され、承認された。なお、当面の日程について、8月1日に2014～15

年度第1回理事会および全国研究交流会を開催することとした。

(4) 研究所プロジェクト「働く労働者の貧困化」に関わる報告として、藤田宏事務局次長(賃金最賃問題研究部会責任者)より「安倍雇用改革と賃金問題」について、中嶋晴代常任理事(女性労働研究部会責任者)より「女性の働き方と貧困化—その現状と課題—」について、それぞれ問題提起がおこなわれ、討論した。

5月の研究活動

- 5月9日 労働組合研究部会
- 13日 経済分析研究会
- 22日 労働時間・健康問題研究部会
労働者状態統計分析研究部会
- 26日 女性労働研究部会
- 28日 労働組合運動史研究部会
- 29日 国際労働研究部会

5月の事務局日誌

- 5月1日 メーデー
- 22日 企画委員会
- 30日 自治体問題研究所総会へメッセージ

労働総研・全国研究交流会ご案内

日時・8月1日(土) 午後2時～5時
 場所・全労連会館・2階ホール
 内容・1. 研究所プロジェクト「働く労働者の貧困化」骨子案報告
 2. 各研究部会の交流
 3. その他

会場案内図