

労働総研 ニュース

No.348

2019年3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

働きがいの喪失とその回復のために ——2019年版『経労委報告』を読んで——

赤堀 正成

I 経労委報告の「2019年春季労使交渉・協議における経営側のスタンス」

日本経済団体連合会(経団連)は毎年「春闘方針」として経営労働政策特別委員会報告を出してきた。

しかし、つとに2年前の「労働総研ニュース」2017年3月号で、牧野富夫氏(労働総研顧問)は17年版経労委報告について、つぎのように記している。

「2002年5月、日経連は経団連に吸収され、03年から『報告』は経団連から出されることになった(報告の名称も『経営労働政策特別委員会』へと変わる)。この吸収合併は財界組織の合理化にくわえ、労働問題・労働者階級対策という日経連の役割が完了したという支配階級の認識の反映でもあった。(中略)2016年版から『経営労働政策特別委員会報告』とタイトルに『特別』が付加された。理由はつまびらかにされていないが、『春闘対策』の卒業を暗に示

すものだろう。ただし、それが義務教育の卒業なら、高校や大学がありうるが、当面『報告』のメインが春闘ではなくなったことだけは確かである」

今年1月22日に出された2019年版経労委報告は、牧野氏が指摘する「春闘対策」卒業の性格がさらに濃くなったように感じられる。

A4版全115頁で構成される2019年版経労委報告は、第1章「働きがい高める働き方改革と労働生産性向上」(4~45頁)、第2章「雇用・労働分野における諸課題」(51~71頁)、第3章「2019年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス」(77~108頁)を柱とし、その隙間に「TOPICS」というコラムが挟まっている。春闘、ではなく、「春季労使交渉・協議」に割かれたヴォリュームは全体の3割に及ばない。

第3章「2019年春季労使交渉・協議における経営側のスタンス」から見ていこう。

月例賃金引き上げによる個人消費の拡大を否定

「賃金引き上げが個人消費に与える効果」については、「一度にまとまった金額を支給される賞与・一時金の増額は、所得の増加が実感しやすく、それが消費意欲を高め、耐久財やサービスの購入を中心に、個人消費を後押

目 次

働きがいの喪失とその回復のために	赤堀正成	1
「下請中小企業振興法」改正案でパブリックコメントを提出		6
常任理事会報告他		8

している。個人消費喚起の観点からも、月例賃金に限らず、賞与・一時金を含む多様な方法による賃金引上げが、引き続き重要といえる」として、月例賃金を引き上げることによる個人消費の拡大をやりわりと、しかし頑なにしりぞけている。

つまり、かれこれもう四半世紀も前のことになろうとしているが、1995年に日経連が出した『新時代の「日本的経営」』で追求した成果主義賃金の性格を維持強化しようとする姿勢に変化はない。

月例賃金の引き上げ要求をこうしてつれなく袖にした後で主張するのは「社会保障制度の抜本的改革の必要性」、つまり消費税10%への引き上げである。曰く、「消費税10%への引上げは、その増収分が社会保障の充実や安定化などに充当され、財政の健全化や、社会保障制度の持続可能性向上の一助ともなる」としている。「ともなる」という不思議なばかりし方をしたこの一文は、実は、この文を綴った者自身がそのことを信じていないのではないかという嫌疑を抱かせる。というのは、国民の将来不安を煽る主張で、そのまま、「消費低迷の最大の要因たる国民の将来への不安払拭の観点からも、その実施は必須である」云々と締め括られているからだ。

企業別の枠内への春闘の囲い込み

報告は、「連合の闘争方針への見解」についてはつぎのように述べている。

先ず、連合が2019春闘で「労働組合が社会・経済の構造的な問題を解決する『けん引役』を果たす」としていること、また「『経済の自立的成長』『社会の持続性』を実現するために、継続した所得の向上、社会保障と税の一体改革の実現によって将来不安を払拭し、消費の拡大を図っていくことが不可欠としている」ことについて、「このような考え方は、経団連と方向性は一致している。企業労使が広い視野に立って真摯に議論することは、建設的な労使交渉の実施に寄与すると考える」。

だが、連合が「月例賃金の引上げに強くこ

だわる姿勢を打ち出していることは、多様な方法による賃金引上げや総合的な処遇改善を前向きに検討しようとしている流れと逆行するのではないかと危惧する」と述べている。連合が月例賃金にこだわって、6年連続してベースアップを要求していることへの異論であろうが、本当に「危惧」までしているのかは定かでない。

さらに同報告は「企業別労働組合からベースアップ要求があった場合、企業はその根拠や理由を明確にするよう求めることはもちろん、ベースアップ実施等による月例賃金の累積効果を含め、自社による近年の賃金引上げの実態や総合的な処遇改善を労使で十分に確認するとともに、これまでの取り組みに対する評価を行う必要がある」と述べて、春闘を企業別の枠内に囲い込んで、「春季労使交渉・協議」を当該個別企業の支払い能力論の枠内で行うべきことと会員企業に念を押ししているようだ。

なお、ここで述べられている「ベースアップ実施等による月例賃金の累積効果」云々とは、「前年度以前に行ったベースアップの効果をもそのまま維持しながら、今年度のベースアップを実施することで、将来にわたって月例賃金額が積み上がっていくこと」、その場合に「前年度と今年度のベースアップ額を単純に比較して今年度の方が低かった場合に、月例賃金があたかも増加していない、あるいは減少したかのように捉えることは適切ではない」ということで、これは定昇も月例賃金の引き上げなのだという主張だが、かつては経営者といえどもこのように言うことは憚られていたはずだ。

こうした主張がさほど違和感なく受け止められるようになったのは、2002年春闘時の所謂「トヨタ・ショック」以降だろう。2002年春闘に際して、奥田碩経団連会長（当時トヨタ会長）はベースアップゼロ、定昇凍結もあると宣言し、実際にもトヨタ労組は史上最高収益を上げていたにもかかわらずトヨタからのベアゼロ回答を受け入れ、多くの労組がそ

れに従わせられることになった。定昇すらも、春闘の“成果”のごとく映るようになっていったのである。

「賞与・一時金」を春闘の“成果”にしてはならない

では、「賞与・一時金」はどのように支払うのか。「短期的な収益の拡大については、業績や成果、貢献度に応じて賞与・一時金として社員へ還元することが基本となる。業績を明確に賞与・一時金へ反映する上で、まずは業績連動型賞与制度の導入・拡充が考えられる。働き方改革へのインセンティブとして、労働生産性向上の協力・貢献度に応じ、賞与・一時金の増額や通常の支給に別途加算する方法もあろう」としている。今日の日本企業が「働き方改革へのインセンティブ」としてお金しか用意できないことについては後段で触れるが、ここで唱えられているのも、『新時代の「日本的経営」』以来耳に馴染んできたものである。

だが、労働組合が月例賃金よりも査定幅の大きい「賞与・一時金」を春闘の“成果”としてしまったなら、春闘自体、賃金闘争自体を否定してしまうことになる。組合員に平等に集団的な賃上げを目指すべき春闘が、個人競争的な“賃上げ”にすり替えられてしまうからだ。したがって、月例賃金においても査定を抑制し、性に平等な年齢乃至経験に応じた個別賃金を追求していく意義は今日ますます大きくなっていることは言うまでもない。

社会的孤立が際立つ経団連の主張

今春闘においては、この間増え続けている企業の内部留保の正当性も問われることになるだろう。5年前になるが、つぎのように喝破した政治家がいた。

「まだお金を貯めたいなんて、単なる守銭奴に過ぎない」「内部留保は昨年(2014年)9月までの1年間で304兆円から328兆円にふえた。毎月2兆円ずつたまった計算だ」「その金を使って、何をするか考えるのが当たり

前だ。今の日本企業は間違いなくおかし」(『読売新聞』2015年1月6日付)。発言の主は麻生太郎財務大臣である。

報告は、「財務省『法人統計調査』によると、2017年度の我が国企業全体の利益剰余金は446.5兆円となり、6年連続で過去最高を記録した」と、その後も順調に内部留保が増え続けていることを認めているけれども、「このことを根拠として『企業が内部留保を貯めこんでいることが、経済の好循環を阻害している』との見解が見られる」と述べ、つぎのように反論を試みている。

「企業が持続的に成長するためには、将来への投資が不可欠であり、内部留保はその原資である」「今後、技術革新が進む中、競争力を強化していくにはIoTやロボット、AIなどを活用した設備の高度化や、高付加価値の製品・サービスを生み出すための研究開発など、長期的な投資が不可欠であることから、適正な内部留保を確保することの重要性が一層高まっている」のだ、と。

だが、麻生大臣が「今の日本企業は間違いなくおかし」と問題にしたのは、それが「適正な内部留保」ではない、と見なしたからだ。最近でも、1月25日付『しんぶん赤旗』の主張が、「資本金10億円以上の大企業の内部留保は440兆円を超え、去年は30兆円以上も積み増している」「浮かび上がるのは、経営者が内部留保を企業のまともな発展に投資する能力も意思もないという実態」と述べ、2月16日付『読売新聞』社説が「先行き不安により春闘で企業の賃上げ機運が後退すること」を懸念して、「企業には巨額の内部留保が積み上がっている。可能な範囲で社員の処遇改善など『人への投資』を進めてもらいたい」「賃上げが消費を押し上げ、企業業績を改善させる『経済の好循環』を実現し、外需に左右されにくい経済構造に改めねばならない」と述べるように、この点で経団連の主張の社会的孤立は際立っている。

II 働きがいの喪失と回復のために

過酷な労働実態

全労連は、「2019年版経営労働政策特別委員会報告について」（事務局長談話）で、「全体を通じて労働者の権利や生活を『付加価値の高いサービス・商品を生み出す』こと、即ち経済発展と企業の利益に従属させる不当なものである」と特徴づけている。さらに、中間管理職が標的とされていることに注意を喚起している。曰く、

「（報告は）企業収益を上げる為に自己啓発や多様な人材の活用、時間や場所にとらわれずに『活躍』できる環境を整え『労働力の損失を改善する』としている。特に中間管理職層の『意識改革』を強調し、自己責任を押し付けている。／労働者の長時間労働や過重な業務負担という労働実態を反映せず、あくまでも『働き方改革』を企業収益に結びつけようとする姿勢は労働者を心身共に破壊するものである」。

また、連合は「経団連『2019年版経営労働政策特別委員会報告』に対する連合見解」のなかで月例賃金引き上げの固執を同報告書で批判されたことについて、「失われた20年を生み、いまだに日本経済がデフレから脱却できない素地を作ってしまったことへの反省が、まったく見られない。連合が『上げ幅の要求水準を掲げ』るのは、世の中の多くの労働者が持っている『月例賃金へのこだわり』を大半がいまだ置き去りにされているから」だと反論して、さらに次のように述べる。曰く、

「若年者の早期離職は高止まりしたままであり、ミスマッチが主な原因であると『報告』は分析している。一方で、連合相談ダイヤルに寄せられる若年層の相談内容からは、『ほとんど休みが取れない』、『不払い残業を前提としての長時間勤務』など、労働基準法違反に近い劣悪な労働条件から心身ともに不調となり、離職せざるをえない状況に追い込まれている人が数多くいる現状が読み取れる。若年層の労働条件の底下

げも喫緊の課題である」。

全労連、連合ともに、経団連の賃上げを抑制する姿勢に批判的なだけでなく、過酷な労働実態に類かむりする態度をも問題としている。

そのことと関係するのだが、経労委報告を通読して印象的なことは、最もヴォリュームを割いた第1章「働きがいを高める働き方改革と労働生産性の向上」において、「社員の働きがいを高める」「働きがいを高めていくためには、自分の仕事が、組織・企業の目的や社会的な役割と結びついていることを実感・理解し、業務に取り組んでいくことが望ましい」というような文句を繰り返しながら、働きがいの内容は結局のところ抽象的なまま、でなければ、競争を勝ち抜いて人より多い収入のみを働きがいとす、つまり、労働を拝金主義的な金銭獲得の手段として捉える以外に「働きがい」を示せていないことだ。

労働者の社会貢献意識に応えられない企業

報告は、「日頃、社会の一員として、何か社会のために役立ちたい」という人の回答が全体（18歳以上）でも、20～29歳でも6割を上回っていること、また「就職・転職するならば、社会貢献に積極的な企業・団体にしたい」という人の回答が過半数（51.6%）になること（つまり、現在の勤め先が社会貢献に積極的でないと感じている者が過半数ということだろう）を紹介して、「SDGsの解決を目指す方針を明確にすることで、優秀な人材の確保・定着が期待できる」と述べている。つまり、自社とSDGsの解決を明確にできない企業に「優秀な人材の確保・定着」は期待できない、と述べている。

聞き慣れないSDGsについてはすぐ後で紹介するが、ここでは以前から経団連が唱えている「労働市場の流動化」政策はどうなったのか等と、今さら突っ込まないでおこう。いわゆる「七五三問題」としてつとに知られるように、企業は、若年労働者に言及するときは「定着」を一貫して課題として掲げてきた

のだから。

これまでは、若者の“甘え”や“やる気のなさ”が槍玉に上げられるばかりで、やれキャリア教育が必要だと教育制度に矛先が向けられてきたりもしたのだ。しかし、報告のここら辺の記述には企業の“自己批判”のトーンがかすかに漂っているようだ。

経団連は、若年労働者の定着が芳しくないことの理由として、若者の“甘え”、“やる気のなさ”よりも、若年労働者の社会貢献意識があること、企業がそれに応えていないことに気づき始めたようだ。

SDGsとは、2015年に国連が採択した「持続可能な開発のための2030アジェンダ」のことで、以下の17の目標が掲げられている。

①貧困をなくそう②飢餓をゼロに③すべての人に健康と福祉を④質の高い教育をみんなに⑤ジェンダー平等を実現しよう⑥安全な水とトイレを世界中に⑦エネルギーをみんなにそしてクリーンに⑧働きがいも経済成長も⑨産業と技術革新の基盤をつくろう⑩人や国の不平等をなくそう⑪住み続けられるまちづくりを⑫つくる責任、つかう責任⑬気候変動に具体的な対策を⑭海の豊かさを守ろう⑮陸の豊かさも守ろう⑯平和と公正をすべての人に⑰パートナーシップで目標を達成しよう。

今日の企業の中で、これらの目標にフィットするものがどれだけあるだろうか。むしろ、日本企業で働く、若者を含めた多くの人たちは、職場、労働条件に直接起因する問題として①、③、④、⑤、⑦、⑧、⑩、⑪、⑫、⑬、⑭、⑮、⑯の課題に直面しているのではないだろうか。

それにもかかわらず、先にふれたように、経団連が対案として提示しうる方策は、労働者間競争をさらに煽ろうとする査定と、それによる成果主義賃金の他には具体策がないのである。

若者の労働意識と「働かせ方」との矛盾

報告は「SDGsを意識した事業活動の取組

みは、自社の社会的意義を再確認することがベースとなる」と自己への課題提起を述べ、経団連自身の調査では「すでに35.4%の企業が『事業活動をSDGsの各目標にマッピング』している」、「自社の活動とSDGsの結び付きを明確化し、社員が自らの仕事の社会的意義・価値を強く認識することで、個々人のモチベーションと働きがいを高めながら、生産を向上させることが望ましい」と述べている。

「望ましい」とは、その通りなのだが、経団連の文書で「望ましい」という言葉はしばしば、「理想だ(が、その実現は難しい)」という意味で書かれ、かつ読まれることを想定しているだろう。

日本生産性本部による『平成30年度 新入社員 働くことの意識調査結果』によれば、就労意識について尋ねたところ、9割を超えた回答(「そう思う」と「ややそう思う」の計)は、「仕事を通じて人間関係を広げたい」94.1%、「社会や人から感謝される仕事がしたい」92.9%、「ワークライフバランスに積極的に取り組む職場で働きたい」92.6%、「どこでも通用する専門技術を身につけたい」91.2%の4つだったが、これは毎年調査でもほぼ同様の結果として示されていることである。

新入社員の仲間を求める意識と社会貢献意識、また、まともな職場(ディーセント・ワーク)の中で自己成長を追求しようとする欲求は、これほど広範で普遍的なものだ。同調査は「『経済的に豊かな生活を送りたい』が(26.7%→30.4%)で過去最高を更新した」とも述べるけれども、つまり、査定の強化=成果主義賃金が刺激になるという新入社員は多くても3割にとどまるということである。同時に、「『人並み以上に働きたいか』では、『人並みで十分』が過去最高を更新(57.6%→61.6%)し、6割を初めて超えた」という次第だ。

おわりに

おしまいに余談になるが、ドリアン助川と

いう筆名の、かつてラジオの人生相談のパーソナリティとしてティーンエイジャーを含む若者に強く支持された作家・道化師は今日、「世界中のどれだけの企業が、ライバル社をつぶすために莫大な時間とエネルギーを費やしていることか。その結果、擦り切れていく社員の神経。人生半ばでの死」、「これからは敵を作らないのだ。その代わり、たくさんのお客さんから愛される商品をつくることに力を注ぐのだ。そしてそこに専心する社員は、家族も含めて笑顔でいてほしいとみんなで思うのだ」(ドリアン助川『バカボンのパパと読む「老子」実践編』角川文庫)と記している。

内部留保は「設備投資やM&Aなどに活用され、すべてが現金・預金として貯めこまれているわけではない」(強調点は引用者)と述べるこの報告と、バカボンのパパに託してドリアン助川の語るどころとの隔たりは、天文学のスケールで測るべきものなのだろう。

しかし、労働による疎外を人並み以上の生活を望む欲望、拝金主義的なお金の価値量で埋め合わせそうとすることは不可能である、というのは社会科学の古典的なテーゼであったはずだ。人間は「カルロス・ゴーン」ばかりではないのである。上に一瞥した、報告が肯定的に紹介する若者の意識も、生産性本部の

新入社員意識も単にその古典的なテーゼを確認し裏付けているに過ぎない。

「人材育成に関して何らかの『問題がある』と回答した事業所の割合が75.4%に達している」と認めながら、対応策としては「人事評価や処遇への反映、配置転換によって、社員が主体的にチャレンジし、自身の成長を実感できる仕組みづくりも重要である」、「賃金引上げだけでなく、生産性の向上や収益拡大の成果を、総合的な処遇改善により社員へ還元することは、働きがいを高め、Society5.0時代を視野に入れたイノベティブな働き方の実現に寄与する」云々と同工異曲のレトリックをもって、報告はあちこちで同じ主張を吹聴するが、これらの軽やかで上滑りする文言はひょっとしたら経営者自身の、「社員」は自分と同一の「インセンティブ」を抱いているにちがいないのだ、という自己認識と他者認識の初歩的な混同に起因しているのかも知れない。

だから、8時間働いたら普通に暮らせる社会と働きがいをとを実現するという、経労委報告ではついに解答を出せない難問に答えるのは、今日もなお労働組合員たちとその周囲にある人々との運動だろう。

(あかほり まさしげ・労働総研常任理事)

「下請中小企業振興法第3条第1項の規定に基づく振興基準」 改正案でパブリックコメントを提出—改悪部分を撤回させる

中小企業庁は昨年11～12月に、「下請中小企業振興法第3条第1項の規定に基づく振興基準」改正案に対して意見公募(パブリックコメント)を実施しました。

これに対して、労働総研理事の中島康浩さん(中小企業問題研究部会)が次のような修正意見を提出しました。

□中小企業庁の改正案

【第4 1) (1) 取引対価は、品質、数量、納期の長短、納入頻度の多寡、代金の支払方法、原材料費、労務費、運送費、保管費等、市価の動向等の要素を考慮した合理的な算定方式に基づき、下請中小企業の適正な利益を含むものとなるよう、下請事業者及び親事業者が協議して決定するもの

とする】

□意見

【第4 1) 対価の決定方法の改善 (1) 取引対価は…下請中小企業の適正な利益を含み、労働時間短縮等労働条件の改善が可能となるよう、下請事業者及び親事業者が協議して決定するものとする】(下線部分が該当箇所)

下請中小企業においては、「労働時間短縮等労働条件の改善が可能」となるように親事業者と協議することがますます重要であり、この文言を削除しないでください。

□理由

1 元々は、対価の決定方法の中に「労働時間の短縮」という文言はなく、2003年の下請二法の改正時、あらたに「情報成果物」と「役務提供」の業種を適用対象とすることになり、公正取引委員会と貴職が法改正についての意見募集を行った。当時、私はある労働団体で中小企業問題を担当しており、緊急に実態を調査したところ、これらの産業では下請いじめとともに、労働者の低賃金と長時間労働が蔓延していることが明らかになった。そこで、下請二法の改正に「積極賛成」の立場で公正取引委員会に意見をあげ(代表者名義)、貴職には対価の決定方法の中に「労働時間の短縮」という文言を入れてくださるよう意見をあげた。理由として、週休2日制の確保、長時間残業の規制などをあげた。後日の審議会に紹介されて採用されたものである。

2 今日、経済のグローバル化によって、米中貿易摩擦にみられるように、安い労働力で生産された商品が自国の企業経営を圧迫する構図は、我が国にも押し寄せている。生き残りをかけた低価格競争はサプライチェーン体制のもと、下請中小企業の労働者に安い賃金、長い労働時間、サービス残業などを押し付けている。

3 厚生労働省の「毎月勤労統計調査」2017年版の「規模別常用労働者・月間現金給与総額」によれば(カッコ内は指数)、500人以上の大企業の給与は46.9万円(100)なのに対して、30~99人の中小規模では31.3万円(67)、5~29人の小規模では25.7万円(55)である。この格差傾向・低水準は、リーマンショック後の2009年以降、大企業のグローバル展開とともに固定化されたようである。

4 同じく厚生労働省の「毎月勤労統計調査」2017年版の「年間労働時間」調査より、産業別の年間総実労働時間数と年間出勤日数(カッコ内)を見ると、調査産業計(平均)が1781時間(224日労働)であるのに対して、下請構造の中小企業が集中する建設業で2080時間(246日)、運輸業・郵便業で2081時間(241日)と突出している。これらの産業などが深刻な人手不足に陥っているのは、仕事が厳しい割に、低賃金と長時間労働にあるからである。

なお、製造業では1982時間(232日)とやや高めであるが、総務省の「労働力調査」(個人調査)では2242時間となっており、「毎勤調査」(事業所調査)との差260時間は「サービス残業」(不払い残業)と指摘されている。

5 今回の振興基準改正の背景のひとつは、「働き方改革」への対応ということである。しかし、今次「働き方改革」で問題なのは、労働力の価値を労働時間でなく成果で評価するという大企業経営者の立場、考え方の押し付けである。これは、ILO(国際労働機構)の主要な条約、ルールに違反し、労働力の再生産を考慮した労働基準法の基本を否定するものであり、断じて容認できない。

これに対して、12月28日に中小企業庁が発表した「意見公募の結果について」で、「御意見のとおり修正いたします」と記述され、中島さんの意見が全面的に取り入れられました。

2018～19年度第2回常任理事会報告

労働総研2018～19年度第2回常任理事会は、全労連会館で、2019年1月26日午後1時30分～4時、熊谷金道代表理事の司会で行われた。

I 報告事項

齋藤力事務局次長より、『2019年国民春闘白書・データブック』刊行、2019春闘提言「賃上げ、労働条件の改善こそ経済回復の道」発表など、前回常任理事会以降の研究活動や企画委員会・事務局活動などが報告され、承認された。

II 協議事項

(1) 事務局次長より、2018～19年度の研究員として、日野秀逸理事を追加することが提案され、承認された。

(2) 事務局次長より、入会の申請が報告され、承認された。また、研究部会運営委員の追加も提案され、承認された。

(3) 研究所プロジェクトのサブチームとして「雇用に関する研究会」(仮称)の設置について、扱うテーマ、メンバーなどについて事務局次長より提案され、討論の上、具体化を進めることとした。

(4) 研究所プロジェクト(若者調査)の経過と今後の予定について、全労連、国民春闘共闘委員会に加盟・参加の単産、地方組織および青年団体などに調査への協力を訪問要請し、調査協力先に調査票を送付したこと、1月下旬に会員あてに若者調査の成功に向けた募金のお願いを送付すること、3月～4月に調査票を回収し、アンケート調査の中間集計は、7月の全国研究交流会での報告をめざすことなど、事務局次長より報告され、討論の上、承認された。

(5) 研究部会代表者会議として、各研究部会から最近の研究状況について報告を受け、質疑討論をおこなった。

(6) 当面の日程として、第3回常任理事会を3月16日に、第4回常任理事会・第1回理事会・全国研究交流会を7月27日に開催することを確認した。

研究部会報告**・労働時間・健康問題研究部会(1月25日)**

労働時間と生活時間の調査をテーマに、鷺谷徹中央大学教授が報告した。内容は、社会調査序説として社会調査の概要と調査方法、結果分析について。続いて、生活時間調査とは何かをテーマに、生活時間調査の沿革・歴史、目的と方法、比較調査・国際調査、生活時間分類・調査の意義をこれまでの調査活動をふまえて報告。報告内容の討論と合わせて、労働総研の若者調査、全労連の調査活動、問題の毎勤統計、これまでの調査検討などについて議論した。

1・2月の研究活動

- 1月25日 労働時間・健康問題研究部会
- 29日 賃金最賃問題研究部会
- 2月4日 労働組合研究部会
- 7日 女性労働研究部会
- 14日 中小企業問題研究部会(公開)
- 19日 賃金最賃問題研究部会
- 24日 社会保障研究部会

1・2月の事務局日誌

- 1月9日 全労連役員との懇談
- 10日 (公財)全労連会館理事会
- 11日 全労連旗開き
- 12日 埼労連30周年レセプション
- 16日 「2019春闘提言」記者発表
- 19日 電機・情報ユニオン旗開き
- 26日 第2回常任理事会・研究部会代表者会議
- 2月2日 働くもののいのちと健康を守る全国センター20周年記念シンポジウム
- 6日 労働法制中連事務局団体会議
- 9日 全教大会へメッセージ
- 28日 企画委員会