

全労済協会だより

vol.27

CONTENTS

- 「希望のもてる社会づくり研究会」報告(第5回)..... 1
2008年11月からスタートした「希望のもてる社会づくり研究会」(第5回)の概要をご紹介します。今回は招聘講師濱口桂一郎氏(独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員)から「日本型雇用システムの今後の方向」の講演を受けて質疑応答が行われました。
- 「研究報告誌」を発行しました。..... 5
 - 公募研究シリーズ⑧
「土地・資産をめぐる格差と社会保障及び関連政策(都市・住宅・コミュニティ政策)の展望」
(千葉大学法経学部 広井良典教授を代表とする共同研究)を発行しました。
- 2009年春期退職準備教育研修会(インストラクター養成講座)開催のお知らせ..... 5
- 新しい職員が加わりました。..... 5
- コラム「暮らしの中の税②」..... 6
当協会の「退職準備教育研修会」講師の税理士 関口邦興氏から、相続税における相続財産の範囲について解説をしていただきました。
- 全労済協会からのお知らせ..... 6
 - 当面のスケジュール

「希望のもてる社会づくり研究会」報告(第5回)

全労済協会が実施している「希望のもてる社会づくり研究会」の第5回研究会を3月17日(火)に開催しました。その概要をご紹介します。今回は独立行政法人労働政策研究・研修機構 統括研究員の濱口桂一郎氏を講師に招き、「日本型雇用システムの今後の方向」についての講演を受け、質疑応答が行われました。

- ▶ 第5回研究会(2009年3月17日開催)
(主な議題) ●講演「日本型雇用システムの今後の方向」 濱口桂一郎氏

【濱口桂一郎氏のプロフィール】

- ▶独立行政法人労働政策研究・研修機構 労使関係・労使コミュニケーション部門統括研究員。
1958年生まれ。1983年労働省入省。欧州連合日本政府代表部一等書記官、衆議院厚生労働調査室次席調査員、東京大学大学院法学政治学研究科附属比較法政国際センター客員教授、政策研究大学院大学教授を経て、現職。
主な著書には、『増補版・EU労働法の形成』(日本労働研究機構)、『労働法政策』(ミネルヴァ書房)などがある。

濱口講師の報告の概要

1.日本型雇用システムにおける統合と排除

(1)正社員の会社会的統合と非正社員の会社共同体からの排除

- 昨年のサブプライム・ショックから端を発した金融危機の中で、派遣切り・非正規切りがマスコミを大変にぎわして、年末年始は「年越し派遣村」が最大のニューストピックになった。派遣労働者や有期労働者といった非正規労働者たちは、そもそも非常に低賃金、低労働条件で、それほどお金を持っておらず、まさに文字どおり路頭に

迷うという状態だった。当然正社員の雇用についても不安が高まってくる。年明けには、日本経団連の会長から「ワークシェアリングをすべきである」という言葉が出た。

- ワークシェアリングの議論では、正社員についてはできるだけ雇用を維持しようとする、日本型の雇用システムの姿が浮き彫りになってきたと思う。別の言い方をすると、正社員は会社共同体メンバーとして統合されているが、非正社員はそこから排除されている。日本的雇用システムの最大

の特徴は、「正社員は会社のメンバーシップを持っているが、非正社員はそうではない」という点にある。正社員は仕事がなくともメンバーシップを維持するために仕事をつくったり、分けたり、ほかに仕事を見つけないというようなことを一生懸命する。ところが非正社員はそうではない。

(2) 正社員の家族の間接的会社統合

- こういう説明だけでは日本型雇用システムとは大変に冷酷無惨なものに見えるが、これは現実社会の感覚とは大きく異なるものだろう。なぜならば、今まで多くの人々が思い浮かべる非正社員というのは、主として家計補助的に働くパートの主婦や、小遣い稼ぎ的に働くアルバイトの学生である。彼(女)らはそもそも会社共同体のメンバーに入れてもらおうとは思っていない。むしろ、メンバーに入れられると迷惑だからだ。
- 正社員の家族、つまり妻や子どもであることのほうが、より本質的な属性、社会的属性である。非正社員としては会社共同体に統合されていなかったが、正社員の家族として間接的に会社に統合されていたことになる。彼(女)らは、自分には別に居場所があるという人たちであり、賃金水準が低い、あるいは労働条件が低いとしても、一種の出稼ぎに出ているだけの話である。

(3) 非正社員＝家計補助的就労時代の幸福な日本型フレキシキュリティ

- フレキシビリティ(flexibility, 柔軟性)とセキュリティ(security, 安全性)との造語であるフレキシキュリティ(flexicurity)は、ヨーロッパではここ10年ぐらいはやっており、日本でも最近使われるようになった。「日本型フレキシキュリティ」という言葉は、どこまできちんと深く考えられた言葉か若干の疑問はあるが、なかなかうまい言葉だと思っているので、私も最近よく使っている。
- 日本型のフレキシキュリティ・モデルは、オランダやデンマークのモデルとはある意味では全く異なる。フレキシブルというのは、主婦パートやアルバイト学生をいつでも解雇や契約の取りやめができるということである。しかし彼(女)らを経済的に支えている夫や父親はセキュリティ(高賃金と安定した雇用)によって保護されている。
- セキュリティなきフレキシビリティに見えるパートやアルバイトの人々も、大部分が幸福なフレキシキュリティの中にいた時代があったということになるだろう。

(4) 家計維持型非正社員の増大と排除された労働者の析出

- シングルマザーたちは、日本型のフレキシキュリティのモデルから排除されていた典型例で、雇用が保護された正社員の夫を持たないにもかかわらず、子どもがいるが故に正社員的な働き方がなかなか難しい。
- 欧米ではシングルマザーは生活保護の最大の対象になっ

ており、そのため彼女らをいかに働かせるかというのが社会政策の最大の課題になってきた。日本ではこのシングルマザーの就業率が8割を超えているが、働いているシングルマザーが、働いていなくて生活保護をもらっているシングルマザーよりも貧しいという逆転現象が起きている。

- また、若者たちについては、学校を卒業するとともに会社に入れるという、日本的な「スクール・トゥ・ワーク」の仕組みがあった。しかし1990年代には、若者たちは本来であれば正社員として就職できたはずだが、正社員として就職できなくなっていった。就職氷河期世代やロスト・ジェネレーションといわれる彼(女)らは、主婦パートや学生アルバイト向けに用意されていた枠組みの中に入ることができなかった。
- 生活を支えてくれる正社員の親がいなくなると、会社共同体から排除された低賃金の非正社員という枠組みの中に余儀なく入っていく人たちがかなり大量に析出してしまったということになるだろう。
- この問題をさらに深刻にしたのは、日本社会がこの実態をきちんと認識することが大変遅れたことだろうと思う。バブル期に「フリーターはふらふらと遊んでいる人たちなのか、新しい先端的な見方の人たちなのか」という論争があったものの、90年代半ばから2000年代の前半では、彼(女)らが排除された人間であるという認識はほとんどなかった。
- ここ数年で、フリーターやニートの実態が世に知られ、若者対策の議論がされ、いろいろな政策が打たれるようになってきた。しかし、昨年来の金融危機の中で、まさに彼(女)らが正社員のクッションとして大量に解雇されるという形で可視化された。不況のときに非正規労働者が解雇されることは目新しいことではないが、それが全然問題にならなかったのは、彼(女)らが正社員の家族として間接的に統合されていたからいくら切られてもそれほど痛くない、と見られていたのだろう。

2. 公的セーフティネットにおける統合と排除

(1) 日本型雇用システムに対応した公的セーフティネット

- 今回、公的セーフティネットについても同じような問題があったということが露呈したということだろう。もともと日本では労働問題や社会保障の専門家は、雇用保険についてはどちらからもやや周辺的な話であまりきちんと研究してこなかった。ところが、昨年秋以来の状況になって、珍しく雇用保険が日本のセーフティネットの問題として大きく全面に取り上げられた。派遣切り・非正規切りが出て、本来労働市場の安全網として整備されているはずの雇用保険が、今までの日本型雇用システムを前提とした形になっていたことがあらためて明らかになってしまったのだろう。
- 日本型雇用システムでは、会社に統合されている人には雇用保険というセーフティネットもきちんと適用す

るが、正社員の家族として間接的に統合されている人には公的なセーフティネットもそこまで適用してあげる必要はないのだという発想だったのではないか。実際それが日本の社会の中で何の問題もなく、当然のものとしてこの半世紀間、受け入れられてきたのだろう。

- ところが、その枠組みが、90年代のいわゆる就職氷河期世代にそのまま適用されてしまった。派遣はパートと同じように反復継続就労という要件があり、かつ90年代から2000年代にかけて派遣の規制緩和が行われたので、非常に拡大していった。私は派遣労働そのものが悪いとは全然思わない。雇用が非常に不安定であるということにおいては、直用であろうが派遣であろうが本質的にあまり違いがあるわけではない。ただ、派遣の相当部分が雇用保険の適用対象外になっていたことで、今回派遣切りという形で排除されてしまった人が大量に出てくる事態になったのではないかと思う。

(2)労働市場からの脱出を許さない日本型ワークフェア政策

- ヨーロッパの失業保険は適用対象が最近非常に厳しくなってきたが、失業保険が適用されない人などのために、一般会計による無拠出の失業扶助制度も結構多くの国々に存在した。
- 日本は雇用保険の受給期間が短く、保険対象外の人には生活保護しかない。生活保護も稼働能力の活用という要件が極めて厳格に適用されており、事実上高齢者、障害者、シングルマザー以外はほとんど対象にならない。よほどの場合でない限りは入れないという日本のワークフェア政策がとられていた。そういう穴の開いた仕組みになっていた上に、非正社員が労働市場から排除されたとき、彼(女)らに手を差しのべるということもない。それを社会があらためて目の当たりに認識したのが昨年末の「派遣村」であった。
- 昨年末の緊急対策で「訓練を受けている間はお金を貸しますよ」、「住む家もない人に生活費と住宅費を貸しますよ」、「就職したらその返済を免除しますよ」というような制度がいくつかつくられて、それらをもう少し恒常的な制度にしようという動きが今国会で進んでいるようだ。そのような制度が全くなかったということに、一般国民だけではなく、政治家や役人、そして研究者も含めて、この問題にかかわっているすべての人々が、あらためて気がついたということだったのではないか。

3.EUにおける統合と排除の弁証法

(1)寛大な福祉国家の排除的帰結

- EUでは特に90年代以降、「失業の罠」とか「福祉の罠」に陥った人々をいかに労働市場に戻すかが最大の問題だった。失業保険、失業扶助、あるいは一般的な公的扶助と

いうものが手厚いのは大変望ましいことのように見えるが、かえって「失業の罠」や「福祉の罠」に陥ってしまっている。

- 生活ができていないからいいではないかということではなく、問題は社会のメインストリートから排除されていることで、むしろそれを何とかしなければいけないのだという問題意識がEUにおける統合と排除の一番重要な点だろうと思う。

(2)「メイク・ワーク・ペイ」—労働市場への統合の強調

- 「メイク・ワーク・ペイ」とは、働くほうが得になるようにしよう、という意味である。これは二つの意図がある。一つは失業者あるいは福祉受給者に対していろいろな職業訓練を施して労働市場に復帰しやすくする、といういわゆるまさにアクティベーション的な政策である。もう一つは、彼(女)らが働き始めたとき、仕事の質を向上させることで、「嫌な仕事をするぐらいだったら辞めて、失業給付や福祉で食ったほうがいい」と思わせないようにするものである。
- 日本ではこれをどう評価するか。「働いてもらう方がいいのだ、そうやって社会の主流に入ってもらうのだ」ということを強調するという意味では、日本型の今までの無意識的なワークフェア政策と共通する面もあるだろう。かつての日本の場合、正社員と非正社員がうまく具合に日本的なフレキシキュリティと組み合わせさせていたためにあまり問題はなかったのかもしれない。結局セーフティネットがないが故に金融危機の中で雇用機会が減ってしまうと、排除される人がどっと大量に出てこざるを得ない。それまでの状況にしても、彼(女)らは非常に低賃金・低労働条件の状態で働かざるを得ない。

(3)ヨーロッパ型のフレキシキュリティ

- ヨーロッパでのフレキシキュリティ・モデルと言われるのは大体二つで、一つはオランダのモデル、もう一つはデンマークのモデルである。オランダのモデルは、柔軟性を担うパートタイマーや派遣労働者が増えていくという意味で、まさに就業形態多様化路線である。要するに就労形態の選択自体を労働者に認めていく。社会的に、あるいは職業人生の中で就労形態が多様化していくという路線であった。
- デンマークのフレキシキュリティ・モデルは「ゴールデン・トライアングル」と言う。OECDの雇用戦略で推奨されているものだ。解雇規制は非常に緩やかで、失業手当が非常に手厚い。そして職業訓練などの積極的な労働市場政策が非常に手厚い。その背景にあるのは、デンマークを含む北欧モデルでは労働組合の組織率が非常に高く、失業給付も組合を通じて支給するという仕組みになっていることだ。今ヨーロッパではたぶん北欧とベルギーだけだと思うが、そういう仕組みになっているということは、デンマー

クモデルがうまく回っている大きな背景、要因である。

4.雇用・社会システムの方向性

(1) ほどほどに統合された労働者とほどほどに寛大なセーフティネット

- 日本型雇用システムは、もう既に維持できないが故にこういう事態になってしまっている以上、別の解を探す必要が出てきているのだろう。どんな雇用システム、社会システムも、いろいろな人たちがいるという時代に適用するように、それまでの積み重ねの上に漸進的に仕組みをつくっていかざるを得ないだろう。これまでの正社員の統合、会社的な統合の度合いを少しずつ緩めていき、ほどほどに統合された労働者と、ほどほどに寛大なセーフティネットという方向を当面目指していくしかないのではないか。
- いわゆる均等待遇とか均衡処遇ということについて日本ではどう考えるべきかであるが、「日本は『同一労働・同一賃金』原則が成り立っていないのだから、均等待遇はできない」とよく言われる。均等待遇は人生全体のコースの中で見たわけであるが、パートについても常用型の一生ずっとやるパートしか均等にできないというのが今までの日本の議論である。
- しかしそれには疑問がある。正社員の初任給に付けて、そこから勤続年数に応じてあげていくということではいけないのかよくわからない。日本の正社員の賃金制度を抜本的に今すぐ改めろという議論と一緒の議論にしてみると、たぶん改革を求める議論というのは改革をしない議論と同じであって何もできないだろう。

(2) ワーク・ライフ・シェアリングの可能な働き方

- 本日の中心議題ではないが、私がかつて労働省にいたとき、

日本で「時短」というのは、週所定労働時間を48時間から40時間に短縮するということだった。年次有給休暇も初め6日だったものを10日に上げ、その後の増やし方も増える。制度的には「時短」を一生懸命やったが、実態的に短くすることにはあまり力を入れてこなかったのではないかと思う。

- 一番典型的なのが時間外労働の条件設定で、昔からずっと議論されているが、日本の場合、日ごろ長時間労働をしているおかげで、不景気になったときに時間外労働を短縮することで解雇を回避してきた。日本にはいまだに時間外労働そのものを規制するという仕組みはない。間接的に残業代の割増率を上げると言う話はずっと行われてきており、昨年末に国会を最終的に通って、週60時間を超えたらその割増率が25%から50%になる。
- 日ごろ長時間労働をして雇用が非常に安定的な人たちと、先に解雇される人たちの二極分化しているものを、ほどほどにもって行くのも一つのやり方ではないかということで、ここではワーク・シェアリングとワーク・ライフ・バランスをくっつけて、「ワーク・ライフ・シェアリング」という言い方をした。

(3) 教育費や住宅費の社会的負担

- 日本的な賃金システムでは、子どもが成長して金がかかってくるころに、それを賄えるような賃金を払っていた。ところが非正社員の場合には子どもの面倒は見られない。そうすると公的に面倒を見ざるを得ないだろう。厚労省が発表した「21世紀の縦断調査」(21世紀成年者縦断調査)によると、一番重要なのは、非正規の人が半分しか結婚していない、子どもがつかれないということである。本当に少子化が問題なのかという議論はあるが、シングルマザーには、極めて少額ではあるが児童扶養手当という補助があった。

質疑応答(抜粋)

■Q.日本型の雇用システムは、マクロ的な産業構造などの変化により、崩れていったということではないのか。

■A. いわゆる日本の労働研究者が言ってきた日本型雇用システム自体は、社会システム全体の中のサブシステムでしかない。労働研究者にとってはそのサブシステムが問題である。日本は高度成長で人手不足になったが、私は90年代に日本的雇用システムが崩れたとは思っていない。むしろ雇用システム自体は変わっていないが故に問題がある。今は雇用システムとその雇用システムに応じた公的な社会保障システムを変えないといけないという議論が主流になってきている。

■Q. 日本の場合、最低賃金を上げて、パートと正社員の比率も格差も小さくするにしても、教育費や住宅費を税金で負担するにしても、どちらもハードルが高いような気がするが。

■A. 最低賃金を上げるにしても、限りがある。企業の既存の人事管理制度を全て変えるのは難しいだろう。既存の制度に上乘せするようなパッチワーク的な発想で対応せざるを得ないのではないかと。

■Q. 「同一労働・同一賃金」についてはどのようにお考えか。

■A. 「同一労働・同一賃金」はミクロ的な企業レベルの雇用システムの議論ではなく、マクロ社会システムの議論である。かつてはマクロ社会システムがうまく機能していたが、今はうまくいっていない。マクロ的な底上げを、ミクロ的な企業レベルの雇用システムにつなげていくしかないのではないかと思う。

■Q. 日本型フレキシビリティについて、今度の不況で正社員の共同体まで崩壊するのではないかと思っているが、労働市場はどうなるのか。

■A. 周辺部から崩れても、コアの部分は守られるだろう。

もう労働市場という部分システムだけではなく、日本経済社会全体の再建という話になると思う。

- Q.派遣労働者はその組織の中で正当に評価されていない生き方・働き方をせざるを得ず、孤立や疎外を感じていると思われる。賃金以外に何か対応策はあるか。

- A.方向としては二つ考えられる。一つは働いている派遣先に、ほどほどの統合を考えていくというもの。もう一つは派遣元のメンバーシップを強調するというもの。例えば、派遣されていないときは一定期間訓練を受けるなどが考えられる。

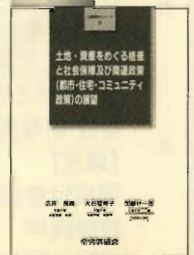
(文責：調査研究部)

「研究報告誌」を発行しました。

本誌26号でご紹介しました、千葉大学法経学部 広井良典教授、大石亜希子准教授、千葉大学大学院 加藤壮一郎氏の共同研究報告について、研究報告誌を発行しました。同報告誌をご希望の方は、当会ホームページの「◎シンクタンク事業」の「発行物」ページからお申し込みください。

- 公募研究シリーズ⑧「土地・資産をめぐる格差と社会保障及び関連政策(都市・住宅・コミュニティ政策)の展望」

(千葉大学法経学部 広井良典教授、千葉大学法経学部 大石亜希子准教授、千葉大学大学院 加藤壮一郎氏)



「09年春期退職準備教育研修会」開催のお知らせ

6月10日(水)～11日(木)、全労済本部会館にて開催します。

全労済協会では、中小労働組合等における退職準備教育の普及・推進に向けたインストラクター養成を目的に、毎年春と秋の2回「退職準備教育研修会(退職研)」を開催しています。詳細は5月号でお知らせいたします。

〈研修会の概要〉

- 日 時 2009年6月10日(水)10時～11日(木)15時
- 場 所 全労済本部会館12階会議室
渋谷区代々木2-12-10(JR新宿駅南口より徒歩5分)
- 対象者 産別・単組・支部等の役員・担当者
インストラクター・コーディネーター希望者
- カリキュラム予定
 - 「エンジョイライフを目指して」●「公的年金」●雇用保険(失業給付と受給手続き)●「定年後の医療保険」●「退職者と税金」●「退職後の生活経済」●事例報告「実践活動報告」

業給付と受給手続き)」「定年後の医療保険」●「退職者と税金」●「退職後の生活経済」●事例報告「実践活動報告」

- 参加費 資料代 2,000円

〈お問い合わせ・お申し込み先〉

全労済協会 調査研究部 (TEL 03-5333-5126)



▲2008年秋期退職準備研修会

新しい職員が加わりました。

4月1日付の人事異動により、全労済協会に1名が加わりました。

●調査研究部

	転入者
調査研究部	谷内 陽一

〈相互扶助事業〉事務担当者一部変更のお知らせ

相互扶助事業に関するお問い合わせ等の担当者が下記の通り一部変更になりましたので、お知らせいたします。

団体(法人)自動車共済	田邊 誠子(変更無し)
団体建物火災共済	田邊 健吾(変更無し)
慶弔(自治体提携用)共済	佐野 則子

近年、少子高齢化が進み、人口の自然減も始まるなか、相続の場面に遭遇する機会が増えてきました。アカデミー賞の受賞映画「おくりびと」も人々の共感を呼び起こし、私たちに死の尊厳を改めて考えさせてくれました。そこで今回は、暮らしのなかの税として、特に相続財産を中心に相続税を考えます。

Q1. 相続税制の概要について教えてください。

A1. 相続税の基本となる相続の開始、相続人、相続分、相続の承認及び放棄、遺言、遺言分等は民法（第5編相続）で定められています。相続税法では、相続又は遺贈（死因贈与を含む）により財産を取得した場合、その取得した財産の価格を課税標準として課する税金を定めています。次の算式で課税財産額がある場合、死亡の日の翌日から10ヶ月以内に相続税の申告・納税義務が生じます（相続財産の評価はQ3.を参照）。

【算式】

課税財産額＝相続財産の総額－債務・葬式費用－基礎控除額^(注)

(注) 5,000万円＋1,000万円×法定相続人の数

Q2. 課税財産と非課税財産の主なものは何ですか。

A2. 相続税の課税対象となる財産は、金銭に見積もることができる経済的価値のあるすべてのものを言います（土地、建物、借地権、貴金属、書画骨董等）。課税財産のうち、財産の性質・社会政策的な見地等から相続税の課税対象とすることが適当でない墓地・仏壇等の財産を非課税財産としています。被相続人の死亡により、相続人が取得した一定の生命保険金についても（500万円×法定相続人の数）の金額が非課税財産となります。

Q3. 貴金属や美術品、骨董品などについて、相続税の課税価格はどのように計算されますか。

A3. 相続等により取得した財産の価格（課税価格）は、被相続人の死亡の時点における時価によります。一方財産の価額から控除すべき債務の金額は、その時の現況によるものとされています。相続財産には、Q2.のとおり色々なものがありますので、各種財産の具体的な評価については、国税庁で定めた「財産評価基本通達」に基づき算出します。

Q4. 相続した不動産について、名義変更を行わなかったとき、どのような影響がありますか。

A4. 不動産の登記は、土地・建物の所有者等を登記簿に記載し、権利関係等の状況を明らかにし、取引の安全と円滑をはかる役割を果たしています。名義変更を行わない場合、固定資産税の納税通知等が亡くなった方の名義で郵送されたり、次の相続（第二次相続）が発生したとき、相続権のある人が増えて遺産分割が複雑になることも想定されます。不動産の所有権移転登記には、登録免許税（固定資産税評価額×0.4%）等の負担も生じますが、速やかに名義変更するのが望ましいと思われます。

Q5. 相続に際して実際に相続税が課税されるケースは少ないと聞きますが、現状はどうなっていますか。

A5. 国税庁の報道によれば、平成19年分の死亡者数（被相続人）約111万人のうち、相続税が課税された被相続人数は約4万7千人、課税割合は4.2%と前年と同様の傾向を示しています。相続財産の内訳では、土地47%、現金・預貯金20%、有価証券15%と、相続財産に占める割合も、前年と同様の傾向を示しています。

＜相続対策のアドバイス＞

「生者必滅」とおり、生きている人は必ず死を迎えます。その時にあわてないよう、事前に家族と次の事項について話し合うのも必要と思われます。

- 「スムーズな財産の継承」のため配偶者・子供へ財産周知（債務を含む）、

- 「争族」を避けるため遺言書の作成、
- 生命保険金による「納税資金の確保」。

また、有効な財産活用としては、

- 贈与税の基礎控除（110万円）、
- 配偶者控除制度（非課税2,000万円）の活用、
- 相続人名義による不動産の取得。

(注) 相続税の詳細は、国税庁ホームページの「税について調べる・タックスアンサー・相続税」等を参照してください。

(監修：税理士 関口邦興)

全労済協会からのお知らせ

▶ 全労済協会当面のスケジュール

日 時	内 容	主 な 議 題 な ど
4月16日(木)	第6回「希望のもてる社会づくり研究会」開催	委員報告、討議など
5月28日(木)	第118回 理事会 第25回 評議員会	・2009年度事業計画(案) ・2009年度収支予算(案)
6月10日(水)～11日(木)	2009年春期退職準備教育研修会	於：全労済会館会議室(東京・代々木)

全労済協会だより vol.27 2009年4月

発行: **全労済協会**
(財)全国勤労者福祉・共済振興協会
発行人: 鷲尾 悦也 編集責任者: 村上 忠行

〒151-0053 東京都渋谷区代々木2-11-17 ラウンドクロス新宿5階
☎03-5333-5126(代表) ☎03-5351-0421 《URL》<http://www.zenrosaikyoukai.or.jp>