



ろうきょう通信

— 労供労組協事務局ニュース —

発行：労供労組協事務局
〒110-0003 台東区根岸 3-25-6 7th フロント根岸 2F
TEL:03-5603-7880 FAX:03-5603-7265
E-mail:roukyo@union-net.or.jp
URL:http://www.union-net.or.jp/roukyo/

経過

2006年9月20日(水) 15:00～ 厚生労働省要請
23日(土) 13:30～ コンピュータユニオン SS (労供支部) 定期大会
10月11日(火) 15:30～ 音楽家派遣打合せ
17:30～ 企業組合スタッフフォーラム理事会

— 10月25日発行「労働者の権利」267号掲載予定 — ILO 雇用関係勧告の実現を

労供労組協の伊藤彰信議長と横山南人事務局長による「ILO 雇用関係勧告の実現を」が、日本労働弁護団の「労働者の権利」267号に掲載されます。

「労働者の権利」267号は10月25日発行予定ですが、先立ってその内容をお知らせいたします。

季刊「労働者の権利」原稿

2006年秋季号

ILO 雇用関係勧告の実現を

伊藤彰信 (労働者供給事業関連労働組合協議会議長)

横山南人 (労働者供給事業関連労働組合協議会事務局長)

1 はじめに

今年6月に開催されたILO第95回総会で「雇用関係に関する勧告」(以下「雇用関係勧告」という)が採択された。この勧告は、雇用関係の存在する範囲、すなわち労働者性についての勧告である。非正規労働者が増加している今日、個人請負などと言われる雇用関係が不明確な「労働者」の存在が問題になっている。今回の雇用関係勧告は、保護の対象となる労働者について考え方を示した国際文書として極めて意義のあるものである。

労働者供給事業関連労働組合協議会(略称・労供労組協)は、ILO総会の「雇用関係勧告」討議に横山南人事務局長を参加させ、参加各国の意見と勧告討議の状況を把握してきたので、勧告討議に至る経過、勧告討議の状況、勧告の意義、日本における勧告実現の課題などについて記してみたい。

2 労供労組協について

はじめに労供労組協について紹介しておきたい。「労働者の権利」の読者であれば、職業安定法第44条で労働者供給事業が禁止されていること、第45条で労働組合が行う労働者供給事業は認められていることはご存知のことと思う。労供労組協は労働者供給事業を行っている労働組合などを中心に1984年2月に結成された。労働者派遣法案が国会で審議される見通しが強まり、反対運動を強める必要があったためである。

組合などが結成を呼びかけた。現在では、サービス連合、全建総連、建交労、医労連、民放労連、全日建など 21 組合、約 100 万人の組織である。と言っても実際に労働者供給事業で働く労働者は 1 万人弱である。職種別には、全港湾などの港湾労働者、新運転、自運労、全日建、全港湾、全運労、ドライバーユニオンなどの自動車運転手、全港湾のホームヘルパー、サービス連合の旅行添乗員、音楽家ユニオンの演奏家、映演共闘の俳優・映画制作者、コンピュータ・ユニオンのシステムエンジニアやプログラマー、東京出版合同労組の出版・編集、校正労働者、東京ユニオンの事務労働者、魚市場労組の魚市場労働者などが結集している。

労供労組協は労働者供給事業で働く労働者だけを組織しているのではない。パート労働者、派遣労働者も結集している。また、労働基準法が適用されない労働者、さらに、傭車・持ち込み運転手、手間請け従業者、一人親方、システムエンジニアやプログラマー、在宅労働者、ライター・編集者、俳優・演奏者など、企業組織に属さず個人請負的な働き方をしている労働者が多く結集している組織である。それゆえ、今回の「雇用関係勧告」討議については、強い関心があり、加盟組合や組合員有志のカンパにより横山事務局長をジュネーブへ派遣したのである。

3 「雇用関係勧告」に至る ILO の討議

(1) 「契約労働条約」討議

ILO は 1992 年の理事会で「契約労働(Contract Labour)」を基準設定活動のテーマとして取り上げることを決定した。ILO 総会でこの問題の討議が行われたのは、1997 年、1998 年の「契約労働条約」の討議からである。

雇用契約にもとづく通常の雇用関係では、労働者は一定の労働を使用者の権限のもとに提供し、使用者は生産手段を提供し、賃金を支払い、労働者の処遇に関する義務を順守する。一方で商業契約にもとづいて独立した請負人や自営の労務提供者が存在する。「契約労働条約」は、形式的には商業契約であるが実質的には労働者の企業への従属性がみられる労働者、すなわち雇用契約に類似している労働者を保護対象にしようとしたのである。条約案では、「契約労働者とは労働契約以外の契約の下にユーザーのために自らの役務を提供するもので、ユーザー企業への依存または従属という労働契約と類似する条件の下で役務を提供し、ユーザーとの間に正式な雇用関係をもたない場合をいう」と定義した。また、契約労働の状況として「偽装雇用」と「曖昧な雇用」のふたつの類型を指摘した。さらに、適切な保護措置として、団結権と団体交渉権、差別禁止、最低年齢、賃金確保、安全衛生、労災補償、社会保険などが必要であるとした。

ICFTU (国際自由労連) の会議では、北欧諸国などが「このようなタイプの労働者はすでに労働者として保護している。労働者でも事業者でもない第三分類の労働者を作るべきでない」と主張したが、多くの国の労組と建設、俳優、音楽家、化学の国際産別組織などが「契約労働条約」の制定に賛成したので、労働側は「契約労働条約」案に賛成することで一致した。

しかし、ILO 総会は大荒れ。EU やアメリカ政府は賛成したが、日本政府は「第三分類の労働者を作るべきでない」と反対、使用者は会議ボイコットも辞さないと言った猛反対し、結局は「契約労働」の定義の不明確性(各国によって捉え方が異なる)もあって、条約案は採択されないまま総会は終了した。

(2) 「雇用関係の範囲」の一般討議

ILO 事務局は、考え方を変えて、「契約労働」という概念で保護対象労働者を特定するのではなく、雇用関係がどのような労働者までに及ぶのかというアプローチに変更した。

2000 年には専門家会議が行われ、雇用関係の範囲と実態が乖離しているのでその適合を図るために、雇用関係の範囲について明確な指針を提供すること、偽装した雇用とたたかうこと、労働者の地位を決定するメカニズムへ労働者がアクセスする権利を保障することなどを報告した。

これを受けて 2003 年の ILO 第 91 回総会では「雇用関係の範囲」について一般討議が行われ、「雇用関係に関する決議」を採択した。主な内容は次のとおりである。

「被用者(employee または employed worker)」とは通常雇用関係と呼ばれる法的関係に属する人々に適用される法律用語であり、「労働者(worker)」とは、被用者であるなしにかかわらず、すべての働く人に適用される広義の用語である。「使用者(employer)」は、被用者が雇用関係の中で労働・サービスを

提供する自然人ないし法人である。雇用関係とは被用者と呼ばれる人と一定条件のもとで報酬を得て労働やサービスを使用者と呼ばれる人に提供する、その両者を法的に結びつける概念である。商業・民間契約にもとづく自営業と独立労働は定義上は雇用関係の範囲に含まれない。

保護が欠けている要因は、法律が不明確、適用範囲が狭くないし不適切であること、雇用関係が民間・商業取り決めであるかのように偽装されていること（偽装雇用）、意図的でなくとも被用者の自主性または独立性が高まり従属労働と請負労働の区分が難しいケースなど雇用関係が曖昧なこと（曖昧な雇用）、労働者は事実上被用者だが、労働またはサービスが第三者（ユーザー）を通じて提供されている場合、使用者が誰で労働者はどのような権利がありまたその権利を誰に対して主張できるのかが不明確であること（三角雇用関係）、法の順守と執行が欠如していることによる。

政府の国内政策には少なくとも次の措置が含まれるべきである。従属労働者と自営業者とのなど雇用関係について明確な指針の提供、労働者に対する効果的で適切な保護措置の提供、偽装雇用とたたかう、純粋な商業的ないし独立的契約に介入しない、労働者の地位を決定するための適切な紛争解決メカニズムの提供。

保護が欠けている労働者への国際的な対応が必要であり、勧告を採択することが適切と判断した。勧告は、偽装された雇用関係および雇用関係にある人が国レベルで与えられるはずの保護を受けるための制度の必要性に焦点を当てたものであるべきである。勧告は雇用関係の内容を普遍的に定義することなく指針を与えるものである。

4 ILO 総会での「雇用関係勧告」討議

(1)事務局原案

このような経過を経て、今年のILO第95回で「雇用関係勧告」討議が行われた。事務局が作成した勧告案は、「雇用関係に関する決議」を踏まえ、保護が欠けている要因として、「偽装された雇用関係」、「曖昧な雇用関係」、「三角雇用関係」をあげ、解決のための措置として、労働者と自営業者の区分のガイダンス、偽装雇用とのたたかい、使用者の明確化、雇用関係の存在をめぐる紛争を適切かつ迅速に解決するメカニズムなどを指摘した。また、雇用関係の存在の決定を容易にする手段として推定規定を導入することが提案された。

(2)勧告の目的

勧告の目的は、前文で示されている。すなわち「雇用または労働法は、なによりも雇用関係の当事者間の交渉における不平等な立場の是正を追求していることを考慮し、関係する両当事者のそれぞれの権利と義務が明確でなく、雇用関係を偽装する試みがなされ、また法的枠組み、もしくはその解釈や適用に不十分さや限界がある状況では、雇用関係が存在しているかの判断が困難であることを考慮し、契約上の取り決めが、労働者に本来与えられるべき保護を篡奪する結果になりかねない状況であることに留意し、加盟国が国内法と慣行を通して、この保護を実現できるようにするため」に国際的な指導文書として勧告を採択したのである。

(3)雇用関係にある労働者の保護

第1章の「雇用関係にある労働者を保護する国内政策」に関する討議において、まず問題になったのは保護対象労働者の類型である。使用者側は「2003年の雇用関係決議に賛成したわけではない。偽装された雇用関係に焦点を絞るべきである。雇用関係の実質内容について普遍的定義は行わないこと。各国の状況の違いを考慮すること。純然たる商業的な関係及び独立した請負関係を妨げないこと」などを主張し、事務局原案はこのような考えから逸脱したものと激しく非難した。「偽装雇用」に対する保護の必要性は認めたものの、「曖昧な雇用関係」、「三角雇用関係」という類型は必要ないと強行に主張したのである。討議は勧告の意義を明確にする前文や用語の定義について膠着状態に陥ったため、この議論は、政府、労働者、使用者の代表による少人数のワーキング・グループを設置して討議が行われた。

「三角雇用関係」については、原案の「被雇用労働者が第三者の利益のために役務を提供する状況において適用される基準を確立する措置」という表現は削除されたが、勧告第4条(c)、(d)において「複数

当事者が関与するものを含め、あらゆる形態の契約関係に適用される基準を確保することにより、雇用された労働者が本来付与されるべき保護を受けられるようにする」「あらゆる形態の雇用関係に適用される基準は、そこに規定された保護の責任者が誰であるかを明確にする」という文言に整理された。使用者側は「三角雇用関係の類型が削除された」としているが、労働者側は「複数当事者と言う表現で三者以上の当事者が存在する場合も含めてより保護の責任者を明確にする文章になった」と評価している。

「三角雇用関係」の問題は「契約労働」条約当時からの問題である。当時のILO労働法・労働関係担当官のスラブ・エゴロフ氏は、「契約労働」の類型として、下請企業（労働者派遣を含む）、個人請負、仲介業の3つの類型を想定していると説明していた。1997年の民間職業仲介事業所条約との関係で「三角雇用関係」の概念がどう整理されたか明確ではないが、勧告第23条では「この勧告は、1997年の民間職業仲介事業所勧告を改正せず、1997年の民間職業仲介事業所条約を改正できない」としている。労働者派遣については民間職業仲介事業所条約で規定されていると判断できる。したがって「複数当事者雇用関係」とは、保護の責任者が誰であるか明確にすることを目的にするなら、親企業や元請など実質的に雇用責任を負うべき関係などを指すものとして理解してよいと考えられる。ただし、先日、厚生労働省と交渉したとき担当者は「元請責任を規定したものであるなら、勧告案に賛成していません」と、我々の元請責任論的解釈を否定した。

また、「曖昧な雇用関係」については、勧告前文において「雇用関係が存在しているかどうかの判断が困難」「雇用関係の存在をめぐる不透明性」と定義付けられ、勧告第4条(a)において「関係する当事者、特に使用者と労働者に対し、雇用関係の存在を効果的に確定し、被用者と自営労働者を区別するための指針を提供する」という原案どおりの文章になった。

なお、「偽装雇用」については勧告第4条(b)において「雇用関係の偽装が発生するのは、使用者が個人を被用者でないように取扱い、その本来の法的地位を隠す場合であること、また、契約上の取り決めによって、労働者に本来付与されるべき保護が寡奪される状況が発生しうることに留意し、本来の法的地位を隠す他の形式の契約を使用するなど、雇用関係を他の関係で偽装することに対してたたかう」という表現になった。

雇用関係にある労働者を保護する措置としては、第4条において、(a)被用者と自営労働者を区分するための指針の提供、(d)あらゆる形態の雇用関係に適用される基準を確保し、(e)保護責任者を明確にする、(f)紛争解決の有効な手続と仕組の効果的な利用、法令の順守と効果的な適用、(g)裁判官、調停人、仲裁人、労働監督官など関係者の訓練が規定されている。

(4)雇用関係の存在の判断

第2章の「雇用関係の存在の判断」に関する討議において、雇用関係の存在の決定に係る要素や推定規定の指標の例示を勧告案から削除するよう求めた使用者側は、労働側や各国政府と対立した。使用者側は一時休会を求めたが、使用者側がボイコット戦術をとって委員会が流会となる懸念があったために受け入れられなかった。その後、使用者側が討議を放棄したため、勧告案は原案のまま採択されることになった。

勧告は第9条において「雇用関係の判断は、両当事者が合意した契約その他の不利な取り決めによって、その関係がどのように特徴付けられているかにかかわらず、基本的には労働の遂行と労働者への報酬に関した事実を基本になさなければならない」として、実態にもとづいて判断するとしている。

また、勧告は第11条において「加盟国は以下の可能性を検討しなければならない」として3つの可能性をあげている。(a)雇用関係の存在を判断するための幅広い手段を認める。(b)ひとつまたは複数の適切な指標がある場合には雇用関係が存在するという法的推定を示す。(c)使用者と労働者のもっとも代表的な団体と事前に協議した上で、一般または特定産業の一定の特徴を持った労働者は、被用者または自営業者とみなさねばならないと決定する。

つづく第12条において「加盟国は、たとえば従属や依存など、雇用関係の存在の判断に適用する条件を明確に定義することを検討できる」と規定している。この「従属」とは指揮命令にもとづく使用従属関係であり、「依存」とは経済的な従属関係を指すものである。日本の場合、経済的な従属関係を雇用関係と捉えることをしていないので、極めて重要な規定である。

さらに第13条では「雇用関係の存在の具体的な指標を定義する可能性について、検討しなければならない。こうした指標には以下を含めることができる」として14の指標をあげている。それは、①他の当事者の指示と管理のもとで行われる、②企業組織への労働者の統合を伴っている、③専らまたは主に他人の利益のために行われる、④労働者が自ら遂行しなければならない、⑤労働を要求する当事者によって定められまたは合意された一定の労働時間内または労働場所で行われる、⑥一定の期間続き、継続性がある、⑦労働者の能力を利用する必要がある、⑧労働を要求する当事者が道具、資材、機械を提供する、⑨労働者に対する定期的な報酬の支払い、⑩報酬が労働者の唯一または主な収入源であるという事実、⑪食料、宿泊施設、交通などの現物支給、⑫週休と年次休暇などの権利の付与、⑬労働を遂行するための労働者の出張に対する労働を要求した当事者による支払い、⑭労働者にとって金銭リスクの不在、である。経済的従属関係を示す指標が含まれていることに注目すべきである。

その他、雇用関係の存在を判断するための明確な方法の普及(第10条)、雇用関係偽装の誘因を除去する効果的な措置(第17条)、雇用関係の範囲に関連した問題を解決する手段として団体交渉と社会的対話の促進(第18条)などが規定されている。

(5) 監督と実行

第3章の「監督と実行」においては、労使の代表参加、情報と統計データの収集、調査、雇用関係を効果的に把握するための制度、他の国との情報交換などが規定された。

(6) 日本政府の対応

勧告案は総会において、賛成329票、反対94票、棄権40票で可決された。反対票94票という数字は、ILO総会において可決される条約や勧告では極めて高い反対票である。これは使用者側の抵抗の表れである。しかし、可決に導いた大きな力は、雇用関係を明確にするガイドラインを求める発展途上国政府の強い意思が、労働側と一体となってつくりあげられたことによる。

日本政府は、事前のILO事務局の質問に対して「偽装雇用について何らかの規定をつくる必要がある」と答えていたものの「勧告をつくる必要はない。推定規定の導入は必要ない」と回答していた。しかし、総会全体会議の採決において「雇用関係勧告」案には賛成票を投じた。先日の厚生労働省交渉で担当者は「勧告は、加盟国がそれぞれの実状に応じて適切な雇用関係をつくるため有意義であり、非拘束的なものであり、推定規定も柔軟なものであるので賛成した」と説明していた。

なお、日本経団連の代表は反対票を投じた。

5 勧告の実現に向けた課題

(1) 保護対象労働者

雇用関係の存在を認め労働者として保護する対象者の類型として、「偽装雇用」、「曖昧な雇用」、「複数当事者雇用」(今まで言われていた「三角雇用関係」の概念を広げた概念)の3つの類型は「雇用関係勧告」に網羅された。

注目すべきは、指揮命令による使用従属だけでなく経済的従属についても規定していることである。事務局原案では「従属、依存もしくは業務が他者の利益のために行われるという事実」という表現が第12条では「従属、依存など」という表現に修正されたが、これは「三角雇用関係」の概念が否定されたことではない。「複数当事者」という概念によって、使用者の概念を実質的に雇用条件を定める者へと広げ、「保護の責任者が誰であるかを明確にする(第4条(d))」としていることである。

現在、労働政策審議会労働条件分科会で、労働契約法制と労働時間法制について検討がおこなわれているが、どのような労働者を対象にするのか、責任を負うべき使用者は誰なのか、どのような保護措置がとられるべきかについては議論されていない。これは非常に残念なことである。労働契約法制を議論するならば、今回の「雇用関係勧告」を踏まえた労働者概念を確立し、保護の内容を明確にしていくべきである。

2005年9月15日にまとめられた「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」の報告書においては「労働基準上の労働者以外の者についても労働契約法制の対象とすることを検討する必要がある」としている。「その際、労働基準法上の労働者として必要される使用従属性ではなくとも、請負契約、

委任契約等に基づき役務を提供してその対償として報酬を得ており、特定の者に経済的に従属している者については、相手方との間に情報の質及び量の格差や交渉力の格差が存在することから、労働契約法制の対象とし、一定の保護を図ることが考えられる。その場合、労働基準法上の労働者でなくとも労働契約法制を適用する者としては、例えば、次のすべての要件を満たす者が考えられる。①個人であること、②請負契約、委任契約その他これらに類する契約に基づき役務を提供すること、③当該役務の提供を、本人以外の者が行うことを予定しないこと、④その対償として金銭上の利益を受けること、⑤収入の大部分を特定の者との継続的な契約から得、それにより生活する者であること」と書かれている。研究会報告のように「5つの要件をすべて満たさなければ労働契約法制を適用する者とならない」とするのではなく、勧告にある14の指標を参考に経済的従属性を含めた指標をつくり、ひとつの指標を満たせば雇用関係が存在するという推定規定を導入すべきである。

日本労働弁護団は、2005年5月19日「労働契約法制立法提言」を発表した。その「労働契約の定義」において、「1『労働者』とは、使用者に対し自ら労務を提供しその対償として報酬を支払われる者であって、独立事業主でないものをいう。2『労働契約』とは、契約の名称の如何にかかわらず、労働者が使用者に対して労務を提供することを約し、使用者が提供された労務又はその結果に対して賃金、報酬、その他の対価を支払う契約をいう」と規定している。この定義は、使用従属性のみならず経済的従属性をも含んだ概念であるので、日本労働弁護団が今回の雇用関係勧告を受けて、労働者性についてどのように具体化していくのかを期待しているところである。

さらに、勧告第11条(c)「使用者と労働者のもっとも代表的な団体と事前に協議した上で、一般または特定産業の一定の特徴を持った労働者は、被用者または自営業者とみなさねばならないと決定する」にもとづいて、労働者性を判断していくことも必要になろう。すでに判例で労働者性が認められている生命保険の外交員などはこのような措置で保護が図られることも可能である。

(2) 具体的な保護の内容

今回の「雇用関係勧告」は、どのような保護が図られるべきかということには言及していない。「契約労働条約案」で俎上に上った、団結権と団体交渉権、差別禁止、最低年齢、賃金確保、安全衛生、労災補償、社会保険などについては当然措置されるべきである。

また、保護の責任を負うべき使用者とは誰なのかについても再検討が必要であろう。実質的に労働条件を決定している、持株会社を含む親会社や背景資本と言われる存在に及ばなければ保護措置が図られないのであるなら、そのことを明確にすべきである。労働者派遣法においては、派遣先(使用者)と派遣元(雇用者)の法的責任が区分けされているが、派遣労働者が派遣先の安全衛生活動に参画できない、36協定は派遣元と締結しているなど、実効が伴わない場合が多い。保護の責任者が誰であるか明確にするとともに、実際に労働者の保護を受ける権利が確保される方策についても検討が必要であろう。

さらに、勧告第15条「管轄権をもつ当局は、この勧告で検討してきたさまざまな側面から、雇用関係に関する法令の順守と実行を確保することを念頭に置き、例えば労働監督機関および社会保障行政機関や税制当局との協議などの措置をとらなければならない」と規定されたことは極めて重要である。現状では労働者保護措置が不十分なため、事故や病気になったときには労働者保護制度の適用の方が有利であることに気がつくのであるが、社会労働保険の掛金をかけることを嫌い、また必要経費を有利に控除できる税制に注目して自らを事業主とすることが有利だと思っている労働者が少なくない。雇用関係とこれら社会保障制度や税制などの制度の整合性を検討する必要がある。

会社法の改正により個人会社が増えることが予測される。社会労働保険の掛金を払わない個人事業者が、保護されている労働者を駆逐することがないよう、雇用関係の存在の明確化は、公正競争を担保するためにも必要である。

労供労組協では、雇用関係の存在を確認してもすべての労働者は同様の保護が必要であるとは考えていない、経済的従属性が強い労働者については、必ずしも使用従属性の強い労働者と同様の保護が適用されなくても良いという議論をしているところである。

(3)行政がとるべき措置

ILO においては、発効した条約を批准した国は条約の履行義務を負うが、勧告はガイドラインであり加盟国を拘束するものではない。しかし、勧告に関する報告義務が各国に課せられる。報告は「勧告の規定がどの程度実施されているのか。実施されようとしているのか。実施されていないとすればなぜなのか」など細かなことまで報告しなければならない。そのためには、規定に対応する労働者がどの程度、どのように存在しているか、保護の実態を含めて調査する必要がある。日本政府は、先進国の中で雇用関係の範囲に関する調査を実施したことがない国である。勧告第 11 条(c)の産業別に雇用関係の存在を特定する作業を促進するためにも、労使が参加した具体的調査が求められる。

6 おわりに

労供労組協は、ILO 総会に向けて 4 月 21 日、日本労働弁護団常任幹事の古川景一弁護士と東洋大学法学部教授の鎌田耕一先生を講師に学習会を開催した。古川弁護士には「契約労働条約」からの討議の流れを、鎌田先生には「雇用関係の範囲」の討議経過を踏まえた今回の「雇用関係勧告」討議の内容と論点について説明していただいた。この原稿は、ふたりの先生の講演を参考に執筆した。あらためて古川先生と鎌田先生に感謝申し上げる次第である。

この原稿に引用している勧告の条文であるが、厚生労働省国際労働課がいまだ仮訳を公表していないので、労供労組協が翻訳したものである。したがって、素人の翻訳であるので、誤訳があり、ILO 事務局の原案や ILO 関係文書との整合性を欠く部分もありうることは容赦いただきたい。

最後に、今回の「雇用関係勧告」が日本で実現され、労働者保護に役立つことを期待している。労供労組協は、日本労働弁護団をはじめ、関係研究者のどの協力を得て、この作業を実践する決意を表明して、筆をおくことにする。

格差社会を考える 11. 1のつどい

日時：2006年11月1日(水)、18時開場、18時15分開会

場所：豊島公会堂(みらい座いけぶくろ)

豊島区東池袋1-19-1 TEL03-3984-7601

内容：※パネルディスカッション

パネリスト：小林譲二(弁護士)、中野麻美(弁護士)

浜村彰(法政大学教授)、三木陵一(JMIU書記長)



予定

- | | |
|-----------------------|------------------------------|
| 2006年10月11日(水) 15:30～ | 音楽家派遣打合せ
企業組合スタッフフォーラム理事会 |
| 14日(土) 15:00～ | 派遣労働ネットワーク事務局会議 |
| 16日(月) 16:00～ | 労供労組協事務局会議 |
| 26日(木) 17:30～ | 企業組合コンピュータユニオン理事会 |