

日本労働年鑑 第62集 1992年版
The Labour Year Book of Japan 1992

特集 ユニオンリーダーの属性と意識

第二章 ユニオンリーダーとしての属性と経歴

一 ユニオンリーダーとしての属性

■ 五割以上が単組、二割強が単産の中央・地方本部の役員

単産や単組、あるいはその本部や支部といった現職の組織段階について、大原調査でみると単組本部が三割強、単組支部が二割弱で、合わせて半分以上が単組レベルのユニオンリーダーである。単産では、地方本部が一割強、中央本部が二割強で、単産レベルのリーダーも三割以上を占めている。つまり、九割近くが単産と単組のユニオンリーダーで、それ以外はいずれも四%に満たない。

連合では、単組本部が四割近く、単組支部が二割以上と、単組が六割近くを占め、単産の地方と中央が約三割である。全労連では、単組の本部と支部を合わせても二割にならず、単産の地方本部と中央本部が七割以上を占めている。連合と全労連のこの比率の違いは、ナショナルセンターの性格の違いというよりも調査の方法や対象の違いを反映したものである。無所属では、単組本部が四割以上に達するが、ナショナルセンターに所属しない組合は単産などの全国組織にも属さない場合が多いからであろう。

■ 企業連と企業グループ労協・労連

企業連、企業グループ労協・労連の二つの組織段階については、全労連のユニオンリーダーは存在せず、連合や無所属組合との差がはっきり現れている。連合は企業連が二・一%、企業グループ労協・労連が三・六%、無所属組合でも企業連が一・二%、企業グループ労協・労連が三・一%になっている(巻頭の色刷り図5参照)。

この点で注目されるのは、JC金属四単産である。JCの場合この比率はさらに高まり、企業連が五・三%(全体の平均は一・八%)、企業グループ労協・労連が五・六%(同三・二%)となっている。これは、JC加盟の労働組合には大企業労組が多く、その系列企業のグループ化が進んでいるからであると考えられる。

■ 大河内調査の場合

現職の組織段階については、大河内調査にもデータがある。それによれば、平均で最も多いのが単組本部三役の三四・五%、次いで単産本部役員一四%、単産本部三役八・三%、単産地本三役七・九%となっている。本部の三役と役員(四二%)、支部の三役と役員(八%)をあわせて単組レベルが五〇%、同様に本部の三役と役員(二二・三%)、地本の三役と役員(一二・四%)をあわせて単産レベルが三四・七%になっており、この時点でも単組と単産のユニオンリーダーがほとんどであった。

これ以外では、企連の三役と役員が多少いるが、あわせても二・二%にすぎない。企業グループ労協・労連についての調査項目はなく、おそらく企連にふくめて考えられていたのであろう。もしそうだとすれば、企業連のレベルの数字は大原調査に比べてさらに小さなものになる。

また、所属別にみた場合、総評が平均を上回っているのは、単組支部役員、単組本部三役、企連三役、単産地本役員、単産地本三役であり、総同盟の場合は単組本部役員、企連三役、単産本部の三役と役員が平均よりも多くなっている。全労では、単組支部三役、単組本部役員、企連の三役（五・八%）と役員（六・九%）が多く、とくに企業連のレベルでは一割以上に達している。

■ 五割強が在籍の専従役員

現職の種類について、大原調査をみると、在籍の専従役員は五割強、在籍の非専従役員は二割強、離籍の専従役員が一割強、企業籍を持たない職業的な専従役員は五%強となっている。

所属別では、連合では在籍の専従役員は六割以上で平均を上回り、在籍の非専従役員は約二割で平均より下、離籍の専従役員がほぼ平均並みで、企業籍を持たない職業的な専従役員は若干平均を下回っている。全労連では、在籍の専従役員は三割弱で連合の半分以下、在籍の非専従役員は三割強、離籍の専従役員も二割強とともに平均を上回り、企業籍を持たない職業的な専従役員は連合の四倍以上に上っている。無所属では、在籍の専従役員は二割強とさらに減少し、在籍の非専従役員は半分以上になる。企業籍を持たない職業的な専従役員は一割弱で連合の約三倍である。巻頭色刷り図5は在籍専従の比率も示しているが、連合は官公庁や企業に籍を置いたままのユニオンリーダーが多く、全労連はいわゆるプロ専従の比率が高い。無所属も全労連に近いが、一応その中間ということになる。

■ 官民別にみた場合

所属別に官民を加味してみた場合、連合民間では在籍の専従役員が多く、官公労では離籍の専従役員が多い。全労連の民間では在籍の非専従役員と企業籍を持たない職業的な専従役員が多く、官公労では離籍の専従役員と企業籍を持たない職業的な専従役員が多くなっている。無所属の民間では、在籍の非専従役員と企業籍を持たない職業的な専従役員が多い。

「わが国の場合は、労使ともに企業籍役員の制度に固執する、いわばアマチュアリズムが一般の傾向[14]」であり、日本のユニオンリーダーの「特質の一つは在籍専従制にある[15]」とされているが、その点では連合民間がその特質をよく示しているといえよう。さらにそのなかでも、JC四単産は在籍の専従役員が七六・六%に達し、平均よりも二割以上多い。これに非専従役員の一八・四%を加えれば、組合役員の九五%が出身企業に在籍していることになる。JCの場合には、企業に籍を置きながら労働組合運動に従事し、一定期間後には再び企業の職務に戻る例が多いということが、ここに示されている。

なお、連合、全労連ともに官公労で離籍役員が多いのは、かつての「公労協系の諸組合（国労、動力車、全逓、全電通など）において、違法争議を理由として解雇された役員をそのまま組合役員として引続き保持するという傾向[16]」があったこと、その後、在籍したまま組合活動に専従する「闇専従」への規制が強まり、また組合の経営からの独立性を高めるために籍を離れる例が多かったことによるものと思われる。

■ おもな兼職の組織段階

主要な兼職の組織段階について、大原調査をみると、二五%の「兼職はしていない」を除いて、多い順から、単組本部、単産中央本部、単産地方本部がともに一割強、ローカルセンター、企業グループ労協・労連、大産別共闘・協議会、単組支部がほぼ七%前後などとなっている。現職よりも分散しており、現職の組織段階が単組の本部や支部であっても、その兼職のしかたはさまざまであることがうかがえる。現職と兼職を比較すれば、単組本部と支部、単産中央本部は現職の率が高く、企業連、企業グループ労協・労連、大産別共闘・協議会、ローカルセンターは兼職の比率が高い。単産地方本部とナショナルセンターは両者の比率がほぼきっこうしている。

連合では、兼職は単組本部や単産中央本部の比率が低く、企業連、企業グループ労協・労連、ローカルセンターが比較的多くなっているが、これは前者のグループを現職とし、後者のグループを兼職とするものが多いからだと思われる。全労連でも、兼職は単産中央本部やナショナルセンターの比率が高くなっているが、これも単組から上部組織に派遣されてきている例が多いことを示しているのではないだろうか。

二 ユニオンリーダーとしての経歴

■ キャリアパスの平均像

産研センター調査では、ユニオンリーダーがどのようなキャリアパスをへて今日にいたっているかを聞いている。すなわち、それぞれのレベルでの組合役職に最初に就任したときの年齢、勤続年数、その役職についていた通算年数がどうなっているかが調査されているのである。それによれば、単組・支部レベルでは、平均年齢二七・五歳、勤続年数では八・五年、在職通算年数は七・四年である。企業連・単組レベルでは年齢三一・九歳、勤続年数一二年、通算七・三年。産業レベルでは三七・七歳、勤続一六・九年、通算七・二年。上部団体レベルでは三九・一歳、勤続一六・八年、通算六年という結果になっている。

つまり、二七・五歳で単組・支部レベルから組合リーダーとしての歩みをはじめ、三一・九歳で企業連・単組レベルの役職につき、三七・七歳で産業レベル、三九・一歳でその上部団体レベルのリーダーになるというのが、平均的なキャリアパスだということになる。

■ 組合専従歴一〇～一四年が二割弱が一番多い

組合専従歴の年数については、大原調査では、「専従歴はない」と「一〇～一四年」、「一五～一九年」が一五%前後で、「四～六年」「七～九年」「二〇～二四年」が各一割ほど、「二五～二九年」が八%弱、「三年以下」が七%弱、「三〇年以上」が六%弱となっている。

これをナショナルセンターごとと比較すれば、連合では、「専従歴はない」が一・八%で最も少なく、「一〇～一四年」、「一五～一九年」、「七～九年」、「二〇～二四年」がいずれも他より多くなっている。全労連では、「専従歴はない」が連合の二倍ほどあり、「三〇年以上」のベテランと三年以下が連合を上回っている。無所属では、専従歴のない人やほとんど経験を持たない人が多く、二〇年以上のキャリアを持つ人も他より少なくなっている。全体として、連合は組合専従歴を持つ人が多いが、その経歴は一〇～二〇年くらいの中堅だということになる。全労連は三〇年以上の専従歴を持つベテランの比率が高く、無所属組合は、専従歴がなく、あってもそれほど長くない比較的経験の浅い人々によって支えられているということになる(巻頭色刷り図5参照)。

■ 八割弱が書記歴なし、書記から役員になった人は一六%

大原調査で書記局の専従職員(書記)歴についてみると、「専従職員(書記)歴はない」が八割弱あるが、専従職員(書記)を経て組合役員になっている人も一六・四%と二割弱おり、このうち書記の経験年数一〇年未満は一〇・八%で、一〇年以上は五・六%になる。

連合では、専従職員(書記)を経て組合役員になっている人は一五・二%だが、全労連では二五・六%と連合よりも一割多くなっている。しかも、二〇年以上書記を経験してから役員になった人の割合が高い。無所属はその中間だが、一五～一九年のキャリアで役員になった人の割合が、他より高くなっている(巻頭色刷り図5参照)。

これを官民で分けてみれば、連合民間では専従職員経験者はほとんどなく、連合官公労でも職員歴のない人と三〇年以上のキャリアを持つ人が多い。全労連の民間では、二五～二九年が比較的多く、官公労では一五～二四年の職員歴を持つ人が多い。

かつて、「労働組合に雇用される組合書記や事務員」が「役員に選出される機会や権利がない」点が問題とされ、「専門スタッフの執行委員登用の道が開かれはじめた」とはいえ、「きわめて例外的な事例」だとされていた[17]。大原調査で示されている二割弱という数字が、どこまで「組合役員の職業的指導者化への一つの兆候を示すもの」だといえるのか、議論は分かれるところであろうが、少なくとも、白井泰四郎氏が問題を指摘していた時点よりは、「職業的指導者化」への方向が強まっているといえるのではないだろうか。

■ 在籍企業・官公庁は、金属、電機、化学、陸運など

大原調査の場合の在籍企業・官公庁の業種について、全体では、金属の一三%強が一番多く、次いで電機、化学、陸上運輸、輸送機器、電力・ガス、商業・サービスなどの順となっている。

連合では、金属、電機、化学、輸送機器、電力・ガス、商業・サービス、繊維が平均を上回っている。全労連では、地方公務員、国家公務員、印刷・出版・放送・文化、教員、金融・保険がとくに多くなっている。無所属では「その他」の業種が二三・四%で最も多く、印刷・出版・放送・文化、金融・保険、JR、海運などの業種が多くなっている。これらは回答者の業種構成であって、各ナショナルセンターに属する組合やユニオンリーダーの業種構成そのものではない。とはいえ、それぞれのナショナルセンターに属する組合やユニオンリーダーの業種配置を一定程度反映しているといえよう。

三 企業・官公庁でのキャリア

■ 六割以上が就職してから二五年以上、在籍官庁・企業で勤続三〇年以上も三割弱

企業や官公庁に最初に就職してからの年数は、大原調査によると、就職してから「三〇年以上」が四割弱、「二五～二九年」が約二五%で、回答者の六割以上が二五年以上になっている。「二〇～二四年」は二割弱、「一五～一九年」は一割強である。「就職したことがない」は約二%にすぎない。現在在籍している企業や官公庁での勤続年数は、「三〇年以上」が約二五%、「二五～二九年」が二割強、「二〇～二四年」が二割弱などである。

これを所属別にみた場合、企業に最初に就職してからの年数、在籍企業・官公庁での勤続年数のいずれも大まかな傾向は共通しており、ナショナルセンターの違いによる差は、それほど大きくない。

■ 産研センター調査の場合

なお、産研センター調査でも「正規社員としての勤続年数」を聞いている。最も多いのが「三〇年以上」の二八・一%、次いで「二〇年以上」一五・二%、「二五年以上」一三・八%、「一五年以上」一二・三%の順になっている。大原調査に比べて勤続年数の少ない方にシフトしているのは、比較的勤続年数の短い「組合採用職員」がふくまれているためだと思われる。産研センター調査によると、組合採用職員（書記）の六割以上が二五年未満であり、五年未満の人も一割以上存在している。

■ 大河内調査の場合

大河内調査でも、「入社年次以降の年数」についてのデータがある。多い順にみると、「九～一一年」二七・七%、「一七～二一年」二〇・三%、「一二～一六年」一九%、「七～八年」七・八%、「二二～二六年」七%、「二七年以上」五・二%となっている。九年から二一年が六七%で、大半を占めている。大原調査の場合には六割以上が二五年を上回っているのとは逆に、このときは二一年以下が七割近かったのである。つまり、戦中から戦後にかけて就職した人々が、この時点でのリーダーの主流をなしていたということになる。

■ 現業部門への配属は五割、職制では三割

大原調査では、現在在籍している企業・官公庁で最初に配属された部門、最初についた職制の部門、最も上級の職制についた部門についての調査を行っている。最初に配属された部門では、現業部門が約五割、専門・技術・研究部門、事務部門、営業・販売・サービス部門が、それぞれほぼ一割強、人事・労務部門は二%強、教職一%強となっている。

在籍企業・官公庁で最初についた職制の部門では、「職制についたことがない」が三割強で最も多く、これに次いで現業部門も三割強、専門・技術・研究部門と営業・販売・サービス部門、事務部門が各一割弱、教職と人事・労務部門は二%以下である。

在籍企業・官公庁でついた最も上級の職制の部門については、現業部門三割弱、専門・技術・研究部門、営業・販売・サービス部門、事務部門がほぼ一割、教職三%弱、人事・労務部門二%となっている。

■ 所属別にみた場合

連合では、在籍企業・官公庁で最初に配属された部門のうち、平均より比率が高いのは、現業部門、専門・技術・研究部門、営業・販売・サービス部門、人事・労務部門であり、最初についた職制や最も上級の職制の部門についても、この傾向は変わっていない。

全労連では、在籍企業・官公庁で最初に配属された部門のうち、平均を上回っているのは、専門・技術・研究部門、事務部門、教職である。最初についた職制では、「職制についたことがない」が五割以上に達し、その分各部門の職制についた比率が相対的に低くなっている。最も上級の職制の部門についても同様だが、教職だけは例外で、いずれの場合も平均をかなり上回っている。また、いずれのレベルでも、人事・労務部門にかかわった人はいない。

無所属では、在籍企業・官公庁で最初に配属された部門の場合、事務部門、営業・販売・サービス部門、教職が平均を上回り、最初についた職制と最も上級の職制の部門では、事務部門と教職が平均より多い。「職制についたことがない」人は四人に一人でも少なく、事務部門の職制を経験し

た人の比率の高さが目につくが、人事・労務部門の職制経験者はいない。

■ 支持政党別にみた場合

以上の結果について、支持政党とのクロス集計をみれば、次のようになっている。ただし、一〇〇人以上が回答しているのは、社会党、民社党、共産党、支持政党なし・革新系の四グループしかないので、これについて平均以上の分布を示しているものを紹介しておこう。

在籍企業・官公庁で最初に配属された部門では、社会党支持者は現業部門と事務部門に多く、民社党支持者では現業部門、専門・技術・研究部門、人事・労務部門が多い。共産党支持者は事務部門と教職が多く、支持なし・革新系では際だった特徴はない。最初についた職制では、社会党支持者は事務部門と職制についたことはない人が多く、民社党支持者は現業部門、専門・技術・研究部門、人事・労務部門が多い。共産党支持者は半分近くが職制についたことはなく、相対的には教職が多い。支持なし・革新系では事務部門が多くなっている。最も上級の職制についた部門についても、この傾向はほとんど変わっていない。

■ 九割以上が解雇経験なし

解雇の有無について、大原調査では、「ある」が六%弱、「ない」が九割以上になっている。連合では、解雇経験「ある」が五%弱、全労連では一割以上、無所属では約七%で、解雇経験をもつ人は全労連で一番多く、無所属は中間である(巻頭色刷り図6参照)。しかし、これに官民を加味してみると、解雇経験の最も少ないのは全労連官公労で三・八%、ついで連合民間が四・六%、無所属民間が七・三%、連合官公労八%、最も多いのが全労連民間で二一・二%となっている。同じ全労連でも、民間と官公労では解雇経験に大きな違いのあることがわかる。

四 労働組合運動についての経験

■ 約半分は争議経験なし

大原調査によれば、争議の経験では、「ない」が四九・六%とほぼ半分である。争議経験のある人では、「数回の経験がある」が三割強、「一〇回前後の経験がある」が六%強、「かなりの数を経験した」が一割ほどとなっている。

連合では、争議経験のある人の総計は四五・九%で半分以下だが、全労連では七二・八%が経験を持っている。無所属でも「ある」が六二・七%で、六割以上になる(巻頭色刷り図6参照)。争議経験のある人のなかでも、全労連では「一〇回前後の経験がある」が一割強、「かなりの数を経験した」が二割強と、経験の多い人の比率が高くなっている。無所属でも、「かなりの数を経験」は二割弱に達している。

連合民間では、「ない」が五三・六%と多いが、官公労になるとこれは四四%に低下する。また、連合民間のなかでも、JC系の場合には「ない」が七二・四%と、七割を超えている。これとは逆に、全労連の民間では争議経験のない人は一五・九%にすぎず、かなりの数を経験した人は三七・七%と、平均の三倍以上になる。官公労では、ない人が連合系で四四%、全労連系で三八・五%と、それほど大きな違いはない。無所属民間では、争議経験のない人は三六・一%で全労連官公労よりも少ない。

■ 労働委員会委員・政府審議会委員等の経験ありは約一割

大原調査では、労働委員会(中央・地方を問わない)の労働側委員の経験などについても聞いている。その結果は、「ない」が九割弱、「ある」は一割である。政府の審議会などの諮問機関委員の経験については、「そのような経歴はない」が九割弱、「現在そうである」が七・七%、「かつてそうであった」が五%弱で、一割強の人は経験している。

所属別にみると、連合では、労働委員会の労働側委員の経験「ある」は一一・六%である。政府の審議会などの諮問機関委員の経験については、「現在そうである」と「かつてそうであった」をあわせて一三%程度の人を経験している。全労連では、労働委員会の労働側委員の経験「ある」は〇・八%で連合の一〇分の一以下、政府の審議会などの諮問機関委員の経験については、「現在そうである」「かつてそうであった」あわせて四%程度と、連合の三分の一の人しか経験していない。無所属では、労働委員会の労働側委員の経験「ある」は五%である。政府の審議会などの諮問機関委員の経験については、「現在」と「かつて」をあわせれば、全労連の二倍以上の九%程度の人を経験している(巻頭色刷り図6参照)。

■ 大河内調査の場合

大河内調査も、労働委員会委員とその他の行政委員会委員について聞いている。その結果、労働委員会委員の役職についているものは八・六%、その他の行政委員会委員についているもの六・二%であった。大原調査より低い数字になっているが、これは調査時点で就任していた数字であって、過去の経歴はふくまれていないことにもよる。大原調査の諮問機関委員の経験のうち「現在そうである」という数字七・七%と、大河内調査の行政委員会委員の数字六・二%を比べれば、確かに一%以上増えてはいるが、それほど大きな違いではないことがわかる。

所属別では、総評は七%が労働委員会、五・四%がその他の行政委員会委員についている。これが全労では、前者が一三・七%で後者が八・九%と総評を上回り、さらに総同盟では一五・二%と一二・四%になっている。中立・独立系組合は七・八%と四・九%で、ほぼ総評並みである。この数字をみるかぎり、労働委員会とその他の行政委員会委員への就任においては総同盟が優遇されていたといえそうである。

■ 産業別労使協議会委員・労組以外の団体の役職経験

大原調査によって、産業別レベルの労使協議会での労働側委員の経験をみると、「ない」が五割以上、「ある」が二割強、そもそも「労使協議会がない」が二割となっている。労働組合以外の経済・社会団体の役職についても、「持っている」が二割強である。

連合では、労使協議会での労働側委員の経験「ある」が約四分の一、そもそも「労使協議会がない」が二割弱、全労連では、労働側委員の経験「ある」が一割強で、そもそも「労使協議会がない」が三割以上、無所属では、委員の経験「ある」が二割弱、そもそも「労使協議会がない」が三割となっている。経済・社会団体の役職を「持っている」人では、連合で約四分の一、全労連で二割、無所属で二割弱と、それほど大きな違いはない(巻頭色刷り図6参照)。

■ 地方自治体の諮問機関委員の経験ありは三割

さらに、地方自治体の審議会などの諮問機関委員の場合、「現在そうである」が一五・六%、「かつてそうであった」が一四・三%で、約三割の人が経験を持っている。

連合では、「現在そうである」「かつてそうであった」をあわせて三三・五%、全労連では、「そのような経験はない」が九割以上を占め、「現在」「かつて」あわせて六・七%と一割に満たない。無所属では、両者で一九・三%と約二割の人が地方自治体の審議会などの委員の経験を持っている(巻頭色刷り図6参照)。

■ 産研センター調査の場合

なお、産研センター調査でも、国や自治体などの各種委員会や審議会への月平均出席回数を聞いている。その結果は、少なくとも月一回以上出席しているものが二九・五%で、その二二・五%が五回未満、五回以上の出席は七%である。「全体としてみれば意外に少なく」、「この種の委員会等は特定個人に著しく偏る傾向がある」と指摘されている。

■ 九割弱が海外渡航、六割弱が国際交流活動に参加

大原調査によれば、海外渡航の経験は「ある」が九割弱、国際労組組織の「役職についての経験はないが、国際交流活動へ参加したことがある」が五割弱、「役職についている」は四%弱となっている。「所属組合・単産が加盟していない」は六・五%である。海外の大学や労働組合への留学の経験はほとんどなく、「ある」は二%弱にすぎない。

海外渡航については、連合で九割、全労連で七割、無所属でも七割が経験を持っている(巻頭色刷り図6参照)。

連合は国際労組組織の「役職についている」が四%、「役職についての経験はないが、国際交流活動へ参加したことがある」が六割、「所属組合・単産が加盟していない」は三%弱で、海外の大学や労働組合への留学の経験「ある」は約二%である。全労連では、国際労組組織の「役職についての経験はないが、国際交流活動へ参加したことがある」が四割弱で連合より二割少ない。「役職についている」は六%弱で連合より多く、「所属組合・単産が加盟していない」は二割弱で連合の七倍、海外の大学や労働組合への留学の経験「ある」はゼロである。無所属では、国際労組組織の「役職についている」は約二%で、「役職についての経験はないが、国際交流活動へ参加したことがある」は三割強で全労連よりもさらに少なくなっている。「所属組合・単産が加盟していない」は約三割で、海外の大学や労働組合への留学の経験「ある」は〇・六%である。

■ 産研センター調査の場合

産研センター調査では、外国への留学・研修経験があるという人が二三・五%と「約四人に一人」が経験している。これは、「一般に考えられているよりも高い水準」であり、大原調査とも、この点で大きく異なっている。これは、前者のなかには、「短期間の研修」等がふくまれており、海外渡航の経験とは別に聞いた後者の留学経験には、「短期間の研修」がふくまれていず、これらの経験は単に「海外渡航」の経験として答えられたからだと思われる。

いずれにしても、労働組合の「国際化」は、とくに連合系では想像されている以上に活発になされている。しかも、「外国への留学・研修経験」では、役員の中の三役が二三・八%であるのに対して、執行委員が二五%と比率が逆転していることが注目される。つまり、役職段階が低くても、若い人の方が「外国への留学・研修経験」を持っていることになる[18]。将来に備えて、労働組合が若い幹部に海外での経験を積みせようとしている姿を、ここから見て取ることができるであろう。

また、産研センター調査によれば、産業別では、ゼンセン同盟、商業労連、電力労連、全電線など

で多いということだが、これらの単産のほとんどは連合の中核組合である。先に、大原調査でみたように、海外渡航の経験では、連合の方が全労連よりも二割ほど多くなっていた。このような差は、連合系の組合の方が、傘下組合員に海外旅行が可能な資金的なゆとりがあること、国際自由労連や産業別書記局など海外の国際労働組合諸組織との交流も活発なことなどだけでなく、海外交流や短期研修に積極的に取り組む組合が多いことによっても、生じているようである。

日本労働年鑑 第62集

発行 1992年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2006年11月24日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑第62集【目次】 次のページ→ ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
