

Think Tank of Mutual aid

相互扶助を実践するシンクタンク

CONTENTS

■ シンポジウム開催のご案内 ————— 1

2016年10月24日に「2025年の日本 破綻か復活か」をテーマに開催します。

■ 公募委託調査研究の報告概要 ————— 2~4

(2014年度採用) <社会連帯への架け橋>

● 高齢法改正に伴う人事・賃金制度の再構築と社会保障制度のあり方に関する研究
高千穂大学経営学部 教授 田口 和雄

● 母子世帯の子育ての困難をめぐる重層的要因
— 子育て関連ケイパビリティの検討と大阪府の支援団体調査からの分析
代表研究者：立命館大学衣笠総合研究機構(生存学研究センター)
客員研究員 村上 潔

■ 「客員研究員報告書」のご紹介 ————— 5

● 共済契約における告知義務
— こくみん共済を中心に —
上智大学法学部 特別研究員 清水 太郎

● 連帯経済とは何か？
— その歴史・事例・理論の概観 —
明治大学大学院政治経済学研究科
博士後期課程 今井 迪代

■ 研究報告誌を刊行しました ————— 5

- 公募研究シリーズ③
地域産業創造の三点セットとその可能性
— 震災復興の手がかりとして —
研究代表者：東北福祉大学 教授 齊藤 幹雄
- 公募研究シリーズ④
社会連帯における子育て支援の役割機能
— 幼稚園・保育所・認定こども園の役割機能 —
川村学園女子大学 講師 手塚 崇子

■ 法人自動車共済保険のご案内 ————— 6~7

全労済協会の「法人自動車共済保険」の契約内容について、ご案内いたします。

■ 「介護離職のない社会をめざす会」が記者会見を行いました ————— 7

2016年6月30日(木)に当協会が参加している「介護離職のない社会をめざす会」が記者会見を行いました。

■ 第153回理事会 開催報告 ————— 7

2016年8月2日(火)に開催しました。

■ 2016年度公募委託調査研究を募集中です — 8
締切迫る!! 8月31日(水) 17時(当協会必着)

■ 全労済協会からのお知らせ ————— 8

- 当面のスケジュール

シンポジウム開催のご案内

※詳しくは同封のチラシをご覧ください。

「団塊の世代」が後期高齢者となる2025年へ向けて、日本社会が抱えている急激な高齢化、人口減少、社会保障や地域福祉の問題は、どのような道筋をたどるのでしょうか。国による公助の後退、地域社会の互助の概念の希薄化などが問われている中で、当協会が立ち上げた「2025年の生活保障と日本社会の構想研究会」の議論を踏まえ、有識者や実践家をお招きして、これからの日本社会を構想します。ご参加をお待ちしております。

〈シンポジウムの概要〉

- テ — マ 「2025年の日本 破綻か復活か」
- 日 時 2016年10月24日(月) 14:00~17:00
- 会 場 有楽町朝日ホール(東京都千代田区/各線有楽町駅より徒歩約2分)

シンクタンクサイトまたは
ハガキで申込み受付中!!

公募委託調査研究の報告概要 (2014年度採用) <社会連帯への架け橋>

当協会に対して2件の研究の成果報告がありました。その概要を掲載します。

なお、今回ご紹介した報告は研究報告誌として後日発行する予定です。

高齢法改正に伴う人事・賃金制度の再構築と社会保障制度のあり方に関する研究

高千穂大学経営学部 教授 田口 和雄

報告概要

1. 本研究の背景とねらい

本研究の目的は、2012(平成24)年に改正された高年齢者雇用安定法(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律、以下「高齢法」)施行(2013年4月)後の企業における60歳代前半層(以下「高齢社員」)の高齢者雇用施策(高齢者雇用確保措置と人事管理)の特質を事例調査から明らかにし、今後の社会保障のあり方を検討することである。

少子高齢化が進むなか、老齢厚生年金報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げと平成25年の改正高齢法施行等に伴い企業はこれまでの高齢者雇用施策(以下「旧型施策」)の見直しに取り組んでいる。こうした動きは単に高齢者雇用のあり方の見直しに限らず、長期雇用を前提とする現役の正社員(以下「現役社員」)の雇用のあり方だけではなく、定年後の生活基盤に関わる社会保障のあり方にも影響を及ぼすことが考えられる。

本研究はこうした問題意識のもと、高年齢者雇用確保措置の主要な制度である継続雇用制度を導入している日本を代表するリーディングカンパニー3社の事例調査をもとに、企業の高齢者雇用施策の特質を明らかにし、今後の社会保障のあり方を検討したものである。

2. 本研究で明らかになったこと

(1) 新型高齢者雇用施策の特質

3社の事例調査により明らかになったことは、新たな高齢者雇用施策(以下「新型施策」)が旧型施策の拡充を図ることを目的とした改訂、つまり、これまでの希望者全員雇用の高齢者雇用確保措置設置の「努力義務化」から「義務化」となった改正高齢法に対応するため、これまで継続雇用されなかった高齢者を継続雇用するための制度設計であることである。もちろん、旧型施策のもとでも戦力化を目指した制度設計と改善(見直し)が行われ、その結果、賃金以外の報酬は現役社員と同じ水準となっている。しかし、高齢者雇用施策の基本方針は継続(現役社員と分離した処遇)されたままであるため、旧型施策の課題である「仕事は変わらないのに賃金が下がることによる高齢社員の意欲の低下」(賃金〔賃金水準の見直し〕と活用〔現職継続

の問題)は依然として未解決の状態にあり、その是正が求められる。

(2) 今後の高齢者雇用施策のあり方

以上のように、高齢者雇用施策の基本方針が継続となると、それに基づいて展開する個別施策の改善が必要であり、旧型施策で主要な課題であった賃金は現行の状態(継続雇用時に賃金水準は下がる)が継続されるため、活用施策のあり方を見直すことが必要になる。

高齢社員をフルタイム勤務で活用した方が経営側にとってメリットは大きい。正社員から非正社員に切り替わった高齢社員はパート労働者等の他の非正社員群と同じ経営業績の変動に対する雇用の調整弁にもなる。加えて、長期的には65歳への定年延長が社会的な要請となることを考えると、フルタイム勤務での活用を継続することが、今後の65歳定年延長への移行を円滑に行うための環境整備にもつながる。

しかし、継続雇用後の高齢社員の離職がみられている状況を考えると、フルタイムで働いている高齢社員にとって、継続雇用時の仕事内容は現役社員の時と同じであり、加齢に伴う肉体的、精神的負担が重くなるなか、仕事内容が変わらないにも関わらず賃金水準が下がることへの不満は未解決のままであり、その是正が求められる。具体的には、活用施策の面で働き方の多様化の推進が求められる。その際には、労使だけではなく現場も参加して知恵を出して、個別企業の事情にあった多様な働き方の工夫を探ることが必要になる。

(3) 今後の社会保障と高齢者雇用のあり方

高齢者雇用は企業を取り巻く経営環境のもと経営目標の実現を図ることを目指して経営戦略だけに規定されるのではなく、社会保障の主要な構成要素である公的年金の影響も強く受ける。今回の高齢者雇用施策の見直しも、老齢厚生年金報酬比例部分の支給開始年齢の引上げにつながっている。しかし、高齢者雇用を社会保障のもう一つの側面、医療・介護の面からも考える必要がある。60歳定年制が適用される場合、社員は雇用される企業の健康保険の被保険者であるが、定年後は無職の場合、国民健康保険(以下「国保」)に移るか

らである。従来の60歳までの雇用を65歳まで延長した場合（以下「雇用延長」）、高齢者はそのまま雇用先の健康保険の被保険者が適用されるので、雇用延長は国保財政の赤字の増加を抑制することになる。しかし現実には国保財政への国庫負担が巨額なため、増加する赤字を削減することは難しいが、増加の抑制に貢献することにつながろう。さらに、高齢者が働き続けることにより、心身を健全に保つことが可能となり、介護サービスなどの受給開始年齢を遅らせることにもつながる。超高齢化社会を目前にした今日、高齢者雇用の一層の進展のためにも、社会保障の観点から高齢者雇用施策のあり方を考えることが課題であるといえよう。

一方、社会保障の面からみた課題は、高齢者の社会参加を促す仕組みの整備である。すなわち、高齢者の知識・経験を企業だけでなく、社会（地域）で活用する仕組みである。現在、行政主導のもと、シルバー

人材センター等が退職した高齢者の受け皿となり、高齢者の社会参加活動を展開しているが、高齢者が企業で蓄積してきた知識・経験を十分に活用していない状況にある。退職によって高齢者の知識・経験に関する情報がリセットされ、シルバー人材センター等に引き継がれないことに加え、それら組織が提供するサービスは限定されているため、高齢者の知識・経験を活かすことがその背景にある。

そこに高齢者の知識・経験に関する情報を持つ企業や労働組合が関わることで、高齢者活用の幅が広がることが考えられる。活用の幅が広がれば、高齢者のいきがいや健康維持が可能となり、医療・介護費用増加の抑制される可能性が広がることに加え、社会参加が促されるため、地域の活性化が図られることにもつながる。高齢者にとっても社会（地域）とのつながりができるため、社会貢献が可能となると思われる。

母子世帯の子育ての困難をめぐる重層的要因

— 子育て関連ケイパビリティの検討と大阪府の支援団体調査からの分析

立命館大学衣笠総合研究機構（生存学研究センター） 客員研究員 村上 潔

報告概要

1. 研究の背景

本研究は、母子世帯の育児の困難の実態と、それに対する支援の状況・ありかたを、大阪府における支援団体調査をもとに分析することで、より広範な育児支援政策を示すと同時に、母子世帯の就労と生活を安定させる方途を構想するものである。母子世帯の支援団体がもつニーズ、支援団体の特性、支援団体が抱える困難、といった観点から、母子世帯の育児の貧困とその要因にアプローチするという方向性は、これまで注目されてこなかった。そうした意味で本研究は独自性を有する。

大阪府は離婚率・待機児童数・失業率が全国トップクラスであり、母子世帯問題が先鋭化して表れている。そこで本研究では、大阪府で母子支援団体の事例調査を実施し、当事者の困難の要因に迫ると同時に、支援団体の困難・課題も明らかにすることで、より広範な・有効な今後の育児支援政策の方向性を提示することを目指した。

2. 理論研究

まず、調査の前段階の作業として、「母子世帯の子育ての困難を把握するための子育て関連ケイパビリティ

と調査項目」に関する、主に理論的な検討を行った。そこでは、「時間貧困」と「関係性の貧困」という2つの要素を軸にして、①時間（労働時間・ケア時間）、②ソーシャル・キャピタル（物質的支援・ケア支援）、③ディーセントな生活水準（勤労所得・その他の収入）、④子育てニーズに関するエージェンシー的自由、⑤自尊心・自己肯定感、という子育て関連ケイパビリティのリストを作成し、それを調査項目の骨組みとして設定した。

3. 母子世帯支援団体へのインタビュー調査

次に、大阪府の母子世帯支援団体に対する調査成果をまとめた。調査は、【A】介入型（民間グループ）、【B】情報交換型（NPO法人）、【C】行政代行型（社会福祉法人）という、タイプの異なる3つの団体に対して行った。それぞれの特徴・強み・課題を抽出した結果、

- ◆母子世帯の育児の困難の背景の一つには、当該地域における支援団体のガバナンス問題がある。
- ◆たんなる財源の問題にとどまらず、活動を持続していくうえでの人的資源の確保、世代交代の円滑化、運営体制の強化、行政からの自立、より多様な当事者の包摂といった課題を、いずれの支援団体も

抱えている。

という結論が導き出された。そのうえで、以下の提言を行なった。

- ◆支援団体の組織的ロバストネス（外的な変動に対する安定性）を向上させるためには、公助によって互助を下支えする体制が重要となるが、支援団体のスタイル・特徴に応じてガバナンスを強化するために、いかなる公助の体制が必要になるのかを検討する必要がある。
- ◆必要な公助を適切に引き出すため、支援団体自身によるアドボカシー活動の強化が必要となる。
- ◆各支援団体がそれぞれの強みを活かすためにも、アドボカシー活動、周知活動、当事者の発見・受け入れ・サポートなどを、各団体が連携して行い、そのメソッドを共有する、協働関係の構築が必要となる（それは当事者アクセスのミスマッチを防ぐことにもつながる）。

これをふまえて、上記3団体の比較事例として、子どもを主たる支援対象としている団体1件と、関東の母子世帯支援団体2件にインタビュー調査を行った。その結果、従来のような民間支援団体と自治体機関の固定的関係性は、変化していることが確認できた。この両者の関係と役割分担が流動化し、有機的な関係性が築かれることが、いまある支援団体の活動の維持のためにも、そしてなにより支援を受ける当事者のためにも、理想となる。当事者がアプローチできる「枠」の幅を広げること、アプローチしてきた当事者を適切な機関につなげ、より効果的な支援を受けられるようにすることが、もっとも重要であり、そのためには、既存の団体・機関の「住み分け」を流動化・共有化させていくことが必要であることが明確になった。

以上の成果を総合すると、

- (1) 支援団体の組織的ガバナンスの問題は、支援のありかたに直結し、母子世帯当事者のケイパビリティと関連していること
- (2) 支援団体の内包する限界と、支援団体間の連携・協力体制の不足が、母子世帯当事者のソーシャル・キャピタル構築にマイナスに作用する可能性があること
- (3) 各支援団体も、自らの組織の課題と、当事者にうまくアプローチできていない問題を自覚しつつ、もどかしさを抱えつつも、有効な対策を見い出せず、特にドラスティックな変化がなく並行的に事業が進行していること
- (4) 比較事例の検討から、ガバナンス問題の改善と、組織間連携の欠落への解決の糸口は、関連する団

体・自治体機関のもつ蓄積やノウハウに見い出せること

- (5) したがって、地域・活動基盤・活動形態を越えた、広範囲な情報共有と連携体制を構築することにより、当事者に対する支援のミスマッチを減らし、より効果的な支援の提供と、当事者からの（組織への主体的参加という）人的資源のフィードバックが期待できることが指摘できる。

互助と公助の関係性については、特に活動財源の問題において、①事業に関する情報・ノウハウを共有する、②自治体の母子世帯支援関係予算の維持・増額を求めるアドボカシー活動を共同で行う、といった展開が必要となる。自治体機関と支援団体が日常的に協働関係にあれば、連携して事業を展開する際、団体の負担にならないかたちで実施することが容易になる。また、民間団体が関連する自治体機関の必要性を、自らの活動に引きつけて強調していくことで、自治体内での当該機関の予算縮小を食い止める効果が期待できる。

これまでは、公助がとりこぼしてきた領域を（もしくは、公助が行き届かない地域において、その提供内容を）互助がカバーする（言い換えるなら、肩代わりする）という関係性が基本であったが、それでは、①互助組織の疲弊（代表のマンパワー頼り、スタッフの時間貧困）、②自治体の予算削減等による公助の縮減・形骸化、という2つの問題が進んでしまうことになる。それは、③当事者による（支援体制に対する）アクセスの困難化、④当事者への適切なサポートの困難化、につながる。上記のように、互助と公助の協同によって支援主体のガバナンスが充実化すれば、それは当事者のエージェンシー的自由に間接的に寄与すると考えられる。

母子世帯支援団体のガバナンス強化は、当事者にとっても益をもたらし、またそれは支援団体にフィードバックされる。よって、母子世帯支援に関係する自治体機関も含めて、支援主体のガバナンスのボトムアップは、母子世帯のケイパビリティの点から見ても必要であり、急務であるといえる。以上が本研究の結論である。

最後に、現在進行中の当事者インタビュー調査の質問項目を研究報告誌に提示した。この当事者インタビュー調査の成果を、本研究の成果と対応させることで、母子世帯の抱える重層的困難と、その解決に向けて必要な体制の構築についての、総合的な成果がまとまることになる。

「客員研究員報告書」のご紹介

全労済協会では、「共済・保険」「協同組合」、およびその関連分野の研究に従事する将来有望な若手研究者を当協会に招聘し、研究機会を提供することにより、研究人材の育成支援を目的とする、客員研究員制度（非常勤）を2008年度から実施しております。

このたび、2014年4月から2016年3月にかけて客員研究員を務めていただいた、清水太郎氏、今井迪代氏の研究成果を報告書として刊行しましたのでご紹介します（所属・役職は刊行当時）。

◇ 共済契約における告知義務 — こくみん共済を中心に —

しみず たらう
清水 太郎（上智大学法学部 特別研究員）

保険法が適用される共済・保険で、契約締結の際の「告知義務」について、法制度上の歴史を見た後、全労済の「こくみん共済」を例に共済契約における告知義務の解釈を検討しています。

◇ 連帯経済とは何か？ — その歴史・事例・理論の概観 —

いまい みちよ
今井 迪代（明治大学大学院政治経済学研究科博士後期課程）

1970年代から登場した「連帯経済」について概念を整理し、フランスやラテンアメリカ等での事例を検討し、日本での様々な草の根の取り組みの新たな可能性について述べています。



☆ 本報告書に関するお問い合わせは、調査研究部まで。(03-5333-5126)

研究報告誌を刊行しました

公募委託調査研究の成果として2冊の研究報告誌を刊行しました。ご希望の方は、当協会ホームページの「報告誌ライブラリー」の「公募研究シリーズ」ページから該当の報告誌をお申し込みください。

● 公募研究シリーズ ①

「地域産業創造の三点セットとその可能性 — 震災復興の手がかりとして —」

（研究代表者：東北福祉大学 教授 齊藤 幹雄）

● 公募研究シリーズ ②

「社会連帯における子育て支援の役割機能 — 幼稚園・保育所・認定こども園の役割機能 —」

（川村学園女子大学 講師 手塚 崇子）

新刊



法人自動車共済保険のご案内

現在、所有されているお車の自動車保険契約の内容はご存知でしょうか？
また、現在はお車をお持ちでなくても、今後、購入予定の団体の皆様へのご案内です。



《自動車共済保険の保障内容について》

(1) 保障タイプは、わかりやすい4つのタイプ

コース1：対人賠償：無制限	対物賠償：無制限（免責0万円）	搭乗者傷害：1,000万円	等
コース2：対人賠償：無制限	対物賠償：1,000万円（免責0万円）	搭乗者傷害：1,000万円	等
コース3：対人賠償：無制限	対物賠償：1,000万円（免責3万円）	搭乗者傷害：1,000万円	等
コース4：対人賠償：1億円	対物賠償：300万円（免責3万円）	搭乗者傷害：300万円	等

(2) 割引等級制度により、無事故の場合は、割引率がさらにアップ

初めて加入の場合は6等級からの加入。また、2台目以降のお車を購入の際、現在、加入されているお車の保険（共済）の等級が11等級の場合、新たに契約をされる2台目以降のお車は、一定の条件を満たせば7等級が適用されます。最大で22等級・64%の割引となります。

(3) 他社の自動車保険（共済）の等級も引継ぎできます

他の自動車保険（共済）に契約があり、無事故割引等の適用を受けている場合、その保険（共済）の保険（共済）証券写しをご提出いただければ、その適用等級を継承することができます。

《具体的な保険料の例》

(例1) 初めての加入 自家用軽四輪乗用車 保障タイプ：コース2の場合

- 6等級での加入となり、1年間の保険料は、74,400円となります。

(例2) 他保険より切替（満期時14等級） 自家用普通乗用車 1,998CC 保障タイプ：コース1の場合

- 15等級での加入となり、1年間の保険料は、51,700円となります。

(例3) セカンドカーとして自家用軽四輪貨物車購入（現在12等級契約あり） 保障タイプ：コース3の場合

- 7等級での加入となり、1年間の保険料は、32,200円となります。

資料請求・お見積もり、保障見直し相談はお気軽に

ここに記載している内容は、法人自動車共済保険制度内容の一部抜粋であり、その他、加入に際しては様々な諸条件がございます。詳しい資料のご請求ならびに、お見積もり等をご希望される場合は、お気軽にお問い合わせください。

また、既に全労済協会の法人自動車共済保険へご契約をいただいている団体様で、現在の契約内容を確認されたい場合や、保障内容の見直しをご希望または、ご検討中の場合などでも、お気軽にご相談ください。よう、よろしくお願い申し上げます。

お問合せ電話番号（代表）03-5333-5126

平日 AM 9:00 ~ PM 5:15



《自動車共済保険の給付状況について》

支払事由	2013 年度実績		2014 年度実績		2015 年度実績	
	件数	金額	件数	金額	件数	金額
対人事故	17 件	9,279,351 円	12 件	4,485,809 円	21 件	1,468,419 円
対物事故	101 件	18,869,036 円	86 件	17,639,706 円	100 件	20,656,610 円
自損事故傷害	3 件	131,000 円	1 件	8,000 円	1 件	13,000 円
搭乗者傷害	22 件	754,000 円	25 件	1,025,500 円	37 件	1,795,500 円
対人臨時費用	1 件	30,000 円	1 件	30,000 円	2 件	60,000 円
合計	144 件	29,063,387 円	125 件	23,189,015 円	161 件	23,993,529 円

「介護離職のない社会をめざす会」が記者会見を行いました

当協会の高木理事長が代表人として参加している「介護離職のない社会をめざす会」では、2016年6月30日(木)、厚生労働記者会において記者会見を行いました。

「介護離職のない社会をめざす会」では2016年5月31日(火)に政策討論会を開催しました。当日は国会運営の影響で当初予定していた政党が参加できなかったことから、与野党9党に公開質問状を送付し、そのうち6党から回答がありました。

6党からの回答を受け、2016年6月30日(木)に今回の公開質問状についての記者会見を行い、「介護離職のない社会をめざす会」の代表よりそれぞれの回答についてコメントし、その後、質疑をうけました。

公開質問状の質問項目と回答内容については、「介護離職のない社会をめざす会」のホームページにおいて公開しています。



第 153 回理事会開催報告

第 153 回理事会を下記のとおり開催いたしました。
なお、協議を行ったすべての議案について承認されました。

(1) 第 153 回理事会

●日 時 2016 年 8 月 2 日 (火)

●場 所 ホテルサンルートプラザ新宿

【協議事項】

- 第 1 号議案 2015 年度 事業報告および決算報告承認の件
- 第 2 号議案 2015 年度 公益目的支出計画実施報告(案)に関する件
- 第 3 号議案 2015 年度 認可特定保険業 業務報告書(案)に関する件
- 第 4 号議案 2016 年度 補正予算(案)に関する件
- 第 5 号議案 役員報酬規定に関する内規の改定に関する件
- 第 6 号議案 役員報酬に関する件
- 第 7 号議案 役員等の辞任に伴う補欠後任候補者(理事 1 名・評議員 1 名)選出に関する件
- 第 8 号議案 2016 年度機関会議等の日程(案)に関する件
- 第 9 号議案 第 51 回(定時)評議員会の日時ならびに議題等の決定の件

【報告事項】

- 第 10 号議案 常勤理事の業務報告

締切迫る!

2016年度公募委託調査研究を募集中です

全労済協会では、勤労者の生活の向上を図るために、勤労者福祉等に関する各種研究を行っている若手研究者を中心とした公募委託調査研究を実施しています。多数のご応募をお待ちしております。

8月末の受付締切が迫っていますので、応募される方はお急ぎください。

2016年度公募委託調査研究の概要

メインテーマ「ともに支えあう社会をめざして」

1990年代以降の日本社会では市場原理主義的な発想のもとで、小さな政府を志向する政策が採用されてきたと言っても過言でないでしょう。そのような中であって、少子高齢社会の到来、地域コミュニティの弱体化、不安定雇用の広がり、相互扶助思想の後退、社会保障制度の機能不全など勤労者の生活不安の高まりが指摘されています。

このような状況にあって、豊かで持続可能な日本社会であるためには、これまで日本社会で育まれてきた人々の助け合いの心をさらに醸成させて、ともに支えあう社会であり続けることが不可欠であると考えます。このような認識の下、全労済協会では、日本の勤労者の生活の向上に寄与する以下の4つの分野における社会科学分野の調査研究を公募します。

- ① 共済・保険等の私的生活保障に関する調査研究
- ② 協同組合組織が果たす社会的機能に関する調査研究
- ③ 地域社会での新たなコミュニティ機能に関する調査研究
- ④ 雇用・生活の実態と社会保障制度・政策、特に格差・貧困の拡大に関する調査研究

募集締切：8月31日(水) 17時(当協会必着)

研究費総額：600万円(4～6件程度の採用を予定)

☆詳しくは、下記のURLをご参照ください(募集要項等を掲載しております)。

☆ 全労済協会「公募委託調査研究」ページのURL

<http://www.zenrosaikyokai.or.jp/thinktank/research/invite/>

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
6月1日(水)～8月31日(水)	2016年度公募委託調査研究の募集	
8月29日(月)	第51回(定時)評議員会	2015年度事業報告 他
10月24日(月)	東京シンポジウム	会場：有楽町朝日ホール

Monthly Note (全労済協会だより) vol.115 2016年8月

発行：**全労済協会**
一般財団法人 全国勤労者福祉・共済振興協会
発行人：高木剛 編集責任者：安久津正幸

〒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
TEL. 03-5333-5126 (代表) FAX. 03-5351-0421
《ホームページ》 <http://www.zenrosaikyokai.or.jp/>