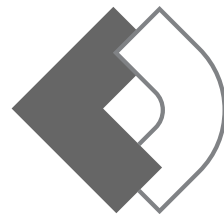


労働政策研究報告書 No.12

サマリー 2004

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training



The Japan Institute for Labour Policy and Training

就業形態の多様化と社会労働政策

—個人業務委託とNPO就業を中心として—

労働政策研究・研修機構

労働政策研究報告書サマリー

執筆担当者（執筆順）

- 岩田 克彦 独立行政法人・労働者健康福祉機構賃金福祉部長（元労働政策研究・研修機構統括研究員）
- 佐藤 博樹 東京大学社会科学研究所教授、労働政策研究・研修機構特別研究員
- 佐藤 厚 同志社大学大学院総合政策科学研究科教授（元労働政策研究・研修機構主任研究員）
- 大木 栄一 職業能力開発総合大学校助教授（元労働政策研究・研修機構副主任研究員）
- 小野 晶子 労働政策研究・研修機構研究員
- 藤本 隆史 労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー
- 大内 伸哉 神戸大学大学院法学研究科教授、労働政策研究・研修機構特別研究員
- 池添 弘邦 労働政策研究・研修機構副主任研究員

報告書の構成

第Ⅰ部 概要

第Ⅱ部 各論

- 第1章 雇用と自営、ボランティア —その中間領域での多様な就業実態と問題の所在—
- 第2章 企業の人材活用の変化と個人への業務委託の拡大
- 第3章 業務委託契約従事者の活用実態に関する調査報告
- 第4章 NPO の就業環境とその担い手
- 第5章 NPO におけるキャリア展開：人材活用と能力開発の側面を中心として
- 第6章 業務委託契約および NPO での就業に関する労働法上の問題
- 第7章 セーフティ・ネットと法

研究期間

平成 15 年 10 月～16 年 8 月

調査研究の問題意識

近年の我が国においては働き方の多様化が進展し、「雇用」と「自営」の間で、雇用か自営か不明瞭な働き方が増加している。雇用の方では、裁量労働制や在宅勤務などの導入で、時間や場所の拘束性がゆるい者が、自営の方では特定企業からの経済的依存度の高い業務委託契約者等が増えている。自主性の高い働き方をしたい個人、人件費・福利厚生負担を軽減したい企業、それぞれのニーズからこのような働き方は今後も増加していくものと考えられる。また、NPO などでは、「有給労働」と「無給（無償）ボランティア」との間で多様な就業形態が広がっている。とく

に、1998年にNPO法が施行されてから、NPO法人の数も順調に増え、それに伴ってNPOは「働く場」としても期待されはじめている。

しかし、契約内容、就業環境などの問題など課題も多い。こうした中間領域での多様な働き方に対して、雇用と自営、雇用とボランティアの連続性に配慮した政策展開が必要で、そのためには、これまでの雇用労働者を中心とした労働法をどう見直していくべきかが大きな課題となりつつある。奨励的側面、保護的側面、公正競争の側面等を総合的に考える必要がある。

研究と調査の方法

JILPTでは、こうした問題意識から、3年半の研究プロジェクト「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティ・ネットに関する研究」を2003年秋から発足させた。雇用-自営にまたがる多様な働き方の就業実態を広く分析し、就業環境やセーフティ・ネットの在り方を提言することを目的としている。

2003年度は、既存調査・文献を踏まえ、雇用と自営、ボランティアとの中間領域に存在する多様な就業実態と経済的背景と問題の所在を整理するとともに、「業務委託契約従事者の活用実態に関する調査」と「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する実態調査」の2つのアンケート調査を実施した。また、契約就業者とボランティアにつき社会法の適用の現状と課題を整理した。

「業務委託契約従事者調査」では、求人情報誌やインターネットの求人サイトに業務委託の求人広告を掲載している企業・事業所や帝国データバンクの「事業所データベース」などから2,000件の企業・事業所を抽出し、調査票を郵送により配布し、589件の有効回答を得た。

「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する実態調査」では、内閣府のホームページの特定非営利活動法人一覧に掲載されているすべての特定非営利活動法人(14,003件)を対象として、郵送により調査票を配布し、3,495件の有効回答を得た。

今後の課題

今後は、業務委託従事者およびNPO就業者の就業実態等に関して、さらに検討を深めると同時に、典型的雇用労働者と典型的自営就業者との間や雇用と自営の軸では分類しがたい分野の幅広い就業領域に対して、労働法、労働経済、人的資源論、社会保障論をあわせた多面的な観点から、就業環境やセーフティ・ネットのあり方につき、総合的に検討していきたい。

研究結果の概要

1. 業務委託契約従事者と NPO 従事者について

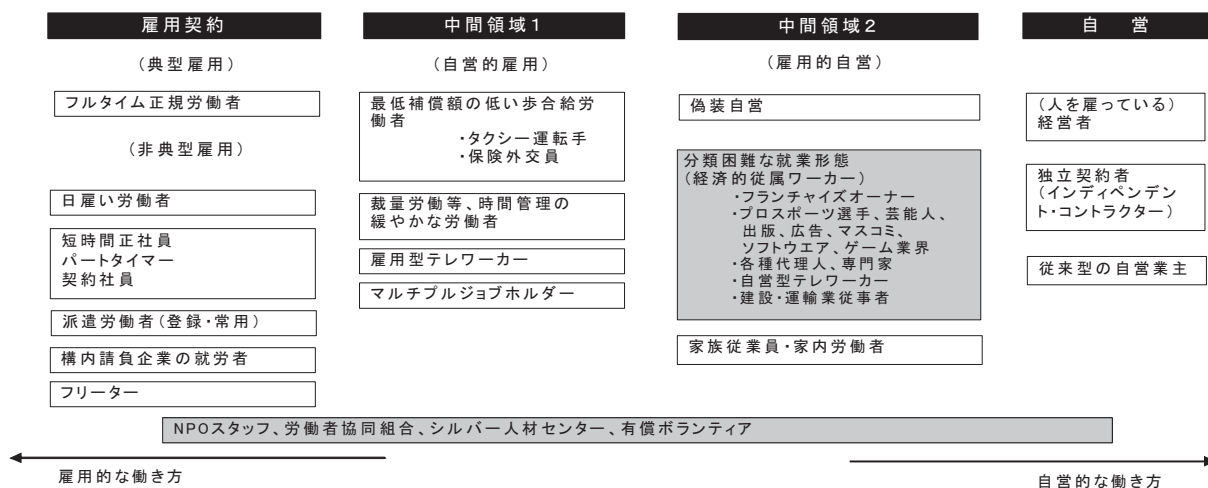
雇用・就業形態の多様化について概説しつつ、業務委託契約従事者と NPO 従事者について説明しておきたい。

ア. 業務委託契約従事者

近年、雇用と自営との間で明確に分類しづらい働き方が増加している。雇用の方では場所・時間・働き方の拘束が緩い者が、自営の方では特定企業等との経済的依存度の高い者が、それぞれ増えている（第1図）。

「自営的雇用」とは、人事管理上は従業員の扱いがされ、統計上の区分でも「雇用者」として分類されているが、自営的働き方の要素をかなり有している労働者である。タクシー運転手、生保レディなど最低保障額の低い歩合給労働者、専門業務型および企画業務型の裁量労働制適用者など、時間管理のゆるやかな労働者、勤務場所の制約が緩いテレワーク（在宅勤務やサテライト・オフィス勤務者）、一人の使用者に縛られないマルチプルジョブホルダー（いわゆる副業従事者）も多い。「雇用的自営」とは、統計上、そして労働・サービス提供の契約上は「自営」形式（すなわち雇用契約以外の労務供給契約）となっているが、特定の発注者との関係が強く「雇用」の要素を少なからず有し働いている者である。フランチャイズ店長の多くは自営形態（フランチャイズ・オーナー）を取っている。また、俳優・舞踏家・演芸家、プロスポーツ選手、出版・広告・マスコミ業界、ソフトウェア・ゲーム業界、各種セールスマン、各種の代理人（エージェント）、建設・運輸業界（宅配人の集配人）、自営型テレワーカーなどでは、1社専属的な契約をしている者が多い。

第1図 雇用・就業形態の類型



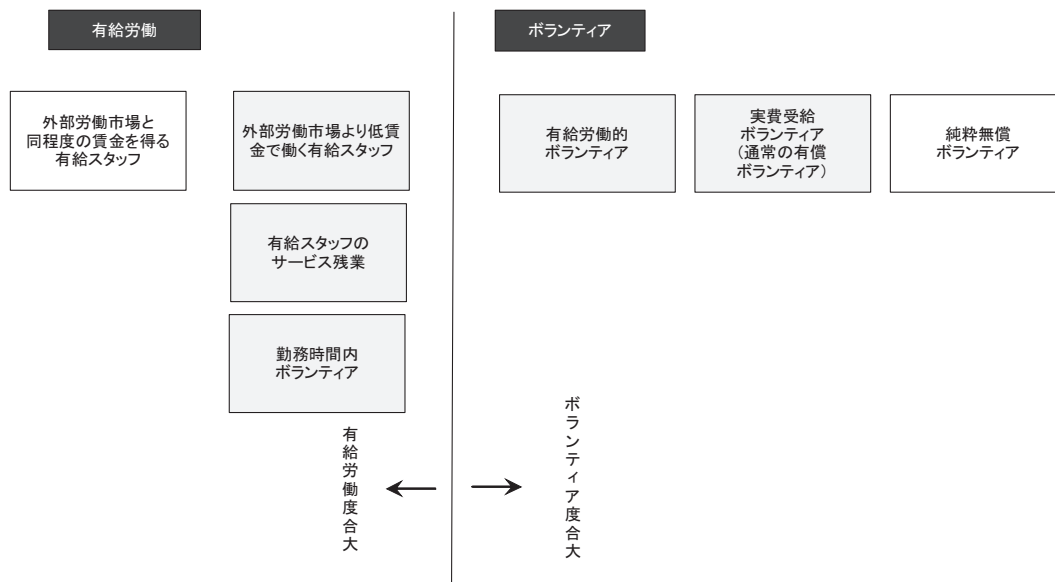
■ は本報告書で特に取り上げた就業形態。

(資料出所) 仁田道夫「典型的雇用と非典型的雇用 — 日本の経験」、(社会経済生産性本部「新しい雇用形態の拡大と労働市場制度への影響に関する調査研究報告書」1999年4月)、リクルートワークス研究所「雇用創出へのインプリケーション—日本型開業モデルと個人開業の創出支援」(2000年)P41の図表3-1などを参考に、本プロジェクトで作成。

イ. NPO 従事者

また、「雇用」、「自営」の軸で分類するのにそもそも適さない就業形態も最近増えている。すなわち、NPO スタッフ・有償ボランティアなどである。NPO では、他の民間・公的職場より就業形態の多様化が一層進展しており、「有給労働」と「無給ボランティア」との間で多様な働き方が広がっている。(第2図)

第2図 「有給労働」と「ボランティア」にまたがる中間領域



(資料出所) Helmut K. Auheier et al., "Work in the Non-Profit Sector", ILO, 2003 のP.6~P.20の記述等を踏まえて本プロジェクトで作成。
 は純粋「有給労働者」と純粋「ボランティア」との中間領域。

2. 各章論文の概要

(1) 雇用と自営、ボランティア—その中間領域での多様な就業形態と問題の所在 (第1章)

本章では、雇用と自営、ボランティアの中間領域に焦点を当て、その多様な実態と問題点・課題を、既存調査・文献および今回の2つの調査から探った。ファクトファインディングと課題をまとめると以下ようになる。

- ① 雇用か自営か不明瞭な働き方は、欧米でも増加している。ILO、EU でも盛んに議論がされているが、各国間および政労使間の合意形成に苦心している。
- ② 今回のJILPT調査によると、業務委託契約従事者は、情報処理技術者、デザイナー、カメラマン、営業・販売、建設関係等で多く、専属契約者(1社のみと契約している者)の割合が多い、等から、日本においても「雇用的自営」(自営形態で雇用に近い働き方をする者)が増加していると思われる。
- ③ 自主性の高い働き方をしたい個人のニーズも強いが、1990年代以降、様々な要因から企業の人材戦略は大きく変化し、従来は直接雇用で対応されてきた多くの企業活動が次第にアウトソーシングされ、「雇用的自営」の増加につながっているとみられる。

- ④ 「雇用的自営」について、その問題点を就業者保護ないし企業間の公正競争の確保の観点、および自立的な働き方支援ないし事業主振興の観点の両面から整理すると、前者については、労災保険、公的年金、医療保険の適用、不明確な契約内容など、後者については、取引安全の確保、仕事の需給マッチング、職業能力開発などが課題となっている。
- ⑤ NPO については、他の民間・公的職場より就業形態の多様化が一層進展している。特に賃金等低い労働条件で働く常勤スタッフ、交通費等の実費を上回る報酬を受け取るボランティアがそれぞれ増加している。
- ⑥ 労働政策として、有給労働とボランティアとの間の連続性に配慮しつつ、こうした働き方に対する政策スタンスをより明確化する必要がある。その上で、適切な雇用就業管理や人材確保・育成ニーズへ支援するとともに、若年者等のキャリア開発や高齢者の円滑な転職・漸進的引退など、労働政策推進のため NPO を積極的に活用していくべきであろう。

以上の点を踏まえながら、次のように望まれる政策対応（就業形態多様化時代の労働・社会保障政策）を検討した。

アラン・シュピオを中心とする「欧州労働法の未来」グループは、労働・社会保障にまたがる社会的権利を4つの同心円にまとめている。一番外側の円は、仕事の種類・有無を問わず万人に保障される社会的権利であり、二番目の円は、育児・介護やボランティア活動、訓練受講など無給労働に基づく権利で、三番目の円は、雇用・自営を問わず適用される職業生活者の基本法であり、一番真中の円は、有給労働に固有の法で、使用従属関係の程度に応じ濃淡のある諸権利である。被用者、自営業者、無償労働とどのような就業形態を選択した場合でも極端な不利益を受けず、離職・転職等があっても、職業人ステイタスが維持できることを狙った問題提起である。本章では、シュピオ提案を踏まえ、全ての労働関係に適用される中核的な権利、使用従属関係および経済的従属関係などの程度に応じた段階的な保障の観点から、主要権利・政策につき検討した。

今後、雇用、自営、ボランティア（ボランティア的有給労働）の間で働き方を変える者が増えると予測される。働き方相互の間で、権利付与の内容・水準があまりに違いすぎないことが望まれる。雇用労働者と自営との間に横たわる労働・社会保障面での断続はとくに問題である。また、分かりやすい制度設計が求められている。広範な社会法領域を見渡して、全ての労働関係に適用される中核的な権利、使用従属関係および経済的従属関係などの程度に応じた段階的な保障の観点からの本格的な政策点検が期待される。

（2）企業の人材活用の変化と個人への業務委託の拡大（第2章）

働き方の実態において雇用と非雇用の区別が曖昧になることは、雇用者に適用される様々なワークルール（最低賃金法や社会労働保険など）の適用範囲を雇用関係の有無で確定することの合理性が低下することを意味する。企業が業務委託契約で人材を活用する理由や活用実態を整理すると、以下ようになる。

- ① 個人への業務委託を活用する企業の比率は、労働者派遣の利用比率を幾分下回るが、それに

近い水準にある。少数の企業のみが個人への業務委託を活用しているわけではない。

- ② 個人への業務委託が生み出している就業機会の規模は、派遣の就業機会の8割程度であり、就業機会としても無視できない大きさにある。
- ③ 企業が、個人への業務委託を活用している理由は、専門的な業務に即戦力を活用することにある。こうした活用目的からして、個人と契約を結ぶ際に企業は、専門的な技能・技術と専門的知識を重視している。
- ④ 業務委託で働く者の仕事上の裁量度を見ると、業務委託を活用している企業調査と業務委託に仕事に従事している個人調査の両者の結果とも、仕事の進捗管理や時間管理、さらには備品等の負担のあり方を見ると、個人が自律的に仕事をしている者だけでなく、雇用者と同じく企業の指揮命令の下で仕事をしている者も2割前後とかなりの比重となる。
- ⑤ 自分の裁量で仕事ができる者はそれほど多くなく、出社義務のある者もあるが、働き方のメリットとして雇用者よりも時間の面で自由で、社内慣行や人間関係に煩わされないことをあげている者が多い。その結果、今の仕事を継続することを希望する者が多数で、企業に雇用される社員に戻ることを希望している者は少ない。
- ⑥ 個人への業務委託には、就業機会の拡大効果を期待できるだけでなく、働く人々からは、仕事の裁量性が相対的に高い働き方として支持されている。しかし、個人への業務委託のすべてが仕事の裁量度が高い働き方ではなく、雇用者にきわめて近い働き方も含まれている。こうした個人への業務委託に関しては、形式的な契約のあり方ではなく、働き方の実態に即して雇用契約に基づくワークルールを適用することを検討する必要があるだろう。

(3) 業務委託契約従事者の活用実態 (第3章)

業務委託契約従事者を活用している企業・事業所を対象に実施したアンケート調査をまとめた。重要な点として下記の5点が指摘できる。

- ① 業務委託契約従事者に対する需要は今後拡大することが予想される。現在業務委託契約従事者を活用している企業312社に、今後業務委託契約従事者を増やすかどうかを聞くと、今後業務委託契約従事者を増やす方針(「増やす」と「やや増やす」)を持つ企業は49.7%を占めている。
- ② 業務委託契約従事者は専門性を有する即戦力としては期待されているが、その一方で人件費節約の観点からも活用されている。個人業務委託契約を活用する理由として、「専門的業務に対応するため」(63.6%)と「即戦力・能力のある人材を確保するため」(55.9%)が上位1・2位を占めており、企業は業務委託契約従事者の専門性を期待していることは明らかである。ただしその一方で、「人件費節約のため」や「景気に応じて雇用量を調節するため」、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」が3割前後存在しており、人件費節約の観点からの活用も見逃せない。
- ③ 業務委託契約従事者の業務内容や契約条件は、その企業との契約で決められているが、

仕事面での裁量は大きい。業務内容や契約条件（報酬・指揮命令・勤務日数や時間、勤務する場所）について、企業との契約で取り決めている企業（「細かい点まで取り決めている」と「ある程度まで取り決めている」の合計）は7割弱から9割以上存在する。その一方で、仕事の進め方を個人の裁量に任せている企業（「ほとんど個人で決められる」と「基本的に個人で決められる」の合計）は全体の72.1%など、仕事面での裁量は大きい。

- ④ 業務委託契約従事者の報酬は、企業と個人の話し合いで決められており、仕事の成果は報酬に反映されている。72.4%の企業が会社と個人がお互い話し合いで決めていると答えている。
- ⑤ 業務委託契約従事者の中には、労働者性の高いものと低いものが存在するが、その程度に関係なく、業務中のけがや事故の対応について、十分な対応がされていない。

（4）NPOの就業環境とその担い手（第4章）

2004年1月に実施した「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査」の結果に基づき、NPO法人の就労実態をまとめた。特に、NPO法人が雇用創出の可能性をもっているかについて検討し、さらに、「有償ボランティア」の働き方や、一般労働市場に比べて低いといわれているNPOに対する最低賃金の適用についても整理した。

①NPOの担い手と雇用創出の可能性について

NPO法人は一般企業と比較すれば、零細企業並みの規模であり、その担い手も実に多様な働き方で支えられている。その中でもやはりボランティアの比率が高く、有給職員の中では非正規職員比率が高いのが特徴である。しかしNPO法人の今後3年間の意向では正規職員も増やしたいとしている。雇用創出の可能性はNPOの中でもコミュニティビジネスと重なり合うようにして存在する「事業型NPO」といわれる形態において、特に高い。

②NPOの賃金について

NPO法人の正規職員の賃金は一般企業に比べて低く、正規職員の年収の幅は174～301万円となっている。非正規職員の賃金は759～1090円と一般企業の時給とあまり変わらない。これらの賃金は団体の財政規模の拡大に伴い、上昇する傾向にある。

③「有償ボランティア」の働き方について

「有償ボランティア」がいるNPO法人は全体の約4割に上る。支給方法で特徴的なものは「経費の一定額支給」であり、福祉・介護分野に多い。「有償ボランティア」の労働者性は、全体的にみれば非正規職員に比べて低い。しかし、分野や財政規模によってその働き方や活動条件などが異なっており、一部では非正規職員に比べて高いケースもみられる。

④「最低賃金の適用」について

最低賃金の適用について過半数以上のNPO法人では肯定的に捉えているが、「一定期間の緩和策」などを求める団体も多い。その多くの理由は財政規模の脆弱さから、人件費を捻出することが困難としている。

（５）NPOにおけるキャリア展開：人材活用と能力開発の側面を中心として（第５章）

近年、働く場としてNPOが注目されているが、そこで主に想定されているのは中高年層が持っている経験や知識などの能力活用（セカンドキャリア）や、いわゆるフリーターなど若年層の能力開発（キャリアステップ）の場としてである。特に後者については教育訓練体制の整備が必要であり、また歴史の浅いNPOにとって、後継者育成など人材育成が急務だろう。

①労働力構成別のNPOの主な属性

NPOの今後の発展には有給職員が必要だろうということから、ボランティアがいるNPOについて、有給職員の有無による団体の属性などを比較した。有給職員がいる団体のほうが、組織の規模が大きく、人材管理など多くの点で進んでいることが分かった。NPO活動の発展にともなう、組織体としての充実や有給職員の増加が期待される。

②高齢者の採用（セカンドキャリア）について

NPOが採用した有給職員には、50歳以上の高年齢層も比較的多く、その年齢層の採用の理由としては「経験・知識が豊富であること」がもっとも多かった。様々な側面において人材が不足しがちなNPOにとって、経験や知識の蓄積のある高年齢層は貴重な存在といえる。

③若年者の雇用（キャリアステップ）について

NPOが採用した有給職員の退職後の動向については、経験を活かして転職した人には若年層が多く、その主な転職先は一般企業と他NPOや団体であった。NPOでの教育訓練体制を整備することで、若年層がNPOで経験のある程度積んで次のキャリアへと移行していくための能力開発の場としての可能性も秘めている。

④能力開発について

NPOの人材活用上の問題としてはボランティア層の人材確保や後継者育成の問題がもっとも大きく、有給職員がいる団体ではスタッフの専門能力の向上や労働条件などの改善など雇用の質についての回答も比較的多かった。人材の育成に関して、NPOが自前で対応しているところもあるが、教育訓練の場の提供など公的サポートを期待しており、後継者育成や専門能力向上など能力開発のニーズは高いものと言える。

（６）業務委託契約およびNPOでの就業に関する労働法上の問題（第６章）

①業務委託契約従事者

今回の調査の対象となった業務委託契約従事者の中には、その使用従属の程度が高いものから低いものまで多様な就業実態の者が混在していると推察される。

企業側においては、業務委託契約従事者を「人件費節約のため」や「景気に応じて雇用量を調節するため」というように、雇用労働者の代替として用いようとしている場合があり、このような場合において業務の実態においても雇用労働者と変わらないものとなっていれば、いわゆる「仮装自営業者」の問題として規制が必要となるであろう。

これと区別されるべきなのは、業務委託契約が、受託者側も十分に納得して締結されている場

合である。業務委託契約従事者の中には、たとえ保護の程度が小さくても、時間的にも場所的にも拘束性が弱く、また報酬についても年功制ではなく成果に応じて払われるということのメリットを重視して、労働保護法上の保護を放棄して業務委託契約を締結したという者も少なからずいると思われる。このような者に、「労働者」としての保護を及ぼすことは、かえって自営業者としての自由な働き方を制約することになり、これらの者のニーズに反する可能性もある。ただし、「労働者」保護の中には、災害補償のように、純然たる自営業である業務委託契約従事者に対しても適用して差し支えないと考えられるものもある。

②NPOにおけるボランティア

有償ボランティアの「労働者」性は、使用従属関係の有無だけでなく、当該労働者の受け取る金銭が「賃金」といえるかどうかが重要であり、しかも、最終的な「労働者」性判断は、当該NPOの活動の分野や実態もふまえて行わなければならないものである。

有償ボランティアを「労働者」と認める場合には、有償ボランティアが受け取る金銭は「賃金」であるということが前提となるが、最低賃金法の適用を認めるとなると、NPOにとって資金的に厳しい制約を課すことになる可能性もある。この点、今回の調査結果からは、最低賃金の緩和策として、「創設時期など、一定期間の基準を低くすべき」とする見解もあることは注目に値する。このようにNPOの特殊性を考慮して、どこまで労働法規制の緩和が必要となるのかも今後の検討課題となろう。

また、「労働者」性が否定されるケースにおいて、そのときでも、まったく労働保護法上の保護を否定してよいかも検討の余地がある。無償ボランティアも含めて、たとえばボランティア団体の指揮監督下で活動するという実態がある場合には、人的従属性に着目した労働保護法（法律や判例）の適用は認められてよいであろう。とくに、ここでも業務委託契約従事者と同様に、災害補償に対する立法措置を講じることは前向きに検討されるべき政策課題といえるであろう。

（7）セーフティ・ネットと法（第7章）

法律の適用があるか否かは、各法律が定める人的適用範囲の要件を充たす必要がある。労働者保護法など社会法は、基本的に、人的適用範囲を「使用される」者としており、これは「使用従属」関係＝「人的従属」性と互換的に用いられ、「労働者」の概念として理解されている。

契約就業者とボランティアについて、これら「労働者」の概念に含まれるのか否か、社会法各法ならびに裁判例および学説を検討した。少なくとも前者については、その就業実態から「労働者」であるとされる場合もあろうが、基本的にはその契約形式である請負や委任という形式からは「労働者」であるとされず、また、ボランティアについても、そもそもその活動自体が、法的な意味での「労働」ではないと考えられ、かつ、推測される契約形式並びに就業実態から考えて、「労働者」の概念に含まれる可能性は低いと見られる。

使用従属性については、とくに人的従属性は現代的意味においてその意義を喪失していると考えられるため、指揮命令性との文言に置きかえること、そして、これは単に労働契約における本

質を想定した文言に過ぎず、労働者概念には影響を与えないということ、労働者の概念において重要なのは、労働の概念が賃金等生活を維持することを目的とした活動であることから、経済的従属性であるが、従属との文言は誤解を招き好ましくないゆえ、依存に置き換え、経済的依存性のみによって労働者であるか否かを決すべきであることを主張した。

また、ボランティアについては、有償や無償といった形態の差異、あるいは活動実態の多様性などを考えると一概には言えないものの、基本的に経済的依存性はない者として位置付け、災害保険や社会保障、安全衛生、平等、などといった、最低限の社会的保護が必要ではないかと考えた。しかし、有償無償の程度によって、場合によっては契約就業者に限りなく近づいていくボランティア従事者もいるであろうことに留意が必要である。

なお、契約就業者については、当事者意思を重視し、社会法の適用を排除する仕組みを考える必要性、そして、ボランティアについては、その活動主体であるボランティア組織の民間企業との競争力および社会法の適用による発展阻害について留意する必要があるものと思われる。

<参考文献>

鎌田耕一編著『契約労働の研究－アウトソーシングの労働問題』、多賀出版、2001年。

島田陽一「雇用類似の労務供給契約と労働法に関する覚書」、西村健一郎・小嶋典明・加藤智章・

柳屋孝安『新時代の労働契約法理論－下井隆史先生古希記念－』、信山社、2003年。

日本労働研究機構『在宅ワーカーの労働者性と事業者性』、2003年。

本間正明・金子郁容・山内直人・大沢真知子・玄田有史編著『コミュニティビジネスの時代－NPO
が変える産業、社会、そして個人』、岩波書店、2003年。

Salamon, L. M. and Anheir, H. K., *The Emerging Sector*, The Johns Hopkins University, 1994.

(=今田忠監訳『台頭するNPO』、ダイヤモンド社、1996年。)

Supiot, Alain, *Beyond Employment – Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford University Press, 2001. (フランス語版は1999年)

労働政策研究報告書 No.12 サマリー

就業形態の多様化と社会労働政策—個人業務委託とNPO就業を中心として—

発行年月日 2004年9月1日

発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

URL <http://www.jil.go.jp/>

編集 研究調整部 研究調整課 TEL 03-5991-5104

*本誌は労働政策研究報告書のサマリーです。

労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。刊行される報告書（有料）の購入を希望する方は下記にご連絡下さい。

連絡先：独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4丁目8番23号
TEL 03-5903-6263