

労働者の権利・団結解体と 「日本的」労働者派遣

脇田 滋

龍谷大学法学部教員

はじめに 派遣法Ⅱ雇用社会激変の起点

労働者派遣法が一九八五年制定後、一九八六年七月に施行されて二十二年が経過した。一九九六年、一九九九年、二〇〇三年と連続的な派遣法の規制緩和によって、いまや日本は、大企業職場を含めて、派遣や構内請負（実態は「偽装請負」）等の「間接雇用」が急激に広がったという点で、世界に類のない国となった。同法は悪法中の悪法であり、労働者の権利と労働法の体系を根底から崩すという、政府と経営側の「悪知恵の結晶」であった。「トロイの木馬」として雇用社会に送り込まれた労働者派遣は、その後、癌細胞のように徐々に拡大していった。

しかし、二〇〇五年から二〇〇六年にかけて、製造業での「偽装請負」や、単純労務での「日雇い派遣」によって若年労働者が劣悪環境で就労する状況がマスコミで大きく取り上げられて、格差社会の歪んだ現実が明らかにされた。莫大な利益を上げる大企業のなかで、不安定劣悪労働に従事する低賃金無権利の間接雇用労働者の存在が浮かびあがった。派遣労働が格差の核心的原因であると広く指摘されるようになった。

本稿では、雇用社会の激変をもたらした労働者派遣法が、政府や経営側の「悪知恵の結晶」とも言われる理由を明らかにし、日本の派遣制度撤廃がきわめて重要な課題となっていることを明らかにしたい。

一 間接雇用禁止原則の確立と歪曲

1 間接雇用禁止を定める戦後の法規制

第二次大戦後、国際的に労働者の権利が大きく伸展した。国際労働機関（ILO）は、一九四四年のフィラデルフィア総会で「労働者は商品ではない」ことを憲章に盛り込み、その後数年間に、国の行政による無料職業紹介を基本とする旨の「職業安定条約」（88号）、民間有料職業紹介業は漸進的に廃止するとする「有料職業紹介所条約」（96号）を採用した。これらは、失業・求職状態にある労働者の弱味につけこむ民間営利業者を規制し、それらを通じての労働力調達が、労働者の無権利を生み、労働組合の結成を阻害するという認識から、それらを排除するという「間接雇用禁止原則」（＝直接雇用原則）を新たな国際労働法の基本原則として確立しようとするものであった。

その後、ヨーロッパ諸国では、営利的職業紹介は違法とされ、国家行政サービスとしての無料職業紹介が確立した。これは、失業保険・失業扶助や公的職業訓練と密接に関連して、労働者のための雇用や職業能力に関する公的セーフティネットとして確立し、現在にまで至っている。とくに、

イタリアでは公的職業紹介の強制によって企業による直接採用自体に規制が加えられ、さらに、各国に共通して、請負形式を装ってはいるが、実体は「労働力の単純提供」という偽装請負形式に対して厳しい規制を設けている。

日本では、一九四七年制定の職業安定法が、無料による公的職業紹介事業を国の行政として位置づけ、全国各地に公共職業安定所が設置された。さらに、有料職業紹介事業の原則禁止と並んで、第四四条で、「労働者供給事業の禁止」を定めた。同条は、GHQ（連合国軍総司令部）の強い指導によって導入された。第二次大戦前に、日本でも貧弱ではあったが工場法が制定され、同法適用工場の従業員には健康保険法が適用されることになった。ところが、工場主はこれらの法適用を嫌って「組請負」などの労働供給業者による「間接雇用」を導入して、責任を回避しようとした。とくに、鉱山や建設現場に広がった労働供給業は、戦時中アジアの日本支配地出身の労働者らを強制労働させるのに利用された。

職業安定法第四四条は、こうした非民主的労働関係と人権侵害を生み出す間接雇用の弊害を除去し、労使対等な民主的労働関係成立を目的に導入された。同時期に制定された労働基準法も、半封建的労働慣行克服のために「労働憲章」に多くの規定を盛りこんだが、そのうち第五条（強制

労働の禁止)、第六条(中間搾取の排除)も、間接雇用の弊害と密接に関連しており、その排除が当時優先的課題となっていたことを意味している。

このように職業安定法や労働基準法によって確立された「直接雇用の原則」は、要約的に表現すれば、「労働者を直接指揮して働かせ、その労働によって最も利益を得る者(エンド・ユーザー)が使用者としての雇用責任・法的責任を負う」という考え方と言える。

2 日本の雇用慣行の広がりと同接雇用

日本では戦前から、企業間労働条件格差が広がっていた。たとえば、健康保険法が施行される際に、大規模事業所では企業別に「健康保険組合」を設立することになった。これは福利厚生企業間格差を生むとともに、社会保険の基盤を個別企業の従業員に限り、企業福利に矮小化するものであった。これは周辺労働力を直接雇用せず、安上がりを利用してしようとする間接雇用導入の考え方と一致している。第二次大戦後、一九五〇年代半ばから七〇年代半ばまで約二〇年におよぶ高度経済成長を背景に、日本の雇用慣行が形成された。経済成長のなかでの労働者不足を背景に労働力確保の目的で、新規学卒者の採用、企業内部での教育訓

練、年功賃金、企業内福利厚生、定年までの長期雇用等の特徴とする日本の雇用慣行が形成される。高賃金、福利厚生など労働条件での企業間格差が広がり、同じ仕事をしても大企業ほど賃金が高く、中小零細企業は賃金が低いという日本の雇用慣行が広がった。こうした日本の慣行が前提になって、非正規雇用も、きわめて日本の特徴をもつ類型が現れることになった。

一九七〇年代までは正規雇用が九〇%を超えるほどであった。非正規雇用は企業間格差を前提にした社外工、下請労働として広がった。受入企業の労働条件から見れば格段に低かった。子会社や下請業者に正社員として採用される形態であり、別企業労働者であるので格差や差別が意識されにくく、労働組合からの抵抗が少ない非正規雇用であった。実際、民放労連などが差別的労働条件での下請労働者の存在を問題にしたが、こうした一部の例外を別にすれば多くの労働組合は間接雇用への問題意識はきわめて乏しかった。

また、当時、日本の雇用慣行では男性が中心であり、女性には結婚・出産までの若年短期雇用慣行が一般的であった。女性の結婚退職制や出産退職制が労働協約で制度化される例さえあった。女性の多くは、結婚・育児を終えてからパートタイマーとして就労する例が広がった。しかし、

このパートタイマーは、夫や父親の被扶養者のまま年収一〇〇万円程度で就労する、世界に例のない同一労働差別待遇の非正規雇用であった。正規雇用としての夫や父親を前提に、家計補助的雇用であることから労働組合も大きな問題にしなかった。そして、一九八〇年には厚生省が労働時間や労働日が通常の労働者の四分の三を下回る時には社会保険加入をさせなくても良いとする「内翰」を出した。これは法令の根拠がどこにもないのに一人歩きしている。さらに、一九八三年の職安行政再編のなかで「パートバンク」が大都市に設けられ、労働行政がパート雇用を追認することになった。最低賃金も以前は男性日雇い労働者の賃金が算定根拠になっていたが、女性パート賃金が最低賃金算定の前提に変わることになった。行政が家計補助を根拠にパート型非正規雇用を追認したのである。

二 労働者派遣法制定の背景と派遣法の枠組み

一九八五年に労働者派遣法が制定され、翌八六年七月に施行された。労働者派遣法は中曽根内閣の下で展開されたものであるが、当時の労働政策全体に位置づけるべきである。ここでは以下の三つの立法目的を指摘したい。

1 偽装請負の合法化と職安法違反摘発闘争への対応

一つは、偽装請負の一部合法化である。すでに一九六〇年代から七〇年代に、製造部門だけでなくサービス部門でも多くの大企業職場に、「構内下請」や「業務処理請負」が広がった。これら職業安定法第四四条が禁止する労働者供給事業について、民放労連など一部の労働組合が法違反摘発と社外工本工化を課題に位置づけ、産業別の視点から個別資本との闘争を展開した。その結果、近畿放送、青森放送、サガテレビ、朝日放送などの事件が裁判でも争われた。これらの事例では、受人企業責任が裁判所によって認められるという注目すべき結果が生まれた。派遣法制定はこうした職安法違反摘発闘争への対抗措置であった。ただ、一部の先進的事例を除けば、多くの労働組合、とくに大企業では企業協調的潮流が支配的になっており、下請労働者への連帯の取り組みは皆無に近かった。

2 女性差別を雇用形態差別にすり替え

もう一つは、性差別を雇用形態差別にすり替えることである。女性労働者が原告となり、退職をめぐる男女差別慣

行が裁判で争われ、公序良俗違反で無効であることがほとんどの裁判例で確認された。さらに国連で女性差別撤廃条約が採択され、日本もその批准を迫られることになった。

しかし、日本の経営者の大多数と政府は、従来、若年短期雇用として位置づけていた女性労働者を、定年まで長期に男性と対等に処遇する考え方を持たなかった（現在も同様）と言える。そこで、女性差別撤廃を求める国際的圧力をかわし、それを逆手にとって、労働法の規制を緩和する方向を模索したと言える。その結果、具体的な規制内容のない男女雇用均等法を制定し、「保護抜き平等」論に基づいて労働基準法の女性保護規定を撤廃・緩和した。結局、女性差別を実質的に維持するために、女性を全体として派遣労働者ないし非正規労働者化することが派遣法の二番目の目的であった。

3 「中間労働市場」化

一九八四年、経済同友会は「中間労働市場」論を提起した。その内容は、広がりはじめた情報処理サービスに従事する労働者を、派遣や請負などの形式を通じて利用する「中間労働市場」の形成を主張するものであった。つまり、男性が多い職種であるが、知識や技術がすぐに陳腐化し易

く、処遇が難しい情報処理労働者を、従来のように正社員として企業の「内部労働市場」に組み入れないようにする。しかし、彼らが職種別団体や労働組合に加入して外部労働市場に行ってしまうことは却って危険であるとする。要するに、雇用責任を負わず、しかも安上がりを利用する「中間労働市場」形成を提言するという内容であった。後の一九八五年日経連提言「新時代の『日本の経営』」に通ずる、正社員雇用を抑制し、中心的職種以外を派遣・外部化する雇用戦略であった。

三 一九八五年労働者派遣法の内容と問題点

一九八五年労働者派遣法は、ドイツなどEU諸国の派遣法をモデルにしたものであった。しかし、まったく前提が異なる日本に、しかも労働者保護を欠いた形で導入されたために、多くの問題点を含むことになった。

1 「派遣労働」とする意図的な誤訳

日本では「労働者派遣」という概念は八五年派遣法制定時に導入されたもので、同法制定以前に使われることはなかった。法的には、偽装請負形式による労働者供給事業で

あり、職業安定法第四四条によって禁止される雇用慣行であった。本来であれば、「営利的労働者供給事業法」とするものがネーミングとして適当であったと言える。ところが当時、日本政府は、ドイツ法やフランス法に倣った制度導入という点を強調しつつ、新たに「労働者派遣」という概念を導入したのである。

政府がモデルとしたEU諸国の制度は、業務量が急に増えたときに期間限定的に民間業者が雇用する労働者を受入れて利用する、「一時的労働」（英語ではtemporary work、ドイツ語ではZeitarbeitまたはLeiharbeit、フランス語ではtravail temporaire、イタリア語ではlavoro temporaneo）と呼ばれるものであった。

ところが、政府は、「一時的労働」と訳さずに「派遣労働」と意図的に誤訳した。「派遣労働」の長期受入であれば矛盾がつかないが、「一時的労働」と訳せば、「一時的労働」の長期受入となって矛盾がすぐ分かってしまう。

なお、「派遣労働」について日本政府やそれに近い学者は、外国への日本労働法紹介では、派遣労働を世界的な用語であるtemporary workとは訳さず、文字通り直訳してdispatch workとしている。しかし、そのような英語は存在しないのでじつに奇妙な訳語となっている。労働法において「日本の常識は世界の非常識」ということを端的に示

す事実である。

2 同一労働差別待遇の容認

日本では、派遣会社は、「退職した正社員の人件費で派遣社員なら三、四人は雇える」ことを宣伝文句に派遣先へ売り込みをはかっている。このように派遣労働について同一労働差別待遇を公然と話せる国は日本以外にはない。フランス、イタリア、ドイツの派遣法では、同一労働同一待遇が明文で規定されている。また、九八年韓国法は均等待遇の努力義務を規定したが、二〇〇六年改正で差別是正措置を強化した。一時的労働としての派遣労働には雇用不安定など構造的な弊害があるが、その代わりに待遇を保障することでバランスをとるのが各国の派遣法の基本的前提である。

ところが、一九八五年労働者派遣法は、派遣労働者が派遣先従業員と同一の労働をしているときに派遣先従業員と同一待遇を保障することについていっさい触れていない。逆に、同一労働差別待遇を事実上容認している派遣法は、日本法以外にはない。この点が、世界的にも日本の労働者派遣制度を特異なものとする最大の原因である。その結果、派遣労働が劣悪なものとなり、正規雇用そのものが崩壊す

る点で世界最悪という結果につながっている。

3 派遣先・派遣元の無責任

現行制度では、派遣元はわずか二〇平米の事務所です許可を受けることができる。派遣元は中小・零細企業規模であり、顧客である派遣先に比して経済的に弱い存在である。しかし、法の建前では、派遣元が雇用主とされ、派遣労働者と派遣元との間の関係が重視されている。実態は、派遣元が派遣先・派遣労働者の中間にある存在というしかないが、労働行政は形式的に捉えて「派遣元が雇用主であって中間介在者ではない」という虚構に固執する。そして、労働基準法第六条が禁止する「中間搾取」の責任を雇用主である派遣元にはいっさい問わないことにしてしまった。その結果、派遣法施行によって、事実上、労働基準法の中間搾取禁止規定は死文化することになった。

実際には、登録型派遣では、派遣と派遣の間に空白期間があるのに派遣元は賃金や休業手当の支払義務を免れている。これでは「名ばかり雇用主」である。労働行政は一方で、雇用主である派遣元が派遣料金を取得するのは中間搾取に当たらないとしながら、登録型派遣で派遣元が休業中の労働者に賃金や休業手当を支払わなくても問題にしな

い。明らかに論理的矛盾を包含む行政解釈を採用することで、最低基準の労働者保護を図るという行政の責任を放棄してきたと考えられる。

四 派遣労働の弊害とその拡大

一九八五年労働者派遣法は、労働基準法や労働安全衛生法が定める使用者責任を単純に派遣元と派遣先に配分するだけである。派遣という複雑な三面関係で起りがちな使用者責任回避の可能性に配慮して、独自の派遣労働者保護の仕組みを作るべきであるのに、そうした特別措置をほとんど定めなかった。その結果、日本の派遣労働者は、労働基準法が定める最低基準の権利さえ行使困難となり、世界のなかでも最悪の状況になっている。

1 横暴ともいえる派遣先の対応

派遣労働者は正規雇用の場合に比較して、きわめて無権利な状態に置かれているが、以下、そのごく一部を指摘したい。

まず派遣労働者は、派遣先から実際の労務指揮を受け、労働時間のほとんどを派遣先で過ごすですが、実際上の労働力

利用者である派遣先との関係で、労働者としての権利が明確に保障されていない。その理由は、派遣法では派遣先が労働者に対して負う義務がきわめて限定されており、大部分の利用者の義務を「名ばかり雇用主」である派遣元が負うとされているためである。

派遣先は、直接雇用の正規従業員に対しては有り得ない対応でも派遣労働者には「痛みなしに」おこないやすい。その結果、「派遣先の横暴」といえる権利濫用が蔓延している。とくに、労働者が「風邪で二日休んだだけで就労拒否された」とか、派遣先作業チームでベテランの派遣社員が「説得力ある意見を述べたら、労働者派遣契約が一方的に中途解約された」といった、濫用というしかない差し替え要求さえある。その他、関連文書を軽視した作業指示、事前教育・説明抜き危険作業指示、ハラスメント等の訴えが少なくない。

2 「名ばかり雇用主」としかいえない派遣元

次に、派遣元は本来の雇用主責任が法規制によって明文化されていない。労働者派遣事業の許可基準が甘く、零細企業、専ら派遣、日雇い派遣など雇用主責任を果たすのに問題がある業者まで許可を受けている。派遣労働者からは、

派遣元については「何もないうきには調子がいいが、何かあっても頼りない、文句を言えば牙をむく」という声が聞かれる。

日本の雇用慣行の下では、雇用主は長期的に従業員ごとに職業能力開発・形成を位置づけ、適正な配置や業務担当を考えていた。ところが、登録派遣に加えて日雇い派遣までもが容認されて、個々の労働者についての教育・訓練の位置づけもなく、単純に仕事を紹介して使い捨てるだけの派遣元の労務管理が事実上容認された。若い労働者について、安定した雇用を前提に職業能力開発の点から派遣先選択を位置づけるべきであるが、派遣業が本来の責任をとらないことで莫大な利益を上げてきたのである。

3 派遣対象業務の拡大

労働者派遣法施行一〇年間は、一六業務が対象業務とされた。これらは専門業務とされたが弊害を小さく見せるための議論であり、ファイリング、OA機器操作等の女性が担当する業務、清掃、ビル管理関係の現業業務、コンピュータ関連業務など、正社員以外の外部委託可能業務である。日給が数万円といった本来の専門業務とは違って、むしろ低賃金の競争力の弱い労働者の業務であった。

これらは、九五年の日経連「新時代の『日本の経営』」の構想と重なるものであった。そこでは、正社員担当業務以外を派遣労働や有期雇用で担当させることが念頭に置かれた。この提言にそって日本の雇用の中核であった正社員的大幅縮減をおこなうために、九六年派遣法改正で対象業務が一六から二六に大幅に拡大され、九九年には、禁止業務以外は原則自由化する「派遣対象業務のネガティブ・リスト」化が導入された。

派遣労働者数は、九九年派遣法改正の前後一〇年間（九六年～〇五年）に七二万人から二五五万人へと三・五倍に急増した。当初は、正社員として業務二年以上の経験があり、一定のスキルを持つ者を派遣することが業界の申し合わせであった。一九九〇年代に入って、雇用状況の変化を口実に、従来の派遣の枠や建前を逸脱してパソナなどが「新卒派遣」を始めていたが、九九年改正後は単純労働の派遣までも容認され、派遣労働が、若年の男性労働者に一挙に広がることになった。世界のなかで日本ほど派遣労働者が急増した反面、常用雇用が激減した国は他には見られない。経営側と政府が戦略的に正規雇用を減らし派遣労働拡大を追求した結果である。

さらに、「参入規制の大幅緩和」の結果、実体のない業者でも許可・届出ができることになり、弊害の大きい日雇

い派遣等が拡大した。悪質業者が急増して法違反が横行し、労働者の権利から見れば第二次大戦前後の状況が再現している。〇五年から〇六年にかけてのマスコミ報道により、派遣労働者が、不安定、差別・低劣条件、無権利、孤立の状況にあることが社会的に認識されることになった。

4 派遣受入期間制限と規制緩和

一九八五年労働者派遣法は、派遣対象業務を「専門業務」に限定する方式で、派遣労働を例外化しようとした。しかし、九九年法改正で対象業務が原則自由化され、新自由化業務については、派遣受入期間を一年に限るという法規制（いわゆる「一年ルール」）がようやく導入されることになった。派遣期間を超えた段階で、九九年法は派遣先の直接雇用義務を定めたが、同時に、従来の対象業務（二六業務）は派遣受入期間の制限をなくすという改悪も導入された。しかし、「派遣受入期間の制限がない派遣」は、temporary work（一時的労働）という基本的前提に反する点で、「労働者派遣」としては根本的矛盾を含むことになった。ところが、経営側は厚顔にも、この「一年ルール」の改悪を求め、〇三年派遣法改正で派遣受入期間の上限一年が三年に延長された。なお、製造業務は二〇〇四年三月から派遣受入期

間一年を上限に対象業務化され、二〇〇七年三月から他の業務と同様に派遣受入期間三年が上限となった。

5 労働組合無力化と反撃の開始

1 搦め手からの団結破壊

一九八五年の労働者派遣法には、労働組合という用語そのものが皆無に近く、労働組合が派遣労働導入について関与する点では何の位置づけもされなかった。これに対して、EU諸国では派遣労働について労働組合の関与はきわめて大きい。何よりも産業別労働協約が普及しており、未組織労働者への拡張適用が前提になっていて、労働条件の八割から九割が仕事・職種別に労働協約で決定されている。派遣労働者であっても、担当業務に応じて産業別協約所定の労働条件が適用される。こうした協約慣行を前提にして、さらに各国の派遣法は確認的に、派遣先の同じ業務を担当する労働者と同等以上の労働条件を保障することを派遣元・派遣先に義務づけている。

さらに、イタリアや韓国では、派遣先職場に派遣労働者が導入される際に労働者組織と協議することが義務づけられている。また、派遣労働者が団結活動から除外される

ことがないように、派遣先事業場での労働者代表選出に派遣労働者も参加できるとされている。とくにイタリアでは、三大労組ごとに非正規労働全国労組が作られている。この派遣関連三労組が、派遣業全国団体と全国協約を締結している。そこでは、派遣労働者が一七〇〇時間就労することにより一時間の組合休暇を付与するとしている。つまり、一七〇〇人がフルタイムで就労すれば一人の組合専従を業者負担で置くことが可能となるという組合専従者の給与負担事項である。ドイツ、フランス法では派遣先事業場で派遣労働者が組合活動や代表選出などに参加する権利の保障も特別に定められている。

日本の労働者派遣法には、労働組合弱体化という隠れた目的があったと考える必要がある。一九八〇年代に入って中曽根内閣の下で臨調行革路線に基づき、国鉄民営化を軸に、国労などを「国家的不当労働行為」と呼ばれるほどの権力的弾圧によって官公労を中心とした総評運動を解体する政策がとられ、従来の労働行政が大きく転換することになった。高度経済成長の中で、民間企業を中心に組合分裂や組合内での対立を背景に企業協調的な潮流が台頭して、一九七〇年代には大企業労組では多数派となった。企業別労組は、派遣労働者を組織化することも、派遣労働者に労働協約を拡張適用することもほとんどなかった。別会社の

所属者としての派遣労働者が同じ職場に広がっても企業別労働組合は組織化できなかった。派遣法の立法者は企業別正社員組織の弱点を知り抜いて、「労働組合の無力化」を意図したのである。官公労を権力的に抑圧した中曽根内閣の下で派遣法が成立したことを考えれば、まさに「搦め手からの団結破壊法」という点に、派遣法の核心的な本質があったと言える。

2 真の法改正と新たな労働者連帯を目指して

日本の労働者派遣法はE.U諸国の派遣法とは大きくかけ離れた劣悪な内容・水準であるが、その弊害は九九年改悪で一挙に拡大して、日本の雇用社会だけでなく社会全体に取り返しがつかない程の破壊的打撃を与えてしまった。二〇〇六年以降、格差社会やワーキング・プアが注目され、財界主導の派遣法改悪の問題点がようやく明らかになってきた。二〇〇七年七月の参院選挙以降、「潮目」が変わって派遣法を労働者保護を強める方向で真に改正することが課題となっている。

本来、労働者派遣制度は企業間労働条件格差が大きい日本では導入する前提がなかった。その点では、労働者派遣法の改正ではなく、労働者派遣制度の撤廃が本来の課題で

ある。根本的には派遣法は廃止するべきである。しかし、現状では、労働者派遣法「廃止」という合意を一挙に拡大することは容易ではない。当面は、現行派遣法を大幅に改正して、E.U諸国並の労働者保護を盛り込むという点で改善の可能性を追求するべきである。当面の改正点として、①E.U諸国並みの法規制に近づけること、②派遣労働の例外化、③派遣先従業員との同等待遇保障、④派遣労働者への特別な保護、⑤派遣労働者の組合活動、労働者代表選出の権利保障という五点を挙げておきたい。

しかし、法改正を待っているのではなく、派遣労働者を含めた新たな労働者連帯を目指すことが必要である。多くの派遣労働者は未組織・無権利のままであるが、七〇年代後半から、個人加盟の地域労組、地域ユニオンが個別相談をつうじて派遣労働者を支援して権利闘争に取り組み動きが広がっている。韓国では企業別組織を乗り越えて産別組織化を積極的に進める民主労総の取り組みが注目され、日本にも大きな示唆と励ましを与えている。当面は、派遣労働問題に取り組む地域ユニオン・地域労組の活動の広がりをいっそう拡大し、さらに企業別組織の限界を乗り越えて産別組織化をめざすなど、労働者の連帯運動の新たな方向について活発な議論を展開することが必要である。

(わきた しげる)

飛礫60

2008年10月10日発行

編集 『飛礫』編集委員会
発行 有限会社 つぶて書房
神戸市兵庫区塚本通5-5-23
カサベラ兵庫2 F-B
電話/FAX 078-578-1486
e-mail:tsubute@as.email.ne.jp
<http://www.mmjp.or.jp/tsubute/>
郵便振替 00970-9-317034
発売 株式会社 れんが書房新社
東京都新宿区三栄町10
日鉄四谷コーポ106
電話 03-3358-7531
FAX 03-3358-7532
定価 本体1000円+税

・本誌を毎号確実に入手されるには最寄りの書店にてれんが書房新社をつうじて購読の予約をおすすめします。・直接購読される場合はつぶて書房にお申し込みください。購読料は4400円（年4号、送料込み）。発刊と同時に直送します。・バックナンバーのご注文はつぶて書房へ直接お申し込みください。
・落丁や乱丁はお取り替えいたしません。