

ワーカーズコープアスラン 杉村和美さん

聞き手 協同総研 菊地 謙

杉村和美さんは、勤めていた編集プロダクション(ED社)が倒産、組合員全員の解雇を通告されたのをきっかけに、5年半にわたって倒産争議を闘い、解雇撤回、謝罪、解決金の支払いという和解解決を勝ち取りました。その後、一緒に闘った広浜綾子さんや支援者たちと共に出版関連のワーカーズコープ「アスラン」を2000年8月に立ち上げました。(「協同の発見」2000年10月No.101参照)

2001年7月30日に初年度の総会を終え、2年度目の事業が始まる中、杉村さんにお話を伺いました。(編集部)

1年を振り返って

ワーカーズコープアスランを立ち上げての1年間を振り返っていただきたいのですが…。

先日行った総会では、「赤字でした、ごめんなさい」(笑)ということだったんですが、やっぱり「経営」ということに慣れていない、ということを経営にいろいろな方から指摘されました。

まず出版社があって、ワーカーズコープ・アスランは編集プロダクションの位置にあっ

て、そしてフリーランスがいて。「フリーランスと協同してやっていく」「フリーランスの結集体としての編集プロダクション」というのがアスランの立場なんですけど、やっぱり出版社からの請負単価などがどんどん削られてきている、あるいは単価は同じでもコンピュータ化が進んでいて設備にお金がかかったり、作業内容が増えたりしている。そういう状況の中で「フリーランスにはちゃんと払わないといけない」という意識があるものだから「アスランをどう維持していくか?」ということを考えないわけではないんだけど、入ったお金をほとんど丸ごと渡しちゃう(笑)みたいなね、そういう中でアスランがどんどん痩せ細ってきた(笑)という問題があります。

マネジメントをどう考えるか

一つは「マネジメント」ということについてどう考えるかと言ったときに、やっぱり私たちは雇用労働者だったわけだから、その辺のことは長けてないわけですよ。で、「原価がどういうふうにかかって、維持するのにどれくらいかかって」という、まあ本当に基本みたいなところがなかなか立てられないというか。マネジメントに手をつけるのは何か「経営者の側に立つ」ことで「搾取する」ことじゃないか?みたいな、罪悪感ではないけれどもそういうものも無きにしもあらずだったんですよ。

私たちはデザインとか編集とか「スキル」を持っているわけだけでも、マネジメントというのも一つのスキルであって、ワーカーズコープが(出資・経営・労働の)三位一体だとすると、やっぱり一部の人に任せるので

はなく一人一人がマネジメントというスキルを身に付けることで初めてワーカーズコープの主体となり得る。ところが私たちにはそこが欠けている、ということはこの間の一番大きな反省点として感じます。

ただそのスキルが、経営学の勉強でもすれば身に付くかというところという問題でもないだろうし、やっぱり実践の中で一つ一つ何がマズかったのか？みたいなことをやっていくしかないというふうには思いますが。反省した割にはあまり勉強しようとしていないじゃないかと言われるかもしれませんが（笑）。

出版の三重構造

もう一つは、構造的な問題ですね。もちろん私たちはもともと編集プロダクションで労働組合を立ち上げたという経緯があって、「出版の三重構造」という問題をずっと感じては来てたわけです。だけどやっぱり、自分たちがやっていく中でもう一回この矛盾が何なのか？というのが見えてきた。これはやっぱり成果だったと思うんですよ。だから、そういうことが「見えてきた」というのが今年度の成果だということで（笑）ご理解いただきたいと総会では言ったんです。

そういったいろんな試行錯誤が可能になったのはやっぱり支えてくれた出資金があったから。法人格を取るために私と広浜さんと二人が150万ずつ出して有限会社をつくっているんですけども、システムとしてはワーカーズコープがこの有限会社を使って事業を展開していく形にしています。この300万プラスいろいろな形の出資というものがあって（経理的にはワーカーズコープから有限会社への貸し付けという形にしているんですが）

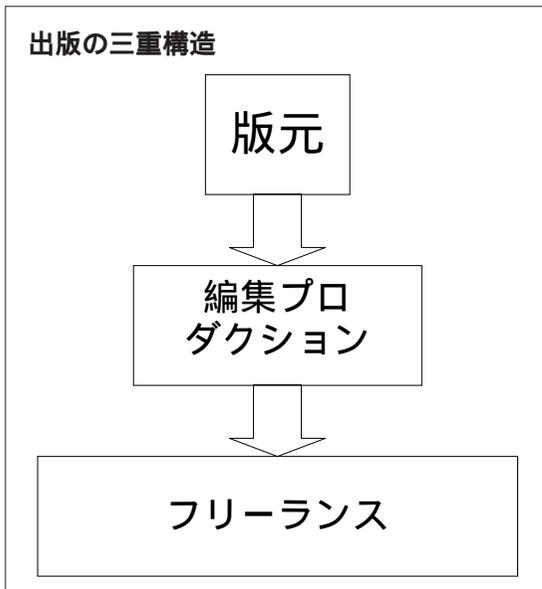
それがあったから1年間やってこれた。まあ、1年目だからそれが通用するんであって今後もそんなことを言い続けられるわけではないんだけど、でもその辺は1年やっての実感だったなと思います。

マネジメントについては杉村さんと広浜さんとで相談して進めるんですか？

そうですね。それで理事会を基本的には年4回開いていて、そこでは必ず月々の決算を出してこういう状況ですという報告をしているんですが、理事の人たちもわからない人ばかりだから（笑）。1人だけ税理士がいるから彼女がいろいろアドバイスをしてくれるんですけども、貸借対照表の見方を聞いてみんなで「オオーツ」と（笑）。



杉村 和美（すぎむら かずみ）
1952年生まれ。編集プロダクション勤務等を経て、ワーカーズコープアスランを設立。実用書、ビジネス書のほか、労働、環境、福祉、女性、健康関連の書籍、パンフレットの企画・編集を手



でも私が「こういうシステムにしてよかったなあ」と思うのは、年に1回経理も含めてオープンにして組合員にちゃんと報告するという作業を通じてアスランの状況もわかってもらえるということです。それから、理念と事業計画と活動方針があって、1年ごとこれに基づいて総括する、「この事業計画案はどうだったのか?」ということ振り返ることができることです。その作業がすごく大事で、これはワーカーズコープについてのある種の教育の場になっていると思う。この作業を通して組合員自体が「ワーカーズコープアスランをどうつくっていくか」ということを共有できるのではないかと思います。

今年の総会の前には「1年を振り返って何を議案に書けばいいんだ?」と思っていたんです。1年目の事業計画や予算案は右も左もわからない中で「このくらいあったら食べていけるだろう」というところから立てるわけだから、その達成率なんかを言っても余り意味がないわけですが(笑) 今回立てる計画は、ちゃんと根拠を持ってやらないといけな

いということで、結構アバウトだけど苦労もしたんですよ。

大きな点ではやっぱり外注比率がものすごく高かった。外注費が多いということは、フリーランスの仕事をそれだけ作り出したということだからそれ自体は評価できることなんだけれども、それによってアスランが潰れていったら元も子もない(笑)わけで、やっぱりそこをどうしていくか?ということを含んで知恵を出していかなければならない。

杉村さんの経験から

杉村さんは以前、徳島で女性の情報誌を作っていたそうですが?

女の人たちで「自分たちのメディアを作りたい」という想いが集まり「自分たちが作るんだ」という想いが先行して、そのエネルギーだけでやってたんです。月刊誌で、広告料の何パーセントを専従費に充てて、あとはもう実費は別として完全にボランティアですよ。写真も自分で撮りに行ったりして。

雑誌自体は結構それなりに注目されたというか、ものすごい女の人のエネルギーが集まって来たり、核家族で子育てして息が詰まるような中で「集まりたい」という想いか、「あそこであんな人がこんな事してる」みたいな発見とかね。それから、樋口恵子さんとか桐嶋洋子さんとかそういう人が講演に来るって聞いたら飛び込んで取材したり、徳島で働いている女の人をずっと取材していったり。『しんこきゅう』っていう雑誌なんですけど、それ自体はこう言ったらオーバーですけど、ひとつの時代を残したと思うんですよ、1年間だったんですけどね。

いつ頃のことでですか?

新 協同人に聞く



83、4年頃です。私も下の子が生まれたばかりで、バスケットに赤ちゃんを抱えてくる人もいて、そこら辺で赤ちゃんがワーワー泣いてお乳をやりながら編集会議をやったり(笑)。

ただ、きちんとしたシステムを作っていなかったんですよね。ほとんどボランティアで、他に勤めを持っている人もいたし自営の親の手伝いをしている人もいたし。大学や短大とかは出てきたけど「どうしようかな」みたいな人たちもいた。そこで「食べていく」ということではなかったんだけど、やっぱり続けていこうと思ったら、取材・執筆など仕事したことにはそれなりの対価が支払われるとか、誰が責任を取ってどういうふうな財政的な裏づけも含めて計画を立ててやっていくのか、とかいうことをやらないといけないのに、ほとんどドンブリ勘定だった。次の号が出たらずっと書店に車で配って、前の号の売り上げを回収してくるわけですよ。100円玉なんかをビニール袋にジャラジャラと入れて印刷屋に払いに行く、で「あ、足りない」というわけで(笑)。

私が主に広告を取って、私はそれで食べて

いたから、そういう意味ではどうしても必死だったんですけど、「私だけが必死になってきた」ということが爆発しちゃったんですよ(笑)「みんなは気楽だ!」みたいな(笑)。本当はみんなの力が寄り集まってできてきたってことはもちろん十分承知だったんだけど、私ももう煮詰まりきっていたからね(笑)あんまり見えなくなってた。

その辺をきちんと立場の違いもわかった上で、どういう関わりをしていくかという、システムを作らなかったっていうことがよくなかったな、というのがあったんですよ。もう長らく、アスランを始めるまでは忘れてたんですけどね。

倒産争議の中で

それより強いのは、やっぱり労働組合で争議をやってきたということですよ。何か思想信条で集まってきたわけではないですからね、労働組合と言うのは。たまたま同じ職場に居合わせちゃった、それでいきなり倒産しちゃったわけですから。争議をやるのかやらないのかもその時点での判断、それぞれの人の判断だと思うんですよ。だから、「絶対争議をやるべき」とは言わなかった。「私はこうしたい。みんなは、どう?」と話し合って、「じゃあ、やってみようか」となって始めたんです。

まあ途中で何度か節目にぶつかるわけけれども、その時にも各人が判断していった。みんな生きてきた人生も違うし、生活、労働、お金、世界観、それぞれ違うわけですよ。違った中でどうやって一つのことを実行に移していくのか、それも時間が十分あって全員納得するまで論議できるならいいけどそうもいかない。やっぱり相手があって、意見が分かれた場合どうするかという問題にぶつかる

わけですよ。その場合、どちらか一方の意見を採用することになる。だけど誰か1人が「方針」を出して反対意見や議論もないまま実行するのと、反対意見があった上で選んだ「方針」を実行するのでは全然違うわけです。自分が「右だと思う」と言って右になったとしても、「いや左なんだ」という人の話を聞いて、その上で右を選択したということで、「右という方針」自体が最初のものとは違うものになってると思うんですよ。そういう繰り返しの中で「自分たちが選択してきた」という意識も生まれていくというか。

広浜さんなんかも22、3才で他の人もみんな若く、私が年齢的にも上だったし市民運動の経験なんかもあるから「杉村が引っ張ったんだろう」とよく言われました。もちろんいろいろな提案をしたのは私だったのは事実なんだけど「自分たちで決定したんだ」という思いが強かったから。失敗も一杯あったけれど、その失敗も自分たちが選んだことに対する失敗だから誰かの責任にはしない。私もその点ではすごく楽でした。そういう関係は、すごくよかったです。

E D 労組が労働争議の「ろ」の字も知らない人たちが破産争議をやって、ここまで続けてこれたというのは、一人ひとりがその場で選択してきたからだと思うんですよ。先見の明がある人がいたとか、理論家がいたとか活動家がいたとかそういうんじゃない。「上で方針出す人がいて、いかにそこにみんなを統一していくか」みたいなそういう今までの労働運動ではなく「自分がどうするか？」というところを育て合っていく、自分たちで作りに上げていく過程、その過程が私にはすごく面白かったです。

争議における経営者との関係での成果が云々よりも、そういう関係が作られていく過

程が面白かったし、自立とか連帯とか団結とか協同とかそういうものが、その過程の中から作られていくということを知ったことが、私にとっては争議の中で得た財産なんです。

倒産という事態に直面したからそれに立ち向かわざるを得なかった、という部分もちろんあるんだと思うんですが、一方で倒産企業で必ずしもそのような集団が生まれるわけではないですよ？

それはやっぱり職種の業種的なものがあると思いますよ。やっぱり、職人集団みたいなところがあってね。ずっと職場占拠していたんだけど、そのビルは民法的には会社に所有権がありますよね。でも、会社を興したのは社長だけでも、自分たちが働いて会社を支えてきたし、銀行への返済もできてきたという自負があるんですよ。だから、本来は、このビルは私たちのものなんだって、ね(笑)。私なんか企画を立てるところからやっていたし、争議の間もずっと「やっていけないんじゃないか？」みたいなのもあった(笑)。もともとあんまり分業がなかったのかもしれない。業種的に職人に近いんですね。そういう人たちは逆にバラバラになりやすいんだけど、争議の中で「バラバラの力が寄り集まっていこう」という感じになったのかな。

寄り集める力は何かあったんでしょうか？

うーん。やっぱり「やってきたのは自分たちじゃないか」という自分たちの力を確認していたからかなあ。「私たちがいなくなったらこの会社が成り立っていかなかったように、誰一人欠けてもこの組合も成り立っていかない」という話をしていたし、それぞれが働いて、闘って、というその力の大きさ、どこ

かに偉大なものがあるのではなくて、私たちの力の中に寄って立つものはある、そういう実感はみんななんとなくもっていたような気がしますね(笑)。それに、仕事が好きな人たちだったから、仕事があるから争議もやれたみたいなのところもありましたね。

闘争の中から主体を

今後ますます倒産は増えると言われていますが、そういった状況でそこに働く人たちが争議をやったり自主生産をやったりという形に、なっていく可能性はあると思いますか？

ある、と思いますよ。ただ、業種的に可能な業種と非常に難しい業種とあるじゃないですか。知り合いで石油会社で解雇争議をやっている人もいますが、自主生産は難しいじゃないですか(笑)。別の事業をやるならできますが。

もう一つは争議になっていく過程の中で、どこまで団結をつくることができるか。そうは言っても私たちだって強固なものではないですが、常にそういう関係をつくり続けることができるかどうかということだと思いますね。



新 協同人に聞く

だからそういう意味で、労働者協同組合というのが、争議の中から立ち上がっていく場合は、やっぱり闘いを経る必要があると思っています。やっぱり、闘うっていうのはその中で主体をつくっていく過程なんですね。対立するものではないと思うんですよ。

労働者協同組合については、どこでお知りになったんですか？

労働者協同組合という概念についてはC&C出版の飯島さんからいただいた『仕事の発見』(日本労協連発行)の仕事(取材・執筆)を通して知りました。ただ、それ以前に、倒産争議の先輩である港合同・田中機械やパラマウント製靴、東芝アンペックスなどの闘いの記録を読んで「自主生産から労働者事業をたち上げる」道があることは知っていました。

田中機械やパラマウント製靴へは実際に話を聞きに訪ねたりもしました。田中機械の委員長が言っていることですが、労働組合がこれだけ信頼を失いアテにされないというのは多くの組合が「自分たちだけよければいい」ということで、大企業の組合なら同じ職場で働いているパートとか社外工とか下請けとか派遣の人のことすら考えない、ましてや地域のことなど考えない組合になってしまったことが原因だと思います。田中機械やパラマウント製靴や東芝アンペックスは単に雇用を保障させるということだけでなく、争議の中で育てた関係をバラバラにしまわないうで、解決後も共に働き、共に闘い、共に生活するという道を選んだわけです。よく「同じ釜の飯を食う」と言いますが、それに近いものはありますよね(笑)。

でも、その時点での思いはあっても、それを維持していくのは至難の技ですよ。田中機械や東芝アンペックスと同じ時期に自主生産

に踏み出したところは一杯あったけれども、かなりのところがダメになってしまったと聞いています。「だから難しいよ」とはいろいろな人から言われていました。

ワーカーズコープを目指そうということになったのは、争議の決着がついてからなんですか？

その半年くらい前からです。倒産したED社の他にもう一つあった子会社への雇用保障をずっと求めていたんですが、その会社自体が倒産しかけてしまったんです。「それならば自分たちでやろうか」という方向に切り替えたのがその頃です。「私たちが事業をやっていくことを金銭的な面で支える」という解決を目指そうということになって、今度はそれを目標とした闘争をしながら「どうやってやっていこうか」という論議を半年位続けたんです。企業組合をつくる勉強会を神奈川のワーカーズコレクティブの方に来ていただいて話を聞いたり、神戸の被災地の企業組合の話も聞いたり。

自主生産は男女2人ずつの4人でやっていたんですが、結局男性の組合員は仕事のやり方や給料をどう設定するかで折り合いがつかなかったんです。職種によって仕事の仕方も違うので何を基準に賃金を設定するかというのは言い出したらきりがなくて「じゃあもう一律だ」という提起をしたら、それはイヤだということになって。争議の時は一種の戦時体制じゃないですか。でもワーカーズコープを始めたら今度はエンドレスなわけだから。

あと、デザイナーなんかは夜中の仕事になっていく。争議の時は職場占拠をしていたので「昼の班」「夜の班」みたいにある意味では都合がよかったんだけど、やっぱり電気代などもかかるので、フレックスタイムには

するけどもコアタイムを決めて昼間にある程度してもらわないと困る、とか、あとタバコの問題とか(笑)。掃除をするとか、しないとか(笑)。そういうことが話せる関係にあったことは、いいことだとは思っているんだけど。でもそれだったら無理に一緒にやらなくても、ゆるやかにつながってられる形にしておけば、と。今もフリーになった人とは一緒に仕事していますしね。

争議というのは先が見えないにしても、解決に向けてみんなで団結するという部分があるけれど、経済活動というのはどこがゴールかというのがよくわからなくなって、難しくなってくるのでは？

出版関連の組合でも何度か企業組合を立ち上げたけどどうも聞いていない。詳しい総括は聞いていませんが。

やっぱり営業が得意な人と得意でない人とかいるじゃないですか。じゃあ営業ができる人間だけが仕事をやってるのか？というところじゃない。そこを勘違いしがちというか。私が徳島で雑誌をつくっていた時に「私ばかりが」と言ったような、事実大変な部分はあるにせよ勘違いをしてしまったら終わり、と思いますね。その辺で失敗することも多いんじゃないかなと思うんですよ。そこをどうやって越えて行けるか、というところだと思います。

それと、お金に対する認識の問題もあると思いますね。私たちの場合は、最初に有限会社をつくったお金自体が争議の解決金なんです。それは自分たちのお金でもあるんだけど、多くの人が支援してくれた中で取れたお金じゃないですか。自分たちはその間、仕事をしたりカンパをもらったり物販活動とか

をして生活できてきたわけですよ。だからその解決金というのは、ある種「公的な」ものというか、そういう認識がある。だったら、それをもう一度元手にして雇用をつくっていく、「公的な」事業に使っていくという意識があったんですよ。

時間単位で仕事をしている人にしても、私たち常勤の基本給(213,000円)を8時間×20日間で割った金額でやっています。うちの組合はもともと正社員、契約社員、パートのそれぞれの立場の人が一緒に組合を作っていて、そこは本当は矛盾があるんだけど、それぞれの生活をどう守るかということで一緒にやってきた歴史を持っているわけだから、パートだから安くいいんだ、というのはやめようね、と。私も広浜さんも基本ベースでは同じ給料なんです。差は、家族手当のみ。そういう意味では、賃金ひとつとってもこんなふうにはやっていけるの方が今の世の中では少ないと思うんですよ。それでも一歩を踏み出せたというのは争議の過程があったからという気はしますね。

社会的協同組合を目指して

現在の組合員数は？

個人が34人で団体が8団体です。仕事をしているフリーランスの組合員は12人くらいで、残りは出資をして支援してくれている人です。出資金1口の額は、個人が2万円で団体が5万円です。出資だけしてくれている人には、ED労組の争議を支援してくれていた人たちが多くて、本人の意識の中では一種のカンパのようなものなんです。でも実際にはその人は出版社の人だから「利用者」なんです。だから、その人たちの意識の転換とい

うのは図れていないんだけど、私たちから言う「利用者の側と一緒に出資もして仕事をつくっている」というあり方なんだと。

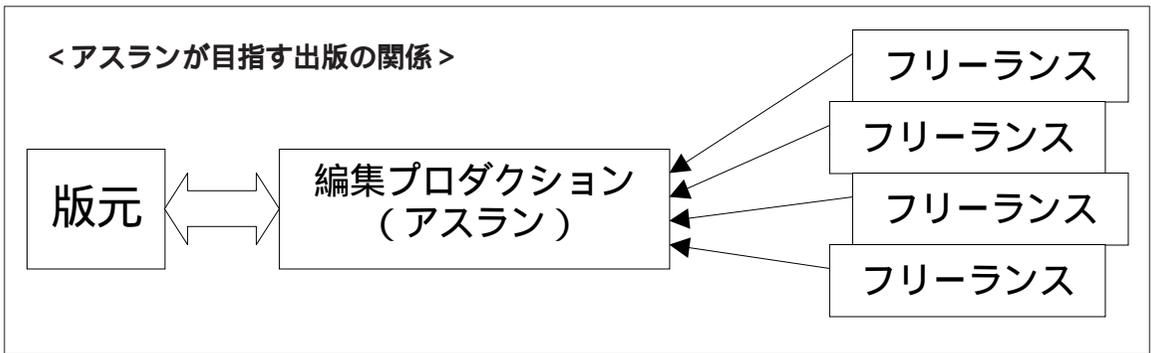
これは、いわゆる社会的協同組合をイメージしていて、版元と編集プロダクションとフリーランスが集まらないと出版業界の構造的な問題についても具体的に仕事上発生した問題についても解決の方向が見えてこないと思ったんですね。やっぱり協同組合とか労働組合とかそういうレベルでないと「こういう料金ではやっていけない」とかそういう話ができないわけですよ。仕事の現場では、なかなか「構造的矛盾」みたいな話はないじゃないですか。「もうちょっと何とかありませんか？」みたいな話はあるけどね。

そういう意味で、私はこういう形にしたということは、出版の三重構造というものをひっくり返してそれを解決していくシステムだ、と一応自負はしているんです。あんまり誰も認識してくれていないのが苦しいところではあります(笑)。

本当に単純な委託・請負関係だけになると、働く人同士が分断されてしまうんですよ。仕事を出してくれるところがみんな出資して組合員になってくれるといいんでしょうけど。

そうなんですよ。こっちも別に「版元の労働者は高い給料取ってるじゃないか！」なんて言うつもりはなくて、この構造的矛盾をどのように改善するのか、その手がかりはどこにあるのか？ということと一緒に相談したいって思うんですよ。それは本当に5年、10年かかる作業だと思うし、逆に言えば「出版という業界がそれまでもつのか」という問題もありますけど。そういう意味では出版社、編集プロダクション、フリーランスが対等な立場で関わり、協力して問題解決をして

新 協同人に聞く



いけるシステムをつくり、維持し、ささやかだけでも実践は続けている、ということはあると思うんですね。もうちょっと軌道に乗せないといけませんけど。

今後の方向性

今回、東京都の入札参加資格を取ったんです。今、東京都なんかは雇用関連だとか就労支援のパンフレットを山のように出しています、それもカラーで。今すぐには手につけられないけど、やっぱり失業者の問題とかに関する仕事をNPOとかワーカーズコープのようなところに、ちゃんと出させるということを目指しているんです。そういう仕事を入札でなく提案型で取れたらと。

私は印刷会社経由で、地方自治体の広報誌の仕事を受けたことがあります。やっぱり印刷会社の営業マンは自治体に対して年間の企画なんかをプレゼンしに行くんですよ。もちろん最後は値段のことがあるでしょうが、提案ができるんだったら「こっちの方を選びなさいよ」ということが言えるんじゃないかと思うんですね。

労働組合・協同組合・自治体との連携の中で仕事をつくり出す、というのが今後のアスランの経営戦略的には考えていかなければいけない方向性かなというのは思っています。そういう営業はすぐにお金になる仕事じゃな

いんでまだ手をつけられないんですが。

そういう形で厚生労働省などにも訴えていけないと、いくら理論的に「ヨーロッパではこうやってますよ」と言ってもね、やっぱり日本でもみんながやろうとしていて、悩んでいるというところを実態から伝えてあげないと。役所は実態を知らないんだから彼らばかり批判していても始まらないんですね。こちらから事実を基にして伝え、提案していかないとやっぱり説得力をもたないですよ。労働者協同組合法にしても市民会議を立ち上げたことは画期的なことだと思うけれど、やっぱりそれをネットしていくような情報誌なんかをつくっていかないと、なかなか動いていかないんじゃないかと。

これからますますアスランのような仕事おこしや働き方が増えてゆくものと思います。後に続く人たちの励みになるような活躍を期待しています。ありがとうございました。

ワーカーズコープアスラン

〒101-0061 東京都千代田区三崎町2-17-5

最寄駅 JR 中央線水道橋駅より徒歩3分

電話 03-5212-3171 FAX03-5212-3172

E-Mail: aslan.w.coop@nifty.com

URL: <http://www.aslan-w-co-op.com/>

ワーカーズコープアスランの本



リストラに負けない100の知恵

不当な扱いに屈しないための実践ノウハウ

中西義徳、芝威 / 監修 杉村和美 / 著

東洋経済新報社 2000年7月13日発行

236P 21cm ISBN4-492-26058-7 価格：1,600円 + 税

こんな時あなたならどうする？

希望退職に応じなかったら仕事を取り上げられた。

「会社の経営が苦しい。君は勤務成績が悪いので辞めてもらう」と解雇通告を受けた。

遺伝子組み換えとクローン技術 100の疑問

東洋経済新報社 2000年11月30日発行

天笠啓祐 / 著

219P 21cm ISBN4-492-76121-7 価格：1,600円 + 税

遺伝子はどういう役割を果たしているのですか？

遺伝子組み換え作物が環境を破壊しているそうですが？

クローン技術は何のために開発されたのですか？

ヒトゲノム解析とはなんですか？



イラストでわかる 知らないで損する

労働者派遣法 派遣労働ネットワーク / 著

東洋経済新報社 2001年11月22日発行

171P 21cm ISBN4-492-10510-7 価格：1,400円 + 税

派遣で働く前に知っておきたいこと

事前面接は禁止されている

こんなトラブルに直面したら

派遣スタッフも有給休暇を取れる

正社員が知っておきたい派遣の知識

イラストでわかる 知らないで怖い

シックハウス症候群 郡司和夫 / 著

東洋経済新報社 2001年12月11日発行

156P 21cm ISBN4-492-10511-5 価格：1,300円 + 税

広がるシックハウスの被害

防虫剤、消臭剤も原因に

安全な住居に住むには

シックハウスを改善するには

シックハウス症候群、化学物質過敏症相談先



【お求めは】ワーカーズコープアスラン aslan.w.coop@nifty.com

〒101-0061 東京都千代田区三崎町2-17-5-201 電話03(5212)3171 Fax03(5212)3172