

表 4 臨時職員における空白期間と年金・健康保険資格の継続

		8 空白期間 A	44 厚生年金・ 健康保険の継続 B	一致 団体数 C	一致 率 C/A (%)
都道府県	回答自治体数	34	34		
	未整備自治体数	28	16	13	46
	未整備率(%)	82	47		
政令市	回答自治体数	18	18		
	未整備自治体数	17	13	12	71
	未整備率(%)	94	72		
中核市	回答自治体数	21	21		
	未整備自治体数	18	11	10	56
	未整備率(%)	86	52		
県都市	回答自治体数	6	6		
	未整備自治体数	6	2	2	33
	未整備率(%)	100	33		
東京23区	回答自治体数	16	16		
	未整備自治体数	12	1	1	8
	未整備率(%)	75	6		
東京市町村	回答自治体数	21	21		
	未整備自治体数	9	13	7	78
	未整備率(%)	43	62		
大阪市町村	回答自治体数	22	23		
	未整備自治体数	7	13	5	71
	未整備率(%)	32	57		
全集計	回答自治体数	138	139		
	未整備自治体数	97	69	50	52
	未整備率(%)	70	50		

<参考>

厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格に係る雇用契約  
又は任用が数日空けて再度行われる場合の取扱いについて

(保保発0117 第3号平成26年1月17日 健康保険組合理事長宛、厚生労働省保険局保険課長)

「厚生年金保険及び健康保険の被保険者は、適用事業所と常用的使用関係にある者であり、事業主との間の事実上の使用関係が消滅した場合に被保険者資格が喪失します。この使用関係の有無等は、契約の文言のみを見て判断するのではなく、就労の実態に照らして個別具体的に判断する必要があるところです。

有期の雇用契約又は任用が1日ないし数日の間を空けて再度行われる場合においても、雇用契約又は任用の終了時にあらかじめ、事業主と

被保険者との間で次の雇用契約又は任用の予定が明らかであるような事実が認められるなど、事実上の使用関係が中断することなく存続していると、就労の実態に照らして判断される場合には、被保険者資格を喪失させることなく取り扱う必要があります。

上記について、健康保険の被保険者資格の取扱いに際してご留意いただくとともに、適用事業所等に対する適切な周知・指導等にご配慮いただきますよう、お願いいたします。(後略)」

② 年休繰越権の剥奪～空白期間を置くことによる不利益②～ 項目23 表5・表6

- 労働基準法における年次有給休暇の付与に係る「継続勤務」の要件は、「期間の定めのある労働契約を反復して短時間労働者を使用する場合、各々の労働契約期間の終期と始期の間短時日の間隔を置いているとしても、必ずしも当然に継続勤務が中断されるものではないことに留意すること」（平成19年10月1日付厚生労働省通知「短時間労働者の雇管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」）としている。
- 一方、多くの自治体で、空白期間を置くことにより、年休の繰越権を剥奪。

- ワークルール項目23.「更新や再度の任用の際、使い残しの年次有給休暇は、繰り越される」について、165自治体のうち、特別職非常勤か、一般職非常勤か、臨時職員かに関わらず、年次有給休暇の繰り越しを認めない団体は13団体（8%）。
- ・臨時職員についてこの状況を見ると、回答した自治体139自治体のうち、年休を繰り越さない自治体は40団体で、およそ4分の1の回答自治体で、労働基準法に反し、年次有給休暇の繰越という労働債権を剥奪。特に東京23区では、回答自治体16団体中11団体（69%）で

表5 使い残しの年次有給休暇が繰り越されない自治体数

	回答自治体数	未整備自治体数	未整備率(%)
都道府県	40	0	0
特別職非常勤	36	1	3
一般職非常勤	8	0	0
臨時職員	34	5	15
政令市	20	0	0
特別職非常勤	19	0	0
一般職非常勤	3	0	0
臨時職員	18	3	17
中核市	25	4	16
特別職非常勤	13	2	15
一般職非常勤	13	3	23
臨時職員	21	3	14
県都市*1	7	1	14
特別職非常勤	5	0	0
一般職非常勤	2	1	50
臨時職員	6	3	50
東京23区	18	0	0
特別職非常勤	18	0	0
一般職非常勤	0	0	-
臨時職員	16	11	69
東京市町村*2	21	2	10
特別職非常勤	19	2	11
一般職非常勤	1	0	0
臨時職員	21	8	38
大阪市町村*1	34	4	12
特別職非常勤	19	2	11
一般職非常勤	10	0	0
臨時職員	23	7	30
全体集計	165	11	7
特別職非常勤	129	7	5
一般職非常勤	37	4	11
臨時職員	140	40	29

\*1 政令・中核市除く

\*2 中核市除く

表6 臨時職員、空白期間と年休繰越

		8 空白期間が置かれていないA	23 更新や再度の任用の際、年次有給休暇は繰越B	一致団体数C	一致率C/A(%)
都道府県	回答自治体	34	33		
	未整備自治体	28	5	5	18
	未整備率(%)	82	15		
政令市	回答自治体数	18	18		
	未整備自治体	17	3	3	18
	未整備率(%)	94	17		
中核市	回答自治体数	21	22		
	未整備自治体	18	3	3	16
	未整備率(%)	86	14		
県都市	回答自治体数	6	6		
	未整備自治体	6	3	3	50
	未整備率(%)	100	50		
東京23区	回答自治体数	16	16		
	未整備自治体	12	11	8	67
	未整備率(%)	75	69		
東京市町村	回答自治体数	21	21		
	未整備自治体	9	8	5	56
	未整備率(%)	43	38		
大阪市町村	回答自治体数	22	23		
	未整備自治体数	7	7	1	14
	未整備率(%)	32	30		
全集計	回答自治体数	138	138		
	未整備自治体数	97	40	28	29
	未整備率(%)	70	29		

臨時職員の年休繰越を認めていない。

- ・繰り越さない理由については、たとえば東京都は臨時職員を任期2ヶ月で雇用し、2回更新6か月経過時点で1か月の空白期間を置くため、年休を付与していない。石川県も6か月に臨時職員を一律に雇止めする。
- 多くの自治体は非正規公務員のような期間任用職員については、期間満了とともに、年休請求権が消滅すると考えている。

空白期間を置く自治体（96団体）と年休を繰り越さない自治体（40団体）のクロス集計では28団体が一致。空白期間を置く団体の約

3分の1が、空白期間を置くことにより年休の繰越権を剥奪。3分の2が任期終了とともに年休繰越権を消滅させている。

- ・東京23区では67%の団体が両者が一致。
- 年次有給休暇は、東京都・特別職非常勤と臨時職員、熊本市・臨時職員、中央区、台東区、目黒区の臨時職員、清瀬市・特別職非常勤、門真市・特別職非常勤に付与されていない。労基法に定める勤務期間（6ヶ月）等を満たさない、短期間の繰り返し任用のためと考えられる。

(4) 育児休業制度、産前産後休暇、項目37、38 表7

①育児休業、部分休業制度

- 非正規公務員には、育児休業制度が整備されておらず、同制度を利用できない。
- 回答自治体165団体のうち、まったく育児休業制度がない団体が55団体で、未整備率は33%。
- ・一般職非常勤職員は、地方公務員育児休業法の適用があるにもかかわらず、回答自治体37団体のうち7団体（19%）で制度化されていない。
- ・臨時職員は、民間労働者の育児休業法も、地方公務員育児休業法も非適用である。このため制度が未整備で、回答自治体140団体のうち103団体（74%）で未整備。ただし、部分休業の規定に関しては臨時職員にも適用される。したがって、条例に特別の定めがない限り、部分休業を請求できる。これが府県を中心とした37団体で、臨時職員に育児休業制度、部分休業制度を適用している内実と考えられる。

臨時職員の多くは常時勤務であり、繰り返し任用による長期勤務の事例（ベテランの臨時職員）もあり、非常勤職員と区分して育児休業法を非適用とする必要はないと考えられ

表7 育児休業制度の整備状況

	回答自治体数	未整備自治体数	未整備率(%)
都道府県	40	12	30
特別職非常勤	36	17	47
一般職非常勤	8	1	13
臨時職員	35	18	51
政令市	19	2	11
特別職非常勤	18	3	17
一般職非常勤	3	0	0
臨時職員	17	7	41
中核市	25	9	36
特別職非常勤	13	5	38
一般職非常勤	13	2	15
臨時職員	21	17	81
県都市*1	7	2	29
特別職非常勤	5	1	20
一般職非常勤	2	1	50
臨時職員	6	5	83
東京23区	18	3	17
特別職非常勤	18	4	22
一般職非常勤	0	0	-
臨時職員	16	15	94
東京市町村*2	21	11	52
特別職非常勤	19	9	47
一般職非常勤	1	0	0
臨時職員	21	20	95
大阪市町村*1	34	16	47
特別職非常勤	19	8	42
一般職非常勤	10	3	30
臨時職員	23	21	91
全体集計	165	55	33
特別職非常勤	129	47	36
一般職非常勤	37	7	19
臨時職員	140	103	74

\*1 政令・中核除く

\*2 中核市除く

る。

- ・特別職非常勤も、民間労働者の育児休業法も、地方公務員育児休業法も非適用である。129回答体のうち、47団体が未整備である一方、回答自治体の3分の2にあたる82団体で特別職非常勤も育児休業制度が適用されている。

この点に関して、総務省公務員部は、2010年12月15日付けの事務連絡で、特別職非常勤職員に係る育児休業及び介護休暇の取り扱いについて、「今般の同法（地方公務員育児休

業法）の改正が民間との均衡を踏まえたものであり、育児・介護休業法の趣旨が労働者性のある者についての最低基準を設けるものであることにかんがみ、労働基準法が適用される者であれば、各地方公共団体において今般の法改正を踏まえた対応が図られるべき」としている。

特別職非常勤に育児休業制度を適用している自治体は、労働組合があるところは労使協定等で、ないところは要綱等で規定している。

## ②産前産後休暇

○産前産後休暇は、労働基準法に根拠を有する、必ず取らせなければならない労働条件。

○産前産後休暇の制度化状況は、165回答自治体のうち、まったく制度を置いていない自治体が9自治体（5%）。

任用種類別に未整備状況を見ると、特別職非常勤で8団体（6%）、一般職非常勤で1団体（3%）、臨時職員で39団体（28%）である。

○産前産後休暇制度は、出産後において、職場に復帰することを前提として制度化されている。逆に言えば、産前産後休暇を制度化していない自治体は、結果的には、妊娠・出産した非正規公務員は働き続けないこと、再度の任用しないことを前提としているといわざるを得ない。

※ 育児休業・部分休業制度や産前産後休暇制度が未整備な自治体は、「マタニティーハラスメントを制度化」した自治体といえる。

表8 産前産後休暇の未整備状況

	回答自治体数	未整備自治体数	未整備率(%)
都道府県			
特別職非常勤	36	1	3
臨時職員	35	1	3
政令市			
臨時職員	17	3	18
中核市			
特別職非常勤	25	1	4
臨時職員	13	1	8
臨時職員	21	3	14
県都市			
特別職非常勤	5	1	20
東京23区			
臨時職員	16	11	69
東京市町村*2			
特別職非常勤	21	3	14
臨時職員	19	2	11
臨時職員	21	12	57
大阪市町村*1			
特別職非常勤	34	5	15
一般職非常勤	19	3	16
臨時職員	10	1	10
臨時職員	23	9	39
全体集計			
特別職非常勤	165	9	5
一般職非常勤	129	8	6
臨時職員	37	1	3
臨時職員	140	39	28

\*1 政令・中核除く    \*2 中核市除く

<参考>

非正規公務員と「女性の職業生活における活躍についての事業主行動計画」

- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 2015年8月25日可決・成立
- 地方自治体の義務
  - ・国の基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定（努力義務）
  - ・国や地方公共団体、民間事業主（300人以上雇用）は、その従業員に対し、事業主行動計画を策定。
- 参議院 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案に対する附帯決議
 

「政府及び地方公共団体は、本法の施行に当たっては、次の諸点について適切な措置を講ずるべきである。
- 三 非正規労働者の七割、かつ雇用者全体の四分の一を非正規労働者の女性が占めていることに鑑み、その待遇改善のために、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第九条のガイドラインを策定することを速やかに検

討するものとする。

- 九 公務員の臨時・非常勤職員においても、女性が多数を占めることに鑑み、すべての女性の活躍を促進する観点からも、臨時・非常勤職員について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件が確保できるよう引き続き配慮すること。
- 地方自治体に勤務する非正規公務員の4人の1人は、非正規公務員である。別-1表参照
- 今回のワークルール調査対象の自治体における、全職員（正規公務員+非正規公務員）に占める女性非正規公務員が占める割合が高い上位30傑の団体は、別-2に示すとおりで、女性非正規公務員の依存率は3割以上を占める。
- 2016年3月末までにすべての自治体で策定を義務づけられている「女性の職業生活における活躍についての事業主行動計画」においては、これら女性の非正規公務員の処遇改善方策等を記述すべき。

<別-1> 総務省調査2012より

(単位：人)

	合計		特別職非常勤職員 (法3条3項3号)		一般職非常勤職員 (法17条)		臨時的任用職員 (法22条2項・5項)	
	計	女性職員の割合	計	女性職員の割合	計	女性職員の割合	計	女性職員の割合
職員数 (平成24年4月1日)	603,582	74.2%	231,209	63.4%	127,390	80.7%	244,983	81.0%
一般事務職員	149,562	80.2%	54,723	69.2%	32,650	84.6%	62,189	87.3%
保育士等	103,428	96.3%	22,912	95.6%	26,052	96.5%	54,464	96.4%
給食調理員	39,294	97.0%	9,248	96.6%	12,495	97.6%	17,551	96.8%
教員・講師	78,937	64.8%	22,195	63.8%	8,817	75.2%	47,925	63.3%
その他	118,593	63.1%	76,883	56.1%	20,449	71.0%	21,261	80.5%

<別-2>

調査対象自治体の女性非正規公務員依存実態 上位30自治体

2012年総務省臨時非常勤調査並びに2012総務省定員管理調査

(カテゴリー)	非正規公務員合計 A			正規 職員 合計 B	全 職員 計 A+B	非正規 公務員 割合 (%)	正規 職員 割合 (%)	女性 非正規 公務員 割合(%)
	男	女	計					
1 島本町 (町村 大阪府)	23	265	288	253	541	53.2	46.8	49.0
2 岬町 (町村 大阪府)	34	134	168	159	327	51.4	48.6	41.0
3 国立市 (市 東京都)	67	329	396	434	830	47.7	52.3	39.6
4 東大和市 (市 東京都)	64	333	397	457	854	46.5	53.5	39.0
5 羽村市 (市 東京都)	27	231	258	356	614	42.0	58.0	37.6
6 清瀬市 (市 東京都)	36	275	311	427	738	42.1	57.9	37.3
7 高松市 (中核市 香川県)	329	2,384	2,713	3,696	6,409	42.3	57.7	37.2
8 北区 (特別区 東京都)	206	1,569	1,775	2,457	4,232	41.9	58.1	37.1
9 東久留米市 (市 東京都)	62	386	448	613	1,061	42.2	57.8	36.4
10 摂津市 (市 大阪府)	81	411	492	649	1,141	43.1	56.9	36.0
11 あきる野市 (市 東京都)	24	256	280	432	712	39.3	60.7	36.0
12 茨木市 (市 大阪府)	85	890	975	1,567	2,542	38.4	61.6	35.0
13 多摩市 (市 東京都)	47	461	508	825	1,333	38.1	61.9	34.6
14 泉大津市 (市 大阪府)	93	456	549	784	1,333	41.2	58.8	34.2
15 瑞穂町 (町村 東京都)	36	131	167	216	383	43.6	56.4	34.2
16 忠岡町 (町村 大阪府)	12	95	107	171	278	38.5	61.5	34.2
17 羽曳野市 (市 大阪府)	50	359	409	655	1,064	38.4	61.6	33.7
18 藤井寺市 (市 大阪府)	27	305	332	576	908	36.6	63.4	33.6
19 西東京市 (市 東京都)	116	574	690	1,028	1,718	40.2	59.8	33.4
20 和泉市 (市 大阪府)	81	737	818	1,476	2,294	35.7	64.3	32.1
21 富田林市 (市 大阪府)	45	446	491	898	1,389	35.3	64.7	32.1
22 新潟市 (政令市 新潟県)	461	3,676	4,137	7,420	11,557	35.8	64.2	31.8
23 国分寺市 (市 東京都)	62	346	408	683	1,091	37.4	62.6	31.7
24 能勢町 (町村 大阪府)	18	67	85	127	212	40.1	59.9	31.6
25 葛飾区 (特別区 東京都)	237	1,437	1,674	2,986	4,660	35.9	64.1	30.8
26 狛江市 (市 東京都)	19	211	230	459	689	33.4	66.6	30.6
27 田尻町 (町村 大阪府)	13	60	73	124	197	37.1	62.9	30.5
28 熊取町 (町村 大阪府)	61	190	251	378	629	39.9	60.1	30.2
29 世田谷区 (特別区 東京都)	416	2,357	2,773	5,084	7,857	35.3	64.7	30.0
30 四條畷市 (市 大阪府)	33	184	217	401	618	35.1	64.9	29.8

## 非正規公務労働の現場には、『任用』という化け物が跋扈している

時任 玲子

2012年6月に大阪地裁へ提訴したハローワーク雇い止め裁判は、いよいよ最高裁へ判断を仰ぎます。雇用の安定を図る国の機関で起こった理不尽な雇い止め事件。せめて損害賠償慰謝料請求は認められたいものです。

## ●原判決の内容

「原告は、任用予定期間が経過し、任期満了により退職したというほかないから、任用予定期間経過後に再び任用される権利若しくは任用を要求する権利又は再び任用されることを期待する法的利益を有するものではない」

「非常勤職員であるハローワーク相談員の任用行為は、国家公務員法附則と人事院規則に基づいて行われる公法上の行為であり、法令に基づいて行わなければならないから、法令に定められた任用方法の例外を認める余地はない」

『『任命権者が、日々雇用職員に対して、任用予定期間満了後も任用を続けることを確約ないし保証するなど、同期間満了後も任用が継続されると期待することが無理からぬものと見られる行為をしたという特別の事情がある場合には、誤った期待を抱いたことによる損害について国家賠償法に基づく賠償を認める余地があり得る』(1994年大阪大学事件最高裁判断)。原告の場合は、任用が継続されるという誤った期待を抱いた「特別の事情」はなかった。また、セクハラ事件の被害者を支援した原告を排除する意思の下に不採用としたとは認めがたい」

## ●二審判決も×(2015年11月25日)

改めて読んだ判決文にこうありました。「任用という一方的意思表示によって成立する行政処分」。誠実に働いてきた者に向けて、なんと冷たい言葉でしょう。なぜ任用ならば、本来救済されるはずの被害が回復できないのでしょうか。恒常的基幹業務を1年更新にして非正規職員に委ねている実態がそもそもおかしいことで、「安い給料でよくやってくれている。後は資格を取って客観的根拠を作ることやね」と言われて、勧められた資格を取得したら、普通に働き続けられると期待するでしょう。裁判に

向かうきっかけとなったセクハラ事件に遭遇するまでは、上司から大切にされてきた実感が持っていました。加害男性の個人的に親しい人物が、相談員の人事権を握っていました。英語対応もし、求職者セミナーも職員研修も担当してきて、9年間職場に貢献してきたのに、こんな形で雇い止めになるとは。しかも、4月1日から失業することを3月29日に言われたのです。たっぷりあった有給休暇を消化する間もありませんでした。私がセクハラ被害者支援をしてから、雇い止めになるまでの経緯についても、何時間もかけて苦しみながら書き起こした陳述書についてまるで顧みられず、「確かに、控訴人は、セクハラ被害者支援活動をおこなったことがあった。しかし、公募にしたことには必要性も合理性もあった」とだけ結ばれています。公募が気に入らない非正規職員を排除する仕掛けになっていることに気がついてほしい。残念なのは、私の仕事が相談でなく、紹介だったとされたことです。当時一緒に働いていた正規職員を証人として二人も立てても、元求職者の方々お二人の陳述書を出しても、まったく無視されました。

## ●最高裁への思い

ハローワークで働く半数以上は相談員という非正規公務員です。求職者から見れば誰が正規かわかりません。毎年何千人もの相談員がクビを切られ、職を求めてハローワークに押し寄せる、そんなブラックジョークのような世界が展開しています。一億総活躍社会というなら非正規で働く人が使い捨てにされるようなことがあってはなりません。いい加減「任用だから」という言葉だけで、真面目に働いてきた人の権利がないがしろにされる現実を放置するのはやめにしてほしい。この環境に置かれたものなにか使命があると感じます。時代に合致した価値観を、司法が構築できるように願っています。

★裁判費用が新たに発生します。藁をもすがる思いでカンパを募っています。

「ハローワーク雇い止め裁判を支援する会」

口座番号 00990-2-233526

<本・雑誌の紹介>

『非正規公務員の現在～深化する格差』

上林陽治（日本評論社）

2012年発刊の『非正規公務員』に次ぐ日本評論社からの単著。2013年5月から15年7月までに執筆した原稿を3部10章にまとめ、現在の非正規公務員をめぐる調査分析、非正規公務員の法的位置づけの変遷の検討、司法における判断・判例の分析・紹介という現段階での到達点となる必読の書になった。

難解とされ、迷路に入り込んだような「任用」論に関しても「非正規公務員問題を歴史的な脈に位置づけて分析することを試みた」という意欲的執筆に溢れている。

一方では、図書館の指定管理者移行に際し、非正規図書館司書には何も知らされず、結果「正規公務員は異動・配転で本庁に引き上げられたのに対し、非正規司書は雇止めされた」という熱い眼差しもある。評者が出会ったある公立図書館の非常勤嘱託は、歴史的な資料を整理・分類し、資料集の発行にこぎつけた。しかし、4月以降の雇用は未だ定かではない。彼女は本書を手を取った途端、堰が切れたように正規・非常勤嘱託・臨時職員の格差について語りだした。そういう力を持った力作である。1,900円＋税。

『労働法律旬報』2015年12月下旬号

「特集：ソウル市の労働政策・正規雇用政策」

当会が2013年度以降の継続事業としてきた「バク・ウォンスンソウル市政の非正規労働者政策」の調査結果を特集した。筆者は（掲載順に）、  
・ソウル市政に見る非正規労働者政策（白石孝）  
・雇用のブラック化に挑むソウル市政～労働尊重の社会定着策と「脆弱労働者」対策（竹信三恵子）  
・ソウル市における非正規労働者の正規化事業～公共部門の非正規化状況の日韓比較（上林陽治）

・韓国の公共部門における非正規労働者（期間制勤労者）の無期契約勤労者への転換と課題（徐侖希～名古屋大学大学院法学研究科特任助教）

ソウル市政は韓国でも先駆的政策を立案、実施しているが、これを日本の自治体で実施することは、決して不可能ではない。希望を示唆するソウル市政のレポートをぜひ読んでほしい。旬報社刊。

『季刊・労働者の権利』2015年10月

「特集：非正規公務員の労働問題」

日本労働弁護団の機関誌での特集。掲載順に、非正規公務員問題をめぐる4つの格差と2つの「神話」（上林陽治）、公共サービスを担うすべての非正規労働者の組織化をめざす（野角裕美子～自治労）、非正規公務員の公務（労働）災害補償制度の概要と安全衛生管理体制（山下弘之）、公務労働の非正規化・民間化、自治体業務のアウトソーシングに対する自治労連の取組み（松尾泰宏）、「官製ワーキングプア研究会」の活動（山本志都）、非正規公務員の事件（城陽市）（塩見卓也弁護士）、ハローワーク立川雇止め訴訟（谷村明子弁護士） \*当会理事3名が執筆。問い合わせは同弁護団事務局へ。

<神奈川県臨時職員労災訴訟報告会>

林業職の臨時職員が、山林での業務中に滑落、膝を損傷したにも関わらず、完治しない状態で現場復帰させ、なおかつ労災（公務災害）申請も怠るなど「公務災害隠し」が行われ、現在一審の後半に差し掛かっています。事件の経過、訴訟の状況、そして非正規公務員の労災問題についての報告会を開催します。

・日時 2016年2月15日（月）午後6時30分～8時30分

・会場 かながわ県民センター711号室（横浜駅西口・きた西口およそ5分）

<編集後記>

発案から1年、ようやくワークルール自治体調査が昨年12月にまとまり、公表できた。総務省が2005～08～12年と悉皆調査を実施しているが、個別自治体名を挙げての結果発表はなく、自治体の人事担当者をはじめ労組や議員からも注目されていた。結果、相当程度重要な調査結果となった。当初は「ブラッ

ク自治体」を告発する発想から始まったが、むしろ客観性を担保し、評価が低い自治体が改善に動いてもらうことが大切と判断し、ネーミングも含めて転換した。また、労組の取り組みを促すことも重要と考え、自治労、自治労連や連合などにも情報提供を行った。調査を活用してほしい。（白石孝）

「官製ワーキングプア研究会レポート」 2016年1月・第16号

発行：特定非営利活動法人 官製ワーキングプア研究会

〒160-0008 新宿区三栄町16-4 芝本マンション403号（JR・東京メトロ四ツ谷駅）

携帯電話：090-2302-4908/FAX：042（474）9520/電話：03（5269）0943

Eメールアドレス：kanseiwakingupua1950@yahoo.co.jp

ホームページアドレス：http://kwpk.web.fc2.com/

定価 1部200円