

「深夜仮眠時間中の業務に明確な交替制がなかったため、賃金を支払う義務があったにもかかわらず支払っておらず、それを含めると最低賃金を下回ってしまう」という限定的なものではありません。

なぜ深夜手当だけを割増賃金として支払うという結論になったのかは不明です。本来、私たち大阪市の特別職の非常勤職員は全員、就業規則によって週の労働時間は30時間と規定されています。ですが宿日直専門員の労働条件通知書には記載せず、あいまいにしています。

よって、本来ならば週30時間を超える労働については時間外手当を支払う義務があります。特に週40時間の法定労働時間を超える場合については割増の時間外手当（25%増）を支払う必要があるはずですが、そのうえで深夜労働はさらに25%の割増（合わせて50%増）となるのが正しい計算のはずですが、また、休日労働や、休日労働での深夜労働の割増賃金の問題もあります。ですが、時間外手当の問題は所定労働時間が明示されていないことや、36協定が未締結であること、休日労働割増賃金の問題はそもそも休日（法定休日や所定休日など）について就業規則や労働条件通知書に規定されていないことをまず明確に定める必要があります。ですので、大阪市が公表した未払い賃金の試算も不明な点が多く、本来はもっと支払う額が大きいことが疑われます。

ですが、宿日直専門員の方の一番の問題は、1回につき2人1組のローテーションを4人で担うことで、1ヶ月の総労働時間が280時間以上になるという「長時間労働」です。しかし、その件は是正されていません。また、各種有給休暇も書面上は取得可能となっていますが、取得を希望すれば、他の3人の方に必ず代直（代替勤務）をお願いしなければいけません。逆に他の方が休んだ場合は、自分も代直をする番がきますので、宿直+日直の24時間連続勤務をする覚悟で、長期の休暇を取得しなければならないということです。これでは、年々労働基準法に添

って有給休暇は増えていっても、実質、取得は非常に難しいでしょう。また、先ほど示した未払いの割増賃金の額も、正しく計算すれば天井知らずに上がっていくように思われるかもしれません。ですが、他都市では通常6人でローテーションを組んで実施している業務を大阪市は4人でやっているため、当然の結果だと思いません。

また、大阪市が監視・断続労働の手续・届出をしていると労基署が正式に（これまでは両方で意見が分かれていたよう）認めたようです（労基法第41条第3項に、監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けた場合は、労働時間規制の適用除外となるということが定められています。「常態として身体又は精神的緊張の少ない業務」）。

加えて、報道発表でもありましたが、この3月～4月の間に最低賃金法第7条の断続的労働に従事する者への最低賃金の減額特例許可申請の手续（2008年に新設された法律）を新たに行ったので、認められれば（多分認めていると思われます）、賃金が従来のもにに戻ってしまいます。

今回、労基署・労働局を訪問したさい、各区4人体制ではあまりにも過酷すぎることや、監視・断続労働等の許可を認めず、各区役所で実態をもっと聞き取ってくださいとお願いしましたが、残念ながら労働者代表の意見だけでは現状を変えるのは難しい状況です。この問題を改善するには、労働組合や弁護士の支援も必要だと思われませんが、何より当事者の方の中に改善したいという強い願いが大切だと思います。

その後、6月23日（木）に西野田労基署担当者から以下の内容について報告がありました。

<福島区から労基署へ報告>

（支払時期）6月24日（金）に個別に支払完了

→これをもって、この件についての労基署の調査は終了する

（支払内容）過去2年間、当時の最低賃金×総労働時間+有給も同等に換算

例：2年前 大阪府1時間あたり819円当時なら総労働時間（宿直なら17：30PM～9：00AM、日直なら9：00AM～17：30PM 全て労働時間として換算する）×819円、に加え深夜労働22：00PM～5：00AMは×819円の1.25増しで計算し、その不足分を支払う。

→つまり1日当たりの労働時間が30時間or40時間超えた分を時間外手当として割増賃金はない

（支払人数） 大阪市24区で192人
（2016年4月以降について）

この件への明言は避けられましたが、従前どおりの計算方法にもどるようです。

（福島区以外の23区就業規則未作成・未届問題について）

23区就業規則未届については、西野田労基署と福島区にパイプがあるので西野田労基署→福島区役所→大阪市本庁という方法で伝えた。（個人的印象として）未届については近々結論が出る？

後日、当事者の方々からお話をお聞きしたところ、確かに6月24日に各個人に未払い賃金の支払があったそうです。社会保険料等を差し引き、個人差はあるものの、一人あたり1年分で70万弱、2年分で120万～150万位支払われたようです。

今回の件は、申告から1年半後に一定の解決がみられ、時間はかかりましたが西野田労基署や大阪労働局は、大阪市を相手にかなりがんばったと思います。また、大阪市も一旦支払う理屈が整ったならば、滞りなく支払うということも評価できます。

ですが、人員の問題は解決していませんし、すでに監視・断続労働の許可（西野田労基署が許可・管轄）や、最低賃金の減額の特例許可申請（労働局が許可・管轄）が認められているならば、それは拙速だと思います。まず、区役所に直接出向き現場や労働者代表から丁寧に意見をきくなど実態の把握に時間をかけるべきです。

7月17（日）・18日（月・祝）の「官製ワーキングプアをなくそう！実践セミナーin高松」での京都市の宿日直専門員の方の発言は印象的でした。「宿日直という仕事は軽んじられ、二重の差別を受けている。一つ目は、一般の非常勤と同等の扱いを受けていないこと。二つ目は正規職員と同等ではないこと。」このことばを、私は忘れてはならないと思いました。監視・断続労働や最低賃金の減額の特例許可申請は、そういった意味でも、宿日直の仕事を軽んじているといえます。その仕事内容は多岐にわたり、来庁者・電話への対応、庁舎管理（施錠、巡視）や文書收受（戸籍の届出受付等）といった大切な公共サービスの担い手です。賃金が安くなるなどの理由で、安易に委託してはならないと感じました。

また、2016年度の調査結果が待たれるところですが、2014年総務省の「臨時・非常勤に関する調査結果」では、任用根拠が違っただけで同じ職種でも時給が200円も差があるという結果がでています。これは、非正規間でも同一価値労働同一賃金が実行されていないことを示しています。これは京都市の方のご発言にも通ずる大切な問いが含まれていると思います。正規と非正規の格差是正、同一価値労働同一賃金の獲得も大切ですが、私たちは同じ非正規のなかでも格差があることに、もっと目を向ける必要があるのではないのでしょうか？

最後に、公務員の特別職非常勤の就業規則を作成する問題は、賛否両論があると思います。ですが、残念ながら労働組合の存在感が薄れ、各職場でその役割が十分に果たせていない現状で、最低賃金にも満たない報酬で長時間働かされている身近な方々の存在を知りえたのも、わずかですが一定解決したのも、労基署を活用できたのも、他都市の宿日直専門員の問題に精通する方々の助けを借りながらですが、就業規則未作成・未届問題を是正し、労働者代表の意見書を提出したことが大きかったと思います。

1 事案の概要

神奈川県に林業職の臨時任用職員として勤務していた渡辺智子さん（原告）は、任期終了直前の2009年9月29日、森林での現地作業中に急傾斜地を移動している際、斜面を滑落し、傷害を負った。原告は県の安全配慮義務違反等を理由として12年9月28日、県に対する損害賠償請求訴訟を横浜地方裁判所川崎支部に提訴、その後訴訟は横浜地方裁判所本庁に回付され、審理が続いている。

2 裁判の争点

訴訟で原告は県に損害賠償を求めるにあたり、概ね以下の点で義務違反（過失）が県にあったと主張し、これに対し県は争ってきている。

(1) 安全配慮義務違反

林業職は、通常の労務では考えられないような急傾斜地などで、機械を用いる作業を行うことがあり、その業務自体に潜在的な危険性が高い。本件被災現場も、40度前後の斜度があった。

県は、原告らが、事務所を離れた現場で業務に従事する際に、職員の作業中の滑落や転倒を防ぎ、又は仮に滑落・転倒した場合にも重大な結果が生ずることを防ぐための十分な措置をとらなかった。また、原告に対し、安全衛生管理体制についての告知や事前の安全衛生教育が一切行われていないなど、労働安全衛生法上の義務も履行していなかった。このような県の行為は安全配慮義務に違反するもので、その結果として原告は事故により受傷した。

(2) 損害拡大防止義務違反

県は事業者として労働者である原告の健康を確保する義務を負う（労働安全衛生3条1項）。

労働者が労働災害に遭った場合に、労働者が十全な治療を受け、その健康を回復することができるように助言・指導を行い、また、労働者が希望すれば助言を受けられる態勢を整えなければならない。また、業務遂行により症状が悪化し、または症状の改善が妨げられないように、業務内容の調整を行わなければならない。しかし県は、以下のように、その義務を怠った。

①療養休暇の不支給・不教示、支給妨害

原告に有給の療養休暇を与えず、原告が申請により取得できる無給療養休暇の存在も教示せず、原告がそれを知った後もその申請を妨害した。そのため原告は通院等のために有給休暇を使用することを余儀なくされた。

②産業医の不関与

林業の現場作業環境を理解し、そこで生じる可能性の高い整形外科分野の負傷に対する専門的知識を有する産業医を選任しておらず、原告に産業医の受診を案内することもしなかった。その結果、原告は、業務内容に精通した専門医による適切な助言・指導を受ける

機会を失い、また、療養のために有給休暇を使用せざるを得ず、十分な治療回復のための休暇を取る機会を失った。

③人員調整の不実行

被災者が存在することを前提とした人員の配置・補充や業務内容の調整を行わなかった。そのため原告は、他の職員に迷惑をかけることや、欠勤で雇止めになることをおそれ、治療のために十分な休暇をとることができなかった。

④被災後も原告を従前と同様の業務に就かせたこと

傷害を悪化させるおそれがあるのに、漫然と、原告を本件事故より前と変わらない頻度で現場に向かわせた。県が原告を脚に負担の掛かる労務に従事させ続けたことで原告は通常よりも治癒が遅れることになった。

(3) 労災を適用しなかった違法

公務員の労働災害については、国家公務員は国家公務員災害補償法で、地方公務員は地方公務員災害補償法で設けられた都道府県の地方公務員災害補償基金（補償基金）によって各種の給付が行われる。常勤職員（いわゆる正規職員のほか、非常勤職員のうちその勤務形態が常勤職員に準ずる常勤的非常勤職員や再任用職員も含む。）には一般職特別職を問わず、補償基金が補償の実施にあたる。

その他の臨時職員等については、地方公務員災害補償法に基づく条例、労災保険法、船員保険法等により、地方公共団体等がそれぞれ補償を実施する仕組みになっている。そして、臨時職員等のうち、労基法別表第1に記載する事業を行う事業場に勤務するものは労災保険法の適用を受け（労災保険法3条）、同法又は船員保険法等の特別法の適用を受けない臨時職員等が地方公務員災害補償法に基づく条例が適用になり、地方公共団体が補償実施団体となる。

原告は「臨時的任用」の名目で任用を受けており、形式的には臨時職員にあたる。原告は、臨時に発生するわけではない業務に、事実上継続して就いていたが、県は常勤的な職員として扱われることがないように、任用期間を細かく分断し、形式的に1年以上継続して任用されることがないように取り扱っていた。そのため、原告は、地方公務員災害補償法の直接適用は受けられなかった。

臨時職員等のうち、労災保険法の適用があるのは、労基法別表第1の各号に掲げられている「事業」に雇用されるものとされている。これらの業務を労災保険法適用とした趣旨は、これらの「現業」業務は業務そのものに被災の危険性が内包されており、条例に委ねることなく、労働基準監督署が実施期間となる労災保険法を適用することが相当であるためである。原告は、前述のとおり、「林業職」として危険性の高い現場での作業をその中核

とする業務に従事していたのであるから、労働基準法別表第1の第6号に該当する。

しかし、県は、原告が所属していた「地域県政総合センター」を労働基準法別表第1の各号に該当しない官公署として特定しており、具体的な業務内容からみれば別表第1各号に該当する業務を行っている原告には、労災保険法の適用がないという扱いにした。

だが、労災保険法3条が引用する労働基準法別表の分類はあくまでも「事業」を単位としている以上、その業務の本来有する危険性に着目するべきであり、原告には労災保険法が適用される。

本来労災として扱っていれば、県による補償手続の遅滞等の問題は生ぜず、また県とは独自の立場にたつ労働基準監督署による判断を迅速に得られた。しかし補償手続を県が誤った結果、原告は迅速に労災補償を得る機会を失った。

(4) 公務災害補償手続履践の妨害

原告が公務災害認定請求してから公務上災害の一部認定まで、療養補償請求から支給決定までの期間はそれぞれ、地方公務員災害補償の標準処理期間を大きく超えるものであった。原告の上司は、原告が公務災害補償手続の申出を行うことを妨害ないし抑圧し、また補償の申出や不服の申立てをした原告に対して嫌がらせや任用の打ち切りという不利益を与えた。県労務給与課は、原告に直接に意志を確認することもなく公務災害補償請求申出を取り下げたものとして扱い、また一方的に原告の認識に反する治癒報告書の作成を指示した。

また、労務給与課担当者は、審査請求を止めさせるため、従前の結論を有利に変更できるかのように述べて、審査請求の機会を実質的に失わせた。このように県は原告の公務災害補償手続が履践されることを妨害した。

3 非正規公務員と労災をめぐって

原告の業務は危険性が高い内容であり、かつ、臨時に発生するわけではないものであった。このような業務に非正規という不安定な地位で就労させることがまず問題である。

一方、非正規公務員が業務上災害に遭った場合の補償に関する法令の適用は前記のように複雑であり、原告の上司更には労務担当者が十分な知識をもって原告の被災に対応していたとは言いがたい。このことが療養休暇の存在を教示せず、また補償制度の適用を誤ったことにもつながっている。

加えて、原告は任用期間が細かく分断されていたことから、事後的に療養休暇が認められても療養のために消化した年次有給休暇は従前の任用期間のものということで復活しなかった。

さらに、非正規という不安定な地位にあることから、原告は、他の職員に迷惑がかかることや雇止めをおそれ、業務内容の変更を言い出せず、また、療養のための休暇を積極的に取得できなかった。

非正規職員の地位の不安定さは上記のように労働災害によるダメージを増加させる要素である。自治体当局には、職員のダメージを和らげ、職員が安心して療養し迅速に健康を回復できるような仕組み作りとその適切な運用が求められる。原告本人も、そのような思いを持って本件訴訟に臨んでいる。訴訟は今秋には原告本人と事故当時の関係職員の尋問が行われる予定である。傍聴等の形で支援をお寄せ頂ければ幸いである。 以上

<原告から>

(1) 任用の経緯

神奈川県林業職に就く知人からの緊急依頼をきっかけに、私は、平成18年11月から平成24年3月までの5年5か月、森林保全と木材伐出の面から県民生活に貢献する公務領域の仕事として、思いがけず非正規公務員の任職の機会を得ました。

依頼を受けた当時、私は40才で、出産限界が近く人生の大事な岐路でしたが、再就職のきっかけになる為、インターネット(各種HP)で神奈川県の労働条件を調べ、厚労省機関の労働相談でアドバイスも受けて出産を諦めず任用を受けました。大学院で学んだ林業に関する知識、森林に関するボランティアの経験など、自分を生かせる職種でもあると考え、全力で仕事に取り組みました。

(2) 任じられた身分(地位)

私が県から任じられたのは、任用時期順に、産前代替の日々雇用職員、産後・育休代替の臨時的任用職員(以下、育休臨任という)、職員定数に欠員が生じた場合の臨時的任用職員(以下、定数臨任という)の3種類です。当初は、一人の育休職員の代替を1年だけ受ける予定でしたが、結果的に、二人の育休職員と、ひとつの定数臨任席の合計3席に座りました。公務は初めての経験です。

職場は、臨任名簿登録者が少なく、出産育児休業や病欠療養の職員、中途退職者が続いて人手不足のようでした。私は、職場に協力して多様な要請に応じましたが、時間外や休日出勤、空白期間の労働の多くは無賃金労働でした。労働姿勢が評価されると、職場から長期任用の機会が与えられ、身分も育休臨任から定数臨任へと昇格しました。労働条件は働きながら知りました。臨任は、短い任期の繰返し(年次休暇が限られる)、任用の継ぎ目に3週間の任用空白期間が置かれる(社会保険を切り替え、健康保険証の不所持期間が発生する。労働実績がゼロに戻される)、正規職と異なる労働条件(療養休暇が無給で条件付き支給、共済組合に入れない、等々)、任用の打ち切りが予測できないという不安定なもので、我が身や家族に健康問題などが発生すれば直ちに地位が危うくなるものでした。私生活を犠牲に労働を最優先にして、6ヶ月任期の継ぎ目まで一気に走破する緊張したものでした。私の場合、片道2時間の公共交通での通勤、

業務で身体を酷使する現実が、さらに労働環境を厳しいものにしました。出産することはとてもできない働き方でした。

(3) 林業職での被災

林業分野は、業務内容と収入や情報の点で官民格差が大きく、私は、任用の機会を活用して業務や知識を身につけ蓄財することが、将来の安定した就労や生活を確保する上で重要だと思いました。しかし、林業職はきわめて業務災害被災率の高い危険な仕事です。私は、任用から2年10か月後の平成21年9月29日、山林作業中に斜度約40度の急斜面を滑落し、左脚の膝・股関節などを負傷しました。それは、現場の多い職場の定数臨任に配置された半年後、任用更新の2日前で、労働条件も変動する不安定な時期でした。同時に、次年度の任用が内定し、長期任用を維持したい思いと期待が芽生えた頃でもありました。定数臨任としての仕事や更新通知に対応するため、私は休業を取ることができませんでした。職場からのフォローはありませんでした。

さらに、受傷1か月後には、所属部署の業務で請負業者の死亡事故が発生し、私は、危険な林業現場の最悪な事態に直面し、自分の脚をいたわる余裕を失くして監督員として現場に出続けました。

上司や職場は日頃から職員の業務災害に無頓着で、職員は、体調、業務による傷病、業務中に発生した危険な出来事を日々報告する場も無く、誰も公務災害の具体的な請求方法を知りません。危ない現場の対処方法も示されません。私は、負傷の診療を、原則土曜日にし、平日は1～2時間早退して夜間に受けました。受傷後3週間で現場に戻ると、現場の翌朝は身体がだるくて数時間自宅療養しましたが、臨任ゆえに年休が少なく十分に療養できず困りました。定年退職を控えた上司達は事実と違う災害報告を組織上部（公務災害や任用を審査する機関）に伝えていました。管理部門の職員は、林業職の現場環境を把握しようとはしませんでした。

職場は、公務災害手続きの案内も不十分、経過も不透明で、私は、認定結果が出てからひとつずつ説明を受けに出向き、不備を指摘して再審査するよう繰り返し言い続けなければなりません。職場に尋ねても親身な対応は無く、自分で調べ、困り果てて労組や弁護士に相談しました。

何より、公務災害審査機関かつ職場である神奈川県が、治療に否定的・非協力的な態度だったため、病院もどのように対応すればいいのかわからず、治療にも支障が出ました。私と病院は、県から健康保険を利用するよう言われましたが、健康保険証を失う期間は、治療費の支払いも困り、病院の事務も停滞しました。神奈川県は、被災職員や医療機関に向けた公務災害の各種請求や診療案内を公にしています。

(4) 上司の嫌がらせと雇止め

職場で公務災害認定の不服を表明すると、上司は人事

権を誇示し、業務上でも業務外でも嫌がらせが始まり、療養休暇も取らせまいとしました。受傷後、私は年次休暇を、公務災害の療養や手続き、労組支援による県との協議、弁護士相談に費消しました。そのため、まったく自分の時間がとれなくなり、東日本大震災の復興に向かう家族や、被災した家族の支援も不十分にしかできず、被災後の私の脚では荷も運べず、やるせなくなりました。

そして、神奈川県公務災害補償等審査会に審査請求した直後の平成24年2月29日、大雪で通勤不能となり、年次休暇不足のため欠勤せざるをえなかった日に、上司は電話で「脚が悪く現場に出られないこと」を理由に雇止めを宣告し、私は何の補償も支援も無いまま平成24年3月末日の前日（30日）に雇止められました。雇用保険も掛けられていませんでした。

(5) 雇止め後

就職相談先には脚の治癒後に応募するよう言われますが、通勤に耐え難作業ができるまでには時間がかかります。45才をすぎ業種転換のための就労訓練も、雇用保険が活用できません。平成24年8月の審査会口頭意見陳述では、職場の支援は全くありませんでした。

平成24年9月に裁判所に提訴した後は、脚の症状と業務災害の関連性を第三者医師に尋ねても、県相手の裁判には係わりたくないと思われ、セカンドオピニオンが得にくくなりました。平成25年2月、審査会の裁定で「疾病の発症」と業務災害の関連性が認められましたが、当初の療養補償期間は覆らずに打ち切れ、後遺障害が請求できませんでした。審査会の判断のもととなった職員の証言が、事実と異なることは、裁判を通じて知りました。

(6) 県に望むこと

林業に就く人々、県の林業職、県の非正規職員に向けて、安全への対応を求めます。職場の安全や安心に身分格差を作らないで欲しい。非正規の業務災害時の指針を示し、適正に扱って欲しい。県の林業職場では、安全に配慮した設計指針などにより業務災害を減らす対策と、災害発生時には被災者の救済を第一に、隠さず県全体で事態を受け止められる体制を整えて欲しい。若手職員が業務責任に怯え、ひとり保身策を講じ、真実が話せず後日良心の呵責にさいなまれたり、真実を話して一人責任を負わされたり、他人の痛みに無感覚になって任務に就くような、内向きな職場環境を作らないで欲しい。県の管理部門には、非正規の労働環境を理解して、人道的な視点から任用制度や安全の保障・災害補償制度を整備・運用するとともに、県発注業務の現場実態を把握して被災者救済に努めて欲しい。林業職の管理職には、非正規や現場作業員の命・健康・人生と引き換えに業務目標を達成することなく、現場労働の実態を広く説明して、林業の労働安全環境の改善を進めて欲しい。人は、県の都合で不法投棄される物ではありません。

(渡辺 智子)

＜なくそう！官製ワーキングプア・
反貧困第4回・大阪集会＞

- ◆日時 11月3日（木・祝）
午前10時～午後4時40分
（5時から交流会、参加費3千円程度）
- ◆会場 エルおおさか
- ◆内容 午前：分科会
（受付・本館6階大会議室）
午後：全体会（本館6階大会議室）
- ◆参加費 500円
- ◆主催：実行委員会
*なお、「第8回東京集会」については、秋に開催を予定していますが、日程は未確定です。

＜2016年度定期総会から事業報告及び役員改選
～6月9日開催＞

- 1 組織の現況（2016年3月31日現在）
正会員118（団14、個104）、
賛助会員53（団9、個44）
- 2 会議の開催
 - (1) 2015年度定期総会
 - (2) 理事会 第1回（6月9日）、第2回（9月16日）、第3回（16年1月25日）、第4回（16年2月23日）
 - (3) 監査の実施（16年5月23日）
- 3 主な事業
 - (1) 非正規公務員ワークルール調査
 - (2) なくそう！官製ワーキングプア集会
 - ①第7回東京集会（9月13日）、②第3回大

- 阪集会（11月1日）、③北海道集会（16年2月20日）
- (3) 韓国調査第4回（16年3月17日）
- (4) 研究会レポートの発行 第14号を2015年4月、第15号を6月、第16号を16年1月に発行
- (5) 相談業務及び訴訟支援 神奈川県臨時職員公務災害事故に関わる訴訟を支援、傍聴及び報告会を開催（16年2月15日、かながわ県民センター）ほか
- (6) 社民党福島みずほ参議院議員の設定で総務省・厚労省担当者との意見交換会を15年4月13日（月）午前、参議院議員会館で実施した。詳細は研究会レポート第14号に掲載。
- (7) 出版
 - 『労働法律旬報』15年12月下旬号で「特集：ソウル市の労働政策、正規雇用政策」（上林・竹信・白石理事が執筆）
 - 『非正規公務員の現在～深化する格差』上林理事が日本評論社から出版
 - 『季刊・労働者の権利』で「特集：非正規公務員の労働問題」（日本労働弁護団、上林・山下・山本理事が執筆）
- (8) ホームページの継続開設
- (9) 2016年度役員 理事：白石孝、山本志都、岩淵健二、上林陽治、竹信三恵子、本多伸行、安田真幸、山下弘之（以上再任）、山室徳子（新任）、監事：玉城恵子、野村修一（再任）

＜編集後記＞

弱小NPOゆえ、理事長が事務局長も会計も編集長も雑務もやるという「超ワンマン」（これは結果的に）体制を変えようと、理事会で話し合い、今号から3人による編集体制を取りました。図書館特集については、現場での取り組みを2自治体紹介し、分厚いものにしようというやり取りもありましたが、他の重要課題もあり、2回に分けることにしました。次を楽しみにしてください。

7月21日、大阪で11月3日開催予定の第4回大阪集会実行委員会に参加してきました。実行委には、非正

規当事者、特に訴訟原告が多数参加され、労組も各ナショナルセンター加盟労組、さらには学者・研究者、弁護士など多様な方がたが恒常的に参加されています。議論も活発だし、雰囲気もいい。11月を楽しみにしてください。

ソウル市の非正規労働者、「脆弱」労働者政策を紹介してきましたが、ようやく日本でも関心を持つ労組や首長が出始めています。日韓・韓日の自治体レベルでの連帯を進めたいものです。

（白石）

「官製ワーキングプア研究会レポート」 2016年7月・第18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