

アメリカの新型非組合労働組織の動き

チャールズ・ウエザース（大阪市立大学大学院教授）

新型非組合労働組織

リーマンショック以降、アメリカでは派遣労働者や非自発的なパートなど非正規労働者の数が増加してきた。また同時に、低賃金で働かされているワーキングプアが問題視されてきている。一方、主流組合は雇用者側からの激しい抵抗と不景気のため、組織化運動が停滞している。そのため、新しい戦略が必要となってきた。その一つとして注目を浴びたのが非組合労働組織である。非組合労働組織は正規の労働組合ではないので、団体交渉権は持たないが、組合としての制約を回避でき、デモなどの意識向上活動を自由に行うことができるというメリットがある。20年前には5つしか確認されなかったが、現在、214の存在確認の報告がある。非組合労働組織の多くはworkers' centers や workers' alliances と呼ばれ、移民権利運動や教会、コミュニティ団体と連携をとることも普通に行われている。また、主流組合からの援助を受けることもある。

Restaurant Opportunities Center (ROC)

ROCはニューヨーク市のレストランのウェイター、調理人、皿洗いを対象としている。ROCはこれらの労働者に労働権利について教えたり、スキル開発を指導したりし、また、模範的な店の援助もする。逆に、労働法違反の店に対しては、法的な圧力をかけたり、街頭デモを行ったりもする。また、労働法の改正及びレストランへの規制を強化させるため、市と州の政治家にロビー活動を行う。実際、ROCの調査により、労働規制違反が発覚し、州政府は店に対する取り調べに動き出した。また、ニューヨーク州の最低賃金引き上げに成功した。

以前、労働組合は非組合労働組織に対して殆ど関心を持っていないようだったが、現在は積極的に支援している場合が多い。AFL-CIOの組合は非組合労働組織に資金や訓練などの支援を提供している。現在、ROCはニューヨーク市の20万人のレストラン労働者の内の5,300人程度しか加盟していないため、規模が小さく、財政基盤も弱い。AFL-CIOの支援を受け、活動を行っている。

New York Taxi Workers Alliance

新型非組合労働組織として、初めて注目をあびたのが、この組織である。新しい規制により、組合に加盟できなくなり、医療保険などの福利厚生が大幅に削減されたタクシー運転手が1996年に立ち上げた組織であ

る。Taxi Workers Alliance は1998年と2007年にストを行って、雇用条件の改善という成果を勝ち取った経験を持つ。また、熱心な政治活動や動員活動の結果、現在、15,000人の加盟者をもつ。

非組合ファーストフード労働組織

ファーストフード店は離職率が高く、労働者が細かく分散しているため、非常に組織化しにくい。また、フランチャイズ制度により、組合設立に対する法的な障害が少なくない。労働者は悪条件で働かされていることが多い。そこで、アメリカ最大の組合であるSEIUはファーストフード労働者の非組合労働組織の組織化活動の支援に乗り出した。

昨年11月、NYで初めてマクドナルドやバーガーキングなど複数の店に対して200人程の労働者がストを行った。最低時給\$15などの要求をするものであったが、大きな成果は実らなかった。しかし、結果として世間の注目をあびることに成功し、また、調査により多くのファーストフード店労働者は組合に加入したいと思っていることが明らかになった。そのため、SEIUは組織化プログラムを拡大し、現在、10以上の大都市の非組合ファーストフード労働組織に資金や訓練援助などを提供している。今年4月と5月にはその内の7つの大都市でストが行われ、デトロイト市では400人の労働者を動員した。

OUR Walmart

ファーストフードの闘争と同様に、ウォルマートに対する労働者の活動も世間の注目をあびている。ウォルマートは140万人の社員を持つ、アメリカ最大の民間企業であるが、厳しい反組合活動を行い、多くの組合設立運動をつぶしてきた。OUR WalmartはUnion of Food and Commercial Workers(UFCW) の援助により、非組合労働組織として2011年に誕生した。2012年11月に初めてウォルマートに対して、制度化されたストを行った。今年5月以降、複数のOUR Walmartの活動家が首になった。それでも、運動はだんだん強まりつつある。

まとめ

非組合労働組織は団体交渉権を持たない、会費が少なく財政基盤が弱い、という弱点をもつが、規制の多い労働組合に比べて、自由に行動できるメリットがある。今後の非正規、ワーキングプアなどの恵まれていない労働者の組織化の鍵をにぎるのは主流組合と非組合労働組織の連携に他ならないであろう。

神戸刑務所の派遣労働者の交替要請は違法

—大阪高裁が一審を変更し、国家賠償を認める

弁護士 村田浩治

1 事件の経緯

国の機関である神戸刑務所において、2003年から、偽装請負の形態で始まり、その後労働者派遣の形態で違法な就労を継続していた管理栄養士が、調理指導や衛生管理のため受刑者が働く炊場に入場する必要があるのに、その入場の指示が曖昧であったため、安全に対する管理責任の所在に不安を覚え、所属する責任者の課長に対し、明確な指示を求めたところ、当該課長は派遣元会社に当該労働者の交代を求め、職場から追い出そうとしたため、労働者が労働組合に加入し、国に対し団体交渉を求めたが、刑務所が「なかったことにして職場に戻ってほしい」という対応のため、刑務所長の謝罪、交代要請にいたる事実経緯の説明、職場環境改善の提示等の要求を掲げて、さらに団体交渉を求めたところ刑務所が団体交渉を拒否し労働者が職場に戻る機会を失ったという事件である。

2 公務職場での民間労働者の存在

刑務所の管理栄養士は本来、管理栄養士という職務の性質上、刑務所が栄養と衛生管理の直接責任を持つべきであり、また刑務所の受刑者に対して調理指導を行い衛生管理上の指示も出すのだから直接雇用された正規職員が当然行うべき業務である。刑務所では2003年ころから業務委託という形式で管理栄養士の業務が民間業者に委託され、処遇施設に入り込む形で民間の労働者が仕事をしていた。本件の当事者である女性労働者は交代要請で事実上職を追われそうになり、一旦はあきらめかけたが、思い直し個人加盟の「アルバイト・派遣・パート関西労働組合」に加入し、組合の支援をうけながら団体交渉に臨んだ。

その後、組合の支援をうけて2007年10月頃、兵庫労働局に是正指導を求めて申告した。兵庫労働局は労働者派遣が業務委託時代から続いていたとして、同年12月に是正指導を行った。その後、全国9つの施設において偽装請負状態であったことが新聞記者の情報公開で明らかとなったが、違法派遣労働者はその後、直接雇用されている。

3 労働委員会の判断

2008年12月、兵庫県労働委員会は、申立を棄却する決定との結論を出したが、国の使用者性を

認め、本件要求事項について団体交渉応諾義務があることを認めた。棄却は「すでに後任の管理栄養士が勤務している現状においては、当該組合員が復帰する可能性はないので、救済の利益がなくなっている」ということのみであった。労委命令までは労働組合のみで手続きを進めていたが、この時点で弁護士に相談が持ち込まれた。学者のご意見も参考に、労委の判断を生かして、中労委への再審査請求は行わず、労働組合による団体交渉拒否による損害賠償と労働者個人の損害賠償を行うこととした。

4 一審神戸地裁の判決

一審神戸地裁（矢尾和子裁判長）は、神戸刑務所が労働者の交代要請により労働者の地位に影響を与えたことを認め、「労働組合法上の使用者にあたらぬ」との国の主張を退けた。そして交代要請に至る経緯及び職場復帰に向けた就業環境の改善などが義務的団交事項にあたるとして、神戸刑務所の団体交渉拒否が不当労働行為にあたることとして労働組合に対する無形の損害として金33万円（うち弁護士費用3万円）の支払いを命じた。

ところが、労働者個人については、刑務所においてパワハラを受けたという点について、炊場に入場する指示は出していたのに、労働者が混乱をもたらしたという国の主張を採用し、個人の損害賠償請求をすべて否定して請求を棄却した。片手落ちの評価は免れなかったが、民間の派遣労働者に対する国の労組法上の使用者性を認め損害賠償を命じたことは画期的であった。国は控訴せず労働組合の請求事件は確定した。

5 控訴審の判断

控訴審の課題は、労働者個人に対するパワハラと交代要請の違法性による損害賠償請求のみとなった。大阪高裁第11民事部（前坂光雄裁判長）は、証拠調べは行わず、準備書面は控訴理由書を含め4通が提出され、改めて控訴人本人の陳述書も刑務所において名札着用していたこと不安など炊場入場にいたるまでの労働者個人の心情や、本来派遣労働ならば派遣先使用者が負うべき責任がないがしろにされてきたことを強調した。

2013年1月16日に言い渡された判決は、①偽装請負状態で就労させたこと自体についての違法

性は否定したものの「偽装請負を前提に、派遣先が指揮命令を行ったことが原因で労働者が不利益を被った場合は、その指揮命令の違法が問われ、その違法を判断する際に偽装請負である点が考慮される余地はある」と指摘し、②直接雇用申込み義務違反による損害賠償も否定したが、偽装請負の場合、法律が要件とする派遣元からの通知等は不要と解する余地もないではないとし、仮にそのような立場に立ち、直接雇用申込義務に違反した事実があると解するとしても本件では直接雇用関係を構築することは不可能であって、このような事態に至ったのは本件交代要請が原因であるから、これによる侵害利益の回復は交代要請の違法による損害賠償を認めることで評価されているとみることができるとした。その上で、③職場環境整備義務違反は、交代要請の違法の問題と重なるとして独立に評価する必要はないと判断した上で、④本件交代要請は違法であるとの判断に基づき損害賠償を認容した。

なお、控訴審では、団体交渉拒否による賠償は個人の権利侵害も構成するとの主張も展開したが、⑤団交拒否の違法については、団体交渉の当事者はあくまでも労働組合であって労働者個人ではないから、団体交渉権の侵害について労働者個人は権利主体たり得ないとした。

特徴的なのは偽装請負は違法派遣であり、実質派

遣状態であるという認定を踏まえ、そうであるならば派遣法では、派遣先にも苦情を受け付けたうえで相応の対応をすることが求められているという具合に実質派遣という実態のもとで労働者派遣の派遣先が負っている義務を重くとらえているという点であり、判決は、神戸刑務所の職員が、控訴人の苦情を放置したのは、本件業務委託契約に派遣管理栄養士に対する身体的損害についての刑務所長の責任が明記されておらず、その責任の所在を明確にしていなかったからだ、その原因はまさに、偽装請負という不明確・不安定な労働環境に控訴人を置いて就労させていた点にあるとして、正式な労働者派遣契約の場合と対比して生じる具体的な不都合として本件では刑務所という特殊な職場における安全及び衛生に関する事項や苦情処理に関する事項を設けなければならないという点を重視した。

今後の違法派遣の場合の労働者の被る不利益をどう主張するかという点で参考になる判断と考える。今後の参考のため報告する。

なお代理人は永嶋里枝（主任・大阪労働者弁護団）、辰巳裕規（兵庫民法協）、普門大輔（大阪労働者弁護団）、増田裕一（兵庫民法協）、当職の5名である。

「民主法律時報（ニュース）」2013年4月号より抜粋

資料：猪瀬知事定例記者会見

5月2日(木)15時01分～16時07分

5月2日の知事定例記者会見の最後、猪瀬氏は突然以下のような発言をした。これは都のホームページに掲載された公式文書である。

ところが、以降、労組や報道機関が総務局に問い合わせても、何の動きもない。この知事は一体どんな人なのだろうか。一方では、消費生活相談員ユニオンからの団体交渉要求を拒否、都労委をはじめ中労委、地裁、高裁すべてで全面敗訴しているのに最高裁に上告するという被廉恥ぶりだ。いまや日本最大のブラック自治体と言えるだろう。

<知事冒頭発言>

- 1 スポーツアコード会議への出席について
- 2 都施設における新電力の導入について
- 3 非常勤職員制度の見直しについて

【知事】次にですね、非常勤職員の制度を見直していきたい。いわゆる「非正規」という言い方をされていますが、この東京都でもですね、非常勤、非正規の職員がおりますが、例えば児童相談所の相談員とか、行政実務の第一線で活躍しているけれども、その報酬額が、雇用年

数にかかわらず、同じ職であれば、同じ報酬額と、こうなっておりますので、これを見直していきたい。

民間では、正規社員の賃上げの動きが出ている中で、非正規社員に、その動きがなかなか及んでいない。東京も、公務員の給料は下げるだけじゃないかというふうな言い方がありますが、それは、今までの公務員の給料は、少し下がったりしているわけですね、下げたりしている。ただし、そうじゃない、すごく低い、非正規の職員の給与は、東京都から先鞭をつけて、なるべく格差がないような形にしていきたいと思っています。

非常勤職員の中で、経験や業務への習熟度を生かしながら、現場で頑張っている職員の処遇改善に取り組んでいきたいと。具体的には、仕事の頑張りに応じて、報酬額を引き下げる、引き上げる制度を、関係各局に指示しました。これによって、全国の非正規雇用者のモチベーションの向上につなげていきたい、そういうふうになっています。

詳しくは、これ、総務局に聞いてください。まずは、そういう方向性を、きちんとすることが、都知事として大事だなと思って指示を出しました。

今日は、この3点であります。はい、ご質問があれば、はい。

2012年総務省「臨時・非常勤職員実態調査」から見えるもの —2008年調査と比較して—

今回は、臨時・非常勤職員総数の変遷と任用根拠・法的位置づけ、任用更新の制限や長期任用の実態について、検討した。

今回は、「臨時・非常勤職員を活用する理由」「任用根拠別の職務内容の区分の基本的考え方」「代表的な職種別の同一人の再度任用を可能としている理由」について、取り上げてみたい。また、紙面の都合で前回に掲載できなかった総数等の比較表も併せて掲載する。(3表のうち2表は別刷り)

「代表的な職種別勤務時間、勤務日数」「事務補助職員の報酬、費用弁償」「休暇等(福利厚生の一部を含む)」など賃金はじめ処遇面の項目については、次回としたい。

〈臨時・非常勤職員を活用する理由〉 表5 (別紙)

そもそも、私はこの設問の表現自体が気に入らない。臨時・非常勤職員の賃金等が「人件費」でなく「物件費」扱いになっていることも問題だが、職場で3分の1以上も占めるようになった臨時・非常勤職員の存在なしには行政サービスを提供できないのが職場の実情だ。そのような職場実態を前提とすれば、最低でも「必要としている理由」と聞くべきでないか。しかも「上から目線」であり、設問作成者の認識の浅さと差別意識が垣間見える。本レポートでは、不本意だが調査結果を点検するうえで「活用する理由」と表現する。

さて、活用する理由の変化だが、団体数が少ない都道府県や政令都市を除き、全国的な傾向を検討するために市町村等(市町村、特別区、一部事務組合、広域連合、財産区)の臨時・非常勤職員に絞って検討した。

適用条文ごとに整理すると、地方公務員法第3条第3項第3号適用の臨時・非常勤職員の活用理由は、2008年・2012年調査のいずれも「特定の経験・知識、資格等を必要とする業務に専門的に対応するため」「特定の業務のみに従事させる等、常勤職員とは異なる人事管理が必要であるため」が上位を占めている。ただし、2008年で「人件費を削減するため」が30%となっていたが、2012年では24%弱と低下したこと、「補助的・定型的業務に対応」の項目が減少したことに注目したい。

同第17条適用では、2008年・2012年調査のいずれも「補助的・定型的業務に対応するため」「特定の経験・知識、資格等を必要とする業務に専門的に対応するため」がそれぞれ55%~65%で、「人件費を削減するため」「人材が不足しており、常勤職員としての採用が困難であるため」と続くのは同じである。ここでも、「人件費を削減するため」が大きく減り、「人材不足・常勤職員としての採用が困難」が微増している。

同第22条2項・5項適用では、「補助的・定型的業務に対応するため」「臨時的・一時的な業務量の増加に対応するため」が上位で変わらないものの増加傾向にある点は注意したい。欠員の代替では変化がないが、ここでも、「人件費を削減するため」が8ポイントも減少している。

以上、全体的にいえるのは、第3条第3項第3号適用には「より専門的対応」を、第22条適用には「補助的・臨時的対応」を求める傾向を強めているようだ。

一方で、「人件費を削減するため」を挙げた自治体が減少しており、今後、詳しい分析が必要と思われる。とくに、現場からは非正規保育士などの人材不足が指摘されており、自治体ごとの調査活動が求められる。

〈任用根拠別の職務内容の区分の基本的考え方〉

表6 (11頁右下)

この設問は、自治体側の臨時・非常勤職員の採用時の認識と職に関する考え方がそれなりにわかるものである。

前述した「臨時・非常勤職員を活用する理由」と関連しているので、市町村等の調査に絞って見てみよう。

2008年・2012年調査とも、特別職非常勤職員(法第3条第3項第3号)の職務内容は「特定の経験・知識等を必要とする業務」(9割前後)に、臨時的任用職員(法22条2項・5項)の職務内容は「補助的・定型的な業務」(9割弱)に集中している。

法解釈的には当たり前だが、問題は実態がその通りに運用されているかということだ。例えば、業務が1年以内で終了するはずもないのに、臨時・非

常勤保育士等の52.7%の任用根拠が臨時的任用職員（法22条2項・5項）となっており、職務内容の認識と任用実態が大きく乖離している。建前で回答するとこのようになるという典型的な例だろう。

しかし、特別職非常勤職員（法第3条第3項第3号）で25%～30%、臨時的任用職員（法22条2項・5項）の3割以上で、職務内容は「常勤職員が従事する業務と同種の本格的な業務」と答え、臨時的任用職員（法22条2項・5項）の35%以上で「特定の経験・知識等を必要とする業務」と評価していることは注目すべきである。この職務を行う臨時・非常勤職員を法22条2項・5項で任用することに対する疑問が出てくるのは当然であろう。

また、一般職非常勤職員（法17条）の職務内容で、2008年・2012年調査とも、40%以上が「常勤職員が従事する業務と同種の本格的な業務」と、55%前後で「特定の経験・知識等を必要とする業務」と評価している。

労働者性を有する特別職非常勤職員の存在や業務が1年以上も継続する業務に臨時的任用職員を配置することは、もはや放置できない事態となっている。

〈代表的な職種別の同一人の再度任用を可能としている理由〉 表7（別紙）

回答母数が少ない都道府県や政令都市を除き、全国的な傾向を検討するために市町村等で検討したが、総務省が公表している回答母数と6項目の合計数が合わないの、傾向を把握するため、6項目数をもとに作成することにした。

特別職非常勤職員、一般職非常勤職員、臨時的任用職員と任用根拠別に回答することになっているが、結果は年度に関係なくほぼ同じような傾向であった。

現場感覚で言うと「補助」という業務があるのか疑問だが、事務補助職員では、「再度任用を可能としている理由」としては、「担当業務(又は行政業務)に習熟した者を再度任用する方が効率的であるため」がトップにあげられている。次は「勤務実績が良好であった者を引き続き勤務させるため」である。任用根拠に関係なく看護師では7割以上、保育士では6割以上の団体で「専門

的知識・技能、資格・免許を要する職であり、人材確保が困難であるため」をあげているが、至極当然の結果といえよう。給食調理員では、「担当業務(又は行政業務)に習熟した者を再度任用する方が効率的であるため」「専門的知識・技能、資格・免許を要する職であり、人材確保が困難であるため」で6割以上を占めている。清掃作業員では「担当業務(又は行政業務)に習熟した者を再度任用する方が効率的であるため」「担当業務(又は行政業務)に習熟した者を再度任用する方が効率的であるため」で7割以上を占めている。消費生活相談員では、特別職非常勤職員で6割以上、一般職非常勤職員と臨時的任用職員（2010年）では5割以上が「専門的知識・技能、資格・免許を要する職であり、人材確保が困難であるため」としている。「担当業務(又は行政業務)に習熟した者を再度任用する方が効率的であるため」と合わせると7割～8割に達する。

当局都合という面があるものの、職種や職務によっては再度任用している実態が浮き彫りになった。総務省は本調査結果を受けても、臨時・非常勤職員は「常勤職員とは異なり、『臨時的・補助的な職』又は『学識経験を必要とする職』についている」「任期：臨時職員は6月以内（1回のみ更新可能で最長1年）、非常勤職員は通常1年以内」などと、浮世離れした物言いでマスコミに結果の発表を行っている。極めて由々しきことだ。

（山下 弘之）

表6 任用根拠別の職務内容の区分の基本的考え方

（単位：人）

市町村等					
		2008年	率	2012年	率
特別職非常勤職員 (法3条3項3号)の 職務内容	①常勤職員が従事する業務と同種の本格的な業務	397	29.2%	358	25.4%
	②補助的・定型的な業務	367	27.0%	366	26.0%
	③特定の経験・知識等を必要とする業務	1177	86.5%	1308	92.8%
一般職非常勤職員 (法17条) の職務内容	①常勤職員が従事する業務と同種の本格的な業務	419	41.8%	460	42.5%
	②補助的・定型的な業務	700	69.8%	746	68.9%
	③特定の経験・知識等を必要とする業務	544	54.2%	609	56.2%
臨時的任用職員 (法22条2項・5項) の職務内容	①常勤職員が従事する業務と同種の本格的な業務	648	32.1%	586	31.5%注
	②補助的・定型的な業務	1806	89.5%	1861	87.8%注
	③特定の経験・知識等を必要とする業務	733	36.3%	733	35.7%注

※複数選択

※率は任用根拠ごとに職員を任用している団体数(母数)に対する割合
注：計算上合わないが総務省の数字をそのまま使う

集会のお知らせ

<なくそう！官製ワーキングプア・第5回集会>

- 日時 9月1日(日) 12:30~16:50 (12時間場)
- 会場 東京しごとセンター地下講堂
- 参加費 500円(交流会は別途3,000円)
- 主な内容

- ①ブレ企画・ビデオ上映「東京メトロ売店非正規労働者の闘い」
- ②本集会〜猪瀬都知事模擬団交・模擬記者会見、総務省2012年に見る東京都内自治体の状況、雇用年限との闘い、ボーナス・退職金要求、先取り限定社員の日本郵政、大学非正規教員の闘い、みんなで川柳、韓国・大阪からのビデオレター、3分間リレースピーチ
- ③資料や名刺交換会
- ④交流会(飲食付き)〜会場は隣接のSKホールで(5時20分~8時)

*詳細は同封のチラシをご参照ください。

<なくそう！官製ワーキングプア大阪集会>

大阪で初めて開催する「なくそう！集会」です。2日間の日程で、もう1日は全国交流集会を行いますので、ぜひ全国各地の皆さまのご参加をお願いします。

- 日時 11月23日(土・祝) 午後1時~5時
- 会場、内容 未定、検討中
- 臨時・非常勤問題全国交流集会

11月24日(日) 午前9時30分~午後3時、会場未定

<大阪弁護士会〜貧困問題講演会・非正規公務員>

- 9月18日(水) 午後6時30分~8時30分
- 大阪弁護士会館2階(北区西天満1-12-5)
- 講演「非正規公務員の実態」藤田和恵(ジャーナリスト)
- 現場からの報告〜生活保護ケースワーカー、ハローワーク相談員、公立学校非常勤講師ほか

<コミュニティ・ユニオン全国交流集会>

- 10月19日(土) 午後~20日(日) 午前
- 上山温泉「古窯」
- 10の分科会のうち、「公務職場における臨時・非常勤の現状と課題」「有期雇用・改正労働契約法の活用」「労働委員会の活用」などがある。

署名のお願い

3種類のチラシを同封しますので、ご協力ください。集約・送り先はそれぞれの署名に記載されている団体あてです。

- 東京都団交拒否事件の速やかな上告棄却・上告受理申し立ての不受理を求める要請書〜最高裁あての団体署名
- 大阪地裁あて「吹田市役所非常勤職員雇止め裁判での公正な判決を求める要請書」
- 札幌市公契約条例の制定を求める請願

雑誌の紹介

●『労働法律旬報』13年4月15日号

特集「韓国の非正規職保護法と社会的企業育成法〜韓国調査を通じて」で、「日弁連韓国調査の概要と目的」(中村和雄)、「非正規職保護

法施行後における韓国非正規雇用の実情」(塩見卓也)、「2012年韓国調査訪問録」(各自分担)など網羅的な報告となっております。韓国の非正規労働者問題の今を知るには最適な資料。

●『季刊労働法』241号、13年8月15日号

特集「改正労働契約法の残された課題」で、当会理事上林陽治「非正規公務員と改正労働契約法の適用問題」、竹信三恵子「改正労働契約法を雇用劣化の促進剤に転化させないために〜現場の聞き取りから見えてきたもの」が掲載されている。

●『建設労働のひろば』13年7月号

特集で「『公共』のあり方を問う」を取り上げている。古川景一弁護士「公契約条例を実効性あるものにするための労働組合の役割」、尾林芳匡弁護士「崩壊したPFI『神話』」、藤田和恵「大阪市長選リスト捏造事件が意味するもの」、矢野ゆたか狛江前市長「首長として何をしてきたか」、白石孝「官製ワーキングプアの現状と解決策を探る」。東京土曜一般労組の季刊機関誌なので、希望される方は直接問い合わせてください。

<官製ワーキングプア研究会入会の事業報告と入会のご案内>

●2013年度定期総会を開催しました。

5月21日(火) 午後6時30分から水道橋・スペースたんぼぼで開催し、3月31日現在の正会員数は93(団体9、個人84)、うち55名が出席(委任状含む)しました。

報告は2012年度事業報告、決算報告(活動計算書)、監査報告。議案は2013年度事業計画案及び事業予算案、新役員の選任をすべて承認し、終了しました。

総会後は、理事3名による特別シンポジウムで、正会員のほか賛助会員などを含め約40名が参加しました。テーマは、竹信三恵子「改訂労働契約法の現場から」、山下弘之「2012年度総務省調査を読む」、上林陽治「岩波ブックレット発刊から」でした。

- 入会金：個人(正会員・賛助会員とも)千円
団体(正会員・賛助会員とも)2千円
- 年会費：正会員(個人)3千円/ (団体)1万円、
賛助会員(個人)2千円/ (団体)5千円
- 入会金・会費の振込み先は、下記のどちらかをご利用ください。
中央労働金庫荒川支店(普)3939058

「特定非営利活動法人官製ワーキングプア研究会」

郵便振替口座：口座記号番号00170-5-744093

「NPO法人官製ワーキングプア研究会」

<編集後記>

6月に実施したソウル市の正規職転換政策は、調査から一か月以上が経ち、なかなかまとめきれないのだが、記録や資料を読み込めばと読み込むほど、その凄さが実感できる。なぜ、韓国で出来るのか、日本では不可能なのか。その解明と、何としても日本の自治体に適用させたいという思いを強くしている。

「なくそう！集会」をいよいよ大阪で開催する。大阪では弁護士の皆さんが前に出て、橋下維新の会と闘う集会が実現したと聞いたが、弁護士や学者の皆さんの意欲と期待感がひしひしと伝わってくる。

研究会としては、ブックレットをシリーズで発行する計画が進んでいる。ソウル市調査、総務省調査の分析、手当に関する手引きなど、当面の計画もあるので、ご期待いただきたい。(白)

「官製ワーキングプア研究会レポート」2013年8月・創刊第7号(通巻7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：03(3891)9381/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