

1日も早く職場にもどして 金子さんを職場にもどして 県活の雇止め撤回裁判は10回目の口頭弁論に

労働契約法19条をもとに何が争われているの?

争点

私たちの主張

財団の主張

財団(県活)の基幹事業は何ですか?

県民への講座・諸学習機会の提供、イベント等です。金子さんは、その講師への謝礼支払い(年間2000件、5000万円を超える)と関連の支払調書作成をしていました。他にも、勤怠情報整理や旅費計算業務にも従事していましたから・・・

そもそもが、正規職員が行っていた仕事を、臨時職員で実務経験を積んだ金子さんにやつてもらいたいからと言って・・・

本人も、ほかの非正規職員も、何度も雇用更新されていました。

募集文書にあった65歳の定年を超えて働き続けた人もいました。

更新の応募用紙も職員から渡されました。

雇用の実態は、雇用通知や就業規則と一致していたのでしょうか・・・

金子さんの仕事は、財団が存在する限り続く仕事です。金子さんの仕事の後任は正規職員の主査が従事しています。

だから、私たちは、金子さんは雇用形態にかかわらず基幹的・恒常的な業務に従事していた・・・と主張しています。

幹部職員から「専門員になって」と誘われたから臨時職員よりも雇用が安定した専門員になったのに・・・

みんなの雇用実態から、金子さんも雇用更新されると信じていました。

実際に、裁判で財団が言うように、雇用通知の1年や就業規則の3年で全員が退職してしまったら、財団の運営に支障が出てしまうはずです。(県派遣職員と財団正規で36名、非正規が54名で運営されていたから)

財団が行った無期転換に関する労働契約法の説明では、専門員は「プロパー職員と同等の業務を行い」「恒常的な基幹業務」に従事する職員と説明していました。だから、金子さん達は、益々雇用更新を信じるようになりました。

金子さんよりも長期の雇用更新の実態がありました

更新年数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
金子さん	6回更新	一括年更	新規→	一括年更	新規→																		
Aさん																							
Bさん																							
Cさん																							
Dさん																							
Eさん																							
Fさん																							
Gさん																							
Hさん																							
Iさん																							
Jさん																							
Kさん																							
Lさん																							
Mさん																							
Nさん																							

臨時職員での反復雇用更新から専門員となって反復雇用更新されていた者、募集案内の65歳定年を過ぎても雇用継続されていた者など、様々な長期にわたる雇用更新の実態が存在していた。

臨時職員は4ヶ月更新



2018年4月20日発行
NO. 7

自治労連埼玉県本部
非正規雇用公務公共関係労働組合協議会
電話048-866-0661 FAX048-866-1186
メール jichiroen-saitama@nifty.com



これでは怒って“あたり前”でしょ

今日は2年前の3月25日に突然に雇止めされた県民活動総合センターの金子さんの職場復帰を求める裁判期日です。金子さんは不安定な暮らしの中で、理不尽な使用者(公益財団法人いきいき埼玉)(以下「財団」)の裁判主張に反論して、非正規労働者全体の雇用を改善するために頑張っています。あらためて、みなさんのご支援をお願いします。

労働組合が非正規労働者の権利侵害を許さない番人になって頑張った成果として、この4月から改正労働契約法18条が施行され、5年を超える有期雇用で働く労働者が無期への転換を使用者に申し出られるようになりました。雇用を守ることも自治体の大切な役割です。

裁判では「そんな事実はない」と否定!

あくまで雇用通知には1年、就業規則に3年が雇用上限と書いてありました。3年ごとに「新規採用手続きがなされており」原告主張に根拠がない・・・と都合の悪い実態には目をつぶっています。

労働契約法18条に関する説明は、法律改正への対応方針であって、専門員の3年雇用上限の後を保証する記載ではないと主張。

そこで、有期雇用の形態をとつても、①過去に反復更新され、②業務の客観的内容が恒常的・基幹的であり、③当事者が更新を期待する主観的様

前に説明したのに、一般論にすり替えています。

これにピッタリのが金子さんの事件です。裁判に勝利して、非正規の働き方をこそしでも安心できるものにしましょう。

自治体に働く正規のみなさんにとっても、労働者が使い捨てで労働・健康破壊につながります。遠く定年延長と不十分な再任用制度など、自治体で働く労働者の暮らしと権利を守る必要があります。

正規も非正規もあなたが組合員になつて、職場を良くしていきましょう。

があり、④更新手続の事情から、その雇止めが無期雇用労働者を解雇する」と同じことを定めています。

前述の労働契約法18条と同様認められる場合は、雇止めは無効とすることを定めています。

これが、すでに施行されています。

この間に、給与の引下げ、2度の退職金引下げは暮らしの不安に正規職員の採用抑制は長時間労働・健康破壊につながります。遠く定年延長と不十分な再任用制度など、自治体で働く労働者の暮らしと権利を守る効果が必要だと思いませんか。

する」と同一と認められる場合は、雇止めは無効とすることを定めています。

そこで、有期雇用の形態をとつても、①過去に反復更新され、②業務の客観的内容が恒常的・基幹的であり、③当事者が更新を期待する主観的

労契法19条

業務実態・当事者の期待 ・更新手続き実質で判断

があり、④更新手続の事情から、その雇止めが無期雇用労働者を解雇する」と同一と認められる場合は、雇止めは無効とすることを定めています。

これが、すでに施行されています。

この間に、給与の引下げ、2度の退職金引下げは暮らしの不安に正規職員の採用抑制は長時間労働・健康破壊につながります。遠く定年延長と不十分な再任用制度など、自治体で働く労働者の暮らしと権利を守る効果が必要だと思いませんか。

する」と同一と認められる場合は、雇止めは無効とすることを定めています。

そこで、有期雇用の形態をとつても、①過去に反復更新され、②業務の客観的内容が恒常的・基幹的であり、③当事者が更新を期待する主観的

でなく大切にされる社会の実現は大事な課題になっています。

この間に、給与の引下げ、2度の退職金引下げは暮らしの不安に正規職員の採用抑制は長時間労働・健康破壊につながります。遠く定年延長と不十分な再任用制度など、自治体で働く労働者の暮らしと権利を守る効果が必要だと思いませんか。

正規も非正規もあなたが組合員になつて、職場を良くしていきましょう。

変えよう
非正規労働

仕事・労働時間が正規に近ければ 限りなく正規同様の条件へ

短い働き方も必要、希望者もいる
→活かそう短時間の働き方

偽装非正規は
ダメ!

県活・金子さんの雇止めでは、財団の労働者(国民)の権利へのあまりの軽視に怒りがわくばかりです。

でも、少なくない自治体職場で同様のつらい経験をし、泣き寝入りをした非正規職員もいます。

人件費コスト削減のために、本当は正規の任用(雇用)で行うべき仕事を非正規で行ってきた公務・民間の使用者の責任は重大です。それ、非正規雇用に偽装していませんか!

労契法17条2項 短期契約の反復をしない配慮を規定

労契法17条2項では「労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短期間を定めて反復更新のない配慮をしなければならない」としています。

ところが、1~2年どころか、10年以上続く(続けてきた)業務に、3ヶ月や4ヶ月の短い雇用期間の繰り返しで何年も雇用する例が少なくありません。

労働者を必要以上の雇用不

金子さんのように裁判でたたかうたり、社会的に働きかけたりする労働者の存在が国会を動かし、政府を動かし、法律を変えました。それが労働契約法(以下「労契法」)

こんな不当が許されるわけがありません。金子さんのように裁判でたたかうたり、社会的に働きかけたりする労働者の存在が国会を動かし、政府を動かし、法律を変えました。それが労働契約法(以下「労契法」)

こんな不当が許されるわけがありません。金子さんのように裁判でたたかうたり、社会的に働きかけたりする労働者の存在が国会を動かし、政府を動かし、法律を変えました。それが労働契約法(以下「労契法」)

県活・金子さんの雇止めでは、財団の労働者(国民)の権利へのあまりの軽視に怒りがわくばかりです。

でも、少なくない自治体職場で同様のつらい経験をし、泣き寝入りをした非正規職員もいます。

人件費コスト削減のために、本当は正規の任用(雇用)で行うべき仕事を非正規で行てきた公務・民間の使用者の責任は重大です。それ、非正規雇用に偽装していませんか!

労契法20条 正規と非正規比べ不合理格差は違法

同じ使用者のもとで働く正規と非正規で、非正規を理由に、不合理に労働条件を相違させることは労契法20条

安におちいらせて、劣悪労働条件を強いる行為は違法です。

で禁止されています。

公務ならなおさら国民の人である労働者の権利侵害を助長する任用(雇用)は許されません。業務の存続期間からみた任用期間を見直して、適正化を図るべきです。

対象が民間だから違法で損害賠償の対象になつても仕方はない」という発想ではなく、自らの襟を正すべきです。

●3月、今年も雇止めに関する相談がいくつもありました。毎年、労働組合にとっても辛い月です。正規からのパワハラ相談もありました。

「こんな所、辞めてやる!」ではなんの解決にもなりません。

労働組合HPへ

「自治労連埼玉県本部」でアクセスして、活動をご覧ください。

相談、情報提供は「お問い合わせ」⇒「お問い合わせ内容」に記載していただくことも出来ます。非正規の職場情報もお知らせください。

県本部HPに新着情報を掲載!

法律なくとも公正感覚と政策で出来ます

労契法不適用
そこが問題だが!
運用で公務も可能

民間には厳しいことを求めて、公務はゆるゆるの規制。それは許されません。

現状、労契法が適用除外ですが、公務員法にも同じ趣旨の規定が挿入されるべきです。それまでは「放置」ではなく、各自治体で、非正規職員の雇用安定や労働条件の均衡が運用の中で実現されるべきです。

財団も含めて民間事業所では、今月から有期雇用5年目に入った労働者は、無期雇用への変更を希望できます。使用者は受け入れなければなりません。

実態として正規同様に恒常的な業務に従事していれば「有期雇用」ではなく「無期雇用」同様の状態にあつたわけですから、労働者の希望で無期に転換できて当然のことです。公務員にこうした扱いがされないことこそ問題です。

「有期雇用」ではなく「無期雇用」同様の状態にあつたわけですから、労働者の希望で無期に転換できて当然のことです。公務員にこうした扱いがされないことこそ問題です。

それは、公正感覚に立った相談ください。県本部・非正規公共協でも学習担当チームを整えています。

政策で道が開けるはずです。正規職員のみなさんがその気になれば改善できる課題です。仕事の実態、労働条件が正規に近ければ、限りなく正規同様に、また、短時間労働も職場に必要ですし、希望者もいます。条件に合った公正な働き方を実現しません。