

県活は雇止め撤回を

埼玉県は非正規を守って！

埼玉県が財政支援する
県民活動総合センターの
雇止め撤回にむけ頑張る
金子さん（同センター専
門員）と、私たち自治体
で働く非正規や委託・指
定管理労働者的心の底か

①は労働契約法19条、
18条に労働者の雇用を安
定させるための定めがあ
ること。②は「4つの要
件」に該当する場合は、
使用者の勝手な雇止めが

いた業務は「補助的・臨時的業務」ではなく、県活性センターがある限り存在する仕事であったこと、したがって、⑤のとおり8年11か月の雇用更新の事実、契約更新手続きが形式的であつたこと、働き続けられることを期待させる上司の発言等があつ

自治体でも、民間企業でも、非正規の立場で働く私たちにとって、使用者の勝手で解雇されではたまりません。

雇い、何度も更新を繰り返し、実態として無期雇用と同じ働き方をする：あづくこ、勝手に首を

今日で11回目の裁判日

許されないこと。そして
③にあるとおり、県活セ
ンター自身が「専門員」
の職というのは「基幹的・
恒常的業務」であると過
去に説明していた証拠文
書。さらに、④にあると
おり、金子さんが担つて

たことなども証明して
実質的に無期雇用と同じ
じ実態にあつた → 雇止め
めは無効と主張してきました。

労働組合が必要です

この訴訟の意義とは

- ・労働契約法19条が使用者の都合のみの雇止めを制限
 - ・労働契約法18条も5年で無期雇用への転換権を保障

【趣旨は】有期労働契約の濫用防止・労働者の雇用安定
⇒使用者自らが専門員の業務は「基幹的・恒常的業務」
と専門員に説明したのに、「契約期間が満了した」と
いう理由のみで雇止めが許されるのか

労働契約法19条が適用されるのは

- ・主として4つの要件が問われる

 - ①雇用の通算期間・更新回数
 - ②業務の基幹性・恒常性
 - ③契約更新手続の形式性
 - ④雇用継続を期待させる言動

⇒雇用継続に対する合理的期待があったか？

∴最初の契約から雇止めまでのあらゆる事情が総合的に勘案される

⇒ある場合、使用者が雇止めを宣言しても19条が適用

改正労働契約法への対応

有期労働契約者を2種類に分類し、対応する。

	恒常的な基幹業務	プロバー職員と同等の業務を行い、無期転換がもたらすメリットが大きい	無期労働契約へ転換する	契約職員専門員 総合受付業務を担当する臨時職員
	恒常的な補助業務	主にプロバー職員の補助業務であり、無期転換がもたらすメリットはそれほど大きくない。	従前どおりの契約内容とし、契約期間を最長5年までとする。	上記以外の有期労働契約職員

報償費支払い業務のほか11の業務に従事

- ② 「支払調書」の作成・発送・問合せ対応業務
 - ③ 勤怠管理業務
 - ④ メールマガジン作成業務
 - ⑤ 職員・専門員への旅費の支払業務
 - ⑥ 還付に関する支払業務
 - ⑦ 利用料金確認業務
 - ⑧ 伝票入力・確認業務
 - ⑨ 金銭管理・銀行預け入れ業務
 - ⑩ 銀行振り込み依頼業務（支払い業務）
 - ⑪ 財務に関する起案業務
 - ⑫ コバティンググッズの発注管理

→雇用に対する合理的な期待が基礎づけられる

結論として言えるのは

- ① 8年11回の更新に及ぶ継続雇用があった

② 原告ら専門員業務は基幹性・恒常性があった

③ 契約更新手続も形式的なものであった

④ 雇用継続を期待させる言動もあった

⇒ 等々から見ても、雇用継続に対する合理的な期待
の存在=合理性・相当性を欠く雇止めは無効

り、障害者のため
「障害者雇用促進法
定められています。
つけ加えると、「
が国民の働く権利を
するために、万一一何
らかの事情で働く場
所が確保できない場
合は、「雇用保険法」
や「求職者支援法」
でつないで、新たな
就業場所を探せる仕



ご存知と思ふ、8つの法律の何がどう変わろうとしているか？ 国民に十分に知らされないうちに決め

用対策法」の名称を、「労働施策推進総合法」に変えると言うのです。そして、②「労働生産性の向上を促進して」という文言を新たに挿入し、③「雇用に関し」を「労働に関し」に字句変更しています。

①は、「国」の責任のもとに国民の「雇用」を保障するという、憲法に

改定のねらいです。**③**の字句変更も重要です。「雇用に関し」とは、「雇われることに關し」とは、ですが、「労働に関し」となると「働くこと」に關しになり、法律の対象が變つてしまっています。國民に「雇用を保障する」ための法律の目的を変質させています。

は、さらに縮小・一般化されてしまいます。

ねらいは
雇われて働く
雇用形態縮小

そして、法律に新た
「多様な就業形態の普及
が入りました。」「多様
とは実に便利な言葉で、
正規も多様に、非正規
多様に、雇用される働

非正規の有期雇用だからという理由で、「解雇可能」「賃金は低い、退職金もない」「休暇も不十分」などという働き方はやめさせましょう。

憲法第21条は「すへて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。」として、国民の「働く権利」を「国」の責任で保障することを日本の社会ルールとして定めました。

そして、それを実行するための法律として、労働者全体には「雇用対策法」や「職業安定法」「労働契約法」が定められ、高年齢者のためには「高年齢者雇用安定法」がお

「安倍働き方改革法」とは？

用対策法や雇止め撤回運動の根拠となつている労働契約法などの「8つの法律を一括改定」するものです。

たとえば「雇用対策法」は、第1条で「(雇用に関する)労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図るとともに(完全雇用の達成に資する)ことを目的とする」となっています。

「上」を法律の目的に入れたら、労働権保障の法律が変質してしまいます。労働者を無視した金儲け・コスト削減の促進が「労働生産性の向上」だとすれば、ますます不安定雇用や安上がり労働づくりが合法化されてし

また、雇用対策法の第5条には「地方公共団体は、当該地域の実情に応じ、雇用に関する必要を有する」とあります。しかし、「雇用」、すが、この「雇用」、「労働」に変更されるのですから、それでも貧困な地方自治体の雇用政策

者　アリーテンスを増やす施策を推進しようと言ふことです。

不法な非正規の拡大にストップを

正規を基本にした日本の雇用環境が壊され始めてから20数年がたちます。正規雇用で行うべき仕事を、正規より短時間で雇用して権利を奪う働く方がこれからも拡がる勢いです。

ま逆!

名ばかり「改革」

働いて暮らす

てしうのが安倍政

根拠を置く雇用対策促進

!

「進されます。

方も自分が自分の雇主になる働き方も多様です。「多様」の言葉で、正规雇用から非正规雇用への置き換えが法律で「推進」されます。さらに、「雇用ではない労働（働き方）」、つまり労働法令の保護対象外

本物の働き方改革”を 置く雇用対策促進 なる労働施策一般 めようと/orうので 自が変ります。

規雇用から非正規雇用への置き換えが法律で「推進」されます。さらに「雇用ではない労働（働き方）」、つまり労働法令の保護対象外