

資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [労働組合](#) | [組合組織（公務員）](#) | [非正規地方公務員（4）](#)
[労働組合](#)[労働者福祉・共済](#)[一般教養](#)[組織活動](#)[組織運営と法律](#)[労働安全衛生](#)[経営対策活動](#)[教育・宣伝活動](#)[労働時間をめぐる諸問題](#)[教育活動](#)[選挙活動](#)[組合組織（公務員）](#)[教育カリキュラム](#)

非正規地方公務員（4）

一般労働法令との関係

一般職の臨時・非常勤職員及び任期付職員については、地公法の規定によって、原則として労働基準法、労働安全衛生法等が適用される。

他方、労働者派遣法、パート労働法、労働契約法など、その法律自体で公務員を適用除外と定めている法律は適用されない。

特別職の非常勤職員については、地公法が適用されないため、直接に労働法令が適用される。

この場合、労働基準法の適用の可否、労働組合への加入等について、「労働者性」があることが前提となる。

この労働者性の判断基準として、「使用従属性」の有無が問題となる。

使用されるという労務提供の形態と、報酬が提供した労務に対するものであるか判断される。

労働契約法との関連

契約に基づく権利義務の発生等「契約」のルールとして定められたものは公務員については適用されない。

したがって、反復継続的な契約後の「雇入義務」は任命者にとっての義務とはならない。

ただ、反復継続に当たっての継続雇用の「期待権」が生じた場合に更新拒絶に対する「期待権の侵害」に基づく損害賠償義務は生ずるかもしれない。

(つづく)

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

[▶ キーワード検索はこちら](#)
[>>一覧へ戻る](#)

