

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's 広場

関連リンク

資料室



HOME | 資料室 | 一般教養 | 教育カリキュラム | 労働法実務講座⑦

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

社会保障

労使トラブル法律相談Q&A

労働関係法

経営全般

人間関係とコミュニケーション

ライフプラン

男女共同参画

公務員関係法

日朝の歴史

7つの習慣

中東の歴史

ボランティア活動

環境活動

社会貢献活動

自己啓発

生涯学習

外交・防衛問題

資本論

教育カリキュラム

日本国憲法

労働法実務講座⑦

有期労働契約の法的制限①

(1) 短期労働契約の反復更新

有期労働契約は比較的短期間に労働関係が終了するため、一般に使用者にとっては事業運営・経費負担上の便宜が少なくないが、労働者にとっては雇用が制限されることにもなる。

このため、労働者保護の観点からいくつかの法規制が定められている。

そのひとつが、短期労働契約の反復更新の問題である。

使用者は、有期労働契約については、その契約の目的に照らして、必要以上に短い期間を定めてその労働契約を反復更新しないように配慮しなければならない（労働契約法17条）。

(2) 無期労働契約への転換

有期労働契約が通算して5年を超える労働者が、使用者に対してその労働契約の終了日までに無期労働契約を締結する申込みをした場合は、使用者はその申込みを承諾したものとみなされる（労働契約法18条）。

これらのことを、「無期転換申込権」・「有期労働契約の無期労働契約への転換（無期転換ルール）」という。無期転換ルールが適用された後の労働条件を適用前のものと変更するためには、就業規則の改定等が必要となる。

「通算契約期間」の基準が5年とされたのは、有期労働契約の法的最長限度は5年であるため、合計5年を超えるには複数の有期労働契約の存在を有するためである。

複数の有期労働契約の間に労働契約のない期間（「無契約期間」又は「空白期間」という）が存在する場合は、6ヶ月以上の空白期間等は無転換ルールの計算から除外される。

このように特定の契約期間が除外されることを「期間がクーリングされる」という（平成24年厚生労働省令148号）。



(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。

>>一覧へ戻る

傾聴

語り部スキル

🔍 キーワード検索はこちら

🔍 サイトマップ 🔍 このサイトについて 🔍 個人情報保護の取組みについて

🔍 ページTOPへ

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's広場

関連リンク

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.