



News Letter

平成29年6月20日
発行
第38号

労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー(特定社会保険労務士)

鈴木 秀 廣

有期雇用契約における雇止めは慎重な対応を!!

無期雇用契約への転換ルールを導入は、有期雇用契約の通算契約期間が5年を超える場合に、職員からの申込みによって無期雇用契約に転換しなければなりません。(労働契約法第18条)

当該法律改正の施行日が平成25年4月1日ですので、来年3月31日を以って5年となります。したがって、今年度中に雇用期間満了に伴う雇止めを行なった場合は、本無期雇用転換ルールを逃れるために雇止めを行なったものと疑われないとも限りません。

本来、無期雇用契約にすることは、雇用の安定をもたらし、職員の意欲、能力の向上や人材の確保に寄与するため、無期雇用契約によるメリットを生かす方向で対応して戴きたいと考えます。

いつかはお役に立ちます

労務管理実務Q&A

医療労務管理アドバイザー(社会保険労務士)

外山 博 敏

Q. 労働契約法の(※)無期転換ルールの適用が除外される労働者の定めはありますか。

A. 労働契約法は労働契約に関する基本的なルールを規定する法律であり、法第21条及び第22条により適用除外(船員、国家公務員、地方公務員、同居の親族のみを使用する場合)とされている労働者を除く全ての労働者(アルバイト、パートタイマー、契約社員、外国人労働者等)について適用されます。

(※)平成25年4月1日以降、有期労働契約が5年を超えて更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換されます。



ご不明な点がございましたら、医療勤務環境改善支援センターまでお問い合わせ下さい。

茨城県医療勤務環境改善支援センター(茨城県医師会内)

〒310-0852 茨城県水戸市笠原町489番地 TEL 029-303-5012 FAX 029-303-5116
http://www.ibaraki.med.or.jp/kinmu-kankyo/ E-mail : iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp