



## 【外国人材の労務】 栃木県社会保険労務士会

### 第2回 労働条件①～労働契約の期間及び更新について

#### ●労働契約の期間

労働契約では、契約期間をいつからいつまでと定めるのか、わかりやすく言うと「働く期間をいつからいつまでにするのか」を決めておかなければなりません。その契約期間の定め方には以下の2通りの方法があります。

##### ① 期間の定めのない労働契約

期間の定めのない労働契約を締結すると、労働者は自分が希望する時期まで仕事を続けることができますが、一般的に日本の企業では定年年齢が定められています。したがって、契約の中では定年年齢を定めておく必要がありますが、法令上定年年齢は原則 60 歳以上、さらに定年後も労働者が希望すれば 65 歳までの雇用の確保が義務付けられています。

外国人労働者であっても永住権を有しているなど、在留期間に制限がない場合は期間の定めのない労働契約を締結することができます。

##### ② 有期労働契約

有期労働契約は契約期間があらかじめ決まっている労働契約で、1度の契約で定めることができる期間は原則最長3年までとされています。技能実習生などは就労できる期間が決まっているため有期労働契約で就労している場合が多くみられます。

なお、労働契約の期間は上限のみが法律で制限を設けられていますが、必要以上に契約期間を細切れにしないよう企業側に配慮を求めています。

#### ●有期労働契約の更新について

有期労働契約では、契約期間が満了した後の更新の有無についても労働契約の中で明記しておく必要があります。

「更新有」とした場合は、更新の基準を明記することも求められます。更新の基準は客観的に判断できるもの（例：一定の出勤率、勤続年数等を考慮して習得することが妥当である技術など）としなければなりません。

～企業のための～

# 外国人材 “共働” WebJournal



## 【外国人材の労務】 栃木県社会保険労務士会

### ●雇止めと解雇

最近では、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、労働者が雇止め（有期労働契約の更新を行わないこと）や解雇※で離職するケースが増えています。どちらのケースも事業主からの一方的な労働契約の解除になるので、正当な理由や一定の手続きをとることが法的に義務付けられています。

外国人労働者についても同様であり、外国人であることを理由に解雇や雇止めにするといった差別的な取り扱いは当然認められません。

期間満了で労働契約を終了する雇止めであっても、合理的な理由があり、社会通念上相当であることが必要です。さらに更新回数が3回以上または1年を超えて契約している労働者については解雇と同様の手続きをとることが義務付けられています。注意しましょう。

※解雇については、外国人材”共働”WebJournal【外国人材 法律のポイント】第1回「コロナウイルスの影響に伴う技能実習生の解雇について」をご参照ください。

[http://tia21.or.jp/content/files/wj\\_bengoshi\\_R2-01.pdf](http://tia21.or.jp/content/files/wj_bengoshi_R2-01.pdf)

栃木県社会保険労務士会

増田 郁代