

～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

第1回 労働契約の締結について

●外国人材の雇用に際して

日本で働く外国人労働者でここ数年増えているのが、技能実習制度により来日している方々です。技能実習生は、日本国内で働くことによって技能や知識を習得し、帰国後その技能や知識を母国のために活かすことが求められる人材です。

「技能や知識の習得が目的」というと、日本の古い徒弟制度を連想する方もいるかもしれませんが、技能実習生はあくまでも労働者であり、国籍を問わず日本国内で働く労働者は労働基準法をはじめとする労働関係の法令や厚生年金保険や健康保険など社会保険の適用を受ける権利を有しています。日本での就業開始時には労働契約を締結し、技能実習生であれば入国後に義務付けられている講習の中で契約された労働条件を理解するためのカリキュラムが必須となっています。

就労前に準備が必要な労働契約にはどのような内容を明示して取り交わす必要があるのか見ていきましょう。

●労働契約で明示が必要な労働条件

労働契約は就業開始時に事業主と労働者が1対1でかわす契約です。原則書面でかわすこと、そして労働条件として一定の明示事項が労働基準法により定められています。

必ず明示しなければいけない労働条件が以下の6項目です。

- ① 労働契約の期間
- ② 有期労働契約を更新する場合の基準
- ③ 就業場所及び従事すべき業務の内容
- ④ 始業及び就業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における交代勤務に関すること
- ⑤ 賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締め切り及び支払いの時期、昇給について
- ⑥ 退職に関すること

～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

さらに、実習事業所で定めがある場合には明示が必要な事項として以下のものがあげられます。

- ⑦ 退職手当について
- ⑧ 賞与等臨時に支払われる手当について
- ⑨ 労働者に負担させるべき食費や作業用品その他
- ⑩ 安全及び衛生
- ⑪ 職業訓練
- ⑫ 災害補償及び業務外の傷病扶助
- ⑬ 表彰及び制裁
- ⑭ 休職

これらの項目は働く上で非常に重要な労働条件なので、単に明示するだけでなく、労働基準法などの法令が定める基準を満たしている必要があります。

それぞれの項目ごとに法令が定める基準はどうなっているのかは次回以降解説していきます。

栃木県社会保険労務士会

増田 郁代