

労働契約法

Labor Contract Act

(平成十九年十二月五日法律第百二十八号)
(Act No. 128 of December 5, 2007)

目次

Table of Contents

第一章 総則（第一条—第五条）

Chapter I General Provisions (Articles 1 to 5)

第二章 労働契約の成立及び変更（第六条—第十三条）

Chapter II Establishment of and Changes to A Labor Contract (Articles 6 to 13)

第三章 労働契約の継続及び終了（第十四条—第十六条）

Chapter III Continuation and Termination of A Labor Contract (Articles 14 to 16)

第四章 期間の定めのある労働契約（第十七条）

Chapter IV Fixed-Term Labor Contract (Article 17)

第五章 雑則（第十八条・第十九条）

Chapter V Miscellaneous Provisions (Articles 18 and 19)

第一章 総則

Chapter I General Provisions

（目的）

(Purpose)

第一条 この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。

Article 1 The purpose of this Act is to contribute to achieving stability in individual labor relationships, while ensuring the protection of workers, through facilitating reasonable determination of or changes to working conditions, by providing for the principle of agreement, under which a labor contract shall be established or changed by agreement through voluntary negotiation between a worker and an employer, and other basic matters concerning labor contracts.

（定義）

(Definitions)

第二条 この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払わ

れる者をいう。

Article 2 (1) The term "worker" as used in this Act means a person who works by being employed by an employer and to whom wages are paid.

2 この法律において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。

(2) The term "employer" as used in this Act means a person who pays wages to the workers he/she employs.

(労働契約の原則)

(Principles of a Labor Contract)

第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

Article 3 (1) A labor contract shall be concluded or changed between a worker and an employer by agreement on an equal basis.

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

(2) A labor contract shall be concluded or changed between a worker and an employer while giving consideration to the balance of treatment according to the actual conditions of work.

3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

(3) A labor contract shall be concluded or changed between a worker and an employer while giving consideration to the harmony between work and private life.

4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

(4) A worker and an employer shall comply with the labor contract and shall exercise their rights and perform their obligations in good faith.

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

(5) Neither worker nor employer shall, when exercising his/her right under the labor contract, abuse such right.

(労働契約の内容の理解の促進)

(Promotion of Understanding of the Contents of a Labor Contract)

第四条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

Article 4 (1) An employer shall ensure that a worker gains an in-depth understanding of the working conditions and the contents of the labor contract presented to the worker.

2 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を

含む。)について、できる限り書面により確認するものとする。

(2) A worker and an employer shall confirm the contents of the labor contract (including matters concerning a fixed-term labor contract), whenever possible in writing.

(労働者の安全への配慮)

(Consideration to Safety of a Worker)

第五条 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

Article 5 An employer shall, in association with a labor contract, give the necessary consideration to allow a worker to work while securing the safety of his/her life, body and the like.

第二章 労働契約の成立及び変更

Chapter II Establishment of and Changes to A Labor Contract

(労働契約の成立)

(Establishment of a Labor Contract)

第六条 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

Article 6 A labor contract shall be established by agreement between a worker and an employer on the basis that the worker shall work by being employed by the employer and the employer shall pay wages for such work.

第七条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

Article 7 In cases where a worker and an employer conclude a labor contract, if the employer had informed the worker of the rules of employment that provide for reasonable working conditions, the contents of the labor contract shall be based on the working conditions provided by such rules of employment; provided, however, that this shall not apply to any portion of the labor contract in which the worker and the employer had agreed on working conditions that are different from the contents of the rules of employment, except in cases that fall under Article 12.

(労働契約の内容の変更)

(Change to the Contents of a Labor Contract)

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更

することができる。

Article 8 A worker and an employer may, by agreement, change any working conditions that constitute the contents of a labor contract.

(就業規則による労働契約の内容の変更)

(Change to the Contents of a Labor Contract Based on Rules of Employment)

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

Article 9 An employer may not, unless agreement has been reached with a worker, change any of the working conditions that constitute the contents of a labor contract in a manner disadvantageous to the worker by changing the rules of employment; provided, however, that this shall not apply to the cases set forth in the following Article.

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

Article 10 In cases where an employer changes the working conditions by changing the rules of employment, if the employer informs the worker of the changed rules of employment, and if the change to the rules of employment is reasonable in light of the extent of the disadvantage to be incurred by the worker, the need for changing the working conditions, the appropriateness of the contents of the changed rules of employment, the status of negotiations with a labor union or the like, or any other circumstances pertaining to the change to the rules of employment, the working conditions that constitute the contents of a labor contract shall be in accordance with such changed rules of employment; provided, however, that this shall not apply to any portion of the labor contract which the worker and the employer had agreed on as being the working conditions that are not to be changed by any change to the rules of employment, except in cases that fall under Article 12.

(就業規則の変更に係る手続)

(Procedure for Changing the Rules of Employment)

第十一条 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第八十九条及び第九十条の定めるところによる。

Article 11 Procedures for changing the rules of employment shall be governed by the provisions of Article 89 and Article 90 of the Labor Standards Act (Act No. 49 of 1947).

(就業規則違反の労働契約)

(Labor Contract in Violation of the Rules of Employment)

第十二条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

Article 12 A labor contract that stipulates any working conditions that do not meet the standards established by the rules of employment shall be invalid with regard to such portions. In this case, the portions which have become invalid shall be governed by the standards established by the rules of employment.

(法令及び労働協約と就業規則との関係)

(Relationship of the Rules of Employment with Laws and Regulations and Collective Agreements)

第十三条 就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第七条、第十条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

Article 13 In cases where the rules of employment violate any law or regulations or collective agreement, the provisions of Article 7, Article 10 and the preceding Article shall not apply to a labor contract with a worker to whom said law or regulations or collective agreement applies, with regard to said portion in violation.

第三章 労働契約の継続及び終了

Chapter III Continuation and Termination of A Labor Contract

(出向)

(Temporary Transfer)

第十四条 使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

Article 14 In cases where an employer may order the temporary transfer of a worker, if such order of temporary transfer is found to be an abuse of right in light of the need for such temporary transfer, the circumstances pertaining to the selection of the worker to be temporarily transferred, or any other circumstances, such order shall be invalid.

(懲戒)

(Disciplinary Action)

第十五条 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

Article 15 In cases where an employer may take disciplinary action against a worker, if such disciplinary action lacks objectively reasonable grounds and is not found to be appropriate in general societal terms in light of the characteristics and mode of the act committed by the worker pertaining to such disciplinary action and any other circumstances, such disciplinary order shall be treated as an abuse of right and be invalid.

(解雇)

(Dismissal)

第十六条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

Article 16 A dismissal shall, if it lacks objectively reasonable grounds and is not considered to be appropriate in general societal terms, be treated as an abuse of right and be invalid.

第四章 期間の定めのある労働契約

Chapter IV Fixed-Term Labor Contract

第十七条 使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

Article 17 (1) With regard to a fixed-term labor contract, an employer may not dismiss a worker until the expiration of the term of such labor contract, unless there are unavoidable circumstances.

2 使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

(2) With regard to a fixed-term labor contract, an employer shall give consideration to not renewing such labor contract repeatedly as a result of prescribing a term that is shorter than necessary in light of the purpose of employing the worker based on such labor contract.

第五章 雑則

Chapter V Miscellaneous Provisions

(船員に関する特例)

(Special Provisions on Mariners)

第十八条 第十二条及び前条の規定は、船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員（次項において「船員」という。）に関しては、適用しない。

Article 18 (1) The provisions of Article 12 and the preceding Article shall not apply to mariners to whom the Mariners Act (Act No. 100 of 1947) applies (referred to as "mariners" in the following paragraph).

2 船員に関しては、第七条中「第十二条」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第百条」と、第十条中「第十二条」とあるのは「船員法第百条」と、第十一条中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第八十九条及び第九十条」とあるのは「船員法第九十七条及び第九十八条」と、第十三条中「前条」とあるのは「船員法第百条」とする。

(2) With regard to mariners, the term "Article 12" in Article 7 shall be deemed to be replaced with "Article 100 of the Mariners Act (Act No. 100 of 1947)," the term "Article 12" in Article 10 shall be deemed to be replaced with "Article 100 of the Mariners Act," the term "Article 89 and Article 90 of the Labor Standards Act (Act No. 49 of 1947)" in Article 11 shall be deemed to be replaced with "Article 97 and Article 98 of the Mariners Act," and the term "the preceding Article" in Article 13 shall be deemed to be replaced with "Article 100 of the Mariners Act."

(適用除外)

(Exclusion from Application)

第十九条 この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

Article 19 (1) This Act shall not apply to national public officers nor local public officers.

2 この法律は、使用者が同居の親族のみを使用する場合の労働契約については、適用しない。

(2) This Act shall not apply to a labor contract in cases where an employer only employs a relative(s) living together.