

労働契約法

Labor Contracts 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)

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—第二十条）

Chapter IV Fixed-Term Labor Contract (Articles 17 to 20)

第五章 雑則（第二十一条・第二十二条）

Chapter V Miscellaneous Provisions (Articles 21 and 22)

附 則

Supplementary Provisions

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 is to 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 the Employer 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 is to 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 is to 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 is to be concluded or changed between a Worker and an Employer while giving consideration to work-life balance.

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 must comply with the labor contract, and must 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) When exercising their rights under a labor contract, a Worker and an Employer must not 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 is to 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 are to 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 the 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 In association with a labor contract, an Employer is to give the necessary consideration to allow a Worker to work while ensuring the employee's physical safety.

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 is established by agreement between a Worker and an Employer on the basis that the Worker will work by being employed by the Employer and the Employer will 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 If a Worker and an Employer conclude a labor contract, and the Employer has informed the Worker of the rules of employment that provide for reasonable working conditions, the contents of the labor contract are to be based on the working conditions provided by such rules of employment; provided, however, that this does not apply to any portion of the labor contract in which the Worker and the Employer have 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 change any of the working conditions that constitute the contents of a labor contract in a manner disadvantageous to a Worker by changing the rules of employment, unless an agreement to do so has been reached with the Worker; provided, however, that this does 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 When 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 are to be in accordance with such changed rules of employment; provided, however, that this does not apply to any portion of the labor contract which the Worker and the Employer have 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 are 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 is invalid with regard to such portions. In this case, the portions which have become invalid are 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 If the rules of employment violate any law or regulations or collective agreement, the provisions of Article 7, Article 10 and the preceding Article do 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 If an Employer may order the temporary transfer of a Worker, and such order of temporary transfer is found to be an abuse of rights 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 is 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 If an Employer may take disciplinary action against a Worker, and 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 is be treated as an abuse of rights and is 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 If a dismissal lacks objectively reasonable grounds and is not considered to be appropriate in general societal terms, it is treated as an abuse of rights and is invalid.

第四章 期間の定めのある労働契約

Chapter IV Fixed-Term Labor Contract

(契約期間中の解雇等)

(Dismissal, etc. Before Contract Expires)

第十七条 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下この章において「有期労働契約」という。）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、有期労働契約について、その有期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、その有期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 must 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.

(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)

(Conversion of a Fixed-term Labor Contract to a Labor Contract Without a Fixed Term)

第十八条 同一の使用者との間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の

到来前のものを除く。以下この条において同じ。)の契約期間を通算した期間(次項において「通算契約期間」という。)が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件(契約期間を除く。)と同一の労働条件(当該労働条件(契約期間を除く。))について別段の定めがある部分を除く。)とする。

Article 18 (1) If a Worker whose total contract term of two or more fixed-term labor contracts (excluding any contract term which has not started yet; the same applies hereinafter in this Article) concluded with the same Employer (referred to as the "total contract term" in the next paragraph) exceeds five years applies for the conclusion of a labor contract without a fixed term before the date of expiration of the currently effective fixed-term labor contract, to begin on the day after the said date of expiration, it is deemed that the said Employer accepts the said application. In this case, the labor conditions that are the contents of said labor contract without a fixed term are to be the same as the labor conditions (excluding the contract term) of the currently effective fixed-term labor contract (excluding parts separately provided for with regard to the said labor conditions (excluding the contract term)).

2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間(これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。)があり、当該空白期間が六月(当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間(当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。))が一年に満たない場合にあつては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間)以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

(2) In between the expiration date of the preceding fixed-term labor contract and the start date of the following one with the same Employer, if there is a period of time outside of these two contract terms (excluding a period outside of either of the said contract terms which falls under the standards provided by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare, provided that these contract terms be regarded as continuous; hereinafter referred to as a "vacant term" in this paragraph) and the said vacant term is six months or longer (if the contract term of one fixed-term labor contract which expired just before the said vacant term (if there is no vacant term between the contract terms of two or more fixed-term labor contracts including the said first one, the aggregate

term of the said two or more contracts; the same applies hereinafter in this paragraph) is less than one year, the length of a term given by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare, based on the length of a term determined as being one half of the said first contract term), the contract term of the fixed-term that expired before the said vacant term is not included in the total contract term.

(有期労働契約の更新等)

(Renewal, etc. of a Fixed-term Labor Contract)

第十九条 有期労働契約であつて次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であつて、使用者が当該申込みを拒絶することが、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ときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

Article 19 If, by the expiration date of the contract term of a fixed-term labor contract which falls under any of the following items, a Worker applies for a renewal of the said fixed-term labor contract, or if a Worker applies for the conclusion of another fixed-term labor contract without delay after the said contract term expires, and the Employer's refusal to accept the said application lacks objectively reasonable grounds and is not found to be appropriate in general societal terms, it is deemed that the Employer accepts the said application with the same labor conditions as the contents of the prior fixed-term labor contract:

一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであつて、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

(i) the said fixed-term labor contract has been repeatedly renewed in the past, and it is found that terminating the said fixed-term labor contract by not renewing it when the contract term expires is, in general social terms, equivalent to terminating a labor contract without a fixed term by expressing the intention to fire a Worker who has concluded the said labor contract without a fixed term;

二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

(ii) it is found that there are reasonable grounds upon which the said Worker expects the said fixed-term labor contract to be renewed when the said fixed-term labor contract expires.

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

(Prohibition of Unreasonable Labor Conditions by Providing a Fixed Term)

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

Article 20 If a labor condition of a fixed-term labor contract for a Worker is different from the counterpart labor condition of another labor contract without a fixed term for another Worker with the same Employer due to the existence of a fixed term, it is not to be found unreasonable, considering the content of the duties of the Workers and the extent of responsibility accompanying the said duties (hereinafter referred to as the "content of duties" in this Article), the extent of changes in the content of duties and work locations, and other circumstances.

第五章 雑則

Chapter V Miscellaneous Provisions

(船員に関する特例)

(Special Provisions on Mariners)

第二十一条 第十二条及び前章の規定は、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 21 (1) The provisions of Article 12 and the preceding Article do 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 is deemed to be replaced with "Article 100 of the Mariners Act (Act No. 100 of 1947)", the term "Article 12" in Article 10 is 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 is deemed to be replaced with "Article 97 and Article 98 of the Mariners Act," and the term "the preceding Article" in Article 13 is deemed to be replaced with "Article 100 of the Mariners Act."

(適用除外)

(Exclusion from Application)

第二十二條 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 22 (1) This Act does not apply to national public officers or 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 does not apply to a labor contract if an Employer only employs a relative(s) who lives with the Employer.

附 則 [抄]

Supplementary Provisions [Extract]

(施行期日)

(Effective Date)

第一條 この法律は、公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

Article 1 This Act comes into effect as of a date provided by a cabinet order within a scope not exceeding three months from the date of promulgation.

附 則 [平成二十四年八月十日法律第五十六号]

Supplementary Provisions [Act No. 56 of August 10, 2012]

(施行期日)

(Effective Date)

1 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第二條並びに次項及び附則第三項の規定は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

(1) This Act comes into effect as of the date of promulgation. However, the provisions of Article 2 and the next paragraph and paragraph (3) of Supplementary Provisions come into effect as of the date provided by a cabinet order within one year from the date of promulgation.

(経過措置)

(Transitional Measures)

2 第二條の規定による改正後の労働契約法（以下「新労働契約法」という。）第十八條の規定は、前項ただし書に規定する規定の施行の日以後の日を契約期間の初日とする期間の定めのある労働契約について適用し、同項ただし書に規定する規定の施行の日前の日が初日である期間の定めのある労働契約の契約期間は、同条第一項に規定する通算契約期間には、算入しない。

(2) The provisions of Article 18 of the Labor Contracts Act after the revision by

the provisions of Article 2 (hereinafter referred to as the "New Labor Contracts Act") are applied to a fixed-term labor contract where a day after the effective date provided by the proviso of the preceding paragraph is determined as the first day of the contract term, and the contract term of a fixed-term labor contract where a day before the effective date provided by the proviso of the same paragraph is determined as the first day is not included in the total contract term provided by paragraph (1) in the same Article.

(検討)

(Review)

3 政府は、附則第一項ただし書に規定する規定の施行後八年を経過した場合において、新労働契約法第十八条の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(3) The Government is to review the provisions of Article 18 of the New Labor Contracts Act taking the situations after the enforcement of the provisions into account and is to take necessary measures, based on the outcomes of the review, if it is found to be necessary, at the time when eight years have lapsed since the enforcement of the provisions provided by the proviso of paragraph (1) of Supplementary Provisions.