

関連する他の法令

【第2条に関する法令】

○ 民法（明治29年法律第89号）（抄）

（雇用）

第623条 雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。

○ 労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（定義）

第9条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

第10条 この法律で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。

【第3条に関する法令】

○ 労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（労働条件の決定）

第2条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

② 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

○ 民法（明治29年法律第89号）（抄）

（基本原則）

第1条 （略）

2 権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない。

3 権利の濫用は、これを許さない。

【第4条に関する法令等】

○ 労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（労働条件の明示）

第15条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

②・③ （略）

○ 労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

（労働条件）

第5条 使用者が法第15条第1項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約（以下この条において「有期労働契約」という。）であつて

当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 期間の定めのある労働契約有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間（労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第1項に規定する通算契約期間をいう。）又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。）

一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。）

二 始業及び終業の時刻、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就業時転換に関する事項

三 賃金（退職手当及び第5号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

四の二 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

五 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第8条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

六 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

七 安全及び衛生に関する事項

八 職業訓練に関する事項

九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

十 表彰及び制裁に関する事項

十一 休職に関する事項

② 使用者は、法第15条第1項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならない。

③ 法第15条第1項後段の厚生労働省令で定める事項は、第1項第一号から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。

④ 法第15条第1項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。ただし、当該労働者が同項に規定する事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができる。

一 ファクシミリを利用してする送信の方法

二 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和59年法律第86号）第2条第1号に規定する電気通信をいう。以下この号において「電子メール等」という。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

⑤ その契約期間内に労働者が労働契約法第18条第1項の適用を受ける期間の定めのない労働契約の締結の申込み（以下「労働契約法第18条第1項の無期転換申込み」という。）をすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、使用者が法第15条第1項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、第1項に規定するもののほか、労働契約法第18条第1項の無期転換申込みに関する事項並びに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のうち第1

項第一号及び第一号の三から第十一号までに掲げる事項とする。ただし、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のうち同項第四号の二から第十一号までに掲げる事項については、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

- ⑥ その契約期間内に労働者が労働契約法第18条第1項の無期転換申込みをすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、法第15条第1項後段の厚生労働省令で定める事項は、第3項に規定するもののほか、労働契約法第18条第1項の無期転換申込みに関する事項並びに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のうち第1項第一号及び第一号の三から第四号までに掲げる事項(昇給に関する事項を除く。)とする。

○ 有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）

→第17条に関連する法令をご参照ください。

【第2章に関する法令】

○ 労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（作成及び届出の義務）

第89条 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

- 一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- 二 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 三 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- 三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- 四 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
- 五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
- 六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 七 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- 十 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

（作成の手続）

第90条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労

働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

- ② 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

(法令及び労働協約との関係)

第92条 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。

- ② 行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

(労働契約との関係)

第93条 労働契約と就業規則との関係については、労働契約法（平成19年法律第128号）第12条の定めるところによる。

(法令等の周知義務)

第106条 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、第18条第2項、第24条第1項ただし書、第32条の2第1項、第32条の3第1項、第32条の4第1項、第32条の5第1項、第34条第2項ただし書、第36条第1項、第37条第3項、第38条の2第2項、第38条の3第1項並びに第39条第4項、第6項及び第9項ただし書に規定する協定並びに第38条の4第1項及び同条第5項(第41条の2第3項において準用する場合を含む。)並びに第41条の2第1項に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。

- ② (略)

○ 労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

＜法令等の周知方法＞

第52条の2 法第106条第1項の厚生労働省令で定める方法は、次に掲げる方法とする。

- 一 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。
- 二 書面を労働者に交付すること。
- 三 使用者の使用に係る電子計算機に備えられたファイル又は第二十四条の二の四第三項第三号に規定する電磁的記録媒体をもつて調製するファイルに記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

【第15条に関する法令】

○ 労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

(作成及び届出の義務)

第89条 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

一～八 略

九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項

十 略

(制裁規定の制限)

第91条 就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない。

【第16条に関する法令】

○ 労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

(労働条件の明示)

第15条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令（※）で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

- ② 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。
- ③ 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から14日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

※ 労働基準法施行規則において、「退職に関する事項（解雇の事由を含む）」について、書面の交付により明示することが定められています。

(解雇制限)

第19条 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間並びに産前産後の女性が第65条の規定によつて休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第81条の規定によつて打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合においては、この限りでない。

- ② 前項但書後段の場合においては、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。

(解雇の予告)

第20条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日以上平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

- ② 前項の予告の日数は、1日について平均賃金を支払つた場合においては、その日数を短縮することができる。
- ③ 前条第2項の規定は、第1項但書の場合にこれを準用する。

(退職時等の証明)

第22条 労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

- ② 労働者が、第20条第1項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。
- ③ 前2項の証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはならない。
- ④ 使用者は、あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信をし、又は第1項及び第2項の証明書に秘密の記号を記入してはならない。

(作成及び届出の義務)

第89条 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

一、二 (略)

三 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

三の二～十 (略)

【第4章に関する法令等】

○ 労働基準法(昭和22年法律第49号)(抄)

(契約期間等)

第14条 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年(次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、5年)を超える期間について締結してはならない。

一 専門的な知識、技術又は経験(以下この号において「専門的知識等」という。)であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者(当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。)との間に締結される労働契約

二 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約(前号に掲げる労働契約を除く。)

② 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。

③ 行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

(労働条件の明示)

第15条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

○ 労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

（労働条件）

第5条 使用者が法第15条第1項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約（以下この条において「有期労働契約」という。）であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 期間の定めのある労働契約有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間（労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第1項に規定する通算契約期間をいう。）又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。）

一の三～十一 （略）

②～④ （略）

⑤ その契約期間内に労働者が労働契約法第18条第1項の適用を受ける期間の定めのない労働契約の締結の申込み（以下「労働契約法第18条第1項の無期転換申込み」という。）をすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、使用者が法第15条第1項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、第1項に規定するもののほか、労働契約法第18条第1項の無期転換申込みに関する事項並びに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のうち第1項第一号及び第一号の三から第十一号までに掲げる事項とする。ただし、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のうち同項第四号の二から第十一号までに掲げる事項については、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

⑥ （略）

○ 有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）

（有期労働契約の変更等に際して更新上限を定める場合等の理由の説明）

第1条 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）の締結後、当該有期労働契約の変更又は更新に際して、通算契約期間（労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第1項に規定する通算契約期間をいう。）又は有期労働契約の更新回数について、上限を定め、又はこれを引き下げようとするときは、あらかじめ、その理由を労働者に説明しなければならない。

（雇止めの予告）

第2条 使用者は、有期労働契約（当該契約を3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。次条第二項において同じ。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。

(雇止めの理由の明示)

第3条 前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 有期労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

(契約期間についての配慮)

第4条 使用者は、有期労働契約(当該契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。)を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするように努めなければならない。

(無期転換後の労働条件に関する説明)

第5条 使用者は、労働基準法(昭和22年法律第49号)第15条第1項の規定により、労働者に対して労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)第5条第5項に規定する事項を明示する場合においては、当該事項(同条第1項各号に掲げるものを除く。)に関する定めをするに当たって労働契約法第3条第2項の規定の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について、当該労働者に説明するよう努めなければならない。

○民法(明治29年法律第89号)(抄)

(やむを得ない事由による雇用の解除)

第628条 当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。

※ 有期契約労働者は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下「パート・有期労働法」といいます。)の対象となりますので、パート・有期労働法関連資料も併せて御覧ください。

【第20条に関する法令】

○船員法(昭和22年法律第100号)

(雇入契約の解除)

第40条 船舶所有者は、左の各号の一に該当する場合には、雇入契約を解除することができる。

- 一 船員が著しく職務に不適任であるとき。
- 二 船員が著しく職務を怠ったとき、又は職務に関し船員に重大な過失のあったとき。
- 三 海員が船長の指定する時まで船舶に乗り込まないとき。
- 四 海員が著しく船内の秩序をみだしたとき。
- 五 船員が負傷又は疾病のため職務に堪えないとき。
- 六 前各号の場合を除いて、やむを得ない事由のあるとき。

第41条 船員は、左の各号の一に該当する場合には、雇入契約を解除することができる。

- 一 船舶が雇入契約の成立の時における国籍を失つたとき。
 - 二 雇入契約により定められた労働条件と事実とが著しく相違するとき。
 - 三 船員が負傷又は疾病のため職務に堪えないとき。
 - 四 船員が国土交通省令の定めるところにより教育を受けようとするとき。
- ② 船舶が外国の港からの航海を終了した場合において、その船舶に乗り組む船員が、24時間以上の期間を定めて書面で雇入契約の解除の申入をしたときは、その期間が満了した時に、その者の雇入契約は、終了する。
- ③ 海員は、船長の適当と認める自己の後任者を提供したときは、雇入契約を解除することができる。

(就業規則の作成及び届出)

第97条 常時10人以上の船員を使用する船舶所有者は、国土交通省令の定めるところにより、次の事項について就業規則を作成し、これを国土交通大臣に届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

- 一 給料その他の報酬
 - 二 労働時間
 - 三 休日及び休暇
 - 四 定員
- ② 前項の船舶所有者は、次の事項について就業規則を作成したときは、これを国土交通大臣に届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。
- 一 食料並びに安全及び衛生
 - 二 被服及び日用品
 - 三 陸上における宿泊、休養、医療及び慰安の施設
 - 四 災害補償
 - 五 失業手当、雇止手当及び退職手当
 - 六 送還
 - 七 教育
 - 八 賞罰
 - 九 その他の労働条件
- ③ 船舶所有者を構成員とする団体で法人たるものは、その構成員たる第1項の船舶所有者について適用される就業規則を作成して、これを届け出ることができる。その変更についても同様とする。
- ④ 前項の規定による届出があつたときは、同項に規定する船舶所有者は、当該就業規則の作成及びその作成又は変更の届出をしなくてもよい。
- ⑤ 第1項乃至第3項の規定による届出には、第98条の規定により聴いた意見を記載した書面を添附しなければならない。

(就業規則の作成の手続)

第98条 船舶所有者又は前条第3項に規定する団体は、就業規則を作成し、又は変更するには、その就業規則の適用される船舶所有者の使用する船員の過半数で組織する労働組合があるときは、その労働組合、船員の過半数で組織する労働組合がないときは、船員の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

(就業規則の効力)

第100条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める雇入契約は、その部分については、無効とする。この場合には、雇入契約は、その無効の部分については、就業規則で定める基準に達する労働条件を定めたものとみなす。