

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

労働契約法の施行について

労働契約法（平成19年法律第128号）については、平成19年12月5日に公布され、同日付け発基第1205001号「労働契約法について」により、厚生労働事務次官から貴職あて通達されたところであるが、同法は、本日公布された労働契約法の施行期日を定める政令（平成20年政令第10号）により、本年3月1日から施行されることとなっている。

労働契約法の内容は、上記事務次官通達によるほか、下記のとおりであるので、その趣旨及び内容について周知に遺漏なきを期されたい。

記

目次

第1	法制定の趣旨等	
1	背景及び趣旨	3
2	労働基準法及び個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律との関係	3
第2	総則（法第1章関係）	
1	目的（法第1条関係）	4
2	定義（法第2条関係）	5
3	労働契約の原則（法第3条関係）	6
4	労働契約の内容の理解の促進（法第4条関係）	7
5	労働者の安全への配慮（法第5条関係）	9
第3	労働契約の成立及び変更（法第2章関係）	
1	総論	10

2	労働契約の成立（法第6条・第7条関係）	11
3	労働契約の内容の変更（法第8条関係）	14
4	就業規則の変更による労働契約の内容の変更 （法第9条・第10条関係）	15
5	就業規則の変更に係る手続（法第11条関係）	19
6	就業規則違反の労働契約（法第12条関係）	20
7	法令及び労働協約と就業規則との関係（法第13条関係）	21
第4	労働契約の継続及び終了（法第3章関係）	
1	出向（法第14条関係）	22
2	懲戒（法第15条関係）	23
3	解雇（法第16条関係）	23
第5	期間の定めのある労働契約（法第4章関係）	
1	総論	24
2	契約期間中の解雇（法第17条第1項関係）	25
3	契約期間についての配慮（法第17条第2項関係）	26
第6	雑則（法第5章関係）	
1	船員に関する特例（法第18条関係）	26
2	適用除外（法第19条関係）	27
第7	附則	
1	施行期日（附則第1条関係）	27
2	労働基準法その他関係法律の一部改正（附則第2条—第6条関係）	27
別添	参考となる主な裁判例	

第1 法制定の趣旨等

1 背景及び趣旨

労働関係を取り巻く状況をみると、就業形態が多様化し、労働者の労働条件が個別に決定され、又は変更される場合が増加するとともに、個別労働関係紛争が増加している。しかしながら、我が国においては、最低労働基準については労働基準法（昭和22年法律第49号）に規定されているが、個別労働関係紛争を解決するための労働契約に関する民事的なルールについては、民法（明治29年法律第89号）及び個別の法律において部分的に規定されているのみであり、体系的な成文法は存在していなかった。

このため、個別労働関係紛争が生じた場合には、それぞれの事案の判例が蓄積されて形成された判例法理を当てはめて判断することが一般的となっていたが、このような判例法理による解決は、必ずしも予測可能性が高いとは言えず、また、判例法理は労働者及び使用者の多くにとって十分には知られていないものであった。

一方、個別労働関係紛争の解決のための手段としては、裁判制度に加え、平成13年10月から個別労働関係紛争解決制度が、平成18年4月から労働審判制度が施行されるなど、手続面における整備が進んできたところである。

このような中、個別の労働関係の安定に資するため、労働契約に関する民事的なルールの必要性が一層高まり、今般、労働契約の基本的な理念及び労働契約に共通する原則や、判例法理に沿った労働契約の内容の決定及び変更に関する民事的なルール等を一つの体系としてまとめるべく、労働契約法を新たに定めることとした。

労働契約法（以下「法」という。）の制定により、労働契約における権利義務関係を確定させる法的根拠が示され、労働契約に関する民事的なルールが明らかになり、労働者及び使用者にとって予測可能性が高まるとともに、労働者及び使用者が法によって示された民事的なルールに沿った合理的な行動をとることが促されることを通じて、個別労働関係紛争が防止され、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が期待されるものであること。

2 労働基準法及び個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律との関係

労働基準法は、罰則をもって担保する労働条件の基準（最低労働基準）を設定しているものであるが、法は、これを前提として、労働条件が定められる労働契約について、合意の原則その他基本的事項を定め、労働契約に関する民事的なルールを明らかにしているものであり、その締結当事者である労働者及び使用者の合理的な行動による円滑な労働条件の決定又は

変更を促すものであること。

また、労働基準法については労働基準監督官による監督指導及び罰則により最低労働基準の履行が確保されるものであるが、法については労働基準監督官による監督指導及び罰則による履行確保は行われず、法の趣旨及び内容の周知により、また、法に規定する事項に関する個別労働関係紛争について、個別労働関係紛争の迅速かつ適正な解決を図ることを目的とする個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）による総合労働相談コーナーにおける相談、都道府県労働局長による助言及び指導、紛争調整委員会によるあっせん等が行われ、その防止及び早期解決が図られることにより、法の趣旨及び内容に沿った合理的な労働条件の決定又は変更が確保されることを期するものであること。

第2 総則（法第1章関係）

1 目的（法第1条関係）

(1) 趣旨

法第1条は、法の目的を明らかにしたものであること。

(2) 内容

ア 法第1条は、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として民事的効力を明らかにする規定等を定めることにより、労働者及び使用者による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、個別の労働者及び使用者の間において個別労働関係紛争が生じることのない円滑な関係の維持を図っていくこと、すなわち「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」が法の目的であることを規定したものであること。

イ 法第1条の「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」には、法第3条第1項の労使対等の原則、法第6条の労働契約の成立についての合意の原則及び法第8条の労働契約の変更についての合意の原則が含まれるものであること。

ウ 法第1条の「その他労働契約に関する基本的事項」には、法第3条第1項以外の法第1章の労働契約の原則等を定める規定、法第6条及び第8条以外の法第2章の就業規則と労働契約との法的関係等を定める規定、法第3章の出向、懲戒及び解雇に関する権利濫用禁止規定及び法第4章の期間の定めのある労働契約に関する規定が含まれるものであること。

エ イ及びウのような規定を法に定めることにより、法第1条の「合理

的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われる」ことが促されること
によって、個別労働関係紛争が防止されることとなり、これにより「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」こととなる
ものであること。

2 定義（法第2条関係）

(1) 趣旨

法第2条は、法の対象である「労働契約」の締結当事者としての「労
働者」及び「使用者」について、その定義を明らかにしたものであるこ
と。

(2) 労働者（法第2条第1項関係）

ア 法第2条第1項の「労働者」とは、「使用者」と相対する労働契約の
締結当事者であり、「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者」
のすべてが含まれるものであること。

イ 法第2条第1項の「労働者」に該当するか否かは、同項に「使用者
に使用されて」と規定されているとおり、労務提供の形態や報酬の労
務対償性及びこれらに関連する諸要素を勘案して総合的に判断し、使
用従属関係が認められるか否かにより判断されるものであり、これが
認められる場合には、「労働者」に該当するものであること。これは、
労働基準法第9条の「労働者」の判断と同様の考え方であること。

ウ 民法第623条の「雇用」の労働に従事する者は、法第2条第1項
の「労働者」に該当するものであること。

また、民法第632条の「請負」、同法第643条の「委任」又は非
典型契約で労務を提供する者であっても、契約形式にとらわれず実態
として使用従属関係が認められる場合には、法第2条第1項の「労働
者」に該当するものであること。

エ 法第2条第1項の「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名
称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべ
てのものをいうものであること。これは、労働基準法第11条の「賃金」
と同義であること。

(3) 使用者（法第2条第2項関係）

法第2条第2項の「使用者」とは、「労働者」と相対する労働契約の締
結当事者であり、「その使用する労働者に対して賃金を支払う者」をい
うものであること。したがって、個人企業の場合はその企業主個人を、会
社その他の法人組織の場合はその法人そのものをいうものであること。
これは、労働基準法第10条の「事業主」に相当するものであり、同条
の「使用者」より狭い概念であること。

3 労働契約の原則（法第3条関係）

(1) 趣旨

法第3条は、労働契約の基本的な理念及び労働契約に共通する原則を明らかにしたものであること。

(2) 労使対等の原則（法第3条第1項関係）

当事者の合意により契約が成立し、又は変更されることは、契約の一般原則であるが、個別の労働者及び使用者の間には、現実の力関係の不平等が存在している。

このため、法第3条第1項において、労働契約を締結し、又は変更するに当たっては、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の対等の立場における合意によるべきという「労使対等の原則」を規定し、労働契約の基本原則を確認したものであること。これは、労働条件の決定について労働者と使用者が対等の立場に立つべきことを規定した労働基準法第2条第1項と同様の趣旨であること。

(3) 均衡考慮の原則（法第3条第2項関係）

法第3条第2項は、労働契約の締結又は変更に当たり、均衡を考慮することが重要であることから、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者が、労働契約を締結し、又は変更する場合には、就業の実態に応じて、均衡を考慮すべきものとするという「均衡考慮の原則」を規定したものであること。

(4) 仕事と生活の調和への配慮の原則（法第3条第3項関係）

法第3条第3項は、近年、仕事と生活の調和が重要となっていることから、この重要性が改めて認識されるよう、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者が、労働契約を締結し、又は変更する場合には、仕事と生活の調和に配慮すべきものとするという「仕事と生活の調和への配慮の原則」を規定したものであること。

(5) 信義誠実の原則（法第3条第4項関係）

当事者が契約を遵守すべきことは、契約の一般原則であり、「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」旨を規定した民法第1条第2項は労働契約についても適用されるものであって、労働契約が遵守されることは、個別労働関係紛争を防止するために重要である。

このため、法第3条第4項において、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ことを規定し、「信義誠実の原則」を労働契約に関して確認したものであること。これは、労働条件を定める労働協約、就業規則及び労働契約の遵守義務を規定した労働基準法第2条第2項と同

様の趣旨であること。

(6) 権利濫用の禁止の原則（法第3条第5項関係）

当事者が契約に基づく権利を濫用してはならないことは、契約の一般原則であり、「権利の濫用は、これを許さない」旨を規定した民法第1条第3項は労働契約についても適用されるものであるが、個別労働関係紛争の中には、権利濫用に該当すると考えられるものもみられるところである。

このため、法第3条第5項において、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ことを規定し、「権利濫用の禁止の原則」を労働契約に関して確認したものであること。

なお、法第3章において、出向、懲戒及び解雇に関する権利濫用を禁止する旨を規定しているが、同章で規定していない場面においても、法第3条第5項の「権利濫用の禁止の原則」が適用されるものであること。

4 労働契約の内容の理解の促進（法第4条関係）

(1) 趣旨

労働契約は、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の合意のみにより成立する契約（諾成契約）であるが、契約内容について労働者が十分理解しないまま労働契約を締結又は変更し、後にその契約内容について労働者と使用者との間において認識の齟齬が生じ、これが原因となって個別労働関係紛争が生じているところである。労働契約の内容である労働条件については、労働基準法第15条第1項により締結時における明示が義務付けられているが、個別労働関係紛争を防止するためには、同項により義務付けられている場面以外においても、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者が契約内容について自覚することにより、契約内容があいまいなまま労働契約関係が継続することのないようにすることが重要である。

このため、法第4条において、労働契約の内容の理解の促進について規定したものであること。

(2) 労働者の理解の促進（法第4条第1項関係）

ア 法第4条第1項は、労働条件を提示するのは一般的に使用者であることから、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ことを規定したものであること。

イ 法第4条第1項は、労働契約の締結前において使用者が提示した労働条件について説明等をする場面や、労働契約が締結又は変更されて

継続している間の各場面が広く含まれるものであること。これは、労働基準法第15条第1項により労働条件の明示が義務付けられている労働契約の締結時より広いものであること。

ウ 法第4条第1項の「労働者に提示する労働条件」とは、労働契約の締結前又は変更前において、使用者が労働契約を締結又は変更しようとする者に提示する労働条件をいうものであること。

エ 法第4条第1項の「労働契約の内容」は、有効に締結又は変更された労働契約の内容をいうものであること。

オ 法第4条第1項の「労働者の理解を深めるようにする」については、一律に定まるものではないが、例えば、労働契約締結時又は労働契約締結後において就業環境や労働条件が大きく変わる場面において、使用者がそれを説明し又は労働者の求めに応じて誠実に回答すること、労働条件等の変更が行われずとも、労働者が就業規則に記載されている労働条件について説明を求めた場合に使用者がその内容を説明すること等が考えられるものであること。

(3) 書面確認（法第4条第2項関係）

ア 法第4条第2項は、労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面で確認することについて規定したものであること。

イ 法第4条第2項は、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面が広く含まれるものであること。これは、労働基準法第15条第1項により労働条件の明示が義務付けられている労働契約の締結時より広いものであること。

ウ 法第4条第2項の「労働契約の内容」については、(2)エと同様であること。

エ 法第4条第2項の「(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）」は、期間の定めのある労働契約が締結される際に、期間満了時において、更新の有無や更新の判断基準等がいまいであるために個別労働関係紛争が生じていることが少なくないことから、期間の定めのある労働契約について、その内容をできる限り書面により確認することが重要であることを明らかにしたものであること。

「期間の定めのある労働契約に関する事項」には、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）において使用者が明示しなければならないこととされている更新の有無や更新の判断基準が含まれるものであること。

なお、法第4条第1項等法の他の規定における「労働契約の内容」についても、期間の定めのある労働契約に関する事項は含まれるものであること。

オ 法第4条第2項の「できる限り書面により確認する」については、一律に定まるものではないが、例えば、労働契約締結時又は労働契約締結後において就業環境や労働条件が大きく変わる場面において、労働者及び使用者が話し合った上で、使用者が労働契約の内容を記載した書面を交付すること等が考えられるものであること。

5 労働者の安全への配慮（法第5条関係）

(1) 趣旨

ア 通常の場合、労働者は、使用者の指定した場所に配置され、使用者の供給する設備、器具等を用いて労働に従事するものであることから、判例において、労働契約の内容として具体的に定めずとも、労働契約に伴い信義則上当然に、使用者は、労働者を危険から保護するよう配慮すべき安全配慮義務を負っているものとされているが、これは、民法等の規定からは明らかになっていないところである。

このため、法第5条において、使用者は当然に安全配慮義務を負うことを規定したものであること。

イ これについては、次の裁判例が参考となること（別添）。

○ 陸上自衛隊事件（最高裁昭和50年2月25日第三小法廷判決。最高裁判所民事判例集29巻2号143頁）

○ 川義事件（最高裁昭和59年4月10日第三小法廷判決。最高裁判所民事判例集38巻6号557頁）

(2) 内容

ア 法第5条は、使用者は、労働契約に基づいてその本来の債務として賃金支払義務を負うほか、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に安全配慮義務を負うことを規定したものであること。

イ 法第5条の「労働契約に伴い」は、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に、使用者は安全配慮義務を負うことを明らかにしたものであること。

ウ 法第5条の「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれるものであること。

エ 法第5条の「必要な配慮」とは、一律に定まるものではなく、使用者に特定の措置を求めるものではないが、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等の具体的な状況に応じて、必要な配慮をすることが求められるものであること。

なお、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）をはじめとする労働安全衛生関係法令においては、事業主の講ずべき具体的な措置が

規定されているところであり、これらは当然に遵守されなければならないものであること。

第3 労働契約の成立及び変更（法第2章関係）

1 総論

労働契約は、その締結当事者である労働者及び使用者の合意により成立し、又は変更されるものである。

一方、我が国においては、個別に締結される労働契約では詳細な労働条件は定められず、就業規則によって統一的に労働条件を設定することが広く行われている。また、労働契約関係は、一定程度長期にわたる継続的な契約関係であるのが通常であり、社会経済情勢の変化を始めとする契約当事者を取り巻く事情の変化に応じて、当初取り決めた労働契約の内容を統一的に変更する必要がある場合があることから、就業規則の変更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広く行われてきたところである。

この就業規則の法的性質については、秋北バス事件最高裁判決（昭和43年12月25日最高裁大法廷判決。最高裁判所民事判例集22巻13号3459頁）において、「合理的な労働条件を定めているものであるかぎり、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められるに至っている」と判示され、また、就業規則によって労働条件を不利益に変更する効力については、「新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべき」であるが、「当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者においてこれに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない」と判示され、その後の累次の最高裁判決においても同様の考え方がとられ、判例法理として確立しているものである。

しかしながら、就業規則に労働契約における権利義務関係を確定させる法的効果を認める法的根拠が成文法上は存在せず、また、判例法理は、労働者及び使用者の多くにとって十分には知られておらず、どのような場合に就業規則による労働条件の変更が有効に認められるのかについての予測可能性は必ずしも高くない状況にあった。

このような状況の中で、個別労働関係紛争が多く発生していることにかんがみれば、労働契約の内容の決定及び変更の枠組みを明らかにし、実態として多く行われている就業規則の変更による労働条件の変更に当たっては、変更後の就業規則を労働者に周知させること及び就業規則の変更が合

理的なものであることが必要であること等を判例法理に沿って明らかにすることにより、使用者は安易に一方向的に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こと等が明らかとなり、その結果、使用者が就業規則において合理的な労働条件を定めることが促され、これにより、就業規則において不合理な労働条件が定められ、又は不合理な労働条件の変更が行われたこと等を契機とした個別労働関係紛争の防止につながることを期待されるものである。

このため、法第2章において、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」を定めた上で、我が国における労務管理実務において定着している就業規則について、労働契約との法的関係等を規定することにより、労働契約の内容の決定及び変更に関するルールを明らかにしたものであること。

これらの内容は、判例法理に沿って規定したものであり、判例法理を変更するものではないこと。

2 労働契約の成立（法第6条・第7条関係）

(1) 法第6条

ア 趣旨

当事者の合意により契約が成立することは、契約の一般原則であり、労働契約についても当てはまるものであって、法第6条は、この労働契約の成立についての基本原則である「合意の原則」を確認したものであること。

イ 内容

(ア) 法第6条は、労働契約の成立は労働者及び使用者の合意によることを規定するとともに、「労働者が使用者に使用されて労働」すること及び「使用者がこれに対して賃金を支払う」ことが合意の要素であることを規定したものであること。

(イ) 法第6条に「労働者が使用者に使用されて労働し」と規定されているとおり、労働契約は、使用従属関係が認められる労働者と使用者との間において締結される契約を把握する契約類型であり、労働者側からみた場合には、一定の対価（賃金）と一定の労働条件のもとに、自己の労働力の処分を使用者に委ねることを約する契約であること。

(ウ) 民法第623条の「雇用」は、労働契約に該当するものであること。

また、民法第632条の「請負」、同法第643条の「委任」又は非典型契約であっても、契約形式にとらわれず実態として使用従属

関係が認められ、当該契約で労務を提供する者が法第2条第1項の「労働者」に該当する場合には、当該契約は労働契約に該当するものであること。

(エ) 法第6条の「賃金」については、第2の2(2)エと同様であること。

(オ) 法第6条に「合意することによって成立する」と規定されているとおり、労働契約は、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の合意のみにより成立するものであること。したがって、労働契約の成立の要件としては、契約内容について書面を交付することまでは求められないものであること。

また、法第6条の労働契約の成立の要件としては、労働条件を詳細に定めていなかった場合であっても、労働契約そのものは成立し得るものであること。

(2) 法第7条

ア 趣旨

(ア) 我が国においては、個別に締結される労働契約では詳細な労働条件は定められず、就業規則によって統一的に労働条件を設定することが広く行われているが、就業規則で定める労働条件と個別の労働者の労働契約の内容である労働条件との法的関係については法令上必ずしも明らかでない。

このため、法第7条において、労働契約の成立場面における就業規則と労働契約との法的関係について規定したものであること。

(イ) これについては、次の裁判例が参考となること（別添）。

- 労働契約と就業規則との関係について、秋北バス事件最高裁判決
- 秋北バス事件最高裁判決を踏襲した電電公社帯広局事件最高裁判決（最高裁昭和61年3月13日第一小法廷判決）及び日立製作所武蔵工場事件最高裁判決（最高裁平成3年11月28日第一小法廷判決）
- 就業規則が拘束力を生ずるために周知が必要であるとしたものとして、フジ興産事件最高裁判決（最高裁平成15年10月10日第二小法廷判決）

イ 内容

(ア) 法第7条は、労働契約において労働条件を詳細に定めずに労働者が就職した場合において、「合理的な労働条件が定められている就業規則」であること及び「就業規則を労働者に周知させていた」という要件を満たしている場合には、就業規則で定める労働条件が労働契約の内容を補充し、「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」という法的効果が生じることを規定したものであること。

これは、労働契約の成立についての合意はあるものの、労働条件