

労働契約法

項目	条文	主な内容
安全への配慮	契約法第5条	<ul style="list-style-type: none"> 労働契約に伴い、労働者が生命、身体等の安全を確保しつつ労働ができるように配慮する
労働契約の内容	契約法第7条	<ul style="list-style-type: none"> 合理的な労働条件が定められている就業規則が周知されていれば、労働契約の内容は、就業規則で定める労働条件による
労働条件の変更	契約法第9条～第10条	<ul style="list-style-type: none"> 労働者と合意なく、就業規則の変更により不利益に労働条件を変更できない。ただし、その変更が合理的な場合は、労働条件は変更後の就業規則に定めるところによる
懲戒	契約法第15条	<ul style="list-style-type: none"> 懲戒は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないときは、無効となる
解雇	契約法第16条	<ul style="list-style-type: none"> 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないときは、無効となる
有期労働契約の期間中の解雇	契約法第17条	<ul style="list-style-type: none"> やむをえない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまで、解雇することができない
有期労働契約の無期への転換*	契約法第18条	<ul style="list-style-type: none"> 通算して5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより無期の契約に転換する(6月以上の空白期間があれば通算しなくてもよい)
有期労働契約の雇止め	契約法第19条	<ul style="list-style-type: none"> 反復更新され、解雇と同視できるものあるいは更新されると期待することに合理的な理由があるものは、客観的に合理的な理由を欠き、社会的通念上相当と認められないときは、雇止めができない
不合理労働条件禁止	契約法第20条	<ul style="list-style-type: none"> 有期契約労働者の労働条件が無期契約労働者と相違があり、一定項目を考慮して不合理な労働条件を禁止

*：2013（平成25）年4月1日から施行予定