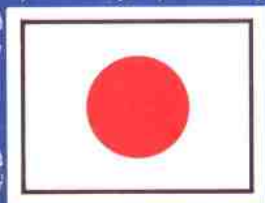


日本勞動基準法



中華民國八十三年九月 行政院勞工委員會 譯印

日本勞動基準法

施行（附則參考）

改正	昭和二十二	法律	九七號修正
2.	昭和二十四	法律	七〇號修正
3.	昭和二十四	法律	一六六號修正
4.	昭和二十五	法律	二九〇號修正
5.	昭和二十七	法律	二八七號修正
6.	昭和二十九	法律	一七一號修正
7.	昭和三十	法律	二六號修正
8.	昭和三十	法律	一三三號修正
9.	昭和三四	法律	一三七號修正
10.	昭和三七	法律	六一號修正
11.	昭和四〇	法律	三〇號修正
12.	昭和四一	法律	〇八號修正

13. 昭和四三・法律	九九號修正
14. 昭和四四・法律	六四號修正
15. 昭和四七・法律	五七號修正
16. 昭和五一・法律	三四號修正
17. 昭和五八・法律	七八號修正
18. 昭和五九・法律	八七號修正
19. 昭和六〇・法律	四五號修正
20. 昭和六〇・法律	五八號修正
21. 昭和六〇・法律	八九號修正
22. 昭和六二・法律	九九號修正
23. 平成三・法律	七六號修正
24. 平成四・法律	九〇號修正
25. 平成五・法律	七九號修正

日本勞動基準法

第一章 總 則

（勞動條件之原則）

第一條 勞動條件應為勞工足以維持人類正常生活所必需之要件。

本法所定勞動條件為最低基準，勞動關係之當事人不得以此基準為理由降低原有勞動條件，且應致力予以提高。

（勞動條件之決定）

第二條 勞動條件應由勞工與雇主任於對等立場決定。

勞工及雇主任均應遵守團體協約，就業規則及勞動契約，忠誠履行各該義務。

（均等待遇）

第三條 雇主任不得因勞工之國籍、信仰、或社會身分為由，對其工資、勞動時間及其他勞動條件予以差別待遇。

（男女同酬原則）

第四條 雇主不得因勞工爲女性爲由，對其工資與男性有差別待遇。

（強制勞動之禁止）

第五條 雇主不得以強暴、脅迫、拘禁及拘束其精神或身體自由之不當手段，違反勞工之意旨，強制其勞動。

（中間剝削之排除）

第六條 依法律准許者外，任何人不得介入他人之就業爲業獲取利益。

（公民權行使之保障）

第七條 雇主不得拒絕勞工在勞動時間內，行使選舉權及其他公民的權利，或執行公共職務所需時間的請求。但是，在不妨礙行使權利或執行公共職務的範圍內，得變更其所請求之時間。

（適用事業之範圍）

第八條 本法適用於左列各款之一之事業或事務所。但僅僱用同居親屬之事業、事務所或家庭傭工者爲不適用。

一 物品之製造、改造、加工、修理、清洗、挑選、包裝、裝飾、最後處理，爲銷售所做的準備、破壞、解體或變造材料之事業。（含電氣、氣體或各種產生、變更或傳導動力之事業及自來水事業。）

二 礦業、鑿石業及其他採收土石或礦物的事業。

三、土木、建築及工作物之建設、改造、保全、修理、變更、破壞、解體或其準備之事業。

四、以道路、鐵路、軌道、索道、船舶或飛機輸送旅客或貨物之事業。

五、於船渠、船舶、岩壁、碼頭、停車場或倉庫等處置貨物之事業。

六、土地之耕作、開墾或植物之栽培、採取、採伐之事業及農林之事業。

七、動物之飼養或水產植物之採捕、養殖之事業及畜牧、養蠶或水產之事業。

八、物品販賣、配給、保管、租賃或收容之事業。

九、金融、保險、經紀、介紹、收款、嚮導或廣告之事業。

十、電影之攝製或放映、演劇及其他公演之事業。

十一、郵政、電信或電話之事業。

十二、教育、研究或調查之事業。

十三、治療、照顧病人或身體虛弱者及其他、保健衛生之事業。

十四、旅館、餐廳、飲食店、接客業或娛樂場所之事業。

十五、焚燬、清掃或屠宰之事業。

十六、不屬於前列各款之行政機關。

十七、其他以命令規定之事業或事務所。

(定義)

第九條

本法所稱勞工，係指不論職業種類，凡受僱於前條之事業或事務所（以下稱事業）領有工資者之謂。

第十條

本法所稱雇主，係指事業主或事業之經營負責人及為事業主行使事業之勞工有關事宜行為之人。

第十一條

本法所稱工資係指不論以工資、薪金、津貼、獎金、及任何名義，凡以勞動之對價由雇主支付勞工的所有東西。

第十二條

本法所稱平均工資，係指發生計算事由之日前三個月內支給勞工之工資總額，以該期間之總日數除得之金額。但其金額不得低於左列各款之一計算所得金額。

一、工資依勞動之日數、時間計算，或採計件制及承攬制訂定時，其工資總額以該期間之勞動日數除得之金額的百分之六十。

二、工資之一部份係按月、週及其他一定期間計算時，為該部分之總額以該期間之總日數除得之金額與前款金額之合計額。

前項期間如訂有工資截止日期，自最近之截止日期起算。

於前二項規定期間中，有適於左列各款之一之時期，其日數及該期間中之工資，應自前二項之期間及工資總額中扣除。

一、因職務上受傷或罹疾，爲療養致休工之期間。

二、產前產後之女子依第六十五條規定休工之期間。

三、歸咎於雇主之責致休工期間。

四、育兒休業等有關法律（平成三年法律第七十六號）第二條第一項所規定育兒休業期間。

五、試用期間。

第一項之工資總額，對臨時支付之工資及每超過三個月期間支付之工資及以通貨以外之物支付不屬於一定範圍者不予計入。

工資以通貨以外之實物支付時，其應計入第一項工資總額之範圍及有關評價之必要事項，以命令定之。

僱用後未滿三個月者，以僱用後之期間爲第一項規定之期間。

按日僱用之勞工，由勞動大臣依其從事之事業或職業核定之金額爲其平均工資。

無法依第一項至第六項規定計算之下均工資，由勞動大臣定之。

第二章 勞動契約

（違反本法之契約）

第十三條 勞動契約約定之勞動條件未達本法所定基準者，就該部份爲無效；該無效部份則依本法所定基準爲準。

（契約期間）

第十四條 勞動契約除不定期或爲完成一定之事業訂有必要期間者，不得締結超過一年之期間。

（勞動條件之明示）

第十五條 僱主於締結勞動契約時，應對勞工明示工資，勞動時間及其他勞動條件。有關工資事項，應依命令規定之方式明示。

依前項規定明示之勞動條件與實際不符時，勞工得立即解除勞動契約。

前項場合因就業而變更居所的勞工，自解除契約之日起十四日以內歸鄉時，雇主應負擔必要之旅費。

（賠償預定之禁止）

第十六條 雇主不得締結不履行勞動契約時之違約金或預定損害賠償額之契約。

（禁止借款之相抵）

第十七條 雇主不得以預支款及其他從事勞動爲條件將前款債權與工資沖抵。

（強制儲蓄）

第十八條 雇主不得在勞動契約中附帶締結儲蓄之契約或管理儲蓄金之契約。

雇主受勞工之委託代為管理其儲蓄金時，應與該事業有過半數勞工所組成之工會時為其工會，無過半數勞工組成工會時為足以代表過半數勞工者締結書面協定，並陳報行政機關。

雇主受勞工之委託管理其儲蓄金時，應訂定管理儲蓄金之有關規程，並置備於工作場所等，以供勞工週知，雇主受勞工之委託管理其儲蓄金時，如儲蓄金係勞工為儲蓄存人之存款時，應支給利息；該利息應參考金融機關之存款利率，低於命令規定之利率時，應視同既依命令規定之利率支付利息。

雇主受勞工之委託管理其儲蓄金時，遇勞工要求歸還時，應即予歸還。

雇主違反前項規定，經行政機關認定繼續管理該項儲蓄金對勞工之利益有顯著損害時，得命令該雇主在必要限度內，中止儲蓄金之管理。

雇主受命中止管理前項儲蓄金時，應迅將其所管理之儲蓄金歸還勞工。

（解僱之限制）

第十九條 雇主對因執行職務負傷或罹患疾病之勞工於必須休假療養之休假期間及其後之三十日內，產前產後之女子依第六十五條規定休假之期間及其後之三十日內不得予以解僱。但雇主依第八十條規定支付終結補償時，或因天災事變及不得已之事由以致事業不能繼續者，不在此

限。

適於前項但書後段之規定時，應就其事由報經行政機關認定。

（解僱之預告）

第二十條 雇主擬解僱勞工時，至少應於三十日以前預告。未在三十日前預告之雇主，應支給三十日以上之平均工資。但因天災事變及不得已之事由致事業不能繼續或解僱原因應歸咎於勞工之責時，則不在此限。

前項預告之日數，已按日發給平均工資者，得縮短其日數。

前條第二項之規定，於第一項但書時準用之。

第二十一條

前條之規定對左列各款之一之勞工為不適用。但適於第一款之勞工延續受僱超過一個月時，適於第二款或第三款之勞工延續受僱超過規定期間時或適於第四款之勞工延續受僱超過十四日以上時，則不在此限。

一、按日受僱者。

二、訂定僱用期間為二個月以內之僱者。

三、因季節性業務預定僱用期間為四個月以內之受僱者。

四、試用期間內者。

(僱傭證明)

第二十二條 勞工於離職而請求發給有關受僱期間，業務種類，在該事業中之地位及工資之證明書時，雇主應即交付。

前項證明書不得記載勞工未請求之事項。

雇主不得以妨礙勞工之就業爲目的與第三人約定，就勞工之國籍、信仰、社會身分或在工會活動情形通知或在第一項證明書內記載秘密記號。

(金錢或物品之歸還)

第二十三條 雇主於勞工已死亡或離職的情況下，遇權利人有所請求時，應於七日內支付工資，歸還積存金，保證金，儲蓄金及不論以任何名義屬於該勞工權利所有之金錢或物品。

對前項之工資或金錢、物品發生爭執時，雇主應將無異議部份在前項規定期間內，先行支付或歸還。

第三章 工資

(工資之支付)

第二十四條 工資應以通貨，直接對勞工，支付其金額。但法令，或勞資協約另有約定時，或以命令規定

之工資足以確實支付之方法由命令規定者，得以通貨以外之物支付，又法令另有規定時或與該事業有過半數勞工所組成工會時為該工會，無過半數勞工組成之工會時為足以代表過半數勞工者締結有書面協定時，得就工資之一部分加以扣除後支付。

工資應每月一次以上，於約定之一定期日支付。但臨時性支付之工資、獎金及類此者中，依命令規定之工資（於第八十九條第一項中稱「臨時資工性」。）則不在此限。

（緊急支付）

第二十五條 勞工為籌措因生育、疾病、災害及以命令規定之異常事故所需費用而有所請求時，雖在工資支付日期之前，雇主仍應將以往已勞動之工資先行支付。

（休業津貼）

第二十六條 歸咎於雇主之責停工時，雇主對停工期中之勞工應支付平均工資之百分之六十以上之津貼。

（計件報酬之保障給與）

第二十七條 對計件制及承攬制之受僱勞工，雇主應因其勞動時間，保障其一定額之工資。

（最低工資）

第二十八條 有關工資之最低標準，依最低工資法（昭和三十四）（九一九五九年法律第一百三十七號）之規定。

第二十九條至第三十一條 刪除（昭和三十「一九五九」年法律第一百二十七號）

第四章 勞動時間、休息、列假及帶薪休假。

（勞動時間）

第三十二條 雇主對勞工，除休息時間，一週不得使其超過四十小時之勞動。

雇主就一週之各日，除休息時間外，不得使勞工於一日超過八小時之勞動。

第三十三條之二 雇主依就業規則及類此之約定，以平均一個月以內之一定期間，約定一週之勞動時間不超過前條第一項之勞動時間，則不受前條規定之限制，得使勞工依其約定，於特定之週超過同項之勞動時間或特定之日超過同條第二項勞動時間之勞動。

第三十二條之三 雇主依就業規則及類此之約定，對勞工之工及收工時刻委由勞工決定之該勞工，經與該事業場所有過半數勞工組成之工會時為該工會，無過半數勞工組織成之工會時為足以代表過半數勞工者締結書面協定，約定有左列事項時，得依該協定約定就第二款之清算期間加以平均，於一週勞動時間不超過第三十二條第一項之勞動時間範圍內時，不受同條規定之限制，使該勞工於一週內超過同項規定之勞動時間或於一日內超過同條第二項之勞動時間勞動。

一、依本條規定之勞動時間可使其勞動之勞工之範圍。

二、清算期間（係指平均其期間，一週勞動時間不超過第三十二條第一項之勞動時間範圍內，使其勞動之期間之謂，惟限於一個月以內之期間；次款之規定亦同。）

三、於清算期間內之總勞動時間。

四、其他以命令規定之事項。

第三十二條之四 雇主與該事業場所所有過半數勞工組成之工會時為該工會，無過半數勞工組成之工會時為足以代表過半數勞工者締結書面協定，而約定下列事項時，不受第三十二條規定之限制，平均該協定第二款以對象期間，在一週的勞動時間不超過四十小時的範圍內，依該協定（締結依次項規定的協定時，含其協定）。新約定，得在特定之週超過同條第一項的勞動時間或在特定之日超過同條第二項的勞動時間，使其從事勞動。

一、依本條所規定勞動時間，得使其勞動之勞工（屬於次款對象期間之首日所屬雇用勞工，且其雇用期間在該對象期間末日之前一日以前未滿期者為限。）之範圍。

二、對象期間（平均該期間在一週勞動時間不超過四十小時的範圍內使其勞動的期間，以一年以內期間為限，以下於本條同。）

三、對象期間的勞動日及各該勞動日的勞動時間（將對象期間以每一期為三個月以上的區分方式作成決定的情況下，在該對象期間的勞動日及依該區分各期間中該對象期間首日所屬期間（以下在本條稱為「最初期間」。）各勞動日的勞動時間及除了該最初期間的各期間的

總勞動時間

四其他以命令規定事項。

雇主於前項的協定做了同項第三款的區分，設定了依該區分各期間中除了最初期間的各期間的總勞動時間時，至少在該期間首日的二十日前應取得該事業場過半數勞工所組成工會，或無過半數勞工所組成工會時為代表過半數勞工者的同意，依命令所規定，在不超過該勞動時間的範圍內，設定各該期間各勞動日的勞動時間。

勞動大臣得經中央勞動基準審議會之意見，以命令規定對象期間之一日及一週勞動時間的上限及連續使其勞動日數的上限。

雇主應依命令之規定，就第一項之協定陳報行政機關。

第三十二條之五 雇主對平時業務有顯著繁閒差異，並加以預測之後，被認以就業規則及類此約定難以特定各日之勞動時間，屬於命令規定之事業中，而平時僱用勞工數未滿命令規定勞工數時，逕與該事業場所有過半數勞工組成之工會時為該工會，無過半數勞工組成之工會時為足以代表過半數之勞工者締結書面協定時，得不受第三十二條第二項規定之限制，一日得使其勞動十小時。

雇主依前項規定使勞工勞動時，應依命令之規定，於事前就該勞動之一週內各日之勞動時間

通知該勞工。

前條第四項的規定，得準用第一項的協定。

（災害等致臨時必要時之時間外勞動等）

第三十二條 因災害或無法避免之事由，致臨時有必要時，雇主經行政機關之許可後，得於必要限度內延長第三十二條至前條或第四十條之勞動時間，或取消第三十五條之例假。但事態緊迫致無暇於事前取得行政機關之許可時，應於事後迅即補報。

依前項但書規定之陳報，經行政機關認其延長勞動時間或取消例假為不適當時，得於事後責令其補給相當之休息及例假。

公務上臨時有必要時，不受第一項規定之限制，得延長從事第八條第十六款事業之國家公務員，及地方公務員之第三十二條至前條或第四十條之勞動時間，或取消第三十五條之例假，使之勞動。

（休息）

第三十四條 雇主對勞動時間超過六小時者，至少應在勞動時間中給與四十五分鐘、超過八小時者，至少應給與一小時之休息。

前項休息時間應一齊給與。但經行政機關許可者，則不在此限。
雇主對第一項之休息時間應准許自由利用。