

I Labor Contracts

1 Application of Labor Laws and Regulations to Foreign Nationals

As a general rule, Japanese laws concerning labor apply to all employees in Japan, regardless of nationality. It means that the Labor Standards Act, the Minimum Wages Act, the Industrial Safety and Health Act, the Workers' Accident Compensation Insurance Act, the Employment Security Act and others apply to foreign workers.

The Labor Standards Law stipulates that an employer shall not engage in discriminatory treatment with respect to wages, working hours or other working conditions by reason of nationality or other status of any worker. (Article 3, Labor Standards Act, hereafter referred to as Article XX).

2 The Principles of Labor Contracts

In the past, there have been many problems such as wages not being paid as promised or a penalty being deducted from wages on retirement. To prevent these troubles relating to labor contracts, the Labor Standards Law stipulates the following matters.

(1) Working conditions must be stated clearly

An employer shall clearly state the working conditions when a labor contract is drawn up. The following matters shall be written and handed to an employee.

※Please refer to a sample “notice of employment” for foreign workers on page 18 through 20.

- ① the period of the labor contract
- ② matters related to renewal of fixed-term employment contracts

I 労働契約

1 外国人への労働関係法令の適用

原則として、日本国内で就労する限り、国籍を問わず日本の労働関係法令が適用されます。労働基準法をはじめ、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、職業安定法などは外国人にも適用されます。

また、労働基準法は、「使用者は、労働者の国籍等を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない」と定めています。(労働基準法第3条、以下第〇〇条と省略)

2 労働契約の原則

「約束どおりの給料が支払われない」、「退職時に給料から違約金
が差し引かれた」といった相談がありますが、労働基準法はこうした労働契約に関するトラブルを防止するため、次のようなことを定めています。

(1) 労働条件の明示

使用者は労働契約の締結に際し、労働条件を明示しなければなりません。次の事項については書面に記載して渡す必要があります。

※外国人向けモデル労働条件通知書は18ページ～20ページ参照

- ① 労働契約期間
- ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

- ③ the working place and job duties
- ④ existence of overtime work
- ⑤ the time at which work begins and at which work ends, breaks, days off, and leave
- ⑥ the amount of wages, the methods of computation and payment, the date of closing accounts and of payment
- ⑦ matters pertaining to separation (including reasons for dismissal)

An employee may immediately cancel his/her labor contract, if the working conditions as clearly stated differ from actual fact (Article 15).

Therefore, it is advisable for an employee to obtain a written contract, rather than an oral one. When a contract is made, an employee must examine the contents of the contract. In cases where he/she cannot understand the contract written in Japanese, it may be possible to have it translated into his/her own language. It is also desirable to check the details of the rules of employment which are laid down by the company.

- ③ 就業の場所及び業務
- ④ 時間外労働の有無
- ⑤ 始業及び終業時刻、休憩時間、休日、休暇
- ⑥ 賃金の額、計算と支払い方法、締切りと支払いの時期
- ⑦ 退職に関すること（解雇の事由を含む）

明示された労働条件が事実と相違していた場合、労働者は即時に解約できます。（第15条）

したがって、働くにあたっては口約束ではなく、契約書を交わすことが望ましいといえます。契約書が日本語でわからない場合は、母国語に翻訳してもらうなどして、内容を確認した上で契約することが必要です。会社に就業規則がある場合は、その内容を確認することも必要でしょう。

Notice of Employment 労働条件通知書																		
To: _____ 殿	Date: _____ 年月日 Company's name _____ 事業場名称 (ローマ字で記入) Company's address _____ 所在地 (ローマ字で記入) Telephone number _____ 電話番号 Employer's name _____ 使用者職氏名 (ローマ字で記入)																	
I. Term of employment 契約期間 Non-fixed, Fixed (From _____ to _____) 期間の定めなし 期間の定めあり(※) (年 月 日 ~ 年 月 日)																		
II. Place of employment 就業の場所																		
III. Contents of duties 従事すべき業務の内容																		
IV. Working hours, etc. 労働時間等 1. Opening and closing time: 始業・終業の時刻等 (1) Opening time (_____) Closing time (_____) 始業 (時 分) 終業 (時 分) [If the following systems apply to workers] [以下のような制度が労働者に適用される場合] (2) Irregular labor system, etc.: Depending on the following combination of duty hours as an irregular (_____) unit work or shift system. 変形労働時間制等: (_____) 単位の変形労働時間制・交代制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 <table border="1"> <tr> <td>Opening time (_____)</td> <td>Closing time (_____)</td> <td>(Day applied: _____)</td> </tr> <tr> <td>始業 (時 分)</td> <td>終業 (時 分)</td> <td>(適用日 _____)</td> </tr> <tr> <td>Opening time (_____)</td> <td>Closing time (_____)</td> <td>(Day applied: _____)</td> </tr> <tr> <td>始業 (時 分)</td> <td>終業 (時 分)</td> <td>(適用日 _____)</td> </tr> <tr> <td>Opening time (_____)</td> <td>Closing time (_____)</td> <td>(Day applied: _____)</td> </tr> <tr> <td>始業 (時 分)</td> <td>終業 (時 分)</td> <td>(適用日 _____)</td> </tr> </table> (3) Flex time system: Workers determine opening and closing time. フレックスタイム制: 始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 [However, flex time: (opening) from _____ to _____ ; (ただし、フレキシブルタイム (始業) 時 分から 時 分、 (closing) from _____ to _____] (終業) 時 分から 時 分、 Core time: from (opening) _____ to (closing) _____] コアタイム 時 分から 時 分) (4) System of deemed working hours outside workplace: Opening (_____) Closing (_____) 事業場外みなし労働時間制: 始業 (時 分) 終業 (時 分) (5) Discretionary labor system: As determined by workers based on opening (_____) closing (_____) 裁量労働制: 始業 (時 分) 終業 (時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○ Details are stipulated in Article (_____), Article (_____), Article (_____) of the Rules of Employment 詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条、第 条~第 条 2. Rest period (_____) minutes 休憩時間 (_____) 分 3. Presence of overtime work (Yes: No:) 所定時間外労働の有無 (有 , 無)	Opening time (_____)	Closing time (_____)	(Day applied: _____)	始業 (時 分)	終業 (時 分)	(適用日 _____)	Opening time (_____)	Closing time (_____)	(Day applied: _____)	始業 (時 分)	終業 (時 分)	(適用日 _____)	Opening time (_____)	Closing time (_____)	(Day applied: _____)	始業 (時 分)	終業 (時 分)	(適用日 _____)
Opening time (_____)	Closing time (_____)	(Day applied: _____)																
始業 (時 分)	終業 (時 分)	(適用日 _____)																
Opening time (_____)	Closing time (_____)	(Day applied: _____)																
始業 (時 分)	終業 (時 分)	(適用日 _____)																
Opening time (_____)	Closing time (_____)	(Day applied: _____)																
始業 (時 分)	終業 (時 分)	(適用日 _____)																

V. Days off 休日 ・ Regular days off: Every (_____), national holidays, others (_____) 定例日: 毎週 曜日、国民の祝日、その他 (_____) ・ Additional days off: (_____) days per week/month, others (_____) 非定例日: 週・月当たり 日、その他 (_____) ・ In the case of irregular labor system for each year: (_____) days 1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○ Details are stipulated in Article (_____), Article (_____), Article (_____) of the Rules of Employment 詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条
VI. Leave 休暇 1. Annual paid leave: Those working continuously for 6 months or more, (_____) days 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 Those working continuously up to 6 months, (Yes: No:) 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有 , 無) → After a lapse of (_____) months, (_____) days か月経過後で 日 2. Other leave: Paid (_____) その他の休暇 有給 (_____) Unpaid (_____) 無給 (_____) ○ Details are stipulated in Article (_____), Article (_____), Article (_____) of the Rules of Employment 詳細は、就業規則 第 条~第 条、第 条~第 条
VII. Wages 賃金 1. Basic pay (a) Monthly wage (_____ yen) (b) Daily wage (_____ yen) 基本賃金 月給 (_____ 円) 日給 (_____ 円) (c) Hourly wage (_____ yen) 時間給 (_____ 円)、 (d) Payment by job (Basic pay: _____ yen; Security pay: _____ yen) 出来高給 (基本単価 _____ 円、保障給 _____ 円) (e) Others (_____ yen) その他 (_____ 円) (f) Wage ranking stipulated in the Rules of Employment 就業規則に規定されている賃金等級等 <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>
2. Amount and calculation method for various allowances 諸手当の額及び計算方法 (a) (_____) allowance: _____ yen; Calculation method: _____) (_____) 手当 _____ 円/ _____ 計算方法: _____) (b) (_____) allowance: _____ yen; Calculation method: _____) (_____) 手当 _____ 円/ _____ 計算方法: _____) (c) (_____) allowance: _____ yen; Calculation method: _____) (_____) 手当 _____ 円/ _____ 計算方法: _____) (d) (_____) allowance: _____ yen; Calculation method: _____) (_____) 手当 _____ 円/ _____ 計算方法: _____)
3. Additional pay rate for overtime, holiday work or night work 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 (a) Overtime work: Legal overtime (_____)% Fixed overtime (_____)% 所定時間外 法定超 (_____)%、 法定超 (_____)% (b) Holiday work: Legal holiday work (_____)% Non-legal holiday work (_____)% 休日 法定休日 (_____)%、 法定外休日 (_____)% (c) Night work (_____)% 深夜 (_____)%
4. Closing day of pay roll: (_____) of every month; (_____) of every month 賃金締切日 (_____) 一毎月 日、(_____) 一毎月 日

5. Pay day: () of every month; () of every month 賃金支払日 () 毎月 日、() 毎月 日	
6. Method of wage payment () 賃金の支払方法 ()	
7. Deduction from wages in accordance with labor-management agreement: [No: Yes: ()] 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無, 有 ())	
8. Wage raise: (Time, etc.) 昇給 (時期等)	
9. Bonus: [Yes: (Time and amount, etc.)]; No:] 賞与 (有 (時期、金額等)), 無)	
10. Retirement allowance: [Yes: (Time and amount, etc.)]; No:] 退職金 (有 (時期、金額等)), 無)	
VIII. Items concerning retirement 退職に関する事項	
1. Retirement age system [Yes: () old; No:] 定年制 (有 (歳), 無)	
2. Continued employment scheme [Yes: (Up to years of age); No:] 継続雇用制度 (有 (歳まで), 無)	
3. Procedure for retirement for personal reasons [Notification should be made no less than () days before the retirement.] 自己都合退職の手続 (退職する 日以上前に届け出ること)	
4. Reasons and procedure for the dismissal: 解雇の事由及び手続 []	
<input type="checkbox"/> Details are stipulated in Article (), Article (), Article () of the Rules of Employment 詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条	
IX. Others その他	
・ Joining social insurance [Employees' pension insurance; Health insurance; Employees' pension fund; other: ()] 社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 ())	
・ Application of employment insurance: (Yes: No:) 雇用保険の適用 (有, 無)	
・ Others その他 []	
※ To be entered in case where, with regard to "Period of contract," you answered: "There is a provision for a certain period." 「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入	
Renewal 更新の有無	1. Renewal of contract 契約の更新の有無 [The contract shall be automatically renewed. ・ The contract may be renewed. 自動的に更新する 更新する場合があります The contract is not renewable. ・ Others ()] 契約の更新はしない その他 () 2. Renewal of the contract shall be determined by the following factors: 契約の更新は次により判断する ・ Volume of work to be done at the time the term of contract expires 契約期間満了時の業務量 ・ Employee's work record and work attitude ・ Employee's capability 勤務成績、態度 能力 ・ Business performance of the Company ・ State of progress of the work done by the employee ・ Others () 会社の経営状況 従事している業務の進捗状況 その他 ()
Employee (signature) _____ 受け取り人 (署名)	

厚生労働省ホームページより

(cited from website of Health, Welfare and Labor Ministry)

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040325-4.html>

(2) A contract violating the Labor Standards Law is invalid

A labor contract which does not meet the standards of this law is invalid with respect to such portion. In such a case the sections which are invalid are governed by the standards set forth in the Labor Standards Law (Article 13).

(3) Period of contract

① Labor contracts shall be made for a period of no longer than three years except for those without a definite period. However, a contract may exceed three years wherein the period for completing a specified project is determined. ② It is also permissible to draw up a contract of up to five years in cases where an employee has highly specialized knowledge/skills, or, employee is aged 60 years or above (Article 14).

However, an employee with a contract for a defined period of over one year (other than those who were contracted for a specific period to complete certain projects and those who come under item ②) may resign at any time after fulfilling the first contract year, by submitting his/her request of leave to the employer (Article 137).

(4) Ban on pre-determined indemnity

An employer can not make a contract which fixes in advance either a sum payable to the employer for breach of contract or an amount of indemnity for damages (Article 16). For example, matters such as the following can not be fixed in the contract: the amount of damages for breach of contract because an employee quits before his/her contract expiration date; compensation payable to the employer if an employee damages machines, etc. However, an employee may still be under obligation to pay for damages if he/she inflicts a loss on the employer due to intentional act or gross negligence.

(2) 労働基準法に違反する契約は無効

労働基準法に定める基準に達しない労働契約の部分は無効です。無効となった部分は労働基準法で定める基準によります。(第 13 条)

(3) 契約期間

①労働契約は期間の定めのないものを除き、3 年を超える契約はできません。ただし、一つの事業が完了するまでの期間を定める契約の場合は 3 年を超えることが認められます。

②高度に専門的な知識を有する労働者との契約及び 60 歳以上の労働者との契約の場合の期間の上限は 5 年まで認められます。(第 14 条)

ただし、1 年を超える有期労働契約を締結した労働者（事業が完了するまでの契約労働者及び②に該当する労働者は除きます。）は、労働契約の期間の初日から 1 年を経過した日以後においては、使用者に申し出るにより、いつでも退職することができます。(第 137 条)

(4) 賠償予定の禁止

「契約期間を満了しないで退職した場合はいくら違約金を支払う」、「機械などを壊した場合はいくら損害賠償を支払う」といったように損害賠償金額をあらかじめ定めておく契約はできません。(第 16 条)

ただし、労働者の故意又は重大な過失などで会社へ損害を与えた場合は損害賠償義務がなくなるわけではありません。

(5) Ban on offsets against advances

An employer should not offset monthly wages against advances of credit made as a condition for work (Article 17).

(6) Ban on compulsory savings

An employer can not require a contract for compulsory savings. However, it is possible for the employer to take charge of employees' savings entrusted to the employer by the employees. But the employer should conclude a labor-management agreement with them and submit it to Labor Standards Inspection Office (Article 18).

(5) 前借金相殺の禁止

これから労働することを条件に前貸しした債権を、毎月の給料から差し引くことはしてはならない、と定められています。(第17条)

(6) 強制貯金の禁止

労働者に強制的に貯金させる契約をすることはできません。ただし、会社が労働者の委託によって社内貯金をすることは可能ですが、その内容を労使協定にして労働基準監督署に届け出ておくことが必要です。(第18条)

3 Rules of Employment

(1) Rules of employment

Rules of employment stipulate working conditions and office regulations. Any company which employs ten or more workers on a steady basis must set such rules of employment, and submit them to the Labor Standards Inspection Office (Article 89). A company is also required to make these rules known to the employees (Article 106). It is therefore desirable for employers to do so in a language that their employees understand, if they do not understand Japanese.

Rules of employment shall not infringe any law or collective agreement. A labor contract, in which the working conditions are inferior to the rules of employment standards, shall be invalid. In such a case, the parts of the contract which are invalid shall be governed by the standards stipulated in the rules of employment (Article 92 of the Labor Standards Act , Article 12 of the Labor Contract Act).

(2) Items of rules of employment

The following items must be stated in the rules of employment;

- ① Matters pertaining to the time at which work begins and at which work ends, breaks, days off and leave, and matters pertaining to the change in shifts,
- ② Matters pertaining to the methods of determination, computation and payment of wages (excluding extraordinary wages), the date of closing accounts and of payment and increases in wages,
- ③ Matters pertaining to retirement (including reasons for dismissal).

3 就業規則について

(1) 就業規則とは

就業規則とは、職場の労働条件やサービス規律などについて定めた会社の規則です。常時10人以上の労働者を雇用する場合は作成する義務があります。(第89条) また、作成した就業規則は労働基準監督署に届出をするとともに、労働者に周知することが必要です。(第106条) 日本語が理解できない労働者に対しては、使用者はその労働者が理解できる言語で周知することが望ましいと言えます。

就業規則は、労働基準法をはじめとする法令に反する定めをしたり、労働協約に反する定めをすることはできません。また就業規則の基準に達しない労働条件を定める労働契約の部分は無効となり、その部分は就業規則で定める基準によることとなります。(第92条、労働契約法第12条)

(2) 就業規則で定めるべき事項

就業規則に必ず記載しなければいけないことは、

- ① 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、交替勤務がある場合はそれに関する事項
- ② 賃金(臨時の賃金を除く)の決定、計算、支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期、昇給に関する事項
- ③ 退職に関する事項(解雇の事由を含む)

By contrast, the conditionally required matters pertaining to rules set forth at the workplace include:

- i) retirement allowances
- ii) bonuses
- iii) safety and health
- iv) workers' cost for food, etc. (in the event that there are stipulations for having employees bear the cost of food and other such expenses)

4 Employment of Older Persons

(1) Requirement to adopt measures to secure employment of older persons

All employers, currently setting the retirement age at 64 or younger, are required to adopt one of the following measures in order to secure employment for all who wish to work to age 65.

- ① Raising the retirement age
- ② Offering continuous employment to staff of retiring age (A provisional measure effective until March 31, 2025 may be in place in cases an employer had set certain criteria in the labor-management agreement, by March 31, 2013, to limit staff subject to continuous employment.)
- ③ Abolishing the retirement age

以上のほか、退職金、賞与、安全衛生に関する定めをする場合はこれに関する事項、食費などを労働者に負担させる場合はこれに関する事項、を規定しておく必要があります。

4 高年齢者の雇用について

(1) 高年齢者雇用確保措置の実施義務について

65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 定年の引き上げ
- ② 継続雇用制度の導入（平成25年3月31日までに、事業主が継続雇用制度の対象となる高年齢者を限定する基準を労使協定により定めていた場合には、平成37年3月31日まで経過措置が取られている場合があります。）
- ③ 定年の定め廃止