

## ◆中国労働契約法について

中国における労働契約の法整備の状況は、「労働法」において労働契約の原則について定められていたが、2008年1月1日より「労働契約法」が新たに施行されたことにより、中国の労使関係の状況は変革を迎えている。

「労働契約法」は、第1条においてその目的を「労働契約制度を完備し、労働契約当事者間の権利と義務を明確化し、労働者の合法的権益を保護し、安定的な労働関係の形成、発展及び調和を図るため本法を制定する。」と定めており、全般にわたり、労働者の合法的権益の保護に重点をおいた内容となっている。

「労働契約法」の施行は、既に中国に進出している日本企業並びに今後進出を検討している日本企業にとって、少なからず影響を与える事象であり、現地法人の労務関係の規程類の見直しなど労務リスクの再検討が望まれる。

### 1.「労働契約法」での主な変更点

「労働法」から「労働契約法」への主な変更点は、以下のとおりである。

労働契約の成立	労働契約の有無に関わらず、労働関係の成立時期が、労働者が勤務を開始した日から成立することとなり、原則として、労働契約は書面で結ばなければならない。 また、労働者を募集する際に、業務内容、条件、場所、業務上の危険等についての、告知義務が規定されている。
労働契約の種類	労働契約は、「期間の定めのある労働契約」、「期間の定めのない労働契約」、「一定の業務の完了を期限とする労働契約」に区分され、「期間の定めのない労働契約」の締結が要求される場合が明文化された。
試用期間、違約金	「労働法」においては各使用者の裁量の幅が大きかった、試用期間、違約金について明文化された。
労働契約の解除	使用者側あるいは労働者側からの労働契約が解除できる事項など、労働契約解除に関する事項が詳細に明文化された。
派遣・パート	「労働契約法」に制定により、労務派遣、パートタイム(非全日制)といった、労働契約形態が、明文化された。

### 2.期間の定めのない労働契約に関する事項

期間の定めのない労働契約とは、労働契約の終了時期を明記していないものをいう。

「労働契約法」の制定において、事実上、企業に大きな影響を与えることが予測されるものは、上述した、「期間の定めのない労働契約」である。「旧労働法」において規定されていた「期間の定めのない労働契約」であるが、「労働契約法」においては、以下のような、一定の場合に企業に、「期間の定めのない労働契約」の締結を義務付けているのが大きなポイントと考えられる。

- 労働者が当該雇用単位に継続して満10年以上勤務している場合
- 使用者が初めて労働契約制度を実行又は国有企業が労働契約を新たに締結する場合において、労働者が継続して満10年以上勤務し、かつ法定の定年退職年齢まで10年に満たない場合
- 原則、連続2回にわたり期間の定めのある労働契約を締結した場合

また、労働者の勤務開始から1年以内に、書面による労働契約を締結しない場合には、「期間の定めのない労働契約」を締結したものとみなされると定められている。

なお、30日前に通知し、1月分の賃金を支払うことで、労働者を解雇をすることができる一定の場合についても定めているが、企業にとっては、安易な人員削減は行いにくくなったことは事実である。

### 3.労働契約法の全文訳

「労働契約法」の日本語訳(仮訳)を、次ページ以下に掲載する。

(留意事項) 掲載内容は、掲載時点における情報であり、その後の法令等の改正によっては、実際の取扱いが掲載内容とは異なるおそれがあることをご理解下さい。  
また、この情報を参考にされ、何らかの意思決定をされる場合は、必ず信頼できる専門家の助言を受けた上で実施していただきますようお願いいたします。

# 中華人民共和國労働契約法

(2007 年 6 月 29 日第 10 回全国人民代表大会常務委員会第 28 回会議通過)

## 目 次

第一章 総則 .....	2
第二章 労働契約の締結 .....	3
第三章 労働契約の履行と変更 .....	8
第四章 労働契約の解除と終了 .....	9
第五章 特別規定 .....	13
第一節 集団契約 .....	13
第二節 労務派遣 .....	14
第三節 パートタイム雇用 .....	16
第六章 監督検査 .....	17
第七章 法律責任 .....	19
第八章 附則 .....	22

## 第一章 総則

### (目的)

第1条 労働契約制度を完備し、労働契約当事者間の権利及び義務を明確化し、労働者の合法的權益を保護し、安定的な労働関係の形成、発展及び調和を図るため本法を制定する。

### (適用の範囲)

第2条 中華人民共和国国内の企業、個人経済組織、民営非企業単位などの組織（以下、「使用者」という）と労働者が労働関係を確立し、労働契約の締結、履行、変更、解除、又は終了する場合は、本法を適用する。

2 国家機関、事業単位、社会团体及びこれらと労働契約関係を確立する労働者が労働契約の締結、履行、変更、解除又は終了する場合も、本法に基づき執行する。

### (労働契約の締結及び効果)

第3条 労働契約の締結は、合法的に、公平に、平等に、自由意思に基づき、協議により合意し、誠実信用の原則に基づき行わなければならない。

2 法により締結された労働契約は拘束力を有し、使用者及び労働者は労働契約約定の義務を履行しなければならない。

### (使用者の義務)

第4条 使用者は法により、労働者が労働権利を享受することを保障し、労働義務を履行するための労働規則制度を確立及び完備しなければならない。

2 使用者は労働報酬、労働時間、休憩・休暇、労働安全衛生、保険福利、従業員研修、労働規律及び労働定額管理等、労働者の切実な利益にかかわる規則制度又は重大事項を制定、改訂又は決定する場合には、従業員代表大会又は従業員全員との討論を通じ、草案と意見を提出し、労働組合又は従業員代表と平等に協議のうえ合意して確定しなければならない。

3 労働組合又は従業員は、規則制度及び重大事項を決定、実施する過程において、それが不適切であると判断した場合には、使用者に提出し、協議のうえ合意して改訂完備する権利を有する。

4 使用者は労働者の切実な利益に直接かかわる規則制度及び重大事項の決定を公示し、又は労働者に告知しなければならない。

(労働行政部門の役割)

第5条 県級以上の地方人民政府の労働行政部門は、労働組合及び企業代表と共同で、健全な労働関係を調整する規制を確立し、労働関係にかかわる重大問題を共同で検討、解決するものとする。

(労働組合の機能)

第6条 労働組合は、労働者が使用者との労働契約の締結と履行を支援、指導しなければならない。また使用者と集団で協議を行う機能を確立し、労働者の合法權益を擁護しなければならない。

## 第二章 労働契約の締結

(労働契約の開始)

第7条 使用者は労働者と業務開始の日から労働関係を確立する。使用者は、調査に備え、従業員名簿を作成しなければならない。

(契約時の使用者の義務)

第8条 使用者は、労働者を採用する際は、事実に従い労働者に業務内容、業務条件、業務場所、職業上の危険、安全生産状況、労働報酬、及び労働者が要求したその他の情報を告知しなければならない。使用者は労働契約に直接関係する労働者の基本状況を調べる権利を有し、労働者はそれに対して、事実に従い説明しなければならない。

(労働者の身分証明書等の差し押さへの禁止)

第9条 使用者は労働者を採用する際に、労働者の身分証明書や他の証明書を差し押さえてはならない。労働者に担保の提供又はその他の名義で財貨を要求してはならない。

(書面による労働契約)

第10条 労働関係を確立する場合は、労働契約を書面により締結しなければならない。

2 労働関係を確立したが、書面により労働契約を締結していない場合には、勤務開始の日から1ヶ月以内に、書面で労働契約を締結しなければならない。

3 使用者が、労働者と勤務開始の日より前に労働契約を締結した場合には、労働関係は勤務開始の日から確立される。

(報酬の明らかでないものの報酬)

第11条 使用者は勤務開始と同時に労働契約を締結していない場合又は労働者との労働報酬を明確していない場合には、新採用の労働者の報酬は、集団契約規定の標準に照らして支給する。集団契約が存在しない又は集団契約に報酬の定めのない場合は、同一の労働者に対しては同一の報酬を支払う。

(労働契約の種類)

第12条 労働契約は、「期間の定めのある労働契約」、「期間の定めのない労働契約」又は「一定の業務の完了を期限とする労働契約」に区分される。

(期間の定めのある労働契約)

第13条 期間の定めのある労働契約とは、使用者と労働者が労働契約の終了時期を明記するものをいう。

2 使用者は労働者と協議のうえ合意し、期間の定めのある労働契約を締結することができる。

(期間の定めのない労働契約)

第14条 期間の定めのない労働契約とは、使用者と労働者が労働契約の終了時期を明記していないものをいう。

2 使用者は労働者と協議のうえ合意し、期間の定めのない労働契約を締結することができる。以下に掲げる事由の一つでも該当し、労働者が、労働契約の締結又は更新を申し出る場合、又はこれに同意する場合には、労働者が期間の定めのある労働契約の締結を申し出た場合を除き、期間の定めのない労働契約を締結しなければならない。

(一) 労働者が当該使用者に継続して満10年以上勤続している場合

(二) 使用者が初めて労働契約制度を実行、又は国有企業が労働契約を新たに締結する場合において、労働者が継続して満10年以上勤続し、かつ法定の定年退職年齢まで10年に満たない場合

(三) 連続2回にわたり期間の定めのある労働契約を締結し、かつ、労働者が本法39条及び40条第1号又は第2号に定める事由に該当せず、労働契約を更新する場合

3 使用者が、勤務開始の日から1年以内に労働者と書面による労働契約を締結していない場合に、労働者と期間の定めのない労働契約を締結しているものとみなす。

(一定の業務の完了を期限とする労働契約)

第15条 一定の業務の完了を期限とする労働契約とは、使用者と労働者が一定の業務の完了を以って契約期間とする労働契約という。

2 使用者は労働者と協議のうえ合意し、一定の業務の完了を期限とする労働契約を締結することができる。

(労働契約の成立)

第16条 労働契約は、使用者と労働者が協議のうえ合意し、使用者と労働者が契約に署名又は捺印することにより成立する。

2 労働契約書は、使用者と労働者が各自1部ずつ保有する。

(労働契約書の記載事項)

第17条 労働契約には、以下に掲げる条項を含めなければならない

- (一) 使用者の名称、住所及び法定代表者又は主な責任者
- (二) 労働者の氏名、住所、住民身分証、又はその他有効である身分証明書類の番号
- (三) 労働契約期間
- (四) 業務内容及び業務場所
- (五) 労働時間と休憩・休暇
- (六) 労働報酬
- (七) 社会保険
- (八) 労働保護、労働条件及び職業上の危害防護
- (九) 法律、法規規定により記載されるべきその他の事項

2 労働契約には前項に掲げる必要事項のほかに、使用者と労働者は、試用期間、研修、秘密保持、補充保険及び福利待遇等、その他の事項を約定することができる

(労働契約における報酬規定等の不備)

第18条 労働契約において労働報酬及び労働条件等の標準に関する約定が不明確であり、争いが生じた場合に、使用者と労働者は、あらためて協議を行うことができる。協議が不成立の場合には、集団契約の定めを適用する。集団契約が存在しない又は集団契約に報酬の規定がされていない場合には、同一の労働に対しては、同一の報酬を適用する。集団契約が存在しない、又は集団契約に労働条件等の標準が規定されていない場合には、国家の関係規定を適用する。

(試用期間の期間制限)

第19条 労働契約期間が3ヶ月以上1年未満の場合には、試用期間は1ヶ月を超えてはならず、労働契約期間が1年以上3年未満の場合には、試用期間は2ヶ月を超えてはならず、3年以上の期間の定めのある労働契約又は期間の定めのない労働契約の場合には、試用期間は6ヶ月を超えてはならない。

- 2 同一の使用者は、同一労働者と一度に限り試用期間を約定できる。
- 3 一定の業務の完了を期限とする労働契約又は契約期間が3ヶ月未満の場合には、試用期間を定めてはならない
- 4 試用期間は労働契約の期間に含まれ、労働契約において試用期間のみ約定している場合には、試用期間は成立せず、当該期間は労働契約期間となる。

(試用期間の賃金制限)

第20条 試用期間の労働者の賃金は、当該使用者の同じ職務の最低賃金、又は労働契約の約定する賃金の80%を下回ってはならず、使用者所在地の最低賃金標準下回ってはならない。

(試用期間中の労働契約の解除)

第21条 試用期間中において、労働者が本法第39条と第40条第1項、第2項に規定する状況に該当する場合を除き、使用者は労働契約を解除することができない。使用者は、試用期間中に労働契約を解除する場合には、労働者に理由を説明しなければならない。

(労働者の育成)

第22条 使用者は、労働者に職業研修の費用を提供し、専門的な技術研修を実施する場合には、労働者と合意書を締結でき、サービス期間を約定することができる。

- 2 労働者は、サービス期間に係る約定事項に違反した場合には、約定に従い使用者に違約金を払わなければならない。違約金の金額は、使用者が、提供した研修の費用を超えてはならない。使用者が、要求できる違約金の金額は、サービス期間に履行しなかった部分の分担しなければならない研修費用を超えてはならない。
- 3 使用者は、労働者とサービス期間を約定した場合には、正常な賃金調整機能に従い、サービス期間に労働者の労働報酬を向上することに影響を及ぼさない。

(秘密保持)

第23条 使用者と労働者は、労働契約において、使用者の商業秘密保持と知的財産権に関する秘密保持事項について秘密を保持することを定めることができる。

2 使用者は、秘密保持義務を負う労働者に対して、労働契約又は秘密保持合意書の中に競業制限条項を定めることができる。約定の解除又は労働契約の終了後、競業制限期間内は月毎に労働者に経済補助を提供する。労働者が競業制限条項に違反した場合、約定に従い、使用者に違約金を払わなければならない。

(競業の避止等)

第24条 競業制限の対象となる人員は、使用者の高級管理職、高級技術員その他秘密保持義務がある人員に限られる。競業制限の範囲、地域及び期限は、使用者と労働者が約定することができ、競業制限の約定は法律、法規に違反してはならない。

2 労働契約を終了又は解除した後、前項に規定する人員が当該使用者と同種の製品を生産し又は経営し、もしくは競業を行う他の使用者に就職すること、又は自ら開業し、同種の製品を生産し又は経営する、もしくは同種の業務に従事することにかかる競業制限の期間は二年を超えてはならない。

(違約金の禁止)

第25条 本法第22条及び第23条に定める場合を除き、使用者は、労働者と労働者が違約金を負担することを定めてはならない。

(労働契約の無効事由)

第26条 以下に掲げる事由に一つでも該当する労働契約は、無効、又は一部無効である。

(一) 詐欺、脅迫又は弱みに付け込む等の手段により、相手方の真実の意思に反した状況に締結又は変更した労働契約

(二) 使用者が自らの法的責任を免除し、労働者の権利を排除した場合

(三) 法律に違反、又は行政法規の強行規定に違反した場合

2 労働契約の無効又は部分無効の争議がある場合には、労働争議仲裁機関又は人民法院が確認する。

(労働契約の部分無効)

第27条 労働契約に一部無効がある場合に、無効部分が、その他の部分に影響を及ぼさない場合には、当該その他の部分は、なお有効である。



(労働契約が無効の場合の労働報酬)

第28条 労働契約の無効が確認された場合において、すでに労働者が労働を提供している場合には、使用者は、労働者に報酬を支払わなければならない。報酬の金額は当該使用者の同等又は類似する労働者報酬を参照とする。

### 第三章 労働契約の履行及び変更

(労働契約の履行)

第29条 使用者と労働者は労働契約の約定に従い、全面的に各自の義務を履行しなければならない。

(使用者の労働報酬を支払う義務等)

第30条 使用者は労働契約の約定及び国の規定に従い、労働者に全額の労働報酬を支払わなければならない。

2 使用者が報酬の遅配又は、労働者に全額の報酬を支払わない場合には、労働者は法律により、当地の人民法院に支払令を申請することができ、人民法廷は、法律に従い、支払令を下さなければならない。

(使用者の時間外労働に関する義務等)

第31条 使用者は、労働定額標準を厳格に遵守しなければならない、労働者に強制的又は別の形で時間外労働を強要してはならない。時間外労働がある場合には、国家の関係規定に従い、労働者に時間外労働手当を支払わなければならない。

(労働者の安全の確保)

第32条 労働者が、使用者の管理者の違反指揮、危険作業の強制命令に対して、拒否した場合でも、労働契約違反とはみなされない。

2 労働者は、生命の安全及び身体の健康を脅かす労働条件に対して、使用者に批評、告発及び告訴する権利を有する。

(使用者の名称等の変更)

第33条 使用者が、名称、法定代表者、主要な責任者又は投資者等の事項を変更する事は、労働契約の履行に影響を与えない。

(使用者の組織変更)

第34条 使用者に合併、又は分割等の状況が生じた場合においても、元の労働契約は、なお有効であり、労働契約の権利と義務を承継する使用者が履行する。

(労働契約の変更)

第35条 使用者と労働者は、協議により合意した場合、労働契約の内容を変更することができる。変更は書面で行うべきである。

2 変更された労働契約書は、使用者と労働者が各自1部ずつ保有する。

#### 第四章 労働契約の解除及び終了

(労働契約の解除)

第36条 使用者と労働者は、協議により合意した場合、労働契約を解除することができる。

(労働契約の解除の通知)

第37条 労働者は30日以内に、書面で使用者に通知し、労働契約を解除することができる。試用期間にある場合には、3日前に使用者に通知し、労働契約を解除することができる。

(労働者からの労働契約の解除の事由1)

第38条 以下に掲げる事由の一つでも該当する場合には、労働者は労働契約を解除することができる。

- (一) 労働契約の約定の従い、労働保護又は労働条件を提供しない場合
- (二) 労働報酬の全額を遅配した場合
- (三) 法による労働者の社会保険料を納付しない場合
- (四) 使用者の規程規定が法律、法規の規定に違反し、労働者の権益を害する場合
- (五) 本法第26条第1項に規定する状況で労働契約が無効となる場合
- (六) 法律、行政法規規定に従い、労働者が、労働契約を解除できるその他の事由のある場合

2 使用者は、暴力、脅迫又は心身の自由を不法的手段でもって拘束し、労働を強要する又は使用者の規則に違反した指揮、危険作業の強制命令の執行で身体健康を脅かす状況がある場合には、労働者は、事前に使用者に通知することなく、直ちに労働契約を解除することができる。

(使用者からの労働契約の解除の事由)

第39条 以下に掲げる事由に一つでも該当する場合には、使用者は労働契約を解除することができる。

- (一) 試用期間中に、雇用条件に不適合であると証明された場合
- (二) 使用者の規定する規則に著しく違反した場合
- (三) 著しい職務怠慢、不正に自己の利益を図り、使用者の利益に著しい損害を与えた場合
- (四) 労働者が同時に他の使用者と労働関係を締結し、当該単位の業務の完了に対して重大な影響を与えた場合、又は使用者にこれの警告を受け、是正をしない場合
- (五) 本法の第26条第1項第1号に規定する状況で労働契約が無効となる場合
- (六) 法により刑事責任を追及された場合

(使用者からの労働契約の解除の事由2)

第40条 以下に掲げる事由に一つでも該当する場合には、使用者は30日前までに、労働者本人に書面により通知し、又は定額以外の1ヶ月の賃金を支払うことで労働契約を解除することができる。

- (一) 労働者の病気・疾患、又は業務外における負傷し、所定の治療期間満了後、元の業務に従事することができず、使用者が別途手配した業務にも従事することができない場合
- (二) 労働者が任務に耐えることができず、職業訓練又は配置転換後も、任務に耐えることができない
- (三) 労働契約の締結時に根拠とした客観的状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行が不可能になり、使用者は労働者との協議後も、労働契約変更について合意に達しない場合

(使用者からの労働契約の解除の事由3)

第41条 20人以上の人員削減を行う場合、又は20人未満の人員削減であっても従業員総数の10%以上を占める人員削減が明らかに必要な場合は、以下に掲げる事由の一つでも該当する場合には、30日前までに労働組合又は全従業員に状況を説明し、労働組合、又は従業員の意見を聴取した後、人員削減方案を労働行政部門へ報告し、人員削減を行うことができる。

- (一) 企業破産法に従い、再建を行う場合
- (二) 生産、経営に重大な困難が生じた場合
- (三) 会社の産業の転換、重大な技術革新、又は経営方式に調整があり、労働契約が変更され、なお人員削減を行う必要がある場合

(四) その他労働契約締結時に根拠とした客観的状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行が不可能になった場合

2 人員を削減する場合には、以下に掲げる人員を優先的に解雇せず雇用しなければならない。

- (一) 当該使用者と長期間の期間の定めのある労働契約を結ぶもの
- (二) 当該使用者と期間の定めのない労働契約を結ぶもの
- (三) 家庭内の他の就業者がおらず、扶養する老人及び未成年者がいるもの

3 使用者が本条第1項規定に従い、人員を削減した後、6ヶ月以内に人員を募集する場合に、削減された人員に通知しなければならない、かつ、同等の条件のもとで削減された人員を優先的に募集・採用しなければならない。

(使用者からの労働契約の解除が禁止される事由)

第42条 労働者に以下に掲げる事由の一つでも該当する場合には、使用者は本法第40条、又は第41条の規定による労働契約の解除をしてはならない。

- (一) 職業病の危険が伴う業務に従事した労働者が、退職前に職業健康診査を受けず、又はその危険がありうる病人が診断、又は医療観察期間内の場合
- (二) 本単位で職業病、又は労働災害による負傷のため、労働能力の喪失、又は一部喪失が確認された場合
- (三) 疾病、職業外での負傷により所定の治療期間内にある場合
- (四) 女子従業員が妊娠、出産、又は授乳期間にある場合
- (五) 本使用者において勤続15年を満了し、法定の定年退職年齢まで5年に満たない場合の場合
- (六) 法律、行政法規に規定するその他の事由

(使用者からの労働契約の解除の際の義務)

第43条 使用者が一方的に労働契約を解除する場合には、事前に理由を労働組合に通知しなければならない。使用者が法律、行政法規規定又は労働契約の約定に違反する場合には、労働組合は、訂正を要求する権利を有する。使用者は、労働組合の意見を検討し、書面で労働組合に検討した結果を通知しなければならない。

(労働契約の終了)

第44条 以下に掲げる事由の一つでも該当する場合には、労働契約が終了する。

- (一) 労働契約期間の満了
- (二) 労働者が法により基本養老保険待遇を受け始めた場合
- (三) 労働者が死亡、又は人民法院により死亡又は失踪を宣告された場合
- (四) 使用者が法に従い、破産を宣告された場合

- (五) 使用者が、営業許可証を取り消され、廃業、撤回又は使用者が予定の期限より前に解散を決定した場合
- (六) 法律、行政法規に規定するその他の事由

(労働契約の延長を要求される事由)

第45条 労働契約期間満了時に、本法第42条に規定する事由に一つでも該当する場合には、労働契約は相応する事由が消失するまで延長しなければならない。ただし、本法第42条第2項に規定するように、労働能力の喪失又は労働能力の一部を喪失した労働者の労働契約の終了は、国の労災保険に関する定めに従い執行する。

(経済補償)

第46条 以下に掲げる事由の一つでも該当する場合には、使用者は労働者に経済補償を支払わなければならない。

- (一) 労働者が本法第38条に規定に従い、労働契約を解除する場合
- (二) 使用者が本法第36条に規定に従い、労働者に契約の解除を提出し、労働者と協議により合意し、労働契約を解除する場合
- (三) 使用者が本法第40条に従い、労働契約を解除する場合。
- (四) 使用者が本法第41条第1項に従い、労働契約を解除する場合
- (五) 使用者が、同一の労働条件、又はより高い条件で労働契約の延長を申し出、労働者がこれに応じない場合を除き、本法第44条第1号に規定に従い、期間の定めのある労働契約を終了する場合
- (六) 本法第44条第4号、第5号に規定に従い、労働契約を終了する場合
- (七) 法律、行政法規に規定するその他の事由

(経済補償の算定の基礎)

第47条 経済補償は、労働者の当該使用者での勤続年数に基づき、1年つきに1ヶ月賃金を標準として労働者に支払う。6ヶ月以上1年未満の期間のある場合には、1年として計算し、6ヶ月未満の場合には、労働者に半月の賃金を経済補償として支払う。

2 労働者の月給が、当使用者が所在している直轄市、区の設ける市級人民政府が公表する当該地区の前年度の平均月給の3倍を超える場合には、支払う経済補償の金額は、当該平均月給の3倍の金額を標準に支払い、経済補償の対象期間は12年を越えない。

3 本条にいう月給とは、労働契約の解除、又は終了前の12ヶ月の平均賃金をいう。

(違法な労働契約の解除等)

第48条 使用者が、本法の規定に違反して労働契約を解除又は終了し、労働者が労働契約の継続履行することを要求した場合には、使用者は労働契約を履行しなければならない。労働者は労働契約履行要求しない又は、継続履行することができない場合には、使用者は本法第87条に規定に従い賠償金を支払わなければならない。

(地区間の転移・継続制度)

第49条 国は、対策を採り、健全な労働者社会保険関係の地区間の転移・継続制度を確立する。

(労働契約の解除又は終了の証明等)

第50条 使用者は、労働契約を解除又は終了すると同時に、労働契約の解除又は終了の証明を発行しなければならない、15日以内に、社会保険関係の保存書類の転移手続を処理しなければならない。

- 2 労働者は双方の約定の従い、仕事の引継ぎを行わなければならない。使用者は本法の規定に従い、引継ぎ処理と同時に、労働者に経済補償を支払わなければならない。
- 3 使用者は調査の備えに、解除、又は終了した労働契約書を少なくとも2年間は保存する。

## 第五章 特別規定

### 第一節 集団契約

(集団契約)

第51条 企業従業員側は使用者と平等な協議を経て、労働報酬、労働時間、休息・休暇、労働安全衛生、保険福利等の事項について集団契約を締結することができる。集団契約の草案は、従業員代表大会、又は従業員全員に提出し、討議の上で採用しなければならない。

- 2 集団契約は、労働組合が企業従業員側を代表して、使用者と締結する。労働組合を設置していない使用者においては、上級労働組合の指導を受け、従業員が選出した代表が使用者との間で集団契約を締結する。

(細目の異なる集団契約)

第52条 企業従業員側は、使用者と労働安全衛生、女子従業員の権益保護、賃金調整メカニズム等、細目の異なる集団契約を締結できる。

(業界性集団契約、地域性集団契約)

第53条 県級以下の地域においては、建築業、採鉱業、飲食サービス業等の業界は、労働組合が、企業側代表と業界性集団契約又は地域性集団契約を締結できる。

(集団契約の効力)

第54条 集団契約を締結後、集団労働契約書を労働行政部門に提出すしなければならず、労働行政部門が、集団契約書を受領した日から15日以内に、異議を申し立てしない場合には、集団契約が直ちに効力を生じる。

2 適法に締結した集団契約は、使用者及び全従業員に対し、拘束力を有する。業界性集団契約、地域性集団契約は当該地域の業界、同一地域の使用者及び労働者に対して拘束力を有する。

(集団契約における報酬等)

第55条 集団契約における労働報酬及び労働条件等の標準は、当地の人民政府の最低標準を下回ってはならない。使用者と労働者が、締結した労働契約における労働報酬及び労働条件等の標準は、集団契約の規定の標準を下回ってはならない。

(集団契約の保護)

第56条 使用者が集団契約に違反し、従業員の労働権益を侵した場合には、労働組合は法に従い、使用者に引責請求を行うことができる。集団契約の履行の際に争議が起こって、協議により解決できない場合には、労働組合は法に従い仲裁申請の訴訟を起こすことができる。

## 第二節 労務派遣

(労務派遣機関の資本金要件)

第57条 労務派遣機関は、会社法に関連規定に従い設立しなければならない。登録資本金は50万元を下回ってはならない。

(労務派遣機関の義務等)

第58条 労務派遣機関は本法にいう使用者であり、使用者と労働者の義務を履行しなければならない。労務派遣機関と派遣労働者が締結する労働契約には、本法第17条の規定事項の他に、派遣された労働者が勤務する使用者及び派遣期間、業務職種等の状況も明確に記載しなければならない。

2 労務派遣機関は、派遣労働者と2年以上の期間の定めのある労働契約を締結し、月毎に労働報酬を支払わなければならない。派遣労働者が派遣されてない期間にある場合には、派遣労働単位は、当所在地の人民政府が規定する最低賃金標準に従い、月毎に労働報酬を支払うべきである。

(労務派遣における報酬の支払い等)

第59条 労務派遣機関が、労働者を派遣する場合には、労務派遣形式で労働者を受け入れる使用者（以下「派遣先」という）と労務派遣合意書を締結しなければならない。労務派遣合意書に派遣職種、人員数、派遣期間、労働報酬及び社会保険料の金額及びその支払方法並びに合意書に違反した場合の責任を約定しなければならない。

2 派遣先は、実際の派遣業務の需要に応じて派遣期間を決定しなければならない、連続する派遣期間を分割した短期労務派遣合意書として約定してはならない。

(派遣合意書の告知)

第60条 労務派遣機関は、派遣合意書の内容を派遣労働者に告知しなければならない。

2 労務派遣機関は、労働派遣合意書に約定する労働者の労働報酬から控除してはならない。

3 労務派遣機関及び派遣先は、派遣労働者から派遣費用を収受してはならない。

(労務派遣の労働報酬等の標準)

第61条 労務派遣機関が、別地域へ労働者を派遣する場合には、派遣労働者が享受する労働報酬及び労働条件は、派遣先の所在地の標準に従い執行する。

(派遣先の義務)

第62条 派遣先は以下に掲げる義務を履行しなければならない。

(一) 国の労働基準に従い、相応の労働条件と労働保護を提供すること

(二) 派遣労働者に対し、業務上の要求及び労働報酬を告知すること

(三) 残業手当、賞与を支払い、業務職種に関する福利待遇を提供すること

(四) 被派遣中の派遣労働者に対し、業務職種に必要な研修を行うこと

(五) 連続して業務にあたらせる場合には、派遣労働者に賃金調整体制を実施すること

2 派遣先は、派遣労働者を他の派遣先に再派遣してはならない。



(派遣労働者の報酬における権利)

第63条 派遣労働者は、派遣先における、同一の労働に対しては、同一の報酬を受ける権利を有する。派遣先に同種の労働に従事する労働者がいない場合には、当該所在地の同一、又は類似の労働者の報酬を参照して確定する。

(派遣労働者の労働組合参加権等)

第64条 派遣労働者は、自らの合法的権益を保護するため、労務派遣機関又は派遣先において法により労働組合に参加又はこれを組織することができる。

(労務派遣における労働契約の解除)

第65条 派遣労働者は、本法第36条、第38条の規定に従い、労務派遣機関と労働契約を解除することができる。

2 派遣労働者に本法第39条、又は第40条第1項若しくは第2項に規定する状況がある場合には、派遣先は、派遣労働者を労務派遣機関に帰還させることができ、労務派遣機関は本法の規定に従い、派遣労働者と労働契約を解除することができる。

(労務派遣の適する業務職種)

第66条 労務派遣は、通常、臨時的、補助的、又は代替的な業務職種において実施される。

(労務派遣機関の制限)

第67条 使用者は、労務派遣機関を設立し、当該単位又は所属単位に派遣労働者を派遣してはならない。

### 第三節 パートタイム雇用

(パートタイム雇用)

第68条 パートタイム雇用とは、時間単位で賃金を計算することを主とし、労働者が同一使用者での労働時間は4時間を超えず、週の労働時間が24時間を超えない雇用形式をいう。

(パートタイム雇用契約の締結)

第69条 パートタイム雇用の当事者双方は、口頭にて合意を締結することができる。

2 パートタイム雇用の労働者は、1つ又は1つ以上の使用者と労働契約を締結できる。ただし、後に締結する契約は、先に締結した労働契約の履行に影響を与えてはならない。

(パートタイム雇用における試用期間の禁止)

第70条 パートタイム雇用を利用の当事者双方は、試用期間を約定してはならない。

(パートタイム雇用における労働契約の終了の特則)

第71条 パートタイム雇用の当事者双方は随時、相手方に通知することにより、労働契約を終了できる。労働契約を終了した場合、使用者は、労働者に経済補償を支払わない。

(パートタイム雇用における最低賃金等)

第72条 パートタイム雇用の1時間あたりの報酬標準は、使用者が所在地の人民政府が規定する最低時間賃金標準を下回ってはならない。

2 パートタイム雇用の労働報酬精算の支払周期は、15日を越えてはならない。

## 第六章 監督検査

(監督検査)

第73条 國務院労働行政部門は、全国の労働契約制度実施を監督管理する責任を負う。

2 県級以上の地方人民政府労働行政部門は、当該行政区域内の労働契約制度の実施を監督管理する責任を負う。

3 県級以上の各級の人民政府労働行政部門は、労働契約制度の実施を監督管理業務において、労働組合、企業側代表及び関連する産業の主管部門の意見を聴取しなければならない。

(労働行政部門による監督検査)

第74条 県級以上の地方人民政府労働行政部門は法により以下に掲げる労働契約制度の実施状況の監督・検査を行う。

- (一) 直接、労働者の切実な利益にかかわる規則制度の使用者の制定の執行状況
- (二) 使用者と労働者による労働契約の締結及び解除の状況
- (三) 労務派遣機関及び派遣先による労務派遣関連規定の遵守状況
- (四) 使用者による労働時間及び休息休暇に関する国の規定の遵守状況
- (五) 使用者による労働契約に従う報酬の支払及び最低賃金標準の遵守状況
- (六) 使用者による各社会保険に加入及び社会保険の納付状況
- (七) 法律法規が定めるその他の労働監察事項

(監督検査の権利及び義務)

第75条 県級以上の地方人民政府労働行政部門は、監督検査を実施する場合には、労働契約又は集団契約の関連資料を査閲する権利を有し、労働場所の实地検査を行う権利を有する。使用者及び労働者は真実に従いに関連する状況及び資料を提供しなければならない。

2 労働行政部門の検査員は、監督監査を執行する際は、証明書を提示し、法により職権を行使し、適切に法を執行しなければならない。

(その他の人民政府主管部門による監督検査)

第76条 県級以上の各級人民政府の建設、衛生、安全生産監督管理等の関係主管部門は、各自の職責の範囲内で、使用者に対し労働契約制度、法規の遵守状況に対して監督検査を行う。

(労働者による検査の要求等)

第77条 労働者は、合法的な権益が侵された場合には、関連する部門に対し、法により処理することを要求する権利を有し又は法により仲裁を申立、訴訟を提起する権利を有する。

(労働組合による労働者権益の維持・保護)

第78条 労働組合は、法により労働者の合法的な権益を維持・保護し、使用者に対し、労働契約の履行及び集団契約の履行状況の監督を行う。使用者が労働法律、法規及び労働契約、集団契約に違反した際に、労働組合は、意見を提出するか又は訂正を要求する権利を有する。労働者が仲裁を申立し、訴訟を提起する場合には、労働組合は法に従い、支持及び支援を行う。

(労働契約法に違反するものへの告発)

第79条 いかなる組織及び個人も、本法に違反する行為に対し告発する権利を有する、県級以上の人民政府労働行政部門はこれに対して、遅滞なく事実を究明、処理し、又告発に功績あったものに褒賞を与えなければならない。

## 第七章 法律責任

### (使用者の法律責任 1)

第80条 労働者の切実な利益に直接かかわる使用者の規則制度が、法律規定に違反する場合には、労働行政部門が警告を与え、是正するように命じる。これにより労働者に損害をもたらした場合には、使用者は賠償責任を負わなければならない。

### (使用者の法律責任 2)

第81条 使用者が提供する労働契約文書に本法に規定する記載事項を明確に記載しない場合又は労働者に対し労働契約書を交付しない場合には、労働行政部門は、是正するように命じる。これにより労働者に損害をもたらした場合には、使用者は賠償責任を負わなければならない。

### (使用者の法律責任 3)

第82条 使用者は、勤務開始の日からから1ヶ月を超えて、1年未満のうちに、労働者と書面による労働契約を締結しない場合には、労働者に月ごとに2倍の賃金を支払わなければならない。

2 使用者が、本法の定めに違反し、労働者と期間の定めのない労働契約を締結しない場合には、期間の定めのない労働契約を締結しなければならない日から労働者に月ごとに2倍の賃金を支払わなければならない。

### (使用者の法律責任 4)

第83条 使用者が、本法の定めに違反し、労働者と試用期間を約定した場合には、労働行政部門は、是正するように命じる。違法に約定した試用期間を履行した場合には、使用者は、試用期間が終了した後の月給を標準にして、法により、試用期間を超過する部分で労働者に賠償金を支払う。

### (使用者の法律責任 5)

第84条 使用者が、本法の定めに違反し、労働者の身分証明書を差し押さえた場合には、労働行政部門は、定められた期間中に返却するように命じ、かつ、法律に基づき、相応する処罰を科する。

2 使用者が、本法の定めに違反し、担保の提供又はその他の名義で財貨を収受した場合には、労働行政部門は、定められた期間中に返却するように命じ、かつ、労働者一人につき500元以上2,000元以下の標準で罰金を科する。労働者に損害を与える場合、賠償責任を負わなければならない。これにより労働者に損害をもたらした場合には、使用者

は賠償責任を負わなければならない。

- 3 労働者が、法により労働契約を解除または終了した場合において、使用者が労働者の人事記録その他の物品を強制的に差し押さえた場合には、前項の規定に従い罰金を科する。

(労働者の合法的権益の侵害)

第85条 使用者に以下に掲げる事由の一つでも該当がある場合には、労働行政部門は、定められた期間中に労働者への労働報酬、残業手当又は経済補償の支払いを命じ、労働報酬が当地の最低賃金標準を下回る場合、差額を支払うべきであり、期間を超過しても支払わない場合には、使用者は支払うべき金額の50%以上100%以下の標準により賠償金を追加して労働者に支払う。

- (一) 労働契約の約定又は国の規定に従い、支払期限日に労働者に全額の労働報酬を支払わない場合
- (二) 当地の最低賃金基準を下回る賃金を労働者に支払う場合
- (三) 労働者に時間外労働を手配したにもかかわらず、時間外賃金を支払わない場合
- (四) 労働契約解除又は終了する場合において、本法の規定に従い労働者に対して経済補償を支払わない場合

(労働契約当事者の責任)

第86条 労働契約は本法第26条の定めるように無効に確認され、これにより相手方に損害をもたらした場合には、過失ある当事者は損害賠償責任を負わなければならない。

(使用者の法律責任6)

第87条 労働単位は、本法の定めに従って違反し、労働契約を解除又は終了した場合には、本法第47条に規定する経済補償標準の2倍で労働者に賠償金を支払わなければならない。

(使用者等の法律責任)

第88条 使用者に以下に掲げる事由の一つでも該当がある場合には、法による行政処罰を課する。犯罪を構成する場合には、責任者に対して法により刑事責任を追及する。労働者に損害をもたらした場合には、賠償責任を負わなければならない。

- (一) 暴力、脅迫又は心身の自由を不法的手段でもって拘束し、労働を強要する場合
- (二) 使用者の規則に違反した指揮、危険作業の強制命令の執行で身体健康を脅かす状況がある場合
- (三) 労働者を侮辱し、体罰を与え、殴打し又は違法に取り調べもしくは監禁する場合
- (四) 労働条件が劣悪であり又は環境汚染により、労働者の心身の健康に重大な損害をもたらした場合

(使用者の法律責任 7)

第 89 条 使用者が、本法の定め違反し、労働者に労働契約の解除又は収支の書面証明を発行しなかった場合には、労働行政部門により、是正を命じる。これにより労働者に損害をもたらした場合には、賠償責任を負わなければならない。

(労働者の法律責任)

第 90 条 労働者が、本法の定め違反し、労働契約の解除又は労働契約に約定した秘密保持条項又は競業制限に違反し、これにより使用者に損害をもたらした場合には、賠償責任を負わなければならない。

(使用者の法律責任 8)

第 91 条 使用者が、他の使用者と労働契約を解除又は終了していない労働者を採用し、これにより他の使用者に損害をもたらした場合には、連帯賠償責任を負わなければならない。

(労働力派遣単位の法律責任)

第 92 条 労務派遣機関が、本法の定め違反した場合には、労働行政部門及びその他関連する部門が是正を命じる。状況が重大である場合には、労働者一人につき 1,000 元以上、5,000 元以下の標準により罰金を課し、また、工商行政管理部門が営業許可証を取消す。派遣労働者に損害をもたらした場合には、労務派遣機関及び派遣先は連帯賠償責任を負う。

(適法な経営資格を有しない使用者への本法の適用)

第 93 条 適法な経営資格を有しない使用者の違法犯罪行為においても、法により法定責任を追及する。労働者が既に労働を提供している場合には、当該使用者又は出資者は、本法の規定に従い労働報酬、経済補償、賠償金を支払わなければならない。労働者に損害を与える場合には、賠償責任を負わなければならない。

(個人請負業者の連帯責任)

第 94 条 個人請負業者が本法の規定に違反し労働者を採用する事によって、労働者に損害を与える場合には、業務を発注した組織及び個人請負業者が連帯して責任を負う。

(労働行政部門等の任務懈怠責任等)

第95条 労働行政部門及びその他関係主管部門並びにその業務人員がその職務を怠り、その職責を履行せず又は違法に職権を行使することにより、労働者又は使用者に損害をもたらした場合には、賠償責任を負わなければならない。直接責任を負う主管人員及びその他直接責任者に対し、法により行政処分を科し、犯罪を構成する場合には、法により刑事責任を追及する。

## 第八章 附則

(事業機関による招聘任用制度聘用制)

第96条 事業機関が、招聘任用制度を実行する労働者との契約の締結、履行、変更、解除又は労働契約の終了する場合には、法律、行政法規又は国务院が別段の定めがあれば、その定めによる、定めのない場合、本法の関連する規定に基づき執行する。

(本法施行前より存在する労働契約)

第97条 本法を施行前に合法的に締結した労働契約であり、本法施行日において存続する労働契約は、引き続き履行する。本法第14条第2項第3号が規定する期間の定めのある労働契約の連続締結回数は、本法施行日より期間の定めのある労働契約を更新する時より計算する。

2 本法を施行前に締結した労働契約であるが、なお書面による労働契約を締結していない場合、本法施行日より1ヶ月以内に書面により締結しなければならない。

3 本法施行日に継続する労働契約が、施行日後に解除又は終了になる場合、本法第46条の規定に従い、経済補償を支払わなければならない、経済補償算定の年数は本法施行日より計算する。本法施行前の関連する規定に従い、使用者が労働者に経済補償を支払わなければならない場合は、当時の関連する規定に従い執行する。

第98条 本法は2008年1月1日から施行する。