

労働契約法¹

[中華人民共和國劳动合同法]

(中華人民共和國主席令第 65 号)

(全國人民代表大會常務委員會 2007 年 6 月 29 日制定、同日公布、2008 年 1 月 1 日施行)

目 次

- 第 1 章 総則 (第 1 条 ~ 第 6 条)
- 第 2 章 労働契約の締結 (第 7 条 ~ 第 28 条)
- 第 3 章 労働契約の履行及び変更 (第 29 条 ~ 第 35 条)
- 第 4 章 労働契約の解除及び終了 (第 36 条 ~ 第 50 条)
- 第 5 章 特別規定 (第 51 条 ~ 第 72 条)
 - 第 1 節 集団契約 (第 51 条 ~ 第 56 条)
 - 第 2 節 労働派遣 (第 57 条 ~ 第 67 条)
 - 第 3 節 非全日制雇用 (第 68 条 ~ 第 72 条)
- 第 6 章 監督検査 (第 73 条 ~ 第 79 条)
- 第 7 章 法律責任 (第 80 条 ~ 第 95 条)
- 第 8 章 附則 (第 96 条 ~ 第 98 条)

第 1 章 総則

第 1 条 (目的)

労働契約制度を改善し、労働契約の両当事者の権利及び義務を明確にし、労働者の合法的権益を保護し、調和的かつ安定的な労働関係を構築し、及び発展させるため、本法を制定する。

第 2 条 (適用範囲)

中華人民共和國国内の企業、個人経済組織、民営非企業単位等の組織 (以下「使用者」という) と労働者とが労働関係を確立し、労働契約を締結し、履行し、変更し、解除し又は終了する場合、本法を適用する。

国家機関、事業単位、社会団体と、これらと労働関係を確立する労働者とが労働契約を締結し、履行し、変更し、解除し又は終了する場合は、本法に従い実行する。

第 3 条 (労働契約締結上の原則)

労働契約を締結する場合は、合法、公平、平等・自由意思、合意、信義誠実の原則を遵守しなければならない。

¹ 条文の見出しは原文にはないが、利用に便利のように森・濱田松本法律事務所が翻訳の際に付した。

法に従い締結された労働契約は拘束力を具備し、使用者及び労働者は労働契約に約定された義務を履行しなければならない。

第 4 条 (労働規則制度)

使用者は、法に従い労働規則制度を確立し、かつこれを完全なものとして、労働者の労働権の享受及び労働義務の履行を保障しなければならない。

使用者は、労働報酬、勤務時間、休憩休暇、労働上の安全衛生、保険及び福利厚生、従業員研修、労働規律並びに労働ノルマ管理等の労働者の切実な利益に直接係わる規則制度又は重大事項を制定し、修正し又は決定する場合には、従業員代表大会もしくは従業員全体の討論を経て、試案及び意見を出し、労働組合もしくは従業員代表と平等に協議を行い、これを確定しなければならない。

規則制度及び重要事項決定の実施過程において、労働組合又は従業員が不適切であると判断した場合、使用者に申し出て、協議を通じてこれを修正し改善する権利を有する。

使用者は、労働者の切実な利益に直接係わる規則制度及び重要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。

第 5 条 (労働関係者間の協同構造の確立)

県級以上の人民政府労働行政部門は、労働組合及び企業側の代表と共同で、健全で協調的な労働関係の 3 者間構造を確立し、労働関係に関する重大な問題を共同で検討し解決する。

第 6 条 (労働組合の義務)

労働組合は、労働者が使用者と法に従い労働契約を締結し、及び履行するのを助け、指導し、かつ使用者と集団協議体制を確立し、労働者の合法的な權益を維持保護しなければならない。

第 2 章 労働契約の締結

第 7 条 (労働関係)

使用者は、雇用開始日から直ちに労働者と労働関係を確立する。使用者は、調査に備え、従業員名簿を設置しなければならない。

第 8 条 (労働契約前の両当事者の説明義務)

使用者が労働者を募集・雇用する場合、業務内容、勤務条件、勤務地、職業性の危害、安全生産状況、労働報酬及び労働者が知りたいと要求するその他の状況を、労働者に対して事実のとおり知らせなければならない。使用者は、労働契約に直接関連のある労働者の基本状況を知る権利を有し、労働者は事実のとおり説明しなければならない。

第 9 条 (労働者からの担保取得等の禁止)

使用者が労働者を募集・雇用する場合、労働者の住民身分証明書及びその他証書を没収してはならず、労働者に担保の提供を求め、又はその他の名目で労働者から財物を取得してはならない。

第 10 条 (書面による労働契約締結義務)

労働関係を確立する場合、書面の労働契約を締結しなければならない。

すでに労働関係を確立したが、これと同時に書面の労働契約を締結していない場合は、雇用開始日から 1 か月以内に書面の労働契約を締結しなければならない。

使用者と労働者が雇用開始前に労働契約を締結した場合は、労働関係は雇用開始日から確立される。

第 11 条 (書面の労働契約がない場合)

使用者が雇用開始と同時に書面の労働契約を締結しておらず、労働者と約定した労働報酬が不明確である場合は、新たに募集・雇用した労働者の労働報酬は、集団契約に規定された基準に従い実行する。集団契約がない場合、又は集団契約にその定めがない場合は、同一の業務につき同一の報酬を与える。

第 12 条 (労働契約の種類)

労働契約は、固定期間労働契約、期間を固定しない労働契約及び一定の業務上の任務の完成を期限とする労働契約に分けられる。

第 13 条 (固定期間労働契約)

固定期間労働契約とは、使用者が労働者と契約終了日を約定する労働契約を指す。

使用者と労働者との合意を経て、固定期間労働契約を締結することができる。

第 14 条 (期間を固定しない労働契約)

期間を固定しない労働契約とは、使用者と労働者が約定する確定した終了日のない労働契約を指す。

使用者と労働者との合意を経て、期間を固定しない労働契約を締結することができる。次の各号に掲げるいずれかの状況に該当し、かつ労働者が労働契約の更新、締結を申し出、又は同意した場合は、労働者が固定期間労働契約の締結を申し出た場合を除き、期間を固定しない労働契約を締結しなければならない。

- (1) 労働者が当該使用者の下において、勤続満 10 年以上である場合
- (2) 使用者が初めて労働契約制度を実施し、又は国有企業を再編して労働契約を新たに締結する場合

結する時に、労働者が当該使用者の下において、勤続満 10 年以上であり、かつ法定の定年退職年齢まで残り 10 年未満である場合

- (3) 連続して固定期間労働契約を 2 度締結し、かつ労働者が本法第 39 条及び第 40 条第 1 号、第 2 号に定める事由に該当せずに、労働契約を更新する場合

使用者が雇用開始日から満 1 年時に労働者と書面の労働契約を締結しない場合は、使用者と労働者が既に期間を固定しない労働契約を締結したものとみなす。

第 15 条（一定の業務上の任務の完成を期限とする労働契約）

一定の業務上の任務の完成を期限とする労働契約とは、使用者と労働者が約定する、ある業務の完成を以って契約期限とする労働契約を指す。

使用者は労働者との合意により、一定の業務上の任務の完成を期限とする労働契約を締結することができる。

第 16 条（労働契約書の発効）

労働契約は使用者と労働者との合意、並びに使用者及び労働者による労働契約文書への署名又は押印を経て発効する。

労働契約文書は使用者及び労働者が各 1 部を保管する。

第 17 条（労働契約の必要的記載事項）

労働契約は、次の各号に掲げる事項を記載しなければならない。

- (1) 使用者の名称、住所及び法定代表者又は主要な責任者
- (2) 労働者の氏名、住所及び住民身分証明書又はその他有効な身分証明書の番号
- (3) 労働契約の期限
- (4) 業務内容及び勤務地
- (5) 勤務時間及び休憩休暇
- (6) 労働報酬
- (7) 社会保険
- (8) 労働保護、労働条件及び職業危害の防護
- (9) 法律、法規が労働契約に含めるべきと規定するその他の事項

労働契約には前項に規定する必要的記載事項のほか、使用者と労働者とが試用期間、研修、秘密保持、補充保険及び福利厚生待遇等のその他の事項を約定することができる。

第 18 条（労働契約の約定が不明確な場合）

労働契約の労働報酬及び労働条件等の基準についての約定が不明確で、紛争を引き起した場合は、使用者と労働者とは改めて協議することができる。協議不調の場合は、集団契約の規定を適用する。集団契約がない場合、又は集団契約に労働報酬についての定めがない

場合は、同一の業務につき同一の報酬を与える。集団契約がない場合、又は集団契約に労働条件等の基準についての定めがない場合は、国の関連規定を適用する。

第 19 条 (試用期間)

労働契約の期間が 3 か月以上 1 年未満の場合、試用期間は 1 か月を超えてはならない。労働契約の期間が 1 年以上 3 年未満の場合、試用期間は 2 か月を超えてはならない。3 年以上の固定期間及び期間を固定しない労働契約の試用期間は、6 か月を超えてはならない。

同一の使用者は、同一の労働者と 1 度に限り試用期間を約定することができる。

一定の業務上の任務の完成を期限とする労働契約又は労働契約の期間が 3 か月未満のものについては、試用期間を約定してはならない。

試用期間は、労働契約の期間に含まれる。労働契約が試用期間のみを定める場合、試用期間は成立せず、当該期間が労働契約の期間となる。

第 20 条 (試用期間の最低賃金)

労働者の試用期間における賃金は、当該使用者の同部署の最低賃金又は労働契約に約定した賃金の 80 パーセントを下回ってはならず、かつ使用者の所在地の最低賃金基準を下回ってはならない。

第 21 条 (試用期間中の契約解除)

労働者が本法第 39 条及び第 40 条第 1 号、第 2 号に定める事由に該当する場合を除き、使用者は、試用期間において、労働契約を解除してはならない。使用者が試用期間中に労働契約を解除する場合は、労働者に理由を説明しなければならない。

第 22 条 (研修後の勤務義務)

使用者が労働者のために特別の研修費用を提供し、当該労働者に対し専門技術研修を行う場合、当該労働者と協議書を締結し、勤務義務期間 (原文は「服務期」) を約定することができる。

労働者が勤務義務期間の約定に違反した場合は、約定に従い使用者に違約金を支払わなければならない。違約金の額は、使用者の提供した研修費用を上回ってはならない。使用者が労働者に支払いを求める違約金は、勤務義務期間の未履行部分につき分担すべき研修費用を上回ってはならない。

使用者と労働者が勤務義務期間を約定することは、通常の賃金調整メカニズムによる労働者の勤務義務期間における労働報酬の引き上げに影響を及ぼさない。

第 23 条 (秘密保持及び競争禁止)

使用者は、労働者との間で労働契約において使用者の営業秘密及び知的財産権について

秘密保持事項を約定することができる。

秘密保持義務を負う労働者に対して、使用者は、労働契約又は秘密保持契約において労働者と競業避止条項を約定し、かつ労働契約の解除又は終了後、競業避止期間内において、労働者に毎月経済補償を与えることを約定することができる。労働者が競業避止の約定に違反した場合は、約定に従い使用者に対して違約金を支払わなければならない。

第 24 条（競業避止の対象者及び効力）

競業避止の対象者は、使用者の高級管理職、高級技術者及び秘密保持義務を負うその他の者に限定する。競業避止の範囲、地域、期間は、使用者と労働者との間で約定し、競業避止の約定は法律、法規の規定に違反してはならない。

労働契約の解除又は終了後における、前項に規定する者が当該使用者と同種の製品を生産もしくは経営し、同種の業務に従事する競争関係にあるその他の使用者の下に行く競業行為又は自らが開業して同種製品を生産もしくは経営し、同種の業務に従事する競業行為の避止期間は、2 年を超えてはならない。

第 25 条（労働者の違約金約定の禁止）

本法第 22 条及び第 23 条に規定する場合を除き、使用者は労働者との間で労働者の負担する違約金を約定してはならない。

第 26 条（労働契約の全部又は一部無効）

次の各号に掲げる労働契約は無効又は一部無効である。

- (1) 詐欺、脅迫の手段をもって又は人の弱みにつけこんで、相手方にその真意に反する状況下で労働契約を締結させ、又は変更させた場合
- (2) 使用者が自らの法定責任を免れ、労働者の権利を排除した場合
- (3) 法律、行政法規の強行規定に違反した場合

労働契約の無効又は一部無効について争いがある場合は、労働紛争仲裁機関又は人民法院が確認する。

第 27 条（一部無効の効力）

労働契約の一部無効がその他の部分の効力に影響をしない場合、その他の部分は依然として有効である。

第 28 条（労働契約無効時の労働報酬）

労働契約が無効確認を受けた場合において、労働者が既に労働を提供しているときは、使用者は、労働者に対して労働報酬を支払わなければならない。労働報酬の金額は、当該使用者の同一又は類似部署の労働者の労働報酬を参考にして確定する。

第 3 章 労働契約の履行及び変更

第 29 条 (履行義務)

使用者及び労働者は、労働契約の約定に従い、各自の義務を全面的に履行しなければならない。

第 30 条 (労働報酬の支払義務)

使用者は、労働契約の約定及び国の規定に従い、労働者に対し、遅滞なく全額で労働報酬を支払わなければならない。

使用者が労働報酬の支払を遅滞するか又は支給が全額ではない場合、労働者は、法に従い現地人民法院に支払命令を出すよう申立てることができ、人民法院は、法に従い支払命令を出さなければならない。

第 31 条 (時間外労働)

使用者は、労働ノルマ基準を厳格に実行しなければならず、労働者に時間外労働を強制し、又は形を変えて強制してはならない。使用者は、時間外労働を手配する場合、国の関連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。

第 32 条 (危険な業務等の拒否)

労働者が使用者の管理者による規則に反する指示又は危険な作業への強制従事命令を拒絶した場合、これを労働契約違反とみなさない。

労働者は、生命の安全及び身体の健康に危害性のある労働条件について、使用者に対し批判、告発、訴えを提出する権利を有する。

第 33 条 (使用者の名称変更等の影響)

使用者における名称、法定代表者、主要担当者又は投資者等の事項の変更は、労働契約の履行に影響しない。

第 34 条 (使用者の合併等の影響)

使用者において合併、分割等の状況が生じた場合、元の労働契約は引き続き有効であり、労働契約はその権利及び義務を承継する使用者が引き続き履行する。

第 35 条 (労働契約の変更)

使用者と労働者との合意を経て、労働契約で約定した内容を変更することができる。労働契約の変更は、書面形式を採用しなければならない。

変更後の労働契約本文は使用者及び労働者が各 1 部を保管する。

第 4 章 労働契約の解除及び終了

第 36 条 (労働契約の合意解除)

使用者と労働者との合意を経て、労働契約を解除することができる。

第 37 条 (労働者による労働契約の予告解除)

労働者は、30 日前までに書面形式で使用者に通知して労働契約を解除することができる。労働者は、試用期間内において、3 日前までに使用者に通知して労働契約を解除することができる。

第 38 条 (労働者による労働契約の解除)

使用者が次の各号に掲げる状況のいずれかに該当する場合、労働者は労働契約を解除することができる。

- (1) 労働契約の約定に従った労働保護又は労働条件を提供しない場合
- (2) 労働報酬を遅滞なく全額で支払わない場合
- (3) 法に従い労働者のために社会保険料を納めない場合
- (4) 使用者の規則制度が法律、法規の規定に違反し、労働者の権益に損害を与えた場合
- (5) 本法第 26 条第 1 項に定める事由により労働契約が無効となった場合
- (6) 法律、行政法規に規定する労働者が労働契約を解除できるその他の場合

使用者が、暴力、威嚇又は不法に人身の自由を制限する手段により、労働者に労働を強制する場合、又は使用者が危険な作業を規則に反して指示し、強制的に命じて労働者の人身の安全を脅かす場合、労働者は、労働契約を直ちに解除することができ、この場合、使用者に事前に知らせる必要はない。

第 39 条 (使用者による労働契約の解除)

労働者が次の各号に掲げる事由のいずれかに該当する場合、使用者は、労働契約を解除することができる。

- (1) 試用期間において採用条件に不適合であることが証明された場合
- (2) 使用者の規則制度に著しく違反した場合
- (3) 重大な職務怠慢、私利のための不正行為があり、使用者に重大な損害を与えた場合
- (4) 労働者が同時に他の使用者と労働関係を確立し、当該使用者の業務上の任務の完成に重大な影響を与え、又は使用者から是正を求められたがこれを拒否した場合
- (5) 本法第 26 条第 1 項第 1 号に規定する事由により労働契約が無効となった場合
- (6) 法に従い刑事責任を追及された場合

第 40 条 (使用者による労働契約の予告解除)

次の各号に掲げる事由のいずれかに該当する場合、使用者は、30 日前までに労働者本人に書面形式で通知するか又は労働者に 1 か月分の賃金を余分に支払った後、労働契約を解除することができる。

- (1) 労働者が病を患い、又は労災以外で負傷し、規定の医療期間の満了後も元の業務に従事できず、使用者が別に手配した業務にも従事することができない場合
- (2) 労働者が業務に不適任であり、研修又は勤務部署の調整を経ても依然として業務に不適任である場合
- (3) 労働契約の締結時に拠り所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、使用者と労働者との間で協議を経ても労働契約内容の変更について合意に達することができない場合

第 41 条（人員削減）

次の各号に掲げる事由のいずれかに該当し、20 人以上の人員削減、又は 20 人未満であるが企業の従業員総数の 10 パーセント以上を占める削減を行わなければならない場合、使用者は、30 日前までに労働組合又は全従業員に対して状況を説明し、労働組合又は従業員の意見を聴取した後、人員削減計画を労働行政部門に届出て、人員を削減することができる。

- (1) 企業破産法の規定に従い再編成を行う場合
- (2) 生産経営に重大な困難が生じた場合
- (3) 企業の生産の転換、重大な技術革新又は経営方式の調整により、労働契約の変更後もなお人員削減の必要がある場合
- (4) その他、労働契約締結時に拠り所とした客観的経済状況に重大な変化が生じたため、労働契約の履行が不可能になった場合

人員を削減するとき、次の各号に掲げる人員の雇用を優先的に継続しなければならない。

- (1) 当該使用者と比較的長期間の固定期間労働契約を締結している者
- (2) 当該使用者と期間を固定しない労働契約を締結した者
- (3) 世帯に他の就業者がおらず、扶養すべき老人又は未成年者がいる者

使用者が本条第 1 項の規定に従い人員を削減し、6 か月以内に新たに人員を募集・雇用する場合は、削減対象となった人員に通知しなければならず、かつ同等の条件においては削減対象となった人員を優先的に募集・雇用しなければならない。

第 42 条（労働契約の解除不可事由）

労働者が次の各号に掲げる事由のいずれかに該当する場合、使用者は、本法第 40 条、第 41 条の規定に従い、労働契約を解除してはならない。

- (1) 職業病の危険性に触れる業務に従事した労働者に離職前職業健康診断を行わず、又は職業病が疑われる病人で診断中もしくは医学観察期間にある場合
- (2) 当該使用者において職業病を患い、又は労災により負傷し、かつ労働能力の喪失もし

くは一部喪失が確認された場合

- (3) 病を患い、又は労災以外で負傷し、規定の医療期間内にある場合
- (4) 女性従業員が妊娠、出産、授乳期間にある場合
- (5) 当該使用者の下において勤続満 15 年以上で、かつ法定の定年退職年齢まで残り 5 年未満である場合
- (6) 法律、行政法規に規定するその他の場合

第 43 条 (労働契約解除時の労働組合への通知義務)

使用者が一方的に労働契約を解除する場合、事前に労働組合にその理由を通知しなければならない。使用者が法律、行政法規の規定又は労働契約の約定に違反した場合、労働組合は、使用者に是正を求める権利を有する。使用者は、労働組合の意見を検討し、かつ処分の結果を労働組合に対して書面で通知しなければならない。

第 44 条 (労働契約の終了)

次の各号に掲げる状況のいずれかに該当する場合、労働契約は終了する。

- (1) 労働契約の期間が満了した場合
- (2) 労働者が法に従い基本年金保険の待遇を受け始めた場合
- (3) 労働者が死亡し、又は人民法院から死亡を宣告され、もしくは失踪を宣告された場合
- (4) 使用者が法に従い破産宣告を受けた場合
- (5) 使用者が営業許可証を取消され、廃業もしくは取消を命じられ、又は使用者が繰上解散を決定した場合
- (6) 法律、行政法規に規定するその他の状況

第 45 条 (労働契約終了の延長)

労働契約の期間が満了し、本法第 42 条に規定する事由のいずれかに該当する場合、労働契約は、その該当する事由が無くなるまで延長してから終了する。但し、本法第 42 条第 2 号に定める労働能力を喪失し、又は一部喪失した労働者の労働契約の終了については、国の労働災害保険に関する規定に従う。

第 46 条 (経済補償の支払)

次の各号に掲げる事由のいずれかに該当する場合、使用者は、労働者に対して経済補償を支払わなければならない。

- (1) 労働者が本法第 38 条の規定に従い労働契約を解除した場合
- (2) 使用者が本法第 36 条の規定に従い労働者に対し労働契約の解除を申し出、かつ労働者との協議により労働契約の解除に合意した場合
- (3) 使用者が本法第 40 条の規定に従い労働契約を解除した場合

- (4) 使用者が本法第 41 条第 1 項の規定に従い労働契約を解除した場合
- (5) 使用者が労働契約に約定する条件を維持し又は引き上げて労働契約を更新したが、労働者が更新に同意しない場合を除き、本法第 44 条第 1 号の規定に従い固定期間労働契約を終了した場合
- (6) 本法第 44 条第 4 号、第 5 号の規定に従い労働契約を終了した場合
- (7) 法律、行政法規に定めるその他の事由

第 47 条 (経済補償の額)

経済補償は、労働者の当該使用者における勤務年数満 1 年につき 1 か月分の賃金を支払うという基準に従い、労働者に支払う。6 か月以上 1 年未満の場合は、1 年として計算する。6 か月に満たない場合は、労働者に対し半月分の賃金を経済補償として支払う。

労働者の月賃金が、使用者の所在する直轄市、区を設置する市級人民政府の公布する当該地区における前年度の従業員月平均賃金の 3 倍を上回る場合は、当該労働者に支払う経済補償の基準は、従業員月平均賃金の 3 倍の金額に従い支払い、当該労働者に経済補償を支払う年数は最高でも 12 年を超えないものとする。

本条において月賃金とは、労働者の労働契約解除又は終了前 12 か月間の平均賃金をいう。

第 48 条 (労働契約の履行継続)

使用者が本法の規定に違反して労働契約を解除し、又は終了し、労働者が労働契約の履行を継続するよう求めた場合、使用者は、履行を継続しなければならない。労働者が労働契約の履行継続を求めず、又は労働契約の履行継続が既に不可能となった場合、使用者は、本法第 87 条の規定に従い賠償金を支払わなければならない。

第 49 条 (社会保険関係の越区移転継続)

国は、労働者の社会保険関係の越区移転継続制度を確立、整備するための措置をとるものとする。

第 50 条 (労働契約解除、終了時の手続)

使用者は、労働契約の解除又は終了の際に労働契約の解除又は終了についての証明を発行し、かつ 15 日以内に労働者のために個人ファイル及び社会保険関係の移転手続を行わなければならない。

労働者は、両当事者の約定に従い、業務の引継ぎを行わなければならない。使用者が本法の関連規定に基づき労働者に対し経済補償を支払わなければならない場合、業務引継終了時に労働者にこれを支払う。

使用者は、既に解除し、又は終了した労働契約の文書を、調査に備え少なくとも 2 年間保存する。

第 5 章 特別規定

第 1 節 集団契約

第 51 条 (集団契約の締結)

企業従業員側と使用者とは、平等な協議を通じて、労働報酬、勤務時間、休憩休暇、労働の安全衛生、保険福利厚生等の事項について、集団契約を締結することができる。集団契約の草案は、従業員代表大会に提出し又は従業員全体で討論して、承認されなければならない。

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ついては、上級の労働組合の指導のもと労働者の推薦する代表者が使用者とこれを締結する。

第 52 条 (個別項目集団契約)

企業従業員側と使用者とは、労働の安全衛生、女性従業員の権益保護、賃金調整メカニズム等について個別項目集団契約を締結することができる。

第 53 条 (業界性・地域性集団契約)

県級以下の区域内における、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者と業界性集団契約を締結し、又は地域性集団契約を締結することができる。

第 54 条 (労働行政部門への届出及び発効)

集団契約は、締結後、労働行政部門に届出なければならない。労働行政部門が集団契約文書を受取った日から 15 日以内に異議を提出しない場合は、集団契約は直ちに発効する。

法に従い締結された集団契約は、使用者及び労働者に対して拘束力を有する。業界性又は地域性の集団契約は、現地の当該業界、当該地域の使用者及び労働者に対して拘束力を有する。

第 55 条 (労働報酬及び労働条件の基準)

集団契約における労働報酬及び労働条件等の基準は、現地人民政府の規定する最低基準を下回ってはならない。使用者と労働者とが締結する労働契約における労働報酬及び労働条件等の基準は、集団契約で規定する基準を下回ってはならない。

第 56 条 (紛争解決等)

使用者が集団契約に違反し、従業員の労働の権益を侵害した場合、労働組合は、法に基づき使用者に対して責任を負うよう求めることができる。集団契約の履行により紛争が生じ、協議を経ても解決できない場合、労働組合は、法に基づき仲裁を申立て、訴訟を提起

することができる。

第 2 節 労働派遣

第 57 条 (派遣元単位の設立要件)

派遣元単位は、会社法の関連規定に従い設立しなければならず、その登録資本は 50 万円を下回ってはならない。

第 58 条 (派遣元単位の義務)

派遣元単位は、本法にいう使用者にあたり、使用者が労働者に対して負うべき義務を履行しなければならない。派遣元単位と派遣労働者との間で締結する労働契約は、本法第 17 条に規定する事項を明記するほか、派遣労働者の派遣先単位 (原文は「用工単位」) 及び派遣期間、勤務部署等の状況を明記しなければならない。

派遣元単位は、派遣労働者と 2 年以上の固定期間労働契約を締結し、毎月労働報酬を支払わなければならない。派遣労働者の業務がない期間においては、派遣元単位は所在地の人民政府が定める最低賃金基準に従い当該派遣労働者に対し毎月報酬を支払わなければならない。

第 59 条 (労働派遣契約の締結)

派遣元単位は、労働者を派遣する場合、労働派遣形式で労働者を受け入れる単位 (以下「派遣先単位」という) と労働派遣契約を締結しなければならない。労働派遣契約では、派遣部署及び人数、派遣期間、労働報酬及び社会保険料の金額及び支払方法並びに契約違反の責任を約定しなければならない。

派遣先単位は、勤務部署の実際の必要性に基づき、派遣元単位と派遣期間を確定しなければならず、連続した雇用期間を数回の短期労働派遣契約に分割して締結してはならない。

第 60 条 (派遣労働者からの費用取得等の禁止)

派遣元単位は、労働派遣契約の内容を派遣労働者に知らせなければならない。

派遣元単位は、派遣先単位が労働派遣契約に従って支払う派遣労働者の労働報酬を差し引いてはならない。

派遣元単位及び派遣先単位は、派遣労働者から費用を受取ってはならない。

第 61 条 (地区外への労働者派遣)

派遣元単位が地区外へ労働者を派遣する場合、派遣労働者の享受する労働報酬及び労働条件は、派遣先単位所在地の基準に従い実行する。

第 62 条 (派遣先単位の義務)

派遣先単位は、次の各号に掲げる義務を履行しなければならない。

- (1) 国の労働基準を実行し、相応の労働条件及び労働保護を提供する。
- (2) 派遣労働者の業務上の要求及び労働報酬を知らせる。
- (3) 時間外労働手当、業績報奨金を支払い、勤務部署と関連する福利厚生待遇を提供する。
- (4) 在職派遣労働者に対して勤務部署で必要とされる研修を行う。
- (5) 労働者の使用を継続する場合、正常な賃金調整メカニズムを実行する。

派遣先単位は、派遣労働者をその他の単位に再派遣してはならない。

第 63 条 (同一業務同一報酬)

派遣労働者は、派遣先単位の労働者が同一の業務に従事する場合に受ける報酬と同一の報酬を受ける権利を有する。派遣先単位に同類部署の労働者がいない場合、派遣先単位の所在地の同一又は類似の職場の労働者の労働報酬を参照して確定する。

第 64 条 (派遣労働者の権利)

派遣労働者は、派遣元単位又は派遣先単位の下において、法に基づいて労働組合に参加し又はこれを組織し、自らの合法的権益を維持保護する権利を有する。

第 65 条 (派遣労働者と派遣元単位との契約解除)

派遣労働者は、本法第 36 条、第 38 条の規定に基づいて、派遣元単位と労働契約を解除することができる。

派遣労働者が本法第 39 条及び第 40 条第 1 号、第 2 号で規定する事由に該当する場合、派遣先単位は、労働者を派遣元単位に戻すことができ、派遣元単位は、本法の関連規定に従い、労働者と労働契約を解除することができる。

第 66 条 (派遣労働者の勤務部署)

労働派遣は、一般に臨時的、補助的又は代替的な勤務部署において実施する。

第 67 条 (派遣先単位自らが派遣元単位を設置する労働者派遣の禁止)

使用者は、派遣元単位を設置し、自らの単位又は所属の単位に労働者を派遣してはならない。

第 3 節 非全日制雇用

第 68 条 (非全日制雇用)

非全日制雇用とは、賃金の時間計算を主とし、通常、労働者の同一の使用者における 1 日の平均勤務時間が 4 時間を超えず、1 週間ごとの勤務時間累計が 24 時間を超えない雇用形式を指す。

第 69 条 (非全日制雇用契約)

非全日制雇用の両当事者は、口頭で契約を締結することができる。

非全日制雇用に従事する労働者は、1 つ又は 1 つ以上の使用者と労働契約を締結することができる。但し、後に締結した労働契約は、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。

第 70 条 (非全日制雇用における試用期間約定の禁止)

非全日制雇用の両当事者は、試用期間を約定してはならない。

第 71 条 (雇用終了)

非全日制雇用の両当事者は、いずれの一方も、相手方に対して雇用の終了を随時通知することができる。雇用終了につき、使用者は労働者に対し経済補償を支払わない。

第 72 条 (時間計算報酬基準)

非全日制雇用の時間計算報酬基準は、使用者の所在地の人民政府が定める最低時給基準を下回ってはならない。

非全日制雇用の労働報酬の決済支払周期は、最長 15 日を超えてはならない。

第 6 章 監督検査

第 73 条 (労働行政部門の責務)

国務院労働行政部門は、全国の労働契約制度実施の監督管理を行う。

県級以上の地方人民政府労働行政部門は、自らの行政区域内の労働契約制度実施の監督管理を行う。

県級以上の各級人民政府労働行政部門は、労働契約制度実施の監督管理業務において、労働組合、企業側の代表及び関連業界の主管部門の意見を聴取しなければならない。

第 74 条 (労働行政部門による監督検査)

県級以上の地方人民政府労働行政部門は、法に従い次の各号に掲げる労働契約制度の実施状況について監督検査を行う。

- (1) 使用者による労働者の切実な利益に直接的に係わる労働規則制度の制定及びその実施状況
- (2) 使用者と労働者との労働契約締結及び解除状況
- (3) 派遣元単位及び派遣先単位の労働派遣に関する規定の遵守状況
- (4) 使用者による国の労働者勤務時間及び休憩休暇に関する規定の遵守状況
- (5) 使用者の労働契約で約定した労働報酬支払及び最低賃金基準の実施状況

- (6) 使用者の各種社会保険の加入及び社会保険料の納付状況
- (7) 法律、法規が規定するその他の労働監察事項

第 75 条 (監督検査実施方法)

県級以上の地方人民政府労働行政部門は、監督検査実施時において、労働契約、集団契約に関する資料を閲覧する権利を有し、労働施設に対して実地検査を行う権利を有し、使用者及び労働者は、事実のとおりに関連状況を説明し及び資料を提供しなければならない。

労働行政部門の職員が監督検査を行う場合は、証明書類を提示し、法に従い職権を行使し、文明的執行をしなければならない。

第 76 条 (各主管部門による監督管理)

県級以上の人民政府の建設、衛生、安全生産監督管理等の関連主管部門は、各自の職責の範囲内において、使用者の労働契約制度実行状況について監督管理を行う。

第 77 条 (紛争処理)

労働者の合法的權益が侵害を受けた場合は、関連部門に対し法に基づく処理を要求するか、又は法に従い仲裁を申し立て、訴訟を提起する権利を有する。

第 78 条 (労働組合による監督等)

労働組合は、法に従い労働者の合法的權益を維持保護し、使用者の労働契約、集団契約の履行状況について監督を行う。使用者が労働関連法律、法規及び労働契約、集団契約に違反した場合、労働組合は、意見を提出するか又は是正を要求する権利を有する。労働者が仲裁を申立て、訴訟を提起する場合、労働組合は、法に従いこれを支持及び援助する。

第 79 条 (違反行為の通報)

いかなる組織又は個人も、本法に違反する行為を通報する権利を有し、県級以上の人民政府労働行政部門は、速やかに事実を確認し、これを処理し、かつ通報の功績者に対して報奨を与えなければならない。

第 7 章 法律責任

第 80 条 (労働規則制度の制定等)

労働者の切実な利益に直接的に係わる使用者の労働規則制度が法律、法規の規定に違反する場合は、労働行政部門が是正を命じ、警告を与える。労働者に損害を与えた場合、賠償責任を負わなければならない。

第 81 条 (労働契約文書に関する義務違反時の罰則)

使用者が提供した労働契約文書に、本法に規定する労働契約の必要的記載事項が記載されていない場合、又は使用者が労働契約文書を労働者に交付しない場合は、労働行政部門が是正を命じる。労働者に損害を与えた場合、賠償責任を負わなければならない。

第 82 条 (書面の労働契約締結義務不履行時の罰則)

使用者は、雇用開始の日から 1 か月超 1 年未満の間に労働者と書面の労働契約を締結しない場合、労働者に対して毎月 2 倍の賃金を支払わなければならない。

使用者が本法の規定に違反して、労働者と期間を固定しない労働契約を締結しない場合は、期間を固定しない労働契約を締結すべき日から労働者に対して毎月 2 倍の賃金を支払う。

第 83 条 (違法な試用期間の約定)

使用者が本法の規定に違反して労働者と試用期間を約定した場合は、労働行政部門が是正を命じる。違法に約定した試用期間が既に履行された場合、使用者は、労働者の試用期間満了時の月給を基準として、既に履行された法定の試用期間を超える期間に応じて労働者に賠償金を支払う。

第 84 条 (違法な担保取得等の罰則)

使用者が本法の規定に違反して、労働者の住民身分証明書等の証書を没収した場合は、労働行政部門が期限を定めて労働者本人に返還するよう命じ、併せて関連の法律の規定に従い処罰を行う。

使用者が本法の規定に違反して、担保又はその他の名目で労働者から財物を取得した場合は、労働行政部門は、期限を定めてこれらを労働者本人へ返還するよう命じ、併せて 1 人につき 500 元以上 2 千元以下を基準として過料に処する。労働者に損害を与えた場合、賠償責任を負わなければならない。

労働者が法に基づき労働契約を解除し、又は終了した場合において、使用者が労働者の個人ファイル又はその他の物品を没収したときは、前項の規定に従い処罰する。

第 85 条 (使用者による経済補償等の支払義務)

使用者が次の各号に掲げる状況のいずれかに該当する場合、労働行政部門は、期限を指定して労働報酬、時間外労働手当又は経済補償を支払うよう命じる。労働報酬が現地の最低賃金基準を下回る場合、その差額部分を支払わなければならない。期限を超過してもこれを支払わない場合は、未払金額の 50 パーセント以上 100 パーセント以下を基準とする賠償金も併せて労働者に支払うよう使用者に命じる。

- (1) 労働者に対して、労働契約の約定又は国の規定に従い遅滞なく労働報酬の全額の支払をしない場合

- (2) 現地の最低賃金基準を下回って労働者に賃金の支払をする場合
- (3) 時間外労働を手配して時間外労働手当を支払わない場合
- (4) 労働契約を解除し、又は終了したが、労働者に対して、本法の規定に従った経済補償の支払をしない場合

第 86 条 (労働契約無効時の賠償)

締結された労働契約が本法第 26 条の規定に従い無効と確認され、相手方に損害を与えた場合、過失のある側は、賠償責任を負わなければならない。

第 87 条 (本法に違反する労働契約の解除又は終了時の賠償)

使用者が本法の規定に違反して労働契約を解除し、又は終了した場合、本法第 47 条で規定する経済補償基準の 2 倍に従い労働者に賠償金を支払わなければならない。

第 88 条 (使用者の刑事責任等)

使用者に次の各号に掲げるいずれかの事由がある場合、法に従い行政処罰を行う。犯罪を構成する場合、法に従い刑事責任を追及する。労働者に損害を与えた場合、賠償責任を負わなければならない。

- (1) 暴力、威嚇又は違法に人身の自由を制限する手段により労働を強要した場合
- (2) 規則に反して危険な作業を指示し、又は強制し、労働者の人身の安全を脅かした場合
- (3) 労働者に侮辱、体罰、殴打、違法な検査又は拘禁を行った場合
- (4) 労働条件が悪く、環境汚染が深刻であり、労働者の心身の健康を著しく損なう場合

第 89 条 (労働契約解除又は終了の証明書発行義務等)

使用者が本法に違反して労働者に対し労働契約の解除又は終了についての書面の証明を発行しない場合、労働行政部門は、是正を命じる。労働者に損害を与えた場合、賠償責任を負わなければならない。

第 90 条 (労働者による秘密保持義務等の違反に対する罰則)

労働者が本法の規定に違反して労働契約を解除し、又は労働契約に約定した秘密保持義務もしくは競争禁止に違反して、使用者に損失を与えた場合、賠償責任を負わなければならない。

第 91 条 (使用者による他の単位に対する義務)

使用者が、他の使用者との労働契約を未だ解除し、又は終了していない労働者を募集・雇用し、他の使用者に損失を与えた場合、連帯賠償責任を負わなければならない。

第 92 条 (派遣元単位等による本法違反時の罰則)

派遣元単位が本法の規定に違反した場合、労働行政部門及びその他の関連主管部門は、是正を命じる。情状が重大な場合、1 人につき 1 千元以上 5 千元以下を基準として過料に処し、併せて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与えた場合、派遣元単位と派遣先単位は連帯賠償責任を負う。

第 93 条 (無許可経営者の労働報酬支払義務)

合法的経営資格を有さない使用者の違法犯罪行為については、法に従い法律責任を追及する。労働者が既に労働を提供した場合、当該使用者又はその出資者は本法の関連規定に従い労働者に対し労働報酬、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た場合は、賠償責任を負わなければならない。

第 94 条 (個人請負経営者の賠償)

個人請負経営者が本法の規定に違反して労働者を募集・雇用し、労働者に損害を与えた場合は、請負を発注した組織と個人請負経営者が連帯して賠償責任を負う。

第 95 条 (労働行政部門等による職権の違法行使時の罰則)

労働行政部門及びその他の関連主管部門並びにその従業員が職務を疎かにし、法に定める職責を履行せず、又は職権を違法に行使し、労働者又は使用者に損害を与えた場合、賠償責任を負わなければならない。直接責任を負う主管者及びその他の直接責任者については、法に従い行政処分を行う。犯罪を構成する場合、法に従い刑事責任を追及する。

第 8 章 附則

第 96 条 (事業単位の労働契約)

事業単位と募集・雇用制を実施する職員が労働契約を締結、履行、変更、解除又は終了する場合、法律、行政法規又は国务院に別段の規定があるときはその規定に従い、別段の規定がないときは本法の関連規定に従う。

第 97 条 (経過規定)

本法の施行前に法に従い締結され、かつ本法の施行日に存続する労働契約は、引き続き履行するものとする。本法第 14 条第 2 項第 3 号に定める固定期間労働契約の連続締結回数は、本法の施行後に固定期間労働契約を更新するときより起算する。

本法の施行前に労働関係を確立しているが、書面の労働契約を締結していない場合は、本法の施行日から 1 か月以内に締結しなければならない。

本法の施行日において存続する労働契約が本法の施行後に解除され、又は終了し、本法第 46 条の規定に従い経済補償を支払うべきである場合は、経済補償の年数は本法の施行日

より起算する。使用者が、本法の施行前において、その時の関連規定に従い労働者に対し経済補償を支払うべきである場合は、その時の関連規定に従い実施する。

第 98 条 (施行)

本法は、2008 年 1 月 1 日より施行する。