

中華人民共和国労働契約法

中華人民共和国主席令第六十五号

『中華人民共和国労働契約法』は中華人民共和国第十次全国人民代表大会常務委員会第二十八次會議を2007年6月29日に通過したので、ここに公布し、2008年1月1日から施行する。

中華人民共和国 主席 胡 錦濤
2007年6月29日

目次

第1 章 総則

第2 章 労働契約の締結

第3 章 労働契約の履行及び変更

第4 章 労働契約の解除及び終了

第5 章 特別規定

第1 節 集団契約

第2 節 労務派遣契約

第3 節 パートタイム雇用形態

第6 章 監督検査

第7 章 法律責任

第8 章 付則

第一章 総則

第1条 労働契約制度を整備し、労働契約双方当事者の権利と義務を明確にし、労働者の合法的権益を擁護し、調和の取れた安定な労働関係を構築・発展するために、本法を制定する。

第2条 中華人民共和国国内の企業、個人経営経済組織、民営非企業事業体などの組織（以下、雇用単位という）が労働者との間に労働関係を確立し、労働契約を締結、履行、変更、解除又は終了するときは、本法を適用する。

国家機関・国有事業単位・社会団体が労働者との間に労働関係を確立するときは、その労働契約の締結、履行、変更、解除又は終了は、本法を依拠にして執行する。

第3条 労働契約の締結は、適法、公平、平等自由意思、協議による合意、信義誠実の原則を遵守しなければならない。

労働契約は、法により締結されることにより法的拘束力を生じ、雇用単位と労働者は労働契約で定める義務を履行しなければならない。

第4条 雇用単位は、法により労働規則制度を確立、整備し、労働者が労働権利の享受、労働義務を履行できるよう保障しなければならない。

雇用単位は、労働報酬・労働時間・休憩休暇・労働安全衛生・保険福利・従業員訓練・労働紀律及び労働ノルマ管理（訳者注：単位時間当りの仕事完成量の規定）等の労働者の切実な利益に直接関わる規則制度または重大な事項を制定・変更または決定するときに、従業員代表大会または従業員全員の討論を経て、方案と意見を提起し、工会又は従業員代表と平等に協議して決めなければならない。

規則制度と重大な事項の決定の実行にあたり、工会或いは従業員は、雇用単位の規則制度と重大事項の決定が不適切だと考えるときは、雇用単位に申し出る権利を有し、協議を通じて改正・改善を行うべきである。

労働者の切実な利益に直接関わる雇用単位の規則制度と重大事項決定は公示するか、又は労働者に告知しなければならない。

第5条 県級以上の人民政府の労働行政部門は、工会及び企業側代表と共同で、労働関係調整の三者メカニズムを確立・整備し、共同で労働関係に関する重大問題を検討して解決する。

第6条 工会組織は、法に基づいて雇用単位と労働契約を締結し履行するように労働者に対して支援・指導する。且つ、雇用単位と集団協議体制を作り、労働者の合法的な権益を擁護しなければならない。

第二章 労働契約の締結

第7条 雇用単位は、雇用の日から労働者との間で労働関係を確立する。雇用単位は監査提示のために従業員名簿を作成しなければならない。

第8条 雇用単位が労働者を雇入れるときは、雇入れる労働者に業務内容・就労条件・就労場所・職業上の危害性・安全生産状況・労働報酬及び労働者が知りたいその他の状況を、事実どおり労働者に告知しなければならない。雇用単位は、労働契約に直接関係する労働者の基本的状況を知る権利を有し、労働者は事実どおり説明しなければならない。

第9条 雇用単位が労働者を雇用する場合、労働者の住民身分証又はその他の証書を差し押さえてはならず、労働者に担保を提供させたり、又は他の名義で労働者から財物を受け取ったりしてはならない。

第10条 労働関係を確立する際に、書面による労働契約を締結しなければならない。

既に労働関係が存在しているが、書面による労働契約を締結していない場合には、雇用勤務開始日から一ヶ月以内に労働契約を締結しなければならない。

雇用単位は労働者と雇用の前に既に労働契約を締結した場合、労働関係は雇用勤務開始日から確立されるものとする。

第11条 雇用単位は雇用と同時に書面による労働契約を締結しておらず、また労働報酬に関する約定が不明確な場合、新規に雇用した労働者の労働報酬は集団契約の規定基準に従って執行する。集団労働契約が無く、又は集団労働契約で規定されていない場合、雇用単位における同一職種の労働者の労働報酬を実行する。

第12条 労働契約期間は、期間の定めのあるもの、期間の定めのないもの、一定の業務任務の完成をもって期間とするもの、3種類に分けられる。

第13条 期間の定めのある労働契約とは、雇用単位が労働者との間で契約終了日を約定する労働契約を指す。

使用者は労働者との協議により合意すれば、期限の定めのある労働契約を締結することができる。

第14条 期間の定めのない労働契約とは、雇用単位が労働者との間で約定された、契約終了日の定めが無い労働契約を指す。

使用者は労働者との協議により合意すれば、期間の定めのない労働契約を締結することができる。

次のいずれかに該当するとき、労働者が労働契約の締結の提起、或いは労働契約の更新に同意した場合は、労働者が期間の定めのある労働契約の締結を希望する場合を除き、期限の定めのない労働契約を締結しなければならない。

(1) 労働者が当該雇用単位において10年以上連続して勤務している場合。

(2) 雇用単位が初めて労働契約制度を実行するときまたは国有企業の体制改革にともない改めて労働契約を締結するときに、労働者が既に当該雇用単位で満10年連続勤務し且つ法定定年退職年齢まで10年以内の場合。

(3) 期限の定めのある労働契約を2回続けて締結した後、且つ、労働者は本法第39条、第40条第一項、第二項の規定に当たる状況がなく、更に労働契約を更新する場合。

雇用単位は労働者の勤務開始日から起算して満一年以内に労働者と書面による労働契約を締結しない場合、労働者との間に既に期間の定めのない労働契約を締結したとみなす。

第15条 一定の業務完成をもって期間とする労働契約とは、雇用単位が労働者と書面により、ある業務の完成をもって契約終了と定める労働契約を指す。

雇用単位は労働者と協議のうえ合意し、一定の業務完成をもって期間とする労働契約を締結することができる。

第16条 労働契約は雇用単位と労働者が協議の上合意し、且つ、雇用単位と労働者が契約書に署名又は捺印することによって発効するものとする。

労働契約書は雇用単位と労働者が一通ずつ保有する。

第17条 労働契約には次の条項を含まなければならない。

(1) 雇用単位の名称、住所、法定代表者又は主な責任者。

(2) 労働者の氏名、住所、住民身分証明証又はその他の有効な身分証明書の番号。

(3) 労働契約の期間。

(4) 業務内容及び就労場所。

(5) 労働時間及び休憩休暇。

(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防護。

(9) 法律、行政法規に定める労働契約事項に関する事項。

労働契約では、前項で定める必須条項のほか、雇用単位は労働者と試用期間・育成訓練・秘密保持・追加保険・福利待遇等のその他の事項について約定することができる。

第18条 労働契約において労働報酬及び労働条件などの基準に関する約定が不明確で、争議を引き起こす場合、雇用単位は労働者と改めて協議できる。協議で合意が達成しない場合、集団労働

契約の規定を適用する。集団契約がない又は集団労働契約において労働報酬に関する規定がない場合、同一労働同一報酬原則で実行する。集団契約がない又は集団契約において労働条件などの基準が定めていない場合は、国家の関連規定を適用する。

第19条 労働契約期間を三ヶ月以上1年未満とした場合、試用期間が1カ月を超えてはならない。労働契約期間を1年以上3年未満とした場合、試用期間が2カ月を超えてはならない。3年以上の期間の定めのある労働契約及び期間の定めのない労働契約の試用期間は、6カ月を超えてはならない。

同一雇用単位と同一労働者との試用期間は、1回に限り約定することができる。

一定の業務の完成をもって期限とする労働契約又は労働契約の期限が三ヶ月未満の場合、労働契約で試用期間を約定してはならない。

試用期間は労働契約期間内に含まれる。労働契約で試用期間のみを約定しているときは、試用期間は成立せず、当該期間は労働契約期間とする。

第20条 労働者の試用期間の賃金は、同雇用単位の同一ポジションの最低給与級または労働契約で約定する賃金の80%を下回ってはならず、且つ、雇用単位所在地の最低賃金基準を下回ってはならない。

第21条 試用期間中に、労働者が本法の第39条・第40条第一項・第二項の規定に当たる以外、雇用単位は労働契約を解除することができない。雇用単位は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 雇用単位が労働者に特別研修費用を提供し、専門技術研修を行う場合、当該労働者と契約を締結し、服務期間を約定することができる。

労働者が約定服務期間に違反した場合、約定に基づき雇用単位に違約金を支払わなければならない。違約金の金額は、雇用単位が提供した特別研修費用を超えてはならない。雇用単位が労働者に支払いを要求する違約金金額は、服務期間の未履行部分に割り当てられるべき特別研修費用を超えてはならない。

雇用単位は労働者と服務期間を約定した場合、正常な賃金調整システムによる労働者の服務期間における労働報酬の増額が影響されない。

第23条 雇用単位は労働者と、労働契約の中で雇用単位の商業秘密と知的財産権関連の秘密保持に関する事項を約定することができる。

雇用単位の秘密保持義務を負う労働者については、雇用単位は労働契約または秘密保持契約の中で、労働者と競争制限条項を約定ことができ、且つ労働契約の解除または終了後、競争制限期間中に毎月労働者に経済的補償を与える旨を約定しなければならない。労働者が競争制限の約

定に違反したときは、約定にしたがい雇用単位に違約金を支払わなければならない。

第24条 競業制限対象は、雇用単位の高級管理職・高級技術者及びその他の秘密保持義務を負うべき者に限る。競業制限の範囲・地域・期間については雇用単位と労働者が約定するが、競業制限の約定は法律・法規の定めには違反してはならない。

労働契約を解除または終了した後、前項で定める者が当該雇用単位と同種の製品を生産または業務を扱う競争関係のある他の雇用単位へ就職することを制限するとき、または自ら開業して当該使用者と競争関係のある同種の製品を生産または業務を扱うことを制限する期間は、2年を超えてはならない。

第25条 本法第22条及び第23条で定める場合を除き、使用者は、労働者との間で、労働者が負担する違約金を約定してはならない。

第26条 次の労働契約は、無効または一部無効である。

(1) 詐欺・脅迫などの手段又は相手方の弱みに付け込み、相手方の真実意思に反して労働契約を締結又は変更させた場合。

(2) 雇用単位が自己の法定責任を免除し、労働者の権利を排除した場合。

(3) 法律・行政法規の強制規定に違反する場合。

労働契約の無効または一部無効に争議があるものについて、労働争議仲裁機関または人民法院により確認する。

第27条 労働契約が一部無効であり、他の部分の効力に影響しない場合は、他の部分は引続き有効とする。

第28条 労働契約の無効が確認され、労働者が既に労働を提供している場合は、雇用単位は労働者に労働報酬を支払わなければならない。労働報酬の金額は、同雇用単位における同種又は近い職種の労働者の労働報酬を参考にして決める。

第三章 労働契約の履行及び変更

第29条 雇用単位と労働者は、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 雇用単位は、労働契約の約定及び国の規定に従い、労働者に労働報酬を遅滞なく満額支払わなければならない。

雇用単位が労働報酬を遅配しまたは満額支払わないときは、労働者は法により当該地域の人民法

院に支払命令を申立てることができる。人民法院が法により支払命令を下さなければならない。

第31条 雇用単位は、労働ノルマ基準（訳者注：単位時間当たりの仕事量の基準、過大に規定してはならない意味）を厳格に執行しなければならない。労働者に強制的に又は間接強制的に残業させてはならない。雇用単位が残業をさせるときは、国の関係規定に従い労働者に残業手当を支払わなければならない。

第32条 労働者が、雇用単位の管理職による規定違反指揮と冒険作業強要命令を拒否した場合、労働契約違反行為とみなされない。

労働者は、生命の安全と身体の健康に危害を与える労働条件について、雇用単位を相手に、誤りの指摘・告発及び告訴する権利を有する。

第33条 使用者の名称・法定代表者・主要責任者また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 使用者に合併または分割等の事情が生じたときは、もとの労働契約は引き続き有効とし、労働契約はその権利義務を承継する雇用単位によって引き続き履行する。

第35条 雇用単位と労働者は、協議の上合意し、労働契約の約定の内容を変更することができる。労働契約を変更するときは、書面形式により変更内容を記載しなければならない。変更した労働契約書は使用者と労働者双方各一通ずつ保有する。

第4章 労働契約の解除及び終了

第36条 雇用単位は、労働者と協議の上合意した場合、労働契約を解除することができる。

第37条 労働者は、30日前に書面形式で雇用単位に通知し、労働契約を解除することができる。労働者は、試用期間中において3日前に雇用単位に対して労働契約の解除を告知すれば、労働契約を解除できる。

第38条 雇用単位に次のいずれかの状況がある場合、労働者は労働契約を解除することができる。

- (1) 雇用単位が労働契約の約定通りに労働保護または労働条件を提供しないとき。
- (2) 雇用単位が労働報酬を遅滞なく満額支払っていないとき。
- (3) 雇用単位が法による労働者の社会保険料を納付しないとき。
- (4) 雇用単位の規則制度が法律・法規の定め違反し、労働者の権益を損なったとき。
- (5) 本法第26条第一項により労働契約が無効と認められる場合。

(6) 法律・行政法規で定めた労働者による労働契約解除が可能な情況。

雇用単位が暴力・脅迫または不法に人身自由を制限する手段により、労働者に労働を強要したとき、または雇用単位による規定違反指揮・冒険作業強制命令により労働者の人身安全を脅かした場合、労働者はただちに労働契約を解除することができ、事前に雇用単位に告知する必要はない。

第39条 労働者が次のいずれかに該当するときは、雇用単位は労働契約を解除することができる。

- (1) 試用期間中に採用条件を満たさないことが証明されたとき。
- (2) 雇用単位の規則制度に著しく違反したとき。
- (3) 著しい職務怠慢、不正利得があり、雇用単位に重大な損害を与えたとき。
- (4) 労働者が他の雇用単位との間にも同時に労働関係を確立し、同雇用単位の業務任務の遂行に重大な影響を与え場合或いは雇用単位が申し出ても是正を拒んだとき。
- (5) 本法第26条第一項により労働契約が無効と認められる場合。
- (6) 法により刑事責任を追及されたとき。

第40条 次のいずれかに該当するときは、雇用単位は30日前に書面形式で労働者本人に通知するか、または労働者の1カ月分の賃金を余分に支払って、労働契約を解除することができる。

- (1) 労働者が疾病に罹りまたは業務外の事由で負傷し、所定の療養期間満了後も元の業務に従事することができず、雇用単位の別途に提供した職種にも従事できない場合。
- (2) 労働者が所定の仕事を遂行する能力が無く、研修または職種の変更をしてもやはりその仕事を遂行できないとき。
- (3) 労働契約締結時に根拠としていた客観的情況に重大な変化が生じ、労働契約を履行することができなくなり、使用者と労働者が協議しても、労働契約の内容変更について合意に達しないとき。

第41条 次のいずれかに該当し、20人以上の人員削減、または20人未満であるが企業の従業員総数の10%以上の人員削減が必要なときは、雇用単位は、30日前に工会または従業員全員に対して情況を説明し、工会または従業員の意見を聴取した後、人員削減案を労働行政部門に報告した上で、人員を削減することができる。

- (1) 企業破産法の定めに従い企業再編を行うとき。
- (2) 生産経営に著しい困難が生じたとき。
- (3) 企業の製品業種変更や重大な技術革新・経営方式調整の場合、労働契約を変更した後も、人員を削減しなければならない場合。
- (4) 労働契約締結時に根拠としていた客観的な經濟情況に重大な変化が生じ、労働契約を履行することができなくなったその他の場合。

人員削減にあたっては、次に掲げる労働者を優先的に残さなければならない。

- (1) 当該雇用単位と期間の定めのある労働契約を締結している者の中の、契約期間の長い者。

(2) 期間の定めのない労働契約を締結している者。

(3) 同世帯の中に、他に就労している者がおらず、扶養しなければならない老人または未成年者がいる者。

雇用単位は本条第一項の規定に基づき人員を削減し、6 カ月以内に改めて人員を雇入れる場合は、人員削減された者に告知し、且つ、同じ雇用条件の下で削減された人員を優先的に雇入れなければならない。

第42条 労働者が次のいずれかに該当する場合は、使用者は本法第40条・第41条の定めによる労働契約の解除をしてはならない。

(1) 職業病危害作業と接触する作業に従事する労働者がまだ離職前の職業健康検査をしていないとき、または職業病の疑似患者が診断期間または医学観察期間中のとき。

(2) 同雇用単位で職業病に罹りまたは業務上の事由により負傷し、労働能力の喪失または一部喪失が確認されたとき。

(3) 疾病または業務以外の理由による負傷で、所定の医療期間中のとき。

(4) 女子労働者が妊娠期間・出産期間・授乳期間にあるとき。

(5) 当該雇用単位で満15年連続して勤務し、法定定年退職年齢まで5年未満のとき。

(6) 法律、行政法規で定めるその他の場合。

第43条 雇用単位が一方的に労働契約を解除するときは、事前に理由を工会に通知しなければならない。雇用単位が法律・行政法規の定めまたは労働契約の約定に違反した場合は、工会は雇用単位に是正を求める権利を有する。雇用単位は、工会の意見を検討し、処理結果を書面により工会に通知しなければならない。

第44条 次のいずれかに該当するときは、労働契約は終了する。

(1) 労働契約の期間が満了したとき。

(2) 労働者がすでに法により基本養老保険待遇を受けはじめているとき。

(3) 労働者が死亡したとき、または人民法院により死亡宣告もしくは失踪宣告を受けたとき。

(4) 雇用単位が法により破産と宣告する場合。

(5) 雇用単位が法による営業許可証の取消・閉鎖命令・抹消処分を受けたとき。或いは繰り上げて解散を決定したとき。

(6) 法律・行政法規で定めるその他の事情があるとき。

第45条 労働契約の期間が満了しても、本法の第42条規定に当たる場合、労働契約は該当する状況が消失するまで終了を延期しなければならない。但し、本法第42条第二項の規定した部分に労働能力を失った者或いは労働能力の一部を失った労働者の労働契約終了については、国家の関連労災保険の規定に従って執行する。

第46条 次のいずれかに該当するときは、雇用単位は労働者に経済的補償をしなければならない。

(1) 労働者が本法第38条の定めに従い労働契約を解除するとき。

(2) 雇用単位は本法の第36条の規定に従い労働者に労働契約の解除を提起し、且つ労働者と協議の上合意し労働契約を解除する場合。

(3) 雇用単位が本法第40条の定めに従い労働契約を解除するとき。

(4) 雇用単位が本法第41条第1項の定めに従い労働契約を解除するとき。

(5) 雇用単位が既存の労働契約の約定条件を維持或いは引き上げて契約更新を希望するが、労働者が労働契約の更新に同意しない場合を除き、本法第44条第1項の定めに従い期間の定めのある労働契約を終了するとき。

(6) 本法第44条第4項・第5項の定めに従い労働契約を終了するとき。

(7) 法律・行政法規規定のその他の場合。

第47条 経済補償は労働者が当該雇用単位に勤務する年限に基づく。勤務満一年毎に一ヶ月分給与相当の経済補償金を労働者に支払う。六ヶ月以上、一年未満の場合は一年で計算する。六ヶ月未満の場合、労働者に半月分給与の経済補償を支払う。

労働者の月給は雇用単位の所在直轄市、区が設置されている市の人民政府が公布している当該地区の前年度職工平均月給の三倍を超えた場合、経済補償の基準は職工月平均月給の三倍という基準で支払う。その経済補償金支払い年限は最高12年を越えない。

本条でいう月給とは、労働者が労働契約の解除又は終止前の12月間の平均給料をいう。

第48条 雇用単位は本法の規定に違反し労働契約を解除又は終了させ、労働者が引き続き労働契約を履行したい場合は、雇用単位は労働契約を引き続き履行しなければならない。労働者が引き続き労働契約の履行を希望しない場合、或いは労働契約は既に引き続き履行できなくなっている場合、雇用単位は本法の第87条の規定に従い労働者に賠償金を支払わなければならない。

第49条 国は、労働者の社会保険個人口座がその労働者本人の移動に伴って全国範囲で移動できるように、措置を講じる。

第50条 雇用単位は労働契約を解除又は終了する日に労働契約解除又は終了の証明を出さなければならない。且つ、15日間以内に労働者の人事資料及び社会保険の移転手続きを行わなければならない。

労働者は双方の約定に従い、仕事の引き継ぎを行わなければならない。雇用単位は本法の関連規定に従い、労働者に経済補償金を支払わなければならない場合、仕事の引継ぎを行うときに支払う。

第5章 特別規定

第1節 集団契約

第51条 企業従業員側は、雇用単位と平等な協議を行い、労働報酬・労働時間・休憩休暇・労働安全衛生・保険福利等の事項につき、集団契約を締結することができる。集団契約案は、従業員代表大会または全従業員の討議に付し可決されなければならない。

集団契約は、工会が企業職員側を代表して、雇用単位との間で締結する。工会を置いていない雇用単位については、労働者の選出した代表者は上級工会の指導の下で、雇用単位との間で締結する。

第52条 企業の職工側は雇用単位と労働安全衛生・女子職工の権益擁護・賃金調整メカニズムなど特定事項の集団契約を締結することができる。

第53条 県級以下の区域において、建築業・採鉱業・飲食サービス業等の業種では、工会組織と企業側代表者との間で業界性集団契約または区域性集団契約を締結することができる。

第54条 集団契約を締結したときは、労働行政部門に提出しなければならない。労働行政部門が集団契約の文面を受取った日から15日以内に異議を申し出ない場合は、集団契約の効力は生じるとする。

法により締結された集団契約は、雇用単位及び労働者に対して拘束力を有する。業界性、区域性集団契約は、当該地域の当該業界、当該区域の雇用単位及び労働者に対して拘束力を有する。

第55条 集団契約の中の労働報酬及び労働条件等の基準は、当該地域の人民政府が定める最低基準を下回ってはならない。雇用単位と労働者が締結する労働契約の中の労働報酬及び労働条件等の基準は、集団契約で定める基準を下回ってはならない。

第56条 雇用単位が集団契約に違反し、職工の労働権益を侵害したときは、工会は法により雇用単位に責任を負うよう求めることができる。集団契約の履行に起因して紛争が発生し、協議しても合意に至らない場合は、工会は法により仲裁を申立て、訴訟を提起することができる。

第 2 節 労務派遣

第 57 条 労務派遣事業主は、公司法の関係規定に従って設立しなければならず、登録資本は 50 万元を下回ってはならない。

第 58 条 労務派遣事業主は、本法でいう雇用単位であり、労働者に対する雇用単位としての義務を履行しなければならない。労務派遣事業主が被派遣労働者との間で締結する労働契約は、本法第 17 条の事項を記載しなければならないほか、被派遣労働者の派遣先事業主及び派遣期間・職種等の状況を記載しなければならない。

労務派遣事業主は被派遣労働者との間で、2 年以上の期間の定めのある労働契約を締結し、月ごとに労働報酬を支払わなければならない。被派遣労働者に仕事のない期間も、労務派遣事業主は所在地の人民政府の定める最低賃金基準に従い、月ごとに報酬を支払わなければならない。

第 59 条 労務派遣事業主が労働者を派遣するときは、労務派遣形式の雇用を受入れる事業主（以下、派遣先事業主という）との間で労務派遣契約を締結しなければならない。労務派遣契約では、派遣職種及び人数・派遣期間・労働報酬と社会保険料の金額と支払方法及び協議違反責任を約定しなければならない。

派遣先事業主は、部署の実際の必要に基づいて、労務派遣事業主との間で派遣期間を決めなければならない。連続した雇用期間を分割して短期の労務派遣協議を複数回締結してはならない。

第 60 条 労務派遣事業主は、労務派遣協議の内容を、被派遣労働者に告知しなければならない。

労務派遣事業主は、派遣先事業主が労務派遣協議に従い被派遣労働者に支払う労働報酬を差引いてはならない。

労務派遣事業主と派遣先事業主は、被派遣労働者から費用を徴収してはならない。

第 61 条 労務派遣事業主が労働者を他の地区に派遣するときは、被派遣労働者が享受する労働報酬と労働条件は、派遣先事業主の所在地の基準にしたがわなければならない。

第 62 条 派遣先事業主は、次の義務を履行しなければならない。

- (1) 国の労働基準に従い、相応な労働条件と労働保護を提供する。
- (2) 被派遣労働者に業務上の要求と労働報酬を告知する。

(3) 時間外勤務手当、成果報奨金を支払い、部署に関係する福利待遇を提供する。

(4) 在職被派遣労働者に対して、部署で必要な研修をおこなう。

(5) 連続して雇用する場合、正常な賃金調整メカニズムを実行する。

派遣先事業主は、被派遣労働者をさらに他の派遣先事業主に派遣してはならない。

第 63 条 被派遣労働者は、派遣先事業主の労働者と同一労働同一報酬の権利を有する。派遣先事業主に同種の部署の労働者がいない場合は、派遣先事業主の所在地の同種または類似の部署の労働者の労働報酬を参照して決める。

第 64 条 被派遣労働者は、法により労務派遣事業主または派遣先事業主の工会に参加しまたは組織し、自身の適法な権益を擁護する権利を有する。

第 65 条 被派遣労働者は、本法第 36 条、第 38 条の定めに従い、労務派遣事業主との間で労働契約を解除することができる。

被派遣労働者が本法第 39 条及び第 40 条第 1 号・第 2 号の定め該当する場合は、派遣先事業主は労働者を労務派遣事業主に戻すことができ、労務派遣事業主は本法の関係規定に従い、労働者との労働契約を解除することができる。

第 66 条 労務派遣は一般的に、臨時性、補助性または代替性の部署において実施する。

第 67 条 雇用単位は、労務派遣事業主を設立して自社または傘下の事業所に労働者を派遣してはならない。

第 3 節 非全日制雇用（パートタイム雇用）

第 68 条 非全日制雇用とは、時間給を主とし、一般的に労働者の同一雇用単位での 1 日の平均労働時間が 4 時間を超えず、1 週間の労働時間が合計 24 時間を超えない雇用形態を指す。

第 69 条 非全日制雇用の当事者双方は、口頭による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、一または一以上の雇用単位との間で労働契約を締結することができる。但し、後から締結する労働契約は先に締結した労働契約の履行に影響してはならない。

第 70 条 非全日制雇用の当事者双方は、試用期間を約定してはならない。

第 71 条 非全日制雇用の当事者双方は、いずれの当事者もいつでも相手方に雇用の終了を通知することができる。雇用の終了にあたっては、雇用単位は労働者に対して経済的補償は支払わない。

第 72 条 非全日制雇用の時間給の基準は、雇用単位の所在地の人民政府が定める最低時間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精算支払周期は、最長 15 日を超えてはならない。

第 6 章 監督検査

第 73 条 国务院労働行政部門は、全国の労働契約制度の実施について監督管理責任を持つ。県級以上の地方人民政府の労働行政部門は、当該行政区域内の労働契約制度の実施について監督管理責任を持つ。

県級以上の各級人民政府の労働行政部門は、労働契約制度実施についての監督管理業務にあたり、工会・企業側代表者及び関係する業界主管部門の意見を聴取しなければならない。

第 74 条 県級以上の地方人民政府の労働行政部門は、法により次の労働契約制度の実施状況について監督検査をおこなう。

- (1) 雇用単位の労働者の切実な利益に直接関わる規則制度の制定及びその実行情況。
- (2) 雇用単位の労働者との労働契約の締結及び解除情況。
- (3) 労務派遣事業主と派遣先事業主の労務派遣に関する規定の遵守情況。
- (4) 雇用単位の労働時間及び休憩休暇に関する国の規定の遵守情況。
- (5) 雇用単位の労働契約で約定する労働報酬の支払情況、及び最低賃金基準の執行情況。
- (6) 雇用単位の各社会保険の加入及び社会保険料の納付情況。
- (7) 法律・法規で定めるその他の労働監察事項。

第 75 条 県級以上の地方人民政府の労働行政部門は、監督検査の実施時に、労働契約・集団契約に関する資料を閲覧する権限を有し、就労場所について実地検査を行う権限を有し、雇用単位と労働者はいずれも関係情况及び資料を事実どおり提出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にあたっては、証明書類を提示し、法により職権を行使し、礼儀正しく法律の執行をしなければならない。

第 76 条 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係主管部門は、各自の職責の範囲内において、雇用単位の労働契約制度執行状況について監督管理を行う。

第 77 条 労働者の適法な權益が侵害を受けたときは、関係部門に対して法による処理を求

め、または法により仲裁を申立て、訴訟を提起する権利を有する。

第 78 条 工会は、法により労働者の適法な権益を擁護し、雇用単位の労働契約・集団契約履行状況について監督する。雇用単位が労働法律・法規及び労働契約・集団契約に違反したときは、工会は意見を提起しまたは是正を求める権利を有する。労働者が仲裁を申立て、訴訟を提起するときは、工会は法によりこれを支持し支援する。

第 79 条 いかなる組織または個人は、本法に違反する行為について通報する権利を有し、県級以上の人民政府の労働行政部門は速やかに事実確認と処理をし、通報の功績者に報奨を与えなければならない。

第 7 章 法律責任

第 80 条 雇用単位の制定した労働者の切実な利益に直接関わる規則制度が法律・法規の定めに違反するときは、労働行政部門が是正を命じ、警告する。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 81 条 雇用単位が提供する労働契約の文面に本法で定める労働契約の必須条項が記載されていない場合、或いは雇用単位が労働契約の文面を労働者に渡していない場合は、労働行政部門によって是正を命じる。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 82 条 雇用単位が雇用の日から 1 カ月を経過し 1 年未満の間、労働者との間で書面による労働契約を締結しないときは、労働者に対して毎月倍額の賃金を支払わなければならない。

雇用単位が本法の定めに違反して労働者との間で期間の定めのない労働契約を締結しないときは、期間の定めのない労働契約を締結すべき日から、労働者に対して毎月倍額の賃金を支払わなければならない。

第 83 条 雇用単位が本法の定めに違反して労働者と試用期間の約定をしたときは、労働行政部門が是正するよう命じる。違法に約定した試用期間がすでに履行されている場合は、雇用単位は労働者の試用期間満了後の 1 カ月の賃金を基準として、既に履行している法定試用期間を超えた部分の期間に応じて、労働者に賠償金を支払う。

第 84 条 雇用単位が本法の定めに違反し、労働者の住民身分証等の証明書を差押さえたときは、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、あわせて関係法律の

定めにより処罰する。

雇用単位が本法の定め違反し、労働者から保証金またはその他の名義で財貨を受取ったときは、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、あわせて 1 人につき 500 元以上 2000 元以下の基準で罰金を科す。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。

労働者が法により労働契約を解除または終了したとき、使用者が労働者の人事ファイルまたはその他の物品を差押さえた場合は、前項の定めに従い処罰する。

第 85 条 雇用単位が次のいずれに該当するときは、労働行政部門が期限を定めて労働報酬、時間外勤務手当または経済的補償の支払いを命じる。労働報酬が当該地域の最低賃金基準を下回っている場合は、その差額を支払わなければならない。期限が既に過ぎても支払わない場合は、支払うべき金額の 50%以上 100%以下の基準で労働者に追加賠償金を支払うよう、雇用単位に命じる。

(1) 労働契約の約定または国の規定どおりに労働者に労働報酬を期日どおり満額支払わないとき。

(2) 当該地域の最低賃金基準を下回って労働者に賃金を支払ったとき。

(3) 時間外勤務をさせて時間外勤務手当を支払わないとき。

(4) 労働契約を解除または終了し、本法の定めどおりに労働者に経済的補償を支払わないとき。

第 86 条 労働契約が本法第 26 条の定めに従い無効と確認されたとき、相手方に損害を与えた場合は、帰責に該当する当事者は賠償責任を負わなければならない。

第 87 条 雇用単位が本法の定め違反して労働契約を解除または終了したときは、本法第 47 条で定める経済的補償基準の倍額を労働者に賠償金として支払わなければならない。

第 88 条 雇用単位が次のいずれに該当するときは、法により行政処罰に処す。犯罪を構成する場合は、法により刑事責任を追及する。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。

(1) 暴力・脅迫または不法に人身の自由を制限する手段により労働を強要したとき。

(2) 規則に反した指揮または危険な作業を強要し、労働者の人身の安全を脅かしたとき。

(3) 労働者に対して侮辱・体罰・殴打・不法な捜査または拘禁をしたとき。

(4) 労働条件が劣悪であり、環境汚染が深刻で、労働者の心身の健康に深刻な損害を与えたとき。

第 89 条 雇用単位が本法の定め違反し労働者に対して労働契約の解除または終了の証明

書面を発行しないときは、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は、賠償責任を負わなければならない。

第 90 条 労働者が本法の定め違反して労働契約を解除し、または労働契約で約定する守秘義務もしくは競業制限に違反して、雇用単位に損失を与えたときは、賠償責任を負わなければならない。

第 91 条 雇用単位が、他の雇用単位との労働契約を解除または終了していない労働者を雇入れ、他の雇用単位に損失を与えたときは、連帯賠償責任を負わなければならない。

第 92 条 労務派遣事業主が本法の定め違反したときは、労働行政部門及びその他の関係主管部門が是正を命じる。情状が重い場合は、1 人につき 1,000 元以上 5,000 元以下の基準で罰金を科し、あわせて工商行政管理部门が営業許可証を取消す。被派遣労働者に損害を与えた場合は、労務派遣事業主と派遣先事業主は連帯賠償責任を負う。

第 93 条 適法な経営資格のない雇用単位の違法犯罪行為については、法により法律責任を追及する。労働者が既に労働を提供しているときは、当該使用者またはその出資者は、本法の関係規定に従い労働者に労働報酬、経済的補償、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ときは、賠償責任を負わなければならない。

第 94 条 個人請負経営で本法の定め違反して労働者を雇入れ、労働者に損害を与えたときは、発注した組織は個人請負経営者と連帯賠償責任を負う。

第 95 条 労働行政部門及び他の関係主管部門並びにそれらの職員が職務を懈怠し、法定職責を履行せず、または違法に職権を行使して、労働者または雇用単位に損害を与えたときは、賠償責任を負わなければならない。直接責任を負う主管者及び他の直接責任者については、法により行政処分に処す。犯罪を構成する場合は、法により刑事責任を追及する。

第 8 章 付則

第 96 条 国有事業単位が任用制を実施する職員との間で労働契約を締結、履行、変更、解除または終了するとき、法律、行政法規または国务院に別に規定がある場合は、その定めによる。定めがない場合は、本法の関係規定により執行する。

第 97 条 本法施行前に法により締結され、本法施行の日に存続している労働契約は、引き続き履行する。本法第 14 条第 2 項第 3 号で定める期間の定めのある労働契約の連続締結の

回数は、本法施行後に期間の定めのある労働契約を更新した時から起算する。
本法施行前に既に労働関係を確立しているが書面による労働契約を締結していないときは、本法施行の日から 1 カ月以内に締結しなければならない。
本法施行の日に存続する労働契約を本法施行後に解除または終了し、本法第 46 条の定めにしたがい経済的補償を支払わなければならない場合は、経済的補償年数は本法施行の日から起算する。本法施行前に当時の関係規定にしたがい使用者が労働者に経済的補償を支払わなければならない場合については、当時の関係規定により執行する。

第 98 条 本法は 2008 年 1 月 1 日から施行する。

注記：

本中華人民共和国労働契約法の中国国内において法的効力を有する正式文書は中国語で制定され公布されたものであり、この日本語版は参考として使用することはできますが、中国国内において法的効力をもつ正式文書としては使えません。

また、この日本語版は中国文を可能な限り正確に日本語に翻訳すべく努めましたが、この日本語版の文言や訳文を使用して生じるかもしれない如何なる結果や影響に対しても責任を負うものではありません。

中国唐山市日本事務所

所長 小林 誠 副所長 江 興民

〒530-0001 大阪市北区梅田 1 丁目 1 番 3-900

大阪駅前第三ビル 9 階 12 号

電話：06-6344-3225 FAX：06-6344-3224

E-Mail：tangshan-jo@e-tangshan.cn

URL：<http://www.e-tangshan.cn>