

# 中華人民共和国労働法

中華人民共和国主席令 第 28 号

1994 年 7 月 5 日公布

1995 年 1 月 1 日施行

## 第 1 章 総則

### 第 1 条

労働者の合法的な権益を保護し、労働関係を調整し、社会主義市場経済に適応した労働制度を建設・保護し、経済の発展と社会の進歩を促進する為、憲法に基づき本法を制定する。

### 第 2 条

中華人民共和国国内の企業、個人経営者（以下「使用者」という）及びこれと労働関係を結ぶ労働者については本法を適用する。

国家機関、事業組織、社会团体及びこれらと労働契約関係を締結する労働者に対しては本法に従って処理する。

### 第 3 条

労働者は平等に就業する権利及び職業選択の権利、労働の報酬を受ける権利、休息及び休暇の権利、労働安全衛生の保護を受ける権利、職業技能訓練を受ける権利、社会保険と福利を享受する権利、労働争議処理を提起する権利並びに法律の定めるその他の労働上の権利を有する。

労働者は労働の任務を完遂し、職業技能を向上させ、労働安全衛生規定を実行し、労働規律及び職業道徳を遵守しなければならない。

### 第 4 条

使用者は法に従って規則と制度を制定整備し、労働者の労働の権利の享有と労働の義務の履行を保障しなければならない。

### 第 5 条

国家は各種の措置を採って、就業を促進し、職業教育を発展させ、労働基準を制定し、社会収入を調整し、社会保険を完備し、労働関係を調和させ、徐々に労働者の生活水準を向上させるものとする。

## 第6条

国家は、労働者が社会義務労働に参加し、また労働競技及び合理化に関する提案活動を展開するよう提唱し、労働者が科学研究、技術革新及び創意工夫を行うよう奨励・保護し、労働規範及び先進勤務者を表彰し、奨励する。

## 第7条

労働者は法により労働組合を組織し、それに加入する権利を有する。

労働組合は労働者の合法的な権益を代表・擁護し、法により自主独立の活動を展開する。

## 第8条

労働者は法律の規定に従い、職工大会、職工代表大会及びその他の形式により民主管理に参加し、或いは労働者の合法的な権益の保護に関し使用者と平等な立場で協議することができる。

## 第9条

国務院労働行政部門は全国の労働活動を主管する。

県レベル以上の地方人民政府の労働行政部門は当該行政区域の労働活動を主管する。

## 第2章 就業の促進

### 第10条

国家は経済の発展と社会発展の促進を通じて就業の条件を創造し、就業機会を拡大する。

国家は企業、事業組織、社会団体が法律・行政法規の規定する範囲内で経営活動を開始し、また産業を振興することにより就業を増加させるよう奨励する。

国家は労働者が自由意志により組織することにより就職したり、個人経営に就業することを支持する。

### 第11条

地方の各レベルの人民政府は、各種の職業紹介機関を発展させ、就業のためのサービスを提供するための措置を講じなければならない。

### 第12条

労働者の就業に当たっては、民族、種族、性別、宗教の信仰の違いにより差別されない。

### 第13条

女性は男性と平等の就業の権利を有する。労働者を採用する際に国家の規定により女性に適應しないと定められた職種又はポストを除いては性別を理由に女性の採用を拒絶し又は女性の採用基準を引き上げてはならない。

#### 第 14 条

身体障害者、少数民族に属する者、退役軍人の就業につき法律、法規に特別の規定がある場合にはその規定に従うものとする。

#### 第 15 条

使用者が満 16 歳未満の年少者を採用することを禁止する。  
文芸、体育及び特種工芸機関が満 16 歳未満の年少者を採用するときには、国家の関係規定に従い、審査批准手続きに従い許可を得るとともに義務教育を受ける権利を保障しなければならない。

### 第3章 労働契約及び労働協約

#### 第 16 条

労働契約とは、労働者と使用者との間に労働関係を確立し、双方の権利及び義務を明確にする協定を言う。

労働関係を結ぶに当たっては労働契約を締結しなければならない。

#### 第 17 条

労働契約の締結及び変更に当たっては、平等・自由意志、協議一致の原則に従うべきであり、法律又は行政法規の規定に違反してはならない。

労働契約が法に基づき締結されれば直ちに法的拘束力を有することとなり、当事者は労働契約に規定した義務を履行しなければならない。

#### 第 18 条

下記の労働契約は無効とする。

- (1) 法律、行政法規に違反した労働契約
- (2) 詐欺、脅迫等の手段により締結された労働契約

無効な労働契約は締結の時から法的拘束力を有しない。労働契約の一部が無効であると確認された場合、他の部分の効力に影響がなければ、その他の部分は依然有効とする。

労働契約の無効は、労働争議仲裁委員会又は人民裁判所が確認する。

#### 第 19 条

労働契約は書面形式で締結し、且つ以下の条項をそなえなければならない。

- (1) 労働契約の期間
- (2) 業務の内容
- (3) 労働保護及び労働条件
- (4) 労働報酬
- (5) 労働規律
- (6) 労働契約終了の条件
- (7) 労働契約違反の責任

労働契約には前項に規定する必要的記載事項の外、当事者が協議により定めたその他の内容を記載することができる。

#### 第 20 条

労働契約の期間は期間の定めのあるもの、期間の定めのないもの、一定業務完成期間のものに分けられるものとする。

労働者が同一の使用者のもとで勤続満 10 年以上に達し、且つ当事者双方が契約の延長に同意した場合に、労働者が期間の定めのない労働契約を締結することを提示した場合には、期間の定めのない労働契約を締結しなければならない。

#### 第 21 条

労働契約には試用期間を取り定めることができる。試用期間は最長 6 ヶ月を越えてはならない。

#### 第 22 条

労働契約の当事者は労働契約の中に使用者の業務上の秘密の保護に関する事項を約定することができる。

#### 第 23 条

労働契約は労働契約の期間が満了したとき又は当事者の定めた労働契約終了条件が成就したとき直ちに終了する。

#### 第 24 条

労働契約の当事者が協議のうえ合意に達したときには労働契約を解除することができる。

#### 第 25 条

労働者が下記のいずれかに該当する場合には、使用者は労働契約を解除することができる。

- (1) 試用期間中に採用条件に適合しないことが証明された場合

- (2) 労働規律又は使用者の規則制度に嚴重な違反があった場合
- (3) 職責を著しく怠慢し、又は私利を図ることにより、使用者の利益に重大な損害を与えた場合
- (4) 法に基づき刑事責任を追及された場合

#### 第 26 条

下記のいずれかに該当する場合は、使用者は労働契約を解除することができる。但し、30日以前に書面を持って労働者本人に通知しなければならない。

- (1) 労働者が疾病又は業務外の負傷により治療期間満了後も元の業務に従事することができず、且つ使用者が別に配属した業務に従事することもできない場合
- (2) 労働者が職場に不適格であり、訓練又は職務の変更にかかわらず職務に不適確な場合
- (3) 労働契約締結の際締結の条件とされていた客觀的事情に重大な変化が発生し、労働契約の履行が不可能となった場合に、当事者が協議によって労働契約の変更について合意が得られない場合

#### 第 27 条

使用者が破産に瀕し、法定の整理を行う期間、又は生産経営状況に重大な困難が発生し人員削減が確定的に必要な場合、30日前に労働組合又は労働者全体に事情を説明し、労働組合又は労働者の意見を聴取しなければならず、労働行政部門に報告した後、人員を削減することができる。

使用者が本規定に基づき人員を削減した場合で、6ヶ月以内に新たに人員を採用する場合には削減の対象となった者を優先的に採用しなければならない。

#### 第 28 条

使用者は本法第24条、第26条、第27条の規定に従って労働契約を解除する場合には国家の関係規定に従い経済補償をしなければならない。

#### 第 29 条

労働者が下記のいずれかに該当する場合は、使用者は本法第26条、第27条の規定に基づき労働契約を解除してはならない。

- (1) 職業性疾病又は業務上の負傷により労働能力の喪失又は一部喪失が確認された場合
- (2) 疾病又は負傷により規定された医療期間中の場合
- (3) 女性労働者が妊娠、出産、授乳期間中の場合
- (4) 法律、行政法規に規定されたその他の事情がある場合

### 第 30 条

使用者が労働契約を解除し、労働組合はこれを不相当と認めた場合には意見を提出する権利を有する。使用者が法律、法規又は労働契約に違反した場合には労働組合は再審査を要求する権利を有する。労働者が仲裁を申立又は訴訟を提起した場合には労働組合はこれを支持し援助しなければならない。

### 第 31 条

労働者が労働契約を解除する場合、30 日前に書面を持って使用者に通知しなければならない。

### 第 32 条

下記のいずれかに該当する場合、労働者は随時使用者に通知して労働契約を解除することができる。

- (1) 試用期間中の場合
- (2) 使用者が暴力、威嚇または身体の自由を不法に拘束する手段により労働を強制した場合
- (3) 使用者が労働契約に従った俸給を支払わず又は労働条件を提供しない場合

### 第 33 条

企業の労働者側は企業と、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労働協約を締結することができる。

労働協約案は労働者代表会議又は全労働者の討議を経て採択しなければならない。

労働協約は労働組合が労働者を代表し、企業と締結する。労働組合が設立されていない企業においては労働者の推薦した代表が企業と締結する。

### 第 34 条

労働協約を締結したときは労働行政部門に報告送付しなければならない。労働行政部門が労働協約書を受理した日から 15 日以内に異議を提出しなかったときは、労働協約は効力を生じる。

### 第 35 条

法律の定めるところに従い締結された労働協約は企業及び企業の全労働者に対して拘束力を有する。労働者個人と企業が締結する労働契約の労働条件及び労働報酬の基準は労働協約の規定を下回ってはならない。

## 第4章 労働時間及び休息・休暇

#### 第 36 条

国家は労働者の一日の労働時間が 8 時間を越えず、週平均労働時間が 44 時間を越えない労働時間制度を実施する。

#### 第 37 条

出来高払制で使用する労働者に対し、使用者は本法第 36 条の規定する労働時間制度に基づき合理的に労働割当量及び出来高あたりの報酬基準を確定しなければならない。

#### 第 38 条

使用者は労働者に毎週少なくとも 1 日の休日を保障しなければならない。

#### 第 39 条

企業が業務上の特殊な理由により本法第 36 条、第 38 条の規定に従うことができないときは労働行政部門の許可を得てその他の勤務方法及び休息方法を採用することができる。

#### 第 40 条

使用者は下記の祭日の期間、法に基づき労働者に休暇を与えなければならない。

- (1) 元旦
- (2) 春節
- (3) メーデー
- (4) 国慶節
- (5) 法律、法規の規定するその他の休暇・祭日

#### 第 41 条

使用者は生産経営の必要により、労働組合及び労働者と協議した上で、労働時間を延長することができる。この場合、通常 1 日 1 時間を越えてはならない。特殊な理由により労働時間を延長する必要がある場合には労働者の健康を保障する条件の下で 1 日 3 時間を越えない範囲で延長することができる。但し 1 ヶ月当たり 36 時間を越えてはならない。

#### 第 42 条

下記のいずれかに該当する場合には、労働時間の延長は本法第 41 条の規定の制限を受けない。

- (1) 自然災害の発生、事故又はその他の原因により労働者の生命、健康及び財産の安全が脅かされ、緊急に処理する必要がある場合
- (2) 生産設備、交通運輸路線、公共施設が故障し、生産及び公共の利益に影響があるため、速やかに応急処理をする必要がある場合

(3) 法律、行政法規に定めるその他の事由がある場合

#### 第 43 条

使用者は本法に違反して労働者の労働時間を延長してはならない。

#### 第 44 条

下記のいずれかに該当する場合には、使用者は下記の支払基準に従い労働者の通常の時間給を上回る報酬を支給しなければならない。

(1) 労働者に勤務時間を延長させる場合、賃金の 150% を下らない報酬を支給する。

(2) 休日に勤務させ、代休を与えることができなかった場合、賃金報酬の 200% を下らない報酬を支給する。

(3) 法定休暇日に労働者を勤務させた場合、賃金の 300% を下らない報酬を支給する。

#### 第 45 条

国家は年次有給休暇制度を実施する。

連続して一年以上勤務した労働者は年次有給休暇をとることができる。具体的な規則は国務院が制定する。

### 第 5 章 賃金

#### 第 46 条

賃金配分は労働に応じて配分する原則及び、同一労働同一賃金の原則を実施しなければならない。

賃金水準は経済の発展を基礎として逐次引き上げなければならない。国家は賃金の総額に対しマクロコントロールを実施する。

#### 第 47 条

使用者は、使用者の生産経営の特殊性及び経済効率により、法に従い自主的に賃金分配方式及び賃金水準を確定する。

#### 第 48 条

国家は最低賃金保障制度を実施する。最低賃金の具体的基準は省、自治区、直轄市の人民政府が規定し国務院に報告する。

使用者が労働者に給付する賃金は当該地区の最低賃金を下回ってはならない。

#### 第 49 条

最低賃金標準を確定し又は調整する場合には、下記の要因を総合して考慮する。

- (1) 労働者本人及び平均扶養者数の最低生活費用
- (2) 社会平均賃金水準
- (3) 労働生産性
- (4) 就業状況
- (5) 地区毎の経済発展水準の差

#### 第50条

賃金は貨幣を以って毎月労働者本人に支給しなければならない。労働者の賃金を控除し又は故なく遅配してはならない。

#### 第51条

労働者が法定の休暇、婚姻又は葬儀のための休暇又は法に従って社会活動に参加する期間については使用者は法律によって賃金を支払わなければならない。

### 第5章 労働安全衛生

#### 第52条

使用者は、労働安全衛生制度を設立・完備し、国家の定める労働安全衛生規定及び基準を遵守し、労働者に対し労働安全衛生教育を実施し、労働作業中の事故を防止し、業務上の危険を減少しなければならない。

#### 第53条

労働安全衛生施設は国家の規定する基準に適合しなければならない。

新築、改築、拡張工事に際し設けられる労働安全施設は本体工事と同時に設計し、同時に施行し、同時に生産に投入し使用しなければならない。

#### 第54条

使用者は労働者のために国家の定める規定に適合する労働安全衛生条件及び必要な個人用保護具を提供し、危険を伴う作業に従事する労働者に対し定期的に健康診断を行わなければならない。

#### 第55条

特殊作業に従事する労働者は専門訓練を受け、特殊作業資格を取得しなければならない。

#### 第56条

労働者は作業中は安全操作規定を厳格に遵守しなければならない。

労働者は使用者の派遣した管理者が違法な指揮をし、危険を犯して作業することを強要した場合には拒絶する権利を有する。生命の安全又は身体の健康に危険を及ぼす行為については、批判し告訴及び告発する権利を有する。

#### 第 57 条

国家は労働災害及び職業性疾病につき統計を取り、報告し及び処理する制度を設ける。県レベル以上の各レベル人民政府の労働行政部門、関係部門及び使用者は労働者について作業中発生した死傷災害及び労働者の職業性疾病の状況に対して統計を取り、報告し、処理しなければならない。

### 第6章 女性労働者及び年少者である労働者に対する保護

#### 第 58 条

国家は女性労働者及び年少者である労働者に対して特別の労働保護を行う。年少者である労働者とは満 16 歳以上 18 歳未満の労働者をいう。

#### 第 59 条

女性労働者を、坑内労働、国家の規定する肉体労働強度第 4 級の労働又はその他従事することを禁忌とされる労働に従事させることを禁止する。

#### 第 60 条

女性労働者を生理日に高所、低温、冷水作業及び国家の規定する肉体労働強度第 3 級の労働に従事させてはならない。

#### 第 61 条

女性労働者を妊娠中に国家の規定する肉体労働強度第 3 級の労働に従事させ又は妊娠中に従事させることを禁忌とされる労働に従事させてはならない。妊娠 7 ヶ月以上の女性労働者には、労働時間を延長させまた夜間労働に従事させてはならない。

#### 第 62 条

女性労働者は出産に当たり少なくとも 90 日の休暇をとることができる。

#### 第 63 条

女性労働者が満 1 歳未満の嬰兒に授乳する期間には国家の規定する肉体労働強度第 3 級の労働に従事させ又は授乳期間に従事させることを禁忌とされる労働に従事させてはなら

ず、勤務時間を延長し又は夜間労働に従事させてはならない。

#### 第 64 条

年少者である労働者を、坑内労働、有害有毒な業務、国家の規定する肉体労働強度第 4 級の労働又はその他従事することを禁忌とされる労働に従事させてはならない。

#### 第 65 条

使用者は年少者である労働者に対し定期的に健康診断を行わなければならない。

### 第7章 職業訓練

#### 第 66 条

国家は各種の分野において各種の措置を講じることにより職業訓練事業を発展させ、労働者の職業技能を開発し、労働者の資質を向上させ、労働者の就業能力及び業務能力を強化する。

#### 第 67 条

各レベル人民政府は職業訓練の発展を社会経済発展の計画に盛り込み、条件の整った企業、事業組織、社会团体及び個人が各種の形式による職業訓練を実施することを奨励し、支持しなければならない。

#### 第 68 条

使用者が職業訓練制度を設け、国家の規定に従い、職業訓練経費を計上して支出し、使用者の実情に応じて計画的に労働者に対する職業訓練を実施しなければならない。

技術職種に従事する労働者は、業務に就く以前に訓練を受けなければならない。

#### 第 69 条

国家は職業分類を定め、規定する職業につき職業技能基準を制定し、職業資格証書制度を実施する。政府の認可を受けた検定試験機構は労働者に対し職業技能検定試験を実施する責任を負う。

### 第8章 社会保険及び福利

#### 第 70 条

国家は社会保険事業を発展させ、社会保険制度を樹立し、社会保険基金を設立し、労働

者の老齢、疾病、業務上の負傷、失業、出産等に応じ補助及び補償を与える。

#### 第 71 条

社会保険の水準は社会経済の発展水準及び社会負担能力に応じたものでなければならない。

#### 第 72 条

社会保険基金は保険の種類により資金源を定め、逐次社会全般の統一的調達を実施する。使用者及び労働者は法に従い社会保険に加入し、社会保険費を支払わねばならない。

#### 第 73 条

労働者は下記のいずれかに該当するときは法に従い社会保険の給付を受ける。

- (1) 定年退職
- (2) 疾病、負傷
- (3) 業務上の負傷・障害又は職業性疾病
- (4) 失業
- (5) 出産

労働者が死亡したときは、その遺族は法に従い遺族手当を受ける。

労働者が社会保険給付を受ける条件及び基準は法律、法規により規定する。

労働者が受ける社会保険金は定められた期限に満額を支給しなければならない。

#### 第 74 条

社会保険基金運営機構は法律の規定に従い社会保険基金の収支、管理及び運用を行い且つ社会保険基金の価値を維持し増加させる責任を負う。

社会保険基金監督機構は法律の規定に従い、社会保険の収支、管理及び運営に対し監督を実施する。

社会保険基金運営機構及び社会保険基金監督機構の設立及び機能は法律で定める。

いかなる組織又は個人も社会保険基金を流用してはならない。

#### 第 75 条

国家は使用者がその実情に基づき労働者の為に補充的保険を設けることを奨励する。

国家は労働者個人が貯蓄性保険に加入することを提唱する。

#### 第 76 条

国家は社会福祉事業を発展し、公共福利施設を建設し、労働者の休息、休養及び療養のための環境を提供する。

使用者は、集団福利を改善し労働者の福利待遇を向上させるための環境を創出しなければ

ばならない。

## 第 10 章 労働争議

### 第 77 条

使用者と労働者との間に労働争議が発生した場合、当事者は法に従い調停、仲裁を申し立て、訴訟を提起することができ、又協議により解決を図ることもできる。

調停の原則は、仲裁及び訴訟手続きに適用される。

### 第 78 条

労働争議を解決するに当たっては、合法、公正、即時処理の原則に従い、法に従い労働争議当事者の合法権益を保護しなければならない。

### 第 79 条

労働争議が発生した場合当事者は当該企業に設置された労働争議調停委員会に調停を申請することができる。調停が不調に終わり、当事者の一方が仲裁を請求する場合には、労働争議仲裁委員会に仲裁を申請することができる。当事者の一方は直接労働争議仲裁委員会に仲裁を申請することもできる。仲裁裁定に不服があるときは人民裁判所に訴訟を提起することができる。

### 第 80 条

使用者はその企業内に労働争議調停委員会を設立することができる。労働争議調停委員会は労働者代表、使用者の代表及び労働組合代表から構成される。労働争議調停委員会の主任は労働組合の代表が担当する。

労働争議が調停により協議が成立した場合には、当事者は履行しなければならない。

### 第 81 条

労働争議仲裁委員会は、労働行政部門の代表、同級レベルの労働組合の代表、使用者側の代表から構成される。労働争議仲裁委員会の主任は行政部門の代表が担当する。

### 第 82 条

仲裁の要求を提出する一方の当事者は労働争議発生の日から 60 日以内に労働争議仲裁委員会に書面による申請を提出しなければならない。仲裁裁決は、原則として、仲裁申請受理の日から 60 日以内に行うべきである。仲裁裁決に異議がない場合当事者は履行しなければならない。

## 第 83 条

労働争議の当事者が仲裁裁定に不服がある場合には、仲裁裁定書を受け取った日から 15 日以内に人民裁判所に提訴することができる。当事者の一方が法定の期間内に提訴せず且つ仲裁裁定の履行もしないときには、他方の当事者は人民裁判所に強制執行を申請することができる。

## 第 84 条

労働協約の締結に関して争議が発生し、当事者が協議により解決することができない場合には、当該地区の人民政府の労働行政部門は調整して処理するよう関係各部門に働きかけることができる。

労働協約の履行に関して争議が発生し、当事者が協議により解決することができない場合には、労働争議仲裁委員会に仲裁を申請することができる。仲裁裁定に不服な場合には、仲裁裁定書を受理した日から 15 日以内に人民裁判所に提訴することができる。

## 第 11 章 監督検査

### 第 85 条

県レベル以上の各レベル人民政府の労働行政部門は法により使用者に対し、労働法律法規の遵守状況について監督検査を実施し、労働法律法規に違反する行為に対し中止させ、改善を命ずる権限を有する。

### 第 86 条

県レベル以上の各レベル人民政府の労働行政部門の監督検査員は、公務を執行する場合、使用者の労働関係法律法規の遵守状況を調査する為、立ち入り、必要資料を閲覧し、作業場を検査する権限を有する。

県レベル以上の各レベル人民政府の労働行政部門の監督検査員が公務を執行する際には証明文書を提示し、公平に法を執行し、関係規定を遵守しなければならない。

### 第 87 条

県レベル以上の各レベル人民政府の関係部門はそれぞれの職責の範囲内で使用者に対し、労働法律、法規の遵守状況について監督を行う。

### 第 88 条

各レベル労働組合は法により労働者の合法権益を保護し、使用者の労働法律法規の遵守状況について監督する。

いかなる組織又は個人も労働法律法規に違反する行為について告訴及び告発を行う権利

を有する。

## 第12章 法律責任

### 第 89 条

使用者が制定した労働規則制度が法律法規の規定に違反した場合には労働行政部門が警告し、改善を命じる。労働者に対して損害を与えた場合には賠償責任を負わなければならない。

### 第 90 条

使用者が本法の規定に違反して労働者の労働時間を延長した場合には、労働行政部門が警告し、改善を命じ、併せて罰金に処することができる。

### 第 91 条

使用者が、下記のいずれかに該当し労働者の合法的な権益を侵害する場合には、労働行政部門は労働者に賃金を支払い、経済補償を行うよう命ずる。併せて賠償金の支払いを命ずることができる。

- (1) 労働者の賃金を控除し又は故なく遅配した場合
- (2) 労働者に対し超過勤務に対する労働報酬の支払いを拒否した場合
- (3) 当該地区の最低賃金基準を下回る賃金を労働者に支給した場合
- (4) 労働契約解除後、本法の規定に従った経済補償を労働者にしなかった場合

### 第 92 条

使用者の労働安全施設及び労働安全衛生条件が国家の規定に適合せず又は労働者に対し必要な個人用保護具及び労働保護施設が提供されない場合、労働行政部門又は関係部門が改善を命じ、併せて罰金に処することができる。状況が悪質な場合には、県レベル以上の人民政府に改善のため生産停止を命じるよう要請する。事故のおそれがあるにも係わらず措置を講じなかったため重大事故が発生し、労働者の生命及び財産に損害を発生させた場合には、責任者に対し刑法第 187 条の規定により、刑事責任を追及する。

### 第 93 条

使用者が労働者に違法な危険作業を強制し、重大な死傷事故を発生させ、重大な結果が生じた場合には、責任者に対し法により刑事責任を追及する。

### 第 94 条

使用者が満 16 歳に満たない年少者を違法に使用したときは、労働行政部門が改善を命

じ、罰金に処す。状況が悪質な場合には工商行政管理部門が営業許可を取り消す。

#### 第 95 条

使用者が本法の女性労働者及び年少者である労働者の保護規定に違反してその合法的な権益を侵害したときは、労働行政部門が改善を命じ、罰金に処する。女性労働者又は年少者である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 96 条

使用者が下記のいずれかに該当する場合、公安機関は責任者を 15 日以下の拘留、罰金又は警告に処する。犯罪を構成する場合は、責任者に対し法により刑事責任を追及する。

- (1) 暴力、威嚇又は身体的自由を不法に拘束する手段により労働を強制した場合
- (2) 労働者に対し、侮辱、体罰、殴打、違法な搜索又は拘禁を行った場合

#### 第 97 条

使用者に帰すべき事由により無効の契約が締結され、労働者に損害が生じた場合、使用者は賠償責任を負わなければならない。

#### 第 98 条

使用者は、本法の規定する条件に違反して労働契約を解除し又は故意に労働契約の締結を遅延させた場合には、労働行政部門が改善を命じる。労働者に与えた損害については賠償責任を負わなければならない。

#### 第 99 条

使用者は労働契約未解除の労働者を採用し、現使用者に損害を与えたときは、当該使用者は法に従い連帯賠償責任を負わなければならない。

#### 第 100 条

使用者が理由なく社会保険料を納入しなかったときは、労働行政部門は期限を定めて納入を命ずる。期限を越えて納入しなかったときは滞納金を加徴する。

#### 第 101 条

使用者が理由なく労働行政部門、関係部門及びその職員の監督検査権の行使を妨害し、通報者に報復したときは、労働行政部門又は関係部門が罰金に処する。犯罪を構成するときは、責任者に対し、法により刑事責任を追及する。

#### 第 102 条

労働者が本法の規定する条件に違反して労働契約を解除し又は労働契約において定めた

秘密保持条項に違反し使用者に損害を与えた場合には法に従い賠償責任を負わなければならない。

#### 第 103 条

労働行政部門及び関係部門の職員は、職権を濫用し、職務を懈怠し、私利を図り、犯罪を構成する場合には法により刑事責任を追及される。犯罪を構成するに到らないときは行政処分を行われる。

#### 第 104 条

国家機関職員及び社会保険基金運営機構の職員が、社会保険基金を流用し犯罪を構成する場合には、法により刑事責任を追及される。

#### 第 105 条

本法規定に違反して労働者の合法的権益を侵害したとき、他の法律又は行政法規に処罰規定がある場合には、当該法律又は行政法規の規定に従い処罰する。

### 第13章 附則

#### 第 106 条

省、自治区、直轄市人民政府は本法及び当該地区の実情に応じ、労働契約制度の実施細則を定め、国務院に報告する。

#### 第 107 条

本法は 1995 年 1 月 1 日から施行する。