

中華人民共和国国務院令

第535号

《中華人民共和国労働契約法実施条例》はすでに2008年9月3日に国務院第35次会议を通過したので、ここに公布し、公布の日から施行する。

総理 温家宝

二 八年九月十八日

中華人民共和国労働契約法実施条例

第一章 総 則

第一条（制定の目的）《中華人民共和国労働契約法》（以下労働契約法と略称する）の実施を貫徹するため、本条例を制定する。

第二条（労働契約法を貫徹実施措置）各級人民政府と県級以上の人民政府の労働行政などの関連部門並びに工会などの組織は、労働契約法の貫徹実施を推進し、労働関係の調和を促進する措置を採らねばならない。

第三条（雇用単位）法により設立された会計士事務所・法律事務所などの共同組織と基金会は、労働法で規定する雇用単位（使用者組織）に属する。

第二章 労働契約の締結

第四条（労働契約を締結できる組織）労働契約法で規定する雇用単位が設立した分枝機構は、法により営業許可証あるいは登記証書を取得している場合、雇用単位として労働者と労働契約を締結できる。法により営業許可証あるいは登記証書をまだ取得していない場合、雇用単位の委託を受けて労働者と労働契約を締結できる。

第五条（労働者が契約しない場合）雇用単位の書面通知を経た後、雇用の日から一カ月以内に労働者が雇用単位と労働契約をしなかった場合、雇用単位は労働者に労働関係の終了を書面で通知しなければならない。ただし法により労働者に実際に仕事をした時間の労働報酬は支払わなければならない。

第六条（雇用単位が一年未満契約しない場合）雇用単位は、雇用の日から一ヶ月を超えて一年未満に労働者と書面による労働契約をしない場合、労働法第八十二条の規定に従って労働者に毎月倍額の給与を支払わなければならない。併せて労働者と書面による労働契約を締結しなければならない。労働者が雇用単位と労働契約を締結しない場合、雇用単位は書面により労働者に雇用関係の終止を通知しなければならない。併せて労働契約法42条の規定に従って経済補償を支払わなければならない。

前項規定の雇用単位が労働者に毎月倍額の給与を支払う起算時期は雇用の日から満一カ月の翌日とし、停止時期は労働契約を補って締結した日の前日までとする。

第七条（雇用単位が満一年間契約しない場合）雇用単位が雇用の日から満一年間労働者と書面による労働契約をしない場合、雇用日から一カ月の翌日より満一年の前日まで、労働法第82条の規定に従って労働者に毎月倍額の給与を支払い、併せて雇用の日から満一年の当日すでに労働者と固定期限のない労働契約を締結していたと見做し、直ちに労働者と労働契約を締結しなければならない。

第八条（従業員名簿）労働契約法第7条規定の従業員名簿は、労働者の氏名・性別・国民の身分証明書番号・戸籍地と現在住所・連絡方式・雇用形式・雇用開始時期・労働契約の期限などを含まなければならない。

第九条（連続した仕事10年の計算）労働契約法第14条2項に規定の連続した仕事の満10年の計算開始時期は、雇用単位が雇用した日から数え、労働契約法施行前の仕事の年限を含める。

第十条（労働者の原因によらない雇用単位の移動の雇用年限）労働者が本人の原因に依らずに元の雇用単位から新しい雇用単位へと配置換えされた場合、労働者は元の雇用単位での労働年限を新しい今日単位の労働年数に合算する。元の雇用単位がすでに労働者に経済補償を支払っている場合、新しい雇用単位は法により労働契約を解除・終止する場合、支払った経済補償の労働年数を計算し、労働者の元の雇用単位における労働年限を計算に含めない。

第十一条（労働契約の協議・締結）労働者と雇用単位とが協議一致した事情のほか、労働者が労働契約法第14条2項の規定に従って、固定期限のない労働契約の締結を提出した場合、雇用単位は固定期限のない労働契約を締結しなければならない。労働契約の内容に対し、双方は合法・公平・自分の意思による平等・協議一致・誠実信用の原則に従って協議確定する。協議が一致しない内容に対しては、労働契約法第18条の規定により執行する。

第十二条（政府の公益性職位） 地方の各級人民政府と県級以上の地方人民政府の関連部門は、就業の困難な人々を落ち着かせるために職位手当と社会保険補助金が支給される公益性職位を提供する場合、その労働契約は労働契約法の関連した固定期限のない労働契約の規定および経済補償の規定を適用しない。

第十三条（労働契約終了条件の約定禁止） 雇用単位と労働者は労働契約法第44条にて規定する労働契約終了状況の外、その他労働契約終了条件を約定してはならない。

第十四条（執行する関連規定） 労働契約履行地域と雇用単位の登録地が不一致の場合、関連する労働者の最低賃金標準・労働保護・職業危害防止と当該地区の昨年度の職工の月平均賃金標準などの事項は、労働契約履行地の関連規定に従って執行する。雇用単位の登録地域の関連標準が労働契約履行地の関連標準より高く、かつ雇用単位と労働者が雇用単位の登録地の関連規定に従って執行すると約定した場合、その約定に従う。

第十五条（労働者の試用期間の賃金） 労働者の試用期間の賃金は同様な職務の人の最低賃金の80%あるいは労働契約で約定した賃金の80%より低くしてはならず、併せて雇用単位の所在地の最低賃金より低くしてはならない。

第十六条（訓練費用） 労働契約法第22条第2項にて規定された訓練費用は、雇用単位が労働者に対して行う専門技術訓練に支払う証憑のある訓練費用・訓練期間の出張費用および生産訓練の費用と当該労働者のその他直接費用を含む。

第十七条（サービス期間の約定がある労働期間） 労働契約は期間満了したが、ただし雇用単位と労働者が労働契約法第22条の規定に従って約定したサービス期間が未到来の場合、労働期間はサービス期間満了まで延長されなければならない。双方に別の約定が有る場合は、その約定に従う。

第三章 労働契約の解除と終了

第十八条（労働者による契約解除） 下記の状況の一つに当てはまる場合、労働契約法の規定の条件・手順に従って、労働者は雇用単位との固定期限の労働契約・固定期限のない労働契約あるいは一定の業務任務完成を期限とした労働契約を解除できる。

- （一）労働者と雇用単位との協議が一致した場合。
- （二）労働者が30日前に書面形式で雇用単位に通知した場合。
- （三）労働者が試用期間内にある時、3日前に雇用単位に通知した場合。
- （四）雇用単位が労働契約の約定に従って労働保護或は労働条件を提供しなかった場合。

- (五) 雇用単位が直ちに十分な労働報酬を支払わなかった場合。
- (六) 雇用単位が法に従って労働者のために社会保険費を納めなかった場合。
- (七) 雇用単位の定款制度が法律法規の規定に違反しおり、労働者の権益を損なった場合。
- (八) 雇用単位が詐欺・脅迫的手段あるいは人の弱みに付け込んで労働者の真実の意思に反した状況の下で、労働契約を締結あるいは変更した場合。
- (九) 雇用単位が労働契約にて自己の法定責任を免除し、労働者の権利を排除した場合。
- (十) 雇用単位が法律・行政法規の強制的規定に違反した場合。
- (十一) 雇用単位が暴力・威嚇・あるいは不法に人身の自由を制限した手段で労働者を脅迫して労働をさせた場合。
- (十二) 雇用単位が規則に違反して指揮し、強制的に命令して危険作業を冒させ労働者の人身の安全を危険にさらした場合。
- (十三) 法律・行政法規の規定した労働者が労働契約を解除できるその他の状況の場合。

第十九条（雇用単位による労働契約解除） 下記の状況の一つに当てはまる場合、労働契約法の規定した条件・手順に従って、雇用単位は労働者と固定期間の労働契約・固定期間のない労働契約・あるいは一定の業務任務完成を期限とした労働契約を解除できる。

- (一) 雇用単位と労働者が協議して一致した場合。
- (二) 労働者が試用期間において採用条件に適合しないことが証明された場合。
- (三) 労働者が雇用単位の規定制度に嚴重に違反した場合。
- (四) 労働者が職務上の嚴重な怠慢や過失があり、私利を図り不正行為を行い、雇用単位に重大な損害を与えた場合。
- (五) 労働者が同時にその他雇用単位と労働関係を樹立しており、当該雇用単位の業務任務遂行に対して嚴重な影響を及ぼし、あるいは雇用単位の指摘を経ても改正されない場合。
- (六) 労働者が詐欺・脅迫的手段あるいは人の弱みに付け込んで雇用単位の真実の意思に反した状況の下で、労働契約を締結あるいは変更した場合。
- (七) 労働者が法により刑事責任を追及されている場合。
- (八) 労働者が病気になりあるいは仕事以外で負傷して、規定の医療機関満了後元の業務に従事できず、雇用単位が用意した別の業務にも従事できない場合。
- (九) 労働者が業務を担当する能力が無く、訓練あるいは業務職位の調整を経てもやはりその任に堪えない場合。
- (十) 労働契約締結時の依って立つ状況に重大な変化が発生し、労働契約を履行する方法が無くなり、雇用単位と労働者の協議を経ても、労働契約の内容変更の協議を達成できなかった場合。
- (十一) 雇用単位が法により企業破産法の規定により立て直しが進行の場合。
- (十二) 雇用単位の経営に重大な困難が発生した場合。

(十三) 企業の製品転換・重大な技術革新あるいは経営方式の調整をし、労働契約の変更を経た後に、やはり人員削減の必要がある場合。

(十四) その他労働契約締結時に根拠地した客観的な経済状況に重大な変化が発生し、労働契約を履行する方法が無くなった場合。

第二十条 (契約解除時の一カ月追加給与) 雇用単位が労働契約法第四十条の規定に従って、労働者に一ヶ月の給与を余分に支払うことで労働契約を解除する選択をした場合、その余分に支払う給与は労働者の前月の給与を標準として確定しなければならない。

第二十一条 (定年退職) 労働者が法定退職年齢に達した場合、労働契約を終結する。

第二十二条 (任務完了を以って終了する契約) 一定の業務任務完成をもって期限とする労働契約が任務の完成により終了する場合、雇用単位は労働契約法第四十七条の規定に従って労働者に経済補償を支払わなければならない。

第二十三条 (労働災害による契約終了) 雇用単位が就業中の事故(労働災害)により負傷した労働者との労働契約を法により終了する場合、労働契約法第四十七条の規定で支払う経済補償の他、国家の関連する労働災害保険の規定に従って労働災害医療補助と後遺障害就業補助金を支払わなければならない。

第二十四条 (雇用単位が出す契約解除終了証明) 雇用単位が出す労働契約解除・終了の証明には、労働契約期限、労働契約解除或は終了の日時、職位、本雇用単位での勤務年限を明記しなければならない。

第二十五条 (雇用単位による違法な契約解除終止) 雇用単位が労働契約法の規定に違反して労働契約を解除或は終止した場合、労働契約法第八十七条の規定に従って賠償金を支払い、経済補償を支払わない。賠償金の計算年限は採用の日から起算する。

第二十六条 (労働者による契約解除) 雇用単位と労働者が服務期間を約定しており、労働者が労働契約法第三十八条の規定に従って労働契約を解除した場合、服務期間の約定違反には属さず、雇用単位は労働者に違約金の支払いを要求できない。

下記の状況の一つに当たる場合、労働者は労働契約の約定に従って雇用単位に違約金を支払わなければならない。

(一) 労働者が雇用単位の規則制度に嚴重に違反した場合。

(二) 労働者が職務怠慢し過失を犯し、私利をはかり、不正行為を行い、雇用単位に酷い損害を与えた場合。

- (三) 労働者が同時に他の雇用単位と労働関係を樹立し、本雇用単位の業務の達成に対して嚴重な影響をもたらし、雇用単位が指摘しても改正を拒んだ場合。
- (四) 労働者が詐欺・脅迫的手段あるいは人の弱みに付け込んで雇用単位の真実の意思に反した状況の下で、労働契約を締結あるいは変更した場合。

第二十七条（経済補償の基準給与）労働契約法第四十七条に規定する経済補償の一カ月分の給与は労働者が得るべき給与に従って計算し、時間給あるいは出来高給および賞与・手当と補助金収入を含む。

労働者が労働契約の解除或は終止の12ヶ月前の平均給与は当該地域の最低賃金より低い場合、当該地域の最低賃金により計算する。労働者の勤務期間が12ヶ月に満たない場合、実際の業務をした月数に従って平均給与を計算する。

第四章 労務派遣の特別規定

第二十八条（禁止されている労働派遣組織）雇用単位あるいはその属する単位が出資あるいはパートナーとして設立した労働派遣組織が、本単位或は所属する単位に労働者を派遣する場合、労働契約法六十七条に規定する設立してはならない労働派遣組織に属する。

第二十九条（被派遣労働者の権利擁護）雇用単位は労働契約法第六十二条に規定されている義務を履行し、派遣されている労働者の合法的權益を保護し守らなければならない。

第三十条（被労働派遣者の募集条件）労務派遣組織は非全日制の雇用形態の被派遣労働者を募集採用してはならない。

第三十一条（経済補償）労務派遣組織あるいは被派遣労働者が法により労働契約を解除或は終止する場合の経済補償は労働契約法第四十六条、第四十七条の規定により執行する。

第三十二条（労務派遣の違法契約解除）労務派遣組織が被派遣者との労働契約を違法に解除あるいは終止した場合、労働契約法第四十八条の規定により執行する。

第五章 法律責任

第三十三条（従業員名簿作成に関する違反）雇用単位が労働契約法の従業員名簿の作成に関する規定に違反した場合、労働行政部門は期限を決めて改正を命じ、期限を過ぎても改正しない場合、労働行政部門は2000元以上2万元以下の罰金を課す。

第三十四条（倍額給与や賠償金の未払い） 雇用単位は労働契約法の規定に従って、労働者に対して毎月二倍の給与を支払わなければならない或は労働者に賠償金を支払わなければならないが、まだ支払っていない場合、労働行政部門は雇用単位に支払いを命じなければならない。

第三十五条（労務派遣規定の違反） 雇用単位が労働契約法と本条例の関連労務派遣規定に違反した場合、労働行政管理部門とその他関連主管部門は責任を持って改正を命じ、情況が厳しい場合、被派遣労働者一人につき1000元以上5000元以下の罰金を課す。被派遣労働者が損害を蒙った場合、労務派遣組織と雇用単位は連帯賠償責任を負う。

第六章 附 則

第三十六条（訴えや通報に対する処理） 労働契約法と本条例違反の行為に対する苦情や通報に対して、県級以上の地方人民政府労働行政部門は《労働保障監察条例》の規定に従って処理する。

第三十七条（労働契約に関する争議の処理） 労働者と雇用単位が労働契約の締結・履行・変更・解除或は終止による争議が発生した場合、《中華人民共和国労働争議調停仲裁法》の規定により処理する。

第三十八条（施行日） 本条例は公布の日から施行する。

注記：

本《中華人民共和国労働契約法実施条例》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出来ませんが、中国国内において法的効力を持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知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。

なお、各条の後の()内の記述は、訳者が読者の便宜のために付加したもので、中国文の正式な労働契約法実施条例にはありません。