

中華人民共和国労働契約法実施条例
国务院令 第 535 号 2008 年 9 月 18 日公布・施行

第 1 章 総 則

第 1 条 「中華人民共和国労働契約法」(以下、労働契約法と略す)を貫徹実施するため、本条例を制定する。

第 2 条 各級人民政府、県級以上人民政府の労働行政等関係部門並びに工会等の組織は、措置を講じて労働契約法の貫徹実施を推進し、労働関係の調和を促進しなければならない。

第 3 条 法により設立された会計士事務所、弁護士事務所等のパートナーシップ組織及び基金会は、労働契約法に定める雇用単位に含まれる。

第 2 章 労働契約の締結

第 4 条 労働契約法に定める雇用単位が設立する分支機構は、法により営業許可証又は登記証を取得したときは、雇用単位として労働者と労働契約を締結することができる。法により営業許可証又は登記証を取得していない場合は、雇用単位の委託を受けて労働者と労働契約を締結することができる。

第 5 条 雇用単位が書面で通知したにも関わらず、労働者が使用された日から 1 ヶ月以内に雇用単位と書面の労働契約を締結しないときは、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が、労働者に経済補償を支払うことを要しない。ただし、法により労働者に実際に就業した時間の労働報酬を支払わなければならない。

第 6 条 雇用単位が、労働者を使用した日から 1 ヶ月を超えて 1 年未満に労働者と書面の労働契約を締結しないときは、労働契約法第 82 条の規定に従って労働者に毎月 2 倍の賃金を支払わなければならない。かつ、労働者と書面労働契約を補足締結しなければならない。労働者が雇用単位と書面労働契約を締結しない場合は、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。かつ、労働契約法第 47 条の規定に従って経済補償を支払わなければならない。

前項の規定により、雇用単位が労働者に毎月 2 倍の賃金を支払う場合、その起算日は労働者を使用した日から満 1 ヶ月の翌日とし、終了日は書面労働契約を補足締結する前日とする。

第 7 条 雇用単位が労働者を使用した日から満 1 年、労働者と書面労働契約を締結してい

ないときは、労働者を使用した日の満 1 ヶ月の翌日から満 1 年の前日まで、労働契約法第 82 条の規定に従って労働者に毎月 2 倍の賃金を支払い、かつ、労働者を使用した日の満 1 年の当日に既に労働者と無固定期間労働契約を締結したものとみなし、直ちに労働者と書面労働契約を補足締結しなければならない。

第 8 条 労働契約法第 7 条に定める従業員名簿は、労働者の氏名、性別、本人確認証明書番号、戸籍住所及び現住所、連絡方法、雇用方式、雇用開始日、労働契約期間等の内容を含まなければならない。

第 9 条 労働契約法第 14 条第 2 項に定める連続就業満 10 年の起算日は、雇用単位における労働者を使用した日から計算し、労働契約法施行前の就業年数を含まなければならない。

第 10 条 労働者が、本人の原因によらず元の雇用単位から新しい雇用単位での業務を手配されたときは、労働者の元の雇用単位での就業年数は新しい雇用単位での就業年数に合算する。元の雇用単位が既に労働者に経済補償を支払った場合は、新しい雇用単位が法により労働契約を解除、終了し、経済補償を支払う就業年数を計算する際に、労働者の元の雇用単位での就業年数を計算しない。

第 11 条 労働者と雇用単位の協議一致の事由を除き、労働者が労働契約法第 14 条第 2 項の規定に従い、無固定期間労働契約の締結を提起したときは、雇用単位は無固定期間労働契約を締結しなければならない。労働契約の内容について、双方は合法、公平、平等自由、協議一致、信義誠実の原則に従い、協議、確定しなければならない。協議で一致しない内容については、労働契約法第 18 条の規定に従って執行する。

第 12 条 地方各級人民政府及び県級以上の地方人民政府の関係部門が、就業困難者の就業を解決するために提供する、職務手当及び社会保険手当を支給する公益的職務については、その労働契約は労働契約法の無固定期間労働契約の関係規定及び経済補償支払の規定を適用しない。

第 13 条 雇用単位と労働者は、労働契約法第 14 条に定める労働契約の終了事由のほか、その他の労働契約の終了条件を約定してはならない。

第 14 条 労働契約の履行地と雇用単位の登記地が一致しないときは、労働者の最低賃金基準、労働保護、労働条件、職業危険防止及び当該地区の前年度従業員月平均賃金基準等に関係する事項については、労働契約履行地の関係規定に従って執行する。雇用単位登記地の関係基準が労働契約履行地の関係基準を上回り、かつ、雇用単位と労働者が雇用単位登記地の関係規定に従って執行することを約定した場合は、その約定に従う。

第 15 条 労働者の試用期間の賃金は、当該単位の同一持ち場の最低級賃金の 80%を下回ってはならず、又は労働契約で約定した賃金の 80%を下回ってはならず、かつ、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 16 条 労働契約法第 22 条第 2 項に定める訓練費用は、雇用単位が労働者に専門の技術訓練を行い、かつ支払証書のある訓練費用、訓練期間の出張費用及び訓練により発生した当該労働者のために使用したその他の直接費用を含む。

第 17 条 労働契約期間が満了しても、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服務期間が満了していないときは、労働契約は服務期間満了まで延長しなければならない。双方に別の約定がある場合は、その約定に従う。

第 3 章 労働契約の解除と終了

第 18 条 次に掲げる事由の 1 つがあるときは、労働者は労働契約法に定める条件、手続きに従い、雇用単位との固定期間労働契約、無固定期間労働契約又は一定の業務任務達成を期限とする労働契約を解除することができる。

- (1) 労働者と雇用単位が協議一致したとき。
- (2) 労働者が 30 日前に書面で雇用単位に通知したとき。
- (3) 労働者が試用期間内に 3 日前に雇用単位に通知したとき。
- (4) 雇用単位が労働契約の約定に従って労働保護又は労働条件を提供しないとき。
- (5) 雇用単位が労働報酬を期日に全額支払わないとき。
- (6) 雇用単位が法により労働者のために社会保険料を納付しないとき。
- (7) 雇用単位の規則制度が法律、法規の規定に違反し、労働者の権利・利益を損なったとき。
- (8) 雇用単位が詐欺、脅迫の手段をもって、又は他人の危難に乗じて、労働者に真実の意思に反した状況下で労働契約を締結又は変更させたとき。
- (9) 雇用単位が労働契約で自己の法定責任を免除し、労働者の権利を排除したとき。
- (10) 雇用単位が法律、行政法規の強行規定に違反したとき。
- (11) 雇用単位が暴力、脅迫又は不法に身体を自由を制限する手段をもって労働者に労働を強制したとき。
- (12) 雇用単位が規則に反して労働者の身体の安全に関わる危険な作業を指示、強制したとき。
- (13) 法律、行政法規で労働者が労働契約を解除できると定めるその他の事由。

第 19 条 次に掲げる事由の 1 つがあるときは、雇用単位は労働契約法に定める条件、手続きに従い、労働者との固定期間労働契約、無固定期間労働契約又は一定の業務任

務達成を期限とする労働契約を解除することができる。

- (1) 雇用単位と労働者が協議一致したとき。
- (2) 労働者が試用期間に採用条件に適合しないことが証明されたとき。
- (3) 労働者が雇用単位の規則制度に重大な違反をしたとき。
- (4) 労働者が重大な職責失当、私利的振る舞いにより、雇用単位に重大な損害を与えたとき。
- (5) 労働者がその他の雇用単位と同時に労働関係を確立し、本単位の業務任務の達成に重大な影響を及ぼし、又は雇用単位が指摘しても改めることを拒否したとき。
- (6) 労働者が詐欺、脅迫の手段をもって、又は他人の危難に乗じて、使用人単元に真実の意思に反した状況下で労働契約を締結又は変更させたとき。
- (7) 労働者が法により刑事責任を追及されたとき。
- (8) 労働者が病気に罹患し、又は業務外で負傷し、規定の医療期間が満了した後も元の業務に従事できず、雇用単位が別に手配した業務にも従事できないとき。
- (9) 労働者が業務の任に堪えず、訓練又は業務持ち場の調整を経てもなお業務の任に堪えないとき。
- (10) 労働契約を締結したときに根拠とした客観的状況に重大な変化が生じ、労働契約を履行することができず、雇用単位と労働者が協議を経ても労働契約の内容の変更について合意に至らないとき。
- (11) 雇用単位が企業破産法の規定に従ってリストラを行うとき。
- (12) 雇用単位の生産経営に重大な困難が発生したとき。
- (13) 企業の転業、重大な技術革新又は経営方式の調整を行い、労働契約の変更を経てもなお人員削減の必要があるとき。
- (14) その他の労働契約締結時に根拠として客観的状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行ができないとき。

第 20 条 雇用単位が、労働契約法第 40 条の規定に従い、労働者に別に 1 ヶ月の賃金を支払って労働契約を解除することを選択するときは、別に支払う賃金は当該労働者の前月の賃金基準により確定しなければならない。

第 21 条 労働者が法定退職年齢に達したときは、労働契約は終了する。

第 22 条 一定の業務任務の達成を期限とする労働契約が、任務の達成により終了するときは、雇用単位は労働契約法第 47 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 23 条 雇用単位が法により労災の従業員との労働契約を終了するときは、労働契約法第 47 条の規定に従って経済補償を支払うほか、国の労災保険の関係規定に従って一括の労災医療補助金及び障害者就業補助金を支払わなければならない。

第 24 条 雇用単位が発行する労働契約解除、終了の証明書は、労働契約期間、労働契約解除又は終了の期日、業務持ち場、当該単位での就業年数を明記しなければならない。

第 25 条 雇用単位が労働契約法の規定に違反して、労働契約を解除又は終了し、労働契約法第 87 条の規定に従って賠償金を支払ったときは、経済補償を支払わない。賠償金の計算年数は、労働者を使用した日から計算する。

第 26 条 雇用単位と労働者が服務期間を約定し、労働者が労働契約法第 38 条の規定に従って労働契約を解除するときは、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を要求してはならない。

次に掲げる事由の 1 つがあり、雇用単位と労働者が服務期間を約定した労働契約を解除するときは、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。

- (1) 労働者が雇用単位の規則制度に重大な違反をしたとき。
- (2) 労働者が職責失当、私利的振る舞いにより、雇用単位に重大な損害に与えたとき。
- (3) 労働者がその他の雇用単位と同時に労働関係を確立し、本単位の業務任務の達成に重大な影響を及ぼし、又は雇用単位が指摘しても改めることを拒否したとき。
- (4) 労働者が詐欺、脅迫の手段をもって、又は他人の危難に乗じて、使用人単元に真実の意思に反した状況下で労働契約を締結又は変更させたとき。
- (5) 労働者が法により刑事責任を追及されたとき。

第 27 条 労働契約法第 47 条に定める経済補償の月額賃金は、労働者が得るべき賃金により計算し、時間当たり賃金又は出来高賃金及び賞与、手当及び補助手当等の貨幣性収入を含む。労働者が労働契約を解除又は終了する前 12 ヶ月の平均賃金が当地の最低賃金基準を下回るときは、当地の最低賃金基準により計算する。労働者の就業が 12 ヶ月に満たない場合は、実際に就業した月数により平均賃金を計算する。

第 4 章 労務派遣の特別規定

第 28 条 雇用単位又はその所属単位が出資又はパートナーシップで設立した労務派遣単位が、自らの単位又は所属単位に労働者を派遣するときは、労働契約法第 67 条に定める、設立してはならない労務派遣単位に属する。

第 29 条 使用単位は、労働契約法第 62 条に定める義務を履行しなければならない、被派遣労働者の合法的権利・利益を擁護しなければならない。

第 30 条 労務派遣単位は、非全日制採用方式により被派遣労働者を採用してはならない。

第 31 条 労務派遣単位又は被派遣労働者が、法により労働契約を解除、終了する場合の経済補償は、労働契約法第 46 条、第 47 条の規定に従って執行する。

第 32 条 労務派遣単位が違法に被派遣労働者との労働契約を解除し、又は終了したときは、労働契約法第 48 条の規定に従って執行する。

第 5 章 法律責任

第 33 条 雇用単位が労働契約法の従業員名簿の関係規定に違反したときは、労働行政部門が期限を切って是正を命じる。期限を過ぎても是正しない場合は、労働行政部門が 2 千元以上 2 万元以下の罰金に処する。

第 34 条 雇用単位が、労働契約法の規定により、労働者に支払うべき毎月 2 倍の賃金又は賠償金を支払っていないときは、労働行政部門は雇用単位に支払を命じなければならない。

第 35 条 雇用単位が、労働契約法及び本条例の労務派遣の関係規定に違反したときは、労働行政部門及びその他の関係主管部門は是正を命じる。情状が重大な場合は、被派遣労働者 1 人当たり 1 千元以上 5 千元以下の基準で罰金に処する。被派遣労働者に損害を与えた場合は、労務派遣単位と試用単位が連帯して賠償責任を負う。

第 6 章 付 則

第 36 条 労働契約法及び本条例に違反する行為に対する苦情申立、通報については、県級以上の地方人民政府の労働行政部門が「労働保障監察条例」の規定に従って処理する。

第 37 条 労働者と雇用単位の間、労働契約の締結、履行、変更、解除又は終了により争議が発生したときは、「中華人民共和国労働争議調停仲裁法」の規定に従って処理する。

第 38 条 本条例は、公布の日から施行する。

(参考仮訳：池上隆介)