



「労働契約法」の概説／参考資料

仮訳（文責：露木赤澤法律事務所 外国法研究員 李 文軍）

中華人民共和国主席令 第 65 号

「中華人民共和国労働契約法」は、既に中華人民共和国第 10 期全国人民代表大会常務委員会第 28 回会議により 2007 年 6 月 29 日に採択された。ここにこれを公布し、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

中華人民共和国労働契約法

(2007 年 6 月 29 日に第 10 期全国人民代表大会常務委員会第 28 回会議により採択)

目次

- 第一章 総則
- 第二章 労働契約の締結
- 第三章 労働契約の履行及び変更
- 第四章 労働契約の解除及び終了
- 第五章 特別規定
 - 第一節 集団契約
 - 第二節 労働力派遣
 - 第三節 非全日制労働力利用
- 第六章 監督検査
- 第七章 法律責任
- 第八章 附則

第一章 総 則

第 1 条 労働契約制度を完全化し、労働契約当事者双方の権利及び義務を明確化し、労働者の適法な權益を保護し、調和がとれ、安定化した労働関係を構築し、発展させるため、この法律を制定する。

第 2 条 中華人民共和国国内の企業、個人経済組織又は民営非企業単位等の組織（以下「雇用単位」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、又は終了することについては、この法律を適用する。

2 国家機関、事業単位、社会团体及びこれらと労働契約関係を確立する労働者が労働契約を締結し、履行し、変更し、解除し、又は終了することについては、この法律を参照して執行する。



- 第3条 労働契約の締結については、適法、公平、平等・自由意思、協議による合意及び信義誠実の原則を遵守しなければならない。
- 2 法により締結された労働契約は拘束力を有し、雇用単位及び労働者は労働契約に約定した義務を履行しなければならない。
- 第4条 労働者が労働上の権利を享有し、労働上の義務を履行することを保障するため、雇用単位は、法により労働規則制度を確立し、これを完全化しなければならない。
- 2 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、労働規律及び労働定額管理等、労働者の切実な利益にかか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、従業員代表大会又は従業員全体の討論を経て、草案及び意見を提出し、労働組合又は従業員代表と平等協議を通じてこれを定めなければならない。
- 3 規則制度及び重大事項を決定して実施する過程において、労働組合又は従業員がこれを不適切だと判断した場合には、労働組合又は従業員は雇用単位にこれを提出する権利を有し、雇用単位は協議を通じてこれを修正し、完全化する。
- 4 雇用単位は、労働者の切実な利益に直接的にかかわる規則制度及び重大事項に関する決定を公示し、又は労働者に告知しなければならない。
- 第5条 県レベル以上の人民政府の労働行政部門は、労働組合及び企業側代表と共同で労働関係の健全な調整に係る三者メカニズムを確立し、共同で労働関係に関する重要問題を検討し、解決する。
- 第6条 労働組合は、労働者が雇用単位と法により労働契約を締結し、及び履行することを助け、指導し、かつ、雇用単位と集団協議メカニズムを確立し、労働者の適法な権益を維持・保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、労働者を業務開始日からこれと労働関係を確立する。雇用単位は、検査に備えるため、従業員名簿を作成しなければならない。
- 第8条 雇用単位は、労働者を募集・採用する場合には、事実に従って業務内容、業務条件、業務場所、職業上の危険、安全生産状況、労働報酬及び労働者が知ることを要求したその他の事項を労働者に事実どおりに告知しなければならない。雇用単位は労働契約と直接関連する労働者の基本事項について理解する権利を有し、労働者は事実どおりに説明しなければならない。
- 第9条 雇用単位は、労働者を募集・採用する場合には、労働者の住民確認証その他の証書を強制的に預かってはならない。また、労働者に担保の提供を要求し、又はその他の名目で労働者から財貨を収受してはならない。
- 第10条 労働関係を確立する場合には、書面による労働契約を締結しなければならない。
- 2 既に労働関係を確立したものの、同時に書面による労働契約の締結をしていない場合には、労働者を業務開始日から1か月内に書面による労働契約を締結しなければならない。
- 3 雇用単位が業務開始前に労働者と労働契約を締結した場合には、労働関係は、業務開始する日から確立する。
- 第11条 雇用単位は、業務開始と同時に書面による労働契約を締結しなかった場合において、



労働者と約定した労働報酬が明確でないときは、新しく募集・採用した労働者の労働報酬は、集団契約に定める標準に従い執行し、集団契約がなく、又は集団契約に定めがない場合には、同一労働同一報酬を執行する。

第12条 労働契約は、固定期間がある労働契約、固定期間がない労働契約、及び一定の業務の完成を期間とする労働契約の3種に区分される。

第13条 固定期間がある労働契約とは、雇用単位が労働者と労働契約の終了時期を約定する労働契約をいう。

2 雇用単位が労働者と協議により合意した場合には、固定期間がある労働契約を締結することができる。

第14条 固定期間がない労働契約とは、雇用単位が労働者と労働契約の終了時期を確定しないことを約定する労働契約をいう。

2 雇用単位が労働者と協議により合意した場合には、固定期間がない労働契約を締結することができる。次に掲げる事由の一がある場合において、労働者が労働契約の締結又は更新の意思を表明し、又はこれに同意するときは、労働者が固定期間がある労働契約の締結を要求した場合を除き、固定期間が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で勤続10年を満了したとき。
- (2) 雇用単位がはじめて労働契約制度を実行し、又は国有企業がメカニズム改造により労働契約を新たに締結する場合において、労働者が当該雇用単位において勤続10年を満了し、かつ、法定の定年退職年齢まで10年に満たないとき。
- (3) 連続して2回にわたって固定期間がある労働契約を締結し、かつ、労働者に第39条及び第40条第1号又は第2号に定める事由がない場合において、労働契約を更新するとき。

3 雇用単位が業務開始日から満一年にして労働者と書面による労働契約を締結しない場合には、これが労働者と既に固定期間がない労働契約を締結したものとみなす。

第15条 一定の業務の完成を期間とする労働契約とは、雇用単位が労働者とある業務の完成を契約期間として約定する労働契約をいう。

2 雇用単位が労働者と協議により合意した場合には、一定の業務の完成を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、雇用単位と労働者とが協議により合意し、かつ、雇用単位及び労働者が労働契約文書に署名し、又は押印して効力を生ずる。

2 労働契約文書は、雇用単位及び労働者がそれぞれ1通を保有する。

第17条 労働契約には、次に掲げる条項を含まなければならない。

- (1) 雇用単位の名称、住所及び法定代表者又は主要な責任者
- (2) 労働者の氏名、住所及び住民確認証明証又はその他の有効な本人確認証の番号
- (3) 労働契約期間
- (4) 業務内容及び業務場所
- (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、労働条件及び職業上の危険防護



(9) 法律又は法規が労働契約に挿入しなければならないと定めるその他の事項

2 労働契約には、前項に定める必要的記載条項のほか、雇用単位及び労働者が試用期間、労働訓練、秘密保持、補充保険及び福利待遇等、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等の標準に対する約定が明確でない場合において、紛争が生じたときは、雇用単位及び労働者は、あらためて協議することができる。協議が整わない場合には、集団契約の定めを適用する。集団契約がなく、又は集団契約に労働報酬の定めがない場合には、同一労働同一報酬を実行する。集団契約がなく、又は集団契約に労働条件等の標準の定めがない場合には、国の関係規定を適用する。

第 19 条 労働契約期間が3か月以上1年未満である場合には試用期間は1か月を超えてはならず、労働契約期間が1年以上3年未満である場合には試用期間は2か月を超えてはならず、3年以上の固定期間があり、又は固定期間がない労働契約について、試用期間は6か月を超えてはならない。

2 同一の雇用単位は、同一の労働者と一度のみ試用期間を約定することができる。

3 一定の業務の完成を期間とする労働契約又は労働契約期間が3か月未満である場合には、試用期間を約定してはならない。

4 試用期間は、労働契約期間に含む。労働契約に試用期間のみ約定された場合には、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 試用期間における労働者の賃金は、当該単位の同じ職種の最低レベルの賃金又は労働契約に約定した賃金の80%を下回ってはならず、かつ、雇用単位所在地の最低賃金標準を下回ってはならない。

第 21 条 試用期間中において、労働者に第39条及び第40条第(1)号又は第(2)号に定める事由がある場合を除き、雇用単位は、労働契約を解除してはならない。雇用単位は、試用期間に労働契約を解除する場合には、労働者に理由を説明しなければならない。

第 22 条 雇用単位は、労働者のために専門の訓練費用を提供し、これに対して専門的な技術訓練を行う場合には、当該労働者と合意書を締結し、服務期間を約定することができる。

2 労働者は、服務期間に係る約定に違反した場合には、約定に従い雇用単位に対し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訓練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は、服務期間において履行しなかった部分の分担しなければならない訓練費用を超えてはならない。

3 雇用単位が労働者と服務期間を約定した場合においても、正常な賃金調整メカニズムに従い服務期間における労働者の労働報酬を向上することに影響を及ぼさない。

第 23 条 雇用単位及び労働者は、労働契約において雇用単位の商業秘密及び知的財産権と関連する秘密保持事項について秘密を保持することを約定することができる。

2 秘密保持義務を負う労働者に対して、雇用単位は、労働契約又は秘密保持合意書において競業制限条項を約定し、かつ、労働契約が解除され、又は終了した後に、競業制限期間内において月ごとに労働者に経済補償を与えることを約定することができる。労働者が競業制限に係る約定に違反した場合には、約定に従い雇用単位に対して違約金を支払わなければならない。

第 24 条 競業制限に係る人員は、雇用単位の高級管理者、高級技術者及びその他の秘密保持義務を負う者のみに限る。競業制限の範囲、地域及び期間については雇用単位と労働者とが約



定し、競業制限の約定は法律又は法規の規定に違反してはならない。

2 労働契約が解除され、又は終了した後に、前項に定める者が当該単位と同種の製品を生産し、若しくは経営し、若しくは同種の業務に従事する競争関係があるその他の雇用単位に行き、又は自ら開業して同種の製品の生産し、若しくは経営し、若しくは同種の業務に従事することに係る競業制限期間は、2年を超えてはならない。

第25条 第22条及び第23条に定める場合を除き、雇用単位は、労働者と労働者が違約金を負担する旨を約定をしてはならない。

第26条 次に掲げる事由の一に該当する労働契約は、無効とし、又は一部無効とする。

- (1) 詐欺若しくは脅迫の手段をもって、又は弱みに乗じて相手側をして真実な意思に背く状況において労働契約を締結させ、又は変更させるとき。
- (2) 雇用単位が自らの法定責任を免除し、又は労働者の権利を排除するとき。
- (3) 法律又は行政法規の強行規定に違反するとき。

2 労働契約の無効又は一部無効について紛争がある場合には、労働紛争仲裁機構又は人民法院がこれを確認する。

第27条 労働契約の一部が無効である場合において、その他の部分の効力に影響が及ばないときは、その他の部分は、なお有効とする。

第28条 労働契約が無効と確認された場合において、労働者が既に労働を提供したときは、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、当該単位の同じ、又は類似の職種の労働者の労働報酬を参照して確定する。

第三章 労働契約の履行及び変更

第29条 雇用単位及び労働者は、労働契約の約定に従い、全面的にそれぞれの義務を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、労働者に対して期限どおりに労働報酬を全額支払わなければならない。

2 雇用単位が労働報酬の支払を遅延し、又は全額支払わない場合には、労働者は法により当地の人民法院に支払命令を申立てることができ、人民法院は支払命令を発行しなければならない。

第31条 雇用単位は、厳格に労働定額標準を執行しなければならない。労働者を脅迫し、又は形を変えて労働者を脅迫して時間外労働をさせてはならない。雇用単位は、時間外労働を手配する場合には、国の関係規定に従い労働者に対して時間外労働賃金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者の規則に違反する危険作業の指揮又は強制的命令を拒絶した場合には、これを労働契約に対する違反とみなさない。

2 労働者は、生命の安全及び身体の健康に危害を及ぼす労働条件について、雇用単位に対し、批評、検挙及び告発を提出する権利を有する。

第33条 雇用単位が名称、法定代表者、主要な責任者又は投資者等の事項を変更することは、労働契約の履行に影響を及ぼさない。

第34条 雇用単位に合併又は分割等の事由が生じた場合においても、原労働契約は継続して有



効であり、労働契約はその権利及び義務を継承する雇用単位が継続して履行しなければならない。

第 35 条 雇用単位及び労働者が協議により合意した場合には、労働契約の内容を変更することができる。労働契約の変更は、書面によらなければならない。

2 変更後の労働契約文書は、雇用単位及び労働者がそれぞれ一通を保有する。

第四章 労働契約の解除及び終了

第 36 条 雇用単位及び労働者が協議により合意した場合には、労働契約を解除することができる。

第 37 条 労働者は、30 日前までに雇用単位に書面により通知し、労働契約を解除することができる。労働者は、試用期間内において 3 日前までに雇用単位に通知し、労働契約を解除することができる。

第 38 条 雇用単位に次に掲げる事由の一がある場合には、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い労働保護又は労働条件を提供しないとき。
- (2) 期限どおりに労働報酬を全額支払わないとき。
- (3) 法により労働者のため社会保険費を納付しないとき。
- (4) 雇用単位の規則制度が法律又は法規の規定に違反し、労働者の權益を損ねるとき。
- (5) 第 26 条第 1 項に定める事由により労働契約が無効とされたとき。
- (6) 労働者が労働契約を解除できると法律又は行政法規が定めたその他の事由

2 雇用単位が暴力、威嚇若しくは人身の自由を不法に制限する手段をもって労働者に労働を強要した場合又は雇用単位が規則に違反して危険作業を指揮し、又は強制的に命令し、労働者の人身の安全を脅かした場合には、労働者は、雇用単位に事前に告知しないで、直ちに労働契約を解除することができる。

第 39 条 労働者に次に掲げる事由の一がある場合には、雇用単位は、労働契約を解除することができる。

- (1) 試用期間において採用条件に適合しないことが証明されたとき。
- (2) 雇用単位の規則制度に重大に違反したとき。
- (3) 重大な職務上の過失、不正な自己利得により、雇用単位の利益に重大な損害をもたらしたとき。
- (4) 労働者が同時にその他の雇用単位と労働関係を確立し、当該単位の業務の完了に対して重大な影響を及ぼし、又は雇用単位にこれを指摘されても、拒絶して改善しないとき。
- (5) 第 26 条第 1 項第 1 号に定める事由により労働契約が無効とされたとき。
- (6) 法により刑事責任を追及されたとき。

第 40 条 次に掲げる事由の一がある場合には、雇用単位は、30 日前までに、労働者本人に書面により通知し、又は労働者の 1 か月の賃金を規定外で支払った後に、労働契約を解除することができる。

- (1) 労働者が疾病し、又は業務外で負傷し、所定の医療期間が満了した後に元の業務に



従事することができず、かつ、雇用単位が別途手配した業務に従事することができないとき。

- (2) 労働者が業務の任に堪えず、訓練又は業務職種の調整を経て、なお業務の任に堪えることができないとき。
- (3) 労働契約の締結時に根拠とした客観情況に重大な変化が生じ、労働契約を履行するすべがなくなり、雇用単位と労働者とが協議をしても、労働契約の内容の変更について合意に達しないとき。

第 41 条 次に掲げる事由の一がある場合において、20 人以上の人員を削減する必要があり、又は削減が 20 人に満たなくとも企業従業員総数の 10%以上を占めるときは、雇用単位は、30 日前までに労働組合又はすべての従業員に状況を説明し、労働組合又は従業員の意見を聴取した後に、人員削減方案について労働行政部門に報告した後に人員を削減することができる。

- (1) 企業破産法の定めに基づき再生を行うとき。
- (2) 生産経営に重大な困難が生じたとき。
- (3) 企業が生産を転換し、重大な技術革新を行い、又は経営方式を調整するため、労働契約の変更を経て、なお人員を削減する必要があるとき。
- (4) その他労働契約締結時に根拠とした客観経済情況に重大な変化が生じたことにより労働契約を履行するすべがなくなったとき。

2 人員を削減する場合には、次に掲げる人員を優先的に保留して採用しなければならない。

- (1) 当該単位と比較的長い期間の固定期間がある労働契約を締結した者
- (2) 当該単位と固定期間がない労働契約を締結した者
- (3) 家庭にその他の就業者がなく、かつ、扶養しなければならない老人又は未成年者があ
る者

3 雇用単位は、本条第 1 項の定めにより人員を削減した後 6 か月内に人員を新たに募集する場合には、これを削減された人員に通知しなければならない。かつ、同等の条件の下において削減された人員を優先的に募集・採用しなければならない。

第 42 条 労働者に次に掲げる事由の一がある場合には、雇用単位は、第 40 条又は第 41 条の定めにより労働契約を解除してはならない。

- (1) 職業病の危険に接する業務に従事する労働者が離職前職業健康検査を受けていないとき、又は職業病患者と疑われる病人で診断若しくは医学観察期間にある者
- (2) 当該単位で職業病に罹患し、又は業務により負傷し、かつ、労働能力を喪失し、又は一部喪失したと確認された者
- (3) 疾病し、又は業務外で負傷し、所定の医療期間内にある者
- (4) 女性従業員が妊娠期間、出産期間又は授乳期間にある者
- (5) 当該単位で勤続 15 年を満たし、かつ、法定の定年退職年齢まで 5 年に満たない者
- (5) 法律及び行政法規に定めるその他の事由

第 43 条 雇用単位は、一方的に労働契約を解除する場合には、事前に理由を労働組合に通知しなければならない。雇用単位が法律若しくは行政法規の規定又は労働契約の約定に違反する場合には、労働組合は、雇用単位にこれを是正するよう要求する権利を有する。雇用単位は、労働組合の意見を検討し、かつ、その処理結果を労働組合に書面により通知しなければなら



ない。

第44条 次に掲げる事由の一がある場合には、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) 労働者が法による基本養老保険待遇の享受を開始したとき。
- (3) 労働者が死亡し、又は人民法院により死亡を宣告され、若しくは失踪を宣告されたとき。
- (4) 雇用単位が法により破産を宣告されたとき。
- (5) 雇用単位が営業許可証を取り消され、閉鎖を命じられ、抹消され、又は事前解散を決定したとき。
- (6) 法律及び行政法規が定めるその他の事由

第45条 労働契約期間が満了し、第42条に定める事由の一がある場合には、労働契約は、相応する事由が消滅するまで延長してこれを終了させなければならない。ただし、第42条第2項に定める労働能力が喪失し、又は一部喪失した労働者の労働契約の終了は、国の労災保険に関する定めに従い執行する。

第46条 次に掲げる事由の一がある場合には、雇用単位は、労働者に対して経済補償を支払わなければならない。

- (1) 労働者が第38条の定めにより労働契約を解除したとき。
- (2) 雇用単位が第36条の定めにより労働契約の解除を申し出て、かつ、労働者と協議により労働契約の解除を合意したとき。
- (3) 雇用単位が第40条の定めにより労働契約を解除したとき。
- (4) 雇用単位が第41条第1項の定めにより労働契約を解除したとき。
- (5) 雇用単位が労働契約で約定した条件を維持し、又は高めることで労働契約の更新を申し出たが労働者がこれに同意しなかった場合を除き、第44条第1項の定めにより固定期間がある労働契約を終了したとき。
- (6) 第44条第4号又は第5号の定めにより労働契約を終了したとき。
- (7) 法律及び法規が定めるその他の事由

第47条 経済補償は、労働者の当該単位における勤続年数に基づき、満1年ごとに1か月の賃金を支払うという標準に従いこれを労働者に対して支払う。6か月以上1年未満である場合には1年として計算し、6か月未満である場合には労働者に対し半月の賃金の経済補償を支払う。

2 労働者の月賃金が雇用単位が所在する直轄市又は区を設ける市のレベルの人民政府が公表した当該地区の前年度の従業員月平均賃金の3倍を上回る場合には、これに対して支払う経済補償の標準は従業員月平均賃金の3倍の額に従い支払い、これに対して経済補償を支払う期間は最高12年を超えない。

3 本条にいう月賃金とは、労働者の労働契約が解除され、又は終了する前の12か月の平均賃金をいう。

第48条 雇用単位がこの法律の定め違反して労働契約を解除し、又は終了する場合において、労働者が労働契約を継続して履行するよう要求したときは、雇用単位は、これを継続して履行しなければならない。労働者が労働契約の継続して履行することを要求せず、又は労働契約の継続して履行することができない場合には、雇用単位は、第87条の定めに従い、賠償



金を支払わなければならない。

第49条 国は、措置を講じて労働者社会保険関係の地区を跨いだ移転・承継制度を確立し、健全化する。

第50条 雇用単位は、労働契約を解除し、又は終了する時に、労働契約の解除又は終了に係る証明を発行しなければならない。かつ、15日以内に、労働者のために人事記録ファイル及び社会保険関係の移転手続を処理しなければならない。

2 労働者は、双方の約定に従い、業務の引継ぎをしなければならない。雇用単位は、この法律の関係規定に従い労働者に対して経済補償を支払わなければならない場合には、業務の引継が完了した時にこれを支払う。

3 雇用単位は、既に解除され、又は終了した労働契約の文書を少なくとも2年保存し、検査に備える。

第五章 特別規定

第一節 集団契約

第51条 企業の従業員側は、雇用単位と平等な協議を経て、労働報酬、業務時間、休憩休暇、労働安全衛生、保険福利等の事項について、集団契約を締結することができる。集団契約の草案は、従業員代表大会又は全従業員にこれを提出し、討論して採択されなければならない。

2 集団契約は、労働組合が企業の従業員側を代表して雇用単位と締結する。労働組合が設立されていない雇用単位については、上級労働組合が労働者が推挙した代表を指導し、雇用単位と集団契約を締結させる。

第52条 企業の従業員側は、雇用単位と労働安全衛生、女性従業員権益保護、賃金調整メカニズム等の個別の集団契約を締結することができる。

第53条 県レベル以下の区域内において、建築業、採鉱業、飲食サービス業等の業種は、労働組合が企業側の代表と業種集団契約を締結し、又は区域集団契約を締結することができる。

第54条 集団契約は、締結後に、労働行政部門に提出されなければならない。労働行政部門が集団契約文書を受領した日から15日以内に異議を提出しない場合には、集団契約は、直ちに効力を生ずる。

2 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、拘束力を有する。業種及び区域の集団契約は、当地の当該業種又は当該区域の雇用単位及び労働者に対し、拘束力を有する。

第55条 集団契約中の労働報酬及び労働条件等の標準は、当地の人民政府が定めた最低標準を下回ってはならない。雇用単位と労働者とが締結する労働契約中の労働報酬及び労働条件などの標準は、集団契約が定めた標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、従業員の労働権益を侵害する場合には、労働組合は、雇用単位が責任を負うよう法により要求することができる。集団契約の履行により紛争が生じた場合において、協議により解決することができないときは、労働組合は、法により仲裁を申立て、又は訴えを提起することができる。



第二節 労働力派遣

第 57 条 労働力派遣単位は会社法の関係規定に従って設立されなければならない、その登録資本は 50 万元を下回ってはならない。

第 58 条 労働力派遣単位は、この法律にいう雇用単位であり、雇用単位の労働者に対する義務を履行しなければならない。労働力派遣単位と被派遣労働者とが締結する労働契約には、第 17 条に定める事項を明確に記載しなければならないほか、被派遣労働者の労働力利用単位及び派遣期間、業務職種等の状況を明確に記載しなければならない。

2 労働力派遣単位は、被派遣労働者と 2 年以上の固定期間がある労働契約を締結しなければならない、かつ、月ごとに労働報酬を支払わなければならない。被派遣労働者が業務がない期間にある場合には、労働力派遣単位は、所在地人民政府が定めた最低賃金標準に従い、被派遣労働者に対し、月ごとに報酬を支払わなければならない。

第 59 条 労働力派遣単位は、労働者を派遣する場合には、労働力派遣形式により雇用を受け入れる単位（以下「労働力利用単位」という。）と労働力派遣合意を締結しなければならない。労働力派遣合意は、派遣職種及び人員数、派遣期間、労働報酬、社会保険料の金額及びその支払方法並びに合意違反の責任を約定しなければならない。

2 労働力利用単位は、業務職種の実際の需要に基づき労働力派遣単位と派遣期間を確定しなければならない、連続した労働力利用期間を分割して複数の短期労働力派遣合意を締結してはならない。

第 60 条 労働力派遣単位は、労働力派遣合意書の内容を被派遣労働者に告知しなければならない。

2 労働力派遣単位は、労働力利用単位が労働力派遣合意書に基づき被派遣労働者に支払う労働報酬から控除をしてはならない。

3 労働力派遣単位及び労働力利用単位は、被派遣労働者から費用を収受してはならない。

第 61 条 労働力派遣単位が地区を跨いで労働者を派遣する場合には、被派遣労働者が享有する労働報酬及び労働条件は、労働力利用単位所在地の標準に従い執行する。

第 62 条 労働力利用単位は、次に掲げる義務を履行しなければならない。

- (1) 国の労働標準を執行し、相応する労働条件及び労働保護を提供すること。
- (2) 被派遣労働者に対し、業務上の要求及び労働報酬を告知すること。
- (3) 時間外賃金及び業績奨励金を支払い、業務職種に関連する福利待遇を提供すること。
- (4) 在職被派遣労働者に対し、業務職種に必要な労働訓練を行うこと。
- (5) 連続して受け入れる場合には、正常な賃金調整メカニズムを実行すること。

2 労働力利用単位は、被派遣労働者を他の雇用単位に再派遣してはならない。

第 63 条 被派遣労働者は、労働力利用単位の労働者との同一労働同一報酬の権利を享有する。労働力利用単位に同種の職種の労働者がいない場合には、労働力利用単位所在地の同一又は類似の職種の労働者の労働報酬を参照して確定する。

第 64 条 被派遣労働者は、自らの適法な權益を維持するため、労働力派遣単位又は労働力利用単位において法により労働組合に参加し、又はこれを組織する権利を有する。

第 65 条 被派遣労働者は、第 36 条又は第 38 条の規定により、労働力派遣単位と労働契約を解除することができる。



2 被派遣労働者に第39条又は第40条第1項若しくは第2項に定める事由がある場合には、労働力利用単位は、労働者を労働力派遣単位に帰還させることができ、労働力派遣単位は、この法律の関係規定により、労働者と労働契約を解除することができる。

第66条 労働力派遣は、通常、臨時的、補助的、又は代替的な業務職種においてこれを実施する。

第67条 雇用単位は、労働力派遣単位を設立し、当該単位又はその所属単位に労働者を派遣してはならない。

第三節 非全日制労働力利用

第68条 非全日制労働力利用とは、時間単位で報酬を計算することを主とし、労働者の同一雇用単位における通常の日平均労働時間が4時間を超えず、毎週の労働時間が24時間を超えない労働力の利用形式をいう。

第69条 非全日制労働力利用の当事者双方は、口頭による合意を締結することができる。

2 非全日制労働力利用に従事する労働者は、1つ又は1つ以上の雇用単位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 非全日制労働力利用の当事者双方は、試用期間を約定してはならない。

第71条 非全日制労働力利用の当事者双方は、いずれも、いつでも相手方当事者通知して労働力利用を終了させることができる。労働力利用を終了させる場合には、雇用単位は、労働者に経済補償を支払わない。

第72条 非全日制労働力利用の1時間あたりの報酬計算標準は、雇用単位所在地の人民政府が定める最低時間賃金標準を下回ってはならない。

2 非全日制労働力利用の労働報酬精算支払周期は、最長で15日を超えてはならない。

第六章 監督検査

第73条 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に責任を負う。

2 県レベル以上の地方人民政府労働行政部門は、当該行政区域内の労働契約制度実施の監督管理に責任を負う。

3 県レベル以上の各レベルの人民政府の労働行政部門は、労働契約制度実施の監督管理業務において、労働組合、企業側代表及び関係する業種主管部門の意見を聴取しなければならない。

第74条 県レベル以上の地方人民政府労働行政部門は、法により次に掲げる労働契約制度の実施状況に対して監督検査を行う。

- (1) 労働者の切実な利益に直接かかわる雇用単位の規則制度の制定及びその執行の状況
- (2) 雇用単位と労働者との労働契約の締結及び解除の状況
- (3) 労働力派遣単位及び労働力利用単位による労働力派遣の関係規定の遵守の状況
- (4) 雇用単位による労働時間及び休憩休暇に係る国の規定の遵守の状況
- (5) 雇用単位による、労働契約において約定した労働報酬の支払及び最低賃金標準の執行



の状況

(6) 雇用単位による各種社会保険への参加及び社会保険料の納付の状況

(7) 法律法規が定めるその他の労働監察事項

第75条 県レベル以上の地方人民政府労働行政部門は、監督検査を実施するに際し、労働契約又は集団契約と関係する資料を査閲する権利を有し、労働場所に対して実地検査を行う権利を有する。雇用単位及び労働者は、事実に基づき関係する情况及び資料を提供しなければならない。

2 労働行政部門の業務人員は、監督監査を行うに際し、証明書を提示し、法により職権を行使し、適正に法執行をしなければならない。

第76条 県レベル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の執行状況に対し、監督検査を行う。

第77条 労働者は、適法な権益が侵害された場合には、関係部門に対し、法により処理するよう要求し、又は法により仲裁を申立て、及び訴えを提起する権利を有する。

第78条 労働組合は、法により労働者の適法な権益を維持・保護し、雇用単位の労働契約及び集団契約の履行状況に対して監督を行う。雇用単位が労働法律法規及び労働契約又は集団契約に違反する場合には、労働組合は、意見を提出し、又はこれを是正するよう求める権利を有する。労働者が仲裁を申し立て、又は訴えを提起する場合には、労働組合は、法によりこれを支持し、支援する。

第79条 いかなる組織又は個人もこの法律に違反する行為を告発する権利を有し、県レベル以上の人民政府の労働行政部門は遅滞なく事実を調査し、処理し、かつ、告発に功績があった者に奨励を与えなければならない。

第七章 法的責任

第80条 労働者の切実な利益に直接にかかわる雇用単位の規則制度が法律法規の定めに違反する場合には、労働行政部門が是正するよう命じ、警告を与える。これにより労働者に損害をもたらした場合には、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文書にこの法律に定める労働契約の必須条項が明確に記載されておらず、又は雇用単位が労働契約文書を労働者に交付しなかった場合には、労働行政部門は是正するよう命ずる。これにより労働者に損害をもたらした場合には、賠償責任を負わなければならない。

第82条 雇用単位は、労働開始日から1か月を超えて1年に満たない期間において、労働者と書面による労働契約を締結しない場合には、労働者に対し、毎月2倍の賃金を支払わなければならない。

2 雇用単位は、この法律の定めに違反して労働者と固定期間がない労働契約を締結しない場合には、固定期間が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倍の賃金を支払わなければならない。

第83条 雇用単位がこの法律の定めに違反して労働者と試用期間を約定した場合には、労働行政部門は、是正するよう命ずる。違法に約定した試用期間が既に履行された場合には、雇用単位が労働者の試用期間が満了した後の月の賃金を標準として、既に履行され、かつ、法定



試用期間を超えた期間について、労働者に対して賠償金を支払う。

第 84 条 雇用単位がこの法律の定め違反して労働者の住民確認証等の証書を強制的に預かった場合には、労働行政部門は期限を定めて労働者本人に返還するよう命じ、かつ、関係法律の定めに従い処罰を科する。

2 雇用単位がこの法律の定め違反して担保又はその他の名目で労働者から財貨を収受した場合には、労働行政部門は、期限を定めて労働者本人に返還するよう命じ、かつ、労働者 1 名ごとに 500 元以上 2000 元以下の標準をもって罰金を科する。これにより労働者に損害をもたらした場合には、賠償責任を負わなければならない。

3 労働者が法により労働契約を解除し、又は終了する場合において、雇用単位が労働者の人事記録ファイルその他の物品を強制的に預かったときは、前項の定めに従い処罰する。

第 85 条 雇用単位に次に掲げる事由の一がある場合には、労働行政部門は、期限を定めて労働報酬、時間外賃金又は経済補償を支払うよう命ずる。労働報酬が当地の最低賃金標準を下回る場合には、その差額部分を支払わなければならない。期限を徒過して支払わない場合には、雇用単位をして、支払うべき金額の 50%以上 100%以下の標準により賠償金を加算して労働者に支払うよう命ずる。

(1) 労働契約の約定又は国の規定に従い、労働者に対し、期限どおりに労働報酬を全額支払わないとき。

(2) 当地の最低賃金標準を下回って賃金を労働者に支払ったとき。

(3) 時間外労働を手配したものの、時間外賃金を支払わないとき。

(4) 労働契約を解除し、又は終了する場合において、この法律の定めにより労働者に経済補償を支払わないとき。

第 86 条 労働契約が第 26 条の定めにより無効と確認され、これにより相手方当事者に損害をもたらした場合には、過失のある当事者は、賠償責任を負わなければならない。

第 87 条 雇用単位は、この法律の定め違反して労働契約を解除し、又は終了した場合には、第 47 条に定める経済補償標準の 2 倍により労働者に賠償金を支払わなければならない。

第 88 条 雇用単位に次に掲げる事由の一がある場合には、法により行政処罰を科する。犯罪を構成する場合には、法により刑事責任を追及する。労働者に損害をもたらした場合には、法により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とき。

(2) 規則に違反して危険作業を指揮し、又は強制的に命令し、これにより労働者の人身の安全に危害を及ぼしたとき。

(3) 労働者を侮辱し、体罰を課し、殴打し、又は違法に捜査し、若しくは拘禁したとき。

(4) 労働条件が劣悪であり、又は環境汚染が深刻であることにより労働者の心身の健康に重大な損害をもたらしたとき。

第 89 条 雇用単位がこの法律の定め違反して労働者に対して労働契約の解除又は終了に係る書面証明を発行しなかった場合には、労働行政部門が是正するよう命ずる。これにより労働者に損害をもたらした場合には、賠償責任を負わなければならない。

第 90 条 労働者は、この法律の定め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若しくは競業制限に違反し、これにより雇用単位に損害をもたらした場合には、賠償責任を負わなければならない。



- 第 91 条 雇用単位は、他の雇用単位と労働契約を解除し、又は終了していない労働者を募集・採用し、これにより他の雇用単位に損害をもたらした場合には、連帯して賠償責任を負わなければならない。
- 第 92 条 労働力派遣単位がこの法律の定め違反した場合には、労働行政部門及びその他の関係主管部門が是正するよう命ずる。情状が重大である場合には、労働者 1 名当たり 1000 元以上 5000 元以下の標準に従い罰金を科し、かつ、工商行政管理部門が営業許可証を取り消す。これにより被派遣労働者損害をもたらした場合には、労働力派遣単位及び労働力利用単位は、連帯して賠償責任を負う。
- 第 93 条 適法な経営資格を具備しない雇用単位の違法犯罪行為は、法によりその法的責任を追及する。労働者が既に労働を提供している場合には、当該単位又はその出資者は、この法律の定めに従い労働者に対して労働報酬、経済補償及び賠償金を支払わなければならない。これにより労働者に損害をもたらした場合には、賠償責任を負わなければならない。
- 第 94 条 個人請負経営がこの法律の定め違反して労働者を募集・採用し、労働者に損害をもたらした場合には、発注組織及び個人請負経営者は、連帯して賠償責任を負う。
- 第 95 条 労働行政部門及びその他の関係主管部門並びにその業務人員が職務を怠り、法定の職責を履行せず、又は違法に職権を行使し、労働者又は雇用単位に損害をもたらした場合には、賠償責任を負わなければならない。直接責任を負う主管人員及びその他の直接責任者に対し、法により行政処分を科する。犯罪を構成する場合には、法により刑事責任を追及する。

第八章 附 則

- 第 96 条 事業単位が任用制を実行される業務人員と労働契約を締結し、履行し、変更し、解除し、又は終了する場合において、法律、行政法規又は国务院に別段の定めがあるときは、その定めによる。定めがないときは、この法律の関係規定に従い執行する。
- 第 97 条 この法律の施行前に既に法により締結され、かつ、この法律の施行日において存続する労働契約は、継続して履行する。第 14 条第 2 項第 3 号が定める固定期間がある労働契約の連続締結の回数は、この法律の施行後に、固定期間がある労働契約を更新する時から計算する。
- 2 この法律の施行前に既に労働関係を確立したものの、なお書面による労働契約を締結していない場合には、この法律の施行日から 1 か月内に締結しなければならない。
- 3 この法律の施行日に存続する労働契約がこの法律の施行後に解除され、又は終了する場合において、第 46 条の定めにより経済補償を支払わなければならないときは、経済補償に係る年数は、この法律の施行日から計算する。この法律の施行前に、当時の関係規定により雇用単位が労働者に経済補償を支払わなければならない場合には、当時の関係規定に従い執行する。
- 第 98 条 この法律は、2008 年 1 月 1 日から施行する。