

# 労働契約書条項解説

## 上海市労働社会保障局

2007年12月7日

日本貿易振興機構（ジェトロ）上海センター編

※ 本資料は仮訳の部分を含みます。

ジェトロでは情報・データ・解釈等をできる限り正確に記すよう努力しておりますが、本資料で提供した情報等の正確性についてジェトロが保証するものではないことを予めご了承下さい。

なお、中国政府が発表した原文については、法令名をクリックすることでご参照いただけます。

## 労働契約常用条項解説

要点：労働契約を立てる前に、関連する法律規定を理解していただきたい。

1. 『労働契約法』第十条の規定：労働関係を構築する時は、書面での労働契約を立てなければならない。

2. 『労働契約法』第三条の規定：労働契約を立てる時は、合法で、公平で、平等、自主的で、双方話し合いが一致し、誠実で、信用を守ることを原則としなければならない。法に従って締結された労働契約は拘束力を持ち、雇用事業者と労働者は労働契約で確約した義務を履行しなければならない。

3. 『労働契約法』第六条の規定：労働組合は、労働者と雇用事業者が法に基づき労働契約を締結し、履行するよう介助、指導しなければならない。かつ、雇用事業者と集団で話し合いを行うメカニズムを作り、労働者の合法的な権利利益を擁護しなければならない。

4. 『労働契約法』第八条の規定：雇用事業者が労働者を雇用しようとする時、事実に基づき労働者の業務内容、業務条件、業務場所、職業上の危険性、安全生産状況、労働報酬と労働者が知りたいと要求しているその他状況を告知しなければならない。雇用事業者は労働者と労働契約と直接関係する基本状況を理解する権利を持ち、労働者は事実に基づき説明を行わなければならない。

5. 『労働契約法』第十六条の規定：労働契約は雇用事業者と労働者双方の話し合いが一致し、かつ雇用事業者と労働者は労働契約の書面に署名、或いは捺印をもって効力を発揮する。労働契約は雇用事業者と労働者はそれぞれ各一部保管すること。

6. 『労働契約法』第十七条の規定：労働契約は以下の条項を備えていなければならない。

- (一) 雇用事業者の名称、住所、法定代表者、或いは主な責任者
- (二) 労働者の氏名、住所、居住者身分証明証、或いはその他有効な身分証明番号
- (三) 労働契約期限
- (四) 業務内容と業務場所
- (五) 作業時間と休息休暇
- (六) 労働報酬
- (七) 社会保険
- (八) 労働保護、労働条件、職業上の危険性の防御
- (九) 法律、法規の規定で労働契約に盛り込まなければならないその他事項。

労働契約は前項で規定された必須条項を除き、雇用事業者は労働者と試用期間、トレーニング、機密保持、補足保険、福利待遇などのその他事項を取決めすることができる。

7. 『労働契約法』第五十八条の規定：労務派遣事業体と被派遣労働者が締結した労働契約は、本法第十七条で規定している事項を記載しなければならないことを除き、被派遣労働者の派遣先、派遣期限、業務作業場所などの状況を記載しなければならない。

労働契約基本フォーム、内容（以下に掲げる契約形式、条項、その内容編成は参考として提供する）

甲名称  
乙氏名  
法定代表者／主な責任者  
身分証番号／その他有効な身分証明番号

住所  
住所  
郵便番号  
郵便番号

『中華人民共和国労働法』、『中華人民共和国労働契約法』、『上海市労働契約条例』に基づき、甲乙双方は自主的で、平等の原則に基づき、双方話し合いで一致し、共同で遵守を行うために本契約を締結することに同意する。

#### 一、契約のタイプと期限

第一条 本契約のタイプは\_\_\_\_\_とする。期限は\_\_\_\_\_とする。

契約上の要点：当事者は下記に掲げるタイプから一種を選ぶこと。

(一) 期間固定契約。期限は\_\_\_\_\_年、\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日から年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日とする。

(二) 期間無固定契約。\_\_\_\_\_年、\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日より。

(三) 一定の業務任務を完成させることをもって期限とする契約。具体的には\_\_\_\_\_とする。

法規ポイント：

1. 『労働契約法』第十二条の規定：労働契約は期限固定労働契約、期限無固定労働契約、一定の業務を完成させることをもって期限とする契約に分かれる。

2. 『労働契約法』第十四条の規定：下記に掲げる状況が一つでもあった時、労働者は労働契約の続行、労働契約締結を申し出、或いは労働契約に同意した時、労働者が期限固定労働契約を申し出た以外、期限無固定労働契約を締結しなければならない。

(一) 労働者がその雇用事業者で継続して満十年間勤務している時。

(二) 雇用事業者が初めて労働契約制度を実行する時、或いは国有企業の制度改正で改めて労働契約を立てる時、労働者はその雇用事業者で連続満十年勤務し、かつ法定退職年齢まで十年に満たない時。

(三) 連続して二回期間固定労働契約を締結し、かつ労働者が本法第三十九条と四十条第一項、第二項で規定された状況がなく、労働契約を連続して締結する時。

雇用事業者は雇用を始めた日より満一年労働者と書面での労働契約を結ばない時、雇用事業者は既に期限無固定労働契約を締結したものと見なす。

#### 二、試用期間

第二条 本契約の試用期間は\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日から\_\_\_\_\_年

\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日とする。

契約上の要点：当事者双方が初めて労働契約を締結する時、契約期限内に試用期間を設定することができる。試用期間の取り決めは、いずれかの取決めから選択することとなる。

法規ポイント：

1. 『労働契約法』第十九条の規定：労働契約期限が3ヶ月以上、1年未満の時、試用期間は1ヶ月を超えてはならない。労働契約期限が1年以上、3年未満の時、試用期間は2ヶ月を超えてはならない。3年以上の期限固定と期限無固定の労働契約は、試用期間は6ヶ月を超えてはならない。同一の雇用事業者と同一の労働者は1回の試用期間しか設定することはできない。一定の業務任務を完成することをもって期限とする労働契約、或いは労働契約期限が3ヶ月未満の時は、試用期間を設けてはならない。試用期間は労働契約の期限内に含む。労働契約で試用期間だけを設定する時、試用期間は成立しない。その期限を労働契約期限とする。

2. 『労働契約法』第二十条の規定：労働者の試用期間の給与はその事業者での同じ職場の最低レベルの給与、或いは労働契約で取決めた給与の80%を下回ってはならず、雇用事業者の所在地での最低給与を下回ってはならない。

3. 『労働契約法』第二十一条の規定：試用期間中、労働者は本法第三十九条と第四十条第一項、第二項で規定されている状況を除き、雇用事業者は労働契約を解約してはならない。雇用事業者が試用期間に労働契約を解除する時、労働者へ理由を説明しなければならない。

第三条 採用条件は\_\_\_\_\_とする。

契約上の要点：例えば、文化知識、身体の場合、労働スキルなど。

法規ポイント：

『労働契約法』第三十九条の規定：労働者は試用期間中、採用条件に合わないことが証明された時、雇用事業者は労働契約を解除することができる。

### 三、業務内容と業務場所

第四条 乙の業務内容は\_\_\_\_\_とする。

第五条 乙の業務場所は\_\_\_\_\_とする。

### 四、作業時間と休息休暇

第六条 乙が所在する職場では\_\_\_\_\_時間制を執行し、具体的には\_\_\_\_\_とする。

契約上の要点：

1. 現行法では工数制は以下に分けられる。標準工数制、総合計算工数作業制、不定工数

制。当事者はその中の一つを明確に選択しなければならない。

2. 標準工数制を執行する時、甲は乙の毎日の作業時間 8 時間を超えないようにし、平均毎週四十時間を超えてはならない。総合計算工数作業制、或いは不定工数制を執行する時、労働保障行政部門の批准を経なければならない。

第七条 甲は厳格に国家が休息休暇に関する規定を執行し、具体的に\_\_\_\_\_と手配する。

甲は厳格に国家の残業に関する規定を遵守し、実際の生産経営状況に基づき、乙と話し合いの上で残業事項を確定しなければならない。

法規ポイント：

1. 『労働法』第三十八条の規定：雇用事業者は労働者に毎週少なくとも 1 日の休息を保証しなければならない。

2. 『労働法』第四十条の規定：雇用事業者は生産と経営上の必要によって、労働組合と労働者との協議を経て、作業時間を延長することができるが、一般に毎日 1 時間を超えてはならない。特殊な原因によって作業時間を延長する時、労働者の身体の健康を保障した上で、作業時間を延長し、毎日 3 時間を超えてはならないが、毎月三十六時間を超えてはならない。

## 五、労働報酬

第八条 本契約の給与計算支給形式は\_\_\_\_\_とする。

契約上の要点：企業の給与計算発給は、一般に時間での計算か、或いは達成件数で計算するかの二種の形式があり、当事者は下記に掲げる方式の一種を選ぶことができる。

(一) 時間で計算する形式。乙の月給与は\_\_\_\_\_元（その中で試用期間の給与は\_\_\_\_\_元とする。

(二) 達成件数で計算する形式。乙の生産作業量ノルマは\_\_\_\_\_とし、その達成件数の単価は\_\_\_\_\_とする。

契約上の要点：生産作業量ノルマはその事業体でのその種の現場で従事する大多数の労働者が法定時間内で完成できるものでなければならない。

法規ポイント：

1. 『労働法』第四十八条の規定：国家は最低給与補償制度を実行する。……雇用事業者は労働者に支払う給与は地元の最低給与基準を下回ってはならない。

2. 『上海市企業労働者最低給与規定』第五条の規定では、下記に掲げるものは最低給与を構成する部分と見なさず、事業体は規定に従い別途支払わなければならない。

一、個人が法律に従い納付する社会保険費と住宅積立金。

二、法定作業時間を越えた時の給与。

三、ミドルシフト中番、夜勤、高温、低温、トンネルなどの地下、有毒有害等特殊な業務環境、条件の下の手当。

四、食事手当（食費補助）、出退勤の交通費補助、住宅手当。

第九条 甲は毎月\_\_\_\_\_日に貨幣で金額どおりきちんと乙に給与を支払う。

契約上の要点：甲は健全な給与管理制度を確立し、規範的な給与明細及び支払い・受取形式を用い、各項必要な台帳記録を作成しなければならない。

法規ポイント：

1. 『労働法』第五十条の規定：給与は貨幣で毎月労働者本人に支払い、労働者の給与を控除したり、或いは理由もなく支払いを延ばしてはならない。

2. 『労働契約法』第三十条の規定：雇用事業者は労働契約での取決めと国家の規定に従い、労働者へ直ちに金額とおりの労働報酬を支払わなければならない。

第十条 本契約履行期間中は、乙の給与調整は甲の給与分配制度に基づき確定すること。

法規ポイント：

1. 『労働法』第四十六条の規定：給与の分配は労働に従い分配を行うという原則を取り、同じ職種では同じ報酬を支払わなければならない。給与レベルは経済発展の基礎に基づき徐々に上げること。

2. 『労働法』第四十七条の規定：雇用事業者はその事業体の生産経営上での特徴と経済効率利益に基づき、法に基づきその事業体の給与分配方式と給与レベルを自主的に確定すること。

第十一条 甲は乙に業務時間の延長と休息日、法定休暇での業務を手配させる時、法に基づき乙に振替休暇、或いは双方の給与報酬を手配しなければならない。

法規ポイント：

1. 『労働法』第四十四条の規定：下記に掲げる状況の一つでもあった時、雇用事業者は下記に掲げる基準で労働者の正常な作業時間の給与を超える給与報酬を支払わなければならない。

(一) 労働者に作業時間の延長を手配する時、給与の百五十パーセントの給与を上回る給与報酬を支払う。

(二) 休息日に労働者に作業を手配し、休暇の振替が出来ない時、給与の二百パーセントを上回る給与報酬を支払う。

(三) 法定休暇日に労働者に作業を手配する時、給与の三百パーセントを上回る給与報酬を支払う。

2. 『労働法』第五十一条の規定：労働者が法定休暇日と慶弔休暇期間と法定社会奉仕活動期間中である時、雇用事業者は法に従い給与を支払わなければならない。

3. 『労働契約法』第三十一条の規定：雇用事業者は厳格に労働定額基準を執行し、労働者

に残業を強制したり、或いは形を換えた方法で残業を強制してはならない。雇用事業者が残業を手配する時、国家の関連規定に基づき労働者へ残業費を支払わなければならない。

## 六、社会保険

第十二条 甲は国家と本市の社会保険に関連する規定に基づき、乙のために社会保険に加入しなければならない。

契約上の要点：本市の社会保険は、市中心部・市郊外の職員社会保険、市郊外保険、農村社会養老保険、他省市県労働者総合保険などのタイプを含み、乙は甲が加入する社会保険の状況を知る権利を持つ。

第十三条 乙が病気になったり、労災ではない怪我をした時、その病気休暇給与、疾病救済費と医療待遇等は、国家と本市の関連規定に基づき執行すること。

第十四条 乙が職業病にかかったり、労災による怪我をした時の給与と労災保険の待遇は、国家と本市の関連規定に基づき執行する。

## 七、労働上の安全、労働条件と職業上の危害防護

第十五条 甲は健全な生産プロセスの流れを確立し、オペレーション規定、作業規範、労働安全衛生制度とその基準を制定する。甲は職業病による危害が発生すると思われる職場に対して、乙への告知義務を履行し、労働過程における職業危害の予防工作をきちんと行わなければならない。

法規ポイント：

1. 『労働法』第五十二条の規定：雇用事業者は必ず健全な労働安全衛生制度を確立し、国家の労働安全衛生規定と基準を厳格に実行し、労働者に対して労働安全衛生教育を行い、労働中における事故を防止し、職業上での危害を減らさなければならない。
2. 『労働法』第五十四条の規定：雇用事業者は必ず労働者に国家の規定に合った労働安全衛生条件と必要な労働防護用品を提供し、職業上の危害がある作業に従事する労働者に対し、定期的な健康検査を行わなければならない。
3. 『労働法』第五十三条の規定：特殊作業に従事する労働者は、必ず専門的なトレーニングを受け、特殊な作業資格を取得しなければならない。
4. 『労働法』第五十六条の規定：労働者は労働をしている過程において、必ず厳格に安全操作規定を厳守しなければならない。労働者は雇用事業者管理者による規定に反した指揮、危険を犯した作業の強制に対して、執行を拒絶する権利を有し、生命の安全と身体の健康を害する行為に対して、批判、摘発、告訴する権利を有する。
5. 『労働契約法』第三十二条の規定：労働者が雇用事業者管理者による規定に反した指揮、危険を犯した作業の強制を拒絶することは、労働契約違反とは見なさない。労働者は生命の安全と身体の健康を害す労働条件に対して、雇用事業者へ批判、摘発と告訴を申し立てる権利を有す。

第十六条 甲は乙に必要な労働条件と安全で衛生的な作業環境を提供し、企業の生産管理の特徴と関連する規定に基づき、乙に労働安全用品と高温防御用品を配布すること。

第十七条 甲は甲自身が持つ特徴に基づき、計画的に乙に政治思想、職業道德、業務技術、労働安全衛生と関連規則制度の教育とトレーニングを行い、乙の思想、心構え、職業上の道德レベルと職業スキルを高めなければならない。

乙は真剣に甲が組織する各項必要な教育トレーニングに参加しなければならない。

#### 八、労働契約の履行と変更

第十八条 甲は取決めに従い、乙に業務現場を提供し、時間に基づき乙へ労働報酬を支払わなければならない。乙はきちんと自分の労働職業上の責任を履行し、本契約で取決めた作業任務を自ら果たさなければならない。

法規ポイント：

1. 『労働契約法』第二十九条の規定：雇用事業者と労働者は必ず労働契約で取決めた内容に基づき、全面的に各自の義務を履行しなければならない。

2. 『労働契約法』第三十三条の規定：雇用事業者の名称・法定代表者・主要責任者・投資者の変更等の事項は、労働契約の履行に影響しない。

3. 『労働契約法』第三十四条の規定：雇用事業者に合併、或いは分割などの状況が起こった時、もともとの労働契約は引き続き有効であり、労働契約はその権利と義務を継承した雇用事業者が継続して履行する。

第十九条 甲、乙双方話し合いが一致した時、本契約の内容を変更することができ、書面の形式で確定することができる。

契約上の要点： 1. 労働契約の変更とは、労働契約を法に従い締結した後、契約が尚も履行されていないか、或いは履行されずに完了してしまう前に、甲、乙双方の話し合いが一致し、労働契約の内容の一部を修正、補足、或いは削除を行う法的な行為を指す。

2. 労働契約の内容の変更は、当事者の話し合いが一致しなければならないが、法律で特別な規定がある時は、法律の規定に従い執行しなければならない。

法的ポイント：

『労働契約法』第三十五条の規定：雇用事業者と労働者の話し合いが一致した時、労働契約で決めた内容を変更することができる。労働契約の変更は、書面の形式を取らなければならない。変更後の労働契約書は雇用事業者と労働者がそれぞれ一部保管すること。

#### 九、労働契約の解除

第二十条 甲、乙双方の当事者の話し合いが一致した時、本契約を解除することができる。

第二十一条 乙は三十日前までに書面の形式で甲へ通知を行い、本契約を解除することができる。乙が試用期間内である時は、三日前までに甲に通知し、本契約を解除することができる。

第二十二條 甲に下記に掲げる状況が一つでもある時、乙は本契約を解除することができる。

- (一) 本契約で取決めされた労働上の保護、或いは労働条件が提供されていない時。
- (二) 直ちに金額とおりの労働報酬が支払われない時。
- (三) 法規とおりに乙のために社会保険費を支払っていない時。
- (四) 甲の規則制度が法律、法規の規定に違反し、乙の利益権利を害する時。
- (五) 『労働契約法』第二十六条第一項で規定された状況により、本契約が無効となる時。
- (六) 法律、行政法規で規定された、乙が本契約を解除できるその他状況の時。

甲が暴力、威嚇、或いは不法に身体の自由を制限するような手段で乙に労働を強いたり、或いは甲が規則に反した指揮をしたり、乙の人的な安全に危害が及ぶような、危険を犯した作業を強制したりした時、乙は直ちに本契約を解除ことができ、事前に甲に通知する必要はない。

法的ポイント：

『労働契約法』第二十六条の規定：下記に掲げる労働契約は無効、或いは一部無効となる。

- (一) 詐欺、脅迫といった手段、或いは他人の危機に乗じて、相手の本意に反した状況にさせ、労働契約を締結したり、或いは変更したりする時。
- (二) 雇用事業者が自分の法的責任を免除したり、労働者の権利を排除する時。
- (三) 法律、行政法規に違反し、強制的に定めた時。

労働契約の無効、或いは一部無効に対して争議が起こった時は、労働争議仲裁機構、或いは人民裁判所が確認する。

第二十三條 乙に下記に掲げる状況が一つでもあった時、甲は本契約を解除することができる。

- (一) 試用期間中に採用条件に合わないことが証明された時。
- (二) 著しく甲の規定制度に違反した時。
- (三) 著しい職業上での不正行為があり、私利私欲を図り、甲に重大な損害を与えた時。
- (四) 乙が同時にその他雇用事業者と労働関係を結び、甲の業務任務を達成することに対し著しく影響を与え、或いは甲が申し出を行っても正さない時。
- (五) 『労働契約法』第二十六条第一項第一号で規定された状況で、本契約が無効となる時。
- (六) 法に基づき刑事責任を追及された時。

契約上の要点：甲は法に従い各項規則制度を確立し、完全にし、各項規則制度を乙に告知するか、或いは公示をしなければならない。

第二十四條 以下に掲げる状況が一つでもあった時、甲は三十日前までに書面で乙に通知をするか、或いは別途乙に一ヶ月の給与を支払った後、本契約を解除することができる。

- (一) 乙が病気にかかり、或いは労災ではない怪我を負い、規定された治療期間満了後ももとの業務に従事できず、甲が別途手配した業務にも従事できない時。

- (二) 乙が任務を負いきれることができず、トレーニングや、或いは職場調整を行っても、なおも業務を負いきれることができない時。
- (三) 本契約を締結した時点で依拠した客観的な状況に著しい変化が発生し、本契約の履行が難しくなり、甲、乙双方の話し合いを経ても、本契約の内容の変更について協議に達することができない時。

第二十五条 乙に下記に掲げる状況が一つでもある時、甲は第二十四条で定めに基づき本契約を解除してはならない。

- (一) 乙が職業病の危害に触れるような作業に従事するが、離職前に健康検査を受けていないか、或いは乙が職業病の恐れがあると診断、或いは医療観察期間内にある時。
- (二) 甲での業務期間内に職業病にかかったり、或いは労災による怪我により、労働能力が喪失したか、或いは一部喪失したと確認された時。
- (三) 病気にかかったり、或いは労災ではない怪我を負い、規定された治療期間内にある時。
- (四) 女子職員が妊娠期間中、出産期間、哺乳期間にある時。
- (五) 甲が継続して満十五年業務を行うが、法定の退職年齢までに5年に満たない時。
- (六) 法律、行政法規で規定されたその他状況の時。

契約上の要点：当事者は法律法規の規定に労働契約を解除しなければならない。

#### 十、労働契約の終了

第二十六条 以下に掲げる状況が一つでもあった時、本契約は終了する。

- (一) 本契約期間が満了した時。
- (二) 乙が法に基づき、基本養老保険待遇を享受し始めた時。
- (三) 乙が死亡し、或いは人民裁判所で死亡宣告を受けるか、或いは失踪宣告を受けた時。
- (四) 甲が法に基づき破産宣告を受けた時。
- (五) 甲が営業許可証の取消を受け、行政命令で閉鎖、撤廃、或いは甲が事前に解散を決定した時。
- (六) 法律、行政法規で規定されたその他状況の時

第二十七条 本契約期間が満了し、第二十五条で定められた状況が一つでもあった時、本契約は、相応する状況が消失するまで延長し、終了させなければならない。しかし、第二十五条第二号で定めた乙が労働能力の喪失、或いは一部喪失があった後、本契約を終了させる状況の時は、国家の労災保険に関連する規定に従い執行すること。

#### 十一、経済補償

第二十八条 下記に掲げる状況の一つでもあった時、甲は乙に経済補償を支払わなければならない。

- (一) 乙が第二十二条に基づき本契約を解除する時。

- (二) 甲が二十条に基づき乙に本契約の解除を申し出を行い、乙との話し合いが一致し、本契約を解除する時。
- (三) 甲が第二十四条に基づき、本契約を解除する時。
- (四) 甲が本契約の条件を維持するか、或いは契約条件を高めて契約の継続を望むが、乙が継続を望まないことを除き、第二十六条第一項に基づき本契約を終了する時。
- (五) 第二十六条第四項、第五項に基づき、本契約を終了する時。
- (六) 法律、行政法規で規定されているその他状況の時。

第二十九条 経済補償は乙が甲で業務している年限に基づき、満一年ごとに1ヶ月の給与を支払う標準で乙に支払う。六ヶ月以上一年未満の時、一年で計算を行う。六ヶ月未満の時、乙に半月分の給与の経済補償を支払う。乙の月給与が本市前年度職員月平均給与の三倍を超える時、乙に支払う経済補償の標準は本市前年度平均月給与の三倍の金額に基づき支払う。その経済補償の年限は最高十二年を越えない。

本条で述べるところの月給与とは、乙が本契約を解除する、或いは終了前の十二ヶ月間の平均給与を指す。

法規ポイント：

『労働契約法』第五十条の規定：雇用事業者は労働契約の解除、或いは終了をする時、労働契約を解除、或いは終了する証明を出し、十五日以内に労働者のために個人ファイルの手續と社会保険関係の移転手續を行わなければならない。

労働者は双方の取決めに基づき、業務の引継ぎを行わなければならない。雇用事業者は本法律の関連規定に基づき、労働者へ経済補償を支払い、業務引継ぎを終了した時に支払わなければならない。

雇用事業者は既に労働契約を解除、或いは終了した契約書に対して、少なくとも二年間保管し、検査に備えておくこと。

## 十二、補足条項と特別な約款

第三十条 乙は甲でのサービス期間は\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日から\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日までとする。

法規ポイント：『労働契約法』第二十二条の規定：雇用事業者が労働者に専門訓練費用を提供し、専門的な技術訓練を行う時、その労働者と協議を締結し、サービス期間を定めることができる。

第三十一条 乙の競業制限期間は\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日から\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日までとする。競業制限の範囲は\_\_\_\_\_とする。競業期間中、甲は乙に一定の経済補償を与え、具体的な標準を\_\_\_\_\_とし、支払い方式は\_\_\_\_\_とする。

法規ポイント：

1. 『労働契約法』第二十三条の規定：雇用事業者と労働者は、労働契約の中で雇用事業者

の商業上の秘密と知的財産権に関連する機密事項を守る取決めをすることができる。機密保持の義務を負う労働者に対して、雇用事業者は労働契約、或いは機密保持協議書において、労働者に競業制限条項を設けることができ、労働契約の解除或いは終了の取決めをした後、競業制限期限内は月毎に労働者に経済補償を与えることができる。労働者が競業制限の取決めに違反した時、取決めに従い雇用事業者に違約金を支払わなければならない。

2. 『労働契約法』第二十四条の規定：競業制限をする職員は雇用事業者で高級管理者、高級技術者とその他機密保持義務を負う職員に限る。競業制限の範囲、地域、期限は雇用事業者と労働者が取決めし、競合制限の取決めは法律、法規の規定に違反してはならない。労働契約を解除、或いは終了後、前項で規定された職員は本事業体と同類の製品を生産、経営し、同類の業務に従事する競合関係にあるその他雇用事業者に行ったり、或いは自分で同類の製品を生産、或いは経営したり、同類の業務に従事する競合制限の期間は二年間を超えてはならない。

### 十三、契約違反をした時の責任

第三十二条 甲が本契約で定めた条件に違反し、本契約を解除、終了、或いは甲の原因で締結した契約が無効となり、乙に損害を与えた場合、損失の程度に基づき賠償責任を負わなければならない。

第三十三条 乙が本契約で定めた条件に違反し、本契約を解除、或いは乙の原因により締結した契約が無効となり、甲に経済的損失を与えた時、損失した程度によって賠償責任を負わなければならない。

第三十四条 乙がサービス期間の取決めに違反した時、違約金\_\_\_\_\_を負わなければならない。

法的ポイント：

『労働契約法』第二十二条の規定：労働者がサービス期間の取決めに違反した時、取決めに従い、雇用事業者は違約金を支払わなければならない。違約金の金額は、雇用事業者が提供するトレーニング費用を超えてはならない。雇用事業者は労働者に支払いを要求する違約金はサービス期間でまだ履行されていない一部が均等分担されるべきトレーニングの費用を超えてはならない。

雇用事業者と労働者がサービス期間を取決めする時、正常な給与調整メカニズムに基づき労働者のサービス期間中の労働報酬を上げることは影響しない。

第三十五条 乙が競業制限規定に違反した時、負うべき違約金は\_\_\_\_\_とする。

契約上の要点：第三十四条、第三十五条は当事者にサービス期間、競業制限の取決めをする状況がある時のみ適用する。

法的ポイント：

『労働契約法』第二十五条の規定：本法第二十二条と第二十三条で規定されている場合を除いては、雇用事業者は労働者と労働者が違約金を負担することを取決めてはならない。

十四、その他

第三十六条 本契約で書かれていない事項、或いは労働基準に関連する内容が、今後国家、本市の関連する規定に相反する時は、関連規定に基づき執行する。

第三十七条 本契約は一式二部とし、甲乙双方各一部保管すること。双方署名捺印後、効力を発揮する。

甲（捺印）

乙（署名捺印）

委託代理人（署名捺印）

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日