

「中華人民共和国労働契約法実施条例」

(2008年9月18日公布・施行)

2008年10月

日本貿易振興機構（ジェトロ）上海センター編

※ 本資料は上海リーグ（里格）法律事務所のご好意により、ジェトロが同社から許諾を得てウェブサイトに掲載しています。

なお、中国政府が発表した原文については、以下のURL よりご参照いただけます。

http://www.gov.cn/flfg/2008-09/19/content_1099500.htm

中華人民共和国労働契約法実施条例

第一章 総 則

第一条 「中華人民共和国労働契約法」(以下、「労働契約法」という)の実施を貫徹するため、この条例を制定する。

第二条 各級の人民政府及び県級以上の人民政府の労働行政等の関係部門並びに労働組合等の組織は措置を講じ、労働契約法の実施貫徹を推進し、労働関係の調和を促進しなければならない。

第三条 法により設立された会計事務所、法律事務所等のパートナーシップ及び基金会は、労働契約法に定める雇用企業に含める。

第二章 労働契約の締結及び履行

第四条 労働契約法に定める雇用企業が設立した分支機構は、法に従い営業許可証又は登記証書を取得している場合、使用者として労働者と労働契約を締結することができる。また、法に従い営業許可証又は登記証書を取得していない場合、雇用企業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。

第五条 雇用企業から書面による通知を受けたにもかかわらず、労働者の使用開始日から1ヶ月以内に書面による労働契約を締結することを労働者が拒否する場合、雇用企業は書面により労働関係の終了を労働者に通知しなければならないが、労働者に経済補償を支払う必要はない。但し、実際の勤務時間による労働報酬については法に従い労働者に支給しなければならない。

第六条 雇用企業が労働者の使用開始日から1ヶ月以上1年未満、労働者と書面による労働契約を締結していない場合には、労働契約法第82条の規定により労働者に毎月2倍の賃金を支払わなければならない。また労働者と書面による労働契約を補足締結しなければならない。労働者が書面による労働契約の締結を拒否する場合、雇用企業は書面により労働関係の終了を労働者に通知しなければならない。また労働契約法第47条により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企業が毎月2倍の賃金を労働者に支払わなければならない場合、起算日は労働者の使用開始日から満1ヶ月の翌日とし、締切日は労働契約の補足締結日の前日とする。

第七条 雇用企業は、労働者の使用開始日から満1年になっても労働者と書面による労働契約を締結していない場合には、労働者の使用開始日から満1ヶ月の翌日から満1年の前日までの間労働契約法第82条の規定により労働者に毎月2倍の賃金を支払わなければならない。また労働者の使用開始日から満1年になる当日に労働者と無固定期間労働契約を締結したとみなし、即時に労働者と書面による労働契約を補足締結しなければならない。

第八条 労働契約法第7条所定の「従業員名簿」には、労働者の氏名、性別、身分証明書番号、戸籍住所及び現住所、連絡先、雇用形態、雇用開始時間並びに労働契約期間等の内容が含まなければならない。

第九条 労働契約法第14条第2項第(1)号に定める「連続勤務満10年」の起算点については、雇用企業における労働者の使用開始日から起算し、労働契約法施行前の勤務年数を含めなければならない。

第十条 労働者側に因らない原因で、労働者が元の雇用企業の手配により新たな雇用企業にて勤務する場合には、労働者の元の雇用企業における勤務年数は、新たな雇

用企業の勤務年数に合算する。新たな雇用企業が法に基づき労働契約を解除、終了し、経済補償金を支払う勤務年数の算定において、元の雇用企業が労働者に対し経済補償金を支給した場合は、元の雇用企業での勤務年数を計算に含めない。

第十一条 労働者と雇用企業が協議により合意した場合を除き、労働者が労働契約法第 14 条第 2 項の規定により無固定期間労働契約の締結を提起した場合、雇用企業は労働者と無固定期間労働契約を締結しなければならない。双方は合法、公平、平等及び自由意志、協議一致並びに信義誠実の原則に基づき、労働契約の内容について協議し確定する。協議が調わない内容については、労働契約法第 18 条の規定により執行する。

第十二条 地方各級の人民政府及び県級以上の地方人民政府の関係部門が、就業困難な人員の就業を解決するために提供する、職位手当及び社会保険手当を支給する公益性職位に係る労働契約には、労働契約法の無固定期間労働契約に係わる規定及び経済補償支払いに係る規定を適用しない。

第十三条 雇用企業と労働者は、労働契約法第 44 条に定める労働契約の終了事由以外に、その他の労働契約の終了条件を約定してはならない。

第十四条 労働契約履行地と雇用企業登録地とが一致しない場合、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の従業員月平均賃金基準等に関する事項については、労働契約履行地の関連規定に従い執行する。雇用企業登録地の関連基準が労働契約履行地の関連基準を上回り、且つ雇用企業と労働者が雇用企業登録地の関連基準に従い執行する旨を協議により約定する場合は、その約定による。

第十五条 試用期間における労働者の賃金は、当該企業の同一の職位の最低賃金の 80%を下回ってはならず、又は労働契約に約定する賃金の 80%を下回ってはならず、また雇用企業所在地の最低賃金基準を下回ってはならない。

第十六条 労働契約法第 22 条第 2 項所定の養成・訓練費用には、雇用企業が労働者に専門技術の養成・訓練を行う為に支払った、証憑のある養成・訓練費用、養成・訓練期間の出張旅費及び養成・訓練により生ずるその他の直接費用が含まれる。

第十七条 労働契約の期間が満了しても、雇用企業及び労働者が労働契約法第 22 条に基づき約定した服務期間が満了していない場合には、労働契約は、服務期間満了まで延長されなければならない。双方に別段の約定のある場合には、当該約定に従う。

第三章 労働契約の解除及び終了

第十八条 次に掲げる事由の 1 つがある場合、労働者は労働契約法に定める条件、手続に従い、雇用企業との固定期間労働契約、無固定期間労働契約又は一定の職務の完遂までを期限とする労働契約を解除することができる。

- (一) 労働者と雇用企業とが協議により合意したとき。
- (二) 労働者が 30 日前に書面により雇用企業に通知したとき。
- (三) 労働者が試用期間において 3 日前に雇用企業に通知したとき。
- (四) 雇用企業が労働契約書の約定に従い労働保護又は労働条件を提供しなかったとき。
- (五) 雇用企業が労働報酬について支払うべき金額を期日に支払わなかったとき。
- (六) 雇用企業が法に従い労働者のために社会保険費用を支払わなかったとき。
- (七) 雇用企業の規則制度が法律、法規の規定に違反し、労働者の権益を損なったとき。

(八)雇用企業が詐欺、強迫の手段又は人の危難に乗じて、労働者にその真実の意思に背いた状況下で労働契約を締結させ、又は変更させたとき。

(九)雇用企業が労働契約の中で自らの法定責任を免除し、又は労働者の権利を排除したとき。

(十)雇用企業が法律及び行政法規の強行規定に違反したとき。

(十一)雇用企業が暴力、脅迫または不法に人身の事由を制限する方法で労働者に労働を強制したとき。

(十二)雇用企業が違法に危険作業を指示、命令し、労働者の人身に危険が及んだとき。

(十三)法律及び行政法規の規定する、労働者が労働契約を解除できるその他の事由

第十九条 次に掲げる事由の1つがある場合、労働契約法に定める労働契約解除の条件、手続に従い、雇用企業は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職務の完遂までを期限とする労働契約を解除することができる。

(一)雇用企業と労働者とが協議により合意したとき。

(二)労働者が試用期間において採用条件に合致しないことが証明されたとき。

(三)労働者が雇用企業の規則制度に重大に違反したとき。

(四)労働者が職務上重大な過失を犯し、私利を図り、雇用企業に重大な損害をもたらしたとき。

(五)労働者が同時に他の雇用企業と労働関係を確立し、当該企業の業務任務の遂行に重大な影響をもたらし、又は雇用企業の指摘を経ても是正を拒否するとき。

(六)労働者が詐欺若しくは強迫の手段により、又は人の危難に乗じて雇用企業にその真実の意思に背いた状況下で労働契約を締結させ、又は変更させたとき。

(七)労働者が法により刑事責任を追及されたとき。

(八)労働者が病を患い、又は業務外の原因により負傷した場合において、所定の医療期間の満了後に元の業務に従事することができず、また、雇用企業が別途手配した業務に従事することもできないとき。

(九)労働者がその任に堪えることができず、養成・訓練又は職位の調整を経て、なお業務に堪えることができないとき。

(十)労働契約締結の際に根拠とした客観的状況に重大な変化が生じ、労働契約が履行不能となり、雇用企業と労働者との協議を経て、労働契約内容の変更につき合意に達することができないとき。

(十一)雇用企業が企業破産法の規定により再編を行うとき。

(十二)雇用企業の生産経営に重大な困難が生じたとき。

(十三)企業の生産転換、重大な技術革新又は経営方式の調整により、労働契約の変更を経た後に、なお人員削減を必要とするとき。

(十四)労働契約締結の際に根拠としたその他客観的経済状況に重大な変化が生じたことに起因して、労働契約が履行不能となったその他のとき。

第二十条 雇用企業が労働契約法第40条の規定に基づき、労働者に1ヶ月分の賃金を別途支払うことを選択する場合、その別途支払う1ヶ月分の賃金は、当該労働者の前月の賃金基準に基づき確定しなければならない。

第二十一条 労働者が法定の定年年齢に達したときは、労働契約を終了する。

第二十二条 一定の職務の完遂までを期限とする労働契約が、職務の完遂をもって終了する場合、雇用企業は、労働契約法第47条の規定に基づき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 雇用企業は、法により労災従業員の労働契約を終了する場合、労働契約法第47条の規定に基づき経済補償を支払うほか、更に国の労災保険に係る規

定に基づき一括の労災医療補助一時金及び後遺障害就業補助一時金を支払わなければならない。

第二十四条 雇用企業の発行する、労働契約の終了又は解除の証明書には、労働契約の期間、解除又は労働契約終了の期日、業務職位及び当該企業における勤務年数を記載しなければならない。

第二十五条 雇用企業は、労働契約法の規定に違反して労働契約を解除し、又は終了し、労働契約法第 87 条の規定により賠償金を支払った場合には、経済補償を支払わない。賠償金の算定年数は労働者の使用開始日から起算する。

第二十六条 雇用企業と労働者とが服務期間を約定した場合において、労働者が労働契約法第 38 条の規定により労働契約を解除するときは、服務期間に係る約定の違反に属さず、雇用企業は、労働者に違約金を支払うよう要求してはならない。

次に掲げる事由の 1 つがあり、雇用企業と労働者が服務期間を約定した労働契約を解除する場合には、労働者は、約定に従い雇用企業に違約金を支払わなければならない。

(一)労働者が雇用企業の規則制度に重大に違反したとき。

(二)労働者が職務上重大な過失を犯し、私利を図り、雇用企業に重大な損害をもたらしたとき。

(三)労働者が同時に他の雇用企業と労働関係を確立し、当該企業の業務任務の遂行に重大な影響をもたらし、又は雇用企業の指摘を経ても是正を拒否するとき。

(四)労働者が詐欺若しくは強迫の手段により、又は人の危難に乗じて雇用企業にその真実の意思に背いた状況下で労働契約を締結させ、又は変更させたとき。

(五)労働者が法により刑事責任を追及されたとき。

第二十七条 労働契約法第 47 条に定める経済補償の月給は、時給又は出来高賃金、ボーナス及び手当等の貨幣性収入を含む、労働者の取得すべき賃金に基づき算定する。労働者の労働契約を解除又は終了する直前の 12 ヶ月の平均賃金が当地の最低賃金より低いときは、当地の最低賃金によって算定する。勤務時間が 12 ヶ月未満の場合は実際の勤務月数によって平均賃金を算定する。

第四章 労務派遣の特別規定

第二十八条 派遣先企業又はその所属企業が出資し、又はパートナーとして設立し、当該派遣先企業又はその所属企業に労働者を派遣する労務派遣企業は、労働契約法第 67 条所定の、派遣先企業が自ら設立した労務派遣企業に属する。

第二十九条 派遣先企業は労働契約法第 62 条に定める義務を履行し、派遣労働者の合法的權益を守らなければならない。

第三十条 労務派遣企業は、非全日制雇用により労働者を募集採用してはならない。

第三十一条 労務派遣企業又は派遣労働者が法により労働契約を解除し、又は終了することにより生じる経済補償については、労働契約法第 46 条及び第 47 条の規定により執行する。

第三十二条 労務派遣企業が派遣労働者の労働契約を違法に解除し、又は終了した場合には、労働契約法第 48 条の規定により執行する。

第五章 法的責任

第三十三条 雇用企業が労働契約法及び本条例の従業員名簿の設置に関する規定に違反した場合、労働行政部門は期限を定めて是正を命ずる。所定期限が過ぎても是正されないときは、労働行政部門より 2000 元以上 2 万元以下の反則金を課せられる。

第三十四条 雇用企業が労働契約法の規定により労働者に支払わなければならない毎月2倍の賃金又は賠償金を支払っていない場合、労働行政部門は雇用企業に支払いを命じなければならない。

第三十五条 雇用企業が労働契約法及び本条例の労働派遣に関する規定に違反した場合、労働行政部門及びその他の関連主管部門は是正を命ずる。情状が重いものは、派遣労働者一人当たり1000元以上5000元以下の基準によって反則金を課す。派遣労働者に損害をもたらした場合、労務派遣企業と労働者使用企業は連帯賠償責任を負う。

第六章 附 則

第三十六条 労働契約法及び本条例に違反する行為に対し苦情申立て、又は通報がある場合には、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」の規定により取り扱う。

第三十七条 労働者と雇用企業との間に労働契約の締結、履行、変更、解除又は終了に起因して紛争が発生した場合には、「中華人民共和国労働紛争調停仲裁法」の規定により処理する。

第三十八条 本条例は公布日より施行する。