

中華人民共和国労働契約法

(2007年6月29日第十回全国人民代表大会常務委員会第二十八回会議通過)

目次

- 第一章 総則
- 第二章 労働契約の締結
- 第三章 労働契約の履行と変更
- 第四章 労働契約の解除と終了
- 第五章 特別規定
 - 第一節 集団契約
 - 第二節 労務派遣
 - 第三節 非全日制雇用
- 第六章 監督検査
- 第七章 法律責任
- 第八章 附則

第一章 総則

第一条 労働契約制度を整備し、労働契約双方の当事者の権利及び義務を明確にし、労働者の合法的權益を擁護し、調和のとれた安定的労働関係を構築、発展させるため、本法を制定する。

第二条 中華人民共和国国内の企業、個人経済組織、民営非企業単位等の組織(以下、「使用者」という)と労働者が労働関係を形成し、労働契約を締結、履行、変更、解除又は終了する場合に本法を適用する。

国家機関、事業機関、社会团体とこれらと労働関係を形成する労働者が労働契約を締結、履行、変更、解除又は終了する場合は本法により執行する。

第三条 労働契約を締結する場合は、適法、公平、平等及び自由意思、協議一致、誠実信義の原則を遵守しなければならない。

法により締結された労働契約は拘束力を有し、使用者と労働者は労働契約で約定された義務を履行しなければならない。

第四条 使用者は法により労働規則制度を確立及び整備し、労働者が労働権利を享受し、労働義務を履行することを保障しなければならない。

使用者が労働報酬、勤務時間、休憩・休暇、労働安全衛生、保険福利、従業員研修、労

働紀律及び労働ノルマ管理等についての労働者の密接な利益に直接関わる規則制度又は重要事項を制定、改正又は決定する場合は、従業員代表大会又は従業員全体で討議し、方案及び意見を提出し、労働組合又は従業員代表と平等な協議を経て確定しなければならない。

規則制度及び重要事項決定の実施過程で、労働組合又は従業員は不適切であると考える場合、使用者にそれを提起し、協議によって改正・改善する権利を有する。

使用者は、労働者の密接な利益に直接関わる規則制度及び重要事項決定を、公示するか又は労働者に告知しなければならない。

第五条 県級以上の人民政府労働行政部門は労働組合及び企業側代表とともに、健全に労働関係を調整する三者間体制を確立し、労働関係に関する重要問題を共同で検討し解決する。

第六条 労働組合は労働者が使用者と法により労働契約を締結及び履行するように支援・指導し、使用者とともに集団協議体制を確立し、労働者の合法的権益を擁護しなければならない。

第二章 労働契約の締結

第七条 使用者は労働者雇用の日から労働者と労働関係を形成する。使用者は従業員名簿を作成して調査に備えなければならない。

第八条 使用者が労働者を募集・採用する場合は、労働者に対し事実のとおり業務内容、勤務条件、勤務場所、職業的危険、安全生産の状況、労働報酬及び労働者が知ることを要求するその他の状況を告知しなければならない。使用者は労働者の労働契約に直接関係する基本的状況について知る権利を有し、労働者は事実のとおり説明しなければならない。

第九条 使用者が労働者を募集・採用する場合は、労働者の住民身分証及びその他証明書を差し押さえてはならず、労働者に担保の提供を求めるか、又はその他の名義で労働者から財物を受け取ってはならない。

第十条 労働関係を形成するに当たっては、書面により労働契約を締結しなければならない。

既に労働関係を確立しているが、同時に書面により労働契約を締結していない場合は、雇用の日から1ヶ月以内に書面による労働契約を締結しなければならない。

使用者と労働者が雇用の前に労働契約を締結した場合は、労働関係は雇用の日から確立する。

第十一条 使用者が雇用と同時に書面により労働契約を締結せず、労働者と約定した労働報酬が不明確である場合、新たに雇用した労働者の労働報酬は集団契約で規定している基準に基づき執行する。集団契約がない場合又は集団契約に規定されていない場合は、「同工同酬（同一労働、同一賃金）」制を実施する。

第十二条 労働契約はそれぞれ固定期間のある労働契約、固定期間のない労働契約及び一定の業務任務の完了を以って期間とする労働契約の3種類とする。

第十三条 固定期間のある労働契約とは、使用者と労働者が契約の終了時期を約定している労働契約を指す。

使用者と労働者が協議により合意に達すれば、固定期間のある労働契約を締結することができる。

第十四条 固定期間のない労働契約とは、使用者と労働者が終了時期を約定していない労働契約を指す。

使用者と労働者が協議により合意に達すれば、固定期間のない労働契約を締結することができる。下記の状況のいずれかがあり、労働者が労働契約の更新、締結について提起又は同意した際は、労働者が固定期間のある労働契約の締結を提起する場合を除き、固定期間のない労働契約を締結しなければならない。

- (1) 労働者が当該使用者において連続満 10 年勤務している場合
- (2) 使用者が労働契約制度を初めて実施するか、又は国有企業が制度改革により新たに労働契約を締結する時点で、労働者が当該使用者において連続満 10 年勤務しており、かつ法定退職年齢まで 10 年に満たない場合
- (3) 固定期間のある労働契約を連続して 2 回締結し、かつ労働者に本法第三十九条並びに第四十条第 1 項、第 2 項の規定する情況がないときに、労働契約を更新する場合

使用者が労働者を雇用した日から満 1 年以内に労働者と書面により労働契約を締結しない場合、使用者と労働者は既に固定期間のない労働契約を締結しているものとみなす。

第十五条 一定の業務任務の完了を以って期間とする労働契約とは、使用者と労働者がある業務の完了を以って契約期間とすることを約定した労働契約を指す。

使用者と労働者が協議により合意に達すれば、一定の業務任務の完了を以って期間とする労働契約を締結することができる。

第十六条 労働契約は使用者と労働者が協議のうえ合意し、かつ使用者及び労働者が労働契約文書上に署名又は捺印することで発効する。

労働契約文書は使用者と労働者がそれぞれ一部ずつ保有する。

第十七条 労働契約は下記の条項を具備していなければならない。

- (1) 使用者の名称、住所及び法定代表者又は主な責任者
- (2) 労働者の氏名、住所及び住民身分証又はその他有効である身分証明書類の番号
- (3) 労働契約の期間
- (4) 業務内容及び勤務場所
- (5) 勤務時間及び休憩、休暇
- (6) 労働報酬
- (7) 社会保険
- (8) 労働保護、労働条件及び職業的危険の防護
- (9) 法律、法規で労働契約に盛り込むべきその他の事項

労働契約では前項で規定されている必須条項の他に、使用者と労働者は試用期間、職業研修、機密保持、補助保険及び福利待遇等のその他事項を約定することができる。

第十八条 労働契約における労働報酬及び労働条件等の基準の約定が不明確であるために紛争が生じた場合は、使用者と労働者は再度協議することができる。協議が合意に達し

ない場合は、集団契約の規定を適用する。集団契約がなく、又は集団契約で労働報酬について規定していない場合は、「同工同酬（同一労働、同一賃金）」制を実施する。集団契約がなく、又は集団契約において労働条件等の基準について規定していない場合は、国の関連規定を適用する。

第十九条 労働契約期間が3ヶ月以上1年未満の場合、試用期間は1ヶ月を超えてはならない。労働契約期間が1年以上3年未満の場合、試用期間は2ヶ月を超えてはならない。3年以上の固定期間のある労働契約及び固定期間のない労働契約の場合、試用期間は6ヶ月を超えてはならない。

同一使用者が同一労働者と試用期間を約定するのは一回限りとする。

一定の業務任務の完了を以って期間とする労働契約又は労働契約期間が3ヶ月に満たない場合には、試用期間を約定してはならない。

試用期間は、労働契約期間内に含まれる。労働契約で試用期間のみを約定している場合は、試用期間は成立せず、当該期間を労働契約期間とする。

第二十条 労働者の試用期間の賃金は本使用者における同種の職位の最低ランク賃金又は労働契約で約定した賃金の80パーセントを下回ってはならず、かつ使用者所在地における最低賃金基準を下回ってはならない。

第二十一条 試用期間中は、労働者に本法第三十九条及び第四十条第1項第2項の規定する状況がある場合を除き、使用者は労働契約を解除してはならない。使用者が試用期間中に労働契約を解除する場合は、労働者に対し事由を説明しなければならない。

第二十二条 使用者は、労働者のために研修費用を提供し、これに対して専門的な技術研修を行う場合には、当該労働者との間で協議書を締結し、服務期間を約定することができる。

労働者が服務期間の約定に違反した場合、約定により使用者に違約金を支払わなければならない。違約金の金額は、使用者が提供する研修費用を超えてはならない。使用者が労働者に支払いを要求する違約金は、服務期間の未履行部分に割り当てられるべき研修費用を超えてはならない。

使用者と労働者が服務期間を約定する場合、正常な賃金調整メカニズムによる労働者の服務期間における労働報酬の引き上げに影響しない。

第二十三条 使用者と労働者は、労働契約の中で使用者の商業秘密保持及び知的財産権に関する秘密保持事項について約定することができる。

秘密保持義務を負う労働者に対して、使用者は労働契約又は秘密保持協議の中で労働者と競業制限条項を約定し、かつ労働契約を終了又は解除した後、競業制限期間内に月極で労働者に支払う経済補償について約定することができる。労働者が競業制限の約定に違反した場合は、約定に基き使用者に違約金を支払わなければならない。

第二十四条 競業制限を行う人員は使用者の高級管理職員、高級技術職員及びその他の機密保持義務を負う人員に限る。競業制限の範囲、地域、期限は使用者と労働者が約定し、競業制限の約定は法律、法規の規定に違反してはならない。

労働契約の解除又は終了後に、前項で規定されている人員が本使用者と同種の製品及び

業務を生産又は取り扱っている競合関係にあるその他の使用者に就職するか、又は自身で開業して同種製品又は業務を生産或いは取り扱ってはならないことを制限する期限は2年を超えてはならない。

第二十五条 本法第二十二条及び第二十三条に規定されている状況を除き、使用者は労働者と労働者が負担する違約金について約定してはならない。

第二十六条 下記の労働契約は無効又は一部無効とする。

- (1) 詐欺、脅迫の手段又は危機に乗じて、相手側に真実の意思に背く状況下において労働契約を締結又は変更させた場合
- (2) 使用者が自らの法定責任を免除し、労働者の権利を排除している場合
- (3) 法律、行政法規の強制的規定に違反する場合

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

第二十七条 労働契約が一部無効となっても、その他の部分の効力に影響がない場合、その他の部分は依然として有効である。

第二十八条 労働契約の無効が確認された時点で、労働者が既に労働を提供している場合、使用者は労働者に対し労働報酬を支給しなければならない。労働報酬の額は、本使用者と同一又は近接する職位の労働者の労働報酬を参照に確定する。

第三章 労働契約の履行と変更

第二十九条 使用者及び労働者は労働契約の約定に従い、各自の義務を全面的に履行しなければならない。

第三十条 使用者は労働契約の約定及び国の規定に基づき、労働者に期限どおりに満額の労働報酬を支給しなければならない。

使用者が労働報酬の支給遅滞又は満額を支給しなかった場合、労働者は法により当地の人民法院に対し支給命令を申請することができ、人民法院は法により支給命令を発しなければならない。

第三十一条 使用者は労働ノルマ基準を厳格に執行し、労働者に対し時間外勤務を強要する又は形を変えて強要してはならない。使用者が時間外勤務を手配する場合は、国の関連規定に基づき労働者に時間外勤務賃金を支給しなければならない。

第三十二条 労働者が、使用者の管理職員による規則に違反した指示、危険作業の強要を拒否した場合、労働契約の違反とみなさない。

労働者は、生命安全への危害及び身体の健康を損なう労働条件については、使用者に対して批評、告発、告訴する権利を有する。

第三十三条 使用者が名称、法定代表者、主要責任者又は投資者等の事項を変更しても労働契約の履行に影響しない。

第三十四条 使用者に合併又は分割等の状況が発生した場合、元の労働契約は引き続き有効であり、労働契約はその権利及び義務を引き継ぐ使用者が継続履行する。

第三十五条 使用者及び労働者は協議による合意のうえで労働契約の約定内容を変更することができる。労働契約を変更する場合は、書面による形式を採用しなければならない。変更後の労働契約文書は使用者と労働者がそれぞれ一部ずつ保有する。

第四章 労働契約の解除と終了

第三十六条 使用者及び労働者は協議による合意のうえで労働契約を解除することができる。

第三十七条 労働者は30日前に書面により使用者に通知し、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日前までに使用者に通知した場合、労働契約を解除することができる。

第三十八条 使用者に以下の状況のいずれかがある場合、労働者は労働契約を解除することができる。

- (1) 労働契約の約定どおりに労働保護又は労働条件を提供しない場合
- (2) 期限どおりに労働報酬を満額支給しない場合
- (3) 法により労働者のために社会保険料を納付しない場合
- (4) 使用者の規則制度が法律、法規の規定に違反し、労働者の権益に損害を与えた場合
- (5) 本法第二十六条第1項の規定する状況により、労働契約が無効となった場合
- (6) 法律、行政法規の規定する労働者が労働契約を解除することができるその他の状況

使用者が暴力、威嚇又は違法に人身の自由を制限する手段により労働者に労働を強制した場合、又は使用者が規則に違反し、労働者の人身の安全を脅かす危険作業を指示、強要した場合は、労働者は直ちに労働契約を解除ことができ、使用者に事前に告知する必要はない。

第三十九条 労働者に下記の状況のいずれかがある場合、使用者は労働契約を解除することができる。

- (1) 試用期間中に採用条件に合致していないことが証明された場合
- (2) 使用者の規則制度に甚だしく違反した場合
- (3) 著しい職務怠慢、不正利得行為により使用者に重大な損害を与えた場合
- (4) 労働者が同時に他の使用者と労働関係を形成し、本使用者の業務任務の完成に甚だしい影響を与えたか、又はそれを使用者が指摘しても是正を拒否した場合
- (5) 本法第二十六条第1項で規定する状況により労働契約が無効とされた場合
- (6) 法により刑事責任を追及された場合

第四十条 下記の状況のいずれかがある場合、使用者は30日前までに書面により労働者本人に通知するか、又は労働者に対し1ヶ月の賃金を余分に支給した後、労働契約を解除することができる。

- (1) 労働者が罹病又は業務によらない負傷により、規定の医療期間満了後も元の業務に従事することができず、使用者が別途手配した業務にも従事することができない場合
- (2) 労働者が業務を全うできないことが証明され、職業訓練又は職場調整を経てもなお業務を全うできない場合

- (3) 労働契約の締結時に依拠した客観的な状況に重大な変化が起こり、労働契約の履行が不可能となり、使用者と労働者が協議を経ても労働契約の内容変更について合意できなかった場合

第四十一条 下記の状況のいずれかがあり、20人以上又は20人未満だが企業従業員総数の10%以上の人員削減が必要な場合は、使用者は30日前までに労働組合又は全従業員に対し状況を説明し、労働組合又は従業員の意見を聴取後に、人員削減方案を労働行政部門に報告したうえで人員削減を行うことができる。

- (1) 企業破産法の規定によって再編を行う場合
- (2) 生産、経営が極めて困難になった場合
- (3) 企業の製品転換、重大な技術革新又は経営方式に調整があり、労働契約変更後においてなお人員削減が必要である場合
- (4) その他の労働契約の締結時に依拠した客観的な経済状況に重大な変化が起こり、労働契約の履行が不可能となった場合

人員削減に当たっては、下記の人員を優先的に継続して雇用しなければならない。

- (1) 本使用者と比較的長期間の固定期間のある労働契約を締結している者
- (2) 本使用者と固定期間のない労働契約を締結している者
- (3) 家庭内に他に就業者がなく、扶養を必要とする老人又は未成年者を有する者

使用者が本条第1項の規定により人員削減を行い、6ヶ月以内に新たに人員を募集・雇用する場合は、削減された人員に通知し、かつ同等条件下においては削減された人員を優先的に募集・雇用しなければならない。

第四十二条 労働者に以下の状況のいずれかがある場合、使用者は本法第四十条、第四十一条の規定に従い労働契約を解除してはならない。

- (1) 職業病の危険を伴う作業に従事・接触した労働者で、職位を離れる前に職業健康診断を行っていないか、又は職業病の疑いのある病人で診断又は医学的観察期間にある場合
- (2) 本組織で職業病に罹患したか、又は業務による負傷により労働能力を喪失又は一部喪失したと確認された場合
- (3) 罹病又は業務によらない負傷により規定の医療期間内にある場合
- (4) 女子従業員で妊娠期、出産期、授乳期にある場合
- (5) 本使用者に連続満15年勤務し、かつ法定退職年齢まで5年未満の場合
- (6) 法律、行政法規で規定されているその他の状況

第四十三条 使用者が一方的に労働契約を解除する場合は、その事由について事前に労働組合に通知しなければならない。使用者が法律、行政法規の規定又は労働契約の約定に違反した場合、労働組合は使用者に是正を要求する権利を有する。使用者は労働組合の意見を検討し、かつその処理結果を書面により労働組合に通知しなければならない。

第四十四条 下記の状況のいずれかがある場合、労働契約は終了する。

- (1) 労働契約期間が満了した場合
- (2) 労働者が法により基本養老保険待遇を受け始めている場合
- (3) 労働者が死亡したか、又は人民法院により死亡宣告又は失踪宣告がなされた場合

- (4) 使用者が法により破産を宣告された場合
- (5) 使用者が営業許可証を取り消され、閉鎖を命じられ、取り消された場合又は使用者が事前解散を決定した場合
- (6) 法律、行政法規が規定するその他の状況

第四十五条 労働契約が満了し、本法第四十二条に規定されている状況のいずれかがある場合、労働契約は相応の状況が消失する時まで継続されなければならない。ただし、本法第四十二条第2項に規定されている労働能力を喪失又は一部喪失した労働者の労働契約終了については、国の労災保険に関する規定に照らして執行する。

第四十六条 下記の状況のいずれかがある場合、使用者は労働者に経済補償を支給しなければならない。

- (1) 労働者が本法第三十八条の規定により労働契約を解除した場合
- (2) 使用者が本法第三十六条の規定により労働者に労働契約の解除を提起し、かつ労働者と労働契約の解除について協議により合意した場合
- (3) 使用者が本法第四十条の規定により労働契約を解除した場合
- (4) 使用者が本法第四十一条第1項の規定により労働契約を解除した場合
- (5) 使用者が労働契約で約定した条件を維持するか引き上げて労働契約を継続締結し、労働者が労働契約の更新に同意しない状況以外に、本法第四十四条第一項の規定により固定期間のある労働契約を終了する場合
- (6) 本法第四十四条第4項、第5項の規定により労働契約を終了する場合
- (7) 法律、行政法規で規定されているその他の状況

第四十七条 経済補償は労働者が本使用者に勤務していた年数に照らし、1年ごとに賃金1ヶ月分を基準として労働者に支払われる。6ヶ月以上1年に満たない場合には1年として計算する。6ヶ月に満たない場合は、労働者に半月分の経済補償を支払う。

労働者の月賃金が使用者の所在直轄市、区を設ける市級人民政府の公布する本地区の前年度従業員の平均賃金の3倍を上回る場合には、これに支払う経済補償の基準は労働者の月平均賃金の3倍の金額を支払い、これに支払う経済補償の年数は最高で12年を超えない。

本条でいう月賃金とは、労働者が労働契約を解除又は終了する前12ヶ月の平均賃金を指す。

第四十八条 使用者が本法の規定に違反し労働契約を解除又は終了し、労働者が労働契約の継続履行を要求した場合、使用者は継続履行しなければならない。労働者が労働契約の継続履行を要求しないか、又は既に労働契約の継続履行ができない場合、使用者は本法第八十七条の規定により賠償金を支払わなければならない。

第四十九条 国は措置を講じ、労働者の社会保険関係の、地区を跨いだ転移・接続制度を確立し、健全化する。

第五十条 使用者は、労働契約の解除又は終了と同時に労働契約の解除又は終了の証明を発行し、かつ15日以内に労働者の档案（人事資料）及び社会保険関係の移転手続きを行わなければならない。

労働者は双方の約定に基づき、業務の引き継ぎを行わなければならない。使用者は、本法の関連規定に基づき労働者に経済補償金を支給しなければならない場合は、業務の引き継ぎの終了時に支給する。

使用者は既に解除又は終了した労働契約の文書を少なくとも2年以上保存し、調査に備えなければならない。

第五章 特別規定

第一節 集団契約

第五十一条 企業の従業員側と使用者は平等な協議により労働報酬、勤務時間、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提出し、討議採択しなければならない。

集団契約は労働組合が企業の従業員側を代表して使用者と締結する。労働組合を確立していない使用者については、上級労働組合の指導により、労働者の推薦する代表が、使用者と締結するものとする。

第五十二条 企業の従業員側は使用者と労働安全衛生、女子従業員の権益保護、賃金調整メカニズム等専門項目の集団契約を締結することができる。

第五十三条 県級以下の区域における建築業、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性集団契約又は区域性集団契約を締結することができる。

第五十四条 集団契約締結後は、労働行政部門に報告しなければならない。労働行政部門が集団契約の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、集団契約は直ちに効力を生じる。

法により締結された集団契約は、使用者と労働者に対し拘束力を有する。業種性、区域性の集団契約は、当地の当該業種、本区域の使用者及び労働者に対する拘束力を有す。

第五十五条 集団契約における労働報酬及び労働条件の基準は、当地の人民政府が規定する最低基準を下回ってはならない。使用者が労働者と締結する労働契約における労働報酬及び労働条件等の基準は集団契約が規定する基準を下回ってはならない。

第五十六条 使用者が集団契約に違反し、従業員の労働の権益を侵害する場合、労働組合は法により使用者に責任を負うよう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、協議によっても解決できない場合、労働組合は法により仲裁の申請又は訴訟の提起を行うことができる。

第二節 労務派遣

第五十七条 労務派遣機関は会社法の関連規定に基き設立し、登録資本は50万元を下回ってはならない。

第五十八条 労務派遣機関は本法で述べられる使用者とされ、使用者の労働者に対する義務を履行しなければならない。労務派遣機関が被派遣労働者と締結する労働契約には、本法第十七条で規定されている事項以外に、被派遣労働者の派遣先及び派遣期間、業務職位等の状況が記載されていなければならない。

労務派遣機関は被派遣労働者と2年以上の固定期間のある労働契約を締結し、月極で労働報酬を支給しなければならない。被派遣労働者の業務のない期間において労務派遣機関は、所在地の人民政府の規定する最低賃金基準に基づき、これに対して月極で報酬を支給

しなければならない。

第五十九条 労務派遣機関が労働者を派遣する場合は、労務派遣形式による雇用を受け入れる機関（以下「派遣先」とする）と労務派遣協議を締結しなければならない。労務派遣協議においては派遣職位、人数、派遣期間、労働報酬及び社会保険料の金額と支払方法及び協議に違反した場合の責任について約定しなければならない。

派遣先は業務職位の実際の必要に基づき、労務派遣機関と派遣期間を確定しなければならない。連続した雇用期間をいくつかの短期労務派遣協議に分割して締結してはならない。

第六十条 労務派遣機関は労務派遣協議の内容を被派遣労働者に告知しなければならない。

労務派遣機関は派遣先が労務派遣協議に基づき被派遣労働者に支給する労働報酬をピンはねしてはならない。

労務派遣機関と派遣先は被派遣労働者から費用を徴収してはならない。

第六十一条 労務派遣機関が地区を跨いで労働者を派遣する場合、被派遣労働者が享受する労働報酬及び労働条件は、派遣先の所在地の基準に基き執行する。

第六十二条 派遣先は、以下の義務を履行しなければならない。

- (1) 国の労働基準を執行し、相応の労働条件及び労働保護を提供する
- (2) 被派遣労働者の業務上の要求及び労働報酬を告知する
- (3) 時間外勤務賃金や業績賞与を支給し、業務職位に関連する福利待遇を提供する
- (4) 職位にある被派遣労働者に対し、業務職位に必要な研修を行う
- (5) 連続雇用の場合は、正常な賃金調整メカニズムを実施する

派遣先は被派遣労働者を他の使用者に再派遣してはならない。

第六十三条 被派遣労働者は派遣先の労働者との「同工同酬(同一労働、同一賃金)」についての権利を有する。派遣先に同種の職位の労働者がいない場合は、派遣先所在地と同一又は近接する職位の労働者の労働報酬を参照に確定する。

第六十四条 被派遣労働者は労務派遣機関又は派遣先において法により労働組合に参加又はそれを組織し、自身の合法的權益を擁護する権利を有する。

第六十五条 被派遣労働者は本法第三十六条、第三十八条の規定により労務派遣機関と労働契約を解除することができる。

被派遣労働者に本法第三十九条及び第四十条第1項、第2項で規定する状況がある場合、派遣先は労働者を労務派遣機関に戻すことができ、労務派遣機関は本法の関連規定に基づき労働者と労働契約を解除することができる。

第六十六条 労務派遣は一般に臨時的、補助的又は代替的な業務職位に対し実施する。

第六十七条 派遣先は労務派遣機関を設け、自組織又は所属機関に労働者を派遣してはならない。

第三節 非全日制雇用

第六十八条 非全日制雇用とは、時間による報酬計算を主とし、労働者が同一使用者における、一日当たりの平均勤務時間が一般的に4時間を越えず、一週間当たりの勤務時間の累計が24時間を越えない雇用形式を指す。

第六十九条 非全日制雇用について、双方当事者は口頭による協議を締結することができる。

非全日制雇用に従事する労働者は一つ又は一つ以上の使用者と労働契約を締結することができる。但し、後で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。

第七十条 非全日制雇用における双方当事者は試用期間を約定してはならない。

第七十一条 非全日制雇用の双方当事者のいずれか一方も相手側に対し雇用の終了を随時通知することができる。雇用を終了する場合、使用者は労働者に経済補償を支給しない。

第七十二条 非全日制雇用の時間による報酬計算の基準は、使用者の所在地の人民政府が規定する最低時間給の基準を下回ってはならない。

非全日制雇用の労働報酬の決算支給周期は最長15日を超えてはならない。

第六章 監督検査

第七十三条 国务院労働行政部門は全国の労働契約制度の実施を監督、管理する責任を負う。

県級以上の地方人民政府労働行政部門は、当該行政区域内における労働契約制度の実施を監督、管理する責任を負う。

県級以上の各級人民政府労働行政部門が、労働契約制度実施の監督管理を行う際は、労働組合、企業側の代表及び関連業種の主管部門の意見を聴取しなければならない。

第七十四条 県級以上の地方人民政府労働行政部門は、法により以下の労働契約制度の実施状況について監督・検査を行う。

- (1) 使用者による、労働者の密接な利益に直接関わる規則制度の制定状況及びその執行情況
- (2) 使用者による労働者との労働契約の締結及び解除状況
- (3) 労務派遣機関と派遣先による労務派遣関連規定の遵守状況
- (4) 使用者による、労働者の勤務時間及び休憩・休暇に関する国の規定の遵守状況
- (5) 使用者による労働契約に約定されている労働報酬の支給及び最低賃金基準の執行状況
- (6) 使用者の各種社会保険への参加及び社会保険料の納付状況
- (7) 法律、法規が規定しているその他労働監察事項

第七十五条 県級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当たって、労働契約及び集団契約に関する資料を閲覧する権利を有し、労働場所に対して実地検査を行う権利を有し、使用者と労働者はいずれも事実どおりに関連の状況及び資料を提供しな

なければならない。

労働行政部門の業務人員が監督検査を実施するに当たっては、証明書を提示し、法により職権を行使し、人道的な法執行を行わなければならない。

第七十六条 県級以上の人民政府の建設、衛生、安全生産監督管理等の関連主管部門は、各自の職責の範囲内で使用者の労働契約制度の執行状況を監督管理する。

第七十七条 労働者は、合法的權益が侵害を受けた場合、関係部門に対して法により処理するよう要求するか、又は法により仲裁を申立てるか、若しくは訴訟を提起する権利を有す。

第七十八条 労働組合は法により労働者の合法的權益を擁護し、使用者の労働契約、集団契約の履行状況に対する監督を行う。使用者が労働法律、法規及び労働契約、集団契約に違反している場合、労働組合は意見を提出するか、又は是正するように要求する権利を有する。労働者による仲裁の申立て、訴訟の提起について、労働組合は法により支援及び援助を行う。

第七十九条 如何なる組織又は個人も本法の違法行為について告発する権利を有し、県級以上の人民政府労働行政部門は速やかにそれを照合、処理するとともに、告発に功のある者には褒賞を与えなければならない。

第七章 法律責任

第八十条 使用者が、労働者の密接な利益に直接関わる労働規則制度が法律、法規の規定に違反した場合、労働行政部門は警告を与え、是正を命じる。労働者に損害をもたらした場合、賠償責任を負わなければならない。

第八十一条 使用者が提供する労働契約文書に本法で規定されている労働契約の必須条項が記載されていない、又は使用者が労働契約文書を労働者に交付していない場合、労働行政部門がその是正を命じる。労働者に損害をもたらした場合、賠償責任を負わなければならない。

第八十二条 使用者は雇用の日から1ヶ月以降1年未満に労働者と書面による労働契約を締結しない場合、労働者に対し労働によって得べき報酬の2倍の賃金を支給しなければならない。

使用者が本法律の規定に違反し、労働者と固定期間のない労働契約を締結しない場合、固定期間のない労働契約を締結すべき日から、労働者に毎月2倍の賃金を支払う。

第八十三条 使用者が本法の規定に違反し、労働者と試用期間を約定した場合は、労働行政部門が是正を命じる。違法に約定した試用期間が既に履行されている場合、使用者は労働者の試用期間満了月の月給を基準に、既に履行された法定試用期間を超過した期間に基づき、労働者に賠償金を支払う。

第八十四条 使用者が本法の規定に違反し、労働者の住民身分証等の証明書を差し押さえた場合、労働行政部門は期限を設けて労働者本人に返却するように命じ、かつ関連法律規定に基づき処罰を科す。

使用者が本法の規定に違反し、担保又はその他名義を以って、労働者から財物を受け取

った場合、労働行政部門は期限を設けて労働者本人に返却するように命じ、労働者1名につき500元以上2000元以下の基準を以って罰金を科す。労働者に損害をもたらした場合、賠償責任を負わなければならない。

労働者が法により労働契約を解除又は終了するに当たり、使用者が労働者の档案(人事資料)又はその他の物品を差し押さえた場合は、前項の規定に従って処罰する。

第八十五条 使用者に下記の状況のいずれかがある場合、労働行政部門は期限を設けて労働報酬、時間外勤務賃金又は経済補償の支払いを命じる。労働報酬が当地の最低賃金基準を下回る場合は、その差額分を支給しなければならない。期限を過ぎても支給しない場合は、使用者が労働者に対し支給すべき額の50%以上100%以下の基準を以って賠償金を追加支給するように命じる。

- (1) 労働契約の約定又は国の規定に従い、期日どおりに満額で労働者に労働報酬を支給しない場合
- (2) 労働者に当地の最低賃金基準を下回って賃金を支給した場合
- (3) 時間外勤務を手配したが時間外勤務賃金を支給しない場合
- (4) 労働契約を解除、終了するに当たり、本法の規定どおりに労働者に対し経済補償を支給しない場合

第八十六条 労働契約が本法第二十六条の規定により無効と確認され、相手側に損害を与えた場合には、過失のある一方は賠償責任を負わなければならない。

第八十七条 使用者が、本法律の規定に違反して労働契約を解除又は終了する場合、本法第四十七条が規定する経済補償基準の2倍を以って、労働者に賠償金を支払わなければならない。

第八十八条 使用者に以下の行為のいずれかがある場合、法により行政処罰を科す。犯罪を構成した場合は、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は、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制した場合
- (2) 規則違反の指示を行ったか、又は危険作業の強要により労働者の人身の安全を脅かした場合
- (3) 労働者に対し侮辱、体罰、殴打、違法な取り調べ又は拘禁が行われた場合
- (4) 労働条件が劣悪で、環境汚染が著しく、労働者の心身の健康に著しい損害を与えた場合

第八十九条 使用者が本法の規定に違反し労働者に対し労働契約を解除又は終了する旨の書面による証明を出さない場合は、労働行政部門は是正を命じる。労働者に損害をもたらした場合は、賠償責任を負わなければならない。

第九十条 労働者が本法の規定に違反して労働契約を解除したか、又は労働契約で約定されている機密保持義務又は競業制限に違反し、使用者に損失をもたらした場合、賠償責任を負わなければならない。

第九十一条 使用者は、その他使用者と労働契約を解除又は終了していない労働者を募集・雇用し、その他使用者に損失をもたらした場合、連帯賠償責任を負わなければならない。

第九十二条 労務派遣機関が本法の規定に違反した場合は、労働行政部門及びその他関連主管部門が是正を命じる。事案が重大である場合は、労働者1名につき1000元以上5000元以下の基準により罰金を科し、かつ工商行政管理部門が営業許可証を取り消す。被派遣労働者に損害を与えた場合は、労務派遣機関と使用者が連帯賠償責任を負うものとする。

第九十三条 適法な経営資格を具備しない使用者の違法犯罪行為については、法により法的責任を追求する。労働者が既に労働を提供している場合は、当該使用者又はその出資者は、本法律の関係規定により、労働者に労働報酬、経済補償、賠償金を支払わなければならない。労働者に損害をもたらした場合は、賠償責任を負わなければならない。

第九十四条 個人請負業者が労働者を募集・雇用する際に本法の規定に違反して労働者に損害を与えた場合、請負発注した組織と個人請負業者は、連帯賠償責任を負う。

第九十五条 労働行政部門とその他の関連主管部門及びその職員が職務怠慢し、法で定められた職責を履行しなかったり、又は違法に職権を行使し、労働者又は使用者に損害を与えた場合は、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ては、法により行政処分に科す。犯罪を構成する場合は、法により刑事責任を追及する。

第八章 附則

第九十六条 事業機関が招聘任用制度を実施する人員との労働契約を締結、履行、変更、解除又は終了するに際し、法律、行政法規又は国务院に別途特別規定がある場合はその規定に従う。規定がない場合は、本法の関連規定に従い執行する。

第九十七条 本法施行以前に既に法に基づいて締結され、かつ本法施行の日に存続する労働契約は継続履行される。本法第十四条第2項第3号に規定される固定期間のある労働契約の連続締結回数は、本法施行後に更新された固定期間のある労働契約を更新したときから起算する。

本法施行以前に既に成立している労働関係で、書面による労働契約が未締結の場合には、本法施行の日より1ヶ月以内に締結しなければならない。

本法施行の日に存続する労働契約が本法施行後に解除又は終了し、本法第四十六条の規定に基づいて経済補償を支払わなければならない場合、経済補償の年数は、本法施行の日より計算する。本法の施行前については、当時の関係規定に基づき、使用者が労働者に経済補償を支払うべき場合は、その当時の関係規定に基づき執行する。

第九十八条 本法は2008年1月1日より施行する。

	この事業は、競輪の補助金を受けて実施するものです。 http://ringring-keirin.jp	
---	--	---