

中华人民共和国国务院令

第 535 号

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》已经 2008 年 9 月 3 日  
国务院第 25 次常务会议通过，现予公布，自公布之日起施行。

总理 温家宝

2008 年 9 月 18 日

中華人民共和国國務院令

第 535 号

『中華人民共和国労働契約法実施条例』は、既に 2008 年 9 月 3  
日の國務院第 25 回常務會議にて採択され、ここに公布し、公  
布の日より施行する。

總理 温家宝

2008 年 9 月 18 日

## 中华人民共和国劳动合同法实施条例

### 第一章 总 则

第一条 为了贯彻实施《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称劳动合同法），制定本条例。

第二条 各级人民政府和县级以上人民政府劳动行政等有关部门以及工会等组织，应当采取措施，推动劳动合同法的贯彻实施，促进劳动关系的和谐。

第三条 依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会，属于劳动合同法规定的用人单位。

### 第二章 劳动合同的订立

第四条 劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

## 中華人民共和国労働契約法実施条例

### 第一章 総則

第1条 『中華人民共和国労働契約法』（以下「労働契約法」という。）の実施を貫徹するため、本条例を制定する。

第2条 各級の人民政府及び県級以上の労働行政などの関連部門及び労働組合などの組織は、措置を講じ、労働契約法の徹底的な施行を推進し、労働関係の調和を促進しなければならない。

第3条 法により設立する会計士事務所及び弁護士事務所などパートナーシップ組織及び基金会は、労働契約法に規定する使用者に属する。

### 第二章 労働契約の締結

第4条 労働契約法に規定される使用者が設立する分支機構は、法により営業許可証又は登記証書を取得した場合、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。法により営業許可証又は登記証書を取得していない場合には、使用者の委託を受け労働者と労働契約を締結することができる。

第五条 自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

第六条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

第七条 用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限

第5条 雇用の日から1ヵ月以内において、使用者の書面による通知を経た後に、労働者が使用者と書面による労働契約を締結しない場合、使用者は、書面により労働者に通知して労働関係を終了しなければならない。労働者に経済補償を支払う必要はない。但し、法により労働者にその実際の勤務時間にかかる労働報酬を支払わなければならない。

第6条 使用者は、雇用の日から1ヵ月を超え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、労働契約法第82条の規定に基づき、労働者に毎月2倍の賃金を支払い、かつ、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。労働者が使用者と書面による労働契約を締結しない場合、使用者は書面により労働者に通知して労働関係を終了し、かつ、労働契約法第47条の規定に基づき経済補償を支払わなければならない。

前項に規定する使用者が労働者に毎月2倍の賃金を支払うことにかかる起算日は、雇用の日から満1ヵ月の翌日とし、終了日は書面による労働契約を補足締結日の前日とする。

第7条 使用者は雇用の日から満1年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、雇用の日から満1ヵ月の翌日より満1年の前日まで、労働契約法第82条の規定に基づき、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、雇用

限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

第八条 劳动合同法第七条规定的职工名册，应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

第九条 劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满10年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行前的工作年限。

第十条 劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

第十一条 除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合

同之日起满1年的当日において既に労働者と固定期間のない労働契約を締結したものとみなし、ただちに労働者と書面による労働契約を締結しなければならない。

第8条 労働契約法第7条に規定する従業員名簿には、労働者の氏名、性別、公民身分証番号、戸籍住所及び現住所、連絡方法、雇用形式、雇用開始日及び労働契約期間などの内容が含まれなければならない。

第9条 労働契約法第14条第2項に規定する勤続年数満10年の起算日は、使用者による雇用の日から計算し、労働契約法施行前の勤続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、原使用者から新使用者に業務を配置された場合、労働者の原使用者における勤続年数は、新使用者における勤続年数に合算する。原使用者が既に労働者に経済補償を支払完了の場合には、新使用者が法に基づき労働契約を解除又は終了する際の経済補償の支払いにかかる勤続年数を計算するとき、労働者の原使用者における勤続年数を計算しない。

第11条 労働者と使用者が協議により合意する場合を除き、労働者が労働契約法第14条第2項の規定に基づき、固定期間

同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。

第十二条 地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

第十三条 用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

第十四条 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

のない労働契約の締結を提起する場合には、使用者は当該労働者と固定期間のない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、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に従い協議により確定しなければならない。協議により合意しない内容については、労働契約法第 18 条の規定に基づき執行する。

第 12 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、就業の困難な者を安定配置するために提供する職位手当及び社会保険手当のある公益性職位について、その労働契約には、労働契約法の固定期間のない労働契約及び経済補償の支払にかかる規定を適用しない。

第 13 条 使用者と労働者は、労働契約法第 44 条規定の労働契約終了の事由のほかに、その他の労働契約終了の条件を約定してはならない。

第 14 条 労働契約の履行地と使用者の登録地が一致しない場合、労働者の最低賃金基準、労働保護、労働条件、職業危害防護及び当該地区の前年度の従業員の前年度の月平均賃金基準などに関する事項について、労働契約の履行地の関連規定に基づき執行する。使用者の登録地の関連基準が労働契約の履行地の関連基準を上回り、かつ、使用者と労働者が使用者の登録地の関連規

第十五条 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第十六条 劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

第十七条 劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

### 第三章 劳动合同的解除和终止

第十八条 有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，劳动者可以与用人单位解除固定期限劳动合同、无固定期限

定に従い執行する旨を約定している場合には、その約定に従う。

第15条 労働者の試用期間における賃金は、当該使用者における同一職位の最低ランク賃金の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、かつ、使用者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項に規定する研修費用には、使用者が労働者に対し専門技術研修を実施するために支払った証憑のある研修費用、研修期間の出張費用及び研修により生じた当該労働者に用いるその他直接費用が含まれる。

第17条 労働契約期間が満了したが、使用者と労働者とが労働契約法第22条の規定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の満了まで延長されなければならない。双方に別段の約定がある場合には、その約定に従う。

### 第三章 労働契約の解除及び終了

第18条 次の各号に掲げる状況の一つがある場合、労働契約法に規定する条件及びプロセスに基づき、労働者は使用者との

劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

- (一) 劳动者与用人单位协商一致的；
- (二) 劳动者提前30日以书面形式通知用人单位的；
- (三) 劳动者在试用期内提前3日通知用人单位的；
- (四) 用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (五) 用人单位未及时足额支付劳动报酬的；
- (六) 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- (七) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- (八) 用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- (九) 用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；
- (十) 用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；
- (十一) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的；
- (十二) 用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的；
- (十三) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

間で固定期間のある労働契約、固定期間のない労働契約又は一定任務の完了を期間とする労働契約を解除することができる。

- (1) 労働者と使用者が協議により合意したとき
- (2) 労働者が30日前までに書面により使用者に通知したとき
- (3) 労働者が試用期間において3日前までに使用者に通知したとき
- (4) 使用者が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とき
- (5) 使用者が労働報酬を遅滞なく満額支払わないとき
- (6) 使用者が法に基づき労働者のために社会保険料を納付しないとき
- (7) 使用者の規則制度が法律法規の規定に違反し、労働者の権益を害するとき
- (8) 使用者が、詐欺及び脅迫の手段により、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
- (9) 使用者が労働契約において自己の法律責任を免除し、又は労働者の権利を排除するとき
- (10) 使用者が法律及び行政法規の強制規定に違反するとき
- (11) 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要するとき
- (12) 使用者が規則に違反して指揮し、又は危険を冒す作業を強要し、労働者の人身の安全に危害を及ぼすとき

(13)法律及び行政法規により労働者が労働契約を解除できる  
その他事由のあるとき

第十九条 有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

- (一) 用人单位与劳动者协商一致的；
- (二) 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (三) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；
- (四) 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (五) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- (六) 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- (七) 劳动者被依法追究刑事责任的；
- (八) 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
- (九) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- (十) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳

第 19 条 次の各号に掲げる状況の一つがある場合、労働契約法に規定する条件及びプロセスに基づき、使用者は労働者と固定期間のある労働契約、固定期間のない労働契約又は一定任務の完了を期間とする労働契約を解除することができる。

- (1) 使用者と労働者が協議により合意したとき
- (2) 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
- (3) 労働者が使用者の規則制度に著しく違反したとき
- (4) 労働者に著しい失職行為があり、私利を図り、使用者に重大な損害をもたらしたとき
- (5) 労働者が同時にその他使用者と労働関係を確立し、当該使用者の業務任務の完了に重大な影響をもたらし、又は使用者の指摘を経て、是正を拒否するとき
- (6) 労働者が詐欺及び脅迫の手段により、又は人の危難に乗じ、使用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
- (7) 労働者が法により刑事責任を追及されたとき
- (8) 労働者が罹病又は業務外の原因により負傷した場合、規定の医療期間が満了した後、元の業務に従事することができず、また、使用者が別途手配した業務にも従事することもでき



動合同内容达成协议的；

（十一）用人单位依照企业破产法规定进行重整的；

（十二）用人单位生产经营发生严重困难的；

（十三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

（十四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

第二十条 用人单位依照劳动合同法第四十条的规定，选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。

第二十一条 劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。

ないとき

（9）労働者が業務に堪えることができず、訓練又は職務の調整を経てなお業務に堪えることができないとき

（10）労働契約の締結時に根拠とした客観的状况に重大な変化が生じ、労働契約を履行するすべをなくさせ、使用者と労働者が協議を経て、労働契約の内容の変更につき合意に達することができないとき

（11）使用者が企業破産法の規定に基づき更正を生じるとき

（12）使用者の生産経営に重大な困難が生じたとき

（13）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が必要とするとき

（14）労働契約の締結時に根拠とした客観的な経済状况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

第 20 条 使用者が労働契約法第 40 条の規定に基づき、労働者に 1 ヶ月分の賃金を余分に支払うことを選択して労働契約を解除する場合には、余分に支払う賃金は、当該労働者の前月の賃金基準に照らして確定しなければならない。

第 21 条 労働者が法律に定める退職年齢に達した場合には、労働契約は終了する。

第二十二條 以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的,用人单位应当依照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。

第二十三條 用人单位依法终止工伤职工的劳动合同的,除依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿外,还应当依照国家有关工伤保险的规定支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

第二十四條 用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明,应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。

第二十五條 用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同,依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的,不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

第二十六條 用人单位与劳动者约定了服务期,劳动者依照劳动合同法第三十八条的规定解除劳动合同的,不属于违反服务期的约定,用人单位不得要求劳动者支付违约金。

第 22 条 一定任務の完了を期間とする労働契約が、任務の完了に起因して終了する場合、使用者は労働契約法第 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 23 条 使用者が法に基づき労働災害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、さらに国の労働災害保険に関する規定に基づき一括性の労働災害医療補助金及び後遺障害就業補助金を支払わなければならない。

第 24 条 使用者が発行する労働契約の解除及び終了にかかる証明には、労働契約の期間、労働契約の解除又は終了の期日、業務職位及び当該使用者における勤続年数を明記しなければならない。

第 25 条 使用者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 条の規定に基づき賠償金を支払った場合には、経済補償金を支払わない。賠償金の計算年数は雇用の日から計算する。

第 26 条 使用者と労働者が服務期間を約定した場合、労働者が労働契約法第 38 条の規定に基づき労働契約を解除したときは、服務期間にかかる約定違反に属さず、使用者は労働者に違

有下列情形之一，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金：

- （一）劳动者严重违反用人单位的规章制度的；
- （二）劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- （三）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- （四）劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- （五）劳动者被依法追究刑事责任的。

第二十七条 劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

約金の支払いを要求してはならない。

次の各号に掲げる状況の一つがあり、使用者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、労働者は労働契約の約定に基づき使用者に違約金を支払わなければならない。

- （1）労働者が使用者の規則制度に著しく違反したとき
- （2）労働者に著しい失職行為があり、私利を図り、使用者に重大な損害をもたらしたとき
- （3）労働者が同時に他の使用者と労働関係を確立し、当該使用者の業務任務の完了に重大な影響をもたらし、又は使用者の指摘を経て、是正を拒否するとき
- （4）労働者が詐欺及び脅迫の手段により、又は人の危難に乗じ、使用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
- （5）労働者が法により刑事責任を迫及されたとき

第27条 労働契約法第47条に規定する経済補償にかかる月賃金は、労働者が取得すべき賃金に従い計算し、これには時間賃金又は出来高賃金及び賞与、手当及び補助など貨幣性収入が含まれる。労働契約の解除又は終了前の12ヵ月における労働者の平均賃金が、当該地区の最低賃金基準を下回る場合、当該地区の最低賃金基準に従い計算する。労働者の勤務が12ヵ月未満である場合には、実際に勤務した月数に従い平均賃金を計算する。

#### 第四章 劳务派遣特別規定

第二十八条 用人单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位，向本单位或者所属单位派遣劳动者的，属于劳动合同法第六十七条规定的不得设立的劳务派遣单位。

第二十九条 用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务，维护被派遣劳动者的合法权益。

第三十条 劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

第三十一条 劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除、终止劳动合同的经济补偿，依照劳动合同法第四十六条、第四十七条的规定执行。

第三十二条 劳务派遣单位违法解除或者终止被派遣劳动者的劳动合同的，依照劳动合同法第四十八条的规定执行。

#### 第四章 勞務派遣特別規定

第 28 条 使用者又はその所属事業者が出資し、又はパートナーシップとして設立した勞務派遣機関が、当該使用者又はその所属事業者に労働者を派遣する場合には、労働契約法第 67 条に規定する設立してはならない勞務派遣機関に属する。

第 29 条 使用者は労働契約第 62 条に規定する義務を履行し、派遣労働者の合法的な權益を保護しなければならない。

第 30 条 勞務派遣機関は、非全日制雇用形態により派遣労働者を募集してはならない。

第 31 条 勞務派遣機関又は派遣労働者が法により労働契約を解除し、又は終了する場合にかかる經濟補償について、労働契約法第 46 条及び第 47 条の規定に基づき執行する。

第 32 条 勞務派遣機関が派遣労働者の労働契約を違法に解除し、又は終了する場合、労働契約法第 48 条の規定に基づき執行する。

## 第五章 法律责任

第三十三条 用人单位违反劳动合同法有关建立职工名册规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，由劳动行政部门处2 0 0 0元以上2万元以下的罚款。

第三十四条 用人单位依照劳动合同法的规定应当向劳动者每月支付两倍的工资或者应当向劳动者支付赔偿金而未支付的，劳动行政部门应当责令用人单位支付。

第三十五条 用工单位违反劳动合同法和本条例有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正；情节严重的，以每位被派遣劳动者1 0 0 0元以上5 0 0 0元以下的标准处以罚款；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。

## 第六章 附 则

第三十六条 对违反劳动合同法和本条例的行为的投诉、举报，县级以上地方人民政府劳动行政部门依照《劳动保障监察条例》

## 第五章 法律責任

第 33 条 使用者が従業員名簿確立に係る労働契約法の規定に違反する場合、労働行政部門より期限を限り是正を命ずる。期限を経過して是正しない場合には、労働行政部門が2,000元以上2万元以下の罰金を科する。

第 34 条 使用者が労働契約法の規定に基づき労働者に毎月2倍の賃金を支払うべきであり、又は労働者に賠償金を支払うべきであるのに支払わない場合には、労働行政部門は使用者に支払うよう命じなければならない。

第 35 条 派遣先が労働契約法及び本条例の劳务派遣に係る規定に違反した場合は、労働行政部門及びその他関連する主管部門が是正を命じる。事案が重大である場合は、派遣労働者1名につき1,000元以上5,000元以下の基準により罰金を科する。派遣労働者に損害を与えた場合には、劳务派遣機関及び派遣先は連帯賠償責任を負うものとする。

## 第六章 附則

第 36 条 労働契約法及び本条例の違反行為に対する苦情申立て及び通報については、県級以上の地方人民政府の労働行政部

的规定处理。


第三十七条 劳动者与用人单位因订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同发生争议的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定处理。

第三十八条 本条例自公布之日起施行。

門が『労働保障監察条例』の規定により処理する。

第 37 条 労働者と使用者との間で、労働契約の締結、履行、変更、解除又は終了に起因し紛争が発生した場合は、『中華人民共和国労働紛争調停仲裁法』の規定に基づき処理する。

第 38 条 本条例は、公布の日から施行する。

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