

中華人民共和國労働契約法実施条例（2008年9月3日 国务院第25回常務會議採択）（仮訳）
（翻訳：山下昇 九州大学法学部教授）

目次

- 第1章 総則
- 第2章 労働契約の成立
- 第3章 労働契約の解約と終了
- 第4章 労働者派遣に関する特別規定
- 第5章 法律責任
- 第6章 附則

第1章 総則

1条 【立法目的】

「中華人民共和國労働契約法」（以下、「労働契約法」という）の貫徹実施のため、本条例を制定する。

2条 【労働契約法の貫徹実施】

各レベルの人民政府および県レベル以上の人民政府の労働行政などの関連部門ならびに工会などの組織は、措置をとり、労働契約法の貫徹実施を推進し、労働関係の調和を促進しなければならない。

3条 【雇用単位の範囲】

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組織と基金会は、労働契約法所定の雇用単위에属する。

第2章 労働契約の成立

4条 【雇用単位の下部機構の労働契約締結権限】

労働契約法に規定される雇用単位が設立する下部機構は、法に基づき営業許可または登録証書を取得した場合、雇用単位として労働者と労働契約を締結することができる。法に基づき営業許可または登録証書を取得していない場合、雇用単位の委託を受けた上で、労働者と労働契約を締結することができる。

5条 【労働者が雇用単位との書面労働契約を締結しないときの取扱い】

労働者が就労開始の日から1か月以内に、雇用単位から書面で通知されても雇用単位と書面による労働契約を締結しない場合、雇用単位は労働者に対する書面の通知により労働関係を終了させなければならない。労働者に経済補償金を行う必要はないが、法に基づき労働者が実際に勤務した時間に応じた労働報酬を支払わなければならない。

6条 【採用後1年以内の書面の労働契約を締結しない場合の補償】

雇用単位が労働者を就労させた日から1か月を超え、1年未満の間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82条の規定に従い、労働者に毎月2倍相当額の賃金を支払わなければならない。併せて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。労働者が雇用単位と書面による労働契約の締結をしない場合、雇用単位は労働者に対する書面の通

知により労働関係を終了させなければならない、労働契約法 47 条の規定に基づき経済補償金を支払う。

前項に規定する雇用単位が労働者に支払う 2 倍相当額の賃金の支払起算日は労働者が就労を開始した日から 1 か月の翌日とし、支払の最後の日は書面による労働契約を締結した日の前日とする。

7 条 【採用後 1 年以上書面の労働契約を締結しない場合の取扱い】

雇用単位が労働者を就労させた日から満 1 年を超えて労働者と書面による労働契約を締結しない場合、労働者を就労させた日から 1 か月の翌日から、満 1 年の前日までは労働契約法 82 条の規定に従い、労働者に毎月 2 倍相当額の賃金を支払わなければならない、併せて採用の日から 1 年を経過した日から、労働者との間で期間の定めのない労働契約を締結したものとみなし、速やかに労働者と書面の労働契約を締結しなければならない。

8 条 【従業員名簿】

労働契約法 7 条に規定される従業員名簿には、労働者の姓名、性別、公民身分証番号、戸籍住所および現住所、連絡方法、就業形態、就労開始日、労働契約の期間などの内容を記載しなければならない。

9 条 【勤続年数の算定】

労働契約法 14 条 2 項が定める勤続満 10 年の算定の起算日は、雇用単位に採用された日から算定しなければならない、労働契約法施行前の勤務年数も含むものとする。

10 条 【雇用単位での勤務年数の算定】

労働者が、自身の原因によらず元の雇用単位から新たな雇用単位の下で就労させられた場合、労働者が元の雇用単位の下で就労した勤務年数は、新たな雇用単位の下での勤務年数に通算される。元の雇用単位が労働者に経済補償金を支払った場合において、新たな雇用単位が法に基づき、労働契約を解約、終了する際に経済補償金を支払うときは、その勤務年数の算定に当たり、労働者の元の雇用単位の下での勤務年数は算入しない。

11 条 【適法な協議】

労働者と雇用単位が協議一致した場合を除き、労働者が労働契約法 14 条 2 項の規定に従い、期間の定めのない労働契約の締結を求める場合、雇用単位は労働者と期間の定め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、当事者双方は適法、公平、平等自主、協議一致、誠実信用の原則に基づき確定する。協議一致できない内容については、労働契約法 18 条の規定に従い執行する。

12 条 【特殊な労働ポスト】

地方各レベルの人民政府および県レベル以上の人民政府の関係部門が就業困難な人員の就業を配置するため提供し、ポスト手当と社会保険手当を与える公益性のあるポストについては、その労働契約は、期間の定めのない労働契約および経済補償金に関する労働契約法の規定を適用しない。

13 条 【労働契約の終了条件】

雇用単位は、労働者と労働契約法 44 条に規定している労働契約の終了の場合以外のその他の労働契約の終了条件を約定してはならない。

14 条 【執行基準の確定】

労働契約の履行地と雇用単位の登録地が異なる場合、労働者の最低賃金基準、労働保護、労働条件、職業危険保護および当該地域の前年度の従業員月平均賃金基準などの事項については、労働契約の履行地の関連規定に基づき執行する。雇用単位の登録地の関係基準が労働契約の履行地の関係基準より高く、かつ雇用単位と労働者が雇用単位の登録他の関係基準に基づき執行することを約定した場合、約定に従う。

15 条 【試用期間中の賃金の基準】

労働者の試用期間における賃金は、当該雇用単位の下での同一ポストの最低ランクの賃金の80%または労働契約で約定した賃金の80%を下回ってはならず、かつ雇用単位所在地の最低賃金基準を下回ってはならない。

16 条 【訓練費用】

労働契約法 22 条 2 項に規定される訓練費用は、雇用単位が労働者に対して職種別技術の訓練を行うために支出した証明書がある訓練費用、訓練期間の出張費用および訓練により発生したその他の直接的な費用が含まれる。

17 条 【サービス期間と労働契約期間の関係】

労働契約の期間は満了したが、雇用単位と労働者が労働契約法 22 条の規定に従って約定したサービス期間が満了しない場合、労働契約はサービス期間満了まで延長するものとする。双方がその他の約定をした場合、当該約定に従う。

第 3 章 労働契約の解約と終了

18 条 【労働者が労働契約を解約できる事由】

以下に列挙する事由の一つがある場合、労働契約に規定される条件、手続に従い、労働者は、雇用単位と期間の定めのある労働契約、期間の定めのない労働契約または一定の作業の完成をもって期間とする労働契約を解約することができる。

- (一) 雇用単位と労働者とが協議により一致に達したとき
- (二) 労働者が 30 日前までに書面で雇用単位に通知したとき
- (三) 労働者が試用期間中において 3 日前までに書面で雇用単位に通知した
- (四) 雇用単位が労働契約の約定通りに労働保護または労働条件を提供しないとき
- (五) 雇用単位が遅滞なく満額の労働報酬を支払わないとき
- (六) 雇用単位が法に基づき労働者のための社会保険料を納めないとき
- (七) 雇用単位の規則制度が法律、法規の規定に違反し、労働者の権益を損なうとき
- (八) 雇用単位が詐欺、強迫的な手段または他人の窮迫状況に乗じて、労働者の真意に背いた状況において労働契約の締結または変更をさせたとき
- (九) 雇用単位が労働契約において、自身の法定の責任を免れ、労働者の権利を排除したとき
- (十) 雇用単位が法律、行政法規の強制規定に違反したとき
- (十一) 雇用単位が暴力、強迫また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とき
- (十二) 雇用単位が規則に違反する指揮をしたり、危険を冒す作業を強要したりして、労働者の人身安全に危険を及ぼすとき
- (十三) 法律、行政法規に規定される労働者が労働契約を解約することができるその他の事由

かあるとき

19 条 【雇用単位が労働契約を解約できる事由】

以下に列挙する事由の一つがある場合、労働契約法に定める労働契約解約の条件、手続に従い、雇用単位は労働者との期間の定めのある労働契約、期間の定めのない労働契約または一定の作業の完成をもって期間とする労働契約を解約することができる。

- (一) 雇用企業と労働者が協議一致したとき
- (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) 労働者が雇用単位の規則制度に重大な違反をしたとき。
- (四) 著しい職務怠慢、不正利得行為により雇用単位に重大な損害を与えたとき
- (五) 労働者が同時に他の雇用単位と労働関係を形成し、当該雇用単位の業務任務の完成に対して深刻な影響を与え、あるいは雇用単位の指摘を経ても、是正を拒否したとき
- (六) 労働者が詐欺若しくは強迫の手段により、または人の危難に乗じて雇用単位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、または変更させたとき
- (七) 労働者が法により刑事責任を追及されたとき
- (八) 労働者が病気に罹患したまたは業務外の負傷により、所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、雇用単位が別に配置した業務にも従事することができないとき
- (九) 労働者が業務の任に堪えず、訓練または配置の調整を経てもなお業務の任に堪えないとき
- (十) 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生じ、労働契約の履行が不可能となり、当事者の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とき
- (十一) 雇用単位が企業破産法の規定に照らして再建を行うとき
- (十二) 雇用単位の生産経営が深刻な困難に陥ったとき
- (十三) 企業の転業、重大な技術革新、経営方式の調整があり、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

20 条 【解雇予告手当】

雇用単位は、労働契約法 40 条の規定に従い、労働者に 1 か月分の賃金を加算して支払って解約することとした場合、その加算賃金は、当該労働者の前月の賃金基準に従って確定しなければならない。

21 条 【定年】

労働者は法定の定年年齢に達したときは、労働契約は終了する。

22 条 【一定の作業の完成をもって期間の定めとする労働契約の終了の際の経済補償金】

一定の作業の完成をもって期間の定めとする労働契約が作業の完成により終了する場合、雇用単位は労働契約法 47 条の規定に従い、労働者に経済補償金を支払わなければならない。

23 条 【業務上災害に被災した労働者の労働契約の終了】

雇用単位は、法に基づき、業務上災害に被災した労働者と労働契約を終了する場合、労働契約法 47 条の規定に従い、経済補償金を支払うほか、国家の労働災害保険の関連規定に基づき、一時金として労災医療補助金および障害者就業補助金を支払わなければならない。

24 条 【労働契約の解約、終了の証明書】

雇用単位は、労働契約の終了、解約に関する証明書を発行する際、労働契約の期間、労働契約の解約または終了の期日、ポスト、当該雇用単位の下での勤続年数を明記しなければならない。

25 条 【賠償金】

雇用単位は、労働契約法の規定に違反し、労働契約を解約しまたは終了させた場合において、労働契約法 87 条の規定に基づき、賠償金を支払ったときは、経済補償金を支払う必要はない。賠償金の計算の年数は労働者を就労させた日から計算する。

26 条 【服務期間の違約金】

雇用単位が労働者と服務期間を約定したが、労働者が労働契約法 38 条の規定に従い、労働契約を解約することは、服務期間の約定に違反することには当たらず、雇用単位は労働者に違約金の支払いを求めることはできない。

以下に列挙する事由の一つがあり、雇用単位と労働者とが一定の勤務期間を約定した労働契約を解約した場合、労働者は約定に従い、雇用単位に対し違約金を支払わなければならない。

(一) 労働者が雇用単位の規則制度に重大な違反をしたとき

(二) 労働者が職責を著しく怠り、私利を図って、雇用単位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単位と労働関係を確立し、現雇用単位の下での業務達成に重大な影響をもたらし、または雇用単位に指摘されても是正を拒否したとき

(四) 労働者が詐欺、強迫的な手段または他人の窮迫状況に乗じるなど、雇用単位の真意に背いた状況において、労働契約の締結または変更をさせたとき

(五) 労働者が法に基づき、刑事責任を追及されたとき

27 条 【経済補償金の月賃金の計算基準】

労働契約法 47 条に規定される経済補償金の月の賃金は労働者の得べき賃金により計算されなければならない。時間賃金あるいは出来高賃金、賞与、手当、補助などの貨幣的な収入が含まれる。労働者の労働契約の解約または終了の前の 12 か月の労働者の平均賃金が現地の最低賃金基準より低い場合、現地の最低賃金基準に従って計算する。労働者の勤務時間が 12 か月未満の場合、実際の勤務時間の月数に基づき、平均賃金を計算する。

第 4 章 労働者派遣の特別規定

28 条 【労働者派遣の設立が禁止される場合】

29 条 【派遣先の義務】

30 条 【労働者派遣の禁止形式】

31 条 【労働者派遣における経済補償金】

32 条 【派遣元の違法責任】

第 5 章 法律責任

33 条 【労働者名簿作成に関する規定に違反した場合の責任】

34 条 【賃金、賠償金の支払い命令】

35 条 【労働者派遣の規定に違反した場合の責任】

第 6 章 附 則

36 条 【労働保障監察条例の適用】

37 条 【労働紛争調停仲裁法の適用】

38 条 【施行日】

本条例は公布の日より施行する。

(未完)