

中华人民共和国劳动合同法

(2007年06月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过)

目 录

第一章 总 则
第二章 劳动合同的订立
第三章 劳动合同的履行和变更
第四章 劳动合同的解除和终止
第五章 特别规定
第一节 集体合同
第二节 劳务派遣
第三节 非全日制用工
第六章 监督检查
第七章 法律责任
第八章 附 则

第一章 总 则

第一条 为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法。

第二条 中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。

第三条 订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

第四条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

中華人民共和國勞動契約法

(2007年6月29日に第十期全国人民代表大会常务委员会第二十八回会議を通過)

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 非全日制による雇用
第六章 監督検査
第七章 法的責任
第八章 附則

第一章 総則

第一条 労働契約制度を整備し、労働契約の双方当事者の権利及び義務を明確にし、労働者の合法的権益を守り、調和のとれた安定した労働関係を構築し発展させるため、本法を制定する。

第二条 中華人民共和國域内の企業、個人経済組織、民営の非企業団体などの組織（以下雇用主と総称する）と労働者が労働関係を築き、労働契約を締結、履行、変更、解除又は終了するときは、本法を適用する。

国家機関、事業機構、社会团体がこれらと労働関係を築く労働者と、労働契約を締結、履行、変更、解除及び終了するときは、本法に照らして執行する。

第三条 労働契約の締結にあたっては、適法、公平、平等と自由意志、協議による合意、誠実信用の原則を遵守しなければならない。

法に基づき締結された労働契約は拘束力を有し、雇用主と労働者は労働契約に約定する義務を履行しなければならない。

第四条 雇用主は法に基づき労働規則制度を確立し、これを整備し、労働者が労働権利を有し、労働義務を履行することを保障しなければならない。

雇用主が労働報酬、労働時間、休息休暇、労働の安全と衛生、保険福利、従業員研修、労働規律及び業務量管理などの直接に労働者の利益に密接に係る規則制度または重要事項を制定、改定または決定するときは、従業員代表大会または全従業員による討議を経て、方案と意見を提出し、労働組合または従業員代表と平等な話し合いを通して確定しなければならない。

規則制度及び重要事項の決定を実施する過程において、労働組合または従業員はこれを不適當である

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

第五条 县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

第六条 工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

第二章 劳动合同的订立

第七条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第八条 用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

第九条 用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者其他名义向劳动者收取财物。

第十条 建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第十一条 用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

第十二条 劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

と認識するときは、雇用主に申し入れ、協議を通してこれを修正し改善する権利を有する。

雇用主は直接に労働者の利益に密接に係る規則制度及び重要事項の決定を、公示をするか、または労働者に告知しなければならない。

第五条 県レベル以上の人民政府労働行政部門は、労働組合及び企業側の代表と共に、労働関係の健全化と調整を行う三者体制を築き、労働関係に関する重大課題につき共同で研究し解決する。

第六条 労働組合は、労働者と雇用主が法に基づき労働契約を締結し履行するよう協力、指導し、且つ雇用主と共に集団協議体制を確立し、労働者の合法的権益を守らなければならない。

第二章 労働契約の締結

第七条 雇用主は労働者を雇用する日より労働者と労働関係を築く。雇用主は従業員名簿を作成し調査に備えなければならない。

第八条 雇用主は、労働者を募集・採用するときは、業務内容、勤務条件、勤務地、職業上の危険性、安全生産状況、労働報酬、及び労働者が理解することを希望するその他の状況を労働者に事実通りに告知しなければならない。雇用主は労働契約に直接に関係する労働者の基本状況を把握する権利を有し、労働者は事実通りにこれを説明しなければならない。

第九条 雇用主は、労働者を募集・採用するにあたって、労働者の住民身分証明書又はその他の証明書を差押さえてはならず、労働者に担保を提供させたり、その他の名目にて労働者から財物を収受してはならない。

第十条 労働関係を築くときは、書面による労働契約を締結しなければならない。

労働関係を築いたが、同時に書面による労働契約を締結していない場合は、雇用を開始した日より一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。

雇用主が労働者と雇用の開始に先立って労働契約を締結しているときは、労働関係は雇用を開始した日より築かれるものとする。

第十一条 雇用主が雇用の開始と同時に書面による労働契約を締結しておらず、労働者と約定した労働報酬が明確でない場合は、新しく募集・採用された労働者の労働報酬は、集団契約に定める基準に従う。集団契約が存在しないか又は集団契約中に定めがない場合、同様の業務内容に関して同等の報酬を支払うものとする。

第十二条 労働契約は、期限の定めのある労働契約、期限の定めのない労働契約、特定作業の完成までを期限とする労働契約に分けられる。

第十三条 固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

第十四条 无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

- (一) 劳动者在该用人单位连续工作满十年的；
- (二) 用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；
- (三) 连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

第十五条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十六条 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条 劳动合同应当具备以下条款：

- (一) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
- (二) 劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；
- (三) 劳动合同期限；
- (四) 工作内容和工作地点；
- (五) 工作时间和休息休假；
- (六) 劳动报酬；

第十三条 期限の定めのある労働契約とは、雇用主と労働者が契約の終了日を約定した労働契約をいう。

雇用主と労働者は協議のうえ合意することで、期限の定めのある労働契約を締結することができる。

第十四条 期限の定めのない労働契約とは、雇用主と労働者が確定された終了日を約定していない労働契約をいう。

雇用主と労働者は協議のうえ合意することで、期限の定め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に該当する場合において、労働者が労働契約の更新・締結を申し入れ又は承諾するときは、労働者が期限の定めのある労働契約の締結を求める場合を除き、期限の定めのない労働契約を締結しなければならない。

- (一) 労働者が当該企業において満十年連続して勤務している場合。
- (二) 雇用主がはじめて労働契約制度を実行する、又は国有企業が制度変更のため新たに労働契約を締結する場合において、労働者が本雇用主のもとで満十年連続して勤務しており、且つ法に定める定年の年齢まで十年に足りない場合。
- (三) 期限の定めのある労働契約を連続して二回締結しており、且つ労働者に本法第三十九条と第四十条第(一)号、第(二)号に定める状況が認められず、労働契約を更新する場合。

雇用主が雇用を開始した日より満一年に及んで、労働者と書面による労働契約を締結していないときは、雇用主と労働者は期限の定めのない労働契約を締結したと見なす。

第十五条 特定作業の完成までを期限とする労働契約とは、雇用主と労働者がある作業の完成までを契約の期限として約定した労働契約をいう。

雇用主と労働者は協議のうえ合意することで、特定作業の完成を期限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、雇用主と労働者が協議のうえ合意し、雇用主と労働者が労働契約書に署名又は押印することによって発効する。

労働契約書は、雇用主と労働者がそれぞれ 1 部を保管する。

第十七条 労働契約には下記の事項を記載しなければならない。

- (一) 雇用主の名称、住所、法定代表人又は主な責任者。
- (二) 労働者の氏名、住所及び住民身分証明書又はその他の有効な身分証明書の番号。
- (三) 労働契約期間。
- (四) 業務内容と勤務場所。
- (五) 勤務時間と休息休暇。

- (七) 社会保険;
- (八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护;
- (九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外,用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

第十八条 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确,引发争议的,用人单位与劳动者可以重新协商;协商不成的,适用集体合同规定;没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的,实行同工同酬;没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的,适用国家有关规定。

第十九条 劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的,不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。

第二十条 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或者劳动合同约定工资的百分之八十,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第二十一条 在试用期中,除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外,用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的,应当向劳动者说明理由。

第二十二条 用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。

劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支

- (六) 労働報酬。
- (七) 社会保険。
- (八) 労働保護、労働条件及び職業上の危険防止。
- (九) 法律、法規に定める労働契約に記載すべき他の事項。

労働契約には前項に定める必要条項のほか、雇用主と労働者は、試用期間、研修、秘密保持、補充保険及び福利待遇などのその他の事項について約定することができる。

第十八条 労働契約の労働報酬と労働条件などの基準に対する約定が明確でないことにより、争議が発生したときは、雇用主と労働者は改めて協議することができる。協議によっても合意に達しない場合は、集団契約の規定を適用する。集団契約が存在しない又は集団契約中に労働報酬に関する定めがされていない場合は、同様の業務内容に関して同等の報酬を支払うものとする。集団契約が存在しない又は集団契約中に労働条件などの基準が定められていない場合は、国家の関係規定を適用する。

第十九条 労働契約の期間が三ヶ月以上一年未満の場合、試用期間は一ヶ月を超えてはならない。労働契約の期間が一年以上三年未満の場合、試用期間は二ヶ月を超えてはならない。三年以上の期限の定めのある労働契約及び期限の定めのない労働契約の試用期間は六ヶ月を超えてはならない。

同一の雇用主と同一の労働者とは試用期間を一回しか約定できない。

特定作業の完成を期限とする労働契約または労働契約期間が三ヶ月未満の場合、試用期間を約定してはならない。

試用期間は労働契約の期間に含まれる。労働契約に試用期間のみを約定した場合、試用期間は成立せず、当該期間を労働契約の期間とする。

第二十条 試用期間における労働者の給与は本組織の同じ職場・職位の最低レベル給与又は労働契約に定める給与の80%を下回ってはならず、且つ雇用主の所在地の最低給与基準を下回ってはならない。

第二十一条 試用期間において、労働者に本法第三十九条と第四十条第(一)号、第(二)号に定める状況が認められる場合を除き、雇用主は労働契約を解除してはならない。雇用主が試用期間において労働契約を解除するときは、労働者にその理由を説明しなければならない。

第二十二条 雇用主が労働者のために個別項目の研修費用を提供し、この者に対し専門的技術訓練を受けさせた場合は、労働者と協議書を締結し、服務(勤続義務)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は、雇用主に対して約定に基づき違約金を支払わなければならない。

付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

第二十三条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十四条 竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

第二十五条 除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

第二十六条 下列劳动合同无效或者部分无效：

- (一) 以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- (二) 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；
- (三) 违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

第二十七条 劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

第二十八条 劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位

的。违约金的金额是雇用主が提供した研修費用を超えてはならない。雇用主が労働者に対し支払いを求める違約金は、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。

雇用主が労働者と服務期間を約定する場合は、正常な給与調整体制に従い労働者の服務期間における労働報酬を引き上げることの影響を及ぼさない。

第二十三条 雇用主と労働者は、労働契約中に雇用主の商業秘密の保守及び知的財産権に関わる秘密保守事項を約定することができる。

守秘義務を負う労働者に対して、雇用主は労働契約又は守秘契約の中で、労働者と競業制限条項を約定し、且つ労働契約を解除または終了した後、競業制限の期間において月毎に労働者に経済補償金を支払う旨を約定することができる。労働者が競業制限に関する約定に違反した場合は、約定に基づき雇用主に対し違約金を支払わなければならない。

第二十四条 競業制限を受ける従業員は雇用主の高級管理職、高級技術職とその他の守秘義務を負う者に限られる。競業制限の範囲、地域、期限については雇用主と労働者が約定するものとし、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。

労働契約を解除又は終了した後、前項に定める者が本組織と同類の製品を製造若しくは取り扱い、同類の業務に従事する、競争関係のあるその他の雇用主のもとへ就職するか、又は自ら開業して同類の製品を製造若しくは取り扱い、同類の業務に従事することについての競業制限の期限は二年を超えてはならない。

第二十五条 本法の第二十二条及び第二十三条に定める場合を除き、雇用主は、労働者が違約金を負うことを労働者と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。

- (一) 詐欺、威嚇等の手段、または労働者の苦境に付け込んで、労働者の真の意思に背いた状況で労働契約を締結または変更したものの。
- (二) 雇用主が自己の法定責任を免れ、労働者の権利を排除したものの。
- (三) 法律、行政法規の強制規定に違反しているもの。

労働契約の無効または一部無効に関して争議が発生したときは、労働争議仲裁機構又は裁判所がこれを確認する。

第二十七条 労働契約の一部無効がその他の部分の効力に影響を及ぼさない場合、その他の部分は依然として有効とする。

第二十八条 労働契約は無効と確認されたが、労働者が既に労働を提供した場合は、雇用主は労働者に対し労働報酬を支払わなければならない。労働報酬の

劳动者的劳动报酬确定。

金額は本組織の同じ職場・職位又は類似する職場・職位の労働者の労働報酬に基づき確定する。

第三章 劳动合同的履行和变更

第三章 労働契約の履行と変更

第二十九条 用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

第二十九条 雇用主と労働者は、労働契約の約定に従い、自己の義務を全面的に履行しなければならない。

第三十条 用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

第三十条 雇用主は労働契約の約定と国家の規定に従い、労働者に対し遅滞なく労働報酬の全額を支払わなければならない。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

雇用主が労働報酬の支払いを引き延ばしているか、又は支払った金額が不足している場合は、労働者は法に基づき現地の裁判所に支払命令を申し立てることができる。裁判所は法に基づき支払命令を出さなければならない。

第三十一条 用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

第三十一条 雇用主は業務量基準を厳格に執行し、労働者に残業を強制したり、形を変えて強制してはならない。雇用主が残業を手配する場合は、国家の関係規定に従い労働者に対し残業代を支払わなければならない。

第三十二条 劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。

第三十二条 雇用主の管理職員が規則に違反した指揮を行いまたは危険な作業を強制的に命じたのに対し、労働者がこれを拒絶した場合は、労働契約に違反したとはみなされない。

劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。

労働者は生命の安全と身体の健康に害のある労働条件について、雇用主に対し批判、告発及び告訴することができる。

第三十三条 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

第三十三条 雇用主がその名称、法定代表人、主要な責任者または出資者などの事項を変更したとしても、労働契約の履行に影響を及ぼさない。

第三十四条 用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

第三十四条 雇用主に合併または分割の状況が発生した場合、もとの労働契約は引き続き有効とし、労働契約は、その権利と義務を承継する雇用主が引き続き履行するものとする。

第三十五条 用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

第三十五条 雇用主と労働者が協議のうえ合意した場合、労働契約に約定する内容を変更することができる。労働契約を変更する場合、書面の形式を採用しなければならない。

变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

変更後の労働契約書は雇用主と労働者がそれぞれ一部を保管する。

第四章 劳动合同的解除和终止

第四章 労働契約の解除と終了

第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十六条 雇用主と労働者が協議のうえ合意した場合、労働契約を解除することができる。

第三十七条 劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

第三十七条 労働者は三十日前までに書面にて雇用主に通知することにより、労働契約を解除することができる。労働者は試用期間において三日前までに雇用

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- (一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (二) 未及时足额支付劳动报酬的；
- (三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- (四) 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；
- (五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
- (六) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

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，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反用人单位的规章制度的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (四) 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；
- (五) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- (六) 被依法追究刑事责任的。

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

- (一) 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；
- (二) 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；
- (三) 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，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

第四十一条 有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数

主以通知的事项により労働契約を解除することができる。

第三十八条 雇用主に下記の状況のいずれかが認められる場合、労働者は労働契約を解除することができる。

- (一) 労働契約の約定に基づき労働保護または労働条件を提供していない。
- (二) 労働報酬を遅滞なく全額支給していない。
- (三) 法に従い労働者のために社会保険料を納付していない。
- (四) 雇用主の規則制度が法律、行政法規の規定に違反し、労働者の權益を損なった。
- (五) 本法第二十六条第一項に定める状況により労働契約が無効となった。
- (六) 法律、行政法規に定める労働者が労働契約を解除できるその他の状況。

雇用主が暴力、威嚇もしくは身体の自由を不法に拘束する手段により労働者に労働を強制した場合、又は、雇用主が規則に違反した指揮または危険を冒す作業を強制的に命じることにより労働者の身体の安全を脅かした場合、労働者は直ちに労働契約を解除することができ、雇用主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一つが認められる場合は、雇用主は労働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適合しないことが証明された。
- (二) 雇用主の規則制度に著しく違反している。
- (三) 職責を著しく怠慢し、又は私利を図ることにより、雇用主に重大な損害を与えた。
- (四) 労働者が同時に他の雇用主と労働関係を築き、本組織の業務任務の完成に深刻な影響をもたらす、または雇用主が指摘をしても是正しなかった。
- (五) 本法第二十六条第一項第(一)号に定める状況により労働契約が無効となった。
- (六) 法により刑事責任を追及された。

第四十条 下記の状況のいずれかに該当する場合、雇用主は三十日前までに書面にて労働者本人に通知するか、または労働者に一ヶ月分の給与を別途支給した後、労働契約を解除することができる。

- (一) 労働者が疾病や業務に起因しない負傷のため、定められた医療期が満了した後に、もとの業務を行うことができず、且つ雇用主が別途手配する業務を行うこともできない場合。
- (二) 労働者が業務に堪えることができず、訓練又は職位の調整を経てもなお業務に堪えることができない場合。
- (三) 労働契約を締結した際に根拠となった客観的状況に重大な変化が生じ、このため労働契約が履行できなくなり、雇用主と労働者が協議を経たが、労働契約の内容の変更について合意に至らない場合。

第四十一条 下記の状況のいずれかに該当する場合は、二十人以上を削減する必要がある、または削減す

百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

- (一) 依照企业破产法规定进行重整的；
- (二) 生产经营发生严重困难的；
- (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；
- (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。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

- (一) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；
- (二) 与本单位订立无固定期限劳动合同的；
- (三) 家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

第四十二条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

- (一) 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；
- (二) 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
- (三) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- (四) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- (五) 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；
- (六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条 用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

第四十四条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

- (一) 劳动合同期满的；
- (二) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇

的必要的人数是二十人以上，企业的从业人员总人数的 10% 以上，用人单位是三十日前向劳动组合或全从业人员说明情况，听取劳动组合或全从业人员的意见后，人员削减案向劳动行政部门报告后，人员削减可以进行。

- (一) 企业破产法に従い再編を行う場合。
- (二) 生産経営に重大な困難が生じた場合。
- (三) 企業が生産内容の変更、重大な技術革新または経営方法の調整を行い、労働契約を変更した後も、依然として人員を削減する必要がある場合。
- (四) その他労働契約を締結した際に根拠となった客観的経済状況に重大な変化が生じ、労働契約が履行できない場合。

人員を削減する場合、下記の労働者を優先して残さなければならない。

- (一) 本組織と比較的に長い期限の定めある労働契約を締結している者。
- (二) 本組織と期間の定めなき労働契約を締結している者。
- (三) 家族にその他の就業者がおらず、扶養すべき高齢者または未成年がいる者。

雇用主が本条第一項の規定により人員を削減し、六ヶ月以内に人員を改めて募集・採用する場合、削減された人員に知らせ、且つ同様な条件で優先して募集・採用しなければならない。

第四十二条 労働者に下記の状況のいずれかが認められる場合は、雇用主は本法第四十条、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。

- (一) 職業病を罹患する危険のある作業に接触する労働者が職場を離れる前に職業健康検査を行っていない、または職業病の患者の疑いがある者が診断中または医学上の観察期間にある場合。
- (二) 本組織にて職業病を罹患したこと又は業務に起因する負傷のため労働能力の全部又は一部を喪失したことが認められた場合。
- (三) 疾病又は業務に起因しない負傷のため、定められた医療期間中にある場合。
- (四) 女子従業員で妊娠期間、出産期間、授乳期間中にある場合。
- (五) 本組織にて満十五年勤続し、法に定める定年の年齢まで五年に足りない場合。
- (六) 法律、行政法規に定めるその他の状況。

第四十三条 雇用主が一方向的に労働契約を解除する場合、前もって労働組合にその理由を通知しなければならない。雇用主が法律、行政法規の規定又は労働契約の約定に違反している場合、労働組合は雇用主には是正を求めることができる。雇用主は労働組合の意見を検討し、処理結果を労働組合に書面にて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に該当する場合、労働契約は終了する。

- (一) 労働契約の期間が満了した場合。

- 遇的；
- (三) 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
 - (四) 用人单位被依法宣告破产的；
 - (五) 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；
 - (六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十五条 劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当顺延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

第四十六条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

- (一) 劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；
- (二) 用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；
- (三) 用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；
- (四) 用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；
- (五) 除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；
- (六) 依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；
- (七) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第四十八条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行

- (二) 劳动者依法に基づき基本養老保険の待遇を受け始めた場合。
- (三) 労働者が死亡した又は裁判所より死亡又は失踪の宣告をされた場合。
- (四) 雇用主が法に基づき破産を言い渡された場合。
- (五) 雇用主が営業許可証の抹消もしくは閉鎖、取り消しを命じられ、又は雇用主が繰り上げ解散を決定した場合。
- (六) 法律、行政法規に定める他の状況。

第四十五条 労働契約の期間が満了し、本法の第四十二条に定める状況のいずれかに該当した場合、労働契約は相応な状況がなくなるまで続くものとする。ただし、本法第四十二条第(二)号に定めた全部または一部の労働力を喪失した労働者の労働契約の終了は、国家の工傷保険に関する規定に従う。

第四十六条 下記の状況のいずれかに該当する場合、雇用主は労働者に経済補償金を支給しなければならない。

- (一) 労働者が本法の第三十八条の規定に基づき労働契約を解除した場合。
- (二) 雇用主が本法第三十六条の規定に基づき労働者に労働契約解除を申し入れ、且つ労働者と協議のうえ合意し労働契約を解除した場合。
- (三) 雇用主が本法の第四十条の規定に基づき労働契約を解除した場合。
- (四) 雇用主が本法の第四十一条第一項の規定に基づき労働契約を解除した場合。
- (五) 雇用主が現在の労働契約に定めた条件を維持またはこれを引き上げて契約を更新しようとしたが、労働者が労働契約を更新することに同意しない場合を除き、本法第四十四条第(一)号の規定に基づき期限の定めのある労働契約が終了した場合。
- (六) 本法第四十四条第(四)号、第(五)号の規定に基づき労働契約が終了した場合。
- (七) 法律、行政法規に定めるその他の状況。

第四十七条 経済補償金は労働者が本組織にて勤務した年数に基づき、満一年ごとに一ヶ月分の給与の基準に基づき労働者に支給する。六ヶ月以上一年未満の場合は一年として計算する。六ヶ月未満の場合、労働者に半月の給与を経済補償金として支払う。

労働者の月給が雇用主の所在する直辖市、区を設ける市レベルの人民政府が発表する本地域の前年度の就業者平均月給の三倍を上回る場合、この者に支給する経済補償金の基準は、就業者平均月給の三倍とし、この者に支払う経済補償金の最長年数は十二年を超えないものとする。

本条にいう月給とは労働者が労働契約を解除または終了する前の十二ヶ月の平均給与をいう。

第四十八条 雇用主が本法の定め違反して労働契約を解除又は終了し、労働者が労働契約を引き続き履行するよう求める場合、雇用主は引き続き履行し

劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

第四十九条 国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。

第五十条 用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

第五章 特别规定

第一节 集体合同

第五十一条 企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

第五十二条 企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。

第五十三条 在县级以下区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

第五十四条 集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

なければならない。労働者が労働契約を引き続き履行するよう求めない、又は労働契約がすでに履行できなくなっている場合、雇用主は本法第八十七条の定めに従い賠償金を支給しなければならない。

第四十九条 国家は、労働者の社会保険関係の地域を越えた移転継続制度を構築、完備するように措置を講じる。

第五十条 雇用主は労働契約を解除または終了するときに、労働契約の解除または終了に関する証明を発行し、且つ十五日以内に労働者のために個人資料文書と社会保険移転手続きを行なわなければならない。

労働者は双方の約定に従い、業務の引継ぎを行わなければならない。雇用主が本法の関係規定に基づき労働者に経済補償金を支給する必要がある場合は、業務の引継ぎを完結したときに支給する。

雇用主は、既に解除されるかまたは終了した労働契約の書面を最低 2 年間保管し、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 企業の従業員側は雇用主と平等な協議を通して、労働報酬、勤務時間、休息休暇、労働安全衛生、保険福利などの事項について、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会又は全従業員に提出し討論のうえ決議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雇用主と締結する。労働組合を設立していない企業は、上級の労働組合が労働者が選出する代表に指導し、雇用主と締結させる。

第五十二条 企業の従業員側は雇用主と労働安全衛生、女子従業員権益保護、給与調整体制などの事項につき個別事項集団契約を締結することができる。

第五十三条 県レベル以下の区域内において、建築業、鉱業、飲食サービス業などの業界は労働組合が企業側の代表と業界集団契約または区域性集団契約を締結することができる。

第五十四条 集団契約を締結した後は、労働行政部門に届け出なければならない。労働行政部門が集団契約の文書を受け取った日より十五日以内に異議を提出しない場合は、集団契約が発効する。

法に基づき締結された集団契約は雇用主と労働者に対して拘束力がある。業界集団契約、区域性集団契約は当該業界、当該地域の雇用主と労働者に対して拘束力がある。

第五十五条 集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准；用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

第五十六条 用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第二节 劳务派遣

第五十七条 劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，注册资本不得少于五十万元。

第五十八条 劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

第五十九条 劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位（以下称用工单位）订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

第六十条 劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

第六十一条 劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

第五十五条 集团契約中の労働報酬と労働条件などの基準は、現地の人民政府が定める最低基準を下回ってはならない。雇用主が労働者と締結する労働契約中の労働報酬と労働条件などの基準は、集团契約に定める基準を下回ってはならない。

第五十六条 雇用主が集团契約に違反し、従業員の労働権益を侵害した場合、労働組合法に基づき雇用主に責任を負うよう求めることができる。集团契約の履行につき争議が発生し、協議を通しても解決を見ない場合、労働組合法に基づき仲裁を申し立て、訴訟を提起することができる。

第二節 劳务派遣

第五十七条 劳务派遣企業は会社法の関係規定に基づき設立し、登録資本は五十万元を下回ってはならない。

第五十八条 劳务派遣企業は本法にいう雇用主であり、雇用主の労働者に対する義務を果たさなければならない。劳务派遣企業と派遣される労働者が締結する労働契約には、本法の第十七条が定める内容のほか、派遣される労働者の労働使用企業及び派遣期間、職場・職位などの状況を明確に記載しなければならない。

劳务派遣企業は派遣される労働者と二年以上の期限の定めのある労働契約を締結し、月毎に労働報酬を支払わなければならない。派遣される労働者に業務がない期間においては、劳务派遣企業は所在地の人民政府が定めた最低給与基準に従い、月毎に報酬を支払わなければならない。

第五十九条 劳务派遣企業が労働者を派遣する際は、劳务派遣の形式を引き受ける企業（以下は「労働使用企業」という）と劳务派遣協議書を締結しなければならない。劳务派遣協議書には派遣する職場・職位と人員の人数、派遣期間、労働報酬と社会保険料の金額、その支払い方法及び協議に違反する際の責任を約定しなければならない。

労働使用企業は職場・職位の実際の必要に応じて劳务派遣企業と派遣期間を決め、連続する労働使用期間をいくつかの短期劳务派遣協議に分割して締結してはならない。

第六十条 劳务派遣企業は劳务派遣協議書の内容を派遣される労働者に告知しなければならない。

劳务派遣企業は労働使用企業が労働協議書に従い派遣される労働者に支給する労働報酬の上前をはねてはならない。

劳务派遣企業と労働使用企業は派遣される労働者に費用を徴収してはならない。

第六十一条 劳务派遣企業が地域を越えて労働者を派遣する場合、派遣される労働者が享受する労働報酬と労働条件は、労働使用企業の所在地の基準に

第六十二条 用工单位应当履行下列义务：

- (一) 执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；
- (二) 告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；
- (三) 支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；
- (四) 对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；
- (五) 连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

第六十三条 被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第六十四条 被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

第六十五条 被派遣劳动者可以依照本法第三十六条、第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。

被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

第六十六条 劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

第六十七条 用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

第三节 非全日制用工

第六十八条 非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

第六十九条 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

従う。

第六十二条 労務使用企業は以下の義務を履行しなければならない。

- (一) 国家の労働基準を執行し、相応な労働条件と労働保護を提供する。
- (二) 派遣される労働者に業務要求と労働報酬を告知する。
- (三) 残業手当、業績による賞与を支給し、職場・職位に応じた福利待遇を提供する。
- (四) 職務執行中の派遣される労働者に対して職務の執行に必要な研修を行う。
- (五) 連続して使用する場合、正常な給与調整体制を実行する。

労務使用企業は派遣される労働者をその他の企業に再派遣してはならない。

第六十三条 派遣される労働者は労務使用企業の労働者と同様の業務につき同等の報酬を受ける権利を有する。労務使用企業に同種の職場・職位につくその他の労働者が存在しない場合は、労務派遣企業の所在地の同様又は類似する職場・職位の労働者の労働報酬に基づき確定する。

第六十四条 派遣される労働者は、労務派遣企業又は労務使用企業にて法に基づき労働組合に参加又はこれを組織し、自己の合法的權益を守ることができる。

第六十五条 派遣される労働者は本法の第三十六条、第三十八条の規定に基づき労務派遣企業との労働契約を解除することができる。

派遣される労働者に本法の第三十九条と第四十条第(一)号、第(二)号に掲げる状況が認められる場合、労務使用企業は労働者を労務派遣企業に返すことができ、労務派遣企業は本法の定めに基づき労働者との労働契約を解除することができる。

第六十六条 劳务派遣は一般に臨時的、補助的又は代替的な業務の職場・職位につき実施される。

第六十七条 労務使用企業は労務派遣企業を設立し、本組織または所属する組織へ労働者を派遣してはならない。

第三節 非全日制による雇用

第六十八条 非全日制による雇用とは、主として時間単位で報酬を計算し、労働者が同一の労務使用企業において普通、毎日の勤務時間が平均で四時間を超えず、毎週の勤務時間が二十四時間を超えない雇用形式をいう。

第六十九条 非全日制による雇用の双方当事者は口頭契約を締結することができる。

非全日制により雇用される労働者は一社または一社以上の労務使用企業と労働契約を締結することができる。ただし、後に締結する労働契約は先に締結した

第七十条 非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

第七十一条 非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

第七十二条 非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。

非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

第六章 监督检查

第七十三条 国务院劳动行政部门负责全国劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上地方人民政府劳动行政部门负责本行政区域内劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上各级人民政府劳动行政部门在劳动合同制度实施的监督管理工作中，应当听取工会、企业方面代表以及有关行业主管部门的意见。

第七十四条 县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督检查：

- (一) 用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况；
- (二) 用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况；
- (三) 劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况；
- (四) 用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况；
- (五) 用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况；
- (六) 用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；
- (七) 法律、法规规定的其他劳动监察事项。

第七十五条 县级以上地方人民政府劳动行政部门实施监督检查时，有权查阅与劳动合同、集体合同有关的材料，有权对劳动场所进行实地检查，用人单位和劳动者都应当如实提供有关情况和材料。

劳动行政部门的工作人员进行监督检查，应当出示证件，依法行使职权，文明执法。

労働契約の履行に影響してはならない。

第七十条 非全日制による雇用の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 非全日制による雇用の双方当事者はいずれの一方も随時相手方に雇用の終了を通知することができる。雇用を終了するにあたっては、雇用主は労働者に経済補償金を支給する必要はない。

第七十二条 非全日制による雇用の時間単位あたりの報酬基準は、雇用主の所在地の人民政府が定める最低時給基準を下回ってはならない。

非全日制による雇用の労働報酬の決算支給周期は最長でも十五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に対し監督管理を行う。

県レベル以上の地方人民政府の労働行政部門は自らの行政管轄区域範囲で労働契約制度の実施に対して監督管理を行う。

県レベル以上の各レベルの人民政府の労働行政部門は労働契約制度の実施に対して行う監督管理作業において、労働組合、企業側の代表及び関係する業界を主管する部門の意見を聴取しなければならない。

第七十四条 県レベル以上の地方人民政府労働行政部門は法に基づき下記の労働契約制度の実施状況について監督検査を行う。

- (一) 雇用主による直接に労働者の利益に密接に係る規則制度の制定及びその執行状況。
- (二) 雇用主と労働者が労働契約を締結、解除する状況。
- (三) 労働派遣企業と労働使用企業による労働派遣に関する規定の遵守状況。
- (四) 雇用主による国家が定める労働者の勤務時間と休息休暇に関する規定の遵守状況。
- (五) 雇用主による労働契約が約定する労働報酬の支給と最低給与基準の執行状況。
- (六) 雇用主による各種社会保険への参加と社会保険料の納付状況。
- (七) 法律、法規が定めるその他の労働監察事項。

第七十五条 県レベル以上の地方人民政府労働行政部門が監督検査を実施するときは、労働契約や集団契約に関係する書類を調べる権利を有し、労働現場に対して実地検査を行う権利を有し、雇用主と労働者はいずれも事実通りに関係状況と書類を提供しなければならない。

労働行政部門の人員が監督検査を行うときは、証明書を呈示し、法に基づき職権を行使し、礼節ある法令執行を行わなければならない。

第七十六条 县级以上人民政府建设、卫生、安全生产监督管理等有关主管部门在各自职责范围内，对用人单位执行劳动合同制度的情况进行监督管理。

第七十七条 劳动者合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法申请仲裁、提起诉讼。

第七十八条 工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的，工会有权提出意见或者要求纠正；劳动者申请仲裁、提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

第七十九条 任何组织或者个人对违反本法的行为都有权举报，县级以上人民政府劳动行政部门应当及时核实、处理，并对举报有功人员给予奖励。

第七章 法律责任

第八十条 用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第八十一条 用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第八十二条 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，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

第八十三条 用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

第八十四条 用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限

第七十六条 県レベル以上の人民政府の建設、衛生、安全生産監督管理などの関連する主管部門は各自の職責の範囲において、雇用主による労働契約制度の執行状況について監督検査を行う。

第七十七条 労働者の合法的權益が損害を受けた場合は、関係する部門に法に基づき処理することを求め、又は法に基づき仲裁を申し立て、訴訟を提起することができる。

第七十八条 労働組合は法に基づき労働者の合法的權益を守り、雇用主による労働契約、集団契約の履行状況について監督する。雇用主が労働法律、法規及び労働契約、集団契約に違反した場合は、労働組合は意見を提出し、またはその是正を求める権利を有する。労働者が仲裁を申し立てまたは訴訟を提起する場合は、労働組合は法に基づきこれを支持し助ける。

第七十九条 如何なる組織又は個人も本法に違反する行為に対して告発する権利を有し、県レベル以上の人民政府の労働行政部門は遅滞なく確認と処理を行い、告発した功労者には報償金を与えなければならない。

第七章 法的責任

第八十条 雇用主が制定した直接に労働者の利益に密接に係る規則制度が法律や行政法規に違反する場合は無効とし、労働行政部門がその是正を命じ、警告するものとする。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 雇用主が提供した労働契約の文面に本法に定める労働契約の必須条項を記載していない、又は雇用主が労働契約の書面を労働者に交付していない場合、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。

第八十二条 雇用主が雇用の日から一ヶ月以上一年未満労働者と書面労働契約を締結していない場合には、労働者に対して毎月の報酬の二倍の給与を支払わなければならない。

雇用主が本法の規定に違反し、労働者と期限の定めがない労働契約を締結しない場合、期限の定めがない労働契約を締結すべき日より労働者に毎月の報酬の二倍の給与を支払わなければならない。

第八十三条 雇用主が本法の定め違反して労働者と試用期間を約定した場合、労働行政部門は雇用主に是正するよう命じ、違法に約定した試用期間をすでに履行した場合、雇用主は労働者の試用期間満後の月給を基準として、既に履行した法定試用期間を超えた期間について、労働者に賠償金を支給する。

第八十四条 雇用主が本法の規定に違反して、労働者の身分証明証等の証明書を差押えた場合、労

行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十条 劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

第九十一条 用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

第九十二条 劳务派遣单位违反本法规定的，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，以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款，并由工商行政管理部门吊销营业执照；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

第九十三条 对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十四条 个人承包经营违反本法规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。

第九十五条 劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责，或者违法行使职权，给劳动者或者用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章 附 则

第九十六条 事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。

第九十七条 本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同，继续履行；本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。

本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面

劳动合同的，应当订立书面劳动合同。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，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同；用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求支付经济赔偿金的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

第九十条 劳动者が本法の定め違反し労働契約を解除するか、又は労働契約に約定した守秘義務もしくは競業規制に違反し、雇用主に経済的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。

第九十一条 雇用主がその他の企業との労働契約を終了又は解除していない労働者を採用し、その他の雇用主に損害をもたらした場合、法に基づき連帯賠償責任を負わなければならない。

第九十二条 劳务派遣企業が本法の規定に違反した場合、労働行政部門とその他の関係の主管部門が期限付きで是正を命じる。情状が深刻な場合は、一人につき 1000 元以上 5000 元以下の基準で罰金を課し、且つ工商行政管理部门がその営業許可証を取り消すものとする。派遣される労働者の權益が損害を受けた場合、劳务派遣企業と労働使用企業が連帯して賠償責任を負う。

第九十三条 合法的な經營資格を有しない雇用主の違法、犯罪行為について、法に基づき法的責任を追及する。労働者が既に労働を提供した場合、かかる企業又はその出資者が本法の規定に従い労働者に労働報酬、経済補償金、賠償金を支給しなければならない。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。

第九十四条 個人請負業者が本法に違反し労働者を募集・採用し、労働者に損害をもたらした場合、発注する組織と個人請負業者とは連帯して賠償責任を負うものとする。

第九十五条 労働行政部門とその他の関係する主管部門及びその職員が職責を怠り、法定の職責を履行せず、又は違法に職権を行使し、雇用主又は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。直接に担当した主管者及びその他の直接の責任者については法に基づき行政処分を科す。犯罪を構成する場合は、法に基づき刑事責任を追及する。

第八章 附則

第九十六条 事業機構が招聘制を実行する労働者と労働契約を締結、履行、変更、解除又は終了した場合、法律、行政法規又は国务院に別途規定がある場合、その規定に従う。規定がない場合、本法の関係規定に基づき執行する。

第九十七条 本法が施行される前に法に基づき締結され且つ本法が施行される日まで存続する労働契約は引き続き履行するものとする。本法第十四条第二項第(三)号に定める連続して期限の定めのある労働契約を締結する回数は、本法が施行された後新たに期限の定めのある労働契約を更新する時より起算する。

劳动合同的，应当自本法施行之日起一个月内订立。

本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

第九十八条 本法自 2008 年 01 月 01 日起施行。

本法が施行される前に既に築いた労働関係について、未だ書面による労働契約を締結していない場合は、本法が施行された後一ヶ月以内に締結しなければならない。

本法が施行される日に存続している労働契約を、本法が施行された後に解除または終了する際は、本法の第四十六条により経済補償金を支払うべき場合は、経済補償金の対象年数は本法が施行される日より起算する。本法が施行される前に当時の関係規定により雇用主が労働者に経済補償金を支払わなければならない場合、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。