

<p>Y 《里兆法律资讯》由里兆律师事务所编制，未经书面许可，不得转载、摘编等；</p> <p>Y 关于《里兆法律资讯》的订阅与反馈说明、版权声明及免责声明，以及里兆律师事务所的联系内容，详见里兆律师事务所网站的<a href="#">订阅规则</a>；</p> <p>Y 如果您想阅读《里兆法律资讯》的以往内容，请访问里兆律师事务所网站中的“<a href="#">里兆法律资讯</a>”栏目；</p> <p>Y 如果您有任何意见与建议或者您没有收到或希望不再收到《里兆法律资讯》，请与我们联系<a href="#">联系</a>。</p>	<p>Y 「里兆法律情報」は里兆法律事務所が作成したものであり、書面での許可なしに、転載、編集等してはなりません。</p> <p>Y 「里兆法律情報」の購読とフィードバックの説明、著作権声明及び免責声明、里兆法律事務所の連絡方法等の内容は、里兆法律事務所ウェブサイトの<a href="#">受信にあたってのお願い</a>をご覧ください。</p> <p>Y 「里兆法律情報」のこれまでの内容をご覧になりたい場合は、里兆法律事務所ウェブサイトの「<a href="#">里兆法律情報</a>」の欄をご覧ください。</p> <p>Y ご意見やご提案等ございましたら、或いは「里兆法律情報」を受信できていない又は受信をご希望されない場合には、私共にご<a href="#">連絡</a>ください。</p>
---	---

### Special Issue • 2006/03/21

2006年03月20日，全国人民代表大会常务委员会办公厅举行新闻发布会，公布了《中华人民共和国劳动合同法（草案）》，向社会广泛征求意见。根据《全国人民代表大会常务委员会办公厅关于公布〈中华人民共和国劳动合同法（草案）〉征求意见的通知》，原则上，社会各界应于2006年04月20日前将相关意见通过邮寄或者网络的方式反馈给全国人民代表大会常务委员会法制工作委员会或各省、自治区、直辖市人民代表大会常务委员会。

- I 全国人民代表大会常务委员会法制工作委员会，邮编：100805
- I 中国人大网网址：[www.npc.gov.cn](http://www.npc.gov.cn)

全国人民代表大会常务委员会委员长会议决定，《中华人民共和国劳动合同法（草案）》在广泛征求意见后，可能还需作进一步修改，之后再提请全国人民代表大会常务委员会会议审议。

以下，为《中华人民共和国劳动合同法（草案）》全文，供参考。

2006年3月20日，全国人民代表大会常务委员会は報道会見を開き、「中華人民共和国労働契約法(草案)」を公布し、広く社会に意見を募集することになりました。「『中華人民共和国労働契約法(草案)』を公布し意見募集することについての全国人民代表大会常務委員会弁公庁による通知」によれば、原則上、社会各層は2006年4月20日までに係る意見を郵送又はネットワークを通じて全国人民代表大会常務委員会法制工作委员会又は各省、自治区、直辖市人民代表大会常務委員会にフィードバックすることになっています。

- I 全国人民代表大会常务委员会法制工作委员会，郵便番号：100805
- I 中国人民代表大会ウェブサイト URL：[www.npc.gov.cn](http://www.npc.gov.cn)

全国人民代表大会常務委員会委員長會議では、「中華人民共和国労働契約法(草案)」について広く意見を募集した後、更なる修正を行う必要があると思われる、その後で全国人民代表大会常務委員会會議にて改めて審議を行うことを決めました。

以下、ご参考まで「中華人民共和国労働契約法(草案)」の全文です。

## 中华人民共和国劳动合同法（草案）

## 中華人民共和国労働契約法(草案)

### 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	监督检查
第六章	法律责任
第七章	附 则

### 第一章 总 则

第一条 为了规范用人单位与劳动者订立和履行劳动合同的行为,保护劳动者的合法权益,促进劳动关系和谐稳定,根据《中华人民共和国劳动法》,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(以下简称用人单位)与劳动者建立劳动关系,订立和履行劳动合同,适用本法。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动合同关系的劳动者,依照本法执行。

第三条 本法所称劳动关系,是指用人单位招用劳动者为其成员,劳动者在用人单位的管理下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系。

本法所称劳动合同,是指劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

第四条 用人单位与劳动者订立劳动合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、诚实信用、协商一致的原则;履行劳动合同,应当遵循合法和诚实信用的原则。

第五条 用人单位应当依法建立和完善劳动安全卫生、劳动纪律、职工培训、休息休假以及劳动定额管理等方面的规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位的规章制度直接涉及劳动者切身利益的,应当经工会、职工大会或者职工代表大会讨论通过,或者通过平等协商作出规定。

用人单位的规章制度应当在单位内公告。

### 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	監督検査
第六章	法的責任
第七章	附則

### 第一章 総則

第一条 雇用主と労働者が労働契約を締結し、履行する行為を規範化し、労働者の合法的な権利を守り、労働関係の調和と安定を促すため、「中華人民共和国労働法」に基づき、本法を制定する。

第二条 中華人民共和国内の企業、個人経済組織、民営の非企業単位(以下雇用主と総称する)が労働者と労働関係を確立し、労働契約を締結し履行する場合、本法を適用する。

国家機関、事業単位、社会团体、並びにそれらと労働契約関係を築く労働者は、本法に照らして執行する。

第三条 本法にいう労働関係とは、雇用主が労働者を採用して構成員とし、労働者が雇用主の管理の下、有償の労働を提供し、権利義務が発生する関係をいう。

本法にいう労働契約とは、労働者が雇用主と労働関係を確立し、双方の権利と義務を明確化する協議である。

第四条 雇用主と労働者が労働契約を締結する場合、適法、公平、平等、自由意志、誠実信用、合意の原則を遵守しなければならない。労働契約を履行する場合、適法、誠実信用の原則を遵守しなければならない。

第五条 雇用主は法に従って、労働安全と衛生、労働紀律、従業員研修、休息休暇及びノルマ管理等の方面での規則制度を制定し、これを完全化し、労働者が労働権利を有し、労働義務を履行するよう保障しなければならない。

雇用主の規則制度が直接に労働者の利益に密接に係る場合、労働組合、従業員大会又は従業員代表大会で討議し可決するか、又は平等な話し合いを通して定めなければならない。

雇用主の規則制度は企業内で公告しなければならない。

第六条 国务院劳动保障主管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保障主管部门和乡、镇人民政府负责本行政区域内劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上地方人民政府劳动保障主管部门和乡、镇人民政府在劳动合同制度实施的监督管理工作中，应当听取工会、用人单位以及有关行业主管部门的意见。

第七条 工会组织应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，维护劳动者的合法权益。

工会组织或者职工代表有权与用人单位通过平等协商，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项签订集体合同。

## 第二章 劳动合同的订立

第八条 用人单位与劳动者建立劳动关系，订立劳动合同，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，以及劳动者希望了解的其他与订立和履行劳动合同直接相关的情况；用人单位有权了解劳动者与订立和履行劳动合同直接相关的年龄、身体状况、工作经历、知识技能以及就业现状等情况。

第九条 劳动合同应当以书面形式订立。

劳动合同期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定工作为期限 3 种。有固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者以书面形式约定合同终止时间的劳动合同；无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者未以书面形式约定合同终止时间的劳动合同；以完成一定工作为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者以书面形式约定以某项工作的完成为合同终止条件的劳动合同。

已存在在劳动关系，但是用人单位与劳动者未以书面形式订立劳动合同的，除劳动者有其他意思表示外，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同，并应当及时补办订立书面劳动合同的手续。

用人单位和劳动者对是否存在劳动关系有不同理解的，除有相反证明的以外，以有利于劳动者的理解为准。

第六条 国务院劳动保障主管部门是全国劳动合同制度实施的监督管理。

県レベル以上の地方人民政府劳动保障主管部门と郷・鎮人民政府はその行政区内の労働契約制度の実施を監督管理する。

県レベル以上の地方人民政府劳动保障主管部门と郷・鎮人民政府は労働契約制度の実施の監督管理作業において、労働組合、雇用主及び係る業界主管部门の意見に耳を傾けなければならない。

第七条 労働組合組織は、労働者と雇用主が適法に労働契約を締結し履行するのを助け、これを指導し、労働者の合法的な権益を守らなければならない。

労働組合組織又は従業員代表は、平等な話し合いを通して、労働報酬、勤務時間、休憩休息、労働安全と衛生、保険福利等の事項について集団契約を雇用主と締結する権限を有する。

## 第二章 労働契約の締結

第八条 雇用主と労働者が労働関係を築き、労働契約を締結する場合、業務内容、勤務条件、勤務地、職業上の危険性、安全な生産状況、労働報酬、並びに、労働者が知りたいと望む労働契約の締結と履行に直接に関係するその他の状況を事実どおりに労働者に告知しなければならない。雇用主は労働契約の締結と履行に直接に関係する労働者の年齢、身体状況、職歴、知識技能及び就業の現状等の状況を把握する権限を有する。

第九条 労働契約は書面の形式で締結しなければならない。

労働契約の期限は、期限の定めのあるもの、期限の定めのないもの、一定の作業の完成までを期限とするものの 3 タイプある。期限の定めのある労働契約とは、雇用主と労働者が書面の形式で契約の終了日を約定した労働契約をいう。期限の定めのない労働契約とは、雇用主が書面の形式で契約の終了日を約定していない労働契約をいう。一定の作業の完成までを期限とする労働契約とは、雇用主と労働者が書面の形式で、ある作業の完成をもって契約終了の条件とすることを約定した労働契約をいう。

すでに労働関係が存在しているが、雇用主と労働者が書面の形式で労働契約を締結していない場合、労働者に別段の意思表示がある場合を除き、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ものとみなし、書面での労働契約を補充締結する手続を遅滞なく行わなければならない。

雇用主と労働者が労働関係について異なった解釈をしている場合、反対事実の証明がある場合を除き、労働者に有利な解釈を優先する。

第十条 劳动合同文本由用人单位提供。  
劳动合同应当由用人单位与劳动者协商一致，并经双方当事人劳动合同文本上签字或者盖章成立。

劳动合同应当由用人单位和劳动者各执一份。

未以书面形式订立劳动合同的，劳动关系自劳动者为用人单位提供劳动之日起成立。

依法成立的劳动合同，自成立之日起生效；用人单位和劳动者对劳动合同的生效约定条件的，自条件成就时生效。

用人单位和劳动者对劳动合同的内容理解不一致的，应当按照通常理解予以解释，有两种以上解释的，应当采纳最有利于劳动者的解释。

第十一条 劳动合同文本应当载明下列事项：

- (一) 用人单位的名称、住所和法定代表人；
- (二) 劳动者的姓名、居民身份证号码；
- (三) 劳动合同期限或者终止条件；
- (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；
- (七) 法律、行政法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同约定的劳动条件和劳动报酬等标准，不得低于集体合同的规定。

第十二条 以劳动力派遣形式用工的用人单位（以下简称劳动力派遣单位），注册资本不得少于 50 万元，并应当在省、自治区、直辖市人民政府劳动保障主管部门指定的银行账户中以每一名被派遣的劳动者不少于 5000 元为标准存入备用金。

劳动力派遣单位与劳动者订立的以劳动力派遣形式用工的劳动合同，除应当载明本法第十一条规定的事项外，还应当载明被派遣的劳动者的接受单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳动力派遣单位有责任督促接受单位执行国家劳动标准和劳动条件。劳动力派遣单位应当与接受单位订立劳动力派遣协议，约定对被派遣的劳动者的义务的分担方式，并将劳动力派遣协议的内容告知被派遣的劳动者。

第十三条 劳动合同期限在 3 个月以上的，可以约定试用期。试用期包括在劳动合同期限内。

非技术性工作岗位的试用期不得超过 1 个月；技术性工作岗位的试用期不得超过 2 个月；高级专业技术工作岗位的试用期不得超过 6 个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

第十条 労働契約の文面は雇用主が提供する。  
労働契約は雇用主と労働者が合意し、双方の当事者が労働契約の文面上に署名又は押印することによって成立する。

労働契約は雇用主と労働者が 1 部ずつ保有する。

書面の形式で労働契約を締結していない場合、労働関係は労働者が雇用主のために労務を提供した日から成立する。

適法に成立した労働契約は、成立した日から発効する。雇用主と労働者が労働契約の発効について条件を約定している場合、条件を満たした時点で発効する。

雇用主と労働者が労働契約の内容についての理解が一致しない場合、一般的な解釈に従って解釈し、2 つ以上の解釈がある場合、労働者に最も有利となる解釈を採用する。

第十一条 労働契約の文面には下記の事項を記載しなければならない。

- (一) 雇用主と名称、住所、法定代表者
- (二) 労働者の署名、住民身分証明書番号
- (三) 労働契約期間又は終了条件
- (四) 業務内容と業務場所
- (五) 業務時間と休息休暇
- (六) 労働報酬
- (七) 法律、行政法規で労働契約に組み込むべきと定めている他の事項。

労働契約で約定する労働契約条件と労働報酬等の基準は、集団契約の基準を下回ってはならない。

第十二条 労働力を派遣する形式で雇用する雇用主（以下労働力派遣単位という）は、登録資本金は 50 万元を下回ってはならず、なお且つ、省、自治区、直辖市人民政府の労働保障主管部門が指定する銀行口座の中に被派遣労働者 1 名につき 5000 元を下回らない基準で準備金を預け入れなければならない。

労働力派遣単位と労働者が締結する労働力を派遣する形式で雇用する労働契約は、本法第十一条で定める事項を記載するほか、派遣される労働者を受け入れる単位及び派遣期限、勤務する職場等の状況を記載しなければならない。

労働力派遣単位は、受け入れ側に対し国家労働基準と労働条件を執行するよう促す責任がある。労働力派遣単位は受け入れ側と労働力派遣協議書を締結し、派遣される労働者に対する義務の分担方法を約定し、また、労働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。

第十三条 労働契約の期間が 3 ヶ月以上の場合、試用期間を約定することができる。

試用期間は労働契約の期間内に含まれる。非技術性業務の職場の試用期間は 1 ヶ月を超えてはならない。技術性業務の職場の試用期間は 2 ヶ月を超えてはならない。高級専門技術業務の職場の試用期間は 6 ヶ月を超えてはならない。

同一の雇用主と同一の労働者は1回の試用期間を1回しか約定することはできない。

第十四条 用人单位招用劳动者，不得要求劳动者提供担保或者以担保名义向劳动者收取财物，不得扣押劳动者的居民身份证或者其他证件。

第十四条 雇用主が労働者を採用する場合、労働者に担保を提供するよう求めたり、担保名義で労働者から財物を受け取ったりしてはならず、労働者の住民身分証明書又はその他の証明書を差押えてはならない。

第十五条 用人单位为劳动者提供培训费用，使劳动者接受6个月以上脱产专业技术培训的，可以与劳动者约定服务期以及劳动者违反服务期约定应当向用人单位支付的违约金。该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。

第十五条 雇用主が労働者のために研修費用を提供し、労働者に6ヶ月以上の生産現場を離れての専門技術訓練を受けさせた場合、労働者と服務期間及び労働者が服務期間の約定に違反した際に雇用主に支払うべき違約金を約定することができる。この違約金は服務期間における未だ未履行の部分に分割されるべき研修費用を超えてはならない。

第十六条 用人单位可以与知悉其商业秘密的劳动者在劳动合同中约定，在劳动合同终止或者解除后的一定期限内，劳动者不得到生产与本单位同类产品或者经营同类业务的有竞争关系的其他用人单位任职，也不得自己开业生产或者经营与用人单位有竞争关系的同类产品或者业务。

第十六条 雇用主は商業秘密を了知した労働者と労働契約の中で、労働契約が終了した又は解除した後の一定期間において、労働者は本単位と同類の製品を製造したり又は同類の業務を営営する競争関係にある他の雇用主の下で勤務してはならず、雇用主と競争関係にある同類の製品を自ら製造したり或いは同類の業務を自ら営営したりしてはならないと約定することができる。

前款规定的竞业限制的范围，应当以能够与用人单位形成实际竞争关系的地域为限。竞业限制期限不得超过2年。

前項で規定する競業制限の範囲は、雇用主と実際の競争関係を構成し得る地域に限るものとする。競業制限の期間は2年を超えてはならない。

用人单位与劳动者有竞业限制约定的，应当同时与劳动者约定在劳动合同终止或者解除时向劳动者支付的竞业限制经济补偿，其数额不得少于劳动者在该用人单位的年工资收入。劳动者违反竞业限制约定的，应当向用人单位支付违约金，其数额不得超过用人单位向劳动者支付的竞业限制经济补偿的3倍。

雇用主が労働者と競業制限の約定をする場合、同時に、労働者と労働契約を終了する又は解除する際に労働者に競業制限の経済補償金を支給する旨を約定しなければならず、その金額は労働者がその雇用主での年間給与収入を下回ってはならない。労働者が競業禁止の約定に違反した場合、雇用主に違約金を支払わなければならないが、その金額は雇用主が労働者に支給する競業制限の経済補償金の3倍を超えてはならない。

第十七条 除本法第十五条和第十六条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担的违约金。

第十七条 本法第十五条と第十六条で定める状況のほか、雇用主は労働者と労働者が負担する違約金を約定してはならない。

第十八条 有下列情形之一的，劳动合同无效：

第十八条 下記の状況のいずれか1つに該当する場合、労働契約は無効である。

(一) 用人单位以欺诈、胁迫的手段订立劳动合同的；

(一) 雇用主が詐欺、威嚇等の手段で労働契約を締結した。

(二) 用人单位和劳动者恶意串通，损害国家利益、社会公共利益或者他人合法权益的；

(二) 雇用主と労働者が悪意をもって結託し、国家利益、社会の公共利益又は他人の合法權益を損なうもの。

(三) 用人单位和劳动者中的一方或者双方不具备订立劳动合同的法定资格的；

(三) 雇用主と労働者のいずれか一方又は双方が労働契約を締結するための法定資格を備えていない。

(四) 用人单位免除自己的责任、排除劳动者的权利的；

(四) 雇用主が自らの責任を免除し、労働者の権利を排除した場合。

(五) 法律、行政法规规定的劳动合同无效的其他情形。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

第十九条 对存在重大误解的劳动合同或者显失公平的劳动合同，用人单位和劳动者均有权请求劳动争议仲裁机构、人民法院予以撤销。

用人单位乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立劳动合同，劳动者有权请求劳动争议仲裁机构或者人民法院予以撤销。

第二十条 具有撤销请求权的用人单位或者劳动者自知道或者应当知道劳动合同撤销事由之日起 1 年内没有行使撤销请求权的，该撤销请求权消灭。

用人单位或者劳动者因不可抗力或者其他障碍不能行使撤销请求权的，撤销请求权时效中止。自中止时效的原因消除之日起，撤销请求权时效期间继续计算。

第二十一条 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。

第二十二条 劳动合同被确认无效或者被撤销，劳动者已付出劳动的，除用人单位与劳动者有恶意串通，损害国家利益、社会公共利益或者他人合法权益的情形外，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参考用人单位同类岗位劳动者的劳动报酬确定；用人单位无同类岗位的，参照用人单位所在地设区的市级人民政府公布的劳动力市场工资指导价位确定。

第二十三条 劳动合同约定的劳动报酬和劳动条件等标准低于国家规定或者集体合同规定，或者约定不明确以及劳动合同未采取书面形式引发争议的，用人单位和劳动者可以重新协商。协商不成的，适用集体合同规定；集体合同未作规定的，适用国家有关规定。

(五) 法律、行政法规で定める労働契約が無効になるその他の状況。

労働契約の無効は、労使紛争仲裁委員会又は人民法院がこれを確認する。

第十九条 重大な誤解が存在する労働契約又は明らかに公平性に欠ける労働契約に対し、雇用主と労働者はいずれも労使紛争仲裁機構、人民法院にその取消を申立てることができる。

雇用主が人の苦境に付け込み、労働者に真実の意思に違背した状況で労働契約を締結させた場合、労働者は労使紛争仲裁機構又は人民法院に取消を申立てることができる。

第二十条 取消請求権のある雇用主又は労働者が、労働契約の取消事由を知った又は知るべき日から 1 年以内に取消請求権を行使しない場合、当該取消請求権は消滅する。

雇用主又は労働者が不可抗力又はその他の障害のため取消請求権を行使できない場合、取消請求権の時効は中止となる。時効の中止の原因が排除された日から、取消請求権の時効期間は継続して計算する。

第二十一条 労働契約の一部が無効となり、その他の部分の効力に影響がない場合、その他の部分はそのまま有効とする。

第二十二条 労働契約が無効と確認される又は取り消される場合、労働者がすでに提供した労働は、雇用主と労働者が悪意をもって結託し、国家の利益、社会の公共の利益又は他人の合法的な權益を損なう場合を除き、雇用主は労働者に労働報酬を支給しなければならない。労働報酬の金額は、雇用主での同類の職場の労働者の労働報酬を参考に確定する。雇用主に同類の職場がない場合、雇用主の所在する地域の市レベルの人民政府が公示する労働力以上の給与指導価格を参考に確定する。

第二十三条 労働契約で約定する労働報酬と労働条件等の基準が国家の規定又は集団契約の規定を下回った、或いは、約定が不明確である、並びに、労働契約を書面の形式で採用しなかったために争議が生じた場合、雇用主と労働者は改めて協議することができる。協議しても合意に至らない場合、集団契約の規定を適用する。集団契約に規定のない場合、国家の関係規定を適用する。

### 第三章 劳动合同的履行和变更

第二十四条 用人单位和劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。劳动者本人应当实际从事劳动合同约定的工作。

劳动力派遣单位与接受单位应当按照劳动力派遣协议的约定，履行对被派遣的劳动者的义务；劳动力派遣协议约定不明的，劳动条件和劳动保护等与劳动过程直接相关的义务由接受单位履行，其他义务由劳动力派遣单位履行。

第二十五条 用人单位变更名称、法定代表人（主要负责人）或者投资人的，不影响劳动合同的履行。

第二十六条 用人单位合并的，劳动合同应当由合并后承继其权利义务的用人单位继续履行，或者经商劳动者同意，由合并前的用人单位与劳动者解除劳动合同，同时由合并后承继其权利义务的用人单位与劳动者重新订立劳动合同。

用人单位分立的，劳动合同应当由分立后的用人单位按照分立协议划分的权利义务继续履行，或者经商劳动者同意，由分立前的用人单位与劳动者解除劳动合同，同时由分立后的用人单位与劳动者重新订立劳动合同。

第二十七条 劳动者应征入伍或者离职履行国家规定的其他义务的，劳动合同应当中止或者部分中止履行。

劳动者因被依法限制人身自由而不能履行劳动合同约定义务的，劳动合同可以中止或者部分中止履行。

用人单位与劳动者中的一方因不可抗力不能履行劳动合同的，另一方可以根据不可抗力的影响，中止或者部分中止履行劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以中止或者部分中止履行劳动合同。

中止履行劳动合同的情形消失，除劳动合同已经无法履行外，劳动合同应当恢复履行。

劳动合同中止期限最长不得超过5年。

第二十八条 中止或者部分中止履行劳动合同期间，用人单位和劳动者双方暂停履行劳动合

### 第三章 労働契約の履行と変更

第二十四条 雇用主と労働者は、労働契約の約定に従って、各自の義務を全面的に履行しなければならない。労働者本人は実際に労働契約で約定した業務を取り扱わなければならない。

労働力派遣単位と受け入れ側は労働力派遣協議書の約定に従い、派遣される労働者に対する義務を履行しなければならない。労働力派遣協議書の約定が不明確である場合、労働条件や労働保護等の労働過程と直接に関係する義務は受け入れ側が履行し、その他の義務は労働力派遣単位が履行する。

第二十五条 雇用主が名称、法定代表人（主たる責任者）又は出資者が変更する場合、労働契約の履行は影響を受けない。

第二十六条 雇用主が合併する場合、労働契約は合併後にその権利義務を引き継ぐ雇用主によって続けて履行されるか、協議を通して労働者の同意を得たうえで、合併前の雇用主が労働者と労働契約を解除すると同時に、合併後にその権利義務を引き継ぐ雇用主が労働者と改めて労働契約を締結する。

雇用主が分割する場合、労働契約は分割後の雇用主が分割協議書によって分けられた権利義務をそのまま履行するか、又は、協議を通して労働者の同意を得たうえで、分割前の雇用主が労働者と労働契約を解除すると同時に、分割後の雇用主が労働者と改めて労働契約を締結する。

第二十七条 労働者が徴兵に応じて入隊する或いは離職して国家が定めるその他の義務を履行する場合、労働契約は履行を中止又は一部を中止しなければならない。

労働者が法に従って身体が制限され、労働契約で約定する義務を履行できない場合、労働契約は履行を中止又は一部を中止することができる。

雇用主と労働者のいずれか一方が不可抗力のために労働契約を履行することができない場合、別の一方は不可抗力の影響に応じて、労働契約の履行を中止又は一部を中止することができる。

雇用主と労働者とは協議を通じて合意すれば、労働契約の履行を中止又は一部を中止することができる。

労働契約の履行を中止する状況がなくなった場合、労働契約がすでに履行できなくなっている場合を除き、労働契約は履行を復活させなければならない。労働契約の中止期間は最長でも5年を超えてはならない。

第二十八条 労働契約の履行を中止又は一部中止する期間において、雇用主と労働者の双方は

同的有关义务。

中止履行劳动合同的期间，不计入劳动者在用人单位的工作年限。

第二十九条 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，应当采用书面形式记载变更的内容，经用人单位和劳动者双方签字或者盖章生效。

#### 第四章 劳动合同的解除和终止

第三十条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十一条 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，按照用人单位的规章制度应当解除劳动合同的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位的利益造成重大损害的；
- (四) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成工作任务造成严重影响，经用人单位提出，拒不改正的；
- (五) 被依法追究刑事责任的。

第三十二条 有下列情形之一的，用人单位在提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，可以解除无固定期限劳动合同：

- (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，且未能就变更劳动合同与用人单位协商一致的；
- (二) 劳动者被证明不能胜任工作，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或者中止劳动合同达成协议的。

第三十三条 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，需要裁减人员50人以上的，用人单位应当向本单位工会或者全体职工说明情况，并与工会或者职工代表协商一致。裁减人员时，应当优先留用在本单位工作时间较长、与本单位订立较长期限的有

劳动合同的履行义务的一时停止。

劳动合同的履行中止期间中，劳动者的雇用主での勤続年数は計算しない。

第二十九条 雇用主と労働者が合意した場合、労働契約が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、書面の形式で変更する内容を記載し、雇用主と労働者の双方が署名又は押印した後で発効する。

#### 第四章 労働契約の解除と終了

第三十条 雇用主と労働者が協議で合意した場合、労働契約を解除することができる。

第三十一条 労働者が下記の状況のいずれか1つに該当する場合、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を満たしていないことが判明した場合。
- (二) 雇用主の規制制度に著しく違反し、雇用主の規則制度に基づき労働契約を解除すべき場合。
- (三) 職務上の怠慢・過失が著しく、私利を図るために不正行為を行い、雇用主に深刻な損害をもたらした場合。
- (四) 労働者が同時に他の雇用主と労働関係を築き、業務任務の完成に深刻な影響をもたらし、雇用主が指摘をしても是正を拒む場合。
- (五) 法により刑事責任を追及された場合。

第三十二条 下記状況のいずれか1つに該当する場合、雇用主は30日前までに書面で労働者本人に告知するか或いは労働者に1ヶ月分の給与を別途に支給した後で、期間の定めなき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怪我のため、定められた医療機関が満了した後に、もとの業務に就くこともできず、しかも労働契約の変更について雇用主と合意できない場合。
- (二) 労働者が業務の任に堪えることができず、研修や職場の調整を行ってもなお業務の任に堪えることができないことが証明された場合。
- (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、労働契約が履行できなくなり、雇用主と労働者が協議しても、労働契約の内容の変更又は中止について合意に至らない場合。

第三十三条 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、労働契約が履行できなくなり、50人以上の人員を削減する必要がある場合、雇用主は本単位の労働組合又は従業員全体に状況を説明し、労働組合又は従業員代表と協議して合意しなければならない。人員を削減す

固定期限劳动合同以及订立无固定期限劳动合同的劳动者。

用人单位依照前款规定裁减人员后，应当将被裁减人员的数量、名单通报所在地县级人民政府劳动保障主管部门。

用人单位在 6 个月内重新招用人员的，应当优先招用被裁减的人员。

第三十四条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第三十二条、第三十三条的规定解除劳动合同：

(一) 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；

(二) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

(三) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(四) 正在担任平等协商代表的；

(五) 法律、行政法规规定的其他情形。

第三十五条 用人单位解除劳动合同，应当事先通知工会。工会认为不适当的，有权提出意见。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。劳动者申请劳动仲裁或者提起诉讼的，工会应当给予支持和帮助。

第三十六条 劳动者提前 30 日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。但是，有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

(一) 在试用期内的；

(二) 用人单位未按照劳动合同约定提供劳动条件，未提供合格的安全生产条件的；

(三) 用人单位未按时足额支付劳动报酬的；

(四) 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(五) 用人单位的规章制度违反法律、行政法规的规定，损害劳动者权益的；

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

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，无需通知用人单位。

る場合、本単位での勤務時間がより長い者、本単位とより長期の有期労働契約や期間の定めなき労働契約を締結している労働者を優先して残さなければならない。

雇用主が前項の規定に照らして人員を削減した後は、削減される人員の数、名簿を所在地の県レベルの人民政府労働保障主管部門に伝えなければならない。

雇用主が 6 ヶ月以内に人員を改めて採用する場合は、削減された人員を優先して採用しなければならない。

第三十四条 労働者が下記状況のいずれか 1 つに該当する場合、雇用主は本法第三十二条、第三十三条の規定に照らして労働契約を解除してはならない。

(一) 職業病又は業務に起因する怪我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。

(二) 疾病又は怪我をし、定められた医療期間中にある場合。

(三) 女子従業員で妊娠期間、出産期間、授乳期間中にある場合。

(四) 平等協議の代表を務めている場合。

(五) 法律、行政法規で定めるその他の状況。

第三十五条 雇用主が労働契約を解除する場合、前もって労働組合に通知しなければならない。労働組合は適切ではないと判断した場合、異議の申出を行うことができる。雇用主が法律、行政法規の定め又は労働契約の約定に違反した場合、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で通知しなければならない。労働者が労働仲裁を申立てたり、訴訟を提起した場合、労働組合はこれを支持し、協力しなければならない。

第三十六条 労働者は 30 日前までに書面で雇用主に告知することで、労働契約を解除することができる。但し、下記の状況のいずれか 1 つに該当する場合、労働者は労働契約の解除を随時雇用主に告知することができる。

(一) 試用期間中にある場合。

(二) 雇用主が労働契約の約定に従って労働環境を提供しなかったり、合格した安全生産環境を提供しない場合。

(三) 雇用主が期日通りに労働報酬を全額支給しなかった場合。

(四) 雇用主が法に従って労働者のために社会保険料を納付しなかった場合。

(五) 雇用主の規則制度が法律、行政法規の規定を違反し、労働者の権益を損なう場合。

(六) 法律、行政法規で定めるその他の状況。

雇用主が暴力、威嚇又は不法に身体を制限する手段で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て労働者の身体の安全を脅かす冒険的業務を指図したり、強制的に命じた場

第三十七条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

（一）劳动合同期满，或者劳动合同约定的终止条件出现的；

（二）劳动者已开始依法享受基本养老保险待遇的；

（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）用人单位歇业、解散的；

（五）用人单位被依法宣告破产、被吊销营业执照或者被责令关闭的；

（六）法律、行政法规规定的其他情形。

被人民法院宣告死亡、宣告失踪的劳动者重新出现，劳动合同期限未届满的，应当继续履行；因情况变化确实无法履行的，劳动合同解除。

第三十八条 劳动合同约定的终止条件已经出现，但是有本法第三十四条规定的情形之一，劳动者提出延缓终止劳动合同的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，法律、行政法规有其他规定的，从其规定。

第三十九条 有下列情形之一的，用人单位应当根据劳动者在本单位的工作年限，按满 6 个月支付半个月工资、满 1 年支付 1 个月工资的标准向劳动者支付经济补偿。劳动者在本单位的工作年限超过 6 个月不满 1 年的，按 1 年计算；不满 6 个月的，按 6 个月计算：

（一）依照本法第三十二条、第三十三条第一款、第三十六条第一款第（二）项、第（三）项、第（四）项、第（五）项、第（六）项和第三十七条第二款的规定解除劳动合同的，以及双方协商一致解除劳动合同且系用人单位向劳动者提出解除劳动合同动议的；

（二）在用人单位合并、分立的情况下解除劳动合同的；

（三）依照本法第三十七条第一款第（一）项、第（三）项、第（四）项、第（五）项、第（六）项的规定终止劳动合同的。

劳动合同续签的，用人单位不支付经济补偿。劳动合同终止计算经济补偿时，劳动合同每存续 5 年，经济补偿减少 10%。

本条第一款所称工资的计算方法，由省、自治区、直辖市人民政府规定。

合、劳动者是直ちに労働契約を解除することができ、雇用主に告知する必要はない。

第三十七条 下記の状況のいずれか 1 つに該当する場合、労働契約は終了する。

（一）労働契約が満期を迎えた或いは労働契約で約定した終了条件が生じた場合。

（二）労働者が法に従って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人民法院より死亡又は失踪の宣告をされた場合。

（四）雇用主が営業停止、又は解散した場合。

（五）雇用主が法に従って破産、営業許可証の抹消又は閉鎖を命じられた場合。

（六）法律、行政法規で定める他の状況。

人民法院より死亡又は失踪を宣告された労働者が再び現れた場合、労働契約が満期を迎えていなければ、引き続き履行するものとし、状況が変化したためにどうしても履行ができない場合は労働契約を解除する。

第三十八条 労働契約で約定する終了条件が発生した場合で、本法の第三十四条で定める状況のいずれか 1 つに該当し、労働者が労働契約の終了を延期しよう申出た場合、労働契約は相応の状況が消失するときまで終了を延期されなければならない。但し、法律、行政法規に別段の規定がある場合は、その規定に従う。

第三十九条 下記の状況のいずれか 1 つに該当する場合、雇用主は労働者の本単位での勤続年数に基づき、満 6 ヶ月につき半月分の給与、満 1 年につき 1 ヶ月分の給与の基準で労働者に経済補償金を支給しなければならない。労働者の本単位での勤続年数が 6 ヶ月を超え 1 年に満たない場合は、1 年として計算し、6 ヶ月に満たない場合は、6 ヶ月として計算する。

（一）本法第三十二条、第三十三条第一項、第三十六条第一項（二）、（三）、（四）、（五）、（六）、第三十七条第二項の定めにより労働契約を解除する場合、並びに、双方が協議し労働契約の解除に合意し、しかも雇用主が労働者に労働契約解除の動議を提出した場合。

（二）雇用主が合併、分割するにあたり、労働契約を解除した場合。

（三）本法第三十七条第一項（一）、（三）、（四）、（五）、（六）の定めにより労働契約を終了する場合。

労働契約を更新する場合、雇用主は経済補償金を支給しない。労働契約を終了するにあたり経済補償金を計算する場合、労働契約を 5 年更新するごとに、経済補償金を 10% ずつ減らす。

本条第一項にいう給与の計算方法は、省、自治区、直辖市人民政府が定める。

第四十条 劳动者被派遣到接受单位工作满1年，接受单位继续使用该劳动者的，劳动力派遣单位与劳动者订立的劳动合同终止，由接受单位与劳动者订立劳动合同。接受单位不再使用该劳动者的，该劳动者所在岗位不得以劳动力派遣方式使用其他劳动者。

第四十一条 用人单位未按照约定在劳动合同终止或者解除时向劳动者支付竞业限制经济补偿的，竞业限制条款失效；用人单位依法解除劳动合同的，竞业限制条款仍然有效。

第四十二条 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三十九条规定的经济补偿标准的2倍向劳动者支付赔偿金，用人单位支付赔偿金后，劳动合同终止。

第四十三条 用人单位应当自解除或者终止劳动合同之日起7日内，为劳动者办理档案和社会保险转移手续，并为需要办理失业登记的劳动者出具解除或者终止劳动合同的证明。

劳动者应当按照双方约定，遵循诚实信用的原则办理工作交接。用人单位须支付经济补偿的，应当在办结工作交接手续时向劳动者支付。

## 第五章 监督检查

第四十四条 县级以上地方人民政府劳动保障主管部门和乡、镇人民政府依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督检查：

- (一) 用人单位制定规章制度的情况；
- (二) 用人单位与劳动者订立和履行劳动合同的情况；
- (三) 用人单位与工会组织或者职工代表平等协商，订立和履行集体合同的情况；
- (四) 用人单位遵守劳动力派遣有关规定的情况；
- (五) 用人单位遵守工作时间和休息休假规定的情况；
- (六) 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；
- (七) 用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；
- (八) 法律、法规规定的其他劳动保障监察

第四十条 労働者が受け入れ側に派遣されて満1年が経ち、受け入れ側が当該労働者を引き続き使用する場合、労働力派遣単位と労働者が締結した労働契約は終了し、受け入れ側が労働者と労働契約を締結する。受け入れ側が当該労働者を使用しない場合、当該労働者の所属していた職場は労働力派遣の方式でその他の労働者を使用してはならない。

第四十一条 雇用主が約定どおりに労働契約の終了又は解除の際に労働者に対し競業制限のための経済補償金を支払わなかった場合、競業制限条項は失効する。雇用主が適法に労働契約を解除した場合、競業制限条項はそのまま有効となる。

第四十二条 雇用主が本法の定めに従っ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、或いは、労働契約がすでに履行できなくなっている場合、雇用主は本法第三十九条の定める経済補償基準の2倍を賠償金として労働者に支給しなければならない。雇用主が賠償金を支給した後で、労働契約は終了する。

第四十三条 雇用主が労働契約を解除又は終了してから7日以内に、労働者のために檔案と社会保険の移行手続を行い、失業登記の必要な労働者に対し労働契約を解除又は終了した証明を発行しなければならない。

労働者は双方の約定に従い、誠実信用の原則に基づき業務の引継ぎを行わなければならない。雇用主が経済補償金を支給する必要がある場合、業務の引継ぎが完了した際に労働者に支給する。

## 第五章 监督检查

第四十四条 県レベル以上の地方人民政府の労働保障主管部門と郷、鎮人民政府は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) 雇用主による規則制度の制定状況
- (二) 雇用主と労働者による労働契約の締結と履行の状況
- (三) 雇用主と労働組合組織又は従業員代表が平等に協議し、集団契約を締結し履行する状況
- (四) 雇用主による労働力派遣に関係する規定の遵守状況
- (五) 雇用主による勤務時間と休息休暇の規定の遵守状況
- (六) 雇用主による労働契約で約定する労働報酬の支給と最低給与基準の執行の状況
- (七) 雇用主による各種社会保険の参加と社会保険料の納付の状況
- (八) 法律、法規で定めるその他の労働保障監

事項。

第四十五条 县级以上地方人民政府劳动保障主管部门和乡、镇人民政府实施监督检查时，有权查阅与订立和履行劳动合同、集体合同有关材料，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。

第四十六条 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、集体合同制度，遵守劳动保障法律、法规的情况进行监督检查。

第四十七条 劳动保障主管部门和其他有关主管部门的人员进行监督检查，应当出示证件，做到依法执法，文明执法。

第四十八条 工会组织应当依法维护劳动者的合法权益，对用人单位执行劳动合同、集体合同制度，遵守劳动保障法律、法规的情况进行监督。

第四十九条 任何组织或者个人对于违反本法的行为都有权举报，县级以上人民政府劳动保障主管部门应当及时核实、处理，并对举报有功人员给予奖励。

第五十条 劳动合同、集体合同争议的处理程序，依照《中华人民共和国劳动法》和其他有关法律、行政法规的规定执行。

## 第六章 法律责任

第五十一条 依照本法应当经工会、职工大会或者职工代表大会讨论通过或者通过平等协商作出规定的事项，用人单位单方面作出规定的无效，该事项按照工会、职工大会或者职工代表大会提出的相应方案执行。

用人单位制定的规章制度违反法律、行政法规，或者应当通过集体合同规定的事项未订立集体合同，对劳动者造成损害的，用人单位应当承担赔偿责任。

第四十五条 県レベル以上の地方人民政府労働保障主管部門と郷、鎮人民政府が監督検査を実施する場合、労働契約や集団契約の締結と履行に関係する書類を調べることができ、労働場所について実地検査を行うことができる。雇用主と労働者はいずれも事実のとおりに関係状況と書類を提供しなければならない。

第四十六条 県レベル以上の人民政府の建設、衛生、安全生産監督管理等の係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、集団契約制度の実施、労働保障法律、法規の遵守状況について監督検査する。

第四十七条 労働保障主管部門とその他の関係する主管部門の人員が監督検査を行う場合、証明書を呈示し、適法な法令執行を行い、礼節ある法令執行を行わなければならない。

第四十八条 労働組合組織は適法に労働者の合法的な権益を守り、雇用主による労働契約、集団契約制度の実施、労働保障法律、法規の遵守状況について監督しなければならない。

第四十九条 如何なる組織又は個人も本法に違反する行為に対しては、いずれも通報することができ、県レベル以上の人民政府の労働保障主管部門は遅滞なく確認と処理を行い、通報した功労者には奨励を与える。

第五十条 労働契約、集団契約の争議の処理手順は、「中華人民共和国労働法」及びその他関係する法律、行政法規の定めに基づき執行する。

## 第六章 法的責任

第五十一条 本法に基づき、労働組合、従業員大会又は従業員代表大会が検討して採決する又は平等な協議を通じて定めることになっている事項については、雇用主が一方的に設ける規定は無効とし、当該事項は労働組合、従業員大会又は従業員代表大会が提起した係る方案に基づき執行する。

雇用主が制定した規則制度が法律や行政法規に違反する場合、又は、集団契約を通じて定めるべき事項が集団契約を締結しておらず、労働者に損害をもたらした場合、雇用主は賠償責任を負わなければならない。

第五十二条 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的，由劳动保障主管部门责令改正；对劳动者造成损害的，用人单位应当承担赔偿责任。

第五十三条 用人单位违反本法规定与劳动者约定的试用期无效，由劳动保障主管部门责令用人单位依照本法规定改正，违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者月工资为标准，按违法约定的试用期的期限向劳动者支付赔偿金。

第五十四条 用人单位违反本法规定，要求劳动者提供担保、向劳动者收取财物或者扣押身份证等证件的，由劳动保障主管部门责令限期退还劳动者本人，按每一名劳动者 500 元以上 2000 元以下的标准处以罚款；对劳动者造成损害的，用人单位应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚。

第五十五条 用人单位有下列情形之一的，由劳动保障主管部门责令限期支付劳动报酬或者终止、解除劳动合同的经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，按应付金额 50% 以上 100% 以下的标准责令向劳动者加付赔偿金：

(一) 未依照劳动合同的约定或者未依照本法规定支付劳动者劳动报酬的；

(二) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

(三) 终止、解除劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

用人单位乘人之危或者以欺诈、胁迫以及与劳动者恶意串通方式订立劳动合同的，由劳动保障主管部门处以 2000 元以上 2 万元以下罚款；劳动者与用人单位恶意串通的，已经取得的报酬予以收缴。

第五十六条 用人单位有下列行为之一，构成犯罪的，依法追究刑事责任；有违反治安管理行为的，依法给予治安管理处罚；对劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任：

(一) 以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(二) 违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的；

(三) 侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁

第五十二条 雇用主が提供した労働契約の文面に本法が定める労働契約の必須条項を記載していない場合、労働保障主管部門は是正を命じるとし、労働者に損害をもたらした場合、雇用主は賠償責任を負わなければならない。

第五十三条 雇用主が本法の定め違反して労働者と約定した試用期間は無効とし、労働保障主管部門は雇用主に本法の定めに基づき是正するよう命じ、違法に約定した試用期間がすでに履行されている場合、雇用主は労働者の月給を基準とし、違法に約定した試用期間の期限に基づき、労働者に賠償金を支給する。

第五十四条 雇用主が本法の規定違反して、労働者に担保の提供を求めたり、労働者から財物を受け取る又は身分証明証等の証明書を差押えた場合、労働保障主管部門は期限付きで労働者本人に返還するよう命じ、労働者 1 名につき 500 元以上 2000 元以下の基準で罰金を科す。

労働者が適法に労働契約をしたが、雇用主が労働者の檔案又はその他の物品を差押えた場合、前項の規定に基づき処罰する。

第五十五条 雇用主が以下の状況のいずれか 1 つに該当した場合、労働保障主管部門は期限付きで労働報酬の支払い或いは労働契約を終了、解除する場合の経済補償金の支給を命ずる。労働報酬が最低給与基準を下回る場合、その差額部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、支払うべき金額の 50% から 100% 以下の基準で労働者に賠償金を加算して支給するよう命じる。

(一) 労働契約の約定通り又は本法の規定通りに労働者へ労働報酬を支給しない場合。

(二) 当地の最低給与基準を下回って労働者に給与を支給した場合。

(三) 労働契約を終了、解除する際に、本法の規定通りに労働者に経済補償金を支給しなかった場合。

雇用主が、人の苦境に付け込む又は詐欺、脅迫及び労働者と悪意をもって結託する方法で労働契約を締結した場合、労働保障主管部門は 2000 元以上 2 万元以下の罰金を科す。労働者と雇用主が悪意をもって結託していた場合、すでに取得した報酬は没収する。

第五十六条 雇用主に下記行為のいずれか 1 つがあり、犯罪を構成する場合、法に従って刑事責任を追及する。違反した治安管理工作がある場合は、法に従って治安管理工作を科す。労働者に損害をもたらした場合、法に従って賠償責任を負う。

(一) 暴力、威嚇又は不法に身体を制限する手段で労働者を脅迫した場合。

(二) 規則に違反して、危険を冒す作業を指示又は強制的に命令し、労働者の身体を安全を脅かし

劳动者的。

**第五十七条** 劳动者未依照本法规定的提前通知期限通知用人单位，即解除劳动合同的，劳动者应当按月工资标准的 2 倍向用人单位支付赔偿金。

**第五十八条** 用人单位未依照本法第四十三条第一款的规定向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动保障主管部门责令限期改正；对劳动者造成损害的，由用人单位承担赔偿责任。

**第五十九条** 劳动力派遣单位违反本法规定的，由劳动保障主管部门责令限期改正；情节严重的，按每一名劳动者 1000 元以上 5000 元以下的标准处以罚款；劳动者权益在被派遣的工作岗位受到损害的，由劳动力派遣单位和接受单位承担连带赔偿责任。

劳动力派遣单位未按照规定存入备用金的，由劳动保障主管部门责令按规定补存备用金，并按应当存入的备用金金额的 10% 以上 50% 以下的标准处以罚款；拒不交纳罚款的，由工商行政管理部门吊销营业执照。

**第六十条** 用人单位招用尚未终止或者解除与其他用人单位订立劳动合同的劳动者，给原用人单位造成损失的，依法承担赔偿责任。

**第六十一条** 无营业执照或者未依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位招用劳动者的，由劳动保障主管部门按每一名劳动者 1000 元以上 5000 元以下的标准处以罚款，并由工商行政管理部门予以取缔；劳动者已付出劳动的，由出资人（发包人）向劳动者支付劳动报酬。

**第六十二条** 劳动保障主管部门和其他有关主管部门及其工作人员违法行使职权，侵犯用人单位或者劳动者合法权益的，依法承担赔偿责任；对直接负责的主管人员及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。

た場合。

(三) 労働者に対して侮辱、体罰、殴打、不法捜査及び拘禁した場合。

**第五十七条** 労働者が本法で規定する事前告知期限に従って雇用主に告知せずに、労働契約を解除した場合、労働者は月給の 2 倍を賠償金として雇用主に支払わなければならない。

**第五十八条** 雇用主が本法第四十三条第一項の規定に従って労働者に対し、労働契約を解除又は終了する書面の証明を発行しなかった場合、労働保障主管部門は期限付きで是正を命ずる。労働者に損害をもたらした場合、雇用主が賠償責任を負う。

**第五十九条** 労働力派遣単位が本法の規定に違反した場合、労働保障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、労働者 1 名につき 1000 元以上 5000 元以下の基準で罰金を科す。労働者の権益が派遣された勤務先で損害を受けた場合、労働力派遣単位と受け入れ側が連帯賠償責任を負う。

労働力派遣単位が規定に従って準備金を預け入れなかった場合、労働保障主管部門は規定に従い準備金を預け入れるよう命じ、また、預け入れるべき準備金の金額の 10% 以上 50% 以下の基準で罰金を科す。罰金の支払を拒む場合は、工商行政管理部門が営業許可を取り消す。

**第六十条** 雇用主がその他の雇用主との労働契約をまだ終了或いは解除していない労働者を採用し、もとの雇用主に損害をもたらした場合、法に従って賠償責任を負う。

**第六十一条** 営業許可証がないか或いは適法に登記や届出を行っていない単位及び法に従って営業許可を取り消された又は登記や届出を抹消された単位が労働者を採用した場合、労働保障主管部門は労働者 1 名につき 1000 元以上 5000 元以下の基準で罰金を科し、工商行政管理部門が取締りを行う。労働者がすでに労働を提供している場合、出資人（請負人）は労働者に労働報酬を支給する。

**第六十二条** 労働保障主管部門とその他の関係する主管部門及びその職員が違法に職権を行使し、雇用主又は労働者の合法的な権益を侵害した場合、法に従って賠償責任を負う。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従って行政処分を科し、犯罪を構成する場合は、法に従って刑事責任を追及する。

## 第七章 附 则

第六十三条 个人承包经营招用劳动者的，由发包的个人或者组织作为劳动者的用人单位。

第六十四条 外国企业、外国社会团体和国际组织的驻华代表机构在中国境内与劳动者建立劳动关系，订立和履行劳动合同，参照本法执行。

第六十五条 本法自 年 月 日起施行。本法施行前发生的劳动合同争议，尚未处理的，依照本法规定处理。

## 第七章 附則

第六十三条 個人が経営を請負い、労働者を採用する場合、請負をした個人又は組織が労働者の雇用主となる。

第六十四条 外国企業外国社会团体及び国際組織の在中国代表機構が中国域内で労働者と労働関係を築き、労働契約を締結し履行する場合、本法に照らして執行する。

第六十五条 本法は 年 月 日より施行する。本法の施行前に発生した労働契約争議で、まだ処理が済んでいないものについては、本法の規定に基づき処理する。