

資 料

## 中華人民共和国労働契約法（草案）

全国人民代表大会常務委員会弁公庁2006年3月20日公表意見徴集

西 村 峯 裕  
周 喆

### 目 次

- 第1章 総則
- 第2章 労働契約の締結
- 第3章 労働契約の履行と変更
- 第4章 労働契約の解除と終了
- 第5章 監督検査
- 第6章 法律責任
- 第7章 附則

### 第1章 総則

第1条【趣旨】 雇用単位と労働者の間の労働契約の締結と履行を規律し、労働関係の調和と安定を促進するため、『中国人民共和国労働法』に基づき、この法律を制定する。

第2条【適用範囲】 ①中華人民共和国内の企業、個人経済組織、民間非企業単位（以下「雇用単位」と略称する）が、労働者との間で労働関係を成立させ、労働契約を締結、履行するときは、この法律を適用する。

②国家机关、事業単位及び社会团体と労働者との間に成立する労働契約関係はこの法律に基づいて行うものとする。

第3条【定義】 ①この法律にいう労働関係とは、雇用単位が労働者をその構成員として招聘し、その管理に基づき、労働者に報酬のある仕事を提供することにより生ずる権利義務関係をいう。

②この法律にいう労働契約とは、労働者と雇用単位の間で労働関係を成立させ、双方の権利義務を明確にする合意をいう。

第4条【労働契約締結の原則】雇用単位と労働者の間で労働契約を締結するときは、適法、公平、平等、自由意志、信義誠実、協議一致の原則に基づかなければならない。労働契約を履行するときは、適法及び信義誠実の原則を遵守しなければならない。

第5条【労働規律】①雇用単位は法に基づき、労働安全衛生、労働規律、職業養成訓練、休憩休暇及び基準労働量の管理などの面の就業規則を作り、且つ完全させ、労働者の労務権利の享有、労働義務の履行を保障しなければならない。

②雇用単位の就業規則が直接労働者の利益に関っているときは、労働組合、社員大会及び職員・労働者代表大会の議論を通じて、又は平等な協議を以て規定を作成しなければならない。

③雇用単位の就業規則は単位内で公告しなければならない。

第6条【管理監督機関】①国務院労働保障主管部門は全国労働契約制度の実施と監督管理の責任を負う。

②県級以上の地方人民政府、労働保障主管部門及び郷、鎮人民政府は労働契約制度の実施を監督、管理する。

③県級以上の地方人民政府、労働保障主管部門、及び郷、鎮人民政府は労働契約制度実施の管理、監督中に、工会、雇用単位及び各産業主管部門の意見を聞かなければならない。

第7条【労働協約】①工会は労働者及び雇用単位が法に基づき労働契約を締結し、履行し、労働者の適法な利益を保護するよう指導しなければならない。

②工会又は職員・労働者代表は雇用単位と平等的な協議を以て、労働報酬、労働の時間、休憩休暇、労働安全衛生、保険福祉などの事項について、労働協約を締結することができる。

## 第2章 労働契約の締結

第8条【雇用単位の告知義務と知る権利】雇用単位と労働者の間で労働関係を成立させ、労働契約を締結するときは、労働者に仕事の内容、仕事

の条件、仕事の場所、職業の危険、安全生産の情況、労働の報酬、及び労働者が知りたいその他の労働契約の締結に直接関わる真実の情況を告知しなければならない。雇用単位は労働契約の締結に直接関わる労働者の年齢、身体狀況、職歴、知識技能及び現在の職業などの情況を知る権利を有する。

**第9条【書面契約性及び契約期間】**①労働契約は書面を以て締結するものとする。

②労働契約の期間は固定期間労働契約、固定期間を有しない労働契約及び仕事の完成に必要な期間の労働契約という三種類に分けるものとする。固定期間労働契約とは、雇用単位が労働者と書面を以て契約の終了期限を定める労働契約をいう。固定期間を有しない労働契約は雇用単位と労働者の間で書面によることなく、労働契約の終了期限を定めない労働契約をいう。仕事の完成に必要な期間の労働契約は、雇用単位と労働者の間である仕事の完成を条件として、契約の終了とする労働契約をいう。

③労働契約は存在するが、雇用単位と労働者の間で書面を以て契約を締結しなかった場合において、労働者がその他の意思表示があるときは、雇用単位と労働者の間で固定期間を有しない労働契約を締結したものと見做し、且つ直ちに書面契約を締結して補わなければならない。

④雇用単位と労働者の間で労働契約の存否かについて理解が異なる場合は、反証があるときを除くほか、労働者の理解に従うものとする。

**第10条【労働契約の成立】**①労働契約の本文は雇用単位がこれを提供する。

②労働契約は雇用単位と労働者が協議して合意し、且つ双方が契約に署名又は捺印することによって成立する。

③労働契約は雇用単位と労働者が各一部を保管する。書面を以て労働契約を締結しなかったときは、労働関係は労働者が雇用単位に労働を提供する日に成立する。

④法に基づき成立する労働契約は成立の日から効力を有する。雇用単位と労働者が労働契約の効力発生時期について条件を約定しているときは、条件の成就の時に効力を生ずる。

⑤雇用単位と労働者が労働契約の内容について理解が異なっているときは、通常理解でこれを解釈するものとし、2種類以上の解釈があるときは、労働者に最も有利な解釈を取らなければならない。

第11条【労働契約の必要的記載事項】労働契約には以下の事項を定めなければならない。

- (1) 雇用単位の名称、住所及び法定代表人
- (2) 労働者の姓名、住民身分証明書番号
- (3) 労働契約期間又は終了条件
- (4) 仕事の内容と場所
- (5) 労働時間及び休憩休暇
- (6) 労働報酬
- (7) 法令に定める労働契約に定めなければならないその他の事項。  
労働契約に約定している労働条件及び労働報酬などの基準は、労働協約の基準を下回ってはならない。

第12条【労働者の派遣】①労働者を派遣する形をも用いる雇用単位（以下、派遣単位と略称する）は、登録資金は50万元を下回ってはならない。且つ労働者一名を派遣することに省、自治区、直轄市人民政府労働保障主管部門が指定する銀行口座に5000元を下回らない準備金を貯金しなければならない。

②派遣単位は雇用単位の家労働基準及び労働条件の執行について監督しなければならない。派遣単位は雇用単位と労働派遣契約を締結し、派遣される労働者に対する義務の分担方法を約定し、且つ労働契約の派遣内容を派遣される労働者に告知しなければならない。

第13条【試用期間】①労働契約の期間が3ヶ月以上のときは、試用期間を約定しなければならない。試用期間は労働契約の期間に含まれる。

②非技術的な労働の試用期間は1ヶ月を超えてはならない。技術的な労働

働の試用期間は2ヶ月を超えてはならない。高級技術労働の試用期間は6ヶ月を超えてはならない。

③同一雇用単位と同一の労働者は1回の試用期間しか定めることはできない。

第14条【担保の設定及び証明書押収の禁止】雇用単位が労働者を募集するときは、労働者に担保の提供又は担保の名目で労働者から財物を徴収してはならない。労働者の居民身分証及びその他の証明書を押収してはならない。

第15条【有給研修】雇用単位は労働者に研修費用を支払い、労働者に6ヶ月以上の有給技術研修を受けさせ、労働者との間で労働期間を約定し、労働者が労働期間の約定に違反したときは、雇用単位に違約金を支払う旨約定することができる。当該違約金は労働期間中に分担すべき履行していない研修費用を超えてはならない。

第16条【競争制限とその補償】①雇用単位はその商業秘密を知る労働者との間で労働契約において、労働契約が終了し又は解除された後一定期間内に、労働者は当該単位と同種の製品又は同種の業務と競争関係にあるその他の雇用単位で労働し、又は当該単位と同種の製品又は同種の業務と競争関係にある業務を自ら生産し、経営してはならない。

②前項に定める競争制限の範囲は雇用単位と実際の競争関係が生じうる地域に限定するものとし、競争制限の期間は2年を超えてはならない。

③雇用単位と労働者の間に競争制限の約定があるときは、労働者と労働契約に契約の終了時又は解約時に労働者に競争制限経済保証金を支払う旨定めるものとし、その額は労働者の雇用単位における年収を下回ってはならない。労働者が競争制限の約定に反したときは、雇用単位に違約金を支払うものとし、その額は雇用単位が労働者に支払う競争制限経済保障金の三倍を越えてはならない。

第17条【労働者の違約金】本法第15条及び第16条に定める情況のほか、雇用単位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。

い。

**第18条【労働契約の無効原因】** ①以下の情況の一つがあるときは、労働契約は無効とする。

- (1) 雇用単位が詐欺、脅迫の手段で労働契約を締結するとき
- (2) 雇用単位と労働者の間で悪意を以て通謀し、国家利益を侵害し、社会公共利益又は他人の適法な利益を損なうとき
- (3) 雇用単位又は労働者の何れか一方又は双方が労働契約を締結する法定資格を有しないとき
- (4) 雇用単位が自ら免責し、労働者の権利を排除するとき
- (5) 法令に定めるその他の労働契約を無効とする事由

②労働契約の無効は労働紛争仲裁機関又は人民法院がこれを確認する。

**第19条【労働契約の取消原因】** ①重大な誤解が存する労働契約又は明らかに公平を欠く労働契約については、雇用単位は労働者とともに労働紛争仲裁機関、人民法院にその取消を申し立てることができる。

②雇用単位がその者の危機に乘じ、労働者の真実の意思に反する情況の下で労働契約を締結したときは、労働者は労働紛争仲裁機関又は人民法院にその取消を申し立てることができる。

**第20条【取消権の消滅時効とその中断】** ①取消請求権を有する雇用単位又は労働者が労働契約の取消事由を知る又は知ることができた日から1年以内に取消権を行使しないときは、当該取消請求権は消滅する。

②雇用単位又は労働者が不可抗力又はその他の障害で1年以内に取消請求権を行使できなかったときは、取消請求権の時効は中断する。時効中断の理由が消滅した日から、取消請求権の時効は引き続き計算する。

**第21条【契約の一部無効】** 労働契約の一部の無効は、その余の部分には及ばない。他の部分は引き続き効力を有する。

**第22条【契約の無効・取消場合の労働報酬】** 労働契約が無効とみなされ、又は取り消された場合において、労働者がすでに労働したときは、雇用単位と労働者の間で悪意を以て通謀し、国家利益を侵害し、社会公

共利益又は他人の適法な利益を侵害した場合を除くほか、労働者に報酬を支払わなければならない。報酬の額は、雇用単位の同種の労働者の報酬に基づき確定する。雇用単位の同種の労働者がいないときは、雇用単位の所在する地域の市級人民政府の労働市場の賃金指導価額に基づき確定する。

第23条【労働協約の適用】労働契約に約定する報酬又は労働状況などの基準が国家規定又は労働協約の規定を下回るとき、又は約定が明確でなく及び労働契約が書面によることなく紛争を生じたときは、雇用単位は労働者と改めて協議することができる。協議が整わないときは、労働協約の規定に従う。労働協約に定めがないときは、国家の関係規定を適用する。

### 第3章 労働契約の履行と変更

第24条【当事者の義務】①雇用単位と労働者は約定に従い、各自全面的に義務を履行しなければならない。労働者は実際に労働契約に約定する労働を行わなければならない。

②派遣単位は雇用単位と派遣契約の約定に従い、派遣者に対する義務を履行しなければならない。派遣契約の約定が明確でないときは、労働条件及び労働保護など労働の過程に直接関わる義務は雇用単位がこれを行ない、その他の義務は派遣単位が履行しなければならない。

第25条【履行義務の継続】雇用単位の名称、法定代表者（主たる責任者）又は投資者を変更するときも、労働契約の履行に影響しない。

第26条【雇用単位の合併・分立】①雇用単位が合併するときは、労働契約は合併後、その権利及び義務を承継する単位が引き続きこれを履行し、又は労働者の同意を経て、前の雇用単位と契約を解除し、同時に合併後その権利義務を承継する単位と新たな契約を締結することができる。

②雇用単位が分立するときは、労働契約は分立後の単位が分立協議に基づき、引き続き権利及び義務に履行し、又は労働者の同意を得て、分

立前の雇用単位と契約を解除し、同時に分立後の雇用単位と新たな契約を締結することができる。

第27条【労働契約の中止】①労働者が徴兵によって軍隊に入り、又は離職して国家の定めるその他の義務を履行するときは、契約を中止し又は部分的に中止しなければならない。

②労働者が法に基づき人身自由を制限されることによって、約定の義務を履行できなかったときは、労働契約を中止し又は部分的に中止することができる。

③雇用単位と労働者の何れかの一方が不可抗力によって労働契約を履行できなかったときは、他方は不可抗力の影響によって、労働契約を中止し又は部分的に中止することができる。

④雇用単位は労働者と協議して、労働契約を中止し又は部分的に中止することができる。

⑤労働契約の中止事由が消滅するときは、労働契約はすでに履行できない場合を除くほか、引き続き履行しなければならない。

⑥労働契約の中止期間は最大5年間を超えてはならない。

第28条【労働期間への不算入】①労働契約を中止し又は部分的に中止する間に、雇用単位と労働者双方は労働契約に関する義務の履行を停止する。

②労働契約の履行中止期間は労働者の雇用単位における労働期間としては計算しない。

第29条【労働契約の変更】①雇用単位は労働者と協議して、労働契約の内容を変更することができる。

②労働契約を変更するときは、書面に変更する内容を記載し、雇用単位と労働者双方の署名又は捺印によって効力を生ずる。

#### 第4章 労働契約の解除と終了

第30条【契約の解除】雇用単位は労働者と協議して、労働契約を解除することができる。



第31条【契約の解除原因】労働者に以下の情況の一つがあるときは、雇用単位は労働契約を解除することができる。

- (1) 試用期間に雇用条件に符合しないことが証明されたとき
- (2) 雇用単位の就業規則に著しく違反し、雇用単位の就業規則に基づき、労働契約を解除すべきとき
- (3) 著しく職務を懈怠し、私利を図って、雇用単位の利益を著しく損なったとき
- (4) 労働者が同時に他の雇用単位と労働関係を成立させ、仕事の完成に著しく影響を与え、雇用単位がその是正を命じても、労働者がこれを拒絶したとき
- (5) 法に基づき、刑事責任を追及されたとき

第32条【固定期間を有しない契約の解除】以下の情況の一つがあるときは、雇用単位は30日前までに書面を以て労働者本人に通知し、又は労働者に1ヶ月分の賃金を加えて支払うことにより、固定期間を有しない労働契約を解除することができる。

- (1) 労働者が病気又は仕事で負傷し、定められた期間内に職場に戻れず、且つ労働契約の変更について雇用単位と合意に達することができなかつたとき
- (2) 労働者が仕事の任に堪えないことが証明され、研修又は仕事の調整を経ても任に堪えることができないとき
- (3) 労働契約の締結時の客観情況が著しく変化し、労働契約の履行ができない場合において、雇用単位と労働者の間で協議し、労働契約の変更又は契約の終了につき合意に達しなかつたとき

第33条【事情変更による解雇】①労働契約締結時の客観的情況が著しく変化し、労働契約の履行が不可能となり、50人以上を解雇する必要があるときは、雇用単位はその単位の組合又はすべての職員・労働者に事情を説明し、且つ協議して組合の代表と職員・労働者代表と合意に達しなければならない。職員・労働者を解雇するときは、職歴の長い、固定労働期間の契約を締結し、労働契約期間の長い労働者および固定期間を

有しない労働契約を有する労働者を優先的に留めるものとする。

②雇用単位は前項の規定に従い、職員・労働者を解雇した後、解雇した職員・労働者の員数、名簿の所在する県級以上の人民政府労働保障主管部門に報告しなければならない。

③雇用単位は6ヶ月以内に新たな職員・労働者を募集するときは、解雇された職員・労働者を優先的に雇用しなければならない。

第34条【契約解除できない事由】労働者に以下の状況の一つがあるときは、雇用単位は本法第32条、第33条の規定に基づき、労働契約を解除してはならない。

- (1) 職業病又は労働によって負傷し、且つ労働能力を喪失し又は部分的に喪失したことが確認されたとき
- (2) 定められた療養期間内に病気に罹患し又は負傷したとき
- (3) 女性職員・労働者が妊娠中、出産期、授乳期にあるとき
- (4) 対等な協議の代表を担当しているとき
- (5) 法令に定めるその他の状況

第35条【工会の役割】雇用単位が労働契約を解除するときは、予め工会に通知しなければならない。工会が適切でないと認めるときは、その意見を主張することができる。雇用単位が法令又は労働契約に反したときは、工会は雇用単位にその是正を請求することができる。雇用単位は工会の意見を検討し、且つ処理の結果を書面で工会に通知しなければならない。労働者が労働仲裁機関に仲裁を申し立て又は訴訟を提起したときは、工会はこれを支持し又は協力しなければならない。

第36条【労働者からの解除原因】①労働者が30日前までに雇用単位に通知するときは、労働契約を解除することができる。但し、以下の状況の一つがあるときは、労働者はいつでも雇用単位に労働契約の解除を通知することができる。

- (1) 試用期間内に雇用単位が労働契約に定める労働条件を提供せず、若しくは十分な労働条件を提供しなかったとき
- (2) 雇用単位が定められた時期に十分な労働報酬を支払わなかった

とき

- (3) 雇用単位が法に基づき、労働者のための社会保険料を納付しなかったとき
- (4) 雇用単位の就業規則が法令に反し、労働者の利益を侵害したとき
- (5) 法令に定めるその他の情況

②雇用単位が暴力、脅迫又は違法に人身自由を制限するなどの手段で強制的に労働者を働かせ、又は雇用単位が規定に反し、労働者に危険作業を強制し、その人身の安全を侵害するときは、労働者は雇用単位に通知することなく直ちに労働契約を解除することができる。

第37条【労働契約の終了事由】①以下の情況の一つがあるときは、労働契約は終了する。

- (1) 労働契約の期間が満了し、又は労働契約に約定する終了事由が生じたとき
- (2) 労働者が法に基づき基本の養老保険の待遇を享受し始めたとき
- (3) 労働者が死亡し、又は人民法院にその死亡又は失踪を宣告されたとき
- (4) 雇用単位が休業又は解散したとき
- (5) 雇用単位が法に基づき、破産を宣告され、若しくは営業許可書を取り上げられ又はその閉鎖を命じられたとき
- (6) 法令に定めるその他の情況

②人民法院に死亡、失踪を宣告された労働者が帰来し、労働期間が満了していないときは、引き続き労働契約を履行しなければならない。事情の変化によって確実に履行できないときは、労働契約を解除することができる。

第38条【契約延長の効果】労働契約の終了事由が生じたが、本法第34条に定める情況の一つがあり、労働者が労働契約の延期を請求するときは、労働契約はその情況が消滅するまで継続する。但し、法令に別段の定めがあるときは、その定めに従う。

**第39条【解除に伴う補償】** ①以下の情況の一つがあるときは、雇用単位は労働者が本単位での労働年数によって、満6ヶ月の場合は半月の賃金で、満1年の場合は1ヶ月の賃金で労働者に経済的補償を支払う。労働者の本単位における労働期間が6ヶ月を超え、1年未満の場合は、1年で計算し、6ヶ月未満の場合は、6ヶ月で計算する。

(1) 本法第32条、第33条第1項、第36条第1項第(2)号、第(3)号、第(4)号、第(5)号、第(6)号及び第37条第2項の規定に基づき、労働契約を解除し、又は当事者双方の合意で契約を解除し、且つ雇用単位が労働者に労働契約の解除を申し立てたとき

(2) 雇用単位が合併、分立の情況に基づき、労働契約を解除するとき

(3) 本法第37条第1項第(1)号、第(3)号、第(4)号、第(5)号、第(6)号の定めに基づき労働契約が終了するとき

②労働契約が継続するときは、雇用単位は経済的補償を支払わないものとする。労働契約が終了し、経済的補償を計算するときは、労働契約は5年間存続するごとに、経済補償を10%減ずる。

③本条第1項にいう賃金の計算方法は、省、自治区、直轄市人民政府の規定による

**第40条【派遣労働契約の終了】** 労働者が雇用単位に派遣され、1年未満の場合は、雇用単位は継続的に労働者を雇用し、労働派遣単位と労働者の労働契約が終了するときは、雇用単位が労働者と契約を締結する。雇用単位が引続き労働者を雇用しないときは、当該労働者が所在している職場は派遣の労働方法でその他の労働者を雇用してはならない。

**第41条【競争制限条項の有効要件】** 雇用単位が約定に従わず、労働契約を終了させ又は解除する場合において、労働者に競争制限に伴う補償を支払ったときは、競争制限条項は失効する。雇用単位が法に基づき労働契約を解除するときは、競争制限条項は引続き効力を有する。

**第42条【契約解除又は終了の補償】** 雇用単位が本法の規定に反し、労働

契約を解除し又は終了させた場合において、労働者が引続き労働契約の履行を請求するときは、雇用単位は引続き契約を履行しなければならない。労働者が労働契約の履行を請求せず又は労働契約が継続的に履行できないときは、雇用単位は本法第39条の規定に定める経済的補償基準の二倍の賠償金を労働者に支払い、雇用単位が賠償金を支払うことにより、労働契約は終了する。

第43条【契約解除又は終了後の手続き】①雇用単位は労働契約を解除し又は終了後7日以内に、労働者のために個人身上調書及び社会保険移転の手続きを行い、且つ失業登記を申請する必要がある者に労働契約の解除若しくは終了の証明書を発行しなければならない。

②労働者は約定に従い、信義誠実の原則に基づき、仕事に引き継ぎをしなければならない。雇用単位が経済的補償を支払わなければならない場合において、仕事の引き継ぎをするときは、労働者にこれを給付しなければならない。

## 第5章 監督検査

第44条【監督事由】①県級以上の地方人民政府労働保障主管部門及び郷、鎮人民政府は法律に基づき、以下の労働契約の実施状況について監督検査を行う。

- (1) 雇用単位が制定している就業規則の情況
- (2) 雇用単位と労働者の労働契約の締結と履行の情況
- (3) 雇用単位が組合又は職員労働者代表と平等に協議して、労働協約を締結し、履行しているか否かの情況
- (4) 雇用単位の労働者の派遣の情況
- (5) 雇用単位の労働時間及び休憩休暇の規定の遵守情況
- (6) 雇用単位の労働契約に約定している労働報酬の支払情況及び最低賃金基準の執行情況
- (7) 雇用単位の社会保険の参加状況及び社会保険料の納付情況
- (8) 法令に定めるその他の労働保障監察事項

第45条【監督協力義務】 県級以上の地方人民政府労働保障主管部門及び郷、鎮人民政府が監督検査を行うときは、労働契約、労働協約の締結及び履行に関する資料を閲覧することができる。労働場所に対し、現場を検査することができる。雇用単位及び労働者は真実の関係情况及び材料を提供しなければならない。

第46条【他の主管部門の権限】 県級以上人民政府の建設、衛生、安全生産監督管理などに関する主管部門は各自の責任範囲内で、雇用単位の労働契約、労働協約の執行、労働保障法令の遵守情況について監督検査を行うことができる。

第47条【監督検査の心構え】 労働保障主管部門及びその他の関係主管部門の人員が監督検査を行うときは、証明書を提出し、法に基づき法を執行し、文化的に礼節を弁えて法を執行しなければならない。

第48条【工会の労働者保護】 工会は法に基づき労働者の適法な権利及び利益を保護しなければならない。雇用単位の労働契約、労働協約、労働補償法令などの遵守情況について監督することができる。

第49条【違法行為の告発の奨励】 如何なる組織又は個人も本法に反する行為に対し、告発することができる。県級以上人民政府労働保障部門は直ちにそれを確かめ、処理し、且つ功労のある告発者に賞を与えなければならない。

第50条【法令の遵守】 労働契約、労働協約に関する紛争の処理の手続きは、『中華人民共和国労働法』及びその他の関係法令の規定に基づき行う。

## 第6章 法律責任

第51条【雇用単位の賠償責任】 ①本法に基づき工会、職員・労働者大会又は職員・労働者代表大会を通過し、又は平等な協議を以て、規定を作成しなければならない。雇用単位が一方的に作成した規定は無効とする。当該規定は工会、職員・労働者大会又は職員・労働者代表大会で提出した計画に基づいて執行しなければならない。

②雇用単位が制定した就業規則が法令に反し、又は労働協約で定めるべ

き事項につき労働協約で定めることなく、労働者に損害を与えたときは、雇用単位は賠償責任を負う。

**第52条【本文の瑕疵】**雇用単位が提供する労働契約の本文が本法で定めなければならないと規定している事項を含まなかったときは、労働保障主管部門はその是正を命ずる。労働者に損害を与えたときは、雇用単位が損害賠償責任を負う。

**第53条【違法な試用期間】**雇用単位が本法の規定に反し、労働者と約定した試用期間が無効の場合は、労働保障主管部門は責任を以て雇用単位にその是正を命ずる。違法に約定した試用期間を行ったときは、雇用単位が労働者に月額賃金の基準で違法に約定した試用期間に応じた賠償金を労働者に支払わなければならない。

**第54条【労働者の財物、身上調書の差押え禁止】**雇用単位が本法の規定に反し、労働者に担保の提供を要求し、労働者の財物又は身分証明などの証明書を差し押さえるときは、労働保障主管部門は期限内に労働者に返還するよう命じ、労働者の1人につき500元以上2000元以下の基準で料金を科するものとする。労働者に損害を与えたときは、雇用単位が損害賠償責任を負う。労働者が法に基づき、労働契約を解除する場合において、雇用単位が労働者の身上調書又はその他の物品を差し押さえたときは、前項の規定に基づき、処罰する。

**第55条【契約の終了・解除場合の補償】**①雇用単位に以下の状況の一つがあるときは、労働保障部門は期限内に労働報酬又は労働契約の終了若しくは解除するための経済補償を支払わなければならない。労働報酬が現地最低賃金の基準より低いときはその差額を支払わなければならない。期限を過ぎても支払わなかったときは、支払うべき金額の50%以上100%以下の基準で労働者に賠償金を支払うよう命ずる。

- (1) 労働契約の約定又は本法の規定に従い、労働者に労働報酬を支払わなかったとき
- (2) 労働者に支払った賃金が現地最低賃金の基準より低いとき
- (3) 労働契約を終了、解除し、本法の規定に基づき労働者に経済的

保障を支払わなかったとき

②雇用単位がその者の危機を乗じ、又は詐欺、脅迫の方法で、若しくは労働者と悪意を以て通謀し、労働契約を締結したときは、労働保障部門は2000元以上2万円以下の科料を科するものとする。労働者が雇用単位と悪意を以て通謀し、報酬を得たときは、これを押収する。

第56条【雇用の刑事責任等】雇用単位が以下の行為の一つがあり、犯罪を構成するときは、法に基づき、刑事責任を追及する。治安管理に反する行為があるときは、治安管理处罰を与えなければならない。労働者に損害を与えたときは、法に基づき賠償責任を負う。

(1) 暴力、脅威又は違法に人身の自由を制限する手段で労働者を脅迫したとき

(2) 規定に反する指揮をし、危険作業を強制し、労働者の人身の安全を脅かしたとき

(3) 労働者を侮辱し、体罰を加え、殴打し又は違法に労働者を拘禁したとき

第57条【通知を欠く解除の賠償】労働者が本法に定める期間満了前に雇用単位に通知する規定に従わず、労働契約を解除するときは、労働者が雇用単位に月額賃金の二倍の賠償金を支払わなければならない。

第58条【離職証明の発行義務】雇用単位が本法第43条第1項の規定に従い労働者に労働契約の解除又は終了の証明書を発行しなかったときは、労働保障部門は期間内の是正を命ずる。労働者に損害を与えたときは、雇用単位がこれを賠償しなければならない。

第59条【労働派遣単位の違法行為】①労働派遣単位が本法に反したときは、労働保障部門が期間内の是正を命ずる。状況が甚しく重大なときは、労働者1人につき1000元以上5000元以下の基準で科料を科する。労働者の権利及び利益が派遣単位に害されたときは、労働派遣単位及び雇用単位が連帯責任を負う。

②労働派遣単位が規定に従い、準備金を積み立てなかったときは、労働保障主管部門は準備金の補充を命じ、且つ準備金額の10%以上50%



以下の基準で料金を科する。料金の納付を拒絶する者に対しては、工商行政管理部門がその営業許可を撤回することができる。

第60条【引き抜き禁止】雇用単位がその他の雇用単位と労働契約を解除又は終了していない労働者を募集し、労働者の元の雇用単位に損害を与えたときは、法に基づき賠償責任を負わなければならない。

第61条【違法な雇用】営業許可書を有しない又は法に基づき登記し、登録しなかった単位又は法に基づき営業許可書を撤回され若しくは登記及び記録を抹消された単位が、労働者を募集しているときは、労働保障部門は労働者1人につき1000元以上5000元以下の基準で料金を科し、且つ工商行政管理部門がこれを取り締ることができる。労働者がすでに働いたときは、出資者（請負者）が労働者に労働報酬を支払わなければならない。

第62条【監督機関とその職員の責任】労働保障部門、その他の主管部門及びその職員が違法に職権を行使し、雇用単位又は労働者の適法な権利と利益を侵害したときは、法に基づき賠償責任を負わなければならない。直接責任のある管理者及びその他の直接責任者に対し、法に基づき行政処分を与えることができる。犯罪を構成するときは、法に基づき、刑事責任を追及する。

## 第7章 附則

第63条【個人請負人による雇用】個人請負経営者が労働者を募集するときは、個人請負人又は請負組織を労働者の雇用単位とする。

第64条【国際機関等による雇用】外国企業、外国社会団体及び国際組織の中国駐在機関が中国国内で労働者と労働関係を確立し、労働契約を締結し又は履行するときは、本法に基づきこれを行うものとする。

第65条【施行前の紛争処理】本法は 年 月 日より施行する。本法を施行する前に労働契約の紛争を生じ、処理しなかったときは、本法に基づき処理する。