

【公布日】2008-05-08

【公布機関】国务院法制办公室

[中国語原文]

中华人民共和国劳动合同法实施条例(草案)

第1章 总则

第1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2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, 应当采取宣传教育等各种措施, 推动劳动合同法的贯彻实施, 促进劳动关系的和谐。

第3条 劳动合同法所称劳动关系, 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, 提供由用人单位支付报酬的劳动而产生的权利义务关系。

第4条 依法成立的会计师事务所、律师事务所、基金会等组织, 属于劳动合同法第二条第一款规定的用人单位。

第2章 劳动合同的订立和履行

第5条 自劳动合同订立之日起至用工之日期间, 用人单位与劳动者尚未建立劳动关系, 双方可以依法解除劳动合同并承担双方约定的违约责任, 用人单位无需承担劳动者的医疗费用等责任, 也无需向劳动者支付经济补偿。

第6条 劳动者自用工之日起1个月内拒不签订书面劳动合同的, 用人单位可以提前3日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。

第7条 用人单位自用工之日起超过1个月不满1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第一款关于用人单位不与劳动者订立书面劳动合同应当向劳动者每月支付2倍工资的规定执行, 并与劳动者补订书面劳动合同。劳动者拒不补订书面劳动合同的, 用人单位可以终止劳动关系并依照劳动合同法第四十七条规定的经济补偿标准向劳动者支付经济补偿。

第8条 劳动合同法第七条规定的“职工名册”中, 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、就业方式、劳动合同期限等内容。

第9条 劳动合同法第十四条第二款第一项中的“连续工作满十年”, 应当自用人单位用工之日起计算, 包括劳动合同法施行之前的用工时间。

因行政命令、业务划转等非劳动者方面的原因, 劳动者转到新用人单位工作并重新订立劳动合同的, 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。

第10条 用人单位未在开始用工时订立书面劳动合同, 之后

[日本語訳文]

労働契約法实施条例(草案)

第1章 総則

第1条 「労働契約法」の実施を貫徹するため、この条例を制定する。

第2条 各級の人民政府及び県級以上の人民政府の労働行政等の関係部門並びに労働組合等の組織は、宣伝・教育等の各種措置を講じ、労働契約法の実施貫徹を推進し、労働関係の調和を促進しなければならない。

第3条 労働契約法において「労働関係」とは、雇用単位が労働者を募集採用してその成員とし、労働者が雇用単位の下において、雇用単位により報酬を支払われる労働を提供することにより生ずる権利義務関係をいう。

第4条 法により成立する会計士事務所、弁護士事務所及び基金会等の組織は、労働契約法第2条第1項所定の雇用単位に属する。

第2章 労働契約の締結及び履行

第5条 労働契約締結の日から労働者使用の日までの期間において、雇用単位と労働者とが労働関係を確立しない場合には、双方は、法により労働契約を解除することができ、かつ、双方の約定した違約責任を負う。雇用単位は、労働者の医療費用等の責任を負う必要はなく、労働者に経済補償を支払う必要もない。

第6条 労働者が労働者使用の日から1か月内に書面による労働契約の締結を拒絶する場合には、雇用単位は、3日前までに書面により労働者に通知して労働関係を終了することができ、労働者に経済補償を支払う必要はない。

第7条 雇用単位は、労働者使用の日から1か月を超え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には、労働契約法第82条第1項の、雇用単位が労働者と書面による労働契約を締結しない場合には労働者に毎月2倍の賃金を支払わなければならないことに関する規定により執行し、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。労働者が書面による労働契約の補足締結を拒絶する場合には、雇用単位は、労働関係を終了することができ、かつ、労働契約法第47条所定の経済補償標準により労働者に経済補償を支払う。

第8条 労働契約法第7条所定の「従業員名簿」中には、労働者の氏名、性別、公民身分番号、戸籍住所及び現住所、就業方式並びに労働契約期間等の内容が含まなければならない。

第9条 労働契約法第14条第2項第(1)号における「連続して満10年勤務している」については、雇用単位の労働者使用の日から起算し、労働契約法施行前の労働者使用期間を含めなければならない。

行政命令及び業務移転等の労働者側以外の原因により、労働者が新たな雇用単位に移転して勤務し、かつ、新たに労働契約を締結する場合には、労働者の原雇用単位における勤務年数は、新たな雇用単位の勤務年数に合算する。

第10条 雇用単位が労働者使用を開始する際に書面による労働

补订劳动合同的, 劳动合同期限自用工之日起计算。依照劳动合同法约定试用期的, 试用期自用工之日起计算。

第11条 固定期限劳动合同中约定合同到期后自动续延并实际续延的, 视为续订固定期限劳动合同。符合劳动合同法第十四条关于订立无固定期限劳动合同情形的, 应当订立无固定期限劳动合同。

第12条 劳动合同期满, 因劳动者有下列情形之一而续延, 劳动者在该用人单位已经连续工作满10年, 劳动者提出订立无固定期限劳动合同的, 用人单位应当与该劳动者订立无固定期限劳动合同:

- (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) 患病或者非因工负伤, 在规定的医疗期内的;
- (三) 女职工在孕期、产期、哺乳期的。

第13条 劳动合同解除或者期满, 用人单位未依法支付经济补偿, 或者未办理解除、终止劳动合同的手续并办理工作交接手续, 仍继续留用该劳动者的, 视为续订固定期限劳动合同。符合劳动合同法第十四条关于订立无固定期限劳动合同情形的, 应当订立无固定期限劳动合同。

第14条 用人单位与劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定订立无固定期限劳动合同时, 应当遵循公平合理的原则确定除劳动合同期限以外的劳动合同内容。

第15条 地方各级人民政府以及有关部门为安置困难人员就业而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16条 劳动合同法第十七条规定的“法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项”, 不包括《中华人民共和国劳动法》第十九条规定的“劳动纪律”、“劳动合同终止的条件”和“违反劳动合同的责任”。

第17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标准的, 用人单位与劳动者可以协商约定按照用人单位注册地的有关标准执行。

第18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。

働契約を締結せず、その後に労働契約を補足締結した場合には、労働契約期間は、労働者使用の日から起算する。労働契約法により試用期間を約定する場合には、試用期間は、労働者使用の日から起算する。

第11条 固定期間労働契約において契約の期日が到来した後に自動的に延長する旨を約定し、かつ、実際に延長した場合には、固定期間労働契約を更新したものとみなす。労働契約法第14条の、無固定期間労働契約を締結することに関する事由に適合する場合には、無固定期間労働契約を締結しなければならない。

第12条 労働契約が期間満了しても労働者に次に掲げる事由の1つがあることによりこれが延長され、労働者が当該雇用単位において既に連続して満10年勤務している場合において、労働者が無固定期間労働契約の締結を提起するときは、雇用単位は、当該労働者と無固定期間労働契約を締結しなければならない。

- (1) 職業病の危害に接触する作業に従事する労働者で職位を離れる前の職業健康検査をしておらず、又は職業病の疑いのある病人で診断若しくは医学観察期間にあるとき。
- (2) 病を患い、又は業務外の原因により負傷し、所定の医療期間内にあるとき。
- (3) 女子従業員が妊娠期間、出産期間又は授乳期間にあるとき。

第13条 労働契約が解除され、又は期間満了し、雇用単位が法どおりに経済補償を支払わず、又は労働契約の解除若しくは終了に係る手続をせず、かつ、業務引継手続をしない場合において、なお当該労働者を継続雇用するときは、固定期間労働契約を更新したものとみなす。労働契約法第14条の、無固定期間労働契約を締結することに関する事由に適合する場合には、無固定期間労働契約を締結しなければならない。

第14条 雇用単位と労働者とは、労働契約法第14条第2項の規定により無固定期間労働契約を締結する場合には、公平・合理の原則に従い、労働契約期間以外の労働契約の内容を確定しなければならない。

第15条 地方各級の人民政府及び関係部門が困難人員の就業を安定配置するために提供する、職位補助及び社会保険補助を与える公益性職位に係る労働契約には、労働契約法の無固定期間労働契約に関係する規定及び経済補償支払いに係る規定を適用しない。

第16条 労働契約法第17条所定の「法律及び法規により労働契約に組み入れるべき旨が規定されるその他の事項」には、「労働法」第19条所定の「労働紀律」、「労働契約終了の条件」及び「労働契約違反の責任」を含まない。

第17条 労働契約履行地と雇用単位登録地とが一致しない場合には、労働者の最低賃金標準、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月平均賃金標準等に関係する事項については、労働契約履行地の関係規定に従い執行する。雇用単位登録地の関係標準が労働契約履行地の標準を上回る場合には、雇用単位と労働者とは、雇用単位登録地の関係標準に従い執行する旨を協議により約定することができる。

第18条 労働者の試用期間における賃金は、当該単位の同一の職位の最低ランク賃金の80パーセントを下回ってはならず、又は労働契約に約定する賃金の80パーセントを下回ってはならず、かつ、雇用単位所在地の最低賃金標準を下回ってはならない。

第19条 用人单位一次性或者12个月内累计为1名劳动者支出超过本单位上年度平均工资30%的费用进行培训的, 视为提供了劳动合同法第二十二条第一款规定的专项培训费用。劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用包括有支付凭证的培训费用、培训期间的差旅费以及因培训产生的其他直接费用。

第20条 劳动合同期满而服务期尚未到期的, 劳动合同顺延至服务期满。双方另有约定的, 从其约定。

第21条 公司中可以约定竞业限制的高级管理人员包括《中华人民共和国公司法》规定的公司经理、副经理、财务负责人、上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员。
其他用人单位的高级管理人员参照前款规定确定。

第22条 用人单位与掌握商业秘密的劳动者在劳动合同中约定保守商业秘密有关事项时, 可以约定在劳动合同终止前或者该劳动者依照劳动合同法第三十七条的规定提出解除劳动合同后的一定期间内变更劳动者工作岗位; 但是, 不得因此降低劳动者的工资待遇。

第23条 劳动合同期满, 用人单位仍留用劳动者的, 应当依照劳动合同法第十条第二款关于建立劳动关系应当在原劳动合同期满后1个月内订立书面劳动合同的规定、第十四条第三款关于用人单位与劳动者被视为已订立无固定期限劳动合同的规定, 以及第八十二条第一款关于用人单位自用工之日起超过1个月不满1年未与劳动者订立书面劳动合同应当向劳动者每月支付2倍工资的规定执行。

第24条 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。劳动者应征入伍、劳动者被依法限制人身自由或者劳动者失踪但是尚未被人民法院宣告失踪、宣告死亡的, 用人单位可以中止或者部分中止履行劳动合同。
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同的有关权利、义务。
中止履行劳动合同期间, 不计算劳动者在用人单位的工作年限; 但是, 因劳动者应征入伍中止履行劳动合同的除外。
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。
劳动合同中止的期限最长不超过5年。

第25条 用人单位依照劳动合同法第八十二条第一款关于用人单位自用工之日起超过1个月不满1年未与劳动者订立书面劳动合同应当向劳动者每月支付2倍工资的规定向劳动者支付2倍工资的, 起算时间为用工之日起满1个月的次日。

第26条 劳动合同法施行前订立、施行后存续的劳动合同, 内

第19条 雇用単位が一括して、又は12か月内に累計して、1名の労働者のために当該単位の前年度の平均賃金の30パーセントを上回る費用を支出して養成・訓練をする場合には、労働契約法第22条第1項所定の専用の養成・訓練費用を提供したものとみなす。労働契約法第22条第2項所定の養成・訓練費用には、支払証憑のある養成・訓練費用、養成・訓練期間の出張旅費及び養成・訓練により生ずるその他の直接費用が含まれる。

第20条 労働契約が期間満了しても服務期間が期日到来していない場合には、労働契約は、服務期間満了まで延長される。双方に別段の約定のある場合には、当該約定に従う。

第21条 会社において競業制限を約定することのできる高級管理人員には、「会社法」所定の会社の経理、副経理、財務責任者、上場会社の董事会秘書及び会社定款所定のその他の人員が含まれる。
その他の雇用単位の高級管理人員については、前項の規定を参照して確定する。

第22条 雇用単位は、商業秘密を掌握する労働者と労働契約中に商業秘密の保持に関係する事項を約定する場合には、労働契約の終了前に、又は当該労働者が労働契約法第37条の規定により労働契約の解除を提起した後の一定期間内に、労働者の業務職位を変更する旨を約定することができる。ただし、これにより労働者の賃金待遇を引き下げてはならない。

第23条 労働契約が期間満了した場合において、雇用単位がなお労働者を継続雇用するときは、労働契約法第10条第2項の、労働関係を確立した場合には原労働契約の期間満了後の1か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ことに関する規定、第14条第3項の、雇用単位と労働者とが既に無固定期間労働契約を締結しているものとみなされることに関する規定及び第82条第1項の、雇用単位は労働者使用の日から1か月を超え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には労働者に毎月2倍の賃金を支払わなければならないことに関する規定により執行しなければならない。

第24条 雇用単位と労働者とが協議により合意した場合には、労働契約の履行を中止し、又は一部中止することができる。労働者が徴兵に応じて入隊し、労働者が法により人身の自由を制限され、又は労働者が失踪したけれども人民法院に失踪宣告若しくは死亡宣告をされていない場合には、雇用単位は、労働契約の履行を中止し、又は一部中止することができる。
労働契約の履行を中止し、又は一部中止する期間において、雇用単位及び労働者の双方は、労働契約の関係する権利及び義務の履行を一時的に停止する。
労働契約の履行を中止する期間については、労働者の雇用単位における勤務年数に計上しない。ただし、労働者が徴兵に応じて入隊することにより労働契約の履行を中止する場合を除く。
労働契約の履行を中止する事由が消失した場合には、労働契約につき履行するすべが既がない場合を除き、労働契約は、履行を回復しなければならない。
5 労働契約中止の期間は、最長でも5年を超えない。

第25条 労働契約法第82条第1項の、雇用単位は労働者使用の日から1か月を超え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には、労働者に毎月2倍の賃金を支払わなければならないことに関する規定により、雇用単位が労働者に2倍の賃金を支払う場合には、起算の時は、労働者使用の日から満1か月の翌日とする。

第26条 労働契約法の施行前に締結され、かつ、施行後に存

容与劳动合同法相抵触的, 抵触部分自2008年1月1日起无效。

第3章 劳动合同的解除和终止

第27条 劳动者在试用期内患病或者非因工负伤医疗期满, 或者不能胜任工作的, 用人单位可以作为不符合录用条件解除劳动合同。

依照劳动合同法第四十条第三项关于客观情况发生重大变化解除劳动合同的规定和第四十一条关于裁减人员的规定, 用人单位可以解除试用期内的劳动者的劳动合同。

第28条 有劳动合同法规定的下列情形之一的, 用人单位可以与劳动者解除无固定期限劳动合同:

- (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) 因劳动合同法第二十六条第一款第一项关于劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危, 使用用人单位在违背真实意思情况下订立或者变更劳动合同, 致使劳动合同无效的;
- (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, 未能就变更劳动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29条 有劳动合同法规定的下列情形之一的, 无固定期限劳动合同终止:

- (一) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的;
- (二) 劳动者死亡, 或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;
- (三) 用人单位被依法宣告破产的;
- (四) 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;
- (五) 法律、行政法规规定的其他情形。

第30条 依照劳动合同法第四十条关于用人单位可以提前30

续する労働契約であつて、内容が労働契約法と抵触するものについては、抵触部分は、2008年1月1日から無効とする。

第3章 労働契約の解除及び終了

第27条 労働者が試用期間内に病を患い、若しくは業務外の原因により負傷して医療期間が満了し、又は業務に堪えることができない場合には、雇用単位は、採用条件に適合しないものとして労働契約を解除することができる。

労働契約法第40条第(3)号の、客観的状況に重大な変化が生じ労働契約を解除することに関する規定及び第41条の、人員削減に関する規定により、雇用単位は、試用期間内の労働者の労働契約を解除することができる。

第28条 労働契約法所定の次に掲げる事由の1つがある場合には、雇用単位は、労働者と無固定期間労働契約を解除することができる。

- (1) 雇用単位と労働者と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適合しないことが証明されたとき。
- (3) 労働者が雇用単位の規則制度に重大に違反したとき。
- (4) 労働者が職責を重大に失当し、私利を図り、雇用単位に重大な損害をもたらしたとき。
- (5) 労働者が同時に他の雇用単位と労働関係を確立し、当該単位の業務任務の完了に重大な影響をもたらし、又は雇用単位の指摘を経て、是正を拒絶するとき。
- (6) 労働契約法第26条第1項第(1)号の、労働者が詐欺若しくは脅迫的手段により、又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、又は変更させたことにより、労働契約が無効となったとき。
- (7) 労働者が法により刑事責任を追及されたとき。
- (8) 労働者が病を患い、又は業務外の原因により負傷した場合において、所定の医療期間満了の後に原業務に従事することができず、また、雇用単位が別途手配した業務に従事することもできないとき。
- (9) 労働者が業務に堪えることができず、養成・訓練又は業務職位の調整を経て、なお業務に堪えることができないとき。
- (10) 労働契約締結の際に根拠とした客観的状況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、雇用単位と労働者との協議を経て、労働契約内容の変更につき合意に達することができないとき。

- (11) 雇用単位が企業破産法の規定により更生をするとき。
- (12) 雇用単位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、なお人員削減を必要とするとき。
- (14) 労働契約締結の際に根拠とした客観的経済状況に重大な変化が生じたことに起因して、労働契約を履行するすべがなくなったその他のとき。

第29条 労働契約法所定の次の事由の1つがある場合には、無固定期間労働契約は、終了する。

- (1) 労働者が基本養老保険待遇の法による享受を開始したとき。
- (2) 労働者が死亡し、又は人民法院に死亡を宣告され、若しくは失踪を宣告されたとき。
- (3) 雇用単位が法により破産を宣告されたとき。
- (4) 雇用単位が営業許可証を取り消され、閉鎖を命ぜられ、取り消され、又は中途解散する旨を雇用単位が決定したとき。
- (5) 法律及び行政法規所定のその他の事由

第30条 労働契約法第40条の、雇用単位は30日前までに書面

日以书面形式通知劳动者或者额外支付劳动者1个月工资解除劳动合同的规定, 用人单位选择额外支付劳动者1个月工资的, 额外支付的1个月工资按照劳动者本人上月工资标准确定。

第31条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成或者用人单位破产、解散以及被吊销营业执照、责令关闭、撤销而终止的, 用人单位应当依照劳动合同法第四十七条规定的经济补偿标准向劳动者支付经济补偿。

第32条 用人单位依法解除、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关于经济补偿标准的规定向劳动者支付经济补偿外, 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33条 劳动者达到法定退休年龄时尚不能依法享受基本养老保险待遇的, 用人单位可以终止劳动合同; 但是, 应当依照劳动合同法第四十七条关于经济补偿标准的规定向劳动者支付经济补偿。

第34条 用人单位出具的终止、解除劳动合同的证明应当写明劳动合同期限、终止或者解除的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。

第35条 用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同的, 应当依照劳动合同法第八十七条的规定, 按照经济补偿标准的2倍向劳动者支付赔偿金。

用人单位依照劳动合同法第八十七条的规定, 按照经济补偿标准的2倍支付了赔偿金的, 不再支付经济补偿。

第36条 用人单位与劳动者约定了服务期, 依照劳动合同法第三十八条关于因用人单位违法, 劳动者可以解除劳动合同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。

有下列情形之一的, 用人单位与劳动者解除约定了服务期的劳动合同的, 劳动者应当按照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) 因劳动者有劳动合同法第二十六条第一款第一项关于劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危, 使用用人单位在违背真实意思情况下订立或者变更劳动合同, 致使劳动合同无效的;
- (五) 劳动者被依法追究刑事责任的。

第37条 劳动合同法施行之日存续的劳动合同, 在劳动合同法施行后解除或者终止, 依照劳动合同法第四十六条以及本条例的规定应当支付经济补偿的, 2007年12月31日前的经济补偿依照《中华人民共和国劳动法》及其配套规定计算, 2008年1月1日后的经济补偿依照劳动合同法的规定计算。

により労働者に通知し、又は労働者に1か月分の賃金を余分に支払って労働契約を解除することができることに関する規定により、雇用単位が労働者に1か月分の賃金を余分に支払うことを選択する場合には、余分に支払う1か月分の賃金は、労働者本人の前月の賃金標準に従い確定する。

第31条 一定の業務任務の完了を期間とする労働契約が、任務の完了又は雇用単位が破産し、若しくは解散し、及び営業許可証を取り消され、閉鎖を命ぜられ、若しくは取り消されたことにより終了する場合には、雇用単位は、労働契約法第47条所定の経済補償標準により労働者に経済補償を支払わなければならない。

第32条 雇用単位は、法により労災従業員の労働契約を解除し、又は終了する場合には、労働契約法第47条の、経済補償標準に関する規定により労働者に経済補償を支払うほか、更に国の労災保険に關係する規定により一括の労災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33条 労働者が法定の定年退職年齢に達した際に基本養老保険待遇を法により享受することができない場合に、雇用単位は、労働契約を終了することができる。ただし、労働契約法第47条の、経済補償標準に関する規定により、労働者に経済補償を支払わなければならない。

第34条 雇用単位の発行する、労働契約の終了又は解除に係る証明には、労働契約の期間、終了又は解除の期日、業務職位及び当該単位における勤務年数を記載しなければならない。

第35条 雇用単位は、労働契約法の規定に違反して労働契約を解除し、又は終了した場合には、労働契約法第87条の規定により、経済補償標準の2倍に従い労働者に賠償金を支払わなければならない。

雇用単位は、労働契約法第87条の規定により、労働補償標準の2倍に従い賠償金を支払った場合には、経済補償を支払わない。

第36条 雇用単位と労働者とが服務期間を約定した場合において、労働契約法第38条の、雇用単位の違法に起因して労働者は労働契約を解除することができることに関する規定により、労働契約が解除されるときは、服務期間に係る約定の違反に属さず、雇用単位は、労働者に違約金を支払うよう要求してはならない。

次に掲げる事由の1つがあり、雇用単位と労働者とが服務期間を約定した労働契約を解除する場合には、労働者は、約定に従い雇用単位に違約金を支払わなければならない。

- (1) 労働者が雇用単位の規則制度に重大に違反したとき。
- (2) 労働者が職責を重大に失当し、私利を図り、雇用単位に重大な損害をもたらしたとき。
- (3) 労働者が同時に他の雇用単位と労働関係を確立し、当該単位の業務任務の完了に重大な影響をもたらし、又は雇用単位の指摘を経て、是正を拒絶するとき。
- (4) 労働者に労働契約法第26条第1項第(1)号の、労働者が詐欺若しくは脅迫の手段により、又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、又は変更させたことにより、労働契約が無効となったとき。
- (5) 労働者が法により刑事責任を追及されたとき。

第37条 労働契約法施行の日に存続した労働契約が労働契約法施行後に解除され、又は終了し、労働契約法第46条及びこの条例の規定により経済補償を支払わなければならない場合には、2007年12月31日までの経済補償については「労働法」及びその附帯規定により計算し、2008年1月1日からの経

第4章 劳务派遣特别规定

第38条 用人单位一般在非主营业务工作岗位、存续时间不超过6个月的工作岗位，或者因原在岗劳动者脱产学习、休假临时不能上班需要他人顶替的工作岗位使用劳务派遣用工。
劳务派遣单位不得与被派遣劳动者约定试用期。

第39条 劳务派遣单位不得招用非全日制用工劳动者，但是，可以将招用的劳动者派遣至用人单位从事非全日制岗位工作。

第40条 除依照劳动合同法第六十五条第二款的规定将被派遣劳动者退回劳务派遣单位外，用人单位不得将派遣期限未滿的被派遣劳动者退回劳务派遣单位。

第41条 劳务派遣单位与被派遣的劳动者解除或者终止劳动合同的经济补偿，依照劳动合同法第四十六条关于应当支付经济补偿的情形和第四十七条关于经济补偿标准的规定执行。

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，依照本条例第三十五条的规定执行。

第42条 用人单位及其所属单位出资、控股或者合伙设立的劳务派遣单位，属于劳动合同法第六十七条规定的用人单位自行设立的劳务派遣单位。

第5章 附则

第43条 任何组织或者个人对违反劳动合同法和本条例的行为投诉、举报的，县级以上地方人民政府劳动行政部门应当依照《劳动保障监察条例》的规定办理。

第44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，可以依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定向劳动争议仲裁机构申请仲裁。

第45条 本条例自 年 月 日起施行。

済補償については労働契約法の規定により計算する。

第4章 劳务派遣の特別規定

第38条 労働者使用単位は、一般に、主營業務以外の業務職位、存続期間が6か月を超えない業務職位又は従前に職位にあった労働者が生産を離脱して学習し、若しくは休暇により一時的に出勤することができず、他人が代わる必要のある業務職位において劳务派遣雇用を使用する。

劳务派遣単位は、被派遣労働者と試用期間を約定してはならない。

第39条 劳务派遣単位は、非全日制雇用労働者を募集採用してはならない。ただし、募集採用した労働者を労働者使用単位に派遣して非全日制職位業務に従事させることはできる。

第40条 労働契約法第65条第2項の規定により被派遣労働者を劳务派遣単位に戻す場合を除き、労働者使用単位は、派遣期間が満了しない被派遣労働者を劳务派遣単位に戻してはならない。

第41条 劳务派遣単位と派遣される労働者とが労働契約を解除し、又は終了することに係る経済補償については、労働契約法第46条の、経済補償を支払わなければならないことに関する事由及び第47条の、経済補償標準に関する規定により執行する。

劳务派遣単位が被派遣労働者の労働契約を違法に解除し、又は終了した場合には、第35条の規定により執行する。

第42条 雇用単位及びその所属単位が出資し、持分支配し、又はパートナーシップとして設立した劳务派遣単位は、労働契約法第67条所定の、雇用単位が自ら設立した劳务派遣単位に属する。

第5章 附則

第43条 いずれかの組織又は個人が労働契約法及びこの条例に違反する行為に対し苦情申立てをし、又は通報した場合には、県級以上の地方人民政府労働行政部門は、「労働保障監察条例」の規定により取り扱わなければならない。

第44条 労働者と雇用単位とに労働契約の締結、履行、変更、解除又は終了に起因して紛争が発生した場合には、「労働紛争調停仲裁法」の規定により労働紛争仲裁機構に仲裁を申し立てることができる。

第45条 この条例は、年 月 日から施行する。

翻訳：キャストコンサルティング株式会社

本資料の日訳文に関する著作権は弊社又は弊社に所属する作成者に属するものであり、本資料の無断引用、無断変更、転写又は複写は固くお断りいたします。

また、本資料は、原文解釈のための参考に供するためにのみ、作成されたものであり、法令に対する解釈、説明及び解説等を含むものではありません。翻訳の正確性を含むがこれに限らない本資料に起因する問題について、弊社、弊グループ及び弊グループに属する個人は一切の責任を負いません。

Copyright (C) CAST Consulting Co., Ltd. All rights reserved. No reproduction or republication without written permission.