

北京市労働契約規定

2006年10月

日本貿易振興機構（ジェトロ）北京センター 編

本資料は仮訳の部分を含みます。ジェトロでは情報・データ・解釈等をできる限り正確に記すよう努力しておりますが、本資料で提供した情報等の正確性についてジェトロが保証するものではないことを予めご了承下さい。なお、中国政府が発表した原文については、法令名をクリックすることでご参照いただけます。

北京市労働契約規定

発効日：2002年2月1日

第一章 総則

第1条

労働契約制度を規範化し、労働者と使用者の合法的權益を保護するために、『中華人民共和国労働法』及び関係する規定に基づき北京市の実情に照らして本規定を制定する。

第2条

北京市の行政管轄区内の企業、個人経済組織、民営非企業組織（以下「使用者」と総称する）が労働者と労働関係を形成する場合は、本規定に基づいて労働契約を締結しなければならない。

国家機関、事業組織、社会団体が労働者と労働契約関係を形成する場合は、本規定を参照する。

第3条

労働契約とは使用者と労働者が労働関係を確立し、双方の権利と義務を明確にした協議を指す。

第4条

労働契約を締結及び変更する場合は、対等かつ自由意志、合意の原則を遵守しなければならない。労働契約を締結、変更、解除、終結、更新する場合は、法律法規及び規則の規定に違反してはならない。

労働契約が法に依り締結された場合は法的拘束力を有し、当事者は労働契約で規定する義務を履行しなければならない。

第5条

市、区、県の労働社会保障行政部門は、労働契約制度の実施についてこれを監督管理する責任を負う。

第6条

使用者は法に依り業務時間、労働報酬、休憩及び休暇、職業育成、安全衛生、保険と福利、労働紀律等に関する労働規則制度を整備し、労働者の合法的權益を保護しなければならない。

第7条

労働組合は法に依り労働者が労働契約を締結及び履行するのを支援指導し、使用者による労働契約の締結及び履行状況を監督する。使用者が労働法律法規、規則、労働契約に違反した場合、労働組合は意見を提出するか、または再処理を要求する権利を有する。労働者が仲裁を申請するか、または訴訟を提起した場合、労働組合は法に依りこれを支持支援するものとする。

第 2 章 労働契約の締結

第 8 条

使用者が労働者を雇用した日より労働者との労働関係が確立される。労働関係を確立した場合は労働契約を締結しなければならない。

第 9 条

使用者は法に依り成立したもので、法に依り賃金を支給し社会保険料を納付し、労働保護条件を提供できると同時に、相応の民事責任を負うことができなければならない。

労働者は法定就業年齢に達し、労働契約の義務の履行に適応した能力を備えていなければならない。使用者が未成年または外来労働者を雇用する場合は、国及び本市の規定に合致していなければならない。

第 10 条

使用者は労働者に対して職場の雇用要求、業務内容、業務時間、労働報酬、労働条件、社会保険等の状況を事実通りに説明しなければならない。労働者は使用者に関する状況を知る権利を有し、かつ使用者に対し本人の身分証、学歴、就業状況、職歴、専門技術等に関する証明書類を提供しなければならない。

第 11 条

労働契約は書面形式で締結しなければならない。労働契約は一式二部とし、当事者双方がそれぞれ一部ずつ保有する。

第 12 条

労働契約には使用者の名称、所在地、労働者の氏名、性別、年齢等の基本状況を明記し、併せて以下の条項を備えていなければならない。

- (1) 労働契約期間
- (2) 業務内容
- (3) 労働保護及び労働条件
- (4) 労働報酬
- (5) 社会保険
- (6) 労働規律
- (7) 労働契約の終結条件
- (8) 労働契約違反の責任

第 13 条

本規定の第 12 条で定める条項のほか、当事者が協議により合意に達した場合は、労働契約で下記の内容を約定することができる。

- (1) 試用期間
- (2) 訓練
- (3) 商業秘密の保持
- (4) 補充保険及び福利待遇
- (5) その他の事項

第 14 条

労働契約期間は固定期間のあるもの、無期限のもの、一定期間の業務の完了を以って契約期間とするものに分けられる。

第 15 条

下記の状況のいずれか一つに該当し、労働者が無期限労働契約の締結を要求した場合、使用者は無期限労働契約を締結しなければならない。

- (1) 全国労働模範、先進労働者、「五一」労働賞の受賞者。
- (2) 復員、転業退役軍人が初めて就業する。
- (3) 建設用地の収用により農民から工場労働者に転換した者が初めて就業する。
- (4) 労働契約制度をまだ実施していない使用者が初めて労働契約制度を実施する場合で、労働者の勤続年数が 10 年に達し、法定定年退職年齢から 10 年以内にある。
- (5) 国及び本市で定めるその他の状況。

第 16 条

労働契約は試用期間を約定することができる。労働契約期間が 6 ヶ月に満たない場合、試用期間は 15 日を超えてはならない。労働契約期間が 6 ヶ月以上 1 年以内の場合、試用期間は 30 日を超えてはならない。労働契約期間が 1 年以上 2 年以内の場合、試用期間は 60 日を超えてはならない。労働契約期間が 2 年以上の場合、試用期間は 6 ヶ月を超えてはならない。試用期間は労働契約期間に含まれる。

第 17 条

労働契約の試用期間が本規定の第 16 条で定める期間を超えている場合、労働者は当該労働契約期間の変更または超過期間では非試用期間中の賃金基準に基づいて賃金を支給することを使用者に要求することができる。使用者は速やかに労働契約期間を変更するか、または非試用期間中の賃金基準に基づいて賃金を支給しなければならない。

労働契約で試用期間のみを約定し、労働契約期間を約定しない状況下で、労働者が労働契約期間の約定を要求した場合、使用者は労働者との協議を経て労働契約期間を確定しなければならない。当事者双方が労働契約期間に関する協議で合意できない場合は、本規定の第 16 条の規定に基づいて労働契約期間を確定するものとする。

第 18 条

使用者が業務上の必要から使用者の商業秘密を保持すべき労働者と労働契約を締結する場合は、協議を経て労働契約の解除を要求する事前通知期間を設けることができる。事前通知期間は 6 ヶ月を超えてはならない。この期間、使用者は労働者の職場を調整したり、労働契約中の内容を変更したりする措置（脱密措置）を採ることができる。

第 19 条

労働契約を締結するに当たっては、労働者が労働契約の事前解除を提起した際の違約責任を約定することができる。労働者が使用者に支払う違約金は労働契約解除前 12 ヶ月間の本人の賃金総額を超えてはならない。但し、労働者が使用者と協議の上で労働契約を解除する場合は

除く。

第 20 条

労働契約を締結するに当たっては、発効日を約定することができる。これを約定しない場合は、当事者が労働契約に署名または捺印した期日を労働契約の発効日とする。当事者が署名または捺印した期日が一致しない場合は、後に署名または捺印した期日とする。

第 21 条

使用者の法定代表者（責任者）またはそれが書面で委託した代理人が、使用者を代表して労働者本人と労働契約を締結する。労働契約は双方がそれぞれ署名または捺印し、使用者は捺印するものとする。

第 22 条

下記の労働契約は無効とする。

- （1）労働関連の法律法規に違反している。
- （2）詐欺、脅迫等の手段を使って締結した。
- （3）内容が明らかに公平性を欠いている。
- （4）労働報酬及び労働条件等の基準が集団契約の規定を下回っている。

労働契約の無効性は労働争議仲裁委員会または人民法院が確認する。無効の労働契約は締結日から法的拘束力を持たない。部分的な無効が確認された労働契約で残りの部分の効力に影響がない場合は、残りの部分は依然有効とする。

労働契約の無効が確認されたが、労働者が既に労働契約を履行している場合、使用者は相応の労働報酬を支給し、相応の待遇を提供しなければならない。

第 23 条

使用者が労働者と労働関係が存在しているにも関わらず労働契約を締結しない状況下において、労働者が労働契約の締結を要求した場合、使用者は労働関係を解除してはならず、かつ労働者と労働契約を締結しなければならない。当事者双方が労働契約期間につき合意に達しなかった場合の労働契約期間は、締結日から 1 年を下回ってはならない。

第 24 条

使用者は労働契約を締結するに当たって、如何なる形式の抵当金、抵当物品、保証金、手付金、その他の費用を受け取ることも、労働者の身分証明書及びその他の証明書類を差し押さえることもしてはならない。

第 3 章 労働契約の変更

第 25 条

労働契約の当事者が協議により合意に達した場合は、労働契約を変更することができる。

第 26 条

労働契約を締結する際に依拠した法律法規及び規則に変化が生じた場合は、法に依り労働契約の関連内容を変更しなければならない。

第 27 条

使用者に合併または分割の状況が発生した状況で、元の労働契約が引き続き有効の場合は、その権利と義務を継承する使用者がこの履行を継続するものとする。使用者の名称が変更した場合は、労働契約の使用者の名義を変更しなければならない。

第 28 条

労働契約を締結した時点で依拠した客観的状況に重大な変化が生じ、それにより元の労働契約が履行できなくなり、一方の当事者が労働契約の関連内容の変更を要求する場合は、変更要求を相手方に書面で送達しなければならない。相手方は 15 日以内に回答しなければならず、期限を過ぎても回答しない場合は、労働契約の変更には同意しないものと見なす。

第 4 章 労働契約の解除

第 29 条

労働契約の当事者が協議により合意に達した場合は、労働契約を解除することができる。

第 30 条

労働者が下記の状況のいずれか一つに該当する場合、使用者は労働契約を解除することができる。

- (1) 試用期間中に雇用条件に合致していないことが証明された。
- (2) 労働紀律または使用者の規則制度に甚だしく違反し、使用者の規定または労働契約の約定に基づいて労働契約を解除できる。但し、使用者の規則制度が法律法規及び規則に抵触する場合は除く。
- (3) 職務怠慢で、私利のために不正を行い、使用者の利益に重大な損害を与えた。
- (4) 法に依り刑事責任を追究された。

第 31 条

下記の状況のいずれか一つに該当する場合、使用者は労働契約を解除できるが、解除の 30 日前までに労働者本人に書面で通知しなければならない。

- (1) 労働者が疾病または労災以外の負傷を負い、その医療期間満了後も業務に従事できず、また使用者が別途手配した業務にも従事できないか、または国及び本市の業種、職種の関連規定に合致しておらず、使用者が別途手配することができない。
- (2) 労働者が業務に適応できず、訓練または職場の異動を行っても依然、業務に適応できない。
- (3) 労働契約を締結した時点で依拠した客観的状況に重大な変化が生じ、それにより元の労働契約が履行できなくなり、当事者による協議を経てもなお労働契約の変更が合意に達しなかった。

第 32 条

使用者が下記の状況のいずれか一つに該当し、確かに人員を削減する必要がある場合、削減の 30 日前までに労働組合または全従業員に状況を説明し、労働組合または従業員の意見を聴取し、労働社会保障行政部門に報告した後に人員削減を実施できる。

- (1) 破産に直面し、法定整理実施期間にある。
- (2) 工業汚染源の防止措置として移転する。
- (3) 生産経営において重大な困難に直面している。

使用者が前項の規定に基づき人員を削減し、6ヶ月以内に新たに労働者を雇用する場合は、削減した人員を優先的に雇用しなければならない。

第 33 条

労働者が下記の状況のいずれか一つに該当する場合、使用者は本規定の第 31 条または第 32 条の規定に基づき労働契約を解除してはならない。

- (1) 職業病を罹患または労災以外の負傷をし、身体障害者級に認定された。
- (2) 疾病または負傷により規定の医療期間中にある。
- (3) 女性従業員が妊娠、産後、授乳期間中にある。
- (4) 入隊し、徴兵義務に服する期間中にある。
- (5) 復員、転業退役軍人が初めて就業して 3 年未満。
- (6) 建設用地の収用に伴い、農民から工場労働者に転換した者が初めて就業して 3 年未満。
- (7) 同一使用者における勤続年数が 10 年以上に達し、かつ法定定年退職年齢まで 5 年以内である。
- (8) 集団契約制度を実施する企業の従業員側の協議代表者で、労働契約期間中に代表になった日から 5 年以内である。
- (9) 国及び本市で定めるその他の状況。

第 34 条

労働者が労働契約を解除する場合は、解除の 30 日前または労働契約で約定する事前通知期間に基づき使用者に書面で通知しなければならない。

労働者が使用者に与えた経済損害の処理が満了していないか、または労働契約で約定する違約責任を負っていない場合は、前項の規定に基づき労働契約を解除することはできない。

第 35 条

下記の状況のいずれか一つに該当する場合、労働者は随時使用者に労働契約の解除を通知できる。使用者は労働者に相応の労働報酬を支払い、併せて法に依り社会保険料を納付しなければならない。

- (1) 試用期間中。
- (2) 使用者が暴力、威嚇または不法に身柄を拘束するような手段で労働を強制した。
- (3) 使用者が労働契約で約定した内容通りに労働報酬を支給しないか、または労働条件を提供しない。
- (4) 使用者が法に依り社会保険料を納付しない。

第 36 条

当事者が本規定に基づいて労働契約を解除する場合、使用者は労働者に対して労働契約の解除に関する書面の証明書類を発行し、併せて関連する手続を実施しなければならない。

第 37 条

労働者が 30 日前まで、または事前通知期間に関する要求に違反して使用者との労働契約を

解除した場合、使用者は労働契約の解除手続を行わなくてもよい。

第 38 条

使用者が本規定の第 29 条、第 31 条及び第 32 条の規定に基づいて労働契約を解除する場合は、国及び本市の関係規定に基づき労働者に経済補償を給付しなければならない。本規定の第 31 条の第（1）項の規定に基づき労働契約を解除する場合は、国及び本市の関係規定に基づき医療補助金を支払わなければならない。

労働者が本規定の第 35 条の第（2）項の規定に基づき労働契約を解除する場合、使用者は労働者の当該組織での勤続年数に応じて、満 1 年毎に月額賃金の 1 ヶ月相当の経済補償金を支給しなければならない。勤続年数が 1 年に満たない場合は 1 年として計算する。経済補償金は本市の前年度における企業平均賃金に基づいて計算する。

第 5 章 労働契約の終結と更新

第 39 条

下記の条件のいずれか一つに該当する場合は労働契約をただちに終結する。

- （1）労働契約期間が満了した。
- （2）労働契約で約定した終結条件が出現した。
- （3）労働者が法律で定めた退職条件に達した。
- （4）労働者が死亡したか、または人民法院から失踪または死亡宣告があった。
- （5）使用者が法に依り倒産、解散する。

第 40 条

使用者は労働契約期間が満了時の 30 日前までに労働契約の終結または更新に関する意向を労働者に書面で通知し、協議を経て終結または更新の手続を行わなければならない。

第 41 条

使用者が本規定の第 39 条の第（1）項、第（2）項、第（5）項の規定に基づき労働契約を終結する場合、労働者に対して労働契約の終結に関する証明書類を発行し、併せて関連する手続を行わなければならない。

第 42 条

労働契約の当事者が協議により合意に達した場合は、労働契約を更新することができる。労働契約を更新する場合は試用期間を約定してはならない。労働者が同一使用者で連続 10 年以上勤務し、当事者双方が労働契約の更新に同意し、労働者が固定期限のない労働契約の締結を提起した場合、使用者はこれを締結しなければならない。

第 43 条

労働者が職業病を罹患したか、または労災による負傷をし、身体障害者級に認定された状況下で労働契約の更新を要求した場合、使用者は当該労働契約を更新しなければならない。

第 44 条

労働者が医療期間中にあるか、または女性従業員が妊娠、出産、授乳期間中に労働契約期間が満了した場合、使用者は当該労働契約の期間を医療、妊娠、出産、授乳期間が満了するまで順延しなければならない。

第 45 条

労働契約期間満了後、使用者の原因で労働契約の終結手続を行っていないにもかかわらず、労働者と使用者の労働関係が依然存在する場合は労働契約の更新と見なされ、使用者は労働者と労働契約を更新しなければならない。当事者が労働契約期間につき協議により合意に達しなかった場合は、更新した労働契約の契約期間は締結日から 1 年を下回ってはならない。労働者の使用者での勤続年数が 10 年以上に達し、労働者が無期限労働契約の締結を要求した場合、使用者は無期限労働契約を締結しなければならない。

使用者は労働者が協議により合意に達した場合は労働契約を解除できるが、労働者に経済補償金を支払しなければならない。労働者が労働関係の解除を要求した場合は、労働関係をただちに解除することができ、使用者は経済補償金を支給しなくてもよい。

第 6 章 法的責任

第 46 条

使用者が下記の状況のいずれか一つに該当し労働者に損害を与えた場合は、賠償金を支払わなければならない。

- (1) 雇用した労働者と労働契約を締結していないか、または労働契約期間満了後も労働関係が存在しているにもかかわらず労働契約を締結していない。
- (2) 使用者の原因により無効または部分的に無効の労働契約を締結した。
- (3) 本規定または労働契約の約定に違反し労働契約を解除した。
- (4) 労働契約を解除した後、労働者に規定通り経済補償金を支払わない。
- (5) 使用者が関係規定または労働契約の約定に違反し、女性従業員または未成年労働者の合法的權益を侵害した。
- (6) 使用者が暴力、脅迫または人身の自由を制限する違法な手段で労働を強制した。
- (7) 法律法規で定めるその他の状況。

賠償金の基準は国及び本市の関係規定に照らして執行する。

第 47 条

使用者が本規定の第 40 条の規定に違反し、労働契約を終結する 30 日前までに労働者に通知しなかった場合は、労働者の前月の平均日額賃金を基準に、1 日遅延する毎に労働者に対し 1 日の賃金相当の賠償金を支払わなければならない。

第 48 条

使用者が労働契約をまだ解除していない労働者を雇用し、元の使用者に経済的損失を与えた場合、労働者がその直接的な賠償責任を負うほか、使用者は法に依り連帯賠償責任を負わなければならない。

第 49 条

労働者が本規定または労働契約の約定に違反し労働契約を解除し、使用者に損害を与えた場

合、下記の損害を賠償しなければならない。

- (1) 使用者が労働者を雇用するために支出した費用。
- (2) 使用者が労働者のために支出した訓練費。
- (3) 生産、経営、業務にもたらした直接的な経済損失。

第 50 条

労働者に本規定の第 30 条第 (2) 項、第 (3) 項で定める状況があり、使用者により契約を解除され、かつ使用者に損害を与えた場合は、その賠償責任を負わなければならない。

第 51 条

使用者が本規定の第 8 条の規定に違反し労働者と労働契約を締結しない場合は、労働と社会保障行政部門が期限を定めてその是正を命じる。期限を過ぎても是正しない場合は、使用者に対し労働契約未締結の労働者 1 名につき 500 元の罰金を科す。

第 52 条

使用者が本規定の第 24 条の規定に違反した場合、労働社会保障行政部門はこれの是正を命じ、併せて使用者に対して 1,000 元以上 3 万元以下の罰金を科す。

第 7 章 附則

第 53 条

本規定は 2002 年 2 月 1 日より施行する。1995 年 2 月 5 日に市人民政府が第 1 号令として公布した『北京市労働契約制度の実施に関する若干規定』は同時に廃止する。