

青島市労働契約管理規定

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。

青島市労働契約管理規定

発効日：2001年1月1日

第1章 総則

第1条

労働契約の管理を強化し、労働者と使用者の合法的權益を保護し、經濟の發展を促進するために、『中華人民共和国労働法』及び関係する法律法規の規定に基づき、青島市の実情に照らして本規定を制定する。

第2条

青島市の行政管轄区内の企業、個人經濟組織（以下「使用者」と総称する）及びそれと労働関係を形成する労働者に本規定を適用する。

国家機關、事業組織、社会団体及びそれと労働契約関係を形成する労働者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、双方の権利及び義務を明確にした協議書を指す。

第4条

労働契約を締結及び変更する場合は、法律法規を遵守し、対等・自由意志及び協議による合意を原則としなければならない。

第5条

各級労働行政主管部門は本規定の実施に対し責任を負い、法に依り使用者と労働者の労働契約の締結及び履行状況に対し指導、監督検査の責任を負う。

第6条

各級労働組合は法に依り労働者の合法的權益を保護し、使用者による労働契約の締結及び履行状況を監督する。

第2章 労働契約の締結

第7条

労働契約は使用者の法定代表者（または委託代理人）と労働者本人が締結する。

企業の法定代表者はその行政及び經濟管轄権を有する主管部門との間に招聘契約を締結しなければならない。

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、当事者は当該労働契約で定める義務を履行しなければならない。

第 8 条

使用者は労働者を雇用した日より 30 日以内に労働契約を締結し、併せて労働行政主管部門による鑑定を受けなければならない。

鑑定済み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 9 条

労働契約は書面で締結し、下記の条項を備えていなければならない。

- (1) 労働契約期間（試用期間を含む）
- (2) 業務内容
- (3) 労働保護及び労働条件
- (4) 勤務時間、休息、休暇
- (5) 労働報酬及び保険福利待遇
- (6) 労働規律
- (7) 教育及び訓練
- (8) 労働契約の変更、解除、終結の条件
- (9) 労働契約違反の責任
- (10) 労働争議の処理方法
- (11) 当事者双方が約定すべだと判断したその他の内容

第 10 条

労働契約期間は固定期間のあるもの、無期限のもの、一定の業務の完了を以って期間とするものに分けられる。元の固定労働者が満 45 歳以上の男性、満 40 歳以上の女性、または勤続年数が満 20 年に達している場合で、労働者が無期限労働契約の締結を提起した場合は、無期限労働契約を締結しなければならない。

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継続に同意し、労働者が無期限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 11 条

当事者双方は労働契約期間に基づき試用期間を約定することができる。労働契約期間が 1 年以内（1 年を含む）の場合、試用期間は 1 ヶ月を超えてはならない。労働契約期間が 1 年以上 5 年以下（5 年を含む）の場合、試用期間は 3 ヶ月を超えてはならない。労働契約期間が 5 年以上の場合、試用期間は 6 ヶ月を超えてはならない。

労働契約期間満了後に、当事者双方が労働契約を更新し職種を変更する場合は、新たに試用期間を約定することができる。職種を変更しない場合は新たな試用期間を設けてはならない。

第 12 条

使用者が下記の労働者と労働契約を締結する場合は、試用期間を約定してはならない。

- (1) 当該組織内の元の固定労働者。
- (2) 転業した退役軍人と随軍家族
- (3) 国の指令的配置を受けた人員

第 13 条

労働契約の発効日は当事者双方が労働契約に調印した日より起算する。労働契約で契約の発

効日を規定している場合は、契約が規定している発効日より起算する。

第 14 条

労働契約の終結は労働契約期間の最後の日とし、労働契約で約定している労働期間の最終日の 24 時とする。連続的な業務により最終日の 24 時を超えた場合は、当該業務を完了した時間を以って労働契約の終結日とする。

第 3 章 労働契約の変更、解除、終結、更新

第 15 条

労働契約の当事者双方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。但し、法律法規及び集団契約の規定に違反してはならない。労働契約を変更する場合、当事者双方は変更に関する協議書を締結し、発効日及び有効期間を明確に約定しなければならない。契約変更協議書は労働契約と同等の法的効力を有する。変更した契約書は労働行政主管部門による鑑定を受けなければならない。

第 16 条

労働者が該当する場合、使用者は労働契約を解除できる。

- (1) 試用期間中に採用条件に合致していないことが証明された。
- (2) 労働紀律に甚だしく違反したか、または使用者が制定した規則制度に違反した。
- (3) 職務怠慢で、私利のために不正を行ない、使用者の利益に重大な損害を与えた。
- (4) 使用者の商業秘密を漏洩し使用者及び国に重大な損害を与えた。
- (5) 法に依り労働教育処分を科せられたか、または刑事責任を追究された。

第 17 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することができるが、その場合は解除の 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し、その医療期間が満了した後も、元の業務にも使用者が別途手配した業務にも従事できない。
- (2) 労働者が業務に適応できず、訓練または職場異動を経ても依然として業務に適応できない。
- (3) 労働契約締結時に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変更についての合意が得られなかった。

第 18 条

使用者は生産経営の状況に応じ、関係規定に基づき経済的な人員削減を実施することができる。

使用者が人員削減を実施した日より 6 ヶ月以内に人員を採用する必要が生じた場合は、削減した人員を優先的に採用しなければならない。

第 19 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 17 条及び第 18

条の規定に基づき労働契約を解除してはならない。

- (1) 職業病を罹患したか、または労災による負傷をし、労働能力鑑定機構が労働能力を喪失したか、または部分的に喪失したと認定した。
- (2) 疾病または負傷による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) 法律法規で定めるその他の状況。

労働者が前項の第(2)号、第(3)号で定める状況下で労働契約期間が満了した場合は、医療期間または女性従業員の授乳期間が満了するまで、当該労働契約を延長しなければならない。

第 20 条

労働組合が使用者による労働契約の解除が不相当だと判断した場合は、意見を提起する権利を有する。使用者が法律法規及び規則または労働契約に違反している場合、労働組合は再検討を求める権利を有する。労働者が労働争議の仲裁を申し立てたか、または訴訟を提起した場合は、労働組合は法に依りこれを支持支援しなければならない。

第 21 条

労働者が労働契約を解除する場合、解除の 30 日前までに使用者に書面で通知しなければならない。但し、下記の状況のいずれか一つに該当する場合は、労働者は随時労働契約の解除を使用者に通知することができる。

- (1) 試用期間中。
- (2) 使用者が不当な手段を使って労働契約を締結した。
- (3) 使用者が暴力、威嚇または不法に身柄を拘束して労働を強制した。
- (4) 使用者が労働契約で定めた内容通りに労働報酬を支払わないか、または労働条件を提供しない。
- (5) 国の関係部門により使用者の労働安全衛生条件が劣悪かつ労働者の身体の健康に深刻な危害を加えることが確認された。
- (6) 法律法規が規定する他の状況。

第 22 条

下記の状況のいずれか一つに該当する場合、労働契約は自動的に解除される。

- (1) 使用者が法に依り破産を宣告された。
- (2) 使用者が法に依り解散または取り消された。

第 23 条

本規定の第 19 条で定める以外で労働契約期間が満了するか、または双方が約定した労働契約の終結条件が出現した場合は、その労働契約は終結される。

第 24 条

使用者と労働者が労働契約期間満了後も労働関係を継続する必要がある場合は、労働契約期間が満了する 30 日前までにあらためて労働契約を締結し、併せて労働行政主管部門による鑑定を受けなければならない。

第 25 条

労働者が労働契約の有効期間中に勤務先を移転する場合は、事前に元の使用者との労働契約を解除し、その後に規定の基づき新たな使用者と労働契約を締結しなければならない。

労働契約期間が満了する前に、労働者が新しい使用者を決めている場合は、労働契約期間満了後に元の使用者の契約終結に関する証明書類を持参し、直接新しい使用者と労働契約を締結することができる。

第 4 章 無効労働契約の確認

第 26 条

下記の労働契約は無効とする。

- (1) 法律法規の規定に違反している労働契約。
- (2) 詐欺、脅迫等の手段により締結した労働契約。
- (3) 国、社会公共の利益及び他者の利益を侵害する労働契約。

第 27 条

無効の労働契約は締結した時点より法的拘束力を持たないものとする。労働契約の部分的な無効性が確認されても残りの部分の効力に影響がない場合、残りの部分は依然有効とする。

第 28 条

労働契約の無効性については、当地の労働争議仲裁委員会または人民法院が確認する。

第 5 章 集団契約

第 29 条

企業従業員側は企業と労働報酬、勤務時間、休憩と休暇、労働安全衛生、保険福祉等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大会に提出されるか、または従業員全体の討論で採択されなければならない。

第 30 条

法に依り締結した集団契約は、企業と企業の全従業員に対し拘束力を有する。従業員個人が企業と締結する労働契約における労働条件及び労働報酬等の基準は、集団契約の規定を下回ってはならない。

第 31 条

集団契約は双方の代表者の協議を経て締結する。双方の代表者の員数は同数とし、かつそれぞれ 1 名の首席代表を決めなければならない。既に労働組合のある企業の従業員側の首席代表が労働組合の主席ではない場合は、労働組合主席の書面による委託を必要とする。労働組合がない企業の従業員が民主的に代表者を推挙する場合は、半数以上の従業員による同意を得なければならない。企業側の代表者は当該企業の法定代表者が、またはそれが任命した者とする。

第 32 条

集団契約の有効期間中に締結した集団契約の条件に変化が生じ、それにより集団契約が履行

できなくなり、一方が集団契約の変更または解除を提起した場合、他の一方はこれに回答し、かつ7日以内に協議を行わなければならない。

第33条

企業は集団契約の締結後7日以内に、集団契約書及び報告説明書を労働行政主管部門に届け出なければならない。

市南、市北、四方、李滄4区の中央及び省直属の企業、外資企業、青島駐屯部隊の直属企業の集団契約については、市の労働行政主管部門に届け出る。他の企業についてはその所在地の区（市）の労働行政主管部門に届け出る。

第34条

労働行政主管部門は集団契約書を受領後15日以内に、集団契約を締結した双方に「集団契約審査意見書」を送達する。

労働行政主管部門が集団契約書を受領後15日以内に異議を提出しない場合は、集団契約はただちに発効する。

第35条

集団契約の締結により争議が発生し、当事者が合意に達しなかった場合、労働行政主管部門は関係方面と協議して処理する。

第6章 経済補償

第36条

本規定の第17条、第18条及び第21条の第（3）項、第（4）項、第（5）項の規定に基づき労働契約を解除する場合、第22条の規定に基づき労働契約が自動的に解除される場合、及びその他の状況により労働契約を解除する場合で、双方が協議を経て合意に達した場合は、使用者は経済補償金を一括で支払わなければならない。

労働契約を解除する際に支払う経済補償金は下記の通りとする。当該組織における勤続年数が1年以上10年以下（10年を含む）の場合、満1年の勤務毎に1ヶ月分の賃金に相当する経済補償金を支払う。当該組織における勤続年数が10年以上の場合、第11年目より、満1年の勤務毎に1.5ヶ月分の賃金に相当する経済補償金を加増する。当該組織における勤続年数が1年に満たない場合は1年として計算して支払う。但し、本規定の第17条第（2）項の規定及びその他の状況に基づき双方が労働契約の解除につき合意に達した場合の経済補償金は、最高でも12ヶ月分の賃金に相当する額を超えないものとする。

契約期間の満了により労働契約を終結する場合は経済補償を支給しなくてよい。国に別途規定がある場合は除く。

第37条

本規定の第17条第（1）項に基づき労働契約を解除する場合は、本規定の第36条で定める経済補償金を支払うほかに、労働者本人の6ヶ月以上（6ヶ月を含む）の賃金に相当する医療補助費を支給しなければならない。重病または不治の病を罹患した場合は、医療補償費を増額しなければならない。重病を罹患した場合の増額分は医療補償費の50%を、不治の病を罹患した場合の増額分は医療補償費の100%をそれぞれ下回ってはならない。

第 38 条

経済補償金及び医療補助費の計算基準は、使用者の正常な生産状況下における労働者の労働契約解除前 12 ヶ月の平均月額賃金とする。計算期間が 12 ヶ月未満の場合は、労働者が実際に勤務した月数の平均月額賃金とする。

第 7 章 附則

第 39 条

使用者または労働者が関係する法律法規及び本規定に違反し、理由もなく労働契約を履行しないか、または無断で労働契約を解除した場合は、労働行政部門はその是正を命じ、併せて関係規定に基づき処罰を科す。相手方に損害を与えた場合は、賠償責任を負わなければならない。

第 40 条

使用者が労働契約をまだ解除していない労働者を採用し、元の使用者に損害を与えた場合は、使用者は連帯賠償責任を負わなければならない。

第 41 条

使用者と労働者の間に労働契約及び集団契約を履行する過程で争議が発生した場合は、『中国人民共和国労働法』及び『中国人民共和国企業労働争議処理条例』の規定に基づき仲裁を申し立てるか、または訴訟を提起することができる。

第 42 条

青島市労働行政主管部門は本規定の具体的な執行について解釈の責任を負う。

第 43 条

本規定は公布日より施行する。