

杭州市労働契約条例

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。

杭州市労働契約条例

発効日：2003年1月1日

第1章 総則

第1条

労働契約の締結と履行に関する行為を規範化し、労働契約の当事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』及びその他の関係する法律法規の規定に基づき、杭州市の実情に照らして本条例を制定する。

第2条

杭州市行政管轄区内の企業、個人経済組織、民間非企業単位（以下「使用者」と称する）が労働者と労働関係を形成する場合に本条例を適用する。

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条例を参照する。

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定めた契約を指す。

労働関係を確立する場合は労働契約を締結しなければならない。

第4条

労働契約を締結及び変更する場合は平等・自由意志、協議による合意を原則とし、法律法規の規定に違反し、国益、社会公共の利益を損ねてはならない。

集団労働契約または賃金協議を既に締結している使用者が労働者と労働契約を締結する場合、労働条件及び労働報酬等に関する基準は、集団労働契約または賃金協議の規定を下回ってはならない。

第5条

市人民政府の労働保障行政部門は全市における労働契約管理業務を主管し、併せて本条例の実施を組織化し、その監督検査に対し責任を負う。

区、県（区）級人民政府の労働行政部門は、当該行政管轄区内の労働契約管理業務と監督検査に対し責任を負う。

第6条

各級の労働組合は労働者と使用者が労働契約を締結するのを支援、指導し、併せて双方が締結した労働契約の履行状況を法に依り監督する。

第2章 労働契約の締結、履行、変更

第7条

労働契約を締結する使用者は法に依り成立し、民事責任を負う能力を備えていなければならない。労働契約を締結する労働者は満 16 歳以上で、労働能力を備えていなければならない。

芸能、体育、特種技能等に関する組織が 16 歳未満の未成年を雇用する場合は、国の関係規定に基づいて行なわなければならない。

第 8 条

労働契約は書面形式で締結しなければならない。

第 9 条

使用者は労働者が労働義務を履行する前に労働者と労働契約を締結しなければならない。

労働者が労働契約を締結するに当たっては、現地の労働保障行政部門または使用者の労働組合に相談することができる。使用者に集団労働契約がある場合は、労働者に集団労働契約の関係規定を了解させなければならない。

第 10 条

労働契約を締結するに当たっては、使用者は労働者に対し使用者の組織状況、職場の求人要求等を事実即して説明し、労働契約締結後の労働者の権利と義務を告知しなければならない。同時に使用者は労働者に関連する状況及び各種証明書類を精査する権利を有する。

使用者は勤務中に発生する可能性のある職業病の危害及びそれを罹患した後の状況、職業病の防止措置、罹患した場合の待遇等を労働者に告知し、かつそれを労働契約に明記しなければならない。隠蔽または偽ってはならない。

第 11 条

使用者は労働者の雇用を確定した日より 15 日以内に労働契約を締結し、労働契約締結後 15 日以内に現地の労働保障行政部門に対し雇用登録及び社会保険の登記手続を行なわなければならない。

第 12 条

使用者が労働者を雇用するに当たり労働者が労働契約の締結を望まない場合、使用者はそれを雇用してはならない。

使用者は他の組織と締結した労働契約を解除していない労働者を雇用してはならない。

第 13 条

労働契約書の雛型は労働保障部門が提供するが、使用者が制定した版本または使用者と労働者が共同で制定した版本を使用することもできる。

労働契約書は中国語で作成しても、同時に外国語で作成してもよい。当事者双方に別途約定がある場合はその約定に従う。中国語と外国語による労働契約書を同時に使用する場合は、その内容が一致していなければならない。

労働契約書は使用者の法定代表者（責任者）または書面で委託された代理人が、労働者本人とそれぞれ署名捺印し、締結日を明記しなければならない。労働契約の締結後は当事者双方がそれぞれ一部ずつ保管する。

第 14 条

労働契約書には下記の条項が含まれていなければならない。

- (1) 労働契約期間
- (2) 勤務内容及び要求
- (3) 労働保護及び労働条件（女性労働者及び未成年労働者に対する特別保護条件を含む）
- (4) 勤務時間及び休息时间
- (5) 労働報酬及びその支給方法と支給日
- (6) 法に依り加入する社会保険に関する責任と義務
- (7) 労働規律
- (8) 労働契約の終結と解除の条件
- (9) 労働契約違反の責任

第 15 条

労働契約において当事者双方が協議で合意した場合は、下記の内容を約定できる。

- (1) 労働者の試用期間。
- (2) 使用者の商業秘密に対する労働者の守秘義務。
- (3) 労働者が享受する福利待遇及び使用者の補充保険。
- (4) 双方が協議により約定したその他の内容。

第 16 条

使用者は労働契約の法定解除条件を労働契約の終結条件としてはならない。

第 17 条

使用者は労働者と労働契約を締結するに当たり、抵当金、抵当物、保証金、手付金等を労働者から受け取るか、または形を変えて受け取ったり、労働者の身分証明書及びその他の合法的な証明書を差し押さえたりしてはならない。

第 18 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限とするものの 3 種類とする。労働契約期間は使用者と労働者が協議により確定する。

固定期間を定めた労働契約を締結する場合は、労働契約の終結日を約定しなければならない。無期限労働契約を締結する場合は、労働契約の終結条件を約定しなければならない。一定の業務の完了を以って期限とする労働契約を締結する場合、労働契約の終結日は双方が約定した実際の業務達成日とする。

第 19 条

労働契約で試用期間を約定する場合、その試用期間は労働契約期間に入れなければならない。労働契約期間が 6 ヶ月未満の場合、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 年未満の場合、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 2 年未満の場合、試用期間は 3 ヶ月を超えてはならない。労働契約期間が 2 年以上の場合、3 ヶ月を超える試用期間を約定できるが、最長でも 6 ヶ月を超えてはならない。

当該組織で既に 6 ヶ月以上勤務している労働者で職場の異動がない場合は、それ以上の試用期間を設けてはならない。

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場合は、当該試用期間を労働期間

とする。

労働者の試用期間について国及び省に別途規定がある場合はその規定に従う。

第 20 条

労働契約は履行開始日を約定できる。履行開始日を約定しない場合は、当事者が労働契約に署名した期日を労働契約の履行開始日とする。当事者双方が署名した期日が一致しない場合は、後に署名した期日を基準にする。

労働契約の終結日は労働契約期間最終日の 24 時とする。労働者の業務が必要により 24 時を超えた場合は、業務を完了した時間を以って労働契約の終結時間とする。

第 21 条

法に依り締結した労働契約は法的拘束力を有する。当事者は労働契約で約定した義務を履行し、如何なる一方も無断で労働契約の内容を変更してはならない。労働者の改名、使用者の名称及び法定代表者（責任者）の変更があっても労働契約の効力に影響を与えることはない。

労働契約の当事者が労働契約の鑑定を申請する場合は、労働保障行政部門がその鑑定作業を行なう。

第 22 条

労働契約履行中に当事者が協議で合意に達した場合は、労働契約を変更できる。

労働契約変更後も変更していない部分は依然有効とする。

労働契約を変更する場合は書面形式を採用する。

第 23 条

労働契約変更後に、労働者が元の労働契約で告知されていない、職業病罹患の可能性のある業務に従事する場合、使用者には労働者に対しこれを事実即し告知しなければならない義務があり、関連条項を変更しなければならない。

第 24 条

労働契約期間の満了後、当事者が協議により労働契約の更新に合意した場合、使用者は労働契約満了の 10 日前までに労働者と適切な更新手続を行なう。

労働契約を更新する際に職場の異動がない場合は、試用期間を約定してはならない。

第 25 条

労働契約期間満了後、使用者の原因により労働契約の終結または更新手続を行なわなかった場合、当該労働契約は自動的に更新されるものとし、使用者は速やかに労働者との契約更新手続を行なわなければならない。

第 26 条

労働契約が法に依り無効と確認され、労働者が無効の労働契約に基づき既に労働を提供している場合、使用者は相応の労働報酬とその他の待遇を提供しなければならない。但し、労働者がその従事している業務が違法であることを明らかに認知している場合は除く。

第 3 章 労働契約の終結、解除、中止

第 27 条

下記の状況のいずれか一つに該当する場合、労働契約はただちに終結する。

- (1) 労働契約期間の満了または当事者が約定した労働契約の終結条件が出現した。
- (2) 使用者が法に依り破産宣告、営業許可証営の取り上げ・抹消を受けたか、または廃業した。
- (3) 労働者が定年退職または退職した。
- (4) 労働者が死亡、死亡宣告を受けたか、または失踪宣告を受けた。
- (5) 法律で定めるその他の終結条件が出現した。

第 28 条

労働契約期間が満了または双方が約定した労働契約の終結条件が出現した際に、下記の状況のいずれか一つがある場合は、その状況が終結するまで労働契約期間を延長しなければならない。

- (1) 労働者が疾病または負傷によって規定の医療期間中にある。
- (2) 女性従業員が妊娠、産後、授乳期間中にある。
- (3) 労働組合の主席、副主席、委員の任期中にある。
- (4) 法律法規で定めるその他の状況。

但し、使用者が法に依り破産宣告、営業許可証営の取り上げ・抹消を受けたか、または廃業した場合は除く。

第 29 条

当事者が協議で合意した場合は労働契約を解除できる。

第 30 条

労働者に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。

- (1) 試用期間中に雇用条件に合致し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、または使用者が法に依り制定した規則制度に違反した。
- (3) 職務に怠慢で、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ている。

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) 労働者が罹病または労災以外の負傷をし、その医療期間満了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) 労働者が労働契約で約定している業務に適応できず、訓練または職場異動を経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変更の合意が得られなかった。

前項の第(3)項でいう客観的状況に重大な変化が生じたとは、不可抗力または使用者の他地域への移転、合併、分割、合弁、組織再編、業務転換、重大な技術改造等により労働契約で確定した生産及び職場が消滅した場合を指す。

使用者が一方的に労働契約を解除する場合は、事前に労働組合に通知しなければならない。労

働組合が企業側に法律法規及び関連契約の違反行為があると判断し、再度検討、処理することを要求した場合、使用者は労働組合の意見を検討し、その結果を労働組合に書面で通知しなければならない。

第 32 条

使用者が倒産に瀕し法定整理期間中にあるか、または生産経営状況に重大な困難が生じ、確かに人員削減の必要がある場合は、30 日前までに労働組合または従業員全員にその事情を説明し、労働組合または従業員の意見を聴取し、労働管理行政部門に書面で報告した後でなければ人員削減を行ってはならない。

使用者が本条の規定に基づき人員を削減した 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、使用者は本規則の第 31 条及び第 32 条の規定に基づき労働契約を解除してならない。

- (1) 職業病に罹患または労災による負傷をし、労働能力を喪失または部分的に喪失していることが確認された。
- (2) 疾病または負傷し、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。

第 34 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に従い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) 使用者が労働者の延長勤務時間に対する労働報酬を支給しない。
- (5) 現地の最低賃金基準または集団労働契約で約定した賃金基準を下回る賃金を労働者に支給した。
- (6) 使用者が法に依り社会保険料を納付しない。
- (7) 法律法規で定めるその他の状況。

第 35 条

本条例の第 34 条で定める状況を除いて、労働者が労働契約を解除する場合は、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。

第 36 条

労働者の法に依り申し立てられた審査が終了していない場合、使用者と労働者は労働契約を解除してはならない。

第 37 条

締結または更新すべき労働契約を締結または更新していないが、事実上の労働関係が形成されている場合、労働者は随時労働契約を終結できる。使用者が労働契約の終結を提起する場合は、終結の30日前までに労働者に書面で通知し、労働契約の解除に伴う手続を行わなければならない。但し、労働者が本条例の第33条で定める状況のいずれか一つに該当する場合は、使用者は労働関係を終結してはならない。

第38条

労働契約を終結または解除するに当たっては、使用者は国の関係規定に基づき書面による関係証明書を労働者に発行し関連手続を行なうと同時に、労働契約の終結または解除に関する証明書を発行した日より30日以内に労働者の人事ファイルを転送しなければならない。

第39条

労働者が入隊する場合は労働契約の履行を中止し、兵役期間満了後は元の使用者に復帰し、元の労働契約を継続することができる。元の職場がなくなっている場合は、使用者は新たな職場を手配しなければならない。

労働者に犯罪の嫌疑がかけられ、人身の自由が制限されている期間は、使用者は労働契約の履行を中止し、関係機関による取調べが終了した後に本条例の規定に基づき労働契約を継続するか、または法に依りそれを解除することができる。

第4章 経済補償

第40条

使用者が労働契約の解除を提起し、当事者双方が協議によりそれに合意した場合、または本条例の第31条第1項第(2)号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における勤続年数に応じて、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。但し最長でも12ヶ月を上回らないものとする。

労働者が労働契約の解除を提起し、当事者双方が協議によりそれに合意した場合は、使用者は経済補償金を支給しなくてもよい。

第41条

使用者が本条例の第31条第1項第(1)号、(3)号及び第32条の規定に基づき労働契約を解除する場合、または本条例の第37条の規定に基づき労働関係の終結を提起した場合、使用者は労働者の当該組織における勤続年数に応じて、満1年毎に1ヶ月の月額賃金に相当する経済補償金を支給しなければならない。

使用者は本条例の第31条第1項第(1)号の規定に基づき労働契約を解除する場合、労働者に6ヶ月分の賃金に相当する額を下回らない金額の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ている場合は、国が定める基準に基づき補助費を付加しなければならない。

労働者が本条例の第34条第(2)号、第(3)号、第(4)号、第(5)号、第(6)号に基づき労働契約を解除する場合、使用者は労働者に労働報酬を支給し、法に依り社会保険料を納付する以外に、労働者の当該組織における勤続年数に応じて、満1年毎に1ヶ月の月額賃金に相当する経済補償金を支給しなければならない。

第42条

本条例で定める経済補償金という労働者の月額賃金とは、労働契約を解除する前に労働者本人が労働義務を正常に履行した場合の12ヶ月間の平均月額賃金を指す。労働者の当該組織における勤務期間が12ヶ月に満たない場合は、労働者の実際の勤務時間によって平均月額賃金を計算する。

本条例の第40条と第41条に基づき経済補償金を支給するに当たり、労働者の平均月額賃金が使用者の平均月額賃金の3倍を上回る場合は3倍で計算し支給する。本条例の第41条の規定に基づき経済補償金を支給するに当たり、労働者の平均月額賃金が使用者の平均月額賃金を下回る場合は、使用者の平均月額賃金で計算し支給する。但し、現地の最低賃金基準を下回ってはならない。月額賃金は国の関係規定に基づいて確定する。

経済補償金を計算するに当たり、労働者の勤続年数が1年未満の場合は1年で計算し支給する。

第43条

労働契約で約定している終結条件が本条例の解除条件と一致し、当事者が労働契約を終結する場合、使用者は労働者に対し本条例で定める労働契約の解除に伴う経済補償の方法に基づき経済補償を行わなければならない。

第5章 法的責任

第44条

労働関係が既に存在しているにもかかわらず、使用者が労働者と労働契約を締結または更新していない場合は、労働行政部門が期限を定めて是正を命じる。期限を過ぎても是正しない場合は、労働行政部門は使用者に対し一人当たり200元から400元の罰金を科すが、最高でも3万元を超えてはならない。

使用者が是正期間中に社会保険料を納付しない場合は、法に依りこれを補填しなければならない。労働者が労働関係を解除された場合、使用者は規定に基づき経済補償金を支給しなければならない。労働者のその他の権益を損ねた場合は、使用者はその賠償責任を負わなければならない。

第45条

使用者側の原因で無効の労働契約を締結して労働者に損害を与えた場合、使用者はその賠償責任を負わなければならない。

第46条

使用者が労働者を雇用するに当たり抵当金、抵当物、保証金、手付金を受け取るか、または形を変えて受け取ったり、もしくは労働者の身分証明書や合法的証明書を差し押さえたりした場合は、労働行政部門が期限を定めてその返還を命じ、使用者に対し5,000元以下の罰金を科す。

第47条

使用者が労働契約締結後に本条例に基づく労働契約書を労働者に提出しない場合は、労働行政部門が期限を定めて是正を命じる。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書一部につき100元の罰金を科する。

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、元の使用者に対し以下に掲げる経済的損害のいずれか一つを与えた場合、労働者本人が賠償責任を負う以外に、使用者も連帯賠償責

任を負わなければならない。

- (1) 元の使用者の生産、経営、業務に直接的かつ重大な経済的損害を与えた。
- (2) 商業秘密または技術秘密を入手することで元の使用者に経済的損害を与えた。
- (3) 労働契約で約定したその他の事項。

第 49 条

労働契約を解除または終結した後、使用者が規定に基づき労働者に経済補償金を支給しない場合は、労働行政部門が使用者に対し期限を定めて経済補償金を労働者に支給し、経済補償金の 50% に相当する賠償金を支給するよう命じる。

第 50 条

労働契約を終結または解除した後、使用者が労働者の労働契約の解除または終結に伴う手続を理由もなく行なわない場合、または規定に基づき労働者の人事ファイルを転送しない場合は、労働行政部門が期限を定めて是正を命じる。期限を過ぎても是正しない場合は、労働者一人当たり 1 ヶ月 100 元とする罰金を使用者に科す。労働者に経済的損失を与えた場合は、使用者はその賠償責任を負わなければならない。

第 51 条

使用者が労働契約の約定に違反して月額賃金を満額支給しない、違法の残業を指示する、女性労働者や未成年労働者の合法的権益を侵害する等の行為がある場合は、労働行政部門が関連法律法規に依りこれを処罰する。

第 52 条

労働者が労働契約で定める商業秘密または技術秘密の保持に関する約定に違反して使用者に損害を与えた場合は、法に依り賠償責任を負わなければならない。

第 53 条

本条例に違反して法律法規に抵触した場合は、関係する法律法規に依りこれを処罰する。

第 54 条

労働行政部門の担当官が職権を乱用し、職務怠慢で、私利のために不正を行なった場合、その所属する組織または上級主管部門が行政処分を科す。犯罪を構成する場合は法に依り刑事責任を追究する。

第 6 章 附則

第 55 条

労働契約当事者による労働契約の履行中に労働争議が発生した場合は、国の法律法規に依りこれを処理する。

第 56 条

本規定は 2003 年 1 月 1 日より施行する。

