

蘇州市労働契約管理弁法

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る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。

蘇州市労働契約管理弁法

発効日：1998年1月1日

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、労働関係の調和と安定を保持するために、『中華人民共和国労働法』、『江蘇省労働契約制度実施弁法（試行）』等の法律法規及び規則に基づき、蘇州市の実情に照らして本弁法を制定する。

第2条

蘇州市の行政管轄区内の企業及び個人経済組織（以下「使用者」と総称する）が労働者と労働契約を締結する際に本規定を適用する。

国家機関、事業組織及び社会团体が労働者と労働契約を締結及び履行する際は本規定を参照する。

第3条

本弁法でいう労働契約とは、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書面の協議を指す。

第4条

使用者が労働者を募集（雇用）する場合は、法に依り労働契約を締結し労働関係を確立しなければならない。労働契約を締結しない場合は労働者を雇用してはならない。使用者が労働者を募集（雇用）する際には労働契約書の文面を労働者に提供し、併せて関連規定を告知しなければならない。使用者は労働者が労働契約の締結に応じた日より15日以内に、労働者と労働契約を締結し労働関係を確立しなければならない。

使用者が一時帰休労働者を募集（雇用）する場合は、再就職関連規定に基づき相応の手続を実施しなければならない。

第5条

労働契約を締結及び変更する場合は、対等・自由意志及び協議による合意の原則を遵守しなければならない。労働契約の締結、変更、解除、終結に当たっては、法律法規の規定に合致していなければならない。

労働契約を法に依り締結した後は、当事者双方は労働契約で約定した義務を履行しなければならない。

第6条

法律及び行政法規に違反しているか、または詐欺、脅迫等の手段により締結した労働契約は無効とする。

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

第7条

労働契約書は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
- (2) 業務内容
- (3) 労働保護及び労働条件
- (4) 労働者報酬
- (5) 社会保険及び福利
- (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

当事者双方は商業秘密の保持、勤務場所、教育訓練、賠償責任等の事項についても協議により約定することができる。

第 8 条

労働契約期間は労働者と使用者が関連規定、労働者本人の条件、使用者の生産及び業務上の必要性に基づき、双方の協議を経て約定する。

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

第 9 条

下記の条件のいずれか一つに該当する労働者が無期限労働契約の締結を要求した場合、使用者はこれを締結しなければならない。

- (1) 同一使用者に連続 10 年以上勤務し、当事者双方が労働契約の更新に同意した。
- (2) 勤続年数が 15 年以上で、定年退職年齢まで 10 年以内にある。
- (3) 復員、転業軍人が初めて就業する。
- (4) 法律法規で定めるその他の状況。

既に事実上の労働関係が形成されている後に労働契約を締結する場合は、前項の規定を適用する。

第 10 条

労働契約期間に基づき試用期間を約定できる。試用期間は最長でも 6 ヶ月を超えてはならない。

労働契約期間が 6 ヶ月以内の場合、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 30 日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 60 日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。

使用者が初めて就職する短大・専門高校卒業生、大学院生と労働契約を締結する場合は、予定勤続年数を約定し、労働契約期間は一般的に予定勤続年数を下回らないものとする。

第 11 条

使用者は労働者と労働契約を締結する際に、労働者から如何なる形式であっても手付金、抵当金（物品）、リスク保証金または保証金を受け取ってはならない。

組織再編をする企業は、労働者が出資するか否かを労働契約締結の条件としてはならない。

第 12 条

締結する労働契約は一式 3 部とする。使用者は労働契約締結日より 1 ヶ月以内に労働契約

の鑑定手続を実施し、使用者、労働者、労働契約鑑定機構が労働契約をそれぞれ一部ずつ保有する。

第 13 条

下記の状況のいずれか一つが生じた場合、使用者は労働者と協議の上、労働契約の内容を変更しなければならない。

- (1) 使用者が移転、合併、資産移転した。
- (2) 組織再編後の企業で使用者の名称に変化が生じた。
- (3) 労働契約を締結した時点に依拠した法律法規及び規則が改正されたか、または失効している。
- (4) 労働契約で約定した業務内容、労働条件、労働標準に変化が生じた。
- (5) 労働報酬を調整する必要がある。
- (6) その他の協議による変更を必要とする状況。

第 14 条

労働契約の一方の当事者が契約内容の変更を提起する場合は、変更内容を相手方に書面で通知し、通知には相手方が同意するか否かについて 15 日以内に書面で回答することを明記されていなければならない。双方が協議により合意に達すれば労働契約を変更することができる。

第 15 条

労働者が『労働法』の第 25 条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。労働者が『労働法』第 26 条のいずれか一つに該当する場合、使用者は解除の 30 日前までに労働者に書面で通知するのであれば、労働契約を解除することができる。

使用者が『労働法』第 26 条第 3 項に基づき、客観的状況の重大な変化により労働者と労働契約を解除する場合も、双方はまず契約の変更につき協議しなければならない。協議を経ても合意に達しなかった場合に限り労働契約を解除することができる。

使用者が『労働法』第 27 条で定める経済的人員削減に基づき前倒しで労働契約を解除する場合は、国の関係する法律法規、規則及び政策で規定する条件、対象、手続に基づいて行わなければならない。

第 16 条

『労働法』の第 32 条で規定する状況のいずれか一つに該当する場合は、労働者は随時使用者に労働契約の解除を通知することができる。

第 17 条

労働者が労働契約の解除を提起する場合は、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 18 条

労働契約の当事者双方が協議で合意した場合は、労働契約を解除できる。

第 19 条

労働者が職業病に罹患したか、または労災による負傷と診断された場合は、労働能力の鑑定を行ない、認定された身体障害等級を主な基準としてそれぞれ規定に基づき身体障害者待遇を享受すると同時に、その労働関係を処理しなければならない。1～4 級に認定された場合は、生産及び職場から離れ使用者との労働関係を終結させなければならない。5～10 級に認定された場合は、原則、使用者が適切な業務を手配しなければならない。5～6 級に認定され、かつ使用者が他の業務を手配できない場合は、労働者本人の月額賃金の 70%に相当する見舞金を毎月支給しなければならない。7～10 級に認定され、労働者本人が自主的に職業を探るか、または他の職業選択を希望した場合は、労働契約期間の満了を以ってこれを終結することができる。

第 20 条

使用者側の原因で労働契約期間満了後に労働契約を終結または更新しなかった場合、当該労働契約は自動的に継続される。使用者は自動的に継続された労働契約を終結または解除してはならない。但し、労働契約更新手続は行なうことができる。労働契約の更新手続を行なう際、労働者が本弁法の規定に基づき無期限労働契約の条件に合致している場合か、または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 21 条

労働契約期間が満了したか、または約定した終結条件が出現した時点で、労働契約はただちに終結するものとする。使用者が労働契約を更新する必要がある場合は、更新の 30 日前までに「労働契約更新意向書」を労働者本人に送達しなければならない。労働者は 15 日以内に書面で回答しなければならない。書面による回答がなかった場合は、使用者は労働契約満了時に労働契約の終結手続を行なわなければならない。

第 22 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合意に達した場合、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 ヶ月分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。但し最長でも 12 ヶ月は超えないものとする。

第 23 条

労働者が疾病または労災以外の負傷をし、労働能力鑑定委員会が元の業務に従事できないことを確認し、また使用者が別途手配した業務にも従事できないために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 1 ヶ月分の月額賃金に相当する経済補償金を支給すると同時に、6 ヶ月分の賃金に相当する医療補助金を支給しなければならない。重病または不治の病に罹患している場合は、医療補助金を増額しなければならない。重病の場合の増額分は医療補助金の 50%を、不治の病の場合の増額分は医療補助金の 100%をそれぞれ下回らない額とする。

第 24 条

労働者が業務に適さず、訓練または職場異動を経ても依然として業務に適さないために、使用者が労働契約の解除を提起する場合、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 1 ヶ月分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。但し最長でも 12 ヶ月は超えないものとする。

第 25 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、当事者による協議を経てもなお労働契約の変更について合意に達しなかったために使用者が労働契約の解除を提起する場合、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 1 ヶ月分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 26 条

使用者が破産に瀕し法定整理期間にあるか、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、使用者は削減される労働者本人の当該組織における勤続年数に応じて、満 1 年毎に 1 ヶ月分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 27 条

使用者が労働契約を解除した後、労働者に規定通りの経済補償金を支給しない場合は、その全額を支給する以外に、経済補償金の 50% 相当の追加経済補償金を支払わなければならない。

第 28 条

本弁法の第 22 条から第 26 条でいう経済補償金で計算基準となる賃金は、当該企業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を指す。

使用者が本弁法の第 23 条、第 25 条、第 26 条の規定に基づき労働契約を解除する際、労働者の平均月額賃金額が当該企業の平均月額賃金を下回る場合は、当該企業の平均月額賃金を基準とする。

使用者が本弁法の第 22 条より第 26 条の規定に基づき労働契約を解除する際に勤務期間に応じて経済補償金を計算する場合、勤務期間が 1 年未満の場合は 1 年として経済補償金を支給する。勤務期間は 1 年以上だが、残余の期間が 1 年未満の場合は、残余の 1 年未満の期間は 1 年として計算する。

第 29 条

労働契約期間満了の際、関連法律法規及び規則で労働者に生活補助金または経済補償金を支給しなければならないと規定している場合は、それに従う。

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『労働法』の第 26 条及び第 27 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と確認された。
- (2) 疾病または負傷によって規定の医療期間中にある。
- (3) 女性従業員が妊娠、出産、授乳期間中にある。
- (4) 法律法規で定めるその他の状況。

『労働法』の第 25 条で定める状況以外に、労働者が医療期間中、妊娠期間中、出産期間中、授乳期間中に労働契約期間が満了する場合、使用者は労働契約を終結してはならない。労働契

約の期間は医療期間、妊娠期間、出産期間、授乳期間が終了するまで自動延長されなければならない。

第 31 条

労働契約を解除または終結する場合、使用者は「労働契約解除（終結）証明書」を発行し、1ヶ月以内に「労働手帳」及び「養老保険手帳」等の手続を行わなければならない。

第 32 条

使用者は専任者を手配して労働契約の管理に当たらせると同時に、本弁法に基づき当該組織における労働契約管理制度を制定し、これを整備しなければならない。

第 33 条

使用者は労働契約制度の正常な運用を保障するために、本弁法に基づき当該組織の労働契約制度を制定、実施すると同時に、法に依り労働契約制度に関連する以下の規則制度を制定しなければならない。

- (1) 使用者による従業員募集（雇用）に関する方法
- (2) 従業員の職場における業務規範及び賞罰方法
- (3) 使用者による賃金分配法及び正常な昇級方法
- (4) 従業員の技能訓練及び考課方法
- (5) 従業員の一時帰休に関する方法または待業方法
- (6) 従業員の離職及び休養に関する方法
- (7) 従業員の辞職申請、労働契約解除、教育訓練に関する賠償に関する方法
- (8) 従業員の勤務時間、休憩、休日制度
- (9) その他の労働者の権利と義務に関する制度

上記の規則制度は従業員代表大会または従業員大会で討議採択され、併せて『江蘇省使用者の労働規則制度の審査・届出弁法』の規定に基づき、現地の労働行政部門に届け出なければならない。

第 34 条

使用者は労働契約の基礎的管理を強化し、下記の台帳を設けてこれを健全化しなければならない。

- (1) 労働契約の締結、変更、解除、終結に関する台帳
- (2) 各種協議書に関する台帳
- (3) 従業員の医療期間に関する台帳
- (4) 従業員の訓練に関する台帳
- (5) 必要と判断するその他の台帳

条件のある使用者はコンピューターによる労働契約の管理を行わなければならない。

第 35 条

使用者の主管部門（公司）が工場長（經理）を雇用、委任する場合は、1ヶ月以内に労働契約を締結しなければならない。使用者の主管部門（公司）は、業界の実情に基づき所轄範囲内で労働契約制度につき全体的な計画、執行、監督・検査、指導を行ない、使用者と労働者が労働契約を履行することで紛争が発生した場合は、速やかにその調停処理に当たらなければならない。

ない。

第 36 条

市、県級市、区の労働行政部門は、管轄区内の使用者に対し労働契約関連の法律法規及び規則を宣伝し、労働契約関連の政策措置を制定し、労働契約の雛型を提供し、労働契約の鑑定を行ない、労働契約関連の規則制度を審査し、使用者による労働契約の締結、変更、更新、解除、終結について検査監督し、使用者及び主管部門による労働契約の管理実務を指導し、法に依り労働契約制度における違法行為を処理しなければならない。

郷鎮労働所は管轄内の使用者による労働契約の締結、履行、変更、解除、終結についてこれを監督指導する。県級市、区の労働行政部門に協力して管轄範囲内における統一的な労働契約管理方法の制定、及び使用者が作成した労働契約の文書に対する審査作業を行なう。労働契約管理台帳を設け、追跡管理を実施し、使用者の労働契約管理を督促し、条件のある郷鎮ではコンピューターによる労働契約の管理を行なうものとする。

第 37 条

使用者が下記の状況のいずれか一つに該当する場合、労働行政部門は期間を定めてその是正を命じ、労働者に損害を与えた場合はその損害を賠償しなければならない。

- (1) 使用者に労働者雇用後も故意に規定通りに労働契約を締結しない、労働契約満了後も故意に労働契約を更新しない行為があった。
- (2) 使用者側の原因で無効または部分的に無効の労働契約を締結した。
- (3) 使用者が規定または労働契約の約定に違反して、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。
- (4) 使用者が規定または労働契約の約定に違反して労働契約を解除した。

第 38 条

本弁法の第 37 条で定める賠償は、下記の基準に基づいて実施する。

- (1) 労働者に賃金収入の面で損失を与えた場合は、労働者本人が獲得すべき賃金に応じた額を支給する以外に、賃金の 25% に相当する額の賠償金を付加しなければならない。
- (2) 労働者に労働保護待遇の面で損失を与えた場合は、国の規定に基づく労働保護手当及び労働保護用品を補充しなければならない。
- (3) 労働者に労働災害及び医療待遇の面で損失を与えた場合は、国の規定通りに労働災害及び医療待遇を提供する以外に、医療費の 25% に相当する額の賠償金を支払わなければならない。
- (4) 女性従業員または未成年労働者の身体の健康を損なった場合、国の規定通りに医療期間を付与する以外に、医療費の 25% に相当する額の賠償金を支払わなければならない。
- (5) 使用者が労働契約の解除規定に違反して労働者に損害を与えた場合、労働契約で約定があればそれに従う。労働契約に約定がないか、または約定が下記の基準を下回る場合は、下記の基準に従って賠償しなければならない。

固定期間のある労働契約の場合は、契約解除を 1 年繰り上げる毎に労働者本人の前年度における平均月額賃金の 1 ヶ月分に相当する額の賠償金を支払う。但し、最長でも 12 ヶ月分の賃金に相当する額は超えないものとする。

無期限労働契約の場合、労働者本人の当該組織における勤続年数が 20 年以下（20 年も含む）の場合は、1 年の業務毎に平均月額賃金の 1 ヶ月分に相当する額の賠償金を

支払う。勤続年数が 20 年以上の場合、1 年の業務毎に平均月額賃金の 1 ヶ月半分に相当する額の賠償金を支払う。但し、最長でも 24 ヶ月分の賃金に相当する額は超えないものとする。

第 39 条

労働者が規定または労働契約の約定に違反して労働契約を解除し使用者に損害を与えた場合は、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。双方に別途約定がある場合はこれに従う。
- (3) 生産、経営、業務にもたらした直接的経済損失。
- (4) 労働契約で約定したその他の賠償費用。

労働契約期間の満了時、使用者は労働者を雇用するために支出した費用及び訓練費を請求してはならない。

第 40 条

労働者が規定に違反して事前に労働契約を解除した場合、下記の基準に基づいて賠償責任を負わなければならない。

- (1) 労働契約に固定期間のある場合は、契約解除を 1 年繰り上げる毎に労働者本人の前年度における平均月額賃金の 1 ヶ月分に相当する賠償金を支払う。但し、最長でも 12 ヶ月分の賃金相当額は超えないものとする。
- (2) 無期限労働契約の場合、労働者本人の当該組織における 1 年の業務毎に平均月額賃金の 1 ヶ月分に相当する賠償金を支払う。但し、最長でも 18 ヶ月の賃金相当額は超えないものとする。

労働契約で賠償基準額を約定している場合はこれに従う。

第 41 条

労働者が労働契約で約定した秘密保持事項に違反し、使用者に経済的損失を与えた場合は、『反不正競争法』の第 20 条の規定に基づき使用者に賠償費用を支払わなければならない。

第 42 条

使用者が労働契約を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、当該労働者が直接賠償責任を負う以外にも、当該使用者は連帯賠償責任を負わなければならない。この連帯賠償額は元の使用者に与えた直接的経済損失額の 70%を下回ってはならない。元の使用者に対しては下記の損失を賠償する。

- (1) 生産、経営、業務にもたらした直接的経済損失。
- (2) 商業秘密を入手することによって、元の使用者にもたらした直接的経済損失。

本条の第(2)項の損害を賠償する場合は『反不正競争法』の第 20 条の規定に基づき行なう。

第 43 条

使用者と労働者が労働契約を履行することで争議が発生した場合、当事者は法に依り調停、仲裁、訴訟申し立て以外に、協議によって解決することもできる。

第 44 条

使用者に下記の行為のいずれか一つがある場合、労働行政部門はその是正を命じる。期限を過ぎても是正しない場合は、『江蘇省労働行政処罰基準』に基づき処罰する。

- (1) 使用者が規定通りに労働契約を締結しなかったか、または規定に違反して労働契約を解除した場合は、その法定代表者に対して 100 元から 500 元の罰金を科し、併せて労働契約を締結しなかった労働者 1 人につき 50 元の罰金を科す。
- (2) 使用者側の原因で労働契約を解除し、労働者に支払うべき経済補償金が支払われない場合は、経済補償金の支払いを命じると同時に、経済補償金の 20%相当額の罰金を科すことができる。

第 45 条

使用者が労働行政処罰を不服とする場合は、処罰決定書を受領した日より 15 日以内に管轄権を有する行政機関へ再審議を申し立てるか、または法律で定める期間内に人民法院へ訴訟を提起することができる。処罰を受けた者が期間を過ぎても再審議を申し立てず、訴訟も提起せず、かつ処罰決定も履行しない場合は、処罰を決定した行政機構は人民法院に対し強制執行を申請できる。

第 46 条

本弁法は公布した日より施行する。法律法規及び規則に新たな規定が設けられた場合は、その新規定に従う。

注：「労働契約書」の版本は都市・鎮の労働者、外商投資企業の中国人労働者、農民契約制労働者、外省労働者の 5 種類に分け、市労働局が統一的にこれを印刷する。各使用者は実際の必要に応じて市労働局でこれを購入しなければならない。