

【法令名称】江蘇省労働契約条例(2013 改正)
【発布機関】江蘇省人民代表大会(常務委員会を含む)
【発布番号】江蘇省第十一回人民代表大会常務委員会公告第 124 号
【発布日】2013.01.15
【施行日】2013.05.01
【時限性】未発効
【効力等級】省級地方法規
【全文】

江蘇省第十一回人民代表大会常務委員会公告

(第 124 号)

「江蘇省労働契約条例」は江蘇省第十一回人民代表大会常務委員会第三十二回会議において 2013 年 1 月 15 日に改正が採択されており、ここに公布し、2013 年 5 月 1 日より施行する。

江蘇省人民代表大会常務委員会

2013 年 1 月 15 日

江蘇省労働契約条例

(2003 年 10 月 25 日江蘇省第 10 回人民代表大会常務委員会第 6 回会議で採択、
2013 年 1 月 15 日江蘇省第 11 回人民代表大会常務委員会第 32 回会議で改正)

第一章 総 則

第一条 労働契約制度を整備し、労働契約の双方当事者の権利と義務を明確にし、労働者の合法的權益を守り、労働雇用管理を規範化し、調和のとれた安定した労働関係を確立し、発展させることを目的として、「中華人民共和国労働法」、「中華人民共和国労働契約法」、「中華人民共和国労働契約法実施条例」等の法律、行政法規に基づき、本省の実情に照らして、本条例を制定する。

第二条 本省の行政区域内の企業、個人経済組織、民営非企業組織等の組織(以下「使用者」という)が、労働者と労働関係を確立し、労働契約の締結、履行、変更、解除又は終了をする場合に本条例を適用する。

法により設立された基金会、会計士事務所、法律事務所等の組織は前項の使用者に該当する。

国家機関、事業組織、社会団体が労働関係を確立した労働者と、労働契約の締結、履行、変更、解除又は終了を行う場合、本条例に照らして執行する。

第三条 労働契約とは労働者と使用者が労働関係における双方の権利と義務を明確にするための協議書のことを言う。

使用者が労働者と労働関係を確立する場合、書面にて労働契約を締結しなければならない。

第四条 使用者は労働者の人格の尊厳、安全と健康、労働報酬の獲得、民主的管理等に参与する権利を保障しなければならず、規則制度の制定を通じて、使用者の責任を免除したり、労働者の責任を重くしたり、労働者の合法的権利を排除してはならない。

労働者は使用者が法により制定した規則制度を遵守し、労働法律、法規の規定と労働協約、労働契約の約定により権利を行使し、義務を履行しなければならず、使用者の合法的權益を毀損してはならない。

使用者は労働者の密接な利益に直接係わる規則制度と重大事項を法により制定、改正若しくは決定するとき、自発的に事実を則して、労働者に告知するか、又は掲示板、書面文書、電子メール、本企業のウェブサイト等の労働者が知ることのできる方式で公示しなければならない。

第五条 県級以上の地方人民政府は、調和のとれた安定した労働関係の維持と促進を重要な職責とし、使用者、労働者、労働組合組織、使用者代表組織等の関係サイドの意見を広く聞き取り、労働関係に関する政策、措置を研究し制定しなければならない。

第六条 県級以上の地方人民政府労働行政部門が責任を持って本行政区域内の労働契約制度実施の指導、調整、管理と監督検査を行い、法により労働関係を調整し、労働紛争を適切に処理する。

末端の労働就業社会保障公共服務組織が協力して本管轄区の労働契約制度実施関連作業を貫徹する。

第七条 県級以上の地方人民政府労働行政部門が労働組合、使用者代表組織と共に労働関係調整委員会を結成し、労働関係の重大事項につき、調整し処理する。

第八条 労働組合は法により労働者の合法的權益を守るべく、使用者が労働法律、法規を遵守して、労働規則制度を制定し、労働契約及び労働協約等を履行する状況を監督する。

第九条 共産主義青年団、婦女聯合会、身障者連合会及びその他の社会組織は平等な就業を促進し、就業差別を払拭し、労働者の合法的權益を守る。

第十条 県級以上の地方人民政府は模範となって労働法律、法規を遵守し、調和のとれた労働関係を確立した使用者と個人を表彰しなければならない。

第二章 労働契約の締結

第十一条 使用者が労働者を雇用するにあたっては、労働者に対し労働契約に関連する業務内容、職位・職場からの要求、勤務場所、勤務時間、労働報酬、職業危害と労働条件等を偽りなく告知しなければならない。職業病危害が生じる可能性のある職位・職場については、職業病防護措置と待遇等の内容も告知し、且つ労働契約において明記しなければならない。

労働者は使用者の要求に応じて、労働契約と直接関係がある就業の現状、健康状態、競業避止等について事実を則して説明し、自己の居住身分、学歴、職歴、職業技能等の証明書類を偽りなく提供しなければならない。

第十二条 労働契約は使用者と労働者が協議の上合意してから、使用者と労働者が労働契約にサイン若しくは押印することで発効する。

労働契約は同時に中国語版と外国語版を使用する場合、契約内容は一致しなければならず、一致しない場合は中国語版に準拠する。

労働契約は使用者と労働者がそれぞれ1部ずつ保有する。使用者は労働契約の締結日より5業務日以内に労働者本人に労働契約を渡さなければならない、これを差し押さえてはならない。

第十三条 使用者は雇用日より労働者と労働関係を確立する。

使用者が労働者に就業前の研修、学習を手配する場合、労働関係は労働者がこれに参加した日より、確立する。

第十四条 企業の生産停止により長期休暇中の人員、法定の定年退職年齢に達していない職場を離れ休養する人員及びその他協議の上労働関係を保留したままで職場に不在の人員が同時に新しい使用者と労働関係を確立し、全日制の労働を行う場合、元の使用者との労働関係を保留したままであることを新しい使用者に告知しなければならない。双方は書面にて労働契約を締結しなければならないが、期限の定めのない労働契約の締結、経済補償金の支払いについて例外的な約定をすることができる。

第十五条 試用期間は労働契約期間内に含まれる。

労働者が試用期間内に罹病したり又は業務によらない原因で負傷し、業務を停止して治療する必要がある場合、規定の医療期間中、試用期間を中止する。

第十六条 労働契約期間が満了し、使用者が労働者と労働契約を更新していないにも関わらず、労働者が引き続き使用者のもとで勤務した場合、使用者は1ヶ月以内に労働者と書面にて労働契約を更新しなければならない。労働者が使用者から書面で通知を受けても、使用者と労働契約を更新しなかった場合、使用者は書面にて労働関係を終了する旨を労働者に通知しなければならない。

使用者が労働契約期間が満了した翌日より満1年に及んで、労働者と書面にて労働契約を更新していないにも関わらず、労働者が引き続き使用者のもとで勤務した場合、使用者と労働者は期限の定めのない労働契約を締結したと見なす。

第十七条 使用者と労働者の約定により、労働契約期間満了後自動的に更新した場合、双方が連続して労働契約を締結したと見なす。

使用者と労働者が協議の上、労働契約期間を延長し、累計で6ヶ月を超えた場合、双方が連続して労働契約を締結したと見なす。

第十八条 「中華人民共和国労働契約法」実施後、使用者と労働者が連続して2回期限の定めのある労働契約を締結し、且つ労働者に「中華人民共和国労働契約法」第39条と第40条

4/14

第1号、第2号規定の状況がない場合、使用者は2回目の労働契約の期間が満了する30日前に、期限の定めのない労働契約を締結できる旨を書面にて労働者に告知しなければならない。

労働者が使用者のもとで満10年連続して勤務している場合、使用者は労働契約期間が満了する30日前に、期限の定めのない労働契約を締結できる旨を労働者に書面にて告知しなければならない。

第十九条 労働契約期間満了前、期限の定めのない労働契約締結条件に適合する労働者が期限の定めのある労働契約の締結を書面にて申し入れておらず、また労働契約を終了する旨を書面にて申し入れておらず、労働契約期間満了後も引き続き使用者のもとで勤務した場合、労働者が使用者と期限の定めのない労働契約を締結することに同意したと見なす。

第三章 労働契約の履行と変更

第二十条 使用者と労働者は、労働契約の約定に従い、各々の義務を全面的に履行しなければならない。

第二十一条 使用者は労働契約の約定と国の規定に従い、遅滞なく労働報酬の全額を支払わなければならない。

使用者は同一労働・同一賃金を実行し、同一の若しくは類似する職位・職場の労働者に対して、同一の労働報酬分配制度を実施しなければならない。

第二十二条 使用者と労働者との間で労働報酬、労働条件等についての約定がない場合又は約定が明確でない場合、双方は協議することができる。協議によっても、合意に達しない場合は、下記の規定により確定する。

(一) 実際の労働報酬と労働条件が使用者の規則制度及び労働協約規定の基準を上回る場合、実際に履行する内容により確定する。

(二) 実際に履行する内容が使用者の規則制度又は労働協約規定の基準を下回る場合、そのうちの労働者に有利な最高基準により確定する。

(三) 規則制度と労働協約がない、又は規則制度と労働協約で労働報酬を規定していない場

合、同一労働・同一賃金を実行する。労働条件等の基準を規定していない場合、国の係る規定を適用する。

使用者の規則制度と労働協約規定の労働報酬、労働条件等は国が規定する基準を下回ってはならない。

第二十三条 使用者が労働者に高温天候下での作業と高温作業にあたる場合、防暑降温措置を講じ、且つ国と省の規定により労働者に高温手当、職位・職場手当を支給しなければならない。

使用者が支給する高温手当は国と省が規定する基準を下回ってはならない。

第二十四条 使用者が労働者に労働行政部門が許可した特殊な就業時間制度を実施する職位・職場で労働させる場合、労働契約において約定するか若しくは事前に労働者から書面で承諾を得なければならない。

労務使用企業が被派遣労働者に特殊な就業時間制度を実施する職位・職場において労働させる場合、労働契約、労務派遣協議書において約定するか若しくは事前に被派遣労働者、労務派遣企業から書面にて承諾を得なければならない。

第二十五条 下記のいずれかの状況があり、労働者が本人以外の原因で元の使用者から新しい使用者での勤務を手配された場合、元の使用者での労働者の勤務年数を新しい使用者での勤務年数と合算して計算する。元の使用者が労働者に対して法により経済補償金を支払っている場合、新しい使用者が法により労働契約を解除、終了する際の経済補償金支払対象となる勤務年数を計算する時、元の使用者での労働者の勤務年数は爾後計算しない。

(一)使用者が委任派遣形式で労働者の職位・職場を変更した場合。

(二)使用者の資產業務移転、資産買収、再編等が原因で労働者の職位・職場が変動した場合。

(三)使用者が労働者を下部に属する支店又は関連企業間で異動させた場合。

(四)使用者及びその関連企業が代わるがわる労働者と労働契約を締結した場合。

(五)法律、法規規定のその他状況。

第二十六条 法により約定した服務期間が労働契約の期間よりも長い場合、労働契約を服

務期間が満了するまで延長する。双方で別途に約定がある場合、その約定に従う。

第二十七条 使用者と労働者は労働契約において、使用者の商業秘密及び知的財産権関連の守秘事項を守る旨を約定することができる。

守秘義務を負う労働者に対して、使用者は当該労働者との労働契約又は秘密保持協議書において、労働者が労働契約の解除を要求する際の事前通知期間及び事前通知期間内の職位・職場の調整、労働報酬について約定することができる。事前通知期間は 6 ヶ月を超えてはならない。

第二十八条 使用者は競業避止期間中の離職労働者に対して毎月、経済補償金を支給しなければならない。月あたりの経済補償金額は当該労働者が使用者を離れる前の 12 ヶ月の月平均賃金の 3 分の 1 を下回ってはならない。

使用者が約定に従い、労働者に経済補償金を支給していない場合、労働者は競業避止義務を履行しなくてよい。但し労働者が履行済みの場合、経済補償金を支給するよう使用者に要求する権利がある。

競業避止の約定における同類製品、同類業務は労働者の離職前に使用者が実際に生産した若しくは取扱った関連製品と業務に限定される。競業避止期間は当事者が約定するが、最長で 2 年を超えてはならない。

第二十九条 労働契約の変更は当事者双方が協議の上合意した上で行わなければならない。労働契約の変更は書面形式を採用し、変更日を明記しなければならない。但し労働報酬の引き上げ等労働者に有利となる状況は除く。

当事者の一方が労働契約の変更を要求した場合、変更要求を書面にて相手方当事者に渡さなければならない。相手方当事者が受取日より 15 日以内に書面で返答しなかった場合、労働契約の変更に同意しないものと見なす。

第三十条 下記のいずれかの状況がある場合、労働契約を中止することができる。

- (一) 当事者双方が協議の上合意に達した場合。
- (二) 労働者が違法犯罪の嫌疑をかけられ人身の自由を制限された場合。
- (三) 不可抗力により労働契約を一時的に履行できなくなった場合。

(四)法律、法規規定のその他状況。

労働契約の中止期間において、労働関係を保留し、労働契約の履行を一時停止し、使用者は労働報酬を支払わなくてよく、且つ社会保険料の納付を停止することができる。労働契約の中止期間は、使用者における労働者の勤務年数に算入しない。

労働契約の中止状況が消失した場合、履行が既に不可能である場合を除き、履行を再開しなければならない。

第四章 労働契約の解除と終了

第三十一条 使用者が労働契約を解除又は終了する場合、法定の条件と手続きに適合しなければならない。

使用者が一方的に労働契約を解除する場合、事前に理由を労働組合に通知しなければならない。使用者が労働組合を設けていない場合、使用者所在地の労働組合に通知しなければならない。

第三十二条 使用者が1ヶ月分の賃金を労働者に別途支払い労働契約を解除することを法により選択した場合、別途支払う賃金は当該労働者の前月の賃金基準により確定しなければならない。前月の賃金では賃金水準を正常に反映することができない場合、労働者の労働契約解除前の12ヶ月の月平均賃金により確定する。12ヶ月未満の場合、実際の月平均賃金により確定する。月平均賃金が現地の最低賃金基準を下回る場合、最低賃金基準により確定する。

第三十三条 「中華人民共和国労働契約法」の規定及び同法施行前の係る規定に基づき、労働契約を終了若しくは使用者が労働契約を解除し経済補償金を支払わなければならない場合、「中華人民共和国労働契約法」施行前後の適用条件により段階ごとに経済補償金の支払対象となる年数を計算しなければならない。経済補償金を支払うにあたっての月賃金基準は労働者が労働契約を解除する若しくは終了する前の12ヶ月の月平均賃金とし、月平均賃金が現地の最低賃金基準を下回る場合、最低賃金基準により確定する。

第三十四条 労働者が罹病又は業務によらない原因で負傷し、医療期間満了後に元の業務を行うことができず、使用者が別途手配する適切な業務を行うこともできない場合、使用者は法

により労働契約を解除、終了することができるが、経済補償金を支払わなければならない。労働者が労働能力鑑定委員会によって、労働能力を喪失した又は部分的に喪失したことが確認された場合、使用者は更に労働者に対して、本人の6ヶ月分の賃金を下回らない医療補助金を支払わなければならない。重病又は不治の病の場合には、医療補助金を更に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%を下回ってはならず、不治の病の場合の増額分は医療補助金の100%を下回ってはならない。

第三十五条 労働契約を解除若しくは終了する場合、労働者は使用者の財物、技術資料等を返還し、且つ使用者の規則制度、双方の約定に基づき、業務引継ぎ手続きをしなければならない。

労働契約が労働者の定年退職によって終了する場合でも、秘密保持協議書、競業避止の約定は尚も拘束力を有する。

第五章 特別規定

第三十六条 労務派遣は臨時的、補助的又は代替的な業務の職場・職位でしか実施することができない。

労務使用企業が労務派遣労働者を使用する人数の当該企業の労働者数に占める割合は、国家規定の割合を超えてはならない。

企業が業務を他の業者に外注するが、請負業者の労働者が企業の生産経営場所において企業の施設・設備を使用し、企業の手配に従い、労働を提供する、又は企業の名義で労働を提供する場合、及びその他名目上は労務アウトソーシングとし、実際には労務派遣である場合、その労働者の人数を前項規定の割合に入れて計算する。

第三十七条 労務派遣企業は被派遣労働者と2年以上の期限の定めのある労働契約を締結しなければならない。双方が期限の定めのない労働契約を締結する旨を約定している場合、その約定に従う。

第三十八条 労務派遣企業が別の地域に労働者を派遣する場合、被派遣労働者のために、労務使用企業所在地にて社会保険を付保しなければならない。

第三十九条 労務派遣企業は、法律、法規の規定及び労務派遣協議書に従い、労働者に対して労働報酬及び取得すべき経済補償金を支払い、遅滞なく社会保険料を満額納付しなければならない。労務派遣企業は労働者の労働報酬、経済補償金の上前をはねてはならず、社会保険料を納付しなかったり若しくは過少納付してはならない。

労務使用企業は法律、法規規定及び労務派遣協議書に従い、労務派遣企業に対して期日通りに被派遣労働者の労働報酬及び社会保険料等の費用を満額支払わなければならない。

第四十条 被派遣労働者側は労務派遣企業との団体交渉を通じて、労働報酬、勤務時間、技能研修、安全衛生、保険福利、女子従業員の権益保護等の事項について、労働協約を締結することができる。

労務使用企業が団体交渉を展開する際、被派遣労働者の意見を聴取しなければならない。被派遣労働者は交渉の代表を選出し、労務使用企業と同一労働・同一賃金、労働基準、残業代、インセンティブ・賞与、職位・職場に関係する福利待遇、社内研修、賃金調整体制等について団体交渉することができる。

第四十一条 非全日制による雇用とは、主に時間単位で報酬を計算し、労働者が同一の使用者において普通、1日あたりの勤務時間が平均で4時間を超えず、1週間あたりの勤務時間が累計で24時間を超えない雇用形式のことを言う。

非全日制による雇用では、年次有給休暇、残業・時間外労働、医療期間等の規定を適用しない。使用者と労働者に別途約定がある場合は除く。

第四十二条 使用者が全日制の学校に通学する学生の実習を受け入れる場合、法律、法規及び国の係る規定を遵守し、必要な労働条件、安全で健康な労働環境を提供しなければならない。専門とは無関係の高空、坑内の作業や放射性、高毒、可燃・起爆物に接触する労働、及び国が規定する第4級体力労働強度の労働を学生にさせてはならない。

学校は仲介機関又は労務派遣企業組織を通じて、実習作業の手配や管理を行なってはならない。企業は合計で12ヶ月を超える職場実習を手配したり、1日あたり8時間を超え、1週間あたり40時間を超える職場実習を学生にさせたりしてはならない。国に別途規定がある場合、その規定に従う。

使用者は、実習生に労働安全衛生教育を実施し、労働過程で事故が発生することを防止しなければならない。企業は実習協議書に従い、職場実習生に意外傷害保険を付保しなければならない。

企業は約定の基準に従い直接、職場実習生に実習報酬を支払わなければならない、且つ現地の最低賃金基準を下回ってはならない。企業、学校は職場実習生の実習報酬を遅配したり、上前をはねてはならない。

第六章 労働契約の監督管理

第四十三条 県級以上の地方人民政府労働行政部門は、健全な労働契約制度に関連する規則制度を確立し、労働契約を整備し、従業員名簿を作成し、労働契約の締結、履行、変更、解除及び終了行為を規範化するよう使用者に指導しなければならない。

第四十四条 県級以上の地方人民政府労働行政部門は、健全な企業賃金報酬調査と公表制度を確立し、賃金団体交渉を実施し、健全な従業員賃金の正常な増長メカニズムを確立するよう使用者に指導しなければならない。

第四十五条 県級以上の地方人民政府労働行政部門は使用者の書面材料審査制度を確立し、使用者での労働契約制度実施状況を監視しなければならない。

使用者は、県級以上の地方人民政府労働行政部門の要求に応じて、使用者の法による設立状況、従業員の採用・雇用状況、労働契約と労働協約規定の遵守状況、労働報酬支払状況、労働条件の提供状況、社会保険加入状況等を示す材料を提出しなければならない。

第四十六条 県級以上の地方人民政府労働行政部門は労働関係上の対立紛争精査体制を確立し、法により行政調停作業を展開し、当事者が調停協議書を締結するよう促さなければならない。重大な労働関係上の対立紛争については、同級の人民政府に速やかに報告し、且つ関係部門に通報しなければならない。

第四十七条 県級以上の地方人民政府労働行政部門は、使用者の労働関係遵法・誠実記録ファイルを作成しなければならない。

県級以上の地方人民政府労働行政部門は、労働法律、法規に著しく違反する行為のある使用者について、社会大衆に向けて公表し、且つ関係状況を関係部門に通報することができる。

第四十八条 県級以上の地方人民政府労働行政部門は行政法執行責任制を確立し、職員の研修、考査、監督管理を強化しなければならない。

県級以上の地方人民政府労働行政部門の職員は法により政務を執り行い、公平に法を執行し、法定の権限、手続きに従い、職責を履行しなければならない。

第四十九条 県級以上の地方人民政府の経済・情報化、教育、公安、住宅都市部農村建設、衛生、工商行政管理、安全生産監督管理等の係る部門は各々の職責の範囲内で、使用者の労働契約制度実施状況の監督管理を行わなければならない。

第五十条 労働組合は、労働者が使用者と法により労働契約を締結し、履行するよう支援と指導を行い、労働者の密接な利益に直接係わる重要制度と重大事項の制定、改正又は決定等の事項について使用者と協議し、使用者に対して労働者の意見と要求を申入れなければならない。

使用者が労働者の合法的権益を侵害した場合、労働組合は速やかに是正するよう使用者に促す権利がある。使用者が是正を拒否した場合、労働組合は法により処理するよう労働行政等の係る部門に要請することができる。

第五十一条 労働関係調整委員会は定期的に調整会議を召集し、労働政策の制定、労働基準の確定及び団体交渉上の紛争、労働紛争の処理等労働関係に関する重大な事項について協議しなければならない。労働法律、法規を遵守し、社会的責任を果たし、労働者の合法的権益を守るよう使用者を指導する。労働義務を履行し、職業モラルを遵守し、職業技能を向上させるよう労働者を指導する。

第七章 法的責任

第五十二条 使用者が本条例の規定に違反し、下記のいずれかの状況がある場合、直ちに労働者と書面にて労働契約を補って締結し、且つ労働者に毎月、2倍の賃金を支払わなければならない。

(一)企業の生産停止により長期休暇中の人員、法定の定年退職年齢に達していない職場を離れ休養する人員及びその他協議の上労働関係を保留したままで職場に不在の人員の採用・雇用を行ったが、雇用日より1ヶ月超1年未満、書面にて労働契約を締結していない場合。

(二)労働契約期間が満了しても労働者に引続き勤務させ、期間満了日より1ヶ月超1年未満、労働者と書面にて労働契約を更新していない場合。

前項規定の使用人が労働者に対して毎月、2倍の賃金を支払う場合の起算日は労働契約期間満了日より満1ヶ月の翌日とし、書面にて労働契約を補って締結した日の前日までとする。

使用者が労働者と書面の労働契約を補って締結することを拒否し、且つ労働契約を解除した場合、更に経済補償金基準の2倍にて労働者に賠償金を支払わなければならない。

第五十三条 使用者が本条例の規定に違反し、期日通りに労働者に対して労働報酬を満額支払わなかった場合、県級以上の地方人民政府労働行政部門は期限を定めて支払うよう使用者に命じなければならない。犯罪を構成した場合、法により刑事責任を追及する。

第五十四条 使用者が労働者に対して1ヶ月分の賃金を別途支給し、労働契約を解除することを選択したが、それを支払っていない若しくは満額支払っていない場合、県級以上の地方人民政府労働行政部門は期限を定めて支払うよう使用者に命じなければならない。期限を過ぎても支払わなかった場合、更に支払うべき金額の50%以上100%以下の基準で労働者に賠償金を支払うものとする。

第五十五条 労働者が本条例の規定に違反し、労働契約を解除若しくは終了する時、使用者の財物、技術資料等を返還していない、若しくは使用者の規則制度、双方の約定に基づき、業務引継ぎ手続きを行っていない場合、法により賠償責任を負わなければならない。

第五十六条 本条例の規定に違反し、労務使用企業が労務派遣企業に対して期日通りに被派遣労働者の労働報酬、社会保険料等の費用を満額支払っていないことが原因で、労務派遣企業が被派遣労働者に労働報酬、社会保険料等の費用を満額支払うことができなくなった場合、県級以上の地方人民政府労働行政部門は満額支払っていない費用の範囲で被派遣労働者に労働報酬を支払い、労務派遣機関に対して社会保険料を支払うよう労務使用企業に命じなければならない。

第五十七条 企業が本条例の規定に違反して、学生に対して合計12ヶ月を超える、1日あたり8時間を超える若しくは1週間あたり40時間を超える職場実習時間を手配した場合、県級以上の地方人民政府労働行政部門が是正を命じ、且つ侵害を受けた学生1人あたり100元以上

500 元以下の基準にて罰金に処することができる。

企業が本条例の規定に違反し、職場実習生の実習報酬の上前をはねたり、遅配した場合、県級以上の地方人民政府労働行政部門が期限を定めて実習報酬を支払うよう命じる。実習報酬が現地の最低賃金基準を下回る場合、その差額部分を支払わなければならない。期限を過ぎても支払わなかった場合、実習報酬を満額支払い、且つ支払うべき金額の 50%以上 100% 以下の基準にて職場実習生に対して賠償金を追加して支払うよう企業に命じる。

第五十八条 職場実習生が労働過程で不慮の傷害を負ったが、規定に従い、意外傷害保険を付保していない若しくは意外傷害保険金では賠償するに不足する場合、企業が賠償責任を負う。実習を組織した学校が管理職責を果たしていない場合、賠償の補充責任を負わなければならない。

第五十九条 県級以上の地方人民政府労働行政部門及びその他係る主管部門とその職員が法定の職責を履行しなかった場合、若しくは法に違反して職権を行使し、労働者若しくは使用者に損害をもたらした場合、賠償責任を負わなければならない。直接責任を負う主管人員及びその他の直接責任がある人員を法により行政処分処する。犯罪を構成した場合、法により刑事責任を追及する。

第八章 附則

第六十条 本条例は 2013 年 5 月 1 日より施行する。