

中華人民共和国労働法（1994年7月5日第8期全国人民代表大会常務委員会第8回会議採択、中華人民共和国主席令第28号、1995年1月1日施行）（仮訳）

（翻訳：山下昇 九州大学法学部教授）

目次

- 第1章 総則
- 第2章 就業の促進
- 第3章 労働契約および労働協約
- 第4章 労働時間及び休日、休暇
- 第5章 賃金
- 第6章 労働安全衛生
- 第7章 女性従業員及び未成年労働者に対する特別保護
- 第8章 職業訓練
- 第9章 社会保険及び福利
- 第10章 労働紛争
- 第11章 監督検査
- 第12章 法律責任
- 第13章 附則

第1章 総則

1条 【立法趣旨】

労働者の適法な權益を保護し、労働関係を調整し、社会主義市場經濟に適用した労働制度を確立・維持し、經濟發展と社会進歩を促進するために、憲法に基づき、本法を制定する。

2条 【適用範囲】

中華人民共和国国内にある企業、個人經濟組織（以下、「雇用単位」という）とそれらと労働関係を形成する労働者に、本法を適用する。

国家機関、事業組織、社会団体とこれらと労働契約関係を形成する労働者について、本法に照らして執行する。

3条 【労働者の権利と義務】

労働者は、平等な就業と職業選択の権利、労働報酬を受領する権利、休日休暇の権利、労働安全衛生保護を受ける権利、職業技能訓練を受ける権利、社会保険と福利を受ける権利、労働紛争処理を申請する権利、及び法律が定めるその他の労働の権利を享有する。

労働者は、労働任務を遂行し、職業技能を向上させ、労働安全衛生規程を執行し、労働規律と職業道徳を遵守しなければならない。

4条 【雇用単位の規則制度】

雇用単位は規則制度を法律により制定し、完全なものにし、労働者が労働の権利を享有し、労働義務を履行することを保障しなければならない。

5条 【国家による労働事業の發展】

国家は、各種の措置を採って、労働就業を促進し、職業教育を發展させ、労働基準を制定し、

社会収入を調整し、社会保険を完全なものにし、労働関係を協調し、逐次に労働者の生活水準を向上させる。

#### 6条 【国家による政策の唱道、奨励】

国家は、労働者が社会義務活動に参加することを提唱し、労働競争と合理化建設活動を展開し、労働者が科学研究、技術革新、発明創造を行うことを奨励し、保護し、労働模範と先進工作者を表彰し、奨励する。

#### 7条 【工会組織】

労働者は法により公開に参加し、組織する権利を有する。

工会は労働者の適法な権益を代表し、保護し、法により独立して自主的な活動を展開する。

#### 8条 【労働者の民主管理と平等交渉への参与】

労働者は法律の規定に照らして、職工大会、職工代表大会あるいはその他の形式を通じて、民主管理に参加しあるいは労働者の適法な権益保護について、雇用単位を平等な交渉を行う。

#### 9条 【労働行政部門】

国務院の労働行政部門は全国の労働施策を主管し、研究以上の地方人民政府の労働行政部門は、当該行政区域内の労働施策を主管する。

### 第2章 就業促進

#### 10条 【国家の就業促進政策】

国家は、経済と社会の発展を促進することを通じて、就業条件を創造し、就業機会を拡大する。

国家は、企業、事業機構、社会団体を奨励し、法律、行政法規の定める範囲内で産業を振興し、あるいは経営を発展させ、就業を増加させる。

国家は、労働者が自発的に就業の組織を結成して、個人経営に従事することで就業を実現することを支持する。

#### 11条 【地方政府の就業促進措置】

地方各級人民政府は、措置を講じて、多種類の職業紹介機構を発展させ、就業サービスを提供する。

#### 12条 【就業平等原則】

労働者の終業は、民族、人種、性別、宗教信仰によって、差別的取り扱いを受けない。

#### 13条 【女性は男性と平等の就業の権利を享受する】

女性は、男性と平等の就業の権利を享受する。労働者の採用時において、国家の規定により女性の職種あるいはポストとして不適合であると定める場合を除いて、性別を理由として女性の採用を拒絶したり、あるいは女性の採用条件を引き上げたりしてはならない。

#### 14条 【特殊な就業者の就業保護】

障害者、少数民族人員、退役軍人の就業は、法律、法規で特別な定めがある場合には、それらの規定による。

### 15 条 【児童労働の禁止】

雇用単位が 16 歳未満の未成年者を採用することを禁止する。

芸能、スポーツと特殊工芸の事業者が 16 歳未満の未成年者を採用する場合は、必ず国家の関係規定に照らして、許可手続きを履践し、併せて彼（女）らが教育を受ける権利を保障しなければならない。

## 第 3 章 労働契約および労働協約

### 第 16 条 【労働契約の概念】

労働契約とは労働者と雇用単位が労働関係を確立し、双方の権利と義務を明確にする合意である。

労働関係の形成は、労働契約を締結しなければならない。

### 第 17 条 【労働契約の締結と変更の原則】

労働契約の締結と変更は、平等自主、協議一致の原則を遵守しなければならない。法律、行政法規の規定に違反してはならない。

労働契約は法に基づき締結し、直ちに法的拘束力を有し、当事者は必ず労働契約所定の義務を履行しなければならない。

### 18 条 【労働契約の無効】

以下に列挙する労働契約は無効とする。

- (一) 法律、行政法規に違反する労働契約
- (二) 詐欺、強迫などの手続を用いて締結された労働契約

無効な労働契約は、締結の時点から法律上の拘束力を有しない。労働契約の一部が無効が確認された場合、もしその他の部分の効力に影響がないときは、その余の部分は依然として有効である。

労働契約の無効は、労働紛争仲裁委員会あるいは人民法院が確定する。

### 19 条 【労働契約の形式と内容】

労働契約は書面の形式で締結し、併せて以下の条項を記載しなければならない。

①労働契約の期間 ②業務内容 ③労働安全と労働条件 ④労働報酬 ⑤労働規律 ⑥労働契約終了の条件 ⑦労働契約違反の責任

労働契約の前項所定の必要記載条項のほかに、当事者はその他の内容を協議して定めることができる。

### 20 条 【労働契約の期間】

労働契約の期間は、期間の定めのあるもの、期間の定めのないもの及び一定の業務の完成をもって期間の定めとするものがある。

労働者が同一雇用単位の下で連続して 10 年以上勤務し、当事者双方が労働契約の延長に同意した場合、労働者が期間の定めのない労働契約の締結を求めるときは、期間の定めのない労働契約を締結しなければならない。

### 21 条 【労働契約の試用期間条項】

労働契約で試用期間の定めを置くことができる。試用期間は、最長で 6 か月を超えてはならない。

**22 条 【労働契約の中の商業秘密の保持の条項】**

労働契約の当事者は、労働契約の中で雇用単位の商業秘密に係る事項を保持する約定を定めることができる。

**23 条 【労働契約の終了】**

労働契約の期間満了あるいは当事者が約定した労働契約の終了条件が発生したときには、労働契約は直ちに終了する。

**24 条 【労働契約の合意解約】**

労働契約の当事者の協議一致を経て、労働契約を解約することができる。

**25 条 【過失性解雇】**

労働者に以下の状況の一つがある場合、雇用単位は労働契約を解約することができる。

- (一) 試用期間において採用条件に合致しないことが証明されたとき
- (二) 職場規律あるいは雇用単位の規則制度に重大な違反をしたとき
- (三) 著しい職務怠慢、不正利得行為により雇用単位の利益に対して重大な損害を与えたとき
- (四) 法により刑事責任を追及されたとき

**26 条 【非過失性解雇】**

以下の状況の一つがある場合、雇用単位は労働契約を解約することができるが、ただし 30 日前までに書面の形式で労働者本人に通知しなければならない。

- (一) 労働者が病気に罹患しまたは業務外の負傷により、医療期間満了後も元の業務に従事することができず、雇用単位が別に配置した業務にも従事することができないとき
- (二) 労働者が業務の任に堪えず、訓練または配置の調整を経てもなお業務の任に堪えないとき
- (三) 労働契約の締結時に依拠した客観的な状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行が不可能となり、当事者の協議を経ても労働契約の内容変更について合意できなかったとき

**27 条 【経済的人員削減】**

雇用単位が破産に瀕し法定の再建手続きを行いあるいは生産経営状況に重大な困難が生じ、人員削減が確実に必要な場合、30 日前までに工会あるいは従業員全体に対して状況を説明し、工会あるいは従業員の意見を聴取し、労働行政部門に対して報告を経た後、人員を削減することができる。

雇用単位が本条の規定に基づき人員を削減し、6 か月以内に人員を採用する場合、削減された人員を優先して採用しなければならない。

**28 条 【雇用単位による労働契約解約の経済補償金】**

雇用単位が本法第 24 条、第 26 条、第 27 条の規定に基づき労働契約を解約した場合、国家の関係規定に基づき経済補償金を支払わなければならない。

**29 条 【雇用単位からの労働契約解約の禁止事由】**

労働者に以下に列挙する事由の一つがある場合、雇用単位は奔放 26 条、27 条の規定に基づき労働契約を解約することはできない。

- (一) 業務上の傷病により労働能力の一部または全部を失ったと認められたとき
- (二) 業務外の傷病により所定の治療期間にあるとき

- (三) 女性労働者が産前・産後・育児休業期間にあるとき
- (四) 法令に定めるその他の事由があるとき

### 30 条 【工会の雇用単位による労働契約の解約に対する監督権】

雇用単位が労働者を一方的に解雇した場合に、工会は当該解雇が不相当と認めるときには、雇用単位に対して意見を述べる権利がある。仮に雇用単位が、法律、法規あるいは労働契約に違反している場合には、工会は新たな処理を求める権利を有する。労働者が仲裁申請あるいは訴訟提起を行うときは、工会は法により支持と補佐を与えなければならない。

### 31 条 【労働者による一方的な労働契約の解約】

労働者が労働契約を解約するときには、雇用単位に対して、30 日前までに書面で予告しなければならない。

### 32 条 【労働者が無条件に労働契約を解約できる事由】

以下に列挙する事由の一つに該当する場合、労働者はいつでも雇用単位に通告して労働契約を解約できる。

- (一) 試用期間内のあるとき
- (二) 雇用単位が暴力、強迫または人身の自由を不当に制限する手段をもって労働者に労働を強要する場合
- (三) 雇用単位が労働契約に照らして約定した労働報酬あるいは労働条件を提供していないとき

### 33 条 【労働協約の内容と締結手続】

企業の労働者側は、企業と、労働報酬、労働時間、休憩休暇、労働安全衛生、保険福利等の事項について、労働協約を締結する。労働協約の草案は、職工代表大会あるいは職工全体に付議し、採択しなければならない。

労働協約は工会が職工を代表して、企業と締結する。工会が組織されていない企業では、職工が推薦した代表者が企業と締結する。

### 34 条 【労働協約の審査】

労働協約は締結後労働行政部門に届出なければならない。労働行政部門は労働協約の本文が届出られてから 15 日以内に異議を申し立てない場合、労働協約は直ちに効力を生じる。

### 35 条 【労働協約の効力】

法により締結された労働協約は企業と企業の全従業員に対して拘束力を有する。従業員個人と企業が締結する労働契約のなかの労働条件と労働報酬の基準は労働協約の定めを下回ってはならない。

## 第 4 章 労働時間と休日休暇

### 36 条 【基準労働時間】

国家は労働者の毎日の労働時間が 8 時間を超えてはならず、毎週平均の労働時間が 44 時間を超えてはならないとする労働時間制度を実施する。

### 37 条 【出来高労働時間制】

出来高計算の業務の労働者に対して、雇用単位は、本邦 36 条の規定に基づいて、合理的に

その労働ノルマと報酬の計算基準を確定しなければならない。

#### 38条 【労働者の週休】

雇用単位は、労働者に毎週少なくとも1日の休日を保障しなければならない。

#### 39条 【その他の労働時間制度】

企業の生産上の特性から36条、38条の規定を実行することができない場合、労働行政部門の許可を経て、その他の労働時間と休日の制度をとることができる。

#### 40条 【法定祝日】

雇用単位は以下に列挙する祝日の期間、法により労働者に休暇を与えなければならない。

- (一) 元日
- (二) 春節
- (三) メーデー
- (四) 国慶節
- (五) 法律、法規で定めるその他の祝日

#### 41条 【労働時間の延長】

雇用単位は、生産経営の必要により、工会と労働者との協議を経て、労働時間を延長することができ、一般に1日1時間を超えてはならない。特殊な原因で労働時間を延長する場合、労働者の身体健康条件を保障した上で、1日3時間、1か月36時間を超えない範囲で時間外労働ができる。

#### 42条 【特殊な状況下での労働時間の延長】

以下に列挙する状況の一つに当たる場合、41条の制限を受けずに労働時間を延長できる。

- (一) 自然災害、事故の発生あるいはその他の原因により、人民の安全健康と国家資産が重大な脅威にさらされ、緊急に対応しなければならないとき
- (二) 生産設備、交通運輸路線、公共設備に障害が発生し、生産と公共利益に影響があり、速やかに復旧させなければならないとき
- (三) 法律、行政法規で定めるその他の状況に当たるとき

#### 43条 【雇用単位による労働時間の延長の禁止】

雇用単位は、本法に違反して労働者の労働時間を延長してはならない。

#### 44条 【時間外労働の手当】

以下に列挙する状況の一つに当たる場合、雇用単位は以下に列挙する基準に従って労働者の正常な労働時間の賃金報酬より高額の報酬を支払わなければならない。

- (一) 労働者に労働時間の延長を命じた場合、賃金の150%を下回らない賃金を支払わなければならない。
- (二) 労働者に休日に労働させ、かつ代休を付与できない場合、賃金の200%を下回らない賃金を支払わなければならない。
- (三) 法定の祝日に労働者に労働させた場合、賃金の300%を下回らない賃金を支払わなければならない。

#### 45条 【年次有給休暇制度】

国家は年次有給休暇制度を施行する。

労働者は連続して1年以上勤務したときは、年次有給休暇を享受する。具体的な方法は国务院がこれを定める。

## 第5章 賃金

### 46条 【賃金分配の基本原則】

賃金分配は労働に応じた分配原則を遵守し、同一労働同一報酬原則を実施するものとする。賃金水準は経済発展を基礎として、漸進的に引き上げる。国家は、賃金総量に対するマクロコントロールを実施する。

### 47条 【雇用単位による自主的な賃金配分の確定】

雇用単位は、生産経営状況の特徴と経済利益に基づき、法に基づいて自主的に賃金分配方式と賃金水準を確定する。

### 48条 【最低賃金保障】

国家は最低賃金保障制度を実施する。最低賃金の具体的基準は、省、自治区、直轄市人民政府が規定し、国务院に報告記録する。

雇用単位が労働者に支払う賃金は当地最低賃金水準を下回ってはならない。

### 49条 【最低賃金基準の確定と調整の要素】

最低賃金基準の確定および調整にあたっては、以下の要素を総合的に参考にするものとする。

- (一) 労働者本人および平均扶養者数の最低生活費用
- (二) 平均賃金
- (三) 労働生産性
- (四) 就業状況
- (五) 地域間の経済発展水準の差

### 50条 【賃金の支払形式、控除、支払い遅延の禁止】

賃金は貨幣の形式で毎月労働者本人に支払わなければならない。労働者の賃金を控除したりあるいは理由なく支払遅延したりしてはならない。

### 51条 【法定祝日等の賃金支払】

労働者が法定祝日と結婚・葬儀休暇の期間及び法により社会活動に参加した期間について、雇用単位は法により賃金を支払わなければならない。

## 第6章 労働安全衛生

## 第7章 女性従業員及び未成年労働者に対する特別保護

## 第8章 職業訓練

## 第9章 社会保険及び福利

## 第10章 労働紛争

## 第11章 監督検査

## 第12章 法律責任

## 第13章 附 則

(未完)