

外商投资企业劳动管理规定 (外商投資企業労働管理規定)

第1条

外商投資企業(以下、企業という)及びその従業員の合法的權益を保障し、企業と従業員間の安定的で調和のとれた労働關係を確立、擁護及び発展させるために、国の法律、行政法規に基づき、本規定を制定する。

第2条

本規定は、中華人民共和国国内で設立される中外合弁經營企業、中外合作經營企業、獨資企業及び中外株式会社及びその従業員に適用される。

第3条

県及び県級以上の各級人民政府の労働行政管理部门は、本規定に基づき、企業の従業員、研修、賃金、保険福利待遇及び労働安全衛生などについて監察を行う。

第4条

企業が制定する規則制度は、国の法律、行政法規に違反してはならない。

第5条

企業は、国の關係法律、行政法規に従い、従業員を募集する時期、条件、方法、人数を自主的に決定する。

企業が従業員を募集するときは、企業所在地の労働部門が確認した職業紹介センター(所)で採用することができる。当該地の労働行政部門の同意を得て、直接募集または当該地以外より募集することもできる。

企業は、他企業との労働關係を解除していない従業員を採用してはならない。少年工を雇用することを禁止する。

第6条

企業は従業員を募集するときは、中国国内で中国側従業員を採用しなければならない。外国籍及び台湾、香港、マカオ地区の人員を採用する必要があるときは、必ず国の關係規定に従い、当該地の労働行

劳动保障外商投资企业(以下简称企业)及其职工的合法权益,确立、维护和发展企业与职工之间稳定和谐的劳动关系,根据国家法律、行政法规,制定本规定。

本规定适用于中华人民共和国境内设立的中外合资经营企业、中外合作经营企业、外资企业、中外股份有限公司及其职工。

县及县级以上各级人民政府的劳动行政部门依据本规定,对企业的用人、培训、工资、保险福利待遇和劳动安全卫生等实行监察。

企业制定的规章制度,不得违反国家的法律、行政法规。

企业按照国家有关法律、行政法规,自主决定招聘职工的时间、条件、方式、数量。

企业招聘职工,可在企业所在地的劳动部门确认的职业介绍中心(所)招聘。经当地劳动行政部门同意,也可以直接或跨地区招聘。

企业不得招聘未解除劳动关系的职工。禁止使用童工。

企业招聘职工时,应当在中国境内招聘中方职工;确需招聘外籍及台湾、香港、澳门地区人员的,必须按照国家有关规定,经当地劳动行政部门批准,并办理就业证等有关手续。

政部門の認可を得て、かつ就業証などの関係手続きをとらなければならない。

第7条

企業は、職業訓練制度を確立し、従業員に対して職業訓練を行わなければならない。技術職種又は特殊技能を必要とする従業員に対しては、必ず訓練を受けさせた後に、許可証を持って職場につかさなければならない。研修費用は必ず国の関係の規定に基づき積み立て、使用しなければならない。

第8条

労働契約は従業員個人が企業と書面の形式で締結する。労働組合組織(労働組合組織がないときは、労働者代表を選出しなければならない)は、従業員を代表して企業と労働報酬、労働時間及び休暇、労働安全衛生、保険福利などの事項について協議交渉を通じて、労働集団契約を締結することができる。

労働契約、労働集団契約の内容は、国の関係法律、行政法規に合致しなければならない。

第9条

労働契約は締結した後1ヶ月以内に、当該地の労働行政管理部門で確認を受けなければならない。労働集団契約締結後、当該地の労働行政管理部門に届け出なければならない。労働行政管理部門が受領した日から15日以内に異議を提出しない場合は、労働集団契約はその時点で効力を生じる。

第10条

労働契約期間が満了し又は双方が約定した終了条件が生じたときは、労働契約は直ちに終了する。双方が同意したときは、労働契約は引き続き締結することができる。

労働契約の変更は、双方が同意し、かつ労働契約変更手続きをとらなければならない。労働契約の変更内容は、労働契約双方が協議し決定する。

第11条

以下に掲げた状況の一つがある場合、企業又は従業員は労働契約を解除することができる。

- (1) 労働契約当事者が協議し、意見が一致したとき
- (2) 試用期間内に採用条件に合致しない、従業

企业应当建立职业培训制度,对职工进行职业培训。对从事技术工种或有特殊技能要求的职工,须经过培训后,持证上岗。培训经费须按照国家有关规定提取和使用。

劳动合同由职工个人同企业以书面形式订立。工会组织(没有工会组织的应选举工人代表)可以代表职工与企业就劳动报酬、工时休假、劳动安全卫生、保险福利等事项,通过协商谈判,订立集体合同。

劳动合同、集体合同的内容,应符合国家有关法律、行政法规。

劳动合同签订后,应当于一个月内到当地劳动行政部门鉴证。集体合同订立后,应报送当地劳动行政部门备案。劳动行政部门自收到之日起15日内未提出异议的,集体合同即行生效。

劳动合同期满或双方约定的终止条件出现,劳动合同即行终止。经双方同意,可以续订劳动合同。

劳动合同变更需经双方协商同意,并办理劳动合同变更手续。劳动合同变更内容,可由劳动合同双方商定。

有下列情形之一的,企业或职工可以解除劳动合同:

- (一) 劳动合同当事人协商一致;
- (二) 试用期内不符合录用条件、职工不履行劳动合同、严重违反劳动纪律和企业依法制定的规章

員が労働契約を履行しない、労働規律及び企業が法により制定した規則に対し重大な違反がある、及び労働矯正処分又は有罪の判決を受けたときは、企業は労働契約を解除することができる。

(3) 企業が暴力、威嚇、監禁又はその他の人身の自由を妨げる手段で労働を強制したとき、又は企業が労働契約を履行しない又は国の法律、行政法規に違反し、従業員の合法的權益を侵害したときは、従業員は労働契約を解除することができる。

第 12 条

以下に掲げる状況の一つがある場合、企業は労働組合に意見を求めた後に、労働契約を解除することができるが、30日前に従業員本人に書面で通知しなければならない。

(1) 従業員が罹患し又は業務外で負傷し、医療期間が満了した後、元の業務に従事できない、又は企業が別途手配した業務に従事できない場合

(2) 従業員に研修を受けさせ、職場を調整したにもかかわらず、依然として職務の遂行に堪えられない場合

(3) 労働契約を締結する時に根拠とした客観的な状況に変化が生じ、当初の労働契約が履行できなくなり、当事者双方が労働契約の変更について合意に達することができなかつたとき

(4) 法律、行政法規に定めるその他の状況

第 13 条

従業員が職業病を罹患し又は労働災害により負傷し、労働能力を喪失した又はその一部を喪失したことが確認され、従業員の罹患が規定の医療期間内にある場合、又は女子従業員が妊娠期、出産期、又は授乳期にある場合は、雇用単位は労働契約を解除してはならない。職業病の罹患又は労働災害により身体障害者となった従業員については、本人が労働契約の解除を要求した場合、企業は当該地政府の規定に基づき、社会保険機構に労働災害による身体障害者の就業処遇費用を納付しなければならない。

従業員の罹患又は業務外で負傷したときの医療期間は、現行の規定に基づき執行する。

第 14 条

制度、以及被劳动教养或被判刑的，企业可以解除劳动合同；

(三) 企业以暴力、威胁、监禁或者其他妨害人身自由的手段强迫劳动；企业不履行劳动合同或者违反国家法律、行政法规，侵害职工合法权益的，职工可以解除劳动合同。

有下列情形之一的，企业在征求工会意见后，可以解除劳动合同，但应提前30日以书面形式通知职工本人：

(一) 职工患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作或不能从事由企业另行安排的工作的；

(二) 职工经过培训、调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

(三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生变化，致使原劳动合同无法履行，经双方协商不能就变更劳动合同达成协议的；

(四) 法律、行政法规规定的其他情形。

职工患职业病或因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的，职工患病在规定的医疗期内的，女职工在孕期、产期、哺乳期内的，用人单位不得解除劳动合同。因患职业病或因工致残的职工，若本人要求解除劳动合同，企业应按当地政府规定，向社会保险机构缴纳因工致残就业安置费。

职工患病或非因工负伤的医疗期限按现行规定执行。

企業の賃金分配については、同一労働同一報酬の原則を実行しなければならない。従業員の賃金水準は、企業の経済的發展を基礎に毎年向上させなければならない。企業の従業員の賃金基準は、企業が当該地人民政府又は労働行政部門が公布した賃金ガイドラインに基づいて、団体交渉により確定する。

従業員の法定労働時間内の最低賃金は、当該地の最低賃金基準を下回ってはならない。

第 15 条

企業は、必ず通貨により期日通り全額従業員に賃金を支払わなければならない。少なくとも月に一回支払わなければならない。かつ従業員の個人所得税を源泉徴収しなければならない。

第 16 条

企業は、関係規定に基づき、労働賃金統計を行い、かつ所在地の労働行政管理部門、財政部門、統計部門及び企業主管部門に労働賃金統計諸表を送付しなければならない。

第 17 条

企業は、必ず国の関係の規定に基づき、養老、失業、医療、労働災害、出産などの社会保険に加入しなければならない。地方人民政府が規定する基準に基づき、社会保険機構に対し社会保険料を期日通り全額納付しなければならない。保険料は、国の規定に基づき支出しなければならない。従業員個人も関係規定に基づき養老保険料を納付しなければならない。

第 18 条

企業は、従業員の『労働手帳』及び『養老保険手帳』制度を確立し、従業員の勤続年数、賃金及び養老、失業、労働災害、医療などの社会保険料の納付及び支払い状況を記録しなければならない。

第 19 条

本規定第 11 条第 1 号、第 3 号、第 12 条の規定に基づき、労働契約を解除する従業員に対して、企業は生活補助金を一括して支給しなければならない。本規定第 12 条第 1 号の規定に基づき、労働契約を解除する場合は、生活補助金を支給する外に、さらに医療補助金も支給しなければならない。

企业的工资分配，应实行同工同酬的原则。职工工资水平应在企业经济发展的基础上逐年提高。企业职工工资水平由企业根据当地人民政府或劳动行政部门发布的工资指导线，通过集体谈判确定。

职工法定工作时间内的最低工资，不得低于当地最低工资标准。

企业必须以货币形式按时足额支付职工工资，每月至少要支付一次，并为职工代扣、代缴个人所得税。

企业应当按照有关规定进行劳动工资统计，并向所在地区劳动行政部门、财政部门及统计部门和企业主管部门报送劳动工资统计报表。

企业必须按照国家有关规定参加养老、失业、医疗、工伤、生育等社会保险，按照地方人民政府规定的标准，向社会保险机构按时、足额缴纳社会保险费。保险费应按照国家规定列支。职工个人也应按照有关规定缴纳养老保险费。

企业应当建立职工《劳动手册》和《养老保险手册》制度，记录职工的工龄、工资及养老、失业、工伤、医疗等社会保险费用的缴纳与支付情况。

企业对依照本规定第十一条第一、三款、第十二条规定解除劳动合同的职工，应当一次性发给生活补助费。对依照本规定第十二条一款规定解除劳动合同的，除发给生活补助费外，还应当发给医疗补助费。

第 20 条

生活補助金及び医療補助金の基準は、当該企業の勤続年数に基づき計算する。生活補助金は満 1 年につき本人の実得賃金の 1 ヶ月分相当を支給する。医療補助金は、当該企業に勤務し 5 年未満の場合は、本人の実得賃金の 3 ヶ月分相当を支給し、5 年以上のときは、実得賃金の 6 ヶ月分相当を支給する。当該企業での勤務が半年以上 1 年未満のときは、1 年として計算する。

生活補助金及び医療補助金の計算基数は、本人が労働契約を解除する前の半年間の月平均実得賃金に基づき計算する。

第 21 条

企業が関係規定に基づき解散を宣告した、又は双方が協議して労働契約を解除したときは、労働災害、又は職業病に罹患し、現在治療中又は療養中であること、及び治療が完了したことを病院が証明した後に、労働鑑定委員会が労働能力を完全に又は一部喪失したと認定した従業員、労働災害により死亡した救済措置を受けている従業員の遺族、妊娠中、出産期及び授乳期の女子従業員、及び各種社会保険に加入していない従業員について、企業所在地区の人民政府の関係規定に基づき、社会保険機構に必要な生活費用及び社会保険費用を一括して納付しなければならない。

第 22 条

企業従業員の在職期間中の福利待遇については、国の関係規定に基づき執行する。

第 23 条

企業は、当該地人民政府の規定に基づき、中国側従業員のための住宅基金を積立て、使用しなければならない。

第 24 条

企業従業員は、国が規定する休暇祝日、公休日、帰省休暇、慶弔休暇及び女子従業員の産休など休暇を受ける権利を有する。

第 25 条

企業が労働集団契約の締結について、労働組合又は労働者代表との間に紛争が生じ、紛争双方が協議

生活补助费和医疗补助费标准 根据其在本企业的工作年限计算。生活补助费按每满 1 年发给相当本人 1 个月的实得工资 ;医疗补助费按在本企业工作不满 5 年的 ,发给相当本人 3 个月的实得工资 , 5 年以上的为 6 个月实得工资。在本企业工作 6 个月以上不满 1 年的 , 按 1 年计算。

生活补助费和医疗补助费计发基数 , 按本人解除劳动合同前半年月平均实得工资计算。

企业按照有关规定宣布解散或经双方协商同意解除劳动合同时 , 对因工负伤、或者患职业病经医院证明正在治疗或疗养、以及医疗终结经劳动鉴定委员会确认为完全或者部分丧失劳动能力的职工 , 享受抚恤待遇的因工死亡职工遗属 , 在孕期、产期和哺乳期的女职工 , 以及未参加各项社会保险的职工 , 应当根据企业所在地区人民政府的有关规定 , 一次向社会保险机构支付所需要的生活及社会保险费用。

企业职工在职期间的福利待遇 , 按照国家有关规定执行。

企业应当按照当地人民政府的规定 , 提取使用中方职工住房基金。

企业职工享受国家规定的节假日、公休假日、探亲假、婚丧假、女职工产假等假期。

企业因订立集体合同与工会或工人代表发生争议 , 争议双方协商不能解决的 , 可以由当地劳动行政

により解決できないときは、当該地の労働行政部門が紛争双方に協議させて処理する。企業の労働集団契約の履行について生じた紛争について、当事者双方が協議により解決できないときは、法により仲裁を申請する又は訴えを提起することができる。

第 26 条

企業の労働紛争、労働安全衛生、労働災害事故の報告及び処理、労働時間並びに女子従業員と未成年労働者の特別保護などについては、国の規定に基づき執行する。

第 27 条

企業又は従業員の一部が労働契約に違反し、相手側の利益を侵害し、相手側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 28 条

企業が本規定に違反して従業員を募集したときは、当該地の労働行政部門は、企業に対し被雇用者の月平均賃金の 5 倍から 10 倍の過料を科し、かつ採用した従業員を元に戻すことを命じる。

第 29 条

企業従業員の賃金が当該地の最低賃金基準より低い場合は、当該地の労働行政部門は期限を切って是正するよう命じ、企業は最低賃金基準との差額を支払うほか、さらに実際に支払った賃金と最低賃金基準との差額の 20% から 100% を従業員に賠償金として支払わなければならない。実際に支払った賃金と最低賃金基準との差額及び賠償金の支払いを拒んだ場合、企業が実際に支払った賃金と最低賃金との差額及び賠償金の 1 倍から 3 倍の過料を科す。

随意に残業させたときは、直ちに改めなければならない。改めない場合は、規定の総労働時間数を超えた部分について、各人のその月の実得賃金の 1 時間当たり又は 1 日当たりの平均賃金の 5 倍の過料を科す。

第 30 条

企業が従業員のために社会保険手続きをとらないときは、労働行政管理部門が規定する期限に基づき、補充手続きをとらなければならない。期限通りに各種社会保険料を納付しないときは、期限を過ぎ

部門組織争議双方协商处理 ; 企业因履行集体合同发生的争議 , 经双方协商不能解决的 , 可以依法申请仲裁、提起诉讼。

企业的劳动争議、劳动安全卫生、工伤事故报告和處理、工作时间、女职工和未成年工的特殊保护等 , 按国家规定执行。

企业或者职工一方违反劳动合同 , 侵害对方利益 , 给对方造成损失的 , 应当承担赔偿责任。

企业违反本规定招聘职工的 , 当地劳动行政部門对企业可以按被招聘者月平均工资的 5 - 10 倍处以罰款 , 并责令其退回招聘的职工。

企业职工工资低于当地最低工资标准的 , 由当地劳动行政部門责令其限期纠正 , 企业除按最低工资标准补齐外 , 还应按实发工资与最低工资标准差额的 20% - 100% 发给职工赔偿金。拒发实发工资与最低工资标准差额及赔偿金的 , 对企业处以实发工资与最低工资标准差额及赔偿金 1 至 3 倍的罰款。

随意加班加点的 , 应立即改正 , 不改正的 , 按超规定总工时数每人当月实得工资的时、日平均数的 5 倍处以罰款。

企业不为职工办理社会保険手續的 , 应按照劳动行政部門規定的期限补办 ; 不按期缴纳各项社会保険費的 , 应当从逾期之日起按日加收应繳金額 2% 的滞納金。滞納金分別納入各项社会保険費用。

た日から起算して1日当たり納付金額の0.2%の延滞料を加算して徴収しなければならない。延滞料は、各社会保険料に分けて納付する。

第31条

企業が労働安全衛生規定に違反した場合は、期限を切って是正、又は営業停止を命じ、かつ関係規定により過料を科す。

企业违反劳动安全卫生规定的,应令其限期改正或停业整顿,并按有关规定处以罚款。

第32条

労働行政部門が労働監察を行うことを阻止又は拒否した場合は、月間経営、販売収入の0.1%以下の過料を科す。

阻挠或拒绝劳动行政部门进行劳动监察的,处以月经营及销售收入1%以下的罚款。

第33条

以上の各種過料については、当該地の労働行政部門が警告した後なおも改善しない状況の下において初めて実施することができる。

以上各项罚款,当地劳动行政部门应在对其警告后仍不改正的情况下,方可实施。

第34条

上記の行政処罰については、労働行政部門が法により執行する。過料は全額国庫に納付する。

上述行政处罚,由劳动行政部门依法执行。罚款全部上交国库。

第35条

華僑及び台湾、香港・マカオの投資者が中国大陸に投資して設立した合弁経営企業、合作経営企業、全ての資本を有する企業及び株式会社にはいずれも、本規定を適用する。

华侨和台湾、香港、澳门投资者在中国大陆投资举办的合资经营企业、合作经营企业和拥有全部资本的企业及股份有限公司,均适用本规定。

第36条

本規定は、労働部が解釈に責任を負う。

本规定由劳动部负责解释。

本規定は、公布日より施行する。これまでの外商投資企業労働管理に関する規定が、本規定と抵触する場合は、本規定により執行する。

本规定自发布之日起施行。过去有关外商投资企业劳动管理规定与本规定有抵触的,按本规定执行。