

中华人民共和国劳动法 (中華人民共和国労働法)

主席令第28号 1994年7月5日、第8期全国人民代表大会常務委員会第8回会議で採択

第1章 総則

第1条

労働者の合法的權益を保護し、労働関係を調整し、社会主義市場經濟に適應する労働制度を確定及び擁護し、經濟發展及び社会の進歩を促進するため、憲法に基づき、本法を制定する。

第2条

中華人民共和国国内の企業、個人經濟組織(以下、「雇用単位」という)及びこれらと労働関係を形成する労働者に本法を適用する。

国家機關、事業組織、社会团体、及びそれらと労働契約関係を確立している労働者は、本法に基づき執行する。

第3条

労働者は平等な就職及び職業選択の權利、労働報酬を得る權利、休息、休暇の權利、労働安全衛生保護を受ける權利、職業技能訓練を受ける權利、社会保険及び福利を受ける權利、労働紛争処理を請求する權利、及び法律が規定するその他の労働權利を有する。

労働者は、労働任務を完了し、職業技能を高め、労働安全衛生規則を執行し、労働規則及び職業理念を遵守しなければならない。

第4条

雇用単位は法により規則制度を確立及び完備し、労働者が労働權利を享受し、労働義務を履行することを保障しなければならない。

第5条

国は各種措置を採り、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、社会の收入を調整し、社会保険を完備し、労働関係を調整し、労働者の生活水準を逐次向上させる。

总则

为了保护劳动者的合法权益,调整劳动关系,建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度,促进经济发展和社会进步,根据宪法,制定本法。

在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者,适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者,依照本法执行。

劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

劳动者应当完成劳动任务,提高职业技能,执行劳动安全卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德。

用人单位应当依法建立和完善规章制度,保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

国家采取各种措施,促进劳动就业,发展职业教育,制定劳动标准,调节社会收入,完善社会保险,协调劳动关系,逐步提高劳动者的生活水平。

第6条

国は労働者が社会の義務労働に参加し、労働コンテスト及び合理化提案活動を展開することを提唱し、労働者が科学研究、技術革新及び発明創造を行うことを奨励及び保護し、模範的労働者及び先進的労働者の表彰及び奨励を行う。

国家提倡劳动者参加社会主义劳动,开展劳动竞赛和合理化建议活动,鼓励和保护劳动者进行科学研究、技术革新和发明创造,表彰和奖励劳动模范和先进工作者。

第7条

労働者は法により労働組合への参加及び労働組合を組織する権利を有する。

劳动者有权依法参加和组织工会。

労働組合は労働者の合法的權益を代表し又は擁護し、法により独立して自主的に活動を展開する。

工会代表和维护劳动者的合法权益,依法独立自主地开展活动。

第8条

労働者は法律の規定に基づき、従業員大会、従業員代表大会、又はその他の方法を通じて、民主的管理に参加し、又は労働者の合法的權益保護に関して、雇用者と平等な協議を行う。

劳动者依照法律规定,通过职工大会、职工代表大会或者其他形式,参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。

第9条

国务院労働行政部門は、全国の労働事務を主管する。

国务院劳动行政部门主管全国劳动工作。

県級以上の地方人民政府労働行政部門は、当該行政区域内の労働事務を主管する。

县级以上地方人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动工作。

第2章 就職の促進

促进就业

第10条

国は経済及び社会の発展を促進することを通じて、就職条件を創り、就職の機会を拡大する。

国家通过促进经济和社会发展,创造就业条件,扩大就业机会。

国は、企業、事業組織、社会团体が法律、行政法規の規定範囲内で産業を興し、又は経営を開拓することを奨励し、就職を増加させる。

国家鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓展经营,增加就业。

国は労働者が自主的に就職の機会を設け、個人経営に従事して就職を実現することを支持する。

国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业。

第11条

地方各級人民政府は措置を講じ、多種多様の職業紹介機構を發展させ、就職サービスを提供しなければならない。

地方各级人民政府应当采取措施,发展多种类型的职业介绍机构,提供就业服务。

第12条

労働者の就職は民族、人種、性別、信仰宗教の違いにより、差別を受けない。

劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

第13条

女子は男子と平等な就職の権利を有する。従業員

妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工

採用時には、国の規定による女子の就職が不適當な職種、職場を除き、性別を理由に女子の採用を拒否し、又は女子の採用基準を高めてはならない。

第 14 条

身体障害者、少数民族、退役軍人の就職については、法律、法規に特別規定がある場合は、その規定に従う。

第 15 条

雇用単位は、満 16 歳未満の未成年を採用することを禁止する。

文芸、スポーツ、特殊文芸単位が、満 16 歳未満の未成年を採用する場合は、必ず国の関係規定に基づき、審査認可手続きを行い、かつ義務教育を受ける権利を保障しなければならない。

第 3 章 労働契約と集団契約

第 16 条

労働契約とは、労働者が雇用単位との間に労働関係を確立し、双方の権利と義務を明確にする協議のことである。

労働関係を確立する際は、労働契約を締結しなければならない。

第 17 条

労働契約の締結及び変更は、平等、自由意思、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、法により締結後、直ちに法的拘束力を有し、当事者は必ず労働契約に規定する義務を履行しなければならない。

第 18 条

以下に掲げる労働契約は無効である。

(1) 法律、行政法規に違反する労働契約

(2) 詐欺、脅迫などの手段により締結した労働契約

無効な労働契約は、締結の時点から法的効力を有さない。労働契約の一部が無効であると確認された場合、その他の部分に影響を及ぼさない時は、その他の部分は引き続き有効である。

労働契約の無効については、労働紛争仲裁委員会又は人民法院が確認を行う。

时,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

残疾人、少数民族人员、退出现役的军人的就业,法律、法规有特别规定的,从其规定。

禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人,必须依照国家有关规定,履行审批手续,并保障其接受义务教育的权利。

劳动合同和集体合同

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

建立劳动关系应当订立劳动合同。

订立和变更劳动合同,应当遵循平等自愿、协商一致的原则,不得违反法律、行政法规的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力,当事人必须履行劳动合同规定的义务。

下列劳动合同无效:

(一) 违反法律、行政法规的劳动合同;

(二) 采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

无效的劳动合同,从订立的时候起,就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的,如果不影响其余部分的效力,其余部分仍然有效。

劳动合同的无效,由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

第 19 条

労働契約は書面により締結を行い、かつ以下の条項を備えなければならない。

- (1) 労働契約期間
- (2) 労働内容
- (3) 労働保護及び労働条件
- (4) 労働報酬
- (5) 労働規律
- (6) 労働契約終了の条件
- (7) 労働契約違反時の責任

労働契約は、前項で規定する必要条項以外に、当事者は、他の内容について協議し、約定することができる。

第 20 条

労働契約の期間は、期間を固定するもの、期間を固定しないもの及び一定の業務の完了を期間とするものに分けられる。

労働者が同一の雇用単位で満 10 年以上勤続し、当事者双方が労働契約延長に同意し、労働者が期限を固定しない労働契約の締結を申し出た場合は、期限を固定しない労働契約を締結しなければならない。

第 21 条

労働契約には、試用期間を定めることができる。試用期間は最長 6 ヶ月を超えてはならない。

第 22 条

労働契約の当事者は、労働契約において雇用単位の商業秘密保持関連事項を約定することができる。

第 23 条

労働契約期間満了又は当事者が約定した労働契約終了条件が発生した場合は、労働契約は直ちに終了する。

第 24 条

労働契約の当事者が、協議により一致した場合は、労働契約を解除することができる。

第 25 条

労働者に以下に掲げる状況の一つがある場合、雇用単位は労働契約を解除することができる。

- (1) 試用期間中に採用条件に不適合であると証

劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

- (一) 劳动合同期限；
- (二) 工作内容；
- (三) 劳动保护和劳动条件；
- (四) 劳动报酬；
- (五) 劳动纪律；
- (六) 劳动合同终止的条件；
- (七) 违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。

劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。

劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。

经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；

明された場合

(2) 労働規則または雇用単位の規定する規則に著しく違反した場合

(3) 著しい職責失当、私利私欲、雇用者の利益に重大な損害を与えた場合

(4) 法により刑事責任を追及された場合

第 26 条

以下に掲げる状況の一つがある場合、雇用単位は労働契約を解除することができるが、30 日前までに書面で労働者本人に通知しなければならない。

(1) 労働者の病気罹患又は業務外における負傷による治療期間満了後、元の業務に従事することができず、雇用単位が別に準備した業務にも従事することができない場合

(2) 労働者がその任務に耐えることができず、訓練又は配置転換後も任務に耐えることができない場合

(3) 労働契約締結時に根拠とした客観的状況に重大な変化が生じ、元の労働契約の履行が不可能になり、当事者の協議後も労働契約変更について合意に達しない場合

第 27 条

雇用単位が破産に瀕し、法定再建手続きを行っている期間又は生産経営状況に重大な困難が生じ、人員削減が確かに必要な場合は、30 日前までに労働組合又は全従業員に状況を説明し、労働組合又は従業員の意見を聴取しなければならず、労働行政部門へ報告した後、人員削減を行うことができる。

雇用単位が本条の規定に基づき、人員を削減した後、6 ヶ月以内に人員を採用する場合は、削減された人員を優先的に採用しなければならない。

第 28 条

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除する場合、国の関係規定に基づき、経済補償を行わなければならない。

第 29 条

労働者に以下に掲げる状況の一つがある場合、雇用単位は本法第 26 条、第 27 条の規定に基づき、労働契約を解除してはならない。

(二) 严重违法劳动纪律或者用人单位规章制度的；

(三) 严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

(四) 被依法追究刑事责任的。

有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

(一) 劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

(二) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，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重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。

用人单位依据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。

劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：

(一) 患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者

(1) 職業病、労働災害による負傷のため、労働能力の喪失又は一部喪失が確認された場合

(2) 病気、負傷により規定の医療期間内にある場合

(3) 女子従業員が妊娠、出産、授乳期間にある場合

(4) 法律、行政法規に規定するその他の状況

第 30 条

雇用単位の労働契約解除時に、労働組合が不適切と認める場合は、意見を提出する権利を有する。雇用単位が法律、法規又は労働契約に違反した場合は、労働組合は改めて処理を行うよう要求を行う権利を有する。労働者が仲裁を申し立て又は訴訟を提起する場合、労働組合は法により支持及び支援しなければならない。

第 31 条

労働者が労働契約を解除する場合、30 日前までに書面形式で雇用単位に通知しなければならない。

第 32 条

以下に掲げる状況の一つがある場合、労働者は、随時雇用単位に労働契約解除を通知することができる。

(1) 試用期間内にある場合

(2) 雇用単位が暴力、脅迫又は違法に人身の自由を制限する手段で労働を強制した場合

(3) 雇用単位が労働契約の約定に違反して労働報酬を支払わない又は労働条件を提供しない場合

第 33 条

企業従業員は、企業との間に労働報酬、労働時間、休日休暇、労働安全衛生、保険福利などの事項について、集団契約を締結することができる。集団契約の草案は、従業員代表大会又は全従業員に提出し、討議の上採用しなければならない。

集団契約は、労働組合が従業員を代表して、企業との間で締結する。労働組合を設置していない企業では、従業員が選出した代表が企業との間で締結する。

第 34 条

集団契約を締結した後、労働行政部門に届け出な

部分喪失労働能力的；

(二) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

(三) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

(四) 法律、行政法规规定的其他情形。

用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。

劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

(一) 在试用期内的；

(二) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(三) 用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。

集体合同签订后应当报送劳动行政部门；劳动行

なければならない。労働行政部門が集団契約書の受領日から15日以内に、異議を申し立てない場合は、集団契約は有効となる。

第35条

法により締結した集団契約は、企業及び企業の全従業員に対して拘束力を有する。従業員個人が企業との間に締結した労働契約における労働条件及び労働報酬などの基準は、集団契約の規定を下回ってはならない。

第4章 労働時間、休憩、休日及び休暇

第36条

国は、労働者の1日の労働時間が8時間を超過せず、1週間の平均労働時間が44時間を超過しない労働時間制度を実施する。

第37条

出来高払いの労働者に対して、雇用単位は、本法第36条に規定する労働時間制度に基づき、その基準労働量及び出来高賃金基準を合理的に確定しなければならない。

第38条

雇用単位は、労働者に1週間に最低1日の休日を保障しなければならない。

第39条

企業が生産の特性に基づき、本法第36条、第38条の規定を実行できない場合、労働行政部門の認可を受けた後、その他の労働及び休日方法を実施することができる。

第40条

雇用単位は、以下に掲げる祝日期間に、法により労働者に休暇を手配しなければならない。

- (1) 元日
- (2) 春節
- (3) メーデー
- (4) 国慶節
- (5) 法律、法規に規定するその他の休暇祝日

第41条

雇用単位は、生産経営の需要に基づき、労働組合及び労働者と協議の上、労働時間を延長することができるが、通常は1日につき1時間を超えてはなら

政部門自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。

工作时间和休息休假

国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。

对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。

用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。

用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：

- (一) 元旦；
- (二) 春节；
- (三) 国际劳动节；
- (四) 国庆节；
- (五) 法律、法规规定的其他休假节日。

用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者

ない。特別な理由により労働時間を延長する必要がある場合には、労働者の身体健康を保障する条件下、1日につき3時間を超過しない範囲内で、労働時間を延長することができるが、ただし1ヶ月あたり36時間を超過してはならない。

第42条

以下に掲げる状況の一つがある場合、労働時間の延長は本法第41条の制限を受けない。

(1) 自然災害、事故の発生又はその他の原因により、労働者の生命、健康及び財産の安全が脅かされ、緊急処置が必要な場合。

(2) 生産設備、交通輸送路線、公共施設に故障が生じて、生産及び公衆の利益に影響を与え、速やかに緊急修理を行う必要がある場合。

(3) 法律、行政法規に規定するその他の状況。

第43条

雇用単位は、本法の規定に違反して労働者の労働時間を延長してはならない。

第44条

以下に掲げる状況の一つがある場合、雇用単位は、以下に掲げる基準に基づき、労働者の通常の労働時間賃金より高い賃金報酬を支払わなければならない。

(1) 労働者に時間の延長を手配する場合、賃金の150%を下回らない賃金報酬を支払う。

(2) 労働者に休日労働を手配し、代休を与えることができない場合、賃金の200%を下回らない賃金報酬を支払う。

(3) 労働者に法定休假日労働を行わせた場合、賃金の300%を下回らない賃金報酬を支払う。

第45条

国は年次有給休暇制度を実施する。

労働者が1年以上連続して勤務した場合、年次有給休暇を享受する。具体的方法は国务院が規定する。

第5章 賃金

第46条

賃金の分配は、労働に応じた分配の原則を遵守し、同一労働、同一報酬を実施しなければならない。

身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条的限制：

(一) 发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；

(二) 生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公共利益，必须及时抢修的；

(三) 法律、行政法规规定的其他情形。

用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

(一) 安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

(二) 休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；

(三) 法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

国家实行带薪年休假制度。

劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。

工资

工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

賃金水準は、経済発展の基礎に基づき、逐次引き上げる。国は賃金総額に対し、マクロコントロールを行う。

第 47 条

雇用単位は、当該単位の生産経営特徴と経済効果に基づき、法により当該単位の賃金分配方法及び賃金水準を自主的に確定する。

第 48 条

国は、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、國務院に届け出る。

雇用単位が労働者に支払う賃金は、当該地の最低賃金基準を下回ってはならない。

第 49 条

最低賃金基準の確定及び調整は、以下に掲げる要素を総合的に参照しなければならない。

- (1) 労働者本院及び平均的な扶養者数の最低生活費用
- (2) 社会の平均賃金基準
- (3) 労働生産率
- (4) 就職状況
- (5) 経済発展水準の地域格差

第 50 条

賃金は通貨により月毎に労働者本人に支払わなければならない。労働者の賃金を本人の同意なく控除し又は理由なく支払いを遅延してはならない。

第 51 条

労働者が法定休暇日、慶弔休暇期間及び法により社会活動に参加する期間は、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 52 条

雇用単位は、労働安全衛生制度の確立及び整備を行い、国の労働安全衛生制度及び国の基準を厳格に執行し、労働者に対し労働安全衛生教育を実施し、労働中の事故を防止し、職業の危険を減少させなければならない。

第 53 条

労働安全衛生施設は、必ず国が規定する基準に合

工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。

用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。

国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直轄市人民政府规定，报国务院备案。

用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素：

- (一) 劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；
- (二) 社会平均工资水平；
- (三) 劳动生产率；
- (四) 就业状况；
- (五) 地区之间经济发展水平的差异。

工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

劳动者在法定节假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。

劳动安全卫生

用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

劳动安全卫生设施必须符合国家标准。

致しなければならない。

新設、改造、拡張工事に付随する労働安全衛生施設は、必ず主体工事と同時に設計、施工、生産開始及び使用しなければならない。

第 54 条

雇用単位は、必ず労働者のために国の規定に合致した労働安全条件及び必要な労働安全保護用品を提供し、職業上の危険作業に従事する労働者に対して、定期健康診断を行わなければならない。

第 55 条

特殊作業に従事する労働者は、必ず専門的訓練を受け、かつ特殊作業資格を取得しなければならない。

第 56 条

労働者は、労働する過程において、必ず安全操作規則を厳守しなければならない。

労働者は、雇用単位の管理者の規則に違反した指揮、危険作業の強制命令に対して、執行を拒否する権利を有し、また生命の安全及び身体の健康を脅かす行為に対して、批判、告発、告訴する権利を有する。

第 57 条

国は死傷事故、職業病の統計、報告ならびに処理制度を確立する。県級以上の各級人民政府の労働行政部門、関係部門及び雇用単位は、法により労働者の労働中に発生した死傷事故及び労働者の職業病の状況に対し、統計、報告及び処理を行わなければならない。

第 7 章 女子従業員及び未成年労働者に対する特別な保護

第 58 条

国は、女子従業員及び未成年労働者に対して、特別な労働保護を実施する。

未成年労働者とは、満 16 歳以上満 18 歳未満の労働者を指す。

第 59 条

女子従業員に坑内労働、国が規定する第 4 級の体力労働強度の労働、及びその他の避けるべき労働へ

新建、改建、扩建工程的劳动安全卫生设施必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用。

用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品,对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。

从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取得特种作业资格。

劳动者在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。

劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业,有权拒绝执行;对危害生命安全和身体健康的行为,有权提出批评、检举和控告。

国家建立伤亡事故和职业病统计报告和处理制度。县级以上各级人民政府劳动行政部门、有关部门和用人单位应当依法对劳动者在劳动过程中发生的伤亡事故和劳动者的职业病状况,进行统计、报告和处理。

女职工和未成年工特殊保护

国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。
未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。

禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

の従事を禁止する。

第 60 条

女子従業員を、月経日に高所、低温、冷水中の作業及び国が規定する第 3 級の体力労働強度の労働に従事させてはならない。

不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

第 61 条

女子従業員に、妊娠期間中に、国が規定する第 3 級の体力労働強度の労働、及び妊娠期間に従事を避けるべき労働を手配してはならない。妊娠 7 ヶ月以上の女子従業員に対して、労働時間の延長及び夜間勤務を手配してはならない。

不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

第 62 条

女子従業員が出産する場合は、90 日を下回らない出産休暇を受けることができる。

女职工生育享受不少于九十天的产假。

第 63 条

女子従業員が満 1 歳に満たない新生児の授乳期間にある場合は、国が規定する第 3 級の体力労働強度の労働、及び授乳期間に避けるべきその他の労働への従事を手配してはならず、労働時間の延長及び夜間勤務を手配してはならない。

不得安排女职工在哺乳未满一周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期间禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

第 64 条

未成年労働者に坑内、有毒有害、国家が規定する第 4 級の体力強度の労働、及びその他の避けるべき労働への従事を手配してはならない。

不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

第 65 条

雇用単位は、未成年労働者に対して、定期健康診断を行わなければならない。

用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。

第 8 章 職業訓練

职业培训

第 66 条

国は各種ルートを通じ、各種措置を講じ、職業訓練事務の発展、労働者の職業技能の開発、労働者の質の向上、労働者の就業能力及び業務能力の強化を行う。

国家通过各种途径，采取各种措施，发展职业培训事业，开发劳动者的职业技能，提高劳动者素质，增强劳动者的就业能力和工作能力。

第 67 条

各級人民政府は、職業訓練の発展を社会経済発展計画に組み入れ、条件を有する企業、事業組織、社会团体及び個人が各種形態の職業訓練を実施することを奨励及び支持しなければならない。

各级人民政府应当把发展职业培训纳入社会经济发展的规划，鼓励和支持有条件的企业、事业组织、社会团体和个人进行各种形式的职业培训。

第 68 条

雇用単位は、職業訓練制度を確立し、国の規定に基づき、職業訓練費用を積み立て及び使用し、当該単位の実情に基づき、労働者に対して計画的に職業訓練を実施しなければならない。

技術職種に従事する労働者は、就業前に必ず訓練を受けなければならない。

第 69 条

国は職業分類を確定し、規定された職業に対し職業技能基準を制定し、職業資格証書制度を実施する。政府の認可を取得済みの検定機関は、労働者に対する職業技能検定の実施に責任を負う。

第 9 章 社会保険及び福利

第 70 条

国は社会保険事業を発展させ、社会保険制度を確立し、社会保険基金を設立し、労働者に老齢、疾患、労働災害、失業、出産等の状況において援助及び補償を得られるようにする。

第 71 条

社会保険の水準は、社会経済発展水準と社会受け入れ能力に適さなければならない。

第 72 条

社会保険基金は、保険の種類に基づき資金源を確定し、徐々に社会的一元調達を実施する。雇用単位及び労働者は、必ず法により社会保険に加入し、社会保険料を納付しなければならない。

第 73 条

労働者に以下に掲げる状況の一つがある場合は、法により社会保険待遇を受けることができる。

- (1) 定年退職
- (2) 疾病、負傷
- (3) 労働災害による身体障害または職業病
- (4) 失業
- (5) 出産

労働者の死亡後、遺族は法により遺族手当を受けることができる。

労働者が社会保険待遇を受ける条件及び基準は、法律、法規で規定する。

労働者が受ける社会保険金は、必ず規定された期日に全額支払われなければならない。

用人单位应当建立职业培训制度,按照国家规定提取和使用职业培训经费,根据本单位实际,有计划地对劳动者进行职业培训。

从事技术工种的劳动者,上岗前必须经过培训。

国家确定职业分类,对规定的职业制定职业技能标准,实行职业资格证书制度,由经过政府批准的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定。

社会保険和福利

国家发展社会保险事业,建立社会保险制度,设立社会保险基金,使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。

社会保险水平应当与社会经济发展水平和社会承受能力相适应。

社会保险基金按照保险类型确定资金来源,逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费。

劳动者在下列情形下,依法享受社会保险待遇:

- (一) 退休;
- (二) 患病、负伤;
- (三) 因工伤残或者患职业病;
- (四) 失业;
- (五) 生育。

劳动者死亡后,其遗属依法享受遗属津贴。

劳动者享受社会保险待遇的条件和标准由法律、法规规定。

劳动者享受的社会保险金必须按时足额支付。

第 74 条

社会保険基金運営機構は、法律の規定に基づき、社会保険基金の収支、管理を行い、また社会保険基金の価値保持、価値増加に責任を負う。

社会保険基金監督機構は、法律の規定に基づき、社会保険基金の収支、管理、運営に対し監督を行う。

社会保険基金運営機構及び社会保険基金監督機構の設立及び機能は、法律で規定する。

いかなる組織及び個人も、社会保険基金を流用してはならない。

第 75 条

国は、雇用単位が当該単位の実情に基づき、労働者のための補充保険を設置することを奨励する。

国は、労働者個人が貯蓄性保険を行うことを提唱する。

第 76 条

国は、社会福祉事業を発展させ、公共福祉施設を建設し、労働者の休息、保養、療養のための条件を提供する。

雇用単位は条件を創造し、集団福利を改善し、労働者の福利待遇を向上させなければならない。

第 10 章 労働紛争

第 77 条

雇用単位と労働者に労働紛争が発生した場合、当事者は法により調停、仲裁の申請、訴訟の提起を行うことができ、また協議により解決することもできる。

調停の原則は、仲裁及び訴訟手続を適用する。

第 78 条

労働紛争を解決する際は、合法、公正、迅速処理の原則に基づき、法により労働紛争当事者の合法的権益を擁護しなければならない。

第 79 条

労働紛争発生後、当事者は当該単位の労働紛争調停委員会に調停を申請することができる。調停が合意に到達せず、当事者の一方が仲裁を要求する場合は、労働紛争仲裁委員会へ仲裁を申請することができる。当事者の一方は、直接労働紛争仲裁委員会へ仲裁を申請することもできる。仲裁裁決に不服があ

社会保険基金经办机构依照法律规定收支、管理和运营社会保険基金，并负有使社会保険基金保值增值的责任。

社会保険基金監督机构依照法律规定，对社会保険基金的收支、管理和运营实施監督。

社会保険基金经办机构和社会保険基金監督机构的设立和职能由法律规定。

任何组织和个人不得挪用社会保険基金。

国家鼓励用人单位根据本单位实际情况为劳动者建立补充保險。

国家提倡劳动者个人进行儲蓄性保險。

国家发展社会福祉事业，兴建公共福祉设施，为劳动者休息、休养和疗养提供条件。

用人单位应当创造条件，改善集体福利，提高劳动者的福利待遇。

劳动争議

用人单位与劳动者发生劳动争議，当事人可以依法申请調解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。

調解原則适用于仲裁和訴訟程序。

解决劳动争議，应当根据合法、公正、及时处理的原则，依法维护劳动争議当事人的合法权益。

劳动争議发生后，当事人可以向本单位劳动争議調解委员会申请調解；調解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争議仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争議仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁決不服的，可以向人民法院提起诉讼。

る場合は、人民法院に訴訟を提起することもできる。

第 80 条

雇用単位内には労働紛争調停委員会を設置することができる。労働紛争調停委員会は従業員代表、雇用単位代表、労働組合代表により構成される。労働紛争調停委員会の主任は、労働組合代表が担当する。

労働紛争が調停を通じて合意に達した場合は、当事者は履行しなければならない。

第 81 条

労働紛争仲裁委員会は、労働行政部門の代表、同級の労働組合の代表、雇用単位側の代表で構成される。労働紛争仲裁委員会の主任は、労働行政部門の代表が担当する。

第 82 条

仲裁要求を提出する側は、労働紛争発生日から 60 日以内に、労働紛争仲裁委員会に書面による申請を提出しなければならない。仲裁裁決は通常の場合、仲裁申請を受け取った日から 60 日以内に出さなければならない。仲裁裁決に異議がない場合、当事者は必ず履行しなければならない。

第 83 条

労働紛争当事者が仲裁裁決に不服がある場合は、仲裁裁決書を受け取った日から 15 日以内に、人民法院へ訴訟を提起することができる。当事者の一方が法定期限内に訴訟を提起せず、仲裁裁決をも履行しない場合は、他の当事者は、人民法院に強制執行の申し立てを行うことができる。

第 84 条

集団契約の締結により紛争が発生し、当事者の協議により解決に到らない場合は、当該地の人民政府労働行政部門が関係各者間を調整し処理することができる。

集団契約の履行により紛争が発生し、当事者の協議により解決に到らない場合は、労働紛争仲裁委員会に仲裁を申請することができる。仲裁裁決に不服がある場合は、仲裁裁決書を受け取った日から 15

在用人单位内，可以设立劳动争议调解委员会。劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表和工会代表组成。劳动争议调解委员会主任由工会代表担任。

劳动争议经调解达成协议的，当事人应当履行。

劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、同级工会代表、用人单位方面的代表组成。劳动争议仲裁委员会主任由劳动行政部门代表担任。

提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。仲裁裁決一般应在收到仲裁申请的六十日内作出。对仲裁裁決无异议的，当事人必须履行。

劳动争议当事人对仲裁裁決不服的，可以自收到仲裁裁決书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。一方当事人在法定期限内不起诉又不履行仲裁裁決的，另一方当事人可以申请人民法院强制执行。

因签订集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，当地人民政府劳动行政部门可以组织有关各方协调处理。

因履行集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁決不服的，可以自收到仲裁裁決书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

日以内に、人民法院に訴訟を提起することができる。

第 11 章 監督検査

第 85 条

県級以上の各級人民政府労働行政部門は、法により雇用単位の労働法律、法規の遵守状況に対し監督検査を実施し、労働法律、法規に違反する行為に対し、制止し、かつ是正を命じる権利を有する。

第 86 条

県級以上の各級人民政府労働行政部門の監督検査員は、公務を執行する際、雇用単元に立ち入り、労働法律、法規の執行状況を理解し、必要な資料を閲覧し、かつ労働場所に対し検査を実施する権利を有する。

県級以上の各級人民政府労働行政部門の監督検査員は、公務を執行する際は、必ず証明書を提示し、公正に法を執行し、かつ関係規定の遵守しなければならない。

第 87 条

県級以上の各級人民政府の関係部門は、各自の職責の範囲内で、雇用単位の労働法律、法規の遵守状況に対し監督を行う。

第 88 条

各級労働組合は、法により労働者の合法的權益を擁護し、雇用単位の労働法律法規の遵守状況に対し監督を行う。

如何なる組織及び個人も、労働法律、法規に違反する行為に対して、告発、告訴を行う権利を有する。

第 12 章 法律責任

第 89 条

雇用単位が制定する労働規則制度が法律、法規の規定に違反する場合、労働行政部門が警告を与え、是正を命じる。労働者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 90 条

雇用単位が本法の規定に違反し、労働者の勤務時間を延長した場合は、労働行政部門が警告を与え、是正を命じ、かつ過料を科すことができる。

第 91 条

監督検査

县级以上各级人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查,对违反劳动法律、法规的行为有权制止,并责令改正。

县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务,有权进入用人单位了解执行劳动法律、法规的情况,查阅必要的资料,并对劳动场所进行检查。

县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务,必须出示证件,秉公执法并遵守有关规定。

县级以上各级人民政府有关部门在各自职责范围内,对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督。

各级工会依法维护劳动者的合法权益,对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督。

任何组织和个人对于违反劳动法律、法规的行为有权检举和控告。

法律責任

用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的,由劳动行政部门给予警告,责令改正;对劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

用人单位违反本法规定,延长劳动者工作时间的,由劳动行政部门给予警告,责令改正,并可以处以罚款。

雇用単位に労働者の合法的權益を侵害する以下に掲げる状況の一つがある場合、労働行政部門が労働者への賃金報酬、經濟補償の支払いを命じ、かつ賠償金の支払いを命じることができる。

(1) 労働者の賃金を控除し、または理由なく延滞する場合。

(2) 労働者に労働時間延長の賃金報酬の支払いを拒否する場合。

(3) 当該地の最低賃金基準を下回る賃金を労働者に支払う場合。

(4) 労働契約解除後、本法の規定に基づき労働者に対し經濟補償を行わない場合。

第 92 条

雇用単位の労働安全施設及び労働衛生条件が、国の規定に合致しない、又は労働者に必要な労働保護用品及び労働保護施設を提供しない場合は、労働行政部門又は關係部門が是正を命じ、過料を科すことができる。情状が重い場合、県級以上の人民政府に生産停止整頓を命じるよう注意を促す。事故を隠蔽し措置を採らなかつたことにより、重大事故の発生を招き、労働者の生命及び財産に損害をもたらした場合、責任者に対し、刑法第 187 条の規定に照らして、刑事責任を追及する。

第 93 条

雇用単位が、労働者に規則違反の危険な作業を強制したことにより、重大な死傷事故が発生し、深刻な結果を引き起こした場合、責任者に対して、法により刑事責任を追及する。

第 94 条

雇用単位が満 16 歳未満の未成年を違法に採用した場合は、労働行政部門が是正を命じ、過料を科す。情状が重い場合、工商行政管理部門が營業許可証を取り上げる。

第 95 条

雇用単位が本法の女子従業員及び未成年労働者に対する保護規定に違反して、その合法的權益が侵害された場合は、労働行政部門が是正を命じ、過料を科す。女子従業員又は未成年労働者に損害をもた

用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的,由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿,并可以责令支付赔偿金:

(一) 克扣或者无故拖欠劳动者工资的;

(二) 拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的;

(三) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的;

(四) 解除劳动合同后,未依照本法规定给予劳动者经济补偿的。

用人单位的劳动安全设施和劳动卫生条件不符合国家规定或者未向劳动者提供必要的劳动防护用品和劳动保护设施的,由劳动行政部门或者有关部门责令改正,可以处以罚款;情节严重的,提请县级以上人民政府决定责令停产整顿;对事故隐患不采取措施,致使发生重大事故,造成劳动者生命和财产损失的,对责任人员比照刑法第一百八十七条的规定追究刑事责任。

用人单位强令劳动者违章冒险作业,发生重大伤亡事故,造成严重后果的,对责任人员依法追究刑事责任。

用人单位非法招用未满十六周岁的未成年人的,由劳动行政部门责令改正,处以罚款;情节严重的,由工商行政管理部门吊销营业执照。

用人单位违反本法对女职工和未成年工的保护规定,侵害其合法权益的,由劳动行政部门责令改正,处以罚款;对女职工或者未成年工造成损害的,应当承担赔偿责任。

らした場合は、賠償責任を負わなければならない。

第 96 条

雇用単位に以下に掲げる行為の一つがある場合は、公安機関が責任者に対し 15 日以下の拘留、罰金または警告に処す。犯罪を構成する場合は、責任者に対して法により刑事責任を追及する。

(1) 暴力、脅迫又は違法に人身の自由を制限する手段で労働を強制する場合。

(2) 労働者を侮辱し、体罰を与え、殴打し、違法検査し、監禁する場合。

第 97 条

雇用単位の理由により締結された無効な契約が原因で、労働者に損害がもたらされた場合、賠償責任を負わなければならない。

第 98 条

雇用単位が本法で規定する条件に違反して労働契約を解除し、又は故意に労働契約の締結を引き延ばして締結しない場合、労働行政部門は是正を命じる。労働者に損害をもたらした場合は、賠償責任を負わなければならない。

第 99 条

雇用単位が労働契約を解除していない労働者を採用し、元の雇用単位に経済的損害を与えた場合、当該雇用単位は法により連帯賠償責任を負わなければならない。

第 100 条

雇用単位が理由なく社会保険費用を納付しない場合は、労働行政部門は期間を切って納付を命じる。期限を過ぎても納付しない場合は、滞納金を加算し徴収することができる。

第 101 条

雇用単位が理由なく労働行政部門、関係部門及びその職員が監督検査権を行使することを阻止し、通報人を攻撃又は報復した場合は、労働行政部門または関係部門が過料を科す。犯罪を構成する場合は、責任者に対し、法により刑事責任を追及する。

第 102 条

労働者が本法に規定する条件に違反して労働契約を解除し、又は労働契約中に約定した秘密保持条

用人单位有下列行为之一,由公安机关对责任人员处以十五日以下拘留、罚款或者警告;构成犯罪的,对责任人员依法追究刑事责任:

(一) 以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;

(二) 侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的。

由于用人单位的原因订立的无效合同,对劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的,由劳动行政部门责令改正;对劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者,对原用人单位造成经济损失的,该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。

用人单位无故不缴纳社会保险费的,由劳动行政部门责令其限期缴纳;逾期不缴的,可以加收滞纳金。

用人单位无理阻挠劳动行政部门、有关部门及其工作人员行使监督检查权,打击报复举报人员的,由劳动行政部门或者有关部门处以罚款;构成犯罪的,对责任人员依法追究刑事责任。

劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项,对用人单位造成经

項に違反して、雇用単位に経済的損失をもたらした場合は、法により賠償責任を負わなければならない。

第 103 条

労働行政部門又は関係部門の職員が職権を濫用し、職責を失当し、私利のために不正を働き、犯罪を構成する場合は、法により刑事責任を追及する。犯罪を構成しない場合は、行政処分を与える。

第 104 条

国家職員及び社会保険基金運営機構の職員が、社会保険基金を流用し、犯罪を構成する場合は、法により刑事責任を追及する。

第 105 条

本法の規定に違反して、労働者の合法的權益を侵害し、その他の法律、行政法規に処罰規定がある場合は、その法律、行政法規の規定に基づき処罰を行う。

第 13 章 附則

第 106 条

省、自治区、直轄市人民政府は、本法及び当該地区の実状に基づき、労働契約制度の実施計画を規定し、國務院に届け出る。

第 107 条

本法は、1995 年 1 月 1 日より施行する。

济损失的，应当依法承担赔偿责任。

劳动行政部门或者有关部门的工作人员滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊，构成犯罪的，依法追究刑事责任；不构成犯罪的，给予行政处分。

国家工作人员和社会保险基金经办机构的工作人员挪用社会保险

违反本法规定侵害劳动者合法权益，其他法律、法规已规定处罚的，依照该法律、行政法规的规定处罚。

附則

省、自治区、直轄市人民政府根据本法和本地区的实际情况，规定劳动合同制度的实施步骤，报国务院备案。

本法自 1995 年 1 月 1 日起施行。