

本文書は、日本企業の対中投資の参考に供するために、曾我法律事務所（現シティューワ法律事務所、以下「当事務所」）が作成し、PDF ファイル形式で公開したものです。本文書に関し発生する著作権は当事務所に帰属しますが、ヘッダーを含め本文書の内容及び PDF ファイルのデータを改変せずに配布又は印刷される場合には、当事務所の承諾は不要です。それ以外の場合には事前に当事務所にご相談下さい。

労働紛争事件の審理における法律適用の問題に関する解釈（一）  
（法釈〔2020〕26号として2020年12月29日発布、2021年1月1日施行）

労働紛争事件を正しく審理するため、「中華人民共和国民法典」、「中華人民共和國労働法」、「中華人民共和國労働契約法」、「中華人民共和國労働紛争調停仲裁法」、「中華人民共和国民事訴訟法」等の関連法律規定に基づき、裁判実務を併せ考慮し、本解釈を制定する。

第1条 労働者と雇用単位との間に発生した次の各号に掲げる紛争は労働紛争に該当し、当事者が労働紛争仲裁機構の下した判断を不服として法により訴訟を提起した場合には、人民法院は、これを受理しなければならない。

- （一）労働者と雇用単位とに、労働契約の履行過程において発生した紛争
- （二）労働者と雇用単位との間で書面による労働契約を締結していないものの、既に労働関係を形成した後に発生した紛争
- （三）労働関係が既に解除され、又は終了したか否か、及び労働関係の解除又は終了に係る経済補償金を支払うべきか否かを理由として労働者と雇用単位とに発生した紛争
- （四）労働者が、雇用単位と労働関係を解除又は終了した後に、当該雇用単位によって徴収された労働契約の前金、保証金、担保金及び担保物の返還又は労働者の人事档案、社会保険関係等の移転手続の実施を雇用単位に請求して発生した紛争
- （五）雇用単位が労働者のために社会保険手続を行わず、かつ、社会保険取扱機構が補充手続を行うことができなかつた結果、当該労働者が社会保険待遇を享受できなくなったことを理由として労働者が雇用単位に損害賠償を要求し発生した紛争
- （六）定年退職後に、養老年金、医療費、労災保険待遇及びその他の社会保険待遇の請求を理由として、労働者と社会保険の統一計画にまだ参加していない元の雇用単位とに発生した紛争
- （七）労働者が労災又は職業病を理由として法により労災保険待遇を与えるよう雇用単位に請求して発生した紛争
- （八）労働者が労働契約法第85条の規定により追加の賠償金の支払いを雇用単位に要求して発生した紛争
- （九）企業が独自に組織変更を行ったために発生した紛争

第2条 次の各号に掲げる紛争は、労働紛争に該当しない。

- （一）社会保険取扱機構に対する労働者の社会保険金支給請求に係る紛争
- （二）住宅制度改革のために労働者と雇用単位とに生じた、公有住宅の譲渡に係る紛争
- （三）労働能力判定委員会による後遺障害等級判定結論又は職業病診断判定委員会による職業病診断判定結論に対する労働者の異議に係る紛争
- （四）家庭又は個人と家政サービススタッフとの間の紛争
- （五）個人職人と臨時手伝い又は徒弟との間の紛争
- （六）農村請負経営世帯と被用者との間の紛争

- 第3条 労働紛争事件は、雇用単位所在地又は労働契約履行地の基層人民法院が管轄する。  
労働契約履行地が不明確である場合には、雇用単位所在地の基層人民法院が管轄する。  
法律に別段の定めがある場合には、その規定による。
- 第4条 労働者及び雇用単位がいずれも労働紛争仲裁機構の同一の判断を不服として同一の人民法院に提訴した場合には、人民法院は併合して審理しなければならない。双方当事者は互いに原告及び被告となり、双方の訴訟請求に対し人民法院は一括して裁決を下さなければならない。訴訟の過程において、一方の当事者が訴えを取り下げた場合には、人民法院は、他方当事者の訴訟請求に基づいて引き続き審理しなければならない。双方当事者が同一の仲裁判断について、管轄権を有する人民法院にそれぞれ提訴した場合には、後に受理した方の人民法院は、先に受理した方の人民法院に事件を移送しなければならない。
- 第5条 労働紛争仲裁機構が管轄権を有しないことを理由として労働紛争事件を受理せず、当事者が訴訟を提起した場合には、人民法院は、次に掲げる事由別に処理する。
- (一) 審査の結果、当該労働紛争仲裁機構は事件に対し確かに管轄権を有していないと認められた場合には、管轄権を有する労働紛争仲裁機構に対して仲裁を申し立てるよう当事者に告知しなければならない。
  - (二) 審査の結果、当該労働紛争仲裁機構は管轄権を有していると認めた場合には、仲裁を申し立てるよう当事者に告知し、かつ、審査意見を当該労働紛争仲裁機構に書面により通知しなければならない。労働紛争仲裁機構がなお受理せず、当事者が当該労働紛争事項について訴訟を提起した場合には、人民法院は、これを受理しなければならない。
- 第6条 労働紛争仲裁機構が、当事者の仲裁申立事項が労働紛争に該当しないことを理由として受理をしない旨の書面による判断、決定又は通知を行い、当事者がこれを不服として法により訴訟を提起した場合には、人民法院は、状況別に処理をしなければならない。
- (一) 労働紛争事件に該当する場合には、受理しなければならない。
  - (二) 労働紛争事件には該当しないものの、人民法院が主管するその他の事件に該当する場合には、法により受理しなければならない。
- 第7条 労働紛争仲裁機構が仲裁申立の主体不適格を理由として受理をしない旨の書面による判断、決定又は通知を行い、当事者がこれを不服として法により訴訟を提起した場合において、審査の結果、確かに主体不適格に該当するときは、人民法院は、これを受理しない。既に受理している場合には、訴えを却下する旨を裁定する。
- 第8条 労働紛争仲裁機構が原仲裁判断の誤りを是正するために新たに判断を下し、当事者がこれを不服として法により訴訟を提起した場合には、人民法院は、受理しなければならない。
- 第9条 労働紛争仲裁機構の仲裁した事項が人民法院の受理する事件範囲に属していない場合には、当事者がこれを不服として法により訴訟を提起したとき、人民法院は、受理しない。既に受理している場合には、訴えを却下する旨を裁定する。
- 第10条 労働紛争仲裁機構の下した、労働報酬、労災医療費、経済補償又は賠償金の労働者への前払いに係る判断を当事者が不服とし、法により訴訟を提起した場合には、人民法院は、これを受理しない。  
雇用単位が上記の判断における給付義務を履行せず、労働者が法により強制執行を申し立てた場合には、人民法院は、これを受理しなければならない。

第 11 条 労働紛争仲裁機構の作成した調停書が既に法的効力を生じている場合において、一方の当事者が翻意して訴訟を提起したときは、人民法院は、これを受理しない。既に受理している場合には、訴えを却下する旨を裁定する。

第 12 条 労働紛争仲裁機構が期限を徒過して受理決定又は仲裁判断を下さず、当事者が訴訟を直接提起した場合には、人民法院は、これを受理しなければならない。但し、仲裁が申し立てられた事件に、次の各号に掲げる事由が存在する場合を除く。

- (一) 管轄を移送する場合
- (二) 送達中であるか、又は送達が遅延している場合
- (三) 別の事件の訴訟結果又は後遺障害等級評定結論を待つ場合
- (四) 労働紛争仲裁機構の開廷を待っている場合
- (五) 鑑定手続を開始する場合又はその他の部門に委託して調査・証拠収集させる場合
- (六) その他の正当な事由

当事者は、労働紛争仲裁機構が期限を徒過して仲裁判断を下さないことを理由として訴訟を提起する場合には、当該仲裁機構が発行した受理通知書又はその他仲裁申立を既に受け付けた旨の証憑・証明を提出しなければならない。

第 13 条 労働者が労働契約法第 30 条第 2 項及び調停仲裁法第 16 条の規定により人民法院に支払命令を申し立てた場合において、民事訴訟法第 17 章の督促手続の規定に適合するときは、人民法院は、これを受理しなければならない。

労働契約法第 30 条第 2 項の規定により支払命令が申し立てられ、人民法院によって督促手続の終結が裁定された後に、労働者が労働紛争事項について訴訟を直接提起した場合には、人民法院は、まず労働紛争仲裁機構に仲裁を申し立てるよう当該労働者に告知しなければならない。

調停仲裁法第 16 条の規定により支払命令が申し立てられ、人民法院によって督促手続の終結が裁定された後に、労働者が調停合意により訴訟を直接提起した場合には、人民法院は、これを受理しなければならない。

第 14 条 人民法院は、労働紛争事件を受理した後に当事者が訴訟請求を追加した場合において、当該訴訟請求が係争中の労働紛争と不可分性を有するときは、一括して審理しなければならない。独立した労働紛争に該当するときは、労働紛争仲裁機構に仲裁を申し立てるよう当事者に告知しなければならない。

第 15 条 労働者が雇用単位の賃金未払証書を証拠として訴訟を直接提起し、訴訟請求が労働関係のその他の紛争に関係しない場合には、労働報酬の未払いに係る紛争であるものとみなし、人民法院は、普通民事紛争として受理する。

第 16 条 労働紛争仲裁機構が仲裁判断を下した後に、当事者が判断中の一部の事項に対して不服があり、法により訴訟を提起した場合には、労働紛争仲裁判断は、法的効力を生じない。

第 17 条 労働紛争仲裁機構が複数の労働者の労働紛争について仲裁判断を下した後に、一部の労働者が仲裁判断に対して不服があり、法により訴訟を提起した場合には、仲裁判断は、訴訟を提起した労働者に対しては法的効力を生じず、訴訟を提起しなかった一部の労働者に対しては法的効力を生ずる。当該一部の労働者が執行を申し立てた場合には、人民法院は、受理しなければならない。

第 18 条 仲裁判断の類型は、仲裁判断書により定められたところを基準とする。仲裁判断

書に、当該判断は終局判断又は非終局判断であると明記されていない場合において、雇用単位が当該仲裁判断を不服として基層人民法院に訴訟を提起したときは、次に掲げる事由別に処理しなければならない。

- (一) 審査の結果、当該仲裁判断は非終局判断であると認めた場合には、基層人民法院は、これを受理しなければならない。
- (二) 審査の結果、当該仲裁判断は終局判断であると認めた場合には、基層人民法院は、これを受理しない。但し、不受理裁定書を受領した日から30日以内に労働紛争仲裁機構所在地の中級人民法院に対し当該仲裁判断の取消しを申し立てることができる旨を雇用単位に告知しなければならない。既に受理している場合には、訴えを却下する旨を裁定する。

第19条 仲裁判断書に当該判断が終局判断又は非終局判断であると明記されていない場合において、労働者が調停仲裁法第47条第一号の規定により労働報酬、労災医療費、経済補償又は賠償金を請求したときに、仲裁判断が複数の項目に及び、各項目で確定された金額がいずれも当該地区の月最低賃金標準12か月分の金額を超えないときは、終局判断として処理しなければならない。

第20条 労働紛争仲裁機構の下した同一の仲裁判断が終局判断事項及び非終局判断事項を同時に含み、当事者が当該仲裁判断を不服として人民法院に訴訟を提起した場合には、非終局判断として処理しなければならない。

第21条 労働者が調停仲裁法第48条の規定により基層人民法院に訴訟を提起した場合において、雇用単位が調停仲裁法第49条の規定により労働紛争仲裁機構所在地の中級人民法院に仲裁判断の取消しを申し立てたときは、中級人民法院は、これを不受理としなければならない。既に受理しているときは、申立てを却下する旨を裁定しなければならない。

人民法院によって訴えが却下され、又は労働者が訴えを取り下げた場合には、雇用単位は、裁定書を受領した日から30日以内に、労働紛争仲裁機構所在地の中級人民法院に対し仲裁判断の取消しを申し立てることができる。

第22条 雇用単位が調停仲裁法第49条の規定により中級人民法院に仲裁判断の取消しを申し立てた場合には、中級人民法院が下す申立ての却下又は仲裁判断の取消しに係る裁定は、終審裁定となる。

第23条 中級人民法院は、雇用単位が終局判断の取消しを申し立てた事件を審理する場合には、合議廷を構成して開廷審理しなければならない。資料閲覧、調査及び当事者尋問の結果、新たな事実、証拠又は理由がなく、合議廷が開廷審理の必要はないと認めたものについては、開廷審理しなくてよい。

中級人民法院は、双方当事者の調停を組織することができる。調停合意を達成した場合には、調停書を作成することができる。一方の当事者が期限を徒過しても調停合意を履行しない場合には、他方当事者は、人民法院に強制執行を申し立てることができる。

第24条 労働紛争仲裁機構の作成した、法的効力を生じた判断書又は調停書の執行を当事者が人民法院に申し立てた場合において、次の各号に掲げる事由のいずれかが労働紛争の仲裁判断書又は調停書にある旨を証明する証拠を被申立人が提出し、かつ、審査確認を経たときは、人民法院は、民事訴訟法第237条の規定に基づき、執行をしない旨を裁定することができる。

- (一) 判断された事項について、労働紛争仲裁範囲に属しておらず、又は労働紛争仲裁機構

に仲裁の権限がないとき。

- (二) 法律・法規の適用に確かに誤りがあるとき。
- (三) 法定の手續に違反しているとき。
- (四) 判断の根拠となった証拠が偽造されたものであるとき。
- (五) 公正な判断に影響を及ぼすのに十分である証拠を相手方当事者が隠蔽していたとき。
- (六) 当該事件を仲裁する際に、賄賂を請求・收受し、私利を図り、又は法を曲げて判断を下す行為が仲裁人であったとき。
- (七) 当該労働紛争仲裁判断の執行は社会公共の利益に背く旨を人民法院が認定したとき。

人民法院は、執行をしないとする裁定書において、裁定書を受領した翌日から30日以内に当該労働紛争事項について人民法院に訴訟を提起することができる旨を当事者に告知しなければならない。

第25条 労働紛争仲裁機構が終局判断を下し、労働者が人民法院に執行を申し立てた場合において、雇用単位が労働紛争仲裁機構所在地の中級人民法院に対し取消しを申し立てたときは、人民法院は、執行を中止する旨を裁定しなければならない。

雇用単位が終局判断取消しの申立てを取り下げ、又はその申立てが却下された場合には、人民法院は、執行を再開する旨を裁定しなければならない。仲裁判断が取り消された場合には、人民法院は、執行を終結する旨を裁定しなければならない。

雇用単位の人民法院に対する仲裁判断取消しの申立てが却下された後、執行手続中に再び同一の理由にて不執行に係る抗弁が提出された場合には、人民法院は、これを支持しない。

第26条 雇用単位とその他の単位とが合併した場合には、合併前に発生した労働紛争は、合併後の単位が当事者となる。雇用単位がいくつかの単位に分割された場合には、その分割前に発生した労働紛争は、分割後の実質的な雇用単位が当事者となる。

雇用単位がいくつかの単位に分割された後に、労働の権利義務を具体的に承継する単位が不明確である場合には、分割後の単位は、いずれも当事者となる。

第27条 労働契約をまだ解除していない労働者を雇用単位が採用して元の雇用単位と労働者との発生した労働紛争では、新たな雇用単位を第三者とすることができる。

元の雇用単位は、新たな雇用単位による権利侵害を理由として訴訟を提起する場合には、労働者を第三者とすることができる。

元の雇用単位が新たな雇用単位及び労働者による共同権利侵害を理由として訴訟を提起する場合には、新たな雇用単位及び労働者は、共同被告に加わる。

第28条 労働者は、雇用単位とその他の平等な主体との間の経営請負期間において、発注者及び請負者の双方又は一方と労働紛争が発生し、法により訴訟を提起する場合には、請負者及び発注者を当事者としなければならない。

第29条 労働者と、営業許可証の手續をせず、営業許可証が取り消され、又は営業期間が満了してもなお経営を継続する雇用単位とに紛争が発生した場合には、雇用単位又はその出資者を当事者としなければならない。

第30条 営業許可証の手續をせず、営業許可証が取り消され、又は営業期間が満了してもなお経営を継続する雇用単位が名義借り等の方式により他人の営業許可証を借用して経営している場合には、雇用単位及び営業許可証の貸与者を当事者としなければならない。

第31条 当事者が労働紛争仲裁機構の下した仲裁判断を不服として法により訴訟を提起し

た場合において、人民法院は、仲裁に共同で参加しなければならない当事者が仲裁判断から漏れていると審査のうえ認めた場合には、漏れていた者を法により訴訟当事者として追加しなければならない。

追加された当事者が責任を負うべき場合には、人民法院は、一括して処理しなければならない。

第 32 条 雇用単位と、当該雇用単位が採用した、既に法により養老保険待遇を享受し、又は定年退職金を受給している人員とに雇用紛争が発生し、訴訟が提起された場合には、人民法院は、労働関係として処理しなければならない。

企業の無給在籍者、法定の定年退職年齢に達していない内部早期退職者、一時帰休・自宅待機者及び企業の経営性操業停止により長期休暇中の人員が新たな雇用単位との雇用紛争発生を理由として訴訟を提起した場合には、人民法院は、労働関係として処理しなければならない。

第 33 条 外国人及び無国籍者が法により就業証書を取得しないまま中華人民共和国国内の雇用単位と労働契約を締結した場合において、当事者が雇用単位との労働関係の存在確認を請求したときは、人民法院は、これを支持しない。

「外国專家証」を保有し、かつ、「外国人来華就労許可証」を取得した外国人が中華人民共和国国内の雇用単位と雇用関係を確立しているものについては、労働関係であると認定することができる。

第 34 条 労働契約期間満了後に、労働者が元の雇用単位においてなお勤務し、元の雇用単位が異議を唱えていない場合には、双方が従前の条件にて引き続き労働契約を履行することに同意したものとみなす。一方が労働関係の終了を申し入れた場合には、人民法院は、これを支持しなければならない。

労働契約法第 14 条の規定に基づき、雇用単位が労働者と無期限の労働契約を締結しなければならないにもかかわらず締結していない場合には、人民法院は、双方の間には無期限の労働契約関係が存在するものとみなし、かつ、従前の労働契約にて双方の権利義務関係を確定することができる。

第 35 条 労働者と雇用単位とが、労働契約の解除又は終了に係る関連手続の実施、賃金報酬、時間外労働手当、経済補償又は賠償金の支払い等について達成した合意については、法律又は行政法規の強制的規定に違反しておらず、かつ、欺罔、強迫又は人の危難に乗じる状況が存在しない場合には、有効であると認定しなければならない。

前項の合意に重大な誤解又は公平を欠く状況が存在し、当事者が取消しを請求した場合には、人民法院は、これを支持しなければならない。

第 36 条 当事者が労働契約又は秘密保持合意において競業制限を約定しているものの、労働契約の解除又は終了後に労働者へ経済補償を与える旨は約定していない場合において、労働者が競業制限義務を履行し、労働者の労働契約の解除又は終了までの 12 か月の平均賃金の 30%の割合に従い月ごとに経済補償を支払うよう雇用単位に要求したときは、人民法院は、これを支持しなければならない。

前項所定の月平均賃金の 30%が労働契約履行地の最低賃金標準を下回る場合には、労働契約履行地の最低賃金標準に従って支払う。

第 37 条 当事者が労働契約又は秘密保持合意において競業制限及び経済補償を約定している場合には、当事者が労働契約を解除する際に、別段の約定がある場合を除き、雇用単位

が労働者に競業制限義務の履行を要求したとき、又は労働者が競業制限義務を履行したうえで経済補償の支払いを雇用単位に要求したとき、人民法院は、これを支持しなければならない。

第38条 当事者が労働契約又は秘密保持合意において競業制限及び経済補償を約定している場合において、労働契約の解除又は終了後に、雇用単位に起因して経済補償の3か月未払いが発生し、労働者が競業制限の約定の解除を請求したときは、人民法院は、これを支持しなければならない。

第39条 競業制限期間内において、雇用単位が競業制限合意の解除を請求した場合には、人民法院は、これを支持しなければならない。

競業制限合意を解除する際に、3か月分の競業制限経済補償を労働者に追加的に支払うよう労働者が雇用単位に請求した場合には、人民法院は、これを支持しなければならない。

第40条 労働者が競業制限の約定に違反して雇用単位に違約金を支払った後、雇用単位が労働者に対して約定に従い競業制限義務を引き続き履行するよう要求した場合には、人民法院は、これを支持しなければならない。

第41条 労働契約が無効であると確認された場合において、労働者が既に労働をしていたときは、雇用単位は、労働契約法第28条、第46条及び第47条の規定に従って労働者に労働報酬及び経済補償を支払わなければならない。

雇用単位に起因して無効な労働契約が締結され、労働者に損害がもたらされた場合には、雇用単位は、契約無効のためにもたらされた労働者の経済損失を賠償しなければならない。

第42条 労働者は、時間外労働手当を主張する場合には、時間外労働の事実の存在について挙証責任を負わなければならない。但し、雇用単位が時間外労働の事実の存在に係る証拠を掌握している旨を証明する証拠を労働者が有し、雇用単位がこれを提供しない場合には、雇用単位が不利な結果を引き受ける。

第43条 雇用単位と労働者とが協議により一致して労働契約を変更する際に書面形式を採用しなかったものの、口頭にて変更した労働契約を既に実際に履行して1か月を超え、変更後の労働契約の内容が法律又は行政法規に違反しておらず、かつ、公序良俗に背いていない場合において、当事者が書面形式を採用していないことを理由として労働契約変更の無効を主張したときは、人民法院は、これを支持しない。

第44条 雇用単位が行った免職、除名、解雇、労働契約解除、労働報酬減額、労働者の勤続年数計算等の決定を理由として発生した労働紛争について、雇用単位は、挙証責任を負う。

第45条 雇用単位に次の各号に掲げる事由のいずれかがあり、労働者が労働契約解除の申入れを余儀なくされた場合には、雇用単位は、労働者の労働報酬及び経済補償を支払わなければならない。かつ、賠償金を支払うことができる。

- (一) 暴力、脅迫又は人身の自由を不法に制限する手段にて労働を強要したとき。
- (二) 労働契約の約定どおりに労働報酬を支払わず、又は労働条件を提供しなかったとき。
- (三) 労働者の賃金について、不法に控除し、又は正当な理由なく支払いを遅延したとき。
- (四) 労働者の勤務時間延長に係る賃金報酬の支払いを拒絶したとき。
- (五) 当該地区の最低賃金標準を下回って労働者に賃金を支払ったとき。

第46条 労働者が本人の原因によらずに元の雇用単位から新しい雇用単位に配置され、元

の雇用単位が経済補償を支払っていない場合において、労働者が労働契約法第38条の規定により新しい雇用単位と労働契約を解除し、又は新しい雇用単位が労働者に対して労働契約の解除若しくは終了を提起して、経済補償又は賠償金の支払いに係る勤続年数を計算する際に、労働者が元の雇用単位における勤続年数を新しい雇用単位の勤続年数に合算するよう請求したときは、人民法院は、これを支持しなければならない。

雇用単位が次の各号に掲げる事由のいずれかに適合する場合には、「労働者が本人の原因によらずに元の雇用単位から新しい雇用単位に配置された」ものに該当すると認定しなければならない。

- (一) 労働者はなお元の勤務場所又は部署において勤務しているが、労働契約の主体が元の雇用単位から新しい雇用単位へと変更した。
- (二) 雇用単位が組織による派遣又は任命の形式にて労働者に対し配置転換を行った。
- (三) 雇用単位の合併、分割等に起因して労働者の配置転換が発生した。
- (四) 雇用単位及びその関連企業が労働者と交互に労働契約を締結している。
- (五) その他の合理的な事由

第47条 労働組合組織を設立している雇用単位による労働契約の解除が、労働契約法第39条及び第40条の規定には適合しているものの、労働契約法第43条の規定どおりに事前に労働組合に通知していなかった場合において、労働者が雇用単位による労働契約の違法解除を理由として賠償金の支払いを雇用単位に請求したときは、人民法院は、これを支持しなければならない。但し、提訴前に雇用単位が既に関係手続を補正していた場合を除く。

第48条 労働契約法の施行後に、雇用単位の経営期間満了のために引き続き経営しなくなったことにより、労働契約について継続履行することができなくなった場合において、労働者が経済補償の支払いを雇用単位に請求したときは、人民法院は、これを支持しなければならない。

第49条 訴訟の過程で、財産保全措置を講ずるよう労働者が人民法院に申し立てた場合において、人民法院は、審査の結果、申立人が経済的に確かに困難を有する旨、又は賃金未払いのまま逃亡するおそれが雇用単位に存在することを証明する証拠がある旨を認めるときは、労働者の担保提供義務を軽減又は免除し、遅滞なく保全措置を講じなければならない。

人民法院の下す財産保全裁定においては、労働紛争仲裁機構の判断書又は人民法院の裁定・判決文書の発効後3か月内に強制執行を申し立てるよう当事者に告知しなければならない。期限を徒過して申し立てない場合には、人民法院は、保全措置を解除する旨を裁定しなければならない。

第50条 雇用単位が労働契約法第4条の規定に基づき民主的手続を通じて制定した規則制度は、国の法律、行政法規及び政策の規定に違反せず、かつ、既に労働者に公表されている場合には、双方の権利義務確定の根拠とすることができる。

雇用単位が制定した内部規則制度と集団契約又は労働契約に約定する内容とが一致せず、労働者が契約の約定の優先的な適用を請求した場合には、人民法院は、これを支持しなければならない。

第51条 当事者が調停仲裁法第10条に定める調停組織の主宰の下に達成した、労働の権利義務に係る内容を有する調停合意は、労働契約の拘束力を有し、人民法院による裁定・



判決の根拠とすることができる。

当事者が調停仲裁法第10条に定める調停組織の主宰の下で労働報酬紛争についてのみ調停合意を達成した場合において、雇用単位が調停合意で確定された給付義務を履行せず、労働者が訴訟を直接提起したときは、人民法院は、普通民事紛争として受理することができる。

第52条 当事者が人民調停委員会の主宰の下に給付義務についてのみ達成した調停合意について、双方は、必要であると認めた場合には、人民調停委員会所在地の基層人民法院に対し、司法確認を共同して申し立てることができる。

第53条 雇用単位が労働者に対して行った免職、除名、解雇等の処理、又はその他の原因による労働契約の解除に確かに誤りがあった場合には、人民法院は、取消しをする旨の判決を法により下すことができる。

労働報酬、養老年金、医療費及び労災保険待遇、経済補償金、研修費並びにその他関連費用等の請求事件について、給付額が不当である場合には、人民法院は、変更をすることができる。

第54条 本解釈は、2021年1月1日から施行する。

（法令原文名称：关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一））