2011 중국노동법령집

목차

Ⅰ. 노동법 및 근로감독

1. 노동법 ····· 10
(劳动法)
2. 「중화인민공화국 노동법」 관철집행의 약간 문제에 관한 의견 ····· 24
(关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见)
3. 노동보장 감찰조례 ····· 41
(劳动保障监察条例)
4. 노동보장 감찰조례 실시에 관한 약간 규정 ····· 48
(关于实施《劳动保障监察条例》若干规定)

Ⅱ. 근로계약

1. 근로계약법 ····· 58
(劳动合同法)
2. 근로계약법 실시조례 ····· 73
(劳动合同法实施条例)
3. 베이징시 근로계약 규정 ····· 79
(北京市劳动合同规定)
4. 상하이시 근로계약 조례 ····· 88
(上海市劳动合同条例)
5. 베이징시, 외국기업 상주대표기구의 중국 근로자 고용관리 규정 ·· 98
(北京市人民政府关于外国企业常驻代表机构聘用中国雇员的管理规定)

Ⅲ. 취업 및 직업훈련

1. 취업촉진법 ····· 102
(就业促进法)
2. 취업서비스 및 취업관리 규정 ····· 111
(就业服务与就业管理规定)
3. 기업근로자 훈련규정 ····· 124
(企业职工培训规定)
4. 기술직종근로자 고용규정 ····· 128
(招用技术工种从业人员规定)

Ⅳ. 임금 및 최저임금

1. 최저임금 규정 ····· 132
(最低工资规定)
2. 임금총액 구성규정 ····· 135
(关于工资总额组成的规定)
3. 임금지급 잠정규정 ····· 138
(工资支付暂行规定)

Ⅴ. 근로시간 및 휴일 · 휴가

1. 근로자 유급연휴가 조례 ····· 146
(职工带薪年休假条例)
2. 기업근로자 유급연휴가 실시방법 ····· 148
(企业职工带薪年休假实施办法)
3. 근로자의 근로시간에 관한 국무원 규정 ····· 151
(国务院关于职工工作时间的规定)
4. 근로자의 근로시간에 관한 국무원 규정 실시 방법 ····· 152
(《国务院关于职工工作时间的规定》的实施办法)
5. 기업의 부정시 근로시간제와
근로시간 종합계산제 실시에 대한 심사비준 방법 ····· 154
(关于企业实施不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法)
6. 전국 명절 및 기념일 휴무방법 ····· 156
(全国年节及纪念日放假办法)
7. 근로자 연간 월평균 근무시간과 임금환산 문제에 관한 통지 ·· 158
(劳动和社会保障部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知)

Ⅵ. 여성 · 미성년근로자 및 장애인 보호

1. 장애인 취업조례 ····· 160
(残疾人就业条例)
2. 여성근로자 노동보호 규정 ····· 165
(女职工保护规定)
3. 여성근로자 보건업무 규정 ····· 168
(女职工保健工作规定)
4. 여성근로자 출산 대우의 약간 문제에 관한 통지 ····· 172
(劳动部关于女职工生育待遇若干问题的通知)
5. 미성년근로자 특별보호 규정 ····· 173
(未成年工特殊保护规定)
6. 아동공 사용금지 규정 ····· 177
(禁止使用童工规定)

Ⅶ. 산업안전 및 직업병 예방과 치료

1. 생산안전사고 보고와 조사처리 조례 ····· 182
(生产安全事故报告和调查处理条例)
2. 안전생산법 ····· 190
(安全生产法)
3. 직업병 예방치료법 ····· 206
(职业病防治法)

목차

Ⅷ. 사회보험

1. 사회보험법 ····· 222
(社会保险法)
2. 사회보험법 시행에 관한 약간 규정 ····· 236
(实施社会保险法若干规定)
3. 산재보험 조례 ····· 242
(工伤保险条例)
4. 기업근로자 양로보험제도 개혁 심화에 대한 통지 ····· 255
(国务院关于深化企业职工养老保险制度改革的通知)
5. 기업근로자 통일적 기본양로보험제도 제정과 관련한 국무원의 결정 ·· 265
(国务院关于建立统一的基本养老保险制度制订的决定)
6. 도시근로자의 기본양로보험정책 개선에 관한 관련문제의 통지 ·· 268
(关于完善城镇职工基本养老保险政策有关问题的通知)
7. 실업보험 조례 ····· 271
(失业保险条例)
8. 도시근로자 기본의료보험 제도 수립에 관한 국무원의 결정 ·· 277
(国务院关于建立城镇职工基本养老保险制的决定)
9. 기업근로자의 질병 또는 비업무상 상해 의료기간 규정 ····· 282
(企业职工患病或非因工负伤医疗期规定)
10.「기업근로자 질병 또는 비업무상 상해 의료기관 규정」 집행에 대한 노동부의 통지 ···· 284
(劳动部关于《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知)
11. 기업근로자 출산보험 시범방법 ····· 285
(企业职工生育保险试行办法)
12. 사회보험료 징수 및 납부 잠정조례 ····· 287
(社会保险费征缴暂行条例)
13. 사회보험 등기 관리 잠정방법 ····· 292
(社会保险登记管理暂行办法)
14. 사회보험료 신고 및 납부관리 잠정방법 ····· 296
(社会保险费申报缴纳暂行办法)
15. 사회보험료 징수 및 납부감독 검사방법 ····· 299
(社会保险费征缴监督检查办法)
16. 주택공적금관리조례 ····· 303
(住房公积金管理条例)

Ⅸ. 노동조합 · 단체협상 · 노동쟁의

1. 노동조합법 ····· 312
(工会法)
2. 단체협약 규정 ····· 321
(集体合同规定)
3. 임금단체협상 시범방법 ····· 330
(工资集体协商试行办法)
4. 노동분쟁조정중재법 ····· 334
(劳动争议调解仲裁法)
5. 노동인사분쟁 중재처리규칙 ····· 342
(劳动人事争议仲裁办案规则)
6. 기업노동쟁의 처리조례 ····· 351
(企业劳动争议处理条例)

Ⅹ. 외국인투자기업

1. 외자기업법 ····· 358
(外资企业法)
2. 외자기업법 실시세칙 ····· 361
(外资企业法实施细则)
3. 중외 합자경영기업법 ····· 374
(中外合资经营企业法)
4. 중외 합자경영기업법 실시조례 ····· 377
(中外合资经营企业法实施条例)
5. 중외 합작경영기업법 ····· 391
(中外合作经营企业法)

발간사

오늘날 중국이 세계경제에서 차지하는 위상은 더 이상 언급할 필요가 없을 정도로 높아지고 있습니다. 중국은 몇 년 전만 해도 '세계의 공장'으로 불렸으나, 이제는 '세계의 시장' 위치를 다지고 있으며, 최근에는 미국과 함께 G2의 대열에 들어섰습니다. 우리나라와의 관계 또한 수출상품의 생산기지에서 세계시장을 두고 경쟁하는 관계로 변하였습니다.

지난 1990년대부터 우리나라의 많은 기업들이 중국에 진출하고 있습니다. 초기에는 인건비 절감의 효과와 중국의 외자유치 정책에 힘입어 제조업의 진출이 두드러졌습니다. 그 후 금융위기와 중국의 정책 변화를 겪으면서 시장환경이 크게 달라졌습니다. 그 과정에서 일부 경쟁력이 없는 기업들은 시장변화에 적응하지 못한 채 사라지고 있습니다.

최근 중국정부의 경제 · 노동정책은 중요한 변환기에 처해 있습니다. 개혁 · 개방 이후 성장 중심의 경제정책을 넘어 분배를 중시하기 시작했습니다. 고도성장기에 소외받았던 노동자 및 농민의 처우를 개선하기 위해 관련 법령을 제 · 개정하고 있습니다. 저임금의 대명사였던 '1세대 농민공'은 이제 자기욕구가 강하고, 법적 권리의식에 눈뜬 '신세대 농민공'으로 대체되었습니다.

이제 중국에서는 법과 원리 원칙에 근거한 합리적인 경영관리가 절실한 시점입니다. 이를 위해서는 변화하는 중국의 노동정책과 환경에 대한 이해가 필수적입니다.

중국의 노동환경은 정말 눈부실 정도로 빠르게 변화하고 있습니다. 지난 2006년 근로계약법을 필두로 노동분쟁조정중재법 · 취업촉진법 등이 공포되었고, 최근에는 사회보험법이 제정되어 시행중에 있습니다. 현재에도 관련 법률이 검토 중이거나 비준을 기다리고 있습니다.

노사발전재단 국제노동협력센터는 최근 급변하는 중국의 노동환경을 반영하여 중국노동법령집을 개정하였습니다. 본 개정판은 기업경영에 필요한 근로계약 · 임금 · 근로시간 등 개별적 근로관계와 노동조합 및 단체협약 등 집단적 노사관계, 휴일 및 휴가, 여성 및 아동, 산업안전, 직업훈련, 사회보험법 관련법령과 시행세칙을 수록하였습니다.

아무쪼록 이 책이 중국 진출기업과 현재 투자를 계획하고 있는 기업의 관계자 여러분에게 적극 활용되기를 바랍니다. 아울러 출간에 적극 협조해 주신 주중국대한민국대사관 김상환 노무관께 깊은 감사를 드립니다.

2011년 9월

노사발전재단 사무총장 문형남

Ⅰ. 노동법 및 근로감독

1. 노동법(劳动法)

2. 「중화인민공화국 노동법」 관철집행의 약간 문제에 관한 의견
(关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见)

3. 노동보장 감찰조례(劳动保障监察条例)

4. 노동보장 감찰조례 실시에 관한 약간 규정
(关于实施《劳动保障监察条例》若干规定)

노동법
(劳动法)

[시행 1995. 1. 1], [주석령 제28호, 공포 1994. 7. 5]

제1장 총칙

제1조 (입법 목적) 근로자의 합법적인 권익을 보호하고 노사관계를 조정하며 사회주의 시장경제에 적합한 근로 제도를 수립, 유지하고 경제발전과 사회진보를 촉진하기 위하여 헌법에 근거하여 이 법을 제정한다.

제2조 (적용 범위) 이 법은 중화인민공화국 국경 내의 기업, 개체경제조직(個體經濟組織) (이하 "사용자(用人單位)" 또는 "사업주"라 한다) 및 이들과 노사관계를 이루고 있는 근로자에게 적용한다. 국가기관, 사업조직, 사회단체 및 이들과 근로계약관계를 맺고 있는 근로자는 이 법을 준수하여야 한다.

제3조 (근로자 권리) 근로자는 평등한 조건에서 취업할 수 있는 권리, 직업선택권, 근로의 보수를 취득할 권리, 휴식 및 휴가의 권리, 근로 안전 보건의 보호를 받을 권리, 직업기능교육을 받을 권리, 사회보험 및 복지의 혜택을 받을 권리, 노동쟁의의 처리를 청구할 권리 및 법률이 규정하는 기타 근로의 권리를 가진다.
근로자는 근로임무를 완수하고 직업능력을 향상시키며 근로안전, 위생보건에 관한 규정을 준수하고 노동규율과 직업도덕을 지켜야 한다.

제4조 (사용자 의무) 사용자는 법에 의거하여 규정 및 제도를 수립하고 근로자가 근로권리를 누리고, 근로의무를 이행하도록 보장하여야 한다.

제5조 (국가의 조치) 국가는 고용을 촉진하고 직업교육을 발전시키며 근로기준을 정하고 사회소득을 조절하며 사회보험을 완비하고 원만한 노사관계가 유지되도록 하며 근로자의 생활수준을 점진적으로 향상시키기 위한 각종 조치를 시행한다.

제6조 (국가의 지원 및 장려) 국가는 근로자의 사회의무노동 참여를 고취시키고 노동경시대회 및 합리적인 건의활동을 전개하며, 근로자의 과학적인 연구, 기술혁신, 창의적 발명을 장려하고 보호하며 우수근로자를 표창, 시상한다.

제7조 (노동조합의 가입 및 조직) 근로자는 노동조합(工會)에 가입하고 결성할 권리를 가진다.
노동조합은 근로자의 합법적 권익을 대표하고 수호하며 법에 의하여 자율적으로 활동한다.

제8조 (민주관리 혹은 협상의 참여) 근로자는 법적 규정에 의하여 근로자대회(職工大會), 근로자대표대회(職工代表大會) 또는 여타 형식을 통하여 기업의 민주적 관리에 참여하거나 근로자의 합법적 권익을 보호하기 위하여 사용자와 평등한 협상을 진행한다.

제9조 (노동업무 담당부서) 국무원 노동행정부서는 전국의 노동업무를 주관한다.
현급(縣級) 이상 지방 인민정부의 노동행정부서는 해당 행정구역 내의 노동업무를 주관한다.

제2장 취업 촉진

제10조 (국가의 고용지원) 국가는 경제와 사회의 발전을 촉진하여 고용조건을 마련하고 취업기회를 확대한다.
국가는 기업, 공공사업기관, 사회단체가 법률 및 행정 법규의 범위 내에서 사업을 실시하거나 경영을 확장하여 고용을 촉진하도록 장려한다.
국가는 근로자가 자발적으로 취업 문제를 해결하거나 자영업에 종사하는 것을 지원한다.

제11조 (직업소개업체의 발전) 지방의 각급 인민정부는 다양한 유형의 직업소개기관 및 업체를 활성화시키고 취업 서비스를 제공하도록 하여야 한다.

제12조 (고용평등) 근로자는 취업을 함에 있어 민족, 종족, 성별, 종교의 차이로 인해 차별을 받지 아니한다.

제13조 (남녀평등 고용) 여성은 남성과 동등한 취업의 권리를 가진다. 근로자를 채용할 때 정부에서 규정하는 여성에게 부적합한 직종 또는 직무 이외에는 성별을 이유로 여성의 채용을 거부하거나 여성의 채용기준을 높여서는 안 된다.

제14조 (특수인원의 고용) 장애인, 소수민족, 퇴역군인의 취업에 있어 법률, 법규상 별도의 규정이 있는 경우에는 그 규정에 의한다.

제15조 (미성년 고용금지와 특수업종의 규정) 만 16세 미만 미성년자의 고용을 금지한다.
문예, 스포츠, 특수 공예 분야에서 만 16세 미만 미성년자를 채용할 경우에는 국가의 관련 규정에 의하여 심사 및 허가수속을 이행하여야 하며 미성년자가 의무교육을 받을 권리를 보장하여야 한다.

제3장 근로계약과 단체협약

제16조 (근로계약) 근로계약은 근로자와 사용자가 근로관계를 형성하고 쌍방의 권리와 의무를 명확히 하는 합의이다.
근로관계를 맺으려면 반드시 근로계약을 체결하여야 한다.

제17조 (계약의 체결과 변경) 근로계약의 체결, 변경은 반드시 평등, 자율, 쌍방합의의 원칙을 따라야 하며 법률 및 행정법규의 규정을 위반해서는 안 된다.
근로계약은 법에 의하여 체결되는 즉시 법적 구속력을 가지며 당사자는 근로계약에 규정된 의무를 이행하여야 한다.

제18조 (계약무효) 다음 각 호에 해당하는 근로계약은 무효로 한다.
1. 법률, 행정법규를 위반하는 근로계약
2. 사기, 협박 등의 수단으로 체결한 근로계약

무효의 근로계약은 체결 당시부터 법적 구속력을 가지지 아니한다.
근로계약이 부분적으로 무효함이 확인되었으나 여타 부분의 효력에는 영향을 주지 않을 경우 여타 부분은 효력을 가진다.
근로계약의 유효 여부는 노동분쟁중재위원회(勞動爭議仲裁委員會)나 인민법원에서 판단한다.

제19조 (계약형식과 조항) 근로계약은 서면형식으로 체결하여야 하며, 다음 각 호의 사항이 포함되어야한다.
1. 근로계약기한
2. 작업내용
3. 근로보호와 근로조건
4. 근로보수
5. 노동규율
6. 근로계약의 종료조건
7. 근로계약 위반의 책임

근로계약은 전호에 규정한 필수적 조항 외에 당사자가 협상하여 기타 내용을 약정할 수 있다.

제20조 (계약기한) 근로계약의 기한에는 고정기한이 있는 경우, 고정기한이 없는 경우, 일정 작업 완수를 기한으로 하는 경우 등 세 가지가 있다.
근로자가 동일한 사업장(用人單位)에서 만 10년 이상 연속 근로하고 당사자 쌍방이 근로계약 연장에 동의할 경우 근로자가 기한이 없는 근로계약의 체결을 요구하면 그에 따라 기한이 없는 근로계약을 체결하여야 한다.

제21조 (시용기 약정) 근로계약은 시용기간(試用期)을 약정할 수 있다. 시용기간은 최장 6개월을 초과할 수 없다.

제22조 (상업기밀사항 약정) 근로계약 당사자는 사용자의 상업비밀 엄수에 관한 사항을 계약서에 약정할 수 있다.

제23조 (계약종료) 근로계약이 만기되었거나 당사자가 약정한 근로계약 종료조건이 발생하면 근로계약은 즉시 종료된다.

제24조 (계약해지) 근로계약 당사자가 합의를 한 경우 해지될 수 있다.

제25조 (사용자의 근로계약 해지사항) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여 근로계약을 해지할 수 있다.
1. 시용기간 중 고용조건에 적합하지 않음이 증명된 자
2. 노동규율 또는 사용자의 규칙제도를 크게 위반한 자
3. 직무상의 과실, 부정행위로 사용자의 이익에 중대한 손실을 초래한 자
4. 법에 의하여 형사책임의 추궁을 받는 자

제26조 (사용자 계약해지의 사전통지기한) 사용자는 다음 각 호에 해당하는 근로자에 대하여 근로계약을 해지할 수 있다. 다만, 30일 전에 근로자 본인에게 서면으로 이를 통지하여야 한다.
1. 질병 또는 업무외적인 부상으로 치료를 받은 후에 원래의 업무에 종사할 수 없거나 사용자가 별도로 지정한 기타 업무에도 종사할 수 없는 경우
2. 업무수행능력이 없고 훈련 또는 직무변경 후에도 여전히 업무수행능력이 없는 경우
3. 계약체결 시의 객관적 상황에 중요한 변화가 발생하여 원 근로 계약을 이행할 수 없게 되었고 근로계약 변경을 위한 당사자 간의 협상이 합의를 보지 못한 경우

제27조 (감원) 사용자의 도산에 의한 법정 정리기간이거나 생산경영상황에 심각한 문제가 발생하여 감원이 불가피한 경우에는 30일 전에 노동조합이나 전체 근로자에게 상황설명을 하고 노동조합 또는 근로자의 의견을 청취해야 하며 노동행정부서에 보고한 후 감원할 수 있다.
사용자가 이 조항 규정에 의하여 감원을 실시한 후 6개월 이내에 근로자를 채용할 경우 감원된 인원을 우선적으로 채용하여야 한다.

제28조 (경제보상) 이 법 제24조, 제26조, 제27조의 규정에 의하여 근로계약을 해지할 경우 사용자는 정부의 관련 규정에 의하여 경제적 보상을 하여야 한다.

제29조 (사용자의 계약해지 제한) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여 사용자는 이 법 제26조, 제27조의 규정에 의하여 근로계약을 해지할 수 없다.
1. 직업병 또는 업무로 인해 입은 부상으로 노동 능력을 상실하였거나 부분적으로 상실하였다는 것이 확인된 경우
2. 질병 또는 부상으로 인하여 규정된 치료기간 내에 있는 경우
3. 여성근로자가 임신기, 출산기, 수유기에 있는 경우
4. 법률, 행정법규로 규정되어 있는 기타 사항

제30조 (노동조합의 직권) 사용자가 근로계약을 해지함에 있어 노동조합이 이를 부당하다고 인정할 경우 의견을 제시할 권한을 가진다. 사용자가 법률, 법규 또는 근로계약을 위반한 경우에는 노동조합은 다시 처리할 것을 요구할 권한을 가지며 근로자가 중재를 신청하거나 제소할 경우 노동조합은 이를 지원하여야 한다.

제31조 (근로자 계약해지의 사전통지기한) 근로자가 근로계약을 해지할 경우에는 30일전에 서면으로 사용자에게 이를 통지하여야 한다.

제32조 (근로자의 계약해지 통지) 다음 각 호에 해당되는 사유가 있을 경우 근로자는 언제든지 사용자에게 근로계약 해지를 통지할 수 있다.

1. 시용기간인 경우
2. 사용자가 폭력, 위협 또는 불법으로 인신의 자유를 제한하는 등의 방법으로 근로를 강요하는 경우
3. 사용자가 근로계약에 약정한대로 근로보수를 지불하지 아니하거나 근로조건을 제공하지 아니한 경우

제33조 (단체협약) 기업의 근로자 측은 근로보수, 근로시간, 휴식휴가, 근로안전보건, 보험복지 등과 관련하여 기업 측과 단체협약(集體合同)을 체결할 수 있다. 단체협약 초안은 직공대표대회 또는 전체 근로자에게 맡겨 토의, 채택되도록 하여야 한다.

단체협약은 노동조합이 근로자를 대표하여 기업과 체결하며, 노동조합이 없는 기업에서는 근로자가 선출한 대표가 기업과 체결하여야 한다.

제34조 (단체협약 효력발생) 단체협약은 체결 후 노동행정부서에 제출하여야 한다. 노동행정부서가 단체협약 내용을 접수한 후 15일 이내에 이의를 제기하지 않을 경우 단체협약은 즉각 효력을 발생한다.

제35조 (단체협약의 효력) 법에 의하여 체결한 단체협약은 기업과 기업 전체 근로자에 대하여 구속력을 가진다. 근로자 개인이 기업과 체결하는 근로계약의 근로조건과 근로보수 등의 기준은 단체협약에서 규정한 것보다 낮아서는 안 된다.

제4장 근로시간과 휴식 · 휴가

제36조 (국가의 근로시간제도) 국가는 근로자의 1일 근로시간이 8시간을 초과하지 않으며 주당 평균 44시간을 초과하지 않는 근로시간제를 실시한다.

제37조 (보수기준과 근로기준량의 확정) 사용자는 작업량 계산방식으로 근로하는 근로자에 대해 이 법 제36조에 규정되어 있는 근로시간제에 근거하여 근로기준량과 보수기준을 합리적으로 확정하여야 한다.

제38조 (최소 휴식일의 보장) 사용자는 근로자가 주당 최소 1일간 휴식하도록 보장하여야 한다.

제39조 (근로 및 휴식방법의 대체) 기업이 생산 상의 특성으로 인하여 이 법 제36조, 제38조의 규정을 실행할 수 없을 경우 노동행정부서의 비준을 거쳐 기타 작업 및 휴식방법을 채택할 수 있다.

제40조 (법정휴일) 사용자는 다음 각 호의 명절기간에 법에 의하여 근로자에게 휴가를 주어야 한다.

1. 양력설(元旦)
2. 음력설(春節)
3. 국제노동절(國際勞動節)
4. 국경절(國慶節)
5. 법률, 법규로 규정된 기타 휴일

제41조 (근로시간 연장의 제한) 사용자는 생산, 경영상의 필요로 인해 노동조합 및 근로자와 협상하여 근로시간을 연장할 수 있으나 일반적으로 1일 1시간을 초과할 수 없다. 특수한 사정으로 인하여 근로시간을 연장하여야 할 경우에는 근로자의 건강을 보장한다는 전제 하에서 1일 3시간, 매월 36시간을 초과할 수 없다.

제42조 (제한의 예외) 다음 각 호에 해당하는 사유가 있는 경우 이 법 제41조가 정하는 제한을 받지 않고 근로시간을 연장할 수 있다.

1. 자연재해, 사고 또는 기타 원인으로 인하여 근로자의 생명, 건강과 재산, 안전에 위협이 발생하여 긴급한 처리가 요구되는 경우
2. 생산설비, 교통운수 노선, 공공시설에 고장이 발생하여 생산 및 공공 이익에 영향을 주어 긴급히 수리하여야 하는 경우
3. 법률, 행정법규로 규정된 기타 사항

제43조 (근로시간의 위법연장 금지) 사용자는 이 법의 규정을 위반하여 근로자의 근로시간을 연장할 수 없다.

제44조 (연장근로의 보수지급) 다음 각 호에 해당하는 사유가 있는 경우 사용자는 다음 각 호의 기준에 의하여 근로자의 정상 근로시간의 임금보다 높은 임금보수를 지불하여야 한다.

1. 근로자의 근로시간을 연장하는 경우 임금의 150% 이상의 임금보수를 지불하여야 한다.
2. 휴식일에 근로자를 근로시키고 보상휴가를 주지 않은 경우 임금의 200% 이상의 임금보수를 지불하여야 한다.
3. 법정 휴가일에 근로자를 근로시키는 경우 임금의 300% 이상의 임금보수를 지불하여야 한다.

제45조 (유급연차제도) 국가는 유급연차휴가제도를 실시한다.

근로자가 1년 이상 연속 근로한 경우 연차유급휴가를 주어야 한다. 구체적인 방법은 국무원에서 정한다.

제5장 임금

제46조 (임금분배원칙) 임금분배에 있어서는 노동의 양과 질에 의한 분배원칙을 따라야 하며 동일한 노동에 대해 동일한 보수를 지급하여야 한다. 경제발전에 따라 임금수준을 점진적으로 향상시킨다. 국가는 임금총액에 대해 거시적인 조절 및 통제를 실시한다.

제47조 (임금분배 방식과 임금수준의 확정) 사용자는 자체의 생산, 경영 특성과 경제효율에 의거하여 법에 의하여 자주적으로 임금분배방식과 임금수준을 정한다.

제48조 (최저임금보장) 국가는 최저임금보장제도를 실시한다. 최저임금의 구체적 기준은 성(省), 자치구(自治區), 직할시(直轄市) 인민정부가 정하며, 국무원에 등록한다.
사용자가 근로자에게 지급하는 임금은 해당 지역 최저임금기준보다 낮아서는 안 된다.

제49조 (최저임금기준의 참고사항) 최저임금기준을 정하고 조정할 때에는 다음 각 호의 사항을 참조하여야 한다.

1. 근로자 본인 및 평균 부양인구의 최저생계비
2. 사회평균임금수준
3. 노동생산성
4. 취업상황
5. 지역 간 경제발전수준의 차이

제50조 (임금지급형식) 임금은 통화(貨幣)로 매월 근로자 본인에게 지급하여야 한다. 근로자의 임금을 부당 공제하거나 또는 이유 없이 연체해서는 안 된다.

제51조 (법정휴가일과 경조휴가 기간의 임금보장) 근로자의 법정휴가일, 경조휴가 기간 및 법에 의거하여 사회활동에 참가하는 기간에 대해 사용자는 법에 의하여 임금을 지급하여야 한다.

제6장 근로안전 및 보건

제52조 (사용자의 책임) 사용자는 근로안전보건제도를 확립하고 국가 근로안전보건 규정과 기준을 엄격히 준수하며 근로자에게 근로안전보건 교육을 실시하여 작업 중 사고를 방지하고 작업상의 위험 및 상해를 감소시켜야 한다.

제53조 (근로안전보건시설기준) 근로안전보건시설은 국가가 정하는 기준에 부합해야 한다.
신축, 개축, 증축 공사의 안전 및 보건시설은 주요 공사와 동시에 설계, 시공하고 동시에 생산, 사용하도록 하여야 한다.

제54조 (근로자 근로안전 및 건강보호) 사용자는 근로자에게 국가 규정에 부합하는 근로안전 보건조건과 필수적인 작업보호 용품을 제공하며 작업상 위험이 있는 직종에 종사하는 근로자에 대해 정기적으로 건강진단을 실시하여야 한다.

제55조 (특수작업 자격) 특수작업(特種作業)에 종사하는 근로자는 전문교육을 받아야 하며 특수작업의 자격을 취득하여야 한다.

제56조 (작업 중 안전보호) 근로자는 근로과정 중 안전조작규정을 엄격히 준수하여야 한다.
근로자는 사용자 측 관리자의 규정에 위반되는 지휘, 위험작업 강요 명령에 대하여 작업거부의 권리를 가지며 생명의 안전과 신체건강을 해치는 행위에 대하여 비판, 고발, 고소할 권리를 가진다.

제57조 (사상사고와 직업병의 통계, 보고 및 처리제도) 국가는 사상사고 및 직업병에 대한 통계 및 보고, 처리 제도를 수립한다. 현급 이상 각급 인민정부의 노동행정부서와 관련부서 및 사용자는 근로과정 중 발생하는 근로자의 사상사고와 직업병 상황에 대하여 통계, 보고 및 처리를 하여야 한다.

제7장 여성근로자와 미성년근로자에 대한 특별보호

제58조 (여성근로자와 미성년근로자의 특별 근로보호) 국가는 여성근로자와 미성년근로자에 대해 특별 근로보호를 실시한다.
"미성년근로자" 란 만 16세 이상 만 18세 미만의 근로자를 말한다.

제59조 (노동강도 제한) 여성근로자의 갱내근로, 국가가 정하는 제4급 육체노동강도의 근로 및 기타 여성에게 부적합한 작업에 여성근로자를 배치하는 것을 금한다.

제60조 (생리기간 노동강도 제한) 생리기간 중 높은 곳에서 하는 작업, 저온작업, 냉수작업 및 국가가 정하는 제3급 육체노동강도의 작업에 여성근로자를 배치해서는 안 된다.

제61조 (임신기간 노동강도 제한) 임신기간에 국가가 정하는 제3급 육체노동강도의 근로와 임신부에게 적합하지 아니한 작업에 여성근로자를 배치해서는 안 된다. 임신 7개월 이상인 여성근로자의 근로시간연장과 야근을 금한다.

제62조 (출산휴가) 여성근로자는 출산 시 90일 이상의 출산휴가를 사용할 수 있다.

제63조 (수유기 근로보호) 만 1세 미만의 영아에게 수유하는 기간 중 국가가 정하는 제3급 육체노동 강도의 근로와 수유기에 적합하지 아니한 근로에 여성근로자를 배치해서는 안 되며, 이들에 대한 근로시간연장과 야근을 금한다.

제64조 (미성년근로자의 노동보호) 미성년근로자의 갱내작업과 유독·유해 작업, 국가가 정하는 제4급 육체노동강도의 작업 및 기타 미성년자에게 적합하지 아니한 작업을 금한다.

제65조 (미성년근로자의 건강검진) 사용자는 미성년근로자에 대하여 정기적으로 건강진단을 실시하여야 한다.

제8장 직업훈련

제66조 (발전목표) 국가는 각종 방법 및 조치를 실시하여 직업훈련사업을 발전시키고, 근로자의 기능 및 자질을 향상시키며 취업능력과 업무능력을 강화한다.

제67조 (정부지원) 각급 인민정부는 직업훈련발전계획을 사회경제 발전계획에 포함시키고, 조건을 갖춘 기업, 공공사업조직, 사회단체 및 개인이 각종 형태의 직업훈련을 실시하는 것을 장려하고 후원하여야 한다.

제68조 (직업훈련) 사용자는 직업훈련제도를 확립하고 국가 규정에 의하여 직업훈련 경비를 사용하여야 하며 해당 사업장의 실제상황에 근거하여 계획적으로 근로자에게 직업훈련을 실시하여야 한다.
기술직 근로자는 작업배치 전에 반드시 훈련을 받아야 한다.

제69조 (직업기능자격) 국가는 직업분류 유형을 정하고 해당 직업의 기능기준을 제정하여 직업자격 증서제도를 실시한다. 근로자에 대한 직업기능심사 및 감정은 정부가 인가한 심사감정기관이 책임지고 진행한다.

제9장 사회보험 및 복지

제70조 (발전목표) 국가는 사회보험사업을 발전시키고 사회보험제도를 수립하며, 사회보험 기금을 설립하여 근로자가 노화, 질병, 업무상의 재해, 실업, 출산 등 상황에서 지원 및 보상을 받을 수 있도록 한다.

제71조 (협상발전) 사회보험 수준은 사회경제 발전수준과 사회수용 능력에 부응하여야 한다.

제72조 (기금출처) 사회보험기금은 보험유형에 의하여 자금원을 확정하고 사회 전반적인 계획을 세워야 한다. 사용자와 근로자는 법에 의하여 사회보험에 가입하고 사회보험료를 납부하여야 한다.

제73조 (사회보험 혜택) 다음 각 호에 해당하는 근로자는 법에 의하여 사회보험혜택을 받는다.

1. 정년퇴직
2. 질병 및 부상
3. 업무상의 재해 또는 직업병
4. 실업
5. 출산

근로자가 사망한 후, 그 유족은 법에 의하여 유족수당을 받는다.
근로자의 사회보험 자격 조건과 기준은 법률과 법규로 정한다.
근로자에게 제공하는 사회보험금은 적시에 정액을 지급하여야 한다.

제74조 (사회보험기금 관리) 사회보험기금 운영기관은 법에 의하여 사회보험기금에 대한 수입, 지출관리, 운영을 담당하며 사회보험기금의 가치보전 및 증가의 책임을 진다.
사회보험기금 감독기관은 법률규정에 의하여 사회보험기금의 수입, 지출관리, 운영을 감독한다.
사회보험기금 운영기관과 감독기관의 설립 및 직능은 법률로 정한다.
어떤 조직이나 개인도 사회보험기금을 유용할 수 없다.

제75조 (보충보험과 개인저축보험) 국가는 사용자가 자기 실정에 근거하여 근로자를 위한 보충보험을 설립하는 것을 권장한다.
국가는 근로자 개인의 저축성 보험가입을 권장한다.

제76조 (국가와 사용자의 복지사업 발전책임) 국가는 사회복지사업을 발전시키고 공공복지시설을 건설하여 근로자에게 휴식, 휴양 및 요양 조건을 제공한다.
사용자는 전체 근로자에 대한 복지를 개선하고, 복지대우를 향상시킬 수 있도록 여건을 조성하여야 한다.

제10장 노동쟁의

제77조 (노동쟁의 처리) 사용자와 근로자 사이에 노동쟁의가 발생할 경우 당사자는 법에 의하여 조정, 중재, 제소를 신청할 수 있으며 또한 협상으로 해결할 수도 있다.
조정원칙은 중재와 소송절차에도 적용된다.

제78조 (쟁의해결의 원칙) 노동쟁의를 해결함에 있어 합법, 공정, 적시처리의 원칙을 적용하여야 하며 법에 의하여 노동쟁의 당사자의 합법적 권익을 보호하여야 한다.

제79조 (조정과 중재) 노동쟁의 발생 후 당사자는 당해 사업장 노동쟁의 조정위원회

에 조정을 신청할 수 있다. 조정에 실패하여 당사자 일방이 중재를 요구하는 경우 노동쟁의 중재위원회에 중재신청을 할 수 있다. 당사자 일방 역시 직접 노동쟁의 중재위원회에 중재신청을 할 수 있다. 중재재정에 불복할 경우 인민법원에 제소할 수 있다.

제80조 (노동쟁의조정위원회 및 조정협의) 사업장 내에 노동쟁의조정위원회를 둘 수 있다. 노동쟁의조정위원회는 근로자 대표, 사용자 대표 및 노동조합 대표로 구성한다. 노동쟁의조정위원회의 위원장(主任)은 노동조합의 대표가 맡는다.
노동쟁의에 대하여 조정합의를 한 경우 당사자는 이를 이행하여야 한다.

제81조 (중재위원회의 구성) 노동쟁의중재위원회는 노동행정부서의 대표, 동급 노동조합 대표, 사용자 측 대표로 구성한다. 노동쟁의중재위원회의 위원장은 노동행정부서의 대표가 맡는다.

제82조 (중재기일) 중재요구를 제기하는 일방은 노동쟁의 발생일로부터 60일 이내에 노동쟁의중재위원회에 서면신청서를 제출하여야 한다. 중재재정은 일반적으로 중재신청 접수일로부터 60일 이내에 하여야 한다. 중재재정에 이의가 없으면 당사자는 이를 이행하여야 한다.

제83조 (제소와 강제집행) 노동쟁의 당사자가 중재재정에 불복할 경우 중재재정서 접수일로부터 15일 이내에 인민법원에 제소할 수 있다. 당사자 중 일방이 법정기한 내에 제소도 하지 않고 중재재정을 이행하지도 않을 경우 다른 일방의 당사자는 인민법원에 강제집행을 신청할 수 있다.

제84조 (단체협약 쟁의처리) 단체협약 체결로 인하여 쟁의가 발생하고 당사자 간의 협상으로 해결하지 못할 경우에는 해당 지역 인민정부의 노동행정부서는 쌍방 당사자를 소환하여 조정 처리할 수 있다.
단체협약의 이행으로 인하여 쟁의가 발생하고 당사자 간의 협상으로 해결하지 못하는 경우에 노동쟁의중재위원회에 중재를 신청할 수 있으며 중재재정에 불복할 경우 중재재정서를 받은 날로부터 15일 이내에 인민법원에 제소할 수 있다.

제11장 감독 및 검사

제85조(노동행정부서의 감독 및 검사) 현급 이상 각급 인민정부의 노동행정부서는 법에 의하여 사용자의 노동 법률·법규 준수상황을 감독, 검사할 수 있으며 노동법률·법규 위반행위를 제지하고 이를 시정하도록 명할 권한을 가진다.

제86조 (공무검사) 현급 이상 각급 인민정부 노동행정부서의 감독검사 담당자는 공무를 집행함에 있어 사용자의 노동 법률·법규 준수상황을 조사하고 필요한 자료를 검사하며 노동 장소를 검사할 권한을 가진다.

현급 이상 각급 인민정부 노동행정부서의 감독검사 담당자는 공무집행 시 증명서를 제시하고 공정하게 법을 집행하며 관련 규정을 준수하여야 한다.

제87조 (정부감독) 현급 이상 각급 인민정부의 유관부서는 각자의 책임범위 내에서 사용자의 노동 법률·법규 준수상황에 대하여 감독업무를 수행한다.

제88조 (노동조합의 감독과 조직, 개인의 고발과 제소) 각급 노동조합은 법에 의하여 근로자의 합법적 권익을 수호하고 사용자의 노동 법률·법규 준수상황을 감독한다.
모든 조직과 개인은 노동 법률·법규의 위반행위에 대하여 고발과 제소할 권리를 가진다.

제12장 법률 책임

제89조 (근로규칙 위반 처벌) 사용자가 제정하는 근로 규칙과 제도가 법률, 법규 규정에 위반되는 경우 노동행정부서는 이를 경고하고 시정을 명한다. 근로자에게 손해를 초래하는 경우 사용자는 배상의 책임을 져야 한다.

제90조 (연장근로규정 위반 처벌) 사용자가 이 법의 규정을 위반하여 근로자의 근로시간을 연장할 경우 노동행정부서는 이를 경고하고 시정을 명하며 벌금에 처할 수 있다,

제91조 (사용자의 근로자 권익침해 처리) 사용자에게 근로자의 합법적 권익을 침해하는 다음 각 호에 해당하는 사항이 있는 경우 노동행정부서는 근로자의 임금보수, 경제적 보상을 지불하도록 명하고, 동시에 배상금을 지불하도록 명할 수 있다.

1. 근로자의 임금을 가로채거나 합당한 이유 없이 연체 지불한 경우
2. 근로자의 시간외 근로수당지급을 거절한 경우
3. 근로자의 임금을 현지 최저임금수준보다 낮게 지급한 경우
4. 근로계약 해지 후 이 법의 규정에 의하여 근로자에게 경제적 보상을 하지 아니한 경우

제92조 (사용자의 근로보호 규정 위반 처벌) 사업장의 근로안전시설과 근로보건 조건이 국가 규정에 부합하지 않거나 근로자에게 필요한 작업용 보호용구와 작업보호시설을 제공하지 않을 경우 노동행정부서 또는 유관부서는 이를 시정하도록 명하며 벌금에 처할 수 있다. 사안이 심각한 경우 현급 이상 인민정부에 생산중지 및 정비 명령을 요청할 수 있다. 사고위험에 대하여 조치를 취하지 아니하여 중대 사고를 발생시켜 근로자의 생명과 재산에 손실을 초래하는 경우 책임자에 대하여 형법 제187조의 규정을 참조하여 형사책임을 추궁한다.

제93조 (규정위반 처벌) 사용자가 근로자에게 노동규칙을 위반하면서 위험한 작업을

하도록 강요하여 중대 사상사고가 발생하고 심각한 결과를 초래한 경우 책임자에 대해 법에 의하여 형사책임을 추궁한다.

제94조 (미성년근로자 불법채용 처벌) 사용자가 불법으로 16세 미만의 미성년자를 채용하는 경우 노동행정부서는 이를 시정하도록 명하고 벌금에 처한다. 상황이 심각한 경우 공상행정관리부서가 영업허가를 취소한다.

제95조 (여성 및 미성년근로자의 권익침해 처벌) 사용자가 여성근로자와 미성년근로자에 대한 이 법의 보호 규정을 위반하여 이들의 합법적 권익을 침해하는 경우 노동행정부서는 이를 시정하도록 명하고 벌금에 처한다. 사용자가 여성 근로자와 미성년 근로자에게 손해를 초래하는 경우 사용자는 배상의 책임을 져야 한다.

제96조 (인신의 권리침해 처벌) 사용자가 다음 각 호의 사항에 해당하는 경우 공안기관은 그 책임자를 15일 이하의 구류, 벌금 또는 경고에 처하며 범죄가 성립되는 경우에는 법에 의하여 책임자에게 형사책임을 추궁한다.

1. 폭력, 위협 또는 불법적 수단으로 인신의 자유를 제한하며 근로를 강요하는 경우
2. 근로자에 대한 모욕, 체벌, 구타, 불법수색, 구금 등

제97조 (계약무효 손실 책임) 사용자의 사유로 인하여 계약이 무효화되고 근로자에게 손해가 초래되는 경우에는 사용자가 배상책임을 져야 한다.

제98조 (계약해지 및 계약체결 지연 손실 배상) 사용자가 이 법에 정하는 조건을 위반하고 근로계약을 해지하거나 고의로 근로계약을 체결하지 않을 경우 노동행정부서는 이를 시정하도록 명한다. 근로자에게 손해를 초래하는 경우 사용자가 배상책임을 져야 한다.

제99조 (계약 미해지 근로자 채용 배상) 사용자가 근로계약이 해지되지 아니한 자를 채용하여 원 사용자에게 경제적 손실을 초래한 경우 해당 사용자는 법에 의하여 연대배상책임을 져야 한다.

제100조 (보험료 미납) 사용자가 이유 없이 사회보험료를 납부하지 않을 경우 노동행정부서는 기한부납부를 명하며 기한이 지나서도 납부하지 아니한 경우에는 체납금을 추가 징수할 수 있다.

제101조 (검사방해 처벌) 사용자가 노동행정부서와 유관부서 및 그 담당자가 감독검사권을 행사하는 것을 이유없이 저지하거나 고발자에 대해 공격, 보복하는 경우 노동행정부서나 유관부서가 벌금을 부과한다. 범죄가 성립되는 경우에는 그 책임자에 대하여 법에 의하여 형사책임을 추궁한다.

제102조 (계약해지 위반과 기밀유지 사항 위반 손해배상) 근로자가 이 법에 규정된 조건을 위반하고 근로계약을 해지하거나 근로계약에 약정한 비밀준수에 관한 사항을 위반하여 사용자에게 경제적 손실을 입히는 경우에는 법에 의하여 배상의 책임을 져야 한다.

제103조 (독직처벌) 노동행정부서 또는 관련부서의 근로자가 직권남용, 직무태만, 부정행위 등으로 인하여 범죄가 성립되는 경우 법에 의해 형사 책임을 추궁한다. 범죄가 성립되지 않는 경우에는 행정처분을 가한다.

제104조 (사회보험기금 유용 처벌) 국가공무원과 사회보험기금 관리기관의 직원이 사회보험 기금을 유용하여 범죄가 성립되는 경우 법에 의하여 형사책임을 추궁한다.

제105조 (경합처리) 이 법의 규정을 위반하여 근로자의 합법적 권익을 침해하는 행위에 대하여 기타 법률, 행정법규에 처벌규정이 정해 있는 경우에는 법률, 행정법규의 규정에 의하여 처벌한다.

제13장 부칙

제106조 (시행절차) 성, 자치구, 직할시 인민정부는 이 법 및 해당 지역의 실정에 근거하여 근로계약 시행절차를 규정하고 국무원에 보고한다.

제107조 (효력발생일) 이 법은 1995년 1월 1일부터 시행한다.

「중화인민공화국노동법」 관철집행의약간문제에관한의견

(关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见)

[시행 1995. 8. 4], [노부발(1995) 제309호]

「중화인민공화국 노동법」(이하 "노동법"이라 한다)이 1995년 1월 1일부터 시행되고 있다. 노동법 집행 중 나타난 몇 가지 문제에 대하여 다음과 같은 의견을 시달한다.

1. 적용범위

(1) 노동법 제2조의 "개인경제조직(個體經濟組織, 이하 '개인사업자'라 한다)"이란 일반적으로 고용근로자가 7명 이하인 개인사업자(個體工商戶, 혹은 자영업자)를 말한다.

(2) 중국 국경내의 기업, 자영업체와 근로자간에 근로관계가 형성되면, 즉 근로자가 사실상 기업, 자영업체의 성원이 되어 유상근로를 제공하면 노동법을 적용한다.

(3) 국가기관, 공공사업체, 사회단체에서 근로계약(勞動合同)제도를 실시하거나 규정에 의하여 근로계약제를 실시하여야 하는 근로자, 기업화 관리를 실시하는 사업기관의 근로자, 근로계약을 통하여 국가기관, 사업기관, 사회단체와 근로관계를 수립한 기타 근로자에 노동법을 적용한다.

(4) 공무원, 공무원제도를 참조하여 실행하는 사업기관과 사회단체의 근로자, 그리고 농촌근로자(향진(鄕鎭)기업[1]의 근로자와 도시에서 근로하거나 장사하는 농민은 제외), 현역군인, 가정보모에게는 노동법을 적용하지 아니한다.

1) 향진기업(Township-Village Enterprise). 우리의 읍·면에 해당하는 향·진 소속 주민들이 중소기업을 형성, 경영·생산 및 판매를 자율적으로 결정하는 방식으로 운영되는 기업.

(5) 중국 국경 내의 기업, 개인사업자는 노동법상 사용자(用人單位)로 칭한다. 국가기관, 공공사업체, 사회단체 그리고 이들과 근로계약관계를 수립한 근로자는 노동법을 집행하여야 한다. 노동법의 이 규정에 의하여 국가기관, 공공사업체, 사회단체도 사업장으로 간주하여야 한다.

2. 근로계약과 단체협약

가. 근로계약의 체결

(6) 사용자는 당해 사업장의 유휴근로자, 장기휴가 중인 근로자와 근로계약을 체결하여야 한다. 다만, 그 근로계약의 내용은 재직근로자의 근로계약과 달리할 수 있다. 사용자와 근로자가 협상을 거쳐 합의를 한 경우 근로계약에서 근무하지 않는 기간의 관련 사항에 대하여 규정을 만들 수 있다.

(7) 사용자는 장기간 외부에 파견한 근로자, 임금을 받으면서 학교에 입학한 근로자 및 기타 근무는 하지 않고 있으나 근로관계를 유지하고 있는 인원과 근로계약을 체결하여야 한다. 다만, 차출기간 및 재학기간 중에는 근로계약 중 일부 관련조항은 쌍방이 협상하여 변경할 수 있다.

(8) 장기병가를 청구한 근로자가 기존 사용자와 근로관계를 유지하고 있는 경우 사용자는 그와 근로계약을 체결하여야 한다.

(9) 기존 근로자 중 비준을 받고 임금을 보류하고 기업근로자 신분을 남겨둔 근로자가 기존 사업장에 돌아와 계속 근무하기를 원하는 경우에는 그와 근로계약을 체결하여야 하며, 원 사업장에 돌아오려 하지 않을 경우에는 근로관계를 해지할 수 있다.

(10) 노동부의 「노동법 실시 중 근로계약 관련 문제에 대한 해답」(노부발 [1995] 202호)의 규정에 의하면 당위원회 서기, 노동조합 주석 등 당·군중단체의 전임자도 근로자(職工)에 속하므로 노동법 규정에 의하여 사업장과 근로계약을 체결하여야 한다. 특수 규정이 있는 경우에는 관련 규정에 의한다.

(11) 노동부의 「노동법 실시 중 근로계약 관련 문제에 대한 해답」(노부발 [1995] 202호)의 규정에 의하면 경영자(經理)는 상급 부서가 초빙(위임)하므로 초빙(위임)부문과 근로계약을 체결하여야 한다. 회사제(公司制)를 실시하는 경영자와 관련 경영관리자는 「중화인민공화국 회사법(公司法)」 규정에 의하여 이사회와 근로계약을 체결하여야 한다.

(12) 재학생이 과외시간에 하는 근로장학 활동은 취업으로 보지 아니하고, 근로관계

가 형성되지 않아 근로계약을 체결하지 아니할 수 있다.

(13) 사용자가 분리·합병된 경우 분리·합병된 사용자는 실제상황에 근거하여 원 사용자의 근로자와 평등·자율·협상일치의 원칙에 의하여 원 근로계약을 변경할 수 있다.

(14) 합자기업, 주식제 참여 사업장에 파견된 근로자가 원 사용자와 근로관계를 보유하고 있는 경우에는 원 사용자와 근로계약을 체결하여야 한다. 원 단위는 합자기업, 주식제 참여와 근로계약 관련 내용의 노무계약을 체결할 때 근로자의 임금·보험·복리·휴가 등 대우를 명확히 하여야 한다.

(15) 임차(租賃)경영(생산), 하청(承包)경영(생산) 기업으로서 소유권이 변경되지 아니하고, 법인 명칭이 변경되지 아니한 경우 근로자와 근로계약을 체결할 때 당해 기업이 사용자가 된다. 임차계약 또는 하청계약에 의하여 임차인, 하청인이 당해 기업의 법정대표자거나 법정대표자의 수권자일 경우에는 당해 기업(사용자)을 대표하여 근로자와 근로계약을 체결할 수 있다.

(16) 사용자와 근로자가 근로계약을 체결할 경우 사용자가 근로계약을 작성할 수도 있고, 쌍방이 공동으로 작성할 수도 있다. 그러나 반드시 당사자 쌍방이 협상하여 합의한 다음에 체결하여야 한다. 근로자가 강제로 체결한 근로계약이나 합의를 거치지 아니한 근로계약은 무효근로계약이다.

(17) 사용자와 근로자간에 사실상 근로관계가 형성되었으나, 사용자가 고의로 근로계약 체결을 지연시킬 경우에는 노동행정부서가 이를 시정하여야 한다. 사용자가 이로 인하여 근로자에게 손해를 입힌 경우에는 노동부의 「노동법 근로계약 관련규정 위반 배상방법」(노부발 [1995] 223호)규정에 의하여 배상하여야 한다.

나. 근로계약의 내용

(18) 사용자가 근로자를 채용한 후 쌍방은 근로계약에 시용기간(試用期)을 약정할 수 있다. 시용기간은 근로계약기한에 포함되어야 한다.

(19) 시용기간은 사용자와 근로자가 상호 이해하고, 선택하기 위하여 약정하는 6개월 미만의 관찰기간으로 일반적으로 처음 취업하거나 재취업하는 근로자와 약정할 수 있다. 기존 고정공이 근로계약제로의 전환과정에서 사용자와 기존 고정공이 근로계약을 체결할 경우에는 시용기간을 약정하지 아니 할 수 있다.

(20) 기간의 정함이 없는(無固定期限, 이하 "무고정기한"이라 한다) 근로계약이란 종료기일이 없는 근로계약을 말한다. 사용자와 근로자가 평등·자율·협상일치의 원칙에 의하여 합의하면 처음 취업하거나, 또는 고정공에서 전환하는 경우 모두 무고정기한 근로계약을 체결할 수 있다.
무고정기한 근로계약에는 사용자가 근로계약 해지 시에 부담하여야 하는 근로자에 대한 보상의무를 회피하기 위하여 법정해지조건을 종료조건으로 약정할 수 없다.

(21) 사용자가 비준을 받아 농민을 모집한 경우 그 근로계약의 기한은 사용자와 근로자가 협상하여 확정한다.
광산의 갱내 및 기타 건강에 유해한 직종이나 직장에 근무하는 농민공은 정기 순환제를 실시하여야 하며 계약기한은 최장 8년을 초과할 수 없다.

(22) 노동법 제20조의 "동일 사업장에서 연속 만 10년 이상 근무"라 함은 근로자가 동일 사용자와 체결한 근로계약의 기한이 연속 10년이 된다는 것을 말하며, 근로계약 기한만료 후 근로자가 무고정기한 근로계약 체결을 요구할 경우 사용자는 그와 고정기한이 없는 근로계약을 체결하여야 한다. 고정공 전환에 대해서는 각지에 특수한 규정이 있는 경우에는 그 규정에 의한다.

(23) 사용자의 근로자 직업기능 훈련비용 지불과 근로자 위약 시 훈련비 배상은 근로계약에 약정할 수 있다. 그러나 근로자가 위약 시 부담하는 약정 훈련비와 배상금 기준은 노동부의 「노동법의 근로계약 관련규정 위반 배상방법」(노부발 [1995] 223호) 등 관련규정을 위반할 수 없다.

(24) 사용자는 근로자와 근로계약을 체결하면서 근로자로부터 그 어떤 형태로도 계약금·보증금(물) 또는 담보금(물)을 수취할 수 없다. 이상의 규정을 위반한 경우 노동부, 공안부, 전국총노동조합의 「외국투자기업과 사영기업의 노동관리를 강화하여 근로자의 합법적 권익을 실질적으로 보장하는 것에 관한 통지」(노부발 [1994] 118호)와 노동부 판공청의 「국유기업과 집단소유제 기업이 노부발 [1994] 118호 문건 중의 관련 규정을 참조하여 집행할 수 있는지 여부의 질의에 대한 회신」(노부발 [1994] 256호)의 규정에 의하여 공안부서와 노동행정부서가 사용자에게 근로자 본인에게 즉시 반환하도록 명한다.

다. 경제성 감원

(25) 노동법 제27조와 노동부의 「기업의 경제성 감원규정」(노부발 [1994] 447호) 제4조 규정에 의하여 사용자가 확실하게 감원하여야 할 경우에는 다음 절차에 의하여 진행하여야 한다.

① 30일 전에 노동조합 또는 전체 근로자에게 상황을 설명하고, 생산 경영상황 관련 자료를 제공하여야 한다.

② 감원방안을 제출하되, 방안의 내용에는 감원대상자 명부, 감원일시 및 실시절차, 법률, 법규규정과 단체협약 약정에 부합되는 감원대상자에 대한 경제보상 방법이 포함되어야 한다.

③ 감원방안에 대한 노동조합 또는 전체근로자의 의견을 청취하고, 방안을 수정하여 보완하여야 한다.

④ 감원방안 및 그에 대한 노동조합 또는 전체근로자의 의견을 해당지역 노동행정부서에 보고하고, 노동행정부서의 의견을 청취하여야 한다.

⑤ 사용자가 감원방안을 공식으로 공표하고, 감원대상자와 근로계약 해지 수속을 하며 관련 규정에 의하여 감원대상자 본인에게 경제보상금을 지급하는 동시에 감원증명서를 발급하여야 한다.

라. 근로계약의 해지와 무효 근로계약

(26) "근로계약의 해지"란 근로계약 체결 후 이행완료 전에 모종의 원인으로 근로계약의 일방 또는 쌍방당사자가 기한 전에 근로관계를 소멸시키는 법률행위를 말한다. 근로계약의 해지는 법정해지와 약정해지로 나뉜다. 노동법의 규정에 따르면 근로계약은 일방이 법적으로 해지할 수도 있고, 쌍방이 협상하여 해지할 수도 있다. 근로계약의 해지는 미 이행 부분에만 효력을 발생하며, 이미 이행한 부분에는 미치지 아니한다.

(27) 무효 근로계약은 체결한 근로계약이 법정조건에 부합하지 아니하여 당사자가 예기한 법률적 결과가 발생할 수 없는 근로계약을 말한다. 근로계약의 무효는 인민법원 또는 노동쟁의중재위원회가 확인하며 계약 당사자 쌍방이 결정할 수 없다.

(28) 근로자가 위법 범죄 혐의로 관련 기관에 수용되어 심사를 받거나 구류 또는 체포된 경우 사용자는 근로자의 인신의 자유가 제한된 기간에 잠시 근로계약의 이행을 중지할 수 있다.
근로계약 이행의 잠시 중지기간 동안 사용자는 근로계약에 규정한 의무를 지지 아니한다. 근로자에 대한 인신자유 제한이 잘못되었다는 것이 증명되었을 경우 근로계약 이행 잠시 중지기간에 근로자가 입은 손실은 「국가배상법」에 의하여 관련 부서에 배상을 요구할 수 있다.

(29) 근로자가 법적으로 형사책임을 추궁 받는 경우 사용자는 노동법 제25조에 의하여 근로계약을 해지할 수 있다.
"법적으로 형사책임을 추궁받는다"라 함은 인민검찰원에 의하여 기소가 면제된 경우, 인민법원에 의하여 처벌판결을 받은 경우, 인민법원이 형법 제32조에 의하여 형사처벌을 면제한 경우를 말한다.
근로자가 인민법원에 의하여 구금형, 3년 이하의 유기징역 집행유예 판결을 받은 경우 사용자는 근로계약을 해지할 수 있다.

(30) 노동법 제25조는 사용자가 근로계약을 해지할 수 있는 조항으로 설령 제29조가 규정하는 상황이라고 해도 근로자가 제25조가 규정하는 4가지 사항 중 하나에 해당된다면 사용자는 제25조 규정에 의하여 근로계약을 해지할 수 있다.

(31) 근로자가 노동교화를 받는 경우 사용자는 노동교화 사실에 근거하여 근로자와 근로계약을 해지할 수 있다.

(32) 근로자가 노동법 제31조 규정에 의하여 근로계약을 해지할 경우에는 30일 전에 서면형식으로 사용자에 통지하여야 한다. 30일이 지난 후 근로자는 사용자에게 근로계약 해지 수속을 제출할 수 있으며 사용자는 수속을 진행해야 한다. 만약 근로자가 근로계약을 해지함으로써 원 사용자에 경제손실을 야기한 경우 배상책임을 져야 한다.

(33) 근로자가 노동법의 규정 또는 근로계약의 약정을 위반하고 근로계약을 해지함으로써(예를 들면 자의로 이직) 사용자에 경제손실을 초래한 경우 노동법 제102조와 노동부의 「〈노동법〉 근로계약 관련 규정 위반 배상방법」(노부발 [1995] 223호)규정에 근거하여 배상책임을 져야 한다.

(34) 노동법 제25조에 규정한 상황을 제외하고 근로자의 질병 치료기간, 임신기, 출산시기, 수유기에 근로계약의 기한이 만료된 경우 사용자는 근로계약을 종료할 수 없다. 근로계약의 기한은 치료기간, 임신기, 출산시기, 수유기 만료까지 자동 연기되어야 한다.

(35) 장기간 병가를 신청한 근로자가 치료기간 만료 후 원래 작업에 종사할 수 있는 경우에는 근로계약을 계속 이행할 수 있다. 치료기간 만료 후 원래 작업에 종사할 수 없고 사용자가 별도로 배치한 업무에도 종사할 수 없는 경우에는 노동감정위원회가 산업재해 및 직업병으로 인한 신체장애 정도 감정기준을 참조하여 노동능력 감정을 진행한다. 1~4급으로 감정된 경우에는 퇴직해야한다. 근로관계를 해지하고 질병 또는 비업무상재해로 퇴직·사퇴하는 경우 상응한 대우를 받는다. 5~10급으로 감정되었을 경우에 사용자는 근로계약을 해지하고 규정에 따라 경제보상금과 의료보조비를 지급하여야 한다.

마. 근로계약 해지의 경제보상

(36) 사용자가 노동법 제24조, 제26조, 제27조 규정에 근거하여 근로계약을 해지할 경우 노동법 및 노동부의 「근로계약 위반·해지 경제 보상방법」(노부발 [1994] 481호)에 의하여 근로자에게 경제보상금을 지급하여야 한다.

(37) 「민법통칙」 제44조 제2항의 "기업법인 분리, 합병 시, 권리와 의무는 변경 후의 법인이 누리고 부담한다."는 규정에 의하여 사용자의 분리 또는 합병이 발생한 경우에는 분리 또는 합병 후의 사용자가 실정에 의거하여 원 사용자와 평등·자원·협상일치의 원칙에서 근로계약을 변경·해지 또는 재체결할 수 있다. 이런 상황에서의 근로계약 재체결은 원 근로계약의 변경으로 간주하며 사용자가 근로계약을 변경할 경우 근로자는 노동법 제28조에 의거하여 경제보상

을 요구할 수 없다.

(38) 근로계약의 기한이 만료되거나 당사자가 약정한 근로계약 종료 조건이 발생한 경우 근로계약은 즉시 종료되며 사업주는 근로자에게 경제보상금을 지급하지 아니할 수 있다. 국가에 다른 규정이 있는 경우에는 당해 규정에 의한다.

(39) 사용자가 노동법 제25조에 의거하여 근로계약을 해지한 경우 근로자에게 경제보상금을 지불하지 아니할 수 있다.

(40) 근로자가 노동법 제32조 제1항에 근거하여 근로계약을 해지한 경우 사용자는 경제보상금은 지급하지 아니하나 근로자의 실제 근무일 수에 의하여 임금을 지불하여야 한다.

(41) 원 고정공에 대하여 근로계약제를 실시하는 과정에서 기업의 유휴근로자가 퇴직하는 경우 기업의 동의를 받아 기업과 근로계약을 체결하지 아니할 수 있으며, 기업은 「국유기업 유휴근로자 배치규정」(국무원령 제111호, 1993년 공포)에 근거하여 근로자에게 일시불로 생계보조금을 지급하여야 한다.

(42) 정년퇴직 연령에 가까운 (관련 규정에 의하여 보통 5년 이내) 근로자가 근로계약 기한만료로 근로계약을 종료하는 경우 정년퇴직·조기퇴직 조건에 부합되면 정년퇴직·조기퇴직 수속을 할 수 있다. 정년퇴직·조기퇴직 조건에 부합되지 아니한 경우에는 근로계약을 종료한 후 규정에 의하여 실업구제금을 수령한다. 실업구제금 기한만료 후에도 취직하지 못한 경우에는 사회구제조건에 부합되면 규정에 의하여 사회구제금을 수령하고 정년연령에 도달하면 퇴직수속을 하고 양로보험금을 수령한다.

(43) 근로계약 해지 후 사용자는 규정에 부합되는 근로자에게 경제보상금을 지급하여야 한다. 근로자가 실업구제금을 수령한다는 이유로 경제보상금의 지불을 거부하거나 공제할 수 없다. 실업보험 기관도 근로자가 경제보상금을 수령한다는 이유로 실업구제금 지급을 중지하거나 적게 지급할 수 없다.

바. 개혁과정에 실시하는 근로계약제 관련 정책

(44) 경영난에 있는 기업의 근로계약 체결은 각각의 상황을 구분하여야 한다. 일부 경영손실 기업 중 정책성 적자인 기업으로 생산을 지속하며 임금을 지급할 수 있는 경우에는 노동법의 규정에 의하여 근로계약을 체결하여야 한다. 조업을 중지하거나 일부를 중지한 기업은 구체적인 상황에 근거하여 근로계약을 체결하고, 기업근로자의 기본 생활을 보장하여야 한다.

(45) 국유기업의 고정공 전환과정에서 근로자는 정당한 이유없이 일방적으로 사용자와 근로관계를 해지할 수 없다. 사용자도 근로계약제도를 실시한다는 이유로 근로자를 사퇴시키지 못한다.

(46) 기업내부에서의 간부 등용·초빙 문제에 대하여 노동법 규정은 사업장 내의 모든 직공(職工)을 근로자로 통칭하고, 동일 사업장 내에 각종 서로 다른 신분은 타파된다. 노동법 규정에 의하여 체결된 근로계약을 통해 근로자의 작업내용과 직무 등을 확정하여야 한다. 사용자가 업무수요에 근거하여 근로자의 일자리를 조절하여야 할 때에는 근로자와 협상하고 합의하여 근로계약의 관련내용을 변경할 수 있다.

(47) 각 사업장의 사정이 다르고 업무내용, 노동보수에 대한 규정이 매우 다르기 때문에 국가에서 통일적인 근로계약 표본을 제정하는 것은 적합하지 아니하다. 현재 각 지역, 각 업종에서 제정하여 기업에 추천하고 있는 근로계약 표본은 사용자와 근로자 쌍방에 일정한 지도적 의의를 갖고 있기는 하지만 사용자와 근로자에게 참고로 제공될 뿐이다.

(48) 노동부 판공청(辦公室)의 「근로계약제의 전면적인 실시와 관련한 몇 가지 문제의 지시 요청에 대한 회답」(노판발(勞辦發) [1995] 19호)의 규정에 의하여 각 지역의 기업들은 원 고정공과 근로계약을 체결할 때 근로자 중 노약자, 병자, 신체장애자의 합법적 권익을 보호하는데 유의하여야 한다. 근속연한이 비교적 오래되고 나이가 비교적 많은 근로자에 대하여는 노동법 제106조에 근거하여 각 지역에서 일시적인 과도기 성격의 정책을 제정할 수 있으며 구체적인 방법은 각 성, 자치구, 직할시에서 확정할 수 있다.

(49) 기업이 근로계약제를 전면적으로 실시한 후, 원 계약제 근로자와 당해 기업 내의 원 고정공은 동등한 대우를 받는다. 15% 임금수당의 지급 여부는 각 성, 자치구, 직할시 인민정부에서 노동법 제106조에 근거하여 근로계약제 실시절차를 제정할 때 규정할 수 있다.

(50) 현재 산업재해 보험 및 신체장애자 재활 취직제도가 완벽하게 수립되지 못한 상황에서 산업재해로 일부분 노동능력을 상실한 근로자에 대하여는 근로계약 만료 시에도 근로계약을 해지하지 못하며 원 단위에서 국가 관련 규정에 의하여 계속 의료 등 대우를 제공하여야 한다.

사. 단체협약

(51) 먼저 비국유기업과 현대기업제도 시범기업에서 단체협약제를 실시하고 경험을 쌓은 후에 점차 범위를 넓히도록 하여야 한다.

(52) 국유기업이 도급제를 실시하면서 체결한 "공동담보계약(共保合同)"은 그 내용

이 단체협약 관련 노동법, 관련 법률, 법규 및 규약의 규정에 부합할 경우에는 집체합동 수속 규정에 의하여 심사·등록 수속을 한다. 노동법, 관련 법률, 법규 및 규약의 규정에 부합되지 아니한 경우에는 적극적으로 여건을 조성하여 점진적으로 규범화한 단체협약으로 이행하여야 한다.

3. 임금

가. 최저임금

(53) 노동법에서 "임금"이란 사용자가 국가 관련 규정 또는 근로계약의 약정에 따라 직접 통화(貨幣)로 근로자에게 지급하는 노동보수로서 일반적으로 시간급, 성과급, 상여금, 수당, 보조비, 연장근로수당 및 특수상황에서 지급하는 임금 등을 포함한다. "임금"은 근로자의 노동수입의 주요 구성부분이다. 다음 각 호의 노동수입은 임금범위에 속하지 아니한다.

① 장례·위로금·경제보조비, 생계보조비, 계획출산보조비 등 사용자가 근로자에게 지급하는 사회 보험·복지비용

② 사용자가 근로자 본인에게 지급하는 작업복, 해독제, 청량음료비 등 노동보호비용

③ 국가 규정에 의하여 임금총액에 설정하지 아니한 각종 노동보수 및 국가 규정에 의하여 지불하는 창조발명상금, 국가성화(星火, 지방 및 중소기업 진흥을 위한 시상)상금, 자연과학상금, 과학기술 진보상금, 합리적 건의 및 기술개선 상금, 중화기능대상 등 기타 노동수입, 그리고 원고료, 강의료, 번역료 등

(54) 노동법 제48조의 "최저임금"이란 근로자가 법정근로시간 내에 정상적 근로의무를 이행했다는 전제 하에서 그의 사용자가 지급하는 최저 노동보수를 말한다. 최저임금에는 연장근로시간의 임금보수, 통화로 지급하는 주택보조비와 사업주가 지급하는 식사보조비, 제2교대 근무, 야간근무, 고온·저온·갱내·유독·유해 등 특수작업환경 및 조건하의 수당, 국가의 법률, 법규, 규정에 규정한 사회보험 복지 대우는 포함하지 아니한다.

(55) 노동법 제44조의 "근로자의 정상근로시간 임금"이란 근로자가 근로계약에 규정한 본인의 직무(직위)에 대응하는 임금을 말한다. 근로계약제가 보급단계에 있는 현 상황에서 상기 규정의 집행이 어려운 사업장에 대하여는 지방 또는 업종별 노동부처가 노동부의 「〈임금지불 잠정규정〉 관련 문제에 대한 보충규정」(노부발 [1995] 226호)에서 규정한 전체적인 원칙에 위배되지 아니하는 전제 하에서 과도적인 방법을 제정할 수 있다.

(56) 근로계약에 당사자 쌍방이 약정한 근로기준량(勞動定額) 또는 하청임무(承包任務)를 근로자가 수행하지 못한 경우, 사용자는 근로자에게 최저임금기준보다 낮은 임금을 지급할 수 있다는 조항은 법률적 효력을 갖지 못한다.

(57) 근로자와 사용자가 근로관계를 형성하거나 체결한 후, 수습·숙련·견습기간에 법정 근로시간 내 정상적인 노동을 제공한 경우에 소속 사업주는 최저임금 기준 이상의 임금을 지급하여야 한다.

(58) 기업에서 정리해고(下崗)된 근로자에 대하여 기업은 해당 지방정부의 관련 규정에 의하여 생계비를 지급하여야하며 생계비는 최저임금표준보다 적을 수 있다. 정리해고 근로자가 재취직한 경우 기업은 생계비 지급을 중지하여야 한다. 여성 근로자가 출산, 수유 등의 이유로 장기 휴가를 신청한 경우 그 법정 휴가기간에는 법에 의하여 출산수당을 수령한다. 출산보험에 가입하지 아니한 기업은 기업이 원 임금을 지급한다.

(59) 근로자가 질병이나 비업무상 부상으로 인한 치료기간은 규정된 의료기간 내에 기업이 관련 규정에 의하여 병가임금 또는 질병구제비를 지급하여야 하고, 병가임금 또는 질병구제비는 당지 최저임금표준보다 낮을 수 있으나, 최저임금표준의 80%보다 낮을 수 없다.

나. 연장근로시간의 임금보수

(60) 매일 8시간, 매주 44시간 또는 40시간 미만의 기준 근로시간제를 실시하는 기업 및 비준을 받고 근로시간 종합계산제를 실시하는 기업은 노동법 규정에 의하여 근로자에게 연장근로시간에 대한 임금보수를 지급하여야 한다. 전체 근로자에 대하여 근로계약제를 실시하는 기업의 일반 관리인원(부정 시 근로시간제를 실시하는 인원은 제외)이 연장근로시간의 비준을 받고 연장 근로한 경우에는 연장근로시간의 임금보수를 지불할 수 있다.

(61) 시간급임금제를 실시하는 근로자의 일급임금은 그 본인의 월 임금 기준을 월 평균 근무일(매주 40시간 근로시간제를 실시할 경우에는 21.16일, 매주 44시간 근로시간제를 실시할 경우에는 23.33일)로 나누어 계산한다.

(62) 근로시간 종합계산제를 실시하는 기업근로자의 근무일이 주 휴일일 경우에는 정상적인 작업에 속한다. 근무일이 법정휴가일인 경우에는 노동법 제44조 제3호 규정에 의하여 근로자에게 임금보수를 지불하여야 한다.

다. 기업의 임금지불정책

(63) 기업이 근로자의 임금을 공제하거나 이유 없이 체불한 경우 노동감찰부서는 노동법 제91조와 노동부의 「근로계약 위반 및 해지 경제보상방법」 제3조, 「〈중화인민공화국 노동법〉 행정처벌방법」 제6조에 의하여 처리하여야 한다.

(64) 경제난에 봉착한 기업이 노동부의 「임금지급 잠정규정」(노부발 [1994] 489호)을 집행하는데 확실하게 어려움이 있는 경우에는 다음 각 호의 규정에 의하여 집행하여야 한다.

① 「국유기업의 근로자와 정년퇴직·이직자의 기본 생활보장사업을 잘할 것에 대한 통지」(국발(國發) [1993] 76호)의 "기업이 임금을 지불하기 확실하게 어려운 경우에는 근로자들의 기본 생활비를 지급하여야 하고, 구체적인 기준은 각 지역과 부서의 실정에 근거하여 확정한다"는 규정

② 「국유기업 유동자금 대출 관련 긴급통지」(은전(銀傳) [1994] 34호)의 "지방정부의 재정보조를 통하여 기업 주관부서가 가능한 한 일부 자금을 부담하고, 은행이 일부 대출금을 부담하여 공동으로 근로자의 기본생활과 사회의 안정을 보장하여야 한다"는 규정

③ 「국유기업 유휴근로자 배치규정」(국무원령 제111호, 1993년 공포)의 "기업은 근로자들에게 일정기간 휴가를 주고, 휴가기간에는 기업이 생계비를 지급한다"는 규정.

4. 근로시간과 휴가

가. 근로시간 종합계산

(65) 비준을 받고 근로시간을 종합 계산제로 시행하는 사용자는 각기 주·월·분기·연도 등을 주기로 근로시간을 종합 계산할 수 있다. 그러나 일평균 근로시간과 주평균 근로시간은 반드시 법정기준 근로시간과 기본적으로 같아야 한다.

(66) 시장경쟁 중에서 외부요소의 영향으로 생산 활동이 불균형한 기업의 일부 근로자는 노동행정부서의 엄격한 심사를 받아 근로시간 종합계산제 방법을 참조하여 실시할 수 있다. 단, 사용자는 적절한 방식을 채택하여 근로자의 휴식·휴가 권리와 생산·작업 임무 수행을 보장하여야 한다.

(67) 비준을 받고 부정시 근로시간제를 실시하는 근로자는 노동법 제41조에 규정한 일 연장근로시간 기준과 월 연장근로시간 기준의 제한을 받지 아니한다. 그러나 사업장은 탄력적 근로시간 등 적당한 작업 및 휴식 방식을 취하여 근로자의 휴식·휴가 권리와 생산·작업 임무수행을 보장하여야 한다.

(68) 기준 근로시간제를 실시하는 기업은 노동법 제41조 규정에 의하여 연장근로시간을 엄격하게 집행하여야 하며, 연장근로시간을 분기나 연도별로 종합계산해서는 안 된다.

(69) 중앙직속기업, 기업화관리를 실시하는 공공기관이 부정시 근로시간제, 근로시간 종합계산제 등 기타 작업 및 휴식 방법을 취할 경우에는 국무원 업종주관부처의 심사를 거쳐 국무원 노동행정부서의 비준을 받아야 한다. 지방업체가 부정시 근로시간제, 근로시간 종합계산제 등 기타 작업 및 휴식 방법을 취할 경우에는 성, 자치구, 직할시 인민정부 노동행정부서가 심사·비준 방법을 제정하고 국무원 노동행정부서에 보고하여 등록하여야 한다.

나. 연장근로시간

(70) 휴식일에 근로자를 작업에 배치할 경우 우선 동등한 시간의 휴식을 주어야 하고, 그렇지 못할 때에는 노동법 제44조 제2호의 규정에 의하여 연장근로시간의 임금보수를 지급하여야 한다. 법정휴가일(신정·구정·노동절·국경절)에 근로자를 작업에 배치한 경우 노동법 제44조 제3호에 의하여 근로자의 연장근로시간의 임금보수를 지급하여야 한다.

(71) 협상은 기업이 근로시간을 연장하는 절차이다(노동법 제42조와 「노동부의 〈근로자의 근로시간에 관한 국무원의 규정〉 관철에 대한 실시방법」 제7조의 규정은 제외한다). 기업에서 확실하게 생산 수요에 의하여 근로시간을 연장하여야 할 경우에는 노동조합 및 근로자와 협상하여야 한다. 협상 후 기업은 노동법이 한정한 시간 내에서 근로시간을 연장할 수 있다. 기업이 법률, 법규를 위반하여 근로자에게 근로시간 연장을 강요할 경우 근로자는 거절할 권리가 있다. 이로 인하여 분규가 발생할 경우에는 노동쟁의 처리기관에 제기하여 처리할 수 있다.

다. 휴가

(72) 신근로시간제를 실시한 후에 기업근로자에게 원래 있던 연차휴가제는 계속 실시한다. 국무원에서 새로운 규정을 시달하기 전까지 기업은 1991년 6월 5일부 「근로자 휴가문제에 관한 중공중앙, 국무원의 통지」에 의하여 근로자에 대한 휴가를 실시할 수 있다.

5. 사회보험

(73) 기업이 파산한 경우 기업파산관련 국가규정에 의하여 재산 청산 및 토지 양도 소득에서 실제 수요에 의하여 사회보험료와 근로자 재취업 배치비를 지출하여야 한다. 지출한 양로보험료와 실업보험료는 당지 사회보험기금 수탁기관과 노동부문 취업서비스기관이 접수하며 정년 이직·퇴직자의 양로보험료와 실업자에 대한 보험료를 지급한다.

(74) 기업의 유휴근로자, 장기휴가자, 장기병가자, 외부파견자, 임금을 받으면서 학업

을 병행하는 자에 대하여는 규정에 의하여 원 소속업체와 개인이 사회보험료를 납부하여야 하고, 보험료 납부기간을 납부연한으로 계산한다.

(75) 사업장의 전체 근로자가 근로계약제를 실시한 후 근로자가 사업장 내 제도 이행과정에서 원래의 일자리에서 간부(기술)직으로 전환한 근로자나 원 간부(기술)직에서 근로자 직으로 전환한 근로자의 정년퇴직 연령과 조건은 현재 국가 규정에 의하여 집행한다.

(76) 노동부의 「기업근로자 질병 또는 비업무상 상해 의료기간 규정」(노부발 [1994] 479호)과 노동부의 「〈기업근로자 질병 또는 비업무상 상해 의료기간 규정〉 관철과 관련한 통지」(노부발 [1995] 236호)에 의하여 근로자가 질병에 걸리거나 비업무상 상해로 부상을 입은 경우에는 당사자의 실제 근속연한과 당해 기업 근무연한을 근거로 3~24개월의 의료기간을 받을 수 있다. 특수질병(악성종양, 정신병, 중풍 등)에 걸린 근로자로 24개월 이내에 완치될 수 없는 경우에는 기업과 소재지 노동부서의 비준을 거쳐 의료기간을 적정하게 연장할 수 있다.

(77) 근로자의 산재(工傷) 대우는 국가에서 새로운 산재보험법률(工傷保險法律)이나 행정법규를 공표하기 전까지는 각 기업에서 「노동보험조례」 및 관련 정책규정을 집행하여야 하며, 현지 정부에서 산재보험제도 개혁을 실시한 경우에는 지역의 신 규정을 적용하여야 한다. 자영업체 근로자의 산재보험(工傷保險)은 기업근로자에 대한 규정을 참조하여 집행한다. 국가기관, 공공기관, 사회단체 근로자의 공상보험은 지방인민정부의 산재보험 개혁범위에 포함된 경우에는 지방정부의 규정에 의하여 집행한다.

(78) 근로자가 직업병에 걸린 경우에는 1987년에 위생부 등이 공표한 「직업병 범위 및 직업병환자 처리방법에 대한 규정」과 별첨한 "직업병 명세표"([87] 衛防 제60호)에 의하여 처리하여야 한다. 즉 직업병 진단기관에서 확진하여 「직업병 진단증명서」를 발급하고, 노동행정부서가 그에 근거하여 산재를 인정하고, 동시에 사용자 또는 사회보험기금 수탁기관에 통지하여 관련 공상보험 대우를 받게 한다. 근로자가 업무상 재해를 입은 경우 노동행정부서가 기업의 공상사고보고 및 당사자의 신청에 근거하여 공상인정을 하며, 사회보험기금 수탁기구 또는 사용자가 공상보험 관련 대우를 제공한다. 직업병 또는 업무상 재해로 인한 신체장애자에 대하여는 지방 노동감정위원회에서 노동부의 「근로자의 공상 및 직업병에 따른 신체장애 정도 감정기준」(노험발(勞險發) [1992] 6호)에 의하여 장애 등급 및 간호의뢰정도를 평가한다. 노동감정위원회의 장애등급 및 간호의뢰정도에 대한 결론은 의학적 검사와 진찰 결과를 기술적 근거로 한다.

(79) 근로자가 업무상 재해 또는 직업병에 걸린 경우 사용자는 국가와 지방정부의 규정에 의하여 산재사고보고 또는 직업병진찰기구의 확진을 받아 직업병보고를 하여야 한다. 사용자와 근로자는 규정에 의하여 소재지 노동행정부서에 보고할 권한이 있다. 사용자가 공상 또는 직업병을 감추거나 보고하지 아니한 경우 노동조합과 근로자가 노동행정부서에 보고할 수 있다. 노동행정부서의 확인을 받은 후 사용자 또는 사회보험기금 수탁기관은 공상보험대우를 보충하여 주어야 한다.

(80) 근로자가 산재 또는 직업병에 대한 노동행정부서의 확인의견에 불복할 경우 법에 의하여 행정심판(行政復議) 또는 행정소송을 제기할 수 있다.

(81) 직업병 또는 산재를 인정받은 후 근로자가 신체장애등급 및 간호의뢰정도에 대한 노동감정위원회의 감정결론에 불복할 경우 법에 의하여 행정심판 또는 행정소송을 제기할 수 있다. 노동능력 감정결론에 의한 의학적 검사·진찰 결과에 대하여 이의가 있는 경우에는 재진찰을 요구할 수 있으며, 재진찰 절차는 각 성, 자치구, 직할시 노동감정위원회가 규정한다.

6. 노동쟁의

(82) 사용자와 근로자간에 노동쟁의가 발생한 경우 근로계약 체결여부를 막론하고 사실상 근로관계가 존재하고 노동법의 적용범위와 「중화인민공화국 기업노동쟁의처리조례」의 수리범위에 부합하면 노동쟁의중재위원회는 수리하여야 한다.

(83) 근로계약의 감정·인증은 노동행정부서가 근로계약의 진실성과 합법성을 검사·증명하는 행정감독조치로서 특히 근로계약제를 전면적으로 실시하는 초기에 필요하다. 노동행정부서는 사용자와 근로자가 근로계약의 감정·인증을 진행하도록 권장하고 제창한다. 노동쟁의중재위원회는 근로계약의 감정·인증을 거치지 아니하였다는 이유로 관련 노동쟁의 사건을 수리하지 아니할 수 없다.

(84) 국가기관, 공공사업조직, 사회단체와 당해 사업장의 근로자 및 기타 근로계약관계를 체결한 근로자 간에, 개인사업자(個體工商戶)와 직원·도제 간에, 그리고 군대, 무장경찰부대의 공공사업조직, 기업과 군적(軍籍)이 없는 근로자 간에 발생한 노동쟁의는 노동쟁의 수리범위에 부합되기만 하면 노동쟁의중재위원회는 수리하여야 한다.

(85) "노동쟁의 발생일"이라 함은 당사자가 그의 권리가 침해당한 것을 알았거나 알았어야 할 날짜를 말한다.

(86) 「중화인민공화국 상업은행법」에 근거하여 상업은행은 기업법인이다. 상업은행과 그 근로자에게는 「노동법」, 「중화인민공화국 기업 노동쟁의처리조례」 등 노동법률, 법규 및 규칙을 적용한다. 상업은행과 그 근로자간의 쟁의가 노동쟁의에 속하고, 수리범위에 속하기만 하면 노동쟁의중재위원회는 수리하여야 한다.

(87) 노동법 제25조 제3호의 "중대한 손실"은 기업이 내부규칙에 정하여야 하고, 전국적으로 통일된 해석을 하기 어렵다. 사용자가 이를 이유로 근로계약을 해지함으로 근로자와 노동쟁의가 발생, 당사자가 노동쟁의중재위원회에 중재를 신청한 경우 노동쟁의중재위원회는 기업의 유형, 규모, 손해정도 등 상황에 근거하여 기업이 규정한 "중대 손실"을 인정한다.

(88) 노동감찰은 노동법이 노동행정부서에 부여한 직책이고, 노동쟁의 중재는 노동법이 각급 노동쟁의중재위원회에 부여한 기능이다. 사용자나 업종별 단체는 노동감찰기관이나 노동쟁의중재위원회를 설립하지 못하며 노동행정부처 노동감찰기관의 파견기관이나 노동쟁의중재위원회의 파견기관도 설립할 수 없다.

(89) 노동쟁의 당사자가 기업노동쟁의조정위원회에 조정을 신청하는 경우 당사자의 신청일로부터 중재신청시효는 중지되며 기업노동쟁의조정위원회는 30일 이내에 조정을 종료하여야 한다. 즉 종료기간은 최고 30일을 초과할 수 없다. 당사자의 신청시효는 조정 종료일로부터 계속 계산한다. 조정이 30일을 초과한 경우에는 신청시효는 30일 후의 첫 번째 날부터 계속 계산한다.

(90) 노동쟁의중재위원회의 사무기구는 수리하지 아니한 중재신청에 대하여 매 건마다 중재위원회에 보고하고 상황을 설명하여야 한다. 중재위원회가 수리하여야 한다고 인정한 경우에는 즉시 당사자에게 통지하여야 한다. 당사자가 신청에서부터 수리하는 기간은 시효 중지로 간주하여야 한다.

7. 법률책임

(91) 노동법 제91조의 함의는 다음과 같다. 사용자가 제91조에 규정된 제1호 내지 제3호의 1에 해당하는 권리침해를 한 경우에 노동행정부서는 사업자에게 근로자의 임금보수와 경제보상을 지급하도록 명하고, 동시에 배상금 지급을 명할 수 있다. 만약 사용자가 제91조에 규정된 제4호 권리침해 행위를 한 경우, 즉 근로계약을 해지하고 법에 의하여 근로자에게 경제보상을 지급하지 아니한 경우에는 임금보수 지급문제가 존재하지 아니하므로 노동행정부서는 사용자에게 근로자에 대한 경제보상을 지불할 것을 명하고, 배상금 지급도 명할 수 있다.

(92) 사용자가 다음 각 호의 1에 해당하는 행위를 한 경우에는 노동법 제101조의 "이유 없이 저지한" 행위로 인정하여야 한다.

① 노동감독검사 직원이 사업장 내부(노동현장 포함)에 들어가 감독검사하지 못하도록 저지한 행위

② 사건의 진상을 숨기고 거짓증거를 제시하거나 증거를 은닉·소멸한 행위

③ 관련 자료 제공을 거부한 행위

④ 노동행정부서가 제출한 문제에 대하여 규정된 일시와 지점에서의 해석과 설명을 거부한 행위

⑤ 법률, 법규 및 규칙에 규정한 기타 행위

8. 법률적용

(93) 노동부, 대외무역경제합작부의 「외국투자기업 노동관리규정」(노부발 [1994] 246호)과 노동부의 「근로계약 위반, 해지 경제보상방법」(노부발 [1994] 481호)의 근로계약 해지 관련 경제보상규정은 일치한다. 246호 문건의 "생계보조비"는 노동법 제28조에서 말하는 경제보상을 구체화한 것이고, 481호 문건 중의 "경제보상금"과 동일한 개념으로 간주하여야 한다.

(94) 노동부, 대외무역경제합작부의 「외국투자기업 노동관리규정」(노부발 [1994] 246호)과 노동부의 「〈중화인민공화국 노동법〉 위반 행정처벌 방법」(노부발 [1994] 532호) 중 기업이 근로자에게 당지 최저임금기준보다 낮은 임금을 지급한 경우의 배상금기준, 근로시간 연장에 대한 벌금기준, 노동감찰 직원의 감독검사권 행사를 저지한 것에 대한 벌금기준 등의 규정이 일치하지 아니한 경우에는 동등한 효력을 갖는 법률규범은 신법을 우선 시행한다는 원칙에 의하여 노동부의 노부발 [1994] 532호의 규정을 집행하여야 한다.

(95) 노동부의 「기업 최저임금규정」(노부발 [1993] 333호)과 노동부의 「〈중화인민공화국 노동법〉 위반 행정처벌 방법」(노부발 [1994] 532호) 중 임금체불 및 국가의 최저임금기준보다 낮게 지급하는 것에 대한 배상금기준이 일치하지 않으므로 노동부의 노부발 [1994] 532호 규정에 의하여 집행하여야 한다.

(96) 노동부의 「〈중화인민공화국 노동법〉 위반 행정처벌 방법」(노부발 [1994] 532호)은 행정처벌행위와 처벌기준을 규정하지 아니하였는바, 기타 노동행정 규칙(規章)이나 지방정부의 규칙이 정한 경우에는 관련 규정에 의하여 집행한다.

(97) 노동법을 위반한 사용자에 대하여 노동행정부서는 노동법률, 법규 및 규칙에 의하여 처리할 권한이 있다. 사용자가 노동행정부서의 행정처벌 결정에 불복하여 법정 기한 내에 제소하거나 행정심판을 신청하지 아니하고, 행정처벌결정을 집행하지 아니한 경우 노동행정부서는 행정소송법 제66조에 근거하여 인민법원에 강제집행을 신청할 수 있다. 노동행정부서가 법에 의하여 인민법원에 강제집행을 신청할 때에는 집행신청서와 그 근거가 되는 법률문서, 기타 제출하여야 할 자료를 제출하여야 한다.

(98) 법률, 법규, 규칙 및 기타 규범성 문건을 적용할 때에는 다음 각 호의 원칙에 의한다.

① 법률의 효력이 행정법규나 지방법규보다 더 우선한다. 행정법규나 지방법규의 효력이 부서의 규칙이나 지방정부의 규칙보다 우선한다. 부서의 규칙이나 지방정부의 규칙의 효력이 기타 규범성 문건보다 높다.

② 동등한 효력을 가진 문건을 적용할 경우 신 법률이 구 법률에 우선한다. 신 법규가 구 법규에 우선한다. 부서 규칙과 지방정부 규칙의 효력이 기타 규범성 문건에 우선한다.

(99) 「법규 및 규칙 등록규정」(국무원령 제48호, 1990년 공포)에 의하면 "지방인민정부 규칙과 국무원부서 규칙 간에, 또는 국무원부서 규칙 상호간에 모순되는 경우에는 국무원 법제국이 조정한다. 조정이 이루어지지 아니한 경우에는 국무원 법제국이 의견을 제출, 국무원에 보고하여 결정한다." 지방노동행정부서가 노동부의 규칙과 국무원 기타 부서의 규칙 또는 지방정부의 규칙이 모순되는 것을 발견한 경우에는 상황을 노동부에 보고하고, 노동부가 국무원 법제국에 보고하여 조종 또는 결정을 실시한다.

(100) 지방 또는 업종 노동부서가 노동부의 규칙 간에, 기타 규범성 문건 간에 또는 규칙과 기타 규범성 문건 간에 서로 모순되는 것을 발견한 경우에는 일반적으로 "신 문건의 구 문건 우선" 원칙을 적용하고, 동시에 노동부의 해석을 요청하여야 한다.

노동보장 감찰조례

(劳动保障监察条例)

[시행 2004. 12. 1], [국무원령 제423호, 공포 2004. 10. 26]

제1장 총칙

제1조 노동사회보장(이하 노동보장)법률, 법규, 규칙을 집행하고 노동보장 감찰 사업을 규범화하며 근로자의 합법적 권익을 보호하기 위하여 노동법 및 관련 법률에 근거하여 이 조례를 제정한다.

제2조 기업과 개인사업자(이하 "사용자"라 한다)에 대한 노동보장감찰 실시에 이 조례가 적용된다. 직업소개기관, 직업훈련기관, 직업기능심사검증기관에 대한 노동보장감찰은 이 조례에 근거하여 집행된다.

제3조 국무원 노동보장 행정부서에서 전국의 노동보장감찰 사업을 주관한다. 현급 이상 지방 각급 인민정부 노동보장 행정부서는 행정구역 범위의 노동보장 감찰 사업을 주관한다. 현급 이상 각급 인민정부 관련 부서는 각자 직책에 따라 노동보장 행정부서의 노동보장 감찰 사업을 지원, 협조한다.

제4조 현급, 구(區)가 설치된 시급 인민정부 노동보장 행정부서는 감찰관련 법 집행 조건에 부합되는 조직에 위탁하여 노동보장 감찰을 실시할 수 있다. 노동보장 행정부서 및 위탁을 받아 노동보장감찰을 실시하는 조직의 노동보장 감찰원은 상응하는 심사 혹은 시험을 통해 채용된다. 노동보장감찰증서는 국무원 노동보장 행정부서의 감독 하에 발급한다.

제5조 현급 이상 지방 각급 인민정부는 노동보장감찰 업무를 강화해야 한다. 노동보장감찰에 소요되는 비용은 해당정부의 재정예산에 포함한다.

제6조 사용자는 반드시 노동관계법률, 법규, 규칙을 준수해야하며 노동보장 감찰에 응하고 협조하여야한다.

제7조 각 급 노동조합은 법에 따라 근로자의 합법적 권익을 보호하고 사용자의 노동보장법률, 법규, 규칙 준수 상황에 대해 감독한다.
노동보장 행정부서는 노동보장감찰 사업과정에서 노동조합의 의견과 건의를 청

취해야한다.

제8조 노동보장감찰은 공정, 공개, 고효율, 대민 봉사의 원칙을 따른다.
노동보장감찰 실시는 교육과 처벌을 병행하고 사회적인 감독을 병행한다.

제9조 어떠한 조직이나 개인은 노동보장 법률, 법규, 규칙을 위반한 행위에 대해 노동보장 행정부서에 신고할 권리가 있다.
사용자가 근로자의 노동보장 합법권익을 침해했다고 생각될 때 근로자는 노동보장 행정부서에 신고할 권리가 있다.
노동보장 행정부서는 신고자를 위해 비밀을 지켜야한다. 신고가 사실일 경우 노동보장법률, 법규, 규칙을 위반한 행위를 엄중하게 조사 처리하는데 단서와 증거를 제공한 신고자를 장려한다.

제2장 노동보장 감찰 직책

제10조 노동보장 행정부서는 노동보장감찰을 실시하며 아래 직책을 이행한다.

1. 노동보장 법률, 법규, 규칙을 홍보하고 사용자가 집행하도록 감독한다.
2. 사용자의 노동보장 법률, 법규, 규칙 준수 상황을 검사한다.
3. 노동보장 법률, 법규, 규칙 위반 행위에 대한 적발과 신고를 수리한다.
4. 노동보장 법률, 법규, 규정을 위반한 행위를 법에 따라 시정 및 조사 처리한다.

제11조 노동보장 행정부서는 아래 사항에 대해 노동보장감찰을 실시한다.

1. 사업장의 내부 노동보장 규정제도 제정 상황
2. 사용자와 근로자의 근로계약 체결 상황
3. 사용자의 아동공(童工, 16세 미만) 고용금지 규정 준수 상황
4. 사용자의 여성근로자와 미성년근로자 특수 근로보호 규정 준수 상황
5. 사용자의 근무시간과 휴식, 휴가 규정 준수 상황
6. 사용자의 근로자 임금지불과 최저임금표준 집행 상황
7. 사용자의 각종 사회보험 가입과 사회보험료 납부 상황
8. 직업소개기관, 직업기능훈련기관, 직업기능심사 및 검증기관의 국가 관련 직업소개, 직업기능훈련 및 직업기능검증 규정 준수 상황
9. 법률, 법규가 규정한 기타 노동보장 감찰 사항

제12조 노동보장 감찰원은 법에 따라 노동보장감찰 직책을 이행하며 법률의 보호를 받는다.
노동보장 감찰원은 직무에 충실해야하고 공정하게 법을 집행하며 성실하고 청렴해야하며 비밀을 엄수해야한다.
어떠한 조직이나 개인도 노동보장 감찰원의 위법 · 규칙위반 행위에 대하여 노동보장 행정부서 혹은 관련 기관에 고발, 기소할 권리가 있다.

제3장 노동보장 감찰의 실시

제13조 사업장 노동보장감찰은 사업장 소재지의 현급 혹은 구(區)가 설치된 시급 노동보장 행정부서에서 관할한다.
상급 노동보장 행정부서는 필요 시 하급 노동보장 행정부서 관할 안건에 대해 조사 처리한다.
노동보장 행정부서는 노동보장감찰 관할과 관련하여 발생한 쟁의에 대해 상급 노동보장 행정부서의 관할지정을 요청한다.
성, 자치구, 직할시 인민정부는 노동보장감찰 관할에 관한 구체적인 방법을 제정한다.

제14조 노동보장감찰은 일상 순찰 · 검사, 사업장에서 요구에 따라 제출한 서면자료 심사 및 신고, 고발 접수 등의 형식으로 진행한다.
노동보장 행정부서가 사용자가 노동보장법률, 법규, 규칙을 위반했다고 판단할 경우 즉시 조사를 거쳐 등록하여야한다.
노동보장 행정부서 혹은 노동보장감찰을 위탁받은 조직은 신고, 고발 우편함 혹은 전화를 개설하여야한다.
노동보장법률, 법규, 규칙을 위반한 행위로 인하여 발생한 집단민원사건에 대해서는 노동보장 행정부서가 관련 부서와 함께 신속히 처리해야한다.

제15조 노동보장 행정부서가 노동보장감찰을 실시할 때에는 다음 각 호의 조사 혹은 검사조치를 취할 권리가 있다.

1. 사업장의 근로현장에 들어가서 조사를 진행하는 경우
2. 조사 · 감사 사항에 대해 관련인원에게 질문하는 경우
3. 사용자에 조사 · 검사 사항 관련 문서자료 및 해석과 설명을 요청하고 필요 시 조사질문서 송부할 경우
4. 기록, 녹음, 녹화, 사진 혹은 복사 등 방식을 취하여 관련 상황과 자료를 수집하는 경우
5. 회계사무소에 위탁하여 사용자의 임금지불, 사회보험료 납부 상황에 대해 심사하는 경우
6. 법률, 법규에 규정된 노동보장 행정부서가 취할 수 있는 기타 조사 · 검사 조치를 취하는 경우

노동보장 행정부서는 사실이 명확하고 증거가 확실하며, 현장에서 처리할 수 있는 노동보장 법률, 법규, 규칙을 위반한 행위에 대해서는 현장에서 시정시킬 권리가 있다.

제16조 노동보장 감찰원이 조사 및 검사를 진행 할 때에는 2명 이하여서는 안되며 노동보장감찰 표지를 부착하고, 노동보장감찰증명을 제시하여야한다.
노동보장 감찰원이 처리하는 노동보장감찰 사항이 본인 혹은 친속과 직접적인 이해관계가 있을 경우에는 반드시 회피해야 한다.

제17조 노동보장 행정부서의 노동보장 법률, 법규, 규칙을 위반한 행위에 대한 조사는 입건한 날로부터 60일 근무일 내에 종료하여야한다. 상황이 복잡한 안건에 대해서는 노동보장 행정부서 책임자의 승인을 얻어 근무일 30일까지 연기할 수 있다.

제18조 노동보장 행정부서는 노동보장법률, 법규, 규칙 위반행위에 대해 조사 · 검사 결과에 따라 다음 각 호에 따라 처리한다.

1. 법에 의해 행정처벌을 받아야할 행위에 대해서 법에 따른 행정 처벌을 결정한다.
2. 시정해야할 행위를 시정하지 않은데 대해서는 시정을 명령하거나 상응한 행정처리 결정한다.
3. 경위가 경미하고 수정했을 경우 입건을 취소한다.

위법안건이 노동보장감찰 사항에 속하지 않을 경우 즉시 관련 부서에 이첩하여 처리하도록 하며 범죄 관련 안건인 경우 법에 의해 사법기관으로 이첩하여야한다.

제19조 노동보장 행정부서는 노동보장법률, 법규, 규칙을 위반한 행위에 대한 행정처벌이나 행정처리 결정을 내리기 전에 사용자의 진술, 해명을 청취해야 한다. 행정처벌이나 행정처리 결정을 내릴 경우 사용자에게 법에 의해 행정 재심의를 신청하거나 행정소송을 제기할 권리가 있음을 알려 주어야한다.

제20조 노동보장 법률, 법규, 규칙을 위반한 행위가 2년 내 노동보장 행정부서에 의해 발견되지 않고 또한 신고, 고발되지 않았을 경우 노동보장행정 부서는 더 이상 조사처리하지 않는다.

상기 기한은 노동보장 법률, 법규, 규칙을 위반한 행위가 발생한 날로부터 계산한다. 노동보장 법률, 법규, 규칙을 위반한 행위가 연속되거나 지속상태인 경우 행위가 종료되는 날로부터 계산된다.

제21조 사용자가 노동보장 법률, 법규, 규칙을 위반하여 근로자가 피해를 입은 경우 법에 의한 배상책임을 부담한다. 근로자와 사용자 간 배상관련 쟁의가 발생한 경우 국가의 노동쟁의 처리 유관규정에 따라 처리한다.

노동쟁의 처리 절차를 거쳐 해결해야할 사항이나 이미 노동쟁의 처리 절차에 따라 조정, 중재 혹은 이미 소송을 제기한 사항에 대해서는 노동보장 행정부서는 신고자에게 노동쟁의 처리 혹은 소송절차에 따라 처리된다는 것을 고지해야한다.

제22조 노동보장 행정부서는 사용자의 노동보장 법률준수 증명기록부(勞動保障守法誠信檔案)를 마련해야한다. 사용자가 중대한 노동보장법률, 법규, 규칙 위반 행위를 한 경우 관련 노동보장 행정부서는 이를 사회에 공표한다.

제4장 법률책임

제23조 사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 경우 노동보장 행정부서는 시정을 명령하고 피해근로자 1인당 1,000위안 이상 5,000위안 이하의 기준에 따라 벌금을 부과한다.

1. 여성근로자를 갱내 근로, 국가에서 규정한 제4급 육체노동강도에 해당한 노동, 기타 여성근로자 종사금지 노동분야에 종사시킨 행위
2. 여성근로자의 생리기간 중 높은 곳, 저온, 찬물 작업을 시키거나 국가 규정 제3급 육체노동 강도의 노동에 종사시킨 경우.
3. 여성근로자의 임신기간 중 국가 규정 제3급 육체노동 강도의 노동에 종사케 하거나 임신기간 종사금지 노동에 종사시킨 경우
4. 임신 7개월 이상의 여성근로자에게 야근 혹은 근무시간을 연장시키는 경우
5. 여성근로자의 출산휴가가 90일 미만일 경우
6. 만 1살 미만의 영아수유기 중인 여성근로자를 국가 규정 제3급 육체노동 강도의 노동을 시키거나 수유기 중에 금지 된 기타 근로를 시키는 경우 및 근무시간을 연기하거나 야근을 시킬 경우
7. 미성년근로자를 갱내근로, 유독 · 유해한 곳에서 일을 시키거나 국가 규정 제4급 육체강도 노동 혹은 미성년근로자 종사금지 근로를 시킬 경우
8. 미성년근로자에 대한 정기 건강진단을 실시하지 않은 경우

제24조 사용자와 근로자의 근로관계가 법에 따른 근로계약체결 관계가 아닌 경우 노동보장 행정부서에서 시정을 명령한다.

제25조 사용자가 노동보장법률, 법규, 규칙을 위반하여 근로자 근무시간을 연장할 경우 노동보장 행정부서는 이에 대해 경고조치하고 기한 내에 시정하도록 명령하는 동시에 피해근로자 매 인당 100위안 이상 500위안 이하 기준에 따라 벌금을 부과할 수 있다.

제26조 사용자가 다음 각 호의 행위에 해당하는 경우 노동보장 행정부서는 기한 내에 근로자의 임금보수, 근로자 임금이 현지 최저임금기준보다 낮은 경우 그 차액 및 근로계약 해제 시의 경제보상금을 기한 내에 지불하도록 명령하며 기한을 넘겨 지불하지 않을 경우 사용자에게 지불금액의 50% 이상 100% 이하의 기준으로 근로자에게 배상금을 추가 지불하도록 명령한다.

1. 근로자의 임금보수를 부당하게 공제하거나 체불하는 경우
2. 근로자에게 지불하는 임금이 현지 최저임금 기준보다 낮은 경우
3. 근로계약 해제 시 근로자에게 법적 경제보상금을 지불하지 않는 경우

제27조 사용자가 사회보험운영기관에 지불하여야할 사회보험료 액수를 신고할 때, 임금총액 혹은 근로자 수를 허위로 신고한 경우 노동보장 행정부서는 이를 시정하도록 명령하는 동시에 허위 신고한 임금액의 1배 이상 3배 이하의 벌금을 부과한다.

사회보험 대우 혹은 사회보험기금 지출을 편취한 경우 노동보장 행정부서가 이를 반납하도록 명령하는 동시에 편취금액의 1배 이상 3배 이하의 벌금을 부과한다.

범죄가 성립될 경우 법에 따라 형사책임을 추궁한다.

제28조 직업소개기관, 직업훈련기관, 직업기능심사·검증기관에서 국가 관련 직업소개, 직업훈련, 직업기능심사 및 검증규정을 위반했을 경우 노동행정부서는 이의 시정을 명령하고 위법소득을 몰수하는 동시에 10,000위안 이상 50,000위안 이하의 벌금을 부과한다. 경위가 엄중할 경우 허가를 취소한다.
노동보장 행정부서의 허가를 받지 않고 직업소개, 직업훈련, 직업기능심사·검증에 종사하는 조직에 대해 노동보장 행정부서, 공상행정관리부서가 국가 관련 무허가경영조사처리단속규정에 따라 조사 · 처리 및 단속을 한다.

제29조 사용자가 「중화인민공화국노동조합법」을 위반하여 다음 각 호의 하나에 해당되는 경우 노동보장 행정부서는 이의 시정을 명령한다.

1. 근로자들의 법에 따른 노동조합가입 및 조직을 방해하거나 상급노동조합이 근로자들의 노동조합설립에 대한 지원 및 지도를 방해하는 경우
2. 법에 따라 직책을 이행하는 조합원을 부당하게 전근시켜 불이익을 주거나 보복을 하는 경우
3. 근로자의 노동조합활동 참가를 이유로 근로계약을 해제하는 행위
4. 조합원이 법에 따라 직책을 이행한 것을 이유로 근로계약을 해제하는 행위

제30조 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우 노동보장 행정부서는 시정을 명령한다. 제1항, 제2항, 제3항에 해당하는 경우 2,000위안 이상 20,000위안 이하 벌금을 부과한다.

1. 이 조례에 근거한 노동보장 행정부서의 노동보장감찰을 이유 없이 거부 · 방해하는 경우
2. 노동보장 행정부서의 요구에 따라 서면자료를 제출하지 않고 사실을 숨기며 위증을 제출하거나 증거를 인멸하는 행위
3. 노동보장 행정부서에서 시정을 명령했음에도 불구하고 시정하지 않거나 노동행정부서의 행정처리 결정을 거부하고 이행하지 않는 행위
4. 제보자, 신고자에게 불이익을 주거나 보복하는 행위

상기 규정을 위반하여 치안관리 위반에 해당하는 경우 공안기관에서 법에 따라 처벌을 하며, 범죄가 성립될 경우 법에 따라 형사책임을 추궁한다.

제31조 노동보장 감찰원의 직권남용, 직무소홀, 부정행위 혹은 직책 이행 과정에서의 상업비밀 누설행위에 대해서는 법에 따라 행정처벌을 부과하고 범죄가 성립될 경우 형사책임을 추궁한다.
노동보장 행정부서와 노동보장 감찰원이 위법하게 직권을 행사하여 사용자 혹은 근로자의 합법적 권익을 침해한 경우 법에 따라 배상책임을 진다.

제32조 기타 행정법규에 이 조례에 언급된 노동보장 감찰사항에 관한 별도규정이 있을 경우, 별도규정에 따른다.

제5장 부칙

제33조 무면허 영업 혹은 법에 의해 영업면허를 말소당한 상태에서 근로자를 고용한 경우 노동보장 행정부서는 이 조례에 근거하여 노동보장감찰을 실시하는 동시에 공상행정관리부서에 통보하여 조사 및 단속하도록 한다.

제34조 국가기관, 공공사업기관, 사회단체에서의 노동보장 법률, 법규, 규칙 집행상황에 대해 노동보장 행정부서는 이 조례에 따라 노동감찰을 시행한다.

제35조 근로안전보건 감독조사는 위생 부서, 안전생산감독관리 부서, 특수종류 설비 안전감독관리 부서 등 관계 부서에서 관련 법률, 행정법규 규정에 따라 집행한다.

제36조 이 조례는 2004년 12월 1일부터 시행한다.

노동보장감찰조례 실시에 관한 약간규정

(关于实施《劳动保障监察条例》若干规定)

[시행 2005. 2. 1], [노동사회보장부령 제25호, 공포 2004. 12. 31]

제1장 총칙

제1조 「노동보장감찰조례」을 실시하고, 노동보장 감독행위를 규범하기 위해 이 규정을 제정한다.

제2조 노동보장 행정부서와 소속 노동보장 감찰기구는 기업과 개인사업자(이하 "사용자(用人單位)"라 한다)의 노동보장법률, 법규 및 규정(이하 "노동보장법률"이라 한다)을 준수하는 상황에 대해 감찰을 하며, 이 규정을 적용한다. 직업소개기관, 직업기능훈련기관, 기업능력 시험감정기관에 대해 노동보장감찰을 진행하고, 이 규정에 따라 집행한다. 국가기관, 공공사업기관, 사회단체가 집행하는 노동보장법률 상황에 대해 노동보장 감찰을 진행하고, 노동보장 행정부서의 직책에 따라 이 규정을 집행한다.

제3조 노동보장 감찰은 공정, 공개, 효율, 시민편리의 원칙을 준수한다.
노동보장 행정처벌 실시는 사실에 근거하고, 법률을 기준으로 하며, 교육과 처벌을 병행하고, 사회의 감독을 받는다.

제4조 노동보장 감찰은 회피제도을 실행한다.

제5조 현(縣)급 이상 노동보장 행정부서가 설립한 노동보장감찰 행정기관과 노동보장 행정부서는 법에 따라 노동보장감찰을 실시하는 조직(이하 "노동보장감찰기구"라 총칭한다)에 노동보장감찰 관리 업무를 위탁한다.

제2장 일반규정

제6조 노동보장 행정부서가 사업장과 그 근로 장소의 일상에 대해 순시 및 검사를 하는 경우, 연간 및 중장기 계획을 세우고, 중점 검사범위를 확정하는 동시에 현장검사 규정에 따라 진행해야 한다.

제7조 노동보장 행정부서는 사용자가 보고하고 제출한 관련 노동보장법률 준수 상황에 대한 서면자료에 대해 심사를 하며, 심사 중 발견한 문제에 대해 제때에 시정 및 조사 처리한다.

제8조 노동보장 행정부서는 노동보장법률 실시 중 존재하는 주요문제에 대해 전문적인 조사활동을 진행할 수 있으며, 필요시에는 관련 부서 혹은 조직과 공동으로 진행할 수 있다.

제9조 노동보장 행정부서는 제보, 신고를 받을 수 있는 우편함을 마련하고, 제보 및 신고 내용을 공개하며, 법에 따라 제보 및 신고 된 노동보장법률 위반행위에 대해 조사 처리한다.

제3장 수리와 입안

제10조 모든 조직 혹은 개인은 노동보장법률 위반행위에 대해 노동보장 행정부서에 제보할 권리를 가진다.

제11조 노동보장 행정부서는 제보자가 전하는 노동보장법률 위반 행위에 대해 법에 의거 조사 처리하고, 제보자를 위해 비밀을 유지하여야 한다. 제보가 사실일 경우, 노동보장법률의 중대 위반행위를 조사 및 처리에 대해 중요 단서와 증거를 제공한 제보자는 표창을 한다.

제12조 근로자는 사용자의 노동보장법률 위반과 기타 합법적인 권익 침해 행위에 대해 노동보장 행정부서에 고소할 권리가 있다. 동일한 사유로 야기된 집단고소에 대해 고소인은 대표를 추천하여 고발할 수 있다.

제13조 고소는 고소인이 노동보장 행정부서에 고소장(投訴文書)을 제출해야 한다. 서면으로 작성하기 곤란하다면 구두로 고소할 수 있으며, 노동보장 감찰기구는 이를 기록하고, 고소인은 서명한다.

제14조 고소장은 다음 각 호의 내용을 명기해야 한다.

1. 고소인의 성명, 성별, 연령, 직업, 근무지, 주소와 연락방법, 피고소 사업장의 명칭, 주소, 법정대표인 혹은 주요 책임자의 성명, 직책
2. 노동보장 합법권익이 침해를 받은 사실과 고소 요청 사항

제15조 다음 각 호에 해당하는 고소에 대해 노동보장 행정부서는 고소인에게 노동쟁의처리 혹은 소송 절차에 대해 고지해야 한다.

1. 노동쟁의처리 절차를 거쳐 해결해야 하는 경우
2. 이미 노동쟁의처리 절차에 따라 조정 및 중재가 신청된 경우
3. 이미 노동쟁의소송이 제기된 경우

제16조 다음 각 호에 해당하는 사용자의 노동보장법률 위반으로 근로자에게 손해를 야기하여 근로자와 사용자 간에 배상에 대한 분쟁이 발생한 경우 국가의 노동쟁의처리 관련 규정에 따라 처리한다.

1. 사용자가 제정한 근로규칙 및 제도가 법률, 법규를 위반하여 노동자에게 손해를 야기한 경우
2. 사용자가 여성근로자와 미성년근로자에 대한 보호규정을 위반하여 여성근로자와 미성년근로자에게 손해를 야기한 경우
3. 사용자가 효력이 없는 계약을 체결하여 근로자에게 손해를 야기한 경우
4. 사용자가 위법적으로 노동계약을 해지하거나 고의로 근로계약 체결을 지연하여 노동자에게 손해를 야기한 경우
5. 법률, 법규 및 규칙 등이 규정하는 사용자의 노동보장법률을 위반하는 기타 행위가 노동자에게 손해를 야기한 경우

제17조 노동자 혹은 사용자와 사회보험 운영기관 사이에서 발생한 사회보험 행정쟁의는 「사회보험행정쟁의처리방법(社會保險行政爭議處理辦法)」에 따라 처리한다.

제18조 다음 각 호의 조건에 부합하는 고소에 대해 노동보장 행정부서는 고소 접수일부터 5업무일 내에 법에 의거 수리하고, 수리한 날에 입안하고 조사 처리한다.

1. 노동보장 법규를 위반한 행위가 2년 내에 발생한 경우
2. 명확한 피고소 사용자가 있고, 고소인의 합법적인 권익의 침해가 피고소 사용자의 노동보장법률 위반 행위로 인해 야기된 경우
3. 노동보장감찰의 직권범위에 속하며, 고소를 수리한 노동보장 행정부서의 관할인 경우

1.에 부합하지 않는 고소에 대해 노동보장 행정부서는 고소를 접수한 날부터 5업무일 내에 수리하지 않을 것을 결정하고, 고소인에게 서면으로 통지한다.
2.에 부합하지 않는 고소에 대해 노동보장 감찰기관은 고소인에게 고소내용을 보충할 것을 고지해야 한다.
3.에 부합하지 않는 고소에 대해, 즉 노동보장 감찰직권 범위에 속하지 않는 고소에 대해 노동보장 감찰기관은 고소인에게 고지한다. 노동보장 감찰직권 범위에 속하지만 고소를 수리한 노동보장 행정부서의 관할에 속하지 않는 고소에 대해서는 고소인이 유관 노동보장 행정부서에 제출할 것을 고지한다.

제19조 노동보장 행정부서는 일상 순시검사, 서면심사, 제보 등을 통해 사용자의 노동보장법률 위반 행위를 발견하여 조사처리의 필요성이 있을 경우, 적시에 입안하여 조사 처리해야 한다.
입안은 입안비준서를 작성하여 노동보장 감찰기관 책임자의 심사 비준을 받아야 한다. 노동보장 감찰기관 책임자가 비준한 날이 입안일이 된다.

제4장 조사와 검사

제20조 노동보장 감찰원은 조사 및 검사를 진행할 때 2인 이상이어야 한다. 노동보장 감찰기구는 그 중 한명을 주관노동보장 감찰원으로 지정해야 한다.

제21조 노동보장 감찰원은 사용자의 노동보장법률 준수 상황을 감찰할 때, 다음 각 호의 규정을 준수해야 한다.

1. 사업장에 진입할 때, 노동보장감찰 법 집행 표찰을 부착하고, 노동보장감찰 증서를 제시하며, 신분을 설명해야 한다.
2. 조사사항은 기록으로 남기며, 노동보장 감찰원과 피조사인(혹은 위탁 대리인)이 서명 혹은 인장을 남겨야 한다. 피조사인이 서명이나 인장을 거부할 경우, 거부 상황을 명기해야 한다.

제22조 노동보장 감찰원은 조사 및 검사 시, 다음 각 호의 의무를 진다.

1. 법에 의거 직책을 수행하고, 공정한 태도로 법을 집행한다.
2. 직책 이행 중 알게 된 상업적 비밀을 보호한다.
3. 제보자를 위해 비밀을 유지한다.

제23조 노동보장 감찰원은 노동보장 감찰을 실시할 때, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 회피해야 한다.

1. 본인이 사용자의 법정대표 혹은 주요 책임자의 근친인 경우
2. 본인 혹은 근친이 조사처리 하는 안건의 내용과 직접적인 이해관계가 있는 경우
3. 기타 원인으로 안건의 공정한 처리에 영향을 미칠 수 있는 경우

제24조 당사자가 노동보장 감찰원이 이 규정 제23조 규정에 의거 마땅히 회피해야 한다고 생각하는 경우, 노동보장 행정부서에 신청하여 회피를 요구할 권리가 있다. 당사자가 노동보장 감찰원의 회피를 신청할 때에는 서면형식으로 신청해야 한다.

제25조 회피결정은 신청을 접수한 날부터 3업무일 내에 결정해야 한다. 회피결정을 하기 전에 담당자는 안건의 조사처리를 중지해서는 안 된다. 회피신청에 대한 결정은 신청인에게 고지해야 한다.
담당자의 회피는 노동보장 감찰책임자가 결정한다. 노동보장 감찰기구 책임자의 회피는 노동보장 행정부서 책임자가 결정한다.

제26조 노동보장 행정부서는 노동보장 감찰을 실시할 때 다음의 조치를 취할 권리가 있다.

1. 사용자의 근로 장소에 진입하여 검사를 진행한다.
2. 조사, 검사 사항에 대해 관계자에게 문의할 수 있다.
3. 사용자에게 조사 및 검사와 관련된 서류자료 등을 요구하고, 필요시에는 조사 질의서를 발송할 수 있다.
4. 기록, 녹음, 녹화, 사진과 복제 등의 방식으로 관련 상황과 자료를 수집한다.
5. 사안이 확실하고, 현장에서 처리할 수 있는 노동보장법률, 법규 및 규정 위반 행위에 대해서는 현장에서 시정한다.
6. 공인회계사무소에 위탁하여 사용자의 임금지급, 사회보험비 납부 상황에 대해 검사할 수 있다.
7. 노동보장 행정부서가 취하는 기타 조사 및 검사 조치는 법률 및 법규로 규정한다.

제27조 노동보장 행정부서가 조사 및 검사를 할 때, 다음 각 호의 상황에서는 증거의 등록 및 보존 조치를 취할 수 있다.

1. 당사자가 증거를 위조, 변조, 훼손할 가능성이 있는 경우
2. 당사자 부당한 조치로 증거 멸실의 가능성이 있는 경우
3. 증거의 등록 및 보존을 하지 않으면 이후 확보하기 어려운 경우
4. 기타 증거 멸실의 가능성이 있는 경우

제28조 증거의 등록 및 보존 조치를 취할 때에는 다음 각 호의 절차에 따라야 한다.

1. 노동보장 감찰기관은 이 규정 제27조의 규정에 근거하여, 증거 등록 및 보존 신청을 제출하고 노동보장 행정부서 책임자에게 보고하고 비준을 받는다.
2. 노동보장 감찰원은 증거등록보존 통지서와 증거등록 명세서를 당사자에게 인도하고, 당사자는 접수 서명한다. 당사자가 서명 혹은 인장을 거부할 경우, 노동보장 감찰원은 상황을 명기한다.
3. 증거등록보존 조치를 취한 후, 노동보장 행정부서는 7일 내에 적절한 시기에 처리 결정을 하고, 기한 만료 후에는 증거등록보존을 해제하는 조치를 취해야 한다.

증거등록보존 기간에 당사자 혹은 관련 인원은 증거를 훼손하거나 이동시킬 수 없다. 노동보장 감찰기구와 노동보장 감찰원은 수시로 증거를 수집할 수 있다.

제29조 노동보장 행정부서가 노동보장 감찰을 실시하는 중 다른 지역에서 조사 및 증거를 수집하는 경우 현지 노동보장 행정부서에 조사 협조를 위탁할 수 있다. 위탁을 받은 부서의 조사협조는 양측이 상의하여 결정한 시간 내에 마무리해야 한다.

제30조 노동보장 행정부서는 노동보장법률 위반행위에 대한 조사를 입안한 날부터 60업무일 내에 완료해야 한다. 상황이 복잡할 경우 노동보장 행정부서 책임자의 비준을 거쳐 30업무일 연장할 수 있다.

제5장 안건처리

제31조 사용자의 노동보장법률 위반행위의 사실이 명확하고, 법정 처벌(처리)의 근거가 있는 경우, 현장에서 기일을 정해 시정명령을 하거나 현장에서 행정처벌 결정을 내릴 수 있다.
현장에서 기일을 정해 시정명령을 하거나 행정처벌을 결정하는 경우, 노동보장 감찰원은 정해진 양식과 일련번호를 기입한 기일 내 시정명령서 혹은 행정처벌결정서를 작성하여, 현장에서 당사자에게 교부한다.

제32조 현장에서 경고 혹은 벌금 처벌 등의 처분을 할 경우, 다음 각 호의 절차를 따라야 한다.

1. 구두로 당사자에게 위법행위의 기본 사실, 예정된 행정처벌, 근거 및 법적으로 누릴 수 있는 권리 등을 고지한다.
2. 당사자의 진술과 해명을 청취한다.
3. 기본 양식의 처벌결정서를 기입한다.
4. 현장 처벌결정서는 노동보장 감찰원이 서명하거나 인장을 한다.
5. 처벌결정서는 현장에서 당사자에게 교부하고, 당사자는 수령 서명을 한다.

노동보장 감찰원은 2일 내에 현장 시한부 시정명령과 행정처벌 결정서를 보관하고 소속 노동보장 행정부서가 공유할 수 있도록 한다.

제33조 현장에서 처리할 수 없는 위법 안건에 대해 노동보장 감찰원은 조사 및 증거 수집 후 개략적인 처리 건의를 제출하고, 안건 처리 및 비준에 관한 보고서를 작성해야 한다.
안건처리 및 비준에 관한 보고서는 피조사 단위의 명칭, 사건의 개요, 노동보장 법률 위반행위, 피조사 단위의 진술, 처리근거, 처리 건의 의견 등을 명확히 기입해야 한다.

제34조 노동보장법률 위반행위에 대해 행정처벌 혹은 행정처리 결정을 하기 전에 사용자에게 고지하고, 진술과 해명을 청취해야 한다. 법률, 법규에 따라 증언을 청취해야 하는 경우, 사용자에게 증언청취를 요구할 권리가 있음을 고지한다. 사용자가 증언 청취를 요구하는 경우, 노동보장 행정부서는 증언 청취를 진행해야 한다.

제35조 노동보장 행정부서는 노동보장법률 위반행위에 대해 조사 및 검사 결과에 근거하여 다음 각 호의 처리를 한다.

1. 법적으로 행정처벌을 받아야 하는 경우, 법에 의거 행정처벌 결정을 내린다.
2. 시정해야 하지만 아직 시정하지 않은 경우, 법에 의거 시정을 명령하거나 상응하는 행정처리 결정을 내린다.
3. 상황이 경미하고 이미 시정한 경우, 입안을 철회한다.

조사 및 검사를 거치고, 노동보장 행정부서가 위법 사실이 성립할 수 없음을 인정한 경우에도 입안을 철회해야 한다.

위법 안건이 노동보장 감찰사항에 해당되지 않음을 발견했을 경우, 제때에 관련 부문으로 이송하여 처리해야 한다. 범죄 혐의가 있는 경우, 법에 의거 사법기관으로 이송해야 한다.

제36조 노동보장감찰 행정처벌(처리) 결정서는 다음 각 호의 사항을 명기해야 한다.

1. 처벌(처리) 사업장의 명칭, 법정 대표자, 주소
2. 노동보장 행정부서가 인정하는 위법 사실과 주요 증거
3. 노동보장 행정처벌(처리)의 종류와 근거
4. 처벌(처리) 결정의 이행방식과 기한
5. 행정처벌(처리) 결정을 불복하는 경우, 행정재심사 신청 혹은 행정소송 제기의 절차와 기한
6. 처벌(처리) 결정을 내리는 행정기관 명칭과 처벌(처리) 결정을 내리는 날짜

노동보장 행정처벌(처리) 결정서는 노동보장 행정부서의 인장이 있어야 한다.

제37조 노동보장 행정부서의 입안 및 조사가 완료되면, 15 업무일 내에 행정처벌(행정처리 혹은 시정명령) 혹은 입안결정 철회를 해야 한다. 특수한 상황에서는 노동보장 행정부서 책임자의 비준을 거쳐 연장할 수 있다.

제38조 노동보장감찰 기한시정명령서, 노동보장 행정처리 결정서, 노동보장 행정처벌 결정서는 선고 후 현장에서 당사자에게 교부해야 한다. 당사자가 현장에 부재시, 노동보장 행정부서는 7일 내에 「중화인민공화국민사소송법(中華人民共和國民事訴訟法)」에 의거하여 노동보장 감찰 기한 시정명령서, 노동보장 행정처리 결정서, 노동보장 행정처벌 결정서를 당사자에게 송달해야 한다.

제39조 행정처벌, 행정처리 결정을 내리는 노동보장 행정부서는 결정이 부당하다는 것을 발견했을 경우, 제때에 수정하고 당사자에게 고지해야 한다.

제40조 노동보장 감찰안건이 종결되면 문서를 작성해야 한다. 문서자료는 최소 3년간 보존한다.

제41조 노동보장 행정처리 혹은 처벌 결정이 내려진 후, 당사자는 결정이 규정하는 기한 내에 이행을 해야 한다.

제42조 당사자가 노동보장 행정처리 혹은 처벌 결정에 불복하여 행정재심의를 신청하거나 행정소송을 제기한 경우, 행정처리 혹은 처벌 결정은 집행을 정지하지 않는다. 별도의 예외 규정이 있다.

제43조 당사자는 확실히 경제적으로 어려움이 있어, 벌금 납부를 연기하거나 분할 납부가 필요한 경우, 당사자의 신청과 노동보장 행정부서의 비준을 거쳐 잠정연기하거나 분할 납부 할 수 있다.

제44조 당사자가 노동보장 행정부서가 내린 행정처벌 결정, 근로자 임금보수 지급 명령, 배상금 혹은 사회보험비 징수 등 행정처리 결정에 대해 기한을 넘겨 이행하지 않을 경우, 노동보장 행정부서는 인민법원에 강제집행을 신청하거나 법에 의거 강제집행 할 수 있다.

제45조 법에 의거한 현장 징수하는 벌금 외에, 벌금 결정을 내린 노동보장 행정부서 및 노동보장 감찰원은 스스로 벌금을 징수해서는 안 된다. 당사자는 행정처벌 결정서를 받은 날부터 15일 내에 지정된 은행에 가서 벌금을 납부해야 한다.

제46조 지방 각급 노동보장 행정부서는 노동보장부의 관련 규정에 따라 담당 안건에 대해 통계를 작성하고, 서식에 따라 보고해야 한다.
지방 각급 노동보장 행정부서가 작성한 행정처벌 결정서는 10 업무일 내에 상급 노동보장 행정부서에 보고해야 한다.

제6장 부칙

제47조 영업증이 없거나 이미 법에 의해 영업이 취소된 상태에서 노동 고용을 한 경우, 노동보장 행정부서는 이 규정에 따라 노동보장 감찰을 실시한다.

제48조 이 규정은 2005년 2월 1일부터 시행한다. 기존의 「노동감찰규정(勞動監察規定)」(노부발 〔1993〕 167호), 「노동보장감찰규정(勞動保障監察規定)」(노부발勞部發〔1995〕457호), 「노동위법행위제보처리규정(處理擧報勞動違法行爲)」(노동부령 제5호, 1996년 12월 17일)는 동시에 폐지한다.

Ⅱ. 근로계약

1. 근로계약법 (劳动合同法)
2. 근로계약법 실시조례 (劳动合同法实施条例)
3. 베이징시 근로계약 규정 (北京市劳动合同规定)
4. 상하이시 근로계약 조례 (上海市劳动合同条例)
5. 베이징시, 외국기업 상주대표기구의 중국근로자 고용관리 규정
   (北京市人民政府关于外国企业常驻代表机构聘用中国雇员的管理规定)

근로계약법

(勞動合同法)

[시행 2008. 1. 1], [주석령 제65호, 공포 2007. 6. 29]

제1장 총칙

제1조 근로계약제도를 완비하고 근로계약을 체결하는 쌍방의 권리와 의무를 명확히 하며, 근로자의 합법적인 권리를 보호하고 조화롭고 안정적인 근로관계를 구축·발전시키기 위해 이 법을 제정한다.

제2조 중화인민공화국 국경 내의 기업, 개인경제조직, 민간 비영리단체(이하 "사업주" 혹은 "사용자"라 한다)가 근로자와 근로관계를 맺고 근로계약을 체결, 이행, 변경, 해지 또는 종료할 때 이 법을 적용한다.
국가기관, 공공기관, 사회단체와 근로관계를 맺는 근로자가, 근로계약을 체결, 이행, 변경, 해지 또는 종료할 경우 이 법에 의거 집행한다.

제3조 근로계약을 체결함에 있어 합법, 공평, 평등의사, 협의일치, 신의성실의 원칙을 준수해야 한다. 법에 의거 체결된 근로계약은 법률적 구속력을 갖게 되며, 사업주와 근로자는 근로계약에 약정된 의무를 이행해야 한다.

제4조 사용자는 법에 따라 노동규정제도를 수립·완비하여, 근로자가 근로의 권리를 누리고 근로의무를 이행할 수 있도록 보장해야 한다.
사용자가 근로자의 밀접한 이익에 직접 관계되는 노동보수, 근무시간, 휴식휴가, 안전위생, 보험복리, 근로자훈련, 노동규율 및 노동목표량 관리 등의 규정제도 또는 중대 사항을 제정·수정 또는 결정할 때에는 근로자대표대회 또는 전체 근로자의 토론을 거쳐 방안과 의견을 제시하고 노동조합(工會) 또는 근로자대표와 평등하게 협의 확정해야 한다.
규정제도와 중대사항의 결정 실시과정 중, 노동조합 또는 근로자는 부적당하다고 인식하는 경우, 사용자에게 문제제기하고 협의를 통해 수정, 개선할 권리가 있다. 사용자는 근로자의 밀접한 이익과 직접 관련되는 규정제도 및 중대 결정사항을 공시하거나 또는 근로자에게 고지해야 한다.

제5조 현급 이상의 인민정부 노동행정부서는 노동조합 및 기업 측 대표와 건전협력의 근로관계 3자 체제를 확립하고 노동관련 중대한 문제를 공동 연구 해결한다.

제6조 노동조합은 근로자가 사업주와 법에 의거한 근로계약을 체결하여 이행하고, 사용자와 단체협의 체제를 구축하여 근로자의 합법적인 권익을 보호할 수 있도록 지원하고 지도해야 한다.

제2장 근로계약의 체결

제7조 사용자가 근로자를 고용한 날부터 근로자와 근로관계가 성립된다. 사용자는 근로자명부를 작성하여 검사에 대비해야 한다.

제8조 사용자가 근로자를 모집·고용할 때, 근로자에게 작업내용, 근무조건, 근무장소, 직업상 위해, 안전생산 상황, 노동보수 및 근로자가 알고자 하는 기타 상황을 사실대로 고지해야 한다. 사용자는 근로계약 체결과 직접 관계있는 근로자의 기본 상황을 파악할 수 있는 권리가 있고 근로자는 사실대로 설명해야 한다.

제9조 사용자가 근로자를 모집·고용할 때, 근로자의 주민신분증 또는 기타 증명서를 압류해서는 안 되며, 근로자에게 담보제공을 요구하거나 또는 기타 명목으로 근로자로부터 재물을 수취해서는 안 된다.

제10조 근로관계 성립 시에는 서면 근로계약을 체결해야 한다. 근로관계가 이미 성립되어 있으나, 서면 근로계약이 미 체결된 경우는 고용일로부터 1개월 이내에 서면 근로계약을 체결해야 한다. 사용자와 근로자가 고용 전에 근로계약을 체결하는 경우, 그 근로관계는 고용 일부터 성립된다.

제11조 사용자가 고용과 동시에 서면 근로계약을 체결하지 않고, 또 근로자와 약정한 노동보수가 불명확한 경우, 새로 모집·고용된 근로자의 노동보수는 단체협약 규정의 기준에 따라 집행한다. 단체협약이 없거나 단체협약에 규정이 없는 경우, 「동일노동-동일보수(同工同酬)」를 실시한다.

제12조 근로계약은 고정기한 근로계약, 무기한 근로계약 및 일정업무 완성기한의 근로계약으로 나뉜다.

제13조 고정기한 근로계약은 사용자와 근로자가 계약종료 시간을 약정한 근로계약을 지칭한다. 사용자는 근로자와 협의일치를 통해 고정기한의 근로계약을 체결할 수 있다.

제14조 무기한 근로계약은 사용자와 근로자가 계약종료 시간을 약정하지 않은 근로계약을 지칭한다.

사용자는 근로자와 협의일치를 통해 무기한 근로계약을 체결할 수 있다. 다음 각 호의 하나에 해당하고 근로자가 근로계약의 계속체결이나 체결을 제의 또는 동의하는 경우, 근로자가 고정기한 근로계약을 제의하는 때를 제외하고, 무기한 근로계약을 체결해야 한다.

1. 근로자가 당해 고용조직에서 연속 만 10년을 근무한 경우
2. 사용자가 최초로 근로계약제도를 실시하거나 국유기업개편으로 새롭게 근로계약을 체결할 때에, 근로자가 해당 사업장에 연속 만 10년을 근무하고 또한 법정퇴직연령까지 10년 이내인 경우
3. 고정기한 근로계약을 연속 2회 체결하고 근로자가 이 법 제39조 및 제40조 제1호, 제2호 규정에 해당되지 않는 상황에서 근로계약을 계속 체결할 경우

사용자가 고용일로부터 만 1년 이내에 근로자와 서면 근로계약을 체결하지 않은 경우는 사용자와 근로자 간 무기한 근로계약이 체결된 것으로 간주한다.

제15조 일정업무 완성기한 근로계약은 사용자와 근로자가 특정 업무의 완성을 계약기한으로 약정하는 근로계약을 지칭한다.
사용자는 근로자와 협의일치를 통해 일정업무 완성을 기한으로 하는 근로계약을 체결할 수 있다.

제16조 근로계약은 사용자와 근로자가 협의일치하고, 사용자와 근로자가 근로계약서에 서명 또는 날인함으로서 효력이 발생된다.
근로계약서는 사용자와 근로자가 각 1부씩 보유한다.

제17조 근로계약은 아래 사항을 구비해야 한다.

1. 사업장의 명칭, 주소 및 법정대표자 또는 주요 책임자
2. 근로자의 성명, 주소 및 주민신분증 또는 기타 유효한 증명서 번호
3. 근로계약 기한
4. 업무내용 및 근무장소
5. 근무시간 및 휴식 · 휴가
6. 노동보수
7. 사회보험
8. 근로보호, 근로조건 및 직업위해예방
9. 법률, 법규규정에 따라 근로계약에 포함되어야 하는 기타사항

위에 규정된 필수 구비조항 외에도 사용자와 근로자는 근로계약서에 시용(수습)기간, 연수훈련, 비밀유지, 보충보험 및 복리대우 등 기타사항을 약정할 수 있다.

제18조 근로계약에 약정된 근로보수 및 근로조건의 기준에 대한 약정이 불명확하여 분쟁이 발생할 경우, 사용자와 근로자는 재협상을 할 수 있다. 협상이 타결되지 않을 경우 단체협약 규정을 적용한다. 단체협약이 없거나 단체협약에 근로보수규정이 없는 경우 동일노동-동일보수를 실시한다. 단체협약규정이 없거나 단체협약에 근로조건 등 기준이 규정되지 않은 경우 국가 유관규정을 적용한다.

제19조 시용기한은 근로계약 기한이 3개월 이상 1년 미만인 경우 1개월, 근로계약기간이 1년 이상 3년 미만일 경우 2개월, 3년 이상 고정기한 및 무기한 근로계약의 경우 6개월을 각각 초과할 수 없다.
동일 사용자는 동일 근로자와 1회에 한해 시용기간을 약정할 수 있다.
일정업무 완성기한 근로계약 또는 3개월 미만의 근로계약인 경우 시용기간을 약정하지 못한다.
시용기한은 근로계약기한에 포함된다. 근로계약이 시용기간만 약정한 경우 시용기간은 성립하지 않고 당해 기간은 근로계약기한으로 간주된다.

제20조 근로자의 시용기간 중 임금은 해당 사업장의 동일직위 최저임금, 또는 근로계약 약정 임금의 80%보다 낮으면 안 된다. 또한 사용자 소재지의 최저임금기준보다 낮으면 안 된다.

제21조 시용기간 중에 근로자가 이 법 제39조 및 제40조 제1호, 제2호 규정에 해당하는 경우를 제외하고, 사용자는 근로계약을 해지할 수 없다. 사용자가 시용기간 중 계약을 해지하는 경우, 근로자에게 이유를 설명해야 한다.

제22조 사용자가 근로자에게 연수훈련비용을 제공하여 전문 기술연수훈련을 실시하는 경우, 근로자와 협의서를 체결하여 복무기간을 약정할 수 있다.
근로자가 복무기간 약정을 위반한 경우, 약정에 따라 사용자에게 위약금을 지불해야 한다. 위약금 액수는 사용자가 부담한 연수훈련비용을 초과하지 못한다. 사용자가 근로자에게 지불을 요구하는 위약금은 복무기간 미 이행부분에 상응하는 연수훈련비용을 초과하지 못한다.
사용자와 근로자 간의 복무기간 약정은 정상적인 임금조정체계에 따른 근로자의 복무기간 중 근로보수 인상에 영향을 미치지 않는다.

제23조 사용자와 근로자는 근로계약 체결 시 사용자의 상업비밀 및 지적재산권 관련 비밀 사항에 대해 준수 약정을 체결할 수 있다.
비밀의 유지의무를 지닌 근로자에 대해, 사용자는 근로계약서, 또는 비밀준수협의서에 근로자와 경업(競業)제한(경쟁업종 취업제한)조항의 약정과 근로계약의 해지 또는 종료 후 경업제한기간 중 근로자에게 매월 경제보상금 지불을 약정할 수 있다. 근로자가 경업제한 약정을 위반한 경우, 약정에 따라 사용자에게 위약금을 지불해야 한다.

제24조 경업제한 인력은 사용자의 고급관리인력, 고급기술인력 및 기타 비밀유지 의무가 있는 인력에 국한한다. 경업제한의 범위, 지역, 기한은 사용자와 근로자가 약정하며 경업제한의 약정은 법률, 법규의 규정을 위반해서는 안 된다.
근로계약의 해지 또는 종료 후, 상기 규정된 인력은 해당 사용자와 동종 제품(同類産品)을 생산 또는 경영하거나 동종업무의 경쟁관계에 있는 다른 사업장에 취업할 수 없다. 또 개업을 통한 동종 제품의 생산 또는 경영, 동종업무종사에 제한을

받는다. 경업제한 기간은 2년을 초과할 수 없다.

제25조 이 법의 제22조 및 제23조에 규정된 상황 외에, 사용자는 근로자와 근로자가 부담하는 위약금을 약정할 수 없다.

제26조 아래의 근로계약은 무효 또는 일부 무효가 된다.

1. 사기, 협박, 또는 상대방의 위급함을 이용해 상대방의 진정한 의사에 반해 체결하거나 변경한 근로계약
2. 사용자가 자기의 법정 책임을 면제하고 근로자의 권리를 배제한 경우
3. 법률, 행정법규의 강제성 규정을 위반한 경우

근로계약의 무효 또는 일부 무효에 대해 분쟁이 있는 경우 노동쟁의중재기구 또는 인민법원이 확인한다.

제27조 근로계약의 일부 무효는 기타 부분의 효력에 영향을 미치지 아니하며 기타 부분은 여전히 유효하다.

제28조 근로계약이 무효로 확인되었으나 근로자가 이미 노동력을 제공한 경우, 사용자는 근로자에게 노동보수를 지불해야 한다. 근로보수의 금액은 사용자의 동일한 직위 또는 유사 직위 근로자의 근로보수를 참조하여 확정한다.

제3장 근로계약의 이행 및 변경

제29조 사용자와 근로자는 근로계약의 약정에 따라 각자의 의무를 이행해야 한다.

제30조 사용자는 국가규정 및 근로계약 약정에 따라, 적시에 정액의 노동보수를 지급해야 한다.
사용자가 노동보수의 연체 또는 약정된 금액을 지급하지 않은 경우, 근로자는 당지 인민법원에 지불명령을 신청할 수 있고, 인민법원은 법에 의거하여 지불명령을 내려야 한다.

제31조 사용자는 규정된 노동량(勞動定額) 기준을 엄격하게 집행해야 하며, 근로자에게 초과근무를 강요하거나 형태를 달리해서 강요해서는 안 된다. 사용자가 초과근무를 시킬 경우, 국가 유관규정에 따라 근로자에게 초과근무수당을 지불해야 한다.

제32조 근로자가 사업장 관리자의 규정을 위반한 지시나 위험한 작업 강제를 거부하는 경우 이는 근로계약의 위반으로 간주되지 않는다. 근로자는 생명안전과 신체건강을 위해하는 노동조건에 대해서 사용자에 문제제기, 고소 및 고발할 권리가 있다.

제33조 사업장의 명칭, 법정대표자, 주요 책임자 또는 투자자 등 사항이 변경되어도 근로계약의 이행에는 영향을 미치지 않는다.

제34조 사업장의 합병 또는 분할 등 상황이 발생하는 경우, 원 근로계약은 계속 유효하며, 근로계약은 그 권리 의무를 승계한 사용자가 계속 이행한다.

제35조 사용자는 근로자와의 협의일치에 의거하여 근로계약에 약정된 내용을 변경할 수 있다. 근로계약의 변경 시는 서면형식을 취해야 한다.
변경 후 근로계약서는 사용자와 근로자가 각각 1부씩 보유한다.

제4장 근로계약의 해지 및 종료

제36조 사용자와 근로자는 협의일치를 거쳐 근로계약을 해지할 수 있다.

제37조 근로자는 30일 전에 서면형식으로 사용자에 통지한 후 근로계약을 해지할 수 있다. 시용기간 내의 근로자는 3일 전에 사용자에게 통지하고 근로계약을 해지할 수 있다.

제38조 사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우, 근로자는 근로계약을 해지할 수 있다.

1. 근로계약 약정에 따른 노동보호와 노동조건을 제공하지 않는 경우
2. 노동보수 정액을 적시에 지급하지 않는 경우
3. 법에 의거한 근로자를 위한 사회보험료를 납부하지 않은 경우
4. 사업장의 규정제도가 법률, 법규규정을 위반하여 근로자의 권익에 손해를 끼친 경우
5. 이 법 제26조 제1항 규정에 해당하여 근로계약이 무효가 되는 경우
6. 법률, 행정법규에 근로자가 근로계약을 해지할 수 있도록 규정된 기타 상황

사용자가 폭력, 위협 또는 인신자유를 제한하는 불법적 수단으로 근로자에게 근로를 강요하거나, 또는 사용자가 규정을 위반하여 근로자의 인신 안전을 위태롭게 하는 위험한 작업을 지시하고 강제하는 경우, 근로자는 즉시 근로계약을 해지할 수 있으며, 사용자에게 사전 고지할 필요가 없다.

제39조 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우, 사용자는 근로계약을 해지할 수 있다.

1. 시용기간 중에 채용조건에 부합되지 않음이 증명된 경우
2. 사용자의 규정제도를 심각하게 위반한 경우
3. 중대한 직무상 과실, 사리(私利)추구와 부정행위로 사용자에 중대한 손해를 끼친 경우
4. 근로자가 동시에 다른 사용자와 근로관계를 맺음에 따라, 해당 사업장의 작업

임무 완수에 심각한 영향을 미치거나 또는 사용자가 지적해도 시정을 거부하는 경우

5. 이 법 제26조 제1항 제1호에 규정된 상황에 의거, 근로계약이 무효가 되는 경우
6. 법에 의거 형사책임을 추궁 받는 경우

제40조 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우, 사용자는 30일 전까지 서면형식으로 근로자 본인에게 통보하거나, 또는 근로자에게 1개월의 급여를 추가 지급 후 근로계약을 해지할 수 있다.

1. 근로자가 질병이나 비 산재 부상으로 인해 규정된 의료기간 만료 후에도 원래 업무에 종사할 수 없고, 또한 사용자가 변경해 준 업무에도 종사할 수 없는 경우
2. 근로자가 업무수행이 불가능하고, 연수훈련 또는 업무조정을 통해서도 여전히 업무를 수행할 수 없는 경우
3. 근로계약 체결 시 의거했던 객관적 상황에 중대한 변화가 발생하여 근로계약을 이행할 수 없게 되고, 사용자와 근로자 간 협의를 거쳤음에도 근로계약 내용의 변경에 대해 합의에 도달하지 못한 경우

제41조 아래의 상황 중 하나로 20인 이상 감원, 또는 20인 미만이지만 전체근로자의 10% 이상 감원이 필요한 경우, 사용자는 30일 전까지 노동조합 또는 근로자 전원에 대해 상황을 설명하고 노동조합 또는 근로자의 의견을 청취 후, 인력감원방안을 노동행정부서에 보고하고 감원을 행할 수 있다.

1. 기업파산법의 규정에 근거하여 기업 재생을 행하는 경우
2. 생산경영에 중대한 곤란이 발생한 경우
3. 기업의 생산전환, 중대 기술혁신 또는 경영방식 조정으로 근로계약의 변경을 행한 후에도 인력감원이 필요한 경우
4. 기타 근로계약체결 시 의거한 객관적인 경제상황에 중대한 변화발생으로 근로계약을 이행할 수 없는 경우

감원 시에는 다음의 근로자를 우선적으로 잔류시켜야 한다.

1. 사용자와 비교적 장기간의 고정기한 근로계약을 체결한 자
2. 무기한 근로계약 체결자
3. 가정 내 취업인원이 없거나 부양할 노인이나 미성년자가 있는 자

사용자가 본조 제1항 규정에 의거 감원하고, 6개월 이내에 다시 인력을 모집할 경우, 감원된 인력에 통지해야 하며, 동등조건하에서는 감원된 인력을 우선 고용해야 한다.

제42조 근로자가 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우, 사용자는 이 법의 제40조, 제41조의 규정에 따른 근로계약을 해지할 수 없다.

1. 직업병 위해작업에 종사하는 근로자가 이직 전에 건강검진을 받지 않았거나, 또는 유사직업병환자로 진단 또는 의학관찰 기간 중인 자
2. 본 사업장에서 직업병을 앓거나 또는 산업재해로 인해 노동능력을 상실하거나 일부 상실한 것이 확인된 경우
3. 질병 또는 비업무상 부상으로 규정된 치료기간 내에 있는 경우
4. 여성 근로자가 임신기, 출산기, 수유기인 경우
5. 당해 사업장에서 연속 근무기간이 만 15년이고 또 법정 퇴직연령까지 5년 미만인 경우
6. 법률, 행정 법규에 규정되어 있는 기타 상황

제43조 사용자가 근로계약을 해지할 경우 사전에 노동조합에 통지해야 한다. 사용자가 법률, 행정법규의 규정 또는 근로계약의 약정을 위반한 경우 노동조합은 사용자에 시정을 요구할 권리가 있다. 사용자는 노동조합의 의견을 검토하고, 그 처리결과를 서면으로 노동조합에 통지해야 한다.

제44조 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우, 근로계약은 종료된다.

1. 근로계약 기간이 만료된 경우
2. 근로자가 법에 따라 기본 양로보험 대우를 받기 시작하는 경우
3. 근로자가 사망하거나, 인민법원에 의해 사망 또는 실종선고가 내려진 경우
4. 사용자가 법에 의거 파산을 선고받은 경우
5. 사용자의 영업허가가 취소되거나 폐쇄, 해산명령을 받은 경우, 또는 사용자가 그 전에 해산을 결정한 경우
6. 법률, 행정법규에 규정된 기타 상황

제45조 근로계약이 만료되었으나, 이 법 제42조에 규정한 상황 중 하나에 해당될 경우, 근로계약은 관련 상황이 소멸될 때까지 종료시기가 계속 연기된다. 단, 이 법 제42조 제2호에 규정된 노동능력상실 또는 일부상실자의 근로계약 종료는 국가 산재(工傷)보험의 관련규정에 따라 집행한다.

제46조 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우, 사용자는 근로자에게 경제보상금을 지불하여야 한다.

1. 근로자가 이 법의 제38조 규정에 따라 근로계약을 해지하는 경우
2. 사용자가 이법 제36조 규정에 의거 근로자에게 근로계약해지를 제의하고 근로자와 협의일치를 통해 근로계약을 해지하는 경우
3. 사용자가 이 법 제40조 규정에 의거 근로계약을 해지하는 경우
4. 사용자가 이 법 제41조 제1항 규정에 의거 근로계약을 해지하는 경우
5. 사용자가 근로계약 약정조건을 유지하거나 또는 높였음에도 근로자가 계약갱신에 동의하지 않는 경우를 제외하고, 이 법 제44조 제1호 규정에 의거 고정기한 근로계약을 종료하는 경우
6. 이법 제44조 제4호, 제5호 규정에 의거, 근로계약을 종료하는 경우
7. 법률, 행정법규에 규정된 기타 상황

제47조 경제보상금은 근로자의 당해 사업장에서의 근속연한에 근거하여, 만 1년마다

1개월분의 임금을 기준으로 근로자에게 지불한다. 6개월 이상 1년 미만의 경우 1년으로 계산하고, 6개월 미만의 경우 반개월분 임금을 경제보상금으로 지불한다. 근로자의 월급이 사용자가 소재한 직할시나 구(區)가 설치되어 있는 시의 전년도 근로자 월 평균임금의 3배보다 높은 경우 지불되는 경제보상금의 기준은 근로자평균월급의 3배로 한다. 지불되는 경제보상금의 연한은 최고 12년을 초과하지 않는다.
이 조항에서 말하는 월 임금은 근로계약 해지 또는 종료 전 근로자의 12개월 평균임금을 말한다.

제48조 사용자가 이 법의 규정을 위반하여 근로계약의 해지 또는 종료하는 경우, 근로자가 계속하여 근로계약의 이행을 요구한다면 사용자는 계속하여 이행하여야 한다. 근로자가 근로계약의 계속 이행을 요구하지 않거나 또는 이미 근로계약의 계속 이행이 불가능한 경우, 사용자는 이 법 제87조 규정에 의거 배상금을 지급해야 한다.

제49조 국가는 근로자의 사회보험관계의 지역 간 이전 수속제도를 수립 정비하는 조치를 취한다.

제50조 사용자는 근로계약의 해지 또는 종료 시에 근로계약의 해지 또는 종료 증명서를 발급해야 하며, 또한 15일 이내에 근로자를 위해 인사서류(當案) 및 사회보험의 이전수속을 행하여야 한다.
근로자는 쌍방의 약정에 따라 업무를 인수인계 한다. 사용자가 이 법 관련규정에 의거 근로자에게 경제보상금을 지급해야 할 경우, 업무인계 종료 시에 근로자에게 지불해야 한다.
사용자는 이미 해지되거나 종료된 근로계약서류를 최소 2년 보존하여 검사에 대비해야 한다.

제5장 특별 규정

제1절 단체 협약

제51조 기업의 근로자 측은 사용자와의 평등한 협의를 통해, 노동보수, 근무시간, 휴식 · 휴가, 노동안전위생 및 보험복리 등 사항에 대해 단체협약을 체결할 수 있다. 단체협약초안은 근로자대표대회 또는 전체근로자에 제출되어 토론을 통해 통과되어야 한다.
단체협약은 노동조합이 기업근로자 측을 대표하여 사용자와 체결한다. 노동조합이 설립되지 않은 사업장에 대해서는 상급 노동조합의 지도하에 근로자가 추천하는 대표가 사용자와 체결한다.

제52조 기업근로자측은 사용자와 노동안전위생, 여성근로자 권익보호, 임금조정체계 등 전문항목별로 단체협약을 체결할 수 있다.

제53조 현급 이하 지역의 건축업, 채광업, 음식서비스업 등의 업종에서는 노동조합과 기업 측 대표가 업종별 단체협약, 또는 지역별 단체협약을 체결할 수 있다.

제54조 단체협약이 체결되면 노동행정부서에 송부해야 하며, 15일 이내에 노동행정부서가 이의를 제기하지 않으면 단체협약은 효력이 발생한다.
법에 따라 체결된 단체협약은 사용자와 근로자에게 구속력을 갖는다. 업종별, 지역별 단체협약은 당지 해당 업종, 해당 지역의 사용자와 근로자에 대해 구속력을 가진다.

제55조 단체협약의 근로조건 및 근로보수 등의 기준은 당지 인민정부가 규정한 최저기준보다 낮아서는 안 된다. 사용자와 근로자가 체결한 근로계약에서 근로보수와 근로조건 등 기준은 단체협약 기준보다 낮아서는 안 된다.

제56조 사용자가 단체협약을 위반하여 근로자의 노동권익을 침해한 경우, 노동조합은 법에 의거 사용자에게 책임을 지도록 요구할 수 있다. 단체협약의 이행으로 분쟁이 발생하고 협의일치를 통해 해결되지 않는 경우, 노동조합은 법에 의거 중재신청 또는 소송을 제기할 수 있다.

제2절 노무파견

제57조 파견사업주는 「회사법(公司法)」에 의해 설립되며, 등록자본금은 50만위안 이상이어야 한다.

제58조 파견사업주는 이 법에서 칭하는 "사용자"이며, 사용자로서 근로자에 대한 의무를 이행해야 한다. 파견사업주는 파견근로자와 근로계약을 체결하며, 이 법 제17조에 규정된 사항 외에 파견근로자의 사용사업주 및 파견기간, 업무직책 등 상황을 기재해야 한다.
파견사업주는 파견근로자와 2년 이상의 고정기한 근로계약을 체결하고 매월 노동보수를 지급해야 한다. 파견노동자의 업무가 없는 기간에도 파견사업주는 소재지 인민정부가 규정한 최저임금기준에 의거, 파견근로자에게 매월 보수를 지급해야 한다.

제59조 파견사업주는 노무파견형식으로 근로자를 사용하는 회사(이하 "사용사업주(用工單位)"라 한다)와 노무파견협의서를 체결해야 한다. 노무파견협의서는 업무와 인원수, 파견기한, 노동보수 및 사회보험비의 금액과 지불방식, 협의서 위반 시 책임을 약정해야 한다.
사용사업주는 업무의 실제 필요에 근거하여 파견사업주와 파견기한을 설정해야 하며, 연속적인 고용기간을 분할하여 여러 개의 단기 노무파견협의서를 체결해서는 안 된다.

제60조 파견사업주는 노무파견협의서의 내용을 파견근로자에게 고지할 의무가 있다.
파견사업주는 사용사업주와의 노무파견협의서에 근거하여 파견근로자에게 지불되는 노동보수를 가로채서는 안 된다.
파견사업주와 사용사업주는 파견근로자로부터 비용을 수취해서는 안 된다.

제61조 파견사업주가 다른 지역에 근로자를 파견할 경우, 파견근로자의 노동보수와 노동조건은 사용사업주 소재지의 기준에 따라 집행해야 한다.

제62조 사용사업주는 다음과 같은 의무를 이행해야 한다.

1. 국가의 근로기준을 집행하고 상응하는 근로조건과 노동보호의 제공
2. 파견근로자에 대한 업무의 요구사항과 노동보수 고지
3. 초과근무수당, 상여금 지불 및 업무와 관련한 복리대우 제공
4. 파견근로자에 대해 업무가 필요로 하는 연수훈련 시행
5. 계속 사용하는 경우, 정상적인 임금조정체계 적용

사용사업주는 파견근로자를 다른 사용사업주에 재차 파견해서는 안 된다.

제63조 파견근로자는 사용사업주의 근로자와 동일노동-동일보수의 권리를 향유한다. 사용사업주에 동일한 종류의 업무가 없을 경우, 사용사업주 소재지의 동일 업무 또는 유사 업무 근로자의 노동보수를 참조하여 확정한다.

제64조 파견근로자는 파견사업주 또는 사용사업주에서 법에 따라 노동조합에 가입하거나 또는 노동조합을 조직하여 자신의 합법적 권익을 지킬 권리가 있다.

제65조 파견근로자는 이법 제36조, 제38조 규정에 의거 파견사업주와 근로계약을 해지할 수 있다.
파견근로자가 이 법 제39조 및 제40조 제1호 제2호에 해당하는 경우, 사용사업주는 근로자를 파견사업주로 돌려보낼 수 있으며, 파견사업주는 이 법 관련규정에 의거 근로자와 근로계약을 해지할 수 있다.

제66조 노무파견은 일반적으로 임시적, 보조적, 또는 대체적인 업무에서 실시된다.

제67조 사용사업주가 파견사업주를 설립하여, 당해 사업장 또는 소속 사업장에 근로자를 파견해서는 안 된다.

제3절 비전일제 고용

제68조 비전일제(非全日制, 파트타임) 고용은 시간급 보수 계산을 위주로 하며, 근로자가 동일 사업장에서 일반적으로 평균 매일 4시간, 매주 누계 24시간을 초과하지 않는 고용형식을 의미한다.

제69조 비전일제 고용은 쌍방 당사자가 구두협의로 체결가능하다.

비전일제 업무에 종사하는 근로자는 하나 또는 하나 이상의 사용자와 근로계약을 체결할 수 있다. 단, 후에 체결한 근로계약이 앞에 체결한 근로계약의 이행에 영향을 주어서는 안 된다.

제70조 비전일제고용 쌍방 당사자는 시용기간을 약정할 수 없다.

제71조 비전일제고용 쌍방 당사자는 어느 일방이 수시로 고용종료를 통지할 수 있다. 고용을 종료할 경우 사용자는 근로자에게 경제보상을 하지 않는다.

제72조 비전일제 근로자의 시급보수기준은 사업장 소재지 인민정부가 규정한 최저시급 임금기준보다 낮아서는 안 된다.
비전일제 근로보수 결산지불은 최장 15일을 초과해서는 안 된다.

제6장 감독검사

제73조 국무원 노동행정부서는 근로계약제도 실시의 감독관리 책임을 진다.
현급 이상 지방정부 노동행정부서는 해당 행정구역 내 근로계약제도 실시의 감독관리 책임을 진다.
현급 이상 각급 지방정부 노동행정부서는 근로계약제도 실시의 감독관리 업무에 있어 노동조합과 기업 측 대표 및 유관 업종 주관부문의 의견을 청취해야 한다.

제74조 현급 이상의 인민정부 노동행정부서는 법에 따라 아래의 근로계약 제도 실시 상황에 대한 감독검사를 진행해야 한다.

1. 사용자가 제정한 근로자의 밀접한 이익에 직접 관계되는 규장제도 및 그 집행 상황
2. 사용자와 근로자 간 근로계약의 체결과 해지 관련 상황
3. 파견사업주 및 사용사업주의 노무파견 관련규정 준수 상황
4. 사용자의 근무시간 및 휴식 · 휴가 규정에 관한 국가 규정 준수 상황
5. 사용자의 근로계약에 약정된 근로보수 지급 및 최저임금 기준의 집행상황
6. 사용자의 각종 사회보험 가입 및 사회 보험료 납부 상황
7. 법률, 법규에 규정된 기타 노동감찰 사항

제75조 현급 이상 지방 인민정부의 노동행정부서는 감독검사를 실시할 때, 근로계약과 단체협약 관련 자료의 조사와 근로현장에 대한 실사권한이 있다. 사용자와 근로자 쌍방은 관련 상황 및 자료를 사실대로 제공해야 한다.
노동행정부서 업무담당자는 감독검사 진행 시 증명서류를 제시하고 법에 따라 직무권한을 행사하고 집행해야 한다.

제76조 현급 이상 인민정부의 건설, 위생, 안전생산감독관리 등 관련 주관부서는 각자의 직책 범위 내에서 사용자의 근로계약제도 집행 상황에 대해 감독 관리를 진

행한다.

제77조 근로자는 합법적 권익이 침해당한 경우, 관련 당국에 의법처리를 요구하거나 법에 따라 중재 신청 및 소송을 제기할 권리가 있다.

제78조 노동조합은 법에 따라 근로자의 합법적인 권익을 보호하고 사용자의 근로계약, 단체협약의 상황에 대해 감독을 진행한다. 사용자가 노동법률, 법규 및 근로계약, 단체협약을 위반한 경우, 노동조합은 의견을 제출하거나 또는 시정 요구할 권리가 있다. 근로자가 중재를 신청하거나 또는 소송을 제기할 경우, 노동조합은 법에 따라 지지 및 지원한다.

제79조 어떠한 조직이나 개인도 이 법의 위반행위에 대하여 고발할 권리를 가지며, 현급 이상 인민정부 노동행정부서는 적시에 이를 확인하고 처리해야 하며 고발 유공자에 대해 장려금을 제공해야 한다.

제7장 법률 책임

제80조 사용자가 제정한 근로자의 밀접한 이익에 직접 관계되는 취업규칙(規章)제도가 법률, 법규규정을 위반한 경우 노동행정부서는 시정을 명하고 경고한다. 근로자에게 손해를 끼친 경우 사용자는 배상책임을 진다.

제81조 사용자가 제공한 근로계약서에 이 법이 규정하고 있는 근로계약의 필수사항이 기재되어 있지 않거나 근로자에게 근로계약서를 교부하지 않은 경우, 노동행정부서는 시정을 명한다. 근로자에게 손해를 끼친 경우 사용자는 배상책임을 진다.

제82조 사용자가 고용일로부터 1개월 초과 1년 미만까지 근로자와 서면계약을 체결하지 않은 경우, 근로자에게 매월 2배의 임금을 지불해야 한다.
사용자가 이 법률규정을 위반하여 근로자와 무기한 근로계약을 체결하지 않은 경우, 무기한근로계약을 체결해야 하는 일자로부터 기산하여 근로자에게 매월 임금의 2배를 지불해야 한다.

제83조 사용자가 이 법의 규정을 위반하고 근로자와 시용기간을 약정한 경우 노동행정부서가 시정을 명한다. 위법 약정된 시용기간이 이미 이행된 경우, 사용자는 근로자의 시용기간 만료이후의 월 임금을 기준으로 법정시용기간 초과부분에 대해 근로자에게 배상금을 지급해야 한다.

제84조 사용자가 이 법의 규정을 위반하여 근로자의 주민신분증 등 증명서류를 압류한 경우, 노동행정부서는 기한을 정해 근로자 본인에게 반환할 것을 명하고 관련 법률규정에 의거 처벌한다.
사용자가 이 법의 규정을 위반하고 담보 또는 기타 명의로 근로자로부터 재물을

수취한 경우, 노동행정부서는 기한을 정해 노동자 본인에게 반환할 것을 명하고 근로자 한 명당 500위안 이상 2,000위안 이하의 기준으로 벌금을 부과한다. 근로자에게 손해를 끼친 경우 사용자는 배상책임을 진다.
근로자가 법에 따라 근로계약을 해지, 종료함에 있어 사용자가 근로자의 인사서류 또는 기타 물품을 압류하였을 경우 전항의 규정에 따라 처벌한다.

제85조 사용자가 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우, 노동행정부서는 기한을 정해 노동보수, 초과근무수당 또는 경제보상금을 지급하도록 명한다. 노동보수가 당지의 최저임금기준 보다 낮은 경우, 그 차액부분을 지불해야 한다. 기간 경과에도 미지불된 경우, 사용자에게 지불의무금액의 50% 이상 100% 이하의 기준으로 배상금을 추가 지불토록 명한다.

1. 근로계약의 약정이나 국가규정을 따르지 않고 근로자에게 노동보수를 적시에 전액 지불하지 않은 경우
2. 소재지 최저임금기준 보다 낮게 근로자에게 급여를 지불한 경우
3. 초과근무를 시키고 초과근무수당을 지불하지 않은 경우
4. 근로계약의 해지 또는 종료 시 이 법의 규정에 따라 근로자에게 경제보상금을 지불하지 않은 경우

제86조 근로계약이 이 법 제26조 규정에 의거 무효로 확인되고 상대방에게 손해를 끼친 경우, 과실을 행한 측은 배상책임을 진다.

제87조 사용자가 이 법의 규정을 위반하여 근로계약을 해지 또는 종료한 경우, 이 법 제47조에 규정한 경제보상금기준의 2배를 근로자에게 배상금으로 지불해야 한다.

제88조 사용자가 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우, 법에 따라 행정 처분한다. 범죄를 구성하는 경우, 법에 따라 형사책임을 추궁한다. 근로자에게 손해를 끼친 경우 배상책임을 진다.

1. 폭력, 협박 또는 인신자유를 제한하는 불법 수단으로 노동을 강요한 경우
2. 규정을 위반하여 근로자의 신체안전에 위해하거나 위험한 작업을 행하도록 지시하거나 강제 명령한 경우
3. 근로자를 모욕, 체벌, 구타, 불법조사 및 구금하였을 경우
4. 열악한 노동조건, 심각한 환경오염으로 근로자의 심신건강에 중대한 손해를 입힌 경우

제89조 사용자가 이 법의 규정을 위반하여 근로자에게 근로계약 해지 또는 종료 관련 서면증명서류를 제공하지 않은 경우, 노동행정부서는 시정을 명한다. 근로자에게 손해를 끼친 경우 배상책임을 진다.

제90조 근로자가 이 법의 규정을 위반하여 근로계약을 해지하거나, 또는 근로계약상 약정한 비밀유지 또는 경업제한 규정을 위반하여 사용자에게 경제적 손실을 끼친 경우 배상책임을 진다.

제91조 다른 사용자와 체결한 근로계약이 해지 또는 종료되지 않은 근로자를 모집 · 고용하여, 다른 사용자에 손실을 끼친 경우, 사용자는 연대 배상책임을 진다.

제92조 파견사업주가 이 법의 규정을 위반한 경우, 노동행정부서와 기타 관련 주관부서는 시정을 명한다. 사안이 심각할 경우, 근로자 1명당 1,000위안 이상 5,000위안 이하의 벌금을 부과하고 공상(工商)행정관리부서가 영업허가를 취소한다. 파견근로자에게 손해를 끼친 경우 파견사업주와 사용사업주는 연대 배상책임을 진다.

제93조 합법적인 경영자격을 갖추지 않은 사용자의 위법적인 범죄행위는 법에 따라 법률책임을 추궁한다. 근로자가 이미 노동력을 제공했을 경우, 해당 사용자 또는 출자인은 이 법의 관련규정에 따라 근로자에게 노동보수, 경제보상금, 배상금을 지불해야 한다. 근로자에게 손해를 입힌 경우, 배상책임을 져야 한다.

제94조 개인도급경영자가 이 법의 규정을 위반하여 근로자를 모집 · 고용하고 근로자에게 손해를 끼친 경우, 도급을 발주한 조직과 개인도급경영자는 연대배상책임을 진다.

제95조 노동행정부서와 기타 관련 주관부서 및 그 근무자가 직무를 유기하거나 법적 책임을 이행하지 않거나 또는 직권을 위법하게 행사하여 근로자 또는 사용자에 손해를 끼친 경우 배상책임을 진다. 직접적인 책임이 있는 담당자 및 기타 직접 책임인원에 대해서는 법에 따라 행정처분을 한다. 범죄가 구성될 경우 법에 따라 형사책임을 추궁한다.

제8장 부칙

제96조 공공기관(事業單位)이 초빙임용제(聘用制)를 실시하는 근로자와 근로계약 체결, 이행, 변경, 해지 및 종료할 때 법률, 행정법규 또는 국무원의 기타 규정이 있는 경우에는 그 규정에 따라 집행하며, 규정이 없는 경우에는 이 법 유관규정에 의거 집행한다.

제97조 이 법 시행 전에 법에 의거 체결되고 또한 이 법 시행일에 존속하고 있는 근로계약은 계속 이행된다. 이 법 제14조 제2항 제3호에 규정된 연속 체결 고정기한 근로계약의 횟수(次數)는 이 법 시행 후 고정기한 근로계약 계속 체결 시부터 계산한다.

이 법 시행 전에 성립된 근로관계가 서면근로계약이 미 체결된 상태인 경우, 이 법 시행일로부터 1개월 이내에 체결해야 한다.

이 법 시행일 기준 존속되는 근로계약이 이 법 시행 후 해지 또는 종료되어 이 법 제46조 규정에 따라 경제보상금을 지불해야 하는 경우, 경제보상연한은 이 법 시행 후부터 계산한다. 이 법 시행 전 당시의 관련 규정에 따라 사용자가 근로자에게 경제보상금을 지불해야 하는 경우 당시의 관련 규정에 따라 집행한다.

제98조 이 법은 2008년 1월 1일부터 시행한다.

근로계약법 실시조례

(劳动合同法实施条例)

[시행 2008. 9. 18], [국무원령 제535호, 공포 2008. 9. 18]

제1장 총칙

제1조 「중화인민공화국근로계약법」(이하 "근로계약법"이라 한다)의 실시를 관철하기 위해 이 조례를 제정한다.

제2조 각급 인민정부 및 현급 이상의 인민정부 노동행정 등 관계부서 및 노동조합 등의 조직은 선전 · 교육 등의 각종 조치를 강구하여, 근로계약법의 실시관철을 추진하며, 근로관계의 조화를 촉진해야 한다.

제3조 법에 의거 성립된 회계사사무소, 변호사사무소, 기금회 등 조직은 근로계약법이 규정하는 사용자에 속한다.

제2장 근로계약의 체결

제4조 근로계약법에 규정된 사용자가 설립한 지사가 법에 의거 영업허가 혹은 등기증서를 취득한 경우, 사용자로서 근로자와 근로계약을 체결할 수 있다. 법에 의거 영업허가 혹은 등기증서를 취득하지 않은 경우, 사용자의 위탁을 받아 근로자와 근로계약을 체결할 수 있다.

제5조 고용일로부터 1개월 내에 사용자가 서면통지를 행한 후, 근로자가 사용자와 서면으로 노동합동을 체결하지 않는 경우, 사용자는 근로자에게 근로관계의 종료를 서면통지 해야 하며, 근로자에게는 실제 노동시간의 노동보수를 법에 따라 지급해야 한다.

제6조 사용자가 고용일로부터 1개월 초과 1년 미만에 근로자와 서면 근로계약을 체결하지 않은 경우, 근로계약법 제82조의 규정에 따라 근로자에게 매월 2배의 임

금을 지불해야 하며, 또한 근로자와 서면 근로계약을 보충체결 해야 한다. 근로자가 사용자와 서면 근로계약을 체결하지 않은 경우, 사용자는 근로자에게 근로관계의 종료를 서면통지 해야 하며, 또한 근로계약법 제47조 규정에 따라 경제보상을 지불한다.
전항에 규정한 사용자가 근로자에게 매월 2배의 임금을 지급하는 계산시작시간은 고용일로부터 만 1개월의 다음날이며, 계산종결시간은 서면 근로계약의 보충체결일 전일이다.

제7조 사용자가 고용일로부터 만 1년까지 근로자와 서면 근로계약을 체결하지 않은 경우, 고용일로부터 만 1개월의 그 다음 날로부터 만 1년이 되는 날의 1일 전까지 근로계약법 제82조의 규정에 따라 근로자에게 매월 2배의 임금을 지급해야 하며, 또한 고용일로부터 만 1년이 되는 당일에 이미 근로자와 고정기한이 없는 근로계약이 체결된 것으로 간주되며, 근로자와 서면 근로계약을 즉각 보충 체결해야 한다.

제8조 근로계약법 제7조에 규정된 "근로자명부"는 근로자의 성명, 성별, 공민신분증 번호, 호적주소 및 현주소, 연락방식, 고용방식, 고용시작시기, 근로계약기간 등의 내용을 포함하여야 한다.

제9조 근로계약법 제14조 제2항에 규정된 연속근무 만 10년은 사용자의 고용일로부터 계산되어야 하며, 근로계약법 시행 전의 고용기간을 포함한다.

제10조 근로자가 본인 원인이 아닌 사유로 원래의 사업장에서 새로운 사업장로 배치된 경우, 근로자의 원래 회사에서의 근무년수는 합산하여 새로운 회사의 근무년수가 된다. 원 사용자가 이미 근로자에게 경제보상을 지불한 경우, 새 사용자는 법에 따라 근로계약의 해지, 종료에 따른 경제보상을 지급하는 근로년수를 계산할 때, 근로자의 원 사업장의 근무 연한은 재차 계산하지 않는다.

제11조 근로자와 사용자가 협의를 통해 합의한 상황을 제외하고, 근로자가 근로계약법 제14조 2항의 규정에 따라 무 고정기한 근로계약을 제기한 경우, 사용자는 당해 근로자와 무 고정기한 근로계약을 체결하여야 한다. 근로계약의 내용에 대해 쌍방은 합법, 공평, 협의 일치, 성실신용의 원칙에 따라 협의 확정하여야 한다. 협의를 거쳤으나 합의가 되지 않은 내용은 근로계약법 제18조의 규정에 따라 집행한다.

제12조 지방 각급 인민정부 및 관계 사업장이 취업곤란자의 안정을 위해 직위보조와 사회보험보조를 부여하면서 제공하는 공익성 직위의 경우, 그 근로계약은 근로계약법의 무 고정기한 근로계약에 관계되는 규정 및 경제보상지불에 관계되는 규정을 적용하지 않는다.

제13조 사용자와 근로자는 근로계약법 제44조에 규정된 근로계약 종료 조건 외에 기타의 근로계약 종료조건을 약정해서는 안 된다.

제14조 근로계약 이행지와 사용자의 등록지가 일치하지 않는 경우, 근로자의 최저임금표준, 노동보호, 노동조건, 직업위해 방지보호 및 당 지역의 전년도 직공 월 평균 임금표준 등에 관련되는 사항은 근로계약 이행지의 관련규정에 따라 집행한다. 사용자 등록지의 관련표준이 근로계약 이행지의 표준보다 높고 사용자와 근로자가 사용자 등록지의 관련표준에 따라 집행한다고 약정한 경우, 그 약정에 따른다.

제15조 근로자의 시용기간 중 임금은 당해 사업장의 동일직위 최저 임금수준 혹은 근로계약 약정임금의 80%보다 낮아서는 안 되며, 사업장 소재지의 최저임금기준보다 낮아서도 안 된다.

제16조 근로계약법 제22조 제2항에서 규정된 연수훈련 비용은 사용자가 근로자에 대해 진행하는 전문(專業) 기술훈련을 위해 지불한 지급증빙이 있는 연수훈련 비용, 연수훈련기간의 출장여비 및 연수훈련으로 발생하는 기타 근로자에게 사용되는 직접비용을 포함한다.

제17조 근로계약의 기한이 만료되고, 근로계약법 제22조에 규정된 복무기간이 아직 만기가 되지 않은 경우, 근로계약은 복무기간 만료까지 연속된다. 쌍방에 별도 약정이 있는 경우, 그 약정에 따른다.

제3장 근로계약의 해지 및 종료

제18조 다음에 열거하는 상황의 하나일 경우, 근로계약법에 규정된 근로계약의 해지 조건, 절차에 따라 근로자는 사용자와 고정기한 근로계약, 무 고정기한 근로계약 및 일정업무·임무 완성기한 근로계약을 해지할 수 있다.

1. 근로자와 사용자가 협의를 통해 합의하는 경우
2. 근로자가 30일 전에 서면 형식으로 사용자에 통보하는 경우
3. 근로자가 시용기간 내 3일 전에 사용자에 통보하는 경우
4. 사용자가 근로계약 약정대로 노동보호 또는 근로조건을 제공하지 않은 경우
5. 사용자가 제때에 정액의 근로보수를 지급하지 않은 경우
6. 사용자가 법에 따라 근로자를 위해 사회보험료를 납부하지 않은 경우
7. 사용자의 취업규칙이 법률, 법규의 규정에 위반되어 근로자의 권익에 손해를 입힌 경우
8. 사용자가 기만, 협박적 수단 혹은 상대의 위급한 처지를 이용하여 근로자로 하여금 진정한 의사에 위배되는 상황에서 계약을 체결하게 하거나, 혹은 근로계약을 변경한 경우
9. 사용자가 근로계약서상에 자기의 법적 책임을 회피하고, 근로자의 권리를 배제한 경우
10. 사용자가 법률, 행정법규의 강행 규정을 위반한 경우
11. 사용자가 폭력, 위협 혹은 비합법적으로 인신의 자유를 제한하는 수단으로 근로자에게 노동을 강요한 경우
12. 사용자가 규칙을 위반하여 지휘하거나, 위험을 무릅쓴 작업을 강요하여 근로

자 인신의 안전에 위해를 끼치는 경우

13. 법률 및 행정법규의 규정에 의거 근로자가 근로계약을 해지할 수 있는 기타 사유

제19조 다음에 열거하는 상황의 하나일 경우, 사용자는 근로계약법에 규정된 근로계약의 해지 조건, 절차에 따라 사용자는 고정기한 근로계약, 무 고정기한 근로계약 및 일정업무 임무 완성기한 근로계약을 해지할 수 있다.

1. 사용자와 근로자가 협의를 통해 합의하는 경우
2. 근로자가 시용기간 내 채용 조건에 부합하지 않음이 증명되는 경우
3. 근로자가 사용자의 취업규칙을 중대하게 위반하는 경우
4. 근로자가 중대한 업무과실, 사익추구와 부정행위로 사용자에게 중대한 손해를 입혔을 경우
5. 근로자가 다른 사용자와 동시에 근로관계를 수립하여 기업의 업무임무 완수에 중대한 영향을 초래하거나, 또는 사용자의 지적에도 불구하고 시정하지 않은 경우
6. 근로자가 기만, 협박적 수단 혹은 상대의 위급한 처지를 이용하여 사용자로 하여금 진정한 의사에 위배되는 상황에서 계약을 체결하게 하거나, 혹은 근로계약을 변경한 경우
7. 법에 의거 형사책임을 추궁당하는 경우
8. 근로자가 질병에 걸리거나 업무 이외의 원인으로 인해 부상당하여, 소정의 의료기간 만료 후에 원 업무에 종사할 수 없고 사용자가 별도로 배치한 업무에도 종사할 수 없는 경우
9. 근로자가 업무를 감당할 수 없고, 훈련 또는 배치전환을 했음에도 여전히 업무를 감당할 수 없는 경우
10. 근로계약 체결 시 근거했던 객관적 상황에 중대한 변화가 발생, 원 근로계약을 이행할 수 없게 된 상황에서, 사용자와 근로자가 협의를 했음에도 근로계약의 내용변경에 대해 합의에 달할 수 없는 경우
11. 회사가 기업파산법의 규정에 근거하여 갱생을 행하는 경우
12. 생산경영에 중대한 곤란이 발생한 경우
13. 기업의 생산전환, 중대한 기술혁신 또는 경영방식의 조정에 따라, 근로계약의 변경을 거친 후에도 여전히 인력감원이 필요한 경우
14. 근로계약체결 시 근거로 했던 기타 객관적인 경제상황에 중대한 변화가 발생함에 따라 근로계약을 이행할 방법이 없게 된 경우

제20조 근로계약법 제40조의 근로계약 해지에 관한 규정에 따라, 사용자가 별도로 1개월 임금지급을 선택하여 근로계약을 해지할 경우, 별도 지급되는 1개월 임금은 당해 근로자의 이전 1개월의 임금표준에 따라 확정한다.

제21조 근로자가 법정 퇴직연령에 달할 경우, 근로계약은 종료된다.

제22조 일정 업무임무의 완성을 기한으로 하는 근로계약이 임무의 완성으로 종료되는 경우, 사용자는 근로계약법 제47조에 따라 근로자에게 경제보상을 지불해야 한다.

제23조 사용자가 법에 의거 산재(工傷)근로자와 근로계약을 종료할 경우, 근로계약법 제47조 규정에 따라 근로자에게 경제보상을 지불하는 외에, 이에 추가하여 국가의 산재보험 관련규정에 따라, 1회성 산재 의료보조금 및 장애 취업보조금을 지급해야 한다.

제24조 사용자가 발행하는, 근로계약의 종료 혹은 해지에 관련된 증명에는 근로계약 기간, 종료 혹은 해지일자, 업무직위, 사업장에서의 근무연한을 기재해야 한다.

제25조 사용자가 근로계약법의 규정에 위반하여 근로계약을 해지 혹은 종료하여, 근로계약법 제87조의 규정에 의거 배상금을 지불한 경우, 재차 경제보상을 지급하지 않는다. 배상금의 계산연한은 고용일로부터 계산한다.

제26조 사용자와 근로자가 복무기간을 약정하고, 근로자가 근로계약법 제38조의 규정에 따라 근로계약을 해지한 경우, 복무기간 약정의 위반에 속하지 않으며, 사용자는 근로자에게 위약금을 지불하도록 요구해서는 안 된다.
아래에 열거하는 정황의 하나로 사용자와 근로자가 복무기간을 약정한 근로계약을 해지하는 경우, 근로자는 근로계약의 약정에 따라 사용자에게 위약금을 지불해야 한다.

1. 근로자가 사용자의 규칙제도를 중대하게 위반하는 경우
2. 근로자가 중대한 업무태만, 사익추구로 사용자에게 중대한 손해를 입혔을 경우
3. 근로자가 다른 사용자와 동시에 근로관계를 수립하여 기업의 업무임무 완수에 중대한 영향을 초래하거나, 혹은 사용자의 지적에도 불구하고 시정하지 않은 경우
4. 근로자가 사기, 협박의 수단 또는 상대의 위급한 처지를 이용하여 사용자로 하여금 본의 아니게 근로계약을 체결 또는 변경시킨 경우
5. 근로자가 법에 의거 형사책임을 추궁당하는 경우

제27조 근로계약법 제47조에 규정된 경제보상의 월 임금은 근로자가 취득해야 할 임금에 따라 계산하며, 시간제 계산임금 혹은 작업량제 계산임금, 수당 및 보조금 등 화폐성 수입을 포함한다. 근로자가 근로계약의 해지 혹은 종료 전 12개월의 평균임금이 당지 최저임금기준보다 낮을 경우, 당지 최저임금기준에 따라 계산한다. 근로자의 근무가 12개월 미만인 경우, 실제 근무한 개월 수에 따라 평균임금을 계산한다.

제4장 노무파견의 특별규정

제28조 사용자 혹은 그 소속 사업주가 출자 혹은 동업으로 설립한 파견사업주가 해당 사업장으로 근로자 파견행위를 하는 경우는 근로계약법 제67조에 규정된 설립

이 불허된 파견사업주에 속한다.

제29조 사용사업주는 근로계약법 제62조에 규정된 의무를 이행해야 하며, 파견근로자의 합법적 권익을 보호해야 한다.

제30조 파견사업주는 비전일제고용 형식으로 파견근로자를 모집·채용할 수 없다.

제31조 파견사업주 혹은 파견근로자가 법에 의거 근로계약을 해지, 종료하는 경우의 경제보상은 근로계약법 제46조, 제47조의 규정에 따라 집행한다.

제32조 파견사업주가 위법적으로 파견근로자의 근로계약을 해지, 혹은 종료하는 경우, 근로계약법 제48조 규정에 따라 집행한다.

제5장 법률 책임

제33조 사용자가 근로자 명부 작성에 관한 근로계약법의 규정을 위반한 경우, 노동행정 부서는 기한을 정해 시정토록 명한다. 기한을 초과하여 개정하지 않은 경우, 노동행정부서는 2,000위안 이상 20,000위안 이하의 벌금에 처한다.

제34조 사용자가 근로계약법의 규정에 따라 근로자에게 매월 2배의 임금을 지급해야 하거나 혹은 근로자에게 배상금을 지급하지 않은 경우, 노동행정부서는 사용자에게 지급을 명령할 수 있다.

제35조 사용자가 근로계약법 및 이 조례의 노무파견에 관한 규정을 위반한 경우, 노동행정부서 및 기타 관련 주관부문은 시정을 명한다. 사안이 엄중할 경우 매 파견근로자마다 1,000위안 이상 5,000위안 이하의 표준으로 처벌한다. 파견근로자에게 손해를 입힌 경우, 파견사업주 및 사용사업주는 연대배상책임을 진다.

제6장 부칙

제36조 근로계약법 및 이 조례에 위반하는 행위에 대해 진정하거나 고발한 경우, 현급 이상 지방인민정부의 노동행정부서는 「노동보장감찰조례」의 규정에 따라 처리해야 한다.

제37조 근로자와 사용자간 근로계약의 체결, 이행, 변경, 해지 혹은 종료로 인해 노동쟁의가 발생한 경우, 「노동분쟁조정중재법」의 규정에 따라 처리한다.

제38조 이 조례는 공포일로부터 시행한다.

베이징시 근로계약 규정

(北京市劳动合同规定)

[시행 2002. 2. 1], [베이징 인민정부령 제364호, 공포 2001. 12. 24]

제1장 총칙

제1조 근로계약제도를 규범화하고, 근로자 및 사용자의 합법적인 권익을 보호하기 위하여 중화인민공화국 노동법 및 관련규정에 근거하여 베이징시의 상황을 고려하여 이 조례를 제정한다.

제2조 베이징시 행정구역내의 기업, 개인사업자(個體工商戶), 민간 비영리단체(이하 "사용자(用人單位)"라 한다)와 근로자 간에 근로관계를 형성할 경우에는 이 조례에 의거하여 근로계약을 체결하여야 한다.
국가기관, 공공기관, 사회단체가 근로자와 근로계약관계를 형성할 경우에는 이 규정에 의하여 집행하여야 한다.

제3조 근로계약은 근로자와 사용자의 근로관계를 확립하고 당사자의 권리 및 의무를 명확히 한 협의이다.

제4조 근로계약의 체결 및 변경은 동등한 지위에서 자유의사에 의하여 협상으로 일치하는 원칙을 준수하여야 하고, 근로계약의 체결, 변경, 해지, 종료 및 재계약은 법률, 법규, 취업규칙의 규정을 위반할 수 없다.
근로계약은 법에 의하여 체결된 것으로 법률의 구속력을 가지고, 당사자는 근로계약이 규정한 의무를 이행하여야 한다.

제5조 시, 구 및 현의 노동사회보장행정부서는 근로계약 제도의 실시에 대한 감독관리를 책임진다.

제6조 사용자는 법에 의하여 근로시간, 노동보수, 휴식휴가, 직업훈련, 안전위생, 보험과 복지, 노동규율 등과 관련되는 취업규칙을 구축하고, 보완하여 근로자의 합법권익을 보호하여야 한다.

제7조 노동조합은 법에 의하여 근로자의 근로계약 체결과 이행을 도와주고, 지도하

며, 동시에 사용자의 근로계약 체결과 이행상황에 대하여 감독을 실시한다. 사용자가 노동법률, 법규, 규칙 및 근로계약을 위반한 경우에는 노동조합이 의견을 제출하거나 재처리를 요구할 권리가 있다. 근로자가 중재를 신청하거나 소송을 제기한 경우에는 노동조합이 법에 따라 이를 지지하고 지원하여야 한다.

제2장 근로계약의 체결

제8조 사용자는 근로자를 사용하는 날부터 근로자와 근로관계를 형성한다. 근로관계의 형성은 근로계약을 체결하여야 한다.

제9조 사용자는 법에 의하여 성립되어야 하고, 법에 의하여 임금 지불, 사회보험료 납부, 노동보호 조건 제공을 할 수 있어야 하며, 상응한 민사책임을 질 수 있어야 한다.
근로자는 법정 취업연령에 도달하여야 하고, 근로계약의 의무를 이행하는데 상응하는 능력을 갖추어야 한다.
사용자가 미성년자 또는 베이징에 온 외지 근로자를 채용할 경우에는 국가와 베이징시의 관련규정에 부합되어야 한다.

제10조 사용자는 근로자에게 직책 요구사항, 업무내용, 근로시간, 노동보수, 근로조건, 사회보험 등 상황을 사실대로 설명하여야 한다. 근로자는 사용자의 관련 상황을 알 권리가 있고, 동시에 사용자에 본인의 신분증 및 학력, 취업상황, 근무경력, 직업기능 등 증명을 사실대로 제공하여야 한다.

제11조 근로계약은 서면의 형식으로 체결하여야 한다. 근로계약은 2부를 작성하고 쌍방이 각각 1부를 보유하여야 한다.

제12조 근로계약은 사용자의 명칭, 주소 및 근로자의 성명, 성별, 연령 등 기본상황을 명기하여야 하고, 동시에 다음 각 호의 사항을 갖추어야 한다.

1. 근로계약 기한
2. 업무내용
3. 노동보호 및 근로조건
4. 노동보수
5. 사회보험
6. 노동규율
7. 근로계약의 종료조건
8. 근로계약의 위반책임

제13조 이 규정 제12조에서 규정한 사항 이외에 당사자의 협상이 일치된 경우에는 근로계약에 다음 각 호의 내용을 약정할 수 있다.

1. 시용기간
2. 직업훈련
3. 상업비밀의 유지
4. 보충보험 및 복리대우
5. 기타 사항

제14조 근로계약의 기한은 고정기한, 무 고정기한 및 일정한 업무의 완성을 기한으로 하는 것으로 구분한다.

제15조 다음 각 호의 1에 해당하는 근로자가 무 고정기한의 근로계약체결을 요구할 경우에는 사용자는 무 고정기한의 근로계약을 체결하여야 한다.

1. 전국노동모범, 선진근로자 또는 "5·1" 노동표창장 수상자
2. 군 제대, 전업퇴역군인이 처음으로 직업에 배치된 경우
3. 토지징집지역의 농민에서 전환된 근로자가 처음으로 작업에 배치된 경우
4. 근로계약제도를 실시하지 아니한 사용자가 처음으로 근로계약제도를 실시할 때 근로자의 연속 근무연한이 만 10년, 법정퇴직연령이 10년 이내인 경우
5. 국가 및 베이징시가 규정한 기타 상황

제16조 근로계약은 시용기간을 약정할 수 있다. 근로계약기한이 6개월 미만인 경우에는 시용기간은 15일을 초과할 수 없고, 근로계약기한이 6개월 이상, 1년 미만인 경우에는 시용기간은 30일을 초과할 수 없으며, 근로계약기한이 1년 이상, 2년 미만인 경우에는 시용기간은 60일을 초과할 수 없고, 근로계약기한이 2년 이상인 경우에는 시용기간은 6개월을 초과할 수 없다.
시용기간은 근로계약 기간 내에 포함된다.

제17조 근로계약의 시용기간이 이 규정의 제16조에서 규정한 기한을 초과할 경우에는 근로자는 상응한 근로계약기한의 변경을 요구할 수 있거나, 초과기한에 대하여 비 시용기간의 임금표준대로 임금을 지불하도록 사용자에 요구할 수 있다. 사용자는 제때에 근로계약기한을 변경하여야 하거나 비 시용기간의 임금표준대로 임금을 지불하여야 한다.
근로계약에 시용기간만 약정하고 근로계약기한은 약정하지 아니한 경우에는 근로자가 기한약정을 요구하고, 사용자는 근로자와 협상하여 근로계약기한을 확정하여야 한다. 당사자 쌍방이 근로계약기한의 협상이 일치하지 아니한 경우에는 이 규정 제16조의 규정에 의하여 근로계약기한을 확정한다.

제18조 사용자는 직책의 필요에 의하여 사용자의 상업비밀을 지켜야하는 근로자와 근로계약을 체결하는 동시에 협상으로 근로계약해지의 사전통보기간을 약정할 수 있다. 사전통보기간은 최장 6개월을 초과할 수 없고, 이 기간에 사용자는 상응한 비밀업무 해지조치를 취할 수 있다.

제19조 근로계약 체결 시 근로자의 사전 근로계약 해지에 대한 위약책임을 약정할

수 있고, 근로자가 사용자에 지불하는 계약위약금은 최대 근로자의 근로계약해지 전 12개월의 임금 총액을 초과할 수 없다. 다만, 근로자와 사용자 간에 근로계약 해지에 대한 협상이 일치한 경우에는 예외로 한다.

제20조 근로계약 체결 시 효력발생시간을 약정할 수 있다. 약정이 없는 경우에는 근로계약은 당사자의 서명 또는 날인한 시간을 효력발생시간으로 한다. 당사자의 서명 또는 날인한 시간이 일치하지 않는 경우에는 최후에 일방이 서명 또는 날인한 시간을 기준으로 한다.

제21조 사용자의 법정대표인(책임자) 또는 서면으로 위탁한 대리인이 사용자를 대표하여 근로자와 근로계약을 체결한다. 근로계약은 당사자 쌍방이 각각 서명 또는 날인하고, 동시에 사용자의 인장을 찍어야 한다.

제22조 다음 각 호의 근로계약은 무효이다.

1. 노동법률, 법규를 위반한 경우
2. 속임수, 협박 등의 수단으로 체결한 경우
3. 내용이 현저하게 공평하지 아니한 경우
4. 노동보수 및 근로조건 등의 표준이 단체협약이 규정한 것보다 낮은 경우

근로계약의 무효는 노동분쟁중재위원회 또는 인민법원에서 확정한다. 무효인 근로계약은 체결된 때부터 법률의 구속력이 발생하지 아니한다. 부분이 무효인 근로계약은 무효인 부분이 나머지 부분의 효력에 영향을 주지 않을 경우에는 나머지 부분은 여전히 효력을 가진다.
근로계약이 무효로 확인되고 근로자가 이미 근로계약을 이행한 경우에는 사용자는 근로자에게 상응한 노동보수를 지급하고, 상응한 대우를 제공하여야 한다.

제23조 사용자와 근로자 간에 근로계약을 체결하지 아니한 근로관계가 존재하고, 근로자가 사용자에게 근로계약 체결을 요구한 경우에는 사용자는 근로관계를 해지할 수 없고, 동시에 근로자와 근로계약을 체결하여야 한다. 당사자 쌍방이 근로계약기한 협상이 일치하지 않는 경우에는 근로계약기한은 서명일자로부터 1년보다 짧을 수 없다.

제24조 근로계약의 체결 시 사용자는 누구든지 형식으로도 저당금, 담보물, 보증금, 계약금 및 기타 비용을 받을 수 없고, 또 근로자의 신분증 및 기타 증명을 압수할 수 없다.

제3장 근로계약의 변경

제25조 근로계약 당사자가 협상하여 일치한 경우에는 근로계약을 변경할 수 있다.

제26조 근로계약 체결 시 의거한 법률, 법규 및 취업규칙에 변화가 발생한 경우에는 법에 의하여 근로계약의 관련내용을 변경하여야 한다.

제27조 사용자가 합병 또는 분리 등의 상황이 발생한 경우에는 원래의 근로계약은 계속 효력을 발생하고, 근로계약은 권리와 의무를 계승한 사용자가 계속 이행한다. 사용자가 명칭을 변경한 경우에는 근로계약의 사용자 명칭도 변경하여야 한다.

제28조 근로계약 체결 시 의거한 객관적 상황이 중대한 변화를 발생하고 원래의 근로계약을 이행할 수 없게 되어 당사자 일방이 근로계약 관련내용의 변경을 요구할 경우에는 변경내용을 서면의 형식으로 다른 일방에 제출하고 다른 일방은 15일 이내에 답장하여야 하며, 기한이 되어도 답장이 없는 경우에는 근로계약의 변경에 동의하지 않는 것으로 본다.

제4장 근로계약의 해지

제29조 근로계약의 당사자는 협상으로 일치한 경우에는 근로계약을 해지할 수 있다.

제30조 근로자가 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 사용자는 근로계약을 해지할 수 있다.

1. 시용기간에 채용조건에 부합되지 않는 것으로 증명된 경우
2. 노동규율 또는 사용자의 규칙제도를 엄중하게 위반한 경우에는 사용자의 규정 또는 근로계약의 약정에 의하여 근로계약을 해지할 수 있다. 다만, 사용자의 규칙제도가 법률, 법규 및 규칙에 서로 저촉되는 경우에는 이를 제외한다.
3. 엄중한 직무태만, 개인이익을 위한 부정행위로 사용자의 이익에 중대한 손해를 초래한 경우
4. 법에 의하여 형사책임을 추궁 받은 경우

제31조 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 사용자는 근로계약을 해지할 수 있다. 다만, 30일 이전에 서면의 형식으로 근로자 본인에게 통지하여야 한다.

1. 근로자가 병에 걸리거나 비업무상의 부상으로 의료기간이 만료된 후에도 원래의 업무에 종사하지 못하고 사업장에서 별도로 배치한 업무에도 종사하지 못하거나 국가와 베이징시의 관련 업종, 직책에 종사하는 규정에 부합되지 않아 사용자가 별도로 업무에 배치할 수 없는 경우
2. 근로자가 업무를 감당하지 못하여 훈련 또는 직책을 조정하여도 여전히 업무를 감당하지 못하는 경우
3. 근로계약 체결 시 의거한 객관적인 상황에 중대한 변화를 발생하여 원래의 근로계약을 이행할 수 없고, 당사자 간 협상을 통하여 근로계약을 변경하는 협의 달성이 불가능한 경우

제32조 사용자가 다음 각 호의 1에 해당하는 상황이 있어 감원이 확실하게 필요한 경

우에는 30일 이전에 노동조합 또는 전체 근로자에게 상황을 설명하고 노동조합 또는 근로자의 의견을 청취하며 노동사회보장행정부서에 보고한 후 감원할 수 있다.

1. 파산에 직면하여 법정 정리를 진행하는 기간에 있는 경우
2. 공업오염원을 방지하고 치료하기 위하여 이전하는 경우
3. 생산경영에 엄중한 곤란이 발생한 경우

사용자가 제1항의 규정에 의하여 감원하고, 6개월 이내에 직원을 채용할 경우에는 감원된 인원을 우선 채용하여야 한다.

제33조 근로자가 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 사용자는 제31조, 제32조의 규정에 의하여 근로계약을 해지할 수 없다.

1. 직업병에 걸리거나 업무상 부상으로 인하여 장해등급으로 확인된 경우
2. 질병 또는 부상이 규정된 의료기한 내에 있는 경우
3. 여자근로자가 임신 기간, 출산 기간, 수유기 내에 있는 경우
4. 징집에 응하여 입대하여 의무병역기간에 있는 경우
5. 군 제대, 퇴역군인이 제대한 후 처음으로 업무에 참가하여 3년 미만인 경우
6. 토지징집건설의 농민에서 노동자로 전환된 인원이 처음으로 업무에 참가하여 3년 미만인 경우
7. 동일 사업장에서 만 10년 이상 연속근무하고, 법정 퇴직연령이 5년 이내인 경우
8. 단체협약 제도를 실시하는 기업의 근로자 협상대표가 근로계약 기한 내에 대표를 담당한 날로부터 5년 이내인 경우
9. 국가와 베이징시가 규정한 기타 상황.

제34조 근로자가 근로계약을 해지할 경우에는 30일 이전 또는 근로계약이 약정한 사전통지기간에 의하여 서면의 형식으로 사용자에 통지하여야 한다.
근로자가 사용자에게 경제손실을 초래하고 이에 관한 처리가 아직 완료되지 못하였거나 근로계약이 약정한 위약책임을 부담하지 아니한 경우에는 제1항의 규정에 의하여 근로계약을 해지할 수 없다.

제35조 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 근로자는 언제든지 근로계약의 해지를 사용자에게 통지할 수 있고, 사용자는 근로자에게 상응한 노동보수를 지불하여야 하며, 동시에 법에 의하여 사회보험료를 납부하여야 한다.

1. 시용기간인 경우
2. 사용자가 폭력, 위협 또는 신체 자유를 불법적으로 제한하는 수단으로 노동을 강요한 경우
3. 사용자가 근로계약의 약정에 의하여 노동보수를 지불하지 않거나 또는 근로조건을 제공하지 않는 경우
4. 사용자가 법에 따라 근로자를 위하여 사회보험료를 납부하지 않는 경우

제36조 당사자가 이 규정에 의하여 근로계약을 해지할 경우에는 사용자는 근로자에게 근로계약해지의 서면증명서를 발급하여야 하고 동시에 관련수속을 하여야 한다.

제37조 근로자가 30일 이전 또는 약정된 사전통지기간의 요구대로 사용자와 근로계약을 해지하는 규정을 위반한 경우에는 사용자는 근로계약 해지의 수속을 처리하지 않을 수 있다.

제38조 사용자가 이 규정 제29조, 제31조 및 제32조의 규정에 의하여 근로계약을 해지할 경우에는 국가 및 베이징시의 관련규정에 의하여 근로자에게 경제보상을 주어야 하고, 이 규정 제31조 제1항의 규정에 의하여 근로계약을 해지할 경우에는 국가 및 베이징시의 관련규정에 의하여 의료보조금을 지불하여야 한다.
근로자가 이 규정 제35조 제2항의 규정에 의하여 근로계약을 해지할 경우에는 사용자는 근로자가 사업장에서 연속 근무한 연한에 의하여 만 1년마다 근로자의 1개월 임금에 상응하는 경제배상금을 지불하고, 근무연한이 1년 미만인 경우에는 1년으로 계산한다. 경제배상금은 베이징시의 전년도 기업 평균임금에 의하여 계산한다.

제5장 근로계약의 종료 및 연장

제39조 다음 각 호의 1에 부합되는 경우에는 근로계약을 즉시 종료할 수 있다.

1. 근로계약기한이 만료된 경우
2. 근로계약이 약정한 종료조건이 발생한 경우
3. 근로자가 법정 퇴직조건에 도달한 경우
4. 근로자가 사망하거나 인민법원으로부터 실종, 사망선고를 받은 경우
5. 사용자가 법에 의하여 파산, 해산된 경우

제40조 근로계약기한의 만료 전에 사용자는 30일 이전에 근로계약의 종료 또는 연장 의향을 서면 형식으로 근로자에게 통지하고, 동시에 협상으로 근로계약의 종료 또는 연장의 수속을 하여야 한다.

제41조 사용자가 이 규정 제39조 제1호, 제2호 및 제5호에 의하여 근로계약을 종료하는 경우에는 사용자는 근로자에게 근로계약을 종료하는 서면증명을 발급하여야 하고 동시에 관련수속을 하여야 한다.

제42조 근로계약 당사자는 협상이 일치할 경우에는 근로계약을 연장할 수 있다.
연장 근로계약은 시용기간을 약정할 수 없다.
근로자가 한 사업장에서의 근무연한이 연속 10년 이상이고, 당사자 쌍방이 근로계약의 연장에 동의한 경우에 근로자가 무 고정기한의 근로계약을 제출하면 사용자는 근로자와 무 고정기한의 근로계약을 체결하여야 한다.

제43조 근로자가 직업병에 걸리거나 또는 업무상 부상으로 인하여 장해등급으로 확인되어 근로계약의 연장을 요구할 경우에는 사용자는 근로계약을 연장하여야 한다.

제44조 근로자가 규정된 의료기간 내에 있거나 여성근로자가 임신기간, 출산기간, 수유기 내에 있을 때에 근로계약기한이 완료될 경우에는 사용자는 근로계약기한을 의료기간, 임신기간, 출산기간, 수유기가 완료될 때까지 연장하여야 한다.

제45조 근로계약기한이 완료되었으나 사용자의 원인으로 근로계약 종료 수속을 하지 않고, 근로자와 사용자 간에 여전히 근로관계가 존재하는 경우에는 근로계약을 연장한 것으로 보아 사용자는 근로자와 연장 근로계약을 체결하여야 한다. 당사자가 근로계약기한에 대하여 협상이 일치되지 않는 경우에는 근로계약의 연장기한은 서명일로부터 1년 미만이어서는 안 되고, 사업장에서 10년 이상 연속 근무한 근로자가 무 고정기한의 연장 근로계약을 요구할 경우에는 사용자는 근로자와 무 고정기한의 연장 근로계약을 체결하여야 한다.
사용자는 근로자와 협상이 일치할 경우에는 근로계약을 해지할 수 있고, 동시에 근로자에게 경제배상금을 지급하여야 한다. 근로자가 근로관계의 해지를 요구할 경우에 근로관계를 즉시 해지하되, 사용자는 근로자에게 경제배상금을 지불하지 않을 수 있다.

제6장 법률책임

제46조 사용자가 다음 각 호의 1에 해당하여 근로자에게 손해를 초래한 경우에는 배상금을 지불하여야 한다.

1. 근로자 채용 시 근로계약을 체결하지 않거나 근로계약기한이 만료된 후 근로관계가 존재함에도 연장 근로계약을 체결하지 아니한 경우
2. 사용자의 원인으로 체결된 근로계약이 무효 또는 부분무효인 경우
3. 이 규정 또는 근로계약의 약정을 위반하여 근로계약을 해지한 경우
4. 규정에 의하여 근로자에게 경제배상금을 지불하지 않고 근로계약을 해지한 경우
5. 사용자가 관련규정 또는 근로계약의 약정을 위반하여 여성근로자 또는 미성년 근로자의 합법적인 권익을 침해한 경우
6. 사용자가 폭력, 위협 또는 신체자유를 불법적으로 제한하는 수단으로 노동을 강요할 경우
7. 법률, 법규가 규정한 기타 사항

배상금기준은 국가 및 베이징시의 관련규정에 의하여 집행한다.

제47조 사용자가 이 규정 제40조의 규정을 위반하여 근로계약의 종료를 30일 전에 근로자에게 통지하지 아니한 경우에는 근로자의 전월평균임금을 표준으로 하여 매 1일 늦은 것에 대하여 1일분의 임금을 배상금으로 근로자에게 지불한다.

제48조 사용자가 근로계약을 해지하지 아니한 근로자를 채용하여 원래의 사용자에 경제적 손실을 초래한 경우에는 근로자가 배상책임을 직접 부담하는 외에 사용자도 법에 의하여 연대 배상책임을 져야 한다.

제49조 근로자가 이 규정 또는 근로계약의 약정을 위반하여 근로계약을 해지하여 사용자에 손실을 초래한 경우에는 다음 각 호의 손실을 배상하여야 한다.

1. 사용자가 근로자 채용을 위하여 직접 지불한 비용
2. 사용자가 근로자의 훈련을 위하여 지불한 비용
3. 생산, 경영 및 업무에 초래한 직접적인 경제손실

제50조 근로자가 이 규정 제30조 제2항, 제3항의 상황으로 인하여 사용자가 계약을 해지하고, 동시에 사용자에 손실을 초래한 경우에는 배상책임을 져야 한다.

제51조 사용자가 이 규정 제8조를 위반하여 근로자와 근로계약을 체결하지 아니한 경우에는 노동사회보장행정부서가 기한 내에 개정하도록 명령하고, 기한 내에 개정하지 아니한 경우에는 근로계약을 체결하지 아니한 사람의 수에 의하여 사용자에 매 1인당 500위안의 벌금에 처한다.

제52조 사용자가 이 규정 제24조를 위반한 경우에는 노동사회보장행정부서가 개정하도록 명령하고, 동시에 사용자에게 1,000위안 이상, 30,000위안 이하의 벌금을 부과한다.

제7장 부칙

제53조 이 규정은 2002년 2월 1일부터 시행한다. 1995년 2월 5일 시 인민정부가 제1호로 공포한 베이징시의 근로계약제도(勞動合同制度) 실시에 관한규정은 이 규정의 시행과 동시에 폐기한다.

상하이시 근로계약 조례

(上海市劳动合同条例)

[시행 2002. 5. 1], [상하이 인민대표대회 공고 제58호, 공포 2001. 11. 15]

제1장 총칙

제1조 근로관계를 조정하고, 사회주의시장경제에 적합한 근로계약 제도를 구축, 유지하기 위하여 「중화인민공화국 노동법」과 관련 법률, 행정법규 및 상하이시 실제상황을 고려하여 이 조례를 제정한다.

제2조 상하이시 행정구역 내 기업, 개체경제조직 및 국가기관, 공공기관, 사회단체 등 사용자(用人單位, 이하 "사용자"라 한다)와 근로자가 근로계약관계를 맺거나 형성하는 경우에 이 조례를 적용한다.

제3조 근로계약은 근로자와 사용자 간의 근로관계를 확립하고, 당사자의 권리와 의무를 명확히 한 협약이다.

제4조 근로계약은 서면방식으로 체결하여야 한다. 다만, 이 조례에 특별규정이 있는 경우에는 제외한다.

제5조 근로계약의 체결과 변경은 평등한 지위에서 스스로 원하여 협상으로 일치하는 원칙을 준수하여야 하고, 동시에 법률, 법규 및 취업규칙(規章)의 규정에 부합하여야 한다.
근로계약은 법에 의하여 체결한 것으로 법률의 구속력이 있고, 당사자는 반드시 근로계약에서 규정한 의무를 이행하여야 한다.

제6조 노동조합은 근로자에게 근로계약에 대한 지도와 도움을 주어야 하고, 사용자의 근로계약 이행상황에 대하여 감독을 하여야 한다. 사용자가 근로자의 합법적인 권익을 침해하는 경우에는 노동조합은 근로자를 대표하여 사용자와 교섭하고, 법에 의하여 근로계약 체결 및 이행 중에 근로자의 합법적인 권익을 보호하여야 한다.

제7조 노동보장 행정부서는 근로계약제도의 실시에 대하여 지도, 감독검사의 직책을 맡는다.

제2장 근로계약의 체결

제8조 근로자는 근로계약 체결 전에 사용자의 관련 제도 및 취업규칙, 근로조건, 보수 등의 상황을 알 권리가 있고, 사용자는 사실대로 설명하여야 한다.
사용자는 근로자를 채용할 때에는 근로자의 건강상태, 지식기능 및 업무경력 등 상황을 알 권리가 있고, 근로자는 사실대로 설명하여야 한다.

제9조 근로계약의 원본은 사용자가 제공하거나 사용자와 근로자가 공동으로 작성할 수 있다. 사용자가 제공한 계약의 원본은 공평의 원칙을 준수하고, 근로자의 합법적인 권익을 해쳐서는 안 된다.
근로계약은 중문(中文)으로 작성하여야 하고, 동시에 외국어를 사용, 작성할 수도 있는 바, 당사자 간에 별도의 약정이 있는 경우에는 그 약정에 의한다. 중문과 외국어로 동시에 작성한 근로계약 원본의 내용이 일치하지 아니한 경우에는 중문 근로계약의 원본을 기준으로 한다. 근로계약은 2부 작성하고, 당사자가 각각 1부씩 보유한다.

제10조 근로계약은 다음 각 호의 사항을 갖추어야 한다.

1. 근로계약 기한
2. 업무내용
3. 노동보호와 근로조건
4. 노동보수
5. 노동규율
6. 근로계약의 종료조건
7. 근로계약의 위반책임

근로계약은 위에 규정한 필수 조항 외에 당사자가 협상하여 기타 내용을 약정할 수 있다.

제11조 근로계약의 기한은 고정기한, 무 고정기한 및 일정한 업무의 완성을 기한으로 하는 것으로 나눈다. 근로계약의 기한은 사용자와 근로자 간에 협상하여 확정한다.

제12조 근로계약은 쌍방 당사자가 서명한 날부터 효력이 발생하고, 당사자가 효력이 발생하는 기한이나 조건에 대하여 약정을 한 경우에는 그 약정에 의한다.

제13조 근로계약 당사자는 시용기간을 약정할 수 있다. 근로계약 기한이 6개월 미만인 경우에는 시용기간을 정할 수 없고, 6개월 이상 1년 미만인 경우에는 시용

기간은 1개월을 초과할 수 없으며, 1년 이상 3년 미만인 경우에는 시용기간은 3개월을 초과할 수 없고, 3년 이상인 경우에는 시용기간은 6개월을 초과할 수 없다. 근로계약 당사자 간에 시용기간만 약정한 경우에는 시용기간은 성립되지 아니하고, 그 시용기간을 근로계약 기한으로 한다.

제14조 근로계약 당사자는 사용자의 비용부담으로 고용, 훈련 또는 기타 특수한 대우를 제공한 근로자의 근무기한을 약정할 수 있다.

제15조 근로계약 당사자는 근로계약 중에 비밀조항을 약정할 수 있거나 단독적으로 비밀협약을 체결할 수 있다. 상업비밀이 공개적으로 알려진 후에는 비밀조항 및 비밀협약에 약정된 내용은 자동적으로 효력을 상실한다.
사용자의 상업비밀을 보호할 의무가 있는 근로자에 대하여 근로계약 당사자는 근로자가 근로계약 해지 시 사전통지를 하도록 근로계약 또는 비밀협약에 약정할 수 있다. 다만, 사전 통지기간은 6개월을 초과할 수 없다. 이 기간에 사용자는 상응한 비밀해지 조치를 취할 수 있다.

제16조 사용자의 상업비밀을 지킬 의무가 있는 근로자에 대하여 근로계약 당사자는 근로계약 또는 비밀협약에 경쟁업무 종사 제한조항을 약정할 수 있고, 동시에 근로계약 종료 또는 해지 후 근로자에게 경제보상을 지불할 것을 약정한다. 경쟁업무 종사제한의 범위는 근로자가 사용자를 떠난 일정한 기한 내에 자영 또는 타인을 위하여 원래의 사용자와 경쟁하는 업무를 경영할 수 없다는 것이다. 경쟁업무 종사제한 기한은 근로계약 당사자가 약정하되, 최장 3년을 초과할 수 없다. 다만, 법률, 행정법규에 다른 규정이 있는 경우에는 예외로 한다.
근로계약 쌍방 당사자 간에 경쟁업무 종사제한을 약정한 경우에는 근로계약 해지의 사전 통지기간을 약정할 수 없다.
경쟁업무 종사제한 약정은 법률, 법규의 규정을 위반할 수 없다.

제17조 근로계약이 근로자의 위약행위에 대하여 위약금을 약정한 경우에는 다음 각 호의 1에 해당하는 경우로 한정한다.

1. 근무기간의 약정을 위반한 경우
2. 상업비밀을 지키는 약정을 위반한 경우

위약금액은 공평하고, 합리적인 원칙에 의하여 약정하여야 한다.

제18조 근로계약에서 약정한 근로조건과 노동보수 등의 기준은 단체협약(集體合同)의 규정보다 낮을 수 없고, 단체협약보다 낮을 경우에는 단체협약의 규정을 적용한다. 단체협약은 관련 법률, 법규의 규정에 의하여 체결한다.

제19조 근로계약 기한은 당사자 간의 협의일치로 연장할 수 있다. 근로계약을 연장하는 경우에는 시용기간을 약정할 수 없다.

제20조 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 근로계약은 무효이다.

1. 법률, 행정법규를 위반한 경우
2. 속임수, 위협 등 수단을 사용하여 체결한 경우

무효인 근로계약은 체결한 때부터 법률의 구속력이 없다. 근로계약의 일부가 무효이나 나머지 부분의 효력에 영향을 미치지 아니한 경우에는 나머지 부분은 여전히 유효하다.
근로계약의 무효는 노동중재위원회 또는 인민법원이 확정한다.

제21조 사용자와 근로자가 근로계약 관계를 맺는 경우에는 노동보장 행정부서가 지정한 취급기관에 고용등기수속을 하여야 한다.

제3장 근로계약의 이행 및 변경

제22조 근로계약 당사자는 계약에서 약정한 시작일자에 의하여 근로계약을 이행하여야 한다.
근로계약에서 약정한 시작일자와 실제 이행한 시작일자가 일치하지 아니한 경우에는 실제 이행한 시작일자에 의하여 확정한다.

제23조 근로계약의 변경은 당사자 쌍방의 협상이 일치하여 하고, 동시에 서면방식으로 한다. 당사자의 협상이 성립되지 아니한 경우에는 근로계약을 계속 이행하여야 한다. 다만, 법률, 법규에 별도의 규정이 있는 경우에는 예외로 한다.

제24조 사용자가 합병, 분리하는 경우에는 근로계약은 합병, 분리 후의 사용자가 계속 이행한다. 근로계약 당사자 간 협상이 일치된 경우에는 근로계약은 변경 또는 해지할 수 있고, 당사자 간에 별도의 약정이 있는 경우에는 그 약정에 의한다.

제25조 근로계약을 체결한 사용자와 근로자를 실제로 사용하는 사용자가 일치하지 아니한 경우에는 사용자는 근로자를 실제로 사용하는 사업주와 약정하여 근로자를 실제로 사용하는 사용자가 근로자에 대한 의무를 전부 또는 일부를 책임진다. 근로자를 실제로 사용하는 사업주가 약정에 의하여 근로자에 대한 의무를 부담하지 아니한 경우에는 원 사용자가 근로자에 대한 의무를 책임져야 한다.

제26조 근로계약 기한 내에 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 근로계약은 중지된다.

1. 근로자가 입대하거나 국가가 규정한 기타 법정의무를 이행하는 경우
2. 근로자가 잠시 근로계약의 의무를 이행하지 못하고 있으나, 계속 이행할 수 있는 조건과 가능성이 여전히 있는 경우
3. 법률, 법규에 규정되거나 근로계약에 약정된 기타 상황

근로계약의 중지상황이 소실된 경우에는 근로계약은 계속 이행된다. 다만, 법률, 법규에 별도의 규정이 있는 경우에는 예외로 한다.

제27조 서면 근로계약을 체결하여야 함에도 체결하지 아니하고, 근로자가 사용자의 요구에 의하여 노동의무를 이행한 경우에는 당사자의 근로계약관계는 성립되며, 근로자의 노동보수와 근로조건은 다음 각 호의 규정에 의하여 확정된다.

1. 노동보수와 근로조건이 사용자의 취업규칙, 단체협약의 규정 또는 법정근로기준의 상응한 내용보다 높을 경우에는 실제 이미 이행한 내용에 의하여 확정된다.
2. 노동보수와 근로조건이 사용자의 취업규칙, 단체협약 또는 법정근로기준보다 낮을 경우에는 근로자에게 유리한 원칙에 의하여 확정된다.

제28조 근로계약의 일부내용이 법정근로기준에 부합되지 아니한 경우에는 사용자는 법정근로기준에 의하여 의무를 책임지고, 동시에 법에 의하여 근로계약 중 법정근로기준에 부합되지 아니한 부분을 수정한다.

제4장 근로계약의 해지 및 종료

제29조 근로계약 당사자의 협상이 일치한 경우에는 근로계약을 해지할 수 있다.

제30조 근로자가 근로계약을 해지할 경우에는 30일 이전에 서면방식으로 사용자에 통지하여야 한다.

제31조 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 근로자는 근로계약의 해지를 언제든지 통지할 수 있다.

1. 시용기간에 있는 경우
2. 사용자가 폭력, 위협 또는 불법으로 인신의 자유를 억제하여 노동을 강박한 경우
3. 사용자가 근로계약의 약정에 의하여 노동보수를 지불하지 아니하거나 근로조건을 제공하지 아니한 경우

제32조 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 사용자는 근로계약을 해지할 수 있다. 다만, 30일 이전에 서면방식으로 근로자에게 통지하여야 한다.

1. 근로자가 병에 걸리거나 비업무상 질병으로 의료기간이 만료된 후에도 원래의 업무에 종사하지 못하거나 사용자가 별도로 배치한 업무에도 종사하지 못하는 경우
2. 근로자가 업무를 감당하지 못하여 훈련 또는 업무 조정을 하여도 여전히 업무를 감당하지 못하는 경우
3. 근로계약을 체결할 때에 의거한 객관적인 상황에 중대한 변화가 발생하여 원래의 근로계약을 이행할 수 없고, 당사자 간 협상으로 근로계약의 변경에 대한 협의달성이 불가능한 경우

사용자가 계약을 해지할 때에 규정에 의하여 30일 이전에 근로자에게 통지하지 아니한 경우에는 사용자는 통지한 날로부터 30일 이내에는 근로자에 대하여 근로계약에서 약정한 의무를 책임져야 한다.

제33조 근로자가 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 사용자는 근로계약을 언제든지 해지할 수 있다.

1. 시용기간 내에 고용조건에 부합되지 아니한 것이 증명된 경우
2. 노동규율 또는 사용자의 취업규칙을 엄중하게 위반한 경우
3. 엄중한 실책과 개인이익을 위한 부정행위로 사용자의 이익에 중대한 손실을 초래한 경우
4. 법에 의하여 형사책임을 추궁 받은 경우
5. 법률, 법규가 규정한 기타 상황

제34조 근로자가 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 사용자는 이 조례의 제32조, 제35조의 규정에 의하여 근로계약을 해지할 수 없다.

1. 직업병에 걸리거나 업무상 부상으로 노동능력을 전부 또는 부분적으로 상실한 것이 확인된 경우
2. 병에 걸리거나 부상으로 규정된 의료기간 내에 있는 경우
3. 여성근로자가 임신기간, 출산기간, 수유기간 내에 있는 경우
4. 법률, 법규가 규정한 기타 상황

제35조 사용자가 법에 의하여 감원하여야 하는 경우에는 노동조합 또는 전체 근로자에게 상황을 설명하고, 그들의 의견을 청취하여야 한다. 사용자의 감원방안은 노동조합 또는 근로자대표와 협상하여 구제조치를 채택하는 기초위에서 확정하고, 동시에 노동보장 행정부서에 보고한다.
사용자가 감원방안을 실시할 경우에는 30일 이전에 노동조합 또는 근로자 본인에게 통지하여야 한다.
사용자가 이 규정에 의하여 감원하고, 6개월 이내에 인원을 채용하는 경우에는 감원당한 인원을 우선 고용하여야 한다.

제36조 사용자가 일방적으로 근로계약을 해지하는 경우에는 그 이유를 우선 노동조합에 통지하여야 하고, 노동조합이 사용자가 법률, 법규 및 관련 계약을 위반하는 것이라고 판단하여 다시 연구, 처리할 것을 요구한 경우에는 사용자는 노동조합의 의견을 연구하고 처리결과를 서면으로 노동조합에 통지하여야 한다.

제37조 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에 근로계약은 종료된다.

1. 근로계약 기한이 만료된 경우
2. 당사자가 약정한 근로계약의 종료조건이 발생한 경우
3. 사용자가 파산, 해산 또는 취소된 경우
4. 근로자가 정년퇴임, 퇴직, 사망한 경우

근로계약 당사자가 근로계약을 만 3개월간 실제로 이행하지 아니한 경우 근로계약은 종료될 수 있다.
근로자가 직업병에 걸리거나 업무상 질병으로 노동능력을 부분적으로 상실한 것

이 확인된 경우 사용자가 규정에 의하여 장애취업보조금(傷殘就業補助金)을 지불하는 경우에 근로계약을 종료할 수 있다.

제38조 근로자가 직업병에 걸리거나 업무상 부상으로 노동력을 전부 또는 대부분 상실한 것이 확인된 경우에는 사용자는 근로계약을 종료할 수 없다. 단, 근로계약 당사자 간의 협상이 일치되고, 동시에 사용자가 규정에 의하여 장애취업보조금을 지불하는 경우에는 근로계약을 종료할 수 있다.

제39조 근로계약 기간이 종료되거나 당사자 간에 약정한 근로계약 종료조건이 발생하였으나, 근로자가 다음 각 호의 1에 해당하고, 동시에 이 조례 제33조 제2항, 제3항, 제4항의 규정에 해당하지 아니한 경우 근로계약 기간은 다음 각 호의 상황이 소실될 때까지 연장된다.

1. 병에 걸리거나 또는 부상하여 규정한 의료기간 내에 있는 경우
2. 여성 근로자가 임신 기간, 출산 기간, 수유기에 있는 경우
3. 법률, 법규, 취업규칙에서 규정한 기타 상황

제40조 체결하여야 할 근로계약을 체결하지 아니한 경우에는 근로자는 근로계약을 언제든지 종료할 수 있다.
체결하여야 할 근로계약을 체결하지 아니하고, 사용자가 근로계약 종료를 제기할 경우에는 30일 이전에 근로자에게 통지하여야 한다. 다만, 근로자가 제39조에 규정된 상황의 1에 해당하는 경우에는 근로관계는 그 상황이 없어질 때까지 연장된다.

제41조 근로계약을 해지 또는 종료할 경우 사용자는 근로계약관계를 해지하거나 종료하는 유효한 증명을 발급하여야 한다.
근로자는 유효한 증명자료를 가지고, 실업등록수속을 직접 할 수 있다.

제42조 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 사용자는 근로자가 당해 사업장에서 근무한 연한에 근거하여 매 1년마다 근로자 본인의 1개월 임금에 해당하는 경제배상금을 지불하여야 한다.

1. 사용자가 이 조례 제29조의 규정에 의하여 근로자와의 근로계약 해지를 제기하는 경우
2. 근로자가 이 조례 제31조 제2항, 제3항의 규정에 의하여 근로계약을 해지하는 경우
3. 사용자가 이 조례 제32조 제1항 제2호에 의하여 근로계약을 해지하는 경우
4. 사용자가 이 조례 제32조 제1항 제1호, 제3호의 규정에 의하여 근로계약을 해지하는 경우
5. 사용자가 이 조례 제35조의 규정에 의하여 근로계약을 해지하는 경우
6. 사용자가 이 조례 제37조 제3항의 규정에 의하여 근로계약을 종료한 경우

제1항 제1호, 제2호 및 제3호의 1에 해당하는 경우에는 배상금 총액은 일반적으로

근로자의 12개월 임금수입을 초과할 수 없다. 다만, 당사자 간에 초과하기로 약정한 경우에는 그 약정에 의한다.

제43조 근로계약에서 규정한 종료조건과 이 조례에서 규정한 해지조건이 같은 경우에는 사용자는 이 조례의 계약을 해지하는 보상표준에 근거하여 근로자에게 경제배상금을 주어야 한다.

제44조 사용자가 이 조례 제32조 제1항 제1호의 규정에 근거하여 근로계약을 해지할 경우에는 규정에 의하여 경제배상금을 지불하는 외에 근로자 본인의 6개월 임금수준보다 낮지 아니한 의료보조금을 지급하여야 한다.

제45조 이 조례 제42조, 제44조 중의 임금수입은 근로자가 근로계약 해지 또는 종료 전 12개월의 평균 임금수입에 의하여 계산하고 근로자의 월 평균 임금수입이 상하이의 최저임금기준보다 낮을 경우에는 상하이시의 최저임금표준에 의하여 계산한다.
이 조례 제42조 중 당해 사업장에서의 근무 연한이 6개월 이상, 1년 미만인 경우에는 1년으로 계산한다.

제5장 비전일제(非全日制) 근로계약에 대한 특별규정

제46조 비전일제 근로계약은 근로자와 사용자가 근로시간 단위로 근로관계를 맺는 것을 약정한 협약이다.
근로자가 한 개 또는 한 개 이상의 사용자와 비전일제 근로계약관계를 맺을 경우에는 근로자와 매 사용자가 약정한 매일, 매주 또는 매달의 근로시간은 각각 법정 근로시간의 50% 이하이어야 한다.
근로자는 다수 사용자에서의 총 근로시간이 법정 최고근로시간을 초과할 수 없다.

제47조 비전일제 근로계약의 체결은 서면방식을 채용할 수 있고, 기타 방식을 채용할 수도 있다. 근로계약 당사자의 일방이 서면방식의 채용을 제출한 경우에는 서면방식을 채용하여야 한다.

제48조 비전일제 근로계약 당사자는 고용기한에 대하여 약정하지 아니한 경우에는 근로계약의 종료를 상대방에게 언제라도 통지할 수 있다.

제49조 비전일제 근로계약 당사자는 근로시간, 업무내용, 노동보수 및 지불방식, 사용자의 상업비밀 보호 등의 내용을 약정할 수 있다.

제50조 비전일제 근로자의 노동보수는 시간에 의하여 계산한다.
노동보수는 시간당 임금수입과 법률, 법규에서 규정한 납부하여야 할 사회보험료 등을 포함한다.

제51조 사용자가 비전일제 근로자를 사용하여 근로과정에서 산업재해를 당하거나 직업병에 걸린 경우에는 상응한 책임을 져야 한다.

제52조 비전일제 근로자의 최저 시간당 임금수입은 상하이시 노동사회보장국이 시 인민정부의 비준을 받은 후 공포한다. 최저 시간당 임금수입기준의 확정은 비전일제 근로의 직업안정, 복리대우 등의 요소를 종합적으로 고려하여야 한다.
비전일제 고용방식의 사회보험료 납부방법은 시 인민정부가 별도로 제정한다.

제53조 이 조례의 제2장, 제3장, 제4장의 규정은 비전일제 근로계약에 적용하지 아니한다. 다만, 제8조, 제20조와 제21조는 예외로 한다.

제6장 법률책임

제54조 근로계약 일방 당사자의 원인으로 근로계약이 무효가 되거나 일부가 무효가 되어 상대방에게 손해가 발생한 경우에는 배상책임을 져야 한다.

제55조 근로계약 당사자가 근로계약을 위반한 경우에는 상응한 책임을 져야 한다. 상대방에게 경제적 손실을 준 경우에는 배상책임을 져야 한다.
근로계약 쌍방 당사자가 모두 근로계약을 위반한 경우에는 각자가 상응한 책임을 져야 한다.

제56조 사용자가 이 조례의 규정에 의하여 근로자와 서면방식의 근로계약을 체결하지 아니한 경우에는 노동보장 행정부서가 기간 내 개정하도록 명령하고, 동시에 1인당 500위안에서 1,000위안까지의 벌금에 처할 수 있다.

제57조 사용자가 근로자 사용 시 이 조례의 규정에 의하여 고용등기수속을 하지 아니한 경우에는 노동보장 행정부서가 기한 내 수속을 마칠 것을 명령하고, 기한 내에 수속을 마치지 아니한 경우에는 1인당 500위안의 벌금에 처한다.

제58조 근로계약 당사자는 노동쟁의가 발생한 경우에 노동쟁의처리규정에 의하여 처리한다.

제59조 근로계약 당사자가 노동보장 행정부서가 실시한 구체적 행정행위에 불복하는 경우에는 「중화인민공화국 행정심의법(中華人民共和國行政復議法) 」 또는 「중화인민공화국 행정소송법(中華人民共和國行政訴訟法)」의 규정에 의하여 행정심의를 신청하거나 행정소송을 제기할 수 있다.

제7장 부칙

제60조 법률, 행정법규에 근로계약 체결을 적용하는 주체에 대하여 특별한 규정이 있는 경우에는 관련 규정에 의하여 집행한다.

제61조 이 조례 시행 전에 이미 이행된 근로계약은 당시의 지방성 법규, 시 인민정부의 규칙에 근로계약 당사자의 의무에 대해 명확한 규정이 있는 경우에는 이 조례 시행 후에도 근로계약 당사자는 계속 집행하여야 한다. 당시의 지방성 법규, 시 인민정부의 규칙에 명확한 규정이 없는 경우에는 이 조례의 규정에 의하여 집행한다.
이 조례 시행 후 외상투자기업과 근로자가 새로 체결하는 근로계약은 「상하이시 외상투자기업 노동인사관리 조례(上海市外商投資企業勞動人事管理條例)」 중 근로계약에 관한 규정을 더 이상 적용하지 아니한다.

제62조 이 조례는 2002년 5월 1일부터 실시한다.

베이징시, 외국기업 상주대표기구의 중국근로자 고용관리 규정

(北京市人民政府關于外国企业常驻代表机构聘用中国雇員的管理規定)

[시행 1996. 6. 15], [베이징시인민정부령 제12호, 공포 1997. 12. 31 수정]

제1조 외국기업 상주 대표기구의 합법적인 권익을 유지하고 외사(外事)서비스 사업의 질서를 유지하며 대외개방의 순조로운 진행을 촉진하기 위하여 국가 관련 규정 및 당해 시 실정에 근거하여 이 규정을 제정한다.

제2조 이 규정은 당해 시 행정구역 내의 다음 각 호의 사업장과 개인에 적용한다.

1. 중국직원을 고용하는 외국 상주 대표기구
2. 외국 상주 대표기구에 고용된(수석대표 또는 대표 포함) 중국 공민 또는 업무 합작, 훈련, 교류 등의 방식으로 외국기업 상주 대표기구에 고용된 중국 공민(이하 "중국 직원"이라 한다)
3. 국가 관련 부문의 비준을 받고 외국기업 상주 대표기구에 중국 직원을 제공하는 외사서비스기업(이하 "외사서비스 기업"이라 한다)

제3조 시 인민정부 외사판공실은 외사서비스를 총괄하는 관리기관이다. 시 대외경제무역위원회, 공상행정관리국, 인사국, 노동국, 공안국, 국가세무국, 지방세무국 등 행정관리기관은 각자의 직권에 의하여 법에 의거 외사서비스 사업에 대하여 감독관리를 실시하여야 한다.

제4조 외사서비스기업는 국가 관련 부문의 비준을 받은 후 시 행정구역 내에서 외국기업 상주 대표기구에 중국 직원을 제공하는 업무에 종사할 수 있으며 어떤 단체나 개인도 비준을 받지 아니하고 외국기업 상주 대표기구에 중국 직원을 제공하는 업무에 종사할 수 없다.

제5조 외국기업 상주 대표기구는 중국 직원을 고용할 경우 외사서비스단위에 위탁하여야 하고 사적으로 또는 기타 단위, 개인에 위탁하여 중국직원을 고용하여서는 안 된다.

제6조 중국 공민은 외사서비스기업를 통하여 외국기업 상주 대표기구에 취직하여야 하고 사적으로 또는, 기타 단위와 개인을 통하여 외국기업 상주 대표기구에 취직해서는 안 된다.

제7조 외사서비스기업가 외국기업 상주 대표기구에 제공하는 중국 직원은 다음 각 호의 조건에 부합하여야 한다.

1. 당해 시의 상주 호구(戶口)를 갖고 있거나 시 공안기관이 심사 발급한 임시 거주증(暫住證)을 취득한 자이어야 한다.
2. 해당 법률, 법규의 기타 규정에 부합하여야 한다.

제8조 외사서비스기업는 「중화인민공화국 노동법」에 의하여 중국 직원과 근로계약을 체결하고 법에 의거 중국 직원을 위해 사회보험 비용을 납부하여야 한다. 외사서비스기업와 중국 직원 간에 발생하는 노동쟁의는 「중화인민공화국 노동법」의 규정에 의하여 처리하여야 한다.

제9조 외사서비스기업은 근로계약 체결일로부터 15일 이내에 시 공상행정관리국에 직원증(雇員證) 또는, 대표증을 신청 수령하고 시 공안국에 등기하여야 한다. 직원증과 대표증은 중국 직원이 외국기업 상주 대표기구에서 근무할 수 있는 합법적인 증명이다. 직원증 또는 대표증을 취득하지 아니한 중국 공민은 외국기업 상주 대표기구에서 근무할 수 없다.

제10조 외사서비스기업가 대중 매체를 통하거나 초빙회, 상담회, 교류회 등의 방식을 이용하여 외국기업 상주 대표기구를 위해 중국 직원을 모집하는 경우, 시의 관련규정에 의하여 시 인사국, 노동국에서 심사 비준 수속을 받아야 한다.

제11조 이 규정을 위반하는 행위에 대하여서는 다음 각 호의 규정에 의하여 위반행위의 경중에 의하여 처벌한다.

1. 이 규정 제4조의 규정을 위반하고 외국기업 상주 대표기구에 중국 직원을 제공한 행위에 대하여서는 시 공상행정관리국이 시한부 시정을 명령하고 10,000위안 이상 50,000위안 이하의 벌금에 처한다.
2. 사적으로 중국 직원을 고용한 외국기업 상주 대표기구에 대하여서는 공상행정 관리국이 시한부 시정을 명령하고 10,000위안 이상 50,000위안 이하의 벌금에 처한다.
3. 직원증 또는 대표증 없이 외국기업 상주 대표기구에서 근무하는 중국 공민에 대하여서는 시 공상행정관리국이 시한부 시정을 명령하고, 5,000위안의 벌금에 처한다.
4. 외사서비스기업가 이 규정 제7조의 규정을 위반하고 외국 상주 대표기구에 중국 직원을 제공하였거나 규정대로 시 공상행정관리국에서 '직원증', '대표증'을 수령하지 않았거나 등기, 변경수속을 하지 않았을 경우에 시 공상행정관리국이 5,000위안 이상 50,000위안 이하의 벌금에 처한다.
5. 외사서비스기업가 법률, 법규와 규칙을 위반하여 외사서비스 사업의 질서를 교란한 경우에 시 인민정부의 비준을 거쳐 국가 유관 부서에 제출하여 당지 외사서비스단위의 시 행정구역 내에서의 외국기업 상주 대표기구에 중국 근로자를 제공하는 업무 자격을 취소한다.

제12조 화교와 홍콩, 마카오, 타이완 동포가 중국 외에서 설립한 회사, 기업과 기타 경제 조직의 중국 내 대표기구는 이 규정을 참조하여 집행한다.

제13조 이 규정의 구체적인 집행 중에 발생하는 문제는 시 인민정부 외사판공실이 책임지고 해석한다.

제14조 이 규정은 1996년 6월 15일부터 시행한다.

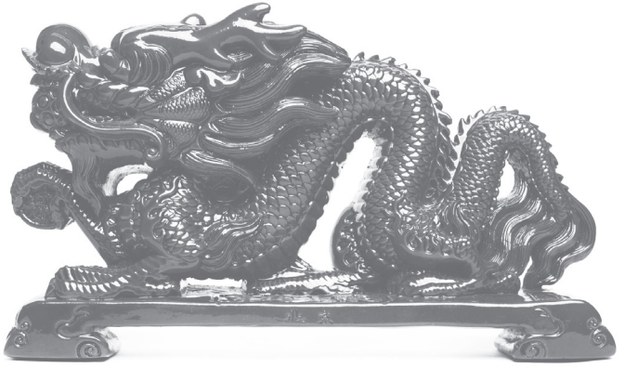
Ⅲ. 취업 및 직업훈련

1. 취업촉진법(就业促进法)

2. 취업서비스 및 취업관리 규정(就业服务与就业管理规定)

3. 기업근로자 훈련규정(企业职工培训规定)

4. 기술직종근로자 고용규정(招用技术工种从业人员规定)



취업촉진법

(就业促进法)

[시행 2008. 1. 1], [주석령 제70호, 공포 2007. 8. 30]

제1장 총칙

제1조 취업을 촉진하고 경제발전과 취업확대의 상호작용을 촉진하며 사회의 조화와 안정을 촉진하기 위하여 이 법을 제정한다.

제2조 국가는 고용확대를 경제사회발전의 우선적 위치에 놓고 적극적인 고용정책을 실시하며 근로자의 자주적 직업선택, 시장의 취업조절, 정부의 고용촉진 방침을 견지하고 다양한 경로의 취업을 확대한다.

제3조 근로자는 법에 따라 평등한 취업과 자주적으로 직업을 선택할 권리를 가진다. 근로자의 취업은 민족, 인종, 성별, 종교, 신앙 등의 이유로 차별받지 아니한다.

제4조 현(縣)급 이상 인민정부는 취업확대를 경제사회 발전의 중요 목표로 설정하여 국민경제와 사회발전계획에 포함시키고 취업을 촉진하는 중장기계획과 연도별계획을 작성한다.

제5조 현급 이상 인민정부는 경제발전과 산업구조조정, 인력자원시장의 규범화, 취업서비스의 정비, 직업교육과 훈련의 강화, 취업지원 제공 등의 조치를 통하여 취업여건을 조성하고 취업을 확대한다.

제6조 국무원은 전국의 고용촉진업무의 조정체계를 수립하고 고용업무중의 중요한 문제를 연구하며 전국의 고용촉진 업무를 조정하여 추진한다. 국무원노동행정부서는 구체적인 전국의 취업촉진업무를 책임진다.
성(省), 자치구(自治區), 직할시(直轄市) 인민정부는 취업촉진업무의 수요에 근거하여 취업촉진업무 조정체계를 수립하고 해당행정구역 취업업무 중 중요한 문제를 협조 해결한다.
현급 이상 인민정부의 관련부서는 각각의 직무에 따라 분업하며 공동으로 고용업무를 촉진한다.

제7조 국가는 근로자가 올바른 직업선택 관념을 형성하고 직업능력과 창업능력을 제고하도록 이끌고 근로자의 자주적 창업, 자주적 직업 모색을 장려한다.
각급 인민정부와 관련부서는 절차를 간소화 하고 효율을 높여 근로자의 자주적 창업과 자주적 직업모색에 편리를 제공하여야 한다.

제8조 사용자는 법에 따라 자주고용의 권리를 가진다.
사용자는 이 법 및 기타 법률, 법규의 규정에 따라 근로자의 합법적 권익을 보장하여야 한다.

제9조 노동조합(工會), 공산주의청년단, 부녀연합회, 장애인연합회 및 기타 사회조직은 인민정부에 협조하여 취업촉진업무를 실시하고 법에 따라 근로자의 노동권리를 옹호한다.

제10조 각급 인민정부와 관련부서는 취업촉진업무 중에 현저한 성과를 이룬 사업장과 개인에게 표창과 장려를 한다.

제2장 정책 지원

제11조 현급 이상의 인민정부는 취업확대를 중요한 직무로 하고 산업정책과 취업정책을 포괄적으로 조정한다.

제12조 국가는 각 종류의 기업이 법률, 법규가 규정한 범위 내에서 산업발전 혹은 경영확대를 통한 일자리를 창출하도록 장려한다.
국가는 노동집약형산업, 서비스업의 발전을 장려하고 중소기업을 지원하여 다양한 경로와 방식으로 취업일자리를 증가시킨다.
국가는 비공유제 경제발전을 장려, 지지, 인도하고 고용을 확대하여 일자리를 증가시킨다.

제13조 국가는 국내외무역과 국제경제협력을 발전시키고 취업경로를 확대한다.

제14조 현급 이상 인민정부는 정부투자를 배분하고 중대 건설사업을 확정할 때 투자와 중대 건설사업이 고용을 유발하여 일자리를 증가시키도록 해야 한다.

제15조 국가는 고용촉진에 유리한 재정정책을 실행하고 자금투입을 확대하여 취업환경을 개선하며 취업을 확대한다.
현급 이상 인민정부는 취업상황과 취업 업무목표에 의거하여 재정예산 중에서 취업전용자금을 배분하여 취업업무를 촉진한다.
취업전용자금은 직업소개, 직업훈련, 공익성일자리, 직업기능검정, 특정취업정책과 사회보험 등 보조금, 소액대출담보기금과 수익성이 적은 사업에 대한 소액담보대출 이자할인 및 공공취업서비스 등을 지원하는데 사용한다. 취업전용자금의 사용

관리방법은 국무원 재정부서와 노동행정부서에서 규정한다.

제16조 국가는 정비된 실업보험제도를 수립하고 법에 따라 실업자의 기본생활을 보장하고 취업을 촉진한다.

제17조 국가는 기업이 일자리를 증대시키고, 실업자와 장애인에 대한 취업 지원을 장려하며, 다음 각 호에 해당하는 기업과 개인에게 법에 따라 세수 혜택을 부여한다.

1. 국가가 규정한 조건에 부합하는 실업자를 흡수하고 규정된 요구에 부합하는 기업
2. 실업자가 창립한 중소기업
3. 장애인 채용 비율이 규정에 부합하거나 집중적으로 장애인을 사용하는 기업
4. 자영업에 종사하고 국가규정조건에 부합하는 실업자
5. 자영업에 종사하는 장애인
6. 국무원이 규정한 조세우대를 부여하는 기타 기업과 개인

제18조 이 법 제17조 제4항, 제5항에서 규정한 인원에 대하여 유관부서는 사업장 등에 있어서 배려를 해주고 행정 비용을 면제한다.

제19조 국가는 취업촉진에 도움이 되는 금융정책을 실행하고 중소기업의 융자경로를 증가시킨다. 금융기구가 금융서비스를 개선하도록 장려하고 중소기업 신용대출에 대한 지원을 강화하며 창업자에 대해 일정 기한 내 소액 신용대출 등의 지원을 한다.

제20조 국가는 도시와 농촌을 총괄하는 취업정책을 실시하고 도시와 농촌근로자가 평등하게 취업하는 제도를 수립하고, 농업 잉여 노동력이 체계적으로 취업하도록 지도한다.
현급 이상 지방인민정부는 소도시의 건설을 추진하고 현 단위 경제발전을 가속화하며 잉여농업노동력이 가까운 지역에 취업하도록 지도한다. 소도시 계획 수립 해당지역 잉여 노동력의 취업을 중요한 내용으로 한다.
현급 이상 지방인민정부는 잉여농업노동력의 도시지역으로 체계적인 취업이전을 지도하고, 노동력 유출지와 유입지 인민정부는 상호 협조하여 농촌노동력의 도시 취업 환경과 여건을 개선하여야 한다.

제21조 국가는 지역경제발전을 지지하고 지역협력을 장려하며 지역 간 취업의 균형성장을 총괄적으로 조정한다.
국가는 소수민족지역의 경제발전, 취업확대를 지원한다.

제22조 각급 인민정부는 도시의 신규노동력의 취업, 잉여농업노동력의 취업이주, 실업자의 취업업무를 총괄적으로 수행한다.

제23조 각급 인민정부는 필요한 조치를 취하여 비전일제고용 등 유동 일자리에 적합한 노동사회보험정책을 점진적으로 정비하며 유동취업자를 위하여 지원과 서비스를 제공한다.

제24조 지방의 각급 인민정부와 관련부서는 실업자의 자영업 종사에 대한 지도를 강화하고, 정책자문, 취업훈련과 창업지도 등의 서비스를 제공하여야 한다.

제3장 평등취업

제25조 각급 인민정부는 평등한 취업환경을 조성하고 취업차별을 제거하며 취업애로계층을 지원하는 정책을 제정하고 상응하는 조치를 취해야 한다.

제26조 사용자가 인력을 채용할 때, 직업중개기관이 직업을 중개할 때에는 근로자에게 평등한 취업기회와 공정한 취업조건을 제공하여야 하며 취업차별을 해서는 안 된다.

제27조 국가는 여성이 남성과 평등한 근로권리를 누리도록 보장하여야 한다.
사용자는 인력을 채용할 때 국가가 규정한 여성에게 적합하지 않은 업종이나 직위를 제외하고, 성별을 이유로 여성의 채용을 거절하거나 여성에 대한 채용기준을 높여서는 안 된다.
사용자가 여성근로자를 채용할 때 근로계약에 여성근로자의 결혼, 출산에 대하여 제한하는 내용을 규정해서는 안 된다.

제28조 각 민족 근로자는 평등한 노동권리를 향유한다.
사용자가 인력을 채용할 때 법에 따라 소수민족 근로자에 대하여 적당한 배려를 하여야 한다.

제29조 국가는 장애인의 노동권리를 보장한다.
각급 인민정부는 장애인취업에 대하여 총괄적으로 기획하고 장애인을 위한 취업여건을 조성한다.
사용자가 인력을 채용할 때 장애인을 차별하여서는 안 된다.

제30조 사용자가 인력을 채용할 때 전염병 병원체를 갖고 있다는 것을 이유로 채용을 거절할 수 없다. 다만 의학감정을 통해 전염병 병원체 보유자가 치료 혹은 전염의심을 배제하기 전에는 법률, 행정법규와 국무원 위생행정부서에서 규정한 전염병이 확산되기 쉬운 업무에 종사하는 것을 금지한다.

제31조 농촌근로자의 도시 취업 시, 도시근로자와 평등한 노동권리를 향유하며 농촌근로자의 도시 취업에 대하여 차별적인 제한을 해서는 안 된다.

제4장 취업서비스와 관리

제32조 현급 이상 인민정부는 통일적인 개방, 체계적인 경쟁체제를 갖춘 인력자원시장을 조성하고 정비하여 근로자 취업을 위한 서비스를 제공한다.

제33조 현급 이상 인민정부는 사회 각 부문이 법에 따라 취업서비스 활동을 실시하는 것을 장려하고 공공취업서비스와 직업중개 서비스에 대한 지도와 감독을 강화하며 점진적으로 도시와 농촌을 포괄하는 취업서비스 체계를 수립 하여야 한다.

제34조 현급 이상 인민정부는 인력자원시장 정보네트워크 및 관련시설의 설치를 강화하고 인력자원시장의 정보서비스체계를 수립하고 시장정보 공개제도를 완성한다.

제35조 현급 이상 인민정부는 공공취업서비스체계를 수립하고 공공취업서비스 기관을 설립하고 근로자를 위하여 다음 각 호에 해당하는 무료서비스를 제공한다.

1. 취업정책법규의 자문
2. 직업공급과 수요정보, 시장임금지도정보와 직업훈련 정보의 발표
3. 직업지도와 직업소개
4. 취업애로계층에 대한 취업원조 실시
5. 취업등기, 실업등기 등 사무처리
6. 기타 공공취업 서비스

공공취업서비스기관은 끊임없이 서비스의 수준과 효율을 제고하고 영리 활동에 종사해서는 안 된다.
공공취업서비스 경비는 동급(행정기관의) 재정예산에 포함한다.

제36조 현급 이상 지방인민정부가 직업중개기구에 공익성 취업서비스를 제공하는 경우 규정에 따라 보조금을 지불한다.
국가는 사회 각계가 공익성취업서비스를 위하여 기증, 재정적으로 보조하는 것을 장려한다.

제37조 지방각급인민정부와 관련부서는 영리성 직업중개기구를 자체적으로 운영하거나 타인과 공동으로 운영할 수 없다.
지방각급인민정부와 관련부서, 공공취업서비스기관이 개최한 채용 설명회는 근로자로부터 비용을 수취할 수 없다.

제38조 현급 이상 인민정부와 관련부서는 직업중개기구에 대한 관리를 강화하여 서비스의 질을 제고하는 것을 장려하고 취업촉진 업무의 역량을 발휘토록 한다.

제39조 직업중개활동에 종사함에 있어서 합법, 성실신용, 공평, 공개의 원칙을 준수하여야 한다.
사용자가 직업중개기관을 통하여 인력을 채용할 때 직업중개기관에 직위의 수요정보를 사실대로 제공하여야 한다. 어떤 조직이나 개인도 직업중개활동을 이용하여 근로자의 합법적인 권익을 침해하는 것을 금지한다.

제40조 직업중개기관를 설립하는데 있어서 아래의 조건을 구비해야 한다.

1. 명확한 규정과 관리제도
2. 업무수행에 필수적인 고정 장소, 사무시설과 일정한 운영자금
3. 일정한 수의 상응한 직업자격을 갖춘 전문 업무인력
4. 법률, 법규가 규정한 기타 조건

직업중개기구를 설립하는데 있어서 법에 따라 행정허가를 받아야 한다. 허가를 거친 직업중개기관은 공상행정부서에 등기를 하여야 한다.
법적인 허가와 등기를 거치지 않은 기관은 직업중개활동에 종사할 수 없다.
외상투자 직업중개기관과 근로자에게 해외(境外)취업서비스를 제공하는 직업 중개기관에 관한 국가의 다른 규정이 있으면 그 규정에 따른다.

제41조 직업중개기관은 다음 각 호에 해당하는 행위를 하여서는 안 된다.

1. 허위취업정보 제공
2. 합법적인 증서가 없는 사용자에게 직업중개서비스 제공
3. 직업중개허가증의 위조, 수정, 양도
4. 근로자의 주민신분증과 기타 증서를 압류, 또는 근로자로부터 보증금을 수취
5. 법률, 법규를 위반하는 기타 행위

제42조 현급 이상 인민정부는 실업경보제도를 수립하고 출현 가능한 비교적 대규모의 실업에 대하여 예방, 조절 및 통제를 실시한다.

제43조 국가는 노동력 조사통계제도와 취업등기, 실업등기제도를 수립하고 노동력자원과 취업·실업상황 조사통계를 시행하며, 조사통계 결과를 공포한다.
통계부서와 노동행정부서가 노동력 통계조사와 취업·실업을 등기할 때에, 사용자와 개인은 사실대로 통계조사와 등기에 필요한 사항을 제공하여야 한다.

제5장 직업교육과 훈련

제44조 국가는 법에 의거 직업교육을 발전시키고 직업훈련의 실시를 장려하며 근로자의 직업기능 향상을 촉진하고 취업능력과 창업능력을 강화시킨다.

제45조 현급 이상 인민정부는 경제사회발전과 시장 수요에 근거하여 직업능력개발 계획을 제정하고 실시한다.

제46조 현급 이상 인민정부는 총괄적인 조정을 강화하고 각 종류의 직업학교, 직업기능

훈련기관과 사용자가 법에 따라 취업 전 훈련, 재직훈련, 재취업훈련과 창업훈련을 실시하도록 장려하고 지원한다. 근로자가 다양한 방식의 훈련에 참가하도록 장려한다.

제47조 현급 이상 인민정부와 관련부서는 시장수요와 산업 발전방향에 근거하여 기업이 직업교육과 훈련을 강화하도록 장려하고 지도한다.
직업학교, 직업기능훈련기관 및 기업은 긴밀히 연계하여 산학협력을 실행하며 경제건설에 이바지하며 실무형 인재와 숙련근로자를 배양한다.
기업은 국가의 관련 규정에 따라 직원교육경비를 받고 근로자에 대하여 직업기능훈련과 계속교육훈련을 진행한다.

제48조 국가는 노동력 예비제도 수립을 위한 조치를 취하고, 현급 이상 지방인민정부는 취업수요가 있는 중고등학교 졸업생에 대하여 일정기간 직업교육과 훈련을 실시하여 학생들이 상응하는 직업자격을 취득하거나 일정한 직업기능을 갖추도록 한다.

제49조 지방 각급 인민정부는 취업훈련의 실시를 장려하고 지원하며 실업자의 직업기능 향상을 지원하고, 취업 및 창업능력을 강화시킨다. 실업자가 취업훈련에 참가할 경우 관련규정에 따라 정부의 훈련보조금을 받을 수 있다.

제50조 지방 각급 인민정부는 효과적인 조치를 취하여 도시에 취업하는 농촌근로자가 기능훈련에 참가하도록 조직하고 지도하며 다양한 훈련기관이 도시에 취업하는 농촌근로자를 위하여 기능훈련을 제공하도록 장려하며 농촌근로자의 취업능력과 창업능력을 강화시킨다.

제51조 국가는 공공안전, 인신건강, 생명재산안전 등에 관련된 특수한 업무에 종사하는 근로자에 대하여 직업자격증서 제도를 시행하며 구체적인 방법은 국무원이 규정한다.

제6장 취업 지원

제52조 각급 인민정부는 취업지원제도를 수립하고 조세감면, 대출이자할인, 사회보험보조금, 직위보조금 등을 시행하고 공익성 일자리 배치 등을 통하여 취업애로인원에 대하여 우선보조와 중점지원을 실시한다.
취업애로인원은 신체상황, 기능수준, 가정환경, 토지상실 등 원인으로 취업이 어렵거나 연속하여 일정기간 실업하고 여전히 취업하지 못한 인원을 말한다. 취업애로인원의 구체적 범위는 성, 자치구, 직할시 인민정부가 해당행정구역의 실제상황에 근거하여 규정한다.

제53조 정부가 투자하여 개발한 공익성 일자리에는 직위요구에 부합되는 취업애로인원을 우선 배치하여야 한다. 공익성일자리에 배치되어 작업할 경우, 국가의 규정에 따라 직위보조금을 지불한다.

제54조 지방 각급 인민정부는 기층취업지원서비스업무를 강화하고 취업애로 인원에 대하여 중점적인 지원을 실시하고 맞춤형 취업서비스와 공익성 일자리 지원을 제공한다. 지방 각급 인민정부는 사회 각 부문에서 취업애로 인원에게 기능훈련, 일자리정보 등 서비스를 제공하는 것을 장려하고 지원한다.

제55조 각급 인민정부는 특별지원 조치를 실시하여 장애인취업을 촉진한다.
사용자는 국가규정에 근거하여 장애인을 고용 배치해야 하며 구체적인 방법은 국무원에서 규정한다.

제56조 현급 이상 지방 인민정부는 여러 가지 취업형식으로 공익성 일자리의 범위를 확대하고 취업 일자리를 개발하며 도시에서 취업수요가 있는 가정에서 적어도 한 사람이 취업할 수 있도록 한다.
법정 노동연령 내의 가족이 모두 실업상황에 처해있는 도시주민 가정은 주소지(일선행정기관인) 가도(街道, 기본 행정단위), 지역사회(社區)의 공공취업서비스 기관에 취업원조를 신청할 수 있다. 가도(街道), 지역사회(社區) 공공서비스기관은 사실확인 후 그 가정에서 적어도 한 사람에게 적당한 취업 일자리를 제공하여야 한다.

제57조 국가는 자원채취형 도시와 독립광공업구역이 시장의 수요에 부응하는 산업을 발전시키도록 장려하고 근로자의 취업전이를 지도한다.
자원의 고갈 혹은 경제구조조정 등의 원인으로 취업애로인원이 집중된 지역에 대하여 상급 인민정부는 필요한 보조와 지원을 해야 한다.

제7장 감독검사

제58조 각급 인민정부와 관련부서는 취업촉진의 목표책임 제도를 수립하여야 한다. 현급 이상 인민정부는 취업촉진 목표책임제에 근거하여 소속된 관련부서와 바로 아래 인민정부에 대하여 심사와 감독을 진행한다.

제59조 감사기관, 재정부서는 취업전용자금의 관리와 사용현황에 대하여 감독검사를 진행하여야 한다.

제60조 노동행정부서는 이법의 실시상황에 대하여 감독검사를 진행하고 신고 제도를 수립하며 이 법 위반행위에 대한 신고를 수리하고 또한 적시에 확인하고 처리한다.

제8장 법률 책임

제61조 이법의 규정을 위반하여 노동행정 등 관련부서 그 업무인원이 직권을 남용하고 직무를 소홀히 하며 부정행위를 할 경우에는 직접 책임이 있는 주관 담당자

와 기타 직접 책임자에 대하여 법에 따라 처분을 한다.

제62조 이법의 규정을 위반하여 취업차별을 할 경우 근로자는 인민법원에 소송을 제기할 수 있다.

제63조 이법의 규정을 위반하여 지방 각급정부와 관련부서, 공공 취업서비스기관이 영리성 직업중개기구를 설립하여, 영리성 직업중개활동에 종사하며 근로자로부터 비용을 수취할 경우에는 상급 주관기관이 기한 내 시정을 명령하고 불법 수취한 비용을 근로자에게 돌려주며 직접 책임이 있는 주관 담당자와 기타 직접 책임자를 법에 따라 처벌한다.

제64조 이법의 규정을 위반하여 허가와 등기를 거치지 않고 직업중개 업무에 종사할 경우 노동행정부서 혹은 기타 주관부서에서 법에 따라 폐쇄할 수 있으며 불법소득이 있을 경우 불법소득을 몰수함과 동시에 10,000위안 이상 50,000위안 이하의 벌금에 처한다.

제65조 이법의 규정을 위반하여 직업중개기구가 허위취업정보 제공, 합법적인 증서가 없는 사용자에 직업중개서비스 제공, 중개허가증을 위조, 수정, 양도할 경우에는 노동행정부서 혹은 기타 주관부서에서 시정을 명하고 불법소득이 있을 경우 불법소득을 몰수함과 동시에 10,000위안 이상 50,000위안 이하의 벌금에 처하며 상황이 심각할 경우 직업중개허가를 취소한다.

제66조 이법의 규정을 위반하여 직업중개기관이 근로자의 주민신분증 등 증서를 압류할 경우에는 노동행정부서에서 기한 내에 근로자에게 돌려줄 것을 명하고 동시에 관련 법률규정에 근거하여 처벌한다.
이법의 규정을 위반하여 직업중개기관이 근로자로부터 보증금을 수취할 경우에는 노동행정부서에서 기한 내에 근로자에게 돌려줄 것을 명하고 동시에 일인당 5백위안 이상 2,000위안 이하의 벌금을 부과한다.

제67조 이법의 규정을 위반하여 기업이 국가의 규정에 의하지 않고 근로자 교육경비를 수취하거나 근로자 교육경비를 전용할 경우 노동행정부서는 시정을 명하고 동시에 법에 따라 처벌한다.

제68조 이법의 규정을 위반하여 근로자의 합법적 권익을 침해하고 재산손실 혹은 기타 손해를 야기한 경우 법에 따라 민사책임을 부담하며 범죄를 구성할 경우 법에 따라 형사책임을 추궁한다.

제9장 부칙

제69조 이법은 2008년 1월 1일부터 시행한다.

취업서비스 및 취업관리 규정

(就业服务与就业管理规定)

[시행 2008. 1. 1], [노사부령 제28호, 공포 2007. 10. 30]

제1장 총칙

제1조 취업서비스와 취업관리를 강화하고, 개방적이고 경쟁체계를 갖춘 인력자원 시장을 육성 및 정비하며, 근로자의 취업과 사업자의 인력채용에 서비스를 제공하기 위하여 취업촉진법 등의 법률과 행정법규에 의거하여 이 규정을 제정한다.

제2조 근로자 구직 및 취업, 사용자 인력채용, 노동보장 행정부서가 주관하는 공공 취업서비스기구와 노동보장 행정부서가 허가한 직업중개기구의 취업서비스 활동에 이 규정을 적용한다.
이 규정에서 말하는 사용자(用人單位)는 중화인민공화국 국경내의 기업, 개체경제조직, 민간비기업단위 등 조직 및 이들과 노동관계를 맺은 근로자를 사용하는 국가기관, 공공사업기관, 사회단체를 말한다.

제3조 현급 이상 노동보장 행정부서는 법에 따라 해당 행정구역 내의 취업서비스와 취업관리업무를 시행한다.

제2장 구직 및 취업

제4조 근로자는 법에 따라 평등취업의 권리를 가진다. 근로자 취업은 민족, 인종, 성별, 종교 신앙 등이 다르다는 이유로 차별받지 않는다.

제5조 농촌근로자가 도시에서 취업할 때 도시근로자와 평등한 취업권리를 가지며, 농촌근로자가 도시에서 취업하는데 차별적 제한을 두어서는 안 된다.

제6조 근로자는 법에 따라 자주적 직업선택의 권리를 가진다. 근로자가 만 16세가 되고 노동능력이 있으며 취업을 희망하는 경우 본인 신분증을 가지고 공공 취업

서비스기관, 직업중개기관의 소개를 통하거나 직접 사용자와 연락하는 등의 경로를 통하여 구직할 수 있다.

제7조 근로자는 구직 시에 사실대로 공공 취업서비스기관 또는 직업중개기관, 사용자에게 개인 기본사항 및 지원 일자리와 직접 연관된 지식기능, 업무경력, 취업현황 등 상황을 제공하고 동시에 관련증명을 제시하여야 한다.

제8조 근로자는 정확한 직업선택 관념을 수립하고 취업능력과 창업능력을 향상시켜야 한다.
국가는 근로자가 취업 전에 필요한 직업교육 또는 직업훈련을 받는 것을 장려하며 도시 중 · 고등학교 졸업생이 취업 전에 노동예비제 훈련에 참가하는 것을 장려한다.
국가는 근로자의 자주적 창업, 자주적 구직활동을 장려한다. 각급 노동보장 행정부서는 관련부서와 함께 절차를 간단하게 하고 효율을 높여 근로자의 자주적 창업, 자주적 구직활동을 위하여 편리하고 상응되는 서비스를 제공하여야 한다.

제3장 인력 채용

제9조 사용자는 법에 따라 자주적 채용의 권리를 가진다. 사용자가 인력을 채용할 때에는 근로자에게 평등한 취업기회와 공평한 취업조건을 제공하여야 한다.

제10조 사용자는 다음 각 호의 경로를 통하여 자주적인 인력채용을 할 수 있다.
1. 공공 취업서비스기관 또는 직업중개기관에 위탁
2. 직업 채용 상담회에 참가
3. 신문, 라디오, TV, 인터넷 등 대중매체에 채용정보발표
4. 기업의 소유지, 기업사이트 등 자체적인 경로를 이용하여 채용정보 발표
5. 기타 합법적 경로

제11조 사용자가 공공 취업서비스기관 또는 직업중개기관에 위탁하여 인력을 채용하거나 채용상담회에 참가할 때에는 인력채용요강을 제공하여야 하고, 영업허가증(부본), 또는 관련부서에서 그 설립을 허가한 문서, 대리인의 신분증과 사업주의 위탁을 받은 증명을 제시하여야 한다.
인력채용요강에는 사업자의 기본상황, 채용인력 수, 업무내용, 채용조건, 노동보수, 복리대우, 사회보험 등의 내용과 법률, 법규가 규정한 기타 내용이 포함되어야 한다.

제12조 사용자는 인력채용 시 법에 따라 근로자에게 관련업무내용, 업무조건, 업무장소, 직업위해, 안전생산 상황, 노동보수 및 근로자가 알고자 요구하는 기타 사항을 사실대로 알려주어야 한다.

사용자는 근로자의 요구에 따라 적시에 채용여부를 알려주어야 한다.

제13조 사용자는 근로자의 개인자료에 대하여 비밀을 지켜야 한다. 근로자의 개인자료정보를 공개하고 근로자의 기술, 지적 성과를 사용하는 것은 근로자 본인의 서면동의를 거쳐야 한다.

제14조 사용자는 인력채용 시 다음 각 호에 해당하는 행위를 해서는 안 된다.
1. 허위채용정보 제공 및 허위채용광고 발표
2. 채용대상자의 주민신분증과 기타증서의 압류
3. 담보 또는 기타명의로 근로자한테서 재물 수취
4. 만 16세 이하의 미성년자 및 국가법률, 행정법규규정에서 채용을 허용하지 않는 기타인력의 채용
5. 합법적인 신분증이 없는 인력 채용
6. 인력채용의 명목으로 부당이익 수취 또는 기타 위법활동

제15조 사용자는 다른 사용자의 명성을 비방하거나, 상업적 뇌물 등 부정당한 수단으로 인력을 채용해서는 안 된다.

제16조 사용자는 인력채용 시 국가가 규정한 여성이 종사하기에 부적절한 업종 또는 일자리 외에는 성별을 이유로 여성의 채용을 거절하거나 여성에 대한 채용기준을 높여서는 안 된다.
사용자는 여성근로자 채용 시 계약서에 여성근로자의 결혼, 출산을 제한하는 내용을 규정하여서는 안 된다.

제17조 사용자는 인력채용 시 소수민족 근로자에 대하여 적절한 배려를 하여야 한다.

제18조 사용자는 인력채용 시 장애인에 대하여 차별해서는 안 된다.

제19조 사용자는 인력채용 시 전염병병원체 보균자라는 것을 이유로 채용을 거절하여서는 안 된다. 그러나 의학감정을 거친 전염병병원체 보균자는 치유 전 또는 전염혐의를 배제하기 전에는 법률, 행정법규와 국무원 위생행정부서에서 규정한 전염병이 확산되기 쉬운 업무에 종사하여서는 안 된다.
사용자는 인력채용 시, 국가법률, 행정법규와 국무원 위생행정부서에서 규정한 B형간염 보균자 종사금지업무 외에는 B형간염 바이러스 혈청 지표를 신체검사기준으로 하여서는 안 된다.

제20조 사용자가 발표한 인력채용요강 또는 채용광고는 차별적 내용이 포함되어서는 안 된다.

제21조 사용자가 공공안전, 인체건강, 생명재산안전 등 특수업종에 종사하는 근로자

를 채용할 때에는 법에 따라 상응하는 업종의 직업자격증서를 보유한 인력을 채용하여야 하고, 상응하는 업종의 직업자격증서를 미보유한 인력을 채용할 경우에는 일자리에 투입하기 전에 전문연수를 거쳐 직업자격증서를 취득한 후 일자리에 투입해야 한다.

제22조 사용자는 대만, 홍콩, 마카오의 인력을 채용한 후에는 관련규정에 따라 해당 지역의 노동보장 행정부서에 등록을 하고 「대만, 홍콩, 마카오 인력취업증」을 만들어야 한다.

제23조 사용자가 외국인을 채용할 경우 외국인의 입국 전에 관련규정에 따라 해당 지역의 노동행정부서에 가서 취업허가를 신청하여 허가를 받고 「중화인민공화국 외국인취업허가증서」를 취득한 후 채용할 수 있다.
사용자가 외국인을 채용하는 일자리는 반드시 특수기능을 요구하고 국내에 아직 적당한 사람이 없는 일자리여야 하며 국가의 관련규정에 위배되어서는 안 된다.

제4장 공공취업서비스

제24조 현급 이상 노동보장 행정부서는 해당 행정구역 내의 공공 취업서비스업무를 총괄적으로 관리하고 정부가 제정한 발전계획에 근거하여 도시와 농촌을 포함하는 공공 취업서비스체계를 건립하고 정비한다.
공공 취업서비스기관은 정부가 확정한 취업업무 목표임무에 근거하여 취업서비스계획을 제정하고 취업지원정책을 추진하며 취업서비스 프로그램을 조직·실시하고 근로자와 사용자를 위하여 취업서비스를 제공한다. 또 인력자원시장 조사·분석을 실시하고 노동보장행정서의 위탁을 받아 취업을 촉진하는 관련 사무를 처리한다.

제25조 공공 취업서비스기관은 무료로 근로자를 위하여 아래와 같은 서비스를 제공한다.

1. 취업정책법규자문
2. 직업수급정보, 시장임금가이드라인정보와 직업훈련정보발표
3. 직업지도와 직업소개
4. 취업애로인력에 대하여 취업지원을 실시
5. 취업등록, 실업등록 등 사무를 처리
6. 기타 공공취업 서비스

제26조 공공 취업서비스기관은 적극적으로 서비스기능을 확대하여야 하며 사용자의 수요에 따라 아래와 같은 서비스를 제공한다.

1. 인력 채용지도 서비스
2. 대리채용 서비스
3. 타 지역 인력 채용 서비스
4. 기업 인력자원관리 자문 등 전문적 서비스
5. 노동보장사무 대리 서비스
6. 사용자 요구를 충족시키기 위하여 개발한 기타 취업 서비스 프로그램

공공취업서비스기관이 노동보장사무 대리 업무를 수행하려면 현급 이상 노동보장 행정부서의 허가를 받아야 한다.

제27조 공공 취업서비스기관은 직업지도업무를 강화하고 전문(겸업) 직업지도 담당자를 배치하여 근로자와 사용자에 직업지도서비스를 제공하여야 한다.
직업지도 담당자는 전문자격훈련을 거치고 시험에 합격하여 상응하는 국가 직업자격증서를 취득해야 근무할 수 있다.
공공 취업서비스기관은 직업지도업무를 위하여 필요한 시설과 조건을 제공하고 직업지도업무를 추진하며 직업지도업무에 대한 홍보를 강화하여야 한다.

제28조 직업지도업무에는 다음 각 호의 내용이 포함된다.

1. 근로자와 사용자에게 국가의 노동보장과 관련된 법률법규와 정책, 인력자원 시장상황 자문 제공
2. 직업현황 이해, 구직방법 파악, 직업선택 방향설정 및 선택능력 강화 등 근로자지원
3. 근로자에게 훈련 제안 및 직업훈련과 관련된 정보 제공
4. 근로자 개인직업소질과 특성에 대한 테스트 및 직업능력 평가
5. 여성, 장애인, 소수민족 및 현역에서 제대한 군인 등의 취업계층에게 전문 직업지도서비스 제공
6. 전문대학, 중등전문학교, 직업 및 기술학교 학생의 직업지도업무에 대한 자문 및 서비스 제공
7. 자영업 또는 사영기업을 준비하는 근로자에게 창업자문서비스 제공
8. 사용자에게 채용방법 선택, 고용조건과 기준 확정 등 채용지도 제공
9. 직업훈련기관의 훈련방향정립, 전공 개설 등의 자문 제공

제29조 공공 취업서비스기관은 노동보장 행정부서의 지도하에 노동력자원조사와 취업, 실업상황 통계업무를 조직, 실시한다.

제30조 공공 취업서비스기관은 특정한 취업계층의 상이한 수요에 맞게 전문적인 계획을 만들고 실시하여야 한다.
공공 취업서비스기관은 서비스대상의 특성에 근거하여 일정한 기간 내에 상이한 유형의 근로자, 취업애로계층 또는 사업자를 위하여 집중적인 활동을 조직하고 전문서비스를 전개한다.
공공취업서비스기관은 노동보장 행정부서의 위탁을 받아 취업을 촉진하는 전문업무를 수행할 수 있다.

제31조 현급 이상 공공 취업서비스기관은 종합적 서비스장소를 건립하여 근로자와 사업자를 위하여 집중적인 원스톱 취업서비스를 제공하며 동시에 노동보장 행정부서가 배정한 기타 업무도 수행한다.
가도(街道, 기본행정단위), 향진(鄕鎭), 지역사회(社區)의 공공 취업서비스기관은 기층서비스창구를 건립하여 취업지원을 중점으로 하는 공공 취업서비스를 수행하고 인력자원 조사통계를 실시하며 또한 노동보장 행정부서에서 배정한 기타 취업서비스업무도 수행한다.
공공 취업서비스기관은 전국적으로 통일된 표지를 사용한다.

제32조 공공 취업서비스기관은 서비스의 질과 효율을 부단히 제고시켜야 한다.
공공 취업서비스기관은 내부관리를 강화하고 서비스기능을 정비하며 서비스절차를 통일하고 국가에서 제정한 서비스규범과 기준에 따라 근로자와 사업자를 위하여 효율적인 양질의 취업서비스를 제공해야 한다.
공공 취업서비스기관은 업무인력의 정책, 업무 및 서비스기능 훈련을 강화하고 직업지도인력, 직업정보 분석인력, 노동보장 담당인원 등 전문 인력을 조직하여 상응하는 직업자격훈련에 참가시켜야 한다.
공공 취업서비스기관은 서비스제도를 공개하고 적극적으로 사회의 감독을 수용해야 한다.

제33조 현급 이상 노동보장 행정부서와 공공 취업서비스기관은 노동보장정보화의 통일된 계획, 표준과 규범에 따라 인력자원시장 정보네트워크 및 관련시설을 차질 없이 구축하여야 한다.
공공 취업서비스기관은 점진적으로 정보화관리와 서비스를 실행하고 도시 내에서는 취업서비스, 실업보험, 취업훈련 정보공유와 공공 취업서비스의 전반적인 정보화 관리를 실현하며 동시에 노동임금 정보, 사회보험 정보와의 상호연계 및 정보공유를 점진적으로 실현한다.

제34조 공공 취업서비스기관은 인력자원 시장의 정보서비스체계를 구축하고, 직업수급정보, 시장임금 가이드라인정보, 직업훈련정보, 인력자원시장 분석정보 등의 공개제도를 철저히 이행함으로써 근로자의 구직과 직업선택과 사용자의 인력채용, 훈련기관의 훈련실시를 지원해야 한다.

제35조 현급 이상 노동보장 행정부서는 정보화건설의 통일 필요에 따라 점진적으로 전국인력자원시장 정보네트워크를 구현해야 한다. 도시지역은 노동보장데이터센터 건립의 필요성에 따라 네크워크와 데이터자원의 집중과 공유를 실현해야 하며, 성, 자치구는 인력자원시장 정보네트워크 성급(省級) 모니터링센터를 건립하여 관할구역 내의 인력자원시장 정보에 대하여 모니터링을 진행해야 한다. 노동보장부는 인력자원시장 정보네트워크 전국모니터링센터를 설립하여 전국의 인력자원시장정보에 대하여 모니터링과 분석을 실시한다.

제36조 현급 이상 노동보장 행정부서는 공공 취업서비스기관에 대한 관리를 강화하고, 그 업무수행 상황에 대하여 정기적으로 실적고과를 실시하여야 한다.

제37조 공공 취업서비스 경비는 동급 재정예산에 포함시킨다. 각급 노동보장 행정부서와 공공취업서비스기관은 재정예산편성 규정에 의거하여 법에 따라 공공취업서비스 연도별 예산을 편성하고 동급 재정부서에 보고, 승인 후 집행하여야 한다.
공공 취업서비스기관은 취업 전용 자금관리 관련규정에 의거하여 법에 따라 공공취업서비스 전용 지원경비를 신청할 수 있다.
공공 취업서비스기관이 사회 각계에서 제공한 기증과 기부금을 받을 경우 국가의 관련 법률법규에 의거하여 관리하고 사용해야한다.
공공 취업서비스기관이 사업자에 제공하는 서비스는 관리를 규범화하고 서비스요금을 엄격히 통제하여야 한다. 비용징수가 필요한 경우 성급 노동보장 행정부서가 관련 부문과 함께 구체적인 항목을 규정한다.

제38조 공공 취업서비스기관은 영리성 활동에 종사해서는 안 된다.
공공 취업서비스기관이 개최하는 채용설명회는 근로자에게서 비용을 받을 수 없다.

제39조 각급 장애인연합회 소속의 장애인취업 서비스기관은 공공 취업서비스기관의 구성부분으로서 장애인 근로자에게 관련취업서비스를 제공하며 노동보장 행정부서의 위탁으로 장애인 근로자의 취업등록, 실업등록 업무를 담당한다.

제5장 취업지원

제40조 공공 취업서비스기관은 전문적인 취업지원계획을 제정하여 취업지원 대상에 대하여 우선적이고 중점적인 지원을 실시한다.
이 규정에서 말하는 취업지원대상은 취업애로인력과 미취업 가정이 포함된다. 취업애로인원은 신체상황, 기능수준, 가정요인, 토지상실 등 원인으로 취업이 어렵거나, 연속실업 상황이 일정한 시간 지속되었지만 여전히 취업을 실현하지 못하는 사람을 말한다. 미취업가정은 법정노동연령 내의 가정인력이 모두 실업상황에 처해있는 도시주민 가정을 말한다.
지원 대상에 대한 인정방법은 성급 노동보장 행정부서가 해당지방의 인민정부가 규정한 취업지원 대상범위에 따라 제정한다.

제41조 취업애로계층과 미취업가정은 소재지 가도, 지역사회 공공 취업서비스기관에 취업지원을 신청할 수 있다. 가도, 지역사회 공공취업서비스기구를 통하여 사실임이 확인되면 취업지원 범위에 포함시킨다.

제42조 공공 취업서비스기관은 취업애로인원 지원제도를 수립하고 각종 취업지원 정책의 실시, 일자리 정보의 제공, 기능훈련조직 등 맞춤형 취업서비스와 공익성 일자리 지원을 통하여 취업애로인원에 대하여 우선적으로 중점적 지원을 실시한다.
공익성일자리에 배치된 취업애로인력에 대해서는 국가규정에 따라 일자리 보조

금을 지불한다.

제43조 공공 취업서비스기관은 미취업가정의 즉각적인 일자리 지원제도를 수립하여 공익성 일자리 범위를 확대하고, 다양한 일자리를 창출하는 등의 조치를 통하여 적시에 미취업 가정의 실업자에게 적당한 일자리를 제공하고 미취업가정에 적어도 한 명은 취업을 할 수 있도록 한다.

제44조 가도, 지역사회 공공 취업서비스기관은 관할구역 내의 취업지원 대상을 등록하고 전문 창구를 만들어 취업지원 대상에 대한 동태관리와 지원책임 제도를 시행하고 적시에 효율적인 취업지원을 제공해야한다.

제6장 직업중개서비스

제45조 현급 이상 노동보장 행정부서는 직업중개기관에 대한 관리를 강화하고 그 서비스품질 향상을 장려하고 취업촉진 업무에서 그 역할을 하도록 해야 한다.
이 규정에서 말하는 직업중개기관은 법인, 기타조직 및 공민 개인이 운영하는 사업장의 인력채용과 근로자 구직에 중개서비스 및 기타 관련서비스를 제공하는 영리성조직을 말한다.
정부부서는 영리성 직업중개기구를 운영하거나 타인과 공동으로 운영하여서는 안 된다.

제46조 직업중개활동에 종사함에 있어서 합법, 성실신용, 공평, 공개의 원칙을 준수하여야 한다.
어떠한 조직이나 개인도 직업중개활동을 이용하여 근로자와 고용단위의 합법적 권익을 침해해서는 안 된다.

제47조 직업중개는 행정허가 제도를 시행한다. 직업중개기관을 설립하거나 기타 기관에서 직업중개활동을 하려면 노동보장 행정부서의 허가를 거쳐 직업중개 허가증을 취득하여야 한다.
허가를 거쳐 직업중개허가증을 취득한 직업중개기관은 허가증을 갖고 공상행정관리부문에 가서 등록하여야 한다.
합법적인 허가와 등록을 거치지 않은 기관은 직업중개활동에 종사할 수 없다.
직업중개 허가증은 노동사회보장부에서 통일적으로 인쇄하여 무료로 배포한다.

제48조 직업중개기구를 설립하려면 다음 각 호의 조건을 구비해야한다.

1. 명확한 정관과 관리제도
2. 업무에 필수적인 고정 장소, 사무시설과 일정액수의 개업자금
3. 상응한 직업자격을 갖춘 일정수의 전문 업무인력
4. 법률, 법규가 규정한 기타 조건

제49조 직업중개기관을 설립하려면 해당지방의 현급 이상 노동보장 행정부서에 신청하고 다음 각 호의 문서를 제출하여야한다.

1. 설립신청서
2. 정관과 관리제도초안
3. 장소사용권증명
4. 등록자본(금) 검사보고서
5. 책임자의 기본사항, 신분증명
6. 상응하는 직업자격을 갖춘 전문 업무인력의 관련증명
7. 법률, 법규규정에 규정된 기타조건

제50조 노동보장 행정부서는 직업중개기관 설립신청을 받은 후, 신청수리일로부터 20일 이내에 심사를 마쳐야 한다. 조건에 부합되는 경우 허가하고 불허의 경우 이유를 설명하여야 한다.
노동보장 행정부서는 허가를 받고 설립한 직업중개기관에 대하여 연차검사를 실시한다.
직업중개기관의 구체적인 설립조건, 심사와 연차 검사절차는 성급 노동보장 행정부서에서 통일적으로 규정한다.

제51조 직업중개기관이 명칭, 주소, 법정대표인 등을 변경하거나 해산할 경우 설립허가절차에 따라 변경 또는 등록 말소 수속을 하여야 한다.
지사를 설립할 때에는 원심사기구의 서면동의를 받은 후 설립지사 소재지 현급 이상의 노동보장 행정부서의 심사를 받아야 한다.

제52조 직업중개기관은 다음 각 호의 업무에 종사할 수 있다.

1. 근로자에게 사업장 소개
2. 사용자와 주민가정에 근로자 추천
3. 직업지도, 인력자원관리 자문서비스 실시
4. 직업수급정보의 수집과 발표
5. 국가 관련규정에 따라 인터넷 직업정보서비스 종사
6. 직업채용상담회 조직
7. 노동보장 행정부서의 허가를 받은 기타 서비스 항목

제53조 직업중개기관은 서비스장소에 영업허가증, 직업중개허가증, 서비스항목, 요금기준, 감독기관 명칭과 감독전화 등을 명시하여야 하며 노동보장 행정부서 및 기타 관련부서의 감독검사를 받아야 한다.

제54조 직업중개기관은 서비스대장을 만들어 서비스대상, 과정, 결과와 요금상황 등을 기록하고 노동보장 행정부서의 감독검사를 받아야 한다.

제55조 직업중개기관에서 직업중개서비스를 제공하였으나 성사되지 못한 경우에는 근로자에게서 수취한 중개서비스비용을 환불하여야 한다.

제56조 직업중개기관이 장소를 임대하여 대규모 직업채용상담회를 개최할 경우 실시방안과 안전보안방안을 마련하여 설립허가기관에 보고하여야 한다.
직업중개기관은 채용상담회에 참가하는 사용자의 자격 진위여부와 인력채용요강의 진위여부에 대하여 사실 확인을 실시해야한다.

제57조 직업중개기관이 특정한 대상을 위하여 공익성 취업서비스를 제공할 경우 규정에 따라 보조금을 줄 수 있다. 보조금을 줄 수 있는 공익성 취업서비스의 범위, 대상, 서비스효과와 보조방법은 성급 노동보장 행정부서가 관련부서와 함께 제정한다.

제58조 직업중개기관의 다음 각 호에 해당하는 행위는 금지한다.

1. 허위취업정보 제공
2. 차별적 내용이 포함된 취업정보발표
3. 직업중개허가증 위조, 수정, 양도
4. 합법증서가 없는 사업자에게 직업중개서비스 제공
5. 만 16세미만의 미성년자 취업 소개
6. 합법적인 신분증서가 없는 근로자에 대한 직업중개서비스 제공
7. 근로자에게 법률, 법규에서 금지한 직업 소개
8. 근로자의 주민신분증과 기타증서를 압류, 또는 근로자에게서 보증금 수취
9. 폭력, 협박, 사기 등 방식으로 직업중개활동 수행
10. 허가받은 업무범위를 벗어난 경영
11. 기타 법률, 법규규정을 위반한 행위

제59조 현급 이상 노동보장 행정부서는 법에 따라 설립된 직업중개기관이 직업중개활동을 하는 것에 대하여 감독과 지도를 실시하고 정기적으로 서비스의 신뢰성과 품질에 대하여 평가를 하여 그 결과를 사회에 공표한다.
현급 이상 노동보장 행정부서는 직업중개기관의 업무인력 훈련을 지도하여 서비스품질을 향상시킨다.
현급 이상 노동보장 행정부서는 성실신의 서비스, 양질의 서비스와 공익성 서비스 등의 분야에서 실적이 뛰어난 직업중개기관과 개인에 대하여 동급 인민정부의 비준을 거쳐 표창하고 장려한다.

제60조 외상투자 직업중개기관을 설립하거나 직업중개기관이 해외취업 중개서비스에 종사할 경우, 관련규정에 따라 집행한다.

제7장 취업 및 실업관리

제61조 노동보장 행정부서는 취업등록 제도와 실업등록 제도를 수립, 완비하고 취업관리와 실업관리를 철저히 정비하여야 한다.

공공 취업서비스기관은 취업등록과 실업등록 업무를 책임지고 전문서비스 창구를 두며 적시에 정확하게 근로자의 취업과 실업 변동사항을 기록하고 관련된 통계업무를 수행한다.
취업등록과 실업등록은 각성, 자치구, 직할시 범위 내에서 통일적인 취업실업등록증(이하 "등록증"이라 한다)을 만들어 근로자에게 무료로 발급하며 제공되는 지원정책을 명시한다.
취업등록, 실업등록의 구체적인 절차와 등록증 양식은 성급 노동보장 행정부서가 규정한다.

제62조 근로자가 사용자에 고용되면 사용자는 근로자에 대한 취업등록을 한다. 사용자가 근로자를 고용하거나 근로자와 노동관계를 종료 또는 해지할 경우 해당지방의 공공 취업서비스기관에 신고하고 근로자에 대한 취업등록수속을 하여야 한다.
사용자는 인력채용 후 채용일로부터 30일내에 등록수속을 해야 한다. 사용자가 근로자와 근로관계를 종료하거나 해지할 경우 15일 이내에 등록수속을 하여야 한다.
근로자가 자영업(개체경영)이나 유동적 취업을 할 경우 본인이 가도, 향진 공공취업서비스기관에 가서 취업등록을 한다.
취업등록의 내용에는 근로자 개인정보, 취업유형, 취업시간, 취업단위 및 노동계약의 성립, 종료 또는 해지 등 사항이 포함된다. 취업등록의 구체적인 내용과 필요한 자료는 성급 노동보장 행정부서에서 규정한다.
공공 취업서비스기관은 사용자가 취업등록 및 관련수속을 하도록 전문서비스 창구를 설립하고 절차를 간소화하여 사용자에게 편리를 제공하여야 한다.

제63조 법정노동연령 내의 노동능력이 있고 취업요구가 있으며 실업상태에 처해있는 도시상주인원은 공공 취업서비스기관에 실업등록을 할 수 있다. 그 중에서 취업경력이 없는 도시호구(城鎭戶口) 인원은 호적소재지에서 등록한다. 농촌에서 도시로 취업한 인력과 타 지역 호적 소지자로서 상주지역에서 안정적으로 만 6개월을 취업한 경우는 실업 후에 상주지역에서 등록할 수 있다.

제64조 근로자가 실업등록을 할 때, 본인 신분증과 원 신분을 증명하는 관련증명을 소지해야 한다. 취업경력이 있으면 사업장과 노동관계가 종료, 해지되거나 해고된 증명을 소지하여야 한다.
등록실업자는 등록증으로 공공 취업서비스와 취업지원정책의 혜택을 받을 수 있다. 그 중에서 조건에 부합되는 자는 규정에 따라 실업보험금을 신청할 수 있다.
등록실업자는 정기적으로 공공 취업서비스기관에 취업실업상황을 보고하고 적극적으로 구직하며 공공 취업서비스기관이 배정한 취업훈련에 참가하여야 한다.

제65조 실업등록의 범위에는 다음 각 호의 실업인력이 포함된다.

1. 만 16세로서, 각종 학교를 졸업, 이수한 자
2. 기업, 기관, 공공사업기관 등 각 종류의 사업장에서 실업한 자
3. 영업정지, 파산으로 경영을 정지한 개인사업자 또는 사영기업업주
4. 도급 토지가 수용되고, 현지규정조건에 부합되는 자

5. 현역에서 제대한 군인으로 국가의 통일적 배치를 받지 않은 자
6. 형기 만료석방, 가석방, 옥외집행 또는 노동교화 해제 자
7. 각 지방에서 확정한 기타 실업인력

제66조 등록실업자에게 다음 각 호에 해당하는 상황이 발생할 경우 공공 취업서비스기관은 그 실업등록을 취소한다.

1. 사용자에 고용된 경우
2. 자영업에 종사하거나 창업하여 공상영업허가증을 수령하는 경우
3. 안정적수입이 있는 노동에 종사하고 월수입이 현지의 최저임금기준 이상인 경우
4. 기본양로보험대우를 받는 경우
5. 노동능력을 완전히 상실하는 경우
6. 입학, 병역근무, 국외로 이민하는 경우
7. 판결로 수감되거나 노동교화를 받는 경우
8. 취업요구를 종료하거나 공공 취업서비스를 거절하는 경우
9. 이미 취업등록을 한 기타인력 또는 각 지방에서 규정한 기타 상황

제8장 벌칙

제67조 사용자가 이 규정 제14조 제2호, 제3호 규정을 위반하는 경우 근로계약법 제84조의 규정에 따라 처벌하고, 사용자가 제14조 제4호 규정을 위반하는 경우 국가의 아동공(童工)사용 금지 및 기타 관련 법률, 법규의 규정에 따라 처벌한다. 사용자가 제14조 제1호, 제5호, 제6호의 규정을 위반하는 경우 노동보장 행정부서는 시정을 명하고 동시에 1,000위안 이하의 벌금을 부과할 수 있다. 당사자에게 손해를 끼친 경우 배상책임을 진다.

제68조 사용자가 이 규정 제19조 제2항 규정을 위반하여, 국가 법률, 행정법규와 국무원 보건행정부서가 규정한 B형간염 보균자 종사금지 일자리 이외의 인력을 채용하면서 B형간염 바이러스 혈청지표를 신체검사기준으로 할 경우에 노동보장 행정부서는 시정을 명하고 동시에 1,000위안 이하의 벌금을 부과할 수 있다. 당사자에게 손해를 끼친 경우 배상책임을 진다.

제69조 이 규정 제38조 규정을 위반하여 공공취업서비스기관이 영리성 직업 중개활동에 종사하고 근로자로부터 비용을 수취하는 경우, 노동보장 행정부서는 기한부 시정을 명하고 위법 수취한 비용을 근로자에게 반환하도록 하며 동시에 직접 책임이 있는 주관 담당자와 기타 직접 책임이 있는 인원에 대해서는 법에 따라 처분한다.

제70조 이 규정 제47조 규정을 위반하여 허가와 등록을 거치지 않고 자의적으로 직업중개활동에 종사하는 경우, 노동보장 행정부서 또는 기타 주관부서가 취업촉진법 제64조 규정에 따라 처벌한다.

제71조 직업중개기관이 이 규정 제53조 규정을 위반하여 직업중개허가증, 감독전화를 명시하지 않은 경우, 노동보장 행정부서는 시정을 명하고 동시에 1,000위안 이하의 벌금을 부과할 수 있다. 요금기준을 명시하지 않은 경우, 요금 담당부서에 국가 관련 규정에 따라 처벌하도록 건의하고, 영업허가증을 명시하지 않을 경우, 공상행정관리부서에 국가 관련 규정에 따라 처벌하도록 건의한다.

제72조 직업중개기관이 이 규정 제54조 규정을 위반하여 서비스대장을 만들지 않거나 만들었지만 서비스 대상, 서비스 과정, 서비스 결과와 비용징수상황을 기록하지 않은 경우, 노동보장 행정부서는 시정을 명하고 동시에 1,000위안 이하의 벌금을 부과할 수 있다.

제73조 직업중개기관이 이 규정 제55조 규정을 위반하여 직업중개서비스가 성공하지 못하였음에도 근로자로부터 수취한 중개서비스비용을 반환하지 않은 경우, 노동보장 행정부서는 시정을 명하고 동시에 1,000위안 이하의 벌금을 부과할 수 있다.

제74조 직업중개기관이 이 규정 제58조 제1호, 제3호, 제4호, 제8호 규정을 위반하는 경우 취업촉진법 제65조, 제66조 규정에 따라 처벌한다. 이 규정 제58조 제5호 규정을 위반하는 경우, 국가의 아동공사용금지규정에 따라 처벌한다. 이 규정 제58조의 기타 규정을 어길 경우 노동보장 행정부서가 시정을 명하고, 위법소득이 없는 경우 10,000위안 이하의 벌금을 부과하고 위법소득이 있을 경우에는 위법소득의 3배를 초과하지 않는 벌금을 부과하되 최고 30,000위안을 초과하지 아니한다. 사안이 중한 경우에는 공상부문에 법에 따라 영업허가를 취소할 것을 건의한다. 당사자에서 손해를 끼친 경우 배상책임을 진다.

제75조 사용자가 이 규정 제62조 규정을 위반하여 적시에 근로자를 위한 취업등록 수속을 하지 않은 경우, 노동보장 행정부서가 시정을 명하고 동시에 1,000위안 이하의 벌금을 부과할 수 있다.

제9장 부칙

제76조 성, 자치구, 직할시 노동보장 행정부서는 이 규정에 근거하여 실시세칙을 제정할 수 있다.

제77조 이 규정은 2008년 1월 1일부터 시행한다. 노동부가 1994년 10월 27일에 공표한 「직업지도방법」, 노동사회보장부가 2000년 12월 8일에 공포한 「노동력시장관리규정」을 동일자로 폐지한다.

기업근로자 훈련규정

(企业职工培训规定)

[시행 1996. 10. 30], [노부발 (1996) 37호, 공포 1996. 10. 30]

제1장 총칙

제1조 기업근로자의 훈련 업무를 규범화하고, 근로자 계층의 자질을 제고하며, 근로자의 작업능력을 강화하기 위하여 「노동법」, 「직업교육법(職業教育法」, 「기업법」, 「회사법」에 의하여 이 규정을 제정한다.

제2조 이 규정은 중화인민공화국 국경 내의 기업과 근로자에 적용한다.

제3조 이 규정에서 "근로자의 훈련"이란 기업이 작업 수요에 의하여 근로자의 사상·직업의식·관리지식·기술업무·조작기능 등에 대하여 교육과 훈련 활동을 실시하는 것을 말한다.

제4조 기업근로자의 훈련은 이상·도덕·문화가 있고 규율을 준수하며 직업 기능을 갖춘 근로자 양성을 목표로 하여 기업근로자의 전반적인 자질의 제고를 촉진하여야 한다.
기업근로자의 훈련은 수요에 부합하는 교육, 학습과 실용의 병용, 올바른 방향설정 등의 원칙을 관철하여야 한다.

제5조 각급 정부의 노동행정부서는 현지 기업근로자의 훈련 작업을 책임지고, 각급 정부의 경제종합부서는 현지 기업 관리인원의 훈련 업무를 책임진다.

제6조 업종 주관부서는 해당 업종 근로자의 훈련 작업을 지도 및 조정하고, 법에 따라 해당 업종 근로자의 훈련 계획을 제정하며, 근로자 훈련 계획, 요강, 교재 작성 및 교사 양성을 조직한다.

제7조 사회단체, 군중조직, 공공 훈련기관은 기업의 수요에 의하여 자발적으로 근로자의 훈련 임무를 책임진다.

제2장 기업 및 근로자의 책임

제8조 기업은 건전한 근로자 훈련 규칙제도를 수립하고, 당해 사업장의 실제에 의하여 근로자에 대한 재직, 이직, 승진, 전업 훈련을 실시하며, 견습생과 기타 신입 근로자에 대한 취업 전 훈련을 실시하여야 한다.

제9조 기업은 근로자의 훈련을 해당 사업장의 중장기 계획과 연간 계획에 포함하고 훈련 경비와 기타 훈련 조건을 보장하여야 한다.

제10조 기업은 근로자의 훈련 작업을 공장장(경리(經理), 책임자)의 임무목표와 경제 책임제에 포함하고, 근로자 대표대회와 상급 주관 부처의 감독 및 검정을 받아야 한다.

제11조 기업은 노동고용, 분배제도의 개혁과 결합하여 훈련·검정 및 사용·대우 결부 제도를 수립하여야 한다.

제12조 기업은 비준을 거쳐 직장을 떠나 훈련에 참가한지 6개월 이하의 근로자(脫産培訓)에 대하여 기본임금 및 장려금을 지급하고, 관련 복지 대우를 제공하여야 한다.(쌍방에서 별도의 약정이 있는 경우에는 제외한다.)

제13조 중대형 국유기업의 고급관리인원은 국가의 관련 규정에 의하여 직업자격훈련에 참가하고, 규정기간 내에 직업자격 증서를 취득하여야 한다.
기술직종 종사 근로자는 반드시 기술등급훈련을 거쳐, 직업 기능 평가를 받고 직업자격 증서(기술 등급증서)를 취득한 후 근무할 수 있다.
특수작업 종사 근로자는 국가의 규정에 의하여 훈련 검정을 거쳐 특수작업 자격 증서를 취득한 후 근무할 수 있다.

제14조 기업의 경비로 근무지를 완전이탈(脫産)하거나 근무지를 반이탈(半脫産)하여 훈련에 참가하는 근로자는 기업과 훈련 계약을 체결하여야 한다.
훈련 계약은 그 목표·내용·형식·기한, 그리고 쌍방의 권리와 의무 및 위약 책임을 명확히 하여야 한다.

제15조 기업은 훈련 계약의 규정에 의하여 근로자의 학습 시간을 보장하고, 필요한 학습 여건을 조성하여 그 특기를 발휘하도록 하여야 한다.

제16조 근로자는 국가의 규정과 기업의 배치에 의하여 훈련에 참가하고, 자발적으로 훈련제반 규정제도를 준수하여야 하며, 배운 지식과 기능을 소속 기업의 다른 근로자에게 전수할 의무가 있다.

제17조 근로자는 훈련 계약에서 규정한 제반 의무를 이행하여야 하고, 기업의 작업 배치에 따라 해당 직무의 작업을 성실히 수행하여야 한다.

제18조 기업의 출자(통화 지불 증빙이 있는 경우)로 근로자에 대한 문화 기술업무

훈련을 실시하고 있는 가운데 근로자가 기업과의 근로관계를 해지할 때에는 훈련계약을 이미 체결한 경우에는 동 계약에 의하여 집행하며, 훈련계약을 체결하지 아니한 경우에는 근로계약에 의하여 집행한다. 훈련비용으로 인하여 쟁의가 발생한 경우에는 국가 노동쟁의처리 관련규정에 의하여 처리한다.

제3장 훈련 보장

제19조 기업은 수요에 의하여 독자 또는 공동으로 근로자 훈련기관을 설립할 수 있고, 동시에 기업 주관부서에 보고, 등록하여야 하며 사회공공 훈련기관에 위탁하여 훈련을 실시할 수도 있다.

제20조 기업은 국가의 관련 규정에 의하여 근로자 훈련 전임교사와 관리인원을 배치할 수 있다.
근로자 훈련 전임교사 및 관리인원의 직책평정, 직무채용, 승급, 임금조정, 장려금, 주택 및 생활복지 등은 보통 교육인원 또는 전문 기술인원과 동등한 대우를 하여야 한다.

제21조 기업은 다음 각 호의 국가 규정에 의하여 근로자 훈련경비를 인출 및 사용하여야 한다.

1. 근로자의 훈련경비는 근로자 임금총액의 1.5%를 취하되, 기업 보유자금의 적당한 부분을 근로자의 훈련에 사용할 수 있다.
2. 근로자의 훈련경비는 기업의 수요에 근거하여 합리적 비율로 근로자의 훈련에 사용하여야 한다.
3. 기업이 대외 유치 프로젝트, 기술개조 프로젝트에 사용하는 기술 훈련비용은 프로젝트에 산입·지출할 수 있다.
4. 근로자의 여가교육에 사용하는 노동조합의 경비는 각급 노조조직이 관리하고 사용한다.
5. 기업근로자의 훈련 경비는 합리적으로 사용하여야 하고, 당해 연도 잔고는 다음 연도에 이월하여 사용할 수 있다.

제22조 기업은 교사를 존중하고, 교육을 중요시하는 공장장·경리, 교학 성적이 현저한 근로자 훈련기관과 재직훈련 우수 근로자를 표창·장려할 수 있다.

제23조 현급 이상 인민정부의 비준을 거쳐, 노동행정부서, 경제종합부서는 국가 규정에 따라 근로자 훈련경비를 인출하여 근로자 훈련을 실시하지 아니하는 기업에 대하여 일정 비율의 근로자훈련 경비를 징수하여 공동 훈련을 조직하거나 공공 훈련기관이 비용납부 기업의 근로자 훈련임무를 책임지도록 지원할 수 있다.

제4장 벌칙

제24조 기업이 이 규정을 위반하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위가 있는 경우에는 정부의 노동행정부서 또는 경제종합부서는 직접 책임자와 기업의 법정 대표자를 비평·교육하며 그의 시정을 명한다.

1. 국가의 규정에 의하여 근로자 훈련을 조직하거나 실시하지 아니한 경우
2. 근로자 훈련교실을 불법 점유하고, 훈련교사 또는 관리인원의 정당한 이익에 손해를 야기하여, 훈련의 정상적인 진행에 영향을 미친 경우
3. 훈련을 거치지 아니한 근로자에 대하여 근무 작업을 강요한 경우
4. 국가의 규정에 의하여 훈련 경비를 사용하지 아니하거나 훈련경비를 다른 용도에 유용한 경우

제25조 근로자가 이 규정을 위반하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위가 있는 경우 기업은 비평 교육을 하고, 교육을 하였으나 시정을 거부한 경우 행정처분을 할 수 있다.

1. 이유 없이 기업의 근로자 훈련배치에 따르지 아니한 경우
2. 기업의 규칙 및 제도를 엄중히 위반하여, 근로자 훈련의 정상적인 진행을 방해한 경우
3. 근로자의 훈련 교실·계기 설비를 파괴한 경우

제26조 기업과 근로자가 훈련계약 의무를 이행하지 아니한 경우에는 위약책임을 져야 한다.

제27조 근로자의 훈련 임무를 맡은 훈련기관이 이 규정을 위반하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 정부의 노동행정부서 또는 경제종합부서는 이를 비판, 교육하며, 상황이 엄중한 경우에는 훈련 자격을 취소할 수 있다.

1. 교학 관리가 혼란스럽고, 훈련 및 검정의 질이 낮은 경우
2. 훈련 수강 근로자의 권익을 침해하고, 상황이 엄중한 경우
3. 국가의 규정을 위반하여 함부로 반을 편성하고, 수강료를 수령하며, 증서를 발행하는 경우
4. 훈련경비를 공제·유용한 경우

제5장 부칙

제28조 기업근로자가 참여하는 국가 승인 학력 및 직업자격 증서 취득 훈련은 국가의 관련 규정에 의하여 집행하여야 한다.

제29조 이 규정은 노동부, 국가경제무역위원회가 직책구분에 의하여 해석을 책임진다.

제30조 이 규정은 공포한 날부터 실시한다.

기술직종 근로자 고용규정

(招用技术工种从业人员规定)

[시행 2000. 7. 1], [노동사회보장부령 제6호, 공포 2000. 3. 16]

제1조 근로자의 자질을 향상시키고 근로자의 취업을 촉진하고 취업관리를 강화하기 위하여 「중화인민공화국 노동법」, 「중화인민공화국 직업교육법」 및 국가 관련 규정에 근거하여 이 규정을 제정한다.

제2조 국가는 선 훈련, 후 취직 취업제도를 실시한다.

사용자가 기술이 복잡하거나 국가재산과 인민의 생명안전, 소비자의 이익과 관련되는 직종(직업)(이하 "기술직종"이라 한다)에 종사하는 근로자를 고용할 경우에는 상응한 직업자격증서를 취득한 자를 채용하여야 한다.
기술직종 범위는 노동사회보장부가 확정한다. 성 · 자치구 · 직할시 노동보장 행정부서와 국무원 관련부서 노동보장 업무기관은 실제 수요에 근거하여 노동사회보장부의 비준을 거쳐 기술직종 범위를 확대할 수 있다.

제3조 국가는 직업자격증서 제도를 실시하며 노동보장 행정부서의 비준을 받은 고시검정기관에서 근로자에 대한 직업기능 고시검정을 진행한다. 국가 직업자격은 초급(5급), 중급(4급), 고급(3급), 기사(2급), 고급기사(1급)로 나눈다.

제4조 기술공학교, 직업(기술)학교, 취업훈련센터 및 각종 직업훈련기관의 졸업(수료)생은 상응한 자격증서를 취득해야 기술직종에 취직할 수 있다.

제5조 기술직종에 종사하는 견습공에 대하여, 사용자는 「중화인민공화국 직종 분류목록」에서 규정한 수습기간에 따라 훈련을 진행하여야 한다.
직종을 변경하여 기술직종에 종사하는 근로자에 대하여 사용자는 국가 직업(기능)기준의 요구에 따라 훈련을 진행하며, 상응한 직업기능 요구에 도달한 후 취직시킬 수 있다.

제6조 사용자가 특수한 수요로 인하여, 기술성이 비교적 강하지만, 당지 훈련기관에서 아직 훈련을 실시하지 아니한 기술직종 인원을 채용하고자 하는 경우, 노동보장 행정부서의 비준을 거쳐 우선 채용하고 후에 훈련하여 상응한 직업기능요구에 도달한 후 근무하게 할 수 있다.
사용자가 국가 정책성 배치인원을 기술직종에 배치하여 근무시킬 경우에는 우선 훈련을 조직하여 상응한 직종(직업)기능 요구에 도달한 후 근무시켜야 한다.

제7조 이 규정이 공포되기 이전에 상응한 직업 자격증서를 취득하지 못하고 기술직종에 종사하고 있는 재직자에 대하여 사용자는 국가 직업(기능)기준에 의하여 훈련을 진행하여 해당 직종의 직업기능요구에 도달하도록 하여야 한다.

제8조 직업중개기관이 이 규정 제2조에서 규정한 기술직종 범위 내의 취업을 소개하는 경우에는 이 규정에 의하여 집행한다.

제9조 사용자와 직업중개기관이 기술직종 인원 고용광고를 할 때에는 응시자 조건 중 직업자격 요구를 명기하여야 한다.

제10조 현급 이상 지방 인민정부 노동보장 행정부서는 법에 의하여 사용자의 이 규정 준수 상황을 감독 검사한다.

제11조 사용자가 이 규정을 위반하고 상응한 직업자격 증서를 취득하지 못한 근로자를 고용하여 기술직종에 근무시킨 경우 노동보장 행정부서는 경고하고 사용자가 기한 내에 관련인원에 대해 훈련을 진행하고 직업자격 증서를 취득한 후 근무하도록 명하는 동시에 1,000위안 이하의 벌금을 부과할 수 있다.

제12조 이 규정은 2000년 7월 1일부터 시행한다. 원 노동부 1995년 6월 11일에 공포한 「기술직종 종사 근로자의 취업 전 필수 훈련규정」은 동시에 폐지한다.

직업자격 증서를 소지하여야 취업할 수 있는 직종(직업) 목록

○생산 · 운송설비 조작인원

선반공, 프레이즈공, 보링공, 조합선반 조작공, 가공센터 조작공, 주조공, 단조공, 용접공, 금속 열처리공, 냉각 판금공, 도장공, 조립공, 도구 조립공, 보일러설비 조립공, 전기기계 조립공, 고 · 저압 전기기구 설치공, 전자계기 설치공, 정공계기 설치공, 기계수리 조립공, 자동차 수리공, 오토바이 수리공, 정밀계기 수리공, 보일러설비 설치공, 변전설비 설치공, 수리 전공, 계산기 수리공, 수공목공, 정밀목공, 스피커 조음공, 귀금속 장신구 수공 제작공, 토목공사 굴착기계조작공, 벽돌공, 레미콘믹서공, 철근공, 선반공, 방수공, 인테리어공, 전기설비 설치공, 파이프공, 자동차 운전사, 기중 적하기계 조작공, 화학검사공, 식품검사공, 방직섬유 검사공, 귀금속 장신구 다이아몬드 · 보석 · 옥석 검사공, 방부공

○ 농 · 임 · 목 · 어 · 수리업 생산인원

동물 질병 예방치료인원, 동물 검역 검사원, 메탄가스 생산공

○ 상업 · 서비스업 인원

영업원, 판촉원, 출판물 발행원, 중약 구입판매원, 감정 평가사, 의약상품 구입판매원, 중약 조제원, 냉동공, 중식 요리사, 중식 케이크조리사, 서식 요리사, 서식 케이크조리사, 칵테일 바텐더, 영양음식 조리사, 레스토랑 종업원, 카운터 접대원, 호텔 접대원, 보건안마사, 직업지도원, 사후관리원, 보일러 조작공, 미용사, 미발사, 촬영사, 안경 검사공, 안경 제작공, 가전제품 수리공, 가정용 전기기구 수리공, 촬영기재 수리공, 시계수리공, 사무설비 수리공, 보육원, 가사근로자, 양로 간호원

○ 사무처리 및 관련 인원

비서, 공관원, 컴퓨터 조작원, 제도원, 전화 교환원, 사용자 통신단말 수리공

Ⅳ. 임금 및 최저임금

1. 최저임금규정(最低工资规定)
2. 임금총액 구성규정(关于工资总额组成的规定)
3. 임금지급 잠정규정(工资支付暂行规定)

최저임금 규정

(最低工资规定)

[시행 2004. 3. 1], [노동사회보장부령 제21호, 공포 2004. 1. 20]

제1조 근로자가 취득한 근로보수의 합법적 권익을 보호하고 근로자 개인 가족구성원의 기본생활을 보장하기 위하여 노동법과 국무원 관련 규정에 따라 이 규정을 제정한다.

제2조 이 규정은 중화인민공화국 국경 내의 기업, 민간비영리기관(民辦非企業單位), 근로자를 고용한 개인경영자(이하 '사용자'라 한다)와 이와 근로관계를 형성한 근로자에게 적용된다.
국가기관, 공공기관, 사회단체 및 이와 근로계약 관계를 맺은 근로자 등에게 이 규정을 적용한다.

제3조 이 규정의 최저임금기준은 근로자가 법정근무시간 혹은 법에 따라 체결한 근로계약에서 약정한 근무시간에 정상적인 노동을 제공한 경우 사용자가 법에 따라 근로자에게 반드시 지급하여야 하는 최소한의 노동보수를 가리킨다.
이 규정에서 말하는 정상적인 노동은 근로자가 법에 따라 체결한 근로계약에 따라 법정 근무시간 혹은 근로계약에서 규정한 근무시간에 종사하는 노동이다. 근로자가 법에 의해 가지는 유급휴가(帶薪年休暇), 가족친지방문 휴가(探親暇), 경조휴가(婚喪暇), 출산휴가(生育(産)暇), 피임수술 휴가(節育手術暇) 등 국가 규정 휴가기간과 법정 근로시간 내 법에 따라 사회활동에 참가한 시간은 모두 정상노동을 제공한 것으로 본다.

제4조 현급 이상 지방 인민정부 노동보장 행정부서는 해당 행정지역 내 사업장의 이 규정 집행 상황에 대해 감독과 검사를 담당한다.
각급 공회(노동조합)조직은 법에 따라 사용자의 집행상황을 감독하고 근로자의 임금지급에 관련하여 이 규정을 위반할 경우 해당 지역 노동보장 행정부서에 관련 처리를 요구할 수 있다.

제5조 최저임금표준은 일반적으로 월 최저임금표준과 시간당 최저임금표준의 형식을 취한다. 월 최저임금표준은 전일제(全日制) 취업근로자에게, 시간당 최저임금표준은 비전일제(非全日制) 취업근로자에게 적용한다.

제6조 월 최저임금기준의 확정과 조정은 해당 지역 취업자와 그 부양인의 최저생활비용, 도시 주민의 소비가격지수, 근로자 개인이 납부하는 사회보험비용과 주택공적금, 근로자 평균임금, 경제발전수준과 취업상황 등의 요소를 참고하여야 한다.
시간당 최저임금의 확정과 조정은 공포된 월 최저임금표준에서 사용자가 납부하여야 할 기본양로보험비용과 기본의료보험비용을 고려하고, 취업안정성과 근로조건, 근로강도와 복지 등에 있어서 비전일제 근로자와 전일제 취업자의 차이를 적당히 고려하여야 한다.
월 최저임금표준과 시간당 최저임금표준의 구체적 계산방법은 별첨 문서를 참조한다.

제7조 성, 자치구, 직할시 범위 내의 여러 행정지역은 자체의 최저임금기준을 제정할 수 있다.

제8조 최저임금기준의 확정과 조정방안은 성, 자치구, 직할시 인민정부 노동보장 행정부서가 동급 노동조합, 기업연합회/기업가협회와 함께 연구하여 초안을 제정하고 이를 노동보장부에 제출한다.
초안에는 최저임금표준의 확정과 조정 근거, 적용범위, 초안의 기준과 설명 등을 포함한다. 노동보장부는 초안을 접수한 후 전국총공회와 중국기업연합회/기업가협회의 의견을 구한다.
노동보장부는 초안에 대한 수정의견을 제출할 수 있으며 접수 후 14일 내에 이를 제출하지 않을 경우 수정방안에 동의한 것으로 본다.

제9조 성, 자치구, 직할시 노동보장 행정부서는 해당 지역의 최저임금기준 방안을 성, 자치구, 직할시 인민정부에 보고하고 비준 허가를 받은 후 7일 내 해당 지역의 정부 공보(公報)와 최소한 1종의 해당 지역 전역을 포괄하는 신문에 발표하여야 한다. 성, 자치구, 직할시 노동보장 행정부서는 반드시 발표 후 10일 내에 최저임금표준을 노동보장부에 제출한다.

제10조 최저임금기준을 발표, 시행한 후 이 규정 제 6조에 규정한 관련 요소의 변화가 발생할 경우 반드시 상황변화에 따른 조정을 해야 한다. 최저임금기준은 최소한 2년 내 1차례 조정한다.

제11조 사업주는 최저임금표준이 발표되고 10일 이내에 이를 사업장 내 전체 근로자에게 공시하여야 한다.

제12조 근로자가 정상적인 노동을 제공하였을 경우 사용자가 지급하여야 하는 임금은 아래 항목을 제외한 후, 지역 최저임금기준 이상이여야 한다.

1. 초과근로 수당
2. 중간 교대근무, 야간작업, 고온, 저온, 갱내작업, 유독, 유해 등 특수 작업환경 및 조건 하에서의 수당

3. 법률, 법규와 국가에서 규정한 근로자 복지대우 등

성과급제(計件工資) 혹은 인센티브(提成工資) 등의 형식[1]을 채택한 사업장에서는 과학적이고 합리적인 업무정량을 바탕으로 근로자에게 지급하는 임금이 지역 최저임금기준보다 낮으면 안 된다.
근로자 본인의 원인으로 법정 근무시간 내 혹은 근로계약으로 약정한 근무시간 내에 정상적인 노동을 제공하지 못한 경우는 이 규정을 적용하지 아니한다.

제13조 사용자가 이 규정 제 11조 규정을 위반할 경우 노동보장 행정부서는 기한 내 시정할 것을 명령하고, 이 규정 제 12조 규정을 위반할 경우 노동보장 행정부서는 기한 내 근로자에게 체불임금 외에 체불임금의 100% ~ 500%의 배상금을 지급하도록 명령할 수 있다.

제14조 근로자와 사용자 간에 최저임금기준의 집행과 관련하여 분쟁이 발생할 경우 노동쟁의처리 관련 규정에 따라 처리한다.

제15조 이 규정은 2004년 3월 1일부터 실시한다. 1993년 11월 24일 노동부에서 발표한 「기업최저임금규정(企業最低賃金規定)」은 폐지한다.

1) 성과급제(計件)임금은 건별 임금(성과급 등)을 의미하고, 인센티브(提成)임금은 업무 완성에 따른 임금(도급 등)을 의미함 - 역자주

임금총액 구성규정

(关于工资总额组成的规定)

[시행 1995. 1. 1], [주석령 제28호, 공포 1994. 7. 5]

제1장 총칙

제1조 임금총액의 계산범위를 통일하고, 국가에서 임금에 대한 통일적인 통계계산과 회계계산을 보증하여 계획의 편성, 검사와 임금관리 실시를 원활히 하고 근로자의 임금수입을 정확히 반영하기 위하여 이 규정을 제정한다.

제2조 전민(全民) 소유제와 집체(集體) 소유제 기업, 공공기관(事業單位), 각종 합영단위(合營單位), 각급 국가기관, 정부(政黨)기관 및 사회단체에서 계획, 통계, 회계상의 임금 총액 관련계산은 이 규정을 준수하여야 한다.

제3조 임금 총액은 각 사업장(單位)에서 일정기간동안 당해 사업장 전체 근로자에게 직접 지급한 노동보수 총액을 말한다.
임금 총액의 계산은 근로자에게 직접 지급한 전체 노동보수를 근거로 하여야 한다.

제2장 임금총액의 구성

제4조 임금 총액은 다음 각 호의 6개 부분으로 구성된다.

1. 시간급(計時) 임금
2. 성과급(計件) 임금
3. 상여금(獎金)
4. 수당(津貼)과 보조금(補貼)
5. 초과근로(加班加點) 임금
6. 특수 상황에서 지급하는 임금

제5조 시간급(計時) 임금은 시간급 표준(지역 생활보조금을 포함)과 근로시간에 의하

여 개인에게 지급하는 노동보수를 말하며 다음 각 호의 임금을 포함한다.

1. 이미 완료한 작업에 대하여 시간급 표준에 의하여 지급하는 임금
2. 구조(結構)임금제도(structural wage system)를 실시하는 단위에서 근로자에게 지급하는 기본급여와 직무(직종)급여
3. 새로 참가하여 근로하는 근로자의 수습 임금(도제생의 생활비)
4. 운동선수의 체육수당

제6조 성과급(計件) 임금은 이미 완료한 작업에 대하여 작업량의 단가에 의하여 지급하는 노동보수를 말하며 다음 각 호의 임금을 포함한다.

1. 초과 누진작업, 직접적인 무한도 작업, 정액작업, 초과 정액작업 등 임금제도를 실시하며 노동부서 또는 주관부서가 비준한 정액과 작업건수의 단가에 의하여 개인에게 지급하는 임금
2. 작업임무를 책임지는 방법에 의하여 개인에게 지급하는 임금
3. 영업액에 의하여 공제하거나 또는 이윤에 의하여 공제하는 방법에 의하여 개인에게 지급하는 임금

제7조 상여금(獎金)은 근로자에게 지출하는 초과 노동보수와 수입을 증가하고 지출을 줄이는 노동보수를 말하며 다음 각 호의 임금을 포함한다.

1. 생산 상여금
2. 절약 상여금
3. 노동경시대회 상여금
4. 기관, 공공기관의 장려임금
5. 기타 상여금

제8조 수당(津貼)과 보조금(補貼)은 특수한 경우 또는 임금 외 근로자의 노동을 보상하기 위하여 또는 기타 특수한 원인으로 하여 근로자에게 지급하는 수당, 그리고 근로자의 임금수준이 물가상승의 영향을 받지 않도록 보장하기 위하여 근로자에게 지급하는 물가상승 보조금을 말한다.

1. 수당은 특수한 경우 또는 임금 외 근로자의 노동을 보상하는 수당, 보건성 수당, 기술성 수당, 연공성 수당 및 기타 수당을 포함한다.
2. 물가 보조금은 근로자의 임금수준이 물가상승의 영향을 받지 않도록 하기 위하여 지급하는 각종 보조금을 포함한다.

제9조 초과 근로임금은 규정에 의하여 지급하는 휴일근로 임금과 연장근로 임금을 가리킨다.

제10조 특수한 상황에서 지급하는 임금에는 다음 각 호의 임금을 포함한다.

1. 국가의 법률, 법규와 정책의 규정에 근거하여 질병, 산재, 출산 휴가, 가족계획 휴가, 혼례와 장례 휴가, 사적인 휴가, 귀성 휴가, 정기 휴가, 휴업 휴가, 국가 또는 사회의무 등 원인으로 하여 시간급 표준 또는 시간급 표준의 일정한 비율에 의하여 지급하는 임금

2. 부가 임금, 유보 임금

제3장 임금 총액에 포함하지 않는 항목

제11조 다음 각 호의 금액은 임금총액의 범위에 산입하지 아니한다.

1. 국무원이 발표한 관련규정에 근거하여 발급 · 지급하는 발명상여금, 자연과학 상여금, 과학기술진보 상여금과 합리적인 건의 및 기술개선에 대한 상여금 및 운동선수, 코치에게 지급하는 상여금
2. 노동보험과 근로자의 복지 관련 각종 비용
3. 이직휴양, 정년퇴직, 퇴직인원의 대우에 관한 각종 지출
4. 노동보호와 관련된 각종 지출
5. 원고료, 강의료 및 기타 전문작업보수
6. 출장 식사보조금, 직업전근으로 인한 여비와 정착비
7. 자가공구, 가축을 가지고 기업에서 작업하는 근로자에게 지급한 공구, 가축 등의 보상비용
8. 임대차를 실시하는 사업장의 임차자 위험성의 보상 수입
9. 당해 기업 주식과 채권을 매입한 근로자에게 지급하는 주식(배당금 포함)과 이자
10. 근로계약제 근로자가 근로계약 해지 시 기업이 지급한 의료보조금, 생활 보조금 등
11. 임시근로자 고용으로 임금 외에 노동력 제공 업체에 지급하는 수수료 또는 관리비
12. 가정부에게 지급한 비용과 주문 가공방법에 의하여 청부 단위에 지급하는 하청 비용
13. 노동에 참가한 재학생에게 지급한 보조금
14. 가족계획에 따른 외동자녀 보조금

제12조 제11조에서 열거한 각호의 금액은 국가 규정에 의하여 별도로 통계한다.

제4장 부칙

제13조 중화인민공화국 국경 내의 민간조직, 화교 및 홍콩, 마카오, 대만의 상공업자와 외국인 경영기업의 임금 총액범위에 대한 계산은 이 규정을 참조하여 시행한다.

제14조 이 규정은 국가 통계국에서 책임지고 해석한다.

제15조 각 지역, 각 부서는 이 규정에 근거하여 임금 총액 구성의 구체적 범위에 관한 규정을 제정할 수 있다.

제16조 이 규정은 공포한 날부터 시행한다. 국무원이 1955년 5월 21일에 비준하여 공포한 「임금 총액에 관한 잠정규정」은 동시에 폐지한다.

임금지급 잠정규정

(工资支付暂行规定)

[시행 1995. 1. 1], [노부발(勞部發) 제489호, 공포 1994. 12. 6]

제1조 근로를 제공하고 노동보수를 취득하는 근로자의 권리를 지키고, 사용자의 임금지급 행위를 규범화하기 위하여 「중화인민공화국 노동법」 관련 규정에 근거하여 이 규정을 제정한다.

제2조 이 규정은 중화인민공화국 국경내의 기업, 개인경제조직(이하 "사업주" 혹은 "사용자"라 한다) 및 그와 근로관계를 수립한 근로자에 적용한다.
국가기관, 공공기관, 사회단체 및 그와 근로계약 관계를 수립한 근로자는 이 규정을 따른다.

제3조 이 규정에서 "임금"이란 사업주가 근로계약의 규정에 의하여 여러 가지 형태로 근로자에게 지급하는 임금보수를 말한다.

제4조 임금지급에는 주로 임금지급항목, 임금지급수준, 임금지급형태, 임금지급대상, 임금지급일자 및 특수상황의 임금지급을 포함한다.

제5조 임금은 법정 화폐로 지급하여야 한다. 실물 또는 유가증권으로 화폐를 대체하여 지급할 수 없다.

제6조 사업주는 임금을 근로자 본인에게 지급하여야 한다. 근로자 본인이 사유로 임금을 수령할 수 없는 경우에는 친족 도는 타인에 위탁하여 수령하게 할 수 있다.
사업주는 은행에 위탁하여 임금을 지급할 수 있다.
사업주는 근로자에게 지급한 임금의 금액, 일자, 수령인의 성명 및 사인을 서면으로 작성하고 2년 이상 보관하여야 한다. 사업주는 임금지급 시 근로자에게 그 본인의 임금명세서 1부를 제공하여야 한다.

제7조 임금은 반드시 사업주와 근로자가 약정한 일자에 지급되어야 한다. 만일 명절이나 공휴일이 있는 경우에는 제일 가까운 근무일로 앞당겨 지급하여야 한다. 임금은 최저 월 1회 이상 지급하여야 하며 주·일·시간급 임금제를 실시하는 경우에는 주·일·시간에 의하여 임금을 지급할 수 있다.

제8조 일회성 임시근무 또는 어떤 한 가지 구체적인 작업을 하는 근로자에 대하여 사업주는 관련 협의 또는 계약규정에 의하여 작업임무를 끝마친 즉시 임금을 지급하여야 한다.

제9조 근로관계자 쌍방이 법에 의거하여 근로계약을 해지하거나 종료하는 경우 사업주는 근로계약을 해지하거나 종료하는 동시에 일시에 근로자 임금을 청산하여야 한다.

제10조 사업주는 근로자가 법정 근무시간 내에 법에 의하여 사회 활동에 참가하는 기간을 정상적인 근무로 간주하고 임금을 지급하여야 한다. 사회활동에는 법적 선거권과 피선거권을 행사하는 경우, 대표로 당선되어 향(진)·구 이상 정부·당파·노동조합·청년단·부녀연합회 등 조직에서 개최하는 회의에 출석하는 경우, 인민 법정에 증인으로 출정하는 경우, 모범근로자·선진근로자 대회에 출석하는 경우, 「노동조합법(工會法)」이 규정하는 겸직 공회 기층위원회 위원이 노동조합 활동으로 생산 또는 업무시간을 점용하거나 기타 법에 의하여 사회활동에 참가하는 경우 등을 포함한다.

제11조 근로자의 법정 연휴가, 귀성휴가, 경조휴가 기간에 사업주는 근로계약이 규정하는 기준에 따라 임금을 지급하여야 한다.

제12조 근로자의 원인이 아닌 사업장의 조업중지, 생산중지가 한 개의 임금지급 주기 이내인 경우 사업주는 근로계약에 규정한 기준에 의하여 근로자의 임금을 지급하여야 한다. 한 개 임금지급 주기를 초과한 경우 근로자가 정상적인 근로를 제공하였다면, 근로자에게 임금을 지급해야 하며, 해당 지역의 최저임금 기준보다 적은 임금을 지급해서는 안 된다. 근로자가 정상근로를 제공하지 않을 경우에는 국가 관련 규정에 의하여 처리한다.

제13조 근로자가 규정 노동량 또는 규정한 작업임무를 완수한 후 사업주가 실제 수요에 의하여 법정 기준 업무시간 이외에 작업에 배치한 경우 다음 각 호의 기준에 의하여 임금을 지급하여야 한다.

1. 사업주가 법에 의하여 1일 법정기준 근로시간 외에 근로시간을 연장한 경우 근로계약에 규정된 해당 근로자의 시간급 임금기준의 150% 이상을 임금으로 지급하여야 한다.
2. 사업주가 주휴일에 근로자를 근로시키고 상응하는 휴가를 보충해 주지 못할 경우 근로계약 규정에 규정된 해당 근로자의 일일 임금기준 또는 시간 급 임금기준의 200% 이상을 임금으로 지급하여야 한다.
3. 사업주가 법적으로 법정 휴가명절에 근로자를 근로시킨 경우 근로계약이 규정하는 해당 근로자의 일일 임금기준 또는 시간급 임금기준의 300% 이상을 임금으로 지급하여야 한다.

성과급제(計件) 임금을 받는 근로자가 규정 근로를 완수한 후 사업주가 근로시간

을 연장하는 경우 상기 규정 원칙에 의하여 해당 근로자의 법정 근무시간 작업량 단가의 150%, 200% 300% 이상의 임금을 지급하여야 한다.
노동행정부서의 비준을 받고 종합계산 근로시간제를 실시하는 경우 그 종합 계산한 근로시간이 법정 근로시간 기준을 초과한 경우 그 초과시간은 연장근로시간으로 간주하고, 이 규정에 의하여 근로자의 연장근로시간에 대한 임금을 지급하여야 한다.
부 정시(不定時) 근로시간제를 실시하는 근로자에 대하여는 상기 규정을 적용하지 아니한다.

제14조 사업주가 법에 의하여 파산한 경우 근로자는 임금을 취득할 권한이 있다. 파산 청산 중 사업주는 「중화인민공화국기업파산법」이 규정하는 청산 절차에 의하여 우선 당해 사업장 근로자의 체불임금을 지급하여야 한다.

제15조 사업주는 근로자의 임금을 공제해서는 안 된다. 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 사업주는 근로자의 임금을 대리 공제할 수 있다.

1. 사업주가 대리공제 대리 납부하는 개인소득세
2. 사업주가 대리공제 대리 납부하는 근로자 개인이 부담하여야 할 각종 사회보험료
3. 법원판결 등으로 대리공제를 요구한 부양비 등
4. 법률, 법규가 규정한 근로자 임금에서 공제할 수 있는 기타 비용

제16조 근로자 본인의 원인으로 사업주에 경제손실을 야기한 경우 사업주는 근로계약의 약정에 따라 경제손실 배상을 요구할 수 있다. 경제손실의 배상은 해당 근로자의 임금에서 공제할 수 있다. 다만, 매달 공제 부분은 해당 근로자 월 임금의 20%를 초과할 수 없다. 만일 공제한 후 잉여임금이 당지 월 최저 임금기준보다 적은 경우에는 최저 임금기준으로 지급하여야 한다.

제17조 사업주는 이 규정에 의하여 근로자대회, 근로자대표대회 또는 기타 형식으로 자사의 임금 지급제도를 협상, 제정하고 해당 사업장의 전체 근로자에게 통지하는 동시에 사본을 지역 노동행정부서에 등록하여야 한다.

제18조 각급 노동행정부서는 사업주의 임금지급 상황을 감찰할 권한이 있다. 사업주가 근로자의 합법적 권익을 침해하는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 노동행정부서는 근로자의 임금과 경제 보상을 지급하도록 명하고 배상금을 지급하도록 명할 수 있다.

1. 근로자의 임금을 부당하게 공제하거나 이유 없이 체불하는 경우
2. 근로자의 연장근로시간에 대한 임금 지급을 거절하는 경우
3. 지역 최저임금기준보다 낮은 임금을 지급하는 경우

경제보상 및 배상금 기준은 국가 관련 규정에 의하여 집행한다.

제19조 근로자와 사업주 사이에 임금지급문제로 노동분쟁이 발생한 경우 당사자는 법적으로 노동쟁의 중재기관에 중재를 신청할 수 있다. 중재재결에 불복하는 경우에는 인민법원에 제소할 수 있다.

제20조 이 규정은 1995년 1월 1일부터 시행한다.

「임금지급잠정규정」 관련 문제에 대한 보충규정

(劳动部关于印发《对<工资支付暂行规定>有关问题的补充规定》的通知)

[시행 1995. 5. 1], [노부발(勞部發) [1995] 제226호, 공포 1995. 5. 12]

「임금지급잠정규정」(노부발 [1994] 489호, 이하 "규정" 이라 한다)에서 확정한 원칙에 의하여 관련 문제에 대하여 다음과 같이 보충 규정한다.

1. 「규정」 제11조, 제12조, 제13조에서 말하는 "근로계약(勞動合同)의 규정에 따른 기준" 이란 근로계약이 규정하는 근로자 본인의 소속 직무(직위)에 대응되는 임금기준을 말한다.
   근로계약제도가 지금 보급 단계에 있기 때문에 상기 규정에 의하여 집행하기가 명확하게 어려울 경우, 지방 또는 업종 노동행정부처가 「규정」에 확정된 제반 원칙을 위반하지 아니하는 전제하에 과도조치를 제정할 수 있다.

2. 연장근로시간 임금지급 문제

   (1) 「규정」 제13조 제1항, 제2항, 제3항에 규정된 법정기준 근로시간 이외에 근로시간을 연장하거나 또는 휴식일과 법정휴가일에 근무를 배치하고 지급하는 임금은 연장근로시간 및 근로계약에 확정된 정상 근로시간 임금기준의 일정한 배수로 지급하는 근로보수이다. 즉 법정근로일에 근로자의 근로시간을 연장하거나 또는 휴일에 작업을 시키고 보충휴가를 주지 않은 경우 모두 근로자에게 각각 근로계약에 규정된 근로자 본인의 시간급 또는 일일 임금기준의 150%와 200% 이상의 임금을 지급하여야 한다. 법정휴가일·명절에 근무를 배치하는 경우 별도로 근로자에게 근로계약에 규정된 근로자 본인의 시간급 또는 일일 임금기준의 300% 이상을 임금으로 지급하여야 한다.

   (2) 근로자 일일 임금의 환산. 작업 정량 등 근로기준은 모두 규정 근로시간과 관계된다. 때문에 근로자의 일일 임금은 통일적으로 근로자 본인의 월 임금기준을 월 제도근무일수로 나누어 환산한다.
   근로자의 일 근로시간은 8시간, 주 근로시간은 40시간이라는 국가의 규정에 의하여 월 규정 근무일수는 21.5일이다. 국가의 주 40시간 근로시간규정을 실시하기 어려운 기업은 최장 1997년 5월 1일까지 연장하여 실시할 수 있다. 때문에 과도기간 내에 주 44시간 규정 근로시간제도를 실시하는 기업은 일당 임금을 계속 매월 규정 근무일수 23.5일로 환산하여 집행할 수 있다.

3. 「규정」 제15조에서 말하는 "떼어낸다(克扣)" 라 함은 사용자가 정당한 이유 없이 근로자에게 지급하여야 할 임금(즉, 근로자가 정상노동을 제공하는 전제하에 사용자가 근로계약에 규정된 기준으로 근로자에게 지급하여야 할 전체 근로보수)을 삭감 지급하는 것을 말한다.
   다음 각 호의 임금감액 지급상황은 포함하지 아니한다.
   (1) 국가의 법률, 법규에 명확한 규정이 있는 경우
   (2) 법에 의하여 체결한 근로계약에 명확히 규정된 경우
   (3) 사업주가 법에 의하여 제정하고 근로자대표 대회에서 비준된 사업장 규정 및 규율에 명확히 규정된 경우
   (4) 기업임금총액을 경제효율과 연계시키고 경제효익이 하락하여 임금을 인하하여야 할 경우(다만 지급된 근로자의 임금이 지역 최저임금기준보다 적어서는 안 된다)
   (5) 근로자의 사가 등으로 임금을 상응하게 감액 지급하는 경우 등

4. 「규정」 제18조에서 말하는 "이유 없는 체불" 이란 사업주가 정당한 이유 없이 규정된 임금지급 일시를 경과하고도 근로자의 임금을 지급하지 않는 것을 말한다. 다만 다음 각 호의 사항은 포함하지 아니한다.
   1) 사업주가 불가항력의 자연재해, 전쟁 등 원인으로 제때에 임금을 지급할 수 없는 경우
   2) 사업주가 생산경영난으로 자금회전이 영향을 받았을 경우 노동조합의 동의를 받고 근로자의 임금 지급을 잠시 연기할 수 있다. 최장 연기기간은 각 성, 자치구, 직할시 노동행정부처가 각 지역의 상황에 의하여 확정한다. 기타 상황 하에서의 임금체불은 모두 이유 없는 임금체불에 속한다.

5. 특수인원의 임금지급문제
   (1) 근로자가 처벌을 받은 후의 임금지급 : ① 근로자가 행정처분을 받은 후 여전히 원 단위에서 일하거나(제명하지 않고 관찰하거나 강직 등) 형사처분을 받은 후 다시 취업한 경우에는 주로 사업주가 구체적인 상황에 의하여 자체적으로 임금보수를 확정하여야 한다. ② 근로자가 형사처분을 받는 기간, 예를 들면 수용심사, 구속형, 집행유예, 감옥 외 집행 또는 노동교화기간의 대우는 국가의 관련 규정에 의하여 집행한다.

   (2) 도제공, 숙련공, 대학·중등전문학교 졸업생의 도제기간, 수습기간, 견습기간, 시용기간 및 정식공으로 전환된 후의 임금대우는 사업주가 자체적으로 확정한다.

   (3) 신규 취업한 제대군인의 임금대우는 사업주가 자체적으로 확정한다. 기업에 분배된 전역간부의 임금대우는 국가의 관련 규정에 의하여 집행한다.

Ⅴ. 근로시간 및 휴일·휴가

1. 근로자 유급연휴가 조례
   (职工带薪年休假条例)

2. 기업근로자 유급연휴가 실시방법
   (企业职工带薪年休假实施办法)

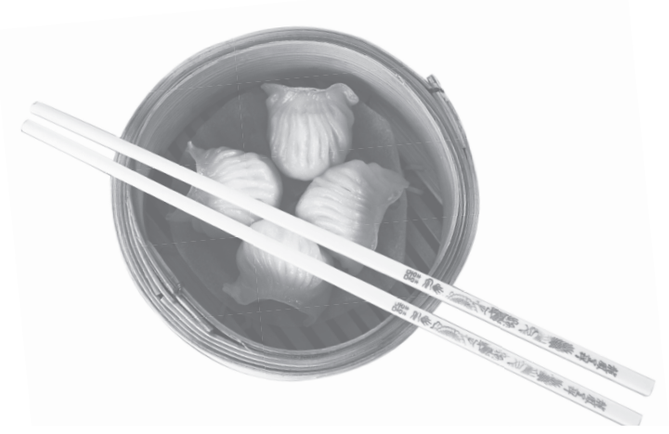
3. 근로자의 근로시간에 관한 국무원 규정
   (国务院关于职工工作时间的规定)

4. 근로자의 근로시간에 관한 국무원 규정 실시방법
   (《国务院关于职工工作时间的规定》的实施办法)

5. 기업의 부정시 근로시간제와
   근로시간 종합계산제 실시에 대한 심사비준 방법
   (关于企业实施不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法)

6. 전국 명절 및 기념일 휴무방법
   (全国年节及纪念日放假办法)

7. 근로자 연간 월평균 근무시간과
   임금환산 문제에 관한 통지
   (劳动和社会保障部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知)



근로자 유급연휴가 조례

(职工带薪年休假条例)

[시행 2008. 1. 1], [국무원령 제514호, 공포 2007. 12. 14]

제1조 근로자의 휴식휴가의 권리를 보호하고 업무 적극성을 고취하기 위하여 노동법과 공무원법에 의거하여 이 조례를 제정한다.

제2조 기관, 단체, 기업, 공공사업기관, 민간 비기업기관, 고용 근로자가 있는 자영업(개체공상호) 등 사업장의 근로자가 연속 1년 이상 근무할 경우, 유급 연휴가(이하 "연휴가"라 한다)를 이용할 수 있다. 사용자는 근로자의 연휴가를 보장하여야 한다. 근로자는 연휴가 기간에 정상적인 근무기간과 동일한 임금수입을 갖는다.

제3조 근로자의 근속년수가 1년 이상 10년 미만인 경우는 연휴가 5일, 10년 이상 20년 미만인 경우는 연휴가 10일, 20년 이상인 경우 연휴가는 15일이다.
국가의 법정공휴일, 휴식일은 연휴가에 포함하지 않는다.

제4조 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 당해 연도의 연휴가를 이용하지 못한다.

1. 근로자가 법에 따라 겨울, 여름휴가를 이용하여 그 휴가일수가 연휴가보다 많을 경우
2. 근로자가 청원휴가를 받은 누계일이 20일 이상이고 사업장에서 규정대로 임금을 공제하지 않은 경우
3. 근속년수가 1년 이상 10년 이하인 근로자가 병가를 누계 2개월 이상 받은 경우
4. 근속년수가 10년 이상 20년 이하인 근로자가 병가를 누계 3개월 이상 받은 경우
5. 근속년수가 20년 이상인 근로자가 병가를 누계 4개월 이상 받은 경우

제5조 사용자는 생산, 업무의 구체적인 상황과 근로자 본인의 의사를 고려하여 총괄적으로 근로자의 연휴가를 실시한다.
연휴가는 1개 연도 내에서 집중적으로 실시할 수도 있고 나누어 실시할 수도 있지만 일반적으로 2개 연도에 걸쳐 실시하지 않는다. 사업장에서 생산 및 업무 특성상 확실히 2개 연도에 걸쳐 근로자의 연휴가를 실시해야 할 필요가 있으면 2개 연도에 걸쳐 실시할 수 있다.
사용자가 업무의 수요로 근로자의 연휴가를 실시할 수 없는 경우 근로자 본인 동의를 거쳐 근로자의 연휴가를 실시하지 않을 수 있다. 근로자가 사용하지 않은 일수에 대해서는 사용자가 해당근로자의 일일 임금수입의 300%를 연휴가임금보수로 지불하여야 한다.

제6조 현급 이상 지방인민정부의 인사부서, 노동보장부서는 직권에 의거하여 사업장에서 이 조례를 집행하는 상황에 대하여 주도적으로 감독검사를 진행하여야 한다. 노동조합 조직은 법에 따라 근로자의 연휴가 권리를 보호한다.

제7조 사업장에서 근로자의 연휴가를 실시하지 않고 또한 이 조례의 규정에 의거하여 연휴가 임금보수를 지불하지 않을 경우, 현급 이상 지방 인민정부 인사부서 혹은 노동보장부서에서 직권에 따라 기한 내에 시정할 것을 명한다. 기한 내에 시정하지 않을 경우, 해당 사업주는 연휴가 임금보수 지불 외에 연휴가 임금보수액에 따라 배상금을 추가 지불하여야 한다. 연휴가 임금보수, 배상금의 지불을 거부하는 것에 대해, 공무원과 공무원법의 관리를 받는 인원인 경우에는 직접 책임이 있는 주관 담당자 및 기타 직접책임자에 대하여 법에 따라 처벌한다. 기타 사업장에 속하는 경우에는 노동보장부서, 인사부서, 또는 근로자가 신청한 인민법원이 강제 집행한다.

제8조 근로자와 사용자가 연휴가로 인하여 분쟁이 발생할 경우 국가의 관련 법률, 행정법규의 규정에 의거하여 처리한다.

제9조 국무원 인사부서, 국무원 노동보장부서는 직권에 따라 각각 이 조례의 실시방법을 제정한다.

제10조 이 조례는 2008년 1월 1일부터 시행한다.

기업근로자 유급연휴가 실시방법

(企业职工带薪年休假实施办法)

[시행 2008. 9. 18], [인력자원사회보장부령 제1호, 공포 2008. 9. 18]

제1조 「근로자 유급연휴가 조례」(이하 "조례"라 한다)의 실시를 위하여 본 방법을 제정한다.

제2조 중화인민공화국 국경 내의 기업, 민영비기업기관, 고용근로자가 있는 자영업체(個體工商戶) 등 기관 및 사업장(이하 "사용자" 혹은 "사업자"라 한다) 및 이와 노동관계를 맺은 근로자에게 본 방법을 적용한다.

제3조 근로자가 근속 12개월 이상일 경우 유급 연휴가(이하 "연휴가"라 한다)를 이용할 수 있다.

제4조 연휴가 일수는 근로자의 근무 누계일에 의하여 결정된다. 근로자의 동일한 혹은 다른 사업장에서의 근무기간 및 법률, 행정법규 혹은 국무원의 규정상 근무기간으로 보는 근무기간은 근무누계일로 계산하여야 한다.

제5조 근로자가 새로운 사업장에 입사하여 본 방법의 제3조 규정에 부합되는 경우 당 연도의 연휴가일수는 해당 사업장에서의 당해 연도 잔여 일력(日歷) 일수에 따라 환산하여 결정하며 환산 후 1일이 안 될 경우 연휴가를 이용할 수 없다.
상기 규정의 환산방법: (당해 연도 사업장의 잔여 날짜 수÷365일)×근로자가 1년 중 이용할 연휴가일수

제6조 근로자가 법에 의하여 향유하는 가족방문휴가, 경조휴가, 출산휴가 등 국가 규정에 의한 휴가 및 산업재해로 인한 유급휴직은 연휴가에 포함되지 않는다.

제7조 근로자가 이용한 여름·겨울휴가 일수가 당 연도 연휴가일수보다 많은 경우에는 당해 연도 연휴가를 이용할 수 없다. 업무수요로 근로자가 향유한 여름·겨울휴가가 연휴가일수보다 적을 경우에 사업주는 연휴가일수를 보충해 주어야 한다.

제8조 근로자가 당해 연도 연휴가를 이미 사용하였는데 또 당해 연도 내에 조례 제4조 제2호, 제3호, 제4호, 제5호 규정의 어느 하나에 해당될 경우는 다음해 연휴가를 이용할 수 없다.

제9조 사용자는 생산, 업무의 구체적인 상황에 근거하고 또한 근로자 본인의 의사를 고려하여 연휴가를 총괄적으로 안배한다. 사업장에서 업무수요로 인해 근로자의 연휴가를 안배할 수 없거나 2개 연도에 걸쳐 실시할 경우 근로자 본인의 동의를 구해야 한다.

제10조 사용자가 근로자의 동의를 거쳐 연휴가를 실시하지 않거나 혹은 안배한 연휴가일수가 응당 이용하여야 할 일수보다 적을 때에는 사용하지 않은 일수에 대해서 해당 근로자 일일 임금수입의 300%를 연휴가 임금보수로 지불하여야 한다. 그 중에는 근로자에게 정상적인 업무기간에 지불하는 임금수입이 포함된다.
사용자는 근로자의 연휴가를 주었지만, 근로자 본인의 사유로 서면으로 연휴가를 사용하지 않겠다고 제출한 경우 사용자는 정상근무기간의 임금만 지불할 수 있다.

제11조 사용하지 않은 연휴가 일일 임금보수에 관한 계산은 근로자 본인의 월 임금을 월 임금계산일수(21.75일)로 나누어 환산한다.
상기 조항에서 말하는 월 임금은 사용자가 사용하지 않은 연휴가에 대한 일일임금보수를 지불하기 전 12개월의 임금에서 초과근무 보수를 제외한 월 평균임금이다. 해당 사업장에서의 근무기간이 12개월 미만일 경우 실제 근무 개월 수에 따라 월 평균임금을 계산한다.
근로자는 연휴가 기간에 정상근무기간과 동일한 임금수입을 받는다. 작업량제 임금, 성과급제 혹은 기타 실적 임금제를 실시하는 근로자의 일일 임금의 계산·지불방법은 이 조항 1항과 2항 규정에 의하여 실시한다.

제12조 사용자와 근로자가 근로계약을 해지하거나 종료한 경우 그 해에 근로자의 연휴가를 배정하지 않았으면 근로자의 근무한 일수에 따라 사용하지 않은 연휴가 일수를 환산하고 사용하지 않은 연휴가 일일임금보수를 지불하여야 한다. 단, 환산 후 1일에 미달되는 부분은 연휴가 일일임금보수를 지불하지 않는다.
전항 규정의 환산방법: (당 연도 해당 사업장에서 근무한 달력일수÷365일)×근로자 본인이 응당 이용하여야 하는 연휴가일수 − 당해 이미 실시한 연휴가 일수
사업장에서 당해 이미 실시한 근로자 연휴가일수가 환산한 연휴가 일수보다 많을 경우 공제 회수하지 않는다.

제13조 노동계약, 집단계약의 약정 또는 사용자의 규칙제도 규정에 의거한 연휴가일수나 미실시 휴가에 대한 일일 임금보수가 법정기준보다 많을 경우 사용자는 관련 약정 또는 규정에 따라 집행하여야 한다.

제14조 노무파견 사업장의 근로자가 이 법 제3조 규정의 조건에 부합될 때 연휴가를 이용한다.
파견근로자의 근로계약 기간 중 근무하지 않은 기간에 대해 노무파견 업체가 법에 의하여 노동보수를 지불한 일수가 당해 연도 이용할 수 있는 연휴가일수보다 많을 경우에는 당해 연휴가를 이용할 수 없다. 전체 연도 이용할 수 있는 연휴가일수보

다 적을 경우에는 노무파견 업체와 사용 업체가 협의하여 보충 안배하여야 한다.

제15조 현급 이상 지방 인민정부의 노동행정부서는 법에 의하여 사업장이 조례 및 본 방법을 집행하는 상황에 대하여 감독검사를 진행하여야 한다.
사업장에서 근로자의 연휴가를 실시하지 않거나 또는 조례 및 본 방법의 규정에 의한 연휴가 임금보수를 지불하지 않는 경우, 현급 이상 지방정부의 노동행정부서는 직권에 의하여 기한을 정해 시정할 것을 명한다. 기한 내에 시정하지 않을 경우, 해당 사업장은 연휴가 임금보수 지불 외에 연휴가 임금보수액에 따라 배상금을 추가 지불하여야 한다. 연휴가 임금보수와 배상금의 행정처리결정을 거부하는 경우, 노동행정부서는 인민법원에 강제집행을 신청한다.

제16조 근로자와 사용자가 연휴가로 인하여 노동분쟁이 발생할 경우 노동쟁의처리 규정에 의하여 처리한다.

제17조 법률, 행정법규 혹은 국무원의 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 기관, 공공사업기관, 사회단체 및 이와 노동관계를 맺은 근로자는 본 방법에 의하여 집행한다.
선원의 연휴가는 「중화인민공화국 선원조례」에 의하여 집행한다.

제18조 이 방법에서 "연도"는 양력을 가리킨다.

제19조 이 방법은 반포일부터 시행한다.

근로자의 근로시간에 관한 국무원 규정

(国务院关于职工工作时间的规定)

[시행 1995. 5. 1], [국무원령 제146호 수정, 공포 1995. 3. 25]

제1조 근로자의 근로 및 휴식시간을 합리적으로 안배하고, 근로자의 휴식권리를 보호하며, 근로자의 적극성을 유발하여, 사회주의 현대화 건설사업의 발전을 촉진하기 위하여 헌법의 관련 규정에 근거하여 이 규정을 제정한다.

제2조 이 규정은 중화인민공화국 국경 내의 국가기관, 사회단체, 기업·공공사업기관 및 기타 조직의 근로자에게 적용된다.

제3조 근로자는 1일 8시간, 1주 40시간 근로한다.

제4조 특수한 조건하에서 노동에 종사하거나 특수한 상황이 있어 근로시간을 적당히 단축할 필요가 있을 때 국가의 관련 규정에 의하여 집행한다.

제5조 업무속성 또는 생산 특성상의 제한으로 1일 8시간 및 1주 40시간 근로의 표준 근로시간 제도를 실시하지 못하는 경우에는 국가의 관련규정에 의하여 기타 근로 및 휴식방법을 실시할 수 있다.

제6조 어느 사업장이나 개인도 임의로 근로자의 근로시간을 연장시킬 수 없다. 특수한 상황 또는 긴급한 업무에 의해 근로시간 연장 필요 시 국가의 관련규정에 의하여 집행한다.

제7조 국가기관, 공공사업기관은 통일된 근로시간을 실행하고, 토요일과 일요일을 휴일로 한다. 기업 또는 위에 규정한 통일근로시간을 실행하지 못하는 사업장은 실제상황에 의하여 주간 휴일을 유동적으로 배치할 수 있다.

제8조 이 규정은 노동부, 인사부에서 책임지고 해석하고, 실시방법은 노동부, 인사부에서 제정한다.

제9조 이 규정은 1995년 5월 1일부터 시행한다. 1995년 5월 1일부터 시행하기 어려운 기업, 공공사업기관에서는 적절히 연기할 수 있다. 그러나 공공사업기관에서는 늦어도 1996년 1월 1일부터 실행하여야 하고, 기업에서는 늦어도 1997년 5월 1일부터 시행하여야 한다.

근로자의 근로시간에 관한 국무원 규정 실시방법

(《国务院关于职工工作时间的规定》的实施办法)

[시행 1995. 3. 25], [국무원령 (1995) 제143호, 공포 1995. 3. 25]

제1조 「근로자 근로시간에 대한 국무원의 규정」(이하 "규정"이라 한다)에 의하여 이 방법을 제정한다.

제2조 이 방법은 중화인민공화국 국경 내의 기업의 근로자와 자영업체(개체경제조직)의 근로자(이하 "근로자"라 한다)에 적용한다.

제3조 근로자는 1일 8시간, 1주 40시간 근로한다. 이 근로시간 제도를 실시하고 생산과 작업임무 수행을 보장하며 근로자의 수입을 줄이지 아니한다.

제4조 특수한 조건하에서 노동에 종사하거나 특수한 상황이 있어 주 40시간 근로를 기초로 적당하게 근로시간을 단축할 필요가 있는 경우에는 생산과 작업임무 수행을 보장한다는 전제하에 「중화인민공화국 노동법」 제36조의 규정에 의하여 기업이 실제상황에 근거하여 결정한다.

제5조 작업성격 또는 생산특징의 제한으로 1일 8시간, 1주 40시간의 기준 근로시간 제도를 실시하지 못할 경우 부 정시(不定時) 근로시간제 또는 근로시간 종합계산제 등 기타 작업 및 휴식방법을 실시하고 노동부 「기업의 부 정시 근로시간제와 근로시간 종합계산제 실시에 대한 심사비준방법」에 따라 집행할 수 있다.

제6조 어떠한 단체나 개인도 자의로 근로자의 근로시간을 연장할 수 없다. 기업에서 생산경영의 수요로 근로자의 근로시간을 연장하는 할 경우 「중화인민공화국 노동법」 제41조의 규정에 의하여 집행한다.

제7조 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 특수상황과 긴급임무가 있는 경우 근로시간 연장은 이 방법 제6조가 규정하는 제한을 받지 아니한다.

1. 자연재해, 사고 또는 기타 원인으로 인민의 안전건강과 국가의 재산이 엄중한 위협을 받아 긴급 처리하여야 할 경우
2. 생산설비, 교통운수선, 공공시설에 고장이 발생하여 생산과 공공이익에 영향이 미쳐 즉시 응급조치를 취하여야 하는 경우
3. 법정 명절 또는 휴일을 이용하여 작업을 중지하고 설비를 수리, 보수하여야 하는 경우
4. 국방 긴급임무 또는 상급기관이 국가계획 외에 배치한 기타 긴급생산임무를 수행하거나 상업, 공급 판매기업이 성수기에 농부산물의 수매·운수·가공 등의 긴급임무를 수행하여야 할 경우

제8조 이 방법 제6조 및 제7조에 의하여 근로시간을 연장하는 경우 기업은 「중화인민공화국 노동법」 제44조의 규정을 따라 근로자에게 보수를 지급하거나 대휴를 주어야 한다.

제9조 기업은 소재지의 전력·급수·교통 등 실제 상황에 의하여 노동조합 및 근로자와 협의를 거쳐 주간 휴식일을 자율적으로 정할 수 있다.

제10조 현급 이상 각급 인민정부 노동행정부서는 「규정」의 실시상황을 감독·검사한다.

제11조 각 성, 자치구, 직할시 인민정부 노동행정부서와 국무원 업종 주관부서는 「규정」과 이 방법 및 당해 지역, 당해 업종의 실제상황에 근거하여 실시절차를 제정하고 노동부에 등록하여야 한다.

제12조 이 방법은 「규정」과 동시에 실시한다. 1995년 5월 1일부터 매주 40시간 근로시간제를 시행하기 어려운 기업은 연기 실시할 수 있으나 늦어도 1997년 5년 1일부터는 시행하여야 한다. 이 방법 시행 전에 1994년 2월 8일 노동부와 인사부가 공동으로 공포한 「〈근로자의 근로시간에 대한 국무원의 규정〉 실시방법」은 계속 유효하다.

기업의 부정시 근로시간제와 근로시간 종합계산제 실시에 대한 심사비준 방법

(关于企业实施不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法)

[시행 1995. 1. 1], [노부발 (1994) 제503호, 공포 1994. 12. 14]

제1조 「중화인민공화국 노동법」 제39조의 규정에 의하여 이 방법을 제정한다.

제2조 이 방법은 중화인민공화국 국경 내의 기업에 적용한다.

제3조 기업이 생산특성상 「중화인민공화국 노동법」 제36조, 제38조의 규정을 실시할 수 없는 경우 부 정시 근로시간제 또는 근로시간 종합계산제 등 기타 작업, 휴식방법을 실시할 수 있다.

제4조 기업은 다음 각 호의 어느 하나에 부합되는 근로자에 대하여 부 정시 근로시간제를 실시할 수 있다.

1. 기업의 고급관리자, 외근직원, 판촉직원, 부분 당직자와 기타 기준근로시간을 계산할 수 없는 직종에 종사하는 근로자
2. 기업의 장거리 운수직원, 택시기사, 철도·항구·창고의 일부 하역 근로자 및 작업 성격이 특수하여 기동작업을 하여야 하는 근로자
3. 생산의 특징, 작업의 특수성 또는 직책범위로 인하여 부 정시 근로시간제를 실시하여야 하는 기타 근로자

제5조 기업은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여 근로시간 종합계산제를 실시할 수 있다. 즉 주·월·분기·연 등을 주기로 근로시간을 종합 계산한다. 단, 평균 일 근로시간과 평균 주 근로시간은 반드시 법정기준 근로시간과 기본적으로 동일하여야 한다.

1. 교통·철도·우체전신·수상운수·항공운수·어업 등 업종 중 작업성격의 특수성으로 연속 작업하여야 하는 근로자
2. 지질 및 자원 탐사, 건축·제염·제당·관광 등 계절과 자연조건의 제한을 받는 업종에 종사하는 부분 근로자
3. 근로시간 종합계산제 실시에 적합한 기타 근로자

제6조 부 정시 근로시간제와 근로시간 종합계산제 등 기타 작업 및 휴식방법을 실시하는 근로자에 대하여 기업은 「중화인민공화국 노동법」 제1장, 제4장의 관련 규정에 의하여 근로자의 신체건강을 보장하고 근로자의 의견을 충분히 청취하는 기초에서 집중작업, 집중휴식, 윤번휴식, 휴식일 교대, 신축성 있는 근로시간 등 적당한 방식을 취하여 근로자의 휴식·휴가 권리와 생산·작업 임무의 완성을 보장하여야 한다.

제7조 중앙직속기업이 부 정시 근로시간제와 근로시간 종합계산제 등 기타 작업 및 휴식방법을 실시할 경우 국무원 업종주관부문의 심사를 받고, 국무원 노동행정부서에 보고하여 비준을 받아야 한다.
부 정시 근로시간제와 근로시간 종합계산제 등 기타 작업 및 휴식방법을 실시하는 지방기업에 대한 심사비준방법은 각 성, 자치구, 직할시 인민정부 노동행정부서가 제정하고 국무원 노동행정부서에 등록하여야 한다.

제8조 이 방법은 1995년 1월 1일부터 시행한다.

전국 명절 및 기념일 휴무방법

(全国年节及纪念日放假办法)

[시행 2007. 12. 14], [국무원, 수정 2007. 12. 14]

제1조 전국적 명절 및 기념일 휴무를 통일하기 위하여 이 방법을 제정한다.

제2조 전체 공민 휴무일

1. 신정(新年) 1일(1월 1일)
2. 춘절(春節) 3일(음력 12월 30일, 1월 1일, 2일)
3. 청명절(清明節) 1일(음력 청명절)
4. 노동절(勞動節) 1일(5월 1일)
5. 단오절(端午節) 1일(음력 단오절)
6. 추석(仲秋節) 1일(음력 8월 15일)
7. 국경절(國慶節) 3일(10월 1일, 2일, 3일)

제3조 일부 공민 휴무일 및 기념일

1. 여성의 날(婦女節, 3월 8일) : 부녀인 경우 반일 휴무
2. 청년절(青年節, 5월 4일) : 14세 이상 청년인 경우 반일 휴무
3. 아동절(兒童節, 6월 1일) : 14세 미만 소년 아동인 경우 1일 휴무
4. 인민해방군 건군기념일(8월 1일) : 현역군인인 경우 반일 휴무

제4조 소수민족 관습명절은 소수민족 집중 거주지역의 지방인민정부가 각 민족 풍습에 의하여 휴무일을 규정한다.

제5조 2·7기념일, 5·4기념일, 7·7 항전 기념일, 9·3 항전승리기념일, 9·18기념일, 스승의 날(老師節), 간호사의 날(護士節), 기자의 날(記者節), 식목일(植樹節) 등 기타 기념일은 휴무일로 하지 아니한다.

제6조 전체 공민이 휴무하는 날이 만약 토요일, 일요일과 겹치는 경우 정식근무일에서 보충하고, 일부 국민이 휴무하는 날이 토요일, 일요일이면 휴무를 보충하지 아니한다.

제7조 이 방법은 공포한 날부터 시행한다.

근로자 연간 월평균 근무시간과 임금환산 문제에 관한 통지

(劳动和社会保障部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知)

[시행 1995. 1. 1], [노부발 (2008) 제3호, 공포 2008. 1. 3]

「전국 명절 및 기념일 휴가방법」(국무원령 제513호)의 규정에 의하여 전체 공민의 명절휴가는 원래의 10일에서 11일로 증가되었다. 이에 근거하여 근로자의 연간 월평균 제도근무일과 임금계산방법을 각각 아래와 같이 조정한다.

1. 제도근무시간의 계산

연 근무일 : 365일-104일(휴식일) - 11일 (법정휴일) = 250일
분기 근무일 : 250일÷4분기=62.5일/분기
월 근무일 : 250일÷12월=20.83일/월
근무시간수의 계산 : 월, 분기, 연 근무일에 매일 8시간을 곱한다.

2. 일급, 시급의 계산

「노동법」 제51조의 규정에 근거하여 법정공휴일에도 사용자는 법에 따라 임금을 지불하여야 한다. 따라서 일급, 시간급을 계산할 때 국가가 규정한 11일의 법정공휴일을 공제하지 않는다. 이에 근거하여 일급, 시급의 계산은 다음과 같다.

일급 : 월 임금수입÷월 임금계산일수
시급 : 월 임금수입÷(월 임금계산일수×8시간)
월 임금계산일수=(365일-104일)÷12월=21.75일

3. 2000년 3월 17일 노동보장부에서 발표한 「근로자 연간 월평균근무시간과 임금환산문제에 관한 통지」(노사부발[2000]8호)는 폐지한다.

Ⅵ. 여성 · 미성년근로자 및 장애인 보호

1. 장애인 취업조례
(残疾人就业条例)

2. 여성근로자 노동보호 규정
(女职工保护规定)

3. 여성근로자 보건업무 규정
(女职工保健工作规定)

4. 여성근로자 출산대우의 약간 문제에 관한 통지
(劳动部关于女职工生育待遇若干问题的通知)

5. 미성년근로자 특별보호 규정
(未成年工特殊保护规定)

6. 아동공 사용금지 규정
(禁止使用童工规定)

장애인 취업 조례

(残疾人就业条例)

[시행 2007. 5. 1], [국무원령 제488호, 공포 2007. 2. 25]

제1장 총칙

제1조 장애인취업을 촉진하고 장애인의 노동권리를 보장하기 위해, 「중화인민공화국 장애인보장법(中華人民共和國殘疾人保障法)」과 기타 관련 법률에 근거하여 이 조례를 제정한다.

제2조 국가는 장애인 취업에 대하여 집중취업과 분산취업을 서로 결합하는 방침을 실행하여 장애인 취업을 촉진한다.
현급 이상 인민정부는 장애인 취업을 국민경제와 사회발전 계획에 넣어야 한다. 우대 정책과 구체적 지원보호조치를 제정하여 장애인 취업환경을 조성해야 한다.

제3조 기관, 단체, 기업, 공공기관과 민간비기업단위(이하 "사업주", "사용자" 및 "사업장" 이라 한다)는 관련 법률, 이 조례와 기타 관련 행정법규의 규정에 의거하여, 장애인 취업을 지원하는 책임과 의무를 이행해야 한다.

제4조 국가는 사회조직과 개인이 여러 가지 경로, 여러 가지 형식을 통하여, 장애인 취업을 독려 · 지원하고, 장애인의 응빙(應聘:초빙에 응함)등 여러 가지 형식을 통한 취업을 격려한다. 취업에서 장애인에 대한 차별을 금지한다.
장애인은 자신의 소질을 제고시키고, 취업능력을 강화해야 한다.

제5조 각급 인민정부는 장애인 취업 업무에 대한 총괄적 계획을 강화하고 종합적으로 조화시켜야 한다. 현급 이상 인민정부는 장애인 업무 기관을 책임지며, 관련 부서가 장애인 취업 업무를 원활히 수행하도록 조직, 조화, 지도, 감독한다.
현급 이상 인민정부 노동보장, 민정(民政) 등 관련부처는 각자의 직책 범위 내에서 장애인 취업 업무를 차질 없이 수행해야 한다.

제6조 중국장애인연합회 및 그 지방조직은 법률, 법규에 따라 혹은 정부위탁을 받아 장애인 취업 업무의 구체적 실시와 감독을 책임진다.
노동조합, 공산주의청년단, 부녀연합회 등은 각자의 업무 범위 내에서 장애인 취업 업무를 원활히 수행해야 한다.

제7조 각급 인민정부는 장애인 취업 업무 중 뚜렷한 성과를 보인 단체와 개인에게 표창과 장려를 한다.

제2장 사업주의 책임

제8조 사업주는 일정한 비율에 따라 장애인을 고용하고, 또한 장애인에게 적합한 직종, 직무를 제공해야 한다.
사업장의 장애인 취업 비율은 해당 사업장 전체 재직 근로자의 1.5% 이상 이어야 한다. 구체적 비율은 성, 자치구, 직할시 인민정부에서 해당 지역의 실제상황에 근거하여 규정한다.
사업주가 타 지역의 장애인을 채용한 경우 장애인 직공 인원으로 계산한다.

제9조 사업장에서 고용한 장애인이 소재지 성, 자치구, 직할시 인민정부에서 규정한 비율에 못 미칠 경우, 장애인 취업보장금(殘疾人就業保障金)을 납부해야 한다.

제10조 정부와 사회가 법에 의해 설립한 장애인 복리기업, 맹인안마기관, 기타 복리성 사업장(이하 "장애인 집중사용 사업장" 이라 한다)은 장애인을 집중적으로 고용해야 한다.
장애인 집중사용 사업장의 자격 인증은, 국가의 관련 규정에 따라 집행한다.

제11조 장애인 집중사용 사업장에서 전일제 업무에 종사하는 장애인 근로자는 전체 재직근로자의 25% 이상이어야 한다.

제12조 사업주는 장애인 근로자 채용 시, 법에 따라 근로계약이나 근무협약(服務協議)을 체결해야 한다.

제13조 사업주는 장애인 근로자에게 그의 신체상황에 적합한 근로여건과 근로보호를 제공해야 한다. 승진, 승급, 근무 평정, 보수, 사회보험, 생활복리 등에서 장애인 근로자를 차별해서는 안 된다.

제14조 사업주는 해당 사업장 장애인 근로자의 실제 상황에 근거하여, 장애인 근로자에 대하여 입직(上崗), 재직(在崗), 전직(轉崗) 훈련 등을 진행한다.

제3장 보장조치

제15조 현급 이상 인민정부는 조치를 취하여 장애인 취업 경로를 확대하고, 장애인

취업에 적합한 공익성 일자리를 개발하여, 장애인 취업을 보장해야 한다.
현급 이상 지방 인민정부는 지역사회(社區)서비스 사업을 발전시킬 때 장애인 취업을 우선 고려해야 한다.

제16조 법에 의해 징수한 장애인 취업 보장금은 재정예산에 포함시키고, 전용 항목으로 장애인 직업훈련 및 장애인을 위한 취업서비스와 취업지원 제공에 사용한다. 어떤 조직이나 개인도 독직, 전용, 횡령, 사적으로 이용해서는 안 된다. 장애인 취업 보장금의 징수, 사용, 관리의 구체적 방법은 국무원 재정부처가 관련 부처와 함께 규정한다.
재정부처와 감사기관은 법에 따라 장애인 취업 보장금 사용 상황에 대한 감독 검사를 강화해야 한다.

제17조 국가는 장애인 집중사용 사업장에 대해 법에 따라 세금 우대를 하고 생산, 경영, 기술, 자금, 물자, 장소사용 등을 지원한다.

제18조 현급 이상 지방 인민정부 및 그 관련 부서는 장애인 생산, 경영에 적합한 제품, 항목을 확정하고, 장애인 집중사용 사업장의 생산이나 경영을 우선 배려하며, 장애인 집중사용 사업장의 생산특성에 근거하여 특정 제품을 전문 생산하도록 정한다.
정부 구매는 동등 조건하에서, 장애인 집중사용 사업장의 제품이나 서비스를 우선 구매해야 한다.

제19조 국가는 장애인의 자주적 직업 선택과 자주적 창업을 격려하고 지원한다. 장애인이 개인사업(個體經營)에 종사하는 경우 법에 따라 세금 우대를 제공해야 한다. 관련 부처는 경영 장소 등을 배려해야 하고, 규정에 따라 관리·등기·증서 등 행정비용을 면제해야 한다.
국가는 자주적 직업을 선택하고, 창업한 장애인에 대해 일정 기간 소액의 신용대출 등을 지원한다.

제20조 지방 각급 인민정부는 다방면으로 자금을 조달하여, 농촌 장애인이 재배업, 양식업, 수공업 및 기타 생산노동에 종사하도록 조직하고 지원해야 한다.
관련 부서는 농업생산 근로에 종사하는 농촌 장애인에 대하여, 생산서비스, 기술지도, 농용물자공급, 농부산품 구매와 신용대출 등을 지원해야 한다.

제4장 취업서비스

제21조 각급 인민정부와 관련 부서는 취업이 곤란한 장애인에게 맞춤형 취업지원 서비스를 제공하고, 직업훈련기관이 장애인에게 직업훈련을 제공하도록 격려하고 지원하며, 정기적으로 장애인 직업 기능 경시대회를 개최해야 한다.

제22조 중국장애인연합회 및 그 지방조직에 속한 장애인 취업 서비스기구는 장애인 취업을 위해 무료로 아래와 같은 서비스를 제공해야 한다.

1. 장애인 취업 정보 공표
2. 장애인 직업훈련 실시
3. 장애인 직업심리자문, 직업적응평가, 직업회복훈련, 구직방향지도, 직업소개 등
4. 장애인의 자주적 선택에 필요한 지원 제공
5. 사업장의 장애인 고용에 필요한 지원 제공

국가는 기타 취업서비스 기관이 장애인 취업 서비스를 무료로 제공하도록 격려한다.

제23조 노동보장부서의 위탁을 받아 장애인 취업 서비스 기구는 장애인 실업등록, 장애인 취업과 실업 통계 업무를 수행할 수 있다. 소재지 노동보장부서의 비준을 거쳐 장애인 취업서비스 기관은 장애인 직업기능 검정을 수행할 수 있다.

제24조 장애인 근로자와 사업주 사이에 분쟁 발생시, 해당지역 법률지원기관은 법에 따라 장애인에게 법률지원서비스를 제공해야 한다. 각급 장애인연합회는 지원하고 협조해야 한다.

제5장 법률 책임

제25조 이 조례 규정을 위반하여, 관련 행정주관부서 및 그 직원이 직권남용, 직무소홀, 부정행위를 하여 범죄가 성립되는 경우, 법에 따라 형사책임을 추궁한다. 범죄가 성립하지 않는 경우 법에 따라 처분한다.

제26조 이 조례 규정을 위반하여 장애인 취업 보장금을 독직, 전용, 횡령 사적으로 이용하여 범죄가 성립하는 경우, 법에 따라 형사책임을 추궁한다. 범죄가 성립하지 않는 경우, 관련 책임 부서의 직접 책임이 있는 관리자와 기타 직접 책임이 있는 자를 법에 따라 처분이나 처벌한다.

제27조 이 조례 규정을 위반하여, 사업주가 규정에 따라 장애인 취업 보장금을 납부하지 않았을 경우, 재정부문에서 경고를 하고 기한 내 납부하도록 명령한다. 기한을 넘겨 계속 납부하지 않았을 경우, 미납 금액을 납부하고, 체납 일부터 일 5‰의 체납금을 추가 징수한다.

제28조 이 조례규정을 위반하여, 사업주가 허위로 장애인 취업 배정 인원수를 보고하고, 장애인 집중사용 사업장의 세금우대 혜택을 받는 경우 세무기관에서 법에 따라 처리한다.

제6장 부칙

제29조 이 조례에서의 장애인 취업이란 법정 취업 연령에 부합되고 취업요구가 있는 장애인이 보수가 있는 노동에 종사하는 것을 말한다.

제30조 이 조례는 2007년 5월 1일부터 시행한다.

여성근로자 노동보호 규정

(女职工保护规定)

[시행 1988. 9. 1], [국무원령 제9호, 공포 1988. 6. 28]

제1조 여성근로자의 합법적 권익을 보호하고 여성근로자의 생리 특징으로 인한 근로와 작업(이하 "근로"라 한다) 중의 특수한 어려움을 줄이고, 해결하며 그들의 건강을 보호함으로써 사회주의 현대화 건설을 위하여 이 규정을 제정한다.

제2조 이 규정은 중화인민공화국 국경 내의 모든 국가기관·단체·기업·공공기관(이하 "사업장" 또는 "사용자"라 한다)의 여성근로자에 적용한다.

제3조 대체로 여성의 근로에 적합한 사업장은 여성근로자의 채용을 거부할 수 없다.

제4조 여성근로자의 임신기·출산기·수유기에 기본임금을 낮추거나 근로계약을 해지해서는 안 된다.

제5조 여성근로자를 갱내 또는 국가에서 규정한 제4급 육체노동강도 작업과 기타 여성근로자에 대하여 금지하는 근로에 배치할 수 없다.

제6조 여성근로자의 소속 사업장은 여성근로자의 생리기간에 높은 곳, 저온, 냉수 근무 및 국가가 규정한 제3급 육체노동강도 작업에 종사하게 할 수 없다.

제7조 여성근로자 소속 사업장은 여성근로자의 임신기에 국가가 규정한 제3급 육체노동강도 근로와 임신기에 금하는 작업에 배치하지 못하며 정상근로 이외에 근로시간을 연장할 수 없다. 원 작업을 감당하지 못할 경우에는 의료부문의 증명에 의하여 근로 양을 줄이거나 기타 작업에 배치하여야 한다.
일반적으로 임신 7개월 이상(7개월 포함) 여성근로자는 야간근로에 배치하지 못하며 근로시간 내에 일정한 휴식시간을 배정하여야 한다.
임신 여성근로자가 근로시간에 출산 전 검사를 진행할 경우에는 근로로 간주하여야 한다.

제8조 여성근로자의 출산휴가는 90일이고 그중 출산 전 휴가가 15일이다. 난산일 경

우에는 출산휴가를 15일 추가한다. 다 태아 출산일 경우에는 한 영아 당 15일씩 출산휴가가 늘어한다.
여성근로자가 유산한 경우 그 사업주는 의료부서의 증명에 따라 일정한 기간의 출산휴가를 부여하여야 한다.

제9조 만 1세 미만의 영아가 있는 여성근로자에 대하여 사업주는 1회 교대근무 근로시간 내에 2회의 수유(인공수유 포함) 시간(매회 30분씩)을 배정하여야 한다. 다 태아 출산일 경우에는 1인 영아에 1회 수유시간 30분을 증가한다. 여성근로자는 일 교대근로시간 이내의 2회 수유시간을 합병 이용할 수 있다. 수유시간과 당해 사업장에서 수유를 위한 왕복시간은 근로시간으로 간주한다.

제10조 수유기 여성근로자에 대하여, 사업주는 국가가 규정하는 제3급 육체노동강도 작업과 수유기에 금하는 작업에 배치하지 못하며 근로시간을 연장하지 못하고 일반적으로 야간작업에 배치해서는 안 된다.

제11조 여성근로자가 비교적 많은 사업장은 국가의 관련 규정에 따라 단독 혹은 공동으로 여성근로자의 위생실, 임신부 휴게실, 수유실, 탁아소, 유치원 등 시설을 점차적으로 세워야 하며 여성근로자의 생리위생·수유 및 영아 양육 시 애로사항을 타당하게 해결해 주어야 한다.

제12조 여성근로자는 노동보호권익이 침해를 받았을 경우 소속 사업장 주관부서 또는 당지 노동부서에 신고할 권한이 있다. 신고수리부서는 신고서 접수일로부터 30일 이내에 처리 결정을 내려야 한다. 여성근로자가 처리 결정에 불복할 경우에는 처리 결정서 접수일로부터 15일 이내에 인민법원에 제소할 수 있다.

제13조 이 규정을 위반하고 여성근로자의 노동보호권익을 침해한 사업장의 책임자 및 직접 관계자에 대하여는 해당 사업장 주관부서에서 사안의 경중에 따라 행정처분을 가하며 사업장에 명하여 피해 여성근로자에게 합리적 경제보상을 하도록 한다. 범죄가 성립될 경우 사법기관이 법에 의거하여 형사책임을 추궁한다.

제14조 각급 노동부처는 이 규정의 집행에 대하여 검사를 수행한다.
각급 위생보건부처와 노동조합, 부녀연합회조직은 이 규정의 집행에 대하여 감독할 권한이 있다.

제15조 여성근로자가 국가 산아제한(計劃生育) 관련 규정을 위반한 경우 그에 대한 노동보호는 국가산아제한 관련 규정에 따라 처리하며 이 규정을 적용하지 아니한다.

제16조 여성근로자의 생리특징에 따른 작업 금지범위는 노동부에서 규정한다.

제17조 성·자치구·직할시 인민정부는 이 규정에 따라 구체 방법을 제정할 수 있다.

제18조 이 규정은 노동부가 책임지고 해석한다.

제19조 이 규정은 1988년 9월 1일부터 시행한다. 1953년 1월 2일 정무원이 수정·공포한 「중화인민공화국 노동보호조례」 중 여성근로자·여성임직원의 출산대우 관련 규정과 1955년 4월 26일 「여성근로자 출산 휴가기간에 관한 국무원의 통지」는 동일자로 폐지한다.

여성근로자 보건업무 규정

(女职工保健工作规定)

[시행 1988. 11. 26], [위부발(衛婦發) 제11호, 공포 1993. 11. 26]

제1장 총칙

제1조 여성근로자의 심신 건강과 그 자녀의 건강한 발육과 성장을 보호하여, 민족의 자질을 제고하기 위해 「중화인민공화국 여성권익보장법(中華人民共和國婦女權益保障法)」과 「여성근로자노동보호규정(女職工勞動保護規定)」에 근거하여 특별히 본 규정을 제정한다.

제2조 여성근로자 보건업무는 반드시 예방 중심의 방침을 세우고, 여성의 생리와 직업특성에 주의하여, 국가의 여성근로자 보호와 관련된 각종 정책과 법규를 철저히 집행한다.

제3조 이 규정은 중화인민공화국 내의 모든 당정기관, 인민단체와 기업, 비영리 단체에 적용된다.

제2장 조직조치

제4조 이 규정은 각 사업장의 여성근로자 보건업무를 담당하는 행정지도부가 해당 사업장의 의료, 노동, 인사부문 및 노동조합, 여성근로자 조직, 유관 인원을 책임지고 조직하여 공동 실시한다.

제5조 현(縣, 도시의 구(區)포함) 이상의 각급 여성 및 유아 보건기구는 관할 범위 내의 각 사업장에 대해 본 규정의 업무 진도를 책임진다.

제6조 각 사업장의 의료보건부서는 여성근로자의 보건업무를 책임져야 한다. 여성근로자 수가 1,000명 이하인 공장과 광산은 겸직 여성보건담당자를 배치해야 한다. 여성근로자 수가 1,000명 이상인 공장과 광산은 근로자 병원의 산부인과 혹은 부인 및 유아 보건소에 여성보건을 책임지는 전문 인력을 배치해야 한다.

제3장 보건조치

제7조 생리기간의 보건

1. 생리기간의 보건 지식을 홍보한다.
2. 여성근로자가 100명 이상인 사업장은 여성근로자의 위생실을 확보하고, 필요한 제도를 만들며 전문 인력이 관리하도록 조치한다. 위생실 관리인원에 대해 전문적인 교육훈련을 진행해야 한다. 상근 여성근로가 100명 이하인 사업장은 간이 온수기 및 샤워기를 설치해야 한다. 근로자가 유동적이고 분산된 사업장에서 근무하는 여성근로자에 대해서는 개인 휴대용 세면기기를 지급한다.
3. 여성근로자는 생리 기간 중 「여성근로자 근로금지 범위 규정(女職工禁忌勞動範圍的規定)」의 제4조가 규정하는 작업에 종사해서는 안 된다.
4. 중도(重度)의 통증이 있거나 생리가 잦은 여성근로자는 의료기관 혹은 부인과의 진료를 거친 후 생리기간에 1~2일의 휴가를 부여할 수 있다.

제8조 혼전 보건

결혼을 하려는 여성에 대해서 반드시 혼전 위생 지식 등의 교육과 자문을 진행하고, 혼전 건강 검사와 지도를 해야 한다.

제9조 임신 전 보건

1. 결혼 후 임신하려는 여성근로자는 납, 수은, 벤젠, 카드뮴 등을 다루는 「유해작업등급(有害作業分級)」 기준의 제Ⅲ-Ⅳ급에 포함되는 작업을 해서는 안 된다.
2. 우량아에 대한 홍보와 교육을 적극 진행한다.
3. 여성근로자에 대해 임신 지식 등의 건강교육을 진행하여, 생리기간이 초과되었을 때 능동적으로 검사에 참여하도록 해야 한다.
4. 방사선 질병, 만성 직업병 및 급성 중독 병력이 있거나 산모와 태아의 건강에 해로운 질병을 보유한 자는 잠정적으로 임신을 해서는 안 된다.
5. 2회 이상의 자연유산 경험이 있거나, 현재 자녀가 없는 여성근로자는 직간접적으로 유산을 유발할 수 있는 작업장을 잠정적으로 떠나야 한다.

제10조 임신기 보건

1. 임신 확진 날부터 산부인과 보건카드(책자)를 만들어, 혈압, 체중, 혈액 및 소변 상태 등 기초 검사를 진행한다. 납, 수은 등을 접촉했던 임산부는 소변 중 납, 수은의 함량을 측정해야 한다.
2. 출산 전 검사와 임산부 보건, 영양 지도 등을 정기적으로 실시한다.
3. 임산부 가정이 스스로 보호할 수 있도록 지원하고, 태아의 상태와 건강, 자궁 상태 및 체중 등을 정기적으로 검사한다.
4. 고 위험 임산부에 대한 전문적인 관리를 실시하며, 의료조건이 없는 사업장은

전문 검사의원을 정하고, 상급 의료기관의 기준에 맞춰서 임산부를 보호 관찰한다.

5. 여성근로자가 비교적 많은 사업장은 임산부 휴게실을 확보해야 한다. 임신 7개월인 임산부에 대해 근무 중 휴식시간을 부여하거나 업무를 경감해줘야 한다.
6. 임신한 여성근로자는 시간외 초과근무를 해서는 안 되며, 임신 7개월 이상(7개월 포함)인 경우에는 야근을 해서는 안 된다.
7. 여성근로자는 임신기간 중에 노동부가 공포한 「여성근로자 근로금지 범위 규정(女職工禁忌勞動範圍的規定)」 제6조가 규정하는 업무에 종사해서는 안 된다.
8. 서서 일하는 업무에 종사하는 여성근로자에 대해 임신 7개월 이후에는 작업장에 쉴 수 있는 의자를 배치해야 한다.
9. 여성근로자의 산전, 산후, 유산에 관련된 휴가 및 대우는 1988년 국무원이 공포한 「여성근로자 노동보호 규정(女職工勞動保護規定)」과 1988년 노동부의 「여성근로자의 출산 대우의 약간 문제에 관한 통지(關于女職工生育待遇若干問題的通知)」에 따라 집행한다.

제11조 산후 보건

1. 출산 후 산모를 방문하여 수유 등에 관한 지도를 한다.
2. 출산 수 42일에 모자에게 건강감사를 진행한다.
3. 출산휴가 기간 후 업무에 복귀할 때, 1~2주의 기간 동안 점진적으로 원래의 업무량을 회복하도록 한다.

제12조 수유기 보건

1. 과학적인 육아방법을 교육하고, 4개월 간 모유를 수유할 것을 권장한다.
2. 만 1세가 되지 않은 영아를 가진 여성근로자에 대해 수유기간을 보장한다.
3. 영아가 만 1세가 되었을 때, 현(구) 이상의 의료 및 보건기구의 검사 결과 신체가 약하다고 확진이 된 경우 수유기간을 늘릴 수 있으나, 6개월을 초과할 수는 없다.
4. 만 1세가 되지 않은 영아를 가진 여성근로자를 야간 근로, 시간외 초과근로 업무에 배치해서는 안 된다.
5. 수유기의 영아가 5명 이상인 사업장은 점진적으로 수유실을 설치해야 한다.
6. 수유기의 여성근로자를 「여성근로자 노동보호 규정(女職工勞動保護規定)」과 「여성근로자의 출산 대우의 약간 문제에 관한 통지(關與女職工生育待遇若干問題的通知)」가 지정한 업무에 배치해서는 안 된다.

제13조 갱년기 보건

1. 갱년기 생리 보건 지식을 홍보하여, 갱년기에 진입한 여성근로자가 사회의 관심을 받을 수 있도록 한다.
2. 현(구) 이상의 의료 혹은 산부인과 및 소아과 보건기관의 진료 결과 갱년기 종합증으로 진단되어 치료를 받았으나 효과가 미미하거나 원 업무에 적응을 못할 경우 잠정적으로 적당한 업무에 배치한다.
3. 갱년기에 진입한 여성근로자는 매 1~2년 마다 부인과 질병의 검사 및 치료를 한다.

제14조 여성근로자에 대해 정기적으로 부인과 질병 및 유선 질병의 검사 및 치료를 한다.

제15조 여성근로자의 욕실에 샤워기를 설치한다. 화장실에는 좌변기를 갖추어야 한다.

제16조 여성근로자의 보건 관련 통계 제도를 확립한다.

제4장 감독관리

제17조 각급 위생담당 행정부서는 동급의 노동, 인사부서와 회동을 하고, 노동조합(工會), 여성연합회(婦聯) 조직은 본 규정의 실시 상황에 대한 감독을 진행한다.

제18조 이 규정의 제7조 3 조항의 (1), (2), (3)항, 제10조 7, 9 조항, 제12조 2, 6 조항을 위반한 사업장의 책임자 혹은 직접적인 관리자는 「여성근로자 노동보호 규정」 제13조의 규정에 의거 처벌을 받는다.

제19조 이 규정의 기타 조항을 위반한 사업장 혹은 직접적인 책임자에 대해, 각급 위생행정부서는 사실에 근거하여 경고, 기한 내 개선 등의 처벌을 할 수 있다.

제20조 여성근로자가 국가의 가족계획 규정을 위반한 경우, 그 여성근로자의 보건은 국가 가족계획 규정에 따라 처리한다.

제5장 부칙

제21조 이 규정에서 칭하는 기업은 전민(全民), 도시집체(城鎭集體)기업, 중외(中外)합자, 합작, 독자기업, 향진(鄕鎭)기업, 농촌연합(農村聯戶)기업, 개인(私人)기업 등이다.

제22조 여성근로자는 사업장의 고정 여성근로자, 계약제 근로자, 임시 근로자 등을 포함한다.

제23조 이 규정의 해석은 중화인민공화국 위생국이 책임진다.

제24조 이 규정은 공포일부터 실시한다.

여성근로자 출산대우의 약간 문제에 관한 통지

(劳动部关于女职工生育待遇若干问题的通知)

[시행 1988. 9. 1], [노동보험자(勞險字) 2호, 공포 1988. 9. 4]

1. 여성근로자가 임신한지 만 4개월 내에 유산하였을 경우 현지 의료부서의 의견에 따라 15일에서 30일까지의 출산휴가를 부여한다. 임신한지 만 4개월 이상인 경우 40일의 출신휴가를 부여한다. 출산휴가 기간에는 원 임금을 지급한다.

2. 여성근로자가 임신하여 사업장의 의료기관 혹은 지정 의료기관에서 검사 및 분만을 하는 경우 검사비, 출산비, 수술비, 입원비, 의약품비 등은 소속 사업장에서 부담하며, 비용은 원 의료경비 항목에서 지출한다.

3. 여성근로자의 출산휴가 기간이 만료되었으나 신체적 문제로 인해 업무가 불가능할 경우, 의료부서의 증명을 거친 후, 출산휴가를 초과한 부분에 대해서는 근로자의 질병 관련 규정에 따라 처리한다.

4. 이 통지는 1988년 9월 1일부터 시행한다.

미성년근로자 특별보호 규정

(未成年工特殊保护规定)

[시행 1995. 1. 1], [노부발 제498호, 공포 1994. 12. 9]

제1조 미성년근로자의 합법적 권익을 지키고, 생산근로 중 그들의 건강을 보호하기 위하여 「중화인민공화국 노동법」의 관련규정에 의하여 이 규정을 제정한다.

제2조 "미성년근로자"란 만 16세로부터 만 18세 미만의 근로자를 말한다.
미성년근로자에 대한 특수보호는 미성년근로자가 성장발육기의 특성과 의무교육을 받아야 할 필요성에 대하여 취하는 특수노동보호조치다.

제3조 사업주는 미성년근로자에게 다음 각 호에 해당하는 근로에 배치할 수 없다.

1. 「제조성 분진작업 위해정도 등급」 국가기준 중 제1급 이상의 분진작업
2. 「유독작업 등급」 국가기준 중 제1급 이상의 유독작업
3. 「고공작업 등급」 국가기준 중 제2급 이상의 고공작업
4. 「냉수작업 등급」 국가기준 중 제2급 이상의 냉수작업
5. 「고온작업 등급」 국가기준 중 제3급 이상의 고온작업
6. 「저온작업 등급」 국가기준 중 제3급 이상의 저온작업
7. 「육체노동강도 등급」 국가기준 중 제4급 육체노동강도 작업
8. 갱내 및 광산 지면의 채석작업
9. 임산업 중의 벌목, 뗏목 수송, 삼림보호 등 작업
10. 작업장에서 방사성물질을 접촉하는 작업
11. 연소·폭발, 화학성 화상, 열화상 등 위험성이 큰 작업
12. 지질탐사 및 자원탐사 야외작업
13. 잠수, 배수로 터널 작업과 해발 3,000미터 이상의 고원작업(세대로 고원에서 거주하는 자는 포함하지 않음)
14. 시간당 6회 이상, 매회 20kg 이상의 연속 하중작업 또는 매차 25kg 이상의 간헐 하중작업
15. 착암기, 탬핑기기, 공기괭이, 공기삽, 리베트 해머, 전기 해머를 사용하는 작업
16. 작업 중 장시간 고개를 숙이거나, 허리를 굽이거나, 팔을 들거나 쪼그리고 앉는 등 강박자세를 취하거나 동작 빈도가 1분당 50회를 초과하는 생산라인 작업

17. 보일러 조작 작업

제4조 모종의 질병 또는 생리상 결함(비장애형)이 있는 미성년근로자에 대하여 사업주는 다음 각 호의 근로에 배치해서는 안 된다.

1. 「고공작업 등급」 국가기준 중 제1급 이상의 고공작업
2. 「저온작업 등급」 국가기준 중 제2급 이상의 저온작업
3. 「고온작업 등급」 국가기준 중 제2급 이상의 고온작업
4. 「육체노동강도 등급」 국가기준 중 제3급 이상의 육체노동강도의 작업
5. 아연, 벤젠, 수은, 포름알데히드, 이황화탄소 등과의 접촉으로 과민반응을 일으키기 쉬운 작업

제5조 "모종의 질병 또는 생리상 결함(비장애형)이 있는 미성년근로자"란 다음 각 호의 어느 하나 또는 하나 이상의 상황에 해당하는 자를 말한다.

1. 심혈관계통
   (1) 선천성 심장병
   (2) 극산병
   (3) 수축기 또는 확장기 2급 이상 심장잡음

2. 호흡계통
   (1) 중(中)도 이상 기관지염 또는 기관지천식
   (2) 호흡음이 명확히 미약한 자
   (3) 각종 결핵병
   (4) 허약체력, 호흡기 다발성 감염자

3. 소화계통
   (1) 각종 간염
   (2) 간장·비장 확장
   (3) 위·십이지장 궤양
   (4) 탈장 등 각종 소화기 질병

4. 비뇨계통
   (1) 급성·만성 신장염
   (2) 비뇨계통 감염

5. 내분비계통
   (1) 갑상선기능항진
   (2) 중도(中度) 이상 당뇨병

6. 정신·신경계통
   (1) 지능이 명확히 낮은 자
   (2) 정신 우울 또는 난폭한 자

7. 근육·골격 운동계통
   (1) 신장과 체중이 동 연령자의 기준보다 낮은 자
   (2) 한 개 또는 한 개 이상의 사지에 명확한 기능장애가 있는 자
   (3) 강제직립 또는 선회 불능을 포함한, 신체 4분의 1이상의 부위가 활동제한을 받는 자

8. 기타
   (1) 결핵성 흉막염
   (2) 각종 중도(重度) 관절염
   (3) 혈흡충병
   (4) 엄중한 빈혈, 혈색소가 리터 당 95그램 이하(9.5g/dL)

제6조 사업주는 다음 각 호의 요구에 의하여 미성년근로자에 대해 정기적 건강검사를 진행하여야 한다.

1. 직장 배치 전
2. 근무 만 1년
3. 만 18세가 되고 최근 건강검진 후 이미 반년이 경과한 경우

제7조 미성년근로자의 건강검사는 이 규정에 별첨한 「미성년근로자 건강검사표」에 열거된 항목에 의하여 진행하여야 한다.

제8조 사업주는 미성년근로자의 건강검사 결과에 의하여 적합한 근로에 배치하여야 하고, 원 직종에 종사하기 어려운 경우 의료부문의 증명에 의하여 노동량을 감소하거나 기타 근로에 배치하여야 한다.

제9조 미성년근로자의 사용과 특수보호는 등록제도를 실시한다.

1. 사업주가 미성년근로자를 모집, 사용할 경우 일반 채용요건을 부합하는 것 외에 반드시 소재지 현급 이상 노동행정부서에 등록하여야 한다. 노동행정부서는 「미성년공 건강검사표」, 「미성년공 등록표」에 의하여 「미성년공 등록증」을 지급한다.
2. 각급 노동행정부서는 이 규정의 제3조, 제4조, 제5조, 제7조의 관련 규정에 의하여 건강검사상황 및 배치예정 근로범위를 심사하여야 한다.
3. 미성년근로자는 반드시 「미성년공 등록증」을 지참하고 근무를 시작하여야 한다.
4. 「미성년공 등록증」은 국무원 노동행정부서가 통일적으로 인쇄·제작한다.

제10조 미성년근로자가 근무를 시작하기 전에 사업주는 관련 작업의 안전위생교육과 훈련을 진행하여야 한다. 미성년근로자의 건강검사와 등록은 사업주가 통일적으로 진행하고 비용을 부담한다.

제11조 현급 이상 노동행정부서는 사업주의 이 규정 집행상황을 감독검사하고 이 규

정을 위반한 행위에 대해서는 관련 법규에 의하여 처벌하여야 한다.
각급 노동조합 조직은 이 규정 집행상황을 감독한다.

제12조 성, 자치구, 직할시 노동행정부서는 이 규정에 의해 실시방법을 제정할 수 있다.

제13조 이 규정은 1995년 1월 1일부터 시행한다.

아동공 사용금지 규정

(禁止使用童工规定)

[시행 2002. 12. 1], [국무원령 제364호, 공포 2002. 9. 18]

제1조 미성년자의 심신건강을 보호하고, 의무교육제도의 실시를 촉진하며 미성년자의 합법적 권익을 보호하기 위하여 헌법과 노동법, 미성년자 보호법에 근거하여 이 법을 제정한다.

제2조 국가기관, 사회단체, 기업, 공공기관, 민간 비영리기관 또는 개인사업자(이하 "사업주" 혹은 "사업장"이라 한다)는 만 16세 미만 미성년자(이하 "만 16세 미만 미성년자를 사용"하는 것을 "아동공사용"이라 한다)를 사용할 수 없다.
모든 단체 또는 개인이 만 16세 미만 미성년자에게 일자리를 소개하는 것을 금지한다.
만 16세 미만 미성년자가 개업하여 자영업에 종사하는 것을 금지한다.

제3조 만 16세 미만 미성년자의 부모 또는 기타 후견인은 그들의 심신건강을 보호하고, 그들의 의무교육을 받을 권리를 보장하며, 그들이 사업주에 의해 불법적으로 모집 · 채용되는 것을 허가해서는 안 된다.
만 16세 미만 미성년자의 부모 또는 기타 후견인이 그들이 사업주에 의해 불법적으로 모집 · 채용되는 것을 허가하는 경우 소재지의 향 · 진(鄕 · 鎭) 인민정부, 도시 지역(街道)사무처 및 촌민위원회, 주민위원회는 이를 지적하고 교육하여야 한다.

제4조 사업주는 종업원을 채용할 때에 채용 종업원의 신분증을 검사하여야 한다. 만 16세 미만 미성년자를 일절 고용할 수 없다. 사업주는 종업원을 고용하는 고용등록, 검사서류를 잘 보관하여야 한다.

제5조 현급 이상의 각급 인민정부 노동보장 행정부서는 이 규정의 집행상황을 감독 · 검사한다.
현급 이상 각급 인민정부 공안, 공상행정관리, 교육, 위생 등 행정부서는 각자의 직책 범위 내에서 이 규정의 집행상황을 감독 · 검사하고, 동시에 노동보장 행정부서의 감독 · 검사에 협조하여야 한다.
노동조합, 공산주의 청년단, 부녀연합회 등의 조직은 법에 의하여 미성년자의 합

법적 권익을 보호하여야 한다.
모든 단체 또는 개인은 아동공 사용을 발견한 경우에 현급 이상 인민정부 노동보장 행정부서에 보고할 권리가 있다.

제6조 사업주가 아동공을 사용하는 경우 노동보장 행정부서는 아동공 1명에 월 5,000위안의 기준으로 벌금에 처한다. 유독물품을 사용하는 작업장에서 아동공을 사용하는 경우 「유독작업장소에 대한 노동보호조례」에서 규정한 벌금범위 또는 아동공 1명에 월 5,000위안의 벌금기준으로 엄하게 처벌한다. 노동보장 행정부서는 사용자에게 기한 내에 아동공을 원 거주지에 있는 부모 또는 기타 후견인에 보내도록 명령하고, 소요되는 교통 및 숙식비는 전부 사업주가 부담한다.
사업주가 노동보장 행정부서가 제1항의 규정에 의한 기한 내 개정명령을 받았음에도 기한을 넘겨 여전히 아동공을 그들의 부모 또는 후견인에게 보내지 아니한 경우에는 노동보장 행정부서가 기한 내 개정명령을 한 날부터 아동공 1명 당 월 10,000위안의 기준으로 벌금에 처하고, 동시에 공상행정관리부서는 사업주의 영업허가증을 취소하거나 민정부문이 민간 비영리기관의 등록을 취소한다. 사업주가 국가기관이나, 공공기관인 경우에는 관련 기관이 법적으로 직접 책임지는 주관인원 및 기타 직접 책임자에 대하여 직급을 낮추거나 해직의 행정 또는 징계처분한다.

제7조 단체 또는 개인이 만 16세 미만 미성년자에게 일자리를 소개하는 경우 노동보장 행정부서는 매 1인 소개마다 5,000위안의 기준으로 벌금에 처한다. 직업중개기관이 만 16세 미만 미성년자에게 일자리를 소개하는 경우 노동보장 행정부서는 그 직업소개허가증을 취소한다.

제8조 사업주가 이 규정 제4조에 의하여 고용등록서류를 보관하지 않거나 고용등록서류를 위조하는 경우 노동보장 행정부서는 10,000위안의 벌금에 처한다.

제9조 영업허가증이 없고 법에 의하여 영업허가증이 취소된 사업장 및 법적으로 등기, 등록하지 아니한 사업장에서 아동공을 고용하거나 아동공에게 일자리를 소개하는 경우 이 규정 제6조, 제7조, 제8조에서 규정한 기준의 2배로 벌금에 처하고, 이 불법 사업장은 관련 행정주관부서가 단속한다.

제10조 아동공이 병에 걸리거나 상처 입은 경우에는 사업주는 의료기관에 보내 치료를 받게 하고, 동시에 치료기간의 모든 의료비와 생활비를 부담한다.
아동공이 장애자로 되거나 사망한 경우 공상행정관리부서는 사업주의 영업허가증을 취소하거나 민정부처는 민간 비영리기관의 등록을 취소하고, 사업주가 국가기관, 공공기관인 경우에는 관련 사업장에서 법에 의하여 직접 책임이 있는 주관인원 및 기타 직접책임인원에 대해 직급을 낮추거나 해직의 행정처분 또는 징계처분을 한다. 사업주는 장애자가 된 아동공과 사망한 아동공의 직계 친척에 대하여 일시에 배상을 하여야 하고, 배상금액은 국가 산재보험의 관련 규정에 의하여 계산한다.

제11조 아동공을 속여 유괴하고, 아동공을 속여 노동하도록 강박한 경우, 아동공을 높은 곳, 갱내, 방사성, 유독, 연소 및 폭발성이 강한 곳 및 국가에서 규정한 제4급 체력노동 강도에 사용한 경우, 만 14세 미만 아동공을 사용한 경우, 또는 아동공이 사망 또는 엄중한 장애가 남는 경우에는 형법의 아동유괴법, 노동강박죄 또는 기타 죄의 규정에 의하여 형사책임을 추궁한다.

제12조 국가행정기관 근무자가 다음 각 호의 1에 해당하는 행위를 한 경우에는 법에 의하여 중대 과실 기록 또는 해직의 행정처분을 한다. 상황이 엄중한 경우에는 법에 의하여 해직 또는 해고의 행정처분을 한다. 범죄를 구성하는 경우에는 형법의 직권남용죄, 직무소홀죄 또는 기타 죄의 규정에 의하여 법에 의하여 형사책임을 추궁한다.

1. 노동보장 등 관련 부문의 근무자가 아동공사용금지의 감독, 검사 중 아동공 사용상황을 발견하고도 제지, 시정, 조사처벌하지 아니한 경우
2. 공안기관의 인민경찰이 법을 위반하여 신분증을 발급하거나 신분증에 가짜 생년월일을 등록한 경우
3. 공상행정관리부서의 근무자가 신청자가 만 16세 미만 미성년자임을 발견하였음에도 자영업에 종사하는 영업허가증을 발급한 경우

제13조 문예, 체육 관련 기관은 미성년자의 부모 또는 후견인의 동의를 거쳐 만 16세 미만 전문 문예종사자, 운동선수를 고용할 수 있다. 사업주는 만 16세 미만 미성년자의 심신건강과 의무교육의 권리를 보장하여야 한다. 문예, 체육 기관이 만 16세 미만 전문 문예종사자, 운동선수를 고용하는 방법은 국무원 노동보장 행정부서가 국무원 문예, 체육행정부서와 함께 제정한다.
학교, 기타 교육기관 및 직업훈련기관이 국가 관련규정에 의하여 만 16세 미만 미성년자들을 조직하여 그들의 신체안전과 심신건강에 영향을 미치지 아니하는 교육실천노동, 직업기능훈련노동을 실시하는 것은 아동공 사용에 해당하지 아니한다.

제14조 이 규정은 2002년 12월 1일부터 시행한다. 1991년 4월 15일에 공포한 「아동공사용금지규정」은 동시에 폐지한다.

Ⅶ. 산업안전 및 직업병 예방과 치료

1. 생산안전사고 보고와 조사처리 조례
   (生产安全事故报告和调查处理条例)

2. 안전생산법
   (安全生产法)

3. 직업병 예방치료법
   (职业病防治法)

생산안전사고 보고와 조사처리 조례

(生产安全事故报告和调查处理条例)

[시행 2007. 6. 1], [국무원령 제493호, 공포 2007. 4. 9]

제1장 총칙

제1조 생산안전사고의 보고와 조사처리를 규범화하고 생산안전사고 책임추궁 제도를 실행하며 생산안전사고를 방지하고 줄이기 위하여 「중화인민공화국 안전생산법(安全生産法)」과 관련 법률에 근거하여 이 조례를 제정한다.

제2조 생산경영활동 중 발생하여 인명사상 또는 경제손실을 직접 초래한 생산안전사고의 보고와 조사처리는 이 조례를 적용한다. 환경오염 사고, 핵시설 사고, 국방과학연구생산 사고의 보고와 처리조사는 이 조례를 적용하지 아니한다.

제3조 생산안전사고(이하 "사고"라 한다)에 의해 초래된 인명사상 또는 직접 경제손실에 따라 사고를 일반적으로 다음 각 호의 등급으로 나눈다.

1. 특별 중대사고: 30명 이상의 사망, 또는 100명 이상의 중상(급성공업중독 포함, 이하 같음), 또는 1억위안 이상의 직접 경제손실을 초래한 사고
2. 중대사고: 10명이상 30명이하의 사망, 또는 50명 이상 100명 이하의 중상, 또는 5,000만위안 이상 1억위안 이하의 직접 경제손실을 초래한 사고
3. 비교적 큰 사고: 3명 이상 10명이하의 사망, 또는 10명 이상 50명 이하의 중상, 또는 1,000만위안 이상 5,000만위안 이하의 직접 경제손실을 초래한 사고
4. 일반사고: 3명 이하의 사망, 또는 10명 이하의 중상, 또는 1,000만위안 이하의 직접 경제손실을 초래한 사고

국무원 안전생산 감독 관리부서는 국무원의 관련부서와 협의하여 사고 등급 구분의 보충적 규정을 제정할 수 있다.
이 조례에서 말하는 "이상"은 그 수를 포함하고, "이하"는 그 수를 포함하지 않는다.

제4조 사고 보고는 적시, 정확, 완전해야 한다. 어떤 기관과 개인도 사고보고 시 지체, 누락, 허위, 은폐해서는 안 된다.
사고 조사처리는 사실입각, 과학존중의 원칙에 따라 적시에 정확하게 사고경과 · 원인 · 손실을 자세히 조사하여 사고 성질을 밝히고, 사고책임을 인정하고, 사고의 교훈을 도출하여, 개선조치를 제기하고, 사고책임자에 대해 법에 따라 책임을 추궁해야 한다.

제5조 현급 이상 인민정부는 이 조례의 규정에 따라 직무를 엄격히 이행하고, 적시에 정확하게 사고조사처리 업무를 완수해야 한다.
사고발생지의 관련 지방인민정부는 상급 인민정부나 관련부서의 사고조사처리업무를 지원하고, 협조하며 필요한 편리조건을 제공해야 한다.
사고 조사처리에 참여하는 부서와 기관은 상호 협력하여 사고 조사처리 업무의 효율을 제고시켜야 한다.

제6조 노동조합은 법에 따라 사고 조사처리에 참여하여 관련부서에 처리의견을 제기할 권리가 있다.

제7조 어떤 단체와 개인도 사고의 보고와 법에 의한 조사처리를 방해하거나 간섭하지 못한다.

제8조 사고보고와 조사처리 중의 위법행위에 대하여 어떤 단체와 개인도 안전생산 감독 관리부서 · 감찰기관 · 기타 관련 부서에 신고할 권리가 있으며 신고를 접수한 부서는 법에 따라 적시에 처리해야 한다.

제2장 사고 보고

제9조 사고발생 후, 사고현장의 관련 인원은 해당 사업장 책임자에게 즉시 보고해야 한다. 사업장 책임자는 보고를 받은 후 1시간 내 사고발생지 현급 이상 인민정부 안전생산 감독 관리부서와 안전생산 감독 관리직책을 담당하는 관련부서에 보고해야 한다.
긴급상황 시 사고현장의 관련인원은 사고발생지 현급 이상 인민정부 안전생산 감독관리 부서와 안전생산 감독관리 직책을 담당하는 관련부서에 직접 보고할 수 있다.

제10조 안전생산 감독 관리부서와 안전생산 감독 관리직책을 담당하는 관련 부서는 사고 보고를 받은 후, 다음 각 호의 규정에 따라 사고정황을 보고하고, 공안기관 · 노동보장 행정부서 · 노동조합 · 인민검찰원에 통지해야 한다.

1. 특별중대사고 · 중대사고는 급에 따라 국무원 안전생산 감독관리 부서와 안전생산 감독관리 직책을 담당하는 관련부서까지 보고한다.
2. 비교적 큰 사고는 급에 따라 성 · 자치구 · 직할시 인민정부 안전생산 감독관리 부서와 안전생산 감독관리 직책을 담당하는 관련부서까지 보고한다.

3. 일반사고는 시급 인민정부 안전생산 감독관리 부서와 안전생산 감독관리 직책을 담당하는 관련부서까지 보고한다.

안전생산 감독관리 부서와 안전생산 감독관리 직책을 담당한 관련부서는 상기 규정에 따라 사고정황을 보고하며 동시에 당해 인민정부에 보고해야 한다. 국무원 안전생산 감독관리 부서와 안전생산 감독관리 직책을 담당한 관련부서 및 성급 인민정부는 특별 중대사고 · 중대사고 보고를 받은 후 즉시 국무원에 보고해야 한다. 필요시 안전생산 감독관리 부서와 안전생산 감독관리 직책을 담당한 관련부서는 사고정황을 보고체계를 초월하여 보고할 수 있다.

제11조 안전생산 감독관리 부서와 안전생산 감독관리 직책을 담당한 관련부서는 보고체계에 따라 사고정황을 보고하며 각 단계에 보고하는 시간은 2시간을 초과하지 못한다.

제12조 사고보고는 아래와 같은 내용을 포함해야 한다.

1. 사고발생 사업장 개황
2. 사고발생 시간 · 지점 · 사고현장 정황
3. 사고의 간단한 경과
4. 사고가 기 초래한 혹은 초래 가능한 사상자수(행방불명인 자 포함)와 우선 예상되는 직접경제손실
5. 이미 취한 조치
6. 기타 보고해야 할 정황

제13조 사고보고 후 나타난 새로운 정황은 적시에 보충 보고해야 한다.
사고발생 일부터 30일 내에 사고가 초래한 사상자수에 변화가 있는 경우, 적시에 보충 보고해야 한다.
도로교통사고 · 화재사고는 발생 일부터 7일 내에 사고가 초래한 사상자수에 변화가 있는 경우 적시에 보충 보고해야 한다.

제14조 사고발생 사업장의 책임자는 사고보고를 받은 후 사고 대응 긴급 매뉴얼을 즉시 가동하거나 효과적인 조치를 취하여 구조체계를 조직하고, 사고확대를 방지함으로써 인명사상과 재산손실을 감소시켜야 한다.

제15조 사고발생지 관련 지방 인민정부 · 안전생산 감독관리 부서와 안전생산 감독관리 직책을 담당한 관련부서는 사고보고를 받은 후 그 책임자가 즉시 사고현장에 가서 구조를 지휘해야 한다.

제16조 사고발생 후 관련사업장과 인원은 사고현장 및 관련 증거를 적절하게 보호해야 한다. 어떤 단체와 개인도 사고현장을 훼손하거나 관련 증거를 없애서는 안 된다.
인명구조 · 사고확대 방지 · 교통 소통 등의 이유로 사고현장의 물건을 이동시켜야 할 경우 표지 · 현장개략도 · 서면기록을 하여 현장의 중요한 흔적이나 물증을 적정하게 보존해야 한다.

제17조 사고발생지 공안기관은 사고의 정황에 의거하여 범죄 혐의가 있는 경우 법에 따라 입안 수사하고 강제 조치와 조사 조치를 취해야 한다. 범죄 혐의자가 도주할 경우 공안기관은 신속히 추적하여 체포 처리한다.

제18조 안전생산 감독관리 부서와 안전생산 감독관리 직책을 담당한 관련부서는 당직제도를 수립하고 당직전화를 공표하여 사고보고와 고발을 접수해야 한다.

제3장 사고 조사

제19조 특별중대사고는 국무원이나 국무원의 위임을 받은 관련부서가 사고 조사조(調查組)을 구성하여 조사를 진행한다.
중대사고 · 비교적 큰 사고 · 일반사고는 사고발생지 성급 인민정부 · 구(區)가 설치된 시급 인민정부 · 현급 인민정부에서 책임지고 조사한다. 성급 인민정부 · 구가 설치된 시급 인민정부 · 현급 인민정부는 직접 사고 조사조를 조직하여 조사를 진행할 수 있고, 관련 부서에 권한을 위임하거나 위탁하여 사고조사팀을 조직하여 조사를 진행할 수 있다.
인명사상을 초래하지 않은 일반 사고에 대하여 현급 인민정부는 사고발생 사업장에 위탁하여 사고 조사조를 조직하여 조사를 진행할 수 있다.

제20조 상급 인민정부는 필요시 하급 인민정부에서 담당하는 사고를 조사할 수 있다.
사고 발생 일부터 30일(도로교통사고 · 화재사고는 발생 일부터 7일 내) 내에 사고 사상자 수의 변화로 사고 등급에 변화가 발생하여 이 조례 규정에 의해 상급 인민정부에서 책임지고 조사해야 하는 경우에는 상급 인민정부에서 별도로 사고 조사조를 조직하여 조사를 진행할 수 있다.

제21조 특별중대사고 이하 등급의 사고는 사고발생지와 사고발생 사업장이 동일 현급 이상 행정구역에 있지 않은 경우에는 사고발생지 인민정부에서 책임지고 조사하며 사고발생 사업장 소재지 인민정부는 인원을 파견해야 한다.

제22조 사고 조사조의 구성은 간소화 · 효율의 원칙을 준수해야 한다.
사고의 구체적 정황에 근거하여 사고 조사조는 관련 인민정부 · 안전생산 감독관리 부서 · 안전생산 감독관리 직책을 담당하는 관련부서 · 감찰기관 · 공안기관 · 공회에서 인원을 파견하여 구성하고 인민검찰원에서 인원을 파견하여 참가하도록 초청해야 한다.
사고 조사조는 관련 전문가가 조사에 참여하도록 초빙할 수 있다.

제23조 사고 조사조 구성원은 사고 조사에 필요한 지식과 전문 기술을 지녀야 하고 조사하는 사고와 직접 이해관계가 없어야 한다.

제24조 사고 조사조 조장은 사고 조사를 책임지는 인민정부가 지정한다. 사고 조사조 조장은 사고 조사조의 업무를 주관한다.

제25조 사고 조사조는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 사고발생의 경과, 원인, 인명사상 정황, 직접 경제 손실 조사
2. 사고의 성질과 사고 책임 규명
3. 사고책임자에 대한 처리 건의
4. 사고 교훈 도출 및 방지와 개선 조치제안
5. 사고조사 보고서 제출

제26조 사고 조사조는 관련 단체와 개인에게 사고 관련 정황을 문의할 권리가 있고 관련 문건, 자료를 제공하도록 요구할 수 있으며 관련 사업주와 개인은 거절하지 못한다.
사고발생 사업장의 책임자와 관련 인원은 사고 조사 기간 동안 임의로 직무를 이탈하지 못하며 수시로 사고 조사조의 문의에 대해 관련 정황을 사실대로 제공해야 한다.
사고조사 중 발견한 범죄혐의는 사고 조사조에서 적시에 관련 자료나 사본을 사법기관이 처리하도록 이송해야 한다.

제27조 사고 조사 중 기술 감정이 필요한 경우 사고 조사 조는 국가 규정 자격을 구비한 기관에 기술 감정을 실시하도록 위탁해야 한다. 필요시 사고 조사조는 직접 전문가를 구성하여 기술 감정을 진행할 수 있다. 기술 감정 소요시간은 사고 조사 기한에 넣지 않는다.

제28조 사고 조사조 구성원은 사고조사 업무 중 성실 공정하고 직분에 충실해야 하며 사고 조사조의 기율을 준수하고 사고조사의 비밀을 지켜야 한다.
사고 조사조 조장의 허가를 받지 않고 사고 조사조 구성원은 관련 사고의 정보를 발표해서는 안 된다.

제29조 사고 조사조는 사고발생 일부터 60일 내에 사고 조사 보고를 제출해야 한다. 특수한 상황에서는 사고조사를 책임진 인민정부의 비준을 거쳐 사고조사 보고의 제출 기한을 적절하게 연장할 수 있으나 연장기한은 최대 60일을 초과할 수 없다.

제30조 사고 조사보고는 다음 각 호의 내용을 포괄한다.

1. 사고 발생 사업장 개황
2. 사고 발생 경과와 사고 구조 정황
3. 사고가 초래한 인명 사상과 직접 경제 손실
4. 사고 발생 원인과 사고 성질
5. 사고 책임의 인정과 사고 책임자에 대한 처리 건의
6. 사고 방지와 개선 조치

사고 조사 보고는 관련 증거 자료를 구비해야 한다. 사고 조사조 구성원은 사고조사 보고서에 서명해야 한다.

제31조 사고 조사 보고가 사고 조사 담당 인민정부에 보고된 후, 사고 조사 업무는 종결된다. 사고 조사 관련 자료는 분류하여 보존해야 한다.

제4장 사고 처리

제32조 중대사고 · 비교적 큰 사고 · 일반 사고에 대해 사고 조사 담당 인민정부는 사고 조사 보고 접수 일부터 15일 내 회답을 해야 한다. 특별중대사고는 30일 내 회답을 해야 한다. 특수 정황 하에서 회답시간은 적정하게 연장할 수 있으나 연장기한은 최대한 30일을 초과하지 못한다.
관련 기관은 인민정부의 회답에 의거하여 법률 · 행정법규가 규정한 권한과 절차에 따라 사고 발생 사업장과 관련 인원에 대하여 행정처벌을 진행하고 사고 책임이 있는 국가 업무 담당자를 처벌해야 한다.
사고 발생 사업장은 사고 조사를 책임진 인민정부의 회답에 의거하여 해당 사업장의 사고 책임이 있는 인원을 처벌해야 한다.
사고 책임이 있는 인원이 범죄 혐의가 있을 경우 법에 따라 형사 책임을 추궁해야 한다.

제33조 사고 발생 사업장은 사고의 교훈을 받아들여 방지와 개선 조치를 실행하여 사고의 재차 발생을 예방해야 한다. 방지와 개선 조치의 실행 상황은 공회와 근로자의 감독을 거쳐야 한다.
안전생산 감독관리 부서와 안전생산 감독관리 직책을 담당한 관련부서는 사고 발생 사업장의 방지와 개선 조치 실행 상황에 대하여 감독검사를 진행해야 한다.

제34조 사고 처리의 상황은 사고 조사를 담당한 인민정부나 그 정부가 권한을 위임한 관련 부서 · 기관이 사회적으로 공표한다. 법에 따른 보안사항은 제외한다.

제5장 법률 책임

제35조 사고 발생 사업장의 주요 책임자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 1년 소득의 40%~80%의 벌금을 부과한다. 또 국가 업무인원은 법에 따라 처벌한다. 범죄가 성립하는 경우 법에 따라 형사책임을 추궁한다.

1. 즉각적으로 사고 구조 조치를 하지 않은 경우
2. 사고를 늦게 보고하거나 누락한 경우
3. 사고 조사 처리 기간 중 직무를 이탈한 경우

제36조 사고 발생 사업장 및 그 관련 인원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우, 사고 발생 사업장에 대해 100만위안 이상 500만위안 이하의 벌금을 부과한다. 주요 책임자, 직접 책임 담당 인원과 기타 직접 책임 인원에 대해 1년 소득의 60~100%의 벌금을 부과한다. 또 국가 업무 담당자는 법에 따라 처벌한다. 치안관리 위반 행위에 해당하는 경우에는 공안기관에서 법에 따라 치안관리처벌을 한다. 범죄에 해당하는 경우 법에 따라 형사책임을 추궁한다.

1. 사고를 허위 보고하거나 은폐한 경우
2. 사고현장을 위조하거나 고의로 훼손한 경우
3. 자금 · 재산의 이동이나 은닉, 관련 증거 · 자료를 소각한 경우
4. 조사 거부나 관련 정황과 자료 제공을 거부한 경우
5. 사고 조사 중 위증이나 타인에게 위증을 사주한 경우
6. 사고 발생 후 도주한 경우

제37조 사고 발생 사업장에서 사고 발생에 책임이 있는 경우 다음과 같이 벌금을 부과한다.

1. 일반사고 발생 시, 10만위안 이상 20만위안 이하의 벌금
2. 비교적 큰 사고 발생 시, 20만위안 이상 50만위안 이하의 벌금
3. 중대사고 발생 시, 50만위안 이상 200만위안 이하의 벌금
4. 특별중대사고 발생 시, 200만위안 이상 500만위안 이하의 벌금

제38조 사고 발생 사업장 주요 책임자가 법에 따라 안전생산관리 직무를 이행하지 않아 사고발생을 초래한 경우 다음과 같이 벌금을 부과한다. 또 국가 업무인원은 법에 따라 처벌한다. 범죄를 구성하는 경우 법에 따라 형사책임을 추궁한다.

1. 일반사고 발생 시, 1년 소득의 30% 벌금
2. 비교적 큰 사고 발생 시, 1년 소득의 40% 벌금
3. 중대사고 발생 시, 1년 소득의 60% 벌금
4. 특별중대사고 발생 시, 1년 소득의 80% 벌금

제39조 관련 지방 인민정부, 안전생산 감독관리 부문과 안전생산 감독관리 직책을 담당한 관련 부서가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 직접 책임 주관인원과 기타 직접 책임인원에 대하여 법에 따라 처벌한다. 범죄를 구성하는 경우 법에 따라 형사책임을 추궁한다.

1. 즉각적으로 사고 구조 조치를 하지 않은 경우
2. 사고를 늦게 보고하거나 누락한 경우, 허위 보고하거나 은폐한 경우
3. 사고 조사 업무를 방해하거나 간섭한 경우
4. 사고 조사 중 위증이나 타인에게 위증을 사주한 경우

제40조 사고 발생 사업장이 사고 발생의 책임이 있는 경우 관련 부서는 법에 따라 그 관련 허가증서를 일시 압수하거나 회수한다. 사고 발생 사업장의 사고 발생에 책임 있는 관련인원에 대하여는 법에 의해 안전생산 관련 업무자격과 증서를 일시 정지하거나 취소한다. 사고 발생 사업장의 주요 책임자가 형사 처분이나 해직 처분을 받은 경우 형벌 집행 완료 후 또는 처분 접수 일부터 5년 이내에는 생산경영단위의 주요 책임자를 담당하지 못한다.
사고 발생 사업장에게 허위 증명을 제공한 중개기구에 대해서는 관련 부서에서 관련 증명서나 관련 인원의 업무자격을 일시 압수하거나 회수한다. 범죄에 해당하는 경우 법에 따라 형사책임을 추궁한다.

제41조 사고 조사 참여 담당자가 사고 조사 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 법에 의해 처분한다. 범죄를 구성하는 경우 법에 따라 형사책임을 추궁한다.

1. 사고 조사 업무 책임을 다하지 않아 사고 조사 업무에 중대한 누락을 초래한 경우
2. 사고의 책임이 있는 인원을 은닉 · 비호하거나 기회를 이용하여 보복 하는 경우

제42조 이 조례의 규정을 위반하여, 관련 지방 인민정부나 관련 부문에서 회답 받은 사고 책임자의 처리 의견을 고의로 연기하거나 실행을 거절한 경우 감찰기관에서 관련 책임자를 법에 따라 처분한다.

제43조 이 조례에서 규정한 벌금의 행정처벌은 안전생산 감독관리 부서가 결정한다. 법률 · 행정법규에서 행정처벌의 종류 · 정도와 결정기관에 대하여 별도의 규정이 있는 경우 그 규정에 따른다.

제6장 부칙

제44조 인명사상을 초래하지 않았지만 사회에 악영향이 있는 사고에 대하여 국무원이나 관련 지방 인민정부에서 조사 처리가 필요하다고 판단하는 경우 이 조례의 관련 규정에 따라 집행한다.
국가기관 · 공공기관 · 인민단체에서 발생한 사고의 보고와 조사 처리는 이 조례의 규정을 참조하여 집행한다.

제45조 특별중대 사고 이하 등급 사고의 보고와 조사 처리는 관련 법률 · 행정법규나 국무원의 기타 규정이 있는 경우 그 규정에 따른다.

제46조 이 조례는 2007년 6월 1일부터 시행한다. 국무원은 1989년 3월 29일 공포한 「특별 중대사고 조사 절차 임시 규정」과 1991년 2월 22일 발표한 「기업근로자 사망사고 보고와 처리 규정」은 동시에 폐지한다.

안전생산법
(安全生产法)

[시행 2002. 11. 1], [주석령 제70호, 공포 2002. 6. 29]

제1장 총칙

제1조 안전생산 감독 관리를 강화하고, 생산안전사고를 방지, 감소시키며, 인민의 생명과 재산안전을 보장하고, 경제발전을 촉진하기 위하여 이 법을 제정한다.

제2조 중화인민공화국 국경 내에서 생산경영활동에 종사하는 사업장(單位, 이하 "생산경영 사업장"이라 한다)의 안전생산은 이 법을 적용한다. 관련 법률과 행정법규가 소방안전과 도로 교통안전, 철도 교통안전, 수상 교통안전, 민간항공안전에 대하여 별도의 규정이 있는 경우에는 그 규정에 의한다.

제3조 안전생산관리는 안전제일, 예방 위주의 방침을 견지한다.

제4조 생산경영 사업장은 이 법과 기타 안전생산 관련 법률, 법규를 준수하여야 하고, 안전생산 관리를 강화하며, 안전생산 책임 제도를 구축, 보완하고 안전생산의 여건을 개선하여 안전생산을 확보한다.

제5조 생산경영 사업장의 주요책임자는 당해 사업장의 안전생산 사업을 전반적으로 책임진다.

제6조 생산경영 사업장의 종사자는 법에 의하여 안전생산 보장을 확보할 권리가 있고, 동시에 법에 의하여 안전생산 분야의 의무를 이행하여야 한다.

제7조 노동조합은 법에 따라 근로자들을 조직하여 당해 사업장의 안전생산 작업의 민주관리와 민주감독 업무에 참가하며, 안전생산 방면에서 근로자의 합법적인 권익을 보호한다.

제8조 국무원과 지방의 각급 인민정부는 안전생산에 대한 지도를 강화하여야 하고, 각 관련 부문이 법에 따라 안전생산 감독관리의 직책을 이행하도록 지지하고 독려한다.
현급 이상 인민정부는 안전생산 감독 관리상의 중대한 문제에 대하여 적시에 조정하고 해결하여야 한다.

제9조 국무원의 안전생산 감독관리 담당 부서는 이 법에 따라 전국의 안전생산 업무에 대한 종합적인 감독관리를 실시한다. 현급 이상 지방의 각급 인민정부의 안전생산 감독관리 부서는 이 법에 따라 당해 행정구역의 안전생산 업무에 대한 종합적인 감독관리를 실시한다.
국무원 관련부서는 이 법과 기타 관련 법률, 법규의 규정에 의하여 각자의 직책 범위 내에서 안전생산 관련 업무에 대한 감독관리를 실시한다. 현급 이상의 지방 각급 인민정부의 관련 부서는 이 법과 기타 관련 법률, 법규의 규정에 의하여 각자의 직책 범위 내에서 안전생산 관련 업무에 대한 감독관리를 실시한다.

제10조 국무원 관련부서는 안전생산을 보장하는 필요에 따라 법에 의거 관련 국가표준 또는 업종표준을 적시에 제정하고, 동시에 과학기술의 진보와 경제발전에 근거하여 적절하게 수정한다.
생산경영 사업장은 법에 의하여 제정된 안전생산 보장에 대한 국가표준 또는 업종표준을 집행하여야 한다.

제11조 각급 인민정부 및 관련부서는 다양한 형식으로 안전생산 관련 법률, 법규와 안전생산 지식에 대한 선전을 강화하고, 근로자의 안전생산 의식을 제고하여야 한다.

제12조 법에 의하여 설립된 안전생산을 위하여 기술서비스를 제공하는 중개기관은 법률, 행정법규와 작업집행준칙에 의하여 생산경영 사업장의 위탁을 받아 그 사업장의 안전생산 작업에 기술서비스를 제공한다.

제13조 국가는 안전생산 사고에 대한 책임추궁제도를 실시하고, 이 법과 관련 법률, 법규의 규정에 따라 생산안전 사고 책임자에 대한 법률책임을 추궁한다.

제14조 국가는 안전생산 과학기술 연구와 안전생산 선진기술의 응용보급을 장려하고 지원하여 안전생산 수준을 제고한다.

제15조 국가는 안전생산 여건의 개선, 안전생산 사고의 방지, 응급구호 참가 등에서 우수한 성과를 거둔 단체와 개인에 대하여 표창을 한다.

제2장 생산경영사업장의 안전생산 보장

제16조 생산경영 사업장은 이 법과 관련법률, 행정법규와 국가표준 또는 업종표준에서 규정한 안전생산 조건을 구비하여야 한다. 안전생산 조건이 구비되지 아니한

사업장은 생산경영활동에 종사할 수 없다.

제17조 생산경영 사업장의 주요책임자는 사업장의 안전생산 작업에 대하여 다음 각 호의 책임을 진다.

1. 사업장의 안전생산 책임제를 구축하고, 보완한다.
2. 사업장의 안전생산 규칙제도와 조작규정을 조직하여 제정한다.
3. 사업장의 안전생산 투입에 대한 효력 있는 실시를 보증한다.
4. 사업장의 안전생산 작업을 촉구, 검사하고, 안전사고가 발생할 수 있는 잠재적 문제를 적시에 제거한다.
5. 사업장의 안전사고 발생에 대한 응급처치 예비안을 마련하여 실시한다.
6. 생산안전 사고를 적시에 사실대로 보고한다.

제18조 생산경영 사업장이 구비하여야 하는 안전생산조건에 소요되는 자금은 사업장의 결정기구, 주요책임자 또는 개인경영 투자자가 보증하고, 동시에 안전생산에 필요한 자금의 부족으로 인해 야기되는 결과에 대하여 책임을 진다.

제19조 광산, 건축시공 사업장과 위험물품을 생산, 경영, 저장하는 사업장은 안전생산 관리기관 또는 전임 안전생산 관리자를 두어야 한다.
상기 항목의 규정 이외의 기타 생산경영 사업장에는 종사자가 300명을 초과하는 경우 안전생산 관리기관 또는 전임 안전생산 관리자를 두어야 한다. 종사자가 300명 이하인 경우에는 전임 또는 겸임의 안전생산 관리자를 두거나, 국가규정의 관련 전문기술 자격을 보유하고 있는 해당 공정 기술자에게 안전생산 관리서비스를 제공하도록 위탁한다.
생산경영 사업주는 상기 항목의 규정에 의하여 공정 기술자에게 안전생산 관리서비스를 위탁하는 경우에도 안전생산에 대한 보증 책임은 여전히 해당 사업장이 부담한다.

제20조 생산경영 사업장의 주요책임자와 안전생산 관리자는 사업장의 생산경영활동과 상응하는 안전생산 지식과 관리능력을 갖추어야 한다.
위험물품을 생산, 경영, 저장하는 사업장 및 광산, 건축시공 사업의 주요책임자 및 안전생산 관리자는 관련 주관부서의 안전생산지식과 관리능력에 대한 심사를 통과한 후에야 직무에 임명될 수 있다. 심사는 무료이다.

제21조 생산경영 사업주는 종사자에 대하여 안전생산 교육훈련을 실시하고, 종사자가 필요한 안전생산 지식을 갖추도록 보증한다. 관련 안전생산 규칙제도와 안전조작 규정을 상세히 알도록 하며, 해당 직무의 안전조작 기능에 정통하도록 한다. 안전생산 교육과 훈련을 통과하지 못한 종사자는 그 직책을 수행할 수 없다.

제22조 생산경영 사업장에서 신공법, 신기술, 신재료를 채택하거나 신설비를 사용하는 경우에는 그 안전기술 특성을 이해하고 파악하며, 효과적인 안전방호조치를 취하고, 동시에 종사자에 대한 전문적인 안전생산 교육과 훈련을 실시한다.

제23조 생산경영사업장의 특수작업 종사자는 반드시 국가의 관련규정에 의하여 전문적인 안전작업 훈련을 받고, 특수작업 조작자격증서를 취득하여야 직책을 수행할 수 있다.
특수작업 종사자의 범위는 국무원의 안전생산 감독관리를 책임지는 부서가 국무원의 관련부처와 함께 확정한다.

제24조 생산경영 사업장에서 공정항목(工程項目, 이하 "건설항목"이라 한다)의 안전시설을 신축, 개축, 증축할 경우에는 반드시 주요 공정과 동시에 설계하고, 동시에 시공하며, 동시에 생산과 사용에 투입하여야 한다. 안전시설투자는 건설항목 예산에 포함하여야 한다.

제25조 광산건설항목과 위험물품을 생산, 저장하는 건설항목은 각각 국가의 관련규정에 의하여 안전조건논증과 안전평가를 실시하여야 한다.

제26조 건설항목 안전시설의 설계사, 설계기관(업체)은 안전시설의 설계에 대하여 책임을 져야 한다.
광산건설항목과 위험물품을 사용, 저장하는 건설항목의 안전시설설계는 국가의 관련규정에 의하여 관련부서의 심사를 거치고, 심사부문 및 그 심사책임자는 심사결과에 대하여 책임을 진다.

제27조 광산건설항목과 위험물품을 사용, 저장하는 건설항목의 시공 사업자는 반드시 비준된 안전시설설계에 의하여 시공하고, 동시에 안전시설의 공정품질에 대하여 책임을 진다.
광산건설항목과 위험물품을 사용, 저장하는 건설항목은 준공하여 가동 혹은 사용 전에 반드시 관련법률, 행정법규의 규정에 의하여 안전시설에 대하여 검수를 실시한다. 검수에 합격한 후에 생산에 투입하고 사용할 수 있다. 검수부서 및 그 검수자는 검수결과에 대하여 책임을 진다.

제28조 생산경영 사업주는 위험요소가 큰 생산경영 장소와 관련시설, 설비에 분명한 안전경고 표시를 설치하여야 한다.

제29조 안전설비의 설계, 제조, 설치, 사용, 측정검사, 유지보수, 개조와 폐기는 국가표준 또는 업종표준에 부합하여야 한다.
생산경영 사업주는 반드시 안전설비에 대한 일상적인 보호와 정비와 함께 정기검사를 하여, 정상 가동을 보증하여야 한다. 보호, 정비 및 측정검사는 기록을 남기고, 담당자가 서명하여야 한다.

제30조 생산경영 사업장에서 사용한 생명안전에 관계되고, 위험성이 큰 특수설비 및 위험물품의 용기 및 운송기기는 반드시 국가의 관련규정에 따라야 하며, 전문 생산 사업장에서 생산하고, 동시에 전문적인 측정검사를 통하여 검증기관이 측정검사하고 검증에 합격하여 안전사용증서 또는 안전표시를 취득해야만 사용할 수 있다. 측정검사, 검증기관은 측정검사, 검증결과에 대하여 책임진다.

생명안전에 관계되고, 위험성이 큰 특수설비의 목록은 국무원의 특수설비 안전 감독관리를 책임지는 부서가 제정하고, 국무원에 보고하여 비준을 받은 후에 집행한다.

제31조 국가는 안전 생산에 엄중한 위험을 야기하는 공법, 설비에 대한 퇴출제도를 실시한다.
생산경영 사업자는 국가가 명확하게 도태를 명하고, 사용을 금지한 생산안전에 위험을 미치는 공법, 설비를 사용할 수 없다.

제32조 위험물품을 생산, 경영, 운수, 저장, 사용하거나 폐기 처리하는 경우에는 관련 관할주관부서가 관련법률, 법규의 규정과 국가표준 또는 업종표준에 따라 심사 · 허가하고, 동시에 감독관리를 실시한다.
생산경영 사업주가 위험물품을 생산, 경영, 운수, 저장, 사용하거나 폐기 처리하는 경우 반드시 관련 법률, 법규와 국가표준 또는 업종표준을 적용하여 집행하고, 전문적인 안전관리제도를 구축하며, 믿을 수 있는 안전조치를 취하고, 관련 주관부서가 법에 의하여 실시하는 감독관리를 받는다.

제33조 생산경영 사업주는 중대한 위험(危險源)에 대하여 서류를 만들어 등기하고, 정기 측정검사, 평가, 감독 제어를 실시하고, 동시에 응급예비안을 마련하여 종사자와 관련자에게 긴급한 상황에서 취하여야 할 응급조치를 알려준다.
생산경영 사업주는 국가의 관련규정에 의하여 당해 사업장의 중대한 위험 및 관련 안전조치, 응급조치를 지방인민정부의 안전 감독관리 책임부서와 관련부서에 보고하여 등록하여야 한다.

제34조 위험물품을 생산, 경영, 저장, 사용하는 작업장, 상점, 창고는 근로자 기숙사와 동일한 건축물 내에 있어서는 아니 되고, 동시에 근로자 기숙사와 안전거리를 유지하여야 한다.
생산경영 사업장과 근로자 기숙사는 긴급 대피가 가능하고, 분명한 표시가 있으며 원활하게 왕래할 수 있는 출구를 설치하여야 한다. 생산경영 장소 또는 근로자 기숙사 출구를 폐쇄하고, 막는 행위를 금지한다.

제35조 생산경영 사업장에서 폭파, 중장비를 이용한 조립 등 위험작업을 실시하는 경우에는 전문가를 배치하여 현장 안전관리를 실시하고, 조작규정을 준수하며 안전조치를 확보한다.

제36조 생산경영 사업자는 종사자가 사업장의 안전생산 규칙제도와 안전조작규정을 엄격히 집행하도록 교육하고 독려한다. 동시에 종사자에게 작업장소와 직무에 존재하는 위험요소, 방범조치 및 사고응급조치를 사실대로 고지해야한다.

제37조 생산경영 사업주는 종사자에게 국가표준 또는 업종표준에 부합되는 노동방호용품을 제공하여야 하고, 동시에 종사자가 사용규칙에 의하여 착용하고 사용하도록 감독하고 교육하여야 한다.

제38조 생산경영 사업장의 안전생산관리자는 사업장의 생산경영 특성에 근거하여 안전생산 상황에 대하여 일상적인 검사를 실시한다. 검사 중에 발견되는 안전문제는 즉시 처리하여야 한다. 처리할 수 없는 경우에는 즉시 해당 사업장의 관련 책임자에게 보고하여야 한다. 검사 및 처리상황은 문서로 기록하여야 한다.

제39조 생산경영 사업주는 노동방호용품 구비와 안전생산 훈련 실시에 필요한 경비를 책정하여야 한다.

제40조 2개 이상의 생산경영 사업이 동일한 작업 구역 내에서 생산경영활동을 진행하여 상대방의 생산안전에 위험이 미칠 수 있는 경우에는 안전생산관리협의를 체결하여 각자의 안전생산 관리직책과 취하여야 할 안전조치를 명확히 하여야 하고, 동시에 전임 안전생산 관리자를 지정하여 안전검사와 조정을 실시한다.

제41조 생산경영 사업주는 생산경영 항목, 장소, 설비 등을 안전생산조건이나 상응한 자질을 갖추진 못한 단체 또는 개인에게 하청을 주거나 임대할 수 없다.
생산경영 항목, 장소에 여러 개의 도급 사업자, 임차 사업자가 있는 경우에 생산경영 사업자는 도급 및 임차 사업자와 전문적인 안전생산 관리협의를 체결하거나 도급계약, 임대계약 중 각자의 안전생산 관리직책을 약정한다. 생산경영 사업자는 도급 및 임차 사업자의 안전생산 작업에 대하여 일괄적으로 조정하고 관리한다.

제42조 생산경영 사업장에 중대한 안전생산사고가 발생한 때에는 사업장의 주요 책임자는 즉시 조직적인 구조작업을 실시하여야 하며, 사고 조사처리기간에 임의로 직무를 이탈할 수 없다.

제43조 생산경영 사업주는 법에 의하여 산재보험에 가입하고, 근로자를 위하여 보험료를 납부하여야 한다.

제3장 종사자의 권리와 의무

제44조 생산경영 사업주와 근로자 간에 체결한 근로계약에는 근로자의 근로안전을 보장하고, 직업위해를 방지하는 관련 사항을 명확히 기록하여야 하고, 아울러 법에 의하여 종사자를 위하여 산재보험 관련사항을 처리하여야 한다.
생산경영 사업주는 종사자와 어떠한 형식으로 협의를 체결하더라도 종사자의 생산안전 사고 사상에 대한 법적 책임은 면제 또는 경감되지 아니한다.

제45조 생산경영 사업장의 종사자는 그 작업장소와 직책에 존재하는 위험요소, 방범조치 및 사고응급조치를 알아야 하는 권리가 있고, 사업장의 안전생산 작업에 대하여 건의를 제기할 권리가 있다.

제46조 종사자는 사업장의 안전생산 작업 중에 존재하는 문제에 대하여 비평, 고발,

고소할 권리가 있다. 규칙에 어긋나는 지휘와 위험작업을 강제적으로 명령하는 경우에는 거부할 권리가 있다.
생산경영 사업자는 종사자가 당해 사업장의 안전생산 작업에 비평, 고발, 고소를 제기하거나 규칙에 어긋나는 지휘, 위험작업의 강제적인 명령을 거절한 것을 이유로 임금, 복리 등 대우를 낮추거나 종사자와 체결한 근로계약을 해지할 수 없다.

제47조 종사자가 신체안전에 직접 위험을 미치는 긴급 상황을 발견한 경우에는 작업을 정지하거나 가능한 응급조치를 취한 후 작업장소를 이탈할 권리가 있다.
생산경영 사업주는 근로자가 제1항의 긴급 상황 하에서 작업을 정지하거나 긴급 이탈조치를 취한 것을 이유로 임금, 복리 등 대우를 낮추거나 그와 체결한 근로계약을 해지할 수 없다.

제48조 생산안전 사고로 손해를 입은 근로자는 법에 의하여 산재보험 대우를 받는 것 외에 관련 민사 법률에 의하여 배상을 받을 권리가 있는 경우에는 사업주에 배상요구를 제기할 권리가 있다.

제49조 근로자는 작업과정에 당해 사업장의 안전생산규칙제도와 조작규정을 엄격히 준수하고, 관리에 복종하며, 노동보호용품을 정확히 부착하고, 사용하여야 한다.

제50조 근로자는 안전생산교육과 훈련을 받고, 직무에 필요한 안전생산지식을 잘 파악하며, 안전생산기능을 제고하여 사고예방과 응급처리능력을 강화하여야 한다.

제51조 근로자는 사고가 발생할 수 있는 잠복된 문제 또는 기타 불안전요소를 발견한 경우 즉시 현장의 안전생산 관리자 또는 해당 사업장의 책임자에게 보고한다. 보고를 받은 담당자는 적시에 처리하여야 한다.

제52조 노동조합은 건설 프로젝트에서 주요 공정과 안전시설의 동시설계, 동시시공, 동시생산 및 사용에 대하여 감독하고, 의견을 제기할 권리가 있다.
노동조합은 생산경영 사업주가 안전생산에 관한 법률, 법규를 위반하고, 근로자의 합법적인 권익을 침범하는 행위에 대하여 시정을 요구할 권리가 있다. 생산경영 사업주가 규정을 위반하여 지휘하고, 강제적으로 위험작업에 배치하며 사고가 발생할 수 있는 잠복된 문제를 발견한 경우에는 해결책을 건의할 권리가 있고, 생산경영 사업주는 적시에 연구하여 회답하여야 한다. 근로자의 생명안전에 위험이 미치는 상황을 발견한 경우에는 사업주에게 근로자들을 위험장소에서 철수시킬 것을 건의할 권리가 있고, 생산경영 사업주는 즉시 처리하여야 한다.
노동조합은 법에 의하여 사고조사에 참가하고, 관련부서에 처리의견을 제기하며, 관련자의 책임 추궁을 요구할 권리가 있다.

제4장 안전생산 감독관리

제53조 현급 이상 지방의 각급 인민정부는 해당 행정구역내의 안전생산 상황에 근거하여 관련 부서를 조직하여 직책에 따라 행정구역 내 중대 생산안전 사고가 자주 발생하는 생산경영 사업장에 대하여 엄격하게 조사를 한다. 사고가 발생할 수 있는 잠복된 문제를 발견한 경우에는 적시에 처리하여야 한다.

제54조 이 법 제9조의 규정에 의하여 안전생산에 대한 감독관리의 직책을 책임지는 부서(이하 "안전생산 감독관리의 직책을 책임지는 부서" 라 한다)은 관련법률, 법규의 규정에 의하여 안전생산과 관계되는 사항이 심사 비준(비준, 심사 비준, 허가, 등록, 인증, 증명서 교부 등을 포함한다. 이하 동일) 또는 검수가 필요한 경우에는 관련법률, 법규와 국가표준 또는 업종표준에서 규정한 안전생산조건과 절차에 의하여 엄격히 심사한다. 관련법률, 법규와 국가표준 또는 업종표준에서 규정한 안전생산조건에 부합되지 아니한 경우에는 비준을 하거나 검수를 통과시킬 수 없다. 법에 의하여 비준 또는 검수에 합격하지 못한 사업자가 임의로 관련활동에 종사한 경우에는 행정심사비준을 책임진 부문이 발견하거나 고발을 접수한 후에 즉시 단속을 하고, 법에 의하여 처리한다. 이미 법에 의하여 비준을 받은 사업자에 대하여 행정심사비준을 책임진 부문이 안전생산조건을 재차 구비하지 아니한 것을 발견한 경우에는 원래의 비준을 취소하여야 한다.

제55조 안전생산 감독관리의 직책을 책임지는 부서는 안전생산과 관계되는 사항에 대한 심사, 검수의 실시에 대하여 비용을 징수할 수 없다. 심사와 검수를 받는 사업자에게 특정 브랜드 또는 생산, 판매하는 사업자의 안전설비, 기자재 또는 기타 제품을 구매하도록 요구할 수 없다.

제56조 안전생산 감독관리의 직책을 책임지는 부서는 법에 의하여 생산경영사업자가 안전생산의 관련법률, 법규와 국가표준 또는 업종표준을 집행하는 상황에 대한 감독검사를 실시하고, 다음 각 호의 직권을 행사한다.

1. 생산경영 사업장에 진입, 검사를 실시하고, 관련 자료를 열람하며, 관련기관과 인원에 대한 상황을 파악한다.
2. 검사 중에 발견한 안전생산 위법행위에 대하여 현장시정 또는 기한 내 시정을 명령한다. 법에 의하여 행정처벌을 부과하여야 하는 행위에 대하여 이 법과 기타 관련법률, 행정법규의 규정에 의하여 행정처벌의 결정을 한다.
3. 검사 중에 발견한 사고가 발생할 수 있는 잠복된 문제를 즉시 제거하도록 명령하여야 한다. 중대사고의 잠재적 문제를 제거하기 전 또는 제거 과정 중에 안전을 보증할 수 없는 경우에는 위험구역에서 작업자를 철수하도록 명령하고, 잠시 휴업하거나 사용정지를 명령하여야 한다. 중대사고의 잠재적 문제를 제거한 후 심사동의를 거쳐야 생산경영과 사용을 회복할 수 있다.
4. 안전생산을 보장하는 국가표준 또는 업종표준에 부합되지 아니한 근거가 있는 시설, 설비, 기자재에 대해서는 차압하거나 압수하고, 동시에 15일 이내에 법에 의하여 처리결정을 한다.

감독검사는 피검사 사업장의 정상적 생산경영 활동에 영향을 주어서는 아니 된다.

제57조 생산경영 사업주는 안전생산 감독관리의 직책을 책임지는 부서의 감독검사자(이하 "안전생산 감독검사자"라 한다)가 법에 의하여 실시하는 감독검사직책을 이행하는 경우에 협조하여야 하고, 거절, 방해할 수 없다.

제58조 안전생산 감독검사자는 직무수행에 충실하고, 원칙을 견지하며, 공정하게 법을 집행하여야 한다.
안전생산 감독검사자는 감독검사 임무 집행 시 유효한 감독 법집행 증명서를 제시하여야 한다. 피검사 사업과 관계되는 기술적 비밀과 업무상 비밀을 지켜주어야 한다.

제59조 안전생산 감독검사자는 검사 시간, 장소, 내용, 발견한 문제 및 그 처리상황을 서면으로 기록하고, 검사자와 피검사 사업장의 책임자가 서명하여야 한다. 피검사 사업장의 책임자가 서명을 거절할 경우에는 검사자는 그 상황을 기록하고, 안전생산 감독관리의 직책을 책임지는 부서에 보고한다.

제60조 안전생산 감독관리의 직책을 책임지는 부서는 감독검사 중 상호 협력하여 연합검사를 실시한다. 확실히 필요하여 따로 검사를 진행하는 경우에는 상황을 상호 통보하고, 발견한 안전문제를 기타 관련 부문이 처리하여야 할 경우에는 적시에 기타 관련 부문에 이송하고, 동시에 검사를 기록하여야 하며, 이송받은 부문은 적시에 처리하여야 한다.

제61조 감찰기관은 행정감찰법의 규정에 의하여 안전생산 감독관리의 직책을 책임지는 부서 및 그 직원의 안전생산 감찰직책의 이행에 대하여 감찰을 실시한다.

제62조 안전평가, 인증, 측정검사, 검증을 책임지는 기관은 국가에서 규정한 자격조건을 구비하여야 하고, 동시에 안전평가, 인증, 측정검사, 검증의 결과에 대하여 책임을 진다.

제63조 안전생산 감독관리의 직책을 책임지는 부서는 고발제도를 구축하고 고발전화, 우편함 또는 이메일주소를 공개하여 안전생산과 관련한 고발을 접수한다. 접수한 고발사항은 조사 확인 후 서면자료로 작성하여야 한다. 정비조치를 실시하여야 할 경우에는 관련책임자에 보고하여 서명을 받고, 동시에 실시를 감독 · 독촉한다.

제64조 모든 사업장 또는 개인은 사고가 발생할 수 있는 잠복된 문제 또는 안전생산의 위법행위에 대하여 안전생산 감독관리의 직책을 책임지는 부서에 보고하거나 고발할 권리가 있다.

제65조 주민위원회, 촌민위원회는 소재지역 내의 생산경영 사업장에서 사고 발생이 가능한 잠복된 문제 또는 안전생산의 위법행위를 발견한 경우에는 해당 지역의 인민정부 또는 관련부서에 보고하여야 한다.

제66조 현급 이상의 각급 인민정부 및 관련 부서는 중대사고가 발생할 수 있는 잠복된 문제를 보고하거나 안전생산 위법행위를 고발하는 것에 대하여 공을 세운 자를 장려한다. 구체적인 장려방법은 국무원의 안전생산 감독관리를 책임지는 부문이 국무원의 재정부문과 함께 제정한다.

제67조 뉴스, 출판, 방송, 영화, TV 등의 매체는 안전생산을 선전, 교육할 의무가 있고, 안전생산의 법률, 법규를 위반하는 행위에 대하여 여론감독을 실시할 권리가 있다.

제5장 안전생산사고의 응급구조와 조사처리

제68조 현급 이상의 각급 인민정부는 관련 부서를 조직하여 행정구역 내의 특대 생산안전사고 응급구조 예비안을 마련하고, 응급구조체계를 구축하여야 한다.

제69조 위험물품의 생산, 경영, 저장 업체 및 광산, 건축시공 업체는 응급구조 조직을 구축하여야 한다. 생산경영 규모가 작아 응급구조 조직을 갖추지 않아도 되는 경우에는 겸직의 응급구조 담당자를 지정하여야 한다.
위험물품의 생산, 경영, 저장 업체 및 광산, 건축시공 업체는 필요한 응급구조 기자재와 설비를 마련하고, 일상적인 보호, 정비를 실시하여 정상 가동을 보증하여야 한다.

제70조 생산경영 사업장에서 생산안전사고가 발생한 후에 사고현장의 관련자는 즉시 사업장의 책임자에게 보고하여야 한다.
사업장 책임자는 사고보고를 받은 후에 신속히 유효한 조치를 취하고, 급히 구조대를 조직하여 사고확대를 방지하며, 사상자와 재산손실을 줄이고, 국가의 관련규정에 의하여 즉시 그 지역의 안전생산 감독관리를 책임지는 기관에 사실대로 보고하여야 하며, 누락된 보고가 있어서는 안 된다. 또한 거짓으로 보고하거나 지연보고할 수 없고, 고의로 사고현장을 파괴하거나 관련증거를 없앨 수 없다.

제71조 안전생산 감독관리를 책임지는 부서는 사고에 관한 보고를 받은 후 국가 관련규정에 의하여 즉시 사고 상황을 보고하여야 한다. 안전생산 감독관리를 책임지는 부서와 관련 지방인민정부는 사고 상황에 대하여 기만하거나 누락해서는 안 된다.

제72조 관련 지방인민정부와 안전생산 감독관리를 책임지는 부서의 책임자는 중대 생산안전사고에 관한 보고를 받은 후 즉시 사고현장에 가서 사고구조대를 조직하여야 한다.
모든 단체와 개인은 사고구조에 지원과 협력을 하고, 모든 편의 조건을 제공하여야 한다.

제73조 사고 조사처리는 사실성과 과학 존중의 원칙에 의하여 적시에 정확히 사고원인을 조사하고, 사고의 성질과 책임을 명확히 하여 사고교훈을 총괄하며, 정비

조치를 제출하고, 동시에 사고책임자에 대한 처리의견을 제출한다. 사고 조사와 처리의 구체적 방법은 국무원이 제정한다.

제74조 생산경영 사업장에서 생산안전 사고가 발생하고, 조사결과 책임사고로 확정된 경우에는 사고단위의 책임을 명확히 조사하며, 동시에 법에 의하여 추궁을 하는 것 외에, 안전생산의 관련사항에 대하여 심사비준과 감독직책을 가지고 있는 행정부서의 책임도 명확히 조사하여 실책, 독직 행위가 있는 경우에는 이 법 제77조의 규정에 의하여 법률책임을 추궁한다.

제75조 어떤 단체와 개인도 사고에 대하여 법에 의한 조사처리에 지장을 주거나 간섭할 수 없다.

제76조 현급 이상 지방의 각급 인민정부에서 안전생산 감독관리의 직책을 책임지는 부서는 정기적으로 당해 행정구역내에서 발생하는 생산안전사고상황을 정기적으로 통계분석하고, 동시에 사회에 공표하여야 한다.

제6장 법률 책임

제77조 안전생산 감독관리를 책임지는 부서의 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 강등되거나 직위해지의 행정처분을 한다. 범죄를 구성하는 경우에는 형법의 관련규정에 근거하여 형사책임을 추궁한다.

1. 법정 안전생산조건에 부합되지 아니한 안전생산에 관계되는 사항을 비준하거나 검수를 통과시킨 경우
2. 법에 의하여 비준, 검수를 받지 못한 업체가 임의로 관련활동에 종사하는 것을 발견하거나 또는 고발을 접수한 후 단속 또는 법에 의하여 처리하지 아니한 경우
3. 법에 의하여 이미 비준을 받은 사업장에 대한 감독관리 책임을 이행하지 아니하고, 안전생산조건에 부합되지 않음을 발견하였음에도 원래의 비준을 취소하지 않거나 안전생산 위법행위를 발견하고도 조사, 처리를 하지 아니한 경우

제78조 안전생산 감독관리를 책임지는 부서가 심사 · 검수를 받는 사업주에게 지정된 안전설비, 기자재 또는 기타 제품을 구매하도록 요구하고, 안전생산사항의 심사 · 검수 중에 비용을 받은 경우에는 그 상급기관 또는 감독기관이 시정하도록 명령하고, 받은 비용을 돌려주도록 명령한다. 상황이 엄중한 경우에는 직접 책임이 있는 주관자와 기타 직접 책임자에 대하여 법에 의하여 행정처분을 한다.

제79조 안전평가, 인증, 측정검사, 검증작업을 책임지는 기관이 가짜 증명을 발급하여 범죄가 성립한 경우에는 형법의 관련규정에 의하여 형사책임을 추궁한다. 형사처분에 이르지 아니한 경우에는 위법소득을 몰수하고, 위법소득이 5,000위안 이상인 경우에는 위법소득의 2배 이상 5배 이하의 벌금에 처하며, 위법소득이 없거나 위법소득이 5,000위안 미만인 경우에는 위법소득을 몰수하거나 병행하여 5,000위안 이상 20,000위안 이하의 벌금에 처하고, 직접 책임이 있는 주관 담당자와 기타 직접 책임자에 대하여 5,000위안 이상 50,000위안 이하의 벌금에 처한다. 타인에 피해를 준 경우에는 생산경영 사업주와 연대 배상책임을 진다.
상기 조항의 위법행위가 있는 기관은 그에 상응한 자격을 취소한다.

제80조 생산경영 사업장의 결책기구, 주요 책임자, 개인 경영투자가가 이 법의 규정에 의하여 안전생산에 필요한 자금을 투입하지 않아 생산경영 사업장에서 안전생산조건을 구비하지 못한 경우에는 기한 내에 시정하도록 명령하고, 필요한 자금을 제공하도록 한다. 기한 내에 시정하지 아니한 경우에는 생산경영 사업장에 대하여 생산정지, 휴업하여 정비하도록 명령한다.
상기 조항의 위법행위로 생산안전 사고 발생을 초래하고, 범죄가 성립한 경우에는 형법의 관련규정에 의하여 형사책임을 추궁한다. 형사처분에 이르지 아니한 경우에는 생산경영 사업장의 주요 책임자를 직위해지 처분하고, 개인 경영투자자에 대하여 20,000위안 이상 20만위안 이하의 벌금에 처한다.

제81조 생산경영 사업장의 주요 책임자가 이 법이 규정한 안전생산 관리직책을 이행하지 아니한 경우에는 기한 내에 시정하도록 명령한다. 기한 내에 시정하지 아니한 경우에는 사업장에 대하여 생산정지, 휴업하여 정비하도록 명령한다.
생산경영 사업장의 주요 책임자가 상기 조항의 위법행위로 생산안전 사고 발생을 초래하여 범죄가 성립한 경우에는 형법의 관련규정에 의하여 형사책임을 추궁한다. 형사처분에 이르지 못한 경우에는 직위해지 또는 20,000위안 이상 20만위안 이하의 벌금에 처한다.
생산경영 사업장의 주요책임자가 상기 조항의 규정에 의하여 형사처분 또는 직위해지를 받은 경우에는 형벌이 완료되거나 처벌을 받는 날로부터 5년 내에는 모든 생산경영 사업장의 주요책임자 직위를 담당할 수 없다.

제82조 생산경영 사업장이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 기한 내에 시정하도록 명령한다. 기한 내에 시정하지 아니한 경우에는 생산정지, 휴업하여 정비하도록 명령하고, 동시에 20,000위안 이하의 벌금에 처할 수 있다.

1. 규정에 의하여 안전생산관리기구 또는 안전생산관리자를 배치하지 아니한 경우
2. 위험물품을 생산, 경영, 저장하는 사업장 및 광산, 건축시공 사업장의 주요 책임자와 안전생산 관리자가 규정에 의하여 심사를 통과하지 못한 경우
3. 이 법의 제21조, 제22조의 규정에 의하여 근로자에 대한 안전생산교육과 훈련을 실시하지 않거나 이 법의 제36조의 규정에 의하여 근로자에게 안전생산의 관련사항을 사실대로 알려주지 아니한 경우
4. 특수작업 근로자가 규정에 의하여 전문 안전작업훈련을 받고 특수작업 조작 자격 증서를 받지 아니하고 작업에 종사하는 경우

제83조 생산경영 사업장이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 기한 내에 시정하도록 명령한다. 기한 내에 시정하지 아니한 경우에는 건설정지 또는 생산정지, 휴업하여 정비하도록 명령하고, 동시에 50,000위안 이하의 벌금에 처할 수

있다. 엄중한 결과를 초래하여 범죄를 구성하는 경우에는 형법의 관련규정에 의하여 형사책임을 추궁한다.

1. 광산건설 사업 또는 위험물품을 생산하고 저장하는 건설 사업에 안전시설 설계가 없거나 안전시설 설계가 규정에 의하여 관련 부문에 보고하여 심사를 거치지 아니한 경우
2. 광산건설 사업 또는 위험물품을 생산하고 저장하는 건설 사업의 시공단위가 비준된 안전시설 설계에 의하여 시공되지 아니한 경우
3. 광산건설 사업 또는 위험물품을 생산하고 저장하는 건설 사업을 준공하여 생산에 투입하거나 사용하기 전에 안전시설이 검수에 합격하지 아니한 경우
4. 위험요소가 큰 생산경영 장소와 관련시설, 설비에 분명한 안전경고표시를 설치하지 아니한 경우
5. 안전설비의 설치, 사용, 측정검사, 개조와 폐기가 국가표준 또는 업종표준에 부합되지 아니한 경우
6. 안전설비에 대한 일상적인 보호, 정비와 정기적 측정검사를 진행하지 아니한 경우
7. 종사자에게 국가표준 또는 업종표준에 부합되는 노동보호용품을 제공하지 아니한 경우
8. 특수 설비 및 위험물품의 용기, 운수도구가 전문자격이 있는 기구에 의하여 측정검사, 검수에 통과되지 아니하고, 안전사용증서 또는 안전표시를 획득하지 아니한 채, 사용에 투입한 경우
9. 국가가 퇴출을 명령하여 사용이 금지된 생산안전에 위험이 미치는 공법, 설비를 사용하는 경우

제84조 법에 의하여 비준을 받지 아니하고 임의로 위험물품을 생산, 경영, 저장하는 경우에는 위법행위를 정지하거나 폐쇄하도록 명령하고, 위법소득을 몰수하며, 위법소득이 10만위안 이상인 경우에는 위법소득을 몰수하고, 동시에 위법소득의 1배 이상 5배 이하의 벌금에 처하며, 위법소득이 없거나 위법소득이 10만위안 미만인 경우에는 위법소득을 몰수하거나 병행하여 20,000위안 이상 10만위안 이하의 벌금에 처한다. 엄중한 결과를 초래하여 범죄를 구성한 경우에는 형법의 관련규정에 의하여 형사책임을 추궁한다.

제85조 생산경영 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 기한 내에 시정하도록 명령한다. 기한 내에 시정하지 아니한 경우에는 생산정지, 휴업하여 정비하도록 명령하고, 동시에 20,000위안 이상 10만위안 이하의 벌금에 처한다. 엄중한 결과를 초래하여 범죄를 구성하는 경우에는 형법의 관련규정에 의하여 형사책임을 추궁한다.

1. 위험물품을 생산, 경영, 저장, 사용할 때에 전문적인 안전관리제도를 구축하지 아니하고, 믿을 수 있는 안전조치를 취하지 아니하거나 주관부서가 법적으로 실시하는 감독 관리를 받지 아니한 경우
2. 중대한 위험에 대한 서류작성 등기를 아니하거나 평가, 감시통제를 아니하거나 응급예비안을 만들지 아니한 경우
3. 폭파, 조립 등 위험작업을 실시할 때에 전문 관리자가 현장안전관리를 실시하도록 배치하지 아니한 경우

제86조 생산경영 사업주가 생산경영 사업, 장소, 설비 등을 안전생산조건이 미비하거나 상응한 자질을 갖추지 못한 단체 또는 개인에게 하청을 주거나 임대하는 경우에는 기한 내에 시정하도록 명령하고, 위법소득을 몰수한다. 위법소득이 50,000위안 이상인 경우에는 위법소득의 1배 이상 5배 이하의 벌금에 처한다. 위법소득이 없거나 위법소득이 50,000위안 미만인 경우에는 위법소득을 몰수하거나 병행하여 10,000위안 이상 50,000위안 이하의 벌금에 처한다. 생산안전사고로 타인에게 손해를 초래한 경우에는 도급 및 임차인과 함께 연대배상책임을 진다.
생산경영 사업주와 도급사업자 및 임차사업자 간에 전문 안전생산관리협의를 체결하지 아니하거나 도급계약, 임차계약에 각자의 안전생산 관리직책을 명확히 규정하지 아니하거나, 도급 및 임차 사업의 안전생산에 대한 통일조정과 관리를 안한 경우에는 기한 내에 시정하도록 명령한다. 기한 내에 시정하지 아니한 경우에는 생산정지, 휴업하여 정비하도록 명령한다.

제87조 2개 이상의 생산경영 사업주가 동일 작업 구역 내에서 상대방의 안전생산에 위험을 미칠 수 있는 생산경영활동을 실시하고, 안전생산관리협의를 체결하지 아니하거나 전문안전생산관리자를 지정하여 안전검사와 조정을 실시하지 아니한 경우에는 기한 내에 시정하도록 명령한다. 기한 내에 시정하지 아니한 경우에는 생산정지, 휴업을 명령한다.

제88조 생산경영 사업장이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 기한 내에 시정하도록 명령한다. 기한 내에 시정하지 아니한 경우에는 생산정지, 휴업하여 정비하도록 명령하고, 엄중한 결과를 초래하여 범죄를 구성하는 경우에는 형법의 관련규정에 의하여 형사책임을 추궁한다.

1. 위험물품을 생산, 경영, 저장, 사용하는 작업장, 상점, 창고가 근로자 기숙사와 동일한 건축물 내에 있거나 근로자 기숙사와의 거리가 안전요구에 부합되지 아니한 경우
2. 생산경영 장소와 근로자 기숙사가 긴급 대피, 분명한 표시 및 소통 유지에 부합하는 출구를 설치하지 아니하거나, 생산경영 장소 또는 근로자 기숙사의 출구를 봉쇄하고 막는 경우

제89조 생산경영 사업주와 근로자가 협의를 체결하여 근로자가 안전생산사고로 인한 사상으로 법에 의하여 부담하여야 할 책임을 면제하거나 경감하도록 한 경우에 그 협의는 무효로 한다. 생산경영 사업장의 주요 책임자, 개인경영투자자에 대하여 20,000위안 이상 10만위안 이하의 벌금에 처한다.

제90조 생산경영 사업장의 근로자가 관리를 따르지 아니하고, 안전생산규칙제도 또는 조작규정을 위반하는 경우에는 생산경영 사업주는 이에 대해 비판교육하고, 관련규칙제도에 의하여 처분한다. 중대한 사고를 일으켜 범죄를 구성하는 경우에는 형법의 관련규정에 의하여 형사책임을 추궁한다.

제91조 생산경영 사업장의 주요책임자가 사업장에 중대한 생산안전사고가 발생한 때에 즉시 구조조치를 취하지 아니하거나 사고조사 처리기간에 임의로 직무를 이탈하거나 도주하여 행방을 감추는 경우에는 강등, 직위해지 처분을 하며, 도주하여 행방을 감추는 자는 15일 이내의 구류에 처한다. 범죄를 구성하는 경우에는 형법의 관련규정에 의하여 형사책임을 추궁한다.
생산경영 사업장의 주요책임자가 생산안전 사고가 발생할 수 있는 잠복된 문제를 숨기고 보고하지 아니하고, 거짓 보고 혹은 지연하여 보고하지 아니한 경우에는 상기 조항의 규정에 의하여 처벌한다.

제92조 관련 지방 인민정부, 안전생산 감독관리 직책을 책임지는 부서에서 생산안전사고가 발생할 수 있는 잠복된 문제를 숨기고 보고하지 아니하고, 거짓으로 보고하거나 지연하여 보고하지 아니한 경우에는 직접 책임이 있는 주관자와 기타 직접책임자에 대하여 법에 의하여 행정처분을 한다. 범죄를 구성하는 경우에는 형법의 관련규정에 의하여 형사책임을 추궁한다.

제93조 생산경영 사업장에서 이 법과 기타 관련법률, 행정법규와 국가표준 또는 업종표준이 규정한 안전생산조건을 구비하지 아니하고, 생산정지, 휴업하여 정비하여도 여전히 안전생산조건을 구비하지 못한 경우에는 폐쇄한다. 관련부서는 법에 의하여 관련 면허를 취소한다.

제94조 이 법이 규정한 행정처분은 안전생산 감독관리를 책임지는 부서가 결정한다. 폐쇄의 행정처분은 안전생산 감독관리를 책임지는 부서가 현급 이상 인민정부에 보고하여 국무원이 규정한 권한에 의하여 결정한다. 구류의 행정처분은 공안기관이 치안관리처벌조례의 규정에 의하여 결정한다. 관련법률, 행정법규가 행정처벌에 대하여 결정기관이 별도 규정한 경우에는 그 규정에 의한다.

제95조 생산경영 사업장에 생산안전사고가 발생하여 인원의 사상, 타인의 재산손실을 초래한 경우에는 법에 의하여 배상책임을 져야 한다. 부담을 거절하거나 책임자가 도망쳐 행방을 감춘 경우에는 인민법원이 법에 의하여 강제 집행한다.
생산안전사고 책임자가 법에 의하여 배상책임을 부담하지 아니하고, 인민법원이 법에 의하여 집행조치를 취한 후에도 여전히 피해자에게 전액 배상을 하지 아니한 경우에는 계속 배상의무를 이행하여야 한다. 피해자가 책임자에게 기타 재산이 있음을 발견한 경우에는 언제라도 인민법원에 집행을 신청할 수 있다.

제7장 부칙

제96조 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
"위험물품"이란 연소와 폭발이 용이한 물품, 위험화학품, 방사성물품 등 신체안전과 재산안전에 위험을 미칠 수 있는 물품을 말한다.
"중대한 위험(重大危險源)"이란 장기적 또는 임시적으로 위험물품을 생산, 운반, 사용 또는 저장하는 동시에 위험물품의 수량 등이 임계수량의 단위(장소와 시설을 포함)와 같거나 초과하는 것을 말한다.

제97조 이 법은 2002년 11월 1일부터 시행한다.

직업병 예방치료법

(职业病防治法)

[시행 2002. 5. 1], [주석령 제60호, 공포 2001. 10. 27]

제1장 총칙

제1조 직업병 위험을 예방, 억제 및 제거하고, 직업병의 방지와 치료, 근로자의 건강 및 관련된 권익 보호, 경제발전의 촉진을 위하여 헌법에 의하여 이 법을 제정한다.

제2조 이 법은 중화인민공화국 국경 내의 직업병 방지와 치료활동에 적용한다.
이 법에서 "직업병"이란 기업, 공공기관(事業單位) 및 개인사업자(個體工商戶) (이하 "사업자" 혹은 "사업주"라 한다)의 근로자가 직업 활동에서 먼지, 방사성 물질 및 기타 유독, 유해 물질과의 접촉에 의하여 발생한 질병을 말한다.
직업병의 분류와 목록은 국무원 위생행정부서가 국무원 노동보장 행정부서와 함께 규정, 조정하고 공포한다.

제3조 직업병 예방 및 치료 작업은 예방을 주로 하고, 예방과 치료를 병행하는 방침하에 분리하여 관리하고, 종합적으로 처리한다.

제4조 근로자는 법에 의하여 직업위생 보호 권리를 영유한다.
사업주는 근로자를 위하여 국가직업위생표준과 위생요구에 부합되는 업무환경과 조건을 만들어야 하며, 근로자가 직업위생 보호를 받도록 보장하는 조치를 취하여야 한다.

제5조 사업주는 직업병 방지와 치료 책임제를 구축, 완비하고, 직업병 방지와 치료에 대한 관리를 강화하며, 직업병 예방과 치료 수준을 제고하고 사업장에서 발생한 직업병 위해에 대하여 책임을 져야 한다.

제6조 사업주는 법에 의하여 산재보험(工傷社會保險)에 가입하여야 한다.
국무원과 현급 이상 인민정부의 노동보장 행정부서는 산재보험에 대한 감독관리를 강화하고, 근로자가 법에 의하여 산재보험 대우를 받을 수 있도록 확실히 보증하여야 한다.

제7조 국가는 직업병 예방과 치료 및 근로자 건강보호에 유익한 신기술, 신공법, 신소재의 연구, 개발, 확보 및 응용을 장려하고, 직업병의 메커니즘과 발생법칙에 대한 기초연구를 강화하며, 직업병 방지와 치료 과학기술수준을 제고한다. 효과적인 직업병 예방과 치료 기술, 공법, 자재를 적극 채택하고, 직업병 위험이 심한 기술, 공법, 자재의 사용을 제한하거나 제거한다.

제8조 국가는 직업위생 감독제도를 실시한다.
국무원 위생행정부서는 전국의 직업병 예방과 치료의 감독관리 사업을 통일적으로 책임진다. 국무원 관련 부문은 각자의 직책범위 내에서 직업병 예방과 치료의 관련 감독관리사업을 책임진다.
현급 이상 지방인민정부의 위생행정부서는 행정구역 내의 직업병 예방과 치료의 감독관리 사업을 책임진다. 현급 이상 지방 인민정부의 관련부서는 각자 직책의 범위 내에서 직업병 예방과 치료의 관련 감독관리 사업을 책임진다.

제9조 국무원과 현급 이상 지방 인민정부는 직업병 예방과 치료계획을 제정하여 이를 국민경제 및 사회발전 계획에 포함시키고, 동시에 조직적으로 실시한다.
향(鄕), 민족향(民族鄕), 진(鎭)의 인민정부는 성실하게 이 법을 집행하여야 하고, 위생행정부서는 법에 의하여 직책을 이행하는 것을 지원하여야 한다.

제10조 현급 이상 인민정부의 위생행정부서와 기타 관련부서는 직업병 예방과 치료에 대한 선전교육을 강화하고, 직업병 예방과 치료의 지식을 보급시키며, 사업주의 직업병 예방과 치료관념을 강화하고, 근로자 스스로의 건강보호 의식을 제고한다.

제11조 직업병 예방과 치료와 관련된 국가 직업위생표준은 국무원 위생행정부서가 제정, 공포한다.

제12조 어떠한 단체나 개인도 이 법을 위반하는 행위에 대한 적발과 고발을 할 수 있는 권리를 가진다.
직업병 예방과 치료에 대한 성과가 현저한 사업장 또는 개인을 표창한다.

제2장 사전예방

제13조 직업병 위해를 일으키는 사업장의 설립은 법률, 행정법규가 규정한 설립조건 이외에 다음 각 호의 직업위생요구에 부합되어야 한다.

1. 직업병 위해 요소의 강도 또는 농도가 국가직업위생표준에 부합되어야 한다.
2. 직업병 위해 방호에 상응하는 시설을 갖추어야 한다.
3. 생산배치가 합리적이고, 유해작업과 무해작업의 분리원칙에 부합되어야 한다.
4. 탈의실, 욕실, 임산부 휴식실 등의 보건 부대시설을 갖추어야 한다.
5. 설비, 공구, 용구 등의 시설이 근로자의 생리, 심리건강 보호에 부합되어야 한다.

6. 법률, 행정법규와 국무원 위생행정부처의 근로자 건강보호에 관한 기타 요구

제14조 위생행정부서 내에 직업병 위해 사업 신고제도를 구축하여야 한다.
법에 의하여 공포된 직업병 목록에 열거된 직업병 위해 사업을 가지고 있는 사업주는 즉시 사실대로 위생행정 부서에 신고하고 감독을 받아야 한다.
직업병 위해 사업 신고의 구체적 방법은 국무원 위생행정부처가 제정한다.

제15조 신축, 증축, 개축과 기술개조, 기술도입사업(이하 "건설사업"이라 한다)에서 직업병 위해가 발생할 가능성이 있는 경우 건설사업주는 실행검토단계에서 위생행정부서에 직업병 위해 예비평가 보고를 제출하여야 한다. 위생행정부서는 직업병 위해 예비평가 보고를 받은 날로부터 30일 이내에 심의 결정을 하고, 동시에 건설사업주에 서면으로 통지하여야 한다. 예비평가 보고를 제출하지 않거나 예비평가 보고가 위생행정부서의 심의동의를 거치지 아니한 경우 관련부서는 건설사업을 비준할 수 없다.
직업병 위해 예비평가 보고는 건설사업이 발생시킬 수 있는 직업병 위해 요소 및 사업장과 근로자 건강에 미치는 영향에 대한 평가를 하여야 하고, 위해 유형과 직업병 방호조치를 확정하여야 한다.
건설사업 직업병 위해 분류목록과 분류관리 방법은 국무원 위생행정부서가 제정한다.

제16조 건설사업의 직업병 방호시설에 사용되는 비용은 건설사업 공사예산에 산입되어야 하고, 동시에 주된 공사와 함께 동시 설계, 동시 시공, 동시 생산 및 사용에 투입되어야 한다.
직업병 위해가 엄중한 건설사업의 방호시설과 설계는 위생행정부서의 위생심사를 거쳐야 하고, 국가직업위생표준과 위생요구에 부합되어야 비로소 시공할 수 있다.
건설사업의 준공 검수 전에 건설업체는 직업병 위해 억제효과를 평가하여야 한다.
건설사업의 준공 검수를 할 때에는 직업병 방호시설은 위생행정부서의 검수를 통과한 후에야 비로소 정식 생산과 사용에 투입할 수 있다.

제17조 직업병 위해 예비평가, 직업병 위해 억제 효과평가는 법에 의하여 설립되어 성급 이상 인민정부 위생행정부서의 자격인정을 받은 직업위생기술서비스기관이 실시한다. 직업위생기술서비스기관의 평가는 객관적, 사실대로 하여야 한다.

제18조 국가는 방사성, 고농도 유해물질 등의 작업에 대하여 특수관리를 실시한다. 구체적인 관리 방법은 국무원이 제정한다.

제3장 근로 중의 방호 및 관리

제19조 사업주는 다음 각 호에 해당하는 직업병 방지와 치료 관리조치를 취하여야 한다.

1. 직업위생 관리기관 또는 조직을 설치하거나 지정하고, 전임 또는 겸직의 직업위생 전문가를 배치하여 사업장의 직업병 예방과 치료 업무를 책임지게 한다.
2. 직업병 예방과 치료의 계획 및 실시방안을 제정한다.
3. 직업위생 관리제도와 운영규정을 마련하고 완비한다.
4. 직업위생 기록과 근로자의 건강감독 보호 기록을 마련하고 완비한다.
5. 사업장의 직업병 위해요소 검사 및 평가 제도를 마련하고 완비한다.
6. 직업병 위해 사고의 응급 조치방안을 마련하고 완비한다.

제20조 사업주는 유효한 직업병 방호시설을 채택하고, 근로자에게 개인이 사용하는 직업병 방호용품을 제공하여야 한다.
사업주가 근로자 개인에게 제공하는 직업병 방호용품은 반드시 직업병 예방과 치료에 부합되어야 한다. 부합되지 않는 경우에는 이를 사용할 수 없다.

제21조 사업주는 직업병 예방 및 치료, 근로자 건강을 보호하는 신기술, 신공법, 신재료를 우선 채택하여 직업병 위해가 엄중한 기술, 공법, 재료를 점차 대체하여야 한다.

제22조 직업병 위해를 일으키는 사업장에는 쉽게 볼 수 있는 위치에 공고란을 설치하고, 직업병 예방과 치료에 대한 규정제도, 조작규정, 직업병 위해 사고의 응급조치 및 작업장의 직업병 위해요소 검측결과를 공포하여야 한다.
직업병 위해를 엄중하게 일으키는 작업에 대하여는 쉽게 볼 수 있는 위치에 경고표시와 중국어 경고문을 설치하여야 한다. 경고문에는 직업병의 종류, 결과, 예방 및 응급구원조치 등의 내용이 게재되어야 한다.

제23조 급성질환이 발생할 수 있는 유독, 유해 사업장에 대하여 사업주는 경보장치를 설치하여야 하고, 현장 구급용품, 세척설비, 응급비상통로와 필요한 비상대피 구역을 마련하여야 한다.
방사능 사업장과 방사성 동위원소의 운수, 저장에 대하여 사업주는 방호설비와 경보장치를 설치하고, 방사선을 접촉하는 작업인원에게 개인 측량기를 지불하는 것을 보증하여야 한다.
직업병 예방과 치료설비, 응급조치 설비와 개인이 사용하는 직업병 방호용품에 대하여 사업주는 항상 보호와 검사 수리를 하여야 하고, 정기적으로 그 성능과 효과를 검측하여 정상적인 상태를 유지하며 마음대로 제거하거나 사용을 중지할 수 없다.

제24조 사업주는 전문인원이 책임지는 직업병 위해요소에 대한 일상적인 검사를 실시하고, 검사 시스템이 정상운영 상태에 있도록 하여야 한다.
사업주는 국무원 위생행정부서의 규정에 의하여 정기적으로 작업장의 직업병 위해요소 검측 및 평가를 실시하여야 한다. 검측 및 평가 결과는 사업장의 직업위생 서류를 작성하여 보관하고, 정기적으로 소재지 위생행정부서에 보고하는 한편, 근로자에게 알려야 한다.

직업병 위해요소의 검측 및 평가는 법에 의하여 설립되고 성급 이상 인민정부의 위생행정부서의 자격인증을 받은 직업위생기술 서비스기관이 실시한다. 직업위생기술 서비스기관의 검측과 평가는 객관적이고, 사실적이어야 한다.
사업장 직업병 위해요소가 국가 직업위생 표준과 필요 수준에 부합되지 않는 것을 발견한 때에는 사업주는 즉시 상응하는 처리조치를 취하여야 하고, 여전히 국가 직업위생 표준과 위생 수준에 부합되지 않는 때에는 직업병 위해요소가 존재하는 작업을 중지하여야 한다. 직업병 위해요소를 처리하여 국가 직업위생 표준과 위생요구에 부합되는 경우에만 다시 작업을 시작할 수 있다.

제25조 사업장에 직업병 위해를 일으킬 수 있는 설비를 제공하는 경우에는 중국어 설명서를 제공하고, 설비의 눈에 띄는 곳에 경고표지와 중국어 경고 설명을 설치하여야 한다. 경고설명에는 설비의 성능, 발생 가능한 직업병 위해, 안전조작과 보호주의사항, 직업병 방호 및 응급조치 등의 내용을 기재하여야 한다.

제26조 사업장에 직업병 위해를 일으킬 수 있는 화학물품, 방사성 동위원소와 방사성 물질을 함유하는 재료를 제공하는 경우에는 중국어 설명서를 제공하여야 한다. 설명서에는 상품의 특성, 주요성분, 존재하는 유해요소, 발생 가능한 위험의 결과, 안전사용 주의사항, 직업병 예방과 치료 및 응급조치 등의 내용을 기재하여야 한다. 상품포장에는 눈에 잘 띄는 곳에 경고표지와 중국어 경고설명이 있어야 한다. 상기 재료를 보존하는 장소는 규정된 위치에 위험물품 표지 또는 방사성 경고 표지를 설치하여야 한다.
국내에서 직업병 위해와 관계있는 화학재료를 처음 사용하거나 수입하는 경우에는 사업자 또는 수입자는 국가의 규정에 의하여 국무원 관련부서의 비준을 받은 후 국무원 위생행정부서에 화학재료의 독성감정과 관련 부문의 등기 또는 수입비준을 통과한 서류 등 자료를 보고하고 송부하여야 한다.
방사성 동위원소, 방사선 장치와 방사성 물질을 함유하는 물품의 수입은 국가의 관련규정에 의하여 처리한다.

제27조 어떠한 단체와 개인도 국가에서 사용금지를 명령한 직업병 위해가 발생 가능한 설비 또는 재료를 생산, 경영, 수입 및 사용할 수 없다.

제28조 어떠한 단체와 개인도 직업병 위해가 발생할 수 있는 작업을 직업병 예방과 치료조건이 구비되지 아니한 단체와 개인에게 이전할 수 없다.

제29조 사업주는 채택한 기술, 공법, 재료에 대하여 그것이 발생시키는 직업병 위해를 알아야 하고, 직업병 위해가 있는 기술, 공법, 재료의 위해를 숨기고 채택한 경우에는 초래된 직업병 위해 결과에 대하여 책임을 져야 한다.

제30조 사업주는 근로자와 근로계약(초빙계약(聘用) 포함)을 체결할 때에는 작업 중 발생 가능한 직업병 위해 및 결과, 직업병 방호조치와 대우 등을 사실대로 근로자에게 알려주어야 하고, 근로계약 시 숨기거나 속일 수 없다고 명기하여야 한다.

근로자가 이미 근로계약을 체결한 기간에 근로 분야 또는 근로 내용이 변경되어 체결된 근로계약에 고지되지 아니한 직업병 위해가 존재하는 작업에 종사할 때에는 사업주는 상기 조항의 규정에 의하여 근로자에게 사실대로 알릴 의무를 이행하여야 하고, 원 근로계약의 관련 조항의 변경을 협상한다.
사업주가 상기 두 조항의 규정을 위반한 경우 근로자는 직업병 위해가 존재하는 작업을 거절할 권리가 있고, 사업주는 이를 이유로 근로자와 체결한 근로계약을 해지하거나 중지할 수 없다.

제31조 사업장의 책임자는 직업위생교육을 받아야 하고, 직업병 예방과 치료의 법률, 법규를 지켜야 하며, 법에 의하여 사업장에 직업병 예방과 치료체계를 구축하여야 한다.
사업주는 근로자에 대하여 일자리배치 전에 직업위생교육과 재직기간 중에 정기적으로 직업위생교육을 실시하여야 하고, 직업위생 지식을 보급하며, 근로자가 직업병 예방과 치료 법률, 법규, 규정 및 조작규칙을 지키도록 독려하고, 근로자들이 직업병 방호설비와 개인이 사용하는 직업병 방호용품을 정확히 사용하도록 지도하여야 한다.
근로자는 관련된 직업위생 지식을 학습하고 습득하여야 하고, 직업병 예방과 치료 법률, 법규, 규정과 조작규칙을 준수하여야 하며, 직업병 방호설비와 개인이 사용하는 직업병 방호용품을 정확하게 사용, 보호하여야 하고, 직업병 위해의 사고 질병을 발견한 경우에는 즉시 보고하여야 한다.
근로자가 앞의 조항에 규정된 의무를 이행하지 않는 경우에는 사업주는 이에 대하여 교육을 실시하여야 한다.

제32조 직업병 위해에 접촉하는 작업에 종사하는 근로자에 대하여 사업주는 국무원 위생행정부서의 관련규정에 의하여 작업배치 전, 근무기간 중, 작업이전 후의 직업건강검사를 체계적으로 실시하고, 검사 결과를 사실대로 근로자에게 알려야 한다. 직업건강검사비용은 사업주가 부담한다.
사업주는 일자리 배치 전에 직업건강검사를 하지 아니한 근로자를 직업병 위해에 접촉하는 작업에 배치할 수 없다. 일정한 직업에 근무가 금지된 근로자를 금지된 작업에 배치할 수 없다. 직업건강검사 중에 종사하는 작업과 관련하여 건강을 해친 근로자는 원래의 일자리를 조정하고, 동시에 적절하게 배치하여야 한다. 작업을 이전하기 전에 직업건강검사를 하지 아니한 근로자에 대해서는 체결된 근로계약을 해지하거나 중지할 수 없다.
직업건강검사는 성(省)급 이상 인민정부의 위생행정부서가 비준한 의료위생기관이 담당한다.

제33조 사업주는 근로자의 직업건강감호서류를 만들어야 하고, 규정된 기간 동안 적절하게 보존하여야 한다.
직업건강감호서류는 개인과 관계된 근로자의 근무경력, 직업병위해 접촉경력, 직업건강검사결과와 직업병진료 등 관련된 개인건강 자료를 포함하여야 한다.
근로자가 사업장를 떠날 때에는 본인의 직업건강감호서류 사본을 취득할 권리가 있고, 사업주는 사실대로 무상으로 제공하여야 하며, 제공된 사본에는 도장을 날

인하여야 한다.

제34조 급성 직업병 위해사고가 발생하거나 발생 가능한 때에는 사업주는 즉시 응급 및 통제조치를 취하고, 소재지 위생행정부서와 관련부서에 즉시 보고하여야 한다. 위생행정부서는 보고를 받은 후 즉시 관련부서와 함께 체계적으로 조사 처리한다. 필요한 때에는 임시 통제조치를 취할 수 있다.
급성 직업병 위해를 당하거나 당할 가능이 있는 근로자에 대하여 즉시 구급치료하고, 건강검사와 의학적인 관찰을 실시해야 하며, 소요되는 비용은 사업주가 담당한다.

제35조 사업주는 미성년근로자를 직업병위해에 접촉하는 작업에 배치할 수 없다. 임신기간, 수유기간의 여성근로자를 본인과 태아, 영아에 위해가 있는 작업에 배치할 수 없다.

제36조 근로자는 다음 각 호에 해당하는 직업위생 보호에 관한 권리를 갖는다.

1. 직업위생 교육과 훈련을 받을 권리
2. 직업건강검사, 직업병 진료, 회복 등 직업병 예방과 치료 서비스를 받을 권리
3. 사업장에서 발생하거나 발생 가능한 직업병 위해 요소와 위해 결과, 취하여야 할 직업병 방호조치를 알 권리
4. 사업주에 직업병 방지와 치료요구에 부합되는 직업병 방호설비와 개인이 사용하는 직업병 방호용품의 제공과 작업조건의 개선을 요구할 권리
5. 직업병 예방과 치료 법률, 법규를 위반하고 생명건강을 위태롭게 하는 행위에 대하여 비판하고 고발, 고소를 제기할 권리
6. 직업병 방호조치가 없는 작업의 실시를 요구하는 규정위반 지휘와 강요를 거부할 권리
7. 사업장의 직업위생 업무의 민주관리에 참여하고, 직업병 예방과 치료 업무에 대한 의견과 건의를 제출할 수 있는 권리

사업주는 근로자가 상기 조항의 권리행사를 보장하여야 한다. 근로자가 법에 의하여 정당한 권력을 행사한 것을 이유로 그 임금, 복지 등 대우를 낮추거나 체결된 근로계약을 해지, 중지하는 행위는 무효로 한다.

제37조 노동조합은 사업주가 직업위생 선전교육과 훈련을 전개하도록 독촉하고 협조하며, 사업장의 직업병 예방과 치료 업무에 대하여 의견과 건의를 제출하며, 사업주에게 근로자들이 보고한 관련된 직업병 예방과 치료문제에 대하여 협조를 하고, 해결을 독촉하여야 한다.
노동조합은 사업주가 직업병 방지와 치료 법률, 법규를 위반하고, 근로자의 합법적인 권익을 침범한 행위에 대하여 시정을 요구할 권리가 있다. 엄중한 직업병위해가 발생한 때에는 방호조치를 취하도록 요구하거나 정부 관련부서에 강제적 조치를 취할 것을 건의할 권리가 있다. 직업병 위해 사고가 발생한 때에는 사고조사 처리에 참가할 권리가 있고, 근로자의 생명건강에 위험을 미치는 상황을 발견한 때에는 사업주에 근로자들을 위험현장에서 철수시킬 것을 건의할 권리가 있으며, 사업주는 즉시 처리하여야 한다.

제38조 사업주는 직업병 방지와 치료 요구에 의하여 직업병 위해의 예방과 처리, 작업장 위생검측, 건강검사와 직업위생교육 등에 사용하는 비용을 국가의 관련규정에 의하여 생산원가 중에서 사실대로 지출을 기재하여야 한다.

제4장 직업병 진단과 직업병 환자의 보장

제39조 직업병 진단은 성급 이상 인민정부의 위생행정부서가 비준한 의료위생기구가 담당한다.

제40조 근로자는 사업장 소재지 또는 본인의 거주지에서 법에 의하여 직업병 진단을 담당하는 의료위생기관에서 직업병 진단을 받을 수 있다.

제41조 직업병 진단표준과 직업병 진단, 감정방법은 국무원 위생행정부서가 제정한다. 직업병 부상등급의 감정방법은 국무원 노동보장 행정부서와 국무원 위생행정부서가 함께 제정한다.

제42조 직업병 진단은 다음 각 호의 사항을 종합 분석하여야 한다.

1. 환자의 직업경력
2. 직업병 위해 접촉경력과 현장 위해조사 및 평가
3. 임상 시험과 보조검사 결과 등

직업병 위해요소와 환자 임상시험 간에 필연적 관계를 부정할 증거가 없는 경우에는 병을 초래한 기타 요소를 배제하고, 직업병으로 진단하여야 한다.
직업병 진단을 담당하는 의료위생기관이 직업병을 진단할 때에는 직업병 진단 자격을 취득한 3명 이상의 전문의를 조직하여 집단진단을 실시하여야 한다.
직업병 진단증명서는 진단에 참여한 의사가 공동으로 서명하여야 하고, 직업병 진단을 담당하는 의료위생행정기관의 심사 도장이 있어야 한다.

제43조 사업주와 의료위생기관은 직업병 환자 또는 직업병 의심환자를 발견한 때에는 즉시 소재지 위생행정부서에 보고하여야 한다. 직업병으로 확진된 경우에는 소재지 노동보장 행정부서에 보고하여야 한다.
위생행정부서와 노동보장 행정부서는 보고를 받은 후 법에 의하여 처리하여야 한다.

제44조 현급 이상 지방인민정부의 위생행정부서는 행정구역내의 직업병 통계보고 관리 작업을 책임지고, 규정에 의하여 상급기관에 보고하여야 한다.

제45조 당사자가 직업병 진단에 대하여 이의를 가진 경우에는 진단을 한 의료위생

기관 소재지의 지방 인민정부 위생행정부서에 감정을 신청할 수 있다.
직업병 진단 분쟁은 관계지역의 시(市)급 이상 지방 인민정부의 위생행정부서가 당사자의 신청에 따라 직업병 진단감정위원회를 구성하여 감정을 실시한다.
당사자가 관계지역의 시급 직업병 진단감정위원회의 감정 결론에 불복하는 경우에는 성, 자치구, 직할시 인민정부의 위생행정부서에 재 감정을 신청할 수 있다.

제46조 직업병 진단감정위원회는 관련분야의 전문가들로 구성된다.
성, 자치구, 직할시 인민정부의 위생행정부서는 관련 전문가 그룹을 구축하고, 직업병 분쟁에 대한 진단감정이 필요할 때에 당사자 또는 당사자가 관련 위생행정부서에 위탁하여 전문가 그룹에서 무작위로 택하는 방식으로 진단감정위원회에 참가하는 전문가를 확정한다.
직업병 진단감정위원회는 국무원 위생행정부서가 공포한 직업병 진단표준, 직업병 진단과 감정방법에 의하여 직업병 진단감정을 실시하고, 당사자에게 직업병 진단감정서를 발급하여야 한다. 직업병 진단감정비용은 사업주가 부담한다.

제47조 직업병 진단감정위원회의 구성원은 직업도덕을 준수하고, 객관적이고, 공정하게 진단 감정을 실시하여야 하며, 상응하는 책임을 져야 한다. 직업병 진단감정위원회의 구성원은 당사자와 사적인 접촉을 할 수 없고, 당사자의 재물이나 기타 이익을 받을 없으며, 당사자와 이해관계가 있는 사람은 회피되어야 한다.
인민법원이 관련안건을 접수하여 직업병 감정이 필요한 때에는 성, 자치구, 직할시 인민정부의 위생행정부서가 법에 의하여 설립한 관련 전문가 그룹에서 감정에 참가하는 전문가를 선택하여야 한다.

제48조 직업병 진단 및 감정 시 직업위생과 건강 감호 등 관련 자료가 필요한 경우에 사업주는 사실대로 제공하여야 하고, 근로자와 관련기관도 직업병 진단과 감정과 관계가 있는 자료를 제공하여야 한다.

제49조 의료위생기관은 직업병 의심환자를 발견한 때에는 근로자 본인에게 알려주고, 동시에 사업주에 통지하여야 한다.
사업주는 직업병 의심환자에 대하여 즉시 진단을 실시하여야 한다. 직업병 의심환자를 진단하거나 의학적인 관찰기간 중에는 그와 체결한 근로계약을 해지하거나 중지할 수 없다.
직업병 의심환자의 진단, 의학적인 관찰기간에 소요된 비용은 사업주가 부담한다.

제50조 직업병 환자는 법에 의하여 국가가 규정한 직업병 대우를 받는다.
사업주는 국가의 관련규정에 의하여 직업병 환자가 치료, 회복 및 정기적인 검사를 받도록 하여야 한다.
사업주는 원래의 작업에 계속 종사하는 것이 부적합한 직업병 환자에 대하여 원래의 작업을 떠나도록 하고, 타당하게 배치하여야 한다.
사업주는 직업병 위해에 접촉하는 사업에 종사하는 근로자에게 적당한 작업수당을 지불하여야 한다.

제51조 직업병 환자의 진료, 치료와 회복 비용, 그리고 장애가 남고, 노동능력을 상실한 직업병 환자의 사회보장은 국가의 관련된 산재보험의 규정에 의하여 집행한다.

제52조 직업병 환자는 법에 의하여 산재보험 대우를 받는 것 이외에 민사 법률의 관련규정에 의하여 배상을 받을 권리가 있고, 사업주에 배상 요구를 제출할 권리가 있다.

제53조 근로자가 직업병의 진단을 받았으나, 사업주가 법에 의하여 산재보험에 가입하지 아니한 경우에는 의료와 생활보장은 가장 최근의 사업주가 부담한다. 가장 최근의 사업주가 직업병이 이전 사업장의 직업병 위해로 인하여 발생하였다는 것을 증명할 증거가 있는 경우에는 이전 사업주가 부담한다.

제54조 직업병 환자가 작업장을 변경한 경우에도 법에 의하여 받던 대우는 변하지 아니한다.
사업자가 분리, 합병, 해산, 파산 등의 상황이 발생한 경우에는 직업병 위해와 접촉하는 작업에 종사하는 근로자에 대하여 건강검사를 실시하고, 국가의 관련규정에 의하여 직업병 환자를 타당하게 배치하여야 한다.

제5장 감독 검사

제55조 현급 이상 인민정부의 위생행정부서는 직업병 방지와 치료 법률, 법규, 국가 직업위생표준과 위생필요에 의하여, 또한 직책 구분에 의하여 직업병 예방과 치료 업무, 직업병 위해 검측과 평가 업무에 대하여 감독 검사를 실시한다.

제56조 위생행정부서가 감독검사 직책을 이행할 때에는 다음 각 호의 조치를 취할 권리가 있다.

1. 피검사 사업장과 직업병 위해 현장 진입, 상황파악, 조사증거채취
2. 직업병 방지와 치료 법률, 법규를 위반한 행위와 관련된 자료와 채집한 견본의 조사 및 복제
3. 직업병 방지와 치료 법률, 법규를 위반한 단체와 개인에 대한 위법행위중지명령

제57조 직업병 위해 사고를 발견하거나 위해 상태에 직업병 위해 사고 발생을 초래할 수 있는 증거가 있을 때에는 위생행정부서는 다음 각 호의 임시 통제조치를 취할 수 있다.

1. 직업병 위해 사고를 초래하는 작업에 대한 일시중지 명령
2. 직업병 위해 사고를 초래하거나 직업병 위해 사고발생을 초래할 가능성이 있는 재료와 설비의 봉인
3. 직업병 위해 사고현장의 통제

직업병 위해 사고 또는 위해 상태가 유효하게 통제된 후에는 위생행정부서는 즉시 통제조치를 해지하여야 한다.

제58조 직업위생 감독집행인원은 법에 의하여 직무를 집행할 때에는 감독집행증거물을 제시하여야 한다.
직업위생 감독집행인원은 본분에 충실하고, 법 집행을 공정하게 하며, 법 집행규범을 엄격하게 준수하여야 한다. 사업장과 관련된 비밀은 그 비밀을 지켜야 한다.

제59조 직업위생 감독집행인원이 법에 의하여 직무를 집행할 때에는 피검사 사업장은 검사를 받아들이고 협력하여야 하며, 거절하거나 방해를 할 수 없다.

제60조 위생행정부서와 직업위생 감독집행인원은 직무를 집행할 때에 다음 각 호의 행위를 할 수 없다.

1. 법정조건에 부합되지 않는 경우에 대하여 건설사업의 관련증명문서와 품질증명문서를 발급하거나 비준하는 행위
2. 기 취득한 관련증명문서에 대한 감독검사직책의 불이행
3. 사업장에 직업병 위해가 존재하고, 직업병 위해 사고 발생이 가능한 경우에 즉시 법에 의하여 통제조치를 취하지 않는 행위
4. 기타 이 법을 위반하는 행위

제61조 직업위생 감독집행인원은 법에 의하여 자격인정을 거쳐야 한다.
위생행정부서는 조직체계를 강화하고, 직업위생 감독집행인원의 정치, 업무자질을 제고하며, 이 법과 기타 관련 법률 및 법규의 규정에 의한 내부 감독 제도를 구축 · 완비하고, 집행인원이 법률 및 법규를 집행하고 규율을 준수하는 상황에 대하여 감독검사를 실시한다.

제6장 법률 책임

제62조 건설사업자가 이 법의 규정을 위반하여 다음 각 호에 해당하는 행위를 한 경우에는 위생행정부서는 경고를 하고, 기한 내에 시정할 것을 명령한다. 기한을 넘겨 시정하지 아니한 경우에는 10만위안 이상 15만위안 이하의 벌금에 처한다. 상황이 엄중한 경우에는 직업병 위해를 발생시키는 작업의 중지를 명령하거나 관련된 인민정부에 국무원이 규정한 권한에 의거하여 건설 중지와 폐쇄 명령을 제청한다.

1. 규정에 의한 직업병 위해 예비 평가를 실시하지 않거나 직업병 위해 예비 평가 보고를 제출하지 않거나, 또는 직업병 위해 예비 평가 보고가 위생행정부서의 심의동의를 거치지 않고 임의로 시공을 한 경우
2. 건설사업의 직업병 방호시설이 규정에 의한 주된 공정과 동시 생산 및 사용에 투입되지 아니한 경우
3. 직업병 위해가 엄중한 건설사업의 직업병 방호시설 설계가 국가직업위생표준과 위생기준시공에 부합되지 않는 경우
4. 규정에 의한 직업병 방호시설의 직업병 위해 통제효과 평가를 실시하지 않고, 위생행정부서의 검수를 거치지 않거나 검수에 불합격하였음에도 임의로 사용에 투입한 경우

제63조 이 법을 위반하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 경우에는 위생행정부서가 경고를 하고, 기한 내에 시정할 것을 명령한다. 기한 내에 개정하지 아니한 경우에는 20,000위안 이하의 벌금에 처한다.

1. 사업장의 직업병 위해 원인 검측과 평가 결과가 보존되지 않고, 상부에 보고하지 않거나, 공표하지 아니한 경우
2. 이 법 제19조가 규정한 직업병 방지와 치료 관리조치를 취하지 아니한 경우
3. 규정에 의한 직업병 방지와 치료 관련 규장제도, 조작규정, 직업병 위해 사고 응급조치를 공표하지 아니한 경우
4. 규정에 의한 근로자 직업위생교육을 실시하도록 조직하지 않거나 근로자 개인의 직업병 방호에 대하여 지도, 감독조치를 취하지 아니한 경우
5. 직업병 위해와 관련 있는 화학재료를 국내에서 처음으로 사용하거나 처음으로 수입하면서 규정에 의한 독성감정재료와 관련부서의 등록 또는 수입 비준 문서를 보고하지 아니한 경우

제64조 사업주가 이 법 규정을 위반하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 경우에는 위생행정부서가 기한 내에 시정할 것을 명령하고 경고를 하며, 동시에 20,000위안 이상 50,000위안 이하의 벌금에 처할 수 있다.

1. 규정에 의한 직업병 위해 사항을 즉시, 사실대로 위생행정부서에 신고하지 아니한 경우
2. 전문인원이 책임지는 직업병 위해 요소의 일상 검사를 실시하지 않거나 검사 시스템이 정상적인 검측을 할 수 없는 경우
3. 근로계약을 체결하거나 변경할 때에 근로자에게 직업병 위해의 실제 상황을 알려주지 아니한 경우
4. 규정에 의한 직업건강검사를 하지 않고 직업건강 감호서류를 마련하지 않거나 검사결과를 근로자에게 사실대로 알려주지 아니한 경우

제65조 사업주가 이 법 규정을 위반하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 경우에는 위생행정부서가 경고를 하고, 기한 내에 시정할 것을 명령하며, 기한 내에 시정하지 아니한 경우 50,000위안 이상 20만위안 이하의 벌금에 처한다. 상황이 엄중한 경우에는 직업병 위해를 발생시키는 작업의 중지를 명령하거나 국무원이 규정한 권한에 의하여 관련된 인민정부에 폐쇄명령을 제청한다.

1. 작업장의 직업병 위해 요소의 강도 또는 농도가 국가직업위생표준을 초과한 경우
2. 직업병 방호시설과 개인이 사용하는 직업병 방호용품을 제공하지 않거나 제공한 직업병 방호시설과 개인이 사용하는 직업병 방호용품이 국가의 직업위생표

준과 위생요구에 부합되지 아니한 경우

3. 직업병 방호설비와 응급구원시설, 개인이 사용하는 직업병 방호용품에 대하여 규정에 의한 유지·보호와 검사, 검수, 검사를 실시하지 않거나 정상적인 운영과 사용 상태를 유지할 수 없는 경우
4. 규정에 의한 작업장의 직업병 위해 요소에 대한 검사와 평가를 실시하지 아니한 경우
5. 작업장이 직업병 위해 요소를 처리하였음에도 여전히 국가 직업위생표준과 위생요구에 도달하지 못한 때에 직업병 위해 요소가 존재하는 작업을 중지하지 아니한 경우
6. 규정에 의한 직업병 환자와 직업병 의심환자의 진료를 실시하도록 배려하지 아니한 경우
7. 급성 직업병 위해사고가 발생하거나 발생 가능성이 있는 때에 응급구원과 통제조치를 즉시 취하지 않았거나 규정에 의한 보고를 즉시 하지 아니한 경우
8. 규정에 의하여 엄중한 직업병 위해가 발생할 수 있는 작업장에서 눈에 띄는 위치에 경고표시와 중국어 경고설명서를 설치하지 아니한 경우
9. 위생행정부서의 감독검사를 거절한 경우

제66조 사업장에 직업병 위해가 발생 가능한 설비 및 재료를 제공하고 규정에 의한 중국어 설명서를 제공하지 않거나 경고 표시와 중국어 경고 설명을 설치하지 아니한 경우에는 위생행정부서가 기한 내 개정을 명령하고 경고하며, 50,000위안 이상 20만위안 이하의 벌금에 처한다.

제67조 사업주와 의료위생기관이 규정에 의한 직업병과 직업병 의심사례를 보고하지 아니한 경우에는 위생행정부서가 기한 내 개정을 명령하고 경고를 하며, 10,000위안 이하의 벌금에 처한다. 허위로 날조한 경우에는 20,000위안 이상 50,000위안 이하의 벌금에 처한다. 직접 책임이 있는 담당자와 기타 직접 책임자에 대하여 법에 의하여 직급을 낮추거나 해직처분을 한다.

제68조 사업주가 이 법을 위반하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 위생행정부서가 기한 내 처리하도록 명령하고 30,000위안 이상 30만위안 이하의 벌금에 처한다. 상황이 엄중한 경우에는 직업병 위해를 발생시키는 작업의 중지를 명하거나 국무원이 규정한 권한에 의하여 인민정부에 폐쇄를 명령하도록 제청한다.

1. 직업병 위해를 발생시키는 기술, 공법, 재료를 숨기고 생산에 채용한 경우
2. 사업장의 직업위생의 실제 상황을 숨긴 경우
3. 급성 직업병을 발생시킬 수 있는 유독, 유해 사업장과 방사성 사업장 또는 방사성 동위원소의 운수 및 저장이 이 법 제23조의 규정에 부합되지 아니한 경우
4. 국가에서 명확히 사용금지를 명령한 직업병 위해를 발생시킬 수 있는 설비 또는 재료를 사용한 경우
5. 직업병 위해를 발생시킬 수 있는 작업을 직업병 방호조건이 없는 사업장이나 개인에게 이전하거나 직업병 방호조건이 없는 사업장이나 개인이 직업병 위해를 발생시키는 작업을 받아들인 경우
6. 직업병 방호설비나 응급구원 설비를 임의로 제거하거나 정지시킨 경우
7. 직업건강검사를 하지 아니한 근로자, 직업에 대해 금기사항이 있는 근로자, 미성년근로자 또는 임신기간, 수유기간의 여자근로자를 직업병 위해에 접촉하는 작업이나 금기 작업에 배치한 경우
8. 근로자들이 직업병 방호조치가 없는 작업을 실시하도록 규정을 위반한 지휘를 하거나 강제 명령을 한 경우

제69조 국가에서 사용을 명확히 금지한 직업병 위해를 발생시킬 가능성 있는 설비나 재료를 생산하고 경영하며 수입하는 경우에는 법률과 행정법규의 관련규정에 의하여 처벌한다.

제70조 사업주가 이 법을 위반하여 근로자의 생명건강에 엄중한 손해를 끼친 경우에는 위생행정부부서가 직업병 위해를 발생시키는 작업의 중지를 명령하거나 국무원이 규정한 권한에 의하여 관련된 인민정부가 폐쇄를 명령하도록 제청하고, 동시에 10만위안 이상 30만위안 이하의 벌금에 처한다.

제71조 사업주가 이 법의 규정을 위반하여 중대한 직업병 위해 사고 또는 기타 엄중한 결과를 초래하고 범죄를 구성한 경우에는 직접 책임이 있는 담당자와 기타 직접 책임자에 대하여 법에 의하여 형사책임을 추궁한다.

제72조 직업위생기술서비스 자격인정을 취득하지 아니하고 임의로 직업위생기술서비스에 종사하거나 의료위생기관의 비준 없이 임의로 직업건강검사, 직업병 진단에 종사한 경우에는 위생행정부서가 즉시 위법행위의 중지를 명령하고 위법 소득을 몰수하며 위법 소득이 5,000위안 이상이면 소득의 2배 이상 10배 이하의 벌금에 처한다. 위법 소득이 없거나 위법 소득이 5,000위안 미만인 경우에는 5,000위안 이상 50,000위안 이하의 벌금에 처한다. 상황이 엄중한 경우에는 직접 책임이 있는 담당자와 기타 직접 책임자에 대하여 직급을 낮추거나, 해직 또는 해고의 행정처분을 한다.

제73조 직업위생기술서비스에 종사하는 기구와 직업건강검사, 직업병 진단을 담당하는 의료위생기관이 이 법 규정을 위반하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 경우에는 위생행정부서가 즉시 위법행위 중지를 명령하고 경고를 하며, 위법 소득을 몰수한다. 위법 소득이 5,000위안 이상인 경우에는 위법 소득의 2배 이상 5배 이하의 벌금에 처한다. 위법 소득이 없거나 위법 소득이 5,000위안 미만인 경우에는 5,000위안 이상 20,000위안 이하의 벌금에 처한다. 상황이 엄중한 경우에는 인증 또는 비준기관이 그 상응한 자격을 취소한다. 직접 책임 있는 담당자와 기타 직접 책임자에 대하여 법에 의하여 직급을 낮추거나, 해직 또는 해고의 행정처분을 한다. 범죄를 구성하는 경우에는 법에 의하여 형사책임을 추궁한다.

1. 자격인정 또는 비준 범위를 초과하여 직업위생기술서비스 또는 직업건강검사와 직업병 진단에 종사한 경우
2. 이 법 규정에 의한 법정 직책을 이행하지 아니한 경우
3. 허위의 증명문서를 발급한 경우

제74조 직업병 진단감정위원회의 구성인원이 직업병 진단 분쟁 당사자의 재물이나 기타 이익을 수령한 경우에는 경고하고 수령한 재물을 몰수하며, 동시에 3,000위안 이상 5,000위안 이하의 벌금에 처할 수 있다. 또한 그가 담당한 직업병 진단감정위원회 구성인원의 자격을 취소하며, 동시에 성, 자치구, 직할시 인민정부의 위생행정부서가 설립한 전문가 그룹에서 제명한다.

제75조 위생행정부서가 규정에 의한 직업병과 직업병 위해 사고를 보고하지 아니한 경우에는 직상급 위생행정부서는 개정을 명령하고, 비판을 하며, 경고를 한다. 허위보고, 은폐보고를 한 경우에는 사업장 책임자, 직접 책임이 있는 담당자와 기타 직접책임자는 법에 의하여 직급을 낮추거나, 해직 또는 해고의 행정처분을 받는다.

제76조 위생행정부서 및 직업위생 감독집행 담당자가 이 법 제60조 각호의 1에 해당하는 직업병 위해 사고의 발생을 초래하고 범죄를 구성하는 경우에는 법에 의하여 형사책임을 추궁한다. 범죄를 구성하지 아니한 경우에는 사업장책임자, 직접책임이 있는 주관자와 기타 직접책임자는 법에 의하여 직급을 낮추거나, 보직 해임 또는 해고의 행정처분을 받는다.

제7장 부칙

제77조 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

"직업병 위해"란 직업 활동에 종사하는 근로자에 대하여 직업병의 여러 가지 위해를 초래하는 것을 말한다. 직업병 위해 요소는 직업 활동 중에 존재하는 각종 유해한 화학, 물리, 생물 요소 및 작업 중 발생하는 기타 직업 유해 요소를 포함한다.

"직업금기"란 근로자가 특정 직업에 종사하거나 특정 직업병 위해 요소에 접촉할 때 일반 직업 군중에 비해 보다 쉽게 직업병 위해를 받고 직업병에 걸리거나 원래 있던 질병의 상황을 가중시킬 가능성이 있는 경우, 또는 작업종사과정에서 타인의 생명건강에 대하여 위험을 초래할 수 있는 질병을 유발하는 개인의 특수 생리 또는 병리 상태를 말한다.

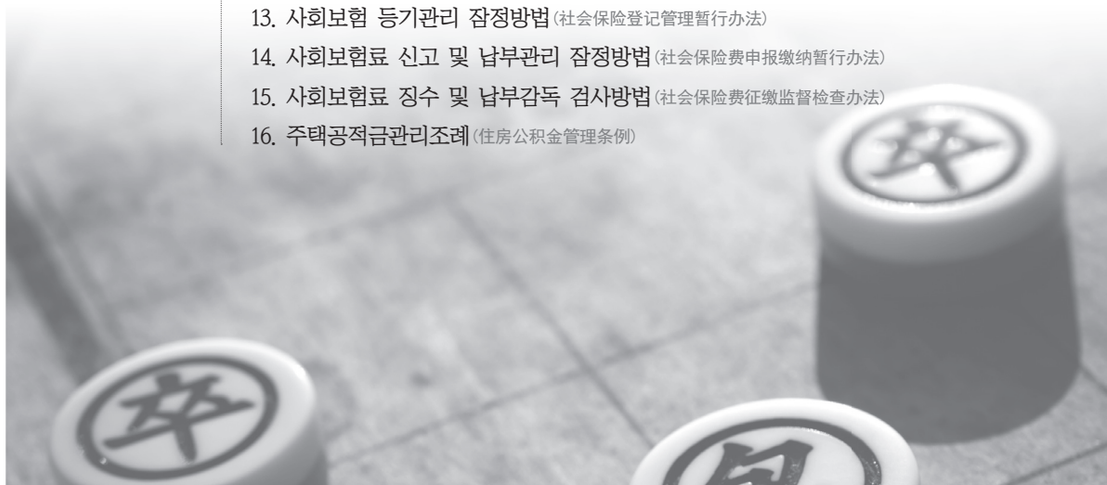
제78조 이 법 제2조에서 규정한 사업장 이외의 기관 및 단체에서 직업병 위해가 발생한 경우에는 그 직업병 예방과 치료활동은 이 법을 참고하여 집행할 수 있다.

중국 인민해방군이 이 법의 집행을 참조하는 방법은 국무원, 중앙군사위원회가 제정한다.

제79조 이 법은 2002년 5월 1일부터 시행한다.

Ⅷ. 사회보험

1. 사회보험법(社会保险法)
2. 사회보험법 시행에 관한 약간 규정(实施社会保险法若干规定)
3. 산재보험 조례(工伤保险条例)
4. 기업근로자 양로보험제도 개혁 심화에 대한 통지
(国务院关于深化企业职工养老保险制度改革的通知)
5. 기업근로자 통일적 기본양로보험제도 제정과 관련한 국무원의 결정
(国务院关于建立统一的基本养老保险制度制订的决定)
6. 도시근로자의 기본양로보험정책 개선에 관한 관련문제의 통지
(关于完善城镇职工基本养老保险政策有关问题的通知)
7. 실업보험 조례(失业保险条例)
8. 도시근로자 기본의료보험 제도 수립에 관한 국무원의 결정
(国务院关于建立城镇职工基本养老保险制的决定)
9. 기업근로자의 질병 또는 비업무상 상해 의료기간 규정
(企业职工患病或非因工负伤医疗期规定)
10. 「기업근로자 질병 또는 비업무상 상해 의료기관 규정」 집행에 대한 노동부의 통지
(劳动部关于《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知)
11. 기업근로자 출산보험 시범방법(企业职工生育保险试行办法)
12. 사회보험료 징수 및 납부 잠정조례(社会保险费征缴暂行条例)
13. 사회보험 등기관리 잠정방법(社会保险登记管理暂行办法)
14. 사회보험료 신고 및 납부관리 잠정방법(社会保险费申报缴纳暂行办法)
15. 사회보험료 징수 및 납부감독 검사방법(社会保险费征缴监督检查办法)
16. 주택공적금관리조례(住房公积金管理条例)



사회보험법

(社会保险法)

[시행 2011. 7. 1], [주석령 제35호, 공포 2010. 10. 28]

제1장 총칙

제1조 사회보험 관계를 규범화하고, 국민이 사회보험에 가입하여 혜택을 누릴 수 있는 합법적인 권익을 보호하며, 국가 발전의 성과를 공유하여, 사회의 조화로운 발전을 추진하기 위해 헌법에 의거 이 법을 제정한다.

제2조 국가는 기본양로보험, 기본의료보험, 산재보험, 실업보험, 출산보험 등 사회보험제도를 수립하여 공민이 연로, 질병, 산재, 실업, 출산 등의 상황에서 법에 의하여 국가와 사회로부터 물질적인 도움을 받을 수 있는 권리를 보장한다.

제3조 사회보험제도는 넓은 범위, 기본 보장, 다 계층, 지속가능한 방법을 견지하며, 사회보험 수준은 경제사회의 발전 수준과 함께 균형을 맞춰야 한다.

제4조 중화인민공화국 내의 사업주(用人單位, 혹은 사업장, 사용자)와 개인은 법에 의하여 사회보험비를 납부하며, 납부기록, 개인권익기록을 조회할 권리를 가지며, 사회보험운영기관에 사회보험 자문 등의 관련 서비스 제공을 요구할 수 있다.
개인은 법에 의거 사회보험 혜택을 누리며, 소속기관 및 기업의 납부상황을 감독할 권리가 있다.

제5조 현급 이상의 인민정부는 사회보험사업을 국민경제와 사회발전 계획에 포함시킨다.
국가는 다양한 경로를 통해 사회보험기금을 조달한다. 현급 이상의 인민정부는 사회보험사업에 대해 필요한 경비지원을 제공한다.
국가는 세수우대정책을 통해 사회보험사업을 지원한다.

제6조 국가는 사회보험기금을 엄격히 관리한다.
국무원과 성(省), 자치구(自治區), 직할시(直轄市) 인민정부는 이상적인 사회보험기금 감독관리제도를 세우고, 사회보험기금의 안전하고 효과적인 운영을 확보한다.
현급 이상 인민정부는 필요한 조치를 취하여 사회 각 분야에서 사회보험기금의 감독에 참여하도록 독려하고 지원한다.

제7조 국무원 사회보험행정부서는 전국의 사회보험관리 업무를 책임지며, 국무원의 기타 유관부서는 각자의 직책범위 내에서 관련 사회보험 업무를 책임진다.
현급 이상 지방의 인민정부 사회보험행정부서는 해당 행정구역의 사회보험관리 업무를 책임지고, 현급 이상 지방의 인민정부 기타 유관부서는 각자의 직책범위 내에서 관련 사회보험 업무를 책임진다.

제8조 사회보험 운영기관은 사회보험 서비스를 제공하며, 사회보험의 등록, 개인권익기록, 사회보험 대우제공 등의 업무를 책임진다.

제9조 노동조합은 법에 의하여 근로자의 합법적인 권익을 보호하고, 사회보험의 중대한 사항의 연구에 참여할 권리를 가지며, 사회보험감독위원회에 참여하여 근로자의 사회보험 권익의 관련 사항에 대해 감독을 한다.

제2장 기본양로보험

제10조 근로자는 기본양로보험에 가입하여야 하며, 사업주와 근로자는 함께 기본양로보험비를 납부한다.
근로자를 고용하지 않는 개인사업자(個體工商戶), 아직 기본양로보험에 가입하지 않는 비전일제(非全日制) 사업장에서 근무하는 근로자 및 유동취업자(靈活就業人員)[1]는 기본양로보험에 가입할 수 있으며, 개인이 기본양로보험비를 납부한다.
공무원과 공무원법에 의거 관리되는 인원의 양로보험은 국무원이 규정한다.

제11조 기본양로보험은 사회총괄기금과 개인계좌를 연계하여 실행한다.
기본양로보험기금은 사업주와 개인이 납부한 보험비와 정부의 보조금으로 구성된다.

제12조 사업주는 국가가 규정한 직공임금총액의 비례에 따라 기본양로보험비를 납부하고, 기본양로보험의 총괄기금을 계상한다.
근로자는 국가가 규정한 본인 임금의 비례에 따라 기본양로보험을 납입하고 개인계좌를 계상한다.
근로자를 고용하지 않는 개인사업자, 아직 기본양로보험에 가입하지 않는 비전일제 사업장에서 근무하는 근로자 및 비정규인원은 국가 규정에 따라 기본양로보험비를 납부하고, 각각 기본양로보험 총괄기금과 개인계좌에 계상한다.

1) **유동취업인원 : 비 정규부문에 속해있는 근로자로서 소규모 자영업자, 프리랜서, 가사사용인, 계절성근로자, 하청 및 파견근로자, 임시직 근로자 등을 가리킴.**

제13조 국유기업, 공공기관의 근로자는 기본양로보험에 가입하기 전에, 납부 연한기간에 납부해야 하는 기본양로보험비는 정부가 책임지는 것으로 간주한다.
기본양로보험기금 지급이 부족할 때에는 정부가 보조한다.

제14조 개인계좌는 기한에 앞서 보험금을 인출할 수 없으며, 기장금리는 은행의 정기예금 이율보다 낮아서는 안 되며, 이자세를 면제한다. 개인 사망 시, 개인계좌 잔액은 상속할 수 있다.

제15조 기본양로금은 총괄양로금과 개인계좌 양로금으로 구성된다.
기본양로금은 개인 누계납입연한, 납입임금, 현지 근로자 평균임금, 개인계좌 금액, 도시인구 평균 기대수명 등의 요소를 근거로 확정한다.

제16조 기본양로보험에 가입한 개인은 법정 퇴직연령에 도달했을 때 만 15년을 납입해야하고, 월별로 기본양로금을 수령한다.
기본양로보험에 가입한 개인이 법정 퇴직연령에 도달했을 때까지 납입기간이 만 15년에 미치지 못할 경우 만 15년까지 납입할 수 있다. 또한 신형 농촌사회양로보험 혹은 도시주민사회양로보험으로 전환하여, 국무원 규정에 따라 상응하는 보험혜택을 받을 수 있다.

제17조 기본양로보험에 가입한 개인이 병이나 업무 외적인 원인으로 사망했을 경우, 그 유족은 장례보조금과 위로금을 받을 수 있다. 법정 퇴직연령에 도달하지 않은 때에 병 혹은 업무상의 원인으로 노동능력을 완전 상실한 경우 질병 및 장애 보조금을 받을 수 있다. 이에 필요한 자금은 기본양로기금에서 지급한다.

제18조 국가는 기본양로금의 정상조정시스템을 세운다. 근로자 평균임금 상승, 물가상승 상황을 근거로 기본양로보험의 혜택 수준을 적절히 제고한다.

제19조 개인이 2개 이상의 총괄지역에서 근무할 경우, 기본양로보험의 관계는 본인의 이동에 따라 누적 계산한다. 개인이 법정 퇴직연령에 도달했을 때, 기본양로금은 각 단계별로 계산하여 일괄 지급한다. 구체적인 방법은 국무원이 규정한다.

제20조 국가는 신형 농촌사회양로보험제도를 세우고 정비한다.
신형 농촌사회양로보험은 개인납부, 집체보조(集體補助, 기초행정단위의 보조)와 정부지원(政府補貼)을 연계하여 실행한다.

제21조 신형 농촌사회양로보험 혜택은 기초 양로금과 개인계좌 양로금으로 구성된다.
신형 농촌사회양로보험에 가입한 농촌주민은 국가가 규정한 조건에 부합하는 경우 매월 신형 농촌사회양로보험 혜택을 받는다.

제22조 국가는 도시주민 사회양로보험제도를 세우고 정비한다.
성, 자치구, 직할시 인민정부는 지역실정에 근거하여 도시주민 사회양로보험과 신형 농촌사회양로보험을 통합하여 실시할 수 있다.

제3장 기본의료보험

제23조 근로자는 기본의료보험에 가입해야 하며, 사업주와 근로자는 국가규정에 따라 기본의료보험비를 납부한다.
근로자를 고용하지 않는 개인사업자(個體工商戶), 아직 기본양로보험에 가입하지 않는 비전일제(非全日制) 사업장에서 근무하는 근로자 및 유동취업자는 기본양로보험에 가입할 수 있으며, 개인이 기본의료보험비를 납부한다.

제24조 국가는 신형 농촌합작의료제도를 세우고 정비한다.
신형 농촌합작의료의 관리방법은 국무원이 결정한다.

제25조 국가는 도시주민 기본의료보험제도를 세우고 정비한다.
도시주민 기본의료보험은 개인납부와 정부보조를 합쳐서 실시한다.
최저생활보장 대상자, 노동능력을 상실한 자, 저소득 가정의 만 60세 이상 노인과 미성년자 등 모든 대상자의 개인납부 부분은 정부가 보조한다.

제26조 근로자 기본의료보험, 신형 농촌합작의료, 도시주민 기본의료보험의 혜택기준은 국가규정에 따라 집행한다.

제27조 근로자 기본의료보험에 가입한 개인이 법정 퇴직연령에 도달했을 때, 누계납입액이 국가가 규정한 연한에 달했다면, 퇴직 후 기본의료보험비를 더 이상 납부하지 않으며, 국가 규정에 따라 기본의료보험대우를 받는다. 국가가 규정한 연한에 도달하지 못한 경우, 국가 규정연한까지 납입할 수 있다.

제28조 기본양로보험에 부합하는 약품목록, 진료항목, 의료 서비스 시설 기준 및 응급진료 등의 비용은 국가규정에 따라 기본의료보험기금에서 지급한다.

제29조 보험가입자의 의료비용 중 기본의료보험기금에서 지급해야 하는 부분은 사회보험운영기관과 의료기관, 의약품 사업체(藥品經營單位)가 직접 결산한다.
사회보험행정부서와 보건행정(衛生行政) 부서는 타지 의료행위비용 결산제도를 세우고 보험가입자가 편하게 기본의료보험 혜택을 받을 수 있도록 한다.

제30조 다음 각 호의 의료비용은 기본의료보험기금이 지급하는 범위에 포함하지 않는다.

1. 산재보험(工傷保險) 기금에서 지급해야 하는 경우
2. 제3자가 부담해야 하는 경우
3. 공공위생부문이 부담해야 하는 경우
4. 국경 밖에서 진료한 경우

의료비용은 법적으로 제3자가 부담해야 하지만 제3자가 지급할 수 없거나 제3자를 확정할 수 없는 경우, 기본의료보험기금에서 우선 지급한다. 기본의료보험기금에서 우선 지급한 후 제3자에게 구상권을 행사할 수 있다.

제31조 사회보험운영기관은 관리서비스의 필요에 따라 의료기관, 의약품사업체와 서비스 협의를 맺고 의료서비스 행위를 규범 할 수 있다.
의료기관은 보험가입자에게 합리적이고 필요한 의료서비스를 제공한다.

제32조 개인이 두 개 이상의 총괄지역에 걸쳐 취업한 경우, 기본의료보험관계는 본인의 이동에 따라 납부연한은 누적계산한다.

제4장 산재보험

제33조 근로자는 산재보험에 가입해야 하며, 사업주가 산재보험비를 납부하고, 근로자는 보험비를 납부하지 않는다.

제34조 국가는 업종별 산재 위험 정도에 근거하여 차등보험요율을 확정하고, 각 산업별 산재보험기금, 산재발생률 등의 상황을 근거로 차등요율 수준을 확정한다.
산업간 차등요율과 산업 내 요율의 차등 수준은 국무원 사회보험 행정부서에서 정하며, 국무원의 비준 후 공포, 실시된다.
사회보험 운영기관은 사업장의 산재보험기금 사용과 산재발생률, 해당 산업의 요율 수준 등에 근거하여 사업주의 납부요율을 확정한다.

제35조 사업주는 고용근로자의 임금총액에 따라 사회보험 운영기구가 확정한 요율에 근거하여 산재보험비를 납부한다.

제36조 근로자는 업무상의 원인으로 사고를 당해 부상을 당하거나 혹은 직업병이 생겨, 산재 인정을 받은 후에 산재보험 대우를 받을 수 있다. 그 중, 노동능력 감정 결과, 노동능력을 상실했을 경우 신체장애 대우를 받는다.
산재인정과 노동능력 감정은 간결하고 편리하게 진행한다.

제37조 근로자는 다음과 같은 이유로 업무 중 부상 및 사망했을 경우 산재로 인정하지 않는다.

1. 고의적인 범죄
2. 과음 혹은 마약류 흡입
3. 자해 혹은 자살
4. 법률 및 행정법규가 규정하는 기타 상황

제38조 산재로 발생하는 다음의 비용은 국가가 규정한 산재보험기금에서 지급한다.

1. 산재 치료시의 의료비용과 회복비용
2. 입원, 식비 보조금
3. 총괄지역 이외의 지역에서 진료 시 교통 및 숙박비
4. 신체장애 보조기구 설치에 필요한 비용
5. 스스로 생활이 불가능할 경우 근로능력평가위원회가 확정한 생활간호 비용
6. 1회성 장애 보조금과 1급–4급 장애 근로자가 매월 수령하는 장애보조금
7. 근로계약의 중지 혹은 종료 시 받아야 하는 1회성 의료보조금
8. 업무상 이유로 사망 시, 그 유족이 받는 장례보조금과 친족부양 위로금, 산재사망 보조금
9. 근로능력평가비

제39조 산재로 인해 발생하는 다음의 비용은 국가 규정에 따라 사업주가 지급한다.

1. 산재 치료 기간의 임금 복지
2. 5급, 6급 장애 근로자가 매월 수령하는 장애보조금
3. 근로계약의 종료 및 해제 시 받아야 하는 1회성 장애취업보조금

제40조 산재 근로자가 기본양로보험금을 수령조건에 부합하는 경우 장애보조금 지급을 중지하며, 기본양로보험 대우를 받는다. 기본양로보험 대우가 장애보조금보다 낮다면 산재보험기금에서 차액을 보충한다.

제41조 사업주가 법적 산재보험비를 납부하지 않은 상황에서 해당 사업장의 근로자에게 산재사고가 발생했다면, 사업주가 산재보험 대우에 해당하는 비용을 지급한다. 사업주가 지급할 수 없다면 산재보험기금에서 선행 지급한다.
산재보험기금에서 선행 지급된 산재보험 대우는 사업주가 상환해야 한다. 사업주가 상환하지 않을 경우, 사회보험 운영기구는 이 법 제63조에 의거 사후 구상권을 행사할 수 있다.

제42조 제3자의 원인으로 산재가 발생하여, 제3자가 산재의료비용을 지급하지 않거나 제3자를 확정할 수 없는 경우에는 산재보험기금으로 선행 지급한다. 산재보험기금으로 선행 지급 후, 제3자에 대해 구상권을 행사할 수 있다.

제43조 산재근로자는 다음의 경우 산재보험 대우가 정지된다.

1. 산재보험 대우를 받을 수 있는 조건을 상실한 경우
2. 노동능력감정을 거부한 경우
3. 치료를 거절한 경우

제5장 실업보험

제44조 근로자는 실업보험에 가입해야 하며, 사업주와 근로자는 국가규정에 따라 실업보험비를 함께 납부한다.

제45조 실업인원이 다음의 조건에 부합하는 경우 실업보험기금에서 실업보험을 수령한다.

1. 실업하기 전에 사업주와 본인이 이미 만 1년간 실업보험비를 납부한 경우
2. 본인의 의지에 반하여 고용이 중단된 경우
3. 이미 실업등록이 되어있고, 구직의향이 있는 경우

제46조 실업인원이 실업 전에 사업주와 본인이 1년 이상 5년 미만 보험비를 납부한 경우, 실업보험금을 수령할 수 있는 기간은 최대 12개월이다. 납부 기간이 5년 이상 10년 미만인 경우, 실업보험금을 수령할 수 있는 기간은 최대 18개월이다. 납부 기간이 10년 이상이면 실업보험금을 수령할 수 있는 기간은 최대 24개월이다. 재취업 후, 다시 실직한 경우에는 보험비를 다시 계산하고, 실업보험금을 수령한 기한과 이전 실업 시 마땅히 수령해야 했지만 아직 수령하지 않은 실업보험금의 기한은 통합하여 계산하며, 최대 24개월을 초과할 수 없다.

제47조 실업보험금의 기준은 성, 자치구, 직할시 인민정부가 확정하며, 도시주민의 생활보장기준보다 낮아서는 안 된다.

제48조 실업인원은 실업보험금을 수령하는 기간에 근로자 기본의료보험에 가입하여 기본의료보험 대우를 받는다.
실업인원이 납부해야 하는 의료보험비는 실업보험기금에서 지급하며, 개인은 기본의료보험비를 납부하지 않는다.

제49조 실업인원이 실업보험금을 수령하는 기간에 사망한 경우, 현지의 재직근로자 사망에 대한 규정을 참조하여 유족에게 1회성 장례보조금과 위로금을 지급한다. 이에 필요한 자금은 실업보험기금에서 지급한다.
개인 사망 시 기본양로보험 장례보조금과 산재보험 장례보조금, 실업보험 장례보조금을 동시에 수령할 조건에 부합하는 경우, 그 유족은 그 중 한 가지만 선택할 수 있다.

제50조 사업주는 실업인원을 위한 근로관계 중지 혹은 해제를 증명하는 서류를 적시에 발급하고, 실업인원 명단을 근로관계가 중지 혹은 해제된 날부터 15일 이내에 사회보험 운영기관에 고지해야 한다.
실업인원은 원 소속단위가 발급한 근로관계 중지 혹은 해지를 증명하는 서류를 가지고, 지정된 공공취업서비스 기관을 적시에 방문하여 실업등록을 마쳐야 한다.
실업인원은 실업등록증명과 개인신분증명에 의하여, 사회보험 운영기관에서 실업보험금 수령 수속을 진행한다. 실업보험금 수령기한은 실업등록을 한 날부터 계산한다.

제51조 실업보험금을 수령하는 기간에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 실업보험금 수령이 정지되고, 동시에 기타 실업보험대우도 정지된다.

1. 재취업
2. 병역 징집에 응할 경우
3. 국외로 이주할 경우
4. 기본양로보험 대우를 받을 경우

5. 정당한 이유 없이 해당지역 인민정부가 지정한 부서 혹은 기관이 소개한 적당한 업무 혹은 제공한 훈련을 거부한 경우

제52조 근로자가 서로 다른 총괄지역에 걸쳐서 취업한 경우 그 실업보험관계는 본인의 이주에 따라 납부연한은 누적하여 계산한다.

제6장 출산보험

제53조 근로자는 출산보험에 가입해야 하며, 사업주는 국가규정에 따라 출산보험비를 납부하며, 근로자는 출산보험비를 납부하지 않는다.

제54조 사업주가 이미 출산보험비를 납부한 경우, 그 근로자는 출산보험 대우를 받는다. 근로자가 아직 취업을 못했다면 배우자는 국가규정에 따라 출산의료비용 대우를 받는다. 필요한 자금은 출산보험기금에서 지급한다.

제55조 출산의료비용은 다음 각 호의 비용을 포함한다.

1. 출산 시 의료비용
2. 가족계획(計劃生育, 산아제한)의 의료비용
3. 법률, 법규가 규정한 기타 항목의 비용

제56조 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 국가규정에 따라 출산보조금을 받을 수 있다.

1. 여성근로자의 출산휴가
2. 산아제한 수술휴가
3. 법률, 법규가 규정한 기타 상황

출산보조금은 근로자가 소속 사업장에서 전년도에 받은 월 평균임금에 따라 지급한다.

제7장 사회보험비의 징수

제57조 사업주는 사업장이 성립한 날부터 30일 내에 영업허가증, 등기증서 혹은 사업장 인장에 의거, 해당 지역 사회보험 운영기관에 사회보험등기 수속을 신청해야 한다. 사회보험 운영기관은 신청서를 접수한 날부터 15일 내에 심의를 진행하고 사회보험 등록 증명서를 발급해야 한다.
사업장의 사회보험 등기사항이 변경되거나 사업장이 법에 의거 중지한 경우에는 변경 혹은 중지된 날부터 30일 내에 사회보험 운영기관을 방문하여 사회보험 등록을 변경 혹은 취소해야 한다.

공상행정(工商行政) 관리부서, 민정(民政)부서와 기구편제 관리기관은 적시에 사회보험 운영기관에 사업장의 성립, 중지 상황을 통보해야 하며, 공안기관은 제때에 사회보험 운영기관에 개인의 출생, 사망 및 호구(戶口) 등록, 이전, 말소 등의 상황을 통보해야 한다.

제58조 사업주는 근로자를 고용한 날부터 30일 내에 사회보험 운영기구에 근로자를 위한 사회보험 등록 수속을 신청해야 한다. 사회보험 등록 수속을 하지 않은 경우 사회보험 운영기관이 납부해야할 사회보험비를 심사하여 결정한다.
자발적으로 사회보험 가입을 원하는 피고용인이 없는 개인사업자, 사회보험 미가입 사업장에서 근무하는 비전일제 종사 인원 및 유동취업자 등은 사회보험 운영기구에 사회보험 등록 수속을 신청해야 한다.
국가는 전국적으로 통일된 개인사회보장번호 체계를 세운다. 개인사회보장번호는 국민 신분증 번호이다.

제59조 현급 이상 인민정부는 사회보험비의 징수 업무를 강화한다.
사회보험비는 통일 징수제도를 실행하고, 실시절차와 구체적인 방법은 국무원이 결정한다.

제60조 사업주는 스스로 신고하고, 규정된 시기에 적정한 금액을 사회보험비로 납부하고, 불가항력적인 법정사유 이외의 경우를 제외하고 납부를 지연하거나 감면해서는 안 된다. 근로자가 납부해야 하는 사회보험비는 사업주가 대신 공제하여 납부하고, 사업주는 매월 사회보험비 납부 상황을 본인에게 고지한다.
피고용인이 없는 개인사업자, 사회보험 미가입 사업장에서 근무하는 비전일제 종사 인원 및 유동취업자 등은 직접 사회보험비 징수기관에 사회보험비를 납부할 수 있다.

제61조 사회보험비 징수기관은 법에 의거 규정된 시기에 적정 금액의 사회보험비를 징수하고, 납부상황을 정기적으로 사업주와 개인에게 고지해야 한다.

제62조 사업주가 규정대로 납부해야 하는 사회보험비 정액을 납부하지 않은 경우, 해당 사업주가 전달에 납부한 금액의 110%를 납부해야 한다. 사업주는 사후에 신고수속을 하고, 사회보험비 징수기관은 규정에 따라 결산한다.

제63조 사업주가 제때에 적정한 금액의 사회보험비를 납부하지 않은 경우, 사회보험비 징수기관은 지정된 기일에 납부하거나 부족분을 추가 납부할 것을 명령한다. 사업주가 기한을 넘기고도 납부하지 않거나 납부액이 부족할 경우, 사회보험비 징수기관은 은행과 기타 금융기관에 대해 예금계좌를 조사할 수 있다. 또한 현급 이상 관련 행정부서는 사회보험비를 대체 납부하도록 신청하고, 서면으로 계좌개설 은행 혹은 기타금융기관이 대체 납부하도록 통지할 수 있다. 사업주의 계좌 잔액이 납부해야할 사회보험비보다 적을 경우, 사회보험비 징수기관은 해당 사업주에게 담보를 제공할 것을 요구하고, 납부연기 협의를 체결할 수 있다.
사업주가 사회보험비를 제때에 적정한 금액을 납부하지 않았고, 담보도 제공하지 않았다면, 사회보험비 징수기관은 인민법원에 납부해야할 사회보험비에 상당하는 재산에 대해 압수, 차압, 경매 처분할 수 있도록 신청할 수 있고, 경매를 통해 생긴 소득으로 사회보험비를 납부할 수 있다.

제8장 사회보험기금

제64조 사회보험기금은 기본양로보험기금, 기본의료보험기금, 산재보험기금, 실업보험기금, 출산보험 등을 포함한다. 각 항목의 사회보험기금은 보험 종류별로 각각 운용되며 결산하고, 국가의 통일된 회계제도로 집행된다.
사회보험기금은 특별비용으로 전용(專用)하며, 어떤 단체와 개인도 점유하거나 유용할 수 없다.
기본양로보험기금은 점차 전국적인 범위로 확대하고, 기타 사회보험기금은 점차 성(省) 단위의 통합을 실행하며, 구체적인 시간과 절차는 국무원이 규정한다.

제65조 사회보험기금은 예산을 통해 수지균형을 실현한다.
현급 이상 인민정부의 사회보험기금이 지급부족 상황이 발생할 경우 보조를 한다.

제66조 사회보험기금은 각 단계별로 예산을 세운다. 사회보험기금 예산은 사회보험 항복별로 각각 편성한다.

제67조 사회보험기금 예산 및 결산 초안의 편성, 심의, 비준은 법률과 국무원의 규정에 따라 집행한다.

제68조 사회보험기금은 독립된 재정계좌에 예입하며, 구체적인 관리방법은 국무원이 규정한다.

제69조 사회보험기금은 안전이 보장된다는 전제하에 국무원 규정에 따라 투자운영을 통해 보험가액을 증대할 수 있다.
사회보험기금은 규정을 위반하여 투자 운영할 수 없고, 기타 정부예산의 균형에 사용될 수 없으며, 사무용 장소와 인건비, 운영비, 관리비 혹은 법률과 행정법규의 규정에 반하여 전용하거나 다른 용도로 사용될 수 없다.

제70조 사회보험 운영기관은 정기적으로 사회에 사회보험 가입상황과 사회보험금의 수입, 지출, 결산, 수익상황 등을 공표해야 한다.

제71조 국가는 전국 사회보험기금을 설립하고, 이 기금은 중앙재정예산 지급과 국무원이 비준한 기타 방식으로 조달된 자금으로 구성되며, 사회보장 지출의 보충과 조절에 사용된다. 전국 사회보험기금은 전국 사회보장기금 관리 운영기관이 관리 운영을 책임지고, 안전을 보증하는 전제하에 보험가액을 절상한다.
전국 사회보장기금은 수지, 관리와 투자운영의 상황을 정기적으로 사회에 공표해야 한다. 국무원 재정부서, 사회보험 행정부서, 회계감사 기관은 전국 사회보장기금의 수지, 관리와 투자운영 상황에 대해 감독을 실시한다.

제9장 사회보험 운영

제72조 총괄지역은 사회보험 운영기관을 설립한다. 사회보험 운영기관은 업무 필요에 따라 소재지의 사회보험 행정부서와 기구편제 관리기관의 비준을 거쳐 총괄지역에 지점과 서비스망을 설립할 수 있다.
사회보험 운영기관의 인건비와 사회보험기관 관리 시 발생하는 운영경비, 관리비용은 동급(同級) 재정부서가 국가규정에 따라 보장한다.

제73조 사회보험 운영기관은 정비된 업무, 재무, 안전 및 위험관리 제도를 확립한다. 사회보험 운영기관은 제때에 적정한 금액의 사회보험 혜택을 지급한다.

제74조 사회보험 운영기관은 업무관리, 통계, 조사 등을 통해 사회보험 업무에 필요한 데이터를 확보하고, 관련 기관과 개인은 제때에 사실대로 제공해야 한다.
사회보험 운영기관은 사업주가 서류를 완성할 수 있도록 사회보험에 가입한 인원 및 납부액 등 사회보험 데이터를 완전하고 정확하게 기록하고, 등록 신고된 증명서 원본과 지급결산의 회계 증명을 적절하게 보관해야 한다.
사회보험 운영기관은 사회보험 가입자와 사업주의 납부액 및 사회보험 대우 등의 개인권익 기록을 제때에 완전하고 정확하게 기록해야 하고, 정기적으로 개인권익 기록부를 무료로 본인에게 송부해야 한다.
사업주와 개인은 무료로 사회보험 운영기구의 보험납부와 사회보험 대우 기록을 조회하고 대조 확인할 수 있고, 사회보험 운영기관이 사회보험자문 등의 관련 서비스를 제공하도록 요구할 수 있다.

제75조 전국 사회보험정보시스템은 국가의 통일된 계획에 따라 현급 이상 인민정부가 각 급별 책임에 의거 공동으로 수립한다.

제10장 사회보험 감독

제76조 각급 인민대표대회 상무위원회는 해당 인민정부 사회보험기금의 수지, 관리, 투자운영 및 감독조사 상황 등의 전문 공작보고를 청취하고 심의하며, 이 법의 시행상황에 대해 검사를 수행하는 등 법에 의한 감독 직권을 행사한다.

제77조 현급 이상 인민정부의 사회보험 행정부서는 사업주와 개인이 사회보험법률과 법규 등을 준수하도록 관리감독을 강화해야 한다.
사회보험 행정부서가 감독 조사를 실시할 때, 조사를 받는 사업장과 개인은 사회보험 관련 자료를 사실대로 제공하며, 조사를 거절하거나 허위로 보고하거나 사실을 숨겨서는 안 된다.

제78조 재정부서과 회계감사기관은 각자의 직책에 따라, 사회보험기금의 수지, 관리 및 투자운영 상황 등을 감독한다.

제79조 사회보험 행정부서는 사회보험기금의 수지, 관리 및 투자운영 상황에 대해 감독 조사를 진행하고, 문제발견 시에는 개선 건의를 하며, 법적인 처리결정을 내리거나 관련 행정부서가 처리하도록 건의해야 한다. 사회보험기금의 검사결과는 정기적으로 사회에 공표해야 한다.
사회보험 행정부서는 사회보험기금에 대한 감독 조사를 실시하고, 다음의 조치를 취할 수 있는 권리가 있다.

1. 사회보험기금의 수지, 관리 및 투자운영과 관련된 내용을 검열하고 기록, 복제할 수 있고, 이전 혹은 은폐 및 유실 가능성이 있는 자료에 대해 밀봉할 수 있다.
2. 조사내용과 관련 있는 사업장과 개인을 조사하고, 조사내용과 관련된 문제에 대해 설명과 증명자료 제공을 요구할 수 있다.
3. 사회보험기금을 은닉, 이전, 점유, 전용하는 행위에 대해 제지하고 시정을 명령할 수 있다.

제80조 총괄지역 인민정부는 사업주 대표, 보험가입자 대표, 노동조합(工會) 대표, 전문가 등으로 구성된 사회보험감독위원회를 설립하고, 사회보험기금의 수지, 관리, 투자운영 상황을 관리 및 분석하고, 사회보험 업무에 대해 자문의견을 건의하며 사회적 감독을 실시한다.
사회보험 운영기관은 사회보험감독위원회에 사회보험기금의 수지, 관리 및 투자운영 상황을 정기적으로 보고한다. 사회보험감독위원회는 회계사무소에 의뢰하여 사회보험기금의 수지, 관리 및 투자운영상황에 대해 연간 회계감사와 전문 회계감사를 진행할 수 있다. 회계감사 결과는 사회에 공개해야 한다.
사회보험감독위원회는 사회보험기금의 수지, 관리 및 투자운영 상의 문제를 발견했을 경우, 개정을 건의할 권리가 있다. 사회보험 운영기관과 담당 인원의 위법행위에 대해서 관련 부서에 법적인 처리를 건의할 권리가 있다.

제81조 사회보험 행정부서와 기타 유관행정부서, 사회보험 운영기관, 사회보험비 징수기관 및 담당 인원은 사업주와 개인의 정보의 기밀을 유지해야 하며, 어떤 형식으로든 유출해서는 안 된다.

제82조 모든 조직 혹은 개인은 사회보험법률과 법류를 위반하는 행위에 대해 고발, 고소할 수 있는 권리가 있다.
사회보험 행정부서, 보건 행정부서, 사회보험 운영기관, 사회보험비 징수기관과 재정부서, 회계감사기관은 각 부서와 기관의 직책범위에 속하는 고소 및 고발에 대해 법적인 처리를 해야 한다. 각 부서와 기관에 속하지 않는 경우에는 서면으로 처리권한이 있는 부서와 기관에게 통지해야 한다. 처리권한이 있는 부서와 기관은 제때에 처리하고, 책임을 전가해서는 안 된다.

제83조 사업주 혹은 개인은 사회보험비 징수기관의 행위가 자기의 합법적인 권익을 침해한다고 생각한다면 법에 의거 재심의를 신청하거나 행정소송을 제기할 수 있다.
사업주 혹은 개인은 사회보험 운영기관의 법에 의거하지 않는 사회보험 등록, 사회보험비 사정, 사회보험 대우, 사회보험 전환 수속 혹은 기타 사회보험권익 침해

등의 행위에 대해 행정 재심의를 신청하거나 행정소송을 제기할 수 있다.
개인과 그의 사업장에서 사회보험 분쟁이 발생한 경우, 법에 의거 조정, 중재를 신청하고 소송을 제기할 수 있다. 사업주가 개인의 사회보험권익을 침해한 경우, 개인은 사회보험 행정부서 혹은 사회보험비 징수기관에 법적 처리를 요구할 수 있다.

제11장 법률 책임

제84조 사업주가 사회보험등록을 하지 않은 경우, 사회보험행정부서가 기한을 정해 시정을 명령한다. 기한이 지나서도 시정하지 않은 경우, 사업주가 납부해야 하는 보험비의 1배 이상, 3배 이하의 벌금에 처하며, 이에 대해 직접 책임이 있는 담당 인원과 기타 직접책임이 있는 인원은 500위안 이상 3,000위안 이하의 벌금에 처한다.

제85조 사업주가 근로관계의 중지 혹은 해제 증명의 제시를 거부하는 경우, 「중화인민공화국 근로계약법(中華人民共和國勞動合同法)」의 규정에 따라 처리한다.

제86조 사업주가 제때에 적정한 금액의 사회보험비를 납부하지 않은 경우, 사회보험비 징수기관은 기한 내 납부 혹은 보충을 명령하고, 체납 일부터 매일 5/10,000의 체납금을 추가 징수한다. 기한을 넘겨서도 납부하지 않으면, 관련 행정부서가 체납금액의 1배 이상, 3배 이하의 벌금을 부과한다.

제87조 사회보험 운영기관과 의료기관, 의약품사업체 등 사회보험 서비스기관이 증명자료를 기만, 위조하거나 기타 수단으로 사회보험기금의 지출 등을 사취한 경우, 사회보험 행정부서는 사취한 사회보험금의 반납을 명령하고, 사취 금액의 2배 이상, 5배 이하의 벌금에 처한다. 사회보험 서비스기관에 속하는 경우에는 서비스 협의를 해제한다. 직접책임이 있는 주관 인원과 기타 직접책임 인원이 관련 자격이 있는 경우, 법에 의거 자격을 취소한다.

제88조 증명자료를 기만, 위조하거나 기타 수단으로 사회보험 대우를 편취한 경우, 사회보험 행정부서는 편취한 사회보험금의 반납을 명령하고, 편취금액의 2배 이상, 5배 이하의 벌금에 처한다.

제89조 사회보험 운영기관 및 담당 인원이 다음 각 호의 상황에 처할 경우, 사회보험 행정부서는 시정을 명령한다. 사회보험기금, 사업주 혹은 개인이 손실을 야기한 경우, 법적 배상책임을 부담한다. 직접책임을 지는 주관 담당자와 기타 직접책임자는 법에 의거 처벌을 받는다.

1. 사회보험 법적직책을 이행하지 않은 경우
2. 사회보험기금을 재정 전용계좌에 예입하지 않은 경우
3. 사회보험대우를 사취하거나 지정된 시간에 지급하지 않은 경우
4. 납부기록, 사회보험대우 기록 등 사회보험 데이터와 개인권익 기록을 분실하거나 날조한 경우

5. 사회보험법률, 법규를 위반하는 기타 행위

제90조 사회보험비 징수기관이 독단적으로 사회보험비 납부기준과 요율을 개정하여 사회보험비의 과소 혹은 과대 징수를 초래하였을 경우, 관련 행정부서는 납부해야 하는 사회보험비의 추납 혹은 징수해서는 안 되는 사회보험비의 반환을 명령한다. 직접책임이 있는 주관 담당자와 기타 직접책임자에 대해서는 법에 의거 처벌한다.

제91조 이 법의 규정을 위반하여, 사회보험기금을 은닉, 이전, 침해, 전용하거나 규정을 위반하여 투자, 운영한 경우, 사회보험 행정부서, 재정부서, 회계감사기관이 회수를 명령한다. 위법소득이 있을 경우, 위법소득을 몰수한다. 직접책임이 있는 주관 담당자과 기타 직접책임자 등을 법에 의거 처벌한다.

제92조 사회보험 행정부서와 기타 관련 행정부서, 사회보험 운영기관, 사회보험 징수기관 및 기타 담당자가 사업장과 개인 정보를 누설한 경우, 직접책임이 있는 주관 담당자와 기타 직접책임자 등을 법에 의거 처벌한다. 사업장과 개인에게 손실이 야기된 경우, 배상책임을 져야한다.

제93조 국가 담당자가 사회보험관리, 감독업무 중에 직권을 남용하고, 직무를 소홀히 하거나 부정행위를 한 경우, 법에 의거 처벌한다.

제94조 이 법의 규정을 위반하여 범죄가 성립된다면, 법에 의거 형사책임을 추궁한다.

제12장 부칙

제95조 도시에서 일하는 농촌주민은 이 법 규정에 따라 사회보험에 가입한다.

제96조 농촌 집체소유의 토지 징수는 농민의 사회보험비를 배분하고, 국무원 규정에 따라 피징지 농민[2]은 상응하는 사회보험제도에 포한한다.

제97조 중국에서 근무하는 외국인은 이 법의 규정에 따라 사회보험에 가입한다.

제98조 이 법은 2011년 7월 1일부터 시행한다.

2) 피징지 농민(被徵地農民): 국가가 집체 소유의 농지를 징용할 때, 집체 토지 도급권을 보유한 등록 농촌 인구. 도시규획지역(현, 진(鎭) 정부 소재지 포함) 내에서는 정부의 토지수용으로 1/2이상의 농지를 잃은 인구가 이에 해당하며, 도시구획 지역 외에서는 농가의 1인당 경작면적이 지역 평균 경작면적의 1/3 미만인 경우 피징지 농민이라 한다.

사회보험법 시행에 관한 약간 규정

(实施社会保险法若干规定)

[[시행 2011. 7. 1], [인력자원사회보장부령 13호, 공포 2011. 6. 29]

「중화인민공화국사회보험법」(이하 "사회보험법"이라 한다)을 시행하기 위하여 이 규정을 제정한다.

제1장 기본양로보험

제1조 사회보험법 제15조에서 규정한 총괄양로금은 국무원이 규정하는 기본양로금 계산지급 방법에 따라 계산하여 지급한다.

제2조 근로자 기본양로보험에 가입한 개인이 법정퇴직연령에 도달했을 때, 누적 납부연수가 15년에 미만인 경우에는 납부연한을 만 15년까지 연장할 수 있다. 사회보험법 시행 전에 보험에 가입하여 납부연한을 5년 연장한 후에도 만 15년 미만인 경우에는 만 15년까지 일괄 납부할 수 있다.

제3조 근로자 기본양로보험에 가입한 개인이 법정퇴직연령에 도달한 후 누계 납부연한이 15년 미만(제2조 규정에 따른 연장납부 포함)인 경우에는 호적 소재지의 신형 농촌사회양로보험 혹은 도시주민사회양로보험으로 전환하여 상응하는 양로보험 대우를 받을 수 있다.

근로자 기본양로보험에 가입한 개인이 법정퇴직연령에 도달한 후 누계 납부연한이 15년 미만(제2조 규정에 따른 연장납부 포함)이며 신형 농촌사회양로보험 혹은 도시주민사회양로보험으로 전환하지 아니한 경우에는 개인은 서면으로 근로자 기본양로보험 관계의 종료를 신청할 수 있다. 사회보험담당기관은 신청을 접수한 후 서면으로 신형 농촌사회양로보험 혹은 도시주민 사회양로보험의 권리와 근로자 기본양로보험관계의 종료 사실을 통지하고, 해당가입자의 서면 확인을 거쳐 근로자 기본양로보험관계를 종료하며, 개인 계좌의 잔액을 일괄 지급한다.

제4조 근로자 기본양로보험에 가입한 개인이 다성(多省) 간 유동 취업하여 법정퇴직연령에 도달하였으나 누계 납부연한이 15년 미만인 경우에는 「인력자원 사회보장부, 재정부의 도시 기업근로자 기본양로보험관계 이첩에 관한 국무원 판공청의 통지」(국판발 2009 66호)의 대우 수령지역에 관한 규정에 따라 납부지역을 확정하고, 이 규정 제2조에 따라 처리한다.

제5조 근로자 기본양로보험에 가입한 개인이 다성 간 유동 취업하여 기본 양로보험금의 월별 수령 자격에 부합하는 경우에는 기본양로금의 분할계산, 일괄지급의 구체적인 방법은 「인력자원 사회보장부, 재정부의 도시 기업근로자 기본양로보험관계 이첩에 관한 국무원 판공청의 통지」(국판발 2009 66호)에 따라 집행한다.

제6조 근로자 기본양로보험 개인계좌는 조기인출해서는 안 된다. 개인이 기본양로금 법정 수령조건에 부합하기 전에 해외로 이주한 경우에는 그 계좌를 보류하고, 법정 수령조건에 도달했을 때, 국가 규정에 따라 상응하는 양로보험 대우를 받는다. 그 중 중화인민공화국의 국적을 상실한 경우에는 이주할 때 혹은 이주 후에 서면으로 근로자 기본양로보험관계의 종료를 신청할 수 있다. 사회보험담당기관은 신청을 접수한 후 서면으로 당사자에게 보류 중인 개인 계좌의 권리와 근로자 기본양로보험관계 종료 등의 결과를 통지하여야 한다. 당사자의 서면 확인을 거쳐 근로자 기본양로보험관계를 종료하고, 개인계좌의 예금액을 당사자에게 일괄 지급한다.

근로자 기본양로보험에 가입한 개인이 사망한 경우에는 개인계좌의 잔액은 법에 따라 상속할 수 있다.

제2장 기본의료보험

제7조 사회보험법 제27조에서 규정한 퇴직인원이 기본의료보험 대우를 적용받는 납부년한은 각 지역의 규정에 따라 집행한다.

근로자 기본의료보험에 가입한 개인이 기본의료보험관계를 이전할 경우에는 기본의료보험 납부연한을 누계 계산한다.

제8조 보험가입자의 지정 의료기관에서 발생한 비용이 기본의료보험 약품목록, 진료항목, 의료서비스 시설 기준에 부합하는 경우, 국가규정에 따라 기본의료보험기금에서 지급한다.

보험가입자가 응급 혹은 긴급구조를 받아야 할 경우에는 비지정 의료기관에서 진료를 받을 수 있다. 긴급구조에 필요한 약품은 적절히 범위를 넓힐 수 있다. 보험가입자의 응급, 긴급구조에 관한 의료서비스의 구체적인 관리방법은 총괄지역에서 현지 실제 상황에 근거하여 제정한다.

제3장 산재보험

제9조 근로자(비전일제 근로자 포함)가 두 개 혹은 두 개 이상의 사업장에 취업한 경우, 사용자는 각각 근로자에 대한 산재보험비를 납부해야 한다. 근로자에게 산재가 발생했을 때, 근로자가 산재를 당한 사업장의 사용자가 법적으로 산재보험 책임을 부담한다.

제10조 사회보험법 제37조 제2항의 음주기준은 「차량운전자의 혈액, 호흡기 내 알코올 함량 수치와 검사」(GB19522–2004)에 따라 집행한다. 공안기관 교통관리부서, 의료기관 등 관련 부처가 법에 따라 제시한 검측결과 진단 증명 등의 자료는 주취인정의 근거가 될 수 있다.

제11조 사회보험법 제38조 제8항의 산재사망보조금은 「산재보험조례」 제39조의 일회성 산재사망보조금을 말하며, 기준은 산재 발생 시의 전년도 전국 도시주민 평균 가처분소득의 20배이다.
전년도 전국 도시주민 평균 가처분소득은 국가통계국이 공표한 수치를 기준으로 한다.

제12조 사회보험법 제39조 제1항의 산재치료기간의 임금복지는 「산재보험조례」 제33조의 유급휴가 기간에 적용하는 임금복지와 간호 등의 대우와 관련된 규정에 따라 집행한다.

제4장 실업보험

제13조 실업인원이 사회보험법 제45조에서 규정한 조건에 부합하는 경우에는 실업보험금을 수령하고 실업보험대우를 받을 수 있다. 그 중 본인의사가 아닌 취업중단은 다음의 상황이 포함된다.

1. 근로계약법 제44조 제1항, 제4항, 제5항에서 규정에 따라 근로계약을 종료한 경우
2. 사용자가 근로계약법 제39조, 제40조, 제41조의 규정에 따라 근로계약을 해지한 경우
3. 사용자가 근로계약법 제36조에서 규정에 따라 근로자에게 근로계약의 해지를 제기하거나 근로자와 합의하여 근로계약을 해지한 경우
4. 사용자가 채용계약의 해지를 제기하거나 사용자에 의해 사퇴, 제명, 해고된 경우
5. 근로자 본인이 근로계약법 제38조 규정에 따라 근로계약을 해지한 경우
6. 법률, 법규, 취업규칙에서 규정한 기타 상황

제14조 실업인원이 실업보험금을 수령한 후 재취업했다가 다시 실업한 경우에는 보험료 납부기간은 다시 기산된다. 실업인원이 해당기간에 실업보험금을 수령할 조건에 부합하지 않은 경우에는 기존 납부기간을 보류하고, 재취업하고 보험에 가입한 경우에는 납부기간이 누계 계산된다.

제15조 실업인원은 실업보험금을 수령하는 기간에 적극적으로 구직활동을 해야 하며, 직업소개 및 직업훈련을 받아야 한다. 실업인원의 직업소개 및 직업훈련에 대한 보조는 실업보험기금에서 규정에 따라 지급한다.

제5장 기금관리와 담당기관의 서비스

제16조 사회보험기금 예산, 결산 초안의 편성, 심사 및 비준은 「사회보험기금 예산 시범운영에 대한 국무원의 의견」(국발 [2001] 2호)의 규정에 따라 집행한다.

제17조 사회보험담당기관은 매년 최소 1회 가입자의 개인권익기록통지서를 해당 가입자에게 우편으로 발송하여야 한다. 동시에 사회보험담당기관은 휴대전화 문자서비스 혹은 이메일 등의 방식으로 가입자에게 개인권익기록을 발송할 수 있다.

제18조 사회보험행정부서, 사회보험담당기관 및 해당 담당자는 법에 따라 사용자와 개인의 정보에 대해 비밀을 지켜야 하며, 법을 위반하여 타인에게 다음 각 호의 비밀을 누설해서는 안 된다.

1. 사용자의 상업기밀 혹은 공개 후 사용자의 합법적인 권익을 해칠 수 있는 정보
2. 개인의 권익에 관계되는 정보

제6장 법률 책임

제19조 사용자가 근로계약을 종료하거나 해지할 때 근로자에게 근로관계의 종료 혹은 해지증명 발급을 거부하여, 근로자가 사회보험 대우를 받을 수 없게 된 경우에는 사용자는 법에 따라 배상의 책임을 져야한다.

제20조 근로자가 납부하여야 하는 사회보험비는 사용자가 원천징수한다. 사용자가 법에 따라 원천징수하지 않은 경우에는 사회보험징수기관이 사용자에게 기한 내에 대납할 것을 명령하고, 체납일부터 계산하여 매 1일당 10,000분의 1의 연체금을 부과한다. 사용자는 근로자가 연체금을 부담하도록 해서는 안 된다.

제21조 사용자는 불가항력에 의해 생산경영에 심각한 어려움이 발생한 경우에는 성급(省級) 인민정부 사회보험행정부서의 비준을 거쳐 일정 기간 사회보험비 납부를 유예할 수 있으나 일반적으로 1년을 초과해서는 안 된다. 납부 유예기간에는 연체금을 면제한다. 기한 만료 후에 사용자는 상응하는 사회보험비를 납부하여야 한다.

제22조 사용자는 사회보험법 제63조의 규정에 따라 담보를 제공하고 사회보험징수기관과 유예납부 협의를 체결한 경우에는 유예기간의 연체금을 면제한다.

제23조 사용자는 이 규정의 제21조, 제22조에 따라, 사회보험비 납부 유예기간에는 해당 근로자의 사회보험대우에 영향을 미치지 아니한다.

제24조 사용자가 매달 납부한 사회보험비의 명세상황을 근로자에게 고지하지 않은 경우에는 사회보험행정부서가 개정을 명령한다. 기한이 지나서도 시정하지 않은 경우에는 「노동보장감찰조례」 제30조의 규정에 따라 처리한다.

제25조 의료기관, 약품경영 사업장 등 사회보험서비스기관이 사기, 증명자료 위조 혹은 기타수단으로 사회보험기금을 편취한 경우에는 사회보험행정부서는 편취한 사회보험금을 반납하도록 명령하고, 편취금액의 2배 이상, 5배 이하의 벌금을 부과한다. 사회보험담당기관과 서비스 협의를 체결한 의료기관, 약품경영 사업장에 대해서는 사회보험담당기관이 협의에 따라 책임을 추궁하며, 사안이 엄중한 경우 체결한 서비스 협의를 해지할 수 있다. 직업자격과 직접 책임이 있는 주관 담당자와 기타 직접 책임자에 대해서는 사회보험행정부서가 해당자에게 직업자격을 부여한 관련 부서에게 법에 따라 그의 자격을 말소하도록 건의할 수 있다.

제26조 사회보험담당기관, 사회보험징수기관, 사회보험기금투자 · 운영기관, 사회보험전용계좌를 개설한 기관과 전용계좌관리은행 및 그 담당자는 다음 각 호의 위법적인 정황이 있는 경우, 사회보험행정부서는 사회보험법 제91조의 규정에 따라 조사하고 처리한다.

1. 징수하여야 하거나 이미 징수한 기금을 은닉, 불법방치 등의 수단으로 규정대로 징수 또는 장부에 기입하지 않은 경우
2. 규정을 위반하여 사회보험기금을 사회보험전용계좌 이외의 계좌에 이전한 경우
3. 사회보험기금을 착복한 경우
4. 각종 사회보험기금을 점용하거나 기타 사회보장기금을 사회보험기금에 사용한 경우
5. 사회보험기금을 재정예산의 균형, 사무장소 신축 및 개축, 인건비, 운영관리 경비에 사용한 경우
6. 국가가 규정한 투자운영정책을 위반한 경우

제7장 기타

제27조 근로자와 소속 사용자 사이에 사회보험 분쟁이 발생한 경우, 「중화인민공화국 노동분쟁조정중재법」, 「노동인사분쟁중재규칙」의 규정에 따라 조정, 중재를 신청하고 소송을 제기할 수 있다.

근로자는 사용자가 적시에 적정한 사회보험비를 납부하지 않아 그의 사회보험권익을 침해하는 행위가 있다고 판단한 경우에는 사회보험행정부서 혹은 사회보험비 징수기관에게 법에 따라 처리할 것을 요구할 수 있다. 사회보험행정부서 혹은 사회보험비 징수기관은 사회보험법과 「노동보장감찰조례」 등의 관련 규정에 따라 처리하여야 한다. 처리과정에서 사용자가 쌍방의 노동관계에 대하여 이의를 제기한 경우, 사회보험행정부서는 관련 사실을 규명한 후에 계속 처리할 수 있다.

제28조 사회보험담당기관이 사회보험비를 징수하는 지역에서 사회보험행정부서는 법에 따라 사회보험법 제63조에서 규정한 관련 행정부서의 직책을 이행하여야 한다.

제29조 2011년 7월 1일 이후에 사회보험료를 적시에 전액 납부하지 아니한 사용자에 대해서는 사회보험법과 이 규정에 따라 집행한다. 2011년 7월 1일 이전에 발생한 사용자의 사회보험비 미납 행위에 대해서는 국가와 지방인민정부의 관련 규정에 따라 집행한다.

제30조 이 규정은 2011년 7월 1일부터 시행한다.

산재보험조례

(工伤保险条例)

[시행 2004. 1. 1], [국무원령 375호, 공포 2003. 4. 16]

제1장 총칙

제1조 근로 중 당하는 사고 상해 혹은 직업병에 걸린 근로자의 치료와 경제적 보상을 보장하고, 산재예방과 건강회복을 촉진하고, 사업장의 산재 위험을 줄이기 위하여 이 조례를 제정한다.

제2조 중국인민공화국 국경 내의 기업, 공공기관, 사회단체, 민간 비영리단체, 재단, 변호사 사무소, 회계사 사무소 등 조직과 근로자를 고용한 개인 사업체(이하 "사업주" 혹은 "사용자"라 한다)는 이 조례의 규정에 따라 산재보험에 가입하고, 해당 사업장의 직공 혹은 근로자(이하 "근로자"라 한다)를 위하여 산재보험비를 납부해야 한다.

중화인민공화국 국경 내의 기업, 공공기관, 사회단체, 민간 비영리단체, 재단, 변호사 사무소, 회계사 사무소 등 조직의 직공과 개인 사업체의 고용 근로자는 모두 이 조례의 규정에 의거 산재보험 대우의 권리를 가진다.

제3조 산재보험의 징수·납부는 「사회보험비징수납부잠정조례(社會保險費徵 繳暫行條例)」의 기본양로보험비·기본의료보험비·실업보험비 징수 납부 규정을 참조하여 시행한다.

제4조 사업주는 반드시 산재보험 가입 관련 사항을 사업장 내에 공시하여야 한다.

사용자와 근로자는 안전생산과 직업병 예방 관련 법률·법규를 준수하여야 하고 안전 위생규정과 표준제도를 실시하여 산재사고 발생을 예방하고 직업병 위험을 피하거나 감소시켜야 한다.

산재발생 시 사용자는 산재 근로자를 즉시 응급처치 하여야 한다.

제5조 국무원 사회보험행정부서는 전국 산재보험 업무를 책임진다.

현급 이상 각급 지방정부 사회보험행정부서는 해당 행정구역 내의 산재보험 업무를 책임진다.

노동보장 행정부서가 국무원 관련규정에 따라 설립한 사회보험담당기관은 산재보험 업무를 구체적으로 처리한다.

제6조 사회보험행정부서 등에서 산재보험의 정책·기준을 제정할 때에는 반드시 노동조합 조직, 사용자 대표의 의견을 수렴하여야 한다.

제2장 산재보험기금

제7조 산재보험기금은 사업주가 납부한 산재보험료, 산재보험기금의 이자와 법에 의거 납입한 산재보험기금의 기타 자금으로 구성한다.

제8조 산재보험비는 지출에 따른 징수 결정, 수지균형의 원칙에 근거하여 비율을 결정한다.

국가는 서로 다른 업종의 산재 위험 정도를 고려하여 업종별로 차등 보험요율을 확정하고 산재보험비 지출, 산재발생률 등의 상황을 근거로 동일 업종 내에서도 약간의 차등요율을 적용한다. 업종별 보험료 적용 비율 및 동일 업종 내 보험료 차등 적용비율은 국무원 노동보장 행정부서가 제정하고, 국무원에 보고하여 비준을 거쳐 공포하고 시행한다.

총괄지역의 사회보험담당기관은 사업장의 산재보험비 지출, 산재 발생률, 해당 업종 내에서의 차등 보험요율에 따라 각 사업장의 보험료 납부요율을 확정한다.

제9조 국무원 노동보장 행정부서는 정기적으로 전국 각 총괄지역 산재보험기금 수지 상황을 파악하고, 업종별 차등 적용 요율 및 동일 업종 내 보험료 차등요율 조정 방안을 수립하여, 국무원에 보고하여 비준을 거쳐 공포하고 시행한다.

제10조 사업주는 납기 내에 산재보험료를 납부하여야 한다. 근로자 개인은 산재보험료를 납부하지 않는다.

사업주가 납부하는 산재보험료의 액수는 해당 사업장 근로자 임금 총액에 기업체 보험료 납부 요율을 곱하여 구한다.

임금총액에 따라 산재보험비를 납부하기 어려운 업종의 산재보험비 납부 방법은 국무원 사회보험행정부서가 규정한다.

제11조 산재보험기금은 점진적으로 성급 단위를 총괄지역으로 시행한다.

여러 지역 (2개 이상 행정지역)에 걸쳐있는 생산 유동성이 비교적 큰 업종에 대해서는 상대 집중 방식을 채택하여 다른 총괄지역에서 산재보험료를 납부할 수 있다. 구체적인 방법은 국무원 노동보장 행정부서가 관련 업종의 주관부서와 협의하여 제정한다.

제12조 산재보험기금은 사회보장기금재정 전용계좌에 예입하고 이 조례가 규정하는

산재보험대우, 근로능력검정 및 산재예방의 홍보와 훈련에 사용하며, 법률·법규가 규정하는 산재보험의 기타경비 지출에 사용한다.
산재예방 비용의 인출비율, 사용과 관리 방법은 국무원 사회보험행정부서가 국무원 재정, 위생행정, 안전생산감독관리 등의 부서와 함께 규정한다.
어떠한 단체와 개인도 산재보험기금을 투자경영, 사업장 신축·개조, 장려금 지급 혹은 기타 용도로 유용해서는 안 된다.

제13조 산재보험기금은 일정 비율의 비축금을 보유해야 한다. 비축금은 관할지역 중대사고의 산재보험료 지급 시 사용하고, 비축금이 부족하면 총괄지역 정부가 일시 대신 지급한다. 비축금이 기금 총액에서 차지하는 비율과 비축금의 구체적인 사용 방법에 대해서는 성·자치구·직할시 정부가 정한다.

제3장 산재인정

제14조 근로자가 아래 상황의 하나에 해당되면 산재로 인정한다.

1. 근무시간에 근무장소 내에서 근로 원인으로 당한 사고 상해인 경우
2. 근무시간 전 후 작업장소 내에서 업무와 관련한 준비성 혹은 마감성 근로에 종사하다가 당한 사고 상해인 경우
3. 근무시간에 작업장소 내에서 업무 직책을 수행하는 중 폭력 등 의외의 상해를 당한 경우
4. 직업병을 앓는 경우
5. 근무 수행으로 인한 출장기간에 근무 원인으로 당한 상해 혹은 돌발 사고로 행방불명인 경우
6. 출퇴근 중 본인의 주요책임이 아닌 교통사고 혹은 도시전철, 여객선, 기차 사고로 상해를 당한 경우
7. 법률·행정법규가 규정한 기타의 산재

제15조 근로자가 아래 상황에 해당되면 산재와 동일하게 본다.

1. 근무시간에 근로장소에서 발생한 돌연사나 혹은 48시간 내에 응급조치 하였으나 사망한 경우
2. 응급조치, 재난구조 등 국익(國益), 공익(公益) 활동 중 상해를 당한 경우
3. 근로자가 원래 군대에 복역했고 전쟁, 공무로 인한 부상으로 장애를 입어 이미 혁명장해군인증을 소지했으며 사업장 근무 중 과거 상해가 재발한 경우

근로자가 앞의 제1, 2항에 해당될 경우 이 조례 관련규정에 의거 산재보험 대우를 받고, 제3항에 해당될 경우 이 조례의 관련 규정에 의거 일시상해보조금을 제외한 산재보험 대우를 받는다.

제16조 근로자가 이 조례의 제14조, 제15조의 규정에 부합하지만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 산재 인정 혹은 산재와 동일하게 인정되지 않는다.

1. 고의로 범죄를 범한 경우
2. 음주 혹은 마약류를 흡입한 경우
3. 자해나 자살한 경우

제17조 근로자가 사고 상해 발생 혹은 직업병 예방 및 치료법 규정에 의한 직업병으로 판명되면 해당 사업주는 반드시 사고 상해 발생일 혹은 직업병으로 판명된 날로부터 30일 이내에 총괄지역 노동보장 행정부서에 산재인정 신청을 제출한다. 특수한 상황이면 노동보장 행정부서에 보고하고 동의를 얻어 신청 시한을 적정하게 연장할 수 있다.
사업주가 앞(前)의 규정에 의거 산재인정 신청을 제출하지 않으면 상해를 입은 당사자나 그 직계 친족, 노동조합이 사고 상해 발생일 혹은 직업병으로 판명된 날로부터 1년 이내에 직접 사업장 소재 총괄지역 노동보장 행정부서에 산재인정 신청을 제출할 수 있다.
이 조항의 규정에 따라 성급 노동보장 행정부서는 산재인정과 관련한 절차를 취하여야 하고, 속지원칙에 따라 사업장 소재지의 구(区)가 있는 시급 노동보장 행정부서가 실무를 처리한다.
이 조항에서 규정한 기한 내에 사업주가 산재인정 신청을 하지 아니한 상태에서, 이 조례가 규정한 산재대우 등 관련 비용이 발생한 경우 그 비용은 해당 사업주가 자체 부담한다.

제18조 산재인정 신청 시 아래 자료를 제출하여야 한다.

1. 산재인정신청서
2. 사업주와의 근로관계(사실 근로관계 포함) 증명자료
3. 의료진단서 혹은 직업병 진단 확인서 (혹은 직업병 진단 검정서)

산재인정신청서는 반드시 사고발생 시간·지점·원인 및 산재 정도 등 기본사항을 포함하여야 한다.
산재인정 신청인이 제공한 자료가 미비하면 사회보험행정부서는1차로 산재인정 신청인에게 보완에 필요한 전체 자료를 서면통지한다. 신청인이 서면 통지 요구에 따라 자료를 보완 제출하면 사회보험행정부서는 이를 접수하여야 한다.

제19조 사회보험행정부서는 산재인정 신청 접수 후, 심의·결정에 필요할 경우 사고 상해에 대해 조사 확인을 실시할 수 있고, 사업주, 근로자, 노동조합, 의료기관 및 관련 부서 등은 이에 협조하여야 한다. 직업병 진단과 진단관련 분쟁은 직업병방치법의 관련규정에 따라 처리한다. 법에 의거하여 직업병 진단 확인서 혹은 직업병 진단검정서를 취득한 경우에는 사회보험행정부서가 조사 확인을 재실시하지 않는다.
근로자 혹은 직계친족은 산재로 인정하나, 사업주가 산재를 인정하지 않는 경우 입증에 대한 책임은 사업주가 부담한다.

제20조 사회보험행정부서는 산재인정 신청 접수일로부터 60일 내에 산재인정 결정

을 하여야 하며, 서면으로 산재인정 신청당사자 혹은 그 직계 친족과 소속 사업장에 통보한다.
사회보험행정부서는 사실이 분명하고, 권리의무가 명확한 산재인정 신청을 접수한 경우, 15일 이내에 산재인정 결정을 내려야 한다.
산재인정 결정 시 사법기관 혹은 관련 행정주관부서의 결론이 주요 근거로 필요하지만, 사법기관 혹은 관련 행정주관부서에서 결론이 나오지 않은 기간에는 산재인정 결정 시한을 중지한다.
사회보험행정부서의 담당자가 산재인정 신청자와 이해관계가 있는 경우에는 반드시 회피하여야 한다.

제4장 근로능력 평가

제21조 근로자는 산재가 발생하여 치료를 통해 어느 정도 회복이 된 후에도 신체장애나 근로능력에 영향이 있으면 반드시 근로능력평가를 받아야 한다.

제22조 근로능력평가는 노동기능 장애와 생활 장애 정도의 등급 평가를 지칭한다.
근로기능 장애는 10개 장애등급으로 나누고 가장 심한 것을 1급으로 가장 경미한 것을 10급으로 한다.
생활 장애는 3개 등급(생활완전불능자활, 생활대부분불능자활과 생활부분불능자활)으로 구분한다.
근로능력평가 기준은 국무원 노동보장 행정부서가 국무원 위생부서 등과 협의하여 제정한다.

제23조 근로능력평가는 사업주, 산재 근로자 혹은 그 직계친족이 구(區)가 있는 시급 근로능력평가위원회에 신청하고, 이때 산재인정 결정 및 근로자 산재의료와 관련한 자료를 제출한다.

제24조 성·자치구·직할시 근로능력평가위원회와 구가 있는 시(市)급 근로능력평가위원회는 각각 성·자치구·직할시와 시급 노동보장 행정부서·인사행정부서·위생행정부서·노동조합·사회보험담당기관 대표 및 사용자 대표로 구성한다.
근로능력평가위원회는 의료위생 전문가 단체를 구성한다. 전문가 단체의 의료위생 전문기술인원은 아래 조건을 구비해야 한다.

1. 의료위생 고급전문기술 직무자격 구비
2. 근로능력평가 관련지식에 정통
3. 직업에 대한 양호한 인품과 덕성 소유

제25조 구가 있는 시급 근로능력평가위원회는 근로능력평가 신청을 접수한 후 반드시 기 구성된 의료위생 전문가 단체 중 임의로 3명 혹은 5명의 관련 전문가를 선발하여 전문가 팀을 구성하고, 전문가 팀은 평가의견을 제출한다. 구가 있는 시급 근로능력평가위원회는 전문가 팀의 검정 의견에 따라 산재근로자 근로능력평가 결정을 내린다. 필요 시 자격을 구비한 의료기관에 의뢰하여 진단을 협조 받을 수 있다. 구가 있는 시급 근로능력평가위원회는 근로능력평가 신청을 접수한 날로부터 60일 내에 근로능력평가 결정을 내리고, 필요 시 근로능력평가 결정의 기한을 30일 연장할 수 있다. 근로능력평가 결정 즉시 평가 신청 사업장과 개인에게 통보한다.

제26조 구가 있는 시급 근로능력평가위원회가 결정한 검정 결정에 불복하는 검정 신청 사업장이나 개인은 검정 결정을 접수한 날로부터 15일 내에 성·자치구·직할시 근로능력평가위원회에 재 검정 신청을 제출할 수 있다. 성·자치구·직할시 근로능력평가위원회가 내린 근로능력평가 결정은 최종 결정이다.

제27조 근로능력평가 업무는 반드시 객관적이고 공정해야 한다. 근로능력평가위원회 구성 인원 혹은 평가에 참가한 전문가가 당사자와 이해관계가 있는 경우 반드시 제외하여야 한다.

제28조 근로능력평가 결정을 내린 날로부터 1년 후 신체장애에 변화가 발생하면 산재 당사자와 그 직계친족, 사업주 혹은 사회보험 담당기관 등이 노동능력 검정 재조사를 신청할 수 있다.

제29조 근로능력평가위원회는 이 조례 제26조와 제28조의 규정에 따라 재차 평가를 실시하고, 재평가의 기한은 이 조례 제25조 2항의 규정을 따른다.

제5장 산재보험 대우

제30조 근로자가 근로로 인해 당한 사고 상해 혹은 직업병 치료는 산재의료 혜택을 받는다.
근로자의 산재 진료는 반드시 진료 협의 계약이 된 의료기관에서 진료를 받고 상황이 급박할 경우 인근 의료기관에서 우선 응급치료를 받을 수 있다.
산재 치료에 소요되는 비용은 산재보험 진료항목 목록·산재보험 약품목록·산재보험 입원 표준에 적합할 때 산재보험기금에서 지출한다. 산재보험 진료항목 목록·산재보험 약품 목록·산재보험 입원 기준은 국무원 노동보장 행정부서가 국무원 위생행정부서, 약품감독관리부서 등과 협의하여 제정한다.
입원하여 산업재해 부상을 치료하는 근로자의 식대보조비와 의료기관이 발급한 증명서는 담당기관에 보고한다. 산재근로자가 관할지역 이외의 지역에서 치료를 받을 때 필요한 교통, 숙식비용은 산재보험기금에서 지급하며, 기금 지급의 구체적인 기준은 관할지역 인민정부가 규정한다.
산재근로자의 산재와 무관한 질병 치료는 산재진료 대우를 받을 수 없고 기본 의료보험 규칙에 따라 처리한다.
산재근로자가 진료 협정이 체결된 의료기관에서 산재 치료를 받는 경우 그 비용

은 규정에 부합하면 산재보험기금에서 지급한다.

제31조 사회보험행정부서는 산재인정 결정을 내린 후 행정재심 및 행정소송이 발생한 경우, 행정재심 및 행정소송 기간에 산재근로자의 의료비용 지급을 중단하지 아니한다.

제32조 산재 근로자가 일상생활 혹은 취업 시 필요하면 노동능력검정위원회 확인을 거쳐 의수, 의족, 교정기, 의안, 의치 등을 할 수 있고, 휠체어 등 보조기구를 받을 수 있다. 소요 경비는 국가가 규정한 기준에 따라 산재보험기금에서 지출한다.

제33조 근로자가 작업 중 상해사고 혹은 직업병으로 일시적으로 근무를 쉬고 산재 진료를 받아야 하는 경우, 근무할 수 없는 기간(무노동 유임금 기간) 동안 원래의 임금복지 대우는 변하지 않으며, 사업주는 매월 임금을 지급한다.

무노동 유임금 기간은 일반적으로 12개월을 초과할 수 없다. 상해 정도가 심각하고 상황이 특수하면 구가 있는 시급 노동능력검정위원회 확인을 받아 적정 기간을 연장할 수 있지만 12개월을 초과할 수 없다. 산재근로자는 장애 등급 평정 후 당초 대우가 정지되고 본 장의 관련 규정에 의거 장애 대우를 받는다. 산재근로자는 무노동 유임금 기간 만료 후에도 지속적으로 치료가 필요하면 산재 진료 대우를 계속 받는다.

스스로의 생활이 불가능한 산재근로자가 무노동 유임금 기간에 간병이 필요하면 소속 사업주가 책임진다.

제34조 산재근로자가 이미 장애 등급 평정을 받고 노동능력검정위원회가 생활상 간병이 필요하다고 인정한 경우 산재보험 기금에서 매월 생활상 간병 경비를 지출한다.

생활상 간병 경비는 생활완전불능·생활대부분불능·생활부분불능 등 3개의 서로 다른 등급별로 지불하고 그 표준은 각각 총괄지역 과년도 근로자 월 평균임금의 50%, 40%, 30%이다.

제35조 검정에 의해 1급부터 4급까지의 장애를 입은 산재근로자의 경우 노동관계가 유보되고 근무 직책을 맡지 않으며 아래 대우를 받는다.

1. 산재보험 기금에서 장애 등급에 따라 일시장애보조금을 지급하고 그 기준은 1급 장애는 27개월의 본인 임금, 2급 장애는 25개월의 본인 임금, 3급 장애는 23개월의 본인 임금, 4급 장애는 21개월의 본인 임금으로 한다.
2. 산재보험 기금에서 매월 장애수당(傷殘津貼)을 지급하고 그 기준은 1급 장애는 본인 임금의 90%, 2급 장애는 본인 임금의 85%, 3급 장애는 본인 임금의 80%, 4급 장애는 본인 임금의 75%이다. 장애보조금 금액이 지역 최저임금 표준보다 낮으면 산재보험기금에서 차액을 보충한다.
3. 산재근로자가 정년 연령이 되어 정년퇴직 수속을 한 후에는 장애수당 지급을 중단하고 국가 관련규정에 따라 기본 양로보험 대우를 받는다. 기본 양로보험 대우가 장애수당보다 낮으면 산재보험 기금에서 차액을 보충한다.

검정에 의한 1급부터 4급까지의 근로자의 산재 장애에 대해서는 사업주와 근로자 개인이 장애수당을 기준으로 기본 의료보험비를 납부한다.

제36조 평가에 의해 5급, 6급 장애를 입은 산재근로자는 아래 대우를 받는다.

1. 산재보험 기금에서 장애등급에 따라 일회성 장애보조금을 지급하고 그 기준은 5급 장애는 18개월의 본인 임금, 6급 장애는 16개월의 본인 임금이다.
2. 사용자와의 근로관계가 유보 상태이면, 사용자는 산재근로자를 적당한 업무에 배치한다. 근무 배치에 어려움이 있으면 사업주는 매월 장애수당을 지급하며 그 표준은 5급 장애는 본인 임금의 70%, 6급 장애는 본인 임금의 60%다. 또한 사업주가 규정에 따라 납부해야 하는 각종 사회보험비를 납부한다. 장애수당이 지역 최저임금표준보다 낮으면 사업주가 차액을 보조한다.

산재근로자 본인이 사업주와 근로관계를 해지 혹은 종료를 신청할 수가 있으며, 이 경우 산재보험기금에서 일회성 산재의료보조금을 지급하고 사업주는 장애취업보조금을 지급한다. 일회성 산재의료보조금과 장애취업보조금의 구체적인 기준은 성·자치구·직할시 정부가 정한다.

제37조 7급에서 10급 장애를 평가받은 산재근로자는 아래 대우를 받는다.

1. 산재보험기금에서 장애 등급에 따라 일회성 장애보조금을 지급하고 그 기준은 7급 장애는 13개월의 본인 임금, 8급 장애는 11개월의 본인 임금, 9급 장애는 9개월의 본인 임금, 10급 장애는 7개월의 본인 임금이다.
2. 근로계약기간이 종료되거나 근로자 본인이 근로계약 해지를 제출한 경우 산재보험기금에서 일회성 산재의료보조금을 지급하고 사업주는 일회성 장애취업보조금을 지급한다. 일회성 산재의료보조금과 장애취업보조금의 구체적인 기준은 성·자치구·직할시 정부가 정한다.

제38조 산재근로자가 산재가 재발하여 치료가 필요하다고 확인되면 이 조례 제29조, 제30조와 제31조 규정의 산재대우를 받는다.

제39조 근로자가 근로 중 사망한 경우 그 친족은 아래 규정에 의거 산재보험기금에서 장례보조금, 부양친족위로금과 일시 근로사망보조금을 수령한다.

1. 장례보조금은 6개월의 총괄지역 과년도 근로자 월평균 임금으로 한다.
2. 부양친족위로금은 근로 중 사망한 근로자의 임금을 주요 생활 재원으로 하는 노동능력이 없는 친족에게 제공하며 근로자 본인 임금의 일정 비율을 지급한다. 기준은 배우자 매월 40%, 기타 친족 1인 당 매월 30%이고 무의탁 노인 및 고아는 1인당 매월 위에서 기술한 기준의 10%를 추가 지급한다. 심의 결정한 각 부양친족위로금이 근로 중 사망한 근로자의 생전 임금보다 많아서는 안 된다. 부양 친족의 구체적인 범위는 국무원 노동보장 행정부서가 정한다.
3. 일회성 근로사망보조금 지급기준은 전년도 전국 도시주민 가처분 소득의 20배이다.

장애근로자가 무노동 유임금 기간에 근로 상해의 원인으로 사망한 경우 그 직계 친족은 이 조례에서 규정하는 대우를 받을 수 있다.

1급에서 4급에 해당하는 장애 근로자가 무노동 유임금 기간 만료 후 사망하더라도 직계친족은 본 조항 제1항, 제2항에 규정한 대우를 받을 수 있다.

제40조 장례보조금, 부양친족위로금, 생활 간병 비용은 총괄지역 사회보험행정부서가 근로자 평균임금과 생활비용 변화 등 상황에 따라 적정 시기에 조정한다. 조정 방법은 성·자치구·직할시 정부가 정한다.

제41조 근로자가 근무로 인한 출장기간에 발생한 사고 혹은 응급구호, 재난구조 중 행방불명된 경우 사고발생 당월부터 3개월까지 임금을 지급한다. 4개월째부터는 임금 지급을 정지하고 산재보험 기금에서 그 부양 친족에게 매월 부양친족위로금을 지급한다. 생활이 곤란하면 일시 근로사망보조금의 50%를 우선 지급할 수 있다. 근로자를 법원에서 사망했다고 선고하면 이 조례 제37조 규정에 따라 처리한다.

제42조 산재근로자가 아래 상황의 하나에 해당하면 산재대우를 정지한다.

1. 대우 조건을 상실한 경우
2. 노동능력검정 접수를 거절한 경우
3. 치료를 거절한 경우

제43조 사업장을 분리·합병·양도한 경우 인수자가 원 사업장의 산재보험 책임을 진다. 원 사업주가 이미 산재보험에 가입하였으면 인수자는 현지 사회보험담당기관에서 산재보험 변경등기 수속을 한다.
사업주가 하청 경영을 실시하는 경우 산재보험 책임은 근로자와 근로관계가 있는 자가 담당한다.
근로자가 파견기간에 당한 산재사고는 원 사용자에 산재보험 책임이 있지만 원 사용자는 파견자와 보상 규정을 약정할 수 있다.
도산으로 인한 기업 청산 시에 사업주가 납부하여야 하는 산재보험 비용을 법에 의거 분할 납부한다.

제44조 근로자를 해외에 파견하여 근무시키는 경우 파견 국가 혹은 파견 지역의 법률에 의거 현지 산재보험에 가입하고 현지 산재보험에 가입한 경우 국내 산재보험 약관은 중지된다.

제45조 근로자에게 재차 산재가 발생하면 규정에 의거 당연히 장애보조금을 지급 받고 새로 인정한 장애 등급에 따라 장애보조금 대우를 받는다.

제6장 감독 관리

제46조 담당기관은 산재보험 업무를 구체적으로 주관하고 아래 직책을 수행한다.

1. 성·자치구·직할시 정부의 규정에 근거하여 산재보험료 징수
2. 사업장의 임금총액과 근로자 수 대조 확인, 산재보험 등기수속, 사업주가 납부한 납부금 보관 책임과 근로자 산재보험 수혜 상황 기록.
3. 산재보험의 조사·통계
4. 산재보험 기금 지출 관리
5. 산재보험 대우 심의 확정
6. 산재 당사자 혹은 그 직계 존속을 위한 무료 자문

제47조 담당기관은 의료기관, 보조기구(器具) 배치기관과 평등 협상의 기초 위에서 서비스 협정을 체결하고 서비스 협정을 체결한 의료기관, 보조기구 배치기관의 명단을 공포한다. 구체적인 방법은 국무원노동보장 행정부서가 국무원 위생행정부서·민정부서와 각각 협의하여 제정한다.

제48조 담당기관은 서비스 협정과 국가의 관련 목록, 표준에 따라 산재근로자의 의료비용·건강회복 비용·보조기구 비용의 지출 상황에 대해 대조 확인을 실시하고 시기별로 결산비용을 충당한다.

제49조 담당기관은 정기적으로 산재보험 기금의 수지현황을 공포하고 사회보험행정부서에 비율 조정을 건의한다.

제50조 노동보장 행정부서, 담당기관은 정기적으로 산재근로자·의료기관·보조기구 배치기관 및 사회 각계로부터 산재보험 업무에 대한 개선 의견을 수렴한다.

제51조 사회보험행정부서는 법에 의거 산재보험비의 징수·납부와 산재 보험 기금의 지급 상황에 대해 감사를 실시한다.
재정부서와 회계감사기관은 법에 의거 산재보험기금의 수입과 지출, 관리 상황에 대해 감독한다.

제52조 모든 단체와 개인은 산재보험과 관련한 위법행위에 대해 고발할 권리를 가진다. 사회보험행정부서는 고발에 대해 즉시 조사하고 규정에 따라 처리하고 고발인을 위해 기밀을 유지한다.

제53조 노동조합은 법에 의거 산재근로자의 합법적인 권익을 보호하고 사업장의 산재보험 업무에 대해 감독한다.

제54조 산재대우와 관련하여 근로자와 사용자 간에 분쟁이 있는 경우 노동쟁의 처리 관련 규정에 따라 처리한다.

제55조 아래 상황 중의 하나에 해당하면 관련 단체와 개인은 법에 의거 행정재심을 신청할 수 있고, 또한 인민법원에 행정소송을 제기할 수 있다.

1. 산재인정을 신청한 근로자 혹은 친족, 소속 사업장이 산재인정 신청 미 수리에 대해 불복하는 경우

2. 산재인정을 신청한 근로자 혹은 친족, 소속 사업장이 산재인정결론에 불복하는 경우
3. 사업주가 사회보험담당기구에서 결정한 단위의 납부금 적용 비율에 불복할 경우
4. 서비스 협정을 체결한 의료기관, 보조기구 배치기관이 사회보험담당기관에서 관련 협의 혹은 규정을 미 이행했다고 인정하는 경우
5. 산재근로자 혹은 그 직계친족이 사회보험담당기관에서 심의 결정한 산재보험 대우에 대해 이의가 있는 경우

제7장 법률 책임

제56조 단체 혹은 개인이 이 조례 제12조 규정을 위반하여 산재보험기금을 유용했을 때 범죄가 성립되면 법에 의거 형사책임을 추궁하고 범죄가 성립되지 않으면 법에 의거 행정 처분 혹은 징계 처분한다. 유용한 기금은 사회보험행정부서가 추징하여 산재보험기금에 입금시키고 몰수한 위법소득은 법에 따라 국고에 납입한다.

제57조 노동보장 행정부서 담당자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당되면 법에 의거 행정 처분한다. 상황이 엄중하고 범죄가 성립되면 법에 의거 형사책임을 추궁한다.

1. 정당한 이유 없이 산재신청을 수리하지 않거나 허위 날조하여 산재조건에 부적합한 사람을 산재로 인정한 경우
2. 산재를 인정한 증거자료를 부주의하게 보관하여 이를 소멸케 한 경우
3. 이해 당사자로부터 뇌물을 받은 경우

제58조 사회보험담당기구가 아래사항의 하나에 해당하면 노동보장 행정부서는 시정을 명하고 직접적인 책임 간부와 기타 책임자를 법에 의거 징계 처분한다. 상황이 엄중하고 범죄가 구성되면 법에 따라 형사책임을 추궁한다. 당사자에게 경제적 손실이 발생한 경우 사회보험담당기구는 법에 의거 배상 책임을 진다.

1. 사업주 납부금 보관과 근로자 산재보험 수혜 상황 기록을 규정에 따라 하지 않은 경우
2. 규정을 준수하지 않고 산재보험 대우를 심의 확정한 경우
3. 이해 당사자로부터 뇌물을 받은 경우

제59조 의료기관·보조기구 배치기관이 제공하는 서비스가 서비스 협정에 부합하지 않는 경우 사회보험담당기구는 서비스 협정을 해지할 수 있다.
담당기관이 시기별로 결산 비용을 충당하지 않을 경우 사회보험행정부서는 시정을 명하고 의료기관·보조기구 배치기관은 서비스 협정을 해지할 수 있다.

제60조 사업주와 산재 근로자 혹은 그 직계친족이 산재보험대우를 편취하거나 의료기관 및 보조기구 배치기관이 산재보험기금 지출을 편취하는 경우 노동보장 행정부서는 이의 반환을 명하고, 편취 금액의 2배 이상 5배 이하의 벌금에 처한다. 상황이 엄중하고 범죄가 구성된 것은 법에 의거 형사책임을 추궁한다.

제61조 근로능력평가에 종사하는 기관 혹은 개인이 아래 상황의 하나에 해당하면 사회보험행정부서는 시정을 명하고 2,000위안 이상 10,000위안 이하의 벌금에 처한다. 상황이 엄중하고 범죄가 구성되면 법에 의거 형사책임을 추궁한다.

1. 허위 평가의견을 제공한 경우
2. 허위 진단증명을 제공한 경우
3. 이해 당사자로부터 뇌물을 받은 경우

제62조 이 조례 규정에 따라 반드시 산재보험에 가입해야 하지만 가입하지 않은 사업주는 사회보험행정부서가 기한을 정하여 가입할 것을 명하고, 납부해야 하는 산재보험비를 보충하여 납부하도록 한다. 또한 체납한 날부터 1일 당 10,000분의 5에 해당하는 체납금을 부과한다. 기한이 지났음에도 납부하지 않은 경우에는 체납금의 1배 이상 3배 이하의 벌금을 부과한다.
이 조례의 규정에 의거 마땅히 산재보험에 가입해야 하나 가입하지 않은 사업장에서 산재사고가 발생한 경우, 해당 사업주는 이 조례의 산재보험대우 항목과 기준에 따라 비용을 지불한다.
사업주가 산재보험에 가입하고 납부해야하는 산재보험비와 체납금을 납부한 후에는 산재보험기금과 사업주가 이 조례의 규정에 따라 신규 발생한 비용을 지불한다.

제63조 사업주가 이 조례 제19조의 규정을 위반하여, 사회보험행정부서가 사고 조사에 대한 협조를 거부하는 경우에는 사회보험행정부서가 시정을 명령하고 2,000위안 이상 20,000위안 이하의 벌금에 처한다.

제8장 부칙

제64조 이 조례에서의 임금 총액은 사업주가 해당 사업장 전 직원에게 지급하는 근로보수총액을 말한다.
이 조례에서의 본인 임금은 산재근로자가 근무 중 당한 사고 상해 혹은 직업병을 앓기 전 12개월의 월 평균 지급 임금이다. 당사자 임금이 총괄지역 근로자 평균임금의 300%를 초과하는 경우에는 총괄지역 근로자 평균 임금의 300%로 계산한다. 당사자 임금이 총괄지역 근로자 평균임금 60%보다 낮으면 총괄지역 근로자 평균임금의 60%로 계산한다.

제65조 공무원과 공무원법에 의거 인사관리를 실시하는 공공기관, 사회단체의 근무 인원이 근무 중 사고 상해를 당하거나 직업병을 앓는 경우는 소속 기관이 비용을 지불한다. 구체적인 방법은 국무원 사회보험행정부서가 국무원 재정부서와 협의하여 정한다.
기타 공공기관, 사회단체 및 각종 민간 비영리단체의 산재보험 등은 국무원사회보

험행정부서가 국무원 인사행정부서·민정부서·재정부서 등과 협의하여 이 조례를 참조하여 별도 규정을 제정하고 국무원의 승인을 득한 후 시행한다.

제66조 영업 허가증 없이 혹은 법적으로 등록·신고를 하지 않은 사업장 및 법에 의해 영업 허가증이 취소되었거나 혹은 영업 등기·신고가 말소된 사업장의 근로자가 당한 사고 상해 혹은 직업병을 앓는 경우는 해당 사업장이 당사자 및 사망 근로자의 직계 친족에게 일시 배상을 하고, 배상기준은 이 조례에서 규정한 산재보험 대우보다 낮아서는 안 된다. 사업주는 아동을 고용해서는 안 된다. 사업주가 아동을 고용하여 아동이 장애를 입거나 사망한 경우는 해당 사업주가 아동 혹은 아동의 직계 친족에게 일시 배상을 지불하고, 배상 기준은 이 조례가 규정한 산재보험 대우보다 낮아서는 안 된다. 구체적인 방법은 국무원 사회보험행정부서가 정한다. 이 조항에서 규정한 장애 근로자 혹은 사망 근로자의 직계 친족 그리고 아동 혹은 아동의 직계친족과 사업장 간에 배상금과 관련하여 발생한 분쟁은 노동쟁의 관련규정에 따라 처리한다.

제67조 이 조례는 2004년 1월 1일부터 시행한다. 이 조례 시행 전 당한 사고 상해 및 직업병을 앓는 근로자가 산재 인정을 받지 못한 경우는 이 조례의 규정에 따라 시행한다.

기업근로자 양로보험제도 개혁 심화에 대한 통지

(国务院关于深化企业职工养老保险制度改革的通知)

[시행 1995. 3. 1], [국발(國發) [1995] 6호, 공포 1995. 3. 1]

1. 기업근로자 양로보험제도 개혁의 목표 : 금세기 말까지, 사회주의 시장경제체제의 요구에 기본적으로 부응하고, 도시 각 유형 기업의 근로자와 개인근로자에 적용하며, 자금원이 다양하고, 보장형태가 다층화되어 있으며, 사회적 적립과 개인계좌를 결합시키고, 권리와 의무가 서로 대응하고, 관리서비스가 사회화된 양로보험체제를 수립하는 것이다. 기본양로보험은 점차 각 유형 기업과 근로자에 대하여 제도, 표준, 관리를 통일시키고, 기금을 통일조절 사용하도록 하여야 한다.

2. 기업근로자 양로보험제도 개혁 심화 원칙 : 보장수준이 중국 사회생산력 발전수준 및 각 방면의 부담능력에 부응하고, 사회구제와 자기보장이 서로 결합되며, 공평성과 효율성이 서로 결합되고, 정책이 통일되고 관리가 법제화되며, 행정관리와 보험기금관리가 분리되어야 한다.

3. 기본양로보험비용은 기업과 개인이 공동으로 부담하여야 하고, 사회적 적립과 개인계좌를 결합시키는 방식을 실시하여야 한다. 분배관계를 합리적으로 잡고 개인소득의 임금화, 임금의 화폐화 진척을 가속화하는 기초 위에서 점차적으로 개인의 비용납부 비율을 인상하여야 한다. 개인 비용납부 비율의 인상폭은 각 성, 자치구, 직할시 인민정부가 당해 지역 근로자의 임금 인상 등 상황에 의해 결정하여야 한다. 각 지역의 서로 다른 상황에 부응하기 위하여 사회적 적립과 개인계좌를 결합한 두 가지 실시방법을 제출한다. 지구·시(현급 시는 제외)는 선택의견을 성, 자치구 인민정부에 보고하여 비준을 받아야 하고, 직할시는 시 인민정부가 선택하며 모두 노동부에 등록하여야 한다. 각 지역에서는 당해 지역의 실정에 따라 두 가지 실시방법을 수정, 보완할 수 있다.

4. 기업의 간부은퇴(離休)·퇴직(退休)인원의 기본생활을 보장하기 위하여 각 지역은 반드시 기본양로금의 정상적인 조절 시스템을 확립하여야 한다. 기본양로금은 당해 지역 근로자의 그 전년도 평균임금인상률의 일정비율에 의하여 조절할 수 있으며, 구체적인 방법은 국가정책의 지도하에 성, 자치구, 직할시 인민정부에서 결정한다.

5. 국가는 기본양로보험제도를 수립하고 은퇴간부(離休)·퇴직자(退休)의 기본생활을 보장하는 동시에 기업보충양로보험과 개인 저축성 양로보험제도의 수립을 권장한다. 기업은 규정에 의하여 기본양로보험료를 납부한 후 국가 정책의 지도하에 당해 사업장의 경제상황을 근거로 근로자를 위한 보충양로보험제도를 수립할 수 있다. 기업 보충보험과 개인 저축성 양로보험은 기업과 개인이 자체적으로 보험기구를 선택한다.

6. 각 지역에서는 양로보험제도 개혁이 먼 장래에 관계되는 중요한 일이라는 사실을 충분히 고려하여 기업과 개인의 양로보험료 납부비율, 양로금의 지급기준과 기금의 축적률 등 문제에서는 중국의 생산력수준이 비교적 낮고, 인구가 많고 노령화 문제가 두드러지고 있는 실제 상황에서 출발하여 국가·기업·개인 3자의 이익을 모두 돌보고 눈앞의 이익과 장래의 이익을 모두 고려하여 충분한 예산과 입증을 거쳐 통일적으로 배치하여야 한다. 기본양로보험료의 수취비율과 기본양로금의 지급수준을 엄격히 통제하여 기업과 국가의 부담을 경감하여야 한다.

7. 국가의 관련 규정에 의하여 양로보험기금의 예산관리와 재무·회계제도를 건전하게 건립하고, 비용납부 기록과 개인계좌 등 기초작업을 잘하며, 관리비의 인출과 사용을 엄격히 통제하고, 전용기금 원칙을 관철함으로써 기금관리를 잘하고, 기금의 안전을 확보하며 가치보전 및 가치증식 실현에 노력한다. 최근, 양로보험기금의 여유액은 2개월분의 지급 비용을 남겨두는 것을 제외하고, 80% 정도를 국가에서 발행하는 사회보험기금 특별채권 구입에 사용하여야 하며, 어떠한 단위나 개인도 임의로 기금을 유용할 수 없다. 양로보험기금의 운영소득은 전액 기금에 병합하며 세금·비용을 면제한다.

8. 각 지역과 관련부서는 적극적으로 조건을 마련, 양로보험관리 서비스의 사회화 정도를 제고하여 기업의 양로금 지급을 점차 사회화 지급으로 개선하고 기술조건과 기초사업이 비교적 잘된 지역에서는 은행 또는 우체국에서 직접 지급하도록 하여야 한다. 일시적으로 조건이 마련되지 못한 지역에서는 사회보험담당기관에서 지급하게 할 수 있다. 사회보험담당기관은 대형기업에 출장소를 설립하는 등 방법을 통하여 기업의 은퇴간부(離休)·퇴직자(退休)에 대한 관리서비스를 제공할 수 있다. 동시에 각 방면의 적극성을 충분히 발휘시켜 기업에서 은퇴간부·퇴직자를 관리하던 것을 점차 사회에 위탁하여 관리하도록 하며, 사회화 관리수준을 제고하여 기업의 부담을 실질적으로 경감시켜야 한다.

9. 사회보험의 행정관리와 기금관리를 분리시키고, 집행기관과 감독기관을 분립하는 관리체제를 실시하여야 한다. 사회보험 행정관리부문의 주요임무는 정책·계획을 제정하고 감독·지도를 강화하는 것이다. 사회보험기금의 관리는 일률적으로 사회보험담당기관이 책임진다. 각 지역 및 관련부서는 정부대표, 기업대표, 노동조합 대표와 은퇴간부(離休)·퇴직자(退休) 대표로 구성된 사회보험감독위원회를 설립하여 사회보험 정책·법규의 집행상황과 기금관리 작업에 대한 감독을 보강하여야 한다.

10. 국무원의 비준을 받고 국무원 관련부서와 사업주가 직접 양로보험비용을 적립하는 기업은 주관부서와 사업장의 기금적립에 참가하여야 하나 사회적 적립과 개인계좌를 결합시키는 원칙하에 개혁을 실시하여야 한다.

11. 전국 도시 기업근로자의 양로보험업무는 노동부에서 지도·감독을 책임지며, 기업근로자 양로보험제도 개혁심화 작업도 역시 노동부에서 책임지고 추진한다. 국가체제개혁위원회는 적극적으로 참여하고 일부 지역을 선택하여 개혁심화시범지역으로 할 수 있으며, 노동부는 이를 적극적으로 지지하여야 한다. 국가계획위원회, 국가경제무역위원회, 재정부, 중국인민은행 등 관련 부문도 각자의 직책에 의하여 상호 협조함으로써 개혁을 심화시켜야 한다.
기업근로자 양로보험제도 개혁 심화는 매우 중요한 사업으로 사회보험체제를 보완하고, 개혁·발전·안정을 추진하는 데 중요한 의의가 있다. 각 지역, 각 관련부문은 이 사업을 크게 중시하고, 지도를 강화하며 성실하게 실시하고 적극적으로 추진하여 실효를 거두어야 한다. 개혁 심화과정에서 나타난 새로운 상황과 문제에 대하여는 즉시 열심히 검토하여 해결하여야 하고, 중대한 문제는 즉시 보고하여야 한다.

기업근로자 기본양로보험의 사회총괄 적립과 개인계좌결합 실시방법(1)

1. 기본양로보험비용의 적립

기본양로보험비용은 사용자와 개인이 공동으로 부담한다.

(1) 개인이 납부하는 양로보험료
근로자 개인 비용 납부 임금기준액은 본인의 전년도 월 평균임금이다 월 평균임금은 국가통계국이 규정한 임금총액 통계 항목에 의하여 계산하여야 하며, 이에는 임금, 상금·수당·보조금 등 소득이 포함된다. 월 평균임금이 당해 지역 근로자 평균임금의 200% 또는 300% 이상의 부분은 개인의 비용납부 임금기준액에 포함하지 아니하고, 당해 지역 근로자 평균임금의 60% 미만인 경우에는 60%를 기준으로 계산한다.
개인의 비용납부 비율 : 이 방법을 실시하는 날로부터 근로자는 개인의 비용납부 임금기준액의 3%보다 적지 아니한 비율로 비용을 납부하며 그 후에는 일반적으로 매 2년에 1%씩 인상하여 최종에는 개인계좌 양로보험료의 50%에 달하여야 하며, 기존 은퇴간부·정년퇴직자는 비용을 납부하지 아니한다.
개인사업자 본인, 사영기업주 등 비임금소득자는 당해 지역 전년도 근로자 월 평균임금을 비용납부의 기준액으로 하여 개인이 20% 정도의 비율로 비용을 납부한다. 그중 4% 정도는 사회적립기금에 납입하고, 16% 정도는 개인계좌에 납입한다.

(2) 기업이 납부하는 양로보험료
기업은 근로자 임금총액의 일정한 비율에 의하여 기본양로보험료를 납부한다. 당해 지역의 인구 노령화가 최고로 상승하는 것에 대비하여 각 지역은 부분 누적제 적립모식에 의하여 장기적립비율을 확정하여야 한다. 현 상황에서 먼저 당해 지역의 현행 총괄적립 비율에 의하여 양로보험료를 납부하고, 수취율 인상과 적용범위를 확대하는 조치를 취하여 적립비율을 확정한 기준에서 인하함으로써 점차 기업의 부담을 경감시켜야 한다.

(3) 기업이 납부하는 기본양로보험료는 세금 납부 전에 인출할 수 있으며 개인이 납부하는 양로보험료는 개인소득세를 면제한다.
기본양로보험기금에 어려운 상황이 발생한 때에는 동급 재정에서 지원한다.

2. 기본양로보험 개인계좌의 설립

(1) 사회총괄 적립과 개인계좌를 결합하는 원칙에 의하여 사회보험담당기관은 국가기술감독국에서 공포한 사회보험코드(국가기준 GB11643-89) 또는 주민신분증 번호에 의해 기본양로보험에 참가한 자에게 1인당 평생 불변의 기본양로보험 개인계좌를 개설하여 준다.

(2) 기본양로보험 개인계좌는 근로자 임금소득의 16% 가량의 비율로 기입하며 다음의 것을 포괄한다.
① 근로자 본인이 납부하는 양로보험료 전액
② 기업에서 납부한 양로보험료 중 개인의 양로비 납부 임금기준액의 일정비율에 의하여 이월한 부분
상기 두 항목을 합하면 11% 정도가 된다. 개인 납부 비율이 인상됨에 따라 기업에서 이월하여 기입하는 비율은 상대적으로 낮아진다.
③ 기업이 납부한 양로보험료에서 당해 지역 근로자 월 평균임금의 5% 정도를 이월한 부분

(3) 기본양로보험 개인계좌의 예금액은 "양로기금 가치보전율"에 따라 이자를 계산한다. "양로기금 가치보전율"은 은행의 주민 정기예금 이율과 당해 지역 그 전연도 근로자 평균임금 인상률에 의하여 확정한다.

(4) 근로자가 동일 지역 내에서 전근할 경우 기본양로보험 개인계좌를 변동하지 아니한다. 근로자가 여러 가지 원인으로 근무를 중지한 경우 개인계좌는 보류하여 준다. 근로자의 전근 또는 근무 중지 전후 개인계좌의 예금액은 누적 계산할 수 있으며 이자 계산을 중단하지 아니한다.

(5) 근로자가 다른 지역으로 전근할 경우 기본양로보험 개인계좌의 전부 예금액은 원 근무지 사회보험담당기관에서 새 근무지 사회보험담당기관에 넘겨주고, 새 근무지 사회보험담당기관에서 기본양로보험 개인계좌를 개설하여 준다.

(6) 근로자의 기본양로보험 개인계좌의 예금액은 근로자 개인이 간부은퇴·정년퇴직한 후의 양로금 지급에만 사용할 수 있으며 유용할 수 없다.

(7) 근로자가 간부은퇴·정년퇴직 전 또는 간부은퇴·정년퇴직 후에 사망하고 기본양로보험 개인계좌의 예금액이 전액 수령되지 못한 경우 잔액중의 개인 납부 부분에 대하여는 규정에 의하여 근로자가 지정한 수익자 또는 법정상속자에게 지급하고, 기업이 납부한 양로보험료 부분은 사회총괄 적립기금에 이월한다. 근로자가 간부은퇴·정년퇴직 후 기본양로보험 개인계좌의 예금액 수령을 이미 다한 경우에는 사회총괄 적립기금에서 규정한 기준에 의하여 사망할 때까지 계속 지급한다.

(8) 기본양로보험 사회총괄 적립기금을 설립하여야 한다. 기업이 납부한 양로보험료의 일부분은 사회총괄 적립기금에 불입된다. 원래 있던 은퇴간부(離休)·퇴직자(退休)의 양로금, 개혁 시 이미 일정한 근무연한을 가진 근로자의 간부은퇴·

퇴직 후의 부분 양로금, 장수하거나 소득이 낮은 근로자의 부분 양로금 및 재직 근로자의 임금인상으로 양로금 수준 조절에 필요한 자금은 규정에 의하여 사회 총괄 적립기금에서 지급한다.

3. 기본양로보험금의 계산 지급 방법

법정은퇴·정년퇴직연령이 되고, 개인의 비용납부 연한이 누계로 만 15년, 또는 이 방법 시행 전에 근무하기 시작하여 연속 근무연한(비용납부 연한포함)이 만 10년인 근로자는 모두 기본양로보험대우를 향수할 수 있으며 매월 양로금을 수령한다. 은퇴간부, 정년퇴직 근로자의 기본생활을 보장하고, 재직기간 본인의 기여와 개인이 납부한 기금의 다소를 구현하기 위하여 기본양로보험금은 개인의 비용납부 연한, 금액에 결부시키는 방법을 실시한다. 상응한 계산 지급방법은, 개인계좌의 누계예금액(본금과 이자 포함)에 의하여 정년은퇴·정년퇴직 후의 예산에 의하여 평균급여액을 월별로 계산 지급한다.
재직 근로자가 이전에 개인 비용납부를 실시하지 않았고 어떤 근로자는 개인 비용납부 실시 후 오래되지 않아 법정은퇴·정년퇴직한 사실을 감안하여 서로 다른 대상에 대하여는 다른 계산 지급방법을 취함으로써 신구 양로보험제도가 잘 연결되고 안정적으로 이행되도록 하여야 한다.

(1) 이 방법 실시 이후에 사업에 참가한 근로자는 법정 은퇴·정년퇴직연령에 달하여 은퇴·퇴직한 후 일률적으로 기본양로보험 개인계좌의 예금액에 의하여 월별로 기본양로금을 지급한다. 계산공식은 다음과 같다.

월 기본양로금 = 기본양로보험 개인계좌 예금액÷120

(2) 이 방법 시행 전에 이미 은퇴간부, 정년퇴직자는 여전히 원래의 방법에 의하여 양로금을 계산 지급하며 동시에 개혁 후의 양로금 조절대우를 향수한다. 이 방법 시행 전에 근무하기 시작하고 실시 후 3년 이내에 법정 은퇴·정년퇴직 연령에 달하여 은퇴·퇴직한 근로자에 대하여는 개혁 전의 원 양로금 계산지급방법에 의하여 지급하는 동시에 비용납부기간 개인계좌의 누계예금액의 일정한 비율에 의하여 양로금을 추가 지급한다. 계산공식은 다음과 같다.

월 기본양로금 = 개혁 전 원 계산지급방법에 의하여 지급하는 양로금+기본양로보험 개인계좌 예금액×추가지급비율

추가지급비율 확정 원칙은 동일 임금수준의 근로자에 대하여 후에 은퇴·퇴직한 자가 먼저 이직·퇴직한 자보다 조금 많으나 차액이 너무 크지 않게 한다.

(3) 이 방법 시행 전에 근무하기 시작하고 실시 3년 후에 법정 은퇴·정년퇴직 연령에 달하여 이직·퇴직한 근로자는 이 방법 시행 전의 근무연한을 비용납부연한으로 간주하고 근로자 개인계좌 예금액으로 전체 근무연한의 예금액을 추산, 120으로 나누어 월별로 기본양로금을 지급한다. 계산공식은 다음과 같다.

월 기본양로금 = 기본양로보험 개인계좌 예금액×계수÷120

계수를 설정한 것은 전체 근무연한의 예금액을 추산하고 과도기에 서로 다른 자의 양로금대우를 합리하게 조절하기 위해서이다. 계수는 근무연한과 비용납부 연한에 의하여 제정한다.
일부 근로자가 제3조에 의하여 계산한 양로금이 제2조에 의하여 계산한 금액보다 적은 경우에는 제2조의 방법에 의하여 계산 지급할 수 있다.

(4) 근로자의 간부은퇴·정년퇴직연령은 현행 규정에 의하여 변하지 아니한다. 국가에서 앞당겨 이직·퇴직할 수 있다고 규정한 고공, 갱내, 고온, 저온, 유독, 유해작업과 특히 중한 육체노동에 종사하는 근로자에 대하여는 여전히 국가에서 규정한 간부은퇴·정년퇴직 연령에 의하여 집행할 수 있으며 간부은퇴·정년퇴직 후 이 방법에 의하여 기본양로금을 계산 지급한다.

(5) 이 방법 시행 후 노동모범 등 칭호를 취득한 근로자에 대하여는 표창단위에서 일시에 표창하거나 당해 단위에서 보충양로보험을 해주고 은퇴·퇴직 시에 별도로 기본양로금의 지급기준을 인상하지 아니한다. 이 방법 시행 전에 국가에서 규정한 양로보험 우대대우를 향수하는 노동모범직 등 칭호를 부여받은 근로자에 대하여 은퇴·퇴직 후에 여전히 우대대우를 보유한다.

(6) 간부은퇴·정년퇴직자 양로금의 최저기준은 지방정부에서 제정한다. 양로금 월별 취득 조건에 부합되는 은퇴·퇴직자의 양로금이 최저기준에 달하지 못한 경우 규정된 양로금 최저기준으로 보완한다.

(7) 이 방법 시행 전에 근무하기 시작하고 연속 근무연한(비용납부 연한 포함)이 10년 미만이거나 이 방법 시행 후 근무하기 시작하고 비용납부 기한이 만 15년이 안 되어 정년퇴직 연령에 달한 자에 대하여는 기본양로보험 개인계좌의 예금액 전액을 일시에 본인에게 지급하며 동시에 양로보험 관계를 종료한다.

(8) 간부은퇴·정년퇴직 조건에 부합하는 자의 대우는 여전히 국가의 현행 규정대로 집행한다.

기업근로자 기본양로보험의 사회총괄 적립과 개인계좌 결합 실시방법(2)

1. 기본양로보험비용의 적립

(1) 근로자 개인의 전년도 월 평균임금을 개인이 기본양로보험료로 납부하는 기준액(이하 "비용납부 임금기준액"라 한다)으로 한다. 기업은 전체 근로자 비용납부 임금기준액의 합계를 기업의 비용납부 임금기준액으로 한다. 월 평균임금은 국가통계국에서 규정한 임금총액 통계 구성항목에 의하여 계산하며 이에는 임금·상금·수당·보조금 등 소득을 포함한다. 근로자의 월 평균임금이 당해 지역 근로자 평균임금의 60% 미만인 경우 60%로 하여 비용납부 임금기준액을 계산한다. 당해 지역 근로자 평균임금의 300%를 초과하는 부분은 비용납부 임금기준액에 포함하지 않으며, 양로금의 계산지급 기준액에도 넣지 아니한다.

(2) 기본양로보험료는 기업과 근로자 개인이 공동으로 납부한다. 기업과 근로자 개인이 공동으로 양로보험료를 납부하는 연한을 "비용납부 연한"이라 한다. 개인 비용납부 제도를 실시하기 전 근로자의 연속 근무연한은 비용납부 연한으로 간주할 수 있다.

(3) 기업은 당해 지역 정부에서 규정한 비율에 의하여 비용을 납부하며 세금 납부 전에 지출할 수 있다. 근로자는 당해 지역에서 규정한 비용납부 비율에 의하여 납부하며 개인이 납부한 양로보험료는 개인소득세를 징수하지 아니한다. 개인의 비용납부 비율은 근로자 임금소득의 증가에 의하여 점차적으로 인상한다. 세부비율은 당해 지역 정부가 당해 지역의 실제수요와 근로자의 부담능력에 의하여 확정하며 이미 간부이직·정년퇴직한 자는 양로보험료를 납부하지 아니한다.

(4) 개인사업자 본인, 사영기업주 등 비임금소득자는 당해 지역 전체 근로자의 월 평균임금을 기준액으로 하여 기본양로보험료를 납부한다. 비용납부비율은 당해 지역의 기업 비용납부비율과 개인 비용납부비율의 합을 초과하지 못하며 세부비율은 당해 지역 정부에서 규정한다. 비용납부 연한은 비용을 납부하기 시작한 날로부터 법정퇴직 연령에 달할 때까지이다.

(5) 사회총괄 적립기금에 어려움이 발생할 때에는 동급 재정항목에서 지원한다.

2. 기본양로보험 개인계좌의 개설

(1) 사회총괄 적립과 개인계좌의 개설결합 원칙에 의하여 사회보험담당기관은 국가기술감독국에서 공포한 사회보장코드(국가기준 GB11643-89)에 의해 기본양로보험에 참가한 매 개인에게 기본양로보험 개인계좌를 개설하여 준다. 기업과 개인이 납부하는 기본양로보험료는 월 근로자 양로보험수험수첩과 개인계좌에 예입된다. 수첩과 개인계좌는 소재기업에서 작성하고 사회보험담당기관에서 정기적으로 심사하며 근로자 개인이 보관한다. 근로자가 간부은퇴·정년퇴직할 때 수첩에 기재된 비용납부임금과 개인계좌의 예금액(원금과 이자 포함)에 의하여 양로금을 계산 지급한다.

(2) 개인계좌에는 다음의 것을 포함한다.
① 근로자 개인이 납부한 전부 또는 일부분 비용이 개인계좌에 예입된다.
② 기업의 비용납부에서, 근로자 비용납부 임금기준액이 당해 지역 근로자 평균임금의 200% 이상에서 300%까지의 부분은 전부 또는 일부를 개인계좌에 예입할 수 있다.
③ 상기 예금액의 이자
개인계좌에는 기업과 개인의 비용납부 임금기준액 및 비용납부 비율을 기재하여야 한다.

(3) 개인계좌 중 예금액의 이자는 양로보험기금운영의 실제수익에 의하여 계산한다.

(4) 근로자가 동일 지역 내에서 전근하는 경우 개인계좌를 변동하지 아니한다. 근로자가 여러 가지 원인으로 근무를 중지하거나 실업하여 양로보험료의 납부를 중지한 경우 개인계좌는 보류한다. 근로자가 여러 가지 원인으로 근무를 중지하거나 실업하여 양로보험료의 납부를 중지한 경우 개인계좌 예금액의 이자계산은 중지하지 아니한다.
근로자가 다른 지역으로 전근할 경우 개인계좌 및 예금액은 동시에 이전된다.

3. 기본양로보험금의 계산 지급방법

(1) 비용납부 연한이 만 10년 이상인 경우 다음 각 호의 방법에 의하여 양로금을 계산 지급한다.
① 사회성 양로금 : 당해 지역 근로자 평균임금의 20~25%에 의하여 계산 지급하며 세부비율은 당해 지역 정부에서 확정한다.
② 비용납부성 양로금 : 개인 및 기업의 비용납부 연한의 만 1년당 비용납부 임금기준액의 1.0~1.4로 계산 지급하며 구체적인 계수는 당해 지역 정무에서 확정한다.
사회성 양로금과 비용납부성 양로금은 양로보험 사회총괄 적립기금에서 지급하며 월별로 계산 지급한다.
③ 개인계좌 양로금 : 기본양로보험 개인계좌의 예금액(원금과 이자 포함)은 개인이 소유하고 정한다. 근로자가 간부은퇴·정년퇴직 조건에 부합되어 은퇴·퇴

직한 후에 본인이 일회 또는 수차 또는 매월 수령을 선택할 수 있다. 근로자 또는 간부은퇴·정년퇴직 인원이 사망한 후 개인계좌 예금액의 잔액부분은 일시불로 지정한 수익자 또는 법정상속자에게 지불한다. 근로자가 규정한 간부은퇴·퇴직 조건에 미달하는 상황에서 특수한 곤란에 봉착한 경우에는 신청, 심사 및 비준을 거쳐 개인계좌에서 사전에 일부 비용을 수취할 수 있으며 구체적인 방법은 별도로 규정한다.

④ 개인계좌 양로금이 매년 증가함에 따라 기본양로금에 보류된 각종 보조 및 비용납부성 양로금을 점차적으로 감소한다. 기본양로금을 점차 중국의 경제발전에 부응하는 합리적인 수준으로 조절한다.

(2) 비용납부 연한이 10년 미만인 경우, 사회성 양로금과 비용납부성 양로금은 비용납부 만 1년당 당해 지역 근로자 평균임금 2개월분에 상당한 양로금을 일시불로 지급하여 정산한다. 개인계좌 양로금은 개인계좌의 예금액(원금과 이자 포함)에 의하여 계산지급하며, 일시불로 지급 정산한다.

(3) 근로자의 간부은퇴·정년퇴직 연령과 은퇴·퇴직 후의 기타 대우는 잠시 변경하지 아니한다.
고공, 갱내, 고온, 저온, 유독, 유해 작업과 특히 심한 육체노동에 종사하는 근로자에 대하여는 계속 국가에서 규정한 간부은퇴·정년퇴직 연령에 의하여 집행하며 은퇴·퇴직할 때에 이 방법에 의하여 기본양로금을 계산 지급한다.

(4) 이 방법 시행 후 노동모범 등 칭호를 수여받은 근로자에 대하여는 표창단위에서 일시불로 상금을 지불하거나 당해 단위에서 보충양로보험 수속을 해주고 은퇴·퇴직할 때에는 별도로 기본양로금 계산지급기준을 인상하지 아니한다. 이 방법 시행 전에 국가에서 양로보험 우대 대우 향수를 규정한 노동모범 등 칭호를 수여받은 근로자에 대하여는 은퇴·퇴직할 때에 계속 원래의 규정대로 집행한다.

(5) 간부은퇴조건에 부합되는 자의 은퇴대우는 여전히 국가의 현행 규정대로 집행한다.

기업근로자 통일적 기본양로보험제도 제정과 관련한 국무원의 결정

(国务院关于建立统一的基本养老保险制度制订的决定)

(국무원 [1997] 26호, 1997. 7. 16일 시행)

수신: 각 성, 자치구, 직할시 인민정부, 국무원 각 부·위원회, 각 직속기구

근년에 각 지역과 관계부문은 「기업근로자 양로보험제도 개혁심화에 국무원의 통지」(국발(國發) [1997] 6호) 요구에 따라 사회통일 적립과 개인계좌를 결부하는 양로보험제도 개혁안을 제정하고, 근로자 기본양로보험 개인계좌를 설립하였으며, 새로운 양로보험 메커니즘의 수립을 추진하여 간부은퇴·퇴직 인원의 기본생활을 보장함으로써 기업근로자 양로보험제도 개혁의 새로운 발전을 이룩하였다. 그러나 이 개혁은 아직도 시범단계에 있어 기본 양로보험제도가 통일되지 못하고, 기업의 부담이 과중하며 총괄적립 단계가 낮고, 관리체제가 불건전한 문제가 존재하므로 반드시 당 중앙·국무원이 확정한 목표와 원칙에 따라 개혁의 진척을 한층 독려하고 통일적인 기업근로자의 기본양로보험제도를 수립하여 경제와 사회의 건전한 발전을 추진해야 한다.
이를 위하여 국무원은 지난 몇 년 간의 개혁 시범경험을 종합한 기초 위에서 아래와 같이 결정한다.

1. 금세기 말까지 사회주의 시장경제체제 요구에 부응하여 도시 각종 기업근로자와 개인 근로자에 적용되고, 자금원의 경로가 다양하며, 보장방식이 다층화 되고, 사회 총괄적립과 개인계좌가 결부되며, 권리와 의무가 대칭되고, 관리 서비스가 사회화된 양로보험체계를 수립하여야 한다. 기업근로자 양로보험은 사회의 상호구제와 자기보장의 결부, 공평과 효율의 결부, 행정관리와 기금관리의 분리 등의 원칙을 관철하여야 하며, 보장수준은 중국 사회생산력 발전수준 및 각 방면의 부담능력에 상응하여야 한다.

2. 각급 인민정부는 사회보험사업을 당해 지역의 국민경제 및 사회발전계획에 포함하고, 기본양로보험은 정년퇴직자의 기본생활만 보장하는 원칙을 관철하여야 하며, 기업근로자 정년퇴직 양로보험제도의 개혁과 다층화 된 사회보장체계의 수립

을 밀접하게 결합하여 간부은퇴·정년퇴직 인원의 기본양로금과 실업자 실업구제금의 지급을 보장하고, 도시주민 최저생활보장제도를 적극적으로 추진하여야 한다. 경제 및 사회발전에 의하여 간부은퇴·정년퇴직 인원의 생활을 끊임없이 개선하고 노동에 의하여 분배하는 원칙과 지역 발전수준 및 기업 경제수익의 차이를 구현하기 위하여 각 지역과 관련 부문은 국가 정책의 지도하에 기업의 보충 양로보험의 발전에 힘을 기울여야 하며, 동시에 상업보험의 보충 작용을 발휘시켜야 한다.

3. 기업이 기본양로보험료(이하 "기업 납부비용"이라 한다)를 납부하는 비율은 통상적으로 기업 임금총액의 20%(개인계좌 납입부분을 포함)를 초과하지 못하며 세부비율은 성, 자치구, 직할시 인민정부가 확정한다. 일부 성·자치구·직할시에서 간부은퇴 및 정년퇴직 인원의 수가 비교적 많고, 양로보험부담이 과중하여 명확하게 기업의 임금총액 20%를 초과하여야 할 경우에는 노동부·재경부에 보고하여 심사 비준을 받아야 한다. 개인의 기본 양로보험료(이하 "개인 납부비용"이라 한다) 비율은 1997년에는 본인 납부비용임금의 4%보다 적지 말아야 하고, 1998년부터 매 2년에 1%씩 증가하여 최종적으로 본인 납부비용임금의 8%에 달하여야 한다. 조건이 구비된 지역과 임금증가가 보다 빠른 년도에는 개인 납부비용 비율의 인상속도를 적정하게 하여야 한다.

4. 본인의 비용납부임금 11%의 액수에 의하여 근로자를 위하여 기본양로보험 개인계좌를 개설하고, 개인 납부비용의 전액을 개인계좌에 예입하며, 나머지 부분은 기업의 납부비용에서 예입한다. 개인 납부비용 비율의 인상에 의하여 기업이 예입하는 부분은 점차 3%로 인하하여야 한다. 개인계좌 예금액은 근로자의 양로에만 사용하며 사전에 인출할 수 없다. 근로자가 직장 전근 시 개인계좌도 따라서 이전한다. 근로자 또는 정년퇴직자가 사망한 경우 개인계좌 중 개인 납부비용 부분은 상속받을 수 있다.

5. 이 결정 실시 후에 근무하기 시작한 근로자의 개인비용 납부연한이 누계 15년인 경우 정년퇴직 후 월별로 기본양로금을 지급한다. 기본양로금은 기본양로금과 개인계좌 양로금으로 구성한다. 정년퇴직시의 월 기본양로금 기준은 성, 자치구, 직할시 또는 지역(시)의 전년도 근로자 월 평균임금의 20%이며, 개인계좌 양로금의 월 기준은 본인계좌 예금액을 120으로 나눈다. 개인비용 납부 연한이 누계 15년 미만인 경우에는 정년퇴직 후 기본양로금 대우를 향수하지 못하며, 그 개인계좌 예금액은 일시불로 본인에게 지급한다.

   이 결정 실시 전 이미 정년퇴직·이직한 자에 대하여는 계속 국가의 원 규정에 의하여 양로금을 지급하며 동시에 양로금 조절방법을 시행한다. 각 지역과 관련 부문은 국가규정에 의하여 기본양로금의 정상적인 조절 메커니즘을 한층 보완하여야 하며 열심히 실시하여야 한다.
   이 결정 실시 전에 근무하기 시작하여 실시 후 정년퇴직하고, 개인 납부비용과 비용납부 간주 연한이 누계 15년인 자는 신·구 방법의 안정적인 연결, 대우수준의 기본적인 균형 원칙에 의하여 기본양로금과 개인계좌 양로금을 지급하는 기초 위에서 과도성 양로금을 확정하고, 과도성 양로금은 양로보험기금에서 해결한다. 구체적인 방법은 노동부에서 관계부문과 회동하여 제정하고, 지도를 실시한다.

6. 양로보험의 적용범위를 더욱 확대하고, 기본양로보험제도를 점차 도시의 모든 기업과 근로자에게 보급하여야 한다. 도시 개인 근로자들도 기본양로금 보험제도를 점차 실시하여야 하며 그 비용납부 비율과 대우수준은 성, 자치구, 직할시 인민정부에서 결정 내용을 참조하여 확정한다.

7. 기업근로자 양로보험기금 관리조례를 조속히 제정하고, 양로보험기금에 대한 관리를 강화하여야 한다. 기본양로기금은 수입·지출에 대한 관리를 실시하여 전문비용, 전문사용을 보장하고, 근로자의 양로보험에 전부 사용하여야 하며 점유·유용·남용 또는 낭비하는 것을 금한다. 기금 잔액은 2개월의 지급비용을 남기고는 전부 국가채권을 구입하거나 전용계좌에 예금하여야 하고, 기타 금융과 수익사업에 투입하는 것을 엄금한다. 사회보험기금 감독기구를 설립하여 건전화하여야 하고, 재정·회계감사부문은 법에 의하여 감독을 강화하여 기금의 안전사용을 확보하여야 한다.

8. 기본 양로보험기금의 총괄적립 단계를 제고하고, 거시적인 조절을 강화하기 위하여 현급 총괄적립에서 점차 성(省) 또는 성의 권한을 부여받은 지역으로 총괄적으로 이전하여야 한다. 전국에서 성급 총괄적립을 기본적으로 실시한 후 국무원이 비준한 관계부문과 단위가 조직, 총괄하는 기업은 소재 지역의 사회총괄적립에 참가한다.

9. 사회보험 관리서비스의 사회화 수준을 제고하여 최근 기업에서 지급하는 양로금을 사회화 지급으로 신속하게 개정하고, 조건을 적극적으로 창조하여 간부은퇴·퇴직 인원의 관리서비스 작업을 점차 기업에서 사회로 전환하여 기업의 사회 사무부담을 경감하여야 한다. 각급 사회보험기구는 기본시설을 더욱 보강하고, 서비스 및 관리업무를 개선보완하며 작업능률과 서비스 수준을 끊임없이 제고하여 양로보험제도 개혁을 추진하여야 한다.

10. 기업화 관리를 실시하는 사업단위는 원칙상 기업 양로보험제도에 의하여 집행한다. 통일된 기업근로자 기본양로보험제도의 건립은 사회보험제도 개혁을 심화하는 중요한 절차이고, 개혁, 발전 및 안정의 제반 국면과 관계된다. 각 지역과 관계부문은 이를 중시하여 지도를 적절히 강화하고, 치밀하게 실시하여야 한다. 노동부는 국가체제개혁위원회 등 관계부문과 연합하여 업무지도와 감독검사를 강화하고, 업무 중 봉착한 문제를 즉시 검토, 해결하여 이 결정이 차질 없이 실시되도록 하여야 한다.

도시근로자의 기본양로보험 정책 개선에 관한 관련 문제의 통지

(关于完善城镇职工基本养老保险政策有关问题的通知)

(노동사회보장부〔2001〕20호, 2001. 12. 25일 시행)

수신 : 각 성, 지치구, 직할시 노동사회보장청(국)

「국무원의 통일된 기업근로자 양로보험제도 개혁에 관한 결정」(국무원〔1997〕제26호)을 실시한 이래, 전국의 도시기업근로자 기본양로보험(이하 양로보험이라 한다)제도는 이미 기본적인 통일을 실현하였고, 양로보험의 적용범위도 한층 확대되었으며, 기업 퇴직자의 기본양로금의 사회화 지급률도 점차 제고되고 있다. 그러나 최근 중국 경제구조조정과 국유기업 개혁이 심화됨에 따라 양로보험업무에 여러가지 새로운 상황과 문제가 나타나 관련정책을 명확히 할 것이 요구되고 있는 바, 도시근로자 사회보험 시스템 구축 개선요구에 근거하여 다음과 같이 관련 문제에 대한 통지를 시달한다.

1. 도시기업근로자 양로보험의 가입자는 어떠한 원인에 의한 사업장 변동 여부에 관계없이, 회사제도의 개조, 주식회사제의 개조, 판매, 경매, 임대 등의 방식을 통하여 변경된 후의 기업과 근로자 및 통합지구를 넘어 이동하는 근로자가 모두 규정에 의하여 양로보험에 계속 가입을 유지하고, 동시에 보험료를 제때에 전액 납부하여야 한다. 사회보험담당기관은 양로보험의 타당한 관리와 보험관계의 계속 유지를 위하여 각 사업의 서비스 업무를 잘 수행하여야 한다.

2. 근로자와 기업이 근로관계를 해지하거나 종료한 후 근로자의 양로보험관계는 규정에 의하여 보류되어야 하고, 사회보험담당기관이 관리를 책임진다. 국유기업의 정리해고자(下崗)가 협의기간 만료로 재취업서비스센터를 나올 때에는 근로계약제 실시 이전에 근무하고, 연령이 비교적 많을 뿐만 아니라 기업내부의 퇴직조건에 도달하여 재취업이 확실하게 어려운 경우 기업과 협의하여 양로보험비 납부, 납부방식, 납부기한, 자금원, 담보조건 및 구체적인 인원범위 등을 정부규정에 의하여 집행한다. 실업자가 재취업한 경우에 새로운 사업주는 근로계약을 체결하여야 하고, 동시에 규정에 의하여 양로보험에 가입하여야 한다. 스스로 직업을 찾은 자 또는 유동적인 근무방식으로 재취업한 인원은 양로보험을 계속 유지하여야 하고, 관련방법은 성급 정부의 규정을 따른다.

3. 도시 개인사업자 등 스스로 직업을 찾은 자 또는 각종 유동 취업인원은 양로보험에 가입한 후에 성급 정부가 규정한 납부기준액과 비율에 의하여 일반적으로 월별로 양로보험비를 납부할 수 있으나, 분기별, 반기별, 연도별로도 양로보험비를 납부할 수 있으며, 납부기간은 누적하여 계산할 수 있다. 상기 인원은 남자 만 60세, 여자 만 55세가 되는 때에 누적 납부연한이 만 15년인 경우에는 규정에 의하여 기본양로금을 수령할 수 있다. 누적 납부연한이 15년 미만인 경우에는 그 개인계좌 누적액을 1회에 본인에게 지불하고, 동시에 양로보험관계를 종료하며, 그 후 보험료를 추가 보충 납부하는 방식으로 납부연한을 증가시킬 수 없다.

4. 양로보험에 가입한 농민계약제 근로자가 기업과 근로관계를 종료하거나 해지한 경우 사회보험담당기관은 그 보험관계를 보류하고, 개인통장을 보관하되, 이자를 계산하며, 다시 새로이 취업한 경우에는 보험관계를 계속하거나 이전하여야 한다. 또한 성급 정부의 규정에 따라 농민계약제 근로자 본인의 신청에 근거하여 개인통장 개인납부 부분을 1회에 본인에게 지불하고, 동시에 보험관계를 종료하며, 재차 새로이 취업한 경우에는 다시 양로보험에 가입하여야 한다. 농민계약제 근로자가 남자 만 60세, 여자 만 55세인 때에 누적 납부연한이 만 15년 이상인 경우에는 규정에 의하여 기본양로금을 수령하고, 누적 납부연한이 만 15년 미만인 경우에는 그 개인통장의 전 누적액을 1회에 본인에게 지불한다.

5. 파산기업이 납부하지 못한 양로보험비는 관련규정에 의하여 자산으로 마련한 현금수입 중에서 청산한다. 미납보험료 청산이 확실하게 곤란한 기업의 경우에는 그 미납된 양로보험비에 장부상 장기 미납분이 포함되며, 기업의 납부비중 근로자 개인통장부분 이외의 금액은 사회보험담당기관의 동의을 얻어 노동보장부서의 심사, 재정부문의 재심사, 성급 인민정부에 보고, 비준을 받은 후 삭제할 수 있다. 근로자가 개인 납부액 비율의 규정대로 개인통장 자금을 보충한 경우에는 사회보험담당기관은 규정대로 즉시 기록하고, 근로자의 납부연한을 승인한다.

6. 질병과 비업무상 장애로 인하여 당해 근로능력평가기관으로부터 근로능력의 완전상실을 인정받고, 동시에 사업주와 근로관계를 종료한 근로자는 본인이 신청하여 사회보험담당기관의 심사, 지역 노동보장부서의 비준을 받아 퇴직수속을 하여 퇴직생활비를 수령할 수 있다. 퇴직생활비 기준은 근로자의 납부연한과 납부 임금수준에 근거하여 확정하고, 구체적인 방법과 표준은 성급 정부의 규정에 의하여 집행한다.

7. 도시기업이 다른 성으로 이전하는 경우에는 규정에 의하여 기업과 근로자 양로보험관계의 이전수속을 처리하여야 한다. 재직근로자의 개인통장 기재액을 전부 이전하는 경우, 자금은 개인납부 부분만 이전할 수 있고, 전입지역 사회보험담당기관은 개인통장에 기재된 전액을 기재하여야 한다. 기업의 전출지와 전입지 사회보험기관은 이전 기업의 양로보험관계 및 개인통장의 이전, 근무의 연속을 차질 없이 처리하고, 퇴직간부 및 정년퇴직자에 대한 기본양로금을 제때에 전액 지급하여야 한다. 이전기업이 전출지역에 양로보험료를 연체한 경우에는 보험관계를 이전하기 전에 미납보험료 전부를 청산하여야 한다.

8. 특수직종의 사전 퇴직 심사 작업에 대한 관리를 강화한다. 특수직종이 있는 기업은 특수직종의 일자리, 인원 및 그 변동 상황을 시급(地級市) 노동보장부서에 정기적으로 보고 등기하고, 특수직종 사전 퇴직공시제도를 구축하고, 사회적 감독을 실시한다. 시(地市) 이상 노동보장 행정부서는 특수직종의 사전 퇴직 심사절차를 규범화하고, 심사제도를 완비하여야 한다. 사회보험담당기관은 특수직종 인원의 서류와 데이터를 구축하여야 하고, 거짓으로 특수직종 신분, 기본양로금을 취하는 것을 방지하며, 발견하면 즉시 수정하고 지급된 양로금을 되돌려 받아야 한다.

9. 기관 공공사업의 양로보험 시험사업을 차질 없이 수행한다. 공공기관의 양로보험 개혁 시험작업을 이미 진행하고 있는 지역은 한층 개혁시험성과를 확고히 하고, 보험탈퇴를 할 수 없으며, 비용납부 시스템을 개선하여야 하고, 개인납부와 대우의 계획적인 실시를 적당하게 연계하는 방법을 탐색하며, 적극적으로 조건을 마련하여 양로금 사회화 발급을 실시하고, 기금관리를 강화하며, 기금의 안전을 확보하여야 한다.

노동보장부, 재정부, 인사부, 중앙기구편제위원회 판공실의 「근로자가 공공기관과 기업 간 이동시 사회보험관계 처리의견에 관한 통지」(노동사회보장부 〔2001〕 13호) 규정에 의하여 근로자가 공공기관과 기업 간 이동 시 양로보험관계의 이전과 연결 작업을 잘 연구하여 차질 없이 수행한다.

노동사회보장부
2001년 12월 22일

실업보험 조례

(失业保险条例)

[시행 1999. 1. 22], [국무원령 258호, 공포 1999. 1. 22]

제1장 총칙

제1조 실업자의 실업기간 기본생활을 보장하고, 재취업을 촉진하기 위하여 이 조례를 제정한다.

제2조 도시기업 및 공공기관(事業單位), 도시기업 및 공공기관의 근로자는 이 조례의 규정에 의하여 실업보험료를 납부하여야 한다.
도시기업 및 사업단위의 실업자는 이 조례의 규정에 의하여 실업보험대우를 받는다.
이 조례에서 지칭한 도시기업이라 함은 국유기업, 도시집체기업, 외상투자기업, 도시사영기업 및 기타 도시기업을 말한다.

제3조 국무원 노동보장 행정부서는 전국의 실업보험업무를 주관한다. 현급 이상 지방 각급 인민정부의 노동보장 행정부서는 당해 행정구역 내의 실업보험업무를 주관한다. 국무원의 규정에 의하여 설립되어 노동보장 행정부서의 실업보험업무 취급 권한을 가진 사회보험담당기관에서 이 조례의 규정에 의하여 구체적인 실업보험업무를 취급한다.

제4조 실업보험료는 국가의 관련 규정에 의하여 징수 및 납부한다.

제2장 실업보험기금

제5조 실업보험기금은 다음 각 호의 항목으로 구성된다.

1. 도시기업 및 공공기관, 도시기업 및 공공기관 근로자가 납부한 실업보험료
2. 실업보험기금 이자
3. 재정보조금

4. 법적으로 실업보험기금에 넣는 기타 자금

제6조 도시기업 및 공공기관은 해당 사업장 임금총액의 2%를 실업보험료로 납부한다. 도시기업 및 공공기관 근로자는 본인 임금의 1%를 실업보험료로 납부한다. 도시기업 및 공공기관에서 사용하는 계약제 농민근로자 본인은 실업보험료를 납부하지 아니한다.

제7조 실업보험기금은 직할시와 구를 설치한 시에서 시 전체를 총괄 적립한다. 기타 지역의 총괄적립 단계는 성, 자치구 인민정부에서 규정한다.

제8조 성, 자치구는 실업보험 조절금을 설립할 수 있다.
실업보험 조절금은 총괄적립 지역에서 법에 의하여 징수하여야 하는 실업보험료를 기준액으로 성, 자치구 인민정부가 규정한 비율에 의하여 적립한다.
총괄적립 지역의 실업보험기금이 부족할 때에는 실업보험조절금으로 조절하거나 지방재정에서 보조한다.
실업보험조절금의 적립·조절사용 및 지방 재정의 구체적인 보조방법은 성, 자치구 인민정부에서 규정한다.

제9조 성, 자치구, 직할시 인민정부는 국무원의 비준을 거쳐 당해 행정구역 실업자수와 실업보험기금의 액수에 의하여 당해 행정구역 실업보험료 비율을 적당하게 조정할 수 있다.

제10조 실업보험기금은 다음 각 호의 지출에 사용한다.

1. 실업보험금
2. 실업보험금 수령기간의 의료보조금
3. 실업보험금 수령기간 사망 실업자의 장례보조금과 그 부양 배우자, 직계친속 친족의 위로금
4. 실업보험금 수령기간 중 직업훈련, 직업소개의 보조, 보조방법과 기준은 성, 자치구, 직할시 인민정부에서 규정한다.
5. 국무원에서 규정 또는 비준한, 실업보험에 관한 기타 비용

제11조 실업보험기금은 반드시 국유상업은행에 개설한 재정부서의 사회보장기금 전문계좌에 예금하고, 수입과 지출 양 부문 관리를 실시하여야 하며 재정부문은 법에 의하여 감독을 실시한다.
은행에 예금하거나 국가의 규정에 의하여 국가채권을 매입한 실업보험기금의 이자는 도시, 농촌 주민의 동기간 예금이율과 국가채권 이율에 의하여 별도로 계산한다. 실업보험기금의 이자는 실업보험기금에 납입한다.
실업보험기금은 특별비용으로 전용한다. 유용해서는 안 되며, 재정수지 균형에 사용해서도 안 된다.

제12조 실업보험기금의 수지예산 및 결산은 총괄적립지역 사회보험담당기관이 작성하고, 동급 노동보장 행정부서가 대조 검사하며, 동급 재정부서가 심사하고 동급 인민정부에 보고하여 심사 및 비준을 한다.

제13조 실업보험기금의 재무제도와 회계제도는 국가의 관련 규정에 의하여 집행한다.

제3장 실업보험 대우

제14조 다음 각 호의 조건을 구비한 실업자는 실업보험금을 수령할 수 있다.

1. 규정에 의하여 실업보험에 가입하고 소속사업장과 본인이 규정에 의하여 납부 의무를 이행한 지 만 1년인 경우
2. 본인의 의사가 아닌 이유로 근무를 중단한 경우
3. 실업등기 수속을 하고 또한 구직을 요구한 경우

실업자는 실업보험금 수령기간 동안에 규정에 의하여 기타 실업보험대우를 동시에 받는다.

제15조 실업자가 실업보험금 수령기간에 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 실업보험금을 수령하지 못하며 기타 실업보험대우도 받을 수 없다.

1. 재취업한 경우
2. 병역에 복무하여야 하는 경우
3. 해외로 이주한 경우
4. 기본양로보험 대우를 받는 경우
5. 형벌 판결로 수감집행 중이거나 노동교화 중인 경우
6. 정당한 이유 없이 현지 인민정부가 지정한 부문 또는 기구가 소개한 직업을 거부한 경우
7. 법률, 행정법규가 규정한 기타 상황

제16조 도시기업 및 공공기관은 실업자를 위하여 근로관계를 종료하거나 해지하는 증명을 적시에 작성하여야 하고, 규정에 따른 실업보험대우 향수 권리를 통보하여야 한다. 아울러 근로관계 종료 또는 해지일로부터 7일 이내에 실업자 명단을 사회보험담당기관에 등록하여야 한다.
도시기업 및 공공기관 근로자는 실업 후 해당 사업장에서 작성한 근로관계 종료 또는 해지 증명을 지참하고, 지정된 사회보험담당기관에 수속을 하여야 한다. 실업보험금은 실업등기 취급일자로부터 기산된다.
사회보험담당기관은 실업보험금을 월별로 지급한다. 사회보험담당기관은 실업자를 위하여 실업보험금 수령 증빙서류를 작성하며 실업자는 증빙서류에 의하여 은행으로부터 실업보험금을 수령한다.

제17조 실업자의 실업 전 소속사용자와 본인이 규정에 의하여 비용을 납부한 기간이 누계로 만 1년 이상, 5년 미만일 경우 실업보험금 수령기간은 최장 18개월, 비용납부 기간이 누계로 만 10년 이상일 경우 실업보험금 수령기간은 최장 24개월이다. 재취업 후 실업한 경우에는 비용납부 기간을 재산정하며 실업보험금 수령기간은 그 전의 실업으로 수령하여야 하나, 수령하지 아니한 실업보험금의 기간을 합병 계산한다. 단, 최장 24개월을 초과할 수 없다.

제18조 실업보험금의 기준은 당지 최저임금기준보다 낮고 도시주민 최저생활보장기준보다 높은 수준에 의하여 성, 자치구, 직할시 인민정부에서 확정한다.

제19조 실업자가 실업보험금 수령기간에 질병으로 치료를 받아야 할 경우에는 규정에 의하여 사회보험담당기관에 의료보조금을 신청, 수령할 수 있다. 의료보조금의 기준은 성, 자치구, 직할시 인민정부에서 규정한다.

제20조 실업자가 실업보험금 수령기간에 사망한 경우에는 당지 재직근로자에 대한 규정을 참조하여 그 가족에게 일시불로 장례보조금과 위로금을 지급한다.

제21조 사업장에서 사용하는 농민계약제 근로자가 연속 근무 만 1년이고, 당해 단위에서 실업보험료를 납부하였으며, 근로계약 기간 만료에 근로계약을 연장하지 아니하거나 사전에 근로계약을 해지한 경우 사회보험담당기관은 근무기간에 의하여 일시불로 생활보조금을 지불한다. 보조금 지불방법과 기준은 성, 자치구, 직할시 인민정부에서 규정한다.

제22조 도시기업 및 공공기관이 총괄적립 지역을 넘어 이전하거나, 실업자가 총괄적립 지역을 넘어 이동할 경우 실업보험관계도 따라서 이전한다.

제23조 실업자가 도시주민의 최저 생활보장조건에 부합한 경우 규정에 의하여 도시주민의 최저생활보장대우를 받는다.

제4장 관리 및 감독

제24조 노동보장 행정부서는 실업보험업무를 관리할 경우 다음 각 호의 직책을 이행한다.

1. 실업보험 법률, 법규를 철저히 실시한다.
2. 사회보험담당기관의 업무를 지도한다.
3. 실업보험료의 징수와 실업보험대우의 지불에 대하여 감독 및 검사한다.

제25조 사회보험담당기관이 구체적인 실업보험업무를 취급할 경우 다음 각 호의 직책을 이행한다.

1. 실업자의 등기·조사·통계를 책임진다.
2. 규정에 의하여 실업보험기금의 관리를 책임진다.
3. 규정에 의하여 실업보험대우를 산정하고 실업자가 지정은행에서 실업보험금과 기타 보조금을 수령하는 증빙서류를 작성한다.
4. 실업자의 직업훈련 및 직업소개 보조비용을 조달한다.
5. 실업자를 위하여 무료 자문서비스를 제공한다.
6. 국가에서 이행하여야 한다고 규정한 기타 직책

제26조 재정부서와 회계감사부서는 실업보험기금의 수지 및 관리상황에 대하여 법에 의하여 감독을 실시한다.

제27조 사회보험담당기관의 소요경비는 예산에 포함하여 재정항목에서 지급한다.

제5장 벌칙

제28조 실업보험대우 수령조건에 부합하지 아니하면서 실업보험금과 기타 실업보험대우를 사취한 경우 사회보험담당기관은 그 반환을 명령한다. 상황이 엄중한 경우 노동보장 행정부서는 사취금액의 1배 이상, 3배 이하의 벌금에 처한다.

제29조 사회보험담당기관의 직원이 규정을 위반하여 실업자에게 실업보험금 수령 또는 기타 실업보험대우 증빙서류를 작성하여 실업보험기금의 손실을 초래한 경우 노동보장 행정부서는 배상하도록 명령한다. 상황이 엄중한 경우에는 법에 의하여 행정처분을 한다.

제30조 노동보장 행정부서와 사회보험담당기관의 직원이 직권남용, 사리사욕 도모, 직무태만 등으로 실업보험기금의 손실을 초래한 경우 노동보장 행정부서는 그 손실된 실업보험기금을 추적하여 회수한다. 범죄를 구성한 경우 법에 의하여 형사책임을 추궁한다. 범죄를 구성하지 아니한 경우에는 법에 의하여 행정처분을 한다.

제31조 어떠한 단체 또는 개인이 실업보험기금을 유용한 경우 유용한 실업보험기금을 회수하도록 한다. 불법소득이 있는 경우에는 불법소득을 몰수하여 실업보험기금에 납입한다. 범죄를 구성한 경우 법에 의하여 형사책임을 추궁한다. 범죄를 구성하지 아니한 경우에는 직접 책임이 있는 주관자와 기타 직접 책임자에 대하여 법에 의하여 행정처분을 한다.

제6장 부칙

제32조 성, 자치구, 직할시 인민정부는 현지 상황에 근거하여 행정지역 내의 사회단체 및 전문가, 민영 비영리 사업체 및 근로자, 도시 개인 상공업자 및 그 고용 근로자에 대하여 이 조례의 적용여부를 결정할 수 있다.

제33조 이 조례는 공포한 날부터 시행한다. 1993년 4월 12일 국무원이 공포한 「국유기업근로자 취업대기보험규정」은 동일자로 폐지한다.

도시근로자 기본의료보험 제도 수립에 관한 국무원의 결정

(国务院关于建立城镇职工基本养老保险制的决定)

[시행 1998. 12. 14], [국무원 1998 제44호, 공포 1998. 12. 14]

수신: 각 성 · 자치구 · 직할시 인민정부, 국무원 각 부 · 위원회, 각 직속기구

의료보험제도의 개혁을 가속화하고, 근로자의 기본의료를 보장하는 것은 사회주의 시장경제체제를 수립하는 객관적 요구와 중요한 보장이다. 근년에 각지의 의료보험제도개혁시범경험을 바탕으로 국무원은 전국 범위 내에서 도시근로자 의료보험제도 개혁을 진행하기로 결정하였다.

1. 개혁의 임무와 원칙

의료보험제도 개혁의 주된 임무는 도시근로자 기본의료보험제도 즉, 사회주의 시장경제에 부응하고 재정·기업과 개인의 부담능력에 의하여 근로자의 기본의료 수요를 보장할 수 있는 사회의료보험 제도를 수립하는 것이다.
도시근로자의 기본의료보험제도 수립원칙은 다음과 같다. 기본의료보험 수준이 사회주의 초급단계의 생산력 발전수준과 부응하여야 하고, 도시의 모든 사업주 및 근로자가 모두 기본의료보험에 가입, 속지관리를 실시하며 사업주와 근로자 쌍방이 기본의료보험료를 공동 부담하며 기본의료보험기금의 사회총괄적립(社會統籌)과 개인계좌를 결부하는 것이다.

2. 적용범위와 납부방법

기업(국유기업·집체기업·외상투자기업·사영기업 등)·기관·공공기관·사회단체·민영 비영리단체 및 그 근로자를 포함한 도시 모든 사업장은 모두 기본의료보험에 가입하여야 한다. 향진기업 및 그 근로자, 도시 개인사업자(個體經濟組織) 업주 및 그 근로자의 기본의료보험 가입여부는 각 성, 자치구, 직할시 인민정부에서 결정한다.
기본의료보험은 원칙상 지급(地级) 이상 행정구역(지地·시市·주州·맹盟을 포함한다)을 총괄적립 단위로 하고, 현(시)을 총괄적립 단위로 할 수도 있으며, 베이징, 톈진, 상하이 등 3개 직할시는 원칙상 시 전체 범위 내에서 총괄적립(이

하 "총괄적립지역"이라 한다)을 한다. 모든 사업주 및 근로자는 모두 속지관리 원칙에 의하여 소재지 총괄적립 지역의 기본의료보험에 가입하고, 정책을 통일적으로 집행하며 기본의료보험 기금의 총괄적립·사용 및 관리를 실시하여야 한다. 철도, 전력, 원양운수 등 여러 지역에 걸쳐있고, 생산유동성이 강한 기업 및 그 근로자는 상대적으로 집중방식으로 타 지역에서 총괄적립지역의 기본의료보험에 가입할 수 있다.

기본의료보험료는 사업주와 근로자가 공동 납부한다. 사업주의 납부비율은 근로자 임금총액의 6% 정도로 통제하고, 근로자의 납부비율은 일반적으로 당사자 임금수입의 2%이다. 경제 발전에 의하여 사업주와 근로자의 납부비율을 조절할 수 있다.

3. 기본의료보험 총괄적립기금과 개인계좌를 개설하여야 한다.

기본의료보험 총괄적립기금과 개인계좌를 설립하여야 한다. 기본의료보험기금은 총괄적립기금과 개인계좌로 구성한다. 근로자 개인이 납부하는 기본의료보험료는 개인계좌에 전액 납입한다. 사업주가 납부하는 기본의료보험료는 두 부분으로 나뉘는데 하나는 총괄적립기금 적립에 사용하고, 나머지는 개인계좌에 넣는다. 개인계좌에 넣는 비율은 일반적으로 사업장 납부액의 30% 정도이며, 세부비율은 총괄적립지역에서 개인계좌의 지급범위와 근로자의 연령 등 상황에 의하여 확정한다. 총괄적립기금과 개인계좌는 각자의 지급범위를 확정하고 별도로 채산하여야 하며 상호 유용할 수 없다. 총괄적립기금의 최저지불표준과 최고지불한도액을 확정하여야 하고, 최저지급표준은 원칙적으로 당지 근로자 연평균임금의 10% 정도로 통제하고, 최고지급한도액은 원칙적으로 당지 근로자 연평균임금의 4배 정도로 통제한다. 최저지급표준 이하의 의료비용은 개인계좌에서 지급하거나 개인이 자부담한다. 최저지급표준 이상, 최고지급한도액 이하의 의료비용은 주로 총괄적립기금에서 지급하며 개인도 일정 비율을 부담하여야 한다. 최고지급한도액 초과 의료비용은 상업의료보험 등의 방도를 통하여 해결한다. 총괄적립기금의 구체적인 최저지급표준, 최고지급한도액, 그리고 최저지급표준 이상과 최고지급한도액 이하 개인의 의료비용 부담비율은 통합지역에서 수입에 의하여 지출을 정하며, 수지균형 원칙에 의하여 확정한다.

4. 기본의료보험기금의 관리와 감독 시스템을 건전하게 하여야 한다.

기본의료보험기금은 재정 특별계좌 관리에 넣어 전문적으로 사용하여야 하며 유용해서는 안 된다.

사회보험담당기관은 기본의료보험기금의 총괄적립·관리 및 지불을 책임지며 예산 및 결산제도, 재무회계제도와 내부 회계감사제도를 수립, 건전하게 하여야 한다. 사회보험사무기관의 사업경비는 기금에서 사용할 수 없으며, 각급 재정예산에서 해결한다.

기본의료보험기금의 은행 금리 계산방법은 다음과 같다. 즉 당해 연도 총괄적립 부분은 당좌예금이율에 의하여 계산하고, 전년도 이월 기금원리는 3개월 기간의 은행의 정기예금 이율에 의하여 계산하며, 사회보장 재정특별계좌에 예금한 침전(沈淀)자금은 3년 기간의 적금예금 이율에 의하여 계산하여야 하고, 당해 등급 이율수준보다 낮아서는 안 된다. 개인계좌의 원금은 개인이 소유하고, 이월 사용 또는 상속받을 수 있다.

각급 노동보장과 재정부서는 기본의료보험기금에 대한 감독 관리를 강화하여야 한다. 회계감사부서는 사회보험담당기관의 기금 수지상황과 관리상황에 대하여 회계감사를 진행하여야 한다. 총괄적립지역은 정부 관련 부문, 사업장, 의료기구, 노동조합 대표, 그리고 관련 전문가가 참가한 의료보험기금 감독조직을 설립하고, 기본의료보험기금에 대한 사회감독을 강화하여야 한다.

5. 의료서비스 관리를 강화하여야 한다.

기본의료보험의 서비스 범위와 표준을 확정하여야 한다. 노동보장부는 위생부, 재정부 등 관련부처와 함께 기본의료 서비스 범위, 표준, 의약비용 결제방법 등을 제정하고, 국가 기본의료보험 약품목록, 치료항목, 의료서비스시설표준 및 그에 대응되는 관리방법을 제정한다. 각 성, 자치구, 직할시 노동보장행정관리부서는 국가의 규정에 의하여 관련부서와 함께 당지의 실시표준과 방법을 제정한다.

기본의료보험은 의료기관(중의병원 포함) 및 약방지정 관리방식을 실시한다. 노동보장부는 위생부, 재정부 등 관련부서와 함께 지정 의료기관과 지정 약방의 수준 심사방법을 제정한다. 사회보험담당기관은 중국의학과 서양의학을 결부시키고, 기초단위 병원, 전문진찰소, 종합의료기관을 함께 돌보며, 근로자의 병 치료에 편리를 제공한다는 원칙에 의하여 지정 의료기구와 지정약방을 확정하고, 동시에 지정 의료기관·지정 약국과 계약을 체결함으로써 각자의 책임·권리 및 의무를 명확하게 하여야 한다. 지정 의료기관과 지정 약국을 확정할 때에는 경쟁체제를 도입하여야 하고, 근로자가 몇 개의 지정 의료기관을 선정하여 치료를 하거나 약품을 구매할 수 있으며 처방전을 지참하고 몇 개의 지정약국에서 약품을 구매할 수 있어야 한다. 국가 약품감독관리국은 관련부서와 함께 지정약국의 약품구매 약사사고 처리방법을 제정한다.

각 지역에서는 「위생개혁 및 발전에 관한 중공중앙·국무원의 결정」(中发[1997]3호)요지를 열심히 관철하고 의약위생체제개혁을 열성적으로 추진함으로써 보다 적은 경비를 투입하여 인민대중들로 하여금 양호한 의료서비스를 받도록 하고, 의약위생사업의 건전한 발전을 촉진하여야 한다. 의·약 단독채산, 별도의 관리제도를 수립하여야 하고, 의료서비스와 약품유통 경쟁메커니즘을 형성하여 의약비용 수준을 합리적으로 통제하여야 한다. 의료기구와 약방의 내부관리를 강화하고, 의약 서비스행위를 규범화하며 인원을 줄이고 효율성을 제고하여 의약원가를 낮추어야 한다. 의료서비스가격을 조정하고, 의·약 단독채산, 별도관리를 실시하며 약품수입이 의료 총수입에서 점하는 비중을 감소시키는 기초 위에서 의료기술 노무가격을 합리적으로 제고하여야 한다. 업무기술훈련과 직업도덕교육을 강화하고, 의약서비스인원의 자질과 서비스의 질을 제고하여야 한다. 의료기구의 분포를 합리적으로 조절하고, 의료위생 자원의 배분을 최적화하며 지역사회(社區) 보건·위생서비스를 적극적으로 발전시키고, 지역사회 위생서비스 중 기본의료서비스 항목을 기본의료보험 범위에 포함하여야 한다. 위생부는 관련부서와 함께 의료기구 개혁안과 지역사회 위생서비스 발전 관련정책을 제정하여야 한다. 국가경제무역위원회 등의 부처는 열심히 협력하여 약품유통체제 개혁업무를 성실하

게 추진하여야 한다.

6. 관련 인원의 의료대우를 타당하게 해결하여야 한다.

정년은퇴인원, 원로군인(老紅軍)의 의료대우는 변하지 아니하고, 의료비용은 기존 자금경로를 통하여 해결하며, 확실하게 지불이 어려울 경우 동급 인민정부에서 해결하여야 한다. 정년은퇴인원, 원로군인의 의료관리방법은 성, 자치구, 직할시 인민정부에서 제정한다.

2등 을급(乙級) 이상 혁명군인 부상자, 장애자의 의료대우는 변하지 아니하고, 의료비용은 기존 자금경로를 통하여 해결하며 사회보험담당기관에서 장부를 단독 설치, 관리한다. 의료비 지불 부족 부분은 당지 인민정부에서 해결하여야 한다.

정년 퇴직자가 기본의료보험에 가입 시 개인은 기본의료보험료를 납부하지 아니한다. 정년퇴직자 개인계좌의 계상금액과 개인 부담 의료비 비율에 대해서는 적당한 혜택을 준다.

국가공무원은 기본의료보험에 가입하는 기초 위에서 의료보조정책을 향수한다. 구체적인 방법은 별도로 제정한다.

일부 특수 업종 근로자의 현행 의료소비수준을 인하하지 아니하기 위하여 기본의료보험에 가입하는 기초 위에서 과도적 조치로 기업의 보충의료보험을 설립할 수 있다. 임금 총액 4% 이내에서 기업 보충의료보험료 부분은 근로자의 복지비에서 지불하며 복지비중 지불 부족부분은 동급 재정부문의 심사비준을 거쳐 제조원가에 계상할 수 있다.

국유기업 정리해고자(下崗)의 기본의료보험료는 사업장 납부비용과 개인의 납부비용을 포함하여 모두 재취업 서비스센터에서 전년도 당지 근로자 평균임금의 60%를 기준액으로 납부한다.

7. 조직 및 지도를 강화하여야 한다.

의료보험제도의 개혁은 정책성이 강하고, 근로자들의 실제 이익과 관련되며 국민경제의 발전, 사회안정과 관련된다. 각급 인민정부는 지도를 적절하게 하고 사상을 통일하고 인식을 제고하고 홍보작업과 정치사상 공작을 열심히 함으로써 근로자들과 사회 각 계층이 모두 이 개혁을 열성적으로 지지하고 개혁에 참여하도록 하여야 한다. 각지에서는 도시근로자 기본의료보험제도의 임무, 원칙 및 요구를 수립하고, 당지 실정에 결부하는 것에 의하여 정성들여 조직하여 실시하고, 신구제도의 안정적인 이행을 보장하여야 한다.

도시근로자 기본의료보험 제도의 수립은 1999년 초기부터 가동하고, 1999년 말에 기본적으로 완료하여야 한다. 각 성, 자치구, 직할시 인민정부는 이 결정의 요구에 의하여 의료보험제도 개혁의 총체적인 계획을 작성하고, 노동보장부에 비치하여야 한다. 총괄적립지역은 계획의 요구에 의하여 기본의료보험 실시방안을 작성하고 성, 자치구, 직할시 인민정부에 보고하여 심사비준을 받고 집행하여야 한다.

노동보장부는 도시근로자 기본의료보험제도 수립업무의 지도와 검사를 강화하고, 작업 중에 발생되는 문제를 적시에 연구, 해결하여야 한다. 재정, 위생, 약품감독관리 등 관련 부문은 열성적으로 참여하고, 긴밀하게 협력하는 한편, 공동으로 노력하여 도시근로자 기본의료보험제도 개혁업무가 순조롭게 진행되도록 확보하여야 한다.

기업근로자의 질병 또는 비업무상 상해 의료기간 규정

(企业职工患病或非因工负伤医疗期规定)

[시행 1995. 1. 1], [노부발 1994 제479호, 공포 1994. 12. 1]

제1조 기업근로자의 질병 또는 비업무상 상해 기간의 합법적 권익을 보장하기 위하여 「중화인민공화국 노동법」 제26조, 제29조의 규정에 의하여 이 규정을 제정한다.

제2조 "의료기간"이란 기업의 근로자가 질병 또는 비업무상 상해로 작업을 중지하고 병을 치료하면서 휴직하되 근로계약을 해지하지 못하는 기간을 말한다.

제3조 기업의 근로자가 질병 또는 비업무상 상해로 작업을 중지하고 치료하여야 하는 경우, 본인의 실제 근무 연한과 당해 사업장에서의 근무 연한에 의하여 3개월 내지 24개월의 치료기간을 주어야 한다.

1. 실제 근무 연한이 10년 미만이고 당해 사업장에서의 근무 연한이 5년 미만인 경우 3개월, 5년 이상인 경우 6개월이다.
2. 실제 근무 연한이 10년 이상이고 당해 사업장에서의 근무 연한이 5년 미만인 경우 6개월, 5년 이상 10년 미만인 경우 9개월, 10년 이상 15년 미만인 경우 12개월, 15년 이상 20년 미만인 경우 18개월, 20년 이상인 경우 24개월이다.

제4조 치료기간이 3개월인 경우 6개월 이내에서 누계 병가시간으로 계산하고, 6개월인 경우 12개월 이내에서 누계 병가시간으로 계산하며, 9개월인 경우 15개월 이내에서 누계 병가시간으로 계산하며, 18개월인 경우 24개월 이내에서 누계 병가시간으로 계산하고, 24개월인 경우 30개월 이내에서 누계 병가시간으로 계산한다.

제5조 의료기간 내에 기업근로자의 병가 임금, 질병 구제비와 의료대우는 관련 규정에 의하여 집행한다.

제6조 기업근로자가 비작업상해로 장애자가 되거나 의사 또는 의료기구의 인정을 거쳐 완치될 수 없는 질병에 걸리고, 치료기간 내에 치료가 종결된 후 원 작업에 종사하지 못하며 또한 사업주가 별도로 배치한 작업에도 종사하지 못할 경우에는 노동감정위원회에서 작업 중 상해 및 직업병 장애정도 감정기준에 의하여 노동능력에 대한 감정을 진행하여야 한다. 1~4급으로 감정된 경우 직장에서 퇴출하여 근로관계를 종료하여야 하고, 동시에 정년퇴직 또는 조기퇴직수속을 하고, 정년퇴직 또는 조기퇴직 대우를 향수한다. 5~10급으로 감정된 경우 치료기간 내에는 근로계약을 해지할 수 없다.

제7조 기업의 근로자가 비작업상해로 장애자가 되거나 의사 또는 의료기구의 인정을 거쳐 치료하기 어려운 질병에 걸린 경우, 의료기간 만료 후 노동감정위원회에서 작업 중 상해와 직업병 장애정도 감정기준으로 노동능력에 대한 감정을 진행하여야 한다. 1~4급으로 감정된 경우 직장에서 퇴출하고 근로관계를 종료하며 퇴직 또는 조기퇴직 수속을 하고 퇴직 또는 조기퇴직대우를 향수한다.

제8조 치료기간에 완치되지 못한 근로자의 근로계약 해지 시 경제보상 문제는 관련 규정에 의하여 집행한다.

제9조 이 규정은 1995년 1월 1일부터 집행한다.

「기업근로자 질병 또는 비업무상 상해 의료기관 규정」 집행에 대한 노동부의 통지

(劳动部关于《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知)

[시행 1995. 5. 23], [노부발 1995 제236호, 공포 1995. 5. 23]

1. 의료기간의 계산문제

(1) 의료기간의 계산은 병가 시작 일부터 누계로 계산한다. 예를 들면, 3개월 의료기간을 받은 근로자가 만약 1995년 3월 5일부터 제1차 병가를 받은 경우 당해 근로자의 의료기간은 3월 5일부터 9월 5일 사이로 확정하고 이 기간의 누계 병가 3개월이 바로 의료기간이다. 기타도 이와 같은 방법으로 유추한다.

(2) 병가 기간에는 공휴일·휴일 및 법정 명절도 포함한다.

2. 특수 질병의 의료기간 문제

최근의 실제상황에 의하여 일부 특수 질병(암, 정신병, 중풍 등)에 걸린 근로자가 24개월 이내에 완치되지 못한 경우 기업과 노동주관부서의 비준을 거쳐 의료기간을 적당하게 연장할 수 있다.
각 성, 자치구, 직할시에서는 의료기간 규정을 집행할 때에 실제상황에 의하여 구체적인 세칙을 제정하고 노동부에 등록하여야 한다.

기업근로자 출산보험 시범방법

(企业职工生育保险试行办法)

[시행 1995. 1. 1], [노부발 1994 제504호, 공포 1994. 12. 14]

제1조 기업 여성 근로자의 합법적 권익을 수호하고 출산기간의 필요한 경제보상과 의료보건을 보장하며 기업 간의 출산보험비용 부담을 균등하게 하기 위하여 관련 법률, 법규의 규정에 의하여 이 방법을 제정한다.

제2조 이 방법은 도시기업 및 그 근로자에 적용한다.

제3조 출산보험은 속지원칙에 의하여 집행하며 출산보험비용은 사회 총괄제(관할제도)를 실시한다.

제4조 출산보험은 "지출에 따라 수입을 정하여 수지의 기본 균형을 유지" 하는 원칙에 의하여 자금을 적립하고, 기업이 임금총액의 일정한 비율에 의하여 사회보험담당기관에 출산보험료를 납부하여 출산보험기금을 적립한다. 출산보험료의 인출비율은 당해 지역 인민정부가 계획 내 출산인원 수와 출산수당, 출산의료비 등의 비용으로 확정하고 비용 지출상황에 의하여 제때에 조절하여야 한다. 단, 최고로 임금총액의 1%를 초과할 수 없다. 기업에서 납부하는 출산보험료는 기간비용(期間費用)으로 처리하여 기업 관리비용에 산입한다.

제5조 출산 여성 근로자는 법률, 법규의 규정에 의하여 출산휴가를 받는다. 출산휴가기간의 출산수당은 당해 기업의 그 전년도 근로자 월 평균임금에 의하여 계산 지급하고 출산보험기금에서 지급한다.

제6조 여성 근로자의 출산 검사비, 조산비, 수술비, 입원비 및 약비는 출산보험기금에서 지급한다. 규정을 초과한 의료서비스와 약비(자비 약품과 영양 약품의 약비를 포함한다)는 근로자 개인이 부담한다.
여성 근로자가 출산 퇴원 후, 출산으로 인한 질병의 의료비는 의료보험 대우 규정에 의하여 처리한다. 여성 근로자가 출산휴가 만료 후 병으로 휴식하면서 치료하는 경우 관련 휴가대우와 의료보험대우는 규정에 의하여 처리한다.

제7조 여성 근로자가 출산 또는 유산한 후 본인 또는 소속기업은 당해 지역 계획

출산부문이 지급한 계획출산증명, 영아 출생·사망 또는 유산증명을 소지하고 당해 지역 사회보험사무기관에서 수속을 하고 출산수당을 수령한 다음 출산의료비를 정산하여야 한다.

제8조 출산보험기금은 노동부처 산하 사회보험담당기관에서 책임지고 징수, 지급, 관리한다.
출산보험기금은 사회보험담당기관이 은행에 개설한 출산보험기금 전용계좌에 예금하여야 한다. 은행은 도시주민 개인저금 동기 예금 이자율에 의하여 이자를 계산하고 이자는 출산보험기금에 이월한다.

제9조 사회보험담당기관은 출산보험기금에서 관리비를 인출하여 본 기구 출산보험 업무에 수요되는 인건비, 사무지 및 기타 업무경비로 사용할 수 있다. 관리비의 기준은 각 지역에서 사회보험담당기관 직원설치상황에 의하여 노동부처에 제출하여 재정부서의 심사를 받고, 당해 지역 인민정부에 보고하여 비준을 받는다. 관리비의 인출비율은 최고로 출산보험기금의 2%를 초과할 수 없다.
출산보험기금 및 관리비는 세금과 요금을 징수하지 아니한다.

제10조 출산보험기금의 적립과 사용은 재정 예산·결산 제도를 실시하고 사회보험담당기관에서 연도보고서를 작성하며 동급 재정·감사부문의 감독을 받는다.

제11조 시(현) 사회보험감독기관은 정기적으로 출산보험기금의 관리 업무를 감독한다.

제12조 기업은 반드시 제때에 출산 보험료를 납부하여야 한다. 기한을 경과하여도 납부하지 않는 경우 일당 0.2%의 체납금을 추가 징수한다. 체납금은 출산보험기금에 이월한다. 체납금은 영업외 지출에 넣어 납세 시 조절한다.

제13조 기업이 출산수당 또는 출산의료비를 거짓 보고하여 사취한 금액은 전부 환수하고 노동행정부서가 처벌한다.
기업이 근로자 출산수당, 출산의료비를 체불하거나 지급을 거절하는 경우, 노동행정부서는 기업에 기한부 지급을 명하고 근로자에게 손실을 조성한 경우에는 기업에서 배상책임을 부담하여야 한다.

제14조 노동행정부서 또는 사회보험담당기관의 직원이 직권을 남용하고 직무에 태만하고 사리를 위하여 부정을 하고 출산보험기금을 횡령·유용하여 범죄를 구성한 경우 법에 의하여 형사책임을 추궁하고 범죄를 구성하지 아니한 경우에는 행정처분을 한다.

제15조 성, 자치구, 직할시 인민정부 노동행정부서는 이 방법의 규정에 근거하고 당해 지역의 실제상황에 결부시켜 실시세칙을 제정할 수 있다.

제16조 이 방법은 1995년 1월 1일부터 시범 실시한다.

사회보험료 징수 및 납부 잠정조례

(社会保险费征缴暂行条例)

[시행 1999. 1. 22], [국무원 1999 제259호, 공포 1999. 1. 22]

제1장 총칙

제1조 사회보험료 징수 및 납부업무를 보강 및 규범화하고, 사회보험금의 지급을 보장하기 위하여 이 조례를 제정한다.

제2조 기본양로보험료, 기본의료보험료, 실업보험료(이하 "사회보험료"라 한다)의 징수 및 납부는 이 조례를 적용한다.
이 조례에서 "납부 사업장", "납부 개인"이란 관련 법률·행정법규와 국무원의 규정에 의하여 사회보험료를 납부하여야 하는 사업장과 개인을 말한다.

제3조 기본양로보험료의 징수 및 납부범위는 국유기업, 도시집체기업, 외상투자기업, 도시사영기업, 기타 도시기업 및 그 근로자, 기업화 관리를 실시하는 사업장 및 그 근로자이다.
기본의료보험료의 징수 및 납부범위는 국유기업, 도시집체기업, 외상투자기업, 도시사영기업, 기타 도시기업 및 그 근로자, 국가기관 및 그 공무원, 공공기관 및 그 근로자, 민영 비영리단체 및 그 근로자, 사회단체 및 그 전문직원이다.
실업보험료의 징수 및 납부범위는 국유기업, 도시집체기업, 외상투자기업, 도시사영기업, 기타 도시기업 및 그 근로자, 사업장 및 그 근로자이다.
각 성, 자치구, 직할시 인민정부는 당지 실제 상황에 의하여 도시개인공상업자를 기본양로보험, 기본의료보험 범위에 포함할 수 있으며 사회단체 및 그 전문직원, 민영 비기업단위 및 그 근로자, 도시 개인공상업자 및 그 사업주를 실업보험범위에 포함할 수 있다.
사회보험료의 비용 기준액 및 비율은 관련 법률·행정법규와 국무원의 규정에 의하여 집행한다.

제4조 비용납부 사업장 및 개인은 사회보험료를 적시에 전액 납부하여야 한다.
징수 및 납부한 사회보험료는 사회보험기금에 납입하고, 전문 사용하여야 하며 어떤 사업장이나 개인도 유용할 수 없다.

제5조 국무원 노동보장 행정부서는 전국 사회보험료 징수 및 관리와 감독 검사업무를 책임진다. 현급 이상 지방 각급 인민정부 노동보장 행정부서는 당해 행정구역 이내의 사회보험료 징수 및 관리와 감독 검사업무를 책임진다.

제6조 사회보험료는 3가지 사회보험료에 대한 집중적 통일 징수를 실시한다. 사회보험료의 징수기구는 성, 자치구, 직할시 인민정부에서 규정하고, 세무기관에서 징수할 수 있으며 노동보장 행정부서가 국무원의 규정에 의하여 설립한 사회보험담당기관(이하 "사회보험담당기관"이라 한다)에서 징수할 수도 있다.

제2장 징수 및 납부관리

제7조 납부 사업장은 반드시 당지 사회보험담당기관에서 사회보험등기 수속을 하고 사회보험에 가입하여야 한다.
등기사항에는 사업장명칭, 주소, 경영지점, 사업장유형, 법정대표자 또는 책임자, 계좌개설은행, 그리고 국무원 노동보장 행정부서가 규정한 기타 사항이 포함된다.

제8조 이 조례 시행 전에 이미 사회보험에 가입한 납부 사업장은 이 조례 시행일로부터 6개월 이내에 당지 사회보험담당기관에서 사회보험등기 수속을 보완하여야 하고, 사회보험담당기관이 사회보험등기 증빙서류를 발행한다.
이 조례 시행 전에 아직 사회보험에 가입하지 아니한 납부 사업장은 이 조례 시행일로부터 30일 이내에, 이 조례 시행 후 설립하는 납부 사업장은 설립일로부터 30일 이내에 영업허가증 또는 등기증서 등 관련 증빙서류를 지참하고 당지 사회보험담당기관에서 사회보험등기 수속을 하여야 한다. 사회보험담당기관은 심사를 거쳐 사회보험등기 증빙서류를 발행한다.
사회보험등기 증빙서류는 위조하거나 변조할 수 없다.
사회보험등기 증빙서류의 양식은 국무원 노동보장 행정부서가 제정한다.

제9조 납부 사업장의 사회보험 등기사항이 변경되었거나 납부 사업장이 법에 의하여 종료한 경우 변경 또는 종료일로부터 30일 이내에 사회보험담당기관으로부터 사회보험 등기 변경 또는 말소 수속을 하여야 한다.

제10조 납부 사업장은 월별로 사회보험담당기관에 의무납부 사회보험료 액수를 신고하여야 하며 사회보험담당기관의 심사 확정을 거친 후 규정 기간 내에 사회보험료를 납부하여야 한다.
납부 사업장이 의무납부 사회보험료 액수를 규정에 의하여 신고하지 아니한 경우 사회보험담당기관은 의무납부액을 임시로 해당 사업장의 전월 납부액의 110%의 기준으로 확정한다. 그 전월 납부액이 없는 경우 사회보험담당기관은 임시로 해당 사업장의 경영상황, 근로자수 등 관련 상황에 따라 의무납부액을 확정한다. 납부 사업장에서 신고수속을 보완하고 산정 액수에 의하여 사회보험료를 납부한 후 사회보험담당기관이 규정에 의하여 청산한다.

제11조 성, 자치구, 직할시 인민정부가 세무기관에서 사회보험료를 징수하기로 규정한 경우 사회보험담당기관은 납부 사업장의 사회보험등기·변경등기·말소등기, 그리고 비용납부 신고상황을 세무기관에 적시에 제공하여야 한다.

제12조 납부 사업장과 개인은 통화형식으로 사회보험료를 전액 납부하여야 한다. 납부 개인의 의무납부 사회보험료는 소속 사업장이 해당 근로자의 임금에서 원천공제하여 대리 납부한다.
사회보험료는 감면할 수 없다.

제13조 납부 사업장이 사회보험료를 규정에 의하여 납부 또는 원천공제 대리납부하지 아니한 경우 노동보장 행정부서 또는 세무기관은 기한부납부를 명하며 기간을 경과하여도 여전히 납부하지 아니한 경우에는 체납 액수를 보완 납부하도록 하는 이외에 체납일로부터 일당 0.2%의 체납금을 추가 징수한다. 체납금은 사회보험기금에 납입한다.

제14조 징수한 사회보험료는 국유상업은행에 개설한 재정부서의 사회보장기금 전문계좌에 예금한다.
사회보험기금은 보험 품목별 통일적립 범위에 의하여 기본양로보험기금, 기본의료보험기금, 실업보험기금을 설립한다. 사회보험기금은 품목별로 단독 채산한다.
사회보험기금은 세금·비용을 징수하지 아니한다.

제15조 성, 자치구, 직할시 인민정부가 세무기관에서 사회보험료를 징수하기로 규정한 경우 세무기관은 비용납부 사업장과 개인의 비용납부 상황을 적시에 사회보험담당기관에 제공하여야 한다. 사회보험담당기관은 관련 상황을 일괄하여 노동보장 행정부서에 보고하여야 한다.

제16조 사회보험담당기관은 비용납부 기록을 작성하여야 하며 그중 기본양로보험, 기본의료보험은 규정에 의하여 개인계좌 기록도 기입하여야 한다. 사회보험담당기관은 납부 기록을 책임지고 보관하며 그 완벽성과 안전성을 보장하여야 한다. 사회보험담당기관은 최저 1년, 1회로 납부 개인에게 기본양로보험, 기본의료보험 개인계좌 통지서를 송부하여야 한다.
납부 사업장과 개인은 규정에 의하여 납부 기록을 검열할 수 있다.

제3장 감독 검사

제17조 납부 사업장은 매년 해당 근로자에게 사업장의 전년도 사회보험료 납부상황을 공포하고 근로자의 감독을 받아야 한다.
사회보험담당기관은 정기적으로 사회보험료 징수 상황을 공포하고 사회적 감독을 받아야 한다.

제18조 노동보장 행정부서 또는 세무기관은 성, 자치구, 직할시 인민정부의 사회보

험료 징수 및 납부기구 관련 규정에 의하여 사업장의 납부상황에 대하여 법에 의거 검사를 진행하며 검사 대상 사업자는 사회보험료 납부 관련 근로자 상황·임금명세서·재무제표 등 자료를 제공하고 상황을 사실대로 반영하여야 하며 검사를 거부하거나 허위보고하거나 기만해서는 안 된다. 노동보장 행정부서 또는 세무기관은 관련 자료를 기록, 녹음, 녹화하거나 촬영하거나 복제할 수 있다. 단 납부 사업장을 위하여 비밀을 지켜야 한다.
노동보장 행정부서, 세무기관의 담당자가 제1항에서 열거한 직권을 행사할 때에는 공무 집행증서를 제시하여야 한다.

제19조 노동보장 행정부서 또는 세무기관이 사회보험료 징수 및 납부 관련 불법 안건을 조사할 때에는 관련부서 및 사업장은 지원하고 협조하여야 한다.

제20조 사회보험담당기관은 노동보장 행정부서의 위임을 받아 사회보험료 징수 및 납부 관련 검사·조사를 진행할 수 있다.

제21조 어떠한 단체와 개인도 사회보험료 징수 및 납부 관련 불법행위에 대하여 고발할 권한이 있다. 노동보장 행정부서 또는 세무기관은 고발에 대하여 즉시 조사하고 규정에 의하여 처리하여야 하고 고발자를 위하여 비밀을 지켜야 한다.

제22조 사회보험기금은 수입과 지출의 별도 관리를 실시하며 재정부서가 법에 의하여 감독한다.
회계감사부서는 법에 의하여 사회보험기금의 수지상황을 감독한다.

제4장 벌칙

제23조 납부 사업장이 규정에 의하여 사회보험 등기·변경등기 또는 말소등기 수속을 하지 아니하거나 규정에 의하여 의무납부 사회보험료 액수를 신고하지 아니한 경우 노동보장 행정부서는 기한부 시정을 명한다. 상황이 엄중한 경우 직접 책임 주관자와 기타 직접 책임자에 대하여 1,000위안 이상, 5,000위안 이하의 벌금에 처할 수 있다. 상황이 특히 엄중한 경우 직접 책임 주관자와 기타 직접 책임자에 대하여 5,000위안 이상, 10,000위안 이하의 벌금에 처할 수 있다.

제24조 납부 사업장이 재무·회계·통계관련 법률·행정법규와 국가의 관련 규정을 위반하고 관련 장부·서류를 위조·변조 또는 고의적으로 소멸하거나 장부를 설치하지 않아 사회보험료 납부기준액을 확정하기 어려울 경우 관련 법률·행정법규의 규정에 의하여 행정·규율·형사 처분을 주는 이외에 이 조례 제10조의 규정에 의하여 징수 및 납부하여야 하고 체납한 경우 노동보장 행정부서 또는 세무기관에서 제13조의 규정에 의하여 체납금을 추가 징수하며 직접 책임 담당자와 기타 직접 책임자에 대하여 5,000위안 이상, 20,000위안 이하의 벌금에 처한다.

제25조 납부 사업장과 개인이 노동보장 행정부서 또는 세무기관의 처벌 결정에 불복할 경우 법에 의하여 재심을 신청할 수 있으며 재심 결정에 불복할 경우에는 법에 의하여 제소할 수 있다.

제26조 납부 사업장에서 기간을 경과하여도 사회보험료·체납금의 납부를 거부한 경우 노동보장 행정부서 또는 세무기관은 인민법원에 강제 징수 및 납부를 신청할 수 있다.

제27조 노동보장 행정부서, 사회보험담당기관 또는 세무기관의 담당직원이 직권을 남용하거나 사리를 도모하거나 직무에 태만하여 사회보험료의 유실을 초래한 경우 노동보장 행정부서 또는 세무기관은 유실된 사회보험료를 추적 회수하며 범죄를 구성한 경우 법에 의하여 형사책임을 추궁한다. 범죄를 구성하지 아니한 경우 법에 의하여 행정처분을 한다.

제28조 어떠한 단체와 개인도 사회보험기금을 유용한 경우 유용된 사회보험기금을 반환하여야 하며 불법 소득이 있는 경우 불법 소득을 몰수하여 사회보험기금에 합병 납입한다. 범죄를 구성한 경우 법에 의하여 형사책임을 추궁하며 범죄를 구성하지 아니한 경우 그 직접 책임 담당자와 기타 직접 책임자에 대하여 법에 의하여 행정처분을 한다.

제5장 부칙

제29조 성, 자치구, 직할시 인민정부는 당지 실시상황에 의하여 당해 행정구역 내 작업 중 상해 보험료와 출산 보험료의 징수 및 납부에 대하여 이 조례의 적용여부를 결정할 수 있다.

제30조 세무기관·사회보험담당기관이 사회보험료를 징수할 때에는 사회보험기금에서 그 어떤 비용도 인출할 수 없으며 소요경비는 예산에 포함하여 정부재정에서 조달한다.

제31조 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

사회보험 등기관리 잠정방법

(社会保险登记管理暂行办法)

[시행 1999. 3. 19], [노동사회보장부 1999 제1호, 공포 1999. 3. 19]

제1장 총칙

제1조 사회보험 등기관리를 강화하고 규범화하기 위하여 「사회보험료 징수 및 납부 잠정조례」(이하 "조례"라 한다)의 규정에 의하여 이 방법을 제정한다.

제2조 조례 제2조, 제3조, 제29조의 규정에 의하여 사회보험료를 납부하여야 하는 사업장은 이 방법의 규정에 의하여 사회보험 등기 수속을 하고 사회보험 등기증을 수령하여야 한다.

제3조 현급 이상 노동보장 행정부서의 사회보험담당기관(이하 "사회보험담당기관"라 한다)이 사회보험 등기를 주관한다.

제4조 사회보험담당기관은 관련 부서와 협력하여 사회보험 등기에 대한 관리를 보강하여야 한다.

제2장 등기

제5조 생산 경영에 종사하는 보험료 납부 사업장은 영업허가증 수령일로부터 30일 이내에, 비생산 경영성 사업장은 설립일로부터 30일 이내에 당지 사회보험사무기관에 사회보험 등기 수속을 신청하여야 한다. 조례 시행 전까지 사회보험에 가입하지 아니한 보험료 납부 사업장은 조례 제8조의 규정에 의하여 이 방법 제7조에서 규정한 증서와 자료를 지참하고 당지 사회보험담당기관에서 사회보험 등기 수속을 하여야 한다.

조례 시행 전에 이미 사회보험에 가입한 보험료 납부 사업장은 전항의 규정에 의하여 당지 사회보험담당기관에서 사회보험 등기 수속을 보완하여야 한다.

제6조 사회보험 등기는 속지(屬地) 관리를 실시한다.

보험료 납부 사업장이 다른 지역에 분사를 설치한 경우 분사는 일반적으로 독립적 보험료 납부 사업장으로 하여 그 소재지 사회보험담당기관에서 사회보험 등기 수속을 단독 신청하여야 한다.

여러 지역에 걸친 보험료 납부 사업장의 사회보험 등기지역은 관련 지역에서 협상하여 확정한다. 의견이 일치하지 아니한 경우에는 그 직상급 사회보험담당기관에서 등기지역을 확정한다.

제7조 납부 사업장이 사회보험 등기 수속을 신청할 때에는 사회보험 등기보고서를 작성하고 다음 각 호의 증서와 자료를 제시하여야 한다.

1. 영업허가증, 설립허가증서 또는 기타 영업허가 심사 비준증서
2. 국가 품질기술감독 부문이 발행한 통일적 조직기구 코드증서
3. 성, 자치구, 직할시 사회보험담당기관에서 규정한 기타 관련 증서·자료

제8조 보험료 납부 사업장이 작성하여 제출한 사회보험 등기보고서, 제공한 증서와 자료에 대하여 사회보험담당기관은 즉시 수리하여야 하며 수리일로부터 10일의 근무일 내에 심사를 완료하여야 한다. 규정에 부합할 경우 등기하고 사회보험 등기증서를 발행한다.

제3장 등기 변경

제9조 보험료 납부 사업장에 다음 각 호의 1에 해당하는 사회보험 등기 사항이 변경된 때에는 법에 의하여 원 사회보험 등기기관에 사회보험 등기 변경 신청을 하여야 한다.

1. 사업장 명칭
2. 거주지 또는 주소
3. 법정대표자 또는 책임자
4. 사업장 유형
5. 통일적 조직기구 코드
6. 주관 부서
7. 소속 관계
8. 계좌 개설은행 및 번호
9. 성, 자치구, 직할시 사회보험담당기관이 규정한 기타 사항

제10조 보험료 납부 사업장 공상(工商)행정기관에 등기 변경수속을 했거나 또는 관련 기관이 변경을 비준 또는 선포한 날로부터 30일 이내에 다음 각 호의 증서와 자료를 지참하고 원 사회보험 등기기관에서 사회보험 등기 변경수속을 하여야 한다.

1. 사회보험등기 변경 신청서
2. 공상등기 변경표와 공상영업허가증 또는 관련 기관의 변경 비준 또는 선포 증명서
3. 사회보험 등기증
4. 성, 자치구, 직할시 사회보험담당기관에서 규정한 기타 자료

제11조 등기 변경 신청 사업장의 신청자료가 구비된 경우 사회보험담당기관은 사회보험 등기변경표를 발행하고, 등기 변경 신청 사업주는 이를 사실대로 법에 의하여 작성하여야 하며 사회보험담당기관은 이를 심사하여 납부 사업장의 사회보험 등기 서류에 기입한다.

사회보험등기 변경내용이 사회보험담당기관은 원 사회보험 등기증을 새로 발행하여야 한다.

제4장 등기 말소

제12조 보험료 납부 사업장이 해지, 파산, 취소, 합병 및 기타 상황이 발생하여 법에 의하여 사회보험료 납부의무를 종료한 경우에는 즉시 원 사회보험 등기기관에 사회보험 등기 말소신청을 하여야 한다.

제13조 보험료 납부 사업장은 공상행정관리기관의 등기말소일로부터 30일 이내에 원 사회보험 등기기관에 사회보험 등기 말소신청을 하여야 한다. 규정에 의하여 공상행정관리기관의 말소등기가 불필요한 납부 사업장은 관련 기관의 종료 비준 또는 선포일로부터 30일 이내에 원 사회보험담당기관에 사회보험 등기 말소신청을 하여야 한다.

보험료 납부 사업장이 공상행정관리기관으로부터 영업허가가 취소된 경우 영업허가가 취소된 날로부터 30일 이내에 원 사회보험 등기기관에 등기 말소신청을 하여야 한다.

제14조 납부 사업장이 거주지 변경 또는 생산, 경영지점의 변경으로 사회보험 등기기관을 변경하여야 할 경우 위에 언급한 변경발생일로부터 30일 이내에 원 사회보험 등기기관에서 사회보험등기 말소수속을 하고 입주지 사회보험담당기관에서 사회보험 등기 수속을 하여야 한다.

제15조 보험료 납부 사업장은 사회보험 등기 말소 전에 사회보험료 의무납부액, 체납금, 벌금을 청산하여야 한다.

보험료 납부 사업장이 사회보험 등기 말소 시에는 사회보험 등기 말소신청서, 법률 문서 또는 기타 말소 문서를 제출하여야 하며 사회보험담당기관의 심사 비준을 거쳐 사회보험 등기 말소수속을 하고 사회보험 등기증서를 반납, 폐지한다.

제5장 등기증서

제16조 사회보험 등기증의 양식은 노동사회보장부가 정한다. 사회보험 등기증은 성, 자치구, 직할시 노동보장 행정부서가 통일적으로 인쇄하며 필요할 경우에는 부본을 인쇄할 수 있다.

제17조 사회보험 등기증 번호에는 성, 자치구, 직할시의 약칭 표식을 달고, 성, 자치구, 직할시 사회보험담당기관은 당해 성, 자치구, 직할시의 지역 일련번호 리스트를 노동사회보장부에 비치하여야 한다.

제18조 사회보험 등기증은 보험료 납부 사업장에서 보관한다. 보험료 납부 사업장이 근로자의 채용 또는 퇴직 수속을 할 때에는 사회보험 등기증을 제시하여야 한다.

제19조 사회보험 등기표, 등기증작성 관련내용은 사실과 일치하여야 한다.

제20조 사회보험담당기관은 기 심사 발행한 사회보험 등기증서에 대하여 정기적 증서 검사와 증서 교체 제도를 실시한다. 보험료 납부 사업장은 규정 기간 내에 사회보험담당기관에서 증서 검사 또는 교체 수속을 하여야 한다.

제21조 사회보험 등기증서를 위조, 변조, 양도, 개조, 매매 또는 훼손해서는 안 된다.

사회보험 등기증서를 분실한 경우에는 즉시 원 사회보험 등기기관에 보고하고 보완 발행을 신청하여야 한다.

제6장 부칙

제22조 성, 자치구, 직할시 인민정부가 세무기관에서 사회보험료를 징수하기로 확정한 경우 사회보험담당기관은 월별로 납부 사업장의 사회보험 등기, 등기 변경 및 말소 상황을 세무기관에 제공하여야 한다.

제23조 성, 자치구, 직할시 노동보장 행정부서는 이 방법에 의하여 실시 방법을 제정할 수 있다.

제24조 이 방법은 공포한 날부터 시행한다.

사회보험료 신고 및 납부관리 잠정방법

(社会保险费申报缴纳暂行办法)

[시행 1999. 3. 19], [노동사회보장부 1999 제2호, 공포 1999. 3. 19]

제1조 사회보험료의 신고 및 납부 관리업무를 규범화하기 위하여 「사회보험료 징수 및 납부 잠정조례」(이하 "조례"라 한다)의 규정에 의하여 이 방법을 제정한다.

제2조 이 방법에서 규정한 "사회보험료"는 기본양로보험료, 실업보험료, 기본의료보험료를 말한다. 산재보험료와 출산보험료의 신고, 납부는 이 방법을 참조하여 집행할 수 있다.

제3조 보험료 납부 사업장의 보험비 납부 신고와 사회보험담당기관의 보험료 징수에 이 방법을 적용한다. 세무기관의 사회보험료징수관리방법은 별도로 제정한다.

제4조 납부 사업장은 사회보험등기를 취급하는 사회보험담당기관에 보험료 납부신고를 하여야 한다.

제5조 납부 사업장은 매월 5일 전에 사회보험담당기관에 보험료 납부신고를 하고 사회보험료 신고서(이하 "신고서"라 한다), 원천공제 명세서, 사회보험담당기관에서 규정한 기타 자료를 송부하여야 한다.

납부 사업장이 사회보험담당기관에 사회보험료를 직접 신고하기 어려울 경우 사회보험담당기관의 비준을 거쳐 우편 신고할 수 있다. 우편 신고 시에는 발송지 우편 소인 일자를 실지 신고일자로 한다.

제6조 납부 사업장이 불가항력의 요인으로 규정 기간에 사회보험료 납부신고를 하지 못한 경우 연기 신고할 수 있다. 단, 불가항력 상황이 해소된 후 즉시 사회보험담당기관에 신고하여야 한다. 사회보험담당기관은 사실을 밝히고 심사 비준하여야 한다.

제7조 사회보험담당기관은 납부 사업장이 송달한 신고서와 관련 자료를 즉시 심사하여야 한다. 신고 자료가 완비되고 보험비 납부기준액과 비율이 규정에 부합하고 수량 관계가 일치한 납부 사업장의 신고서는 날인, 비준하며 규정에 부합하지 아니한 신고서에 대해서는 심사 의견을 제기하여 납부 사업장에 반납, 수정 후 재심사한다. 즉시 심사하지 못할 경우 사회보험담당기관은 납부 사업장의 신고서와 관련 자료 수리일로부터 2일 이내에 심사 완료하여야 한다.

제8조 납부 사업장이 규정에 의하여 사회보험료 의무 납부 액수를 신고하지 아니한 경우 사회보험담당기관은 임시로 그 전달 납부액의 110%로 당해 사업장 의무 납부액을 확정하며 그 전달 납부액이 없는 경우에는 임시로 당해 사업장의 경영상황, 근로자 수 등 관련 상황을 참조하여 그 의무 납부액을 확정할 수 있다. 납부 사업장이 신고수속을 보완하고 산정 액수에 의하여 사회보험료를 납부한 후 사회보험담당기관에서 규정에 의하여 정산한다.

제9조 납부 사업장은 반드시 사회보험담당기관에서 보험료 납부신고를 비준한 3일 이내에 사회보험료를 납부하여야 한다. 납부 사업장과 개인은 통화 형식으로 사회보험료를 전액 납부하여야 한다.

제10조 납부 사업장은 반드시 조례 제12조의 규정에 의하여 원천징수 의무를 엄격히 이행하여야 한다. 납부 사업장이 법에 의하여 원천징수 의무를 이행할 때 누구든지 간섭하거나 거부해서는 안 된다.

제11조 납부 사업장의 사회보험료 납부 신고서가 심사 비준된 후 아래 방식중의 하나를 택하여 사회보험료를 납부할 수 있다.

1. 납부 사업장이 그 계좌개설은행에 직접 납부한다.
2. 납부 사업장이 수표 또는 현금으로 사회보험담당기관에 직접 납부한다.
3. 납부 사업장과 사회보험담당기관이 약정한 기타 방식으로 납부한다.

제1항에서 규정한 신고 심사 절차를 이행한 후 은행은 사회보험담당기관이 작성한 위탁 징수 증빙에 의하여 납부 사업장의 사회보험료를 그 기본 계좌에서 공제 징수할 수 있다.

제12조 징수한 사회보험료는 국유 상업은행에 개설한 사회보험담당기관의 사회보험 기금 수입계좌에 입금되어야 한다. 사회보험담당기관은 수취 기금을 관련 규정에 의하여 정기적으로 국유 상업은행에 개설한 재정부문의 사회보장 기금 전문계좌에 예금하여야 한다.

제13조 사회보험담당기관은 납부 사업장의 실지 납부액(원천징수액 포함), 원천징수 명세서와 관련 규정에 의하여 징수한 사회보험료를 다음 각 호의 절차에 의하여 장부에 기입한다.

1. 개인이 납부한 기본양로보험료, 실업보험료, 기본의료보험비는 각각 기본양로보험기금, 실업보험기금과 기본의료보험기금에 계상하며 규정에 의하여 기본양로보험, 기본의료보험 개인계좌에 기입한다.
2. 사업장에서 납부한 사회보험료는 당해 사업장 3가지 기금의 의무 납부액에 의하여 기본양로보험기금, 실업보험기금, 기본의료보험기금에 계상한다.

제14조 사회보험담당기관은 납부 사업장과 개인을 위하여 보험료 납부기록을 작성

하고 안전하고 완벽하게 보존하여야 한다. 보험료 납부기록은 1식 2통이어야 한다. 납부 사업장과 개인은 규정에 의하여 보험료 납부기록을 조회할 권한이 있다.

제15조 사회보험담당기관은 보험료를 납부한 개인에게 기본양로보험, 기본의료보험 개인 계좌 통지서를 최고 연 1회 발송하여야 한다.

제16조 납부 사업장은 당해 사업장 전년 사회보험료 납부 상황을 사업장 근로자대표대회에 통보하거나 사업장의 뚜렷한 위치에 공표하여 근로자의 감독을 받아야 한다.

제17조 사회보험담당기관은 사회보험료 징수상황을 최저 6개월 1회 공시하여 사회적 감독을 받아야 한다.

제18조 납부 사업장이 신고 수속을 밟은 후 사회보험료를 적시에 전액 납부하지 아니한 경우 사회보험담당기관은 「사회보험료 납부 독촉통지서」를 발송하여야 한다. 집행을 거부할 때에는 노동보장 행정부서가 「노동보장 기한부 시정 지령서」를 시달한다. 기간을 경과하여도 납부하지 아니한 경우에는 체납 액수를 보완하도록 하는 이외에 체납일로부터 매일 2%의 체납금을 추가 징수한다.

제19조 사회보험담당기관은 납부 사업장의 근로자 수, 임금 기준액과 재무상황을 정기적으로 검사하고 납부 사업장이 법에 의하여 사회보험료를 전액 납부하였는가를 확인하여야 한다. 피검사 단위는 사회보험료 납부와 관련한 근로자 사용 상황, 임금명세서, 재무제표 등 자료를 제공하고 상황을 사실대로 반영하여야 하며 검사를 거부하거나 허위보고하거나 기만 보고할 수 없다.
사회보험담당기관은 사회보험료 납부에 관한 고발을 수리한 후 즉시 노동보장 행정부서에 보고하여야 하며 고발된 사업장의 보험료 납부상황을 조사하여야 한다.

제20조 성, 자치구, 직할시 인민정부가 세무 기관에서 사회보험료를 징수하기로 확정한 경우 사회보험담당기관은 즉시 납부 사업장의 납부신고 상황을 당지 보험료 징수 주관 세무기관에 제공하여야 한다. 세무기관은 납부 사업장과 개인의 납부 상황을 즉시 사회보험담당기관에 제공하여야 한다.

제21조 사회보험담당기관은 사업주와 개인의 실업보험료 납부 상황을 월별로 실업보험 대우 지급 담당기관에 제공하여야 한다.

제22조 사회보험료 신고서의 양식은 노동사회보장부에서 통일적으로 정한다.

제23조 이 방법은 공포한 날부터 시행한다.

사회보험료 징수 및 납부 감독 검사방법

(社会保险费征缴监督检查办法)

[시행 1999. 3. 19], [노동사회보장부 1999 제3호, 공포 1999. 3. 19]

제1조 사회보험료 징수 및 납부 감독 검사업무를 보강하고 사회보험료 징수 및 납부 감독 검사행위를 규범화하기 위하여 「사회보험료 징수 및 납부 잠정조례」(이하 "조례"라 한다)와 관련 법률, 법규 규정에 의하여 이 방법을 제정한다.

제2조 중화인민공화국 국경 내의 기업, 공공기관, 국가기관, 사회단체, 민영 비영리단체, 도시 개인 사업자(이하 "납부 사업장"이라 한다)에 대한 사회보험료 징수 및 납부에 대한 감독 검사를 실시할 때에는 이 방법을 적용한다.
제1항에서의 기업이라 함은 국유기업과 도시집체기업, 외국투자기업, 도시 사영기업, 기타 도시기업을 말한다.

제3조 노동보장 행정부서는 사회보험료 징수 및 납부 감독 검사업무를 책임지며 조례와 이 방법의 규정을 위반한 납부 사업장 및 그 책임자에 대하여는 법에 의하여 사회보험담당기관에 사회보험료 징수 및 납부 관련 검사, 조사업무를 위탁할 수 있다.
노동보장 행정부서의 노동보장 감찰기관은 납부 사업장에 대한 검사, 조사 및 증거취득, 행정처벌결정서 작성, 행정처벌결정서 송달, 인민법원에 제출하는 행정처벌결정 강제집행 신청서 작성, 군중의 고발 수리 등 업무를 포함한 사회보험료 징수 및 납부 감독검사와 행정처벌을 구체적으로 책임진다.
사회보험담당기관은 노동보장 행정부서의 위탁을 받고 납부 사업장의 사회보험 등기, 보험료 납부신고, 납부의무 이행상황을 조사, 검사할 수 있으며 납부 사업장이 사회보험료를 허위 및 누락 신고하거나 체납한 행위를 발견한 경우 그 시정을 명한다.

제4조 노동보장 감찰기관과 사회보험담당기관은 월별 통보제도를 세워야 한다. 사회보험담당기관은 행정처벌을 하여야 할 납부 사업장의 상황을 즉시 노동보장 감찰기관에 통보하여야 하며 노동보장 감찰기관은 규정 위반 조사처벌상황을 즉시 사회보험담당기관에 통보하여야 한다.

제5조 납부 사업장에 대한 현급 이상 지방 각급 노동보장 행정부서의 감독 검사 관할범위는 성, 자치구, 직할시 노동보장 행정부서가 사회보험등기와 사회보험료 납부신고, 납부업무 관리권한에 의하여 구체적인 규정을 제정한다.

제6조 사회보험료 징수 및 납부의 감독 검사에는 다음 각 호의 내용을 포함하여야 한다.

1. 납부 사업장이 당지 사회보험담당기관에 가서 사회보험등기, 변경등기 또는 말소 등기한 상황
2. 납부 사업장이 사회보험담당기관에 사회보험료를 납부 신고한 상황
3. 납부 사업장의 사회보험료 납부 상황
4. 납부 사업장의 개인 사회보험료 원천공제 상황
5. 납부 사업장이 종업원 앞에 공표한 사회보험료 납부 상황
6. 법률, 법규에서 규정한 기타 내용

제7조 노동보장 행정부서는 고발전화를 사회에 공표하고 고발 우편함을 설치하고 전문 직원을 지정하여 군중의 고소를 접수하도록 하여야 한다. 수리조건에 부합하는 고발은 7일 이내에 입건 수리하고 조사 처리하여야 하며 일반적으로 30일 이내에 처리 완료하여야 한다.

제8조 노동보장 행정부서는 노동보장 연간 정기검사 제도를 수립하고 노동보장 정기검사를 진행하여 납부 사업장의 사회보험 가입상황을 파악하여야 한다. 조례규정을 위반한 경우에는 그 기한부 시정을 명하는 동시에 조례 규정에 의하여 행정처벌을 하여야 한다.

제9조 노동보장 감찰직원이 감찰공무를 집행하거나 사회보험담당기관 업무직원이 납부 사업장에 대하여 조사, 검사를 진행할 때에는 최소 2명이 공동 진행하여야 하며 법집행증서를 능동적으로 제시하여야 한다.

제10조 노동보장 감찰직원이 감찰공무를 집행하거나 사회보험담당기관 담당직원이 조사, 검사할 때에는 다음 각 호의 직권을 행사할 수 있다.

1. 납부 사업장에 가서 그 사회보험 법률, 법규 준수상황을 알아볼 수 있다.
2. 사회보험료와 관련한 인건 사용상황, 임금 명세서, 재무보고서 등 자료를 제공하도록 납부 사업장에 요구하고 관련 직원에게 질의할 수 있으며 사회보험 가입 관련 상황과 자료를 즉시 제공하지 못하는 납부 사업장에 대하여는 노동보장 행정부서의 감독, 검사질의서를 하달할 수 있다.
3. 관련 자료를 기록, 녹음, 녹화, 촬영하거나 복제할 수 있다.

제11조 노동보장 감찰직원이 감찰공무를 집행하거나 사회보험담당기관 업무직원이 조사, 검사할 때에는 다음 각 호의 의무를 진다.

1. 법에 의하여 직책을 이행하고 공평하게 법을 집행하며 직무 편리를 이용하여 부정을 할 수 없다.
2. 감독 검사업무에서 알게 된 납부 사업장의 상업비밀을 지켜야 한다.
3. 고발자를 위하여 비밀을 지켜주어야 한다.

제12조 납부 사업장이 다음 각 호의 1에 해당하고 상황이 엄중한 경우 직접 책임이 있는 주관직원과 기타 직접 책임자에 대하여 1,000위안 이상, 5,000위안 이하의 벌금에 처하며 상황이 특히 엄중한 경우에는 직접 책임을 진 주관자와 기타 직접 책임자에 대하여 5,000위안 이상, 10,000위안 이하 벌금에 처한다.

1. 규정에 의하여 사회보험등기를 하지 아니한 경우
2. 사회보험등기사항이 변경되었거나 납부 사업장이 법에 의하여 종지된 후 규정에 의하여 사회보험담당기관에 사회보험 변경등기 또는 사회보험 말소 등기를 하지 아니한 경우
3. 의무납부 사회보험료를 규정에 의하여 신고하지 아니한 경우

제13조 납부 사업장이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 조례 제13조의 규정에 의하여 체납일로부터 일당 0.2%의 체납금을 징수하는 동시에 직접 책임을 진 주관자와 기타 직접 책임자에 대하여 5,000위안 이상, 20,000위안 이하의 벌금에 처한다.

1. 관련 장부·자료를 위조·변조하거나 고의로 소멸하여 사회보험료의 납부를 지연시킨 경우
2. 장부를 설치하지 아니하여 사회보험료의 납부를 지연시킨 경우
3. 기타 불법행위로 사회보험료의 납부를 지연시킨 경우

제14조 납부 사업장이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 경고를 하는 동시에 5,000위안 이하의 벌금을 병과할 수 있다.

1. 사회보험등기증을 위조·변조한 경우
2. 규정에 의하여 보험당사자의 임금에서 사회보험료를 원천공제하지 아니한 경우
3. 규정에 의하여 사업장의 사회보험료 납부상황을 종업원 앞에 공표하지 아니한 경우

상기 불법행위에 대한 행정처벌이 법률, 법규에 별도로 규정한 경우에는 그 규정에 의한다.

제15조 납부 사업장이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 경고를 하는 동시에 10,000위안 이하의 벌금에 처할 수 있다.

1. 법에 따른 노동보장 감찰직원의 감독직권행사를 방해하고 검사를 거부한 경우
2. 실정을 숨기거나 허위보고 또는 기만하거나 허위증거를 제시하거나 증거를 은닉 또는 소멸한 경우
3. 사회보험료 납부와 관련한 종업원 사용상황, 임금명세서, 재무보고서 등 자료 제공을 거부한 경우
4. 노동보장 행정부서가 시달한 감독검사 질의서의 집행을 거부한 경우
5. 노동보장 행정부서가 시달한 기한부 시정지령서의 집행을 거부한 경우
6. 고발자를 타격·보복한 경우
7. 법률, 법규 및 규칙에서 규정한 기타 경우

상기 불법행위 행정처벌에 대하여 법률, 법규에서 별도로 규정한 경우에는 그 규

정에 의한다.

제16조 이 방법 제12조, 제13조의 벌금은 모두 납부 사업장의 직접 책임을 진 주관자와 기타 직접 책임자 개인이 지급하여야 하며 단위가 청산해 주지 못한다.

제17조 납부 사업장 또는 납부 사업장의 직접 책임이 있는 담당자와 기타 직접 책임자에 대한 벌금은 전액 국고에 납입하여야 한다.

제18조 납부 사업장 또는 납부 사업장의 직접 책임이 있는 담당자와 기타 직접 책임자가 노동보장 행정부서가 내린 행정처벌 결정에 불복할 경우 15일 이내에 상급 노동보장 행정부서 또는 동급 인민정부에 행정심판을 신청할 수 있다. 행정심판 결정에 불복할 경우에는 행정심판 결정서 입수일로부터 15일 이내에 인민법원에 행정소송을 제기할 수 있다.
행정심판과 행정소송 기간에도 당해 행정처벌 결정의 집행에 영향을 미치지 아니한다.

제19조 납부 사업장 또는 납부 사업장의 직접 책임이 있는 담당자와 기타 직접 책임자가 15일 내에 노동보장 행정부서의 행정처벌 결정을 집행하지 아니하고 상급 노동보장 행정부서 또는 동급 인민정부에 행정심판을 신청하지 아니하거나 행정심판 결정에 불복하고 인민법원에 행정소송도 제기하지 아니한 경우에는 인민법원에 강제집행을 신청할 수 있다.

제20조 노동보장 행정부서와 사회보험담당기관의 담당직원이 직권을 남용하거나 부정을 하거나 직무에 태만하여 범죄를 구성한 경우 법에 의하여 형사책임을 추궁하며 범죄를 구성하지 아니한 경우에는 책임자를 행정 처분한다.

제21조 이 방법은 공포한 날부터 시행한다.

주택공적금관리조례

(住房公积金管理条例)

[시행 2002. 3. 24], [국무원령 제350호, 공포 2002. 3. 24]

제1장 총칙

제1조 주택공적금에 대한 관리를 강화하고 주택공적금 소유자의 합법적인 권익을 유지·보호하며 도시주택건설을 촉진하고, 도시거주민의 주거수준을 향상시키기 위하여 이 조례를 제정한다.

제2조 이 조례는 중화인민공화국 국경 내의 주택공적금의 납부, 인출, 사용, 관리와 감독에 적용된다.
이 조례에서 말하는 주택공적금은 국가기관, 국유기업, 도시집체기업, 외상투자기업, 도시사영기업과 기타 도시기업, 사업기관, 민영 비영리단체, 사회단체(이하 "사업주" 혹은 "사용자"라 한다) 및 재직 근로자가 납부한 장기 주택저금을 가리킨다.

제3조 근로자 개인이 납부한 주택공적금과 근로자가 근무하는 사업주가 근로자를 위하여 납부한 주택공적금은 근로자 개인 소유이다.

제4조 주택공적금의 관리에 있어서는 주택공적금 관리위원회가 의사결정을 하고 주택공적금관리센터가 운영하며 은행 전문계좌에 저축하고 재정기관이 감독하는 원칙을 실행한다.

제5조 주택공적금은 근로자가 자체주거용 주택을 구입, 건설, 개축, 보수하는데 사용되어야 하며 그 어떤 단체나 개인을 막론하고 다른 용도로 유용할 수 없다.

제6조 주택공적금의 저금금리와 대출금리는 중국인민은행이 제안하고 국무원 건설행정주관부서의 의견을 수렴한 후 국무원에 보고하여 비준을 받는다.

제7조 국무원 건설행정주관부서와 국무원 재정부서, 중국인민은행은 공동으로 주택공적금 정책을 제정하고 실행을 감독한다.
성, 자치구 인민정부 건설행정 주관부서는 동급 재정부서 및 중국인민은행 분점

과 공동으로 당해 행정구역 내 주택공적금 관리법규와 정책의 집행상황에 대하여 감독을 실행한다.

제2장 기구 및 직책

제8조 직할시와 성, 자치구 인민정부 소재지의 시와 구가 설치되어 있는 기타 시(지地, 주州, 맹盟)는 반드시 주택공적금 관리위원회를 설립하여 주택공적금 관리의사결정기구의 역할을 하여야 한다. 주택공적금 관리위원회의 위원은 인민정부 책임자와 건설, 재정, 인민은행 등 관련 부문의 책임자, 관련 전문가 1/3, 노동조합 대표와 근로자 대표 1/3, 사용자 대표 1/3의 비율로 구성한다.
주택공적금 관리위원회 주임은 사회적 신뢰가 있는 인사가 맡아야 한다.

제9조 주택공적금 관리위원회는 주택공적금 관리에 있어서 아래 직책을 수행한다.

1. 관련 법률, 법규와 정책에 근거하여 주택공적금의 구체적인 관리조치를 제정, 조정하고 집행을 감독한다.
2. 제18조의 규정에 근거하여 주택공적금의 구체적인 납부비율을 정한다.
3. 주택공적금의 최고 대출액을 정한다.
4. 주택공적금의 조달, 사용계획을 심사·비준한다.
5. 주택공적금의 평가절상 수익의 배분방안을 심의한다.
6. 주택공적금의 조달, 사용계획에 대한 실시상황 보고서를 심사·비준한다.

제10조 직할시와 성, 자치구 인민정부가 소재한 시와 구가 설치된 기타 시급 지역은 간명하고 효율적인 원칙에 의하여 주택공적금관리센터를 설립하여 주택공적금의 관리와 운영을 관장하도록 하여야 한다. 현(시)은 주택공적금관리센터를 설립하지 아니한다.
위에서 규정한 주택공적금관리센터는 조건이 구비된 현(시)에 산하기구를 설립할 수 있다. 주택공적금관리센터와 그 산하기구는 반드시 통일된 규정과 제도를 실행하고 통일채산을 진행하여야 한다.
주택공적금관리센터는 도시 인민정부 소속의, 영리를 목적으로 하지 않는 독자적인 사업기관이다.

제11조 주택공적금관리센터는 다음 각 호의 직책을 수행한다.

1. 주택공적금의 조달, 사용계획을 제정, 실시한다.
2. 근로자의 주택공적금의 납부, 인출, 사용 등 상황을 기록한다.
3. 주택공적금의 채산을 담당한다.
4. 주택공적금의 인출, 사용을 심사·비준한다.
5. 주택공적금의 가치보전과 환급을 담당한다.
6. 주택공적금의 조달, 사용계획 실시상황 보고서를 작성한다.

7. 주택공적금 관리위원회가 결정한 기타 사항을 수행한다.

제12조 주택공적금 관리위원회는 중국인민은행의 관련 규정에 근거하여 주택공적금 금융업무 취급을 위탁받을 상업은행(이하 "수탁은행"이라 한다)을 지정하여야 한다. 주택공적금관리센터는 수탁은행에 주택공적금의 대출, 결산 등 금융업무와 주택공적금 계좌의 개설, 주택공적금의 납부, 환급 등 수속을 위탁하여야 한다.
주택공적금관리센터는 반드시 수탁은행과 위수탁계약을 체결하여야 한다.

제3장 납부

제13조 주택공적금관리센터는 반드시 수탁은행에 주택공적금 전문계좌를 개설하여야 한다.
사업주는 주택공적금관리센터에 가서 주택공적금 납부 등록을 하고 주택공적금관리센터의 심사확인을 받은 후 수탁은행에 가서 사업장 직원을 위하여 주택공적금 계좌를 개설하여야 한다. 각 근로자는 하나의 주택공적금 계좌만을 가질 수 있다.
주택공적금관리센터는 근로자 주택공적금 명세서를 작성, 개별 근로자의 주택공적금 납부, 인출 등 상황을 기록하여야 한다.

제14조 신설 사업장은 설립일부터 30일 이내에 주택공적금관리센터에서 주택공적금 납부 등록수속을 하여야 하며, 등록일부터 20일 이내에 주택공적금관리센터의 심·확인문서를 소지하고 수탁은행에 가서 그 사업장의 근로자를 위한 주택공적금 계좌개설 수속을 하여야 한다.
사업장이 통폐합, 분립, 철수, 해산 또는 파산할 경우, 원 사업장 또는 결산기구는 상기상황 발생일부터 30일 이내에 주택공적금관리센터에 가서 변경등록 또는 취소등록을 하여야 하며 변경등록 또는 취소등록 완료일부터 20일 이내에 주택공적금관리센터의 심사·확인문서를 소지하고 수탁은행에 가서 본 사업장 근로자를 위한 주택공적금 계좌개설수속을 하여야 한다.

제15조 사업주가 근로자를 새로 채용할 경우 채용일부터 30일 이내에 주택공적금관리센터에 가서 납부 등록을 하여야 하며 주택공적금관리센터의 심사·확인문서를 소지하고 수탁은행에 가서 근로자를 위한 주택공적금 계좌개설 또는 이전수속을 하여야 한다.
사업주와 근로자가 노동관계를 종료할 경우 사업주는 노동관계 종료일로부터 30일 이내에 주택공적금관리센터에 가서 변경등록을 하고, 주택공적금관리센터의 심사·확인문서를 소지하고 수탁은행에 가서 근로자를 위한 주택공적금 계좌를 이전하거나 계좌를 봉하여 보관해두는 수속을 하여야 한다.

제16조 근로자 주택공적금의 매월 납부액은 근로자 본인의 전년도 월평균임금에 근로자 주택공적금 납부비율을 곱한 금액이다.

사업주가 근로자를 위하여 납부하는 주택공적금의 매월 납부액은 근로자 본인의 전년도 월평균임금에 사업장 주택공적금 납부비율을 곱한 금액이다.

제17조 새로 취직한 근로자는 근무 두번째 달부터 주택공적금을 납부하며 매월 납부액은 근로자 본인의 그 달 임금에 근로자 주택공적금 납부비율을 곱한 금액이다. 새로 전보된 근로자는 현 근무 사업장의 임금지급일부터 주택공적금을 납부하며 매월 납부액은 근로자 본인의 그 달 임금에 근로자 주택공적금 납부비율을 곱한 금액이다.

제18조 근로자와 기관의 주택공적금 납부비율은 근로자 전년도 월 평균임금의 5%보다 적어서는 안 된다. 조건이 맞는 도시에서는 납부비율을 적정하게 인상할 수 있다. 구체적인 납부비율은 주택공적금 관리위원회가 정하고 해당 인민정부의 심사·확인을 거친 후 성, 자치구, 직할시 인민정부에 보고하여 비준을 받는다.

제19조 근로자 개인이 납부하는 주택공적금은 근무기관이 매월 그의 임금에서 공제하여 대신 납부한다.
사업주는 매월 근로자 임금 지급일부터 5일 이내에 사업주가 납부하는 부분과 근로자를 대신하여 납부하는 주택공적금을 주택공적금 전문계좌에 송금하여야 하며 수탁은행이 근로자 주택공적금 계좌에 입금시킨다.

제20조 사업주는 반드시 제때에 주택공적금 전액을 납부하여야 하며 기한이 넘도록 납부하지 않거나 적게 납부하는 일이 없도록 하여야 한다.
주택공적금 납부에 확실히 어려움이 있는 사업장에 대해서는 본 기관 근로자대표대회 또는 노동조합에서 토론, 통과한 후 주택공적금관리센터의 심사·확인을 거쳐 주택공적금 관리위원회에 보고하여 비준을 받은 뒤 납부비율을 낮추거나 납부기한을 연기할 수 있되, 기관 경영상황이 호전된 후 납부비율을 다시 인상시키거나 보충 상납하여야 한다.

제21조 주택공적금은 근로자 주택공적금 계좌에 입금된 날부터 정부가 정한 금리에 의하여 이자를 계산한다.

제22조 주택공적금관리센터는 주택공적금을 납부한 근로자에게 주택공적금 납부에 관한 유효증명을 발급하여야 한다.

제23조 사업주가 근로자를 위하여 납부한 주택공적금은 아래 규정에 의하여 지출로 열거하여야 한다.

1. 기관은 예산 중에 지출로 열거하여야 한다.
2. 사업기관은 재정부문의 수지확정 이후 예산 또는 비용 중에 지출로 열거하여야 한다.
3. 기업은 원가에 지출을 포함시켜야 한다.

제4장 인출과 사용

제24조 근로자는 아래 경우에 근로자 주택공적금 계좌 내의 예금잔액을 인출할 수 있다.

1. 자체주거용 주택을 구입, 건설, 개축, 보수할 경우
2. 이직, 퇴직할 경우
3. 노동능력을 완전히 상실하여 사업주와 노동관계를 종료할 경우
4. 외국에 정착할 경우
5. 주택구입대출 원금과 이자를 상환할 경우
6. 주택임대료가 가족임금수입의 규정비율을 초과할 경우

제1항 2, 3, 4호의 규정에 의하여 근로자 주택공적금을 인출할 경우 인출과 동시에 근로자 주택공적금 계좌를 취소하여야 한다.
근로자가 사망하거나 사망으로 선고되었을 경우, 근로자의 승계인, 유증접수인은 근로자 주택공적금 계좌 내의 예금잔액을 인출할 수 있다. 승계인이나 유증접수인이 없는 경우 근로자 주택공적금 계좌 내의 예금잔액은 주택공적금의 평가절상 수익으로 한다.

제25조 근로자가 주택공적금 계좌 내의 예금잔액을 인출할 경우 해당 사업주는 확인한 후 인출증명서를 제출하여야 한다.
근로자는 인출증명서를 소지하고 주택공적금관리센터에 주택공적금 인출신청을 하여야 한다. 주택공적금관리센터는 신청접수 후 3일 이내에 비준여부를 결정하여 신청인에게 통보하여야 한다. 인출을 비준할 경우에는 수탁은행이 지불수속을 한다.

제26조 주택공적금을 납부한 근로자가 자체주거용 주택을 구입, 건설, 개축, 보수할 경우 주택공적금관리센터에 주택공적금 대출을 신청할 수 있다.
주택공적금관리센터는 신청접수 후 15일 이내에 대출비준여부를 결정하여 신청인에게 통보하여야 한다. 대출을 비준할 경우에는 수탁은행이 대출수속을 한다.
주택공적금 대출의 위험은 주택공적금관리센터가 부담한다.

제27조 신청인은 주택공적금 대출 신청 시 보증을 제공하여야 한다.

제28조 주택공적금관리센터는 주택공적금의 인출과 대출을 확보하는 전제아래 주택공적금 관리위원회의 비준을 거쳐 주택공적금을 국채구입에 사용할 수 있다.
주택공적금관리센터는 타인을 위하여 보증을 서지 못한다.

제29조 주택공적금의 평가절상 수익은 반드시 주택공적금관리센터가 수탁은행에 개설한 주택공적금 평가절상수익 전문계좌에 저축하여야 하며 주택공적금 대출위험 대비금, 주택공적금관리센터의 관리비용과 도시 저임대료주택 건설의 보충자금으로 사용되어야 한다.

제30조 주택공적금관리센터의 관리비용은 주택공적금관리센터가 규정된 표준에 의하여 연간 지출예산총액을 정하여 해당 인민정부 재정부문에 보고·비준을 받은 후 주택공적금 평가절상수익에서 해당 재정에 납부하고, 해당 재정은 분할하여 지급한다.
주택공적금관리센터의 관리비용 표준은 성, 자치구, 직할시 인민정부 건설행정주관부서와 동급 재정부서가 공동으로 국가가 정한 사업기관 비용표준보다 조금 높은 표준에 의하여 정한다.

제5장 감독

제31조 지방 인민정부 재정부서는 반드시 당해 행정구역 내 주택공적금의 조달, 인출과 사용상황에 대한 감독을 강화하고 본급 인민정부의 주택공적금 관리위원회에 통보하여야 한다.
주택공적금관리센터는 주택공적금의 조달, 사용계획 제정 시 반드시 재정부문의 의견을 수렴하여야 한다.
주택공적금 관리위원회의 주택공적금 조달, 사용계획과 계획실시상황 보고서에 대한 심사·비준 시에는 반드시 재정부서가 참석하여야 한다.

제32조 주택공적금관리센터가 제정한 주택공적금 연도예산, 결산은 반드시 재정부문의 심사·확인을 거친 후 주택공적금 관리위원회에 보고하여 심의를 받아야 한다.
주택공적금관리센터는 매년 정기적으로 재정부서와 주택공적금 관리위원회에 재무보고서를 제출하여야 하며 재무보고서를 사회에 공표하여야 한다.

제33조 주택공적금관리센터는 반드시 법에 의하여 회계심사기관의 회계심사와 감독을 받아야 한다.

제34조 주택공적금관리센터와 근로자는 사업주가 제때에 아래 의무를 이행할 것을 독촉할 권한이 있다.

1. 주택공적금의 납부 등록 또는 변경, 취소등록
2. 주택공적금 계좌의 개설, 이전 또는 봉하여 보관
3. 주택공적금의 전액 납부

제35조 주택공적금관리센터는 수탁은행이 적시에 위탁계약서에 약정한 업무를 수행하도록 독촉하여야 한다.
수탁은행은 위탁계약서의 약정에 의하여 주택공적금관리센터에 정기적으로 관련 업무서류를 제공하여야 한다.

제36조 근로자와 사업주는 본인 또는 본 사업장의 주택공적금의 납부, 인출상황을 문의할 권한이 있으며 주택공적금관리센터, 수탁은행은 이를 거부해서는 안 된다.

근로자 및 사업주가 주택공적금 계좌 내의 예금잔액에 이의가 있을 경우 수탁은행에 확인을 요청할 수 있다. 확인결과 이의가 있을 경우, 주택공적금관리센터에 재확인을 요청할 수 있다. 수탁은행과 주택공적금관리센터는 신청 접수 후 5일 이내에 서면으로 답변하여야 한다.
근로자는 주택공적금을 유용하는 행위를 적발, 검거, 제소할 권한이 있다.

제6장 벌칙

제37조 사업주가 이 조례의 규정을 위반하고 주택공적금 납부 등록을 하지 아니하거나 당해 사업장 근로자를 위하여 주택공적금 계좌개설수속을 하지 아니한 경우 주택공적금관리센터는 기한 내 처리할 것을 명령한다. 기한이 넘도록 처리하지 아니한 경우 10,000위안 이상 50,000위안 이하 벌금에 처한다.

제38조 사업주가 이 조례의 규정을 위반하고 기한이 넘도록 주택공적금을 납부하지 아니 하거나 적게 납부한 경우 주택공적금관리센터는 규정된 기한 내 납부할 것을 명령한다. 기한이 넘도록 여전히 납부하지 아니한 경우 인민법원에 강제집행 신청을 할 수 있다.

제39조 주택공적금 관리위원회가 이 조례 규정에 위반되게 주택공적금 사용계획을 심사·비준한 경우, 국무원 건설행정주관부서와 국무원 재정부서 또는 성, 자치구 인민정부 건설행정주관부서와 동급 재정부서는 관리 직권에 의하여 기한 내에 시정할 것을 명령한다.

제40조 주택공적금관리센터가 이 조례 규정을 위반하고 다음 각 호의 행위를 한 경우 국무원 건설행정주관부서 또는 성, 자치구 인민정부 건설행정주관부서는 관리 직권에 의하여 기한 내에 시정할 것을 명령한다. 책임이 있는 담당자와 기타 직접 책임이 있는 자에 대해서는 법에 의하여 행정처벌을 한다.

1. 규정에 의하여 주택공적금 전문계좌를 개설하지 아니한 경우
2. 근로자의 주택공적금 인출, 사용심사·비준 시 규정에 따르지 아니한 경우
3. 규정에 의하여 주택공적금 평가절상수익을 사용하지 아니한 경우
4. 주택공적금 관리위원회가 지정한 은행 이외의 기구에 주택공적금 금융업무를 위탁한 경우
5. 근로자 주택공적금 명세서를 만들지 아니한 경우
6. 주택공적금을 납부한 근로자에게 주택공적금 납부에 관한 유효 증명을 제출하지 아니한 경우
7. 주택공적금으로 국채 구매 시 규정을 위반한 경우

제41조 이 조례 규정을 위반하고 주택공적금을 유용할 경우, 국무원 건설행정주관부서 또는 성, 자치구 인민정부 건설행정주관부서는 관리 직권에 의하여 유용한 주

택공적금을 회수하고 불법소득을 몰수한다. 주택공적금을 유용하였거나 주택공적금 유용을 비준한 인민정부 책임자와 정부 관련 부문 책임자 및 기타 직접책임자에 대해서는 형법상의 공금유용죄 또는 기타 죄에 관한 규정에 근거하여 법에 의하여 형사책임을 추궁한다. 아직 형사처분 대상에까지 이르지 않았을 경우에는 직위 강등 또는 면직 등의 행정처벌을 준다.

제42조 주택공적금관리센터가 재정법규를 위반한 경우 재정부서가 행정처벌을 한다.

제43조 주택공적금관리센터가 이 조례 규정을 위반하고 주택공적금의 감독관리 중에 직권남용, 직무소홀, 부정행위 등의 범죄를 구성한 경우 법에 의하여 형사책임을 추궁한다. 범죄를 구성하지 아니한 경우에는 법에 의하여 행정처벌을 한다.

제7장 부칙

제45조 주택공적금의 재무관리와 회계채산 방법은 국무원 재정부서와 국무원 건설행정주관부서가 공동으로 제정한다.

제46조 이 조례 실행 전에 주택공적금 납부 등록과 근로자 주택공적금 계좌개설을 하지 아니한 사업주는 이 조례 시행일부터 60일 이내에 주택공적금관리센터에 가서 주택공적금 납부 등록을 하고 수탁은행에 가서 근로자 주택공적금 계좌를 개설하여야 한다.

제47조 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

Ⅸ. 노동조합 · 단체협상 · 노동쟁의

1. 노동조합법 (工会法)
2. 단체협약 규정 (集体合同规定)
3. 임금단체협상 시범방법 (工资集体协商试行办法)
4. 노동분쟁조정중재법 (劳动争议调解仲裁法)
5. 노동인사분쟁 중재처리규칙 (劳动人事争议仲裁办案规则)
6. 기업노동쟁의 처리조례 (企业劳动争议处理条例)

노동조합법

(工会法)

[시행 2001. 10. 27], [주석령 제57호, 공포 2001. 10. 27]

제1장 총칙

제1조 국가의 정치·경제와 사회생활에서의 노동조합(工會)의 지위를 보장하고, 노동조합의 권리와 의무를 확정하며, 사회주의 현대화 건설 사업에서 공회의 역할을 발휘하게 하기 위하여 헌법에 근거하여 이 법을 제정한다.

제2조 노동조합은 근로자들이 자발적으로 결성한 근로자계급의 대중조직이다.
중화전국총공회(中華全國總工會) 및 그의 각 공회조직은 근로자의 이익을 대표하고, 법에 의하여 근로자의 합법적인 권익을 보호한다.

제3조 중국 국경 내의 기업, 사업단위(공공기관), 기관에서 임금수입을 주요 생활수입원으로 하는 육체근로자와 정신근로자는 민족, 인종, 성별, 직업, 종교 신앙, 교육수준을 불문하고 모두 법에 의하여 노조에 가입하고 노조를 조직할 권리를 갖는다. 어떠한 조직과 개인도 이를 방해하거나 제한할 수 없다.

제4조 노조는 반드시 헌법을 준수하고 보호하여야 하며, 헌법을 근본적인 활동준칙으로 하며, 경제건설을 중심으로 사회주의노선, 인민민주 독재, 중국공산당의 영도, 마르크스-레닌주의, 마오쩌둥 사상, 덩샤오핑 이론을 견지하며, 개혁개방을 견지하여 노동조합 규약(章程)에 의하여 자주 독립적으로 조합 활동을 전개한다.
노조조합원(工會會員) 전국대표대회는 「중국노조규약(中國工會章程)」을 제정하거나 수정하며, 규약은 헌법 또는 법률에 저촉되어서는 안 된다.
국가는 노동조합의 합법적인 권익이 침해받지 않도록 보호한다.

제5조 노동조합은 근로자들을 조직하고 교육하여, 헌법과 법률의 규정에 의하여 민주주의 권리를 행사하고, 국가의 주인으로서 역할을 발휘하며, 여러 가지의 경로와 형식을 통해 국가사무, 경제와 문화사업 및 사회 사무에 대한 관리에 참여한다. 또한 인민정부에 협조하여 사업을 전개하며, 노농연맹(工農聯盟)을 기반으로 하는 인민민주독재의 사회주의 국가 정권을 보호한다.

제6조 근로자의 합법적인 권익보호는 노동조합의 기본직책이다. 노동조합은 전국인민의 총체적 이익을 보호하는 동시에 근로자들의 합법적인 권익을 대표하고 보호한다.
노동조합은 평등협상과 단체협약(集體合同) 제도를 통하여 노동관계에 협조하고, 기업근로자의 노동권익을 보호한다.
노동조합은 법률규정에 의하여 직공대표대회(職工代表大會) 또는 기타 형식을 통하여 근로자가 사업장의 민주정책결정 및 민주관리, 민주감독에 참여하도록 조직한다.
노동조합은 반드시 근로자들과 밀접한 연계를 가져야 하고, 근로자들의 의견과 요구를 청취하고 반영하여야 하며, 근로자들의 생활에 관심을 갖고 근로자들을 도와 어려움을 해결하며, 성심성의로 근로자들을 위해 봉사하여야 한다.

제7조 노동조합은 근로자가 적극 경제건설에 참가하고, 생산임무와 사업임무 완성에 노력하도록 동원하고 조직한다. 근로자를 교육하여 사상도덕과 과학문화소질을 부단하게 제고하고, 이상, 도덕, 문화 및 규율을 갖춘 근로자계층을 구축한다.

제8조 중화전국총공회는 독립, 평등, 상호존중, 내부사무의 상호 불간섭원칙에 의하여 각국 노총 조직과의 우호협력 관계를 강화하여야 한다.

제2장 노동조합 조직

제9조 노동조합의 각급 조직은 민주집중제의 원칙에 의하여 설립한다.
각급 노조위원회는 회원대회 또는 회원대표대회에서 민주선거에 의해 구성된다.
기업 주요 책임자의 근친은 당해 기업 기층공회위원회의 간부로 인선될 수 없다.
각급 노조위원회는 동급 회원대회 또는 회원대표대회를 책임지며, 사업보고를 하고 감독을 받는다.
노조회원대회 또는 회원대표대회는 그가 선출한 대표 또는 노조위원회 구성원을 교체, 파면할 권한을 갖는다.
상급 노조 조직은 하급 노조 조직을 지도한다.

제10조 25명 이상의 조합원을 가진 기업, 사업단위 및 기관은 기층노조위원회(基層工會委員會)를 설립하여야 한다. 25명 미만인 경우에는 기층노조위원회를 단독으로 설립할 수 있고, 두 개 이상 사업장의 조합원이 연합하여 기층노조위원회를 설립할 수도 있으며, 조직원 1명을 선발하여 회원조직 활동을 전개할 수 있다. 여성근로자가 비교적 다수인 경우에는 노동조합 여성근로자위원회를 설립할 수 있고, 동급 노조의 지도하에 사업을 전개할 수 있다. 여성근로자가 비교적 소수인 경우에는 노조위원회에 여성근로자위원을 둘 수 있다.
기업근로자가 비교적 다수인 향진(鄕鎭), 도시지역(都市街道)은 기층노조의 연합회를 설립할 수 있다.
현급 이상의 지방은 지방의 각급 총공회를 설립한다.

같은 업종 또는 성격이 유사한 몇 개의 업종이 필요에 의하여 전국 또는 지방의 산업공회를 설립할 수 있다.
전국적으로 통일된 중화전국총공회를 설립한다.

제11조 기층노조(基層工會, 사업장단위노조), 지방의 각급 총공회, 전국 또는 지방의 산업공회 조직의 설립은 반드시 상급 노동조합에 보고하여 비준을 받아야 한다. 상급 노동조합은 직원을 파견하여 기업근로자가 노동조합을 설립하도록 돕고 지원할 수 있으며, 어떠한 단체와 개인도 이를 방해할 수 없다.

제12조 어떠한 단체와 개인도 공회조직을 임의로 폐지하거나 합병할 수 없다.
기층공회가 소재한 기업이 종료되거나 소재한 공공기관, 기관이 폐지될 경우에는 노조조직도 따라서 폐지되며, 바로 위 상급 공회에 보고하여야 한다.
상기 조항의 규정에 의하여 폐지된 노조와 그 조합원의 적(會籍)은 계속 보류할 수 있고, 구체적인 관리방법은 중화전국총공회가 제정한다.

제13조 근로자가 200명 이상인 기업, 공공기관의 노조조직은 전임노조 주석(主席, 위원장)을 둘 수 있다. 노조 기층조직의 전임 업무수행자의 수는 노조와 기업, 공공기관 등이 협상으로 확정한다.

제14조 중화전국총공회, 지방총공회, 산업공회는 사단법인 자격을 갖는다.
기층노조조직은 민법통칙(民法通則)이 규정한 법인 요건을 구비하면 법에 의해 법인 자격을 취득할 수 있다

제15조 기층노조위원회의 매회 임기는 3년 또는 5년이다. 각급 지방총공회위원회와 산업공회위원회의 매회 임기는 5년이다.

제16조 기층노조위원회는 회원대회 또는 회원대표대회를 정기적으로 개최하여 노조 업무의 중대 문제를 토의 · 결정한다. 기층노조위원회 또는 1/30이상의 노조회원의 제의로 임시 회원대회 또는 회원대표대회를 개최할 수 있다.

제17조 노동조합 주석, 부주석은 임기가 만료되지 아니한 경우에는 임의로 전근시킬 수 없다. 업무의 필요에 의해 전근시킬 경우에는 반드시 소속 노조위원회와 바로 위 상급 노조의 동의를 얻어야 한다.
노조 주석 및 부주석의 파면은 반드시 회원대회 또는 회원대표대회를 개최, 토론하여야 하고, 회원대회 전체회원 또는 회원대표대회 전체대표의 과반수를 통과하지 아니한 경우에는 파면할 수 없다.

제18조 기층노조 전임 주석, 부주석 또는 위원이 임직한 날부터 그의 근로계약기한은 자동 연장되고, 연장기한은 그의 재직기간에 상당하며, 전임이 아닌 주석, 부주석 또는 위원이 임직한 날로부터 그가 이행하지 아니한 근로계약기한이 임기보다 짧은 경우에는 근로계약기한이 임기만료 시까지 자동 연장된다. 그러나 임직 기간에 개인의 엄중한 과실이 있거나 법정 퇴직연령에 도달한 경우에는 제외한다.

제3장 노동조합의 권리와 의무

제19조 기업 및 공공기관이 근로자대표대회제도와 기타 민주관리제도를 위반한 경우에는 노동조합은 이의 시정을 요구할 권리를 가지고, 법에 의하여 근로자의 민주관리 행사권한을 보장한다.
법률, 법규규정은 근로자대회에 제출되어야 하고, 근로자대표대회에서 심의, 통과, 결정된 사항은 기업 및 기관이 법에 의해 처리하여야 한다.

제20조 노동조합은 근로자가 기업 및 기업화관리를 실시하는 공공기관과 근로계약을 체결하는 것을 지원 · 지도한다. 노동조합은 근로자를 대표하여 기업 및 기업화관리를 실시하는 기관과 평등하게 협상을 진행하여 단체협약(集體合同)을 체결한다. 단체협약 초안은 근로자대표대회 또는 전체근로자에게 교부하여 토론을 거쳐야 한다.
노동조합의 단체협약 체결 시 상급 노동조합은 지원 협조해 주어야 한다.
기업이 단체협약을 위반하여 근로자의 권익을 침범한 경우에는 노동조합은 법에 의하여 기업이 책임지도록 요구할 수 있다. 단체협약 이행으로 인해 분쟁이 발생했지만 협상으로 해결하지 못한 경우에는 노동조합은 노동쟁의중재기관에 중재를 신청할 수 있고, 중재기관이 접수하지 않거나, 중재 결정에 불복한 경우에는 인민법원에 제소할 수 있다.

제21조 기업 및 기관의 근로자에 대한 처분이 부당하다고 판단되면 노동조합은 이의를 제기할 권리가 있다.
기업이 일방적으로 근로자의 근로계약을 해지한 경우에는 사전에 그 이유를 노동조합에 통보하여야 하고, 노동조합이 기업이 법률, 법규 및 관련 계약을 위반한 것으로 보고, 다시 연구하여 처리하도록 요구한 경우에는 기업은 노동조합의 의견을 검토하고, 그 처리결과를 공회에 서면으로 통보하여야 한다.
근로자가 기업이 그의 노동권익을 침범한 것으로 여겨, 노동쟁의중재를 신청하거나 인민법원에 제소한 경우에는 노동조합은 이를 지원하고 협조하여야 한다.

제22조 기업 및 기관이 노동법률, 법규규정을 위반하여, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자 권익을 침범한 경우에는 노동조합은 근로자를 대표하여 기업 및 기관과 교섭하여야 하고, 기업 및 기관이 조치를 취하여 시정하도록 요구할 수 있다. 기업 및 기관은 연구하여 처리하고, 노동조합에 답변을 주어야 한다. 기업 및 기관이 시정을 거부한 경우에는 노동조합은 현지 인민정부에 법에 의하여 처리하도록 청구할 수 있다.

1. 근로자의 임금을 가로챈 경우
2. 근로안전위생조건을 제공하지 아니한 경우
3. 임의로 근로시간을 연장한 경우
4. 여성근로자와 미성년 근로자의 특수한 권익을 침범한 경우
5. 기타 근로자 노동권익을 심각하게 침범한 경우

제23조 노동조합은 국가 규정에 의하여 기업의 신축, 증축과 기술 개조공정의 근로조건과 안전위생시설 및 동시 설계, 동시 시공, 동시 생산 사용하는 주요공정에 대하여 감독할 수 있다. 노동조합이 제출한 의견에 대하여 기업 또는 주관부서는 신중히 처리하고, 그 처리결과를 노동조합에 서면으로 통보하여야 한다.

제24조 노동조합은 기업이 규정을 위반하여 지휘하거나 근로자가 위험한 작업을 하도록 강제 명령을 하거나, 또는 생산과정에서 중대사고 엄폐 및 직업 위험을 발견한 경우에는 해결건의를 제출할 권리가 있고, 기업은 즉시 연구 답변하여야 한다. 근로자의 생명안전을 위협할 수 있는 상황을 발견한 경우에는 노동조합은 기업에게 근로자들을 위험한 현장에서 철수하도록 건의할 권리가 있으며 기업은 즉시 처리결정을 하여야 한다.

제25조 노동조합은 기업 및 기관이 근로자의 합법적인 권익을 침범한 행위에 대하여 조사할 수 있으며, 관련 사업주는 협조하여야 한다.

제26조 근로자가 산재에 의한 사상 또는 기타 근로자의 건강에 크게 위해한 문제를 조사, 처리할 경우에는 반드시 노동조합이 참여하여야 한다. 노동조합은 관련 부서에 처리의견을 제출하고, 직접 책임이 있는 주관인원 및 유관 책임인원의 책임을 물을 권리가 있다. 노동조합이 제출한 의견에 대하여 즉시 연구하고, 답변을 주어야 한다.

제27조 기업 및 기관에서 조업 정지, 태업 사건이 발생한 경우에는 노동조합은 근로자를 대표하여 기업 및 기관 또는 관련 측과 협상하고 근로자의 의견을 반영하여, 해결의견을 제출하여야 한다. 근로자의 합리적인 요구에 대하여 기업 및 기관은 해결해 주어야 한다. 노동조합은 기업 및 기관과 협조하여 최대한 신속하게 생산, 조업질서를 회복하여야 한다.

제28조 노동조합은 기업의 노동쟁의조정에 참가한다.
지방노동쟁의중재 조직에는 반드시 동급 노동조합 대표가 참석하여야 한다.

제29조 현급 이상의 각급 총공회는 소속 노동조합 또는 근로자를 위해 법률서비스를 제공할 수 있다.

제30조 노동조합은 기업 및 기관과 협조하여 근로자 복지사업을 잘 수행하고 임금, 노동안전위생 및 사회보험 업무를 차질 없이 처리한다.

제31조 노동조합은 기업 및 기관과 함께 근로자를 교육하여 국가의 주인이라는 태도로 노동에 임하도록 하고, 국가와 기업의 재산을 보호하며 근로자를 조직하여 대중의 합리적 건의 · 기술혁신 활동을 전개하고, 여가 문화 및 기술학습과 근로자 훈련을 진행하며, 근로자를 조직하여 오락 및 체육활동을 전개한다.

제32조 정부 위탁에 의하여 노동조합은 유관 부문과 공동으로 모범근로자, 선진생산(작업)자의 평가, 표창, 육성 및 관리 업무를 잘 수행하여야 한다.

제33조 국가기관이 근로자의 직접이익과 관련된 법률, 법규, 규정을 작성 또는 수정할 경우에는 노동조합의 의견을 청취하여야 한다.
현급 이상의 각급 인민정부가 국민경제 및 사회발전계획을 수립하는 경우에는 근로자 이익에 관련된 중대한 문제에 대해 동급 노동조합의 의견을 청취하여야 한다.
현급 이상의 각급 인민 정부 및 관련 부문이 노동취업, 임금, 노동안전위생, 사회보험 등 근로자의 중요한 이익에 관한 정책 및 조치를 연구, 제정할 경우에는 동급 노동조합이 연구에 참여하도록 하고, 노동조합의 의견을 청취하여야 한다.

제34조 현급 이상의 지방 각급 인민정부는 회의 개최 또는 적절한 방식으로 동급 노동조합에 정부의 중요한 업무 배치 및 노동조합 업무와 관련된 행정조치를 통보하여야 하고, 노동조합이 반영한 근로자의 의견 및 요구를 연구하고 해결한다.
각급 인민정부의 노동행정부서는 동급 노동조합 및 기업 측 대표와 함께 노동관계 3자 협상 메커니즘을 구축하여 노동관계 방면의 문제를 공동으로 연구하고 해결한다.

제4장 기층 노동조합 조직

제35조 국유기업의 근로자대표대회는 기업에서 민주관리를 실행하는 기본 형식이고, 근로자가 민주관리권한을 행사하는 기구이며, 법의 규정에 의하여 직권을 수행한다.
국유기업의 노조위원회는 근로자대표대회의 사업기구이고, 근로자대표대회의 일상업무를 책임지며, 근로자대표대회 결의의 집행을 검사하고, 독촉한다.

제36조 집체기업(集體企業)의 노조위원회는 근로자가 민주관리와 민주감독에 참가하도록 지지하고, 조직하여야 하며, 근로자의 관리인원 선거 및 파면, 경영관리의 중대한 문제를 결정하는 권리를 보호하여야 한다.

제37조 이 법 제35조, 제36조 규정 외의 기타 기업, 공공기관의 공회위원회는 법률규정에 의하여 기업, 공공기관에 적합한 형식을 취하여 기업, 공공기관의 민주관리에 참여하도록 근로자를 조직한다.

제38조 기업, 공공기관이 경영관리와 발전에 관한 중대한 문제를 연구할 경우에는 공회의 의견을 청취하여야 한다. 임금, 복리, 노동안전보건, 사회보험 등 근로자의 직접이익과 관련이 있는 회의를 개최, 토의할 경우에는 공회대표가 참가하여야 한다.
기업, 공공기관은 노동조합의 법에 따른 업무수행을 지지하여야 하고, 노동조합은 기업, 공공기관의 법에 의한 경영관리권 행사를 지지하여야 한다.

제39조 회사 이사회 및 감사회의 근로자대표 선출은 회사법의 관련규정에 의하여

집행한다.

제40조 기층노조위원회가 회의를 개최하거나 근로자 활동을 조직할 경우에는 생산 또는 근무시간 외에 진행하여야 하고, 생산 또는 근무시간을 사용할 경우에는 사전에 기업 및 공공기관의 동의를 얻어야 한다.
기층공회의 비전임 위원이 생산 또는 근무시간을 이용하여 회의에 참가하거나 공회업무를 수행할 경우에는 매월 3일의 근무일을 초과하지 않는 때에는 그의 임금은 원래대로 지불하고 기타 대우도 영향을 받지 아니한다.

제41조 기업 및 공공기관의 공회위원회에 근무하는 전임업무수행자의 임금, 장려금, 수당은 소재단위가 지불한다. 사회보험과 기타 복리대우 등은 당해 사업장 근로자와 동등한 대우를 받는다.

제5장 노동조합의 경비와 재산

제42조 노동조합 경비의 원천

1. 노동조합 회원이 납부하는 회비
2. 노동조합 조직을 설립한 기업 및 공공기관이 매월 전체 근로자 임금총액의 2%를 공회에 납부한 경비
3. 노동조합이 설립되어 있는 기업 및 공공기관이 납입한 수입
4. 인민정부의 보조금
5. 기타수입

상기 조항 제2호에 규정된 기업, 사업단위에서 납부한 경비는 납세 전에 공제한다. 노동조합 경비는 주로 근로자를 위한 서비스와 조합 활동에 사용한다. 경비사용의 구체적인 방법은 중화전국총공회가 제정한다.

제43조 기업 및 공공기관은 정당한 이유 없이 공회 경비를 체불하거나 납부를 거부할 수 없고, 기층 노동조합 또는 상급 노동조합은 지방인민법원에 지불명령을 신청할 수 있다. 지불명령의 집행을 거부한 경우에는 노동조합은 인민법원에 강제집행을 신청할 수 있다.

제44조 노동조합은 경비 독립의 원칙에 의하여 예산·결산 그리고 심사 감독제도를 구축한다.
각급 노동조합은 경비심사위원회를 설치한다.
각급 노동조합의 경비 지출상황은 동급 노동조합 경비심사위원회에서 심사하여, 정기적으로 회원대회 또는 회원대표대회에 보고하고 감독을 받아야 한다. 노동조합 회원대회 또는 회원대표대회는 경비사용 사항에 대하여 의견을 제출할 권리가 있다.
노동조합 경비의 사용은 국가의 감독을 받아야 한다.

제45조 각급 인민정부와 기업, 공공기관은 노동조합의 직무와 활동을 위하여, 필요한 시설 및 활동 장소 등의 물질적 조건을 제공하여야 한다.

제46조 노동조합의 재산, 경비 그리고 국가가 노동조합에게 사용하도록 제공한 부동산은 어떠한 조직과 개인도 침범, 유용 그리고 임의로 조달할 수 없다.

제47조 노동조합에 소속되어 있는 근로자를 위해 봉사하는 기업 및 사업단위는 그 예속 관계를 임의로 변경할 수 없다.

제48조 현급 이상의 각급 노동조합의 이직휴양, 정년 퇴직자에 대한 대우는 국가기관에서 일한 사람과 동등하게 대우한다.

제6장 법률 책임

제49조 노동조합은 이 법의 규정을 위반하여 그의 합법적인 권익을 침범한 것에 대하여 인민정부 또는 관련 부서에 처리하도록 신청하거나 인민법원에 제소할 권리가 있다.

제50조 이 법 제3조, 제11조의 규정을 위반하여 근로자가 법에 의해 노동조합에 가입하고 조직하는 것을 방해하거나 상급 노동조합이 근로자의 노동조합 설립을 돕고, 지도하는 것을 방해한 경우에는 노동행정부서가 그의 시정을 명령한다. 시정을 거부한 경우에는 노동행정부서는 현급 이상의 인민정부가 처리하도록 제청한다. 폭력, 위협 등의 수단으로 방해하여 엄중한 결과를 초래하여 범죄를 구성한 경우에는 법에 의하여 형사책임을 추궁한다.

제51조 이 법의 규정을 위반하여 법에 의하여 직책을 이행한 노동조합의 담당자에 대하여 정당한 이유없이 업무를 조정하거나, 보복한 경우에는 노동행정부서는 시정을 명령하여 원래의 업무로 복귀하도록 하고, 피해가 발생한 경우에는 배상하여야 한다.
법에 의하여 직책을 이행한 노동조합 담당자에 대하여 모욕, 비방 또는 상해하여 범죄가 성립한 경우에는 법에 의하여 형사책임을 추궁한다. 범죄를 구성하지 아니한 경우에는 공안기관이 치안관리처벌조례의 규정에 의하여 처벌한다.

제52조 이 법의 규정을 위반하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 노동행정부서가 그의 일자리를 회복하는 동시에 근로계약 해지기간에 받았어야 할 보수를 보상해주거나 본인 연간소득의 2배를 배상해주도록 명령한다.

1. 근로자가 노동조합 활동에 참가한 것을 이유로 근로계약이 해지된 경우
2. 노동조합 담당자가 이 법이 규정한 직책을 이행한 것을 이유로 근로계약이 해지된 경우

제53조 이 법의 규정을 위반하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 현급 이상의 인민정부는 시정을 명령하고 법에 의하여 처리한다.

1. 노동조합이 근로자를 조직하여 근로자대표대회와 기타의 형식으로 민주권리를 행사하는 것을 방해한 경우
2. 불법적으로 노동조합 조직을 폐지, 합병시킨 경우
3. 노동조합이 근로자의 산재사고 또는 기타 근로자의 합법적인 권익을 침범한 문제에 대한 조사처리에 참가하는 것을 방해한 경우
4. 정당한 이유없이 평등협상을 거절한 경우

제54조 이 법 제46조 규정을 위반하여 노동조합의 경비와 재산을 강점하고 반납을 거부한 경우에는 노동조합은 인민법원에 제소하여 반환과 동시에 손해배상을 요구할 수 있다.

제55조 노동조합 담당자가 이 법의 규정을 위반하여 근로자 또는 노동조합의 권익에 손해를 가한 경우에는 동급 노동조합 또는 상급 노동조합은 시정을 명령하거나 처분을 가한다. 상황이 엄중한 경우에는 「중국노동조합규약(中國工會章程)」에 의하여 파면하고, 손실이 발생한 경우에는 배상책임을 져야 하며, 범죄를 구성한 경우에는 법에 의하여 형사책임을 묻는다.

제7장 부칙

제56조 중화전국총공회는 관련 국가기관과 함께 기관 노동조합이 이 법을 실시하는 구체적인 방법을 제정한다.

제57조 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 1950년 6년 29일 중앙인민 정부가 공포한 「중화인민공화국 노동조합법」은 동시에 폐지한다.

단체협약 규정

(集体合同规定)

[시행 2004. 5. 1], [노동사회보장부령 제22호, 공포 2004. 1. 20]

제1장 총칙

제1조 단체협상과 단체협약 체결행위를 규범화하고 법에 따라 근로자와 채용 기관의 합법적인 권익을 보호하기 위해 「중화인민공화국 노동법」 및 「중화인민공화국 노동조합법」에 따라 본 규정을 제정한다.

제2조 중화인민공화국 국경 내의 기업 및 기업화 관리를 실행하는 공공기관(이하 "사용자 또는 사용자단체(用人單位)"라 한다)과 사업장의 근로자 간에 단체협상을 진행하거나 단체협약을 체결할 경우 본 규정을 적용한다.

제3조 이 규정에서의 단체협약은 사용자와 근로자가 법률, 법규, 규정제도에 따라 노동보수, 근무시간, 휴식 및 휴가, 노동안전위생, 직업교육훈련, 보험복지 등 사항과 관련하여 단체협상을 통해 체결된 서면협의를 말하며 특정 단체협약은 사용자와 근로자가 법률, 법규, 규정제도에 따라 단체협상을 통한 특정 내용에 관해 체결한 특정 서면협의를 말한다.

제4조 사용자와 근로자가 단체협약이나 특정 단체협약을 체결하거나 관련 사항을 확정할 경우 단체협상의 방식을 사용해야 한다. 단체협상은 주로 협의회의 형식을 취한다.

제5조 단체협상 또는 단체협약이나 특정 단체협약을 체결할 경우 아래 원칙에 따라야 한다.

1. 법률, 법규, 규정제도 및 국가 관련규정 준수
2. 상호 존중과 평등 협상
3. 상호 신뢰와 공정한 협조
4. 쌍방의 합법적인 권익 도모
5. 과격한 행위 자제

제6조 이 규정에 부합하는 단체협약이나 특정 단체협약은 사용자와 해당 사업장의 근로자에 대해 법적 구속력을 갖는다.
사용자와 근로자 개인이 체결한 근로계약에 규정된 근로조건 및 근로보수 등 기준은 단체협약이나 특정 단체협약의 규정보다 낮아서는 안 된다

제7조 현급 이상의 노동보장 행정부서는 사용자와 근로자의 단체협상, 협약체결, 단체협약의 실행 상황 등을 감독해야 하며 단체협약이나 특정 단체협약에 대한 심사를 책임진다.

제2장 단체협상의 내용

제8조 단체협상의 쌍방은 아래 내용이나 어떤 특정적인 내용에 대하여 단체협상을 할 수 있고 단체협약이나 특정 단체협약을 체결할 수 있다.

1. 근로보수
2. 근무시간
3. 휴식, 휴가
4. 근로안전 및 위생
5. 보충보험과 복지
6. 여 종업원 및 미성년 종업원에 대한 특수 보호
7. 직업기능 교육양성
8. 근로계약관리
9. 상벌
10. 감원
11. 단체협약기간
12. 단체협약의 절차에 대한 변경, 해제
13. 단체협약이행과정에서 발생한 분쟁에 대한 협의처리 방법
14. 단체협약에 대한 위약 책임
15. 쌍방이 협의해야 한다고 판단하는 기타 내용.

제9조 근로보수는 주로 아래 내용을 포함한다.

1. 사업장의 급여수준, 급여배분제도, 급여표준 및 급여배분 형식
2. 급여지급 방법
3. 초과근무시간 수당, 보조금 표준 및 장려금 배분 방법
4. 급여조정 방법
5. 수습기간 및 병가, 사적 휴가 등 기간의 급여대우
6. 특수상황에서의 종업원의 급여 (생활비) 지급방법
7. 기타 근로보수 배분방법

제10조 근무시간은 주로 아래의 내용을 포함한다.

1. 근무시간 제도
2. 초과근무 방법
3. 특수 직종의 근무시간
4. 노동정액표준

제11조 휴일, 휴가는 주로 아래의 내용을 포함한다.

1. 일 휴식시간, 공휴일 배치, 연차 휴가 방법 ;
2. 정규근무시간 제도 실행이 불가능한 종업원의 휴식, 휴가 ;
3. 기타 휴일

제12조 근로안전위생은 주로 아래의 내용을 포함한다.

1. 근로안전위생 책임제
2. 근로조건 및 안전기술 조치
3. 안전조작 관련 규정
4. 노동보호용품 발급표준
5. 정기적인 건강검사 및 직업건강 신체검사

제13조 보충보험과 복리는 주로 아래의 내용을 포함한다.

1. 보충보험의 종류, 범위
2. 기본 복지제도 및 복지시설
3. 의료기간 연장 및 대우
4. 근로자 가족 복지제도

제14조 여성근로자 및 미성년근로자에 대한 특수보호는 주로 아래의 내용을 포함한다.

1. 여성근로자 및 미성년근로자가 종사할 수 없는 업무
2. 여성근로자의 생리, 임신, 출산 및 수유 기간 동안의 근로보호
3. 여성근로자, 미성년근로자에 대한 정기적인 건강검진
4. 미성년근로자의 사용 및 등록제도

제15조 직업기능 교육양성은 주로 아래 내용을 포함한다.

1. 직업기능 교육양성 항목계획 및 연도계획
2. 직업기능 교육양성 비용의 인출 및 사용
3. 직업기능 교육양성 관련 조치에 대한 보장 및 개선

제16조 근로계약관리는 주로 아래 내용을 포함한다.

1. 근로계약 체결시간
2. 근로계약 기간 확정에 따른 조건
3. 근로계약의 변경, 해제, 연장에 따른 일반 원칙 및 무 고정기간의 근로계약의 종지조건
4. 시용 기간의 조건 및 기간

제17조 상벌에는 주로 아래 내역을 포함한다.

1.노동기율
2.평가 상벌제도
3.상벌절차

제18조 감원은 주로 아래 내용을 포함한다.

1. 감원 관련 방안
2. 감원 실행절차
3. 감원의 실행방법 및 보상표준

제3장 단체협상 대표

제19조 이 규정에서의 단체협상 대표(이하 "협상대표"라 한다)는 법정 절차에 따라 지정되며, 각 측의 이익을 대표하여 단체협의를 진행할 수 있는 인원을 말한다.
쌍방의 협상대표자 수는 동일해야 하며, 각각 적어도 3명으로 구성되어야 하며 각각 수석대표 1명을 두어야 한다.

제20조 근로자 측의 협상대표는 해당 사업장의 공회에서 파견한다. 공회가 설립되지 않은 경우에는 해당 사업장 근로자들의 민주적 절차를 거쳐 추천되며, 해당 사업장 근로자 과반수의 동의를 얻어야 한다.
근로자 측의 수석대표는 해당 사업장의 노동조합 주석이 담당하고 노동조합 주석은 서면으로 기타 협상대표에게 대리 수석대표를 위임할 수 있다. 노동조합 주석이 없는 경우, 수석대표는 노동조합의 주요 책임자가 담당하도록 한다. 노동조합을 설립하지 않은 경우 근로자 측의 수석대표는 협상대표 중에서 민주선거를 통해 선출한다.

제21조 사용자 측의 협상대표는 당해 사업장의 법정 대표자가 지명하며 수석대표는 사업장의 법정 대표자가 담당하거나 서면으로 위탁한 기타 관리인원이 담당한다.

제22조 협상대표의 직책수행 기간은 피 대표 측에서 확정한다.

제23조 단체협상의 쌍방 수석대표는 서면으로 사업장 이외의 전문가에게 해당 사업장의 협상대표를 위탁할 수 있으며 위탁 인수는 각 측 대표의 3분의 1을 초과하지 못한다.
수석대표는 해당 사업장 인원이 아닌 자가 대리하지 못한다.

제24조 사용자 측 협상대표와 근로자 측 협상대표는 상호 겸임할 수 없다.

제25조 협상대표는 아래 직책을 수행하여야 한다.

1. 단체협상에 참여한다
2. 각 측 인원의 질의를 받아들이며 적시에 각 측 인원에게 협의관련 상황을 공개하고 관련 의견을 수렴한다
3. 단체협상 관련 상황 및 자료를 제공한다
4. 각 측을 대표하여 단체협의 분쟁 처리에 참여한다
5. 단체협약이나 특정 단체협약의 이행여부를 감독한다
6. 법률, 법규 및 규정제도에서 규정한 기타 직책

제26조 협상대표는 당해 사업장의 정상적인 생산, 작업질서를 유지시켜야 하며 위협이나 매수, 사기 등 행위를 할 수 없다. 협상대표는 단체협상 과정에서 알게 된 사업장의 상업비밀을 누설하지 말아야 한다.

제27조 기업 내부의 협상대표가 단체협상에 참여할 경우, 이를 정상적인 근로로 간주한다.

제28조 근로자 측의 협상대표가 협상대표 직책을 수행하는 동안 근로계약이 만기되었을 경우, 근로계약 기간이 자동으로 협상대표 직책의 수행이 완료될 때까지 연장되는 과정에서 아래 각 호의 어느 하나에 해당하는 상황이 발생한 경우를 제외하고는 사용자는 그와 근로계약을 해제하지 못한다.

1. 노동기율이나 사용자가 법에 따라 제정한 규정 제도를 엄중하게 위반하였을 경우
2. 엄중한 과실, 부정적인 일을 저질러 사업장에 중대한 손실을 끼쳤을 경우
3. 법에 따라 형사책임을 추궁 받는 경우

근로자 측의 협상대표가 협상대표직을 수행하는 동안 사용자는 정당한 이유 없이 그의 근무 부서를 조정하지 못한다.

제29조 근로자 측의 협상대표가 이 규정의 제27조 및 제28조의 규정과 관련하여 해당 사용자와 분쟁이 발생하였을 경우, 현지 노동쟁의중재위원회에 중재를 신청할 수 있다.

제30조 노동조합은 근로자 측의 협상대표를 변경할 수 있다. 노조가 설립되지 않았을 경우에는 해당 사업장 근로자들의 과반수의 동의를 거쳐 근로자 측 협상대표를 변경할 수 있다.

사업장의 법정 대표자는 사용자 측 협상대표를 변경할 수 있다.

제31조 협상대표가 변경, 사직 또는 불가항력 등의 원인으로 공석인 경우, 공석일부터 15일 내에 이 규정에 따라 새로운 대표를 선출해야 한다.

제4장 단체협상 절차

제32조 단체협상의 일방은 다른 일방에게 단체협약이나 특정 단체협약의 체결 및 관련 사항에 대한 요구를 서면형식으로 제기할 수 있다.
일방에서 단체협상 관련 요구를 제기하였을 경우, 다른 일방은 이를 접수한 날로부터 20일 이내에 서면형식으로 상대방에게 회신을 하여야 하며 정당한 이유 없이 단체협상의 진행을 거절하지 못한다.

제33조 협상대표는 협상에 임하기 전에 아래 준비 작업을 하여야 한다.

1. 단체협상 내용과 관련된 법률, 법규 및 규정제도를 숙지해야 한다.
2. 단체협상 내용과 관련된 상황 및 자료를 파악해야 하며, 사용자와 근로자의 협상의향에 대한 의견을 수렴해야 한다.
3. 단체협상 의제를 확정하되, 단체협상 의제는 협상을 제안한 일방에서 작성할 수도 있고 쌍방에서 대표를 파견하여 공동으로 작성할 수도 있다.
4. 단체협상 시간, 장소 등 관련 사항을 확정해야 한다.
5. 1명의 비 협상대표를 공동으로 확정하여 단체협상 회의기록을 담당하도록 한다. 회의 기록원은 중립, 공정해야 하며 단체협상 쌍방을 위해 비밀을 지켜야 한다.

제34조 단체협상 회의는 쌍방의 수석대표가 서로 번갈아 주최하도록 하며 아래 절차에 따라 진행해야 한다.

1. 의제 및 회의기율을 선포한다.
2. 일방의 수석대표가 구체적인 내용과 요구를 제출하고 다른 일방의 수석대표는 상대방의 요구에 대한 응답을 해야 한다.
3. 협상대표는 상담사항과 관련하여 각자의 의견을 발표하고 충분한 토론을 진행한다.
4. 쌍방 수석대표는 의견을 종합한다. 합의를 보았을 경우, 단체협약 초안이나 특정 단체계약 초안을 작성하여 쌍방 수석대표가 서명한다.

제35조 단체협상이 합의하지 못했거나 사전에 예상하지 못했던 문제가 발생하였을 경우, 쌍방이 협의하여 협상을 중지할 수 있다. 중지기간 및 다음 협상 시기, 장소, 내용은 쌍방 간 협의하여 정한다.

제5장 단체협약의 체결·변경·해지 및 종료

제36조 쌍방 협상대표가 합의를 본 단체협약 초안이나 특정 단체협약 초안은 근로자 대표대회에 보고하거나 전체 근로자들이 토론하도록 한다.
근로자대표대회나 전체 근로자들이 단체협약 초안이나 특정 단체협약 초안에 대한 토론 시, 3분의 2이상의 근로자 대표나 근로자가 출석해야 하며, 전체 근로자 대표의 과반수 또는 전체 근로자 과반수의 동의를 거쳐야 단체협약 초안이나 특정 단체협약 초안을 통과시킬 수 있다.

제37조 단체협약 초안이나 특정 단체협약 초안은 근로자대표대회나 근로자 대회에서 통과된 후 단체협상 쌍방 수석대표가 서명한다.

제38조 단체협약이나 특정 단체협약 기간은 일반적으로 1~3년으로 하며 기간이 만기되거나 쌍방에서 약정한 종료조건이 발생한 경우, 즉시 종료된다.
단체협약이나 특정 단체협약 기간이 만료되기 전 3개월 내에 어느 일방은 다른 일방에게 재계약이나 연장 관련 요구를 제기할 수 있다.

제39조 쌍방의 협상대표의 합의를 거쳐 단체협약이나 특정 단체협약을 변경 또는 해제할 수 있다.

제40조 다음 각 호의 1에 해당하는 경우, 단체협약이나 특정 단체협약을 변경하거나 또는 해제할 수 있다.

1. 사용자가 합병, 해산, 파산 등의 원인으로 단체협약이나 특정 단체협약을 이행할 수 없게 되었을 경우
2. 불가항력 등의 원인으로 단체협약이나 특정 단체협약을 이행할 수 없게 되었거나 부분적으로 이행할 수 없게 되었을 경우
3. 단체협약이나 특정 단체협약에서 약정한 변경 또는 해지 조건이 나타났을 경우
4. 법률, 법규, 규장에서 규정한 기타 관련 상황

제41조 단체협약이나 특정 단체협약에 적용된 이 규정의 단체협상 절차는 변경하거나 해지할 수 있다.

제6장 단체협약에 대한 심사

제42조 단체협약이나 특정 단체협약을 체결 또는 변경한 후, 쌍방의 수석대표가 서명한 날로부터 10일 내에 사용자 측에서는 이를 3부 작성하고 노동보장 행정부서에 송부하여 심사를 받아야 한다.
노동보장 행정부서는 송부한 단체협약이나 특정 단체협약에 대하여 등기수속을 밟아야 한다.

제43조 단체협약이나 특정 단체협약에 대한 심사는 사업장이 속한 지역에서 관할하며 구체적인 관할범위는 성급 노동보장 행정부서에서 규정한다.

중앙에서 관리하는 기업과 특정 성, 자치구, 직할시 관할에만 속해 있지 않는 사업장의 단체협약은 노동보장부나 노동보장부가 지정한 성급 노동보장 행정부서에 송부하여야 한다.

제44조 노동보장 행정부서는 송부된 단체협약이나 특정 단체협약의 아래 사항에 대한 합법성 여부를 심사한다.

1. 단체협상 쌍방의 주체 자격이 법률, 법규 및 규칙에 부합하는지 여부
2. 단체협상 절차가 법률, 법규 및 규칙에 위반하는지 여부
3. 단체계약이나 특정 단체계약의 내용이 국가의 규정에 저촉되는지 여부

제45조 노동보장 행정부서는 단체협약이나 특정 단체협약에 대하여 이의가 있을 경우, 접수한 날로부터 15일 이내에 「심사의견서」를 쌍방의 협상대표에게 송부해야 하며 「심사의견서」에는 아래 내용을 기재해야 한다.

1. 단체협약이나 특정 단체협약 당사자 쌍방의 명칭, 주소
2. 노동보장 행정부서가 단체협약이나 특정 단체협약을 접수한 시간
3. 심사의견
4. 심사의견을 작성한 일자

「심사의견서」에는 노동보장 행정부서의 날인이 있어야 한다.

제46조 사용자와 사업장의 근로자가 노동보장 행정부서에서 제출한 이의와 관련하여 단체협상을 통해 다시 단체협약이나 특정 단체협약을 체결하고자 할 경우, 사용자 측은 본 규정 제42조의 규정에 따라 관련서류를 노동보장 행정부서에 송부하여 심사 받아야 한다.

제47조 노동보장 행정부서가 관련 서류를 받은 날로부터 15일 내에 이의를 제기하지 않을 경우, 단체협약이나 특정 단체협약은 즉시 효력을 갖는다.

제48조 유효한 단체협약이나 특정 단체협약에 대해 협상대표는 효력 발생일부터 적시에 적합한 형식으로 각 측의 전체 인원들에게 공개해야 한다.

제7장 단체협상 쟁의에 대한 조정(協調) 처리

제49조 단체협상 과정에서 쟁의가 발생하여 협상을 통해 이를 해결할 수 없을 경우 쌍방 당사자는 서면으로 노동보장 행정부서에 조정을 신청할 수 있다. 신청이 없을 경우에는, 노동보장 행정부서가 필요하다고 판단하는 경우에 조정 절차를 진행할 수 있다.

제50조 노동보장 행정부서는 동급 노동조합, 기업 등과 3자의 인원을 조직하여 단체협상으로 인한 쟁의를 공동으로 조정하고 해결한다.

제51조 단체협상 과정에서 발생한 분쟁의 처리는 사업장이 속한 지역에서 관할하며 구체적인 관할범위는 성급 노동보장 행정부서에서 규정한다.
중앙에서 관할하는 기업과 성, 자치구, 직할시의 관할 범위를 벗어난 사업장에서 단체협상과 관련하여 분쟁이 발생하였을 경우, 노동보장부에서 지정한 성급 노동보장 행정부서는 동급 노동조합, 기업 등과 3자 인원을 조직하여 공동으로 조정 처리하며 필요시, 노동보장부도 관련 사항의 협조 처리를 조직할 수 있다.

제52조 단체협상 관련 분쟁에 대한 협조 처리는 조정 처리 신청을 접수한 날로부터 30일 내에 관련 조정 처리 업무를 종료해야 한다. 기간을 넘겨 완료하지 못했을 경우, 기간을 적절히 연장할 수 있으나 최장 15일을 초과하지 못한다.

제53조 단체협상 분쟁의 조정 처리는 아래 절차에 따라 진행해야 한다.

1. 조정 처리 관련신청 수리
2. 분쟁 관련 상황에 대한 조사 및 파악
3. 분쟁에 대한 조정 처리 방안의 검토 및 제정
4. 분쟁에 대한 조정 처리
5. 「조정 처리 협의서」 작성

제54조 「조정 처리 협의서」에는 조정 처리 신청, 분쟁사실 및 조정 결과를 기재해야 하며 쌍방 당사자가 특정 협상사항에 대하여 합의를 볼 수 없을 경우, 계속 협상 관련사항에 대하여 명시해야 한다. 「조정 처리 협의서」는 단체협상 분쟁에 대한 조정 처리 담당자 및 분쟁 쌍방의 수석대표가 서명한 후 유효하다. 분쟁 쌍방은 유효한 「조정 처리 협의서」에 따라야 한다.

제8장 부칙

제55조 단체협약 이행 과정에서 발생한 쟁의에 대하여, 당사자가 협상을 통해 해결하지 못할 경우, 법에 따라 노동쟁의중재위원회에 중재를 신청할 수 있다.

제56조 사용자가 정당한 이유 없이 공회 또는 근로자 대표가 제기한 단체협상 관련 요구를 거절할 경우, 「노동조합법」 및 관련 법률, 법규의 규정에 따라 처리한다.

제57조 이 규정은 2004년 5월 1일부터 시행하며 원 노동부가 1994년 12월 5일에 반포한 「단체협약규정」은 이와 동시에 폐지한다.

임금단체협상 시범방법

(工资集体协商试行办法)

[시행 2000. 11. 8], [노동사회보장부 회의, 공포 2000. 10. 10]

제1장 총칙

제1조 임금단체협상과 임금단체협약의 체결(이하 "임금협약"이라 한다)에 관한 행위를 규범화하고, 노사 쌍방의 합법적인 권익을 보장하며, 노사관계의 조화와 안정을 촉진하기 위하여 「중화인민공화국 노동법」과 국가 관련규정에 의거하여 이 방법을 제정한다.

제2조 중화인민공화국 국경 내의 기업은 법에 의하여 임금단체협상을 진행하여 임금협약을 체결할 때 이 방법을 적용한다.

제3조 이 규정 중 "임금단체협상"이란 근로자대표와 기업대표가 법에 의하여 기업 내의 임금분배 제도, 임금분배 형식, 임금수입 수준 등의 사항에 대해 평등한 협상을 진행하고 협상일치의 조건 하에서 임금협약을 체결하는 행위를 말한다.
이 규정 중 "임금협약"은 전문적으로 임금사항에 대해 체결한 단체협약을 말한다. 단체협약을 이미 체결한 경우 임금협약은 단체협약의 부가조건으로서 임금협약과 동등한 효력을 가진다.

제4조 법에 의해 체결된 임금협약은 노사 모두에게 구속력을 가진다. 쌍방은 임금협약에 규정된 의무를 반드시 이행하여야 하고, 어느 일방도 임금협약을 임의로 변경하거나 해지할 수 없다.

제5조 노사 간 체결된 근로계약 중 임금보수기준은 임금협약에 규정된 최저기준보다 낮아서는 안 된다.

제6조 현급 이상의 노동보장 행정부서는 법에 의하여 임금협약을 심사하고, 협약의 이행상황을 감독·검사한다.

제2장 임금단체협상의 내용

제7조 임금단체협상은 일반적으로 다음 각 호의 내용을 포함한다.

1. 임금협약의 기한
2. 임금분배제도, 임금기준 및 임금분배 방식
3. 근로자의 연 평균임금수준과 그 조정 폭
4. 상여금, 수당, 보조금 등의 분배 방법
5. 임금 지급 방법
6. 임금협약의 변경 및 해지 절차
7. 임금협약의 종료조건
8. 임금협약의 위약책임
9. 쌍방이 협상할 필요가 있다고 인식한 기타 사항

제8조 근로자의 연간 임금 수준을 협상, 확정할 때에는 국가의 임금분배에 관한 거시조정정책에 부합하여야 하며, 동시에 다음 각 호의 사항을 종합적으로 고려하여야 한다.

1. 지역, 산업, 기업의 인건비 원가 수준
2. 지역, 산업의 근로자 평균임금 수준
3. 현지정부에서 발표한 임금지도선 및 노동력시장의 지도가격
4. 현지 도시주민의 소비자물가지수
5. 기업의 노동생산율과 경제적 효익
6. 국유자산 가치의 보존 및 증가
7. 전년도 근로자의 임금 총액과 평균임금 수준
8. 기타 임금단체협상과 관련된 상황

제3장 임금단체협상 대표

제9조 임금단체협상 대표는 법적 절차에 의하여 선출하여야 한다. 근로자 측은 노동조합 대표가 담당한다. 노동조합이 없는 기업은 근로자들이 민주적으로 대표를 선출하되, 과반수 근로자의 동의를 얻어야 한다. 기업대표는 법정 대표자와 법정 대표자가 지정한 기타 인원이 담당한다.

제10조 협상 쌍방은 각각 1명의 수석대표를 지정한다. 근로자 수석대표는 노동조합 주석이 담당하고, 노동조합 주석은 기타 인원을 자기의 대리인으로 서면 위탁할 수 있다. 노동조합이 아직 결성되지 아니한 경우 근로자 단체협상대표가 추천할 수 있다. 기업의 수석대표는 법정 대표가 담당하거나 법정대표가 기타 관리인원을 자기 대리인으로 서면 위탁할 수 있다.

제11조 협상쌍방의 수석대표는 임금단체협상기간에 교대로 협상회의의 집행 주석(의장)을 담당한다. 협상회의 집행주석의 주요 직책은 임금단체협상과 관련된 조정업무를 진행하고, 협상과정 중에 발생하는 문제에 대해 해결방안을 건의한다.

제12조 협상 쌍방은 당해 기업 외의 전문가를 자기 측의 협상 대표로 서면 위임할 수 있다. 위임 인원수는 자기 측 대표의 1/3을 초과할 수 없다.

제13조 협상 쌍방은 평등한 건의권, 부결권 및 진술권이 있다.

제14조 기업 내부에서 선출한 협상대표가 임금단체협상 활동에 참가할 때에는 정상근로로 보고 임금, 상여금, 수당, 보조금, 보험 등의 복지혜택을 원래대로 수령한다. 또한 근로자 협상대표의 합법적 권익은 법적 보호를 받는다. 기업은 근로자 협상대표를 차별대우할 수 없으며, 그의 근로계약을 해지하거나 변경할 수 없다.

제15조 협상대표는 쌍방이 합의한 협상 규칙을 준수하여야하고, 대표 직책을 이행하여야 한다. 협상대표의 어느 일방도 과격, 협박, 매수, 사기 등 행위를 취할 수 없다.

제16조 협상대표는 임금 분배관련 상황을 이해, 파악하여야 하고, 각 방면의 의견을 수렴하고 자기 측 인원의 임금단체협상 관련문제에 대한 질의를 받아야 한다.

제4장 임금단체협상 절차

제17조 근로자와 기업 중 어느 일방도 임금단체협상 실시를 요구할 수 있다. 임금단체협상을 제출한 일방은 다른 일방에게 서면으로 협상 의향서를 제출하고, 협상의 시간, 장소, 내용 등을 명확히 기재하여야 한다. 다른 일방은 협상의향서를 받은 후 20일 이내에 서면으로 답변하여야 하며, 제출한 측과 같이 임금단체협상을 공동으로 실시한다.

제18조 관련 법률, 법규를 위반하지 아니한 전제 하에 협상 쌍방은 상대방의 요구에 대하여 협상 개시 5일 이내에 임금단체협상과 관련된 내용과 자료를 제공할 의무가 있다.

제19조 임금협약안은 근로자대표회의 또는 근로자회의에 제출하여 심의하여야 한다.

제20조 임금단체협상 쌍방의 의견이 일치된 후 기업 행정부서가 임금협약 문서를 작성한다. 임금협약은 쌍방 수석대표가 서명, 날인 후 성립된다.

제5장 임금협약 심사

제21조 임금협약이 체결된 후 7일 이내에 기업은 임금협약 3부 및 설명서를 작성하여 노동보장 행정부서에 제출, 심의를 받아야 한다.

제22조 노동보장 행정부서는 임금협약을 접수한 후 15일 이내에 임금단체협상 쌍방 대표의 자격, 임금협약의 조문내용과 약정 절차 등을 심사한다.
노동보장 행정부서는 심사 후 임금협상에 대하여 이의가 없으면 협상 쌍방에게 임금협상심사의견서를 바로 송부하여야 하고, 임금협약의 효력이 즉시 발생한다.
노동보장 행정부서가 임금협약에 대하여 수정의견이 있는 경우에는 수정의견을 임금협약 심사의견서에 기재하여 협상 쌍방에 통지하여야 한다. 쌍방은 수정의견에 대하여 즉시 재협상하고 임금협상을 수정하는 동시에 노동보장 행정부서에 다시 제출하여야 한다.
임금협약을 노동보장 행정부서에 제출하여 15일이 경과한 후에도 협상 쌍방이 노동보장 행정부서의 임금협약 심사의견서를 받지 못한 경우에는 노동보장 행정부서의 동의를 취득한 것으로 보며, 해당 임금협약은 바로 효력이 발생한다.

제23조 협상 쌍방은 5일 이내에 이미 발효된 임금협상 내용을 적절한 형식의 방법을 통해 자기 측 전체인원에게 공표하여야 한다.

제24조 임금단체협상은 일반적으로 매년 1회 개최한다. 근로자 또는 기업 쌍방은 모두 기존 임금협약의 기한 만료 전 60일 이내에 상대방에게 협상의향서를 서면으로 제출하고, 차기 임금단체협상을 실시하여 신구 임금협약을 잘 연결시켜야 한다.

제6장 부칙

제25조 이 규정 중에 임금단체협상과 임금협약의 관련 내용에 대하여 아직 정함이 없는 부분은 단체협약 규정의 관련 규정에 의하여 집행한다.

제26조 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

노동분쟁 조정중재법

(劳动争议调解仲裁法)

[시행 2008. 5. 1], [전국인민대표대회 상무위원회, 공포 2007. 12. 29]

제1장 총칙

제1조 노동분쟁을 공정하고 신속하게 해결하고 당사자의 합법적 권익을 보호하며 노동관계의 조화와 안정을 촉진하기 위하여 이 법을 제정한다.

제2조 중화인민공화국 국경 내의 사용자와 근로자 사이에 아래와 같은 노동분쟁이 발생할 경우에 이 법을 적용한다.

1. 근로관계의 확인으로 인해 발생하는 분쟁
2. 근로계약의 체결, 이행, 변경, 해지와 종료로 인하여 발생하는 분쟁
3. 제명, 사퇴와 사직, 이직으로 하여 발생하는 분쟁
4. 근로시간, 휴식휴가, 사회보험, 복리, 훈련 및 근로보호로 인하여 발생하는 분쟁
5. 근로보수, 산재의료비, 경제보상 또는 배상금 등으로 인하여 발생하는 분쟁
6. 법률, 법규가 규정하는 기타 노동분쟁

제3조 노동분쟁을 해결함에 있어서 사실에 근거하여 합법준수, 공정, 신속, 조정중심의 원칙으로 법에 따라 당사자의 합법적 권익을 보호하여야 한다.

제4조 노동분쟁이 발생하면 근로자는 사용자와 협상할 수도 있고 공회 또는 제3자에 요청하여 공동으로 사용자와 협상하여 화해합의를 달성할 수 있다.

제5조 노동분쟁이 발생한 후 당사자가 협상을 불원하거나 협상이 불성립 또는 화해합의 후 불이행된 경우 조정기관에 조정을 신청할 수 있다. 조정을 불원하거나 조정이 불성립되거나 또는 조정합의 후 불이행된 경우 노동분쟁중재위원회에 중재를 신청할 수 있다. 중재재결에 불복하는 경우 이 법이 따로 규정한 것 이외에는 인민법원에 소송을 제기할 수 있다.

제6조 노동분쟁이 발생한 후 당사자는 자기가 제기한 주장에 대하여 증거 제공의 책임이 있다. 분쟁사항과 관련된 증거가 사용자의 관리 하에 있는 경우 사용자는 제공하여야 하고 사용자가 제공하지 않을 경우 불리한 결과에 책임을 져야 한다.

제7조 노동분쟁이 발생한 근로자 측이 10인 이상이고 공동 청구한 경우 대표를 뽑아 조정, 중재 또는 소송활동에 참가할 수 있다.

제8조 현급 이상 인민정부의 노동행정부서는 노동조합 및 기업 측 대표와 노동관계 3자 협조체제를 구성하여 노동분쟁의 중대한 문제를 공동으로 연구 해결한다.

제9조 사용자가 국가규정을 위반하여 근로보수를 연체 또는 부족하게 지급하거나 산재의료비, 경제보상 또는 배상금을 연체할 경우 근로자는 노동행정부서에 고소할 수 있고 노동행정부서는 법에 따라 처리한다.

제2장 조정

제10조 노동분쟁이 발생할 경우 당사자는 아래와 같은 조정조직에 조정신청을 할 수 있다.

1. 기업노동분쟁조정위원회
2. 법에 따라 설립된 기층 인민조정조직
3. 향진, 가도(街道)에 설립된 노동분쟁 조정기능을 구비한 조직

기업노동분쟁조정위원회는 근로자대표와 기업대표로 구성된다. 근로자대표는 노동조합 조합원이 맡거나 전체근로자의 선거에 의해 선출되며 기업대표는 기업책임자가 지정한다. 기업노동분쟁조정위원회 주임은 노동조합 조합원 또는 쌍방이 추천한 인사가 맡는다.

제11조 노동분쟁조정기관의 조정자는 공정·성실하게 대중과 연계하여 열심히 업무를 수행하여야 하며 일정한 법률지식, 정책수준과 문화수준을 가지고 있는 성년 공민이 담당한다.

제12조 당사자가 노동분쟁조정을 신청함에 있어서 서면 신청을 할 수도 있고 구두신청을 할 수도 있다. 구두신청의 경우 조정조직은 그 자리에서 신청자의 기본사항, 조정 신청하는 쟁의사항, 이유와 시간을 기록하여야 한다.

제13조 노동분쟁조정 시 쌍방 당사자의 사실과 이유에 대한 진술을 충분히 청취하여야 하고 인내심이 있게 의사소통을 유도하고 합의를 달성하도록 도와야 한다.

제14조 조정을 거쳐 합의를 달성할 경우 조정합의서를 만들어야 한다.
조정합의서는 쌍방당사자의 서명 또는 날인, 그리고 조정인의 서명과 조정조직의 인장 날인 후 효력이 발생한다. 쌍방 당사자에게 구속력이 있으며 당사자는 이행

하여야 한다.
노동분쟁조정기관이 조정신청을 받은 날로부터 15일 내에 조정합의를 달성하지 못한 경우 당사자는 법에 따라 중재를 신청할 수 있다.

제15조 조정합의 달성 후 일방 당사자가 합의가 약정한 기한 내에 조정합의를 이행하지 않을 경우, 다른 당사자는 법에 따라 중재를 신청할 수 있다.

제16조 노동보수, 산재의료비, 경제보상 또는 배상금의 지불연체 조정합의를 달성하였으나 사업주가 약정기한 내에 이행하지 않은 경우 근로자는 조정합의서를 가지고 법에 따라 인민법원에 지불명령을 신청할 수 있다. 인민법원은 법에 따라 지불명령을 내려야 한다.

제3장 중재

제1절 일반 규정

제17조 노동분쟁중재위원회는 총괄적 계획, 합리적 배치, 수요부응의 원칙에 따라 설립한다. 성, 자치구 인민정부는 시, 현에서의 설립을 결정할 수 있고 직할시 인민정부는 구, 현에서의 설립을 결정할 수 있다. 직할시, 구가 설치된 시(市)도 1개 또는 약간의 노동분쟁중재위원회를 설립할 수 있다. 노동분쟁중재위원회는 행정구획에 따라 단계별로 설립하지는 않는다.

제18조 국무원 노동행정부서는 이 법의 관련 규정에 따라 중재규칙을 제정한다. 성, 자치구, 직할시 인민정부 노동행정부서는 해당 행정구역의 노동분쟁중재업무에 대하여 지도한다.

제19조 노동분쟁중재위원회는 노동행정부서 대표, 노동조합 대표와 기업 대표로 구성된다. 노동분쟁중재위원회의 구성인원은 홀수이어야 한다.
노동분쟁중재위원회는 법에 따라 아래의 직무를 수행한다.

1. 전임 또는 겸임 중재인의 위촉 및 해촉
2. 노동분쟁안건 수리
3. 중대하거나 난해한 노동분쟁안건 토론
4. 중재활동에 대한 감독실시

노동분쟁중재위원회는 사무기구를 설립하여 노동분쟁조정위원회의 일상 업무를 책임지고 처리한다.

제20조 노동분쟁중재위원회는 중재인명부를 만들어야 한다.
중재인은 공정 성실하여야 하며 아래의 조건 중 하나에 부합되어야 한다.

1. 재판관 역임

2. 법률연구·교육업무에 종사하고 중급이상의 직책을 구비
3. 법률지식이 있고 인력자원관리 또는 공회 등 전문 업무에 5년 종사
4. 변호사 업무 3년 종사

제21조 노동분쟁중재위원회는 관할구역 내에서 발생한 노동분쟁을 책임진다.
노동분쟁은 노동계약 이행지 또는 사업장 소재지의 노동분쟁중재위원회에서 관할한다. 쌍방 당사자가 각각 노동계약 이행지와 사업장 소재지의 노동분쟁중재위원회에 중재를 신청할 경우 노동계약 이행지의 노동분쟁중재위원회에서 관할한다.

제22조 노동분쟁이 발생한 근로자와 사용자는 노동분쟁중재안건의 쌍방 당사자이다. 노무파견자 또는 사용자가 근로자와 노동분쟁이 발생할 경우 노무파견자와 사용자는 공동당사자이다.

제23조 노동분쟁안건의 처리결과와 이해관계가 있는 제3자는 중재의 참가를 신청할 수 있으며 또한 노동분쟁중재위원회는 제3자에 대해 중재에 참가할 것을 통지할 수 있다.

제24조 당사자는 대리인에게 위탁하여 중재에 참가할 수 있다. 타인에게 위탁하여 중재활동에 참가할 경우 노동분쟁중재위원회에 위탁인의 서명 또는 인장이 날인된 위임장를 제출하여야 하고 위임장에는 위임사항과 권한이 명시되어야 한다.

제25조 민사행위능력을 상실하거나 부분적으로 상실한 근로자는 법정대리인이 대신 중재에 참가하며 법정대리인이 없는 경우에는 노동분쟁중재위원회가 지정 대리인이 된다. 근로자가 사망한 경우 가까운 친족 또는 대리인이 중재에 참가한다.

제26조 노동분쟁중재는 공개적으로 진행한다. 단, 당사자가 비공개 진행을 합의하였거나 국가기밀, 상업기밀과 개인 프라이버시와 관련 되는 경우는 제외한다.

제2절 신청과 수리

제27조 노동분쟁의 중재를 신청할 수 있는 시효기한은 1년이다. 중재시효기간은 당사자가 그 권리가 침해된 것을 알거나 또는 당연히 알아야 하는 날로부터 계산된다.
전항에서 규정한 중재시효는 당사자 일방이 상대방 당사자에게 권리를 주장하거나, 관련부서에 권리구제를 청구하거나, 또는 상대방 당사자가 의무이행을 동의하면 중단된다. 중단된 날로부터 중재시효기간은 새로 계산된다.
불가항력 또는 기타 정당한 이유로 당사자가 이 조항에서 규정한 중재시효기간에 중재를 신청할 수 없는 경우 중재시효는 중지된다. 시효중지의 원인이 없어진 날부터 중재시효기간은 계속하여 계산된다.

근로관계 존속기간 내에 근로보수의 체불로 분쟁이 발생할 경우 근로자가 중재를 신청하는 것은 이 조항에서 규정한 중재시효기간의 제한을 받지 않는다. 단, 근로관계가 종료되는 경우 근로관계 종료일로부터 1년 내에 제기하여야 한다.

제28조 신청인이 중재를 신청할 경우 서면으로 신청하여야 하고 피신청인의 수에 따라 부본을 제출해야 한다.
중재신청서에는 아래와 같은 사항이 명기되어야 한다.

1. 근로자의 성명, 성별, 연령, 직업, 업무처와 주소; 사업장의 명칭, 주소와 법정대표인 또는 주요책임자의 성명, 직무
2. 중재청구 및 근거 사실, 이유
3. 증거와 증거출처, 증인성명과 주소

서면으로 중재신청을 하는 것이 어려운 경우 구두로 신청할 수 있으며 노동분쟁중재위원회는 기록하고 상대방 당사자에게 고지한다.

제29조 노동분쟁중재위원회는 중재신청을 받은 날로부터 5일 이내에 수리조건에 부합된다고 판단할 경우 수리하고 신청자에게 통지하여야 한다. 수리조건에 부합되지 않는다고 판단할 경우 서면으로 신청자에게 수리하지 않는다고 통보하고 이유를 설명해야 한다. 노동분쟁중재위원회가 수리하지 않거나 기한 내에 결정을 내리지 않은 경우 신청인은 해당 노동분쟁사항에 대하여 인민법원에 소송을 제기할 수 있다.

제30조 노동분쟁중재위원회는 중재신청을 수리한 후, 5일 이내에 중재신청서 부본을 피신청인에게 송달하여야 한다.
피신청인은 중재신청서 부본을 받은 후, 10일 이내에 노동분쟁중재위원회에 답변서를 제출하여야 한다. 노동분쟁중재위원회는 답변서를 받은 후 5일 이내에 답변서 부본을 신청인에게 송달하여야 한다. 피신청인이 답변서를 제출하지 않은 경우에도 중재절차의 진행에 영향이 없다.

제3절 개정과 재결

제31조 노동분쟁중재위원회는 노동분쟁안건을 재결함에 있어 중재정(仲裁庭)제를 실시한다. 중재정은 3인의 중재인으로 구성되고 수석중재인을 둔다. 간단한 노동분쟁안건은 1인의 중재인이 단독으로 중재할 수 있다.

제32조 노동분쟁중재위원회는 중재신청을 수리한 날로부터 5일 이내에 중재정의 구성현황을 서면으로 당사자에게 통지해야 한다.

제33조 중재인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 경우에 기피되어야 하며 당사자도 구두 또는 서면으로 기피신청을 제기할 권리가 있다.

1. 본 안건의 당사자 또는 당사자 및 대리인의 가까운 친족인 경우
2. 본 안건과 이해관계가 있을 경우
3. 본 안건의 당사자나 대리인과 기타 관계가 있어 공정한 재결에 영향을 줄 수 있는 경우
4. 사적으로 당사자 및 대리인을 만나거나 당사자 및 대리인의 접대나 선물을 받는 경우

노동분쟁중재위원회는 기피신청에 대하여 신속히 결정을 내리고 당사자에게 구두 또는 서면으로 통지해야 한다.

제34조 중재인이 이 법 제33조 제4항에 규정된 상황에 해당하거나 뇌물 요구 및 수수, 사리사욕 도모, 위법 판결한 경우에는 법에 따라 법률책임을 진다. 노동분쟁중재위원회는 중재인을 해촉해야 한다.

제35조 중재정은 개정 5일전에 개정일, 장소를 서면으로 쌍방당사자에게 통지해야 한다. 당사자가 정당한 이유가 있는 경우 개정 3일전에 개정 연기를 청구할 수 있다. 연기 여부는 노동분쟁중재위원회가 결정한다.

제36조 신청인이 서면통지를 받고 정당한 이유 없이 중재정에 나오는 것을 거부하거나 중재정의 동의 없이 중도 퇴정할 경우 중재신청을 철회하는 것으로 간주할 수 있다.
피신청인이 서면통보를 받고 정당한 이유가 없이 법정에 나오는 것을 거부하거나 중재정의 동의 없이 중도 퇴정할 경우 궐석 재결할 수 있다.

제37조 중재정은 전문적인 문제에 대하여 감정이 필요하다고 판단하는 경우 당사자가 약정하는 감정기구에 의뢰하여 감정할 수 있다. 당사자가 약정하지 않거나 약정합의에 도달하지 못하는 경우 중재정에서 지정한 감정기구가 감정한다.
당사자의 청구 또는 중재정의 요구에 따라 감정기구는 감정인을 중재정에 참여시켜야 한다. 당사자는 중재정의 허가를 받고 감정인에게 질의할 수 있다.

제38조 당사자는 중재과정에서 질의 및 변론을 할 권리가 있다. 질의와 변론 종결시, 수석중재인 또는 단독중재인은 당사자의 최후의견을 들어야 한다.

제39조 당사자가 제공한 증거가 조사결과 사실이면 중재정은 그것을 사실을 인정하는 근거로 삼아야 한다.
사용자가 주관하여 관리하고 있는 중재청구 관련 증거를 근로자가 제공할 수 없는 경우, 중재정은 사용자에게 지정 기한 내에 제공할 것을 요구할 수 있다. 사용자가 지정한 기한 내에 제공하지 않는 경우 불리한 결과에 대해 책임을 져야한다.

제40조 중재정은 개정상황을 기록하여야 한다. 당사자와 기타 중재참가자는 자신이 진술한 것이 기록에 누락되거나 착오가 있는 경우 정정을 신청할 권리가 있다. 만약 정정하지 않을 경우 신청하였음을 기록하여야 한다.
기록에는 중재인, 기록인, 당사자와 기타 중재참가자가 서명 또는 날인한다.

제41조 당사자는 노동분쟁중재를 신청한 후 스스로 화해할 수 있다. 화해합의를 달성한 경우 중재신청을 철회할 수 있다.

제42조 중재정은 재결을 내리기 전에 우선 조정을 하여야 한다.
조정이 합의를 달성할 경우 중재정은 조정서를 작성해야 한다.
조정서는 중재청구와 당사자 합의결과를 명기하여야 한다. 조정서는 중재인이 서명하고 노동분쟁중재위원회의 인장을 날인하여 쌍방 당사자에게 송달한다. 조정서는 쌍방당사자의 서명을 거친 후 법률효력이 발생한다.
조정이 성립되지 않았거나 조정서가 송달되기 전에 일방 당사자가 번복하면 중재정은 신속히 재결해야 한다.

제43조 중재정의 노동분쟁안건 재결은 노동분쟁중재위원회가 중재신청을 수리한 날로부터 45일 이내에 끝내야 한다. 안건이 복잡하여 연기가 필요한 경우 노동분쟁중재위원회 주임의 허가를 거쳐 연기할 수 있고 이를 서면으로 당사자에게 통보하여야 한다. 단, 연장기한은 15일을 초과할 수 없다. 기한 내에 중재재결을 하지 않은 경우 당사자는 해당 노동분쟁사항을 인민법원에 소송 제기할 수 있다.
중재정이 노동분쟁안건을 재결할 때 그 중 일부 사실이 이미 명확하면 해당 부분을 먼저 재결할 수 있다.

제44조 중재정은 근로보수, 산재의료비, 경제보상 또는 배상금을 받으려는 안건에 대하여 당사자의 신청에 선행 집행을 재결할 수 있고 인민법원에 집행을 이송한다.
중재정이 선행 집행을 재결하는 경우에는 다음의 조건에 부합되어야 한다.

1. 당사자 사이의 권리의무관계가 명확하고
2. 선행 집행을 하지 않으면 신청자의 생활에 심각한 영향을 주는 경우

근로자는 선행 집행을 신청할 경우 담보를 제공하지 않을 수 있다.

제45조 재결은 다수 중재인의 의견에 따라 만들어지며 소수 중재인의 상이한 의견은 기록되어야 한다. 중재정에서 다수 의견을 형성하지 못한 경우 재결은 수석중재인의 의견에 따라 만들어진다.

제46조 재결서는 중재청구, 분쟁사실, 재결이유, 재결결과, 재결일시를 서면으로 명기하여야 한다. 재결서는 중재인이 서명하고 노동분쟁중재위원회의 인장을 날인한다. 재결에 상이한 의견을 가지고 있는 중재인은 서명할 수도 있고 하지 않을 수도 있다.

제47조 아래의 노동분쟁은 이 법에서 따로 규정 한 것 외에는 중재재결이 최종결정이고 재결서는 작성일로부터 법률효력을 발생한다.

1. 근로보수, 산재의료비, 경제보상 또는 배상금을 받으려는 것으로 지역 월 최저임금기준의 12개월분을 초과하지 않는 금액에 대한 분쟁
2. 근로시간, 휴식휴가, 사회보험 등 부문에서 국가의 노동기준 집행으로 인해 발생한 분쟁

제48조 근로자가 이 법 제47조에서 규정한 중재재결에 불복하는 경우 중재재결서를 받은 날로부터 15일 이내에 인민법원에 소송을 제기할 수 있다.

제49조 사용자는 이 법 제47조에서 규정한 중재재결에 아래와 같은 사항 중 하나가 있음을 증거로 증명할 수 있는 경우 중재재결서를 받은 날로부터 30일 이내에 노동분쟁중재위원회 소재지의 중급인민법원에 재결 취소를 신청할 수 있다.

1. 법률, 법규 적용에 착오가 있는 경우
2. 노동분쟁중재위원회에 관할권이 없는 경우
3. 법정절차를 위반한 경우
4. 재결의 근거인 증거가 위조인 경우
5. 상대방 당사자가 공정한 재결에 영향을 줄 수 있는 증거를 숨겨 기만한 경우
6. 중재인이 해당 안건을 중재할 때, 뇌물 요구·수수, 사리사욕 도모, 위법 판결한 경우

인민법원은 합의정을 구성, 조사하여 재결이 전항의 규정 중 하나에 해당하는 경우 취소 판결(裁定)을 내려야 한다.
중재재결이 인민법원에 의하여 취소 재정된 경우, 당사자는 판결서를 받은 날로부터 15일 이내에 해당 노동분쟁사항에 대하여 인민법원에 소송을 제기할 수 있다.

제50조 당사자가 이 법 제47조에 규정된 이외의 기타 노동분쟁안건의 중재재결에 대하여 불복할 경우 중재재결서를 받은 날로부터 15일 이내에 인민법원에 소송을 제기할 수 있고 기한 내에 소송을 제기하지 않은 경우 재결서는 법률효력을 발생한다.

제51조 당사자는 법률효력이 있는 조정서, 재결서에 대하여 규정된 기한 내에 이행해야한다. 일방 당사자가 이행하지 않고 기한이 경과된 경우 다른 당사자는 민사소송법의 관련 규정에 따라 인민법원에 집행을 신청할 수 있다. 신청을 수리한 인민법원은 법에 따라 집행해야한다.

제4장 부칙

제52조 초빙제를 실시하는 사업장의 초빙근로자가 해당 사업장의 사용자와 노동분쟁이 발생할 경우 이 법에 따라 집행한다. 법률, 행정법규 또는 국무원에 다른 규정이 있는 경우 그 규정에 따른다.

제53조 노동분쟁중재는 비용을 받지 않는다. 노동분쟁중재위원회의 경비는 재정에서 보장한다.

제54조 이 법은 2008년 5월 1일부터 시행한다.

노동인사분쟁 중재처리규칙

(劳动人事争议仲裁办案规则)

[시행 2009. 1. 1], [인력자원사회보장부령 제2호, 공포 2008. 12. 17]

제1장

제1조 공정하고 적시에 노동, 인사 분쟁(이하 "분쟁"이라 한다)을 처리하고 중재처리 절차를 규범화하기 위해 「중화인민공화국 노동분쟁조정중재법」(이하조정중재법) 및 「중화인민공화국 공무원법」(이하, 공무원법), 「중화인민해방군 문직인원조례」와 관련 법률 법규, 국무원 관련 규정에 근거하여 본 규칙을 제정한다.

제2조 이 규칙은 아래와 같은 분쟁의 중재에 적용된다.

1. 기업, 개인사업자, 민영 비영리기관 등 조직과 근로자간 및 기관, 공공사업, 사회단체와 그와 노동관계를 맺고 있는 근로자간의 근로관계확인, 근로계약의 체결, 이행, 변경, 해제와 종료 그리고 업무시간, 휴식/휴가, 사회보험, 복지, 교육 및 노동보호, 노동보수, 공상의료비용, 경제보상 혹은 배상금 등으로 인해 발생한 분쟁
2. 공무원법을 적용하는 기관과 초빙제 공무원간, 공무원법을 참조하여 관리하는 기관과 근로자 간의 고용계약 이행과 관련하여 발생한 분쟁
3. 사용자와 근로자 간의 제명, 사퇴, 사직, 이직 등 인사 관계의 해제 및 고용계약서 이행과 관련하여 발생한 분쟁
4. 사회단체와 근로자 간의 제명, 사퇴, 사직, 이직 등 인사 관계의 해제 및 고용계약서 이행과 관련하여 발생한 분쟁
5. 군 내부 문직인원 사용자와 문직인원 간의 고용계약서 이행과 관련하여 발생한 분쟁
6. 법률, 법규가 중재위원회가 처리토록 규정한 기타 분쟁

제3조 중재위원회는 분쟁안건을 처리함에 있어 반드시 합법, 공정의 원칙을 준수하여야 하며 우선 조정 후, 적시에 판정한다.

제4조 근로자 측이 10인 이상인 분쟁 혹은 집단계약 이행과 관련하여 발생한 노동분쟁일 경우, 중재위원회는 우선적으로 입안, 심사할 수 있다.
중재위원회가 집단계약 이행과 관련하여 발생한 노동분쟁을 처리할 때에는 반드시 (노사정)3자 원칙으로 중재정을 구성하여 처리하여야 한다.

제2장 일반규정

제5조 단체협약 이행과 관련하여 발생한 노동분쟁이 협상을 통하여 해결이 불가능한 경우 노동조합은 법에 의하여 중재를 신청할 수 있으며, 노동조합이 결성되지 않았을 경우, 상급 노동조합은 근로자들의 추천으로 당선된 대표가 법에 의한 중재신청을 진행토록 지도한다.

제6조 근로자 측이 10인 이상인 분쟁으로 공동 요구가 있을 경우, 근로자는 3명~5명의 대표를 추천하여 중재에 참석시킬 수 있다.

제7조 대표자가 중재에 참석하는 행위는 자신이 대표하는 당사자에 그 효력을 발생한다. 단, 대표자의 중재요구 변경, 포기 혹은 상대측 당사자의 중재요구의 인정, 조정의 진행은 반드시 대표인이 대표하고 있는 당사자들의 동의를 거쳐야 한다.

제8조 분쟁이 발생한 사업주가 영업자격증 말소, 폐쇄명령, 철회 및 사업장의 사전 해산, 휴업, 관련 책임의 이행불가 등이 발생한 경우, 법에 따라 출자자, 개업사업주 혹은 주관부서를 공동 당사자로 정한다.

제9조 근로자와 개인도급경영자 간의 분쟁 발생으로 법에 따라 중재위원회에 중재신청을 하였을 경우 반드시 발주조직과 개인도급경영자를 당사자로 정한다.

제10조 분쟁의 중재신청 시효기간 내, 아래 상황이 발생하는 경우 중재시효는 중단되며, 중단 시점으로부터 중재시효는 다시 계산된다.

1. 일방 당사자가 협상, 조정신청 등 방식으로 상대측 당사자에 권리 주장할 경우
2. 일방 당사자가 관련 부문에 고소를 하거나, 중재위원회에 중재신청을 하거나, 인민법원에 신고 혹은 지불명령 신청 등의 방식으로 권리구제를 청구할 경우
3. 상대측 당사자가 의무이행에 동의할 경우

제11조 불가항력이나 민사행위능력의 부재 혹은 민사행위능력을 제한 받는 근로자의 법정대리인 미확정 등 기타 정당이유로 인하여 당사자가 규정한 중재시효 내에 중재신청을 진행치 못한 경우 중재시효는 정지되며, 중재시효의 정지원인이 제거된 날로부터 중재시효를 다시 계산한다.

제12조 노동계약 이행지는 근로자의 실제 작업장소이며 사업장 소재지는 사업장의 등록, 등기지역으로 한다. 사업장의 등록, 등기를 진행하지 아니하였을 경우 출자자, 사업장 혹은 주관부문 소재지를 사업장 소재지로 간주한다.
안건 접수 후, 노동계약 이행지와 사업장 소재지에 변화가 발생하였다 하더라도

분쟁 중재의 관할지는 변경치 아니한다.
다수의 중재위원회가 관할권을 모두 확보하고 있을 경우, 우선 접수하는 중재위원회가 관할토록 한다.

제13조 중재위원회가 자신의 관할범위를 벗어난 지역의 안건을 접수하였음을 발견한 경우, 반드시 관할권이 있는 중재위원회에 이송하고 서면형식으로 당사자에게 통지해야 한다.
상술한 이송안건을 이송 받은 중재위원회는 법에 따라 접수해야 한다. 이송 받은 안건이 규정에 따라 해당 중재위원회 관할에 속하지 않거나 중재위원회 간의 관할 분쟁협상이 이루어지지 않았을 경우에는 공동의 상급 중재위원회 주관부서에 보고하여 관할을 지정 받는다.

제14조 당사자는 관할에 이의를 제기할 경우, 답변기한 만료 전에 서면형식으로 제출하여야 한다. 당사자가 기한 만료 후에 제출하여도 중재절차 진행에 영향을 주지 않으며 당사자가 이로 인해 중재판결에 불복할 경우, 법에 따라 인민법원에 제소하거나 신청을 철회할 수 있다.

제15조 당사자가 회피신청을 제출할 시, 반드시 이유를 설명하여야 하고 안건 심사개시 때 제출하여야 한다. 회피사유를 안건의 심사개시 후에 인지하였을 경우, 법정심사 변론 종결 전에 제출할 수도 있다. 당사자가 법정심사 변론 종결 후에 제출할 경우, 중재절차의 진행에 영향주지 않으며 당사자가 이로 인해 중재판결에 불복할 경우, 법에 따라 인민법원에 제소하거나 신청을 철회할 수 있다.
회피를 신청 받은 인원은 중재위원회가 회피결정을 내리기 전, 반드시 해당 안건 처리에 참여하는 것을 잠정적으로 정지한다. 단 안건이 긴급조치를 필요로 할 경우는 제외한다.

제16조 중재원의 회피여부는 중재위원회 주임 혹은 그가 권한을 부여한 처리기관의 책임자가 결정한다. 중재위원회 주임이 안건 중재원이 되는 경우, 회피여부는 중재위원회가 결정한다.

제17조 당사자는 자신의 주장에 대한 증거를 제공할 책임이 있다. 분쟁사항과 관련한 증거를 사업주가 관리하고 있을 경우, 사업주는 이를 제공하여야 하며, 사업주가 증거제공을 하지 않을 경우, 불리한 결과에 대한 책임을 져야 한다.

제18조 법률에 구체적인 규정이 없고, 본 규칙 제17조 규정에 따라 입증책임부담을 확정할 수 없을 경우, 중재정은 공평, 성실 신용의 원칙에 따라 당사자의 입증능력 등 요소를 종합하여 입증 책임의 부담을 확정할 수 있다.

제19조 입증책임을 부담하는 당사자는 반드시 중재위원회가 지정한 기한 내에 관련 증거를 제공해야 한다. 당사자가 지정 기한 내에 제공하지 못할 경우에는 불리한 결과에 대한 책임을 져야 한다.

제20조 당사자가 객관적인 원인으로 증거의 자체수집이 불가능할 경우, 중재위원회는 당사자의 신청에 따라 「중화인민공화국 민사소송법」 관련 규정을 참조하여 수집하도록 한다. 중재위원회가 필요하다고 판단할 경우, 「중화인민공화국 민사소송법」의 관련 규정에 참조하여 수집하도록 할 수 있다.

제21조 중재위원회가 법에 따라 증거를 채집할 때, 관련 단체와 개인은 협조해야 한다.

제22조 분쟁처리 중 증거의 형식, 교부, 교환, 증빙, 인정 등 사항과 관련하여 본 규칙이 규정치 아니한 사항에 대해서는 민사소송 증거규칙의 관련 규정을 참조하여 집행한다.

제23조 중재기간은 법정기간과 중재위원회 지정기간을 포함한다.
중재위원회가 문서를 송부할 때에는 반드시 송달증명서가 있어야 하며, 접수자는 송달증명서 상에 접수일자를 기입하고 서명 혹은 날인하여야 한다. 접수자가 접수확인서에 기입한 날짜를 송달날짜로 간주한다.
중재기간의 계산과 중재문서의 송달방식에 있어 중재위원회는 민사소송의 기간계산과 송달방식 관련 규정을 참조하여 집행한다.

제24조 안건 종결 후, 중재위원회는 반드시 처리 과정 중에 발생한 모든 서류를 파일화 하여 보관해야 한다.

제25조 중재안건 파일은 정본과 부본으로 분류하여 파일화 한다.
정본은 중재신청서, 수리(불수리)통지서, 답변서, 법정대표인 신분증명서, 수권위탁서, 조사증거, 검증기록, 개정통지, 법정심사기록, 연기통지서, 중재의견서, 조정문, 판결문, 송달증명서 등을 포함한다.
부본은 평가기록, 입안심사표, 조사요약, 파일열람기록, 회의기록, 기초원고, 종결심사표 등을 포함한다.

제26조 중재위원회는 사건파일 열람제도를 구축하고, 기밀유지와 상관없는 내용에 대해서는 반드시 당사자와 그의 대리인이 열람, 복사하는 것을 허용한다.

제27조 중재조정과 기타 방식으로 종결한 사건파일은 보존기간을 5년 이상으로 하며 중재판결로 인하여 종결한 사건파일은 보존기간을 10년 이상으로 하되, 별도의 국가 규정이 있는 경우에는 그 규정을 따른다. 보존기간 만료 후의 사건파일은 반드시 국가의 유관 파일관리 규정에 근거하여 처리해야 한다.

제28조 중재활동 중 국가기밀과 군사기밀에 연관될 경우, 국가와 군의 기밀유지규정에 근거하여 집행한다.

제3장 중재절차

제1절 신청과 접수

제29조 신청인이 중재신청을 할 때, 반드시 서면 중재신청서를 제출해야 하며, 피신청인의 수에 따라 부본을 제출해야 한다.
중재신청서에는 다음과 같은 사항이 명시되어야 한다.

1. 근로자의 성명, 성별, 연령, 직업, 직장, 주소, 연락주소 및 전화, 사업장의 명칭, 주소, 연락주소, 전화 및 법정대표인 혹은 주요책임자의 성명, 직함
2. 중재청구와 근거사실, 사유
3. 증거와 증거출처, 증인 성명과 주소

중재신청서의 작성이 어려울 경우에는 구두신청도 가능하며 중재위원회가 기록한 뒤 신청인이 서명 혹은 날인하여 확인한다.
신청인의 서면 중재신청 서류가 완비되었을 경우, 중재위원회는 수리확인서를 발급해야 한다.
중재신청서가 규범에 맞지 않거나 서류가 완비되지 않을 경우, 중재위원회는 현장에서 혹은 5일 내에 신청인에게 추가제출 서류목록에 대한 고지를 한 번에 진행해야 한다. 신청인이 요구에 따라 모든 서류를 추가로 제출하였을 경우 중재위원회는 수리확인서를 발급해야 한다.

제30조 중재위원회는 아래의 요구에 부합되는 중재신청에 대하여 반드시 접수하여야 하며 중재신청 접수일로부터 5일 내에 신청인에게 수리 통지서를 발급해야 한다.

1. 이 규칙 제2조 규정에 부합하는 분쟁 범위 내의 사건일 경우
2. 명확한 중재청구와 사유가 존재할 경우
3. 중재신청의 법정 시효 내일 경우
4. 중재위원회 관할 범위 내일 경우

제31조 제30조 제1~3항의 규정에 부합되지 않는 중재신청에 대하여 중재위원회는 접수치 아니하며, 중재신청 접수일로부터 5일 내에 신청인에 수리불가 통지서를 발급한다.

제30조 제4항의 규정에 부합되지 않는 중재신청에 대하여 중재위원회는 중재신청 접수일로부터 5일 내에 서면형식으로 신청인에게 관할 권한을 소지한 중재위원회에 중재신청을 진행할 것을 고지해야 한다.
중재위원회가 기한만료 후에도 결정을 내리지 아니하거나 혹은 수리불가 결정을 내리지 아니한 경우, 신청인은 해당 분쟁사항을 인민법원에 제소할 수 있다.

제32조 중재위원회가 사건을 접수한 이후 접수해서는 안 될 사건임을 발견하였을 경우, 이 규칙 제13조에서 정한 것을 제외하고 반드시 사건철회를 진행해야 하며 사건철회 후 5일 내에 본 규칙 제31조 규정에 따라 서면형식으로 당사자에게 통지해야 한다.

제33조 신청인이 중재신청을 진행할 때, 중재위원회는 당사자로 하여금 협상, 조정 등의 방식으로 분쟁을 해결하도록 인도하며 필요한 법률해석과 위험을 알려준다.

제34조 중재위원회는 중재신청을 접수한 후, 5일 내에 중재신청서의 부본을 피 신청인에게 송부해야 한다.
피 신청인은 중재신청서 부본을 수령한 후, 10일 내에 중재위원회에 답변서를 제출한다. 중재위원회는 답변서 수취 후, 5일 내에 답변서의 부본을 신청인에게 전달해야 한다. 피 신청인이 기한만료 후에도 답변서를 제출하지 아니할 경우, 중재절차의 진행에 영향을 주지 아니한다.

제35조 피신청인은 답변기한 내에 반대신청을 진행할 수 있으며 중재위원회는 반드시 피 신청인의 반대신청 접수일로부터 5일 내에 수리여부를 결정하여 피신청인에게 통지해야 한다.
수리결정을 내린 사건에 대하여 중재위원회는 반대신청과 신청을 통합 처리할 수 있다.
해당 반대신청이 별도의 중재를 필요로 하는 분쟁일 경우, 중재위원회는 서면형식으로 신청인에게 별도로 중재를 신청할 것을 통지해야 하며, 해당 반대신청이 본 규칙이 규정하는 반드시 접수하여야 하는 분쟁이 아닐 경우, 중재위원회는 피 신청인에 수리불가 통지서를 발급해야 한다.
피 신청인이 답변기한 만료 후에 반대신청을 제출할 경우, 별도로 제출하며 별도 안건으로 처리한다.

제2절 개정과 판결

제36조 중재위원회는 중재신청 접수일로부터 5일 내 중재정을 구성하며 중재정 구성 상황을 서면형식으로 당사자에 통지해야 한다.

제37조 중재정은 개정 5일 전, 개정날짜와 장소를 서면형식으로 양측 당사자에 통지해야 한다. 당사자는 정당한 이유가 있을 경우 개정 3일 전에 개정연기를 신청할 수 있다. 단, 연기여부는 중재위원회가 실제 상황에 따라 결정한다.

제38조 신청인이 서면통지를 수령한 후, 정당한 이유도 없이 법정에 출석하지 아니하거나 중재정의 동의 없이 중도 퇴장할 경우, 중재신청 철회로 처리할 수 있으며, 신청인이 재차 중재신청을 할 경우, 중재위원회는 접수하지 아니한다. 피 신청인이 서면통지를 수령한 후, 정당한 이유 없이 법정에 출석하지 아니하거나 중재정의 동의 없이 중도 퇴장할 경우, 피 신청인 궐석상태에서 판정을 진행할 수 있다.

제39조 개정심리 시, 중재원은 신청인의 진술과 피 신청인의 답변을 경청해야 하며, 법정심사 조사, 증거제출과 변론, 당사자의 최종의견 청취를 주관하고 조정

을 진행해야 한다.

제40조 중재정은 개정상황을 기록하여야 한다. 당사자 혹은 기타 중재참석인은 자신의 진술기록이 누락되거나 오류가 있다고 생각될 경우 수정 보완을 신청할 권리를 갖는다. 신청에 대하여 중재정이 이유와 필요가 없다고 판단할 경우, 수정 보완을 진행하지 않을 수 있으나, 이 신청에 대한 기록은 진행하여야 한다.
중재원, 기록인원, 당사자와 기타 중재 참석인은 반드시 법정심사 기록문에 서명 혹은 날인해야 한다. 당사자 또는 기타 중재참석인이 법정심사 기록문에 서명 혹은 날인을 거부할 경우 중재정은 상황표 부록에 기록으로 남긴다.

제41조 신청인은 입증기한 만료 전, 중재청구의 추가 혹은 변경을 제출할 수 있으며, 중재정은 신청인이 추가 혹은 변경한 중재신청에 대하여 심사 후, 접수하여야 할 사건일 경우, 피 신청인에게 통지하는 동시에 답변기한을 제시하여야 하는데 피 신청인이 답변기한의 포기를 명확히 주장할 경우는 제외한다.
신청인이 입증기한 만료 후, 중재청구의 추가 혹은 변경을 제출할 경우에는 별도로 제출 및 처리한다.

제42조 당사자는 중재를 신청한 후, 자체 협의가 이루어졌을 경우, 중재신청을 철회할 수 있으며 중재정이 조정협의에 근거하여 조정서를 제작하도록 청구할 수 있다.

제43조 중재조정으로 협의가 이루어졌을 경우, 중재정은 반드시 조정서를 작성해야 한다.
조정서에는 반드시 중재청구와 당사자의 협의 결과를 명시하여야 한다. 조정서는 중재원의 서명과 중재위원회의 인감을 날인 후, 양측 당사자에게 전달한다. 조정서는 양측 당사자의 서명 및 수령 후 법률 효력이 발생한다.
조정불가 혹은 조정서 송부 전, 일방 당사자가 번복할 경우, 중재정은 반드시 적시에 판정을 진행해야 한다.

제44조 중재정의 판정안건은 중재신청 수리일로부터 45일 내에 종결하여야 한다. 안건이 복잡하여 연기해야 할 경우, 중재위원회 주임의 비준을 거쳐 연기할 수 있으며 서면형식으로 당사자에게 통지해야 한다. 단, 연장기한은 15일을 넘길 수 없다.

제45조 아래와 같은 상황일 경우, 중재기한은 아래의 규정에 따라 계산한다.

1. 신청인이 서류를 보완하여 제출해야 하는 경우, 중재위원회의 중재신청 접수시간은 모든 서류의 보완제출일로부터 계산한다.
2. 중재신청의 증가, 변경의 경우, 중재기한은 중재신청의 증가, 변경일로부터 다시 계산한다.
3. 중재신청과 반대신청을 통합 처리하는 경우, 중재기한은 반대신청 수리일로부터 다시 계산한다.
4. 안건을 타 관할지로 이송할 경우, 중재기한은 이송 접수일로부터 계산한다.
5. 심사중지기간은 중재기한 내에 포함시키지 않는다.
6. 법률, 법규가 반드시 별도 계산토록 규정한 기타 상황이 존재할 경우

제46조 안건 처리근거가 불명확하여 관련 기구에 보고하거나 안건처리 중 공상인정, 공상장애 등급판정, 사법검증 등의 결과 대기를 필요로 하거나 공고 송부 및 기타 중재심사를 중지해야 할 객관적인 상황에 직면하였을 경우, 중재위원회 주임의 비준을 거쳐 안건의 심사를 중지할 수 있으며 서면형식으로 당사자에게 통지한다. 심사를 중지해야 할 객관적인 상황이 제거된 후, 중재정은 심사를 재개해야 한다.

제47조 당사자가 중재기한이 만료된 후에도 중재판정을 하지 않음을 이유로 인민법원에 소송을 제기할 경우, 중재위원회는 반드시 해당 안건에 대하여 심사를 종료해야 하며, 당사자가 해당 분쟁사항을 인민법원에 소송치 않고, 양측 당사자가 계속 중재에 동의한 경우, 중재위원회는 계속하여 처리 및 판정할 수 있다.

제48조 중재정은 안건 판정 시, 일부 명확한 사실에 대해서는 우선 집행이 가능하며 당사자가 해당 부분에 대하여 조정을 통해 협의를 달성하였을 경우, 우선 조정서를 제출할 수 있다. 당사자가 우선 집행에 불복할 경우, 조정중재법의 관련 규정에 따라 처리할 수 있다.

제49조 중재정이 안건을 판정할 시, 판정내용이 종국적판정(終局裁決)[1]과 비종국적 판정에 동시에 연관될 경우, 반드시 각각 판정하는 동시에 당사자에게 상응하는 구제권리를 고지해야 한다.

제50조 중재정은 근로보수, 산재의료비용, 경제보상금 혹은 배상금을 청구하는 안건에 대하여, 당사자의 신청에 따라 우선집행 결정할 수 있는데, 인민법원에 이송하여 집행한다.
중재정이 우선 집행하는 안건은 반드시 아래의 요구에 부합되어야 한다.

1. 당사자 간의 권리와 의무가 명확할 경우
2. 우선 집행하지 않을 경우, 신청인의 생활에 심각한 영향을 끼치게 될 경우

근로자가 우선 집행을 신청할 경우, 담보를 제공하지 않을 수 있다.

제51조 판정은 반드시 중재원 의견의 다수결 원칙에 따라 진행되며 소수 중재원의 다른 의견은 반드시 기록으로 남겨야 한다. 중재정에서 다수결 의견을 형성하지 못할 경우, 판정은 수석 중재원의 의견을 따른다.

제52조 판정문에는 반드시 중재청구, 분쟁사실, 판정이유, 판정결과, 당사자 권리와 판정날짜를 명시하여야 한다. 판정문에 중재원이 서명, 날인 후 중재위원회의 인감을 날인한다. 판정결과에 동의하지 않는 중재원은 서명을 할 수도 안 할 수도 있다.

1) 중재정의 안건심리 종료시 당사자가 제출한 실체적 쟁의에 대해서 재결서가 확정된 날부터 법적 효력이 발생하는 판결.

제53조 판정문 중의 문자, 계산착오 혹은 중재정의 기 판정결과가 판정문 속에 반영되지 않았을 경우, 중재정은 반드시 적시에 수정하여 당사자에게 전달하여야 한다.

제54조 권리와 의무가 명확하고 사실이 명확한 간단한 분쟁안건 혹은 양측 당사자의 동의를 거친 기타 분쟁안건에 대하여, 중재위원회는 1명의 중재원이 독립적으로 처리하도록 지정할 수 있으며 법정심사절차, 안건조사, 중재문건 송부, 판정방식 등 면에서 간소한 처리가 가능하다.

제55조 당사자가 판정에 불복하여 인민법원에 소송을 제기하는 경우에는 조정중재법의 관련 규정에 근거하여 처리한다.

제4장 부칙

제56조 이 규칙이 규정하지 않는 인사분쟁 중재에 관련한 사항은 「인사분쟁처리규정」의 관련 규정에 근거하여 시행한다.

제57조 이 규칙이 규정하는 "3일", "5일"은 근무일 기준이다.

제58조 이 규칙은 공포일로부터 시행한다. 이전 노동부가 1993년 10월 18일에 발표한 「노동분쟁중재위원회 처리규칙」과 이전 인사부가 1999년 9월 6일에 발표한 「인사분쟁처리규칙」은 동시에 폐지한다.

기업노동쟁의 처리조례

(企业劳动争议处理条例)

[시행 1993. 8. 1], [국무원령 제117호, 공포 1993. 7. 6]

제1장 총칙

제1조 기업의 노동쟁의를 원만히 처리하고, 기업과 근로자의 합법적인 권익을 보장하며 정상적인 생산, 경영활동을 보호하고 순조로운 개혁, 개방을 촉진시키기 위하여 이 조례를 제정한다.

제2조 이 조례는 중화인민공화국 국경 내에서 기업과 근로자간에 다음 각 호의 노동쟁의가 발생한 경우에 적용된다.

1. 기업이 근로자를 해고, 제명, 사퇴시키거나 근로자가 사직하거나 자발적으로 이직하면서 발생하는 쟁의
2. 임금, 보험, 복지, 훈련, 노동보호 등에 대한 국가 유관 규정을 집행하면서 발생하는 쟁의
3. 근로계약의 이행으로 인하여 발생하는 쟁의
4. 법률과 법규로 이 조례에 의하여 처리하도록 규정된 기타 노동쟁의

제3조 기업과 근로자는 노동쟁의 사건의 당사자가 된다.

제4조 노동쟁의의 처리는 다음 각 호의 원칙을 준수하여야 한다.

1. 조정에 중점을 두고 적시에 처리한다.
2. 사실조사를 기초로 하여 법에 의하여 처리한다.
3. 법률적용상 당사자는 예외 없이 평등하다.

제5조 노동쟁의는 근로자 3인 이상이 동일한 이유가 있어야 발생하며 대표를 선출하여 조정 또는 중재에 참여하여야 한다.

제6조 노동쟁의가 발생한 후 당사자는 협상을 통해 문제를 해결하여야 한다. 협상을 원하지 않거나 협상이 결렬될 경우에는 해당기업의 노동쟁의 조정 위원회에 조정

을 신청할 수 있으며 조정이 결렬될 경우에는 노동쟁의 중재 위원회에 중재를 신청할 수 있다. 당사자는 조정을 거치지 않고 직접 노동쟁의 중재위원회에 중재를 신청할 수 있으며 중재에 불복할 경우에는 인민법원에 제소할 수 있다. 노동쟁의를 처리하는 과정에서 당사자는 과격, 모순된 행위를 할 수 없다.

제2장 기업 내 조정

제7조 기업은 노동쟁의조정위원회(이하 "조정위원회"라 한다)를 설치할 수 있다. 조정위원회는 해당 기업에서 발생하는 노동쟁의를 조정하며, 조정위원회는 다음 각 호의 인원으로 구성된다.

1. 근로자 대표
2. 기업 대표
3. 기업 노동조합 대표

근로자 대표는 근로자대표대회(또는 근로자대회, 이하 같다)에서 선거로 선출된다. 기업 대표는 사업주(또는 경영자)가 지정하고, 노동조합 대표는 기업노동조합위원회에서 지정한다.
조정위원회 구성원의 구체적인 인원수는 근로자대표대회가 추천하고, 사업주(경영자)와의 협의를 통해 확정한다. 기업 대표의 수는 조정위원회 구성원 총수의 1/3을 초과할 수 없다.

제8조 조정위원회의 책임자는 노동조합 대표가 맡는다. 조정위원회의 사무조직은 기업 노동조합위원회에 둔다.

제9조 노동조합이 없는 기업의 경우 조정위원회의 설치 및 조직구성은 근로자 대표와 기업 대표가 협의하여 결정한다.

제10조 조정위원회는 당사자의 쟁의조정 신청일로부터 30일 이내에 조정을 완료하여야하며, 기간 내에 조정을 완료하지 못할 경우에는 조정이 결렬된 것으로 간주한다.

제11조 조정위원회는 노동쟁의를 조정함에 있어서 당사자 쌍방의 자율원칙을 준수하여야 한다. 조정을 통해 이루어진 협의사항은 조정합의서에 이를 명기하고 당사자들은 이를 자발적으로 이행하여야 한다. 조정이 결렬된 경우 당사자는 규정된 시한 내에 노동쟁의중재위원회에 중재를 신청할 수 있다.

제3장 중재

제12조 현(縣), 시(市), 구(區)는 노동쟁의중재위원회(이하 "중재위원회"라 한다)를 설치하여야 한다.

제13조 중재위원회는 다음 각 호의 인원으로 구성한다.

1. 노동행정 주관부서의 대표
2. 노동조합 대표
3. 정부가 지정하는 경제종합관리부서의 대표

중재위원회 구성인원은 반드시 홀수로 하되, 주임(위원장)은 노동행정주관부서 의 책임자가 담당한다.
중재위원회는 다수결의 원칙에 의한다.

제14조 중재위원회는 노동쟁의를 처리함에 있어 중재원(仲裁員) 및 중재정 제도를 실시한다.

제15조 중재위원회는 노동행정주관부서 또는 정부의 관련부서 인원, 노동조합 근무자, 전문학자 및 변호사 등을 전직 또는 겸직 중재원으로 한다. 겸직 중재원과 전직 중재원은 중재업무의 수행 시 동일한 권한을 가진다. 겸직 중재원이 중재업무를 수행할 때에는 해당 중재원의 소속 단위는 이를 지원하여야 한다.

제16조 중재위원회는 노동쟁의를 처리함에 있어 3인의 중재원으로 구성된 중재정을 설치하여야 한다. 사안이 경미한 노동쟁의 사건의 경우 중재위원회는 1명의 중재원을 지명하여 이를 처리하도록 할 수 있다. 사안이 중대하거나 해결이 어려운 노동쟁의 사건의 경우 중재정은 이를 중재위원회에 회부하여 중재위원회의 토론을 통하여 처리할 수 있다. 중재위원회의 결정은 중재정이 집행한다.

제17조 현, 시, 구의 중재위원회는 해당 행정구역내에서 발생한 노동쟁의를 처리한다. 시에 설치된 중재위원회와 구 중재위원회의 노동쟁의 사건 수리범위는 성(省), 자치구(自治區) 인민정부가 규정한다.

제18조 노동쟁의가 발생한 기업과 근로자가 서로 다른 중재위원회 관할 지역에 소재할 경우에는 근로자 당사자의 임금관계가 소재한 지역의 중재위원회가 처리한다.

제19조 당사자는 1~2인의 변호사 또는 기타 대리인이 중재활동에 참가하도록 위탁할 수 있다. 타인이 중재활동에 참가하도록 위탁한 경우 중재위원회에 위탁인이 서명하거나 날인한 위탁서를 제출하여야 하며, 위탁서에는 위탁사항과 권한을 명기하여야 한다.

제20조 민사행위의 능력이 없거나 민사행위의 능력이 제한된 근로자 또는 사망한 근로자의 경우에는 법정대리인이 중재활동에 참가할 수 있다. 법정 대리인이 없는 경우 중재위원회가 지정한 대리인이 중재활동에 참가한다.

제21조 당사자 쌍방은 자율적으로 화해할 수 있다.

제22조 노동쟁의안건 처리결과와 이해관계에 있는 제3자는 중재 활동에 대한 참가신청을 할 수 있으며, 또는 중재위원회의 중재 활동에 대한 참가를 통지할 수 있다.

제23조 당사자는 권리가 침해된 사실을 알았거나 알았어야 할 날로부터 6개월 이내에 서면형식으로 중재위원회에 중재를 신청하여야 한다. 당사자가 불가항력 또는 기타 정당한 사유로 중재신청 기한을 넘긴 경우 중재위원회는 이를 수리하여야 한다.

제24조 당사자가 중재위원회에 중재를 신청하는 경우 소송신청서를 제출하여야 하고, 피신청인의 수에 따른 사본을 제출하여야 한다. 소송신청서에는 다음 각 호의 사항을 명기하여야 한다.

1. 근로자의 성명, 직업, 주소, 근무처, 기업의 명칭과 주소, 법정대리인의 성명, 직무
2. 중재청구 및 근거사실과 사유
3. 증거, 증인의 성명과 주소

제25조 중재위원회는 소송신청서를 접수한 날로부터 7일 이내에 수리여부를 결정하여야한다. 중재위원회가 수리를 결정하는 경우 수리 결정일로부터 7일 이내에 소송신청서 사본을 피신청인에게 송부하고 중재정을 구성하여야 한다. 수리를 거부하는 경우에는 그 이유를 설명하여야 한다. 피신청인은 소송신청서 사본을 받은 날로부터 15일 이내에 답변서와 관련 자료를 제출하여야 한다. 피신청인이 기한 내에 답변서를 제출하거나 또는 답변서를 제출하지 않더라도 사건심리에는 영향을 미치지 아니한다. 중재위원회는 당사자에게 자료제출, 또는 자료의 보충을 요구할 권한이 있다.

제26조 중재정은 개정일 4일 전에 개정 시간과 개정 장소를 당사자에게 서면으로 통보하여야 한다. 당사자가 서면통지서를 받고 정당한 사유 없이 출두를 거절하거나 또는 중재정의 동의 없이 중도에 퇴청할 경우 출두 거절 또는 중도 퇴정한 자가 소송신청인이면 소송신청을 철회한 것으로 간주되며, 출두거절 또는 중도 퇴정한 자가 피신청인이면 궐석으로 재결한다.

제27조 중재정은 노동쟁의를 처리함에 있어서 우선 조정을 하여야 하며, 명확한 사실조사의 기초 위에서 당사자가 자율적으로 합의에 도달하도록 하고, 합의내용이 법률과 법규에 위배되어서는 아니 된다.

제28조 조정이 합의에 도달할 경우 중재정은 합의내용을 근거로 조정서를 작성한다. 조정서는 당사자에게 송달된 날로부터 법률적인 효력을 가진다. 조정이 합의에 도달하지 못하거나 또는 조정서가 송달되기 전에 당사자가 합의사실을 번복할 경우 중재정은 즉시 재결하여야 한다.

제29조 중재정이 노동쟁의를 재결함에 있어서는 다수결의 원칙을 준수하여야 하며 상이한 의견은 사실대로 기록으로 남겨야 한다. 중재정은 재결한 이후 재결서를 작성하여야 하고, 이를 당사자 쌍방에게 송달한다.

제30조 당사자가 중재 재결에 불복할 경우 재결서를 받은 날로부터 15일 이내에 인민법원에 제소할 수 있다. 기한 내에 제소하지 아니할 경우 재결서는 즉시 법적 효력이 발생한다.

제31조 법적 효력이 있는 조정서와 재결서에 명기된 내용은 규정된 기한에 의하여 이행하여야 한다. 당사자 중 어느 일방이 기한 내에 이행하지 아니 할 경우 다른 일방은 인민법원에 강제집행을 신청할 수 있다.

제32조 중재정은 노동쟁의를 처리함에 있어 중재정 개정일로부터 60일 이내에 처리를 완료하여야 한다. 사안이 복잡하여 기간연장이 필요한 경우에는 중재위원회의 비준을 얻은 후 적정 기간을 연장할 수 있다. 다만, 연장 기간은 30일을 초과할 수 없다.

제33조 중재위원회는 노동쟁의를 처리함에 있어 관련단위로부터 사건 관련서류, 자료 및 기타 증빙자료를 조사할 권한이 있고, 쟁의내용을 잘 알고 있는 사람을 조사할 수 있는 권한이 있으며, 관련단위와 개인은 이를 거절할 수 없다. 중재위원회들 간에 위탁조사를 할 수 있다. 중재위원회 및 중재위원회 소속 인원은 사건과 관련된 비밀 및 개인의 사적 비밀을 보호하여야 한다.

제34조 노동쟁의 당사자가 중재를 신청할 경우 국가의 관련규정에 의하여 중재비를 납부하여야 한다. 중재비는 안건수리비와 안건처리비를 포함한다. 수취 표준과 방법은 국무원 노동행정 주관부서와 국무원 재정행정 주관부서 및 국무원 물가행정 주관부서가 협의하여 결정한다.

제35조 중재위원회의 소속 인원 또는 중재원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 중재를 기피하여야 하며, 당사자는 구두 또는 서면으로 기피를 신청할 수 있는 권리가 있다.

1. 노동쟁의 당사자 또는 당사자와 친척인 경우
2. 노동쟁의와 이해관계가 있는 경우
3. 노동쟁의 당사자와 기타 관계에 있기 때문에 공정한 중재에 영향을 미칠 가능성이 있는 경우

제36조 중재위원회는 기피 신청에 대하여 즉시 그 여부를 결정하고, 구두 또는 서면으로 당사자에게 통지한다.

제4장 벌칙

제37조 당사자 및 관련인원이 노동쟁의의 처리과정에서 다음 각 호의 1에 해당하는 행위를 한 경우 중재위원회는 교육과 지도를 할 수 있으며, 사안이 중할 경우에는 「중화인민공화국 치안관리처벌조례」의 관련 규정에 의하여 처벌하고 범죄행위에 대해서는 형사책임을 추궁한다.

1. 조정 및 중재활동을 방해하거나 중재 담당자의 공무집행을 방해한 경우
2. 허위사실을 제출한 경우
3. 관련문건, 자료 및 기타 증명자료의 제출을 거절한 경우
4. 중재 담당자, 중재 참여자, 증인, 집행 협조인에게 대하여 타격을 주고 보복한 경우

제38조 노동쟁의를 처리하는 중재 담당자가 중재활동 중에 개인이익 추구, 뇌물수수, 직권남용, 비밀누출 등의 행위를 한 경우 소속단위 또는 상급기관은 이에 대하여 행정처분을 하고, 해당자가 중재원인 경우 중재위원회는 해고시켜야 하며 범죄를 구성하는 경우에는 형사 책임을 추궁한다.

제5장 부칙

제39조 국가기관, 공공기관 및 사회단체와 해당 사업장 근로자 간, 그리고 개인사업자와 조수, 견습생 간에 발생한 노동쟁의는 이 조례를 참조하여 처리한다.

제40조 중재위원회의 조직과 사건처리에 대한 규정은 국무원 노동행정 주관부서와 기타 부서가 협의하여 제정한다.

제41조 성, 자치구, 직할시 인민정부는 이 조례에 근거하여 실시방법을 제정할 수 있다.

제42조 이 조례는 국무원 노동행정주관부서가 해석을 책임진다.

제43조 이 조례는 1993년 8월 1일부터 시행한다. 동시에 1987년 7월 31일 국무원이 공포한 「국영기업노동쟁의 처리잠정규정」은 폐지한다.

X. 외국인투자기업

1. 외자기업법 (外资企业法)
2. 외자기업법 실시세칙 (外资企业法实施细则)
3. 중외 합자경영기업법 (中外合资经营企业法)
4. 중외 합자경영기업법 실시조례 (中外合资经营企业法实施条例)
5. 중외 합작경영기업법 (中外合作经营企业法)

외자기업법

(外资企业法)

[시행 1986. 4. 12], [주석령 제41호, 개정 2000. 10. 31]

제1조 대외경제협력과 기술교류를 확대하고 중국 국민경제발전을 촉진하기 위하여, 중화인민공화국은 외국의 기업과 기타 경제조직 또는 개인(이하 "외국투자자"라 한다)이 중국 내에서 외자기업을 운영하는 것을 허락하며, 외자기업의 합법적 권리를 보호한다.

제2조 이 법에서 말하는 외자기업은 중국의 관련 법률규정에 따라 중국 국경 내에 설립한, 자본 전액을 외국투자자가 투자한 기업을 말하며, 외국의 기업과 기타 경제조직이 중국 국경 내에 설립한 지사 등은 포함하지 않는다.

제3조 외자기업의 설립은 반드시 중국국민경제의 발전에 유익해야 한다. 국가는 생산품 수출에 주력하거나 첨단기술을 보유한 외자기업의 설립을 장려한다.
국가가 금지 또는 제한하는 외자기업 설립업종은 국무원이 규정한다.

제4조 외국투자자가 중국 국내에 한 투자 및 취득한 이윤, 기타 합법적 권리는 중국 법률의 보호를 받는다.
외자기업은 반드시 중국의 법률, 법규를 준수하여야 하며 중국의 사회공공이익에 피해를 주어서는 안 된다.

제5조 국가는 외자기업에 대해 국유화하거나 압류를 실시하지 않는다. 다만, 특수상황에서는 사회공공의 이익을 위하여 외자기업에 대해 법률절차에 따라 압류할 수 있으며 또한 상응한 보상을 제공한다.

제6조 외자기업의 설립신청은 국무원 대외경제무역 주관 부서 또는 국무원이 권한을 부여한 기관이 심사 및 비준한다. 심사비준기관은 신청접수일부터 90일 이내에 비준여부를 반드시 결정해야 한다.

제7조 외국인 투자가는 외자기업설립신청에 관한 비준을 얻은 뒤, 허가서류 취득일로부터 30일 내에 반드시 공상행정관리기관에 등록신청을 하여 영업허가증을 수령해야 한다. 외자기업의 설립일은 영업허가증 발급일에 준한다.

제8조 외자기업이 중국법률의 법인설립 조건규정에 부합되면, 법에 따라 중국법인 자격을 얻는다.

제9조 외자기업은 반드시 심사기관이 허락한 기한 내에 중국국내에 투자해야 한다. 기한이 지나도 투자하지 않은 기업에 대해서는 공상행정관리기관이 그 기업의 영업허가증을 회수할 권리가 있다.

제10조 외자기업의 분리, 통합 또는 기타 중대사항의 변경은 반드시 심사·비준기관에 신고, 비준을 받아야 하며, 동시에 공상행정관리기관에 변경등록수속을 해야 한다.

제11조 외자기업은 비준된 정관에 따라 경영관리활동을 하며 경영관리활동은 간섭을 받지 않는다.

제12조 외자기업이 중국인 직원을 고용할 경우 반드시 법에 따라 계약을 체결해야 하며, 동 계약에는 고용, 해고, 보수, 복지, 노동보호, 노동보험 등의 사항을 밝혀야 한다.

제13조 외자기업의 직원은 법에 의해 노동조합을 설립하고 노조활동을 전개할 수 있으며, 이를 통해 직원의 합법적인 권리를 보호받을 수 있다.
외자기업은 반드시 기업 내 노동조합의 활동에 필요한 조건을 제공해야 한다.

제14조 외자기업은 반드시 중국 국경 내에 회계장부를 설치하여 독립예산을 실시해야 하며, 규정대로 회계재무제표를 제출해야 하고 아울러 재정세무기관의 감독을 받아야 한다.
외자기업이 중국 국경 내에서 회계장부설치를 거절할 경우 재정세무기관은 벌금을 부과할 수 있으며, 공상행정관리기관은 영업정지를 명령하거나 영업허가증을 취소할 수 있다.

제15조 외자기업은 비준된 경영범위 내에서 본 기업이 필요한 원자재, 연료 등 물자를 공평하고, 합리적인 원칙에 따라 국내시장이나 국제시장에서 구매할 수 있다.

제16조 외자기업은 필요한 보험을 반드시 중국 국내 보험기관에 가입해야 한다.

제17조 외자기업은 국가의 관련 세수규정에 따라 세금을 납부하며 또 감세 및 면세 혜택을 받을 수 있다.
외자기업이 소득세 납부 후 이윤을 중국국내에 재투자할 경우, 국가규정에 따라 재투자부분에 대해 이미 납부한 소득세의 반환을 신청할 수 있다.

제18조 외자기업의 외환관련 사항은 국가외환관리국의 규정에 따라 처리한다.

외자기업은 반드시 중국은행 또는 국가외환관리기관이 지정한 은행에 계좌를 개설한다.

제19조 외국인 투자자는 외자기업에서 취득한 합법적인 이윤, 기타 합법적인 수입과 청산후의 자금을 국외로 송금할 수 있다.
외자기업의 외국인 직원의 임금과 기타 정당한 수입은 법에 따라 개인소득세를 납부한 뒤 국외로 송금할 수 있다.

제20조 외자기업의 경영기한은 외국인 투자자가 신청하며, 심사비준기관이 비준한다. 기한 만료 후 연장의 경우, 반드시 기한만료 180일전에 이를 심사비준기관에 신고해야 한다. 심사비준기관은 신고접수일부터 30일 내에 비준여부를 반드시 결정해야 한다.

제21조 외자기업의 종료는 반드시 적시에 공고해야 하며 법률절차에 따라 청산해야 한다.
외국인 투자자는 청산 완료 전 청산집행을 위한 것 이외에 기업재산을 처분할 수 없다.

제22조 외국인 투자자는 외자기업 종료 후 반드시 공상행정 관리기관에 철수수속을 하고 영업허가증을 반납해야 한다.

제23조 국무원 대외경제무역 주관 부서는 이 법에 의해 실시세칙을 제정하여 국무원의 비준을 받은 뒤 시행한다.

제24조 이 법은 공포일부터 시행한다.

외자기업법 실시세칙

(外资企业法实施细则)

[시행 2001. 4. 12], [국무원, 개정 2001. 4. 12]

제1장 총칙

제1조 「중화인민공화국 외자기업법」의 규정에 따라 이 실시세칙을 제정한다.

제2조 외자기업은 중국법률의 관할과 보호를 받는다.
중국 경내에서 경영활동에 종사하는 외자기업은 반드시 중국 법률·법규를 준수해야 하며 중국의 사회공공이익을 해쳐서는 안 된다.

제3조 외자기업의 설립은 반드시 중국의 국민경제 발전에 유익하고 뚜렷한 경제 효익을 취득할 수 있어야 한다. 국가는 외자기업이 하이테크 및 설비를 채용하여 신제품 개발에 종사하고 제품의 갱신 교체를 실현하고 에너지 및 원자재를 절약하는 것을 권장하며 동시에 제품 수출 외자기업의 설립을 권장한다.

제4조 외자기업의 설립을 금지하거나 제한하는 업종은 외국인 투자 지도방향에 관한 국가 규정과 외국인 투자산업 지도목록에 따라 집행하여야 한다.

제5조 외자기업 설립 신청이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 비준하지 아니한다.

1. 중국의 주권 또는 사회공공이익을 해치는 경우
2. 중국의 국가안전을 위태롭게 하는 경우
3. 중국의 법률·법규에 위반되는 경우
4. 중국의 국민경제 발전요구에 부합되지 않은 경우
5. 환경오염을 초래할 수 있는 경우

제6조 외자기업은 비준 받은 경영범위 내에서 자주적으로 경영관리하며 간섭을 받지 아니한다.

제2장 설립 절차

제7조 외자기업 설립 신청은 중화인민공화국 대외무역경제합작부(이하 "대외무역경제합작부"라 한다)가 심사 비준한 후 비준증서를 발급한다.
외자기업 설립 신청이 하기 상황에 해당할 경우 국무원은 각 성·자치구·직할시·계획단독배정시(市)및 경제특구 인민정부에 수권하여 심사 비준하고 비준증서를 발급하게 한다.

1. 투자총액이 국무원에서 규정한 투자 심사비준 권한 내일 경우
2. 국가로부터 원자재를 조달 받을 필요가 없고 전국적 에너지·교통운수·수출규모의 균형유지에 영향을 미치지 않을 경우

각 성·자치구·직할시·계획단독배정도시 및 경제특구 인민정부는 국무원의 수권범위 내에서 외자기업 설립을 비준한 후 15일 이내에 대외무역경제합작부에 보고하여 등록해야 한다. (이하 대외무역경제합작부와 성·자치구·직할시·계획단독배정시 및 경제특구 인민정부를 "심사 비준기관"이라 한다)

제8조 설립을 신청하는 외자기업의 제품이 수출허가증, 수출쿼터, 수입허가증과 관련되거나 국가가 수입을 제한하는 데 속할 경우에는 사전에 관련 관리권한에 따라 해당 대외경제무역 주관부서의 동의를 받아야 한다.

제9조 외국투자자는 외자기업의 설립을 신청하기 전에 설립할 외자기업 소재지 현급 또는 현급 이상의 지방 인민정부에 다음 사항과 관련한 보고서를 제출해야 한다. 보고서의 내용에는 외자기업 설립취지, 경영범위 및 규모, 생산제품, 사용할 기술설비, 용지면적 및 조건, 용수, 전기, 석탄, 가스 및 기타 에너지의 조건과 사용량, 공공시설에 대한 요구 등이 포함된다.
현급 또는 현급 이상의 인민정부는 외국투자자의 보고서를 받은 일로부터 30일 이내에 서면으로 답해야 한다.

제10조 외국투자자가 외자기업을 설립할 경우 설립할 외자기업 소재지의 현급 또는 현급 이상 인민정부를 통하여 심사 비준기관에 신청함과 동시에 하기 서류를 제출해야 한다.

1. 외자기업 설립신청서
2. 타당성연구 보고서
3. 외자기업 정관
4. 외자기업 법정대표자(혹은 이사회 인선)명부
5. 외국투자자의 법률증명서류와 자금신용증명서류
6. 설립할 외자기업 소재지 현급 또는 현급 이상 인민정부의 서면답변
7. 수입해야 할 물자명세서
8. 기타 제출해야 할 서류

전항 제1, 3호의 서류는 중문으로 작성해야 하며, 제2, 4, 5호 서류는 기타 외국어로 작성할 수 있되, 반드시 중문 번역본을 첨부해야 한다.
둘 혹은 둘 이상 외국투자자가 공동으로 외자기업 설립신청을 할 경우에는 계약서 부본을 비준기관에 보고하여 등록해야 한다.

제11조 심사 비준기관은 외자기업 설립 신청서류를 접수한 날로부터 90일 이내에 비준여부를 결정해야 한다. 심사 비준기관은 상기 서류가 완벽하지 못하거나 부당한 곳이 있을 경우 기한부로 보충하거나 수정하도록 할 수 있다.

제12조 외국투자자는 심사 비준기관으로부터 외자기업의 설립 신청을 비준 받은 일로부터 30일 이내에 공상행정관리기관에 등기신청을 하고 영업허가증을 발급받아야 한다. 외자기업 영업허가증 발급일이 바로 동 기업의 설립일이 된다.
외국투자자가 비준증서를 발급 받은 일로부터 30일 이내에 등기신청을 하지 않았을 경우 외자기업 비준증서는 그 효력을 스스로 상실한다.
외자기업은 기업설립일로부터 30일 이내에 세무기관에서 세무등록을 해야 한다.

제13조 외국투자자는 중국의 외국투자기업 서비스기구 혹은 기타 경제조직에 이 실시세칙 제8조, 제9조 제1항 및 제10조에서 규정한 업무를 위탁할 수 있다. 단 쌍방은 위탁계약을 체결해야 한다.

제14조 외자기업 설립 신청서에는 아래의 내용이 포함되어야 한다.

1. 외국투자자의 성명 혹은 명칭·주소·등록지, 법정대표자의 성명·국적·직무
2. 설립할 외자기업의 명칭·주소
3. 경영범위, 제품품목과 생산규모
4. 설립할 외자기업의 투자총액·등록자본금·자금내원·출자방식 및 기간
5 설립할 외자기업의 조직형태와 기구, 법정대표자
6. 주요생산설비와 그 신구정도, 생산기술, 프로세스수준 및 그 내원
7. 제품의 판매방향 및 지역, 판매 채널·방식
8. 외화자금의 수입 및 지출 계획
9. 기구설치 및 인원편성, 종업원의 채용·훈련·임금·복지·보험·노동보호 등 사항에 관한 계획
10. 있을 수 있는 환경오염 정도 및 그 해결책
11. 부지선택과 부지면적
12. 기본건설과 생산·경영에 소요되는 자금·에너지·원자재 및 그 해결방법
13. 프로젝트 추진 계획서
14. 설립할 외자기업의 경영기간

제15조 외자기업의 정관에는 하기 내용이 포함되어야 한다.

1. 명칭 및 주소
2. 취지, 경영범위
3. 투자총액, 등록자본, 출자기간

4. 조직형태
5. 내부 조직기구 및 그 직권과 의사규칙, 법정대표자·총경리·총기사·총회계사 등 요원의 직책과 권한
6. 재무, 회계 및 회계감사 원칙과 제도
7. 노동관리
8. 경영기간, 종지 및 청산
9. 정관개정 절차

제16조 외자기업의 정관은 심사 비준기관의 비준을 받아야 그 효력을 발생한다. 개정도 마찬가지다.

제17조 외자기업의 분립, 합병 혹은 기타 원인으로 자본금에 중대한 변동이 발생할 경우에는 심사 비준기관의 비준을 받아야 하며 동시에 중국 공인회계사를 청하여 변경사항에 관한 증명과 험자보고를 작성하도록 해야 한다. 심사 비준기관의 비준을 받은 후에는 공상행정관리기관에 등록변경 수속을 해야 한다.

제3장 조직형태와 등록자본

제18조 외자기업의 조직형태는 유한책임회사이다. 비준을 거쳐 기타 책임형태를 택할 수도 있다.
유한책임회사 형태로 설립된 외자기업 외국투자자는 그 출자액에 한하여 기업에 대한 책임을 진다.
기타 형태로 설립된 외자기업 외국투자자는 중국의 법률·법규가 정한 바에 따라 기업에 대한 책임을 진다.

제19조 외자기업의 투자총액은 외자기업 설립에 소요되는 자금총액, 즉 생산규모에 필요한 기본건설자금과 생산 유동자금을 합한 금액을 말한다.

제20조 외자기업의 등록자본은 외자기업 설립을 위해 공상행정관리기관에 등록한 자본총액, 즉 외국투자자가 불입하기로 한 전부 출자액을 말한다.
외자기업의 등록자본은 그 경영규모에 대등해야 하며 등록자본과 투자총액의 비율은 중국의 관련규정에 부합되어야 한다.

제21조 외자기업은 경영기간 내에 그 등록자본을 감소하지 못한다. 단 투자총액과 생산경영규모의 변화로 확실히 감소해야 할 경우에는 심사 비준기관의 비준을 받아야 한다.

제22조 외자기업이 그 등록자본을 증가시키거나 양도할 경우 비준기관의 심사 비준을 받아야 하며 동시에 공상행정관리기관에 등록변경 수속을 해야 한다.

제23조 외자기업이 그 재산 혹은 권익을 대외에 저당하거나 양도할 경우 심사 비준기관의 비준을 받아야 하며 동시에 공상행정관리기관에 보고하여 등록해야 한다.

제24조 외자기업 법정대표자는 정관이 정한 바에 따라서 외자기업을 대표하여 직권을 행사하는 책임자이다.
법정대표자가 그 직권을 행사할 수 없을 경우에는 서면으로 대리인을 위임하여 직권을 대행하게 해야 한다.

제4장 출자방식 및 기간

제25조 외국투자자는 태환가능 외국화폐로 출자하거나, 기계설비·공업소유권·특허기술 등을 평가하여 출자할 수도 있다.
심사 비준기관의 비준을 거쳐 외국투자자는 그가 중국 경내에 설립한 기타 외국투자기업의 인민폐 이윤으로 출자할 수 있다.

제26조 외국투자자가 평가하여 출자하는 기계설비는 외자기업의 생산에 필수적인 것이어야 한다.
당해 기계설비의 평가액은 그 당시 동일류 기계설비의 정상적인 국제시장가격을 초과하지 못한다.
평가하여 출자한 기계설비에 대해서는 명칭·종류·수량·평가액 등을 포함한 상세한 평가 출자명세서를 첨부하여 외자기업 설립신청서와 함께 심사 비준기관에 제출해야 한다.

제27조 외국투자자가 공업소유권, 노하우를 평가하여 출자할 경우 당해 공업소유권, 노하우는 외국투자자가 소유한 것이어야 한다.
당해 공업소유권, 노하우의 평가는 국제적으로 통용되는 평가 원칙과 일치해야 하며 그 평가액이 외자기업 등록자본의 20%를 초과해서는 안 된다.
평가하여 출자하는 공업소유권 및 노하우에 대해서는 소유권증서 사본, 유효성, 기술성능, 실용가치, 평가근거와 기준 등을 포함한 상세한 자료를 갖추어야 하며 동 자료는 외자기업 설립신청서의 별첨으로 심사 비준기관에 제출해야 한다.

제28조 평가하여 출자한 기계설비가 중국항구에 도착하면 외자기업은 중국상품검사기관에 검사를 요청해야 하며 해당 상품검사기구는 검사보고서를 제시해야 한다.
평가하여 출자한 기계설비의 종류·품질·수량이 외국투자자가 심사 비준기관에 신고한 출자명세서의 기계설비와 일치하지 않을 경우 심사 비준기관은 외국투자자에게 기한부 시정을 요구할 권한을 갖는다.

제29조 평가하여 출자한 공업소유권, 노하우가 사용되기 시작한 후 심사 비준기관은 그에 대한 검사 권한을 갖는다. 당해 공업소유권, 노하우가 외국투자자가 원래 제공한 자료와 일치하지 않을 경우 심사 비준기관은 외국투자자에게 기한부 시정

을 요구할 권한을 갖는다.

제30조 외국투자자는 외자기업 설립신청서와 정관에 출자기간을 명시해야 한다. 외국투자자는 출자액을 분할 출자할 수 있으나, 마지막 회의 출자는 영업허가증 발급일로부터 3년 이내에 불입 완료해야 한다. 그중 제1회 출자액은 외국투자자가 출자하기로 한 금액의 15% 이상이어야 하고 동시에 영업허가증 발급일로부터 90일 이내에 불입 완료해야 한다.
외국투자자가 전항에서 규정한 기간 내에 제1회분 출자액을 불입하지 못하였을 경우 외자기업 비준증서는 그 효력을 스스로 상실한다. 외자기업은 공상행정관리기관에 등록 말소 수속을 하고 영업허가증을 반납해야 하며 등록 말소 수속을 하지 않고 영업허가증을 반납하지 아니할 경우 공상행정관리기관은 그 영업허가증을 회수 취소하고 이를 공고한다.

제31조 제1회 출자 후 외국투자자는 나머지 출자액을 매회 마다 기간 내에 불입 완료해야 한다. 정당한 이유 없이 출자기간을 30일 경과하여 출자하지 않았을 경우에는 이 실시세칙 제30조 제2항 규정에 따라 처리한다.
외국투자자가 정당한 이유로 출자기간을 연기할 경우에는 심사 비준기관의 동의를 얻은 후 공상행정관리기관에 보고하여 등록해야 한다.

제32조 외국투자자가 매회 출자액을 불입한 후 외자기업은 중국 공인회계사를 초빙하여 검증하는 동시에 험자보고를 작성하도록 해야 하며 심사 비준기관과 공상행정관리기관에 보고하여 등록해야 한다.

제5장 용지 및 그 비용

제33조 외자기업의 용지는 외자기업 소재지 현급 혹은 현급 이상 인민정부가 본 지역의 상황에 근거하여 검토한 후 배치한다.

제34조 외자기업은 영업허가증 발급일로부터 30일 이내에 비준증서와 영업허가증을 지참하고 소재지 현급 혹은 현급 이상 지방인민정부의 토지관리부서에서 토지사용 수속을 마치고 토지사용증서를 취득해야 한다.

제35조 토지사용증서는 외자기업이 토지를 사용할 수 있는 법적 근거이다. 외자기업은 경영기간 내에 비준 없이 토지사용권을 양도하지 못한다.

제36조 외자기업은 토지사용증서를 취득할 때 소재지 토지관리부서에 토지사용비를 납부해야 한다.

제37조 외자기업이 개발된 토지를 사용할 경우에는 토지개발비를 납부해야 한다.
전항에서 지칭한 토지개발비에는 토지 징발·철거·안치 비용과 외자기업을 위한 사회간접자본 건설비용이 포함된다. 토지개발비는 토지개발기관에서 일회에 징수하거나, 또는 분할 징수한다.

제38조 외자기업이 미개발토지를 사용할 경우에는 직접 개발하거나 혹은 중국의 관련 단위에 위탁하여 개발할 수 있다. 사회간접자본 건설은 외자기업 소재지 현급 혹은 현급 이상 지방인민정부가 통일적으로 배치한다.

제39조 외자기업의 토지사용비와 토지개발비 징수기준은 중국의 관련 규정에 따라 처리한다.

제40조 외자기업의 토지사용연한은 비준 받은 외자기업 경영기간과 동일하다.

제41조 외자기업은 이 장의 규정에 따라 토지사용권을 취득할 수 있는 이외에 중국 기타 법 규정에 따라 토지사용권을 취득할 수도 있다.

제6장 구입과 판매

제42조 외자기업은 본 기업이 사용하는 기계설비, 원자재, 연료, 부품, 조립품, 소자, 운송수단과 사무용품 등(이하 "물자"라 한다)의 구입을 자주적으로 결정할 수 있다.
외자기업이 중국에서 물자를 구입할 경우 동등한 조건하에서 중국기업과 동등한 대우를 받는다.

제43조 외자기업이 중국시장에서 그 제품을 판매할 수 있다. 국가는 외자기업이 그 생산제품을 수출하는 것을 권장한다.

제44조 외자기업은 본 기업의 생산제품을 자주적으로 수출할 권한을 가지며 중국의 대외무역회사에 위탁하여 대리 판매하거나 중국 국경외의 회사에 위탁하여 대리 판매할 수도 있다.
외자기업은 본 기업의 제품을 중국에서 자체로 판매하거나 상업기구에 위탁하여 대리 판매할 수도 있다.

제45조 외국투자자가 출자로 하는 기계설비가 중국 규정에 따라 수입허가증을 수령해야 할 경우 외자기업은 비준 받은 동 기업의 수입설비 및 물자명세서를 지참하고 직접 혹은 대리기구에 위탁하여 수입허가증을 신청해야 한다.
외자기업이 비준 받은 경영범위 내에서 본 기업의 자사용 및 생산에 필요로 수입하는 물자가 중국 규정에 따라 수입허가증을 수령해야 할 경우에는 연간 수입계획을 작성하여 매 6개월 1회로 증서 발행기관에 신청, 취득해야 한다.
외자기업 수출제품이 중국 규정에 따라 수출허가증을 수령해야 할 경우에는 연간 수출계획을 작성하여 매 6개월 1회 증서 발행기관에 신청, 취득해야 한다.

제46조 외자기업의 수입 물자 및 기술 노무가격이 그 당시 국제시장의 동일류 물자 및 기술 노무 정상가격보다 높아서는 안 된다. 외자기업의 수출제품 가격은 그 당시 국제시장가격을 참조하여 외자기업이 자주적으로 결정할 수 있으나 합리적인 수출가격보다 낮아서는 안 된다. 높은 가격으로 수입하고 낮은 가격으로 수출하는 등 방식으로 조세를 도피할 경우 세무기관은 세법규정에 의거하여 법적 책임을 추궁할 권한을 갖는다.

제47조 외자기업은 「중화인민공화국 통계법(統計法)」과 중국의 외자이용 통계제도에 따라 통계자료와 통계보고서를 제출해야 한다.

제7장 세무

제48조 외자기업은 중국의 법률 및 법규 규정에 따라 세금을 납부해야 한다.

제49조 외자기업의 종업원은 중국의 법률 및 관련 법규 규정에 따라 개인소득세를 납부해야 한다.

제50조 외자기업이 하기 물자를 수입할 경우에는 중국 세법의 관련 규정에 따라 세금을 감면할 수 있다.

1. 외국투자자가 출자로 하는 기계설비, 부품, 건축자재 및 기계의 설치, 보강에 필요한 자재
2. 외자기업이 투자총액 내의 자금으로 수입하는, 본 기업의 생산에 필요한 기계설비, 부품, 생산용 교통수단 및 생산관리 설비
3. 외자기업이 수출제품을 생산하기 위해 수입하는 원·부자재, 소자, 부품 및 포장재료

전항에서 기술한 수입물자를 비준을 받아 중국 경내에서 매도하거나 중국 경내에서 판매하는 제품 생산에 사용할 경우 중국의 세법에 따라 세금을 납부하거나 보완 납부해야 한다.

제51조 외자기업이 생산하는 수출제품에서 중국이 수출을 제한하는 품목을 제외하고는 중국의 관련 세법에 따라 감·면세하거나 세금을 환급한다.

제8장 외환관리

제52조 외자기업의 외환 사항은 중국의 외환관리 관련 법규에 따라 처리해야 한다.

제53조 외자기업은 공상행정관리기관이 발급한 영업허가증을 지참하고 중국 경내에서 외환업무를 경영할 수 있는 은행에 구좌를 개설하여 수입과 지출에 대한 동 은행의 감독을 받아야 한다.
외자기업의 외환수입은 그 구좌개설은행의 외환구좌에 예치해야 하며 외환지출은 그 외환구좌에서 지불되어야 한다.

제54조 외자기업이 생산·경영 수요로 중국 경외은행에 외환구좌를 개설할 경우에는 중국 외환관리기관의 비준을 받아야 하는 동시에 중국 외환관리기관의 규정에 따라 정기적으로 외환 수입 및 지출상황을 보고하고 은행의 거래명세서를 제공해야 한다.

제55조 외자기업의 외국국적 종업원과 홍콩·마카오·대만 종업원의 임금 및 기타 정당한 외환수입은 중국세법에 따라 세금을 납부한 후 자유롭게 국외에 송금할 수 있다.

제9장 재무회계

제56조 외자기업은 중국의 법률, 법규 및 재정기관의 규정에 따라 재무회계제도를 확립하고 그 소재지의 재정·세무기관에 신고·등록해야 한다.

제57조 외자기업의 회계연도는 서력 1월 1일부터 12월 31일까지로 한다.

제58조 외자기업은 중국의 세법규정에 따라 소득세를 납부한 후의 이윤에서 비축기금과 종업원 상여 및 복지기금을 인출해야 한다. 비축기금의 공제비율은 납세 후 이윤의 10%미만이어서는 안 되며 인출액이 누계로 등록자본의 50%에 달했을 경우 더 인출하지 아니할 수 있다. 종업원 상여 및 복지기금의 인출비율은 외자기업이 자체로 결정한다.
외자기업은 그전 회계연도의 결손을 보전하기 전에는 이윤분배를 할 수 없으며 그전 회계연도에 분배하지 않은 이윤은 당해 회계연도의 이윤과 함께 분배할 수 있다.

제59조 외자기업이 자체로 작성하는 회계증빙자료, 회계장부, 재무제표는 중문으로 작성해야 하며 기타 외국어를 사용했을 경우에는 중문 해석을 달아야 한다.

제60조 외자기업은 독립채산을 해야 한다.
외자기업의 연도재무제표와 청산재무제표는 중국 재정·세무기관의 규정에 따라 작성해야 한다. 재무제표를 외화로 기재한 경우에는 외화를 인민폐로 환산한 재무제표를 함께 작성해야 한다.
외자기업의 연도재무제표와 청산재무제표는 중국 공인회계사를 초빙하여 검증하고 보고서를 작성케 해야 한다.

제2항과 3항에서 규정한 외자기업의 연도재무제표와 청산재무제표는 중국 공인 회계사가 제시한 검증서류와 함께 규정한 기간 내에 재정·세무기관에 보고해야 하며 동시에 심사 비준기관과 공상행정관리기관에도 보고하여 등록해야 한다.

제61조 외국투자자는 중국인 혹은 외국인 회계사를 초빙하여 외자기업의 장부를 검사케 할 수 있다. 단 비용은 자부담해야 한다.

제62조 외자기업은 재정·세무기관에 연도 대차대조표와 손익계산서를 보고해야 하며 동시에 심사 비준기관과 공상행정관리기관에 보고하여 등록해야 한다.

제63조 외자기업은 기업소재지에 회계장부를 설치하여 재정·세무기관의 감독을 받아야 한다.
전항의 규정을 위반했을 경우 재정·세무기관은 벌금을 부과할 수 있으며 공상행정관리기관은 영업중지를 명하거나 영업허가증을 회수 취소할 수 있다.

제10장 종업원

제64조 외자기업이 중국 경내에서 종업원을 고용할 경우 기업과 종업원 쌍방은 중국의 법률·법규에 따라 근로계약을 체결해야 한다. 계약서에는 고용·사퇴·보수·복지후생·노동보호·노동보험 등 사항을 명기해야 한다.
외자기업은 아동을 고용하지 못한다.

제65조 외자기업은 종업원의 업무·기술훈련을 책임지고 검정제도를 수립하여 종업원으로 하여금 생산·관리 기능 방면에서 기업의 생산 및 발전 수요에 부응하도록 해야 한다.

제11장 노동조합

제66조 외자기업의 종업원은 「중화인민공화국 노동조합법(工會法)」의 규정에 따라 말단노동조합을 결성하고 노동조합활동을 벌릴 권리를 갖는다.

제67조 외자기업의 노동조합은 종업원의 이익 대표자로서 종업원을 대표하여 본 기업과 근로계약을 체결하고 근로계약의 집행을 감독할 권한을 갖는다.

제68조 외자기업 노동조합의 기본임무는 다음과 같다. 중국의 법률·법규 규정에 따라 종업원의 합법적 권익을 수호하고 기업을 협조하여 종업원의 복지·상여 기금을 합리적으로 계획 사용하도록 하며, 종업원의 정치·과학기술·업무지식 습득을 위한 학습활동을 조직하고 문예·체육 활동을 전개하며, 종업원을 교양하여 노동규율을 준수하고 기업의 제반 경제적 과제를 완수하도록 한다.
외자기업이 종업원의 상벌·임금제도, 복지후생·노동보호 및 보험 등 문제를 검토, 결정할 때 노동조합 대표는 회의에 참석할 권한을 갖는다. 외자기업은 노동조합의 의견을 수용하고 그 협조를 받아야 한다.

제69조 외자기업은 본 기업 노동조합의 활동을 적극 지원해야 하며 「중화인민공화국 노동조합법(工會法)」의 규정에 따라 노동조합에 필요한 사무실과 시설을 제공하여 업무처리, 회의 및 종업원의 집단복지, 문화, 체육 활동에 사용케 해야 한다. 외자기업은 매월 종업원의 실수령 임금액의 2%를 노동조합 경비로 조달하며 본 기업 노동조합은 중화전국노조총회가 제정한 노동조합경비 관련 규정에 따라 사용한다.

제12장 기간 · 종료 및 청산

제70조 외자기업의 경영기간은 해당 업종과 기업의 구체 상황에 따라 외국투자자가 외자기업설립신청서에 잠정 기재한 후 심사 비준기관의 비준을 받는다.

제71조 외자기업의 경영기간은 영업허가증 발급일로부터 기산된다.
외자기업의 경영기간이 만료되어 연장해야 할 경우에는 기간 만료 180일 전에 심사 비준기관에 경영기간 연장신청서를 제출해야 한다. 심사 비준기관은 신청서를 접수한 날로부터 30일 내에 비준여부를 결정해야 한다.
경영기간 연장비준을 받은 외자기업은 연장비준서류를 받은 날로부터 30일 이내에 공상행정관리기관에서 등록변경 수속을 해야 한다.

제72조 외자기업이 하기 상황 중의 하나가 있을 경우에는 종지해야 한다.

1. 경영기간이 만료된 경우
2. 경영부진에 따른 막대한 결손으로 외국투자자가 해산을 결정한 경우
3. 자연재해, 전쟁 등 불가항력의 요인으로 심각한 손실을 입어 경영을 계속할 수 없는 경우
4. 파산의 경우
5. 중국의 법률·법규를 위반하고 사회공공이익에 손해를 입혀 법에 따라 취소된 경우
6. 외자기업의 정관에서 규정한 기타 해산사유가 발생한 경우.

외자기업이 전항의 제2, 3, 4호에 열거된 상황에 처한 경우에는 스스로 종지신청서를 제출하여 심사 비준기관의 비준을 받아야 한다. 심사 비준기관이 비준한 일자가 바로 기업의 종지일이다.

제73조 외자기업이 이 실시세칙 제72조 제1, 2, 3, 6호의 규정에 따라 종지할 경우에는 종지일로부터 15일 이내에 대외에 공고하는 동시에 채권자에게 통지해야 하며

종지공고일로부터 15일 이내에 청산 절차·원칙, 청산위원회 구성원 명단을 제출하여 심사 비준기관의 심사 비준을 받고 청산을 추진해야 한다.

제74조 청산위원회는 외자기업 법정대표자, 채권자 대표 및 관련 주관기관의 대표로 구성하여야 하며 중국 공인회계사, 변호사 등을 참여시켜야 한다.
청산비용은 외자기업의 잔존 재산에서 우선 지출한다.

제75조 청산위원회는 아래의 직권을 행사한다.

1. 채권자회의 소집
2. 기업재산을 인수 및 정리하고 대차대조표와 재산목록 작성
3. 재산평가와 산출근거 제출
4. 청산방안 제정
5. 채권회수 및 채무상환
6. 주주가 납부해야 할 금액 회수
7. 잉여재산 분배
8. 외자기업을 대표하여 제소 혹은 응소

제76조 외국투자자는 외자기업의 청산결과가 나오기 전에 당해 기업의 자금을 국외로 송금하거나 국외로 반출하지 못하며 기업재산을 임의로 처분하지 못한다.
외자기업의 청산이 끝난 후 그 정미 자산액과 잉여재산이 등록자본을 초과한 부분은 이윤으로 간주하며 중국 세법에 따라 소득세를 납부해야 한다.

제77조 외자기업은 청산 완료 후 공상행정관리기관에서 등록 말소수속을 하고 영업허가증을 반납, 폐기해야 한다.

제78조 외자기업이 청산 재산을 처분할 경우 동등한 조건에서는 중국의 기업 혹은 경제조직이 우선 구매권을 갖는다.

제79조 외자기업이 이 실시세칙 제72조 제4호 규정에 따라 종지할 경우 중국의 관련 법률 및 법규를 참조하여 청산한다.
외자기업이 이 실시세칙 제72조 제5호의 규정에 따라 종지할 경우 중국의 관련 규정에 따라 청산한다.

제13장 부칙

제80조 외자기업의 제반 보험은 중국 국경내의 보험회사에 가입하여야 한다.

제81조 외자기업이 중국의 기타 회사, 기업 혹은 경제조직 및 개인과 체결하는 경제계약은 「중화인민공화국 계약법(合同法)」을 적용한다.

제82조 홍콩·마카오·타이완지역의 회사, 기업 및 기타 경제조직, 개인, 그리고 국외거주 중국공민이 중국대륙에서 그 소유의 단독투자기업을 설립할 경우에는 이 실시세칙을 참조하여 처리한다.

제83조 외자기업에서 근무하는 외국국적 종업원과 홍콩·마카오·타이완의 종업원은 합리적인 자가용 교통수단과 생활용품을 반입할 수 있다. 단, 이러한 물자에 대해서는 중국규정에 따라 수입수속을 밟아야 한다.

제84조 이 실시세칙은 공포한 날부터 시행한다.

중외 합자경영기업법

(中外合资经营企业法)

[시행 1979. 7. 1], [주석령 제48호, 개정 2001. 3. 15]

[시행 1979. 7. 1], [주석령 제48호, 개정 2001. 3. 15]

제1조 중화인민공화국은 국제경제의 협력과 기술교류를 증진시키기 위하여 외국의 회사, 기업 및 경제조직 또는 개인(이하 "외국 측 합영자"라 한다)이 평등호혜 원칙에 입각하여 중국정부의 비준을 받고 중화인민공화국 국경 내에서 중국의 회사, 기업 또는 기타 경제조직(이하 "중국 측 합영자"라 한다)과 공동으로 합영기업을 설립하는 것을 허용한다.

제2조 중국정부는 법에 의거하여 중국정부가 비준한 합의·계약·정관에 따른, 합영기업 중 외국합영자의 투자, 분배받아야 할 이윤 및 기타 합법적 권익을 보호한다.
합영기업의 모든 활동은 중화인민공화국의 법률·법규 규정을 준수해야 한다.
국가는 합영기업에 국유화와 징발을 시행하지 않는다. 특수 상황 하에서 사회공공이익에 필요할 경우 합영기업에 대하여 법적 절차를 밟고 징발할 수 있으며 동시에 상응한 보상을 한다.

제3조 합영 각 측이 체결한 합영합의·계약·정관은 국가 대외경제무역 주관부서(이하 "심사비준기관"이라 한다)에 보고하여 심사비준을 받아야 한다. 심사비준기관은 3개월 내에 비준여부를 결정해야 한다. 비준을 받은 합영기업은 국가공상행정관리 주관부서에 등록하고 영업허가증을 수령하여야 영업할 수 있다.

제4조 합영기업의 형태는 유한책임회사이다.
합영기업의 등록자본 중 외국 측 합영자의 투자 비율은 일반적으로 25%이하여서는 안 된다.
합영 각 측은 등록자본의 비율에 따라 이윤을 분배하고 위험과 결손을 분담한다.
합영자가 등록자본을 양도할 경우에는 합영 각 측의 동의를 얻어야 한다.

제5조 합영기업 각 측은 현찰·실물·공업소유권 등으로 투자할 수 있다.
외국 측 합영자가 투자한 기술 또는 설비는 중국에서 필요한 하이테크 또는 설비여야 한다. 고의로 낙오된 기술 또는 설비로 기만하여 손실을 조성하였을 경우에는 손실을 배상해야 한다.

중국 측 합영자의 투자에는 합영기업 경영기간에 제공하는 토지사용권을 포함한다. 토지사용권을 중국 측 합영자의 투자의 일부로 하지 아니하였을 경우 합영기업은 중국정부에 사용료를 납부해야 한다.
상기 제반 투자에 대하여는 합영기업의 계약 및 정관에서 규정하여야 하며 그 가격(토지 제외)은 합영 각 측이 협상하여 결정한다.

제6조 합영기업은 이사회를 두며 그 인원구성은 합영 각 측이 협상하여 계약·정관에서 분명히 하는 동시에 합영 각 측은 위임 및 소환할 수 있다. 이사장과 부이사장은 합영 각 측이 협상하여 확정하거나 이사회에서 선출한다. 중외 합영자의 일방이 이사장을 담임할 경우 타방이 부이사장을 담임한다. 이사회는 공평 호혜 원칙에 따라 합영기업의 중대한 문제를 결정한다.
이사회의 직권은 합영기업의 정관 규정에 따라 합영기업의 모든 중대한 문제, 즉 기업발전계획, 생산경영활동 방안, 수입 및 지출예산, 이윤분배, 근로임금계획, 조업중지, 그리고 총경리·부총경리·총기사·총회계사·회계감사의 임명 또는 초빙 및 그 직권과 대우 등을 토의 결정한다.
정·부총경리(또는 정·부공장장)는 합영 각 측이 각각 담임한다.
합영기업 종업원의 채용·사퇴·보수·복지·노동보호·노동보험 등 사항은 법에 따라 체결한 계약에서 규정한다.

제7조 합영기업의 종업원은 법에 따라 노조를 설립하고 노조활동을 진행하며 종업원의 합법적 권익을 수호할 수 있다.
합영기업은 본 기업 노조가 필요로 하는 활동조건을 제공해야 한다.

제8조 합영기업이 취득한 총 이윤에서 중화인민공화국 세법 규정에 따라 합영기업 소득세를 납부한 후 합영기업 정관에서 규정한 비축기금, 종업원 장려 및 복지기금, 기업발전기금을 공제한 순이윤은 등록자본 중 합영 각 측의 출자비율에 따라 분배한다.
합영기업은 국가 조세 관련 법률과 행정법규 규정에 따라 감면세 우대를 향수할 수 있다.
외국 측 합영자가 분배받은 이윤을 중국 경내의 재투자에 사용하였을 경우 이미 납부한 부분의 소득세 환급을 신청할 수 있다.

제9조 합영기업은 영업허가증을 지참하고 국가외환관리기관으로부터 외환업무 경영을 승인받은 은행이나 기타 금융기구에서 외환구좌를 개설할 수 있다.
합영기업과 관련한 외환사항은 중화인민공화국 외환관리조례에 따라 처리해야 한다.
합영기업은 그 경영활동에서 직접 외국은행으로부터 자금을 차입할 수 있다.
합영기업의 제반 보험은 중국 경내의 보험회사에 가입하여야 한다.

제10조 합영기업이 비준받은 경영범위 내에서 필요한 원자료·연료 등 물자는 공정하고 합리적 원칙에 따라 국내시장 또는 국제시장에서 구입할 수 있다.
합영기업이 중국 국경 외에 제품을 판매하는 것을 권장한다. 수출제품은 합영기

업이 직접 또는 그와 관련한 위탁기구가 국외시장에 판매할 수도 있고 중국의 대외무역기구를 통하여 판매할 수도 있다. 합영기업의 제품은 중국시장에서 판매할 수 있다.
합영기업은 필요시 중국 국경 외에 지점을 설치할 수 있다.

제11조 외국 측 합영자가 법률 및 합의·계약에서 규정한 의무를 이행한 후 분배받은 순이윤, 합영기간 만료 또는 중지시 분배받은 자금 및 기타 자금은 합영기업 계약에서 규정한 화폐로 외환관리조례에 의거 국외로 송금할 수 있다.
외국 측 합영자가 국외로 송금할 수 있는 외환을 중국은행에 예금하는 것을 권장한다.

제12조 합영기업 외국적 종업원의 임금 수입과 기타 합법적 수입은 중화인민공화국 세법에 따라 개인소득세를 납부한 후 외환관리조례에 의거 국외로 송금할 수 있다.

제13조 합영기업의 합영기간은 부동한 업종 및 상황에 따라 부동하게 약정한다. 어떤 업종의 합영기업은 반드시 합영기간을 약정해야 하고, 어떤 업종의 합영기업은 합영기한을 약정할 수도 있고 약정하지 아니할 수도 있다. 합영기간을 약정한 합영기업의 합영 각 측이 합영기간 연장에 동의할 경우에는 합영기간 만료 6개월 전에 심사 비준기관에 신청해야 한다. 심사 비준기관은 신청 접수일로부터 1개월 내에 비준여부를 결정해야 한다.

제14조 합영기업에 중대한 결손이나 일방이 계약과 정관에서 규정한 의무를 이행하지 아니하거나 불가항력 등이 발생하였을 경우 합영 각 측은 협상 동의를 거쳐 심사 비준기관에 보고하여 비준을 받은 후 국가공상행정관리부서에 등록하고 계약을 종지할 수 있다. 계약을 위반하여 손실을 조성하였을 경우 계약 위반측은 경제책임을 져야 한다.

제15조 합영 각 측 사이에 쟁의가 발생하여 이사회의 협상으로 해결하지 못할 경우 중국 중재기구에서 조정 또는 중재할 수 있으며 합영 각 측은 합의에 따라 기타 중재기구에서 중재를 할 수 있다.
합영 각 측이 계약에 중재조항을 약정하지 아니하였거나 사후에 서면 중재합의를 달성하지 못하였을 경우에는 인민법원에 제소할 수 있다.

제16조 이 법은 반포일로부터 효력을 발생한다.

중외 합자경영기업법 실시조례

(中外合资经营企业法实施条例)

[시행 1983. 9. 20], [국무원, 개정 2001. 8. 1]

제1장 총칙

제1조 「중화인민공화국 중외합자경영기업법」(이하 "중외합영기업법"이라 한다)을 원활하게 실시하기 위하여 이 조례를 제정한다.

제2조 「중외합영기업법」에 의하여 중국 국내에서의 설립을 인가 받은 중외합자경영기업(이하 "합영기업"이라 한다)은 중국의 법인이며 중국 법률의 관할과 보호를 받는다.

제3조 중국 내에 설립된 합영기업은 중국 경제발전과 과학기술 수준의 향상을 촉진하고 사회주의 현대화 건설에 기여하여야 한다. 국가가 설립을 권장, 허용, 제한 혹은 금지하는 합영기업 산업은 국가의 외상투자방향 규정과 외상투자산업 지도목록에 따라 집행한다.

제4조 설립을 신청한 합영기업이 다음 각 호의 하나에 해당할 때에는 그 설립을 인가하지 아니한다.

1. 중국의 주권을 손상시키는 경우
2. 중국의 법률에 위반하는 경우
3. 중국의 국민경제발전의 요구에 부합되지 아니하는 경우
4. 환경오염을 발생시키는 경우
5. 체결된 협정,계약 정관이 매우 불공평한 것으로 합영자 일방의 권리, 이익에 손해를 미치는 경우

제5조 합영기업은 법률 법규 및 합영기업의 협정 계약 정관이 정한 범위 내에서 자주적으로 경영관리를 행할 권한을 가진다. 각 관계부서는 이를 지원, 협력하여야 한다.

제2장 설립과 등기

제6조 중국 내에 합영기업 설립 시 반드시 중화인민공화국 대외무역경제합작부(이하 대외무역경제합작부라 함)의 심사 인가를 받아야 한다. 대외무역경제합작부는 인가 후 인가증서를 발급한다. 다음의 조건을 구비할 경우 국무원은 관련 성, 자치구, 직할시 인민정부 또는 국무원의 관련 부서에 인가 권한을 위임할 수 있다.

1. 투자총액이 국무원이 정한 금액 이내이며, 중국 측 합영자의 자금 조달선이 이미 확보되어 있을 경우
2. 국가에 의한 원자재의 추가 공급을 필요로 하지 아니하고 연료, 동력, 교통, 운송, 수출쿼터 등의 전국적 조정에 영향을 미치지 아니할 경우 관련 기관은 합영기업의 설립을 인가한 후 대외무역경제합작부에 보고하여 등록하여야 한다. (대외경제무역부와 국무원이 위임한 관련 성, 자치구, 직할시 인민정부를 이하 심사비준기관이라 함.)

제7조 합영기업 설립 신청 시 합영 당사자가 공동으로 인가기관에 다음 각 호의 서류를 제출한다.

1. 합영기업 설립 신청서
2. 합영 당사자가 공동으로 작성한 타당성 연구보고서
3. 합영 당사자의 수권대표가 서명한 합영기업의 협정, 계약 및 정관
4. 합영 당사자가 지정한 합영기업의 이사장, 부이사장, 이사의 명부
5. 심사비준기관이 요구하는 기타 서류 상기 서류는 반드시 중국어로 작성해야 하고 그 중 2, 3, 4의 서류는 동시에 각 당사자가 합의한 1개의 외국어로 작성할 수 있다. 2개의 언어로 작성된 서류는 동등한 효력을 가진다. 심사비준기관은 상기 제출한 서류의 부적당한 부분에 대해 정한 시일 내에 수정할 것을 요구해야 한다.

제8조 인가기관은 제7조 정한 모든 서류를 접수한 날로부터 3개월 이내에 인가 여부를 결정한다.

제9조 신청자는 인가증서를 수취한 후 1개월 이내에 국가 관련 규정에 따라 공상행정관리기관 (이하 등기기구라 약칭함)에서 등기절차를 수행한다. 합영기업의 영업허가증이 교부된 날을 합영기업의 설립일로 한다.

제10조 본 장에서 말하는 〈합영기업 협의〉는 각 당사자가 합영기업의 설립에 관한 요점 및 원칙에 대하여 합의하여 작성한 서류를 말한다. 〈합영기업 계약〉은 각 당사자가 합영기업의 설립을 위하여 상호간의 권리, 의무관계에 대하여 합의하여 작성한 서류를 말한다. 〈합영기업 정관〉은 합영기업 계약에서 정한 원칙에 따라 각 당사자의 일치된 동의를 거쳐 합영기업의 목적, 조직원칙 및 경영관리방법 등 사항을 정한 서류를 말한다. 합영기업 협의가 합영기업 계약에 상충되는 경우 합영기업 계약을 기준으로 한다. 각 당사자의 동의가 있을 경우에는 합영기업 계약 및 정관만 작성할 수 있다.

제11조 합영기업 계약에는 다음 각 호의 주요한 내용이 포함되어야 한다.

1. 각 당사자의 명칭, 등록 국가, 법정 소재지 및 법정대표의 성명, 직급, 국적
2. 합영기업의 명칭, 법정 소재지, 목적, 경영범위 및 규모
3. 합영기업의 투자총액, 등록자본금, 각 당사자의 출자액, 출자비율, 출자방식, 출자의 납부기간 및 미 납입 출자액, 양도에 관한 규정
4. 각 당사자의 이익 배당 및 결손 부담 비율
5. 합영기업 이사회의 구성, 이사 인원의 배정 및 사장, 부사장, 기타 고급관리자의 직책, 권한, 채용 방법
6. 설치할 주요 생산설비 생산기술과 그 공급원
7. 원자재 구매와 제품 판매의 방식
8. 재무,회계, 감사의 처리 원칙
9. 노무관리, 임금, 복리, 노동보험 등 사항에 관한 규정
10. 합영기업의 기간, 해산과 청산에 관한 절차
11. 계약위반의 책임
12. 각 당사자 간의 분쟁 해결 방식
13. 계약 본문에 사용하는 언어와 계약 효력 발생 조건 합영계약서의 첨부 계약은 합영계약서와 동등한 법적 효력을 가진다.

제12조 합영계약서의 체결, 효력, 해석, 집행 및 분쟁의 해결은 모두 중국의 법률을 적용한다.

제13조 합영기업 정관에는 다음 각 호의 주요내용이 포함되어야 한다.

1. 합영기업의 명칭 및 법정 소재지
2. 합영기업의 목적,경영범위 및 합영기간
3. 각 당사자의 명칭, 등록 국가, 법정 소재지, 법정대표의 성명, 직무, 국적
4. 합영기업의 투자총액, 등록자본금, 각 당사자의 출자액, 출자비율, 출자액의 양도, 이익배당과 결손 부담 비율
5. 이사회의 구성, 직급, 및 의사 규칙, 이사의 임기, 이사장, 부이사장의 직책
6. 관리기구의 설치, 직무 규정, 총경리, 부총경리 및 기타 고급관리자의 직책과 임면 방법
7. 재무,회계,감사제도의 원칙
8. 해산 및 청산
9. 정관의 수정 절차

제14조 합영기업의 협의, 계약 및 정관은 인가기관의 인가를 받은 후 효력이 발생한다. 개정 시에도 동일하다.

제15조 인가기관과 등록관리기관은 합영기업의 계약, 정관의 집행에 대하여 감독, 검사의 책임을 진다.

제3장 조직형태와 등록자본금

제16조 합영기업은 유한책임회사로 한다. 각 당사자의 합영기업에 대한 책임은 부담한 출자액을 한도로 한다.

제17조 합영기업의 투자총액(기업 차입금 포함)이라 함은 합영기업 계약, 정관에 정하는 생산규모에 따라 필요한 건설자금과 생산, 운전자금의 총계를 말한다.

제18조 합영기업의 등록자본금이라 함은 합영기업 설립을 위하여 등록기관에 등기한 자본총액을 말하며 이는 각 당사자가 부담한 출자액의 합계와 일치해야 한다. 합영기업의 자본금은 일반적으로 인민폐로 표시되어야 하나 각 당사자가 약정한 외국통화로 표시할 수도 있다.

제19조 합영기업은 합영기간 중 등록자본금을 감소시켜서는 안 된다. 단 투자총액과 생산경영규모 등의 변화로 확실히 감소해야 할 경우에는 반드시 심사비준기관의 비준을 받아야 한다.

제20조 일방의 당사자가 출자액의 전부 또는 일부를 제3자에게 양도할 경우에는 상대방 당사자의 동의를 받아야 하고, 인가기관의 인가를 받아 등록기관에서 변경수속을 진행해야 한다. 일방이 출자액의 전부 또는 일부를 양도할 때 상대방은 우선 매입권을 가진다. 일방이 제3자에게 출자액을 양도하는 조건은 상대방에게 양도하는 조건보다 우대하여서는 안 된다. 상기의 규정에 위반한 경우 그 양도는 무효로 한다.

제21조 합영기업의 등록자본금의 증가, 감소는 이사회에서 결의하고 또한 인가기관의 인가를 받아 등록관리기관에 변경절차를 진행한다.

제4장 출자방식

제22조 합영자는 현금으로 출자할 수 있으며 건축물, 공장 건물, 기계설비 및 기타의 실물자산, 소유권, 전문기술, 토지사용권 등을 평가하여 출자할 수도 있다. 건축물, 공장건물, 기계설비 및 기타의 실물자산, 소유권, 전문기술로 출자할 경우 그 평가 가격은 각 당사자가 공정하고 합리의 원칙에 따라 결정하거나 각 당사자가 동의하는 제3자에게 평가를 의뢰한다.

제23조 외국 합영자가 출자하는 외국통화는 입금 당일 중국인민은행 고시기준환율에 따라 인민폐로 환산하거나 또는 약정한 외국통화로 환산한다. 중국 측 합영자가 출자한 인민폐 자금을 외국 통화로 환산할 필요가 있는 경우에는 입금 당일 중국인민은행 고시 기준환율을 적용한다.

제24조 외국 측 합영자의 출자용 기계설비 및 기타 실물자산은 반드시 합영기업의 생산에 필수돼야 한다. 상기 기계설비 및 기타 실물자산의 가격에 대한 평가는 동종의 기계설비 및 기타 실물자산의 당시 국제시장가격을 상회하여서는 안 된다.

제25조 외국 측 합영자가 출자하는 소유권 또는 전문기술은 다음 각 호 조건의 하나에 부합되어야 한다.

1. 기존제품의 성능, 품질을 현저히 개선하고 생산능률을 향상시킬 수 있음
2. 원자재, 연료, 동력을 현저히 절약할 수 있음

제26조 외국 측 합영자가 소유권 또는 전문기술로 출자할 때에는 합영계약의 첨부 서류로서 당해 소유권 또는 전문기술의 관련 자료를 제출하여야 한다. 전문기술 증서 또는 상표등록증서의 사본, 유효성과 기술 특성, 실용가치, 평가 계산의 근거, 중국 측 합영자와 체결한 평가협정 등의 관련 서류가 포함된다.

제27조 외국 측 합영자가 출자하는 기계설비 및 기타의 실물자산, 소유권 또는 전문기술은 인가기관의 인가를 받아야 한다.

제28조 각 당사자는 계약에 정한 기한 내에 각자의 출자액의 납입을 완료하여야 한다. 기간을 경과하고도 납입하지 아니하거나 납입을 완료하지 아니하는 경우에는 계약의 규정에 따라 연체이자를 지불하거나 손해를 배상하여야 한다.

제29조 각 당사자가 출자액을 납입 후 중국 공인회계사가 검증하고 출자 검증보고서를 발행한다. 합영기업은 이에 근거하여 출자 증명서를 발급 받아야 한다. 출자 증명서에는 다음의 사항을 명기한다. 합영기업 명칭, 합영기업의 설립일, 합영자의 명칭(또는 이름)과 출자액, 출자일, 출자 증명서의 발급일

제5장 이사회와 경영관리기구

제30조 이사회는 합영기업의 최고 의결기구이며 합영기업의 모든 중대한 문제를 결정한다.

제31조 이사회의 인원은 3인 미만으로 할 수 없다. 이 사회의 인원 배정은 각 당사자가 출자비율을 참조하여 결정한다. 이사는 각 당사자가 지정한다. 이사의 임기는 4년으로 하며, 각 당사자가 계속 지정할 경우에는 연임할 수 있다.

제32조 이사회는 매년 적어도 1회 개최하며 이사장이 소집 및 주최한다. 이사장이 소집할 수 없을 경우 이사장이 부이사장 또는 기타 이사에게 소집, 주최를 위임한다. 3분의 1이상의 이사의 제의가 있을 경우 이사장은 임시 이사회를 개최할 수 있다. 이사회는 3분의 2이상의 이사가 출석하여야만 개최할 수 있다. 이사가 출석하지 못할 경우에는 타인이 출석하여 표결하도록 위임할 수 있다. 이사회는 일반적으로 합영기업의 법정 소재지에서 개최하여야 한다.

제33조 다음 각 호의 사항은 이사회에 출석한 이사의 전원일치에 의하여만 의결할 수 있다.

1. 합영기업 정관의 개정
2. 합영기업의 중도 해산과 청산
3. 합영기업의 등록자본금의 증가, 감소
4. 합영기업의 합병 및 분립

기타 사항은 합영기업 정관에 명시된 의사규칙에 따라 의결할 수 있다.

제34조 이사장은 합영기업의 법정대표이다. 이사장이 직책을 수행할 수 없을 경우 부이사장 또는 기타 이사에게 합영기업을 대표하는 권한을 부여하여야 한다.

제35조 합영기업은 경영관리기구를 설치하여 기업의 일상경영관리를 담당케 한다. 경영관리기구에는 총경리 1명, 부총경리 약간 명을 둔다. 부총경리는 총경리의 업무를 보좌한다.

제36조 총경리는 이사회의 의결을 집행하고 합영기업의 일상경영관리를 조직, 지도한다. 총경리는 이사회로부터 부여받은 권한 내에서 대외적으로 합영기업을 대표하고 대내적으로 부하직원을 임면하며 이사회에서 부여받은 기타 권리를 행사한다.

제37조 총경리, 부총경리는 합영기업의 이사회가 채용하며 중국 국민이 담당하거나 외국 국민이 담당할 수 있다. 이사회의 결의가 있을 경우 이사장, 부이사장, 이사는 합영기업의 총경리, 부총경리 또는 기타 고급관리직을 겸임할 수 있다. 총경리는 중대한 문제를 처리할 때 부총경리와 협의하여야 한다. 총경리 또는 부총경리는 기타 경제조직의 총경리 또는 부총경리를 겸임하여서는 안 되며 기타 경제조직과 소속 기업과의 상업 경쟁에 참여하여서도 안 된다.

제38조 총경리, 부총경리 및 기타 고급관리자가 부정행위 또는 중대한 직무태만행위를 범한 경우에는 이사회의 의결에 의하여 수시로 해임할 수 있다.

제39조 합영기업이 외국 및 홍콩, 마카오에 지사(판매기관 포함)를 설립할 필요가 있을 경우 대외무역경제합작부의 인가를 받아야 한다.

제6장 기술도입

제40조 본 장에서 기술도입이라 함은 합영기업이 기술이전의 방식으로 제3자 또는 합영자로부터 필요한 기술을 취득하는 것을 말한다.

제41조 합영기업이 도입하는 기술은 반드시 실용적, 선진적이여야 하고 생산하는 제품이 국내에서 현저한 사회적 경제효율을 가지는 것이거나 또는 국제경쟁력을 가진 것이어야 한다.

제42조 기술이전협정을 체결 시 반드시 합영기업이 독립 경영을 행할 권리를 보호하고 또한 이 조례 제26조의 규정에 따라 기술양도 측에 관련 자료를 제공하여야 한다.

제43조 합영기업이 체결한 기술이전협정은 인가기관의 인가를 받아야 한다. 기술이전협의는 다음 각 호의 규정에 부합되어야 한다.

1. 기술사용료는 공정하고 정당하여야 한다.
2. 쌍방의 별도협정이 있는 경우를 제외하고는 기술양도 측은 기술인수 측에 제품의 수출지역, 수량, 가격을 제한하여서는 안 된다.
3. 기술이전협정의 기간은 일반적으로 10년을 초과하지 아니한다.
4. 기술인수 측은 기술이전협정의 기간 만료 후에도 계속 당해 기술을 사용할 권리를 가진다.
5. 기술이전협정을 체결한 쌍방에게는 개선기술의 상호교환조건이 동등하여야 한다.
6. 기술인수 측은 합당하고 인정되는 제공자로부터 필요한 기계설비, 부품, 부속품 및 원재료를 구입할 권한을 가진다.
7. 중국의 법률, 법규가 금지하는 부당한 제한조항을 포함시켜서는 안 된다.

제7장 토지사용권과 비용

제44조 합영기업은 토지사용에 있어서 절약의 원칙을 지켜야 한다. 필요한 토지는 합영기업이 소재지의 시(현)급 토지관리부서에 신청하여 심사, 허가를 받은 후 계약을 체결하고 토지사용권을 취득한다. 계약에는 토지의 면적, 장소, 용도, 계약기간, 토지사용권의 비용 (이하 토지사용료라 함), 쌍방이 권리와 의무, 계약위반의 벌칙 등을 명시하여야 한다.

제45조 중국 측 합영자가 합영기업이 필요로 하는 토지의 사용권을 보유하고 있을 경우 중국 측 합영자는 이를 합영기업에 출자할 수 있다. 그 평가액은 동종의 토지사용권 취득에 필요한 사용료와 동일하여야 한다.

제46조 토지사용료 기준은 당해 토지의 용도, 위치, 환경조건, 정리비용 및 인프라에 대한 합영기업의 요구 등의 요소에 따라 소재지 성, 자치구, 직할시 인민정부가 정하고 대외무역경제합작부와 국가의 토지 주관부서에 보고하여 등록한다.

제47조 농업, 목축업을 경영하는 합영기업은 소재지의 성, 자치구, 직할시 인민정부의 동의로 합영기업의 영업수입의 일정 비율에 따라 토지사용료를 소재지의 토지 주관부서에 납부할 수 있다. 경제낙후 지역에서 경제개발에 속하는 합영기업일 경

우는 소재지 인민정부의 동의로 토지사용료에 대해 특별 우대할 수 있다.

제48조 토지사용료는 사용을 시작 후 5년간 조정하지 아니한다. 그 후 경제의 발전, 수급상황의 변화 및 위치, 환경조건의 변화에 따라 조정이 필요할 경우에도 조정의 시기를 3년 미만으로 하여서는 안 된다. 토지사용료를 중국 측 합영자의 투자로 할 경우에는 계약기간에는 조정할 수 없다.

제49조 합영기업이 이 조례 제44조에 따라 토지사용권을 취득하였을 경우 토지사용료는 계약에 따라 사용기간이 개시된 날부터 연도별로 납부해야 하며, 제 1개년도의 사용기간이 6개월을 초과한 경우에는 6개월로 계산하고, 6개월 미만인 경우에는 면제한다. 계약기간 중에 토지사용료가 조정된 경우에는 조정된 연도로부터 새로운 비용기준으로 납부하여야 한다.

제50조 합영기업은 이 규정에 따라 토지사용권을 가질 뿐만 아니라 또 국가의 관련 규정에 따라 토지사용권을 소지할 수 있다.

제8장 구매와 판매

제51조 합영기업은 필요한 기계설비, 원자재, 연료, 부속품, 운송도구 및 사무용품 등(이하 "물자(物資)"라 한다)을 독자적으로 중국 혹은 해외에서 구입을 결정한다.

제52조 합영기업이 필요로 하는 사무용, 생활용 제품은 수요에 따라 구매하고 수량상의 제한을 받지 않는다.

제53조 중국정부는 합영기업이 국제시장에 제품을 판매할 것을 권장한다.

제54조 합영기업은 생산 제품을 독자적으로 수출할 권한을 가진다. 또한 외국 측 합영자의 판매기구 또는 중국의 대외무역공사에 대리판매 또는 중개판매를 위탁할 수도 있다.

제55조 합영기업이 합영계약에 정한 경영범위 내에서 기업의 생산에 필요한 기계설비, 부품, 부속품, 원자재, 연료를 수입 시 국가 규정에 따라 수입허가증을 취득해야할 경우 매년 1회 이에 대한 계획서를 작성하고 6개월에 1회 허가를 신청한다. 외국 측 합영자가 실물출자로 하는 기계설비 또는 기타 실물자산은 인가기관의 인가서류에 의거하여 직접 수입허가증을 취득하여 수입할 수 있다. 합영계약에 정한 범위를 초과하여 수입하는 물품은 국가 규정에 따라 수입허가증을 취득해야할 경우 별도로 허가를 신청하여야 한다. 합영기업이 생산한 제품은 독자적으로 수출할 수 있으나 국가규정에 따라 수출허가증을 취득해야할 경우 기업의 연간 수출계획에 따라 6개월에 1회 허가를 신청한다.

제56조 합영기업이 국내에서 구입하는 물자 및 전력, 가스, 열(熱), 노무, 화물운송, 설계, 자문, 광고 등 가격은 국영기업과 동등한 대우를 받는다.

제57조 합영기업과 중국의 기타 경제조직과의 거래에서는 관련 법 규정 및 쌍방이 체결한 계약에 따라 경제적 책임을 지며 계약분쟁을 해결한다.

제58조 합영기업은 반드시 「중화인민공화국 통계법」 및 외자 통계제도에 따라 통계표를 작성하여 보고해야 한다.

제9장 세무

제59조 합영기업은 중화인민공화국의 관련 법률이 정한데 따라 각종의 세금을 납부하여야 한다.

제60조 합영기업의 종업원은 「중화인민공화국 개인소득세법」에 따라 개인소득세를 납부하여야 한다.

제61조 합영기업이 다음 각 호의 물품 수입 시 중국 세법의 관련 규정에 따라 세금을 감면한다.

1. 계약 규정에 따라 외국 측 합영자가 출자용 기계설비, 부품, 부속품 및 기타 물품 (기타의 물품은 합영기업의 공장건설 및 기계의 설치, 고정에 필요한 자재를 말함, 이하 동일)
2. 합영기업이 투자총액 내의 자금으로 수입한 기계설비, 부품, 부속품 및 기타의 물품
3. 인가기관의 인가를 받아 합영기업이 증자하여 수입한 것으로 국내에서 생산, 공급을 보증할 수 없는 기계설비, 부품, 부속품 및 기타의 물품
4. 합영기업이 수출제품의 생산을 위하여 해외로부터 수입한 원자재, 부품, 포장용 자재 상기한 감·면세 수입물품을 관련 기관의 허가로 중국 국내에서 이전 판매하거나 중국 국내에서 판매할 경우 규정에 따라 세금을 납부 또는 추징하여야 한다.

제62조 합영기업이 생산하는 수출품은 국가가 수출을 제한하는 것을 제외하고는 중국세법의 관련 규정에 따라 세금을 감면 혹은 환급한다.

제10장 외국환 관리

제63조 합영기업의 외국환에 관한 모든 사항은 「중화인민공화국 외환관리조례」와 관련 규정에 따라 처리한다.

제64조 합영기업은 영업허가증을 소지하여 역내 은행에서 외화구좌와 인민폐 구좌

를 개설하며 구좌개설은행이 수취와 지불을 감독한다.

제65조 합영기업의 외국 혹은 홍콩, 마카오 현지 은행에 외화구좌를 개설할 경우 국가외환관리국 혹은 분국의 비준을 받고 국가외환관기국 혹은 분국에 수취, 지불상황과 은행장부를 보고하여야 한다.

제66조 합영기업이 외국 또는 홍콩, 마카오에 설립한 지사를 설립할 경우 당해연도의 대차대조표와 손익계산서를 합영기업을 통하여 국가외국관리국 또는 분국에 제출하여야 한다.

제67조 합영기업은 영업의 필요에 따라 역내의 금융기구에서 외화대출, 인민폐 대출을 신청할 수 있다. 동시에 합영기업은 국가의 관련 규정에 따라 외국 또는 홍콩, 마카오의 은행으로부터 외화자금을 차입할 수 있다. 다만, 국가외국환관리국 또는 분국에 보고하여 등록하여야 한다.

제68조 합영기업의 외국 및 홍콩, 마카오 국적을 소지한 종업원의 급여 및 기타 정당한 수익은 법률에 따라 납세 후 중국 국내에서 사용 경비를 공제한 잔여분을 국가의 관련 규정에 따라 외화를 구입하여 송금할 수 있다.

제11장 재무와 회계

제69조 합영기업의 재무, 회계제도는 중국의 관련 법률, 재무회계제도의 규정에 의거, 합영기업의 사정을 고려하여 정하고 또한 현지 재정부서, 세무기관에 보고 등록하여야 한다.

제70조 합영기업은 총회계사를 위임하여 총경리의 업무를 보좌한다. 필요시 부총회계사를 위임할 수 있다.

제71조 합영기업은 감사인원을 위임하여(규모가 작을 경우는 위임하지 않아도 된다) 합영기업의 재무수지와 회계장부를 감사하여 이사회와 총경리에게 보고하게 한다.

제72조 합영기업의 회계연도는 1월 1일부터 12월 31일까지를 1 회계연도로 한다.

제73조 합영기업의 회계는 국제상 관행되는 발생주의와 대차기장법을 채택하여 기표한다. 전표, 장부, 재무보고서는 모두 중국어로 기입하여야 한다. 동시에 각 당사자가 합의한 1개의 외국어로 기표할 수도 있다.

제74조 합영기업은 원칙적으로 인민폐를 장부 기준통화로 하나 각 당사자가 약정하고 있는 1개의 외국통화를 기준통화로 할 수도 있다.

제75조 합영기업의 장부는 기준통화로 기표하되 현금, 은행예금, 기타 화폐자산, 채권, 채무, 수익, 비용 등이 기준통화와 불일치할 경우 실제 수불 통화로도 기표해야 한다. 외국통화를 장부 기준통화로 하는 합영기업은 별도의 인민폐로 환산한 재무보고서를 작성하여야 한다.

제76조 합영기업이 「중화인민공화국 중외합자경영기업 소득세법」에 따라 소득세를 납부한 후 이익 배당의 원칙은 다음 각 호와 같다.

1. 준비기금, 종업원 장려 및 복지기금, 기업발전기금을 이사회에서 정한 비율에 따라 적립한다.
2. 준비기금은 합영기업의 결손 보전에 사용하는 외에 인가기관의 인가를 받아 기업의 증자, 생산확대에 사용할 수도 있다.
3. 본 조 1의 규정에 따라 3개의 기금을 공제한 후의 금액을 배당할 경우 합영당사자의 출자 비율에 따라 배당한다.

제77조 전년도의 결손이 보전되지 아니한 때에는 이익을 배당하여서는 안 된다. 과거 연도에 배당하지 아니한 이익은 당해 연도의 이익에 포함시켜 배당할 수 있다.

제78조 합영기업은 각 당사자, 현지 세무기관과 재정부서에 분기 및 연도별 재무보고서를 제출하여야 한다.

제79조 합영기업의 다음 각 호의 서류, 증명서, 보고서는 중국에 등록된 회계사의 검증을 받고 증명을 취득하여야만 유효하다.

1. 각 당사자의 출자 증명서(실물, 토지소유권, 소유권, 전문기술로 출자하는 경우에는 각 당사자의 서명, 동의한 재산평가 명세서 및 협정서류를 포함하여야 한다.)
2. 합영기업의 연도 회계보고서
3. 합영기업의 청산 회계보고서

제12장 종업원

제80조 합영기업 종업원의 모집, 사임, 사직, 임금, 복지, 노동보험, 노동보호, 노동규정 등은 국가의 노동과 사회보장 관련 법규에 따라 처리한다.

제81조 합영기업은 종업원이 생산, 관리기능 면에서 현대기업의 요구에 적응할 수 있도록 업무, 기술훈련을 강화하고 엄격한 고과제도를 수립하여야 한다.

제82조 합영기업의 급여, 장려제도는 "노동에 따라 분배하고, 많이 일하면 보수도 많다"는 원칙에 부합되게 하여야 한다.

제83조 정·부 총경리, 정·부 공정사, 정·부 회계사, 정·부 감사 등 고급관리자의 급여, 대우는 이사회가 결정한다.

제13장 노동조합

제84조 합영기업의 종업원은 「중화인민공화국 노동조합법」 및 「중국노조규약」의 규정에 따라 노조 조직을 설립하여 노조활동을 할 권리를 가진다.

제85조 합영기업의 노조는 종업원의 이익을 대표하며 종업원을 대표하여 합영기업과 근무계약을 체결하고 또한 계약의 집행을 감독할 권한을 가진다.

제86조 합영기업의 노조의 기본 임무는 법률에 의하여 종업원의 민주 권리와 물질적 이익을 보호하고 합영기업을 협조하여 복지, 장려기금의 사용을 결정하고 종업원의 정치, 업무, 과학, 기술, 업무지식과 학습을 조직하고 문예, 체육 활동을 진행하고 노동규율을 준수하여 기업의 경제적 임무의 달성에 노력하도록 종업원을 교육하는 것이다.

제87조 합영기업의 이사회가 합영기업의 발전계획, 생산경영활동 등의 중대 사항을 토의할 때 노조의 대표는 회의에 참석하고 종업원의 의견과 요구를 반영시킬 권한을 가진다. 이사회가 종업원에 관한 상벌, 급여제도, 생활복지, 노동보호, 보험 등의 문제를 검토, 결정할 때 노조의 대표는 회의에 참석할 권한을 가지며, 이사회는 노조의 협력을 구하여야 한다.

제88조 합영기업은 노조의 활동을 적극 지원하여야 한다. 합영기업은 「노동조합법」의 규정에 따라 노조조직에 필요한 건물과 설비를 제공하여 사무, 회의, 종업원의 집단 복지, 문화, 체육 등에 사용되도록 한다. 합영기업은 매월 종업원의 실질 급여 총액의 100분의 2를 노조경비로 하고, 기업노조는 이를 중화전국노조총회가 제정한 노조경비관리규칙에 따라 사용한다.

제14장 합영 기간, 해산 및 청산

제89조 합영기업의 합영기간은 「중외합자경영기업의 합영기간에 관한잠정 규정」에 따른다.

제90조 합영기업은 다음 각 호의 경우에 해산한다.

1. 합영기간이 만료된 경우
2. 기업에 중대한 결손이 발생하여 경영을 계속할 수 없는 경우
3. 합영의 일방이 합영기업의 협의, 계약, 정관이 정한 의무를 이행하지 않아 기업이 경영을 계속할 수 없게 된 경우
4. 자연재해, 전쟁 등의 불가피한 사연에 의하여 중대한 손해가 발생하여 경영을 계속할 수 없는 경우
5. 합영기업이 경영목적을 달성하고 있지 아니하며 또한 장래의 발전전망이 없는 경우
6. 합영기업의 계약, 정관에 규정된 기타 해산의 원칙이 발생한 경우 상기 2, 4, 5, 6의 상황 발생 시 이사회가 해산 신청서를 제출하여 인가기관의 인가를 받아야 한다. 3의 상황 발생 시 합영기업의 계약을 이행한 일방 당사자가 신청하여 인가기관의 비준을 받아야 한다.

제91조 합영기업이 해산 시 반드시 청산을 진행해야 한다. 합영기업은 반드시 「외상투자기업 청산방법」에 따라 청산위원회를 구성하여 청사위원회에서 청산업무를 수행한다.

제92조 청산위원회의 구성원은 일반적으로 합영기업의 이사 중에서 선임하는 것으로 한다. 이사가 청산위원회의 구성원을 담당할 수 없거나 적합하지 아니한 경우 합영기업은 중국에 등록된 회계사, 변호사로 선임할 수 있다. 인가기관은 필요시 인원을 파견하여 감독하게 할 수 있다. 청산비용 및 청산위원회 구성원의 보수는 합영기업이 현 재산 중에서 우선적으로 지급하여야 한다.

제93조 청산위원회의 임무는 합영기업의 재산, 채권, 채무를 전면적으로 조사하고 대차대조표 및 재산목록을 작성하여 재산평가와 계산의 근거로 제출하며 청산방안을 제정하여 이사회에 상정하여 통과 후 집행한다. 청산기간 중 청산위원회는 당해 합영기업을 대표하여 소송을 담당한다.

제94조 합영기업은 전부자산으로서 기업의 채무에 대해서 책임을 부담한다. 합영기업이 채무를 전액 변제한 후의 잉여자산은 각 당사자의 출자비율에 따라 분배한다. 단 합영기업의 협의, 계약, 정관에 별도의 규정이 있는 경우는 제외한다. 합영기업이 해산 시 순 자산 또는 잉여 재산 금액에서 미배당 이윤과 각종 적립금, 청산비용을 감안한 잔액이 납입 자본금을 초월하는 부분은 청산소득으로 간주하며 법률에 따라 법인세를 납부하여야 한다.

제95조 합영기업이 청산 완료된 후 청산위원회는 청산완료보고서를 제출하고 이사회에 상정하여 통과를 거친 후 원 심사비준기관에 보고하며 원 등기관리기구에 등기 해소절차를 진행하고 영업허가증을 반납해야 한다.

제96조 합영기업이 해산한 후 각종 장부 및 서류는 원래의 중국 측 합영자가 보존하여야 한다.

제15장 분쟁의 해결

제97조 합영 각 당사자가 합영기업의 협정, 계약, 정관을 해석 또는 이행할 때 분쟁이 발생한 경우에는 가능한 우호적으로 협의 또는 조정을 통하여 해결하여야 한다. 협의 또는 조정이 이루어지지 아니할 경우에는 중재 또는 사법에 의한 해결을 구한다.

제98조 합영 각 당사자는 중재에 관한 서면 협의에 따라 중재를 신청한다. 중재는 중국의 중재기구에서 중재를 진행할 수 있고 또 기타의 중재기구에서 중재할 수도 있다.

제99조 각 당사자 간에 중재의 서면 협정이 없는 경우 일방이 법률에 의하여 중국 인민법원에 소송할 수 있다.

제100조 분쟁 해결기간 중 분쟁사항을 제외하고는 각 당사자는 합영기업의 협정, 계약, 정관에 정한 기타의 조항을 계속 이행하여야 한다.

제16장 부칙

제101조 합영기업의 외국 국적 직원 및 홍콩, 마카오의 직원(가족을 포함)이 경상적인 중국을 출입국이 필요할 경우 중국의 비자 주관기관은 수속을 간소화하여 편의를 제공할 수 있다.

제102조 합영기업의 중국인 종업원이 업무상의 필요에 의하여 해외 업무 출장, 해외 연수를 위하여 출국할 경우 국가 관련 규정에 따라 출국 수속을 진행한다.

제103조 합영기업의 외국 국적을 소지한 직원과 홍콩, 마카오의 직원은 필요한 교통수단 및 사무용품을 반입할 수 있으나 국가 관련 규정에 따라 세금을 납부해야 한다.

제104조 경제특구에 설립된 합영기업에 대해 별도의 법률, 법규의 규정이 있을 경우 이에 따른다.

제105조 이 조례는 공포한 날로부터 시행한다.

중외 합작경영기업법

(中外合作经营企业法)

[시행 1988. 4. 13], [주석령 제40호, 개정 2000. 10. 31]

제1조 대외 경제협력과 기술교류를 확대하고, 외국의 기업과 기타 경제조직 혹은 개인(이하 "외국합작자"라 한다)이 평등호혜의 원칙에 따라 중화인민공화국의 기업 혹은 기타 경제조직(이하 "중국합작자"라 한다)과 중국에서 함께 중외 합작으로 기업경영을 촉진하기 위해 이 법을 제정한다.

제2조 중외합작으로 기업을 경영하려면 이 법의 규정에 따라, 합작기업의 계약서에 투자 혹은 합작조건, 수익 혹은 제품 분배, 위험과 손실의 분담, 경영관리 방식과 합작 중지 시 재산의 귀속 등에 대한 약정을 해야 한다.
법인조건에 관한 중국 법률 규정에 부합하는 합작기업은 법에 의거 중국 법인자격을 취득한다.

제3조 국가는 법에 의거 합작기업과 중외합작자의 합법적인 권익을 보호한다.
합작기업은 중국의 법률, 법규를 반드시 준수해야 하며, 중국의 사회 공익을 해쳐서는 안 된다.
국가 유관기관은 법에 의거 합작기업에 대해 감독을 한다.

제4조 국가는 상품을 수출하거나 기술이 우수한 생산형 합작기업의 설립을 독려한다.

제5조 합작기업 설립 신청은 중외합작자가 서명한 협의서, 계약서, 정관 등의 문서를 국무원 대외무역주관 부문 혹은 국무원의 권한을 위임받은 부문과 지방정부(이하 "심사비준기관"이라 한다)에 보고하여 비준 심사를 받아야 한다. 심사비준기관은 신청을 받은 날부터 45일 내에 비준 여부를 결정해야 한다.

제6조 합작기업 설립 신청은 비준을 거친 후 비준증서를 받은 날부터 30일 내에 공상행정(工商行政) 관리기관에 등록을 신청하고 영업허가증을 수령해야 한다. 합작기업의 영업허가증이 발급된 날이 이 기업의 설립일이다.
합작기업은 설립된 날부터 30일 내에 세무기관에 세무등록 수속을 해야 한다.

제7조 중외합작자는 합작기간 내에 합작기업 계약의 중대한 변경에 대해 협의 및 동

의하는 경우, 심사비준 기관의 비준을 받아야 한다. 변경내용이 법정공상등록 항목, 세무등록 항목에 관한 내용일 경우, 공상행정관리 기관과 세무기관에 등록 변경 수속을 밟아야 한다.

제8조 중외합작자의 투자 혹은 제공하는 합작조건은 현금, 실물, 토지사용권, 공업지적재산권, 비 독점기술 및 기타 재산권리 등이 될 수 있다.

제9조 중외합작자는 법률, 법규 규정과 합작기업의 계약에 따라 정해진 기한에 투자금을 납입하고, 합작조건을 제공하는 의무를 이행해야 한다. 기한을 넘겨 이행하지 않을 경우, 공상행정 관리기관이 정한 기일까지 이행한다. 이 기일까지 이행하지 않을 경우 심사비준기관과 공상행정 관리기관이 국가 유관규정에 따라 처리한다.
중외합작자의 투자 혹은 제공된 합작조건은 중국의 공인회계사 혹은 유관기관이 검증하고 증명 서류를 작성한다.

제10조 중외합작자의 일방이 그 합작기업 계약 중의 전부 혹은 일부 권리와 의무를 양도하는 경우 반드시 다른 일방의 동의를 거쳐야 하며, 심사비준기관의 비준을 얻어야 한다.

제11조 합작기업은 비준을 거친 합작기업 계약과 정관에 따라 경영관리 활동을 진행한다. 합작기업의 경영관리는 자주적이며 간섭을 받지 않는다.

제12조 합작기업은 이사회(董事會) 혹은 연합관리기구를 설립하고, 합작기업 계약 혹은 정관 등의 규정에 따라, 합작기업의 중요 문제를 결정해야 한다. 중외합작자의 일방은 이사회의 이사장, 연합관리기구의 주임을 맡으며, 다른 일방은 부이사장, 부주임을 맡는다. 이사회 혹은 연합관리기구는 합작기업의 일상 경영관리 업무를 책임지는 대표이사(總經理)를 임명 혹은 초빙을 결정할 수 있다.
합작기업이 설립된 후 중외합작자 이외의 타인에게 경영관리를 위임하게 된 경우, 반드시 이사회 혹은 연합관리기구의 동의를 거쳐야 하며, 심사비준기관의 비준을 받고, 공상행정 관리기관 등록변경 수속을 진행해야 한다.

제13조 합작기업근로자의 채용, 퇴직, 보수, 복지, 근로보호, 근로보험 등의 사항은 법에 의거 계약을 체결하여 규정해야 한다.

제14조 합작기업의 근로자는 법에 의거 노동조합을 조직하고, 노조활동을 진행하며, 근로자의 합법적인 권익을 보호한다.
합작기업은 본 기업의 노동조합에게 필요한 활동조건을 제공해야 한다.

제15조 합작기업은 반드시 중국 내에 회계장부를 설치하고, 규정에 따라 국가가 정한 회계보고서를 송부하고, 재정세무기관의 감독을 받아야 한다.
합작기업이 상기 규정을 위반하여 중국 내에 회계장부를 설치하지 않을 경우 재정세무기관은 벌금을 부과할 수 있으며, 공상행정 관리기관은 영업 정지 혹은 자격취소를 명령할 수 있다.

제16조 합작기업은 영업허가에 근거하여 국가 외환관리기관이 외환 업무를 허락한 은행 혹은 기타 금융기관에 계좌를 개설해야 한다.
합작기업의 외환 업무는 국가의 외환 관리 규정에 따라 진행한다.

제17조 합작기업은 중국 내의 금융기관에 자금을 차용할 수 있으며, 중국 외의 지역에서도 차용할 수 있다.
중외합작자는 투자 혹은 합작조건으로 사용한 차용 및 담보는 각 합작자가 스스로 해결한다.

제18조 합작기업의 각종 보험은 중국 내의 보험사에 가입한다.

제19조 합작기업은 비준을 거친 경영범위 내에서 본 기업에 필요한 물자를 수입하고, 본 기업이 생산한 제품을 수출할 수 있다. 합작기업은 비준을 거친 경영범위 내에서 필요한 원자재, 연료 등의 물자는 공정, 합리의 원칙에 따라 국내시장 혹은 국제시장에서 구매할 수 있다.

제20조 합작기업은 국가 세수 규정에 따라 세금을 납부하고, 감세 및 면세의 우대 혜택을 누릴 수 있다.

제21조 중외합작자는 합작기업이 계약한 약정에 따라 수익 혹은 제품을 분배하고 위험과 손실을 분담한다.
중외합작자가 합작기업 계약에서 합작기간 만료 시 합작기업의 모든 고정자산은 중국합작자의 소유로 귀속된다고 약정한 경우, 합작기업 계약에서 외국합작자가 합작기한 내에 투자를 우선적으로 회수할 수 있다고 약정할 수 있다. 합작기업 계약에서 외국합작자가 소득세 납부 전에 투자를 회수하도록 약정한 경우, 반드시 재정세무기관에 신청서를 제출하고, 재정세무기관은 국가의 세수 규정에 따라 심사 비준해야 한다.

제22조 외국합작자는 법률 규정과 합작기업 계약이 정한 의무를 이행한 후에 얻은 이익과 기타 합법적인 수입 및 합작기업 계약 종료 시 획득한 자금 등은 법에 따라 국외로 송금할 수 있다.
합작기업의 외국적 근로자의 임금수입과 기타 합법적인 수입은 법에 따라 개인소득세를 납부한 후 국외로 송금할 수 있다.

제23조 기업의 합작 기간이 만료되거나 예정보다 일찍 종료된 경우, 법정 절차에 따라 자산과 채권, 채무의 청산을 진행한다. 중외합작자는 합작기업 계약에 따라 합작기업의 재산 귀속을 확정해야 한다.
합작 기간이 만료되거나 일찍 종료된 경우 공상행정 관리기관과 세무기관에 등록 말소 수속을 진행해야 한다.

제24조 합작기업의 합작기한은 중외합작자가 협상하여 합작기업 계약서에 명기한다. 중외합작자가 합작기한을 연기하는데 동의한 경우, 합작기한 만료일부터 180

일 전에 심사비준기관에 신청서를 제출해야 한다. 심사비준기관은 신청을 받은 날부터 30일 내에 비준 여부를 결정해야 한다.

제25조 중외합작자가 합작기업의 계약과 정관을 이행하는 중 분쟁이 발생한 경우, 협상 혹은 조정을 통해 해결해야 한다. 중외합작자가 협상이나 조정을 통한 해결을 원하지 않거나 협상 및 조정이 이루어지지 않는 경우, 합작기업의 계약 중 중재조항 혹은 사후에 이루어진 서면 중재협의에 따라 중국 중재기구 혹은 기타 중재기구에 중재를 신청할 수 있다.
중외합작자가 합작기업 계약에 중재 조항을 체결하지 않았고, 사후에도 서면 중재협의가 이루어지지 않은 경우, 중국 법원에 소송을 제기할 수 있다.

제26조 국무원의 대외경제무역 담당부서는 이 법에 근거하여 실시세칙을 제정하고, 국무원의 비준을 받고 시행한다.

제27조 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

2011 중국노동법령집(개정판)

초판 인쇄 : 2005년 10월 30일
초판 발행 : 2005년 10월 30일

개정판 인쇄 : 2011년 9월 30일
개정판 발행 : 2011년 9월 30일

펴낸이 : 문형남
펴낸곳 : 노사발전재단 국제노동협력센터
(Korea International Labour Foundation)
편집 · 인쇄 : 매일노동뉴스
편집디자인 : 이창욱

등록 : 제22-1319호(1998년 5월 1일)
주소 : 서울특별시 마포구 마포대로 130 별정우체국연금관리단빌딩 10층
전화 : (02) 6021-1077
팩스 : (02) 6021-1483
Email : koilaf@koilaf.org
Homepage : www.koilaf.org

ISBN 978-89-89583-82-0 93360