

- 《里兆法律资讯》由里兆律师事务所编制（请以中文内容为准，日语译文仅供参考），未经书面许可，不得转载、摘编等；
- 关于《里兆法律资讯》的订阅与反馈说明、版权声明及免责声明，以及里兆律师事务所的联系方式等内容，详见里兆律师事务所网站的[订阅规则](#)；
- 如果您想阅读《里兆法律资讯》的以往内容，请访问里兆律师事务所网站中的[“里兆法律资讯”](#)栏目；
- 如果您有任何意见与建议或者您没有收到或希望不再收到《里兆法律资讯》，请与我们联系。

- 「里兆法律情報」は里兆法律事務所が作成したものであり(中国語の内容が原文であり、日本語訳は参考用とします)、書面での許可なしに、転載、編集等してはなりません。
- 「里兆法律情報」の購読とフィードバックの説明、著作権声明及び免責声明、里兆法律事務所の連絡方法等の内容は、里兆法律事務所ウェブサイトの[受信にあたってのお願い](#)をご覧ください。
- 「里兆法律情報」のこれまでの内容をご覧になりたい場合は、里兆法律事務所ウェブサイトの[「里兆法律情報」](#)の欄をご覧ください。
- ご意見やご提案等ございましたら、或いは「里兆法律情報」を受信できていない又は受信をご希望されない場合には、私共にご[連絡](#)ください。

08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

Special Issue-2008/03/24

2007年12月29日，第十届全国人民代表大会常务委员会第三十一次会议通过了《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（中华人民共和国主席令第八十号），对劳动争议的调解、仲裁（申请和受理、开庭和裁决）等进行了规定。《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》自2008年05月01日起施行。

以下，为《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》全文之中日文对照版（日文版，由里兆律师事务所翻译，仅供参考）。您也可以点击以下网址，查看《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的官方原文：
http://www.gov.cn/ziliao/flfq/2007-12/29/content_847310.htm

中华人民共和国主席令 (第八十号)

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》已由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第三十一次会议于2007年12月29日通过，现予公布，自2008年5月1日起施行。

中华人民共和国主席 胡锦涛
2007年12月29日

2007年12月29日、「中華人民共和国労働争議調停仲裁法」(中華人民共和国主席令第八十号)は、第十期全国人民代表大会常务委员会第三十一次会議にて採択された。本法は、労働争議の調停、仲裁(申立てと受理、審理と判断)などにつき規定を行った。「中華人民共和国労働争議調停仲裁法」は2008年5月1日より施行される。

以下は「中華人民共和国労働争議調停仲裁法」全文の中国語と日本語の対照版である(日本語版は里兆法律事務所の訳であり、ご参考まで)。「中華人民共和国労働争議調停仲裁法」の政府側発表の原文をご覧になるには、下記 URL をご参照されたい。
http://www.gov.cn/ziliao/flfq/2007-12/29/content_847310.htm

中華人民共和国主席令 (第八十号)

ここに2007年12月29日の中華人民共和国第十期全国人民代表大会常务委员会第三十一次會議を通過した「中華人民共和国労働争議調停仲裁法」を公布する。同法は2008年5月1日より施行する。

中華人民共和国主席 胡錦濤
2007年12月29日

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法
(2007年12月29日第十届全国人民代表大会常
务委员会第三十一次会议通过)

目 录

第一章	总则
第二章	调解
第三章	仲裁
第一节	一般规定
第二节	申请和受理
第三节	开庭和裁决
第四章	附则

第一章 总则

第一条 为了公正及时解决劳动争议,保护当事人合法权益,促进劳动关系和谐稳定,制定本法。

第二条 中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议,适用本法:

- (一) 因确认劳动关系发生的争议;
- (二) 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;
- (三) 因除名、辞退和辞职、离职发生的争议;
- (四) 因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议;
- (五) 因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议;
- (六) 法律、法规规定的其他劳动争议。

第三条 解决劳动争议,应当根据事实,遵循合法、公正、及时、着重调解的原则,依法保护当事人的合法权益。

第四条 发生劳动争议,劳动者可以与用人单位协商,也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商,达成和解协议。

第五条 发生劳动争议,当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的,可以向调解组织申请调解;不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁;对仲裁裁决不服的,除本法另有规定的外,可以向人民法院提起诉讼。

第六条 发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供;用人单位不提供的,应当承担不利后果。

労働争議調停仲裁法
(2007年12月29日第十期全国人民代表大会常
務委員会第三十一次會議通過)

目 次

第一章	総則
第二章	調停
第三章	仲裁
第一節	一般規定
第二節	申立てと受理
第三節	審理と裁決
第四章	附則

第一章 総則

第一条 労働争議を公正かつ速やかに解決することにより、当事者の合法的權益を保護し、労働関係の調和と安定を促進するため、本法を制定する。

第二条 本法は中華人民共和国国内の雇用主と労働者間に発生した次に掲げる労働争議に適用する。

- (一) 労働関係の確認に起因する争議
- (二) 労働契約の締結、履行、変更、解除及び終了に起因する争議
- (三) 除名、辞退・退職、離職に起因する争議
- (四) 勤務時間、休息・休暇、社会保険、福利、研修及び労働保護に起因する争議
- (五) 労働報酬、労働災害医療費、経済補償又は賠償金等に起因する争議
- (六) 法律、法規に定めるその他の労働争議

第三条 労働争議の解決は、事実に基づき、適法、公正かつ速やかに、また調停優先主義の原則にのっとり行なわれ、法により当事者の適法な權益を保護しなければならない。

第四条 労働争議が発生した場合、労働者は雇用主と協議するか、又は労働組合あるいは第三者と共同で雇用主と協議を行い、和解協議に達することができる。

第五条 労働争議が発生した場合、当事者が協議に応じないか、協議が不調であるか、又は和解協議を履行しない場合は、調停組織に調停を申し立てることができる。(当事者が)調停に応じないか、調停が不調であるか、又は調停協議を履行しない場合は、労働争議仲裁委員会に仲裁を申し立てることができる。(当事者は)仲裁判断に不服である場合、本法に別途規定のある場合を除き、人民法院に対し訴訟を提起することができる。

第六条 労働争議が発生した場合、当事者は自己の主張につき証拠を提出する責任を負う。係争事項に関わる証拠が雇用主の管理下にあるときは、雇用主はこれを提出しなければならない、雇用主がこれを提出しない場合は、その不利な結果を負わなければならない。

第七条 发生劳动争议的劳动者一方在十人以上，并有共同请求的，可以推举代表参加调解、仲裁或者诉讼活动。

第八条 县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表建立协调劳动关系三方机制，共同研究解决劳动争议的重大问题。

第九条 用人单位违反国家规定，拖欠或者未足额支付劳动报酬，或者拖欠工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的，劳动者可以向劳动行政部门投诉，劳动行政部门应当依法处理。

第二章 调解

第十条 发生劳动争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：

- (一) 企业劳动争议调解委员会；
- (二) 依法设立的基层人民调解组织；
- (三) 在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。职工代表由工会成员担任或者由全体职工推举产生，企业代表由企业负责人指定。企业劳动争议调解委员会主任由工会成员或者双方推举的人员担任。

第十一条 劳动争议调解组织的调解员应当由公道正派、联系群众、热心调解工作，并具有一定法律知识、政策水平和文化水平的成年公民担任。

第十二条 当事人申请劳动争议调解可以书面申请，也可以口头申请。口头申请的，调解组织应当当场记录申请人基本情况、申请调解的争议事项、理由和时间。

第十三条 调解劳动争议，应当充分听取双方当事人对事实和理由的陈述，耐心疏导，帮助其达成协议。

第十四条 经调解达成协议的，应当制作调解协议书。

调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解组织印章后生效，对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

自劳动争议调解组织收到调解申请之日起十五日内未达成调解协议的，当事人可以依法申请仲

第七条 発生した労働争議の労働者側の当事者が十人以上であり、かつ請求が同一である場合は、代表者を選出して調停、仲裁又は訴訟活動に参加させることができる。

第八条 県クラス以上の人民政府労働行政部門は、労働組合及び企業側の代表と労働関係を調整するための三者体制を確立し、労働争議に関する重大問題を共同で検討し解決することとする。

第九条 雇用主が国の規定に違反し、労働報酬の全部あるいは一部が未払いであるか、又は労働災害医療費、経済補償あるいは賠償金が未払いである場合、労働者は労働行政部門に苦情を申し立てることができる。労働行政部門は法によりこれを解決しなければならない。

第二章 調停

第十条 労働争議が発生した場合、当事者は次に掲げる調停組織に対し調停を申し立てることができる。

- (一) 企業労働争議調停委員会
- (二) 法により設立された基層人民調停組織
- (三) 郷鎮、街道に設立された労働争議調停機能を有する組織

企業労働争議調停委員会は、従業員代表と企業代表から構成される。従業員代表は労働組合員か、又は全従業員より推薦された者が担当し、企業代表は、企業責任者が指定する。企業労働争議調停委員会の主任は労働組合員または双方により推薦された者が担当する。

第十一条 労働争議調停組織の調停人は、公正に事にあたることができ、大衆の状況をよく理解し、調停作業に精力的で、かつ一定の法律知識、政策についての理解及び素養のある、成年に達した公民によって担当されなければならない。

第十二条 当事者は労働争議調停を文書又は口頭で申し立てることができる。口頭で申し立てる場合、調停組織は申請者の基本状況、調停を申し立てる係争事項、理由と時間をその場で記録しなければならない。

第十三条 労働争議の調停にあたっては、双方当事者による事実と理由についての陳述を十分に聴取し、忍耐強く当事者を導き、合意に達することができるようしなければならない。

第十四条 調停を経て合意に達した場合、調停協議書を作成しなければならない。

調停協議書は、双方当事者の署名又は押印、及び調停人の署名と調停組織の押印を経た後発効し、当事者双方を拘束し、当事者はこれを履行しなければならない。

労働争議調停組織が調停の申立てを受理した日よ

裁。

第十五条 达成调解协议后,一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的,另一方当事人可以依法申请仲裁。

第十六条 因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿等事项达成调解协议,用人单位在协议约定期限内不履行的,劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。人民法院应当依法发出支付令。

第三章 仲裁

第一节 一般规定

第十七条 劳动争议仲裁委员会按照统筹规划、合理布局和适应实际需要的原则设立。省、自治区人民政府可以决定在市、县设立;直辖市人民政府可以决定在区、县设立。直辖市、设区的市也可以设立一个或者若干个劳动争议仲裁委员会。劳动争议仲裁委员会不按行政区划层层设立。

第十八条 国务院劳动行政部门依照本法有关规定制定仲裁规则。省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门对本行政区域的劳动争议仲裁工作进行指导。

第十九条 劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代表组成。劳动争议仲裁委员会组成人员应当是单数。

劳动争议仲裁委员会依法履行下列职责:

- (一) 聘任、解聘专职或者兼职仲裁员;
- (二) 受理劳动争议案件;
- (三) 讨论重大或者疑难的劳动争议案件;
- (四) 对仲裁活动进行监督。

劳动争议仲裁委员会下设办事机构,负责办理劳动争议仲裁委员会的日常工作。

第二十条 劳动争议仲裁委员会应当设仲裁员名册。

仲裁员应当公道正派并符合下列条件之一:

- (一) 曾任审判员的;
- (二) 从事法律研究、教学工作并具有中级以上职称的;
- (三) 具有法律知识、从事人力资源管理或者工会等专业工作满五年的;

十五日以内に合意に達していない場合、当事者は法により仲裁を申し立てることができる。

第十五条 調停協議を結んだのち、当事者の一方が協議中に約定した期間内に調停協議を履行しない場合、相手方は法により仲裁を申し立てることができる。

第十六条 労働報酬、労働災害医療費、経済補償又は賠償金の未払い事項について調停協議を結び、雇用主が協議書に約定した期間内に支払を履行しない場合、労働者は調停協議書をもって法により人民法院に対し支払命令を申し立てることができる。人民法院は法により支払命令を発しなければならない。

第三章 仲裁

第一節 一般規定

第十七条 労働争議仲裁委員会の設立にあたっては、全体を見据えてた計画を立て、合理的配置を行い、実際の必要に応じるものとする。省、自治区人民政府は市、県における設置を決定することができる。直轄市人民政府は区、県における設置を決定することができる。直轄市、区を設置している市も、一つ又は若干の労働争議仲裁委員会を設置することができる。労働争議仲裁委員会は、行政上の区分け通りに設置するものではない。

第十八条 国务院労働行政部門は、本法の関連規定に従い仲裁規則を制定する。省、自治区、直轄市の人民政府労働行政部門は、自らの行政区域における労働争議仲裁作業を指導する。

第十九条 労働争議仲裁委員会は、労働行政部門代表、労働組合代表と企業側の代表により構成される。労働争議仲裁委員会の構成人数は奇数でなければならない。

労働争議仲裁委員会は法により次に掲げる職責を履行する。

- (一) 専任又は兼任の仲裁人を任命、解任する。
- (二) 労働争議事件を受理する。
- (三) 重大な又は処理が難しい労働争議事件について討論する。
- (四) 仲裁活動を監督する。

労働争議仲裁委員会の下には、労働争議仲裁委員会の日常事務を取り扱う事務機関を置く。

第二十条 労働争議仲裁委員会は仲裁人名簿を作成しなければならない。

仲裁人は公平に事にあたることができる者で、かつ次に掲げる条件のいずれかに合致しなければならない。

- (一) 裁判官経験者
- (二) 法律の研究、教学に従事し、かつ中級以上の肩書を有する者
- (三) 法律知識があり、五年以上労働管理又は労働

(四) 律师执业满三年的。

第二十一条 劳动争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议。

劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的,由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。

第二十二条 发生劳动争议的劳动者和用人单位为劳动争议仲裁案件的双方当事人。

劳务派遣单位或者用工单位与劳动者发生劳动争议的,劳务派遣单位和用工单位为共同当事人。

第二十三条 与劳动争议案件的处理结果有利害关系的第三人,可以申请参加仲裁活动或者由劳动争议仲裁委员会通知其参加仲裁活动。

第二十四条 当事人可以委托代理人参加仲裁活动。委托他人参加仲裁活动,应当向劳动争议仲裁委员会提交有委托人签名或者盖章的委托书,委托书应当载明委托事项和权限。

第二十五条 丧失或者部分丧失民事行为能力的劳动者,由其法定代理人代为参加仲裁活动;无法定代理人的,由劳动争议仲裁委员会为其指定代理人。劳动者死亡的,由其近亲属或者代理人参加仲裁活动。

第二十六条 劳动争议仲裁公开进行,但当事人协议不公开进行或者涉及国家秘密、商业秘密和个人隐私的除外。

第二节 申请和受理

第二十七条 劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

前款规定的仲裁时效,因当事人一方向对方当事人主张权利,或者向有关部门请求权利救济,或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起,仲裁时效期间重新计算。

因不可抗力或者其他正当理由,当事人不能在本条第一款规定的仲裁时效期间申请仲裁的,仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起,仲裁时效期间继续计算。

劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的,劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制;但是,劳动关系终止的,应当自劳

働組合等の専門職に従事した者

(四) 執務経験三年以上の弁護士

第二十一条 労働争議仲裁委員会は自らが属する地域において発生した労働争議を管轄する。

労働争議は、労働契約履行地又は雇用主所在地の労働争議仲裁委員会が管轄する。当事者双方がそれぞれ労働契約履行地と雇用主所在地の労働争議仲裁委員会に仲裁を申し立てた場合、労働契約履行地の労働争議仲裁委員会が管轄する。

第二十二条 労働争議が発生した労働者及びその雇用主を、労働争議仲裁事件の双方当事者とする。

労働派遣事業主又は派遣先と労働者との間に労働争議が発生した場合、労働派遣事業主と派遣先は共同当事者とする。

第二十三条 労働争議事件の処理結果につき利害関係を有する第三者は、仲裁活動への参加を申し立てることができ、また労働争議仲裁委員会はその者に仲裁活動への参加を通知することができる。

第二十四条 当事者は代理人に委任して仲裁活動に参加させることができる。他人に仲裁活動を委任する場合、委任者の署名又は押印がなされた委任状を労働争議仲裁委員会に提出しなければならない。委任状には委任事項と委任権限を明記しなければならない。

第二十五条 労働者が民事行為能力を喪失又は一部喪失している場合は、その法定代理人がこの者を代理して仲裁活動に参加する。法定代理人が特定できない場合は、労働争議仲裁委員会がこの者のために代理人を指定する。労働者が死亡した場合、その近親又は代理人が仲裁活動に参加する。

第二十六条 労働争議仲裁は公開で行なれるが、但し当事者が公開しないことに合意した場合又は国家機密、営業秘密及び個人のプライバシーに関わる場合はこの限りではない。

第二節 申立てと受理

第二十七条 労働争議の仲裁申立ての時効は一年である。仲裁時効は、当事者がその権利が侵害されたことを知ったか又は知るべき日より起算する。

前項に定める仲裁時効は、当事者の一方が相手方に対し権利を主張したとき、又は関連部門に対し権利の救済を申し立てたとき、又は相手方が義務の履行につき同意したとき中断する。仲裁時効は、中断される時点より改めて計算する。

不可抗力又はその他の正当な理由で、当事者が本条第一項に定める仲裁時効期間内に仲裁を申し立てることができない場合、仲裁時効は停止する。仲裁時効は、時効停止事由が消滅した日より継続して計算する。

労働関係の継続期間中に労働報酬の未払により発

劳动关系终止之日起一年内提出。

第二十八条 申请人申请仲裁应当提交书面仲裁申请, 并按照被申请人人数提交副本。

仲裁申请书应当载明下列事项:

- (一) 劳动者的姓名、性别、年龄、职业、工作单位和住所, 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务;
- (二) 仲裁请求和所根据的事实、理由;
- (三) 证据和证据来源、证人姓名和住所。

书写仲裁申请确有困难的, 可以口头申请, 由劳动争议仲裁委员会记入笔录, 并告知对方当事人。

第二十九条 劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请之日起五日内, 认为符合受理条件的, 应当受理, 并通知申请人; 认为不符合受理条件的, 应当书面通知申请人不予受理, 并说明理由。对劳动争议仲裁委员会不予受理或者逾期未作出决定的, 申请人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

第三十条 劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请后, 应当在五日内将仲裁申请书副本送达被申请人。

被申请人收到仲裁申请书副本后, 应当在十日内向劳动争议仲裁委员会提交答辩书。劳动争议仲裁委员会收到答辩书后, 应当在五日内将答辩书副本送达申请人。被申请人未提交答辩书的, 不影响仲裁程序的进行。

第三节 开庭和裁决

第三十一条 劳动争议仲裁委员会裁决劳动争议案件实行仲裁庭制。仲裁庭由三名仲裁员组成, 设首席仲裁员。简单劳动争议案件可以由一名仲裁员独任仲裁。

第三十二条 劳动争议仲裁委员会应当在受理仲裁申请之日起五日内将仲裁庭的组成情况书面通知当事人。

第三十三条 仲裁员有下列情形之一, 应当回避, 当事人也有权以口头或者书面方式提出回避申请:

- (一) 是本案当事人或者当事人、代理人的近亲属的;
- (二) 与本案有利害关系的;
- (三) 与本案当事人、代理人有其他关系, 可

生した争議について労働者が仲裁を申立てる場合は、本条第一項の仲裁時効の制限を受けない。但し、労働関係が終了した場合、労働関係の終了日より一年以内に仲裁を申し立てなければならない。

第二十八条 仲裁の申立ては文書にて行い、かつ被申立て人の人数分の副本を提出しなければならない。

仲裁申立て書には次に掲げる事項を明記しなければならない。

- (一) 労働者の氏名、性別、年齢、職業、勤務地と住所、雇用主の名称、住所及び法定代表者又は主要責任者の氏名、職務
- (二) 仲裁請求及び根拠となる事実、理由
- (三) 証拠と証拠の来源、証人の氏名と住所

文書による仲裁の申立てが困難である場合は、口頭で申し立て、労働争議仲裁委员会がこれを記録し、かつ相手方当事者に通知することができる。

第二十九条 労働争議仲裁委员会は仲裁の申立てを受けた日より五日以内に、受理条件を満たした申立てを受理し、かつ申立て人に通知しなければならない。受理条件を満たさないものについては、文書にて申請者に不受理を通知し、かつその理由を説明しなければならない。労働争議仲裁委员会が不受理としたか又は期間を過ぎても決定を出さない場合は、申立て人は当該労働争議事項につき人民法院に対し訴訟を提起することができる。

第三十条 労働争議仲裁委员会は仲裁の申立てを受理した後五日以内に、仲裁申立て書の副本を被申立て人に送達しなければならない。

被申立て人は仲裁申立て書の副本を受領してから十日以内に、労働争議仲裁委员会に答弁書を提出しなければならない。労働争議仲裁委员会は答弁書を受領してから五日以内に、答弁書の副本を申立て人に送達しなければならない。被申立て人が答弁書を提出しない場合も、仲裁手続はこれに影響されることなく進行できる。

第三節 審理と裁定

第三十一条 労働争議仲裁委员会が労働争議事件の仲裁を行なうにあたっては、仲裁庭制を実行する。仲裁廷は三名の仲裁人によって構成され、首席仲裁人を置く。簡単な労働争議事件は、一名の仲裁人が単独で行うことができる。

第三十二条 労働争議仲裁委员会は仲裁の申立てを受理してから五日以内に、仲裁廷の構成につき文書にて当事者に通知しなければならない。

第三十三条 仲裁人は、次に掲げる場合には、除外されなければならない。当事者にも口頭又は文書にて除外の申立てをする権利がある。

- (一) 本件当事者である場合又は当事者、代理人の近親である場合
- (二) 本件と利害関係を有する場合
- (三) 本件当事者、代理人とその他の関係を有する

能影响公正裁决的；

(四) 私自会见当事人、代理人，或者接受当事人、代理人的请客送礼的。

劳动争议仲裁委员会对回避申请应当及时作出决定，并以口头或者书面方式通知当事人。

第三十四条 仲裁员有本法第三十三条第四项规定情形，或者有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的，应当依法承担法律责任。劳动争议仲裁委员会应当将其解聘。

第三十五条 仲裁庭应当在开庭五日前，将开庭日期、地点书面通知双方当事人。当事人有正当理由的，可以在开庭三日前请求延期开庭。是否延期，由劳动争议仲裁委员会决定。

第三十六条 申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以视为撤回仲裁申请。

被申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以缺席裁决。

第三十七条 仲裁庭对专门性问题认为需要鉴定的，可以交由当事人约定的鉴定机构鉴定；当事人没有约定或者无法达成约定的，由仲裁庭指定的鉴定机构鉴定。

根据当事人的请求或者仲裁庭的要求，鉴定机构应当派鉴定人参加开庭。当事人经仲裁庭许可，可以向鉴定人提问。

第三十八条 当事人在仲裁过程中有权进行质证和辩论。质证和辩论终结时，首席仲裁员或者独任仲裁员应当征询当事人的最后意见。

第三十九条 当事人提供的证据经查证属实的，仲裁庭应当将其作为认定事实的根据。

劳动者无法提供由用人单位掌握管理的与仲裁请求有关的证据，仲裁庭可以要求用人单位在指定期限内提供。用人单位在指定期限内不提供的，应当承担不利后果。

第四十条 仲裁庭应当将开庭情况记入笔录。当事人和其他仲裁参加人认为对自己陈述的记录有遗漏或者差错的，有权申请补正。如果不予补正，

ことが、公正な仲裁判断に影響を与える恐れがある場合

(四) 私的に当事者、代理人と面会し、又は当事者、代理人からの接待を受けたり贈物を受けとったりした場合

労働争議仲裁委員会は、除斥の申立てに対し速やかに決定を出し、かつ口頭又は文書にて当事者に通知しなければならない。

第三十四条 仲裁人は、本法第三十三条第四項に定める事由が認められる場合、又は賄賂を要求したり受け取ったり、私利を図る目的で法をまげた仲裁判断を行った場合は、法により法律責任を負わなければならない。労働争議仲裁委員会は、その仲裁人を解任しなければならない。

第三十五条 仲裁廷は開廷の五日前までに、文書にて開廷日時、場所を当事者双方に通知しなければならない。当事者に正当な理由がある場合、開廷三日前までに開廷の延期を申請することができる。延期の可否は、労働争議仲裁委員会が決定する。

第三十六条 文書による通知を受けた申立て人が、正当な理由なく出頭しないか又は仲裁廷の同意を得ずに途中退廷した場合、仲裁申立てを取り下げたものとみなす。

文書による通知を受け取った被申立て人が、正当な理由なく出頭しないか又は仲裁廷の同意を得ずに途中退廷した場合、欠席仲裁をすることができる。

第三十七条 仲裁廷が専門性を有す問題につき鑑定が必要であると認めた場合は、当事者間で約定した鑑定機構に鑑定させることができる。当事者間に約定がないか又は約定することができない場合、仲裁廷が指定した鑑定機構が鑑定を行う。

当事者からの請求または仲裁廷からの要求がある場合は、鑑定機構は鑑定者をして審理に参加させなければならない。当事者は仲裁廷の許可を得て、鑑定者に尋問をすることができる。

第三十八条 当事者は、仲裁過程において、尋問と弁論を行う事ができる。尋問と弁論が終了した後、首席仲裁人又は独任仲裁人は当事者に対し最終意見陳述を求めなければならない。

第三十九条 当事者が提供した証拠が証拠調べを経て事実であると認められた場合、仲裁廷は当該証拠を事実認定の根拠としなければならない。

仲裁請求に関わる証拠が雇用者の管理下にあり、労働者がこれを提出することができない場合、仲裁廷は雇用主に対し指定期間内にこれを提出するよう要求することができる。雇用主が指定期間内にこれを提出しない場合、その不利な結果を負担しなければならない。

第四十条 仲裁廷は審理状況を記録しなければならない。当事者及びその他の仲裁参加者は、自己の陳述の記録に遺漏又は誤記があると認めた場合、訂正を

应当记录该申请。

笔录由仲裁员、记录人员、当事人和其他仲裁参加人签名或者盖章。

第四十一条 当事人申请劳动争议仲裁后,可以自行和解。达成和解协议的,可以撤回仲裁申请。

第四十二条 仲裁庭在作出裁决前,应当先行调解。

调解达成协议的,仲裁庭应当制作调解书。

调解书应当写明仲裁请求和当事人协议的结果。调解书由仲裁员签名,加盖劳动争议仲裁委员会印章,送达双方当事人。调解书经双方当事人签收后,发生法律效力。

调解不成或者调解书送达前,一方当事人反悔的,仲裁庭应当及时作出裁决。

第四十三条 仲裁庭裁决劳动争议案件,应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。案情复杂需要延期的,经劳动争议仲裁委员会主任批准,可以延期并书面通知当事人,但是延长期限不得超过十五日。逾期未作出仲裁裁决的,当事人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

仲裁庭裁决劳动争议案件时,其中一部分事实已经清楚,可以就该部分先行裁决。

第四十四条 仲裁庭对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件,根据当事人的申请,可以裁决先予执行,移送人民法院执行。

仲裁庭裁决先予执行的,应当符合下列条件:

- (一) 当事人之间权利义务关系明确;
- (二) 不先予执行将严重影响申请人的生活。

劳动者申请先予执行的,可以不提供担保。

第四十五条 裁决应当按照多数仲裁员的意见作出,少数仲裁员的不同意见应当记入笔录。仲裁庭不能形成多数意见时,裁决应当按照首席仲裁员的意见作出。

申立てる権利を有する。訂正を行わない場合、当該申立てにつき記録しなければならない。

記録には、仲裁人、記録員、当事者及びその他の仲裁参加者が署名又は押印すること。

第四十一条 当事者は労働争議仲裁を申し立てた後、自ら和解を行うことができる。和解協議が成立した場合、仲裁の申立てを取下げることができる。

第四十二条 仲裁廷は仲裁判断を出す前に、調停を行わなければならない。

調停により合意に成立した場合、仲裁廷は調停調書を作成しなければならない。

調停調書には、仲裁請求と当事者による合意の結果を明記しなければならない。調停調書は、仲裁人が署名し、労働争議仲裁委員会が押印したうえ、当事者双方に送達する。調停調書は当事者双方が行う受領署名を経たのち法的効力を生じる。

調停が不調であるか又は調停調書の送達前に当事者の一方が翻意した場合、仲裁廷は速やかに仲裁判断を出さなければならない。

第四十三条 仲裁廷が行なう労働争議事件の仲裁は、労働争議仲裁委員会が仲裁の申立てを受理した日より四十五日以内に終了しなければならない。事件が複雑で延長が必要であるときは、労働争議仲裁委員会の主任の承認を得たうえで延長し、これを文書にて当事者に通知することができるが、但し延長期間は十五日を超えてはならない。期間を過ぎても仲裁判断を出さない場合、当事者は当該労働争議事項につき人民法院に対し訴訟を提起することができる。

仲裁廷が労働争議事件を仲裁するにあたって、事実の一部が既に明らかである場合、その部分について先行して仲裁判断を出すことができる。

第四十四条 仲裁廷は、労働報酬、労働災害医療費、経済補償又は賠償金の支払請求事件について、当事者の申し立てがあるときは、先行執行の判断をし、人民法院に移送して執行することができる。

仲裁廷が先行執行の判断をするには、次に掲げる条件に合致しなければならない。

- (一) 当事者間の権利・義務関係が明確である場合
- (二) 先行執行を行わないと、申立て人の生活にただならない影響を与える場合

労働者による先行執行の申立ての場合は担保の提供を要しない。

第四十五条 仲裁判断は仲裁人の多数意見に基づき出されなければならない。仲裁人の少数意見は記録しなければならない。仲裁廷において、多数意見が形成されることができない場合、仲裁判断は首席仲裁人の意見に基づかなければならない。

第四十六条 裁决书应当载明仲裁请求、争议事实、裁决理由、裁决结果和裁决日期。裁决书由仲裁员签名，加盖劳动争议仲裁委员会印章。对裁决持不同意见的仲裁员，可以签名，也可以不签名。

第四十七条 下列劳动争议，除本法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：

(一) 追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议；

(二) 因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。

第四十八条 劳动者对本法第四十七条规定的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

第四十九条 用人单位有证据证明本法第四十七条规定的仲裁裁决有下列情形之一的，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决：

- (一) 适用法律、法规确有错误的；
- (二) 劳动争议仲裁委员会无管辖权的；
- (三) 违反法定程序的；
- (四) 裁决所根据的证据是伪造的；
- (五) 对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；
- (六) 仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。

人民法院经组成合议庭审查核实裁决有前款规定情形之一的，应当裁定撤销。

仲裁裁决被人民法院裁定撤销的，当事人可以自收到裁定书之日起十五日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

第五十条 当事人对本法第四十七条规定以外的其他劳动争议案件的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；期满不起诉的，裁决书发生法律效力。

第五十一条 当事人对发生法律效力的调解书、裁决书，应当依照规定的期限履行。一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以依照民事诉讼法的有关规定向人民法院申请执行。受理申请的人民法院应当依法执行。

第四十六条 仲裁判断書には、仲裁請求、争議事実、理由、結果と日付を明記しなければならない。仲裁判断書には、仲裁人が署名し、労働争議仲裁委員会が押印する。仲裁判断と異なる意見を有する仲裁人の署名は任意とする。

第四十七条 次に掲げる労働争議については、本法に別途定める場合を除き、仲裁判断を以って確定判断とし、仲裁判断書はその作成日より法的効力を生じる。

(一) 労働報酬、労働災害医療費、経済補償または賠償金の支払請求額が係争地の最低月給基準の12ヶ月の金額を超えない争議

(二) 国の労働基準の実施により、勤務時間、休息・休暇、社会保険等に起因する争議

第四十八条 労働者は、本法第四十七条に定める仲裁判断に不服である場合、仲裁判断書の受領日より十五日以内に人民法院に対し訴訟を提起することができる。

第四十九条 雇用主は、本法第四十七条に定める仲裁判断が次に掲げる事項のいずれかに該当することを証明するに足る証拠を有する場合、仲裁判断書の受領日より三十日以内に労働争議仲裁委員会の所在地の中级人民法院に対し仲裁判断の取消を申し立てることができる。

- (一) 法律、法規の適用に明らかに誤りがある場合
- (二) 労働争議仲裁委員会に管轄権がない場合
- (三) 法定手続に違反する場合
- (四) 仲裁判断の根拠となる証拠が偽造されたものである場合
- (五) 相手方が公正な仲裁判断に影響およぼすに足る証拠を隠蔽した場合
- (六) 仲裁人が、当該事件の仲裁時に、賄賂を要求したり受け取ったり、私利を図る目的で法をまげた仲裁判断を行った場合

人民法院が組織する合議廷が、審査を経て仲裁判断に前項に定める事由のいずれかが認められることを確認した場合、当該仲裁判断の取消しを裁定しなければならない。

人民法院が仲裁判断を取消しを裁定した場合、当事者は取消し裁定書の受領日より十五日以内に当該労働争議事項につき人民法院に対し訴訟を提起することができる。

第五十条 当事者は、本法第四十七条に規定されていない労働争議事件に対する仲裁判断に不服である場合、仲裁判断書の受領日より十五日以内に人民法院に対し訴訟を提起することができる。期限を過ぎても起訴しない場合、仲裁判断書は法的効力が生じる。

第五十一条 当事者は、法的効力を有する調停調書、仲裁判断書に対し、定められた期限内に履行しなければならない。当事者の一方が期限を過ぎても履行しない場合、相手方は民事訴訟法の関連規定に従い人民法院に対し執行を申し立てることができる。申立てを受理した人民法院は法により執行しなければならない。

第四章 附則

第五十二条 事业单位实行聘用制的工作人员与本单位发生劳动争议的,依照本法执行;法律、行政法规或者国务院另有规定的,依照其规定。

第五十三条 劳动争议仲裁不收费。劳动争议仲裁委员会的经费由财政予以保障。

第五十四条 本法自2008年5月1日起施行。

第四章 付則

第五十二条 事業組織の契約労働者とその組織の間に発生した労働争議については、本法に基づき取り扱う。法律、行政法規又は国务院が別途定めるときは、その規定に準じる。

第五十三条 労働争議の仲裁は費用を徴収しない。労働争議仲裁委員会の経費は国の資金により保障される。

第五十四条 本法は2008年5月1日より施行する。