



第一章 总 则

第一章 総則

第一条 为了贯彻实施《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称劳动合同法），制定本条例。

第一条 「中華人民共和國勞動契約法」(以下、「労働契約法」と略称する)を貫徹し実施するため、本条例を制定する。

第二条 各级人民政府和县级以上人民政府劳动行政等有关部门以及工会等组织,应当采取措施,推动劳动合同法的贯彻实施,促进劳动关系的和谐。

第二条 各級の人民政府と県級以上の人民政府の労働行政など関係部門及び労働組合などの組織は、労働契約法の貫徹・実施を推進し、調和的な労働関係を促進するための措置を講じなければならない。

第三条 依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会,属于劳动合同法规定的用人单位。

第三条 法に従い設立した会計士事務所、法律事務所などのパートナー制の組織及び基金組織は労働契約法に定める雇用主に該当する。

第二章 劳动合同的订立

第二章 労働契約の締結

第四条 劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构,依法取得营业执照或者登记证书的,可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同;未依法取得营业执照或者登记证书的,受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

第四条 労働契約法に定める雇用主が設立した分支機構は法に従い営業許可証又は登記証書を取得した場合、雇用主として労働者と労働契約を締結することができる。法に従い営業許可証又は登記証書を取得していないが、雇用主に委託された場合、労働者と労働契約を締結することができる。

第五条 自用工之日起一个月内,经用人单位书面通知后,劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,无需向劳动者支付经济补偿,但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

第五条 労働者を雇用する日より一ヶ月以内に、雇用主から書面により通知されても、労働者が雇用主と書面による労働契約を締結しない場合、雇用主は書面により労働者に労働関係が終了するを通知しなければならないが、労働者に経済補償金を支払う必要がないが、法に従い労働者に実際の勤務時間に応じた労働報酬を支払わなければならない。

第六条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资,并与劳动者补订书面劳动合同;劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

第六条 雇用主が労働者を雇用する日より一ヶ月を超え一年未満の間に労働者と書面による労働契約を締結しなかった場合、労働契約法の第八十二条の定めに基づき労働者に毎月2倍の給与を支払い、且つ労働者と書面による労働契約を補って締結しなければならない。労働者が雇用主と書面による労働契約を締結しない場合、雇用主は書面により労働者に労働関係が終了するを通知し、労働契約法の第四十七条の定めに基づき経済補償金を支払わなければならない。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日,截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

前項に定めた雇用主が労働者に毎月2倍の給与を支払う場合の起算期日は、雇用する日より満一ヶ月の翌日とし、締め期日は補って書面による労働契約を締結する日の前日とする。

第七条 用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资,并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同,应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

第七条 雇用主は労働者を雇用する日より満一年労働者と書面による労働契約を締結しなかった場合、雇用する日より満一ヶ月の翌日より満一年の前日まで労働契約法の第八十二条の定めに基づき労働者に毎月2倍の給与を支払わなければならないが、雇用する日より満一年の当日に労働者と期限の定めのない労働契約を締結したと見なし、直ちに労働者と書面による労働契約を補って締結しなければならない。

第八条 劳动合同法第七条规定的职工名册,应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

第九条 劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满10年的起始时间,应当自用人单位用工之日起计算,包括劳动合同法施行前的工作年限。

第十条 劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的,劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的,新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时,不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

第十一条 除劳动者与用人单位协商一致的情形外,劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定,提出订立无固定期限劳动合同的,用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容,双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定;对协商不一致的内容,依照劳动合同法第十八条的规定执行。

第十二条 地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位,其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

第十三条 用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

第十四条 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的,有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项,按照劳动合同履行地的有关规定执行;用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准,且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的,从其约定。

第十五条 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第十六条 劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用,包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

第八条 労働契約法の第七条に定める従業員名簿には、労働者の氏名、性別、公民身分番号、戸籍住所及び現在の居住住所、連絡先、雇用形態、雇用の開始期日、労働契約の期限などの内容を含めなければならない。

第九条 労働契約法第十四条第二項に定める満十年連続して勤務する場合の開始期日は、雇用主が労働者を雇用する日より起算するものとし、労働契約法が施行される前の勤務年数を含む。

第十条 労働者は自らの理由によらず、元雇用主から新雇用主に異動された場合、労働者が元雇用主における勤務年数を新雇用主における勤務年数に加算する。元雇用主が既に労働者に経済補償金を支払った場合、新雇用主が法に従い労働契約を解除し又は終了させる場合経済補償金を支払うため勤務年数を計算するとき、労働者が元雇用主における勤務年数を再び計上しない。

第十一条 労働者が雇用主と協議のうえ合意した場合を除き、労働者が労働契約法の第十四条第二項の定めに基づき期限の定めのない労働契約の締結を申し入れた場合、雇用主はその労働者と期限の定めのない労働契約を締結しなければならない。労働契約の内容について、双方は合法、公平、平等且つ自由意思、協議による合意、信義誠実の原則に即して決めなければならない。協議を通して合意できない内容については、労働契約法の第十八条の定めに基づき執行する。

第十二条 地方の各級の人民政府及び県級以上の地方人民政府の関係部門が就業に困難がある者を配置するため職場手当と社会保険手当を支給する公益性質の職場について、その労働契約は労働契約法の期限の定めのない労働契約に関する規定及び経済補償金の支給に関する規定を適用しない。

第十三条 雇用主と労働者は労働契約法第四十四条に定める労働契約が終了する状況以外にその他の労働契約の終了条件を約定してはならない。

第十四条 労働契約の履行地と雇用主の登録地が一致しない場合、労働者の最低給与と基準、労働保護、労働条件、職業危害防護と本地域前年度の従業員月平均給与と基準などの事項について、労働契約の履行地の関係規定に従い執行する。雇用主の登録地の関係基準が労働契約の履行地の関係基準より高く、且つ雇用主と労働者が雇用主の登録地の関係規定に従い執行すると約定した場合、その約定に従う。

第十五条 労働者の試用期間における給与は同雇用者の同じ職場の最低レベルの給与の80%又は労働契約に約定する給与の80%を下回ってはならず、且つ雇用主の所在地の最低給与と基準を下回ってはならない。

第十六条 労働契約法の第二十二条第二項に定める研修費用は、雇用主が労働者に対して専門技術研修を行うため支給した証憑のある研修費用、研修期間の移動・宿泊費用及び研修のため発生した当該労働者に使用したその他の直接な費用を含む。

第十七条 劳动合同期满,但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的,劳动合同应当续延至服务期满;双方另有约定的,从其约定。

### 第三章 劳动合同的解除和终止

第十八条 有下列情形之一的,依照劳动合同法规定的条件、程序,劳动者可以与用人单位解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同:

- (一) 劳动者与用人单位协商一致的;
- (二) 劳动者提前30日以书面形式通知用人单位的;
- (三) 劳动者在试用期内提前3日通知用人单位的;
- (四) 用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;
- (五) 用人单位未及时足额支付劳动报酬的;
- (六) 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的;
- (七) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的;
- (八) 用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;
- (九) 用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;
- (十) 用人单位违反法律、行政法规强制性规定的;
- (十一) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的;
- (十二) 用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的;
- (十三) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

第十九条 有下列情形之一的,依照劳动合同法规定的条件、程序,用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同:

- (一) 用人单位与劳动者协商一致的;
- (二) 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的;
- (三) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的;
- (四) 劳动者严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;
- (五) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;
- (六) 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;

第十七条 労働契約の期限が満了したが、雇用主と労働者が労働契約法の第二十二条の定めに従い約定した服務期間がまだ満了していない場合、労働契約は服務期間の満了期日まで延長しなければならない。双方で約定がある場合、その約定に従う。

### 第三章 労働契約の解除及び終了

第十八条 下記のいずれかに該当する場合、労働契約法に定める条件、プロセスに従い、労働者は雇用主との期限の定めのある労働契約、期限の定めのない労働契約又は特定業務の完成までを期限とする労働契約を解除することができる。

- (一) 労働者が雇用主と協議のうえ合意した場合。
- (二) 労働者が30日前もって書面により雇用主に通知した場合。
- (三) 労働者が試用期間において3日前もって雇用主に通知した場合。
- (四) 雇用主が労働契約の約定に基づき労働保護又は労働条件を提供しなかった場合。
- (五) 雇用主が労働報酬を遅滞なく全額支給していなかった場合。
- (六) 雇用主が法に従い労働者のために社会保険料を納付しなかった場合。
- (七) 雇用主の規則制度が法律、行政法規の規定に違反し、労働者の権益を損なった場合。
- (八) 雇用主が詐欺、威嚇の手段、または相手方の苦境に付け込んで、労働者の真の意思に背いた状況で労働契約を締結または変更した場合。
- (九) 雇用主が労働契約で自らの法定責任を免除し、労働者の権利を排斥した場合。
- (十) 雇用主が法律、行政法規の強制的規定に違反した場合。
- (十一) 雇用主が暴力、威嚇もしくは身体的自由を不法に拘束する手段により労働者に労働を強制した場合。
- (十二) 雇用主が規則に違反した指揮または危険を冒す作業を強制的に命じることにより労働者の身体の安全を脅かした場合。
- (十三) 法律、行政法規に定める労働契約を解除できるその他の状況。

第十九条 下記のいずれかに該当する場合、労働契約法に定める条件、プロセスに従い、雇用主は労働者との期限の定めのある労働契約、期限の定めのない労働契約又は特定業務の完成までを期限とする労働契約を解除することができる。

- (一) 雇用主が労働者と協議のうえ合意した場合。
- (二) 労働者が試用期間中に採用条件に適合しないことが証明された場合。
- (三) 労働者が雇用主の規則制度に著しく違反した場合。
- (四) 労働者が職責を著しく怠慢し、又は私利を図ることにより、雇用主に重大な損害を与えた場合。
- (五) 労働者が同時に他の雇用主と労働関係を築き、本組織の業務任務の完成に深刻な影響をもたらす、または雇用主が指摘をしても是正しなかった場合。
- (六) 労働者が詐欺、威嚇の手段、または相手方の苦境に付け込んで、雇用主の真の意思に背いた状況で労働契約を締結または変更した場合。

(七) 劳动者被依法追究刑事责任的；  
(八) 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；  
(九) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；  
(十) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；  
(十一) 用人单位依照企业破产法规定进行重整的；  
(十二) 用人单位生产经营发生严重困难的；  
(十三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；  
(十四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

第二十条 用人单位依照劳动合同法第四十条的规定，选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。

第二十一条 劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。

第二十二条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，用人单位应当依照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。

第二十三条 用人单位依法终止工伤职工的劳动合同的，除依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿外，还应当依照国家有关工伤保险的规定支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

第二十四条 用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。

第二十五条 用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

第二十六条 用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照劳动合同法第三十八条的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金。

有下列情形之一的，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的

(七) 労働者が法により刑事責任を追及された場合。

(八) 労働者が疾病や業務に起因しない負傷のため、定められた医療期間が満了した後に、もとの業務を行うことができず、且つ雇用主が別途手配する業務を行うこともできない場合。

(九) 労働者が業務に堪えることができず、訓練又は職場の調整を経てもなお業務に堪えることができない場合。

(十) 労働契約を締結した際に根拠となった客観的状况に重大な変化が生じ、このため労働契約が履行できなくなり、雇用主と労働者が協議を経たが、労働契約の内容の変更について合意に至らない場合。

(十一) 雇用主が企業破産法に従い再編を行う場合。

(十二) 雇用主が生産経営に重大な困難が生じた場合。

(十三) 企業が生産内容の変更、重大な技術革新または経営方法の調整を行い、労働契約を変更した後も、依然として人員を削減する必要がある場合。

(十四) その他労働契約を締結した際に根拠となった客観的経済状況に重大な変化が生じ、労働契約が履行できない場合。

第二十条 雇用主が労働契約法の第四十条の定めに従い、労働者に一ヶ月分の給与を別途支給することにより労働契約を解除する場合、別途支給する給与は当該労働者の前月の給与基準に従い確定しなければならない。

第二十一条 労働者が法定の定年年齢に達した場合、労働契約が終了する。

第二十二条 特定の業務の完成までを期限とする労働契約が、業務が完成したため終了する場合、雇用主は労働契約法の第四十七条の定めに従い労働者に経済補償金を支払わなければならない。

第二十三条 雇用主が業務で負傷した従業員の労働契約を終了させる場合、労働契約法の第四十七条の定めに基づき経済補償金を支給するほか、国家の労災保険に関する規定に従い一括払いの労災医療補助金と障害者就業補助金を支給しなければならない。

第二十四条 雇用主が発行する労働契約の解除、終了に関する証明には、労働契約の期限、解除又は終了の期日、職場、本組織での勤務年数を明記しなければならない。

第二十五条 雇用主が労働契約法の規定に違反し労働契約を解除又は終了させ、労働契約法の第八十七条の定めに基づき賠償金を支給した場合、重ねて経済補償金を支給する必要がない。賠償金の計算年数は雇用する日より起算する。

第二十六条 雇用主が労働者と服務期間を約定したが、労働者が労働契約法の第三十八条の定めに基づき労働契約を解除した場合、服務期間の約定の違反に該当せず、雇用主は労働者に違約金を請求してはならない。

下記のいずれかに該当する場合、雇用主が労働者

约定向用人单位支付违约金：

(一) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；

(二) 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(三) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；

(四) 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

(五) 劳动者被依法追究刑事责任的。

第二十七条 劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

#### 第四章 劳务派遣特别规定

第二十八条 用人单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位，向本单位或者所属单位派遣劳动者的，属于劳动合同法第六十七条规定的不得设立的劳务派遣单位。

第二十九条 用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务，维护被派遣劳动者的合法权益。

第三十条 劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

第三十一条 劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除、终止劳动合同的经济补偿，依照劳动合同法第四十六条、第四十七条的规定执行。

第三十二条 劳务派遣单位违法解除或者终止被派遣劳动者的劳动合同的，依照劳动合同法第四十八条的规定执行。

#### 第五章 法律责任

第三十三条 用人单位违反劳动合同法有关建立职工名册规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，由劳动行政部门处2000元以上2万元以下的罚款。

と服務期間を約定した労働契約を解除するとき、労働者は労働契約の約定に従い雇用主に違約金を支給しなければならない。

(一) 労働者が雇用主の規則制度に著しく違反した場合。

(二) 労働者が職責を著しく怠慢し、又は私利を図ることにより、雇用主に重大な損害を与えた場合。

(三) 労働者が同時に他の雇用主と労働関係を築き、本組織の業務任務の完成に深刻な影響をもたらし、または雇用主が指摘をしても是正しなかった場合。

(四) 労働者が詐欺、威嚇の手段、または相手方の苦境に付け込んで、雇用主の真の意思に背いた状況で労働契約を締結または変更した場合。

(五) 労働者が法により刑事責任を追及された場合。

第二十七条 労働契約法の第四十七条に定める経済補償金の月給は、労働者の得べき給与で計算し、時給制給与又は出来高制給与及びボーナス、手当と補助金などの貨幣性収入を含む。労働者の労働契約が解除又は終了される前の12ヶ月の平均給与が同地域の最低給与基準を下回った場合、同地域の最低給与基準で計算する。労働者の勤務期間が12ヶ月未満の場合、実際の勤務月数に基づき平均給与を計算する。

#### 第四章 劳务派遣に関する特別規定

第二十八条 雇用主もしくはそれに属する組織が出資し又はパートナー制で設立した劳务派遣機構が、本組織又はそれに属する組織に労働者を派遣する場合、労働契約法の第六十七条に定める設立が禁止される劳务派遣機構に該当する。

第二十九条 労務使用企業は労働契約法の第六十二条に定める義務を履行しなければならない、派遣される労働者の合法的な権益を保護しなければならない。

第三十条 劳务派遣企業は非全日制による雇用の方式で派遣される労働者を雇用してはならない。

第三十一条 劳务派遣企業又は派遣される労働者が法に従い労働契約を解除又は終了させる場合の経済補償金は、労働契約法の第四十六条、第四十七条の定めに基づき執行する。

第三十二条 劳务派遣企業が派遣される労働者との労働契約を違法に解除又は終了させる場合、労働契約法の第四十八条の定めに従い執行する。

#### 第五章 法的責任

第三十三条 雇用主が労働契約法の従業員名簿の作成に関する規定に違反した場合、労働行政部門が期限付きでその是正を命じる。期限を過ぎても是正しない場合、労働行政部門は2000元以上2万元以下の罰金を処す。

第三十四条 用人单位依照劳动合同法的规定应当向劳动者每月支付两倍的工资或者应当向劳动者支付赔偿金而未支付的,劳动行政部门应当责令用人单位支付。

第三十五条 用工单位违反劳动合同法和本条例有关劳务派遣规定的,由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正;情节严重的,以每位被派遣劳动者1000元以上5000元以下的标准处以罚款;给被派遣劳动者造成损害的,劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。

## 第六章 附 则

第三十六条 对违反劳动合同法和本条例的行为的投诉、举报,县级以上地方人民政府劳动行政部门依照《劳动保障监察条例》的规定处理。

第三十七条 劳动者与用人单位因订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同发生争议的,依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定处理。

第三十八条 本条例自公布之日起施行。

第三十四条 雇用主が労働契約法の規定に従い労働者に毎月2倍の給与又は労働者に賠償金を支給すべきが、支給しなかった場合、労働行政部門は雇用主にその支給を命じなければならない。

第三十五条 雇用主が労働契約法及び本条例の劳务派遣に関する規定に違反した場合、労働行政部門及びその他の関係主管部門がその是正を命じる。情状が深刻な場合、派遣される労働者一人当たり1000元以上5000元以下の基準に基づき罰金を処す。派遣される労働者に損害を与えた場合、劳务派遣企業と劳务使用企業は連帯の賠償責任を負う。

## 第六章 付則

第三十六条 労働契約法及び本条例に違反した行為に対する苦情の申し立て、告発は、県級以上の地方人民政府の労働行政部門は「劳动保障监察条例」の規定に基づき処理する。

第三十七条 労働者と雇用主が労働契約の締結、履行、変更、解除又は終了に関して争議が発生した場合、「中華人民共和国労働爭議調停仲裁法」の規定に基づき処理する。

第三十八条 本条例は公布の日より施行する。