

集団契約規定

中華人民共和國労働及び社会保障部令 第 22 号

「集団契約規定」は 2003 年 12 月 30 日、労働及び社会保障部第 7 回部務会議で可決されたので、ここに公布し、2004 年 5 月 1 日から施行する。

部長 鄭 斯林

2004 年 1 月 20 日

第 1 章 総則

第 1 条 団体交渉と集団契約締結行為を規範化し、法により労働者と使用者の適法な權益を擁護するため、「中華人民共和國労働法」及び「中華人民共和國労働組合法」に基づき、本規定を制定する。

第 2 条 中華人民共和國国内の企業と企業化管理を実施する事業単位（以下、使用者と総称する）が当該事業所の従業員との間で団体交渉をおこない、集団契約を締結するにあたっては、本規定を適用する。

第 3 条 本規定でいう集団契約とは、使用者と当該事業所の従業員が法律、法規、規則の規定に基づき、労働報酬、労働時間、休憩休暇、労働安全衛生、職業訓練、保険福利等の事項について、団体交渉を通じて締結する書面合意を指す。特定事項集団契約とは、使用者と当該事業所の従業員が法律、法規、規則の規定に基づき、団体交渉の特定の事項について締結する特定事項書面合意を指す。

第 4 条 使用者が当該事業所の従業員と集団契約または特定事項集団契約を締結するとき、及び関係事項を決定するときは、団体交渉の方式によらなければならない。団体交渉は主に交渉会議の形式をとる。

第 5 条 団体交渉をおこない、集団契約または特定事項集団契約を締結するにあたっては、次の原則にしたがわなければならない。

- (1) 法律、法規、規則及び国の関係規定を遵守すること。
- (2) 互いを尊重し平等に協議すること。
- (3) 信義誠実を以って公平に協力すること。
- (4) 双方の適法な權益に配慮すること。
- (5) 過激な行為をとらないこと。

第 6 条 本規定に適合する集団契約または特定事項集団契約は、使用者と当該事業所の全従業員に対して法的拘束力を有する。

使用者と従業員個人が締結する労働契約で約定する労働条件及び労働報酬等の基準は、集団契約または特定事項集団契約の規定を下回ってはならない。

第 7 条 県級以上の労働保障行政部門は、当該行政区域内における使用者と当該事業所従業員の団体交渉の実施、集団契約の締結、履行の状況について監督し、集団契約または特定事項集団契約の審査を担当する。

第 2 章 団体交渉の内容

第 8 条 団体交渉の双方は、次に掲げる事項の複数または一つの内容について団体交渉をおこない、集団契約または特定事項集団契約を締結することができる。

- (1) 労働報酬。
- (2) 労働時間。
- (3) 休憩休暇。
- (4) 労働安全及び衛生。
- (5) 追加保険及び福利。
- (6) 女子従業員及び未成年労働者の特別保護。
- (7) 職業技能訓練。
- (8) 労働契約管理。
- (9) 賞罰。
- (10) 人員整理。
- (11) 集団契約の期間。
- (12) 集団契約の変更、解除の手續。
- (13) 集団契約履行に関して紛争が生じたときの協議処理方法。
- (14) 集団契約違反の責任。
- (15) 双方が協議すべきだと認めるその他の内容。

第 9 条 労働報酬には主に次の内容を含む。

- (1) 使用者の賃金水準、賃金分配制度、賃金基準、賃金分配形式。
- (2) 賃金支払い方法。
- (3) 時間外勤務賃金及び手当、補助手当基準、賞与分配方法。
- (4) 賃金調整方法。
- (5) 試用期間及び病欠、私用休暇等の期間の賃金待遇。
- (6) 特殊な状況での従業員賃金（生活費）支払方法。

(7) その他の労働報酬分配方法。

第10条 労働時間には主に次の内容を含む。

- (1) 労働時間制度。
- (2) 時間外勤務の方法。
- (3) 特殊職種の労働時間。
- (4) 労働ノルマ基準。

第11条 休憩休暇には主に次の内容を含む。

- (1) 一日の休憩時間、週休日の配置、年休の方法。
- (2) 標準労働時間を実行できない従業員の休憩休暇。
- (3) その他の休暇。

第12条 労働安全衛生には主に次の内容を含む。

- (1) 労働安全衛生責任制。
- (2) 労働条件及び安全技術措置。
- (3) 安全操作規程。
- (4) 労働保護用品支給基準。
- (5) 定期的健康検査と職業健康診断。

第13条 追加保険と福利には主に次の内容を含む。

- (1) 追加保険の種類、範囲。
- (2) 基本福利制度と福利施設。
- (3) 医療期間の延長及びその待遇。
- (4) 従業員親族福利制度。

第14条 女子従業員及び未成年労働者の特別保護には主に次の内容を含む。

- (1) 女子従業員と未成年労働者を従事させてはならない労働。
- (2) 女子従業員の生理期間、妊娠期間、出産期間、授乳期間の労働保護。
- (3) 女子従業員、未成年労働者の定期的健康検査。
- (4) 未成年労働者の使用と登記制度。

第15条 職業技能訓練は主に次の内容を含む。

- (1) 職業技能訓練事項別計画及び年度計画。
- (2) 職業技能訓練費用の計上と使用。
- (3) 職業技能訓練の保障と改善のための措置。

第 16 条 労働契約管理には主に次の内容を含む。

- (1) 労働契約締結時期。
- (2) 労働契約期間を決定する条件。
- (3) 労働契約の変更、解除、更新の一般原則及び期間の定めのない労働契約の終了条件。
- (4) 試用期間の条件と期間。

第 17 条 賞罰には主に次の内容を含む。

- (1) 労働規律。
- (2) 考査賞罰制度。
- (3) 賞罰手続。

第 18 条 人員整理には主に次の内容を含む。

- (1) 人員整理の案。
- (2) 人員整理の手続。
- (3) 人員整理の実施方法と補償基準。

第 3 章 団体交渉の代表

第 19 条 本規定でいう団体交渉の代表（以下、交渉代表と総称する）とは、法定手続にしたがい選出され自方の利益を代表して団体交渉をおこなう権限を有する者を指す。

団体交渉双方の代表の人数は対等でなければならず、少なくとも各当事者から 3 名とし、各々首席代表 1 名を定める。

第 20 条 従業員側の交渉代表は、当該事業所の労働組合が選出する。労働組合を設立していない場合は、当該事業所の従業員が民主的に推薦し、当該事業所従業員の半数以上の同意を得るものとする。

従業員側の首席代表は当該事業所労働組合の主席が務める。労働組合主席は、他の交渉代表を首席代表の代理として書面で委任することができる。労働組合主席が空席の場合は、首席代表は労働組合の主要責任者が務める。労働組合を設立していない場合は、従業員側の首席代表は交渉代表のなかから民主的に選挙して選出する。

第 21 条 使用者側の交渉代表は使用者の法定代表者が任命し、首席代表は事業所の法定代表者が務めるかまたは法定代表者が書面で委任した他の管理職が務める。

第 22 条 交渉代表の職務履行の期間は、代表される当事者が決定する。

第 23 条 団体交渉双方の首席代表は、当該事業所以外の専門家を自方の交渉代表として書面で委任することができる。委任の人数は、自方代表の 3 分の 1 を越えてはならない。

首席代表は、当該事業所の者でない者が代理することはできない。

第 24 条 使用者の交渉代表と従業員の交渉代表を兼任してはならない。

第 25 条 交渉代表は次の職務を履行しなければならない。

- (1) 団体交渉に参加する。
- (2) 自方の者からの質問を受け付け、自方の者に対して遅滞なく交渉の状況を公表して意見を求める。
- (3) 団体交渉に関係する状況と資料を提供する。
- (4) 自方を代表して団体交渉紛争の処理に参加する。
- (5) 集団契約または特定事項集団契約の履行を監督する。
- (6) 法律、法規、規則で定めるその他の職務。

第 26 条 交渉代表は、当該事業所の正常な生産、労働秩序を擁護しなければならず、威嚇、買収、欺瞞等の行為を用いてはならない。

交渉代表は、集団契約交渉の過程において知りえた使用者の商業秘密を保持しなければならない。

第 27 条 企業内部の交渉代表が団体交渉に参加したときは、正常な労働を提供したものとみなす。

第 28 条 従業員側代表が、その交渉代表としての職務を履行する期間中に労働契約の期間が満了するときは、労働契約期間は自動的にその交渉代表としての職務履行が完了する時まで延長され、次の一に該当する場合を除き使用者はその者との労働契約を解除してはならない。

- (1) 労働紀律または使用者が法により制定した規則制度に対する重大な違反があったとき。
- (2) 重大な職務失当、不正行為があり、使用者の利益に重大な損害をもたらしたとき。
- (3) 法により刑事責任を追及されたとき。

従業員側の交渉代表が交渉代表の職務を履行する期間中は、使用者は正当な理由なくその部署を配置転換させてはならない。

第 29 条 従業員側の交渉代表は、本規定第 27 条、第 28 条の規定について使用者と紛争が生じたときは、当地の労働紛争仲裁委員会に仲裁を申立てることができる。

第 30 条 労働組合は、従業員側の交渉代表を交替させることができる。労働組合を設立していない場合は、当該事業所の従業員の半数以上の同意を得て、従業員側交渉代表を交替させることができる。

使用者の法定代表者は、使用者側の交渉代表を交替させることができる。

第 31 条 交渉代表が交替、辞任または不可抗力等の事情により空席となったときは、空席となった日から 15 日以内に、本規定にしたがい新しい代表を選出しなければならない。

第 4 章 団体交渉の手続

第 32 条 団体交渉のいずれの一方も、集団契約または特定事項集団契約の締結及び関係事項について、相手方に対して団体交渉をおこなうよう書面により求めることができる。

一方の当事者が団体交渉を求めたときは、他方の当事者は団体交渉要求を受け取った日から 20 日以内に、書面形式で返答しなければならないが、正当な理由なく団体交渉を拒んではならない。

第 33 条 交渉代表は、交渉前に次の準備作業をしなければならない。

(1) 団体交渉の内容に関する法律、法規、規則、制度に精通する。

(2) 団体交渉の内容に関する状況と資料を調べ、交渉趣旨に対する使用者と従業員の意見を集める。

(3) 団体交渉の議題を決める。団体交渉の議題は交渉を申し出た側が起草してもよく、双方が代表を指名して共同で起草してもよい。

(4) 団体交渉の期日、場所等の事項を決定する。

(5) 共同して交渉代表以外の者 1 名を団体交渉記録者として定める。

記録者は中立、公正を保ち、団体交渉双方の秘密を保持しなければならない。

第 34 条 団体交渉会議は、双方の首席代表が持ち回りで議長を務め、次の手続にしたがいおこなう。

(1) 議事日程と会議規則を宣言する。

(2) 一方の首席代表が協議の具体的な内容と要求を申し出、他方の首席代表が相手方の要求について返答する。

(3) 交渉双方が協議事項について各自の意見を述べ、十分に討議を尽くす。

(4) 双方の首席代表が意見をまとめる。合意に至ったときは、集団契約草案または特定事項集団契約草案を作成して双方の首席代表が署名する。

第 35 条 団体交渉によって意見の一致に至らないときまたは事前に予測しなかった問題が生じたときは、双方の協議により交渉を中断することができる。中断期間及び次回の交渉の期日、場所、内容は双方が協議して決定する。

第 5 章 集団契約の締結、変更、解除、終了

第 36 条 双方の交渉代表が協議して合意した集団契約草案または特定事項集団契約草案は、従業員代表大会または全従業員の討議に付さなければならない。

従業員代表大会または全従業員が集団契約草案または特定事項集団契約草案を討議するときは、従業員代表または従業員の 3 分の 2 以上が出席し、かつ従業員代表全体の半数以上または全従業員の半数以上の同意を得なければ、集団契約草案または特定事項集団契約草案は採択されない。

第 37 条 集団契約草案または特定事項集団契約草案は、従業員代表大会または従業員大会で採択された後、団体交渉双方の首席代表が署名する。

第 38 条 集団契約または特定事項集団契約の期間は通常 1 年から 3 年とし、期間満了または双方が約定した終了条件が生じたときに終了する。

集団契約または特定事項集団契約の期間満了 3 か月前までに、いずれの一方も相手方に対して再締結または更新の要求を申し出ることができる。

第 39 条 双方の交渉代表が協議して合意し、集団契約または特定事項集団契約の変更または解除をすることができる。

第 40 条 次の一に該当するときは、集団契約または特定事項集団契約を変更または解除することができる。

(1) 使用者が合併される、解散、破産する等の原因により、集団契約または特定事項集団契約の履行不能に至ったとき。

(2) 不可抗力等の原因により、集団契約または特定事項集団契約の履行不能または一部履行不能に至ったとき。

(3) 集団契約または特定事項集団契約で約定する変更または解除の要件が生じたとき。

(4) 法律、法規、規則で定めるその他の場合。

第 41 条 集団契約または特定事項集団契約の変更または解除には本規定の団体交渉手続を適用する。

第 6 章 集団契約の審査

第 42 条 集団契約または特定事項集団契約の締結または変更後は双方の首席代表が署名した日から 10 日以内に、使用者側が契約書一式 3 通を労働保障行政部門に提出して審査を求めなければならない。

労働保障行政部門は、提出された集団契約または特定事項集団契約について登記手続きをしなければならない。

第 43 条 集団契約または特定事項集団契約の審査は、属地管轄を実施し、具体的な管轄範囲は省級労働保障行政部門が定める。

中央管轄の企業及び複数の省・自治区・直轄市に跨る使用者の集団契約は、労働保障行政部門または労働保障部が指定した省級労働保障行政部門に提出しなければならない。

第 44 条 労働保障行政部門は、提出された集団契約または特定事項集団契約の次の事項について、適法性審査をおこなわなければならない。

- (1) 団体交渉双方の主体としての資格が法律、法規、規則の規定に適合しているか。
- (2) 団体交渉手続が法律、法規、規則の規定に違反していないか。
- (3) 集団契約または特定事項集団契約の内容が国の規定に抵触していないか。

第 45 条 労働保障行政部門が集団契約または特定事項集団契約に異議があるときは、契約書を受け取った日から 15 日以内に「審査意見書」を交渉代表双方に送達しなければならない。「審査意見書」には次の内容を明記しなければならない。

- (1) 集団契約または特定事項集団契約当事者双方の名称、住所。
- (2) 労働保障行政部門が集団契約または特定事項集団契約を受け取った期日。
- (3) 審査意見。
- (4) 審査意見を下した期日。

「審査意見書」には、労働保障行政部門の印を押印しなければならない。

第 46 条 使用者と当該事業所の従業員が、労働保障行政部門が異議をとなえた事項につき団体交渉を経て改めて集団契約または特定事項集団契約を締結したときは、使用者側は本規定第 42 条の定めにしたがい契約書を労働保障行政部門に提出し審査を求めなければならない。

第 47 条 労働保障行政部門が契約書を受け取った日から 15 日以内に異議を申し出ないときは、集団契約または特定事項集団契約は発効する。

第 48 条 発効した集団契約または特定事項集団契約は、その発効の日から交渉代表がすみやかに適切な形式で自分の側の全員に公表しなければならない。

第 7 章 団体交渉紛争の調停処理

第 49 条 団体交渉の過程で紛争が発生し、当事者双方が協議により解決できないときは、当事者の一方または双方は書面により労働保障行政部門に調停処理申請を申立てることができる。申請の申立てがない場合も、労働保障行政部門が必要だと認めるときは調停処理することができる。

第 50 条 労働保障行政部門は、同級労働組合と企業組織等の三方の人員を組織し、共同して団体交渉紛争を調停処理しなければならない。

第 51 条 団体交渉紛争処理は属地管轄を実行し、具体的な管轄範囲は省級労働保障行政部門が定める。

中央管轄の企業及び複数の省・自治区・直轄市に跨る使用者に団体交渉に起因する紛争が生じたときは、労働保障部が指定する省級労働保障行政部門が同級労働組合及び企業組織などの三方の人員を組織して調停処理し、必要があれば労働保障部が関係当事者を組織して調停処理することもできる。

第 52 条 調停により団体交渉紛争を処理するときは、調停処理申請を受理した日から 30 日以内に調停処理業務を終了しなければならない。期限が到来しても終了しないときは、適宜調停期間を延長することができるが、延長期間は 15 日を超えてはならない。

第 53 条 団体交渉紛争の調停処理は、次の手続にしたがいおこなわなければならない。

- (1) 調停処理申請の受理。
- (2) 紛争の状況を調査し理解する。
- (3) 紛争調停処理案を検討し作成する。
- (4) 紛争について調停処理をおこなう。
- (5) 「調停処理合意書」を作成する。

第 54 条 「調停処理合意書」には調停処理申請、紛争の事実と調停結果を記載するものとし、双方当事者が合意に達しない協議事項があるときは、継続協議する事項を記載しなければならない。「調停処理合意書」は団体交渉紛争調停処理者及び紛争双方の首席代表が署名押印することにより発効する。紛争双方は、発効した「調停処理合意書」を遵守しなければならない。

第 8 章 付則

第 55 条 集団契約の履行に起因して発生した紛争が当事者の協議によっても解決できないときは、法により労働紛争仲裁委员会に対して仲裁を申し立てることができる。

第 56 条 使用者が労働組合または従業員代表が提起した団体交渉要求を正当な理由なく拒絶したときは、「労働組合法」及び関係の法律、法規の規定により処理する。

第 57 条 本規定は 2004 年 5 月 1 日から実施する。旧労働部が 1994 年 12 月 5 日に公布した「集団契約規定」は同時に廃止する。