

中華人民共和国工会法

(1992年4月3日第7回全国人民代表大会第5次会議で採択、2001年10月27日第9回全国人民代表大会常務委員会第24次会議の『中華人民共和国工会法』の改訂に関する決定)により修正)

目次

- 第1章 総則
- 第2章 工会の組織
- 第3章 工会の権利と義務
- 第4章 下部工会組織
- 第5章 工会の経費と財産
- 第6章 法律的責任
- 第7章 付則

第1章 総則

第1条 国家の政治、経済と社会生活の中の工会（労働組合のこと、下同）の位置を保証し、工会の権利と義務をはっきり決め、社会主義現代化建設事業の中の工会の役割を発揮させるため、憲法をよりどころとして本法を制定する。

第2条 工会は、職員・労働者が自由意志により結成した労働者階級の大衆組織である。中華全国总工会（労働組合の全国組織、下同）とその各工会組織は職員・労働者の利益を代表し、法に照らして職員・労働者の合法的權益を守る。

第3条 賃金所得を生活費の主な出所とする中国国内の企・事業体、機関（組織、機構、会社など、下同）の肉体労働者、頭脳労働者は、民族、種族、性別、職業、宗教・信仰、学歴を問わず、いずれも法により工会を結成し、工会に入会する権利がある。いかなる組織と個人であってもこれを妨害し制限してはならない。

第4条 工会は憲法を順守して守り、憲法を活動の根本的な準則とし、経済建設を中心とし、社会主義の道を堅持し、人民民主独裁を堅持し、中国共産党の指導を堅持し、マルクスレーニン主義・毛沢東思想・鄧小平理論を堅持し、改革・開放を堅持し、工会の規約に従って独立で自主的に活動を進めなければならない。

工会会員の全国代表大会は『中国工会章程（労組規約）』を制定し、又はこれを改正する。定款は憲法・法律に抵触してはならない。

国家は、工会の合法的權益が侵害されないように保障する。

第5条 工会組織は、職員・労働者が憲法と法律の規定に従って民主権利を行使し、国家主人公としての役割を発揮し、さまざまなルートと形式を通して国家事務の管理に参加し、経済と文化事業を管理し、社会事務を管理し、人民政府と協力して政府活動を繰り広げ、労働者階級が指導して労農同盟を基礎とする人民民主独裁の社会主義国家

の政権を守るように教育しなければならない。

第6条 職員・労働者の合法的権益を守ることは工会の基本的な職責である。工会は全国人民の総体利益を守ると同時に、職員・労働者の合法的権益を代表して守る。

工会は平等な話合と集団契約制度を通して労働関係を協調し、企業職員・労働者の労働の権益を守る。

工会は法律の規定に従って職員・労働者代表大会、あるいはそのほかの形式を通して、職員・労働者を組織して本部門の戦略の民主的決定、民主的管理と民主的監督に参与する。

工会は職員・労働者と密着な関係を保ち、職員・労働者の意見と要求を聴取してこれを伝達し、職員・労働者の生活に関心を寄せ、職員・労働者の困難解決に援助し、誠心誠意職員・労働者に奉仕しなければならない。

第7条 工会は、職員・労働者を動員し組織して、経済建設に積極的に参加し、生産と仕事の任務を完成することに努力する。思想道徳、技術業務と科学文化の素質を絶えず引き上げるように職員・労働者を指導し、思想があり、道徳があり、文化があり、規律を守る職員・労働者の集団を確立する。

第8条 中華全国総工会は独立、平等、相互尊重、内部事務への相互不干渉の原則に照らして、各国の工会組織との友好合作関係を強める。

第2章 工会の組織

第9条 工会の各級組織は民主集中制の原則に従って建立する。

各級工会委員会は、会員大会あるいは会員代表大会により民主的に選出する。企業の主要責任者の近親族は本企業の下部工会委員会メンバーの立候補者としてはならない。

各級工会委員会は同級会員大会あるいは会員代表大会に責任を持ち、活動を報告し、その監督を受ける。

工会会員大会あるいは会員代表大会はその選出した代表、あるいは工会委員会の構成員を入れ替え、またはそれを罷免する権利がある。

上級工会組織は下級工会組織を指導する。

第10条 25人以上の会員を有する企・事業体、機関は下部工会委員会を設立しなければならない。25人未満の場合は独自で下部工会委員会を設立することもできるし、2つ以上の部門の会員を合わせて下部工会委員会を設立することもできるし、1人の「組織員」を選出してそれにより会員を組織して活動を繰り広げることも出来る。女性職員・労働者が多い場合は、工会女性職員・労働者委員会を設立して、同級工会の指導の下で活動を繰り広げることが出来る。女性職員・労働者が少ない場合は、工会委員会の中で女性委員の席を設けることが出来る。

企業職員・労働者が多い郷・鎮（町）、都市の市街では下部工会連合会を設立することが出来る。県級以上の地方では地方各級総工会を設立する。

同じ業界または性質がほぼ同じのいくつかの業界では、必要に応じて全国規模、または地方規模の産業工会を設立することが出来る。全国では統一の中華全国総工会を

設立する。

第 11 条 下部工会、地方各級総工会、全国規模または地方規模の産業工会組織を設立するに当たり、上級工会に報告して許可を仰がなければならない。

企業の職員・労働者の工会結成に、上級工会は人員を派遣してそれに協力し指導することが出来る。いかなる組織または個人であってもこれを妨害してはならない。

第 12 条 いかなる組織または個人であっても工会組織を勝手に撤廃し、合併してはならない。

下部工会所在の企業が終止し、または所在の事業体、機関が撤廃された場合、該工会組織はそれに応じて撤廃され、且つ上級工会にこれを報告する。

前項規定に照らして撤廃された工会は、その会員の会員資格を引き続き留めていくことができる。具体的な管理方法は中華全国総工会によりこれを制定する。

第 13 条 200 人以上の職員・労働者を有する企・事業体の工会は、専任の工会主席を設けることが出来る。工会の専任スタッフの人数は工会と企・事業体と相談してこれを定める。

第 14 条 中華全国総工会、地方総工会、産業工会は社団法人の資格を有する。

民法通則が定めた法人条件を具えた下部工会組織は、法により社団法人の資格を取得する。

第 15 条 下部工会委員会の任期は毎期で 3 年か 5 年とする。各級地方総工会委員会と産業工会委員会の任期は毎期で 5 年とする。

第 16 条 下部工会委員会は定期的に会員大会または会員代表大会を開き、工会活動の重大な問題を討論して決定する。下部工会委員会または 3 分の 1 以上の工会会員が要求する場合、臨時の会員大会または会員代表大会を開催することが出来る。

第 17 条 工会主席、副主席の任期が未満了の場合、その仕事は勝手に改めてはならない。仕事の必要で改めなければならない場合は、本級工会委員会と上級工会の同意を得なければならない。

工会主席、副主席を罷免するにあたり、会員大会または会員代表大会を開いてこれを討論しなければならず、会員大会の会員全体または会員代表大会の代表全体の過半数の同意を経ない場合は罷免できない。

第 18 条 下部工会の専任主席、副主席または委員は職に就いたその日から、その労働契約の期限が自動的に延長され、延長の期限はその任職期限に相当する。専任でない主席、副主席または委員は職に就いたその日から、まだ履行していない労働契約の期限が任期より短い場合、労働契約の期限は自動的に任期満了にまで延長する。但し、任職の期間中に個人に重大な過失があり、または法定の退職年齢に達した場合は除外する。

第 19 条 企・事業体が職員・労働者代表大会の制度とその他の民主管理制度を違反した場合、工会はこれを是正し、職員・労働者の法による民主管理を保障するよう要求する権利がある。

法律、法規に規定する職員・労働者大会または職員・労働者代表大会にまわして審議し、採択し、決定すべく事項は、企・事業体が法に照らしてこれを扱わなければならない。

第 20 条 工会は職員・労働者を援助して指導し、企業および企業化管理を実行する事業体と労働契約を結ぶ。

工会は職員・労働者を代表して、企業と企業化管理を実行する事業体と平等の話し合いを通して集団契約を結ぶ。集団契約案は職員・労働者代表大会または職員・労働者全体にまわして討論し、採択しなければならない。

工会が集団契約を結ぶにあたり、上級工会はこれを支持し援助しなければならない。企業が集団契約を違反して職員・労働者の労働権益を侵害した場合、工会は法により責任を引き受けるよう企業に要求することが出来る。集団契約の履行で紛争が生じ、話し合いを経ても解決できない場合、工会は仲裁するよう労働争議仲裁機関に請求することが出来る。仲裁機関が受理せず、または仲裁機関の仲裁判断に不服の場合は、人民法院（裁判所、下同）に訴訟を起こすことが出来る。

第 21 条 企・事業体の職員・労働者処分で、工会は適切でないと判断する場合、意見を提出する権利がある。

企業が一方的に職員・労働者との労働契約を解除するに当たり、事前にその理由を工会に知らせなければならない。工会から、企業が法律、法規と関連契約を違反したと判断され、処分を再検討するよう要求された場合、企業は工会の意見を検討しなければならない。且つ処理の結果を書面で工会に知らせなければならない。

職員・労働者は企業がその労働権益を侵害したと判断し、労働争議の仲裁を提出し、または人民法院に訴訟を起こした場合、工会はこれを支持し援助しなければならない。

第 22 条 企・事業体が労働関連の法律、法規の規定を違反し、職員・労働者の労働権益を侵害して次の各項に該当した場合、工会は職員・労働者を代表して企・事業体と交渉し、措置を取ってこれを改正するよう企・事業体に要求することが出来る。企・事業体はこれを検討して処理し、且つ工会に返答しなければならない。企・事業体が改正を拒否した場合、工会は法によりこれを処理するよう所在の人民政府に請求することが出来る。

- (1) 職員・労働者の給料の上前をはねた。
- (2) 作業の安全と衛生の条件を提供しなかった。
- (3) 労働時間を随意に延長した。
- (4) 女性職員・労働者と未成年労働者の特殊な権益を侵害した。
- (5) 職員・労働者の労働権益を侵害したその他の重大な事項。

第 23 条 工会は国家规定に基づき新設、拡張企業と技術改良工事中の労働条件と安全衛生施設に対して、その主体プロジェクトの設計、工事、操業、使用を始めると同時に

法に照らして監督を行う。工会が提出した意見に対して、企業または主管部門は真剣に処理しなければならない、且つ処理の結果を書面で工会に知らせなければならない。

第 24 条 工会は、企業が規定を違反して指揮し、危険を犯して作業するよう労働者に要求し、あるいは生産の過程で明らかな重大な事故を招く危険や潜在する職業危害を発見した場合、解決案を提出する権利がある。企業は適時にこれを検討し返答しなければならない。工会は職員・労働者の生命安全を脅かすことを発見した場合、職員・労働者を組織して危険現場から退くよう企業に提案することができ、企業は滞りなく処理の決定をしなければならない。

第 25 条 工会は、企・事業体が職員・労働者の合法的權益を侵害した問題に対して調査する権利がある。関連部門はこれに協力しなければならない。

第 26 条 職員・労働者の業務上の原因による死傷事故と職員・労働者の健康を重大に損なうその他問題の調査処理には工会が参加しなければならない。工会は関連部門に処理の意見を提出しなければならない、且つ直接的な責任をもつ主管スタッフと関連責任者への責任追及を要求する権利がある。工会が提出した意見に対しては、滞りなくこれを検討し、返答しなければならない。

第 27 条 企・事業体に操業停止、サボタージュが生じた場合、工会は職員・労働者を代表して企・事業体または関連方面と協商して、職員・労働者の意見と要求を伝達し、且つ解決の意見を提出しなければならない。職員・労働者の合理的意見に対し、企・事業体はこれを解決しなければならない。工会は企・事業体と協力して仕事をよく進め、生産や仕事の秩序をできる限り早く回復させる。

第 28 条 工会は企業の労働紛争の調停活動に参加する。
地方労働紛争の仲裁組織には、同級工会の代表が参加しなければならない。

第 29 条 県級以上の各級総工会は所属工会と職員・労働者に法律的サービスを提供することが出来る。

第 30 条 工会は企・事業体、機関と協力して、職員・労働者の集団の福祉事業を整え、賃金、労働安全、衛生と社会保険活動を完遂する。

第 31 条 工会は企・事業体と共同で国家の主人公としての態度を以って労働にあたり、国家と企業の財産を守るよう職員・労働者を教育し、職員・労働者を組織して大衆的合理化提案や技術改良の活動を繰り広げ、業余文化技術の学習と職員・労働者の訓練を行い、職員・労働者を組織して文化娯楽と体育活動を繰り広げる。

第 32 条 政府の依頼に基づき、工会は関連部門と共同で模範労働者と先進労働者の選考、表彰、養成と管理の活動を進める。

第 33 条 国家機関が直接職員・労働者の利益と密着に関連する法律、法規、規約を起草し、または修正するに当たり、工会の意見を聴取しなければならない。

県級以上の各級人民政府が国民経済と社会発展計画を制定するに当たり、職員・労働者の利益に関連する重大な問題に対しては、同級工会の意見を聴取しなければならない。

県級以上の各級人民政府とその関連部門が労働就職、賃金、労働の安全と衛生、社会保険など職員・労働者の利益に密着する政策、措置を制定するに当たり、その研究には同級工会の参加を受け入れ、工会の意見を聴取しなければならない。

第 34 条 県級以上の各級地方人民政府は会議を開き、又はそのほかの適当な方式を取って、政府の重要な活動部署や工会の活動と関連する行政措置を同級工会に通報し、工会が伝達した職員・労働者の意見と要求を研究して解決することが出来る。

各級人民政府の労働行政部門は同級工会、企業方面の代表と共同で、労働関係の三方協商メカニズムを打ち立て、労働関係方面の重大な問題を共同で研究し解決しなければならない。

第 4 章 下部工会組織

第 35 条 国有企業の職員・労働者代表大会は企業が民主管理を実行する基本形式であり、職員・労働者が民主管理権力を行使する機関であり、法律の規定に照らして職権を行使する。

国有企業の工会委員会は職員・労働者代表大会の活動機関であり、職員・労働者代表大会の日常活動に責任を持ち、職員・労働者代表大会の決議の執行を検査し督促する。

第 36 条 集団所有制企業の工会委員会は、職員・労働者が民主管理と民主監督に参加することを支持し組織し、職員・労働者が管理スタッフを選出し罷免し、経営管理など重大な問題を決定する権力を守らなければならない。

第 37 条 本法第 35 条、第 36 条が規定した以外のその他の企・事業体の工会委員会は、法律の規定に照らして職員・労働者を組織し、企・事業体に適応する形式を取って、企・事業体の民主管理に参加する。

第 38 条 企・事業体が経営管理と発展など重大な問題を検討するに当たり、工会の意見を聴取しなければならない。賃金、福祉、労働安全と衛生、社会保険など職員・労働者の利益と密着に関連する問題に及んだ会議を開いて討論するには、工会の代表が参加しなければならない。

企・事業体は工会が法に照らして活動することを支持しなければならない。工会は企・事業体が法に照らして経営管理権を行使することを支持しなければならない。

第 39 条 会社の董事会（取締役会）、監事会の職員・労働者代表の選出は、会社の関連規定に照らして執行する。

第 40 条 下部工会委員会は会議を開き、または職員・労働者を組織して活動するに当たり、生産または仕事以外の時間を用いて行わなければならない。生産または仕事の時間を占有して行う必要がある場合は、事前に企・事業体の同意を得なければならない。

下部工会の専任でない委員が生産または仕事の時間を占用して会議に出席し、または工会の活動に従事するにあたり、毎月3就業日を超えない場合は、その賃金を通常通りに支給し、その他の待遇もこれに影響されない。

第41条 企・事業体、機関の工会委員会の専任スタッフの賃金、奨励金、手当ては所在の部門がこれを支給する。社会保険とその他の福祉待遇等は、本部門職員・労働者と同等な待遇を享受する。

第5章 工会の経費と財産

第42条 工会経費の出所

- (1) 工会会員が納めた会費。
- (2) 工会組織を打ち立てた企・事業体、機関が毎月に工会に割り当てた、職員・労働者全員の賃金総額の2%に等しい経費。
- (3) 工会所属の企・事業体が上納する収入。
- (4) 人民政府の手当て。
- (5) その他の収入。

前条第2号が定めた「企・事業体が割り当てた経費」は損金に計上する。工会の経費は主に職員・労働者へのサービスと工会活動に用いられる。経費の具体的な使い方は中華全国总工会によりこれを制定する。

第43条 企・事業体が正当な理由がなく工会への経費支給を遅らせ、または支給を拒否する場合、下部工会または上級工会は支給命令書を下すよう所在の人民法院に請求することが出来る。支給命令書の執行を拒否した場合、工会は法に照らして強制執行を人民法院に請求することが出来る。

第44条 工会は独立予算の原則に従って、予算、決算と経費の審査・監督制度を打ち立てなければならない。

各級工会は経費審査委員会を設ける。

各級工会の経費の収支状況は、同級工会の経費審査委員会により審査しなければならない。且つ定期的に会員大会または会員代表大会に報告し、監督を受けなければならない。工会の会員大会または会員代表大会は経費の使用状況に対し意見を提出する権利がある。

工会の経費の使用は法に照らして国家の監督を受けなければならない。

第45条 各級人民政府と企・事業体、機関は工会の事務と活動展開のために必要とする施設と活動の場所など物質的条件を提供しなければならない。

第46条 工会の財産、経費と国家が割りたてて工会の使用に供する不動産は、いかなる組織と個人であってもこれを横領し、流用し、またはこれを勝手に分配してはならない。

第47条 職員・労働者にサービスするための工会所属の企業、事業体は、その隷属関係を勝手に変えてはならない。

第 48 条 県級以上各級工会の離職休養や退職をする者の待遇は、国家機関スタッフのそれと同等で扱う。

第 6 章 法律的責任

第 49 条 本法の規定を違反してその合法的權益を侵害したことに對して、工会はこれを処理するよう人民政府または関連部門に具申し、または人民法院に訴訟を起こす権利がある。

第 50 条 本法第 3 条、第 11 条の規定に違反して、職員・労働者が法に照らして工会を結成しまたは入会することを妨害し、または上級工会が職員・労働者の工会結成に協力し指導することを妨害した場合は、労働行政部門によりこれを改正するよう命令する。改正を拒否した場合は、労働行政部門によりこれを処理するよう県級以上人民政府に具申する。暴力、恐喝などの手段を以って妨害し、嚴重な結果をもたらして、犯罪を構成した場合は、法に照らして刑事責任を追及する。

第 51 条 本法の規定に違反し、法に照らして職責を履行する工会スタッフに對して正当な理由がないままその配置轉換を行い、打撃と報復を加えた場合は、労働行政部門により改正するよう命令し、もとの配置に復職させる。損失をもたらした場合は、それを賠償させる。

法に照らして職責を履行する工会スタッフを侮辱し、誹謗し、または人身傷害を加え、犯罪を構成した場合は、法に照らして刑事責任を追及する。犯罪を構成していない場合は、公安機關により治安管理処罰條例の規定に照らして処罰する。

第 52 条 本法の規定に違反し、次の 1 つに該当した場合は、労働行政部門はその者をもとの配置に復職させるとともに、労働契約を解除された期間中の得るべき報酬を追給することを命じ、または当人の年収 2 倍の賠償を支払うことを命じる。

- (1) 職員・労働者が工会の活動に参加した原因で労働契約を解除された。
- (2) 工会スタッフが本法規定の職責を履行した原因で労働契約を解除された。

第 53 条 本法の規定に違反し、次の 1 つに該当した場合は、県級以上人民政府により改正するよう命令し、法に照らして処理する。

- (1) 工会が職員・労働者を組織して職員・労働者代表大会とその他の形式を通して法に照らして民主權利を行使することを妨害した。
- (2) 工会を非合法で撤廃し、合併させた。
- (3) 職員・労働者の業務上の原因による死傷事故および職員・労働者の合法的權益を侵害したその他の問題に對する調査と処理への工会の参加を妨害した。
- (4) 正当な理由がなく平等な話合を拒否した。

第 54 条 本法第 46 条の規定に違反し、工会の経費と財産を横領して返還しない場合、工会はこれを返還し、且つ損失を賠償するよう人民法院に訴訟を起こすことが出来る。

第 55 条 工会スタッフは本法の規定に違反し、職員・労働者または工会の権益を損なった場合は、同級工会または上級工会によりこれを改正するよう命じ、またはこれを処分する。情状が重大な場合は、『中国工会定款』に照らして免職させる。損失が生じた場合は、賠償の責任を引き受けさせなければならない、犯罪を構成した場合は、法に照らして刑事責任を追及する。

第 7 章 付 則

第 56 条 中華全国总工会は関連国家機関と共同で機関工会の本法実施に関する具体的な方法を制定する。

第 57 条 本法は公布の日より施行する。中央人民政府が 1950 年 6 月 29 日に公布した『中華人民共和国工会法』は同時に廃止する。