

【法令名称】上海市労働協約条例
【発布機関】上海市十二期人民代表大会常務委員会
【発布番号】上海市十二期人民代表大会常務委員会公告第 78 号
【発布日】2007.08.16
【施行日】2008.01.01
【時効性】現行有効
【效力級別】行政規章
【全文】

上海市労働協約条例

第一章 総則

第一条 団体交渉及び労働協約を締結し履行する行為を規範化し、労働者の適法な權益を擁護し、調和のとれ安定した労働関係の構築と発展に資するため、「中華人民共和国労働法」、「中華人民共和国労働契約法」及び「中華人民共和国労働組合法」などの法律、行政法規の関係規定に基づき、上海市の実情とあわせ、本条例を制定する。

第二条 上海市行政区域内の企業が従業員側と労働関係の特定事項につき団体交渉を行い、労働協約を締結し履行するときは、本条例を適用する。

第三条 本条例にいう団体交渉とは、企業の従業員側と企業が労働関係の特定事項につき平等な協議を行うことをいう。

本条例にいう労働協約とは、企業の従業員側と企業が労働関係の特定事項につき、団体交渉を通し締結する文書の合意をいう。

第四条 企業と従業員側は団体交渉制度を確立し、労働関係の特定事項につき団体交渉を行うものとする。

企業の従業員側と企業が労働関係の特定事項につき団体交渉を行い、労働協約を締結し履行するときは、適法、公正、平等、相互尊重、信義誠実、双方の適法な利益を配慮するという原則に則るものとする。

第五条 市及び区、県の労働社会保障行政管理部門(以下、労働保障行政部門という)は上海市行政区域内の企業の従業員側と企業が労働関係の特定事項につき団体交渉を行い、労働協約を締結し履行することを監督する。

第二章 団体交渉

第六条 従業員側と企業が労働関係の特定事項につき団体交渉を行うときは、本条例に定める手順に基づき各自の交渉代表及び首席代表を選出するものとする。交渉代表の具体的な人数は双方が交渉し確定するが、各方の交渉代表の人数は三名より少なくはならず、企業側の交渉代表は従業員側の交渉代表より多くてはならない。

第七条 すでに労働組合を組織した企業については、従業員側の交渉代表は本企業の労働組合が選出し、女子従業員委員会を組織した場合、女子の交渉代表がいなければならない。首席代表は労働組合の主要責任者が務める。

労働組合を組織していない企業については、従業員側の交渉代表は上級労働組合が従業員の民主的な推薦を指導し、また本企業の半数以上の従業員の同意を受け選出する。首席代表は交渉代表が民主的に推薦し選出する。

企業側の交渉代表は、企業の法定代表者が任命し、首席代表は法定代表者又はその代表者が文書で委任した者が務める。

団体交渉の双方は、実際の必要に応じて、本企業以外の専門家に当該当事者側の交渉代表を委嘱することができるが、その人数は当該当事者側の交渉代表人数の三分の一を超えてはならない。

団体交渉の双方は、当該当事者側の交渉代表を交替することができる。交渉代表を交替する場合、本条例に定める代表選出手順に従うものとする。

第八条 交渉代表が代表の職責を履行する期限は、被代表側が確定するが、労働協約の期間満了時までを最長とする。団体交渉で合意に至らず、又は労働協約を締結できなかったときは、交渉代表が代表の職責を履行する期限は交渉代表を務めてから6ヶ月とする。

第九条 交渉代表は次に掲げる職責を履行しなければならない。

- (一)団体交渉に参加すること。
- (二)団体交渉に係わる状況及び資料を収集すること。
- (三)当該当事者側の人員の意見を聴取し、当該当事者側の人員の質問に答えること。
- (四)団体交渉の紛争の処理に参加すること。
- (五)その他履行が必要となる団体交渉の職責。

第十条 本企業が選出した交渉代表が就業時間中に団体交渉に参加し、及び職責履行期間内の三勤務日を超えない就業時間中に、団体交渉に係わる資料等を収集したときは、正常な労働を提供したものとみなし、賃金及び各種福利は影響を受けない。

従業員側の交渉代表が代表の職責履行期間中は、企業は正当な理由なくその担当職位を変更してならない。

第十一条 交渉代表は次に掲げる義務を履行しなければならない。

(一)企業の正常な生産、就業の秩序を擁護すること。

(二)団体交渉の過程で知り得た企業の商業上の秘密を保持すること。

(三)団体交渉の双方が約定する規律に従い、交渉の過程で外部に漏洩すべきでない情報を散布しないこと。

第十二条 企業が次に掲げる従業員の利益と密接な係わりのある規則制度又は重大な事項を制定し、改正し、又は決定するときは、本企業の従業員側と団体交渉を行った後に確定しなければならない。

(一)労働報酬

(二)就業時間

(三)休憩休暇

(四)労働安全衛生

(五)保険福利

(六)従業員訓練

(七)労働規律

(八)労働ノルマ

(九)法律法規で定めるその他の内容

企業は、従業員の賃金水準、賃金調整制度につき、本企業の従業員側と団体交渉を行わなければならない。

企業の従業員側は、従業員の利益に係わる事項につき、企業に団体交渉を行うよう求めることができる。

第十三条 団体交渉の双方のいずれの一方も相手方に文書で団体交渉を行う提案をすることができる。他方は、団体交渉の提案書を受け取った日から十五日以内に文書で回答するものとし、団体交渉を拒否するときは、正当な理由がなければならない。

団体交渉のいずれか一方が、次に掲げる事項のために団体交渉の提案を行うときは、他方は拒否をし、又は遅延をしてはならない。

(一) 人員を二十人以上削減する必要がある、又は削減は二十人に満たないが企業の従業員総数の百分の十以上を占めるとき。

(二) 労使紛争が群集的操業停止、陳情行動を招いたとき。

(三) 生産の過程で、重大な事故を招く隠れた危険性、又は職業上の危険性或いは有害性が存在することを発見したとき。

第十四条 労働組合を組織した企業については、労働組合が従業員を代表し企業側に団体交渉の実施を提案し、企業側が団体交渉の実施を提案するときは、本企業の労働組合に申入れるものとする。

労働組合を組織していない企業については、上級労働組合の指導により従業員の選出した代表が企業側に団体交渉を申し入れ、企業側が団体交渉の実施を提案するときは、本企業の従業員に直接に申し入れることも、上級労働組合に申し入れることもできる。

第十五条 団体交渉の双方は、正式に交渉を行う前に次に掲げる準備作業を行わなければならない。

(一) 双方が団体交渉に同意した日から十五日以内に交渉代表を選出し、相手方に文書で告知する。

(二) 団体交渉を行う日時と場所を交渉し確定する。

(三) 当回の団体交渉の議題に関係する状況及び資料を収集する。

(四) 各関係者から当回の団体交渉に関する意見と提案を聴取する。

(五) 団体交渉の議題に関係する法律、法規、及びその他関係規定を把握する。

(六)団体交渉の議題の解決策を立案する。

(七)その他準備が必要な作業。

第十六条 団体交渉会議は交渉の双方の首席代表が共同で主宰する。交渉の議題を申入れた一方は、議題の具体的な内容及び解決策につき説明を行わなければならない。

団体交渉の会議は、議事録を作成するものとし、交渉の双方の首席代表が議事録に署名しなければならない。

交渉の双方は交渉の議題に関係する事項につき、相手方にかかる資料と説明を提供するよう求めることができる。

第十七条 上級労働組合は、従業員側と企業が団体交渉を行うにあたり指導を行うものとし、必要に応じて人員を派遣し、従業員側と企業の団体交渉を観察することができる。

第十八条 企業が合併、分割、再建するときは、労働協約を継続して履行することにつき、合併、分割、再建した後の企業が従業員側と団体交渉を行うものとする。合意したときは、もとの労働協約を継続して履行することができ、合意に至らなかったときは、企業と従業員側は労働関係の特定事項につき改めて団体交渉を行わなければならない。

第十九条 団体交渉の実施期間中、企業及びその従業員は本企業の正常な生産、就業の秩序を擁護しなければならない。生産、就業の秩序又は社会の安定に影響する如何なる行為も行ってはならない。

第三章 労働協約

第二十条 労働協約の締結を目的とする団体交渉につき、合意したときは、労働協約の草案を作成し、交渉の双方の首席代表が署名した後、草案の正式な文書とし従業員代表大会又は従業員全体に提出し討論させるものとする。従業員側の交渉代表は、団体交渉の状況及び労働協約の草案の内容につき、従業員代表大会又は従業員全体に説明を行わなければならない。

労働協約の草案は、従業員代表全員の半数以上又は従業員全体の半数以上の同意を得た上で可決されるものとする。

第二十一条 労働協約の草案は、従業員代表大会又は従業員全体で討論し可決された後、従業員側の首席代表が討論し可決された状況を企業側に文書で告知する。企業は文書の告知を受け取った日から十日以内に、労働協約を市又は区、県の労働保障行政部門に届出る。

企業が労働協約を届出るとき、次に掲げる資料を提出しなければならない。

(一)交渉の双方の首席代表が署名した労働協約の文面。

(二)交渉の双方及びその代表の基本状況。

(三)団体交渉の過程の状況説明。

(四)従業員代表大会又は従業員全体が労働協約の草案を討論し可決した状況の報告。

労働保障行政部門が労働協約の文面を受け取った日から十五日以内に異議を唱えなかったときは、労働協約は有効となる。

第二十二條 企業と従業員側は団体交渉を行った上で、賃金調整制度、労働安全又は女子従業員の権益の擁護等の個別の内容につき、個別の労働協約を締結することができる。

第二十三條 労働協約に約定する労働条件、労働報酬等の基準は、国及び市の人民政府が定める最低基準を下回ってはならない。

企業と従業員個人が締結する労働契約に約定する労働条件及び労働報酬等の基準、又は企業の規則制度に定める労働条件及び労働報酬等の基準は、労働協約の規定を下回ってはならない。

第四章 業種別及び地域別の労働協約

第二十四條 県級以下の地域内の建築業、飲食サービス業等の業種別の労働組合は、代表を選出し企業側と団体交渉を行い、業種別労働協約又は地域別労働協約を締結することができる。

第二十五條 本業種の従業員の利益に密接に係わる次に掲げる事項は、業種別団体交渉を行うことができる。

(一)本業種の最低賃金基準。

(二)本業種の賃金調整の最小幅。

(三)本業種の同類の職種のノルマ基準。

(四)本業種の各職種、職位の労働安全及び衛生基準。

(五)本業種の各職種、職位の従業員訓練制度。

(六)その他業種別団体交渉を行う必要のある事項。

第二十六条 業種別労働協約の草案は、本業種の企業の法定代表者の認可を取得しなければならない。

業種別労働協約の草案は、当該草案を認可した企業の従業員代表全員の半数以上又は従業員全体の半数以上の同意を得た上で、可決しなければならない。

第二十七条 本地域の従業員の利益に密接に係わる次に掲げる事項は、地域別団体交渉を行うことができる。

(一)本地域の最低賃金基準。

(二)本地域の賃金調整の最小幅。

(三)その他地域別団体交渉を行う必要のある事項。

第二十八条 地域別労働協約の草案は、本地域の企業の法定代表者の認可を取得しなければならない。

地域別労働協約の草案は、本地域の従業員代表大会、又は当該草案を認可した企業の従業員代表全員の半数以上又は従業員全体の半数以上の同意を得た上で可決しなければならない。

第二十九条 業種別、地域別の労働協約は、企業側の代表又は労働組合が労働協約及び関係資料を区、県の労働保障行政部門に届出る。

労働保障行政部門が届けられた労働協約を受け取った日から十五日以内に異議を唱えなかったときは、労働協約は有効となる。

第三十条 法に照らして締結した業種別、地域別の労働協約は、当該労働協約を認可した企業及びその従業員に対し拘束力をもち、企業とその従業員が締結した労働協約及び労働契約に約定した労働条件、労働報酬等の基準は、業種別、地域別の労働協約に約定した基準を下回ってはならない。

第五章 争議の処理

第三十一条 上海市は、政府関係部門、労働組合、及び企業側の代表で結成する労働関係の三者による調停制度を確立する。

第三十二条 従業員側又は企業側が、正当な理由なく他方の団体交渉の要求を拒否し、或いは遅延するとき、又は双方が団体交渉の過程で合意に至らず或いは労働協約を締結できないときは、団体交渉のいずれの一方も労働保障行政部門に調停処理を具申することができる。団体交渉の双方が調停処理を具申せず、労働保障行政部門が必要と認めるときは、これを調停処理することができる。

労働保障行政部門が団体交渉に起因する争議を調停処理するとき、同級の労働組合又は企業側の代表と共同で処理することができる。

第三十三条 労働協約の履行に起因し発生した争議を、従業員側と企業が解決できないときは、双方はいずれも労働保障行政部門に調停処理を具申することができる。

第三十四条 企業が労働協約に違反し、従業員の労働の権益を侵害したとき、労働組合は法に照らして企業に責任を負うよう求めることができる。労働協約の履行に起因し発生した争議が、協議で解決できないときは、労働組合は法に照らして仲裁を申立て、訴訟を提起することができる。

第六章 法律責任

第三十五条 本条例の規定に違反し、法律、行政法規に処理規定があるときは、かかる法律、行政法規の規定を適用する。

第三十六条 本条例第十条第二項の規定に違反し、正当な理由なく従業員側の交渉代表の担当職位を調整したときは、交渉代表の本人の申入れを受け、企業はその担当職位を元に戻さなければならない。

第三十七条 本条例第十三条第二項の規定に違反し、団体交渉を拒否し又は遅延したときは、労働保障行政部門がその是正を命じるものとする。

第七章 附則

第三十八条 企業の分支機関が企業の法定代表者の同意を受け、当該分支機関の従業員と労働関係の特定事項につき団体交渉を行い、労働協約を締結し履行するときは、本条例に照らして執行する。

個別の経済組織、民営非企業単位等の組織が、同組織と労働関係を構築した本単位の従業員と労働関係の特定事項につき団体交渉を行い、労働協約を締結し履行するときは、本条例に照らして執行する。

第三十九条 本条例は 2008 年 1 月 1 日から施行する。