

大連市賃金団体協議規定

(2009年6月19日大連市人民政府令第103号にて公布、2009年8月1日より施行)

第一章 総 則

第一条 賃金団体協議の行為を指導し規範化させ、雇用組織及び労働者双方の合法的な權益を維持・保護し、調和のとれた安定的な労働関係を構築・発展させるため、「中華人民共和国労働法」、「中華人民共和国労働組合法」、「中華人民共和国労働契約法」「遼寧省団体協議及び団体契約規定」に基づき、大連市の実情を踏まえて、本規定を制定する。

第二条 本規定でいう賃金団体協議とは、雇用組織及びその労働者全員（以下、労働者と略称する）の双方が代表者に委託または選出して、賃金など労働報酬事項について平等な協議を行う行為を指す。

第三条 大連市の行政区域で行う賃金団体協議、及び賃金団体契約の締結、変更、解除と終止は、本規定に適用する。

第四条 市及び県（市）区の労働保障行政部門は、各自の行政区域内の賃金団体協議及び賃金団体契約の締結、履行行為に対して監督を行う。

大連経済技術開発区管理委員会など市人民政府の派出機構は、授權により、管轄範囲内の賃金団体協議及び団体契約の締結、履行行為に対して監督を行う。

第五条 組合は雇用組織及び労働者の賃金団体協議、賃金団体契約締結に支持・支援しなければならない。法律に基づき賃金団体契約の履行状況を監督する。

第六条 労働保障行政部門は組合及び企業の代表者と連携し、健全かつ調和の取れた労働関係の三者体制を構築し、力を合わせて賃金団体協議における重要な問題を検討し解決しなければならない。

労働保障行政部門及び組合は、労働保障、経済、法律、財務などの業務を熟知する人員の中から、賃金団体協議指導員を募集・任命し、雇用組織と労働者の賃金団体協議を指導、幫助しても良い。

第七条 雇用組織は法律に基づき、賃金団体協議制度を構築し、賃金団体協議を行い、賃金団体契約を締結しなければならない。雇用組織の賃金団体協議制度の実施状況は企業の誠実信用評価システムに組み入れられる。

第八条 賃金団体協議を行うには、合法、平等、誠実信用、相互有利及び協力的な原則に従わなければならない。

第二章 協議内容

第九条 雇用組織と労働者の双方は下記の内容について協議できる。

- (一) 賃金分配制度、賃金基準及び年度平均賃金水準
- (二) 賃金支給方法

- (三) 賃金調整方法
- (四) 残業代
- (五) 試用期間、病欠・私用休暇及び女性社員の妊娠期間、産休期間、授乳期間等の賃金
- (六) 手当、補助金、賞与などの基準及び分配方法
- (七) 作業ノルマの基準
- (八) 契約期限及びその変更、終止解除条件
- (九) 違約責任及び争議処理
- (十) 双方が協議すべきと認識したその他の事項

第十条 賃金団体協議及び賃金団体契約の締結に当たって、法律、法規、規則または国、省、市の関連規定で賃金基準、支払及び計算方法などについてすでに規定がある場合、その規定に従う。規定がない場合、下記の要素を参考にして確定する。

- (一) 雇用組織の生産経営状況
- (二) 雇用組織の前年度の従業員賃金総額及び平均賃金
- (三) 賃金ガイドライン、労働力市場の賃金参考値
- (四) 在籍従業員の社会平均賃金
- (五) 都市部住民消費価格指数
- (六) 当地域、当業界、当組織の人件費水準
- (七) 当地域、当業界の経済成長レベル及び従業員平均賃金水準
- (八) その他従業員の賃金に関連する要素

第十一条 経済危機、雇用組織の労働力需要が減少するなどの事情があった場合、リストラを行わないまたはリストラ人数を減らすため、雇用組織と労働者が団体協議を通じて労働力の使用、労働時間、賃金などについて弾力的な措置を取ることができる。

第三章 協議代表

第十二条 賃金団体協議は雇用組織が委任する代表者と労働者が選出する代表者より行う。協議代表は双方各3名から10名とし、双方の人数は対等で、且つ各1名を首席代表とする。

第十三条 雇用組織側の協議代表は、法人代表または主要責任者が委任する。首席代表は法人代表または主要責任者が担当するか、または書面の委託により他の管理者に担当させることもできる。

第十四条 労働者側の協議代表は、当組織の組合が指定する。首席代表は組合主席または組合のその他の主要責任者が担当する。組合主席またはその他の主要責任者は、ほかの協議代表に首席代表代理として委託することができる。組合が設立されていない場合、協議代表は当組織の労働者が民主的に推薦しかつ労働者の半数

以上の同意をもって選出し、首席代表は協議代表から民主的な推挙によって選出する。

第十五条 雇用組織及び労働者双方の協議代表が一度選出されたら、労働者全員に公告しなければならない。

雇用組織側の協議代表と労働者側の協議代表が互いに兼任できない。雇用組織の組合メンバーは、雇用組織側の協議代表を担当してはならない。

第十六条 雇用組織と労働者双方は書面にて当組織外の人員に協議代表を委託することができる。委託された協議代表は首席代表になってはならず、しかもその人数は当方代表者の三分之一を超えてはならない。

第十七条 賃金団体協議代表がその職責を履行できない場合、15日以内に本規定の第12条から第16条の規定に基づき、新たな協議代表を委任または選出しなければならない。

第十八条 賃金団体協議代表は以下の職責を履行する。

- (一) 当方を代表して賃金団体協議に参加する。
- (二) 当方人員から賃金に関する意見を聴取し、且つ協議状況を報告し、質問に回答する。
- (三) 賃金団体協議に関する状況及び資料を提供する。
- (四) 当方を代表して団体協議争議の処理に参加する。
- (五) 賃金団体契約の履行を監督する。
- (六) 法律、法規及び規則が定めるその他の職責。

第十九条 協議代表は雇用組織の生産、経営及び作業の秩序を維持し、雇用組織の商業機密を厳守しなければならない。過激で差別的な行為、或いは当方の要求、条件を押し付けたり、先方の協議代表を買収やだますなどの不当な手段を取ってはならない。

雇用組織内部の協議代表が賃金団体協議に参加することは正常労働を提供するものと見なす。

第二十条 労働者側の協議代表は賃金団体協議期間中に労働契約が満期を迎えても、労働契約は自動的に賃金団体協議が完了または賃金団体契約の締結当月まで延期される。

労働者が当方の協議代表を担当する場合、雇用組織は正当な理由がない限りその職場を調整してはならない。

第二十一条 労働者側の協議代表に下記のいずれかの状況が現れた場合を除き、雇用組織はその労働契約を解除することができない。

- (一) 試用期間において採用条件に適合しないと証明された場合
- (二) 雇用組織の管理制度に著しく違反した場合
- (三) 重大な職務上の過失や、私利私欲のため不正を図ることによって、雇用

組織の利益に重大な損害を与えた場合

(四) 同時にその他の雇用組織と労働契約を確立し、本組織の作業任務の完成に重大な影響を与えたまたは雇用組織に指摘されても改正しなかった場合

(五) 詐欺、脅迫の手段を使ってまたは相手の弱みに付け込んで相手に不本意の状況下で労働契約を締結または変更させた場合

(六) 法に基づき刑事責任を追及された場合。

第二十二條 労働者側の協議代表は本規定の第十九条、第二十条につき、雇用組織と争議が生じた場合、法律に基づき労働争議仲裁機構に仲裁を申請することができる。

第四章 協議手続き

第二十三條 雇用組織と労働者は書面にて相手側に賃金団体協議及び賃金団体契約の締結を要請できる。相手側は賃金団体協議の要請を受け取った日から 20 日以内に書面にて賃金団体協議を同意するか否かの回答をしなければならない。正当な理由がない限り、賃金団体協議を拒否してはならない。

労働者側は賃金団体協議要請の申し入れまたは回答が確かに難しい場合、上級組合に協力及び指導を要請することができる。

第二十四條 協議代表は協議前に下記の準備作業を行わなければならない。

- (一) 団体協議に関する法律、法規、規則及びその他の制度を調べ、熟知する。
- (二) それぞれ相手側の代表者に雇用組織の財務、経営状況または労働者の意向など関連状況と資料を提供する
- (三) 団体協議の議題を決める。議題は片方が起草しても良いし、双方の指定された代表者が共同で起草しても良い。
- (四) 団体協議を行う時間、場所、手順などの事項を確定する
- (五) 共同で協議代表でないものを 1 名、記録担当者として決める。
- (六) その他の準備作業。

第二十五條 賃金団体協議は協議会議の形で行う。協議会議は双方の首席代表が交替で主宰し、双方が決めた手続きに基づいて討議する。

協議会議の内容は書面で記録するものとし、記録は協議代表及び記録者が確認の上、サインする。

第二十六條 協議双方が合意した場合、10 日以内に賃金団体契約の草案を作成しなければならず、双方の首席代表がサインする。合意に達成しない、または予期せぬ状況により協議が進められない場合、協議を中止することができる。中止期限は最長 60 日を超えてはならない。60 日を超えた場合は再協議をしなければならない。再協議の時間、場所及び内容などは双方が本規定の第二十四條

に基づき協議して決定する。

第二十七条 賃金団体契約の草案を完成後、従業員代表大会または労働者全員に提出し検討に供しなければならない。

従業員代表大会または労働者全員が賃金団体契約の草案を検討する際、三分の二以上の従業員代表または労働者が出席し、従業員代表全員か半数以上の労働者の同意を以って、賃金団体契約の草案が採択される。

第二十八条 賃金団体契約の草案が採択後、双方の賃金団体協議の首席代表はそれぞれ雇用組織及び労働者を代表して、賃金団体契約にサインし、締結する。

第二十九条 賃金団体契約の契約期間は1年から3年とする。期限満了の3ヶ月前までに、双方は本規定の手続きに基づき、改めて賃金団体契約について協議し、締結し直さなければならない。

第三十条 雇用組織は賃金団体契約調印後 10 日以内に、賃金団体契約書及び下記資料を規定に基づき、労働保障行政部門に提出・報告しなければならない。

- (一) 賃金団体契約送付審査表
- (二) 雇用組織の営業許可証副本
- (三) 協議双方代表者の名簿（氏名、性別、役職などを明記する）
- (四) 従業員代表大会（労働者全員）による賃金団体契約草案採択決議
- (五) 賃金団体協議の状況説明（協議代表の選出、協議手続き、主要議題、賃金団体契約の締結手続きなど）

労働保障行政部門が賃金団体契約を受け取ってから 15 日以内に異議を提出しなかった場合、賃金団体契約が発効する。

第三十一条 雇用組織は賃金団体契約が発効してから 5 日以内に、書面を以て労働者全員に公示しなければならない。

第三十二条 雇用組織の組合は発効した賃金団体契約を上級組合に送付・報告し、記録にとどめなければならない。

第三十三条 賃金団体契約の有効期限内において、下記のいずれかの事情があった場合、双方は協議して賃金団体契約を変更または解除することができる。

- (一) 協議が一致した場合
- (二) 契約締結の根拠となる法律、法規、規則及び政策が改正又は廃止された場合
- (三) 雇用組織の生産経営状況に重大な変化が生じ、または破産や合併、解散及び不可抗力などの原因で賃金団体契約の一部または全部が履行できなくなった場合
- (四) 賃金ガイドライン、都市部住民消費価格指数及び雇用組織の経営状況、労働生産率などに変化が生じた場合
- (五) 法律、法規及び規則に定めるその他の状況

第五章 争議の処理及び法律責任

第三十四条 労働保障行政部門は同級組合及び企業側の代表者など三者の人員を組織して、共同で団体協議の争議を調整・処理する。

第三十五条 賃金団体協議期間中、手続き、内容などによる争議が発生し、協議により解決できない場合、片方または双方は、労働保障行政部門に調整・処理を申し入れることができる。労働保障行政部門は必要と判断した場合も、直接調整・処理することができる。

第三十六条 労働保障行政部門の調整処理を申請するには、書面にて提出しなければならない。労働保障行政部門は申請を受け取ってから受理しなければならない。受理日から 30 日以内に処理を終えなければならない。争議が複雑な場合、同級の労働保障行政部門責任者の許可を得て 15 日延長できる。

第三十七条 雇用組織は本規定に違反して、下記のいずれかの状況があった場合、労働保障行政部門は期限を設けて是正を命じる。期限を超えても是正しない場合、雇用組織の不良信用行為として記録し、さらに社会へ公表することもできる。関連労働保障法律、法規規定に違反し、従業員の労働権益に損害を与えた場合、関連労働法律、法規規定に基づき処理する。

(一)労働者側が提出した団体協議要請を拒否または規定の期限内に回答をしなかった場合

(二)労働者側に事実通りに団体協議の関連状況や資料を提出しなかった場合

(三)労働者側の協議代表の合法的な権益を侵害した場合

(四)労働保障行政部門が賃金団体協議争議の処理業務を妨害した場合。

第三十八条 雇用組織及び労働者の間で賃金団体契約の履行による争議が発生し、協議しても解決できない場合、法律に基づき労働争議仲裁を申請することができる。仲裁の裁決に不服の場合、法律に基づき人民裁判所に訴訟を提起することができる。

雇用組織が賃金団体契約に違反して、労働者の合法的な権益を侵害した場合、雇用組織の組合は法律に基づき雇用組織に法的責任を追及することができる。

第六章 附 則

第三十九条 雇用組織と労働者が区域または業界の組合を通じて賃金団体協議を行い、区域または業界の賃金団体契約を締結する場合、本規定を参照して実施する。

第四十条 本規定は 2009 年 8 月 1 日より施行する。