

日本貿易振興機構大連事務所委託

委託先：NEXT HR(上海)

「集団契約及び賃金の集団交渉」

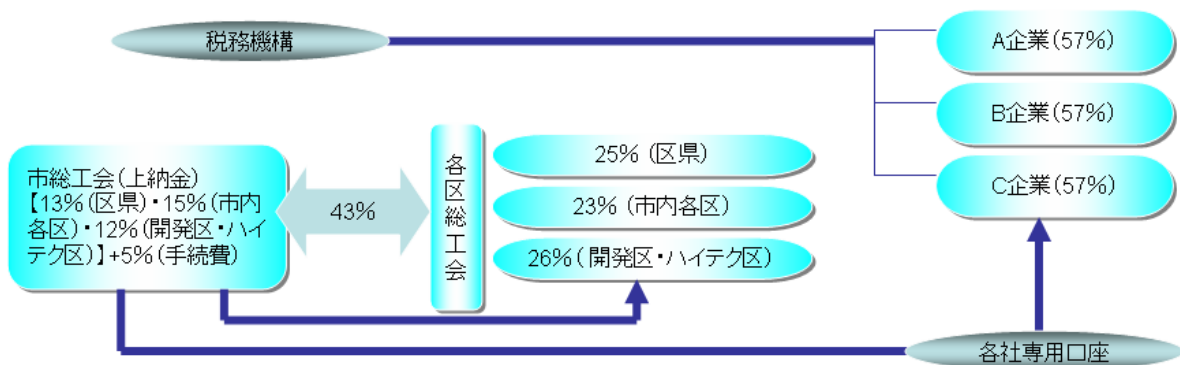
セミナー質疑応答集

開催場所：(長春 2008 年 11 月 4 日、大連 2008 年 11 月 5 日、瀋陽 2008 年 11 月 6 日、)

質疑応答集 (事前質問回答)

Q 1. 今回の法律改正により、従来の工会設立か、集団契約を行うかの二者選択で良いと理解していたのが、9月22日大連市総工会による「大連市工会経費（準備金）徴収管理方法説明会」で、必ず工会を作り、総工会に会費を60%近く納めなければならないと説明があり、未だに信じられません。どちらが正しいのでしょうか？

A 1. 大連地域の工会経費上納金及び企業内工会に還元する仕組みは下記の通り



関連規定：

地方税務機構により 2% (全額) 徴収代行後、返還する；

地方総工会と企業内工会との配分比例は 43% : 57% とする。

《关于实行委托地税机关代收工会经费有关问题的通知》（辽工发财字[2006]18号）

Q 2. 労働者側の代表と来期に向けての賃金交渉をする際、双方完全な同意が得られない場合、話し合いの上、最終ベースアップを経営者側が決めてもよいのでしょうか。

A 2. 集団交渉の草案は、職員代表大会（職員大会）に議決してもらわなければならないので、経営側が決めることとは言いえない。集団交渉（草案議論）の段階で交渉しながら職員に情報開示する実例が多かったので、「妥協」するかどうかは交渉次第。どうしても対立が継続して妥協に至らない場合は、団体行動をとってよいかどうか、どこまで正当性があるかは明確な法的定めがないまま。「過激な行動禁止」の規定があるものの、集団契約で明確に詳細化することが必要でしょう。

Q 3. 「有給」の日数について、以前の会社も有給取得の基数に含むとのこと。養老保険歴にて管理している会社もありますが、養老保険に加入していなかった方もいらっしゃいます。自社の社歴だけでは不可でしょうか？

Q 3. 自社勤務歴だけでは問題になります。過去勤務期間については、全員分を確認するには莫大なコストと時間がかかるため、確認が必要な人数を以下の方法で減らすことが可能です。①まず企業のフォームに基づき自己申告させる、②入社時の（申告）資料と比較確

認を行う、③①と②が異なり問題と思われる期間（個人）について 調査確認を行う。

Q 4.（有給休暇制度について）中国の大学、大専の卒業は7月であり、当社は8月1日を有給休暇の基準日にする規程を作りました。先日外部機関から資料をもらいましたが、年次有給休暇の日数計算は1月1日～12月31日までと知りました。弊社の規程は問題がありますでしょうか？

A 4. 有給休暇条例施行により、有給休暇の日数計算が法律で1月1日開始と規定されたため、「社内基準日」の設定が不要となる。入社後（12ヶ月以上勤務歴のある方）、翌日より取得する権利が発生するが、いつ取得できるか、一回についてどれくらい取得するかについて企業（管理側）が「決済権限」をもっているので、「管理」さえすればご心配するほどの問題にならないでしょう。

Q 5.（労災保険について）労働契約法では、1ヶ月以内に労働契約書を締結することを義務付けています。労災保険の手続きには、労働契約書の提出が必要と聞いております。この期間内に労災が発生した場合、何らかの条件が整っていれば事故発生後でも労災適用が認められるのでしょうか？ 試採用期間中の労災に対するリスク管理の方法も合わせてご教示下さい。

A 5. 採用後、すぐ労働契約書を締結するか、入社前（勤務開始前）に労働契約書を締結することになるが、その後すぐに本人の社会保険の新規開設もしくは移行の手続きを、社内人事担当者が開始する。社会保険機構での手続きに必要な日程が地域毎に少し違いがあるが、一般的に3週間以内に完了する。その期間中（手続き完了前に）、万が一傷害事故が発生したら、保険対応ができない場合は会社が実際に応じ支払うことになる（地域により差がある）。万全な方法としては、労働契約書を入社、勤務開始の2週間前に締結してすぐ社会保険の手続きを行い、実際勤務開始日（入社日）に、社会保険がほぼ完了するようにする手法もある。法律に基づく、勤務開始前に発生した問題については、企業が負担する必要がない。

Q 6. 労働契約法実施条例第10条では、新旧の雇用単位の就業年数を通算するが、旧単位が経済補償金を支払った場合は就業年数を継続しないとある。実際にそのようなケースを想定した場合、たとえば、従業員を別会社A社に移籍し、そのA社に業務委託する場合、下記①か②かそれともどちらかを選択可能なのか。①移籍時に一旦労働契約を解除して経済補償金を支払う。移籍後に就業年数は引き継がない。②移籍時に一旦労働契約を解除しても経済補償金は支払わない。ただし、就業年数は引き継ぐ。

A 6. 労働契約法実施細則第10条の趣旨は、就業年数は必ず引き継がれること。従って、①、②いずれの場合も、就業年数は引き継がれる。経済補償金は今の会社で払う。A社で将来経済補償金を払う事態になった場合、今の会社の期間は算入しない。

以上