

【法令名称】江蘇省企業民主的管理条例
【発布機関】江蘇省第十期人民代表大会常務委員会
【発布番号】江蘇省第十期人民代表大会常務委員会公告第 139 号
【発布日】2007.09.27
【施行日】2008.01.01
【時効性】現行有効
【效力級別】地方法規
【全文】

江蘇省企業民主的管理条例

江蘇省第十期人民代表大会常務委員会公告第 139 号

「江蘇省企業民主的管理条例」は、江蘇省第十期人民代表大会常務委員会第三十二回会議を 2007 年 9 月 27 日に通過したので、ここに公布する。本条例は 2008 年 1 月 1 日から施行する。

2007 年 9 月 27 日

江蘇省企業民主的管理条例

(江蘇省第十期人民代表大会常務委員会第三十二回会議を 2007 年 9 月 27 日に通過した)

第一章 総則

第一条 安定し調和のとれた労働関係を構築し、従業員の民主的権利を擁護し、企業の発展を促すため、「中華人民共和国労働法」、「中華人民共和国労働組合法」、「中華人民共和国会社法」等の法律に基づき、江蘇省の実情とあわせ、本条例を制定する。

第二条 江蘇省行政区域内の企業が民主的管理を実施するときは、本条例を適用する。

第三条 企業が民主的管理を実施するときは、従業員の適法な権益の擁護に資し、企業の発展に資する原則を堅持しなければならない。

企業が民主的管理制度を制定するときは、従業員代表大会、団体交渉及び労働協約、従業員兼務董事及び従業員兼務監事、企業の業務の公開等の形式を通し、従業員に管理に参加させ、従業員が民主権利を行使できるようにしなければならない。

従業員は、法に照らして民主権利を行使し、企業が法に照らして経営し管理することを支持しなければならない。

第四条 県級以上の地方人民政府及びその労働行政等の部門は、法に照らして、企業の民主的管理を、指導し、検査し、及び監督する。

地方総労働組合、産業労働組合は、県級以上の地方人民政府の指導に協力し、企業の民主的管理を支援し、また法に照らして監督を行う。企業の労働組合は、実際に従業員に民主的管理活動を実施させる。

労働行政部門、総労働組合及び企業側の代表が結成する労働関係調停三者は、企業の民主的管理に係わる重大事項を共同で研究し解決する。

第二章 企業の従業員代表大会

第五条 企業は、従業員の代表大会制度を制定しなければならない。

従業員代表大会は、企業が民主的管理を実施するための基本形式である。従業員代表大会は民主集中制を実施する。

支社、支工場を設立する企業は、従業員代表大会を支社又は支工場ごとに開催することができる。

従業員が百人以上の企業は従業員代表大会を開催しなければならない、従業員が百人に満たない企業は、従業員全体大会を開催し、本条例にいう従業員代表大会の諸職権を行使することができる。

第六条 従業員代表大会は次に掲げる職権を行使する。

(一)労働協約の草案、及び労働安全衛生、女子従業員の権益擁護、賃金調整制度等の個別の労働協約の草案を審議し可決すること。

(二)団体交渉に参加する従業員側の交渉代表、及び従業員兼務董事、従業員兼務監事を選出し、その職責履行報告を聴取すること。

(三)企業の労働報酬、就業時間、休憩休暇、労働安全衛生、保険福利、従業員訓練、労働規律及び労働ノルマ管理等の直接に従業員の利益と密接に係わる規則制度の草案、又は重大な事項についての方案を討論し、意見を提出すること。

(四)企業の経営管理及び労働管理につき意見及び提案を出すこと。

(五)企業の経営管理及び従業員の生活福利等を巡る事項につき、従業員代表大会の代表から提案及び合理化案を募ること。

(六)企業が労働法律法規を執行し、企業の業務公開を実施し、労働協約及び労働契約を締結し、従業員代表大会の決議を執行し、また従業員代表大会からの提案を処理する状況を監督すること。

(七)法律法規に定めるその他の権利。

第七条 国有(企業)及び集団企業、並びに、国有(支配企業)及び集団支配企業の従業員代表大会は、第六条に定める職権を行使するほか、次に掲げる職権も行使する。

(一)企業の生産管理の重大な意思決定、企業の再編、所有制改革、破産及び人員削減の実施方案、企業の間的高级管理職者の労働報酬及び清廉な就労状況の報告を聴取し審議すること。

(二)労働報酬、就業時間、休憩休暇、賞罰及び人員削減、企業の体制改革による従業員の配属転換再就職手配等の従業員の利益に密接な係わりのある重大な事項に関する方案を可決すること。

(三)企業の間的高级管理職者を民主的に評議し監督し、意見と提案を出すこと。

集団企業の従業員代表大会は、企業の間的高级管理職者を選出し、免職し、企業の定款を制定し、改正し、企業の経営管理における重大な事項を決定することができる。

第八条 企業の従業員には従業員代表大会の代表を選出し、また選出される権利がある。

従業員代表大会の代表は従業員が直接に選出するが、選挙及び続けて立候補し再任もできる。選出するときは、支社、支工場、作業場、作業班又は各科や室を単位とし、選出区を設ける。

選出区内の半数以上の従業員が従業員代表大会の代表の職責履行に不服であるときは、企業の労働組合に報告し、手続に従いこれを免職する。

従業員代表大会の代表が、法に照らして企業と労働関係を解除または終結するときは、その代表資格は終結する。

第九条 従業員代表大会の代表の人数は、次に掲げる規定に基づき確定する。

(一)従業員が百人に満たない企業が従業員代表大会を開催するときは、代表の人数は三十名を下回ってはならない。

(二)従業員が百人以上、千人未満の企業については、代表の人数は四十名を基数とし、従業員が百人を超えるごとに、代表の人数を七名追加する。

(三)従業員が千人以上、五千人未満の企業については、代表の人数は百名を基数とし、従業員が千人を超えるごとに、代表の人数を二十五名追加する。

(四)従業員が五千人を超える企業については、代表の人数は二百名を下回ってはならない。

従業員代表大会の期限内に、従業員の数に明らかな変化が生じたときは、代表の人数は前項の規定に基づき調整を行い、企業の労働組合はその直近上級の労働組合にこれを届出なければならない。

従業員代表大会の代表の中で、企業の董事会構成員、執行董事、中間高級管理職者は代表の総数の二十パーセントを超えてはならない。女子代表の比率は女子従業員数が占める比率に対応していなければならない。

第十条 従業員代表大会の代表は法に照らして代表としての職権を行使し、従業員の意見を真実に反映し、選出区内の従業員に対し従業員代表大会の状況と代表としての職責履行状況を報告し、従業員の民主的監督を受けるものとする。

従業員代表大会の代表が従業員代表大会が行う諸活動に参加したために就業時間を使用したときは、正常な労働を提供したものとみなす。

第十一条 従業員代表大会の毎回の任期は企業の労働組合と同じく、三年又は五年とする。

直近上級の労働組合の同意を得たときは、従業員代表大会は繰上げ又は延期し改選するこ

とができるが、繰上又は延期し改選する時期は半年を超えてはならない。

第十二条 従業員代表大会は、毎年少なくとも一回は開催し、会議の議題は、企業の労働組合が従業員の意見を聴取した後、企業の事業者と協議し確定する。

三分の一以上の従業員代表大会の代表又は企業の労働組合、企業の事業者からの提案を受けたときは、従業員代表大会を臨時に開催することができる。

第十三条 従業員代表大会は、三分の二以上の代表の出席をもって開催する。選出を行い、決議を下し、ある事項を可決するときは、代表全員の過半数の可決を必要とする。

本条例が従業員代表大会が可決すべきと規定した事項は、無記名投票での採決方式を採用する。

第十四条 従業員代表大会が職権の範囲内で下す決議及び可決事項は、企業と従業員に対し拘束力をもつ。企業は毎年、従業員代表大会に対し、従業員代表大会の決議の執行状況を報告しなければならない。

企業は、従業員代表大会の職権の範囲内に該当する事項を、従業員代表大会に預け審議又は可決させるようにしなければならない。

従業員代表大会は、企業の株主総会、董事会、監事会、及びマネージャー等の高級管理職者が法に照らして職権を行使することを支持しなければならない。

第三章 区域、業種の従業員代表大会

第十五条 小型企業が比較的集中する区域では、郷鎮、町内、村、地域社会、開発区、工業園区の労働組合等の区域の労働組合又は県級以下の業種の労働組合が、企業の従業員に、区域又は業種の従業員代表大会を開催させることを通じて、民主的管理活動を実施することができる。

第十六条 区域、業種の従業員代表大会は次に掲げる職権を行使する。

(一)本区域、業種内の経済発展、労働雇用、企業管理、社会保障等の状況に係わる報告を聴取し、討論し、意見と提案を出すこと。

(二)区域、業種の労働協約及び労働安全衛生、女子従業員の権益の擁護、給与調整制度等の個別の労働協約の草案を審議し可決すること。

(三)区域、業種内における企業が労働法律法規を執行し、企業の業務の公開を実施し、労

働協約及び労働契約を履行し、従業員代表大会の決議を執行する等の状況を監督すること。

第十七条 区域、業種の従業員代表大会の代表は、区域、業種内企業の従業員が、一定の比率で民主的に推薦し、直接に選出する。

区域、業種の従業員代表大会の代表の中で、企業の事業者は代表の総人数の二十パーセントを超えてはならない。

区域、業種の労働組合の責任者、企業の労働組合及び労働組合の女子従業員委員会責任者を代表候補者としなければならない。

第四章 従業員兼務董事及び従業員兼務監事

第十八条 国有の独資会社、2つ以上の国有企業又はその他2つ以上の国有投資主体が投資し設立した有限責任会社の董事会には、従業員兼務董事がいなければならず、その人数は会社定款にて定める。その他の有限責任会社と株式有限会社の董事会には従業員兼務董事がいてもよい。

有限責任会社及び株式有限会社の監事会には適切な比率の従業員兼務監事がいなくてはならず、その比率は会社定款によって定めるが、監事会構成員総数の三分の一を下回ってはならない。

第十九条 従業員兼務董事、従業員兼務監事は、会社の従業員から従業員代表大会、従業員大会等の形式を通じて民主的に選出される。

従業員兼務董事、従業員兼務監事の候補者の中には、会社の労働組合の責任者がいなければならない。会社の高級管理職者は従業員兼務董事、従業員兼務監事の候補者となってはならない。

第二十条 従業員兼務董事、従業員兼務監事が、董事会、監事会において職権を行使するときは、その他の董事、監事と同等の権利を有し、同等の義務を履行する。

従業員兼務董事、従業員兼務監事は、従業員の意見と提案を聴取し、会社の意思決定、監督に参加するときは、従業員の意見を真実、正確、全面的に反映しなければならない。また従業員代表大会に会社の意思決定、監督に参加した状況を報告し、従業員の監督を受けるものとする。

第五章 企業の業務の公開

第二十一条 企業は従業員に次に掲げる内容を公開し、従業員の民主的監督を受けるものとする。

- (一) 企業定款及び労働報酬、就業時間、休憩休暇、労働安全衛生、保険福利、従業員訓練、労働規律及び労働ノルマ管理等の従業員の利益に直接に密接に係わる規則制度。
- (二) 商業秘密を除く企業発展計画及び生産経営状況。
- (三) 団体交渉、及び労働協約の締結、履行の状況。
- (四) 雇用管理、及び労働契約の締結、履行の状況。
- (五) 従業員の社会保険、住宅公共積立金、補足保険、企業年金の納付状況。
- (六) 労働安全衛生及び女子従業員の権益擁護状況。
- (七) 従業員の賞罰状況及び人員削減方案。
- (八) 法律法規及び企業定款に定めるその他の事項。

国有、集団企業及び国有、集団支配企業は、商業秘密を除く企業の投資及び生産経営についての重大な意思決定方案、重大な技術革新方案、年度生産経営目標及び完成状況、多額資金の使用、工事建設プロジェクトの入札、大口物資の仕入供給、企業の重大な資産の権利帰属の変化及び企業の間接高級管理職者の選出任命及び任用状況等の内容も公開しなければならない。

第二十二条 企業は、次に掲げる形式を通じて企業の業務を公開することができる。

- (一) 従業員代表大会を開催すること。
- (二) 従業員兼務董事、従業員兼務監事が董事会、監事会に参加すること。
- (三) 企業の業務の公開欄及び企業ウェブサイト、企業新聞、黑板报を設立すること。
- (四) 企業状況の発表会を開催すること。
- (五) 法律法規及び企業定款の定めるその他の形式。

第二十三条 企業は、企業の業務の公開責任制を制定しなければならない。企業の事業者は、企業の業務の公開の主要な責任者である。

企業は、従業員代表大会又は従業員大会に対し、企業の業務の公開についての実施状況を知らせなければならない。

第六章 監督検査

第二十四条 企業の労働組合は、企業の民主的管理の中で次に掲げる職責を履行する。

(一) 従業員代表大会の作業機関の任務を遂行し、従業員代表大会の代表を選出し、従業員代表大会の開催を準備し、提案を募り、企業に対し従業員代表大会の決議の執行を促がすこと。

(二) 従業員代表大会の閉会期間中における企業の民主的管理の日常業務の処理をつかさどり、従業員代表大会の代表が巡視活動を行うようにすること。

(三) 従業員を代表し、企業と団体交渉を行い、労働協約を締結し、従業員が労働契約を締結するにあたり協力と指導を行い、かつその履行を促がすこと。

(四) 企業が業務の公開作業を貫徹するうえで協力し、従業員が企業による業務の公開状況を民主的に評議するようにし、従業員の意見と提案を募り、フィードバックし、かつ企業に改善を促がすこと。

(五) 従業員兼務董事、従業員兼務監事が職責を履行するうえでの役務を提供すること。

(六) 従業員からの不服や提案を受け入れ、処理すること。

(七) 企業の民主的管理作業記録を作成し、定期的に直近上級の労働組合に対し民主的管理作業状況を報告すること。

区域、業種の労働組合は、本区域、業種内の企業の従業員が民主的管理活動を実施するようにし、その職責は前項の規定を参照する。

第二十五条 地方総労働組合は、企業による従業員の民主的管理権利を侵害する行為に対し、労働組合労働法律監督整理改革意見書を出し、企業に是正を求め、期限が過ぎても是正されないときは、同一級の労働行政部門に対し労働組合労働法律監督処理提案書を提出することができる。

地方総労働組合及び産業労働組合が、法に照らして企業の民主的管理実施状況を監督するときは、企業は事実通りに関係する資料と説明を提供しなければならない。

第二十六条 労働行政部門は、企業の民主的管理実施状況を企業の法令遵守信用記録に組み入れるものとする。企業の従業員が民主的管理活動を実施することを妨害し、従業員の民主的管理権利を侵害する行為に対しては、遅滞なく調査のうえ処理し、かつ法に照らして一般に公開しなければならない。

第二十七条 企業の労働組合と企業の事業者との間で、民主的管理事項につき紛争が生じたときは、双方は交渉にて解決し、交渉で解決できないときは、地方総労働組合又は労働行政部門に預け交渉で解決する。

第七章 法律責任

第二十八条 本条例の規定に違反し、企業に次に掲げるいずれかの状況が認められたときは、労働行政部門はその企業に対し期限付きの是正を命じ、期限が過ぎても是正されないときは、三千元以上三万元以下の罰金を科し、かつ企業の法定代表者又は主要責任者及びその他の責任者に、五百元以上二千元以下の罰金を科することができる。

(一) 従業員代表大会の開催を拒絶したとき。

(二) 従業員代表大会が法に照らして下した決議を、執行しなければならないのに執行を拒絶したとき。

(三) 従業員代表大会の代表、従業員兼務董事及び従業員兼務監事が、法に照らして職責を履行することを妨害したとき。

第二十九条 本条例の規定に違反し、法に照らして職責を履行する従業員代表大会代表、従業員兼務董事、従業員兼務監事及び労働組合の作業員に対し、企業が正当な理由なく業務の持場を異動させ、労働契約を解除し、仕返しをしたときは、労働行政部門が是正を命じ、従業員に損害をもたらしたときは、法に照らして賠償責任を負う。

暴力や威嚇等の手段をもって従業員が民主的管理の権利を行使することを阻み深刻な結末をもたらし、又は法に照らして職責を履行する従業員代表大会の代表、従業員兼務董事、従業員兼務監事及び労働組合の作業員に対し侮辱、誹謗し、又は人身を傷付けたときは、公安機関が「中華人民共和国治安管理処罰法」の規定に基づき処罰し、犯罪を構成するときは、法に照らして刑事責任を追及する。

第三十条 本条例の規定に違反し、企業の民主的管理活動において、労働組合が職責を履行することを企業が妨害し、阻むときは、地方総労働組合はその企業に対し是正を要求することができ、是正が拒まれたときは、労働組合は労働行政部門に処理を具申する。

第八章 附則

第三十一条 事業単位及び民間非企業単位が民主的管理を実施するときは、本条例に準じて執行する。

第三十二条 企業の民主的管理における団体交渉と労働協約には「江蘇省労働協約条例」を適用する。

第三十三条 本条例は2008年1月1日から施行する。