

【法令名称】雇用主が法律に従い人員削減報告を実施することに関する通知

【発布機関】上海市人力資源・社会保障局

【発布番号】滬人社関発〔2009〕3号

【発布日】2009-01-08

【施行日】2009-01-08

【時限性】現行有効

【効力等級】地方規範性文書

【全文】

上海市人力資源・社会保障局による雇用主が法律に従い人員削減報告を実施することに関する通知

滬人社関発〔2009〕3号

各区、県の労働・社会保障局、各企業主管部門、持株支配(集団)公司:

「労働契約法」第41条の規定により、雇用主が法律に従い労働行政部門に人員削減(以下「リストラ」という。)の実施を報告する方案の関連事項を以下の通り通知する。

一 受理範囲

(一) 市人力資源・社会保障局の受理範囲

- 1 市に属する国有企業とその持株支配企業、及び登録資本金が一千万米ドル(或いは一千万米ドルに相当する)以上の外商独資企業。
- 2 上海市にある中央直属の企業。

(二) 区・県労働行政部門の受理範囲

各区・県の行政区域内において、上記の市労働行政部門の受理範囲以外の企業。

浦東新区行政区域内においては、上海市にある中央直属の企業以外の各種企業によるリストラ報告は、全て浦東新区労働行政部門が受理する。

二 雇用主は労働行政部門にリストラ案を報告する時、以下の書類を提供しなければならない。

- 1 「企業営業許可書(副本)」と「労働組合法人資格証明書」のコピー。労働組合を設立していない場合、従業員全員が署名をもって従業員代表を推薦したことを証明する資料を提出する。
- 2 労働組合の代表或いは従業員代表の個人資料。これには氏名や身分証明書番号、職場・職務と労働契約期限などの内容を含む。
- 3 企業が作成する書面によるリストラ案。これにはリストラ人数や、リストラ人数の従業員総人数に占める比率、人員削減名簿(氏名、身分証明書、労働契約期限)、経済補償金の準備状況と企業が救済措置を取るかどうかの状況説明などの内容が含まれる。
- 4 企業が労働組合或いは従業員に状況を説明し、意見を聴取した資料。
資料の内容には、企業がリストラを実施する理由、労働組合或いは従業員に状況を説明した日付と方式、労働組合或いは従業員に意見を募った状況などを含む。添付資料一の「企業人員削減状況報告表」を参照のこと。
企業が労働行政部門に提供する書類は真実なものでなければならず、万一、虚偽の書類を提供した場合、企業は

相応の法的責任を負わなければならない。

- 三 雇用主による労働組合或いは従業員に対する状況説明から、報告書を労働行政部門に送達するまでの期間は 30 日を下回ってはならない。労働行政部門は、書類が全て整ったリストラ報告書に対しては、受領したのち、受領書（添付資料二）を発行する。万一、リストラ案が法律と抵触すると判断した場合、雇用主にこれを修正するよう通知する。
- 四 市、区・県の労働行政部門は、企業がリストラを実施する基本的状況に注目し、企業が適切にリストラを実施するよう指導し、労働関係の調和と安定を維持する。区・県の労働行政部門は、リストラ動向報告制度の確立及び整備に取り組まなければならない。速やかに市の人力資源・社会保障局に区の管轄地域内における雇用主のリストラ状況を報告しなければならない。
- 五 本通知を公布した日から施行する。元の上海市労働・社会保障局の公布した滬劳保関発[2002]14 号文書は同時に廃止する。

- 添付資料:一 企業人員削減状況報告表
二 雇用主による人員削減状況報告書受領書

上海市人力資源・社会保障局
二〇〇九年一月八日

添付資料一

企業人員削減情況報告表

企業名					
企業の性質		現在の従業員人数		所属する部署或いは 所属する区・県	
企業の電話番号 (連絡担当者)		住所		郵便番号	
予定するリストラ 人数		その内	男性 名		
			女性 名		
		その内	当市の戸籍を持っている者 名		
			本市の戸籍を持ってない者 名		
従業員全員に占 める比率	%	リストラ完成の予定日			
経済補償金の準備情況					
企業がリストラする主な理由:					
企業が労働組合或いは従業員に状況を説明した日付と方式:					
企業の法定代表人署名 企業捺印 (印) 年 月 日					
労働組合或いは従業員のリストラに対する主な意見:					
労働組合或いは従業員代表署名: 労働組合捺印 (印) 年 月 日					

添付資料二

雇用主による人員削減情況報告書受領書

当局は____年__月__日に、_____から送付された人員削減報告書を受け取っており、番号は(____)____号である。

注意事項:御社は労働時間の減少、適切な減給などの積極的な救済措置を通して可能な限りリストラを避けるか、又はリストラ人数を抑えることが望まれている。リストラが必要である場合には、労働者と労働組合のリストラ案に対する意見を真剣に聴取し、合理的なリストラ方法を求め、現行法律法規に定める人員削減実施案を厳守しなければならない。リストラを実施する過程において、速やかにリストラされた労働者に労働報酬と経済的補償金を全額支払い、企業の社会的責任を十分に果たし、労働者の合法的な権益の実現を保障し、労働関係の調和と社会の安定を着実に維持しなければならない。

捺印 ⑩
年 月 日