

本文書は、日本企業の中投資の参考に供するために、曾我法律事務所(現シティユーワ法律事務所、以下「当事務所」)が作成し、PDFファイル形式で公開したものです。本文書に関し発生する著作権は当事務所に帰属しますが、ヘッダーを含め本文書の内容及びPDFファイルのデータを改変せずに配布又は印刷される場合には、当事務所の承諾は不要です。それ以外の場合には事前に当事務所にご相談下さい。

## 企業労働紛争協議・調停規定

(人力資源及び社会保障部令第17号として2011年11月30日発布、2012年1月1日施行)

### 第1章 総則

第1条 企業の労働紛争協議・調停行為を規範化し、かつ、労働関係の調和・安定を促進するため、「中華人民共和国労働紛争調停・仲裁法」に基づき、本規定を制定する。

第2条 企業の労働紛争協議・調停には、本規定を適用する。

第3条 企業は、法により従業員大会、従業員代表大会及び廠務公開等の民主的管理制度を執行し、集団協議・集団契約制度を確立し、労働関係の調和・安定を維持・保護しなければならない。

第4条 企業は、労使双方の意思疎通・対話メカニズムを確立し、労働者による利益要求の伝達ルートが滞りのないようしなければならない。

労働者は、労働契約・集団契約の履行並びに労働保障に係る法律・法規及び企業労働規則制度の執行等の方面において企業に問題が存在すると認める場合には、企業労働紛争調停委員会(以下「調停委員会」という。)に対し提起することができる。調停委員会は、遅滞なく状況を確認し、企業による改善又は労働者に対する説明が行われるよう調整しなければならない。

労働者は、調停委員会を通じて企業に対しその他の合理的要求を提起することもできる。調停委員会は、これを遅滞なく企業に伝達し、かつ、労働者に対し状況をフィードバックしなければならない。

第5条 企業は、労働者に対する人道的配慮を強化し、労働者の要求に関心を寄せ、労働者の心の健康に注意を払い、労働者が理性的に権利を維持するよう指導し、労働紛争の発生を予防しなければならない。

第6条 労働紛争の協議・調停に際しては、事実及び関係法律法規の規定に基づき、平等性、自由意志、適法性、公正性及び適時性の原則を遵守しなければならない。

第7条 人力資源及び社会保障行政部門は、企業が労働紛争予防・調停業務を展開するよう指導し、具体的には次に掲げる職責を履行しなければならない。

(一) 企業が労働保障に係る法律、法規及び政策を遵守するよう指導する。

(二) 企業が労働紛争予防・事前警戒メカニズムを確立するよう促す。

(三) 労働組合及び企業代表組織が企業の重大な集団性労働紛争に係る応急調停・協調メカニズムを確立するよう調整し、企業の労働紛争予防・調停業務を共同で推進する。

(四) 管轄区域内における調停委員会の組織構築、制度構築及び陣容構築の状況を検査する。

## 第2章 協議

第8条 労働紛争が発生した場合には、一方の当事者は、他方の当事者との面会及び面談等の方法を通じ、協議して解決することができる。

第9条 労働者は、在籍する企業の労働組合に対し、当該労働者と企業との協議への参加又は協力を要求することができる。労働組合が自発的に労働紛争の協議・処理に加わり、労働者の適法な権益を維持・保護することもできる。

労働者は、その他の組織又は個人に委託して、当該労働者の代表として協議を行わせることができる。

第10条 一方の当事者が協議の要求を提起した後において、他方の当事者は、積極的に口頭又は書面による返答をしなければならない。5日以内に返答しない場合には、協議する意思がないものとみなす。

協議期間については、当事者が書面により約定する。約定された期間内において合意に達しなかった場合には、協議が成立しないものとみなす。当事者は、期間を延長する旨を書面により約定することができる。

第11条 協議により合意に達した場合には、書面による和解合意を締結しなければならない。和解合意は、双方の当事者に対して拘束力を有し、当事者は、これを履行しなければならない。

仲裁廷による審査を経て、和解合意の手續及び内容が適法かつ有効であった場合には、仲裁廷は、これを証拠として使用することができる。ただし、当事者が和解の目的を達成するためになした妥協における、紛争の事実に対する承認については、その後の仲裁において、当該当事者にとって不利な証拠としてはならない。

第12条 労働紛争が発生した場合において、当事者に協議する意思がなく、協議が成立せず、又は和解合意に達した後一方の当事者が約定された期間内に和解合意を履行しないときは、調停委員会又は郷鎮若しくは街道労働就業社会保障サービス所(センター)等、その他の法により設立された調停組織に対し法により調停を申し立てることができ、労働人事紛争仲裁委員会(以下「仲裁委員会」という。)に対し法により仲裁を申し立てることもできる。

## 第3章 調停

第13条 大・中型企業は、法により調停委員会を設立し、かつ、専任又は兼任の業務員を配備しなければならない。

支社、支店又は分工場を有する企業は、必要に応じ、分支機構において調停委員会を設立することができる。本社の調停委員会は、分支機構の調停委員会が労働紛争予防・調停業務を展開するよう指導する。

調停委員会は、必要に応じ、生産現場、工程別部門又は作業班において調停チームを設立することができる。

第14条 小・超小型企業は、調停委員会を設立して調停業務を展開することも、労働者及び企業により共同して人員を推挙し調停業務を展開させることもできる。

第15条 調停委員会は、労働者代表及び企業代表により構成され、人数については、双方

が協議して確定し、双方の人数は、対等でなければならない。労働者代表は、労働組合委員会構成員が担任し、又は労働者全員の推挙により選出される。企業代表は、企業責任者が指定する。調停委員会主任は、労働組合委員会構成員又は双方が推挙した人員が担任する。

第16条 調停委員会は、次の各号に掲げる職責を履行する。

- (一) 労働保障に係る法律、法規及び政策を宣伝する。
- (二) 当該企業に発生した労働紛争について調停を行う。
- (三) 和解合意及び調停合意の履行を監督する。
- (四) 調停員の任命、解任及び管理をする。
- (五) 労働契約及び集団契約の履行並びに企業労働規則制度の執行等の方面において生じた問題の調整に加わる。
- (六) 労働者の直接的な利益にかかわる重大方案の検討に加わる。
- (七) 企業が労働紛争予防・事前警戒メカニズムを確立するのに協力する。

第17条 調停員は、次の各号に掲げる職責を履行する。

- (一) 当該企業の労働関係状況に注意を払い、遅滞なく調停委員会に報告する。
- (二) 調停委員会による指名・業務指示を受け入れ、労働紛争事件を調停する。
- (三) 和解合意及び調停合意の履行を監督する。
- (四) 調停委員会が処理させるその他の業務を完了する。

第18条 調停員は、公正で品行が正しく、一般大衆と連携し、調停業務に熱心であり、労働保障に係る法律政策についての一定の知識及び意思疎通・調整能力を有しなければならない。調停員は、調停委員会が任命する当該企業の業務員が担任し、調停委員会の構成員は、いずれも調停員とする。

第19条 調停員の任命期間は、少なくとも1年とし、再任することができる。調停員が調停の職責を履行することができない場合には、調停委員会は、遅滞なく調整しなければならない。

第20条 調停員が法により調停の職責を履行する場合において、生産又は業務時間を利用する必要があるときは、企業は、これを支持し、かつ、通常の出勤として取り扱わなければならない。

第21条 労働紛争が発生した場合には、当事者は、口頭又は書面により調停委員会に対し調停を申し立てることができる。

申立ての内容には、申立人の基本状況、調停の請求、事実及び理由が含まなければならない。

口頭による申立ての場合には、調停委員会は、その場で記録をしなければならない。

第22条 調停委員会は、調停の申立てを受領した後に、労働紛争の受理範囲に属し、かつ、双方の当事者が調停に同意したものについては、3業務日内に受理しなければならない。労働紛争の受理範囲に属さず、又は一方の当事者が調停に同意しないものについては、適切に記録し、かつ、書面により申立人に通知しなければならない。

第23条 労働紛争が発生した場合において、当事者が調停を申し立てないときは、調停委員会は、双方の当事者の同意を得た後に、自発的に調停することができる。

第24条 調停委員会は、労働紛争を調停する場合には、通常非公開で行う。ただし、双方の当事者が公開調停を要求する場合を除く。

第25条 調停委員会は、事件の状況に基づき、調停員又は調停チームを指定して調停を行わせ、当事者の同意を得た後に、関係単位及び個人を招聘して調停に協力させることもできる。

調停員は、双方の当事者の陳述を全面的に聴取し、柔軟かつ多様な方式・方法を講じ、辛抱強く、かつ、細やかな説得指導作業を展開し、当事者が自由意思により調停合意に達するよう助力しなければならない。

第26条 調停を経て調停合意に達した場合には、調停委員会が調停合意書を作成する。調停合意書には、双方の当事者の基本状況、調停請求事項、調停の結果並びに合意の履行期限及び履行方式等を明記しなければならない。

調停合意書は、双方の当事者が署名又は押印をし、調停員による署名及び調停委員会の印章の押捺を経た後に、効力を生ずる。

調停合意書は、一式3部とし、双方の当事者及び調停委員会がそれぞれ1部ずつ所有する。

第27条 効力の生じた調停合意は、双方の当事者に対して拘束力を有し、当事者は、これを履行しなければならない。

双方の当事者は、調停合意が効力を生じた日から15日以内に、共同で仲裁委員会に対し仲裁審査を申し立てることができる。仲裁委員会は、受理した後に、調停合意について審査を行い、かつ、「労働人事紛争仲裁事件処理規則」第54条の規定に基づき、手続及び内容が適法かつ有効な調停合意について調停書を発行しなければならない。

第28条 双方の当事者が前条の規定どおりに仲裁審査を申し立てず、一方の当事者が約定された期間内に調停合意を履行しない場合には、他方の当事者は、法により仲裁を申し立てることができる。

仲裁委員会は、仲裁申立てを受理した後に、調停合意について審査を行わなければならない。調停合意が適法かつ有効であり、また、公共の利益又は第三者の適法な利益に損害を与えない場合において、新しい証拠が現れないときは、仲裁委員会は、調停合意により仲裁判断をすることができる。

第29条 調停委員会は、労働紛争を調停する場合には、調停申立てを受理した日から15日以内に終了させなければならない。ただし、双方の当事者が期間延長に同意した場合には、延長することができる。

前項所定の期間内に調停合意に達しなかった場合には、調停が成立しないものとみなす。

第30条 当事者に調停の意思がなく、調停が成立せず、又は調停合意に達した後において一方の当事者が約定された期間内に調停合意を履行しなかった場合には、調停委員会は、適切に記録をし、双方の当事者に署名又は押印をさせ、かつ、仲裁委員会に対し仲裁を申し立てることができる旨を当事者に対し書面により告知しなければならない。

第31条 次の各号に掲げるいずれかの事由がある場合には、「労働人事紛争仲裁事件処理規則」第10条の規定に従い、仲裁の時効中断に該当し、中断した時点から、仲裁時効期間を新たに計算する。

(一) 一方の当事者が協議の要求を提起した後に、他方の当事者が協議に同意せず、又は5日以内に返答をしないとき。

(二) 約定された協議期間内に、一方又は双方の当事者が協議の継続に同意しないとき。

- (三) 約定された協議期間内に合意しなかったとき。
- (四) 和解合意に達した後に、一方又は双方の当事者が約定された期間内に和解合意を履行しないとき。
- (五) 一方の当事者が調停を申し立てた後に、他方の当事者が調停に同意しないとき。
- (六) 調停委員会が調停申立てを受理した後に、第 29 条所定の期間内に、一方又は双方の当事者が調停に同意しないとき。
- (七) 第 29 条所定の期間内に調停合意に達しなかったとき。
- (八) 調停合意に達した後に、一方の当事者が約定された期間内に調停合意を履行しないとき。

第 32 条 調停委員会は、調停登記、調停記録、履行督促、档案管理、業務養成訓練、統計報告及び業務考課等の制度を確立し健全化しなければならない。

第 33 条 企業は、調停委員会による調停業務の展開を支持し、事務スペースを提供し、業務経費を保障しなければならない。

第 34 条 企業が本規定どおりに調停委員会を設立せず、労働紛争又は集団性事件が頻発し、労働関係の調和に影響を与え、重大な社会的影響をもたらした場合には、県級以上の人力資源及び社会保障行政部門が通報する。法律法規の規定に違反する場合には、法により処理する。

第 35 条 調停の過程において調停員に重大な職務失当又は法律・規律違反行為があり、当事者の適法な権益を侵害した場合には、調停委員会は、これを解任しなければならない。

#### 第 4 章 附則

第 36 条 民営の非企業単位及び社会团体が労働紛争協議・調停業務を展開する場合には、本規定を参照して執行する。

第 37 条 本規定は、2012 年 1 月 1 日から施行する。

(法令原文名称：企业劳动争议协商调解规定)