

本文書は、日本企業の対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。

企業民主管理規定

（中国共産党中央紀律検査委員会・中国共産党中央組織部・国務院国有資産監督管理委員会・監察部・中華全国総工会・中華全国工商業連合会により 2012 年 2 月 13 日發布、同日施行）

第 1 章 総則

第 1 条 従業員代表大会を基本形式とする企業民主管理制度を完全化させ、廠務公開を推進し、従業員の企業管理への参加を支持し、従業員の適法な權益を維持保護し、調和のとれた労働関係を構築し、企業の持続的かつ健全な発展を促進し、基層民主政治建設を強化するため、憲法及び関連法律により、本規定を制定する。

第 2 条 企業民主管理業務においては、党の指導を堅持し、鄧小平理論及び「3 つの代表」重要思想を指針として、科学的發展觀を徹底的に貫徹及び具体化し、労働者階級に誠心誠意依拠するという党の根本的指導方針を確固たる信念をもって貫徹及び具体化しなければならない。

企業の党組織は、民主管理業務に対する指導及び支持を強化しなければならない。

第 3 条 従業員代表大会（又は従業員大会。以下同じ。）は、従業員が民主管理に係る権限を行使する機構であり、企業民主管理の基本形式である。

企業は、適法性、秩序性、公開性及び公正性の原則に従って、従業員代表大会を基本形式とする民主管理制度を確立し、廠務公開を実行し、民主管理を推し進めなければならない。会社制企業（以下「会社」という。）は、従業員董事及び従業員監事制度を法により確立しなければならない。

企業は、従業員が法により享有する、知る権利、参加する権利、発表する権利及び監督する権利等の民主的権利を尊重及び保障し、企業管理活動への従業員の参加を支持しなければならない。

第 4 条 企業従業員は、企業が管理職権を法により行使することを尊重及び支持し、企業管理に積極的に参加しなければならない。

第 5 条 企業労働組合は、従業員を組織して企業民主管理を法により展開させ、従業員の適法な權益を維持保護しなければならない。

上級の労働組合は、企業労働組合及び従業員が企業民主管理活動を法により展開するのを指導及び援助し、企業による民主管理の実行状況について監督を行わなければならない。

第 6 条 企業代表組織は、企業による民主管理の実行を推進し、企業の健全な発展を促進しなければならない。

第 7 条 各級党委員会の紀律検査部門及び組織部門、各級人民政府の国有資産監督管理機

構及び監察機関等の関係部門は、各自の職責により、企業民主管理業務について指導、検査及び監督を行わなければならない。

第2章 従業員代表大会制度

第1節 従業員代表大会の組織制度及び職権

第8条 企業は、従業員人数に基づき、従業員代表大会又は従業員大会のいずれを開催するか確定することができる。

企業が従業員代表大会を開催する場合には、従業員代表の人数は、全従業員人数の5パーセント以上の割合により確定し、最少でも30人を下回らない。従業員代表の人数が100人を超える場合には、超える分の代表人数は、企業と労働組合とが協議して確定することができる。

第9条 従業員代表大会の代表は、現場作業員、技術者、管理職、企業幹部及びその他の方面の従業員によって構成される。このうち、企業の間階層以上の管理職及び幹部は、通常の場合には従業員代表総人数の20パーセントを超えてはならない。女性従業員及び労務派遣従業員がいる企業は、適切な比率の女性従業員及び労務派遣従業員の代表が従業員代表中にいなければならない。

第10条 従業員代表大会の各期の任期は、3年ないし5年とする。具体的な任期は、従業員代表大会が当該単位の実情に基づいて確定する。

従業員代表大会が事情により改選を繰り上げ、又は延期する必要がある場合には、従業員代表大会又は従業員代表大会の授権した機構が決定しなければならない。

第11条 従業員代表大会は、必要に応じて若干の専門委員会（チーム）を置き、従業員代表大会が依頼する事項の処理に責任を負わせることができる。専門委員会（チーム）構成員の人選は、従業員代表大会の審議採択を経なければならない。

第12条 従業員代表は、基層選挙単位ごとに代表団（班）を構成し、かつ、団（班）長を推挙選出する。従業員代表大会団（班）長及び専門委員会（チーム）責任者連席会議を置き、従業員代表大会の授権に基づいて、従業員代表大会の閉会期間に、臨時に解決を要する重要問題を処理することに責任を負わせ、かつ、次回の従業員代表大会に確認を要請することができる。

連席会議は、企業労働組合が招集に責任を負う。連席会議は、会議内容に基づき企業幹部又はその他の関係者に参加を招請することができる。

第13条 従業員代表大会は、次に掲げる職権を行使する。

（一）企業の発展計画及び年度生産経営管理の状況、企業改革及び重要規則制度の制定状況、企業による雇用、労働契約及び集団契約の締結履行状況、企業の安全生産状況、企業の社会保険料及び住宅積立金納付状況等に関する報告を企業の主要責任者から聴取し、意見及び提言を提出する。

企業が制定、修正又は決定した労働報酬、勤務時間、休憩休暇、労働安全衛生、保険福利、従業員訓練、労働紀律及び労働ノルマ管理等、労働者の切実な利益に直接にかかわる規則制度又は重大事項に関する方案を審議し、意見及び提言を提出する。

- (二) 集団契約草案、国の関係規定に従い積み立てた従業員福利基金の使用方案、住宅積立金及び社会保険料の納付比率及び時期の調整方案、推薦する労働模範の人選等の重大事項を審議採択する。
- (三) 従業員董事及び従業員監事を選挙又は解任し、法により破産手続に入った企業の債権者会議及び債権者委員会における従業員代表を選挙し、企業経営管理職を授権に基づき推薦又は選挙する。
- (四) 労働法律法規及び労働規則制度の企業による執行状況を審査監督し、企業幹部を民主的に評定し、かつ、賞罰に係る提言を提出する。
- (五) 法律法規所定のその他の職権

第 14 条 国有企業及び国有持株企業の従業員代表大会は、第 13 条の規定に従って職権を行使するほか、次に掲げる職権を行使する。

- (一) 企業の投資及び重大な技術改造、財務予算・決算、企業による業務接待費の使用等の状況に関する企業の経営管理主要責任者による報告並びに専門技術職稱の評価採用、企業積立金の使用、企業の制度改革等の方案を聴取及び審議し、かつ、意見及び提言を提出する。
- (二) 企業の合併、分割、制度改革、解散及び破産の実施方案における従業員の削減、配置転換及び配属方案を審議採択する。
- (三) 法律、行政法規及び行政規則により定められたその他の職権

第 15 条 県級以下の一定区域内又は性質が類似する業界内の、従業員代表大会制度を単独で確立する条件をなお具備していない若干の中小企業は、代表を選挙することにより、区域（業界）従業員代表制度を合同で確立し、企業民主管理活動を展開することができる。

労働組合は、区域（業界）従業員代表大会制度の確立を組織することに責任を負う。区域（業界）労働組合は、区域（業界）従業員代表大会の業務機構として日常業務を引き受ける。

第 16 条 集団企業の本社機関及び各支社、分工場、生産現場その他の分支機構は、一定の比率に従い従業員代表を選挙により選出し、集団企業従業員代表大会を開催し、企業民主管理を実行することができる。

集団企業の本社機関及び各支社、分工場、生産現場その他の分支機構は、本規定に従って従業員代表大会制度を確立し、各自の職権範囲内において民主管理活動をそれぞれ展開する。

第 2 節 従業員代表大会の業務制度

第 17 条 従業員代表大会は、毎年少なくとも 1 回開催する。従業員代表大会の全体会議は、3 分の 2 以上の従業員代表の出席がなければならない。

第 18 条 従業員代表大会の議題及び議案については、企業労働組合が従業員の意見を聴取後に企業と協議して確定し、かつ、会議開催の 7 日前までに書面により従業員代表へ送付されなければならない。

第 19 条 従業員代表大会は、主席団を置き、会議を主宰させることができる。主席団の構

成員については、企業労働組合と従業員代表大会の各団（班）とが協議して候補者名簿を提出し、従業員代表大会予備会議の議決を経て採択される。このうち、現場作業員、技術者及び管理職は、50パーセントを下回らない。

第20条 従業員代表大会による選挙及び関連事項の議決については、必ず多数決の原則に従い、全従業員代表の過半数による採択を経なければならない。重要事項に対する表決には、無記名投票の方式を採用し、事項別に表決しなければならない。

第21条 従業員代表大会がその職権範囲内において法により審議採択した決議及び事項は、拘束力を有し、従業員代表大会の同意を経ない場合には、変更又は取消しをしてはならない。

企業が従業員代表大会に審議、採択及び決定を要請しなければならない事項について、法定の手続どおりに審議、採択又は決定がなされていない場合には、無効とする。

第22条 企業労働組合委員会は、従業員代表大会の業務機構であり、従業員代表大会の日常業務に責任を負い、次に掲げる職責を履行する。

(一) 従業員代表大会代表の選挙方案を提出し、従業員を組織して従業員代表及び代表団（班）長を選挙させる。

(二) 従業員代表の提案を募り、従業員代表大会の議題に係る提言を提出する。

(三) 従業員代表大会会議の準備及び組織業務に責任を負い、従業員代表大会の議事日程に係る提言を提出する。

(四) 従業員代表大会主席団の構成方案及び構成人員提案名簿を提出する。専門委員会（チーム）の設立方案及び構成人員提案名簿を提出する。

(五) 従業員代表大会決議の執行状況及び従業員代表大会提案の処理状況、廠務公開の実行状況等を従業員代表大会に報告する。

(六) 従業員代表大会の閉会期間において、専門委員会（チーム）及び従業員代表を組織し、企業従業員代表大会決議の執行状況及び従業員代表大会提案の処理状況、廠務公開の実行状況等について巡回視察、検査、質問等の監督活動を展開させることに責任を負う。

(七) 従業員代表の申立て及び提言を受理し、従業員代表の適法な権益を維持保護する。

(八) 従業員に対して民主管理の宣伝教育を行い、従業員代表を組織して学習及び訓練を展開させ、従業員代表の資質を向上させる。

(九) 従業員代表大会の業務档案を確立及び管理する。

第3節 従業員代表の選出及び権利義務

第23条 企業と労働契約を締結して労働関係を確立した従業員及び企業と事実上の労働関係が存在する従業員は、従業員代表大会代表について選挙権及び被選挙権を有する。

法により労働関係を終了又は解除した従業員代表は、その代表資格が自動的に終了する。

第24条 従業員代表については、班、工程区分、生産現場、部課等を基本選挙単位として従業員が直接選挙により選出しなければならない。規模が比較的大きく、管理階層が比較的多い企業の従業員代表については、1級下の従業員代表大会代表が選挙して選出す

ることができる。

第25条 従業員代表を選挙及び解任する場合には、選挙単位的全従業員会議を開催しなければならない。会議には3分の2以上の従業員の参加がなければならない。従業員代表の選挙・解任決定は、全従業員の過半数による採択を経た場合に限り有効となる。

第26条 従業員代表については、常任制を実行する。従業員代表の任期は、従業員代表大会の期間と一致するものであり、再選・再任されることができる。

従業員代表に欠員が生じた場合には、原選挙単位は、所定の条件及び手続に従い遅滞なく補充選出しなければならない。

第27条 従業員代表は、選挙単位の従業員に対して責任を負い、かつ、業務を報告し、選挙単位の従業員による監督を受ける。

第28条 従業員代表は、次に掲げる権利を享有する。

- (一) 選挙権、被選挙権及び議決権
- (二) 従業員代表大会及びその業務機構が組織した民主管理活動に参加する。
- (三) 企業幹部に対し評定及び質問を行う。
- (四) 従業員代表大会閉会期間において、従業員代表大会決議の企業による執行状況に対し監督及び検査を行う。

第29条 従業員代表は、次に掲げる義務を履行しなければならない。

- (一) 法律法規及び企業規則制度を遵守し、自身の資質を向上させ、企業民主管理に積極的に参加する。
- (二) 従業員代表の職責を法により履行し、企業生産経営管理等の方面についての従業員の意見及び提言並びに従業員の切実な利益にかかわる問題についての従業員の意見及び要求を聴取し、かつ、客観的にありのまま企業に伝える。
- (三) 企業従業員代表大会が組織する諸活動に参加し、従業員代表大会が採択した決議を執行し、従業員代表大会が依頼する業務を完了させる。
- (四) 従業員代表大会の活動への参加及び職責履行の状況を選挙単位の従業員に報告し、従業員による評定及び監督を受ける。
- (五) 企業の商業秘密及び知的財産権に関連する秘密保持事項を保持する。

第30条 従業員代表が職責を履行することは、法律による保護を受け、いかなる組織及び個人も妨害及び攻撃報復してはならない。

従業員代表が法定の勤務時間内に従業員代表大会及び従業員代表大会の組織する諸活動に法により参加した場合には、企業は、労働報酬を通常どおり支払わなければならない。当該代表の賃金その他の福利待遇を引き下げてはならない。

第3章 廠務公開制度

第31条 企業は、廠務公開制度を確立及び実行し、従業員代表大会その他の形式を通じて、企業の生産経営管理に係る重大事項、従業員の切実な利益にかかわる規則制度及び経営管理職の廉潔執務の関連状況を一定の手続に従って従業員に公開し、従業員の意見を聴取し、従業員による監督を受けなければならない。

第32条 企業の主要責任者は、廠務公開の実行責任者である。企業は、相応する機構を確

立し、又は専任者を確定して廠務公開業務に責任を負わせなければならない。

第33条 企業が廠務公開を実行する場合には、適法性、適時性、真実性並びに従業員の權益の維持保護及び企業発展にとって有益であるという原則に則っていなければならない。

廠務公開を実行する場合には、企業の商業秘密及び知的財産権に関連する秘密保持事項を保持しなければならない。

第34条 企業は、次に掲げる事項に従業員に公開しなければならない。

- (一) 経営管理の基本状況
- (二) 従業員の募集採用及び労働契約締結の状況
- (三) 集団契約書及び労働規則制度の内容
- (四) 従業員の報奨処罰及び労働契約の一方的解除の状況並びに人員削減の方案及び結果。労働模範及び優秀従業員の評定選出に係る条件、定員及び結果
- (五) 労働安全衛生標準並びに安全事故の発生状況及び処理結果
- (六) 社会保険及び企業年金の保険料納付状況
- (七) 従業員教育経費の積立て及び使用並びに従業員の訓練計画及び執行の状況
- (八) 労働争議及び処理結果の状況
- (九) 法律法規所定のその他の事項

第35条 国有企業、集団企業及びそれらの持株企業は、第13条、第14条及び第34条所定の関連事項を公開するほか、次に掲げる事項も公開しなければならない。

- (一) 投資及び生産経営管理に係る重大な意思決定方案等の重大事項並びに企業の中長期発展計画
- (二) 年度生産経営目標及び達成状況、企業による担保、多額資金の使用及び高額資産の処分状況、工事建設プロジェクトの入札募集及び入札、大口の物資調達供給、製品販売及び損益状況、請負・賃貸借契約の履行状況、内部経済責任制の具体化状況、重要規則制度の制定等の重大事項
- (三) 従業員の昇給昇進及び賃金賞与所得分配の状況。専門技術職稱の評価採用状況
- (四) 中間幹部及び重要職位の人員の選任及び任用状況、企業幹部の賃金報酬、職務のための消費支出及び兼職の状況、出国出境費用の支出等の廉潔自律規定の執行状況並びに従業員代表大会が企業幹部を民主的に評定した結果
- (五) 国の関係規定により公開しなければならないその他の事項

第4章 従業員董事及び従業員監事制度

第36条 会社制企業は、法により従業員董事及び従業員監事制度を確立し、従業員代表大会において選挙により選出された従業員代表が董事会又は監事会の構成員として会社の意思決定、管理及び監督に参加し、従業員の適法な權益を代表及び維持保護することを支持して企業の健全な発展を促進しなければならない。

第37条 会社は、法により会社定款において、従業員董事及び従業員監事の具体的な比率及び人数を明確に定めなければならない。

第38条 従業員董事及び従業員監事の候補者については、会社労働組合が自薦及び推薦の状況に基づき、従業員の意見を十分に聴取した上で指名し、従業員代表大会の全代表の

過半数による採択を経た場合に限り当選し、かつ、1 級上の労働組合組織に届け出ることができる。

労働組合の主席及び副主席は、従業員董事及び従業員監事の候補者としなければならない。

第 39 条 会社の高級管理職及び監事は、従業員董事を兼任してはならない。会社の高級管理職及び董事は、従業員監事を兼任してはならない。

第 40 条 従業員董事及び従業員監事の任期は、会社のその他の董事及び監事の任期と同一であり、再選・再任されることができる。

第 41 条 従業員董事及び従業員監事が職責を履行しなかった場合、又は重大な故意・過失があった場合には、3 分の 1 以上の従業員代表の連名による提議及び従業員代表大会の全代表の過半数による採択を経て、解任することができる。

従業員董事及び従業員監事に欠員が生じた場合には、会社労働組合が本規定第 37 条の規定により交代補充の人選を提出し、民主選挙による選出を従業員代表大会に要請する。

第 42 条 従業員董事は、次に掲げる権利を法により行使する。

- (一) 董事会会議に参加し、董事の発言権及び議決権を行使する。
- (二) 従業員の切実な利益にかかわる規則制度又は重大事項について、董事会会議の開催を要請し、従業員の合理的な要求を伝え、従業員の適法な權益を維持保護する。
- (三) 自身の職責に関連する会社の管理事務会議及び生産経營業務に関する重要会議に列席する。
- (四) 関係状況の報告及び関連資料の提供を会社労働組合、会社の関係部門及び機構に要求する。
- (五) 法律法規及び会社定款所定のその他の権利

第 43 条 従業員監事は、次に掲げる権利を法により行使する。

- (一) 監事会会議に参加し、監事の発言権及び議決権を行使する。
- (二) 従業員の切実な利益にかかわる規則制度又は重大事項について、監事会会議の開催を提議する。
- (三) 会社の財務状況並びに会社董事及び高級管理職による会社職務執行行為を監督する。従業員の切実な利益にかかわる法律法規及び会社の規則制度に対する会社の貫徹・執行状況並びに労働契約及び集団契約の履行状況を監督検査する。
- (四) 董事会会議に列席し、かつ、董事会決議事項に対し質問又は提言を提出する。自身の職責に関連する会社の管理事務会議及び生産経營業務に関する重要会議に列席する。
- (五) 関係状況の報告及び関連資料の提供を会社労働組合、会社の関係部門及び機構に要求する。
- (六) 法律法規及び会社定款所定のその他の権利

第 44 条 従業員董事及び従業員監事は、次に掲げる義務を履行しなければならない。

- (一) 法律法規を遵守し、会社定款及び諸規則制度を遵守し、会社の秘密を保持し、職責を誠実に履行する。
- (二) 従業員の意見及び提言を定期的に聴取し、董事会及び監事会においてありのまま

に、正確かつ全面的に従業員の意見及び提言を伝える。

(三) 定期的に従業員代表大会に対し業務総括陳述及び業務報告を行い、従業員代表大会の関係決議を執行する。董事会及び監事会会議において、従業員代表大会で決議がなされた事項については、従業員代表大会の関連決議に従って意見を表明し、議決権を行使しなければならない。

(四) 法律法規及び会社定款所定のその他の義務

第45条 会社は、従業員董事及び従業員監事が法律法規及び会社定款により業務を展開することを保障し、従業員董事及び従業員監事による職責履行のために必要な業務条件を提供しなければならない。

第46条 従業員董事及び従業員監事については、在職期間において、法定事由の場合を除き、会社がこれらと労働契約を解除してはならない。

第47条 従業員董事及び従業員監事は、会社のその他の董事及び監事と同等の権利を享有し、相応の義務を負担する。

第5章 附則

第48条 各地区、各関係部門及び各企業は、本規定に基づいて実施弁法を制定し、企業民主管理業務を推進する。

第49条 集団企業は、「都市・鎮集団所有制企業条例」等の関係する法律法規の規定により、民主管理を実行する。

第50条 本規定は、発布の日から施行する。

（法令原文名称：企業民主管理規定）