

労働法最前線

—労働雇用法および地方労働規定の比較・解説
世澤法律事務所中国律師 (陳軼凡、黄曉軍)

規則制度の制定

第 49 回

今回、「労働契約法」第 4 条による規則制度の制定について、その内容および民主手続きの履行などを解説します。

1. 規則制度の内容

会社内部の規則制度は、会社の経営・管理などに関わるもの以外、労働者の身近な権益に直接かかわる内容を規定しなければなりません。ここにある「労働者の身近な権益に直接かかわる内容」とは、主に労働報酬、勤務時間、休憩休暇、労働安全衛生、保険、福利厚生、従業員研修、労働規律および労働ノルマ管理などを指します。

これら規則制度の内容は、合法性および合理性が求められます。「労働契約法」第 80 条によると、規則制度は法律法令の規定を違反した場合、労働行政部門が改善を命じ、警告を与えます。さらに労働者に損害をもたらした場合には、賠償責任を負わなければなりません。

一方、規則制度の内容が不合理である場合、従業員が会社に意見を提出し、協議を通じて修正することができます。

2. 民主手続きと公示

規則制度の作成、変更、決定においては、下記の民主手続きを行わなければなりません。

(1) 第 1 ステップは、従業員代表大会または従業員全体が検討し、その議案と意見を提出すること

(2) 第 2 ステップは、労働組合または従業員代表と平等に協議したうえ、決定すること

会社は、上記の民主手続きを踏まえたうえ、一方的に規則制度の内容を決定することができます。さらに決定した規則制度を公示し、労働者に告知しなければなりません。

3. 規則制度の効力

まとめて言うと、規則制度を有効にするため、下記の要件を満たさなければなりません。

(1) 法律・法令または政策の規定に違反していないこと

(2) 民主手続きを履行していること

(3) 労働者に公示していること

上記(2)の要件を満たさない場合、すなわち、民主手続きに瑕疵(かし)があった場合、以下の通り、状況による検討が必要です。

1. 「労働契約法」が実施される前に、制定した規則制度は、(2)の民主手続きを行わなかったとしても、上記(1)および(3)の要件を満たせば、有効となります(労働仲裁の判断または人民法院の裁判の根拠となります)。

2. 「労働契約法」が実施された後に、制定・修正した規則制度は、(2)の民主手続きを行わなかった場合、原則と

して、無効となります。しかし、(2)および(3)の要件を満たす前提の下、かつ(4)当該規則制度には、明らかな不合理な状況がないこと、および(5)労働者からの異議がないことを満たす場合、有効となります。

4. 規則制度制定の際の証拠化

規則制度の制定過程においては、以下のプロセスを通じて、証拠として残すことを提案します。

(1) 会社内部のネットワークまたはメールで、規則制度の案を全部の従業員に送付、公開し、期限を決めて意見を募集する。

(2) 労働組合または従業員代表との間に、規則制度についての会議を行い、参加者の出席署名の記録とその会議内容の記録を残す。

(3) 会社内部のネットワークまたは掲示板などをもって、会社が決定した規則制度を全部の従業員に公示する。なるべく説明会を行い、その内容を説明する。もちろん、説明会を行ったことを証拠として残す必要がある。

(4) 従業員が当該規則制度に同意した証拠として、それぞれの従業員の署名を取得する。仲裁および裁判所の証拠の視点から見ると、当該書類は最も重要となる。

< 筆者紹介 >

世澤法律事務所中国律師陳軼凡、黄曉軍

世澤法律事務所では日本語、英語、中国語で顧客に法律サービスを提供しています。

主な業務分野は、コーポレート及びコマーシャル、合併・買収、国際貿易及び競争、訴訟及び仲裁、プライベートエクイティ及びベンチャーキャピタルの投資、銀行及び信託、資本市場及び証券、知的財産権、労働及び社会保障、不動産及び建築工程など。

Web : www.broadbright.com

E-mail : broadbright@broadbright.com

【北京本部】北京市朝陽区建外大街永安東里 16 号
CBD 国際ビル 701 室

Tel : 010-8513-1818 (中国語、英語) 010-8513-1800
(日本語専用)

Fax : 010-8513-1919

【上海支所】上海市淮海中路 93 号大上海時代広場
1109 室

Tel : 021-5386-1618 (中国語、英語) 021-5386-1109
(日本語専用)

Fax : 021-5386-1619