



2014.10.13
コチ コンサルティング

集団契約（≒労働協約）の締結指導が強化されており、地域労働局より締結要請を受けた企業様からのお問い合わせが増加しています。また、地域により労働局から単年度の賃金集団契約の締結を求められる等の動きもあります。

本年4月に《集団契約制度の堅塁攻略計画の実施推進に関する通知》（“攻堅計画”）（人力資源・社会保障部、全国総工会、中国企業連合会、全国工商聯）が発表され、2014年～2016年に全国規模で集団契約の締結を促し、2015年年末までに締結率80%を達成することが通知された影響と思われる。本号では集団契約に関してご報告いたします。

内容 【人事・労務情報】

■ 集団契約

1. 集団契約に関わる規定の経緯
2. 集団契約締結強化のポイント
3. 集団契約締結の実務
4. 賃金集団契約の約定内容
5. 集団契約締結の留意点

人事・労務情報

■ 集団契約

集団契約は雇用企業と労働者（集団）との間で書面で取り交わす主に労働条件、使用者・労働者の権利義務に関して約定する契約で、同様の内容を定める個別労働契約（使用者⇔労働者個人）に優先される契約です。最近の賃上げや労働条件改善を求める労働争議の増加にともない、集団契約の締結が強化されているものと考えられます。

1. 集団契約に関わる規定の経緯

《労働法》（1995年1月1日施行）にて集団契約に関して初めて規定

⇒《集団契約規定》（労働部/1995年1月1日施行）にて集団契約の詳細を規定

⇒新《集団契約規定》（労働・社会保障部/2004年5月1日施行）にて旧規定廃棄のうえ、新規定施行。

⇒各地条例施行 例）広東省企業集団契約条例（1996年9月1日施行）

江蘇省集団契約条例（2005年3月1日施行）

北京市集団契約条例（2005年11月1日施行）

上海市集団契約条例（2008年1月1日施行）

⇒集団契約締結強化 《集団契約制度の堅塁攻略計画の実施推進に関する通知》（2014年4月14日）

⇒各地条例の修正、締結指導強化 例）広東省企業集団契約条例修正（2015年1月1日施行）

2. 集団契約締結強化のポイント

《集団契約制度の堅塁攻略計画の実施推進に関する通知》（2014年4月14日）のポイント；

- ・ 非公有制企業を重点対象とし、賃金集団協議を推進する。
- ・ 女性従業員特殊保護（女性労働者雇用の多い企業）、労働安全衛生（労災多発企業）の専門集団契約締結を推進する。
- ・ 経営状況が正常な企業の賃金決定制度、賃金上昇制度の構築、健全化を強化する。
- ・ 集団契約の締結指導、履行状況監督の強化。

3. 集団契約締結の実務

	使用者(企業)側	労働者側
契約主体	企業または事業単位	工会(労働組合)または従業員代表
代表者	3名以上(通常10名程度まで) *労働者側代表者数と同一であること	3名以上(通常10名程度まで) *使用者側代表者数と同一であること
首席代表	法定代表者またはその委任を受けたもの。	【工会設立企業】工会主席またはその委託を受けたもの。 【工会未設立企業】従業員の過半数の同意を取得したもの。
記録員	1名指定	1名指定
義務	・法的責任義務あり。 ・不履行の場合は責任者は法的責任を負う。	・道義的、社会的義務。 ・法的責任なし。意識の高さと世論に影響される。
約定事項	下記の事項に関する原則と基準ラインを定める ①労働報酬：賃金水準・標準、分配方法、手当・賞与の分配方法、賃金調整(昇給)方法等 ②労働時間：勤務時間制、残業規定、特殊労働時間制 等 ③休息・休暇：休息時間、休息日、年休、特殊労働時間制の休暇制度、その他の休暇 等 ④労働安全、衛生：安全操作規定 等 ⑤補充保険及び福利厚生：補充保険の種類・範囲、基本福利制度、医療期間 等 ⑥女性従業員、未成年従業員への特別保護：女性三期(妊娠、出産、授乳期)規定 等 ⑦職業技能訓練 ⑧労働契約管理：締結時期、期間、試用期間、変更、解除、更新 等 ⑨賞罰：労働規律、賞罰制度・手続 等 ⑩人員削減：人員削減プロセス 等 ⑪集団契約期限：一般的に1～3年 ⑫集団契約の更新・解除プロセス：満了3ヶ月前から双方更新要請可能 ⑬集団契約履行に関わる紛争時の協議処理方法 ⑭集団契約違約責任 ⑮その他双方が協議事項と定める事項	
締結プロセス	①代表、首席代表、記録員の選定。 ②協議実施時間、場所の協議決定。 ③草案策定団体交渉。 ④双方の首席代表による従業員大会(または代表大会)への草案の説明。 ⑤従業員(または従業員代表)大会(全体対象者の2/3以上の出席)における草案審議。 ⑥⑤における過半数の同意による可決。 ⑦首席代表による署名 ⑧10日以内の指定書式による労働行政主管部門(県級以上)への提出。 ⑨⑧提出後15日以内に主管部門の意見がない場合、集団契約は効力発生。 ⑩双方代表により全従業員への公布通知。 *団体交渉の要請を受けた場合、20日以内の書面回答要。正当な理由のない拒否は不可。	

4. 賃金集団契約の約定内容

集団契約の“攻堅計画”では、賃金に関わる契約の締結指導が強化されています。集団契約の特定項目契約である賃金集団契約では下記の程度までの約定が一般的です。

- ・ 経営状況に応じた報酬総額の調整率
 経営が正常な場合の平均賃上げ率〇%～〇%
 経営目標を達成しない場合の〇%を上回らない給与調整(=減給) 等
- ・ 利益分配(=賞与、報奨金等)
 利益増加率の〇%(〇%～〇%)を賞与として分配する
- ・ 報酬制度
 職務等級制度、職位給与制度、職位業績給与制度、●●制度と●●制度の統合制度 等
- ・ 基本給(固定報酬)の報酬総額に占める比率
 基本給比率は〇%を下回らない 等

5. 集団契約締結の留意点

従業員からの集団契約締結要求がある場合、地域の労働行政部門からの指導がある場合、“締結しないリスク”と集団契約“締結のリスク”を慎重に検討する必要があります。

集団契約締結のリスクとして

- ・（約定事項が実施できない経営状況に陥った場合等の）労働条件の硬直化
- ・ 集団契約に約定した条件を下回る、個別労働契約の締結不可
- ・ 経営状況の従業員への一定範囲の公開義務の発生（財務状況等）

が挙げられます。これらのリスクの回避策として、

- ・ 原則的、普遍的な約定内容に限定する
- ・ 実行が確定的な“低い水準”の保障に留める
- ・ 団体交渉で経営の意向を反映できる労働側代表の選出

がポイントとなります。これらのポイントを押さえ、集団契約が正常に機能した場合、労働争議、労務トラブルの未然防止策となることが期待されます。

NAVI

経営にとっては、賃金集団契約の締結が最も気がかりな点です。賃金集団契約を締結、実行するためには、企業ごとの**賃金調整メカニズム＝人事評価・報酬制度の整備**が欠かせません。鈍化し始めたとはいえ、人件費総額の一定の上昇は避けられない中、納得性・合理性の高い個別評価制度を具備・運用し、業績に貢献する人材と滞留人材の処遇格差を明確にできる制度が一層重要になります。

また、集団契約に約定しなくてはならない事項は就業規則等の人事規程の規定事項と重複します。**人事規程類を整備・運用**していれば、集団契約を極度に敬遠する必要はないと考えられます。また、集団契約の締結により、就業規則の懲罰規定、労働規律の運用がより効力を持つこととなります。

労働者（あるいは工会）の企業運営への影響力拡大にともない、**経営側として従業員の信望の厚い中国人幹部を擁すること、育成すること**が、企業の人事制度・規定の運用の鍵とされます。

特別セミナーのご案内 労働保障監察処 処長に聞く！

「最新労働法規、労務政策への対応～企業の労務トラブル回避施策指南～」

本号でご報告した集団契約規定の実施強化は労働者の権益保護強化、労働者の権利意識高揚の引き金の一つになると考えられます。この様な労働政策環境下“労務トラブル回避”はいずれの企業にとってもますます重要な経営課題となります。

この度、労務トラブル防止のための企業監察の責任者をお招きし、トラブル回避策を伺う特別セミナーを開催いたします。

日中同時通訳を手配し、日本人管理者、中国人管理・担当で情報を共有のうえ実務に反映いただける内容となっております。ぜひ、この機会をご活用ください。（詳細は別添ならびに弊社HPをご参照ください）

【日時】10月28日（火）14：00～16：45 （13：30開場）

【会場】花園飯店 2階 百花庁（茂名南路58号）

【講師】上海市人力資源・社会保障局 労働保障監察処 処長 張憲民氏

コチ コンサルティング（上海） 法人代表 中内重郎

【言語】日中同時通訳 【費用】弊社非会員様500元/人、会員企業様無料

【詳細、お申込み】http://cochicon.com/sp_seminar/ TEL:21-6418-8983