



第19回 労働合同法草案修正案のポイント(3)

野村综研(上海)咨询有限公司

今回は修正案の第2項「労働者の利益に直接関係のある規則の制定」について述べる。

この連載第16回で、旧草案では「会社の諸規則・諸制度を制定する場合における、労働組合・職工大会、職工代表大会の役割が強調されている」と述べた。この点に関して各方面から、労働者の利益に直接関係のある規則および重大事項を制定・決定する場合、労働者と協議する必要があるものの、労働組合、職工大会、職工代表大会で討論通過されなければならないとすると、運用上の困難が多く、他の関連法律とも整合しない、との意見が出された。

そこで修正案では、諸規則の制定主体は企業側であると明確化された。ただし労働者側と協議する必要性も依然として強調されている。修正案のポイントは下記の2点である。

(1) 規則を制定する場合、職工代表大会あるいは職工大会で討論され、組合あるいは職工代表と対等に協議の上規定すべきである。従って企業は、労働組合などと相談して規則や制度を制定する際、決定事項について議事録を作成したほうがよい。

(2) 規則が労働者に損害をもたらした場合、賠償責任を負うべきである。企業は、関連法律・法規を熟知し、実務で活用できる専門人材や専門コンサルティング会社を活用して制定すると安心である。

旧草案	修正案
<p>第5条 人員採用単位は法に従って、労働安全衛生、労働規律、職工研修、休憩休暇および労働定額管理などについての規則と制度を制定整備し、労働者の労働の権利の享有と労働の義務の履行を保障しなければならない。</p> <p>人員採用単位の規則と制度の中で労働者利益と直接関係があるものについては、労働組合、職工大会、職工代表大会で討論通過され、あるいは対等に協議の上、規定されなければならない。</p> <p>人員採用単位の規則と制度は単位内で公告されなければならない。</p>	<p>人員採用単位は労働者の利益に直接関係のある労働報酬、勤務時間、休憩休暇、労働安全衛生、保険福利、職工研修、労働規律および労働定額管理などの規則制度あるいは重大事項を制定、修正あるいは決定する場合、職工代表大会または職工全員に討論の上、案と意見を提出させて労働組合あるいは職工代表と対等に協議の上、確定すべきである。</p> <p>規則制度を実施中に、労働組合または職工が人員採用単位の規則制度が不当だと考えた場合、人員採用単位へ提出する権利を有し、協議の上、修正して完全なものにさせる。</p>
<p>第51条〈法律責任〉 当該法律によって、労働組合、職工大会、職工代表大会で討論通過され、あるいは対等に協議の上規定しなければならない事項については、人員採用単位が一方向的に規定した場合には無効となり、当該事項は労働組合、職工大会あるいは職工代表大会が提出した案に従って実施されなければならない。</p> <p>人員採用単位の規則・制度が法律・行政法規に違反し、または団体契約で規定すべきところを団体契約を結んでいないために、労働者に損害をもたらした場合、人員採用単位は賠償責任を負わなければならない。</p>	<p>〈法律責任〉 (旧草案の第51条の規程を廃止) 現行「労働法」第89条の内容を継続規定する。</p> <p>人員採用単位が制定した労働規則制度が法律法規の規定に違反した場合には労働行政部門が警告し、改善を命じる。労働者に対して損害を与えた場合には賠償責任を負わなければならない。</p>

(主任諮詢顧問 繆申)