

## 工资集体协商制度重点问题分析

为了完善公平的工资收入分配机制，逐步提高劳动者的工资水平，并为国务院制订《工资条例》等行政法规提供立法参考，当前，中国国家与地方相关主管部门相继出台相关法律规定，致力于推进企业工资集体协商制度。工资集体协商制度给企业人力资源管理带来了新的挑战。在此，我们根据国家以及各地<sup>1</sup>的相关法律规定<sup>2</sup>，结合实务情况，对工资集体协商制度重点问题及企业可能采取的应对措施予以简要分析。

### 一、工资集体协商制度重点问题简介

工资集体协商是指职工代表与企业代表依法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资标准、工资增长等事项进行平等协商，在协商一致的基础上签订工资集体协议的行为。工资集体协商制度的重点问题主要包括：集体协商的提出；集体协商的内容；集体协商代表的保护；工资集体协议的签订；集体协商争议处理。我们根据相关法律规定，对以上重点问题总结并归纳如下：

#### 1. 集体协商的提出<sup>3</sup>

职工和企业任何一方均有权向对方提出工资集体协商要求，一方提出的，另一方应当在收到要求之日起一定时间内以书面形式给以回应，无正当理由不得拒绝进行集体协商，否则将承受一定的处罚。

## 給与団体交渉制度の重点ポイントの分析

公平な給与と収入分配メカニズムを整備し、労働者の給与水準を徐々に引き上げ、又国务院が「賃金条例」等の行政法規を制定するにあたっての立法上の参考となるよう、目下、中国国家と地方の関係主管部门は相繼いで関係法律規定を発表し、企業の給与団体交渉制度の推進に向けて努力している。給与団体交渉制度によって企業の人的資源管理は新たなチャレンジに直面することになった。ここでは、筆者は国家及び各地<sup>1</sup>の関係法律規定<sup>2</sup>に基づき、実務状況をふまえ給与団体交渉制度の重点ポイント及び企業が講じる可能性のある対応措置について簡潔に分析する。

### 一、給与団体交渉制度の重点ポイントの簡潔な紹介

給与団体交渉とは、従業員代表と企業代表が法により企業内部給与分配制度、給与分配形式、給与基準、給与上昇等の事項について平等な協議を行い、協議により合意したうえ給与団体協約を締結する行為を指す。給与団体交渉制度の重点ポイントは主に団体交渉の申し入れ、団体交渉の内容、団体交渉代表の保護、給与団体協約の締結、団体交渉紛争の処理を含む。筆者は関係法律規定に基づき、以上の重点ポイントについて下記の通りまとめる。

#### 1. 団体交渉の申し入れ<sup>3</sup>

従業員と企業のいずれの一方も相手方に対して給与団体交渉の要求を出す権利を有し、一方当事者から申し入れがあった場合、相手方は要求を受けた日より一定期間内に書面にて応答しなければならず、正当な理由なく団体交渉を拒否した場合、一定の処罰を受けることとなる。

<sup>1</sup> 本文中各地是指上海、北京、江苏（并单独分析无锡的法律規定）、广东（并单独分析深圳的法律規定）。

<sup>1</sup> 本文における各地とは、上海、北京、江苏（同時に無錫の法律規定を個別に分析する）、広東（同時に深センの法律規定を個別に分析する）を指す。

<sup>2</sup> 目前，国家和各地有关工资集体协商制度的主要法律规定是：《劳动合同法》关于集体合同的规定；人力资源和社会保障部的《集体合同规定》和《工资集体协商试行办法》；各地制定的规定集体合同的相关法律文件。据我们了解，实践中（该等实践与中国《立法法》的规定并不完全相符），各地通常在遵守《劳动合同法》的前提下，首先按照地方法规执行，如地方没有具体规定的，则根据《集体合同规定》和《工资集体协商试行办法》规定执行。

<sup>2</sup> 目下、国家と各地の給与団体交渉制度に関する主な法律規定：「労働契約法」の労働協約に関する規定、人的資源及び社会保障部の「労働協約規定」と「給与団体交渉試行弁法」、各地で制定された労働協約を定める関連法律文書。私共が把握する限り、実践において（当該実践は中国「立法法」の規定と完全には適合していない）、各地では通常、「労働契約法」を遵守することを前提として、先ず地方法規に基づき執行し、もし地方に具体的規定がない場合、「労働協約規定」と「給与団体交渉試行弁法」の定めに基づき執行する。

<sup>3</sup> 《集体合同规定》第 32 条、第 56 条，《工资集体协商试行办法》第 17 条，《工会法》第 53 条，《上海市集体合同条例》第 13 条、第 37 条，《北京市集体合同条例》第 32 条、第 54 条，《广东省企业集体合同条例》第 9 条，《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》第 28 条、第 65 条，《江苏省集体合同条例》第 9 条、第 38 条，《无锡市企业工资集体协商条例》第 20 条、第 44 条。

<sup>3</sup> 「労働協約規定」第 32 条、第 56 条、「給与団体交渉試行弁法」第 17 条、「労働組合法」第 53 条、「上海市労働協約条例」第 13 条、第 37 条、「北京市労働協約条例」第 32 条、第 54 条、「広東省企業労働協約条例」第 9 条、「深セン経済特区調和のとれた労働関係促進条例」第 28 条、第 65 条、「江苏省労働協約条例」第 9 条、第 38 条、「無錫市企業給与団体交渉条例」第 20 条、第 44 条。

| 区分 | 回应时间                         | 处罚  |
|----|------------------------------|---|
| 国家 | 20 日内。                       | 企业无正当理由拒绝协商的，责令改正，依法处理。   |
| 上海 | 特别规定 <sup>4</sup> :15 日内。    | 特别规定：任何一方拒绝或者拖延集体协商的，责令改正。  |
| 北京 | 无明显不同规定。 <sup>5</sup>        | 特别规定：任何一方拒绝或者拖延集体协商的，责令改正，依法处理。   |
| 广东 | 特别规定：15 日内。<br>深圳特别规定：10 日内。 | 无明显不同规定。<br>深圳特别规定：企业拒绝集体协商的，责令其在 5 日内改正；逾期未改正的，处以 2 千元以上 1 万元以下罚款。   |
| 江苏 | 无明显不同规定。<br>无锡无明显不同规定。       | 特别规定：任何一方拒绝或者拖延答复另一方平等协商要求的，责令其在 15 日内改正。逾期不改的，处以 3000 元以上 3 万元以下罚款，并可以对法定代表人或者主要负责人以及其他直接责任人员处以 500 元以上 2000 元以下罚款。<br>无锡特别规定：企业拒绝或者拖延答复职工方提出开展工资集体协商要求的，责令其在 15 日内改正。逾期不改的，处以 1 万元以上 3 万元以下罚款，并可以对企业法定代表人或者主要负责人以及其他直接责任人员处以 1000 元以上 2000 元以下罚款。 |

| 区分 | 応答期間                              | 処罰  |
|----|-----------------------------------|---|
| 国家 | 20 日以内。                           | 企業が正当な理由なく交渉を拒否した場合、是正を命じ法により処理する。  |
| 上海 | 特別規定 <sup>4</sup> :15 日以内。        | 特別規定：いずれか一方当事者が団体交渉を拒否した又は引き延ばした場合、是正を命じる。  |
| 北京 | 明らかに異なる規定はない。 <sup>5</sup>        | 特別規定：いずれか一方当事者が団体交渉を拒否した又は引き延ばした場合、是正を命じ、法により処理する。  |
| 広東 | 特別規定：15 日以内。<br>深センの特別規定：10 日以内。  | 明らかに異なる規定はない。<br>深センの特別規定：企業が団体交渉を拒否した場合、5 日以内には是正するよう命じる。期限を過ぎても是正しない場合、2 千元以上 1 万元以下の罰金に処する。  |
| 江蘇 | 明らかに異なる規定はない。<br>無錫は明らかに異なる規定がない。 | 特別規定：いずれか一方当事者が相手方からの平等交渉申し入れへの応答を拒否した又はこれを引き延ばした場合、15 日以内に是正するよう命じる。期限を過ぎても是正しない場合、3000 元以上 3 万元以下の罰金に処し、且つ法定代表者又は主な責任者及びその他直接責任者を 500 元以上 2000 元以下の罰金に処することができる。<br>無錫の特別規定：企業が従業員側からの給与団体交渉申し入れへの返答を拒否した又はこれを引き延ばした場合、15 日以内に是正するよう命じる。期限を過ぎても是正しない場合、1 万元以上 3 万元以下の罰金に処し、且つ企業の法定代表者又は主な責任者及びその他直接責任者を 1000 元以上 2000 元以下の罰金に処することができる。 |

## 2. 集体协商的内容<sup>6</sup>

工资集体协商的内容主要有企业的工资标准、工资支付办法、工资增长制度等。对此，国家和各地规定基本类似（但江苏等地强制规定了职工有提出增加工资要求的权利等情形），且一般一次工资集体协商并不需要覆盖所有内容。具体情况如下表所列：

## 2. 団体交渉の内容<sup>6</sup>

給与団体交渉の内容には主に、企業の給与基準、給与支給方法、給与上昇制度等がある。これについて、国家及び各地の規定は基本的に類似しており（但し、江蘇等では従業員に給与上昇要求を申し入れる権利がある等の状況を強制的に定められている）、且つ通常は 1 度の給与団体交渉で全内容を網羅する必要は

<sup>4</sup> 特別規定是指，省级规定与国家规定不相同的内容；或者市级规定与省级规定不相同的内容，以下亦同。

<sup>4</sup> 特別規定とは、省級規定と国家規定の異なる内容、又は市級規定と省級規定の異なる内容を指し、以下同じとする。

<sup>5</sup> 无明显不同规定是指，省级规定与国家规定相同或相类似；或者市级规定与省级规定相同或相类似，以下亦同。

<sup>5</sup> 明らかに異なる規定はないとは、省級規定と国家規定が同じである又は類似する、又は市級規定と省級規定が同じである又は類似することを指し、以下同じとする。

<sup>6</sup> 《集体合同规定》第二章（第 8 条——第 18 条），《工资集体协商试行办法》第 7 条、第 8 条，《上海市集体合同条例》第 12 条，《北京市集体合同条例》第三章（第 20 条——第 31 条），《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》第 26 条，《江苏省集体合同条例》第 10 条，《无锡市企业工资集体协商条例》第二章（第 7 条——第 11 条）。

<sup>6</sup> 「労働協約規定」第二章（第 8 条——第 18 条）、「給与団体交渉試行弁法」第 7 条、第 8 条、「上海市労働協約条例」第 12 条、「北京市労働協約条例」第三章（第 20 条——第 31 条）、「深セン経済特区調和のとれた労働関係促進条例」第 26 条、「江蘇省労働協約条例」第 10 条、「無錫市企業給与団体交渉条例」第二章（第 7 条——第 11 条）。

|    |  |
|----|--|
| 国家 | 工资集体协商一般包括以下内容：工资水平、工资增长、工资分配制度、工资标准和工资分配形式；工资支付办法；加班、加点工资及津贴、补贴标准和奖金分配办法；工资调整办法；试用期及病、事假等期间的工资待遇；特殊情况下职工工资（生活费）支付办法；其他劳动报酬分配办法。                                     |
| 上海 | 无明显不同规定。   |
| 北京 | 无明显不同规定。   |
| 广东 | 无明显不同规定。<br>深圳无明显不同规定。   |
| 江苏 | 特别规定：有下列情形之一，企业或者职工方可以在协商中提出增长工资的要求：企业利润增长的；企业劳动生产率提高的；当地人民政府发布的工资指导线提高的；本地区城镇居民消费价格指数增长的。企业年度增长工资的，提供正常劳动的职工应当得到增长。<br>无锡特别规定：企业年度增长工资的，企业一线职工工资增长幅度不得低于企业职工工资增长幅度。 |

### 3. 协商代表的保护<sup>7</sup>

|    |  |
|----|--|
| 国家 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 工资福利：职工协商代表参加协商视为提供正常劳动，享受正常工资福利待遇。</li> <li>2) 劳动合同期限：职工协商代表履行职责期间劳动合同期满的，劳动合同自动延长至完成履行协商代表职责之时。</li> <li>3) 工作岗位：职工协商代表履行职责期间，企业无正当理由不得调整其工作岗位。</li> <li>4) 解雇保护：除严重违纪或规章制度；严重失职、营私舞弊，对企业利益造成重大损害；被依法追究刑事责任的情形外，企业不得解雇职工协商代表。</li> </ol> |
| 上海 | 特别规定：<br>工资福利：职工协商代表在工作时间内参加集体协商，以及在履职期限内利用不超过3个工作日的工作时间，从事搜集与集体协商有关资料等活动，视为提供了正常劳动，工资及各项福利不受影响。   |

ない。具体的な状況は下表の通りである。

|    |   |
|----|---|
| 国家 | 給与団体交渉に通常含まれる内容：給与水準、給与上昇、給与分配制度、給与基準と給与分配形式、給与支給方法、休日労働、時間外労働賃金及び手当、手当基準と賞与分配方法、給与調整方法、試用期間及び病氣、私事休暇等の期間における給与待遇、特殊な状況下における従業員給与（生活費）支給弁法、その他労働報酬分配方法。   |
| 上海 | 明らかに異なる規定はない。   |
| 北京 | 明らかに異なる規定はない。   |
| 広東 | 明らかに異なる規定はない。<br>深センも明らかに異なる規定はない。  |
| 江蘇 | 特別規定：下記のいずれかの状況がある場合、企業又は従業員側は交渉において賃金上昇の要求を申し入れることができる。企業利益が上昇した場合。企業労働生産率が上昇した場合。現地の人民政府が公布した給与指導ラインが上昇した場合。本地区の都市部居民の消費者物価指数が上昇した場合。企業は年度内に給与を引き上げた場合、通常の労働を行った従業員の給与も引き上げなければならない。<br>無錫の特別規定：企業は年度内に給与を引き上げた場合、企業の第一線で働く従業員の給与上昇幅は企業従業員の給与上昇幅を下回ってはならない。 |

### 3. 交渉代表の保護<sup>7</sup>

|    |  |
|----|--|
| 国家 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 給与福利：従業員交渉代表の交渉参加を通常の労働と見なし、通常の給与福利待遇を享受する。</li> <li>2) 労働契約期間：従業員交渉代表が職責を履行する期間に労働契約期間が満了した場合、労働契約は交渉代表が職責の履行を完成するまで自動的に延長される。</li> <li>3) 職位：従業員交渉代表が職責を履行する期間中、企業は正当な理由なくその職位を調整してはならない。</li> <li>4) 解雇保護：紀律又は規則制度に著しく違反した場合。著しく職務を怠り、私利を図り、企業の利益に重大な損害をもたらした場合。法により刑事責任を追及された場合を除き、企業は、従業員交渉代表を解雇してはならない。</li> </ol> |
| 上海 | 特別規定：<br>給与福利：従業員交渉代表が勤務時間内に団体交渉に参加し、及び職責履行期間内に3業務日を超えない勤務時間を利用して、団体交渉関連資料の収集活動等を行った場合、通常の労働を行ったと見なし、給与及び各種の福利は影響を受けない。  |

<sup>7</sup> 《集体合同规定》第 27 条、第 28 条，《工资集体协商试行办法》第 14 条，《上海市集体合同条例》第 10 条、第 36 条，《北京市集体合同条例》第 16 条、第 17 条、第 18 条、第 19 条、第 52 条、第 53 条，《广东省企业集体合同条例》第 23 条，《江苏省集体合同条例》第 15 条、第 39 条，《无锡市企业工资集体协商条例》第 19 条、第 43 条。

<sup>7</sup> 「労働協約規定」第 27 条、第 28 条、「給与団体交渉試行弁法」第 14 条、「上海市労働協約条例」第 10 条、第 36 条、「北京市労働協約条例」第 16 条、第 17 条、第 18 条、第 19 条、第 52 条、第 53 条、「広東省企業労働協約条例」第 23 条、「江蘇省労働協約条例」第 15 条、第 39 条、「無錫市企業給与団体交渉条例」第 19 条、第 43 条。

|    |  |
|----|--|
| 北京 | 特別規定：<br>工作岗位：因工作需要确需变更职工协商代表工作岗位的，应当事先征求企业工会的意见，并征得职工本人同意；违法变更的，应当恢复其原工作；造成损害的，应当承担赔偿责任。  |
| 广东 | 无明显不同规定。<br>深圳无明显不同规定。   |
| 江苏 | 特別規定：<br>1) 工资福利：职工协商代表因履行职责被扣发、降低工资福利的，由劳动部门责令支付；并可责令按应得工资福利总和的50%以上一倍以下标准支付赔偿金。<br>2) 工作岗位：职工协商代表因履行职责被无故调动、免职、降级，遭受打击报复的，由劳动部门或者其他有关部门责令企业改正，恢复工作和职务、职级；造成损失的，给予赔偿；构成犯罪的，依法追究刑事责任。<br>3) 解雇保护：职工协商代表因履行职责被解雇的，由劳动部门责令企业恢复其工作，并补发工资福利和赔偿金；职工协商代表不愿恢复工作的，责令企业按照其上一年度收入的2倍给予赔偿，并支付经济补偿金。<br>无锡无明显不同规定。 |

|    |  |
|----|--|
| 北京 | 特別規定：<br>職位：業務上の必要により、従業員交渉代表の職位を変更する必要がある場合、事前に企業の労働組合の意見を募り、且つ従業員本人の同意を得る必要がある。違法して変更した場合、そのもとの職位に戻さなければならない。損害をもたらした場合、賠償責任を負うものとする。  |
| 広東 | 明らかに異なる規定はない。<br>深センも明らかに異なる規定はない。   |
| 江蘇 | 特別規定：<br>1) 給与福利：従業員交渉代表が職責の履行により給与福利の控除、引き下げを受けた場合、労働部門が支給を命じる。且つ得べき給与福利合計の50%以上一倍以下の基準にて賠償金を支給するよう命じることができる。<br>2) 職位：従業員交渉代表が職責の履行により理由なく異動、免職、降格、打撃報復を受けた場合、労働部門又はその他関係部門が企業に是正を命じ、職位と職務、ポストを元に戻させる。損害をもたらした場合、賠償させ、犯罪を構成した場合、法により刑事責任を追及する。<br>3) 解雇保護：従業員交渉代表が職責履行により解雇された場合、労働部門がその者の職位を元に戻し、且つ給与福利と賠償金を補って支給するよう命じる。従業員交渉代表がもとの職位に戻る意思がない場合、企業に対してその前年度収入の2倍にて賠償し、且つ経済補償金を支給するよう命じる。<br>無錫に明らかに異なる規定はない。 |

#### 4. 工资集体协议的签订<sup>8</sup>

|    |   |
|----|---|
| 国家 | 1) 订立主体：由工会代表职工方与企业订立，未建立工会的，由上级工会指导职工推举代表与企业订立。<br>2) 协议期限：一般为1至3年。<br>3) 协议审议：工资集体协议草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。应当有2/3以上职工代表或者职工出席，且须经全体职工代表半数以上或者全体职工半数以上同意。<br>4) 协议订立：协商双方达成一致意见后，由企业制作协议文本，经双方首席代表签字盖章后成立。<br>5) 协议审查：劳动行政部门自收到工资集体协议文本之日起15日内未提出异议的，即行生效。 |
|----|---|

#### 4. 給与団体協約の締結<sup>8</sup>

|    |   |
|----|---|
| 国家 | 1) 締結主体：労働組合が従業員側を代表して企業と締結し、労働組合を設置していない場合、上級労働組合の指導のもと従業員代表を選び企業と締結する。<br>2) 協約期限：通常は1年から3年である。<br>3) 協約の審議：給与団体協約の草案は従業員代表大会又は全従業員の討論にかけ可決される必要がある。2/3以上の従業員代表又は従業員が出席し、且つ全従業員代表の半数以上又は全従業員の半数以上の同意を得る必要がある。<br>4) 協約の締結：協約双方当事者が合意に至った後、企業が協約文書を作成し、双方の首席代表がサイン捺印後に成立する。<br>5) 協約の審査：労働行政部門が給与団体協約文書を受領した日より15日以内に異議を申立てなかった場合、直ちに発効する。 |
|----|---|

<sup>8</sup> 《劳动合同法》第51条、第54条、第55条，《集体合同规定》第36条、第37条、第38条、第42条、第47条、第48条，《工资集体协商试行办法》第20条、第21条、第22条、第23条，《工会法》第20条，《上海市集体合同条例》第20条、第21条、第23条，《北京市集体合同条例》第38条、第39条，《广东省企业集体合同条例》第15条——第20条，《江苏省集体合同条例》第22条、第23条、第24条，《无锡市企业工资集体协商条例》第24条、第25条、第26条、第44条。

<sup>9</sup> 「労働契約法」第51条、第54条、第55条、「労働協約規定」第36条、第37条、第38条、第42条、第47条、第48条、「給与団体交渉試行弁法」第20条、第21条、第22条、第23条、「労働組合法」第20条、「上海市労働協約条例」第20条、第21条、第23条、「北京市労働協約条例」第38条、第39条、「広東省企業労働協約条例」第15条——第20条、「江蘇省労働協約条例」第22条、第23条、第24条、「無錫市企業給与団体交渉条例」第24条、第25条、第26条、第44条。

|    |  |
|----|--|
|    | 6) 公布与效力: 协商双方应于 5 日内将已经生效的工资集体协议以适当的形式向本方全体人员公布。劳动合同、规章制度的标准不得低于集体协议。 |
| 上海 | 无明显不同规定。   |
| 北京 | 无明显不同规定。   |
| 广东 | 特别规定: 企业应当自工资集体协议生效之日起 10 日内将其向全体职工公布。<br>深圳无明显不同规定。                   |
| 江苏 | 特别规定: 企业应当自工资集体协议生效之日起 10 日内将其以书面形式向全体职工公布。<br>无锡无明显不同规定。              |

以上还存在疑问的是启动工资集体协商程序之后, 企业是否一定要与职工签订工资集体协议? 至少从现行国家规定来看, 不能得出这种答案。

根据国家规定, 工资集体协商中, 双方达成一致意见后, 由企业制作协议文本, 经双方首席代表签字盖章后成立。我们理解, 其法律含义是, 只有当双方经过工资集体协商达成一致意见的, 才需要签订协议。如果双方意见不统一无法达成合意的, 法律也没有规定明确的法律责任和具体解决措施, 只是规定在此情况下可以提交劳动部门协商处理。目前, 上海、北京、江苏、广东等省市对此问题的处理与此类似。以上是现行规定和实务情况, 因一些新的关于集体协商的法规正在制定中, 因此, 后续是否有可能改变这种状况, 还须等待新法出台。

### 5. 集体协商争议处理<sup>9</sup>

|    |   |
|----|---|
| 国家 | 1) 协商争议: 工资集体协商过程中发生争议, 双方当事人不能协商解决的, 任何一方可以书面向劳动部门提出协调处理申请, 未提出申请的, 劳动部门认为必要时也可以进行协调处理。<br>2) 履行争议: 因履行工资集体协议发生的争议, 双方当事人不能协商解决的, 可以依法申请仲裁、提起诉讼。企业违反工资集体协议, 侵犯职工劳动权益的, 工会也可以代表职工方依法要求其承担责任, 经协商解决不成的, 工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。 |
|----|---|

|    |   |
|----|---|
|    | 6) 公布と効力: 協約の双方当事者は 5 日以内に発効済の給与団体協約を適切な形式にて当方の全員に公布する。労働契約、規則制度の基準は労働協約を下回ってはならない。 |
| 上海 | 明らかに異なる規定はない。   |
| 北京 | 明らかに異なる規定はない。   |
| 広東 | 特別規定: 企業は給与団体協約発効日より 10 日以内に全従業員に公布する。<br>深センに明らかに異なる規定はない。                         |
| 江蘇 | 特別規定: 企業は、給与団体協約発効日より 10 日以内に書面の形式にて全従業員に公布する。<br>無錫に明らかに異なる規定はない。                  |

上記内容に関して、給与団体交渉手続き始動後、企業は従業員と給与団体協約を締結しなければならないのかは疑問に思われる。少なくとも現行の国家规定から見れば、このような回答を導き出すことはできない。

国家规定に基づき、給与団体交渉において、双方が合意後、企業が協約文書を作成し、双方の首席代表がサイン捺印後に成立する。その法的意味は、双方が給与団体交渉後合意に至った場合に限り、協約の締結が必要であると筆者は考える。双方の意見が一致せず合意できなかった場合、法律にも明確な法的責任と具体的な解決措置に関する規定がなく、ただこの状況では労働部門に付託し協議により処理することができると規定しているだけである。目下、上海、北京、江蘇、広東等の省市のこの問題についての処理はこれと類似している。以上は現行規定と実務状況であり、一部新しい団体交渉の法規は制定中であるため、今後このような状況が変更される可能性があるか否かについては、新法の発表が待たれる。

### 5. 団体交渉紛争処理<sup>9</sup>

|    |  |
|----|--|
| 国家 | 1) 交渉紛争: 給与団体交渉過程において紛争が発生し、双方当事人が協議によっても解決できない場合、いずれの一方当事者も書面にて労働部門に調整処理の申立を行うことができ、申立を行わなかった場合、労働部門が必要であると判断したとき、調整処理をすることもできる。<br>2) 履行紛争: 給与団体協約の履行により紛争が発生し、双方当事人が協議によっても解決できなかった場合、法により仲裁を申立て、訴訟を提起することができる。企業が給与団体協約に違反し、従業員の労働権益を侵害した場合、労働組合は従業員側を代表して法により責任を負うよう企業に要求することもでき、協議によっても解決できなかった場合、労働組合は法により仲裁を申立て、訴訟を提起することができる。 |
|----|--|

<sup>9</sup> 《劳动合同法》第 56 条, 《集体合同规定》第 49 条、第 55 条, 《工会法》第 20 条, 《上海市集体合同条例》第 32 条、第 33 条, 《北京市集体合同条例》第 45 条、第 49 条, 《广东省集体合同条例》第 29 条、第 31 条, 《江苏省集体合同条例》第 36 条、第 37 条, 《无锡市企业工资集体协商条例》第 41 条、第 42 条。

<sup>9</sup> 「労働契約法」第 56 条、「労働協約規定」第 49 条、第 55 条、「労働組合法」第 20 条、「上海市労働協約条例」第 32 条、第 33 条、「北京市労働協約条例」第 45 条、第 49 条、「广东省労働協約条例」第 29 条、第 31 条、「江蘇省労働協約条例」第 36 条、第 37 条、「無錫市企業給与団体交渉条例」第 41 条、第 42 条。

|    |  |
|----|--|
| 上海 | 无明显不同规定。   |
| 北京 | 无明显不同规定。   |
| 广东 | 特别规定：因履行工资集体协议发生争议，职工方申请仲裁或者提起诉讼，应当征得职工代表大会或者职工大会同意。<br>深圳无明显不同规定。 |
| 江苏 | 无明显不同规定。<br>无锡无明显不同规定。   |

|    |  |
|----|--|
| 上海 | 明らかに異なる規定はない。  |
| 北京 | 明らかに異なる規定はない。  |
| 広東 | 特別規定：給与と団体協約の履行により紛争が発生し、従業員側が仲裁を申立てる又は訴訟を提起するにあたっては、従業員代表大会又は従業員大会の同意を得る必要がある。<br>深センに明らかに異なる規定はない。 |
| 江蘇 | 明らかに異なる規定はない。<br>無錫に明らかに異なる規定はない。  |

## 二、企业应对工资集体协商的策略

1. 建议制定工资集体协商制度备用（内部准备，不发布）

根据上述法律规定，对于职工方提出的工资集体协商要求，企业需在较短的时间内回应，否则可能面临相应的处罚。为了更好应对职工方可能提出的协商要求，我们建议企业事先建立工资集体协商机制备用。具体做法是：

- 1) 企业就工资集体协商进行法律研究和内部调查总结，确认在工资集体协商方面可能发生的情况，以及制度方面存在的不足；
- 2) 企业结合自身的实际情况，拟定/完善工资集体协商的工作机制（工作机制可以包括管理部门和负责人、协商标准的确定方法、协商代表的确定方法、协商要约的提出及应对、协商程序、工资集体协议的审查与通过、协商有关文件的管理、协商争议的处理、工资集体协商方案、突发事件应对办法等）。

2. 预留协商空间

工资集体协商的核心及对企业影响最大的内容是工资标准及工资增长制度，一般工资集体协商时都会涉及这两方面的问题，当然，如果职工方提出提高工资标准及增长率的协商要求，企业并非一定要签订协议予以认可，但是如果企业断然拒绝，则容易引发矛盾。因此，企业在设计工资制度时，可以在现有的工资水平和工资增长率中预留工资集体协商的空间。

所谓预留集体工资协商的空间，通常，可以将企业预算的工资总额和工资增长幅度分成两个部分，一部分是实际支付的工资总额和安排的增长幅度，一部分是预留的工资总额和增长幅度，预留的部分用以应对工资协商。例如，一个企业预算工资总额为 1000 万元，预算工资年增长为 5%，那么企业可以将实际支付的工资总额安排为 800 万元，实际工资年增长为 3%，预留工资总额为 200 万元，预留工资年增长为 2%，这预留部分可应付工资集体协商的要求。

## 二、企業による給与団体交渉への対応策

1. 予備の給与団体交渉制度を制定するようお勧めする（内部で準備し、公布しない）

上記法律規定に基づき、従業員側からの給与団体交渉要求について、企業は比較的短い時間内に対応する義務があり、これを怠れば、処罰に直面する可能性がある。従業員側から提起される可能性のある交渉要求によりうまく対応するために、企業が事前に予備の給与団体交渉体制を構築しておくようお勧めする。詳細は下記の通りである。

- 1) 企業が給与団体交渉について法律研究と内部調査の総括を行い、給与団体交渉において発生する可能性のある状況、及び制度上の不備を確認する。
- 2) 企業が自己の実情をふまえて、給与団体交渉の作業体制（作業体制には管理部門と責任者、交渉基準の確定方法、交渉代表の確定方法、交渉ダイジェストの提出と対応、交渉手続き、給与団体協約の審査と可決、交渉関連文書の管理、交渉紛争の処理、給与団体交渉方案、突発的事件対応方法等を含むことができる）を策定/整備する。

2. 交渉の余地を残しておく

給与団体交渉の核心的内容及び企業への影響が最も大きな内容は給与基準と給与上昇制度であり、通常、給与団体交渉時、この 2 つの方面の問題に絡み、勿論、もし従業員側が給与基準と上昇率の引き上げについての交渉要求を出してきた場合、企業は必ずしも協約を締結し承諾しなければならないわけではないが、企業が断固としてこれを拒否した場合、対立を起しやすくなる。このため、企業が給与制度を設計する際に、既存の給与水準及び給与上昇率にて給与団体交渉の余地を残しておくといふ。

給与団体交渉の余地を残しておくとは、通常、企業予算の給与総額と給与上昇幅を 2 つの部分に分け、一つ部分は実際に支払う給与総額と手配する上昇幅であり、もう一つ部分は残しておく給与総額と上昇幅であり、残しておいた部分は給与交渉に対応する際に使用する。例えば、一つの企業の給与予算総額は 1000 万元であり、予算給与の年間上昇幅は 5% であるとき、企業は実際に支払う給与総額を 800 万元とし、実際の年間給与の上昇幅は 3% とし、残しておいた給与総額は 200 万元であり、残しておいた給与の年間上昇幅は 2% であり、この残しておいた部分で給与団体交渉の要求に

### 3. 设计工资集体协议文本备用

事先设计工资集体协议文本也是一项常用的应对措施。设计协议文本可以充分利用法律规定的自由空间。例如,《集体合同规定》第 40 条规定:“因不可抗力等原因致使集体合同或专项集体合同无法履行或部分无法履行、或者约定的变更或解除条件出现的,可以变更或解除集体合同或专项集体合同”,《集体合同规定》第 38 条规定:“集体合同或专项集体合同期限一般为 1 至 3 年,期满或双方约定的终止条件出现,即行终止。”等等。这些规定,都给工资集体协议的履行留下了自由裁量的空间。建议企业明确不可抗力的范围、约定变更或解除的条件、约定终止条件等,保持在协议上的主动权。

### 4. 建立冲突或僵局的防范与应对机制

工资集体协商中,比较棘手的争议主要还是协商争议。工资集体协商由于涉及面广泛,很容易因为一些小事件而产生冲突,因此建议企业根据自身情况建立防范冲突的机制,比如控制相关谈判信息的发布时间和对象等。

如上文所述,中国国家和各地有关工资集体协商的法律规定和实践,一个重要目的是为国务院制定《工资条例》等行政法规提供立法参考,因此,我们认为,虽然各地有关工资集体协商的法律规定和实践标准不一,但经过一段时间后,将会通过国家立法趋于统一。对于后续立法动向,我们将持续关注。

(里兆律师事务所 2011 年 07 月 15 日整理编写)

対応することができる。

### 3. 予備の給与団体協約を設計しておく

事前に給与団体協約文書を設計しておくことも、よく見られる対応措置である。協約文書を設計することで法律規定における自由裁量の余地を利用できるようになる。例えば、「労働協約規定」第 40 条規定:「不可抗力等の原因により、労働協約又は個別労働協約、或いはその一部を履行することができなくなった場合、若しくは約定の変更又は解除条件が生じた場合、労働協約又は個別労働協約を変更又は解除することができる」、  
「労働協約規定」第 38 条規定:「労働協約又は個別労働協約の期間は通常、1 年から 3 年までとし、期間満了又は双方が約定した終了条件が発生した場合に直ちに終了する。」等。これら規定はいずれも給与団体協約の履行に自由裁量の余地を残している。企業が不可抗力の範囲、約定の変更又は解除の条件、約定の終了条件等を明確にし、交渉上の主動権を握るようお勧めする。

### 4. 衝突又は硬直状態の防備と対応メカニズムの構築

給与団体交渉において、手を焼くほどの紛争は主に交渉紛争である。給与団体交渉は広範囲に関係するため、ある小さな事件がきっかけで衝突に発展しやすいため、企業が自己の状況に基づき、交渉情報の公表時間及び対象に対するコントロール等を通じて、衝突防備するためのメカニズムを構築するよう提案する。

上述の通り、中国国家及び各地の給与団体交渉に関する法律規定と実践における一つの重要な目的は、国务院が「賃金条例」等の行政法规を制定する上での立法上の参考とすることであるため、各地の給与団体交渉に関する法律規定と実践基準は一致していないものの、ある一定の時間を経過すれば、国家の立法により統一されると筆者は考える。今後の立法動向について、筆者は引き続き注目する。

(里兆法律事務所が 2011 年 7 月 15 日付で作成)