

〔翻訳〕

中華人民共和国労働争議調停仲裁法

(二〇〇七年十二月二十九日第十回全国人民代表大会常務委員会第三十二次會議採択、同日公布、二〇〇八年五月一日施行)

韓
寧
訳

目次

第一章 総則

第二章 調停

第三章 仲裁

第一節 一般規定

第二節 申立と受理

第三節 開廷審理と判断

第四章 附則

第一章 総則

第一条

労働争議を公正・適時に解決し、当事者の合法権益を保護し、労働関係の安定を維持するため、本法を定める。

第二条

次に掲げる中華人民共和国国内の使用者と労働者との間で生じた労働争議は、本法を適用する。

(一) 労働関係の確認に因って生じた争議

(二) 労働契約の締結、履行、変更、解除と終止に因って生じた争議

(三) 除名、解雇、辞職、離職に因って生じた争議

(四) 労働時間、休息休暇、社会保険、福利、研修及び労働者の保護に因って生じた争議

(五) 労働報酬、業務上の負傷に係わる医療費、経済補償又は賠償金等に因って生じた争議

(六) 法律、法規が本法に依って処理すると定めたその他の労働争議

第三条

労働争議を解決する際には、事実を根拠とし、合法、公正、適時、調停重視の原則に従い、法に依って当事者の合法的権益を保護するものとする。

第四条

労働争議発生後、労働者は自ら使用者と協議して解決することができ、労働組合又は第三者の協力を要請し共に使用者と交渉を行い、合意に導くこともできる。

第五条

労働争議発生後、当事者は協議を望まない場合、当事者間の協議が成立しない場合、又は和解協議成立後相手方が協議の内容を履行しない場合には、当事者は調停組織に調停を申し立てることができる。調停を望まない場合、調停

が不調である場合又は調停成立後相手方が履行しない場合には、当事者は労働争議仲裁委員会に仲裁を申し立てることができる。仲裁判断を不服とする場合、人民法院に訴えを提起することができる。ただし、本法に他の規定がある場合には、この限りでない。

第六条

労働争議が生じた後、当事者はその主張について、証拠を提出する責任を負う。使用者は当該労働争議に係る証拠を持つている場合、それを提出するものとする。使用者は当該証拠を提出しない場合の不利益について責任を負う。

第七条

労働争議の労働者側は、人数が十人以上であり、かつそれらの主張が一致する場合には、代表者を選任して調停、仲裁又は訴訟を行うことができる。

第八条

県級以上の人民政府労働行政部門は、労働組合と使用者と共に三者労働関係調整組織を構成し、共同で労働争議に係る重大な問題を解決する。

第九条

使用者の労働報酬の未払い、又は減額、若しくは、業務上の負傷に係わる医療費、経済補償又は賠償金の未払いの場合には、労働者は労働行政部門に苦情処理を申し立てることができる。労働行政部門は法に依って処理をしなければならない。

第二章 調停

第十条

労働争議が生じた場合には、当事者は次に掲げる調停組織に調停を申し立てることができる。

- (一) 企業の労働争議調停委員会
- (二) 法に依って設立された基層人民調停組織
- (三) 郷鎮・街道に設立された労働争議調停の職能を有する組織

企業の労働争議調停委員会は、従業員代表及び企業の代表で組織する。従業員代表は、労働組合の成員が担当するほか、全体の従業員によって選出される。企業の代表は、企業の責任者がこれを指定する。企業の労働争議調停委員会の主任は、労働組合の成員、或いは労使双方によって選出された者がこれを担当する。

第一条

労働争議調停組織の調停員は、公正かつ品行方正で、大衆との連携が緊密で、調停活動に熱心で、一定の法律、政策及び文化の知識を有する成年者がこれを担当する。

第十二条

当事者は、労働争議調停を申し立てる際に、書面又は口頭ですることができる。

口頭で申し立てる場合には、調停組織はその場で申立人の氏名その他の情報、争議の内容、申立の理由及び申立の日付を記録しなければならない。

第十三条

労働争議調停を行う場合、調停員は、当事者双方の事実及び理由に関する陳述を十分に聞き取り、当事者の話し合いを促し、当事者を合意に導くものとする。

第十四条

調停で合意に達した場合には、調停協議書を作成する。

調停協議書は当事者双方が署名又は押印し、調停員が署名し、調停組織の印を押印した後、法的効力を生じる。調停協議書は、当事者双方に対して拘束力を持ち、当事者はそれを履行するものとする。

調停申立が受理された日から十五日以内に調停協議が成立しない場合には、当事者は法に依って仲裁を申し立てることができる。

第十五条

調停協議が成立した後、当事者一方は協議で約定した期間内に調停協議を履行しない場合には、相手方は法に依って仲裁を申し立てることができる。

第十六条

未払いの労働報酬、業務上の負傷に係わる医療費、経済補償及び賠償金に関する調停協議が成立した後、使用者が協議で約定した期間内に履行しない場合には、労働者は当該調停協議書に基づき人民法院に支払督促を申し立てることができる。人民法院は法に依って支払督促を発する。

第三章 仲裁

第一節 一般規定

第十七条

労働争議仲裁委員会は、統一して計画案配する、配置適正、実際の需要に応じるといふ原則に従い設立される。省、自治区人民政府は、所轄の市、県で労働争議仲裁委員会を設立することを決定する。直轄市人民政府は、所轄の区、県で労働争議仲裁委員会を設立することを決定する。直轄市及び区を設立した市は、一箇所以上の労働争議仲裁委員会を設立することができる。各級の行政区画に応じて労働争議仲裁委員会を設立することは要しない。

第十八条

国務院の労働行政部門は、本法の相關規定に依つて仲裁規則を制定する。省、自治区、直轄市の人民政府労働行政部門は、当該行政区域の労働争議仲裁活動について指導を行う。

第十九条

労働争議仲裁委員会の組織は、労働行政部門代表、労働組合代表及び企業の代表とする。労働争議仲裁委員会の委員数は奇数とする。

労働争議仲裁委員会は法に依つて次に掲げる職責を負う。

(二) 専任仲裁人及び兼任仲裁人を招聘し、又は解任すること

(二) 労働争議事件を受理すること

(三) 重大或いは困難な労働争議事件を討議すること

(四) 仲裁活動を監督すること

第二十條

労働争議仲裁委員会は、仲裁人名簿を作製して置かなければならない。

仲裁人は公正かつ品行方正であるほか、次に掲げる要件のいずれかを満たさなければならない。

(一) 裁判官を務めたことがあること

(二) 法学研究、法学教育に従事し、かつ中級以上の職名を有すること

(三) 法律知識を有し、人事或いは労働組合等の専門職に就き満五年以上になること

(四) 弁護士業務に従事して満三年以上になること

第二十一條

労働争議仲裁委員会は本区域内の労働争議事件を管轄する。

労働争議事件は労働契約の履行地或いは使用者の所在地の労働争議仲裁委員会が管轄する。当事者双方が労働契約の履行地と使用者の所在地の労働争議仲裁委員会にそれぞれ仲裁を申し立てる場合には、労働契約の履行地の労働争議仲裁委員会が管轄する。

第二十二條

労働争議が生じた労働者と使用者は、労働争議仲裁事件の当事者双方とする。労務派遣会社・組織又は派遣先の会社・組織と労働者の間に労働争議が生じた場合には、労務派遣会社・組織と派遣先の会社・組織は共同当事者とする。

第二十三条

労働争議事件の処理結果について利害関係を有する第三者は、仲裁への参加を申し立てることができ、労働争議仲裁委員会は、当該第三者に仲裁への参加を要請することもできる。

第二十四条

当事者は代理人に委任し、仲裁に参加させることができる。代理人に委任し仲裁に参加させる場合には、労働争議仲裁委員会に対して、委任者が署名し、又は押印した委任状を提出しなければならない。委任状には、委任事項及び権限を明記しなければならない。

第二十五条

民事行為能力の全部又は一部を喪失した労働者は、その法定代理人が仲裁活動を代理する。法定代理人がない場合には、労働争議仲裁委員会が労働者のために代理人を指定する。労働者が死亡した場合には、その近親者又は代理人が仲裁活動に参加する。

第二十六条

労働争議仲裁は、公開で行う。ただし、当事者が非公開にする旨を合意した場合、又は国家秘密、商業上の秘密及び個人のプライバシーに係わる場合はこの限りでない。

第二節 申立と受理

第二十七条

労働爭議仲裁の申立時効の期間は一年とする。仲裁時効の期間は、当事者が権利の侵害を知り、又は知り得た時から起算する。

前項に定める仲裁時効は、当事者の一方が相手方に権利を主張すること、当事者が関係部門に権利の救済を請求すること、又は相手方が義務の履行を承諾することによって、中断する。仲裁時効期間は、中断の時から改めて計算する。不可抗力又はその他の正当な理由があり、当事者が第一項に定める仲裁時効期間内に仲裁を申し立てることができない場合、仲裁時効は中止する。仲裁時効期間は、時効中止の原因が消滅する日から続けて計算する。

労働関係存続期間内に労働報酬の未払いに因って争議が生じた場合には、労働者が仲裁を申し立てる期間は、本条第一項に定める仲裁時効期間の限りでない。ただし、労働関係が終了した場合には、その日から一年以内に仲裁を申し立てなければならない。

第二十八条

申立人は仲裁を申し立てるにあたり、仲裁申立書を提出し、かつ、被申立人の人数に応じて副本を提出しなければならない。

申立書には、次に掲げる事項を明記しなければならない。

(一) 労働者の氏名、性別、年齢、職業、勤務先と住所、使用者の名称、住所と法定代表者又は主たる責任者の氏名、職務

(二) 仲裁請求及び根拠となる事実、理由

(三) 証拠及び証拠の出所、証人の氏名と住所

仲裁申立書の作成が困難である場合には、口頭で申し立てることができる。労働爭議仲裁委員会は記録を作成した

上で、相手方当事者に告知する。

第二十九条

労働争議仲裁委员会は、仲裁申立書を受領した日から五日以内に、受理の要件を満たすと認めた場合には、これを受理し、かつ当事者に通知しなければならない。受理の要件を満たさないと認める場合には、申立人に受理しない旨を書面で通知し、かつ、その理由を説明しなければならない。労働争議仲裁委员会が受理しなかった場合、又は期限を超えて決定を下していない場合には、申立人は当該労働争議につき人民法院に訴えを提起することができる。

第三十条

労働争議仲裁委员会は仲裁申立を受領した後、五日以内に仲裁申立書の副本を被申立人に送達しなければならない。被申立人は、仲裁申立書の副本を受領した後、十日以内に答弁書を労働争議仲裁委员会に提出しなければならない。労働争議仲裁委员会は、答弁書を受領した後、五日以内に答弁書の副本を申立人に送達しなければならない。被申立人が答弁書を提出しない場合も、仲裁手続の進行に影響を及ぼさない。

第三節 開廷審理と判断

第三十一条

労働争議仲裁委员会は労働争議事件を処理する際には、仲裁廷制を採る。仲裁廷は、三名の仲裁人によって構成され、かつ首席仲裁人を置く。軽微な労働争議事件の場合には、一名の仲裁人が単独で仲裁を行うことができる。

第三十二条

労働争議仲裁委員会は、仲裁申立を受理した日から五日以内に仲裁廷の組織状況を書面で当事者に通知しなければならない。

第三十三条

仲裁人は、次に掲げる事由のいずれかに該当する場合には、回避しなければならない。当事者も、口頭又は書面の形式で忌避を申し立てる権利を有する。

（一）当該事件の当事者、又は当事者若しくは代理人の近親者であること

（二）当該事件と利害関係を有すること

（三）当該事件の当事者又は代理人とその他の関係があり、仲裁の公正に影響を及ぼす恐れがあること

（四）密かに当事者、代理人に会い、又は当事者、代理人の招待及び謝礼を受けること

労働争議仲裁委員会は忌避の申立について遅滞なく決定を下し、口頭又は書面の形式で当事者に通知しなければならない。

第三十四条

仲裁人は本法第三十三条第四項に定める事由に該当し、若しくは賄賂を要求、又は收受し、私利のために不正を働き、法を曲げて判断を下す行為をなす場合には、法に依って法律上の責任を負わなければならない。労働争議仲裁委員会はその者を解任するものとする。

第三十五条

仲裁廷は、開廷審理の五日前に、開廷審理の期日と場所を書面で当事者双方に通知しなければならない。当事者は、正当な理由がある場合には、開廷審理の三日前に開廷審理の延期を申し立てることができる。延期するか否かは、労

働爭議仲裁委員会が決定する。

第三十六条

申立人が書面による通知を受け、正当な理由なくして開廷審理に出席しない、又は仲裁廷の許可なくして途中退席した場合には、仲裁申立を取り下げたものとみなすことができる。

被申立人が書面による通知を受け、正当な理由なくして開廷審理に出席しない、又は仲裁廷の許可なくして途中退席した場合には、欠席判断を下すことができる。

第三十七条

仲裁廷は、専門的問題について鑑定が必要であると認める場合には、当事者の約定した鑑定機関に鑑定を依頼することができる。当事者の間に約定がない、又は約定に達しない場合には、仲裁廷の指定する鑑定機関に鑑定させる。

当事者の請求又は仲裁廷の要請に基づき、鑑定機関は、鑑定人を開廷審理に参加させなければならない。当事者は、仲裁廷の許可を得て、鑑定人に質問することができる。

第三十八条

当事者は、仲裁の過程で証拠に対する質疑及び弁論を行う権利を有する。証拠に対する質疑及び弁論が終結した時に、首席仲裁人又は単独仲裁人は、当事者に最終意見を求めるものとする。

第三十九条

仲裁廷は当事者の申し出た証拠について証拠調べを行い、信用性があると認める場合には、当該証拠を事実認定の根拠とする。

仲裁の請求と関係がある証拠を使用者が持ち、労働者がこれを提出することができない場合には、仲裁廷は指定す

る期間内に使用者に当該証拠の提出を求めることができる。

第四十条

仲裁廷は、開廷審理の状況を記録に記入しなければならない。当事者及びその他の仲裁参加者は、自らの陳述の記録に遺漏又は誤りがあると認める場合には、補正を申し立てる権利を有する。補正を認めない場合には、当該申立を記録しなければならない。

記録には、仲裁人、記録係、当事者及びその他の仲裁参加人が署名又は押印する。

第四十一条

当事者は、仲裁を申し立てた後、自ら和解することができる。和解の合意に達した場合には、仲裁申立を取り下げることができる。

第四十二条

仲裁廷は、判断を下す前に調停を行うものとする。

調停が成立した場合、仲裁廷は調停書を作成しなければならない。

調停書には、仲裁の請求及び当事者の合意の結果を明記しなければならない。調停書は、仲裁人が署名し、労働争議仲裁委员会の印を押印し、当事者双方に送達する。調停書は、当事者双方が署名受領した後、法的効力を生じる。

不調の場合、又は調停書を送達する前に一方の当事者が翻意した場合には、仲裁廷は、遅滞なく判断を下さなければならない。

第四十三条

仲裁廷は、労働争議事件を審理するとき、労働争議仲裁委員会が仲裁申立を受理した日から四十五日内に判断を

下さなければならない。事件が複雑で延期が必要である場合には、労働争議仲裁委員会主任の許可を経て、延期することができる。仲裁廷は、当事者に書面でこれを知知らせなければならない。ただし、延期の期間は十五日を超えてはならない。期間を超えてもなお仲裁判断を下さない場合、当事者は当該労働争議につき人民法院に訴えを提起することができる。

仲裁廷が労働争議事件を仲裁する場合において、その事実の一部が既に明白であるときは、当該部分について先行して判断を下すことができる。

第四十四条

仲裁廷は、労働報酬、業務上の負傷に係わる医療費、経済補償又は賠償金の支払を請求する事件について、当事者の申立によって、その支払を先行して執行する判断を下すことができる。この場合、人民法院に当該先行執行の判断を移送し、人民法院が強制執行をする。

仲裁廷が先行執行の判断を下す場合、次に掲げる要件を満たさなければならない。

(一) 当事者間の権利義務関係が明確であること

(二) 支払いを先行して執行しないと、申立人の生活に影響を与えること

労働者が先行執行を申し立てる場合には、担保の提供は要しない。

第四十五条

仲裁判断は、多数の仲裁人の意見に従って下すものとし、少数の仲裁人の異なる意見は、記録に記入するものとする。仲裁廷が多数意見を形成することができない場合には、仲裁判断は、首席仲裁人の意見に従って下さなければならない。

第四十六条

仲裁判断書には、仲裁の請求、争議の事実、判断の理由、判断の結果と判断の日付を明記しなければならない。判断書には、仲裁人が署名し、労働争議仲裁委員会の印を押印する。判断について異なる意見を有する仲裁人は、署名することも、署名しないこともできる。

第四十七条

次に掲げる労働争議は、本法に他の規定がある場合を除き、その仲裁判断が終局判断となる。判断書は、仲裁判断が下された日から法的効力を生じる。

（一）労働報酬、業務上の負傷に係わる医療費、経済補償又は賠償金の支払を請求し、かつその金額が当地の最低月給基準の十二倍を超えない事件

（二）労働時間、休息休暇、社会保険等に関する国家労働基準の執行に因って生じた争議事件

第四十八条

労働者は、本法第四十七条に定める仲裁判断を不服とする場合には、仲裁判断書を受け取った日から十五日内に人民法院に訴えを提起することができる。

第四十九条

使用者は、本法第四十七条に定める仲裁判断が次に掲げる事由のいずれかに該当することを証明する場合には、仲裁判断書を受け取った日から三十日以内に、労働争議仲裁委員会所在地の中級人民法院に判断の取消を申し立てることができる。

（二）法律、法規の適用に錯誤があること

(二) 労働争議仲裁委員会が管轄権を有しないこと

(三) 法定の手続に違反すること

(四) 判断の根拠とされた証拠が偽造されたものであること

(五) 相手方の当事者が判断の公正に十分に影響を与える証拠を隠匿していたこと

(六) 仲裁人が当該事件を仲裁する際に賄賂を要求、又は收受し、私利のために不正を働き、法を曲げて判断を下す行為をなすこと

人民法院は、合議廷を設けて審理を行った上で、判断が前項の各号に掲げる事由のいずれかに該当することを確認した場合には、取消を裁定しなければならない。

仲裁判断が人民法院に取り消された場合には、当事者は、裁定書を受け取った日から十五日以内に、当該労働争議事件につき人民法院に訴えを提起することができる。

第五十条

当事者は、本法第四十七条の規定以外の労働争議事件の判断を不服とする場合には、仲裁判断書を受け取った日から十五日以内に人民法院に訴えを提起することができる。期間を超えてもなお提訴しない場合には、判断書が法的効力を生じる。

第五十一条

当事者は、法的効力を生じた調停書、判断書を期日通りに履行しなければならない。一方の当事者が期日を超えても履行しない場合には、他方の当事者は民事訴訟法の関連規定に従い人民法院に執行を申し立てることができる。申立てを受けた人民法院は、これを執行しなければならない。

第四章 附則

第五十二条

招聘制を実行する事業組織の労働者と当該事業組織の間に労働争議が生じる場合には、本法の規定に従う。ただし、法律、行政法规或いは国务院規則に他の規定がある場合には、この限りでない。

第五十三条

労働争議仲裁は費用を徴収しない。労働争議仲裁委員会の経費は国の財政によって保障される。

第五十四条

本法は二〇〇八年五月一日から施行する。

（かん ねい・本学法学部講師）