



世民速報：2017年、労働保障重大違法行為の全国的な公表制度が実施開始

「労働保障重大違法行為の社会公表に係る弁法」（人的資源社会・保障部令第29号、以下「弁法」といいます。）が2017年1月1日に施行されます。「弁法」の規定に基づく、人的資源社会保障行政部門（以下「人社行政部門」といいます。）が法により取り締まり、かつ、処理決定を下した労働保障重大違法行為について、社会に全てが必ず公表されることになり、非公表又は選択的な公表はできなくなります。これは、企業に「弁法」に定める違法行為が一度発生すると、公衆の視線に晒されるだけでなく、当該企業の信用評価にも影響を及ぼすことを意味します。

■ 「弁法」公布の背景

国務院が2004年に公布した「労働保障監察条例」（国務院令第423号）の中には、「労働保障行政部門（注：現在は人社行政部門）は雇用単位（注：従業員を直接雇用する企業、中国語：「用人单位」）の労働保障に係る法律遵守信用檔案（注：法律遵守に関する信用情報が記録された保管文書）を設けなければならない。雇用単位に労働保障の法律、法規又は規則に違反する重大行為があった場合には、関係する労働保障行政部門が社会に公布する。」という規定が既にあります。その後、北京、天津、広東等の地域では労働保障重大違法行為の社会公表に係る若干の地方性規定が相次いでに公布されましたが、現在に至るまで全国的な統一規定はまだ形成されていません。「弁法」の公布により関連する違法行為の公表について全国的な範囲内に統一した基本制度が設けられることとなります。

また、「企業情報公示暫定施行条例」（国務院令第654号）にも、工商行政管理部門を除く国務院のその他の関係部門は企業情報公示の関連業務を適切にし、県級以上の地方人民政府の関係部門は企業情報公示の業務を適切にすると定めています。また、「弁法」の公布により人社行政部門が「企業情報公示暫定施行条例」をいかに執行するかについて具体的な取扱規範が設けられることとなります。

■ 「弁法」制定の目的

「弁法」第1条の規定に基づく、「弁法」の制定目的は、労働保障重大違法行為の懲戒を強化し、世論による監督を強化し、雇用単位による労働保障に係る法律、法規及び規則の遵守を促進することです。

■ 社会への公表が必須となる労働保障重大違法行為は何か？

「弁法」の中には8種類に及ぶ労働保障違法行為が列挙されており、そのうち8番目は雑則（「労働保障監察条例」の中にあるその他の違法行為を適用）です。

①	労働者の労働報酬を違法に控除し、理由なく支払を遅延し、金額が比較的大きいとき。
②	労働報酬の支払を拒み、法により司法機関に移送されて刑事責任を追及されたとき。
③	法のとおり社会保険に加入せず、又は法のとおり社会保険料を納付せず、情状が重大なとき。
④	勤務時間及び休息・休暇規定に違反し、情状が重大なとき。
⑤	女性従業員及び未成年従業員に係る特殊労働保護規定に違反し、情状が重大なとき。
⑥	児童労働使用の禁止に係る規定に違反したとき。
⑦	労働保障違法行為により重大かつ好ましくない社会的影響をもたらしたとき。
⑧	その他の労働保障重大違法行為

しかしながら、「情状が重大」、「金額が比較的大きい」等の程度に関わる基準について、「弁法」には具体的に細分化された基準がないため、各地の人社行政部門が実情に合わせ関連する細則又は裁量基準を制定することが予想されます。

■ 社会へ公表する際に明記される情報は何か？

- (1) 違法な主体者(雇用単位)の正式名称、統一社会信用コード（又は登録番号）及び住所
- (2) 法定代表者又は責任者の氏名
- (3) 主な違法事実
- (4) 関連の処理状況

ただし、国家機密、商業機密及び個人のプライバシーに関わる情報は公開されません。

■ 公表の媒体

労働保障重大違法行為に関連する情報は、人社行政部門のポータルサイトに公表され、当該行政区域の主な定期刊行物、テレビ等のメディアに公表されます。

■ 公表の頻度

労働保障重大違法行為については定期及び都度公表を併せた方法が採用されています。具体的には以下のとおりです。

主管機関	公表方法	
	定期公表	都度公表
地・市級、県級人社行政部門	各四半期に1回	業務の必要性に基づく
人的資源社会保障部、省級人社行政部門	毎年半年に1回	

■ 誤って公表された場合の救済方式

人社行政部門が労働保障重大違法行為を公表する際に誤って公表した場合については、「弁法」には相応する救済方法が定められています。「弁法」に定める関連の救済方法は以下のとおりです。

救済類型	手続期間
1. <u>具体的な行政行為が変更又は取消を受けていない場合</u> 雇用単位は社会に公表された内容に対して異議がある場合には取締を担当する人社行政部門に申請をし、取締を担当する人社行政部門は再調査及び処理をし、かつ、雇用単位に通知しなければならない。	取締を担当する人社行政部門が申請を受けた日から 15 営業日内
2. <u>具体的な行政行為が変更又は取消を受けた場合</u> 行政不服申立て、行政訴訟等を経て、労働保障重大違法行為の処理決定（具体的な行政行為）が変更又は取消を受けた場合には、取締を担当する人社行政部門は、社会に公表した内容について訂正を行わなければならない。	具体的な行政行為が変更又は取消を受けた日から 10 営業日内

■ 企業に対する影響及び対応提案

社会に公表された雇用単位について、人社行政部門は、労働保障重大違法行為及びその社会公表の状況を雇用単位の労働保障に係る法律遵守信用檔案に記入し、人的資源社会保障社会信用体系に盛り込まなければなりません。人社行政部門は、その他の部門及び社会組織と法律・法規により情報共有及び共同懲戒の実施も手掛けます。

したがって、企業に労働保障重大違法行為が一度発生して公表されると、企業の信用評価に重大な悪影響がもたらされることとなります。この影響を避けるため、企業において以下の点の実現をお勧めします。

- (1) 自社における労働法律・法規の執行状況について定期的に自社でヘルスチェックを行う。
- (2) 労働における法律遵守のリスクが一度発覚した場合には、適時に是正し、リスク

の拡大を回避する。

- (3) 人社行政部門による労働保障重大違法行為に対する調査に遭遇した場合には、事実に基づき真実を求める姿勢で対応し、法律の枠組みにおける合理的な処理結果を模索する。
- (4) 人社行政部門による労働保障重大違法行為に係る公表内容又は具体的な行政行為について、疑義がある場合には、そのリスクを真剣に分析して評価し、必要な場合には法的救済措置（必要に応じて外部専門家の力を借りる）を果敢に講じる。

本資料の著作権は世民律師事務所（以下「世民」といいます。）に属するものであり、本資料を無断で引用、変更、転写又は複写することは固くお断りいたします。

本資料は、中国法令の意味を理解するための参考として供する目的にのみ作成されたものであり、中国法令そのものに対する解釈、説明又は解説等を含むものではありません。