



SUPPORTING  
CHINA  
BUSINESS

## LT Commerce Consultants (Shanghai) Co., Ltd.

(日本語訳)

労働争議案件審理適法法律の若干の問題に関する解釈(三)

最高人民法院

法积[2010]12号

2010年9月13日公布 2010年9月14日施行

労働争議案件に関する審理の正確を期するため、『中華人民共和国労働法』、『中華人民共和国労働契約法』、『中華人民共和国労働争議調停仲裁法』、『中華人民共和国民事訴訟法』等関連法にもとづき、民事裁判の実践に合わせ、次の通り解釈する。

第一条 雇用単位がその労働者のために社会保険手続を行わず、且つ社会保険取扱機関が追加手続できないことにより、社会保険待遇を享受するすべがないことを理由に、労働者が雇用単位に損害賠償を要求したことにより争議が発生した場合、人民法院はこれを受理しなければならない。

第二条 企業が自主的に制度改革を行ったことにより生じた争議について、人民法院はこれを受理しなければならない。

第三条 労働者が労働契約法第八十五条の規定にもとづき、人民法院に提訴し、雇用単位に賠償金の追加支払いを要求する場合、人民法院はこれを受理しなければならない。

第四条 労働者が営業許可証の手続を行っていない、営業許可証の取消を受けた、或いは営業許可証が期限切れ後も引き続き営業している雇用単位との間で争議が発生した場合、雇用単位或いはその出資者を当事者に入れなければならない。

第五条 営業許可証の手続を行っていない、営業許可証が取り上げられた或いは営業許可証の期限切れ後も引き続き営業している雇用単位が、不正な方法【原文: 挂靠: 国営企業、集体企業などの権利を借用して不正に業務を行う】で他人の営業許可証を借用して営業している場合、雇用単位および営業許可証を貸出した側を当事者に入れなければならない。

第六条 労働人事争議仲裁委員会が行った仲裁裁決に不服で、当事者が法に依って人民法院に提訴し、人民法院が審査した結果、仲裁裁決に参与すべき仲裁の当事者として漏れていると認めた場合、漏れていた者を法に依って訴訟の当事者として追加しなければならない。

追加された当事者が責任を引き受けなければならない場合、人民法院は合わせて処理しなければならない。

第七条 雇用単位とその採用され、すでに法に依って養老保険待遇を享受している或いは退職金を受領している者との間に労働争議が発生し、人民法院に提訴した場合、人民法院は労務関係事案として処理しなければならない。

第八条 企業の停薪留職【原文: 給料を支給しないが、職籍を保留したまま休職すること】者、法定退職年齢に達していない内退【原文: 内部退職。退職年齢に達したら正式に退職手続をとる】者、一時帰休者・求職者および企業の経営的生産停止による長期休暇人員が、新しい雇用単位との間に労働争議が発生したことにより、法に依って人民法院へ提訴した場合、人民法院は労働関係事案として処理しなければならない。

第九条 労働者が残業代の支給を主張する場合、残業の事実の存在について立証責任を負わなければならない。但し、雇用単位が残業の事実の存在の証拠を握っていることを証明する証拠を



SUPPORTING  
CHINA  
BUSINESS

## LT Commerce Consultants (Shanghai) Co., Ltd.

労働者が持っており、雇用単位が提供しない場合、雇用単位は自らにとって不利な結果を引き受ける。

第十条 労働者と雇用単位が、労働契約の解除或いは終了に関する手続・賃金報酬・残業手当・経済補償或いは賠償金の支払いなどについて合意が成立し、法律、行政法規の強制規定に違反せず、かつ詐欺、脅迫或いは弱みに付け込む状況が存在しない場合、有効と認定しなければならない。

前項合意に深刻な誤解がある、或いは公平を明らかに失っている事実があり、当事者が取消を請求する場合、人民法院はこれを支持しなければならない。

第十一条 労働人事争議仲裁委員会が出した調停書に法的効力がすでに生じており、一方の当事者が前言を翻して訴訟を起こした場合、人民法院はこれを受理しない。受理済みの場合、訴訟の差し戻しを裁定する。

第十二条 労働人事争議仲裁委員会が期限を過ぎても受理決定或いは仲裁裁決を行わず、当事者が直接訴訟を起こした場合、人民法院はこれを受理しなければならない。但し、仲裁を申請する案件に以下の事由がある場合を除く。

- (一)管轄移送中の場合
- (二)送達中或いは送達遅延の場合
- (三)別件訴訟の結果や労災後遺障害認定の結論待ちの場合
- (四)労働人事争議仲裁委員会の開廷待ちの場合
- (五)鑑定手続を開始、或いはその他の部門へ委託して調査や証拠集めをしている場合
- (六)その他の正当な事由

労働人事争議仲裁委員会が期限を過ぎても仲裁裁決を行わないことを理由に当事者が訴訟を起す場合、労働人事争議仲裁委員会が出した受理通知書或いはその他の仲裁申請をすでに受け取っていることの証書或いは証明を提出しなければならない。

第十三条 労働者が調停仲裁法第四十七条第(一)号の規定にもとづき、労働報酬、労災医療費、経済補償或いは賠償金を請求し、仲裁裁決が金額までにおよび、それぞれの確定金額がいずれも当該地の月最低賃金の12カ月分の金額を上回らない場合、最終裁決に照らして処理しなければならない。

第十四条 労働人事争議仲裁委員会が行った同一の仲裁裁決に、最終裁決事項と非最終裁決事項が同時に含まれ、当事者が当該仲裁裁決に不服で訴訟を起こした場合、非最終裁決に照らして処理しなければならない。

第十五条 労働者が調停仲裁法第四十八条の規定にもとづいて基層人民法院に提訴し、雇用単位が調停仲裁法第四十九条の規定により労働人事争議仲裁委員会所在地の中級人民法院へ仲裁裁決の取消を申請した場合、中級人民法院はこれを受理してはならない。すでに受理している場合は、申請の差し戻しを裁定しなければならない。

人民法院に訴訟を差し戻された、或いは労働者が訴訟を取下げた場合、雇用単位は裁定書を受け取った日から30日以内に、労働人事争議仲裁委員会所在地の中級人民法院に仲裁裁決の取り消しを申請することができる。

第十六条 雇用単位が調停仲裁法第四十九条の規定により中級人民法院へ仲裁裁決の取消を申請し、中級人民法院が出した申請差し戻し、或いは仲裁裁決取消の裁定は、これを最終裁定とする。



SUPPORTING  
CHINA  
BUSINESS

## LT Commerce Consultants (Shanghai) Co., Ltd.

---

第十七条 労働者が、労働契約法第三十条第二項および調停仲裁法第十六条の規定にもとづいて  
人民法院へ支払命令を請求し、民事訴訟法第十七章の督促手続規定に合致する場合、人  
民法院はこれを受理しなければならない。

労働契約法第三十条第二項の規定にもとづいて支払命令を申請し、人民法院に最終督  
促手続を裁定された後、労働者が労働争議事項について人民法院に直接提訴した場合、  
人民法院はまず労働人事争議仲裁委員会に対し、仲裁を申請するよう告知しなければなら  
ない。

調停仲裁法第十六条の規定にもとづいて支払命令を申請し、人民法院へ最終督促手続  
を裁定された後、労働者が調停合意にもとづいて人民法院に直接提訴した場合、人民法院  
はこれを受理しなければならない。

第十八条 労働人事争議仲裁委員会が最終裁決を行い、労働者が人民法院に執行を請求し、雇用  
単位が労働人事争議仲裁委員会所在地の中級法院に取消を申請した場合、人民法院は  
執行中止の裁定をしなければならない。

雇用単位が最終裁決取消の申請を撤回する、或いはその申請が差し戻された場合、人  
民法院は執行回復の裁定をしなければならない。仲裁裁定が取消された場合、人民法院は  
執行終了の裁定をしなければならない。

雇用単位が人民法院に対し仲裁裁決の取消を申請し、差し戻された後、再度執行手続  
中に同じ理由で執行を許可しない抗弁を提出した場合、人民法院はこれを支持しない。