

企业裁减人员规定
(征求意见稿)

第一条〔立法依据〕 为了规范企业裁减人员行为,维护职工和企业的合法权益,根据《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称劳动合同法),制定本规定。

第二条〔裁员原则〕 企业裁减人员应当遵循合法、公开、公平、诚实信用的原则。

第三条〔适用范围〕 企业出现劳动合同法第四十一条第一款规定的情形,裁减20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上的人员的,适用本规定。

依法取得营业执照的企业分支机构,按照前款规定裁减与其签订劳动合同的人员,依照本规定执行。

第四条〔裁员条件〕 企业出现劳动合同法第四十一条第一款规定的下列情形之一的,可以裁减人员:

- (一) 依照企业破产法规定进行重整的;
- (二) 生产经营发生严重困难的;
- (三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整,经变更劳动合同后,仍需裁减人员的;

(四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行的。

第五条〔协商不裁员或者少裁员措施〕 企业出现本规定第四条情形的,可以在裁员前与工会或者职工代表协商,采取措施尽量不裁员或者少裁员。

企业因转产、重大技术革新或者经营方式调整等情形导致职工不适应岗位要求的,可以采取转岗培训、技能提升培训等措施促使职工提高或者转换技能,适应岗位需要,减少裁员。

企业因依照企业破产法规定进行重整或者生产经营发生严重困难以及其他客观经济情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行的,经与工会或者职工代表协商一致,可以采取一定期限的在岗培训、减少工作时间、调整工资、轮流上岗等措施减少裁员。

企業人員削減規定
(意見募集稿)

第1条〔法的根拠〕 企業の人員削減行為を規範化し、従業員及び企業の合法的權益を保護するため、『中華人民共和國労働契約法』(以下『労働契約法』という)に基づき、本規定を制定する。

第2条〔人員削減の原則〕 企業の人員削減は、合法、公開、公平、信義誠実の原則を遵守しなければならない。

第3条〔適用範囲〕 企業は労働契約法第41条1款に基づき、20人以上削減し、又は20人に満たないが企業の従業員総数の10%以上の人員を削減する場合、本規定を適用する。

法に従い営業許可証を取得した企業の分支機構が、前款の規定に基づき労働契約を締結する人員を削減する場合、本規定に従い執行する。

第4条〔人員削減の条件〕 企業に労働契約法第41条第1款に規定する以下の状況のいずれかのある場合、人員を削減することができる。

- (一) 企業破産法に基づき、再生を行う場合。
- (二) 生産、経営に重大な困難が生じ場合。
- (三) 企業に転業、重大な技術革新又は経営方式の調整があり、労働契約の変更後においてなお人員を削減する必要があるとき。

(四) その他労働契約の締結時に依拠した客観的な経済状況に重大な変化が生じたことにより、労働契約の履行が不可能となったとき。

第5条〔人員を削減しない、又は削減を縮小する措置の協議〕 企業に本規定第4条規定の状況があったとき、人員削減の前に工会又は従業員代表と協議し、可能な限り人員を削減しない、又は削減を縮小するための措置を取ることができる。

企業に転業、重大な技術革新又は経営方式の調整などの状況があったため、従業員が職務上の要求に応えられなくなった場合、配置転換研修、スキルアップ研修などの措置をとり従業員の技能向上又は転向を促し、職務上のニーズに適応させて削減を縮小することができる。

企業破産法の規定に基づき、企業が経営再生し、又は企業の生産、経営に重大な困難が生じ、及びその他客観的な経済状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行が不可能となった場合、工会又は従業員代表との協議の一致を経て、一定期間のオン・ザ・ジョブトレーニング、業務時間の短縮、給与の調整、

交替勤務制などの措置を講じ削減を縮小することができる。

第6条 [削減縮小の奨励] 有効な措置を取り人員を削減しないか削減を縮小し、職位の安定を図った企業に対し、人力资源社会保障部門は国の関連規定に基づき、従業員の生活補助、社会保険料の納付、配置転換研修、スキルアップ研修などの関連支出に用いるための、職位安定補助金を支給する。人力资源社会保障部門は関連補助政策の申請、享受条件に適合する企業のために指導及びサービスを提供しなければならない。

第7条 [事前の状況説明] 企業が第5条に規定する措置を講じた後、なお人員を削減する必要がある場合、30日前に当該企業の工会又は全従業員に対し、以下の状況について説明しなければならない。

(一) 企業に生じた労働契約法第41条第1款に規定する具体的状況、原因。且つ生産、経営状況に関連する資料又は関連証明を提供する。

(二) 発生した状況が企業の生産、経営に与える影響の程度、範囲(部門、職位等の状況)。

(三) 企業が既に講じた削減縮小の措置。

第8条 [人員削減初期プランの提出] 企業は当該企業の工会又は全従業員に状況を説明した後、以下に列挙した内容を含む人員削減初期プランを提出しなければならない。

(一) 人員削減の根拠である法定状況。

(二) 人員削減の範囲、削減対象者数及び比率。

(三) 削減対象者の選択基準。

(四) 削減の時期と実施プロセス。

(五) 削減対象者に対する経済補償方式及び基準。

第9条 [意見聴取及び人員削減プランの公布] 企業は従業員削減初期プランに対する工会又は従業員の合理的意見を聴取し、企業人員削減プラン及び削減対象者の名簿を修正したうえ確定し、且つ公布しなければならない。

第10条 [再処置] 人員削減に当たり企業が30日前の工会又は全従業員に対する状況説明若しくは工会又は従業員の意見聴取の手続きを履行しなかった場合、工会又は従業員は企業に対し再処置を求める権利を有する。

第11条 [人員削減報告] 企業は人員削減プランを確定した後、現地の人力资源社会保障行政部門に対し、以下の資料を含む、書面による人員削減報告を提出しなければならない。

(一) 人員削減プラン。

(二) 人員削減プランに依拠して確定した削減対

第六条 (减少裁员的鼓励) 对采取有效措施不裁员、少裁员, 稳定就业岗位的企业, 人力资源社会保障部门按照国家有关规定给予稳定岗位补贴, 用于职工生活补助、缴纳社会保险费、转岗培训、技能提升培训等相关支出。人力资源社会保障部门应当为符合条件的企业申请享受有关扶持政策提供指导和服务。

第七条 (提前说明情况) 企业采取第五条规定措施后仍需裁减人员的, 应当提前30日向本企业工会或者全体职工说明下列情况:

(一) 企业出现劳动合同法第四十一条第一款规定的具体情形、产生的原因, 并提供有关生产经营状况资料或者相关证明;

(二) 所出现的情形对企业生产经营的影响程度、影响范围(部门、岗位等情况);

(三) 企业已经采取的减少裁员的措施。

第八条 (提出裁员初步方案) 企业向本企业工会或者全体职工说明情况后, 应当提出裁员的初步方案, 包括下列内容:

(一) 裁员依据的法定情形;

(二) 裁员范围、裁员数量和比例;

(三) 被裁减人员的选择标准;

(四) 裁员时间及实施步骤;

(五) 被裁减人员经济补偿方式和标准。

第九条 (听取意见和公布裁员方案) 企业应当听取工会或者职工对裁员初步方案的合理意见, 修改完善后确定企业裁员方案和被裁减人员名单并予以公布。

第十条 (重新处理) 企业裁减人员未履行提前30日向工会或者全体职工说明情况或者未听取工会或者职工意见的程序, 工会或者职工有权要求企业重新处理。

第十一条 (裁员报告) 企业确定裁员方案后, 应当向当地人力资源社会保障行政部门提交书面裁员报告, 包括下列材料:

(一) 裁员方案;

(二) 依据裁员方案确定的被裁减人员名单;

(三) 提前说明情况、听取工会或者职工意见情况以及工会或者职工意见等材料;

(四) 被裁减人员的工资、经济补偿和社会保险费等是否能按时足额支付或者缴纳, 以及相应的解决措施或者方案;

(五) 已经采取的减少裁员、稳定岗位的措施;

(六) 当地人力资源社会保障行政部门要求报告的其他事项。

企业应当保证其所提交裁员报告材料的真实性。

象者名簿。

(三) 事前の状況説明、工会又は従業員の意見聴取状況及び工会又は従業員の意見等の資料。

(四) 削減対象者の給与、経済補償及び社会保険料などが、期日までに全額支払い又は納付できるかどうか、及び相応の解決措置又はプラン。

(五) 既に講じた削減縮小、職位安定の措置。

(六) 現地の人力资源社会保障行政部门が報告を要求するその他の事項。

企業は提出した人員削減報告資料の真实性を保障しなければならない。

〈※ここから先の対訳のご高覧をご希望の方は、別途メールにてお問い合わせ下さいませ。
場合によっては、費用が発生することもございます。予め、ご了承のほどお願い申し上げます。〉