

機関番号：32506

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2008 年～2010 年度

課題番号：20530012

研究課題名(和文) 中国における労働紛争解決法と労使コミュニケーション

研究課題名(英文) Labor Dispute Resolution Methods and Labor-Management Communication in China

## 研究代表者

梶田 幸雄 (KAJITA YUKIO)

麗澤大学・外国語学部・教授

研究者番号：20382591

研究成果の概要(和文): 中国において集団争議が多く発生している。労働争議発生の原因を考察し、企業として如何なる労働争議の未然防止策、労働争議発生時の緊急対策を講じることができるのかについて検討し、日本型の労働協約締結の重要性を明らかにした。良好な労使コミュニケーションをとるために中国固有の従業員代表大会と労働組合の役割を重視し、企業内の争議処理制度を確立しておくことの重要性を指摘した。中国政府への提言、企業実務家への提言をしたものである。

## 研究成果の概要(英文):

In China, there have been a large number of occurrences of collective labor dispute. I examined the cause of collective labor dispute, and considered steps to preventive measures and emergency measures for firms. As a result, I have revealed the importance of the collective labor agreement. At the same time, I point out the necessity to attach importance to the function of labor union, and to establish a dispute-settlement system in a company.

## 交付決定額

(金額単位:円)

	直接経費	間接経費	合計
2008 年度	500,000	150,000	650,000
2009 年度	500,000	150,000	650,000
2010 年度	500,000	150,000	650,000
総計	15,000,000	450,000	1,950,000

研究分野：中国法、国際企業法

科研費の分科・細目：法学・国際法学

キーワード：外国法、中国法、労働法、労働仲裁、労働紛争、労働争議、人事労務管理、労使コミュニケーション

## 1. 研究開始当初の背景

(1) 中国において労働争議が非常に多く発生している。2010 年 5 月広東省広州市の日本独 資の自動車関連企業において大規模な労働争議が発生し、これが周辺の企業、さらには 全国各地の外資企業にも波及することになったことは記憶に新しい。労働争議がエスカレートし、企業が操業停止に追い込

まれているケースも少なくない。

(2) 企業にとって最も悩ましい労働争議は、集団争議である。なぜ集団争議が最も悩ましいのか。それは、個々の労働者がその労働契約に基づく労働条件や待遇の改善要求をするのと違って、集団になった場合には待遇改善要求の手段として、集団による抜 打的 ストライキのようなものがしばしば行

われることにもなるからである。

(3) ところが、現時点において中国における労働争議の概念および労働協約の概念など多くの論点が明らかにされているとは言えない。この概念を正しく認識しないと、労働争議対策を講じようとしても、労働争議に対して有効かつ適切な対策を講じることができない。労働法や労働契約法についての註釈したものや労働契約の作成実務に関する論文や刊行物は見られるが、労働争議発生時の法的紛争処理法について検討された論文や刊行物はほとんどない。労使コミュニケーションのあり方も紛争を未然に防止する上では重要であるが、かかる研究も少ない。

(4) そこで、労働争議の概念および労働協約の概念を明らかにし、企業として如何なる労働争議の未然防止策、労働争議発生時の緊急対策を講じることができるのかについて検討し、労使コミュニケーションのあり方についても言及しつつ、労働争議問題に関する今後の展望をする。

## 2. 研究の目的

そこで、この研究では、(1)中国進出日本企業における人事労務管理の現状を分析・検討し、(2)現時点における日系企業内の労使コミュニケーションの現状と課題を明らかにした上で、(3)労使コミュニケーションがうまく図られるような人事労務管理手法を検討し、(4)中国の労働契約法など労働関係法令に基づくリーガル・リスク・マネジメントのあり方を検討し、(5)労働紛争発生後に問題をエスカレートさせずに迅速に解決できるようなシステム、および紛争の未然防止システムの形成について検討し、提言をすることとしたいと考えた。

## 3. 研究の方法

(1) 労働紛争に関する法的処理法としての調停、仲裁、裁判の各事例に関する研究について文献調査を行った。

(2) 企業の労働争議を扱っている中国人弁護士、労働関係法の立法に関与した法学者、中国進出日系企業の実務家、日系企業に勤務している中国人従業員、在中国の外国人弁護士等に対するヒアリングを実施した。

(3) 法的紛争処理法以外に企業内裁判制度の

採用や労働組合と使用者との間の共同約定制度などの有効性が注目されて来ているようである。これあらの新たな仕組みについても労使コミュニケーションという視点からヒアリングや文献調査を行った。

## 4. 研究成果

(1) 上記の通りの問題意識と目的から、以下の諸問題について概念を明らかにし、争点整理をし、問題の解決策を提言した。

(2) 第一に、労働争議の概念および労働争議処理制度の沿革を明らかにした。労働争議の概念が明らかにならなければ、適切な処理方法の選択する判断基準も明らかにならない。また、労働争議の態様により如何なる処理制度があるかを理解する必要があるからである。

中国語で言う「労働争議」とは、日本でいう「労働者の団結体が団結目的を達成するために統一的な意思決定に基づいてなすところの集団的行為であって、業務の正常な運営を阻害するもの(であり)、……争議行為はたんに労働者の集団的な労務停止(労務提供拒否)(集団的労務提供拒否とは、いわゆるストライキのことである。)に尽きるものではなく、怠業、ピケティング、職場占拠など労働者が労使関係の具体的な状況に応じてとる種々の行為」ということになるであろうか。これも後述するが、中国における「労働争議」の概念は、必ずしも集団的なものだけではなく、労働者個人の問題も含まれる。「労働争議」の概念は広いといえる。

労働争議(集団ストライキ)が合法か否かという議論がある。ストライキ権が憲法に規定されていないことをもって、ストライキは不法であると言えるか。この点について、最近では、(1)労働組合法 27 条の規定および(2)中国が 1997 年に加入した「経済的、社会的 および文化的権利に関する国際公約」8 条(d)の同盟罷業の権利について留保宣言をしなかったことから、中国政府も労働者のストライキ権を認めているとするのが多数説である。

ただし、労働争議、とりわけ集団労働争議は、労働協約の締結を目的とするものでなければならない。このように言うのは、労働組合法 27 条により、ストライキは、一般に以下のとおりの規制を受けるからで

ある。すなわち、ストライキは、必ず労働組合を組織し、労働協約の締結または変更を目標とし、社会・経済の安定と安全性を保障しなければならないとされていることである。

従って、中国共産党・政府は、ストライキは、提唱せず、極力この種の事件の発生を防止したいという意向がある。それでもなお、労働者がストライキという非常な方法で請願をせざるを得ない場合には、この行動を禁止することはなく、許すという立場を取っている。それは、憲法違反とする根拠はなく、また禁止によって問題を解決することができないからである。

現時点において、労働争議の正当性、不当性を認定する明確な基準がなく、ストライキが発生する度に異なる対応となっている現状が認容される訳ではない。中国政府としても労働争議の概念を明確にする必要があると言える。

(3) 第二に、典型的と言っている労働争議の実態を研究した。

労働争議の解決法に関する実務の展開として、紛争事案を紹介し、これを分析および検討した。紛争事案を分析し、検討する意味は、労働法およびその他の労働関係法によって規定された判断基準が、実際の労働争議処理上、労働争議調停・仲裁委員会および法院の適用基準としてどのように運用されているのかを理解することができるからである。

労働争議の典型的事案として、労働契約の締結、就業規則の認定基準、営業秘密保持契約、競争制限と違約責任のそれぞれについて、全10の事案を検討した。労働争議に関する法的処理の実務の適用上、以下のとおりの問題があり、企業としての対応策を検討することが必要であるということが確認された。

第一に、労働契約の締結に関しては、使用者と労働者との間の労働関係があるか否かは、労働契約という名義ではなくても実態として労使関係が認められる場合には、労働関係の存在が認定される(事案1)。

労働契約については、必ず企業所在地の労働局に届出て、労働契約の内容に関する適否につき審査・認可を受けなければならない。労働契約の内容に関する適否とは、当該労働契約が、中国法、政策に適合しているか否か、自由平等の意思の下に締結される内容といえるか否か、双方の権利・義

務は明確であるか否かということである(事案2)。

第二に、就業規則に関する問題である。労働契約が締結された後には、就業規則により会社における業務の遂行について規律される。この就業規則の有効性について、労働争議仲裁委員会は、理論的には、就業規則の制定手続きの適法性と内容の合理性の問題があるにしても、実務上は内容の合理性の判断よりも手続きの適法性が優先的に判断していると考えられる(事案3、事案4)。この意味は、使用者が制定した就業規則の内容が適法なものであっても、制定手続きに瑕疵があり、労働者に開示されることがなく、労働者が就業規則の内容を知らなければ、使用者は就業規則違反した労働者を処罰することはできないということである。

従って、就業規則の制定に際しては、使用者は労働者代表大会または全労働者と討論をし、就業規則草案および意見をまとめ、これを労働組合または労働者代表に提出し、労働組合または労働者代表と平等に協議し、変更・調整し、最終案を定め、決定内容を公開し、かつ労働者に告知することが必要であり、さらに労働行政部門に届けるのが適当である。

第三に、営業秘密に関しての問題である。中国においては、労働者、とりわけ技術者の転職が頻繁にあり、このとき労働者が営業秘密保護に関してのもつ意識は希薄であり、企業は営業秘密保護リスクを大きく抱えている(事案5、6、7)。

民事でも刑事でも営業秘密侵害として認定されるためには、企業が営業秘密保護のための確実な方策を講じていることが必要である(事案8)。

第四に、営業秘密保持と密接に関連する競争制限に関する問題である。営業秘密保護および退職した労働者(とりわけ技術者)に競争禁止を課すためには、当該労働者に競争制限期限内において経済補償金を支払わなければならないという問題もある(事案9)。

企業は、営業秘密を保護するために使用者自らが当該会社における営業秘密の範囲を定義し、明らかにし、かつ秘密保護のための制度や組織体制を整えておく必要がある。このための手段として、労働者と秘密保護契約を締結し、秘密保護のための専門の組織を設置し、合理的な秘密保護措置を具体的に講じることが肝要である(事案10)。

以上により、実際の労働争議処理上、労働法およびその他の労働関係法規により規定されている判断基準が、労働争議調停・仲裁委員会および法院の適用基準としてどのように運用されているのかを理解することができるものとする。労働争議の当事者にとっては、労働争議がどのように調停・仲裁・裁判により処理されるか、労働争議の帰結を予測することができる。

(4) 第三に、法的労働争議処理の仕組みについて明らかにした。これには、労働争議調停手続き、労働争議仲裁手続き、労働争議訴訟手続きがある。法制度上の問題および実務の適用問題についても検討した。

労働争議調停仲裁法は、企業の労働争議処理に重大な影響をもたらしている。重大な影響というのは、労働争議における労働組合の役割をさらに大きくしたことである。

労働組合の役割が大きくなったというのは、労働争議調停仲裁法 10 条により、労働争議が生じた場合には、当事者は以下の調停機関に調停を申し立てることができることと規定されたことによる。

この調停機関とは、企業労働争議調停委員会、法により設置された基層人民調停機関、郷鎮・街道に設置された労働争議を調停する職能のある機関の 3 つである。労働争議調停仲裁法施行以前の企業労働争議処理条例においては、上記のみが調停機関であったが、およびにおける調停が行われるようになった。

企業側が労働争議発生時に自らおよびの調停機関に調停を申し立てるということは現実的でもなく、公平・公正な法的判断を求めることは難しいと言えないか。労働者が、またはの調停機関に調停の申立てをしても、調停人が間に合わないという理由で受理されないということも多く生じているとも伝えられる。

調停が功を奏さない場合には、仲裁による解決が図られることになる。

労働争議仲裁は、選任された仲裁人が独立して、公正、公平に審判をし、判断を下すものであるが、現実に仲裁人の独立性が真に確保されていると言えるか否かは疑問がある。例えば、労働争議仲裁委員会の下に設置される事務局が、仲裁人に対して過去の事案の判断基準および結果を教え、この基準に習うように指導し、または経験が少ない仲裁人に代わって仲裁判断所を書

くなどということが実務上において生じることがないかなど懸念がある。

労働争議調停仲裁法における仲裁手続きに関しては、従来よりもなお一層の法的判断をするために法律知識があることを仲裁人に求めたものであると考える。しかし、労働争議仲裁委員会は、労働行政部門の代表、労働組合代表、企業方面の代表により構成される。このなかに法律知識のある者、人材資源管理業務者、または労働組合の専業者で 5 年以上の経験のある者といった資格要件を備える者が現時点においているか否かという点と難しい。そうであると労働争議を処理するときに、仲裁人が不足するという事態が生じている。今後は、調停・仲裁機関の独立性の確保、および調停人・仲裁人の独立性の確保や教育が重要になるであろう。

今後、なお増加すると思われる労働争議を公正、すみやかに解決するためには、各地方に行政部門から独立した仲裁機関を設立することが必要である。さらに今後は、仲裁機関の独立性の確保、仲裁人の独立性の確保、および労働争議専門の仲裁人を養成・教育することが重要なのではないだろうかと思われる。

集団争議の扱いなどについては、この法律においては明らかでない。国务院労働行政部門が、この法律の関係規定に従って仲裁規則を定めるということである。この仲裁規則の制定を待たないと判然としないところがある。

労働争議調停仲裁法は、弱者である労働者を保護し、公正、すみやかに労働争議を解決するためには、47 条において「一裁終局」という労働争議処理制度を規定した。対象となる紛争は、労働者が使用者に支払い請求した労働報酬、労働災害医療費、経済補償または賠償金が、現地の月間最低賃金基準の 12 か月分の金額を超えない紛争、

国の労働基準の実施に起因して労働時間、休息休暇、社会保険にかかわり生じた争議である。さらに、労働争議調停仲裁法は、仲裁廷は、労働報酬、労働災害医療費、経済補償または賠償金の支払いを請求する事件については、当事者の申立てに基づき、仮執行の判断をし、人民法院に移送して執行することができることと規定した。

外資企業は、企業内で労働争議が生じる場合を想定して、企業内の紛争処理の仕組み、和解や調停方式、および労働仲裁方式について、事前に検討をして置くことが肝要である。また、どのような仲裁判断が下

されることになるかを予測するために、労働争議仲裁判断の事例研究も重要になるものとする。

(5) 第四に、労働争議と労使コミュニケーションの問題について検討する。具体的には、労働契約、就業規則、労働協約のそれぞれについて、その内容、締結・制定手続き、課題の存在を検討し、労働組合の設立の仕方、労働組合との協議のあり方について検討した。単に手続き上の問題だけでなく、労使コミュニケーションが十分に図られるための手法についてもこの中で検討した。

労働契約は、必ず労働行政部門(具体的には、企業所在地の労働局)に届出、労働契約の内容に関する適否につき審査・認可を受けなければならないということである。条例の制定により、労働契約の内容などについて従来以上に監察が厳格になると考えられる。

就業規則は、使用者が労働を組織し、管理を行うために、労働報酬、勤務時間、休息休暇、労働安全衛生、保険福利、労働者の養成訓練、労働規律、および労働ノルマ管理などについて規律する規則である。

就業規則の制定に際しては、使用者は労働者代表大会または全労働者と討論をし、

就業規則草案および意見をまとめ、これを労働組合または労働者代表に提出し、労働組合または労働者代表と平等に協議し、変更・調整し、最終案を定め、決定内容を公開し、かつ労働者に告知することが必要であり、さらに労働行政部門に届けるのが適当である。

全国総工会は、労働者および使用者に対して労働協約の締結を推奨している。労働協約とは、労働者と使用者が平等な協議を通じて、労働報酬、業務時間、休息休暇、労働安全衛生、保険福利その他事項について取り決めることである。

しかし、実務上は、労働協約とは言うものの賃金集団協議制度の導入と言えそうである。これは、企業内部の賃金分配制度、賃金分配方法、年間の平均賃金水準およびその調整幅、賞与・手当・補助などの分配方法などの事項について規律することを内容としている。

しかし、今日の問題として検討されなければならないのは、抜打的ストライキを如何に規整するかということである。

そうであれば、もっと別な労働協約の締結が検討されなければならない。本来的な

労働協約とは、労働者から信任された労働組合の設立を前提として、使用者はこの労働組合を唯一の交渉団体とし、労働者の労働条件、待遇改善など労働者の利益に直接的かつ密接にかかわる事項について協議する労使協議会を設置し、基本的にはこの労使協議会で協議を行い、労使協議会においても協議が一致しない場合に団体交渉を行うものとし、団体交渉という事態が生じた場合の諸手続き、討論内容、方式について規定し、団体交渉でも協議が一致せず、争議行為となる場合、正当な争議行為として認める手続きおよび範囲を明らかにしておくものである。

労働争議の原因には多様なものがある。この中で、労使コミュニケーションの欠如ということが大きな原因となっている。労使コミュニケーションの仕組みをいかに形成するのかについての検討が必要である。

従業員代表大会と労働組合の役割を重視し、また、企業内の争議処理制度を確立しておくことも有効である。内部統制システムということでは、従業員代表の董事会への出席、監査役への任命ということが要請されるようになるかも知れない。このため、このための検討、準備をしておくことも肝要である。

(6) 上記の研究を通じて、第五に、日本企業に対しては、中国における労働争議を未然に防止し、発生時における適切な処理方法、労使コミュニケーションのあり方についての提言をし、かつ、中国政府に対しては現行の法制度上の問題点を指摘し、労働法、労働争議処理法に関する改善のための提言をした。

中国共産党・政府は、ストライキは、提唱せず、極力この種の事件の発生を防止したいという意向がある。それでもなお、労働者がストライキという非常な方法で請願をせざるを得ない場合には、この行動を禁止することはなく、許すという立場を取っている。それは、憲法違反とする根拠はなく、また禁止によって問題を解決することができないからである。

そこで、企業は、労働争議を未然に防止するためには、労働契約、就業規則、労働協約などを法の規定に従って有効な手続きにより定めることが肝要となる。

労働争議をエスカレートさせないためには、外資企業は、企業内で労働争議が生じる場合を想定して、企業内の紛争処理の仕

組み、和解や調停方式、および労働仲裁方式について、事前に検討をしておくことが肝要である。また、どのような仲裁判断が下されることになるかを予測するために、労働争議仲裁判断の事例研究が重要になる。

労働争議の原因には多様なものがある。この中で、労使コミュニケーションの欠如ということが大きな原因となっている。労使コミュニケーションの仕組みをいかに形成するのかについての検討が必要である。従業員代表大会と労働組合の役割を重視し、また、企業内の争議処理制度を確立しておくことも有効である。内部統制システムということでは、従業員代表の董事会への出席、監査役への任命ということが要請されるようになるかも知れない。このときのための検討、準備をしておくことも肝要である。企業文化の重要性も指摘したい。

広義の企業統治のあり方について検討する必要があると考える。どのような会社の機関設計をするかも、会社の社会的責任を果たす上でも、中国の多様なステーク・ホルダーから受け入れられ、円滑な事業運営を行う上でも大変に重要な問題であるといえる。

今日の中国における労働争議行為に関して問題となっているのは、社内の紛争処理手続きや労働争議調停仲裁法などの法的手続きによらない集団の抜打的ストライキである。これを正当な労働争議行為として認めることができるのか否か。現時点において明確

な法的判断基準がない。労働争議が多発し、企業内だけでなく市内でも大規模なデモが行われ、労働争議が過激化し、破壊活動が行われるということもある。

そうであると、企業の正常な生産活動が損なわれ、国民経済にとっては好ましいとは言えず、社会の安定にとっても不利であるという認識が中国政府にある。そこで、ストライキに対する立法の必要性があるのではないかと考える。労働争議が正当なものとして認められるためには、主体、目的、開始時期・手続き、手段・態様の4つの点において正当性が認められなければならないとする立法の検討が中国に求められる。

## 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計7件)

(1) 梶田幸雄「中国における就業規則の法的性質」麗澤大学紀要、第87巻、2008年12月、39-57頁、査読有

(2) 梶田幸雄「中国における集団労働争議と外資企業における対策」麗澤大学中国研究、第15号、2009年12月、1-20頁、査読無

(3) 梶田幸雄「中国進出企業の営業秘密管理について」麗澤大学紀要、第90巻、2010年7月、35-58頁、査読有

(4) 梶田幸雄「中国における労働紛争仲裁判断の法的効力」麗澤大学中国研究、第17号、2010年12月、1-25頁、査読無

(5) 梶田幸雄「中国労働判例研究：競業禁止と経済補償の関係—中国における企業と労働者の労働契約上の課題」麗澤大学紀要、第91巻、2010年12月、49-69頁、査読有

(6) 梶田幸雄「中国における労働争議の論点(上)」JCAジャーナル、2010年10月号、第57巻第10号、49-56頁、査読無

(7) 梶田幸雄「中国における労働争議の論点(下)」JCAジャーナル、2010年11月号、第57巻第11号、52-60頁、査読無

〔図書〕(計2件)

(1) 梶田幸雄『中国労働契約法・労働紛争対策マニュアル(改訂版)』、PHP研究所、共著(第2章担当)2008年、101-146頁

(2) 梶田幸雄『中国投資・ビジネスガイドブック』エヌ・エヌ・エー、共著(第7章担当)2009年、437-491頁

〔その他〕

(1) 梶田幸雄「中国の労働争議と事業戦略」農林水産省総合食料局食品産業企画課「アジア・フード・コミュニティ」における講演、2010年9月14日

## 6. 研究組織

(1) 研究代表者

梶田 幸雄 (KAJITA YUKIO)

麗澤大学・外国語学部・教授

研究者番号：20382591

