

2012.7.2

## 中国風険消息＜中国関連リスク情報＞

＜2012 No.4＞

「風険消息＜中国関連リスク情報＞」は、中国に拠点をお持ちの企業の皆様にお届けするリスク情報誌です。中国における種々のリスク(火災等の事故、自然災害、法令違反、情報漏えい、労務リスク等)について、時節に応じた話題や、社会の関心が高いトピックを取り上げて解説しています。

(本号は、上海来来法律事務所の張春偉先生に寄稿頂いています。)

### 中国におけるストライキの原因分析と対処方法について

#### 1. はじめに

日本において、ストライキは労働組合の主導により行われることが一般的である。しかし、中国においては、労働組合主導のストライキはあまりない。労働者は、ストライキの実施を事前に労働組合に報告せず、雇用主にも予告しないまま、ストライキに突入することが多い。中国に進出している日系企業は、このような突発的に発生するストライキを適切にコントロールすることが求められる。2010年には日系企業においてストライキが頻発したが、2011年にも外資系・中国資本系を問わず、大規模なストライキは引き続いて発生しており、日系企業がストライキに直面するリスクは絶えず存在している。本稿では、2011年に発生したストライキの原因を分析しながら、ストライキへの対処方法を解説する。

#### 2. 2011年に発生したストライキの概要と原因について

##### (1) 2011年に発生したストライキの概要

2011年、中国東南沿岸部から内陸地域にかけて、数多くのストライキが発生し、賃上げや労働時間の短縮等を要求した。そのうち、参加人数が1,000人以上のものは13件にのぼる(参照；表1)。

＜表1；2011年に発生した参加者1,000人以上のストライキ事例（マスコミ公表ベース）＞

| 日付          | 場所      | 業種          | 資本      |
|-------------|---------|-------------|---------|
| 2011年 1月18日 | 広東省深セン市 | IT業         | 日系      |
| 2011年 3月21日 | 山西省忻州市  | サービス業       | 内資系     |
| 2011年 6月 7日 | 吉林省长春市  | 製造業（自動車部品）  | 内資系     |
| 2011年 6月12日 | 広東省東莞市  | 製造業（精密機械）   | 日系      |
| 2011年 6月20日 | 広東省広州市  | 製造業（アパレル）   | 韓国系     |
| 2011年 7月 1日 | 広東省深セン市 | 製造業（印刷機械部品） | 日系      |
| 2011年10月17日 | 広東省深セン市 | 製造業（時計）     | 日系      |
| 2011年11月14日 | 重慶市     | 製造業（食品）     | 欧米系     |
| 2011年11月17日 | 広東省東莞市  | 製造業（製靴）     | 台湾系     |
| 2011年11月22日 | 広東省深セン市 | 製造業（電子）     | 台湾系     |
| 2011年12月 2日 | 上海市     | 製造業（家電）     | シンガポール系 |
| 2011年12月 5日 | 広東省深セン市 | IT業（ソフトウェア） | 欧米系     |
| 2011年12月28日 | 江蘇省南京市  | 製造業（家電）     | 韓国系     |

表1で注目すべき点として、サービス業でも大規模なストライキが発生したこと（図中太字）が挙げられる。従来、大規模な労使紛争は、製造業でしばしば発生するものであった。しかし、ここ数年は、サービス業に従事するホワイトカラーによる労使紛争も増加傾向にある。

## （2） ストライキの原因について

### ①社会的要素に起因するもの

ストライキ発生の原因として、人手不足による過酷な勤務実態、物価の高騰とそれによる生活コストの上昇、従業員の権利意識の高まり等の要素が挙げられる。また、政府による労働者保護的な政策が、ストライキを容認する雰囲気醸成している可能性もあるといえる（なお、地方政府が決定する最低賃金額は毎年上げられ、平均上昇幅は前年同月比で20%を超えた地方もある）。

### ②ストライキ権の捉え方に起因するもの

中国の憲法では、ストライキ権を基本的人権として定めていない。一方、法律でストライキの実施を違法だとも規定していない。違法と規程されていないことをもって、「ストライキは、自由に実施してよいもの」という認識につながる恐れがある。

### ③駐在員との賃金格差に起因するもの

同一企業において、本社から派遣された駐在員と中国人労働者との賃金格差が数倍以上という現象はよく見られる。駐在員と中国人労働者の業務の内容（業務に求められるスキルや、アウトプットの質および量）が同程度であれば、これは「同一労働同一賃金」という労働法の基本理念に反する。賃金格差は、中国人労働者の不満を買い、ストライキを起こす原因のひとつにもなる。なお、表1で挙げた江蘇省南京市の韓国系製造業（家電）で発生したストライキは、駐在員との賞与の格差が大きいことが原因で発生したと言われている。

## 3. ストライキの回避方法と対応策について

ストライキへの対応は、ストライキが発生することを可能な限り回避する「事前対応」と、発生した後の影響を少なくする「事後対応」に区分される。

### （1） 事前対応について

ストライキは、労使双方の対立が深まることにより発生する。よって、対立が深まるのを未然に防止することでストライキの発生を回避することができる。

#### ①日頃から労働法関連法規を把握・遵守すること。

2008年より中国の労働契約法が施行された。これに伴い、各地方では、解釈条例が制定されつつある。企業は、所在する地域における労働法関連の法規（特に残業時間の制限、残業代の支払い、最低賃金基準、労働契約の締結、変更及び解除などの規定）を十分に把握しておく必要がある。

なお、中国では、労働者向けの無料相談サービスライン（12333）が各地に開設されており、労働者は労働法規に関する情報を電話で聞くことができるため、一部の労働者は、労働法規を細部まで熟知している。また、最近では特に、SNS やネット掲示板等で労働

法規に関する知識を簡単に得ることができるようになっている。よって、経営者側も労働法の知識をしっかりと身につけておく必要がある。ここ数年、法律事務所やコンサルティング会社によって、経営者を対象にした労働法の学習会が頻繁に開催されるようになっており、経営者は必要に応じて、それらの勉強会に参加して労働法規関連の知識を身につけておくことが望まれる。また、労働関連法規の知識があれば、有利な活用方法も考えられるようになる。

<例1；労働法規の知識活用の例>

中国労働法が定める標準工時制では、週40時間（8時間/日）以内が労働時間となっており、それを超える時間が残業時間となる。また、毎日の残業時間は3時間以内、毎月の残業時間は36時間を超えてはいけなくと定めている。しかし、季節的な要素に影響される業種（例えばアパレル業界など）では、最盛期になると多くの工場で毎月の残業時間を36時間以下にすることが難しくなる。しかしこういったケースでも、次のように合法的に解決することができる。中国の法律では、通常の標準工時制のほかに、総合工時制と不定時工時制という二つの時間制度を設けている。総合工時制というのは週/月/四半期/年を周期にして労働時間を総合的に計算する労働時間制度で、平日に8時間以上勤務させても、本周期における累計の労働時間が法に定められた労働時間を越えない限り、残業とみなさない（ただし、法定祝祭日に勤務させる場合は残業とみなす）。不定時工時制というのは、勤務時間を固定しない労働時間制度で、法定祝祭日に勤務させない限り、残業代を支払う必要がない。これらの労働時間制度は、労働局に申請し、許可を得れば実施することができる。この制度を利用すれば、一日の残業時間が3時間以上になっても、労働法規に違反しているとか、従業員の権利侵害とみなされずにすむ可能性がある。

②定期的に従業員と話し合い、労使関係を良好にしておくこと

企業の管理者は、普段から従業員とコミュニケーションを取り、毎月定例会を開くなどして従業員の考え方や意見を十分に把握しておくことが望まれる。このようにしておけば、社内の対立が深まる前に、有効に解決することができる。

<例2；従業員との定期的な話し合いの例>

ある製造業の工場では、毎月、職員定例会を開いて、皆の悩みを出し合うようにしている。工場長は黒板の前に立ち、従業員に悩みを言ってもらい。そしてそれを黒板に書いて、同じ悩みのある人には手を上げてもらう。工場長は、「自分は従業員のすべての悩みを解決することはできない。けれどもおたがいに語り合うことで、悩みを共有し、職場の雰囲気をよくする効果がある」と話している。

また、企業の管理者と従業員の間を良好なものにする方法として、社員旅行の実施、春節前の祝金の準備、納得性の高い昇進運営の実施、その他特別ボーナス等の支払いなどが日系企業で多く見られる。これらは、労使関係を良くする手段として一定の効果も挙げていると推察される。

③日頃から経営上の問題を、労働組合と相談しておくこと

ストライキが発生してはじめて労働組合と連絡を取るのではなく、日頃から経営上の問題を労働組合と相談しておくのが望ましい。経営側は、新しい経営計画（合弁事業や株式譲渡、リストラなど）を社内に公表する前に労働組合に事前に相談し、従業員とよく話し合ってもらうとともに、従業員からの意見を吸い上げてもらう。また、従業員の労働契約を解除したり、労災が発生したり、またはその他従業員の利益に関わる活動を行うときにも、労働組合と相談しておくのがよい。

④労働組合の幹部との労働契約や給与を適正に支払うこと

中国の「労働組合法」では、労働組合の幹部や、集団交渉に参加する従業員について、その労働契約は任期を満了する時点、又は職責が完成する時点まで自動的に延長されるものとし、且つ企業は正当な理由なくその配置転換をすることができないと定めている。また、労働組合関連法規では、従業員が労働組合の活動に参加する場合、通常出勤とみなし、企業は減給することができないとしている。労働組合の幹部には一般的にこれらの基本的な知識がある。よって、経営側がこれらを守らなかった場合、もともと仲介役になるつもりであっても、労働者の立場にたってしまうことが考えられる。経営側は、労働組合の幹部や集団交渉に参加する従業員の給与・待遇面での取り扱いを法律に則って適切に行う必要がある。

⑤中国人管理者を育てること

労使紛争が起きた場合、外国人の中途半端な中国語では、対応するのが難しい。そのため、それらの問題に直接対応してくれる中国人の幹部を養成しておくことが重要である。また、中国人の幹部は、労働者と信頼関係を結びやすく、信頼感があり、かつ従業員の要求を誠意をもって聴ける人材であれば、問題が解決しやすいと思われる。

(2) 事後対応について

ストライキが万が一発生してしまった場合、次のような点に特に注意して対応することが望まれる。

①速やかに対策を取り、従業員代表・労働組合・政府部門の役員と話し合うこと

ストライキが発生した場合の事後対応において、労働組合はとても重要な役割を果たす。法律では、労働組合はストライキを起こした従業員を代表して経営と交渉し、従業員の要求を反映させた解決方法を提起すると定めている。経営が直接従業員と交渉するより、従業員代表、労働組合、更には政府部門の役員を仲介人として、従業員の要求を聴き取る方がよい。仲介人は一般的に、比較的公平な立場にある。企業の経営上の問題等について、それらの仲介人から従業員に説明すれば、理解してもらえる可能性が高いと思われる。一方、政府関連部門の協力を得られるようにすることも望まれる。ストライキが発生したらただちに政府に報告する。政府は企業からの要請等を考慮し、労働部門の幹部を現場に派遣し、企業側の解決案を労働者に説明する。政府部門は公的機関であり、労働組合よりさらに中立性があるので、労働者が納得しやすいと思われる。

②解決に向けた姿勢を積極的に打ち出すこと

ストライキが発生した場合、総経理等をリーダーとする専門対応チームを編成するとよい。会社はその事件を重視していること、解決に向けた姿勢を積極的に打ち出す必要があるためである。会社は、その専門対応チームと従業員代表とのコミュニケーション

に齟齬がないよう、速やかに対話の場を設ける。専門対応チームは、誠意をもって従業員代表の要求を聞く。そしてその要求に対し、労働組合や、弁護士と協力して対応策を検討し、会社の方針を表す揭示文を作成する。揭示文が作成されたら、従業員代表を含め、現場のリーダークラスまでが参加する説明会を開催する。そのうえで、リーダークラスから現場の従業員に対し、会社の揭示文を読み上げてもらう。

### ③ 弁護士等の力も借り、従業員に会社の考え方を納得するまで説明すること

リーダークラスは揭示文を現場の従業員に説明した後、従業員の反応や質問等を上司に伝える。専門対応チームは、各人からの質問に対して、解決方法を考えて書面返答する。その後、リーダークラスを通して現場の従業員に書面返答の内容を説明する。前述と同様、できれば、中国人の管理層であるリーダークラスが従業員に説明する際に文書を作成しておくのがよい。会社の考え方に対する従業員の反発が激しく、引き続き強引にストライキを行う場合、交渉会議に弁護士や労働組合・政府部門の幹部を出席させる。彼らの力を借りて、法律法規や会社の実情を従業員に説明する。ストライキの主導者には、強引にストライキをした場合「治安管理处罰法」に違反する恐れがある等、事態の嚴重性を説明する。会社の力だけではなく、弁護士、労働組合、政府部門等外部の力を借りることも、事態の拡大を回避するために考えられる手段である。

### ④ ストライキ期間中の労働者への給与支払いと労働契約の処理を慎重にすること

ストライキ期間中の労働者への賃金の支払いに関して、明確な法律規定はない。具体的な事情を見て慎重に対応し、協議の形で確定するのがよい。ここで注意してほしいのは、集団交渉期間中、交渉の代表については通常通り労働力を提供しているとみなされ、その期間中の賃金は減額してはならないと法律で明確に定めていることである。また、ストライキを実施した従業員との労働契約の解除にあたっては、ストライキと、従業員本人の業務への評価とを区別し、慎重に対応することが必要である。ストライキを実施した従業員との労働契約を解除すると、紛争を招きやすく、労使間の対立が深まる恐れがある。さらに、特定の状況において労働組合の責任者や集団交渉の従業員メンバーとの労働契約を解除した場合、企業は法的責任を負う必要が生じる場合がある。よく、「我が社は社内規則でストライキを禁止している。同規定違反により、その従業員を解雇できるか」という質問が寄せられる。確かに、社内規定でストライキを厳罰の対象としている企業も少なくない。しかし、実はこういった社内規則の内容は違法である。前記の通り、中国の法律では、ストライキを違法とは定めていないので、このような社内規定は法律根拠がなく、且つ、中国の現行の「労働組合法」の違反となる。もちろん、それを根拠として、ストライキを実施した従業員を解雇することもできない。社内規則が、民主的なプロセス（討論、意見聴取、公示）を経て発効されていても、ストライキに関連する規定はもともと違法なので無効になり、よって、これにより従業員を解雇することはできないのである。「社内規則でストライキを禁止できないなら、無断欠勤の理由でその従業員を解雇できるか」とも聞かれるが、答えは「できない」である。無断欠勤とストライキとの扱いが完全に異なるからである。無断欠勤は、従業員がその個人的な理由で休暇届なしに欠勤する行為で、一方ストライキは、労使紛争により、多数の従業員が仕事を停止する行為とされている。無断欠勤は、従業員個人でその責任を負うとされるが、ストライキの直接行為に対しては、労使交渉の形で紛争を解決すると定められている。ストライキした従業員を無断欠勤という事由で解雇すると法律的根拠がないばかりか、かえって対立を激化させる恐れがある。

#### 4. おわりに

以上、中国で2011年に発生したストライキの原因の分析と、ストライキを防止するための事前対応、および事後対応について解説した。本稿が、中国に進出している日本企業のストライキリスクの低減、ひいては中国事業の更なる発展に、少しでもお役に立てば幸いである。

以上

執筆者：上海来来法律事務所 張春偉

上海来来法律事務所は日系企業に法律コンサルティングサービスを提供する事務所です。中国進出サポート、会社設立、合併、商取引に関する各種契約書の作成支援、スキーム立案支援、労務人事、就業規則作成・見直し支援を行っております。お問い合わせ等がございましたら、お気軽に下記連絡先までお寄せください。

お問い合わせ先

上海来来法律事務所

上海市南京西路819号中創大廈1905室

TEL: +86-(0)21-5108-3020 (日本語直通) <http://www.lailailaw.com>

株式会社インターリスク総研は、MS&ADインシュアランスグループに属する、リスクマネジメントに関する調査研究およびコンサルティングを行う専門会社です。中国進出企業さま向けのコンサルティング・セミナー等についてのお問い合わせ・お申込み等は、下記の弊社お問い合わせ先、または、お近くの三井住友海上、あいおいニッセイ同和損保の各社営業担当までお気軽にお寄せ下さい。

お問い合わせ先

(株)インターリスク総研 コンサルティング第二部

TEL.03-5296-8918 <http://www.irric.co.jp/>

瑛得管理諮詢(上海)は、中国 上海に設立されたMS&ADインシュアランスグループに属するリスクマネジメント会社であり、お客様の工場・倉庫等へのリスク調査や、BCP策定等の各種リスクコンサルティングサービスを提供させて頂いております。お問い合わせ・お申し込み等は、下記の弊社お問い合わせ先までお気軽にお寄せ下さい。

お問い合わせ先

瑛得管理諮詢(上海)有限公司 (日本語表記: インターリスク上海)

上海市浦東新区陸家嘴環路1000号 恒生銀行大廈24楼142室

TEL:+86-(0)21-6841-0611(代表) <http://www.inter-shanghai.com.cn/jp/>

本誌は、マスコミ報道など公開されている情報に基づいて作成しております。

また、本誌は、読者の方々および読者の方々が所属する組織のリスクマネジメントの取組みに役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

不許複製 / Copyright 株式会社インターリスク総研 2012