

第4章 中国における労働紛争の現状と対処方法の新たな動向

1 はじめに

今日の中国で、集团的労働紛争をめぐる労働組合(工会)や企業側の対応、そして、法制に変容が見られつつある。工会は労働者の代弁者としての立場を強める一方、企業は従来の交渉なき強硬姿勢から対話を通じた問題解決へと労働者側に歩み寄る姿勢を見せている。法制面でも労使間対話による問題解決を促すべく調停機能が至るところに組み込まれている。より対等で調和のとれた労使関係を目指した環境が構築されつつある。本稿ではこれらの変容の実態を追いながら、労働紛争への影響を考える。

円安や中国の経済減速を背景に日本企業の中国進出に歯止めがかかり¹、一方で中国からの「撤退を検討」する企業も増えている。しかし、高い経済成長を続けている中国は市場としての魅力が大きく、撤退自体も容易ではない。外務省の『海外在留邦人数調査統計(平成28年要約版)』によると、2015年現在まだ中国に拠点を構えている日系企業は33,390社と、海外に進出した日系企業全体の約47%を占めている²。これらの企業にとって労働紛争の円満な解決は避けて通れない労務・人事上の課題となっている。

本稿では労働紛争をめぐる政府、企業、工会の対応のあり方について事例と法制の両面で考察を行い、中国における日系企業の人事・労務戦略の構築に向けて判断材料を提供することを主な目的とする。日系企業における労働紛争が起きる原因として「人事のプロ」の不在を指摘する声もある(『日本経済新聞』、2015年3月27日³)。しかし、「人事のプロ」であってもまずは中国の労使環境の実態と動向を把握しなければ適切な人事・労務戦略を立てることができないであろう。

全体の構成は以下のとおりである。まず、次節では日経テレコン記事や政府統計、労働者支援団体の統計等を用い、労働紛争の動向を考察する。次に、第3節で、日系自動車部品メーカーの南海ホンダとアメリカに本店を構えている世界最大のスーパーマーケットチェーンウォルマートで発生したストライキ事例を追いながら、その中での企業や工会、地方政府の対応の変容を描く。そして、第4節では、労働紛争の法的解決手段の1つである調停手段とストライキ参加者の解雇を不当とした判例を概観することにより、法的にも労使間対話を通じた労働紛争の解決が誘導されている現状を描く。最後に、第5節はまとめとする。

¹ <https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p150602.html>

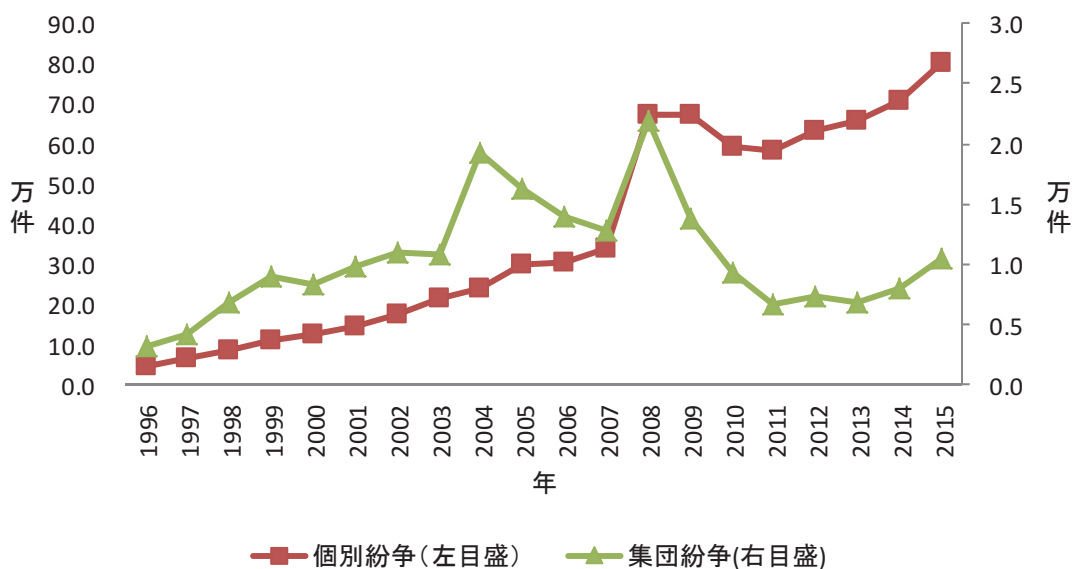
² 外務省『海外在留邦人数調査統計(平成28年要約版)』(<http://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000162700.pdf>)

³ <http://www.nikkei.com/article/DGXMZO84438260W5A310C1000000/?df=2>

2 労働紛争の実態：件数の経年変化

労働紛争には個別紛争と紛争に10人以上の労働者が関わっている集団紛争がある。図表4-1は労働紛争案件の受理件数の経年変化を個別紛争と集団紛争に分けてみたものである。これをみると、個別紛争は1990年代の半ばから年々増加傾向にあり、中でも労働契約法と労働紛争調停仲裁法が制定された翌年となる2008年と2009年の増加が目立っている。個別紛争の受理件数は2015年時点で803,393件と過去最多を記録している。一方、集団紛争の受理件数は2010年以降急減し、2014年からやや増加に転じているものの、それでもピーク時の半分程度に収まっている。

図表4-1 労働紛争案件の受理件数の経年変化

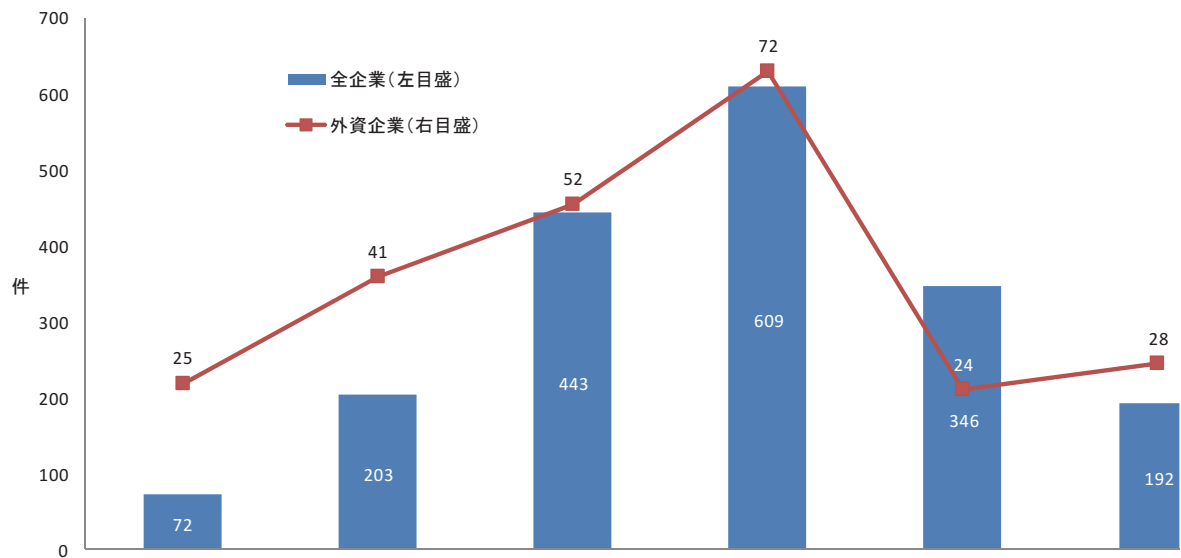


資料：中華人民共和国国家統計局編『中国統計年鑑』各年、より作成。

上掲の集団紛争の統計はストライキ事件を含んでいない。以下、香港に拠点を構えている労働組合組織である中国劳工通訊 (CLB、China Labour Bulletin) のデータを用い、ストライキの経年変化を見る (図表4-2)。これを見ると、2011年から2016年まで計1,865件のストライキが発生している。そのうち、242件は外資系企業によるものである。

ストライキは2011年から2014年までの間に頻発しており、中でも2014年に72件と最多となっている。その後、2015年から減少傾向がみられ、2016年のストライキ発生件数は192件と、ピーク時の約3分の1に減少している。外資系企業での発生件数もほぼ同じ傾向をたどっている。2016年現在の外資系企業でのストライキ発生件数は28件と、ここでもピーク時の3分の1に減少している。

図表4-2 ストライキ件数の推移（2011年—2016年）



資料：中国劳工通讯(CLB ホームページ)のストライキマップ (<http://maps.clb.org.hk/strikes/zh-cn#>)、より作成。

注：2016年は12月19日現在のデータである。

日系企業に限定してストライキ事情を見る。図表4-3は日経テレコンを使って日系企業・工場のストライキ記事を集計したものである。2000年から2016年までの間、計229件のストライキ記事が検索された。掲載頻度が最も多かったのは2010年の124件で、ホンダ、トヨタをはじめ9社でストライキが発生した。その後、次第に沈静化が見られ、2014年以降の3年間はTOTO社、ユニクロの下請工場、ソニーの3社のみとなっている。ちなみに、2016年のソニーでのストライキは企業の中国撤退・売却に反発したものである。

以上から、個別紛争は増加傾向が続いているものの、集団紛争は2010年以降、ストライキは2015年から減少に向かっているという実態がうかがえる。

図表 4-3 在中日系企業のストライキ記事の検索結果(2000年1月1日～2016年12月20日)

	件数(件)	内訳(日系企業名)
2000年	2	
2002年	2	
2003年	1	
2004年	3	
2005年	17	ユニデン
2006年	1	
2007年	9	松下
2008年	4	ブリヂストン、カシオ
2010年	124	ホンダ、トヨタ、豊田合成、ブラザー、W杯ボール、三洋、オムロン、ミツミ、日産
2011年	21	日立、シチズン、ホンダ
2012年	20	矢崎総業、パナソニック
2013年	6	
2014年	7	TOTO
2015年	5	ユニクロの下請工場
2016年	7	ソニー

資料：日経テレコンを使って筆者検索、集計したもの。

注：検索条件は以下のとおりである。

- ・キーワード：「中国」＋「スト」
- ・期間：2000年1月1日～2016年12月20日
- ・検索範囲：見出し
- ・選択媒体：「日本経済新聞電子版ニュース」(77件)、「朝日新聞」(37件)、「毎日新聞」(34件)、「読売新聞」(29件)、「産経新聞」(52件)

検索結果：計186件、うち、日系企業に関するものは92件である。

3 事例から見た労働紛争をめぐる対応の変化

本節では、日系企業の南海ホンダとアメリカに本社を構えているウォルマートのストライキ事件の顛末を追う。ストライキに対して異なる対応を見せる2つの事例を比較することで、ストライキ事件が沈静化に向かう原因を探ることを試みる⁴。

1. 南海ホンダ

2010年南海ホンダの中国広東省仏山市の自動車部品工場では2週間以上にわたりストライキが続いた。ストライキ発生期間の企業、工会、労働者の三者の関係は、企業プラス工会対

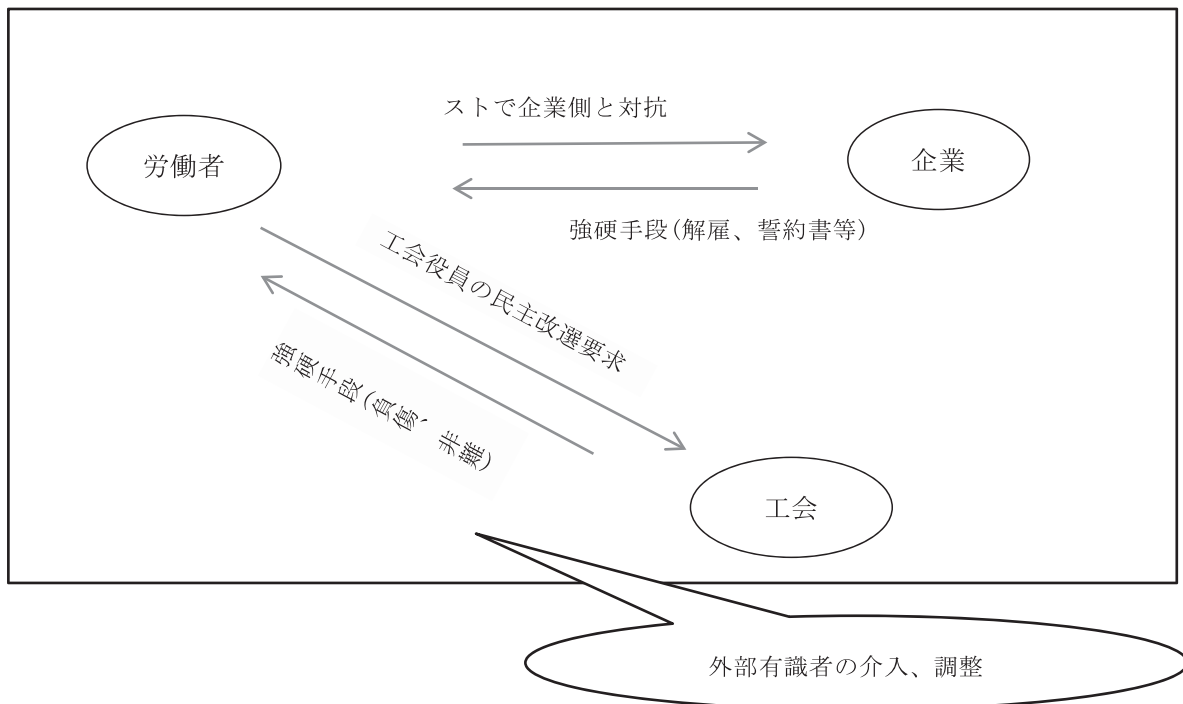
⁴ 南海ホンダとウォルマートでの労働紛争の詳細は『中国進出日系企業の基礎的研究Ⅱ(JILPT資料シリーズNo.158)』

労働者の構図であった。

ストライキの発生直後、経営側は労働者側との交渉を拒んだり、首謀者を解雇したり、ストライキ不参加の誓約書にサイン強要したりするなど強硬手段を貫いた。従業員の代弁者であるはずの企業工会もストライキ沈静化のためにスト参加者を負傷させたり、ストライキを「工場の生産秩序を乱す」、「大多数の従業員の権益を損ねる行為」として非難し、経営側の立場を優先した。経営側と工会側のこのような行為はストライキを収束とは程遠い方向に向かわせ、スト参加者はさらなる賃上げと労働者の自主選挙による工会の再編成を要求するまでに至った(図表 4-4)。

外部有識者の介入・調整により経営側が最終的には労働者の賃上げ要求(3割増)を受け入れ、労働紛争はいったん折り合いをつけた。ただ、ホンダ部品工場と4つの組み立て工場を含む5つの工場の稼働停止で負った損失は業界関係者の推計によると1日当たり2億4000万円(約31億円)に達するという⁵。

図表 4-4 南海ホンダの企業・労働者・工会の関係式(2010年のストライキ時)

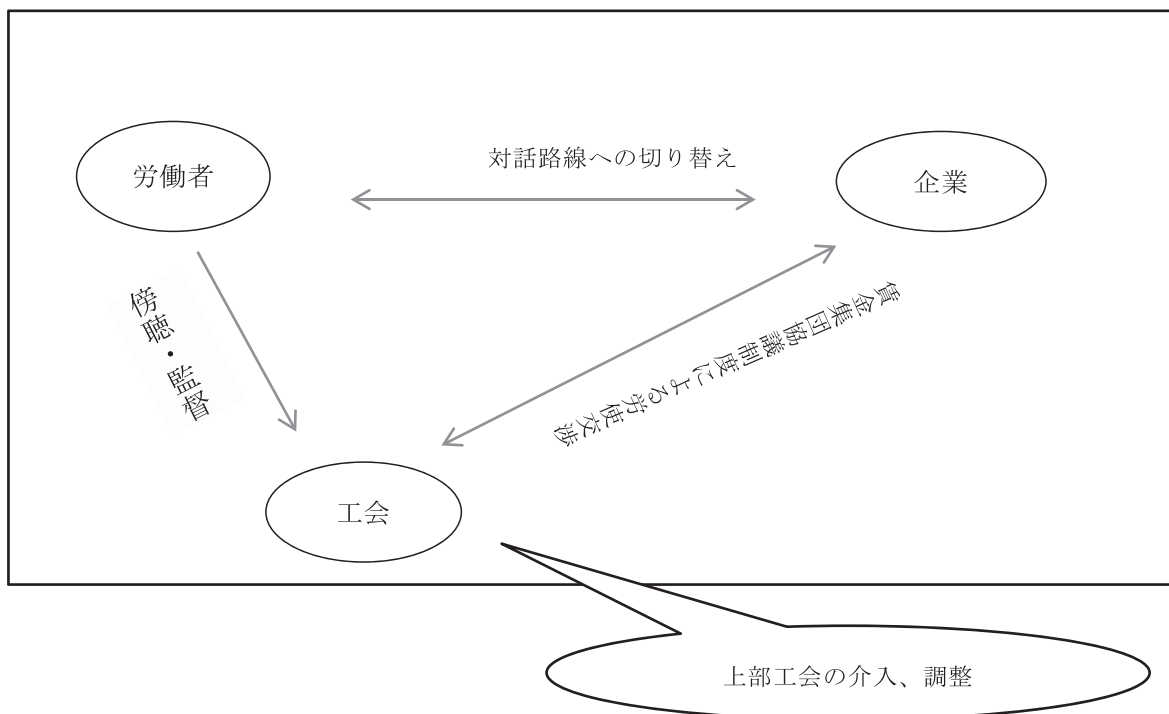


2010年以降の南海ホンダにおける企業、工会、労働者の三者構図は図表 4-5 のように変わっていった。まず、経営側は賃金集団協議制度を導入し、労使間の賃金協議の場を設けた。2013年に再度ストライキが発生した際にはストライキ現場に日本側の職員が駆けつけ、ストライキ参加者との意思相通を図った。労働紛争に対し、強硬路線から対話路線へと変わる姿

⁵ Livedoor news (<http://news.livedoor.com/article/detail/4797237/>)

がうかがえる。一方、工会は民主選挙による役員選出が可能になった。2011年の集団賃金協議では民主選挙で選出された工会役員(工会副主席の王超群)が率いる企業工会が40人あまりの従業員代表たちが傍聴するなか経営側との交渉に挑み、労働者側に寄り添う姿勢を見せた。同地域の上部工会も協議の場に携わって、介入を行ったことで1年前のようなストライキを起こさずに賃上げ交渉を成功させた。要するに、工会の立場が経営陣から離れ、従業員により近づいたといえる。企業や工会の労働紛争に対するこのような対応のあり方の変容はより円滑な労使間交渉を可能にし、それによりストライキのような激突が未然に防げたと考えられる。

図表 4-5 南海ホンダの企業・労働者・工会の関係式(2010年のストライキ後)



しかし、問題もある。工会のこのような変化は労働者に歓迎されるものであるが、工会や賃金集団交渉に対する労働者側の期待値を上げるものでもあり、その期待にそぐわない場合には再び紛争は起こりうる⁶。南海ホンダでは2013年に再度100人規模のストライキが起きた。企業側が提案した10%の賃上げを工会の役員が労働者側の同意のないまま受け入れようとしたことが事件の発端となったのである。加えて、末端工会つまり企業工会の主席の選出には上部工会の承認が必要であることから工会の民主再建に疑問視の声もある⁷。

⁶ <http://www.clb.org.hk/schi/content/clb%E4%B8%93%E5%AE%B6%E7%82%B9%E8%AF%84%E5%8D%97%E6%B5%B7%E6%9C%AC%E7%94%B0%E5%9C%A8%E9%9B%86%E4%BD%93%E8%B0%88%E5%88%A4%E8%BF%87%E7%A8%8B%E4%B8%AD%E5%8F%91%E7%94%9F%E7%9A%84%E5%81%9C%E5%B7%A5%E4%BA%8B%E4%BB%B6>

⁷ <http://www.rochokyo.gr.jp/articles/ab1104.pdf>

全体的な賃金水準の上昇も企業側に課題を突きつけている。2010年の3割の賃上げの後、2011年に約3割、2012年と2013年には毎年約1.5割の賃上げが行われた。しかし、それでも周辺企業の賃金水準に及ぶものではなかった。一定幅の持続的な賃上げは今後とも重く企業経営を圧迫することと予測される。

2. ウォルマート

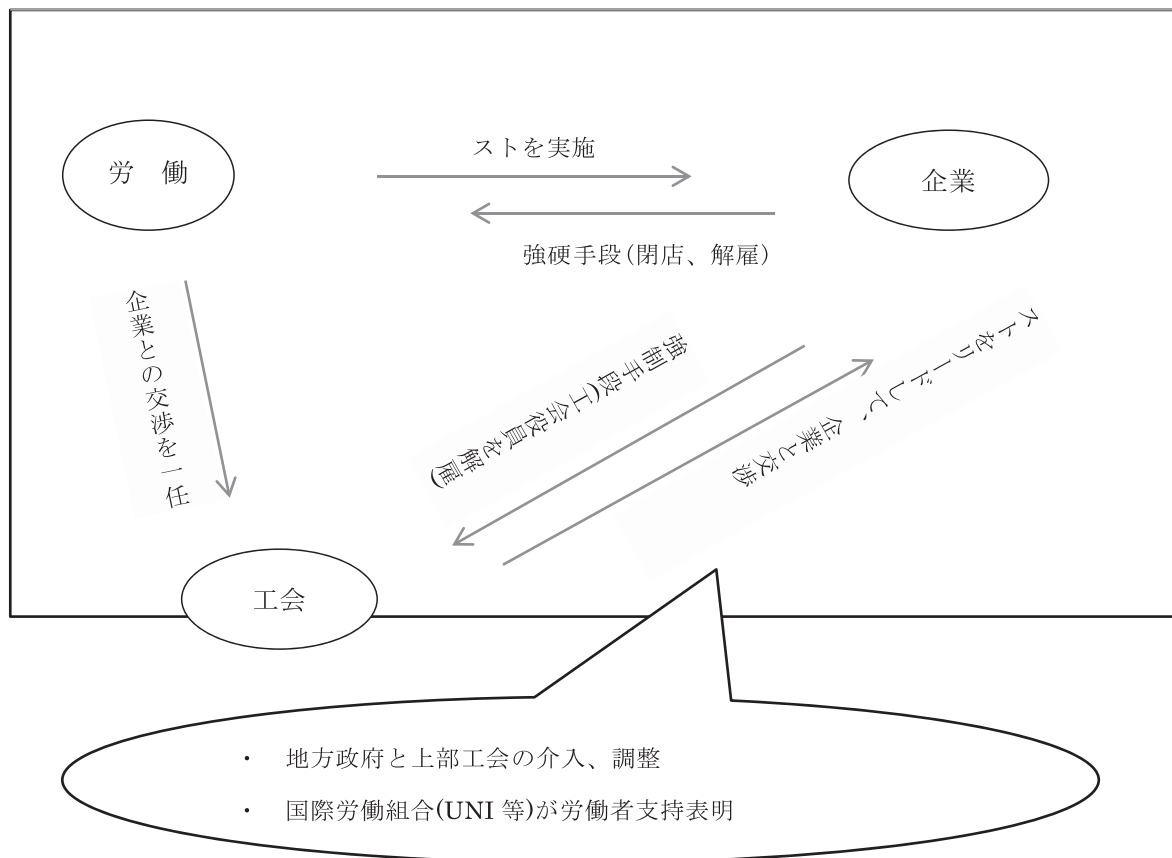
上述のホンダ事件で末端の民主工会が労働紛争事件の円満な解決に向けて一役を買ったとすれば、ウォルマートのストライキは民主工会の限界を知らされる事件となった。世界最大の米小売業者であるウォルマートは2014年時点で中国に400社の分店を構えていたが、業績不振の一部店舗の閉店を予定していた。そのうちの1店舗となる常德店で店舗の工会主席(黄興国氏)が率いるストライキが発動された。

ストライキの直接の原因は企業側が閉店告知を閉店前日に行ったことである。労働法によると人員削減は30日前に従業員への事前説明と意見聴取を行わなければならないが、常德店のこのような行為は「従業員を尊重しない」「違法」行為と見なされた。ちなみに、当初企業側は他店に転勤するか、経済補償金をもらって退職するかの2つの選択肢を提案した。しかし、転勤は現実的な選択肢とは見なされずおらず、経済補償金については金額をめぐる争いがあった。黄氏は従業員の立場に立って上部工会に支援を要請しながら、企業側と7回にわたり交渉を繰り返した。同件は仲裁にまで持ち込まれたが、最終的に従業員側の敗訴で幕が下ろされた。

ウォルマート事件における企業側の対応を見てみよう。常德店の閉店決定は従業員と工会が不在のまま行われ、その後も企業は上部工会を含めた工会側ならびに従業員側の集団協議の要請に応じないという強硬姿勢を見せた。企業側のこのような対応は有識者から「従業員と工会の存在を無視した違法行為」と見なされ、批判を浴びることになった⁸。

⁸ <http://www.infzm.com/content/99558>

図表 4-6 ウォールマート常德店の企業・労働者・工会の関係式(2014年ストライキ時)



ウォールマートでの企業、労働者、工会の関係図は図表 4-6 のとおりである。一見 2011 年以降の南海ホンダ(図表 4-5)と似ているが、企業側の対応に大きな相違点があるのは明らかである。ウォールマートではその後もストライキが続いた。2016 年 7 月、ウォールマートで再び変動労働時間制をめぐる複数店舗(黒龍江省ハルビン店、江西省南昌店、四川省成都店)同時ストライキが発生した⁹。店舗の人事部門が 1 週間以内に回答を出すと約束したことでストライキは収束したが、労使間で何らかの形の協議が行われたという記事は今のところ見当たらない。これは労使間協議経路が確立されつつある南海ホンダとは対照的である。

南海ホンダとウォールマートの労働紛争をめぐる企業、工会、政府の対応の相違点を整理する(図表 4-7)。

まず企業側の対応を見ると、南海ホンダは従来の強硬姿勢から従業員との積極的な対話路線へと変わりつつある。それに対し、ウォールマートは終始強硬姿勢を貫いている。

次に、工会の対応を見ると、南海ホンダでは当初は企業の立場に立っていたが、次第に従業員の対弁者としての役割を強め、従業員の処遇改善を可能にした。一方、ウォールマートの

⁹ 従来の「1日8時間、週40時間」の勤務体制を「店舗の繁閑などに応じて12時間働く日や、2時間のみの日などを決めて合計で40時間働くように制度を変更する方針」を示したが、人員削減で経営効率を図ろうとした企業側に従業員たちが反発してストライキに発展したのである。詳しくは、<http://www.nikkei.com/article/DGXLZO04647830Y6A700C1FFE000/> を参照されたい。

工会は従業員を代表して企業と交渉している点は 2011 年以降の南海ホンダの工会と同じであるが、その役割は限定的で、上述のように末端工会の限界が浮き彫りになっている。

最後に、政府の対応にも顕著な違いが見られる。南海ホンダでは地方政府は中立的な立場をとっていた。それに対し、ウォルマート事件では、警察が出動してストライキ参加者を強制解散したり、居民委員会がストライキ参加者の説得に回ったり、労働保障観察隊¹⁰が「会社側の処理方法は合法」であると主張したりするなど¹¹地方政府の介入が目立った。有識者は、事件の沈静化のためには地方政府が労働紛争に対して中立的な立場をとることが望ましいと指摘する¹²。

図表 4-7 ホンダとウォルマートのストライキ事例の比較

	ホンダ	ウォルマート
企業	強硬姿勢から労使間の積極的な対話路線に変化	強硬姿勢のまま
工会	官製工会から民主工会に変化	民主工会
地方政府	中立的な立場	積極的な介入

4 労働紛争の法的解決手段

本節では法制面から労働紛争の処理方法にみられる変化を考察する。具体的には、労働紛争の処理方法を整理し、その中で調停機能が重要視されている実態に注目する。次に、政府統計でその傾向を追う。また、ストライキ参加者の解雇は不当との判決を出した近年の判例を見る。

1. 紛争解決の手段

労働紛争案件の解決にあたり、当事者による協議以外に、調停、仲裁、訴訟等法的手段が講じられている（図表 4-8）。当事者が協議を望まず、協議が不調であり、または和解合意を達成した後に履行しない場合、調停組織に調停を申し立てることができる。調停を望まず、調停が不調であり、または、調停合意を達成した後に履行しない場合には労働紛争仲裁委員

¹⁰ 労働保障観察隊は人社部管轄の事業部門で、労働保障に関係する法律法規に基づいて企業に対する監督検査を行い、違法行為に対し行政処分または行政処罰を行う部門である。日本の労働基準監督署に当たる。

¹¹ CLB ホームページ(イギリスの financial times 記事「沃尔玛工会率员工与雇主抗争」)<http://www.clb.org.hk/schi/content/%E8%8B%B1%E5%9B%BD%E3%80%8A%E9%87%91%E8%9E%8D%E6%97%B6%E6%8A%A5%E3%80%8B%EF%BC%9A%E6%B2%83%E5%B0%94%E7%8E%9B%E5%B7%A5%E4%BC%9A%E7%8E%87%E5%91%98%E5%B7%A5%E4%B8%8E%E9%9B%87%E4%B8%BB%E6%8A%97%E4%BA%89>。

¹² CLB ホームページ(記事「第三方介入集体劳动争议的两个事例」)<http://www.clb.org.hk/schi/content/clb%E4%B8%93%E5%AE%B6%E7%82%B9%E8%AF%84%EF%BC%9A%E7%AC%AC%E4%B8%89%E6%96%B9%E4%BB%8B%E5%85%A5%E9%9B%86%E4%BD%93%E5%8A%B3%E5%8A%A8%E4%BA%89%E8%AE%AE%E7%9A%84%E4%B8%A4%E4%B8%AA%E5%AE%9E%E4%BE%8B>

会に仲裁を申し立てることができる。そして、仲裁裁決に対し不服がある場合には、人民法院に対し訴えを提起することができる。

全体的な流れとしては、当事者間協議→調停→仲裁→訴訟であるが、協議と調停は当事者の選択に委ねられることもあり、直接仲裁を申し立てることは可能である。仲裁を省略して訴訟を提起することはできない。なお、労働報酬、労災医療費用、経済補償金、あるいは、賠償金など当該地域の最低賃金基準の12か月分を超えない少額の紛争や労働時間、休日・休暇、社会保険などに関する紛争は仲裁裁決が終審となる(仲裁法47条)。

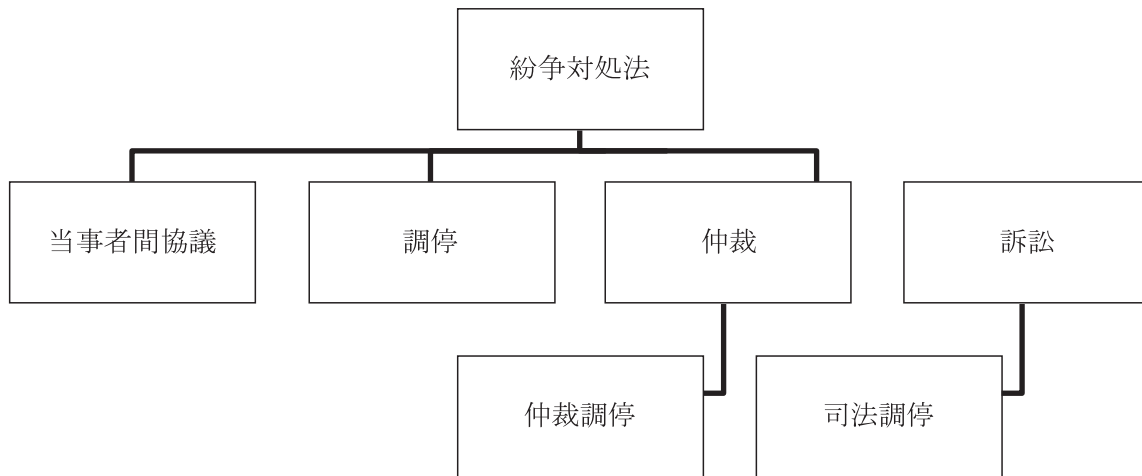
2. 注目度の高い調停手段

2010年以降、紛争解決制度の調停機能に注目が集まっている。その背景の1つとして、「調和のとれた社会(和諧社会)」の実現を図るには当事者双方の利害を柔軟に調整できる調停のほうが、明暗がはっきりする訴訟より適切であると考えられていることがあげられる(住田2011)。労働紛争の調停は、調停、仲裁、訴訟の各段階において存在する¹³(図表4-8)。3段階における調停のなかでは、仲裁調停が調停員の専門能力が高いことや案件の受理範囲が広いことなどの理由から一目置かれる存在になっている(楊2014)。

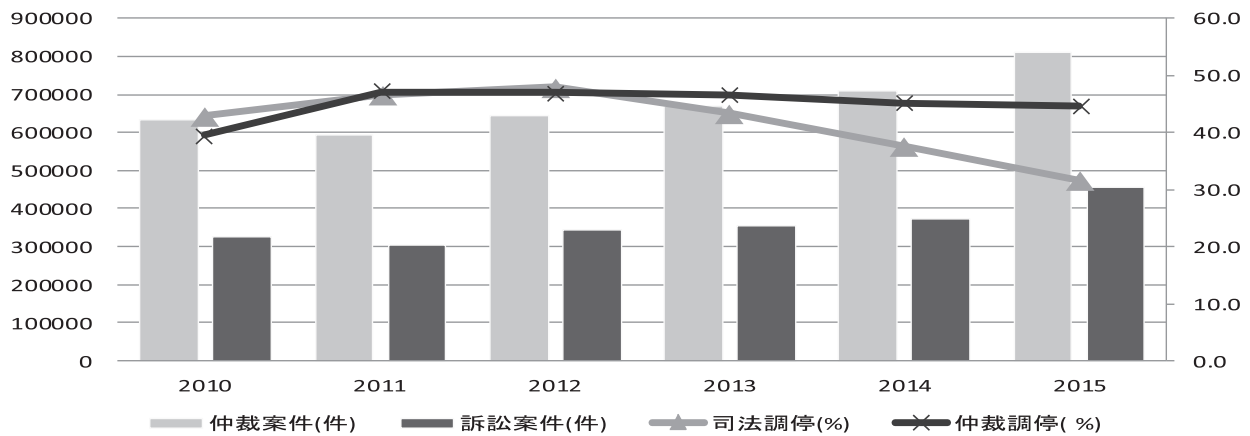
図表4-9は2010年以降の労働紛争の仲裁案件と訴訟案件別の調停の割合を示したものである。紛争案件は仲裁のほうが多く、訴訟はその半分程度となっている。両方とも増加傾向にあるが、仲裁案件における調停和解率(仲裁調停)が40%半ば台で高止まりしているのに対し、訴訟案件における調停和解率(司法調停)は5年間で10ポイント以上の低下を見せている。

¹³ 労働契約の締結の際の紛争においては行政調停も行われている(労働法第84条)。工会法第27条、第28条ではストライキのような集団紛争において、工会が労働者を代表して企業側と調停(利益調整)を図ることが定められている。しかし、工会の調停能力には否定的な意見が多い。農民工が起こした集団紛争の場合、「工会の関与が極めて稀で、工会が農民工の交渉窓口として機能していない」のが理由の1つとなっている(JUNGLEホームページ)。

図表 4-8 労働紛争の処理制度



図表 4-9 仲裁案件の処理方法



資料：中華人民共和国国家統計局編(2016)『中国労働統計年鑑』中国統計出版社。

3. 解雇法制の再解釈

ストライキは参加者の解雇を伴うことが多い。この場合の解雇はいわゆる過失性解雇つまり懲戒解雇に当たる。『労働法』第25条の(2)(3)(4)は懲戒解雇事由を定めているが、(2)労働規律あるいは雇用者の規則制度に著しく違反があった場合；(3) 嚴重な職責怠慢、あるいは私利を図ることによって、使用者の利益に重大な損害を与えた場合；(4) 法により刑事責任が追及された場合、がそれにあたる。

「規則制度に著しく違反」や「職責怠慢」については明確な認定基準はないものの、これまでの仲裁案件ではストライキをこれらの解雇事由に当たるものとして解雇を行ってきた企業側の行為が合法化されてきた。しかし、2014年、アモイでの科維形創(アモイ)電子工業有限公司の仲裁案件はそれまでの案件とは異なる解釈をしている。

2014年3月、科維形創(アモイ)電子工業有限公司は会社の「人事手帳」の後述の規則・

制度を違反したことを理由に 34 名のストライキ参加者を解雇し、それを不服とした従業員たちが仲裁を申し立てた。仲裁判決は同企業の解雇を違法とするもので、これは前例では見られない判例である。

この件における紛争の内容は 2 つある。まず 1 つは、労働契約の解除の正当性についてである。会社が解雇の根拠としている会社規則・制度によると、(1) 正当な理由がないまま、本人またはほかの人を煽り立てて休業したり、就業を怠ったりした場合、あるいは、ほかの従業員の職場復帰を阻害したり、復帰する従業員に対し報復を行った場合、(2) 他人の通常の生活や仕事に支障をきたすような行為例えば騒ぎ、挑発、恐喝、脅迫、脅かしなどの行為を行った場合、(3) 正当な理由がないまま合法でまだ効力のある労働契約の履行を拒んだ場合、(4) 正当な理由がないまま三日連続欠勤し、一年間の欠勤が累計で 5 日に達した場合、などにおいて解雇が可能となる。科維形創(アモイ)電子工業有限公司のように会社規則や制度を根拠にストライキ参加者を解雇することは他の多くの企業でも同じであり、たとえ仲裁にまで持ち込んでもそれまでは労働者側の敗訴で終わるのが一般的であった。

しかし、今回の仲裁委員会は次のようなこれまでと異なる見解を示した。

- ① 今回の集団休業行為は工場移転をめぐる交渉を行う過程で発生したもので、規則・制度に定められているような「正当な理由がないまま休業」、「正当な理由がないまま契約不履行」、「正当な理由がないまま三日連続欠勤」などと簡単に見なすことは困難である；
- ② 会社の公告の文言(スト期間中のほかの従業員の責任を二度と追及しない)や、会社が 34 人のスト期間中の給料支給停止の理由を「無断欠勤」ではない「休暇による差し引き」としたことからも、前述の二者を区別すべきである；会社が提示したほかの証拠も 34 人の申請人がほかの従業員の仕事復帰を阻害した行為があったとか、挑発、恐喝、脅迫、脅かしなどの行為を行ったとかを裏付ける十分なものではない；したがって、会社が会社の規則・制度を著しく違反したことを理由に 34 人の申請人を労働契約を解除したことに、十分な事実的根拠はないとする。

紛争のもう 1 つの内容は労働契約を解除する上での法的手順についてである。会社は労働契約を解除するに当たり、事前に契約解除の理由を工会に伝え、かつ、工会の意見を聴取したのかということである。会社側は 34 人の解雇を公表する前に、工会主席の黄氏に口頭でその旨を伝え、4 月 1 日に書面で通達したと回答した。

これに対する仲裁委員会の見解をみると、会社側は契約解除の前にその決定を口頭で工会主席の黄氏に伝えた証拠を提供できなかったため、委員会は被申請人(会社)のこの主張を採用しないとした。また、工会は 34 人の申請人を含む 35 人従業員との労働契約の解除に当たり、会社管理層との意思相通はなく、工会での投票採決を経たものでもなく、また、契約解除の理由も知らされていないとするが、会社側はこれらの内容に対抗できる証拠を提示していないので、委員会は工会側の主張を採用するとした。加えて、会社側が法的手順を踏んだ

とする証拠として提示された会議紀要を見る限り、会社は労働契約の解除にあたり、工会委員が意見を述べることを許可せず、工会の法律的な監督を受け入れてないと思なすとの見解も加えた。

最終的に仲裁委員会は一方向的に労働契約を解除した上必要な法的手順も踏んでいない 34 人の解雇は違法であり、会社側に 34 人申請人の従前賃金に照らして労働契約を違法に解除した賠償金を支払うことを命じた。

5 おわりに

労働者の権利保護意識の向上により個別労働紛争は増加の一途にある。一方、ストライキや集団紛争のような激しい衝突は減少に転じ、紛争の解決手段として調停機能が注目されるなど労使関係はより健全な労使間対話による協議へと大きく舵を切ろうとしている。

2010 年の南海ホンダストライキをはじめとする一連のストライキラッシュの後、中国政府は、一方では頻発する労働者の暴動への警戒から企業工会の役員の民主選挙と賃金をはじめ諸労働条件の団体交渉による決定を奨励し、他方では、ストライキ参加者に対しては逮捕など懲罰の色合いを強めている¹⁴(図表 4-10)。政策面と法制面の両方で労使間対話による紛争解決の促進を図る中国政府の思惑の現れである。これは労使双方にとっても、そして、社会治安の面からも望ましいことである。

問題もある。ウォルマートのように労働紛争の際に強硬姿勢を崩さない企業や工会役員の民主選挙を行わない企業がいまだに多く存在している。また、労使間協議で人件コストの増加を余儀なくされる外資系企業の場合、中国からの撤退が選択肢の 1 つとして検討し、実際撤退する企業も増えているなど解決すべき課題は多い。

¹⁴ ストライキのような集団紛争は長期にわたって政治的意味合いを持つ「安定維持事件」として見られたことから、警察出動やストライキ参加者の逮捕等が常套対処手段となっていた。しかし、ストライキ発生件数がピークとなった 2010 年を境に政治的な解決から法的解決へと転換しつつある(常 2014)。

図表 4-10 ストライキーへの対応

	件数(N)	警察出動 (%)	政府調整 (%)	交渉(%)	逮捕(%)
全企業					
2011	72	19.4	26.4	29.2	1.4
2012	203	33.0	23.2	34.5	7.9
2013	443	12.9	11.1	8.1	3.8
2014	609	19.4	8.7	1.6	5.6
2015	346	32.1	1.4	3.2	10.1
2016	192	26.0	5.2	3.6	9.9
外資企業					
2011	25	16.0	32.0	32.0	4.0
2012	41	46.3	24.4	36.6	14.6
2013	52	9.6	17.3	15.4	1.9
2014	72	33.3	1.4	0.0	9.7
2015	24	54.2	8.3	4.2	25.0
2016	28	53.6	14.3	7.1	28.6

資料：CLB ホームページストライキーマップ (<http://maps.clb.org.hk/strikes/zh-cn#>) より筆者集計。

注：2016年は12月19日現在のデータ。

【参考文献】

常凱・鈴木賢訳(2014)「中国における集团的労働紛争の類型およびその処理に関する法規
整」『北大法学論集』

(http://lex.juris.hokudai.ac.jp/~suzuki/pdf/work_20140407-001.pdf)

住田尚之(2011)「中国におけるADR精度の研究」

(<http://www.moj.go.jp/content/000073880.pdf>)。

Traub-Merz, Rudolf & Ngok, Kinglun, (2012), *Industrial Democracy in China: With
additional studies on Germany, South-Korea and Vietnam*, Beijing: China Social
Sciences Press(鲁道夫・特劳普-梅茨 岳经纶编(2012)『中国产业民主-兼论德国, 韩国
与越南』中国社会科学出版社。)

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/china/09128/09128-chinese%20version.pdf>

杨晶(2014)「劳动仲裁调解在解决劳动争议中的地位」、『学术探索』、No. 1。