

第1セッション

日中韓の労使関係のガバナンスに関する法体系

韓国の労使紛争解決システムの運営状況および制度改善への課題

韓国労働研究院 研究委員

イ・ソンヒ

1. 韓国の労使紛争のタイプ

(1) 労使紛争のタイプ別分類

労使紛争は、①紛争の当事者が個人か集団かによって個別労使紛争と集団労使紛争に分かれ、②すでに設けられているルールに伴う権利義務の存否に関して生じたものか、あるいは新たにルールを設ける過程において生じたものかによって権利紛争と利益紛争に分かれる。

前者の労使紛争分類法は、紛争の主体による分け方である。これは、紛争の主体が労働者個人なのか労働者集団（労働組合などその他これに類した団体）なのかによって分かれるものである。個別労使紛争とは、個々の労働者と、当該労働者と雇用関係にある個々の使用者との間における、雇用関係の始まりから終わりに至る一切の紛争を包括する概念として定義されている。これに反し、集団労働争議とは、労働組合やこれに類した労働団体と使用者との間における労使紛争を包括する概念として定義されている。

後者の労使紛争の分類法は、紛争の権利関係を基準に分類するものである。労働関係法、団体協約、雇用契約などのすでに確立している権利関係の存在をめぐる紛争は権利紛争であると定義する。他方、賃金交渉や団体交渉など労使間の権利関係を形成する過程において生じる紛争を利益紛争として定義する。

(2) 韓国の労働関係法上の権利紛争タイプ

ア 解雇など不当待遇関連の紛争

韓国における個別労働争議でもっとも典型的なスタイルは、雇用関係において正当な理由なく解雇、懲戒などの不当待遇を行う場合に生じる紛争である。こうした個別権利紛争は勤労基準法第23条の不当解雇等に対する禁止条項を根拠にしている。また、経営上の解雇を行う場合においても差し迫った経営逼迫などの制限要件が備わった場合にのみ可能となるよう規定している。

< 勤労基準法の解雇等不利益取扱い禁止条項 >

第23条（解雇等の制限）

①使用者は、労働者に正当な理由なく解雇、休職、停職、転職、減俸その他の懲罰を行うことはできない。

②使用者は、労働者が業務上の負傷または疾病の療養のために休業した期間とその後30日間、または、産前・産後の女性が本法に則り休業した期間とその後30日間は解雇できない。

このように勤労基準法に規定された労働者保護条項に使用者が違反した場合、個別権利紛争が発生しうる。こうした個別権利紛争は、主に労働委員会へ救済を申し出て解決するようにしている。

イ 賃金など労働条件保護法違反関連の紛争

韓国の勤労基準法等の労働関係法は、社会的弱者の地位にある労働者が一定レベルの賃金を保障されて安定した生計の維持がなされるよう、その最低レベルを法で定め、多様な賃金関連制度を法制化している。

勤労基準法においては、労働契約に基づき定められた賃金支払いを義務づけており、超過労働、休日・休暇について定められた補償を行うよう規定している。また、最低賃金法に基づき、雇用労働部長官が毎年定める最低賃金以上の賃金を支払うように義務付けている。この他にも退職給与制度に基づき退職金の支払いを義務づけている。

勤労基準法においては、労働基準の保護に関連して、業務上災害の労働者に対する補償を強制するなどの強行規定を定めている。また、労働関係法で規定する労働基準を下回る労働契約は無効とし、法の基準を契約の内容とさせる私法上の効力を明示している。

こうした労働条件保護関連法に則った賃金および労働条件が保障されなかった場合、労働者は政府機関である雇用労働部の労働監督官に提訴したり、裁判所へ民事訴訟を起こすことができる。

ウ 雇用形態を理由とする差別関連の紛争（非正規雇用差別関連の紛争）

韓国では非正規職保護法において、雇用関係における非正規雇用（期間雇用、短時間労働者、派遣労働者）に対する差別を禁じている。

非正規職保護法においては、事業主が非正規雇用（期間、短時間、派遣）労働者に対し同種または類似する業務に携わる正規雇用労働者に比して差別的な取扱いを行わないよう規定している。事業主が差別的取扱いを行った場合、非正規雇用労働者は労働委員会へ差別是正を申し出て救済されるようにしている。

また、国家人権委員会法、仕事と家庭の両立に関する法律、高齢者差別禁止法、障害者差別禁止法などの関連法においては、雇用関係における性別、障害、年齢を理由にした差別を禁じている。

こうした雇用関係において差別が生じた場合、労働者は該当機関に陳情でき、該当機関は勧告または是正命令を行うよう規定している。

（3）韓国の労働関係法上の利益紛争タイプ

ア 団体交渉関連の紛争（集団利益紛争）

韓国においては労働組合と使用者間で賃金および労働条件などについて団体交渉を通じて団体協約を結ぶようにしている。労使が結んだ団体協約は、労使双方に履行義務のある法的効力を与えている。したがって、団体交渉は、賃金および労働条件全般について労働者と

使用者間における集団的権利関係の形成プロセスと言える。

こうした団体交渉の対象として、賃金以外にも採用および解雇、昇進、労働条件および労働時間、作業ルール、年金計画など広範な事柄を扱っている。この他にも労働組合の事務室と有給労組活動など、労働組合への便宜供与なども使用者が同意する場合は交渉対象となっている。

こうした団体交渉は労使間交渉を通じて成立する。しかしながら、労使交渉で利害差を埋めがたい場合、労使紛争が生じることになる。

韓国の労働組合および労働関係調整法においては、こうした集団利益紛争の発生時、法に定められた手続きに則りストライキなどの争議行為を行うこととしている。まずは労働争議発生時に労働委員会へ調停（Mediation）申請を行い、調停手続きを踏むこととしている。調停期間（一般的に10日、公益事業は15日）内は争議行為を行えない。調停期間内に合意がなされなかった場合、労組はストライキで使用者に圧力をかけることができ、使用者はこれに対してロックアウトができる。

イ 個々の賃金交渉（個別利益紛争）

韓国においては使用者が労働者を雇う場合には必ず労働契約を結ぶようにしている。こうした労働契約を結ぶ場合、労使は賃金および労働条件についても交渉を通じて合意するのが原則である。

しかしながら、ほとんどの企業においては団体協約または就業規則に賃金および労働条件についての規定が存在するため、労働者採用時に賃金および労働条件について交渉が持たれるケースはほぼない。労働者の立場では、入社しようとする企業の賃金水準や労働条件が気に入らなければ入社を諦めて解決するため、韓国においては個別利益紛争が特に生じない。個別労使関係の紛争は、一部の専門職において年俸契約によって賃金を支払う場合に年俸交渉が決裂した際に起きることがあるものの、こうした場合でも当該労働者は離職したり使用者の提示する年俸を受け入れたりして解決するケースがほとんどである。

2. 韓国の労使紛争解決システム

（1）企業内の個別労使紛争解決の構造

企業内における労使紛争発生時、これに対する解決は労使間の自主的な解決を原則としている。このために労働者参画協力増進法でオンブズマン制度を活用している。オンブズマン制度は、企業内において労働者が作業環境や労働条件などに不満を持つ場合、これをオンブズマンに通報し、企業内オンブズマンがこれを解決するよう支援する制度である。

労働者参画協力増進法では、オンブズマン制度運営のために、従業員30人以上の事業所はオンブズマンを置くことが義務づけられている。オンブズマンは事業または事業所単位で委嘱され、労使を代表する3人以内で構成される。労使協議会が設けられている事業または事業所の場合には労使協議会がその委員の内から選任することになっている。

企業の労働者は、労働条件、作業環境に不満や苦情がある場合、誰もが個々にオンブズマンに通報できる。オンブズマンは遅滞なくこれを処理するよう努力しなければならない。オンブズマンは労働者から苦情を聴いて10日以内に処理結果を当該労働者に知らせなければならない。

労働者の苦情通報についてオンブズマンで解決しにくい場合、これを労使協議会にかけて処理できる。労使協議会においては労使間交渉で処理される。

企業内オンブズマン制度の活用状況は、企業によりかなりの偏りがある。使用者がオンブズマン制度と労使協議会を積極的に活用する企業においてはオンブズマン制度を通じて個々の労働関係紛争を相当部分解決する反面、使用者がオンブズマン制度に無関心な企業においては活用度が低くなる。

オンブズマン制度は、労働組合がない中小規模の事業所においては現に活用度が低くなる。これに対し、労働組合が組織されている事業所においては、労働組合が労使協議会を通じて実質的な苦情処理業務を担当することで、オンブズマン制度が活かされている。

(2) 労働委員会の個別権利紛争解決システム

ア 労働委員会の個別権利紛争救済制度

(ア) 不当解雇などの不当待遇に対する救済制度

不当解雇など不当待遇に対する労働委員会の救済制度は、勤労基準法に基づき労働者が企業において正当な理由なく解雇などの不当待遇を受けた場合、これを救済する制度である。労働委員会の救済制度は、労働委員会において労働者が正当な理由なく不利益取扱いを受けたと判断された場合、行政命令を通じて労働者の不利益取扱いを原状回復させる制度である。

勤労基準法第23条は「使用者は正当な理由なく解雇、休職、転職、減俸その他の懲罰ができない」と規定しており、第23条は「使用者が労働者に不当解雇等を行えば労働者は労働委員会へ救済を申請することができる」と規定している。また、第30条は「労働委員会は不当解雇等の成立があると判断すれば、使用者に救済を命じなければならない」と規定している。

労働委員会は、労働者が不当解雇などの不利益取扱いを受けたと救済を申し出れば、審判委員会の判定を通じて不当待遇と判断した場合、救済命令を下す。

(イ) 非正規雇用差別是正制度

労働委員会の非正規雇用差別是正制度は、非正規雇用労働者（期間雇用、短時間雇用労働者）が正規雇用に比して賃金または労働条件において差別的取扱いを受けた場合、これについて雇用差別是正を命じて解決する制度である。

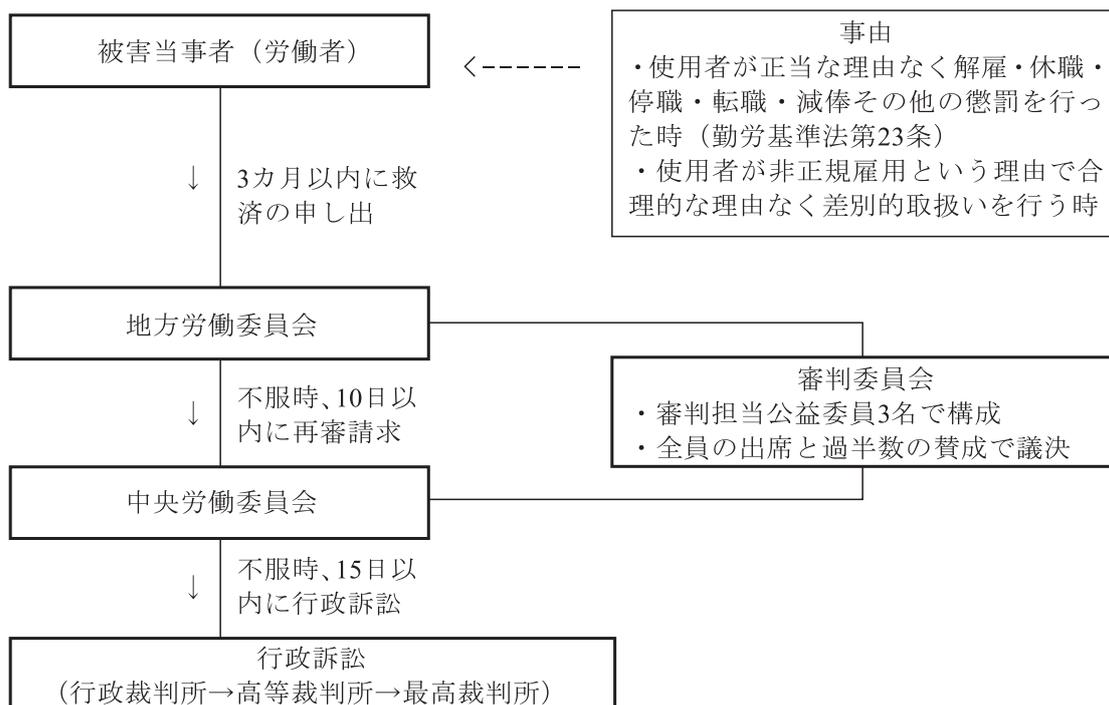
現行の期間制および短時間労働者保護等に関する法律第8条には「使用者は、期間雇用労働者であることを理由に当該事業または事業所において同種または類似の業務に従事する期間の定めのない労働契約を締結した労働者に比して差別的な待遇をしてはならない」と規定している。また、こうした非正規雇用への差別的取扱いが生じた場合、労働委員会へ救済を

申し出ることができるようにしている。期間制および短時間労働者保護等に関する法律第9条においては「期間雇用労働者または短時間雇用労働者は差別的取扱いを受けた場合、労働委員会へその是正を申し出ることができる」と規定している。

こうした非正規職保護法に基づき、労働委員会は非正規雇用労働者への差別関連紛争を解決している。

イ 労働委員会の個別労使紛争救済手続き

<労働委員会の個別労使紛争救済手続き>



労働委員会の救済手続きは、地方労働委員会において一審決定を行い、これに不服な場合に中央労働委員会の再審手続きへと進む。こうした労働委員会の審判結果に不服な場合、裁判所へ行政訴訟を起こすことができる。

最初の救済申請（一審手続き）は、不当解雇された労働者が不当解雇のあった日から3カ月以内に行わなければならない。労働委員会は不当解雇救済の申し出があれば遅滞無く必要な調査をしなければならず、当事者を審問しなければならない。労働委員会は、審問を終えてから不当解雇が成立していると判定すれば使用者に救済を命じ、不当解雇などが成立していないと判定すれば救済申し出の棄却を決めなければならない。

労働委員会の審判委員会において労働者が正当な理由なく不利益取扱いを受けたものと判定される場合、審判委員会は原状回復を命じることになる。こうした労働委員会の救済命令は行政命令の性格を帯びており、履行されない場合は履行強制金の賦課対象となる。

救済命令の内容は、不当解雇や不当停職の場合、前職への復職と共に、解雇または停職期間の賃金相当額を支払うよう命じている。その他、不当な配置転換と判定した場合、前職へ

の復職を命じている。

不当解雇の場合においては、前職への復職とともに金銭補償の申し出もできる。こうした金銭補償制度は労働者が申し出る場合（使用者は申し出る権限がない）解雇期間の賃金相当額以上の金銭補償を命じる制度である。

ウ 和解を通じた紛争解決

労働委員会は、労働者の不利益取扱いについての救済申し出に対し、救済手続きを進める過程における和解を通じて紛争を解決することもできる。

労働委員会は調査および審問の過程において、いつでも当事者へ和解案を示して和解を勧めることができ、和解が成立すれば和解調書を作成する。この和解調書は裁判所の和解同様の効力を持ち、当事者は和解後にこれに不服を申し立てることはできない。

和解は労使間の紛争を自主的に解決するやり方であり、実質的な救済効果を高めることができる長所を持つ。第一に、紛争が速やかに終われば救済も速やかになされる。現行法上、救済命令の場合は不服手続きが終わるまで救済が遅れることもありえる反面、和解の場合は救済手続きが速やかに終わる上にその救済も速やかになされる。第二に、労使が和解内容を自発的に履行することで、その履行を担保できる。和解は労使当事者間の対立した立場を解消し、今後の円滑な労使関係を回復させてくれる。また、使用者が任意に合意したからには自発的に履行されるため、労働委員会が救済命令で強制するよりも履行が担保される。

エ 労働委員会の不当解雇など不当待遇救済制度の運営状況

労働委員会への救済申し出は1980年代より増加し続けている。特に1997年の労働委員会法改正以降、救済の申し出は急増している。これは労働委員会の救済制度の公正さへの信頼が高まり、労働者の権利意識が高まったことに起因しているものと分析されている。労働委員会の救済制度は、労働者の費用負担がないうえに裁判所より迅速に判定しており、労働委員会を通じた紛争解決は増加しつつある。

労働委員会の救済制度においてもうひとつ特徴的なことは、2007年以降、和解制度を通じた紛争解決が増えている点である。2007年の勤労基準法改正で和解制度を公式なものとしており、労働委員会レベルにおいて和解を通じた紛争解決を積極的に支援しつつ、和解を通じた当事者同士の合意による紛争解決が増加しつつある。

表1 労働委員会の救済制度運営の状況

年度別	受理	処理内訳							繰越
		計	全て認定	一部認定	棄却	却下	取下げ	和解	
2000	6,393	5,316	941	29	1,312	297	2,654	83	1,077
2001	8,192	6,892	1,279	71	1,455	522	3,467	98	1,300
2002	8,024	6,987	1,279	88	1,704	997	2,805	114	1,037
2003	6,799	5,709	1,049	68	1,359	288	2,743	202	1,090
2004	7,606	6,221	1,134	72	1,423	306	3,072	214	1,385
2005	8,295	6,703	1,188	95	1,650	284	3,141	345	1,592
2006	8,631	7,378	1,084	222	2,186	431	3,205	250	1,253
2007	9,389	8,028	1,030	249	1,812	357	3,360	1,220	1,361
2008	11,158	10,004	1,116	218	1,953	504	3,927	2,286	1,154
2009	11,935	10,714	1,069	187	1,995	667	4,072	2,724	1,221
2010	13,591	11,667	1,018	227	2,605	1,117	3,790	2,195	1,924
2011	12,681	11,418	967	149	2,601	620	3,438	3,643	1,263

オ 労働委員会の非正規雇用差別是正制度の運営状況

現行の非正規職保護法は2007年7月1日より施行され、法施行5年目を迎えている。2007年から2011年末まで非正規雇用差別是正件数は2,433件であり、処理件数は2,428件であった。このうち、労働委員会の差別是正判定件数は961件（39.6%）、調停件数は528件（21.7%）、取下げ件数は937件（38.6%）であった。

2007年以降の差別是正申請受理の推移を見ると、非正規雇用差別是正申請件数は2008年の1,948件から2011年には88件へと急激に減少しつつある。特に地方労働委員会の一審差別是正申請件数は2008年に1,897件で、集中して差別是正申請が受理されたものの、以降は100件前後に急減したことを示している。

このように2008年以降に非正規雇用差別是正申請が急減したのは、労働委員会の差別是正決定を通じた差別是正の制度的実効性が低下したことを示している。2009年以降の非正規雇用労働者数はこれといって減少せず、正規雇用—非正規雇用間の賃金および労働条件の格差が劇的に解消されるような気配も見えない点からみれば、実際の労働市場において非正規雇用差別是正の需要が減ったとは言い難い。正規雇用—非正規雇用間の賃金および労働条件格差が現存しながらも非正規雇用差別是正申請が減少したことは、現在の非正規雇用差別是正制度の実効性に疑問を呈している。

こうした非正規雇用差別是正制度の問題点が指摘されて以来、昨今は非正規職保護法改正に関する議論が進んでいる。

表2 年度別差別是正事件の処理現況

(件)

年度別	計	一審（地方労働委員会）							再審（中央労働委員会）						
		小計	認定	棄却	却下	取下	調停	仲裁	小計	認定	棄却	却下	取下	調停	仲裁
2011	88	77	39	4	3	11	20	-	11	2	4	1	4	-	-
2010	152	131	12	19	53	26	19	2	21	12	7	2	-	-	-
2009	95	80	10	5	6	48	11	-	15	8	-	4	3	-	-
2008	1,948	1,897	23	557	74	768	475	-	51	18	20	7	4	2	-
2007	145	145	55	15	1	73	1	-	-	-	-	-	-	-	-

（3）労働条件保護法に基づく労働監督制度の運営現況

ア 労働監督官制度を通じた紛争解決システム

勤労基準法など労働者の労働条件保護のための法律を履行すべく、政府においては雇用労働部が労働監督官制度を運営している。雇用労働部は事業所内でおきる労働者と使用者との個別労使紛争の予防および解決を支援すべく、多様な制度を運営している。特に賃金等の金品遅配、労働時間および休暇制度の適用、その他労働条件の維持などに関連した紛争については行政的救済方法を用いている。雇用労働部の個別労使紛争へのこうした支援は、予防機能と解決機能に大きく分けることができる。

まず、個別労使紛争の予防機能とは、雇用労働部が直接的な労働監督を通じて事業主の労働条件遵守の如何をチェックすることで紛争を予防するよう支援したり、事業主が外部の専門家の手助けで労働条件の自主的な改善を通じて紛争を予防できるよう支援したりすることをいう。

同時に、労働者と使用者との賃金、労働時間、職場の安全などの労働条件に関する権利侵害紛争が生じて労働者がこうした権利侵害の救済のために労働監督官へ通報する場合、これについて事件を調べた後、違反項目について行政的救済（是正命令）を行っている。

イ 労働監督官制度の労働者の権利救済手続き

労働監督制度の運営システムは、労働者の陳情や通報を基に労働者救済制度が働く。労働者は労働条件に関する権利を侵害されたと感じた場合、雇用労働部の相談センターへインターネット、電話、ファックス、郵便などで事件を通報するか、各地の雇用労働支部を訪れて労働監督官に陳情または訴えることができる。

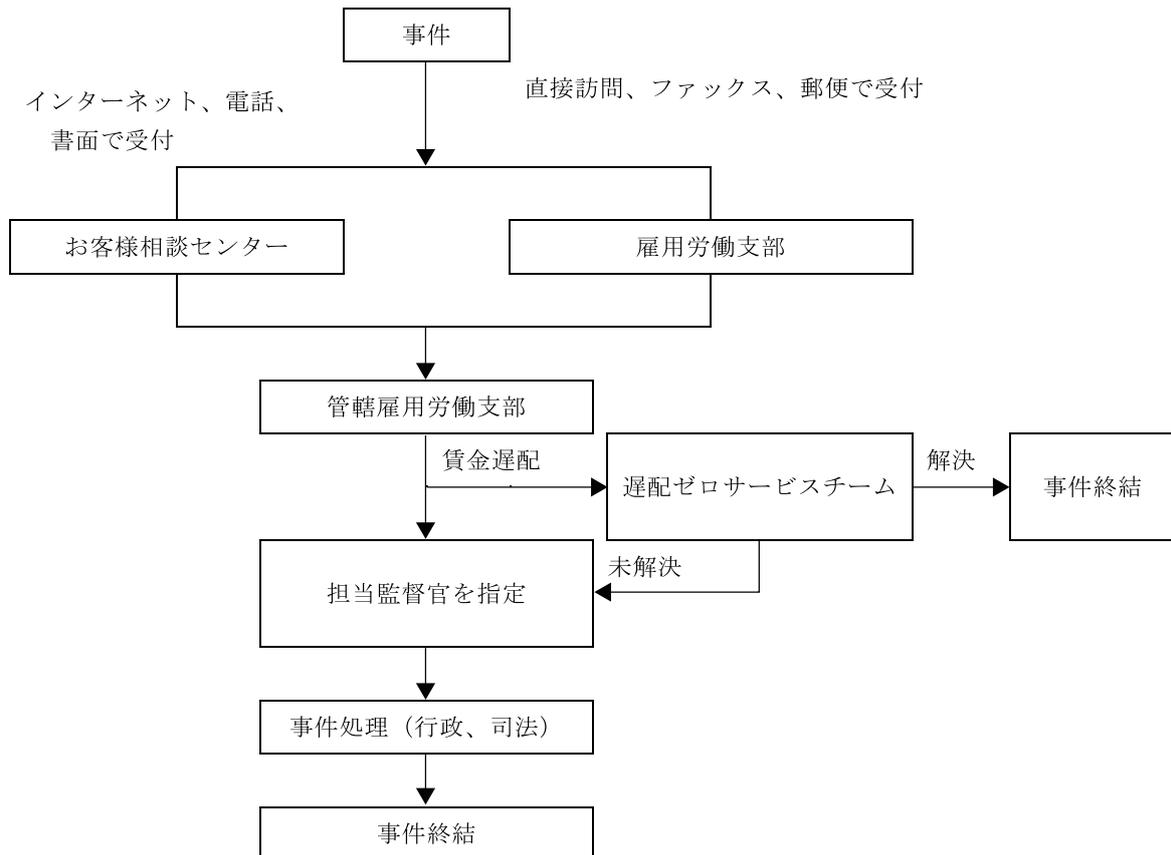
労働者の通報が受理されれば、所轄雇用労働支部において、賃金遅配事件は該当雇用労働支部の「遅配ゼロサービスチーム」へ、賃金遅配を除く不当解雇、労働時間および休暇、その他労働関連事件は担当労働監督官へ直接移されて処理される。

労働監督官は、通報事件が受理されると通報者と使用者を対象に、労働者が違法不当に権利を侵害された事実があるのかどうか調べる。調査のために当事者を直接呼んだり電話で確認したりもする。必要があれば、事実確認に必要な賃金および労働条件に関連した資料の提

出を求めたり、事業所へ直接出向いて立入り調査を行う。

こうした事実確認を基に違法事実が認められれば、労働監督官は是正命令を下し、これを履行しない場合は検察へ送致して司法処理するかどうかを判断させる。

<雇用労働部の個別労使紛争解決システム>



ウ 労働監督官への通報事案のタイプ

雇用労働部労働監督制度で受理された通報事案の主な内訳は、賃金遅配、解雇制限、労働時間および休暇、その他の労働関係において生じる紛争である。

労働監督官に受理された通報事案の特徴を考察すれば、賃金遅配に関連した事案が最大の割合を占めている。賃金、退職金、各種手当（時間外手当、夜勤、休日出勤、解雇予告手当）のような遅配金品事案の受理割合が非常に高いのである。2009年の労働監督官への通報事案のうち賃金遅配は全件の98.7%で大部分を占めており、解雇制限0.1%、労働時間および休暇0.2%、その他1.0%の順であった。

労働監督官に受理された通報事案は毎年増加している。これは賃金遅配事案が増えているのと密接な関連がある。年度別の通報事案の受理および処理事案をまとめれば、1998年以降、陳情事案は急増するようになった。これは1998年2月20日の勤労基準法改正に伴い賃金および労働時間に関する規定が1人以上の事業所へと適用範囲が拡大されたことで、5人未満の小規模事業所の苦情が増加したためである。さらに2004年には2万件以上と事案が激増したのであるが、これは相談センターを運営し、ITを用いた苦情が激増したことが主な要因と分析されている。

エ 労働監督官への通報事案の処理状況

労働監督官へ2009年に受理された通報事案は総計29万3,649件であり、告訴・告発事件は1万9,344件であった。受理された事案のうち違法件数は総計32万6,116件であった。このうち行政処理で終結したのは約69.4%に当たる22万6,328件であり、司法処理は約34%に当たる9万9,767件であった。

違反通報の内訳としては、総計33万184件のうち賃金遅配が32万6,034件（98.7%）、解雇制限に関するものが481件、労働時間および休暇関連件数が512件、その他は3,157件で、賃金遅配に関連した案件がほとんどを占めた。

受理された事案の処理結果を考察すれば、司法処理が30.5%を占めており、行政処理は69.4%に当たることから、行政処理で解決する場合ははるかに多いことがわかる。行政処理の強化は、是正命令の履行を通じて労働者に遅配賃金を受け取らせることに重点を置いていることを示している。しかしながら、事業主が遅配賃金を支払わず労働者の意思によって刑事処罰がなされたとしても、労働者が賃金を受け取るには現実的に厳しい側面がある。

表3 年度別の労働監督官への通報事案受理および処理状況

(件)

	受理 陳情（告訴・告発）	処 理				違 反（通報）内容別				
		違反件数			法適用除外	全体	賃金遅配	解雇制限	労働時間および休暇	その他
		全体	行政処理	司法処理						
1997	61,951 (4,864)	61,951	33,748	23,307	4,896	57,029	54,366	1,485	149	1,029
1998	110,752 (10,595)	96,165	50,861	37,770	7,534	90,699	84,792	4,117	218	1,572
1999	101,188 (8,383)	83,276	49,153	34,123	5,817	84,754	79,231	3,311	255	1,597
2000	107,841 (10,299)	94,981	55,050	34,612	5,319	89,061	83,285	3,188	467	2,121
2001	130,218 (12,002)	115,555	74,269	41,286	6,160	110,322	103,025	4,391	466	2,440
2002	138,118 (11,701)	112,692	74,282	38,410	7,462	112,692	105,521	4,592	589	1,990
2003	189,013 (13,190)	173,818	91,527	71,768	10,523	153,475	143,194	1,840	296	8,145
2004	214,564 (14,770)	211,541	107,755	92,178	11,608	184,172	178,013	1,554	432	4,173
2005	229,229 (16,137)	237,657	135,023	97,134	5,500	198,146	193,690	1,840	703	1,913
2006	238,729 (16,740)	243,891	145,340	87,574	10,977	208,043	201,618	1,982	381	4,062
2007	261,591 (17,658)	263,084	144,073	90,914	28,097	285,594	273,738	3,865	782	7,209
2008	289,222 (17,158)	278,771	168,491	88,081	22,199	297,748	293,866	783	448	2,651
2009	293,649 (19,344)	326,116	226,328	99,767	3,388	330,184	326,034	481	512	3,157

資料：雇用労働部（2010）『（2010年版）雇用労働白書』

（４）裁判所の個別労使関係紛争解決制度

ア 裁判所の個別労使関係紛争解決制度

労働者が労働契約関係にある使用者から不利益取扱いを受けた場合、民事訴訟を通じて救済されることがある。解雇された場合、労働者は裁判所へ解雇無効を認める訴訟を起こすことができる。また、この訴訟を本案とし従業員地位保全仮処分申請または賃金支払い仮処分申請もできる。それ以外にも、不当停職、配置転換、懲戒などの不利益取扱いについて裁判所へ民事訴訟を起こすことができる。

民事訴訟を通じた救済方法としては、労働委員会を通さずに、司法上の権利存否に対する損害賠償を受けるため従業員地位確認の訴え、または、賃金支払い請求の訴えなどを起こすことができる。民事訴訟は、労働委員会および行政裁判所の手続き前あるいは後に起こしたり、同時に起こしたりすることが可能である。

イ 裁判所の訴訟手続き

労働者が裁判所へ不利益取扱いに対する訴訟を起こす場合、管轄地方裁判所へ民事訴訟を起こすことができる。管轄裁判所は一審判決を通じて不当待遇であると判決した場合、原状回復と損害賠償の判決を下すことができる。こうした一審裁判所の判決に対し労使当事者は高等裁判所へ控訴できるし、控訴審の結果について最高裁判所へ上告できる。このように裁判所の確定判決が出た場合、司法的判決として強制力が発揮される。

ウ 裁判所の個別労使関係紛争解決制度の活用状況

裁判所の訴訟を通じた個別労使関係紛争の解決方法は、費用がかさむうえにかなり時間を要するため、実際の活用事例は多くはない。裁判所へ訴訟を起こす場合、弁護士費用が必要だし（小額裁判の場合は弁護士抜きで訴訟を起こしたり、国選弁護人のアドバイスを受けることができる）、裁判所の訴訟を通じた紛争解決は最高裁判所の確定判決まで1年半から2年もの期間を要するため、労働委員会を経ず直ちに訴訟を起こすケースはかなり少ない。大概は大規模な不当解雇事件や賃金遅配事件などの場合にのみ、労働委員会を経ずに訴訟を通じて解決している。

（5）団体交渉などの集団労使紛争解決の状況

ア 団体交渉制度と調停前置主義

韓国においては、団体交渉は労使が自主的な話し合いを通じて解決するのが原則である。団体交渉は、労使が賃金および団体協約の要求案を示して自主的に話し合いで解決するようにしている。

韓国の団体交渉はこうした自主的な話し合いを通じてほとんど解決する。しかしながら、団体交渉が決裂した場合、労使は労働委員会の調停申し出を受け入れて調停手続きを踏むようにしている。調停手続きは、一般事業所は10日、公益事業所は15日間進められ、調停手続きが進められている最中は労使双方とも争議行為が禁じられる。調停手続きを進めずにストライキやロックアウトなどの争議行為を行った場合、違法争議行為となる。違法争議行為を行った場合、争議行為に対する免責特権が認められなくなるため、民事・刑事上の責任を負わねばならない。

韓国においては1997年よりこうした調停前置主義を取り入れ、労使間の団体交渉が決裂した場合、争議行為突入前に必ず労働委員会の調停手続きを進めさせることでストライキやロックアウトなどの団体行動より対話と妥協で食い違いを解決するよう導いている。

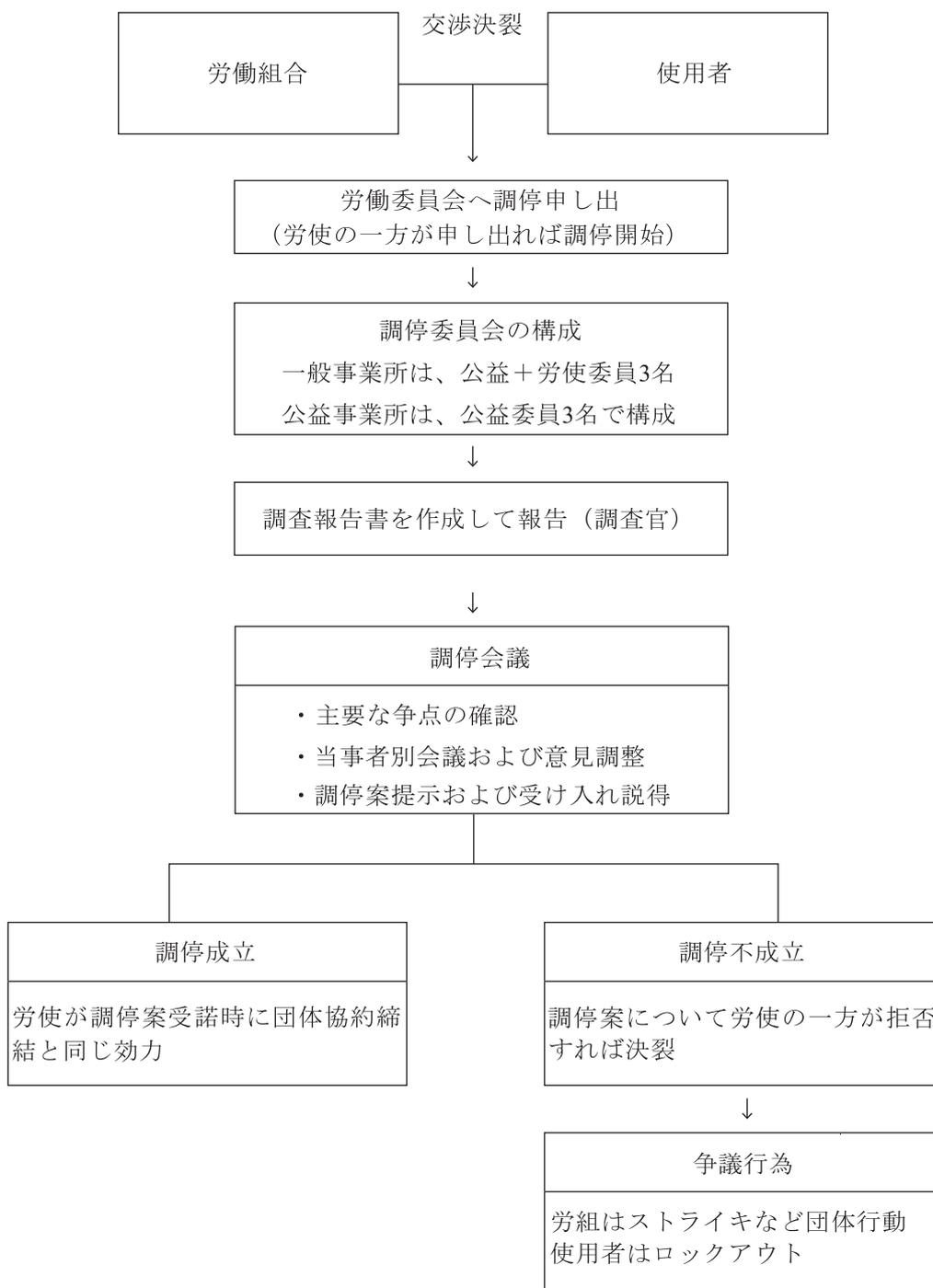
イ 労働委員会の調停手続き

労働委員会は調停の申し出が受け入れられたら直ちに調停手続きを進める。労働委員会は労使関係の専門家である調停担当公益委員を調停委員会議長とし、労働者委員1名、使用者委員1名の3名で調停委員会を構成する。

調停委員会は調停会議を開催し、労使双方の主張を聞き取り、労使双方と個別に会って意

見調整を試みる。こうした調停会議は普通、調停期間中に2回ほど行われる。調停期間中には調停委員らが直接事業所を訪れ、現地で調停を行うこともある。また、調停期間内に十分に調停が行えなかった場合、労使双方の同意を得て調停期間を延長することもある。

<労働委員会の調停手続き>



ウ 労働委員会の調停を通じた紛争解決の現況

韓国における団体交渉などの集団労使紛争は、労働委員会の調停手続きを通じて解決する割合が高まっている。1997年に労働委員会の機能を大幅に強化したが、その後も労働委員会の調停成立率は引き続き上昇し続けている。

まず、労働委員会への調停申請件数を見れば、2000年以降は少しずつ調停申請件数が減少している。これは団体交渉が労使間で自主的に解決されていることを反映している。

労使間の団体交渉が決裂し労働委員会へ調停を申し出た場合、調停を通じて合意する調停成立率（調停成立件数／調停申請件数×100％）は2000年の30％台から上昇し続け、2011年には70％を超えている。労働委員会へ調停申請を行う場合、10事業所のうち7事業所は調停手続きによって合意がなされていることになる。

このように団体交渉決裂時に労働委員会の調停制度で解決する事例が増えているのは、労働委員会の調停手続きが紛争解決に効果的な制度として機能していると言える。

表4 労働委員会の調停申請件数および調停成立率の状況

	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11
調停申請件数	1,036	1,096	1,042	896	868	891	758	885	851	726	708	695
調停成立率	31.3	43.2	44.1	50.4	48.2	57.7	52.9	64.8	65.6	58.5	64.5	70.2

資料出所：中央労働委員会

エ ストライキなど争議行為発生の状況

韓国においては団体交渉が進められる過程において交渉が決裂し、調停手続きにおいても解決を見ずストライキやロックアウトなどの団体行動が生じたケースが次第に減りつつある。

まず、2000年以降のストライキ発生件数を見ると、2004年は462件と最多のストライキが発生したが、次第に減っていき、2011年には65件まで減少した。ストライキによる労働損失日数も同じような流れで減少を示している。

このように団体交渉の過程におけるストライキ発生件数が減少したのは、大きく3つの要因が作用したものと分析されている。第1に、労働組合がストライキをしても賃金引上げ効果や団体協約の大きな成果につながらないので、ストライキ突入が減少している。第2に、労働委員会の調停手続きが効果的に働き、ストライキが起きる前に調停で解決する事例が増えてきている。第3に、政府が労働組合の違法なストライキに対して法的な制裁を加えるケースが増加し、労働組合がストライキに慎重になってきている。こうした要因が働いて労組のストライキは減少している。これに対し、労組のストライキに対抗する使用者のロックアウトは相対的に増加しつつある。これは最近になって使用者が強気な態度に出るケースが増えてきていることを示している。

表5 年度別ストライキおよびロックアウト件数

年度	'99	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11
ストライキ件数	198	250	235	322	320	462	287	138	115	108	121	86	65
1千人当り 労働損失日数	109.1	144.1	79.3	111.4	90.2	80.5	55.8	77.2	33.6	49.9	38.1	30.2	24.4
ロックアウト通告件数	22	58	47	49	65	65	36	41	26	30	22	20	8

資料：雇用労働部

3. 韓国の労使紛争解決システム改善への課題

(1) 個別労使紛争予防のための改善課題

ア 労働条件の自主解決支援サービス

雇用労働部が労働監督業務の一環として2008年4月より実施している労働条件自主改善事業は、事業所内において企業自らが法定労働条件を遵守しているかどうかをチェックし、違反項目を改善するよう労働関係の専門家がサービスを支援する。

この事業はまず、労働条件の自主点検を代行する委託事業者を選び、自主改善支援対象事業所を選んだ後、労働条件チェック表を事業所に配り点検結果を提出させる。自主点検対象事業所に選ばれた事業所は、違法が続いているとか通報事案の多い事業所、新規設立事業所、小規模事業所などが中心である。こうした自主点検対象事業所については、点検の結果、違反項目がある場合には労働改善計画および履行を行わせ、改善結果をチェックする。もし改善されていなかった場合は、翌年度の労働監督実施対象事業所に分類し、労働監督が行われる。

こうすることで、労使で自主的に個別権利紛争を解決するよう導いている。しかしながら、こうした自主点検方式は労使が積極的にならないと実効性は低下するしかない。したがって、自主点検事業所の選定および事後管理、労働監督行政の専門性向上などの課題が持ち上がっている。

イ 事業所への労働監督実施

雇用労働部は事業主の違法項目をチェックして労働条件を改善するために事業所監督を実施している。「事業所監督」とは、事業所において勤労基準法などの労働関係法で定めた法的基準が履行されているかどうかを労働監督官が事業所を訪れてチェックするものである。

事業所監督の種類には、定期監督と特別監督がある。「定期監督」は、毎年の事業所労働監督総合施行計画に従って実施する労働監督をいう。「特別監督」は、労働関係法令、団体協約や就業規則、労働契約などで規定された労働条件が履行されず労使紛争が発生する懸念の高い事業所、賃金などの法定金品を支払日までに支払わずに多数の関連苦情が寄せられたり、日常的な賃金遅配で社会的に物議を醸した事業所などに対し、労働関係法令違反事実を捜査するために実施する労働監督をいう。

事業所への労働監督の過程において違法項目が見つかった場合、これを是正するよう指導し、行政処分または司法処理を行っている。こうした事業所への労働監督がきちんとなされると個別権利紛争を事前に予防する効果が現れる。問題は、このような労働監督行政の過程において、いかに公正な法の執行がなされるようにするかである。2009年の事業所労働監督の状況を見れば、違反件数が9万4千件余りに達しているにもかかわらず、司法処理対象は66事業所にすぎなかった。

こうした問題を解決するには、事業所への監督機能強化を通じて、事業主の遵法意識を高めることのできる実質的な事業所監督が行われなければならない。また、労働監督を通じて個別労使紛争の事前予防効果が高まるよう、効果的なチェックと事後措置方法を開発する必要がある。

(2) 個別労使紛争解決の効率化のための改善課題

ア 賃金遅配関連の紛争予防のための賃金台帳申告制度

韓国の個別労使紛争のうち最大の割合を占めているのは賃金遅配関連の紛争である。こうした賃金遅配関連の紛争を効果的に解決するためには、まずは賃金遅配紛争を予防する制度の改善が必要である。

このために個々の企業に毎年の賃金支払い状況を労働監督官へ申告させる賃金台帳申告制度導入の必要性が議論されている。実際に事業所において労働関係法が遵守されているのかを確かめるためには、賃金台帳のチェックが最も効率的である。

したがって、中小零細事業所を対象に事業主が自主的に賃金台帳を作成し、関連する専門家の検討および確認を経て管轄労働監督官に提出すれば、労働監督に代わる制度として活用できる。労働関連法を遵守した賃金台帳の作成および履行は、暴走する陳情事件を根本的に改善することに大きく寄与する。これは、長時間労働の改善、法定手当の支払い、退職金の支払い、休暇状況などに関する事実関係の履行をチェックできる資料となり、個別労使紛争を減らすのに大きく寄与する。こうした制度改善策は一部の専門家らが提案しており、制度的な補完策を検討中である。

イ 労働委員会の和解制度の活性化

韓国における個別労使紛争の解決に最も重要な役目を果たすのは労働委員会である。解雇などの不利益取扱いに関連した紛争、雇用関連の差別紛争など、多様な個別労使紛争を労働委員会は解決している。

こうした個別労使紛争は、法的判断を通じて解決することもあるが、当事者間の合意（和解）を通じて解決することもある。こうした和解を通じた紛争解決は、迅速な紛争解決や、当事者が満足できる答えを導き出すのに有利という長所がある。実際に、最近では和解制度を積極的に活用し、和解を通じた紛争解決率が30%近くになるなど、実効性が高まっている。

しかし、韓国における労働委員会の和解制度は審判会議が進められる中で行われるのが原

則である。言い換えれば、法的な判断手続きと同時に進められるのである。こうした和解制度の特性のために、全ての個別労使紛争について和解手続きが行われるわけではない。当事者が同意した場合のみ行われている。このため、和解制度を通じた紛争解決は限られたものにならざるをえない。

最近では和解制度を活性化するため和解前置主義を取り入れる方策が検討されている。労働委員会で個別労使紛争事件が受理されると、まず和解手続きが進められる。解決できない場合は法的な判断手続きである審問会議を行うことで労使紛争の解決手続きを促進する。

このように和解前置主義を取り入れた場合、労働委員会は不当解雇などに関する救済申請書が受理されるか苦情相談段階から和解手続きを行うことができる。事件が受理されると、まずは紛争の背景、争点の核心などを把握して、当事者間の合意を通じた紛争解決の可能性を探ることができる。こうした和解前置主義の段階において和解の可能性がないと判断されれば直ちに審判手続きに移れるようにし、和解を通じた紛争解決機能を強化する。

(3) 集団労使紛争の調停機能強化のための改善課題

集団労使紛争を効果的に解決するためには、労使が自主的な話し合いで問題を解決するのが最も望ましい方法である。しかし、労使が自主解決できない場合、ストライキやロックアウトのような争議行為の前に労働委員会の調停手続きを通じて解決することが必要である。

こうした労働委員会の調停手続きを通じた紛争解決機能を強化するためには、労働委員会の調停手続きの公正性と専門性を向上させる必要がある。全ての労働委員会が公正で専門的な調停を行うと労使双方が信頼してはじめて、調停案に則って合意する可能性が高まるためである。

こうした労働委員会の調停制度の公正性と専門性を高めるべく、多様な制度改善策が模索されている。まず、公正性向上のために労働委員会を政府から独立的な機関へ転換して公正な紛争解決機能を遂行させる案が模索されている。政界においては、労働委員会をこのような独立機関にする案も出ている。

労働委員会の専門性強化のためには、調停担当常任委員を増員して専門性のある調停業務ができるようにする案が検討されている。労使関係の経験が豊富で、労使紛争調停で経験を積み重ねた専門家を調停担当常任委員に任命し、調停を通じた紛争解決機能を強化しようとするものである。現在、こうした労働委員会の調停機能強化策が議論されている。

集团的労使関係の諸モデルと個別労使関係

労働政策研究・研修機構

労使関係部門 統括研究員

濱口 桂一郎

1. 集团的労使関係システムの諸モデル

はじめに、世界各国の労使関係法政策の歴史的推移を踏まえて、労使関係システムの諸類型について簡単な概念整理をしておく。

まず大きく見れば、労働者の利益の集団性に着目して、労働者の集团的組織や集团的活動を否認／是認／促進するという軸がある。これらを否認するほど労使関係をもっぱら個別的な関係として認識しようとし、是認／促進するほど労使関係をもっぱら集团的な関係として認識しようとする。

しかしながら、集団性否認の方向においても、集団性是認／促進の方向においても、その理念的方向性は大きく2つの類型に分けられる。

集団性否認の方向においては、市場型個別労使関係モデルと国家型個別労使関係モデルの2つがある。前者は、労使関係を労働市場における労働力販売者と労働力購買者の個別取引関係に帰着させる。かかるモデルにおいては、労働者の集团的組織や集团的活動は労働力の市場取引を歪曲しようとするカルテルに他ならない。これはイギリスやアメリカのようなアングロサクソン諸国において一般的な思想であり、それゆえこれら諸国における集团的労使関係法制は、労働者の「談合」である「団結」を禁止する立法の解除という形で行われてきた。そして今日においても、労使関係システムをめぐる主たる争点は、団結否定の市場モデルと「団結」モデルの間で闘われる。後述の「参加」モデルはとりわけアメリカにおけるように「団結」に反するものとして労働組合側から否定される。

集団性否認の2つ目は、労使関係を国家という大きな組織集団における管理者と実行者の個別指揮命令関係に帰着させる。かかるモデルにおいては、その中に局部的に設けられる労働者の集团的組織や集团的活動は国家全体の労働編成を歪曲しようとする反逆行為とみなされる。これはスターリン型社会主義体制において極限まで達したが、初期ソビエトや初期中国、とりわけ旧ユーゴスラビアにおいては、労働者の集团的組織を職場における経営管理への「参加」の手段として活用するという方向性が見られた。この意味で、社会主義諸国における労使関係モデルは、参加否定の国家モデルと「参加」モデルの間で推移したと言える。

集団性是認／促進の方向においても、「団結」型集团的労使関係モデルと「参加」型集团的労使関係モデルという2つの方向性がある。前者は労働市場における労働力販売

者と労働力購買者の関係を、個別取引ではなく集団的取引として行おうとするものであり、「市場の民主化」モデルと言える。アングロサクソン諸国はもっぱらこのモデルに立脚している。これに対し、後者は企業という組織体における労働編成を管理者と実行者の集団的協議の中で決定しようとするものであり、「組織の民主化」モデルと言える。旧ユーゴスラビアはもっぱらこのモデルに立脚していた。しかしながら、この二つの方向性は対立する面もあるが、とりわけ大陸ヨーロッパ諸国においては両者を適宜組み合わせる形で法政策が進められてきた。その在り方として、大きく3つないしそれ以上のモデルがある。

第1の団結－参加組み合わせモデルはドイツ方式である。ドイツでは、企業を超える産業レベルにおいて「団結」型労働者集団である労働組合を構築し、賃金・労働時間等の労働条件を集団的取引として行う一方、企業レベルにおいて「参加」型労働者集団である事業所委員会を構築し、職場における意思決定に関与するとともにさまざまな調整を行う。「団結」を担う集団と「参加」を担う集団をその存在レベルにおいて明確に峻別するのがその特徴である。

第2の団結－参加組み合わせモデルはフランス方式である。フランスでは、企業を超える産業レベルに「団結」型の労働組合、企業レベルに「参加」型の企業委員会及び被用者代表を構築する点ではドイツと共通するが、さらに企業レベルにも「団結」型の労働組合を構築し、企業レベルで集団的取引を行わせる点に特徴がある。「団結」を担う集団と「参加」を担う集団を一応区別しながら、その存在レベルが重なり合うことにより、両者が混淆している。

第3の団結－参加組み合わせモデルはスウェーデン方式である。スウェーデンでは、企業を超える産業レベル(むしろ全国レベル)においても、企業レベルにおいても、労働組合のみが労働者集団として組織され活動する。すなわち、労働組合が(全国及び)産業レベル及び企業レベルにおいて「団結」型集団として集団的取引を行うとともに、企業レベルでは「参加」型集団として意思決定に関与する。なお、このモデルでは、全国・産業レベルでも政策決定への労働組合の「参加」が顕著であり、この点に着目すると政治学でいうコーポラティズムとなる。

なお、ドイツ方式の変形として、労働組合とは別に「参加」型集団の全国組織たる労働会議所を有するオーストリアがあり、これもコーポラティズムの一類型である。

2. 日本の集団的労使関係システムの性格

以上のような集団的労使関係システムの諸類型の中に置いてみた場合、日本の集団的労使関係システムはどのように理解されるであろうか。

これは、労働法規から想定される姿と、現実の労使関係の姿が極めて乖離しており、歴史的な経緯をふまえて総合的に考えなければ局部的な誤解を招くおそれの大きい論点

である。

日本の集団的労使関係法制は終戦後アメリカの占領下で制定されたものであり、そこにはアメリカの「団結」型モデルが極めて大きな影響を与えている。そこでは、労働組合とは団体交渉によって賃金その他の労働条件を決定することを主たる目的とする労働力販売者の団体であり、企業にとっては外部の存在であって、法はそもそも企業別組合を前提としていない。企業内の意思決定に参加することを、少なくとも労働組合法を始めとする集団的労使関係法制は予定していない。

ところが、現実に存在する日本の労働組合のほとんどすべては企業別組合であり、しかもさらに重要なことは、その主たる業務が賃金等の労働条件に関する団体交渉に限られず、むしろより多くのエネルギーを企業内の意思決定への参加や職場におけるさまざまな調整に費やしていることである。日本の労使関係論者の多くが指摘するように、日本の企業別組合の活動の相当部分は、ドイツにおける事業所委員会と共通する。その意味で、現実の日本の集団的労使関係は極めて「参加」型に近い。

このようになった歴史的背景は以下の通りである。戦前の日本には集団的労使関係法制は存在せず、政府の労働組合法案は繰り返し国会で廃案となった。大企業分野では労働組合の浸透を防ぐため、工場委員会という企業内機関を設けた。戦時体制下の日本では、国家総動員体制の下で産業報国会という労働者動員システムを設けたが、これは経営者も加入する労働者の企業別官製団体であり、大政翼賛会という唯一政治団体の下部機関となった。戦後GHQが産業報国会を解散させて労働組合の設立を促進したとき、それに応じる存在は産業報国会をベースに経営者を排除した組織のみであり、これが戦後企業別組合の原型となった。終戦直後の労働組合の運動は賃金引き上げとともにより一層生産管理闘争や経営協議会の設置という形をとり、極めて攻撃的な「参加」志向であった。その後、組合運動の主流は生産性向上運動など労使協調的な方向に転換していったが、強い「参加」志向という方向性は変わらなかった。そのため、占領下で制定された法律は純粋に「団結」型を予定しているにもかかわらず、現実の労働組合はむしろ「参加」型に重点を置いた存在となったのである。

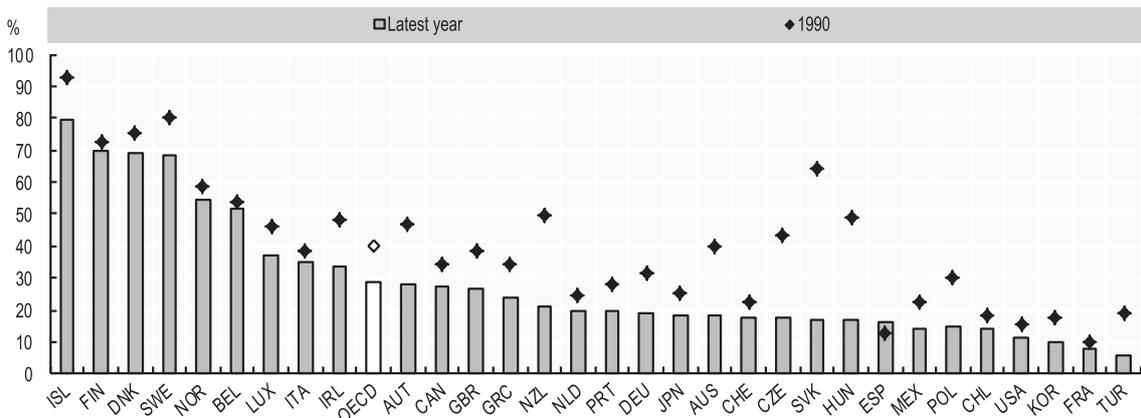
こうしてできたシステムは、同じ労働組合が「団結」型集団として集団的取引を行うとともに「参加」型集団として意思決定に関与するという点で、スウェーデンモデルと一定の共通性を有する。ただし、集団的取引も意思決定への関与ももっぱら企業レベルでのみ行われ、それを超えるレベルにおいては実質的な意味で「団結」も「参加」も存在しない点が大きく異なる。

これは、企業レベルには「団結」や「参加」が必ず存在するということを意味しない。大陸ヨーロッパの団結－参加組み合わせモデルでは、労働組合が産業レベルに存在し、そのレベルで団体交渉を行い労働協約を締結し、それが産業レベルで労働者に適用されるため、労働組合の組織率は低くても、労働協約の適用率は高くなる傾向にある。たと

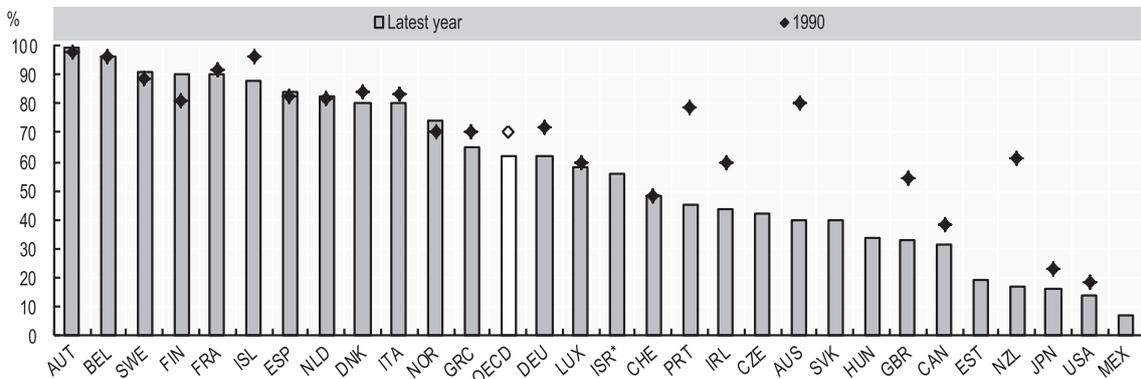
例えば図1のように、ドイツは組織率は18.6%だが協約適用率は62.0%であり、フランスは組織率7.6%だが協約適用率は90.0%である。スウェーデンは組織率も68.4%と高いが協約適用率も91.0%とさらに高い。これに対し日本では、組織率は18.4%とドイツと同水準だが、協約適用率は16.0%と極めて低い¹。

図1 労働組合組織率及び団体交渉適用率

<労働組合組織率>



<団体交渉適用率>



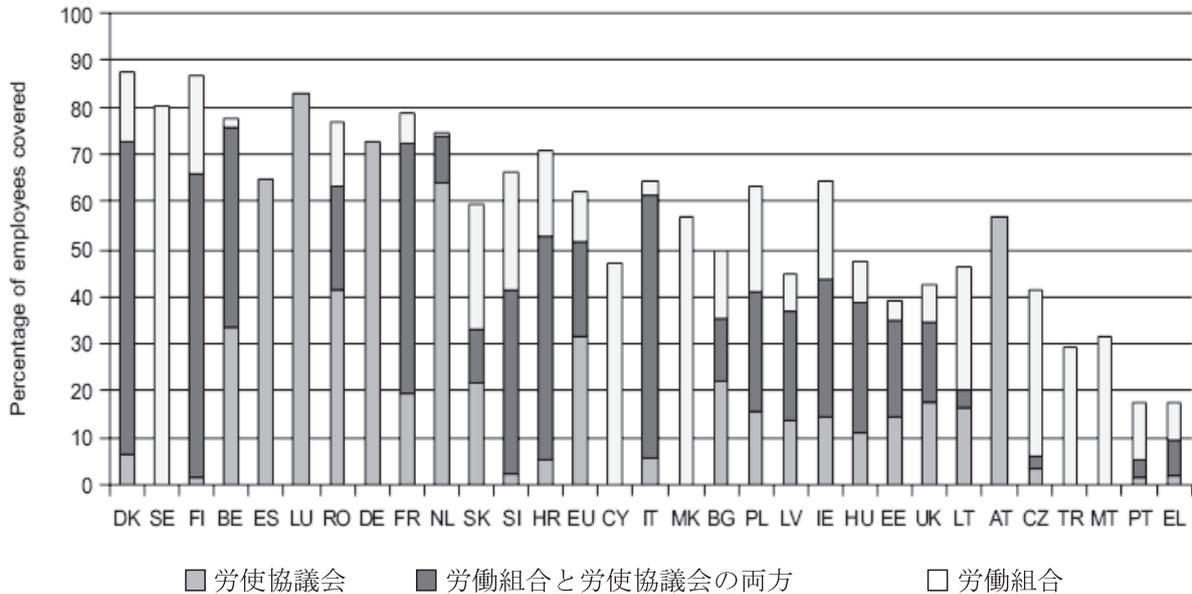
また、ヨーロッパ諸国では労働組合とは別の従業員代表組織の設置が法律上義務づけられており、図2のように労働組合と併せた労働者代表システムの適用率はかなり高い²。

¹ OECD “Employment Outlook 2012” p136

² Eurofound “European Company Survey 2009”

図2 職場における従業員代表制

(労働者適用率 %)



Source: ECS(2009)

これに対して日本においては、労働組合とは別の従業員代表組織は法律上義務づけられておらず、多くの企業（主として中小零細企業）においては企業別組合が存在しないために「団結」も「参加」も存在しないという状況がある。「団結」も「参加」も存在しないということは、結果的に市場型個別労使関係モデルが通用するということになる。なお、大企業であっても、労働組合員になれるのは正社員に限定しているところが多く、パートタイム、有期契約、派遣等の非正規労働者は「団結」や「参加」から排除されている点に注意が必要である。

このように労働組合が「団結」も「参加」も担う大企業正社員分野と、「団結」も「参加」も存在しない非正規労働者・中小零細企業分野が二重構造をなしているというのが、日本の集団的労使関係システムのマクロ的描像である。

3. 集団的労使関係システムの収縮と個別労使関係紛争の拡大

このような性格を持った日本の集団的労使関係システムは、終戦直後にアメリカ占領軍のもとでその設立が促進された時代に急激な勢いで拡大した。戦時中にはほとんど労働組合が存在しなかったにもかかわらず、1947年には直ちに45.3%となり、1949年には55.8%に達した。しかしその後組織率は徐々に低下していき、1950年代から1970年代にはほぼ30%台で推移したが、1990年には25.2%、2000年には21.5%、2011年には18.4%と低下してきている(図3)。

図3 労働組合の組織率 (%)

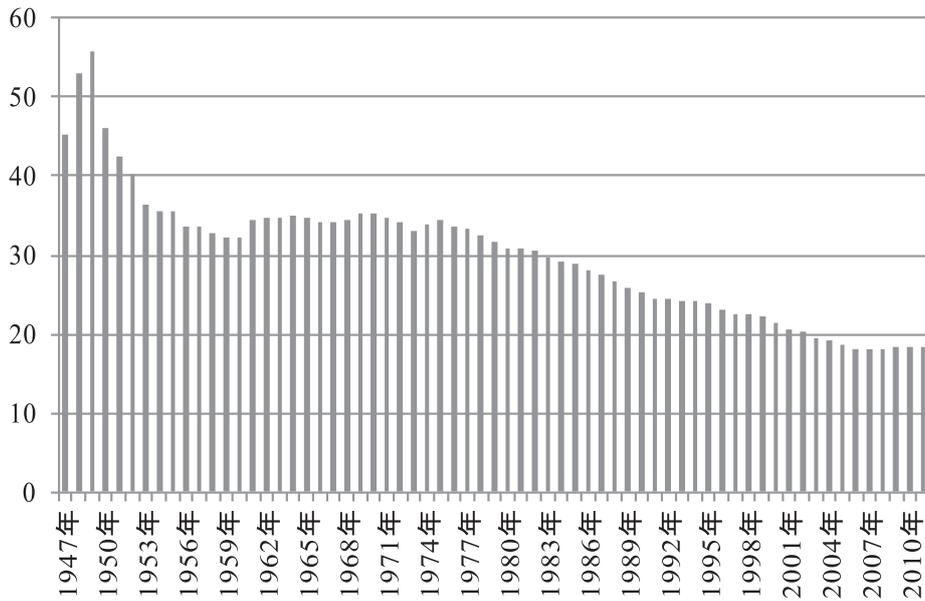
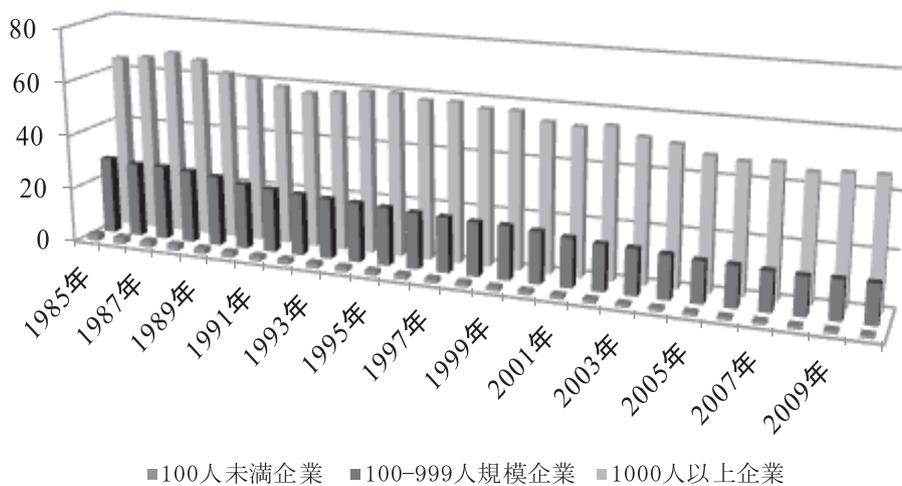


図4 労働組合の組織率 (企業規模別 %)

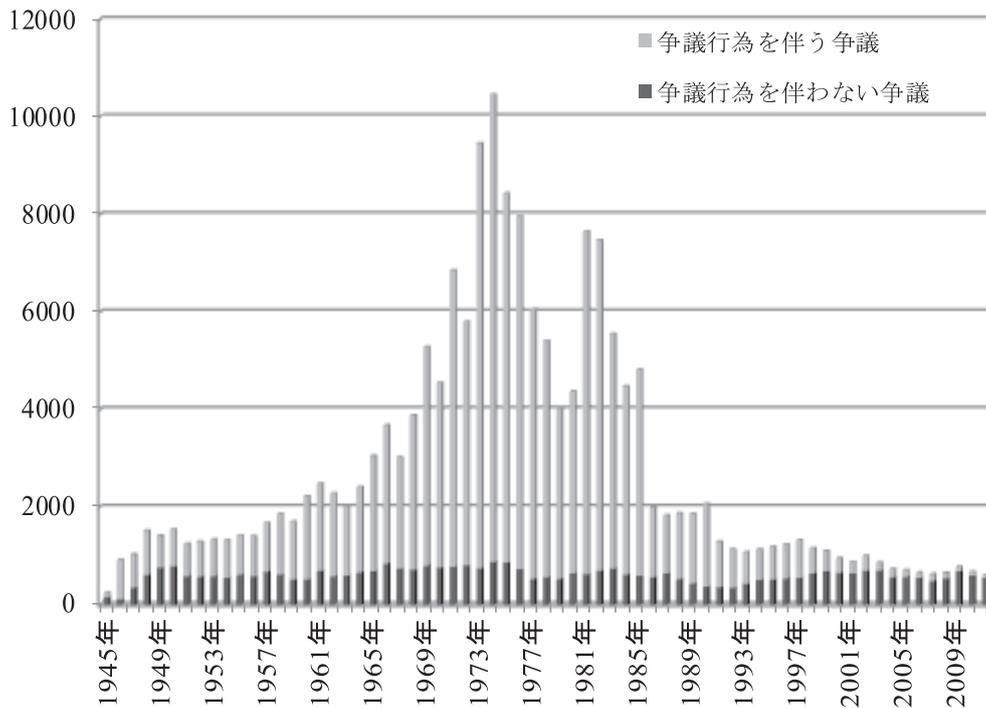


より深刻なのは、この組織率を規模別に見ると大きな格差が存在することである。1,000人以上の大企業、100人から999人の中堅企業、100人未満の中小零細企業で見ると歴然たる差がある。どの企業規模で見ても徐々に減少しているが、大企業では未だに労働者の半分弱は組合員であるのに対して、中堅企業ではかつては3割程度であったのが今では1割台まで落ち込み、中小零細企業では4半世紀前でも2%台で、現在は1%を割ろうとしている(図4)。つまり、中小零細企業の労働者は、100人に1人しか組合員ではないという状況にある。

こうした集团的労使関係システムの収縮と並行して、集团的労働争議の件数も1970年

代前半には1万件を超えていたが、その後は減少の一途をたどっている。2000年には1,000件を割り、2011年には612件である。しかも、これはストライキなどの争議行為を伴わないで労働委員会等に持ち込まれた争議も含めた件数であり、争議行為を伴う集团的労働争議の件数は1974年の9,581件から2011年には57件に激減している(図5)。

図5 争議行為を伴う／伴わない争議



もちろん、ストライキのような争議行為は少ない方が望ましいという考え方もあり得る。しかし、現実の職場で労使紛争が減少したがゆえにそれが争議行為として現れなくなったのであるならば良いことであるが、必ずしもそうとは言い切れない面がある。

1946年に制定された労働関係調整法は、集团的労使紛争について、斡旋、調停、仲裁という3種類の調整システムを用意している。その時以来の全国の労働委員会への調整事件係属状況の推移を見ると、1970年代前半までは徐々に増加傾向にあったものが、1990年代前半にかけて激減し、その後1990年代後半からほぼ500件前後で推移していることが分かる(図6)。また1945年に制定され1949年に改正された労働組合法は、企業の不当労働行為に対する救済命令の制度を設けているが、その新規申立件数の推移を見ると、やはり1990年代後半から300件台で推移している(図7)。

図6 調整事件の係属状況

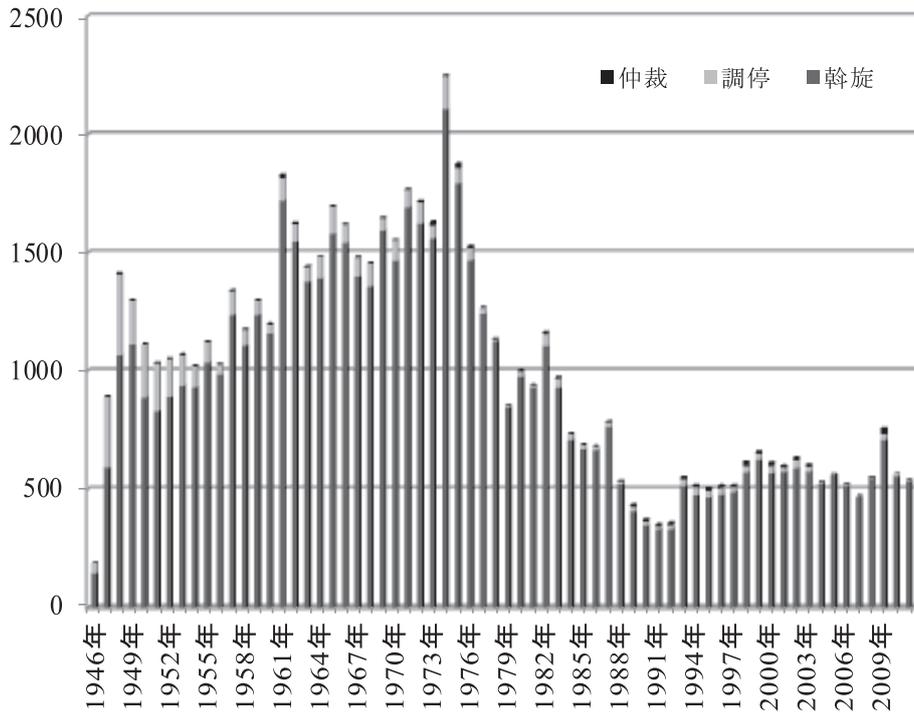
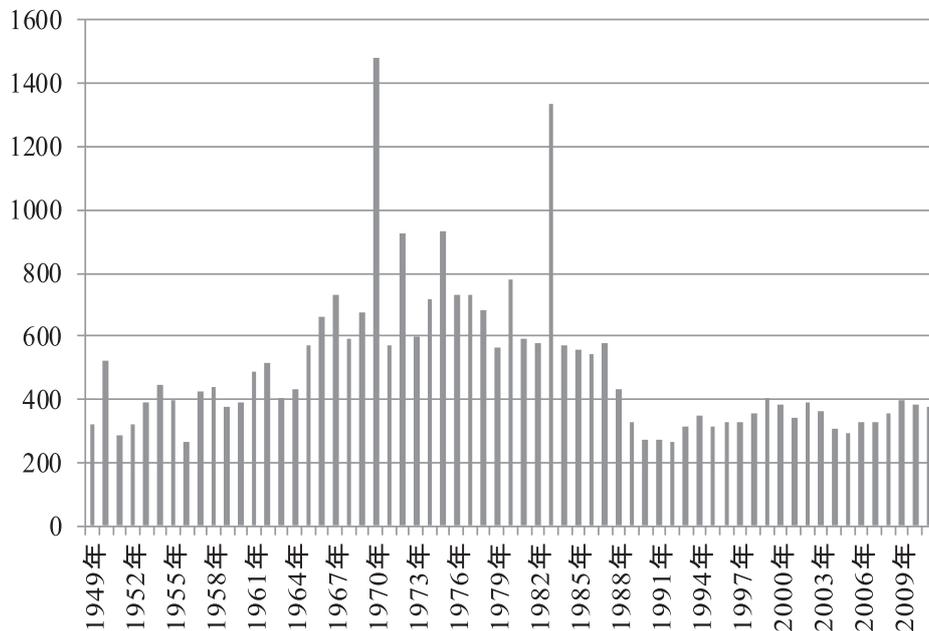
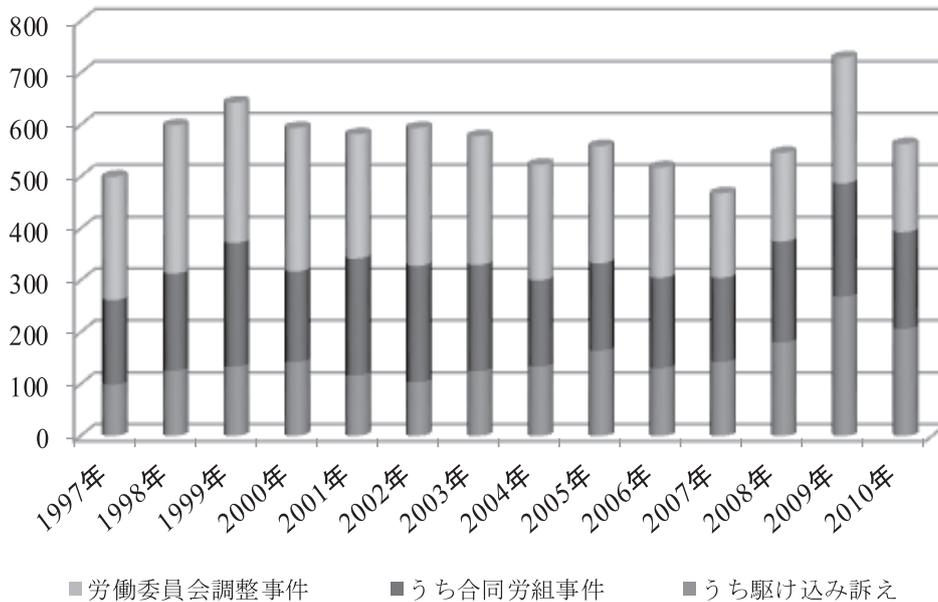


図7 不当労働行為新規申立件数



しかしながら、この数字は真に「集团的」労使紛争の数を表しているとはいいがたい面がある。なぜなら、近年の調整事件のうち半分以上（2010年には7割近く）がいわゆる合同労組事件であり、その過半数がいわゆる駆け込み訴え事案だからである（図8）。これらは形式的には集团的労使紛争とされているが、その実態は限りなく個別労使紛争に近い。

図8 調整事件（集团的労使紛争）における合同労組事件・駆け込み訴え事件

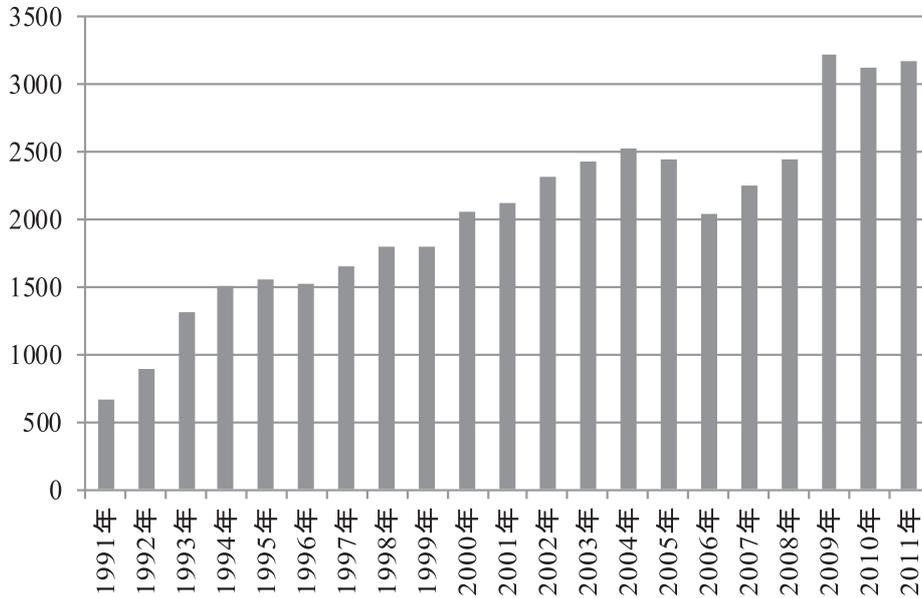


この点について、法制的な解説を行っておく。先述したように、日本の集团的労使関係法制は企業別組合を前提にしていない。現実には組織された労働組合の圧倒的大部分が企業別組合であるというに過ぎない。従って、企業の外部に個人加盟の労働組合を組織したり、それに加入することはまったく自由であるし、そのような労働組合（合同労組と呼ばれる）も企業別組合と同様の権利を有する。これら合同労組は主として中小零細企業の労働者や大企業でも組合員資格のない非正規労働者が加入し、実質的には当該労働者個人と企業との間の紛争であるものを、その加入した合同労組と企業との集团的労使紛争という形にして、労働委員会における調整や不当労働行為事件としての審査を求めるのである。その中でも特に増加してきているのが駆け込み訴えであって、これは例えば解雇されるまで合同労組に加入していなかった労働者が、解雇された後で企業外部の組合に駆け込んで、組合員として解雇の撤回等を要求して団体交渉を申し入れるといったものであり、事案そのものはほぼ純粋に個別労使紛争というべきものである。このような事案が多数を占めるということは、日本の集团的労使関係法制が実質的には個別労使紛争解決の手段として転用されているということを示している。

このような事態が生じるのは、日本の労働法制が労使紛争についてはほとんどもっぱら集团的労使紛争にのみ着目し、その解決のための法制度を完備する一方で、個別労使紛争については一般的な民事訴訟に委ねてきたからである。しかしながら、少なくとも近年に至るまで、日本の司法制度を利用することは時間と費用がかかり、通常の労働者にとっては極めて困難な選択肢であった。とりわけ、労働組合に組織されていない中小零細企業の労働者や非正規労働者にとっては、高額な弁護士費用を払いつつ数年もかかる労働訴訟を遂行することはほとんど不可能であった。しかしながら、1990年代以降、

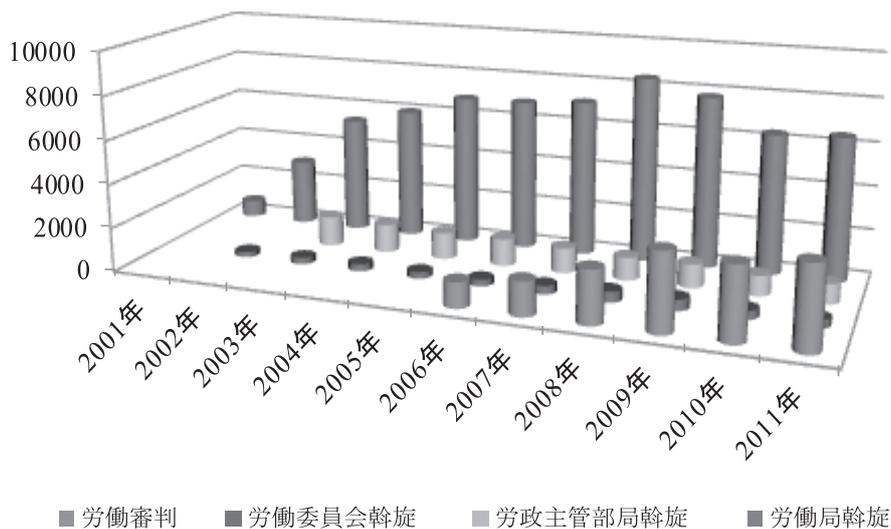
労働関係民事訴訟の件数は増加の一途をたどってきた(図9)。

図9 労働関係民事事件新受件数



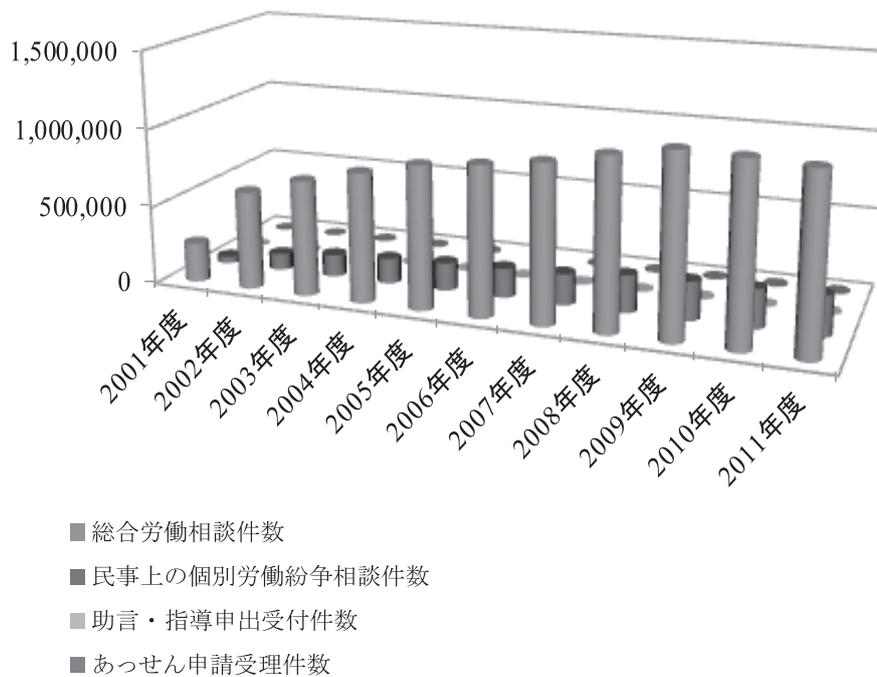
こうしたことから、個別労使紛争のための簡便な解決システムを整備する必要性が議論されるようになり、2001年に労働行政機関における斡旋を定めた個別労働関係紛争解決促進法が、2004年には裁判所における三者構成機関による調整と判定を組み合わせた解決の仕組みを定めた労働審判法が制定された。これら諸制度の施行状況は図10の通りであり、制度が設けられることによりそれまで表面化してこなかった紛争が露わになってきたことがうかがわれる。

図10 各機関における個別労働紛争処理制度の運用状況



特に、労働局の斡旋に至らない相談件数で見ると、民事紛争に係る相談件数が近年は25万件に達し、民事紛争以外も含めた全ての労働相談件数では年間100万件を超える状況で推移している(図11)。

図11 個別労働紛争解決制度施行状況



すなわち集团的労使関係システムが著しく収縮し、その中でも形式的には集团的労使紛争であってもその実態は個別労使紛争であるものが増加してきているのに対し、個別労使紛争が著しく増大し、個別労使紛争解決のためのシステムの形成を促してきたというのが、少なくとも過去20年来の変わらない傾向であったと言える。

4. 個別労使紛争の実態

このように拡大してきた個別労使関係紛争の実態について、簡単に見ておく。

労働政策研究・研修機構の労使関係部門では、2009～2011年度の3年間に、そのプロジェクト研究として「個別労働関係紛争処理事案の内容分析」を行い、主として都道府県労働局において処理された斡旋事案の紛争内容と解決状況について分析し、報告書に取りまとめた。対象は2008年度に労働局で処理された計1,144件である。

雇用上の地位で見ると、正社員が51.1%、直用非正規が30.1%、派遣が11.5%と、不安定な非正規労働者が相対的に多くなっている(表1)。また企業規模で見ると、30人未満企業が36.1%、100人未満企業が58.2%であり、圧倒的に中小零細企業が多い(「規模不明」の19.8%を振り分けると、30人未満が40%を超え、100人未満が70%に達すると推

定される)(表2)。このように、労働局斡旋は主として非正規労働者や中小零細企業の正社員によって利用されていることが分かる。

表1 雇用上の地位

就労状況	件数	パーセント	男	女	不明	合計
正社員	583	51.0	382(65.5%)	190(32.6%)	11(1.9%)	583(100.0%)
直用非正規	344	30.1	139(40.4%)	204(59.3%)	1(0.3%)	344(100.0%)
派遣	132	11.5	64(48.5%)	68(51.5%)	0(0.0%)	132(100.0%)
試用期間	76	6.6	51(67.1%)	24(31.6%)	1(1.3%)	76(100.0%)
その他	4	0.3	3(75.0%)	1(25.0%)	0(0.0%)	4(100.0%)
不明	5	0.4	5(100.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	5(100.0%)
合計	1,144	100.0	644(56.3%)	487(42.6%)	13(1.1%)	1,144(100.0%)

表2 企業規模

労働者数	件数	パーセント
1～9人	183	16.0
10～29人	230	20.1
30～49人	120	10.5
50～99人	133	11.6
100～149人	65	5.7
150～199人	30	2.6
200～299人	39	3.4
300～499人	49	4.3
500～999人	26	2.3
1000人以上	43	3.8
不明	226	19.8
合計	1,144	100.0

申請内容の件数と比率は表3の通りである。このうち圧倒的に多数を占めるのが雇用終了事案であり、3種類の解雇で40.2%、雇止めが9.5%、これらに退職勧奨、自己都合退職、採用内定取消等を含めた雇用終了事案全体では66.1%に達する。次に、いじめ・嫌がらせ事案が22.7%にのぼっているのが注目される。賃金等の労働条件引下げ事案は合わ

せて11.2%であり、配置転換、在籍出向等の人事関係事案は5.0%である。なお、メンタルヘルスに関わる事案が8.7%に及んでいるのは、現在の職場の精神健康状態を危惧させるものである。

表3 申請内容

申請内容	件数	パーセント	申請内容	件数	パーセント
1 普通解雇	330	28.8	17 募集	0	0.0
2 整理解雇	104	9.1	18 採用	0	0.0
3 懲戒解雇	26	2.3	19 定年等	1	0.1
4 労働条件引下げ (賃金)	96	8.4	20 年齢差別	0	0.0
5 労働条件引下げ (退職金)	19	1.7	21 障害者差別	3	0.3
6 労働条件引下げ (その他)	16	1.4	22 雇用管理改善、 その他	6	0.5
7 在籍出向	5	0.4	23 労働契約の承継	0	0.0
8 配置転換	53	4.6	24 いじめ・嫌がらせ	260	22.7
9 退職勧奨	93	8.1	25 教育訓練	2	0.2
10 懲戒処分	8	0.7	26 人事評価	12	1.0
11 採用内定取消	29	2.5	27 賠償	20	1.7
12 雇止め	109	9.5	28 セクハラ	1	0.1
13 昇給、昇格	1	0.1	29 母性健康管理	0	0.0
14 自己都合退職	64	5.6	30 メンタル・ヘルス	34	3.0
15 その他の労働条件	80	7.0	31 その他	99	8.7
16 育児・介護休業等	2	0.2			

	合計
雇用終了	756 (66.1%)
いじめ・嫌がらせ	260 (22.7%)
労働条件引下げ	128 (11.2%)

斡旋申請がなされても、被申請人が斡旋に参加する意思がない旨を表明したときはその段階で打ち切られる。これが42.7%と半数近くを占める。また、斡旋手続に入っても紛争当事者が斡旋案を受諾しない場合は不意として打ち切られる。これは18.4%存在する。一方斡旋申請者から取り下げること8.5%あり、最終的に合意に達するケースは

30.2%である（表4）。この点については、報告書において不参加率を引き下げるために何らかの措置をとるべきであると提言をしたところである。

こうして合意が成立した346件の解決金額を見ると、10万円～20万円が24.3%と最も多く、その前後の5万円～30万円が63.2%を占める。これを賃金の月額表示で見ると、1カ月分～1.5カ月分が24.6%と最も多く、その前後の0.5カ月分～2カ月分が63.7%となる（表5）。

表4 終了区分

合意成立	取下げ等	被申請人の不参加による打ち切り	不都合	制度対象外事案	合計
346 (30.2%)	97 (8.5%)	489 (42.7%)	211 (18.4%)	1 (0.1%)	1,144 (100.0%)

表5 雇用上の地位別にみた解決金額

1～49,999円	50,000～99,999円	100,000～199,999円	200,000～299,999円	300,000～399,999円	400,000～499,999円	
33 (9.5%)	43 (12.4%)	84 (24.3%)	45 (13.0%)	47 (13.6%)	18 (5.2%)	
	500,000～999,999円	1,000,000～4,999,999円	5,000,000～9,999,999円	10,000,000円以上	不明・その他	合計
	29 (8.4%)	17 (4.9%)	1 (0.3%)	1 (0.3%)	28 (8.1%)	346 (100.0%)

<月額表示による分布>

0.5月分未満	0.5-1月分	1-1.5月分	1.5-2月分	2-3月分	3-4月分	4-5月分	5月分以上	合計
22 (13.1%)	31 (18.5%)	48 (24.6%)	28 (16.7%)	17 (10.1%)	12 (7.1%)	1 (0.6%)	9 (5.4%)	168 (100.0%)

紛争の大部分を占める雇用終了事案（雇用終了事案及び結果的に雇用終了に至った事案を含む）846件についてその原因別に分類すると、大きく分けて労働者の行為に基づくもの³が297件（35.1%）、労働者の能力・属性に基づくもの⁴が137件（16.2%）、経営上の理由によるものが211件（24.9%）、辞職を余儀なくされたもの⁵が139件（16.4%）等である。

労働局斡旋は個別労働紛争のみを対象とするため、複数の労働者に関わる集団的事案が申請された場合であっても、1人1人に事案番号が振られ、それぞれ1件として計上される（実際にはまとめて斡旋が行われる）。こうした集団的斡旋申請は31件（個別労働者ごとにカウントすると145件）に上り、特に整理解雇事案や労働条件引下げ事案に多く見られる。

このような集団的個別労使紛争事案は、もし企業内に労働組合等の集団的枠組みがあれば、その枠組みを通じて協議交渉が行われ、その枠組みで解決に至るなり、あるいは

³ 労働者の発言への制裁、労働条件変更拒否への制裁、労働者の態度、労働者の非行、私生活上の問題、副業など。

⁴ 労働者の能力、労働者の傷病、労働者の障害、労働者の年齢など。

⁵ 労働条件変更によるもの、職場環境によるものなど。

労働委員会のような集団的労使紛争解決システムを通じて解決を模索すべきものであろう。このような本質的に集団的性格の労使紛争が、適切な枠組みが欠如しているために労働局斡旋という本来個別労働者のための紛争解決制度にやってくるという事態は、集団的労使関係法制の在り方に問題を呈するものである。

5. 企業内紛争処理システムの整備

日本の法制には、企業内紛争処理システムについて明確に規定したものはほとんどない。2001年の個別労働関係紛争解決促進法は第2条で「個別労働関係紛争が生じたときは、当該個別労働関係紛争の当事者は、早期に、かつ、誠意をもって、自主的な解決を図るように努めなければならない。」と述べているが、まさに訓示規定であって、いかなる方法をとるかは全て個別企業に委ねられている。

企業内に苦情処理機関を設置している企業は37.6%であるが、5,000人以上の大企業では71.5%と高いが、30～49人規模では22.5%である。またその利用率は規模にかかわらず30%にとどまっている。

労働政策研究・研修機構が2006年～2007年度に行った「企業内紛争処理システムの整備支援」研究から、大企業における苦情処理・労使協議の現状の例を見ると、次のような試みがされている。

・A社（輸送用機器製造）：A社版目安箱（従業員からの記名の投書を、事務局が受け取って内容を確認し、担当部署に状況把握を依頼し、調査結果を投函者に回答する。）、労働組合支部の取組（組合員からの連絡を受け、組合役員が内容を確認し、当該職場の職場委員や職制を通じて事実を確認し、問題を解決する。）

・B社（運輸業）：ヘルプライン（従業員からの連絡を、事務局担当者が内容を確認し、直接面談により詳細を聞き取り、コンプライアンスリーダーに問題解決を依頼する。）、労働組合支部の取組（支部リーダー約100名が組合員との個別対話を年に3～4回実施。）

・C社（電気機器製造）：労働組合の取組（賃金実態調査票に苦情の欄を設け、出てきた苦情について、支部長から人事担当者ないし職場の上長に対し苦情が寄せられていることを伝え、書面による回答を求め、不十分と判断すれば再度回答するよう求め、十分と判断すればコメントを付して当人に文書で回答する。）

もっともこれらは労働組合の完備した大企業の事例であり、多くの中小零細企業ではこのような仕組みは整備されていないし、非正規労働者もその対象となっていない。

6. 集団的労使関係システムの再構築

日本の集団的労使関係法制は上述のように終戦直後に制定された労働組合法と労働関係調整法によって、極めてアメリカ的な「団結」原理に基づき組み立てられているが、これとは別の領域に全く異なる原理に基づく法制度が存在している。1947年に制定され

た労働基準法においては過半数組合又は（過半数組合がない場合には）過半数代表者が時間外・休日労働を認める協定を締結し、就業規則について意見聴取を受けることが規定されており、かかる規定はその後労働基準法だけでなく他の労働社会立法において数多く設けられてきている。

1998年の労働基準法改正においては、企画業務型裁量労働制（実労働時間にかかわらず一定時間労働したものと見なす制度）の導入に当たって企業の労使同数からなる労使委員会による決議を必要とすることとし、「参加」型集团的労使関係システムの地歩を一步進めた。

この方向性は2005－2006年に労働契約法の制定に向けた議論が行われたときに最高潮に達した。2005年9月の労働契約法制研究会報告では、労働組合が存在しない場合に労働者の交渉力を高めるための方策として常設の労使委員会を設置し、労働条件の決定・変更について協議を行うことを提起した。具体的には、就業規則の不利益変更に際して、過半数組合が合意するか、労使委員会の5分の4以上の多数で変更を認めた場合にその合理性が推定されるとの規定が提示されている。また、使用者からの解雇の金銭解決の申立の要件として、個別企業で事前に集团的な労使合意（労働協約または労使委員会の決議）によって解決金の額の基準がなされていることを求めるとの提案もされた。

このように極めて重大な意味を有する改正提案であったが、2006年に三者構成の労働政策審議会で議論がされた際には、とりわけ労働組合側から、労働組合ではない労使委員会にかかる強大な権限を付与することに懸念が示され、強い批判を浴びたことから、このような改正はまったく実現しなかった。

かかる労働組合の反対行動は、労使委員会が労働組合の地歩を掘り崩すおそれがあるという意味から理解できるものではある。とはいえ、「団結」型集团的労使関係法制のみでは組織率の低下に歯止めがかからないという事実も否定しがたい。私見によれば、ここで求められているのは、「団結」型と「参加」型にまたがる抜本的な集团的労使関係システムの再構築であるように思われる。

中国の労働関係における課題の根本的整備に係る法的制度

人力資源社会保障部労働科学研究所 労働法研究室主任

王 文珍

労働関係は、最も基本的、かつ重要な社会関係の1つであり、企業の存続と発展並びに労働者の直接的な利益に関わる問題であると同時に、社会の協調安定と進歩発展に関わる問題である。現在の中国は未だ経済においても社会においても転換期という重要な時期にあり、工業化、情報化、都市化、市場化、国際化という多面的な影響を受け、労働関係もまた大きく変化しつつある。労働関係の問題点が徐々に顕在化しており、問題が顕著になってきている。

労働関係の基本的法則に基づき、労働関係の新たな特徴に鑑みて、中国政府と社会の各界は、中国の特色を持つ協調的労働関係の構築に力を入れており、根本的整備と総合的施策を貫いて、一連の法律、法規、政策を相次いで公布している。現在では、憲法を根拠とし、労働法を基盤とし、労働契約法、就業促進法、労働争議調停仲裁法、社会保険法、労働組合法などの法律を基本とし、労働契約法実施条例、従業員有給休暇条例、労災保険条例、女性従業員労働保護特別規定、労働保障監察条例などの行政法規を重要な構成要素として、大量の中央官庁規則、各地方法規、各地方規則、及び司法解釈を一体化した、労働関係を調整する法律体系を構築し、労働問題の根本的整備のための法的保障を整えてきた。

1. 就業促進立法により、労働関係の規範化のための前提を整備

就業は生活の基本であり、就業の質を高めることは協調的労働関係を構築する前提条件である。1994年の中国全国人民代表大会常務委員会において公布された『労働法』では、「就業促進」の専門規定を設置し、2007年には単独の『就業促進法』を制定した。この他にも中国政府は、就業促進に関連付帯する一連の規則や政策文書を次々と発表している。これらの立法や政策は、既存の『職業教育法』、『障害者保障法』、『女性権益保障法』、『障害者就業条例』などの法律や法規の中の関連規定とリンクして、中国の就業促進法律制度を構築するものとなっている。

就業促進法律制度には、以下の内容が盛り込まれている。

(1) 就業業務の優先度の明確化

『就業促進法』では、就業の拡大を国家の経済発展と社会発展の最重要課題とすることが規定されている。県級以上の地方政府はすべて、就業の拡大を経済と社会発展の重要目標に定め、国民経済と社会発展の計画に盛り込み、就業促進の中長期計画と年度業務計画を制定する。

（２）就業促進の政策支援体系の規定

『就業促進法』では、積極的な就業政策の増加を法律規範として、就業の促進に有利な産業政策や経済貿易政策、投資政策、財政政策、税収政策、金融政策、統一的就業政策、社会保険政策、失業保険政策、就業支援政策などの全方向からの政策支援体系を規定している。

（３）公平な就業制度の整備

『労働法』では、「労働者は、民族、種族、性別、宗教信仰の違いなどによって差別を受けない」と規定されている。『就業促進法』では、「農村労働者の都市部での就業では、都市部労働者と平等の就業権利を享受でき、農村労働者の都市部での就業に差別的制限を設けてはならない」と規制している。『障害者保障法』、『女性権益保障法』、『民族区域自治法』などの法律では、障害者や女性、少数民族の労働者の就業に対して特別保護あるいは特別促進対策を規定している。

（４）就業斡旋と管理制度の健全化

『就業促進法』では、健全な公共就業斡旋体系の確立に明確な指示を与えており、職業斡旋活動の規範化と発展に対して具体的な基準を示している。同時に、労働力の調査統計制度や労働力市場の情報制度、就業登録制度、失業登録制度、失業セーフティネット制度の一層の整備をはかった。

（５）職業教育と研修制度の強化

『就業促進法』及び『職業教育法』では、各級の地方政府、雇用側、職業専門学校、職業技術研修機関などが職業教育研修活動を実施する際の責任を規定しており、同時に、職業教育と研修業務を実施する際の保障条件を明確化している。

（６）就業支援制度の確立

『就業促進法』では、各級地方政府が健全な就業支援制度を確立することを規定している。就業困難者には、税の減免や、借入金利息補助、社会保険補助、職業補助金などの対策をとり、公益性の業務の設置などによって優先的かつ重点的に支援しなければならないとしている。また、雇用がない地区や経済構造調整などの原因によって就業困難者が集中している地区に対しては、上級の地方政府が必要となる支援を行わねばならないとしている。

２．労働基準立法により、労働関係の規定内容を整備

法定労働基準は、国家が公権力を運用して労働関係に関与する主たる手段の1つであり、当事者双方が労働関係の内容を自主協議する際、超えてはならないベースラインである。『労働法』では、労働時間、休息・休暇、給与、労働の安全と衛生、女性従業員と未成年従業員の特別保護について、各々専門項目の規定を設けている。その他、中国政府は『安全生産法』、『職業病の予防と治療法』、『従業員の労働時間に関する国務院規定』、

『従業員の有給休暇条例』、『女性従業員の労働保護特別規定』など、労働基準に関する法律や法規を相次いで制定している。

労働基準立法には、以下の内容が盛り込まれている。

(1) 労働時間制度

現行の法律規定では、従業員は通常1日8時間、週に40時間の標準労働時間制を定めている。特定の職場で、作業の性質上、あるいは生産特性などの制約により標準労働時間制が実施できない場合は、審査許可を経て、非定時式の労働体制や労働時間のトータル計算といった特殊な労働時間制を実施できる。雇用者側が従業員の労働時間延長を指示する場合は、法定条件だけでなく、労働組合及び従業員本人と協議しなければならない、かつ、1日3時間、月36時間を超過してはならない。雇用者側が従業員の労働時間を延長する場合は、『労働法』の規定に基づき、150%から300%の超過勤務手当を支払わなければならない。

(2) 休息・休暇制度

『労働法』では、雇用者側は労働者に対し1週に最低1日の休日を与えなければならないと規定している。『全国祝日及び記念日休暇規定』では、法定祝日を年11日と規定している。『従業員有給休暇条例』では、継続して1年以上勤務した従業員は、累計の勤務年数に応じて5日から15日の有給休暇が受けられると規定している。

(3) 最低賃金制度

『労働法』では、国は最低賃金保障制度を実施し、雇用者側が労働者に支払う賃金は当地の最低賃金基準を下回ってはならないと規定している。『最低賃金規定』では、最低賃金基準を最低月給基準と最低時給基準の2種類に分け、最低月給基準はフルタイム就業の労働者に、最低時給基準はパートタイム就業の労働者に適用するとしている。最低賃金基準は少なくとも2年に1度見直し、最低賃金基準の調整と確定には、当地の就業者とその扶養者の最低生活費、市街地と非市街地住民の消費者物価指数、従業員自身が納める社会保険料と公共住宅積立金、従業員の平均給与、経済発展水準、就業状況などの要素を参考にしなければならないと規定している。

(4) 給与支払い制度

『労働法』では、給与は貨幣によって毎月労働者に支払わなければならない、上前をはねたり、正当な理由なく遅配してはならないと規定している。『給与支払い暫定規定』では、さらに明確に、次のように規定している。「給与は法定貨幣で支払わなければならない、現物や有価証券で代替してはならない」、「雇用主は給与を従業員本人に支払う、あるいは銀行に委託して支払わなければならない」、「給与は双方が取り決めた日に支払わなければならない」、「雇用主は、従業員に本人の給与明細を提供しなければならない」、「雇用主は、後日調査に備えて、従業員給与の支払いの書面記録を2年以上保管しなければならない」

ならない」。『給与支払い暫定規定』では、さらに、特殊な状況における給与支払いと、雇用者側が給与から控除する条件について、具体的な規定を設けている。

(5) 労働の安全と衛生制度

『労働法』では、雇用者側は、労働の安全と衛生制度を確立し、国の労働安全衛生規定と基準を厳格に実施し、労働者に対して労働安全衛生教育を行い、就労中の事故を防ぎ、職業上の危険を減少させなければならないと規定している。中国政府は『労働法』の他にも、『鉱山安全法』、『職業病予防法』、『安全生産法』、『鉱山安全法実施条例』、『炭鉱安全監察条例』、『有毒物質を使用する作業場の労働保護条例』、『建築作業安全生産管理条例』、『暑さ対策・高温管理対策管理規定』などの、安全衛生に関する専門項目の法律、法規、規定を次々と定め、労働の安全衛生について系統的で広範な規定を制定した。

(6) 女性従業員と未成年従業員の労働保護制度

女性従業員の特別労働保護に関しては、『労働法』と『女性権益保障法』で原則規定すると同時に、『女性従業員労働保護特別規定』において、女性従業員にやらせてはならない労働範囲と、妊娠、出産、子育て期の保護対策について具体的に規定している。未成年従業員の労働保護は、『労働法』と『未成年保護法』で原則規定していると同時に、『未成年従業員特別保護規定』において、未成年従業員にやらせてはならない労働範囲と定期健康診断について、具体的に規定している。

3. 労働関係立法により、労働関係の確立と実施を規定

労働関係とは、労働者と雇用者側との間で就労中に発生する権利と義務の関係である。市場経済条件下では、労働関係の規範の確立とその秩序立った運用には、当事者双方の平等な協議と自主調整が必要であり、かつ、社会における関係各方面の積極的な参与と適切な公権力の関与が必要である。

労働関係立法には、以下の内容が盛り込まれている。

(1) 労働契約制度

1995年に『労働法』が実施され、中国は労働契約制度の全面的な実施を開始した。中国では2007年の『労働契約法』に続いて2008年に『労働契約法実施条例』を公布し、更なる整備を行った。『労働契約法』では、労働契約の締結、履行、変更、解除、終了に関して全面的に規定した。中でも、実務において労働契約締結率が低い問題に関して、『労働契約法』では労働契約締結の期日規定を適宜緩和すると同時に、労働契約不締結に対して責任を重くした。『労働契約法』では、雇用者側は、雇用の開始日から遅くとも1カ月以内に従業員と書面の契約書を締結しなければならないと規定しており、1カ月を過ぎて1年以内の期間まで書面の労働契約を締結していない場合は、従業員に対して毎月2倍の給与を支払わなければならない。また、1年を過ぎても従業員と書面の労働契約を締結していない場合は、無期限の労働契約を締結したものと見なす、としている。現在

問題となっている、労働契約期間の短期化という現象に関し、『労働契約法』では無期限の労働契約締結に関する規定を強化し、法律で規定する3種類の状況下において、雇用者側は従業員と無期限労働契約を締結しなければならないとしている。中国人力資源社会保障部の発表した統計データによれば、2011年末時点で、中国の各種企業の労働契約締結率は86.4%に達している。

（２） 集団契約制度

『労働法』と『労働契約法』では、いずれも集団契約制度に関して原則規定を定めている。また、集団契約に関する立法には『集団契約規定』、『給与集団協議試行規定』などの中央官庁規定と地方レベルの法律があり、その内容には、集団協議の代表、集団協議内容、集団協議手順、集団契約の締結と履行、集団契約の効力、争議の集団協議協調処理などが含まれる。中国は近年、労働関係において集団契約制度が果たす調整機能を重視するようになっており、とりわけ給与集団協議は、従業員の給与の正常な増加を促進する役割を果たすものである。2008年からは集団契約制度推進の「レインボー計画」が開始され、大きな成果を収めた。関連の統計データによれば、2011年末時点で、当期の全国の有効集団契約数は96万2,000件にのぼり、対象従業員は1億2,200万人に達した。

（３） 労働者募集管理制度

近年、企業の労働者募集は自由度が増しており、『労働契約法』では個別の項目を設けて、労務派遣労働者募集とパートタイム労働者募集について規定している。労務派遣労働者募集について、『労働契約法』では、労務派遣は通常、臨時的、補助的、代替的な労働に使用すると規定している。労務派遣事業者は、派遣される労働者と2年以上の固定期間労働契約を締結しなければならず、派遣される労働者は派遣先の労働者と同業務・同給与の権利を与えられる。派遣される労働者に損害が生じた場合、労務派遣事業者と雇用者側が連帯賠償責任を負う。パートタイムの労働者募集について、『労働契約法』では、パートタイム労働者は通常、1日の平均労働時間が4時間以内、1週の労働時間が累計24時間以内と規定している。パートタイム労働者は口頭での契約締結が可能であるとし、双方ともいつでも解約が可能であり、経済的補償も必要ない。ただし、試用期間を設けてはならず、給与基準が最低賃金を下回ってはならず、給与の支払い周期が15日を超えてはならないと規定している。

（４） 企業労働規定制度

『労働契約法』では、雇用者側は法に基づいて労働規定制度を完備しなければならないと規定している。雇用者側が、労働報酬、労働時間、休息・休暇、安全・衛生、保険・福利厚生、研修、労働紀律、労働量管理など、従業員の直接的な利益に関係する規定を制定・変更する場合は、従業員の代表者総会あるいは全従業員の討議を経て、労働組合あるいは従業員代表と平等に協議した上でこれを確定し、従業員に公示または告知しなければならない。雇用者側が規定制度に違反した場合、従業員は一方的に労働契約を解

除することができ、損失が生じた場合は、その損失を賠償請求できる。

(5) 企業民主管理制度

2012年2月、中華全国総工会などの機関は、『企業民主管理規定』を発表し、企業に対して、合法・規定遵守・公開・公正の原則に基づき、従業員代表総会を基本とする民主管理制度の確立を規定した。経営情報を開示し、民主的管理を推進し、「公司」制の企業ではさらに法に基づいて従業員理事と従業員監事制度を設けなければならないとしている。

(6) 労働の三者関係メカニズムの協調

『労働組合法』と『労働契約法』ではいずれも、県級以上の地方政府の労働行政部門は、労働組合と雇用者側代表と共に三者で、労働問題を協調する三者関係メカニズムを確立し、労働に関わる重要問題を共同で検討し解決することを規定している。現時点で、国家級、省級、市級の三者メカニズムはすでに基本的に確立しており、現在はさらに県(市、地区)レベル、産業界レベルへと拡大しつつある。

4. 労働紛争の調停立法による労働関係の矯正・救済の保証

労働争議を適切に解決すること、また、労働保障の違法行為を法に基づいて取り調べ、処理することは、協調的な労働関係を構築するための必須条件である。この30年間、中国の労働紛争の調停立法は改正を重ね、労働争議の処理制度と労働保障監察制度の役割はますます顕著になり、労働関係の協調的安定の促進と、労働者の合法的権益の保障にとって重要な役割を果たしている。労働紛争の調停立法は、主に以下の内容を盛り込んでいる。

(1) 労働争議処理制度

『労働争議調停仲裁法』及び関連の法律では、中国の労働争議の処理体制には基本体制と特別規定の2種があるとしている。基本体制とは、「協議、調停、仲裁、訴訟、控訴」制度である。つまり、労働争議が発生した場合、当事者双方は自主協議が可能であり、また、労働組合や第三者に協議に参加してもらうことも可能である。当事者が協議に応じない場合や、協議不成立、あるいは和解達成後に不履行の場合は、調停機関に調停を申請することができる。当事者が調停に応じない場合や、調停不成立、あるいは調停達成後に不履行の場合は、労働人事争議仲裁委員会に仲裁を申請できる。当事者が仲裁決定に不服な場合は、人民裁判所に提訴できる。当事者が一審の裁判所判決あるいは裁定に不服な場合は、上級の裁判所に控訴が可能である。特別規定には、「支払い命令の申請」及び「一審判決のみの決定」の2種がある。「支払い命令の申請」とは、当事者同士が労働報酬や労災医療費、経済補償、賠償金の未払いといった内容で調停協議に合意した後、雇用者側が協議の約定期限内にこれを履行しない場合、労働者は調停協議書を根拠に人民裁判所に支払い命令を申請できるという内容である。「一審判決のみの決定」とは、労

働報酬や労災医療費、経済補償、賠償金の督促に対し、その内容が当地の最低月額賃金基準の12カ月分に満たない小額の労働争議、及び労働時間や休息・休暇、社会保険などの国务院規定による労働基準争議で、労働者側が労働人事争議仲裁委員会の採決を不服とした場合、人民裁判所に提訴できるとするものである。雇用者側は、仲裁裁決時の法律適用に誤りがあるなどの特別な状況においてのみ、人民裁判所に裁決撤回の申請が可能である。

(2) 労働保障監察制度

『労働保障監察条例』の規定に基づき、中国の労働監察機関の職務には以下の4点が含まれる。①労働保障の法律・法規・規定の広報活動、②雇用主、職業斡旋機関、職業訓練機関などの法律遵守状況の調査、③労働保障に関する違法行為の訴えや告発の受理、④労働保障違法行為の是正と取り調べ処理。実際の業務としては、労働保障監察の形式は、書面審査、日常的巡回調査、訴えや告発の受理と調査、専門的調査、重大事件調査の5種類となる。近年、中国では、雇用者側の労働保障関連法律の遵守状況をより適正に監督管理することを目指し、労働保障監察のグリッド化とネットワーク化管理体制作りを加速させている。グリッド化管理とは、各地の実情に応じて、町（コミュニティ）を基盤とし、雇用主と労働者の人数を基準に、労働者の権利保護と企業への便宜提供の便を図ることを目的に、監察グリッドを区画する。専門要員を配備し、都市と農村部の雇用主をすべてグリッド監督管理網に組み込んで、都市部と農村部の雇用主を網羅する労働保障監察監督管理網を形成することである。ネットワーク化管理とは、グリッド化監察を基盤とし、必要なコンピュータなどのハードウェア設備を整え、統一的な監察管理情報システムソフトウェアを開発し運用する。ネットワークを町（コミュニティ）まで拡張し、雇用者側の労働者募集情報を集約し、募集情報データベースを構築すると同時に、市級以上では集中的な監察管理情報システムを作り上げ、労働保障監察コントロール管理プラットフォームを構築し、情報共有とデータ比較、ダイナミックコントロール、分類監督管理、一括受理、統計分析、早期警戒予測などを通じて、管理の情報化と法律実施の規範化、監督管理の一体化を実現し、労働保障監察法律実施の効果を高めるものである。

(3) 給与不払いの有罪化

2011年2月、中国の立法機関は『刑法修正案(8)』を成立させ、修正案には「労働報酬支払い拒否罪」を盛り込んだ。財産の移転や逃亡などにより、労働者の労働報酬の支払いを逃れる者や支払い能力があるにもかかわらず労働報酬を支払わない者、金額がやや大きい者、政府の関係官庁の支払い命令を受けても支払わない者は、罰金刑、3年以下の有期禁固刑、または懲役に処せられ、同時に罰金が科せられる場合もある。重大な結果を引き起こした場合は、3年以上7年以下の有期禁固刑に処せられると同時に罰金が科せられる。上述の第1項の行為に該当する場合は、雇用事業体に罰金が科せられ、同時

に直接責任を持つ責任主管者と他の直接責任者が、当該項目の規定に基づいて処罰される。第1項と第2項の行為に該当し、重大な結果を引き起こしておらず、起訴前に労働者に対して労働報酬を支払い、かつ法に基づいて相応の賠償責任を果たした場合は、処罰の軽減または免除が可能である。

5. 社会保険立法による労働関係協調安定の保障

社会保険は、労働関係の重要な項目のひとつである。社会保険立法は、雇用側と労働者の間での社会保険の権利と義務を規範化することにより、個別の労働関係の協調の促進をはかる。社会保険立法は、社会保険制度を広く包括し、移動と連携が可能であることを保障し、労働関係全体の安定に資する。改革開放政策の実施以降、中国は社会主義市場経済体制に適合する社会保険制度の確立と発展に力を注いできた。社会保険立法の進展も徐々にその速度を増し、『失業保険条例』、『社会保険料徴収暫定条例』、『労災保険条例』、『企業従業員出産保険試行規定』などの一連の法規や規定を相次いで公布した。これらの基礎に立ち、中国は2010年に『社会保険法』を制定し、社会保険の各項目について全面的な制度作りと規範化を行った。基本年金保険、基本健康保険、労災保険、失業保険、出産保険、社会保険料徴収、社会保険基金、社会保険受託、社会保険の監督と法律責任などである。