

東アジアにおける労使関係の変容

—韓国、中国、ベトナムを中心に

労働政策研究・研修機構と国際労働機関（ILO）駐日事務所は移行期にある東アジアの労使関係をテーマに、国際フォーラム「アジアの労使関係、どう読むか—韓国・中国・ベトナムを中心に」を開催した。本特集では同フォーラムのポイントとなった多様なアジアの労使関係について紹介する。その中で同フォーラムの内容を詳しく報告するとともに、中国、ベトナム、韓国の労働法制、労使関係、労使紛争処理システムについて、最近の動向を紹介する。中国では、全国レベルから地区レベルに至る三者協議の仕組みの導入や労働組合による賃金交渉キャンペーンなどの動きが見られる。ベトナムの労働組合は依然として共産党一党独裁体制の一翼を担っていることもあり、一般組合員の不満が最低賃金の引き上げを求めるストとなって頻発している。韓国では、通貨危機以降、主要製造業での敵対的労使関係が続いており、公務部門の労使関係も不安定化している。企業別交渉から産業別交渉へと向かう強い動きが見られる。



国際フォーラム

「アジアの労使関係、どう読むか— 韓国・中国・ベトナムを中心に」

本フォーラムでは、ILO東アジア準地域総局労使関係専門家のチャン・ヒー・リー氏が基調講演を行い、続いているパネルディスカッションでは、韓国、中国、ベトナムの労使関係に詳しい三人の専門家が参加した。要旨は以下の通り。

基調講演

はじめに

チャン・ヒー・リー氏

パンコクのILO東アジア準地域総局が担当する地域はモンゴルからシンガポールまで含まれる。この地域の労使関係を一言で特徴づけるとすれば「多様性」である。ただ、多様な中でも今回取り上げる中国、ベトナム、韓国、日本の四方国はいずれも言語においても共通するルーツをもっており、文化的にも共通点多い。ここでは、中国とベトナム、韓国と日本をそれぞれ比較することにより、アジアの労使関係の現在と今後について検討したい。

数年前までベトナムは、中国に遅れて追従するだけの国と考えられていた。中国が経済を開放し、それに従うようにベトナムも開放を行った。中国が国営企業の改革を決定すると、ベトナムも同様の改革を行った。したがって、中国とベトナムはおよそ似たような経済改革や経済発展の状況にあり、政治についても同様の改革を行っていくと

というのが一般的な考え方であった。

労働法制の分野についても、中国とベトナムはほぼ同じような体系を形成している。一九九五年の同日に労働法が成立した。中国の労働組合法の改正（二〇〇一年一月）とベトナムの労働法典改正（二〇〇二年四月）はほぼ同じ時期である。三者構成制度の形成についても、中国は二〇〇一年八月、ベトナムは二〇〇五年に着手してきた。職場の労働組合は政党国家組織の一部になっているという点でも、ホワイトカラーとブルーカラーが同じ労働組合に組織され、経営者が組合に参加している点でも共通する。要するに、組合が一般の労働者を代表する組織になっていない。

だが、二〇〇〇年あたりから中国とベトナムの間で少しずつ違う方向性が見出せるようになってきた。

【基調講演】

チャン・ヒー・リー

(ILO東アジア準地域総局労使関係専門家)

【パネリスト】

ベトナム：香川孝三

(神戸大学大学院国際協力研究科教授)

中国：中村良二

(労働政策研究・研修機構 副主任研究員)

韓国：呉学殊

(労働政策研究・研修機構 副主任研究員)

■中国
労使関係

中国における近年の労使関係の試みを概観すると以下のとおりとなる。一九九五年に団体交渉運動がはじまり、新労働法が採択され、対等な立場での団体協議が行われるようになった。二〇〇一年には労働組合法が改正された。政治的制約は不変でありつつも、労使関係の試みを行う新たな余地が生まれ

た。
二〇〇一年に全国三者協議委員会(団体交渉三者構成協議委員会)が設立されて以来、三者構成制度が地区レベルにまで浸透しつつある。この三者構成制度の浸透が、団体協約(1)の締結を促進することになった。締結状況は以下の図表1に示されている。

企業レベルの労使関係の変化

二〇〇〇年以降、賃金交渉運動が新たに強調され始めたことをきっかけとして、企業レベルでの労使関係に変化が起きた。

中国の賃金交渉が企業単位の労使関係においてどういった意味合いを持つのかについて、次にあげる事例は興味深い。二〇〇一年、南京にある従業員一〇〇人規模の食品会社で、組合の代表が賃金交渉を行うことになったが、経営側から提示されたものに自動的に署名した。労組代表者が従業員に何の相談もせずに署名したことを知ったとたん従業員は怒り狂い、労組代表者に対する抗議に打って出た。その後、「新しい労組代表者」は、従業員が何を要求しているのか聞き取りをしなければならなくなった。その上、従業員の代

表を組合の委員会に同席させ、組合の中で民主的な代表権を確立すれば良いと考えるようになった。次第に、従業員と相談してから経営側との交渉を行うようになった。

この事例は新しい力関係が職場レベルで生じたことを示唆する動きである。そして、組合のガバナンスや組合の機能について変化が生じたことは、今後非常に大きな意味合いを持つ。

先取りのなコーポラティズム

上記のような中国政府による団体交渉や国レベルでの賃金交渉、三者協議といった取り組みは、いずれも中国共産党としての社会の安定性に対する懸念の裏返しである。懸念があるからこそ先手を打って、このような組織づくりに取り組んでいるのではないか。こ

れを私は「先取りのなコーポラティズム」と称している。正式なシステムにおいて前もって様々な手段を打つことによって組合側と経営側の双方を取り込んでいくこうとする考え方である。

だがこの先取りのなコーポラティズムがどこまで成功するのかは未知数である。その理由は、近年の労働争議件数(図表1)と団体協約成立件数(図表2)のグラフを見比べてみることによってわかる。

ここでいう「団体争議」とは、三人以上の労働者が関わるものである。経済成長率が八%から一二%であるのに対して、その二倍から三倍の伸び率で争議が起きていることが非常に大きな懸念の材料となっている。

このグラフと先に示した団体協約の成立件数と紛争発生件数を見比べてみ

ると、相関関係にあるということがわかる。協約が成立するにつれて紛争件数も増加する傾向が見られる。長期的に見れば、協約の成立は争議件数の減少に寄与するはずであるが、中国の現実はそのような動きを示していない。つまり、現在の中国政府の政策、「先取りのなコーポラティズム」が、どれほど実効性があるかはわからない。

■ベトナム
労使関係

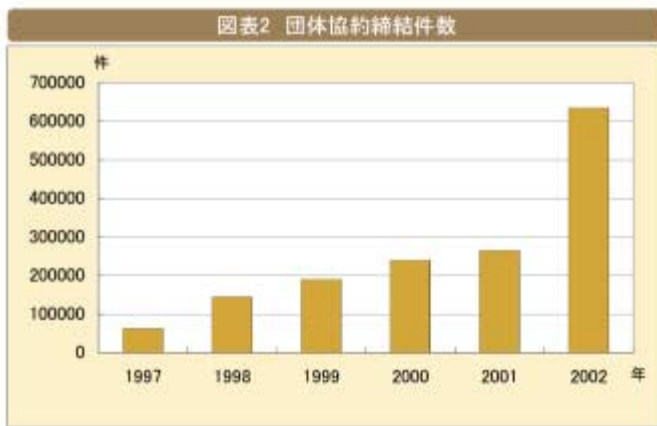
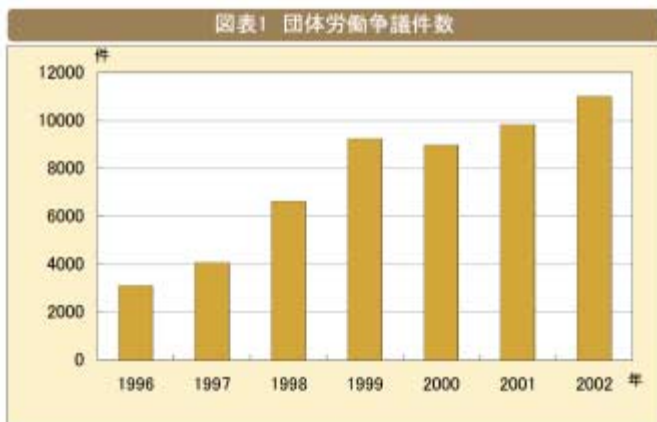
ベトナムの労使関係は中国のそれとほとんど同じだと言える。ベトナムも中国と同様に、職場レベルの労使関係に民主性はなく、労働組合の幹部は政党国家組織の一部である。また、中国ではCEOは組合員ではないが、ベトナムではCEOですら組合員であることがある。

だが、二〇〇〇年頃から少しずつ違う方向性が見えはじめた。ベトナムの労使関係に変化の兆しが見られる。

二〇〇五年一月二十六日から翌年三月までの間、相当大きな労働組合のストがあった。賃金引き上げを要求し、一〇二回ほどのストに二〇万人ぐらいが加わったと言われている。九五年から二〇〇五年までの一〇年間の平均的なストライキ件数は一〇〇件であった。一方、二〇〇六年に入って四〜五カ月の間に二〇〇件もストが起きているということは、非常に大きな変化だと言える。

労働者の連帯行動

このストの原因の一つとして労働者の労働条件の低さがあげられる。農村



から都市に出てきた労働者が多く働いている。現行の戸籍制度では農村の者は都市において身分を証明することができない。そのため、転職することもできず、低い労働条件を受け入れざるを得ない状況にある。このことへの不満が爆発する形で山猫ストが起きたという見方が有力である。また、労働力不足が問題化しており、労働者に少く交渉力がついてきている。労働者の連帯は、農村部の労働者との連帯に広がっているという見方もある。

ベトナムでは新しい労使関係法を制定する必要性が議論されている。ストなどが山猫ストにならないような法律的な枠組みづくりを検討している。場合によっては、現在起きているストを合法化することも考えている。さらにまた、団体交渉を推進する方法なども検討中である。

中国の労使関係との相違

中国とベトナムの労使関係の違いは次のような側面にも見られる。
まず、経営者団体が持つ性格の違いである。ベトナムの経営者団体である商工会議所は組織としては弱い、使用者を代表する可能性がある。中国にはその可能性が見えない。というのは、中国の使用者団体は改革前にあった国营企業のクラブから派生したものであるからだ。

地域レベルでの労使対話のシステムに関して言えば、中国において三者協議委員会が地域レベルまで浸透しているのに対して、ベトナムでは全国レベルで確立したが、地方レベルでの形成は困難になっている。それはベトナム

では地方レベルで使用者側を代表できる主体がないからである。

中国、ベトナムとも労使関係、労働市場は、今不安定な時期に入ってきており、しばらくこの状況が続いていくと考えられる。両国とも経済改革を推進する中でそのような状況が出てきたのである。

■韓国 労使関係

韓国で不安定な労使関係が続いている。歴史的にみて一九五七年まで軍政によって労働運動が抑圧されてきた経緯がある。一九八七年の民主化によってようやく独立した労働組合が結成された。長い抑圧のためにフラストレーションがたまり、現在の戦闘的な姿勢につながったとも言える。

民主化以降、年功序列賃金制度、終身雇用、企業別組合など、日本の経営慣行を手本に、職場での協調を促す新しい人的資源管理方針が導入された。一九九〇年代前半は安定化の方向に進んでいた。

しかし、一九九七年の経済危機で事態は一変した。雇用に関する暗黙の社会規範が崩れ、レイオフが合法化され、大企業による経済危機への機会主義的な対応が広がった。労働者の企業へのコミットメントや信頼感は急激に低下した。

短期利益を最大化するために賃金闘争 (wage militancy) が奨励され、労働者は、自己防衛のために企業を超えた「連帯」を求めるようになった。企業レベルの交渉から産業レベルの交渉への移行がみられた。

一九九八年、経済危機に対応して、三者協議によって危機を乗り越えるため、社会対話のメカニズムが導入された。この対話は初期の段階では機能したが、継続して行われることはなかった。危機後には長期雇用や終身雇用の慣行もなくなり、不安定化の要因となった。

日本との違い

韓国では長い間、軍政下で労働運動が抑圧された状態にあり、経営側には労使関係上の問題が起きて、政府に頼って良いうえという考え方が定着した。それに対して日本では、戦争直後はGHQによって労働者組織の醸成が促された一方で経営者団体の設立は規制された。その後、共産主義、資本主義の体制間で緊張が高まると、ようやく経営者団体の発足が認められた。そのような状況下において、日本の使用者は労働者組織に対応していくために、自力で互いに手を結ばなければならなかった。使用者が団体として結びつき、お互いに経験を共有化し、知識などを分かち合うための弾みとなった。日本の労使関係の一九五〇年代の発達において使用者のネットワークが非常に重要だったのである。また、日本では、五〇年代、六〇年代に、鉄鋼産業などで業界同士お互いに勉強会を開いて、ベストプラクティスを追求し、それを企業を超えて広げていくようなやり方が行われた。それに対して韓国

の場合には、モデル形成の経験が一度

としてなかったため、様々なモデルが同時に存在し、競い合う状況になったのである。

最後に

労使関係の不安定な状態にある中国とベトナム、そして同じように不安定な状態にある韓国の労使関係と日本の経験を検討してきた。その上で、中国とベトナムの今後に活かすことができるとして、次のことが指摘できる。

第一に、正式な組織の設立、広く一般の労働者の意見を反映させるシステムの構築が重要である。

第二に、法制度の整備には労使関係上のノウハウの共有化が必要であり、使用者団体の存在が鍵となってくるだろう。

労使関係の安定化には以上の二点に留意する必要がある。改革が遅れると、労働者が法的な枠組みの外での行動に踏み切ってしまう懸念がある。

(注)

1. 中国語では「集体合同」と呼ばれる。



パネル・ディスカッション

【香川】 リーさんの基調講演には非常にたくさん論点があったので、①社会主義市場経済下における労使関係は存在するのか②韓国と日本の違い③使用者団体の役割の三点に絞ってディスカッションを進めたい。

中国…労働組合（工会）には労働者の多様な意見を経営側に伝達する役割

【中村】 グローバル経済の時代において、企業は最適な生産体制を求めて、国境を越えて動く。その際、労使関係が非常に重要な決め手となっている。

中国もベトナムも計画経済から市場経済への移行期にある。私はまだ、中国に労使関係が存在しているとは自信を持って言えない。例えば、ある企業の従業員が、工会の主席（中国の労働組合のトップ）に労働問題について相談したが、企業や工会の中では解決できず、訴訟を起こした。裁判所の相手側の席には総経理（社長）のかわりに工会の主席が座っていたといった話がある。

工会には、基本的に社長以外の全員が加入できる。企業の上級・中級幹部が兼任していることも多い。工会の役割は、これまでは従業員側の要望を経営側にきちんと伝えることではなく、経営側の意思をスムーズに従業員側に伝えることであった。基本的に労働組合ではなく、党の下部機関としての位置づけが強かった。

日系企業は、経営会議の機密情報が工会関係者の地域ネットワークを通じて

て漏れるような事態に直面している。経営会議で否決された案件が、工会によって覆され、結局中国側の製品化の意向が通ってしまったといった事例もある。

現在中国でも格差が広がり、従業員の利害が多様化している。工会は労働者の様々な利害を取りまとめ、経営側に伝えていく。こうした労働者の意思を経営側に伝達する仕組みは、やはり工会を通じてしかないと思う。

ここ一二年の日系企業におけるストライキは、政府がかなり強引に抑えているように見える。政府は、中国に対する投資への影響や日系企業に対する反発が政府に向かうことを恐れている。政府の介入により、本来労使双方が知恵を出し合って様々な問題を解決する過程で期待される学習の機会が奪われてしまうのは、今後の労使関係の成熟にとって非常にマイナスである。

ベトナム…労組、最低賃金の引き上げを求め大規模ストを実施

【香川】 ベトナムも社会主義市場経済を進めており、先行する中国の動きを見て、良い点は取り入れ、悪い点は少し変えてベトナムに取り入れてきた。

ベトナムの労働組合には、管理職が加入しており、社長が組合員の場合もかなりある。その意味で労働組合と使用者の対抗関係が非常につくりにくい状況だ。組合費は、組合員から徴収するだけでなく、企業側からも支払われている。日本の法律で言う経理上の援

助に該当するような行為が行われており、対抗関係が余計見えにくくなっている。

ベトナムの労働組合は、労働条件を向上させる経済的役割のほかに、企業や使用者とともに共産党の一元独裁体制を支える政治的役割がある。その結果、経済的役割よりも政治的役割が強調され、経済面での対抗関係がかなり弱くなっている。

ベトナムでも団体交渉や話し合いで労働協約を締結しようとする動きはある。しかし、協約には労働法典の規定と同じような内容しか書いてない場合が多く、一番重要な労働条件の賃金については、労働協約の中にあまり書かれていない。賃金交渉はほとんど行われず、企業側が一方的に賃金を決める場合が非常に多い。

ベトナムでは法律上ストライキ権が認められており、かなりの数のストライキが行われている。団体交渉がうまく機能していないので、それにかわって組合員の一部が、話し合いなしに、いきなりストライキに入るケースがある。

ベトナムでは多くの企業が最低賃金ぎりぎりの賃金しか支払っておらず、それはとても生活できるような額ではない。夫婦共働きで、一人が二つ、三つの仕事を持って稼がないと生活できない状況にある。最低賃金の引き上げは当然の要求だが、それがなかなか認められず、ストライキに発展している。日本企業で最低賃金の二倍から三倍の賃金を支払っているにもかかわらず、ストライキが発生しているのは、地元企業を支援するための同情ストと見ら

れる。こうした同情ストにより日本企業は多大な被害を蒙った。

政府は、労働条件が非常に低いことをよく理解しているため、比較的労働者に同情的で、ストライキに参加した労働者を処罰するようなことはあまりやっていない。

ベトナムでは、使用者団体も、社会主義体制を維持する重要な組織の一つと位置づけられている。社会主義時代には、使用者は共産党や政府と一体化しており、政労使三者で利害調整する必要がなかった。市場経済化の進展により事情は変わって来ているが、使用者団体としての機能を十分果たしているとは言いがたい。

韓国…すばらしい法制度があるが機能せず

【呉】 韓国は以前、日本の経営を受け入れて、日本の労使関係にどんどん近づいていくと予想された。しかし、バブル崩壊により日本のものがあまり採用されなくなり、一九九七年の経済危機でそれが一気に吹き飛んだ。私がかつて、日韓の大手企業の労使関係を比較して、韓国をスポット的危機克服型労使関係、日本を持続的信頼蓄積型労使関係と定義した。韓国は現在でもこのような状況が続いている。

労使関係に関する法律を二つだけ紹介したい。韓国では、経済危機後の一九九八年に法律に基づき労使政委員会が発足した。しかし、非常にすばらしい政労使の対話機構が用意されているにもかかわらず、実際にはほとんど機能していない。



ていないことである。軍事政権時代は、労働組合がほとんど認められておらず、政府が労使紛争に介入し、警察が労働争議を抑え込むような状況が続いた。労働組合専従者の給料は未だに、使用者側が全額支払っている(来年一月一日から廃止される予定)。

社会主義市場経済下における労使関係は存在するのか

【リー】 東アジアには、二〇〇四年の時点で月額四五米ドルの事実上の最低賃金があると考えられた。カンボジアやベトナムでは、長い間四五米ドルのレベルが続いた。中国は、地区や都市省によって異なるが、三四〇元が一番低く、これが約四五米ドル

に当たる。

ベトナムでは多くの会社が最低賃金か、それを少し上回る水準の賃金を支払っていた。中国も同様に最低賃金だけを支払っていた。しかし、最近では最低賃金の引き上げだけでなく、平均賃金が中国もベトナムも上昇している。経済や雇用の状況が変わり、労働市場も変化してきた。多国籍企業は、労働コストの上昇などに直面している。

中国では一億三〇〇〇万人が組織化されているが、一般的な意味での労働組合とは異なる。多くの企業は現在、労使協議会のようなシステムをつくっているが、それでも交渉は非常に制約を受けている。二〇〇一年に改正された労働組合法は、経営者の親族などは組合に加入できないと規定した。この

ように新しい制度改革が少しずつ行われ、経営と労働の構造を変えようとする動きが見られる。ベトナムでもそういった動きが工場レベルで徐々に見えるようになってきた。

中国の労働法のテキストは非常に薄く、あまり詳細なことは書いていない。ベトナムの労働法は非常に厚く、細かい規制されている。しかし、中国も新しい労働契約に関する法律ができたので、労使紛争解決に関しても新しい規制が設けられる可能性がある。私は、中国にもベトナムにも労使関係があると考えている。

【中村】 外資系企業は最近、合併でなく独資という形で進出する場合が非常に増えている。そうなると、これまでの国有企業に代表される工場のあり方が外資系企業に直接持ち込まれる可能性が低くなっていく。しかし、工会のネットワークの背後にある党のネットワークが労使関係を真摯に受けとめているかは疑問である。少なくとも現在は、労使関係をきちんと整序するよりも、その時々々のストや問題を警察や軍事力を使って抑え込もうとしている。中国に労使関係があるのかについては、あるところもあるが、ほとんどないというのが私の正直な意見だ。

【香川】 ベトナムの場合、外国人は組合への加入資格が認められていない。したがって日本企業の社長や管理職は組合に加入できない。このため対抗関係が見えやすく、将来は話し合いや団体交渉が徐々に強まってくると思われる。今のところ組合は、主に従業員の福利厚生やレクリエーション、運動会、カラオケ大会などの企画を、使用者の

資金で実施している。今後は、より重要な賃金交渉などに活動分野を広げていく可能性が十分あると思う。ベトナムは、一九八六年に市場経済化を始めてから二〇年しかたっていない。市場経済化がさらに進めば労使関係は十分成り立ち得る。

【呉】 韓国の労働組合のリーダーたちは、日本の労働組合を御用組合に近いと見ている。企業別労働組合は良くないので産業別労働組合をつくらなくてはならないと主張し、運動を行っている。日本は世界的に見ても労使紛争が非常に少ない。二〇〇四年の労働損失日数は、韓国が日本の一二〇倍である。労使関係が不安定なため、韓国企業は利益を出すためにやむを得ず海外進出を積極的に進めた。その結果、日本企業よりも韓国企業のほうがすばやく国際的な展開ができるような状況となっている。

【講師、パネリスト略歴】 チャン・ヒー・リー

ILO東アジア準地域総局(バンコク)カンボジア、中国、日本、韓国、ラオス、マレーシア、モンゴル、シンガポール、タイ、ベトナムの一〇カ国を統轄)の労使関係専門家。地域内の政労使の労使関係当事者に、三者間の社会対話、団体交渉、人的資源管理、賃金政策、労使紛争解決など、広範な労使関係の政策課題について助言を行っている。東アジアの労使関係に関する論文を多数発表。

香川孝三

神戸大学大学院国際協力研究科教授。

もう一つは、勤労者参与および協力増進に関する法律であり、従業員三〇人以上の企業に対し労使協議会を設置するよう義務づけている。協議事項としては、生産性向上と成果配分、採用・配置・教育・訓練、労働争議の予防、苦情処理、人事労務管理制度の改善、賃金の支払方法・体系向上等の制度改善などが規定されている。また、労働者の教育・訓練や能力開発基本計画、福祉施設の設置・管理、社内の労働福祉基金の設置、苦情処理委員会で議決されない事項の取り扱いなどについては、労働者の同意が必要である。

このように労働者の経営参加に関するすばらしい法律を持っている韓国において、なぜ労使関係が不安定なのかその理由の一つは、労使自治が成熟し

中国の労使関係の動向

アジア諸国における労使紛争処理の特徴を経済的・社会的・文化的背景から分析。労使紛争処理の日韓比較、社会主義市場経済のもとにあるベトナムでの労使紛争処理についても研究中。主な著書は、『マレーシア労使関係法論』（信山社、一九九五）、『アジアの労働と法』（信山社、二〇〇〇）、『ベトナムの労働、法と文化：ハノイ滞在記』（信山社、二〇〇六）など。

中村良二

労働政策研究・研修機構 副主任研究員。わが国における成果主義人事制度の研究を行う一方で、主として中国をフィールドとしながら、国有企業、進出日系企業の労働問題を、社会構造変動との関連から分析。現在は、特に中国における労使関係、工会について研究を進めている。主な著作は、『中国国有企業改革のゆくえ』（日本労働研究機構、二〇〇一）、『中国進出日系企業の研究』（日本労働研究機構、二〇〇三）など。

呉学殊

労働政策研究・研修機構 副主任研究員。雇用慣行と労使関係、コーポレート・ガバナンスの日韓比較を研究。最近では、外資系企業の労使関係、非正規労働問題の日韓比較を研究している。主な著作は、『純粹持株会社企業グループの労使関係』（日本労働研究機構、二〇〇三）、『韓国のコーポレート・ガバナンス改革と労使関係』（労働政策研究・研修機構、二〇〇四）など。

現在の中国は経済社会が急成長し、労働分野の法制度整備や運用の面では、公平性の確保のための模索段階にあるといえる。労使関係をめぐる法制度、運用に関して、改革開放以降の動きと現状について紹介する。

労使関係をめぐる法規制と制度の枠組み

改革開放以降の一連の労働制度改革の中で、政策基準、労働契約管理、労働監察、労働争議処理を含む労使関係の調整が行われてきた。企業と労働者は、雇用と職業選択のそれぞれに自主権をもち、「新しい労働関係」の主体として、対等の立場にあることが労働制度改革の前提となっている。そういったパラダイム変革のもとで、中国の労使関係については、労働者の権益保護と経済発展のトレードオフ関係の克服を課題にした模索が続いている。

(1) 労働契約

事業主と労働者間に雇用関係が発生すると、「労働法」①は、労働契約もしくは集団契約を締結するよう義務づけている。労働契約は、書面で締結され、契約期限が明記されていなければならない。契約期限は、有期のものとならないものがある。有期契約については現在の労働法では明確な規定はない。労働法によれば、労働者が同一事業主の下で一〇年以上継続して働いた場合、労働契約の継続も当事者双方で認められた場合、労働者本人が期限

のない労働契約の締結を希望すれば、期限の定めのない労働契約を締結すべきであると定めている。

また、「労働法」は、雇用主が労働契約を解除できる場合についても、いくつかの条件の下で三〇日前の労働者への事前通知を条件に認めている。

さらに、雇用主が深刻に経営困難に直面し人員削減が必要になった場合には、三〇日前に労働組合か従業員全員に事情を説明し、労働者側の意見を聴取した上で、労働行政に報告した後に人員削減を行うことができると「労働法」は定めている。この場合、六カ月以内に新たに採用を行う場合には、削減された労働者を優先的に採用すべきとも定めている。

中国は、個別的労働契約をベースとした雇用関係が主流であり、労働争議も解雇、報酬や保険・福利をめぐる、労働者個人が提訴するケースが近年増加傾向にある。二〇〇五年六月に政府は「労働契約法草案」を作成し、労働者権益保護の色彩を濃厚に打ち出し、労働契約と労使関係のあり方についての検討を行っている。この法案については、一般意見の公募が行われた。しかし、あまりに労働者の権利保護を強く打ち出しているため、在中国外資系企業の連合組織等からの抗議や陳情もあり、外国投資企業への依存度が高い中国は、こういった声を無視することできず、法成立には未だ至っていない。

(2) 集団契約

集団契約は、労働組合など代表従業員と企業の間で報酬や労働条件の内容などの協議を経て、書面により締結される。いわゆる「労働協約」にあたるものといえる。「労働法」は、集団契約は、企業と労働者の代表が締結するもので、報酬、労働時間、休息休暇、安全衛生、保険、福利等の事項などの内容を盛り込む事を定めており、集団契約の草案は、従業員代表大会や従業員全員に提示され、協議を経て労使の署名に基づき成立するものと定めている。二〇〇一年に改正された「労働組合（工会）法」でも、「労働組合（工会）は、対等な協議と集団契約制度を通じて労働関係の協調を図り。企業従業員の労働権益を守るべき」と集団契約制度の重要性を強調する。WTO加盟以降の外資系企業の急増に



ともない、一九九四年に制定された「外国労使企業労務管理規定」は、「労働組合（工会）もしくは従業員代表は、報酬、労働時間、休暇、安全衛生および保険、福利などに関する企業と協議のうえ集団契約を締結できる」と外資系企業における集団契約の締結を規定している。また、「労働法」は、労働者個人の労働契約は集団契約の条件を下回ってはならないと規定する。このような規定と同時に「集団契約法」が一九九四年に最初に規定され、集団契約締結のための法的根拠となっている。同法は二〇〇四年に改正され、労働者個人で解決困難な問題については労働組合を通じて円満な解決方法がとられることを期待して、そのための法的根拠を提示している。

（3）労働監察制度

使用者と労働者の労働関係法規の履行状況を監督するために、中央および各地方レベルの労働行政主管部局は、労働監察官を配置している。同制度により労働法の遵守状況を監督することで労働紛争発生を予防する効果が期待される。同制度は、一九九三年に規定された「労働監察規定」を根拠に設けられたもので、二〇〇四年「労働監察条例」として改正され、労働者保護規制の強化が図られている。さらに、労働組合のナショナルセンターである中華全国総工会は、労働者の合法権益の保護と協調的労使関係の構築を目的に労働社会保障部と協力して労働監察を行っており、二〇〇一年には両者連名で「労働保障監察と工会の労働保障法律監督を結合した取り組みの強化に関する通知」を発表している。

集団的労使関係の現状

（1）労働組合（工会）

中国の労働組合（工会）は、一九九二年四月に公布された「中華人民共和国労働組合（工会）法」^②で、「労働者が自由意志で結合する労働者階級の大衆組織」として規定される。その全国組織は、中華全国総工会であり、事実上は中国共産党の指導下におかれる労働者組織である。中華全国総工会は、五年おきに全国代表大会を開催する。政府統計によると、二〇〇三年労働組合（工会）組織数九〇万六〇〇〇、労働組合（工会）員数は一億二三四万人である。

近年、工会組織は減少傾向にあるが、国有企業改革のリストラによる従業員数の減少や私営中小企業と外資系企業従業員の組織化が十分進んでいないことが原因と考えられている。

今年に入り、胡錦濤主席の主導で「沿海部における外資系企業の変動要因に関する分析と対策」が発表されたが、ここでは、労使関係の協調システムを整えることや、外資系企業での労働組合設立などが重点事項として強調されており、現在外資系企業全体で二五％に満たない労働組合の今後の設立強化がめざされている。

（2）使用者団体

使用者団体には、中国企業連合会・中国企業家協会（CEC/CEDA）がある。一九七九年に設立、一九九九年から現在の名称となる。会員は、国有、独資、外資を含む企業、地域経営者団体、産業別経営者団体からなり、現在四三万八七〇〇会員を有する。企

業改革の推進においては政府と企業のパイプ役となり、労使関係分野の経営者の育成、企業内労使のパートナーシップの養成を行う。

（3）団結権、争議権、団体交渉権

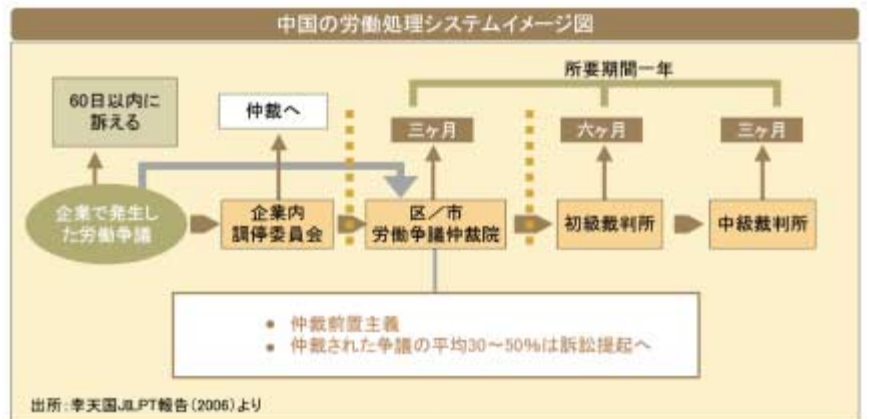
中国では、基本的に労働三権が認められている。一九九四年に制定された「労働法」は、労働者代表が企業と締結する集団契約（労働協約）といわゆる労使協議である平等協商を認めている。また、二〇〇一年の「労働組合（工会）法」は、二五人以上の従業員を対象に外資系企業を含むすべての企業に従業員代表組織を結成することを認めており、同法はさらに、労働組合（工会）が集団契約の締結と団体交渉の当事者となることを明確に規定している。

一九九四年の「労働法」と一九九三年の「企業労使紛争処理条例」は、労働争議の手続きを定めているが、現状の紛争処理手続きには人治主義による不公正な部分も指摘されるため、紛争手続きの厳密化と公正化をめぐり、現在「労使紛争処理」に関する新法の制定が検討されている。

労使紛争処理制度

（1）労使紛争解決手続き

「労働法」「労使紛争処理条例」の制定により、労働関係の調停手続きは改善されつつある。一九八七年に国務院が公布した「国営企業労使紛争処理暫定規定」により労使紛争処理は法的制度が打ち立てられ、一九九三年「企業労使紛争処理条例」が一九九三年には公布されている。また、一九九四年に公布の「労働法」は「労使紛争」の章を設け、調停・仲裁・裁判からなる



制度が確立されている。さらに、一九九四年に制定された「集団契約法」は、労働時間の調整、奨励制度、賃金分配制度などに関する個人では解決困難な問題の労働組合による円満解決を規定する。中国の特殊事情ともいえる広範な地域性を反映させ二〇〇四年に改正されより具体的規定が整備された。

中国の労使紛争処理制度の特徴は、「一調一裁二審」の原則である。この原則を支える労使紛争処理システムのスキームは、①企業内に設置された労使紛争調停委員会②労働行政部門に設置された労働仲裁委員会③裁判所

の三段階で構成される。

企業内調整委員会は、「労働法」の規定に従い、従業員代表大会により選ばれた従業員代表と工場長が指名した企業の代表および、企業労働組合委員会により指名された企業の組合代表により構成される。企業で発生した争議については、六〇日以内に訴えること企業内調停委員会にかけられる。企業内で解決しない場合は、仲裁委員会にかけられるが、仲裁委員会は、労働行政主管の代表、労働組合の代表、使用者側の代表から構成される。この場合、代表は各組織から派遣され、人民政府が承認したものである。

仲裁に不服の場合には一五日以内に訴訟提起することで、裁判所における民事訴訟手続きが行われる。

(3) 労使紛争の現状

仲裁委員会による労使紛争の受理案件は引き続き増加している。二〇〇二年の各レベルでの受理案件は二二・六万件で、二〇〇四年には二六・〇五万件と報告されている。このうち二〇〇四年については集団・個別の内容を見ると集団的労使紛争は、一万九〇〇〇件で、大半は個別の労使紛争であるといえる。紛争の主な原因は、労働契約の解除に関するものが最も多く、つづいて報酬、保険、福利に関するトラブルの順となっている。

[注]

1. 「中華人民共和国労働法」一九九四年七月五日第八期全国人民代表大会常务委員会第八回会議採択、国家主席令第二八号で発布。

2. 「中華人民共和国労働組合（工会）法」は中華人民共和国が成立した翌年一九五〇

年に最初に制定され、一九九二年に第二次「工会法」として改正された。その後、経済の多元化や労働者の就業・雇用構造の変化を受けて二〇〇一年に第三次「工会法」として抜本的に改正されている。

【参考文献】

厚生労働省「海外情勢白書」（二〇〇一～二〇〇二年）
JILPTウェブページ「海外労働情報」中国
[http://www.jil.go.jp/foreign/kunbetsu]

韓国の労使関係の動向

労使関係法制の改正等

韓国の労使の課題としては、公務員労働組合の許容、法定労働時間短縮、非正規労働者保護の法制化、企業内複数組合の導入、労組専従者への賃金支払の禁止などがあげられる。

労働基本権（団結権、団体交渉権及び団体行動権）は民間労働者に認められているが、公務員については長く労働組合の設立が認められていなかった。二〇〇四年二月成立した公務員労働組合法によりようやく団結権、団体交渉権が認められたが団体行動権はない（施行は二〇〇六年より）。法定労働時間については二〇〇三年八月に成立した改正労働基準法により週四四時間から四〇時間に短縮され、二〇〇四年七月より大企業等から段階的に実施されている。

一方、非正規労働者保護の法制化については二〇〇四年一月に法案が国会提出されたが、労働組合や野党の一

/china/china.htm

国家統計局、労働社会保障部「二〇〇五年中国労働統計年鑑」中国統計出版社
李天国「中国労働関係紛争処理システム」JILPT報告
千嶋明「中国の労働団体と労使関係—工会の組織と機能」社会経済生産性本部 他

（国際研究部・主任調査員 野村かずみ）

部から激しい反発を受け、未だ成立していない。また、企業内複数組合の許容および労組専従者への賃金支払禁止については九七年の改正労働組合及び労働関係調整法によりいづれも措置されたが、施行は延期（経過措置）されている。

労使関係

韓国の労働運動は、対話重視の穏健派とされる韓国労総と、闘争重視の民主労総とが二大勢力となっている。現在、国内の労働組合数六一〇七、組合員数一五三七〇〇〇人（ともに二〇〇四年）という状況にある。保守的とされる韓国労総もゼネストに訴えるなど日本と比較すると労働運動は激しく、二〇〇六年五月にスイスの国際経営開発研究所が発表した国際競争力に関する調査結果では、韓国の「労使関係」が調査六一国・地域中最下位にランクされている。

組織率は「民主化宣言」（八七年）

後の八八年に二二％を記録したが、九九年以降年々低下の一途にあり現在二・四％（二〇〇四年）である。なお、組織率の低下の要因としては産業の中心が製造業からサービス業に移ってきていること、近年の非正規労働者の増加などがあげられる。

労働争議件数は、「民主化宣言」に伴う激増の後沈静化に向かったが、九七年の金融危機以降再び増加傾向にある。発生状況は二〇〇四年四六二件、二〇〇五年二八六件となっている。労働争議の発生理由（二〇〇五年）の多くは労働協約の改訂（八二・二％）、次いで賃上げ（二二・六％）などである。二〇〇六年も大手自動車メーカー（五社）の賃金交渉が注目されたが、交渉の難航から（労組のないルノー・サムソンを除く）各社がストに突入することとなった。九月に入りようやく各社妥結したが、五・一％の賃上げで妥結した現代自動車より経営状況の悪い起亜自動車が五・七％を勝ち取ったように、労組側の経営状況を考慮しな



求には批判があがっている。大企業と中小企業、正規社員と非正規社員という二極化により広がる労働者間の格差という韓国社会の難問題に直面する盧武鉉大統領も「労働条件の格差の背景には大企業労組の存在が影響している」と述べ、大企業労組の独占利益志向の問題点を指摘している。

一方で、九七年の金融危機以降は労組の交渉も変化しているとの指摘もあり、経営不振を考慮した賃下げに同意する労組も見られるようになってきている。経営不振による雇用不安を抱える労組の中では団結力も少しずつ崩れてきて

いるとされ、整理解雇に対し「自分だけは生き残りたい」と考える者も少なくない。自動車メーカーは最近ルノー・サムスン以外すべてが「産別労組」転換を可決したが、これは組織率の低下による「闘争力」の低下を克服するため共同で闘える「産別」への転換を進めたものとみられる。この転換により今後上部団体の運動方針（政治・社会問題なども）を広く受け入れる形で交渉が行われるようになるため、交渉の長期化を懸念する声も出ている。

**労使関係法制度先進化策
(ロードマップ)の合意**

盧武鉉政権は、国際基準に見合った労使関係の構築を目指し二〇〇三年九月「労使関係法制度先進化策」(ロードマップ)を発表した。これは労使自治の原則にもとづく労使双方の責任権限の明確化や労働市場の柔軟かつ安定化を図ることにより、労使紛争の最少化、労働基本権の向上および企業の競争力強化を同時に実現していくもので

あった。その後労使間で対立が大きくなりまとめに時間を要していたが、ようやく二〇〇六年九月一日に労使政委で合意をみた。とくに対立が大きい「企業内複数組合の導入」と「労組専従者への賃金支払禁止」については三年間の措置猶予期間(二〇〇九年末まで)が設けられることとなった。ただし、この合意に参加していない民主労総は一月にゼネストを呼びかけ、おり今後の行方は予断を許さない状況にある。

紛争処理

労使紛争処理は、日本と同様に労働争議や不当労働行為のような集団紛争を解決するための労働委員会をはじめ、勤労基準法に違反する行為を監督・是正するための勤労監督官、最終的な労働紛争解決機関としての裁判所が置かれている。労働委員会は本来の不当労働行為や労働争議など調整業務に加え、一九八九年の勤労基準法改正により個別の解雇紛争まで取り扱うようになった。特に九七年の金融危機を経験してからは雇用調整に伴うリストラ解雇事件が急激に増えており、現在は労働委員会に持ち込まれる事件の約七〇八割を解雇事件が占めている。

【参考資料】

- JIILPT「韓国の労働法改革と労使関係」(二〇〇一年)
- JIILPT「テーマ別国際比較／韓国の労働紛争解決システムと労使関係」(二〇〇六年一月)
- 厚生労働省「海外情勢白書」(二〇〇一年)
- NNA韓国記事

(国際研究部)

ベトナムにおける労働運動の現状

労働法制

ベトナムでは一九八六年のドイモイ政策①が開始されて以降、労働契約法(一九八九年)、労働組合法(一九九〇年)、労働保護法(一九九一年)が相次いで制定された。さらにその後、労働法典(一九九四年)、労働紛争解決手続法令(一九九五年)が制定されたことよって労働法は一定の整備をみたといえる。労働法典にはわが国でいうところの労働三権が盛り込まれており、社会主義国にもかかわらず労働者にスト権を付与している点の特徴がある。

その後、外貨導入のための法的基盤整備の一環から二〇〇二年に労働法典の改正が行なわれた。主な改正点は、



- ①職業紹介機関の規制②有期労働契約の規制③解雇規制④特定産業の時間外労働時間上限の規制緩和——などで、使用者および労働者の責任と権限が明確化された。

二〇〇六年現在、ベトナム政府は大規模ストライキの多発を受けて、労使関係の不安定さが投資環境に与える影響をにらみつつ、労働法典の改正案の上程など新たな労使関係の法的枠組みの検討を進めている。

労使関係

ドイモイ後の労使関係について、実態の面から見てみると市場経済原理の導入など産業構造が大きく変化したにもかかわらず、表面的な協調関係を保った状態が長く続いた。この背景には、農業従事者が全就業人口の約七割を占め、労使関係という概念がごく一部の

図1 VGCLの組織形態



労働者の関心事に過ぎないこと、社会主義の影響から労使ともに政府と非常に近い関係にあったため、対等な立場で意思の疎通を図る環境が乏しかったことなどがあげられる。

また、ベトナムの労使関係は、社会主義の影響を強く受けている、という点で中国と多くの点で類似性がみられる。ILO東アジア準地域総局労使関係専門家であるチャン・ヒー・リー氏は、その特徴として、次の三点を挙げている。

- ・社会主義の政治的寡占を維持しながら経済部門を徐々に開放した
- ・国营企業の再構築を制御し、一挙に民営化を行うのではなく、徐々に経済開放を進めた
- ・労働組合が政府と非常に近い位置にあること

比較的安定していたベトナムの労使関係は、二〇〇〇年以降政府が国营企業の民営化を一層促進する方向に転換した結果、大きく変化していくことになる。海外直接投資の増大により、ベトナム国内では数千人規模の工場設立ラッシュが起こり、労働力不足による賃上げ圧力が高まった。賃上げ交渉の多くが正規の手続きを経ないで行われる違法なストライキ（いわゆる山猫スト）によって行われ、二〇〇六年二月には最低賃金の引き上げを発端とする大規模な山猫ストが発生した。二〇〇五年までの年間平均ストライキ数が一〇〇〇件程度であったのに対し、二〇〇六年上期だけで三〇〇三件に達するなど、二〇〇六年のストライキ件数が著しく増加している。この現象についてチャン氏は二〇〇六年の大規模山猫ストは

労働者の連帯意識が強まっていること
の表れと指摘し、ベトナムの労使関係
が新たな段階に入ったことを示唆して
いる。

(1) 労働組合

一〇人以上の従業員を雇用する全ての企業は設立後六カ月以内に労働組合（企業内労組）を設立しなければならない。経営者を除く全員が組合員になることができることが特徴で、取締役以下が組合員というケースも多い(2)。国内にあるすべての労働組合はナショナルセンターであるベトナム労働総同盟(VGCL)に加盟することになっている。VGCLは中央執行委員会を頂点とする四層構造となっている(図1)。一七人の委員で構成する中央執行委員会は共産党組織の一部として、労働関連法案の立案などに関わる。中



央委員会の下には地方(省および市)

の労働組合事務所(全国六一カ所)と
の中央産別労働組合(全国二〇カ所)
がある。さらにその下には、地方(郡)
の労働組合事務所が配置されている。
末端組織である企業内組合は、労働者
に対するレクリエーション活動など、
いわば「総務」的な機能を果たすこと
が多い。

(2) 使用者団体

使用者側を代表する全国レベルの団体には、ベトナム商工会議所(VCCI)とベトナム協同組合連合(VCA)の二つがある。政府はVCCIとVCAの両者を使用者代表として見ており、ILO年次総会には両者が交互に出席する。

このうち労使関係問題を扱うのはVCCIである。VCCIは約一一〇〇の企業から成る組織で、労働法や社会保障法など法律改訂に際し、使用者の意見を政府に提言するなどの活動を行っている。

集团的労使紛争処理システム

労使双方はお互いにその要求事項について団体交渉を行うことができる。争議行為については、労働調停委員会または労働仲裁委員会が労使紛争の解決にあたっている間はストライキやロックアウトなどの争議行為を行うことはできないという「調整前置主義」が取られている。

団体交渉が不調に終わり、労使紛争が発生した場合、ベトナム労働法典は労働組合に対し、以下の調整手続きを経るよう定めている。

①労働組合は社内を設置された基礎労

働調停協議会(社内の労使同数の代表で構成される労使紛争の調停機関)に調停開始を申し出る。

②調停が不調に終わった場合には、省市の労働仲裁協議会(政労使の代表などで構成された仲裁機関)に移行する。

③労働仲裁協議会は仲裁を行い、その裁決について紛争当事者のいずれもが不服の申し立てをしない場合、採決は自動的に効力を生ずる。

④労働組合が労働仲裁協議会の裁決に同意しない場合、人民裁判所に提訴するか、またはストライキを行うことができる。

しかし、この集团的労使紛争処理システムは複雑であるなどの理由からほとんど機能しておらず、発生したストライキの多くが山猫ストライキとなっているのが現状である。

(注)

1. ドイモイ政策とは、一九八六年二月の第六回ベトナム共産党大会で採択され、その後も同国の経済運営の柱となっている経済政策。ベトナム語で「刷新」を意味する。同政策のもと、ベトナムは市場経済原理の導入等経済を中心とする開放化を進めている。(出所：外務省 国別情報)
2. 国有企業の大半に労組が設立されているが、外資系企業では六〇〜七〇%にとどまり、民間企業では極めて低い。

【参考文献】

厚生労働省「二〇〇一〜二〇〇二年 海外情勢報告」

(国際研究部 淀川京子)