

中国ビジネス・ローの最新実務Q&A

第120回

中国の労働契約法（番外編）

-中国の工会とその役割について-

黒田法律事務所

萱野純子、竹田昌史

中国に進出する日本企業は、日本における労働組合と企業の間係をそのまま中国の工会（日本の労働組合に相当）に重ね合わせてきたこともあり、工会の設立・活動に積極的ではなかった。しかし、工会は、近時、企業内における労務管理の手段の一つとして、また労働者によるストライキ対策の一つとして注目されるようになってきている。工会制度自体は労働契約法の制定にあわせて設けられたものではないが、このような背景を考慮し、労働契約法の番外編として、中国の工会とその役割について取り上げる。

1 工会の設立

Q1 日本企業の現地法人甲社は、ある日、同社で勤務するXから、「今度、社内の工会会員で企業工会を設立することになり、自分が非専従主席に選任されることになりました」との報告を受けました。甲社はできれば工会の設立を避けたいと考えていますが、企業工会の設立を回避することは可能でしょうか。また、仮に企業工会が設立された場合、その企業工会はどのような組織になり、また甲社はどのような負担を負う可能性があるのでしょうか。

A 1 甲社は企業工会の設立を認めなければなりません。企業工会が設立された場合、工会の会員大会等により工会委員会が設置され、また甲社は、一定額の経費の支払義務を負い、場合によっては工会主席等との労働契約期間を延長しなければなりません。

（1）企業工会の設立義務

① 中国における工会組織

工会は、中華全国总工会を各地の工会の最高機関とする全国組織であり、中華全国总工会の下部組織として各地方別の工会組織が存在する（工会法第10条第3項、第5項）。また、その必要に応じて、同一または類似の複数の業種に関

する各産業別の工会組織を設けることも認められている（同条第4項）。そして、各地方別の工会組織としては、行政単位（例えば、省、自治区、直轄市、市、区、県等）に応じた各工会が存在し、その代表的な末端組織として、各企業において設立される企業工会があり、中華全国总工会の基層組織となっている（企業工会業務条例（試行）第2条）。

② 企業工会の設立

前述の通り企業工会は中華全国总工会の基層組織と位置づけられており、工会法上、工会の設立は労働者の権利とされている。すなわち、同法第3条によると、労働者には企業工会に参加しかつそれを組織する権利が認められており、いかなる組織または個人も、労働者による工会への参加及び工会の組織を妨害・制限してはならないとされている。

従って、本件甲公司の場合にも、従業員Xが企業工会を設立しようとしている以上、甲社は、企業工会の設立を認めざるを得ない。

なお、各地方の工会法実施弁法の中には、例えば、企業の開業または設立1年以内に工会を設立しなければならず、同期間内に工会を設立していない場合、期限満了後の1ヶ月目から一定金額の工会準備金の納付を義務付ける場合もある（江蘇省工会法実施弁法第3条、第28条）。そのため、各企業としては、仮に従業員から組合設立の要求がない場合であっても、自らの所在地の地方法規において工会の設立義務が規定されているかどうか注意を払う必要がある。

③ 工会会員の資格

工会は、労働者が参加しかつ組織するものであり、中国国内の企業等で賃金収入を得て労働する労働者は、全て企業工会の会員になることができる（工会法第3条）。例えば、日本企業の中国現地法人の場合、同法人と労働契約を締結している労働者（外国籍の者を含む）、労務派遣を受けている派遣労働者及び中国現地法人と労働契約を締結している高級管理職が含まれる。これに対して、日本の本社から派遣されている董事などは、企業工会会員になることができない。

なお、工会会員の中でも、企業経営の責任者（総経理、副総経理等）、パートナー及びその近親者、人事部門の責任者、外国籍従業員は、企業工会の主席になることはできない（企業工会主席選出弁法第6条）。

（2）企業工会の構成

工会では、毎年定期的に会員大会または会員代表大会が開催され、工会活動の重大問題について討論・決定することになっており、工会委員会または工会

会員の3分の1以上の提案がある場合には、臨時会員大会または臨時会員代表大会を開催できることになっている（工会法第16条）。

さらに、会員大会または会員代表大会のほか、工会の日常的業務を行う常設機関として工会委員会がある（企業工会業務条例（試行）第12条）。工会委員会の設立に関し、各企業は、25名以上の会員を有する場合、単独で工会委員会を設立しなければならないが、25名に満たない場合には、①単独で工会委員会を設立するか、②2つ以上の企業の会員が共同で工会委員会を設立するか、③組織者1名を選出し、会員を組織して活動を展開させることができる（工会法第10条、企業工会業務条例（試行）第7条第1項）。

工会委員会のメンバーは、各会員大会または会員代表大会の民主的選挙により選出され（工会法第9条第2項）、同委員会メンバーの任期は3年または5年であり、各地方総工会委員会及び産業別の工会委員会の場合には5年である（工会法第15条）。そして、同委員会は、会員大会または会員代表大会に対して責任を負いかつ活動報告を行い、その監督を受けることとされているが、そのメンバーの交代、罷免権も会員大会または会員代表大会にある（同法第9条第3項、第4項）。

（3）企業工会主席、副主席等の身分保障

① 配置転換、罷免の制限

工会では、工会の代表者として工会主席、その補佐として工会副主席がおり、特に労働者が200名以上の企業の場合には、専従の工会主席を置くことができる（工会法第13条）。そして、各工会主席及び工会副主席には、一定の身分保障が認められている。すなわち、工会の主席または副主席の任期が満了していない場合、企業はみだりにその配置転換を行ってはならず、業務上の必要により配置転換を行う場合には、同級の工会委員会及び一つ上級の工会の同意が必要とされる（工会法第17条）。また、工会の主席または副主席を罷免する場合には、会員大会または会員代表大会を開催して討論しなければならないが、各会員大会または会員代表大会の全代表の過半数による可決を経なければ、罷免することは許されない（同条）。

② 労働契約期間の延長

企業工会の中で、工会主席、工会副主席及び工会委員会のメンバーについては、その任期と労働契約期間に齟齬が生じないように、労働契約期間の延長が認められている。そして、労働契約期間の延長については、以下のように専従者となるか否かによって取り扱いが異なる。

ア) 専従者の場合

工会では、使用者の業務に従事せず、もっぱらその企業工会の業務のみに従事する工会専従者を置くことがあり、例えば、工会主席、工会副主席または工会委員会のメンバーが専従者となることができる（工会法第18条）。そして、工会専従者の人数は、工会と各企業が協議により確定できるが（工会法第13条）、通常は、従業員の0.3%以上とされている（企業工会業務条例（試行）第13条第2項）。

このような専従の工会主席、工会副主席または工会委員会メンバーの場合、就任の日より、その労働契約期間が自動的に延長され、延長期間はその任期に相当する（工会法第18条）といった保護が与えられている。従って、例えば2009年7月1日に3年の任期で専従の工会主席に就任し、労働契約期間が2010年6月30日に終了する予定の場合、当該工会主席の労働契約終了日は、従来の2010年6月30日から3年間延長され、2013年6月30日になる。

イ) 非専従者の場合

工会主席、工会副主席または工会委員会メンバーが専従者ではない場合、その就任日より、その未履行の労働契約期間が任期より短い場合、労働契約期間が自動的に任期満了まで延長される（工会法第18条）。従って、例えば2009年7月1日に3年の任期で非専従の工会主席に就任し、労働契約期間が2010年6月30日に終了する予定の場合、当該工会主席の労働契約期間は任期が終了する2012年6月30日まで延長される。

上記いずれの場合であっても、その任期中、重大な過失がある場合や法定退職年齢に達したような場合には、労働契約が終了または解除され、労働契約期間の延長は認められない。

（4）企業工会の財源と使用者の負担

工会が活動を行うための財源としては、①工会の会員が納める工会費、②工会組織を設立した企業等が、毎月の全労働者の賃金総額の2%の割合で工会に割り当てる経費、③工会が所属する企業及び事業単位が納める収入、④人民政府の補助、⑤その他の収入がある（工会法第42条）。

特に使用者の負担となるのは②であるが、「全労働者の賃金総額」とは、当該企業で勤務する労働者へ支払われる賃金総額を指し、通常、当該企業から賃金が支払われている限り、例えば、総経理や高級管理職の賃金も含まれると考えられている。

2 工会の役割

Q2 日本企業の現地法人乙社の総経理は、近年、中国でストライキが発生した際に、企業工会に対応してもらったケースがあるという情報を入手しました。乙社にも、数年前に企業工会が設立されたのですが、ストライキに関連して、企業工会はどのような役割を果たすのでしょうか。

A2 企業工会は、ストライキ発生時においては労使間の調整役を果たします。また、ストライキが発生していない平常時においては労働者が抱える日々の不満を企業側に伝え、労働者の不満がストライキに発展するリスクを軽減する役割を果たすことが考えられます。

(1) 労働者によるストライキの法的根拠

近時、中国では労働者のストライキが頻発しているが、その合法性が明確にされているわけではない。すなわち、労働組合法第27条では労働者のストライキを想定した規定があり、一見、労働者のストライキが法律上認められているようにも見える。しかし、労働組合法より上位にある憲法では、過去に規定されていた労働者によるストライキの自由が現在削除されており、ストライキが認められていないようにも思われる。また例えば、現在広東省で制定作業が進められている「広東省企業民主管理条例」草案では、使用者との団体交渉にあたってストライキを実施し、企業の正常な生産経営秩序を破壊することを禁止している。

このように、中国の法令上、労働者のストライキに関する各法令規定が整合しておらず、ストライキの合法性が明確になっていないのが現状である。

(2) ストライキと工会の役割

① ストライキの現状

現在、中国で発生する労働者のストライキの特徴としては、主に生産型企業の工場に勤務する低所得層労働者が賃金引上げや待遇改善を求めて突発的に集団ストライキに出る点があげられる。しかし、企業側は、ストライキが合法か否かも明確ではないため、ストライキは違法であるとして、例えば就業規則違反等を理由に解雇する、賃金を支払わないといった強い態度で臨むことを躊躇しがちである。また一旦ストライキが発生してしまうと、各地域の労働監督部門も権力をもって押さえ込むことは難しいのが現状である。

② 工会の役割

そもそも工会は労働者の利益を代表する組織であり、全面的に企業側の利益を代弁させることはできない。また、ストライキといっても、例えば、少数の労働者が騒いでいる初期の段階から、多くの労働者がストライキに参加する段階等、状況は様々であるから、その対策も、具体的な状況に応じて個別に検討する必要があり、単純に工会を利用して全て解決できるものではない。

もともと、例えば、工会に対して労働者と企業との関係を調整する役割を担わせることで、ストライキの際の話し合いをスムーズに進め、またストライキをある程度予防することは可能である。

ア) ストライキ発生時の役割

一旦ストライキが発生すると、規模が拡大するにつれて多くの労働者が色々な意見を主張するようになる。その場合、企業が各労働者の意見を全て取りまとめていく事は困難であり、事態を收拾するどころか、労働者との話し合いにすら入れないケースも多い。

そこで、工会を通じて労働者とのコミュニケーションをはかり、ストライキをスムーズに沈静化させることが考えられる。

すなわち、労働組合法上、工会には、ストライキ発生時に、労働者の代表として、企業等関係者と協議を行い、労働者の意見及び要求を報告し、かつ解決のための意見を提出する義務がある（第27条）。そのため、企業の立場からすれば、工会が労働者の要求を幾つかに絞り込み、労働者による過激な行動を抑制することも期待できる。また、実際にも、工会の主席や工会委員会のメンバーは労働者である工会会員によって選任されるため、労働者からの信頼も厚く、色々な労働者の主張を取りまとめ、労働者が過激な行動を取らないよう説得するのに非常に適している。

イ) ストライキ発生前の役割

労働者の不満は、突発的に発生して直ちにストライキに発展するものではなく、日常業務の中で少しずつ労働者間で蓄積され、何かのきっかけでストライキに発展するものである。よって、例えば、労働者が日常的に抱える不満等を日頃から工会に相談できる仕組みを作ることができれば、それが蓄積されてストライキに発展するリスクを事前に軽減することができる。

また、例えば、工会と定期的に連絡会議等を開くことにより、労働者が日常的に抱える不満等、労働者の状況を常に把握しておくことができれば、企業は事前に対策を採ることも可能となる。

以上より、工会は、労働者のストライキ発生時の調整役のみならず、発生前

にも幅広い役割を果たすことができる。そのため、企業としては、工会の活動を不必要に制限するのではなく、むしろ工会に労働者との関係を強化するための役割を期待し、良好な関係を維持していくことも検討に値すると考える。