

外資系企業と 中国の労働組合 「工会」



ファーイースト・パートナーズ株式会社
代表取締役

朱 偉徳 Weide Zhu

1 「工会」とは何か

日本語の「労働組合」は、中国語では「工会」と訳されます。「工」は「工人＝労働者」を略したもので、「工会」とは即ち「労働者の会」という意味になります。

工会については、1992年に規定された「中国工会法」、いわゆる労働組合法で、

- ①労働者が工会を組織し、参加する権利
- ②工会の組織
- ③工会の権利と義務
- ④国有企業や集団企業等における基層工会
- ⑤工会の経費と財産

等が定められています。

また、近年の市場経済化の進展による社会経済の変化や労働者の就業・雇用構造の変化を背景に、

2001年には法改正が行われ、「新工会法」が制定されました。その中では、

- ①労働条件の確保、賃金の確実な支払いおよび労働災害防止等労働者の権利の保護
- ②中小私営企業・外資系企業を含む企業単位もしくは事業単位で組合を設立できること

等が定められました。

工会の機能は、次のように規定されています。

擁護

法に基づき、従業員の民主的権利および物質的権利を擁護する機能

建設

労働者を組織して社会建設に参加させる機能

参加

国家・社会の運営と企業の民主管理に参加する機能

教育

労働者を教育し、思想・政治と文化・技能の素養を高める機能

2 日本の労働組合との違い

このような機能面からわかるように、日本の労働組合と中国の工会は、その求められている役割が根本から異なる存在といえます。

まず、日本の労働組合が高い独立性を持っているのに対して、中国の工会は多重従属性を持っています(図表1)。全ての工会のトップである「中華全国総工会」の下、地方総工会があり、その末端に個々の企業内工会(基層工会)が位置し、下部組織は上部組織からの指導を受けます。また、それぞれの階層において「共産党の指導を受ける」形になっています。

また、前述の機能面から、工会は日本企業における人事部の役割も一部担ってきたことがわかります。つまり、共産党の指導下で労働者の大衆組織を担い、党と労働者の懸け橋役ともいうべき存在を果たしてきました。

経営者や管理職も、この工会に入ることができるというのも大きな特徴の一つでしょう。言うまでもなく、中国は社会主義体制をとっていますので、経営者と労働者という区分が存在しないからです。

工会によるストライキ権が認められていないこと

も、日本の制度との大きな違いです。憲法では、「人が人を搾取する制度は既に消滅し、社会主義制度が既に確立した」と謳われており、中国において労使対立は存在しないことになっているからです。したがって、制度上、工会によるストライキは認められておらず、憲法上の保障也没有ありません。

しかし、現実には、改革開放以降の市場経済化進展の中で、経営者と従業員の利害対立が顕在化していることは、皆さまもよくご存じのとおりです。特に2000年代初頭から、賃金の未払いや労働契約未締結の雇い入れ等トラブルが頻発しています。経営者による工会活動への妨害や制限等も問題になっています。

以下では、とくに外資系企業との関連において、現状をみていきましょう。

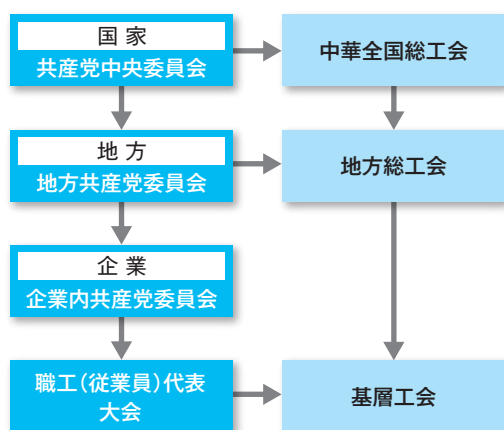
3 外資系企業と「工会」

中国に進出する外資系企業に大きなインパクトを与えたのが、2001年の新工会法です。この法改正により、外資系企業にも工会の設置が義務付けられたのです。

しかし、2004年のある事件を機に、それが実効性を伴っていないことが顕在化しました。北京にある米国系大手会計監査企業で辞職者が続出し、労働紛争に発展したのです。その背景には、昇給の評価基準の不明確さ、深夜におよぶ時間外労働や休日出勤の常態化、残業手当等の不支給等がありました。結局この紛争は、経営者が年度賞与を前倒しで支払うことで決着しましたが、外資系企業に勤めるホワイトカラーの労働紛争ということで大いに注目されたのです。

そうしたことを受けて、全国人民代表大会常任委員会検査班と中華全国総工会は、近年の外資を含む民営企業の増加とその影響、組合組織率の低下および労働紛争の増加等の実態を把握するため、同年8月から9月にかけて「工会法の執行状況調査」を行いました。その結果、新工会法で外資系企業にも

図表1 「工会」の指導関係図



(注) 矢印は指導関係を示す

(出典) 各資料から筆者作成

工会の設立が義務付けられたにもかかわらず、米国系や韓国系等の大手外資系企業8社が工会を設立していない実態が判明しました。中華全国総工会はこうした事態を深刻に受け止め、工会の設立を各社に要請し、従わない企業についてはブラックリストに掲載し、場合によっては、人民法院（裁判所）に提訴する姿勢を示すことにしたのです。

その後、2008年1月1日に「労働契約法」の施行に先立ち、その前年に全国総工会が外資系企業を対象に行った調査では、全体の73.4%が工会を組織しており、工会設立が外資系企業にも浸透している様子が窺われました。

しかし一方で、グローバルトップ500社にランクインするような大企業での組織率は50%に満たず、企業規模による組織率の格差も浮き彫りになりました。また同時に、工会が存在するのは現地本部企業のみで、その関連子会社では組織されていないというケースが散見されました。さらに、工会はあっても、その実態は機能しておらず、政府への対応のためのみに形式上組織されたものも相当数にのぼりました。工会とは名ばかりで、ストライキの際に、逆に労働者の標的となるものさえありました。

こうした実情を受けて、中華全国総工会は2008年6月11日、“グローバルトップ500企業の工会設立推進プロジェクト”を発足させ、組織率の向上に向けて働きかけるようになったのです。

4 日系企業での新しい取り組み

では、日系企業の状況はいかがでしょうか。

多くの日系企業の場合、これまでにストライキが起こった企業のほとんどにも工会がありました。しかし、本来の工会としては機能しておらず、結果的に、労働者側とのパイプ役になっていない場合も少なくありません。

そうした中、深センにある日系医療機器メーカーで、今年3月下旬に起きたストライキと、それに対して企業がとった対応策は、今後の外資系企業と工会の関係を考える上で、新しいモデルケースになるのではないかと注目されています。

このストライキは、同社の約700名にのぼる従業員が起こしたものです。

このとき、企業側には12カ条にのぼる要求が提示されましたが、その中に、「現状の工会に満足していないため、自分たちの組合を作らせてほしい」という項目が挙げられていたのです。

同社ではこの要求を受け入れ、日本でいう労働組合委員長に相当する役職を、無記名の直接選挙により選出することを認めました。

その選挙は、5月27日に12名の候補者に対して4時間をかけて行われました。地元では、この選挙を巡る一連の動きについて、副省長がコメントしたり、メディアが取り上げたりする等、大きな話題となりました。

このように、労働者の意見が取り入れられた形で運営される新しい工会は、ストライキの低減につながる等、労使の関係を変えていくことになるのでしょうか。今後の外資系企業と工会の関係を占ううえでも重要な試金石となりそうです。今後も引き続き、注視していくことが必要でしょう。