

新常態における 調和ある労使関係の構築

(2015年12月 中国職工交流中心)



中国工運研究所所長
全総労働関係研究センター主任

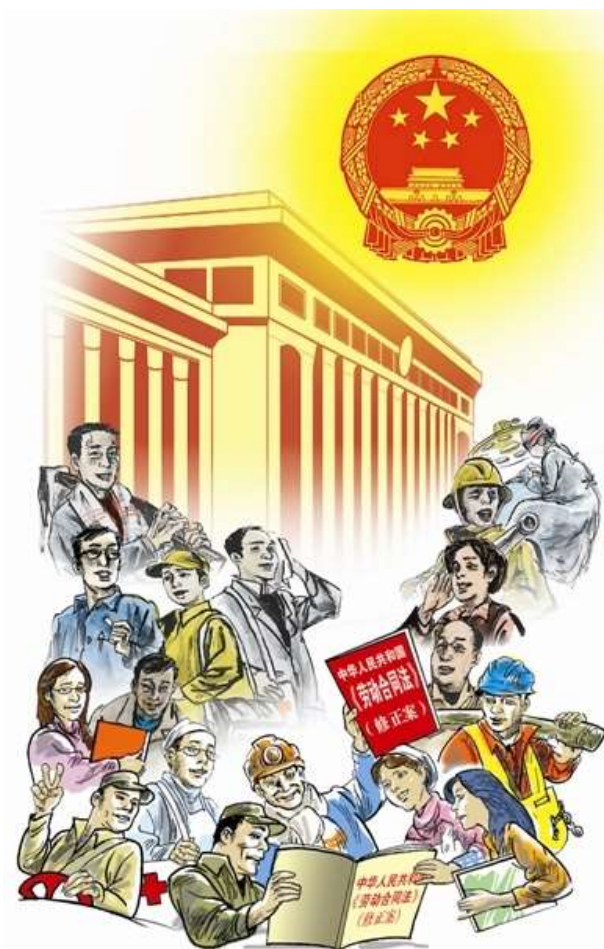
呂国泉

一、新常態における労使関係の特徴

現在の中国の労使関係は全体として安定を続けており、市場経済に応じた協調的労使関係メカニズムが形成されつつあり、「全体として良い方向に向かいつつ、一部には憂いもあり、制度は構築されつつあるが、運営には課題がある」という特徴を持っている。



まず、労使関係構築メカニズムは法治の軌道に乗り始めたが、規範的ではない現象がいまだ存在する。労働契約の締結率は緩やかに上昇し、88.2%に達している。しかし一部の地方と企業では労働契約の締結率、とりわけ農民工における締結率は高くなく、契約履行の状況も理想的でないなどの問題がある。



次に、労使関係の運営メカニズムは健全化しつつあるが、対応性、操作性、実効性のいずれも強化が期待される。2014年末、全国の集団契約は252.4万件。労働組合のある事業単位での職場代表大会制度確立は563.2万社、工場業務公開制度実施は594.4万件、賃金の団体協議の地方レベルの法律制定は36件、団体協議の政府規則制定は5件、民主的管理に関する地方レベルの法律制定は38件にのぼる。しかし団体協議、職場代表大会の実施率は低く、形骸化現象が存在している。



三つめは、労使関係監督メカニズムはやや強化されたが、監督業務はいまだしっかりと位置付けられていないことである。

各級の人代、政府、政協が労働法規の監督検査を展開し、労働組合が監督の役割を果たさなければならない。しかし全国にはわずか2.5万人の労働保障監督官しかおらず、監督官一人につき2万人近くの労働者を担当することになる。海外では一人の監督官の担当はおよそ8000人程度なので、労働監督業務のレベルは極めて低くなると言わざるを得ない。



四つ目は、労働争議の調停メカニズムは不断の改善が続いているが、矛盾を調整できない状況も依然として存在している。2015年の第1～第3四半期に全国で労働人事争議仲裁機構は60.7万件（前年比16.3%増）の申し立てを受理し、案件にかかわる労働者は85.2万人（同18.1%増）にのぼった。

しかし現行の調整メカニズムでは労働争議の頻発にうまく対応することが難しく、一裁二審制度（一度の労働仲裁と裁判所の二審）は仲裁裁決の最終的効力を失わせ、資源の浪費と法律適用の不統一をもたらしている。

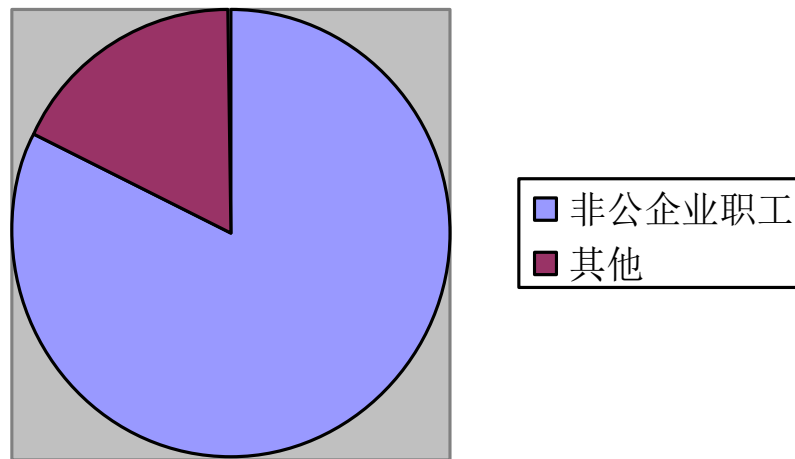


二、新常态における労使関係の変化

一つ目は労使関係の多様化、多層化である。

労働者隊列の内部構造は3.5億人のなかで、非公営企業の労働者が4分の3を占めており、すでに労働者階級の主体となっている。

大部分の労働者は「事業単位の人」から「社会の人」に転換し、都市就業総人口に占める「事業単位の人」は95%以上から現在は25%程度に下落した。

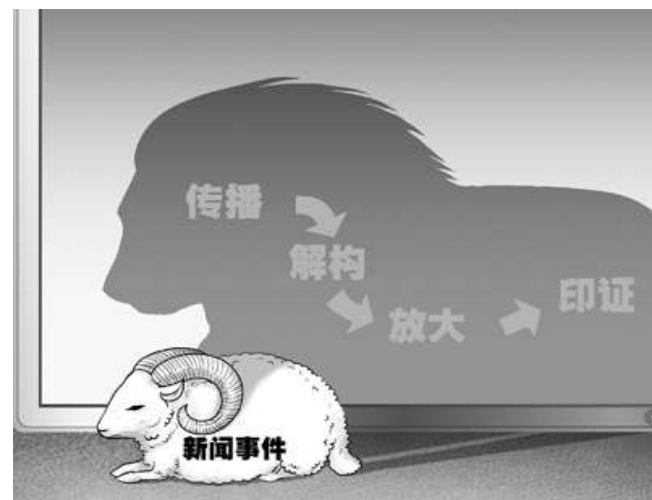


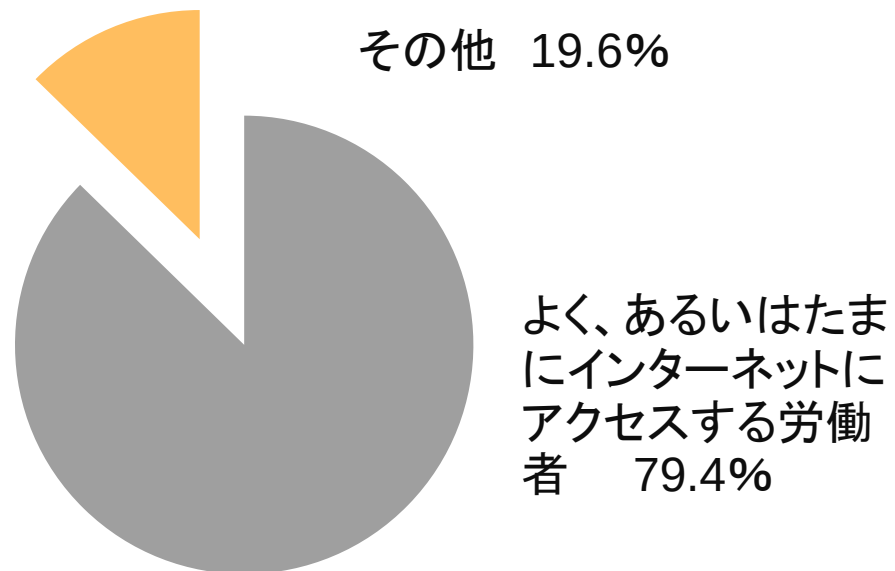
2011—2014年、全国の農民工の総人口は2億5300万人から2億7400万人に増加。そのうち省外で働く農民工は1億5900万人から1億6800万人に増加した。



二つ目は、労使関係問題の伝達のネットワーク化、情報化についてである。

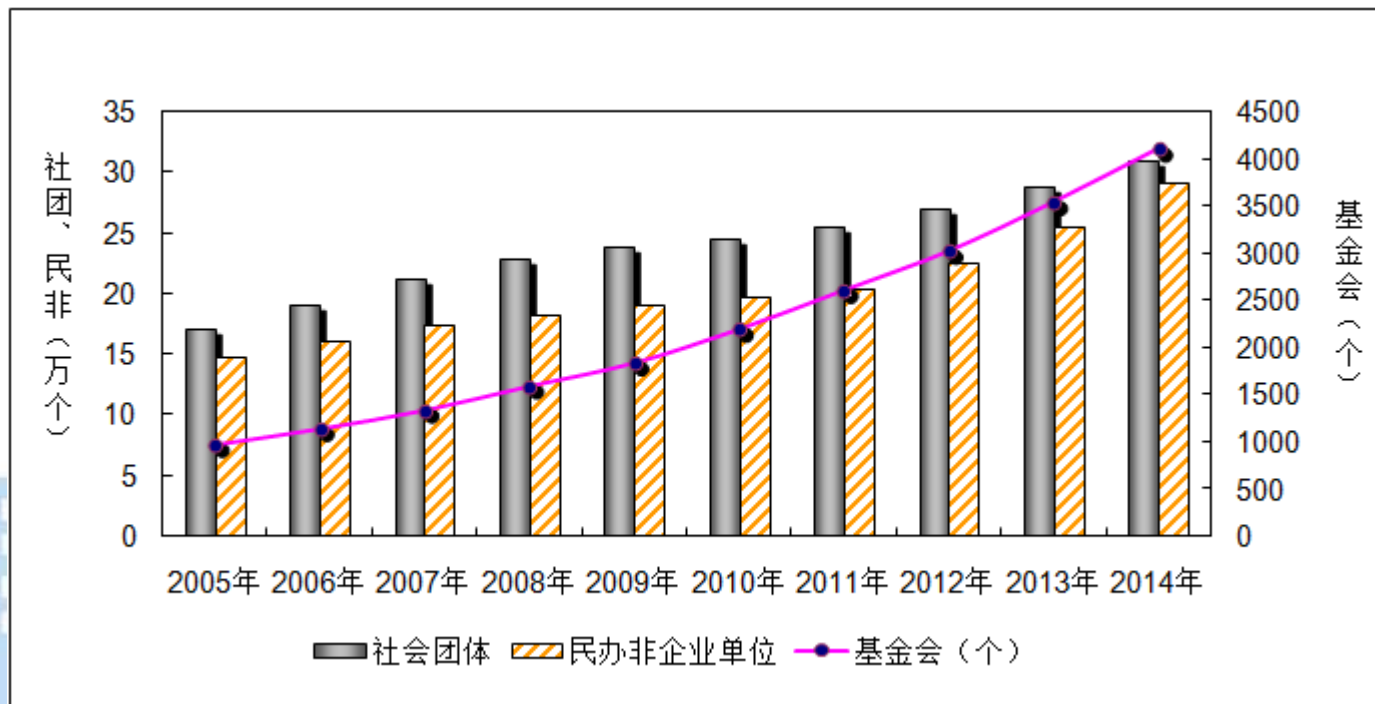
2014年12月現在、我が国のインターネットユーザーは6億4900万人、インターネット普及率は47.9%に達している。





三つ目に、労使関係問題が 社会化しつつあることがあげられる。

労使関係問題は、労使双方だけでなく、社会公共のテーマになっている。NGOが大量に出現し、労働者大衆が「公共財」としてみなされている。社会組織は1988年の4446団体から2014年には60万6000団体に増加しているが、実際には300万団体以上あると考えられており、そこで活動するスタッフは682万3000人、登録ボランティア2500万人余り、海外NGOは1万団体ほどが存在する。



四つ目は労使関係における矛盾の顕在化、常態化があげられる。

企業における労使関係の矛盾はますます突出しており、経済社会の発展に影響をおよぼす主要な矛盾の一つになりつつある。違法な土地収用や強制移転、労使紛争、環境汚染、職権を乱用した法執行が群集事件を引き起こす四大テーマになっている。

最高裁の統計では1995年の「労働法」施行から2006年までに、全国の裁判所で受理した労働争議案件は、年20%の速度で増加しており、2006年以降は30%前後の増加になっている。2008年以降、全国の裁判所で受理する労働争議案件は年間30万件前後に達している。



1、**争議内容**から見れば、過去は労働契約の解除に伴う経済補償と未払い賃金の支払い、近年においては労働条件および社会保険、企業合併など多岐にわたる。

2、**争議発生**の**範囲**から見れば、人事争議（公務員）と労働派遣の争議が急激に増加している。

3、**調停**の**難易度**から見れば、争議は対立が激しく、処理と執行の難易度は高まっている。

4、**争議**の**影響**から見れば、集团的労働争議と労働者の集团的事件は広範囲に影響し、拡散効果と連鎖反応は増しており「直接的利益関係ではない事件」が蔓延する傾向にある。



五つ目は、労使関係の標準ルールの国際化である



経済のグローバル化の発展に伴い、中国はますます世界経済システムに参画するようになるなかで、海外の労使関係の変化と国際労働運動の流れが、我が国の「対外投資」戦略の実施及び組合活動に影響を及ぼしつつある。

1. 我が国への外資流入は加速している。受け入れた外資は累計1兆米ドル以上、就業人口は2450万人に達する。外資系企業の労働者は12.3%。

2. 中国資本とそこで働く労働者の「対外進出」は加速している。2013年末、1万5300万社の国内投資家が国外で2万5400社の企業を設立した。対外直接投資の累計額は6604億米ドル、世界11位。2014年8月末に海外で働く人口は97万人、対外労務協力業務で派遣された各種の人員は727万人。



3. 国際労働運動の領域では「連合」の流れが見られる。海外の労働組合の一部には、大企業のグローバル化に対して、労働運動も「国境を超えた行動」を展開すべきと考えている。



三、調和ある労使関係の構築が各級政党の施策目標と国家統治の方針となる。



2006年10月党の16期届六中全会で初めて「調和ある労使関係の発展」が提起された。

2011年3月に「第12次五か年計画」要綱が全人代で採択され、そこで初めて「調和ある労使関係」の項目が入った。

調和ある労使関係の全国構築の先進表彰と経験交流会における談話

(2011年8月15日)

習近平

調和ある労使関係の構築は、社会主義の調和ある社会を建設する重要な基礎であり、重要かつ喫緊の政治的任務としてしっかりとやり遂げなければならない。



各級の労働組合は組織力を発揮して、労使関係の調整に積極的に関与し、労働者大衆の声をすぐさま反映し、労働者大衆の合法的権利を法律にそって守らなければならない¹⁹

2012年11月の18回党大会
では「労働基準システムと労使
関係調整メカニズムを健全化
し、労働保障監察と争議調停仲
裁を強化して、調和ある労働関
係を構築する」ことが提起。

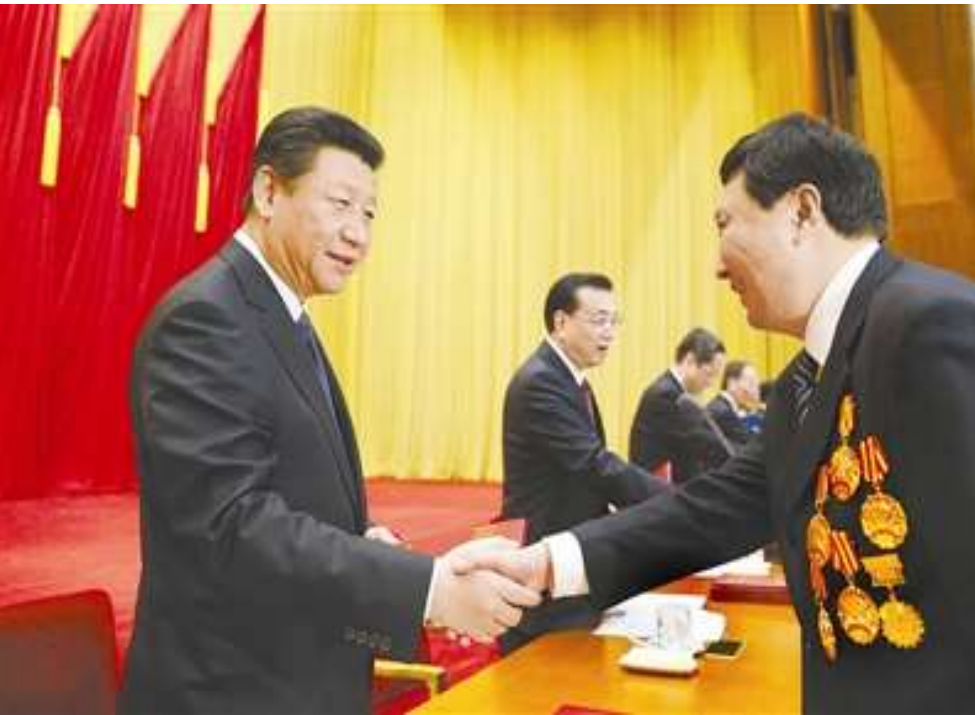
⑤



法律にそった権利擁護の活動
と紛糾緩和メカニズムを健全
化し、健全な社会矛盾の警告
システム、利益表明システム、
協議コミュニケーションメカニ
ズム、救済メカニズムを構築し、
大衆利益の調整と権利保障
の法的道筋をスムーズにする。



2014年10月23日党18期四中全会コミュニケ



2015年4月28日、習近平総書記による5・1国際メーデー記念および全国労働模範・先進的活動者表彰大会での重要談話

調和的要素を最大限増加させ、不調和的要素を最大限減少させ、調和ある労使関係を建設、発展させ社会的調和を促進させなければならない。

労働力の品質、労働
参与率、労働生産率を
引き上げ、労働力市場
のフレキシブル性を増
強させ、地域、業種、
企業間での自由な流
動を促し、**調和ある労
使関係を構築し、労働
者と企業の合法的権
利を保護する。**



2015年10月26日～29日
党18期五中全会

2015年3月21日に公布された《中共中央、国务院の調和ある労使関係に関する意見》は、新中国の成立以来はじめて、トップダウン設計と全体的配置をおこなったもので、調和ある労使関係の構築の指導的思想、活動原則、目標任務、重要措置をさらに明確にし、調和ある労使関係の綱領的文書であり、調和ある労使関係が全面的に調整されシステム化される新たな段階に突入したことを示すものである。

2015年4月8日に中央の授権で新華社が全文を公布



《意見》の8方向と26項目

- 一、調和ある労使関係構築の必要な意義を十分に認識すること
- 二、調和ある労使関係構築の指導的思想、活動原則、目標任務
- 三、法律そって労働者の基本的權益を保障する
- 四、労使関係の調整メカニズムの健全化
- 五、企業の民主的管理制度建設の強化
- 六、労使関係の矛盾調整処理メカニズムの健全化
- 七、調和ある労使関係構築の良好な環境をつくる
- 八、組織的指導と統一的計画の調整を強化する



——**四つの堅持の原則**：人を基本とする、法律にそって建設する、ともに建設しともに享受する、改革と創新

——**四つの方面の目標**：規範と秩序、公正と合理性、互惠とウィンウィン、調和と安定



——**五大基本權益**：労働報酬、休息休暇、労働安全衛生保護、社会保険、職業技能訓練

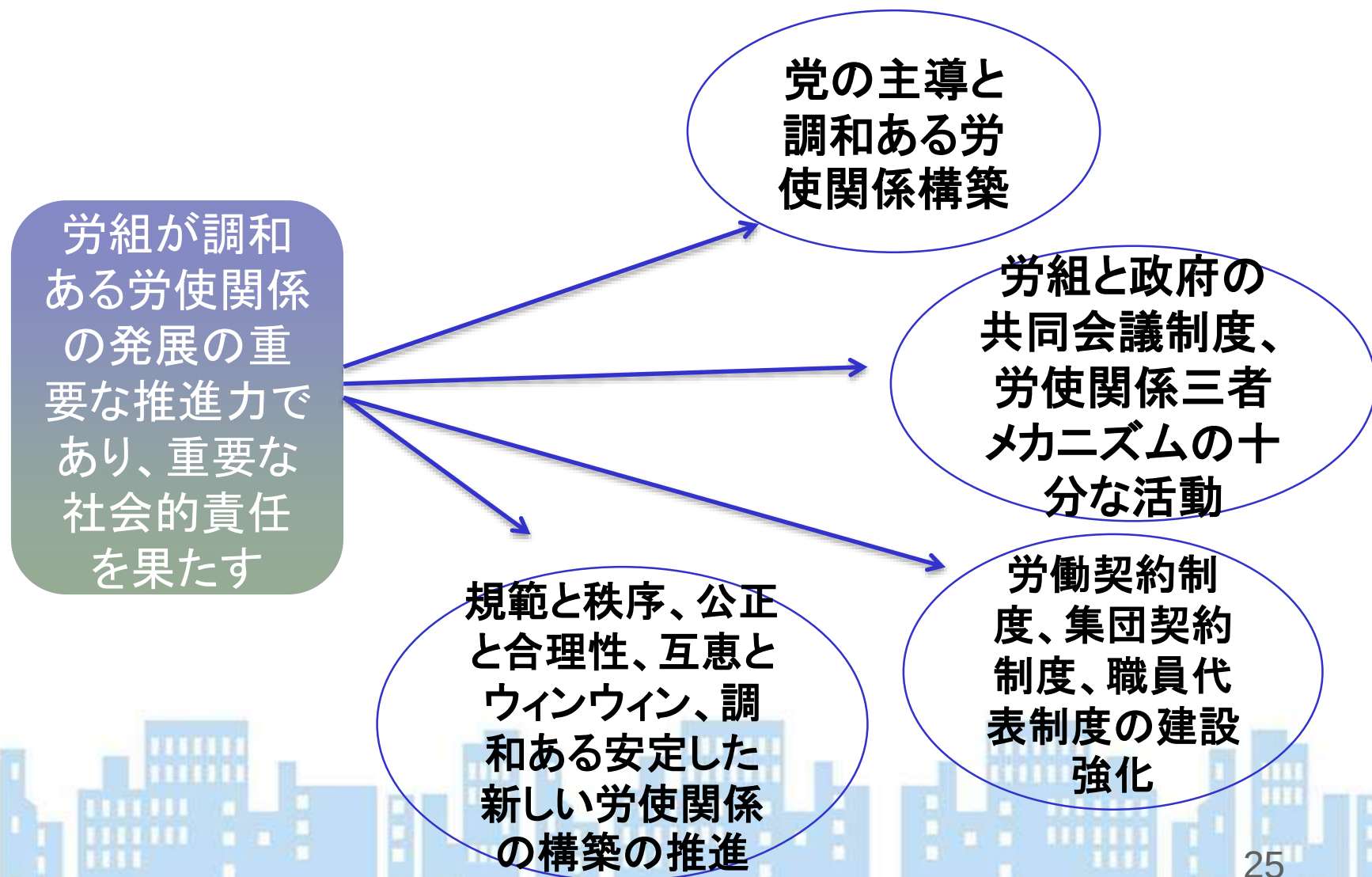
——**五大体制メカニズム**：労働契約、集団協議と集団契約、労使関係の三者協調、企業の民主的管理、労使関係矛盾の調整処理

2015年5月21日、国家劳使関係三者調整テレビ会議を開催し、「調和ある劳使関係構築に関する意見」活動を貫徹するための配置を検討した。

李玉賦(総工会党委員会書記・総工会副主席)は、各級の労働組合は新しいチャンスとして「意見」の実施を貫徹し、活動ポイントと介入点を探し出し、法律によって労働者の基本的權益を保障し、健全な劳使関係調整メカニズムを推進し、企業の民主的管理を推進し、よりよく労働者を組織し奉仕し、教育し導かなければならない。



四、中国の特色ある調和的労使関係の 経路の選択



一つは労使関係の三者メカニズムおよび政府と労働組合の共同会議メカニズムの水準と効果を引き上げる

- ・ 三者メカニズムの実体化、専門化、高レベル化を促進し、関連する制度化を完成させ、三者メカニズムの権威と指導性を強化する

- ・ 省、市、県の三つのレベルおよび産業が協調して労使関係三者会議メカニズム制度を完成させ、郷鎮（街道）、村（社区）、経済開発区、ハイテク工業区へ拡大する。



二つ目には、労使関係協調法、労働基準法など基礎法の立法過程を推進することである。

「集団契約法」「企業賃金条例」「企業の民主的管理条例」「労務派遣管理条例」などの法律法規を時を待たずに推進する





- ❖ 労働裁判所の設立推進し、労働争議処理の専門性と即効性を強める。
- ❖ 労働争議を権利争議と利益争議、集団争議と個人争議に分類し、異なる分類で異なる労働争議の処理ができないかを探る

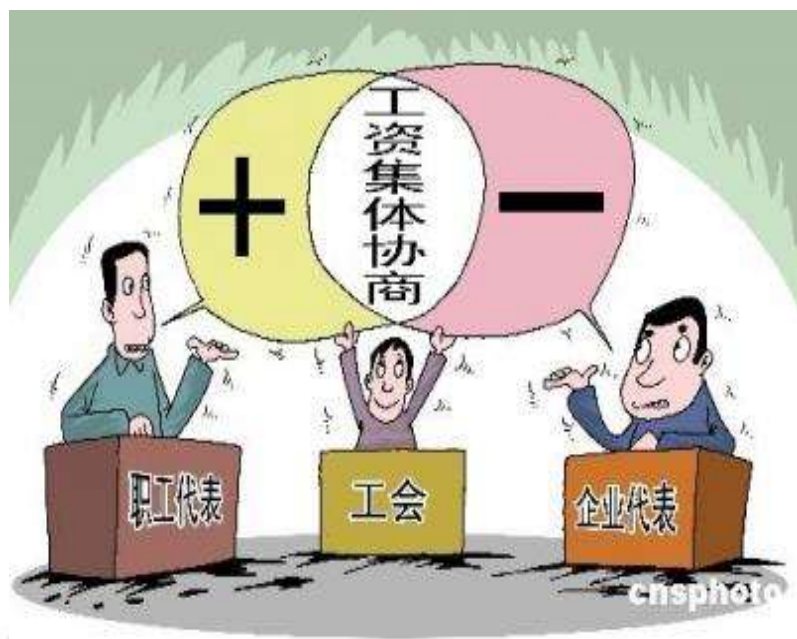
三つ目は、労働関連の法執行と監督の強化である。

多様な手段を運用し、法があるのに法によらない、法執行が厳密でない、違法行為のコストが重くないなどの問題を解決する。労使関係の悪化を予防する応急措置対策を制定し、事件の発生後すぐに応急対応し、労使関係の矛盾緩和ができるようにする。



四つ目は、労使関係に深く分け入り、調和ある企業活動をつくる。

健全な対等協議、集団契約メカニズムを構築する。労働集約型の中小企業と非公有制企業に重点を置き、労働契約の締結率を引き上げる。中小企業が集中する地区では、地域レベルや産業レベルでの職員代表制度を推進し、工場業務の公開をすすめる。



企業の社会的責任を督促し、国の状況にあわせた企業の社会的責任基準の制定を推進し、労使関係の調和ある企業と工業パークを創出し、「労働者の家」を建設し、労働検査、企業信用評価などを結合させ、企業評価で荣誉称号を受ける重要要件とする。

2006年3月、全国总工会は「労使関係の調和ある企業活動の開拓についての意見」をおろした。2006年7月、三者は、労使関係の調和ある企業と工業区の活動を展開することを決定。2009年12月、三者は「調和ある労使関係の創設活動のさらなる深化の意見」を発表。

中国社会科学院は2014年11月に发布《企業の社会的責任白書2014年》を発表。中国のトップ300社の社会的責任指数は平均32.9点で、前年比+6.5点。全体的にはスタート段階(二つ星級)。2009年以降、中国企業の社会的責任発展指数は二ケタ成長を続けており、低水準からのスタートで急速な発展を見せているが、その水準は依然として低いという特徴がある。

全国模范劳动关系和谐企业

中华人民共和国人力资源和社会保障部
中华全国总工会
中国企业联合会/中国企业家协会
中华全国工商业联合会
二〇一一年八月

五つ目は、企業の先進文化と労働者文化の建設である。

労働者、とくに新しい世代の農民工の文化への関心と誘導を強化し、労働者が訴えを表明する経路をスムーズにし、企業と労働者の相互尊重、共同発展の文化的雰囲気をつくる。



六つ目は、調和ある労使関係における 労働組合の重要な役割を発揮する。

- ❖ 各级の党組織は、労働組合に相応のリソースと手段を与え、労働者の切実な利益に関する事項に対処し、労働組合と労働者の意見に十分に耳を傾けなければならない。
- ❖ 労働組合は紐帶的社会組織の役割を発揮し、労使関係領域の社会組織の政治的率先と模範を示し、連携サービスを強化しなければならない。
- ❖ 労働組合は、大衆化、民主化、科学化、法治化の建設を推進し、労使関係の協調の基礎を固めなければならない。



ありがとうございました！

