

激増する労働争議の実態

Toshi

'11.03.03

SUGITA

甲南大学教授 杉田俊明

中東やアフリカの独裁国で民衆の大規模デモが相次ぐ中、中国でも再び民主化を求める動きがあり、情勢が懸念されている。だが、当局により「安定」は保たれると思われ、進出企業には、むしろ労働争議やストライキなどの形を変えた群衆運動が気がかりだ。

昨年の5月、ホンダの現地法人において賃上げを求めるストライキが発生した。その後、労働争議がホンダグループの他の現地法人を含む日系企業に飛び

火し、瞬間に数十件に広まったことは記憶に新しい。

このような中国での労働争議について、統計として正確に把握するのは難しいが、外資系企業が多く集まる広州市で、2月17日に中級人民法院の発表があった。

この発表によると、労働争議の発生は「井噴式激増後持続歴史高位」、つまり、ガスが噴出する勢いで激増し、その後も歴史的な高い値を持続していると表現している。具体的には、同

法院が2010年に受理した一審の労働争議の案件は1万1630件だったという。

もともと中国では、労働争議が発生しても、法院に直接持ち込むことはできない。一般に当事者間の話し合いが第1段階であり、まとまらない場合は第2段階の「調解委員会」による調停になる。調停でもまとまらない場合は第3段階の仲裁だ。仲裁による調停を行い、そして調停も成立しない場合は仲裁裁決になる。その裁決も不調の場合

に初めて法院での訴訟となる。つまり、ここでわかることは、中国では、法院受理案件数よりもはるかに多くの労働争議が実際に発生している。そして、法院受理以前の複数の段階で多くの労働争議が処理されているということである。

そういう意味においては、中国の最高人民法院が昨年に発表した09年の全国各級法院が結審した労働争議案件は31万7072件

だったという数値から推察すると、結審前の労働争議案件数はまさに「歴史高位」だといえるかもしれない。日系企業で発生した一連の労働争議を含む10年の状況は3月に発表されるが、その動向が気になる。

だが、企業が気にするのは統計ではなく、実際に起きる問題の発生とその対応である。まず、自社で労働争議を発生させないことが肝要である。事前予防策の一つとしては、駐在員を含む経営側が、従業員とのコミュニケーションを密にとることである。

