

October 2008

フォーチュン・グローバル 500 社に対する労働組合発足キャンペーンの活発化

中華全国総工会の地方支部は、フォーチュン・グローバル 500 社の子会社において労働組合を発足させる働きかけを強くしています。これは、2008 年 9 月末までに、これら子会社の 80%において労働組合を設立する、という中華全国総工会がこの夏開始したキャンペーンに応えるものです。

www.bakernet.com

東京青山・青木・狛法律事務所
ベッカー&マッケンジー外国法事務弁護士事務所（外国法共同事業）
100-0014
東京都千代田区永田町 2 丁目 13-10
ブルデンシャルタワー

This may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. Prior results do not guarantee a similar outcome.

政府のウェブサイトによりますと、このキャンペーンの結果、多くの大手多国籍企業の子会社に労働組合が設立され、労働組合未設立の企業は、中華全国総工会の地方支部からの電話や訪問を受けています。これらの地方支部には、どの会社が労働者の組合設立の努力を阻止しようとしているかを中華全国総工会に報告する義務が課されています。中華全国総工会はかかる報告を受けて、政府にこれらの会社に処罰を下すように要請することができます。

中華全国総工会広州支部には、組合設立の役目を負う 200 人以上の職員からなる任務部隊があるそうです。企業が協力を拒む場合、これらの役人は、組合を設立するように直接労働者に働きかける権限をもっています。広州支部はまた、組合の設立を拒むフォーチュン・グローバル 500 社のブラックリストを 2008 年 8 月末までに作成、メディアに公表することを検討中とされています。

深圳、杭州、寧波、及び厦門の中華全国総工会地方支部はそれぞれの都市において、フォーチュン・グローバル 500 社の組合設立 100%の目標を掲げているそうです。

企業によって設立された労働者クラブが労働組合の役割を果たし、かつ会社の総給与の 2%に相当する額（労働組合の経費として会社が負担することを義務付けられている額と同等）の出資を会社から受けている場合、中華全国総工会は、当該クラブを禁止対象にすると発表したという報告があります。

人事マネージャー及び外国人の労働組合の会長就任は不可

中華全国総工会が 2008 年 8 月 1 日に公布した法律によりますと、人事部門のマネージャー及び外国人は、労働組合の会長になれない労働者グループに

含まれています。これには、組合の委員会の構成に、経営側の影響が往々にして及ぶ状況を緩和する意図があります。

企業労働組合法長選任法（試案）はまた、会社の上級マネージャー（統括部長、統括部長代理、等）及びその親類は組合会長に就任できないことを明確にしています。

この法律はさらに、労働組合法長候補は、労働組合の上層部によって承認されなければいけないとします。加えて、組合上層部は、組合の会長にその企業の労働者ではない者を指名する権限をもっています。外部者が組合会長に選任された場合、組合上層部は、その会長の給与及び社会保障手当の出費を引受けることができます。

この措置により、労働組合法長選挙手続きへ経営側が介入及び組合員の投票を禁じることができなくなります。また、投票における強要及び選任投票の結果の操作ができなくなります。投票は、無記名投票であることが義務付けられています。

法律が深圳の労働組合により大きな役割を付与

深圳で 2008 年 8 月 1 日に発効となった法律により、労使団体交渉及び労働運動における労働組合の役割が強化されました。

中華人民共和国労働組合法深圳市実施法により、労働拒否又は労働遅延が生じた場合、会社の操業を再開できるように労働組合が経営側に協力するという労働組合法の義務がなくなりました。その結果、労働組合が従業員の権利を代理し、かつ経営側に対抗して、より積極的な立場をとることができるようになるでしょう。

この法律は又、組合がより実質的な団体交渉に関与する力を強化します。国レベルの法律で使用される団体協議という言葉ではなく、団体交渉という言葉が使用されている点が組合の権利の強化を表します。この法律は、集団交渉が、労働組合の核となる責任の一つであると明記します。労働者が集団交渉を要求する場合、雇用主は不可抗力事由がない限り、集団交渉を拒否又は延期することはできません。それに対して、国レベルの法律は、雇用主が集団交渉を避ける余地を与えます。

ウォールマートが集団契約を完了

ウォールマートが 2008 年 7 月に、全国の支店の労働組合と 30 以上の集団契約を完了したと報じられています。中華全国総工会は、2008 年 9 月末までに中国の全てのウォールマートにおいて集団契約を完了させるという目標を掲げていました。

集団契約の内容は似通っていて、2008 年及び 2009 年両方における 8% 又は 9% の年間賃上げを規定するといわれています。その後の年の賃金及び社会保障手当の内容は更なる交渉の対象となります。全ての賃金は、各地域の適用最低賃金を上回ることとなります。労働者は、一つの集団契約に基づいて、3 年間の勤続の後、無期限の契約を結ぶ権利を有することとなります。集団契約は又、有給年次休暇、社会保障、残業代、及び女性従業員の特別保護に関する詳細を規定します。

広東が会社規則の発行に関する義務を緩和

広東の当局は2008年6月23日に、会社規則の発行にあたっての、労働者との協議手続き完了に関する雇用主の義務を緩和しました。

広東省高等人民法院（裁判所）及び省労使紛争裁定委員会が発表した意見書を通してこの新しい動きは公になりました。この意見書は、2008年1月1日に発効となった労働契約法及び2008年5月1日に発効となった労働紛争調停・裁定法を実施する目的で公布されました。

この意見書は、労働契約法が義務付ける労働者協議手続きを経ないで採用された、2008年1月1日以前に発行となった会社規則が、適用法を犯すことなく、かつ労働者に公知されている場合に限り有効である、としました。この意見書は、2008年1月以前に発行された会社規則にも、労働者との協議が義務付けられていると下した最近の裁判判決例と矛盾します。

この意見書は加えて、2008年1月1日付け、又はそれ以後に発行となった会社規則も必ずしも協議手続きを経なくてもよい、としました。意見書における説明は、これらの規則が中華人民共和国の法律を犯さない、「明らかに合理性に欠く」ことがない、従業員に公布されている、かつ、従業員が反対意見を述べていない、という限りにおいて有効であるとしています。

この意見書は又、雇用主が無期限の契約を労働者と結ぶことを避ける目的で行う措置、例えば労働者の従業員期間を中断する、労働者が一度辞職してから新しい契約を結ぶことを強要する、又は子会社に異動とする、等を禁じています。

広東で学生実地訓練生及び外国人労働者の制限の提案

広東省で審議中の条例は、会社が雇える学生実地訓練生の数を総労働者の30%に制限します。広東省就職促進条例の草案は、この制限を越える学生実地訓練生一人につき、500人民元の罰金を雇用主に課します。この条例は2008年6月に公衆の意見を募る目的で公表され、2008年末までに最終的な形をもって発効される予定です。

広東当局は、労働力として学生を使うことの増加を憂慮しているといわれています。サービス業の雇用主によっては、全ての労働力を、一般的に労働法によって保護されていない学生で補っていると報告されています。この条例草案は、学生実地訓練生を、総合大学、単科大学、総合技術学校、職業及び技術専門学校にフルタイムで在籍していて、卒業していない又は学業を修了していない者と定義しています。

この条例草案は、外国人労働者の使用を、雇用主である会社に供託金の支払いを義務付けることで制限することを試みます。シンガポール及び香港での保証供託金制度をベースにしているといわれるこの供託金制度は、高度技術労働者の外国人の呼び込みを促進することを目的とする一方で、地元の労働力を保護するために単純労働者の導入を制限しようとしています。

裁判所、無期限契約の終了を支持

北京の東城地区人民法院（裁判所）は2008年7月の係争ケースにおいて、労働者が就業規則の深刻な違反を犯した場合、雇用主は無期限契約を終了で

きるという判決を下しました。裁判所は、無期限契約は永久的な雇用を保証するものではなく、労働契約法に基づく理由を根拠に終了できるものとししました。

かかるケースにおいては、Jiang 氏とだけ特定されている労働者が、2006 年 10 月に Hitachi Data Systems Corporation と無期限労働契約を結びました。Jiang 氏の雇用は、Jiang 氏が研修プログラムに参加することと職務を果たすことを拒否したことから 2008 年 3 月に解除されました。裁判所は、Jiang 氏の振舞いが会社の規則の重大な違反に当たるとし、この解雇が有効であると判断し、労働者が監督者から課される合理的な職務上の指示に服従しないことは許されないと示しました。

裁判所が労働者の請求権放棄を支持

福州中級人民法院（裁判所）は 2008 年 8 月に、労働者の請求権放棄を根拠にこの労働者への法定退職金支給を拒む判断を下しました。Ren 氏とのみ特定されているこの労働者は、匿名のコンサルティング会社での雇用を終了することに合意した時点まで、契約書なしで就業していました。雇用終了合意書のなかで彼は、雇用主と何ら紛争はないと供述しました。適用される法律に準じると、雇用終了に合意したことにより彼には退職金を受ける権利があることとなります。

裁定委員会と地区裁判所は、彼の権利放棄が無効だと判断し、この労働者に退職金の救済を与えました。それに反して中級裁判所は、かかる労働者が終了合意書によって彼の権利を有効的に放棄した、よって雇用主が退職金支払いの責を負わないと、下等裁判所の判決を覆しました。

This Publication has been prepared for clients and professional associates of Baker & McKenzie. Whilst every effort has been made to ensure accuracy, this Publication is not an exhaustive treatment of the area of law discussed and no responsibility for any loss occasioned to any person acting or refraining from action as a result of material in this Publication is accepted by Baker & McKenzie.

東京青山・青木・狛法律事務所 ベーカー&マッケンジー外国法事務弁護士事務所（外国法共同事業）は、各国に所在するオフィスをメンバーファームとするスイス法上の組織体であるベーカー&マッケンジー インターナショナルのメンバーファームです。専門的知識に基づくサービスを提供する組織体において共通して使用されている用語例に従い、「パートナー」とは、法律事務所におけるパートナーである者またはこれと同等の者を指します。同じく、「オフィス」とは、かかるいずれかの法律事務所のオフィスを指します。

2008 Baker & McKenzie
© All rights reserved.