

2013年10月25日

「LT会」会報第13-13号(総132号)

上海LTコンサルティンググループ

## 人力資源と社会保障部、賃金交渉の監督強化で全国総工会と連携

### (一)低所得労働者の賃金改革の一層の推進を強化

人力資源と社会保障部(以下人社部)等は、今後3ヶ月間に賃金支払条例、賃金団体交渉条例、労働派遣規定等複数の条例を公布する予定で、今年6月公布された《労働派遣行政許可実施弁法》、《非公有制企業の労働争議予防調停の強化に関する意見》、及び今年下半期から実施される新版《労働契約法》等と合わせて、年内に低所得労働者の賃金を合理的に引き上げていく制度を基本的に形作ろうというもので、2015年には、ほとんどの地域の最低賃金基準を、現地の都市就業者平均賃金の40%以上となるようにし、非公有制(以下、民間)企業の従業員との団体契約締結率を80%にまでする。

今年、人社部では全国範囲で基本給、業績給、福利手当や賞与等、企業報酬調査を実施する一方、全国総工会と協力して、全国の民間企業の賃金団体交渉の状況を重点的に監督し、低所得労働者の賃金を合理的に引き上げる制度を形作っていく考えだ。

### (二)「派遣」の規範化

企業の賃金改革に関する二本の重点的な柱として、一つは国有企業の賃金総額管理弁法の改革を挙げ、企業の賃金総額と賃金水準の二重調整制作を実施する。国有企業、特に中央企業の役員報酬に上限を設け、また、国有企業の労働派遣労働者や非公有制企業の低所得労働者に重点を置き、賃金の正常な上昇を促し、徐々に最低賃金基準を引き上げていくものだ。上半期の国有企業賃金改革法案が最終修正段階にはいり、低所得労働者の賃金引き上げ制度に関しては、6月の《労働派遣行政許可実施弁法》、《非公有制企業の労働争議予防調停強化に関する意見》、8月の《労働派遣の若干の規定(意見募集稿)》に続いて、賃金支払条例、賃金団体交渉条例等関連の政策性通達が出る予定だ。

全国総工会法律部の謝良敏副部長は、人社部の低所得労働者の賃金引き上げ制度整備は、主に労働派遣の規範化を早く進めようというものだ。去年の《労働契約法》の修正から、今年の《労働派遣行政許可実施弁法》、《労働派遣の若干の規定(意見募集稿)》まで、基本的に労働派遣と労働派遣の使用や「同一労働統一賃金」問題に関する厳格な規定が盛り込まれ、これは国有企業の労働派遣の濫用にも大きな牽制作用となると見ている。

6月26日に人社部が関連部門や委員会と共同で《非公有制企業の労働争議予防調停強化に関する意見》を発表して以来、これまでに40社以上の民間企業と34の協会が労働争議予防調停を開始した。各省

市が企業の労働争議予防調停を推進することで、企業の自主解決能力も大幅に高まった。経済成長の鈍化が持続する中、一部の企業は経営の危機に直面し、経済構造の転換や過剰な生産能力の調整等の影響もあり、今年年末から来年にかけて、国内の一部企業では大規模リストラや賃金不払い等の問題が顕在化し、それによって最低賃金基準引き上げのスピードが遅れ、絶対多数の地域の最低賃金基準を2015年までに都市就業者の平均賃金の4割にまで引き上げるといった目標のプレッシャーになるだろう。

### (三) 突出する「交渉」

2012年に全国総工会が実施した全国民間企業への満足度調査によると、約70%の民間企業従業員が自分の賃金に不満であるという結果がでた。

謝副部長は、一部の民間企業でここ数年急増している労働争議事件の大部分は賃金や福利待遇に関するもので、代表例に2010年の深圳フォックスコン、佛山南海本田等の労働争議事件があるが、いずれも賃金団体交渉の取扱いに有力な法的根拠がないことが問題だと指摘した。フォックスコン従業員の飛び下り自殺事件を契機に、2011年から全国総工会では200以上の世界500強企業の中国労組幹部に研修を実施する一方、人社部とタイアップして《賃金団体交渉条例》の制定に着手した。

同条例の核心部分は、企業利益と賃金をリンクさせ、労資双方の対等な交渉によって従業員の賃金を企業利益にふさわしいものにしていくことにある。全国総工会はマイクロソフト、ウォルマート、P&G、カルフルー等中国にある世界500強のグローバル企業と中国の民間企業の賃金団体交渉の状況に注目し、2015年までには全国的に民間企業従業員団体契約の締結率を80%にまでしたい考えだ。

以上