



SUPPORTING
CHINA
BUSINESS

LT CONSULTING GROUP

2011年12月14日

「LT会」会報第11-20号(総98号)

LTコンサルティンググループ

M&Aが労資紛争の火種に一日立系列中国子会社は何故ストライキに至ったのか

12月4日午後11時、日立環球存儲科技公司の全額出資子会社である深圳海量存儲設備公司において、従業員千人によるストライキ集会が始まり、翌5日早朝、その内数百人が工場事務所前を占拠した。従業員代表と会社側との話し合い行われたものの、本稿執筆日(12月14日)の時点でまだ解決に至っていない。現在この件について、現地政府の管轄部門と上部労組の斡旋で、従業員代表と会社側の協議が行われている。会社側は「日本本社へも状況を報告し、できるだけ早期に従業員の要求に対して回答をするつもりだ。」という。

近年中国各地では、度々労資紛争が元でストが発生している。2010年1月には、賠償問題にからんで、珠海松下馬達公司以千人の大規模ストライキが発生した。今年11月17日には、東莞の台湾宝成グループ傘下の製靴工場の2000人以上の従業員が集団サボタージュを敢行した。11月29日には上海の浦東金橋開発区で、アップルやヒューレットパカード等の下請企業のHi-P家庭用電器工場が、突然の工場移転に伴う補償問題が紛糾して、千人規模の大ストライキを招いた。又、最近では「Compaq & HPの吸収合併」によるストライキ事件等があった。

労使紛争がこれほど頻繁に発生する背景には、中国社会全体のコスト上昇により、産業社会が転換期を迎えていることがある。中でも、労働コストの上昇が製造業の最大の問題となっている。従業員の賃金アップ要求による労働コストの増加が企業経営を圧迫し、これに上手に対応できなければたちまち労使紛争になりかねないのである。

更に、企業間の競争激化に伴う企業買収の増加も労使紛争の引き金となっている。競争相手に対する防衛策として、企業は経営データをほとんど公開しない。グローバル経済の不確実性が、従業員に危機感を募らせ、会社に対する疑心暗鬼を生む要因となっている。

今回の深圳海量存儲設備公司におけるストライキ発生は、米国系の西部数拠による親会社(日立環球)の買収が原因の一端となっている。一部の従業員は、「この買収によって会社が再編されれば、改めて労働契約を締結しなければならなくなる。そうなると勤続年数がゼロになってしまい、特に勤続年数が十年以上の従業員の利益が損なわれる。」と考え、会社側に合理的な賠償案を提示するように求めた。また、一部の従業員の間で、「既に補償金が工場に支払われたにも関わらず、従業員の手には渡っていない。」という噂が広がり、集団ストライキに至ったものとみられる。会社側は、従業員の合法的権利を保護するため、全力で努力し、労働関連法や条例を遵守し、買収状況を従業員にオープンにすることを約束している。

企業は、労務トラブルの発生を予防するために、日頃から従業員対策を怠ってはならない。合法的な経営を保証しつつ、従業員の要望を配慮し、従業員利益を保護する姿勢を継続的に示すことが肝要である。企業と従業員が強固な信頼関係により結ばれ、各従業員が企業に対する帰属意識を持つことにより、企業に競争力が生まれるのである。

以上