

2013年03月20日

「LT会」会報第13-03号(総122号)

上海LTコンサルティンググループ

外資企業は「工会」(労働組合)を設立する義務があるか

「労働組合」のことを中国語では「工会」と言う。法律としては、1992年に制定された旧「工会法」が2001年に現行「工会法」へと改正され、今日に至っている。

「工会法」は「企業は従業員による工会設立を妨害してはならないこと」と「工会設立を妨害する者に対する罰則」を規定しているものの、工会設立を義務づけておらず、工会未設立に対する罰則規定もない。つまり、自社の従業員が工会設立を望まない限り、工会が設立されていなくても違法とはならないのである。

ただし、自社の定款に「工会設立義務」を謳っている企業が工会を設立しなければ定款に違反することとなる。開発区等の地元政府が設立手続きを代行した場合、先方の用意した様式に「工会設立義務」条項が入ってことがあるので再度確認されたい。

近年は外資企業に対し、工会組織率の引上げを目指す地元工会上部組織からの工会設立要求の圧力が強まっている。上部組織から各企業の従業員に働きかけ、工会設立を要望させ、専従者を派遣して工会を設立させようとする動きには特に注意を要する。また、地域によっては、工会が未設立であっても「工会経費」(総人件費の百分の二)の拠出が強制され、うち40%を上部組織に吸い上げられているという実態もある。企業が工会設立に及び腰になっているうちに工会経費の負担を強いられ、かつ上部組織の主導により勝手に工会が設立されてしまうという状況に陥りかねないのである。

中国の工会は企業にとって決して「厄介なもの」ではなく、以下に示すような役割がある。工会は経営者に対立する者ではなく、むしろ労務管理上の重要なパートナーとなり得る。要するに、経営者と従業員をつなぐ架け橋として、労働条件の交渉・社内規定の制定の交渉相手となるだけでなく、従業員のモチベーション向上・不満解消に役立ち、ひいては労働争議発生の防波堤となるのである。

1. 通常の労務管理における役割

従業員間の親睦、学習の機会提供、生産性向上のための支援などを通じて、従業員の福祉の向上に貢献することが工会の基本的な役割となっている。ただし、2008年の労働契約法施行後は企業が労働関連法律法規または集団契約に違反し、従業員の権益侵害に該当する場合に、企業に対し是正措置を要求する役割が強化されている。

2. 労働争議発生時の役割

工会は「労働争議処理条例」により定められた「労働争議の調停」において重要な役割を担う。労働争議が発生した場合は、工会主席が第三者の仲介者として企業と従業員の調停を行う。

今のところ企業内に工会が設立されていなくても、問題が生じることはない。ただ、従業員数の多い大企業においては、多数の従業員の意見を効率的に集約・調整するために、むしろ企業側が積極的に主導して工会を設立し、運営管理面で活用することを検討しても良いのではないかと思われる。