

BTMU CHINA WEEKLY

発行：三菱東京UFJ銀行 国際業務部 海外業務支援室

編集：三菱UFJリサーチ&コンサルティング 海外アドバイザー事業部 中国グループ 情報開発チーム

EXPERT VIEW: 労働紛争調停委員会の設置

2007年12月29日に「労働紛争調停仲裁法」が公布され、2008年5月1日から施行されています。外商投資企業において労働紛争が生じた場合には、労働仲裁手続を経て、労働訴訟により最終的に処理するのが一般的でした。他方で、近時のリセッションの影響で中国でも各種の労働紛争が増加し、中国政府及び人民法院は、生じた労働紛争を、いわゆる労働紛争調停又は訴訟上の調停(和解)を通じて適正に処理することにも力を入れています。今回は、企業に設置される企業労働紛争調停委員会にかかわる法制を検討したいと思います。

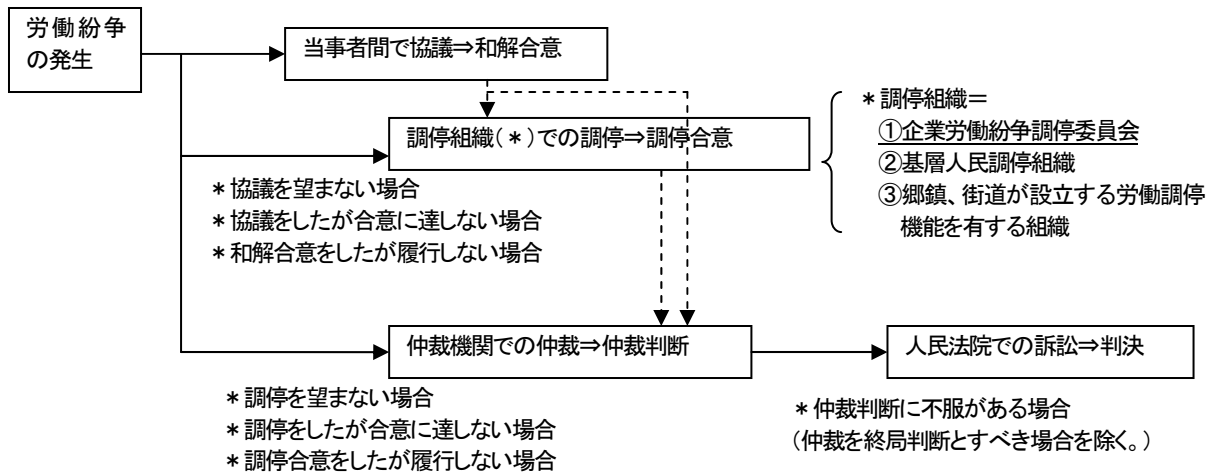
Q: 当社(A社)は、2000年に広東省に当社製品の製造・販売に従事する独資会社(B社)を設立しました。昨年来の不況の影響で、B社においても、雇用体系の見直しを図り、従業員の雇用形態の多様化及び賃金制度の改定を実施しました。これと同時に、従業員の能力査定及び賃金査定を通じて、従業員の適正配置、賃金改定を行い、及び一部の従業員との労働契約を終了・解除しました。現在は、雇用も安定してきており、上記の雇用体系の見直しも一定の効果を生じていると自負しています。

この度、B社の労働組合から、「事後労働紛争が生じたときに、適切な処理ができるようにするため、労働紛争調停委員会を設置したいのでこれに同意し、会社から同委員会の委員を指定してほしい。」との申入れがありました。会社の不利益になるような組織であれば設置しない処理としたいのですが、B社は、過去、労働紛争調停委員会という組織を設置したことがなく、これがどのような組織で、どのような役割を果たすのかよく分かりません。この労働紛争調停委員会とは、どのような組織なのでしょう。

A: 企業労働紛争調停委員会は、企業内部に設置される労働紛争解決組織であり、紛争当事者からの申し出を受けて労働紛争調停委員会が事実調査のうえ、当事者双方の意見聴取、説得等を通じて、互譲による解決合意を纏めることで、労使間の紛争を企業内部で解決することを目的とする組織とすることができます。その設置は、法的には義務ではなく、各企業が個別に判断することができる事項です。これを設置する企業側にとってのメリットは、いきなり仲裁において対応を迫られるのではなく、調停という解決ステージを企業内に設けることで、まずは企業内で互譲による解決を試みるチャンスを作ることができる点ではないかと思います。もっとも、企業労働紛争調停委員会を設置したからといって、紛争解決にあたり必ずこれを利用しなければならないわけではなく、従業員が調停を利用せず直接に仲裁を申し立てればこれに応じざるを得ませんし、また、調停を試みたとしても申立から15日以内に調停合意に達することができなければやはり仲裁による対応も覚悟せざるを得ないため、メリットといえども絶対的なものではありません。ただ、紛争解決方法の選択肢が増えるとは言っているのではないかと思います。

1 労働紛争処理手続における調停の位置づけ

「労働紛争調停仲裁法」が想定する労働紛争処理方式には、当事者間の協議のほか、①調停、②仲裁、③訴訟といった方法があります。もっとも、労働紛争が生じた場合にこの調停、仲裁、訴訟手続全てを行わなければならないわけではありません。紛争当事者は、まず当事者間の協議(話し合い)、調停、仲裁といういずれの処理方法を選択することも可能ですし、協議を試みたものの合意に達しなければ調停、仲裁という他の方法を申し立てることも可能ですし、協議や調停を介さずに直接に仲裁を申し立てる(仲裁判断に不満である場合には更に訴訟を提起する)ことも可能です。「労働紛争調停仲裁法」が想定する労働紛争処理方式の関係を概観すると、次のとおりです。



上記のとおり、調停は、仲裁と並んで、労働紛争の基本的な解決方法の一つと位置付けられていますが、両者の最も大きな違いは、その結論(調停合意、仲裁判断)を当事者が履行しない場合に、相手方が強制的にその執行を求める効力まで認められるか否かにあるということもできるかと思います。

2 調停実施主体としての企業労働紛争調停委員会

前記の調停を行う組織として、法は、①企業労働紛争調停委員会、②基層人民調停組織、③郷鎮、街道が設立する労働調停機能を有する組織の3つを想定しています。このうち企業が自ら設置することができるのは上記①の企業労働紛争調停委員会であり、設例において設置が検討されている調停組織もこれにあたります。

では、企業労働紛争調停委員会とはどのような組織なのでしょう。

(1) 役割

企業労働紛争調停委員会は、企業内部に設置される労働紛争解決組織であり、紛争当事者からの申し出を受けて労働紛争調停委員会が事実調査のうえ、当事者双方の意見聴取、説得等を通じて、互譲による解決合意を纏めることで、労使間の紛争を企業内部で解決することを目的とする組織といえます。

企業労働紛争調停委員会による調停は、もともと、労働契約制を導入した「労働法」より前から存在する紛争処理方法であり、国有企業など使用者と政府機関が一体的又は緊密な関係が普遍的にみられた時代に、労使間の紛争を調整する労使間の紛争処理組織として、当時は仲裁よりも広く利用されていました。

あくまでも企業内部の組織であるため、その具体的な組織形成方法、職責等を定める法規範は、多くはなく、必ずしもその職責が明確でないのですが、基本的には、①調停の申し立てを受けて、相手方当事者が調停に応ずる意思があるかないかを確認する、②調停を行う場合には、(a)紛争事項について調停委員会メンバーによる事実調査を行い、紛争当事者を交えた調停会議を開催する、(b)双方の意見の聴取、説得等を通じて紛争当事者を解決合意(調停合意)達成に導く、(c)調停合意が形成されと思われる場合には調停委員会が調停合意書を作成する(これに紛争当事者が同意し、署名・押印することで調停合意が締結される。)、(d)調停が不成立となる場合には、その旨の記録を作成する、といった職責が想定されていると考えられます(「企業労働紛争調停委員会組織及び業務規則」参照)。なお、企業労働紛争調停委員会による調停は、申立の日から15日以内に調停合意をすることができない場合には、当事者は仲裁を申し立てることが可能とされており(「労働紛争調停仲裁法」第14条)、法は、調停による紛争処理を行うか、終結させるかを比較的早期に決することを想定している(又は、長期化するような紛争を調停委員会にとどめておくことは想定していない)と思われます。

(2)設置方法

企業労働紛争調停委員会は、企業内部に設置される組織ですが、その設置は義務ではなく、設置するか否かは企業ごとに判断することが可能です。

その構成員は、大別して従業員の代表と企業の代表から成ります。従業員側の代表者は労働組合メンバーが担当するか、又は全従業員からの推薦により選出された者が担当し、企業側の代表者は企業の責任者が指定するとされています。企業労働紛争調停委員会の人数について法的な制限はなく、従業員側と企業側の合意によって決定することが可能ですが、企業側の代表者の人数は同調停委員会の総数の3分の1を超えることはできません(「企業労働運送調停委員会組織及び業務規則」第8条参照)。

2 実施状況

前述のとおり、企業労働紛争調停委員会による調停は、もともと「労働法」の制定(1994年)以前から存在する紛争処理方法であり、当時は仲裁よりも広く利用されていましたが、現在では労働紛争処理件数全体において企業労働紛争調停委員会が占める解決数は、以前と比べ減少しています。

しかし、2008年の「労働契約法」施行による従業員の権利意識の高まり、金融危機を契機とした労働紛争の増加、「労働紛争調停仲裁法」による労働仲裁費用の無料化等の要因を受け、2008年以降、各地の労働仲裁委員会への仲裁申立件数が急激に増加し、仲裁申立件数が仲裁機関の処理能力を上回り、円滑な仲裁処理に支障が生ずる状態となつていっているとされています。そのため、労働部門は労働紛争処理方式として、いきなり仲裁を申し立てるのではなく、仲裁に先立ち企業内で調停を行うことを近時奨励しています(注:あくまで奨励であり、義務付けではありません。)

3 メリット・デメリット

企業労働紛争調停委員会による調停のメリットは、①企業内部に設置される組織であるため、当該企業の状況をよく理解した者による調整が期待できる、②当事者の意思自治を重視し、弾力的かつ早期の解決が期待できる、③企業内の労働紛争処理を通じて判明した当該企業内の制度の不備、不適性を人事管理制度に反映し、労働管理制度、労働契約内容の是正を促すことで、紛争予防を図ることができる、といった点が挙げられています。

一方デメリットとしては①これまでの実績上、紛争解決の成功率が必ずしも高くない(2007年までの段階で、企業労働紛争調停委員会の受理数123.7万件に対し、調停成功に至ったのはその約20%)、②調停合意に至っても、当事者がこれを履行しない場合には強制執行をすることができない(結果として、改めて仲裁を提起し、仲裁において改めて主張・立証を行わなければならない。そうであれば、調停を利用せず最初から仲裁を申し立てる方が合理的と考えられる傾向にある。)、③調停委員会は企業内部の人員であり、必ずしも法知識が十分とはいえない場合がある、といった点が指摘されています。

前述の通り、企業労働紛争調停委員会の設置は、法的な義務ではなく、各企業が個別に判断することができる事項です。これを設置する企業側にとってのメリットは、いきなり仲裁において対応を迫られるのではなく、調停という解決ステージを企業内に設けることで、まずは企業内で互譲による解決を試みるチャンスを作ることができる点ではないかと思います。もっとも、企業労働紛争調停委員会を設置したからといって、紛争解決にあたり必ずこれを利用しなければならないわけではなく、従業員が調停を利用せず直接に仲裁を申し立てればこれに応じざるを得ませんし、また、調停を試みたとしても申立から15日以内に調停合意に達することができなければやはり仲裁による対応も覚悟せざるを得ないため、メリットといえども絶対的なものではありません。ただ、紛争解決方法の選択肢が増えるとはいっているのではないかと思います。

弁護士 赤澤 義文
弁護士 中島 あずさ

CHINA WEEKLY

WEEKLY DIGEST

【経済】

◆**人民銀行景況感アンケート 個人・企業ともに景気回復感強まる**：人民銀行が11月中下旬に実施した第4四半期景況感アンケートによると、個人の収入、雇用、消費意欲、企業のマクロ経済景況感指数、商品需要、販売状況の指数でいずれも前期比3ポイント前後の改善がみられ、景気回復感の強まりが窺える結果となった。個人では、消費意欲が旺盛で、前期比2.7ポイント上昇し、来季の消費はさらに拡大するとの回答が前期比7.9ポイント増加、なかでも自動車購入については今後3ヶ月以内に購入とした割合が13.9%と5期連続して上昇し、1999年の調査開始以来最高を記録した。物価については、46.8%が依然「物価高は受容し難い」と回答、とりわけ不動産価格についてはその割合が67.2%と不満が高かった。一方、企業のマクロ経済景況感指数は43.2と前期比3.3ポイント上昇、また、商品需要が54.9、販売状況が56.3といずれも景況感の分岐点となる50を上回った。

◆**11月対外貿易、対内直接投資 共に増加**：12月16日に開かれた商務部記者会見によると、11月の輸出入額は前年同月比9.8%増の2,082億米ドルとなった。うち、輸出は同▲1.2%の1,137億米ドルと引き続きマイナスに止まったものの、5ヶ月連続で1,000億米ドルを超え、減少幅も縮小しつつある。輸入は同+26.7%の946億米ドルと、今年初めてのプラスとなった。背景には国内外の経済回復と中国の輸出刺激策の効果があるが、昨年11月の数値が低かったことも指摘されている。また、11月の対内直接投資の件数は同+10.0%の2,437件、実行ベースの利用額は同+32.0%の70.23億米ドルと4ヶ月連続の増加となった。

【貿易・投資】

◆**2010年の関税率調整内容を発表 WTO加盟時の関税減免承諾の履行完了**：財政部は12月15日の記者会見で、2010年1月1日からの輸出入関税率の引下げ、各国との関税協定の税率引下げと適用範囲拡大等、来年の関税率の調整方針を発表した。イチゴ等6品目の輸入関税の引き下げにより、2010年を以って2001年のWTO加盟時の関税減免承諾の履行が完了する。調整後の平均関税率は今年と同水準の9.8%となる。また、ASEAN諸国との間では、FTAに基づき、双方で約7,000品目の関税を撤廃し、香港、マカオ原産貨物に対してもゼロ関税を実施する。なお、新たに課税品目が追加され、輸出入税目総数は今年の7,868品目から7,923品目に増加する。

【金融・為替】

◆**人民銀行 マカオにおける人民元決済業務を拡大**：人民銀行は12月14日、マカオ金融管理局との間で、2004年に締結した金融協力覚書の「補充覚書」に調印し、マカオの人民元個人決済業務を拡大することを発表した。人民元とマカオパタカの現金両替について、個人の両替限度額を一人あたり現行の1回6,000元相当額から20,000元相当額へ引き上げる他、通信、教育会議・展示会の費用について、人民元での決済を可能とする。また、広東省内での消費の支払について、マカオ居住者は、1口座一日当たり限度額を50,000元として人民元小切手での決済が可能となる。銀行の技術的な準備が整い次第順次実施される予定で、大陸とマカオの人的交流の利便性を高め、マカオ経済の多角化促進に積極的な役割を果たすことが期待されている。

人民元の動き

日付	USD				JPY (100JPY)		HKD		EUR		金利 (1wk)	上海A株 指数	前日比
	Open	Range	Close	前日比	Close	前日比	Close	前日比	Close	前日比			
2009.12.14	6.8283	6.8279~6.8315	6.8282	0.0006	7.6987	0.0139	0.8808	-0.0000	10.0136	-0.0615	1.4800	3464.44	58.57
2009.12.15	6.8281	6.8274~6.8282	6.8280	-0.0002	7.6682	-0.0305	0.8808	0.0000	9.9400	-0.0736	1.4500	3434.49	-29.95
2009.12.16	6.8280	6.8276~6.8286	6.8280	0.0000	7.6117	-0.0565	0.8806	-0.0002	9.9340	-0.0060	1.4300	3414.29	-20.20
2009.12.17	6.8281	6.8281~6.8293	6.8286	0.0006	7.6135	0.0018	0.8804	-0.0002	9.8213	-0.1127	1.4500	3334.44	-79.85
2009.12.18	6.8288	6.8276~6.8289	6.8280	-0.0006	7.5700	-0.0435	0.8801	-0.0002	9.8200	-0.0013	1.1700	3266.19	-68.25

RMB レビュー&アウトルック

今週の人民元は6.8283で寄り付き、週初一時的に6.83台まで下落する局面も見られたものの、年末を控え積極的な商いが手控えられていることに加え、今週は週央に米FOMCが開催されることもあり、その後は6.82台後半のごく狭いレンジ内取引のまま、結局6.8280で越週となった。年末に向けた実需筋による大口の決済資金需要に一時的な相場の変化が見られる可能性はあるものの、年末にかけては相場材料にも乏しく、来週の人民元為替相場も現状水準での小幅な値動きが予想される。(12月21日作成)

(市場営業部 為替営業推進グループ グローバル営業ライン)

当資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、何らかの行動を勧誘するものではありません。ご利用に関しては、すべてお客様御自身でご判断下さい。宜しくお願ひ申し上げます。当資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、当行はその正確性を保証するものではありません。内容は予告なしに変更することがありますので、予めご了承下さい。また、当資料は著作物であり、著作権法により保護されています。