

## 事例研究～中国ビジネス法務

(第82回) 外資系企業が  
団体交渉をスムーズに乗り切るには北京市大法律事務所/日本部  
パートナー弁護士法学博士 熊琳

最近、中国の一部の地域において、労働条件にかかる団体交渉の実施対象となる外資系企業が増え、多くの日系企業もその対応を迫られています。近年、団体交渉の実施範囲を全国に広げるべく、政府や労働組合を主体とする計画が実行されています。今回は、団体交渉の意義と最近出された規定の中でも推奨された、実務対応における法律の専門家の活用について簡単に解説いたします。

## ◇従業員側から団体交渉の要請を受けたケース

A社(青島市)の労働組合は、地方労働組合から交渉実施の要請を受け、会社経営陣に交渉開始を要求した。これと同時に、地方労働組合から紹介された弁護士の指導のもとで作成した労働協約のドラフトを会社側に送付した。A社にとっては突然の要請だったが、労働組合からの要請には法的根拠があり、上部組織である地方労働組合が支持しているものでもあるため、消極的な態度を見せて従業員側の不満を招かないよう、経営陣はすぐに労働組合との交渉を始めた。しかし、関連する法制度に詳しいとは言えず、どのように団体交渉を進めていけばよいか定かではなかった。

そのため、団体交渉の経験が豊富な弁護士のサポートのもと、経営者側の交渉代表を選任し、法律の規定に基づいて労働組合側と交渉を行い、スムーズに労働協約を締結するに至った。

## ◇団体交渉の意味と企業の対応増加の背景とは

団体交渉とは、労使双方が、双方により選出した代表を通して、労働報酬、勤務時間、福利厚生その他労働条件について、包括的に、または個別のテーマ(給与や女性従業員保護など)に絞って交渉することを言います。その結果、労使双方は労働協約を締結し、労働条件の下限を取り決め、従業員の最低限の権利を保障する一方、従業員に対して法的拘束力を生じ、労働上の最低限の義務を課すことにもなります。その効力は、現在の従業員だけでなく、これから雇う従業員との労働関係にも及ぶため、企業の対応は十分慎重に行わなければなりません。

また、近年、中国の各地方で法整備が進んでいるばかりでなく、地方の労働組合が企業の規模に基づき内部で基準を設け、基準を満たす企業の労働組合に対し、団体交渉を行うよう要請する場合があります。特に、最近ではその基準が厳しくなり、以前より多くの企業が要請を受ける状況となっているのが現状です。

## ◇円滑かつ合理的な団体交渉のために法律のプロを

上記の通り、重要な団体交渉ですが、円滑かつ有効にこれを行うためには、法律に規定されている進行手順(民主的プロセスを含む)に従わなければならない、交渉内容は多くの法律に関わってきます。このため、法律では『労働協約規定』(2004)第23条1項に「団体交渉の双方の首席代表は、書面により、社外の専門家を交渉代表に委任することができる。委任する人数は、一方の代表者数の1/3を超えてはならない。」と定められているだけでなく、最近相次いで発表されている地方の規定においても同様の規定があります。例えば2017年から施行されるものだけでも、重慶市(労働協約条例第11条)・河北省(企業団体交渉条例第10条3項)の規定で同様の規定があります。また、2017年1月1日から施行される『山東省企業給与団体交渉条例』では、双方の首席代表が外部の法律専門家に交渉顧問を委任することができることを定めています。実務上でも、上記に掲げたケースのように、地方労働組合が従業員側に外部の弁護士を推薦したり、企業側が弁護士を交渉代表に選任したりする状況が多く発生しています。このように弁護士を参加させることには、法律上、多くの知識・経験を必要とする団体交渉において、コンプライアンス上の問題に対処し、法的リスクを回避するというメリットがあり、ローカルの政府からも推奨されています。

円滑な団体交渉を通じて労働組合や従業員との信頼関係を築くことで、その後の会社経営に好影響がもたらされることや、法律上の問題なく労働協約を締結することで、企業の信用向上にも資することを考えると、団体交渉へは慎重な対応が望まれ、それは経験豊富なチームを有する弁護士の参加によって、スムーズに行われるかと思われまます。