

## 第5章 中国における労働紛争の解決と法

著者	小林 昌之
権利	Copyrights 日本貿易振興機構（ジェトロ）アジア 経済研究所 / Institute of Developing Economies, Japan External Trade Organization (IDE-JETRO) <a href="http://www.ide.go.jp">http://www.ide.go.jp</a>
シリーズタイトル	経済協力シリーズ
シリーズ番号	200
雑誌名	アジア諸国の紛争処理制度
ページ	139-172
発行年	2003
出版者	日本貿易振興機構アジア経済研究所
URL	<a href="http://hdl.handle.net/2344/00014042">http://hdl.handle.net/2344/00014042</a>

## 第 5 章

# 中国における労働紛争の解決と法

### はじめに

計画経済体制下では、労働紛争事件の当事者の一方は主として国有企業であり、もう一方は国有企業の従業員であった。しかし、改革・開放政策の一環として国有企業改革や労働制度改革が実行され、企業形態・雇用形態の多様化をもたらされた。それにともない労使関係も変化し、従来計画経済体制下では管理と被管理、命令と服従という行政的隷属関係にあったものが、現在は平等な主体間の契約に転換されつつある<sup>(1)</sup>。これらの変化は労働関係の調整にも大きな影響を与えており、中国の労働紛争解決制度は新たな局面を迎えることになった。

1997年に開催された全国労働紛争処理業務会議は、労働紛争処理業務が直面している情勢を次のように分析している<sup>(2)</sup>。中国共産党第15回全国代表大会（1997年）において打ち出された所有制構造の調整、国有企業改革の加速、労働力など要素市場の発展および分配構造・分配方式の改善は、労働関係の調整にも大きな影響を与えており、労働紛争処理業務は新たな局面に直面している。第1に、多種多様な所有制経済の発展にともなって企業と労働者の主体的地位が明確になった結果、法に則った労働関係の調整が要求されるようになり、労働紛争が増加している。また、企業と労働組合の利害関係が明確化するにともない集团的労働関係も変化を来し、調整が必要となっている<sup>(3)</sup>。第2に、国有企業の合併・破産が加速される情勢において、労働

関係の変更、解除、終了などの現象が増加し、経済的補償や賠償などの問題が増加している。同時に、合併・破産・競売をきっかけとした突発的な大衆事件も増加している<sup>(4)</sup>。第3に、経済構造調整期にあたり、しばらくの間は国有企業のレイオフ、余剰人員の増加が見込まれるので、法に基づいてレイオフした従業員と生活が困難な従業員の基本的生活の問題を保障することが重要となっている。第4に、労働紛争処理業務は労働紛争事件の件数の継続的な増加に直面しているだけでなく、労働紛争に係る労働者の数も増加しており、集団的労働紛争も顕著に増えている。また、紛争の原因も、従来の「開除」「除名」「辞退」<sup>(5)</sup>に起因する紛争から、労働報酬・保険・レイオフ・理由のない労働関係の解除などに起因する紛争へと転換してきている。

本章では、上記のように継続的に増加し、多様化している中国の労働紛争解決に関する法制度およびその運用を明らかにすることを目的に、まず労働紛争解決制度の歴史的な変遷を整理し、次に現行の労働紛争解決制度を概説し、労働紛争事件の推移を概観した上で、最後に若干の課題について論じる。

### 労働紛争解決制度の変遷

中華人民共和国成立後、私営企業内部における労資関係を処理するために、1949年に全国総工会によって「労働紛争解決手続に関する暫定規定」<sup>(6)</sup>が制定され、(1)協議、(2)調停、(3)仲裁、(4)裁判という労働紛争処理に関する基本的手順が採択された。その後、労働紛争処理の必要性から、国営・公営・公私合営および合作社経営の企業を含むすべての労働紛争に適用される規定として「労働紛争解決手続に関する規定」<sup>(7)</sup>が50年に労働部から公布された。適用範囲は、(1)労働条件に関する事項(賃金、労働時間、生活待遇等)、(2)雇用、解雇および賞罰に関する事項、(3)労働保険および労働保護に関する事項、(4)企業内の規律および業務規則に関する事項、(5)労働協約・労働契約に関する事項、(6)その他の労働紛争事件である。手順は暫定規定と同様であ

るが、紛争当事者の協議によって解決できない場合は、国営・公営・公私合営および合作社経営の企業については双方の上級労働組合と上級企業主管機関が話し合い、私営企業については当該産業の労働組合または同業組合が解決に向けて助力し、それでもなお解決できない場合に労働行政機関による調停に移ることになっていた。

さて、中華人民共和国成立後に制定された1954年憲法は、中国成立から社会主義社会建設に至るまでは一つの過渡期であり、この期間の任務は社会主義工業化の実現と農業・手工業・資本主義的商工業に対する社会主義的改造を完成することにあると謳っていた。全人民所有制である国営経済を優先的に発展させる一方、資本家所有制は社会主義的改造をとおして全人民所有制に替えていくことにされていたのである。社会主義的改造は56年には基本的に完成し、それにともない労資間の紛争解決に関する任務は終了したとされたため、各級の労働行政機関が設立した労働紛争処理機構は相次いで廃止された<sup>(8)</sup>。計画経済体制の強化によって労働関係は単一となり、社会主義的イデオロギーの下で企業と労働者の利害は基本的に一致していると思なされ、仮に労働紛争が発生した場合でも、それは「人民内部の矛盾」として処理される性格の問題として扱われるようになった<sup>(9)</sup>。したがって、その後、反右派闘争および文化大革命を挟んで、56年から86年までの30年間、労働紛争は企業管理者と従業員との間の矛盾として、「信訪」制度をとおして解決されることになった<sup>(10)</sup>。

1978年以降の改革・開放政策の深化にともなって各地で発生していた労働紛争に対応して、中国共産党中央委員会と国務院は86年4月に「労働制度改革のいくつかの規定を真剣に執行することに関する通知」<sup>(11)</sup>を公布し、労働紛争処理に十分注意を払うよう要求した。つづいて86年7月に国務院は「労働制度改革の四つの暫定規定公布に関する通知」<sup>(12)</sup>において、労働人事部門の組織を強化し、相応する労働紛争仲裁機構を設立するよう要求した。こうしたなか87年7月に国務院は「国営企業労働紛争処理暫定規定」<sup>(13)</sup>を公布し、国営企業の労働紛争のための労働紛争仲裁機構の設置および統一

的な手続きを制定し、これによって30年間中断していた労働紛争処理制度が正式に回復した<sup>(14)</sup>。暫定規定は、(1)労働契約の履行によって発生した紛争、(2)紀律違反従業員の「開除」「除名」「辞退」によって発生した紛争に適用される。前者の場合、当事者は企業労働紛争調停委員会に調停を申請するか、直接当地の労働紛争仲裁委員会に仲裁を申し立てることもできる。後者の場合、当事者は直接当地の仲裁委員会に仲裁を申し立てることができる。いずれの当事者も仲裁裁定に不服な場合は人民法院に訴えを提起することができる<sup>(15)</sup>。

その後、社会主義市場経済体制の確立と労働関係の変化に呼応するために、1993年6月にすべての企業を対象とする「企業労働紛争処理条例」<sup>(16)</sup>(以下、条例)が制定され、また94年7月には「労働法」<sup>(17)</sup>(以下、労法)が公布され、現行の労働紛争処理体系が確立された。労働部はさらに「『労働法』の若干の条文についての説明」<sup>(18)</sup>や「『労働法』の貫徹実施にあたっての若干の問題に関する意見」<sup>(19)</sup>などを公布し、また条例に従って設置が促された労働紛争仲裁委員会の経験を総括する形で「労働紛争仲裁事業に関するいくつかの問題の通知」<sup>(20)</sup>などを公布し、労働紛争の受理範囲、仲裁申立の時効、仲裁処理の期限、仲裁調停手続および効力などの問題について解釈を行ってきた。また、人民法院は問題が発生するたびに個別に出してきた通知をまとめる形で2001年に司法解釈<sup>(21)</sup>を公布し、労働紛争事件の受理範囲、管轄、当事者、挙証責任、判決内容などについて規定した。なお、労働部は95年より「労働紛争処理法」の起草に着手している<sup>(22)</sup>。

## 労働紛争解決制度の概要

### 1. 労働紛争解決のルート

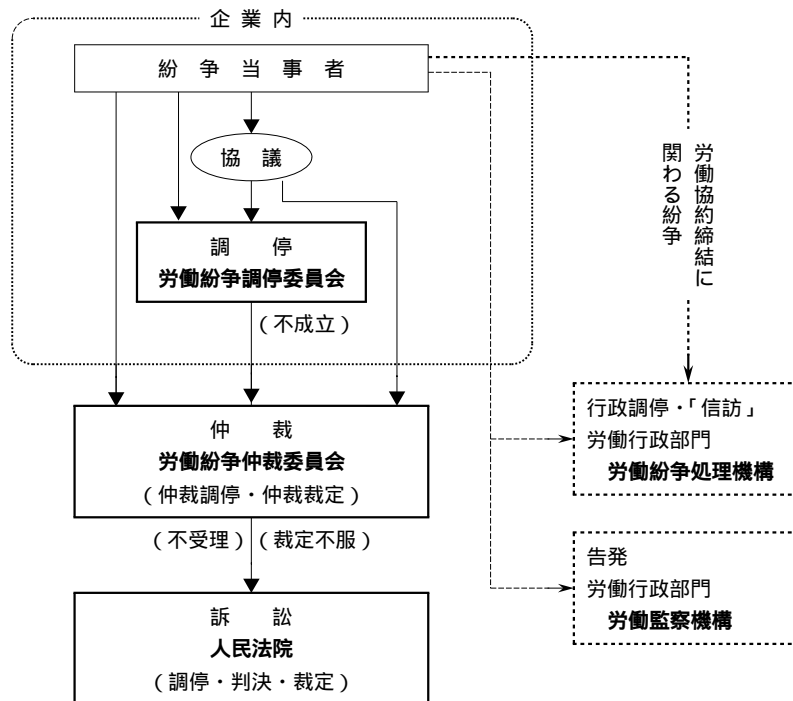
#### (1) 労働法上の制度

労働紛争解決に関する主たる現行法は、1994年に公布された「労働法」

および93年の「企業労働紛争処理条例」である。労働法はそのうち一章を「労働紛争」に割り当てている。それによれば、使用者と労働者との間に労働紛争が生じた場合、当事者は法に基づいて、調停、仲裁、訴訟または協議によって解決するものとされている（労法第77条）。ただし、労働紛争解決の全過程をとおして、調停による解決を重視するという原則が適用され、仲裁および訴訟においても調停が試みられることになっている。

労働紛争解決の手順は次のとおりである（図1）。第1に、労働紛争が生じた後に、当事者は協議で解決しなければならない（条例第6条）。第2に、協議を希望しないまたは協議が成功しない場合、当事者は当該単位の労働紛争調停委員会に調停を申請することができる。第3に、調停不成立で、当事

図1 労働紛争解決手順



(出所) 筆者作成。

者の一方が仲裁を要求した場合は、労働紛争仲裁委員会に仲裁を申し立てることができる。または調停を経ないで一方の当事者は直接労働紛争仲裁委員会に仲裁を申し立てることもできる。第4に、仲裁裁定に不服がある場合は、人民法院に訴訟を提起することができる（労法第79条）。仲裁は訴訟の前提となっており、不可欠な手続きとなっている（仲裁前置主義）<sup>23</sup>。なお、一般に仲裁は一審終局であるが、仲裁法は労働紛争の仲裁を同法の適用外に置いている<sup>24</sup>。当事者は、これらの過程において「矛盾」を激化させる行為をとってはならず（条例第6条）<sup>25</sup>、当事者双方はいずれの段階においても自ら和解することができる（条例第21条）。

## （2）労働法上の制度外のルート

労働法と企業労働紛争処理条例によって制度化されている労働紛争の解決方法は上記のとおりであるが、従来から利用されていたルートを含め、次のような方法もとられている。

### 行政調停

労働紛争仲裁委員会の負担を緩和するため、一部単純な労働紛争に対して、委員会の事務局を務める労働行政部門の労働紛争処理機構または仲裁員が、仲裁申立を受理する前に非立案のまま調停によって解決を試みる方法である<sup>26</sup>。簡単な手続きしかなく、法的効力もないが、いったん調停が不成立となれば仲裁手続に入ることができるとされている。人員不足など労働紛争処理体制の改善過程において多くの地方が試行している方法の一つである。また、近年、労働紛争仲裁委員会が積極的に紛争現場に出向いて労働紛争を処理すべきことが謳われるようになったことから利用されている。ただし、法的手続に基づかない方法として批判のある「案外調停」との区別が明確でない<sup>27</sup>。

なお、同じ行政調停と呼ばれるものでも、労働協約の締結に関わる紛争の解決については、労働法第84条が明文で労働行政部門が関係者を組織して協調的に処理することが規定されている<sup>28</sup>。

### 「信訪」制度

労働紛争仲裁など労働紛争処理制度が中断していた1956年から86年までの間にとられていた方法であるが、87年に労働紛争処理制度が再開された後も利用されている。特に、労働紛争が受理範囲に属さないあるいは仲裁申立の時効を超過したことを理由に労働紛争仲裁委員会によって受理されなかった場合の解決の道として利用されている<sup>(29)</sup>。「信訪」は労働行政部門または事業所の主管部門に対して行なわれ、それを契機に行政部門が調整に乗り出して紛争が解決されることもある。

### 労働監察機構への告発<sup>(30)</sup>

労働者は使用者が下した懲戒処分は違法であるとして労働行政部門の労働監察機構へ告発することができる。労働行政部門は事業所に対して労働法規などの遵守状況について検査・監督することが可能であり、労働監察機構が調査の結果、使用者に確かな労働法規違反の行為があったことが判明した場合、労働行政部門はその是正を命じることができる。ただし、労働行政部門は使用者が出した懲戒処分の決定を直接取り消すことはできない。また、労働者は是正の結果、その反射的利益を受けることができるだけである。

### 労働組合

労働紛争の解決において労働組合は重要な役割を担い、労働紛争解決の全過程においてなんらかの役割を果たすことが期待されている。調停および仲裁においては調停委員会と仲裁委員会の構成員となるほか、従業員が企業によって労働の権益を侵害されていると認識し、労働紛争仲裁または人民法院に対して訴訟を提起した場合、労働組合はこれを支持し、援助するものとされている（労組<sup>(31)</sup>第21条）。また、企業や事業単位で操業停止や怠業などの争議行為が発生した場合、労働組合は従業員を代表して、当該企業・事業単位もしくは関係方面と協議し、従業員の意見および要求を伝え、かつ解決の



ための意見を提出することになっている（労組第27条）。ただし、労働組合は常に従業員側に立っているわけではなく、上記の場合でも正常な生産・労働秩序を迅速に回復させることに主眼がおかれている（労組第27条）。また実態としても国有企業などにおいて、労働組合は経営者、共産党と密接な関係にあり、経営側と対抗的な関係にはない<sup>(32)</sup>。なお、県級以上の総工会は、所属の労働組合および従業員に法律サービスを提供することができる（労組第29条<sup>(33)</sup>）。

## 2. 受理範囲

労働法および企業労働紛争処理条例に基づいた制度をとおして解決される労働紛争の受理範囲は次のとおりである。

### (1) 紛争の範囲

企業労働紛争処理条例は、中国国内の企業と従業員との間で発生した次の各労働紛争を本条例が適用される紛争の範囲としている。すなわち、(1)企業が従業員を「開除」、「除名」、「辞退」したことまたは従業員が辞職、無断退職したことによって生じた紛争、(2)国の賃金、保険、福祉、訓練、労働保護に関わる定めを実施したことにより生じた紛争、(3)労働契約の履行により生じた紛争、(4)法律、法規が本条例によって処理すると定めたその他の労働紛争などである（条例第2条）。

また、2001年に出された最高人民法院の司法解釈によって、下記の紛争も企業労働紛争処理条例が規定する労働紛争に属するものとされた。すなわち、(1)労働契約の履行過程において発生した使用者と労働者との紛争、(2)使用者と労働者との間に書面による労働契約は未締結であるが、すでに労働関係が形成され、その後に発生した紛争、(3)労働者が退職した後に、統一的な社会保険に未加入の原事業所に対して、養老年金、医療費、労災保険の取扱いおよびその他の社会保険費を督促したことによって発生した紛争<sup>(34)</sup>、な

どである（解釈第1条）。

なお、労働紛争仲裁委員会が当事者の申し立てた仲裁事項は労働紛争に属さないとの理由で不受理の裁定または決定を行なった場合でも、人民法院は当事者が不受理に不服で訴えを提起したものについては独自に判断して次のように処理する。すなわち、(1)労働紛争事件に属すると判断した場合は受理し、(2)労働紛争事件に属さないが、人民法院が主管するその他の事件に属すると判断した場合も、法に基づき受理する（解釈第2条）<sup>35)</sup>。

### (2) 使用者の範囲

労働法はその適用範囲を、中国国内の企業、個人経済組織およびこれらと労働関係を形成している労働者と規定する。また、国家機関、事業単位、社会团体およびこれらと労働契約関係を結んでいる労働者についても、本法に基づき執行することとしている（労法第2条）。したがって、所有形態にかかわらず中国国内の国有企業、私営企業、外商投資企業などすべての企業が対象となる。また、国家機関、事業単位、社会团体は企業に属さないが、それらと労働契約を通じて労働関係を有している一定の労働者との間で発生した労働紛争も受理範囲となる。

### (3) 労働者の範囲

中国国内の企業、個人経済組織およびこれらと労働関係を形成する「固定工」制の労働者<sup>36)</sup>、労働契約制の労働者ならびに労働行政機関が承認した労働契約を締結した臨時労働者、季節労働者、出稼ぎ農民などが対象となる。また、(1)国家機関、事業単位、社会团体の用務員、(2)企業化管理を行なっている事業単位の職員、(3)労働契約（招聘契約も含む）を通じて国家機関、事業単位、社会团体と労働関係を有しているその他の労働者（説明第2条）、(4)個人工商業者の臨時労働者または見習労働者（条例第39条）も含まれる。ただし、公務員および公務員制度を準用している事業単位および社会团体の職員ならびに農業に従事している農民、現役の兵士および家政婦などは除外

される（説明第2条）。

なお、使用者と労働者との間で労働紛争が発生した場合は、労働契約を締結しているか否かにかかわらず、事実上の労働関係が存在し、かつ労働法と企業労働紛争処理条例の適用範囲内にあれば、労働紛争仲裁委員会はすべて受理しなければならない（意見第82条）。換言すれば、労働紛争仲裁委員会は労働契約を確認していないことを理由に、当該労働紛争の受理を拒否することはできない（意見第83条）。また、労働紛争仲裁委員会は国家機関、事業単位、社会团体とその労働者またはその他これらと労働契約関係を有している労働者との間、個人工商業者と労働者との間、軍隊または武装警察部隊の下にある事業単位または企業と軍籍にない労働者との間で発生した労働紛争についても受理しなければならない（条例第39条、意見第84条）。

### 3. 調停

調停は労働紛争解決の全過程において試みられる。労働法および企業労働紛争処理条例は、事業所内に設置される労働紛争調停委員会による調停、労働紛争仲裁委員会による仲裁内の調停、人民法院による訴訟内の調停を想定しているが、労働紛争仲裁委員会の非立案形式による調停も公式統計などに表れている<sup>(37)</sup>。また、これ以外にも前述のとおり、行政部門による調停なども存在している。以下では、労働法および企業紛争処理条例が規定する労働紛争調停委員会による調停について検討する<sup>(38)</sup>。

企業などは事業所内に労働紛争調停委員会を設置ことができ、同委員会はその企業で生じた労働紛争を調停する責任を負う。2000年現在で、22万2888の委員会が設立されている。労働紛争調停委員会は、従業員代表、使用者代表および労働組合代表によって構成される。事務局は労働組合のなかに設置され、労働組合代表が主任を担当する（労法第80条）。従業員代表は従業員代表大会または従業員大会の選挙で決め、使用者代表は工場長（社長）が指定し、労働組合代表は労働組合が指定する（条例第7条）。

労働紛争調停委員会の具体的構成人数については、従業員代表大会が提出し、工場長（社長）と協議して決定されるが、使用者代表の人数は、全委員の3分の1を超えてはならないこととなっている（条例第7条）。なお、労働組合がない企業においては従業員代表と使用者代表が協議して、労働紛争調停委員会の設立や構成について決定する（条例第9条）。

労働紛争調停委員会は所在地の地方总工会または産業労働組合および地方労働紛争仲裁委員会の指導を受ける（労調<sup>39</sup>第2条）。調停委員は、一定の労働法の知識、政策水準および実際の職業的能力を具備し、物事の処理が公平で、立派であり、大衆と密接につながっていることが必要とされ、その名簿は地方总工会および地方労働紛争仲裁委員会に登録される（労調第11条）。

労働紛争調停委員会が調停する労働紛争の範囲は、企業労働紛争処理条例の適用範囲と同じである（労調第3条）。当事者による調停の申請は、権利侵害を知った日または当然知り得た日から起算して30日以内に、口頭または書面の形式をもって調停委員会に提出され、かつ「労働紛争調停申請書」に記入されなければならないとされる（労調第14条）。労働紛争調停委員会による調停は、当事者が調停を申請した日から30日以内に終結される。期限にいたっても終結しない場合は、調停は成功しなかったものと見なされる（条例第10条）。調停合意に達した場合は、調停合意書が作成され、双方当事者はそれを積極的に履行しなければならない（労法第80条、条例第11条）。ただし、法的拘束力は存在しない。調停が合意に達しない場合は、定められた期間内に、労働紛争仲裁委員会に仲裁を申し立てることができる（条例第11条）。

なお、労働紛争調停委員会に対しては、同委員会は管理部門の付属組織であり、経営者と一体であり、実効性のある公正な調停が期待できないという批判がある<sup>(40)</sup>。

#### 4. 仲 裁

労働紛争の仲裁のために設置されている機関は、県・市・市が管轄する区

の労働紛争仲裁委員会である（条例第 12 条）。2001 年現在，3192 の委員会が設立されている。各級の労働紛争仲裁委員会は同級の政府に対して責任を負い（労仲<sup>41</sup>第 6 条），労働行政部門の代表，同級労働組合の代表，事業者側の代表<sup>42</sup>の三者で構成される。労働行政部門の労働紛争処理機構が事務機構として日常事務の処理に責任を負い（条例第 13 条），主任は労働行政部門代表が担当する（労法第 81 条）。なお，事務機構は労働紛争およびその処理に関わる法律や政策についてのコンサルティングも職責としている（労仲第 12 条）。

労働紛争仲裁委員会が紛争を処理する際は，3 人の仲裁員で構成される仲裁法廷が編成される（条例第 16 条）。ただし，簡単な労働紛争事件は，労働紛争仲裁委員会が指定する単独の仲裁員によって処理することができる（条例第 16 条）。また，重大なまたは困難があることが確実な労働紛争事件の場合は，仲裁法廷は裁定に先立ち当該事件を仲裁委員会の討論・決定に付託することができる<sup>43</sup>。この場合，仲裁法廷は必ず仲裁委員会の決定に従わなければならない（条例第 16 条）。

仲裁員は，省級以上の労働行政部門が実施する試験による資格の認定を必要とし，国の一元的監督の下で労働仲裁員資格証書および労働仲裁員公務執行証書が発行される（労仲第 14 条）。仲裁員は，労働行政部門または政府その他関係部門の職員，労働組合職員，専門家，学者および弁護士の中から労働紛争仲裁委員会が専任または兼任の仲裁員として招聘することになっている（条例第 15 条）。実際には，専任仲裁員は労働行政部門の労働紛争処理業務従事者のなかから招聘されている。労働紛争仲裁委員会委員は，いずれも仲裁員資格を有し，専任または兼任仲裁員として招聘することができる（労仲第 15 条）。仲裁員の任期は，3 年である<sup>44</sup>。なお，兼任の仲裁員は，専任の仲裁員と同等の権利を有する（条例第 15 条）。

仲裁員が備えなければならない基本条件は次のとおりである。すなわち，(1)党の路線，方針，政策を支持し，四つの基本原則を堅持すること。(2)原則を堅持し，公平に法を執行し，品行が正しく，廉潔で公に尽くすこと。(3)一定の法律および労働関係業務の知識を有し，問題を分析および解決し，独立

して事件を処理する能力を備えていること。(4)労働紛争処理業務に3年以上従事しまたは労働紛争処理に関係する(労働, 人事, 労働組合, 法律など)業務に5年以上従事し, かつ専門的な研修を受けていること。(5)高等学校以上の学歴があり, 身体が健康であり, 正常に業務を遂行することができること, である(労仲第16条)。

県・市・市が管轄する区の労働紛争仲裁委員会はその行政区域内で生じた労働紛争に責任を負う。区が設置する市の労働紛争仲裁委員会および市が管轄する区の労働紛争仲裁委員会が受理する労働紛争事件の範囲は, 省・自治区の政府が定める(条例第17条)。なお, 労働紛争が生じた企業と従業員が同一の仲裁委員会の管轄地域にない場合は, 当事者である従業員の賃金関係所在地の仲裁委員会が処理する(条例第18条)。

労働紛争仲裁委員会は労働紛争を処理する際, 事件の関係者の記録文書, 資料およびその他の証明材料を閲覧する権限ならびに状況を知る人を調査する権限を有し, 関係者はそれを拒絶してはならないことになっている(条例第33条)。当事者および関係者が労働紛争の処理過程で, 虚偽の情報を提供したり, 関係文書, 資料およびその他の証明材料の提供を拒んだ場合, 仲裁委員会は是正の教育をし, または是正を命じ, 情状が重い場合は治安管理处罰条例の定めに従って処罰する(条例第37条)。

仲裁の申立ては, 労働紛争発生の日<sup>45</sup>から起算して60日以内に労働紛争仲裁委員会に書面をもって申請されなければならない(労法第82条)<sup>46</sup>。ただし, 不可抗力またはその他の正当な理由によって仲裁申立の時効を過ぎてしまった場合は受理される(条例第23条)。また, 労働紛争当事者が企業内の労働紛争調停委員会に調停を申請した場合は, 調停を申請した日から, 仲裁申立の時効が中断する。労働紛争調停委員会は30日以内に調停を終了させなければならないことから中断の期間も30日を超えることはできない。調停が終了した日あるいは調停が30日を超えた場合はその次の日から, 時効は引きつづき計算される(意見第89条)。

仲裁法廷が労働紛争を処理する際はまず調停を行わなければならない, 調

査により判明した事実を基礎に当事者が自由意思によって合意に達するよう促される（条例第 27 条）。調停によって合意に達した場合、仲裁法廷は合意の内容に基づき調停書を作成し、調停書は送達した日から法律上の効力を発生する（条例第 28 条）。調停で合意に達することができないまたは調停書を送達する前に当事者が合意内容に翻意した場合、仲裁法廷は速やかに裁定を行なう（条例第 28 条）。裁定は、仲裁目的が経済的な賠償および補償に及ぶ場合は変更の裁定を行なうことができ、その他の仲裁目的の場合は肯定または否定の裁定を行なうことができると同時に、別に当事者に書面で仲裁の提案を行なうことができる（労仲第 33 条）。

仲裁裁定は仲裁申立を受理した日から 60 日以内に出さなければならない。ただし、事件が複雑で延長が必要な場合は、仲裁委員会の承認を得て、30 日を限度に適当に延長することができる（条例第 32 条）。

仲裁裁定に異議がない場合、当事者は必ずそれを履行しなければならない（労法第 82 条）。仲裁裁定に不服な場合は、仲裁裁定書を受領した日から起算して 15 日以内に人民法院に訴えを提起することができる。期限までに訴訟が提起されない場合、その時点で裁定書に法的効力が発生する（条例第 30 条）。当事者は定められた期限内に法的効力の生じた調停書または裁定書の内容を履行しなければならない。一方の当事者が法定期限内に訴えを提起せず、かつ仲裁裁定を履行しない場合、もう一方の当事者は人民法院に強制執行を申し立てることができる（労法第 83 条）。

訴訟手続における裁判監督制度<sup>(47)</sup>と類似の発想から、各級労働紛争仲裁委員会の主任は、すでに法的効力が生じた裁定書が確実に誤っており、改めて処理する必要があると判断した場合、再審を提起することができる。労働紛争仲裁委員会が改めて処理すると決定した場合、原裁定の執行の終了および原仲裁裁定書の無効が決定される。仲裁法廷は、無効を公表した日から 7 日以内に新たに編成され、再審理は 30 日以内に終結される（労仲第 34 条）。

労働紛争仲裁委員会は労働紛争解決における中心的な役割を果たしているが、数年間の実践を経て、次のような問題点が指摘されている<sup>(48)</sup>。すなわ

ち、(1)労働紛争仲裁委員会の設置が不十分であること、(2)事件審理のための組織および専門家の体制が十分確立していないこと、(3)労働紛争仲裁委員会内において行政的管理と事件審理業務の職責が曖昧になっていること、(4)「三方原則」に基づき労働行政部門、労働組合、使用者の三者によって構成されるべき仲裁委員会の委員のうち、政府が指定することになっている総合経済管理部門からの代表がなかなか決まらないこと、などである。

このため、労働紛争仲裁委員会では、積極的に事件処理方式を改善して、事件処理の公正性と水準を向上させることにしている。例えば、「両分離」制度を採用し、事件の受理と審理を分離し、審理と裁定を分離し、裁定にあたっては集団討論を実行してその内容を公文書として保存する方法などが実施されてきた。このような制度を実施した結果、仲裁委員会内部では自己監督、自己約束メカニズムが働き、仲裁事件処理の統一性と公正性が保証されるようになったとされる<sup>(49)</sup>。また、労働紛争仲裁委員会は労働・社会保障部の要求に従って「三方原則」を堅持、強化することとし、労働行政部門、労働組合、使用者の三者からの参加率を向上させ、各業界主管部門および弁護士などの兼職仲裁員の参加率を20%以上にすることが目標とされた<sup>(50)</sup>。

## 5. 訴訟

各級人民法院の民事法廷が労働紛争の審理を行なう<sup>(51)</sup>。当事者は、仲裁裁定に不服な場合、仲裁裁定書を受領した日から起算して15日以内に人民法院に訴えを提起することができる。また、仲裁裁定後、一方の当事者が法定期限内に訴えを提起せず、かつ仲裁裁定を履行しない場合、もう一方の当事者は法的効力の発生した仲裁裁定について人民法院に強制執行を申し立てることができる(労法第83条)。

なお、労働紛争仲裁委員会が仲裁申立時効の期限である60日を超過していることを理由に不受理の裁定または決定を下した場合でも、人民法院はそれを不服として提起された訴えを必ず受理しなければならない<sup>(52)</sup>。その上



で、確実に仲裁申立期限を超過し、かつ不可抗力またはその他の正当理由がないものに対しては、法に基づいて訴訟の請求を棄却することとしている（解釈第3条）。

労働紛争事件は事業所所在地または労働契約履行地の基層人民法院が管轄する。労働契約履行地が不明なものは、事業所所在地の基層人民法院が管轄する（解釈第8条）。

人民法院は労働紛争事件の受理後、民事訴訟法に従ってまず当事者に対する調停を行なう。調停不成立の場合は、すみやかに審理し、判決を下す。人民法院は、使用者が労働者に対して出した「開除」、「除名」、「辞退」等の処理またはその他の原因による労働契約の解除に確実な誤りがある場合は、取消判決を下すことができるが（解釈第20条）、一般には変更判決を出すことはできない。人民法院は企業の誤りに対して取消の判決を出した後に、関連する問題について当該企業またはその上級主管部門に対して是正を求める司法建議を提出することができる。ただし、労働報酬、養老年金、医療費および労災保険待遇、経済補償金、訓練費およびその他の関連費用等を督促する事件の場合は、給付額が不当なものについて、変更の判決を下すことができる（解釈第20条）。

民事訴訟法の挙証責任の原則は「主張する者が、挙証する」ことにあるが、労働紛争事件の場合は、一般に使用者は労働者より優位な地位にあることから、一部の事件については挙証責任が使用者に転換されている。最高人民法院の司法解釈によって、使用者が行なった「開除」、「除名」、「辞退」その他労働契約の解除、労働報酬の減額、労働者の勤続年数計算等の決定によって発生した労働紛争については、使用者が挙証責任を負うものとされた（解釈第13条）。

## 6．集団労働紛争に関する特別規定

### (1) 労働協約の締結にかかわる紛争

労働協約の締結にかかわる紛争が発生し、当事者の協議が成立しない場合

は、当該地の労働行政部門が関係者を組織して調整する（労法第84条）。地方の各種企業および複数の省に跨らない中央直属企業における紛争は、省の労働行政部門が管轄権を有する。全国的規模の持株会社または業種別会社および複数の省に跨る中央直属企業における紛争は、国務院の労働行政部門が指定する省の労働行政部門が受理し、または国務院の労働行政部門が関係者に調整させる（協約<sup>53</sup>第30条）。

労働行政部門は、当事者の申請または必要と認めるときは自ら状況を見て調整をはかることができる（協約第32条）。調整をはかる場合は、同級の労働組合代表、企業代表およびその他の関係分野の代表と共同で行なわなければならない（協約第33条）。調整の期限は受理決定の日から30日内であり、紛争が複雑であるか、処理に影響を与える客観的原因が生じて期間延長が必要な場合は最長15日延長できる（協約第35条）。労働協約の締結に関わる紛争の調整が成立した場合、労働行政部門は「調整取決書」を作成し、双方はそれを履行しなければならない（協約第38条）。

#### (2) 労働協約の履行に関わる紛争

労働協約の履行に関わる紛争が発生した場合は、企業労働紛争処理条例に基づいて処理される（協約第39条）。すなわち、当事者の協議が成立しない場合、当事者は労働紛争仲裁委員会に仲裁を申し立てることができ、仲裁裁定に不服な場合は、仲裁裁定書を受領した日から起算して15日内に人民法院に訴えを提起することができる（労法第84条）。

#### (3) 集団労働紛争の処理

企業労働紛争処理条例は、労働紛争の当事者である従業員が3人以上あり、かつ共通の理由があるときは、代表を選任して、調停または仲裁活動に参加しなければならないことを定めている（条例第5条）。ただし、労働紛争仲裁における従業員の代表数は、労働紛争仲裁委員会が決定する（労仲第10条）。

特に、労働紛争の当事者である労働者の数が30人以上である場合は、集

団労働紛争とされ、労働紛争仲裁委員会事件処理規則の第7章「事件の特別審理」に基づいて処理される。集団労働紛争は、一般に複雑で、処理が難しく、社会的不安定を引き起こすおそれがあるため、労働紛争仲裁委員会側の処理時間を短縮し、迅速、適時な処理が行なわれるよう制度上工夫されている<sup>(54)</sup>。

集団労働紛争を処理する際、労働紛争仲裁委員会は特別仲裁法廷を編成する。特別仲裁法廷は3名以上の奇数の仲裁員で編成される。集団労働紛争に対しては「現地または近くで」という原則に従って処理することになっており、開廷場所は紛争が生じた企業またはその他速やかに事件を処理する上で適切な場所に設けるものとされている(労仲第38条)。労働紛争仲裁委員会は、集団労働紛争の申立書を受領した日から3日以内に受理または不受理の決定を行なう(労仲第39条)。特別仲裁法廷は、まず初めに調停を行ない、または従業員代表と企業代表が協議のための会議を開催することを促し、判明した事実を基礎に当事者の自由意思によって合意が達成されるよう促進する(労仲第41条)。集団労働紛争の処理は、特別仲裁法廷を編成した日から15日以内に終了しなければならない。ただし、事件の内容が複雑な場合は、適当な期間延長することができるが、最長15日を超えてはならない(労仲第43条)。

## 労働紛争事件の推移

### 1. 労働紛争統計<sup>(55)</sup>

労働紛争事件に関する統計が公表されるようになったのは1992年からである(表1)。労働紛争仲裁委員会の受理件数は92年の8150件から継続的に増加し、2001年には約15万5千件に上った(年平均38.7%増)。人民法院に提起される労働紛争事件の件数も一貫して増加しており、92年には約2

万件であった結審数は、2001年には10万件を超過するにいたっている。この間、民事事件に占める割合も約1%から2%に上昇している。これに対して労働紛争調停委員会の受理件数は一時期減少するなど伸び方は緩やかであり（年平均7.6%増）、2000年の受理件数は13万5003件となっている。

労働紛争の原因について、労働紛争仲裁委員会は、当初1992年から95年までは労働契約制労働者と固定工制労働者を別々に分けて統計を発表していたが（表2-1）、労働契約制への移行にともない97年以降は一つにまとめられた（表2-2）。従来、労働契約制労働者の労働紛争の原因は、(1)労働契約の履行、(2)労働契約の終了、(3)労働契約の変更、(4)労働契約の解除、(5)労働契約の更新、(6)その他に分類され、固定工制労働者は、(1)「開除」「除名」、(2)「辞職」「辞退」、(3)労働報酬、(4)保険・福利、(5)労働条件、(6)その他に分類されていた。97年以降は、(1)労働契約の履行（労働報酬、保険・福利、労働保護、職業訓練）、(2)労働契約の変更、(3)労働契約の解除、(4)労働契約の終了、(5)その他に整理された。97年以降の紛争原因の構成比では、労働報酬と保険・福利の二つに関する労働紛争の合計が連続して過半数を占め、労働契約の解除がそれに続いている。

労働紛争仲裁委員会における所有形態別の労働紛争受理件数は、国有企業の数そのものは減少傾向にあるにもかかわらず合理化や企業再編など国有企業改革の過程で新たな労働紛争が断続的に発生し、全体の2割強と依然大きな割合を占めている（表3）。外商投資企業も同様に2割強を占め、企業数や労働者数を考慮した場合、国有企業よりも労働紛争の発生率が高いことがわかる。続いて、都市集団企業、私営企業の順で件数が多くなっているが、所有形態・労働形態の多様化で私営企業、聯営・株式制企業、個人工商業者、機関・社団・事業単位のいずれの増加率も高くなっている。

所有形態別の労働紛争原因をみると、いずれの形態においても労働報酬と保険・福利に関する労働紛争が多いことがうかがわれる（表4）。そのなか、外商投資企業では労働契約の解除に関する紛争が、私営企業と個人工商業者では労働保護に関する紛争の比重が相対的に大きくなっている。

表1 労働紛争事件数の推移

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
労働紛争調停委員会										
受案件数	...	...	...	93,578	86,037	72,594	152,071	113,381	135,003	...
人数	...	...	...	488,288	436,293	311,706	...	...	...	...
うち集団労働紛争	...	...	...	20,380	16,935	14,529	47,299	23,033	33,111	...
人数	...	...	...	348,829	277,012	204,489	...	...	...	...
調停成功件数	...	...	...	70,143	62,593	47,528	112,659	81,234	80,617	...
労働紛争仲裁委員会										
受案件数	8,150	12,368	19,098	33,030	47,951	71,524	93,649	120,191	135,206	15.5万
人数	17,417	35,683	77,794	122,512	189,120	221,115	358,531	473,957	422,617	46.7万
うち集団労働紛争	548	684	1,482	2,588	3,150	4,109	6,767	9,043	8,247	9,847
人数	9,100	19,468	52,637	77,340	92,203	132,647	251,268	319,241	259,445	28.7万
結審件数	7,861	11,403	17,962	31,415	46,543	70,792	92,288	121,289	130,688	...
仲裁調停	4,712	6,004	9,362	17,990	24,223	32,793	31,483	39,550	41,877	...
仲裁裁定	1,178	1,709	3,465	7,269	12,789	15,060	25,389	34,712	54,142	...
その他の方式	1,971	3,690	5,135	6,156	9,531	22,939	35,155	47,027	34,669	...
非立案形式による調停件数	...	...	...	74,303	92,001	38,981	46,838	48,505	72,399	6.4万
人民法院										
受案件数 <sup>1)</sup>	19,898	...	23,622	28,285	37,558	50,124	59,118	73,340	76,378	100,923
労働報酬紛争事件	...	...	21,373	25,335	32,611	43,000	47,650	53,320	45,972	46,126
労働争議紛争事件 <sup>2)</sup>	...	1,092	2,249	2,950	4,947	7,124	11,468	20,020	30,406	54,797

(注) 1) 1992年は結審件数。

2) 労働争議紛争事件は、企業の正常な生産経営および社会の安定に影響し、多くは直接集団ストライキや集団陳情を引き起こしていると考えられる(『中国法律年鑑』1997年版, 163ページ)。

(出所) 『中国労働統計年鑑』 『中国法律年鑑』 各年版。ただし、2001年は「2001年度労働和社会保障事業発展統計公報」(2002年6月11日)。

表2-1 労働紛争原因の推移（労働紛争仲裁委员会）

	1992	1993	1994	1995
受案件数	8,150	12,368	19,098	33,030
（労働契約制労働者）	3,905	5,131	8,367	13,698
労働契約の履行	2,003	2,327	4,159	8,488
労働契約の終了	334	486	812	950
労働契約の変更	...	209	263	340
労働契約の解除	1,421	1,552	2,078	2,698
労働契約の更新	147	140	208	226
その他	...	417	847	996
（固定工制労働者）	3,101	4,568	7,331	8,259
開除，除名	2,131	1,891	2,143	2,026
辞職，辞退	104	712	1,011	971
労働報酬	192	625	1,843	2,561
保険・福利	376	785	1,566	1,805
労働条件	63	69	96	132
その他	235	486	672	764
（その他労働者）	1,144	2,669	3,074	4,091

（出所）『中国労働統計年鑑』各年版。

表2-2 労働紛争原因の推移（労働紛争仲裁委员会）

	1996		1997		1998		1999		2000	
	件	構成比 (%)	件	構成比 (%)	件	構成比 (%)	件	構成比 (%)	件	構成比 (%)
受案件数	47,951		71,524		93,649		120,191		135,206	
労働契約の履行										
労働報酬	...		29,150	40.8	31,396	33.5	44,690	37.2	41,671	30.8
保険・福利	...		11,995	16.8	20,206	21.6	28,832	24.0	31,350	23.2
労働保護	...		2,256	3.2	6,931	7.4	7,820	6.5	13,008	9.6
（安全・衛生）	...									
職業訓練	...		533	0.7	566	0.6	615	0.5	834	0.6
労働契約の変更	...		2,992	4.2	2,840	3.0	3,469	2.9	3,829	2.8
労働契約の解除	...		10,337	14.5	13,069	14.0	18,108	15.1	21,149	15.6
労働契約の終了	...		5,344	7.5	4,752	5.1	8,031	6.7	10,816	8.0
その他	...		8,917	12.5	9,515	10.2	8,626	7.2	12,549	9.3

（出所）『中国労働統計年鑑』各年版。

表3 所有形態別労働紛争受理件数の推移（労働紛争仲裁委員会）

	1996		1997		1998		1999		2000	
	件	構成比 (%)	件	構成比 (%)	件	構成比 (%)	件	構成比 (%)	件	構成比 (%)
合計	47,951		71,524		93,649		120,191		135,206	
国有企業	16,390	34.2	18,546	25.9	22,195	23.7	26,726	22.2	32,715	24.2
都市集団企業	8,963	18.7	11,101	15.5	13,579	14.5	18,163	15.1	23,203	17.2
農村集団企業	3,425	7.1	5,965	8.3	12,125	12.9	10,068	8.4	3,927	2.9
外商投資企業*	10,083	21.0	23,244	32.5	22,537	24.1	27,824	23.1	20,930	15.5
私営企業	3,535	7.4	7,327	10.2	10,790	11.5	13,929	11.6	20,128	14.9
聯営・株式制企業	2,830	5.9	2,086	2.9	4,537	4.8	6,649	5.5	14,521	10.7
個人工商業者	1,119	2.3	974	1.4	1,585	1.7	2,449	2.0	4,098	3.0
機関・社団・事業単位	1,257	2.6	1,119	1.6	1,478	1.6	2,243	1.9	4,289	3.2
その他	441	0.9	1,206	1.7	444	0.5	12,140	10.1	11,395	8.4

(注) \* 香港, マカオ, 台湾企業を含む。

(出所) 『中国労働統計年鑑』各年版。

労働紛争仲裁委員会における処理方式は、全体としては仲裁調停によって解決される割合が減少し、仲裁裁定が下される割合が増加する傾向にある(表5)。1992年当時は59.9%が調停によって解決され、仲裁裁定は15.0%にとどまっていたが、2000年にその割合は逆転し、調停が32.0%、仲裁裁定が41.4%となった。これは伝統的な所有形態である国有企業や都市集団企業においても調停による解決が困難となり、仲裁裁定にいたる事件の割合が増加していることに起因している。所有形態別にみると、私営企業と個人工商業者においては調停の割合が相対的に高く、外商投資企業においては調停が低い代わりにその他の割合が高くなっていることがわかる(表6)。

労働紛争仲裁委員会における所有形態別処理結果の統計をみると、全体として半数以上の事件については労働者側の主張が認められ、使用者側の主張が認められたのは10.5%にとどまる(表7)。特に私営企業と個人工商業者においては、労働者勝利が6割を超えているのに対して、使用者勝利は1割に満たない<sup>(56)</sup>。

表4 所有形態別紛争原因（2000年）

	合計	労働契約の履行								労働契約の変更		労働契約の解除		労働契約の終了		その他	
		労働報酬		保険・福利		労働保護		職業訓練		件	構成比(%)	件	構成比(%)	件	構成比(%)	件	構成比(%)
		件	構成比(%)	件	構成比(%)	件	構成比(%)	件	構成比(%)								
合計	135,206	41,671	30.8	31,350	23.2	13,008	9.6	834	0.6	3,829	2.8	21,149	15.6	10,816	8.0	12,549	9.3
国有企業	32,715	8,105	24.8	8,389	25.6	2,222	6.8	197	0.6	1,195	3.7	6,305	19.3	3,519	10.8	2,783	8.5
都市集団企業	23,203	6,422	27.7	6,307	27.2	2,051	8.8	104	0.4	575	2.5	3,167	13.6	1,739	7.5	2,838	12.2
農村集団企業	3,927	1,134	28.9	1,384	35.2	372	9.5	2	0.1	46	1.2	259	6.6	143	3.6	587	14.9
外商投資企業*	20,930	7,414	35.4	2,727	13.0	2,437	11.6	224	1.1	328	1.6	4,621	22.1	1,712	8.2	1,467	7.0
私営企業	20,128	7,539	37.5	4,375	21.7	3,351	16.6	113	0.6	291	1.4	2,340	11.6	725	3.6	1,394	6.9
聯営・株式制企業	14,521	3,984	27.4	3,273	22.5	1,394	9.6	152	1.0	521	3.6	2,212	15.2	1,281	8.8	1,704	11.7
個人工商業者	4,098	1,842	44.9	776	18.9	707	17.3	10	0.2	42	1.0	297	7.2	108	2.6	316	7.7
機関・社団・事業単位	4,289	933	21.8	1,044	24.3	121	2.8	21	0.5	64	1.5	777	18.1	283	6.6	1,046	24.4
その他	11,395	4,298	37.7	3,075	27.0	353	3.1	11	0.1	767	6.7	1,171	10.3	1,306	11.5	414	3.6

(注) \* 香港, マカオ, 台湾企業を含む。

(出所) 『中国労働統計年鑑』2001年版。

表5 労働紛争仲裁委員会における処理方式の推移

	1992		1993		1994		1995		1996		1997		1998		1999		2000	
	件	構成比(%)	件	構成比(%)	件	構成比(%)	件	構成比(%)	件	構成比(%)	件	構成比(%)	件	構成比(%)	件	構成比(%)	件	構成比(%)
結審件数	7,861	100	11,403	100	17,962	100	31,415	100	46,543	100	70,792	100	92,288	100	121,289	100	130,688	100
仲裁調停	4,712	59.9	6,004	52.7	9,362	52.1	17,990	57.3	24,223	52.0	32,793	46.3	31,483	34.1	39,550	32.6	41,877	32.0
仲裁裁定	1,178	15.0	1,709	15.0	3,465	19.3	7,269	23.1	12,789	27.5	15,060	21.3	25,389	27.5	34,712	28.6	54,142	41.4
その他の方式	1,971	25.1	3,690	32.4	5,135	28.6	6,156	19.6	9,531	20.5	22,939	32.4	35,155	38.1	47,027	38.8	34,669	26.5

(出所) 『中国労働統計年鑑』『中国法律年鑑』各年版。



表6 労働紛争仲裁委員会における所有形態別処理方式（2000年）

	合 計	仲裁調停		仲裁裁定		その他	
		件	構成比 (%)	件	構成比 (%)	件	構成比 (%)
合 計	130,688	41,877	32.0	54,142	41.4	34,669	26.5
国有企業	32,121	10,445	32.5	15,356	47.8	6,320	19.7
都市集団企業	22,087	7,660	34.7	9,510	43.1	4,917	22.3
農村集団企業	3,559	1,303	36.6	1,649	46.3	607	17.1
外商投資企業*	20,844	4,443	21.3	6,783	32.5	9,618	46.1
私営企業	19,184	7,788	40.6	5,735	29.9	5,661	29.5
聯営・株式制企業	13,783	4,362	31.6	5,884	42.7	3,537	25.7
個人工商業者	3,986	1,942	48.7	1,037	26.0	1,007	25.3
機関・社団・事業単位	4,000	1,184	29.6	1,264	31.6	1,552	38.8
その他	11,124	2,750	24.7	6,924	62.2	1,450	13.0

(注) \* 香港, マカオ, 台湾企業を含む。

(出所) 『中国労働統計年鑑』2001年版。

表7 労働紛争仲裁委員会における所有形態別処理結果（2000年）

	合 計	使用者勝利		労働者勝利		双方部分勝利	
		件	構成比 (%)	件	構成比 (%)	件	構成比 (%)
合 計	130,688	13,699	10.5	70,544	54.0	37,247	28.5
国有企業	32,121	4,750	14.8	15,940	49.6	10,474	32.6
都市集団企業	22,087	1,975	8.9	12,364	56.0	6,692	30.3
農村集団企業	3,559	340	9.6	2,125	59.7	1,025	28.8
外商投資企業*	20,844	2,132	10.2	12,628	60.6	6,073	29.1
私営企業	19,184	1,451	7.6	11,814	61.6	5,756	30.0
聯営・株式制企業	13,783	1,750	12.7	8,614	62.5	3,371	24.5
個人工商業者	3,986	213	5.3	2,712	68.0	991	24.9
機関・社団・事業単位	4,000	668	16.7	2,135	53.4	1,144	28.6
その他	11,124	390	3.5	2,212	19.9	1,721	15.5

(注) 構成比の合計は100%とはならない。

\* 香港, マカオ, 台湾企業を含む。

(出所) 『中国労働統計年鑑』2001年版。

## 2. 労働紛争事件の特徴

労働部による1993年の労働紛争処理制度の研究では、当時の労働紛争の変化として次の特徴があったことが記されている<sup>(57)</sup>。すなわち、(1)集団労働紛争が増加していること、(2)外商投資企業と私営企業の労働紛争が増加していること、(3)契約制労働者の拡大によって、労働契約の履行に起因する労働紛争が増加していること、(4)労働報酬および保険に起因する労働紛争が増加していること、(5)労働契約が未締結なままのいわゆる事実上の労働関係における労働紛争が増加していること、(6)特殊な労働関係や利益関係に起因する労働紛争、例えば、外商投資企業と外国籍労働者の労働紛争、企業と退職・離職者との労働紛争、経営赤字による賃金・退職年金等の不払いに起因する労働紛争、従業員の第二職業や労働力の流動化に起因する労働紛争などが増加していること、(7)「信訪」制度によって解決されてきた潜在的な労働紛争事件が、仲裁申立によって顕在化してきたこと、(8)労働紛争処理の難易度が増加し、当事者の協議や調停では解決できず、仲裁裁定や訴訟での解決に持ち込まれる事件が増加していること、などである。

1999年に労働紛争仲裁委員会で処理された労働紛争事件の特徴についてもほぼ同様な指摘がなされている<sup>(58)</sup>。すなわち、(1)労働紛争の全体量と関係する労働者の人数が継続的に大幅に上昇している、(2)国有企業の労働紛争事件の割合が下降し、非国有企業の労働紛争事件の割合が顕著に上昇した、(3)集団労働紛争の上昇率が大きく、特に外商投資企業等に集中している、(4)東部沿海地区の労働紛争事件が中西部地区と比べてきわめて多い、(5)労働者の勝訴率が継続して高まり、使用者による勝訴率は低下している、(6)労働紛争事件処理において、裁定の割合がさらに高まり、北京など18の省や市では仲裁裁定数が仲裁調停数より顕著に多くなっている。

一方、人民法院が受理した労働紛争の特徴としては、次の指摘がなされている<sup>(59)</sup>。(1)労働関係の解除による紛争が多数を占めていること。また紛争

原因が、規定に基づかない採用・解雇・「档案」<sup>60</sup>返還手続の実施および規定に基づかない養老保険・失業保険・医療保障などの納付に関する紛争ならびに企業改革および社会保障制度の確立以降に新たに発生した定年前の内部除籍<sup>61</sup>の無効確認要求および再就職サービス・センターに対するレイオフ期間の養老保険・医療保険・失業保険の納付補<sup>1</sup>要求に関する新型紛争などへ拡大していること。(2)訴訟主体である原告の多くは労働者、特に外地労働者であり、一部には外国籍労働者も存在すること。被告の使用者は国有企業と集団企業から株式制企業、聯営企業、三資企業、私営企業および个体經濟組織に広がっていること。(3)労働契約の未締結による事実上の労働関係に属する訴訟が増加していること。(4)大衆訴訟が突出しており、矛盾が容易に激化し、例えば大衆性の労働報酬紛争などが発生していること。(5)現行の法律、法規および政策の規定が繁雑かつ原則的な内容であり、一部の法律と法規の間、法律、法規と政策の間に相互矛盾があるために適用が困難となっていること、などがあげられている。

## 現行労働紛争解決制度の若干の問題

### 1. 受理範囲

労働紛争の具体的な事件は複雑となる一方、労働紛争仲裁委員会の受理範囲は企業労働紛争処理条例に規定されている4分類に制約されている。2001年の司法解釈によって、人民法院は退職した従業員と原事業所との間の退職年金や社会保険をめぐる紛争などにも受理範囲が拡大されたが、転換期の中国において現実に発生している多様な労使間紛争をすべて範疇に収めるものになっていない。これらの紛争は労働紛争仲裁委員会においては不受理とされ、非立案方式による行政調停や「信訪」制度など労働法上の制度外のルートを模索することが求められている。

## 2. 時効

民法通則は、法律に別に定めがある場合を除き、一般的な民事権利に対する訴訟時効を2年とし(第135条)、(1)身体傷害に対する賠償、(2)品質不合格商品の販売、(3)賃借料の支払い延滞または拒否、(4)寄託財物の紛失または毀損の4件に限り1年としている(第136条)。労働法は訴訟提起の前提となっている仲裁申立の時効については規定しているものの、労働紛争の訴訟時効については明文の規定を有していない。それにもかかわらず、実際の裁判においては仲裁申立の時効が期限として準用されているので、使用者が労働契約に違反した場合などには労働者の訴権は制約され、十分な救済を受けられず、むしろ違約責任者である使用者を利するおそれがあることが指摘されている<sup>(62)</sup>。その仲裁申請の時効についても、企業労働紛争処理条例は当事者がその権利が侵害されたことを知ったまたは知り得た日から起算して6カ月内としていたが、その後制定された労働法の規定によって労働紛争発生の日から起算して60日以内と修正され、さらに短縮された<sup>(63)</sup>。期限の短縮は、紛争の早期解決や挙証が困難となることを回避して労働者を利することを目的としていたはずであるが、逆に労働者の救済の機会を減じてしまう形となっている。

## 3. 労働紛争事件とその他の民事事件の交差

国有企業改革の過程にある中国においては労使間の紛争は多岐にわたり、労働紛争処理の実務上、労働紛争事件とその他の民事事件の交差が問題となることがある。同一の事件が労働紛争および民事紛争の両方に跨っている場合、労働紛争仲裁委員会と人民法院の管轄権の問題が生じ、当事者の訴権を侵害することがあると指摘されている<sup>(64)</sup>。例えば、次の事例は『労働争議処理と研究』(1996年第3期)で紹介され、誌上で討論されたものであるが、

事件の定義と管轄をめぐる複数の異なる意見が出されている<sup>(65)</sup>。

事例：申立人は某都市集団企業の内部除籍の従業員であり、家屋も工場敷地内にある。安全に居住するために申立人は自分で家の周りに壁を作った。被申立人である某集団企業は、数次にわたり申立人と交渉し、自ら周囲の壁を取り壊すよう要求したが、申立人は取り合わなかった。被申立人は申立人が壁を取り除くよう促すため、申立人の給与の支払いを停止する措置をとり、かつ繰り返し申立人が壁を取り除きさえすれば、停止していた給与を全部補って支払うことを言明した。このために申立人は労働紛争仲裁委員会に申立てを提出し、停止している給与の全額支払いを要求した。

これらの意見は四つに整理される<sup>(66)</sup>。すなわち、(1)本事件は労働紛争に属さず、受理すべきでない。当事者は労働報酬の督促を求める民事事件として人民法院に提訴するか、行政方式をとって解決することができる。(2)本事件は労働紛争に属し、受理すべきである。(3)本事件は労働紛争でありかつ民事紛争でもある。労働紛争仲裁委員会および人民法院はいずれも直接受理することができる。(4)本事件は労働紛争であり、まずは労働紛争仲裁委員会が一部裁定の形式を採って企業の給与支払い停止を中止させ、その上で企業が裁定に不服な場合は訴訟を提起し、壁の取り壊しを訴訟目的として加える、というものである。実際にはこのような交差事件が発生した場合、労働紛争仲裁委員会は概して受理しないという状況があり、不受理は当事者の訴権を奪うものであると批判されてきた<sup>(67)</sup>。

## おわりに

中国における労働紛争の解決において調停は今なお重要な役割を果たしているが、国有企業改革や労働制度改革によって当事者が独立した主体としての地位を確立し、利害関係が明確化するにともないその相対的な地位は低下

している。特に仲裁申立以降の調停成功率は著しく減少しており、1992年の約6割から2000年には約3割に落ち込んでいる。裁判内の調停についても同様の傾向があることが報告されている<sup>(68)</sup>。その一方で、件数の増加率は緩やかではあるが、労働紛争調停委員会では6割以上、同委員会以外による事業単位における調停では8割以上の調停成功率が維持されている。このことは労働紛争発生後、多くの当事者は企業内部での解決を望むが、労使の利害対立が明確化するなか、仲裁申立がなされた後の調停は困難となり、第三者に判断を求める傾向が強くなっていることを示している。

中国の労働紛争では訴訟に先立って仲裁が行なわれることが要件とされているので、労働紛争仲裁委員会の果たす役割は重要である。しかし、同委員会の力量の問題に加え、企業労働紛争処理条例の規定する受理範囲や申立時効にも問題があるため、公の機関として設置された労働紛争仲裁委員会であっても非立案による調停という制度外の対応が公然と求められている。特に、国有企業改革や労働制度改革は、住宅、保険、年金、医療など計画経済体制時代の制度にもドラスチックな変化を加えており、移行期におけるこれらの問題と労働の問題が複合的に現れ、現行制度での解決を困難とさせている。また、仲裁裁定または仲裁申立の不受理を不服として提起される訴訟も多く、「一裁両審」<sup>(69)</sup>の現行制度は事実上の三審制となっており、労働紛争の長期化をもたらしている。

この状況を改善するために、労働紛争仲裁委員会の機能を高めるとともに、仲裁と訴訟のいずれか一方のみを選択する方式に改めることや専門の労働法廷または労働法院を設置することが提案されている<sup>(70)</sup>。また、労働・社会保障部はそれ以外の新しいルート、特に民間組織を利用した紛争解決の開拓に力を入れている<sup>(71)</sup>。その一つは労働に関する法律コンサルティングや建議を行なう労働法律諮詢服務機構の設立である。すでに複数の省・市において設立され、企業内での調停成立に実績を上げていることが報告されている<sup>(72)</sup>。しかし、労働紛争解決機関の改革と同時により根本的に必要とされていることは、労働者の救済の機会を奪い、使用者の侵害行為責任を免除するおそれ

のある現行労働法を労働者の立場から再設計することであり、早期の改定が期待される。

- 注1) 高珂・湯樹栄編著『債務と労働争議案件司法実務』新時代出版社、1993年、181ページ。
- (2) 「全国労働争議処理工作会議紀要」(労働部労働関係と監察司編『労働争議処理工作手冊』(第五輯)中国労働出版社、1998年)。
- (3) 「沿着党的十五大指引的方向,努力做好労働争議処理工作」労働部労働関係と監察司司長任澤民同志在全国労働争議処理工作會議上的工作報告(1997年11月26日)。
- (4) 例えば,集団ストライキ,集団陳情,デモンストレーションなど(廖明涛・華山青「集体労働争議と突発事件的主要特点和處理研究」『工人組織与活動』〔複印報刊資料〕1998年第2期所収,7ページ)。
- (5) いずれも懲戒処分の一種で,使用者側によって労働関係が一方的に解除されることを意味する。「開除」は最も厳しい懲戒処分とされ,従業員に労働紀律の重大な違反,就業規則制度の破壊,重大な経済的損失の惹起またはその他違法に秩序を乱す行為がありかつ何度注意しても改めない場合の解雇処分である。「除名」は,正当な理由なく経常的に無断欠勤をし,矯正教育によっても是正の効果がなくかつ連続した欠勤期間が15日または1年間の欠勤期間の累計が30日を超過した場合の解雇処分である。「辞退」は,「開除」「除名」をするほどにまではいたっていない労働紀律の重大な違反に対する従業員の解雇処分である。なお,「辞退」には「紀律違反による辞退」のほか,生産経営状況の悪化による人員削減のために使用者側が一方的に労働契約を解除する「正常な辞退」がある。
- (6) 「關於労働争議解決程序的暫行規定」1949年11月22日中華全国總工会公布。
- (7) 「關於労働争議解決程序的規定」1950年11月16日政務院批准,50年11月26日労働部公布。
- (8) 関懐主編『労働争議處理百題問答』中国労働出版社,1994年,63-64ページ。
- (9) 高珂・湯樹栄『債務と労働……』169ページ。
- (10) 「信訪」は,人民による投書(来信)と訪問(来訪)を意味する。もともとは共産党と人民をつなぐ窓口として存在していたが,1951年の政務院の「人民の投書を處理し,人民を接見する工作に関する決定」および57年の國務院の「人民の投書を處理し,人民の訪問を接待する工作进行を強化することに関する指示」によって建国後は一種の苦情處理制度として確立していった(木間正道『現代中国の法と民主主義』勁草書房,1995年,146ページ)。「信訪」

機関は初め行政機関に設置され、その後中央から地方にいたるまで各級の政府機関のみならず、人民代表大会、人民法院、共産党にも設けられ、行政に対する争訟制度が整備されなかった間は、行政と人民の間の紛争を解決する主たる制度として機能してきた。

- (11) 「關於認真執行改革労働制度幾個規定的通知」。
- (12) 「關於發布改革労働制度四個暫行規定的通知」。
- (13) 「国营企業労働争議処理暫行規定」1987年7月31日国务院公布。
- (14) 『中国法律年鑑』(1995年版)152-153ページ。
- (15) これ以前は、処分を受けた従業員に不服がある場合は、処分の公表後10日以内に上級の指導機関に不服を申し立てることになっていた(「企業職工獎懲条例」(企業従業員賞罰条例)1982年3月21日国务院常務委員会採択、4月10日公布・施行)。
- (16) 「企業労働争議処理条例」1993年7月6日国务院公布、8月1日施行。総則、企業内調停、仲裁、罰則、付則からなる全43条で構成される。なお、本条例制定により1987年の「国营企業労働紛争処理暫定規定」は廃止された。
- (17) 「労働法」1994年7月5日全人代常務委員会公布、95年1月1日施行。
- (18) 「關於《労働法》若干条文的説明」(以下、説明)1994年9月5日労働部辦公庁通知。
- (19) 「關於貫徹執行《中華人民共和國労働法》若干問題的意見」(以下、意見)1995年8月4日労働部公布。
- (20) 「關於労働争議仲裁工作幾個問題的通知」1995年9月1日。
- (21) 「最高人民法院關於審理労働争議案件適用法律若干問題的解釋」(以下、解釋)2001年4月16日最高人民法院審判委員会公布、4月30日施行(at [http://www.legal.daily.com.cn/gb/content/2001-04/30/content\\_17101.htm](http://www.legal.daily.com.cn/gb/content/2001-04/30/content_17101.htm), visited March 20, 2002)。
- (22) 『中国法律年鑑』(1996年版)195ページ。
- (23) ただし、労働部、全国総工会と国家經濟貿易委員会は共同で、労働法の規定を超えて、「条件がある地方は当事者が仲裁委員会または人民法院を選択して労働紛争を処理する「裁審分軌」処理体制を試行することができる」との通知を出している(「労働部、全国総工会、経貿委關於進一步完善労働争議仲裁三方機制的通知」1996年3月18日)。
- (24) 仲裁法第77条「労働紛争および農業集団經濟組織内部の農業請負契約紛争の仲裁は別に規定する」。
- (25) なお、中国は「社会安定」を維持する名目で原則としてストライキを認めていない。1975年憲法は公民の基本的権利として「ストライキの自由」(第28条)を規定していたが、82年憲法ではその規定が削除されている。一方、82年「企業職員労働者賞罰条例」はストライキ行為を行なった従業員に対する



行政処分や経済的処罰を規定し、企業労働争議処理条例も矛盾を激化させる行為を禁止する規定を設け、ストライキを含め、過激な行為を認めない立場が示されている（馬成三『中国進出企業の労働問題 - 日米欧企業の比較による検証』日本貿易振興会，2000年，58 - 59ページ）。

- (26) 労働部『労働争議……』305 - 306 ページ。
- (27) 同上書，305 ページ。
- (28) 同上書，305 - 306 ページ。
- (29) 同上書，305 ページ。
- (30) 「労働部辦公庁対“關於職工對企業做出的行政処分不服能否通過労働監察途徑解決等問題的請示”的復函」1997年2月5日（同上書所収）。
- (31) 労働組合法（「工会法」1992年4月3日全人代公布・施行，2001年10月27日全人代常務委員会修正）。
- (32) 労働組合は共産党が指導する大衆組織であり（中国労働組合同規約（「中国工会章程」1998年10月24日）），労働組合には管理職など企業の幹部であっても賃金収入を主要な生活の源泉としている労働者であればすべて加入することができ（労組第3条），国有企業や集団企業などは労働組合の経費として賃金総額の2%を提供することが義務づけられている（労組第42条）。
- (33) 全国総工会が公布した「工会参与労働争議処理試行辦法」（1995年8月7日）では，県級以上の労働組合は法律コンサルティング・サービス機構を設立し，従業員および労働組合の適法な権益の保護のためにサービスを提供し，従業員である当事者の委託を受けて労働紛争訴訟を代理することもできるとされている（第24条）。
- (34) 従業員は退職後，すでに原事業所とは労働関係を有しないが，退職した従業員が勤続している期間に履行した労働義務が退職後に享受する養老保険金および医療待遇の前提および基礎条件となっていること，さらには事業所が引きつぎ退職年金基準の査定や退職年金の支給および当退職人員の医療保険費の支給に責任を有している状況の下にあることから，最高人民法院は退職従業員と原事業所との間に発生した紛争を労働紛争として取り扱うこととした。
- (35) 1999年10月の「全国民事案件審判質量工作座談会」において，すでに同趣旨の指示が最高人民法院唐德華副院長より出されている。
- (36) 「固定工」制は計画経済体制の下で一般的に実施されてきた雇用制度であり，労働・人事部門が配属先を統一的に決定する一種の終身雇用制度であった。しかし，改革・開放の深化によって労働契約制の導入が促され，1994年の労働法において労働関係を樹立する場合には必ず労働契約を締結しなければならないことが規定された。2001年末現在，都市部の企業の労働契約締結率は95%以上である（「2001年度労働和社会保障事業発展統計公報」at <http://www.molss.gov.cn/news/2002/6101.htm>, visited July 9, 2002）。

- (37) 『中国法律年鑑』(2000年版)221-222ページ。
- (38) 全国総工会が公布した「工会参与労働争議処理試行辦法」(1995年8月7日)は、企業内の労働紛争調停委員会とは別に、城鎮および郷鎮企業が集中する地方に地域的労働紛争調停指導委員会を設立し、当該地域の労働紛争調停委員会の調停事業を指導し、かつ調停組織を設立していない事業所の労働紛争を調停するとしている(第17条)。
- (39) 「企業労働争議調解委員会組織及工作規則」1993年11月5日労働部公布。
- (40) 孫為新・周丕声「上海労働争議的現状と対策」(『工人組織と活動』〔複印報刊資料〕1998年第3期所収)18ページ。
- (41) 「労働争議仲裁委員会辦案規則」1993年10月18日労働部公布、施行。
- (42) 政府が指定する經濟総合管理部門の代表(条例第13条)。
- (43) 人民法院における裁判委員会と同じ役割を果たしている。管轄区域内に重大な影響を及ぼす事件および仲裁法廷の合議を経ても結論を出すことが疑いなく困難な事件について、仲裁法廷は事実を明らかにした後に、仲裁委員会の決定に委ねることができる(労仲第28条)。この点も含め、人民法院に対して指摘されている問題点の多くは労働紛争仲裁委員会にも該当する(詳しくは、小林昌之「中国の司法改革 人民法院改革の現状と課題」小林昌之・今泉慎也編『アジア諸国の司法改革』アジア經濟研究所、2002年参照)。
- (44) 「労働仲裁員聘任管理辦法」1995年3月22日労働部公布。
- (45) 労働紛争発生の日とは、当事者がその権利侵害を知ったまたは当然知りうるべき日をいう(説明第82条)。
- (46) 企業労働紛争処理条例は仲裁申立の時効を当事者がその権利が侵害されたことを知ったまたは知り得た日から起算して6カ月内としていたが、その後制定された労働法の規定によって労働紛争発生の日から起算して60日内と修正された。
- (47) 民事訴訟法、刑事訴訟法、行政訴訟法はそれぞれ裁判監督手続として再審について規定している。例えば、民事訴訟法第177条は「各級人民法院院長はすでに法的効力が生じた判決・裁定に対して、確かに誤りがあることを発見し、再審の必要を認めた場合は、裁判委員会の討論・決定に付託しなければならない」としている。
- (48) 関懐『労働争議……』143-144ページ。
- (49) 『中国法律年鑑』(2000年版)221-222ページ。
- (50) 同上。
- (51) 經濟裁判廷が暫時労働契約紛争事件を受理する旨の規定を廃止し、1993年10月から統一的に民事裁判廷が受理することになった(最高人民法院「關於労働争議案件受理問題的通知」1993年10月20日)。
- (52) 労働者の訴権を擁護し、労働紛争を適時有効に解決するために、最高人民

法院は1999年に、労働紛争仲裁委員会が不受理の通知、決定または裁定を出した場合は、それをもって当該機関がすでに処理を行なったと見なし、不受理を不服として提起された訴えは必ず受理されるべき旨の通知を出した（「關於印發《全国民事審判質量工作座談會紀要》的通知」1999年11月29日最高人民法院公布）。その後、2001年4月16日に公布された最高人民法院の司法解釈によって再度確認されている。

- (53) 「集体合同規定」1994年12月5日労働部公布、95年1月1日施行。
- (54) 労働部『労働争議……』306ページ。
- (55) 労働紛争の要因を数量的に分析したものとして、伊藤正一「中国の労働争議」(『経済学論究』第53巻第3号、1999年)がある。
- (56) 労働紛争仲裁委員会が何を基準に「勝敗」の統計をとっているのか不明であるが、ここでは相対的な傾向を表すものとして参照する。
- (57) 労働部《發展有中国特色労働争議處理制度》課題研究小組「關於我国労働争議處理制度的研究報告」『手冊』430 - 432ページ。
- (58) 『中国法律年鑑』(2000年版)222ページ。
- (59) 同上書、125ページ。
- (60) 正式には「人事档案」という所属する企業・機関・団体などの人事部門によって嚴重に管理される個人の身上調書。
- (61) 仕事に適應しない従業員を業務からはずし、一定期間給料の一部を支給して、勉強または転職を促す制度。
- (62) 于敏「労働合同糾紛中違約受害人補救之研究」(『法学研究』第19巻第5期、1997年)135 - 143ページ。
- (63) 王昌碩「労働人事仲裁立法若干問題探討」(『政法論壇』2000年第3期)102ページ。
- (64) 同上論文、101ページ。
- (65) 労働部『労働争議……』336 - 340ページ。ただし、事例は張永生「是労働争議 還是民事案件」(労働部『労働争議……』336ページ)所収。
- (66) 王昌碩「労働人事仲裁……」101 - 102ページ。
- (67) 同上論文、102ページ。ただし、2001年の司法解釈によって労働紛争仲裁委員会の不受理に不服な場合の提訴は一律受理されるようになった。
- (68) 廖明涛・華山青「集体労働争議……」7 - 8ページ。
- (69) 仲裁の一審と裁判の二審。
- (70) 『中国法律年鑑』(2002年版)1087ページ。
- (71) 「労働部關於進一步完善労働争議處理工作的通知」1995年5月9日労働部。
- (72) 「兩年来各地在完善工作体制等方面的主要做法」(労働部『労働争議……』)16 - 19ページ。