



弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

Vol.10

★ストライキ対応について(2)

前月号に引き続き、ストライキの類型について記載したいと思います。

表向き、中国政府はストライキを正面から認めていませんが、だからといって明確に禁止もしていません。そのため、事実上規制は無く野放しの状態にあり、労働条件に関係の無いストライキも起きております。

以下に述べる類型は、私なりにまとめたものなので、実際は、類型を組み合わせた混合型の場合も多いと思います。

ストライキの原因が分かれば、予測と対策を立てやすくなります。具体的なストライキ対応については、追って述べたいと思います。

3 賃上げなどの労働条件向上を求めるもの

2010年に自動車関連の日系企業で多発したストライキなどはこのパターンです。今後も労働条件の向上を求めて、この種のストライキが起きる可能性があります。

もっとも、一見、賃金が低いという理

由だけでストライキが起きているように見えても、実際は特定の従業員の解雇を撤回させようとしていたり、特定の管理職の賃上げ・昇進を求めたり、次に挙げるような総経理等の経営陣の退陣を求めている場合があります。全従業員の賃上げという大義名分が無いと一致団結しにくいので、実際の目的とは異なり、表面上は賃上げなどの労働条件向上を求めている場合があります。

4 総経理等の経営陣退陣を求めるもの

ストライキの要求の一つに、総経理等の経営陣の退陣を求めるものがあります。

総経理等が傍若無人な振る舞いをしてからストライキが起きているかという、そうとは限りません。総経理が疑わしいリベート疑惑、横領疑惑にメスを入れようとしたり、生産性向上のために職種変更を実施しようとしたり、業務効率化のために残業時間削減に取り組んだ結果、反発を受け、その報復でストライキが起きる場合も多いです。残念ながら、この種のストライキが起きた場合、結果

として総経理が交代している場合が多いです。

5 事業所閉鎖を原因とするもの

事業所閉鎖発表後、経済補償金及び経済補償金の上乗せを求めてストライキが起きることがあります。もっとも、会社側も、事業所閉鎖発表後にある程度の混乱が起きることは予想しており、経済補償金の上乗せも事前に予定している場合が多いです。また、取引先に事業停止を事前に伝えている場合も多く、生産停止を覚悟していることが多いので、会社側も腹をくくることができます。

一時的に、総経理が軟禁されたりすることもあります。最終的に会社側は会社清算を理由とする解雇を行い、法定通りの経済補償金を支払うというカードを有しているので、お互い妥協して全員と合意退職で解決できることが多いです。

6 人員削減を原因とするもの

中国経済減速や人件費上昇の影響から、日系企業も中国事業の内、一部の事業は赤字でも、他の事業は黒字であることがあります。

また、コストの問題から、一部の製造ラインを外国に移転せざるを得なくなるなどのケースがあります。

そのような場合、事業所の一部の従業員を削減せざるを得ないなどの状況が今後増えると思われれます。日本の場合は、希望退職募集による人員削減が可能であり、ストライキが起きることは皆無ですが、中国の場合は、日本流の希望退職募集を行うと優秀な人材が流出するため、同じような希望退職募集を行うことができません。

そのため、従業員一人一人に個別面談をして退職勧奨をすることになったり、一部の製造ラインを止めた結果、余剰人員を配置転換することになり、その過程で疑心暗鬼が生まれ、一部の従業員の削減問題であるにもかかわらず、工場全体の製造ラインが止まり、ストライキが起きることがあります。

お気軽にご相談下さい(10:00~17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

TEL03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982