



弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

Vol.9

★ストライキ対応について(1)

今月号からストライキ対応について述べたいと思います。

今月と来月号にかけてストライキの種類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。

1 労働条件変更を原因とするもの

(1) 工場移転等の労働条件変更

区画整理で工場を移転しないといけなくなったとします。日本人ならば、移転の距離が数キロメートルであれば、特段問題なく工場移転ができると考えると思います。

しかし、わずか数キロメートルの事業所移転でストライキが起きたこともあります。事業所の近くに住んでいる従業員からすれば、「自宅から歩いて通えるからこの工場に勤めているのだ。条件が変わるのであれば退職したい。経済補償金を支払って欲しい」と思うのかもしれませんが。とにかく、中国では労働条件の変更には神経を使う必要があります。

(2) 職種・職務変更の労働条件変更

雇用維持の為に、ある事業部に職種・職務変更を提案した所反発され、全社的なストライキに発展したことがあります。日本では、特段の契約が無い限り、理由があれば業務命令により職種・職務変更を行うことが可能ですが、中国では個人毎の同意が無いとできません。日本と同じ感覚で職種・職務変更を命じることができないのが現状です。

(3) 人事制度変更等の労働条件変更

人事制度を変更するとなれば尚更従業員側は過敏になります。全員が右肩上がりで賃金が上昇するような制度設計であればよいのですが、今後は成果主義型の人事制度変更が主流になり、一部の従業員の昇給幅は抑えられることが多くなると思います。今年の春に上海のある事業所で大規模なストライキが起きました。原因は定かではありませんが、人事制度変更に関する従業員の誤解が原因の一つだったようです。

人事制度変更の意図をわかりやすく伝え、誤解・不安を招かせないようにしないといけません。

2 持分譲渡などの経営主体の変更

例えば、日系企業から内資企業に持分を全て譲渡するとします。オーナーが変わっただけですから、法律上は現在の従業員の労働条件は維持されますし、経済補償金もそのまま引き継がれます。しかし、持分譲渡をきっかけにストライキが起きることがあります。従業員からすると「新しいオーナーは信用出来ない」「日系企業がオーナーである内に経済補償金を清算せよ」と不安になるのかもしれませんが。法律上はともかく、従業員からすれば広い意味で労働条件の変更になるのでしょうか。そのため、今後持分譲渡方式により撤退をする場合は、可能性は低いものの、ストライキが起きる場合も想定に入れて、計画を進める必要があります。

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