



Vol.13

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

★ストライキに対する備え

1 情報が集まるように努力する

中国人従業員は日本人経営者をシビアに観察しています。

中国人従業員が「この総経理に話をすれば何とかしてもらえる。」「この副総経理は言ったことは必ず実行する」と思えば、中国人従業員は自然に日本人経営者に情報を集めようとなります。

日頃の信頼関係があれば、ストライキに関する事前情報もしくは仮にストライキが起きたとしても、予防や解決に至る貴重な情報が漏れてくることがあります。日頃の信頼関係の蓄積が重要となります。

2 情報の流れを複数作る

会社は職場に関する情報収集を複数の従業員ルートを通じて行う必要があります。日本人経営者は、日本語が流暢な中国人について色々頼ることも多いですが、情報内容が一面的になりやすくもあるので、特定の従業員からの情報だけではなく、別ルートの中国人従業員からも情報収集が出来る

ように工夫する必要があります。

様々な権限を有する日本人上司の中国語が流暢ではなくとも積極的に中国人従業員とコミュニケーションを取るよう努力すれば、次第に中国人従業員も様々な情報提供を行うようになります。職場の人間関係が、日本人（日本語が分かる中国人）对中国人で固定化されないようにしなければなりません。

3 工会との付き合い方

工会が有名無実化している場合もありますが、やはり工会を通じて労働条件を協議するメリットは大きいです（集団契約等）。

日本の労働組合とは異なり、会社の運営に関与しやすい立場にある中国の労働組合は、言葉をかえると会社のコントロールを及ぼしやすいです。平常時から、工会を通じて労働条件を協議する習慣を付けるべきです。

そのためには、単に会社の言いなりになる従業員ではなく、従業員の支持

が厚い人物を工会の代表者に据えるべきです。

実務では、中国人管理職が工会の責任者である工会主席も兼任している場合が多いので、日本人経営者に対し常に上司と部下の関係を意識して会社に迎合していることもあります。この場合、従業員も工会を頼りにすることは無くなり、工会が形骸化してしまいます。

工会がこのような状態になると、毎月計上される工会費が、何も使われず放置されたままになることもあります。

本来は、中国の工会は従業員の福利を図るため工会費を使い、様々な社内イベントを主催することが古くからの習慣であり、工会の役割の一つでもあります。そのような社内イベントを通じて企業の管理者と一般従業員がより身近に交流できます。また、仕事の技能をアップさせるために社内の技能競技大会を開催するのも工会が主催して行う場合が多いです。これも従業員の能力を客観的に評価する材料になります。

4 在庫および他事業所等のバックアップ

製造業において無駄な在庫は諸悪の根源であると言われていますが、ストライキにおいては在庫が交渉の命綱になることが多いです。在庫が無くなれば、顧客へ納期通りに納入することができず、巨額の損害賠償が発生する可能性があるため、会社側は交渉においても譲歩せざるを得なくなります。

それと同時に、長期戦になればなるほど従業員は耐えられなくなる可能性が高く、会社側は有利に交渉を進めることができます。そのため、できれば2週間、最低でも1週間は在庫を確保しておく必要があります。

また、他事業所による代替生産、もしくはパートナー企業による代替生産が可能であれば、なお交渉を有利に進めることができます。

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