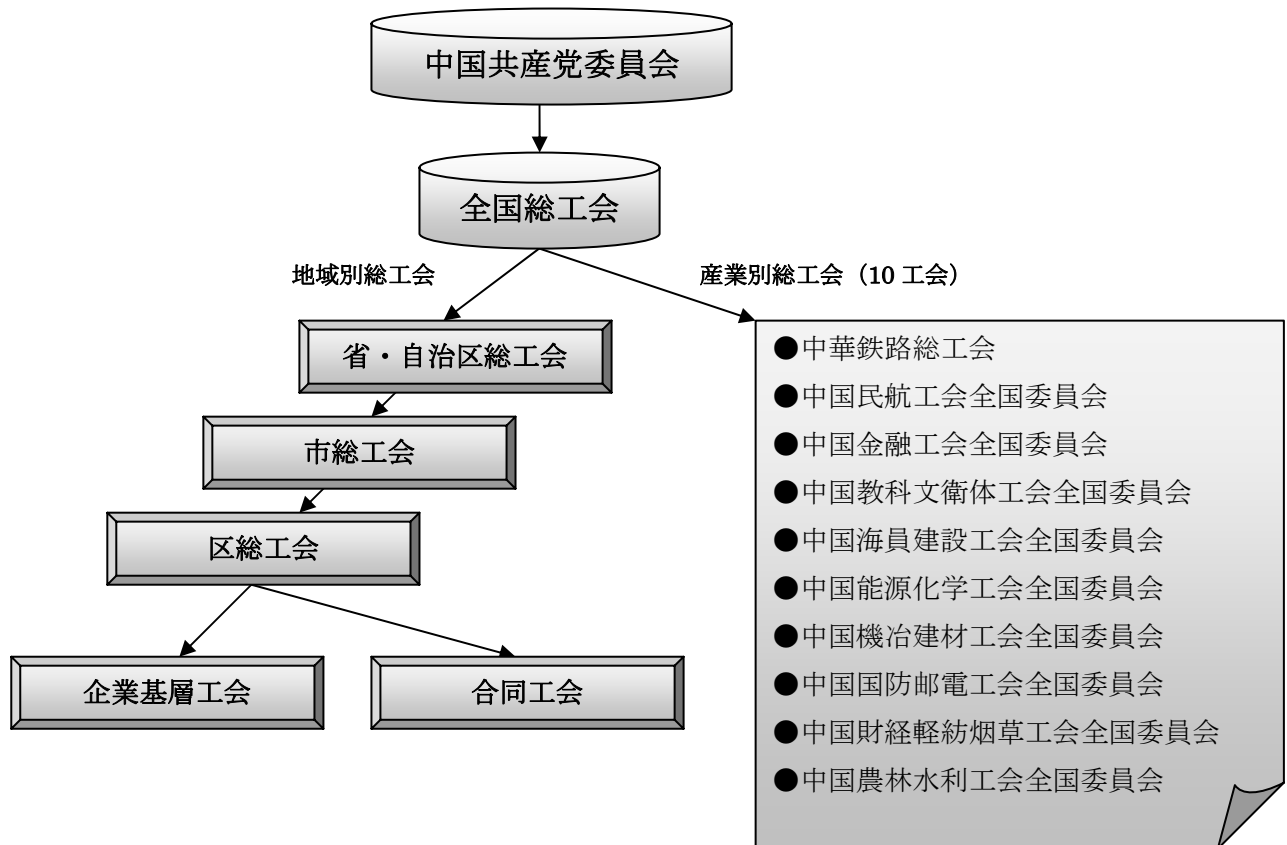


# 新・労働契約法

## 第4回 工会・企業代表大会について

### 工会ってどういう存在？

今回の労働契約法の成立で工会の地位の強化ということがよく言われます。確かに、労働契約法をみると、「工会」という文字を多く見ますし、工会の設立を前提とした規定のように読める条文も見受けられます。それでは、工会とはどういう存在なのでしょう。工会の性格を表現する場合、よく取り上げられる2つの基準は、「工会は、中国共産党委員会直轄の下部組織である」ということと、「工会は、労働者が自主的に設立し、任意的に加入する組織である」ということです。ここでは、前者の基準をもう少し詳細にみてみましょう。工会は、以下のようなピラミッド構造になっています。すなわち、工会は、地域別総工会と産業別総工会に分かれ、地域別総工会は、省・自治区・直轄市総工会、市総工会、区総工会で構成され、産業別総工会は、10の総工会から構成され、これらを全国総工会がコントロールしているという構図です。



## (1) 工会設立義務について

それでは、工会は必ず設立しなければならないのでしょうか。

この点、工会法第 2 条は、次のように規定しています。「工会は、労働者が自主的に結成する労働者のための大衆組織である」。また、同法第 3 条は、「中国国内の企業、事業者、機関において給与所得を主な生活源とする肉体及び頭脳労働者は、国籍・人種・性別・職業・宗教的信仰・教育レベルを問わず、法により等しく工会に参加またはこれを組織する権利を有する」。これら規定を読む限り、工会設立は権利であり、会社に工会設立義務はないように読めます。

一方、工会法第 10 条は、次のように規定しています。「25 名以上の会員を有する企業、事業者、機関は必ず基層工会委員会を設立しなければならない。25 名未満の場合には、単独で基層工会委員会を設立するか、または、2 以上の事業単位と連名で基層工会委員会を設立するか、あるいは、組織員一名を選任し会員を組織し活動を展開することができる」。この規定を読む限り、工会設立は義務であり、会社には工会設立義務が生じることになります。

また、労働契約法第 43 条をみても工会設立を前提とした規定のように読めます。

### 【労働契約法第 43 条】

「雇用単位が一方的に労働契約の解除をするときは、事前に理由を **工会** に通知しなければならない。雇用単位が法律、行政法規の定めまたは労働契約の約定に違反した場合は、**工会** は雇用単位に是正を求める権利を有する。雇用単位は、**工会** の意見を検討し、処理結果を書面により **工会** に通知しなければならない」。

それでは工会設立は義務なのでしょうか。

結論から申し上げますと、会社には工会設立義務があるが、工会未設立に対する義務違反が規定されていないため、工会設立義務に対する実効性に乏しく、工会を設立していなくても大きな問題は生じていないというのが現状です。

現段階で工会組織率を上げようと地方の総工会が会社に圧力をかけている状況が確認されています。今後ますます強い圧力がかけられることが予想される一方、工会を設立する罰則規定ができ、中国総工会が全国的に動かなければ今の状態が維持されるのではないかと考えられます。各会社は、工会を設立するかどうか自社の立場を確立しておいたほうがよさそうです。

それでは、工会を設立するかどうかの判断基準として、工会を設立する場合の会社にとっての主要メリット、デメリットを取り上げます。

## ① 工会設立のメリット

- 会社管理層と労働者とのパイプ役を任せられる。
- 労使紛争の調停役を任せられる。

## ② 工会設立のデメリット

- 毎月 **全従業員** の給与総額の 2% が工会経費として徴収される。
- 会社は同級労働組合委員会と上級労働組合委員会の同意がなければ、工会主席・副主席をその任期満了前に転勤させることはできない。

## (2)従業員代表大会について

会社が工会を設立しない場合に考えられる労働者側の窓口としては、従業員代表大会が挙げられます。この点、労働契約法第4条は次のように規定しています。「雇用単位は、労働報酬、労働時間、休憩休暇、労働安全衛生、保険福利、従業員訓練、労働紀律及び労働ノルマ管理等の労働者の切実な利益に直接関わる規則制度または重大な事項を制定・変更・または決定するときに、**従業員代表大会または従業員全員**の討論を経て、**方案と意見を提起し、工会または従業員代表**と平等に協議して決めなければならない」。この条文の趣旨は、規則制度を制定、変更するには、**民主的な手続きを経なければならない**ということです。しかし、工会を設立しておらず、従業員全員の署名を取得することができない場合には「民主的手続きを経た」とはいえなくなります。こういった場合に考えられるのが、従業員代表大会です。

それでは、この従業員代表大会とはどういった組織なのでしょうか。

下記では、従業員代表大会の根拠条例である《全民所有制工業企業従業員代表大会条例》の重要事項を抜粋します。

- 「従業員代表大会は企業の民主的管理を実行する基本的組織であり、従業員が民主管理権力を行使する機関である。企業の工会委員会は従業員代表大会の作業機構であり、従業員代表大会の日常作業に対して責任を有する」（第3条）。
- 「従業員代表大会は民主集中制を実行する」（第6条）。
- 「従業員代表大会は下記の職権を有する：一、定期的に作業報告を聞き、企業の経営方針、中長期的或いは年度計画等を審議し、経営陣に意見を提出、提案する。二、給与調整、労働保護措置案等重要な規則制度の審議を行う。三、従業員の福利基金の使用方案、その他従業員の生活福利に関わる重大事項につき審議を行う。四、企業幹部を指揮監督し任命、免職の提案を行う。成績が卓越した幹部に対しては奨励を提案し、そうでない幹部に対しては免職降格の提案を行う。五、主管機関が企業の行政指導者の職務を任命或いは免除する際には、必ず従業員代表大会の意見を考慮しなければならない」（第7条、一部省略、一部意訳。）
- 「法律規定に基づいて政治権力を有する企業従業員はすべて従業員代表に選任されることができる」（第10条）。
- 「従業員代表は、班或いは職場を単位として従業員の直接選挙により選任される」（第11条）。
- 「従業員代表は常任制であり、2年に一度選挙を行う。再任が可能である」（第13条）。
- 「従業員代表大会は半年に一度開催し、全従業員代表の3分の2以上の出席で成立する。重大事項が発生した場合には、全従業員代表の3分の1以上の出席で臨時従業員代表大会を開催することができる。従業員代表大会は、全従業員代表の過半数の同意をもって決議を可決する」（第19条）。

**ポイント!**

**工会を設立するか従業員代表大会を設立するか、あるいは、そのような機関は設立しないか自社の立場を明確にしておきましょう!**