

学 位 論 文 要 旨

学位論文題目：中国における企業労働紛争調停制度に関する研究

申請者 氏名：李 長勇

本研究は中国における企業内労働紛争調停制度を検討するものである。特に、企業労働紛争調停制度が労働紛争処理システムの中にどのような位置づけられているか、現在どのような問題を抱えているかなどを明らかにし、中国における労働紛争処理の関連制度を全般的に検討し、今後の企業労働紛争調停制度のあり方および整備策について、展望を試みることを研究の目的としている。

中国現行の労働紛争処理システムにおいて、労働紛争は当事者の自主的な協議のほか、調停、仲裁、または訴訟により処理されている。現行の労働紛争処理制度の趣旨は、企業内当事者の自主解決と行政による紛争処理によって、できるだけ訴訟を避けることを図っていると考えられるが、近年、企業労働紛争調停委員会による調停が効果的に機能しなくなっている。これは企業労働紛争調停制度を含む労働紛争処理の政策と立法の変化だけによるものではなく、中国の労働法制と労使関係が大きく変化していることにも原因があると考えられる。

企業労働紛争調停制度の発展は、その担い手の状況の変化や、当該制度および関連制度の社会的背景における変化が大きく影響していることから、それを検討する際、企業労働紛争調停制度自体にとどまってはならず、調停の主体、手続などのミクロ的な面とマクロ的な面との双方のアプローチが必要である。

中国労働法制は、「労働契約法」と「労働紛争調停仲裁法」の採択により、その内容が大きく充実してきている。「労働契約法」は実体法に属しているが、労働関係における権利・義務の明確化により、労働紛争の企業内処理にも影響を与えられると考えられる。また、「労働紛争調停仲裁法」は手続法として、労働紛争調停に人民調停制度も導入することを通して、企業労働紛争調停制度の利用に影響をもたらすと考えられる。したがって、本研究では企業労働紛争調停に対するマクロ的な面の検討にあたって、労働契約制度、人民調停制度および労働組合制度にその重点をおくこととする。

そこで、本研究の構成は以下のようにする。

企業労働紛争調停制度自体に対する検討を第一編(第一章、二章、三章より構成)、企業労働紛争調停の機能に影響をもたらす可能性がある関係制度に対する検討を第二編(第一章、二章、三章より構成)とする。

第一編において、中国の労働紛争および現行の労働紛争処理制度を概観し、企業労働紛争調停制度が労働紛争処理においてどのように機能しているかを明らかにし、そこから、企業労働紛争調停制度のメリットとデメリットを検討する。

第一章では、中国における労働紛争の概念とその範囲を紹介し、労働紛争発生状況を概観する。そして、労働紛争に対し、より詳細な分析を行うことにより、労働紛争は労働契約の履行と解約をめぐって多発していることを明らかにする。また、労働紛争を的確に処理するため、労働紛争が多発する原因を探り、外部的な原因と労使による内部的な原因

に分けて、分析する。

第二章では、はじめに中国の労働紛争処理制度に対する史的考察を行う。続いて、現行の労働紛争処理制度の内容をみる。そこで、現行の労働紛争処理制度によって、労働紛争がどのように処理されるかを詳しく分析する。その上で、労働紛争処理にあたって、調停、仲裁および訴訟の利用状況を比較し、労働紛争処理の手法、結果などの処理状況を明らかにする。

第三章では、企業労働紛争調停制度の内容、調停手続を紹介し、この制度の利用状況を示す。続いて、企業労働紛争調停制度の特徴を分析した上で、企業労働紛争調停制度の利用状況を検討する。もって、労働紛争の処理は全体としては増加していたが、企業労働紛争調停の利用と調停の成功率は減少していたことを明らかにする。最後に、調停組織、調停活動や調停結果の面から、企業労働紛争調停制度が抱える問題点を分析する。

第二編においては、新たに採択された「労働契約法」と「労働紛争調停仲裁法」を中心として、これによって企業労働紛争調停制度に影響を与える可能性があるファクターを検討し、もって、企業労働紛争調停制度の今後のあり方を分析し、その改革策を提出する。

第一章では、2007年に採択された最新立法である「労働契約法」が労働紛争処理に与える影響を分析する。まず、中国における労働契約制度の展開を概観し、続いて、労働契約の履行、解釈を中心として、「労働契約法」の内容を示す。最後に、「労働契約法」の労働紛争処理における意義を分析する。「労働契約法」は労働関係を規律する実体法であるが、労働紛争に対する処理にあたっての判断基準であり、労使がそれにしたがう行為規範であるとすれば、紛争防止が期されるため、労働紛争処理にとって重要な意義を持つと考えられる。

第二章では、労働紛争処理にあたって、人民調停組織が労働紛争調停に介入することの影響を分析する。「労働契約法」の採択によって、民間組織による紛争処理の能力が向上していると想定される。これに基づき、「労働契約法」と同じく2007年に採択された「労働紛争調停仲裁法」は人民調停組織も労働紛争調停を行うことができ、労働紛争の調停を分担するように規定している。そこで、まず、中国における人民調停制度を簡単に紹介し、その流れから現在の発展傾向を概観する。次に、改革中の人民調停制度をまとめ、その問題点を分析する。最後に、人民調停の労働紛争への介入が企業労働紛争調停制度に与える影響や問題点を検討する。

第三章では、労働立法が大きく変化している中、労働組合の労働紛争処理機能を分析する。まず、労働紛争処理における労働組合の役割に関する法規定をみ、現在の労働組合と企業労働紛争調停組織との関係を分析し、労働組合の企業労働紛争調停活動における支配的地位を明らかにする。次に、中国の「労働組合法」の労働組合に関する規定の改正を簡単にまとめ、労働関係における労働組合の変容を分析する。最後に、労働紛争にかかわる労働組合の動きを紹介し、それが企業労働紛争調停にもたらす影響を分析する。

結語においては、以上のような各章における検討を踏まえ、それらを概括し、最新労働事件に結びつけた上で、今後の企業労働紛争調停制度のあり方およびその整備策の展望を試みる。