

近時の中国において多発する労働人事紛争の法実務

中国経済の減速、雇用環境の変化などにより、再編・撤退・リストラに伴う労働紛争が増加している。労働人事紛争の原因となり得るポイントは何か。トラブルにどう対処すればよいのか。

(3月19日開催、日外協「2025年度 中国シリーズ講演会」から抜粋)

転換期の日本企業



講師

金杜法律事務所 中国弁護士
劉 新宇氏

(りゅう・しんう、Liu Xinyu)

中国・上海復旦大学法学部卒業、早稲田大学大学院修士(法学)、丸紅(株)法務部中国法顧問を経て、北京市金杜法律事務所パートナー。現在は中国国際経済貿易仲裁委員会(CIETAC)仲裁人、日本商事仲裁協会(JCAA)名簿仲裁人などを務める。

在中国日系企業は転換期を迎えている。現地企業が力を付け、一部の日系ブランドは優位性を失いつつある。賃金の上昇、米国の対中制裁関税や輸出管理の強化で生産拠点を東南アジアや北米へ移管、在中拠点の撤退・縮小を余儀なくされるケースが後を絶たない。一方、都市部における失業率の回復が難しく、大学生の就職環境は厳しい。平均賃金も2020年代に入り上昇傾向が緩やかに。こうした中、働く場所や時間を柔軟に設定できるフレキシブルワーカーは、2021年に約2億人に到達した。ただし、理由の4分の1は「フルタイムの仕事が見つからない」。

中国における労働紛争の現状 労働争議の動向 労働争議仲裁の受理件数と関係人員数 (2000～03年)



出所:「中国労働統計年鑑 2023」「2023年1月～12月 人的資源・社会保障主要統計速報データ」の情報を基に金杜法律事務所作成(講演資料から抜粋)

労働紛争解決の法定手続きは労働仲裁が一般的。労働仲裁委員会による判定に不服なら、訴訟に持ち込まれる。労働仲裁は関係人員数・受理件数ともにコロナ禍以降、急上昇。2022年の受理件数は約147万件に上る。事由別では多い順に「労働報酬」「労働契約の解除・終了」「社会保険」「その他(休暇、残業、労働災害など)」。

多様化し複雑化する労働紛争



講師

金杜法律事務所 中国弁護士
韓 暉氏

(かん・き、Han Hui)

金杜天津オフィスでの1年間の勤務を経て、2012年から2016年まで日本の法律事務所の東京および北京事務所で勤務。2017年から現職。独占禁止法、コーポレート業務、企業M&A、労務などのリーガル関連業務全般を担当。

労働・人事紛争には主に2つのタイプがある。1つは再編・撤退に伴うもの。もう1つは日常経営で多発するトラブル。

再編・撤退に伴う労働・人事紛争

事例1 日本人^{とうじ}董事長が工場閉鎖を社内で公表したところ、工場勤務者が日本人幹部を数日間にわたり事務所に拘束。董事長の帯同家族はホテルに避難することになった。相手は大勢、身の安全に関わることもあり得る。

事例2 日系販売会社が中国合弁パートナーと合意の上、一級都市から車で2時間ほどの地方への移転を計画。これには当該一級都市在住の従業員(ホワイトカラー)が反対し事務所に居座り。結局、会社が経済補償金を大幅に積み増すことで労働契約終了を合意した。