



中国における「ストライキ」についての法的考察 — 集团的労働紛争の解決に向けた立法への提言—

麦, 志明

(Degree)

博士 (法学)

(Date of Degree)

2020-03-25

(Date of Publication)

2021-03-01

(Resource Type)

doctoral thesis

(Report Number)

甲第7659号

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/D1007659>

※ 当コンテンツは神戸大学の学術成果です。無断複製・不正使用等を禁じます。著作権法で認められている範囲内で、適切にご利用ください。



学位請求論文審査報告要旨

論文内容の要旨

博士學位論文

内容の要旨および審査結果の要旨

氏名	バク シメイ 麦 志明
学位の種類	博士(法学)
学位授与の要件	神戸大学学位規程第5条第1項該当
学位論文の題目	中国における「ストライキ」についての法的考察 —集团的労働紛争の解決に向けた立法への提言—
審査委員	主査 教授 川島富士雄 教授 大内伸哉 大阪経済法科大学 教授 烏蘭格日樂

社会主義体制のとられている中国においては、政府の指導者層（国有企業等の管理者＝使用者）と労働者との間には対立が存在しないはずである。それにもかかわらず、従来、労働者が「ストライキ」に踏み切る例は頻繁に発生しており、その数は資本主義体制のとられている日本と比べてもはるかに多い。特に、2008～2010年頃には、外資系企業の労働者によるものを中心として、中国国内において多数の「ストライキ」が発生した。こうした「ストライキ」における労働者の要求は、該当地方が定める最低賃金基準と同額の賃金額、使用者側の賃金（残業代を含む）の支払等であった。

こうした「ストライキ」を解決するため、実務においては様々な対応方法が検討され、また裁判例（典型的には使用者側による解雇違法の確認と経済補償金を求める事件）も多数存在する。そうした状況にもかかわらず、中国においては現在まで「ストライキ」の合法性等について、明文の立法はなされていない。

本論文は、上記のような背景に照らして、また、弁護士である筆者自身が中国の日系企業において発生した「ストライキ」の解決のため現地で実務を担当した経験にも触発され、主に、なぜ中国においては「ストライキ」が起こるのか、このような「ストライキ」について、ある程度裁判例の蓄積があるにもかかわらず、なぜいまだ立法が整備されていないのかとの問題意識の下、研究課題として以下の各点に取り組む研究である。

第1に、中国における「ストライキ」現象は、どのような原因及び背景の下、発生しているのか。とりわけ同現象の立法上の原因及び背景は何か。

第2に、「ストライキ」に対する現在までの実務的な対応例としてどのようなものがあり、学説及び裁判例ではどのような取り扱いがされているのか。

第3に、以上において検討した内容を整理・分析した上で、帰納・総合することにより、集团的労働紛争解決に向けて、「ストライキ」法制の立法化にどのような提言が可能か。

以上の問題意識と研究課題を受け、本論文は、まず、中国国内において発生し続けている「ストライキ」とその原因・背景について考察する。その上で、中国における「ストライキ」及び団体交渉等に関連する立法の現状と中国国内の裁判例におけるこれらの「ストライキ」に関する判断を検討し、さらに、これらの「ストライキ」に関する学説の論考、労働行政部門による対応を紹介する。加えて、筆者が経験した中国国内における「ストライキ」について企業から見た予防策・対応策を整理した上で、最後に、上記のような各状況を総合して、事実上の「ストライキ」及びこれらに関連する集团的労働紛争の解決に向けた立法の検討・提言を行っている。

本論文は、問題の背景や研究課題などを提示した第1章、結語の第9章を含め、全9章から構成されている。

第1章は、まず中国において2008～2010年頃に「ストライキ」が多発し、現在も依然

として一定数のストライキは発生し続けているとの統計を紹介した上で、「ストライキ」を解決するため、実務においてはその解決例や裁判例が存在しているにもかかわらず、現在のところ、「ストライキ」の合法性について、明文の立法はなされていないことを指摘する。さらに弁護士である筆者自身が外資企業において発生した「ストライキ」の解決に数件関与し、上記の通り明文の立法がないことから、各事案において個別に対応し、解決せざるを得なかったという実務経験に基づき、上記のような問題意識と研究課題を整理する。なお、本論文は中国国内において減少として発生し続けている「ストライキ」を「事実上のストライキ」、一般的にストライキ法制が定められている法制度下において、合法的なものとして認められるストライキを「狭義のストライキ」と概念定義をしている。以下では、この定義に従う。

次いで第2章は、中国国内において発生し続けている事実上のストライキとその原因・背景について考察を加えている。一部日本におけるストライキと対比しながら、中国の事実上のストライキにおける労働者の要求内容（主には残業代を含む未払賃金の支払、賃金の増額）、それが発生する制度的要因（団体交渉及び争議行為に関する法整備の不十分性、工会制度の特殊性）、文化的要因（雇用に関する考え方、労働者の権利意識の変化、異文化コミュニケーションの欠如及び言語的差異の理解の欠如）及び事実的な要因（「農民工」、「実習生」の存在と低賃金労働、撤退、体制変更、産業構造の変革によるリストラ、情報の伝達による模倣、本社派遣労働者（日本人）と現地労働者（中国人）との給与格差）を整理し、一定の分析を加える。

第3章は、狭義のストライキに関する中国における根拠法について、一部日本法と対比しながら紹介する。中国においては、1982年の改正憲法の制定時に、1975年の改正憲法及び1978年改正憲法に規定されていたストライキ権が削除されて以降、現在に至るまで、憲法、その他労働関連の各法においても、ストライキ権及びその合法性は明記されていないことを紹介した上で、公務員関連の法律で罷工（原文「罢工」）。上記1982年の改正前の憲法に権利が規定されていた「罢工」と同じ概念）に参加することを禁止する条文がある一方で、工会法では、第27条において「停工」・「怠工」等に関する対応又は処理が規定されていること、以上のいずれの法律においても、どのようなストライキが「罢工」であり、どのようなストライキが「停工」、「怠工」にとどまるのか、「罢工」、「停工」及び「怠工」のそれぞれの区別について、現行の法令上は明らかではなく、「罢工」、「停工」及び「怠工」の法的性質について、合法・違法を明記した全国的な法令は、現在のところ存在しないことを指摘する。

第4章は、事実上のストライキに関連する裁判例の統計と傾向を概観した上で、注目すべき裁判例を詳しく紹介している。まず、裁判例の多くは、未払賃金（残業代、休日出勤賃金を含む）の支払を要求して発生した事実上のストライキの事案、賃金の増額を要求して発生した事実上のストライキの事案であり、これらの事案においては、労働者が事実上のストライキに参加し、労働の提供を拒否したことは、原則として労働契約及び就業規則に対する重大な違反であり、使用者側がこれを理由に事実上のストライキの首謀者及び主

要参加者を解雇した場合、解雇は合法であると認定されているとの概観を紹介する。その上で、労働者側が事実上のストライキ又はこれに類似した行為を行ったと認定されたものの、労働者が勝訴した事案等、特徴的な裁判例の詳細を紹介している。

第5章は、中国国内におけるストライキに関連する学説を整理する。学説を、①原則合法説（事実上のストライキは法令において明確には禁止されていないことから、原則として自由であるべきであり、他の法令において規定された重大な禁止規範に違反しない限り、合法であるとする説（常凱教授ら）、②原則違法説（事実上のストライキは法令において明確には許容されていないことから、現状は違法（労働契約・就業規則違反）であるとする説（董保華教授ら）、③原則違法・他法令類推適用説（事実上のストライキは法令において明確に許容されていないが、一定の限度で労働者の権利の実現のために有益であることから、他の法令で定められた同時履行の抗弁権や不安の抗弁権を引用して、類推解釈等の手法から、これらの法令が適用される範囲で合法であるとする説（黄程貫教授ら）の3つに分類し、それぞれ分析を加える。

第6章は、近時における事実上のストライキに対する現地政府の処理方針を紹介する。2010年以降も発生し続けている事実上のストライキについて、労働行政部門は、積極的に取り締まる姿勢を取っていない一方で、労働者側の団体行動や争議行為に一定の理解を示す地方性法規の一例であった「广东省企業民主管理条例（草案第3稿）（2010年10月17日）は、現在に至るまで可決されておらず、企業民主管理にかかる全国版の規定である「企業民主管理規定」（総工発[2012]12号）（中共中央紀委・中華全国総工会ほか）（2012年2月13日）においては、上記广东省企業民主管理条例（草案第3稿）において定められていた団体交渉に関する規定が全く規定されていないことに鑑みれば、労働行政部門は、未だ事実上のストライキは違法であるとの建前を崩していないと理解できることを指摘する。

第7章は、事実上のストライキの予防策と対応策について検討する。事実上のストライキが発生した現場に赴き、その対応にあたった筆者の経験に基づき、中国国内におけるストライキについて企業から見た事前の予防策及び事後の対応策を具体的に提案している。

第8章は、上記のような各状況を総合して、事実上のストライキ及びこれらに関連する集団的労働紛争の解決に向けた立法の検討・提言を行う。同章は、こうした立法化に向けて、中国における「ストライキ」そのものに関する歴史的な考え方と現状発生している事実上のストライキとの差異について比較・検討し、これを前提として、団体交渉等に関する法令の拡充、団体交渉・争議行為の主体、ストライキに関する用語の統一と合法要件、労働者側の関連行動・使用者側の対抗措置等の各観点から具体的な立法的提言を行っている。

第9章は、今後の課題を整理し、本論文を締めくくっている。

論文審査の結果の要旨

本論文は、社会主義体制をとる中国において発生している事実上のストライキについて、

第 1 に、同現象の原因及び背景、とりわけ同現象の立法上の原因及び背景が何か、第 2 に、従来、同現象に対し実務的にいかなる対応がなされてきて、学説及び裁判例ではどのような取り扱いがされているのかという学術的にも実務的にも重要な課題に取り組むとともに、第 3 に、集团的労働紛争解決に向け、具体的な「ストライキ」法制の立法を提言することを狙った意欲的な論文である。

それらの課題に取り組むため、まず第 2 章は、中国国内において発生し続けている事実上のストライキとその原因・背景について、制度的、文化的及び事実的の各要因に分けて考察を加えている。一部、外資系企業故の要因なのか、中国国内企業故の要因なのか判然としない部分も見受けられるが、中国におけるストライキ発生の原因及び背景を本論文ほど網羅的に考察したものは先行研究にはなく、本章だけでも一定の学術的及び実務的価値が認められる。

第 3 章は、狭義のストライキに関する中国における根拠法について、一部日本法と対比しながら紹介している。1982 年の改正憲法により従来規定されていたストライキ権が削除されて以降、現在まで憲法、その他労働関連の各法においても、ストライキ権及びその合法性は明記されておらず、関連法規に「ストライキ」を意味すると思われる複数の概念が用いられて混乱している現状が分かりやすく整理されている。

第 4 章は、事実上のストライキに関連する裁判例の統計と傾向を概観した上で、注目すべき裁判例を詳しく紹介している。多くの裁判例が、未払賃金の支払や賃金の増額を要求して発生した事実上のストライキの事案であり、原則として、事実上のストライキは、労働契約及び就業規則に対する重大な違反であり、使用者側によるこれを理由とした事実上のストライキの首謀者及び主要参加者の解雇は合法と認定されて状況等が客観的に紹介される。

第 5 章は、中国国内におけるストライキに関連する学説を整理している。学説を、①原則合法説、②原則違法説、③原則違法・他法令類推適用説の 3 つに分類し、それぞれ分析を加える。筆者は、原則合法説は、現状、中国国内において多発している事象を、合理的な範囲で合法と解釈しようという出発点においては賛同できるが、法令の解釈や理論的部分において、若干説得力に欠ける点があり、原則違法説は、理論的には説得的であり、賛同できるものの、労働者側の救済を全て立法に「丸投げ」するもので、現状発生している事象の解決に何ら寄与しない可能性が高いとの批判を加えている。その上で、筆者は各説の議論及び裁判例の整理に基づき、現行法令を前提として、中国国内において多発している事実上のストライキが合法となりうる場合を、図解 1「事実上のストライキに関する合法性判断基準」と題する論理フローチャートにまとめている。同フローチャートは、事実上のストライキに関する合法性判断に際して、予測可能性を高めるための指針を与えるものであり、実務上、高い価値が認められるが、裁判例及び学説の考察を総合的に理解した土台の上に整理された図解であるため、学術的に価値が認められる。

第 6 章は、近時における事実上のストライキに対する現地政府の処理方針を紹介している。労働行政部門は、積極的に取り締まる姿勢を取っていない一方で、上記広東省企業民

主管理条例（草案第 3 稿）に見られた労使の団体交渉に関する規定案は、現在まで全国及び地方のいずれのレベルでも導入されていないことから、労働行政部門は、未だ事実上のストライキは違法であるとの建前は崩していないとの重要な指摘をしている。

第 7 章は、事実上のストライキの予防策と対応策について検討している。提案されるストライキ事前の予防策及び事後の対応策は、事実上のストライキが発生した現場に赴き、その対応にあたった筆者の実務経験に基づくもので、極めて具体的かつ説得的である。

第 8 章は、上記のような各状況を総合して、事実上のストライキ及びこれらに関連する集团的労働紛争の解決に向けた立法の検討・提言を行っている。特に、工会という組織の特殊性を指摘しつつ、事実上のストライキ等の労働争議における新たな労働者代表の選定方法を提言している点が注目される。同章も第 5 章同様、図解 2「立法への提言のまとめ」と題するフローチャートを提示し、筆者の立法的提言を視覚的に理解できるよう努めており、高い学術的及び実務的価値が認められる。

本論文も参照するように、中国においては、ストライキの裁判例の統計を紹介・分析した研究、事実上のストライキの違法性・合法性を論ずる研究などが存在し、また、日本においても中国における労働紛争に関する研究が見受けられるが、本論文のように事実的背景、法制度、裁判例及び学説の現状を多角的かつ網羅的に検討し、それらを総合して具体的な立法論を展開するものは存在せず、その点に本論文の独自の貢献が認められる。

もっとも、本論文には課題も残る。第 1 に、中国法の現状からやむを得ない面もあるものの、本論文は全体として立法的提言の比重が大きく、裁判例の分析や学説の分析が十分に尽くされていない印象が残った。第 2 に、本論文は中国法の紹介及び分析に加え、一部日本法と対比する箇所が見受けられるが（例えば、第 2 章、第 3 章及び第 5 章）、比較法分析が必ずしも尽くされておらず、中国法の比較法的観点からの特徴が十分に浮き彫りにされていない印象が残った。第 3 に、審査委員から、第 3 章ではストライキに関する中国国内法令が紹介されるが、本論文の研究課題の観点から重要と考えられる労働紛争調停仲裁法（2007 年制定・2008 年施行）の紹介が欠けているとの指摘があった。同法における調停及び仲裁手続と本論文において提言する労働紛争解決手続をどのように位置づけるのか更なる検討が加えられれば、本文の価値は一層高まったと考えられるが、その点が欠けている点は惜まれる。第 4 に、本論文の第 8 章の立法的提言は、労使の団体交渉の規定を用意した広東省企業民主管理条例（草案第 3 稿）に触発され、それを土台にするものと評価できるが、同条例の起草経緯や制定されずに現在に至っている背景事情が資料の制約のため十分に解明されていない。この点の分析が加われば、より一層本論文の価値が高まったと考えられるため残念である。

このように、本論文にはいくつかの課題が残るものの、本論文全体を通じて、中国における「ストライキ」現象をとりまく事実上及び法制度上の環境を網羅的に整理し、学説の議論状況や裁判例の審理状況を客観的に分析し、同現象に対する実務的対応策を提示し、かつ中国における集团的労働紛争の解決に向けた立法的提言を行った点は、学術的及び実務的観点から高く評価できる。

以上の理由により、審査委員は、本論文の著者である麦志明氏が博士（法学）の学位を授与されるのに十分な資格を有するものと判定する。

令和2年2月26日

審査委員 主査 教授 川島富士雄
教授 大内伸哉
教授 烏蘭格日樂