

共同研究ワークショップ
カントリーレポート

よりよい労使関係コミュニケーション
の世界基準を求めて

中国企業連合会（CEC）
ジャカルタ、2013年12月

パート 1. 中国における労使関係の課題

中国共産党第 18 回全国代表大会へ提出された報告書には、中国が取り組むべき課題として、労働基準体系および労働関係の調和のための仕組みの改善、労働保護に対する監督と労働争議の調停・仲裁の強化、そして調和的な労使関係の構築が挙げられている。2008 年初頭に労働契約法を含むいくつかの労働関連立法が施行されて以来、協調的な労使関係の確立において中国はめざましい進捗を遂げてきた。しかし、労使関係を完全に確立するには依然として多くの課題が存在している。

1.1 協調的な労使関係の確立において中国が直面している課題

1.1.1 力を持つ雇用主と弱い労働者の間の不均衡が長期にわたり続くであろう。

労働力の過剰供給という状況が長期にわたり継続しているために、激しい競争の中で雇用を勝ち取るために、労働力の供給側は法的権利保護の要求をあきらめて労働力の需要側と雇用契約を結ばざるを得ない。このことが労働市場で激しい競争を招いている。労働の供給構造はこれまでも変化してきたが、今後も変化していくとみられる。この何年かの中に、大学の増加に伴い、大学卒業生の数が年々増加している。今年の大学と短大の卒業生数は699万人と見込まれ、2014年には700万人を超えると予想されている。大学卒業生の大部分が労働人口に加わり、それにより労働人口に知識集約型の現象が持ち込まれ、この変化が経済と労使関係に大きな影響を及ぼすことになるだろう。

労働市場の分化、企業の民主的経営に関与する労働者不足、そして誠実で法を遵守する社会環境が労働者の状況を弱体化させている。労働市場に階層ができたことで、非常に多くの質の低い労働人口が社会的弱者になる。このグループの一部は就職が難しく、多くの場合失業中か不完全就業者の立場にある。さらに多くの人は低賃金で職の安定性もなく、社会保障も福利厚生もない低レベルの職業に就くことを余儀なくされている。そして企業の民主的経営に労働者が参加することはほとんどない。

1.1.2 労働市場の柔軟性が労働市場の不安定さを拡大させる。

市場経済および経済のグローバル化が進展すると、競争は激化し、市場の変化のペースは加速される。リスク回避のために、ますます多くの企業が様々な非伝統的で柔軟性のある雇用形態により労働者を雇用することになる。通常、柔軟な雇用関係は不安定で、年金、健康保険、労災、その他の社会保険給付は提供されない。経済のグローバル化は労使関係の柔軟性と安全に直接の影響を与える。経済のグローバル化においては、最大限の利益を追求するために、製造業者は、製品、製造量、製造時期などに柔軟性を持たせ、効果的な対応を行う。すなわち、コストと効率による「柔軟性」基準の追求である。他方、労働者や社会的勢力からの圧力、そして政府の労働者保護に対応して、企業は経済のグローバル化を通して柔軟性に欠ける労使関係を変化させるであろう。経済のグローバル化が、代替、競争および景気変動を通して労使関係の柔軟性を強めているが、それが労使関係の安全性を低下させるのである。

1.1.3 収入の不安定さが「ワーキング・プア（低収入労働者）」を生み、貧富の格差を拡大させる。

雇用主は力を持ち労働者は弱いために、労使は不平等な利害関係を持つ。一方で、労働市場の柔軟性の拡大は、多くの質の低い労働者の仕事をますます不安定化させ、労働収入の安全性をさらに低下させる。他方で、労働市場が供給過剰であるために、労働者の収入は非常に低く、これらの人々はワーキング・プアとなっている。対照的に、雇用主側は政府の投資促進政策から多くの利益が得られる。均一でない収益分配が直接、中国社会の急激な二極化を生んでいる。一方で、労働者の収入は非常に低いため、その経済的・社会的地位は低下する。労使が対立している現実があり、それが労使関係における問題を増加させている。他方で、中国の貧富の差は社会の安定に深刻な影響を与える危険性を抱えている。収入格差の測定法として認知されているジニ係数は、2012年の中国では0.474の高い水準を示している。

1.1.4 正規と非正規の雇用形態による不安定性が「労働者の社会的疎外」を生む。

上場企業の一部は再編成の機会を利用して、長年在籍している従業員を削減し、新規の労働力を雇用しているが、それが非公式部門で雇用される従業員の余剰を高め、企業の従業員の雇用サイクルを減速させている。従業員の就業の安定性の低下は、社会保障制度の中で非正規雇用が取り残される状況と相まって、都市の労働市場で非正労働者の数を増加させる。正規労働者と非正規労働者の混在によって生じる雇用の不安定さから逃れることは難しい。1990年代半ば以降、経済構造の調整と国有企業の再編に伴い、多くの労働組合が併合され、伝統的産業の労働者が大幅に減少したが、新興産業における若年労働者を引き付ける強い力が労働組合にはない。非上場企業の中には、労働組合の組織化と労働組合活動に協力的ではない企業がある。同時に、労働組合は経営者による制限を受けているためにその活動には独立性がなく労働組合の力は弱い。そのため、安易な労働者の解雇、残業、賃金の引き下げなどの深刻な違反行為に対して労働組合は大きな役割を果たすことが困難であり、労使関係の効果的な仕組みを形成することは不可能である。

1.2 企業の労働争議の特性

中国では、協調的な労使関係の確立に企業が大きく貢献している。2012年に、都市部では1,266万件の雇用の増加があったが、その大部分の雇用機会を提供したのは企業であった。社会保険のための資金は前年比で20%増加した。世界的な金融危機の中でほとんどの企業が事業運営の困難さを克服し、自社従業員の収入の引き上げを継続させただけでなく、従業員の社会保険の支援も維持した。企業は徐々に労使関係マネジメントを改善し、労働争議解決のための仕組みを確立していった。従業員規定による従業員の管理、基準による事業の管理、そして心理学的な管理手法に基づく近代的な企業経営システムが段階的に形成されつつある。

しかし、中国の労働市場では供給が需要を上回っているため、労働者は不利な立場にある。一時解雇または失業する人々の数が増え、就職は困難になっている。多くの従業員は、自分たちの仕事が確保され基本的な生活が維持できる限り、

労働契約、報酬、福利厚生と保険、キャリア開発、労働安全衛生、そして労働条件に対する自分たちの法的権利をあえて主張することはない。従業員の権利と利益の要求に対するためらいを雇用主が利用するとすれば、結局それが労働争議の発生件数を増加させるのである。

1.2.1 企業の労働争議が増加している

2008年1月の労働契約法および同年5月の仲裁法の施行以来、労働争議件数は大幅に増加した。「これら二法」の施行により、主要な労働争議の件数が大幅に増加し、さらには労働仲裁法が、訴訟の妥当性の範囲の修正、処理の時間制限の短縮化、そして訴訟の無料化により、企業の労働争議の仲裁件数も増加させた。それらの労働争議の大部分は個人の労働争議であったため、個人の労使関係の効果的改善策が、企業による協調的な労使関係の構築のための重要なテーマの1つになっている。

1.2.2 企業経営が労働争議に大きな影響を与える

企業経営の様式と企業規模および産業特性が労働争議に直接的な影響を与える。すべての国家機関、国有企業、機関、民間企業、外資企業、合弁会社および非営利組織の中で、民間企業の労働争議の発生件数が最も多い。近代的経営システムが比較的脆弱である民間企業において労働争議が発生する可能性が高く、労働契約法の施行がそれにさらなる影響を与えている。この結果が、民間企業の件数が国有企業（SOE）の件数を上回っていることにいくらか関係していることは言うまでもない。労働争議が発生している企業の産業分野を見ると、労働争議の70%以上がサービス企業で発生している。外食、宿泊、文化コンサルティング、薬品・健康、金融・保険、不動産、物流・運送、通信・コンピューター、財産管理などを提供する企業等がそこに含まれている。労働争議の最も多くが中小企業で発生しているが、それは産業特性、経営スタイルと経営レベル、そして労働者の質の点で、中小企業には不足するものが多いためである。

1.2.3 企業における労働争議の内容

調査によると、労働争議が最も多発するのは、報酬、経済的補償、そして労

働契約の終了の3つの場面である。賃金、残業代、扶養手当、昇給等の報酬面では、賃金が主要な争議内容であり、次に多いのが残業代の支払いに関するものである。労働者の派遣に関しても多くの労働争議が発生するが、その背景に、職場で派遣従業員が不平等な扱いを受けることが多く、時として差別さえされるという状況がある。今年6月、人力資源・社会保障部労働監察局は労働派遣の行政認可のための実施策を発表したが、これは派遣労働者の権利と利益の保護を目的として、労働派遣機関の経営を標準化するためである。

パート 2. 企業における良好な労使関係の成功事例

事例 1：宝鋼集団

会社概要

宝鋼集団は中国の改革開放を契機に設立された代表的な企業である。中国共産党（CPC）第11期中央委員会第3回全体会議が閉会したわずか1日後の1978年12月23日、同社の建設が上海北部の揚子江岸で開始された。30年超にわたり発展を続け、宝鋼は最高水準の近代化を伴う中国で最も競争力のある鉄鋼グループに成長した。2012年末現在、同社は世界中に合計13万401名の従業員を擁している。

鉄鋼生産を中核事業とする宝鋼は、高度な技術内容と付加価値を持つ高品質の鉄鋼製品を製造しており、炭素鋼、ステンレス鋼、特殊鋼の3つの主要製品ラインを発展させてきた。これらの高い品質の鉄鋼製品は国内需要への対応のみならず、世界を網羅する販売網を通して40を超える国と地域に輸出され、自動車、家電製品、石油化学、機械製造、エネルギー、運送、金属加工、航空宇宙、原子力発電および電子装置などの産業で広範囲に利用されている。

鉄鋼分野の中核事業に求められる必要事項に重点を置き、宝鋼は鉄鋼のサプライ・チェーン、テクニカル・チェーン、リソース・チェーンにも焦点を合わせて広範な関連産業の発展にも尽力している。同時に、内外の資源の統合を強化し、業界における全般的な競争力と地位を高めている。現在では、鉄鋼生産における

中核事業と6つの関連事業セグメント（資源開発と物流、鉄鋼の二次加工、エンジニアリングと技術サービス、石炭化学、金融投資、生産サービス）の間に相乗性を持たせた開発を宝鋼は実現している。

2012年の宝鋼の鋼生産量は4,383万トン、全体の利益は104億中国元に達し、世界第2位の鉄鋼メーカーとなった。宝鋼は今年も米国フォーチュン誌によるフォーチュン・グローバル500に選ばれて、9年連続での選出となったことに加え、これまでで最高の197位にランキングされた。さらに、宝鋼は再び「世界で最も称賛される企業」としての荣誉が与えられ、格付け大手3社のスタンダード・アンド・プアーズ、ムーディーズおよびフィッチ・レーティングスから、世界の鉄鋼企業の中で最高の信用格付けが付与された。2012年、宝鋼は、工業・情報化部および財政部によって「技術革新の国内モデル企業」に合同認証され、さらには中国人の社会的貢献に対して政府が授与する最高の賞である「中国チャリティー賞」を受賞し、この受賞はこれで4年連続となった。

2012年、宝鋼は2013～2018年開発計画の編成に着手した。新しい計画サイクルで、宝鋼は鉄鋼の軽量化、強化および安全化を図るための新しい工程の探求と新製品の開発を継続する予定である。宝鋼で働く人々は鉄鋼技術のリーダーとなることを強く誓っており、世界の冶金技術の開発の歴史に足跡を残すことになるだろう。環境管理は宝鋼の創造性に富んだ戦略的選択であり、環境パフォーマンスを向上させ、環境配慮型製造にしっかりと軸足を置き、環境配慮型製品の供給を通して環境配慮型産業チェーンの推進役となるべく、川上産業や川下産業と共同して努力することを宝鋼は固く決意している。活力、信頼そして成長を示して、宝鋼は新しいキャリアの高みを達成するための舞台を提供し、従業員と会社に共通の発展に向けた企業パラダイムの創造をテーマにしている。

将来的に、宝鋼は「鉄鋼から素材へ、製造からサービスへ、中国から世界へ」戦略的変革を継続し、すべての利害関係者が共有できる価値を創造する中で、誠実、親交、そして独創性を守ってゆくであろう。

宝鋼における労使関係コミュニケーション

2.1 最大の懸念事項に取り組む

2012年宝鋼集団従業員4Dプロジェクトの「最大の懸念事項」に含められた取り組みは、上海の若年独身従業員活動センターの活動実施と再編、若年従業員のための暫定的低賃金住宅の試験的建設に関する追跡調査、柔軟性のある従業員向け福利厚生計画の実施についての実現可能性調査である。これらは宝鋼集団全体で実施された「宝鋼管理者アンケート」調査に基づいた内容で、企業側の承認が得られたものである。宝鋼の社長が責任を負うプロジェクト・リーダー、そして組合長が最高執行者となったそのプロジェクトは2012年12月末に開始された。調査結果の調査と研究、および協議と検討、プロジェクトの承認や計画策定などを含む手続きを経て、その年の「最大の懸念事項」への取り組みの中で、子会社は97件の子会社レベルでの課題を設定した。その課題には、暫定的若年労働者用低家賃住宅、報酬と給付、生活用設備、体の不自由な従業員に対する補助、労働保護、文化とスポーツなどが含まれていた。

宝鋼は2005年以来毎年「管理者アンケート」を実施し、最も現実的で、従業員の仕事や生活に密接に関係する従業員の最大の懸念事項についての調査を行い、それらに取り組んでいる。

2.2 団体協議と標準化の実施

2012年の団体協約では、宝鋼の従業員全員がカバーされ、労使間で十分な協議を経て120項目の追加・修正が行われた。この協約で重視されたのは、労働安全衛生プログラム、草の根チームの構築、健康保険と健康診断、体の不自由な従業員の補助などの分野であった。これにより、企業側は団体協約の適切性を高め、団体協約が労使関係を規定し、従業員の権利と利益を保護する重要なシステムとなったのである。

2.3 新メディア・プラットフォームが、若年従業員に対するイデオロギー的指針の主要なプラットフォームとなりつつある

宝鋼の「ブリッジ」作業部会の2011～2012年年次計画会議において、従業員フォーラム（暫定）の業務評価手法が採択された。共産主義青年団委員会はSina.comに公式の中国版ツイッターである「Weibo（微博）」を立ち上げ、「宝鋼の共産主義青年団組織による「Weibo」の労働に関連する広範な使用についての実施意見」を公表した。これにより、複数の新メディア・プラットフォームを使用して、宝鋼の青年団の仕事を紹介するという目的が達成された。現在、宝鋼集団の共産主義青年団委員会と様々な草の根の共産主義青年団組織が立ち上げた公式の「Weibo」は132にのぼり、そのうち106の「Weibo」が認定されている。それに加えて、共産主義青年団の幹部と若年従業員が、ウェブサイトやMMSニュースレターなどの65の新メディア・プラットフォームと共に、169の「Weibo」サイトをすでに立ち上げている。

2.4 スタッフの努力が会社側の確約を取り付ける

毎年年末に、宝鋼は会社の主要な方策や出来事を発表する秩序の保たれたプレゼンテーションを通して、「今年之最優秀従業員」賞の授与式を行い、模範的な従業員とグループを表彰する。それによって、会社は、会社の価値指向、戦略的方向性および経営陣の取り組みを伝えると共に、会社の第2次起業家的努力プログラムにおける宝鋼の従業員の志、活力および自発性を紹介する。「今年之最優秀従業員」賞の授与式は、宝鋼の企業文化の発展における代表的行事となっている。

2012年の「宝鋼の今年之最優秀従業員」賞の授与式は企業戦略と中核業務に密接に結びついているものであり、宝鋼の第2次起業家的努力プログラムにおける先駆者の中から、最良の実践と価値創造の分野における最も優秀な従業員が表彰された。称賛に値するグループと模範的従業員の進取の精神や起業家的精神をこの表彰で示すことによって、より多くの従業員が夢を追い求め、卓越の域に達するための情熱を持つよう積極的なエネルギーを伝えるのである。

表彰授与式は、「草の根の声および基盤の強さ」、「理想のための奮闘、夢のような宝鋼を目指す懸命な努力」、「宝鋼の声」、さらに宝鋼従業員のそれぞれの立場における勤勉な仕事ぶり、新しい道を切り開くための努力、そして前年の厳しい市場環境の中での改革や進取の精神を求めようとする決意などの分野において行われた。今年の授与式は、新鮮で活気のあるプレゼンテーションの雰囲気に加えられたことが特徴的であった。3つのシステムの改革の中で示された宝鋼の努力と探究を描いた「宝鋼の声」、多様な産業の都市開発への積極的統合を示す「印象、知的な未来」、および起業家へのプロセスにおける若年従業員の成長を描いたマイクロフィルムの「凧」、短編ビデオの「宝鋼スタイル」そしてミュージカルドラマの「1つの夢、1つの宝鋼」は高い評価を受けた。

2.5 民主的参加

民主的かつ包括的である宝鋼は、公正かつ率直な従業員とのコミュニケーション、会社の意思決定への従業員参加の促進、そして従業員の知る権利、意見を述べる権利、参加する権利、そして監視する権利の保護を実施している。宝鋼は、労働者会議という形で民主的な管理システム、そして組合と会社運営の公開システムを継続的に向上させている。宝鋼は民主的プロセスに従い、公開内容を明示・確認し、会社の発展や従業員の利益に関する課題についての提案やコメントを行うことを従業員に奨励している。宝鋼は従業員の提案に真摯に対応し、宝鋼のウェブサイトの特別コラム等の様々なチャネルを通して、提案の実施に関するフィードバックを行っている。科学的かつ現実的な意思決定の推進のために、宝鋼はインタビュー、民主的協議、従業員のメールボックスを通して集められる従業員の意見や提案に積極的に耳を傾けている。

2.6 全員参加、平等、信頼、そして協力 — 従業員の能力開発

従業員の採用、育成、昇進に対する公正性の確保。従業員に対するトレーニングの機会と援助計画の提供。民主的チャネルの拡充。児童就労と強制労働の禁止。協調、平等、高潔、相互信頼、一体感が存在する労働環境の創造。従業員に対する、顧客、サプライヤー、請負業者への公正かつ友好的そして礼儀正しい対応の奨励。従業員のプライバシーの尊重。薬物乱用と過度な飲酒の禁止。教養あ

る行動の推奨。地域・社会に向けたボランティア活動やサービス提供への従業員参加の奨励。

事例 2：レノボ

コミュニケーションと統合

レノボは、多様な人的資源と強い団結力を持つ新スタイルの多国籍企業の確立への取り組みの中で、効果的かつ持続的コミュニケーションを行うという方針を実施している。各従業員の文化的・民族的背景を尊重する一方で、レノボは異なる文化の間にコミュニケーションと統合の橋を架けることで、お互いを知るための機会を従業員に積極的に提供している。

多様性と統合

従業員の多様性に対する敬意と文化的統合の重視がレノボの成功の基礎を成している。レノボは、統合による協調の原則と誠実、敬意、寛容に基づくコミュニケーションと統合という包括的枠組みを確立している。多様性が意味することは異なる背景を持つ人々の中の個性と共生である。他の人々の立場で考えることと率直かつ寛容であることの重要性をレノボは説いている。レノボには婦人デー、黒人歴史月間、アジア系アメリカ人の伝統月間、ヒスパニックの伝統月間、中国の旧正月、ゲイ・プライド月間があり、これらを従業員が祝っている。レノボは、従業員同士、管理職と従業員の間で敬意をもって他者を理解し、コミュニケーションと相互理解を深めることを推奨している。レノボ（中国）の上級経営幹部は毎年現場の従業員を訪問して、レノボ・ファミリーのメンバー間の相互理解を深めている。レノボのグローバル・アプリケーション・オペレーションズ (GAO) 部門は、2010年10月23日の「相互利益を求めて仲よく楽しみ、集う人的資源 – オスカー・ドリームランドへの旅」と題するイベントを開催し、米国、北京、深圳、上海、恵陽から231名の従業員が参加した。イベントの開催中、参加した従業員たちは、お互いの強みと他の拠点や部署の同僚たちとどのように協働するかについてリラックスした環境の中で学び、これによってチーム間のコミュニケーションと統合を強めたのである。

効果的なコミュニケーション

組合は労使間のコミュニケーション・ラインとしての役割を担っている。レノボ（中国）は、工場と地域レベルの組合組織を維持しており、労働者の協議システムの継続的な発展のために機能し、組織と従業員の同時の成長を支援している。レノボの全従業員は2010年に全員が組合員となった。レノボ（中国）は、会社のウェブサイト、電子メール、会議を通して、従業員が会社の決定、重要な変更、進展を継続的に把握できるようにしている。また、従業員のあらゆる苦情を適切に処理し、情報、参加、監視、言論の自由を従業員が確実に享受できるようにしている。従業員の利益に影響を与える方針には検討が加えられなければならない。必要な場合には、方針の発効に先立ち労働組合や法務部門によって修正が加えられる。労働組合は定期会議を開催し、従業員のケアや退職した従業員に対する追加的医療保険に関する提案の検討、従業員の出勤、配置転換、解雇に関する提案を行う。

レノボ（中国）は、提案メールボックスを通して従業員の意見や提案を収集することで、従業員と経営陣の間の対話を深める取り組みを行っている。インフォメーション・デスクは関連する部署が改善を行うためのきっかけを提供する役割を果たしている。従業員が自分たちの声を届けることができる複数の討論会が1年中開催され、情報などの提供を従業員に促すために会社のウェブサイト上でブログが立ち上げられている。

パート 3. 中国におけるよりよい労使コミュニケーションのための提案

3.1 労使コミュニケーションの重要性についての認知度を高める

労使関係とは、労働者と雇用主の間の、そしてそれぞれの組織の間での対話のことであり、政府やその他の労働関連問題の影響を受ける。コミュニケーションは雇用主と従業員の関係の中核を成すもので、職場での関係に非常に重要な役割を果たす。企業レベルでの労使間のコミュニケーションの量と質は、協調的な労使関係の確立と維持における重要な要素である。共有が可能な情報には会社に

影響を与える日々の問題が含まれる場合がある。コミュニケーション・チャネルは、会社のプログラムまたは方針、およびそれらの実施に関するフィードバックを経営陣に理想的に提供するものでなければならない。

他方、労働者の職場参加は労使関係に活力を加える。それは、労働者が自分たちの利益や福利に影響を与える案件の決定において意見を述べられるばかりでなく、製品・サービスの品質と生産性の向上を達成するための創造的で革新的なアイデアを出す機会が与えられるからである。

3.2 企業における労使コミュニケーションに関する基本原則

企業における労使コミュニケーションでは、平等、誠実と真面目さ、相互尊重、率直さ、協力といったいくつかの基本原則が守られなければならない。企業の経営陣は平等な当事者としての従業員とのコミュニケーションに参加しなければならない。経営陣は真実を尊重し、理性的に従業員を説得することが必要である。従業員の異なる意見が抑圧されるならば、労使コミュニケーションはそこで終了してしまうであろう。コミュニケーションは情報伝達のプロセスである。正確でない情報はコミュニケーションの質に影響を与え、方針の決定を失敗させかねない。会社は労使が常に真実を話せる環境を継続して改善すべきである。相互尊重は効果的コミュニケーションのための前提条件である。多くの場合、尊重の欠如は他者の意見や提案に耳を貸さないという形で現れる。従業員を軽視することは賢明でも理にかなったことでもないが、討論において自分の考えに固執することはよく見られることである。

3.3 労使間の効果的な対話

労使双方が同じ立場で参加できる定期的対話を労使が継続させることが極めて重要である。対話の内容には、企業の発展や従業員の労働条件に関するテーマが含まれなければならない。そのような対話がなされることで、潜在的な労働争議が回避され、企業目標の達成と同時に従業員の生活の向上のための労使間の調整の改善が可能となるであろう。そのような対話へ従業員が参加することにより、雇用、解雇、昇進、異動、労働安全衛生、福利厚生システム、年金等の事業運営に従業員は間接的に参加することになる。労使双方ともこのような事業運営

に参加することで、社内規定と社内活動の必要性を認識することとなり、労働争議の発生の可能性を効果的に減少させることができる。

3.4 従業員の苦情処理システムの確立

従業員が不当な扱いを受ける、または不適切な企業行動を発見した場合に、従業員が苦情処理システムを容易に利用できるよう、企業は整備しておく必要がある。現在の多くの争議は企業コンセプトや労使間の行動に関する不十分なコミュニケーションから発生するが多いため、この社内苦情処理システムにより無用な争議の発生を回避することが可能となる。そのため、常設または一時的作業チームといった形での労働争議に責任を有する特別な部署を設けることが重要である。この部署は、労使双方の代理人、そして可能であれば、適切な第三者（例えば、労使関係アドバイザー）で構成されなければならない。

3.5 団体交渉

団体交渉および団体協約は、従業員の権利と利益を保護するための合法的かつ効果的なシステムである。団体労働協約では、従業員の報酬、労働時間、休憩と休暇、労働安全衛生、職業訓練、保険と給付金に関して労使の代表が合意する。中華全国総工会による2011～2013年の給与に関する団体交渉を進めるための実施案に従い、給与に関する団体交渉は、2013年の年末までに中国に労働組合を持つ全企業の80%で実施されていなければならない。労使関係調整のための企業レベルでのこのシステムでは、雇用主が従業員の代表と合意に達しているため、雇用主が従業員の権利と利益を無視することはほとんどなく、労働争議の効果的な回避または減少が可能となる。

労使関係の調整においてそのようなシステムが十分役割を果たすために、一方で、労働組合はより前面に出て、交渉能力を高めることが必要であり、他方で、雇用主組織は、企業が従業員の代表と交渉し集団労働協約に署名するよう、企業を奨励・支援することが必要である。