

南海本田スト現場からの報告

(中国人民大学労働人事学院教授・中国人民大学労働関係研究所所長) 常 凱

(日本大学非常勤講師) 胡 光輝 訳

2010年5月17日から、南海本田自動車部品製造有限会社（以下「南海本田」と略す）の従業員は、待遇改善を求め、ストライキを行った。労使双方は、交渉を重ねた結果、6月4日（当日、6時間の粘り強い交渉の末）に漸く労使集団合意を達成し、国内外で注目された南海本田のストは静かに幕を下ろした。

ストの発生から交渉終結まで、半月を要した。これは、中国の労働関係発展過程において、象徴的な意義を有する労働争議である。その最大の特徴は、すべての過程が終始法的な枠組みの中で推移したことである。南海本田やその前後に発生した各地の工場労働者のストは、中国の労使関係と経済規模が大きな転換期にさしかかっていることを示している。南海本田争議の解決は、似たような争議の処理にとって、ひとつのモデルケースとなるであろう。

私は、南海本田でストを行った工場従業員の委任を受け、法律顧問として、直接ストの解決に関わった。労使交渉の全過程において、若い世代の従業員がどのように組織的に行動し、交渉を行ったのか、身近で見ることができただけでなく、従業員らのストに、企業、地方政府がどのように対応したかについても、近くから観察することができた。そしてその中から、多くの時代の変化を感じ取ることができた。

研究者として、直接、労使の衝突に介入し、解決を導いたのは、南海本田のストが最初の経験である。この価値ある歴史的な瞬間を、記録に残しておくことは、ぜひとも必要である。本稿では、争議についての理論的な分析や価値判断は最低限にとどめ、主に私が参加した交渉の過程を、客観

的に記述するように努めた。

ストの経緯

2010年春、中国の労働関係発展史上に新たな1ページが書き加えられた。まず、台湾系大手のOEMメーカー富士康（フォックスコン）では、若い従業員たちによる相次ぐ飛び降り自殺事件が12件も発生し、世間を驚かせた。人々が、この事件に驚き、疑念、悲しみ、恐怖などの複雑な心情に揺れ動いているまさにそのとき、日系企業である南海本田の、同じく1980年代～1990年代生まれの従業員たちがストを行い、自らを取り巻く環境に対する不満と会社に対する要求を表明した。

5月17日、南海本田の従業員は、会社の不合理な賃金配分を改善するように重ねて要求したが、いっこうに改善されないため、ストに突入した。

5月20日、労使双方が交渉の席に着き、生産再開を待つ従業員はこれを見守りながら待機した。

5月21日、会社側は、正社員の賃金を55元引き上げ、実習生の賃金については現状を維持する案を公表したが、かえって多くの従業員がストに参加する事態となった。

5月22日、会社側が、ストの発起人である譚氏と肖氏2名の解雇を発表したため、従業員らがさらに反発し、スト参加者は全従業員にまで拡大した。

5月26日、労使の交渉が継続され、会社側は、毎月120元～155元の手当を350元に増額する案を提示したが受け入れられず、ストは続行されることになった。

5月27日、会社側は、工場従業員全体の3分の1に当たる実習生全員に対し、「サボタージュ、

操業停止、ストの指導、組織、参加を決して行わない」という「承諾書」に署名をするよう要求したが、実習生は全員これを拒否した。

同日、会社側が提起した「承諾書」に対し、従業員の代表は、以下の4項目の要求を提示した。

- ①基本給は毎月800元にまで引き上げること。
- ②勤続年数手当を追加すること。
- ③ストに参加した従業員を決して処分しないこと。
- ④工場の労働組合を改編すること。

5月31日、当地の総工会*は、従業員に対してストを止め、職場復帰するよう促したが、ストに参加する従業員たちと衝突し、負傷する従業員が出た。

*訳注 中華全国総工会の地方支部を指す。〔工会〕は労働組合のこと。総工会の組織については、労働組合と訳さず、原文のままとした。

6月1日、広州自動車集団株式有限会社の曾慶洪社長が仲介に入り、調停・斡旋をして、3日後には従業員が満足できるような回答を出す、と提案した。従業員は条件付きでこれを受け入れ、職場復帰した。

同日、スト中の従業員と衝突事件を引き起こした南海区総工会と獅山鎮総工会は、謝罪文を公表した。

6月3日、従業員側の交渉代表団が「全従業員及び社会各界への公開書簡」を出し、従業員は団結を保ち、会社側に分断されることのないよう、呼びかけた。また、会社側に対し、誠意をもって交渉を行い、合理的な求めに応じるよう要求し、会社側に立って従業員に暴力を振った労働組合に対しても厳しく批判した。さらに、権利を守るための戦いは、本工場の1,800名の従業員の利益のためだけではなく、全国の労働者の権利・利益を考えてのことであり、労働者の権利を守るためのモデルケースとなることを願っている、と訴えた。

この公開書簡は、3日間の職場復帰の期限を過

ぎても満足できるような回答を得られなければ、引き続きストを行うことを明らかにし、代表団連絡係の名前と携帯電話の番号を明記した。

6月3日の夜と4日の午前に、従業員たちは、新たな代表30人を選出し、4日午後3時からの労使交渉に備えた。

この交渉は、今回のストにとって極めて重要であり、継続か、終結かを決定する分岐点となるものであった。

従業員からの委任

私は6月4日には、英国への学術訪問に出発する予定であった。出発前日の夕方、自宅で荷物をまとめていたところ、突然電話が鳴った。電話の向こうから、南方のアクセントで話す若い女性の声が聞こえてきた。彼女は、南海本田の従業員交渉代表団連絡係の李さんで、メディアを通じて私の連絡先を知ったという。

私は、ストの発生当時から、メディアの報道を通じて事態の進展に注目してきた。しかし、電話を受け、李さんから聞く話に、やはり驚きを禁じえなかった。

「私たちは、今回のストで多くの理解できない法律問題に遭遇しています。会社の弁護士は、私たちの行動は法律に違反しているといっていますが、私たちは、会社側が法律に違反していると理解しています。しかし、どのように反論していいのかよく分かりません」、「ぜひ著名な学者である先生に法律上の問題について、私たちをサポートしていただきたいと思います」と、李さんが切羽詰まった声で言った。

なるほど。これまで私は、注意深くこの争議の推移について観察してきており、メディアを通じて、いくつかのコメント・論評を発表し、見解を述べてきた。従業員が公正な待遇を求める今回の集団行動について、理解を示すと同時に、「理性をもって対処し、法によって解決」してほしいと

述べてきた。「集団労働争議のルール化」は、私の最近の主な研究テーマであり、多様な種類の従業員による集団行動に接してきたが、従業員、企業、地方政府の対処方法はそれぞれ異なるし、もたらす結果もそれぞれに違っている。今回、南海本田のストが、法に則って穏やかに解決できれば、間違いなく中国における労使集団争議の処理にとって、良いモデルを示すことができるに違いない。

あまりにも突然だったが、電話で話を聞き、即座に従業員側の依頼を受け、彼らの法律顧問になることを決心した。同時に、李さんに対し、従業員側からの正式な委任状を受け取ったら、直ちに広州に行き、明日（6月4日）の労使交渉に参加することを伝えた。

6月4日の午前9時頃、本田の従業員から以下のような正式な委任状がファックスで送られてきた。

今般、わが社（本田自動車部品製造有限会社）の操業停止問題について、労働者側は、法律顧問のサポート及び交渉代表を必要とするため、労働者側の代表らが相談の結果、中国人民大学労働関係研究所所長である、労働人事学院の常凱教授に対し、労働者側の法律顧問兼交渉代表となるよう委任することを決定した。

特にここに宣言する！

委任者：労働者側。

委任日：2010年6月4日

（以下略、8名の署名）

李さんからの釈明電話によると、多くの代表が職場にいないため、この8名の代表の署名しか集めることができなかったが、他の代表は、皆電話を通じて委任事項について賛同の意を表したという。

委任状を受け取った後、イギリスへの訪問を取りやめ、直ちに南海本田へ行き、従業員側の法律

顧問として、当日午後3時に始まる交渉に参加することにした。今回の交渉は、労使集団争議の方向性、すなわち平和的に解決できるか、あるいはさらに深刻になるかを決めることになるため、非常に重要な交渉となる。

私は、直ちに2人の助手に空港で落ち合うよう連絡した。1人は労働法の准教授兼労働関係専門の弁護士で、もう1人は労働関係を専攻する博士である。2万元と委任状を持って、首都空港から、昼12時の飛行機で広州へ飛んだ。

交渉の原則確認で一致

飛行機が広州白雲空港に降りたのは、午後3時であった。間もなく交渉開始の時間になるが、空港から南海本田まで、少なくとも40分かかる。車に乗っている間、李さんから、何時頃着くかという確認電話が繰り返しかかってきた。私は、従業員の皆さんが先に交渉を開始してもよいが、従業員側の法律顧問がもうすぐ交渉現場に到着することを会社側に伝えるよう、李さんに頼んだ。特に私のスケジュールを、調停者として交渉に参加する広州自動車の曾慶洪社長に伝えるよう依頼した。交渉前に、彼と話をできるようにしたかったのである。

4時より少し前に、私たち一行は、南海本田の入り口に着いた。数人の疲れた表情の記者が、工場の入り口のところで待機しており、交渉についての情報を待っているようであった。私たち一行の到来については、予想外だったようである。一部の記者があわてて私たちに、ここに来た目的や争議についての考えを質問したが、時間の関係もあって、争議が交渉を通じて順調に解決するように期待する、としか言えず、工場からの出迎えの車に乗り込み、交渉の現場へ直行した。

私はまず、交渉を行う部屋の隣の部屋で待機していた曾慶洪社長に会い、簡単な挨拶をした後、さっそく争議についての話に入った。

私たちが従業員側の法律顧問として交渉に参加する立場であるにもかかわらず、曾社長の表情からは意外にも、私たちの参加が交渉を進展させる新しい力となることへの期待感がにじみ出ていた。

曾社長は、労使双方の間で3日も続けて斡旋を行ってきたため、疲労と緊張のせいで、両目が真っ赤であった。

「私の受けるプレッシャーは大きすぎます」、「先生がこの争議の解決にきてくださったことを、本当に喜んでいます」と曾社長は語りかけてきた。

歴史的な経験からみるかぎり、ストは問題解決の手段に過ぎず、その目的ではない。従業員も企業もできるだけ早く合意に達し、このような非常事態を収束させるよう望んでいる。しかし利益の対立により、労使の交渉は、往々にして平行線に陥ってしまい、前進させる原動力を欠くことになる。そんなときには、外部や第3者からの働きかけが、とてつもなく大きな役割をはたして、問題解決のきっかけを作ることがある。

そのような意味で、私は曾社長の仲介に敬意を表した。私は彼に、ストは法に則って解決しなければならず、交渉を通じて労働者の合理的な要求を解決しなければならない、と述べた。しかし、「合理的な要求」の基準については、一方が決めるのではなく、双方が協議と交渉を通じて決定しなければならないが、交渉である以上は、双方の妥協があつてこそ成功するのである。

また、私は曾社長に従業員からの委任状を示し、私がこの争議の解決に参加する身分は、法律顧問に過ぎず、交渉代表ではないことを明らかにした。従業員の代表になるには、従業員による選挙を経る必要があるが、私はその資格を有していない。法律顧問として、法律に基づき、従業員側の代表をサポートし、交渉の過程において、彼らが合法的な権益を得られるように導き、理性を持って交渉に臨み、双方の理解と妥協を促し、合意

に達することができるよう手助けすることが、私の役目である。

「交渉を通じてストを収束させることは、従業員側にとっても会社側にとっても賢明な選択である」と私は述べ、会社もこのような姿勢で交渉に臨んでほしい、と曾社長にお願いした。彼もこの考えに賛同し、目下の急務は、できるだけ早くストを収束させることだ、と述べた。というのも、今回のストの影響は1つの企業だけではなく、広州本田集団の関連企業にも及んでおり、その損失はすでに10数億元に上っていると指摘した。

曾社長からの情報によると、彼の斡旋により、会社はすでに新たな賃上げ案を提出しているが、この案はすでに仏山地区の機械工業界の平均賃金水準を遥かに超えているにもかかわらず、従業員側はこれをも受け入れを拒否しているというのである。

曾社長は、この案は会社側の状況に応じた最大限の努力の結果であり、もし南海本田の従業員の給料をあまり高く引き上げると、自動車業界全体の給与体系に影響を与え、最終的に企業が負担しきれなくなってしまう恐れがあり、どう対応すればよいのか、非常に難しい状況にある、との認識を示した。

私は、地区全体の平均賃金は参考にはなるが、南海本田の給与水準は、やはり会社の実際の状況にもとづき、双方が交渉して決めるべきである、と述べた。彼もこの意見に賛成してくれたので、私たちは引き続き賃上げ案の詳細について協議し、その案を交渉の基礎とし、労使双方が相互理解の基礎の上に一致点を見出すよう努力することで、合意した。

曾社長は、私たちが参加することにより、交渉が成功することを期待した。私は、交渉は必ず成功します、と述べ、そのときはご馳走してくださいね、と冗談を言い、曾社長も快諾してくれた。2人は約束を交わしてから、共に交渉の会場へと

向かった。

企業の最高責任者である曾社長と、交渉の原則について一致したことで、交渉の進展にとって確かな基礎を築くことができたと思う。

労使双方の交渉団

私と曾社長は、一緒に交渉の現場に入っていた。そこは大きな会議室で、正面の壁に掲げられた赤い布地の横断幕の上に、黄色い文字で「CHAM賃金集団協議会議」と書いてあった。CHAMは、本田自動車部品製造有限会社の英文の略称である。

政府労働部門の代表として、仏山市南海区人力资源社会保障局の朱偉新局長が中央に座っていた。彼は第3者として、会議の進行役を務めることになっていた。その両側は、それぞれ従業員側と会社側の代表である。双方は、それぞれ5名の代表が交渉に臨み、そのうちの1名が首席代表とされた。

会社側の首席代表は、南海本田の山田一穂社長である。その他の4名は、管理課長、財務課長等である。また、本田中国本部から派遣された弁護士も法律顧問として交渉に参加し、その他本田技研本社からの代表も出席していた。

従業員側の代表は、6月3日の夜と4日の午前中のあいだに選ばれた。それまでの16名の代表は、臨時に選出されたものであったため、広く従業員代表とするにはやや問題があるとして、現地政府労働部門の助言を受け、新たに選出し直したのである。今回は、4つの職場の3つ異なる時間帯で働く従業員の中から、計30名の代表を選出した。首席代表は、南海本田の管理主任兼労働組合主席の呉祐和氏である。彼を代表としたのは、政府労働部門の提案によるものである。その理由は、労働組合は従業員代表として企業との団体交渉に参加しなければならない、という法律規定があるためである。従業員側は、「労働組合の改編」を求めていたが、現労働組合が改編されるまで

は、現職の組合主席を交渉の代表にしなければ、交渉手続きとその結果の合法性を保証することができない。そこで交渉に参加する従業員の代表団も、この提案を受け入れることにしたのである。

交渉代表の4名は、30名の代表の中から選出され、その他26名の代表も会議に列席した。これらの従業員は、皆第一線で働く労働者であり、大部分は1990年代生まれで、専門学校卒である。私に連絡してきた李小娟さんも交渉代表である。彼女はまだ19歳で、2008年に広東工商技術学校から工場に実習しに来て、実習期間満了後に正社員となった。仕事についてわずか2年余りである。

私の第一印象では、従業員代表は、ストに参加する従業員の強力な支持を得ていたが、交渉技術や交渉戦略については、ほとんど理解しておらず、多くの顔に若者特有の無邪気さが溢れていた。交渉する双方が有する専門知識や情報等では、明らかに不釣り合いな状況にあった。

私たちと曾社長が会場に入ったとき、交渉は休憩中であった。ちょうど従業員側の代表が、曾社長の斡旋案を検討しているところであった。

雰囲気微妙な変化

首を長くして自分たちの法律顧問が来るのを待ち続けていた従業員側の代表たちは、私たちが会場に入ったのを見て、全員が立ちあがって拍手で歓迎した。お互いに初対面であったので、まず私は代表全員に対し、自分の身分と資格を紹介したうえで、従業員側の法律顧問として参加するが、交渉代表にはならないことを提案し、全員の同意を得た。私は従業員代表らに対し、交渉について次のような助言をした。すなわち、交渉では戦略を重んじなければならず、最高の目標に照準を合わせると同時に、心の中では最低の目標を定めておく必要がある。交渉は妥協の過程でもあり、もし双方が自分たちの意見に固執するなら、交渉の成功は望めないであろう。皆さんは今までよく頑

張ってきたし、会社側も労使交渉のテーブルに着いたことは、すでに大きな成果と言えるに違いない。

私はまた、以下のことを従業員代表らに話した。すなわち、「私たちはできるだけ高い賃金の引き上げを求めるが、しかし会社の許容範囲も考えなければ」ならず、「肝心なことは、会社側が従業員の地位と権利を認めなければならないということ」であると。彼らもこの意見に賛成してくれた。

私は従業員代表と意見を交わした後、政府側の代表にも挨拶をした。朱局長は現地政府を代表して、私たちの参加に歓迎の意を表した。政府側代表のうちの数名は、2008年に南海で私が講演した「労働契約法」のセミナーに参加したことがあるひとたちで、私に質問したひともいた。このようなときに同じ場所で再会できたことに、喜んでばかりはいられない、複雑な気持ちを味わった。

会社側代表との挨拶は、とても印象的だった。交渉に参加した日本側の管理職たちは、私の参加について多少警戒しているような様子だった。そこで私はあえて、東京大学社会科学研究所の客員教授だったときに作ってもらった、公式の名刺を差し出した。彼らは、中国の状況についてはそれほど詳しいわけではないが、東京大学社会科学研究所については、よく分かっているはずである。「東京大学社会科学研究所客員教授」という肩書きは、彼らの緊張感と警戒感を少し和らげたようで、双方の距離が縮まったような感じがした。

私たちがやって来たことによって、交渉現場の力関係や雰囲気、微妙な変化が生じたのは明らかだった。

ストの不意打ち

午後5時過ぎ、交渉が2時間あまり経過した頃、工場の生産現場から、変速機のケースを組み立てるラインの従業員が、遅々として進まない交

渉の結果を待ち切れず、生産を停止したとの情報が入ってきた。この予想外の出来事に会場の緊張感が一気に高まり、全員が驚きを隠せなかった。

従業員側の代表たちは、交渉の案について意見が一致しておらず、ストについても考えがまとまっていなかった。

私は従業員代表に、国際慣例に従えば、団体交渉を行っているときに、従業員は絶対にストを行ってはならない、そのようなストはルール上も法律上も認められるものではない、と話した。

直ちに操業を開始するよう従業員を説得しなければならぬ、でなければ、今までの努力は無駄になってしまう、と私は断固とした態度で彼らを説得した。「従業員側の法律顧問として交渉の秩序を守らねばならないので、代表の皆さんは必ず私の意見に従ってください」と、私は言った。

ほとんどの代表は、私の意見に賛同してくれた。そこで李さんは、数名の代表を連れて、すぐに変速機ケースの組立ラインに行き、私の意見を伝えて生産の再開を求めた。間もなく従業員が生産ラインに戻り、生産が再開した。

これでとりあえず一件落着し、交渉が続けられることになった。

交渉戦略の練り直し

交渉が第2ラウンドに入った後、従業員側から次々と意見が出された。しかし代表は臨時に集まっただけなので、交渉について統一した目標も計画もなく、それぞれが自分の意見を述べているにすぎなかった。従業員側のさまざまな意見に、会社側も直ちに回答することができないため、再び休憩をとり、持ち帰って検討することにした。

このような状況は珍しくもないし、不思議でもない。南海本田の従業員たちは、認識と行動の両面において、彼らより上の世代とは明らかに異なっているが、これらの若い従業員にとって、このように重大な公的活動ははじめての経験である。

彼らは、公共生活の乏しい環境の中で育ってきており、自らの感情に左右されがちで、効率よく提案し、議論し、決定することには慣れていないため、短時間のうちに共通の認識に到達するのは、容易なことではないであろう。

私は彼らを集め、現在の問題はあまりにも意見がまとまりを欠いていることなので、交渉戦略を練り直す必要があることを訴えた。まず要求する最も主要な事項と、解決すべき最も主要な問題を明確にしたうえで、次に意見を述べる順序を明確にしなければならない。意見が一致しないなら、投票で多数決によって決定しよう。さらに交渉の具体的な戦略とやり方についても明確にしなければならない、と説明した。

主要要求事項については、代表たちが相談して整理した結果、以下の4つの問題に絞られた。

- ①賃金総額の問題。
- ②賃上げ部分を、ボーナスとするか、基本給に上乗せするかの問題。
- ③職務年齢給の問題。
- ④労働組合の改編問題。

私はこれらの問題について、以下のような考えを述べた。まず、労働組合改編の問題は、従業員自身の事柄であって、会社側の同意を得る必要がないため、今回の交渉とは切り離す。勤続年数にかかわる賃金問題は、年功序列の賃金制度が日本の労働制度の最も基本的な特徴であることから考えれば、中国でも実行するように求めることができるけれども、私たちには具体的な案があるわけではないので、今回はこの問題を次回の議案として提出し、次回の交渉時に解決するように提案する。したがって、今回の交渉の最重要問題は、やはり①と②の賃上げ問題である。

賃金の引き上げ部分を、ボーナスとして計上することとなると、手取りの賃金総額は、56元しか増えないことになるが、この問題について、代表たちの意見はまとまらなかった。そこで私は、投

票によって解決するように提案した。30名の代表は意見の違いによって、部屋の両側に分かれ、棄権する者は真中に立つような方法で行った。表決の結果、基本給として上乗せすべきとする意見が大多数であったため、この案に決定した。

最後に、交渉戦略について私は以下のように提案した。会社側は500元あまりの増額に同意しているが、これ以上の金額の変更は相当難しいので、さらに大幅な引き上げを要求していくにしても、要求額の最低ラインを決めておく必要がある。交渉は金額の多寡であり、目標は大幅な賃上げであるが、相手はそれを低く抑えたいに違いない。私たちはできるだけ努力をし、最低ラインだけは守るようにしよう。代表たちはこの意見に賛成してくれ、私と曾社長、会社側とで非公式な協議をすることを決定した。

会社側は、別の部屋にいた。私は、曾社長に従業員側が提示した具体的な賃上げ案を示し、主に基本給の引き上げ幅を大きくするよう求めた。財務課長と山田社長は、少しだけ耳打ちを交わした後、何の反対意見も述べずに、あっさりとこの案を受け入れた。

彼らは明らかに疲れきっており、なるべく早く合意を得て、ストを終わらせたいように見えた。

これほどあっさりと合意に達するとは、従業員代表の誰ひとり予想もしていなかったもので、この結果を報告すると、全員が歓声を上げて喜んでくれた。

ついに合意に至る

交渉が第3ラウンドに入り、従業員側代表は、次のような内容の賃金引き上げ案を、正式に提出した。すなわち、1544元（元の賃金）+300元（基本給）+66元（ボーナス手当）+134元（年末ボーナス）である。会社側はこの案の受け入れを正式に表明した。しかもその実施の時期を、従業員がストを開始した5月に遡って支給することに

した。ボーナスの支給時期と方法についての意見も一致した。勤続年数にかかわる賃金問題も提出され、会社側は次回の交渉の議題とすることに同意した。

交渉が成功裏に終わろうとしたとき、会議の進行役である朱局長は、最後に当事者双方に何か意見があるか、と尋ねた。私は従業員側を代表して会社側に対し、スト参加者の責任を追及しないこと、今後の昇進や昇給に影響を及ぼさないようにすることを求めた。これはスト問題を解決する国際的な慣例であり、合意書に明記されなければならない。これに対して会社側は、生産を停止させた従業員の責任を追及しないことを、合意書に盛り込むことに同意した。

さらに私は労使双方に対し、今回の出来事を契機にして、法律にもとづき、賃上げと労働関係を協調させるメカニズムを構築し、労使間の矛盾を制度的に解決することによって、従業員の合法的な権利と利益を守ることを前提に、企業のさらなる発展を促進するよう提言した。

朱局長が印刷された合意書を読み上げ、それぞれが署名をして、合意書は発効したのだが、山田一穂社長が、常凱教授が強調した、法に則って労使間の矛盾を解決し、労働関係の協調メカニズムを構築すべきという提言は非常に重要なので、ぜひ合意書に書き加えたいと提案した。従業員側もこの提案に同意したため、スタッフは直ちに新しい合意書を作り直さねばならなかった。

交渉の前、労使双方は、交渉過程では撮影はいっさいしないと約束していた。しかし、合意書に署名するとき、今回の交渉は、団体交渉の成功例であるから、映像資料を残しておいたほうがよい、とりわけ合意に達した時刻に、記念撮影をしておくのがよいだろう、と私は提案した。この提案に全員が賛成した。

フラッシュの光を浴びながら、従業員側と会社側の首席代表はともに合意書に署名した。その

後、労使双方の交渉代表、法律顧問、斡旋者、現地政府代表が集まって、記念撮影をした。撮影が終わると会社側の代表は、日本の慣習にしたがい、互いに頭を下げて会釈し、日本語と中国語で感謝の意を表した。現地政府代表も感謝の意を表したが、私たち一行の今回の南海行きが自費だったことを知ると、すべての費用を政府が負担すべきだと言ってくれた。

交渉に参加した従業員代表全員が私を取り囲んで握手を求め、喜びと感謝の言葉を述べた。30名の従業員代表に囲まれ、私は彼らと一緒に、交渉のテーブルの前で記念撮影をした。すぐ隣には、李さんがいた。

このとき時刻はすでに6月4日の夜9時を過ぎていた。交渉開始から6時間が経過していた。

労働関係協調への遠い道のり

空腹で、疲れきった代表たちが、会場を立ち去ろうとしていたとき、会社側から、交渉に参加した代表は残業扱いとし、食堂で食事をするができる、と伝えられた。

李さんと数名の従業員代表が私の手を取り、組立ラインの従業員たちが交渉の結果を待っており、皆が先生に会いたがっていると言ってくれたので、彼らに従い、朱局長と一緒に組立ラインまで行くことにした。

組立部門は今回のストを起ち上げ、その中心的な役割を果たしてきた。200名あまりの従業員は忙しく操業している最中であつた。日本人課長の指示に従い、生産ラインは再び停止した。しかし今回の停止は、労使が新たな協力関係を開始する宣言のためである。従業員が集まってきたなかで、私は簡単な挨拶をした。交渉の結果を知った若い従業員たちの顔からは、会心の笑みがこぼれた。大きな拍手で、彼らの法律顧問に対する信頼と感謝の意を表してくれた。

夜の9時50分、私たちは闇に包まれた南海本田

を後にした。車に乗っている間に、李さんからショートメールが送られてきた。

「常先生、ありがとうございました。もしお時間がございましたら、私たちの職場の同僚と一緒に、食事をしていただけないでしょうか。感謝の気持ちを表したいと思います」。

同じ頃、交渉の結果を半月も待ち続けてきた記者たちは、交渉の成功とストの終結を知り、次々とお祝いの電話をかけてよこし、今回の交渉がどうして成功したのかと質問してきた。私は、従業員の集団行動こそが、交渉成功の最も重要な要素であり、現地政府の正しい対応、会社側の交渉における誠意に加え、曾慶洪社長の懸命な斡旋、調停、などが成功の要素だったと答えた。私自身は、事件の合法的、合理的な解決のために、微力ながら少し手助けしたにすぎない。

この争議の処理経験について、私が強調したいのは、次の8文字、すなわち「理性对待、法治解

決」である。また、この争議における労働組合の対応は、私にとって極めて残念であった。労働組合を、法に定められた通り、労働者の代表とすることができるかが、中国における労働関係の法制化を実現するための、最も核心的な問題だからである。今回の対応を見る限り、従業員が「労働組合の改編」を求めたのは、やむをえない要求であったろう。

南海本田の一件を通して、中国の新たな時代の産業労働者が、すでに自らの集団意識を形成したことによって、中国の労働関係が集团的調整を必要とする段階に入った、と確認することができであろう。労働者たちによる集団行動と団体交渉は、今ここにはじまったばかりである。労使関係の協調を実現するための任務は重大であり、その道のりははるか遠い。

2010年6月10日 初稿・ロンドンにて。

2010年7月30日 修正稿・北京にて。



交渉成立後に、従業員代表に囲まれて。(常凱教授提供)