

# 中国における労働紛争仲裁判断の法的効力

～「一裁終局」の労働紛争仲裁と裁判の関係

梶 田 幸 雄

## はじめに

労働紛争調停仲裁法の施行（2008年5月1日）および2008年の世界金融危機の影響により、中国全国で労働紛争が急激に増加している。

最高人民法院の発表によると、2008年に人民法院が受理した労働紛争件数は28万件余で、2007年に比べて93.93%増えており、2009年上半期には17万件と2008年の同期に比べて30%増えているという<sup>1</sup>。

人力資源・社会保障部が2009年5月8日に深圳で、「労働紛争調停仲裁法」を貫徹し定着させることに関する座談会を開催した<sup>2</sup>。この座談会の席上で、2008年の各級労働紛争仲裁機関が受理した事案は69.3万件にのぼり対前年比で98%も増えていることが明らかにされた<sup>3</sup>。

労働紛争を解決するための対策を講じることは、中国政府にとって急務の課題となっている。労働紛争解決法は、(1) 当事者間での協議による和解、および(2) 法的紛争処理の2つに分類される。(1) 当事者間の協議による和解は、労使コミュニケーションを重視する紛争解決方法である。これには、例えば、部門長と従業員、企業と従業員との直接協議、または企業内裁判や労使協議会などによって、企業内で紛争を解決しようとする方法などがある。(2) 法的紛争処理は、「労働紛争調停仲裁法」に基づき行われる手続のことをいう。労働紛争が発生したときには、当事者間の協議により解決されることが望ましいが、現実には当事者間の協議や和解が不調で、法的処理に委ねられることが多くなっている。そして、この紛争処理機関として、労働紛争専門の仲裁機関が設置されつつある。

こうした中、人力資源・社会保障部の楊志明副部長は、各地方にすみやかに行政部門から独立した仲裁機関を設立するように述べ、紛争処理の協調メカニズムを検討するように述べている<sup>4</sup>。労働紛争がすみやかに

処理されず、紛争がエスカレートし、社会問題化することが少なくないからである。

労働紛争調停仲裁法の施行前においても、増加する一方の労働紛争に対応すべく、1993年6月11日に国务院第5回常務委員会において「企業労働紛争処理条例」が制定されていた。この条例は同年7月6日に公布の上、同年8月1日から施行された。この条例に基づく紛争処理手続は、第一に、(1) 企業労働紛争調停委員会における調停が行われ、そして、第二に、(2) この調停が功を奏さないときに企業労働紛争仲裁委員会において仲裁が行われ、第三に、(3) 紛争当事者の何れか一方または双方が、労働紛争仲裁判断に不服であるときには、人民法院に訴えを提起することができ、この場合、人民法院は、労働法および民事訴訟法の規定に基づき訴えを受理、審理をし、判決を下すというものであった。中国の民事訴訟法は、二審制を採用している。そこで、これを「一調一裁二審」という。

このように労働紛争調停仲裁法の施行前の中国においては、一般に労働紛争仲裁は、商事仲裁と異なり、仲裁判断には終局性がなく、当事者が仲裁判断に不服である場合には、裁判所に訴えを提起できる制度となっていた。

しかし、この制度による場合には、労働紛争について最終的な結論が出るまでに多大な時間を費やし、労働者の適法な権利が保護されないという問題が指摘されていた。そこで、労働者の適法な権利をより一層強固に保護しようと、「企業労働紛争処理条例」に代わり「労働紛争調停仲裁法」が制定された。もっとも大きな変更は、同法の施行に伴い、労働者の権利および生活に密接に関連する問題については、仲裁に終局性を認めようとする措置が講じられたことである。仲裁に終局性を持たせることを、中国は「一裁終局」と表現している。

今後、中国各地に労働紛争仲裁機関が設置され、この当該仲裁機関で紛争処理がなされることになる。この場合、企業としては、仲裁が終局となる事項には何が含まれ、この仲裁判断の法的効力とはどのようなものであるかを考え、その紛争処理のメカニズムを検討しておく必要があ

る。

労働紛争に関する法的処理について検討する意味は、労働紛争が生じた場合の処理方法を事前に理解しておくことによって、迅速に紛争の妥当な解決を図ることができ、また、解決の結果の予測可能性を確保することができるということにある。さらには労使紛争の未然防止という効果も期待できる。

そこで、本稿では、第一に、(1) 労働紛争仲裁における一裁終局の意義を紹介し、第二に、(2) 一裁終局の要件、第三に、(3) 一裁終局の法的効力について検討し、第四に、(4) 一裁終局に関する実務上の適用としての事例を研究し、その争点を指摘し、第五に、(5) 労働紛争仲裁における実務上の課題について検討する。

以上の順番で叙述するのは、次の理由による。第一に、一裁終局といってもその概念は必ずしも周知のことではなく、そうであればこの概念を明確にしなければ、その評価もし得ない。そこで、はじめに一裁終局の概念を簡単に紹介し、中国がこの制度を採用した政策的な背景を紹介、検討する。さらにこの政策的な背景に基づき、一裁終局の要件が規定され、その効果が規定されることになるので、第二に一裁終局の要件、および第三に一裁終局の効果の前に叙述されるのが適当である。第四に、一裁終局が実務上どのように適用されるのかの事例を検討する。法の実際の運用が、関係者に周知されているか否か、実際の適用上において問題がないか否かを検証する必要がある。これにより、当該制度に存在する争点が明らかになり、第五に、今後、労働紛争仲裁により紛争処理をしていく上での課題を明らかにすることができる。

以上により、一裁終局の課題についての提言をし、さらに中国に進出している日本企業においても企業内労働紛争が生じた場合の備え、対応策を検討する上での参考に供することとしたい<sup>5</sup>。

## 1 一裁終局の概念と意義

労働調停仲裁法は、「一裁終局、一裁二審」という労働紛争処理制度を規定した。「一裁終局、一裁二審」とは、次の紛争処理方式をいう。

労働者の権利と密接にかかわる労働報酬、労働災害医療費、経済補償または賠償金、係争金額が小額な紛争、および国の労働基準の執行にかかわる労働時間、休息休暇、社会保険に関する紛争は、労働紛争仲裁をもって終局性のものとするし、上記以外の紛争については、紛争当事者が仲裁判断に不服がある場合には、人民法院に訴訟を提起することができるというものである。中国民事訴訟法は、二審制を採用している。従って、裁判においては、一審の結果に不服である当事者は、控訴する権利を有するので、「一裁終局、一裁二審」と表現される。

これは、はじめにのところで叙述した企業労働紛争処理条例において規定されていた「一調一裁二審」を変更するものであった。このような制度を規定したのは、次のような問題があったからである。

従来の企業労働紛争処理条例による紛争処理方法に関して、次のような指摘、批判があった。すなわち、(1) 解決までの時間が長くかかり、(2) 効率が悪く、(3) コストが嵩むという3大弊害が指摘されている<sup>6</sup>。

とりわけ、中国では、労働紛争が生じた場合の解決までに要する時間が非常に長いことが問題となっている。

なぜか。ある調査では、労働紛争が発生すると、まず(1) 企業内調停を行い、これが不調の場合に、(2) 仲裁を申し立て、さらに仲裁判断に不服である場合に、(3) 人民法院に訴えが提起でき、人民法院における一審の裁定に不服であれば、上級法院に控訴するという過程をすべて経なければならない、これに費やされる日数は1年を有に超える。

全国人民代表大会常務委員会法政工作委員会行政法室のデータによると、広東、上海では、仲裁の処理期間が平均で40~50日かかり、訴訟が提起された場合には、広東省では一審に110日余、上海では90日余かかり、二審は60日余かかっているという<sup>7</sup>。

労働災害案件の場合には、この認定手続だけで2年4ヶ月から3年11ヶ月がかかり、その後上述の労働紛争処理手続が始まる。そうであると6~7年も解決にかかる場合があるという<sup>8</sup>。

労働調停仲裁法の立法過程において、ある立法委員は、この法を制定する重要な目的は、弱者である労働者を保護し、公正、すみやかに労働

紛争を解決することであり、「一調一裁二審」制度をとるなら、実務上の手続が煩雑であり、労働者の権利保護が十分でないとし、次のように述べている。

「そもそも仲裁手続について規定したのは、労働紛争仲裁機関の専門性、迅速な紛争解決を意図したものである。ところが、実際には、仲裁手続がその機能を果たしておらず、労働者の権利保護の障害にさえなり、使用者を保護する傘になっている。」<sup>9</sup>。

従って、「一調一裁二審」制度の見直しが検討され、「一裁終局」制度の採用が検討された。ただし、「一裁終局」は、効率的ではあっても、逆に多くの紛争を司法救済できなくしてしまうという問題を生じさせる。現時点において仲裁機関の仲裁人の条件および監督制度は、その基盤が脆弱であり、労働者の適法な権利を保護し得ない。従って、「一裁終局」を採用する場合には、その適用範囲を狭くし、労働者が自ら司法救済を求めるか否かを選択できるようにするのが良いという意見が提出された<sup>10</sup>。

そこで、最終的に、すみやかに労働紛争を解決し<sup>11</sup>、労働者と使用者の適法な権利を保護し、調和のとれた労働関係を促すために、「一裁終局、一裁二審」を規定したものである。

では、具体的に「一裁終局、一裁二審」は、どのような場合に適用されるのか、その要件について、以下で検討する。

## 2 一裁終局の要件

### (1) 一裁終局の法的根拠

一裁終局については、労働紛争調停仲裁法 47 条で、次のとおり規定している。

「次の各号に掲げる労働紛争については、本法に特段の定めがある場合を除き、仲裁判断を終局の判断とし、判断書は作成された日から法的効力を生じる。

- (1) 支払い請求した労働報酬、労働災害医療費、経済補償または賠償金が、現地の月間最低賃金基準の 12 か月分の金額を超えない紛争

(2) 国の労働基準の実施に起因して労働時間、休息休暇、社会保険<sup>12</sup>にかかわり生じた紛争」

労働調停仲裁法の立法趣旨について叙述する中で、労働者の権利と密接にかかわる事項について、一裁終局とすることとしたことを紹介した。労働者の権利と密接にかかわる事項が、この47条の各号に掲げられている事項である。

以下、47条の各項について、検討する。

## (2) 47条1号について

一裁終局の要件の1つが、47条1号の規定である。一裁終局が適用される要件の1つとして、労働者が、使用者に対して支払い請求した労働報酬、労働災害医療費、経済補償または賠償金が、現地の月間最低賃金基準の12か月分の金額を超えない紛争である。

この要件に関して、以下で労働報酬、労働災害医療費、経済補償または賠償金とは何かについて検討する。

第一に、労働報酬とは何か。

労働報酬は、労働関係から生じる賃金であり、これは労働者の収入の重要な部分をなす。賃金構成については、国家統計局および労働人事部の「国家統一規定の賃金総額統計範囲による厳格な統計実施に関する通知」(1985年12月4日公布)、並びに国家統計局の「賃金総額構成に関する規定」(1990年1月1日公布)第4条により、①計時賃金(時給)、②計件賃金(出来高給)、③奨励金、④手当および補助金、⑤時間外勤務手当、⑥特殊状況下で支払われる賃金があることが定められている。特殊状況下において支払われる賃金とは、労働法第51条で規定する「労働者の法定休・祭日期间、冠婚葬祭期間および法律により社会活動に参加する期間」に支払われる賃金が主たるものである。また、同規定第11条には賃金総額に含めない項目が列記されている。

賃金の支払いに関する規定には、「賃金支払暫定規定」(1995年1月1日施行)と「外国投資企業賃金管理暫定規定」(1997年2月14日公布施行)等がある。使用者は労働者本人に法定通貨で賃金を支給し、賃金をカッ

トしてはならないと規定されているが、労働者の個人所得税と社会保険費用、裁判判決による控除すべき費用（養育費等）、法律で認められたその他費用については賃金からの控除が認められている。外国投資企業は、外国投資企業賃金管理暫定規定 12 条に基づき、従業員の賃金総額、平均賃金、高級管理職、取締役の賃金を所在地の労働行政部門に届けなければならない。中国において、賞与は労働報酬として位置付けられ、売上げや利益の伸びに応じてそれに寄与した社員に支給する。

第二に、労働災害医療費とは何か。

労働災害保険は、労働災害保険条例（2003 年 4 月 27 日公布、2004 年 1 月 1 日施行）により、業務上の事故により負傷し、または業務上の疾病に罹患した従業員が医療および経済補償を受けることを保障し、労働災害の予防および職場復帰を促進し、使用者の労働災害リスクを分散させるために設けられた制度である。

使用者は、この条例の規定に従って、労働災害保険に加入し、労働者のために労働災害保険料を納付しなければならない。

第三に、経済補償または賠償金とは何か。

経済補償とは、使用者が労働者と労働契約について合意解除した場合（労働法 24 条）、使用者が 30 日前に労働契約解除について労働者に通知することによる労働契約解除（労働法 26 条）、および使用者が破産状態から会社更正期間にあり、または生産経営状況に重大な困難があり、人員削減を必要とする場合（労働法 27 条）、労働者に経済補償を与えなければならない（労働法 28 条）というものである。経済補償の額は、具体的には、「労働契約の違反および解除における経済補償規則」（1994 年 12 月 3 日公布、1995 年 1 月 1 日施行）により規定されている。

賠償金は、使用者が労働契約法の規定などに違反して賃金を支払わないなどの行為が合った場合に、経済補償のほかに支払いを命じるものである。例えば、固定期限のない労働契約を締結しない場合において、労働契約を解除または終了する場合には、使用者は労働者に対し、経済補償金の 2 倍の額を賠償金として支給しなければならない（労働法 87 条）などの規定がある。

47条1号の規定によれば、上記の労働報酬、労働災害医療費、経済補償または賠償金について、労働者が使用者に対して支払い請求した額が現地の月間最低賃金基準の12か月分の金額を超えない場合に一裁終局とされることになる。

### (3) 47条2号について

一裁終局のもう1つの要件が、47条2号の規定である。国の労働基準の実施に起因して労働時間、休息休暇、社会保険にかかわり生じた紛争については、一裁終局である。

この要件に関して、以下で労働時間、休息休暇、社会保険とは何かについて検討する。

第一に、労働時間についてである。

中国は、1日8時間、週40時間労働制を採用している。労働法36条は、「労働者の1日の労働時間は8時間を超えず、1週間の平均労働時間は44時間を超えない」と規定しているが、1995年に公布施行された「労働者の労働時間に関する国务院規定」(国务院令第174号)に基づいて週40時間労働制に移行した。

時間外労働については、「雇用単位は生産の必要により、労働組合および労働者と協議を経た後、労働時間を延長することができるが、通常1日1時間を超えてはならない。特別の事由による場合には、1日3時間、1か月36時間を超えない範囲で労働時間を延長することができる」と規定されている(労働法41条)。

出来高払い業務を実行する労働者についても上述の労働時間制度に基づいて、適正にその労働ノルマおよび出来高報酬の基準を定めなければならない(労働法37条)とされている。

第二に、休息休暇である。

休息休暇とは、労働者が在職期間中に労働に従事せずに自由に使用できる時間のことである。労働者は、以下のとおりの休息休暇を取得することができる。



### ① 法定休暇祝日

全国民が休日となる祝祭日については、「全国の祝祭日および記念日の休日についての規則」(2007年12月14日改正公布、2008年1月1日施行)により、元旦(1月1日)、春節(旧暦大晦日、1月1日および2日)、清明節(旧暦の清明の日)、国際労働節(5月1日)、端午節(旧暦の端午の日)、中秋節(旧暦の中秋の日)、国慶節(10月1日、2日および3日)が定められている。法律で定めるその他の休暇祝日は、①婦人節(女性のみ3月8日に半休)、②青年節(中学校以上の学生のみ5月4日半休)、③児童節(6月1日。13才以下の児童)、④人民解放軍建軍記念日(現役軍人8月1日)、⑤その他少数民族の慣習で休日とされている日などである。

### ② 病気休暇

企業が独自に制定する。通常、通院の場合には最長30日(医師の証明書を添えて疾病休暇申請を提出)、入院の場合には最長1年(通院を含む。)という規定が多く見られる。

### ③ 慶弔休暇

労働法は「慶弔休暇は有給扱いとしなければならない」(第51条)とのみ規定しており、企業は「国営企業従業員の結婚・忌引および路程休暇問題に関する国家労働局と財政部規定」(1980年2月20日施行)等を参照して独自に定めている。

### ④ 産休

労働法第62条は、女子従業員に90日を下回らない産休を与えなければならないと規定している。「女子従業員労働保護法」(1988年公布)では、「産休は90日とし、そのうち産前休暇は15日とする。難産の場合は15日を増やし、多産の場合は嬰兒1人につき15日を増加する」としている。流産については、医師の証明書を提出することにより、妊娠4カ月未満の場合は15日～30日、4カ月以上の場合は42日間の休暇を与えねばならない。

### ⑤ 年次有給休暇

年次有給休暇制度について、労働法は「勤続1年以上の従業員は年次

休暇を得る権利を有する。具体的方法は、国務院が定める」(45条)と規定している。この具体的な規定として、「従業員有給休暇条例」が2008年1月1日に施行され、さらにこの条例の実施細則として2008年7月17日に「従業員有給休暇実施弁法」が公布され、同日施行された。

有給休暇を取得できる従業員は、連続1年以上勤務している者であるが(実施条例3条)、同一の勤務先ではなく他の勤務先における勤務時間も通算の勤務期間とみなされる(実施弁法4条)。

有給休暇の日数は、(1)勤続1年以上10年未満の場合には5日間、(2)勤続10年以上20年未満の場合には10日間、(3)勤続20年以上の場合には20日間である。ただし、上述のとおり現勤務先における勤務時間のほかに前勤務先における勤務時間も勤務年数に算入されるために中途採用従業員の有給休暇を現勤務先においてどのように計算するかを定める必要がある。この点に関して、実施弁法は、中途採用従業員は転職時から年末までに日数を365日で割った日数に上記(1)から(3)の要件に応じて、有給休暇の日数を掛けた日数を有給休暇の日数とする(実施弁法5条)。

従業員が有給休暇を取得できない場合には、使用者は、(1)従業員本人都合によるときには通常勤務の賃金を支給し、(2)従業員の同意がなく取得できなかったときには、日給の300%を支給しなければならない。なお、日給は、月給を21.75日で割った金額とする(実施弁法11条)。

親族訪問休暇、慶長休暇、出産休暇など国の規定による休暇および公傷による業務停止休暇は、有給休暇に算入しない(実施弁法6条)。

第三に、社会保険である。

社会保険は、労働者の年金、疾病、出産、失業など労働者の生活を支援しようとする制度である。しかし、中国において総合的な社会保険法は現在のところ存在していない。現在、社会保険法の草案が国務院において作成され、全国人民代表大会の審議に上程されている。2010年に社会保険法が正式に制定・公布されることになると思われる。

中国の社会保険には、養老保険、医療保険、失業保険、労災保険、出産育児保険の5大保険がある。

養老保険は、高齢者の基本的生活を保障するものである。国、企業、従業員の3者が共同負担をし、定年退職者に対して支給される。1991年に国務院は「企業従業員養老保険制度改革に関する決定」を公布し、1997年には「統一した企業従業員基本養老保険制度確立に関する国務院決定」を公布している。現時点において労働者の養老保険納付基準は、「企業従業員養老保険基金管理規定」により、企業が納付する養老保険額は、労働契約制労働者の所得税源泉前の賃金総額の15%前後（前後というのは、地方によって付保率が異なるからである。）である。企業所在地の社会保険機構が銀行に開設した養老保険の専用口座に納付する。労働者個人が納付する額は、本人の賃金総額の2%とし（上述の管理規定によれば2%とされているが、実際には地方により地方条例で異なる基準が設けられている。）、企業が毎月の賃金の中から源泉徴収し、納付する。

医療保険は、「都市従業員の基本医療保険制度の確立に関する決定」（1998年公布施行）に基づいて各地で医療保険暫定規則が制定されている。使用者と従業員個人が加入し、統一基金と個人口座の両建てで運営され、保険加入者の一般外来、急診、入院費用等の基本医療費を負担する。

失業保険制度は、失業者の基本生活を保障し、再就職を支援するものである。1999年に「失業保険条例」が公布・施行された。「失業保険条例」は、国有企業、都市集団経営企業、外国投資企業、都市私営企業、その他都市企業、事業団体、並びにその従業員の失業保険加入を義務づけ、社会团体や民営非企業、個人経営企業、並びにその従業員を対象に含めるか否かは、各省、自治区、直轄市が同条例に基づいて地方の規定を制定し、運営している。

労災保険は、業務上の事由による従業員の負傷、疾病、傷害、または死亡について保険を給付するものである。「工傷保険条例」（2004年1月）に基づいて運営されている。企業および従業員本人または親族（または労働組合）は、労災の発生後にその地の労働行政部門に労働災害報告を提出し、労災の認定を受けた後に保険が支給されるが、労災認定に時間がかかるなどの問題がある。

出産育児保険は、出産育児保険は産休期間の賃金支給と出産のための

諸経費を支給する保険である。

一裁終局は、上述のとおり労働調停仲裁法 47 条の要件を満たす場合に適用される。では、労働調停仲裁法 47 条の法的効力は、どのように定められるのか。以下、この点について検討する。

### 3 一裁終局の法的効力

一裁終局は、どのような法的効力を有するのか。具体的には、既判力および執行力がどうであるのかということが問題となる。

この点について、一裁終局の法的効力は、(1) 労働者および (2) 使用者に対して、それぞれ異なる。

#### (1) 労働者に対する法的効力

労働者に対しては、一裁終局とはいうものの、訴訟を提起する権利が与えられている。労働調停仲裁法 48 条は、以下の通り規定している。

「労働者は、本法第 47 条に定める仲裁判断に不服がある場合には、仲裁判断書を受領した日から 15 日以内に人民法院に提訴することができる。」

この規定は、一裁終局に対して例外を設けた規定である。ただし、この権利が付与されるのは、労働者のみであり、使用者にはこの権利は認められない。

労働法 83 条前段は、「労働紛争当事者が仲裁判断に不服のときには、仲裁判断書を受領した日から 15 日以内に人民法院に訴えを提起することができる。」と規定していた。従って、仲裁判断は直ちには法的効力があるわけではなく、仲裁判断書をもって紛争当事者の一方が仲裁判断を任意に履行しない場合に、人民法院に強制執行を求めることはできない。ただし、紛争当事者が法定の期限内に人民法院に訴えを提起せず、仲裁判断を履行しないときには、もう一方の当事者は人民法院に強制執行の申立をすることができる（労働法 83 条後段）と規定していた。ここでは、使用者にも同様の権利が与えられていたが、弱者である労働者の生活にとって切実な権利に関する問題については、当該事項に関する仲裁判断

に使用者側が不服である場合には、そうではあっても使用者には訴訟の提起を認めず、仲裁判断に既判力、執行力を認めることとされた。

労働者が、労働紛争仲裁判断に不服であるときには、人民法院に訴えを提起することができ、この場合、人民法院は、労働法および民事訴訟法の規定に基づき訴えを受理しなければならない。

## (2) 使用者に対する法的効力

では、使用者に対しては、いかなる場合においても仲裁判断に既判力、執行力を認めさせることになるのか。この点について、労働調停仲裁法 49 条は、使用者が判断の取消しの申立ができる場合を規定している。以下の通りの規定である。

「使用者は、本法第 47 条に定める仲裁判断に以下の事由の一があることを証明する証拠がある場合には、仲裁判断書を受領した日から 30 日以内に労働紛争仲裁委員会所在地の中級人民法院に判断の取消しを申し立てることができる。

- (1) 適用された法律、法規の適用に明らかに誤りがあるとき
- (2) 労働紛争仲裁委員会に管轄権がないとき
- (3) 法定の手續に反するとき
- (4) 判断が根拠とした証拠が偽造されていたとき
- (5) 相手方当事者が公正な判断に十分に影響を与える証拠を隠蔽していたとき
- (6) 仲裁人が当該事案を仲裁するときに賄賂を要求・收受し、私利私欲を図り、判断を歪曲する行為があったとき

人民法院は、合議廷により事実を審査し、上記の事由の一があることを認定した場合には、判断を取り消さなければならない。

仲裁判断が、人民法院により取り消された場合には、当事者は裁決書を受領した日から 15 日以内に当該労働紛争事項について人民法院に提訴することができる。」

仲裁判断の取消しとは、紛争当事者が、有効に成立した仲裁判断の取消しを法院に申し立て、これを法院が審理し、仲裁判断に取消し事由が

あると認める場合に、法院がこれを取り消すという行為であるといえる。

なぜ、仲裁判断の取消し制度を設けたのか。商事仲裁に関しては、仲裁判断の取消し制度を定めた理由について、次のように説明される。

「仲裁判断は、終局性のものであるが、確定されるには法により認容される必要がある。ところが、仲裁判断に何らかの錯誤があり、仲裁判断の適法性および正確性に疑義がある場合には、この誤りを修正しないと、当事者の合法的権益を損なうことがある。……仲裁の過程で生じ得る不当な行為や仲裁判断に誤りが存在する場合に、この弊害を除去するという司法の監督機能である。」<sup>13</sup>

労働仲裁においても、47条で取消し制度を採用した理由は、商事仲裁と同様であると考えられる。

以上の手続は、「一裁終局」ではないが、仲裁判断に不服の場合の人民法院への訴えを制約しているという点で、従来以上に仲裁判断に重きを置くものといえる。

### (3) 仮執行制度

さらに、労働調停仲裁法 44 条は、仲裁判断の仮執行について、以下の通り規定している。

「仲裁廷は、労働報酬、労働災害医療費、経済補償または賠償金の支払いを請求する事件については、当事者の申立に基づき、仮執行の判断をし、人民法院に移送して執行することができる。

仲裁廷が仮執行の判断をする場合には、次の各号に掲げる条件を満たしていなければならない。

- (1) 当事者間の権利義務関係が明確であること
- (2) 仮執行しない場合、申立人の生活が重大な影響を受けること

労働者は、仮執行を申請する場合には、担保を提供しなければならない。」

このような仮執行の規定を定めたのは、現在、およそ 30% の紛争が労働報酬に関するものであり、30% が社会保障に関する紛争であるということから<sup>14</sup>、結論を早く出すことが労働者の権利保護に利するとの判断が

あると考えられる。

では、一裁終局は、実際の事件においてどのように適用されているのか。法の実際の運用が、関係者に周知されているか否か、実際の適用上において問題がないか否かについて、以下で検証する。

#### 4 事例研究

##### 〈事案〉社会保険費用の支払い請求事案<sup>15</sup>

〈人民法院〉湖南省人民法院<sup>16</sup>

〈当事者〉申立人：A ホテル（以下、「X」という。）

被申立人：載某（以下、「Y」という。）

〈主 文〉Y が提起した訴えは、養老保険など社会保険に関するもので、これは人民法院の民事訴訟における受理範囲には属さない。従って、Y の訴えを却下する。

〈関係条文〉労働調停仲裁法 47 条 2 項

##### (1) 事案の概要<sup>17</sup>

X は、1995 年 7 月に Y を採用し、今日に至っている。Y は、すでに 13 年間にわたって X で勤務している。X は、1999 年 7 月に Y のために基本養老保険、労働災害保険に加入した。2006 年 9 月、X は Y のためにさらに基本医療保険に加入した。2007 年 11 月、X は Y のために生育保険に加入した。しかし、失業保険には加入することがなかった<sup>18</sup>。

2008 年 9 月、Y は労働紛争仲裁委員会に仲裁を申し立てた。同年 11 月、労働紛争仲裁委員会は法に基づき、以下のとおり判断を言い渡した。

(1) X は、Y のために 1995 年 7 月から 1999 年 6 月の間の基本養老保険の掛け金を補充納付せよ。双方は、各々が相応の社会保険費用を負担せよ。

(2) X は、Y のために 1999 年 7 月から 2006 年 8 月の間の医療保険を納付し、2004 年 1 月から 2007 年 10 月の間の生育保険を納付し、2001 年 5 月から今までの失業保険を納付せよ。

X は、仲裁判断を不服として、人民法院に提訴した<sup>19</sup>。人民法院は、以

下のとおり認定した。

Xが提起した訴えは、養老保険など社会保険に関するもので、これは人民法院の民事訴訟における受理範囲には属さない。従って、Xの訴えを却下する。

Yは、法院がXの訴えを却下したので、労働紛争仲裁判断は有効に成立したとして、人民法院に強制執行の訴えを提起した。

## (2) 人民法院の結論と法律構成

人民法院は、Xの訴えを却下した。

この理由は、Xが提起した訴えは、人民法院の民事訴訟における受理範囲には属さないからである。根拠法については、叙述がない。

なぜ、人民法院の受理範囲には属さないのか。それは、Xの訴えが、養老保険など社会保険に関するものであるからである。

なぜ、養老保険など社会保険に関する訴えが、人民法院の受理範囲に属さないといえるのか否かについては、その法的根拠など叙述されていない。

## (3) 分析と検討：一裁判終局仲裁判断書の法的効力の発生時期

上述の人民法院の裁定は、労働調停仲裁法 47 条 2 項を適用し、社会保険に関する紛争について一裁終局を認め、使用者側からのこの仲裁判断に不服の訴えは、人民法院が受理する範囲の事項ではないとして、使用者の訴えを却下したものであると考える。そうであれば、この人民法院の裁定は適当であると言える。

かかる事案に関して、邱＝陳は、労働紛争調停仲裁法の仲裁判断は、(1) 一裁終局の判断と (2) 一般判断の 2 つに分類され、2 つの判断の効力も異なるといい、次のとおり説示している<sup>20</sup>。

第一に、①一裁終局判断は、判断書が作成された日から法的効力が生じる。

第二に、②一般判断は、当事者が仲裁判断に不服の場合、仲裁判断書を受領した日から 15 日以内に人民法院に訴えを提起することができる。期



間満了までに提訴しないときには、判断書は法的効力を生じる。一般判断書は、従前の規定を踏襲する。

### ①一裁終局事案における仲裁判断書の法的効力

労働紛争調停仲裁法は、一裁終局事案の仲裁判断書は、作成の日から法的効力を生じるということを明確に規定している。同時に労働者が仲裁判断に不服の場合には、仲裁判断書を受領した日から15日以内に人民法院に提訴することができるとし、また、使用者は法定の事由があるときには、仲裁判断の取消しの訴えを提起する権利があると規定している。

仲裁判断は、人民法院の裁定で取り消されたときには、当事者は裁定書を受領した日から15日以内に当該労働紛争について人民法院に提訴することができる。

では、以上の規定は、どのように解するのが適当か。邱=陳は、労働紛争仲裁法は、一裁終局の仲裁判断書の法的効力について、以下のとおり理解すべきであると考える。

i) 一裁終局の労働紛争仲裁判断が作成されれば、ただちに法的効力を生じる。判断書の法的効力は、2つの面がある。1つは、判断書の既判力である。当事者は同一の紛争について人民法院に提訴できない。また、仲裁機関に再仲裁の申立もできない。2つは、判断書の執行力である。当事者は法的効力が生じた判断書について、規定に従った期限内に履行しなければならない。一方の当事者が期日を過ぎても履行しない場合には、もう一方の当事者は民事訴訟法により人民法院に執行を申し立てることができる。

ii) 一裁終局の労働紛争仲裁判断は、労働者については、その提訴期間内または提訴後において仲裁判断書の執行力は停止し、そうでないものは執行する。労働調停仲裁法48条の規定は、労働者は一裁終局の仲裁判断が労働紛争仲裁判断について、提訴するか否かの選択権を有するということである。労働者が仲裁判断が自らに有利であると考えれば、仲裁判断の発効を選択すればよく、逆に不利であると考えれば、引き続き人民法院に提訴して争うことを選択する。注意すべきことは、労働者は

一度提訴した場合には、仲裁判断はその効力が一時停止されるということであり、永久にその効力が失効するというのではないということである。

iii) 一裁終局の労働紛争仲裁判断は、使用者に対しては、一度言い渡されれば、ただちに法的効力が生じる。使用者は、ただ①判断書に法令の適用に関する誤りがあるとき、②仲裁委員会に管轄権がないとき、③法定の手続きに違反しているとき、④主な証拠が偽造されたとき、⑤重要な証拠が隠ぺいされていたとき、⑥仲裁人が賄賂を受け取り、私欲を図り、判断を歪曲する行為をしたとき、⑦その他の事情があるときのみ、一裁終局の判断書を取り消すことができる。この場合のみ、判断書は失効する。

## ②一般の事案における仲裁判断書の法的効力

労働紛争調停仲裁法の規定によれば、一般の労働紛争仲裁事案において、仲裁判断が送達された後には、法定期限内にあれば効力は未定であり、判断が完全に発効するか否かは、当事者が人民法院に提訴するか否かにより決定するものとする。

訴訟の提起がなされなければ、判断書は効力を生じる。

訴訟が提起された場合には、人民法院の裁定または判決により仲裁判断書に効力が認められるか否かが決まる。第一に、当事者の訴えが棄却される裁定が下されたときには、原仲裁判断は法的効力を生じない。第二に、人民法院が、時効により当事者の訴えを却下したときには、原仲裁判断は提訴期間が満了した次の日から法的効力を回復する。第三に、当事者が提訴した後にこの訴えの取下げが申し立てられたときには、人民法院は審査の上でこの取下げを認めるとすれば、原仲裁判断は人民法院が裁定を当事者に送達した日から法的効力を生じる。

## 5 今後の課題

具体的な事案を検討する場合、実務上において、なお残された課題も見えてくる。それは、仲裁機関および仲裁人の問題である。人力資源・

社会保障部の楊志明副部長は、各地方にすみやかに行政部門から独立した仲裁機関を設立するように述べているが、果たして十分な資質のある仲裁人を集めた仲裁機関がどれだけ設置できるのだろうか。

労働人事紛争仲裁事件処理規則が、2008年12月17日に人力資源・社会保障部の第15回会議において採択され、2009年1月1日に公布、同日施行された。この規則は、仲裁委員会における仲裁手続などについて規定するものである。

労働調停仲裁法31条は、労働紛争事件について仲裁廷を開廷して処理するとしている。仲裁廷は、3人の仲裁人で組織され、うち1人が首席仲裁人となる。

労働調停仲裁委員会は、労働、人事の関係についてそれぞれ別に仲裁人名簿を設ける。このとき、仲裁人にはどのような者が登録されるのかが、実務的には公正・公平な判断を下してくれるのか否かという観点から、大きな関心事となる。労働仲裁法20条は、仲裁人の資格について次のとおりの要件を規定した。すなわち、①裁判官経験者、②法学者・法教育者で中級以上の職にある者、③法律知識のある者、人材資源管理業務者、または労働組合の専業者で5年以上の経験のある者、④弁護士実務経験が3年以上の者となる、というものである。

労働仲裁法の制定・施行以前に有効であった企業労働争議処理条例においては、仲裁人は、労働行政部門または政府関係部門の人員、労働組合専業従事者、専門家、学者および弁護士である、と規定されていた。

労働仲裁法は、従来よりもなお一層の法的判断をするために法律知識があることを仲裁人に求めたものであると考える。しかし、労働紛争仲裁委員会は、①労働行政部門の代表、②労働組合代表、③企業方面の代表により構成される(19条)。このなかに上記③法律知識のある者、人材資源管理業務者、または労働組合の専業者で5年以上の経験のある者はいるにしても、①、②および④の資格要件を備える者が現時点においているか否かという点と難しい。そうであると労働紛争を処理するときに、仲裁人が不足する場合があります。得るかも知れないというは容易に想像がつく。

北京市律師協會労働和社会保障法專業委員會は、「労働仲裁機関とその人員は、専門家ではない。その人員も兼職者がほとんどである。仲裁人の質について言えば、実際には労働部門の職員が仲裁人を担当しており、裁判官のように資格が必要なわけではなく、さらにこうした人員はしばしば配置転換があり、専門かたり得るには難しさがある。」<sup>21</sup>と指摘している。

事実、仲裁人は不足している。各仲裁委員会に登録されている仲裁人は、多くても数十人にならないという<sup>22</sup>。

労働契約法が2008年1月1日に施行されて以降、労働紛争が2倍にも3倍にも増えていることが伝えられている。ところが、労働紛争仲裁委員会に労働紛争を仲裁する資格を持った仲裁人がいないという状況があるといえる。次のような事件がある。

海口市のある家具工場の労働者が、作業中に電動ノコに親指が触れ大怪我をした。この際に経営者は、当該労働者に補償金として3000元を支払ったが、この金額が少ないとして労働者が海口市瓊山区労働紛争仲裁委員会に仲裁を申し立てた。ところが、当該仲裁委員会は、労働者の仲裁申立を受理しないという通知を送達した。仲裁申立不受理の理由は、当該仲裁委員会には、資格のある仲裁人がいないからであるという<sup>23</sup>。

具体的な仲裁手続に関しては、労働紛争仲裁委員会組織規則（1993年11月5日発布）に従って行われることになる。労働紛争仲裁委員会組織規則21条は、仲裁人の選任について、「仲裁廷の首席仲裁人は、仲裁委員会の責任者またはその事務処理について授権された機関の責任者が指名し、残りの2名の仲裁人は、仲裁委員会が事務処理を授権した機関の責任者が指名するか、または当事者が各1名を指名する。」と規定している。

紛争当事者のそれぞれが各1名を指名するのが公正、公平さの確保という視点からは適当であると考えますが、限られた仲裁人しかいなくては、随分と制約を受けることになるのではないかと思われる。限られた仲裁人に事件処理が集中し、このために当該仲裁人が十分な審理をする時間がなくなり、個別に事件を判断しようとするのをせず、類似の事件の

前例に倣った判断をするようになりはしないかとの懸念も生じそうである。

使用者と労働者の権利保護が真に確保されるか否か、労働者と使用者が調停または仲裁によって公正・公平な判断を得ることができるか否かは、仲裁機関の独立性、および調停人・仲裁人の公平・公正性に委ねられる。上記の資格を仲裁人の要件とするよりは、今後は、(1) 仲裁機関の独立性の確保、(2) 仲裁人の独立性の確保、および(3) 上記の既存の有資格だけ頼るのではなく労働紛争専門の仲裁人を養成・教育することのほうが重要なのではないだろうかと思われる。

2008年未までに全国で3515の労働紛争仲裁委員会が設立されており、2008年1～9月に全国の労働紛争仲裁委員会が受理した事件は、52万件にのぼるとい<sup>24</sup>。1～9月の件数をもって単純に1年間の件数を予測すれば、70万件になる。これを全国3515の労働紛争仲裁委員会が平均的に受理しているとすれば、1委員会当たり1年間に約200件を扱うことになる。当然ながら労働紛争が多い地区は、広東省などの農民工が多い沿海都市や内陸部であっても省都など大都市に集中する。そうであれば、当該地区の労働仲裁委員会が扱う事件数は相当の数に上る。

十分な審理時間が確保され、公正・公平な審理ができるか、不安があるといえそうである。

## まとめ

労働紛争調停仲裁法の施行(2008年5月1日)および2008年の世界金融危機の影響により、中国全国で労働紛争が急激に増加している。従来の企業労使紛争処理条例による紛争処理方法に関して、次のような指摘、批判があった。すなわち、(1) 解決までの時間が長くなり、(2) 効率が悪く、(3) コストが嵩むという3大弊害が指摘されていた。

そこで、弱者である労働者を保護し、公正、すみやかに労働紛争を解決するために労働調停仲裁法は、47条において「一裁終局」という労働紛争処理制度を規定した。対象となる紛争は、(1) 労働者が使用者に支払い請求した労働報酬、労働災害医療費、経済補償または賠償金が、現

地の月間最低賃金基準の12か月分の金額を超えない紛争、(2) 国の労働基準の実施に起因して労働時間、休息休暇、社会保険にかかわり生じた紛争である。

この47条の法的効力は、労働者と使用者とで異なる。労働者に対しては、一裁終局とはいうものの、訴訟を提起する権利が与えられている(48条)。使用者に対しては、49条に定める事由が証明されない限り、訴訟の提起を認めず、仲裁判断に既判力、執行力を認めることとされた。

さらに、労働調停仲裁法44条は、仲裁廷は、労働報酬、労働災害医療費、経済補償または賠償金の支払いを請求する事件については、当事者の申立てに基づき、仮執行の判断をし、人民法院に移送して執行することができる」と規定した。

今後、なお増加すると思われる労働紛争を公正、すみやかに解決するためには、各地方に行政部門から独立した仲裁機関を設立することが必要である。

しかし、この場合、労働紛争仲裁委員会において、使用者と労働者の権利保護が真に確保されるか否か、労働者と使用者が調停または仲裁によって公正・公平な判断を得ることができるか否かは、仲裁機関の独立性、および調停人・仲裁人の公平・公正性に委ねられる。今後は、(1) 仲裁機関の独立性の確保、(2) 仲裁人の独立性の確保、および(3) 労働紛争専門の仲裁人を養成・教育することが重要なのではないだろうかと思われる。

外資企業は、企業内で労働紛争が生じる場合を想定して、企業内の紛争処理の仕組み、和解や調停方式、および労働仲裁方式について、事前に検討をして置くことが肝要である。また、どのような仲裁判断が下されることになるかを予測するために、労働紛争仲裁判断の事例研究も重要になるものと考ええる。

---

<sup>1</sup> 最高人民法院が2009年7月6日に発布した「当面の情勢下における労働争議紛争事件の審判業務を行うことに関する指導意見」より。

<sup>2</sup> 人力資源・社会保障部調解仲裁管理司 2009年5月8日発表。

- <sup>3</sup> 集団労働紛争も増えている。2008年に各級の仲裁機関が受理した集団労働紛争事案数は2.2万件と2007年より71%増え、関与した労働者数は41.4%増えており、集団労働紛争の人数は1件当たり平均すると23人になる。なお、集団労働紛争は、「一裁終局」の対象事項ではないので、本稿においては叙述しない。北京市労働紛争仲裁委員会の2001年の「北京市労働紛争仲裁業務に関する状況報告」によると、1995年から2000年の間には労働紛争が毎年平均して39.92%増えており、今後も年平均35%は増えそうで、2010年には15万件を超えるものと予測している（北京市律師協会労働和社会保障法專業委員会編『中華人民共和国労働紛争調停仲裁法積義』中国法制出版社、2008年、243頁）。
- <sup>4</sup> 前掲注（2）に同じ。
- <sup>5</sup> 本稿は、科学研究費補助金基盤整備研究（C）「中国における労働紛争解決法と労資コミュニケーション」（2009年～2011年）、課題番号205300120001）の成果の一部である。
- <sup>6</sup> 工人日報 2007年9月17日、[http://jjckb.xinhuanet.com/xwjc/2007-09/17/content\\_66647.htm](http://jjckb.xinhuanet.com/xwjc/2007-09/17/content_66647.htm)
- <sup>7</sup> 北京市律師協会労働和社会保障法專業委員会編『中華人民共和国労働紛争調停仲裁法積義』中国法制出版社、2008年、243頁。民事訴訟法の規定によれば、一般に一番は6か月、二審は3か月内に結審する。
- <sup>8</sup> 前掲注（6）に同じ。
- <sup>9</sup> 前掲注（7）、244-245頁
- <sup>10</sup> 前掲注（7）、245頁
- <sup>11</sup> 仲裁審理の迅速化も図られている。この点については、仲裁委員会は、事案を受理し（12条）、立件を認可したときには（13条）、立件認可の日から7日以内に申立人に書面によりこれを通知し、また、被申立人に答弁書および証拠を15日以内に提出するように要求する（14条）。審理期間は、仲裁廷組織の日から60日以内とし、延長する場合でもこの機関が最長30日を超えてはならない（30条）と規定された。
- <sup>12</sup> 47条2号は、中国語では「労働時間、休息休暇、社会保険等」とされ、ここに「等」という中国語がある。この「等」とは何か。「等」とは何かについて

も、北京市律師協會労働和社会保障法專業委員會編『中華人民共和國労働紛争調停仲裁法積義』(中国法制出版社、2008年)ほか中国の労働法関係の注釈書において直接的に説明する記述はない。従って、この点も解釈に委ねられるとも考えられる。では、どのように解釈すべきであるか。「等」とは、一般に多数を表示し、列挙しきれないという意味で使用される。しかし、この場合は、全てを列挙した後に、その語尾につける「等」である。これは、中国語における用法である。例えば、「北京、天津、武漢、上海、広州等五大都市」という用法である(『新華字典』商務印書館、1980年、84頁)。そうであると、47条2項の「等」は、現時点においては他に想定される事由はないので、日本語に翻訳した場合、「労働時間、休息休暇、社会保険など」と「など」をつける意味はない。従って、本稿では、「労働時間、休息休暇、社会保険」とした。

<sup>13</sup> 蘇慶 = 楊振山『仲裁法及配套規定新釈新解』人民法院出版社、1998年、647頁

<sup>14</sup> 人民日報 2007年12月26日

<sup>15</sup> 邱艷陽(湖南農業大学) = 陳榮鑫(湖南省労働和社会保障庁)「从本案看労働爭議仲裁裁決的効力」<http://rmfyb.chinacourt.ogr/public/detail.php?id=130219>

<sup>16</sup> この論文の筆者は前掲注(15)のとおり、湖南農業大学の教員および湖南省労働和社会保障庁の職員であるので、人民法院は湖南省の人民法院であると考える。ただし、具体的な人民法院の名称は明らかにされていない。

<sup>17</sup> 事実関係が叙述されている内容は、本文で紹介(訳出)したとおりであり、詳細な内容は必ずしも明らかではない。事実関係に関して明らかにすべき事項がないわけではないが、「一裁終局」の概念について検討することは、本案において紹介されている内容で、ある程度は可能であると思われるので、飛躍がありそうな争点を筆者が埋めることはしない。

<sup>18</sup> 中国の社会保険には、養老保険、医療保険、失業保険、労災保険、出産育児保険の5大保険がある。

<sup>19</sup> Xがいかなる主張をし、Yがいかなる反論をしたのかなどについての叙述はない。

<sup>20</sup> 前掲注(15)に同じ。



- <sup>21</sup> 前掲注 (7)、255 頁
- <sup>22</sup> 王建平編著『中華人民共和國労働爭議調解仲裁法積義』中国法制出版社、2008 年、167 頁
- <sup>23</sup> 中国労働仲裁網 <http://www.chinalabor.cc/info/html/42/n-3842.html>
- <sup>24</sup> 中国労働仲裁網 <http://www.chinalabor.cc/info/html/30/n-4130.html>