

中国におけるビジネス紛争解決法

梶田 幸雄

麗澤大学外国語学部 教授

はじめに

中国におけるビジネス紛争（一般商品貿易や合弁事業などに関わる紛争）が少なくない。中国ビジネスを展開する企業にとっては、如何なる紛争が存在し、この解決法として如何なる手法があり、如何なる解決法を選択するのが適当であるのかを理解しなければ、安定した事業展開を行うことができない。そこで、本報告では、(1)ビジネス紛争の現状、(2)紛争解決法とその課題を紹介し、(3)ビジネス紛争解決実務に関する提言をしたい。(3)に関しては、①紛争発生時に如何なる解決法を選択するのが適当であるのかを検討し、②新たな紛争解決法の提案をし、③紛争をエスカレートさせない手法の提案、及び④紛争を未然に防止する手法について提言をする¹。

I ビジネス紛争の現状 ～“健訟”という訴訟社会へ

国際ビジネスにおける紛争処理法として最も多く利用されているのが仲裁である。そこで、中国ビジネス紛争における仲裁の現状について見ると以下のとおりである。

中国仲裁法学研究会が2015年9月に発表

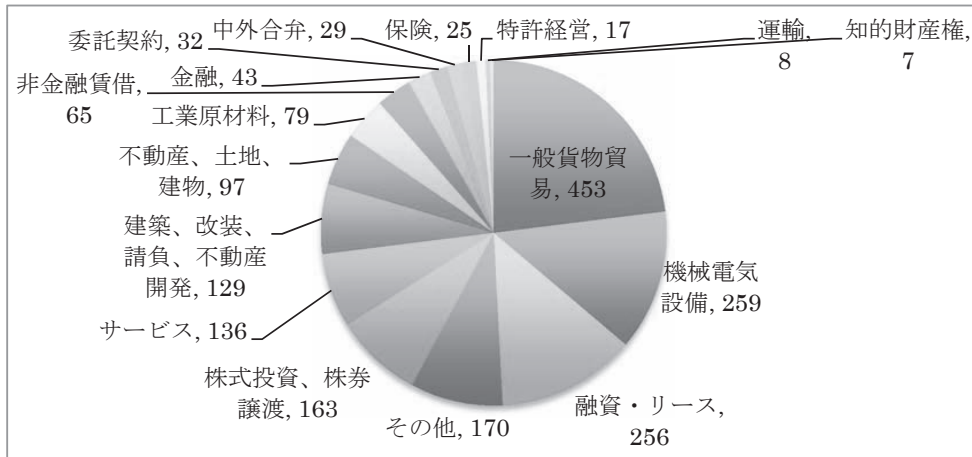
した「中国国際商事仲裁年度報告（2014）」によると、以下のとおりの状況である。2014年に全国61の仲裁委員会が渉外及び香港・マカオ・台湾の事案を受理しており、その受理件数は合計1,785件、対前年比189件、11.8%増えている。うち渉外事案は721件であった。

中国で国際商事仲裁を最も多く扱っている中国国際経済貿易仲裁委員会（CIETAC）の2015年の業務状況は以下のとおりである。受理件数は1,968件で対前年比22%増であった。このうち、渉外事案は437件（香港・マカオ・台湾関係の事案156件を含む。）で、係争金額が1億元を超える事案は71件あった。結審した事案数は1,821件、対前年比27%増であった。審理中の事案は1,379件で対前年比10%の増である。係争事由は、**図1**のとおりである。

また、最高人民法院研究室が発表した2015年の全国法院の紛争処理状況によると、全国の法院が受理した第一審の件数はおおよそ1,766万件であり、対前年比23%増えている。このうち民商事事案、とりわけ経済契約及び労働紛争に関する事案の伸びが著しい。労働紛争に関しては、48万3311件と対前年比25%増え、このうち労働契約に関する紛争は16万2920件と対前年比39%も増えてい

¹ 本稿は、2016年11月の国際商取引学会全国大会シンポジウムで発表した「中国におけるビジネス紛争解決」をまとめたものである。紙幅の都合上、当日発表した際に使用した図2「資生堂のCSRの概念」、図3「80后および90後の公益活動参加関心分野」、図4「中国の会社の機関設計」は割愛した。

図1 2015年のCIETACの案件受理状況



る。外国企業に関わる渉外事案は1万5,348件で対前年比2.74%の減少であった。

中国ビジネスにおいて紛争が多いことがわかる。紙幅の都合上詳述しないが、中国企業が申立人(または原告)となることが多い(労働紛争の場合には、中国人労働者による労働仲裁申立て、または裁判所への訴え)。中国は、訴訟を厭わない“健訟”という訴訟社会へ入っている。

では、ビジネス紛争の解決法には何があるのか。そして、実務上どのような問題が存在するのか。この点について叙述する。

II ビジネス紛争解決法と課題

1 民事裁判

中国の裁判は、どのような性格を持つか。以下のように述べることができそうである。

行政機関、法院、裁判官と検察院、検察官、さらに公安捜査官は、同一の党委員会を「家長」とする一家を構成している。例えば、行政訴訟事件において、法院、裁判官と被告の行政機関は一家であり、彼らの背後には党委員会が控えており、行政への対立者は「外人」

となる。刑事事件においては、法院、裁判官と公訴事件の捜査官および検察側は一家であり、彼らの背後にも党委員会があり、被告およびその弁護士は外人となる。民商事事件においても対立する当事者がそれぞれ国有企業と非公有企業であれば、法院、裁判官は、親戚(国有企業)と外人(非公有企業)との間の裁判をすることになる。党と国が不分の体制下において法院、裁判官を指導する党委員会と国有企業は親しく、非公有企業との関係は疎遠であるので、この種の裁判の公正性について懐疑的にならざるを得ない。

中国の民事裁判制度には、法院内部に存在する問題として地方保護主義や裁判官のレベルが低いという問題がある。また、民事訴訟原則についても、手続上の問題として、管轄、陳述と挙証の問題や、制度上の問題として判決文の非公開など不透明さがあることが指摘される。さらに日中間には裁判の相互保証制度がないために、相互に判決を承認・執行することができないという問題もある。これら実務上の問題があるために、外国企業は可能な限り中国における訴訟を回避してきた²。

表1 仲裁判断の執行または執行拒否の申立て事案に関する法院の裁定結果

| 事案の内容 | | 裁定結果 | 件数 | 割合 |
|--------------------|---------------|-------|----------------|--------|
| 仲裁判断の執行または執行拒否の申立て | 仲裁判断の執行拒否の申立て | 申立て棄却 | 6 | 35.3% |
| | | 申立て却下 | 2 | 11.8% |
| | 仲裁判断の執行の申立て | 執行認容 | 8 | 47.1% |
| | | 執行不認容 | 1 ³ | 5.8% |
| 合計 | | | 17 | 100.0% |

(出所：宋連斌＝彭麗明「中国商事仲裁年度観察（2013）」『北京仲裁』第83輯（2013年第1輯）2013年7月、19頁）

2 仲裁

(1) 外国仲裁機関の利用

中国は、概して外国仲裁判断の承認・執行拒否の発動には、慎重であり、外国仲裁判断の承認・執行に不当な障碍があってはならないという姿勢を示している。しかし、地方法院（中級人民法院および高級人民法院）は、必ずしもそうとは言えない。林一飛は、第一に（地方）保護主義、第二に裁判官の国際仲裁に対する関係知識の欠如があるからであると指摘している⁴。

外国仲裁判断により給付請求権を得ても中国企業が給付義務を任意に履行しないとすれば、強制執行を中国の裁判所で求めなければならない。この場合、外国仲裁判断の承認・執行が速やかに認められなければ意味がない。

(2) 中国国内の涉外仲裁機関の利用上の課題

中国の涉外仲裁機関は比較的に公平に判断

をすると評価されるようになってきている。それでも、以下の課題が存在する。i) 事務局内部の人員を仲裁人に指名することがある。これは、仲裁判断を誘導することになりかねない。ii) 紛争当事者と仲裁人が利害関係人であるということが生じる。癒着、情報の漏えいを防ぐ。iii) 首席仲裁人は、ビジネス実務背景を持った法律専門家である第三人にするのが適当である。iv) ある1人の仲裁人が同時期に審理する仲裁事案数も制限すべきである。v) 事務局が、仲裁人のために仲裁判断書のドラフトを作成すべきではない。なお改善が求められるということである。

(3) 調停

中国において国際商事紛争を専門的に調停する機関に「中国国際経済貿易促進委員会／中国国際商会調解中心」がある。(1)裁判や仲裁によっては、勝訴しても必ずしも履行が確保できないと考えられるようなときや、(2)係

² デヴィッド・A・リブダール「中華人民共和国における国際仲裁」JCAジャーナル、に本商事仲裁協会、2006年8月号、35頁

³ 筆者が2016年11月の国際商取引学会全国大会シンポジウムの発表以後に入手した肖蓓（中国華中師範大学法学院講師）の論文「『紐約公約』背景下我国対外国仲裁裁決承認及執行的実証研究」（現代法学、2016年5月、第38巻第3期、181-193頁）において、肖は、北大法宝、威科国際商事仲裁在線（Kluwer Arbitration）、中国仲裁在線、中国涉外商事海事審判網が発表している判例、中国期刊網、優秀碩博士論文庫などの公開情報における関係法院の国際商事仲裁判断に対する司法審査データ及び判例、並びに国内外の主な法学雑誌で発表された論文、その他民間及び政府研究機関が発表している統計及び最高人民法院の裁定書の原文にアクセスし、1995年以降2015年6月までに下級人民法院が承認・執行を拒否し、最高人民法院に上申した外国仲裁判断が43件あり、最高人民法院はこのうちの21件について下級人民法院の承認・執行拒否に同意していると述べ、その全43件のリストを発表している。筆者は、現時点において肖が紹介したすべてのデータにアクセス、確認していないので明らかではないが、肖の論文のデータには誤りもある。それでも外国仲裁判断の承認・執行拒否が少なくはないということが言えそうである。

⁴ 林一飛編『中国国際商事仲裁裁決的執行』對外経済貿易大学出版社、2006年、251頁

争金額が比較的小さく、(3)紛争当事者間で長期的なビジネスを継続する可能性が高く、(4)多少の妥協はしても早期解決を図ることがコスト的にも有利であると考えられるようなケースでは、調停の活用が十分に考えられる。

以上のとおりの紛争解決法があり、その問題点が指摘されているところ、企業としては如何なる紛争回避方法を選択するのが適当であるのか。また、現行の紛争解決法以外に何らかの手段はないか。紛争を未然に防ぐような手立ては考えられないか。以下、この点について検討する。

Ⅲ ビジネス紛争解決実務に関する提言

1 紛争解決法の選択

中国国内の渉外仲裁機関の利用が多い。大都市の渉外仲裁機関の場合、比較的に公平であると言われる。それでも勝訴すれば公平と言い、敗訴すれば不公平というのは人の常である。仲裁を選択する場合でも、外国仲裁かもしくは中国国内仲裁を選択するのか、または調停その他の方式を検討するのか、類似の事例をよく検討し、紛争処理結果の予測可能性を高めることが重要である。

2 日中連合調停委員会の設置

中国には、次に示すような二国間の連合調停に関する取決めがある⁵。

1980年、中国国際貿易促進委員会はフランス工業所有権局との間で、中仏工業所有権

貿易紛争の解決に連合調停方式を発展させることで合意した⁶。中・仏間の工業所有権貿易紛争に関しては、中国国際貿易促進委員会とフランス全国工業所有権局がそれぞれ選定した人員で調停委員会を設置し、共同で調停をする⁷。1981年5月、中国対外経済貿易仲裁委員会はイタリア仲裁協会と「仲裁協力に関する覚書」に関する調印した⁸。1987年、中国国際貿易促進委員会北京調停センターが北京で成立、ドイツの北京・ハンブルク調停センターがハンブルクで成立し、1987年5月連合調停に関する協力取決めにつき調印した。2001年3月には香港和解中心との間で協力協定が締結され、また、同年7月には韓国商工会議所・中国韓国商会との間で協力協定が締結されている。

2004年には、「米中商事調停センター」(The US-China Business Mediation Center)が設置された。これは、中国国際貿易促進委員会と米国のInternational Institute for Conflict Prevention and Resolution (本部:ニューヨーク。以下、「IICPR」という。)の両機関により設置されたものである。

アメリカ仲裁協会のPresident & CEOであるWilliam K. Slate IIは、以下の点を指摘する。
“調停の実践は、中国でもともと存在し、中国文化に深く根ざしており、(契約関係にある当事者の)生産的関係の維持を図ることにに関して洗練されてきている。これに対して、米国人は個人主義であり、契約や紛争解決に関しては法による強制力に頼る傾向がある。……

⁵ 中国国際貿易促進委員会/中国国際商会調解中心編『中国商事調解理論と実務』中国民主法制出版社、2002年、119-122頁。

⁶ この議定書は、1980年5月13日に締結されている。程徳鈞編『涉外仲裁与法律』中国人民大学出版社、1992年、412頁。

⁷ ここでは調停を優先する。当該調停によっても紛争が解決できない場合には、中・仏双方が推奨する仲裁条項、仲裁機関により仲裁を行う。程徳鈞編著『涉外仲裁与法律(第一輯)』中国人民大学出版社、1992年、412頁。

⁸ 調停が効を奏さない場合は、双方の仲裁取り決めに基づき仲裁の申立をする。程徳鈞編『涉外仲裁与法律』中国人民大学出版社、1992年、414頁。

(しかし、) 調停は、法的問題に焦点を当てる代わりに当面の緊急の問題に焦点を当てるときに有効である。ビジネスでは、しばしば早期解決が良い結果を生むことがある。調停は、時間を節約し、当事者自身が結果を決定し、双方の業務を継続することができる。企業が、訴訟を提起するのが、必ずしもお金を得る手段ではないと認識するようになってきている。調停を良く知るようになれば、その過程は利用者にとってフレンドリーである。……多くの人が調停を“妥協”という対価を払ってのものと考えることがある(が)、調停の後には、ビジネス環境が改善しているという事実が見られる。”⁹

日中間においても日中間のビジネス紛争を専門に扱う連合調停委員会の設置を検討してはどうだろうか。

3 企業内紛争処理委員会

上述した連合調停が機能するのであれば、企業間で連合調停を約定しておくことも可能だろうか。海外建設プロジェクトにおける紛争処理委員会の例もある。また、労働紛争に関しても米国の社内裁判制度が参考になる。

4 会社のCSR活動、企業文化の融合～本社の積極的関与も必要～中国人の労働意識の変化と会社の社会的責任を意識した経営

(1) CSR

2006年に中国会社法(公司法)が改正施行された。同法第5条は「会社は社会的責任を果たさなければならない。」と規定して

いる。中国が会社の社会的責任(CSR)を重視している現れである。商務部の外資系企業に対するCSR関係規定に2008年の「外商投資企業の社会的責任履行の指導性意見」がある。この意見において、中国政府は、権利保護、会社の誠実な経営、環境保護、社会の調和(和諧)を企業に対して要請している。

2014年10月に開催された中国共産党第18期中央委員会第4回全体会議は、「法治を全面的に推進することに関する重大決定」を採択した。この中で会社の社会的責任立法を行うということが述べられた。例えば、「社会的責任促進法」の制定などが提起されている。今後、さまざまな政府関係機関や分野でCSRに関する法律や規則が制定されることになると推察される。外資系企業のCSR経営に関して、新しい評価基準が生じつつある。

中国において環境汚染、食品汚染、商業賄賂など腐敗行為が蔓延している。かかる問題があるところ、外資系企業にリーダーとしての役割を期待したいということもありそうである。2015年9月1日に中国外商投資企業協会は、「外商投資企業の社会的責任履行優秀事例収集活動を展開することに関する通知」を發布した。今後、「外商投資企業の社会的責任履行優秀事例集」を編纂し、また、「CSR実践指数報告」も行う予定である。

CSR活動の意義は、(1)会社価値の向上、(2)リスク対策が中心に据えられているが、その効果として(3)各現地法人間のコミュニケーションの場となり、(4)従業員の会社に対する帰属意識を向上させるということもある。

(2) 企業公益活動

公益とは、社会一般の利益ということであるが、企業公益とは異なる概念である。

⁹ F. Peter Phillips, "Hoping to Avoid a Court Battle? Try Mediation", The China Business Review, July-August 2005 at.42-44.

中国進出企業の7割が公益活動についてメディア等で宣伝をしている。では、公益活動は、どのような分野で行われているのか。公益活動の40%は貧困救済で、次に28.4%の教育支援である。その他に自然災害支援、老人・障害者支援、環境保護・生態改善などがある。

1980年、1990年以降に生まれた若者が、今、若者が公益活動に関心を持ち始めている。このとき、彼らが主体的に外部の公益活動に参加することだけに委ねず、企業は自らが主体的に社会公益活動に参画することを経営戦略としても考える必要がある。企業が行う公益活動に参加することで従業員は、企業への帰属意識も高めることになる。

5 会社の機関設計～従業員参加型

中国で企業統治、さらに企業統治の概念として会社の機関設計のあり方が重視されている。例えば、会社法は、有限責任会社においては、取締役会には従業員代表を入れることができ（会社法第45条）、監査役会は、構成員の3分の1以上が従業員代表でなければならないとしている（会社法第52条）。

ロナルド・ドーアは、“コーポレートガバナンスの議論の中でいつも想定している会社は、英米の本物の資本主義的な会社である。経営者は株主の代表であって、労働者は労働を売って、経営者と交渉して賃金をもらう者として、つまり、経営者と労働者側との敵対的なゼロ・サム・ゲーム関係を前提にしている。ところが、日本の企業は、そういうような英米型の企業と非常に違う……。”¹⁰と言う。

会社の社会的責任を確保し、和諧社会を目

指した経営を可能とする企業統治を行おうとすると、人事労務管理の側面から見ても、従業員参加型の企業統治として、従業員取締役制度、従業員監査役制度が会社の企業統治上、機関設計上で重要な仕組みとして考えられることになる。

中国に進出した日系企業においても、経営を円滑にする労使コミュニケーションを考えた場合にも従業員参加型の経営を検討する余地ある。

おわりに

中国企業とのビジネスにおいて少なからぬ紛争が生じていることは周知のとおりであろう。紛争の類型も一般商品貿易、プラント輸出、技術供与から合弁事業などさまざまである。

紛争解決法としては、民事裁判の公平性に疑義が呈されることが多く、仲裁による紛争解決が多い。ただ、仲裁においても被執行地の人民法院に地元企業保護などの意識が強く、仲裁判断の承認・執行が円滑に行われないという問題が存在する。中国事業を展開する企業としては、紛争に備えて過去の紛争事例をよく検討し、紛争処理結果の予測可能性を高めることが重要である。

ビジネス紛争解決実務に関して、以下の提言をしたい。第一に、新たな紛争解決機関の設置に関する提案である。例えば、米中間には両国企業のビジネス紛争のみを扱う「米中商事調停センター」が設置されている。日中間でも関係機関による同様の日中連合調停センターの設置を提案したい。第二に、企業に対する紛争の未然防止法に関する提案であ

¹⁰ ロナルド・ドーア「コーポレート・ガバナンスと労働組合:欧米での議論と日本への教訓」(連合総研、2001年) <http://www.rengo-soken.or.jp/dio/no126/jimu.htm>

14. 中国におけるビジネス紛争解決法

る。中国進出企業には、企業内紛争処理委員会の設置、会社としてCSRや社会公益活動の実施が求められる。また、従業員参加型の会社の機関設計などを検討することも考えられる。