

中国における社会主義市場経済下の労働組合の機能

労使関係の変遷をめぐって

金 宇 紅

目次

第一章 序論

- 一 本稿の課題
- 二 本稿の構成

第二章 労働法制度の沿革

- 一 建国前
 - 二 社会主義改造完成期
 - 三 大躍進から国民経済調整期まで
 - 四 法制度の破壊期
 - 五 改革開放期
- 第三章 市場経済への取り組みと労働法制度の整備
- 一 社会主義市場経済論の提起
 - 二 一九九二年労働組合法
 - 三 一九九四年労働法
 - 四 二〇〇一年改正労働組合法
- 第四章 労使関係の変化と労働組合への影響
- 一 労使関係の変化
 - 二 労働組合の問題点
- 第五章 結章
- 一 日中比較から見た労働組合の問題点
 - 二 結びに代えて

第一章 序論

一 本稿の課題

従来中国では、社会主義計画経済体制の下、国家が労働関係を統一的に規律し、労働条件の決定及び労働関係の調整を労使間で交渉・合意させることはなかった。そのため、企業には自由に労働者を雇用する権利がなく、労働者には自由に職業を選択する権利がなかった。

一九七八年以降、中国は社会主義のイデオロギーを堅持しつつ、経済システムの改革を行ってきた。ところが市場経済へ転換しつつある今、中国における労使関係に大きな変化が生じてきた。同時に、変化は、労働者自身の意識の中にも芽生えてきた。労働市場の形成と発展に伴い、労使関係に生じてきたさまざまな変化とは、市場化・企業化・契約化・多元化傾向である。これらの変化に伴い、労使関係は国家と労働者との関係から企業と労働者との直接的な当事者関係に変わってきた。中国市場経済下での労使関係は常識をはるかに超えるスピードで形成されつつあり、労働組合（中国では「工会」と呼ぶ）の現在の機能は市場経済の発展に適應できていない。

また、中国のWTOへの加盟¹⁾は、中国経済のグローバル化をいっそう加速させるであろうことは想像に難くない。中国が世界の労働市場に同一化してゆく趨勢は避けられない。国籍、文化や社会制度が異なる、企業や人との交流・融合が進めば、労働市場や労働関係がいっそう複雑になってゆくことは間違いない。さらに国内でも都市部と農村部、第二次産業と第三次産業間における労働力の再配置が不可避となり、経営者と労働者の利益不一致による紛争や衝突が増加することが予測される。

現在、「経済の発展」と「社会の安定」という二つの目標を国策とする中国では、安定した労働関係の樹立が不可

欠である。こうした役割を負わされた中国の労働組合が、経済制度変革の中で労働者の利益を守る組合本来の機能を発揮しながら、社会秩序の安定を保障し生産の正常な発展を維持していくことができるのであろうか。キーポイントは労働組合の機能の転換にある。

本稿は、計画経済体制下の労働組合制度が形成された背景を概観し、市場経済へと転換しつつある中国における労使関係の変化を考察した後、その変化が労働組合に与える影響を検討して、現在の中国における労働組合の問題点を日本におけるそれとの比較を通じて分析する。そして、中国の労働組合制度が社会主義市場経済体制に適應するためには、どのような変革が必要とされるのかを問い直したいというのが本稿の目的である。

二 本稿の構成

本稿の構成は以下の通りである。

第一章では、本稿の課題と構成を明らかにする。

第二章では、社会主義計画経済体制下の労働組合制度が形成された歴史的背景を概観する。

第三章では、社会主義市場経済へ移行中の中国における労働組合の性質・役割・組織制度を検討し、二〇〇一年に改正された労働組合法の主要な改正事項を考察する。

第四章では、社会主義市場経済への転換がもたらした中国の労使関係の変化を検討し、労働組合の問題点を分析する。

第五章では、日中両国における労働組合の共通点および相違点を列挙し、社会主義市場経済体制下の労使関係に適應するためには、労働組合がどのような改革を行うべきか、そして中国共産党との関係はどうあるべきか、について

考察する。

【注】

- (1) 世界貿易機関 (World Trade Organization) : 一九九五年ガット (関税貿易一般協定、General Agreement on Tariffs and Trade) に代わって発足
- (2) 中国のWTOへの加盟は申請から一六年の歳月を経て、二〇〇一年一月のWTO閣僚会議の承認で、ようやく実現の運びとなった

第二章 労働法制の沿革

一 建国前

中国における労働組合の歴史は、一九二〇年一月に上海共産主義小組の支援の下で、上海で設立された「上海機械工会」に始まる。一九二九年までに五回の全国労働大会が開催された。

一九三一年一月に中華ソビエト政府は「中華ソビエト共和国労働法」を制定した。その中では「労働契約は一人もしくは複数の労働者が使用者と結んだ契約であり、労働契約の定める労働条件が労働法及び現行の労働法令、労働協約の条件より劣悪ならば、すべて無効にする」と規定されている。一九三三年一月に中華ソビエト政府中央執行委員会はこの法律を修正した。修正された「労働法」は労働契約に関する一章を設けて、労働契約の意味、期限、変更及び解除の条件などに関して詳しく規定した。

中国では、労働関係の調整のための本格的な立法作業は、一九二八年から一九二九年にかけて開始された。まず、

当時の中国国民党政府が「労働法草案」(一九二九年一月)、「工場法」(一九二九年一月)、「労資争議処理法」(一九三〇年三月)、「団体協約法」(一九三〇年一〇月)を制定し、さらに「労働契約法」が一九三六年十二月に制定された。

その後、日中戦争が全国的に展開されたため、両政府(中華ソビエト政府と中国国民党政府)はほとんどの立法活動を停止した。³⁾

二 社会主義改造完成期(一九四九年～一九五七年)

この時期は、国民経済の回復時期(一九四九年～一九五二年)及び第一次五ヶ年計画の時期(一九五三年～一九五七年)の二つの段階を含む。

1 多様な企業形態から二元企業形態へ

一九四九年九月に制定された「共同綱領」⁴⁾(暫定憲法)は、既存の中国の経済構成体を五種類(国营企業、合作企業、私営企業、個人企業、公私合営企業)に分類した。

しかし、一九四九年一〇月の中華人民共和国建国の後、三年の復興期を経て一九五三年から社会主義社会への改造が図られるようになった。

従来、資本主義と社会主義の区別は土地・工場及び個人の生産手段が公有化されているか否かによってなされていたため、前述した五種類の企業中の私有的性質を持つ企業が改造の対象となった。その結果、一九五六年以降の中国

の企業形態は全人民所有の国营企業と集団所有制企業との二元形態のみとなった。このような二元企業形態が一九八〇年まで続いた。

2 立法状況について

新政府の成立当初、党と国家にとつての差し迫った任務は、経済停滞、金融の混乱、物価急騰などの問題を解決することにあった。早急に法を制定・施行して、国民経済を回復させることが、当時の指導部に課せられた重要な課題であった。

一九五四年九月に公布された新中国の最初の憲法は、社会労働関係の調整及び公民の基本的権利義務などについての規定を有している。例えば、第一六条は労働の性質を、第一九条は公民の労働権及び労働条件の改善に関する原則を、第九二条は公民の休憩権を、第一〇〇条は公民が労働規則を遵守する義務を有することを規定した。これらの条文は、当時の労働立法の基本原則を構成した。⁵⁾

当時は、労働立法活動が頻繁に行われ、多数の労働法律規定⁶⁾が制定された。しかし、一九五三年の農業における国家の市場独占と価格の国家統制の出現によつて、統一市場が形成され、さらに、政府調達価額が公定労働単価にもとづく生産費を下回つたため、労働力市場も廃止された。従つて、「労働法は、雇用主と被雇用労働者の間の関係を調整する法律に過ぎず、社会主義国家が労働力市場を消滅させた以上、労働法も必要なくなつた」とする見方も生まれ⁷⁾た。この結果、建国から一九九四年までの間には、「労働法」（日本の労働基準法に相当）は不要とみなされ、存在していなかつた。

一方、一九五〇年六月二九日に、「中華人民共和国労働組合法」（以下、「旧労働組合法」と略称する）が公布され

た。これは中国において初めて作られた労働組合法であった。その中では、労働組合の性質・地位・役割などが以下のように明確に規定されていた。

まず、第一章で、労働組合の性格が特定された

第一条の規定によると、労働組合の性質は、自主的に結合した労働者階級の大衆組織であり、主に労働からの所得に依存しているすべての賃金労働者は労働組合に参加する権利を持つ。

第三条の規定によると、労働組合は、相対的に独立した統一的全局的な組織システムであり、最高指導組織たる中華全国総工会の指令下にある。企業内に第二組合が存在する余地はない。

そして、第二章で、労働組合の主要義務が規定された

第七条の規定によると、労働組合は、労働者の利益を守る義務を持つ。

第九条の規定によると、労働組合の義務は教育部門で働いている賃金労働者に国家の政策と法律を維持せしめ、労働規則の維持、生産計画の達成の保障、腐敗・官僚主義に対する監視などを行わせる。

中国共産党は、労働者階級が積極性・創造性を発揮し国家計画を達成するために、一九五三年五月に中国労働組合第七回全国代表大会を開催し、「中華全国総工会章程」の修正などを行った。同年、第八回中国労働組合全国代表大会では、「中華全国総工会章程」などの決議を行った。

この時期に、中国における資本主義経済に適應する社会主義の改造が完成されたことにもなつて、国家がより計画的な経済体制を整備し、労働関係が安定化した。⁸⁾ 実際に、労使紛争は年々減少しつつあった。たとえば、一九五三年に全国で受理された労使紛争事件の数は四五、五八八件であるのに対して、一九五四年に受理された件数は二八、一一七件であり、前年の六二・三%にすぎなかった。⁹⁾ このような変化に対して、当時の指導部は以下のような認識を

持つようになった。すなわち、社会主義公有制という条件の下、資本家階級はすでに消滅したため、国民の基本的な利益は一致しており、それ故、その後労使紛争は減少し、紛争の内容も単純になった、という認識である。¹⁰⁾

三 大躍進から国民経済の調整期まで（一九五八年～一九六五年）

一九五七年末、党の労働組合に対する指導は政治思想面に限り、労働組合の具体的な事務に対する干渉は避けるべきであること、労働組合は全国的範囲で自己の独立した組織系統を持ち、自己の独立した活動を行うべきであることが示唆された。¹¹⁾しかし、その後、イデオロギー面における左傾化（左翼化）が進み、「労働組合消滅論」の意見も出されるようになった。

一九五八年五月、中央第八回全国代表大会は、毛沢東の提唱した「大いに意気込み、常に高い目標を目指し、多く早く立派に無駄なく社会主義を建設する」（原語：「多快好省地建設社会主义中国」という総路線とその基本点を正式に可決した。そして全党全国人民に対し、社会主義の総路線を貫徹し、一五年あるいはより早い期間内に主要工業製品の面でイギリスに追いつきこれを追い越そうと呼びかけた。これ以降、無理な指標が次々にたてられ、「大躍進」が展開されたのであった。この時期に、労働組合の任務についても、生産の発展ばかりが強調され、労働組合が大衆の経済的利益と民主的権利を保護するということについては軽視されるようになった。¹²⁾

「大躍進」運動が挫折した一九六一年に中国共産党中央委員会は、「大躍進」の誤りと教訓を反省し、経済を「調整し、強固にし、充実し、高める」という方針を採択した。これによって国民経済は、調整時期に移行することになった。

この時期においては、社会主義法制の重要性が強調されている。例えば、一九六二年三月、毛沢東は「刑法だけで

はなく、民法も必要だ。今は無法無天である。法律がないのはよくない。刑法も民法も必ずつくらなければならぬ。法律を制定するだけではなく、判例集も編集すべきだ」と発言した。その後、いくつかの法律法規が定められた。

そのような時代の流れの中で、一九六一年に中華全国総工会が開催した省・直轄市・自治区労働組合主席会議において、教訓として次のような基本的見解が打ち出された。

第一に、労働組合は政治上・組織上・業務上必ず共産党の指導に完全に従わなければならない。第二に、労働組合は共産党の中心的任務を必ず自己の中心的任務としなければならない。すなわち、労働組合の活動は行政など関係方面と一致しなければならず、力をあわせて物事を行い、共産党の任務を完成するために共同して努力しなければならない、とされたのである。

四 法制度の破壊期（一九六六年～一九七六年）

一九六六年に文化大革命が始まって以来、無法思想が拡大したため法ニヒリズムが蔓延し、その中で法制度は徹底的に破壊された。法律の制定や整備どころか既存の法律の実効性すら確保されない状況になり、法の蔑視は甚だしいものになった。このような状況の下で、法学界・法曹界は、人的にも物的にも徹底的に破壊され、壊滅状態に追い込まれた。

労働法として例外ではなく、無法の時代に入り込んだ。一九六七年一月の中国共産党中央委員会の決定により、中華全国総工会の金庫は封印され、資金も凍結された。特に組織として下のレベルに対して指示ができなくなり、中華全国総工会は、全国労働組合の指導機関としての一切の活動を停止することになった。

五 改革開放期（一九七七年～一九九一年）

1 経済体制改革の実施

周知のように、文化大革命が終息した後、中国は経済に対する過去の「左」の指導思想の誤りを是正して、対外的開放と対内的経済活性化を行うという経済体制改革の新政策を実行した。社会主義的現代化を実現するために、従来の经济管理体制及び经济管理方法の改革と改善が正式に打ち出された。その具体的な内容は以下の諸点である。¹³⁾

従来 of 经济管理体制の欠点が権限の過度の集中であったことを認識して、地方と企業に経営管理の権利いわゆる自由権を与える。

経済・行政管理機構を簡素化する。

经济法則に基づいて事を運び、価値法則を重視し、思想工作と経済的手段を結合して幹部・労働者の生産意欲を引き出す。党と行政及び、行政と企業間における過去の緊密な従属及び指令関係を分離させる。

社会主義の法制を強化し、民主主義を制度化し、法律化する。

2 企業形態の変化（二元企業形態から多様な企業形態へ）

八〇年代初期から「計画経済を主体とし、市場調節を補填とする」という新しい経済体制モデルが提起された。当時、農村で自然発生的に生まれた新しい形態、つまり、個人営業者と私営企業が出現してきたのである。これは、一九八八年六月に制定された「私営企業暫定条例」により正式に承認された。次に、外資系企業も進出してきた。これらは一九七九年七月に成立した「中外合資経営企業法」で初めて法的に承認された。一九八二年憲法もその第一八条

で外国企業及び外国人の投資を認めた。

要するに、従来の単一の中央集権的計画経済体制は打破され始めたのである。企業形態面においては、国营企業のほか、私営企業、郷鎮企業⁽¹⁵⁾、外資系企業など多種多様な所有制形態と経営形態が相次ぎ登場し、国营企業の経営自主権も一段と拡大した。

3 労働契約制度の導入について

一九七九年以降、経済体制改革の一環として、中国の国有企業における労働制度は次の三段階に分けて改革されてきた。⁽¹⁶⁾

従来の労働体制を改革したことによって、就業制度の多様化を実現した。

固定工制度の弊害を改革するために「労働契約」制度を導入した。この改革の目的は労働者と企業の双方に選択の自由を確立させることにあり、従来の労働者に対する国家管理を企業自らの管理に変更することにあつた。

ただし、一九八六年に公布した「国有企業によつて実行される労働契約の暫定規則」は、新規労働者から適用する旨が規定された。そのため、制度導入後、企業内には、固定工と契約工の二重構造が生まれ、多くの矛盾が生じ、その解決策のために労働力の再編成が試みられている。

労働力の再編成と全員労働契約制の実行により、一九九二年二月に、労働部はより高い労働生産性やより高い経済効率性を達成する目的の下で、全員労働契約制度実施の拡大に関する通達を発した。

4 労働組合の役割について

一九七八年一〇月に開催された第九回中国労働組合全国代表大会は、四つの現代化を成功させるため、企業内の生産関係を改善させるということが最優先の重要課題であることを強調した。そして、一九八三年の第一〇回中国労働組合全国代表大会において、労働組合の責任を詳細に規定する新しい労働組合規約（原語「工会章程」）を決定した。

それによると、

労働組合の第一の責任とは、労働組合員が労働者保護・安全技术・産業衛生に関する国家の法令・規定の実施を監督することである。

労働組合の第二の責任とは、労働組合員が職場における労働者の安全と健康を確保するための教育を労働者に対して行い、経営管理者に職場での労災・職業病の発生を事前に抑止させるよう促すと共に、万一労災や職業病が発生した場合は問題を調査・解決するよう働きかけることである。

労働組合の第三の責任とは、女性労働者に対する差別や不当な取扱いをなくすことである。

以上、労働組合の歴史からみると、新中国成立以来労働組合は共産党の指導のもとで民主主義革命の達成を自分の使命としたことが窺われる。労働組合は民主主義革命の勝利を収めるための重要な道具と考えられたわけである。新中国成立以来から一九九二年労働組合法が公布されるまで、中国における労働組合は、共産党・政府・労働者という三者間の架け橋として、労働者の意見を党と政府に反映すると同時に、党の政策を徹底的に労働者を実施させたといえる。その時点までの労働組合については、中国建国当初の国民経済の回復、及びその後の社会主義革命と建設にとって重

要な役割を果たしてきたと評価されている。

【注】

- (1) 一九三〇年～一九四九年、指導者：毛沢東、首都：瑞金
- (2) 一九二七年～一九四九年、指導者：蒋介石、首都：南京
- (3) 劉波「中国における労働制度改革と労働契約法制」『日本労働法学会誌』九二号三七頁（一九九八年）
- (4) 「中国人民政治協商会議共同綱領」、一九四九年九月二九日、中国人民政治協商会議第一回全体会議採択
- (5) 関懐ほか『労働法学』一二六頁（法律出版社、一九九八年）
- (6) 中国の「憲法」の規定によると、一般に全国人民代表大会およびその常務委員会が制定したものが「法律」と呼ばれ、國務院が制定したものが「行政法規」と呼ばれ、省級人民代表大会およびその常務委員会・省級人民政府が制定したものが「地方性法規」と呼ばれ、國務院各部門が制定したものが「部門規章」と呼ばれている
- (7) 胡鴻高「論我国新时期労働法的地位」『当代法学研究』第二期（一九八九年）
- (8) 『労働争議処理と研究』編輯部『労働争議処理と研究』第五期二四頁（一九九三年）
- (9) 潭兵ほか『中国仲裁制度研究』三六二頁（法律出版社一九九五年）
- (10) 楊坤「中国における労働争議処理システムと労働組合の役割」『労働法律旬報』第一四九一号五四頁（二〇〇〇年）
- (11) 『工人日報』一九五七年六月二二日
- (12) 小嶋華津子「中国共産党と労働組合」一三四～一三五頁『法学政治学論究』第三四号（一九九七年）
- (13) すなわち、農業・工業・国防・科学技術の四つの現代化
- (14) 太田勝洪ほか編『中国共産党第一期中央委員会第三回総会「ミニニテ」』『中国共産党最新資料集上巻』一頁（一九八五年）

(15) 中国の郷鎮企業というのは、文化大革命後の一九七九年から始まった農村における政治、経済、社会体制の改革の過程で、農村で発展してきた非農業を中心とした経営企業体のことである。その前身は人民公社と生産大隊という二つのレベルの集

団経済組織が経営していた非農業企業であるが、農村改革の過程で、これらに加えて個々の農民または複数の農民が共同で経営する私企業、あるいはその他の形態の合作企業等である。一九八四年以降、これらの企業はすべて「郷鎮企業」と呼ばれるようになった。

(16) 劉波「社会主義中国における市場経済の動向と労働法の課題」大阪経済法科大学法学研究所紀要「三月号一〇三頁（一九九九年）」

第三章 市場経済への取り組みと労働法制の整備

一 社会主義市場経済論の提起

一三年間にわたる実験的段階を経た後、一九九二年二月、中国共産党十四期大会は中国の経済体制改革の最終目標は社会主義市場経済体制の確立にあると宣言した¹⁾。これに伴い、一九九三年三月、第八期全国人民代表大会は憲法改正を行い、従来の「国家は社会主義公有制を基礎として、計画経済を実施する」という条文を「社会主義市場経済を実施する」と修正した（一九九三年憲法修正案七条）。社会主義市場経済とは、全人民所有制（国有制）と集団所有制を含む公有制の経済を主体とし、個人経済・私营経済・外資系経済なども含めた複数の経済制度が長期間共存する所有制構造、及び、労働に応じた分配を主とし、その他の分配方式も含めた分配制度を基礎とするものである。公式見解によれば、社会主義市場経済には、以下の点が含まれる²⁾。

行政的指令によつてではなく、市場メカニズムにより資源配分を行う。

このメカニズムを存分に展開させるべく、価格を自由化し、企業間の競争を促すことにより、効率性の高い部

門に資源を集中させる。

上記の条件を整え、さらに市場メカニズムの欠陥を補つために、国家による経済の間接的な制御、すなわちマクロ・コントロール（財政、金融政策）を行う。

この解釈は、「市場経済は社会基本制度の範疇に属するものであり、社会主義経済制度と相容れない」と考える伝統的理論、及び、「市場経済が必然的に私有制を基礎としており公有制と相容れない」と考える伝統的理論の両者とともに突き破るといふ画期的意義をもつものである。かくのごとき長年の探究と論争を経て、中国において計画経済体制から市場経済体制へと方針転換がなされた。

社会主義市場経済への取り組みは、中国の労働市場経済化を促進することになった。労働法制改革を深化し、行政と企業の職能を分離した労働体制を構築することが、社会主義市場経済の基礎とされている。

二 一九九二年労働組合法

一九九二年第七期全国人民代表大会第五回会議において新しい労働組合法（以下「一九九二年労働組合法」と呼ぶ）が採択・実施され、一九五〇年の「旧労働組合法」に取って代わった。一九九二年労働組合法は、労働組合の活動実践を総括し、「旧労働組合法」を基礎としてさらに労働組合の性質・地位・組織制度などを明確に規定したものである。以下において、それらについて検討していきたい。

(1) 労働組合の性質

一九九二年労働組合法は、「労働組合とは労働者が自由意志で結合する労働者階級の大衆組織である」（第二条）と規

定している。このような規定からみれば、労働組合は「階級性」と「大衆性」の性質を持っているといえよう。以下において、これらの二つの性質及び両者の関係を概観することにする。

1 労働組合の階級性

この「階級性」とは、労働者階級が全国人民の利益を代表する国家の指導階級であることをいう。この階級性を認める必要性については、次のように指摘されている。⁴⁾

第一に、現在の中国では異なる階級及び階層が存在しているからである。⁵⁾つまり、現在の中国においては労働者階級の他に農民階級・小私有階級などが存在し、特に「改革開放」という政策が実施されてから、私营経済が発展するとともに私营企業を所有する階層が生まれた。従って、社会においてこうした階級が存在する以上、労働組合の階級性を明らかにする必要がある。

第二に、労働組合は資本家階級との闘争から生まれたものであって、労働者階級が政権を握ってから労働組合を通じて同階級の大衆を組織し、社会主義建設を行う必要があるとされている。⁶⁾

これらは、いずれも一九九二年労働組合法が労働組合の階級性を認めている理由といえる。しかし筆者は、一九九二年労働組合法がその階級性を強調してきた最も大きな理由は、むしろ共産党が引き続き労働組合を指導する必要があった、という点にあると思う。特に、「改革開放」の流れにおいては、その必要性が高かったと考えられる。

2 労働組合の大衆性

この「大衆性」とは、労働者階級内部の大衆性を指すとされている。⁷⁾つまりそれは、労働者の階級内部において自

らをその他の組織・集団と区別する標識であると考えられる。例えば労働組合は、この「大衆性」によって労働者階級の先進者から構成される共産党と区別されるのであり、したがって一般労働者の属性にもとづく組織であるといえるかもしれない。

3 階級性と大衆性の関係

両者の関係について中国の労働法学者は、大衆性は階級性の基礎と前提であり、階級性は大衆性の具体的な表現である、と指摘している。⁸⁾ また、中国における社会状況に応じて、その階級性・大衆性のいずれかが強調されるといわれている。⁹⁾ つまり、計画経済体制の時期においては労働組合の階級性を強調するのに対して、現在の市場経済体制下においては労働組合の大衆性を強調する、という具合にである。その理由に関しては、以下のように論じられている。すなわち、計画経済体制の時期には資本主義階級がほとんど存在しないので、労働者階級の利益は労働者階級の指導下での国家利益とほぼ同様であり、労働組合の階級性を強調することは国家・人民全体の利益を強調するのと同じことである。これに対して、現在の市場経済体制下においては、社会利益が多元化し、このような利益分化は労働者階級の内部・外部にも及んでいる。特に、労働者階級内部の利益分化により、労働組合の大衆性を強調する必要がある。私営企業・外資系企業・郷鎮企業だけではなく国有企業においても、その管理者・経営者の利益は労働者の利益と分化・対立している。つまり、管理者・経営者は企業の利潤を追求するのに対して、労働者は身分保障や高収入を求めるからである。計画経済体制下のように労働者階級の階級性の論理を強調するだけでは、このような問題を的確に処理できなくなる。したがって、労働組合は労働者階級の利益とともに、労働者の具体的利益を代表すべきだとされたわけである。¹⁰⁾

以上、中国の労働組合が持っている階級性と大衆性という二つの性質を概観した。このことから、おそらく次の諸点が明らかになったと思われる。

第一に、労働組合の階級性と大衆性の「統一」は、中国の労働組合の本質を構成するということである。もっとも、両者をどのように「調整」するかは難しい問題である。

第二に、労働組合の大衆性は、労働組合を労働者階級の先進者から構成された共産党と区別する一つの標識だということである。

第三に、社会状況の変化によって、労働組合の階級性・大衆性のいずれかが強調されるということである。

(2)労働組合の地位・役割

中国では、労働組合の地位とは、法律によって確認された労働組合が国家の政治・経済・社会生活において占める位置をいう^①。その地位は、労働者階級の政治生活における地位で決められ、しかも、この地位を決める根拠は国家の社会制度であるとされている^②。中国は人民民主専制の社会主義国家であり、労働者階級は国家の指導階級であるということから、一九九二年労働組合法は労働組合の地位・役割について次のように定めている。

労働者を組織して、憲法と法律の規定に従って民主的権利を行使し、国家の主人公の役割を發揮し、各種の形式と経路を通じて国家事務の管理・経済と文化事業の管理・社会事務の管理に参加すること。

人民政府の業務の展開に協力してそれを援助し、労働者階級が指導し、労働者階級を基礎とする人民民主専制の社会主義国家政権を擁護すること。

全国人民全体の利益を擁護すると同時に、労働者の合法的権利・利益を擁護すること。

全人民所有制と集団所有制の企業・非営利性事業体の労働者を組織して、当該職場の民主管理と民主的監督に参加すること。

労働者を動員し、主人公の態度をもって労働に対応し、労働法・労働法規を遵守し、労働者を動員し組織して生産任務・活動任務の完成に努力すること。

労働者に対して愛国主義・集団主義・社会主義教育、民主・法制・規律教育、及び科学・文化・技術・業務の素質を高めて、労働者をして理想・道徳・教養・規律のある勤労者たらしめること、である。

つまり、労働組合といっても労働者の利益擁護だけではなく、むしろ政治・企業経営・労働者教育等の役割を担うことが期待されているわけである。労働組合のこの多様な地位・役割を理解するためには、労働組合と共産党・企業との関係を的確に把握することが重要である。⁽¹³⁾ 以下においては、これらの問題をみていくことにする。

1 労働組合と共産党の関係

労働組合と共産党との関係について、中国労働法学者は次のように理解している。この両者の関係は、労働者階級大衆と労働者階級前衛隊との関係であり、一種の政治的性質を持つ関係である。両者の関係を具体的に処理するにあたっては、労働組合が共産党の指導を受けることと、労働組合が独立的・自主的に業務を展開することとの統一を堅持する原則によるべきだとしている。⁽¹⁴⁾ つまり、この両者の関係には二つの特徴があると思われる。第一に、労働組合は必ず共産党の指導を受けること、第二に、労働組合は独立的・自主的に業務を展開することである。特に、市場経済体制のもとでは、労働組合は共産党の指導を受けなければ、政治上その方向を保つことはできないといわれる。ただし、共産党の労働組合に対する指導は、労働組合の業務を引き受けることでなくて、あくまで労働組合の役割を果

たさせるためである、ということに注意しなければならない。¹⁵⁾

従って、労働組合と共産党との関係において、共産党が労働組合を指導するだけでなく、労働組合が独立的・自主的に活動を展開することが必要である。

2 労働組合と企業の関係

労働組合と企業の関係について、中国の労働法学者の考え方は以下の通りである。¹⁶⁾ 両者の関係は、企業労働者と企業経営側の関係であり、一種の利益を共有する関係に属する。というのは、企業は一つの経済組織であって、労働組合と企業経営側はそれぞれ労働関係の一方の代表であるからである。また、社会経済的権利の角度から見ると、労働組合は「労働権」を代表するのに対して、企業は所有権に責任を負う「経営権」を代表し、企業内労働組合と企業との関係は、一種の生産要素結合の具体的な体现だといえる。

また、企業内労働組合と企業経営側は両者の関係を処理するにあたって、平等・協議（原語：協商）・合作という原則を堅持すべきであるといわれている。¹⁷⁾

以上、中国の労働組合の地位を考察した。この考察によって、少なくとも次の諸点を認めることができよう。第一に、中国の労働組合の地位は、中国の社会主義制度によって規定されること。第二に、労働組合は、共産党の指導下で業務を展開すること。第三に、労働組合は企業と協力「合作」して生産を遂行すること。この点では、中国の労働組合は一種の行政機関であるとともに、労務管理機関の機能をも持っている。

(3) 労働組合の組織制度

一九九二年労働組合法によって、労働組合の各級組織については民主集中制の原則にもとづいて、以下のような組織制度が設けられている。⁽¹⁸⁾

第一に、各級の労働組合委員会はすべて会員大会あるいは会員代表大会において民主的な選挙で選出される。

第二に、各級労働組合委員会は同級会員大会あるいは会員代表大会に対し責を負い、かつ活動を報告し、その監督を受ける。

第三に、労働組合同員大会あるいは会員代表大会は、その選挙した代表あるいは労働組合委員会の役員を更迭あるいは罷免する権利を有する。

第四に、上位労働組合組織は下位労働組合組織を指導する。

第五に、企業、非営利の事業体、機関で組合員が二五人以上在籍するときは、単位労働組合委員会を設立しなければならない。組合員が二五人に満たないときは、組織者一人を選出し組合員を組織して、活動を行うことができる。

第六に、県級以上の地方は地方各級総工会を設立し、同一業種あるいは性質が近似するいくつかの業種は、必要に応じて全国的又は地方的産業労働組合を設立することができ、全国に統一的な中華全国総工会を設立する。

第七に、基層労働組合・地方各級総工会・産業労働組合組織の設立は、必ず一級上の労働組合に報告し承認を得なければならない。

以上みてきたように、中国の労働組合は、中華全国総工会を頂点に、全国の企業や行政機関などに末端組織を有する、ピラミッドのような構造である。中国の労働組合組織及び共産党との関係は下図で示した通りである。

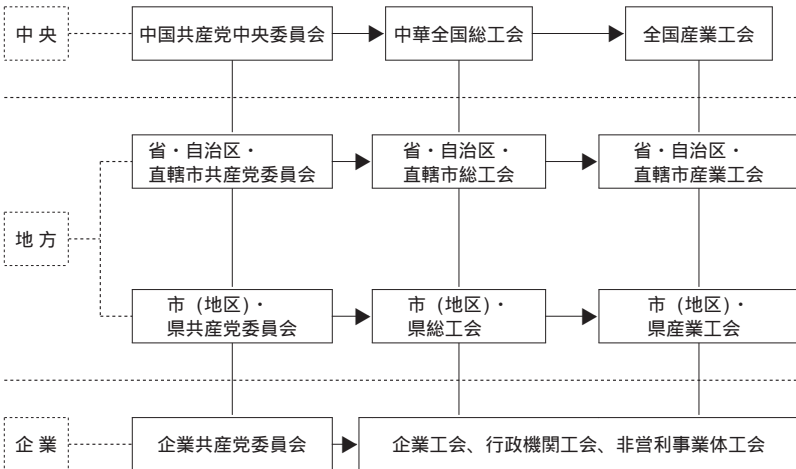
三 一九九四年労働法（日本の労働基準法に相当）

一九九四年七月五日、第八回全国人民代表大会常務委員会第八回会議は、「中華人民共和國労働法」（以下、「労働法」と略す）を制定、施行した。「労働法」の誕生は、中国において画期的意義をもつ。かくして建国以来今日までの長い間続いた「労働法」の空白の歴史は、幕を閉じた。

「労働法」は、以前の法制と比較して、四つの点で画期的な規定を設けた：

「労働関係の成立には労働契約を締結しなければならない」という原則を宣言した（第一六条）。これは、法律の形式において、初めて労働契約を宣言したものである。これにより、労働者と企業が労働市場において、主体としての地位をもつことを確定した。一九七八年以来、中国の労働制度改革の中心的課題は「労働市場の育成と発展」であった。「労働法」においては、労働関係の成立には労働契約の存在が不可欠であること、労働関係は両当事者の自主的な利害調整と政府の適度な関与を通じて安定的に発展させられるべき

図：中国労働組合組織及び共産党との関係



ことがつたわれた。これによって、労働関係の中で、自主的に交渉し利害調整を図る労使当事者と、労働市場運営の監督と調整にあたる国家の位置づけとが明確化されたのである。

企業の人員整理の可能を承認した。すなわち、企業が倒産を前にして法定の整理期間が進行している時、あるいは生産経営状態が大きな困難に遭った時には、人員削減が行えると規定している（第二七条）。これは中国建国以来、初めて「経済的解雇」を企業に許したものである。そして、「労働法」は、一定の場合の解雇制限の規定も設けており、それは人員整理についても適用される。

労働者の自主的な退職を認めた。すなわち第三一条では、労働者は三〇日前に書面で企業に通知することにより、労働契約を自ら解約できると規定している。これは労働者に退職の自由を与え、法律により労働者の職業選択の自由を保障しようとするものである。

労働協約（中国では、集団契約と呼ぶ）についての規定を設けた。

四 二〇〇一年改正労働組合法

一九九二年労働組合法は、労働組合の設立と発展を推進し、法律に依拠して労働者の合法的權益を守り、所有制の異なる企業での労働組合の結成を促し、社会主義市場経済を確立して、労働組合の地位を高めるために少なからぬ役割を果たしてきた。

しかし、社会主義市場経済を確立するために、労使関係が日増しに複雑になる。労働者の合法的な權益を代表・擁護して、安定的かつ調和的な労使関係を守り、社会秩序の安定をはかるには、労働組合が重要な役割を担う必要がある。政治体制の改革を推進し、とりわけ法律に依拠して国を治める過程において、労働組合は重要な労働者の大衆組

織として国家と社会事務の中でも、その特有な役割を果たすべきであるが、労働組合の法的地位と保障が実際の必要性に適応できないという矛盾が日増しに大きくなってきた。とりわけ混合所有制と非共有制の企業の労働組合活動及び法的責任について、一九九二年労働組合法の規定は不十分である。これらの企業の労働組合活動には法的根拠が欠け、労働組合法に違反した行為を是正できない。労働組合の結成と労働組合財産の保護などの面で、少なからぬ問題と困難に直面してきた。労働組合活動の法的根拠を保障し、また労働組合が労働者の權益を代表・擁護する武器と手段でもある一九九二年労働組合法は、すでに社会主義市場経済の条件の下での要求に明らかに対応できなくなった。かくして、二〇〇一年一〇月二七日、第九期全国人民代表大会常务委员会第二四回会議で「労働組合法」が改正された。以下においては、二〇〇一年度の主要な改正内容をみて行くことにする。

第一は、労働組合の機能である。「労働組合法」は、「中華全国総労働組合及びその各級労働組合組織は、労働者の利益を代表して、法に基づき労働者の権利を擁護する。」(第二条二項)及び「労働者の権利を守ることは、労働組合の基本的な機能とする。」(第六条一項)、と規定している。その趣旨は、労働組合の保護機能が、以前の労働組合の四つの機能(建設機能・保護機能・教育機能・参加機能)の中で、最も強調されるようになった、ということである。

第二は、労働組合の結成の強化である。「労働組合法」は、「企業、非営利の事業体、機関で組合員が二五人以上在籍するときは、単位労働組合委員会を設立しなければならない。組合員が二五人に満たないときは、単位労働組合委員会を設立し、又は、二つ以上の企業の組合員は、単位労働組合委員会を共同で設立することができる。なお、組織者一人を選出し、組合員を組織して、活動を行うことができる。」(第一〇条)、「上位労働組合は、人員派遣を通じて、

企業の労働者が労働組合を設立することに協力し又は指導することができる。」(第一条二項)及び「経営側が本法に違反して、労働者が法に基づき労働組合に加入し又はこれを結成しようとしたこと、若しくは上位労働組合が労働組合を結成しようとした労働者を援助及び指導することを妨げるときは、……法的責任を追及する」(第五〇条)、と規定している。これらの規定は、労働組合の結成に対する法的保障を提供することになった。

第三は、労働組合の専従役員の設定及び労働組合の役員に対する保護の強化である。「労働組合法」は、「二〇〇人以上の労働者を有する企業、非営利の事業体の労働組合は、専従の労働組合委員長をおくことができる。労働組合の専従役員の数人は労働組合と企業、非営利の事業体との協議によって、確定されるものとする。」(第一三条)、「労働組合委員長、副委員長を罷免する場合には、組合員大会又は組合員代表大会を開催して、検討しなければならぬ。組合員大会の全体会員又は組合員代表大会の全体代表の過半数の同意を得なければ、罷免することができないものとする。」(第一七条)及び「単位労働組合の専従の委員長、副委員長又は委員がその職に就いた日から、彼らの労働契約の期限は、自動的に延長し、延長された期限は彼らの在職期間に相当するものとする。非専従の委員長、副委員長又は役員がその就任日から、彼らのまだ履行していない労働契約の期限が、任期の期限より短い場合においては、労働契約の期限は、自動的に任期の満了まで延長することができる。」(第一八条)、と規定している。これらの規定の目的は、労働組合の機能を履行している労働組合役員に対する保護を強化することである。

第四は、「労働組合法」のすべての規定が、外資系企業、私営企業と株式会社企業にも適用されるようになったことである。

第五は、協調型労使関係の強調である。「労働組合法」は、「企業、非営利の事業体でストライキ、サボタージュが生じたときは、労働組合は、労働者を代表して、企業、非営利の事業体又は関係方面と協議して、労働者の意見及び要求を反映し、且つ解決方法を提出しなければならない。労働者の合理的な要求について、企業、非営利の事業体は、解決しなければならない。労働組合は、企業、非営利の事業体に協力し、正常な生産、事業秩序を迅速に回復させる。」(第二十七条)及び「各級政府の労働行政部門は、同級労働組合及び企業側の代表と共に、労働関係三者による協議制度を設立し、共同で、労使関係に関わる重大な問題を検討し、解決しなければならない。」(第三四条二項)、と規定している。

第六は、労働組合経費の保障である。「労働組合法」は、「企業、非営利の事業体が正当な理由なく労働組合経費の交付を滞り又は交付を拒むときは、単位労働組合又は上級労働組合は、裁判所に交付命令を申請することができる。交付命令を執行することを拒むときは、労働組合は法に基づき裁判所に強制執行を申請することができる。」(第四三条)と規定している。この規定によって、労働組合活動に対して、財政的保障が法的手段で明確に定めたことになる。

第七は、法律上の責任である。「労働組合法」には、労働組合の活動を阻害する第三者の法的責任を定めた一章(第六章)が追加されたが、労働組合法の中で、はじめて法的責任についての規定が設けられたことになる。すなわち、労働者及び労働組合の正当な行為を妨げること、その正当な行為をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること、団体交渉を拒否すること、随意に労働組合を解散させること、及び労働組合の経費・財産を侵害することなどの行為をした者に対して、賠償責任、行政責任及び刑事責任を追及すること

ができる。(第四九条、第五五条)

労働組合法の改正によつて、顕著になつた労働組合の労働者利益擁護の機能は、市場経済の発展に伴う労使関係の変化と労働組合の機能転換として各方面で注目された。そして、近年、労使紛争及び労働組合組織と労働組合役員の権利を侵害する事件が著しく増加しているという状況下で、労働者及び労働組合の権利を保護するために組合運動障害者の法的責任に関する規定を新設した二〇〇一年改正労働組合法は、画期的な意義を持つといえるだろう。

しかしながら、改正された「労働組合法」下においても、労働組合組織が共産党の指導を受けなければならない、という点は依然として変わりが無い。一方、労働組合のスト権が依然として明確に規定されていない。もし労働者がストライキ、サボタージュを行ったときは、労働組合は、労働者の意見及び要求を経営側に反映し、経営側に協力して、正常な生産秩序を迅速に回復させる(第二七条)、という規定があることからみると、労働組合は、労働者と経営側とのパイプ役を果たす役割しか与えられていない。

【注】

- (1) 『中国共産党第一四次全国代表大会文件彙編』人民出版社二二頁(一九九二年)
- (2) 「全人民所有制」とは、国有企業のことであり、「集団所有制」とは、町、村、その他の集団がその資産を所有し、経営する企業のことである
- (3) 渡辺利夫『社会主義市場経済の中国』三二頁(講談社、一九九四年)
- (4) 許建宇『労働法新論』二六頁(杭州大学出版社、一九九六年)
- (5) 常凱・張徳栄ほか『工会法通論』一三九頁(中国共産党中央党校出版社、一九九三年)

- (6) 李景森・王昌碩ほか『労働法学』三〇二頁（中国人民大学出版社一九九六年）
- (7) 常凱・張徳栄・前掲注(5)一四一頁
- (8) 李景森・王昌碩・前掲注(6)三〇三頁
- (9) 孫中範ほか『社会主義市場経済与工会』二六六～二六九頁（遼寧出版社、一九九五年）
- (10) 楊坤「中国における労使紛争処理システムと労働組合の役割」『労働法律旬報』第一五〇八号三二頁（二〇〇一年）
- (11) 李景森・王昌碩・前掲注(6)三〇三頁
- (12) 同前
- (13) 楊坤・前掲注(10)三二頁
- (14) 孫中範・前掲注(9)、二七四頁
- (15) 同前、二七四～二七六頁
- (16) 孫中範・前掲注(9)、二七八～二八〇頁
- (17) 同前
- (18) 楊坤・前掲注(10)、三二頁

第四章 労使関係の変化と労働組合への影響

一九四九年の中国建国以降、労働組合と労働関係のあり方は、社会主義経済体制の確立に対応して変化してきた。このような変化のプロセスは、経済体制の変化に対応して一般的には下記の三つの時期に区分して、整理できる。¹⁾

第一期（一九四九～一九五六年）：国有企業の形成と私的企業の社会主義経済への統合の時期

第二期（一九五七～一九七七年）：国有企業の法制度確立と労働関係の成立の時期

第三期（一九七八年～現在）：改革開放政策に伴う経済体制の変化と労働、労使関係との多重構造化の時期

本稿の第二章では、第一期と第二期についての分析を既に詳しく行ったが、ここでは、第三期における労使関係の変化を中心に検討していくことになる。

一 労使関係の変化

一九七八年以降の中国が社会主義のイデオロギーを堅持しながら、経済システムの改革を実行し続けるというこの時期では、国有企業における労働関係と外資系企業における労使関係概念も同時に存在し続けることになる。以下において、このような現状を、国有企業における労働関係と外資系企業における労使関係という二つの形態から分析する。

1 国有企業の労働関係について

社会主義計画経済の形成が志向されていた一九五八年から一九六六年において工業総生産に占める国有企業セクターの割合は九〇%前後であった。そして、改革・開放政策がスタートしても一九七八年から一九八一年までは、その割合は約七〇%であった。しかし、今日では国有企業セクターの工業総生産に占める割合は二五%台にまで低下している。²⁾このような変化は、私的経済部門の成長、農村部の郷鎮企業の発展、そして外資導入政策に伴う外資系企業の参入によってもたらされたものである。

しかし、生産高に占める割合が低下したものの、労働者の雇用においては、依然として国有企業がもっとも大きな役割を果たしている。一九九八年に、国有企業改革を三年以内に達成するとの方針が打ち出されてから、国有企業は

大胆なりストラを推進してきた。国有企業雇用者数がはじめて都市部就業者数の四三・八%となり、五〇%を下回った。しかし、工業生産高の二五%を占めるにすぎない国有企業が、依然として都市部就業人口の五割近くを雇用しているのは極めて不合理である。⁽³⁾このような現状が形成された原因は、「固定工」制度にあると思われる。計画経済体制のもとでは、企業の労使関係は単なる国と労働者の関係であった。企業には労働者を雇用する権利がなく、労働者には職業を選択する権利がなかった。国は労働関係の主体として、労働者を支配する役割を果たしてきた。企業は国が下した指令、計画を執行し、労働者は国の統一配置に服従しなければならなかった。労働関係の変更と解除の面では、企業は通常労働者を解雇してはならず、かつ労働者が一度職に就けば終身雇用が保障されてきた。このような労働制度が、働いても働かなくても収入は同じで食いつぶげれることがない⁽⁴⁾という意識を生み、労働者の積極性を阻害してきた。また企業内に大量の余剰労働力を蓄積させることになり、「三人の仕事五人でやる」状態をもたらした。⁽⁴⁾このような「固定工」として企業に配置されれば、そこで仕事、生活のあらゆることが保障された。企業は職場組織だけでなく、生活保障を担う組織でもある。学校、幼稚園、病院、食堂、住宅の提供、映画館、商店等の福利施設さえ備えている。定年退職後は企業から養老年金が支給される。この伝統的な「固定工」制度が、「鉄の飯茶碗」(一 生食いっばぐれない)と呼ばれた。この計画経済の時期においては、国家、企業、労働者三者の利益が同一であった。労働関係が国家と労働者との関係であったから、労働組合は、労働者の代表として、経営側と対等な立場に立つて、労働条件・経済的地位の向上を図るといふ本来の役割を果たせなかった。当時の労働組合が、基本的目的から離れて、活動も福利厚生に関する問題にのみ限定されてしまうので、上位の労働組合は準行政機関となり、下位の労働組合は福利厚生機構と化してしまうのであった。

改革開放以来、国有企業の社会的サービス事業を運営すること、余剰人員が多すぎる⁽⁵⁾ことが、企業組織として、経

済的な負担が大きすぎ、能率が悪くなる原因であると認識されてきた。政府の方針は、住宅については企業住宅の個人による買い取り政策を進め、医療や年金については社会保険制度の創設と普及を通じて対処しようとし、また、赤字国有企業の解体や合理化政策から生じる失業に対しては失業保険制度の創設によって対処しようとしている。そして、企業の労働者を雇用する権利と労働者の職業を選択する権利は次第に解決の方向に向かった。企業と労働者は新しい労働関係の主体となり、対等の立場にあるとされている。企業と労働者は、労働契約の締結で相互の労働関係を確定し、双方の責任、権利、利益を明確にし、かつこれを労働争議処理の根拠とし、双方の合法的な権利に法律上の保護を与えている。このような変化を受けて、一九八〇年代の半ば頃から、社会全体を統一した形での社会保障制度が法的・制度的に整備され始めた。かくして企業内で運営される保障制度は歴史舞台から消えつつある。これに伴って、「下崗」（一時帰休）労働者及び国有企業の倒産による失業者が増え続けている。このような現状では、労働組合は、労働者の権利を守るといふ機能が果たせず、労働者の生活救済や相互扶助を最も重要な活動として行わざるを得ない。その具体的な内容を、中華全国总工会の刊行したレポートから一瞥しよう。例えば、労働組合は「ぬくもり配給」というプロジェクトをスタートさせ、労働組合役員に生活困難な従業員の家を祝祭日を利用して見舞わせ、生活資金を援助していた。一九九八年旧正月に、全国各級の労働組合は一五億元を集め、全国の四〇〇数万戸の生活困難な労働者の家庭に対して「ぬくもり配給」を実施した。現在、各地の労働組合では政府の援助や個人の寄付による残高二〇億元あまりの救済基金を設けており、企業レベルの労働組合では貧困労働者のファイル管理制度も確立し、経常的な生活救済を行っている。失業者の再就職についても、労働組合は職業斡旋機構、就労面接会場や情報の提供、あるいは人材派遣や海外への労働者派遣等を通して積極的に活動している。³⁾

2 外資系企業の労使関係について

中国が、国内経済の開発・発展のために外国の資本を積極的に活用し出したのは一九七九年からである。中国国内で国の定めた特定の法律（外資関連企業法）に従って、中国の法人としての資格を得て企業活動を行っている外資系企業のことを、一般に「三資企業」と総称している。それは、その投資・経営形態が主として「中外合併経営企業」（中国と外国双方が共に現金、現物等を出資して経営する企業）、「中外合作経営企業」（出資方式は多様だが、一般的には外国企業が資金や技術を提供し、中国側が土地・工場施設及び労務を提供し、双方が合意した条件と契約上の規定により利益を配分する）、「外商独資企業」（一〇〇%外資による企業）の三種類であるから、この三者をまとめて「三資企業」と呼んでいる。改革開放以来、中国の工業生産に占める外資系企業のシェアは年々増加の一途をたどっている。ところで、この「三資企業」が雇用面で果たしている役割については、「三資企業が出現したおかげで、中国では少なくとも就業者が二千万人増加した⁶⁾」と指摘された。

一九九二年以降の労働関係法規の中に、労働組合の団体交渉と労働協約締結権は明確に規定されている。総工会も外資系企業を含む中国のあらゆる所有形態の企業に基層労働組合を組織し、その労使間に労働契約を基礎とした労働協約の締結を枠組とした集団的労使関係を確立し、それを通じて個別の労使関係をコントロールしていこうとしている。今日まで、国有企業の労働者は、「鉄の飯茶碗」を保障され、解雇の心配はなかった。しかし、三資企業の労働者は違う。彼らが手に持っているのは「陶器の茶碗」だから落せばすぐ割れてしまう。彼らは真の意味での賃金労働者としての立場に置かれている⁷⁾。このことに関連していえば、「三資企業」においては、国有企業にいまなお根強く残っている「固定工」は制度上も、実態上も存在していない。このことがまた、「三資企業」の労使関係のあり方を基本的に規律しているともいえるのである⁸⁾。

以上、中国における市場経済への移行が企業の労使関係に与えた影響を概観してきた。以下において、労使関係変化の具体的ポイントを整理してみたい。

第一に、労働関係の双方は、その主体性が明らかにされてきた。以前では、労働関係の当事者は労働者、企業、労働行政部門の三者であった。労働行政部門が国家を代表してその他の二者の上に立ち、労働過程においてのすべてのことを決定していたのである。企業のすべてが国家の行政命令の下で、方針選択の自由を奪われていた。

企業改革に伴って、以前国家の付属物であったような企業も法人的地位を持つようになり、労働者も伝統的な意味での「国家職工」という国家公務員の身分を改め、ある程度商品として市場における選択権を与えられるようになった。労働関係が労働行政関係から利益に基づく労働者と企業との直接的な当事者関係に変わってきた。当事者双方が労働力市場の供給関係によって調整された自由競争的な主体になったのである。

第二に、労働関係の内容が企業化されつつある。以前では、労働関係の構成が国家行為によるもので、労働者が国家の所有物であり、「国家職工」であったため、その利益を国家が代表するとされていた。企業も国家の付属物として自身の利益がなく、国家、企業、従業員三者の利益が曖昧なものであった。

改革以後、国家と従業員との関係が企業と従業員との関係に変化した結果、企業が従業員の雇用、賃金等の利益の面において決定権を有するようになった。そのため、企業と労働者が個々の利益を持つようになり、新たな労使関係が形成されてきた。国家行為から企業行為へと変わりつつある。

第三に、労働関係を調整する手段が市場化し、契約化されてきた。以前では、労働者の流動が規制され、たとえ労働力が流動したとしても、行政部門の干渉によるものに過ぎず、労働者の権利を保障することが殆ど不可能であった。だが、近年、労働市場の形成に伴い、当事者双方が平等にその利益を追求することが許されてきたため、行政命令で

はなく、労働市場を通して調整された労使関係が形成されつつある。

二 労働組合の問題点

以上にみてきたように、いま中国では市場経済に対応するための企業改革がすすむ中で、単に企業内にとどまらない社会全体の労働関係の構造が大きく変化しつつある。市場経済への転換は中国の労働関係に大きな変化をもたらしたことから、所有制の多様化による利益の多元化も顕著になりつつある。今日の中国は、社会主義イデオロギー的制約から労使関係という概念を用いることはできないが、労働関係を労使関係的に理解することによって、労働契約を通じて経営者が国家に変わって雇用主になったことを明確にさせた¹⁰⁾。このように形成されつつある労使関係においては、企業レベルの労働組合の少しでも早い機能転換が求められている。以下において、現在の労働組合の抱えている主な問題点を述べておきたい。

1 労働組合の目的について

労働組合の目的は、雇用・労働条件など一般的経済条件の改善を志向することにあるべきであり、それ故に労働組合においては、このための経済活動が、その他の諸活動（例えば共済活動、政治活動、文化活動）に優先されなければならない。

歴史的にみて、労働組合は、労働者の経済的地位の向上を図ることを、その本来の目的として組織されてきた団体である。しかし同時に、その本来の目的を達成するための密接不可分な活動として、労働組合は、組合員相互間の共

済活動を行い、また政治運動、社会運動にも取り組んできた。労働組合が全く政治活動あるいは共済活動を行なうてはならないというのではなく、労働組合の政治活動は本来の経済活動に比較すれば副次的であること、又副次的でなければならぬということを明らかにしておく必要がある。

すでに述べてきたように、中国における経済改革以来、企業の合理化に伴って、一時帰休労働者及び失業者が増え続けている。このような状況においてさえ、労働組合は労働者の権利を守るといふ役割を果たせず、主として共済活動を行なっている。これは、組合運動が、労働組合の本来の目的から離脱するものといえる。

2 労働組合の構成員について

労働組合は組合員の労働条件の向上を図ることを目的とするもので、いうまでもなく、企業の利潤の最大化を目的とする企業の経営側とは、利益相反する。従って、労働組合の目的を達成させるため、まず労働組合の構成員は企業の経営管理層とは一線を画するべきである。

ところが、前述の通り、集権的計画経済体制による影響の下で、中国では、現在依然として、企業の経営管理者は末端の労働者と同様に労働組合に加入している。しかも、国有企業の場合、労働組合の委員長は上位管理職が兼任したりあるいは党のナンバー2が労働組合の委員長として専従で勤めたりしていることが多い。外資系企業においても、経営の現地化や中国人幹部の登用が進んだ場合、中国人の経営管理者は労働組合の組合員であるだけでなく、労働組合の委員長を勤めるケースも少なくない。

このような状況の下では、労働組合が果たして組合員の利益のために企業と対等の立場に立ち、交渉することができかねるが、疑問である。

3 労働組合の経費について

労働組合法第四二条は、労働組合経費は、以下のうち、
が主な収入源であることを明らかにしている。

労働組合費：企業負担。従業員の賃金総額の二％。

会費：組合加入者負担。基本給の〇・五％。

事業収入：労働組合が経営する企業の利益。

政府の補助金。

その他の収入。

労働組合法は第四条で、「労働組合は憲法を遵守擁護し、憲法を根本的な活動準則とし、組合規約に基づき、独立自主の立場で活動を展開する」としている一方で、第四二条の労働組合経費の項では、「企業は全従業員の賃金総額の二％を組合に交付する」と規定している。これが「独立自主の立場での活動の展開」にどのような影響を与えるか気になるところである。

4 労働組合の労働争議調停の役割について

中国では、労働争議の調停委員会が労働者代表、経営側代表、そして労働組合の代表の三者からなっていて、労働組合の代表は労働調停委員会の議長に就任する、ということが規定されている（「中国労使紛争処理条例」第七条）。したがって、労働争議の調停委員会において、労働組合の代表の役割は中立的であるべきなのか、あるいは労働者の代表を支持すべきなのか曖昧である。このような制度から見ると、労働組合は従業員の合法的な権利を守りうると同時に、企業の合法的な権利をも擁護しうるのである。

既述のような問題点を抱える中国労働組合は、総工会の指導の下で各種の改革を行なっているが、これからの労働組合に関して、どのような変化が出てくるのかが注目される。

【注】

- (1) 笠原清志ほか。中国に進出した日系企業の労使関係に関する研究。二七頁（総合研究開発機構、一九九七年）
- (2) 同前、五頁
- (3) 『海外労働時報』編輯部「国有企業では依然として三分の一が余剰労働者」『海外労働時報』三〇四号九頁（二〇〇〇年）
- (4) 鎌田文彦。「中国」『中国』『国営企業の余剰労働力について』（『日本労働協会雑誌』三五一号）
- (5) 『海外労働時報』編輯部「労働関係の変化で問われる労組の役割転換」『海外労働時報』二八二号二頁（一九九九年）
- (6) 『工人日報』編輯部「三資企業就業状況」『工人日報』（一九九五年二月五日）
- (7) 李強。『当代中国社会分層与流動』（中国経済出版社、一九九三年）
- (8) 千嶋明。『現代中国の労働事情』三六頁（労働調査協議会、一九九六年）
- (9) 盧子。『中国労使関係の変化と労働組合』『経済論究』一三九頁（一九九九年）
- (10) 笠原清志ほか・前掲注（1）、二五頁

第五章 結 章

一 日中比較から見た労働組合の問題点

本稿の第四章において、中国における市場経済への移行が労使関係と労働組合に与えた影響と、中国の労働組合が

抱える問題点等を分析した。ここでは、中国の労働組合の特徴を検討し、日本のそれとも比較しながら本稿の結びとしたい。

1 日中両国における労働組合の相違点

日中両国では、労働組合の使命・機能・紛争処理の位置づけなどが大きく異なっているが、それらは以下のように要約できると思われる。

労働組合の使命の相違

中国は、社会主義市場経済を実験し続ける特殊な超大国¹⁾である。その実験の内容は改革開放により、中国の独特の社会主義市場経済を建設することであり、実験の中心テーマは「経済の発展」と「社会の安定」である²⁾。また、「経済の発展」と「社会の安定」という二つの目標を国策とする中国では、労働争議を平和裡に解決するという労働関係安定の労働組合の機能は、企業のみならず、国家ないし社会全体から期待されている。したがって、このようにダイナミックに変化しつつある中国社会の現実に対応して、「労働者の合法的権利」を守り、「社会の安定・経済の発展」にも貢献する、という二つの課題を統一した立場で活動を具体化し、展開していくことが総工会の立場からみた労働組合の使命だということになる³⁾。

これに対して、日本では、労働組合は、労働者の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることをその目的・使命とする団体である。日本の労働組合は、中国におけるがごとき「社会の安定・経済の発展」というような使命を負っていない。

労働組合の機能の相違

中国における労働組合の機能として、A 保護機能（労働者の権利の保護）、B 建設機能（経済の発展及び企業利益拡大）、C 教育機能（共産党の方針の下での教育及び職業の訓練）、D 参加機能（企業の民主的管理への参加）の四つの機能があるとされている。

A、保護機能について、労働組合法は、「中華全国总工会及びその各級労働組合組織は、労働者の利益を代表して、法に基づき労働者の権利を擁護する。」（第二条二項）、「労働者の権利を守ることは、労働組合の基本的な機能である。」（第六条一項）、と規定している。

B、建設機能について、労働組合法は、「労働組合が社会主義現代化建設事業において役割を發揮することを目的として、憲法に基づき本法を制定する」（第一条）、「労働組合は、労働者を動員・組織し、積極的に経済建設に参加するようにさせ、生産業務の任務を完遂すべく努力するようにさせる。」（第七条前半部分）、と規定している。

C、教育機能について、労働組合法は、「労働者は、労働者を教育して、絶えずに思想道德、技術、業務、科学及び文化的素養を高め、理想を持ち、道德の優れた、文化的素養の高い、規律を備えた労働者団体に育て上げる」（第七条後半部分）、「労働組合は、企業、非営利の事業体と共に、労働者を教育し、国家主人公の態度をもって労働せしめ、国家と企業の財産を愛護するようにさせ、労働者を組織し、大衆的な合理化提案、技術革新の活動を展開し、労働時間外における文化技術分野の教育学習及び職業訓練を実施し、労働者の文化娯楽活動及び体育活動を行うものとする」（第三二条）、と規定している。

D、参加機能について、労働組合法は、「労働組合は、法律の規定に基づき、従業員代表大会或は他の形式を通じて、労働者を組織し、その事業所の民主的な決定、管理、監督に参加させる」（第六条三項）、「企業、非営利の事業

体が、従業員代表大会制度及び民主的な管理に関わるその他の民主管理制度に違反したときは、労働組合はそのことは是正を求める権利を有し、労働者が法により民主的な管理に関わる権利を行使することを保障する」(第一九条一項)、と規定している。

中国における労働組合の上記四つの機能のうち、保護機能が、改正された労働組合法においては、最も強調されている。

これに対して、上記四つの機能のなかで、日本の労働組合が果たしているのは主に第一の機能である。それは、労働者を代表して、労働者の権利を守るといふ保護機能である。それ以外の建設機能、教育機能及び参加機能の面では、労働組合はそれほどの役割を演じていない。

労使紛争処理システムにおける労働組合の位置づけの相違

A 企業内労使紛争システムについて

日本の企業内紛争処理システムとしては、苦情処理・労使協議・団体交渉などがある。それらの紛争処理システムを中心は、労使間による協議にあると思われる。それは、通常労働組合と使用者との間の協議であり、組合にはもっぱら組合員の利益を擁護することが期待されている。しかし、これらの制度は実際にはあまり利用されず、また、協議が実際に適切になされているかは疑問といわれる。⁷⁾

これに対して、中国における企業内紛争処理システムとしては、主に調停委員会による調停があり、実際多くの労使紛争はこの調停によって、解決されている。⁸⁾ 前章で述べたように、中国では、調停委員会が、労働者代表、経営側代表、労働組合の代表の三者で構成されていて、労働組合の代表は労働調停委員会の議長に就任する、ということが

規定されている。したがって、調停委員会において、労働組合の代表の役割は中立的であるべきなのか、あるいは労働者の代表を支持すべきなのか曖昧である。このような制度から見ると、労働組合は従業員の合法的な権利を守りうると同時に、企業の合法的な権利をも擁護しうるのである。労働組合がこのような中立的な立場に立ちうるのは、すでに分析した通り、中国における労働組合が、企業内において共産党・政府の指導下でその業務を展開するという特色を持ち、また、労働組合と企業経営の関係が平等・協議・合作の原則によって処理されているからである。その点では、日中間で労働組合の役割や位置づけがまったく異なっている。

なお、日本においてはストライキも企業内の労使紛争を解決する一つの方式と考えられるのに対して、中国では憲法をはじめとする法律にはストライキに関し何の規定も設けられていない。それは、決して中国の法律はストライキを認めていないという意味ではないが、労働関係の安定性から考えれば、ストライキを通して労使間の紛争を解決しようとすることは、社会の進歩にとって望ましくないと評価されている。⁶⁾

B 企業外紛争処理システム

企業外の紛争処理システムとしては、日本では、裁判所を中心として労働委員会による調整等があり、他方、中国においては仲裁・裁判などのシステムがあるが、その役割・権限等は大きく異なっている。

まず、日本では、企業内で処理しえない労使紛争については、それが権利をめぐるものは裁判所が処理し、通常の民事訴訟手続による。もともと仮処分が多い等の特徴がある。それ以外に、不当労働行為については労働委員会、性差別については雇用均等調停委員会があり、さらに民事調停や労働相談制度もある。労使をめぐる利益紛争、特に集団的紛争は労働委員会の調整（斡旋、調停、仲裁）によって処理されている。労・使・公（労働者委員・使用者委員・

公益委員)の三者構成であり、ここでは、労働組合の役割は重要である。

これに対して、中国では整備された仲裁制度があり、労働組合が労働者の利益を代表して多様な形で関与している。もっとも、仲裁の前に調停を試みることは、仲裁裁定には必ずしも法的拘束力がないことなどの特徴がある。これは履行レベルまでも含めて、あくまで労使間の自主性を重んじるという立場の表れであり、この特徴は裁判所の手続にも、調停を重視するという形で表れている。⁷⁾

以上のような日中両国の労働組合が果たす役割の相違には、両国における労働組合の一般的な特徴が反映されている。つまり、中国の労働組合には、労働者の利益を代表すると同時に、企業の利益を守るといった機能があるのに対して、日本の労働組合は、前者の機能だけを持つている。労働者代表の機能は、日中両国の労働組合が共有する機能である。このような基本的異なる特徴によつて、中国の労働組合が、企業と労働者の間の「中立」的な立場にあるので、労使紛争の当事者となるような事態は想定されておらず、企業内の「調停者」としての役割を果たしている。これに対して、日本の労働組合は、使用者と対立する立場にあるので、労働者の利益を代表して、労使紛争の当事者として、その役割を果たしている。

2 日中両国の労働組合が直面している共通の課題

組織率の低下

例えば、改革が進む中国の広東省では一九九七年の組合組織率は三〇%に達していない。日本では、二〇〇〇年には組合組織率は二一%にまで低下した。⁸⁾ 組織率低下を生じている原因は、中国の場合には、経済体制の改革に伴って、

産業構造の変化が生じつつあるからである。つまり、計画経済体制下の単一的な企業形態から市場経済体制下の多様な企業形態への転換は、外資系企業、私営企業、郷鎮企業の増加をもたらしてきた。これらの企業では、臨時工、農民工の雇用割合が、非常に高いものである。郷鎮企業における従業員数は、現在すでに一億人をこえたが、しかし、組合員数は一八〇万人にすぎない。私営企業でも組合組織率は七・八%にとどまっている。⁹⁾臨時工、農民工など不安定雇用労働者の急増が、組合組織率低下の主な原因であると思われる。日本の場合には、不景気の影響で、雇用形式が変化していることによって、正社員以外（パート、アルバイトなど）の雇用が増加していることが、組合組織率低下の原因であるといえるだろう。

組合に対する労働者の関心度、信頼度の低下

日中両国における労使関係の共通の最大の特徴は、協調型労使関係であるといえる。

まず、中国では、既に述べたように、労働組合の任務が、労働者の利益を守るだけでなく、「社会の安定・経済の発展」の任務も負わなければならない。「経済の発展」のためには、労働組合と企業は能率管理という共通の目標をもつ利益共同体であり、協調的労使関係の維持を義務づけられ、企業の生産性向上に協力するように労働者を仕向けることが期待されている。「社会の安定」のためには、労働組合と企業との協調的労使関係の維持が、集团的労使紛争の防止に貢献するといえる。逆にいえば、労働組合の本来の役割をどの程度果たせるかの問題になる。このような協調型労働組合に対する労働者の関心度、信頼度が低下しないはずがない。

一方、日本では、企業間競争の激化により、日本的労働慣行（終身雇用、年功序列、企業別組合）の下で、団体交渉が使用者主導型の労使協議制へ転化され、労働組合の協調主義的傾向が強められていく。何よりも象徴的なのは、

ここ数年には、ストライキ件数が極端に少なくなり、また民間大企業の労働組合で労使協議をもって団体交渉に代替させているところが少なくないという事実である。要するに、労働組合の多くは、労使の利害対立を前提として労働者の利益の擁護のために活動するのではなく、むしろ労使の利害の基本的共通性を前提にして、同業他社との競争に、より強い関心を寄せているように見える。そうになると、労働組合としての固有の存在意義は不明確化する。労働組合の空洞化の問題が益々顕著になってくる。

二 結びにかえて

以上、日中両国の労働組合に共通する二つの問題点及び中国労働組合に特有な四つの問題点（目的の問題・構成員の問題・経費問題・労働争議調停の役割の問題）（本稿の第四章）とその原因を分析してきたが、これらの問題点を抱えている中国の労働組合が、将来に、どのような運命をたどるのか、二一世紀の後半になって、このような労働組合制度がなお存在しているのか、私に予測する能力はない。しかし、確実にいえることは、労働組合が、党の指導を受けなければならないこと、協調型労使関係によって企業と労働者の間に潤滑油のような役割を果たすこと、経営管理の責任者さえ労働組合の構成員になること、その上で、組合員の利益を擁護するために真剣な活動を行おうとする、などのことからみると、私見によれば残念ながらそれが現在の中国の最も代表的な労働組合のあり方なのだが、そうであれば、そのような労働組合は決して「長期間」生きながらえることはないだろうと思える。そうした組合制度は、社会的にみてきわめて不正常的な存在である。なお、「短期間」（市場経済への転換期）の角度からみれば、そのような労働組合制度が、現在の中国における計画経済から市場経済への転換下の労働関係にも適応できないという状況であるが、社会主義市場経済体制に相応しい新しい労働組合制度が求められている。したがって、労働組合のこれ

までのあり方が、いま厳しく問い直され、活動の改革を迫られているといえる。

以下では、社会主義市場経済体制下の労使関係に適応するためには、労働組合がどのような改革を行う必要があるかについて、筆者の考えを確認しておく。

労働組合の目的

中国の労働組合は、計画経済体制の下で政治活動及び福利厚生活動を主な目的として行っていたが、改革開放に伴って、一時帰休労働者及び失業者が増え続けているという現状の下で、主として共済活動を行っている。これは、労働組合の本来の目的から離脱することである。従って、中国の労働組合にとって、本来の目的を主な目的として活動改革を行うことが重要であると考ええる。

二〇〇一年改正労働組合法は、「労働者の権利を守ることは、労働組合の基本的な機能である」（第六条）と規定している。現実には、中国労働組合がこのような目的を達成できるか、あるいはこのような目的を達成するためにどのような改革が行われるか、に注目したい。

労働組合の組織方式

中国の国有企業における労働組合の組織方式は、ほとんどユニオン・ショップ協定の形式である。労働組合がユニオン・ショップによって正社員に加入を強制し（臨時工など不安定雇用労働者は組織の範囲から排除）、かつ、そこからの脱退が事実上制約されている。こうした組織のあり方は、労働組合に対する労働者の批判や無関心にもかかわらず組織率を維持することに貢献するが、そのことは逆にいえば、労働組合の官僚的運営とそれに起因する活力低下

の重要な原因であるとも考えられる。市場経済改革に伴い、数多く不安定雇用労働者が増えている一方で、彼らが組合の保護の範囲外に置かれているので、このような組織方式を禁止すべきであると考ええる。

労働組合のチェックオフの慣行

中国においても組合費のチェックオフの慣行が、日本のそれと同じように存在している。チェックオフは、組合の財政基盤の整備というきわめて重要な事項について、使用者の手を借りるということの意味する。組合費は労働組合が自ら組合員から徴収するのが望ましい。それにより、労働者は自らが組合員であるということを自覚し、組合の活動を監視しようとする意識を高める契機となるし、組合がより真剣に組合員の利益を守るということを自分の基本的な目的として考える誘因となるであろう。

労働組合の経費

中国労働組合法は、「企業は全従業員賃金総額の二％を組合に交付する」と規定している（第四二条）。これは、事実上の企業から組合への経費援助にあたる。これが組合の「独立自主の立場での活動の展開」（第四条）に影響を与えないはずはない。従って、この規定が廃止されるべきであるだろう。

労働組合の構成員

長期にわたる集権的計画経済体制の影響により、中国では、企業の経営管理者と一般労働者との対立構造が考えられず、その結果、経営管理者も労働組合の構成員になる。このことは、市場経済下の労使関係に矛盾する筈である。

労働組合が、組合員の利益を擁護するため企業の経営側と対等の立場に立つて交渉するには、企業の経営管理者を労働組合の構成員から排除すべきことが不可欠である。

労働組合と共産党との関係

現在、中国では、「経済の発展」が、優先的課題とされているので、それを推進していくことの保障が、「社会の安定」を実現する。市場経済移行期には、共産党は、社会の安定の面において、ある程度の役割を果たしていた。つまり、中国における複雑な民族問題とその特殊な社会構造は、改革開放政策の実施プロセスにおいて共産党という横断的社会政治組織の統治をある意味において必要としていたといえる。したがって、筆者は、「短期間」的には、労働組合が共産党の指導を受けながら、最大限に労働者の利益を擁護するということを目的として、社会主義市場経済下の労使関係に適応するように必要な改革を行い続けていくことが、現在の中国にとって、重要な意味を持つのではないかと考えている。

中国が社会主義市場経済という、「社会主義」と「市場経済」の異なる二つの目標を同時に追求していることが、労働組合制度上も解決の困難な問題を突きつけている。世界では、唯一社会主義市場経済を行っている中国における労働組合は、社会主義制度を堅持しながら、市場経済体制下の労使関係にも適応しなければならない。将来、中国において、社会主義市場経済が成功すれば、現在の労働組合が行っている機能転換は、そのことに貢献した要因の一つと評価されるであろう。

【注】

- (1) 「特殊」は主に中国独特の歴史（封建社会の長期化と資本主義歴史の未経験）、「超大国」は人口大国を指すものである
- (2) 彭光華「中国労働法下の労働協約制度」『九大法学』七七号二〇二頁（一九九九年）
- (3) 千嶋明『現代中国の労働事情』七頁（労働調査協議会、一九九六年）
- (4) 楊坤「中国における労使紛争システムと労働組合の役割」『労働法律旬報』第一五〇八号三八頁（二〇〇一年）
- (5) 同前
- (6) 常凱・張徳栄ほか『工会法通論』一三九頁（中国共産党中央党校出版社、一九九三年）
- (7) 楊坤・前掲注（4）、三九頁
- (8) 西谷敏「労働者組織について論じる意味 テーマ設定の趣旨」『日本労働法学会誌』九七号一八四頁（二〇〇一年）
- (9) 『人民日報』、一九九五年四月二六日

