

中国における労使関係の現状について

——日系企業の現地調査を中心に——

郭 新 平*

I はじめに

1970年代末から30年余りにわたる改革・開放政策の結果、中国では、市場経済と外資の導入を契機に、国有企業改革という名の下に競争と格差の正当化がなされ、労働者の権利意識と社会的意識、つまり政治的意識の成熟化を促進させる。このプロセスでは、企業内の階級分化と利害対立は拡大するとともに社会主義イデオロギーは必然的に相対化せざるを得なくなる。今日、中国の国有企業においてすら労働契約制の実施によって、国家が主体として労働者を雇用するという関係はすでに終了し、経営者が国家に変わって雇用主であることが明確になっており、労働者と使用者双方の経済利害認識が強まってきた。中国に進出した日系企業では、今まで比較的安定した労使関係が維持されていた。しかし、2005年の反日デモ以降当局が厳しい締め付けをしているにもかかわらず、広州、大連といった地域では、大規模な労働紛争やストライキが発生している。こうした状況が起きる背景には、経済成長に伴い社会構造が流動化し、利害関係の多様化に従来の紛争処理システムでは十分に対応できなくなったことがある¹。

本稿では、筆者が参加した日本労働政策研究・研修機構（前、日本労働研究機構）のプロジェクト「中国進出日系企業の研究——党・工会（労組）と労使関係」の中国現地でのヒアリング調査資料²、立教大学産業関係研究所科研費基盤研究「中国に進出した日系企業の労使関係」のアンケート調査資料³を用いて、社会主義国家である

中国における労使関係のあり方を踏まえ、中国進出日系企業の労使関係の現状と問題点を論じたい。

II 中国的労使関係

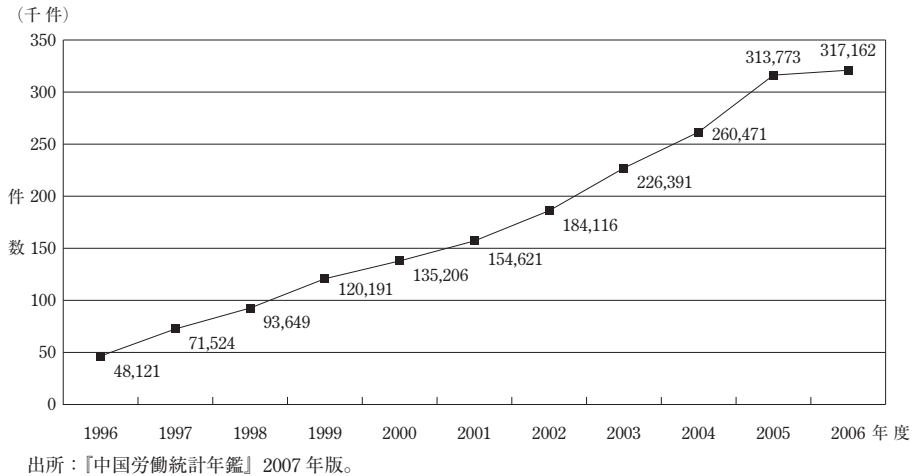
一般的に「労使関係」というのは、近代産業社会において、政府の参与あるいは介入の下で、労働の使用者としての企業経営者と、労働者またはその集団（労働組合）の間で相互作用の諸関係である。しかし、社会主義を堅持した中国では、一般に使われている用語は「労使関係」ではなく、「労資関係」と「労働関係」である。「労資関係」はマルクス主義的な資本と労働の対抗関係、すなわち労働者階級対資本家階級の対立関係を表す用語であり、主に理論分野の概念であり、また、資本主義国の経営、労働状況を表現する際に用いられていた。そして「労働関係」は公有制を基礎とする社会主義国では、生産手段が全人民に所有され、労働者と経営者ともに生産手段の共有者であり、国家、労働者と企業経営者の間では利害関係はまったく一致しているというイデオロギーから、労働者と企業との関係を表している用語である。要するに、中国では、労働関係という概念がイデオロギイ的観点から定義され、一般的に使われていた⁴。

社会主義中国建国以来、中国社会は、私的所有経済に対する社会主義改造から出発して、社会主義中央集権的な計画経済体制の形成と確立を経て、改革・開放政策の実施によって、市場経済へ移行しつつある。このような歴史的な過程においては、中国の社会経済政治の構造は大きく変動してきた

* かく しんぺい 立教大学経営学部助教・山西大学講師

guoxinping@rikkyo.ac.jp

図 1 中国での労働争議件数の推移



ことはいうまでもない。このような変動に伴い、中国産業社会における労働関係についても、従来の構造が崩れつつあり、新しい経済構造に適応するような労働関係が労働関係へと再編成されている。中国的労働関係の変容は主に下記の3つの時期に分かれている⁵。

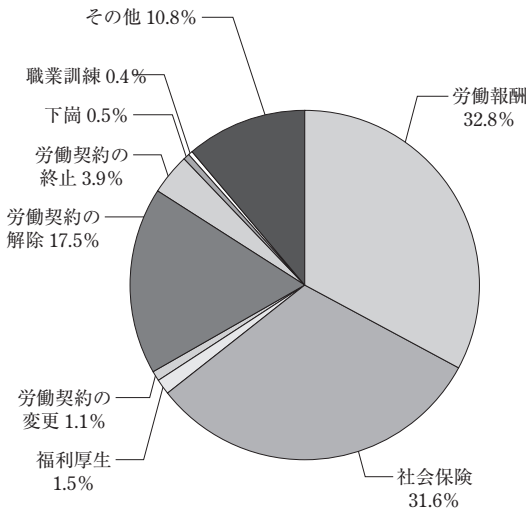
資本主義企業に対する国有化の第1期には、国营企業と私的企業とが併存していた。外国資本企業と国民党官僚資本企業の国有化を基礎として育成された国营企業には、工場管理委員会と従業員代表会議などの形式を通じて「労働者の参加」を特徴とした労働関係（中国的表現では労働関係）が形成されていた。一方、私的企業には、民族資本主義企業に対する「利用・制限と社会主義改造」の政策の下に、私的企業の労働関係に関する「生産発展・労資両利」の方針が取り上げられ、「労資協商会議」と「労資団体協約」などの形を代表とした「協調と闘争」的労働関係の形成が促進された。第2期は、経済構造の特徴は社会主義中央集権的な計画経済体制であり、企業の所有と経営形態別の構造の特徴は国营企業を中心とした「単一構造」であった。労働関係の領域において、こうした環境の下で形成、確立されたのは社会主義的労働関係（スターリン的）である。その最大の特徴は労・使・政3者の統合、国家による企業の所有と経営、及び党による工会の運営である。工会が政府と労働者を連携する絆として機能し、労働関係に関する規則と手続きの作成に当たって国家主導の権力中心を構成することで、党政府の政

策による緊張の処理などを可能とし、労働関係システムの安定化の機能を遂行してきた。そして、中国の経営、労働関係が改革・開放を通じて計画経済から市場経済へと移行する時期は労働関係の第3期である。経済自由化の進行に伴って、非国有セクターが大きく発展し、企業の所有と経営形態別の構造が多様化してきた。国有企業、集団所有制企業の民営化によって、従来の労・使・政の関係には激しい変化が見られ、最も重要な変化は企業の経営権が国家から経営者へ移転し、労働者が国家の常用労働者から企業の契約労働者に変身したことである。一方、党による工会の運営が維持されているが、社会主義イデオロギーで労・使・政3者を統合しようとしても、すでに十分に機能しなくなった。このプロセスでは、企業内の階層分化と利害対立が拡大するとともにイデオロギーは必然的に相対化せざるをえなくなっている。

1990年代に入ってから、市場経済の遂行と労働雇用制度の改革によって、労働紛争やストライキの件数が増えつつあり、2000年以降は急増してきた。そして、労働紛争は大規模化しつつあるだけでなく、その紛争やストライキの原因も多様化しつつある（図1,2）。労働争議が多発する中で、国有企業における労働関係の対立的側面は次第に顕在化・意識化されるようになってきた。したがって、工会の機能と労働関係のあり方の変革が迫られてきている。

このような厳しい現実に直面している中国政府は、1992年以降、労働に関する法制度の整備を

図2 2006年中国労働争議の原因



出所：『中国労働統計年鑑』2007年版。

強化しつつある。「労働法」や「工会法」及び関連規則制度が相次いで制定、公布され、市場経済移行期に適応的な労使関係を確立しようという動きが見られた。工会も集団契約の締結当事者として、従来の役割以外に労働者の利益の擁護者としての役割が求められている。

Ⅲ 工会（労組）組織

1 工会の役割

1990年に入ってから頻発した労働争議が中国社会の安定、経済の発展に対して大きな不安要因になっている。これに対処するため、中国政府は労働者権益の擁護者とする工会の設立や機能を強化しつつある。工会組織の設立については、2001年10月に中国政府により改定された「工会法」第10条によると、「工会会員が25人以上の企業、事業単位、機関では基層工会委員会を設立しなければならない。25人以下の場合は、単独に基層工会委員会を設立してもよいし、2つ以上の単位の会員が連合して基層工会委員会を設立することもできる」となっている。そして、このような基層工会の設立は、地方各基層工会や各レベルの産業別工会を設立する場合と同じく上級工会に必ず報告し承認を得なければならない。また、工会会員の資格については、「中国国内の企業、事業単位、機関において賃金収入を生活の主要な源泉と

する肉体労働者及び頭脳労働者は、民族、種族、性別、宗教上の信仰、教育程度にかかわらず、すべて法に基づき工会を組織し、公開に参加する権利を有する」（第3条）とある。そこに職制における地位や権限による制限は見当たらない。この点は、日本の「労働組合法」と大きく異なる部分である⁶。「工会法」は、企業における工会の役割についても規定している。「あらゆる企業は、経営の管理や発展についての重要問題を検討するに当たっては、工会の意見を聴取しなければならない。賃金、福利、安全労働、労働保護、労働保険などの従業員の切実な利益に関係する会議を開催し討論するときは、工会の代表を参加させなければならない」（第38条）⁷。

国有企業の工会と外資系企業の工会との相違点について、まず機能面から論じる。外資系企業の工会は董事会にも参加し（議決権はないが、発言権がある）、労使間交渉や紛争調整における関与の度合いは国有企業の工会と比較してはるかに大きい⁸。国有企業の場合も工会が生産に対するサービス業務、すなわち従業員の福利厚生・生活方面の面倒を見ることは中心であるが、近年、企業の労使間の紛争の調停役割が増強する傾向が出ている。しかし、ある意味で国有企業の工会は外資系企業の工会ほどにはその権限は強くない⁹。

次に構造面から見ると、労組が労使間の協調関係を保つのは使用者側の企業利潤追求と労働者側の利益取得とが合致する場合においてであり、両者の経済的利害が反目する場合には、労組は労働者側に立って使用者側と対立する。この使用者-労組の対立的側面こそが、諸外国の労働組合成立の歴史的前提をなしており、人員構成においても使用者側と労組側とのメンバーが重複することはない。しかし、中国の国有企業の工会は従来、社会主義イデオロギーの下で、このような労使間の対立関係の上に成り立ってきたわけではない。労使双方がそれぞれ対等の立場に立って労使間の協調関係・対立関係を展開するには、まず企業が独立した一つの経営主体としての地位を確保する必要があるが、現段階の中国での労働者と使用者の利害が一致するという社会主義イデオロギーの下では、そのようなシステムにはなっていない。工会のメンバーには総経理などの企業経営者も含まれ、人員構成面での労使間の不可分性

がその特徴である。

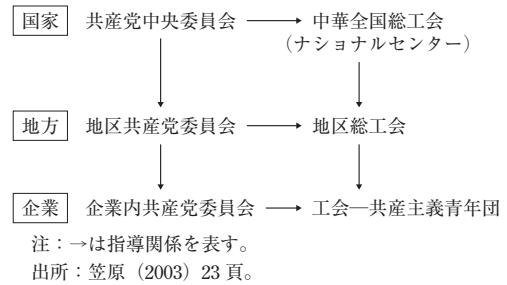
外資系企業の工会は労働者側の組織として使用者に対しては「雇用－被雇用」のタテの関係にあり、使用者側と対立する構図の中に位置づけられるはずであるが、現地調査の結果から見ると、工会に対する中国の従業員の感覚としては、工会と企業とがそうしたタテ関係にあるという認識は薄く、むしろ従来の国有企業におけるようなヨコの関係にある。すなわち工会幹部と経営者との立場が一致であるという認識が強く残っていることが明らかになっている¹⁰。

また、工会は労働争議調停のプロセスで労使の間に置かれており、企業における管理機構の一員として労働争議の調停者になっている。これは工会が一般の労働者の利益を十分に代表しているわけではないことは明らかである。現地調査では、ある日系企業の工会指導者が企業従業員の賃金決定の際に「上に厚く下に薄くすることで能率が上がる」という発言をしており、この発言こそ現実の中国工会の役割を何らかの形で示していると思われる¹¹。

2 共産党組織との関係

工会は、労働者が自由意思で結合する労働者階級の大衆組織であるが、基本的には共産党の下部組織であり、その指導下に置かれている。図3に見られるように、共産党は中央レベルと地方レベル、そして企業においても、総工会や工会を指導する関係にある。中国共産党の「党規約」によると、国内すべての組織に対して、3人以上の共産党員をもつ場合には共産党支部、100人以上の場合は共産党委員会を作るべきとされている。外資系企業の場合でも、すでに多くの大企業、特に合弁企業では党委員会が組織されている。そこにおける党組織の位置づけは国有企業とは異なっている。基本的な役割は、企業内の党員に対して、共産党中央委員会の方針政策の学習を徹底し、企業の発展を保障することにある。また、党組織は主に企業内に発生した労働争議の解決、従業員の権利、利益の保護及び安定的な労使関係の形成に対する役割を果たしている。企業における工会組織も企業内党組織の指導を受けなければならないこと、また、党委員会のナンバーツーが工会主席として専従で勤める場合も少なくないことから、外

図3 共産党と工会の関係



資系企業における党組織は経営には直接介入しないが、企業の団体交渉や集団労働契約において、大きな影響力を行使しているといわれている。

IV 日系企業における労使関係の現状¹²

中国の改革・開放政策の浸透に伴い、多くの外資系企業が中国に進出し、国有企業と合弁企業を作ったり、外国資本100%の独資企業を設立して企業活動を行ったりしている。合弁企業の場合、国有企業の内部統治構造や運営方法がしばしばそのまま持ち込まれたりすることがある。

中国における日系企業は、「輸出志向・労働集約型」と「中国市場志向・技術集約型」の2つの特徴をもっている。前者の場合、独資企業が多く、合弁企業の場合でも資本の50%以上を所有し、経営資源のほとんどを日本企業が提供しており、日本主導型の経営管理を行うパターンとなる。他方、中国の国内市場志向で進出した日本企業の場合、中国の国有企業と合弁企業の形態をとるケースが多い。この場合、日本側が技術、生産管理を担当し、中国側が採用、人事管理そして販売を担当することとなる。このような合弁企業の場合、中国の国有企業の工会組織やその活動スタイルが、そのまま進出した日系企業の中に持ち込まれる可能性が高くなる¹³。また、日中両国の政治、文化、経済環境の相違による価値観、イデオロギーの差異、及び両国の労使間の相互作用における慣行の差異は日系企業の労使関係もより複雑になっている。

1990年代から、進出した日系企業においても労働紛争やストライキが頻発した。合弁企業においては、工会は存在しているのに工会とは全く関

係なく大規模なサボタージュやストライキが発生したりした。他方、独資企業の場合でも、短期間に雇用者数を拡大したため、職員や労働者の多様な要求に応えきれずストライキに直面してしまった場合もある。前者の場合、工会が労働者の利害を十分に反映していないという意味で、また後者の場合は、現地スタッフや現地管理者層の育成が不十分であるとともに、労働者の利害を代表すべき組織をもっていなかったことに問題があった¹⁴。

1992年以降の中国の労働関係法規においては、工会の団体交渉と団体協約締結権は明確に規定された。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工会を組織し、その労使間に労働契約を基礎とした集団契約の締結を枠組みとした集団的労働関係を確立し、それを通じて個別労働関係をコントロールしていこうとしている。笠原が指摘したように、このような状況の下で、日系企業の経営者は直接、数百あるいは数千の労働者や従業員を対象として個別労働契約や集団労働契約を締結することには無理がある。工会を媒介として改訂交渉をすることなくして、言語、文化そして労働習慣の異なる数百あるいは数千の労働者や従業員の要求をくみ上げ、そこにおける利害関係を調整していくことはそもそも不可能なのである。したがって、どのような企業形態で中国に進出したにせよ、工会の団体交渉権と団体協約締結権が法制度的に認められた以上、党と工会が複雑に絡み合った状況の中で労使関係を調整して行かざるをえないのである。しかし、このような工会の労働組合化、そして「党、工、使」といった企業レベルにおける3者による労働関係をどのように中国的労使関係へ転換していくかについては、イデオロギー上の問題のみならず経験、情報不足もあり、多くの困難が予想されている。今日の中国は、その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出来ないが、進出した日系企業における「党、工、使」3者の労働関係も基本的には、中国的な労使関係の現状の表現という形で理解すべきである¹⁵。

2002年10月29日から11月9日まで、筆者が参加した日本労働政策研究・研修機構（前、日本労働研究機構）のプロジェクト「中国進出日系企業の研究——党・工会と労使関係」（主査：笠原清

志）により、日系企業が集中的に進出している地域を中心にヒアリング調査を行った。そして、同じ研究メンバーで、科学研究費基盤研究「中国に進出した日系企業の労使関係」（研究代表：笠原清志）により、2003年10月30日から11月3日まで、日系企業を中心としたヒアリング調査も実施した。現地ヒアリング調査で、日系企業を中心として、企業側からと党・工会側からと、両者の関係性が具体的にはどのような様相を見せているか、その現状と問題点のある程度明らかとすることができた。そして、ヒアリング調査結果を踏まえ、中国の全国範囲で定量的なアンケート調査を行った。このような徹底したヒアリング調査と定量的な調査とを組み合わせ、フォーマル・レベルとインフォーマル・レベルの日系企業の労使関係の状況を明らかとした。アンケート調査は、中国に進出した日系企業の日本側の責任者を対象として下記の条件の下で2005年10月から11月にわたって行った。調査企業は三菱総合研究所編『中国に進出した日系企業一覧』から以下のような条件によってサンプリングをして、829社（そのうち23社は場所変更その他により返送）に送付した。サンプリングの条件：①従業員200人以上。②独資または日本側出資率51%以上の合弁会社。有効回収数：213社、有効回収率：26.4%（下記の図表は全てアンケート調査の単純集計データにより作成したものである）。調査は主に3項目（概要、経営の現状、労使関係の現状）からなっているが、本稿では労使関係の現状のアンケート調査結果を踏まえて現時点での日系企業における工会組織の役割を検討したい。

まず工会の有無について、すでに結成されているのは160社で、75.1%を占めている。一方、「まだ結成されておらず、将来的にも結成される可能性は少ない」と回答したのは35社で、16.4%を占めている（表1）。企業形態別に見ると、合作企業はサンプル数が少ないため、単純比較できないが、独資企業と合弁企業で比較すれば、合弁企業の設置率が高く、77社で、86.5%を占めている。独資企業の設置率は65.8%であり、まだ設置していない企業は27社で、23.1%を占めている。

工会主席の職制上の地位について、工会主席は上級管理職が兼務しているのは70社で、32.9%である。中間管理職が兼務しているのは62社で、

表 1 工会の有無

| | 社数 (n) | 比率 (%) |
|------------------------------|--------|--------|
| すでに結成されている | 160 | 75.1 |
| 近いうちに結成される可能性が高い | 16 | 7.5 |
| まだ結成されておらず、将来的にも結成される可能性は少ない | 35 | 16.4 |
| 無回答 | 2 | 0.9 |
| 全 体 | 213 | 100.0 |

表 2 工会主席の職制上の地位

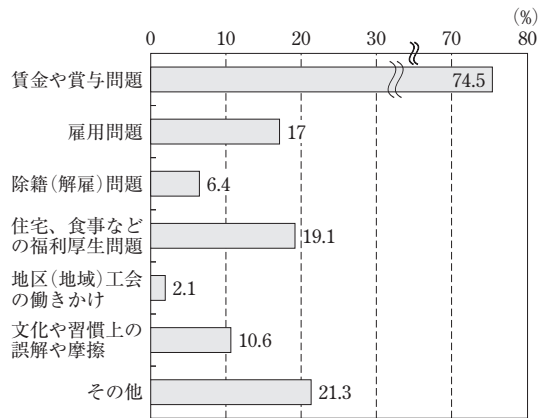
| | 件数 (n) | 比率 (%) |
|----------|--------|--------|
| 上級管理職が兼務 | 70 | 32.9 |
| 中間管理職が兼務 | 62 | 29.1 |
| 工員が兼務 | 8 | 3.8 |
| 工会専従 | 20 | 9.4 |
| その他 | 0 | 0.0 |
| 非該当 | 53 | 24.9 |
| 全 体 | 213 | 100.0 |

29.1%を占めている。一方、工会主席が専従であるのは20社で、9.4%を占めている(表2)。

日系企業の経営者は、企業の経営に対して、また、労働争議、ストライキが発生した場合に、工会と党組織がその解決のためによく協力してくれたことを評価している。これは、中国が改革・開放政策と社会主義市場経済の建設を同時に進めており、外資企業の進出と発展が中国の発展にとって不可欠であり、進出企業の成功が新しい企業進出につながると理解していることとも関連している。

したがって、工会の指導者は、企業内の安定的な労働関係を維持するために、従業員に対して、外資系企業に関する理解、企業に貢献意識などの教育を行っているということである。また、党組織も企業の経営活動に全面的に協力している。党員従業員に対して、党委員会が職場での従業員の「模範」になるよう教育を行っており、党組織の打ち出した政策の1つに「企業の発展のため、利益を創出する」というのがある。多くの企業のケースで、従業員のうち誰が党員であるかは、日本側の経営者もよく知っていた。なぜならば、中国の国有企業との合弁のケースでは、企業での生産、経営の中国側基幹従業員はほとんど党員から構成されているのが一般的である。日本側の経営者も、党組織と工会が企業内労使関係の調節、矛盾の緩和・解消、従業員の思想の安定及び経営効率の向上に寄与できるとの認識をもっており、党

図 4 ストライキの原因



組織と工会を活用して、労使間の意思疎通と労使関係の安定化を図ろうとしている例もいくつか見られた。

全体的に見れば、ストライキが発生したのは47社で、全体の22.1%を占めている。ストライキが発生していないのは163社で、全体の76.5%を占めている。ストライキの原因として、図4が示したように最も多いのは「賃金や賞与問題」で、全体の74.5%を占めている。2番目に多いのは「住宅、食事などの福利厚生問題」で、19.1%を占めている。3番目に多いのは「雇用問題」で、17%である。ストライキの期間は短く、ほぼ半日から1日以内に収まるケースが多い。1日と回答したのは最も高く、全体の38.3%を占めており、次に高いのは半日で、全体の34%を占めている。「2～6日」を経過したのは25.5%である。ストライキの時の工会の問題解決への対応について、基本的には協力的であった。「協力的であった」と回答したのは27.7%で、最も高い。次に高いのは「大変協力的であった」と「どちらとも言えない」で、12.8%である(図5)。また、工会に対する評価については、図6(非該当件数53件を除く比率)に見られるように、「経営に協力的で満足している」と回答した比率が一番高く、103社で、全体の64.4%を占めている。次に「経営に協力的ではあるが、満足していない」と回答したのは31社で、全体の19.4%を占めている。総じて見れば、日本側の経営者は工会に満足していると考えられる。

調査結果から見る限り、工会は企業の意思決定項目においても、「経営権の専権的」項目には、

図5 工会の問題解決への対応

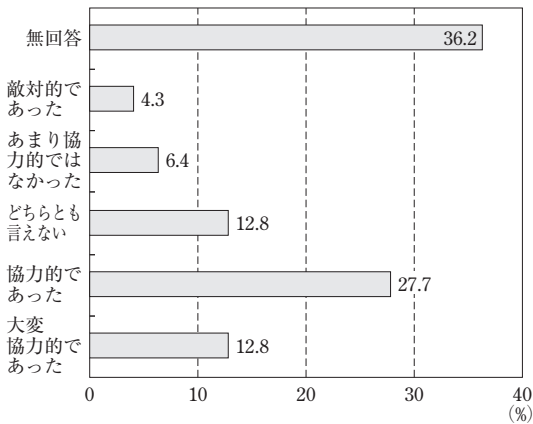
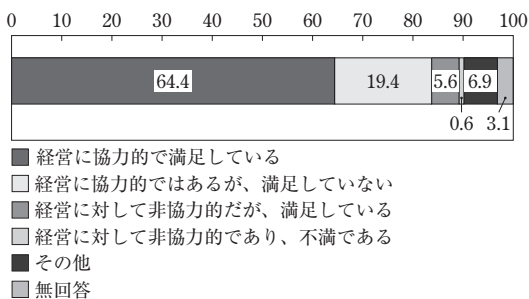


図6 工会に対する評価



「ほとんど影響力を持っていない」と認識されている。工会の影響力は、主に「従業員の解雇」「賃金決定」そして従業員の福利厚生の決定において、それなりの影響力があると認識されているに過ぎない。例えば、企業の基本的経営戦略について、工会主席はほとんど影響力がないと思われる。「影響力はない」と回答したのは95社で、全体の44.6%を占めている。「影響力はあまりない」と回答したのは38社で、17.8%を占めている。業種別や所在地区別、企業形態別などの差異はほとんどない。しかし、従業員の解雇について、工会主席はかなり影響力を持っている。「影響力はやや大」と回答したのは最も多く、62社で、全体の29.1%を占めている。一方、「影響力はない」と回答したのは35社で、16.4%を占めている。「影響力はあまりない」と回答したのは34社で、全体の16%を占めている(表3,4)。

表3 工会の「企業の基本的経営戦略」への影響力

| No. | 回答選択肢 | 件数 (n) | 比率 (%) | 非該当を除く (%) |
|-----|-----------|--------|--------|------------|
| 1 | 影響力は大 | 4 | 1.9 | 2.5 |
| 2 | 影響力はやや大 | 4 | 1.9 | 2.5 |
| 3 | どちらでもない | 18 | 8.5 | 11.3 |
| 4 | 影響力はあまりない | 38 | 17.8 | 23.8 |
| 5 | 影響力はない | 95 | 44.6 | 59.4 |
| 6 | 無回答 | 1 | 0.5 | 0.6 |
| | 非該当 | 53 | 24.9 | |
| | 全体 | 213 | 100.0 | 100.0 |

表4 工会の「従業員の解雇」への影響力

| No. | 回答選択肢 | 件数 (n) | 比率 (%) | 非該当を除く (%) |
|-----|-----------|--------|--------|------------|
| 1 | 影響力は大 | 8 | 3.8 | 5.0 |
| 2 | 影響力はやや大 | 62 | 29.1 | 38.8 |
| 3 | どちらでもない | 21 | 9.9 | 13.1 |
| 4 | 影響力はあまりない | 34 | 16.0 | 21.3 |
| 5 | 影響力はない | 35 | 16.4 | 21.9 |
| | 非該当 | 53 | 24.9 | |
| | 全体 | 213 | 100.0 | 100.0 |

V ま と め

現地調査結果から見れば、現段階においては、日系企業における工会、共産党組織は基本的には企業経営に介入していないし、協調的な労使関係を維持するために活動をしていることが示されている。しかし、進出日系企業の経営者は、このような党・工会組織の機能を一定程度評価しているものの、多くの不安や懸念を持っている。それは、前述したように、中国の工会が労働者の利益の代表としての労組というより経営管理機能も兼ねている点と関連している。ストライキが発生した際に、誰が交渉の相手かよくわからない、つまり、交渉相手の不在ということであり、そして共産党と一体化した行政と支配のメカニズムの一部であることから、企業の意思決定にまで関与してくるのではないかということである。また、中国の経済的環境が大きく変化したり、企業経営が順調に進まない場合、すなわち経営困難に陥る場合や日中双方の経営者間で対立が生じた場合には、党・工会組織は、平時においては機能していなくても、そのような紛争や対立の状況が生まれると、労働者や行政を巻き込んで決定的に重要な役割を果た

すということとも関連している。

特に日中合弁企業の日本側の経営者が当惑するのは、国有企業の党組織と工会機能がそのまま合弁企業に持ち込まれ、国有企業における労働関係と日系企業における労使関係とが同時に存在することである。特に、党書記が取締役会会長（董事長）であったり、党副書記が副総経理であったり、党委員会の活動が目に見えず企業内の意思決定のプロセスに党がどのように関与しているかが理解できないことである¹⁶。

例えば、日中間で経営戦略上、意見が異なった場合、出資比率で日本側が有利な立場にあるのに、事実上、その権利が行使できないケース、あるいは董事会で否決されたのに党書記（副総経理）の指示でプロジェクトが継続され、結局は商品化されたケースなどが現地の調査から明らかになった。

中国重慶市のH社（日中合弁企業）では、長期間高級オートバイを生産していた。中国側の経営者（副総経理、党書記）が党組織を通じて広範な市場調査を行って、中レベルのバイクの市場ニーズが大きいことがわかった。これによって、日本側の経営者（総経理）に対して、企業の主力製品を中レベルのバイクへと開発、転換するほうがよいと提案したが、経営決定権をもつ日本側経営者は原則、計画を重視するため、ただちには製品開発計画に盛り込まなかった。中国側は市場の変化が速いため、すぐ行動しないと、チャンスを逃し、企業に不利になると判断し、党委員会は工会（工会主席が党副書記を兼任している）に活動経費から一定の資金を提供し、党員技術者を組織し、半年の業務外時間を利用して、製品開発に成功し、新製品の市場投入により企業に大きな利益をもたらした。このケースは企業に利益をもたらしたが、この背後には、中国側と外資側の経営者の間に意見が対立した場合、党委員会は工会組織を動かして、企業の意思決定や生産経営に関与する可能性が潜んでいることを反映している¹⁷。

現地調査結果によって、社会主義市場経済下における労働関係から労使関係への移行プロセスを明らかにするだけでなく、進出日系企業に対して中国的労使関係の理解を高めることを可能にすると思われる。また、中国的労使関係を確立していくには、日本的な協調型労使関係モデルすなわち労使間で確立してきた「事前協議の徹底」、

「維持への努力」、そして「成果の公正な配分」といったシステムが大きな示唆になると思われる。日本からの労働関係諸立法の整備や法律家の養成への援助は、日本と日本企業にとってきわめて重要な意味をもつ。日本の法制度と類似した労働諸立法の存在は、日系企業の経済経営活動をあらゆるレベルで容易にし、労働紛争やストライキの発生を抑えたり、たとえ発生してもその処理や対応能力を飛躍的に高めることになる。

中国では、30年間余りの改革・開放政策を実施した結果、市場経済化が社会にも企業内にも人々の意識にも徐々に浸透しつつある。そして中国経済もグローバル経済に融合して、厳しい競争、世界的金融危機に直面している状況の下で、企業の倒産、リストラや外資系企業の撤退、そして失業者の増加、貧富格差の拡大により、労働紛争が増加しつつある。このような環境に適應する中国的労使関係の制度化は当面中国の経済発展と社会の安定にとって無視できない問題である。近年、中国政府はストに強引に介入し、解決しようとする傾向が強まっている。これは、ストや労働紛争で海外から投資が減少したり、反政府行動へと発展することを極度に恐れている結果でもある。他方、労働者の権利を保護する新しい「労働契約法」を実施することから、中国労働者の権利意識の高まりによって、政府も労働者や農民工が置かれている状況を無視できなくなっているといえる。そこで協調的な労使関係の構築は重要な意味を持っており、工会の労働組合化が加速されるかもしれない。しかし、社会主義イデオロギーの制限が存在している限り、市場経済に移行しても、労働者と経営者との利害の一致を主張して使用者と労働者との間のコンフリクトの必然性を認めない限り、工会の労働組合化はある程度前進したものの、根本的な転換にはまだ時間がかかるであろう。

注

1 『日本経済新聞』2006年4月20日、経済教室欄笠原清志論文を参照されたい。

2 この調査は日本労働研究機構研究プロジェクト「中国進出日系企業の研究——党・工会機能と労使関係」（主査：笠原清志）によって2002年10月29日から11月9日まで日系企業が集中的に進出している地域を中心に行ったヒアリング調査である。日系企業を中心として、

企業側からと、工会側からと、両者の関係性が具体的にはどのような様相を見せているか、その現状と問題点を把握するために実施した。また、対象サンプルとして、国有企業への聞き取りも行っている。さらに政府・行政機関、党・工会関連機関においても聞き取りを行った。詳しくは日本労働研究機構 (2003a) を参照されたい。

3 立教大学産業関係研究所は、2005年10月から11月にかけて、中国に進出した日系企業の労使関係に関する調査を実施した。調査対象は従業員200人以上、日本側の出資比率51%以上の日系企業829社(住所変更その他による返送23社を含む)で、有効回答は213社であった。詳しくは、笠原(2006)を参照されたい。

4 詳しくは中国労使関係の先駆的研究である蔡(1994)3-6頁を参照されたい。

5 蔡(1994)195頁以下を参照。

6 詳しくは史(2006)112頁。

7 工会法に関しては日本労働研究機構(2003b)を参照されたい。

8 だが、今回われわれの調査から見ると、多くの日系企業の工会においても重要な役割を果たすまでには至っておらず、その主要な活動は慰安旅行などの福利厚生的な分野に限定されている。

9 前田(1998)380頁。

10 われわれの日系企業のヒアリング調査の結果から見ると、このような認識をもっているのは従業員だけでなく、たくさんの経営者、企業党書記、地域工会幹部などもこのような認識を強くもっていることがわかる。詳しくは、日本労働研究機構(2003a)第Ⅱ部4章の事例を参照されたい。

11 日本労働研究機構(2003a)第Ⅱ部4章5の事例を参照されたい。

12 この部分は郭(2008)に加筆、修正したものである。

13 笠原(1997)21頁以下参照。

14 笠原(1997)20頁。

15 笠原(2003)10頁。

16 笠原(2003)9頁。

17 日本労働研究機構(2003a)第Ⅱ部5章5の事例を参照されたい。

参考文献

【日本語文献】

青木昌彦・寺西重郎(2000),『転換期の東アジアと日本企業』東洋経済新報社。

何清漣(2002),坂井臣之助・中川友訳『中国現代化の落とし穴——噴火口上の中国』草思社。

郭新平(2008),「中国に進出した日系企業の労使関係の現状について」『日中社会学研究』16号。

笠原清志(1997),『中国に進出した日系企業の労使関係』(NIRA総合研究開発機構報告書)。

笠原清志(1999),「移行経済下におけるコーポレート・ガバナンス——中国の場合」鳥袋嘉昌編著『経営哲学の実

践』森山書店。

笠原清志(2003),「中国に進出した日系企業の経営課題」『中国進出日系企業の研究——党・工会機能と労使関係』日本労働研究機構。

笠原清志(2006),『中国に進出した日系企業の労使関係の研究結果資料・報告書』(科学研究費基盤研究)2006年3月。

川井伸一(1996),『中国企業改革の研究——国家・企業・従業員の関係』中央経済社。

蔡林海(1994),『中国の産業化と労資関係の展開——私的企業の国有化から国有企業の民営化へ』筑波大学大学院社会科学研究科博士論文。

史新田(2006),「市場経済移行期における中国の労働争議についての試論」『日中社会学研究』第14号。

唐燕霞(2001),「市場経済移行期におけるコーポレート・ガバナンス——中国国有企業の統治メカニズムの構築にむけて」鳥根県立大学総合政策学会『総合政策論叢』第1号。

趙宏偉(1998),『中国の重層集権体制と経済発展』東京大学出版会。

日本労働研究機構(1997),『中国の労働政策と労働市場』。

日本労働研究機構(2001),『中国国有企業改革のゆくえ——労働・社会保障システムの変容と企業組織』。

日本労働研究機構(2003a),資料シリーズNo.130『中国進出日系企業の研究——党・工会機能と労使関係』。

日本労働研究機構(2003b),『海外派遣者ハンドブック』。

前田比呂子(1998),「外資系企業と労務・労働問題」石原享一編『中国経済と外資』アジア経済出版会。

李捷生(2000),『中国「国有企業」の経営と労使関係』御茶の水書房。

【中国語文献】

陸学芸主編(2002),『当代中国社会階層研究報告』社会科学文献出版社。

鄧小平(1982),「党と国家の指導体制の改革」『三中全会以来重要文献匯編』人民出版社。

労働和社会保障部・国家統計局『各年度労働和社会保障事業發展統計公報』中国統計出版社。

労働部政策法規局の機関誌『労働政策専刊』各年版。

中国国家統計局編(2000),『新中国60年——連分析報告』中国統計出版社。

『中国統計年鑑』(各年版)中国統計出版社。

『中国労働統計年鑑』(各年版)中国統計出版社。