

# 市場経済化と中国労使関係の展開

— 工会（労働組合）組織を中心に —

史 新 田

## 0 はじめに

中国の社会経済の構造は、社会主義計画経済から市場経済への転換に伴って、激しく変動している。この産業社会の主要な一環である労使関係についても同様であって、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労使関係が再編成されている。市場経済に応じた新しい労使関係制度を確立することが急務となる。したがって、市場経済移行期における中国の労使関係について、環境要因、行為者の性格、相互作用の関係、変動の現状とその展望を明らかにすることは、中国の産業社会学研究にとって、まことに重要な課題であると言える。

では、1990年代以降の市場経済化の改革の過程で、中国の労使関係はどのように展開し、どのような方向での変化が起きたのであろうか、とくに、労使関係の当事者である労働者団体——「工会」（労働組合）はどのような特性を持って、工会と労使関係のほかの当事者の間にどのような関係が形成され、また、労・使・政三者の関係はどのように調整するか。以上のような問題意識に応えるために、本論文の目的は、中国労使関係の全体をカバーしようとするのではなく、工会（労働組合）を中心としてその当事者間の関係に対象を限定し、主に中国の労働者団体——「工会」の組織的特性や機能、工会自己改革の動き、労働争議と工会の役割、及び工会と労使関係の他の当事者である「経営者」や「政府」との関係といった切り口から、中国の労使関係の特質について考察して

みたいと思う。

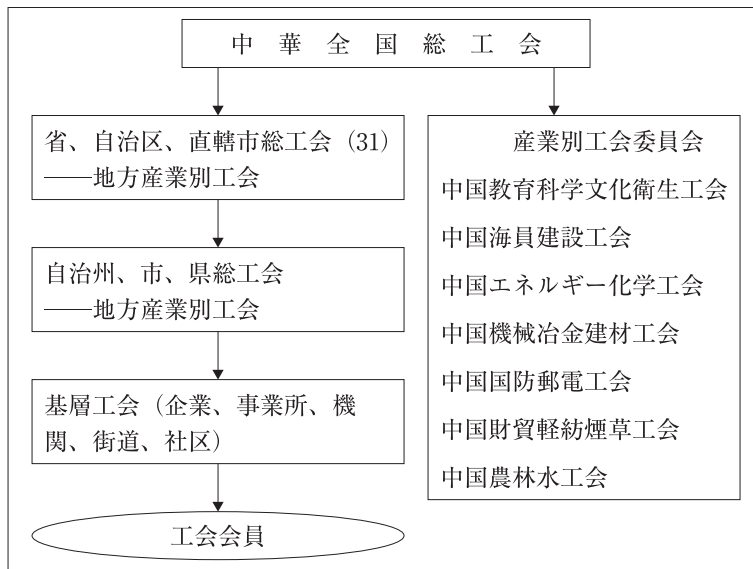
## 1 中国の工会の組織的特性

中国の「工会」は Trade Union と英訳されており、日本語では「労働組合」ということになる。中国の工会の唯一のナショナルセンターである「中華全国総工会」の英訳名は All-China Federation of Trade Union (略称 ACFTU) である。しかし周知のように、中国の労使関係や労働者の組織とその活動様式は市場先進諸国と比べると相当の相違点もっているため、中国では「アメリカモデルの労働組合観」や「日本モデルの労働組合観」は通用しないと分かる。中国の工会を労働組合であるとすれば、それは「中国の特色ある労働組合」である。市場先進諸国の労働組合のイメージと中国の「工会」のイメージは、うまく重ならない部分が存在している。

### 1.1 第二組合の不在性

中華全国総工会の各級組織は民主集中制の組織原則に基づいて組織される（『工会法』第9条）。この原則を踏まえて中央（全国総工会）—地方（省・市・県）総工会—基層（企業・事業所レベル）工会に至る組織機構を構築することを規定している。この場合、それぞれの工会の設立には、1級上位の工会の批准が必要とされる。工会は国家の統一的組織システムであり、最高指導組織としての中華全国総工会の指令下にある。つまり、「第二組合の不在性」という工会の特質が明らか

図表-1 中華全国総工会の組織



かである。

工会の組織体制は企業、産業と地方を結合した組織指導原則を実行する。同一企業内の労働者は一つの基層組織に組織する。同一産業あるいは性質が類似するいくつかの産業においては、その必要に応じて全国的また地方的な産業別工会を設置する。省（自治区、直轄市）、県（自治州、市）に地方総工会を設置して、当該地方の工会組織と産業別工会組織を指導する。中華全国総工会は、各地方総工会と各産業別工会の全国組織の指導機関である。企業、事業、機関等の基層単位に工会基層委員会を設置する。中華全国総工会の組織は図表-1のような垂直的な組織構造となっている。

2000年の時点では、全部で16の全国規模の産業別工会が活動していたが、WTO加盟を視野に入れた国有企業や政府機関の改革が行われたことに伴い、産業別工会の統廃合が進められ、現在では全国規模の産業別工会数は七つとなっている。2002年末現在の基層工会の数（基層工会＝日本の単位組合にあたる）は171万3000組織、工会会員の数は1億3997万人余にのぼっている。

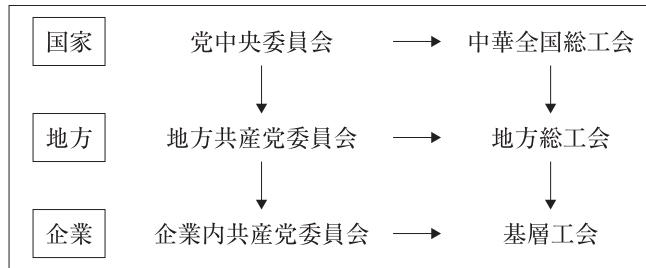
## 1.2 共産党への従属性

工会は、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が、基本的には中国共産党の下部組織であり、その指導下におかれている。

1953年5月の中国工会第7回全国大会で『中華人民共和国工会規約』の制定が決議された。この『工会規約』においては、工会の中国共産党への従属と生産活動のための政府および現場管理者との協力が謳われた。ここから「共産党への従属性」を工会の特質として読みとることができる。

1998年10月の中国工会13回全国代表大会で採択された『工会規約』は、その冒頭で「中国工会は中国共産党の指導下での労働者・職員が自発的に結集した労働者階級の大衆組織であり、労働者職員大衆とリンクするベルトであり、国家政権の重要な社会的支柱であり、会員と労働者・職員の利益の代表である」と述べており、工会の共産党への従属性が改めて強調されている。したがって、工会の性質は多重である。但し、マルクス主義の理論によれば、中国共産党が労働者階級の政党であるので、労働者組織としての工会の多重の性質は党の助手であることに集約される。図表-2

図表-2 共産党と工会の関係



(出所)：笠原清志『中国進出日系企業の研究』日本労働研究機構 2003年、p.23

に見られるように、共産党と工会の関係については、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。

中国国有企業では、一般的に企業内の意思決定機関は二つに分かれている。一つは、経営の意思決定機関であり、1) 工場長、2) 党書記、3) 工会主席、4) 生産担当副工場長、5) 総会計師、6) 総技術師から構成され、ここで決定された経営案を従業員代表大会で議論し決定する。他方、もう一つの意思決定機関は、党委員会を中心とするものである。それは、1) 党書記、2) 工場長、3) 工会主席、4) 党事務室主任、5) 総会計師、から構成され、主に人事案件を中心に議論し、経営方針にも大きな影響力を及ぼす。企業において誰が意思決定におけるナンバーワンであり、どちらの機関が力があるかについては、基本的には中国における政治的状況において変化するといえる<sup>(1)</sup>。

時期によって、中国工会の任務にさまざまな変化があった。しかし、中国工会が共産党の政治綱領を実現するため、その政策・指示を大衆に貫徹させる根本的な役割は変わらなかった。

### 1.3 企業役員・管理職も工会員

『工会法』によると、工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および頭脳労働者は、民族、種族、性別、宗教上の信仰、教育程度に関わらず、すべて法に基づき工会を組

織し、工会に参加する権利を有する。」(第3条)とある。つまり、「賃金収入を主要な源泉とする者」はすべて工会会員としての資格を有するということであり、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』(第2条)において「役員や雇入・解雇・昇進または異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者など使用者の利益を代表するもの」が加入した場合は労働組合として認められない、とされているのとは大きく異なる部分である。ある現地調査の結果によると、国有企業では総経理(社長)以下全従業員、外資系企業では外国人以外の中国人全従業員が工会員であることが多い。また、専従者が置かれていない場合、企業の工会の主席(委員長)は職制における役員や管理職が兼務していることも多い。先進市場諸国では考えられないが、人事部長や副社長が兼任している場合も珍しくない<sup>(2)</sup>。

### 1.4 工会機能の多重性

中国工会の多重の性質は工会の多重の機能をもたらした。今日、工会組織の機能として、①「擁護機能」(労働者の合法的経済的利益と民主的権利を擁護する機能)、②「建設機能」(労働者・職員を組織して社会建設と改革に参加させる機能)、③「参加機能」(国家と社会の事務の管理と企業の民主的管理に参加する機能)、④「教育機能」(労働者・職員を教育し、その思想・道徳・科

学・文化の素質を高める機能)、という四つの社会機能があるとされる<sup>(3)</sup>。

工会が労働者の組織であるかぎり、その基本的な機能は労働者・職員を代表しその合法的な利益と民主権利を擁護することである。社会主義国家では、労働者階級が国家政権のリーダーの地位に置かれるという理念の下、もう一つの工会の機能は国家レベルから企業レベルまでの民主的管理に参加するように労働者・職員を組織・代表することである。一方、工会は共産党の指導を受け、政府を擁護し、協力する役割を果たさなければならない。また、工会には国家建設社会生産を発展させるため、労働者の生産性を高める役割が求められている。そして、生産性を高めるため、工会は労働者を組織し、教育する役割も果たさなければならない。

しかし、工会組織の本質的屬性が党の助手であり、準政府機関であるため、工会の主な機能は党の指令を受け入れ、政府に協力し、労使関係を調整し、生産を向上させることとなる。実質上では執政政党である中国共産党は単に労働者階級の権益のみを代表しているわけではない。特に市場経済メカニズムの導入によって、資本に応じる利益分配の原則、資本家、使用者の権益をも認めている。実際は、官僚化された上部工会機構は準政府の機構として、労使関係の調整に参加するが、単に労働者階級の代表にはならない。また、下部の企業工会は経営側に制約され、企業側に協力するが、労働者の権益を擁護することが困難である。

## 2 市場経済に適応していない工会

### 2.1 工会の労働者代表機能不全

工会の労働者代表機能不全の問題は、市場経済時代だけではなく、計画経済時代で労働者代表としての工会の基本的な機能がすでに退化したという指摘がある(王愛文、1993)。旧ソ連型労使関係の下における工会機能について、王氏は下記の3点から批判している<sup>(4)</sup>。

#### ①党組織および政府に対する独立性の喪失

工会と党の関係は、工会は実際に党委員会の付属部門であった。多くの工会幹部は選挙で選ばれず、党や政府により別の部署から配置されたのであった。工会組織の官僚化が進んだので、工会は労働者大衆の利益を代表することができなくなった。

#### ②企業に対する独立性の喪失

工会幹部は労働者を代表して企業経営管理に参加するのではなく、企業当局に従属してしまった。工会は企業当局と協議や交渉を行うどころか、企業当局の方針と施策を自らの任務とみなしてしまった。

#### ③工会と従業員との関係の希薄化

工会は党委員会、企業当局に対して責任感があるが、大衆に対する責任感はない、大衆意識が希薄であった。工会の活動スタイルはあまりにも行政的になってしまい、従業員は工会による管理の対象とされていた。基層組織の労働者の意見が上級の工会機関に反映されるのは困難であった。

その上に、「中国の工会は建国以来、自身の位置を正しく認識していなかった。近づくべきなもの(党組織や行政当局)に近づきすぎ、代表すべきもの(労働者大衆)からは遠ざかりすぎてきた。このため、工会の性格に一定の変化が生じた。上級の工会は準行政機関となり、下級の工会は福利厚生機構と化してしまった。工会の基本的機能が退化してしまった。」というきびしい評価をしている。

王氏の工会機能の退化をもたらした歴史的要因の解明については、現象面ではその通りであろう。しかし、この指摘にはソ連型労使関係の下での工会が、なぜ党や政府そして企業との関係において独立性を喪失し、労働者・職員との関係が希薄化していったについての説明がない。

これについて、笠原清志氏は、「ソ連型労働関係の時代、とりわけスターリン型労働関係の時代においては、党の国家化と社会主義イデオロギーの強調が一般化した。共産党が唯一の政党として絶対的な権力を行使しえるのは、労働者階級の利害は一致しており、したがって労働者階級の政党

である共産党が国家を代表しえると考えからである。労働者階級の利害が一致せず、労働者と経営者、労働者と職員、そして労働者と農民との利害が対立するなら、それぞれの階級や階層はそれぞれの政党をもつことが正当化されることになる。このような党の国家化と過度の政治主義の下では、共産党の下部大衆組織である工会は、共産党の方針を労働者に伝える「伝導ベルト」の役割を担うことになる。しかし、この「伝導ベルト」では、上から下へは指示や情報を伝えるが、下から上には伝える必要はあまりなかった。なぜなら、労働者階級の利害は農民も含め基本的には一致しているし、共産党はあらゆる階級や階層の利害を代表しえると考えられていたからである。このようなイデオロギーとシステムの下では、労働者階級の利害を表出し実現させるといふ工会の労働組合的機能は衰弱し、上級の工会は進行政機関となり、下級の工会は福利厚生機構と化してしまうのである」と指摘している<sup>(5)</sup>。

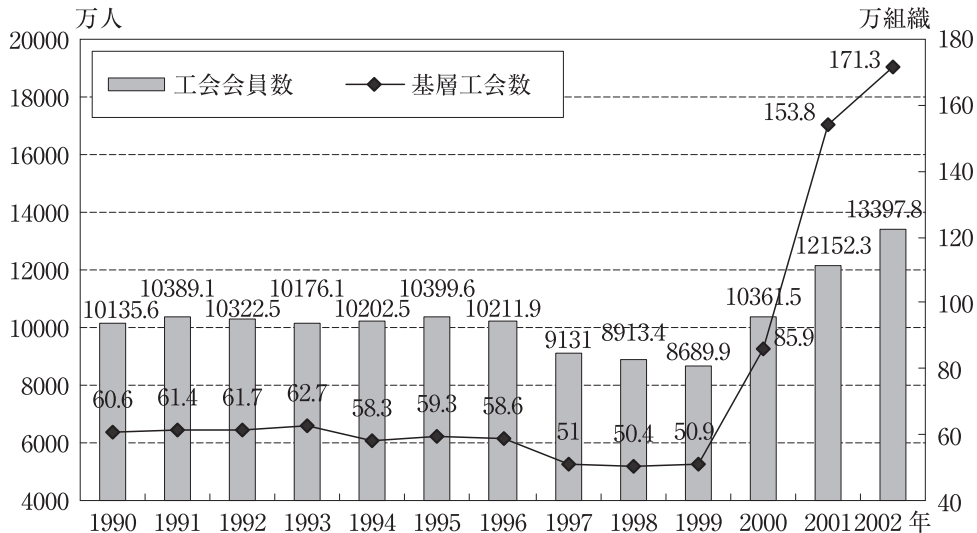
本来なら、工会は法律に基づき、労働者の權益を代表し、独立的に活動を行なう権利がある。しかし、中華全国総工会が党の附属部門、準政府機

関であるため、工会幹部は労働者を守ることより先ず党幹部・政府官僚に服従しなければならない。このように、政治に頼る工会の性質が、労働者の代表機能を損なった根本的な原因であるといえる。

## 2.2 市場経済化が工会に与えたインパクト

すでに既知のように、国有企業の労働制度改革の核となり、労使関係に深刻な影響を与えていたのが、労働契約制の導入である。労働制度改革は、中国市場経済化の最も重要な一歩である。いうまでもなく、労働契約に基づく労使関係は、労働力商品の売り手と買い手という二つの独立した主体が、労働力の価格とその使用条件を対等な交渉＝労働市場を通じて取り決めることによってはじめて成立する。このため、改革開放と市場経済化の路線を選択した中国は、労働市場の育成と労働契約制の導入を国有企業改革の不可欠の構成部分として位置づけて同時並行的にすすめた。しかし、「全員労働契約制」が主流になるにつれて、国有企業において個人や集団の労働争議が頻発するようになった。中国工会の体質は市場経済に適應せず、労働者代表機能の發揮を阻み、自身の存

図表-3 工会数と会員の推移



(出所)：『中国統計年鑑』『中国労働統計年鑑』により

続さえ危くしている。

市場経済が確立し発展するにしたがって、労働関係の面に深刻な変化が生じ、労使関係の当事者双方の主体が漸次明らかになり、双方の利害の違いと矛盾が表面化してきた。市場経済の発展は、工会に対して、工会と労働者・職員の権益を守り、労使関係を協調させるという重要な役割を發揮することを求めている。1992年の『工会法』では市場経済が工会に求める要求に適応できないことは明らかである。一部の企業は、労働者の利益を代表する工会に対して抵抗、妨害、制限している。労働者が工会結成に参加するのを禁止したり、工会幹部に打撃を加えたり企業から排除するなどの現象がしばしば発生している。

そして、中国では90年代半ばから、構造的赤字体質に陥っている国有企業や集団企業の改革と現代化を進める政策が協力を展開された。この改革の過程で、多くの国有企業・集団企業が、公有制部門から退出させられた。その結果、国有企業や集団企業等に雇用される労働者の数が大量に減った。1992年から2000年までの8年間に国有企業で約3000万人、集団企業で約2100万人の減少となっている。ちなみに1992年の『工会法』は企業解散した場合、その企業の工会も解散すると規定していた。国有企業や集団企業の改革が進めば進むほど、これらの部門に組織の基盤をおい

ている全国総工会と傘下工会の会員が大幅に減少していく関係にあることが理解される。図表-3の工会会員数の推移をみると、1995年の会員数1億399万人が1999年には8690万人となり1709万人(16.4%)も減っている。これは総工会にとって“組織的危機”を意味するものであった。

組織の危機は、基層工会組織と会員数の現象のみにとどまらず、基層レベルにおける工会活動の空洞化という現象としても現れた。図表-4は、山西省の119の県に所在する基層工会を対象として、企業制度改革前後の工会活動の変化を調査した結果を示すものである。これによると、従業員代表大会の開催をはじめとする諸権利の行使状況は、企業制度改革実施の前に比べて、改革後の方が軒並み低下している。特に「団体交渉、労働協約制度」の実施企業の割合は半分以下に落ち込んでいる。

一方、私営企業、外資系企業等の「体制外新しい経済組織」という非公有制部門に雇用される労働者は2001年現在で2100万人以上、農村郷鎮企業に雇用されている労働者が1億3000万人以上に達している。そして、この部門の企業の多くでは工会が設立されておらず、労働者が未組織の状態におかれていた。国の法律や規定を無視して労働者の合法的権益を侵犯する事件が相次いで発生している。労働者と労働契約を締結しない、残業

図表-4 制度改革実施企業における工会活動の変化

(調査対象は山西省の119県の企業工会)

事 項	改革前実施企業の比率	改革後実施企業の比率	増 減 (%)
従業員代表大会制度	97.34%	83.76%	▼13.58
民主評議	72.98%	57.81%	▼15.17
団体交渉労働協約制度	76.84%	30.60%	▼46.24
工会経費の定期的交付	53.59%	36.80%	▼16.79
工会組織数	3525 組織	3020 組織	▼14.32
工会会員	—	—	▼16.70

(出所)：『工人日報』1998年9月7日

の強制、賃金のピンはねや遅欠配、社会保障の保険料の滞納、安全無視による労働災害の危険の増大、はなはだしいケースでは肉体的打撃や侮辱などの人権侵害事件等が激増している。工会が組織されている企業・事業単位の統計によると、2000年における賃金遅欠配の総額は全国で366.9億元にも上っている<sup>(6)</sup>。総工会の資料によると、毎年全国「農民工」の賃金遅滞総額が1000億元以上に達している。

このような状況からみて、改革の対象となった国有企業、集団企業における工会の再建と、「体制外新しい経済組織」に工会を組織するという目標を定め、そこに雇用されている膨大な数の未組織労働者を工会に加入させ、かれらの「合法的権益」を守っていくことが、「危機」に直面した中国工会の最大の課題となった。

### 3 工会の自己改革の動き

中国の工会が市場経済化への挑戦していくべき課題については、尉健行（元総工会主席）は1995年の中華全国総工会70周年の創立記念式典で次のように強調した。

「……新しい情勢の下で、工会の組織体制や運営システムおよび活動スタイルの改革テンポを早め、もっと労働者・職員大衆との連携を密接し、組織の大衆化と民衆化をはからねばならない。工会の現行の組織体制、運営システム、活動スタイルは過去の計画経済体制の下で作られてきたものである。これらは社会主義市場経済の発展の必要、特に日に日に複雑さを増してきている労使関係への対応の必要に、ますます適合しなくなってきている。『労働法』を完全に実施させるためには、工会の全局面にわたる活動が必要である。これは従来、特定の部門や領域に限定されていた工会活動の限界を打破しなければならない。そのキーポイントは、工会が労働者の代表として具体的な権利や労働基準について企業側と対等の立場で交渉し、労働協約を締結することである。……工会の幹部は、企業側と対等の立場で協議交渉をおこなうやり方や、労働協約締結等

の新しいシステム、方式等を十分に習得し、これに基づく活動を展開し、より適切に労働者の権利を守っていかなければならない。」<sup>(7)</sup>

この演説は、社会主義市場経済における工会の果たすべき役割について、工会がこの古い体質から脱却し、自己改革を行い、新段階にふさわしい組織体制、運営システム、活動スタイルを作り上げていくことの重要性を強調した。その眼目は、「工会」の労働組合化、「工会」の自立を基礎とした対等な労使関係の確立を促したものであると考える。

以上に見たように、中国の工会は、改革・開放と市場経済化がもたらした状況の中で、これまでとはまったく異なる活動領域を与えられ、これに対応する新しい工会イメージの確立と活動スタイルの転換を求められている。

#### 3.1 工会組織化の強化

——市場経済化の深化に伴って、中華全国総工会は国有、集団企業の再編、および外資系企業、私営企業、郷鎮企業等が猛烈な勢いで発展してきている状況に対応して、基層工会の組織建設が直面している新しい状況、新しい問題に焦点を定め、基層工会の組織建設の強化を労働者が工会を組織し加入する権利を守る重要な取り組みとして位置づけてきた。

1998年10月に開催された中国工会第13回全国代表大会は、「労働者のいるところ工会あり」を合言葉とする「労働者を最大限工会に組織する」という方針を決定した。2000年、中華全国総工会第13期第5回主席団会議は、新設企業の工会組織化問題を主議題として論議し、この取り組みを重要かつ緊急の第一任務として位置づけ、全組織を挙げて取り組むという活動の局面を作り出した。2001年2月、中華全国総工会は、『新設企業における工会組織化の取り組み強化に関する意見』を発表し、この取り組みをさらに全面的に展開するよう求めた。

——中華全国総工会と各級の地方工会は、国の

関連法規に基づき、各種の形式により労働者の工会加入の権利を守り、これを実現する取り組みを進めている。経済が比較的発達している地区は、各級工会は実際の状況から出発して、郷鎮、街道、経済技術開発区、工業区、ハイテク産業地帯での工会組織化にあたって、工会連合会、連合基層工会、村級工会、「ビル工会」、「市場工会」、「商店街工会」、「社区（コミュニティ）工会」等々の、実情に適合する形式を採用して組織化を進めている。

実際に、6つの工会設立様式を形成した<sup>(8)</sup>。

#### 1) 独立設立様式。

労働者25人以上の新設立企業においては引き続き伝統的な工会組織形式に基づいて、直接的に独立した基層工会委員会を設立する。

#### 2) 連合設立様式。

労働者数が25人に満たない新設企業では、その実際に近づくという原則に基づいて、同一地域、業界、専門市場、ビル内の2つ以上の企業とともに連合基層工会委員会を設立する。

#### 3) 上級連結組織様式。

単独性が強く、散逸している小型企業、さらには連合基層工会設立の条件を備えていないものについては、企業工会グループ、会員は直接、企業所在地における1級上級の工会または工会連合会に所属することができる。

#### 4) 派遣設立様式。

外資系の独資企業、規模が大きい私営企業の一部に対して、国有集団企業、党政府機関の中から工会活動を熟知し、奉仕精神を持ち、経験が豊かで強い中心人物を企業工会主席候補として、企業における工会設立準備を助ける。

#### 5) 設立準備手配様式。

経済構造調整、大量の新設小型企業が農村、都市社会に向かって伸び続けている傾向を考慮して、経済が発展した地域が農村、コミュニティにおいて工会組織を統一設立し、そこから所在地域の企業工会組織を放射線状に進める。

#### 6) 所屬地組織様式。

各経済開発区に登録し、地域外生産経営を行なっている多くの企業に対して所屬地管理の原則に基づいて、開発区が提供する企業名簿、生産経営地点から、企業所在地工会が基層工会を設立し、大量の高い流動性を持つ私営建設施工チームにおける農民工を工会内に吸収する。

——最近数年の間に、工会組織率と工会会員の加入率が大幅に上昇している。2002年末では、全国の工会会員数は1億3397万人となっている。1999年8689万人を比較すると、4708万人の増加、54.2%の増加率となっている。工会の基層組織数は171.3万組織で、1999年の50.9万組織に比べて120.4万組織、236.5%の増となっている（図表-3）。これは中国工会史上空前の記録である。

### 3.2 団体交渉と団体協約の規範化

——改革開放以来、特に1995年に『労働法』の公布・施行以降、中国の工会は、団体交渉と団体協約の規範化を重視してきた。

1995年、中華全国総工会は、『団体交渉および団体協約制度の確立と工会活動改善に関する意見』を発表した。1996年、中華全国総工会は関連部門と連名で『団体交渉および団体協約制度の段階的实施に関する通知』を发出した。2001年11月、中華全国総工会など4部門は共同して、『『労働法』『工会法』の貫徹実施、団体交渉および団体協約推進全国經驗交流集会』を開催し、団体協約ならびに労働契約制度をさらに推進することを確認するとともに『団体交渉と団体協約制度をさらに推進することに関する通知』を採択し発表した。これらの規定に基づいて、多くの地方工会は労働者の代表を組織し、団体協約の規範化、さらにはその実行状況についての民主的評価と監督・検査を行い、これを企業の各種管理制度の中に具体化するよう努力している。

——工会は、賃金に関する団体交渉を全体の団体交渉と団体協約締結の突破口として位置づけている。1990年の初め、一部の企業において賃金に関する団体交渉の試行を始めた。1998年、中



華全国総工会は『工会の賃金交渉のための指導意見』を発表した。2000年12月、中華全国総工会第13期第3回執行委員会議は、『賃金に関する団体交渉試行弁法』に基づき、賃金に関する団体交渉を、団体協約制度推進の重要な取り組みとして位置づけ、労働者の賃金分配に参与する権利の実現を目指すこととした。

— 2002年6月末現在、団体交渉と団体協約制度を設けている企業は全国で63.5万社、その適用労働者数は8000万人余となっており、工会が存在する企業の48.7%を占めている。3万余の企業で賃金に関する団体交渉が行なわれている<sup>(9)</sup>。

### 3.3 労働者の労働経済面の援助

中国の工会は、労働者の労働経済面での権益の保障に力を注いでおり、政府に積極的に協力して、国有企業から下崗<sup>(10)</sup>された労働者の基本生活の保障と再就業活動をすすめている。特に、特別困難な状況にある労働者労働者の基本生活の保障と下崗・失業労働者の再就業を援助することを重視している。

— 各級の工会は、企業の再就業サービスセンターの管理に参加し、さらには、民生部門と協力して特別困難労働者の最低生活保障を改善し、その基準に該当する特別困難労働者が早急にこのセーフティネットの適用を受けられるよう取り組みを進めている。

— 工会は政府に協力して下崗労働者の再就業の条件を作り出すために、職業訓練と職業紹介事業を積極的に展開している。2002年6月末現在、工会が立ち上げた職業訓練機構は6000余、訓練に参加した下崗労働者は延べ320万人に達する。工会が立ち上げた職業紹介機構は4000余で、職業紹介を行なった下崗・失業者は累計300万人以上にのぼる。各地の工会は、困窮者救援マーケット、生産自救基地、労働福利事業を立ち上げ、65万人を吸収・再就業させた<sup>(11)</sup>。

— 「温暖を送るプロジェクト」による困難労働者援助の取り組みが積極的にすすめられている<sup>(12)</sup>。近年、その重点は、特別困難労働者に対する援助から困難労働者層の合法的権益を守る取り組みへと発展してきており、これを社会保障制度改善の取り組みと結合させるよう努めている。2002年まで、各級工会は累計104億元以上資金を集め、48万以上の困難企業と2560万以上の困難労働者の家庭を慰問した。

— 全国447の都市工会と大部分の地方工会、および18万の基層工会は特別困難労働者に関する身上書を作成し、80万人以上の党・政府の指導者と工会幹部が100万戸弱の困難労働者との間に戸別援助関係を結んでいる。全国600余の市級以上の工会が正月、春節期間中に困難労働者救援ホットラインを設けた<sup>(13)</sup>。

— 工会は政・労・使の三者協議のメカニズムの構築を積極的に進めている。1990年、中国人民代表大会常務委員会がILOの『国際労働基準の実施を促進するための三者協議に関する条約』(第144号)を批准した以降の10年の間に、中国の工会は、就業、収入と分配、社会保険、労働の安全・衛生等の労働者の切実な利益に関わる問題について、政府関係部門、並びに企業側を代表する組織との間での三者協議の場を設けて論議を行い、労働者の合法的権益を守ってきている。

### 3.4 三者協議メカニズムの構築と党・工関係の緊密化

— 工会は政府に協力して下崗労働者の再就業の条件を作り出すために、職業訓練と職業紹介事業を積極的に展開している。2002年6月末現在、工会が立ち上げた職業訓練機構は6000余、訓練に参加した下崗労働者は延べ320万人に達する。工会が立ち上げた職業紹介機構は4000余で、職業紹介を行なった下崗・失業者は累計300万人以上にのぼる。各地の工会は、困窮者救援マーケット、生産自救基地、労働福利事業を立ち上げ、65万人を吸収・再就業させた<sup>(11)</sup>。

— 「温暖を送るプロジェクト」による困難労働者援助の取り組みが積極的にすすめられている<sup>(12)</sup>。近年、その重点は、特別困難労働者に対する援助から困難労働者層の合法的権益を守る取り組みへと発展してきており、これを社会保障制度改善の取り組みと結合させるよう努めている。2002年まで、各級工会は累計104億元以上資金を集め、48万以上の困難企業と2560万以上の困難労働者の家庭を慰問した。

(地方) レベルにおくとともに、これを県、郷鎮、街道、社区 (コミュニティ) にもひろげていくことと、産業レベルの三者協議のメカニズム導入を検討し、多レベル、多形式の三者協議のメカニズムを逐次作り上げていくということである。

これらの労働者の権利を守る取り組みを発展させていく上で、共産党と政府の指導と協力が不可欠であることを表明している。2003年以降、多くの省レベルの地方总工会の主要責任者を同レベルの党・政府の副職 (ナンバー 2) に配備した。また、省レベルの地方党委員会および関係する党委員会と協力して、同レベルの工会の改選にあわせた指導グループの配備を行なっている。このことが、工会の運営と活動の指導面における「党・工不分」(一体化) の強化を意味するものだと考えられる。

## 4 工会の自己改革の限界

### 4.1 禁句になる工会と党の関係の改革

工会の改革について、党内も、工会内もいろいろの議論がある。前述したように、王愛文氏は工会と政府、企業当局との親密すぎる関係を改めることを提言し、また、元总工会主席尉健行氏は、現在社会主義市場経済における工会が過去の古い体質から脱却し、自己改革を行う重要性を強調したが、いずれも今後工会と党の関係に言及しなかった。

工会と党の関係が適切に議論されなかった原因は、今までの中国の政治体制にあったと考えられる。即ち、中国の憲法において中国共産党の絶対的な指導権が規定された。中国共産党の一党専制の政治体制も現実に一貫して維持され、中国社会での如何なる組織も個人も共産党に反対する言動は許されなかった。共産党の政権を擁護し、共産党の政策に従うのは公民の義務としされ、共産党組織から離れると、言うだけでも、共産党に反対することとして受け止められる恐れがあったからであった。

そして、中華全国总工会をはじめ地方总工会を含む上部工会組織はそもそも中国共産党によって設立された。中国共産党が執政政党になった後、共産党の助手である上部工会組織は準政府機関の地位と権益を獲得した。かつて、共産党幹部、政府行政幹部、工会幹部は相互に兼任したこともあった。既得権益を守るためだけでも、工会は党から離れられず、たとえ工会、特に上部工会組織は政府、企業行政側から離れて、独立すると宣言しても、最高の権力を握る共産党組織から離れることはいえなかった。

一方、中国共産党は政策を労働者大衆に実行させるため、党と労働者大衆を連結するベルトとして工会組織を必要としてきた。工会が当から離れるということは、全く工会自身で決められることではない。したがって、党と工会の関係についての改革措置は全く出されていない。

### 4.2 準政府機関の既得権への固執

王氏は工会を政府企業行政から離れさせる一つの改革措置として、工会幹部の序列と待遇の制度を政府、企業行政幹部のその制度から切り離し、独立すべきであると提言した。しかし、独立した工会幹部の地位と待遇の基準は何に基づき、何によって保障されるかという問題に触れなかった。

一方、2001年改正の『工会法』には、「県レベル以上の工会から引退、定年退職した者の処遇は国家機関に従事する者と同等とする」(第48条)と改めて強調している。現実には、上部工会組織機関の幹部の地位と待遇は従来と変わらず、法律と準政府行政の権限によって保障されている。それでも、中華全国总工会には工会幹部の待遇と序列制度を改革しようという議論も措置もなかった。上部工会組織の幹部たちは準政府機関としての既得権益を手放す様子がない。

### 4.3 労働者組織に変える改革の欠如

工会が行政や経営者から離れ、独立性の高い労働者の組織体制に転換する措置としては、政府官

僚および企業経営者が工会幹部を兼任することを廃止することである。しかし、形式上はその両者の分離があったにもかかわらず、実質上は最高権限を持つ党組織を通じて、経営者と工会幹部の命令と服従の関係が維持されている。経営者と工会幹部との関係は切っても切れない状態である。

中華全国総工会は工会主席が企業側を代表して、労働者と争ったという問題を個別企業工会の問題として取り出し、批判したが。しかし、このような問題の原因は個別企業工会の立場が誤ったことに止まらず、工会組織の立場は元も間違っただけから生じたものだと考えられる。工会幹部の利益は政府官僚と経営幹部の利益と一致しているからである。

中華全国総工会は工会活動のスタイルの変革において、労働契約の締結、労働関係法律・法規の執行状況の監督、労働争議の処理などに際して、労働者を代表する工会の役割を強化しようとした。中華全国総工会は工会幹部が企業側を代表して労働者と争うことを禁止する命令を出したり、工会が労働者を代表して企業側と労働協約を締結し、その履行状況を監督する規範を示したりしていた。しかし、中華全国総工会は完全に労働者の組織に転換させる改革措置を出していない。総工会は準政府機関として労使双方の違反行為をとめ、労使関係を協調し、さらにそれを防止するための指示や命令を出しているだけである。

したがって、現段階においては、工会の自己改革の限界がある。一党専制の政治体制の下で工会は党から離れることが困難である。また、上部工会組織は準政府機関として既得権益を手離さなく、工会体質を根本的に変えるための抜本的な改革措置が出されていない。工会と党・政府、企業、労働者の関係が依然として本質的に変わっていない。

## 5 労働争議と工会の役割

### 5.1 ストライキと工会のジレンマ

現在の中国における集团的労働争議には、工会

がほとんど参加していない。まず、多くの私営企業と外資系企業に工会が組織されないため、労働者は自発的行動をとらざるを得ない点を挙げることができる。そして、工会が組織されている企業においても、工会は労働者の利益を代表していない、または工会が使用者側にコントロールされているため、労働者の信頼を受けられない場合もある。そこで、ストライキに際して、労働者は工会の存在を無視してしまうこととなる。工会側からいうと、法律は工会にストライキを組織する権利を与えないため、労働者がストライキを要求する場合、工会はジレンマに追い込まれることとなる。労働者の反対側に立ってストライキを阻止すると、労働者に「工賊」（労働者階級の裏切り者）である罵倒される。労働者側に立ってストライキを指示、指導すると、規則違反し上級機関に処分されることが心配される。したがって、工会は「局外者」の身分をもって、労働者と企業使用者側との間で応酬することしかないのである。しかし、こうした態度もまた、「工会法」が規定する「工会は労働者の合法的な権益を代表する」ことに違反することとなる。工会が労働者のストライキにおいて静観の態度であることは、工会の威信を損なわせ、団体交渉の形成及びその調整能力に暗い影を落としたのである<sup>(14)</sup>。

### 5.2 ストライキ権の確立

現在、ストライキ権の確立は中国工会の市場化と法制化の改革が必要である。労働争議権またはストライキ権の確立は、労働者の基本的な権益の保護及び社会の安定を基本的な出発点としなければならない。いうまでもなく、ストライキ立法をストライキ禁止立法またはストライキの制限立法にしてはならない。中国の状況に応じて、積極かつ穏当に、法律の体系化、及び漸進的にしなければならない。ストライキ権の確立は、真正に労働者の利益を代表できる企業の工会を必要とする。

2001年に改正した新しい『工会法』におけるストライキ、サボタージュに関する規定は、スト

ライキ権の確立における大きな進歩であるといえる。同法は「企業、事業単位にストライキ、サボタージュの事件が発生したときは、工会は労働者を代表して企業、事業単位あるいは関係する方面と協議して、労働者の意見と要求を反映し、併せて解決意見を提出する。労働者の合理的な要求に対して、企業、事業単位はそれを解決しなければならない、工会は企業、事業単位と協力し、よく活動し、生産、業務秩序を迅速に回復する。」と規定している（第27条）。

この規定は、ストライキが工会法の保護を受けること、及び工会が労働者を代表してストライキの処理に参加することができることを意味している。しかし、2001年工会の規定は過渡的なものであり、市場経済条件下のストライキ権の確立の原則、たとえば、ストライキ権は労働者によって決定され、労働組合によって具体的に実施され、ストライキ権の行使は団体交渉と結びつけられることなどは、なお大きくかけ離れている。しかも、この規定は受身的な追認であり、能動的に労働者または工会にストライキ権を付与したものであるため、これによって実施細則を制定することはできない。ストライキ立法は、これから中国の工会改革の重要な課題である。

## 注

- (1) 笠原清志『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、2003年、p.22-23。
- (2) 安室憲一『中国の労使関係と現地経営』白桃書房、1999年、p.56。
- (3) 1998年10月24日に中国工会第13次大会で採択された「中国工会規約」により。
- (4) 王愛文『社会労働関係：演変過程の考察与分析』北京紅旗出版社、1993年、p.34-37。
- (5) 笠原清志『中国に進出した日系企業の労使関係に関する研究』NIRA研究報告書、1997年、p.29。
- (6) 『工人日報』2001年11月5日。
- (7) 『工人日報』1995年5月1日。
- (8) 喬健「労働者による団結権の法的保障と実践」第10回ソーシャル・アジア・フォーラムの講演要旨により。
- (9) 中華全国総工会『中国工会保護労働者権利活動白皮書』2003年1月。
- (10) 下崗とは、生産現場から剥離される意味である。下崗労働者とは、所属企業の経営悪化による余剰人員削減等の理由のため、職場を一時帰休するものの、元の企業との労働契約は保持したまま、基本生活手当が支給されている者である。
- (11) 中華全国総工会『中国工会保護労働者権利活動白皮書』2003年1月。
- (12) この取り組みは1992年から始められた。各級工会は、政府の関係部門と共同して、正月、春節の期間に全国的な規模で“家々を訪ね、家々の事情を知り、家々の困難を解決し、家々の心を暖める”という温暖を送る活動を行なってきた。
- (13) 中華全国総工会『中国工会保護労働者権利活動白皮書』2003年1月。
- (14) 常凱『中国の労働争議と労働組合の役割』日本労働研究機構国際講演会の講演要旨により。

## 参考文献

- 安室憲一、1999、『中国の労使関係と現地経営』白桃書房。
- 王愛文、1993、『社会労働関係：演変過程の考察与分析』北京紅旗出版社。
- 笠原清志、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。
- 笠原清志、1999、『中国に進出した日系企業の労使関係に関する研究』NIRA研究報告書。
- 笠原清志、1999、『中国国有企業改革調査資料—中国の労働・社会保障システムの基礎的研究（Ⅱ）』日本労働研究機構。
- 高玲娜、2000、『労働争議に関する中国工会の立

場と役割』一橋大学大学院社会学研究科博士論文。

白井泰四郎、1998、『労使関係論』日本労働研究機構。

千嶋 明、2003、『中国の労働団体と労使関係』生産性労働情報センター。

中華全国総工会、2003、『中国工会保護労働者権利活動白皮書』。

中華全国総工会研究室、1999、『1997年中国職工状況調査』北京西苑出版社。

中国工運学院工会系、2000、『新世紀工会工作重要文件匯編 1993-2000年』北京中国工運学院。