

## 体制転換過程における中国の下崗問題

野沢 秀樹

### 課題の設定

報告のテーマは、以下のような課題性をもつ点において、本研究会で検討し得る一定の意義をもつと考える。すなわち、下崗〔シアガン、laid-off<sup>(1)</sup>〕政策は、中国の国民経済システムの市場経済体制への転換過程において生じてきた現象であるとともに、伝統的な社会主義体制の下で「国家の主人公」と規定されてきた国有企業の労働者職員が、労働し生活する「場」から切り離される問題であり<sup>(2)</sup>、この点で、中国社会主義体制を支えてきた既存の権力構造の再編に関わる問題でもあり、伝統的な社会主義体制が市場経済体制へ転換することを具現している問題の一つであるという点において、また、長期にわたり国有企業の内部に蓄積されてきた「隠れた（隠性の）失業者」、すなわち、ここで言う下崗労働者職員を、市場経済体制が形成され始めた段階で、したがって、社会保障制度が市場経済に対応する形では十分に形成されていないことに代表されるように、市民社会を構成する諸要素がなお未成熟な段階で、元企業の枠内において、という正に下崗たる独自の形態をとりつつ社会的存在として顕在化させ、その後、最長3年間の下崗の状態を、「労働契約の解除」という市民社会に一般の、この意味で近代的な民事的形態<sup>(3)</sup>を通じて、これを失業者に転換させ、伝統的な社会主義体制の下では基本的な就業システムとして存在してこなかった労働力市場を設立し、これを基本的な就業様式として確立する段階に移行しつつあるという近代史的意味において、である。

本稿は、下崗問題のもつこのような課題性に対し、労働者職員の主体的関与という側面から検討しようとするものである。国有企業の労働者職員の生活は、中国の社会主義体制下における公民の典型的な生活形態であり、もし我々の関心事である「社会体制」の転換が生じるとすれば、憲法によって「労働者階級」としての「指導」性が認められてきた彼らの生活の中に、特に、生活の場における彼らの権力・権利のあり方に具体的に表われることになる、と考えるからである。つまり、彼らを下崗問題における単なる客体としてではなく、下崗問題に主体的に関与し得る側面において見ることにより、彼らの体制内における伝統的位置の変動を確認しようとするものである。この視点から見ると、下崗過程の端緒段階においては、労働者職員が下崗政策の決定に如何に関与し得るかという問題があり、これは、具体的には労働者職員代表大会制度を検討するという課題に関連する。また、その最終段階においては、自らの下崗状態を終結させるために、労働

者職員が労働契約を如何に解除するのか（または、されるのか）という問題がある。いずれも、下崗過程において、労働者職員がその意思表示をなし得る数少ない段階であり、これらの問題の検討を通じ、体制転換問題の中での下崗の意味を考えたい。よって、本稿では、下崗問題と不可分の関係にある社会保障問題の検討について個別に言及し得なかったことをお断りしておきたい。

## 1 下崗問題の基本的内容

### (1) 下崗の現状

下崗政策は、97年1月の「全国国有企業職工再就業工作会議」を契機に、今日の形で本格的に推進され始めたと思われる。会議を主宰した朱鎔基（当時副首相）は、この会議は元来「全国国有企業兼并破産工作会議」と呼ばれていたが、上記のように改めることが建議されたと述べ、それまで比重が置かれていた国有企業の合併・破産政策について、「問題の鍵と工作の重点は、国有企業労働者職員の再就業である」とし、再就業問題にスタンスを移し、「人員削減は、先に下崗しなければならず、その後でその他の業種へ振り分ける」と下崗政策の基本的構想を提示している<sup>(4)</sup>。

初めに下崗の定義を確認しておこう。下崗政策のもっとも基本的な文件である98年6月の10号文件<sup>(5)</sup>の公布をふまえて出された同年8月の労社部ほかの8号文件<sup>(6)</sup>によると、「国有企業の下崗労働者職員」とは、「労働契約制を実行する以前に工作に参加している国有企業の正式な労働者職員（農村から受け入れた臨時契約工を含まない）、および労働契約制を実行した後に工作に参加し、かつ、契約期間がまだ満了していない契約制労働者職員の中で、企業の生産経営などの原因により持ち場を離れているが、いまだなお企業と労働契約を解除せず、社会においてその他の工作を見つけるに至っていない人員を指す」。この労働者職員は、持ち場を離れた（下崗）後、なお労働関係を保持している元企業がその内部に設置した再就業サービスセンター（以下、センターと略す）と協議を締結して、これに入り、センターから基本生活費を受領するとともに、センターによって各種社会保険費が代納される。また、センターにおいて再就業のための訓練を受ける。

2001年末、全国の国有企業下崗労働者職員総数は515万人、その内463万人がセンターに入り、下崗労働者職員総数の90%を占めている。一年を通じて、227万人の下崗労働者職員が再就業を実現し、前年と比べて、再就業者数は133万人減少し、再就業率は30.6%であり、4.8%下がった<sup>(7)</sup>。

では、この下崗労働者職員は個々の企業において、どのように決定されるのであろうか。資料の面で、実態はほとんど明らかにされていないが、次のような指摘がなされている。呉邦国（副総理）は、本格的な政策展開を前に、下崗手続を規範化し、工作の透明度を高めるために、「誰が下崗し、誰がしないのか、経理（工場長）が言ったらそれまで、ということはいけない」、「企業指導グループの集団討論を経る」、「企業の人員削減・効率向上、下崗分流の案は、労働者職員代表大会の意見を十分に聴取する」、「公平に下崗し、競争して上崗（持ち場を得る）する」ことなどを提起している<sup>(8)</sup>。また、ある論者は、「勝手に下崗させる（随意下崗）」こと、「労働者職員に対する指導部の報復」などの脱法行為を指摘している<sup>(9)</sup>。下崗対象者の具体的な選抜決定方式について、ある調査は、例えば、公開テスト、中間管理職による総合評価、企業長の判断、集団投票（点数の少ない順に淘汰される）、労働者の希望、籤引きなどの運だめしの方法などが見られるが、

前三者が一般性をもつと指摘している<sup>(10)</sup>。規範化されていない状況とともに、労働者職員代表大会の項で見ると、企業内の力関係によっては、労働者職員が一方的に下崗されている状況も推測し得る。

このように決定された下崗労働者職員の生活はどのようなものであろうか。ある調査によると、彼らの主要な収入源の割合は、元企業の支給する基本生活費27.2%、国家補助2.2%、地方補助1.8%、起業による所得45.0%、知人の援助13.3%、その他10.4%である<sup>(11)</sup>。基本生活費は約4分の1を占めるにすぎない。基本生活費の具体的金額は、地域の規定によるが、例えば、2000年前半の四川眉山地区の場合（下崗7100名）、「下崗労働者職員は、センターに入り、毎月160元の基本生活費を受け取ることができるが、この生活費は、政府および社会ファンドが3分の2を負担し、企業は3分の1を負担するにすぎない」（三三制、眉山地区の月平均賃金約500元）<sup>(12)</sup>。地域および企業によりかなりのばらつきがあると思われるが、相当額を自ら調達しなければならず、基本生活費だけでは全く不十分である状態に置かれている。

## (2) 下崗の時間的諸問題

次に、下崗政策のいくつかの時間的問題を見ることにより、下崗政策の現時点の到達点を確認しよう。

まず、下崗の期間について、10号文件は、「下崗労働者職員がセンターにいる期間は、一般に3年を超えず、3年の期間が到来し、まだ再就業していない者は、企業と労働関係を解除し、規定にてらして失業救済と社会的救済を享受しなければならない」としている。すでに見たように、今日、大多数の労働者職員は労働契約を締結しているので、企業と労働関係を解除する方式は、通常は労働契約解除の形を採ることになる。労働契約解除の諸要件は、労働法に規定されるが、10号文件の規定は、解除要件を実質的に変更（追加）するものであり、この点には、法制上の問題があると言えよう。

第二の問題は、下崗「後」の労働者職員の生活保障制度への接続問題である。国有企業の労働者職員の生活保障体系は、「三本の保障ライン」と言われ、下崗の基本生活保障、失業保険、都市居民最低生活保障から成る。労社部1999年13号文件<sup>(13)</sup>は、「国有企業の下崗労働者職員は、センターにおいて期日が満了してもまだ再就業を実現していない場合、企業と労働契約を解除する」とした上で、速やかに失業過程に入るための手続を規定する。失業過程に入ると、99年「失業保険条例」が適用されるが、その第17条は、保険金の受け取り期間について、最長で24ヶ月とする。下崗過程は、この第二の保障ラインである失業過程に連続的に接続する過程として位置付けられている。また、ここでは、労働契約解除の主体は労働者職員であり、文言上も義務的表現を採っていない。さらに、10号文件の言う「社会的救済」について、13号文件は、「失業人員は、失業保険を享受する期間が満了し、なお再就業を実現せず、都市居民最低生活補償金を申請することが必要な場合」の第三の保障ラインである最低生活保障について規定する。ただ、この適用については、次の点に留意しなければならない。97年国務院の最低生活保障制度に関する規定<sup>(14)</sup>によると、保障対象者の中に、「…下崗人員が…基本生活費を受け取った後、…その家族一人あたりの収入が最低生活保障基準を下回る居民」が含まれている。このことから、「三本の保障ライン」

は、段階的に展開されるのではなく、重複する場合があるということになる。つまり、下崗の過程は、最低生活保障制度と併存する。ある論者は、「下崗の異常な盛り上がりをもたらしたもう一つの重大な社会問題は、都市住民の貧困化の問題である」<sup>(15)</sup> とし、下崗が貧困問題を惹起していることを指摘する。

第三は、下崗政策自体の時限性である。10号文件は、「5年前後の時間を用いて、社会主義市場経済体制の要求に適応した社会保障体系と就業メカニズムを初歩的に樹立する」としている。この目標に向けて、下崗政策のタイムテーブルは、次のように想定されていた。第一期（1998年後半から1999年前半まで）は、センターを広く設置し、下崗労働者職員の基本生活を保障することが中心となる。第二期（1999年後半から2000年前半まで）は、センターへの出と入りがあり、出が入りを上回ることを実現する。第三期（2000年後半から2003年まで）は、「すでに新たに増加する下崗労働者職員は基本的にいないか、少数にすぎず、主要な工作は、センターから出ること、労働関係を整頓すること、センターを取り消すことである」とする。センターは、「2000年末を“最終バス”とし、すなわち、2001年からはもはや新しい下崗労働者職員はセンターに入ることなく、2003年を終着駅にする」とし、下崗が2003年までに終了する政策であることを提示している<sup>(16)</sup>。しかし、すでに、下崗政策の長期化を予想させる見方が出ている。石美選は、下崗は過渡的問題ではなく、構造的問題であり、長期性を帯びると認識し<sup>(17)</sup>、また、江西省の場合、2001年8月の段階で、「当面下崗労働者職員は、依然として“センター”に入りつつあり、労働者職員を順番に下崗させる方法を企業が採ることは避けられない」と見ている<sup>(18)</sup>。労社部の報告では、2001年上半期に112万人が増加している<sup>(19)</sup>。タイムスケジュールは、大幅に遅れていると言えよう。

10号文件に続いて8号文件が発表されたのが、1998年8月であり、これ以降下崗政策が本格化したとすれば、初期の段階で下崗となり、まだ再就業できていない労働者職員がセンターを出る時期は、2001年6月乃至8月から始まっているということになる。現在、2001年下半年におけるその数は、およそ200万人と予測されている<sup>(20)</sup>。

このような下崗の現局面の下、労社部は、2001年から始まった第十次五ヵ年計画をふまえ、「労働和社会保障事業発展第十个五年計画綱要」<sup>(21)</sup>を作成し、この中で、今後の企業における人員削減政策を次のように提示している。「試行をふまえて、企業の新たな削減人員は、企業が法にしたがって、それと労働関係を解除することにより、労働力市場に入り、規定にてらして失業保険待遇を享受し、双方向の選択を通じて再就業を実現する」というものである。すなわち、今後は、下崗の形態を採ることなく企業から離れ、失業者として労働力市場に直接入ることになる。

以上見た下崗政策の現状と到達点を確認した上で、次に、このような下崗政策が体制転換において持つ今日の意味を、すでに触れた素材を手がかりに見ることにする。

## 2 下崗問題における労働者職員代表大会の現状

一 体制転換過程と二つの規範体系における位置の確認のために一

### (1) 労働者職員代表大会をめぐる法的環境

すでに指摘したように、労働者職員は、下崗政策の展開に主体的に関わる側面をもつ。10号文

件は、その具体的形態として労働者職員代表大会（職工代表大会）を規定し、企業が労働者職員の下崗案を策定するには、労働者職員代表大会の意見を「十分に聴取した後に組織して実施する」としている。この規定は、企業側による下崗案提起の必要条件と言えるが、下崗過程の端緒段階において、労働者職員が主体的に対応し得る組織形態は労働者職員代表大会以外に見られない。

労働者職員代表大会の問題は、今日の中国の労働者職員、すなわち労働者階級がどのような現実に置かれ、国有企業の中でどのように位置付けられているかという権力構造の問題でもあり、体制転換の進展の程度および中国社会主義体制の今日の内実がそこに表われているという意味において、体制転換問題を検討するための最も具体的な素材の一つを提供している。そして、今日、労働者職員代表大会を取り巻く法的環境はますます厳しくなっている。いくつかの面から問題を整理しておきたい。

第一の環境は、労働者職員代表大会制度の本質にかかわる。労働者職員代表大会は、下崗の過程においては、労働者職員の“意見聴取の場”として位置付けられているにすぎないが、この位置付けは、既存の規範体系全体の中で検討されなければならない。労働者職員代表大会制度は、周知のように長い沿革を経た、国有企業において労働者職員が民主的管理を実施してきた組織形態である。労働者職員による企業の民主的管理は、中国革命とその後の社会主義建設期の産物であり、伝統的中国社会主義体制の重要な環でもある。民主的管理は、公民の権利（憲法第41条の国家機関に対する批判・提案権など、また第42条の労働の権利）の実現形態として規定されたというよりも、労働者職員を含む「人民」による国家管理の一形態であり、労働者職員代表大会は、このための一種の「権力」機関として存在してきた。したがって、労働者職員代表大会を単に「意見聴取の場」と規定するだけの政策には本質的に馴染まないものがある。次の議論は、従来の労働者職員代表大会制度を修正し、その職能を再規定する立場からのものではあるが、問題の所在を明確にしている。すなわち、「管理制度を設計するときは、企業の民主理念と国家の民主政治建設の概念を区別しなければならない」とした上で、「現行の労働者職員代表大会制度の理論的基礎は、この区別を混同し、労働者職員代表大会制度を労働者職員の民主政治権力を体現する形式の一種と理解し、企業に政治実体としての機能をより多く負わせ、古い企業民主の理念の上に現われ、職工は企業の主人であり、企業に対して全面的管理を実行する権限をもつ」ものとして批判し、このことが「現代企業制度の樹立を阻害する一要素になっている」として基本理念の見直しを求めている<sup>(22)</sup>。指摘されるように、労働者職員代表大会制度が、さらには国有（営）企業自身が政治的性格をもつに至った中国の革命と社会主義建設の諸条件については、別に検討しなければならない課題であるが、この理解は、労働者職員代表大会の本質と下崗問題の中でのその役割を検討する必要性を提示している。

第二の環境は、現状の問題である。従来の労働者職員代表大会のあり方に問題が全くなかったと言うことではない<sup>(23)</sup>。李偉は、下崗問題の中で、ある会社の労働者職員代表大会の現状を、次のように批判的に紹介している。山東省煙台市のある会社の労働者職員代表大会は、次のような会社の違法な政策に対して、それを認める決議を挙げ、「企業が労働者職員の合法的權益を堂々と侵害する『隠れ蓑』になっている」と批判する。つまり、「その会社の下崗労働者職員は、一ヶ月以内に会社と倉庫請負協定を締結し、請負指標を完成した者に対しては、会社は賃金を支給し養老

保険金を納め、もし完成できなければ、賃金を支給せず、養老保険金は全部個人が負担しなければならないこと。公司の下崗労働者職員は、一ヶ月以内に請負協定を締結しなければならないが、そうでなければ解雇（除名）する」というものである。除名問題を出して協定の締結を強要するのは、労働法第17条の労働契約変更の平等・自発・協議一致の原則に違反し、また、このような除名は、企業による除名を規定した「企業職工奨懲条例」の要件に該当しないとして、労働者職員代表大会の決議の違法性を指摘している<sup>(24)</sup>。また、労働者職員代表大会が、意見聴取に止まらず、「不合理な下崗案に対しては、労働組合または労働者職員代表大会は否決権をもつべきである」とする建議<sup>(25)</sup>も見られ、さらに、企業側の提示した下崗の選定基準を実際に否決した事例<sup>(26)</sup>も見られるが、少ないと思われる。これらの点から、意見聴取は、否決権を含まない建議にとどまり、労働者職員代表大会が下崗問題の中で充分機能し得ていないことが伺われる。

第三の環境は、労働者職員代表大会制度を規定してきた法規範の問題である。80年代、国営企業では工場長責任制を基軸とした企業管理における権力構造の再編成がすすめられ、いくつかの関連する条例も制定された<sup>(27)</sup>。この中で、88年「全人民所有制工業企業法（以下、企業法と略す）」は、企業管理制度の主体的環として、工場長責任制度・労働者職員代表大会制度・基層党組織制度の三者（旧三会）を規定している。特に、工場長および労働者職員代表大会については、すでに公布されていた二つの個別の条例をふまえ、工場長責任制の枠内であるが、工場長の職権を制約牽制する形式で労働者職員代表大会による民主的管理の職権を規定している。ただし、現実的には、80年代を通じて常に工場長責任制が強調される中で、労働者職員代表大会の役割は「希薄化し」、「労働者の企業の中での地位と憲法が付与した『国家の主人公』の地位との間にはかなりの隔りがある」ことも指摘されている<sup>(28)</sup>。90年代の前半には、この“隔り”を克服するために、労働者職員代表大会の職権強化の提言や企業改革の中における労働者職員の「国家の主人公」（「職工当家作主」）としての地位を再確認するための理論的作業が展開されている<sup>(29)</sup>。労働者主人公論をめぐる議論の動きは、すでに1990年後半から始まったとされ、また何回かの検討を経て、特に1994年11月の「社会主義市場経済と労働者職員主人公に関する論壇第1回研究討論会」が注目される<sup>(30)</sup>。この検討会の次のような総括と論点の提示は、上述した労働者職員代表大会の政治的性格に対する何進平らの否定的理解に鋭く対立するものであり、興味深い。すなわち、「国有企業のメカニズム転換の中において、労働者職員の主人公としての地位は実際には弱められ、企業および社会における労働者の民主的権利・政治的地位・社会的地位は下降し、特に重視しなければならないと思われることは、幾人かの理論工作者が労働者職員は主人公であることを否定する言論をひとたび公然と撒き散らしたことである。例えば、『労働者職員が主人公であるというのは政治概念であり、経済領域に入ることはできない』、『株主こそ主人であり、労働者職員は主人の条件を備えていない』、『企業は民主を必要とせず、労働者職員代表大会は本当の位置を持たない』など、である。ひいては、公司を改造すると、『労働者職員の出自（成份）を改める』ことができ、労働者の主人としての地位は『有害』でさえあると強調する」と批判している。ここには、今日の「社会体制」（中国でいう「基本制度」）の根幹に関わる問題において、路線対立につながる基本認識の違いが見られる。

第四の環境は、二つの規範体系の問題である。90年代半ばに至ると、国有企業の改革が市場原

理に全面的に適合せられる形で展開され、それにともない企業管理制度も再度編成されていく。国有企業における現代企業制度の確立は、93年の「公司（会社）法」制定を契機に、株主会・董事会・監事会（新三会）を柱とする新たなコーポレート・ガバナンス（公司治理結構）構築の面においても本格的に追求され始め、これに規定される形で、労働者職員代表大会の位置付けおよびその機能も“変質”し始めている。言い換えると、労働者職員代表大会制度を含む中国国有企業における指導管理体制は、企業法を軸とする規範体系と公司法にもとづく規範体系の狭間に置かれ、法制度としての不整合性が表われている。具体的には、公司法体系による企業法体系の包摂・空洞化とも言うべきいくつかの状況が生れている。社会主義企業の指導体制に関しては、「西側の指導体制と異なる最も主要な面は、企業の指導体制の中に党委員会のシステムおよび一定の時期における労働者職員組織の特殊な役割が入っていることである」<sup>(31)</sup> という伝統的社會主義体制に由来する企業管理の基本認識がなお確認されるにしても、「企業党委員会を企業の最高指導機関である董事会の中へ位置付ける」<sup>(32)</sup> ことや「職工董事」・「職工監事」制度による労働者職員の企業管理への参加形態は、われわれの視点から見れば、この包摂の具体的表われであると見ることが出来る。99年決定（「中共中央關於国有企業改革和發展若干重大問題的決定」）は、国有大中型企業に対する公司制改革の中で、「国有単独出資および国有持株会社の党委員会の責任者は、法定手続きを経て董事会・監事会に入ることができ、董事会および監事会は、いずれも労働者職員の代表の参加がなければならない」こと、「党委員会書記と董事長は、一人で担当することができる」と規定し、この党企一体のコーポレート・ガバナンスからは、公司法体系による企業法体系の包摂の過程がいっそう進行していることが伺われる<sup>(33)</sup>。

第五の環境は、この制度の基本理念に関わる問題である。すでに触れた労働者職員代表大会の「希薄化」現象とは逆に、93年決定（「中共中央關於建立社會主義市場經濟体制若干問題的決定」）や99年決定でも、国有企業改革において「誠心誠意労働者階級に依拠する」こと、「労働者職員代表大会を基本形態とする企業の民主的管理を堅持し、完備する」ことは常に強調されてきた。特に、99年決定は、国有企業の改革と發展をうまく進めるために、「労働者職員の主人公としての地位をしっかりと尊重する」ことや労働組合と労働者職員代表大会の「民主的政策決定 [民主決策]・民主的管理・民主的監督」における役割を規定し強調するが、他方、中央が管理する180の中央企業においては、この民主の三機能について、「新しい実現形式」の探索が提起されている<sup>(34)</sup>。また、ある論者は、すでに、「職工董事」・「職工監事」制度は、「労働者職員が民主管理と民主監督に参加する効果的な道筋である」としている<sup>(35)</sup>。ここには、労働者職員の参加形態や民主の三機能の具体的内容を、既存の労働者職員代表大会制度を含む企業法の規範体系の中においてではなく、公司法の規範体系の中で検討する政策的方向性が提示され、労働者職員代表大会制度がいっそう空洞化する傾向が伺える。

## （2）労働者職員代表大会の職権に見る“変質”

労働者職員代表大会制度は、以上のような法的および政策的環境の中に置かれ、伝統的社會主義体制（思想）の中で形成發展してきたこの制度が轉換期にあるのは明らかである。以下、いくつかの関連規定を手がかりに、その“変質”の一端を見よう。

## 1. 設置範囲の問題

労働者職員代表大会の設置については、企業法と公司法において大きな違いがある。すなわち、公司法により労働者職員代表大会の設置範囲が制限され、将来、発展的に展開される方向性が否定されたことがある。公司法は、会社の2つの類型として「有限責任公司」と「株式有限公司」を規定するが、この内、労働者職員代表大会の設置を、有限責任公司の内の「国有単独出資公司および2つ以上の国有企業またはその他の2つ以上の国有投資主体が設立した有限責任公司」に限定している。株式有限公司については規定しない。ある論者は、これを「衝突」と表現している<sup>(36)</sup>。現代企業制度を確立する面では、基本的に株式化の方向が提起されており、現行公司法の下では、その比重は低下せざるを得ない。

## 2. 職権の変貌——公司法第55（121）条および第56（122）条を手がかりに<sup>(37)</sup>

公司法第55条は、「労働者職員の賃金、福利および安全生産ならびに労働保護および労働保険などの労働者職員の切実な利益に関する問題」について、会社の「研究決定」権を規定し、労働組合および労働者職員は、意見の聴取、関連会議への招聘について規定されるにとどまる。この問題は、企業法の中では、労働者職員代表大会の職権の及ぶ事項であり、企業法第52条第1項第2号および第3号に関わる問題である。同第2号は、「賃金調整案、奨励金分配案、労働保護措置、賞罰方式およびその他の重要な規則制度」については、「審査同意または否決」権を、同第3号は、「労働者職員福利基金使用案、労働者職員住宅分配案およびその他の労働者職員の生活福利に関する重大事項」については、「審議決定」権をそれぞれ労働者職員代表大会に認めている。公司法と企業法の項目は、ほぼ一致していることから見て、これも「衝突」と言えよう。

また、公司法第56条は「生産経営の重大問題」について、会社の「研究決定」権を規定し、労働組合および労働者職員には「意見および建議」を規定するにとどまる。これに対し、企業法第47条は、「企業の重大問題」について、企業の各責任者と労働者職員の代表からなる管理委員会が工場長に協力して決定すると規定する。すなわち、公司法の「生産経営の重大問題」より広い範囲である「企業の重大問題」について、管理委員会に「決定」権を付与している。さらに、「重大問題」の事項を列挙しているが、その内、同条第2項第2号の「賃金が企業コスト支出に計上される企業人員の編制」は、まさに下崗問題に直接関連する問題であろう。労働者職員代表大会の職権が直接及ぶ問題ではないが、その代表を通じ、決定に参加する形態が認められている。企業法は、単なる「意見聴取」を超えた役割を認めている。

以上の点について、鄭顕華は二つの法律を対比し、公司法の上述の規定は、「すでに『企業法』の労働者職員代表大会の審議政策決定権（原文は審議決策権）を剥奪しており、労働者職員代表大会のもつ権利は、ただ意見発表と建議にすぎない<sup>(38)</sup>」とし、何進平も、「公司法第55条、第121条は、労働者職員代表大会の決定権を排除している<sup>(39)</sup>」と見ている。その他、労働者職員の合法的権益を擁護する職権を見ると、「改革の進展にともない、多くの福利事業はすでに少しずつ社会に移っており、企業が請け負う必要はない<sup>(40)</sup>」という状況が生じているのも事実であり、社会保障体制の整備が進む中で、福利問題はすでに個別企業の枠組みを超え始めている。この点でも労働者職員代表大会の関与の仕方が複雑になり始めている。労働者職員代表大会の職権を再規定する課題が生じている所以である。



### 3 労働契約（関係）解除の問題

労働契約の解除は、労働者職員が下崗の最終段階において、自らの権利を行使し、この問題に主体的に対応し得るもう一つの形式である。すでにふれたように、現実問題として、「今年（2001年—引用者）下半期から、かなりの部分の下崗労働者職員は、“センター”に入った協議の期限が満了ししつあり、それと企業の労働関係を処理する問題は、すでに焦眉の急になっている」<sup>(41)</sup>。では、3年間のセンターでの下崗過程が終了した後、なお再就業できていない場合<sup>(42)</sup>、労働関係を如何に解除するのか？労働契約解除には、以下のような問題があり、労働者職員がセンターから出る上での重大な障害となっている。

第一は、労働契約解除の法的根拠である。基本法は労働法であるが、94年労働法は、下崗問題を予定していなかったと考えられる<sup>(43)</sup>。労働契約の終了・解除に関連する労働法の諸規定〔23条の契約終了の規定および24条乃至32条の解除の規定、特に27条<sup>(44)</sup>〕は、下崗問題に適用され得るのか、ということである。労働法が下崗問題を射程に入れていなかった点以外に、さらに、「国家は三年で“センター”を出るという原則的規定をもつにすぎず、操作可能な文件を持っていない」<sup>(45)</sup> ことも問題にされている。この内、労働法第27条の適用問題については、解釈に違いが見られる。許建宇は、第27条を援用する観点に対し、「これは、下崗と人員削減の重大な違いを疑いもなく混同している」と批判した上で、第27条を修正・拡大解釈して、「経済的な人員削減の条件を適当に緩和することを考慮すべきである」と提案する<sup>(46)</sup>。もっとも、下崗問題の中で、3年の期間が経過してまだ再就業できないことを労働契約解除の要件にしている諸「通知」の政策は、労働法の規定する解除要件の実質的変更（追加）を意味し、労働契約による労働関係の確立という労働法の立法趣旨から見ると、本来容認し得ないものであろう。許は、政策規定による下崗の行為を「労働契約の法的効力の権威に対する一種の挑戦」とみなしている<sup>(47)</sup>。法律が下位の行政法規によって歪曲された事例である。

第二は、労働契約解除権の主体の問題である。10号文件は、センターに入った二種類の下崗労働者職員（8号文件で定義された下崗労働者職員）について、3年の期間が経過してまだ再就業できない場合、企業と労働関係を解除「しなければならない」とし、解除権が労働者職員にあることを明確に規定するが、解除義務を表現するにとどまり、具体的手続はまだ規定していない。さらに、契約が満了した者についても、労働関係を終了「できる」と規定し、終了させるかどうかは、当該労働者職員の判断に任せる表現になっている。つまり、10号文件は、合わせて三つのタイプの労働者職員について、いずれも企業側が一方向的に労働関係を解除または終了させる表現は採らない。しかし、99年の国務院の通知<sup>(48)</sup> は、「3年の協議の期間が満了してもなお再就業していない場合、企業は、法にしたがい、速やかに労働契約を解除しなければならない」とし、解除権が企業にあることを規定する。この点では10号文件と異なる。ただし、この場合も、いかなる「法にしたがう」のかは明らかではなく、また、労働法第26条の企業の解除権を認める要件に対する実質的修正という第一の問題は残る。

第三は、労働者職員と企業との間にある債権債務関係および契約解除にともなう経済補償の問題である。労働法第24条（当事者の協議による解除）・第26条・第27条による労働契約の解除

に際しては、第28条により、企業は労働者職員に経済補償を与えなければならないが<sup>(49)</sup>、下崗による労働契約解除の問題に、労働法を直接適用できなければ、経済補償の問題はどのように扱われるのであろうか。現実には、下崗においても、従来の労働契約の終了および解除に関連する諸規定<sup>(50)</sup>を根拠に、経済補償政策が採られているが、支給状況および基準は地域により異なり混乱していると言われている<sup>(51)</sup>。ここでいう債権債務関係とは、契約解除の際の経済補償とは別に、賃金の遅配、医療費の未払い、社会保障費・住宅公積金の未納、労働者職員から調達した各種出資金の未返還などの歴史債務を指す。一般に、下崗が問題となる企業では、経済補償および歴史債務を支払う資金は十分でなく、この歴史債務は、経済補償とともに、下崗労働者職員が元企業と労働関係を解除できない原因の一つになっている。とりわけ、歴史債務の多くは、労働者職員の下崗後の生活に直接関わるものであり、その処理が急がれる。この点に関して、「伝統的分配方式の下で形成された諸控除は、いまだ養老金の形式で蓄積されず、政府によって生産基金とされ、国有企業の投資に直接使用され、国有資産の一部を構成し、したがって、社会保険基金は実質上内実がない」とする指摘さえあり<sup>(52)</sup>、歴史債務に関わる資金処理に問題のあったことが見られる。労社部の1999年の調査では、「58.4%の者が元企業と債務関係が存在し、その内、元企業の不足賃金が25.33%、一人当たりの遅滞賃金は2136元、最も多い遅滞は3万元である。企業が返済を遅滞している出資金は18.08%を占め、一人当たりの出資金は2351元、最も多い返済の遅滞は9万元である。企業の未清算の医療費は11.1%を占め、一人当たりの返済遅滞医療費は1320元、最高5万元である」と報告されている<sup>(53)</sup>。ある労働者は、「経済補償はなくてもいい、貸した金が返されれば、俺は直ぐに出ていく」と言っている<sup>(54)</sup>。この問題についても、上記99年2月の通知は、新たな政策を提起している。すなわち、「企業は、下崗労働者職員の労働契約を解除した後、法にしたがって下崗労働者職員との債権債務関係を適切に処理しなければならない」と規定する。つまり、債権債務関係の処理を労働契約解除の後の問題とし、契約解除の要件とはしない。この政策は、企業による労働契約の解除をさらに容易にするものであり、また債権債務関係の処理がどのように行なわれるのかも具体的には示されておらず、下崗労働者職員に不安をもたらすものと言えよう。

第四は、労働契約の繰り上げ解除の問題である。広東省佛山市で人員削減の対象となったある労働者は、企業（用人单位）と3年間の契約（用工合同）を締結していたが、企業がすでに起草していた「労働契約繰り上げ解除協定（提前解除労働合同協議）」と補償弁法の文件に署名するよう強要され、署名しないと企業を離れなければならない、補償を受けることができないとされた事例が見られる<sup>(55)</sup>。また、広西壮族自治区柳州市では弁法を制定し、男子40歳以下・女子35歳以下の者が自発的に企業と協議および労働関係を繰り上げて解除し、起業を申請する場合には、企業による経済補償の外に、一回限りの一定金額（年齢により異なる）の安置費と一回限りの失業保険金の申請を認める。また、男子40歳以上・女子35以上の者は、自発的に企業と協議および労働関係を繰り上げて解除する場合、元企業の経済補償、一回限りの安置費、一回限りの失業保険金の申請を認め、経済補償を求めず、自発的に企業と労働契約の履行の停止を達成し、社会保険関係を保留する協議を締結する場合、一回限りの安置費を認める<sup>(56)</sup>。下崗労働者職員による労働契約の解除が困難な状況の下で、このような“合意的”・“自発的”な労働契約の繰り上げ解除の方

式が強要され始めている。現行労働法は、一般的な繰り上げ解除について規定しない。また、労働法は、「使用単位が“詐欺・威嚇等の手段を採り”労働契約を繰り上げて解除することが違法行為であることを規定していない」が、「このことが幾つかの使用単位に乗じる機会を与え、労働関係の解除は規範化されず、法律逃れの現象さえ現れている」ことも指摘されている<sup>(57)</sup>。この方式は、協定という形態を採り、形式的には労働法第24条の当事者による協議の一致を経た契約解除の体裁を形式的には取るが、この協定が有効なら、労働契約の安定性を損ない、労働法第20条に規定する労働契約の期限（固定期限のある契約であれ、固定期限のない契約であれ）は任意に変更できることになり、労働者職員の立場は極めて不安定になると言えよう。すでに見たように、10号文件などの下崗政策は、実質的には労働契約制を前提とする政策である。よって、繰り上げ解除は、下崗政策の前提に抵触すると言えよう。

第五は、以上見た法律問題以外の契約解除を困難にしている要因である。就業意識の問題が多く指摘されている。従来、下崗政策の中でも、「一に国営、二に集団、三でも四でもない個体（単独経営）」<sup>(58)</sup> といった就業意識や国有企業以外での就業を「身分を下げる」<sup>(59)</sup> とする意識が、労働者職員に元の国有企業との労働関係の解除を躊躇させ<sup>(60)</sup>、下崗問題の解決を困難にしている心理的要因の一つとして指摘されていた。その理由は、国有企業から離れると各種の保障を受けられなくなるという“後顧の憂い”にあった。しかし、この意識も下崗政策の展開にともない、急速に変化し始め、現場の労働者は、「企業形態についても私営企業にあまり抵抗感を抱いておらず、自らも企業運営に携わりたいと思っている」など「企業形態を問わない考え方」が生まれていることが指摘されるようになってきている<sup>(61)</sup>。すでに見た、四川眉山地区では、2000年の前半になると、「下崗労働者職員が、自分から、繰り上げてセンターを離れ、元企業と労働関係を解除し、受領すべき一度限りの生活費と経済補償費を手にした後、自分で仕事を始めることを主導的に要求する」事態が生まれている。その理由として、「社会保険の力が大きくなるのにもない、労働者職員の心配も消え、観念に深刻な変化があった」こと、また、「いずれにせよ、遅かれ早かれセンターを出なければならず、センターで3年引き延ばし、生活費を使い果たすよりも、生活費プラス補償費を一度だけ受領し、もし7、8千元あれば、さらにいくらかの資金を工面し、小商いを行なっても、元手をもっている方がましだ」とする計算のあることも指摘されている<sup>(62)</sup>。もっとも、この四川眉山地区の場合、企業側が3年経ったら契約を解除するとし、労働者職員の要求を受け入れていないが、意識の変化が見て取れる。

2001年後半から始まる本格的な労働契約解除の作業は、法律的には、結局のところ、個別企業における企業側と労働者職員との間の力関係と資金状況に応じ、協議による労働契約の解除という形式を採る方向が強まっているように思われる。始まったばかりの労働契約制度の発展に逆行するものであり、労働者職員による労働権の展開を制約する要因にもなり得ると言えよう。

#### 4 まとめにかえて

78年に改革開放および現代化路線へ転換して20年余り、計画経済体制から市場経済体制へ徐々にスタンスを移しながら進められてきた中国の国民経済は、WTOへの加盟を契機に、「国際的リンク（国際接軌）」の側面を飛躍的に強めながら繰り広げられている。

この全体的方向性に規定された中国社会の諸矛盾に対する認識作業では、伝統的社會主義論の見直しにつながるいくつかの認識論も提示され、論争が展開されてきた。そして、それらの論争の総体的特徴は、経済システムにおける計画と市場という二つの要素の編制をめぐる政策展開にその多くが対応していたことである。この視点から、20年余りを80年代と90年代の二つに大別して概括するなら、80年代の議論には、両者がなお併存していた編制状況に規定されながら、そして、この結果、伝統的社會主義体制の下で基本制度として認知されてきた諸要素と形成され成長し始めた市場的要素がなお併存しながら、この経済システムの展開が後者による前者の包摂の過程であったことを反映して、市場を志向する議論が先行し、これに対する伝統的観点からの批判が展開されるという構図が多く見られた。しかし、90年代および今日の議論には、別の側面が見られる。経済システムは、93年決定の「市場に国のマクロ規制のもとで資源の配置に対して基礎的な役割を果たさせる」という方針により、市場経済体制の確立へ大きくスタンスが移され、市場が計画を包摂する過程もすでに現実に展開されてきた。これにより、議論の局面は、確定された市場経済体制の枠組をさらに理論化するための作業（例えば、物権法・民法典・商法典制定の動き、WTO加盟による新たな法制整備など）が進められる一方で、伝統的社會主義体制の下で基本制度として認知されてきた諸要素を、市場への包摂の過程の中で再規定するための議論が提起されていった、という側面である。全国総工会が労働者主人公論を展開し、また、労働者職員代表大会の職権強化のための建議が90年代前半に集中的に行なわれたのはこの表われである。94年労働法がなお下崗問題を射程に入れていなかったという指摘からは、経済システムの市場化の方向性に規定されつつも、市場による基本制度の包摂の過程がなお未熟な状況にあったことを伺わせる。当時の法学界で、社会の基本制度（社会体制）と経済体制（経済制度）を区分し、この区分に対応させて、法の本質に対する前者の規定性と法の形態に対する後者の規定性を区分して論じる方法論が、マルクス主義法学の基本原則の堅持を主張する論者<sup>(63)</sup>から提起されたことは、90年代前半の状況を反映していた。しかし、90年代の後半には、基本制度の堅持を前面に出した別の議論は、法学界の大勢にとって「驚きいぶかるもの」・「風波」<sup>(64)</sup>として受け止められて批判されている。ここには、93年決定の「社會主義市場經濟体制は、社會主義の基本制度と一つに結びついている」とする命題をめぐって、認識上の対立が見られる。96年は、基本制度を堅持する潮流の側が法学方法論および認識論を先行して提出する形で、「路線闘争」を展開した年であったと言える。

以上見た対立する議論の展開状況は、下崗問題と相互に関連している。本稿は、下崗現象を、法制レベルにおいて、公司法を基礎とする規範体系が企業法を基礎とする規範体系を包摂・空洞化させる過程において生じている矛盾として捉え、既存の基本制度としての労働者職員代表大会が権力構造から切り離されて経済的役割に限定され、その職権もすでに空洞化し始めている方向性、また、最終的な労働契約解除の段階においても、労働者職員の解除権の行使が十分に保護されていない状況を指摘した。下崗が市場経済体制をさらに推し進める文脈の上に位置付けられる政策であり、労働者職員代表大会の職権強化の議論および労働者主人公論が基本制度を再認識する議論であり、両者の間に一定の矛盾があるとすれば、97年の会議以降、下崗政策を集中的に、本稿で概観したような既存の規範体系を棚上げする形で強引に展開してきたことは、基本制度をめぐ

る議論に一定の政策的結論を与えたことになるだろう。中国における「社会体制」の転換によって、下崗問題を検討する法的意味はこの点を確認することにあった。

## 注

- (1) 中国における下崗の英訳は、laid-offが用いられる。laid-offは、日本では一般に「一時帰休」と訳されるが、本文で見ると、中国における下崗の過程は、労働契約解除の過程と基本的に一体であり、「一時帰休」とは趣旨が異なるものと考え、本稿では、下崗をそのまま使用する。下崗の概念および日米中の比較については、山下昇「中国における『下崗』—国有企業の人員合理化策に関する研究」(『日本労働研究雑誌』1999年8月、No.469)が詳しい。尚、93年「国有企業富余職工安置規定」第8条が、「企業の労働者職員代表大会の討論および同意とともに、企業行政主管部門へ報告し登録することを経て、企業は、労働者職員に対し期限付の休暇を実行することができる」と規定していたことから、当時、余剰人員対策として、「一時帰休」措置のあったことが伺える。しかし、この第8条は、下崗問題の中で言及されることはなく、また、企業の生産経営における重大な変化による人員削減問題は、同規定第12条で別に規定され、第8条が現実にとどの程度の実効性をもっていたかは疑問である。また、鄭杭生主編『中国人民大学社会発展報告(1994-1995)、從伝統向現代快速轉型過程中的中国社会』(中国人民大学出版社、1996年)には、「長期在宅の労働者職員(放长假在家的職工)」(第242頁)という表現が見られ、「一時帰休」の存在を示しているが、これも、下崗問題の主要な政策にはなり得なかったと言えよう。当時、鄭杭生らは、「企業の余った(原文—多余)労働力」という表現を用い、これは「わが国においては、通常“富余(原文のまま)労働力”と称される」(第233頁)とし、まだ“下崗”を使用していない。この説明は、中国でいつから下崗政策が本格的に構想されていったかを知る上で、興味深い。
- (2) 前掲・山下論文は、下崗を「『固定工』制度の解体を目的として実施されている」ととらえ、10号文件も、「主として、労働契約制以前に工作に参加した国有企業の正式な労働者職員」、すなわち旧固定工を主な対象とする。ただし、石美選「関于労働合同立法若干問題的初歩研究」(『複印報刊資料 経済法学・労働法学D413』2000年第5期、以下、この資料は記号で表記する)によると、1999年6月までに、都市の国有企業・集団企業・外商投資企業で労働契約を締結する者は10、708万人、全体の98.1%を占め、また「大多数の元固定工は、固定期限のない労働契約を締結している」と言われる(干法鳴主編『下崗職工労働関係問題透視—如何解決下崗職工出再就業服務中心問題』、経済科学出版社、2000年、第23頁)。さらに、2001年4月国家経済貿易委員会、人事部、労働および社会保障部(以下、労社部と略す)の「関于深化国有企業内部人事、労働、分配制度改革の意見」は、「国家機関幹部の行政クラス別待遇」の廃止、「伝統的な“幹部”と“工人(原文のまま)”の間の境界」の打破、「企業労働者職員の中の全人民固定工・集団工・契約工の身分的境界」の廃止を方針化している(「国企改革新政策:裁員、入股、取消行政級別」、<http://new.sohu.com/12/95/news144829512.shtml>)。今日、人員削減の対象は、従来の身分的な違いを超えて、広く契約工全体に及ぶ。
- (3) 企業と労働者の間の労働関係に対する行政の関与の問題では、かつて計画経済体制の下で、「主に労働行政部門によって労働者採用手続が採られ確定された」が、1996年に旧労働部が「労働部办公厅对『関于労働用工管理有關問題的請示』的復函」を發布し、「企業が労働者を採用するとき、労働行政部門は、もはや採用審査承認の手続を行わない」という方針が出されている(「目前労働合同制推行中存在的问题」、中国労働保障報・WEB版、2001年8月7日、2303期、<http://www.clsn.com/qhgh/2001/08/07/shfgz3b20010707.htm>)。これにより、その行政的性質に変化が生じる可能性がある。労働法の規定により、企業は労働者と労働契約を締結することが確認され、民事的性質をもつ条件が生

れている。尚、今日、企業が労働者を使用する自主権の性質については、「採用人員が行政部門で関連手続を取られず、また、労働者と労働契約を締結せず、さらに、労働者のために社会保険手続をとらず」とするような、企業の“自由権”とする見方の生まれていることも指摘されている（「妥善処理国有企业下岗职工劳动關係的难点与对策」、同上）。

- (4) 朱鎔基「大力推進企業改革、積極實施再就業工程」、『十四大以來重要文獻選編（下）』、人民出版社、1999年10月、第2180頁。注（1）の文獻を合わせてみると、これを準備する96年に、重大な政策轉換に関わる過程のあったことが予想し得る。
- (5) 中共中央・國務院「關於切實做好国有企业下岗职工基本生活保障和再就業工作的通知」（中發〔1998〕10号）、1998年6月9日。
- (6) 勞社部・國家經濟貿易委員會・財政部・教育部・國家統計局・中華全國總工會「關於加強国有企业下岗职工管理和再就業服務中心建設有關問題的通知」（勞社部發〔1998〕8号）、1998年8月3日。
- (7) 勞社部「勞動和社会保障部2001年第四季度新聞發布會材料（2002年2月6日）、<http://www.molss.gov.cn/news/2002/2062.htm>
- (8) 吳邦國「切實做好国有企业下岗职工基本生活保障和再就業工作」、D422（工會工作）、1998年第3期。
- (9) 許建宇、「再就業工程法律對策論綱」、D413、2000年第7期。
- (10) 洪明順、「中国的余剩勞動力問題—90年代的『下崗』現象を中心に」（2001年現代中国学会修士論文檢討會レジュメ）。
- (11) 「城鎮企業下崗職工再就業狀況調查」課題組「困境与出路—關於我国城鎮企業下崗職工再就業狀況調查」表21、D422、1998年第1期。
- (12) 「下崗職工出中心、企業為何不放行」、中国勞動保障報・WEB版、2000年9月14日、2076期。  
<http://www.clssn.com/qqhg/2000-6-12/09/14/shfz2b20000914.htm>
- (13) 勞社部「關於做好国有企业下岗职工基本生活保障失業保險和城市居民最低生活保障制度銜接工作的通知」、1999年4月29日。
- (14) 國務院「關於在全国建立城市居民最低生活保障制度的通知」、1997年9月2日。
- (15) 劉文華主編、馬特・魯政・王永挺編著『WTO中国勞動法律制度的冲突与規避』、中国城市出版社、2001年1月、第292頁。
- (16) 于法鳴主編、前掲書、第98頁以降。
- (17) 石美遐、前掲論文。
- (18) 李文定「踏平坎坷成坦途、積極穩妥出“中心”—對江西国企改革中勞動關係調整的調查」、中国勞動保障報・WEB版、2001年8月23日、2315期。<http://www.clssn.com/qqhg/2001/08/23/shbz4b20010823.htm>
- (19) 勞社部「2001年上半年勞動和社会保障統計報告」（2001年7月30日）、<http://www.molss.gov.cn/tongji/gb/jdfx012.htm>
- (20) 白天亮「上半年、登記失業率增加、下崗職工再就業率下降、就業形勢依然嚴峻」、人民日報・WEB版、2001年7月30日。
- (21) 勞社部「勞動和社会保障事業發展第十个五年計畫綱要」（2001年4月24日）、<http://www.molss.gov.cn/correlate/lsbf20015.htm>
- (22) 何進平「對企業職工代表大會制度的法律思考」、『政治与法律』1999年第1期。
- (23) 全國總工會主席・尉健行は、實行されず、また形式だけになり、長期間開催されず、開催されても労働者職員の意見を聞かないといった現状のあることを指摘する（人民日報・WEB版、2001年3月5日）。
- (24) 李偉「請尊重職代会的權利」、D422、2000年第2期。
- (25) 許建宇、前掲論文。

- (26) 洪明順・前掲レジュメは、北京内燃機有限公司(北内集団)の例を紹介している。
- (27) 81年7月「国営工業企業職工代表大会暫行条例」、82年1月「国営工廠廠長工作暫行条例」、82年5月「中国共産党工業企業基層組織工作暫行条例」が公布され、これらの実践をふまえて、86年9月「全民所有制工業企業職工代表大会条例」・「全民所有制工業企業廠長工作条例」が公布され、更にこれらを基礎に、88年「全民所有制工業企業法」が制定されている。
- (28) 李伯僑・林碧艶「国有企業職代会改革雜議」、D413、1999年第3期。また、王世濤は、「国有企業の損失破産の主要な原因は、企業の指導、とりわけ工場長が職権を濫用し、汚職を行ない、腐敗したことである」とし、民主的管理が十分に機能していなかったことを示唆する(『企業法』的修改与国有企業廠長権力的監督、D413、1999年第10期)。
- (29) 例えば、比較的初期のものとして、王明賢「關於確保国営大中型企業職工的主人翁地位問題」(D422、1992年第6期)は、企業法が労働者職員代表大会に付与した職権について、「企業の生死に関わる生産経営方針などの重大問題においては、“審議”権をもつだけで、“審定”(原文のまま一引用者)権はない」として、企業法の修正を建議している。比較的最近のものとして、王世濤・前掲論文は、工場長に対する罷免権の付与を提起する。
- (30) 中華全国総工会編『中華全国総工会七十年』、中国工人出版社、1995年7月、第559頁以下。
- (31) 魏傑・韓小明・楊瑞龍等著『現代経済学系列教材 産権与企業制度分析』、高等教育出版社、1998年4月、第209頁。
- (32) 同上、第211頁。
- (33) 企業の所有形態の面から、両法体系の関係について検討したものに、國谷知史「中国会社法と企業立法の新展開」(『比較会社法研究』奥島孝康教授還暦記念第一巻所収、1999年12月、成文堂)がある。ここでは、会社法と企業法とは、「構成原理が異なっているのであるから両者を整合性をもったものとして一つの法秩序に統一することはできない」とした上で、最近の企業立法の動向に注目し、組合企業法・単独出資企業法・株式共同組合企業法などの議論を企業法体系の整備・充実ととらえ、当面「二元的体制を取らざるを得まい」とし、包括論を否定する。
- (34) 「中央企業將全面推進廠務公開」、人民日報 WEB版、2001年5月12日。
- (35) 曹春清「職工参与管理監督の有効途徑—対職工董事、職工監事情況的調查」、D422、2000年第1期。
- (36) 鄭頤華「対職工(代表)大会的法律思考」、『現代法学』1997年第2期。鄭は、企業類型に関わらず設置するよう建議している。
- (37) 公司法第55条と第121条、第56条と第122条は、それぞれ全く同じ内容である。有限責任会社と株式有限会社に対して同じ規定がある。
- (38) 鄭頤華、前掲論文。
- (39) 何進平、前掲論文。
- (40) 同上。
- (41) 倪豪梅「注重維護困難職工的合法權益」、人民日報・WEB版、2001年5月15日。
- (42) 労社部・国家統計局「2000年度労働和社会保障事業發展統計公報」(2001・4・27)によると、2000年度の場合、センターを出て再就業した労働者職員でも元企業と労働関係を解除した者は38%である。<http://www.molss.gov.cn/tongji/gb/GB2000.htm>
- (43) 許建宇・前掲論文は、「わが国の労働法が1994年に登場したとき、下崗問題はなお大規模には現れておらず、この法の中では、まだ下崗問題について一言も規定されていない」としている。
- (44) 労働法第27条は、「使用単位が破産に臨み法定の整頓期間を進め、または生産経営状況に重大な困難が生じ、人員を確かに削減することが必要な場合、30日以前に労働組合または労働者職員全体に状況を説明し、労働組合または労働者職員の意見を聴取し、労働行政部門に報告した後、人員を削減する

ことができる…」と規定する。なお、労働契約解除に関する労働法の関連規定の中で、第27条だけ労働契約・解除という文言を使用していない。よって、人員削減（裁減人員）と労働契約解除の関連性は、第27条の文言上は明らかではない。同年11月の労働部「企業経済性裁減人員規定」第4条（5）が、「使用単位が人員削減案を正式に公布し、削減される人員と労働契約を解除する手続きを処理するには、関係する規定にてらして、削減される人員本人に経済補償金を支払い、人員削減証明書を発行する」と規定したのは、労働法第27条を補充したものと言えよう。

- (45) 李文定、前掲論文。
- (46) 許建宇、前掲論文。
- (47) 同上。
- (48) 国務院弁公庁「關於進一步做好国有企業下崗職工基本生活保障和企業離退休人員養老金發放工作有關問題的通知」（1999年2月3日）。
- (49) 契約期間の満了による労働契約の終了の場合、1995年労働部「關於貫徹執行『中華人民共和國勞動法』若干問題的意見」第38条によると、企業は労働者職員に経済補償金を支払わなくてもかまわない（労働部政策法規司編『実用労働法規全書』、中国労働出版社、1996年9月、第453頁）。
- (50) 国務院「国营企業実行労働合同制暫行規定」（1986.7.12）第23条は、契約満了により、労働者が労働契約を解除した場合、企業は「生活補助費」を支払うことを、労働部「違反和解除労働合同的經濟補償弁法」（1994.12.3）第5条は、当事者の協議が一致し、企業が労働関係を解除する場合に経済補償金を支給することを、94年労働部「企業經濟性裁減人員規定」第4条第5号は、削減される人員と労働契約を解除する手続を処理する場合の経済補償金の支払いを、それぞれ規定している。
- (51) 于法鳴主編、前掲書、第42頁。
- (52) 黄炳頌「当前下崗職工再就業的障碍及对策」、D422、1998年第3期。
- (53) 于法鳴主編、前掲書、第18頁。
- (54) 同上、第43頁。
- (55) 潘慶瑜「労働権呼唤労働合同立法」、中国労働保障報・WEB版、2000年7月20日、2036期。  
<http://www.clsnn.com/qqhg/2000-6-12/07/20/shfz3b20000720htm#z>
- (56) 「柳州市下崗職工出中心優惠多多」、中国労働保障報・WEB版、2000年7月6日、2026期。  
<http://www.clsnn.com/qqhg/2000-6-12/07/06/shfz1b20000706htm>
- (57) 潘慶瑜、前掲論文。
- (58) 黄炳頌、前掲論文。
- (59) 「城鎮企業下崗職工再就業狀況調查」課題組、前掲論文。
- (60) 同上論文による1997年1月の調査では、元企業と労働関係を解除しないとす下崗労働者職員は、71.1%に上っていた。
- (61) 塚本隆敏「中国の企業改革における労働者の意識構造」（『中京商学論叢』第47巻第1号、2000年）。
- (62) 「下崗職工出中心、企業為何不放行」、中国労働保障報・WEB版、2000年9月14日、2076期。  
<http://www.clsnn.com/qqhg/2000-6-12/09/14/shfz2b20000914.htm>
- (63) 張光博「法学研究与堅持社会主义制度」、D410、1996年第4期。
- (64) 郭道暉・春揚「1996年“曉南”風波紀実」、郭道暉・李步云・郝鉄川主編『中国当代法学争鳴実録』（湖南人民出版社、1998年12月）所収、第434頁。