

特集：体制変動と労働組合のダイナミズム

中国労働組合法（工会法）の法規範と新たな労働運動の勃興

石井 知章

はじめに

中国の労働者集団による労働紛争事案は、今世紀に入ってから急激な増加傾向を示すとともに、社会経済の協調的発展（「和諧社会」の建設）に悪影響を及ぼしかねない問題として、少なからぬ社会不安をもたらしてきた。たしかに、こうした一部の労働者集団による抗議行動は、底辺労働者による「下から」のイニシアティブを可能にする「市民社会」の形成に向けた具体的傾向の表れとみられなくもない。しかしながら、ここで重要なのは、こうした一連の労使紛争に含まれるストライキ行為が、いわゆるコーポラティズム論によって理解される「独占的代表権」の与えられていない底辺労働者による「自発的」選択であるとはいえ、労働組合（以下、工会と略）によって組織されたストライキがこれまではほとんど皆無であったという事実であろう。つまり、こうした一部の未組織労働者による「下から」の示威行動とは、ポスト天安門事件期に再構築されたコーポラティズムという政治社会の中心にある制度的枠組みの「外部」で起きていたのであって、こうした動きを市民社会形成のプロセスにあることを示す象徴とみなすには、いささか無理があるということである¹。

だが、中国の労働社会では2010年春、これまで長年停滞してきた官製労働組合運動の性格を大きく塗り変えるかもしれないできごとが相次いだ。とりわけ、中国広東省仏山市のトヨタ部品工場では2010年5月17日、大規模なストライキが発生し、1800名余りの従業員が参加している²。しかも、これは単なる「山猫ストライキ」として行使されたものではなく、官製労働組合＝工会が工場内に存在するものの、この工会の改組を求めるというプロセスで繰り上げられた「合法的」労働運動であった³。この意味で、これまでの旧「社会主義」体制下での伝統的「工会運動」とは性格を大きく異にしている。ホンダの労働争議のうねりは、その後、現代自動車（韓国）の下請けである北京星宇車科技へ波及し、またクライスラー社（米国）と資本提携している北京ジープの関連会社にも飛び火した。中国国内のメディアでは7月までに、ストライキに関するニュースの報道管制が敷かれたものの、賃上げ要求の波は、やがて沿岸部だけでなく、さらに低賃金である内陸部へも広がっていった。

ところで、これまで中国における労働組合とは、かつてのソ連や東欧においてと同様に、共産党と労働者との間の「伝達紐帯」として生産性向上を目指した「上から」の労働の組織化（政治統合及び経済発展）と、よりよき労働条件・福利厚生実現のための労働者による「下から」の要

求の汲み上げという二重機能の「結節点」として存在してきた。たとえば、現在の「中国工会規約」（中華全国総工会、2008年改正）でも、「中国工会は中国共産党の指導する労働者が自ら結成する労働者階級の大衆組織であり、党が労働者と連携する際の橋梁、紐帯、国家政権の重要な支柱であり、会員と労働者の利益の代表である」と定められている。この基本理念は、最初の労働組合法であった50年工会法以降、同改正法を含むこれまでの同法の施行過程でも、多かれ少なかれ貫かれてきた。ここでは、昨今の中国における非正規雇用をめぐる状況を概観しつつ、中華人民共和国成立以降の工会法の施行過程を振り返るとともに、新たな労働環境下で進行しつつある非正規労働運動と労働法規範の変遷との関連について考察する。

1. 新たな労働運動の勃興とその社会的背景

2010年春の一連のストライキについては、直接的・間接的に、いくつかの理由があるとみられている。第一に、2008年1月、「労働契約法」が施行されたことである。同法は、10年目かつ連続2回以上の労働契約更新からは「無期雇用契約」とするなど、従来、低賃金と過酷な労働条件を受け入れざるを得なかった短期雇用労働者に対して、その権益を一定範囲で保護し、労働者としての権利意識の向上を大きく促すことに寄与した。第二に、昨今の急激な物価の上昇である。2010年5月の消費者物価指数は、前年同月に比べ3.1%上昇し、特に日常生活と密接に関わる食品、日用品などの価格高騰により、とりわけ低所得層の生活を直撃した。第三に、これまでの農村から都市への労働力移動の圧力が、ここに至るにわかに逡巡しつつあることである。急速な経済発展農村に伴う都市化の進展により、労働人口が少なからず減少したことに加え、これまで2億ともいわれていた農村での余剰労働力の存在も、徐々に減少しつつある。日本でも1960年代、農村の余剰労働力の枯渇が契機となり、賃金が増えはじめているが、これと同様に、中国においても農村の労働力が減少し、都市における労働力の供給が停滞するというターニングポイントに近づきつつある。中国では1980年に一人っ子政策を導入して以来、若年層の人口も大幅に減少してきた。これまで中国では、人件費の安く、かつ豊富な農村出身の労働者（農民工）の都市部への移動によって、廉価で高品質な製品の生産が可能となり、それらの輸出によって経済成長が促されてきたものの、この基本的構図にも少なからぬ変化がみえはじめているのである。

さらに、マクロレベルでいえば、市場経済の急激な発展によってもたらされた雇用形態に大きな変化がみられることだ。いわゆる「非正規雇用」は、すでに中国においても広範な安定雇用を補足するものとして急速な拡大を遂げており、雇用吸収の重要な手段となっている。今日、中国において非正規労働に従事する労働者のほとんどは、都市の農民工、下崗（レイオフ）労働者、失業者、企業の余剰人員といった労働者集団であり、労働者としての分類の中でもとりわけ弱い社会集団をなしている。こうした非正規労働の最大の特徴である「低賃金と不安定雇用」をもたらしめているのが、「底辺への競争」（race to the bottom）という労働市場における資本の論理であり、既述のようなホンダをはじめとする日系企業など現地工場での労働者による一連の労働争議を呼び起こしているのも、こうした不安定雇用の増大であるとみられる⁴。

2. 中国における非正規労働の拡大

中国における雇用の非正規化は、すでに1990年代の後半から、上海などの主要都市で顕著になりつつあった。上海市では、ILO（国際労働機関）による非正規雇用の概念を適用しつつ、中国における非正規労働の最初の中国化が試みられていた。政府や社会各方面の協力の下、都市部における下崗（レイオフ）労働者、失業者、農民工らが、「非正規労働組織」という社会団体へと組織されつつ、一定の労務提供を通して、収入と社会保障を確保していったのである。この組織は、主に都市部末端の行政単位であるコミュニティ（社区）の住民に対して各種のサービスを、企業に対しては臨時的労務をそれぞれ提供し、環境保護など公共性の高い業務・労務へ参加し、さらにコミュニティにおける家庭内手工業発展のための各種業務を請け負ってきた。これはいわば、本来、政府が行うべき下崗労働者、失業者らに対する職業紹介事業と、コミュニティでの公的サービスの提供とが、これらの労働組織への業務委託によって、政府による雇用創出事業のアウトソーシングとして実施された非正規雇用の一形態である。

こうした状況に対して、中国政府は2001年以降、市場経済発展の客観的要求に対応しつつ、一部地方の労働保障部門で非正規労働の採用に関する政策規定を次々と打ち出しており、非正規労働の採用を制度化、規範化してきている。こうした中国におけるリクルート制度改革の浸透は、非正規労働への有効な対策の一つとして単一な正規労働という伝統的採用モデルを転換し、新たな突破口となっている。たとえば、上海市では2002年までに、各種の非正規雇用組織が一万社あまり設立され、社区のサービス業に集中しているこれらの組織は、政府が出資し、公共的な意味合いを持つ職務・労務を開拓し、ほとんどが自宅待機労働者であった15万人を越える新規労働力を吸収していた。その後も、非正規の雇用組織は毎月、新規に約400社ほどのペースで増え、約4,000人を雇用し、急速な発展を遂げていった。上海以外でも、杭州市人民政府は2002年3月、「非正規雇用組織による雇用の発展、及び雇用上の弱者再雇用の促進に関する規定」を公布し、非正規雇用拡大のための活発な活動を繰り返し広げている。さらに、中央政府レベルでも、「社会主義市場経済体制を完成させるための若干の問題についての中共中央の決定」（2003年）では、「雇用形態の上では、柔軟で多様な形式を採用するよう注意すべきである」などとする新たな政策項目が盛り込まれた。このことがきっかけとなり、「都市農民工のよりよい労務・雇用管理及び服務作業に関する国務院弁工室の通知」（2003年1月）や、「非正規労働使用に際する若干の問題をめぐる労働社会保障部の意見」（2003年）、さらに「都市部の柔軟な被雇用者による基本的医療保険への参加に関する労働社会保障部の指導的意見」（2003年）などが次々に公布され、2004年には、「雇用形態の柔軟化と多様化」が、2020年までに達成されるべき労働社会保障部の目標の一つとして打ち出されていった⁵。

もともと非正規労働とは、インフォーマル・セクターの雇用としてILOを中心に国際的に通称されていたが、2004年のILO総会で非正規雇用が議題として取り上げられたことが、中国における制度化・規範化のきっかけとなった。この頃までに、中国における非正規労働は、(1) 政府機関、大中型企業、事業所における臨時工（パートタイム）、非全日制労務工などの正規部門における非正規雇用、(2) 都市部コミュニティでのサービス業、都市部の公益業務、加工製造業のた

めの小型及びマイクロ企業としての家庭内サービス業、商業サービス業の小型企業、個人経営などに代表される非正規労働部門での雇用、及び(3)社会的仲介機構の従業員、高技術・文化領域での自由業者の非正規雇用として、ほぼ制度化されていった⁶。

3. 中国労働組合法（工会法）の施行過程と現状の課題

冒頭で述べたホンダのストライキに象徴される一連の労使紛争の発生については、既述のような直接的かつ間接的諸要因だけでなく、さらに本質的かつ、制度的な問題が未解決のままで残されている。すなわち、グローバリゼーションの進展とともに急速に発展した「自由な」市場経済システムとは裏腹に、中国における労働組合はいまだに、「共産党と労働者との間の伝達紐帯」（レーニン）という旧態依然たる法的・政治的位置づけがなされているのである。このことが工会の自立（自律）性をめぐる可能性と限界に及ぼしている影響力は甚大である。こうした共産党と労働者との「結節点」としての工会を制度化しているのが、さまざまな労働法制を基礎づけている法規範であることはいままでもない。既述のように、この「伝達紐帯」としての基本理念は、最初の労働組合法であった50年工会法、それを廃棄して施行された1992年工会法、さらに現行法である2001年の同改正法でも、多かれ少なかれ貫かれてきた。以下では、これまでの中国における工会法の施行過程について大まかに振り返る。

(1) 1950年工会法

1950年制定の工会法（1950年6月公布施行、全26条）は、工会「自主的に結成した労働者階級の大衆組織であり、中国のあらゆる企業、機関、学校などにおいて賃金収入に依存しているすべての肉体及び頭脳労働者は工会を組織する権利を持つ」（第1条）と規定した。労働者代表大会を通して「生産管理に参加して、使用者側と労働協約を締結する」（第5条）などの権利を認めると同時に、「労働紀律を守り、生産競争やその他の生産活動を組織し、生産計画を確実に達成しなければならない」（第9条）という義務を定めている。つまり、社会主義政治の根幹をなす民主集中制の原理は、労働競争という工会を媒介とした労働者動員型の生産性向上運動にも貫徹しており、労働者の権益擁護という「民主」の局面は、つねに国家的生産計画と社会主義国家への国民統合のための労働者大衆の動員という「集中」の局面によって合法的に限界づけられた。なぜならば、「工会は民主集中制をその組織原理とする労働者階級の自主的な組織である」（第2条）からである。

だが、これはけっして結社の自由による「団結権」を定めるものではなく、たとえその組織が「自主的」であったとしても、全国総工会、産業工会、地方工会という各レベルでの「審査と承認」を前提とした人民政府への「登記」を求めており、また会員の代表大会によって選出される各級の工会委員会が、上部機関である総工会に報告する義務を負う（第2、3条）とし、いわば限定的枠内での「自主的結社」を定めたに過ぎなかった。同法はまた、「国営企業では工会が生産の管理運営業務に参与し、経営側と団体協約を結ぶ権利を有し」（第5条）、「私企業では被雇用者として使用者側との交渉権を有する」（第6条）と定め、さらに「労使相互の利益を守る」とい

う理念の下で、労働者の利益を保護し、経営側を監督するとともに、労働者に対して必要な教育を施し、労働規律を守らせ、組織的な生産を促す、などとした（第9条）。

これらの規定は、一方で政府が労働者階級に依拠すれば、他方で工会が国営・私営企業で労働者大衆の利益を守る権利を有し、かつ労働者を積極的に生産活動に投入させるべく教育し、生産計画を成し遂げる責任を有するとし、工会と政府間の、また工会と国営企業及び私企業間の権利・義務関係を明確化することとなった。

(2) 1992年工会法

中華全国総工会を唯一の合法的労働組合であると確認する1992年の工会法（1992年4月採択、全42条）は、工会が「憲法に依拠し、独立自主的に活動を繰り広げる」（第4条）としつつも、「国家の主人公」としての役割を発揮し、「国家、経済、文化諸事業の管理に参加する」ことで「政府の活動に協力し、工農連合を基礎とする民主的独裁による社会主義政権を擁護する」（第5条）という党＝国家への義務を定めた。さらに、人民総体の利益を擁護するとともに、労働者の合法的権益を守り、企業の民主的管理と民主的監督を実施するという労働者の権利を擁護をしつつ、労働者を動員、教育し、労働者間の競争を展開し、労働生産性の向上により社会全体の生産力を発展させるべきであるとした（第6、7、8条）。

ここで50年工会法と比較して特に目立つのは、「工会の権利と義務関係」（第3章）、工会の諸権利について詳細に規定したことであろう。すなわち、第7条で定められた民主的管理と民主的監督についての諸権利に関連して、企業や事業所における民主的管理をめぐる諸権益の侵犯の際には、工会が調査を行い、意見を提出するなどの権利（第16条）、労働時間の規定をはじめ、労働者の諸権益擁護をめぐる法規の違反行為に対する是正要求の権利（第17条）、その他労働協約の締結（第18条）、解雇をめぐる工会との事前協議（第19条）、労使紛争処理への仲介（第20条）、労働安全衛生（第23、24条）、生産停止、サボタージュ行為発生時における合理的解決の要求（第25条）などの諸権利を定めている点で、50年工会法とは大きく異なっている。

とりわけ、1992年の工会法では、労働者代表大会は「企業が民主的管理を実施する上での基本形式であり、かつ労働者が民主的に管理するうえで権力を行使するための機構である」（第30条）と規定され、工会は、労働者代表大会のいわば「常設機関」としての役割を果たし、逆に工会がない場合には、この労働者代表大会が工会に代わって団体交渉権を有することになった。こうした工会の「下から」の組織化が必要になったことには、計画経済システムから市場経済システムへの制度改革が進展する過程で労働契約制（1986年）が導入された結果、鉄飯碗（終身雇用）がもはや不可能となり、労働者－使用者間の経済的利益面での矛盾が表面化しはじめたという背景がある。

組織論としては、50年工会法同様、民主集中制による代表大会によって選出される各級の工会委員会が代表大会への報告義務を有するとしたが、旧法とは異なり「上部機関である総工会に報告する義務を負う」との規定は削除された。しかし、全国総工会、産業工会、地方工会および基層工会のいずれもが、「社会团体としての法人資格を有する」（第14条）とされ、総工会のみの合法性が再確認された。また末端の基層工会において、労働者代表大会が民主的管理の基礎形態を

なし、工会委員会は労働者代表大会の活動機関として、その日常活動の監督にあたと定められた。このように、同法の制定によって、開放政策下の党＝国家と工会との関係が、変動する社会の現状に沿うべく再定義されることとなったのである。とりわけ50年工会法と比較すると、党＝国家に対する義務が労働者の諸権利よりも優先されているが、これはそれにも増して多岐にわたって規定された諸権利をしっかりと党＝国家による制度的枠組みの中に収めることを企図していたといえる。たしかにそれは旧法を大きく改訂するものではあったが、その主な目的は工会運営をめぐる諸慣行の進歩的な改革にあるのではなく、とりわけ天安門事件後という状況下で、さらなる経済発展を推し進め、長期的な社会の安定を維持すべく工会を統治するための諸原則の適用を確認することに重点が置かれた。

1992年工会法も、基本的な理念としては50年工会法を継承し、「工会は労働者が自発的に結合した階級的大衆組織である」（第2条）と規定した。また、50年法と同様に、「工会は民主集中制を原則として設立され」、「各級の工会委員会が、上部機関である総工会に報告する義務を負い、かつその監督を受ける」（第11条）とし、「民主的管理、監督に参加する」（第7条、第16条）などの権利を認めると同時に、「労働紀律を守り、生産競争や合理化、技術革新活動を展開し、労働生産性を向上させる」（第8条）という義務を定めている。

そもそもこの1992年工会法は、少数の工会幹部が1987年、基層レベルでの工会の選挙に党が干渉することを嘆き、新法を求めるという動きに端を発していたとされる。趙紫陽などの政治改革派は、中国共産党第13回全国代表大会での工会のより大きな自律性と政治機構の改革を求める動きを支持したが、これをうけて総工会は1988年、第11回全国大会で、工会と党、政府との間の関係の再調整を要求した。同大会は、より改革を求める指導体制の始まりを告げるとともに、実際に数々の試験的な改革に乗り出す契機となったが、天安門事件がこうした一連の動きを後退させてしまった。したがって、こうした中で制定された1992年工会法とは、天安門事件を契機として明らかに当初の意図とは異なった内容で仕上げられたという印象が拭い切れない。

(3) 2001年改正工会法

労使関係を取り巻く中国経済社会の多元化、市場経済の構造的変化が進む中で制定された改正工会法（2001年10月公布施行）は、42条からなる92年工会法に新たな章・条文が追加され、全57条から構成されることとなった。とりわけ1990年代の半ばから急速に進められていた国営企業改革の結果、数百万に及ぶ「下崗労働者」（レイオフ）が発生し、労使間の潜在的対立がいよいよ先鋭化しつつあるという社会的状況の中で、労働者の権利・義務関係が同法改正によって法的に再定義された。

改正法はまず、50年法、92年法と同様に、「工会は労働者が自発的に結合した階級的大衆組織である」（第2条）と規定したが、「中華全国総工会およびその各工会組織は、労働者の利益を代表し、法に基づき労働者の合法的權益を守る」（同）との項目を付け加えた。だが、本法の最大の違いは、第4条にみられる。すなわち、工会が「憲法を根本的活動の原則として、独立自主的に活動を繰り広げる」（第4条）とした92年法の条文の中間に挿入する形で、「憲法に依拠し、経済活動を中心として、社会主義の道、プロレタリアート独裁、中国共産党の指導、マルクス・レー

ニン主義、毛沢東思想、鄧小平理論を堅持し、改革開放を堅持し、工会規約に基づき、独立自主的に活動を繰り広げる」(同)とし、それまでの工会の「独立自主的活動」を、いわば鄧小平の「四つの基本原則」(社会主義の道、プロレタリアート独裁、中国共産党の指導、マルクス・レーニン主義と毛沢東思想)で限界付けたといえる。

さらに2001年工会法は、新たに「労働者の合法的權益を守ることは工会の基本的職責である。工会は全国人民の総体の利益を守ると同時に労働者の利益を守らなければならない」(第6条)と規定した。また、92年工会法とともに「民主集中制の原則」について規定していた第9条では、「各級の工会委員会は、会員の全員大会もしくは代表大会によって民主的に選出されなければならない」とする規定の直後に、「企業の主要責任者の親族は当該企業において選出される基層工会委員会の構成員になることはできない」と新たな条文が付け加えられた。また旧第8条、第9条において定められていた「労働規律」、「労働競争」、「合理化提案」、「労働生産性」、「愛国主義」、「社会主義教育」などの諸項目は削除され、旧第10条にあった「独立、平等、相互尊重、内政不干渉の原則に基づく各国労働組合組織との友好協力関係の強化」(第8条)についての条文に統合された。

2001年改正法では、とりわけ「工会主席」、「基層工会委員会」の諸規定が新たに盛り込まれたことが注目される。たとえば、「従業員200人以上の企業、事業所の工会には専従の主席をおくことができ、専従者の数は工会と企業、事業所が協議して決める」(第13条)とし、「基層工会委員会の任期を1期3年または5年とする」(第15条)、「基層工会委員会業定期的に会員全員大会もしくは代表大会を開催し、工会活動の重要問題を討議・決定することとする」(第16条)、「工会主席、副主席を罷免する場合には、必ず会員全員大会もしくは代表大会を召集し、討議の上決定しなければならない」(第17条)などが新たに規定された。

また「工会の権利と義務」(第3章)でも、新・旧条文の違いが明らかになっている。工会の労働協約締結をめぐる諸規定(旧第18条)には、「工会が労働協約を締結する際、上級の工会は支持と援助を与えなければならない。企業側が労働協約に違反し、労働者の權益を侵害した際に、工会は法に基づいて企業の責任を追及することができる」(第20条)などとする新規規定が挿入された。さらに従業員權益の侵犯に関する規定(旧第21条)については、とりわけ賃金のピンハネ、労働安全衛生、労働時間、女性・未成年従業員に対する不法行為に対する企業・事業所への改善措置要求、人民法院に対する提訴権などを新たに定めた(第22条)。またストライキ権の事実上の承認を示唆すると解釈されることの多い規定、すなわち、「企業に操業停止、サボタージュ等の事案が発生した場合、工会は企業当局もしくは関係方面とともに、従業員から提起された解決可能で合理的な要求について、これを解決するため協議し、生産秩序の早急な回復に努めなければならない」(第25条)とされていた紛争処理についての規定は、さらに詳細に、「企業、事業単位に操業停止、サボタージュ等の事案が発生した場合、工会は従業員を代表し、企業、事業単位もしくは関係方面と協議し、従業員の意見と要求を反映させるとともに解決のための意見を提起しなければならない。従業員の合理的な要求に対しては、企業、事業単位はこれを解決しなければならず、工会は企業、事業単位と協力して問題解決に努力し、できるだけ早く生産回復と仕事の秩序の回復に努めなければならない」(第27条)と修正された。さらに、各級の人民政府の工

会に対する役割（＝行政措置の通知と工会を通じた労働者の要求の解決）について規定した旧第29条は、「同級の工会と企業側代表と共同して労働関係3者協議メカニズムを設け、労働関係面での重要問題の解決に向けた研究検討を共同で行わなければならない」（第34条）とする項目が追加され、同条文へと統合された。

同じように、新・旧法の相違が顕著になっているのが、「基層工会組織」（第4章）である。その最大の相違点として挙げられるのが、非公有制部門への工会活動の拡大であろう。すなわち、92年工会法では、労働者代表大会（国有企業）、あるいはその他の形式の民主的管理制度（集団企業）の設立を義務付けるのみであったが（第35条、及び36条）、改正法では、その他の所有形態の企業、事業所についても、「工会委員会は、法的規定に基づいて従業員を組織し、当該企業、事業所に適合した形式を採用し、企業、事業所での民主的管理に参加する」（第37条）と規定され、それまで国有企業と集団制企業に限られていた労働者代表大会の設立義務が、非公有部門にまで拡大されることとなった。同じように、92年法で「全人民所有制企業の管理委員会には工会代表を参加させなければならない」（第32条）とされていた規定も、「企業、事業所が経営の管理や発展についての重要問題を検討するに際しては、工会の意見を聴取しなければならない」（第38条）と修正され、すべての部門の企業へと適用範囲が拡大された。たとえば、2010年の一連のストライキをめぐる、「私企業」としてのホンダにおいて、本来、法的には工会へと組織されるべき未組織従業員の意見を使用者側が「聴取」せねばならなかったのも、一つにはこれら工会代表の「適用範囲」の拡大をめぐる諸条項、及び既述の「従業員の合理的な要求に対しては、企業、事業単位はこれを解決しなければならず、工会は企業、事業単位と協力して問題解決に努力し、できるだけ早く生産回復と仕事の秩序の回復に努めなければならない」（第27条）とする「工会の権利」についての法理の効力ゆえにであったといえる。

最後に、この改正法の大きな特徴の一つとして挙げられるのが、「法律責任」（第6章）という罰則規定を新たに設け、工会の権利の侵害行為に対する罰則を定め、反工会的行為に対する法的抑止力を持たせたことであろう。ここでは、「工会はその合法的權益を侵害されたとき、人民政府に対して解決・処理を申し立てる権利、もしくは人民政府に提訴する権利を有する」（第49条）としている。さらに「工会の設立妨害に際する責任追及権」（第50条）、「工会活動家に対する配置換え、侮辱、誹謗、または人的傷害に際する責任追及権」（第51条）、「工会活動者に対する労働契約解除に対する罰則」（第52条）などの規定によって、工会の諸権利を擁護するための法的効力の増強を企図した。

4. 工会の自立（自律）性の現状をめぐり

2008年1月に施行された労働契約法の第4条は、「使用者としての企業が労働報酬、労働時間、休息休暇、労働安全衛生、保険福利、従業員研修、労働規律及びノルマ管理など、労働者の密接な利益に直接関わる規則、制度、あるいは重大事項を制定、改正または決定する際、労働者代表大会または労働者全員の討論を経て、提案と意見を提出し、工会または労働者代表大会と平等な協議を経て確定する」と定めた。これは労働契約期間の長期化と労使関係の安定化による労働者

の権益を守る上で、同法がその実質的な担保の一つとして工会の関与を求めたことを意味している。それは現行の2001年工会法の定める労働者代表大会（国営企業）、あるいはそれに代わる会員大会（非公有部門）という形式を通じた企業・事業所での「民主的管理」の強化を、労働契約制定の面から企図するものである。

だが、工会法との関連でいえば、そもそも同法における「労働者（＝従業員）」の範囲が企業の経営責任者まで及ぶため、実際には、管理職まで工会員になれるという大きな矛盾があり、このこと自体、これまでも一つの大きな争点になってきた。現行法はいまだに、たとえば日本の「労働組合法」において「監督的地位にある職員、使用者の利益を代表する職員は加入できない」（第2条）とされる、使用者・企業管理責任者の工会への加入制限を規定していない。したがって、「人民総体の利益を擁護すると同時に、労働者の合法的権益を守る」（第6条）と現行法が規定する以上、人民全体の利益を代表すると僭称する使用者が介入する余地を常に残すこととなり、恐らくこの問題の根源的な解消は、今後とも困難であろう。

さらに、既述のホンダに端を発するストライキのケースが示したように、工会をめぐる現在の状況とは、独立した社会集団としての自立性＝自律性を高めているとはいいがたく、真の意味で「自主的に結成した労働者階級の大衆組織」（中国工会規約）足り得ているのかどうかについては、多くの疑問を残している。そのことは、たとえば中国労働関係学院及び筆者を含めた日本の研究者チームが上海、北京、遼寧、浙江、広東、甘肅それぞれの計1811箇所にあつた企業の基層工会の幹部に対して行ったアンケート調査でも、如実に裏付けられた形となっている。

この調査は、中華全国総工会傘下の幹部養成大学である中国労働関係学院（北京）の李徳斉院長以下、喬健、傅麟、游正林の諸氏（同学院研究員）がカウンターパートとなり、菱田雅晴（法政大学）、小嶋華津子（筑波大学）の両氏と筆者によって、遼寧省（226）、北京市（223）、上海市（400）、浙江省（309）、広東省（425）、甘肅省（189）、河南省（22）における計1811（うち無回答1）のアンケート調査・共同研究として実施された⁷。

たしかに、1980年代における改革開放政策の進展とともに実施されてきた工会の改革は、1989年の天安門事件によって一度は深刻な後退をみたものの、その後も比較的漸進的なペースで継続されている。そのことの具体例として、工会主席を民主的な選挙によって選出するという制度が、基本的にはほぼ全国的に確立されてきたことが挙げられる。だが、中国では多くの場合がそうであるように、制度的に権利として保障されたことと、実際に行われたこととの間には、少なからぬギャップが認められる。

たとえば、「組織による任命」によって工会主席に就任したケースは、所有制の違いにかかわらず、現在でもかなり多くの企業で見られている。このうち、国有・国有株式主体企業では、24.5%が「単位党組織による任命」、3.2%が「単位行政組織による任命」、7.4%が「上級工会による任命」と答えており、あわせて35.1%が党＝国家、及び半政府国家機関である中華全国総工会という上部団体によってコントロールされていることを示唆している。意外なところでは、工会の自立性が最も高いと思われがちな外資系企業でも、18.8%が「単位党組織による任命」、3.1%が「単位行政組織による任命」、15.6%が「上級工会による任命」と答えており、香港・マカオ・台湾投資企業、株式合作企業、私営企業よりも高い数値を示していることは、たいへん興味深い。

また、「民主選挙あるいは『公開選抜試験』を経て工会主席に就任した場合、選挙・試験に参加した理由」についての問いに対して、国有・国有株式主体企業における最大多数である35.1%が「単位党組織の推薦」、4.8%が「単位行政組織の推薦」と回答しており、あわせてほぼ40%のケースで党と国家によってコントロールされ、工会の自立性の指標となる「自己推薦」、及び「一般の工会会員、あるいは同小組の推薦」という純粹に「下から」選出されたケースは、わずか13.2%にすぎなかった。株式合作制企業でも、やはり最も多い46.4%のケースが「単位党組織、あるいは単位行政組織の推薦」であり、「自己推薦」、及び「一般の工会会員、あるいは同小組の推薦」は、18.2%を占めるのみであった。これに対して、外資系企業では、最も多い28.1%が、私営企業では同じく最大の24.6%が「一般の工会会員あるいは同小組の推薦」と答えており、国有制・株式合作制企業と比較すると、より自立（＝自律）的であることを伺わせている。

さらに、「工会主席に就任する前の職務について」の問いに対して、最も多い36.4%が「中層幹部（主任・科級・処級）」と答え、次に多かった15.8%が「党委員会書記」、さらに11.7%が企業の長（「工場長・經理」）であったと答えている。また工会主席に就任した経緯についても、最も多い47.3%が「組織の推薦後、労働者代表大会の選挙による」とし、次に多い21.6%が「組織による任命」と答え、「公開競争選抜後の選挙による」としたのはわずか2.3%にすぎない。しかも、この推薦した上部の「組織」とは、最大多数の22.9%が依然として「単位党組織」であり、次に7.7%が「上級工会」と続いている。

このように、工会活動の背後には、依然として党＝国家の存在が見え隠れしているだけでなく、企業の長は、既述のように経済的企業体の管理責任者と政治社会的共同体の指導者を兼ね備えている。きわめて興味深いことには、まさに2010年のホンダのケースがそうであったように、本来利害が対立するはずの工会の指導者としてすら立ち現れているのである。たとえば、前述したホンダにも既成の工会（総工会）は存在していたものの、その代表とは人事管理課の副課長であり、けっして労働者を代表するものではなかった。したがって現在、工会が一体どこまで労働者による「自発的選択」として組織され、労働者による「下から」の權益をどこまで擁護し、拡大しているのかについて、はなはだ疑問が残るといわざるを得ない。

さらに、工会組織とその活動の自律性＝自立性を十分確保できないでいること理由としては、スト権が現行憲法、労働法、工会法のいずれにも明確に規定されていないことが挙げられる。その歴史的経緯を見れば、1975年憲法ではスト権が認められていたものの、1982年憲法ではその規定が削除され、今日に至っている。国際法上では、中国政府は1998年までにスト権（第8条第1項）を含む市民的及び政治的権利、経済的・社会的及び文化的権利を享有する条件について定めた国際人権規約A（経済的・社会的・文化的権利）及び同B規約（市民的・政治的権利）の両者に調印し、このうち前者を2001年2月に批准しているものの、同第8条第1項については、「憲法、工会法、労働法など関係する法律の規定に照らして処理する」との付帯条件をつけ、国内法を国際法に優先させるという措置を施した⁸。さらに、「結社の自由」（87号）や「団体交渉権」（98号）という集団的人権を基本理念とするILO条約が未批准であるばかりか、その批准の意思さえ示されていないという現状には、何ら変化はない。そもそも、中華全国総工会に所属する工会のみを合法的工会と認めているような現行法下では、いまだに結社の自由による「団結権」は保障され

ていないといわざるを得ない。

おわりに

昨今の官製工会を媒介としない非正規な労働運動の勃興は、明らかに半政府機関として機能してきた中華全国総工会のもつ制度的枠組みそのものを揺るがし始めている。とりわけ、2010年春のホンダなど日本企業での一連のストライキでは、労働者の動きが公安当局によって逐次監視され、中央宣伝部による報道統制が敷かれるまでに至っており、既存の制度的枠組みの「外側」で起きていたことが伺える。前述のように、既存の工会が従業員の権益の保護・拡大に本来の役割をまったく果たしていないがゆえに、労働者らはこの改組を要求する中で暫定的に新たな代表を選び出し、「工会運動」としてではなく、「労働運動」として直接、使用者側と交渉していた。つまり、これは既存の制度的枠組みの「外側」で生じつつも、「内側」の法理を逆手に取って展開された「合法的」運動であったということになる。しかも、今回の運動で中心的な役割を担っていたのは、理想の人生を描き、権利意識に目覚めた「80後（80年代以降生まれ）」世代であり、こうした若い労働者たちは既成の制度的枠組みに納められることにはっきりと「ノー」をいはいはじめたのである。

たしかに、中華全国総工会は近年、農民工の組織化へ踏み出している。だが、それがコーポラティズムという国家－社会間の緩衝システムの下で「組織された」都市労働者の権益擁護に役立ったとしても、そこからは疎外された社会的弱者である失業者、下崗労働者、底辺層農民工といった未組織労働者に対してはほとんど無力であるばかりか、むしろ逆に「組織された」都市労働者が守り、拡大すべき具体的権益と彼らのそれとを根本的に対立させる結果すらもたらしている。このように、「組織された」都市の労働者が党＝国家や政府当局による「一定の統制」に服する見返りとして、中華全国総工会の傘の下で「独占的代表権」を与えられたのに対し、圧倒的多数の未組織農民工や失業者らは、コーポラティズムという国家と社会との間の利害交換システムそのものの外部にあって、工会への編入によって得られる「特権的な身分と所得」(A・リュー)からは完全に排除されてきたのである。

すでにみてきたように、2001年の工会法改正で、「労働規律」、「労働競争」、「合理化提案」、「労働生産性」、「愛国主義」、「社会主義教育」などの諸項目は削除されたものの、「工会は労働者を動員・組織して、積極的に経済建設に参加させ、生産任務および活動任務の達成に努力しなければならない」(第7条)とする義務規定は、50年法の当時のまま、現在もお残っている。つまり、「共産党と労働者との間の伝達紐帯」という基本的性格には、何ら変化はないということである。

このように、現代中国の抱えるイデオロギー政策上の大きなジレンマとは、一党独裁による権威主義的国家体制の庇護の下、社会主義市場経済という名の経済政策上のネオ・リベラリズムを採用しながらも、政治的リベラリズムだけはいかなる意味においても容認できない、という現状に何の変化もないことにある。しかしながら、経済的自由を追求し、拡大していくという過程とは、じつは一定の政治的自由を基にしてのみ可能なことであり、それゆえに経済的リベラリズムが発展するにつれて、政治的リベラリズムも自ずと拡大せざるを得ないというきわめて矛盾した

プロセスでもある。たとえば現在では、結社の自由についての議論そのものがタブー扱いされることは、ほぼなくなっている。たしかに、団結権をめぐる自由主義的な解釈を許すほど現在の状況は楽観できないとはいえ、実質的に増加傾向にある労働者集団によるスト行為が、再度、法的な権利として規定されることは、近い将来、ありえるかもしれない。

さらに、既述のホンダでの一連のストライキにみられるように、既成の価値観にとらわれない若者らによる争議行動が今後とも繰り返されるならば、それが一つの運動形態として定着しつつ、労働者集団の権益擁護のための新たな自立（自律）性を制度的に求める工会の改革が惹起される可能性は十分ある。それだけに、今後とも労使関係の変化を注意深く見守る必要があるといえよう。

注

- (1) コーポラティズム論と工会運動との関係については、拙書『現代中国政治と労働社会—労働者集団と民主化のゆくえ』（御茶の水書房、2010年）、第3章「中国における労使関係の展開」を参照。
- (2) *The Financial Times*, 1 June 2010.
- (3) 中国労働関係学院の複数の教員らに対するインタビューに基づく。なお、このストライキの法的な解釈については、常凱「关于罢工合法性的法律分析——以南海本田罢工为案例的研究」、『战略与管理』、2010年第4期を参照。
- (4) 拙稿「中国における社会的対話の推進と労使紛争の解決に向けて」、*DIO*、2011年1月を参照。
- (5) 石美週『非正規就業劳动关系研究: 从国际视野探讨中国模式和政策选择』（中国労働社会保障出版社、2007年）、8頁以下参照。
- (6) 同、3頁以下、及び彭希哲主编『2006中国非正規就业发展报告—劳动力市场的再观察』（重庆出版社、2007年）、61頁以下を参照。
- (7) このアンケート調査の詳細については、菱田雅晴編『中国—基層からのガバナンス』（法政大学出版社、2011年）、及びMasaharu Hishida, Kazuko Kojima, Tomoaki Ishii, Qiao Jian, “China’s Trade Unions-How Autonomous Are They,” Routledge, 2009を参照。
- (8) 常凱（中国人民大学労働関係研究所所長）によれば、市民的及び政治的権利、経済的・社会的及び文化的権利を享有する条件について定めた国際人権規約A（経済的・社会的・文化的権利）が2001年2月、人民代表会で批准されたことがきっかけとなり、スト件を実質的に認めていると解釈される旧工会法25条が、現行法である同改正法の27条へと修正されたのだという。たしかに、この27条でも、スト権についての明確な規定はないが、この条項は論理的に解釈すれば、労働者（＝従業員）の有するスト権を前提にするものである。すなわち、万一ストが発生した場合、まず解決しなければならぬのは、「労働者代表大会によって反映された」労働者の要求である。さらに経営者側は、この労働者による「合理的な要求」を解決し、生産秩序を回復させなければならない（「二つの当為」）。ただし、ここで事実上のスト権が成立する前提条件となるのは、この労働者による要求があくまでも「合理的」なものであることである（前掲「关于罢工合法性的法律分析——以南海本田罢工为案例的研究」参照）。

【参考文献】

- 石井知章『中国社会主义国家と労働組合—中国型協商体制の形成過程』（御茶の水書房、2007年）
- 李 全英『最新工会常用政策法律法規纂編』（北京燕山出版社、2009年）
- 孫 德強『中国現代工会法律制度構建』（中国法制出版社、2007年）
- 常 凱、張 德榮『工会法通論』（中共中央党校出版社、1993年）
- Chan, Anita, “Revolution or Corporatism? Workers and Trade Unions in Post-Mao China,” *The Australian Journal of Chinese Affairs*, no. 29, January 1993.
- Liu, Alan P. L., *Mass Politics in the People’s Republic: State and Society in Contemporary China* (Boulder, Colorado: Westview Press, 1996).