

# 中国における労使関係の展開

中華全国総工会を中心にして

石井 知章

---

序

- 1 解放闘争としての労働運動(1921 - 49年)
- 2 「国家コーポラティズム」の形成と展開(1949 - 78年)
- 3 「社会コーポラティズム」への本格的胎動(1978 - 89年)
- 4 「社会コーポラティズム」か「市民社会」か?(1989年 - 現在)

結び

序

## (1) 変動する労使関係

1978年以来進められている国有企業改革は、企業の自主権を拡大し、計画経済の管理体制という束縛を抜け出し、企業により大きな財力と活力を与えてきた。その際、政府と企業の一体化という問題を克服すべく求められたのが「所有権と経営権との分離」という大原則である。またその本格的実現を目指し、様々な形式による経済責任制が実行されてきたが、その中心的な役割を果たしたのが国营企業における工場長責任制、あるいは小規模国营企業において実施された請負経営責任制であった<sup>(1)</sup>。1988年に公布された「全人民所有制工業企業法」により、国有企業ははじめて自主経営者、そして独立経済組織としての法的地位を獲得したが、その動きは1993年の14期三中全会で示された「社会主義市場経済」という歴史的経済戦略の採用によって決定的な進展を遂げることとなった。こうしたなかで、新たな時代を迎えた国营企業における労使関係は、以下のような本格的

---

(1) ここでいう「請負制」とは、全人民から生産手段の占有権と資金の経営権を「請け負う」代わりに、全人民に対して資金の増殖と利潤の上納という責任を負うという関係に立つ。「全人民所有」とは、「今までの国家機関による所有権行使による絶対的な支配を否定するとともに、所有権による支配の絶対性を強調せずに、責任関係の実質的な優位を打ちたてる」というシステムであった。つまり、「市場システムを媒介にして国家と企業と個人の責任関係を契約の形で結びつける関係が『請負』という表現に他ならない」のである(李捷生『中国<国营企業>の経営と労使関係：鉄鋼産業の事例<1950年代 - 90年代>』御茶の水書房、2000年、298頁)。

変動過程に突入している。すなわち、(1) 労働、人事、賃金分配などの面でさらなる自主権を獲得した経営者の地位が不断に向上し、それに伴って労働者との間の地位の格差が拡大し、(2) 国有企業における労使の独立した利益主体としての地位がより鮮明となり、労働者が自らの切迫した利益に敏感になることで、労使間の利益が対立し、(3) 労働市場が未整備で、いまだに行政手段なしには労使関係の調整が困難な状況下で、市場経済に即した労使関係調整メカニズムが求められ、(4) 労働法制定によりほとんどの国有企業で労働契約制が導入され、労使関係は本格的な法制化の道を歩みだしたのである<sup>(2)</sup>。

また国営企業改革の進展に伴って、以前にもまして雇用問題が深刻になっている。ILO（国際労働機関）の調べでは、登録データ分だけでも1999年に1,174万人の下崗（レイオフ）労働者を出し、そのうち492万人が再就職したものの、2000年にも同じレベルの下崗労働者が出るものと見られている。さらに、これまで以上に加速されている国営企業改革では、現在の国営企業における3分の1の労働力は余剰になるとみられており、農村から都市への労働力移動の増加による不均衡ともあいまって、今後短期的に見ても数百万の労働者が深刻な影響を受けるとみられている<sup>(3)</sup>。こうした背景の中、各級の労働紛争仲裁委員会が受理した労働紛争案件数は、1994年には前年比で54.5%増の19,098件に達し、そのうち国有企業における労働紛争案件数は45.9%にあたる8763件であったが、1998年には全国総数で約5倍の93,649件に膨れ上がり、国営企業の案件も22,195件を占め、ますます深刻化する中国の労使関係の現状を物語っている<sup>(4)</sup>。

## (2) 社会主義体制下の労働組合

これまで社会主義体制における労働組合は、レーニンによって定式化された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いう二つの機能と、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古典的な二重機能（Classic Dualism）を維持してきた<sup>(5)</sup>。その基本的性格は、「一方で自主的組織でありながら、他方大衆を体制に誘引する機構としても位置づけられた」<sup>(6)</sup>という、いわば国家と社会との間の相互利害を媒介にした共棲関係（symbiosis）にある。しかも中国において両者は、横の対等な関係において結びついているのではなく、保護者と被保護者（patron-client）という上下関係にあり、「国家がその諸目的を実現するために労働者を必要とした。労働者はその背後に控える供給過剰の安価な労働力と圧倒的多数を占める人口によって極端に制限された生涯のチャンスに対し、その特権的な身分と所得を守るために国家を必要

---

(2) 常凱主編『労働関係・労働者・労権』（中国労働出版社、1995年）、83 - 84頁。

(3) ILO北京事務所が2000年、労働社会保障部に対して行なった面接調査による。なお、失業問題に関する詳しい背景については、丸川知雄「失業問題の現状と展望」（中兼和津次編『現代中国の構造変動』、第二巻「経済 - 構造変動と市場化」、東京大学出版会、2000年所収）を参照。

(4) 馬成三『中国の進出企業の労働問題 - 日米欧企業の比較による検証』（日本貿易振興会、2000年）、51頁。

(5) Alex Pravda and Blair A. Ruble ed., *Trade Unions in Communist States* (London: Allex & Unwin, 1986), p.2.

(6) 下斗米伸夫『ソビエト政治と労働組合』（東京大学出版会、1982年）、5頁。

とした」(A. Liu) ののである<sup>(7)</sup>。このように、社会主義中国における労働をめぐる国家と社会も、北欧、中欧、アメリカ、日本などの先進国と同様、いわば「一つの利益代表システム」(P. シュミッター) をなし、「単一性、義務的加入、非競争性、階級的秩序、そして職能別の分化といった属性を持つ、一定数のカテゴリーに組織されており、国家によって（創設されるのではないとしても）許可され承認され、さらに自己の指導者の選出や要求や支持の表明に対する一定の統制を認めることと交換に、個々のカテゴリー内での協議相手としての独占的代表権を与えられる」という意味で、一種のコーポラティズムを形成しているといえる。したがってここではその下位類型も、P. シュミッターに倣いつつ、「自律的で国家へ浸透していく型」を社会コーポラティズム (societal corporatism) と、また「依存的で国家に浸透される型」を国家コーポラティズム (state corporatism) ととらえることが可能であろう<sup>(8)</sup>。

だが、同じ社会主義＝労農国家として出発しながらも、旧ソ連では農民の問題が「外なる」問題として、労働者の問題が「内なる」問題として扱われてきたとするならば<sup>(9)</sup>、主に全人口の八割を占める農民によって革命の成し遂げられた中国では、農民の問題はいわば「内なる」問題として、労働者の問題は「外なる」問題として位置づけられてきた。この歴史的背景が、旧ソ連や東欧における社会主義国家とは対照的な意味で、中国における国家と党、そして労働者との関係に微妙な力関係をもたらし、労使関係の特殊中国的な展開を可能にしてきたであろうことは想像に難くない。この点についてJ. ウィルソン (J. Wilson) は、毛沢東主義によってプロレタリアートよりも農民的価値の評価される農村社会において、中国の労組はもともと力が弱いうえ、数の上でも少ない労働者階級を代表しており、旧ソ連や東欧の労組と比べて「影響力が相当に縮小され、かつ不確実性の増大した環境の中で活動している」と分析している<sup>(10)</sup>。とはいえ、党 - 国家 (party-state) による労働者の統合 - 再編という政治目的と、労働者による個別権益の表出という利益目的との拮抗関係において労使関係が展開してきたという事実には何の変わりもなく、したがって国家 - 社会間での正統性 (orthodoxy) 概念を形成するのも基本的にこの両者の関係であるといえる。「労働者と党の間の結びつきは、党の権威を保持する上で、決定的要因であり続けてきた。1949年以降、共産党の権威を脅かすものがあるとすれば、それはつねに産業労働という力 (industrial workforce) の関与

(7) Alan P. L. Liu, *Mass Politics in the People's Republic: State and Society in Contemporary China* (Boulder, Colorado: Westview Press, 1996), p.90.

(8) P. シュミッター, G. レームブルッフ編, 山口定監訳『現代コーポラティズム』I, 木鐸社, 1984年, 34, 45頁。なお、国家と社会とのコーポラティズムをめぐる「共棲」概念を用いた最近の中国研究としては、菱田雅晴「国家と社会の“共棲”」(毛里和子編『現代中国の構造変動』, 第一巻「大国中国への視座」, 東京大学出版会, 2000年, 所収), また改革・開放政策下の政治体制とコーポラティズムとの関連については、毛里和子「中国の政治体制の変容」(岡部達味, 毛里和子編『改革・開放時代の中国』<現代中国論2>, 日本国際問題研究所, 1991年所収)などを参照。また国家コーポラティズム＝権威主義的コーポラティズムを「アジア・コーポラティズム」として分析, 理論化する試みとしては, 辻中豊「比較コーポラティズムの基礎的数量分析」, 『ネオ・コーポラティズムの国際比較』(日本労働研究機構, 1994年所収)を参照。

(9) 塩川伸明『「社会主義国家」と労働者階級』(岩波書店, 1984年), 3頁。

(10) Jeanne L. Wilson, "The People's Republic of China," Alex Pravda and Blair A. Ruble ed., op. cit., p.219.

が功を奏することを必須としてきたのである」(G. O'Leary)<sup>(11)</sup>。

### (3) コーポラティズムをめぐる国家と社会

こうしたことを背景に中国の労使関係史を振りかえったとき、第1次5カ年計画期にあたる1953 - 56年の間、ソ連の管理制度を模倣した「工場長単独責任制」が試みられたという例外を除き、党 - 国家と労働者との関係を支える中心を一貫して形成してきたのが「工場党委員会」と「労働者代表大会」による党指導型の二者企業管理体制であったことがわかる<sup>(12)</sup>。また中国社会主義体制下における労使関係は、「円環のなかで周期的に動く力学(dynamics)をともなった共産党国家コーポラティズムというモデル」<sup>(13)</sup>の内部で展開してきており、たとえその時々政治経済の変動とともに社会コーポラティズムの様相を呈した時期はあったものの、コーポラティズムとしての基本枠組から外に出たことはこれまで一度もなかった。だが、市場経済の発展とともに「経営の自主権」のさらなる拡大が進行する一方で、それに対抗しようとする「労組の自主権」が確実に増大しつつある今日、労働をめぐるコーポラティズムの再編という重責を担う中華全国総工会(以下総工会と略)は、その存在意義を労働者自らによって再度「下から」問われはじめている。したがって本稿の課題は、総工会が国家と社会との間の媒介項として果たしてきた役割を中心に、コーポラティズム概念を援用しつつ、解放前・後を通じた労働運動を振り返り、その歴史と現状を考察することにある。

中国では現在、1,400の国の団体が政府の認可を受け、19,600の協会や支部団体が省のレベルで、160,000が県レベルで登録されており(1993年)、社会主義中国建設はじまって以来の「社会諸集団の噴出」といった状況が展開している<sup>(14)</sup>。しかし、それら団体設立の背景に共通しているのは、

---

(11) Greg O'Leary, "The Making of the Chinese Working Class," Greg O'Leary ed., *Adjusting to Capitalism: Chinese Workers and the State* (New York: M. E. Sharpe, 1998), p.53.

(12) 中洋「中国における〈企業〉と〈労働〉」(関口尚志, 朱紹文, 植草益編『中国の経済体制改革』, 東京大学出版会, 1992年), 236-37頁参照。

(13) Anita Chan, "Revolution or Corporatism? Workers and Trade Unions in Post-Mao China," *The Australian Journal of Chinese Affairs*, No. 29, January 1993, p.37.ちなみに、こうした中国社会主義体制下の工会(総工会)をめぐる国家と社会との関係をコーポラティズム問題として主題的に扱っているのは、管見に触れる限りでは、このA.チャンとG.ホワイト(Gordon White, *Chinese Trade Unions in the Transition from Socialism: The Emergence of Civil Society or the Road to Corporatism?*, Brighton: Institute of Development Studies, Working Paper, no. 18, 1995)のみである。チャンは、解放後の総工会が基本的に国家(〈共産〉党 - 国家)コーポラティズムで一貫しているとの立場で、本稿で試みたような社会コーポラティズム的な動きとの関連での時代区分もとくに行っているわけではない。またホワイトは、このチャンの議論を引き受ける形で、しかし彼女とはやや距離を置いて市民社会論に近い立場でコーポラティズムを論じるに止まっており、いずれにしてもこの分野におけるコーポラティズム・アプローチは、一般的方法論としてはいまだに確立されていないといえる。

(14) Jonathan Unger and Anita Chan, "Corporatism in China: A Developmental State in an East Asian Context," Barrett L. McCormic and Jonathan Unger ed., *China after Socialism in the Footsteps of Eastern Europe or East Asia?* (New York: An East Gate Book, 1996), p. 105.

仮に相対的な自立と限定的自由が諸集団に付与されつつ、中央政府の権力の一部が地方諸集団へと緩やかに委譲されることがあっても、これら諸集団は多元的国家論として扱われるような意思決定の機構を自己のうちに含む自立（自律）した集団として承認されたわけではけっしてない、という事実であろう。むしろそれは「上から」とえられた要請を国家構成組織の一部として、より現実に近い領域で所与の社会的機能をよりよく果たすという色合いが濃く、したがって「市民社会」の勃興というよりは、むしろ社会諸集団に対する国家側からのコーポラティズム的再編成としての意味合いが強いといえる<sup>(15)</sup>。主要な社会集団の一つである労働組合の機能についてもまさに同様であり、したがって中国の労働運動あるいは労使関係の展開を分析する際にも、市民社会アプローチよりコーポラティズム・アプローチを採用する方がより有効であると思われる。

そもそも、中国における国家と社会という二つの領域間を行き来する「政治力学の振り子」(L. Pye) は、つねに正統性概念を軸にして動き、正統性の創出、所在、配分をめぐる権力のバランスが国家と社会との間を相互移動してきた。そこでは正統性が党・国家側により多く付与されるとき国家コーポラティズムの色彩が濃くなり、非国家団体（集団）の権利・利害の側に創出（あるいは配分）されたとき社会コーポラティズムとして出現することとなった。こうしたことから、その分析にあたっては、中国の労働をめぐる政治過程における党・国家、工会、労働者代表大会という主要なアクター間の相互関係、その結びつき方の内実、正統的権力の所在、そしてその行使の軌跡をたどり、「社会の中に国家が存在する」ことの発見に重点が置かれるであろう<sup>(16)</sup>。

(15) たとえば、Kin-man Chan, Haixiong Qiuは、自らが広州でおこなった実証研究に基づき、全体の71%の組織における指導者が上部の監督機関からきているという「垂直のリンケージ」と、同じように60%の組織の指導者が党・国家の単位（タンウェイ）からきているという「横のリンケージ」が存在し、地方における社会的諸集団内部における人事権を政府が握っているという事実を明らかにしている。しかし、多くの組織で外部としての党・国家の単位が任命権を握っているにもかかわらず、論者らは「構成員らが組織内に高級幹部がいることを国家に対する従属のサインとしてでなく、特権へのアクセスとしてみている」ことから、この両者の関係を干渉（intervention）でも編入（incorporation）でもない、結合（linkage）という中立的な言葉を充てており、国家と個人との間に広がる第3領域における市民社会の発展の可能性として評価している（Kin-man Chan, Haixiong Qiu, “Small Government, Big Society: Social Organizations and Civil Society in China,” 『シリーズ中国領域研究』第8号, 「現代中国の国家・社会関係：社会の自律性を問う」, 1998年, 文部省重点領域研究, 41頁）。しかし、組織の自立度を左右する人事の任命権 = 意思決定の根幹が外部にあるとすれば、その集団のもつ広がり可能性は基本的に「従属変数」ととらえるべきであり、その限りにおいて、当該組織は市民社会の一部を構成しているというより、コーポラティズムに編入されているとみてしかるべきであろう。これとの関連でいえば、たとえばB. Michael Frolicは、国家に従属しながらも市民階級による相対的に自律した社会を「国家主導型市民社会」という新たな概念でとらえているが、実際にはそれをコーポラティズムと同意義で用いている（B. Michael Frolic, “State-Led Civil Society,” Timothy Brook and B. Michael Frolic ed., *Civil Society in China*, New York: M. E. Scharp, 1997）。

(16) Atul Kohli and Vivienne Shue, “State Power and Social Forces: On Political Contention and Accommodation in the Third World; Joel S. Migdal, Atul Kohli, Vivienne Shue ed., *State Power and Social Forces: Domination and Transformation in the Third World* (New York: Cambridge University Press, 1996), pp.293-326.

## 1 解放闘争としての労働運動(1921 - 49年)

### (1) 統一国家への「労働の組織化」

国民党政府と共産党解放区政府という二つの対抗勢力がともに統一国家の成立という至高の正統性を求めて、政治統合としての「労働の組織化」を繰り広げたのがこの時期の中国労働運動の特徴であった。それ以前の中国では、労働組合（以下、工会と略）の前身をなした行会（ギルド）や幫会（血縁 - 地縁団体）という職業団体、あるいは伝統的土俗宗教色の濃い秘密結社などの異端勢力による単発的かつ無政府主義的労働運動が主流であったが、ロシア革命や五四運動以降の新文化運動に刺激されつつ、階級意識に目覚めた労働者による自発的な工会が組織されるようになった<sup>(17)</sup>。しかし、まだこの時点では革命運動を支える統一工会は組織されておらず、したがって一方の孫文が労働者階級の勃興を目の当たりにしつつ、「労働の組織化」を国民革命運動の基礎をなす重要な戦略ととらえたのに対し、他方毛沢東も社会主義革命運動を推し進める上で、大衆動員としての「労働の組織化」に一つの重要な革命戦略を求めている。

1921年、中国共産党が創設されるや、中国国内の工会の多くははじめてこの全国組織へと組み入れられる可能性が生まれた。中国共産党第一次代表大会での「中国共産党第一綱領」の第一次決議は、その綱領に示された政治路線の実現に向けて、プロレタリアートを組織し指導する上で工会の果たしうる役割の重要性に触れ、「本来の基本任務は工会を成立させることにある」と規定した。その組織にあたっては、中国共産党の政治的、思想的、組織上の指導の下で、資本家や幫会、行会、秘密結社などによる悪影響を排除し、プロレタリアートとしての革命労働大衆のための組合を目指すこととされた。またその運営にあたっては、民主集中制を採用し、地方都市、地区などの地場産業の企業内工会を産業単位の工会へ、さらに地方単位の工会へと組織化し、「革命工会」として組合員の権利・義務関係を明確化し、規律訓練を重んじる、などが強調された<sup>(18)</sup>。その結果、それまで地方で分散し、局部的に組織されるに過ぎなかった工会は、中国共産党の指導の下で階級的な革命運動へと吸収され、1922年5月、広州で開かれた第一次全国労働大会には共産党、国民党（左派）がともに参加することとなった。

### (2) 闘争から生産へ

さらに1922年7月、第二次全国代表大会が上海で開かれ、行会・幫会など旧労働勢力の束縛から脱し、共済団体から闘争団体へと転換することの重要性が強調されるとともに、共産党の指導的役割、および第3インターナショナル（コミンテルン）との連携（＝外からの正統性の調達）の重要性が確認された。またこの会議の決議を受け、同8月には労働者の結社の自由、団体交渉、スト権、

---

(17) たとえばE. ペリーは、1920 - 30年代の労働運動を実証的に分析した結果として、労働者の組織化をめぐり、国民党がより幫会（とりわけ青幫）に頼っていたのに対し、共産党がより職業団体（ギルド）に依存していたとの結論を導き出している（Elizabeth J. Perry, "Labour Divided: Sources of State Formation in Modern China," Joel S. Migdal, Atul Kohli, Vivienne Shue ed., op. cit., p.161）。

(18) 王永奎主編、謝安邦、高愛娣、曹建章副主編『中国工会史』（中共党史出版社、1992年）、94 - 95頁。

8時間労働制など19条を盛りこむ「労働法大綱」が公布される。これが引き金となって、22年1月から北洋軍閥呉佩孚による弾圧事件までの23年2月にかけて、第一次全国ストライキ運動が盛り上がり、共産党系の工会がこのうねりのなかで次々と組織され、約30万人の労働者によって180回に及ぶストが繰り返された。一方、1924年1月、国民党第一次全国代表大会が広州で開かれ、孫文の「連ソ、容共、扶助農工」とする新三民主義の下、国共革命統一戦線が正式に成立し、組合の団結権、言論、出版、ストライキの自由などを定めた「労働組合条例」21ヶ条が定められた。上海では同5月、共産党主催による「第一次中央拡大執行委員会」会議が開かれ、陳独秀は民主主義革命における組合運動の重要性を強調し、組合の階級性を維持するとともに、国民党右派による悪影響の打破を訴えた。さらに1925年5月、広州で開かれた第二次全国労働大会は、「労働階級と政治闘争に関する決議案」等とともに「中華全国総工会規約」を採択し、これによって全国に約560の組合、117万人の組合員を擁する中華全国総工会が成立した。この総工会の誕生は、政治的動員を目標に労働者を「組織する」ことに主眼を置いた政党とは区別された、労働者の利益表出団体としての全国統一労働組合が労働者によって「組織され」、労働者と党という二層構造から、労働者、総工会、党という三層構造に発展したことを意味した<sup>(19)</sup>。

同年2月、上海の日本人経営工場で中国人労働者が待遇改善などを要求してストライキを打ったのを機に闘争が激化し、5月15日には上海で労働者が射殺される事件に発展して抗議運動は高まった。さらに5月30日、学生、労働者のデモにイギリス警官隊が発砲、多数の死傷者を出すに至ったが（5・30事件）、これを機に李立三らが上海総工会を立ち上げ、6月には労働者25万人を組織し、3カ月にわたる長期ストへと突入した。しかし1927年、蒋介石による上海クーデターをはじめとする国民党の赤色工会弾圧を契機に、中国共産党はその革命運動と結びつけた労働組合運動の任務、戦略の再検討を迫られることとなる。これに対しコミンテルンは1928年、第九次拡大会議において採択された「中国問題に関する決議」の労働運動に関する部分で、中国共産党を「左傾盲動主義」と批判し、大衆路線への転換の必要性を指摘した。これを受けて、中共六大会議も同年7月、「職工運動決議案」を採択し、反動派による労働運動への策略に対する警戒を強めるとともに、暴動につながるストライキの制限などを定めた。こうした中で31年、革命根拠地における労働者保護を趣旨とする「労働法」が制定されたものの、その内容はのちに使用者側に過大な負担を強いる、当時の経済レベルの実情にはそぐわない、李立三らの「極左冒険主義」路線であると批判されることとなる。一方、国民党南京政府は、1927年から37年にかけて工商部内に労働局を設け、社会民主主義的穏健改革を推進するILOに加盟するとともに、組合法、工場法（29年）、労働紛争処理法（30年）などを制定し、労使紛争の仲裁、工会の組織、指導、労働者教育、安全衛生、失業救済、保険など、労働行政面での一定の成果をあげた<sup>(20)</sup>。

### （3）三者企業管理体制から二者企業管理体制へ

紅軍が長征を開始した1934年以降、瑞金を中心にした革命根拠地の崩壊で革命運動もいったんは

(19) 王永奎主編、謝安邦、高愛娣、曹建章副主編『中国工会史』（中共党史出版社、1992年）、107 - 151頁。

(20) 同152 - 235頁。

挫折し「社会主義革命闘争のための」労働運動は衰えたものの、37年には延安革命根拠地で新たに総工会が設立され労働生産活動が再開された。「一方で労働者を積極的に経済建設、技術改良、生産増大に参加させるとともに、労働者の生活を改善し、その他の利益を保護する」という「伝達紐帯」論を旨とする基本方針の下で、かつての左傾路線は徐々に克服されつつ、「解放区建設のための」工会運動が開始され、全国の各抗日根拠地での組合員数は45年までに92万人に達した。このころ根拠地では、公営企業で工場長、党支部書記、工会委員長からなる「三人団」という三者企業管理体制が採用されたが、それは生産過程で生じた諸問題を政、労、使による協議で共同決定するという、今日の工場党委員会と労働者代表大会の前身をなす民主的労働管理制度であった<sup>(21)</sup>。毛沢東はこの企業、党支部、工会という「三位一体による共同任務」を重視し、「三者は統一委員会を組織し、まずは管理責任人員、そして管理運営活動を正しい軌道に乗せるべきであり、続く党および工会の任務は、生産計画を確実に成し遂げることにある」と強調した<sup>(22)</sup>。

しかし、1947年の「中国土地法大綱」制定により、解放区各工会が土地改革運動に積極的に協力すると、ここでも「左傾」問題が再燃し、共産党という正統性内部での異端の問題が表面化することとなる。農村の地主に対する闘いが、都市における私営企業主＝民族資本に対する闘いへと転換する中で、工場主の財産すべてが没収され、労働者協同組合形式に改められるなどしたが、実際には生産高に見合わない賃上げ、福利厚生の上昇といった労働者の目先だけの要求が実現された結果、生産そのものの維持が不可能となり、多くの失業者を生む結果をもたらすこととなった。これに対して毛沢東は同年、「新民主主義国家の経済指導方針は、必ずや生産の発展に即すべきであり、経済の繁栄、公私および労使双方の考慮、利益を目標とし、そこから乖離した方針、政策、方法はすべて誤りである」とする報告を行い、労働運動の偏向を批判した。一方、1948年に開かれた第六次労働大会では、国民党系の中国労働協会が解体され、そのまま中華全国総工会へと統合され、国家経済建設に向けた労働運動の統一と団結が成し遂げられた<sup>(23)</sup>。また既述の「三人団」も46 - 49年にかけて、「工場管理委員会」と「労働者代表会議」へと再編され、工場長、エンジニア、その他の生産責任者と工会の主催する労働者大会が選出する代表によって構成されることとなった<sup>(24)</sup>。

## 2 「国家コーポラティズム」の形成と展開（1949 - 78年）

### (1) 自発性の動員

異端勢力を中心とする解放闘争としてはじまった「労働運動」は、共産党が中華人民共和国の成立という至高の正統性を獲得するや否や、新国家建設のための「労使関係」を築いていくという新たな段階へ入っていった。労働者階級を代表する政権党として官僚資本主義的な企業を接収し、社

---

(21) 労働者代表大会の制度と歴史については、中華全国総工会基層工作部編『民主管理实用教材』（经济管理出版社、1990年）を参照。

(22) 中華全国総工会編『中華全国総工会70年』（中国工人出版社、1995年）、211頁。

(23) 高愛娣編著『新中国工会史：1948 - 1998』（中国经济出版社、1999年）、15頁。

(24) 前掲『民主管理实用教材』、2頁。

会主義的な企業への改造に着手すると、共産党は公私をめぐる階級内部の新たな事態に直面することとなる。すなわち、労働者階級内部で利益の矛盾は存在しうるのか、国家と集団、個人という三者間の利益関係をいかに処理すべきなのか、そして民主集中制下で指導者と大衆間に如何なる矛盾が存在するのかといった、解放前には全く存在しなかった微妙な諸問題を抱え始めたのである。こうした中で、労働者が主人公たる社会主義国家において、「国家の利益と労働者の利益は一致する」という論理を前提にした国家コーポラティズムの構築が着手されたが、そこでなによりも要請されたのは、論理的自己矛盾とも受け取れる「自発性の動員」（塩川伸明）であった。

中国国営企業の生産・労務管理体制は、第1次5カ年計画期（1953 - 57年）にソ連から導入され、さらに大躍進期（1958 - 60年）に形成されるという「党の国家化」過程で発展し、最後に毛沢東体制の成立によって完成した。1950年代前半には、唯一のナショナルセンターである総工会が、各産業、地域、企業別組合を傘下に置き、工会は上部組織の指導を受けても、同じレベルの行政と党組織の指導は受けないものとされた<sup>(25)</sup>。この時期の企業経営者と労働者との関係が企業対工会という二元的システムととらえられたため、工会は党組織や企業から相対的に独立して活動していたものの、当時の中央集権的計画経済管理体制下において、工会はその代償として国営企業の経営管理をめぐりほとんど発言権を持たなかった<sup>(26)</sup>。まさにP・シュミッター - がサンディカリズムについて述べたように、国家や政党、指導者の選択、利益の表明の際に統制を受けず、「相互の間の対立の解決や価値の権威的配分を、国家の介入を招くことなく自律的に行なう」が、だからといって「結果として独占的代表権を行使することもない」という状況にあったのである<sup>(27)</sup>。しかし50年代後半の大躍進期には、中央・地方政府による「二重管理」という分権化によって、両政府が共同で国営企業の生産を管轄するという改革が進められていった<sup>(28)</sup>。

中華人民共和国成立翌年の1950年6月、「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」と謳った李立三起草による「工会法」が公布された。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、また「会員の代表大会によって選出される工会委員会が、上部機関である総工会に報告する義務を負う」という、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加し、経営側と団体協約を結ぶ権利を有し、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。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

(25) 前掲『中国〈国営企業〉の経営と労使関係：鉄鋼産業の事例〈1950年代-90年代〉』、98頁。

(26) 同、72頁。

(27) P・シュミッター - , G・レームブルッフ, 前掲書, 40頁。

(28) 前掲『中国〈国営企業〉の経営と労使関係：鉄鋼産業の事例〈1950年代-90年代〉』、72頁。

営企業及び私企業間の権利・義務関係の明確化に寄与することとなった<sup>(29)</sup>。このように工会法は、一方で工会の「自主的」結社を定めながらも、他方でその認可権と報告義務を当局と工会とに上下に割り当てるといふ、国家コーポラティズム特有の国家 - 工会（労働者）間での「垂直に機能する制度」(vertical functional institutions)を築いたのである<sup>(30)</sup>。

## (2) 社会コーポラティズムと国家コーポラティズムとのせめぎあい

1946年にソ連から帰国したばかりの李立三は、解放という正統性創出運動の歴史的到達点に立会うや、労働者階級主導による新民主主義国家において公営企業は人民全体が所有するのであり、そこには階級間の搾取は存在しないものの、企業内部における公私間の一定の矛盾は依然として存在するという持論を展開しはじめていた。李によれば、それは階級全体の利益と個人の利益の差異であり、長期的な利益と短期的かつ日常的な利益との間の矛盾である。それゆえに、階級全体の利益を代表する国家と個人の利益を代表する工会との間には、自ずと距離が生じてくるのであり、工会は工会だけに与えられた独立自主の活動領域を保持すべきなのである。したがって、党が工会を指導するにあたっては、路線、方針、政策の面以外では、おもに工会組織内の黨員を通じてその意図や主張を明らかにすべきであり、けっして工会に直接命令を下したり、工会の活動に口出しするようなことがあってはならないのである。それはまさに、党の権威からは区別された社会コーポラティズムとしての工会の自律性の確立を企図したものであった。こうした李立三による基本姿勢の表明を契機に、工会の存在、職能、運動方針などをめぐって1949年6月、陳伯達との間ではやくも論争が繰り広げられたが、問題は決着を見ないばかりか、むしろ事態の複雑さを露呈する結果となった<sup>(31)</sup>。

こうしたなか、鄧子恢は50年7月、『長江日報』で「中南区工会業務について」と題する論説を発表し、「組合と経営者との基本的立場は一致していても、職責のちがいによって具体的立場は異なり、工会が経営者側に盲目に追従すれば、工会そのものの存在意義がなくなる」と主張したが、李立三はこれに「＜公私の兼顧＞（毛沢東）の具体的な運用である」として積極的な賛意を表明した。劉少奇も51年2月、「全国総工会常委拡大会議」で報告し、「工会は労働者大衆の組織であり、労働者の代表である。労働者大衆が君達のは御用工会であると批判したとすれば、それはもはや致命的なことである」とし、工会の使用合理化という傾向の克服を訴えつつ、党とは一定の距離を置いた工会の独立 - 自律性を強く求めた。しかし、官僚の腐敗汚職、民族資本家の不法行為を摘発する「三反五反運動」（1951年11月 - 52年8月）の盛りあがり背景にして、高崗、陳伯達らは、国营企業内部の公私関係、矛盾の存在を真っ向から否定し、李や鄧の立場を「マルクス主義にそむくもの」として強く批判した<sup>(32)</sup>。さらに51年12月、北京で開かれた「全国総工会常委拡大会議」で李立三は名指して批判され、「指導工作において原則的な誤りをおかし、労働運動の基本方針のうえでは

(29) 『中華人民共和国工会法』（1950年6月29日施行）、及び前掲『新中国工会史』、19 - 21頁参照。

(30) Anita Chan, op. cit., p.36.

(31) 前掲『中国工会史』、343 - 4頁、及び前掲『中華全国総工会70年』、321 - 2頁。

(32) 前掲『中国工会史』、345 - 6頁。

狭い経済主義の誤りを、党と労働組合の関係のなかでは工団主義（サンディカリズム）という重大な誤りを、そして具体的な活動方法のうえでは現実から遊離し、大衆から浮きあがった公式主義の誤りをそれぞれおかし これらの誤りは社会民主主義的な傾向を持ち完全にマルクス・レーニン主義に反するものであり、労働運動と中国共産党の事業にとって甚だ有害なもの」との決議が下されるに至った。これによって李は、総工会党書記としての職をはずされ、後任に頼若愚が就任した<sup>(33)</sup>。

やがて工会が深刻な官僚主義、形式主義に陥るようになると、党内部に工会部を設けて工会そのものに代替させるとの「工会消滅論」が噴出しはじめる。既述のように、第1ヵ年計画期にあたる1953 - 56年の間、工場長に企業管理の全権を委ねるというソ連の管理制度を模倣した「工場長単独責任制」が試みられた。だが、それは1956年、「専門家による工場統治」として批判され、毛沢東の指示による「党委員会指導下の工場長責任分担制」へと改められ、労働者代表大会制も党委員会指導の下で再構成されるに至る。これによって党から相対的に独立していた企業と工会との二元的システムは、早くも終止符が打たれることとなった<sup>(34)</sup>。1957年4月、全党を挙げての整風運動が開始されると、全国総工会もこれに応じつつ、工会と党は労働者階級に属すものの、両者は区別されるべき存在であると主張した。頼若愚は、前者が労働者階級の「本体」であるとすれば、後者はその先進的な「先鋒隊」であり、党の団結をもたらし、「上から下へ」だけでなく、「下から上へ」という双方向の関係で労働者階級との連携をもたらす重要な「紐帯」であると主張した。同年5月、全国総工会直属機関の党員幹部大会で頼若愚は、「工会が党の指導に従わねばならないことはいうまでもないとしても、工会が独立した一つの組織である以上、労働大衆の意見も十分聞き入れた上でその任務にあたるべきである。かつてわれわれは、党の指導を強調することで、工会の組織上の独立性をなおざりにしてきたのである」とし、労働者の利益表出としての重要性を強調する報告を行った<sup>(35)</sup>。この頼の思想の根底にあるのは、工会を媒介にした党とプロレタリアートとの密接な関係構築であり、後者の利益は工会という労働大衆による自主的結社を通じてはじめてよりよく実現され、また前者は工会を介してこそ労働大衆の生活状況や思想状況を理解できるという、職能の峻別による工会自律性確保の立場であった<sup>(36)</sup>。それはいわば、工会が無条件で党に従属するのではなく、場合によっては党が工会独自の職能を尊重し、工会に従属することさえあり得ることを示唆する議論であった。ここで頼は明らかに、一度は葬り去られようとしていた李立三の精神を受け継ぎ、工会の社会コーポラティズムとしての相対的自律性の復活を企図したのである。しかしまも

(33) 唐純良（中村三登志訳）『李立三 中国共産党史外伝』（論争社、1986年）、284頁。

(34) 前掲『中国の経済体制改革』、237頁参照。中西はここで、「1961～65年の調整期における部分的な『右』傾と、1966～75年の文化大革命期における『革命委員会』の専一的支配による『左』傾が、事態の進行を輻輳させ混乱におとし入れたが、そうした『右』『左』の振動の中心は常に「党委員会指導下の工場管理制」にあった」と述べ、政治の振り子の中心点をなしていたのが常に党であったことを指摘している。いわば、ここでもまた党-国家が「正統性概念」の中心に位置していたといえる。

(35) 前掲『中国工会史』、352 - 64頁。

(36) 前掲『中華全国総工会70年』、365頁。

なく、反右派闘争が拡大化していくなかで、工会が党から独立することを恐れた勢力の影響で、こうした前向きな討論は突然の中断を余儀なくされた。その結果、工会運動をさらに導いていく上での士気を喪失するという深刻なモラル・ハザードが工会指導層でもたらされ、その後民主的かつ積極的理論活動は停滞していくこととなった<sup>(37)</sup>。

### (3) 国家コーポラティズムの完成

1957年11月、ソ連から帰国した毛沢東は、翌年にかけて地方を廻り、地方幹部との会議を開いてきたが、58年3月の中央工作会議（成都会議）では、「何でもソ連のいうことを聞く」という「ソ連第一」の姿勢を、教条主義と奴隷思想の現れであると批判した<sup>(38)</sup>。こうした中で、大躍進と人民公社化が開始されると、政治力学の振り子は再度左に傾き、上意下達を実現すべく工会の体質改善を訴えるだけでなく、工会そのものの不要論さえとり沙汰され始めた。同年5月の全国総工会第3次拡大会議は、「工会の組織問題に関する意見」について議論し、すでに故人となっていた頼若愚らを、「党の工会に対する指導に反対し」、「政府から権力を奪い、プロレタリアートの独裁を貶め」、「工会の任務と役割を修正し」、「大衆路線を歪曲し、自ら発動した労働者運動を崇拜した」として強く批判しつつ、工会と党の関係の一致を強調した。かくして、大躍進期にすすめられた「企業の政治化」は、公的な行政領域で定められた工会のもつ多くの職能を党が剥奪するという結果に導いたのである<sup>(39)</sup>。こうした動きも60年代に入って落ち着いたものの、61年5月に全国総工会が公にした「基層工会活動報告」では、「工会の主要な任務は、党の指導の下で、企業の管理運営、共青团、大衆の福利厚生に着手し、政治思想面での教化を促し、労働者の生産性を積極的に向上させることにある」とされ、独立した団体としての「下から上へ」の契機は完全に否定されることとなった。かくして、労働をめぐる国家コーポラティズムは、解放以来社会コーポラティズムへの若干の揺らぎを経ながらも、ここにおおまかな完成を見たのである。

文化大革命が始まった1966年、全国総工会も毛沢東の呼びかけに応じ運動に荷担することを余儀なくされたが、その際に活動の重点をなしたのは、かつての名誉主席であった劉少奇を打倒するという痛ましい自己否定的行為であった。江青は「全国赤色労働者造反総団」なる団体を通して全国総工会を占拠し、一切の活動を停止させ、臨時工、契約労働者たちのすべての解雇を認めないとする通告を出した。また張春橋は、劉少奇をはじめとする多くの総工会指導者によって繰り広げられ

---

(37) G. ホワイトは、その間の労働者の複雑な心境を次のように描いている。「この56 - 57年の出来事は、自らの無力さや党への追従ゆえに、構成員の要求に効果的に対応することができなかった不幸な組合幹部が直面するジレンマを生き生きと物語っていた。多くの都市労働者が、この時期自信を喪失し、ストライキやその他の抵抗手段で不満を表明した。党の工会に対する統制の再確認による紛争の解決は、工会の役割をさらに減じることとなったが、それは能力があり意欲に燃えた人々が、個人としてのやる気をなくし、経歴の面でも何の見返りのない工会での活動を避けがちになっていたためである」( Gordon White, op. cit., p.4. )

(38) 山極晃「中ソ関係の展開 米中ソ関係の視点から」(山極晃・毛里和子編『現代中国とソ連』日本国際問題研究所、1987年、所収)、14頁。

(39) Jeanne L. Wilson, "The People's Republic of China," Alex Pravda and Blair A. Ruble ed., op. cit., p.223.

た解放以来の労働運動を、「反革命修正主義路線」と規定しつつ、生産力の向上と労働者の福利厚生をめざしてきた運動が、「腐敗した労働者階級の階級闘争を放棄するサンディカリズムであり、ブルジョア的工会が党と政府の上位に独立王国を打ち立てようとする企てである」と強く非難した。文革期の工会の立場は、当初疑わしい存在としてみられ、1967 - 68年、その活動を中断させられるころには、公然と弾圧の対象へと転化していくというプロセスを辿った<sup>(40)</sup>。このように、解放後の労働をめぐる政治過程では、「解放闘争」の際に異端（＝反体制）として出発し、サンディカリズムの流れを汲み闘争的かつ前衛的な社会的役割を果たしてきた労働運動の担い手らは、いったん社会主義国家という正統性が確立されるや、再び異端（＝反革命）としての立場に追いやられることになったのである。

### 3 「社会コーポラティズム」への本格的胎動（1978 - 1989年）

#### (1) 労働者代表大会の復活と総工会

四人組が追放されて文革が終結すると、1978年10月、総工会の全国定期大会である中国工会第九次全国代表大会が開催され、中国の組合運動も新たな局面に入っていた。当時国務院副総理であった鄧小平は、この大会の演説で、四人組が工会に誤った性格を付与したことを強く批判するとともに、四つの現代化を実現するための労働者階級の果たすべき地位や役割、任務について言及した。そのなかで鄧小平は、工会が自らの政治、経済、管理、技術、文化レベルを高めることの必要性を強調すると同時に、「工会は労働者の福利厚生を保障し、可能な範囲内で、企業管理者や地方政府を監督、援助し、労働者の労働条件のほか、居住、飲食、安全衛生などの諸条件を改善すべき」であり、「工会は労働者自らのものであり、かつ民主的模範となるべき存在」であると訴えた。また鄧小平は、「企業の重大問題は労働者代表大会あるいは労働者大会での討論を通すべき」とし、労働者による民主的な企業の管理運営の必要性を訴えたが、これを承けて1981年、「国营工業企業労働者代表大会暫定条例」が公布されると、1982年末までに全国の約20万におよぶ大中型企業に「労働者代表大会」が復活し、制度化されることとなった<sup>(41)</sup>。

建国以来の歴史的転換点となった中国共産党十一期三中全会の開催（1978年12月）以降、労働運動をさらに展開するうえでの工会の活動を強化することとなるいくつかの指示が出された。それらは主に、工会の社会主義革命および建設全般における役割、「四つの現代化」という経済戦略実現のための技術上、制度上、組織上の役割、労働者大衆の代表としての国家や集団に対する利益擁護、労働者教育、労働者階級の国内及び国際的団結の強化、党の「助っ人」としての役割などに関して権利・義務関係を定める内容であった<sup>(42)</sup>。こうした工会の地位の回復と活動の活発化に伴って、工会の末端組織の数も、1979年の32万9,000カ所から、1983年には44万7,000カ所まで増加し、全国

(40) Ng Sek Hong and Malcolm Warner, *China's Trade Unions and Management* (London: Macmillan Press, 1998), p.25.

(41) 王永奎主編，謝安邦，高愛娣，曹建章副主編，前掲書，410 - 23頁。

(42) 同，414頁。

の労働者 1 億1,500万人のうち、組合員数は約7,700万人へと達した。

たしかにこうした一連の指示で、経済の活力を取り戻し、企業の自律化は一段と進み、職場での民主主義も育まれていくなかで、全国总工会の地位が大きく回復していったといえる。しかしながら、こうした動きが「中国式産業民主主義という全体的趨勢の一部をなすとみなすことに評価できるものがあるにせよ、工会の再生は実際上のものであるよりも、象徴的なものとして解釈されるべき」(N. Hong/ M. Warner) と限定的にとらえる向きは多い<sup>(43)</sup>。たとえばそのことは、1975年の憲法で定められていたストライキの自由が、1982年の改正によって取り除かれたことに象徴的に現れているといえよう<sup>(44)</sup>。いずれにせよ、こうした流れの根底には、总工会を中心とする労働運動が組織労働者による権力を奪い取るための意図的な反体制戦略とみなされたのか、あるいは党に匹敵する中央集権化された新たな官僚権力の伸張として体制側に容認されたのかという、正統性をめぐるアンビバレントな評価が伏在することとなったのである<sup>(45)</sup>。

## (2) 社会コーポラティズムの展開

1983年10月に開かれた中国工会第十次全国代表大会(工会十大)では、工会の利益表出団体としての意義が再び提起される。李先念国家主席は、労働者階級の民主主義革命、社会主義革命、同建設における歴史上の功績をたたえつつ、工会が労働者の資質を高めるとともに、労働者大衆の利益を守るという任務を担っており、党と労働者大衆とを結びつける「紐帯」、「橋梁」としての重要な役割を果たしていると強調した。また总工会の倪志福主席は、「四つの現代化」という党の新たな方針の下での労働者の利益と職務を明瞭にすべく、大衆組織である工会は、(1) 中国共産党の指導の下、労働者の要求をその政策に反映させ、労働者の積極性を喚起し、(2) 労働者の合法的権利と利益を守り、社会と国家における政治的局面での役割を果たすべく、正義を支え、誤りを糾し、(3) 末端の企業、団体レベルで労働者と接し、彼らとの密接な関係を築き、その意見や要求を代弁し、真の「労働者の家」たらねばならない、などとする「三つの義務」を提示した<sup>(46)</sup>。また1984年の「中共中央の都市経済改革に関する決定」では、「国家と企業、労働者」間の「正しい関係」を確立すべく、国と企業との関係における「所有権と経営権の分離」という原則が示され、市場経済の下

(43) Ng Sek Hong and Malcolm Warner, op. cit., p.27.

(44) Ibid., p.74.

(45) Ibid., p.27.

(46) 前掲『中国工会史』430 - 31頁、及びNg Sek Hong and Malcolm Warner, op. cit., pp.28 - 9.

(47) 前掲『中国<国営企業>の経営と労使関係：鉄鋼産業の事例<1950年代 - 90年代>』286頁。しかし中西洋によれば、この「所有と経営の分離」は、全人民所有制企業における経営管理者の「自主権の拡大」のために貢献するところがあっても、「所有」の問題を正面きって議論の主題とすることを回避するという致命的な欠陥を内包している。「この種の『分離』はあくまでも相対的なものであって、<所有>こそが<支配>を生み出すのだということをあいまいにしてはならない」(前掲『中国の経済体制改革』253頁参照)。まさに、A. ネイザンも指摘するように、「今日の中国のブルジョアジーは国家に依存しているだけでなく、近い将来に独立した地位に向けて育っていくべき法的に確保された私的所有という基盤が欠如しているのである」(Andrew J. Nathan, *China's Transition*, New York: Columbia University Press, 1997, p.12)。

で企業の経営自主権を拡大していくための基礎となった<sup>(47)</sup>。

G.ホワイト（G. White）によれば、こうした一連の動きはかつてのような国家の利益を第一に強調する立場から、多元主義（pluralist）を擁護しつつ、自律した集団の中で労働者個人の利益を擁護する立場へと重要な修正を図るものであった<sup>(48)</sup>。ここではいわば、「所有者」であった党・国家による企業の直接管理から、「経営者」の一部としての労働者による企業の民主的ガバナンスへと移り、党は諮問機関としての立場に退きつつあったのである<sup>(49)</sup>。こうした一連のコーポラティズム再編成の動きを象徴するように、中国は1983年、国民党政府を引き継いでILOに再加盟（1971年）して以来、政府、労働者、使用者という三者構成による代表をはじめてILO総会に送りこんでいる。

また総工会は1980年代半ば、労働者の草の根レベルでの「労働者代表大会」を復活させ、職場での選挙を通じた民主的運営を促進すべく、労働者教育プログラムを全国的に展開し、その制度の積極的普及にあたった。その結果、広州では1986年までに、新たに5,383に及ぶ草の根レベルの工会が設立され、4,690の企業のうち、3,813カ所で労働者代表大会が設立され、また1997の企業で労働者代表大会制と工場管理責任制が導入された。かくして、かつて脆弱であった末端組織レベルでの工会の強化によって、「中央管理型組合官僚制の影響力を再強化する」という改革が進められることとなった<sup>(50)</sup>。1992年の工会法では、この労働者代表大会は「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）と定められ、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背景として、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事実が指摘されている<sup>(51)</sup>。しかしながら、その実際の民主的効用については疑問視されることが多く、N.ホンとM.ワーナーによるケース・スタディでも、年に一度、前年度分の企業の進展を回顧するか、半年

(48) Gordon White, op. cit., p.11.

(49) 国営企業改革とコーポレート・ガバナンスとの関係については、今井健一「コーポレート・ガバナンス」（前掲『現代中国の構造変動』、第二巻：「経済・構造変動と市場化」所収）を参照。ここでは、「所有」によるコントロールの希薄化が「経営」者集権型のインサイダー・コントロールの制度化をもたらしたとし、おもに国家（資本）と企業の関係においてとらえられているが、これにさらに労働者という第3のアクターを加えた三者関係での議論が必要と思われる。上原一慶によれば、まさにその経営者、労働者双方によるインサイダー・コントロールによって「国有財産の食いつぶされた」ことを口実に、「政治的核心としての役割」に限定されていた党の役割は、97年の「国有企業の党建設をさらに強化し改善する活動に関する中共中央の通知」では無限定にされている（同、244 - 45頁）。

(50) Ng Sek Hong and Malcolm Warner, op. cit., p.31.なお、1980年代の企業指導制度改革の展開については、川井伸一『中国企業改革の研究』（中央経済社、1996年）を参照。

(51) 李德齊主筆『労働関係の市場化行為と調整機制』工人出版社、1998年、36頁。

に一度企業のノルマ達成度を監督するといった形式的な機能に止まるか、さもなければ逆に「党と企業の指導を一体化するもの」にすぎないとの評価がなされている<sup>(52)</sup>。

1987年10月、中国共産党第十三回全国代表大会が開かれると、工会のもつ職能は、党と政府、及び労働者階級と人民大衆との間の「橋梁」、「紐帯」として、社会主義の民主的生活において重要な役割を果たすとの基本姿勢が再度打ち出された。翌年10月に開かれた中国工会第十一次全国代表大会では、工会が改革を推し進める社会的な力として、重層的な参加政治を推し進め、国家と社会への参与と監督を遂行すべきであるとし、そのいわば「多元的」集団として果たすべき役割の重要性が強調された。活動については、重点を末端底辺部に移すとともに、都市でのさらなる成果を達成し、独立自主を遵守しつつ、対外的連携を広げ、国際活動での新局面を切り開く、などが決定された<sup>(53)</sup>。この会議の決議は、党と政府からのより大きな独立を工会に与えるべく改革の加速を訴えた党機関誌『人民日報』の論説にとりあげられることで当局のお墨付きを得た<sup>(54)</sup>。さらに「国营工業企業法」(1988年)によって新たな企業管理体制として企業長責任制が導入され、企業管理の原則は法人代表としての企業長による意思決定、党委員会による補佐、労働者代表大会を中心とする労働者による民主的管理へと移り、ここに「党・政の分離」による、50年代初頭のような二元的システムに近い制度が復活した<sup>(55)</sup>。しかしながら、1989年までにピークに達したこの企業民主化の過程は、たしかに諸団体が相対的に自由な活動を許す「社会的多元主義」の領域を拡大し、工会の自立性を高めることにつながったものの、それは総工会と党というヒエラルキーの上部から由来したものであっても下から自主的に進められたものではなく、「政治的多元主義」を承認する市民社会

---

(52) Ng Sek Hong and Malcolm Warner, op. cit., pp.92 - 4.

(53) 前掲『中国工会史』, 448頁。

(54) Gordon White, op. cit., p.12.

(55) 前掲『中国<国营企業>の経営と労使関係：鉄鋼産業の事例<1950年代-90年代>』, 238-9頁。ただし、「党・政の分離」とはいえ、この二元的システムは労働者代表大会の権限には「党の指導」を受けるという条件がつけられているため、けっして党組織から独立して存在するものでなければ、党、企業長、労働者による等距離で独立した「三者構成主義」の成立を意味するわけでもなかった。たとえば李によれば、1986年から始まった「首都鋼鉄公司」での「民主改革」では、経営の最高権力機構が党委員会から労働者代表大会に移ったことで独立した「二元的システム」に近づいたが、ここでも労働者代表大会は党委員会の政治的指導を受けているばかりか、その指導の内容と範囲もきわめて曖昧であったという(同242-44頁)。しかも、ここでの工会の役割は、単に「事務局」としてのそれに止まっており、まさにここにナショナルセンターとしての総工会の今後の大きな課題が残されているといえる。ちなみに中西洋によれば、この「国营工業企業法」は、たしかに労働者による民主管理を可能にする「中国の経済体制改革の試行の一応の到達点」であったが、天安門事件を契機に再び企業党委員会の役割が強調され、1986年の3条例あるいはそれ以前の体制に引き戻される状況が一時的に生じた。しかし中西は、「このとき有力な企業党委書記はすでに工場長に転じていたという事情もあって、88年法体制の有効性は必ずしも失われていない」とし、その民主的管理擁護の側面を評価している(前掲『中国の経済体制改革』, 258頁)。だが、既述のように、その後97年には企業内の党の役割は無限定的なものに改められており、その民主的管理の実態については今後さらに見極める必要があるといえる。

というより、むしろ最終的には国家に浸透してゆく社会コーポラティズムであったといえる<sup>(56)</sup>。

### (3) 非国営企業における労使関係

工会十大（1983年）以来、党の対外開放政策の進展に伴って、三資（中外合資、合作、外商独資）企業、郷鎮企業など、非国営企業における工会の創設が急速に進められたが、1985年までに全国に約2,000の三資企業が設立され、組合組織率は廈門特区で70%、汕頭で60%、珠海で40%、深圳で72.4%に達した。当時、郷鎮企業には3,000万人の労働者が就労していたが、そのうち1993年末までに工会の組織された企業は19,600カ所<sup>(57)</sup>で、その組織率は全労働者1億2,300万人のわずか1.5%（183万人）に過ぎなかった<sup>(57)</sup>。しかも郷鎮企業における工会のリーダーと経営者との関係は密接で、一般労働者出身である例は極めて少なく、むしろ党幹部を兼ねた副工場長や中層経営幹部であるというケースがほとんどであった<sup>(58)</sup>。社会科学院研究所などによる実態調査でも、地方政府が工場長を決める郷鎮企業は全体の63%、地方政府が候補者を指名し、労働者代表大会で工場長を選出する企業は17%、取締役会が工場長を任命する企業は20%というように、地方政府が直接、間接的に介入するケースが大多数を占めていることが分かっている<sup>(59)</sup>。また1993年、1958の企業で労働紛争仲裁制度が設けられたが、実際に労働紛争の処理を行ったのは同年でわずか586企業に止まり、団体交渉や団体協約など労働者の根源的権利を行使するといった工会は、ほんのわずかに過ぎなかった<sup>(60)</sup>。

国営企業と異なり労働者代表大会という職場での労働者の参加システムを設立する義務から免れうる外資系企業では、工会が企業における労働者を代表する唯一の代理人として活動することとなった。「合併企業では党支部は公的組織としては機能できず、その代りに党書記又は副書記が、通常工会の主席を務めた。つまり合併企業の工会は、通常党支部によって遂行される機能を基本的に組み込んだのである」(A. Chan)<sup>(61)</sup>。こうしたことから総工会は、1993年の第十二回全国代表大会

(56) Gordon White, Jude Howell and Shang Xiaoyuan, *In Search of Civil Society: Market Reform and Social Change in Contemporary China* (Oxford: Clarendon Press, 1996), pp.67-8. なお、「社会的多元主義」と「政治的多元主義」の差異については、塩川伸明「ソビエト史における党・国家・社会」(沢内謙・荒川洋編『スターリン時代の国家と社会』、木鐸社、1984年、所収)、20頁を参照。

(57) 前掲『中国工会史』、442頁、Ng Sek Hong and Malcolm Warner, op. cit., p.49.及び常凱主編、前掲書、145頁を参照。

(58) 前掲『労働関係・労働者・労権』、149頁。

(59) 日本労働研究機構『中国の労働政策と労働市場』(日本労働研究機構、1997年)、255頁。地方政府による郷鎮企業への介入の背景として、財産権の所在が曖昧で地方政府が実質的な所有者になっていることがしばしば指摘されているが、こうした地方政府の権力と企業の所有権との関係については、Jean C. Oi and Andrew G. Walder ed., *Property Rights and Economic Reform in China* (Stanford: Stanford University Press, 1999)が詳しい。

(60) 常凱主編、前掲書、151頁。

(61) Anita Chan, "Labour Relations in Foreign-funded Ventures, Chinese Trade Unions, and the Prospects for Collective Bargaining," Greg O'Leary ed., op. cit., p. 127.

で、既存企業での工会の早期設立を促すとともに、外資系企業における労働者の政治的地位と諸権利を保護すべく、工会は労働者の合法的権利を守り、企業発展のために経営者と協力しつつ、団体協約に署名し、賃金、労働時間、社会保険その他に関する関連諸法、規則の遵守を監督すべきである、等を決定した。こうした努力の結果、三つの経済特区を擁する広東省で1990年までに、41.9%の外資系企業で工会が設立され、うち43%の労働者、従業員が工会に加入した他、深圳経済特区では、25人以上の従業員を雇う外資系企業の96%で工会が組織された<sup>(62)</sup>。また外資系企業における工会の数は1993年、8,260で、その組織率はわずか10%に過ぎなかったが、94年までには総工会を中心に工会の組織化が急速に進められ、全国75,500の32.7%にあたる24,700の外資系企業で組織されるに至った。しかし、他の所有形態企業を含む全体としては、たとえば深圳で発生しているストライキの90%以上は、工会の未組織企業においてであるとされている<sup>(63)</sup>。こうした労働紛争の増加と深刻化を背景にしつつ、「国营企業における労働紛争処理に関する暫定規定」(1987年)は、企業の所有制を問わず争議処理の原則、機構、処理方法など定めた、外資系企業を含めた「企業労働紛争処理条例」(1993年)という統一的な基準へと取って代わられた<sup>(64)</sup>。また地域間の不均衡を是正すべく国有企業との公平な競争を保障する方向で外資系企業への優遇措置が撤廃され、外資系企業と国内経済部門との連携が急速に高まっていく中で、労働局を中心とする労働仲裁委員会が受理した外資系企業での労働紛争の案件は、1994 - 97年、2,974件から2万3,244件へと急増していったが、1998年にははじめてマイナスに転じている<sup>(65)</sup>。

#### 4 「社会コーポラティズム」か「市民社会」か？(1989年 - 現在)

##### (1) 天安門事件と工会の役割

1989年6月の天安門事件の前後に自主労組が生まれ、運動の流れに少なからぬ影響を与えたことは周知の通りであるが、その中でもっとも有名なのが北京労働者自主連合会(工自連)であった。全国総工会職員の一部は、1989年5月、天安門広場で工会のさらなる自立を求め、かつ「工会は労働者と大衆のために代弁し、職務にあたるべきである」と訴えるピラを配り、学生等と「対話集会」

---

<sup>(62)</sup> Ng Sek Hong and Malcolm Warner, op. cit., p.116.なお、広東省の外資系企業における労務管理、労使関係をめぐる最近のケース・スタディについては、Stephen W. K Chiu and Stephen J. Frenkel, *Globalization and Industrial Relations in China* (Bangkok: Regional Office for Asia and the Pacific, ILO, 2000)を参照。

<sup>(63)</sup> 常凱主編、前掲書、209頁。

<sup>(64)</sup> 前掲『中国の進出企業の労働問題 - 日米欧企業の比較による検証』、58頁。

<sup>(65)</sup> 同50, 57頁。労働紛争は、中国語では「労働争議」という言葉が充てられているものの、その内容はわれわれのイメージするものとはかなり異なっている。日本でいう労働争議は、労使間の利害が鋭く対立した結果、ストライキなど業務の正常な運営を阻害する「争議行為が発生している状態または発生する恐れがある状態」(『労働関係調整法』第6条)という状況を指すのに対して、中国では必ずしもそうした差し迫った対立状況を前提にしておらず、「労使関係当事者間で労働問題を原因に発生した紛糾」と大まかに定義されていることに注意すべきであろう(同42 - 43頁参照)。したがって、本稿ではこれを「労働紛争」と訳した。

を開いたり、学生によるハンガーストライキを支持して、10万元を赤十字に寄付したとされる<sup>(66)</sup>。しかし、労働者の感じてきた疎外感の度合いを象徴し、工会の不十分さを強調することとなったオルターナティブとしての労組の出現は、党の上層レベルの指導者たち及び総工会内部に警鐘を鳴らし<sup>(67)</sup>、当局は北京労働者自主連合会をはじめとする自主労組が「労働者階級の名を不法に用い、人民政府の転覆を企てるものである」と即座に弾圧した。これに対して倪志福総工会主席は、「中国の工会は中国共産党の指導の下で活動すべきであり、党に敵対するいかなる工会も組織することは許されない」とする「上から」の意向を反映した談話を発表する一方で、「工会は労働者に対する魅力を増大させ、かつ労働者からのより多くの信任を享受するために、独立工会の組織を企てる者たちにその機会を与えることなく、単に政府の代理人として活動することを避け、政府からは独立して活動しなければならない」と訴え、労働者の権利と利益を守ることの重要性を強調しつつ、自主労組を出現させた危機的情況に対する「下から」の利害関心を尊重するという懐柔に努めた<sup>(68)</sup>。しかしながら、こうした天安門事件をめぐる一連の総工会の動きは、党と労働者との紐帯をいわば「セメントで固着させた」にすぎず、その結果、「6月4日以降、総工会は党の多弁な支持者としての役割を再開し、その1、2年前まで繰り広げられてきた労働組合の独立をめぐる活発な議論については口を封じられる」(G. O'Leary) ことになった<sup>(69)</sup>。

<sup>(66)</sup> Gordon White, op. cit., p.13, 及びNg Sek Hong and Malcolm Warner, op. cit., p.54参照。なお、天安門事件を労働の観点から分析する研究はすでにかかなりの数のものが出ている。このうち、事件前後における労働者と学生による一連の動きと、その両者の微妙な関係については、E. Perry, *Intellectuals and Tiananmen: Historical Perspective on an Aborted Revolution*; Daniel Chirot ed., *The Crisis of Leninism and the Decline of the Left: The Revolutions of 1989* (Seattle and London: University of Washington Press, 1991), 139頁以下を参照。ペリーによれば、知識人の労働者、農民、商人との積極的な連携を求める熱狂的で独立した抵抗運動は、1919年の五・四運動から49年の解放まで一つの伝統にさえなっていたものの、解放後は天安門事件前後の際立った運動の中でさえ、「国家のヘゲモニー的要求から自由にはなれず、また他の社会的要因の諸利益を包含することもできないという無力感によってその精神は抑えつけられていた」。また、天安門事件の際に出現した自主労組の意味合いについては、Andrew G. Walder, Gong Xiaoxia, "Workers in the Tiananmen Protests: The Politics of the Beijing Workers' Autonomous Federation," op. cit., 及びAnita Chan, "Revolution or Corporatism? Workers and Trade Unions in Post-Mao China," op. cit.を参照。チャンはこの中で、党 - 国家にとってはそれ自体十分過ぎるほどの脅威であったにせよ、この運動の中で自主労組の目指していたのは、社会コーポラティズムという限定的な目標だったとして、国家コーポラティズムの第一義性を強調している。さらに、天安門事件にいたる1989年の一連の政治過程を「市民社会」の概念で論じようという試みは、すでに数々の研究者によっておこなわれているが、これらの主な論考についてはGordon White, "Prospects for Civil Society in China: A Case of Shaoshan City," *The Australian Journal of Chinese Affairs*, No. 29, January 1993, p.65の注を参照。

<sup>(67)</sup> Jude Howell, "Trade Unions in China," Greg O'Leary ed., op. cit., p.160.

<sup>(68)</sup> Ng Sek Hong and Malcolm Warner, op. cit., p.55.

<sup>(69)</sup> Greg O'Leary, op. cit., p.53.

## (2) 工会法制定とその含意

こうした中で、ストライキ権が欠如し、総工会を唯一の合法的労組であると確認する1992年の新工会法が制定された<sup>(70)</sup>。それはまず、工会が憲法に依拠し、「独立自主的に活動を繰り広げる」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同時に、労働者の合法的権益を守り、その問題を解決するよう努めるという労働者の権利擁護を定めるとともに、労働者を動員、かつ教育し、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。また工会は、企業の民主的な管理運営を監督し、異議を申し立てる権利を有するとともに、労働者による団体協約の締結を援助し、労働紛争などの調停活動に参加すべきである、とした。さらに組織論としては、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」との規定はなくなった。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」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り定められた<sup>(71)</sup>。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<sup>(72)</sup>。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国家の枠組の中へ収めるというコーポラティズム的再編を企図したものであったといえる。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原則の適用を確認することに重点が置かれた<sup>(73)</sup>。

そもそもこの新工会法は、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、新法を求めるといふ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、中国共産党第十三次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、これを承けて総工会は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したが、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のである<sup>(74)</sup>。

(70) Ibid.

(71) 『中華人民共和国工会法』(1992年4月3日施行)。

(72) Gordon White, *Chinese Trade Unions in the Transition from Socialism: The Emergence of Civil Society or the Road to Corporatism?*, op. cit., p.15.

(73) Yin Zhu, "Major Changes under Way in China's Industrial Relations," *International Labour Review*, Geneva: ILO, vol. 134, 1995/1, p.45.

(74) Jude Howell, "Trade Unions in China," Greg O'Leary ed., op. cit., p.159.

したがって、こうした中で制定された1992年工会法は、「労務管理の面では、企業の自立性を高める法制化や規則化を通じて過去10年間でかなりの進展が成し遂げられてきたものの、労組の場合、1989年の騒乱、そして1992年の工会法によって弱体化した団体行動権ゆえに、その党の優位に対する従属度が増大したのか否かについては議論の余地がある」（G. O'Leary）とされる消極的なものであった<sup>(75)</sup>。その意味で1992年工会法は、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）国家コーポラティズムへの退行

新工会法に引き続き、1994年に制定された労働法の法案作成に際しては、政府と総工会、および使用者側のナショナルセンターである中国企業連合会という三者構成による協議が行われ、ソーシャル・パートナーとして各団体の意向が大きく反映された<sup>(76)</sup>。その結果同法は、国が雇用の機会を促進し、労働基準、社会保障、労使関係等を整備、発展させ、労働者の生活レベルを高めるとともに、労働者間の競争の促進により、労働生産性を向上させるよう建設的提案をおこなうことなどを定めた。また一方労働者は、法に基づき、工会に参加し、組織する権利を有し、その代表者は独立かつ自立的に、労働者の法的権利を守り、その活動を発展させ、自らの法的権利を守るべく民主的な管理運営、及び使用者との対等な協議に参加すべきである、などとした<sup>(77)</sup>。

このように、労働法で工会の主な役割は、企業の生産力発展のために組合員を動員、組織、教育するとともに、労働者間の競争を促し、管理体制の強化による生産性向上に主眼が置かれた。たしかに、組合員の個別利益も擁護されたが、それはあくまでも企業と国家という全体利益を実現してはじめて達成できるという第二義的恩恵としてであった。いわば総工会は、ポスト天安門事件という新たな状況下で経済の立て直しを図るべく、労働者を再度「自発性の動員」に駆り出し、党中央の指導方針を支持、擁護するという国家コーポラティズムの立場に再度後退することを余儀なくされたのである。したがって1994年、新たに結成された「労働者権利保障連盟」がこの新法の条文にストライキ権を盛り込むことを要求したものの、当局は「社会团体登記管理条例」によってこの団体の登録を認めなかったばかりか、「反革命組織」として全面否定したとされるのも当然の成り行きであったといえる<sup>(78)</sup>。

「工会法」、「労働法」の求める新たな要請に応えつつ、1995年以降総工会は、外資系企業内における工会設立を急速に進め、労働者の代表として使用者と団体協約を結び、労働協約によって労使

(75) Greg O'Leary, *op. cit.*, p.61.

(76) 総工会については1985年、国務院が総工会による提案を受け入れ、労働者の権利にかかわるすべての関連会議への参加を認める決定を下している（Anita Chan, *op. cit.*, p.53.）。その後、労働者の權益を代表する立場から「国有工業企業法」（1988年）、工会法（1992年）などの制定過程で政府に対する積極的な助言を行ってきた（前掲『中国の労働政策と労働市場』、335頁参照）。

(77) Ng Sek Hong and Malcolm Warner, *op. cit.*, p.60, 及び木間正道、鈴木賢、高見澤磨『現代中国法入門』（有斐閣、1998年）、249頁以下参照。

(78) 松田正次「＜改革・開放＞政策下の労働事情」『労働運動』、1995年10月、217頁。

関係を規範化し、労働者が民主的管理に参加する権利を守ることに活動の主眼を置いた。さらに、企業による労働基準の執行を支持するとともに、これを監督し、法に基づく労働者の安全衛生を保護する権利を守り、労働紛争を調停し、企業に労使対等な立場で協議し交渉する制度を設けるなどに新たな活動の重点を置いた。とりわけ、市場経済社会主義の導入という新たな状況下で、工会は如何にして労使関係を調整し、労働者の合法的權益を守るのかという問題についてまだ経験が不足し、急速に変化する現場に対応が追いつかず、労働大衆も不満を抱いているという現状の存在が指摘されている<sup>(79)</sup>。こうした中で総工会は、労働紛争処理に関する活動を活発に繰り返したが、その結果1997年までに全国で組織率74.6%にあたる29万余りの末端労働紛争調停委員会が設立され、国有企業の労働紛争調停委員会の組織率は80%以上に達した<sup>(80)</sup>。また1998年の活動も引き続き労使関係の強化に中心が置かれ、とりわけ個別企業における労働者代表大会を通じた民主的協議を促進するための幹部活動の強化が重視され、労使関係の調整、労使間の平等な立場での交渉の実施、団体協約の締結の面で新たな進展が見られた<sup>(81)</sup>。同年10月に開かれた中国工会十三大では、今後5年間の指導方針と歴史的任務についての報告が行なわれ、社会主義市場経済システムの採用に伴って生産関係、労使関係、利益関係に深刻な変化がみられるなか、工会は労使関係の法制化、その協調システムの確立、労働者の民主的参与と監督制度を整備し、下崗（レイオフ）労働者の再就職促進、社会保障体系の構築、労働者の組織化と資質の向上にあたることの必要性が強調された<sup>(82)</sup>。いずれにしても、ここで進行しているように見えるのは、末端底部での工会活動の活発化によって上からの国家コーポラティズム的な安定化を目指すとともに、労働者の不満を下から汲み上げる市民社会的システムが同時並行する形で築かれつつあるということである。全国労働人口約二億のうち半分の一億人がいまだに未組織労働者であり、かつそのほとんどが非公有部門の新設企業の労働者であるとされる現状で、2000年11月には、現在の1,430万人という同部門の組織労働者を2002年までに3,600万人にまで増やすという政府の方針が打ち出され、工会活動の活発化は「下へ」ばかりでなく、「横へ」も拡がりつつあるといえる<sup>(83)</sup>。

## 結 び

### (1) サンディカリストの言説とその潜在的意味

すでに見たように、第1次5カ年計画期にあたる1953 - 56年、ソ連の管理制度を模倣した「工場長単独責任制」が試みられた短い期間を除き、党 - 国家と労働者の関係を一貫して支えてきたのは、「工場党委員会」と「労働者代表大会」による党指導型の二者企業管理体制であった。そして解放闘争としての「労働運動」とは区別された新国家建設のための「労使関係」構築は、「伝達紐帯」

(79) 前掲『新中国工会史：1948 - 1998』（中国経済出版社，1999年），148 - 9頁。

(80) 同153頁。

(81) 同184頁。

(82) 同195 - 6頁。

(83) 『工人日報』，2000年11月12日。

という民主集中制のシステムによって、「上から」の生産性向上と「下から」の利益表出という二重機能を通して進められてきた。だが、社会主義というその言葉の持つ論理的意味合いとは裏腹に、「国家」の力が「社会」のそれを常に上回ってきたがゆえに、「下から」の利益は第二義的恩恵として与えられるという性格が強く、労働大衆の工会に対する十分な信頼を獲得することは困難だったのである。

こうした背景の中、1950 - 60年という国家コーポラティズムの形成期に、よりよき利益表出団体としての自律的な組合を創出しようと繰り返された李立三と頼若愚による運動は、社会主義中国において最初の社会コーポラティズムを確立しようとした記念碑的試みであったといえる。このように、50年代の工会には独立した主導権を行使できた一時期があり、必ずしもレーニン主義的な党の単なる「道具」として活動していたわけではなかった。「したがって、改革以前の中国労働組合史は、党に服従するだけの単なる〈全体主義〉であるととらえることは不可能であるし、断続的な労組の積極行動主義（activism）はあらゆる共産圏システムにおける労組の変数的（variable）役割という、より大きな状況に適合しているのである」（G. White）<sup>(84)</sup>。

しかし、80年代初めに名誉が回復されたものの、彼らが表舞台から葬られた際に与えられたレッテルは、「サンディカリストによる反党行為」というものだった。このように、サンディカリズムの流れを汲みつつ、「解放闘争」の際に「反体制」として出発し、新たな正統性の創出に積極的な役割を果たしてきた労働運動の担い手らは、いったん社会主義体制が確立されるや、しばしば「反革命」としての立場に追いやられてきた。その後、鄧小平の現代化路線に転じ、天安門事件へ至る政治過程で自立（＝自律）的な総工会を再度確立しようという運動が繰り返されたが、結局現在に至るまでその政治的立場は、市民社会へと突き抜けるための力の源泉として評価されることは一度もなかったのである。このように、自主労組が出現するという天安門事件でのピーク時の抵抗運動でさえ、独立した社会が成長していることの現われであるとみなすことは困難であった<sup>(85)</sup>。しかしながら、現在の改革開放政策下の労働運動停滞期に、かつてのような正統性創出の権利を総工会が労働者に取り戻せるのか否かを見極める上で、80年代初めに名誉回復された李立三と頼若愚の言説のもつ潜在的な意味合いはきわめて大きいといえる<sup>(86)</sup>。

<sup>(84)</sup> Gordon White, op. cit., p.5.

<sup>(85)</sup> Elizabeth J. Perry, op. cit., p.142.

<sup>(86)</sup> 労働者はそもそも、工会を自らの権利を代表しているとは見ていない。たとえば瀋陽（遼寧省）と南通（江蘇省）で1992-93年、英国のIDS（The Institute of Development Studies）などが労働者1,300人に対して行った聞き取り調査では、労働者の抱える諸問題を解決する際、組合を通さずに経営側と直接交渉すると答える労働者が回答者の23%を占めていたし、自らの考え方や利益を象徴していると考えられる労働者がわずか12.8%にとどまり、最大多数の41.2%が、労組の役割は規則に従いよりよく働かせることにであると答えている（Gordon White, op. cit., pp.22-5.）。同じような結果は、総工会によって行なわれた意識調査（1986年）でも、また中国の社会学者による国营企業に対する調査（1988年）によっても得られている（前掲『中国の労働政策と労働市場』、322頁以下、及び潘錦棠『労働と職業社会学』紅旗出版社、1991年、409頁を参照）。

## (2) 総工会をめぐるコーポラティズムと市民社会

中国における党 = 国家システムという国家コーポラティズムは、既述のように1960年前後にはおおまかに完成していたとみられるが、しかしこのことは「運動体」として定着したということであって、その後の社会コーポラティズムへの若干の揺れ戻しが示しているように、けっして「制度」として確立したことを意味するわけではなかった。まさにG.ホワイトらが述べたように、「中国のコーポラティズムをある種の安定した制度的な既成事実 (fait accompli) とみなすことは不可能」なのであり、ここに恐らく旧ソ連などの社会主義諸国と中国との質的な差異があるものと思われる<sup>(87)</sup>。

民主化過程のピーク時に起きた天安門事件とそれ以降の党と総工会をとりまく状況については、それが国家コーポラティズムの一種と理解すべきなのか否かをめぐって、研究者の間でも意見が分かれている<sup>(88)</sup>。しかし、これまでみたように、国家コーポラティズムからの何らかの変動があるとすれば、利益媒介構造・配置・媒介を「従属変数」ととるか、あるいは「独立変数」ととるかの判断によって道が大きく分岐してきたことだけは確かであろう。だからこそ、サンディカリズムのような独立性の強い工会運動 (= 独立変数) は、中国ではいずれも当局によって封じられてきたのである。しかも、その集団が「独立変数」なのか「従属変数」なのかを判断する権限を持っているのは、唯一、正統的党 - 国家のみであった。このように、多元主義的制度は国家に依存する集団が存続する間は効果的に限定され、社会コーポラティズムが成長しかつ安定していくなかで、「限られた数の自律的集団や機関の政治参加を制度化するところまで進み、それらの出現を促進させるが、どの集団がこういった条件下で存在を許されるのかということを経済的に支配者が限定する」(J. リンス) ののである<sup>(89)</sup>。したがって、逆にいえば、党 - 国家による統制が緩和されたとき、社会にすでに存在しているコーポラティズム的諸制度がその本来の安定機能を失って個別集団自らの利益を求めて自立し、拡大していくのか否かに、コーポラティズムの持続か市民社会への脱皮かを分ける岐路があるといえる。しかし、少なくともこれまでの中国における労使関係の歴史では、つねに遍在する中国共産党-国家が市民社会の開花を抑制し、階級を横断する連携の形成を困難かつ危険なものにさせていたがゆえに、党 - 国家、総工会、労働者という三者によるコーポラティズムが持続してきたのである<sup>(90)</sup>。

「下から上へ」という動きを国家の側からサポートするのが市民社会の重要な役割のひとつであるとすれば、そうした国家による積極的な働きかけを中国に見出すことはこれまでのところ困難である。ここでは、労働をめぐる正統性概念を媒介にした国家と社会との関係、すなわち「国家の存在が社会の代表者への服従に基盤を置いている」か、あるいは「国家が社会の代役を果たし、社会革命や経済発展のようなプロジェクトを通して自らを正当化する」(C. ジョンソン) をめぐる判断が重要な岐路をなすが、これまで見てきたように、中国では国家こそが社会の代役を果たすとい

(87) Gordon White, Jude Howell and Shang Xiaoyuan, op. cit., p.213.

(88) Gordon White, op. cit., p.20.

(89) J・リンス (高橋進監訳) 『全体主義体制と権威主義体制』(法律文化社, 1995年), 143 - 44頁。

(90) Anita Chan, op. cit., p.36.

う「代行主義」が支配的だったのである<sup>(91)</sup>。急速に変化している「経済システム」とは対照的に、「政治システム」はかつてのレーニン主義のまま持続しているという現状（政治改革なき経済改革）で、総工会は「上からの」コーポラティズム化をますます慎重に進めるよう求められると同時に、市場経済システムという厳しい環境のなかで自己の権利擁護に目覚めつつある労働者による「下からの」要求にも応えるという、きわどいジレンマに立たされている。しかしながら、国家と社会をめぐる正統性の配分権が基本的に国家側にある限り、下からの契機はさしあたって第二義的恩恵として与えられる以外は論理的可能性にとどまざるを得ず、「国家が強力であるゆえに、党の指令という上からの（top-down）伝達が恒常的に労働者の権益にかかわる下からの（bottom-up）伝達を抑圧している」（A. Chan）というのがこれまでは現実には近かった<sup>(92)</sup>。しかしながら、すでに見たように、とりわけ外資系企業における労使関係は、国家という使用者相手ではなく、郷鎮企業という所有者の不明瞭な使用者でもなく、資本家という明確な階級としての使用者を交渉相手に行っているという意味で、国営企業よりもはるかに西側のそれに近い性格を帯びている。たとえば、1988年から1994年までに、外資（おもにアジア）系企業で記録されているストライキ件数は、25万回にものぼるとされている<sup>(93)</sup>。しかも、ここで注意すべきなのは、外資系企業における労使関係が、政府の公的秩序に結びついているがゆえに「怪我の功名」（blessing in disguise）になりうるという事実であろう<sup>(94)</sup>。すなわち、当局が安定的統治を望みつつ、コーポラティズムを完成させようとするまさにそのプロセスには、その意図とは裏腹に、自主労組をはじめとした多元的諸集団の存立を可能にする市民社会へと変動させうる逆説的なメカニズムも同時進行しているのである<sup>(95)</sup>。

### （3） おわりに

これまでに明らかになったように、市場経済化に伴う「経営の自主権」に対抗する「労組の自主権」の存否が、とりわけ中国の労使関係における現在の局面で問われている。労働者代表大会と総工会との関係改善面での民主的改革が「労組の自主権」の進展に寄与しうるのは中国内外の識者

(91) チャルマーズ・ジョンソン（中本義彦訳）『歴史は再び始まった - アジアにおける国際関係』（木鐸社，1994年），189頁。また「代行主義」については、山田辰雄「初期孫文における伝統的アイデンティティと国民国家的アイデンティティの交錯」，富田広士，横手慎二編『地域研究と現代の国家』（慶応義塾大学出版会，1998年所収），6 - 7頁，および毛里和子「毛沢東時代の中国政治」（毛里和子編『毛沢東時代の中国』＜現代中国論1＞，日本国際問題研究所，1990年所収），7頁以下を参照。

(92) Anita Chan, op. cit., p.37.

(93) Anita Chan and Irene Norlund, "Vietnamese and Chinese Labour Regimes: On the Road to Divergence," Anita Chan, Benedict J. Tria Kerkvliet and Jonathan Unger ed., *Transforming Asian Socialism: China and Vietnam Compared* (Lanham, Maryland: Rowman & Littlefield Publishers, 1999), p.213.

(94) Ng Sek Hong and Malcolm Warner, op. cit., p.121.

(95) 菱田雅晴も「党＝国家サイドおよび社会サイドの双方にエリート層が形成され、その両者にある種の“移行協定”が締結されることが最終的に挙げられよう」として、中国においてもポーランド同様に、市民社会を背景にした国家と社会（労働者）との妥協と合意がありうることを示唆している（前掲『現代中国の構造変動』，第一巻：「大国中国への視座」，東京大学出版会，2000年所収，83頁）。

が共通して認めるところだが、労働者代表大会制度内部で任命権から選挙制へと改革されたことの意義は評価できるとはいえ、総工会の自主権確立にとって、いまだに党による民主集中制が捨てられていないという事実のもつ意味合いはあまりにも大きい<sup>(96)</sup>。したがって、労働者代表大会と総工会との関係よりもはるかに根源的な問題は、表面的には民主的な形式をまといながらも、実質的な面で労働者代表大会に内在し、統括している党・国家権力＝権威という実体であるといえる。しかも、97年の党委員会の権限強化は、80年代末の二重権力構造への回帰としてよりも、むしろ党指導部が経営・管理者に転身することによって成り立つ「企業長と党の一体化した一元的権力構造」の出現として現在に至っているのである<sup>(97)</sup>。

しかしながら、たとえ制限的であるにせよ、国家コーポラティズムとしての総工会での民主的な内部改革が進まない限り、労働者による自主労組を求める動きを押さえこむことは困難であろうし、それゆえ当局はこれまで以上に総工会に対して、社会コーポラティズムに近い形で、中央本部から地方末端の工会へいたるまで、工会組織の自由度を限定的に拡大させることは今後ともありうることであろう。そうした意味で注目すべきなのが、外的な国際規範として機能しているILOという社会民主主義的機構と中国との関係である。

中国労働社会保障部、総工会、中国企業連合会は1985年以来、雇用、労働条件、労使関係、社会保障などの各分野で数々のILO技術協力プロジェクトを施行してきたが、近年ではとりわけ「健全な労使関係システムの確立」というテーマを高い優先順位にあげ、積極的な活動を繰り返している<sup>(98)</sup>。ILOの提唱する三者構成主義（tripartism）という名のネオ・コーポラティズムは、たとえそれが西側のような政府との直接的権力関係からは独立したシステムではないにせよ、中国の当局にとっても労使関係を一定の枠にはめることでこれを安定させ、非公式な労働組合運動の発生によって受ける潜在的な脅威を前もって取り除くことができるという意味で大きな魅力になっている。しかし、「結社の自由」(87号)や「団体交渉権」(98号)という集団の人権を基本理念とするILO条約が未批准であるばかりか、批准の意思さえ示されていないという現状では、その労使関係の安定装置としてのコーポラティズムの外枠だけを利用しているとの感は否めないであろう<sup>(99)</sup>。

---

<sup>(96)</sup> Anita Chan, op. cit., p. 51.

<sup>(97)</sup> 前掲『現代中国の構造変動』, 244頁。

<sup>(98)</sup> *Brief Information on ILO Beijing Office*, Beijing: ILO, 2000.

<sup>(99)</sup> 97年から98年にかけて国際人権A規約（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）への調印がなされ、このうちA規約は2001年3月に批准されたものの、「労働組合を結成し及び当該労働組合の規則にのみ従うことを条件として自ら選択する労働組合に加入する権利」を定めた第8条については留保（reservation）されている。こうした背景の一つには、「北京の春」（1979年）の活動家が中国国民党結成を宣言し、「社団登録条例」に則った多元主義的団体登録を求めた結果、「国家政権転覆罪」で懲役11～13年の刑に処せられたという法規範がいまだに現存していることが考えられるが、まさにこうした状況が、中国政府当局に当該ILO条約の批准を躊躇させているといえるであろう。なお、中国における最近のILOの活動（とりわけILO条約87,98号との関連での取り組み）については、Ann Kent, "China and the UN Specialized Agencies: International Labor Organization," *China, the United Nations, and Human Rights: The Limits of Compliance* (Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1999, pp. 117-45を参照。

また、90年代に入ってから、政府、工会、使用者団体との三者構成による労働関係法制定過程への参与が制度化され、このうち総工会は、全国の労働者の権利を代表して労働関連の法制化に積極的に参与している。しかしながら、末端の職場における基層団体である「労働者代表大会」は、日本の「企業別組合」と同様に、工場、企業の内部に限定されており、しかもドイツにおける「共同決定制」と「経営協議会」、あるいはフランスにおける「企業委員会」、「従業員代表」のように公権力による制約を受けない独立団体として法制化され、企業の外にひろがりを持つことで内なる経営側に対抗するという力を有してはいない<sup>(100)</sup>。既述のように、中国では労働者代表大会と全国組織としての総工会が政治的独立システムとしては結びついておらず、前者が日本の「企業別組合」と同じように外との広がりからは孤立した存在になっているのである<sup>(101)</sup>。その意味で、中国の労使関係制度は、まさに日本と同様、権力システムに反対勢力が組み込まれ「労働者が国の政策決定に参加していない」とするリヴィジヨニストの所説（ウォルフレン『日本／権力構造の謎』<sup>(102)</sup>）や政策形成全般への参与の欠如した「労働なきコーポラティズム」であるとした立場（ペンペル＝恒川）<sup>(103)</sup>により親和的であるといえるかもしれない。

このように、現在の総工会が政府に対し独立して行使し得る影響力の度合いは、たしかに限定的かもしれない。しかし、今後とも市場経済社会主義の進展とともに「経営の自主権」が拡大し、それにつれて「労組の自主権」も増大していくことが不可避であるとなれば、両者の調整役を果たすべき総工会の存在意義は、今後ますます根源的に問われることにならざるをえないであろう。

（いしい・ともあき ILO北京事務所プログラム・オフィサー）

(100) 前掲『中国の経済体制改革』、242頁参照。

(101) たとえばルンも、労働者代表大会を日本の企業別組合と同じ性格としてとらえている。Trini Wing-Yue Leung, "Trade Unions and Labour Relations under Socialism in China," Gerd Schienstock, Paul Thompson and Franz Traxler ed., *Industrial Relations between Command and Market: A Comparative Analysis of Eastern Europe and China* (New York: Nova Science Publishers, 1997), p. 267.

(102) カレル・ヴァン・ウォルフレン（篠原勝訳）『日本／権力構造の謎』（1990年、早川書房）

(103) T. J. ペンペル、恒川恵市「労働なきコーポラティズムか」、前掲『現代コーポラティズム』I 所収。