

中国における労使関係の変容

塚本 隆敏

はじめに

- 1 中国における労使関係の市場経済への転換
- 2 異なる所有制における労使関係の状況
- 3 労使関係における主要な特徴と市場メカニズムの形成を目指して

おわりに

はじめに

中国は1978年末以降から今日まで、中国経済のシステムを徐々に、従来の中央集権的な計画経済から社会主義市場経済に転換してきている。とくに、社会経済関係や労使関係は厳しい変化を余儀なくされた。30余年の改革開放政策を経て、とりわけ、中国の労使関係は基本的に市場化の方向に転換したとも言われている。しかし、現在でも、中国における市場化の下での労使関係は未だに規範化されていないというのが現状である。とくに、労使関係の力のバランスという点では、法的な環境や労使の交渉・運営のメカニズムが形成されていないのである。それ故に、労使の矛盾や労使の対立が中国の社会経済の発展に影響を与えている。

こうしたシステムの転換の下で、20世紀90年代になってから、中国の労使関係がどのように変容してきたのか。たとえば、労使関係の変容で、中国の労働者側と雇用者側（この雇用者〈国有企業の改革から生まれた管理者を指す場合が多い〉という名称について、現在でも、中国では基本的な概念が定まらず、論者によって、資本家とか、企業責任者とか、経営者とか、雇用団体とか、いろいろな使われ方をしている）が一つの社会階層（社会的な階級を指す場合もあるが、現在の中国では一般的に中産階層と言うように、階層の概念を多く使用している。だから、筆者の場合も、中国で論じられている階層とする）として、つまり、その構成とか、地位と権利、意識とかにおいてどのような発展と変容があったのか。そして、この10数年間において、賃金・労働時間、社会保障、職業安全・衛生などを含めた労働基準の規定と実施状況はどのように変容してきたのか。また、市場化の下での労使関係における労働組合はどのような地位と役割の変容をしてきたのか。さらに、中国における労使の矛盾や労使の紛争は90年代以降からどのように変容し、同時に、政府の労働政策がどんな問題などに直面してきたかなど、多くの諸問題が発生してきている。

以上のことを前提に、本稿は第一に、中国における労使関係の市場経済への転換を紹介し、第二に、異なる所有制における労使関係の状況を検討し、そして、第三に、労使関係における主要な特徴と市場メカニズムの形成などを論じたい。

1 中国における労使関係の市場経済への転換

現段階の中国における労使関係はシステム転換の下での労使関係にある。すなわち、計画経済から市場経済への転換の下での労使関係ということである。この労使関係における市場化の下での転換が、とくに、世界経済のグローバル化と中国経済の市場化の下でのバックグラウンドで実施されているのである。以下、経済のグローバル化とそれが労使関係にどんな影響を与えたかについて論ずる。

(1) 経済のグローバル化

20世紀の出来事のうち、ロシア革命の成功とソ連邦の崩壊は中国にとってさまざまな影響を与えた。とりわけ、20世紀90年代初期のソ連邦の崩壊は、中国の現状における改革を早急に従来の路線を大幅に変更させるものであった。それが、1992年初旬の鄧小平の南巡講話であった⁽¹⁾。とくに、労働制度の改革に見ることができる。たとえば、一つは労働力市場を解消させた「統包統配（政府の統一規定のもとで、政府が企業に人員を配置する）」制の就業政策を、1990年代初期に廃止したことである。もう一つは、1990年代中期において労使の雇用制度の改革、とくに、下崗政策（職場を離れた人々であるが、失業登録をしない失業者）、つまり、リストラ策を実施し、1993年11月、社会主義市場経済が提起され、1997年12月には労働省による労働力市場の復活が認められ、この時期から本格的な労使関係が論じられたのである。

こうした大きな影響を与えたソ連邦や東欧諸国の崩壊後、従来の枠組みであった社会主義陣営とか、資本主義陣営とか、と言った二つの陣営は当然国際的な政治経済の構造を変えたのである。これまでのソ連邦的な社会主義的計画経済はなくなり、逆に、市場経済は世界中において大半の国々の選択肢になっていった。そのことが市場経済の勝利と言われ、謳歌されたのである。つまり、経済のグローバル化が本格的に現実のものとなってきたのである。したがって、経済のグローバル化とは全世界に対する市場化のことであり、それは全世界の市場化の本質が全世界の資本化になったということである（金融資本の拡大である）。そのことによって、資本主義市場経済が、第二次世界大戦後、東側陣営に対抗して設立されたGATT（ガット・関税と貿易に関する一般協定）とWTO（世界貿易機関、ガットを発展的に解消した組織・1995年発足）を通じて全世界に広がっていったのである。こうした経済のグローバル化の基本的な原則は、全世界の経済活動が貨物・商品貿易から知的所有権、投資措置、そして、サービス貿易（旅行、運輸、その他民間・公的取引を指す）などの領域まで、資本主義市場運営の経済規則に従うことになるのである。さらに、最も端的に言えば、資本（金融資本、その考えは新自由主義であった）はグローバルな経済的支配者となり、決定的な要素になるということである。つまり、資本の流通には国境が存在しないということである。そう

(1) 总主编 陈佳贵『中国劳动与社会保障体制改革30年研究』经济管理出版社，2008年11月，109頁。

した中で、実力のある多国籍企業（このような多国籍企業の総生産は先進諸国のGDP（国内総生産）の40%にも達している⁽²⁾）が、経済のグローバル化の受益者であり、推進者であったのである。

以上のような経済のグローバル化は、グローバルな経済を急速に発展させ、とくに、第二次世界大戦後、自らの改革や改善を通じて、社会経済の発展を推進してきたのである。ところが、それは同時に、経済のグローバル化が資本主義の基本的な矛盾、すなわち、資本と労働の矛盾を世界中に展開することになった（そのことが結果的に、今回のアメリカ発金融危機と世界同時不況をもたらしたのである⁽³⁾）。しかも、グローバル化の経済発展にともなって、マイナス面を見ると、世界中において二極分化が進み、その下での貧困化も促進され、そして、労使の衝突などの社会的な矛盾も絶えず激化してきたのである。そうしたことから、1999年第3回WTO閣僚会議以降、先進諸国の労働組合、発展途上国の労働組織、とりわけ、NGO（非政府組織、つまり、国際的な民間援助団体）も大規模な抗議デモに参加したのである。

こうしたバックグラウンドの下で、経済のグローバル化は利益配分を多国籍企業に傾斜し、つまり、先進諸国が多くの利益を受け取り、それは先進諸国と発展途上国の不平等を生み、南北間の格差となり、多くの人々に、グローバル化は人類の繁栄を生まないことを示した⁽⁴⁾。そしてグローバル化は多くの諸問題を発生させ、とくに、多くの国で倒産や失業を発生させ、多くの労働者の所得を停滞させたのである。そのことは労使の矛盾と労使の衝突を世界的な社会経済の問題にさせていたのである。この点について、中国のある論者は以下のように総括し分析している⁽⁵⁾。

第1に、経済のグローバル化は労使関係のアンバランスを作り出した。つまり、資本家側が非常に強くなり、逆に、労働者側が弱くなったのである。資本の流動が激しく、発展途上国（開発途上国であるが）側としては資本を引き止めるために、優遇措置や関税の引き下げ策などを実施したのである。これらの政策は労働者の利益を犠牲にした代価であり、相対的に資本はますます増強され、一方で、団体としての労働者側に分散化の兆しが見られ、組織として強大な資本と対抗できなくなっていくた。

第2に、経済のグローバル化は従来の労使関係の調整方法を非常に厳しい状況に追い込んだ。一方で、産業構造の調整が従来の労働運動に大きな打撃を与えた。それは第二次産業の縮小と第三次産業の拡大であり、つまり、産業労働者の減少と分散であった。このことが従来の労働運動を大いに弱め、その結果が、労働組合の組織率の低下につながったのである。他方で、多国籍企業の発展と生産過程の国際化において、労使関係も国境を越えた国際化の特徴を持つことになった。しかし、自国でしか活動できない、従来の労働組合運動は、組織の形式、活動のメカニズム、闘争の方法などにおいて一連の新たな問題に直面したのである。このような多国籍企業の産業関係と労働者の問題において、団体交渉という従来の方法に限界性が目立ってきたのである。

(2) 岳经纶著『中国劳动政策：市场化与全球化的视野』社会科学文献出版社，2007年4月，225頁。

(3) 简新华，于海森「世界金融和经济危机的根源，新特征，影响与应对」『中国工业经济』2009年6期，29～30頁。

(4) 陈敏强「世界经济发展过程中的经济全球化大趋势」『经济全球化与中国金融改革』（李若谷主编）中国金融出版社，2001年10月，14頁。

(5) 常凯「当代中国劳动关系的特点和趋向」主编常凯，副主编乔健『中国劳动关系报告—当代中国劳动关系的特点和趋向』中国劳动社会保障出版社，2009年3月，15～16頁。

第3に、経済のグローバル化によって、政府が労使関係において公正な立場を失ったのである。それはグローバル競争力を高めるため、先進諸国は争って税率を引き下げたり、社会福祉を削減したり、失業率の高止まりをしたり、そして、労働者の賃金水準の低下を推し進めたりしたのである。そのことは途上国政府でも見られ、自国の低廉な労働力という立場でもって国際競争に参入したのである。そして、外資を引き受けるために労働者の賃金を低くし、投資環境のために労働組合と労働運動を抑制したのである。さらに、官民が結託し、官民が一致し、官民が一体となることなど、それは多くの国々でなされた。これらの行動は労働者の利益を犠牲に、経済発展の推進にとって、実に多くの国々が一般的な政策の出発点としたのである。

以上の3点について言えば、経済のグローバル化を世界経済について現状把握をし、一般的に総括・分析したもので、第1点は資本家側に働く利益システムであり、第2点は労働者側に働く不利益システムであり、そして、第3点は政府側に働く腐敗システムであると、指摘できる。このようなグローバル化は社会主義陣営の崩壊を契機に発生したが、その結果は今回のアメリカ発金融危機と世界同時不況をもたらし、資本主義システムが自らコントロールできなくなったことを露呈したとも言える。

ところで、20世紀初頭からのグローバル化は中国经济に対して、とくに、労使関係分野にどのような影響を与えたか、次節で検討しよう。

(2) 労使関係に対する影響

中国のWTO加盟(2001年12月)は、一般的に言われていたことでは、かなり厳しい状況が予想されていた。しかし、ごく最近まで持続的に経済成長を達成してきた。何故、そのことが可能であったのか。それはWTO加盟後、国際的な資本が中国に対する投資や工場建設を加速させたことにあった。たとえば⁽⁶⁾、1983年における外資企業の直接投資は6.4億ドルであったのが、2004年には606.3億ドルと、実に100倍の増加をしていた。そして、WTO加盟後の外資企業における実際の投資額は2002年以降、毎年500億ドルを超えていた(表1参照)⁽⁷⁾。また、2006年末⁽⁸⁾、外資企業の累計設立数は59.4万社になり、実際に使用した外資の金額は6,854億ドルで、そのうち、世界トップ500社のうち、約480社(96%)が中国に投資し、その中でも、約40社は地域本部を設立していた。さらに、外資企業の投資業種先をみると⁽⁹⁾、通信設備などやアパレル・靴・カバン・家電など、そして、プラスチックなどの製造業で、つまり、これらの産業は先進諸国で伝統・成熟産業と呼ばれ、産業としては自国で労働力を確保できず、とりわけ、中国の豊富で安価な労働力を利用してこの労働集約型産業における競争力と利益を得ることが狙いであった。ただ、中国でも、そうした産業分野の労働力は、農民工と呼ばれる出稼ぎ労働者によって支えられていたのである。そして、WTO

(6) 佟新「第十一章 三资企业劳动关系」『中国企业劳动关系状况报告(2005)』张彦宁／陈兰通主编，企业管理出版社，2005年9月，184頁。

(7) 佟新「第八章 外资企业劳动关系」『中国企业劳动关系状况报告(2008)』陈兰通主编，企业管理出版社，2008年11月，104頁。

(8) (7)と同じ，105頁。

(9) (7)と同じ，106頁。

加盟後、中国経済は国際経済に組み込まれ、とくに、中国の開放型経済の主力として、外資企業が中国経済に大いに貢献していたのである。たとえば⁽¹⁰⁾、①外資依存度（外資企業の直接投資額／GDP）が2005年で27.85%、②全国の工業総生産高は2004年で31.43%、③税収でも、2004年で20.8%を占め、とりわけ、④貿易額のうち、輸出比率は2004年で、実に57.07%（2007年で、60%超と言われた）を占めていた。このようにWTO加盟後、経済の高度成長の下で、中国は所有権や経営権が国際的にリンクし、そして、労使関係も次第に国際的な労働基準を受け入れる方向になってきたのである⁽¹¹⁾。また、多国籍企業に働く約2,000万人以上の労働者は⁽¹²⁾、徐々に国際的な労働運動と結びつき、次第に有機的な構成部分になってきている。こうしたグローバル化の下で、資本がWTOを通じて労働者の団結を促してきた面もある。したがって、中国の労働運動は新たなバックグラウンドで、グローバル化の経済発展と労働者保護の関係をいかに処理していくか、今後の大きな課題になった。こうした状況の下で、労使関係がどのように変容してきたか、二点ほど指摘しておきたい。

表1 1979年以降の外資企業による実質的な投資額

年	金額（億ドル）
1979-1984	41.04
1985	19.56
1986	22.44
1987	23.14
1988	31.94
1989	33.93
1990	34.87
1991	43.66
1992	110.08
1993	275.15
1994	337.67
1995	375.21
1996	417.26
1997	452.57
1998	454.63
1999	403.19
2000	407.15
2001	468.78
2002	527.43
2003	535.05
2004	606.30
2005	603.25
2006	694.68
1979-2006	6918.97

出所：陈兰通主编『中国企业劳动关系状况报告(2008)』企业管理出版社，2008年11月，103～104頁。

(10) 韩琪编著『中国经济概论』清华大学出版社，2007年4月，131～132頁。

(11) (1)と同じ，111頁。

(12) (7)と同じ，106頁。

第一点は所有権（財産権、私的所有権は憲法でも容認）の改革、つまり、国有企業の改革であった。その改革をみると⁽¹³⁾、①私営企業数（2007年）は全国的総数の約60%を占め、②非国有企業の総生産（2007年）はGDPの50%以上あり、③就業者数（2007年）は全国の70%以上あり、そして、④「第10次五ヵ年（2001～2005年）計画」期における国内での特許の65%、新商品の80%以上は私営企業が占めていた。こうした状況から、中国経済は私有化の方向に向かっており、それは労働者が所有権から分離されたことである。つまり、労働者の創出であり、それによって、労使関係の市場化への転換が整ったのである。そして、多くの企業では従来の管理者層が資産所有者となり（いわゆる国有資産の流失とも言われている）、一方で、大半の労働者はわずかな補償（典型的なものとして、住宅購入のさい、わずかな補償があった）と福祉関係の喪失であった。これによって、従業員の二極分化がうまれたのである。さらに、社会の底辺層を形成した労働者と資産を取得した資産所有者の関係が、基本的に労使関係を形成することになった。とくに、国有企業の大半の労働者は、資産所有者を尊重せず、そして、従来労働者が享受していた企業保障は社会保障に転換したさい、もろもろの保障から排除され、システム転換を推進した地元政府の役人や中央政府を信頼することもないまま、その後、労働者は各地で集団行動や団体による労働争議を起こすことになった。

第二点は賃金分配制度の改革である。上述のように、非国有企業の急速な発展にともなって、労使関係は複雑で多様化し、賃金分配制度の改革は労使関係を複雑化させ、市場化を促進することになった。そうした転換として⁽¹⁴⁾、中国共産党第14回三中全会（1993年）で、賃金分配制度の改革目標は、労働に応じた分配（社会主義の労働成長の配分は労働量による配分が原則）を主に、多種類の分配方式が同時に併存し、効率を優先させ、公平についても配慮する原則を堅持することを宣言したのである。そして、第15回大会で、「労働に応じた分配と生産手段に応じた分配を結び付ける」という、従来とは決定的に異なる分配制度を明確にした。このことは第16回大会で、個人所得の分配が強調され、第17回大会（2007年）では低所得者の所得レベルを向上させることを訴えるほど、地域間や従業員の所得格差の拡大を問題にしなければならなかった。つまり、賃金分配制度の改革は労働諸要因が弱まったことによって、労働者には現行の分配制度が不利に働いた。そのことを端的に示しているのが、ジニ係数⁽¹⁵⁾（イタリアの経済学者が提起。国民の所得が大きいかどうかを評価する。0.2～0.3は比較的均等、0.3～0.4は相対的に合理的、0.4～0.5は所得格差が大きい、そして、0.6を超えると二極分化する）であり、中国における2002年のデータによるジニ係数は約0.45で、世界銀行の2005年のデータでは0.47となり、国際的に0.4を超えると警戒ラインと言われる下で、中国は2002年以降0.4を超えている。つまり、中国の格差問題はそれだけ深刻である。ちなみに、都市と農村の格差は1994年での2.86倍が、2001～2005年は3.2倍に拡大し、医療や教育などを入れると、6倍以上になる。そして、業種間は金融業と農業などの差は3.88倍になる。このように格差拡大は党・中央政府も憂慮するほど深刻であり、中央政府が提唱している「調和社会」とは相

(13) 主編/黄孟复 主审/全哲洵『中国民营经济发展报告 No.5 (2007~2008)』社会科学文献出版社、2008年10月、40～45頁。

(14) (1)と同じ、235頁。

(15) (10)と同じ、176～179頁。

容れない状況にある。所得分配の不公平がもたらした二極分化と労働者の貧困は、すでに中国の経済発展と労使関係を調整すべき最大の問題になっている。

以上、二点について言えば、第一点は資産所有者の権限が非常に強化され、そのことが労使関係を悪化させている。つまり、労使紛争の根源が雇用者側の尊大な態度にあった。第二点は所得分配制度はあまりにも弱い労働者側の組織とあいまって、ますます貧困化を形成することもあって、中央政府がそうした状態を解消せざるを得ない状況に追い込まれたとも言える。何故、このような状況を生むことになったかといえば、中央政府の政策が外需型経済を優先してきたことに大きな原因があると思われる。そこに今回のアメリカ発金融危機が到来し、中国も大きく影響を受け、やむを得ず、内需型経済に転換したが、その際、内需の中心は労働者の所得増があって実現するものであり、内需の中心である消費が決定的に重要なのであった。

2 異なる所有制における労使関係の状況

現段階における中国経済は、市場経済への転換期にあり、とくに、労使関係は多元化の構造と形態になりつつある。この多元化は産業でも、規模と地域の違い以外、企業の性質（所有制によっても）の違いもある。以下、異なる所有制の企業が労使関係においてどのような違いを持っているか検討しよう。

(1) 国有企業における労使関係

国有企業の改革は、20世紀80年代において企業の自主権拡大や請負責任制などを実施し、1990年代には現代企業制度の確立などを経て⁽¹⁶⁾、雇用者＝経営者は企業の法人財産権を握ったのである。一方で⁽¹⁷⁾、労働者側からみて、1986年に「労働契約制」が施行され、1993年には労働力市場が復活し、1994年に「労働法」も公付され、1997年には「人を削減し、効率を上昇させ、レイオフなど」が実施されたこともあって、国有企業の従業員は1995年1億1,261万人をピークに⁽¹⁸⁾、2006年には6,430万人となり、ピーク時の半分位になった（表2参照）。

このように国有企業における労使関係は、政府の産業政策や労働政策、企業の所有制改革、そして、企業経営者の権利の拡大などもあって、従来の労使関係を大きく変容してきている。それは確かに国有企業の内部で、雇用者と労働者の関係を形成したように見える。がしかし、筆者がいろいろな国有企業を調査しているおり、現在でも、雇用者＝経営者の前職を聞くと、上級行政職にいたと言うのである。相変わらず役人的な雇用者が多いのである。たとえば⁽¹⁹⁾、重要な国有企業の責任者は大半が依然として党の機関によって任命されているし、“新三会（取締役会、監事会、株主総会）”と“旧三会（党委員会、従業員代表大会、労働組合）”は、現在でも、何らかの機能を継続している。たとえば、党委員会と取締役会は相互に乗り入れしており、つまり、お互いが兼任し合

(16) (10)と同じ、93～94頁。

(17) (1)と同じ、108～109頁。

(18) (1)と同じ、59頁。

(19) 张文魁「7. 国有企業公司治理改革」『中国经济改革30年, 国有企业卷』张文魁, 远东明著, 重庆大学出版社, 2008年4月, 96-97頁。『中国国有企业改革的正式制度变迁』章迪诚等著, 经济管理出版社, 2007年11月, 109頁。

っており、とくに、党書記が取締役会の役員を兼任している。筆者も労働組合の調査のさい、多くの労働組合の委員長が、企業の取締役会の役員を兼任しており、その人たちと話していると、筆者のこの1～2年でも、誰とインタビューしているのか、しばしば困惑することがあった。そして、現在でも、国有企業において特異な存在が、従業員代表大会（労働組合の大会ではない）であり²⁰⁾、国有企業の改革後でも、全国には今でも89.1万企業・事業体の組織に設立され、従来と同じように一定の役割を果たしている。

表2 中国における国有企業の労働者の推移

年	国有企業 (万人)
1978	7,451
1980	8,019
1985	8,990
1990	10,346
1995	11,261
1996	11,244
1997	11,044
1998	9,058
1999	8,572
2000	8,102
2001	7,640
2002	7,163
2003	6,876
2004	6,710
2005	6,488
2006	6,430

出所：总主编 陈佳贵『中国劳动与社会保障体制改革30年研究』
经济管理出版社，2008年11月，59頁。

こうした国有企業の改革は、従来とあまり変わらず機能している組織もあるが、決定的に変わったのは、株式制企業における経営者が、法人財産権を握ったことによって、経営者と労働者の権利や利益の差が次第に大きくなってきたのである。つまり、経営者が労働者の雇用・人事権や賃金の分配権などに対して大きな自主権を持つことになった。このことは利益を優先させることから、正規の労働者を徐々に削減し、それに取って代わったのが、民工の非正規労働者であった。この人たちは正式な労使関係もないことから賃金や福祉保障もない状況である（筆者は農民工が農村戸籍のまま不平等な扱い方を受けていることから、民工と呼んでいる）。したがって、国有企業の雇用者が非正規労働者（数ヶ月の短期雇用）を大量に雇用する下で、企業内の労使関係は大きく変わり、ますます経営者が一方的に労働者をコントロールすることになり、労働者は非常に受動的な行動を強いられているのである。こうした市場化の下で、国有企業における労使関係は上級から任命された経営者の権限がより強化されている、という特徴がある。

²⁰⁾ (1)と同じ，117頁。

こうした状況の下で、労働組合はどんな立場にあるかと言えば、前述の指摘のとおり、労働組合は形式的に労働者の權益を代表し⁽²¹⁾、保護する役割を担っている。しかし、労働組合は企業の経営戦略・戦術に一定の役割を果たしているという自負もあり、つまり、企業の利益・発展を前提に労働組合は経営者側と労働者側の仲介的な役割を果たすことを主に、労使紛争に発展しないように考えているのが、国有企業における労働組合の現状である。ただ、徐々に、多くの労働者は、現在の労働組合が経営者と密接な関係を保つことを、自らの利益にならないのではないかと思っている。とくに、賃金問題には大きな不満がある。そして、大半の国有企業が国家の労働基準、とくに、最低賃金や社会保障などを含めて、完全に実施している。がしかし、賃金に関する団体交渉はかなり形式的であり、権利侵害もあり⁽²²⁾、とりわけ、従業員の賃金遅配問題が存在している。この問題は労働組合の役割が発揮されていないことから来ている。さらに、国有企業の改革が進む中で、労働争議の数が増えてきており、関係する労働者の人数も絶えず上昇している現状がある。とくに、争議の焦点が労働者の賃金と保険に関する福祉における基本的な權益問題に集中している。たとえば⁽²³⁾、労働争議の主な原因は、2006年で労賃（10.4万件、32%）と社会保険（10.0万件、31%）と、指摘されている（ただ、すべてが国有企業とは限らないが、地方にある国有企業が最も多いと言われている）。大きな争議が政策問題と関係することもあって、とくに、労働者と地方政府の間の対立が多く、徐々に集団的な行動に発展しており、その処理方法がスムーズにいかないこともあって（このことは労働組合の役割が十分に発揮されていないことが主因であろう）、社会的な不安を発生させているのが現状である。

（2）私営企業における労使関係

私営企業は個人の投資で設立されたり、個人が株式を大量に保有したりして、雇用労働を主とした営利組織、つまり、利益追求を目的にした企業である。当然、私営企業には広義で言えば⁽²⁴⁾、外資企業も入るが、ここでは狭義としての私営企業なので、外資企業は含まない。したがって、中国における私営企業の発展は、1980年代に国民経済の補完物として、つまり、「不足を補う」という役割を与えられ、中国共産党第15回大会（1997年）で⁽²⁵⁾、「非公有制経済は中国における社会主義市場経済の重要な構成部分である。」ということで明確にされた後、私営企業は量的にも規範的にも急速に発展してきたのである。表3によれば⁽²⁶⁾、2008年上半年で、562.8万社になり、資本金登録は10兆7,500億元あり、それぞれ⁽²⁷⁾、1997年・96.1万社の約5.8倍増と5,140.1億元の約20.9倍増

(21) (1)と同じ、124頁。

(22) 马超「第七章 国有企业劳动关系」,(7)と同じ、97頁。

(23) 程多生「第八章 劳动争议处理」『中国企业劳动关系状况报告(2007)』张彦生/陈兰通全编,企业管理出版社,2007年9月,108頁。

(24) 谢思全「绪论—民营经济发展30年反思」『中国经济改革30年,民营经济卷』周立群 谢思全主编,重庆大学出版社,2008年5月,2頁。

(25) (24)と同じ,19頁。

(26) (13)と同じ,3頁。

(27) 董晓宁 郝宇 王颖「市场化改革的全面推进」『中国经济改革30年,市场化进程卷』季晓西主编 曾学文 赵少

になっていた。そして⁽²⁸⁾、従業員数は1997年の1,349.3万人から、2006年の6,586万人増で、約4.8倍増になっている。

表3 2000～2008年における私営企業の発展状況

	登録資金総額 (億元)	増加率 (%)	登録企業数 (万社)	増加率 (%)	平均登録資金 (万元)	増加率 (%)
2000年	13,308	-	176	-	75.5	-
2005年	61,331	27.9	430	17.8	142.6	8.6
2000～2005年	-	35.7	-	19.6	-	13.6
2006年	76,029	24.0	498.1	15.8	152.6	7.0
2007年	93,873.1	23.5	551.3	107.0	170.3	11.6
2008年6月	107,500	14.5	562.8	2.1	191	12.2

出所：黄孟复主编『中国民营经济发展报告 No.5 (2007～2008)』社会科学文献出版社，2008年10月，3頁。

こうした私営企業の状況は、基本的に二つに分けられ、一つは一般的な「従来型」私営企業の労使関係、つまり、労働力市場の雇用によって形成された労使関係である（ただ、労働力市場と言っても、農民からの供給であった）。もう一つは、「企業転換型」私営企業の労使関係、つまり、システム転換（国有・集団の企業転換）によって形成された労使関係である。このような労使関係は1990年代以前、私営企業は当初農村地域に出現した郷鎮企業があり、その労使関係は前近代的であり、家族的なこともあり、とりわけ、農民が主体であったこともあって、民主的な組織や権利の意識も弱いことから、労働組織を形成することができなかった。つまり、労使関係が確立されなかったのである。そして、1990年代中頃から、公有制企業の所有制改革、その一つが、リース売却などにもなって多くの元工場長や企業責任者（社長・部長など）が、私営企業の雇用者となり、公有資産が私有資産に変わって、つまり、公有制の労使関係から私有制の労使関係に変容したのである。とくに、上海や南部の広州などの経済が発達した地域で活発になされ、それが「従来型」私営企業として成長し、新たな労使関係を形成していったのである。そして、「企業転換型」私営企業について、筆者は上海市内の大手家電企業の状況を見聞したが、数ヶ月間で、各部門の職場が一挙に私営企業となったのである。こうした私営企業の労働者は元の職場の労働者であり、当然であるが、企業の管理者層も元の幹部職員であった。このような状態は郷鎮企業の労使関係と異なっており、私営企業の労使関係は、自らの労働力だけを持つ労働者と雇用者の関係を形成したのである。ただ、雇用者の文化レベルは必ずしも高くなく、大半が高卒か短大卒であったが、徐々に、そうした人たちが大学や大学院で研修を受け、管理層や幹部層となり、知識を持つ者がそうした職につくことが当然だという雰囲気になったのである。そして、当然のことだが、国有企業の責任者は大半が党員であるが、私営企業の責任者も、党員が多くなっている（約34%）⁽²⁹⁾。このような管理層の変化は、私営企業の労使関係も「企業転換型」私営企業から、徐々に、「従来型」私営企業に変容しつつ、

钦副主编，重庆大学出版社，2008年4月，153頁。

⁽²⁸⁾ 董瑞华「3. 民营经济的健康发展」⁽²⁴⁾と同じ，59頁。

⁽²⁹⁾ (5)と同じ，24頁。

基本的に経営者が主導するという状況になってきている。何故なら、次のような状況があったからである⁽³⁰⁾。①労働契約法があるにも拘わらず、50%以上の私営企業の労働者は未だに労働契約を締結していない（私営企業は中小企業が多いこともあり、わずか20%である⁽³¹⁾）。②2007年のある調査（742の私営企業）で、労働組合が設立されているのが31.6%だけである。③私営企業の約85%の組合員は、自ら組合員の認識が全然ない。④労働組合が労働者の権益に対して、「非常に役立っている」という組合員がわずか26.77%である。⑤11.82%は基本的に役立っていないと思っている。

現在の労働組合がこのように組合員に認識されている下で、当然、労使関係は雇用者が主導的な地位を占めるだけでなく、あらゆる労使関係をコントロールすることができる状況にある。つまり、労働者が完全に従属的に受動的な地位におかれている。このことは労働者に対する採用とか、解雇とか、労働諸条件（賃金や福祉などを含む）とか、そして、あらゆる処分などについて、雇用者＝経営者が決定するのである。とくに、交渉によってきめることはあまりないとも言われている。それは一方的な独裁的な決め方とも言われている。そのことは労働者の当然の権利である、つまり、労働組合の設立にも影響しているのである（不当労働行為が横行している）。現在、私営企業の労働組合の設立が、非常に厳しい状況にあり、2007年の調査（国家指導の下にある商工会議所による）でも⁽³²⁾、31.9%しかなく、それも有名無実化していると言われている。

以上のことを前提に、現在の私営企業の経営者が、何故、労使関係に対して横暴な振舞いができるかと言えば、一つは、政府の労働政策が極く最近まで、大変弱かったからとも言える（2008年1月1日から施行された「労働契約法」では労働者の権利保護が主張されている。筆者はこの法の意図・設立をすでに『中京企業研究』（2008年12月、No.30）で指摘しておいた）。たとえば⁽³³⁾、①「労働契約法」が実施されていたが、経営者が勝手に解釈しており、都合が悪くなると、偽装休業などをして「労働契約法」から逃れていた（広東省の南部地域に多いと言われている）。②労働契約の締結が低く、団体契約があまりなされず（わずか15.7%しかない）、契約が規範化されておらず、とくに、期間が短く、全体的に良い状態ではなかった。もう一つは、前述のような労働環境が、何故成立していたかと言えば、相対的に労働力が過剰であったことも、大きな原因であった。とくに、私営企業の中小企業には、民工が参入したことが大きかったと言われている。筆者も昨年（2008年3～4月）広州や深圳の工場見学をしたおり、ベアリング工場（600人）が年間6割近く転職していくが、毎日、工場の門前で募集すると、また何十人もが応募すると言うことであった。それほど、民工の流動率が高いため、現在の中小企業には労使関係が成立しない状況にもある。したがって、労働者は経営者に対して対抗する組織を未だに形成しておらず、労使の力の対比は極端にアンバランスな状態であるというのが一般的な結論ではないかと思われる。

このような状況の下で、企業管理の構造をみると、大半の私営企業では経営権と所有権（財産権）が分離されておらず、一体的な管理状況にあり、そのことが労働者の権益などに深刻な状況を生ん

(30) 涂文「第九章 民营企业劳动关系」(7)と同じ、119頁。

(31) (1)と同じ、121頁。

(32) (13)と同じ、29頁。

(33) (30)と同じ、119頁。

でいる。その典型的なことが⁽³⁴⁾、残業代の未払いや遅配問題という状況を生み、2006年、ピンハネと遅配が41%、平均的な遅配期間が3.2ヵ月であった。そして、長時間労働、つまり、1日10時間以上が日常茶飯事であり、しかも休日もなく、その上に、労働安全衛生問題として、労働災害が頻繁に発生しており（いろいろな工場見学のおり、タレ幕に労働災害はゼロと掲げられており、労働者が指や足などに怪我をしているので、管理者に聞くと、彼らの不注意でなったので、工場には責任がないから、ゼロです、という答えであった。）、とくに、有毒有害作業での防止策があまりにない状況を、筆者は見学したが、責任者は労働者のスペアがあるので、心配しておりません。その上に、社会保険がないという状況である。何故、このような労働環境が許されているかと言えば、責任は地方政府にあるのではないかと筆者は思っている。地方政府はとくに財政状況を良くするために、いろいろな開発地域を造成し、そこに私営企業を誘導し（地元政府は労働者の確保やインフラ＝道路・水道・電気などをすべて提供する）、そのさい、私営企業の諸条件をすべて受け入れることもあって、結局、労働者の権益を無視し、しかも侵害した状況がある（多くの開発地域を見学した者として、正常な労使関係は成立していないと痛感させられた）。とくに、指摘しておけば、地方政府が地域の発展を最優先にして、労働者（この労働者とは、地元では外人という民工であるが、地元の人たちは事務部門にいることもあって、大半の地元の人びとは労働者の状態に関心もなく、その状況も知らないというのが現状である）を犠牲にした代価として地元経済を進展させることしか、眼中にないのである。こうした状況の下で、労働者の問題は存在しないのである。

以上のことを前提に、私営企業の内部における労使関係は、一見安定しているように見えるが、実は現在徐々に、労働争議の数が上昇し、とくに⁽³⁵⁾、集団行動による争議の割合が増えていると言われている。何故、こうした状況が発生してきているかと言えば、労働者の権利意識などの向上によって、労使関係の対立は従来のように簡単に避けられない状況だと言われている。したがって、今後、労使関係の健全化は、労働に関する法律の規定を厳格に執行することからスタートすべきであろう。そのために、たとえば⁽³⁶⁾、「労働法」を修正して、労働者保護を強化したり、「労働契約法」、「団体促進法」、「労働争議調停仲裁法」（2008年5月施行）、そして、「社会保険法」、「団体契約法」、「賃金法」、「労働安全衛生法」、「企業賃金条例」、さらに、「賃金未払保障条例」などの法律を厳格に適用する必要がある。こうした状況の中で、私営企業の労使関係は健全化されていくのではないか。現在の私営企業における労使関係は、有名無実化もあって、正常な労使関係が存在していない状態である。

(3) 外資企業における労使関係

外資企業は一般的に国外の企業が投資したり、とくに、香港、マカオ、台湾は特別措置の下で、大陸に投資して設立された企業である。それには基本的に三形態があり⁽³⁷⁾、一つは中外合弁企業

(34) (1)と同じ、121頁。

(35) (13)と同じ、29頁。

(36) (1)と同じ、125～126頁。

(37) (10)と同じ、125～126頁。

（共同投資，共同経営，自主経営など），もう一つは中外合作企業（合弁企業と決定的に違うのは，契約期限が決められ，期限後は中国側に固定資産などが属することになる。それ以外は合弁企業と大差がない），さらにもう一つは資本がすべて外資企業に属し，つまり，独資企業（ただし，納税義務が課せられる）である。こうした三つの企業形態を，中国では三資企業と呼んでいる。三資企業が中国経済の中で，どのような比率を占めているか，すでに労使関係に対する影響のところで，紹介しておいたが，とくに，輸出額が中国全体の総輸出額の57%を占めていることを指摘しておきたい。そして，全国の都市労働者の約4%を占めている。なお，WTO加盟後，中国の財産権や経営権などの制度に対する国際的な影響も大きく，とくに，労使関係に関する処理方法も徐々に国際的な慣行を念頭におかざるを得ない状況になっている。

ところで，外資企業における労使関係は国際性を持つこともあって，かなり特異な雇用関係にある。それは各国の企業，管理方法，業界の違いなどによって，それぞれ外資企業における労使関係は異なってくる。そして，外資企業に働く労働者は，当初，主に都市のシステム転換に会った人びとであったが，徐々に，投資業種先が製造業の労働集約型産業であったこともあって，民工の労働者が主となってきたのである。さらに，多国籍企業やハイテク産業が中国に進出したこともあり，そこには都市の若くて高学歴の人びとが参入してきた。そうした外資企業の従業員は年齢が一般的に若く，文化や技術のレベルも高いこともあるが，この人たちは他人のことを考えることも出来ない面もあって，団結して何かを変えたいという意思がないため，つまり，労働組合を結成して自らの権利意識を主張したいという意識も不足しているのである。とくに，ソフト企業における労働者の意識調査をしたおり，そのことは非常に痛感させられた。たとえば，彼らが忙しくなると，一週間位平気で徹夜するほどのオタク族であるが，30歳を少し過ぎるころに，企業はそうした人を重視せず，転職を進めるのである。そうした先輩たちを見ていても，自らの意識には労働組合を設立することを考えていないのである。しかし，徐々に，WTO加盟後，2005年でみると⁽³⁸⁾，香港・台湾などの華僑系の企業でも，労働組合に加入する率は62.8%（557万人のうち，約350万人）あり，それ以外の外資企業で，68.3%（688万人のうち，約470万人）を占めるまでになったと言われている。しかし，この比率がかなり高くなっているが，いろいろ聞いてみると，地元政府の誘導策（中央政府はどんな企業にも労働組合を設立することを指令しているということから，地方政府も労働組合の設立を積極的に働きかけている）が大きな原因になっているようだ。だから，こうして結成された労働組合は本当に労働者の利益を代表し，その役割を十分に果たしているかと言えば，かなり疑問符で見られているのが，現状ではないかと思われる。

こうした状況の下で，三資企業における労使関係はどうあるべきか，つまり，労働組合はどんな役割を果たすべきか。筆者は以前の拙著（2007年）で，次のように指摘した⁽³⁹⁾。「合弁企業における労組の役割は，従来の国有企業の時代と同じような体質で実施されていた。なぜ，合弁企業になっても労働組合の機能が同じなのか。それは，相手側の外資企業とのトラブルを防止するということが主ではないかと思われる。労使関係のトラブルが合弁企業でも，国有企業の場合と同様，とく

(38) (7)と同じ，107～108頁。

(39) 塚本隆敏著『中国の労働組合と経営者・労働者の動向』大月書店，2007年2月，32頁。

に、回避すべきだと思われるからではないか。」つまり、お客様である、三資企業での労使紛争などは政府として回避すべき事項ではないか、というのが本音であろう。この考え方は現在でも変わらないように思われる。ただ、三資企業における労使関係は、それぞれの投資国の企業によって異なった状況にあることも事実である。外資企業が労使関係を基本的にどのように運営しているかと言えば、この点も筆者は以前の拙著（2006年）で、次のように指摘しておいた⁽⁴⁰⁾。

「外資企業などが中国の法律を遵守するような姿勢を示しながら、法的なシステムの欠陥を利用して安易な方法で実施している。つまり、法律が外資企業にとってフレキシブルに利用されている…」このような指摘は、中国の論者も、同様で⁽⁴¹⁾、中国の労働組合法や労働法は厳しい規定もなく、つまり、罰則規定もなく、多くの企業がうまく立ち回っている、と論じている。それでも、投資国の企業には、それぞれ異なるタイプが、一般的に次のように言われている。それは、欧米企業の雇用モデルが、「法治」を前提（そうした企業は本国でも民主的な労働組合があるからである）に、労使関係を運営しようとしており、日本の場合、大企業は欧米式の雇用モデルもあるが、それでも日本独特の「労使一体型」の雇用モデルであり、そして、中小企業では「家父長的」タイプで（日本では労働組合が存在していない場合が多い）、それは香港・台湾と同じような雇用タイプであると言われている。つまり、自国でも、労働組合が基本的に確立していないからであろう。とくに、香港や台湾系の独資企業には、労賃の遅配、ピンハネ、そして、偽装倒産などもあって、ここ数年⁽⁴²⁾、集団の争議が（深圳では日系企業でストライキも）発生し、広州、珠海、大連などでも、集団行動が多くなり、さらに、労使関係に対する不満があり、その原因の主要な問題は労賃と労働時間（その中味は残業の未払いといわれている）などである。とくに、労働集約型産業でも輸出型の外資企業を見学したさい、労働保護の措置が少なく、相応の安全施設や防衛用品が不足というか、完全に準備されていない状況を見ると、地元政府が黙認しているのではないかと思われる（工場で聞けば、役人は2～3ヵ月に1回来るということであった。検査表にはサインがしてあった）。

現在、外資企業における労使関係の状況は、労使関係双方の力の関係によって決定される。そのさい、経営者側の立場にあって、派遣されてきた管理者が、地元で管理者を任命し、その管理者層が労働者と労使関係を担当し、交渉するのである。こうした企業内部の労使関係であるが、地元政府の政策による関与や影響もあって、正常な労使関係ではないとも言われている。それは外資企業の動向が地元政府の経済発展を左右することもあって、労働組合が労働者の権益保護を主張すると、地元政府の介入が入ることもあるといわれている。このことは正常な労使関係を大変歪める最大の原因ではないかと思われる。

以上、国有企業、私営企業、そして、外資企業における労使関係を見てきたが、この三形態を所有制という観点から分析してみた。すなわち、公有制経済の労使関係は基本的に国有企業が主であり、そのグループ企業も含まれる。そして、私有制経済の労使関係は主に国内資金の私営企業であ

(40) 塚本隆敏著『中国の国有企業改革と労働・医療保障』大月書店、2006年2月、165頁。

(41) 佟新「第十章 外資企業労働関係」『中国企业労働関係状況報告(2006)』張彦宇/陳蘭通主編、企業管理出版社、2006年10月、121頁。

(42) (41)と同じ、120頁。

るが、三資企業の中の独資企業も、このタイプであろう。さらに、三資企業は混合経済でもあり、その労使関係は前二者と異なったものであると言われている。このような三形態の労使関係以外、とくに、21世紀に入って注目されているのが、民工という非正規労働集団（約2億人とも言われている）と各企業との労使関係はかなり複雑な問題として、今日、中国では分析対象になっている。ただ、前述の三形態のうち、非公有制企業の労使関係が、現在、中国では一般的なものとして取り扱われている。だから、そうした主流からみれば、国有企業における労使関係は大変特殊な存在として位置づけられている。

こうした現在の労使関係は所有制の違いから、それぞれ分析がなされ、今後も長期にわたってなされると思われる。しかし、経済のグローバル化と中国経済の市場化がますます進むこともあって、異なる所有制の労使関係は、逆に、同一現象化に進むとも言われている。その根拠は各企業が直面している経済環境や社会的な背景が同一だからというのが最大の理由である。たとえば、国際的な生産・販売企業などの拡大、国内の統一的な労働力市場などである。さらに、WTO加盟後、労使関係に関する法的な整備や適用が、労使関係を同一現象化する最大の原因とも言えるのではないかなと思われる。

以上、労使関係の差異や同一現象化などを指摘することも大切であるが、筆者は現段階の中国における労使関係は、決定的に政府の政策であり、各行政レベルの役人の権力執行が三形態の労使関係を決定しているのではないかな。国有企業の特異性も、私営企業や三資企業においても、すべて正常な労使関係（労働者自らが設立した労働組合を前提にする）が、運営されているとはいいたい状況にある。

3 労使関係における主要な特徴と市場メカニズムの形成を目指して

中国における労使関係は、中国経済の市場化への転換、すなわち、計画経済の労使関係から市場経済の労使関係への転換であったのである。以下、その基本的な特徴はどのように変容してきたのか、歴史的にみておきたい。

(1) 市場経済への転換の下で、労使関係の確立を目指して

中国の労使関係における転換は、基本的に所有権と経営権の変容を背景として、労働制度改革を通じてなされた。その労働制度改革は、多くの人びとの身分や権利、そして、利益の変化にかかわる非常に大きな社会的な改革であった。この労働制度改革は労働力市場を確立することであり、それを前提にして市場化における労使関係を構築することにあつた。この改革には従来の統一的な分配であった労働管理や労働分配という計画経済の労使関係を変えて、労働力市場を基礎に、財産権・経営権と労働権が分離し独立した上で、市場経済における労使関係を確立することであつたのである。以下、こうした労働制度改革に伴って、どのように労使関係が創出されてきたのか、次の三段階に沿って検討してみよう⁽⁴³⁾。

(43) (1)と同じ、107～114頁。

第一段階：従来の労使関係を転換 ——労働契約制の導入から——

国有企業における労働力の再編成から実施され、それは1978～1991年の間に、国有企業の就業人口が78.3%から61.1%に下がり、そして、集団企業でも、21.5%から20.8%に下がり、さらに、非公有制企業の就業者の比率は、逆に、0.2%から18.2%に上昇したのである。この労働力の再編成は、従来の労働制度の改革であり、従来の常用工と呼ばれた労働制度を変えたのである。そして、労働者の一部が過剰人員として市場に登場したのである。この労働制度における改革を一步進めたのが、1986年「国営企業の労働契約制度の実施に関する暫定規定」の公布であり、それは職場に就く労働者を雇用する場合、労働者と企業が労働契約を締結しなければならないことを要求したのである。その後、労働契約制度は企業の幹部にも拡大され、1992年2月「全員における労働契約制」を施行したのである。この全員による労働契約制の実施は、国営企業で40年以上実施されてきた常用工労働者の雇用制度を否定するものであった。こうした企業における雇用制度の改革によって、政府は労働契約制度をすべての従業員に対して導入し、企業の雇用制度を市場化に転換していったのである。この改革は国有企業における管理者と労働者の市場経済の下での、雇用者と被雇用者への転換をスタートさせるものであった。

第二段階：労使関係のテンポを速める ——労働力市場の確立を目指して——

1993年11月の「社会主義市場経済」の提起から、同年12月の「労使システムの改革」において、「労働力市場」の定義を与え、1997年1月には「従業員のレイオフ」政策が実施されたのである。その結果⁽⁴⁴⁾、1998年～2002年6月末までに、全国の国有企業で下崗された一時帰休者が、2,611万人を超えたのである。そして、集団企業の人も加えれば、そのおよそ約2倍弱にもなったといわれている。こうした数千万人の一時帰休者の出現が、都市における労働力市場を形成したということになる。ただし、この一時帰休者は一般的に呼ばれている失業者ではなく、中国における労働事情の特殊性もあって、元の職場とのつながりを持っているのである。だから、この時期の労働力市場の形成は、完全な形態ではないが、労働力市場を形成する準備期間でもあったのであり、同時に、そのことは労使関係を形成するのに、一つのチャンスでもあったと言われている。つまり、雇用者である管理層がどのようにレイオフをしたのかということである。その手始めが、中高年層の女性であり、技術のない中高年の男性のレイオフであったが、さして厳しい抵抗もなく進められたとも言われている。それには政府がそうした人びとの再訓練や再就職に積極的に取り組んだこともあった。その結果、約2,000万人が私営企業に再就職したのである。

第三段階：労使関係における基本的な転換を目指して ——現代企業制度の確立——

20世紀90年代後半から、国有企業の改革が本格的に開始された。その国有企業における改革は大企業に対する株式化の過程であり、大多数の中小企業に関しては私営企業、つまり、私有化を加速化する過程でもあったのである。これらの国有企業の改革は基本的に、社会主義計画経済に終止符を打つものであった。このような国有企業の改革は、多くの従業員の身分を転換させるものでもあった。

こうした従業員の身分における転換は、勤務年数によって一回限りの補償金（日本でいう、退職金である）を受け取り、そうした多くの従業員は雇用労働者の身分となったのである。したがって、

(44) (27)と同じ、188頁。

国有企業の改革は、管理者層が関連する権利をかなり低い価格で手に入れ、国有企業を私有化し、つまり、社会主義的な公有制企業を引き受け、私営企業における雇用者の一部となったのである。こうした国有企業の改革による労使関係の形成は、次のような過程で進められたのである。①労使関係における市場化を目指して、現代企業制度の確立が必要不可欠として、財産権・経営権と労働権を分離し、行政と企業を分離することであった。それと同時に、労働力市場を育成し、それは雇用者と被雇用者が相対的に独立することであった。これを基礎に、市場経済における労使関係を形成したのである。とくに、WTO加盟後、外資企業が多く進出してきたこともあり、国際的な労使関係の影響もあり、それに対応した法規の整備も必要になった。②国有企業の株式化に伴って、企業の経営者は法人財産権を握り、企業としての採用、賃金分配など自主権の拡大もあり、新たな労使関係を明確にしなければならなくなった。そうした、労使関係の明確化により、賃金や保険、そして、債務などの補償も生まれたり、そして、労働争議も発生し、1998～2006年にかけて、9.4万件から31.7万件（約2.4倍）に増えていた。そのうち、集団争議が0.7万件（約36万人）から1.4万件（約68万人）に増加していた。③労使関係は徐々に多様化しており、つまり、国有企業、集団企業の公有制経済と同時に、非公有制経済（私営経済、個人経済、株式制経済、外資系経済など）も併存していた。したがって、それぞれの経済類型による労使関係は異なった特徴をもって実施された。ただ、非公有制経済は、利潤の最大化を目的に、国家の法律を無視し、労働者を低賃金、長時間労働などで、資本の原蓄をするなど、労働者の合法的な権利侵害を犯し、その結果、激しい労使対立を発生させている。④従業員の階層化が進み、高級管理者層と中間管理者層、そして、底辺の労働者層を形成し、労使関係は一見安定しているように見られている。しかし、90年代末期から都市化と工業化の加速により、民工が都市に入り込み、約2億人の民工は労使関係を形成せず、枠外にあることもあり、正規の労働者は現状の労使関係を維持する方向にある。現段階の労使関係は安定しているのであるが、最も心配されている点として、底辺層の労働者と民工がなんらかの形で団結することを、企業も政府（とくに、地元政府）も、当面、最も関心を持って見ている現状があると言われている。そして、⑤労使関係の法制化は、労使関係における市場化に付随して作られているのである。その法制化は、1995年1月「労働法」の施行であり、とくに、2008年1月から、労働者の合法的な権益を保護するという一方で、「労働契約法」が施行され、引続いて、「就職促進法」や「労働争議調停仲裁法」などを実施した。そのさい、中国は当面「憲法」を基礎に、「労働法」を基本法とし、「労働組合法」や「安全生産法」などを補助法にして、今後、「最低就職年齢規約」や「建築業安全衛生法」などを考えて、国際的な労使関係を念頭に、法体系を整備するとしている。このような法制化は、現在の中国における労使関係が諸問題を抱えているということでもある。

以上、中国の労使関係は当面の構想を、それなりに達成してきたのではないかと思われる。労働力市場の確立は基本的になされ、しかも労働制度の改革も進んだのではないか。つまり、財産権・経営権の制度確立に伴う労使関係が市場化への転換を形成したのである。ただ、このことは多くの労働者の痛みも伴ってなされたのであり、その人びとへの対応を怠らないことが必要であろう。そして、法制化された法律には、政府が各機関を通じて確実に実行するように、そうした、チェック機関も整備すべきであろう。

(2) 労使関係における不均衡な関係

中国における市場化の下で、基本的な労使関係は雇用者と労働者として確立され、両者が労使関係における当事者である。しかし、中国では労使関係が労使だけでなく、政府が重要な役割を果たしているのである。それは労使関係の規範化を形成するために、政府の役割が現段階では必要不可欠であるからである。以下、その経過を見ておこう。

まず始めに、市場化の下での労使関係は実質上、雇用関係であり、そのさい、労働者は本質的に雇用労働者または賃金労働者である。したがって、市場経済のもとでの労働者は経済上と法律上の最も基本的な存在である。このことは計画経済の労働者から市場経済のそれへの転換であり、労働者が生産手段と分離し、自らの労働力以外の生産手段を一切持っていないことである。ただ、中国には国有企業の改革でレイオフされた労働者がおり、もう一つは農村戸籍を持った民工という労働者も存在している。こうした労働者はすでに独立した社会階層を形成している。すでに、労働者は経済的にみれば、労働力の所有者で、労働力を売却することで生計を立てているのである。だから、何も持たないことが労働者の地位と権利を引き下げている。それは彼らの賃金レベルに表れている⁽⁴⁵⁾。経済成長のテンポが速いにも拘わらず、労働者の賃金総額はGDPの比率で、改革初期の3年間であるが、1978年の15.9%から1981年の17%に上昇したが、それ以降は一貫して伸びておらず、大半が10%から11%の間であった。そして、20世紀90年代以降の労働報酬はGDPの中での比率は下降傾向にあった。その上、個人間（学歴間の差など）の所得格差が、多くの人びとの心配になるほどであった。逆に、雇用者・経営者層の所得割合は年々上昇していったのである。このことは政治的な地位においても同じ傾向であり、雇用者・経営者団体の政治的な地位は年々強くなり、逆に、労働者の政治的な地位は弱くなっている。

労働者の労賃が、何故、20世紀90年代初期から、一貫して下降傾向になってきたのか。それは企業の転換の下で、個々の労働者が権利意識を欠落されたまま、その上、団体交渉や集団的な権利も保障されていなかったことが、第一の特徴であった。しかし、WTO加盟後、労働者が市場化の進展とともに、階層意識（一種の仲間意識）を高めつつ、つまり、社会的な集団として、彼らが共通の社会的な利益を意識しつつ、徐々に、共通の利益を実現するために、共同行動に進んだのである。それがここ数年の集団的な労働争議であり、集団的な行動ではないかと思われる。こうした集団的な行動や団体交渉が出てきたことが、労働者の第二の特徴であると思われる。したがって、現段階の中国における労使関係は、個別の問題から集団的な問題に移ってきていると言えるであろう。

このように、労働者の変容が進むことに伴って、当然、雇用者層である経営者も強くなっていたのである。そのことは生産手段または資本の代表者として、資本に責任を持つことから来ている。したがって、市場経済における経営者は、経済的にも、政治的にも、かなり高い経済的な地位を持ったり、強い政治的な地位を持つことになったのである。ただ、中国の雇用者・経営者は一般的に労働者の諸要求に、どのように対処してよいか、自らの判断はあまり出来なかったのである。だから、自らの前職を利用して、つまり、政府諸機関の力を借りざるを得なかったのである。だからと言って、政府が市場経済における労使関係に直接介入することは出来なかったのである。したがっ

(45) (1)と同じ、228～233頁。

て、政府が介入できるとすれば、それは労働政策の制定と実施を通じて、労使関係に関与するとか、規範化するとか、という行為である。このことは政府の労使関係における最も重要な役割であり、同時に、監督機関の役割もするのである。たとえば、労使紛争がこじれた場合、政府が仲介者の役割を果たすのである。

こうして政府は、労使対立などへの対処の仕方として、企業からも、労働者からも、独立した立場で措置したいという姿勢を持ち、とくに、法治主義を掲げる時の政府としては、その役割を遂行するために、近代的な諸立法を通じて労使に関する基準を制定して、労使関係の規範化を進めることであった。そして、司法という立場で、つまり、仲裁を通じて労使関係の双方に対して権利を保障することであった。しかし、現実の労使関係の処理に対して、政府は労働政策に一貫性がなく、とくに、政府としては経済発展を優先させる姿勢が強く、労働者に対する保護が軽視されていたのである。たとえば、その代表的な例が、環境問題であり、つまり、公害発生に対する規制がいつも後回しであったり、労働災害に対する処理の仕方や職業病の対策など、常に多くの労働者の犠牲を伴っていたのである。とりわけ、地方政府は労使の対立のさい、しばしば雇用者側の立場で処理する 경우가多く、本来、経済的な利害関係である労使の矛盾を、政府と労働者の間の政治的な社会矛盾に発展させるというケースが、地方ではよく起こっている。このことは地元政府の経済を発展させる、つまり、経営者側を重んじ、労働者側を軽んずるといふ、典型的な地方役人の姿勢を示している（筆者も、地方政府の役人に、地域開発に対する財政取支を聞いたさい、地方では財政取支を公表していない、という答えであった。つまり、腐敗の温床が財政に隠されているのではないかと思ったほどである）。

こうしたことから、現在でも、労使関係の不均衡の関係は、基本的に是正されていないし、外需型経済から内需型経済への転換は、一段と不均衡な関係を拡大するのではないかと思われる。だから、中央政府は「調和社会」を提唱するのならば、再度、高度成長型の経済優先型社会を検討する必要があるのではないか。

おわりに

中国における労使関係の変容は、決定的に、計画経済から市場経済への転換であった。確かに、中国経済の市場化の下で、現在でも、所有制によって、労使関係は基本的に違いがある。公有制にある国有企業では雇用者と労働者との関係は厳しい対立を生むような労使関係にない。そして、現在では非公有制企業が中国経済の主流であり、その労使関係は決定的に経営者側が独裁的とも言えるほど、労使の力のアンバランスがある。とくに、各レベルの地方政府の経済優先政策が、一段と労使関係を歪めている現状がある。また、同時に、外資企業の労使関係は特殊性を持っており、私営企業の労使関係と同じような状況とは言えない。

こうした労使関係はますます労使の対立を激化し、社会の不安要因になる面も強い。したがって、このような社会環境を解消する手段として、政府は経済優先主義を抑制し、法治主義を貫徹し、とくに、地方政府は全面的に労使関係から手をひくべきである。まず、正常な労使関係を確立すべく、正常な労働組合が設立されるべきである。

（つかもと・たかとし 中京大学総合政策学部教授）