

雇用関係の変容

李 捷生

- 1 問題の所在
- 2 「農民工」問題と「原生的労働関係」
- 3 私営企業労働者と「契約的雇用関係」
- 4 国有企業労働者と「二重的契約」制
- 5 労働者保護と「労働契約法」の成立
- 6 若干の展望

1 問題の所在

1980年代に「改革・開放」が開始されて以来、中国労働問題の中心は雇用関係の変容であり、その変容に伴って人々の労働生活が隔々まで深刻な影響を受けたということであった。かつて「社会主義計画経済」の時代において国家が唯一の雇主であり、政府が雇用条件のすべてを決めていた。被雇用者は国家から生涯にわたる雇用保障・生活保障の権利を獲得したのと引き換えに、職業選択の自由と労働移動の自由を失い国家の労働力配分計画に従う義務が課されるという雇用関係が作り上げられていた。

「改革・開放」以来、国家は私営企業（外資系企業を含めて）と国有企業の経営者に労働者の「採用権」（中国語では用人権）、それから工場閉鎖・人員削減・解雇の権限などを経営権拡大の一環として相次いで付与してきた。企業は国家にかわって雇用関係の一極を担う雇主として登場した。他方、労働者も職業選択の自由、労働移動の自由が認められたかわりに、従来のような国家による生涯雇用の権利も失った。雇主と被雇用者とは形式上「自由意思」に基づいて雇用関係を結ぶことが社会的規範として一般化した。それを背景に、国内外からの投資が活発化し、企業が勃興期に入り、雇用も増大し、人々の物的生活も改善した。他方、底辺労働者の劣悪な雇用条件の問題が深刻化し、国有企業「自主経営権」の確立に伴う大規模リストラが強行され、雇用の流動化と短期化および失業問題が広がった。雇用条件の決定をめぐる雇主的裁量権が労働者の権利と比べ、はるかに大きいというアンバランスの存在が浮き彫りにされた。そして全労働者を対象とする国家の保護政策の不備、経営権拡大に伴う労働者の不利益の増大という問題点が露呈した。雇用不安および社会的批判が増幅する中で、労働者保護政策として「労働契約法」（2008年実施）が導入され、「契約な

くして労働なし」という社会的規範が広がった。雇用関係は大きな転機を迎えた。

かくて雇用関係の変化は「改革・開放」経済の特質を把握する上で無視できない焦点の一つであるが、政府の雇用政策と企業の雇用システムの両面から中国の雇用関係を分析する研究は管見のかぎり少なかった⁽¹⁾。本稿では改革以来の雇用関係の展開過程を雇用政策と雇用システムとの関連において概観し、若干の論点と展望を提示する。分析するにあたり、雇用関係が制度的に分割された側面に目を向け、雇用問題を労働者類型別に検討することを重視する⁽²⁾。そして雇主と被用者との個別関係だけではなく、工会や従業員代表大会を含む集団的關係の動向の検討も視野に入れる。原稿枚数の制約があるためカバーできない問題も多いことを予め明らかにしておきたい。

2 「農民工」問題と「原生的労働関係」

(1) 「農民工」の登場

1980年代「改革開放」が開始されて以来、雇用問題の焦点の一つは「農民工」とよばれる農村出身労働者の登場である。「農民工」は一般的に農村戸籍をもつ労働者を指す。農民層から流出する出稼ぎ労働者のほかに、郷鎮企業労働者も含まれる。

(A) 出稼ぎ労働者

「農民工」の形成を出稼ぎ労働者と郷鎮企業労働者に分けて概観すればつぎのようになる⁽³⁾。第一に出稼ぎ労働者について、都市に進出する「農民工」の人数は2000年の7849万人から2007年の1億3697万人に急増し、都市就業者数に占める割合は2000年の36.9%から2007年の46.7%に拡大した（表1）。他方、農村郷鎮企業の就業者数は1978年の2827万人から2007年の1億5090万人へと、農村就業者数の31.7%を占めるようになった（表2）。改革以来の経済成長は農村過剰労働力を大量に吸収し、「農民工」が都市就業者の約半分を、郷鎮企業労働者は農民層の3割強をそれぞれ占めた。農村出身労働者は中国における労働者形成の重要な構成部分となった。

出稼ぎ労働者の大量移動は中国の開放経済を支える原動力の一つであった。とりわけ出稼ぎ女子労働者は国際競争力を持つに至った労働集約的輸出産業の担い手として「繊維・雑貨の輸出⇄機械・技術の輸入」という交換体制の一翼を担う存在であった。他方では道路・土木などインフラ建設の急速な拡張は出稼ぎ男子労働者の大量採用によってこそはじめて可能であった。さらに彼ら

(1) 雇用関係を本格的に分析する研究は少ないが、関連する研究は多く存在する。たとえば、雇用改革と再雇用問題をとりあげた〔山本恒人，2000〕の研究、国有企業労働者、外資系企業労働者と農民工の存在形態を類型別にスケッチした〔Lee，2007〕、雇用問題をめぐる法体制の問題をとりあげた〔常凱，2004〕の研究、集団的關係と労働組合の役割を分析した〔BillTaylor，2003〕と〔石井知章，2007〕などがあげられる。雇用関係の概念規定、労資関係との違いについて、〔森建資，1987〕から学ぶものが多かった。

(2) 〔李捷生，2003a，2003b〕では中国の労使関係の特質を非正規雇用セクター（農民工）における「原生的労働関係」、外資系企業における「二元的労使関係」と国有企業における「単位主義的労使関係」という三極構造のダイナミックな展開として捉え、またそれと工業化蓄積方式の転換との関連を分析した。本稿の分析は筆者従来の研究を踏まえたものである。

(3) 都市と農村間の労働移動や〔農民工〕の集積状況については、〔山本恒人，2000，第8章〕〔嚴善平，2005〕。

表1 「農民工」の人数の推移（万，％）

年	①農民工	②都市就業者	③=①/②
2000	7849	21274	36.9
2001	8399	23940	35.1
2002	10470	24780	42.3
2003	11390	25639	44.4
2004	11823	26476	44.7
2005	12578	27331	46.0
2006	13212	28310	46.7
2007	13697	29350	46.7

（出所）農民工について『中国農村住戸調査年鑑』を，都市就業者について『中国労働統計年鑑（各年）』を引用

表2 「農民工」と農村郷鎮企業就業者数（万人，％）

年	①農民工	②郷鎮企業就業者	③農村就業者	④都市就業者	⑤=①/④	⑥=②/③
1980	—	3000	31836	10525	—	9.4
1990	—	9262	47708	17041	—	19.4
2000	7849	12816	48934	23151	33.9	26.2
2007	13697	15090	47640	29350	46.7	31.7

（出所）農民工について『中国農村住戸調査年鑑（各年）』を，都市就業者について『中国労働統計年鑑（各年）』を，農村郷鎮企業就業者について、『中国郷鎮企業30年』（2008）をそれぞれ引用。

（また彼女ら）は流動性が高く，臨時工の給源として都市部大企業（国有・外資）における労働編成，ひいては労働市場の供給構造を「活性化」し「柔軟化」させていくのに不可欠な要素とされている [李捷生，2003b]。

出稼ぎ労働者の移動を促す要因として農村改革との関連があげられる。1980年代まで農村労働力にかんして戸籍制度を盾に都市への移動が禁じられていた。80年代初期の農村における集団労働体制（人民公社）の解体＝家族生産請負制の導入は農業生産性の向上をもたらす一方，農村における相対的過剰人口の堆積を一層増進させた。政府規制の食糧価格が依然として低位に抑えられ，農業税（2004年廃止）も農民の負担であり，農家が農業だけで豊かになる道が狭められた。都市と農村，沿海部と内陸部の間で開いた経済格差のあり方は過剰労働力の流出を促し流出の方向に回路をつけた。

出稼ぎ労働者をめぐる中央政府の雇用政策は移動制限から規制緩和へと変化した，定住制限を行ってきたため，出稼ぎ労働者の流動性が高かった。1980年代初期には中央政府が「農民工」の流出を制限し，農村戸籍の都市戸籍への切り替えを厳禁する政策をとっていた⁽⁴⁾。その後，まず建築業・鉱業の労働力不足にともなって移動制限が緩和された⁽⁵⁾。だが，規制緩和は「定住禁止」，

(4) 国务院通達 [81.12.30] 「關於嚴格控制農村勞動力進城做工和農業人口轉為非農業人口的通知」

(5) 国务院 [84.06.30] 「國營建築企業招用農民合同制工人和使用農村建築隊暫行弁法」，同「鉅山企業實行農民輪換工制度試行條例」

「農村戸籍の留保」, 「仕事完了時の帰村」などの条項に示されたように限定的かつ条件付のものであった。これら定住制限政策は出稼ぎ労働者の高い流動性をもたらす一因であった。1980年代後半になると, 出稼ぎ労働者は沿海部に大量に移動し始めた。非熟練労働力の需要増大は一方で, 外資を誘致するための大規模インフラ建設（開発区, 道路）の展開によるものであり, 他方で低賃金・長時間労働を競争力の源泉とする輸出産業部門の拡張によるものであった。政府の移動制限も大幅に緩和された⁽⁶⁾。

さらにまた流動化に伴う「競争的賃金」の形成およびそれに通ずる人件費の低位抑制のメカニズムが作り上げられた。華南沿海地域（広東・福建）は1980年代当初から労働集約的輸出産業（繊維・雑貨など）を地域発展の重点に据え, 外資誘致に取り組むと同時に, 出稼ぎ労働者の移動制限をいち早く緩和した。出稼ぎ労働者の大量流入が労働力の需給関係において「買い手市場」の形成を促した。そして雇用条件の決定には地方政府が介入せず, 賃金決定が労働力の需給関係や使用者の裁量に委ねられていた。結果として人件費の低位抑制のメカニズムが作り上げられた。かくて華南沿海地域では労働集約的輸出産業の集積と出稼ぎ労働者の流入とを結合させ, 輸出競争力の増強と経済成長を成し遂げたものの, 労働者の雇用条件の面において大きな改善を伴うことがなかった。この点についてまた後述する。

(B) 郷鎮企業労働者

労働者形成と農村経済との結びつきを考える上で今ひとつ注目すべきは農村郷鎮企業の勃興である⁽⁷⁾。表3は第2次産業（鉱業・製造業・建築業など）就業者に占める郷鎮企業就業者の割合を示すものであった。それは1980年28.9%の2227万人から2000年55.8%の9048万人および07年48.7%の1億0042万人となった。郷鎮企業で働く農民出身の労働者は第2次産業労働者の半数を占めるほど工業生産の重要な担い手となっている。

表3 第2次産業就業者に占める郷鎮企業就業者の割合（万人, %）

	①全国第2次産業就業者	②郷鎮企業第2次産業就業者	③=②/①
1980	7707	2227	28.9
1990	13856	6919	49.9
2000	16219	9048	55.8
2007	20629	10042	48.7

(出所) 第2次産業就業者について『中国労働統計年鑑（各年）』を, 第2次産業に占める郷鎮企業就業者について, 『中国郷鎮企業30年』（2008）を参照。

(注) 第2次産業は鉱業・製造業・建築業などを含む。

(6) 1993年『労働法』が公表され, 労働移動への規制が大幅に取り払われる。

(7) 郷鎮企業とは「農村集団経済組織あるいは農民による投資を主とし, 郷鎮（村を含む）により起業され, 農業支援の義務を有する各種企業」を指す（「郷鎮企業法」1996）。1997年以後, 郷鎮企業の所有制改革が始まり, 有限会社および株式会社制度が導入された。

そして彼ら（彼女ら）は農村を離れずに工業部門に進出する「半工半農」の労働者である⁽⁸⁾。工場内労働スタイルも農業労働と関連付けられる⁽⁹⁾。郷鎮企業の現場では労働時間が長く、人員削減が頻繁で雇用形態が不安定であるとよく言われている。農業労働は労働方式が不規則であり、農繁期に入ると高強度・長時間労働が繰り返される。郷鎮企業の労働時間について、一般的に10時間以上であり、「就業時間は毎日12時間」の場合も少なくなかった（[上野和彦，1993]：113頁）。

他方、表4によれば郷鎮企業の平均賃金が国有企業の半分程度に抑えられてきた。この場合の低賃金が農家の収入構造にも規定される。農家所得は農業収入と賃金収入（出稼ぎ収入も含む）にわかれ、賃金収入の割合は全国平均で1990年の20.3%から2007年38.8%に増大し、沿海地域では50%以上に達する場合も少なくなかった（表5）。

表4 郷鎮企業と国有部門一人当たり就業者の平均賃金（元，%）

年	①郷鎮企業就業者の平均賃金	②国有部門就業者の平均賃金	③=①/②
1980	398	803	49.6
1990	1219	2284	53.4
2000	5508	9552	57.7
2006	8369	22112	37.8

(出所) 都市就業者の平均賃金について『中国労働統計年鑑（各年）』を、農村郷鎮企業就業者について『中国郷鎮企業30年』（賃金総額/全就業者）により得られたもの。

表5 農村住民一人当たり平均所得に占める賃金の割合（元，%）

年（地域）	①農村住民1人当たり賃金所得	②農村住民1人当たり平均所得	③=①/②
(全国平均)			
1990	139	686	20.3
2007	1596	4140	38.6
(一部沿海地域)			
天津	3583	7010	51.1
上海	7353	10145	72.5
江蘇	3443	6561	52.5
浙江	4009	8265	48.5
広東	3202	5624	56.9

(出所) 『中国労働統計年鑑（各年）』

農村経済との結びつきが強い郷鎮企業の雇用条件に対して社会的規制または「労働法」の適用は比較的困難であった。政府主管である農業部は郷鎮企業雇用条件の低下問題や「低賃金・長時間

(8) 郷鎮企業の政府主管である農業部は郷鎮企業労働者の半工半農の性格を踏まえて労働管理の方式を決めてきた。たとえば、農業部通達 [1996. 6.27] では労働契約を導入する際に、「郷鎮企業従業員の絶対多数が実際に半工半農の労働者であるがゆえに、彼らに適合する休暇休憩時間を作るべき」であると規定された（「關於郷鎮企業実行労働合同制度的通知」）。

(9) 郷鎮企業の労務管理について、筆者の調査では賃金の現物支給制、親方請負制や勤怠自己裁量の制度などを実行する企業が多いが、別の機会でも論じたい。

労働」問題を取り上げ、雇用契約の整備と労働基準厳守の重要性を強調してきたが、効果が大きくなかった⁽¹⁰⁾。留意すべきは人件費が安価で雇用調整が比較的容易である農村地帯に立地する外資系企業が増えている。これらの合併企業は「郷鎮三資（外資）企業」とよばれ、生産変動や価格競争が激しい輸出加工型業種が多かった⁽¹¹⁾。

（3）「原生的労働関係」の展開

雇用関係上の問題として、出稼ぎ労働者が労働基準法規により守られていなかったため、雇用条件が劣悪であった点、それから郷鎮企業労働者が「半工半農」の性格をもつ上、雇用関係の規範を確定することが困難である点があげられる。前者は「農民工」の登場におけるかげの一面を物語った。劣悪な雇用条件の問題が深刻化し、全労働者を対象とする労働基準法の不在という問題点が浮き彫りにされた（[中共中央党校社会学教育研究室，2005]：364～365頁を参照）。1994年に労働基準の一般原則を組み入れた「労働法」が導入され、底辺労働者の雇用条件の低下を防ぐことが期待されていた。しかし、「農民工」の雇用条件は大きく改善されなかった。

総工会の調査報告によれば、1994年「農民工」が大量に集積する広東省経済特区の外資系企業（75社）を調査した結果、55%の企業が最低賃金以下の給料を支払っている。同省の105社の外資企業を対象とする他の調査では、平均労働時間は1日当たり10-12時間であり、「週1日休日でさえ守れず」、「11ヶ月間に連続して休暇をとっていない」ケースさえあったとのことであった（[総工会，1994.4.16]）。いずれも違法な不当労働であった。山本恒人は劣悪な雇用条件の諸要素をつぎのように集約した。すなわち「長時間労働時間（10時間労働，連日12時間労働，15時間労働，16時間労働），休日なし，早朝出勤（午前4時），賃金の不払い，一部不払い，婦女暴行，労働契約の不健全（口頭契約），児童労働，労働災害の多発…」ということであった（[山本恒人，2000]：369～370頁）⁽¹²⁾。その他、「農民工」の「身分的差別」の問題もよく指摘される。社会生活の面では社会保障・労働保険，子弟教育，医療，住宅，居住期間などの面で多くの差別が存在した（[謝建社ほか，2009]：18～20頁）。その他「一部の業種および職務に農民工の採用を禁止し」たり、「地域住民の雇用を守るために農民工を辞退し」たりする地域が多かった（[謝建社ほか，2009]，19頁）。また同じ職場でも都市出身労働者と比べ、「農民工」の契約期間が短く，生産変動に応じて頻繁に削減され，労働時間も長かった（[李捷生・羽淵貴司，2007]：前編第6章）。

(10) たとえば，農業部・労働部 [1996. 6.27] 同上，農業部通達 [1995. 2.28] 「關於郷鎮企業貫徹實施『労働法』的通知」。

(11) 農業部通達 [1995. 2.28]（同上）では、「郷鎮三資（外資）企業」における「労働関係の緊張が日立ったこと」を取り上げ、「労働条件が悪く，労働強度が過大で，労働時間が長すぎ，労働報酬が低すぎる問題が一般化した」こと，「労働契約に違反し…，従業員の民主的権利を故意に損ない，従業員の人身的権利や人格を侮辱する」ことを深刻な問題として指摘し，緊急に改善することを求めた。

(12) これらの労働問題に対する社会的非難の増大にともなって，一連の労働者（女工・児童を含む）保護政策は登場したが（國務院 [88.7.1]，労働部 [87.06.23]，労働部・農業部・総工会他 [88.11.05]，労働部・農業部 [87.07.22] など），監査制度の不備や罰則規定の欠如によって，その効果は限定的であった。長時間労働による過労死事件，児童労働や体罰事件などについての報道は現在でも続出しているからである。

これらの様相は資本主義工業化の初期段階にみられた「原生的労働関係」に類似する。「原生的労働関係」という概念が労働者の形成過程に現れた労働関係の原生的形態を示すものであり、労働基準関連の国家規制が不備な中で、個別企業が恣意的に雇用条件を決め、「低賃金・長時間労働」が極端に強いられ、「身分的権力的関係」が広がるという局面を示すものであった。「農民工」問題の劣悪な雇用条件に関して、以上の文脈で捉えることができる。すなわち発展途上国でもあった中国では資本主義が経験した歴史過程の一側面が再現されたといつてよい⁽¹³⁾。このような事情を背景に、2008年に全労働者を保護の対象とする「労働契約法」は成立した（後述）。

今ひとつ注目すべきは「原生的労働関係」における中国の特徴をどう捉えるかということである。第一に「農民工」の身分が農地の所有形態とかかわっている。農地の公的所有制度が依然として「中国式社会主義」の根幹として維持されている。農地公有制のもとで農村戸籍を留保するかぎり、「農民工」は農耕地と住宅敷地の占有権を有する資格をもつ存在である。農村戸籍から都市戸籍に転換する場合、資格の喪失を意味する。「都市で稼いで農村で家を建てる」と考えている「農民工」、また妻子や親族を農村に残して単身で都市へ出かけた者が多い。とりわけ豊かな農村地域では家族を挙げて離村するケースが少なかった。したがって「農民工」が労働者として定着しない要因は、都市部の定住制限によるだけではない。農地に縛られている側面が看過できない。農地収入を保持しつつ工業部門に進出できることは「農民工」の既得権益となっており、定住制限が撤廃された後も「農民工」はただちに労働者として定着するとは考えにくい。

第二に郷鎮企業労働者の雇用関係の規範をどう規制するかは難しいということである。前述したように、郷鎮企業は「農村の経済組織」あるいは農民により担われる上、工場秩序が農村経済と融合する形で作り上げられてきた。村社会と企業とが一体化する場合はよくみられる。企業の事業内容として農業部門（食糧・野菜栽培など）と工業部門（アパレルなど）とが融合し「半工半農」の形態をとる。雇用調整も企業内両部門で頻繁に行われる。労働者も「農民」、「従業員」、「株主」など多重の身分をもつ。労働時間は農業労働の諸要素が混在し、法定時間よりハードであり、残業が頻繁で休日も少ない。収入は賃金が低く抑えられるが、現物ボーナス（農産物など）や福利など支給形態が多様化する⁽¹⁴⁾。郷鎮企業は人件費が低く、雇用調整が容易であり、優れた競争力をもつとよくいわれる。他方、「長時間・低賃金労働」の問題は一向に改善されないとも指摘される⁽¹⁵⁾。企業形態と雇用形態の両方は「半工半農」である以上、「労働法」による雇用条件の規制もきわめ

(13) 「原生的労働関係」という概念は日本の労働問題研究系譜で開発されたものであり、労働者形成期の労働関係を表現するものであった。その定義について、[大河内一男, 1968]（第4章）を参照。そして大河内によれば「出稼ぎ型」労働者が農村経済と結びつきながら都市に進出する点が日本の特徴であった。この特徴は東南アジアにもよくみられる（[隅谷三喜男, 1973]：第2章）。第2次大戦後「南北関係」との関連において「原生的労働関係」が途上国に広く再現されている [玉井金五, 1983]。

(14) 2008年3月「労働契約法」が郷鎮企業にどのような影響を及ぼしたかを調べるために江蘇省江陰地域の新橋鎮、周莊鎮と華西村の郷鎮企業を見学した。休暇自己申告制（月に、いつ何日休むかにつき従業員が自分で申告する制度）、生産請負制、現物支給制度、生活給、食事無料など農村経済に根拠をもつ雇用・生活管理が行われている。これについては別の機会に紹介したい。

(15) 農業省通達 [1995.2.28]

て困難である。中国労働関係の「原生的形態」を考える上で、郷鎮企業労働者の存在形態を明らかにすることが重要であろう。

3 私営企業労働者と「契約的雇用関係」

(1) 契約的雇用関係

中国分類に従えば、私営企業を大きく分けて、ローカル私営企業と外資系企業が生まれ、外資系企業には華人系企業（台湾・香港とマカオ）と外資系企業が含まれる⁽¹⁶⁾。改革以来、私営企業従業員数は国有企業従業員数に近づいているほど増加した（表6）。都市部労働者の半分近くを占めるように位置づけが重要になっただけではない。経済成長との関連において、私営企業のうち、とりわけ大企業、また外資系大企業は一方で自動車・電気・IT産業など新興基幹産業を担って産業構造の高度化を牽引する役割を果たしてきたのであり、他方で先進的生産方式を採用して生産システムの高度化をリードするような役割を果たしてきた。華人系（台湾・香港・マカオ）および私営中小企業は労働集約型輸出部門の主役として中国対外輸出の一極を担ってきた。

表6 私営企業別従業員数（万人）

年	私 営 企 業				国有企業
	ローカル私営企業	香港・マカオ・台湾系企業	外資系企業	合 計	
1990	57	4	62	123	10346
2000	1268	310	332	1910	8102
2007	4581	680	903	6164	6424

（出所）『中国労働統計年鑑（各年）』

私営企業の雇用関係について、労働契約をもって拘束するのは当初から中央政府の基本方針であった。そのポイントを簡単にまとめれば、つぎのとおりである。すなわち、第一に労働者を採用する際、雇主と労働者との間に労働契約を結んで雇用条件を決めるという原則が導入された。雇用条件の内容と範囲が「解雇、辞職、仕事内容、賃金・賞罰、労働時間・休暇」、それから「労働保険と生活福利、労働保護、労働規律」を含める⁽¹⁷⁾。そして「平等かつ自由意思をもって協議して合意する」（中国語では「平等自願・協商一致」という原則、すなわち雇主と労働者との対等の原則）が取り入れられた⁽¹⁸⁾。問題点としては、苦情処理および監督体制が不備なため、契約は雇用関係

(16) 私営企業の分類について、[張厚義ほか、2001年]を参照。

(17) 外資系企業について、「解雇、辞職、仕事内容、賃金・賞罰、労働時間・休暇、労働保険と生活福利、労働保護、労働規律」などを含む雇用条件は労働契約を通じて定めなければならない（「中外合資経営企業労働管理規定」1980、第2条）。私営企業について、「①労働の質量と数量、②契約期限、③労働条件、④労働報酬・福利処遇、⑤労働時間・休暇、⑥労働規律、⑦労働契約を違反する際の責任、⑧双方が協議して定めたその他の事項」（「私営企業労働管理暫定規定」1989、第8条）。

(18) 私営企業について、「私営企業労働管理暫定規定」1988、第7条を引用。外資系企業について、「中外合資企業法」1979、中外合資経営企業法「中外合資経営企業労働管理規定」（1980、第2条）

を拘束する機能をはたすことができず、雇用条件の劣悪化を止めることができなかった。

第二に雇用条件の協議をめぐって工会の独立的な機能と役割が強調され、雇主と工会（労働者集団）との間に公正な「二元的関係」の形成が政策的に目指された。この点は経営者と労働者の長期的利害の一致を強調し、党組織による一元的管理および従業員代表大会による経営参加の役割を強調する国有企業の場合とは異なる。外資企業の場合、「工会が労働者の利益を代表して企業と団体契約を結ぶ権利」条項は早くも1980年の「中外合資経営企業法実施細則」（第2条）に盛り込まれた⁽¹⁹⁾。ほぼ同じ条項は1989年にローカルの私営企業にも導入された（「私営企業労働管理暫定規定」第7条）。かくて企業と工会との対等的集団関係の構築は一貫して私営企業における契約的雇用関係の規範を作る上で重要視されたのである。その枠組みは雇主と労働者集団との利害対立を最初から予想して、その対立を労使が対等な立場で協議し妥協するというものである。争議権を前提とする「交渉」が容認されていないが、労働争議の合法性が認められ、争議解決のルールも制度化された。そのルールは後に国有企業にも広がっていた（「労働争議処理条例」93年）。

第三に留意すべきは地方政府に労働契約の実施に対して監督の任が与えられた⁽²⁰⁾。そして企業内工会が実質的に地方政府＝地方党組織により管理されたのである。企業内工会の設置、責任者の選出方法、権限の確定、活動方針などすべてが地域工会（県・市・直轄市）により指導され、地域工会は地方党組織の指導を受ける存在であり、工会専職職員・幹部も地方公務員制度に組み込まれているからである。劣悪な雇用条件の深刻化を招いた要因のひとつは地方政府が監督の任を果たさなかったことにも起因する。この点と関連して、地方政府の雇用政策に注目する必要がある。

労働集約的輸出産業の発展を地域開発の中心に据えた地域（広東・福建など）では、地方政府が輸出加工メーカーと「同盟関係」を結んで雇用条件＝人件費を低位に抑制するという傾向がみられた（[邢幼田, 1996]）。繊維・部品・雑貨など労働集約的輸出加工メーカーにとって、デリバリ競争と低価格競争をどう乗り越えるかは至上課題である。注文書で要求されたデリバリに間に合わせるために残業・超過勤務が繰り返される。注文書を獲得するのに価格競争力が不可欠とされ、低人件費ひいては低賃金が極力に追求される。こうした輸出加工メーカーの集積に依拠して地域開発を進めようとする地方政府は「長時間労働・低賃金」の構造を投資環境の一環として政策的に作り上げようとした。地方政府の意思が働いた結果、工会は組織率が低く、うまく機能できなかった。1994年広東省に進出する台湾企業は2万1000社に上ったが、工会を作った企業は5500社に止まり、組織率は26%以下であった（[肖新永, 1998]：201頁）。

しかしながら、低賃金・長時間労働を競争力の源泉とする輸出産業の拡張は労働条件の改善を伴うことがなく、長期的には労働力の確保と定着が望めないという矛盾を生じる。1990年代後半から出稼ぎ労働者の移動のあり方が変わりつつあった。「劣悪な労働環境および労働者権益の侵害問題」は出稼ぎ労働者が流出する大きな要因の一つであった（[郝燕書, 2004]）。

(19) 工会の独自の機能が1986年「外資企業法」、90年「外資企業法実施細則」、94年「外商投資企業労働管理規定」、99年「中外合資経営企業法」などによりとりあげられた。

(20) 地方政府が労働契約の監督に責任をもつことについて、「中外合資経営企業労働管理規定」（1980）、「私営企業労働管理暫定規定」（1989）、「労働法」（1993）により規定された。

いま一つ注目すべきは地方政府と企業との「同盟関係」が雇用条件の向上をもたらす場合も存在する。電子通信、精密機械と自動車産業など技能集約的産業を地域発展の中心にする地域では、熟練・半熟練労働者の集積と定着が不可欠である。労働市場が流動化し、離職率が高いことは技能形成と作業管理を攪乱する要因となる。上海周辺の蘇州市の事例をあげよう。地方政府が離職率を抑えるために、労働力定着促進政策を取り入れた⁽²¹⁾。たとえば住宅積立金制度がそれにあたる。同制度は域内企業に勤める従業員への給付の一部を住宅購入の積立金として支払わせるというものである。負担の基準として賃金総額にあたる8%~12%は企業負担であり、後の8%~12%は従業員負担となる。従業員の負担分は賃金から控除する形で確保される。住宅積立金制度は持ち家支援政策として従業員の福利を高める機能をもつ制度であるが、それと同時に人材の流失を防ぎ、人材の定着を促す役割も果たしている⁽²²⁾。

住宅積立金制度とならび、賃上げ誘導政策と「団体契約」制の導入も注目される。地方政府（蘇州市）があらかじめ次年度企業の平均賃金の上昇幅に地域の基準および昇進幅の下限を提示し、賃金水準のアップを誘導するということである⁽²³⁾。それから地方政府は域内企業に工会の設置を要求し、賃金水準やその雇用条件をめぐって工会と企業とに「団体契約」を結ばせる制度を取り入れた。それにより分配面における労働者の納得が強まった。これら地域レベルの社会政策の下で域内福利・賃金水準が上昇し、労働者の定着率が高くなった。熟練・半熟練労働者を求める技術（技能）集約型メーカー（精密機械、電子通信など）はこのような地域に集積するが、労働集約的輸出メーカーにとって投資環境が悪く、他地域への移転を余儀なくされる。

以上で示したように、「契約的雇用関係」がどの内容をもって展開されるかについて、国家（中央政府）と雇主と労働者の三角関係に注目するだけではなく、地域（地方政府）と使用者と労働者の三角関係にも目を向ける必要がある。

(2) 工会の機能

「契約的雇用関係」の構築をめぐって今ひとつ注目すべきは、社会的制約をうけて工会組織に大きな欠陥が存在したということであった。自主経営権の拡大と規制緩和が経済改革の重要な内容であったが、それに対応する形で工会の自主権拡大がみられなかった。

1989年の「天安門事件」まで経営権の拡大と並行して工会の独立性と自主性を強める改革が行われていた（〔石井知章，2007〕：第4章）。工会改革の中心をなすものは工会の党・政府・企業経営からの独立性と自主性を可能な限り強化し、工会をして労働者の経済的利害を代弁する主体たらし

(21) 蘇州新区の事例〔李捷生，2006〕。

(22) 蘇州の事例では積立金が負担開始日から3年間経って始めて利用できると規定された。すなわち、従業員個人は地域内で3年間続けて勤務しないかぎり、積立金の利用ができないということである。3年以内で仕事をやめ、他地域へ移動する場合には、過去の積立金も個人に支給することがなく、帳消しとなるため、大きな不利益が生じる。

(23) 蘇州市の事例では2004年に域内従業員平均賃金の基準昇進幅が12%、昇進幅の下限が5%とそれぞれ設定された。基準昇進幅は地方政府にとり、望ましい賃上げ基準である。昇進幅の下限を守らない企業に対して罰することはないが、企業名を公表するということで企業へのプレッシャーがかけられた。

めるということであった。総工会の「基本構想」の要点は次の通りである。すなわち①「党との関係、政府と使用者との関係を正しく調整し、法による独立かつ自立的活動を展開させ、工会と労働者大衆との関係の緊密化」を図ろうとした点、また②「工会の使用者化という傾向を食い止めることによって、工会組織の大衆化の実現を図り」、「組織制度と活動方式の改革」を進めようとした点が注目される（[石井知章，2007]：326頁）。さらに③工会が「国家と社会という上下関係における企業統治機構」から離れて「産業工会という横の繋がりにおいてその政治的機能を拡大」するようにした点が重要であった（石井知章 [2007]，327頁）。かくて党・国家・企業からの独立性を高め、組合機能の強化を通じて「使用者化」を克服していこうとすることは大きな改革ポイントであった。しかし「天安門事件」以降、このような基調をなす改革は棚上げされた。

1992年に「工会法」が導入されたが、工会の性格について「二重的代表」論が提起された。すなわち工会が労働者の具体的利益を代表すると同時に人民の全体利益を代表する組織であると規定され、人民の全体利益を代表するとされる党と工会との立場の相違がみられなくなった。結果として工会に対する党の指導が強化され、労働者利益の代表としての工会の本来の役割が弱められた。2001年「工会法」の修正が行われ、工会の機能拡大が認められたが、「二重的代表」論が依然として堅持された（[BillTaylor, 2003]：113頁，115頁）。政治体制の制約を受けて工会の主体性が弱体化した。その結果、工会の労働者の経済利益擁護、労働者の連帯組織としての性格が薄れ、「使用者化」傾向が強まった。

たしかに工会の役割と意見を重視する私営企業も存在する。外資系大企業のうち、工会の意見を踏まえて長期雇用を実施し、雇用、賃金と教育訓練の面における「都市工」（都市出身労働者）と「農民工」との差別をなくした事例、長期にわたる教育訓練の効果と労働モラルの向上を重視して無期限契約を実施する事例、長期雇用を取り入れながら高福利を実行する事例は注目に値する⁽²⁴⁾。

しかし全体状況として工会組織は自らの存在を弱める欠陥を有したのである。その例をあげれば次のようになる。すなわち、①幹部兼任制（企業幹部は工会幹部を兼任する制度）、②会社による運営費用の負担、③全員加盟制（幹部、管理者も組合員）、④団体交渉を伴わない労使協議（懇談会）などであった⁽²⁵⁾。このような組織体制の下で、工会は「会社組合」に類似し、労働組合本来の機能を果たすことが期待できなかった。自主的な工会が存在しなければ、公正な雇用関係の形成が困難であろう。経済改革の展開過程で自主経営権の確立が認められるものの、工会の自主性は十分に容認されなかった。

4 国有企業労働者と「二重的契約」制

(1) 「二重的契約」制

1980年代国有企業改革が開始されて30年経った今日では国有企業の雇用システムが大きく変化し

⁽²⁴⁾ 北京日系電機メーカーの事例（[藤井正男，2005]）。その他、大連日系セメント会社、北京・天津欧米系移動通信機メーカーの事例があるが、他の機会に紹介する。

⁽²⁵⁾ 「幹部兼任制」や「全員加盟制」などについて [安室憲一・関西生産性本部・日中経済貿易センター・連合大阪，1999]（第3章）を参照。

た。すなわち、外部労働市場と接続する形で「契約工」制度が導入されると同時に、内部労働市場の一環として「職務契約」制度が作り上げられた。労働者は外部労働市場から企業に就職する際に、雇用条件をめぐって企業と雇用契約を取り結ぶ。そのうえ企業内において特定の職場に配置される際に、上司と職務（持ち場）契約を取り結ぶ。それを経てはじめて仕事に就く（中国語では「上岗」）。職務契約が中止になれば、職務から下ろされる（中国語では「下岗」）。こうした雇用契約と職務契約からなる二重的契約は国有企業の雇用関係を特徴づけるポイントであると思われる。それを通じてこそ労働者ははじめて「仕事をして給料をもらう」という労働生活に入るのである。では「二重的契約」制はどのように成立し、どう機能するかをみよう。

改革以前（1950～70年代）国有企業の雇用システムは「固定工」制度により特徴づけられた。「固定工」制度は1950年代初頭に失業対策の一環として導入されたと同時に、工業化の要請に応じて、供給不足の熟練労働者を確保するための雇用制度でもあった。この制度の下では、政府が計画に基づいて労働者を募集し企業に配分しつつ賃金水準を決定した。労働者は生涯にわたる雇用・生活保障の権利を獲得した。生涯雇用の権利と引きかえに、労働者に政府の計画的配分と賃金決定に従う義務を課すという雇用関係が確立された。企業に配属された後は仕事だけではなく、政治活動、住宅、医療、学校、育児、娯楽など労働者の社会生活全般が企業によって管理されていた。生産労働と社会生活を自己完結的に統合する従業員管理システムは「単位」制度とよばれた（[李, 2003c]）。

1980年代経済改革が開始されて以来、「固定工」制度が企業内管理の弛緩、労働規律の崩壊を招き、要員肥大化をもたらす要因と見なされるようになった。86年に政府は「固定工」を廃止し「契約工」制度を導入した。「契約工」制度は労働者が企業と期限付きの「労働契約」（＝雇用契約）を結んで就職する制度であった⁽²⁶⁾。労働契約は無期限契約と期限付き契約からなり、無期限契約がごく一部の古参従業員に適用される場合を除けば、大多数の従業員は3年以下の中短期契約となった⁽²⁷⁾。「契約工」制度の導入は政府と従業員との直接的な雇用関係の終結を意味する改革であった。一方では雇用管理の権限が政府から企業へと移譲され、国有企業の経営者（企業長）は本格的に使用者として企業に君臨するようになった。他方、政府による労働力配分制度が廃止され、職業選択の自由が認められた。雇用条件をめぐって企業と従業員とが「労働契約」を結ぶことが一般的規範となった。政府は契約中止の権限（実質的な解雇権）を企業長に与えて従業員管理の強化を図ろうとするとともに、雇用期間を期限付きのものにして、外部労働市場への労働移動を促し、人員過剰問題を解消しようと期待した。しかし、「契約工」制度は直ちに政府の期待通りには機能しなかった。1990年代の半ばまで国有企業から外部労働市場への大規模な労働移動がほとんどみられなかった。その理由の一つは「固定工」制度の慣行が存在し、雇用契約を中止して人員整理を行うことが労働者の激しい反発を招くと予想され、企業はできるかぎり解雇による人員整理を避けようとしたからであった⁽²⁸⁾。「職務契約」制度を通じて人員整理を円滑にしようとする動きが生まれた理由の

⁽²⁶⁾ 「契約工」制度の導入過程について、[張小建, 2008] が詳しい。

⁽²⁷⁾ 雇用契約の短期化を取り上げる調査研究が多く存在する。たとえば [中国企業経営者連合会雇主工作部課題組, 2006], [周徳生, 2008] などを参照されたい。

一つがここにあった。

1990年代後半からアジア通貨危機の発生と経済成長の減速に伴って国内市場が低迷し、価格競争が激化する過程において、国有企業では、大規模な雇用調整が実施され、従来の雇用制度は大きく動揺した。政府は軽工業、繊維産業における数多くの国有中小企業に対して民営化を押し進めながら、外部労働市場の形成を促すことで人員整理を推進した。他方、重工業・エネルギー産業などを担っている国有大企業に対して雇用契約の中止など唐突な人員整理を避け、「職務契約」制度の導入および分社化による「単位」制度の改革を通じて、雇用調整の円滑化をはかろうとした。「職務契約」制の骨格を概観すれば、つぎようになる。

「職務契約」制度は職務（持ち場）内容を明白にする上、上司が部下と期限付きの職務契約を結び、それを通じて従業員個人々の職務への配置を行う制度である⁽²⁹⁾。職務に就くと、職務給（持ち場給）が支払われる。職務給は職務内容に基づいて格差が付けられ、賃金の1/3～1/2を占めることが一般的である。

「職務契約」制度の下で上司に大きな裁量権が与えられたことは特徴的である。すなわち、上司はどの部下と職務契約を結ぶかを選ぶ権限をもっており、部下が労働規律に違反したと判断すれば、また自らの指揮命令に従わなければ、契約を中止する権限をもっている。部下にも上司を選ぶ権限を有するとされたが、立場上、上司より弱いことはいうまでもない。この制度の下で従業員個人々は上司により選ばれ、上司との職務契約が成立した時点においてはじめて仕事につき、正常の勤務をはたす。上司に選ばれなかった者は職務からはずされ、ひいては職場から離脱し、「下崗」（持ち場から下ろされる意）とよばれる一時帰休者に転落する。

一時帰休者はいったん企業内「人材（労働力）交流サービスセンター」（以下は「人材交流センター」と略す）に配置される。企業内「人材交流センター」は企業内失業者を受け入れると同時に、技能再訓練、配置転換、出向・転籍を組織する機構である。この意味において「人材交流センター」は内部労働市場の機構として労働力プールとしての機能および人材配置の仲介機能を備えている。「人材交流センター」に配置される一時帰休者は企業との雇用関係を維持し、当該企業の職員・労働者の身分も留保する。職務給（または持ち場給）がなくなるものの、生活給および福利条件（住宅など）が享受できるとされる⁽³⁰⁾。一時帰休者（＝「下崗」人員）のうち、一定期間にわたり技能訓練や労働移動を経て新たな職務契約を結ぶ者もいれば、企業との雇用契約の打ち切りを迫られるものもある。労働移動は垂直的移動と水平的移動にわかれ、前者は雇用条件の切り下げを伴う移動（子会社への出向・転籍）であるのに対して、後者は雇用条件の切り下げを伴わない移動（他職場

⁽²⁸⁾ 解雇や人員整理をめぐって経営者を殺傷する事件が相次いで発生し、解雇に対する従業員、とくに古参従業員の反発の激しさを物語っていた。一連の事件について、[中国企業経営者連合会，2005]を参照。

⁽²⁹⁾ 「職務」について、中国では幹部・職員の場合は「職務」という用語を使うが、ブルーカラー労働者は「持ち場」（中国語は「崗位」）を用いる。職務分析・職務給制度の導入に関する事例分析は[李捷生，2000]（第9章）を参照されたい。

⁽³⁰⁾ しかし基本生活費が支給されない事例も存在する（労働・社会保障部と国家统计局「労働和社会保障事業発展統計公報」：1997，98，99年版を参照）。

への配置転換)であった⁽³¹⁾。

労働者にとってもっとも不利益な移動は雇用契約の中止に伴う移動であった。ひとつは早期退職であった。定年までの残りの勤続年数分の一定の補償金を払って雇用契約を打ち切るというものであった(中国語では「買断工龄」)。国有企業の「固定工」出身の中高年従業員を対象とする場合が多かった。補償金をめぐって労働者が猛烈に反発し、大規模労働争議の発生も伝えられた⁽³²⁾。雇用契約の中止に伴う移動に関して、今ひとつは企業内「人材交流センター」から地方政府により企業の外に設けられた「地域人材交流センター」に移され、それに伴って企業との雇用関係が打ち切られることになる。このような形の人員整理が欠損企業または倒産企業においてよくみられるケースである。「地域人材交流センター」に入る労働者は身分的に依然として一時帰休者(=仕事の配分を待つもの)として3年間生活給が支給されるが、その間政府の仲介を受けて新たな仕事に就くか、自らが職を探すかである。3年後に「地域人材交流センター」から離れ、身分的に一時帰休者(「下崗」人員)から「失業」者にかわる。その場合は政府からの生活給の支給がストップされ、失業保険を受ける存在になる。

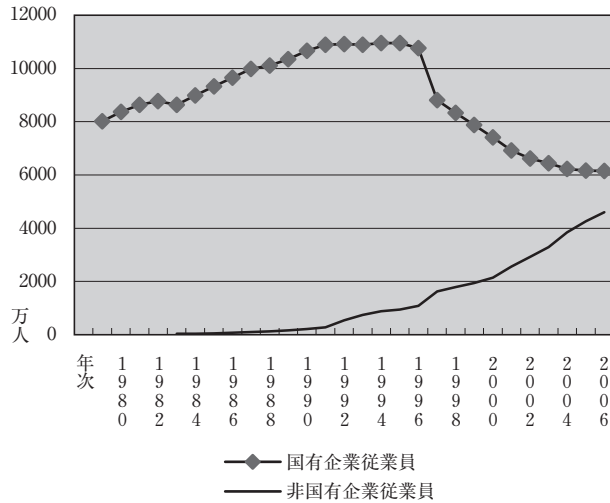
以上、「上崗」(職務に就く)→「下崗」(職務から下ろされる)→一時帰休(企業内外の「人材交流センター」)→「失業」という連鎖から、「職務契約」と雇用契約との関連、内部労働市場と外部労働市場との関連が生じる。「職務契約」「上崗」→「下崗」というプロセスは従業員管理を強化する機能を有すると同時に、企業内雇用調整を容易にする機能をもっているということである。企業レベルの「人材交流センター」から地域レベルの「人材交流センター」への移動回路を通じて、内部労働市場から外部労働市場へと労働移動のルートが開かれるようになった。在職から失業にいたる環節が重層的に設けられ、労働移動の形態(配置転換、出向、転勤、転籍など)も多様化したことで、人員削減・雇用調整に伴う労働者の反発および労使関係の緊張が緩和されたとみられる。しかし、1997年からの人員整理の規模が大きく、解雇権が濫用され、職務契約が頻繁に解除されるということで、全国規模の混乱はなかったものの、労働争議の件数が急速に増加した。図1をみれば、国有企業労働者が1996年から2006年にかけて5000万人以上急減した。一時帰休者の数も1998~2001年の5年間に年平均500万人以上にも達し、一時帰休者の比率は失業比率より大幅に上回った(表7)。

国有企業の倒産による失業者の増加、民営化に伴う解雇件数が増えたということであった。とりわけ民営化された企業では、雇用契約の中止=実質的解雇が多発した。大規模の人員整理および社会不安の深刻化は労使関係上の問題でもあった。すなわち経営サイドでは工場閉鎖、倒産時の大量解雇を含める権限が経営権の一環として公認されたのに対し、労働者サイドの権利拡大が制限された。職務契約の解除・中止をめぐって工会(労働組合)および従業員代表大会が有効にチェックし規制する機能を果たさなかった。制度面における雇用関係上のアンバランスの存在は雇用不安の増大を招く大きな要因であった。

(31) 生産職場と福利施設、主事業部門と補助部門との分離(分社化)を通じて従来の「単位」制度が改革され、グループ内労働移動が頻繁に繰り返された([李捷生, 2000] 第9章)

(32) たとえば、大慶石油コンビナートでは5万人の労働者は早期退職(買断工龄)の補償金をめぐって抗議デモを行ったと伝えられた(BBC Chinese.com.2002.3.21)。なお遼陽鑄造工場でも5000人規模の争議が発生した(同上)。

図1 所有別従業員数の推移



(出所) 『中国統計年鑑』

表7 国有企業一時帰休者の推移 (万人, %)

年次	①国有企業在職従業員	②国有企業一時帰休者	③=③/①+②	④都市部就業者失業率
1997	10766	—	—	3.1
1998	8809	594	6.3	3.1
1999	8336	652	7.2	3.1
2000	7878	657	7.7	3.1
2001	7409	515	6.5	3.6
2002	6924	410	5.6	4.0
2003	6621	260	3.8	4.3
2004	6438	153	2.4	4.2
2005	6232	61	1.0	4.2
2006	6170	—	—	4.1

(出所) 『労働・社会保障事業発展統計公報』(各年)

(2) 従業員代表大会の展開

国有企業の管理機構は長い間(50~80年代)党委員会指導制のもとで企業内党組織により担われてきた。しかし企業内党組織は政府=使用者の代表なのか、それとも従業員集団の代表なのかということが必ずしも明らかではなかった。そして企業内党委員会のメンバーのうち、最高責任者の書記が政府主管により任命され、官僚制の性格をもつものの、一般委員が形式上黨員選挙により選出され、従業員出身の末端黨員代表としての性格をもつ[李捷生, 2000]:第7章]。雇用・分配関係における企業内党組織の役割は曖昧であった。政府の代表と従業員の代表とを統合し、生産計画の達成と賃金・福利の増進を同時に配慮する主体として政府と従業員の両方にそれぞれ期待されたからであった。1980年代企業改革の背景としては党組織が従業員の分配利益を重視する分配主体としての性格が強くなった。

自主経営権の拡大は企業改革の中心を成したが、自主経営の主体をどちらに求め、経営主体と労働者との関係をどう整序するか、自主経営の成果をどう分配するかなど、雇用・分配関係上の一連の問題が生じた。まず1980年代初期から政府への利潤上納と雇用条件（賃金・福利）の決定をめぐる企業内党組織と政府主管との間に激しい駆け引きが繰り返され、経済利害をめぐる政府と従業員集団との対立関係が浮き彫りにされた。利潤の伸びと賃金の伸びとをリンクさせる利潤経営請負責任制の導入は妥協の産物であった。従業員の分配利益に偏ったとみなされた企業内党組織の「独走」をどう牽制するかは政府主管の課題となった。これを背景に、政府は自主経営権を企業内党組織ではなく、企業長に付与することにした。企業長は政府主管により任命・考課され、政府主管に責任をもつ官僚である。雇用管理の権限を経営権の一環として企業長に与えたが、分配参加の権限を従業員代表大会に付与した。従業員代表大会が従業員集団を代表する組合として、賃金分配の「否決権」と福利事業の「決定権」をもつとされた⁽³³⁾。企業内工会が従業員代表大会の日常的事務機関と位置づけられた。

他方、企業内党組織は公式上企業の意思決定機関から外され、その役割は企業長の経営権行使を補佐し、従業員代表大会と工会を指導するという機能に限定されるようになった。かくて企業長は企業経営を担い、従業員代表大会は雇用条件の決定に参加するという管理機構が確立された⁽³⁴⁾。従業員代表大会の性格について、つぎの3点が注目される。①賃金・福利の分配をめぐる企業長と交渉する権限が与えられたがゆえに、労働組合機能の一部が持たされた。②企業長と党委員会と工会はいずれも上部団体があるが、従業員代表大会だけは縦割りの上部団体もなく、横なりの連帯組織もない企業内従業員組合である。すなわち制度上政府は直接に従業員代表大会への指揮・命令権をもっていないということである。ただし③党組織指導下の企業内工会が従業員代表大会の事務機関とされる以上、従業員代表大会は従業員集団の自主的連帯組織になることが難しい。問題点があるが、80年代末まで企業長の経営権拡大に対応する形で、従業員代表大会の権限拡大も確実に進んだ。

1989年「天安門事件」以降は工会・従業員代表大会への権限拡大が中止された⁽³⁵⁾。新しい展開は2007年労働契約法の成立を待たざるを得なかった。1993年に「公司法」の成立に伴い、経営近代化が推し進められた。取締役会、企業長（総経理）と監査役会による管理機構が導入され、経営業績とリンクする年俸制が経営者の報酬制度として広がった。「公司法」は監査役会における従業員代表の参加を認めたが、工会・従業員代表大会を管理機構にどう位置づけるかには言及しなかった。

他方、1992年に『工会法』は成立したが、工会に対する党の指導を再び強調し、雇用条件の交

(33) 「国営工業企業法」（1988年）を参照。

(34) 党組織の抵抗で企業長責任制の導入を断った企業も少なくなかった。企業長責任制に対抗するケースも現れた。従業員代表大会を企業経営の「最高権力機構」とする制度を導入した首都鋼鉄会社はその代表例（[李捷生，2000]：第7章）。

(35) 政策レベルでは政治的参加と経営参加をめぐる工会の権限拡大が1989年「天安門事件」以降に中断された。政治過程の変化について（[石井知章，2007]：第4章）が詳しい。企業レベルでは、1990年代後半に国有企業の株式化の展開過程において工会によって従業員持株制が取り入れられたり、従業員代表が取締役会議に送られたりする事例が存在する [工運参考資料編集部，2001]。

渉・協議をめぐる工会の自主権拡大を見送り、全員加盟制、管理者による工会責任者の兼任制などに対する改革も見送った。こうして92年『工会法』および93年『公司法』の成立にともなって使用者サイドの権限拡大と組織強化に比べ、労働者サイドの自主権拡大と組織強化が強く抑えられた。雇用関係における制度的アンバランスは1995年以降、国有企業の大規模リストラおよび人員削減を可能とする条件の一つであった。

5 労働者保護と「労働契約法」の成立

(1) 労働者保護の課題

前文でふれたように1980年代から雇用制度の活性化と労働力流動化の促進を目指した雇用改革が展開された。それ以来、農村から都市への労働移動が進む一方、「農民工」の低劣な雇用条件の問題も深刻化し、労働基準法の不備という問題点が浮き彫りにされた。労働基準の基本原則を組み入れた「労働法」(94年)が導入されたが、「農民工」の雇用条件は大きく改善されなかった。他方、97年から経済調整にともなって国有企業では大規模リストラが行われた。その過程で一時帰休および失業問題が深刻化した。工会は「工会法」(92年)の成立により地位が若干向上したが、雇用規制などの機能を果たすことができなかった。その後、長時間労働・低賃金問題と並び雇用契約の短期化や雇用の流動化を含む不安定雇用の問題が深刻化した。労働争議が多発し社会的批判が増幅する中、労使関係の緊張が政治的危機に広がる懸念が深まった。

2004年の共産党十六期三中総から、党中央は従来の粗放的発展方式を見直し、「協調社会(中国語は「和諧社会」)の構築」や「科学的発展観」という新たな方針を提起した⁽³⁶⁾。深刻な社会問題に取り組み、社会的公平の実現が重要であると唱えられた。総工会は「協調社会」をめぐって「協調的労働関係」の確立が不可欠であるとするうえ、「労働契約法」を中心とする労働者保護政策の導入を通じて労使関係の協調を図るという方針を打ち出した⁽³⁷⁾。労働者の諸権利と雇用条件を労働契約に詳細に明記し、契約執行に対する監督を強化すれば、労働者保護の目標が達成できると期待された。

2007年に「労働契約法」が成立し大きな反響を呼び起こした。同法の導入について、大きな対立がみられなかったものの、労働基準のハードルをどこまで高めていくか、雇用規制および労務管理規制をどこまで強化していくかをめぐって、激しい対立があった⁽³⁸⁾。世論と民衆の支持を踏まえ

⁽³⁶⁾ 「協調社会」と「科学的発展観」の内容について、胡錦濤は「協調社会とは、民主的な法制度、公平と正義、誠実と友愛、活気に溢れ、安定して秩序よく、人間と自然が協調的に共存する社会であり」、そして「社会の協調的発展を促すには、科学的発展観を樹立して実施し、経済建設を中心とすること、人間を基本に経済発展の基礎の上に国民の物質的ニーズと文化的ニーズを絶えず満足させること、社会の公平を重視し、各方面との利害関係を妥当に協調させること、改革、発展と安定の関係を正確に処理し、国民が楽しく仕事して生活し、社会政治の安定や国家の長期的安定を確保することが必要である」と語った(2005.2.19胡錦濤主席「各省市主要領導幹部會議上の談話」)。

⁽³⁷⁾ 総工会主席(王兆国)[2007.3.29]「在全總十四次主席團(擴大)會議上的講話」

⁽³⁸⁾ 労働基準を低く設定し規制範囲を限定すべきと主張する側の代表は董保華氏(華東政法大学教授)、逆の立

て労働基準のハードルを高く設定すべきと主張する側（総工会など）が主導権を握った。

2007年6月に「労働契約法」が導入され08年1月から実施された。同法の狙いは法体制および政府の行政的手段をもって労働基準のハードルを引き上げ、経営規制を強めて労働者保護を強化しようとするものであった。なぜ法的手段が強調され重視されたのか。政治体制の制約により、党・政府から独立し経営とは対等な立場にたつ工会の登場、また工会機能の整備を通じて労働者の権利を守るという回路の構築が難しかったとみられたからである。

(2) 「労働契約法」の骨格

では、労働者保護の面において労働契約法の規制はどのようなものであろうか。第一は雇用規制の面において、まず①雇用契約の長期化ひいては長期雇用制度の導入が求められた。この点と関連する法的規定では、同一企業における勤続年数が10年間を超える場合には当該従業員が無期限の雇用契約を希望すれば、企業がそれを断れない。なお期限付き雇用契約の更新は2回までに限定し、3回目から従業員が要求すれば無期限の労働契約で更新するということである（第14条）。

つぎに②解雇規制について、従業員に対する解雇行為、また古参従業員、労災適用者、出産・母乳時の女子労働者などの契約解除に厳しい規制（補償金給付など）がかけられた。さらに③非正規雇用への規制について、派遣労働者の組合加入権および「同一職務・同一賃金」原則の適用が認められた（第63、第64条）。パートタイマーの雇用について、時間制限（1日4時間、週24時間以下）がかけられた（第68条）。

第二は賃金規制についてである。まず①賃金制度や分配方法の作成・改訂は企業が工会か従業員代表大会と「平等に協議して確定すべき」と定められている（第4条）。賃金分配に対し工会か従業員代表大会が実質的に否決権を持つようになった。つぎに②間接給付の面において、退職金制度の導入が促された。関連規定（第47条）では、退職時に勤続年数は1年であれば、1ヶ月分の基本給に当たる退職金を支給する義務が生じる。勤続年数は2年であれば2ヶ月、3年であれば3ヶ月

場に立つ側の代表人物は常凱氏（人民大学労働関係研究所長）であった。前者は「労働契約法」の導入が底辺労働者を保護することにあり、基準設定を低位に抑えるべきと主張した。とりわけ「法律が企業の人的資源管理に空間を残すべき」というのであった（〔董保華ほか、2007〕：2頁）。後者の場合は私営企業の労働関係を階級関係と捉えた（〔常凱、2005〕、27頁）。彼は「人的資源管理から『労働契約法』を批判する」ことは「資本側の立場」を反映するものだと語った（〔郭晋晖、2006.4.7〕）。両者をはじめとする論争は「資本側」対「労働側」という形で展開されたかにみえた。

関連議論を若干紹介すると、つぎのようになる。＜反対派の論点＞ i 同法のハードルが高くて实体经济との乖離が大きい。企業の人件費を大幅にアップさせ輸出産業の競争力を挫かせ企業倒産・外資撤退と失業問題をもたらす。ii 短期契約や人材派遣など雇用形態の多様化と雇用調整が困難となる。iii 労務管理の面で工会か従業員代表の裁量権が広く与えられ、企業の経営自主性が挫かれる。

＜賛成派の主張＞ i 従来の経済成長は低賃金・長時間労働に依拠し、労働者の利益を犠牲にしたうえに成り立った。「強い資本・弱い労働」というアンバランスの中で、労使関係の緊張は社会的安定を脅かす主要な矛盾になった。ii 地方政府により優遇される企業家のパワーとは対照的に、労働者の利害を守る工会が弱すぎる。公権力を運用しなければ、バランス回復がありえない。iii 雇用期間の長期化は労使協調・従業員のモラル向上に有利。iv 高能率・高賃金の確立を促し、購買力の上昇・内需の拡大に寄与する。

という形になる。退職金の上限は12年分の基本給を超えないとされた。そして雇用契約を締結する環節で社会保障費の交付が求められる（第17条）。

第三に能率規制について、まずノルマ管理方式の決定は企業が工会か従業員代表大会と「平等に協議して確定すべき」と定められている（第4条）。つぎに配置転換、応援などが制約される。仕事内容と報酬が契約において具体的に明文化され、業務内容の変更に伴う配転や応援などは労働強度と賃金の変化と絡む以上、当事者の納得を得なければ実行が困難となる（第29、35条）。

第四に契約締結の義務化、各条項の明文化、監督機関の設置、罰則の明確化が業種や企業規模を問わず一律に適用された。大企業はともかく、中小零細企業（5人以上）にとっては労務管理規制のハードルがかなり高いものであった。

「労働契約法」の導入にともなって、労働者保護政策として注目されるのは「労働争議調整仲裁法」の成立（08年5月より実施）と「企業労働組協議長決定方法（試行）」（総工会、08年7月25日公表）である。前者については、労働争議の適用範囲が拡大され、争議手続きとスケジュールの明確化が行われ、争議の認定・解決方式が労働者側に有利な方向へと改善された。後者については「幹部兼任制」（経営管理者が工会の幹部を兼任する制度）が撤廃され、工会責任者が従業員選挙により選出されることになり、工会の「使用者化」の防止が強化された。

しかし、労使間に争議が発生する際に、問題が企業あるいは地域レベルの調停委員会か裁判所で解決されることになったが、工会または労働者集団が自主的に団体行動をとることがみとめられていない。企業には工場移転やロックアウトの権限が与えられたのに対し、工会には争議権が与えられていないため、アンバランスの要素が依然として残された⁽³⁹⁾。

いま一つ残された問題として非正規雇用問題が注目される。「労働契約法」では短期契約工と臨時工および派遣労働者の雇用に厳しい規制条項が盛り込まれたが、パートタイマーや請負労働について規制が比較的弱かった。パートの採用について、時間規制（1日4時間、週24時間以下）が設けられたが、口頭契約が可で簡単に解雇でき、なお社会保険費負担が不要、工会会員ではないとして、パートタイマーに対する保護が見送られた。パートや請負労働などの活用が企業の雇用調整と人件費抑制の手段として広がるとみられる。パートの急増にともなう非正規雇用問題は新たな焦点になる。

では、「労働契約法」の導入は实体经济とどう関連付けられるであろうか。確かに長期的にみれば、雇用安定・賃金上昇→格差是正・内需拡大→産業構造の改善→生産・消費の好循環にいたる可能性が存在する。しかし法律成立の時期は経済環境の変化に伴う雇用事情が悪化した時期とも重なった。国際金融危機との関連において、コストアップ・販路低迷→輸出衰退・企業倒産→大量失

(39) 2009年7月吉林省最大の国有製鉄所（年間粗鋼生産量は800トン）が省国有資産管理委員会の支持の下で私营企業に売却されることになったが、労働者3000人余は自発的に抗議デモを行い、「民营化反対」「人員削減反対」のスローガンを提出した。ストライキに入る職場も現れ、高炉3基が止まり、生産が混乱に陥った。新任総経理は争議解決のため現場に入ったが、怒った労働者たちに殴られて重傷で死亡した。共産党中央を震撼させた大事件であったが、民营化中止で国有に戻ることで事態が収束された（<http://www.nbd.com.cn> 2009-08-03, 投資者報）。この事件は大衆の自発的団体行動の凄まじさを示したと同時に、工会の不在に伴うリスクの大きさを物語った。

業・経済危機につながる可能性も存在した⁽⁴⁰⁾。政府は経済成長の維持および雇用の確保を図るために緊急景気対策を出しており、長期的に大きな効果が出るとみられる。当面では経営不振を背景に雇用契約を中止する企業が増え、それに伴う労働争議が急増した。2008年労働争議の案件について、上海は前年比119%増の6万4580件、天津は同260%倍増の約1万6912件、広東は同157%増の7万6733件にそれぞれ達した。労働争議の多くは沿海都市で発生し、企業による雇用契約の中止・解約が原因であると伝えられている⁽⁴¹⁾。

6 若干の展望

最後に「労働契約法」の意義および雇用関係への影響をあげつつ若干の展望を提示したい。第一に同法の成立によって契約なくしては雇用なしという社会的規範が確立された。同法は個別関係とかかわるもの（労働基準的なもの、契約方式など）だけではなく、集团的関係とかかわる内容（労働協約条項、労働組合、従業員代表の役割など）をも盛り込み、雇用関係の各側面を集約したと言ってよいほど充実したものであった。この点は近年一部の先進国で成立した「労働契約法」と異なる。その場合の「労働契約法」が集团的労使関係でカバーできない「個別的労使関係」（零細企業・非正規雇用セクター）の「公正」を守る意味で導入された（日本では2007年に導入）⁽⁴²⁾。集团的関係が労働組合の規制、団体交渉制度により整序される。

中国の特徴は「労働契約法」の導入をもって労働基準法規の不備、個別関係の乱れ、集团的関係の歪みを一括して改善しようとしたところにあった。その背景として留意すべきは「工会法」（92年）が工会の独立性と争議権を容認しなかったため、組合の団体交渉力や規制力が形成できなかったこと、「労働法」（94年）が労働基準および雇用関係のすべてを集約したものであったが、基準と罰則と監督などが曖昧でうまく機能できなかったということであった。なぜ「労働契約法」の規制内容が広くてハードルが高いかというところの理由（組合機能の不備と団体交渉の未成立）を窺うことができよう。

第二に「労働契約法」の導入は現実の雇用関係にどのような影響を及ぼしたのであろうか。①勤務期間が比較的長い熟練・半熟練労働者や基幹従業員の場合、無期限契約が適用され、長期雇用が広がるとみられる。このような状況の下で正規雇用の増加を抑えながら長期的人材育成をはかろうとする企業が増えるであろう。他方、②工会あるいは従業員代表との協力関係なくしては、労務

⁽⁴⁰⁾ 実態は不透明であるが、各種報道を網羅してみると、情況は厳しいものであった。すなわち、労働集約型輸出産業におけるローカル企業、外資系企業は相次いで倒産。2000万人以上の労働者を雇用している繊維・アパレル産業は三分二の企業が経営危機に陥った。製靴産業が集中する広東省では、5千余社の製靴メーカーのうち、1000社以上は倒産した。2300万人の農民工はレイオフされ農村に戻った。雑貨生産が集中する浙江省温州地域では中小零細企業の多くは生産停止。山東省では個別外資系企業の経営者が現地企業を放置したまま撤退したという極端な例も発生した。

⁽⁴¹⁾ 労働争議の動向について「董保華労働法律ネット」を参照。

(<http://www.eastlaborlaw.com/view/detail.asp?newsid=77>)

⁽⁴²⁾ 近年先進国の「労働契約法」の意義について [岩瀬孝, 2006], [野川忍, 2006] を参照。

管理が順当に進むことが困難になる。工会あるいは従業員代表大会の導入が義務付けられ、経営規制の権限が拡大されたからである。業績のよい企業では成果の賃金への還元、雇用条件の改善が期待されるが、不振企業では、リストラ・解雇が避けられない場合、いうまでもなく労使関係が緊張する。その場合、工会あるいは従業員代表制がどう機能するかは大きな焦点である。

第三に集团的関係の構築をめぐる外資系企業や私営企業が工会か従業員代表制かどちらかを作らなければならないという選択に迫られる。「労働契約法」では雇用条件の決定をめぐる企業が工会か従業員代表と「平等に協商すべき」と規定した（第4条）。企業では今後の交渉相手として工会か従業員代表のどちらかを選択することができると捉えられる。最近の動向として注目すべきは、工会ではなく従業員代表制を設ける外資系企業が出現した⁽⁴³⁾。従業員代表大会が企業外部と関係をもたない、唯一体制により容認される従業員組織である。そして組織構造が法律および上部団体により規定される工会とは異なり、従業員代表大会の場合、活動規則が企業内従業員で決められ、組織と構成員も全員加盟の形態をとる。さらに工会は日々活動を行う組織であるのに対して、従業員代表大会は年2回召集されるが、日常的な活動が一般的に行われないうことである。かくて企業にとって、従業員代表制は工会よりコントロールしやすいということが明らかである。国有企業で実行されてきた従業員代表制は外資系企業や私営企業にまで広がる可能性が高くなった。この点は「労働契約法」導入後に集团的関係がどう変化するかを注目するうえで重要な点である。

最後に郷鎮企業労働者の雇用関係に対して、「労働契約法」がどこまで規制できるかという問題が注目される。前文でふれたように、村自治体と企業とが完全に一体化し、村民が農民と従業員と株主を兼ねる事例が存在する。その場合、低賃金（生活給）・高福利（戸建住宅）・高配当（年末ボーナス）の分配体制が採用され、会社（＝村）が子弟教育、医療、養老などをすべて負担する福利制度が導入された。他方、長時間労働・残業が繰り返される。農業生産と工業生産とを一括して事業内容とする郷鎮企業も現れ、企業グループ内の農業部門と工業部門の間に頻繁に雇用調整が行われている。そこでは、農業部門の存在はユニークなものである。「半工半農」の従業員に食糧、野菜、油その他の副食が農業部門により無償で提供され、自給自足に近い生活基盤が出来上がった。賃金は低く抑えられるが、福利を充実する分配制度が実行されている。また農業部門は内部労働市場のプールとしても機能し、農地は会社が運営するが、占有権が個々の従業員（農民）にあり、売買が制度的に認められないため、土地保険の機能を果たしたかにみえる⁽⁴⁴⁾。結果として人件費が低く、雇用調整が容易であったため、農工融合の連鎖から強い競争力が生まれた。農地公有制、農村共同体および農村経済に根拠をもつような雇用関係の形成をどう捉えるのであろうか。長時間労働と相互扶助、低賃金と高福利とが混在している状況について、「労働契約法」を尺度にすれば強く規制すべきという結論が出るが、農村経済・家族労働の論理からみれば、結論が異なるのであろう。

（り・しょうせい 大阪市立大学大学院創造都市研究科教授）

(43) 上海周辺に進出した日系企業の事例であるが、別の機会に紹介したい。

(44) 2008年3月「労働契約法」が郷鎮企業にどのような影響を及ぼしたかを調べるために江蘇省江陰地域の新橋鎮、周莊鎮と華西村の郷鎮企業を見学した。休暇自己申告制（月にいつ何日休むかにつき従業員が自分で申告する制度）、生産請負制、現物支給制度、生活給、食事無料など農村経済に根拠をもつ雇用・生活管理が行われている。これについては別の機会に紹介したい。

（参考文献）

- 石井知章 2007.『中国社会主义国家と労働組合』御茶の水書房.
- 岩瀬孝 2006.「労働契約法制の機能とその意義」（『世界の労働』第56巻第1号）
- 上野和彦 1993.『現代中国の郷鎮企業』大明堂.
- 郭晋晖 2006.4.7.「『労働合同法』論争継続：誰真正代表工人利益」（第1財政日報）
- 郝燕書 2004.「出稼ぎ労働者不足と日系企業の労務管理」（『産業学会研究年報』No.20）
- 邢幼田 1996.「台商与中国大陸地方官僚結成聯盟」（『台湾社会研究季刊』第23期）
- 嚴善平 2005.『中国の人口移動と民工』勁草書房.
- 工運参考資料編集部 2001『工会与現代企業制度』
- 周徳生 2008.3.「企業労働用工現状与対応思考」（『市場經濟縱横』）
- 肖新永 1998.『大陸台商人事管理』商周出版社.
- 常凱 2004.『労権論—当代中国労働関係的法律調整研究』中国労働社会保障出版社.
- 謝建社ほか 2009.『中国農民工権利保障』社会科学文献出版社.
- 隅谷三喜男 1973.『労働經濟論』筑摩書房, 第5刷（初刷は1969年）
- 李捷生 2003a.「中国における蓄積様式の転換と労使関係」（2002年2月比較經濟体制学会第42回全国大会報告『比較經濟体制学会年報 Vol.40. No.2』）
- 李捷生 2003b.「中国の經濟成長と労働市場」（大阪市立大学經濟研究会『季刊經濟研究』Vol.25, No.4）
- 李捷生 2003c.「中国における『単位』制度の歴史的展開—従業員管理方式の原型」（佐口和郎・橋元秀一編著『人事労務管理の歴史分析』ミネルヴァ書房, 所収）
- 李捷生 2006.「中国における地域開発の新展開と日本の中小企業」（『中小商工工業研究』第86号）
- 李捷生 2000.『中国「国有企業」の経営と労使関係』御茶の水書房.
- 総工会 1994.4.16.「關於外商投資企業労働関係と組建工会情况的報告」
- 玉井金五 1983.『世界資本主義と非白人労働』大阪市立大学經濟学会.
- 中国企業經營者連合会雇主工作部課題組 2006. 2「我国企業労働用工面面觀」（『企業管理』）
- 中国企業經營者連合会 2005.「要切实保護企業經營者人身安全」
- 中共中央党校社会学教育研究室 2005.『社会政策概論』（中国水利水電出版社）
- 張厚義ほか 2001.『中国私营企業發展報告』社会科学文献出版社.
- 張小建 2008.『中国就業的改革發展』社会保障出版社.
- 董保華ほか 2007.『労働合同法的軟着陸』中国法制出版社.
- 野川忍 2006.「先進主要国の労働契約法制の概要」（『世界の労働』第56巻第1号）
- Bill Taylor Chang, Qi Li Kai, 2003, *Industrial Relations in China*, Edward Elgar Publishing Limited Glensanda House.
- 藤井正男 2005.「在中日系企業の労務管理の変容」（大阪市立大学經濟研究会誌『季刊經濟研究』第28巻第1号）
- 森建資 1987.『雇用関係の生成』木鐸社.
- 安室憲一・関西生産性本部・日中經濟貿易センター・連合大阪 1999.『中国の労使関係と現地経営』白桃書房.
- 山本恒人 2000.『現代中国の労働經濟 1949~2000』創土社.
- Lee Kwan Ching, 2007, *Working in China : Ethnographies labor and workplace transformation.*, Routledge.
- 李捷生・羽淵貴司 2007.『地域間・企業間「複合的競争」下の中国日系企業』東アジア企業研究会調査報告書（非売品）