

中国における社会的対話の推進と 労使紛争の解決に向けて

石井 知章
(明治大学商学部教授)

― 著しい経済的發展を遂げる東アジアを「ディーセント・ワーク」の観点から検討する ―

特集

東アジアの社会的発展に向けて

はじめに

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

こうした一連の労使紛争の発生は、グローバル化の進展とともに急速に発展した「自由な」市場経済システムとは裏腹に、中国における労働組合が「共産党と労働者との間の伝達紐帯」（レーニン）として、生産性向上を目指した「上から」の労働の組織化、政治統合及び経済發展の実現と、「下から」の労働

者によるよりよき労働条件、福利厚生等の權益実現という、旧態依然たる法的・政治的位置づけがなされていることに由来している。ここでは、現代中国における労使関係及びその周辺の制度をとりまく現状と歴史的背景を概観し、今後の労使紛争解決への方向性を模索する。

1. 中国における労使紛争の現状とその社会的背景

2010年春の一連のストライキの発生については、いくつかの理由があると見られている。第一に、2008年1月1日付で、「労働契約法」が施行されたことである。この改正法は、10年目かつ連続2回以上の労働契約更新からは「無期雇用契約」とするなど、従来、低賃金と過酷な労働条件を受け入れざるを得なかった短期雇用労働者に対して、その權益を一定範囲で保護し、労働者としての権利意識の向上を大きく促すことに寄与した。第二に、昨今の急激な物価の上昇である。2010年5月の消費者物価指数は、前年同月に比べ31%上昇し、特に日常生活と密接に関わる食品、日用品などの価格高騰により、とりわけ低所得層の生活を直撃した。第三に、これまでの農村から都市への労働力移動の圧力が、ここにきてにわかに逡減しつつあることである。急速な経済發展農村に伴う都市化の進展により、労働人口が少なからず減少したことに加え、これまで2億ともいわれていた農村での余剰労働力の存在も、徐々に減少しつつある。日本でも60年代、農村の余剰労働

力の枯渇が契機となり、賃金が上昇しはじめているが、これと同様に、中国においても農村の労働力が減少し、都市における労働力の供給が停滞するというターニングポイントに近づきつつある。中国では1980年に一人っ子政策を導入して以来、若年層の人口も大幅に減少してきた。これまで中国では、人件費が安く、かつ豊富な農村出身の労働者（農民工）の都市部への移動によって、廉価で高品質な製品の生産が可能となり、それらの輸出によって経済成長が促されてきたものの、この基本的構図にも少なからぬ変化が見えはじめていのである。

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

2. 工会をめぐる法制度の現状と課題

既述のような「伝達紐帯」としての工会を制度化しているのが、さまざまな労働法制である。現行の「中国工会規約」（中華全国総工会）では、「中国工会は中国共産党の指導する労働者が自ら結成する労働者階級の大衆組織であり、党が労働者と連携する際の橋梁、紐帯、国家政権の重要な支柱であり、会員と労働者の利益の代表である」と定められている。この基本理念は、最初の労働組合法であった50年工会法、それを廃棄して施行された1992年工会法、さら

に現行法である2001年の同改正法でも、多かれ少なかれ貫かれてきた。

例えば、総工会を唯一の合法的労組であると確認する1992年の工会法は、工会が「憲法に依拠し、独立自主的に活動を繰り広げる」（第4条）としつつも、「国家の主人公」としての役割を発揮し、「国家、経済、文化諸事業の管理に参加する」ことで「政府の活動に協力し、工農連合を基礎とする民主的独裁による社会主義政権を擁護する」（第5条）という党＝国家への義務を定めている。さらに、労使関係を取り巻く中国経済社会の多元化、市場経済の構造的変化が進む中で制定された改正工会法（2001年）は、50年法、92年法と同様に、「工会は労働者が自発的に結合した階級的大衆組織である」（第2条）と規定したが、「中華全国総工会及びその各工会組織は、労働者の利益を代表し、法に基づき労働者の合法的權益を守る」（同）との項目を付け加えた。

だが、工会をめぐる現在の状況とは、独立した社会集団としての自立性＝自律性を高めているとはいいがたく、真の意味で「自主的に結成した労働者階級の大衆組織」（中国工会規約）足り得ているのかどうか、多くの疑問を残している。例えば2005年、中国労働関係学院及び筆者を含めた日本の研究者が、上海、北京、遼寧、浙江、広東、甘肅それぞれの計約1800箇所にあぶ企業の基層工会の幹部に対して行ったアンケート調査では、工会主席に就任する前の職務について、最も多い36.4%が「中層幹部（主任・科級・処級）」と答え、次に多かった15.8%が「党委員会書記」、さらに11.7%が企業の長（「工場長・経理」）であったと答えている。また工会主席に就任した経緯についても、最も多い47.3%が「組織の推薦後、労働者代表大会の選挙による」とし、次に多い21.6%が「組織による任命」と答え、「公開競争選抜後の選挙による」としたのはわずか2.3%にすぎなかった。しかも、この推薦した上部の「組織」とは、最大多数の22.9%が依然として「単位党組織」であり、次に7.7%が「上級工会」と続いている。

このように、工会活動の背後には、依然と

して党=国家の存在が見え隠れしているだけでなく、企業の長は、経済的企業体の管理責任者と政治社会的共同体の指導者を兼ね備えているばかりか、きわめて興味深いことには、本来利害が対立するはずの工会の指導者としてすら立ち現れている。こうした状況をもたらした理由として、一つには、「広範な人民の利益」に適っていれば経営者も黨員になれるとした江沢民の「三つの代表論」による理論的裏支えがあったことが挙げられる。

3. 党=国家中心の「社会的対話」をめぐる制度的枠組みの形成史

こうした党=国家中心の労使関係の形成史を振り返れば、それは中国における「社会的対話」への制度的枠組み作りが本格化に進展していった80年代後半にまで遡れる。中国における政治参加（参政議政）制度は85年に築かれているが、これは全国総工会党組が1985年8月、中共中央書記処と國務院へ「労働組合が党と政府の関連会議と活動機構へ参加することについての伺い」を上級へ報告したことに端を発している。この「伺い」で全国総工会党組は、「党中央、國務院及び関連省庁、各委員会が国の経済・社会発展計画や重要方針、政策を制定する際、必要な会議や活動に工会を参加させる」などとする提案を行った。こうした工会の動きに対応しつつ、趙紫陽は第13回党大会（1987年10月）で、いわゆる「党政の分離」の方針を打ち出した。さらに、行政機関に対応して設置された党機構を廃止し、行政機関の中心で実権を握っている党組の撤廃、「党指導下の工場長責任制」から「工場長単独責任制」への切り替え及び対話制度の整備などの大胆な政治改革を提起した。とりわけ趙紫陽は、政府各部門に存在する党組について、「それぞれその成立を承認した党委員会が責任を負っているが、政府の活動の統一と能率向上に不利なので、次第にこれを廃止する」と述べ、行政機関における党組の廃止を打ち出したが、その政治的意味合いはきわめて大きかった。すなわち、「四つの基本原則」（共産党の指導、マルクス・レーニン・毛沢東主義、プロレタリアートの独裁、

社会主義の堅持）という政治的枠組みのもつ限界を有しながらも、「党政の分離」による工場（企業）長単独責任制の実施を通して、工会はそれまで自己の組織内部に存在していた党=国家の権力からの相対的自由を獲得することとなったのである。これはいわば、党による党自らの政治的権能の自己否定であった。この第13回党大会以降、工会と党、使用者との関係は、企業工会内での直接選挙の実施などによって労働者のイニシアティブが大きく拡大し、工会と党、工会と使用者、さらに工会と上級工会との関係を少なからず流動化し、動態化していった。

だが、中共当局は天安門事件後、経済発展と政治的統制という二つの二律背反的両天秤の狭間にあって、結局は後者を選択した。全国総工会も、同年7月に開かれた第11期第3回主席団会議では、天安門事件の際に出現した自主労組（工自連）を念頭に置きつつ、倪志福主席が「党の性格をもつ工会の存在を許すことはできない」と訴え、党=国家と同様、断固たる反対の姿勢を打ち出す。一方、中共中央政治局は、同7月28日の「中共中央の宣伝、思想工作を強化することに関する通知」に続き、さらに8月、「中共中央党建設を強化することについての通知」を公布し、企業党委が企業における政治的核心であり、労働者代表大会、工会などの大衆組織を指導しつつ、企業的意思決定過程に参与し、自らの意見と提案を提出することを求めた。さらに企業中層幹部の任免に関して、党委または工場長が候補者を選び、党委、管理責任者側が集団討議を行い、工場長が任命するとした。このように、それまで築かれてきた工会を媒介とする労働者のイニシアティブによる民主的企業管理・労使関係システムは、天安門事件後3ヵ月も経ないうちに、もろくも改革前の党=国家の指導による旧システムに立ち返ってしまったのである。

だが、大変興味深いことに、こうした政治的統制の一方で、労働分野における政・労による連合会議制度と民主的対話制度が確立され、党=国家による指導の下、工会の参与、監督に新しいルートが切り開かれていった。このことは当時、天安門事件でピークに達した社会的矛

盾の調和、政府と労働者大衆との関係の緊密化に役立ち、政府機関と工会組織がさらに労働者大衆に奉仕し、社会的安定と団結に導くものと評価された。1989年7月の全国総工会第11期第3回主席团擴大會議で、中央の指導者らはこの「対話制度」を支持し、國務院と全国総工会がこの制度を確立したことにも賛同した。

さらに、「中華人民共和國労働法」の施行(1995年)以来、労働契約、労働協約制度、労働基準、労働紛争処理体制、労働者の権利保障監察制度といった一連の労働関連諸制度が整備されていった。ILOによる技術協力の下、2001年8月には、中華全国総工会、労働社会保障部、中国企業家連合会によって国家レベルの三者協議委員会が設立され、次第に全国各地にも多層的な三者協議システムが形成され、中国の社会・経済の発展に大きく寄与した。だが他方、急速な経済の発展に伴う個人、企業、社会集団間におけるさまざまな利害の対立は、自ずと激化の一途を辿らざるを得なかった。2006年の第16期中央委員会第6回全体會議(六中全会)では、いわゆる「和諧社会」論が、労使紛争をはじめとする社会的矛盾の解消へ向けた重要な政策課題として、2020年までに達成すべき国家戦略の根幹に位置づけられることとなった。

おわりに

これまで見てきたように、とりわけ1989年の天安門事件後、中国の労働社会では党=国家を中心とした「社会的対話」のシステムが築かれてきた。とはいえ、いまだに工会組織とその活動の自律性=自立性を十分確保できないこと理由としては、スト権が現行憲法、労働法、工会法のいずれにも規定されていないことが挙げられる。その歴史的経緯を見れば、1975年憲法ではスト権が認められていたものの、1982年憲法ではその規定が削除され、今日に至っているのである。さらに、「結社の自由」(87号)や「団体交渉権」(98号)という集団的人権を基本理念とするILO条約が未批准であるばかりか、その批准の意思さえ示されていないという現状にも、何ら変化はない。そもそも、中華全国総工会に所属する工会のみを合法的工

会と認めているような現行法下では、いまだに結社の自由による「団結権」は保障されていないといわざるを得ない。

だが、昨今の労働運動は、明らかに半政府機関として機能してきた中華全国総工会の持つ制度的枠組みそのものを揺るがし始めている。とりわけ、2010年春の日本企業での一連のストライキでは、労働者の動きが公安当局によって逐次監視され、中央宣伝部による報道統制が敷かれるまでに至っており、既存の制度的枠組みの「外側」で起きていたことが伺える。例えば、今回のホンダにも既成の工会(総工会)は存在していたものの、その代表とは人事管理課の副課長であり、けっして労働者を代表するものではなかった。それゆえに労働者らは、この改組を要求する中で暫定的に新たな代表を選び出し、「工会運動」としてではなく、「労働運動」として直接、使用者側と交渉していた。しかも、今回の運動で中心的な役割を担っていたのは、理想の人生を描き、権利意識に目覚めた「80後(80年代以降)」世代であり、こうした若い労働者たちは既成の制度的枠組みに納められることにはっきりと「ノー」をいいはじめたのである。

たしかに、工会(中華全国総工会)の根本的な改革は、かつて趙紫陽が到達したレベルでの高度の政治改革が伴わない限り、その実施の可能性はあまり高くないかもしれない。しかもそれは、いまだにタブー視されている趙紫陽と天安門事件の再評価そのものとも密接に関わっているがゆえに、なおさらであろう。だが、既存の価値観にとらわれない若者らによる争議行動が今後とも繰り返されるならば、新たな政治改革を惹起する可能性は十分あり、それだけに継続的に労使関係の変化を注意深く見守る必要があるといえる。

(参考文献)

The Financial Times, 1 June 2010.
石井知章『現代中国政治と労働社会——労働者集団と民主化のゆくえ』(御茶の水書房、2010年)
同『中国社会主义国家と労働組合——中国型協商体制の形成過程』(同、2007年)
石美遐『非正規就業労働関係研究：从国际視野探討中国模式和政策选择』(中国労働社会保障出版社、2007年)
姜穎『非全日制労働契約の立法思考』(「第11回ソーシャル・アジア・フォーラム」2005年10月提出論文)