

中国における労使関係と 今後の展望

—外資系企業の対応

唐 燕霞

(愛知大学現代中国学部教授)

はじめに

2010年春、台湾系大手のOEMメーカー富士康(フォックス・コン)の若い従業員たちによる相次ぐ飛び降り自殺事件や、中国広東省佛山市にある南海本田自動車部品製造有限公司の若い従業員による待遇改善を求めるストライキを発端に、賃上げを要求するストライキは中国各地の他の企業に連鎖する現象が多数起きており、国内外に注目された。このことは中国進出を図る多くの日本企業に影を落とし、これを新たな中国リスクとして捉え、進出を躊躇する企業も少なくない。

中国に進出した日系企業の経営者は、1990年代以降労働紛争やストライキを経験してきたが、党組織や工会(労働組合)の協力の下で、短期間で解決できた。2010年のように、大規模化かつ長期に亘る労使紛争は初めて経験したため、どのように対応すればよいのか、戸惑ってしまう。

市場経済の浸透に伴って、多くの外資系企業が中国に進出し、中国国内においても民間企業が急速に成長してきた。こうした多様化しつつある所有構造の中で、かつての労働者階級が機能的に分化し、多様な利益集団を形成するようになった。こうした背景の下で、中国の労使関係は複雑化しつつあり、労使紛争が多発してきた。とりわけ2008年『労働契約法』が公布した後、労使紛争が急増した。緊張感が高まりつつある中国の労使関係は今後どのように発展していくのか。歴史的転換点において、労働者の代表であるはずの工会(労働組合)はどのような役割が期待できるのか。さらに、中国に進出した外資系多国籍企業は変質しつつある中国の労使関係をどのように認識し、どのように対応すればよいのか。

本稿では、今日の中国における労働事情の変容を概観し、中国的労使関係の特徴を解明した上で、中国に進出した日系企業をはじめとする多国籍企業の対応策を提示したい。

1. 中国的労使関係

中国は長い間イデオロギーの制約で、労働関係という概念で企業内の労働紛争を処理してきた。改革・開放以降、社会主義計画経済から市場経済への移行に伴い、外資系企業や私営企業などの非国有企業が急速に成長してきた。また、国有企業の株式化や民営化の改革に伴い、国有セクターの経済に占める割合が低下しつつあり、中国の経済構造が多様化してきた。さらに、労働契約の実施により経営者が雇用主として法的に認知された。その結果、かつてのように「企業に工会はあっても雇い主がいない」という状況はなくなり、「企業の工会と経営者」との基本的な労使関係の枠が形成された。とりわけ1992年以降「中華人民共和国労働組合法」(工会法)、「中華人民共和国企業労働紛争処理条例」及び「中華人民共和国労働法」などの発布により、労働協約の締結や労使紛争の調停が法的枠組みに基づいて処理することが可能となった。

さらに、1990年代後半以降、外資系企業、私営企業のすさまじい発展によって、一部の高収入階層が出現した。それと同時に、国有企業が競争激化の状況において、破産が頻発し、大量の「下崗」(レイオフ)労働者を生み出し、失業率が年々上昇している。こうした背景の下で、社会階層が多分化し、収入格差、貧富の格差が拡大し続けてきた。こうした労使関係の複雑化、社会階層の分化が激化する中で、中国の工会に新しい役割が付与され、2001年以降中国の労使関係は新たな段階に入った。2001年3月、全国総工会は「新設企業における工会組織化に関する中華全国総工会の意見」を決定し、各級工会に通達した。さらに2001年に「工会法」を修正改訂し、「労働者・職員の合法的権益を守ることは工会の基本的職責である」と新たに加えるとともに、工会の団体交渉権と労働協約締結権を明確化した。

中国の工会は労働者が自由意志に基づいて結合した大衆組織であるが、基本的には共産党の下部組織であり、その指導下に置かれている。また、経営者や管理層が参加しない日本の労働組合と異なって、中国では総経理から現場の労働者まで皆工会員になる権利をもっている。筆者のこれまでの調査によれば、国有企業では総経理以下全従業員、日系企業では日本人以外の中国人全従業員が工会員であることが多い。一部の企業では、日本人も工会員になっていることがある。また、会社の役員が工会主席を兼任している企業が多い。

中国は、そのイデオロギー的制約から労使関係という概念を用いることはできないが、労働契約を通じて経営者が国家に代わって雇用主であることを明確にさせたことによって、労使関係の枠組みを作り上げた。さらに政労使の三者関係、とりわけ企業レベルでは「党、工、使」の三者間の中国的労使関係の枠組みを作り、労使間の利害の対立と摩擦、そして「調解」（調停）と妥結のシステムを一定程度作ってきた。しかし、工会は共産党組織や経営側に依存しているため、労働者の代表としての機能が十分発揮できないという限界があることは、中国の労使関係が抱えている喫緊の課題である。

2. 労使関係の現状

(1) 急増する労使紛争

市場経済の浸透に伴い、労働紛争の案件が急速に増加した。中国統計局の統計によると、1990年代後半以降、政府が受理した労働紛争の案件は年々増加傾向にあり、1996年は48,121件であったが、1998年にはすでに倍増しており、1999年に初めて10万件を突破した。2000年代に入ると、さらに急増し、2005年に30万件を突破し、2007年になんと350,182件に達した。さらに2008年には労働者を保護する



新しい『労働契約法』や『労働紛争調停仲裁法』の施行に伴い、労働争議の処理件数が倍増し、693,465件に達した（図1を参照）。2009年以降、労働争議の受理件数は落ち着いてきて、徐々に下落してきた。2011年は589,244件に下がった。労働争議の発生原因は主として労働報酬や社会保険、労働契約の解除など、労働者の利益と直接かかわっているものが多い。

(2) ストライキの大規模化と長期化

2010年5月17日、南海本田自動車部品製造有限公司の工場でストライキが起き、その影響でホンダの完成車工場が操業停止に追い込まれるというニュースが大きく報じられた。数日後、北京にある韓国現代自動車系の部品工場でも1,000人規模のストライキが起き、6月に入ると天津の豊田合成、広州のデンソーなど他の製造業にも飛び火した。2ヵ月弱の間にスト発生など労働争議は、30件以上に達した。

日系企業はかつて大規模なストライキを経験したことがある。但し、筆者が参加したプロジェクトのこれまでの調査¹⁾によると、今までのストライキはほぼ半日や一日で解決ができ、ストライキの解決にあたって、工会や党委員会は協力的であったという特徴を持っていた。それと比べて、2010年のストライキの特徴は大規模化かつ長期化しており、工会ではなく、未組織労働者集団が主導する突発的なストライキであること、賃金を中心とする従業員待遇の改善を求めてストライキが行われる一方、管理制度改革（財務状況の公開要求、日本人従業員及び中国人従業員管理者の賃金公開要求等）や労働組合の改選なども求めたこと、工会が経営者を支持して、ストライキ続行を主張する従業員を説得する等の役割を果たしたこと、などの特徴を持っている。

3. 最近の労働事情

(1) 沿海部の労働力不足による賃上げ圧力

2003年頃から沿海部の広東省、福建省で「民工荒」と呼ばれる労働者の不足現象がみられ始めた。さらに、2004年以降、広東省、福建省のみならず、中国の主要工業地帯である沿海部の様々な地域において、労働者の不足が常態化しつつあり、熟練工のみならず、一般労働者の募集も困難な情勢となりつつある。とりわけ、これまで中国の沿海部の都市部において、低コスト労働力の中心となっていた内陸部の農村部からの出稼ぎ労働者の不足が顕著となっている。

国家統計局が発表した『2009年農民工監測調査報告』によると、2009年に東部地域へ出稼ぎに行く農民工は9,067万人で、前年比8.9%減少し、とりわけ、珠江デルタ地域の外来農

民工の減少が著しく、2008年より22.5%減少した。さらに、西南財経大学中国家庭金融調査與研究中心が昨年12月9日に発表した『中国城鎮失業報告』は、農村の労働力供給が不足しており、労働力不足は長期的に存在しかつ悪化する可能性がある」と指摘した。報告によれば、現在16-25歳の農村戸籍の労働力はすでに半分が都市に入り、農業労働人口はわずか16.4%で、26-35歳の農村労働力は42.3%が都市へ出稼ぎに行き、21.1%は農業人口である。人口の高齢化に伴って、農村労働力が無限に供給できる現象がなくなり、青壮年の労働力供給が大幅に不足しており、特に東部沿海地域の労働力不足が顕著である。

また、スタンダード・チャータード銀行が今年2月に珠江デルタ地域にある製造企業302社を対象に実施した調査では、88%の企業が労働力不足の状態が昨年より改善していないと回答した。この影響で、今年の平均賃上げ幅は昨年を上回る約9.2%に達する見通しだ。調査対象企業のうち12%は、今年の労働力不足状態は昨年同期からやや改善すると回答したが、88%は改善していないと答え、そのうち34%は「状況は11年以降厳しくなるばかりだ」と示した。また約75%の企業が、今年の賃上げ幅は10%以上に達し、60%がすでに賃金を平均7.9%引き上げたと答えた²。

(2) 新世代農民工の価値観の変容

中国の外資系企業の生産現場を支えているのは農村から都市への出稼ぎ労働者である。2000年代の「新農民工」は「80後」（1980年代生まれ）世代や「90後」（1990年代生まれ）世代で、低賃金・低所得を我慢する彼らの親世代と違い、「環境を受け入れ生存の為に働く」という視点から自己実現の為に働くという視点に切り替わりつつあるとともに、学歴も高くなり、権利意識が高まっている。また、新世代農民工は都市志向が強く、豊かな生活を求めて、都市部での定住を希望する人が増加している。しかし、戸籍制度や都市と農村の二重構造などが障壁になり、出稼ぎ労働者は年金、医療、子供の教育、公共サービスなど様々な面において都市住民と同一の待遇が受けられず、都市のコミュニティから疎外され、都市部での定住が困難である。インターネットなどを通じて富裕層の贅沢な生活の実態を知っている中で、工場敷地内で工場と相部屋の寮との間を往復し、単純作業を繰り返すという日常に不満や鬱積を彼らが抱え込みつつあることは容易に想像できる。富士康の連続自殺事件は、まさに転換点を迎えた中国の経済・社会から生じる問題の縮図である。

GDPが世界第2位まで躍進した中国は、新世代農民工の成長に伴って、「世界の工場」

と言われた製造現場は変質しようとしている。農民工の救済、雇用促進や都市部での定住支援などの政府の政策転換により、低賃金で支えている「世界の工場」モデルは終わりを迎えていく。

結びにかえて—外資系企業の対応

中国の工会は経営に近い立場を持っており、行政側に協力し、協調的な労使関係を構築するのに一定の役割を果たしている。しかし、このような工会は従来の組織とその職能において矛盾が生じている。中国において、工会の幹部の任命については党委員会が決定権を持っている。工会活動の経費も企業と行政側が交付する。このことは、工会が党組織及び企業や行政側と一定の依存性を持っていることを表している³。しかし、工会はその職能として、従業員の利益を代表し、企業側と交渉や協議をしなければならない時、工会主席は身分上で葛藤が生じる。中国の工会は行政や党と深い関係を持つため、経営や行政側の顔色を窺わなければならないので、忌憚なく労働者の利益を守り、労働者の代弁者になるという役割を果たすのに疑問を持たざるを得ない。工会が労働者を完全に代表することができないため、工会が知らないうちに、労働者による「山猫」ストライキが発生し、労使の対立が激しくなるようなケースは少なくない。

このようなケースは、外資系企業だけではなく、賃金遅延、労働環境の悪化、残業強制、給料ピンはねなどの経営者の行為に反対し、自発的なストライキや集団的サボタージュなどの労働紛争が私営企業にも多発している。2010年に南海本田部品工場でストライキが起こった時、工会が存在するものの、最初から従業員を代表して経営側と交渉するには至らなかった。さらに、従業員が会社側の説明に納得せず、抗議を続けようと労使協議が膠着していたとき、地区総工会のスタッフが従業員を説得し、従業員と衝突した事件が発生した。そこで注目されるのは、従業員が「工会の再編」という要求を提出したことである。現在の中国において、自主労組の設立は違法であるが、工会主席は従業員の選挙で選ぶことは法的に認められており、外資系企業では従業員の信頼できる工会主席を選ぶことを徹すべきである。

近年の中国では、外資系企業において工会の設立を促す動きが活発になっている。工会が設立されていない企業は、地区総工会の主導の下で早々に工会を作らず、企業内の状況を踏まえながら従業員との意思疎通を通じて着実に工会の設立を準備し、なるべく底辺の労働者を包摂する工会を設立し、最終的に従

業員選挙によって工会主席を選ぶべきである。従業員自身によって設立された工会は良好な労使関係を構築することに寄与するであろう。工会がすでに設立された企業では、工会主席の選挙などを通して工会の再編を図り、工会自身の機能転換、すなわち真の労働者の利益を代表する労働組合への転換をサポートすべきである。

十分な意思疎通こそ労務リスクの未然防止に繋がると考えられる。従業員の認識を正確に捉え、未然に労働争議の情報を捉え、予防措置を実施する為には、中国人管理職の力が必須である。欧米系と比べて、日系企業の現地化が遅れているとしばしば指摘されている。中国人管理職が半分にも満たず、日本人との意思疎通が思い通りに進まないまま、不満のマグマが鬱積していったことが、2010年の日系企業へのストライキ集中の一因と考えられよう。外資系企業では、中国人従業員の抜擢人事や中国人管理職への権限移譲を大胆に行うべきである。さらに、末端の出稼ぎ労働者の不満や声を吸い上げるような仕組みを作り、幹部と従業員との定期的な対話チャネルや従業員同士の意見交換集会、コンプライアンスに関するホットラインなど、従業員と経営陣とのコミュニケーション施策をより充実させる必要があろう。

最後に、現場労働者の待遇改善が重要である。一連のストライキをみると、従業員は賃金などの待遇や厳しい労務管理に不満を持っている。2010年のストライキはもとより、今年1月に上海で起こった日系企業の従業員によるストライキは記憶に新しい。ストライキの引き金は、資本側に署名を求められる「49条新従業員規則」への不満である。例えば、遅刻は、1回罰金50元、2回となると、罰金100元そして処分を記録するという従業員規則が定められ、それに対する従業員の同意する署名が求められている。この罰金額は、月給2000元にも足りない従業員たちにとって、ほぼ一日分の給与に相当し、合意しかねるといふ⁴。

チープレーバーを求めて中国に進出した外資系企業の多くは、現場の労働者を廉価な労働力としか見なさず、業績が上ったにもかかわらず従業員には最低賃金しか支給しておらず、しかも厳しい労務管理を課している。まさに「資本主義の原始的蓄積」の工場を彷彿させる。前述したように、新世代農民工の価値観が変容する中、彼らの利益訴求は「底線型」から「増長型」へと変わった⁵。つまり、国家の法律で明文化した給料や労働条件に係る基準に達するような最低保障型の利益訴求から、企業の利益増加、社会全体の発展と足並みが揃うよう、自分たちの利益を獲得しよ

うとする拡大型の利益訴求へと転換した。外資系企業における待遇の改善が社会全体における富の増加のスピードに追いつかないため、従業員の不満が一気に高まり、ストライキが全国で爆発的に発生した。2010年以降、中国の労使関係はまさに新たな段階を迎えた。中国に進出した外資系企業は新世代農民工の利益訴求を理解し、彼らの待遇を改善し、人本主義的な労務管理を実施すると同時に、新たな労使関係秩序の再構築が求められている。

注：

- 1 調査結果の詳細については、拙稿「労使関係の現状」笠原清志『中国に進出した日系企業の労使関係－党組織と労組機能－』科研費研究成果調査資料報告書、2006年3月、108-129頁を参照されたい。
- 2 「中国製造業の88%『労働力不足状態は改善されず』－英大手銀調査」<http://news.livedoor.com/article/detail/7530989/>、2013年5月9日アクセス
- 3 この問題について政府はすでに認識しており、工会が雇用主から独立することを促進する規則を制定した。2008年に公布した「企業労働組合主席選出規則」では、「企業行政責任者（行政次席を含む）、共同経営者およびその親族、人材資源部門責任者、外国籍労働者を本企業労働組合の主席立候補者としてはならない」と規定されている。
- 4 記事の詳細は、「上海日企上千名員工罷工 軟禁10名日籍高管」人民網<http://finance.people.com.cn/GB/n/2013/0122/c66323-20287358.html>、2013年5月10日アクセスを参照されたい。
- 5 農民工の利益訴求方式の変化についての詳細は、蔡禾「從“底線型”利益到“増長型”利益：農民工利益訴求的轉變與勞使關係秩序」『開放時代』2010年第9号、37-45頁を参照。

参考文献：

- 安室憲一「『世界の工場』モデルの限界と変貌する中国の労働関係」『国際経済労働研究』No66 (2)、2011年2月、7-12頁
- 笠原清志「中国に進出した日系企業の労使関係に関する研究－日本と日系企業は労使関係の確立のためにどのような政策をとるべきか－」総合研究開発機構、1997年
- 笠原清志『中国に進出した日系企業の労使関係－党組織と労組機能－』科研費研究成果調査資料報告書、2006年3月
- 蔡禾「從“底線型”利益到“増長型”利益：農民工利益訴求的轉變與勞使關係秩序」『開放時代』2010年第9号、37-45頁
- 常凱著、胡光輝訳「南海本田スト現場からの報告」『中国研究月報』2010年8月号、1-9頁
- 千嶋明『中国の労働団体と労使関係－工会の組織と機能－』社会経済生産性本部生産性労働情報センター、2003年
- 田中中信行「急増する中国の労働争議」『中国研究月報』2010年8月号、10-13頁
- 日本労働研究機構『中国社会の変容と進出日系企業の課題』（調査報告書）2013年4月
- 古沢昌之「中国における『労使間の摩擦』に関する一考察－『農民工』と『工会』を巡る状況を踏まえて－」『国際経済労働研究』No66 (2)、2011年2月、22-30頁
- 前川尚大・内村幸司「人事：＜中国労働争議考察＞ 加速するワーカーの意識変化に対応せよ」『BTMU中国月報』第54号、2010年7月