

# 変化を見せる中国の労使関係と労働争議

——外資系企業の労使関係と労働争議を中心に<sup>(1)</sup>——

張 紀 潯

## 1. はじめに

これまで中国では「労使関係」という言葉は使われてこなかった。社会主義国家としての中国では、労働者と企業経営者の利害関係が基本的に一致しているからである。もっとも市場経済を導入するまでは、政府は行政主管部門を通じて企業の経営を支配する一方、他方では、企業部門に対して賃金、住宅、福祉厚生などの生活保障の機能を委託してきた。また、労働者は企業を完全終身雇用のもととして企業に依存し、企業社会のなかでその生計を立てている。こうした状況の下では企業は労働者と経営者にとって一種の「生活共同体」である。この生活共同体において社長も労働者もその一員として勤務し、まったく平等な関係にある。社長と労働者の間に上下の関係こそあれ、雇用関係といわれるものはない。生活共同体の中では利益の配分などをめぐる労働者と企業経営者の対立や摩擦が存在していないわけではない。しかし、これらの対立や摩擦がたとえあったとしてもいずれ「人民内部の矛盾」として処理され、市場経済国家でみられるような労使関係が存在する基盤すらなかったのである。そのため、いまでも、国有企業については「労使関係」という言葉を使わず、「労働関係」をもって「労使関係」の代りに使われている。

ところが、78年から続けられた改革・開放により国営企業（92年に国有企業に改称。以下では「国有企業」とよぶ）を中心とする中国の企業形態が大きく変化し、従来の国有企業、集団企業のほかに、個人企業、私営企業、株式企業、三資企業（合弁、合作、100%外資系企業など）など種々様々な企業形態が出現した。労働市場の確立と育成を中心とする労働制度改革の進展により、固定工制度（終身雇用）を特徴とする中国の雇用形態が変貌し、社会主義の理念によって保護されてきた終身雇用制度はその終結、変更を余儀なくされている。従来、企業が国に頼り、労働者が企業に頼るという社会主義的な共同体意識が「大鍋の飯」（親方五星紅旗）として否定され、「固定工制度」が企業経営効率の向上にとって障害であると認識され、不完全雇用を特徴とする労働契約工制度が導入された。さらに92年の「社会主義市場経済」の導入により、中国は市場経済の新時代を迎え、労働制度改革を市場経済確立の一環として重要視するようになって

た。労働制度の改革は、企業内労働力の流動化を速め、企業の破産による失業者の増大は企業外労働市場の確立を速めると同時にこれまでに比較的安定していた労使関係を一層多様化、複雑化させている。

しかし、中国の社会はこれまでにイデオロギー的な立場から労使対立と労働争議の顕在化を極力抑えてきたため、労働争議を処理する経験を持たず、その制度も整備されていなかったのである。その結果、いまや、その対応に追われている。本稿ではまず、中国の企業形態にどのような変化が現われ、そしてその変化が中国の労使関係にどのような影響を及ぼしたかを検討する。次に、労働争議の発生要因と処理制度の特徴を検討し、外資系企業の労使関係の変化及び労働争議の特徴を明らかにしたい。最後に労働争議の対応策を考え、今後の発展方向を展望する。

## 2. 企業制度の改革と労使関係の変容<sup>(2)</sup>

### (1) 企業改革の三段階と所有制の変化

労使関係の変化をもたらした要因についていろいろと考えられるが、企業制度の改革に伴う企業形態の多様化が最も重要な要因である。そこで労使関係の変化をみる前に、まず中国の企業改革と企業所有制形態の変化をみておく必要がある。中国における企業改革の歴史をおおよそ以下の三段階に分けてみる事ができる。まず、第一段階は78年12月から84年9月までの期間で、改革の重点が農村におかれていた。人民公社制度の廃止により、土地が農民に分けられ、農家請負生産責任制度が実施された。これにより農業生産に対する農民の積極性が爆発的に噴き出され、食糧や土地生産性の向上につながった。他方、都市部において企業改革の試行が行われ、企業にある程度の経営自主権が与えられていた。経営自主権の下放は企業を活性化させるとともに企業の経営形態の多様化をもたらした。このように改革の第一段階において企業が市場に進出するための基礎的条件が初歩的に形成されたのである。一方、対外開放政策の実施により四つの経済特別区が設立され、沿海14都市が対外開放した。

第二段階は84年から91年12月までの期間であり、改革の重点が農村から都市に移行された。都市改革は企業改革を中心に行われてきた。改革による企業の変化は主に次の三つの側面に現われる。第一は国有企業の所有権と経営権の分離である。企業は政府の主管部門から分離され、経営自主権をもつ企業法人として独立するようになった。第二は企業の活性化を図るために農村で成功した農家請負生産責任制に見習って経営請負生産責任制を企業に全面的に導入したということである。経営請負生産責任制の導入は中国の企業改革が国有企業への「放権譲利」（自主権の拡大と利益の譲渡）から企業経営メカニズムの転換を図る方向に移行したことを意味する。企業経営メカニズムの転換を図るべく国有企業は市場メカニズムを導入し、市場の必要に応じて生産

計画、雇用関係などを調整するようになった。第三は企業所有形態の改革である。民営化、市場化の進展により中国の企業形態が多様化した。第三段階は92年から今日までの期間である。第三段階の改革がいまなお進行中だが、1992年以降、社会主義市場経済の導入により、第三段階の企業改革は市場経済体制の確立とその育成に重点がおかれている。企業の経営メカニズムをはじめ、労働、賃金、社会保険制度など各分野の改革がかつてないほど大規模に行われていた。中国経済の市場化、国際化が進めば進むほど労使関係が緊張し、労働争議が増えている。失業者の急増と労働争議の多発がこの段階の特徴でもある。また当然のことかもしれないが、労働協約制度、全員労働契約制度、労働監察制度及び失業保険制度などいわゆる労使協調対策と失業対策の多くがこの段階に打ち出され、その整備が図られている。

## (2) 企業形態の多様化と非国有企業の台頭

表1は所有制別にみる各種工業企業数と工業生産高の推移を示したものである。これをみて分るように国有企業は96年に11万3,800社、全工業企業数の1.4%にすぎない。「改革・開放」政策を実施した1978年には国有工業企業の生産額は全工業生産総額の77.6%を占めていたが、そのシェアが年々低下し、96年に全体の28.5%に減少している(図1)。国有企業の経営効率の低下とは逆に雇用者数が年々増加し、1978年の7,451万人から1997年に3,593人増の1億1,044万人に達している(『中国統計摘要・1998年』32頁)。都市部従業員数に占める国有企業のシェアは78年の78.3%から97年の54.6%に大幅に低下したものの、依然として高いシェアを占めている。都市部において国有企業はいまなお最大の雇用源として労働力創出に貢献している(図2)。

表1 所有制工業生産高の推移

分類	1985	1988	1990	1993	1995	1996
1. 企業数(万社)	518.53	810.56	795.78	991.16	734.15	798.65
国有企業	9.37	9.91	10.44	10.47	11.80	11.38
集団企業	174.21	18530	166.85	180.36	147.50	159.18
個人経営	334.78	614.81	617.60	797.12	568.82	621.07
その他	0.17	0.54	0.88	3.21	6.03	7.02
2. 工業生産総額	9,716.47	18,224.00	23,924.36	48,402	91,894	99,595
国有企業	6,302.12	10,351.28	13,063.75	22,725	31,220	28,361
集団企業	3,117.19	6,587.49	8,522.73	16,464	33,623	39,232
個人経営	179.75	790.49	1,290.30	3,861	11,821	15,420
その他	117.41	495.32	1,047.56	5,174	15,231	16,582

注：①集団企業には郷営、村営企業、都市と農村の合併集団企業が含まれ、個人経営企業の中に都市部个体所有企業が含まれる。

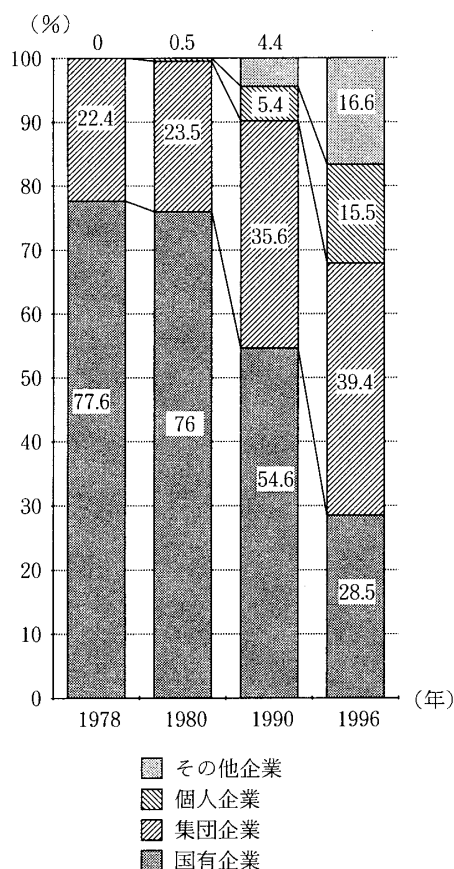
②その他企業の中には外資系企業が含まれる。

③工業生産総額は当年価格で計算

④1991～95年数値は95年の第三次工業調査の結果により調整された数字であり、1996年は新しい計算方式によるものである。

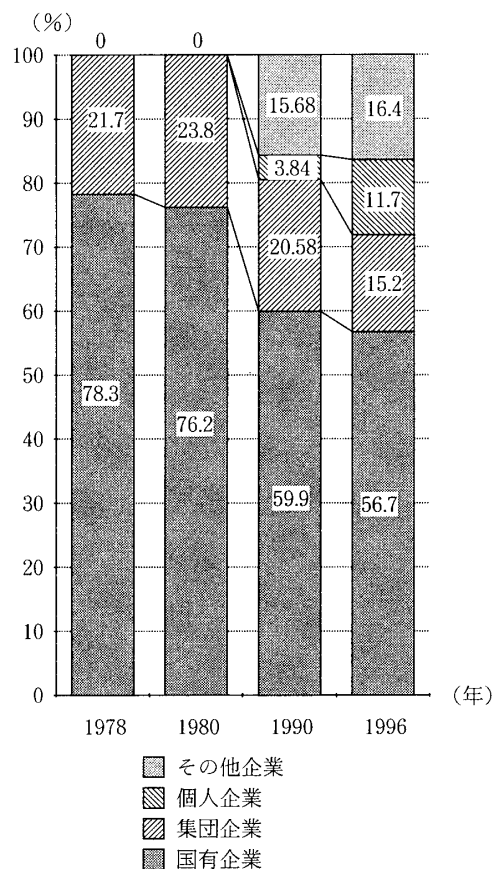
出所：『中国統計年鑑・1994年』と『中国統計年鑑・1997年』により作成。

図1 所有制別工業企業の構成比の推移



出所：表1と同じ。

図2 企業別雇用者数構成比の変化

注：その他企業は連営企業、株式企業などを含む。  
出所：表1と同じ。

ちなみに97年末現在、国有企業の従業員数は1億765.9万人、前年同期比183.5万人減で、全国都市部従業員数の73.4%を占める。集団企業の従業員数は2,817万人、同137.2万人減、全体の19.2%、その他企業（外資系企業を含む）は1,085.5万人で、同143.8万人増、全体の7.4%を占めるにいたった（労働社会保障部・国家統計局「1997年度労働事業発展統計公報」『中国労働報』98年6月20日、以下「1997年労働白書」と略する）。集団企業の従業員が近年、急速に減少した理由として二つほど挙げられる。一つは国有企業、外資系企業と比べて集団企業の経営効率及び所得収入がいずれも低下したことにある。そのため、集団企業の従業員は外資系企業に大量に流入しており、集団企業が減少した部分をそのまま外資系企業が吸収することになった。こうして都市部では外資系企業がすでに集団企業にかわって新しい雇用源として浮上している。

二番目の理由は多くの集団企業が外資系企業との合併により、企業所有制を集団企業から外資系企業に換えたことである。さらに経営不振により、多くの中小型集団企業が市場に淘汰されており、従業員の多くは失業者になるかまたは自営業者に変わったかである。国有企業従業員数の減少も集団企業のそれと似通った理由で、特に中小型企業の吸収合併、破産廃業により、多くの

従業員は「下崗」（職場を離れる）し「下崗職工」となっている。98年3月に労働部長が発表したところによれば、97年末現在、「下崗職工」の数はすでに1,000万人を超える1,150万人に達しているという。国有企業は余剰人員の削減に努める一方、新規雇用を控えている。その結果、国有企業の新規雇用が年々減少している。

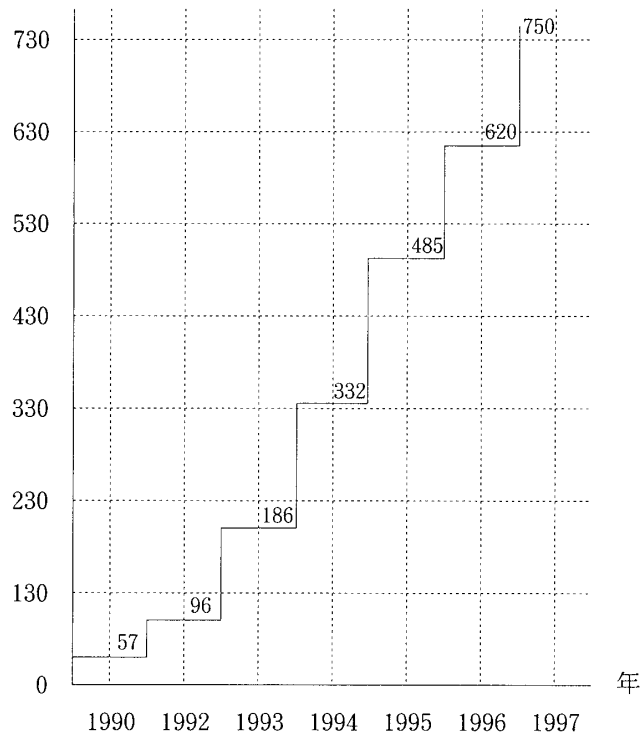
国有企業と都市部の集団企業に変わって外資系企業、私営業者、農村部において郷鎮企業が新しい雇用源として浮上し、大きな役割を果たすようになった。郷鎮企業の雇用者数については94年4月に公表した『1993年度労働事業発展統計公報』が初めて農村郷鎮企業の労働者数を賃金労働者として公表したので我々は郷鎮企業の従業員数を把握することができるだけでなく、郷鎮企業の従業員を農民ではなくて賃金労働者として取り扱うようになったことは重要な意義をもっている。97年に引き締め政策などの影響を受けて郷鎮企業の従業員数が急速に減少し、96年の1億3,508万人から97年の1億3,050万人に減少した。減少者数は458万人にものぼり、国有企業と都市集団企業の減少者数の合計をも超過している（『中国統計摘要・1998年』）。とはいえ、中国では郷鎮企業はすでに国有企業に変わって最大の雇用源となった。このことは雇用構造の変化を表わしているだけでなく、中国の労使関係にも大きな影響を与えている。

次に自営業者の推移をみよう。自営業者は中国では「个体従業員」または「个体工商戸」と呼ばれ、個人またはその家族を単位として飲食、小売りなどを含むサービス業や家族工業に従事する人または家族を単位とする企業のことを指している。特に農村部の自営業者は都市部の自由市場や飲食業に進出し、都市住民の生活を豊かにする上ですでに欠かせない存在となっている。自営業者は「改革・開放」政策を実施する前に資本主義の尻尾として取り締まる対象とされてきた。1978年には自営業者はわずか15万人しかいなかったのである。78年以後、自営業者が雇用に貢献するだけでなく、国民の生活にも役立つものとして奨励され、急速に発展してきた。97年末現在、中国の自営業者数はすでに5,441万人に達した。そのうち農村の自営業者は3,520万人で都市部の1,919万人を大きく上回っている。

私営企業と自営業者との違いは主に雇用者数の多少にある。中国では雇用者数が7名を越えた企業を私営企業とし、それ以下を「个体工商戸」または、自営業者とみなす。中国はこれまでに私営企業の存在を認めてこなかったが、80年代の後半にその発展を促すようになった。90年に中国は私営企業の従業員数を公表し始めた。それによると都市部の私営企業従業員数は90年の57万人から97年の750万人に、農村部の私営企業従業員数は同113万人から同600万人へ急増した（『中国統計摘要・1998年』）。都市部の私営企業が農村部のそれより発展が速いことが特徴的である。従業員8人以上の私営企業は98年には100万社以上、自営業などの個人企業は3,000万社近くに上っている。99年3月に開かれた第九回全人代は「憲法」を改正し、私営企業の存在を公認して私有財産を保障することを「憲法」に明記した（1999年3月9日付『日本経済新

図3 都市部私営企業従業員の推移

単位：万年



出所：『中国統計摘要・1998年』により作成。

聞』夕刊)。なお、中国の「労働白書」は主に都市と農村の賃金労働者を分析し私営企業と自営業者を分析の対象としなかったため、都市部従業員数には、私営企業と自営業が含まれていない。

### 3. 公有制定義の拡大と労使関係の多様化

#### (3) 公有制定義の拡大と各所有制企業

このように企業所有制形態の多様化、複雑化は労使関係の多様化と複雑化をもたらしている。特に92年以後、社会主義市場経済体制の確立により、種々様々な企業形態が生まれ、企業の所有制形態が従来より複雑化し、分かりにくくなってきた。そこで、ここではまず公有制企業の定義を簡単に説明した上で、企業所有制形態の変化を考えてみたいと思う。公有制企業については従来、主に国有企業と集団企業という二大企業形態を指していたが、97年に開かれた第15回党大会は混合所有制経済の国有部分と集団部分を含む企業形態も公有制企業に含めることとし公有制の定義を拡大した。

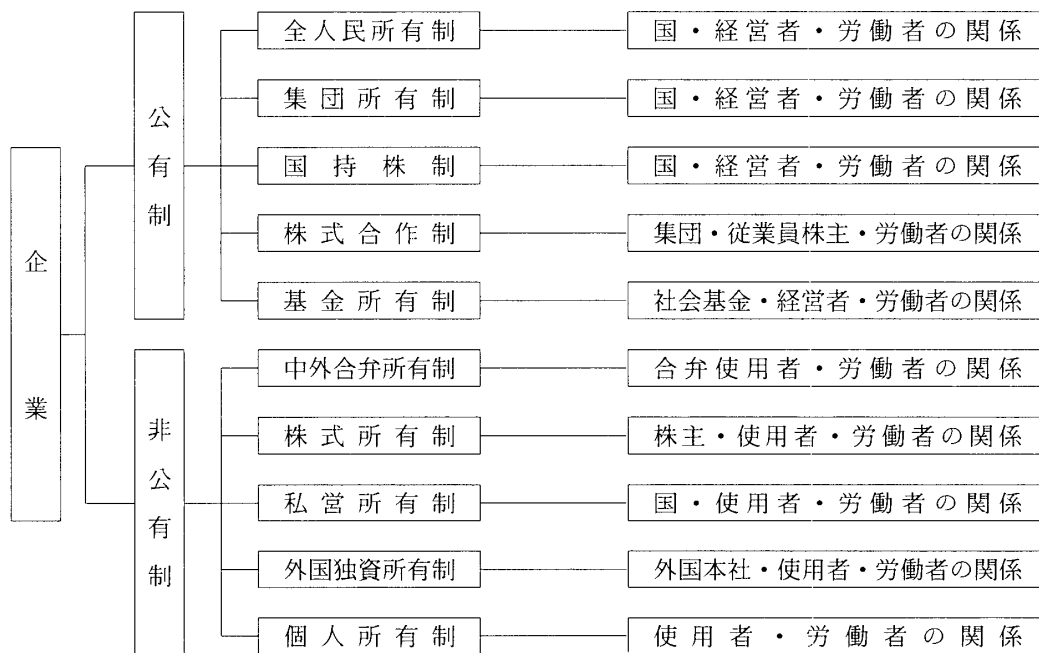
江沢民総書記は第15回党大会における報告の中で、「所有制構造を調整し、完全なものにし、生産力を一層解放し発展させることは経済体制改革の重要な任務だ」と述べた上で、次のように

指摘した。78年の「第11回3中全会以後、中国共産党はこれまでの所有制問題をめぐっての経験と教訓を真剣に総括し、公有制を主体とし種々様々な経済要素が共に発展するという方針を確立し、生産力に対する所有制構造上の不合理による束縛を徐々に取り除き、公有制を実現する形態が多様化し、種々様々な経済要素がともに発展するという新しい局面が現われた」。つまり、公有制経済は単に国有経済と集団経済を含むだけでなく混合所有制経済の中にも含まれる国有と集団の部分も含まれている。公有制経済を実現するために現在、使用されているすべての企業形態を採用することができるとし、資本主義社会で一般化される株式制度も活用することになる。報告では、「株式制が現代企業の所有権と経営権の分離に役立ち、企業と資本の運営効率の向上に役立つことから資本主義はこれを利用することもでき、社会主義もこれを利用することができる」という。株式企業が公有制企業であるかどうかを決めるカギはだれが株を持っているかにある。政府と集団部門の持ち株であれば、公有制企業の性格をもつことになり、公有制資本の支配範囲の拡大と公有制の主体的役割の増強に役立つものであるとしている。このように第15回党大会の報告は公有制に対する従来の定義を大きく変え、92年に打ち出された市場経済体制の確立を保障するために重要かつ意義のある一步を踏み出したのである。

(2) 公有制と非公有制企業の種類と労使関係の諸形態

図4によって分るように中国の企業形態を公有制企業と非公有制企業に大別し、また企業の労使関係を所有制別にみれば、①国有企業の労使関係、②集団企業の労使関係、③株式合作制企業

図4 それぞれ異なる十形態企業の労使関係



出所：作者が作成。

の労使関係、④社会基金所有制企業の労使関係、⑤私営企業の労使関係、⑥中外合弁企業の労使関係、⑦株式会社の労使関係、⑧外国独資企業の労使関係、⑨個人所有制企業の労使関係、⑩その他企業の労使関係という十形態に細分してみることができる。この十形態の労使関係を労働関係の主体性との関連で見れば、以下のように四つの類型に大別することもできる。第一は従業員と企業との関係であり、第二は従業員と国との関係である。第三は中国側従業員と外国側使用者との関係であり、第四は事業部門、社会团体と従業員との関係である。

第一の類型の企業は主に①私営企業、②株式企業、③個人企業などの非公有制企業であり、中国における労使関係の基本的形態をなしている。「労働法」によれば、「中国国内の企業、個人経営者（以下、使用者、中文“用人单位”という）及びこれと労働関係を結ぶ労働者について本法を適用する」（第2条）と定められる。すなわち、中国で労使関係をいう場合には通常、使用者（用人单位＝雇用部門）とこれと労働関係を結ぶ労働者との関係を指している。使用者と労働者が「労働法」で定められた権利及びその義務を巡って摩擦が起こり、争議が生じたことは労働争議の基本的概念をなしている。従って、労働争議の一方は使用者側であり、他の一方は労働者側である。また、当然のことながら、労働争議に関わる労使の間には、労働契約が結ばれ、しかも、労働争議が労働契約が継続されている期間中に発生しなければ争議の対象にならないとされている（全国人民代表大会法政工作委員会・労働部政策法規司・中華全国総工会編『中華人民共和国労働法釈義』1487頁、中国工人出版社、1994年7月版）。

第二の類型は主に公有制企業にみられるものである。公有制の定義が第15回党大会によって大きく拡大されたが、その主な企業形態には、①国有企業、②集団所有制企業、③国持株企業、④株式合作制企業、⑤株式合作企業、⑥社会基金所有制企業などがある<sup>(3)</sup>。以下、これらの企業の性格と労働者と企業の相互関係についてごく簡単に説明したい。

国有企業：工業総生産に占める国有企業のシェアが低下したものの、国家主権、国民経済と国民生活に関わる基礎産業、資源型産業、基幹産業などの産業においていぜんとして重要な位置を占めている。改革によって国有企業は多くの経営自主権を獲得し、独立採算、損益に責任を自ら負う企業法人となったものの、まだ政府のコントロールを多かれ、少くなく受けている。そのため、国有企業の労使関係は労働者と企業の使用者との関係というより、国と労働者との関係とみたほうがより確実である。というのは多くの場合には、国有企業の経営者が労働者と同じ立場に立ち、国（直接は政府の行政主管部門）と交渉するからである。

集団企業：集団企業は生産手段と労働の成果を勤労者が共同で占有する公有制企業形態である。集団企業のうち、特に農村の郷鎮企業は近年、納税、外資の取得、雇用創出及び工業生産において大きな役割を果たしている。集団企業の労使関係をみれば、企業の規模によって多少違っている。規模の大きい集団企業の労使関係が国有企業のそれと似通っている。しかし、国有企業ほど



国のコントロールを受けていない小規模な集団企業や私営企業において企業の経営者は使用者としての意識が強く、利益追及のために往々にして労働者の権利を無視しがちである。これらの企業に限って労働争議が起こりやすい。

株式企業：株式制企業は社会から資金を株の形で調達し、自主的に経営し、損益とリスクを自ら負担する企業の経営形態である。中国では、株式制企業の多くは80年代の後半に設置されたものであり、現代企業形態として財産権がはっきりとし行政と企業が分離しており、経営管理の面で、国有企業のそれより優れている。広東省を例にみれば、株式企業が株式の一般募集方式をとる社会株式制企業と企業法人による連合投資の方式をとる法人株式制企業の二種類に分かれる。96年現在、広東省には587社の株式企業が設立され、うち92社が証券取引所に上場している。587社のうち、省が審査、認可したものは261社、株式総数は、318億6,000万株であり、国家株と法人株は259億株で、全体の81.3%を占めている（『北京週報』1998年1月6日）。国の持株が多い企業は中国では「国持株制企業」とも呼ばれる。「国持株制企業」の労使関係は従来の国有企業と比べて労働者と経営者の共同体意識が薄く、雇用形態も契約制労働者なので、企業により多くの自主権を持っているのが特徴である。

株式合作企業：株式合作企業は新しい集団所有制企業形態である。その基本的な特徴は、全従業員が株主であり、資本と労働が結び付いていること、従業員は集団で所有する財産を一定の割合で享有すること、納税後の利潤と利益が労働に応じて分配され、持株数に対する配当が決められることなどである。96年には、広東省の都市部株式合作企業は942社に達し、農村部では、4万社以上設置されている。株式合作企業において企業の従業員も株主なので、企業経営に強い関心を持ち、経営者との関係も良好な状態にある。

基金所有制企業：社会保障制度の確立と改革によって養老保険、医療保険、住宅基金など社会保障基金が多く設けられている。これらの社会保障基金を投資主体として形成された企業を中国では「基金所有制企業」と呼んでいる。基金所有制企業の資産は国のものでもなければ、企業集団、または、個人のものでもない。基金と関係する社会メンバーのものである。基金所有制企業が従来の事業部門により設置された企業と似ている。企業の労使関係もしたがって国有企業のそれに近い。

第三の類型に属する外資系企業、なかでも独資企業は生産、経営、販売などはほとんど中国政府のコントロールを受けていない。中国の従業員は、外国から派遣されてきた使用者の管理下におかれる。労働者と使用者の立場や利害関係が基本的に異なることから労働争議に発展しやすい側面を持ち、外資との絡みで争議の解決も難しい。

第四の類型は事業部門、社会団体が設置する企業である。中華全国総工会（労働組合の全国組織。以下「総工会」と略する）、中華婦人連合会、全国青年連合会、各種学会、協会などの社会

大衆団体は会員から資金を調達し多くの企業を設置している。これらの企業を「社団所有制企業」とも呼んでいる。社団所有制企業が上述の基金所有制企業に近く、従業員の多くは上位管轄社団、事業部門の従業員と同様な処遇を享受している。

もちろん、これらの企業の労使関係を図4のように画一に綺麗に分けることができない。同じ企業の中には契約工、固定工、臨時工など幾通りの雇用形態が存在するだけでなく、公有制企業、例えば、同一の国有企業の中には外資との合弁企業や合理化措置により設置された集団企業など本体の国有企業と異なる企業形態も存在しているからである。こうしてそれぞれ異なる企業形態の労使関係が相互に重なり、複合化した様相を呈している。古い企業形態や管理制度から新しい企業形態や管理制度へと移行する過程において新旧両制度がぶつかりあい、激しく衝突しているのが実情である。このような現象が市場経済移行国において必然的に現われるものだが、このことはまた、同時に労使関係を緊張化させ、労働争議の解決を難しくする要因にもなっている。その意味で、中国現在の労使関係が日本やその他の資本主義制度を実施する国の労使関係よりも複雑なものだといえよう。

#### 4. 労働争議の特徴と発生要因

##### (1) 労使関係の悪化と労働争議の頻発

労使関係が悪化していることは主に労働争議と突発事件が頻発していることで窺い知ることができる。97年に全国の各級労働争議仲裁委員会（以下「労働仲裁委」と略する）が受理した労働争議案件は72,000件で、争議参加者数（中文は「涉及労働者」という）は221,000人に達しており、それぞれ前年同期比、48.6%と16.9%増加している。一方、労働争議の結審率（中文は「処理結案率」）をみれば、97年に労働争議の結審率は98.9%で96年同期より1.8ポイント増となっている（「1997年労働白書」）。労働争議の受理件数や争議参加者数の増加率がいずれも96年よりやや低下したのに対して、結審率は上昇している。

表2は比較的データが整っている92年から96年までの5年間と97年に各地の労働仲裁委員会が受理した各種労働争議と争議の処理状況を表わしている。労働争議の受理案件数、争議参加者数のどれ一つをとってみても92年と比べて97年に労働争議が大幅に増加し、労使紛争の激しさを物語っている。97年に労働争議の受理件数は72,000件で92年の8.8倍に相当し、争議参加者数は20万人の大台を突破し、22.1万人に達しており、92年の12.7倍になっている。但し、争議結審率が92年比、2.1ポイントも上昇し、争議処理のスピードが速くなってきたことを表わしている。争議規模の拡大や参加者数の増加は今の中国では、最も大きな社会問題となっている。

表2は労働仲裁委が受理した労働争議案件に限定されており、労働仲裁委に持ち込まずに各企

表2 労働仲裁委員会受理事件の推移

案件受理数	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年	92年比増加率	
案件数	8,150	12,368	19,098	33,030	47,951	72,000	8.8倍	
人数	17,417	35,683	77,794	122,512	189,120	221,000	12.7倍	
内集団争議	案件数	548	684	1,482	2,588	3,150	—	5.7倍
	人数	9,100	19,468	52,637	77,340	92,203	—	10.1倍
争議結審率	96.8%	92.2%	94.1%	95.1%	97.1%	98.9%	+2.1%	

注：①97年の数値は労働白書の数値であり、『中国労働統計年鑑』の数値と多少異なる。

②受理案件数、参加者人数及び結審率については97年は92年との比較であり、集団争議については数値が発表されていないため、96年と92年の比較である。

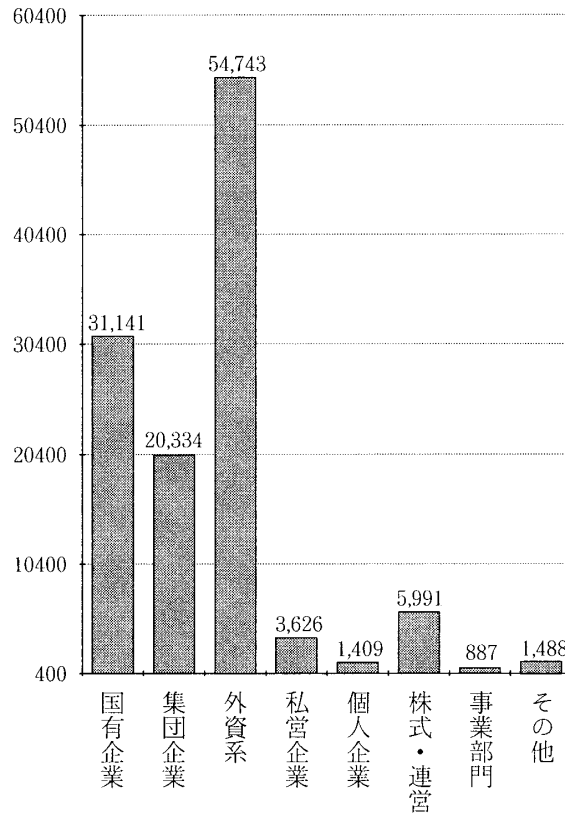
出所：『中国統計年鑑』1992～1997年各年版、『中国労働統計年鑑・1995年』及び『労働白書、1997年』により作成。

業の中に設けられている企業労働争議調停委員会（以下「労働調停委」と略する）<sup>(4)</sup>が受理し、調停の形で解決した争議案件が含まれていない。これまでに労働調停委が受理した労働争議案件については、公表されていないため、その実態を把握することができなかった。労働部または総工会が発表したレポートからその状況を断片的にみることができる。例えば、労働部によれば、93年に企業内に設けられた各級労働調停委が調停などの形態で解決した案件は2万1,791件であり、労働仲裁委受理事件の1.7倍に当たる。また、総工会の報告によれば、1993年に各地総工会が労働調停委を通じて直接解決した争議件数は84,824件、うち、労使双方が和解または協議を達成したのは59,818件にのぼっている<sup>(5)</sup>。

97年以降、中国は労働調停委が受理する争議案件数も公表するようになった。それによれば、96年に各級労働調停委が受理した争議案件は118,732件、調停に成功した案件は107,439件で全体の90.5%を占めている（『中国統計年鑑・1997年』744頁）。労働調停委が受理した争議件数は同年労働仲裁委が受理した争議件数の2.5倍に当たり、93年と比べて増加しているのが明らかである。そして調停に成功しなかった争議が労働仲裁委に持ち込まれることになる。

企業所有制別にみれば、外資系企業の争議件数が54,743件で最も多く、全体の46.1%を占めているほどである。外資系企業のうち、香港・台湾・マカオ系企業は29,832件、それ以外の外資系の24,911件を上回っている。しかし、香港・台湾・マカオ系企業が対中投資金額の80%以上を占めているという現状からみれば、日本をはじめ、その他外資系企業の争議が決して少ないとはいえない。第2位は国有企業であり、31,141件、同26.2%を占めている。都市集団企業（13,009件）、農村集団企業（7,325件）、連営企業（3,312件）、株式企業（2,679件）、個人企業（1,409件）がそれに続いている（図5）。労働争議が公有制企業より非公有制企業を中心に発生していることがこれらの数値から窺われる。労働争議の急増は労働制度の改革で中国の労使関係が多様化、複雑化したことを意味している。国有企業、外資系企業など各種企業形態が並存する状況の下で、労働争議が国有企業に止まらず、個人企業、外資系企業にも及び、企業（使用者）

図5 所有制別企業調停争議件数の比較（1996年）



出所:『中国統計年鑑・1997年』により作成。

と労働者との矛盾や摩擦がますます深刻化しつつある。

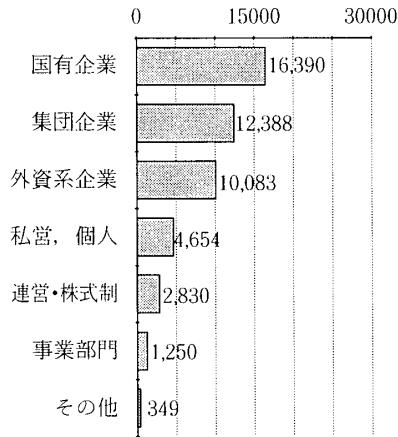
## (2) 労働争議の特徴

中国における労働争議の特徴を以下のように整理することができる。まず、第一は労働争議件数の急増と争議規模の拡大である。97年の受理案件数は96年の1.5倍に相当し、「1997年労働白書」が公表する48.6%増を上回り、24,049件も増加し、史上最高を記録した。市場化、民営化の進展にともなって今後、労働争議がさらに増えるものと予測することができる。

第二は集団争議が増加し、争議参加者数が多くなっていることである。96年に発生した集団争議は3,150件、争議参加者数は92,203人、1件当たり参加者数は29.3人であった。この三項目の数値は、95年と比べて、1件当たりの参加者数が0.03%減を除けば、いずれも、21.7%と119%と大幅に増加している。また、集団争議からストライキに発展した案件が多い。しかも、これらの争議が突発的に発生したので、それを未然に防ぐことは極めて難しい。

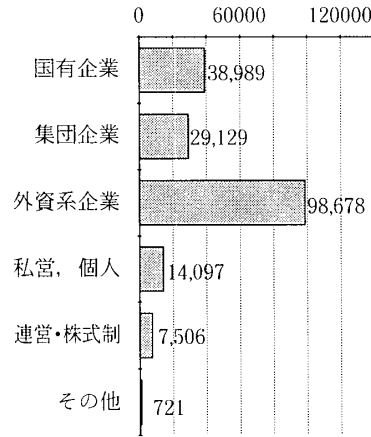
第三は非公有制企業、なかでも特に外資系企業を中心に争議が増加していることである。これを説明するために、以下では、争議の受理案件、参加者数と集団争議という三つの角度から公有

図6 所有制別企業労働争議件数の比較 (1996年)



出所：表3と同じ。

図7 所有制別企業争議参加者数の比較 (1996年)



出所：表3と同じ。

制企業と非公有制企業を比較してみよう。まず、争議受理件数では、96年に国有企業は16,390件で全体の34.1%を占め、第1位となっている。その次は集団企業(12,388件、同25.8%)、外資系企業(10,083件、同21.0%)の順となっている。96年の上位3位の順位は93年と変わらないが、国有企業の低下と外資系企業の増加が目立っている。つまり、争議の受理件数に占める国有企業の比重が93年の51.5%から96年に17.4ポイント減の34.1%に大幅に減少したのに対して、外資系企業のそれは93年の13.7%から96年の21.0%と7.3ポイントも増加している。次に労働争議の参加者数を比較してみれば、国有企業と外資系企業の比重が完全に逆転している。外資系企業の争議参加者数は98,678人で全体の52.2%を占め、圧倒的に多くなっている。国有企業(38,989人、20.6%)と集団企業(29,129人、15.4%)が続く。

集団争議の比較では、外資系企業は争議件数、参加者数、件あたりの参加者数の三項目においていずれも国有企業のそれをはるかに上回っている(表3)。しかも、93年を比較基準で見れば、集団争議件数に占める国有企業の比重が93年の37.7%から96年の24%に低下したとは逆に、外資系企業のそれは同12.3%から同43.8%に急上昇している。争議参加者数では国有企業が93年の7,374人から96年に2.5倍増の18,406人に増えたが、外資系企業のそれは93年の4,306人から53,672人へとなんと12.5倍も増加している。93年以降、突発的に発生した集団争議が国有企業より、集団企業、外資系企業に集中され、かつ全員参加の様相を呈していることが分る。少し、前の例だが、93年に珠海地域の日系企業M社とC社<sup>(6)</sup>及び94年に大連地域の日系企業M社で発生した労働争議はいずれも従業員全員を巻き込む大規模な賃上げストライキに発展した。全員参加型の外資系企業の争議は、外資系企業に大きな打撃を与えることがいうまでもない。しかも、労働争議による影響は外資系企業に止まることなく、同地区だけでなく、全国的にも大きな影響を及ぼしている。

表3 集団争議における国有企業と外資企業の比較（1996年）

企業形態	争議件数		参加者数 (人)	件当り参加者数 (人)
	件数	比重%		
国有企業	757	24.0	18,406	24.3
外資企業	1,380	43.8	53,672	28.9

出所：『中国経済年鑑・1997年』744～745頁により作成。

第四に外資系企業の争議参加者の出身地をみれば、外地からの出稼ぎ労働者（以下では「民工」と略する）はその大半を占めている。企業の内部要因というより外部要因が極めて強いのが特徴である。ここでいう外部要因とは、労働争議が、企業の固定工または本地域の従業員ではなく、外省から採用した臨時工（民工が中心）が争議の主体となっていることをいう。とくに経済特別区などの企業は本地域の労働力不足から民工を大量に採用している。民工の増大が従来の雇用構造を変化させると同時に、労働争議を誘発する要因として注目を集めている。第五に労働争議の発生要因が「労働報酬」「労働契約」などの経済的要因に集中され、政治的な要因によるものがほとんどないのが特徴的である。

### (3) 争議の発生要因と特徴

労働争議がなぜ起るだろうか、その要因を明確にしておくことが今後の争議防止に役立つのである。但し、争議の発生要因が企業の所有制形態、企業の規模、業種によって異なっているだけでなく、労働契約の変更、賃金未払、労働福利制度の不整備など争議の要因が異なっているわけである。したがって争議の発生要因を分析し、ケースバイケースに争議を解決していかなければならない。そこで以下では争議の発生要因を①雇用形態、②企業の規模、③業種及び④企業所有制形態という四つの角度から分析してみたいと思う。

まず、労働争議の発生要因を雇用形態別にみれば、労働契約工と固定工の争議要因が基本的に違っていることが分る。表4によって示されるように労働契約工の場合は、「労働契約の履行」に関わる争議が最も多く、全体の62%を占めている。その次は労働契約の解除、終結、変更の順となっている。つまり、労働改革の中心に位置する雇用制度改革につれて契約工などの不安定就業が急増したことが労働争議を誘発していると考えられる。他方、固定工の場合は「労働報酬」に関わる争議が2,561件で最も多く、「除名」、「保険福利」がこれに続く。固定工関連争議の多くが国有企業を中心に発生しているものと考えられる。国有企業の赤字問題や経営不振が直接争議の引き金になっている。

次に争議の受理件数を企業規模別にみれば、95年に従業員数が801～2,999人の企業の争議件数は17,646件で最も多く、全体の18.8%を占める。101～200人の企業（15,602件、同16.7%）、

表 4 雇用形態別争議の発生要因 (1995 年)

単位：人，%

項 目	件 数	比 例	項 目	件 数	比 例
			固定工 20,305 人		
労働契約工 32,832 人					
争 議 件 数	13,698	100.0	争 議 件 数	8,259	100.0
うち労働契約の履行	8,488	62.0	うち労働報酬	2,561	31.0
労働契約の解除	2,698	19.7	除 名	2,026	24.5
労働契約の終結	950	6.9	保 險 福 利	1,805	21.9
労働契約の変更	340	2.5	解 雇, 辞 職	971	11.8
労働契約の継続	226	1.6	勞 働 条 件	132	1.5
そ の 他	996	7.3	そ の 他	764	9.3

出所：『中国労働統計年鑑・1996年』により作成。

表 5 企業規模別争議受理件数と争議要因の上位 3 位の比較 (1995 年)

単位：人，%

企業規模別	受 理 件 数	構 成 比	第 1 位	第 2 位	第 3 位
1～ 10 人	108 件	1.2%	労働報酬	労働契約	保険福利
11～ 50 人	6,920 件	7.4%	労働報酬	保険福利	労働契約
51～ 100 人	10,224 件	10.9%	労働報酬	労働契約	保険福利
101～ 200 人	15,602 件	16.7%	労働報酬	労働契約	保険福利
201～ 300 人	9,268 件	9.9%	労働報酬	労働契約	解雇除名
301～ 500 人	12,243 件	13.1%	労働報酬	労働契約	解雇除名
501～ 800 人	10,437 件	11.1%	労働報酬	解雇除名	労働契約
801～2999 人	17,646 件	18.8%	労働報酬	保険福利	労働契約
3000 以上	11,130 件	10.9%	労働報酬	労働契約	解雇除名
総 計	93,578 件	100.0%			

出所：『中国工会統計年鑑 1995～1996 年』により作成。

301～500 人の企業 (12,243 件, 同 13.1%) がこれに続く。但し, 争議発生要因を企業規模別にみると, 企業の規模と関係なく, 「労働報酬」要因がいずれも第 1 位にランクされている。「労働報酬」問題は企業の経営状態, 赤字問題と切り離して考えることができない。つまり, 市場化, 国際化の進展によって中国の企業がかつてない厳しい競争にさらされ, 経営状態が悪化し, 賃金未払, 遅配問題が多発している。このことはまた争議の増加につながっている。企業規模との比較でみると 200 人以下の企業のうち, 11～50 人の企業を除いて「保険福利」の要因がいずれも, 第 3 位にランクされている。これに対して 200 人以上の企業では「保険福利」の要因より, 「労働契約」「解雇除名」が「労働報酬」に次ぐ大きな問題となっている。但し, 801～2,999 人の企業の中で, 「保険福利」の問題が第 2 位にランクされているのが例外である。つまり大中型企業でも, 経営不振のため医療費を拠出できなかつたり, 交付すべき年金を交付しなかつたりするこ

とが多発し、争議を引き起す深刻な問題になったと考える。社会保険、企業福利制度の改革により従来の企業保険制度が崩れ、新しい保険制度がまだ整備されていないことが争議増加の背景にある。さらにもし、日本の定義に基づいて300人以下の企業を中小企業とみなすなら、95年に中国の中小企業を中心に発生した争議は42,122件を数え、全体の45%を占めるにすぎない。このことは中国の労働争議が企業の規模と関係なしに発生し、必ずしも中小零細企業に集中しているとはいえないことを意味する。

業種別にみれば、95年に「製造業」の争議案件が圧倒的に多く、45,107件に達しており、全体の46.2%を占めるほどである。第2位は「卸売、小売りと飲食業」であり、17,446件、同18.6%を占める。「採掘業」(7,456件)、「交通・運輸業」(6,503件)、「建築業」(6,038件)がそれに続く。第2位の「卸売、小売りと飲食業」を除けば、「製造業」「採掘業」などの業種において国有企業が圧倒的なシェアを占めていた。しかし、これらの業種は郷鎮企業、集団企業の追いつけに合う一方、他方では、外資系企業との厳しい競争にさらされ、困況に陥っている。特に縫製業、建築業及び採掘業など郷鎮企業が参入しやすい業種、外資系企業が多く進出している縫製紡績業や家電、計器などの電気・機械加工業において、国有企業はかつてない困難に直面している。「卸売、小売りと飲食業」では小規模の企業が多く、「保険福利」「労働条件」などが争議の発生要因になりやすいと考える。

表6は争議の発生要因を企業形態別にみたものである。これによって企業所有制形態の違いによって争議の発生要因が大きく異なっていることが分る。要因項目別の比較では国有企業、集団企業、香港・マカオ・台湾系企業、外資系企業において「労働報酬」要因がいずれも争議発生要因の第1位にランクされている。私営企業では、「離職」、自営業では「保険福利」要因が第1位となっている。第2位の争議発生要因については、国有企業では労働契約の変更、解除、終結、継続を巡る争議が多いのに対して香港・マカオ・台湾系企業では「労働者の解雇、除名」、外資系企業では「離職」と関連する争議が多くなっている。「離職」とは従業員が企業をやめること

表6 企業所有制形態別争議発生要因の上位5位の比較(1995年)

企業形態	第1位	第2位	第3位	第4位	第5位
国 有 企 業	労働報酬	労働契約	保険福利	解雇除名	労働時間
集 団 企 業	労働報酬	保険福利	解雇除名	労働契約	離 職
私 営 企 業	離 職	労働報酬	労働契約	保険福利	解雇除名
自 営 業	保険福利	—	—	—	—
株 式 企 業	労働契約	労働報酬	解雇除名	労働安全	労働時間
香港・台湾企業	労働報酬	解雇除名	保険福利	労働契約	離 職
外 資 系 企 業	労働報酬	離 職	解雇除名	労働契約	労働時間

出所：表5と同じ



をいう。企業が従業員を解雇、除名するのと違って「離職」は従業員側の意思を強く反映している。非公有制企業を中心に「離職」の問題が多く発生している。市場化が労働力の流動化を促していることが窺われる。

労働争議受理範囲の拡大も争議申請案件の増大をもたらしている。93年7月6日に中国は『中国企業労働争議処理条例』を公布し、労働争議の受理範囲をこれまでの労働契約違反などから賃金、保険、労働福利、労働安全、衛生、職員訓練及び労働契約の実施など労働管理にかかわるすべての範囲に拡大した<sup>(7)</sup>。同条例が8月1日に施行されてから2か月の間に受理した労働争議案件数がこれまでの数年間の累計件数をも上回っている地域さえある。

#### (4) 争議処理機構、処理手続とその特徴

労働争議がいざ発生した場合にはどのような方法で争議を処理し、問題を解決するだろうか、以下ではこの問題について考えたい。

中国では労働争議を処理する場合には第一に調停を重視すること、第二に事実を詳細に調査した上で法に基づいて処理すること、第三に争議当事者である企業と従業員は法律を適用するにあたって平等であるという3原則が実施されている。この3原則に沿って争議はおよそ四つの段階を経て処理されていく。第1段階は当事者同士の話し合いや協議による争議の解決である。具体的には例えば、企業側が労働契約で定められた労働報酬を支払わなかった場合、または理由もないまま、労働契約を終結し、労働者を解雇した場合には、労働者側は個人または集団で工場長や直属の上司に訴え、問題の解決を求めることができる。ここでいう集団争議は中国の定義によれば、争議に参加した労働者側の人数が3人以上、或は、同様な理由を持つ、3人以上の労働者が引き起こした争議をさす。他方、逆の場合、例えば、労働者が労働契約で定められた規則を守られずに問題を起こしたり、会社を辞めたりした場合には、まず企業側は本人と接触し、問題を解決し、会社を辞めないように説得するのである。第1段階の争議行為に対してとにかく当事者間の話し合いや協議を通じて解決を図ることが求められる。また、事実上、多くの争議がこの段階で処理されるのが現状である。

第2段階は労働調停委の調停による争議の解決である。当事者間の協議が成立、または成功しなかった場合には、従業員個人、集団または企業当事者の一方は労働調停委に調停を申請することができる。労働調停委は争議を受理してから調停を始めることになる。労働調停委とは各末端企業の中に法律に基づき設けられる、労働争議を調停するための大衆組織である。労働調停委の委員は従業員代表、企業代表、労働組合代表の三者から構成される。

第3段階は労働仲裁委の仲裁調停による争議の解決である。労働調停委の調停が成立、または成功しなかった場合には、第3段階の処理機構である労働仲裁委に仲裁を申請することができる。

表7 形態別労働争議解決の推移

争議解決形態	1995年		1996年	
	件数	比重	件数	比重
受理案件数	31,415	100.0	46,543	100.0
仲裁調停	17,990	57.3	24,223	52.0
仲裁裁決	7,269	23.1	12,789	27.5
その他形態	6,156	19.6	9,531	20.5

出所：『中国労働統計・1996年』、『中国統計年鑑・1997年』により作成。

労働仲裁委は法律に基づいて仲裁という方法で当該地域の労働争議を処理するための専門機関である。『企業労働争議処理条例』によれば、県、市、市直轄区クラスの行政部門は労働仲裁委を設置し、本地域内の労働争議の処理に責任を持つ。労働仲裁委は当該地域の労働行政部門、労働組合、企業の代表から構成される。労働仲裁委の事務機関は労働行政部門に設けられる。

第4段階は裁判所への提訴による争議の解決である。つまり争議当事者が労働仲裁委の処理結果である「仲裁裁決」に不服の場合には最後の処理機構として裁判所（中国では「人民法院」という）に提訴することができる。このように中国の労働争議が、「当事者間の協議」→「企業内調停」→「仲裁調停」→「仲裁裁決」→「法院訴訟」という順序を踏んで処理されていくわけである。処理順序が速ければ速いほど処理しやすい争議で、その逆は処理しにくい争議になる。

表7によって分るように96年に「仲裁調停」による争議の処理件数は24,223件で、結審総数の52%を占める。その次は「仲裁裁決」（12,789件、27.5%）、「その他の形態」（9,531件、20.5%）の順となっている。95年と比べて、「仲裁裁決」による処理件数の比重がさがるにつれて、「仲裁裁決」による処理件数の比重が上がっている。このことは労働争議の処理がますます難しくなっていることを意味する。争議解決の難しさを反映して、裁判所への訴訟件数が年々増加している。96年に労働仲裁委の「仲裁裁決」の結果を不服として裁判所に起訴した争議件数は1,389件で、95年579件の2.4倍に達している。訴訟件数の増加は過去と比べて労働争議の解決に必要な時間が長くなり、ますます難しくなっていることを表わしている。

## 5. 争議処理の状況と外資系企業

### (1) 争議処理の状況と離職問題

以上、我々は労働争議の発生要因、処理方法及びその特徴を分析した。そして以上の分析によって非公有制企業を中心に企業による労働者の「解雇、除名」や労働者の「離職」が争議に発展するケースが極めて多いことが分る。そこで以下では争議処理の状況をみた上で、外資系企業の争

議問題を考えたい。

市場経済の進展にともない、人々の職業選択意識が大きく変化した。労働者側は少しでも条件の良い企業に「跳槽」(転職)しようと思っている。これに対して企業側はせっかく育て上げた人材が辞めてしまえば困るので社宅の返却、研修訓練費の返済、労働規則の強化など様々な手段を使って優秀な技術者や熟練工を引き止めるために必死になっている。これらの企業内規定の一部は明らかに労働関連法規に違反しており、労働争議を引き起こす要因となっている。近年、労働者を訴える企業も増えている。93年に江蘇省が受理した400件もの労働争議案件のうち、その半分は企業側が従業員を訴えた案件である。また、廈門市が受理した労働争議案件のうち、70%は企業側の告訴だといわれる。但し全国的にみればやはり、労働者側による訴訟案件が多い。かつ、労働者側が勝訴した件数は企業側のそれを大きく上回っている。96年に労働者側の勝訴件数は23,696件で企業側の9,452件を大きく超過した。労働者側と企業側の一部勝訴は13,395件となっている。

労働者側の勝訴を所有制企業別にみれば、私営企業が最も高く、全体の63.1%を占め、香港・マカオ・台湾系企業(53.1%)と自営業(52.3%)がそれに続く。逆に企業側の勝訴の比較では、国有企業(24.0%)、外資系企業(23.6%)、香港・マカオ・台湾系企業(19.1%)の順になっている。労働者側の勝訴が多いほど企業側の責任で非が認められることを意味するが、これとは逆に労働者側に問題が多いことが企業側の勝訴につながったのである。企業側による訴訟案件が急

図8 企業・労働者別争議解決の結果

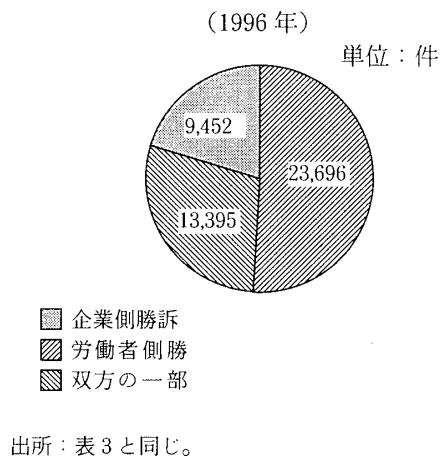
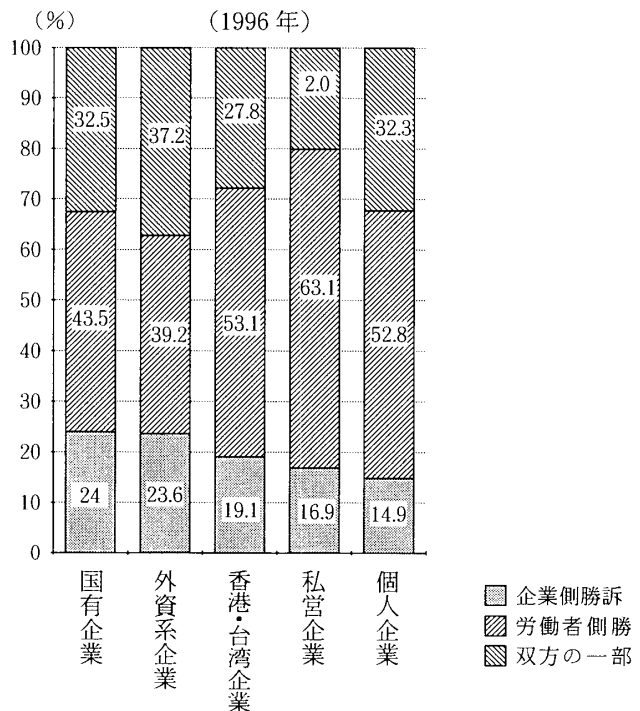


図9 企業別労働争議処理結果の比較



増した要因についていろいろと考えられるが、その多くはやはり従業員が労働契約を無視した「跳槽」（自己都合退職）とその他企業による引き抜き事件に起因する。しかも従業員の辞職と引き抜きはいずれも、生産に悪影響をもたらしただけでなく、企業側に経済的な損失をも与えている。徐州市のある印刷工場の労働者は企業に相談しておらず勝手に会社をやめてしまった。会社側は当人と何回も交渉し、また、書面をもって会社に戻るよう要求した。しかし、効き目がないので、会社側は当人を職場無断離脱行為として告訴に踏み込んだ。市労働仲裁委は当人を召喚し、労働規律違反の問題点を指摘し会社に復帰するよう要求した。当人はその誤りを認め、労働契約違反により生じた罰金を支払って復職した。

熟練労働者、技術者の離職や労働契約違反による労働争議が外資系企業にもよくみられる。廈門市のある合弁企業では3名の従業員は会社から1万元もの一次的工齡補助金（勤続年数に与える補助金。契約年数は7年とする）を取得したのち、次々に会社を辞めた。長い者は2年間、短い者は数ヶ月も満たない。労働仲裁委は企業側の訴訟請求を支持し、離職者に対して工齡補助金の返還を求めるとともに、労働契約の違約金を支払わせる裁決を下した。外資系企業側は労働仲裁委の裁決に満足の色を示した。江蘇省のある外資系企業はエアコンの新製品を開発する会社である。同社の技師は会社を辞めるときに新製品の設計図を盗み、同社の競争相手に渡した。同社は当人を告訴した。労働仲裁委は調査の上、当人に設計図を会社に返還するように裁決した。外資系企業側は勝訴し、損害の発生を未然に防ぐことができた。

## (2) 日系企業の勝訴例

日系企業勝訴の例として特に有名なのが東芝大連有限公司（以下「東芝大連社」と略す）のケースである。92年9月に東芝大連社は労働仲裁申請書を大連市開発区労働仲裁委に提出し、投資者の合法的權益の保護を求め、社員のS氏に6,000元の違約金の賠償を求めた。S氏は東芝大連社が日本に派遣した研修生である。S氏は日本での研修を終え帰国してから労働契約の関係規定と就業規則に違反し、何回にわたる会社側の指摘と処罰を受けたにもかかわらずその誤りをなおさなかった。東芝大連社はS氏を解雇する決定をするるとともに、当人に6,000元の部分的研修費を払わせるように労働仲裁を起こしたのである。会社側の訴えに対してS氏は自分はすでに労働契約の違反行為を直したと述べ、東芝大連社との研修契約の第14条の規定を引用し、「乙方が帰国後一方的に労働契約を解約する場合に一時的に甲方に6,000元を払う」との規定を引き出し、「私は甲方に対して労働契約解約の要求を提出したことはない」と答弁し、逆に東芝側が先に自分に仮払いしたフライトチケットの費用（4,119元外貨兌換券）の返還を要求した。

東芝側の顧問はS氏の答弁に対して「S氏は労働契約解約の要求を提出しなかったが、当人の一連の行為からみて当人は出国の目的が達成した後、契約を履行する意思がなかったばかりでな

く、帰国後、勤務中にごみ箱の中に入って寝ていたなど何度も労働契約に違反した」と反駁し、「会社側が損を見たのは、6,000 元だけではなく 7 万元以上の研修費用を払ってそれが役割を果たさなかった」とし、S 氏に 6,000 元の賠償金を払ってもらうのが一番軽い処罰だ」と指摘した。仲裁員は再び 6,000 元の違約金の問題について調停をしたが、無効だったので休廷を発表し、合議を待った。

この案件は非常に解決しにくい案件である。S 氏には問題があるが、東芝大連社の研修規定にも不備がある。S 氏はこの不備に付け込み、労働契約の解約をみずから提出もせず、自分の不正行為を正当化しようとしたのである。労働仲裁委は法律専門家の協力を得て、最終裁決を出した。同裁決は東芝大連社の労働契約と研修規定という二つの契約がいずれも完璧なものではないことを認めた上、S 氏の行為は典型的な法律を避けた行為であり、またたとえ、完璧でない労働契約であっても契約書の不備に付け込み不正を働くことは許されない行為とし、外国投資者の利益が侵害されることを黙ってみていることはできないと指摘した。労働仲裁委は東芝大連社の訴訟請求を全面的に支持し、S 氏に裁定書を出した 10 日以内に 6,000 元の違約金を東芝大連社に支払う。東芝大連社は同時にチケット券の 4,119 元の外貨兌換券を返還すると裁決した（『大連日報』1993 年 3 月 5 日）。本案件は東芝大連社側の勝利で終結した。しかし、同案件による影響が今も消えていないように思われる。同案件は中国側が外資系企業の利益を真剣に保護し、人治社会から法治社会に一步近付いたことを物語っていると同時に労使双方にとって労働契約や研修契約がいかに重要であるかを東芝を含む外資系企業に教えてくれたからである。しかし、東芝大連社のように労働組合を設け、労働者ときちんと労働契約や研修契約を結ぶ独資企業はまだそれほど多くない。このような企業に限って労働争議が発生しやすいと思う。

会社側が従業員を訴えるケースが増えたことは企業経営者の法意識が大いに向上したこととして歓迎すべきことである。使用者側も法的手段をもって労使関係を処理するようになった。

### (3) 外資系企業と労働争議<sup>(8)</sup>

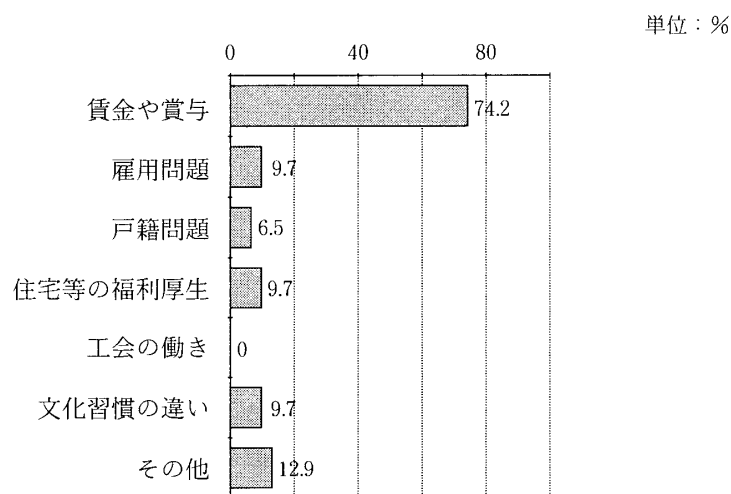
中国系企業の労働争議は労働仲裁委の調停で比較的解決されやすいが、これと比べて外資系企業の労働争議は中国側と外資側の立場が基本的に異なり、かつ諸制度がまだ整備されていないことからなかなか解決しにくい問題となっている。中国系企業のように多くの外資系企業には労働者と経営者との関係を調整するための労働組合が設けられておらず、企業の経営、労働者の住宅など福祉厚生に関わる問題を審査し提案する職員・労働者代表会議などもない。そのため、一部の外資系企業において労働者の合法的な権利が侵害される問題が頻発している。これらの問題がスムーズに解決できないため、争議の一部が結局ストライキという強烈な形となって現われている。このような傾向が特に外資系企業が多く進出している沿海地域において目立っている。

外資系企業で発生した労働争議をその発生要因別にみれば、賃金の遅配、不払いなど賃金問題を主因に起こった労働争議が最も多いようである。92年に深圳市宝安区が受理した外資系企業労働争議案のうち、賃金関連案件は1,114件で全体(3,607件)の30.8%を占める。珠海市では、賃金問題を理由に起こった争議は全体の60%に達した。このような傾向が日系企業において特に目立っている。図10は総合研究開発機構の委託を受けて、1996年6月～9月に立教大学産業関係研究所が実施したアンケート調査の結果を表わしている。この調査は日系企業を対象とするもので、中国現地の日系企業におけるストライキ発生の要因を把握する上で大きな意義を持っている。これによれば、「賃金や賞与の問題」が原因で発生したストライキは全体の74.2%を占め、「雇用問題」「住宅問題」「文化や習慣上誤解と摩擦」を大きくリードしている。この調査から日系企業の労使紛争を未然に防ぐために賃金問題を優先的に配慮すべきことが窺われる。

「中外合弁法」によれば、外資系企業の賃金レベルが国有企業同業者のそれより150%を高く設定しなければならないことになっている<sup>9)</sup>。国有企業と違って外資系企業の多くは社宅をもっていないし、福利厚生施設も国有企業のそれより劣っているからである。しかし、一部の外資系企業の賃金レベルは国有企業のそれを下回り、かつ遅配、不払いなどの問題が多く発生しているのが現状である。

賃金問題のほかに長時間労働に対する従業員の不満、工傷事故の多発及び労働者権利への侵害なども争議発生の原因である。中国はすでに94年から一日当たり8時間、週44時間という新しい労働時間制度を実施したが、多くの外資系企業はこの制度を無視し、労働時間を任意に延ばしている。91年に広東省が受理した出稼ぎ労働者の争議案件を要因別にみれば、賃金の不払い、ピンはねによるものが最も多く全体の64.1%を占め、工傷事故、体罰などによるもの(同23.4

図10 日系企業ストライキの原因



注：有効回答：266社  
出所：NIRA『中国に進出した日系企業の労使関係に関する研究』1997年4月。

%) がそれに続いている。

長時間労働、賃金の遅配などは労働者の生活を圧迫するだけでその命に影響を及ぼさないことからまだですが、金儲けに走る一部の外資系企業では中国の法律を無視し、労働者の命と安全を顧みないため、労働者の命が著しく脅かされている。広東省の調査によれば、90年以降、10人以上の死者を出した重大な労働事故のうち、「三来一補」企業や私営企業は全体の90%を占めている。一方、一部の外資系企業は、使い物にならない古い機械を中国に持ち込むほかに工作機械に安全装置を付けず、危険な作業を労働者に強要している。それがために多くの労働者は機械に手首、指及び足などを切断されている。深圳のある香港系部品工場ではわずか一週間に指を切断された事故が5回も発生した。廈門のある中外合弁企業では89年に生産を開始してから手首や指を切りとられた事故は43件も発生した。労働事故の中で特に火災事故が多く発生し、目立っている。香港系深圳致麗工芸玩具工場は93年11月19日に、福州市台湾系高福紡織有限公司は93年12月13日に大火災が発生し、それぞれ84人と60人以上の死者を出した。両事件はいずれも、全国的に大きな反響を呼び起こし香港系及び台湾系企業に対する中国人のイメージを悪くした。これほど一度に多くの死傷者を出した大火災事故は広東省と福建省において建国40年の方、かつてなかったことであり、その反響の大きさは想像に難しくない。死者の多くが四川、湖南省からの出稼ぎ女工である。この二大惨事の共通点は労働安全規則違反にあり、労働者の逃げ道である安全口に荷物が塞がれていることに起因している。深圳致麗工芸玩具工場は深圳市蔡涌鎮の香港系独資企業である。仕事中に労働者が外に出られないように3階建ての工場のすべての窓口には鉄棒がはめられており、出入口のシャッターの4カ所の内、3カ所に鍵が常時掛けられている。労働者はまるで監獄の中で働いている。火災が発生した当時は300人余が工場で働いていたが、脱出できる出口は1カ所だったため、火災の中を逃げまどう女性たちはそこに殺到し、84人が死亡し、45人が怪我した。死亡者の多くが押し寄せる人の下敷きになったり、煙りを多量に吸い込んだりしてなくなっている。福州高福紡織工場は台湾系独資企業である。深圳致麗工芸玩具工場と同様に火災防止の規定が無視され、女工の宿舎が3階倉庫の両側に設けられていた。1階と2階の段階及び宿舎の周りが倉庫となっており、安全通路には常時荷物が積まれ、塞がれていた。火災発生当時、63名の女工が逃げ遅れてなくなったのである。このように一部の外資系企業において従業員がまるで草のように取り扱われ、危険に晒されている。

文化、習慣の違いが争議の要因となるのが中国系企業にみられない争議要因であり、日本と文化、習慣が異なる中国で企業活動を行うことの難しさを表わしている。異国文化の中で育った日本人経営者や出向社員は言葉も、生活習慣も、就業環境も、作業工程も、技術水準も異なる中国で日中合弁事業や経営、販売活動を行うわけだから、慣れるまでの苦労は並大抵のことではない。また、たとえば、中国語が話せ、中国人とのコミュニケーションを深めることができるとしても中

国の複雑な人間関係、商習慣や文化にうまく適応することができない。こうした文化、習慣の違いが往々にして争議を引き起こし、ストライキに発展することさえある。さらに日中戦争、中国侵略という暗い歴史が残した心の隔りがあることも忘れてはならない。「満洲」「バカヤロウ」「支那」など日本ではよく使われている言葉、また、仲間のうちの日常茶飯事と一笑に付しても中国では侮辱語、差別語として捉えていることを知っておくべきである。

## 6. 労使関係協調機能の強化と労働争議防止策

### (1) 労働契約による労使関係調整機能の強化

このように外資系企業を中心に発生した労働問題は比較的複雑なものであり、事故の重大さ及び労働争議の激しさはいずれも国有企業の比ではない。中国側の経営者・労働者の素質、現地インフラ環境及び関連法規の不整備などにその要因をみることができるが、利益を追及するあまり中国人従業員の合法的権益を侵害する外国側投資者の問題も少なくない。しかも、社会体制、文化、生活の習慣が異なることからこれらの問題が一企業の中に止まることなく一般社会に飛び火し大きな社会問題に発展しかねない。外資系企業の労働争議を未然に防ぎ、市場経済に適する近代的労使関係を樹立するために、中国政府は92年から労働法規の整備を始め、種々様々な対策を次々に打ち出している。

具体的にみれば、政府が目下、最も力をいれているのは①労働契約制度の実施とその普及、②団体交渉と労働協約制の試行、③労働組合役割の強化などである。まず、労働契約制度の推移をみれば、中国で労働契約制を本格的に導入したのが83年のことである。86年10月1日に『国营企業実行労働合同制暫行規定』が施行され、固定工制度から「合同工」(契約労働者)制度への移行を促進した。労働契約制度を実施する当初の目的は、硬直した固定工制度にメスをいれ、それを改革することにあった。88年以後、国有企業経営メカニズムの転換に伴い、同制度には余剰人員の削減と雇用自主権の拡大という新しい内容が加えられた。92年以降、労働契約制はさらに労働市場を確立し、労使関係を規定、調整するための手段として重要視するようになった。その背景には、外資、私営、個人企業など非公有制企業の多くは労働者と労働契約を結んでいないという問題がある。93年に深圳労働監察大隊の調査によれば、調査対象2,055社、28万人の従業員のうち、労働契約を締結していない労働者は全体の17.9%を占めている。汕頭(スワトウ)及び珠海の経済特別区では労働契約がない外資系企業はそれぞれ全体の70%と90%に達している(『中国企業報』1994年3月31日)。労働契約がない外資系企業は労働者をすきのように処罰、解雇するだけでなく、従業員の給与を勝手に減らすなど労働者の権利を侵害している。調査によると、青島、廈門、珠海市において一部の外資系企業、特に独資企業の賃金レベルは国有企業の



表 8 労働契約制労働者数の推移

年 度	年末者数 (万人)	全従業員比率 (%)
1984	209	1.8
1986	624	4.9
1990	1,972	12.1
1993	3,123	21.0
1994	3,839	25.9
1995	6,096	40.9
1996	7,580	51.1
1997	10,787.8	98.1

出所：『中国経済年鑑・1997年』『1997年度労働事業発展統計公報』により作成。

それより低いだけでなく、最低賃金法<sup>(10)</sup>で定められるレベルにも達しておらず、最低賃金ラインの50%~70%に止まっている。規定にしたがって社会保険料を納めない現象が外資系企業に多く見られ、労働者が解雇されるときに生活の保障ができない。政府はこれらの問題を重視し、労働契約の実施、普及を労働改革の重点とした。93年には、それまで中国労働部の管轄下におかれていた労働力配置計画が廃止されてから、労働契約の徹底化が図られている。ちなみに97年末現在、契約制労働者はすでに1億787.8万人にのぼり、都市部従業員総数に占めるその比重も83年の0.6%から97年の98.1%に上昇した。他方、郷鎮企業で労働契約制を実施した労働者数は1,944.5万人、私営企業と自営業（个体工商戸）で労働契約制を実施した労働者数は790.6万人に達している（『1997年労働白書』）。

## (2) 団体交渉制度の導入と労働協約制度の試行

団体交渉制度が中国語では「集体協商制度」と呼ばれている。団体交渉制度は労働組合と使用者（ないし使用者団体）いうが賃金、保険福利、労働時間などの問題について平等の立場で、話し合いを通じて労働協約（中国では「集体合同」という）を締結する行為を指し、近代的労使関係の基軸をなすものである。日本ではこの制度は戦後広く普及した。50年代の初期に中国の公私合営企業（国営と私営の合弁企業）でも団体交渉制度が実施されていた。その後、私営企業の減少につれて同制度が中止されていった。

80年代の後半に市場経済の進展と非公有制企業の増加に伴い、中国の労使関係が大きく変わり、利益配分をめぐる労働者と企業との関係も大きく変化した。そこで、一部の外資系企業は労使関係の協調と安定を図るために自ら団体交渉制度と労働協約制度を導入したのである。中国で労働組合と外国側の使用者と団体交渉を通じて結ばれた初めての労働協約は84年に中米合弁企業である北京ジープの労働協約である。84年以降、同社の労働組合は従業員を代表して定期的に経営側と交渉し、労働報酬と保険福利などの労働条件にかかわる諸問題について話し合いをし

て決定している。

84年から約10年間が経って中国は「労働法」<sup>(11)</sup>を制定、公布し、団体交渉と労働協約制度を法制化した。多くの企業は「労働法」に基づき団体交渉を通じて労働協約を結ぶようになった。このような新しい情勢に応じて93年8月に労働部は『労働監察規定』を公布し、労働協約制度に対する指導、管理を強化しはじめた。このようにして団体交渉と労働協約制度が自発的に施行する段階から国が統一的に管理し、その発展を促す段階に突入した。表9は95年以後、団体交渉と労働協約制度の発展状況を表わしている。表9から分るように中国にとってこの制度がまだ新しい制度ではあるが、その発展は極めて目覚ましいものがある。95年に同制度がまず、広東、大連、青島、成都、廈門、深圳の3省5市で試行され、第一次試行企業と認定された企業は800社にもものぼっている。筆者が95年に大連を調査した際に東芝、小野田セメントなど大連に進出した日系企業が労働協約制度を第一次試行企業と指定され、その他の外資系企業に先駆けて団体交渉と労働協約制度を導入していた。95年末現在、試行企業のうち、すでに530社の労働協約が労働行政部門のによって、許可されている。96年に労働部、全国総工会、国家経済貿易委員会、中国企業家協会は連名で『關於逐步实行集体協商和集体合同制度的通知』（団体交渉と労働協約制度を逐次を実施することに関する通知）を公布し、同制度を全国に広げるための具体措置を打ち出した。同通知が公布されてから、各地労働局は自地域の状況を踏まえて具体的な実施措置を制定した。北京、天津、河北、吉林、山西、山東、河南、浙江、湖北、重慶、大連、青島などの省、市は労働協約の審査、管理方法を制定するほか、上海、遼寧、江蘇、安徽、青海、貴

表9 団体交渉と労働協約制度の推移

年 度	主 な 出 来 事
1984	中米合併企業・北京ジープは、全国初の労働協約を締結する。
1995. 1. 1	「労働法」が公布されるにつれて団体交渉と労働協約制度が法制化される。
1995. 8	労働部は労働関係協調処を新設し、団体交渉と労働協約制度の実施と普及に責任をもち、同制度に対する管理を強化する。
1995	広東、大連、青島、成都、廈門、深圳の3省5市で団体交渉と労働協約制度を試行する。同制度の試行企業は800社を数える。
1995. 9. 28	労働部、全国総工会、国家経済貿易委員会、中国企業家協会などの行政機関、業界団体から構成される「労働協約法」立法小組が発足した。
1995. 12	立法小組は中国の南部と北部に二つの調査研究グループを派遣し、福州、大連など7市を調査し、調査報告と立法の枠組みに関する意見書を提出した。
1996	労働部等は連名で『關於逐步实行集体協商和集体合同制度的通知』を公布。
1996. 1. 6	労働部は『中華人民共和国集体合同法』の枠組みに関する提案を提出した。
1997. 3	労働部は「集体合同法」（草案）を完成した。

出所：1995年8月以後の『中国労働報』に基づき作者が作成。

州などの省、市は労働組合、経済貿易委員会などの関連部門と共同で実施方法と指導意見を作成した。

「1997年労働白書」によれば、97年に労働部門の審査に提出した労働協約は全国で67,000部、関係する労働者数は2,430万人に達している。労働協約を企業形態別にみれば、97年6月現在、国有企業は48,256社で、全体の72%を占め、外資系企業と私営企業は7,671社で、全体の11.4%にすぎない（『中国労働報』1997年8月28日）。ちなみに97年末現在、各地労働部門が管理する労働協約件数は131,000件で関係する労働者数は4,498万人となっている（「1997年労働白書」）。団体交渉制度と労働協約制度を普及する上でおおきな成果を収めたものの、まだまだ多くの問題が残されている。まず第一に同制度はまだ初歩的な段階にとどまり、その整備を必要としている。第二に同制度を実施する地域のバランスがとれていないことである。多い地域は13,000社にも達しているが、少ない地域には数社しかないのである。地域別にみれば、中国の東部地域に多いのに対して西部地域に少ない。経済が進んでいる地域は多いが、その逆は少ない。労働協約制度の普及も中国の経済発展と同様な傾向をみせている。第三に国有企業をはじめとする公有制企業の比重は高いが、外資系企業をはじめとする非公有制企業の比重は小さい。これらの問題を徐々に解決していく必要がある。

同制度をまだ実施していない公有制企業においてこれまでと同様に職工代表大会制度（以下では「従業員代表大会」という）を実施している。従業員代表大会制度を国有企業における民主管理の権力機構とみることができる。従業員代表大会は企業の末端組織である班組或いは生産ラインの職員、労働者から直接選挙により選ばれた代表から構成され、年に2回ほど開催される。従業員代表は正式代表と列席代表に分かれる。正式代表は常任制を実施し、発言権、表決権と選挙権をもち、列席代表は発言権をもち、選挙権、表決権を有しない。81年6月15日に国務院が公布した『国営企業従業員代表大会暫定条例』によれば従業員代表大会以下に掲げる五つの権限をもち、

①生産経営など企業の経営管理にかかわる重大な措置や問題に対する審査、提案権、②従業員福利事業基金、奨励基金の使用、重要な工場規則、制度に対する審査、許可権、③企業の指導幹部に対する評価、監督及び賞罰提案権、④従業員福利など労働者の利益にかかわる問題に対する審査、提案権、⑤企業主管部門の指導の下で工場長（經理）を推薦し、選挙する権限などがそれである。従業員代表大会の基本的な任務は国・企業・従業員個人の三者の利害関係を処理し、企業内の矛盾を調整、解決することにあるとされる（趙健傑主編『労働科学辞典』企業管理出版社1991年版）。労働組合は従業員代表大会の事務機関であり、大会開催期間中にその準備と事務を処理し、閉会中に大会の日常活動に責任をもって処理する機能を果たしている。

従業員代表大会制度のほかに例えば上海第五鋼鉄廠（国有企業）は89年から労働組合と企業

の行政管理部門との間に結ばれた「利益共同体集団協約」をもって、労働者と企業、生産者と経営者の関係を調整し、相互の責任と権利を決定している。但し、団体交渉制度及び労働協約制度等は新中国が成立されてから30年間も中断され、労使双方にとって経験のない新しい事柄であり、その定着にはまだ時間がかかりそうである。市場経済の進展にともない同制度が今後、ますます大きな役割を果たすものと期待される。

### (3) 労働組合の役割強化

企業における共産党組織の役割が低下されつつある現在、労働組合の役割がますます重要になっている。93年10月24日～30日に全国総工会第12回全国代表大会が北京で開かれ、尉健行主席を中心とする全国総工会の新しい執行部が選ばれた。同大会は新しい『中国労働組合法』(以下「労働組合法」と略する)を採択し、市場経済の確立を目指す新しい時代の組合活動の方針を明らかにした。「労働組合法」は「外商投資企業と私営企業の労働組合」という項目を設け、「外商投資企業と私営企業の労働組合は企業の行政側と協議、交渉制度を打ち立て、民主参加を実行し、法律に基づいて労働者、職員の政治的権利と合法的利益を代表、擁護し、国と社会の利益を守り、投資者の合法的権益を尊重し、ともに企業の発展をはかる」(第28条)と定めた(『中国労働組合法』93年10月30日採択)。

「労働組合法」が95年1月1日に実施に移される「労働法」の姉妹法ともいうべき法規である。労働者の利益を保護するという考え方が二つの法規に貫かれている。「労働法」は労働組合法ではなく、労働基本法であるため労働組合の章を設けなかった。しかし、労働組合の役割に直接言及する条項は12カ所、間接的に言及した8カ所をつけ加えれば20カ所にも達している。労働組合の役割をこれほど多くの条項を設けて強調するのは単に中国が社会主義国であり、労働者が国家主人公だという社会主義原則論から導かれたことによるだけでない。労使関係を調整し、労使の協調関係を確立する上で労働組合は重要な役割を果たしているからである。

外資系企業での労働組合の役割は次の四点に現われている。

まず第一に労働組合は労働契約及び労働協約の締結と職業安定の保障を図る上で重要な役割を果たしている。「労働法」の第30条と第27条では労働者の「解雇保護」及び職業安定に対する労働組合の役割を明らかにした。第二に労働組合は労働者を代表して企業と労働協約を締結する(第33条)。第三に労働組合は労働調停委をつかさどり、労働争議の調停に責任を持っている。現段階において労働争議の解決は三者代表参加の原則に基づき行われる。すなわち、政府、雇用部門と労働組合の三者の代表から構成される労働仲裁委と労働調停委は、争議の解決に当たっている。95年末現在、全国の企業の労働調停委は127,669カ所を数え、94年比、3,723カ所増加している。労働調停委の代表を所属別にみれば95年末現在、従業員代表が459,703名で全代表者

数の45.9%を占め、トップとなっている。それに企業代表(274,876名、同27.4%)、労働組合代表(267,512人、26.7%)が続く(表10)。第四に労働組合は法律、とくに労働関連法規の施行状況を監督、検査する機能を果している。全国総工会は、いまのところ労働法律監督機構の設置を検討し、全国的な「労働法」大衆監督のネットワークを形成しようとしている。

表10 企業労働争議調停委員会の組織構成の変化

年 度	調 停 委 数 (個)	代 表 者 数			
		(人)	従業員代表	企業代表	組合代表
1994	123,946	1,225,447	629,266	279,066	317,115
1995	127,669	1,002,091	459,703	274,876	267,512

出所：『中国工会統計年鑑・1995～1996』により作成。

ただし、現実的にはすでに稼働している外資系企業において労働組合を結成したのはまだまだ少ないのが現状である。外資系企業と比べて私営企業の労働組合の組織率がさらに低くなっている。表11は全国及び重要省、市の末端労組の組織数を表わし、表12は地域別組合員数及び組織率の状況を表わしている。表11で分るように95年末現在、全国の労組組織は593,113を数え、うち国有企業は456,588で全体の76.9%を占め、第1位となっている。その次は集団企業(117,582組織、同19.8%)で、外資系企業の組合数は6,822組織、香港・マカオ・台湾系企業は2,572組織でそれぞれ全体の1.2%、0.4を占めたにすぎない。95年末現在、工商管理部門に登録した外資系企業(香港・マカオ・台湾系企業を含む)は233,564社にも達している。そのうち、わずか9,394社しか組合が設けられておらず登録企業数の4%しかない。外資系企業の労働組合の組織率がいかに低いか、この数値からうかがわれる。外資系企業に労働組合が組織されていないことが、外資系企業の労使関係を緊張化させている。全国総工会はこの問題を重視し、98年の活動では三資企業における労働組合結成のテンポを加速することに重点をおき、外資系企業に企業設立の段階から組合を結成するよう呼びかけている。同方針が郷鎮企業や私営企業にも適用される。

表12で分るように非公有制企業と比べて公有制企業の組合組織率は極めて高くなっている。但し、市場化、民営化の進展につれて公有制企業のうち、特に集団所有制企業の組合員数が急速に減少している。その結果、労働組合の組織率が、93年の91.9%から95年の68.4%へと大幅に低下した。とはいえ、95年に中国の労働組合員数は1億399万634人で日本の総人口数にも相当し、世界一多い組合員をもつ全国総工会組織の大きさを表わしている。勿論、ここでいう組織率はあくまでも都市部労働者の入会率を指すものであり、もし、郷鎮企業の組織率を考慮に入れると全国の組織率はさらに低くなるはずである。郷鎮企業、私営企業の組合員数と組織率が低く、労働争議が多発している。労働争議の発生率は、組合の組織率と正の比例になっているよう

表 11 全国及び重要省、市の末端労働組織数（1995 年末）

地 区	合 計	国 有	集 団	外 資 系	香 港 ・ 台 湾 系
全 国	593,113	456,588	117,582	6,822	2,572
北 京	11,040	8,112	2,278	203	148
天 津	8,797	6,550	1,816	231	23
上 海	16,042	10,937	3,579	868	126
福 建	22,293	15,289	4,564	837	987
広 東	36,450	25,778	7,579	1,378	434

出所：国家統計局，中国労働部『中国労働統計年鑑・1996』により作成。

表 12 全国地域別組合員数及び組織率

地 区	合 計	女 会 員	労働契約会員	少数民族	組 織 率
全 国	103,996,341	41,164,778	44,838,227	4,552,227	68.4
北 京	2,702,171	1,236,104	1,516,835	93,568	66.6
天 津	2,254,530	1,023,819	740,760	80,404	76.7
上 海	3,962,784	1,736,653	2,728,480	23,083	83.6
福 建	2,569,806	970,310	933,613	13,682	72.6
広 東	4,401,306	1,850,645	2,139,975	23,297	46.6

出所：表 11 と同じ

である。

#### (4) 労働監察法と労働保護監察制度

外資系企業，私営企業などいわゆる非公有制企業の労働問題を重視し，かつ非公有制企業の労働組合組織率が低いという状態をすぐには改められないことを考慮し，中国は 89 年から非公有制企業が多い沿海地域，例えば，深圳，厦門などの市と一部の内陸地域をモデル地域として労働監察活動を開始した。これらのモデル地域で得られた経験をもとに 93 年 8 月に政府は『労働監察規定』を公布した。さらに 95 年に，労働部に労働保護監督行政権が与えられ，労働監督に責任をもつ行政機関として労働関係と監察司が新設された。労働部の指導のもとで重要な都市にはいずれも労働監察弁公室が設けられる。弁公室のもとに労働局，企業，組合などの労働関係部門から構成される労働監察チームが設けられる。労働監察チームは労働監察法に基づき，同地域内のすべての企業，事業部門及び行政主管部門における労働保護関連活動の状況をチェックし，違法行為を摘発するなどの権限をもっている。

97 年に全国で 3,310 カ所の労働監察機構が設けられている。労働監察員数は 32,310 名，うち，専属者は 12,436 人名で，96 年比，それぞれ 312 カ所，8,116 名，2,092 名増加している。97 年に各地の労働監察機構の指導の下で，全国で，817,000 万社を調査し，96 年と比べて 1.5 倍も増加し，史上最高を記録した。調査社数が倍になったにもかかわらず，摘発した労働法違反案件が 14.6 万件で，96 年の 74.1%にとどまっている（「1997 年労働白書」）。なお，大衆の告発で調査を

表 13 労働監察機構と摘発違法案件の推移

項 目	1996 年	1997 年
労働監察機構（カ所）	2,998	3,310
労働監察員（人）	24,194	32,310
うち専属者（人）	10,344	12,436
調査した企業（社）	58,000	817,000
関連労働者数（千万）	—	6,268
摘発違法件数（万件）	19.7	14.6
行政処罰件数（万件）	11.8	—
大衆告発による検査件数（万件）	—	6.2
告発による案件の処理率（％）	—	96.8

出所：『1996年度労働事業発展統計公報』と『1997年度労働事業発展統計公報』により作成。

受けた企業は6.2万社にも達している。労働法規の実施と労働法規違反行為に対する一般大衆の意識が高まり、監督が厳しくなってきたことを表わしている。

### 結びに変えて一荒波に乗り出した中国経済

市場経済の確立を座標軸に中国は労働制度の改革を断固として推進している。しかし、市場経済を進めれば進めるほど労使関係がますます複雑となり、利益の配分をめぐる従業員と企業経営者の関係が悪化し、摩擦も多くなっている。これらの摩擦や対立を恐れて労働制度の改革を中止すれば、中国経済が発展することができなくなる。このように中国は今や板挟みの状態にあり、難しい選択を迫られている。

今後の労働情勢を展望するにあたって2つの点に注目すべきである。一つは労働争議、特に外資系企業や私営企業の労働争議をいかにして未然に防ぐかである。95年1月1日に「労働法」が施行され、「労働法」とセットとなる「社会保険法」や「労働契約法」など労働者の利益や労使協調制度にかかわる法規も今後作成、実施する予定である。もちろん、これらの法規が実施されても外資系企業の労働問題を直ちに解決することが難しく、長い時間と努力が必要である。もう一つは失業の問題を解決し、労働力需給関係のアンバランス状態をいかに改善するかという点である。97年に中国の失業者数は570万人となり、失業率が3.1%に上がった。また、「下崗職工」（一時帰休者）の数が97年以降、急増し、98年にすでに11,500万人に達したという。市場経済の進展に伴い、企業リストラ（事業の再構築）が進み、完全失業者と「下崗職工」が今後、さらに増えるものと思われる。失業者の増加が社会不安につながり、インフレ問題以上には中国経済に大きな影響を与え得ると考える。職業訓練制度や失業保険など市場経済の育成に必要なバッファーが整備されないまま、中国は市場経済の荒波の中へ船出したように見える。

## 《注》

- (1) 本稿は1997年11月18日に三菱総合研究所が主催するセミナーにおいて行った「変貌する中国の労使関係と日本企業の対応—団体交渉・労働協約・労働争議の処理システムを中心に—」と題する講演要旨、同年12月18日に(株)日本機械工業連合会が主催する「中国における労務管理のポイント」と題する講演会の報告、1998年3月14日に北東・東南アジア研究会が主催する「中国の労働争議と外資系企業」と題する第78回研究会の報告要旨及び「中国の労使関係と労働争議」(拓殖大学『海外事情』1998年4月号)をベースに大幅に書き直したものである。セミナーと講演会で出席の皆さんからいろいろとご教示を賜った。この場を借りて三菱総研、日機連、北東・東南アジア研究会の関係者に厚くお礼を申しあげたい。
- (2) 企業改革の内容と発展段階については張紀濤「中国の企業改革と労働制度改革の展開と課題」(財団法人・官業労働研究所編『官公労働』1993年10月、11号)を参照されたい。
- (3) 公有制企業について本稿が説明した①国有企業、②集団企業、③国持株企業、④株式企業、⑤株合作企業、⑥社会基金企業のほかに⑦労働組合や婦人連合会などの大衆団体及び学会、協会などが経営する「社団所有制企業」、⑧国有企業や集団企業が関連法規に基づき企業の経営権を経営能力を持ち、しかるべきリスクを担うことのできる法人または自然法人に経営を委託する「委託経営企業」などがある。
- (4) 「企業労働争議処理条例」では、労働争議発生場合は、企業内に設けられている労働争議調停委員会で調整を行い、これがうまくいかない場合は省、自治区、市の労働争議仲裁委員会に持ち込まれ、さらに解決に至らない場合は裁判で争われることになる。94年現在、仲裁委員会は全国で29,000カ所が設置され、専属または兼任の労働争議調停員(中国語では調解員という)は156万9,000人にも達している。
- (5) 1994年11月16日、日本労働研究機構が主催する労働事情問題交換会において全国人民代表大会常務委員、中華全国総工会張国祥副主席は「中国労働関係の変化と労働組合の役割」と題する講演を行なった。数値は同講演資料から引用。
- (6) 珠海経済特区では、93年3月から5月にかけて日系の珠海キャノンを含む外資系企業で賃上げ率30%~70%を要求する労働者が企業の低い賃上げ率に反発してストライキに入った。ストライキはすでに終結したが、外資系企業が対中国投資を決定する上で注目すべき問題として残されている。賃上げストライキが起こる背景にはインフレの進行と人民元安があり、国有企業に比較した外資系企業の人件費構成のあり方が問われる。詳しいことは張紀濤「日系企業賃上げストの要因を考える」(日本労働研究機構編『海外労働時報』1993年8月)を参照されたい。
- (7) 『中国企業労働争議処理条例』によれば、「本条例は中国国内の企業と職工(職員・労働者)と間に発生する以下の労働争議に適用する。①企業による職工の解雇、除名、辞退及び職工の辞職、自動離職に伴って生じた争議、②賃金、保険、福利、職業訓練、労働保護に関する国の規定を施行する過程において生じた争議、③労働契約の履行による争議、④法律、法規の規定に基づき本条例が処理すべきその他の労働争議である」(第2条)。
- (8) 張紀濤「三資企業は法律の特別区ではない—目に余る中国の女工哀史」(『海外労働時報』1994年10月)は、外資系企業で労働者の合法的権益を侵害される具体例を紹介した。
- (9) 中国労働部は93年5月12日に開いた全国賃金会議において「賃金ガイドライン」を導入することを決定した。これは各地の労働局、労働組合、企業家協会で構成される委員会により労働生産性、消費者物価上昇率などを考慮に入れ基準賃金を決定するもので、適用対象は企業所有制形態を問わず全企業とされている。
- (10) 最低賃金の基準は、地域によって多少異なっており、かつ、毎年、調整されるのが特徴的である。各地の最低賃金の基準は省、市、自治区の独自の判断によって決められ、省、市が同地域最低賃金規



定を公布する形で規定する。例えば、北京市は94年12月に『北京市最低賃金規定』を公布し、94年の北京市の最低賃金を月当たり210元とした。98年北京市の最低賃金は月290元である。

- (11) 『中国労働法』の日本語訳は『海外労働時報』94年10月号に掲載されている。「労働法」施行の意義、内容及びその特徴については張紀濤「労働法と外資系企業」(日本国際貿易促進協会『国際貿易』誌94年12月27日、95年1月5日号)と「労働市場の確立を目指す労働法の実施」(『海外労働時報』94年9月号)を参照されたい。

(本稿は平成10年度城西大学研究奨励金による研究の一部である)