

## 中国労働組合性格の変化に関する分析

高 慶 元

### 要 旨

本文首先对中国工会の産成、発展、変遷進行分析，然後对其性質及組織体系的变化進行探討、研究。筆者認為，一九四九年以後的中国工会已失去工会本来所具有的特徵，僅僅起一個党・政府与工人之間的媒介作用。由此来看，当今中国不存在西方工業国的"労働組合"。而隨着市場經濟的發展，中国也必須有維護工人利益的労働組織。因此，对中国工会從其内部組織到性質、活動目的進行改革，已成為迫不急待的重要問題。

キーワード……工会法 労使關係 組織構造 活動方針

### 第 1 章 労働組合の変遷

中国の労働者組織は 19 世紀末、工業化が進んでいた沿海地方、特に広州、香港、上海、天津などの大都市で結成された。中国における労働組合は「工会」と呼ばれ、「婦女」(婦女連合会)と並び労働者の權益を守る機構である。最初に結成された労働組合は、1920 年 11 月に上海共産主義小組の援助の下で設立された「上海機械工会」である。ナショナルセンターである中華全国总工会は 1925 年に広州で成立された。

中華人民共和国が成立する前の労働組合は、中国共産党が直接、間接的に関与しており、貧しい労働者階級の利益を守り、資本家階級と闘争しながら成長してきた。労働者の賃金アップと、労働環境の改善が主な仕事であった。当時の執権党である国民党は資本家階級の利益を代表していたため、労働組合に対していろいろな弾圧措置をとった。1927 年以後、労働組合運動は低調となり、その活動範囲は農村地域に限定せざるを得なかった<sup>1)</sup>。当時の労働組合はその組織基盤を海運、機械、鉄道、印刷などの小規模の産業労働者層においていたこともあって、その発言力はそれほど強くなかった。

新中国成立後、労働組合の新しい組織基盤は、1948 年の第六次全国労働者代表会議で採択された規約と、1950 年に制定された「労働組合法」によって確立された。とくに産業別組合の組織化が急速に進み、既存の地域別組合とともに、二重構造を成すようになった。

1949 年以後の労働組合は、共産党の下部組織として位置づけられ、共産党と労働者大衆との仲介役を務めることが求められた。とくに地域別に共産党支部が絶対的な権力を持つようになると、労働組合は共産党から完全に独立した組織として存在することは許されなかった。基層

労働組合委員会の委員選出は、原則として労働者の直接選挙によることになっているが、その候補者は党委員会の事前承認が必要とされており、労働組合の人事に対する共産党の影響が大きいことが分かる。現在の「労働組合同規約」にも、「労働組合は中国共産党の指導する、労働者が自発的に結集した大衆組織である」と明記されており、労働組合は共産党とは切り離せない存在になっている。

また、労働組合は政治情勢の変動とともにその地位が変化する。1966年から文化大革命の影響で、労働組合は休止状態に陥ってしまい、1978年まで空白の状態が続いた。改革・開放政策の実施により、労働組合が復活されたが、1989年の天安門事件を機に企業の統治機構における共産党の復権がみられ、共産党の労働組合に対する指導がより一層強化された。

経済改革の進展とともに、経済運営や企業の経営管理は従来の政治的基準だけでなく、経済的基準によっても評価されるようになると、労働組合と共産党の関係は緩みがみられるものの、労働組合の性格は変わっていない（伊藤 1998:159-161）。

## 第2章 労働組合の性格と組織構造

### 一、労働組合の機能と形態

労働組合は無産の賃金所得者が、組織されざる個人として行動する場合に陥る経済的弱点に対する明白な防衛線をあらわすという点で、本質上資本主義賃金制度の所産である。労働者は、労働組合の支援なしで雇用者側と交渉する場合には、一般に弱い交渉上の地位にあり、この弱さこそ、労働者が異常に低い価格で労働力を売らなければならない原因である。したがって、労働組合の本質的機能は、ばらばらの個人交渉の代わりに団体交渉をもって、この弱点を克服することである。それによって、労働が販売される供給価格を高めるとともに、賃金率を業種全体にわたって画一化するという二つの働きをする。

労働組合による団体交渉は、交渉が妥結に至らない場合の最後の手段として、ストライキの手段に訴えることを含まざるをえない。団体交渉において、両当事者が不満足な場合に、契約の締結を拒否できる完全な権利を持たないなら、その交渉は意味を持ち得ない。このことは、使用者側には、労働者の提示する条件で労働者を雇用することを拒否する権利があり、労働者側には使用者側の提示する条件で労働することを拒否する権利のあることを意味する。

労働組合の機能としては、一般に経済的機能、政治的・文化的機能、相互扶助機能、雇用保障機能の四つがあげられる。労働組合の確立過程においては、政治的機能や相互扶助機能が前面に出ることもあったが、今日では、経済的機能が労働組合の主要な役割であるという点について、国際的にほぼ共通の理解があると言ってよい。経済的機能を中心としない労働団体は、労働組合の名に値しないとあって過言ではない。

経済的機能の中心は、いうまでもなく賃金その他の労働条件の維持、改善であり、その主要な手段は争議行為を含む団体交渉及びその成果の記録としての労働協約である。つまり、労働者に共通する労働条件基準の確立が労働組合の最も中心的な役割であると言ってよい。しかし、経済、社会の発展と生活水準の向上の中で労働者の多様化というべき現象が生じている今日、統一的条件の確立と並んで、個別労働者の実情に即した労働条件決定に労働組合がいかに関与していくかが労働組合の新たな課題となっている（伊藤 1998:163-165）。

## 二、現代中国における労働組合の性格

中国における労働組合の性格は、1950年6月に公布された労働組合法に示されている。すなわち、すべての賃金労働者が労働組合に参加する権利を持つ。労働組合の組織原理は、民主集中制度である。労働組合は統一的組織システムであり、最高指導組織としての中華全国総工会の指令下にある。そして、企業内に第2組合の存在の余地はない。

また1992年に改正された「労働組合法」によると、労働組合は「賃金収入を主な手段とする肉体労働者及び頭脳労働者が自由意思により参加し、組織する労働者階級の大衆組織である」と定義されている。労働組合は「憲法の下で労働組合全国代表大会が制定または改正する『中国工会規約』に基づいて独立かつ自主的に活動する」こととなっている。

労働組合の活動目的としては、第一に、労働者を組織し、教育すること、第二に、憲法及び法律に基づいて民主的な権利を行使し、国家の主人公としての役割を発揮すること、第三に、経済・社会・文化活動の管理に参加すること、第四に、政府の活動に協力し、社会主義政権を擁護することなどが挙げられる。

具体的な活動範囲は、第一に、労働者に対して、主人公として労働に臨み、国と企業の財産を愛護し、労働規律を遵守するよう教育する、第二に、労働者を生産及び業務上与えられた任務を完遂するよう動員し、組織すること、第三に、社会主義的な労働競争、合理化提案、技術革新と技術協力の活動を展開し、労働生産性及び利益向上を図り、社会の生産力発展に貢献すること、などが規定されている。

このような規定からも分かるように、労働組合の主な役割は国の生産力発展と企業の生産性・収益向上のために、労働者を動員、組織、教育するとともに、労働者間の競争を促進し、合理化提案や新技術の導入などを奨励するなど企業の能率管理体制に協力することである（伊藤 1998:166-169）。

ところが、中国の労働組合における生産性優先主義は、日本でみられたものとは定着する経緯からして大きく違う。資本主義体制における労使関係と企業の能率管理の流れは、経営者の専制的、裁量的管理方式が中心であった時代から、労働組合の規制や発言権が法律や政策で保障され、産業民主主義の要請と能率主義の要請をいかに調整させるかという課題が与えられる

時代へと変貌してきた。

日本ではこのような課題がどのように取り組まれてきたかをみると、まず大量の解雇が引き金になって大規模な労使紛争に発展した三池争議を経て、解雇権の濫用に対する労働組合の規制が強化され、裁判所の判決が相次いだこともあって、使用者側は不景気や能率向上などを理由に低能率者を選別的に解雇することが難しくなった。そういう状況の下で、労使は「雇用の安定」を優先するところで利害の一致をみるようになり、終身雇用の慣行は広く定着する。そして使用者側はこのような終身雇用体制を前提に能率管理に取り組まざるをえなかった。そのため、使用者側は内部労働市場における労働力利用の効率化を図るために、要員管理を徹底し、人事考課に基づいた能力主義管理を試みた<sup>2)</sup>。

これに対して、労働組合は定期的な労使協議を通じて、労使の実質的な共同決定、要員査定基準の協定化、作業負荷の上限規制など人事管理への発言権を強めるとともに、具体的な合理化案件については一方的な犠牲の排除と公平な成果配分を前提に協力する道を選んだ。

このように、労働組合は企業の人事管理に対して発言権をもち、一定の規制をかける一方で、企業の合理化にも協力するという一見相反するような選択をとることにより、労働組合の規制が生産性向上の妨げにならないように工夫したところに大きな特徴がある（板東 1984:119-137）。

このような日本の経験が示唆することは、能率管理の実効性は協調的な労使関係の下での労働組合の発言と協力に大きく依存するという点である。

中国の労働組合は、いまのところ経営側の能率管理に対して労働者の権益を守るために発言や規制をするのはあまり許されておらず、全面的な協力だけが求められている。今後企業や国全体の利益と労働者の個別利益が相反する局面に立たされて、労働組合の本来の役割である労働者の権益保護を重視せざるをえなくなれば、日本の労働組合が示唆するように「発言による規制」と「協力」という相反する参加方式を両立させることが求められるだろう。その際に労働組合が独自の交渉戦略を展開するには、団体交渉権、団体行動権などの労働基本権の実質的な保障がその前提条件になるだろう（隅谷 1977:273-278）。

### 三、労働組合の組織構造

中国の労働組合組織は、中華全国総工会を頂点に、全国産業別総工会と各省・直轄市・自治区総工会、末端組織である生産単位・行政単位工会の順にピラミッド型になっている。すなわち、中華全国総工会を頂点にその下に産業別工会連合体と地域別工会連合体が二重の権限構造をもつ上部団体として位置づけられ、さらに末端組織として唯一の企業別組合が組織されているのである。各レベルの労働組合の設立は必ず一級上の労働組合に報告し、承認を受けなければならない。また、業務上の必要による労働組合委員長の人事異動は、労働組合委員会と一級上の労働組合の同意という条件付きで認められるほか、下級労働組合は上級労働組合の指導を

受けることになっている。「中国工会全国代表大会」が労働組合の最高意志決定機関として存在する。1978 年以後、5 年に 1 回開催される。

このように、労働組合の組織構造における大きな特徴は、産業別労働組合は政府の主管部門に合わせて、また地域別労働組合は各地域の共産党組織に連携させて形成されており、そのため、企業別組合の連合体が二本立てになっていることである。労働組合組織の指導原則に基づいて産業別労組と地域別労組の位置関係をみてみると、政府の行政管理体制の下で管理される部門（中央直属単位）の産業別労組は、全国組織の産業別労組の指導を優先的に受けるが、その他の産業別労組は地域別労組の指導を優先的に受けることになっている。

そして中華全国総工会は、主に政府による新しい法律や条例の立案に協議の形で参加し、新しい法律や条例を労働現場に徹底する役割を担っている。しかし、政策決定や法律制定の実権を握っている政府と共産党の立場からみれば、労働組合の役割はあくまでも補助的なものである。中華全国総工会の方針は労働者の意見を効果的に代表するよりは、労使関係の外側における政治的要因に大きく左右されることが多い（湯・羽 1994:78-85）。

#### 四、企業別労組の組織化

「労働組合法」によると、組合員の資格範囲は「肉体労働者と頭脳労働者を問わず賃労働者であれば、誰でも労働組合に加入する資格がある」というように広く設定されている。労働組合への加入は、本人の自発的申請によることを原則としているが、その申請に対しては労働組合の班組織で討議・可決などのプロセスを経て、末端労組委員会が承認することになっている。

労働者の身分と組合員資格の関係については、「組合員は離職休養、定年退職、就職待機する場合、その籍を保留することができるが、その間には組合費納付義務を免除する。労働組合は離職休養、定年退職、就職待機する組合員の生活に関心を寄せ、関係当局に彼らの希望と要求を積極的に伝える」ことが規定されている<sup>3)</sup>。このように労働者の身分を失った場合には、組合員の資格を保持できることになっているが、労働組合は彼らの生活保障にどこまで責任を持つかについては具体的に明記されていない。

末端労組の組織化は、企業、事業単位、行政機関の中で組合員 25 人以上のところでは末端労組委員会を設立することができる。また 25 人未満の場合には、組織代表者を一人選出して労働組合を組織することから始まる。末端労組委員会の委員は、組合員総会または組合員代表大会で民主選挙により選出され、更迭が決定される。そして末端労組は、組織の基盤である企業、事業単位、行政機関がなくなると同時に解散することになっている。そして末端労組と上部団体との関係については、「各級労働組合の上部団体は活動の重点を末端労働組合におき、その活力を引き出すことにより、労働組合を労働者の家として作り上げる」ことが規定されている。

末端労組の組織化において注目されるのは、国有企業や集団所有制企業には必ず労働組合が

組織されているのに対して、経済改革の進展に伴って急増している私営企業や外資系企業などにおいては、労働組合の組織化が期待通りに進んでいないため、中華全国総工会がその組織化を優先課題として位置づけ、政府への動きかけや企業現場における支援・指導に力を入れていることである。中華全国総工会が新しい企業形態における末端労働組合の組織化を急ぐ理由は、労働組合が組織されていない新しい形態の企業には、労使間の利害対立を調整したり、使用者側の不当労働行為などを監督したりする組織が存在しないため、労働者の不満や苦情などが労使紛争に発展してしまうケースが多発しているためである。このことから現在の中国における労働組合の存在意義がうかがえる。

## 五、労働組合の財政

労働組合の収入源は、第一に、組合員が収める組合費、第二に、国有企業及び集団所有制企業、行政機関が毎月納付する全従業員の賃金総額の2%に相当する経費、第三に、労働組合が所有する企業や行政機関が収める収入、第四に、政府の補助金に頼っている。

労働組合の予算は、従業員の教育及びその他の組合活動に使われるが、予算の使い道に関する具体的な規則は中華全国総工会が制定することになっている。

このように、労働組合の財政は組合費だけでなく、企業と政府からの資金援助にも依存しているうえ、労働組合専従職員の賃金、奨励金などをも支給してもらう状態にある。このような財政構造では、活動上の自主性は発揮しにくく、企業や政府の方針に対立するような決定や活動を行うことが難しくなる。このような労働組合財政の特殊な仕組みからも、中国の労働組合の地位と役割が日本の労働組合のそれと大きく違う理由がうかがえる。

## 第3章 労働組合の権利と経営参加

### 一、労働組合の権利と責任

1992年に制定された「労働組合法」では、国有企業、集団所有制企業、行政機関の労働組合には次のような権利が保障されている。

(1) 企業が従業員代表大会とその他の民主管理制度に違反した場合、労働組合はそれに対する意見提出の権利を有する。

(2) 企業が労働者の合法的な権利を侵害する場合、労働組合は代表を派遣し、調査を行うことができる。当該企業はそれに協力しなければならない。

(3) 企業が労働時間の規定、女性労働者の保護規定など労働関係法に違反する場合、労働組合はその是正を求める権利を有する。異議申し立て権、調査権、是正要求権が保障されている。

(4) 労働組合は労働者と企業間の個別契約の締結を支援し、指導するのみでなく、労働者を代表して企業との集団契約を締結することができる。

(5) 労働者の退職や人事上の処分に対して不当と認められた場合、労働組合は意見を提出する権利を有する。企業は労働者を解雇する際には、労働組合に通知しなければならない。もしその解雇が法律や規定、労働協約に違反した場合、労働組合は是正の検討を要求する権利を有する。

このように、労働組合には使用者側の不当労働行為に対して異議申し立て、実態調査、是正要求などの権利が保障されている。ただし、不当労働行為などが原因で発生した労働争議に対しては調停の役割を努め、生産活動に支障が生じないようにする。

(6) 労働組合は安全衛生管理上の問題に対して意見を提出する権利を有する。企業の関係部門は直ちにその意見を処理しなければならない。また、労働組合は労災による死傷事故と労働者の健康に深刻な危害を与える問題の調査に参加し、関係部門に処理するよう意見を提出し、その責任追及を要求する権利を有する。

(7) 労働組合は企業の集团的福利事業と賃金・労働保護・労働保険の改善に協力する。また企業に協力して、労働者の勤務時間外での教養講習、技術学習、職業訓練を行うとともに、文化娯楽活動やスポーツ活動を独自に展開する。

(8) 各地方政府は国民経済及び社会発展計画の制定過程(県レベル以上)や、法律規定または規約の検討起草過程(省・自治区政府所在地の市レベル以上)において、労働者の利益に関わる重要な問題に関しては同レベルの労働組合の意見を聴取しなければならない。県レベル以上の地方政府及び関係部門が賃金、物価、安全衛生、労働保険などに関する政策や措置を検討・制定する過程には、同レベルの労働組合を参加させ、意見を聴取しなければならない。

このように、労働組合には各地方政府の政策決定や法律条例の制定過程などへの参加や、地方政府との情報交換などを通じて、労働者の意見や要求を反映する道が保障されている。

労働組合委員会の活動は原則として生産または作業時間以外に行わなければならないことになっているが、生産または作業時間を使う必要がある場合には事前に経営側の許可を得ることが義務づけられている(鄭・謝 1989:54-59)。

## 二、労働者の経営参加

社会主義の基本理念は「労働者が国家の主人公」であると定義されているため、職場における労働者側の民主管理・監督や労働組合の代表性を保障することが当然のことになるが、実際には共産党委員会が企業経営に対して実権を握っているところが多い。

具体的に言うと、労働者の生存権に関わる解雇などの問題については、使用者側は共産党委員会よりは労働組合との協議を経て決定することが義務づけられているが、その他の問題については労働組合との話し合いは単なる手続きにすぎない側面が強い。

労働組合の企業経営への参加方式は、次のように企業形態別によって異なる。

（１）国有企業の場合、従業員代表大会が従業員の民主管理を代表する権力機構として、「国有工業企業法」の規定に基づいて職権を行使する。国有企業の労働組合委員会は、従業員代表大会の事務局として同大会の日常活動の責任を負い、大会決議の執行を検査、督促する<sup>4)</sup>。労働組合の代表は、国有企業の管理委員会に協力し、賃金、福利、安全衛生、労働保険など従業員の重大な利益に関わる会議に参加しなければならない。工場長は労働組合の法に基づいた活動を支持しなければならない。労働組合も工場長の法に基づいた職権の行使を支持しなければならない。

（２）集団所有制企業の場合、労働組合委員会が従業員の民主管理及び監督を支持、組織し、従業員が経営陣の選出、罷免、経営管理の重大な問題などを決定する権限を維持、保護する。

（３）合弁企業、合作企業の場合、賃金、福利、安全衛生、労働保険など従業員の利益に関わる重大な問題を研究し、決定する際には労働組合の意見を聴取しなければならない。従業員代表大会を設置していない外資系企業においては、労働組合は労使紛争の解決のために合弁相手と直接交渉したり、労働条件に関する政策が議論される取締役会議に参加したりすることになっている（日本労働研究機構 1987:135-138、171-180）。

## 第４章 労働組合の役割と活動方針の転換

### 一、労働組合の役割

労働組合の基本的な役割は、労働者が一致団結して企業との交渉にあたることによって、労使間における交渉力の不均衡を是正することである。労働組合は、労働力の供給独占者であり、労働者の利益を守ると期待されるが、中国の場合は、市（県）レベル以上の労働組合はもちろん、各企業、事業単位の工会主席自身が所長クラスの幹部であり、労働者側より、企業、事業単位側の利益を守る方が多い。現代中国における労働組合の役割は、基本的に２つである。中国共産党指導部の考え方を賃金労働者レベルで周知徹底させることである。企業における従業員の福祉厚生面のサービス提供である。近年では、賃金労働者の保護や労働争議の仲裁が、労働組合の役割となってきている。これは、80年代後半から、労働者の雇用、賃金カットにより、生活が困難になる労働者、また元労働者が増えつつあることが理由であると考えられる。

労働組合の義務は、賃金労働者の利益を守り、賃金労働者に関する国家の政策と法律の維持、労働規則の維持、生産計画達成の保障、腐敗官僚主義に対する監視などからなっている。

## 二、1980～1989年の労働組合の活動方針

1980年以後の労働組合の活動方針は、89年6月の天安門事件を境に大きな転換を見せている。ここでは88年10月に開かれた中国工会第11回全国代表大会と93年10月に開かれた第12回代表大会での活動報告の主な内容を比較しながら、労働組合の活動方針がどのように変わってきたかを探ってみることにする。

第11回全国大会の活動報告によると、1988年の時点では、労働組合の活動に大きな進展がみられたことを認め、労働組合の改革は始まったばかりであるという認識の下で、今後解決すべき問題が次のように指摘されている。

- (1) 労働組合の大衆化と民主化の進展が緩慢である。
- (2) 労働者の権益擁護のための活動が不十分である。
- (3) 労働組合の指導機関である総工会は深刻な官僚主義の傾向を見せており、下部組織、末端労組、労働者大衆のために十分に働いているとは言えない。
- (4) 国家と社会に対する労働組合の役割が十分に発揮されていない。
- (5) 労働組合は経済改革の進展とともに多様化する労働者の要求に対応できなくなっている。

また、第11回全国代表大会で採択された「中国労働組合規約」では、労働組合の地位について、「労働組合は共産党が指導し、労働者が自発的に結合した労働者階級の大衆組織である」ことに、さらに「重要な社会政治団体である」ことを加えている。労働組合の役割については、「労働組合は経済建設を中心に国民の全体的な利益を擁護する」ことに止まらず、「それ以上に労働者の個別的な利益を主張し、擁護する」ことが規定されている。

このように、労働組合の社会的地位を高めるとともに、労働者の権益擁護という本来の機能を果たすべきとの問題意識の下で、労働組合のあり方を模索していた。

また労働組合の地位向上策の一環として、1988年4月に制定された「国有工業企業法」の立法過程で労働組合の意見を反映するように主張していた。その結果、同法には労働者と労働組合の地位に関する条項が次のように明確に述べられている。すなわち、「国は労働者の主人公としての地位を保障し、労働者の合法的な利益は法律の保護を受ける<sup>5)</sup>。企業の労働組合は労働者の利益を代表、擁護し、法に基づいて独自の活動を展開する。企業別労働組合は労働者を組織し、民主管理と民主監督に参加すると規定されている<sup>6)</sup>」。

このように、経済改革の進展とともに、「党政分離」の原則の下で工場長責任制が普及するにつれて、党委員会の企業内での地位が相対的に低下する一方で、工場長や労働組合の発言力は強まりつつあった。労働組合の役割においても、従来のように国家・党と労働者との間をつなぐトランスマッションベルトとして、国家及び党の政策を執行する過程で労働者を動員し、統制することに尽くす時代から脱皮し、労働者の権益を代表し、擁護するという労働組合本来の役割を目指す動きが出てきた(北京市総工会 1987:86-104)。

### 三、1989年以後の労働組合の活動方針

#### 1. 天安門事件による政治経済情勢の急変

1989年6月に起きた天安門事件をきっかけに、企業指導陣での共産党の復権が一気に進み、労働組合の改革が頓挫してしまった。とくに89年末頃、東欧社会主義諸国で共産党一党独裁の社会主義政権が崩壊し、民主労組が大きな政治勢力として形成されるなど、世界的に共産党一党独裁体制に対する風当たりが強まりつつあった。そのような時代の流れに対抗する勢力として中国共産党が再び政治経済体制における主役の座に座った。

#### 2. 中共中央の新たな方針と労働組合の方針転換

中共中央は1990年2月1日に「労働組合、共産主義青年団、婦女連合会に対する党の指導を強化する通達」を公表した。この通達では、党と労働組合の関係について次のような方針を打ち出している。

(1) 各級労働組合は同級の党委員会と上級の労働組合の二重の指導を受けるが、同級の党委員会の指導を主とすべきである。各級地方党委員会は同級の労働組合に対して、党中央の方針、政策、大衆活動に関する支持を貫徹して実行するよう指導する。労働組合が取り組むべき重大な問題を研究、決定する。労働組合の主要責任者を推薦する。労働組合と政府の主管部門との関係、大衆組織間との関係などを調整する。労働組合が党の統一的指導と社会の安定団結を自主的に擁護するよう指導しなければならない。

(2) 労働者は労働組合を通して自らの個別利益を表明し、守るべきである。党と政府は、労働組合が常に労働大衆の意見と要求を代表し、党と政府の活動を支援し、擁護するよう求める。労働組合は、労働者が自主的に個人の利益よりは国家の利益を、部分的な利益よりは全体的な利益を、短期的な利益よりは長期的な利益をそれぞれ優先するよう指導しなければならない。

(3) 各級労働組合は労働者に対して、労働者階級の優良な伝統に関する教育を推進し、国家の主人公としての責任感を強く認識させなければならない<sup>7)</sup>。職業責任、職業道徳、職業規律、職業技能の「四職」教育を展開し、労働者の資質向上に努めなければならない。労働者の技術革新、合理化提案を奨励し、支持しなければならない。労働者が国家の困難な状況を理解し、増産、節約、経済効率の向上に努めるよう教育しなければならない<sup>8)</sup>。

従って、労働組合は党の指導の下で、党・国家と労働者との間の橋渡し役を務める大衆組織として位置づけられている。それに、党組織は労働組合の主要活動の決定や主要責任者の選出などに直接介入するようになっており、労働組合の役割は労働者の個別的な利益を代表することを基本とするが、それはあくまでも国全体の利益を前提にして成り立つものに限定されていると見るべきである。

このような活動方針から、国全体の利益のために労働者個人の利益を犠牲したり、長期的な

利益のために一時的に負担を強いられたりすることが分かる。

また、1991年2月に開かれた中華全国総工会第11期第9回主席団会議では、労働組合の主要任務について、「労働者階級に全面的に依拠するという中共中央の指導方針を実行し、労働者大衆の積極性と創造力を奮い立たせ、企業活力の源泉を掘り起こす」ことが再確認された。

企業の能率増進運動の一環として、労働者の自主的な合理化提案と技術改善活動を促すのに労働組合は積極的に協力することが求められる。労使関係の観点から見れば、企業と労働組合は共産党指導の下で「能率管理という共通の目標をもつ利益共同体」として位置づけられ、協調的な労使関係を維持することが義務づけられている。

### 3. 中国特有の労働組合観の定着

1989年の天安門事件を機に、中共中央は政治経済・社会の全領域にわたって引き締め策を強化するようになった。その引き締め策の主な方向は労働者階級を抱えている企業や大衆組織としての労働組合に向けられた。その結果、中国特有の企業指導体制と労働組合の活動方針が定着するようになった。

その背景には政治体制の転換期における労働者の意識変化がある。まず経済改革に対する期待が不満に変わってしまうのがその始まりである。すなわち、経済改革がもたらした所得向上の恩恵よりは、所得格差の拡大による犠牲を強いられる側面が強いと思うようになったのである。そしてその責任を政治に求め始め、次第に経済と政治との密接な関係に関心を寄せるようになったのである。

このような労働者の経済状態への不満と政治への責任追及の流れを変えるために、中共中央は「所得四倍増や、基本生活水準の確保」を国家の戦略目標として掲げ、その目標を達成する上での労働者の責任を明確に打ち出し、労働者の関心を再び経済の立て直しに向けさせる方針をとるようになったのである<sup>9)</sup>。労働組合は、このような中共中央の指導方針を支持し、実行する責任を負わされるようになり、そのために労働者を動員、教育、統制する従来のようなモデルに舞い戻ってしまったのである。

### 4. 労働組合の活動成果

1993年10月に開かれた中国労働組合第12回全国代表大会では、労働組合の活動成果を次のように総括している。

(1)労働模範報告団を組織して、全国各地を回りながら宣伝講話活動を行い、労働者階級の持つべき先進思想を押し広めたこと。

(2)労働者に依拠した国有企業の経営メカニズムの転換を推進したこと。

(3)外資系企業における労働組合の組織化に力を入れて取り組んだこと。

(4)雇用、賃金、社会保険などの制度改革に対して意見や提案を出し、党と国家の指示を得た

こと。

(5)各級労働組合は労働者に対して、国の情勢、基本路線、政策などに関する教育を行い、「理想、道徳、規律のある」労働者を養成するうえで重要な役割を果たしたこと。

(6)各級労働組合は党と政府に協力し、生産停止または半生産停止状態にある企業の労働者の生活保障、赤字解消や収益増大への支援、余剰人員の再配置など労働者の生活安定、社会秩序の安定のために多くの活動を行ったこと。

(7)各級労働組合は企業の新設や新規事業の開拓に積極的に取り組んでいること。

#### 四、今後の活動方針

##### 1. 政治経済環境に関する労働組合の認識

中国は当分の間、社会主義制度と国家の性格が変わらないことが予測される。そして、経済改革と労働制度の改革の進展に伴って生まれてきた多様な企業所有形態は、公有制を軸に長期にわたってともに発展し、賃金制度など多様な分配方式も、長期にわたって併存することが予測される。改革開放を加速し、社会主義市場経済を発展させるために、労働組合は一層重要な役割を果たさなければならない。

(1)労働者階級に頼って大中型国有企業の経営メカニズムの転換を実現する。

(2)市場経済化や労働契約制度の進展とともに、国、企業、労働者の三者間の利益関係が明確になり、労働者の利益を代表する団体としての労働組合の地位が一層重要になってくる。労働組合が労働者を代表して労働関係を調整し、労働者の合法的な権益を擁護しなければならない。労働組合には立法・政策決定への参加と、法に基づいた監督規制の度合いを強めることが要求される。

(3)改革開放以後に新たに誕生し成長してきた郷鎮企業、外資系企業、私営企業における労働者数が急増しており、労働組合の組織化が急務になっている。

(4)対外開放政策の進展に伴い、先進資本主義国から優れた科学技術の成果を吸収し、活用する一方で、資本主義の腐敗思想が中国労働者に蔓延することがないように排斥しなければならない。

##### 2. 労働組合の具体的な活動目標

(1)党中央と国务院の政策、経済構造と産業構造の調整、赤字企業の対策などを支持し、協力する。

労働者の権益のみでなく、企業生存と発展にも関心を寄せる。具体的には、増産節約・増収節出、労働競争、合理化提案、技術革新、技術協力、貧困救済を行い、生産現場における班と組レベルの組織化を強化する。労働者に対する動機付けとしては物質的な奨励のみでなく、

精神的な激励をも同様に重視し、それにより労働者の貢献度を高めるようにするとともに、労働模範の管理を強化する<sup>10)</sup>。産業安全衛生に対する参加と監督を強化し、企業に対して「予防中心の安全第一」方針の下で国の関連規定と条例を厳守するよう促すとともに、班と組レベルでの安全活動を強化する。

(2)労働組合は企業経営制度改革と労働制度改革に参加する。大中型国有企業が今後とも労働組合の中核拠点になることに変わりはない。労働組合は第一に、「国有工業法」、「国有工業企業の経営メカニズム転換条例」などを着実に押し進めるとともに、企業の請負制、株式制の試行、企業集団の結成などの改革に積極的に参加し、国有資産の侵食や労働者権益の侵害を防止する。

第二に、企業の労働制度、社会保障制度、都市部の住宅制度などの改革は労働者の利益に関わる重大な問題であるため、各級労働組合は調査研究を徹底し、労働者の意見と要望を反映し、適時に実行可能な提案を出し、諸改革に関する政策決定と実行過程に進んで参加する。

第三に、国有企業においては、「党組織の政治的な中核機能、工場長責任制の堅持、労働者への依拠」という企業指導体制の下で党組織、企業の経営側（行政部門）、労働組合の三者間の関係強化を図る。経営請負制、株式会社制、企業集団、外資系企業など企業経営形態を問わず、労働者の民主管理のために従業員代表大会制度を堅持し、その事務局としての労働組合の役割を重視するなど、企業における労働者の民主参加、民主管理、民主監督の効果的な形態を積極的に探求し、広めていく。

(3)改革開放と市場経済の進展に伴って、郷鎮企業、外資系企業、私営企業など新しい形態の企業が急速に増加している。これらの企業において労働争議が頻発しており、労使関係の安定化のためにも労働組合の組織化と労働組合活動の活性化が緊急の課題になっている。

労働組合は、第一に、法に基づいて労働者を代表し、企業と集団契約を結び、労働者が企業と労働契約を結ぶ際に指導、援助し、契約の履行を監督する。

第二に、企業が賃金、労働時間、社会保険、安全衛生、女子労働者の特別保護、教育訓練などについて法律や規定通りに実行しているかどうかを点検、監督する。

第三に、取締役会に参加または出席するなど、多様なルートを通じて労働者の意見と要求を反映する。

(4)政府における立法・監督・争議処理などに参加する。労働組合は第一に、ナショナルセンターレベルで法律、規定、政策、重大な改革案の作成などに参加し、末端労働組合が労働者の具体的な利益を守る際に拠るべき法律、遵守すべき規則づくりに努める。立法への参加における重要な課題としては、「労働法」、「会社保障法」、「安全衛生管理法」、「最低賃金法」などを含む労働関係立法、「会社法」、「従業員代表大会条例」の改定など、労働者の民主参加、民主管理、民主監督の権利を保障する立法、労働者の利益に関わる重大な問題について政府と合同会議を開催し、通達の共同公布を行い、「中共中央の労働組合、共産主義青年団、婦女連合会に対する党の指導強化と改善についての通達」の中の関係規定を法律や規定へと立法化する

よう促す。

第二に、このような立法過程への参加のみでなく、既存の法律や規律の施行状況に対する大衆的な点検、監督を強化する。憲法、「国有工業企業法」、「労働組合法」、「婦女權益保護法」、集団所有制企業と外資系企業に関する法律、規定などの施行を推進し、労働者大衆による監督のメカニズムを形成する。各級労働組合は地方の人民代表大会、政治協商会議との連携を強め、地方政府と協力し、法律の施行令の制定や法律の執行に対する点検と監督を強化することを通じて、「労働組合法」を着実に執行し、「労働組合法」に違反する様々な行為を是正する。

従業員代表大会で幹部を民主評定し、幹部に対する大衆的な監督を強化する。

第三に、「企業労働争議処理条例」に基づいて、政府や企業と協力して、労働争議の調停と仲裁機構を設立し、次のような原則に基づいて労働争議を公平に処理するようにする。「予防、調停、末端での処理を優先する」方針を堅持する。労働争議が発生する場合には、できるだけ末端で解決すると同時に、仲裁機構における労働組合の役割を強化する。裁判所に提訴された労働争議の案件に対しては、労働組合は労働者に法律相談などで援助する。労働者の合法的な權益を侵害する行為に対して、労働組合は法に基づいて闘う。

(5)労働者に対する教育については、労働組合は第一に、党、政府と共同して労働者の資質を向上させ、「理想、道徳、教養、規律のある」労働者を養成するように努める。具体的には、各級労働組合で各種の職工学校を運営し、労働者の教育訓練を強化する。社会主義市場経済の理論についての教育、就職のための教育訓練、職場での教育訓練や技能訓練を強化し、労働者の市場経済に対する適応能力を高める。労働者に対する思想政治教育を強化し、主人公としての責任感を強化する。労働者学校、文化宮（クラブ）、刊行物、視聴覚教材など、教育宣伝の基盤づくりとその役割を強化する。

第二に、労働組合は社会の安定と団結を守るうえで重要な役割を果たす。法秩序に関する教育と宣伝に力を入れ、労働者が法を学んで、法に基づいて行動し、自分の合法的な權益を守るようにする。

### 3. 労働組合の組織改革

労働組合の組織改革は、どのような方針の下で、どの方向を目指して行われようとしているのかをみてみよう。まず、その基本方針は、末端労働組合の活力を強化するところに重点を置いて、各級労働組合指導部の運営メカニズムと活動方針を転換し、労働組合の大衆化と民主化を図っていくこととしている。そのうえ、内部改革の具体的な目標としては次のような方向が示されている。

(1)「中国の特色のある社会主義建設の理論」によって労働組合幹部の理論武装を図り、労働組合指導部を強化する。「革命化、若年化、知識化、専門家」の方針と品性、才能兼備の原則に基づいて各級労働組合指導部の人選を行い、労働組合指導部の年齢構造と知識構造をより合理

的なものになるように誘導する。

(2)各級労働組合指導部の改革は、その職責を明確にし、事務局の業務を調整し、人事制度を改善し、活動様式を改めるところにあるとしている。第一に、労働組合指導部の職務は「代表、指導、参加、協調、奉仕」の面で力を入れることである。つまり、労働者の意見と要望を代表、反映し、仕事に対してマクロの指導と部門別指導を行い、労働者の利益に関する重大な法律規定や政策決定に参加し、重要な活動に対しては協調し、末端労働組合のために理論、政策、法律諮問など様々なサービスを提供し、下級労働組合の合法的な權益を守ることである。

第二に、各級労働組合の指導幹部については、民主評定を行い、動機付けと競争のメカニズムを確立する。各級労働組合の主席、副主席を民主的に選出する。

第三に、優秀な労働組合幹部を党、政府部門に推薦し、派遣する一方で、経済管理、社会保障、法律部門などの専門的な人材を党、政府部門から受け入れる。また各級労働組合指導部の幹部を計画的かつ組織的に末端労働組合に配置し、現場で経験を積むように誘導する。

(3)企業経営自主権が拡大するほど、末端労働組合独自の問題解決能力が要求されるので、末端労働組合の問題解決能力の強化に力を入れる。

(4)労働組合組織の結成と労働組合の合法的な権利は法律で保護されており、いかなる理由によっても労働組合を解散、合併してはいけない。一部の地方で労働組合組織を解散、合併する動きがみられるが、法に基づいて断固として阻止し、是正すべきである。

また、労働組合に対する指導の原則は産業別労働組合と地域別労働組合の結合である。産業別労働組合は地域別労働組と上級の産業別労働組合による二重の指導体制のもとにおかれるが、地域別労働組合の指導を優先的に受ける産業別労働組合もあれば、上級の産業別労働組合の指導を優先的に受ける産業別労働組合もある。各産業別労働組合の指導体制は中華全国総工会が決めることになっている（中華全国総工会 1989:97-106）。

## まとめ

中国の労働組合は1920年に創立され、創立当初から中国共産党と切っても切れない関係を持っていた。1949年に中華人民共和国が成立されるまでは、共産党は執権党ではないため、労働組合の役割は労働者個人利益を守ることであった。当時、共産党の指導の下で、労働者の賃金アップ、労働環境の改善のため、経営者側と闘った。有名な「安源ストライキ」はその典型的な例であった。

しかし、1949年に中華人民共和国が成立されてから、中国の労働組合の性格は一変した。それは、共産党が執権党になったため、労働組合のすべての活動は共産党の指示に従い、党と政府に奉仕しなければならなかったからである。まず、労働組合指導部の構成から見れば、県(市)レベル以上の労働組合でも、末端労働組合でも、工会主席は共産党員でなければならないし、

## 中国労働組合性格の変化に関する分析（高）

民主選挙ではなく、上級組織または企業指導部と党委員会によって指名されることになっている。労働組合の活動経費のほとんどは、企業・行政機関が納める資金と政府の補助金に任せられている。そのため、労働組合の活動方針は個人利益より国家の利益、集団利益を優先することになってしまい、労働組合は単なる政府、党と労働者間の媒介の役割しか果たさない。したがって、ある意味では、現代中国において、真の労働組合が存在しないとんでもよい。

ところが、市場経済の進展とともに、企業倒産、失業、賃金減額など、中国労働者が経験したことのない現象が起こり、直接に労働者の生活を脅かしている。そこで、労働者の個人利益を守る労働者組織が要求され、今の労働組合を内部組織から、その性格、活動方針まで改革することが重要な課題となっている。

労働組合の改革案としては、労働組合指導部のメンバーが民主選挙によって選出され、定期的に更迭される。労働組合は政府と企業から資金を受けずに、活動経費は組合員から徴収する。このように、労働組合は独立な組織として存在し、労働者と企業間にトラブルが起こる場合には、労働者の代わりに企業側、または関係部門と交渉することができる。

### <注>

- 1) 農村地域とは、大都会及びその周辺以外の地域を指す。
- 2) 能力主義管理は職能資格制度であり、個人別能力の格差を昇給管理に反映すること。
- 3) 「中国工会法」第1章第7条（『中国経済法律全書』）。
- 4) 「国有工業企業法」第30条参考（『中国経済法律全書』）。
- 5) 「国有工業企業法」第9条参考。（『中国経済法律全書』）。
- 6) 「国有工業企業法」第11条参考（『中国経済法律全書』）。
- 7) 中国では、労働を熱愛すること、仕事上にも生活上にも常に節約すること、困難を克服すること、素朴に生活することを、労働者の優良な伝統と称する。
- 8) 国家の困難な状況とは、中華人民共和国は中国共産党が労働者大衆を率いて、帝国主義、封建主義、官僚資本主義の圧迫を倒して建設した国家であり、先進資本主義国と比べ、経済が遅れていることを指している。

### <参考文献>

#### 中国語

- 国家統計局(1998)『中国労働統計年鑑(1998)』中国統計出版社。
- 國務院發展研究中心(1998)『中国経済年鑑(1998)』中国経済年鑑社。
- 全国人民代表大會法制工作委員會(1998)『中国経済法律全書』中国経済出版社。
- 中華全國總工會政策研究室(1998)『中国工会統計年鑑(1998)』中国統計出版社。
- 中国労働人事年鑑編集部(1993)『中国労働人事年鑑(1990-1991)』労働人事出版社。
- 鄭文川・謝良敏(1989)『工会法律手冊』学苑出版社。
- 湯樹栄・羽龍生(1994)『労働法実務全書』中国工人出版社。
- 北京市總工會(1987)『工会基礎知識』經濟社会出版社。
- 中華全國總工會(1989)『關於中華人民共和國建立以來労働運動的中国共産党中央委員会の選択文献』

日本語

伊藤正一(1998)『現代中国の労働市場』有斐閣。

隅谷三喜男(1977)『日本労使関係史論』東京大学出版会。

日本労働研究機構(1987)『中国の労働事情』日本労働研究機構。

板東 慧(1984)『労働組合の可能性』日本評論社。