

調査と資料

第122号

平成30年 3 月

中国労働組合の特質
—その歴史的経緯と現代の変容—

彭 光 華 著
(中 屋 信 彦 校閲)

名古屋大学大学院経済学研究科
附属国際経済政策研究センター

中国労働組合の特質

— その歴史的経緯と現代の変容* —

彭 光 華[†] 著
(中 屋 信 彦[‡] 校閲)

目 次

はじめに	1
1 中国の特殊性 1	
2 中国の普遍性 2	
3 本稿の目的と構成 2	
 第 1 章 基礎的考察：集团的労働法の関係法源と工会法	5
I 労働法 5	
II 1950年工会法 6	
III 1992年工会法 7	
IV 2001年工会法（現行法） 9	
V 労働行政法規 12	
VI 労働政策その他 12	
 第 2 章 工会の歴史と工会理論に関する大論争	14
第 1 節 工会史概観 15	
I 工会の成立から政権奪取まで（19世紀初頭から1948年，第一歴史段階） 15	
1 労働者，工会の出現から共産党の成立まで（19世紀末から1920年，第一期） 15	
2 第一回国内革命戦争時（1921年－1926年，第二期） 16	

* 本稿は，名古屋大学大学院経済学研究科附属国際経済政策研究センター外国人研究員（2016年10月1日から2017年3月31日）としての研究成果の一部である。名古屋大学での研究の機会を与えていただいた同センターに謝意を表したい。また，本稿第2章の概要は，名古屋大学大学院経済学研究科附属国際経済政策研究センターとアジア・リバースイノベーション研究会との共催研究会（2017年3月3日）において報告した。研究会にご参加いただいた先生方にここでお礼を申し上げる。

† 中国人民大学労働人事学院副教授，名古屋大学大学院経済学研究科附属国際経済政策研究センター外国人研究員・客員准教授（2016年10月～2017年3月）

‡ 名古屋大学大学院経済学研究科附属国際経済政策研究センター准教授

3	第二回国内戦争時（1927年－1936年，第三期）	17
4	民族戦争時（1937年－1945年，第四期）	18
5	第三回国内戦争時（1945年－1949年，第五期）	19
II	新中国成立から文化大革命まで（1949年－1966年，第二歴史段階）	20
1	建国初期（第一期）	20
2	社会主義改造完成まで（1950年－1956年，第二期）	20
3	整風運動から文革まで（1957年－1966年，第三期）	21
III	改革開放以降から「工会法」の施行まで（1978年－1992年，第三歴史段階）	22
1	工会の復興期（1978年－1987年，第一期）	22
2	工会改革の動きと工会に対する統制（1988年－1992年，第二期）	24
第2節	工会理論に関する大論争	24
I	社会主義工会の立場に関する論争（第一回大論争）	24
II	社会主義工会の性質と役割に関する論争（第二回大論争）	27
1	ストライキ	27
2	社会主義工会の性質と役割	28
3	工会の自主性，民主性	29
III	社会主義工会の自主性，民主性に関する論争（第三回大論争）	30
1	「工会改革の基本構想」	30
2	「工会，共産主義青年団，婦女聯合会に対する共産党の工作領導を強化し 改善することについての中国共産党中央委員会の通知」	31
IV	工会理論に関する論争の特徴	32

第3章 団体交渉と労働協約制度における工会 34

第1節	工会変容の背景	34
I	労働者の利益の自覚	34
II	工会の利益集団としての承認	35
III	工会の具体的権利構造の変化	35
1	労働法における工会	35
2	団体交渉権の構造	36
第2節	団体交渉制度	36
I	市場経済の導入と団体交渉の実施	36
II	団体交渉の意義，主体，原則	37
1	団体交渉の意味	37
2	団体交渉の交渉主体	38
(1)	企業代表	38
(2)	労働者代表	39
i	工会	39

ii	従業員代表大会	39
3	団体交渉の原則	40
(1)	適法交渉原則	40
(2)	対等交渉原則	41
(3)	平和交渉原則	41
III	中国の賃金制度	42
IV	中国における団体交渉の特質	44
1	行政主導・企業主導	44
2	形式主義	45
3	漸進主義	45
4	団体交渉の限界	46
第3節	その他の交渉の制度	46
I	ナショナルレベルの交渉―「立法参加」,「政策参加」	46
II	紛争処理のための交渉	47
1	紛争処理の枠組み	47
(1)	中国における労働紛争と労働争議	47
(2)	紛争処理の枠組み	47
2	協議	48
3	仲裁	49
第4節	労働協約制度	50
I	1950年代の労働協約制度	50
II	現在の労働協約制度	51
1	労働協約の締結手続	51
2	労働協約の機能	52
3	現段階の労働協約締結の特色と問題点	52
(1)	党・政府の労働協約制度への参加および上から下への押し付け	52
(2)	産業組合の積極的な取り組み	53
(3)	多種多様な労働協約制度の実行方法	54
(4)	団体交渉によらない形式的な労働協約	54
III	労働協約制度における労働行政の役割	54
1	中国における労働行政	54
(1)	労働行政の定義	54
(2)	労働行政機関	56
(3)	労働行政の役割	57
2	労働協約の審査	57
(1)	労働協約の送付	58
(2)	審査対象	58

- (3) 審査手続 59
- 3 労働協約の締結過程および履行過程の紛争処理 60
 - (1) 労働協約の締結過程における紛争処理 60
 - (2) 労働協約の履行過程における労働争議の処理 61
- 4 中国の労働協約制度における労働行政の特徴 63
 - (1) 社会安定を図る目的 63
 - (2) 労働関係をリードする役割 64
 - (3) 契約（協約）管理の特質 64
 - (4) 明確な権利を前提としない労働行政作用 64
- IV 労働協約制度における工会の行政的役割 65

第4章 従業員代表制度と工会 69

- 第1節 従業員代表制度概観 69
 - I 建国初期の工場管理委員会と「民主的管理」 69
 - II 企業改革と従業員代表大会制度 70
 - III 会社制の導入と従業員取締役・従業員監事 71
 - IV 「廠務公開」制度 71
 - V その他の諸制度 72
- 第2節 中心的制度—従業員代表大会制度 72
 - I 従業員代表大会の従業員代表の構成 72
 - II 従業員代表大会の運営 73
 - III 従業員代表大会の権限 73
- 第3節 従業員代表大会制度における法的問題 74
 - I 従業員代表大会の法的性質 74
 - II 従業員代表機関と工会との関係 75
 - 1 従業員代表機関と工会との基本的な関係 75
 - 2 従業員代表制度の機能 76
 - 3 中国における従業員代表大会の機能と工会の変容 77

終章 中国における集团的労働関係法の形成のためには — 交渉制度の完備と工会の交渉権の保障 — 79

- I 工会の役割と特質 79
- II 交渉制度の完備 80
 - 1 交渉制度の平行 80
 - 2 交渉制度の段階的統一 81
- III 交渉権の段階的保障 82
 - 1 団体交渉権の保障 82

(1) ILO98号条約と国内法の整備	82
(2) 中国における団体交渉権を保障する必要性と必然性	82
2 交渉主体の団結の保障	83
(1) 既存工会の相対的独立	83
(2) 団結の自由	84
(3) 従業員代表機関	84
3 団体交渉を保障する争議権の保障	84
(1) 国際人権A規約と国内法の整備	84
(2) 争議の自由—段階的なストライキ権利の保障	85
IV 結語	86

資料 87

資料1：中華人民共和国工会法	88
資料2：労働協約規定	94
資料3：実験的に団体交渉を通じて労働協約を締結することに関する意見	97
資料4：工会が団体交渉と労働協約の締結に参加する試行弁法	101
資料5：団体交渉と労働協約制度を徐々に実行することについての通知	105
資料6：賃金団体交渉試行弁法	107
資料7：2001年本市企業賃上げ指導ラインについての通知	110
資料8：工会が労働争議処理に参加することに関する試行弁法	111
資料9：全人民所有制工業企業従業員代表大会条例	114
資料10：国有企業，集団所有制企業およびその持株支配企業において 「廠務公開」制度の実行を深めることに関する通知	117
資料11：中国共産党と工会の関係（共産党の工会に対する指示）① （共産党の成立から政権奪取まで）	121
資料12：中国共産党と工会の関係（共産党の工会に対する指示）②（建国後）	122

中国労働組合の特質

— その歴史的経緯と現代的変容 —

はじめに

中国は分かり難いとよく言われる。中国の法は、ヘーゲル流に言えば、例外中の例外ということになる¹。確かに、一貫した民族的伝統と国家的伝統が脈々と続き、周代以来の四千年間、変動がなかった中国²が、共産党革命によって自らに終止符を打ち、その後「不断の革命」である数々の政治運動によって様々な秩序が作られ、特に、毛沢東の無法時代を長く経験したことを踏まえるなら、かような見地も単なる西洋人の偏見であるとは言いきれない。中国の集团的労働関係もその例外ではなく、複雑極まりない特殊性をもつ分かり難いものである。

しかし、本稿の検討によって明らかになることであるが、急速に進展する経済グローバル化のもとで、中国の集团的労働関係や集团的労働関係法は、世界的潮流から孤立したものではあり得ない。確かに、開発途上国である中国は、集团的労働関係法において、先進諸国とスタートラインを異にしており、またその展開のプロセスも必ずしも一様ではない。にもかかわらず、労働組合の枠組みにとらわれない企業レベルの従業員の利益代表システムの必然化、および広義の交渉制度の多様化は、中国の集团的労働関係法の方向性が世界的潮流と軌を一にしていることを示している。

そこで、まず始めに中国の集团的労働関係および集团的労働関係法制の中国的特殊性および普遍性について確認し、そのうえで本稿の目的と本稿の構成を明らかにしよう。

1 中国的特殊性

極めて独自の歴史を経験している中国においては、工会、企業、そして集团的労働関係法は特殊性を帯びざるを得ない。

市場化したとはいえ社会主義体制の中国においては、労働関係は単なる行政関係の延長に過ぎず、いわゆる集团的労働関係、すなわち労働者の集団と企業との関係は存在していない。全体主義のもと、労働者の利益は工会・企業ないし国家によって代表される、とされている。そのなかで労働者の利益代表者とされている工会は、同時に企業ないし国家を代表して労働者を教育、管理、組織する企業と労働者の間に位置づけられ、企業と労働者の間に紛争が発生する場合その調整役として役割を果たしている。また、市場経済体制が導入されてから、工会は変容しつつあるものの、政権党である共産党との密接な連携ないし服従の関係、および「民主集中制」という組織原則が原因となって、現在もなお労働者の利益団体とはなっていない。

また、中国の企業も特殊なものである。指令性計画経済のもとで、政治優先、計画・均衡発展および民主集中制を原則としていた国有企業は、利益を追求する経営単位と言うより、むしろ従業員の生活全般を抱える社会の担い手であった。近年、製造業を中心に民営企業や、外資企業が急速に発展しているが、改革が進んだとはいえ依然として特殊な性格の国有企業がなお国民経済の中核を占めている。

集团的労働関係法においては、工会法の改正によって、工会が労働者の利益代表であるとされ、労働法が予定する団体交渉の中心的な当事者となる。しかし、実際の労働協約締結のほとんどは、団体交渉ではなく、対等協議によるものである。また、工会が当事者として締結する労働協約は、

¹ ヘーゲル『法の哲学—自然法と国家学—』（論創社、1983年）281頁参照（高峯一愚訳）。

² 錢穆『中国文化史論』（正中書局、1951年）11頁参照。

従業員代表大会の監督を受け、従業員代表大会の採択がなければ効力を有さない。さらに、労働行政には労働協約の審査権限が付与され、労働協約は労働行政機関の審査を経てはじめて効力を有するものとなる。

2 中国の普遍性

中国の工会は、その組織率は高いが、元々強力な労働組合組織ではなかった。また、2001年の工会法改正によって、新設企業で工会を組織することが強化されているが、組織率の停滞は一向に改善されない。それについては第1章で詳しく検討するが、中小国有企業の民営化のなかで従来存在していた工会が消滅したことのほか、新設民営、外資企業の多くも工会の設立を拒んでいるということがその原因であると言われる。

また、工会法は、2度の改正がなされていてもその機能に着目した制度設定を行っておらず、法制としては停滞していると言える。これに対して、政権党、政府および中華全国総工会の強力な推進もあり、「廠務公開」を代表とする従業員代表制度が、近年急速な発展を見せている。これに工会が企業と締結する（元々中国では労働協約の締結当事者は工会に限定されておらず、過半数代表も労働協約を締結することができる）労働協約が従業員代表大会で採択されることを踏まえて考えると、労働組合という枠組みにとらわれない新たな企業レベルの従業員の利益代表システムの模索という意味で、中国の集团的労働関係法も世界的潮流と合致する普遍性を有すると言える。

経済のグローバル化のもとで、「世界の工場」と言われるほど多くの外資企業が中国市場に参入している。中国国内においても、1990年代後半から合併、集団化、国有企業の民営化、会社化（株式および有限）を中心とする史上最大規模の企業改革が行われた。企業の流動化においても、中国は世界的潮流と合致している。従って、そのための情報公開を前提とする集团的交渉・合意が求められるのも、普遍的なものである。

また、中国の労働行政は、労働協約の審査、労働紛争の処理をはじめ、労働関係を指導する役割を果たしている。これは集团的労働関係の形成の途上において、いわゆる過渡期にある中国においては必要不可欠なことであると言えよう。しかし、21世紀型の集团的労働関係を考える場合、労働組合の衰退、企業レベルの利益代表システムの模索、企業の流動化と雇用・就労の流動化のなかで、集团的労働関係においては、いずれの国も従来よりもさらに強力な行政指導が必要になると予想できる。この意味では、集团的労働関係における行政指導は、中国の普遍性と称される課題となるだろう。

ただし、中国はあくまでも開発途上国であり、先進諸国が経験済みの強力な労働組合がこれまで存在しなかった。従属的な労働関係にならないよう、また、世界貿易と中核となる労働基準との関係において、中国の工会もまた、結社の自由を含めたいわゆる労働基本権の法による保障を求めなければならないというべきであろう。

中国は、協調的な労働関係の成立を目指している。協調的な労働関係は、互いに対等な地位、対等な力を持つ当事者が必要とされる。対等な労使関係を築くためには、労働者の交渉力を強化しなければならない。労働者の交渉力を強化するため、団体交渉権、その前提となる団結権、ならびに実質的団体交渉を保障するための争議権の保障を欠くことはできない。

3 本稿の目的と構成

本稿の目的は、中国の集团的労働関係法の理論的問題を踏まえながら、中国の集团的労働関係法の特異性と普遍性、特にその担い手である工会の特異性、ならびに形成されつつある集团的交渉の諸制度における工会の変容を、歴史的考察やモデル考察などを通じて、多様な側面から実証的に解明することにある。これを明らかにすることを通じて、中国が今後構築を余儀なくされるであろう、集团的交渉や合意を主な媒介とした労働関係

システムの方向性を明確に示し、併せて近い将来における工会法やその他の立法の整備の現実的な設計図を描きたい。すなわち、本稿は、中国における労働関係法の形成を目的として、そこに位置する工会の特質を検証する。

以上で述べた問題意識をもとに、本稿は以下のように構成される。

第1章では、基礎的な考察として、中国における集团的労働関係法に関わる法規、政策を概観し、中国における集团的労働関係法の法源を明らかにすると同時に、三次にわたる工会法の内容を概観することを通じて法規定における工会の役割を明らかにする。

第2章では、工会に対する歴史的な研究を行い、工会の現在と工会の将来を規定する工会の歴史を概観し、工会理論に関する三度にわたる大論争を分析することによって、従来計画経済の時代においては、工会は社会主義生産の組織および労働者に対する教育を主要な目的とし、その役割は企業と同様の社会の担い手であったことを明らかにする。ここでは、政策と実定法を主な検討対象とし、労働者は企業ないし国家の主人公であるという名の下に工会を通じて企業および労働者の両方が国家により管理または監督された事実、工会の自主性および民主性に対する従来の解釈論、ならびにその他の工会理論に潜む一貫した深層構造を明確にする。そして工会に変容の可能性をもたらしたのは、1992年工会法と1995年労働法に規定される工会の権利構造の変化であり、また、その変容の必然性は、工会に代表される労働者の利益の変動であることを明らかにする。

第3章では、団体交渉と、労働協約制度の交渉に焦点を絞って、そこに位置する工会の変容について検討する。工会の立法参加、紛争処理参加、労働安全、労働基準における監督権と意見提出権等を交渉と位置づけ、ナショナルレベルの交渉である立法参加を中心に交渉制度全体を概観し、その上で、団体交渉、労働協約の締結、紛争処理の三つの交渉制度を詳細に分析する。団体交渉においては、上海モデルの産業交渉にスポット

を当て、1950年代の産業交渉とリンクさせて、中国における団体交渉を産業交渉として規範化する可能性を指摘する。同時に始動したばかりの賃金交渉制度に対してモデル研究を行い、団体交渉全体に存在する問題点を明らかにする。労働協約については、労働協約の締結過程を分析し、労働協約締結過程における従業員代表大会での採択および労働行政審査をその特色として分析し、従業員代表大会での採択は、労働協約締結の主体が労働者であり、工会を当事者として締結されている労働協約の交渉過程に参加することを意味していること、一方、労働行政の審査は弱者である労働者の交渉力を補強することとして位置づけられていることを明らかにする。さらに、工会の紛争処理参加も交渉の制度として位置づけ、労働協約の締結、履行過程に発生する労働争議処理を中心に検討し、処理の迅速性を図るために争議原因を温存することや、争議権が保障されていないことが欠陥であることを指摘する。

続く第4章では、まず従業員代表制度の諸形態を概観し、そして中心的制度である従業員代表大会制度を検討して、従業員代表の構成、従業員代表大会の運営、権限を明らかにする。さらに、現在、政策的、モデル的に実験されている「情報公開」や、「民主議事」などの諸形態をとる「廠務公開」制度を、従業員代表制度の補完的的制度として捉え、「廠務公開」によって労働者（従業員代表）の交渉力の向上を促進するという視角から考察する。特に最近迅速に展開されている従業員代表の諸制度を分析し、同制度は工会の変容を促進する一方、ドイツ型の従業員代表モデルの形成を予感させることを、その意義として指摘する。

最後に、結論に当たる終章では、労使関係および集团的労使関係の成立、ならびに交渉の制度化および団体交渉権を中心とする権利の法による保障の必然性を強調し、中国が今後構築を余儀なくされるであろう、集团的交渉や合意を主要な媒介とした労働関係システムの方向性を明確に示し、併せて近い将来における工会法の改正やその他の立法の整備の現実的な設計図を描く。すなわち、

労使双方が対等交渉の上、国家が労使関係法をもって労働関係を調整するという労使関係モデルを目指すためには、交渉主体の相対的独立や、交

渉制度の二元的完備、ならびに交渉権の段階的保障が必要となることを明らかにする。

第1章 基礎的考察：集团的労働法の関係法源と工会法

中国においては、憲法に集团的労働関係法の明確な根拠規定がおかれているとは言えない。また、労働法においては、労働者の交渉権を予定している8条や、労働協約制度を規定している33-35条、および集团的労働争議の処理について規定している80条以外に、集团的労働関係法に関連する条文は存在せず、社会主義市場経済に相応した労働法体系が完成したと言うにはほど遠い状況にある。従って、ここにおいては、労働法、工会法を中心に、労働政策などもふれつつ、中国における集团的労働関係法に関する立法と解釈の状況について概観したい。

I 労働法

中国において、労働法の立法が再度検討されるようになったのは1990年代初頭のことであった¹。1980年代に労働契約制度が実験的に再導入され、農村改革に次いで企業改革が開始されたことによって、労働制度の確立が緊迫した課題となった結果であった。

従来、中国は先進工業国で実施していたような労働保護法を有していなかった。個別の労働問題に対して、その時々々の労働情勢の変化を踏まえて個別の解決を図る労働法規や労働規定などを作成し、実施してきたが、これらの法規は、労働問題を全面的に取り上げる体系的なものではなかった。しかし、改革開放の深化につれ、特に市場経済に突入してからは、市場原理が労働の分野においても発動されるようになる。労使の関係を純粋

な市場原理に委ねることは、使用者と労働者の間に支配従属関係が存在する以上、労働条件の底無しの低下など労働者にとっても社会にとっても容認し得ない帰結を生ぜしめることとなる。そこで、労働関係の変化を踏まえて²、労働者の利益を保護し、社会的公正を図るために、1994年7月5日に全人大常務委員会において、「中華人民共和国労働法」（1995年1月1日施行、以下単に労働法とする）が採択された³。

労働法は13章107条から構成され、今日中国の直面している労働問題をほぼ網羅している。同法は中国で初めての労働全体を取り上げた法律であり、中国のとってきた労働政策、今日抱えている労働問題を総括した法律といえよう。無論、同法の中心的な内容は、労働契約制度と労働協約制度の導入であった。

かつて計画経済時代においては、「統包統配」による「固定工」制度が普及していたため、労働は単に全人民を組織する政治・経済システムの基層システムである単位に身分を保有する媒介であった⁴。「単位」においては、労働者に対して賃金や、諸手当、住宅、医療保険、年金等が平等に配分されていたため、労働関係からは契約的・法的要素が消失し、労働条件等についての交渉の余地が残されておらず、国家が行政的に労使関係を

² 労働法立法前の労働関係の変化については、石美遇「中国の社会主義移行期における労働関係と労働政策」『日本労働研究雑誌』435号（1996年）35頁（郷野晶子訳）、伊藤正一「現代中国における労働市場、労働法、労使関係の変化」『日本労働研究雑誌』435号（1996年）42頁を参照されたい。

³ 労働法の制定過程については、岳経綸「中華人民共和国労働法の制定過程」（香港城市大学博士論文）1998年が詳しい。

⁴ 「統包統配」制度および「固定工」制度については、山下昇「中国における労働契約制度の展開—解雇制度の動向を中心として（上）—」『労働法律旬報』1415号（1997年）35頁参照。「単位」は、ごく簡単にいうと、ユニットであり、組織である。「労働法」で使用者に当たる用語として「用人单位」を用いたように、中国では「企業」、「会社」等についてはすべて「単位」と言い換えることができる（当然、その他事業単位等の諸々のユニット、組織はすべて単位といわれている）。

¹ 労働法の第3回立法検討は、国务院法制局、労働部、国家計画委員会等、国务院の10の部門と中華全国总工会からなる労働法起草グループによって、1990年から行われた。なお、1956年の労働部による第1回立法検討、および1979年当時の国务院労働総局による第2回立法検討は、いずれも労働契約制度等の労働制度に対する議論が統一できなかったため、立法に至らなかった。

規律していた。こうした制度の非効率性を改革するため、労働法は契約制度を導入したのである。それと同時に、集团的労働関係に関連して、労働法は、労働者が主要な担い手とされている「民主的管理」の制度や、団体交渉制度（同法8条）、および工会が主要な担い手とされている労働協約制度（33条）について規定している。

労働契約制度は、1986年に国务院から公布された「国营企業で労働契約制を実施することに関する暫定規定」（1986年7月12日公布、施行）を契機として実施され、労働法立法の1994年まで実施経験を蓄積した。さらに、「労働法」実施十数年の労働契約制度における経験を集約して、「労働契約法」（2007年6月29日公布、2008年1月1日施行）の単独立法が実現している。しかし、これとは対照的に、労働協約制度は、1950年代に限られた地域での実施を除いて、全国的な実施の経験を欠いたままである。このため、労働法は、労働協約制度について、労働協約の締結主体（33条）、労働協約に対する審査（34条）および労働協約の規範的効力（35条）のみを規定するにとどまったのである。これに労働協約の締結および履行に発生した紛争の処理に関する規定（84条）を合わせても、労働法においては集团的労働関係に関する条文が全部で5カ条しかない。しかも、労働協約の締結を義務規定にしているばかりでなく、団体交渉についても労働協約の締結手段として規定していない。

II 1950年工会法

中国共産党が樹立した中華人民共和国は、労働者階級が指導する国家であるため、建国直後に制定した三大立法は、婚姻法（1950年4月3日）と、土地改革法（1950年6月28日）、それに工会法（同日）であった。

この1950年に「工会法」は、憲法に先立って制定され、内容的には「中華蘇維埃共和国労働法」（1931年11月）と「中華全国総工会章程（規則）」（1948年8月）を継承したものであった。同法は

5章26条からなり、1992年の新「工会法」の公布まで改正されることがなく、40年間にわたって工会を規制していた⁵。

同法は、まず工会の性質について、「工会は労働者階級が自主的に結合した大衆組織である」（1条）と規定している。「自主的」というのは、労働者の工会への参加が任意であることを指し、工会に参加するかどうかは労働者の自由権利であり、強制的に工会に参加させることはないと説明されている⁶。ただし、民主集中制という工会の組織原則（2条）、並びにすべての工会は中華全国総工会という全国唯一のナショナルセンターに属さなければ存在が認められないという工会組織の登録制度（3条）が存在し、これは、第六回全国労働大会で採択された「中華全国総工会章程」の規定をそのまま法にしたものである。

また、同法によると、工会は被雇用者を代表して「生産管理」に参加する権利（5条）、労働協約を締結する権利（5.6条）、企業行政会議に出席する権利（8条）などが保障されている。当時の公私所有制併存の体制下においては、企業の所有制如何によって工会に異なる権利が保障されており、労働分野における「一国両制度」がみられた。すなわち、公営企業においては、工会は労働者を代表して「生産管理」に参加する権利や行政と労働協約を締結する権利を有する（5条）ほか、工会大会または代表会議において企業行政幹部に企業活動について報告させる権利や企業管理委員会または行政会議に参加する権利も保障されていた。一方、私有企業においては、工会は被雇用者を代表して、資本側と団体交渉したり、労資

⁵ 50年工会法については労働省労働統計調査部監『中華人民共和国労働法令解説と正文』（国民出版協会、1957年）37頁を参照。より詳細な解説は中国研究所編訳『新中国の労働法』（中国資料社、1952年）および向山寛夫『中国労働法の研究』（中央経済研究所、1968年）を参照されたい。

⁶ 李立三「關於中華人民共和国工会法草案的幾点說明」（1950年6月28日）中国社会科学院・中央档案馆編『1949－1952中華人民共和国經濟档案資料選編 労働工資和職工福利卷』（中国社会科学出版社、1994年）19頁参照。

協商會議に参加あるいは労働協約を締結する権利が保障されていた（6条）。公営企業で「生産管理」の権利が保障されているのとは異なり私営企業では労資協商會議という制度が設定されているのみに止まる一方で、労働協約の締結に関しては、公営企業では団体交渉の権利が明確にされていないのとは異なって、私営企業ではそれが明確化されていた。

そして、同法は、工会の役割について、「工会は労働者階級の根本利益を保護するため、その規則および決議に基づき、以下の活動（原語＝工作）を行う。一、労働者を教育・組織し、人民政府の法令に従わせ、人民政府の政策を遂行させることをもって、労働者階級支配の人民政権を固める。二、労働者を教育・組織し、大衆を動員し、新たな労働態度を樹立させ、労働規律を遵守させ、生産競争およびその他の生産キャンペーンを組織し、生産計画の完成を保障する。……」（9条）と規定し、レーニン・毛沢東流の「工会は学校である」という発想を継承して、労働者を教育、動員することを工会の主な活動として位置づけている。これは同法第四章「工会経費」の「工場、鉱場、商店、農場、機関、学校等生産単位または行政単位の行政側または資本側は、全被雇用者（私営企業の資本側代理人を含まない）の実質賃金（貨幣、実物、食事等を含む）の総額の2%を工会組織に支給し、工会の経費とする（実質賃金総額の1.5%を職工文化教育費とする）」（24条2項）という規定からも窺えるであろう。

Ⅲ 1992年工会法

しかし、1956年に生産手段に対する社会主義的改造が完成し、「統包統配」による「固定工」制度が普及すると、労働は単に全人民を組織する政治・経済システムの基層システムである「単位」に身分を保有する媒介という位置づけになった⁷。

⁷ 単位制度とは、共産党革命が近代中国の遭遇した全面的な危機への対応で勝利を収めた結果として、共産党が強力なイデオロギーと組織力をもって歴史上初

「単位」においては、労働者に対して賃金、諸手当、住宅、医療保険、年金等が平等に配分されるため、労働関係からは契約的・法的要素が消失し、国家が行政的に労使関係を規律するようになった。こうした制度の非効率性を改革するため、「国営企業で労働契約制を実施することに関する暫定規定」（1986年7月12日）を契機として契約制度が導入され、労使関係は法的契約関係に改変された。このような改変に対応して新たに立法されたのが現行の「工会法」（1992年4月3日）である⁸。

この1992年「工会法」は全6章、42条からなり、第1章「総則」、第2章「工会の組織」、第3章「工会の権利と義務」、第4章「基層工会の組織」、第5章「工会の経費と財産」、第6章「附則」からなっている。以下、その主な規定を検討する。

めて伝統的な二重構造を解体させ、国家と社会全体を再編し、すべての個人を政治・経済および社会生活保障が機能合一した組織に編入し、また、組織すべてを共産党組織を中核とした行政的序列に編入させ、そして、組織またはその組織のなかの個人に対してそのランク・身分に応じて社会的身分および生活保障を提供する制度である（劉建軍『単位中国—社会調控体系重構中的個人、組織与国家—』（天津人民出版社、2000年）および周翼虎・楊曉民『中国単位制度』（中国経済出版社、2000年）を参照）。

⁸ 関係法規・規則から「工会法」に至る主な経緯を整理すると、以下ようになる。1980年に国務院が公布した「中華人民共和国中外合資企業労働管理規定」は合弁会社における工会の労働管理の権利を規定した。1981年に国務院が公布した「国営工業企業職工代表大会暫行条例」は従業員代表大会制度に関する初めての単項法規であり、従業員代表大会が企業に対する民主的管理の権利機構であると規定した。1983年に国務院が公布した「国営工業企業暫行条例」は企業の管理体制は党委員会指導下の工場長責任制と従業員代表制であると規定した。1986年に国務院が公布した「全民所有制工業企業職工代表大会条例」は工会と従業員代表大会との関係等について規定した。1987年に国務院が公布した「国営企業労働争議処理暫行規定」は労働争議における工会の役割を規定した。そして、1988年8月1日に施行された「中華人民共和国全民所有制工業企業法」（全人代7回1期會議に採択）は全民所有制工業企業における工会の役割等を規定し、更に「職工和職工代表大会」という章を受けて、初めて労働者個人としての権利を規定した。

まず工会の性質について確認すると、中国の工会は、①労働者が、②自発的に結合した、③労働者階級の大衆組織であり（同法2条）、「民主集中制」（同法11条）を原則に組織し、工会規則に従って自主独立した活動を展開する（同法4条）と規定されている⁹。しかし、中国の工会は、長らくレーニンの「工会国家化」および「工会は共産主義の学校である」という理論の影響下にあり、社会主義市場経済に移行した現在においてもその国家機能の行政的色彩を払拭しえない状況にある¹⁰。すなわち、社会主義中国では、労働者の「大衆組織」である工会と労働者階級の政党である共産党は労働者の利益を代表するばかりでなく、全国人民の利益を代表しなければならない。従って、工会は社会生産の発展のために労働者を動員し組織するばかりでなく、広く企業外においても国家管理の機能を果たす。これは「工会法」の以下の規定からも明らかである。すなわち、「工会は労働者を組織・教育し、憲法と法律の規定に従って民主的権利を行使し、国家の主人公の役割を発揮し、各種の経路と形式を通じて、国家事務の管理に参加し、経済と文化事業を管理し、社会事業を管理する。工会は人民政府の業務の展開に協力し援助し、労働者階級が指導し、労働連盟をもって基礎とする人民民主独裁の社会主義国家の政権を擁護する」（同法5条）。

また、「工会法」3条は、労働者が「工会に参加し組織する権利を有する」と規定している。「参加」を「組織」に先行させたのは、全国唯一のナショナルセンターである中華全国総工会に参加することが前提であり、その傘下に属さないような

第二工会を結成する権利を認めないことを意味していると思われる。また、この統一的な全国的機構によって組織されている工会内部の組織原則は「民主集中制」であるとされているが、工会の設立は「一級上の工会に必ず報告し承認を求めなければならない」（工会法第11条）という規定も同時に定められており、実質的な民主集中制は採用されていない¹¹。また、工会の幹部も所属企業の党委員会に任免され、すべての組合活動は党の指導を受けなければならない¹²。すなわち、工会は労働者の利益代表として労働者に奉仕するというよりは、むしろ、労働者の管理者として生産管理のために政府・行政と協力して活動する存在である¹³。その原因は、社会主義的なイデオロギー以外に、共産党が政権奪取するために、労働者の「自発的」労働紛争を「自覚的」階級闘争に強力に組織した歴史的組織慣行があったと思われる¹⁴。これは中国が成立した後の計画経済時代においても改革することができな事柄であった。従って、中国の工会は理論上行政機関と同様に国家機能を持ち、組織および活動においても行政的性格を有するものであると言えよう。

工会の役割は、「工会法」の6条から8条と、「中国工会章程（規約）」¹⁵総則の四段目を概括す

⁹ 工会の「階級性」と「大衆性」といった工会の性質については楊坤「中国における労使紛争処理システムと労働組合の役割（5）」『労働法律旬報』1508号（2001年）26頁、および金宇紅「中国における社会主義市場経済下の労働組合の機能—労使関係の変遷をめぐって—」『中京大学大学院生法学研究論集』22号（2002年）を参照されたい。

¹⁰ 工会の行政化については、拙稿「中国の労働協約制度における労働行政」『九大法学』80号（2000年）100頁参照。

¹¹ 常凱主編『労働関係・労働者・労働—当代中国的労働問題—』（中国労働出版社、1997年）第19章「労働者代表：工会の旗幟と方向—労働関係と工会—」（吳垂平・常凱執筆）475頁参照。

¹² とりわけ張伝岐「改革工会幹部管理体制問題浅談」『工会理論問題探討』（工人出版社、1988年）108頁があげられる。なお工会と共産党中央との関係を端的に表現しているものとしては中華全国総工会弁工庁編『建国以来中共中央關於工人運動文件選編上、下』（中国工人出版社、1989年）がある。同書によると、労働者に対する教育等の工会の基本的な「職責」は無論、紛争の処理から医療箱の設置までのすべてが党中央の指示があつてはじめて工会は活動する。

¹³ 伊藤正一『現代中国の労働市場』（有斐閣、1998年）167頁参照。

¹⁴ 張希坡『革命根拠地工運綱領と労働立法史』（中国労働出版社、1994年）参照。

¹⁵ 本稿が参照したのは1998年10月24日に中国工会第13回全国代表大会で採択されたものである。「中国工会章程」は中国工会全国大会ごとに改正されるが、改

るなら、以下のようになる。

第一、「保護」（原語＝維護）の機能。労働者の権利・利益を維持・保護する。

第二、「動員」の機能。労働者が積極的に建設と改革に参加し、経済任務と社会発展（社会主義建設）任務を完成させるよう動員し組織する。

第三、「参加」の機能。労働者を代表および組織し、国家と社会の管理を参与し、企業・事業と機関の民主管理に参加する。

第四、「教育」の機能。労働者が絶えず思想・道徳および科学文化の素質を高めるよう教育し、理想・道徳・文化・規律のある労働者を育成する¹⁶。

従来の工会の特質を総括すると、工会組織全体が共産党の指導下にあり、工会活動も党および行政（政府または企業行政）に統括されているために、外部関係において大衆団体としての独立性を有していないことと、内部運営においては民主性がないことがあげられる。また、その役割を総括すると、ひとつは共産党の下部組織であり、労働者に対する教育または動員することによって上意下達の行政機関と同様の役割を果たしていることがあげられる。もうひとつは福利の増進、業務上の知識の学習・訓練、労働規律の遵守、会社の業務の遂行、労使紛争の防止の役割を果たしていることが指摘できる¹⁷。

なお、改正前の工会法は工会の組織と運営を規定するものであったが、その権利の行使が阻止された場合にどのような法的責任を負うべきかについての規定を欠いており、実定法としては不十分なものであった。また、いわゆる「労働三権」につ

いても触れておらず、それを保障するシステムも予定されていない。工会は労働者を代表して「行政側」と「集体合同」を締結することができるという規定がおかれているが、ここでの「集体合同」は労働協約ではなく、団体契約と理解されている。

IV 2001年工会法（現行法）

社会主義市場経済に移行してからは、一企業完結的な終身雇用システムが終結し、労働契約制の導入や、中国労働法の施行（1995年）と相まって、事業場レベルにおける労働者の権利擁護の担い手という新しい視点から、工会の位置付けが重要性を帯びるようになった。そして、2001年の工会法（2001年10月27日第9期全人代常務委員会第24回会議採択、同日公布、施行）においては、「工会は労働者の利益を代表し、法によって労働者の合法的な權益を保護する」との定めが設けられている（同法2条）。そして、同法は、労働法の施行（1995年1月1日）をふまえて、第6条「工会の役割」（原語＝基本職責）のなかにおいて、団体交渉（労働法8条）や、労働協約制度（同法33条）、従業員代表大会制度（同法8条）を取り入れている。

しかし、2001年工会法（現行法）は、工会に労働者の利益を代表させると規定する一方、労働組合としての基本的なメルクマールである自主性と民主性については、1950年法、1992年法同様、いかなる改正も行っていない。また、団体交渉と労働協約の締結を規定しているものの、同制度を保障する権利規定および制度については予定されていない。

また、2001年の改正は、新たに「法律責任」という章を設け、そこに7カ条の条文を加えたうえに、その他の章に10カ条を追加した。また、2カ条を削除し、その他の条文に対しては10カ項を追加したことを含めて大幅な改正を行った。改正工会法は7章57条からなる。以下、その改正を概観しよう。

第1章「総則」においては、10年間の重要な法

正する箇所が極めて少なく、工会の役割についてはほとんど改正を行っていない（張国祥「面向新世紀的中国工運重要文献」『中国工運』1998年12期増刊号29頁参照）。

¹⁶ （財）関西生産性本部・日中経済貿易センター「中国における生産向上方策と労使関係構築を考える」（1995年）はこの「四大機能」を「維護」・「建設」・「参加」・「教育」としている（173頁）。

¹⁷ 香川孝三「中国労働法の理解を深めるために」『日本労働法学会誌』92号（1998年）33頁参照。

変動の内容が取り入れられた。一つは1999年の憲法修正をふまえて、第4条「工会活動原則」のなかに「経済建設を中心とし、社会主義の路を堅持し、人民民主独裁を堅持し、中国共産党の指導を堅持し、マルクス・レーニン主義、毛沢東思想、鄧小平理論を堅持し、改革開放を堅持し」（憲法前文第7段落、1999年修正）という文言を取り入れたことである。もう一つは労働法の施行（1995年1月1日）をふまえて、第6条「工会の役割」（原語＝基本職責）のなかに団体交渉（労働法8条）、労働協約制度（同法33条）および従業員代表大会制度（同法8条）を取り入れたことである。

また、第2条「工会の性質」のなかには「中華全国総工会およびその各工会組織は労働者の利益を代表し、法によって労働者の合法的な權益を保護する」という文言を2項として追加し、第6条「工会の役割」の1項でも労働者の合法的権利・利益を保護することは工会の基本的職責であると追加している。これは工会が労働者の利益代表として初めて明確になったと考えられ、評価できる。さらに従来の工会の「四大機能」については、上記のように労働者の利益を「保護」する機能および従業員代表大会制度を通じて企業の民主的管理に「参加」する機能を6条の改正で再確認した。一方、旧法7条、8条、9条を統合する形で改正した改正法7条においては、旧法8条の「主人公の態度をもって労働に対応し、国家と企業の財産を愛護し、労働規律を遵守」するよう労働者を「動員」する機能、および旧法9条の「労働者に対して愛国主義・集団主義・社会主義教育、民主・法制・規律教育、および科学・文化・技術教育を行」うという「教育」の機能に関する規定が削除された。すなわち、改正法の総則においては、伝統的な社会主義工会の「動員」と「教育」の二大機能が強調されないようになった。

これに対して、労働協約制度と従業員代表大会制度はそれぞれ「保護」と「参加」の二大機能の中心的骨格として出現している。また、労働者の利益の代弁を強調したことは、中国政府の工会の性格に対する認識の重大な変化であり、大きな意

義を持つものであるといえる¹⁸。

ただし、2条2項は労働者の利益代表を「中華全国総工会およびその各工会組織」に限定しており、このことは、「同郷会」、「兄弟会」、「連誼会」、「員工俱樂部」、「工人福利会」などの名で事実上存在するいわゆる第二組合の成立に歯止めを掛ける狙いがあると思われる。とはいえ、第二組合に対しては50年法のような明文の禁止（同法3条）は設けていないため、工会経費（企業から支給）および工会会費（会員から納付）を上納さえすればその存在を認めるという形で現実を法は了承したように考えられる¹⁹。

第2章「工会組織」の改正においては、基層工会の設立と工会幹部の身分保障の2点が注目される。たとえば、旧法では、基層工会の定数は25人として、25人未満の工会活動の組織者を組織員1人としていたのに対して、改正法は工会が連合会を組織することができると規定した（法10条1項）。また、従来組織されていない農村部の郷鎮と都市部の街道にも連合会の組織を許した（同条2項）。更に、上部機関による基層工会の組織に企業が干渉することや、企業による工会の勝手な合併・取消が厳しく制限されている（法11条、12条1項）。その他、工会幹部の身分を保障する任期等に関する規定は「工会規則」から法に格上げしたものであり、工会役員はその任期限度内で労働契約期間が保障されている（法15-18条）。

また、改正法9条2項に「企業の主要責任者の

¹⁸ 『海外労働時報』編集部「WTO加盟に備え、『労働組合法』大幅改定、ストライキ権黙認の考えも」『海外労働時報』2001年12月号参照。

¹⁹ 中国における第二組合の状況およびそれに対する分析は柏寧湘「工人非正式組織：一個極需正視的社会現実」『海峽兩岸三地的勞資關係与勞工政策』（香港海峽兩岸關係研究中心、2000年）211頁参照。なおこれらの組織には法による保障がないため、場合によって、国家安全法、労働による再教育法、労働による矯正法は、個々の労働運動を組織しようとしている活動家を拘留し、投獄することを可能にしている。国際自由労働の年次調査によると、地方警察が裁判無しに最大で三年間の矯正労働所行きを命じることができるため、再教育制度が行政上の拘留手段として利用されている。

親族は企業基層工会委員会委員の被選出者となつてはならない」という規定を付け加えたことは意義が大きい。1990年代に民営企業は大きな発展を遂げた。これらの民営企業は国有企業の工会主席が企業の主要責任者によって兼任されていわゆる「官製組合」を作っていることに学んで、主要責任者の親戚を工会主席に任命しいわゆる「御用組合」を作っているケースが多い。同項の改正はこれに歯止めをかけ、民営企業の自主・独立性を向上させる狙いがあると考えられる。

第3章「工会の権利と義務」および第4章「基層工会の組織」については大きな改正を行っていないが、旧法の「企業の行政側」の「行政側」を削除し単に「企業」と改めた。「行政側」は経営を代表し、工会はあくまでも労働者の利益を代表しているということのある程度意識した改正であると考えられる。これはストライキの処理と模範的労働の表彰における工会の役割に関する条文からも伺うことができる。企業にストライキが発生した場合、旧法は「工会は企業の行政側或いは関係する方面と連合共同して、労働者が提出した解決できる合理的要求を協議して解決し、正常な生産秩序を迅速に回復するべきである」(旧法25条)と規定したのに対して、改正法は「工会は労働者を代表して企業、事業単位或いは関係する方面と協議して、労働者の意見と要求を反映し、併せて解決意見を提出する。労働者の合理的な要求に対して、企業、事業単位はそれを解決しなければならない。工会は企業や事業単位と協力して業務を適切に処理し、生産、業務秩序を迅速に回復させる」(法27条)と規定した。すなわち、工会が関与せずに労働者が自発的に行ういわゆる山猫ストが発生した場合、旧法では工会が最初に飛びつくのは企業の「行政側」であるが、改正法では工会が「労働者を代表」するという立場を明確にした。また、労働模範の評議選挙、表彰は、旧法で特に規定していないにもかかわらず、工会によって共産党、政府国家を代表して行われ、従来から工会の主な業務として取り扱われていた。これに対して改正法は「労働模範と先進生産(活動)者の評

議選挙、表彰、養成および管理の活動」は「政府の委託」によるものであるとその性質を明確にした(法32条)。

そして、労働条件の決定、労働安全衛生、労働紛争の処理などにおいて工会には広範な「意見提出権」を有しているが、改正法は工会の意見に対して速やかに研究し、書面で工会に通知するなどの規定を入れて企業に義務付けることによって工会の意見提出権を実効のあるものとして保障しようとした(法21-24条、26条)。また工会に事故(労働者の合法的權益が侵害された場合)調査権を新たに付与した(法25条)。

第5章「工会の経費と財産」では、「工会組織を樹立している企業、事業単位、機関が毎月労働者全員の賃金総額の百分の二に応じて工会に対し交付する経費」は納税前支出とする」と企業に優遇策を付与した後(42条1項2号2項)、「企業、事業単位が正当な理由がなく工会経費の支給を遅延または拒んで支給しない場合、基層工会またはその上部機関は地方の人民法院に支給命令を申請することができる。拒んで支給命令を執行しない場合、工会は人民法院の強制執行を申請することができる」と規定し、企業の工会経費の遅延または不納を厳しく規制した(43条)。

要するに、工会の行政化を薄めてその労働者利益の代表性をより明確にしたことのほか、工会法改正の最も重要なポイントは工会の組織率のアップと工会経費の保障の2点に集約されると言ってもよい。ここに工会組織率の低下と工会経費の不足という厳しい現実が窺える。もっとも、自主的に設立された民営企業は工会の設立に消極的である。それに、この時期、小規模の国有企業も買収、合併、請負、リースなどの形で民営企業への転身を加速した。こうした民営化のプロセスのなかで、工会が自然に消滅し、例えば山東省威海の二つの市だけでもこうした民営化のなかで183の工会が姿を消したといわれる。改正法で第6章を新たに付け加えたのも主に工会組織率の低下と工会経費の不足という厳しい現実に対応するためであると思われる。また、同章では工会委員(原語=

工作人員)の活動を保障したほか、これら工会委員の不法行為にも工会内(一種の行政的制裁)処分および民事・刑事の法的責任を追及すると規定した(法55条)。

V 労働行政法規

労働法の33条, 34条, 35条は、労働協約制度を規定している。労働協約制度は、中国において確立された制度ではないため、労働法の施行を控え、労働部(現労働社会保障部)を中心に関係法規の制定が急いで行われた。労働部は國務院に審議を提出した法規案以外に多数の「規定」または「弁法」を公布した。

すなわち、集团的労働関係法に関連する行政法規は存在しないが、行政規則となる「規定」または「弁法」がいくつか公布されている。そのなかでも、団体交渉および労働協約の締結を指導し、労働協約争議を協調処理し、労働協約の管理を強めるために制定されたのが、「労働協約規定」(1994年12月5日公布, 1995年1月1日施行, 以下「規定」とする)である。

「規定」は5章41条からなっており、労働協約制度を体系的に、全面的に規律している。第1章「総則」および第5章「附則」は、「規定」の立法目的および立法根拠を規定し、労働法で規定されている労働協約の適用範囲、労働協約の効力、労働協約に対する審査を再確認している。第2章「労働協約の締結」、第3章「労働協約の審査」と第4章「労働協約の争議処理」は労働協約制度全体に対する詳細な規定である。

また、朱鎔基によって強力に押し進められた国有企業改革のなかで、賃金についての交渉が可能となり、「賃金団体交渉試行弁法」が2000年11月8日に公布された(同日施行)。「賃金団体交渉試行弁法」は、6章26条からなり(第1章総則, 第6章附則)、「労働協約規定」の体系に沿って、交渉内容を賃金交渉に限定し、賃金団体交渉の内容(第2章)、賃金団体交渉の代表(第3章)、賃金団体交渉の手続(第4章)、賃金協定の審査(第

5章)について詳細に規定している。

労働協約制度に関連する行政規則としては、以上挙げたもの以外にも、他に「実験的に団体交渉を通じて労働協約を締結することに関する意見」²⁰、「工会が団体交渉と労働協約の締結に参加する試行弁法」²¹、「団体交渉と労働協約制度を徐々に実行することについての通知」²²、「工会が労働争議処理に参加することに関する試行弁法」²³、「賃金団体交渉試行弁法」などがある²⁴。

VI 労働政策その他

中国においては、政権党が公布した「通知」や、政府(大衆団体とされている工会も)が公布した「文件」(公文書)のなかで、労働に関連するものは労働政策といえることができる。

そもそも革命根拠地時代の司法の特徴は、立法

²⁰ 原語=労働部關於進行集体協商簽訂集体合同試点工作的意見, 1994年12月5日労働部公布。

²¹ 原語=工会参加平等協商和簽訂集体合同試行弁法, 1995年8月17日中華全国總工会公布。

²² 原語=關於逐步实行集体協商和集体合同制度的通知, 労働部・全国總工会・国家經濟貿易委員會・中国經營者(原語=企業家)協會1996年5月17日公布。

²³ 原語=工会参与労働争議處理試行弁法, 1995年8月17日中華全国總工会公布。

²⁴ ただ、上記中華全国總工会が公布した規則は行政規則と言えるかどうかは問題となる。つまり中華全国總工会が行政法規を制定できるという根拠法規が明らかではないからである。「立法法」71条の文脈から考えると、行政規則を制定できるのは國務院の各部門および行政管理職能を有する國務院の直屬機構である。中華全国總工会が建前上大衆団体であるというのとはともかくとして、全国の労働者を管理するという行政管理職能を有するとは言ってもそれが國務院の直屬機構ではないことは明らかである。従って、中華全国總工会の公布した規則は、法的には行政規則と言えない。しかし、本稿は中華全国總工会が実際には行政機関であることに着眼するものである。すなわち、過去「工会法」は中華全国總工会によって起草され、将来「工会法」の改正および労働協約制度に関連する他の法案も中華全国總工会によって制定されると考えられるからである。それゆえ、本稿の検討では、中華全国總工会の公布した規則を他の行政規則と同様に見なすこととする。

の不足と政策の法源性、ならびに、司法力量の不足と紛争の行政的調停的解決であった²⁵。また、建国後も長い「無法時代」が続いたため、現在の司法においても同様の特徴が見受けられる。現在では北京高級人民法院などでは既に政策を司法判断の根拠としないようになっているとはいえ、政権党の「通知」や「文件」、特に企業管理者や工会に対する党の指導、団体行動についての処理等に関するものは、集团的労働関係において実質的な拘束力を有し、また、このようなものは（地方人民政府のものを含めて）、地方人民法院に対して多大な影響を与えている。

また、国際労働機関も中国の労働政策に対して影響を与えるようになった。144号条約は、中国

においても1990年11月2日に批准され、またILOにおける政労使三者主義は中国においても大いに取り上げられ、全国レベルおよびいくつかの省レベルにおいて、労・使・政三者によって構成される協議会が既に設置されている。

中国においては、立法モデルのいわゆる事実認定型との関連で、労働政策は、労働立法に与える影響が大きい。すなわち、一般には、労働政策によって実験的に行われた経験を基礎として、「規定」や「弁法」などの行政規則が公布される。そしてモデル地域を拡大して、実験を繰り返してから、「条例」として行政法規が公布される。さらに実験の経験を積み、実験の教訓をくみ取ってから、はじめて立法するという流れになるのである。

²⁵ 木間正道・鈴木賢・高見澤磨著『現代中国法入門』（有斐閣、2000年）17-22頁参照。

第2章 工会の歴史と 工会理論に関する大論争

中国においては、いわゆる労働者のことを指す概念として、従来から「工人」、「職工」（従業員）と「労働者」の三つが用いられている。例えば、「憲法」においては、次のような規定がおかれている。

「中華人民共和国は工人階級が指導する、工農連盟を基礎とした人民民主主義独裁の社会主義国家である」（1条1項）

「国家は各種の教育施設を發展させ、非識字者を一掃し、工人、農民、国家工作人員およびその他の労働者に対し政治・文化・科学・技術・業務の教育を行い、独学し有能な人材になることを奨励する」（19条3項）

「国家は労働者の休息と休養の施設を發展させ、職工の勤務時間と休暇制度を規定する」（43条2項）

「国家は法律に基づき企業・事業組織の職工および国家机关勤務人員の定年を規定する。定年者は国家と社会の保障を受ける」（44条）

一方、労働関係法令においては、労働法が「労働者」として統一するまで、その他の法令は「工人」と「職工」をそれぞれ使っていた。しかし、これらの概念の定義について、関係法令は何も規定しておらず、学界もそれぞれの概念に対する定義作業を行っていない¹。社会学的アプローチによれば、「工人」には階級としての「工人」と職業としての「工人」との二種類があり、階級としての「工人」には公務員や、企業の管理職等が含まれるが、職業としての「工人」の場合は肉体労働

または単純労働に従事するものを指し、そこには公務員や、企業の管理職等が含まれていない²。

「工人」は国有企業という特殊利益集団に属し、社会的にも相当高い地位を有する。それは、階級としての「工人」が社会主義国家の指導的階級である（「憲法」1条）という政治的理念によって権威付けられているからだけではなく、実際の社会生活においても、戸籍制度・住宅供給・就業保障・医療保障をはじめとする様々な単位制度の補充的福利制度（または他階層に対する抑圧）によって保障されているからである³。したがって、計画経済の中国における「工人」というのは、階級として、そして職業としても社会主義制度、とりわけ単位制度によって保障されている特殊階層であったと言ってよい。

このように「工人」は身分的概念であるのに対して、「職工」は一般的には「企業職工」といわれるとおり、企業に属することがより強調されている。「職工」とは、「職員」と「工人」のことであり、ここでの「工人」は単純労働者であるのに対して、「職員」は同じ「工人」階級でありながら、ランクが「工人」より上に位置付けられている技術者・行政管理者等を指す。ただし、中国の職工は、企業に属することが強調されるものの、企業との結合の度合は必ずしも要件とされない。すなわち、ほとんどが農村戸籍である季節工・臨時工なども当然職工である。なお、日本においてもか

² 李強『当代中国社会分層与流動』（中国経済出版社、1993年）121頁参照。

³ 1958年に、全人代によって採択された「中華人民共和国戸籍（戸口）登記条例」が公布され、すべての共和国公民は公安機関の許可がなければ戸籍の移動が許されないという、中国における厳しい戸籍統治が始まった。また、1959年に、国家計画委員会・労働部・財政部（大蔵省相当）・人民銀行によって「賃金基金管理に関する試行弁法」（關於工資基金管理試行弁法）が公布され、中国における低賃金政策が始められた。低賃金であるが故に、社会構成員のランク・身分に応じた福利的供給を始めたのである。それらの福利提供はすべて戸籍が絡んでおり、また「工人」は原則として都市戸籍でなければならないから、「工人」が特権階層となったのである（周翼虎・楊曉民・前掲『中国単位制度』52頁以下参照）。

¹ 中国で出版されている労働法の教科書のなかには、「職工」と「労働者」の区別を、「広義の労働者>狭義の労働者=広義の職工>狭義の職工=「労働法」の労働者」という風に説明しているものがあるが、その中身は必ずしも明らかではない。王全興『労働法』（法律出版社、1997年）102頁以下参照。

つては「職工」という概念が使われていたが⁴、本章においては現代語との統合を図って、また企業の構成員であることに着目して、中国語文脈における職工を「従業員」とする。

また、「労働者」という概念は、労働関係法令においては、労働法ではじめて登場したものであり、労働法にはその定義がおかれていないが、事業主との労働契約を媒介とする被用者であると理解できる⁵。

さて、中国においては、制度設計上、労働者の利益の代表者として恒常に組織されている組織力は、工会である。従って、中国における集团的労働関係法を研究するには、工会を避けて通ることができないといっても過言ではなかろう。そのためには、工会の体質を明確にしなければならない。そして、中国における工会の性格は、中国の独特の歴史のなかに生まれてきたため、歴史的な研究手法を用いて工会の形成史を検討し、これによって工会の体質を明確にするのが妥当であると考えられる。

第1節 工会史概観

I 工会の成立から政権奪取まで（19世紀初頭から1948年、第一歴史段階）

1 労働者、工会の出現から共産党の成立まで（19世紀末から1920年、第一期）⁶

⁴ 例えば、警視庁総監官房調停課『職工状況』1928年発行（非売品）。同書は間宏によって日本労務管理史資料集の第1期第1巻として復刻されている（間宏監修・解説『職工状況』（五山堂書店、1987年））。

⁵ 日本においては、中国の「労働法」およびそこに規定される労働契約に対する理解として、野田進「はしがき」日本労働法学会編『労働契約』（講座21世紀の労働法第4巻、有斐閣、2000年）がある。

⁶ 1921年までの工会の時代的区分については、長野朗は「第一期発芽時代、第二期発生から合同へ、第三期組合の統一」（『支那労働運動の現状』（行地社出版部発行・文禄社書店発売、1927年）1-18頁参照）とし、向山寛夫は「第一期胎動期1906年-1917年、第二期台頭期1918-1921年」（『中国労働法の研究』（中央経済研究所、1968年）13-22頁参照）としている。

中国の労働者は、19世紀40年代から20世紀初頭にかけて、船舶や軍事、繊維、鉄道、鉱山などの産業に出現した。そして1914年から1918年の戦争景気によって民営工業も急発展し、「五・四運動」が発生した1919年頃には、労働者総数は既に65万人に上った⁷。

労働者が出現したとは言え、政府の厳しい統制や、伝統的に根強い労働蔑視のイデオロギー、さらには各種の家父長制的なギルド制度の強固な存在によって、労働者の団結および労働運動の発生は長らく妨げられ、工業労働においては、労働者団体は直ちに組織されることはなかった⁸。

⁷ 中国における労働者の出現は、他国と同様に近代産業の出現に伴うものである。1840年のアヘン戦争以降、「南京条約」（1842年）により「通商」が認められたため、19世紀40年代から中国の原材料を調達し、また中国に商品を輸出するために、まずイギリス、ロシア、アメリカ等の諸外国の資本が中国で船舶産業を興した。そして19世紀60年代に官営軍事産業、19世紀70年代から民営繊維業が勃興した。日清戦争まではこれらの企業数が200を越え、被雇用者総数は10万人ほどになっていた。日清戦争以降は、主要工業国は帝国主義の段階に入り、対中輸出も商品から資本へと変わり、巨大外国資本をバックとする中国の鉄道業と鉱山業が発展するようになった（劉明達編『中国工人階級歴史情況第一卷第一冊』（中共中央党校出版社、1985年）1、3、87、122頁参照）。なお、早期中国の労働運動に関する最近の著作としては、梁玉魁『早期中国工人運動史』（吉林科学技術出版社、2000年）がある。

⁸ 清朝および民国政府の労働者の団結および労働運動に対する統制について、清朝は、1906年に「鉱務正章」、翌年には「結社集會律」、1910年に「新刑律」を制定し、労働運動特にストライキの取り締まりを強化し、また、民国政府は、1912年に旧清朝の新刑律を再施行し、1914年に日本の治安警察法と豫戒令を倣って治安警察法および豫戒条例を制定し、労働者の結社・集會・ストライキ等を厳しく統制していた（向山寛夫『中国労働運動史』（愛知大学国際問題研究所紀要）34号（1963年）61頁以下が詳しい）。

なお、伝統的に根強い労働蔑視のイデオロギーについては、孟子以来の「心を労する者は人を治め、力を労する者は人に治められる」という諺から如実に窺えるだろう。

また、家父長制的ギルド制度については、労働者を組織化する「幫会」、「工幫」、「行会」などと称される地縁関係が、特に工業労働者の場合は直接雇用を原則としている労働者を、工頭などのいわゆる労働ボスを

しかし、手工業では共同で消費者に対抗するために、「行会」という組織が結成されていた。「行会」は中国労働者組織の第一段階であると言われている。「行会」は、神権に基づく労資混合の組織である。「行会」においては、各「行」（業界）の伝説の神（「行会」の神はすべて道教の神である）によって理念的な根拠づけが行われ、利益共同の理念に基づいて業主（使用者）への絶対一致が求められている。なお、紛争時においては、「説服」を主要な手段とした⁹。

そのようななか、1909年、香港華人機器会と広東機器公会がそれぞれ香港と広東で成立し、1912年にそれぞれ香港中国機器総会と広東機器総会に名称を変更した。この二つの労働者団体は、共産党が成立する1921年まで、当時の中国において代表的なものである。ただし、これらの労働者団体も、階級の調和と労使協調を奉じて、労使紛争の調停、会員の就職斡旋、会員に対する救済、夜間学校による会員に対する教育（無料）などを主な活動とする労使混合のものであった¹⁰。

後述するように、利益共同の理念に基づいて企業との協調を強調する一方で、労働者の権利を主張することがなく、「説服」という手法で「権益」の調整を重んじる工会は、その根拠が「行会」に起源するものであったため、その位置づけ、手法が現在に至っても「行会」と同様であると考えられる。

2 第一回国内革命戦争時（1921年－1926年、第二期）

1921年7月に上海で第一回全国代表大会を開催し、その成立を宣告した中国共産党は、1926年までのいわゆる「国共合作」の時期においては政権党の国民党にその存在が容認されていたため、労働者を組織することによって自己の勢力を拡大させることを目指した。このような経緯から、共産党が工会を自己の厳しい統制下に置くのもある意味の当然である。以下においてこれを概観する。

上海の共産党によって組織された上海機器工会は、共産党指導下の中国最初の工会である¹¹。「上海機器工会規則」によると、共産党工会の最初の目的は「互助」と「団結」であった¹²。「互助」は労使混合の「行会」の目的を継承したものであるが、「団結」は同盟罷業を手段とする団体行動のほか、共産党との団結、すなわち、共産党の統制に服さなければならないことも意味すると考えられる。これは、共産党のいくつかの決議を見ると明らかである。

1921年7月の中国共産党の第一回全国代表大会においては、「中国共産党第一回決議」（中国共産党はじめての決議）が採択された¹³。この決議は、産業工会を組織することを党の主要な任務とし、党が工会に対して指導を強め、階級闘争の思想を押し込む等と規定し、もっぱら工会に関連することをその内容としている。この決議にも見られるように、共産党は、その成立当初から工会および工会運動に対する指導を強化していたことが明らかであろう。

また、1922年7月には、中国共産党の第二回代表大会が開催された。この会議においては、「工

介して間接雇用にする等の閉鎖的ギルド制度等があげられる（向山寛夫・前掲「中国労働運動史」61頁参照。なお、「行会」・工帮・旧式ギルドについては、長野朗・前掲『支那労働運動の現状』2頁以下、仁井田陞『中国の社会とギルド』（岩波書店、1951年）189頁以下が詳しい）。

⁹ とりわけ、秋白「中国職工運動問題」『布爾塞維克』第三卷第2、3号（1930年3月15日）98頁、馬超俊『中国労働運動史』（商務印書館、1942年）63頁参照。

¹⁰ 陳達「我国南部の劳工概況」劉明達編『中国工人階級歴史情況 第一卷 第二冊』（中共中央党校出版社、1993年）596頁参照以下。

¹¹ 上海共産党は1920年8月に成立してから、1920年10月3日に上海機器工会の発起大会を召集し、その後、1920年11月21日に正式の成立大会が開催された。

¹² 「上海機器工会規則」は原語が「上海機器工会章程」または「上海機器工会簡章」であり、その原文については1920年10月7日『民国日報』を参照。

¹³ その全文については、『中共中央文件選集（一）』（中共中央党校出版社、1982年）7－9頁を参照。

会運動と共産党に関する決議案」が採択された¹⁴。この決議案においても、以下の二点が強調された。すなわち、第一に、工会は厳密に団結した中央集権、規律厳格の産業組合でなければならないこと。第二に、工会の活動は党の指導下におかれなければならないこと、である。

そして、1925年5月の第二回全国労働大会において、中華全国総工会はその成立を宣言し、同時に、1921年8月に上海で設立された「中国労働組合書記部」はその活動を終結した¹⁵。総工会成立当時、その主な会員となった産業工会には、「中華海員総工会」と「中華全国鉄道総工会」があり、地方総工会には「広州総工会」と「上海総工会」がある。また、地方では「職業工会」も組織されている。産業工会に対してはもちろん、職業工会に対しても、党はその指導を強化している。たとえば、湖南省では、「職業工会」の日常事務の一切を工会の秘書に任せている。その秘書は全員共産党員であった。「長沙泥（左官）木（大工）工会章程」を起草した毛沢東も、筆業工会と活字印刷工会（鉛印活版工会）の秘書を兼務していた¹⁶。

なお、中国工会の組織原則である民主集中制や、第二組合（ナショナルセンター、産業、地域、単位）を容認しないことについてもこの時期から規定されている。

1922年5月1日に、毛沢東に派遣された李立三、劉少奇等によって、安源路鉍工人俱樂部が組織された¹⁷。劉少奇が当該倶楽部の主任を務めたときに制定し、9章28条および施行細則〔弁事細

則〕21条からなる「安源路鉍工人俱樂部総章（規則）」の第六章の「幹事会」は、工会の組織原則は民主集権制であると規定していた。劉少奇本人も著書「俱樂部組織概況」（李求実と共著）のなかで、工会の組織は民主集権制でなければならないことを強調し、「民主集権制、すなわち団体組織の厳密を極めることがあってこそ、組織力をもって資本階級と戦える」と主張していた。

1925年5月に広州で開催された中華全国総工会の成立大会で採択された「中華全国総工会総章（規則）」は、総則、組織、公約、経費、附則の五章からなり、全25条から構成されている。総則では、中国国内の産業組合および地方組合は、会員として中華全国総工会に加入しなくてはならないと規定し、中華全国総工会の性質を中国唯一の労働組合のナショナルセンターであるとした。また、同規則の第三章「公約」においては、「同一産業および職業、または同一地域内に、二つまたは二つ以上の工会が存在する場合は、総工会の勧告に基づき、互いに妥協し、一つの工会に合併しなければならない」（第3条）と宣言した。すなわち、中国共産党の指導下では、全国において一つのナショナルセンターしか認められず、また、同一の産業や、職業、地域にも、第二組合を認めない姿勢が窺える。この組合規則は中華全国総工会の成立と同時に制定されたものであるが故に、今日の中国でも第二組合を認めないことはここに由来するものであると考えられる。

3 第二回国内戦争時（1927年－1936年、第三期）

1927年に第一回国内戦争が終結したことにより、共産党およびその指導下にある中華全国総工会は地下組織となった。この時期から1937年に日中戦争が勃発するまでの間で、特に取り上げておかなければならないのは、共産党の統治地域（いわゆるソビエト区）で公布された工会の登録制度、会費保障、工会幹部の選挙制度に関する規定である。

1930年5月11日に、上海で開催された中国ソビ

¹⁴ 原語は「關於「工会運動与共産党」決議案」前掲『中共中央文件選集（一）』48－52頁参照。

¹⁵ 張希坡『革命根据地的工運綱領和労働立法史』（中国労働出版社、1993年）146－147頁、および前掲『中共中央文件選集（一）』3－4頁参照。

¹⁶ 張希坡・前掲『革命根据地的工運綱領和労働立法史』161－162頁参照。

¹⁷ 安源炭鉍は湖南省と江西省の境の萍郷県にある。なお、「路」は鉄道のことである。1922年当時、安源炭鉍に炭鉍労働者は約12000人、鉄道労働者は約1000人いた。なお、日本での安源炭鉍についての紹介は、中国共産党安源炭鉍委員会『安源炭鉍物語』（島田政雄訳、新日本出版社、1962年）がある。

エト区代表大会において、各ソビエト区の統一労働法として「中華ソビエト共和国労働法」（中華蘇維埃共和国労働法）が制定された¹⁸。同法の第9章「中華全国総工会およびその地方組織」では、工会の登録制度について、各工会は、総工会規則に基づき、中華全国総工会に登録しなければならず、登録しない労働者団体は工会と称することができず、法に保障された権利を有しないと規定していた。また、工会の活動保障として、各機関・企業または雇い主は、工会の一切の行動を妨げてはならず、賃金総額の2%を工会に支給し、そのなかの1%を工会の文化教育費用とすることを規定していた。

1935年10月、共産党赤軍は中国の西北部にある陝北三省を自らの統治下に置いた。厳しい戦時中、共産党および赤軍の死活はこの地域の労働成果に依存していたこともあって、共産党は中華全国総工会西北執行局を成立させた。この時期、共産党はその統治基盤を固めるために、基礎工会幹部の直接選挙に関するいくつかの規定を公布している。そのなかで代表的なものは「組合運動の組織問題に関する中華全国総工会西北執行局（陝甘寧辺区）の決議」（中華全国総工会西北執行局關於陝甘寧辺区職工運動組織問題的決議）である。この決議は1937年6月12日に公布され、その主な内容は以下のとおりであった。すなわち、①郷、区、県、省、「辺区」の五級にわたって工会を設立すること、②郷、区工会の執行委員会は直接選挙によること、このうち郷工会委員は3から5人設け、その改選は3カ月ごとに行われること、また、区工会委員は3から7人設け、6ヶ月ごとに改選すること、③県工会執行委員会は工人代表大会によって選挙されること、委員は9から11人設け、1年ごとに改選を行うこと、④「辺区」の工会委員会は工人代表大会によって選挙されること、委員会委員は33人とし、2年ごとに改選すること、である。

¹⁸ 同法についての紹介は、向山寛夫・前掲『中国労働法の研究』344頁以下が詳しい。

4 民族戦争時（1937年—1945年、第四期）

盧溝橋事件以後、共産党の支配地は「後方地域」となり、共産党は支配地総工会を成立させるとともに、工会の任務の明確化や、工会と党・行政との関係の整理に着手した。1938年4月17日、延安で陝甘寧辺区第一回工人代表大会が開催され、毛沢東、劉少奇の講演の後、「抗戦時期辺区工会工作綱要」と「陝甘寧辺区総工会章程」¹⁹が採択されて、陝甘寧辺区総工会の成立が宣言された。

辺区総工会が成立したあと、1940年4月22日の第三回執行委員会拡大会議において、工会が労働者を組織、教育、保護するという有機的な三位一体的の任務が確認された。また、1944年5月1日から25日まで開催された陝甘寧辺区工場職工代表会議において、分配に関しては、「公私兼ねて、公を優先させる」（原語＝公私兼顧，先公後私）の原則が討議された。

そして、工会と行政の関係については、1943年4月20日の陝甘寧辺区政府直属公営工場会議において、あらゆる公営工場の工会は、工場行政と完全に一致し、生産任務を完成するため戦わなければならないとして工会と行政との対立を禁止した。また、工会と党の関係については、1942年9月1日の、中央政治局において、「抗日根拠地における党の領導の統一と各組織間関係の調整についての中国共産党中央委員会の決定」（中共中央關於統一抗日根拠地党的領導及調整各組織間關係的決定）が採択され、同「決定」において、①党はプロレタリア階級の先鋒隊であり、プロレタリア組織の最高形態であるため、他の一切の組織、たとえば軍隊、政府および工会等大衆組織を指導しなければならない、②党と政府は大衆団体の独立性を尊重し、直接その団体の内部活動を干渉してはならないと規定した²⁰。

¹⁹ この規則は、総則、会員、代表大会および執行委員会、経費、付属の5章14条からなり、その全文は『陝甘寧革命根拠地資料選集第一集』（甘肅人民出版社、1981年）3－5頁を参照されたい。なお、同規則は特に特色がないので、ここでは内容の紹介を省略する。

²⁰ 『中共中央文件選集』第12巻（中共中央出版社、1986年）124－132頁参照。

この「決定」について、鄧小平は「根拠地建設と大衆運動」（根拠地建設と大衆運動）と題した文章のなかで次のように説明している。「いわゆる大衆団体の独立性は、組織の範囲内のものであり、政治面においては、党の指導下におかれることを保障しなければならない」。工会等大衆団体と政府との関係についても、大衆運動は「政府の法令を執行しなければならない」と指摘していた²¹。

この時期は、共産党と国民党は「一致対外」という当面の課題で統一戦線を結成し、1945年以降の全面内戦の勃発までは、政治的には比較的に安定していた。従って、党と企業および民衆団体との関係を整理することが可能であった。特筆すべきは、工会と公営企業との関係に関して、従来のストライキ等の闘争手段には言及せず、「団体契約」による「全面一致」が要求され始めたことである²²。

5 第三回国内戦争時（1945年－1949年、第五期）

この時期は共産党の政権奪取の直前であり、共産党の支配地域は次第に拡大していた。新たに支配下におかれた地域では各種の社会矛盾が錯綜しており、統治基盤が確固たるものとは言えない状況であった。この新しい情勢の変化に対応して、労働者と工場・行政（政府）および党との関係の強調する一方で、工会活動の官僚主義と行政への依存を克服し、労働者利益の保護を前面に打ち出すなど、社会の安定を図ろうとしていた。

この時期においては、元々共産党の支配下にあった地域（老解放区）では工会に対する整頓が行われ、新たに占領した地域（新解放区）では工会の設立が行われ、工会組織に関する法規も数多

く出されている。そのなかで、1946年3月の華中解放区第一回工人代表大会で採択された「公営工場の工会組織を健全なものにすることに関する決議」（關於健全公営工場職工組織之決議）は最も代表的なものである²³。その主な内容は以下のとおりであった。

第一、「職工会」は、職工達の独立した大衆団体であり、職工の経済的利益と、政治的利益、社会的地位を保護し、労働者階級の現在および長期的利益（永久的利益）の為に奮闘しなければならない。かつてのように職工会を行政の付属組織にするようなことは改め、民主的でない、または労働者の利益を無視する現象を改めなければならない。同時に、労働者が「公私両立、公私兼顧」を確立するよう教育するが、革命の生産任務の完成は職工を保護する立場を前提とする。

第二、「職工会」は活動方式（原語＝工作作風）を変えなければならない。自主的に問題の解決を図り、かつてのように行政に依存したり、行政と対立する現象を改めなければならない。「職工会」の幹部には、大衆のなかに入り、大衆を知ることにより、官僚主義を克服することを要求する。

第三、工会の組織機構を健全なものとする。性質が異なるそれぞれの工場では、上から下への独立した産業工会を組織すべきである。各級の工会の指導機関は完全な選挙によるものとする。

第四、「職工会」の日常的業務は主に以下のものとする。工場管理に参加すること。労働者と工場または労働者間の紛争を調停（原語＝調解）すること。各種の福利事業を興すこと。計画的に労働者が各種の学習および娯楽活動を行うことを指導すること²⁴。

そして、1948年8月の第六回全国労働大会で採択された、総則、会員、組織、経費、附則の全五章、22条からなる「中華全国総工会総章」の第三章「組織」において、工会の組織原則が明確にさ

²¹ 『鄧小平文選（1938－1965）』（人民出版社、1989年）74－75頁参照。

²² 1942年5月6日から9日までの公営工場幹部会議において「陝甘寧辺区戦時公営工場集体合同準則」が採択された。ただし、この時期の「集体合同」は、団体契約であると思われる。

²³ 張希坡・前掲『革命根据地的工運綱領和労働立法史』194頁参照。

²⁴ 張希坡・前掲『革命根据地的工運綱領和労働立法史』194－195頁参照。

れた（その他の内容は1925年5月第二回全国労働大会に採択された「中華全国総工会総章」と大差ない）。すなわち、総工会の組織原則は民主集中制であり、少数者は多数に服し、下級は上級に服し（原語＝少数服従多数，下級服従上級），各工会は総工会の一切の決議と指導に服しなければならないと規定された。

II 新中国成立から文化大革命まで（1949年－1966年，第二歴史段階）

1 建国初期（第一期）

建国初期において、工会史上もっとも大きな動きとなったのは、1950年6月29日に「中華人民共和国工会法」（以下50年「工会法」または旧「工会法」とする）が施行され、同法によって工会の性質・権利・責任・義務等が新たに確認されたことである²⁵。この50年「工会法」は、憲法に先立って制定され、1931年11月の「中華ソビエト共和国労働法」（中華蘇維埃共和国労働法）と1948年8月の「中華全国総工会章程」を継承したものであった。同法は5章26条からなり、1992年の新「工会法」の公布まで改正されず、40年間にわたって工会を規制してきた。同法は先に述べたように（第1章、「労働法の法源」の部）、工会の性質を大衆組織とし、広汎な工会の組織権限を規定した上、公営、私営企業における労働者の交渉権をそれぞれ規定したものである。

2 社会主義改造完成まで（1950年－1956年，第二期）

1950年代初頭は、社会主義工会の立場を中心と

する工会理論についての第一回目の大論争が巻き起こった（これについては第2節で詳論）。工会の指導者および工会内部の数多くの有識者が主張していた工会の利益代表論は、1951年末に北京で開催された中華全国総工会党組拡大会議（第一回）において徹底的に批判され、同理論の指導者も失脚した。また、この党組拡大会議で採択された決議において、工会が党の指導に無条件に服従することが確認され、労働者を組織し生産を発展させることが工会の中心任務であることが明確にされた。なお、労働者を組織する主な手段としては、労働者に愛国主義と共産主義の教育を行うことと、労働競争（原語＝労働競賽）を組織することが強調された²⁶。

しかし、共産主義教育だけによって、労働者の「覚悟」と「思想」が高められるわけではなかった。例えば、1953年4月に、天津市の党委員会が華北局と中央に提出した天津市の労働規律に関する報告によると、天津市では1953年の1月と2月だけで、99の国営工場の労働者が延べ19万6149日も欠勤している²⁷。全国範囲での労働規律の崩壊を受けて、1956年の社会主義改造完成までの間に、中華全国総工会は労働規律の確立と労働保護に取り組み始めた。

まず、労働規律の確立について、総工会は、「中華全国総工会労働規律に関する決議」（中華全国総工会關於労働規律的決議）のなかで、「労働規律は社会労働を組織し労働生産率を高めるのに必要な前提である」と認め、労働規律が破壊された原因として、①労働者の「覚悟」が足りないこと、②管理制度が健全なものではないこと、③安全衛生の条件が低いことを指摘し、工会が行政と協力して、就業規則（工場内部規則）を制定するよう試みる一方、労働条件の向上を進めるようになった

²⁵ 1950年3月下旬、中華全国総工会は北京で全国工会組織活動会議を開催し、同会議において工会法の内容について論争し草案を作成した。同草案は第29回政務会議で採択され同日全国に公表された。二ヶ月の論争を経て、幾つかの修正がなされてから、1950年6月28日に中央人民政府委員会第8回会議で採択され、翌29日に毛沢東主席令により公布され、公布の日から施行された（全文は常凱・張徳榮『工会法通論』（中共中央党校出版社、1993年）371－376頁参照）。

²⁶ 野間清「中国における労働競争」（日本労働協会調査研究資料No.13、日本労働協会調査研究部、1960年）。なお、本報告書は日本労働協会が愛知大学教授野間清氏に「中国の労働問題の歴史的事実的研究」の課題のもとに調査委託したものの成果の一部である。

²⁷ 張喜亮・前掲『新中国工会四十年』78頁参照。

た²⁸。また、1953年後半期には、中華全国総工会はその機関誌である『中国工運』に「労働規律の遵守」（遵守労働規律）、「社会主義労働規律」（以上1953年8号）、「就業規則に関連する問題への解答」（有関内部労働規則問題の解答）（同年9号）および「国家計画は法律である」を宣伝することに関する問題」（關於宣伝“国家計画就是法律”的問題）（同年12号）などの文章を掲載し、労働規律の整頓を図った。政務院も中華人民共和国国民の労働の義務（「共同綱領」8条）を根拠に、「国营企業内部労働規則綱要」²⁹を制定し、厳格に就業規則を遵守することは中華人民共和国労働者の義務である（綱要前文）と規定した。

そして、労働規律の整頓を進めると同時に、労働保護の問題も視野に入れるようになった。1953年1月2日に政務院が公布した「中華人民共和国労働保険条例」（1953年1月2日政務院第156回政務会議で採択された）と1953年1月30日付の党機関紙『人民日報』の社説「安全生産の方針を貫徹し、労働保護工作をやりとげよう」（貫徹安全生産方針，做好労働保護工作）を受け、中華全国総工会は、1954年4月22日に北京で全国労働保険工作会議を、同年12月15日から17日に北京で第一回、そして1955年9月12日から17日に第二回全国工会賃金工作会議を、1955年1月に全国工会俱樂部会議を、1955年7月に第一回全国工会図書館工作会議を、1956年4月に工会休養（療養）工作会議を開催した。同時にこれらの事業と関連する「規定」や「暫行規定」、「通知」、「決定」、「弁法」、「綱要」、「条例」も数多く公布され、従来タブー視された労働者の福利改善が本格化するようになった³⁰。

²⁸ 「中華全国総工会關於労働規律的決議」（1953年8月26日中華全国総工会第7期執行委員会主席団第2回全体會議に採択された）李桂才主編・前掲『中国工会四十年1948-1988資料選編』、400-404頁参照。

²⁹ 1954年5月6日に政務院第215回會議で採択、1954年7月14日公布。李桂才主編・前掲『中国工会四十年1948-1988資料選編』、428-432頁参照。

³⁰ 特に、1954年4月の「中華全国総工会關於療養事業若干問題的暫行規定」、1954年5月18日の「關於試

これら一連の措置制度は、ある程度労働者の福利的利益を保護したものの、中国の工会の性格を企業の「厚生科」に変化させた。しかし、たとえ「厚生科」になったとしても、工会は労働者の利益を代表しようとしている側面が見られる。しかし、工会が労働者の利益代表になろうとすれば、必ず大論争を引き起こしてしまう。また、労働規律はストライキの発生を抑さえることができなかった。後述のように、1950年代前半の工会の動きは、第二回工会理論の大論争を引き起こし、工会を滅亡の寸前まで追い込んだのである。

3 整風運動から文革まで（1957年-1966年，第三期）

1951年の工会党組第一回拡大会議以降、工会は数度にわたり全国規模の大衆運動を引き起こして、生産を工会の中心任務とし、党との完全一致を図った。50年代前半、即ち、建国初期の回復期（1952年まで）と第一次五カ年計画の時期においては、大衆運動の熱意によりって国家の経済は大きく発展した。「しかし、大衆運動の過程で引き起こされた熱意は制度自身の固有の緊張を隠すものではない」³¹。労働領域における緊張の現れはス

行“労働保険委員会組織通則”的通知、1954年11月上旬の「中華全国総工会關於開展職工体育運動暫行弁法綱要」および「職工体育協會暫行組織條例（草案）」、1954年11月16日の「中華全国総工会關於工会電影（映画）放映工作的規定」、1954年11月30日の「關於各級組織協助企業行政做好安全技术労働保護措置計画的編制工作的指示」、1954年12月17日の「基層工会公資工作委員會的組織條例（草案）」、1955年1月22日の「關於加強工会各級組織監督和協助場鉅企業弁好託兒所的通知」、1955年7月の「關於工会図書館工作的規定」、1955年10月の「關於進一步開展簽定労働保護協議書指示」、1956年6月29日の「關於公資改革工作的指示」、1956年9月の「關於加強工鉅企業衛生工作的指示」（衛生部と共同）、などが挙げられる。

³¹ R. 麥克法誇爾・費正清編『劍橋中華人民共和國史革命的中国的興起1949-1965年』（中国社会科学出版社、1998年）223頁参照。なお、同書はJohn K. Fairbank, and Roderik Mac Farquhar eds., *The Cambridge history of China, V.14. The Peoples's Republic: pt.1. The emergence of revolutionary China, 1949-1965*, Cambridge University Press, 1995の中国語版。

トライキの頻発であった。

ストライキの頻発は、ストライキや、社会主義工会の性質と役割等を中心内容とする工会史上の工会理論に関する第二回大論争を誘発した（これについても第2節で詳論）。しかし、工会の自主性と民主性が主張される一方、工会内部からも共産党への絶対的な服従が主張された。結局、共産党中央からも工会の党へ絶対的な服従が求められ、さらに、工会消滅論の影響もあって、文化大革命に入った途端、中華全国総工会は完全な機能停止状態に陥ることになった。

1958年3月22日に、中共中央は成都で工会組織に関する会議（以下「成都会議」とする）を開催し、同日に「工会組織問題に関する意見」（關於工会組織問題的意見）を採択している。「工会組織問題に関する意見」においては、「各級工会組織は同級党委員会の指導を主とし、同時に上級工会の指導を受けるべきである」とされ、工会組織の二重指導体制が規定された。工会に対する二重指導体制は、人事上、工会幹部の従来の「委派制」に同級党委員会からの「任命制」が加えられ、工会活動においても、同級党委員会の指示がなければ活動できなくなり、工会の自主性は完全に剥奪された。

また、同年には工会内部から、工会を都市人民公社に合併させるという工会消滅理論の発想が浮上した³²。このほか、1963年と1964年にも総工会内部から「工会消滅」に関する再検討がなされている。

そして、1966年5月16日に、中共中央政治局拡大会議において「中共中央通知」³³が採択され、

³² 1958年8月6日に、劉寧一は、中華全国総工会第8期執行委員会第2回会議で総工会の主席となり、24日に、全国総工会の整風会議において、「工会の消滅のために闘争する」というスローガンを掲げた。1960年3月9日に、中共中央は、都市人民公社制度について検討するよう中華全国総工会に指示し、総工会は「工会を公社に合併させる」という方針を決め、5月27日の中共中央への報告において、公社制度を実行した地域と公社企業では工会を設立しないことを提案した。

³³ これは「文化大革命」をスタートさせた中国史上名高い所謂「五・一六通知」である。

これにより「文化大革命」が始まった。1966年12月に、中華全国総工会は全国労働者造反総団に占拠され、中国の工会は崩壊した。さらに、1967年1月11日に、中共中央政治局が総工会の金庫を封鎖し、総工会の発令権等をすべて取り下げる決定を下した³⁴。これによって、総工会は完全に機能停止したのである³⁵。

Ⅲ 改革開放以降から「工会法」の施行まで（1978年－1992年、第三歴史段階）

1 工会の復興期（1978年－1987年、第一期）

文革終結後、1978年8月24日に、『工人日報』³⁶の復刊が中共中央に批准された。また、同年9月30日には、中華全国総工会が地方党委員会に同級の地方工会と産業工会の組織規模を文革大革命前の水準に編成するよう呼びかけ、1978年10月11日から10月21日にかけて、中国工会大第九回全国代表大会が北京で開催された。

同大会で報告を行った、鄧小平は、その報告のなかで民主の樹立を訴えたが、開会時期が改革・開放路線を決めた党の第11期3回会議の前であり、従来から続けられてきた政治闘争が完全に終わったわけではなかったから、この会議は、ただ政治教育と生産運動の二本柱から構成されている工会の任務を再確認したというだけの「復旧」作業に終始したと考えられる。たとえば、1978年10月21日に採択された「中国工会章程」は、工会を「中国工会は中国共産党が指導する労働者階級が

³⁴ 「中共中央政治局決定」、李桂才主編・前掲『中国工会四十年1948－1988資料選編』889頁。

³⁵ 文化大革命の期間中、中華全国総工会は完全に機能停止したが、地方工会、特に各企業における単位工会はなお慣性的に、企業における労働者の福利等に関わっていた。ただし、文化大革命の勃発から1978年の工会組織再編成までの間に、工会理論に関する動きがなかったため、本稿においては、文化大革命期間中の工会に関する叙述を略すこととする。

³⁶ 官製労組である中華全国総工会の機関誌、発行部数は約100万部（社団法人共同通信社・中国報道研究会編集『中国動向2000』（共同通信社、2000年）90頁参照）。

自主的に結合した大衆組織であり、党が大衆と連携する紐帯であり、中華人民共和国政権の支柱であり、職工大衆が管理および経済の主宰を学習する学校であり、共産主義を学習する学校である」(規則前文)と定義している。また、基層工会については、基層工会は政治を統帥とし、生産を中心任務とし、全面的に国家計画を完成するよう職工大衆を教育、組織しなければならない(第四章、基層組織)と規定している。

大会後、工会は政治教育とともに、労働者の福利にも取り組もうとしていた。1979年1月15日に、中華全国総工会は、労働保険の活動に関する通知を出し、1979年9月17日に、衛生部と医薬管理局と共同で「労働者の療養事業を管理する活動を回復・強化することに関する通知」(關於回復和加強職工療養事業管理工作的通知)を公布している。1982年10月の工会組織および工会活動についての調査によると、その時点で、全国の基層工会は43.3万組織、会員は7331万人、各省総工会の管理している療養院は185か所に上っており、工会の機能回復が示されている。

労働者の福利を重視する姿勢は、その後の中国工会第十次全国代表大会にも反映されている。1983年10月18日から10月29日に開催された中国工会第十次全国代表大会で採択された「中国工会章程」は、工会の組織と活動として従来からの三本柱(思想教育、生産活動、労働者の福利)を堅持しているが、民主的制度を導入する姿勢も示している³⁷。ただし、それは民主的誘導的な方法で活動を行い、工会を「職工之家」(労働者の家)のようにする(十大章程総則)という「職工之家」の設立に焦点が絞られている³⁸。

³⁷ 中国工会第十次全国代表大会の開催を検討する中共中央書記書の会議(胡耀邦司会)で、工会が労働者を代表できるよう工会組織と活動方法の改革が求められた(「中共中央書記処会議紀要」, 李桂才主編・前掲『中国工会四十年1948-1988資料選編』1048-1050頁参照)。

³⁸ 1984年5月1日に、全国総工会は「工会の基礎組織を整頓し、「労働者の家」を建設する活動を展開させることに関する通知」(關於整頓工会基層組織、開

その背景としては、1980年代中期、6割を超える労働者が、工会について役割を果たしていないか、労働者組織ではなく行政機関であるなどとして固有の役割を否定し、その役割に否定的であったことがあげられる³⁹。そこで、工会の存在意義の危機に直面した中華全国総工会は、工会幹部の若年化や、労働者の労働競争の組織、従業員大会制度の発足、労働者権利・利益の保護など六つの基準を掲げて基層工会に「職工之家」になるよう呼びかけた⁴⁰。

民主的制度は、その範囲が極めて広範であるが、中華全国総工会が捉えているのは労働者の民主的要求を後づける制度のようである。中華全国総工会の解釈によると、1950年代、労働者の民主的要求はより素朴なものであった。すなわち、企業の幹部が労働者と食事をともにして労働者の意見を聴取しさえすればそれで十分であった。しかし、1980年代となると、労働者は企業の経営に参加できることや、ことにボーナス、賃金、社宅など労働者自身に直結する利益を要求するようになった。従って、工会も労働者のこうした民主的要求に応え、具体的な活動によって労働者に直接的な利益を与えなければならないと認識した。当時の社会的基盤を考察すると、1980年代中期、改革開放を掲げていた中国は対内的な改革においてある程度の成果を挙げていたものの、対外的な開放は難航していた。そこで、鄧小平はアメリカ自動車連合の訪中代表団を会見したときに、中国における独裁を認めながら民主を拡大することを約束して工会の対外交流を呼びかけた⁴¹。「職工之家」を設立する活動はこうした事情を背景に全国

展建設職工之家活動的決定」を公布した(李桂才主編・前掲『中国工会四十年1948-1988資料選編』1084頁参照)。

³⁹ 中華全国総工会「關於当前我国職工隊伍基本情況的調查報告」, 李桂才主編・前掲『中国工会四十年1948-1988資料選編』1115頁以下参照。

⁴⁰ 「職工之家」の基準については、常凱主編『中国工運史辞典』編写組『中国工運史辞典』(労働人事出版社, 1990年)57頁を参照。

⁴¹ 中華全国総工会・前掲「關於当前我国職工隊伍基本情況的調查報告」1139頁以下参照。

規模で行われたのである。しかし、工会は労働者の利益代表として企業と団体交渉を行うことができなかったばかりでなく、従業員代表大会制度も形骸化され、「職工之家」は、映画鑑賞やダンスパーティ、スポーツ大会などを組織する「工会文化宮」あるいは「工会倶楽部」となった。したがって、労働者が「職工之家」といういわゆる民主的な産物を極めて低く評価し、工会を見捨てているというのが現実であった⁴²。

2 工会改革の動きと工会に対する統制（1988年－1992年、第二期）

1980年代前半の工会が労働者に見捨てられていたという現実、1988年に工会の自主性、民主性を中心内容とする工会史上工会理論に関する第三回大論争を引き起こした（この大論争については第2節で詳論）。この時期に、工会の自主性、民主性に関する改革案がはじめて中華全国总工会の決議のなかに登場したが、実際の改革は、1989年に発生した「天安門事件」後の政治統制のなかで実現しなかった。結局、中国工会の性質、組織、役割は、1992年4月3日に公布された旧「工会法」の改正法である「中華人民共和国工会法」に落ち着く形で、市場経済の導入を迎えたのである⁴³。

⁴² 中華全国总工会が1986年3月から行った大規模なアンケート調査（書面アンケート77万人、インタビュー2万人、座談会は1万回を超える）によると、労働者各自の所属企業の「職工之家」については、これを評価する者が2割未満であったのに対して、評価しない者は6割を超えた。更に基層工会がどんな活動をしているかさえ知らない労働者が2割を超えていた（『統計資料『職工对工会的评价和期望』、李桂才主編・前掲『中国工会四十年1948－1988資料選編』1327頁参照。とくに1329頁が詳しい）。

⁴³ 「工会法」の改正作業は1978年から始められ、14年間の年月をかけ、その草案は40稿以上もあった。1992年になってようやく全人代に採択され施行できたのは、1980年代に公布された関係法規・規則のなかで、企業における工会の役割、労働争議の処理における工会の役割および工会と従業員代表大会との関係等の規定を先行させていたからであると言われている（常凱・張徳榮・前掲『工会法通論』76頁以下参照）。

第2節 工会理論に関する大論争

I 社会主義工会の立場に関する論争（第一回大論争）

1950年6月6日に開催された共産党第7期3回会議において、毛沢東は大規模な整風運動を行うよう全国に呼びかけ、工会は、同年8月から全国範囲で整風運動を展開した⁴⁴。整風運動のなか、中南区党の第三書記鄧子恢が1950年7月に中南区总工会設立準備委員会拡大会議で行った「中南区の組合活動について」（關於中南区の工会工作）をタイトルとする報告は、工会理論に関する第一回大論争を引き起こした⁴⁵。

この報告で、鄧子恢は工会活動の三つの基本的な問題に関する見解を以下のように述べている。

すなわち、第一に、工会活動の立場に関する問題である。工会と政府とは「基本的立場」は一致するが、「具体的立場」は異なっている。

第二に、労働者の利益を代表することに関する問題である。労働者の利益を代表することは工会の基本的な問題である。労働者の利益を代表できなければ、工会の存在自体が余計なものとなる。工会の任務は、労働者の政治的利益・長期的利益・全体利益を代表するだけでなく、唯物論的に考えるとまず労働者の経済的利益・眼前の利益・個人的利益を代表しなければならない。

第三、工会の活動方法に関する問題である。活動方法に関しては、官僚主義を克服し、大衆路線に沿って活動しなければならない。労働者は思想を持った人間であり、物でも動物でもない。工会

⁴⁴ 工会の整風運動は、東北区では1950年6月27日の東北総工会部長会議を、中南区では7月の中南区总工会設立準備委員会拡大会議を、中華全国总工会は1950年8月30日に公布した「整頓工会組織和工会干部的作風的通知」を、それぞれの契機としている（張喜亮・前掲『新中国工会四十年』44－47頁参照）。

⁴⁵ この文章は1950年8月4日の「工人日報」に掲載される時はそのタイトルが「關於工会工作的三個基本問題」と変わった。なおこの文章の全文は張希坡・前掲『革命根据地的工運綱領和労働立法史』141－155頁を参照。

活動においては強制と命令だけの従来のやり方を克服すべきである。いわゆる大衆路線についていえば、まず工会の活動方針および決議等が大衆、即ち、労働者の大多数の共同意見によって決定されなければならない。

これに対して、東北区党の第一書記高崗が反論した。高崗は1950年7月の東北総工会執行委員会拡大会議の報告において、「党、政府と工会は目標が一致しており、親密な団結によって生産を行い、対立して問題を起こすことを避けなければならない」と工会幹部等に指示したうえで、鄧子恢の「基本立場と具体的立場」の議論を批判した。そして、1951年4月に、『東北日報』の社説として「公営企業における行政と工会の立場の一致を論ずる」（論公営企業中行政与工会立場の一致性）と題した論文を執筆した⁴⁶。この論文において高崗は、国家は労働者階級が指導する国家であるため、労働者の組織である工会と労働者が指導する国家は立場的に「完全一致」し、工会と政府および工会と企業行政との立場も一致するという所謂「三つの一致」を論じたうえで、「一切の立場は具体的立場であり、階級的立場を離れたら、他に何の立場も存在しない」として、鄧子恢の工会に関する「基本的立場と具体的立場」の論理を否定した。

高崗がこのような形而上的な議論ができたのは、それなりの基盤的裏付けがあつてのことである。東北区は最初に解放された工業地域で、1951年当時その工業生産が全国でもっとも発達し、労資関係も一番安定していた。即ち、東北区の客観状況は解放したばかりの中南区と異なっていた。しかし、所謂「階級的立場」は、あくまでも哲学上の抽象概念でしかない。当時の中国において、もし工会に関する学問的蓄積があつたなら、または、言論の自由が認められてさらに活発な議論ができたなら、この抽象的な哲学上の概念を持っ

て、工会の「労働者の経済利益・眼前の利益・個人利益を代表する」という「具体的立場」を否定することはできなかったであろう。

この鄧子恢対高崗の工会の立場に関する論争について、中華全国総工会の指導者李立三は、1951年4月11日に、「公営企業における組合活動の公私兼顧の問題」（公営企業工会工作中的公私兼顧問題）と題する談話を発表し、鄧子恢の「基本的立場と具体的立場」の議論のほうが「共同綱領」の「公私兼顧」に根拠づけられたものであって妥当であるとして、鄧子恢に同調した⁴⁷。そして、1951年10月2日に、李立三は毛沢東にあてた手紙のなかで鄧子恢の労働者利益の代表に関する議論に同調した⁴⁸。

また、劉少奇も、1951年に、「国营工場の内部の矛盾と工会工作の基本的任務」（国营工場内部的矛盾和工会工作的基本任务）と題した論文を執筆し、労働者階級の全体利益に関しては、工会と企業行政とは一致するものの、局部利益においては矛盾が存在している（ただし後者は前者に服しなければならない）と認め、鄧子恢の「立場」を間接に同調したのである⁴⁹。

もっとも、李立三はこの時期に発表したいくつかの談話と論文のなかでその独自の工会理論を形成している。李立三は、工会が階級的組織でも、統一戦線的組織でもなく、いずれの主義も持たない労働者団体であるから、会費独立等の工会の自主性をもって「官製工会」を克服し、また、「民主は工会の靈魂であり、民主を欠いた工会は死体であるにすぎない」として、工会幹部の選出だけでなく、工会の運営も民主性を貫徹しなければならないと主張している。

⁴⁷ 北京各機関党委員会と「学習」雑誌社の共催する報告会での談話。全文は李桂才主編・前掲『中国工会四十年1948-1988資料選編』185-197頁参照。

⁴⁸ 「關於在工会工作中發生爭論的問題的意見向毛主席的報告」、李桂才主編・前掲『中国工会四十年1948-1988資料選編』213-216頁参照。

⁴⁹ 李桂才主編・前掲『中国工会四十年1948-1988資料選編』198-205頁参照。なお、同文の発表日は不詳である。

⁴⁶ この論文は劉少奇の意見により社説として掲載されなかった。なお、論文の全文は李桂才主編・前掲『中国工会四十年1948-1988資料選編』178-184頁に収録されている。

このような工会の指導者から発せられる自主性、民主性を強調する動きに対しては、共産党はこれを容認することが出来ず、1951年12月13日から22日まで北京で開催された中華全国総工会党組拡大会議（第一回）は李立三に対する批判に終始することになった。なお、この拡大会議というのは、劉少奇、李富春、彭真、頼若愚、李立三、劉寧一より構成される党組メンバーのほか、中華全国総工会の下にある各大行政区総工会および上海市総工会の責任者が参加したものである。

12月13日に、李富春は開会の辞で李立三の犯した過ちを二つにまとめた。一つは工会を党と対立させたことである。その具体的な表れは、全国総工会および各産業工会の規則のなかで工会を党の指導下に置き、労働者大衆を党の周囲に団結させることを規定しなかったことであり、宣伝教育においては共産主義と共産党に対する宣伝が足りないことであるとされた。もう一つは、李立三の指導方法が原則的、一般的であり、事実真理を求め（实事求是）、理論を実際に結びつける（理論联系实际）毛沢東思想を欠いていたことである。その具体的現れは、新政権の中心任務が生産を発展させることであるのを知りながら、これを工会の任務と規定することを1950年2月までに遅らせたこと、および鄧子恢の文章を総工会の整風の研究資料にしたこと、国営企業の公と私との関係においてその矛盾を強調しすぎたこと、とされた。

そして、党の理論家である陳伯達は、12月21日に会議に加わり、李立三が公私利益に矛盾があることを強調したこと、並びに生産と分配の公平を強調したことが、「党の方針に合わないことであり」、「マルクス・レーニン主義ではない」として批判した⁵⁰。

そして、1951年12月22日に、李立三への「断罪」と今後の工会活動の方針を明確にした「中華全国総工会の活動に関する決議」（關於全国総工会工作的決議、以下「51年決議」とする）が採択され

た。それによると、李立三の罪の第一は「経済主義」である。公営企業の公私矛盾を強調し、行政は生産を代表し、工会は分配を代表するとして、工会と党および行政（党政工）を分裂させた。第二は「工団主義」である。産業工会の規則に党の指導を規定しておらず、工場管理委員会条例に党の書記が当然の委員であることも規定していないばかりでなく、工会幹部を党からの直接派遣とする「委任派遣制」（委派制）にも反対し、党の支部が直接大衆会議を招集することや、党が直接に労働者に宣伝することにも反対している。一方、工会の今後の活動については、まず、第一に、労働者を組織し生産を発展させることが工会の中心任務であることを明確しなければならないとした。その主な手段は労働者に愛国主義と共産主義の教育を行うことと、労働競争（原語＝労働競賽）を組織することである。第二に、工会全体は党の支配をさらに明確にし、全国総工会と各級工会は党中央および各級党委員会の指導の下に活動しなければならないとした。全国総工会および各工会は完全に党中央と地方党委員会の指導を受け、特に同級党と委員会の指導に無条件に服従しなければならない。

工会が労働者の利益を代表しようとする動き、および工会の自主性を求める動きは、この会議において「経済主義」、「工団主義」とであるとして大いに批判された。このことは、亡霊のように長く工会幹部の思想を束縛し、工会活動に深くかつ長い消極的影響をもたらしてきた⁵¹。

中華全国総工会党組拡大会議以降、同会議で採択された決議の影響を受けて、中国の工会は、工会組織自身が労働者の利益集団であるという自主的な意識を失い、労働者の利益を代表することなく、もっぱら労働者は自己の個別利益をいわゆる全体利益に屈服させて労働運動に取り組むべきであるという思想教育に終始したのである。これは、1953年に北京で開催された中国工会第七回全国代表大会の大会報告にも確認される。

⁵⁰ 「全国総工会党組拡大会議開幕詞」（1951年12月13日）、李桂才主編・前掲『中国工会四十年1948-1988資料選編』217-226頁参照。

⁵¹ 中華全国総工会編『中華全国総工会七十年』（中国工人出版社、1995年）325頁参照。

同大会報告においては、「労働者階級が指導する我国の利益と労働者の個人的利益は一致するものである。労働者階級の短期的利益と局部的利益は長期的利益と全体利益、即ち労働者階級が指導する国家の利益に服しなければならない」ことが前提とされ、「労働者大衆はこれを覚悟したら、勇敢の精神をもって美しい未来のために奮闘する」であろうと楽観視し、「不断に労働者階級の覚悟を高める」ために、「共産主義精神をもって労働者大衆を教育し影響し、不断に大衆の思想水準を高め、労働者の個人利益と全人民の利益および国家利益と結合させ、労働運動と共産主義運動を結合させなければならない」とした⁵²。

II 社会主義工会の性質と役割に関する論争（第二回大論争）

1 ストライキ

第二回大論争は、ひとつはストライキに関するものであった。1957年2月に、中華全国総工会党組は、中共中央にストライキに関する状況報告である「中華全国総工会党組労働者のストライキ・陳情の状況に関する報告」（中華全国総工会党組関於職工罷工請願情況的報告）を提出した⁵³。同報告によると、スト発生の原因は主に以下の二つであった。まず、企業行政の「官僚主義」に起因するものが大部分を占めていた。つまり問題あるいは争議が発生してからでも、企業行政は処理し

ないまたは誠実に対応しないことである。そして、労働者の「思想不純」によるものも存在するとまとめられた。当時、労働者の数が大きく増加しており、この新人労働者達は鍛えられなかったために思想が純潔ではなく、工会組織も彼らに対して十分な政治思想教育を行わなかったことがストの原因であると説明されている。

当時は54年憲法が施行され、公民の法的権利であるストライキの権利が憲法から削除されたため、各企業ではその処理に悩まされた。しかし、ストライキの頻発により、その処理が避けられないことになったため、中共中央は1957年3月25日に「中共中央ストライキ・同盟休校を処理することに関する指示」（中共中央関於処理罷工、罷課問題的指示）を発令している。同指示はストライキの原因と対策の二部から構成されている。ストライキの原因は「人民大衆」と「彼らの指導者」との間の「人民内部の矛盾」にある。この矛盾は、利益が「根本的に一致するなかでの矛盾である」から、民主集中制の範囲内で解決できるものであるとし、ストライキをしないように呼びかけたのである。ストライキを避ける（予防）方法としては、まず官僚主義の克服と民主の拡大を挙げ、そして、大衆に対する政治思想教育を強めるよう指示した。また、1957年5月13日に、共産党機関紙『人民日報』にも「労働者騒動雑談」（談職工鬧事）と題した社説が掲載され、人民自らの国家、自らの企業では、あらゆる問題はストライキをしなくても解決できるからとして、ストライキによって問題の解決を図ることに反対した。

一方、上海市にはある程度の合理主義が見られた。『中国工運』1957年22号に、上海市工会連合会が執筆した「上海の工会組織が労働者騒動を処理するにあたっての幾つかの心得」（上海工会組織処理職工鬧事幾点体会）と上海公私合営永大染織一場工会が執筆した「労働者騒動の教訓をくみ取り、工会の活動方法を改善する」（吸取鬧事教訓改進工会工作作風、）の二本の文章が掲載されている。上海市工会連合会の文章においては、労働者は工会が自分の利益を代表できないことを

⁵² 李桂才主編・前掲『中国工会四十年1948-1988資料選編』372-373頁参照。

⁵³ 同報告によると、極めて初歩的な統計（全国総工会が直接処理したまたは報告を受けたものに限り）で、1956年の一年間にストライキと集団陳情が86件もあった。全国総工会が直接処理しなかった、あるいは正式に報告を受けていなかった件数はさらに多いと思われる。例えば、西安市だけでも、56年の一年間にストライキと集団陳情が40件以上に上り、一方上海市の軽工業の公私合営企業のみで57件もあったと同報告では確認されているストライキまたは集団陳情に参加する労働者は多いときは一回に千人近くもいたという。李桂才主編・前掲『中国工会四十年1948-1988資料選編』574-581頁参照。

見極めてから初めて自ら代表者を選出し、ストライキ等を組織したことを確認している。上海公私合営永大染織一場工会の文章においては、工会自身の経験をもって、「工会は大衆から離れたら危険であり、重要な問題と具体的な問題は大衆と協議しなければ、大衆からの支持は得られない」と反省している⁵⁴。

また、1956年11月15日の党の中央委員会会議では、ストライキを認容する意見が出されている。毛沢東は、この会議の発言で「労働者のストライキと大衆のデモ行進を許すべきである。デモ行進は憲法に根拠がある。今度憲法を改正するとき、私はストライキの自由を入れることを主張する。労働者のストライキを許すべきである。そうしたら、国家、工場長と大衆の矛盾の解決に有利である」と主張したのである⁵⁵。この影響を受けて、「ストライキ問題を処理することについての中国共産党中央委員会の指示」（中共中央關於处理罷工、罷課問題的指示）も既に発生しているストライキに認容する方針を示した。即ち、「この類の事件が発生したら、党の方針は以下のとおりである。大衆がこの方式をとるのを許すべきであり、禁止するべきではない。その原因は第一に、大衆のやり方は憲法に違反していないから、禁止する理由がない。第二に、禁止しても問題の解決ができない。第三に、理由が十分ではない、違法行為を伴うストライキは良くないことではあるが、良いことでもある。党はストライキの処理過程において幹部を教育し、官僚主義を克服し、思想政治教育を強め、一方、大衆は（ストライキの処理過程に）是非を弁明する力を身につけ、覚悟を高めることにより、人民内部の矛盾を調整することが

出来るからである」という方針であった。

2 社会主義工会の性質と役割

1950年代前半のストライキ、整風、「百花齊放、百家争鳴」の情勢の下で、工会内部（中華全国総工会研究所）からも工会の性質と役割について反省する意見が見られるようになった。たとえば、丁雲の署名で発表された「工会の役割についての私見」（對於工会作用問題の一点意見）と「何が工会存在の客観的基礎であろう」（工会存在的客観基礎是什麼）である。

「工会の役割についての私見」においては、社会主義工会の役割は労働者階級の利益を保護することであるとの主張がなされている。すなわち、労働者は党との連絡をとるために、あるいは政権を支持するために、或いは共産主義を学習するために工会に加入したのではない。もしそのためであつたら、工会ではなく、共産党に加入したであろう。また、労働者は労働競争に参加するため、あるいは技術・文化・政治の教育を受けるために工会に加入したのでもない。それらはいずれも工会の「専攻」ではない。資本主義国においては、労組は労働者の利益を守るための存在であることが明らかであるが、社会主義工会の役割も労働者階級の利益を保護することであろう。資本主義国家の労組との違いはただ保護の性質と方法が違うだけである。

「何が工会存在の客観的基礎であろう」においては、工会存在の客観的基礎が公私矛盾の存在にあると主張されている。同文では、まず批判されていた李立三の公私利益の矛盾説および鄧子恢の「基本立場と具体的立場」説を妥当とし、工会が存在する客観的基礎が国家と労働者の間の矛盾、言い換えれば労働者の短期的利益と長期的利益の矛盾にあると主張している。その理由として、まず、工会は党と労働者大衆とを連携させる紐帯であるというのではなく、工会が労働者の利益を代表できるのが前提となるべきであることを主張する。また、労働者の短期的利益は、客観的な存在であり、工会がそれを代表できななら、他の人も、

⁵⁴ 上海公私合営永大染織一場では、労働者が喧嘩の公正な処理を求め、それが工会に拒否されたのがストライキの原因である。ストライキに突入したあとで、工会はその喧嘩の公正な処理を乗り出した。喧嘩が公正に処理されたことにより、労働者も職場復帰した（原文は平息了風波）。

⁵⁵ 毛沢東「在中国共産党第八屆中央委員会第二回全体会議上の講話」（1956年11月15日）、とりわけ、常凱・張徳榮・前掲『工会法通論』321頁参照。

反動分子もその代表者となりうる。そうなると、工会が労働者に見捨てられるばかりでなく、党も国家も大変不利な窮地に立たされることとなる。そして、工会は党と国家に対しては補助的存在であると同時に、制約的存在でなければならないと主張している。

一見当然のような議論であるが、51年党組決議をきっかけに形成されてきた「党との完全一致」の論調の下では、丁雲も批判を浴びることが避けられなかった。1957年の『中国工運』に掲載された数多くの文章は、丁雲を反党、反社会主義、反マルクス分子として批判していた。これらの批判論文は、工会の役割と存在基礎について、レーニンの「工会が共産主義の学校である」という思想を根拠に、「人民民主独裁の下では、工会のもっとも基本的な役割は、共産主義の学校の役割であり」、「この役割は他のいかなる組織によっても取り換えられるものではないから、これも工会存在の客観的基礎である」と主張している⁵⁶。

3 工会の自主性、民主性

この時期（1957年初頭のストライキの頻発と事実上のストライキの認容）、中央政府および総工会は地方工会の活動実態に対し調査を行っている。1957年3月から4月にかけて、国家主席の劉少奇は総工会弁公室副主任を務めた李修仁とともに、京漢線（北京－武漢）と粵漢線（武漢－広州）に沿って、広州、武漢などの地方都市の工会活動を考察した。その結果は李修仁によりまとめられ、5月9日の『工人日報』に掲載された。これが李峰の署名で発表された「工会活動を見たおおざっぱな日記」（工会工作「走馬観花」記）であった。

李修仁は、調査中に遭遇したストライキやデモ行進のほとんどが「工人管理科」や、「官僚主義の口舌」、「行政の尻尾」である工会を振り切ったからの行動であったことなどの事実を挙げてか

ら、「国家路線」と「説服万能」を取る工会は自らの存在危機を招致していると指摘した⁵⁷。

また、劉少奇と李修仁が広州・武漢の工会活動を調査したのとほぼ同時期の、1957年3月26日から4月14日にかけて、当時の全国総工会主席の頼若愚と『工人日報』社長陳用文も、山西、陝西、甘粛の三省の省総工会とそれぞれの省都所在地である太原、西安、蘭州の三市の市総工会の活動を調査している。その成果は陳用文により「西行紀要」という長文にまとめられた。

「西行紀要」は、23の項目に分けて工会活動を広く検討したが、その中心的内容は工会活動における民主制の問題であったと思われる。まず工会が機能しないという現実を直視し、その原因は多岐にわたるが、一番重要なのは、工会活動に民主性が足りないことであると指摘している。工会主席は派遣制であり、選挙はただの形式であって、普段の活動においてさえ大衆を指揮命令するばかりで、大衆の利益要求などを行政に伝達することさえしない。そして、工会幹部が選挙によって選出され、工会が機能している太原皮革工場と太原面粉工場の工場工会を取り上げて、工会幹部が選挙によって選出されることが工会活動のもっとも基本的な条件であると指摘している⁵⁸。

「西行紀要」のまとめには党が工会を指導するという原則および民主集中制の原則に対して解釈を試みた箇所がある。即ち、「党の工会に対する指導は政治的指導であり、工会の具体的活動に対する指導ではない。工会は政治的に党の指導を受けるべきであるが、組織においては独立したものである。工会は全国的に独立した組織系統を有し、独立した活動を展開する。工会の独立した活

⁵⁷ 「説服」、すなわち「説理・心服」に関しては、高見澤「中華人民共和国における紛争と紛争解決」『立命館国際研究』8巻1号（1995年）1頁以下参照。

⁵⁸ 陳用文「西行紀要」の「十、小工場有好経験」、李桂才主編・前掲『中国工会四十年1948－1988資料選編』624－627頁参照。なお、太原皮革工場では、工会幹部が半年か一年ごとに改選され、太原面粉工場では、工会主席が労働者のなかから選出されているとの文言以外の、より詳細の報告がない。

⁵⁶ 陳用文「認真學習全總擴大會議文件，堅持粉碎右派分子高元（丁雲本名一筆者注）的猖狂進攻」『中国工運』1957年23号、張喜亮・前掲『新中国工会四〇年』116頁参照。

動というのは、大衆自身の活動のことである。したがって、工会組織自身は、民主的な制度を実行することによって、大衆自身の組織であることを表現しなければならない。党と工会の関係は、こうした矛盾の統一である。工会は党の指導下で活動しなければならない。また、工会は自身の独立した活動を行わなければ、党の指導を実現できない」という結論である。

これに対抗する形で、1957年9月5日から15日にかけて、中華全国総工会党組第二回拡大会議が北京で開催された。当時、51年拡大会議で「経済主義」や「工団主義」が批判されたことによって、工会は労働者の利益を代表してあえて行政と対立することができず、そのため労働者によって自主的に組織されたストライキに悩まされている工会幹部から、中華全国総工会宛に、51年決議に懐疑を抱きまたは反対する500通を超える手紙が寄せられていた。この会議では、工会幹部の思想の混乱が現在の工会活動のもっとも重大な問題であると指摘され、思想の統一を図るために、51年拡大会議で既に批判されていた「経済主義」と「工団主義」の所謂李立三路線を再度批判し、第一回拡大会議で決議したとおり、党との完全一致を保持し、社会主義教育をもって労働者を党の周囲に団結させるという工会活動方針を再度確認したのであった。また、李修仁も会議において自己批判を強いられた。

この会議においては、工会の組織原則である「民主集中制」に対しても、新たな解釈による意味付けが行われた。「民主」というのは、「目的ではなく、手段である。大衆全員を動員して、団結を強め、労働規律を固め、生産指揮に服従させる手段である」とされた。そして、もう一方の「集中」は、当然、共産党への無条件服従であるとされたのである。

Ⅲ 社会主義工会の自主性、民主性に関する論争（第三回大論争）

1 「工会改革の基本構想」

1984年、中華全国総工会に中国工運（労働運動）研究所が設けられ、中華全国総工会幹部学校も中国工運学院に昇格した。これを機に、各省の総工会も幹部学校を設け、専門家による工会の理論的研究が始められた。この時期は、常凱の『理論工会学』（经济管理出版社、1988年）を代表とする工会理論に関する著作が刊行されるなど、工会研究史において最も活発な時期であったと言われている。

学界の理論的研究の影響を受け、1988年7月には、工会理論に関する第三回大論争といわれるシンポジウムが中華全国総工会の主催により湖南省で開催された⁵⁹。同シンポジウムにおいては、工会の存在の危機が論議された。すなわち、第一に、工会は労働者に見捨てられている。各地で発生している労働者が自発的に行ったストライキやデモ行進などがその現れである。第二に、工会幹部にたいする労働者の信頼が失われている。民主的な意識の台頭によって、労働者は自分の利益を代表し得る工会幹部を選挙できるように要求している。第三に、工会は労働者を引きつけられない。工会組織は官製であり、活力を欠いている。第四に、工会理論が論理的ではない。工会活動は科学的な工会理論に指導されていない。第五に、工会活動が理解、重視されていない。工会組織や工会幹部が勝手に解散させられたり処分されている。

同シンポジウムでは、工会の存在の危機を認識した上で、工会の地位や役割、社会的機能、政府との関係等について検討が行われた。意見は多岐にわたったが、その成果として、1988年10月9日に、「工会改革の基本構想」（工会改革の基本設想。以下、「構想」とする）が中華全国総工会第10期

⁵⁹ このシンポジウムを前にして、全国工会理論シンポジウムは、既に1983年5月、1985年1月、1986年8月、1987年7月に、北京、廈門、ハルビン等で開催されていた。

執行委員会第6回全体会議において採択された⁶⁰。

「構想」は、前文と50カ条からなっている。その主な規定は以下のとおりであった。

「構想」は前文において、1950年代以来の工会に対する「公団主義」と「経済主義」の批判が工会を束縛した結果、工会が党委員会の一つの部門または行政の付属機構になってしまったこと、並びに工会に「官製」の色彩が濃厚であり、行政化されて大衆から離れてしまっていることを指摘し、経済体制改革がもたらした社会的利益の多様化や矛盾の複雑化、政治体制改革が必要とする社会主義民主が工会の改革を要求することと、経済発展における工会改革の意義などを確認した。

また、工会の役割は工会が代表している労働者大衆の具体的利益を保護することであることを明確にしたうえ（「構想」1条）、工会改革の内容を工会の自主性と民主性の二つに絞った（「構想」8条）。

工会の自主性については、まず工会と党との関係について、党は工会に対する指導を政治指導、すなわち、政治原則や政治的方向、重大政策の指導に限定し、工会は法律と工会規則に従って独立してその社会的機能を果たすべきであり（同「構想」9条）、工会と政府との関係については、政府は労働争議の処理や年金・医療保険、団体交渉制度などに対する立法または諸制度をより完全なものとすることによって、工会の民主参加および社会監督の権利を具体的に規定すべきであると提案した（同「構想」13条－18条）。

工会の民主性については、工会幹部の民主選挙（「構想」26条、41条－45条）を中心に、工会組織の連合制、代表制（「構想」31条－34条）、労働協約制度（「構想」23条）などを提案した。

「構想」は、中国の工会史上で初めて工会の自主化と民主化を目指して改革を試みようとしていた。しかし、その半年後に北京で爆発した「天安門事件」は、中国における政治改革全体を大きく

後退させた⁶¹。工会の改革の「構想」も実行を待つまでもなく、「天安門事件」後に強化された党による大衆団体に対する締め付けによってあっけなく挫折した。

2 「工会、共産主義青年団、婦女聯合会に対する共産党の工作領導を強化し改善することについての中国共産党中央委員会の通知」

1989年12月21日に、中共中央は「工会、共産主義青年団、婦女聯合会に対する共産党の工作領導を強化し改善することについての中国共産党中央委員会の通知」（中共中央關於加強和改善党对工会、共青团、婦聯工作領導的通知，以下「89年中央通知」，本節に限っては「通知」と略す）を公布した⁶²。

「通知」は、「中国共産党は中国労働者階級の前衛であり、各民族人民の利益の忠実な代表であり、社会主義事業の指導の核心である」と宣言し、各レベルの工会は、同レベルの党委員会と上級工会との二重指導を受けるが、同レベルの党委員会の指導を主とすべきであるとした。また、各レベルの党委員会は、同レベルの工会に対しては、党中央の方針・政策・指示を工会が貫徹して実行するよう、工会が党の統一的指導を自覚的に擁護し、社会の安定団結を自覚的に擁護するよう指導しなければならない。その地区の工会が取り組むべき重要問題を研究し、決定するとした。

また同「通知」では、工会が労働者の意見と要求を集約し、党と政府の活動を援護することを党と政府が必要としていることを挙げ、工会は、労働者が自覚的に個人的利益を国家的利益に服従させ、局部的利益を全体的利益に服従させ、短期的利益を長期的利益に服従させるよう指導しなければ

⁶¹ 田畑光永『鄧小平の遺産—離心・流動の中国—』（岩波書店、1995年）52頁以下参照。

⁶² 「工会、共産主義青年団、婦女聯合会に対する党の指導を強化し、改善することに関する中共中央の通知」は、1990年2月1日に『工人日報』に掲載されている。また、陳驥・前掲『改革中的工会和工会的改革』217－228頁参照。

⁶⁰ 陳驥『改革中的工会和工会的改革』（中国工人出版社、1999年）204－216頁参照。

ばならないと規定した⁶³。

すなわち、「労働者階級の大衆組織である」（「工会法」2条）工会と「労働者階級の前衛である」共産党との間には、「労働者階級の……社会主義国家である」（憲法第1条）中国において利益の衝突が存在せず、党は「各民族人民の利益の忠実な代表である」ため、工会は労働者を指導して、自分の個人的、局部的、短期的利益を党が代表する国家的、全体的、長期的利益に服従させなければならないと、しかも、党は「社会主義事業の指導の核心である」ため、工会および労働者はその指導に服従しなければならないという従来の理念を強調したのである。

IV 工会理論に関する論争の特徴

工会史上における三回にわたる工会理論に関した大論争は、工会の立場、社会主義工会の性質および工会の自主性、民主性などについて活発な議論を展開した。各論争のそれぞれの中心テーマは必ずしも同様のものではないが、そこには共通する幾つの特徴が見られる。

第一に、まず論争が発生した背景として、労働者が厳しい環境下におかれ、または、自主性、民主性のない工会が労働者に見捨てられている現実があることは共通している。第一回論争の背景には、大規模な死傷事故を含む労災の多発が存在していた。第二、三回の論争の引き金は、いずれも、労働者が自発的に行ったストライキの頻発であった。

第二に、工会の自主性や、民主性を中心として、工会の立場や、性質、役割等の現状に不満を持ち、異論を提起したのは、いずれも工会の指導者を含む工会内部の者であった。第一回論争の主役である李立三や劉少奇はいずれも1920年代の毛沢東の助手として湖南省で最初の工会活動に携わった人物であった。論争当時、李立三は中華全国総工会

の実質的な最高指導者であり、かつ共和国の初代労働部長も兼務している。劉少奇は共和国主席であり、かつ中華全国総工会の名誉主席であった。第二回論争の主役である丁雲は中華全国総工会研究所の研究者であり、李修仁は中華全国総工会弁工室の責任者であり、陳用文は中華全国総工会の機関誌『工人日報』の社長であった。第三回論争の主役は限定できないが、「構想」には数多くの工会関連者の智慧が反映されているとみなしてよい。

第三に、いずれの論争も共産党への服従を再確認する結果に終わり、工会の自主性や、民主性を主張した者は全員失脚している。

以上三つの特徴を総合すれば、次のようなことが言えよう。中国工会史上において、工会は自主性、民主性を欠いて「官製工会」となったために労働者から見捨てられた。工会を見捨てた労働者は自分の利益のために自発的にストライキ等の争議活動を行った。すると、紛争解決のために、まず工会内部から工会の自主性、民主性を主張する者が現れる。工会の「独立」を恐れる共産党は、工会の自主性、民主性の動きを締め付ける。締め付けられた工会は、再び自主性、民主性を失って「官製工会」となる。そしてまた「官製工会」が労働者に見捨てられる。中国の工会の歴史は、このように、自主性、民主性をめぐっての悪循環に陥ってしまっているのである⁶⁴。

いうまでもなく、現在、中国においては、党は法に優位している。浅井教授は次のように指摘している。実に中華人民共和国そのものが、国家に対する党の優位、および法律に拘束されないプロ独裁権利という考え方に基づいて構築された国家

⁶³ 鎌田文彦「中国／党と労働組合の関係をめぐる最近の動き」『日本労働研究雑誌』367号（1990年）55頁も参照。

⁶⁴ 1999年末、中華全国総工会の機関紙である『工人日報』は、総工会主席である尉健行の講演を掲載した。尉健行の講演の内容に「工会は党と同じことをするなら存在意義がない」という文言があることから、その日のうちに廃棄と再発行の処分を受け、編集長も解任された。ただし、共産党中央政治局の常務委員でもある尉健行は処分されることがなく、建国後平穩に総工会主席の任を終えた（であろう）はじめての例となった。

であり、「党の指導」規定（憲法序言）は、社会主義的法秩序の統一を基礎づける根本規範であるというのは、かかる国家理論の所産である⁶⁵。

かような国家理論の下では、保障のない団体交渉と労働協約制度はいずれも空虚なものとなる恐れがある。現実には、「外部環境」の干渉により、団体交渉も労働協約制度も「社会安定」という政治スローガンに色づけられて政策に限りなく近似してゆき、状況依存的に営まれざるを得ない状況に置かれている。現段階の団体労働関係を規定するものを「制度」または「システム」と呼んで、「権利構造」などという表現を避けたのも、こ

に原因がある。

しかし、工会は行政機関の性格を兼ねて、あるいは、党への絶対的服従による行政機関への接近によって法に優位するが故に、権利、利益の変化により、争議権の保障がないところで法創造的な機能を有し、漸進的な方法で労働協約制度を成功させ得る可能性もあることを指摘しておこう。国家が自ら抜本的な制度改革を行うことは全く不可能ではないが、内外の何らかの圧力を受けて反応するのが一般的である。工会の変容によって、団体交渉と労働協約制度の実現は可能になるものと言えよう。

⁶⁵ 浅井敦「中国憲法保障の問題点」『比較法研究』55号（1993年）162頁参照。

第3章 団体交渉と 労働協約制度における工会

第1節 工会変容の背景

I 労働者の利益の自覚

1990年代に入ってから、「天安門事件」以降の経済の停滞を開閉するために、中国政府は改革のさらなる深化を図った。1992年に鄧小平が「南巡講話」を行って改革開放の加速を呼びかけ、社会主義市場経済への移行を宣言し、1993年には憲法を改正した。市場メカニズムの導入によって、経済は大きな発展を遂げた。同時に、社会の利益分化が進み、労働関係においては、労働者と使用者または使用者集団の利益の対立が表面化して、労働紛争または労働争議の形で現象するようになった。全国の労働紛争から見ると、1992年から上昇の兆しが現れている。そして、1993年には労働紛争の件数が前年より51%、1994年には前年より54%、1995年には前年より73%、それぞれ増加し、1995年にはストライキを中心とする集団的な労働争議が前年より74.6%も増加した¹。これらの数字から、中国の労働者の利益の迅速な自覚を窺い知ることができる。

一方、利益を自覚した労働者は自分たちの利益代表であるはずの工会に対して低い評価しか与えていない。1990年代初頭の社会調査によると、工会と従業員代表大会に対する評価は以下のようなものであった。まず従業員代表大会が機能していると答えた者は29.26%であったのに対して、従業員代表大会が時には機能し、時には機能しないと答えた者は23.89%であり、従業員代表大会はただの形式主義的道具であると答えた者は49.19%にも上った。そして、工会が労働者の利益を代表している、あるいは代表できる、ということ認めない者は60%であった²。

労働者に自分の利益が代表できる利益集団がなければ、自分の利益を守るために自力で抗争せざるをえなくなる。労働者の抗争手段のなかには、いわゆる現代的な抗争、たとえば、連名陳情（原語＝連合信告）、集団直訴（原語＝集体上访）、チラシ配り（原語＝散發伝単）、団体交渉（原語＝聚衆交渉）、デモ行進（原語＝請願示威）、帳簿公開要求（原語＝查帳算帳）、ストライキ（原語＝停工罷工）などもあるが、より原始的な抗争手段、たとえば、機械破壊、製品毀損、盗み、罵り、暴力、怠業なども多用されている。

また、利益分化が進んでいない社会では、利益関係の調整はもっぱら集合的利益の見地からなされ、調整のメディアや調整装置も比較的単純であるが、社会の利益分化が進むにつれて、個々の主体が自らの利益を強く意識し、国家利益との、あるいは互いの利益の一致よりもその競合や対立を強調するようになる。こうした社会変動が起これば、もっぱら集合的利益に配慮してなされる利益関係の単純な調整がうまく行かなくなり、より複雑な調整方法や多種多様な調整装置やメディアが必要となる³。

中国は、市場経済の導入までに改革開放の道を既に十数年歩んできた。その間、鄧小平の「一部の人を先に裕福にさせよう」（原語＝讓一部分人先富起来）の政策の下で利益集団の分立が現れたが、労働者はそのどん底にいたと言われる。また、市場経済を導入してから貧富の分化がさらに進んでいるなかで、国家は、「政企分離」（政府機関と国有企業の機能分化）や、「兩權分離」（所有権と経営権の区別並立）という経済体制改革の方針を掲げ、公平な第三者としての役割を改めた。労働者は自己の利益を強く意識し、それに対する調整をやはり国家に期待することができなくなった。

民出版社、1990年）222頁参照。

¹ 史少武「工会改革の社会学分析」『上海工運研究』4号（1997年）14頁参照。

² 馮同慶・許小軍『工会的起源与性質研究』（遼寧人

³ R.Schwartz, and J.Miller, "Legal Evolution and Social Complexity", *American Journal of Sociology*, 70(1964), p 159. 王亜新「中国の弁護士像の形成とその変化に関する一考察」『香川法学』第13巻第2号（1993年）。

当然、争議を起こしても、争議権が保障されていないため、争議による公平な分配の法的保障は全くないのも事実である。そこで、調整装置の選択に迫られた労働者は、少なくとも制度設定上労働者の代弁者である工会に期待せざるを得なくなる一面も否定できない。すなわち、労働者は自分の方式で自分たちの利益を守ろうとしているのである。これは建前上労働者の代表組織である工会が労働者の利益集団になることに迫られたことを意味する。

II 工会の利益集団としての承認

工会は、中国共産党からも、労働者の具体的利益の代表であることが認められている。これは中国共産党の第13回全国大会で建国後初めて認められてから、工会の第11回全国大会でさらに明確されたものである。中国共産党中央は、工会の11回全国大会への祝辞のなかで以下のように述べていた。すなわち、社会主義の下では、労働者大衆は他の社会成員との共同利益、すなわち国家総体利益を有すると同時に、自己の具体的利益も有する。従来は、工会が労働者の具体的利益を維持しなければならないということを無視し、工会建設に消極的な影響をもたらした。我々は真剣に工人運動のプラス・マイナス両面の教訓を吸収し、党の第13期全国大会の精神に基づいて、経済建設を中心として、全国人民の総体利益を維持すると同時に、さらに労働者の具体的利益を表現・維持することを、我が国の労働運動と工会建設の基本的な指導原則とし、工会に自身の社会機能をよく履行できるようにする。

一方、工会は、96年に入ってから、「工会は社会経済矛盾の産物であり、具体的に言えば労働関係の産物である。工会が社会主義市場経済に順応できるかどうかは、その状況下の労働関係に適応できるかに規定される。工会の存在の必然性は、労働者階級自身の組織として、労働者の権利・利益を保護する責任を担っていることにある」と認識するように変化した。さらに、労働関係の変化

によって労働争議が多発し、工会も労働者の合法的な権利・利益の保護を基本的な職責にしないと、工会自身が存在できないというリスクに晒されるようになった。

従って、工会の変容は、その代表している集団の利益のために必要であるばかりでなく、工会組織自身の存続のためにも必要なことになったのである。

III 工会の具体的権利構造の変化

1 労働法における工会

法制度は、社会経済システムに枠組みを与え、システムの円滑な機能のために必要な実体的・手続きのなルールを設定する⁴。中国においては、市場経済を導入した以上は、市場メカニズムの前提となる政治的・社会的基盤を整え、市場のルールを設定・運用して、市場経済のメリットを一層發揮させ、かつそのデメリットを抑制するための条件整備を行わなければならない。

市場経済が導入された直後に立法化された労働法はそのための法律の一つである。工会の権利に関しては、従来から抽象的なものを中心として数多く付与されていたが、労働法はそれを明確にした（直接規定12と間接規定8あわせて計20箇所）。まず第7条で「労働者は工会に参加し、組織する権利を有する。工会は労働者を代表して労働者の権利と利益を守り、法に従って独立して自らの活動を発展させる」と規定し、労働者の権利・利益を工会に帰属させ、法内で自分の権利・利益を守るルールを設定した。重要なのは、工会の独立性の承認であり、すなわち、工会が労働者の利益の代弁者として活動することは違法でない限り許されている。しかも、工会は独自の利益集団の代弁者として党への絶対的服従からの離脱が保障されていると解釈できよう。労働者の独自の利益を承認したことと、工会が労働者の代表であること

⁴ 菅野和夫・諏訪康雄「労働市場の変化と労働法の課題—新たなサポート・システムを求めて—」『日本労働研究雑誌』418号（1994年）2頁以下参照。

は、工会が労働者を代表して事業主と団体交渉を行う理論的前提および法的根拠を提示したと思われる。

さらに労働法第8条では、「労働者は、従業員大会、従業員代表大会その他の形態で、民主管理に参加しまたは労働者の合法的権利・利益について事業主と団体交渉を行う」と規定し、団体交渉を労働者の権利・利益を守る手段として保障した。これより、工会が変容する方向的な枠組と、変容する権利の法的保障が得られたと思われる。以下、工会の団体交渉権について更に敷衍することとする。

2 団体交渉権の構造

労働関係の主体の権利を確認すると、使用者の経営権が「両権分離」の理念の下で「中華人民共和国民法通則」⁵（以下「民法通則」とする）82条によって付与されているのに対して、労働者の団体交渉権は労働法8条によって保障されている。

労働法8条によると、団体交渉の権利主体は労働者全員である。また、同法33条および「労働協約規定」9条によると、その権利は工会または従業員代表を通じて実現される。しかし、従業員代表は選挙に基づくが、労働者が自主的に選挙を行うことは現実には組織されていない限り可能とならず、現在の市場経済の初級段階では、団体交渉に必要な各種の環境整備がほど遠く、工会のない企業の団体交渉はほぼ不可能に近い状況である。「実験的に団体交渉を通じて労働協約を締結することに関する意見」（關於進行集体協商簽訂集体合同試点工作的意見）（三の（一）の第七の1）、並びに「国有企業に対等協商を通じて労働協約を締結する制度を打ち立てることに関する意見〔試行〕」（關於在国有企業中建立平等協商簽訂集体合同制度的試行意見）（三の2）は、いずれ

も団体交渉の主体を工会に限定している。従って、少なくとも現段階では、団体交渉は工会によってしか実現できないと言えよう。

また、総工会は新時代の活動方針である「全体構想」（原語＝総体思路）を打ち出し、全工会組織の機能強化を図っている。「全体構想」は、全工会組織が労働法の施行を契機に、団体交渉を通じて労働協約を締結するという手段を用いて現段階の工会の中心任務である労働者の権利・利益の保護に取り組むことを呼びかけた。これを受けて団体交渉を通じて労働協約を締結する活動は全国規模に拡大した。

すなわち、市場経済の浸透につれ利益の対立が出現したと同時に労働者は自分の利益を自覚し、工会も市場経済体制で生き残るには労働者の利益集団にならなければならないと認識した。多発する労働争議に迫られている工会の変容は、市場経済のなかでの利益分化を契機として、労働法に保障された団体交渉権を立法的サポートとしている⁶。以下においては、団体交渉と労働協約制度、並びに、従業員代表制度をバックグラウンドとしつつ、工会の行政的役割（本章）と工会の変容（次章）を確認しておきたい。

第2節 団体交渉制度

I 市場経済の導入と団体交渉の実施

共産党が達成した革命は近代中国が遭遇した全面的な危機への対応であり、その勝利の結果として、共産党が強力なイデオロギーと組織力を持って歴史上はじめて伝統的な二重構造を解体させ、国家と社会を一体化させる形で社会全体を再編した⁷。その社会においては、全ての個人を共産党組織の中核とする行政的序列にある単位組織に編入

⁵ 1986年4月12日に第6期全人代第4回会議において採択、1986年4月12日に中華人民共和国主席令第37号により公布、1987年1月1日より施行。日本語訳は宮坂宏『増補改訂 現代中国法令集』（専修大学出版局、1997年）157頁以下参照。

⁶ 汪仕凱「国家發展戰略下的新工人：集体行動与權利意識」『工会工作』2017年第3期31頁参照。

⁷ 孫立平「改革前後中国大陆国家、民間統治精英及民衆間互動關係的演變」『中国社会科学季刊』（香港、1994年）37－39頁を参照。

し、単位組織に政治や経済および社会生活などの機能を統合させ、そして、単位組織に全ての人間の身分を特化し、その身分に応じた地位・利益の分配を講じた。これは上述の全体利益論および工会の党への絶対的服従の構造的な土壌である。したがって、このような身分制分配の社会構造の下では団体交渉の余地は当然残されていなかった。

しかし、中国は試行錯誤を重ねたプロセスの終着点として、「社会主義市場経済」に辿り着いた。市場経済は、各主体の権利の保障によりその積極性を誘導し、経済の活性化と社会の公正を図るもっとも妥当な制度であると言われる。既に言及したように、労働関係の主体の権利としては、使用者の経営権が「両権分離」の理念の下で「民法通則」(82条)によって付与されたのに対して、労働者の団体交渉権は労働法(8条)によって保障された。労働法8条によると、団体交渉の権利主体は労働者全員である。また、同法33条および「労働協約規定」9条によると、その権利は工会または従業員代表を通じて実現される。しかし、従業員代表は選挙に基づくが、労働者が自主的に選挙を行うことは現実には組織されていない限り可能とならず、現在の市場経済の初級段階では、団体交渉に必要となる各種の環境整備がほど遠く、工会のない企業の団体交渉はほぼ不可能に近い状況である。また、労働部の指針である「実験的に団体交渉を通じて労働協約を締結することに関する意見」(三の(一)の第七の1)および「国有企業に対等協商を通じて労働協約を締結する制度を打ち立てることに関する意見〔試行〕」(三の2)も、団体交渉の主体を工会に限定している。従って、少なくとも現段階では、団体交渉は工会によってしか実現できないと言えよう。

ところで、社会主義市場経済の下では、国家・企業・労働者三者の利益の枠組は迅速に生成され、労働関係は日々多元化、複雑となり、工会の変容が要求される。労働法の立法は工会にとって得難い契機となり、労働法の実施を突破口にして、団体交渉と労働協約の締結を中心に、工会の

変革を図ることが可能となった⁸。

もっとも工会の変容を象徴するのは、上記の指導路線の下で、工会が全組織を挙げて団体交渉と労働協約制度の実施において進めている積極的な奮闘である。

団体交渉制は1995年に施行された労働法が予定している労働協約を締結するために当時の労働部が制定した行政規則である「労働協約規定」を根拠に発足した制度である。すなわち、第4章で検討する従業員代表大会が、労働者が国家の主人公であるという社会主義の国家理念によって、計画経済のもとで生産計画を完成させるために、国有企業の経営、人事、福利等をめぐって使用者(企業行政)と従業員が協議する制度として導入されたのに対して、団体交渉制は、市場経済体制に移行してから、労使間の利益の対立を前提に主に非公有企業において労働者の労働条件について労働者と使用者が交渉する制度である。

また、総工会は新時代の活動方針である「全体構想」を打ち出し、全工会組織の機能強化を図っている。「全体構想」は、全工会組織が労働法の施行を契機に、団体交渉を通じて労働協約を締結するという手段を用いて現段階の工会の中心任務である労働者の権利・利益の保護を取り組むことを呼び掛けた。これを受けて団体交渉を通じて労働協約を締結する活動が全国規模で拡大した。

II 団体交渉の意義、主体、原則

1 団体交渉の意味

団体交渉とは、使用者と労働者、および使用者(またはその団体)と労働者団体の関係を規制することを目的とした交渉(ILO「団体交渉の促進に関する条約」)であり、広義の用法においては、団体交渉とは労働者の結集体が当事者の一角を占める労働問題に関する利害調整過程であり、あら

⁸ 尉健行「關於工会総体思路的講話」総工会基層工作部編『第6期省級工会幹部研修材料』(1996年)8頁以下参照。

ゆる話し合いを意味する⁹。

中国では、団体交渉について、労働法には詳細な規定が存在しない。労働部の「意見」では、団体交渉を行うことが労働協約を締結する手段であると規定されているのみであり、団体交渉自体について定義していなかった。行政解釈によると、団体交渉とは、労働者団体と使用者または使用者団体の間で法定手続きに従い労働条件の改善と労働関係の処理を目的として行われる協議の行為であるとされる。また、全国総工会は団体交渉制度を労働協約制度と両立するシステムであり、交渉の結果の一つが労働協約を締結することであると捉えている¹⁰。

また、「規定」と総工会命令は、団体交渉のことを「集体協商」または「平等協商」（いずれも団体協議の意）と称することにしたが、これは「団体交渉」という言葉が資本主義社会における雇用主と被雇用者の間の強烈な対抗関係をイメージさせることを考慮して、表現を柔順にした結果であると解釈されている。「集体協商」の内容およびその機能が団体交渉のそれと特に異なることなく、また日本語になじみがあるということも考慮して、本稿では団体交渉を使用する。

「規定」の7条から14条は団体交渉を規定した条文である。まず団体交渉を行う行為が労働協約を締結する手段であること（7条）、そして交渉人数対等の原則や代表の選出方法（8条、9条）、代表の義務（10条）および労働者代表に対する保護（11条）を規定している。「規定」の第12条から14条は団体交渉の具体的運営に関する規定であ

り、そのなかで団体交渉の原則は団体交渉に対する規制とされている。

団体交渉は決められた人数（3名から10名、「規定」8条）によって行われるが、その背後には膨大な数の労働者が存在する。団体交渉は「団体性」を有する以上、独特の交渉ルールを用いることが要求されているのも当然である。また、この交渉の進みかた次第で、締結した労働協約の内容も変わり、労働条件の改善や労働関係の変化が左右される。その運営に過ちがあると、企業内に労働争議が発生し、特に中国の場合は、社会的な大混乱を引き起こすことも予想されるであろう。

2 団体交渉の交渉主体

交渉主体とは、団体交渉および労働協約の締結に参加する当事者を意味する概念である。労働法は団体交渉について詳細には定めていないが、労働協約の締結主体については「企業の労働者側」と「企業側」としている（33条1項）。労働者側は工会が労働者を代表するものとし、工会のない企業では労働者が推薦した代表とする（同条2項）。また、「規定」では、労働者代表は工会とし、工会のない企業で選出される労働者の代表は、労働者全員の過半数の同意を得なければならないとしており、労働者代表の民主選挙制を付け加えた（9条2項）。

すなわち、団体交渉の権利主体は労働者であり、交渉当事者は労働者代表である。交渉当事者が工会に限定されず、工会のない企業でも団体交渉を行うことは中国における団体交渉制度の特色であると言えよう。以下では交渉当事者を使用者側と労働者側を分けてみることにする。

(1) 企業代表

企業代表は企業の法人代表またはその法人代表の指定した者が担当する（9条2項）。ここでは、交渉当事者となる企業代表は企業の法人代表であることは明瞭であるが、問題となるのは交渉担当者になる「企業法人の指定した者」の範囲である。これについては法令上の規定もなく、実態も明確

⁹ 角田・西谷・菊池『労働法講義2 労働団体法』（有斐閣大学双書、1992年）322頁。

¹⁰ もっとも、労働者は国家の主人公であり、企業の主人公であるという社会主義的理念に由来する労働者の企業に対する民主管理の権利が、「憲法」（16条2項）、「労働法」（8条）およびその他の法律（「中華人民共和国全民所有制工業企業法」第10条、「中華人民共和国城鎮集体所有制企業条例」第9条等）によって保障されている。民主管理の主な手段は従業員代表大会（または従業員大会）による企業との「平等協商」（平等協議）である。ただし、「協商」の当事者および「協商」内容の面では団体交渉と異なっている。

ではないため、本稿では「当事者」に限定して検討することとする。

企業側の交渉主体としては、非国有企業の場合には確定しやすいものであるが、国有企業の場合、従来からの社会主義体制の下で企業が国によって所有・経営されていることから、企業自身に交渉権限があるのかどうかが問われるようになる。しかし、「民法通則」は、「国有企業は国家によりその経営管理を授権された財産に対し法に基づいて経営権を有し、法はこれを保護する」（「民法通則」82条）と規定しており、民事責任については、「国有企業は国家によりその経営管理を授権された財産を持って民事責任を負う」（同法48条）と明記している。従って、団体交渉および労働協約の締結は、企業にとって経営権と対応する労働者に対する義務であるから、国有企業の法人代表が交渉の妥結権を有し、団体交渉における義務主体となりうると言えよう。なお、企業が主導的に団体交渉を行いうるかどうかについては、法規上は不明確である。

(2) 労働者代表

i 工会

労使関係が成熟している先進諸国では、交渉を担う労働者代表が、恒常的団体として組織機構の整備されている労働組合であることがほとんどである。中国では、労働法では工会のない企業の労働者代表に団体交渉権を認めているとは言え、現段階の操作根拠である労働部指針は工会以外の団体交渉を認めていない。従って、工会が団体交渉の当事者として重要な役割を果たすことが期待されている。

中国の工会はひとつの企業のなかにひとつしか存在しない（旧「工会法」3条）。企業別単位組合を基礎とし、加えて産業工会、地方総工会、全国総工会により構成されている。現段階の団体交渉は法令上この企業組合に限定されている。その経緯は次のとおりである。

中国における労働協約制度は立法を先行させる手法を取っている。即ち、立法によって労働協約

制度を予定し、その後の施行によって完成させる¹¹。労働法および「規定」は労働協約制度の全体像を描いている。ただし、労働協約制度も中国全体の改革同様、「漸進方式」をとっている。現段階の団体交渉は実験的な段階にある。この実験を規制するものは、労働部の「意見」である。「意見」では、実験企業の選択に際し、「健全な工会組織があり」、かつ団体交渉を通じて労働協約を締結する要求を有することが第一要件とされている。総工会も「試行弁法」のなかで交渉主体とする労働者代表を上記工会のみに限定している。団体交渉制度を強く主張し、これによって労働協約を締結することを当面の急務としている総工会も、工会のない企業の労働協約の締結に際しては工会の設立を前提としている。

確かに、「工会法」および「工会規約」によれば、もともと中国の工会は企業との対立が想定されていない。しかし、「工会法」および「工会規約」のいずれもが市場経済体制の導入前、労働法の立法以前のものである。市場経済体制が導入されてから、労働法は労働者と企業の対立を想定して、従来の「御用組合」である工会に労働者代表性を付与し、団体交渉権を保障したのである。従来工会が企業と対立した経験がないからといって、中国では団体交渉がないとは言えないであろう。労働法が労働者代表に団体交渉権を保障したため、工会はもし労働者の権利・利益の代弁者とならなかったら、自分自身の破滅を招くほかないであろう。実際においても、労働法が公布されてから、中国の工会も存亡の危機にさらされ、団体交渉および労働協約の締結に積極的に取り組むようになり、労働協約制度の実施も著しく加速した。

ii 従業員代表大会

前述したように、労働法は、従来の国有企業工会の行政的性格を意識して、「労働協約の草案は従業員代表大会または労働者全体の論争、採択に回すべきである」（同法33条1項）と規定し、工

¹¹ 石美遐「關於在我国实行集体合同的若干問題」、『中国労働体制改革研究』（中国労働出版社、1994年）。

会の妥協を監督する権限を与えている。上記のように労働協約の妥結権が従業員代表大会にあるため、本章では、従業員代表大会を団体交渉の当事者として検討する。

労働法では、「労働者は、法律の規定¹²に基づき、従業員代表大会・従業員大会またはその他の形式を通じて、民主管理に参与し、または労働者の合法的権益の保護について労働者使用単位と平等に交渉を行う」（8条）と規定し、従業員代表大会の民主管理権および団体交渉権を予定している。当然、その交渉は労働協約の締結を目的とする団体交渉に限定されていない。

「労働部『労働法』の若干の条文についての説明」（1994年9月5日公布）では、従業員代表大会制度は主に国有企業に適用され、非国有企業には主に団体交渉を適用すると説明されている。また、「全民所有（国有）制工業企業従業員代表大会条例」（1986年9月15日、国务院公布）も非国有企業における従業員代表大会制度を予定していない。ただし、立法当時においては非国有企業の数およびその労働者は限られたものでしかなかった。その経営規模および労働者数のいずれもが飛躍的發展を遂げた今日では、学界からも従業員代表大会制度を非国有企業に適用せよという議論が現れている。

労働協約の締結においては、従業員代表大会の草案採択による参加によって、工会の過度な妥協を阻止することができる。中国における労働紛争の多数は、日頃就労の場で経験した管理者の不公平および工会の無力ないし妥協への不満の感情を背景とするものである。従業員代表大会制度、とりわけ団体交渉の妥結においては、大規模な労働争議を未然に防ぐという役割も予定されていると思われる。

3 団体交渉の原則

秩序の維持にはルールが必要となる。団体交渉についても労使間の交渉ルールが必要となる。しかし、中国では、このようなルールに乏しい。中国建国以前は、共産党のリードによって何十年わたって団体交渉または労働運動が起こされたが、それらはいずれも労働者が政権を奪取するという革命を目的としていたから、現在では参照できるものとはならない。労働法によって労働協約制度が確認され、その手段である団体交渉も「規定」によって確立されているから、新たに交渉ルールが設定されなければならない。しかし、労使間の交渉ルールには不文のものが無数に存在し、それが労使間の様々な交渉によって形成されているのが普通である。制度的なルール設定は一般的には抽象的原則の設立にとどまっている。

中国においては、団体交渉の原則についてもこのような抽象的な原則を定めている。それが「規定」12条であり、それによれば「団体交渉は法律・法規に従い、平等・協力の原則を守らなければならない。どちらの一方でも過激行為があってはならない」。以下では、この抽象的な原則に対し、三つに分けて解釈を行うことにする。

(1) 適法交渉原則

すなわち、交渉当事者には法を厳守することが要求されている¹³。「法律・法規」というのは広義の意味であり、手続き法を中心とする管理型法の他に、社会治安に関する統制型法も含まれる。行政解釈では、これを法律・行政法規・部門規定・地方法規としている。

団体交渉に関する成文規定は極めて少ないものしか用意されておらず、交渉のルールに関する解釈もほとんどない。団体交渉の実態から考えると、「法律・法規」というのは、主として団体交

¹² ここでいう「法律規定」とは、司法解釈によると、「中華人民共和国外資企業法」、「中華人民共和国中外合資企業法」、「中華人民共和国中外合作企業法」、「中華人民共和国全民所有制工業企業法」等の法律を指す。

¹³ 中国では、これが非常に重要な意味を持つ。単に団体交渉を認めるということ、中国成立前の大規模な労働運動や文革大革命期（1966-1976）の大乱闘が想起されて誤解されがちであることと、法治觀念が希薄な社会の現状があるからである。

渉の手続きを規定しているものと、社会治安に関するものが関わると考えられる。つまり、交渉過程においては、手続きの面では、「規定」された団体交渉の手続き（「規定」12、13、14条）を踏まなければならない。社会治安への配慮の面では、交渉が妥結に至らず、実力行使に出るとしても、企業内にとどめなければならない¹⁴。企業外に蔓延した争議行為は社会治安の問題として捉えられ、社会統制の法、たとえば1997年以前であれば1979年「刑法」の「如何なる者、如何なる手段であっても、社会秩序の攪乱を禁止する」（「中華人民共和国刑法」第158条）等の規定が、適用される可能性がある。ただし、企業内における争議であっても、行政は自己の判断によって介入することができ、当事者の要請は要件とされていない（「規定」32条、「意見」第五）。

「意見」によれば、団体交渉は、現行法の下で労働協約を締結するための手段とされ、その交渉主体である労働者側代表も工会に限定されている。言い換えれば、労働者個人による組織的な交渉または労働協約の締結を目的としない交渉は、法律では認められていない。国家安全法や、労働による再教育法、労働による矯正法は、個々の労働運動を組織しようとする活動家を拘留し、投獄することを可能にしている。国際自由労連の年次調査によると、地方警察は裁判無しで最大三年間の矯正労働所行きを命じることができるため、再教育制度が行政上の拘留手段として利用されている¹⁵。

(2) 対等交渉原則

世界最長の封建社会の歴史を有する中国では、従来から「官」の優越的な権利と「官」への服従によって縦の社会秩序が維持されてきた。元来国

有企業において行政管理を担う者（「官」）は、企業が法人化によって「人」、すなわち交渉主体の一方になってからも、「官本位」の意識が強い。対等交渉原則は上記の事情を意識し、交渉主体間の法的地位の平等を強調したのである。

また、市場経済体制であるとは言っても、社会主義国家である以上、労働者は依然として国の主人公・企業の主人公であるが¹⁶、それはあくまでも政治的な地位であり、実際においては労働者が企業に従属することを認めざるを得ない。対等交渉原則の設定も、そういう意味では、市場経済体制における労使間の支配従属関係を粉飾するものであると言えよう。

(3) 平和交渉原則

平和交渉というのは交渉が行き詰まっても実力行使に訴えずに交渉主体間で話し合うことであり、労使協議制を意識したものであると考えられる。平和交渉原則は「過激行為があってはならない」（「規定」12条）を条文上の根拠としている。団体行動権が保障されていない中国では、「過激行為」が違法視されるおそれがあるのは言うまでもない。従って、「過激行為」に対する解釈は重要な問題となる。これに対する解釈は、立法および司法の分野ではまだ存在していないが、行政の分野では「過激行為」を「労働者のストライキ・サボタージュと機械破壊および企業のロック・アウトと報復的解雇」としている。なお、同解釈によると、中国では団体交渉における一切の闘争手段が禁止されているのではなく、「過激行為」のみが禁止されている。その原因は、「過激行為」が「悲劇的な手段」であり、利益の犠牲と社会財の損失が避けられないからである。また、一切の闘争手段を禁止してしまうと、団体交渉の本来の

¹⁴ 中国では、スト権が認められていないが、83年の第10回全人代では、短期的かつ部分的な自然発生的ストライキは不法としないとされた（香川孝三「中国労働法の理解を深めるために」『日本労働法学会誌』92号（1998年）34頁参照）。

¹⁵ 『労働法律旬報』1427号（1997年）参照。

¹⁶ 常凱主編・掲掲『労働関係・労働者・労働一当代中国的労働問題一』（中国労働出版社、1995年）第13章「是労働者也是主人翁」323頁以下（趙健傑執筆）。中国の労働者には、国家の主人公、企業の主人公、企業の労働者という三重の身分があるというのが学界の通説となっている。

目的が達成できなくなる。

一方、「平和交渉」の原則については、その規制を緩和する傾向が見られる。1994年の「労働協約規定」に次いで、1995年の「中華人民共和国労働契約と労働協約法（草案）」も「禁止行為」というタイトルのなかに「過激行為」をあげている（同草案51条）。しかし、1997年の「中華人民共和国企業労働協約法（草案）」およびその後の同法案の改正案においては、いずれも団体交渉の原則を「対等・互利・協力」と規定し、「過激行為」の禁止から「協力」へと緩和している。この背景には、中国において、団体交渉におけるストライキ権の承認が必要であるという認識が広汎に浸透したことがあると考えられる。

また、司法解釈では透明交渉の原則を主張している。団体交渉の内容・時間・場所および交渉代表は、関連する単位・地域で公開され、当該単位・産業・地域の労働者全員ないし社会全体に知らせなければならない。中国の紛争解決には「説理・心服」が必要となるので、裁判所が紛争解決を想定し主張している透明性原則の確立が重要である。

Ⅲ 中国の賃金制度

従来、中国の賃金制度は「労働に応じた分配」（原語＝按劳分配）という社会主義の分配原則に基づいて、賃金等級制度と賃金支払形態の両面からなっていた。賃金等級制度は、賃金決定の基礎をなすものであり、賃金率、賃金等級表および技術等級標準という三つの内容を含んでいた。賃金率は、賃金支払いの基準を決めるものであり、国家労働行政機関により、それぞれの工業部門ごとに定められていた¹⁷。賃金率を決定する際、以下の要素が考慮された。

第一に、国民経済に占める各工業部門の重要性をもとに、重工業部門は軽工業部門より高く、労働の熟練度、複雑度を要する部門はそうでない部門より高く設定された。

第二に、企業の置かれた自然的、経済的条件が考慮された。同一産業に属する場合、重点的建設地域、新開発地域および辺境地域の賃金率は、一般地域のそれより高く設定されている。

第三に、肉体労働等過重な労働力の消耗を要する部門に対しては、一般部門よりその賃金率が高く決められた¹⁸。

賃金等級表は賃金等級と等級計数から構成され、賃金等級は1級から8級までであり、等級計数は産業部門によって異なった。例えば、一般機械製造業の場合は、各級はそれぞれ17%ずつ昇級し、8級は1級の3倍となった（表1）。

表1 賃金等級表

賃金等級	1	2	3	4	5	6	7	8
等級計数	1.00	1.17	1.37	1.60	1.87	2.19	2.56	3.00

賃金率と賃金等級表が同様である場合、技術資格や、熟練度による技術等級標準が賃金の差を決定した。

なお、各労働者の賃金率、賃金等級表および技術等級標準の適用は、最初に档案を管理した労働行政部門によって決定され、その後は企業の「行政側」が労働管理規定に従って労働者のランクを評価し、労働行政部門がそれを批准した。労働者は自身の賃金決定について企業と交渉することは不可能であり、企業は、労働者の賃金水準を決定することもできなかった¹⁹。

また、中国の国有企業における収入には様々な

¹⁷ 国家労働行政機関は、建国初期の労働部から国家労働総局—労働人事部—労働部—労働と社会保障部と名称を変えているが、現在は人力資源と社会保障部と称している。

¹⁸ 杉本出雲『中国の賃金制度』（日本労働協会調査研究資料No.14、日本労働協会調査研究部、1960年）19頁以下を参照。なお、本報告書は日本労働協会が愛知大学教授の野間清氏に「中国の労働問題の歴史的実証的研究」の課題のもとに調査委託したものの成果の一部である。

¹⁹ 宮下忠雄『中国の賃金制度と賃金政策』（アジア政経学会、1978年）を参照。

概念があった。源泉別に見ると、単位（企業）内の収入と単位外の収入、あるいは第一職業収入と第二職業収入があった。形式別に見ると、貨幣収入および公費医療、低家賃の住居、労働者保険などのような福祉的な非貨幣収入があった。貨幣収入のなかにも基本賃金、ボーナス、手当が含まれる通常の賃金と、利益配当や標準を超える手当などの様々な名称が付けられた賃金外の非定例収入があった。

改革開放以前に、国有企業で実施されていた賃金制度は、1956年の第二次賃金制度改革からほとんど変わっていない。

1956年の国務院の「賃金改革の決定について」によって提出された賃金改革の基本原則は、国家における工業、農業の発展状況と政治経済によって、職員の平均賃金を決めるものであった。しかも労働生産性の上昇スピードが賃金の上昇よりも高くなければならない。また、労働の成果によって分配する「労働に応じた分配」の原則と、国家の工業発展の政策によって、賃金格差の調整が行われた。その内容は主に以下の通りである。

食料、油、塩、布、石炭等、五種類の一定量の現物支給を伴う賃金制度を廃止し、貨幣の賃金制度を実施すること。

労働者の賃金等級制度と賃金基準を改革し、労働者の技術レベルに応じて技術等級を決めること。

職員の賃金等級制度および賃金基準を改革すること。

1956年の、国家の賃金改革は、全国範囲において、企業労働者と幹部、技術者の賃金等級と賃金基準を統一し、以後30年間にわたって実施される賃金制度の基礎を作った。1952年の国有企業職員の年平均実質賃金は446元であったのに対して、30年後の1983年国有企業職員の年平均実質賃金は591元であり、32.5%上昇しただけであった。

一方、1980年代の国有企業の賃金制度の特徴は以下の通りであった。

賃金の分配メカニズムは計画的であり、市場的不是ではない。

決定権は国家にあり、企業にはない。

賃金は固定的であり、企業経営とは無関係である。

異なる産業、地域および企業間において賃金レベルの差異はほとんどない。

1983年、国務院は労働人事部の賃金調整および賃金制度改革についての報告を発表した²⁰。そして、1984年に、国務院は国有企業のボーナス分配についての規定を作成している（国務院「国营企業がボーナスを支給する問題についての通知」（関於国营企業發放獎金問題的通知），国発（1984）55号）。また、1985年、国務院は国营企業の賃金問題の改革についての通告を発表した（国務院「国营企業の賃金改革問題についての通知」（関於国营企業工資改革問題的通知），国発（1985）2号）。続いて、1985年7月、労働人事部、財政部など五つの部門と銀行は、同発表の原則に従って、「国营企業賃金改革の試行弁法」（労働人事部、財政部、国家計画委員会、国家経済委員会、中国人民銀行「国营企業工資改革試行弁法」勞（1985）29号）を発表している。

また、1989年に発表された、「企業賃金総額と経済効率との連結の方法を改善することについての意見」は、「企業賃金総額の成長は、経済効率の改善より低く、職員賃金水準の成長は労働生産率より低いこと」という1956年の原則を再確認した²¹。

しかし、1990年に、「企業賃金総額構成についての規定」がはじめて企業賃金総額を定義し²²、

²⁰ 国務院「批転労働人事部関於1983年企業調整工資和改革工資制度問題の報告的通知」国発（1983）65号。

²¹ 国務院「転批「労働人事部、財政部、国家計委関於進一步改進和改善企業工資総額同實現利潤、实物販売量、販売收入掛鈎の意見」的通知」国発（1989）25号。

²² 国家統計局「関於工資総額組成的規定」国家統計局令第1号（1990.1）。「賃金総額とは、各部門が一定期間に直接にそれぞれの部門の全職員に労働報酬として支払った総額である」。なお、「賃金総額は下記の6

1992年の、「全国所有制製造企業経営構造轉換条例」に至って、ついに「企業は賃金、賞与の分配権を持つ」（19条）ことが明確にされた²³。

1993年、中央政府の三つの部門委員会は、上記の条例に基づいて「全国所有制企業企業賃金総額管理の暫定施行規定」を公布し、「国家のマクロ調整、レベル、分類による管理、企業自主の分配の体制を実行する」と宣言した²⁴。

とはいえ、従来、人治のもとでは客観的評価基準なるものは存在せず、また賃金の等級等を決定する行政の「文件」も労働者には公開されていなかったから、労働者の賃金の決定は労働者とは無縁のことになっており、それに対する不服申立制度も存在しなかった。そのため、「関係」社会の中国では、よりよい賃金を得るために労働者は「関係」を頼るようになり、忠誠・権威の労「使」関係が形成されることになった。賃金決定における「関係」の役割について、丘海雄は以下のように分析している。

「関係」は、社会的行為としては「個別主義」であり、また「混合性関係」の一種といえる。政治的資源・経済的資源・社会的資源といった異なった種類の資源が相互に交換可能であり、公的資源と私的資源の交換も可能である。「関係」の構造的な原因は、国営企業がかなり閉鎖的な組織で、多様な機能を果たしており、人々が資源獲得の別のルートを持たず、企業に依存しなければならないことにある。また現状は、人々の忠誠心や熱意を動員できないものであり、各自の貢献度に基づく配分をするための効果的な機構が存在していない。そこで、人々は「関係」に頼ることになってしまう。このよう

部分から構成される。1. 時間給、2. 出来高賃金、3. 賞与、4. 手当、5. 残業手当、6. 特殊な状況で支払う賃金」。

²³ 国務院「全国所有制工業企業轉換經營体制条例」中華人民共和國國務院令103号（1992）参照。

²⁴ 労働部、国家経済貿易委員会、国家経済体制改革委員会「關於印發『全国所有制工資總額管理暫定方法』的通知」参照。

に公的権限と経営手段が不足しているため、非公式の権威が形成されるのである。また、報奨制度が曖昧なため、リーダーたちには公的資源を用いて「関係」を築く機会がある。改革後は、企業外で資源を得る道が開かれ、労働者たちの企業への依存度が低くなってきている。そして労働者は、企業内の資源の受動的依存から、それを積極的に操作しようとするように変化しつつある²⁵。

そして、上述のような推移を経て、20世紀の最後に登場したのが、団体交渉による賃金の決定であった。

企業改革のなかで、利益配分に関する企業の自主権が拡大されたのに対して、労働者の経営や意思決定への参加あるいはモニタリング体制の確立が遅れているため、近年では、利益の配分の不平等や格差の拡大による労働紛争ないし労働争議が多発するようになってきている。一方、労働法が交渉制度を予定していた（同法8条）ことを受けて、労働部は、労働協約規定（1995年）、外資企業賃金団体交渉の指導意見（1997）を公布し、中華全国総工会も賃金団体交渉指導意見を公布し、賃金交渉を2000年の主要な活動と位置づけている。これら一連の動向を踏まえて、労働社会保障部は2000年10月10日に「賃金団体交渉試行弁法」を公布し、賃金の決定を交渉に任せる制度を確立したのである²⁶。

IV 中国における団体交渉の特質

1 行政主導・企業主導

まず、第一に、党・政府の団体交渉制度への参加、即ち、上からの押し付けである。

団体交渉制度は、労使間の闘争、特に労働者の

²⁵ 丘海雄「改革後の中国国営企業における互惠関係」萬成博・丘海雄編著『現代中国国有企業』（白桃書房、1997年）89頁参照。

²⁶ 海外労働時報編集部「『賃金交渉施行規則』がスタート」『海外労働時報』309号（2001年）9頁参照。

使用者に対する闘争をもって使用者の妥協を引き出す性質を有する。しかし、その実行は、現在の中国にあっては政治的な「動乱」に対する警戒感と「官」への服従という伝統意識の壁に遭遇しやすく、非常に困難な状況のもとに置かれている。従って、上からの支持または押し付けがない限り、順調な実行が想定できないこととなる。広東省と福建省は、「労働協約条例」を公布した。湖南省等六つの省では、党の書記または政府の省長をトップとする労働協約指導グループが形成され、労働協約の締結が着実に進んだ。また、北京市の各区・県では、団体交渉および労働協約の締結を進めることを改革の一環ないし党・政府の幹部の成績と捉えて、これを幹部考課・抜擢の主要条件の一つとするようになった²⁷。

李琪博士が1998年6月から7月にかけて行った、北京市および河北省張家口市にある労働協約を締結している国有企業5社に対する調査によると、企業内の団体交渉は、企業側（従来「企業行政側」といわれている）が主導していた。これらの国有企業5社においては、いずれも団体交渉指導グループ（組）が設立され、同指導組の組長は工場長または総経理によって担任され、副組長は工会主席と党委員会の副書記（人事担当）であった²⁸。

2 形式主義

1998年、上海市総工会は、1997年末までに計8531件の労働協約を締結した企業、産業、地域の工会にアンケート調査を行った。調査によると、有効回答数6266のなかで、労働協約を締結していたのは5754社であり、団体交渉を行ったのは5275社であった。うち、7%（404社）の企業は企業の行政側と工会の幹部が全く団体交渉を行わずに労働協約を締結したと回答した。なお、未回答の

2000社は締結数のみを追求する形式的な労働協約を締結したと指摘されている。すなわち、中国で労働関係が一番成熟している上海市においても形式的なものが数多く存在していることになる。

ただし、同調査によると、工会の民主化も大きく前進している。団体交渉の内容（議題）の確定に際しては、労働者の直接討議によるものが83.3%を占め（1986年秋の調査ではこれが41.6%であった）、事業主が単独で決めたのは4.4%（同、42.8%）であった。また団体交渉の大多数の代表は、労働者の無記名投票民主選挙によるものであった²⁹。

工会の変容は、市場経済に伴う利益の分化を契機として、労働法に保障された団体交渉権を立法的なサポートとしている。すなわち、工会の変容または自己変革は団体交渉を手段としている。しかし、団体交渉においては、制度の実行は政府によってリードされており、工会の自主性が問題となりつつある。また、政府によって指導されつつある団体交渉制度は形式主義に流されがちであり、工会の自主性・民主性が問題として改めて浮き彫りになっている。

3 漸進主義

システムの妥当性の検証を行うとき、そのシステムがもたらしてきた結果が重要な参照指数となるが、その導入方式の検証も重要であると思われる。中国において、団体交渉を通じて労働関係を調整するシステムの検証を、その結果から着手することは時期尚早であるが、少なくとも「漸進主義」という導入方式は妥当なものであったと言える。

中国における改革開放および立法とその実施は「漸進主義」を取り、その妥当性は既に国際社会で評価されている³⁰。中国における団体交渉と労

²⁷ 全国総工会労働協約弁工室の「集体協商和集体合同工作狀況通報」1996年第4期参照。

²⁸ 李琪「对中国国有企業集体協商制度的考察与思考」前掲『21世紀亞細亞太平洋地区労働法と社会保障発展趨勢』151頁参照。

²⁹ 上海市総工会法律工作部・前掲「關於本市集体合同工作的調查与思考」16頁参照。

³⁰ 改革開放の漸進主義に関しては、王亜新「中国市場經濟化の行方と法・裁判」九州大学法政学会編『法と政治—二一世紀への胎動』上巻（九州大学出版会、

働協約制度の実施もこの漸進主義を取っている。実験的な過程にあるからこそ、この制度の実施は団体交渉と労働協約法の立法に大きく影響することとなる。また、中国は経済の安定的発展を国策としているため、団体交渉を通じて労働関係を調整して、企業の安定、そして社会の安定を図り、経済の安定的発展の外部環境を整備しなければならない。従って、団体交渉制度の漸進的な実施は、それが形式的なものになってしまったり、自主性または民主性が乏しい実状があるにしても、上記の理由によってそれを実施せざるを得ないのである。しかし、実施過程においては、いささか民主主義的なものも現れはじめている。これについては、既に団体交渉の実態について検討した際に概観したとおりである。これを実施しないよりは、その社会制度変革における意義は遙かに大きいものであると言える。

4 団体交渉の限界

中国においては、団体交渉権は独自の権利としては保障されていない。団体交渉については、労使双方とも諾否の自由を含めて自主交渉の原則が貫徹されている。この意味では、中国におけるいわゆる「団体交渉」は労働条件の決定システムというより、紛争調整の一環として位置づけるほうが妥当な側面がある。

また、中国の労働法制においては、労働協約制度が予定されている。しかし、その締結手続については団体交渉が予定されているとは言えないため、現在、相当程度普及している労働協約の締結も労使協議に相当する「平等協商」によって締結されている。

第3節 その他の交渉の制度

I ナショナルレベルの交渉—「立法参加」、 「政策参加」

今日の中国では、「市場経済は法治経済である」という素朴なスローガンに示されるとおり、権利要求が法化の動力となり、社会改革が国家的制度の再編の突破口を窺っている。異なる利益集団がそれぞれの角度から法の言説を展開し、かつ制度整備の具体的過程に働きかけている³¹。

工会は、法律の立案に参加する権利が「工会法」によって保障されており（第28条）、1988年の第11回全国工会大会以降、各レベルの工会が法律または規則の制定に参加した。総工会は「工会法」、「会社法」、「労働法」等、労働者の権利・利益保護に関わる60部もの重要な法律の立法に参加した。また、「労働契約法」や「労働協約法」、「社会保険法」の起草も担当した³²。

また、「企業労働争議処理条例」等、200部以上の行政法規およびその草案に修正意見と修正案を提出した。中華全国総工会の統計によると、中華全国総工会が労働法と関連する行政法規と規則の制定に参加したのは30部を超え、省レベルの地方総工会が地方法規の立法に参加し、または行政部門と連合して「文件」を公布したのは5202もある。さらに市（県）レベルの地方総工会も地方の立法活動に積極に参加しており、例えば深川市総工会は深川市の「養老保険条例」、「労災保険条例」、「労働契約条例」等一連の労働法規の制定に参加した。また企業工会も従業員代表大会を通じて就業規則を修正または廃止している。

1995年）153頁以下、立法の漸進主義に関しては、高見澤磨「中華人民共和国における法源」『法制史研究』40号（1991年）77頁以下、その他は拙稿、「中国労働法下の労働協約制度—労働協約の締結過程を中心に—」『九大法学』77号（1999年）201頁以下を参照されたい。

³¹ 季衛東「中国の市場秩序における関係と法律」『比較法学』30巻2号（1997年）120頁参照。

³² 謝良敏「中国工会在労働立法中的作用」賈俊玲主編『21世紀亜細亜太平洋地区労働法と社会保障發展趨勢』（中国労働者会保障出版社、2001年）121頁を参照。

II 紛争処理のための交渉

1 紛争処理の枠組み

(1) 中国における労働紛争と労働争議

労働紛争は個別・団体にかかわらず、中国語ではすべて「労働争議」と総称されている。しかし、中国では争議権が保障されていないことを考えると、労働争議という表現は誤解を招きかねない。このため、本稿においては、日本語の文脈に従って、個別的労働紛争を労働紛争とし、団体的労働紛争または労働争議を労働争議と呼ぶことにする³³。

そもそも紛争とは、二つの主体間における社会生活上の利益をめぐる対立を基礎として特定の当事者が相互に自己の要求実現のために相手方に働きかける過程であり³⁴、労使紛争は労働関係を中心として発生した一切の紛争であると定義されている³⁵。

中国においては、関係労働法規において、労働紛争に対する定義は与えられていない。集団的労働関係をめぐる労働紛争が、個別労働紛争を含むことは否定できないが、その団体性から考えると、労働争議がその主な形態であるといっても差し支えないであろう。

もっとも、「中華人民共和国企業労働争議処理条例」³⁶（以下「企業労働紛争処理条例」とする）の第5条「労働紛争を発生させた労働者側が3人

以上で、共同の理由を有する場合は、代表者を推薦し、調停または仲裁に参加すべきである」という規定から、労働争議を「紛争当事者の労働者が3人以上で、共同の理由を有する労働紛争」と定義する見解もある。

工会法27条が、企業にストライキまたはサボタージュが発生したら、工会は関連方面と協議し、正常な生産秩序を回復させなければならない、と規定していることと、「工会が労働争議処理に参加することに関する試行弁法」（工会参与労働紛争処理試行弁法）の第6章「労働争議の処理」の第27条も、労働争議によるストライキ、サボタージュが発生したら、工会は関連方面と協議して解決を図り、協議で解決できなかった場合は、労働争議処理手続により解決する、と規定していることから、労働争議の主要形態としては、ストライキやサボタージュが予想されていると解することができる。市場経済に移行してから、中国ではストライキやサボタージュが多発している。従って、本章においては、「労働争議」をストライキやサボタージュを代表とする集団的労働紛争として捉えることとする。

(2) 紛争処理の枠組み

労働法第10章および「条例」等によれば、中国における通常の労働紛争処理には、制度上、企業内調停、行政仲裁、訴訟の三つの手続きが用意されている。労働紛争も民事訴訟として裁判に持ち込むことができる（条例30条）が、中国の民事訴訟においては「説理・心服」が必要とされるという特質、および手続が職権探知主義の色彩が濃いという特質により、労働争議は調停前置（条例27条）と仲裁前置（条例30条）を採用している³⁷。工会代表が主任を務める（条例8条）企業内調停委員会は民間組織であり、その設置が義務づけられていないうえ、調停案にも拘束力がないが、現実には一番機能している。市場経済始動期の1992年から1993年にかけて全国の労働紛争調停委員会

³³ ただし、中国語の文脈で法規名または専門機関において原語の「労働争議」を使用する場合、労働紛争と労働争議の両方が含まれ、場合によっては労働紛争のみを指すことに要注意。

³⁴ 六本佳平『法社会学』（有斐閣、1992年）98頁以下。

³⁵ 花見忠「労使紛争の解決過程」川島武宜編集『法社会学6』（岩波書店、1972年）196頁。なお、李挺「解雇紛争解決制度の比較法的研究—英・独・仏・韓の制度からの日本の制度改革への示唆を求めて—（一）」『法学協会雑誌』第115巻4号（1998年）456頁が、労使紛争の概念に詳しい。

³⁶ 原語＝企業労働争議処理条例、1993年6月11日国務院第5回常務会議採択、1993年7月6日中華人民共和国国務院令第117号発布、1993年8月1日より施行。日本語訳として、宮坂宏編訳『現代中国法令集企業法・税法編』（専修大学出版局、1995年）191頁。

³⁷ 調停前置については、木間正道・鈴木賢・高見澤磨『現代中国法入門』（有斐閣、1998年）257頁参照。

表2 全国レベルの労働紛争仲裁委員会が受理した労働紛争

	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年
受理件数（件）	8,150	12,358	19,098	33,030	47,951	71,524
うち、集団紛争（件）	548	648	1,482	2,588	3,150	4,109
紛争参加者数（人）	17,417	35,683	77,794	122,512	189,120	221,115
うち、集団紛争（人）	9,100	19,468	52,637	77,340	92,203	132,647

（出所）中国国家统计局『中国統計年鑑』1994年－1998年より作成。

と仲裁委員会が受理した16万件の紛争を見ると（表2）、その90%が企業レベルの調停によって解決が図られた。なお、仲裁が19000件、裁判が557件であった³⁸。

労働紛争の処理制度においてもっとも機能している企業内調停は、調停委員会の主席が工会主席でなければならないという規定からも分かるように、主に企業工会が担当している。一方、労働協約の締結並びに履行の段階で発生した労働争議の処理における工会の役割は、主として企業との協議によって紛争の解決を図ることと、紛争の仲裁に参加することである。以下では、労働争議の協議と仲裁を中心に、工会の役割を概観してみよう。

2 協議

「工会法」27条は、「企業にストライキや、サボタージュの事件が発生したときは、工会は労働者を代表して企業、事業単位或いは関係する方面と協議して、労働者の意見と要求を反映し、併せて解決意見を提出する。労働者の合理的な要求に対して、企業、事業単位はそれを解決しなければならない。工会は企業や事業単位と協力して事業を適切に処理し、生産、業務秩序を迅速に回復させる」と規定する。

この条文は明らかに企業におけるストライキやサボタージュの発生を前提としており、しかもその違法性について何ら言及されていない。ここで工会に求められているのは企業と協議して労働争

議を解決することである。また、その目的または工会の任務というべきものは、正常な生産秩序を早期に回復させることにある。

工会が労働争議の処理にあたって企業と協議して解決する役割を果たすためには、労働争議が違法なものではないということと、工会が従業員の利益を代表する組織とは異なる性質を持っていることという二つの前提が必要であると思われる。もっとも、既に本稿の第1章第1節で検討したように、中国の工会は、従業員の代表であるだけでなく、国家の代表・企業の代表でもある。労働争議の処理において工会は、対企業の場合は従業員の代表として、従業員の要求を企業に主張し、問題の解決を求める。一方、対従業員の場合は企業の代表として、企業に対する理解および協力を従業員に求め、より平穏な手段で自分たちの不満を表現するよう説得する。いずれの場合においても、工会は国家の代表者として、国家政策に左右されて揺れ動き、時には安定優先で企業を規制し、時には発展優先で従業員側を抑圧する。また、「企業労働紛争処理条例」において、企業内の労働紛争調停委員会が①従業員の代表、②企業の代表、③工会の代表から構成されることや、調停委員会の主任は企業の工会の代表が務め、調停委員会の事務局は工会内に設置されることなどの規定が設けられていることからすれば、工会は従業員の代表とは別のものとして位置づけられており、むしろ管理機構的側面を有していることがわかる。また大規模な労働争議は、中国では国際的なイメージダウンになることや、国内の社会安定に影響することを理由としてほぼ公開されていない。しかし、日本の報道から知りうる限りにおいても、数多くの労働争議が発生していることは明

³⁸ 石美遐「中国の社会主義移行期における労働関係と労働政策」『日本労働研究雑誌』435号（1996年）35頁（郷野晶子訳）参照。なお、労働紛争の処理における工会の役割については、前掲拙稿「中国の労働協約制度における労働行政」参照。

らかである。

工会が紛争処理において果たすべき役割が労働争議の性質を持つ「労働争議」の存在を前提としていること、並びに工会が労働争議の処理において特殊な性質を有することは、地方規則を見るとさらに明らかとなろう。

「大連開発区企業労働紛争処理暫行規定」³⁹の第1条では、「従業員と企業の合法的権利・利益を保障し、労働紛争を正しく処理し、ストライキ・サボタージュ事件を防止または迅速に処理し、正常な生産秩序と社会の安定を維持する」という制定目的が規定されており、ストライキ・サボタージュのような労働争議の存在を前提としているのが明らかである。そして同暫行規定12条には、「共通の理由があり労働争議に訴えた従業員側が、企業による従業員の合法的権利・利益の侵害等の正当な理由によって労働紛争処理の結果に強い不満を持ち、ストライキ・サボタージュを予定する場合は、従業員代表を推挙し、あわせて従業員によってストライキ・サボタージュが行われる72時間前までに当該企業の工会と企業側に書面で通知しなければならない」と規定されている。この規定は、一定の手続を踏んだ上で従業員がストライキを行うことを正面から認めている。ただし、スト権は従業員にあり、工会には依然として帰属していない。また、これらの規定からは、工会が従業員の代表組織と異なる性質を持っていることも窺えるであろう。

「争議」ではなく「協議」で労働争議の解決を図ることは、中国の工会の「労使協調」路線によるものであると思われる。そもそも「工会が労働争議処理に参加することに関する試行弁法」の立法趣旨は、「労働関係を協調し、企業の発展を促進する」ことを目的としている（同試行弁法1条）。

階級のない社会主義国では、元々労使の対立は予定されていなかった。しかし、改革開放、特に市場経済の導入により、労使の対立が表面化してきた。そこで、労働法によって確立された労働協約制度が施行されてから五年後に、中華全国総工会は労使協調を提起している⁴⁰。また、中国の体制維持の鍵を握っているのは、工会を中心とした「労使協調」路線の定着であると見られる。

3 仲裁

「工会法」20条2項には、「地方の労働紛争仲裁組織には同級の工会代表が参加するべきである」と規定されている。「企業労働紛争処理条例」13条1項は、労働紛争仲裁委員会は①労働行政部門の代表、②工会の代表、③政府指定の経済総合管理部門の代表で構成されると規定している。これを受けて、「工会が労働争議処理に参加することに関する試行弁法」は、第四章「労働紛争の仲裁への参加」において、工会の代表の労働紛争の仲裁への参加に関する細かな規定を設けている。

まず、労働紛争仲裁委員会に兼職仲裁員として招聘されるためには、工会活動者は法に基づく仲裁員資格を取得しなければならない⁴¹。また、その者が労働紛争仲裁活動に参加することを所属単位が支持することを義務づけることで、工会の代表の仲裁への参加を保障している（同試行弁法20条）。

そして、労働紛争仲裁委員会における工会の代表の職責について以下のように規定している。

①労働紛争仲裁委員会の副主任と委員を担当し、本委員会管轄範囲内の労働紛争の処理に参加する。

②仲裁委員会会議に出席し、特殊事情で出席できない場合は、委託書によって、工会の他の人員

³⁹ 原語＝大連開発区企業労働争議処理暫行条例、1994年6月1日に公布・施行。なお、筆者の有する資料による限り、本暫行規定の制定機関は明確ではないこと。従って、本暫行規定は経済特別区の授權立法となるか、地方行政規則となるかも明確ではない。

⁴⁰ 「総工会指導者が協調型労働関係を提起」『海外労働』2000年3月号参照。

⁴¹ ここでいう法は、「労働仲裁員招聘（原語＝聘任）管理弁法」（1995年3月22日労働部公布、労部発〔1995〕142号）および「企業労働紛争処理条例」の細則である「労働紛争仲裁委員会組織規則」（1993年11月5日に労働部公布）であると思われる。

に委託し、会議に出席させる。

③仲裁裁決意見に対して法により表決権を行使する。

④重大な影響のある案件および仲裁廷が提出する重大且つ困難な案件の研究に参加し、事情が複雑であり、処理の延期が必要な案件の審査、許可に参加する。

⑤受理すべきであるのに受理されていない案件に対しては、仲裁委員が法に従って受理をすることを要求する権利を有する。

⑥既に法的効力が発生した仲裁裁決に過りがあり、再び処理する必要がある場合、仲裁委員会主任に仲裁委員会の再処理を提議することを要求しなければならない。

⑦受理した集団紛争または地域に影響がある個別紛争に関しては、工会および上部団体に書面報告をする（同試行弁法19条）。

以上のように、中国においては、建前上存在しないはずの労働争議についてその存在を認めながら、何らかの対策を施そうとしていることが分かる。中国における労働協約制度は、実際に歴史的慣行としても存在せず、法体系も整備されていない。社会的混乱を引き起こさないよう、団体交渉および労働協約の締結においては「平和」が原則とされている。この「平和」の実現のためには、労働行政のみならず、労働者の代表であると同時に、企業そして国家の代表でもある多面な性格を有する工会が大きな役割を果たすことが期待されている。労働協約の締結過程において労働紛争が発生した場合、工会によって収拾するのか、労働行政機関の参与より、「協議」によって「平和」的に労働紛争を処理するのかを選択するシステムになっている。一方、労働協約の履行過程で労働紛争が発生した場合、いわゆる「三者構成」からなる労働紛争仲裁委員会の仲裁が主要な処理方式として設定されている。

第4節 労働協約制度

市場経済体制を採用する先進国においては、労

働者と使用者との間の団体交渉が保障され、その結果として労働協約規範が締結されている。そして、労働協約には、次のような社会経済的な機能が与えられている。

第一に、団体交渉の結果としての労働協約は、労働者の個別交渉では獲得できないような労働条件の維持・向上を可能とする。労働者・労働組合が労働協約にもっとも期待するところであり、労働条件保護機能といえる。

第二に、労働協約の期間中は、当事者は紛争解決のための実力行使に訴えることができない。使用者が労働協約にもっとも期待するところであり、労使関係安定機能といえる。

第三に、団体交渉の対象事項は労働条件に限らず、従来使用者が専権事項としてきた経営権・人事権にも及ぶようになっている。企業における民主主義の一翼を担うもので、労働協約の経営参加機能といえる。

社会主義市場経済体制を採用する中国においても、労働法の立法によって労働協約制度を実施するようになった（同法33, 34, 35条）。以下においては、同制度を概観し、労働協約制度の締結および履行過程における各交渉参加者の役割を検討する。

I 1950年代の労働協約制度

建国初期および1950年代の前半において、労働協約制度は、臨時憲法である「中国人民政治協商会議共同綱領」（以下「共同綱領」とする）によって予定されていた。「共同綱領」は、「私営企業においては、『労資双方がともに利益する』（労資両利）」という原則を実現するために、工会が労働者を代表して資本家と労働協約を締結する」と規定している（「共同綱領」32条）。これを受けて、1950年工会法は、「国営企業および協同組合経営企業においては、工会は労働者を代表して……企業管理部と労働協約を締結する権利をもつ」（同法5条）、「私営企業においては、工会は労働者を代表して資本家と交渉を行い……資本家と労働協

約を締結する権利を持つ」とそれぞれ規定したのである（同法6条）。

1949年11月22日、「私営商工企業における労働協約締結に関する臨時規則」（關於私営商工企業勞資双方訂立集体合同的暫行弁法）が中華全国總工会によって公布され、私営企業における労働協約の締結が公営企業のそれより先行した。公営企業においては、1950年5月29日に中央人民政府鐵道部と中国鐵道工会委員會が、「全國鐵道労働協約實施綱要」（全國鐵路集体合同實施綱要）を共同通達し、1955年4月11日に中央人民政府重工業部と中国重工業工会委員會が、「工廠・鉦山の労働協約締結に関する指示」（關於生產廠鉦簽訂集体合同的指示）を共同通達するなど、産業交渉および産業協定を中心に実施している。

ただし、公営企業の労働協約はソ連の労働協約をモデルに制定されたものであり、市場経済国家において通常労働協約の重要な内容とされている労働者の雇用、解雇、処分その他の人事関係および労働時間関係の規定を欠いている⁴²。

II 現在の労働協約制度

1 労働協約の締結手続

団体交渉で合意された内容は労働協約となる。逆に言うと、労働協約の締結は団体交渉から始まる。団体交渉制度は独立した制度であるのか、あるいは労働協約制度のなかに含まれるのかについては、中国では定まった論説がない。ただし、上記のように、行政立法およびその解釈では、団体交渉が労働協約を締結する手段であると捉えられている（前述、第1章）。一方、総工会は、自ら制定した「試行弁法」⁴³により、団体交渉制度を

強く主張し、むしろ労働協約制度に優越している。交渉内容は協約内容以外に、個別労働契約の履行監督、従業員民主監督、企業経営方針等、幅広く拡大し、労使協議制の形成定着に意向を示している。

いずれにしても、労働協約の締結は、団体交渉の手続きを踏まなければならない（「規定」12-14条）。交渉当事者の合意により労働協約の草案が成立したあとは、従業員代表大会（または従業員大会）に採択されなければならない（労働法33条1項）。採択された労働協約には交渉当事者の首席代表が署名する（「規定」15条）。そして、「労働協約が締結された後、労働行政部門に送付すべきである」（労働法34条）との規定に従い、労働行政部門の審査を受ける。労働行政部門が労働協約の本文を受け取ったその日から15日以内に異議を提出しないときには、労働協約は効力を生ずるとされる（労働法34条）。34条は労働協約の効力要件であり、異議が提出されるということは、労働協約に対する審査がなされることを意味する。アジア諸国では、権威主義体制の下で、富の分配を政府主導で決めるシステムが存在し、そのようなシステムの下では団体交渉の合意を政府がチェックし、労働協約の内容を修正する権限が政府に与えられている。中国の労働協約に対する審査もそれと共通した性質を持っていると言えよう。

本稿は労働協約の締結に射程とし、労働協約の内容、効力および行政審査も検討対象としている。本来であれば、これらの内容を抜きにして労働協約を論じるのは不十分の誹りを免れ得ないが、筆者としては、法規定の未完備と解釈の曖昧さという現状に鑑みて、さらなる資料の収集と実態の把握が必要であると考えている。以下では、労働協約の現段階の締結状況およびそこに観察される労働協約の機能、締結の特色、存在する問題点を通じて、労働協約制度のいくつかの側面を検討することを試みる。

⁴² 向山寛夫「中国労働法」日本労働学会編『労働法講座』第七卷（下）（1959年）所収、2300頁以下を参照。なお同「中華人民共和国における労働協約」『季刊労働法』10号（1953年）、同「中華人民共和国の労働法制」『国際政経事情』17号（1954年）も併せて参照されたい。

⁴³ 「工会が団体交渉と労働協約の締結に参加する試行弁法」、中華全国總工会第12回第2次執行委員會會議で採択。なお、総工会の立法権限については、12頁注

24を参照されたい。総工会の制定した「弁法」は行政法的性質を有する。

2 労働協約の機能

労働協約には、その社会的・経済的な機能として、労働条件保護機能、労使関係安定機能、経営参加機能などが認められる。

これは中国においても同様である。中国は人口大国であり、また産業、特に製造業の発達が不均衡であるため、労働力過剰という短時間では解決できない問題を抱えている。需給関係の不均衡によって絶対弱者の地位に立つ労働者にとって、団体交渉の結果としての労働協約は、労働条件の維持・改善を期待するうえで不可欠であり、その労働条件保護機能は言うまでもない。

また、「社会安定」を国策とする中国では、労働協約に定められた手続きを通じて労働争議が平和裏に解決されるという労働関係安定の機能は、事業主のみならず、国家ないし社会全体からも期待されている。労働協約制度の実行状況を見ると、協約の締結によって労働争議が減少したのは明白である。市場経済に移行した直後の山東省で1996年9月までに労働協約を締結した5279社の企業のなかで、95年に起こった労働争議は5843件であったが、96年のそれは98件に留まった。上海市で行われたアンケート調査によると、労働協約を締結してから労働争議が減少したと思う人は全体の98.57%を占め、企業の経済効率が上昇したと思う人は全員の64.6%を占めていた⁴⁴。

また、中国における労働協約は、経営参加機能も有している。労働協約の中身は、労働条件および労使関係に関する条項に限定されず、企業の経営権・人事権にまで及んでいる。

⁴⁴ 労働協約の実行状況についての資料は市販されているものが稀であるため、本稿で引用する統計は主に全国総工会労働協約弁工室の「集体協商和集体合同工作狀況通報」（以下「通報」とする）および上海市工人運動研究室の内部資料である「上海工人運動研究」（以下「研究」とする）に収録されたものから引用したものである。ここの数字は、「通報」1996年第4期による。なお、香川孝三の前掲「中国労働法の理解を深めるために」によると、1997年6月までに96239部の労働協約が審査に出され、3592万人の従業員に効力が及んでいる。

3 現段階の労働協約締結の特色と問題点

(1) 党・政府の労働協約制度への参加および上から下への押し付け

労働協約締結の特色としては、第一に、党・政府の労働協約制度への参加、即ち、上からの押し付けがあげられる。

労働協約制度は、労使間の闘争、特に労働者の使用者に対する闘争によって使用者の妥協を引き出す性質を有する。しかし、その実行は、現在の中国にあっては政治的な「動乱」に対する警戒感と「官」への服従という伝統意識の壁に遭遇しやすく、非常に困難な状況のもとに置かれている。従って、上からの支持または押し付けがない限り、順調な実行が想定できないこととなる。広東省と福建省は、「労働協約条例」を公布した。湖南省や北京市等、六つの省（市）では、党の書記または政府の省長をトップとする労働協約指導グループが形成され、労働協約の締結が着実に進んだ。さらに北京市の各区・県では、団体交渉および労働協約の締結を進めることを改革の一環ないし党・政府の幹部の成績として捉えて、これを幹部考課・抜擢の主要条件の一つとした。

上述の検討から、ここで二点ほど指摘することができる。ひとつは、政府の役割である。先進国においても労使関係に対する政府の役割が大きくなりつつあるが、先進国では福祉国家に見られるように、労使をバックアップしたりサポートしたりする役割を政府が持つものに対して、中国の場合は他のアジア諸国同様、労使をリードする役割を政府が持っていることと捉えることができる⁴⁵。もうひとつは工会の性格である。政府がリードするとはいっても、団体交渉および労働協約の締結主体はあくまでも工会である。「意見」によれば、政府部門は正常な交渉には介入せず、当事者の交渉代表または顧問になってはならない⁴⁶。

⁴⁵ 香川孝三の前掲「アジア諸国の労働法を考える視点」19頁以下。

⁴⁶ 「意見」の五（実験作業で注意すべき主要な問題）の第三を参照。なお、介入しない前提は、政府部門のコントロールできない企業の団体交渉を禁止すること

労働協約制度の実行が、工会を通じて、政府のリードというシステムのなかで推し進められているのは、工会の行政的性格の現れであるとも言えよう。

(2) 産業組合の積極的な取り組み

第二の特色は、産業組合の積極的な取り組みである。

中国では、建国初期の50年代に、臨時憲法の「共同綱領」と旧「工会法」の下で、私営企業以外に公営企業でも労働協約を締結していた。1953年に繊維工会、1955年に重工業工会および鉄道工会が、団体交渉を通じて国営企業の労働協約を締結している。1956年から労働協約制度は中国から消失したが、市場経済に移行後、1990年代後半の国有企業改革の推進により、失業者や「下崗」（解雇猶予）者が空前の規模で増加したという状況のもとで、しかも、社会保障制度が完備されていない状況のなかで、企業組合のみによって失業者の再就職や「下崗」労働者の生活保障を図ることは困難であったため、産業組合により問題を産業全体のレベルに引き上げることが要請された。

上海市では、繊維・鉄鋼・電機・軽工業・化学工業・海上運輸等、13の産業分野で、団体交渉が行われ、産業別労働協約が締結された。産業労働協約に対しては、各企業の批准制が採用された。多くの子会社をもつ総公司、たとえば軽機公司や上標集团公司、電機公司、標準件公司（いずれも総公司の社名）などで締結された労働協約に対しても、各子会社の批准制が採用された。

ただし、産業組合が団体交渉権を有するかどうかについては、労働法と行政規定は明確にしている。総工会も先行した上海市各産業組合の活動を評価しなかった。法規定で予定している産業組合の役割はあくまでも労働協約制度の実行の指導

に限定され、それ自体が交渉主体となることは影響が大きいため望ましくないと考えられた⁴⁷。一方、学説のほうは、産業組合の団体交渉に対する政府のコントロールが困難であるため、交渉主体として否定するのが主流となっている⁴⁸。

しかし、「規定」は企業側の交渉主体を企業の法人代表としている（9条）。上海繊維維持株式会社のような複数の企業を有し上海市の繊維業全体を統括する企業集団も一つの法人企業である。つまり、それが団体交渉の義務主体であることが9条で予定されている。ここから反対推理すれば、繊維工会のような産業組合も団体交渉の権利主体となるのは当然である。また、当時、工会が直面した一番大きな課題は、失業や「下崗」労働者の問題であった。この課題を抱えて企業と交渉できるのは、企業が破産すると同時に消滅するまたは制度的にも意識的にも企業と平等ではない企業組合よりも、産業全体に課題を引き上げられる産業工会しかない。なお、失業者や「下崗」労働者は、外部不経済をもたらすばかりでなく、社会矛盾を激化させ、社会安定に影響を与える⁴⁹。現実的に企業工会がこの課題を解決することは不可能である。積極的にこの課題に取り組み、期待しうる効果も出しうる産業組合の団体交渉を法的に承認しない限り、社会が不安定に陥り、労働法立法の本意にも反することになる。

⁴⁷ 現状では企業と対等に交渉できる企業組合が少ないため、組合の上部組織の指導が必要とされている（唐鉉・羅丹主編『労働契約制操作指南』（企業管理出版社、1996年）163頁）。産業組合は企業組合の上部団体である。「試行弁法」第七章34条の2項は企業組合の要請があった場合、「上級工会」は「顧問」を派遣し労働協約の締結を指導することができると規定している。しかし、「顧問」は当事者ではない。

⁴⁸ 李景森・賈俊玲『労働法学』（北京大学出版社、2001年）119頁参照。

⁴⁹ 『経済学消息報』1996年1月12日付2面の楊徳明の文章、『工人日報』1996年1月11日付の文章、冷兆松・超尚梅「下崗」労働者に対してはこうしてはならない」（『十月評論』1996年1期）等参照。なお、田畑光永『鄧小平の遺産—離心・流動の中国—』（岩波書店、1995年）は、「下崗」労働者が社会大混乱を起こす可能性を指摘している。

にある。同「意見」五の第一に、労働行政部門は地域の労働関係の動向を全面に把握しなければならず、自発的に団体交渉を行う企業（特に非国有企業）を厳正に取り締まり……即時に禁止する、との規定を先置している。

(3) 多種多様な労働協約制度の実行方法

そしてもう一つの特徴は、地域に即した多種多様な労働協約制度の実行方法があることである。北京市など外資企業が集中している省・市では、外資企業の労働協約の締結が急がれ、締結率は30%を突破した。天津市では、団体交渉制度の確立を優先し、交渉の上、特に重要な問題についての「単独項目協約」を先行させた。上海市の産業組合の活躍は既に前述したとおりである。また、湖南省は団体交渉－従業員代表大会の審議採択－労働行政部門の審査という三つの段階を、河北・河南省は工会の上部機関の審査を重視した。江蘇省は団体交渉および労働協約制度の規範化を強調し、山東省は労働協約に対する管理・監督検査を強めた。

なお、この当時は、主に以下のような問題が指摘された。まず労働協約の締結には全国の均衡性がなかった。たとえば96年に入ってから、広西省のような労働協約の締結数は100前後に留まっている省もあった。また、所有制間の均衡も欠けていた。全体的に言えば、外資企業と経営が悪化していた国有企業における労働協約の締結が難航した。外資企業と経営が悪化した国有企業は、行政が関与しにくい側面があった。これも労働協約制度の行政主導的特色を反映したものであると考えられる。

(4) 団体交渉によらない形式的な労働協約

そして、団体交渉制度が形成されていないことである。既に労働協約を締結している企業のなかでも、団体交渉の段階を踏まずに企業の代表と工会の役員が草案を書いてサインした企業が多数存在した。つまり、労働協約制度が形式に流されていた。また、多くの企業では労使間の対話が非常に困難である。また、労働協約の違約責任も明確にされていない。

また、従来の工会は、計画経済の下で使用者(国家)単位(企業)と対立した経験がなく、組合幹部も上部機関または企業行政からの任命となっている。こういう工会は真に労働者の権利・

利益を代表できるかが疑問視されている。

Ⅲ 労働協約制度における労働行政の役割

1 中国における労働行政

(1) 労働行政の定義

労働法においては、そのいわゆる「資源配分機能」を実現するために、政策・原理などの目的志向的規範が用いられ、具体的権利・利益の実現のためには、行政機関の目的＝手段図式による裁量的判断が重要な役割を果たす⁵⁰。中国労働法は、この法分野に属する諸制度の社会的基盤・制度的成熟度およびその発展性を考慮し、強制的規範・義務的規範と同時に政策的規範と道徳的規範も内包している。中国における集団的労働関係分野で、労働協約制度は、地域またはごく少数の企業において限定的に成果を挙げたものの、これを実行する社会的基盤が整えられておらず、制度としても成熟していない。しかし、同制度は、労働条件の維持・向上および労働関係の調整における国際的慣行となっており、中国においてもその発展性が十分にあるため、労働法のなかに政策の目的志向的規範として設けられている⁵¹。

従って、中国における集団的労働関係法分野においては、その具体的権利・利益の実現において

⁵⁰ 労働法のみならず、行政法・社会法・経済法などのいわゆる管理型法の資源配分機能については、田中成明「転換期の法思想と法学」『岩波講座 現代の法 15 現代法学の思想と方法』(岩波書店, 1997年) 6頁、および田中成明『法理学講義』(有斐閣, 1998年) 78-80頁参照。

⁵¹ 労働部政策法規司編『中華人民共和国労働法及学習宣伝綱要』(中国労働出版社, 1994年) 35-36頁参照。なお中国における労働協約制度の必要性および発展性に関する主要な研究としては、劉継臣『集体合同制度』(中国工人出版社, 1990年) 274頁以下、同『集体協商与集体合同制度』(中国工人出版社, 1995年) 5頁以下、石美遐・前掲「關於在我国实行集体合同的若干問題」、同『集体合同集体談判』(法律出版社, 1996年) 4頁以下、王慧・常凱「調整和規範労働関係の基本形式和手段—労働関係与集体談判和集体合同—」(常凱主編『労働関係・労働者・労働—当代中国的労働問題—』(中国労働出版社, 1997年) 421頁以下) 等がある。

行政機関、とりわけ労働行政がより重要な役割を果たすことが予定されていると思われる。従来の社会主義計画経済時代の中国においては、労働関係の調整を専ら行政指令に頼っていたことは周知の通りである。市場経済移行後の現段階でも労働行政は慣性的に大いに機能している⁵²。中国の集団的労働関係において、制度の目的を達成させるために、労働行政が実現手段の一つとして想定されているだけでなく、現に機能していることについては、これまでも指摘したとおりである。

しかし、中国における労働行政、特に集団的労働関係に係わる労働行政は、何を目的とし、どんな手段を通じてそれを実現しようとしているのか、そして、何ををもって行政裁量の公平性を保障するのが、問題となる。

そもそも行政はその時々々の情勢と便宜にしたがって発達するものであり、労働行政もその例外ではない。それゆえ、労働行政の機能対象である労働のみならず、労働行政の機能主体である行政の目的、手段も、社会的態様、その社会の時代的背景、ないしその時代のその時々々の情勢と緊密に連動し常に変化する。従って、特に現段階の中国の社会的現状を意識して労働行政を定義する際、漠然たる概念を出さざるを得ないこととなる。このような観点からすれば、労働行政とは、労働者の意思と能力に応じた職業の確保、労働条件の向上、合理的かつ安定した労働関係の形成によって労働者と企業ないし国家との関係を円満にし、更にまた経済の発展を促進する国家諸般の行政であるということができよう⁵³。

労働協約制度だけをとっても、職業の確保・労働条件の向上・安定した労働関係の形成という労働行政の主要な三つの機能分野に関わっている。しかし、職業の確保と労働条件の向上はおもに労働協約の内容によって規定されるように思われる。中国では、労働協約の内容が労働行政機関の審査によって干渉される旨規定されている（労働法34条）が、内容自身は労使の合意によるものであるから、労働行政は関与しないこととなっている。これに対して、安定した労働関係の形成は、労働協約の締結過程と履行過程を通して労働行政機能の主要目的であると考えられる。したがって、本章においては、中国の集団的労働関係における労働行政を検討する際、労働行政の機能目的を安定した労働関係の形成に限定する。

労働行政を検討する際、行政権力とその権限行使主体の労働行政の視角から、歴史的な歩みを辿りつつ、社会経済の展開・発展と対応して、即ち社会の生産目的に対応して、どのように政策的対応がなされるべきか、労働行政の現状と課題を問題に動的に分析する手法もあり得るが、以下にお

と今後の方向」（吾妻・西川・道正著『労働行政と裁判』（労働法実務大系19巻，総合労働研究所，1977年））207頁。そして、別の視角からの試みとして、松岡三郎「労働行政」『労働法の基礎理論』（新労働法講座一卷，有斐閣，1966年）306頁以下。一方，学者サイドの議論として，(1) 菊池勇夫「労働行政序説」『労働法特殊問題』（労働法講座6巻，有斐閣，1958年）1649頁，(2) 日外喜八郎「労働行政」『労働法特殊問題』（労働法講座6巻，有斐閣，1958年）1660頁，(3) 佐藤進「労働行政」日本労働法学会編『現代労働法講座1 労働法の基礎理論』（総合労働研究所，1981年）366頁以下などがある。

労働行政の定義は時代的社会的基盤を背景に異なっている。それゆえ，本稿の定義は，本稿の趣旨および現段階の中国の社会的状況を考慮して，河原田稼吉氏および道正邦彦氏の定義を参考にした。その他の労働行政論に関しては，石黒および労働省は資本主義における使用従属関係を，松岡と佐藤は歴史的動的考察を，そして菊池は私的自治に対する国家干渉，日外は団結権の保護をそれぞれ議論の前提としている。これらは中国の社会的あるいは理論的前提と異なっているため，本稿は中国の社会・理論的基盤を意識し，並びに本稿の趣旨から上記のように定義した。

⁵² 李琪・蘇鵬「対市場経済建立初期的労働立法的再認識」中国労働法学会研究会編『労働法通迅』1997年2月号46頁。

⁵³ 中国においては行政実務家並びに研究者による「労働行政」論に関する議論は存在しない。本稿の「労働行政」の定義は日本の学説上のものである。日本においては，労働行政について以下の定義がなされている。まず行政官僚の著作として(1) 河原田稼吉『労働行政綱要』（巖松堂書店，1927年）1頁，(2) 松岡三郎・石黒拓爾『日本労働行政』（勁草書房，1955年）187頁，(3) 労働省編『労働行政史』一卷（労働法令協会，1961年）3頁，(4) 道正邦彦「労働行政の歩み

いては、労働行政制度の制度的解説や、労働行政の静態的な労働法的考察を試みる方法を探りたいと考えている。以下では、まず、労働行政機関と労働行政の役割の検討を行ない、次いで、集团的労働関係における労働行政の具体的な役割、特に労働協約の審査および労働協約の締結過程における労働争議の処理について検討することにしよう。

(2) 労働行政機関

中国の労働行政機関に関する規定は、1949年12月19日に中央人民政府政務院および財政経済委員会が公布した「中央人民政府労働部暫行弁事簡則」が最初であった。つまり中国最初の中央労働行政機関は労働部であった。1950年1月9日に、中央人民政府労働部は「各級労働局の工作報告および検査資料についての暫定規定」(關於各級労働局工作報告及檢送資料暫行規定)を発令し、これにより労働行政機関内部の業務関係が制度化された。1950年5月5日に、政務院第31次政務会議において、「省市労働局暫行組織通則」が採択された。同通則は、省、市人民政府において、労働局を設け、地方の労働行政を扱うと規定している。労働局は地方人民政府の指導を受け、国家労働行政機関(当時労働部)の決議・指令を執行する。そして、1950年10月に「中央人民政府労働部試行組織条例」が公布された。これは中国最初の労働行政機関の組織、機能を明らかにするものであった⁵⁴。

この時期は国民経済の復興期であり、労働行政機関の任務および機能は、主に労働立法とその施行の監督および労働関係の調整であった⁵⁵。なおこの時期の地方労働局も必要があれば、職業紹介所(原語=労働紹介所)および労働紛争仲裁委員会を設けることができた。関連法規としては、

1950年5月20日に労働部が公布した「市労働紹介所組織通則」がある。

1953年から第一次五カ年計画が実施されたことで、社会的状況が大きく変化した。1956年10月に、「中華人民共和国労働部組織簡規」および「省・直轄市・市労働庁(局)組織通則」が公布された。この時期に工会の権限がさらに拡大されただけでなく、従来労働行政部門が取り扱っていた労働保険なども工会の管理に移行された等の事情より、労働行政機関は新たな構成に迫られていたために、本通則が公布された。

1970年7月、労働部は国家計画委員会労働局に降格され、1975年に国务院直轄の国家労働総局となった。この時期は文革大革命の時期であり、労働行政機関はほぼ機能しなかった。

1982年5月、国家労働総局・国家人事局・国务院科学技术幹部局・国家定員委員会(原語=国家編制委員会)は労働人事部として合併したが、これは1988年4月に再び労働部と人事部へと独立した。労働部の組織法は、1988年6月15日に国务院が公布した「労働部『三定』法案」である⁵⁶。

そして、市場経済の進行に伴い、労働制度改革の深化のために社会保障制度のサポートが必要となるにつれ、1998年3月29日に国务院が公布した「国务院機構設置についての通知」によって、労働部は労働社会保障部と名称を変え、その権限も社会保障全般に及んだ。すなわち、元労働部所管の都市部労働者社会保険、人事部所管の国家机关・事業単位社会保険、民政部所管の農村部社会保険、衛生部所管の医療保険およびその他の部門が所管する社会保険を労働社会保障部に統合し、労働社会保障部は労働および社会保障の全国的統一行政機関となった。現在の中央労働機関である人力資源と社会保障部は、弁工庁(官房室)・法制局・規画財務局・培訓(訓練)就業局・労働工資(賃金)局・調停仲裁局・失業保険局・医療保険局・農村社会保険局等からなっている。その付属機関(外郭団体)として、社会保険事業管理

⁵⁴ 中国社会科学院・中央档案馆編『1949-1952中華人民共和国經濟档案資料選編 労働工資和職工福利卷』(中国社会科学出版社、1994年)13-14頁参照。

⁵⁵ 「労働部長李立三關於労働政策与労働部任務的報告」, 中国社会科学院・中央档案馆編・前掲『1949-1952中華人民共和国經濟档案資料選編 労働工資和職工福利卷』14頁。

⁵⁶ 夏積智主編『労働立法学概論』(中国労働出版社、1991年)235頁。

中心・中国労働保障科学研究院・教育培訓（訓練）中心等がある。國務院の労働行政部門が、全国の労働業務を主管する（労働法9条1項）。地方においては、各省（自治区・直轄市）に労働局（庁）が設置されており、更に各県にも労働局が設けられている。県級以上の地方人民政府の労働行政部門は、当該行政区域内の労働業務を主管するとされている（労働法9条2項）。

(3) 労働行政の役割

労働行政は、その諸分野にわたって経済政策の目的と社会正義実現の目的のために各種の行政作用を営むものである。この二つの目的は長期的究極的には理論上調和すべきものとして予定されているものであるから、労働行政は一面国家権力による権利作用によって、他面権力をバックとした指導、または権利的色彩を全く離れた協力、奉仕的作用、または国家の権威と良識を背景とする調整的作用等の各種の非権力的手段によってその目的を達成しようと努めるものである。このように行われる労働行政作用は、その強制力およびその態様に着目すれば、権力的行政作用（監督行政、判定的行政、保険行政）および非権力的行政（調整的行政、指導的行政、奉仕的行政）に分類することが可能である。無論これらの各種の作用は相互に切り離されて独立して行われるものではなく、むしろ互いに補って具体的行政作用を営むものである⁵⁷。

中国における労働協約制度に関わる労働行政作用は、後述のように、主に労働協約の審査を中心とする判定的労働行政作用と労働争議の処理を中心とする調整的労働行政作用であると考えられている。

なお、ILO150号条約（労働行政管理条約、1978年6月26日採択、1980年10月11日発効）は、2001年10月27日第九期全人代常務委員会第24回会議において批准されている。同条約は、労働行政の一

部を、非政府組織、特に使用者団体および労働者団体（または使用者代表および労働者代表）に管理させること、および労働政策の一部を使用者団体と労働者団体の直接交渉によって調整することを規定している。150号条約の趣旨に沿えば、中国の集团的労働関係においても労働行政機関の役割は一部後退し、集团的労働条件の決定は使用者団体および労働者団体の直接交渉が可能となろう。

2 労働協約の審査

施行後間もない労働協約制度については、その法的問題の中心をなすべき労働協約の効力についての議論はほとんどない⁵⁸。

これと対照的に、労働協約の審査は中国における労働協約制度のもっとも大きな特色である。したがって、以下においては、労働行政部門による労働協約の審査と労働協約締結・履行中の労働争

⁵⁸ ここにおいて中国における労働協約の効力範囲について簡単に触れることとする。中国の労働協約の効力論には、対人効力と時間効力が提起されている。第一に、対人効力とは、労働協約が如何なる人（団体）に対して効力を有するかということである。これについては、学会での議論は多少異なるが、労働協約は締結当事者および関係者全員を拘束するという点で見解が統一している。当事者とは、労働協約を締結し、かつ労働協約によって拘束される主体、即ち工会と企業（または企業集団）であり、関係者とは、労働協約の締結に直接参加していないが、労働協約の拘束を受ける主体、即ち、工会によって代表されている労働者全員または企業の代表している各工場である。また、「労働法」および「規定」は再三、協約の効力が「企業の労働者全体」に及ぶことを確認した。中国の国有大企業には、農村から大都会に流動してきた臨時工・季節工が多数存在する。無論これら農民工は組合員ではない。非組合員に効力を及ぶことは拡張効力と解釈され、農民工に対する労働条件の切り下げを禁止し、労働争議を防ぐ狙いがあると考えられる。そして、空間効力については、成文法規定上関係する条項がない。行政解釈では、企業内効力のみを認め、学界もこれを支持し、産業拡張効力と地域拡張効力を否定している。第二に、時間効力については、労働協約は、労働行政部門の審査に送付する日から起算して、16日目から効力が発生するとされている。その効力は労働協約の終了に伴って終了する。遡及効力および余後効力を認める法規定はないが、学説にはこれを特に予後効力を認めるべきだと主張するものがある。

⁵⁷ 石黒拓爾「労働行政の機構及び機能」松岡三郎・石黒拓爾・前掲『日本労働行政』183頁以下、特に293-294頁が詳しい。

議の処理を中心に、労働協約過程における工会の行政的役割についても検討し、中国の労働協約における工会の役割について検討することとする。

労働協約は「企業の労働者は企業と…締結する」(労働法33条)ものである。それゆえ、「意見」五の(三)の「労働行政部門は団体交渉を通じて労働協約を締結する実験を行う当事者の意見を尊重し、公平に当事者と接し、正常の交渉過程に介入しない」という規定によって、労働協約の締結過程に対して、労働行政部門が参加することは禁止されている。そこで労働協約の締結過程における労働行政の役割は、主に労働行政部門による労働協約に対する審査である。

労働法は労働協約の送付義務を規定し、労働行政部門に労働協約を審査する権限を付与している(同法34条)。これに基づき、「規定」は「労働協約の審査」という章を設け、労働協約の審査について詳細に規定している。その趣旨は、弊害を未然に防ぎ、つまり、労働協約の不適法な内容を効力の発生する以前に改正させること、労働協約の履行時に紛争が発生した場合に挙証できると、当事者の義務履行の責務を促すことであるとされている⁵⁹。

(1) 労働協約の送付

労働協約を締結した企業側は労働協約の一式三部およびその説明を送付(「規定」22条)し、労働行政部門はこれを審査する。

労働協約の送付については、「労働部労働協約の審査管理活動強化に関する通知」が、より詳しく規定している。同通知の第二「労働協約の送付」の部分では、労働行政部門が労働協約を審査する前提として労働協約の送付が機能するため、交渉当事者は労働協約にサインしてから7日以内に労働行政部門に送付せねばならないと規定する。「規定」上の「説明」(「規定」22条)としては以下のものが求められている。

①企業の所有制性質、従業員人数、「企業法人

営業許可書」コピー、工会が社団法人であることの証明資料。

②双方交渉当事者の首席代表および交渉代表または代理人の身分証明書コピー、代理授權書。

③労働者側交渉代表の労働契約書のコピー。

④交渉状況および労働協約の条項について従業員の見解聴取についての記録。

⑤従業員代表大会または従業員大会において労働協約草案を採択した決議案。

⑥労働協約の条項についての説明。

審査の基本機関は、「県レベル以上の労働行政部門の労働協約管理機関」(「規定」21条)とし、全国性の企業集団、産業および省を跨ぐ企業の労働協約は、国务院労働行政部門またはその指定した省の労働行政部門に送付する(「規定」23条)。

労働協約を審査する機関は、「県レベル以上の労働行政部門の労働協約管理機関」とされているが、この「労働協約管理機関」が如何なる部署に当たるかは必ずしも明らかではないようである。「労働部労働協約の審査管理活動強化に関する通知」および「労働部労働協約の審査力量強化に関する通知」によると、労働協約の審査にあたる人員を有する地域の労働局では、労働協約課のような労働協約を管理する専門的機関を設置することができる。そのような人員を有しない地域では、労働関係の主管部門を始め、賃金、就業、職安、保険、職業訓練等の部署から人材を徴収して労働協約審査弁工室または聯席会議を設けることができる。なお、国务院労働社会保障部において労働協約管理機関に当たるのが労働関係監察司である。

(2) 審査対象

審査の対象は三つに分類される。すなわち、当事者の資格、団体交渉の原則および手続、協約内容である労働基準の三点である(「規定」25条)。

「労働部労働協約の審査管理活動強化に関する通知」は「労働協約の審査内容」という一節を設け、これを資格審査・手続審査・内容審査と更に規範化した。

資格審査は企業の法人資格、工会の社団法人資

⁵⁹ 労働部労働科学研究所編『新編労働合同制』(経済日報出版社、1995年)121頁。

格、労働者側交渉代表と企業との間の労働関係の存在（労働契約を締結しなければならない、労働法16条）等の内容が含まれている。また、法人格を有し、省を跨ぐ大企業または企業集団は、その下の企業（原語＝下一級企業）または子会社の代表者に委託して、企業工会と団体交渉を通じて労働協約を締結することができるが、所有する企業の企業または子会社の子会社に委託することはできないとされている。つまり、大企業または企業集団に所属する企業は、もしその企業が法人資格を有せず、しかも親会社に委託されていない場合においては、団体交渉および労働協約制度の保障の枠外にあるとされていると理解することができるであろう。

手続審査とは、労働協約の締結に団体交渉、従業員代表大会または従業員大会の採択、交渉代表者の署名等の手続きを踏んだかどうかに対してなされる審査である。

内容審査は、労働協約の内容に違法なものが含まれているかどうかを中心になされている。内容審査の際には、国家或いは地域のマクロコントロールおよび条項の公平性が審査のキーワードとされている。労働協約に無効または部分的に無効な条項が確認された場合、労働行政部門が訂正意見を出すことができる。ただ、労働協約を直接訂正したりあるいは訂正内容の実行を強制したりすることはできないとされている。

なお、審査は「初歩審査」と「専門審査」（これを「初審」、「専審」と略す場合がある）の二段階に分けられている。「初歩審査」は資格審査と手続審査であり、「専門審査」は内容審査である。

(3) 審査手続

審査の手続は、登録、審査、「労働協約審査意見書」の作成、記録の四つの段階を踏まなければならない（「規定」26条）。労働行政部門は、企業から送付された労働協約および交渉経緯等に関する説明を受け取ってから、それに番号の付与を行い、登録した上で、受け取った日時を企業に知らせる。

審査の結果に基づき「労働協約審査意見書」を

作成する。「労働協約審査意見書」には、労働協約当事者の名称、住所、代表者の姓名と身分証明書の番号、労働協約の送付日時、審査意見、意見の通知日時、労働行政部門の印章等の内容を含まなければならない（「規定」26条）。審査意見は労働協約の有効条項と無効条項の確認であり、無効条項であると判断した場合には、その条項が無効である原因を説明しなければならない。審査意見書は期限内（15日）に締結者に送付される。締結者は修正した労働協約を15日以内に再送付し、労働行政部門の再審査を受けることとなっている。

労働協約が送付された日から15日以内に労働行政部門の異議、即ち、「労働協約審査意見書」が出されなかった場合、送付された日を起算日として16日目から、労働協約が発効する。「労働協約審査意見書」が出された場合には、労働協約の発効日は同意意見書によって定められるとされている。

なお、当事者は審査意見を各自の代表している全員（工会の構成員全員および事業主経営側全員）に「即時に適当な形式を以って」公布しなければならない（「規定」29条）。

「規定」においては、期限に関する規定の多さが目を引く。例えば、送付期限は7日であるとされる。すなわち、労働協約を締結してから7日以内に、企業側は労働協約の一式三部およびその説明を労働行政部門に送付しなければならない（「規定」22条）。また、審査期限は15日間であるとされる。すなわち、労働行政部門は労働協約が送付されてから15日以内に審査を終え、「労働協約審査意見書」を作成し、当事者の代表に送達しなければならない（「規定」26条）。再送付期限は15日間である。修正を求められる労働協約の締結当事者は、労働行政部門の審査意見書を受けてから15日以内に、労働協約に対し修正を行い、労働行政部門に再送付しなければならない（「規定」28条）。

上記の期限に関する規定は、法規定、特に行政規定のなかでも異例の存在である。従来の行政規定のなかでは期限が明示されることがなく、審査が長引く場合がしばしばあった。労働協約の審査

期限等を厳しく規制するのは、労働行政部門の事務の効率性を図る一面もあるが、労働協約の早期発効より労働紛争の防止を図る一面もあると思われる。

ただ、行政機関が15日以内に審査を終わらない場合に問題が生ずる。たとえば、市場経済に移行した直後は1996年年末までに、全国範囲で13.5万件の労働協約が締結されたが、同年年末に審査が終了したのはわずか6万8千件で、全体の51%を占めるにすぎなかった。これは労働協約制度の急激な普及（推進）と労働行政部門の専門人員不足とのギャップによるものであったと考えられる。労働行政は、労働協約の審査に関わる人員の不足が、労働協約の効力のみならず、労働協約制度の確立と労働法の施行にも重大な悪影響を及ぼしていると認識しているものの、労働協約を審査管理する専門的人員の確保とそれらの人員に対する訓練などの具体策以外に、政策的対応がなされていない状況である。

3 労働協約の締結過程および履行過程の紛争処理

(1) 労働協約の締結過程における紛争処理

団体交渉は決裂したとしても、工会およびその上部団体の斡旋には法的拘束力がない。それゆえ、一旦ストライキ、集団的なサボタージュが発生した場合、これらの紛争は、工会の指導によってもはや解決しえなくなるのである。そして、裁判所の労働紛争の受理範囲は、具体的な労働関係における権利義務をめぐって発生した労働紛争、労働協約について紛争が発生した場合はその履行時で発生した労働紛争に限定されている⁶⁰。したがって、団体交渉で労働紛争が発生し、当事者の協議および工会の指導で妥結できなかった場合、労働行政部門の関与が要求されるのである。

団体交渉および労働協約の締結で発生した労働紛争に対する処理は、「規定」の第4章で規定されている。まず処理機関を県レベル以上の労働行

政部門とし、それを省（自治区、直轄市）の労働行政部門が管轄し、全国規模の企業集団、産業で発生した労働紛争の処理は、国务院労働行政部門より処理機関を指定し、または共同処理を組織する。労働紛争の処理に際しては、処理機関と同級の工会、企業代表との間での共同作業によって行われるとされている（「規定」30条、31条、33条）。

労働協約の締結で発生した労働紛争の処理は、「協調処理」される（「規定」30条2項、31条）。この協調処理は如何なる形式の処理にあたるかが不明確である。「規定」では、県レベル以上の人民政府労働行政部門の労働紛争協調処理機構は労働協約の締結で発生した労働紛争を受理・協調する事務機構であると規定している（「規定」31条）。この労働紛争協調処理機構が労働行政部門の如何なる部署にあたるかも不明確である。ただし、「企業労働紛争処理条例」の13条2項「労働行政主管部門の労働紛争処理機構を仲裁委員会の事務機構とし、仲裁委員会の日常的事務を処理する責を負わせしめる」も「規定」と同様な文言となっている。「中華人民共和国企業労働争議処理条例」若干問題解釈によると、「企業労働紛争処理条例」でいう労働紛争処理機構とは、労働行政部門が設けた労働紛争調停および労働紛争仲裁の業務を管理する機構であるとされる。これによると、労働協約の締結で発生した労働紛争の協調処理機構は、労働行政部門が設けた労働紛争調停および労働紛争仲裁の業務を管理する機構であると類推解釈することができる。この労働行政部門の労働紛争協調処理機構の解釈から考えると、いわゆる協調処理は仲裁における調停に近い性質を持っているものと思われる。

また、労働協約の締結で発生した労働紛争の共同処理（「規定」三十三条）に参加する同級の企業代表が如何なる組織であるかも明確にされていない。中国においては、日経連のような使用者を代表する組織がこれまで存在しなかった。そこで如何なる組織が企業代表にあたるかが未だに確定できない状況にある。企業代表については、「国营企業労働紛争処理暫行規定」は「企業主管部門

⁶⁰ 最高人民法院「全国民事訴訟裁判会議紀要」（1993年11月24日発）参照。

の代表または企業主管部門の委託した関連部門の代表」とし、同「暫行規定」の改正法である「企業労働紛争処理条例」は「政府指定の経済総合管理部門の代表」としている（同条例13条1項）。そして「企業最低賃金規定」は「経営者協会」（原語＝企業家協会）を企業の代表としている（同規定6条）。しかし、企業主管部門および経済総合管理部門が行政機関であることはいうまでもなく、経営者協会も国有企業経営者の連合会であるため、行政機関に近い組織であり、いずれも使用者の利益を代表できる組織とは言い難い⁶¹。

具体的な処理手続きは以下のようである。

1. 労働争議の状況を調査する（「規定」34条）。調査に際して当事者の資料提出等の誠実義務が求められている（「規定」37条）。
2. 労働争議の協調処理案を検討し、作成する。
3. 労働争議に対する協調処理を行う。
4. 「協調処理協議書」を作成し、その執行状況を監督する。
5. 処理状況を記録し、上級労働行政部門に報告する。
6. 必要がある場合、地方人民政府に報告し、関連する意見を提出する（以上「規定」34条）。
7. 労働争議の処理が終了したら、労働行政部門により作成された「調停処理協議書」に、当事者首席代表と処理責任者は共同で署名、捺印する（「規定」38条）。

労働行政部門の協調処理は強制力を持ち、協議書が下されたら、当事者は履行しなければならない。この「協調処理協議書」に違反した場合は、裁判所による強制執行が可能となる（「規定」38条、「企業労働紛争処理条例」31条）。

注目すべきなのが、労働行政部門が紛争処理に介入するために、当事者の申請が必要とされない場合がある。すなわち、労働行政部門が労働紛争に関与する必要があると認めた場合、当事者の申請がなくても労働紛争の処理に乗り出すことができる（「規定」32条）。ここで、問題となるのは関

与する必要に当たる場合とは、どのような場合を指すのかと言うことである。これに関しては、明文の規定がおかれていないだけでなく、具体的解釈もなされていない。ただし、「意見」の第五「実験で注意すべき問題」の第1に以下のような指針が出されている。即ち、「地方労働行政部門は実験の指導を強化しなければならない……自主的に労働協約を締結しようとする企業に対し厳しく取り締まり、国家の関連法や法規の規定に合致させ国家の法律に反するまたは悪影響がでているものに対しては即時に是正させ、重大な場合は即時に停止させなければならない」ことである。この指針は、社会秩序を乱すような労働紛争が発生した場合、労働行政部門は常に関与する必要がある旨定めたものと推察することができる。すなわち、安定確保のため、労働行政部門は「規定」32条を根拠に、社会安定に影響する労働紛争に対しては、当事者の申請がなくても、強制関与することができるものといえよう。

（2）労働協約の履行過程における労働争議の処理

労働協約の締結はまだ実験段階にあり、労働協約の履行をめぐる紛争はまだ問題として浮上していない。それゆえ、学界では議論されておらず、これについての法規定も少ない。

労働法では、労働協約の履行で発生した労働紛争の処理について、当事者の協議で解決がつかない場合は、労働紛争仲裁委员会に仲裁を申請することができる」と規定している。仲裁裁決に不服の場合は、仲裁裁決書を受け取ったその日から起算して15日以内に人民法院に提訴せねばならない（同法84条2項）。労働法は、労働協約の履行で発生した労働紛争の処理を協議、仲裁、訴訟の三つに分類している。実際に、労働争議の場合は和解が成立しにくく、訴訟による解決も稀である。なお、労働紛争事件においては仲裁前置が原則となっている⁶²。

⁶¹ 夏積智主編・前掲『中国労働法若干重要理論と政策問題研究』37頁（執筆夏積智・張再平・馬瑜）。

⁶² 1994年10月10日に労働部が公布した「労働部弁公庁關於处理労働争議案件若干政策性問題的復函」（労

個別労働紛争の場合は、企業内労働紛争調停委員会（原語＝労働爭議調解委員会）―各級政府が設置した労働紛争仲裁委員会―人民法院という順序を経て解決が図られている。労働紛争の調停中心の原則（「条例」4条）の下で、紛争の多くはむしろできるだけ企業の内部に留め、行政による非公式調停並びに企業労働委員会によって解決されている。この調停中心の紛争解決システムを支える要因については、日本と同様に中国の国民も和を重んじ、争いごとをできるだけ穏やかに処理したい気持ちを強く持っているという従来の方針に対して、儒教の影響というより、むしろ中国の独特な社会環境と法を動かす社会全体の力量不足（特に人民法院の人的・物的力量の不足）が原因であると指摘する学説がある。本稿は後者の指摘が妥当であると考えている。企業内労働紛争調停委員会は、企業工会を中心に（「条例」8条）、労働者代表・企業代表・工会代表により構成されている（「条例」7条1号）。「条例」においては、労働協約の履行段階で発生する労働爭議の処理を予定していない。また、専ら行政の調停によって解決される労働爭議も労働協約の締結時に発生したものに限定されている。

労働協約の履行段階で発生した労働爭議の処理は、仲裁がその主な処理形式である。「規定」の39条は「労働協約の履行で発生した爭議は「中華人民共和国企業労働爭議処理条例」に従って処理する」とされている、しかし、労働爭議の処理については、「企業労働紛争処理条例」の第3章「仲裁」のなかに具体的な規定がないため、社会安定を考慮し、労働紛争の即時処理を図り、「条例」に基づいて制定した労働仲裁を規定する「労働紛争仲裁委員会弁案規則」（以下「弁案規則」と略す）が、その法的根拠であると考えられる。

「弁案規則」は、第7章「案件特別審理」のなかで、「労働者側が30人以上の労働爭議はこの章

の規定を適用する」と規定している（「弁案規則」36条）。

一般労働紛争（個別労働紛争および30人以下の労働爭議）の仲裁は、仲裁員と仲裁廷制度を採り（「条例」14条）、仲裁廷は仲裁員3名より構成されている（「条例」16条1項）。これに対し、「弁案規則」は、30人以上の労働爭議を処理する場合は、特別仲裁廷を組織すべきであり、この特別仲裁廷は、仲裁員3名以上によって構成される（37条1項）ことを規定している。また、県レベルの仲裁委員会が必要であると判断したら、市レベルの仲裁委員会の仲裁を申請することができる（「弁案規則」37条2項）。つまり、労働爭議に対して、かなり慎重な処理が要求されている。特別仲裁庭の仲裁員が3名以上によって構成されると規定されていると規定するのは、仲裁の多数決原則（「条例」13条4項、「弁案規則」4条）によるものだと見られる。

また、仲裁廷は労働爭議の処理に対して現場主義の原則を取り、仲裁廷が労働紛争を即時処理できるように労働紛争の発生した企業またはその企業に近い場所に設立する（「弁案規則」38条）。労働爭議の処理に際しては、申請を受理する期限と仲裁期限も一般労働紛争のそれより大幅に短縮することが義務づけられている。「弁案規則」によると、申請の受理は3日以内に限定され（39条）、仲裁期限も15日以内（43条、なお同条は特に複雑な案件である場合にはその処理の延期が許されるが、延長期限も15日を越えてはならないと規定している）としている。なお、一般労働紛争の処理においては、申請受理期限は7日とされ、仲裁期限は60日、延長期限は30日であるとされる（「条例」32条）。

上記の規定を考察した結果、労働爭議が特別審理とされていること、並びに、一般労働紛争の処理との比較から、労働爭議は特別仲裁庭の設置と処理の迅速性が特色であると考えられる。

労働紛争仲裁委員会は労働行政部門の代表、工会の代表、政府の指定する経済総合管理部門の代表によって構成される。ここでいう政府の指定す

弁発〔1994〕322号）は、「労働法」84条2項の「仲裁裁決に不服の場合は人民法院に提訴することができる」という規定を限定解釈し、労働紛争の裁判における仲裁前置の見解を示した。

る経済総合管理部門の代表は、通常、当該地域の経済貿易委員会または経済計画委員会であるとされている⁶³。また、労働紛争仲裁委員会は独立した機関ではなく、労働行政部門の労働紛争処理機構は仲裁委員会の執行機構であり（「条例」13条3項）、仲裁委員会の長である主任は労働行政部門の責任者が担当する（「条例」13条2項）。更に、「労働紛争仲裁委員会組織規則」（1993年11月5日に労働部より公布。）は、仲裁員を専門職と兼職に分類するが、専門職の仲裁員はその全員が労働行政部門から派遣される⁶⁴。

4 中国の労働協約制度における労働行政の特徴

中国では、労働協約制度についての歴史的または社会的労使慣行が存在しなかった。労働法はそれを労働関係の安定において極めて重要なシステムであることに着眼しながらも、目的先行的に極めて簡素な条文しか用意しなかった。具体的な当該制度の確立には、労働行政が大きな役割を果たしている。そこで、労働協約制度における労働行政の特色を明らかにすることは、当該制度の検討に極めて重要であると考えられるのである。ここまでの検討を材料に、中国の労働協約制度における労働行政の特色につき、以下検討する。

(1) 社会安定を図る目的

労働関係行政の目的は労働者の団結権および団体行動権の保護によって、公正な労使関係秩序の維持・形成であると考えるのが日本の学説・判例

であると思われる⁶⁵。中国においては、いわゆる労働基本権が明確に保障されていない。しかし、労働関係の調整を通じた安定した労働関係の維持・形成、それによる社会安定の確保という目的は、日本における同制度の目的に通底すると思われる。

労働協約制度における労働行政の目的を探るには、まず労働協約制度自身の目的を明確にする必要がある。労働協約には、その社会経済的な機能として、労働条件保護機能・労使関係安定機能・経営参加機能などが与えられている。労働協約の目的は中国においても同様である。中国は人口の超大国であり、また産業特に製造業の発達につきばらつきがあるため、労働力過剰という短時間では解決できない問題を抱えている。需給関係の不均衡による絶対弱者の地位に立つ労働者にとって、団体交渉の結果としての労働協約が、労働条件の維持・改善を期待するという労働条件保護機能を果たすことは言うまでもない。また、「社会安定」を国策とする中国では、労働協約の定めた手続きを通じて労働争議を平和裏に解決するという労働関係安定の機能は、事業主のみならず、国家ないし社会全体からも大きな役割を果たすべく期待されている。

中国では、労働条件の維持・改善は憲法の生存権的理念または自由権的理念によるものではない。また、労働条件の維持・改善が長期的な社会経済の安定的発展につながるという議論も社会的に広く認められていない。むしろ、労働者が国家の主人公であるという国家理念に基づいて、労働者はたとえ労働条件を切り下げても、もしそれが全国人民の全体的利益または長期的な利益のためであるならば、労働者はより高い社会主義的「思想覚悟」をもって受認すべきであるとされてき

⁶³ （財）関西生産性本部・日中経済貿易センター・連合大阪「中国における人事労務管理と労使関係」（白桃書房、1999年）282頁参照。

⁶⁴ その原因としては中国の労働紛争仲裁員には報酬がないことがあげられている。郭君・李文華・董保華等『労働法与労働争議実用手冊』（中国檢察出版社、1995年）172頁以下によると、兼職仲裁員は専門的に報酬のない労働紛争仲裁に従事することが不可能であるという。なお、兼職仲裁員は労働行政部門またはその他の行政部門、工会委員、専門家、学者および弁護士の中から招聘する（「労働紛争仲裁委員会組織規則」15条2項）。

⁶⁵ とりわけ学説としては、日外喜八郎・前掲「労働行政」1661頁、佐藤進「労働行政」369頁、日本労働法学会編集『利益代表システムと団結権』（講座21世紀の労働法第8巻、有斐閣、2000年）268頁（山口浩一郎執筆）を参照されたい。判例は第二鳩タクシー事件、最大判昭和52. 2. 23、民集31巻1号93頁。

た。また、労働法の立法目的は、労働契約制度の導入により企業の解雇権を認め生産性を上げ、労働協約制度の導入より労働関係の安定、そして社会の安定を図ることである。つまり、中国の労働協約制度の主眼は社会の安定にある。労働条件の維持・改善も、紛争予防による社会安定のためのものであると考えられる。従って、中国の労働協約制度における労働行政の目的は、専ら社会的安定にあると考えられるであろう。

(2) 労働関係をリードする役割

先進国でも労使関係に対する政府の役割が大きくなりつつある。先進国では、福祉国家として労使をバックアップあるいはサポートする役割を政府が果たしているのに対して、中国やアジア諸国においては、労使をリードする役割を政府が果たしていると捉えることができるといわれている。

中国では、労働協約制度に登場する当事者—労働者と企業は、労働法律関係の主体であり、労働行政法律関係の当事者でもある。そして、労働者と企業は、労働法律関係主体としての法的地位が平等であるのに対して、労働行政法律関係においては、国家意思を代表する労働行政部門に対し従属する地位でしかないのである⁶⁶。中国では、従来の計画経済体制の下では、労働法律関係は、「労働行政関係の単なる延長に過ぎない」から、労働行政部門が、労働関係の全体を総括していた⁶⁷。市場経済の推進に伴って制定された労働法は新しい労働関係の確立を目的としているものであるが、関係法規の未整備を背景に、労働行政部門の法的権限に関する規定を多く有している。

また、中国の労働協約制度に関する行政規則等のほとんどは労働行政部門によって提出されている。それゆえ、このような規則は、部門的な視角が強く、常に当該部門の業務から出発するものであり、当該部門の権利を強調するものである。な

お、中国の法制度上、当該行政法規または規則の解釈権限も労働行政部門にあるのが常とされている。労働協約制度における紛争の処理も労働行政部門によるものが殆どである。つまり、中国の労働行政部門は行政的機能だけでなく、立法的そして司法的機能も備えているといわれている。従って、中国における労働関係は、労使自治というより、少なくとも現段階においては労働行政部門によってリードされていると言えよう。

(3) 契約（協約）管理の特質

中国の契約制度について、計画執行の道具として用いられる側面や管理の方法として作用する側面があると指摘する日本の学者も存在する⁶⁸。

もっとも、契約管理の発想は、中国において古くから存在するものである⁶⁹。新中国においては、1950年5月19日に中央人民政府労働部が公布した「省市労働局暫行組織通則（同年5月5日に政務院31回政務会議採択）における企業の労働協約を審査・登記・許可する規定（同通則二の3）および労働法の労働行政部門の労働協約に対する審査についての規定（同法34条）は、契約管理の発想を承継したものであると考えられる⁷⁰。

(4) 明確な権利を前提としない労働行政作用

日本で、労働協約制度における労働行政の労働法的分析を行う場合、通常、それが労働基本権を保障することに着眼する。そして、労働基本権保障の一環をなす団体交渉権が団結権、争議権を含む団体行動権と一体不可分であるという理解は従来支配的なものとなっている。

一方、中国では、いわゆる労働三権については一定の関心が持たれ始めているものの、法制度上

⁶⁶ 王全興『労働法』（法律出版社、1997年）93頁以下参照。

⁶⁷ 董保華「労働制度改革の法学探索」『中国法学』1992年第5号参照。

⁶⁸ 西村峯裕「中国外資系企業の労働関係（一）」『産大法学』24巻3・4号（1991年）120頁。

⁶⁹ とりわけ「唐律過義・戸婚妄認盤売公私田」において「田無文牒売買者、財没不追、苗子並入地主」のような唐の時代の「律」が挙げられる。

⁷⁰ 劉毅ほか編著『集体協商与集体合同的订立履行与管理』（中国工人出版社、1998年）110頁以下参照。

これを回避する態度がとられている⁷¹。たとえ労働三権と離れたところで団体交渉の権利を独自に構築しようとしても、はっきりした根拠法がないため、権利カテゴリーとはならないであろう。

なお、最近になって、学者や、実務処理に苦しめられている行政実務関係者による団体交渉権の明確な保障を立法に求めようとする動きがある⁷²。

また、行政活動による国民の権利利益の違法・不当な侵害に対して、事後的に裁判所による救済を与える必要があると同時に、あらかじめ一定の手続を設けて行政活動の適正性・妥当性を担保し、国民の権利利益を手続的にも保護する必要がある。特に、紛争処理における労働行政部門の労働紛争仲裁委員に公正代表義務を課す必要がある。中国では、労働紛争の多数は労働現場の管理者に対する不満を背景とするものであり、労働紛争の行政による処理の不公平が原因で大規模な暴動も多発している⁷³。しかし、中国の労働紛争仲裁委員会は仲裁ないし仲裁手続において十分なものと成り得ていない。とりわけ、長い共産党支配下にある行政権の「優越性」の過剰と手続無視が目立っている⁷⁴。

IV 労働協約制度における工会の行政的役割

中国の工会、特にその上部団体（原語＝「上級工会」）は行政的役割を果たす場合がある。

工会は立法上、少なくとも建前上、労働者の利

益を代表する大衆団体であるのは間違いないであろう。以下においては、団体交渉における指導的役割および奉仕的役割の意味に限定して工会の行政的役割を捉え、上部団体が果たす役割について検討する。

団体交渉および労働協約の締結の当事者は企業の工会もしくは従業員代表と企業代表である（労働法33条、「規定」7条）。しかし、中国における労働協約制度は「実験」的な初歩段階にあり、まだ制度として確立していない。団体交渉の当事者としての企業工会が、労働協約に対する十分な認識を有するとは言い難い状況にある。また、企業と対等に交渉することができない企業工会も少なくない⁷⁵。従って、上部団体に、企業工会と企業が平等協議を行い、労働協約を締結するのを指導する責任を負わせた（「工会が団体交渉と労働協約の締結に参加する施行弁法」第7章第34条第1項）のも、以上の現実からの要請であるといっても良いであろう。

「工会が団体交渉と労働協約の締結に参加する試行弁法」（以下「試行弁法」とする）の第7章は、「上級工会の職責」について定める。その規定によると、企業組合から要請があった場合、上部団体は人員を派遣し、顧問として団体交渉に参加し、労働協約の締結を指導することができる（「施行弁法」34条2項）。しかし、この派遣された人員はあくまでも「顧問」の役に限られ、団体交渉の当事者になることはできない。

人員の派遣以外に、上部団体は、労働関係の調整を行う。「試行弁法」の第7章「上級工会の役割」は、上部団体の役割を五つほど挙げている。

①工会の上部団体は企業工会の企業との平等交渉および労働協約の締結に対して支援・指導と監督検査の責任を負う（同「試行弁法」34条1項）。

②工会の上部団体は企業工会の届けた労働協約を受け取った後に、審査・登録・ファイリングを行わなければならない（同「試行弁法」35条）。

⁷¹ 杜鋼建「加強労働権利的法律保護—我国「労働法」存在的主要問題—」、『蘭州学刊』1994年5期。野沢秀樹「中国における「労働の権利」に関する一考察」『比較法学』31巻1号（1997年）。

⁷² 夏積智主編・前掲『中国労働法若干重要理論と政策問題研究』23、227頁。

⁷³ 例えば、福建省馬尾「高福」の労働者は、労働行政部門の労働紛争処理の不公平に対する不満から、工場に放火し、焼死者61人を出した（労働法学会編・前掲『労働法通迅』98頁）。

⁷⁴ 陳麗華「行政過程における公正性の確保に関する一考察—労働委員会による争議の調整に関する日・中比較研究（下）」『早稲田大学大学院法研論集』69号（1994年）236頁。

⁷⁵ 唐鈺・羅丹主編『労働仲裁宝典 労働合同制操作指南』（企業管理出版社、1996年）163頁。

③工会の上部団体が労働協約の審査に問題を発見した場合、迅速に企業工会に通知し、労働行政部門と協商して解決するべきである（同「試行弁法」36条）。

④工会の上部団体は平等協商および労働協約の締結で発生した争議の処理に参加するべきである（同「試行弁法」37条）。

⑤工会のない企業では、工会の上部団体は従業員を組織して法に基づいて工会を設立すると同時に、従業員を支援・指導して、企業と平等交渉および労働協約の締結を行う（同「試行弁法」35条）。

市場経済に移行後、1996年に入ってから、労働協約の締結は全国で大きな展開を見せた⁷⁶。1996年5月17日に労働部、全国総工会、国家経済貿易委員会および中国経営者協会より「団体交渉と労働協約制度を徐々に実行することについての通知」（以下「通知」とする）が「さらに認識を統一し、指導を強め、徐々に団体交渉と労働協約制度を確立するために」公布された⁷⁷。同「通知」により上部団体の指導的役割がさらに強められている。

前記「試行弁法」の規定した事項のほか、工会の上部団体には、工会を設立させること、並びに企業工会の交渉代表を訓練することが求められている。特に、中小の外資企業と私営企業が集中している地域では、産業または地域の工会連合会が設立されている。工会連合会は従業員を代表して企業と団体交渉および労働協約の締結をすることができる。

同規定が産業組合および地域の工会連合会に適用されることで、このような組合が団体交渉を通じて労働協約を締結しうるか否かの問題につき、学者、行政、実務関係者の間に意見が異なっていたが、行政規則によって解決した。

そして、労働行政部門、経済貿易部門および経営者協会と共同で三者協調メカニズムを設立し、

定期的に労働関係に存在する重大な問題、とりわけ団体交渉の過程に存在するリストラ、従業員の年休の問題について指導的な意見を提出し、企業の団体交渉と労働協約の締結に参考となる根拠基準を提供した。

また、上記以外にも、上部団体は大きな役割を果たす。すなわち、労働行政部門、経済貿易部門および経営者協会と共同で地方党委員会と政府の統一的な指導と支持の下に密接に協力し、この活動の円滑的な展開を押し進める。また、宣伝動員の活動に務め、企業の管理者・工会幹部および従業員大衆に団体交渉と労働協約制度を確立することの意義と作用の重要性を認識させる。次に、訓練活動を強め、双方代表の素質・法的レベルおよび交渉の能力を高める。更に、団体交渉を通じて労働協約を締結する実験を行うモデル企業の経験をまとめて、そこで得た知識を広げ、存在する問題を研究し、実効を重要視することで、団体交渉と労働協約制度を実践のなかで不断に発展し完全なものとする。

つまり、中国の労働協約制度は、労働協約の締結過程において、工会に労働関係の自主調整における積極的な役割を期待する一方、労働行政機関の労働協約に対する審査および工会の上部団体の行政的役割によって、安定した労働関係の形成による経済の発展と社会の安定を図っている。

カー、ダンロップ、ハービソン、マイヤーズは、従来の中国の労働関係を革命的知識層指導下の労使関係の正統派として位置づけていた。すなわち、工業化過程を指導する革命的知識層によって構成される労働者団体（工会）は、職場において、ほとんど直接の役割がなく、党を通じて一種の管理機構的役割を果たし、生産性向上を目的としている。規則の作成権限の配分においては、党と国家、そして手段としての企業行政側と工会が規則の作成にあたっている。紛争に対しては、急激な工業化と両立しない政権に対する反乱と見なされ、抑圧するか労働者国家のイデオロギーによっ

⁷⁶ 前掲拙稿「中国労働法下の労働協約制度—労働協約の締結過程を中心に—」219頁。

⁷⁷ 前掲「通知」の一。

て処理されている⁷⁸。

中国の工会に対しては、従来から、その組織の「行政化」と幹部の任命制が問題として指摘されている⁷⁹。1958年3月22日に、共産党の成都会議において、「中国共産党中央工会の組織問題に関する意見」が採択された⁸⁰。同意見は、「各級工会組織は同級党委員会の指導を主とし、同時に上級団体の指導を受けるべきである」として、工会組織の二重指導体制を規定した。

二重指導体制は、組合活動を完全に党委員会の

指導下に置き、工会の自主性（旧工会法4条1項）を無きものにし、工会組織を行政化したのである。人事上、工会幹部の従来の上部団体からの派遣制（原語＝委派制）に同級党委員会からの「任命制」が加えられ、工会幹部の労働者による選挙の規定を架空のものにした。また、中国においては、工会という大衆団体の幹部も、行政幹部、党の幹部、生産等分野の専門幹部および軍の幹部と同様に国家幹部である⁸¹。従来の中国においても、ソ連共産党で行われていた非公開の人事権であるノーマンクラツラに類似した制度の存在がささやかれてきた⁸²。通常、権力者はその権力を与えてくれた相手に責任を負う。従って、党によって任命されている工会の幹部は労働者ではなく、党

⁷⁸ C.Kerr, J.T.Dunlop, F.H.Harbrison and C.A.Myers, *Industrialism and Industrial Man: The Problem of Labor and Management in Economic Growth*, Harvard Univ. Press, Boston, Massachusetts, 1960. (中山伊知郎監修・川田寿訳『インダストリアリズム』東洋経済新報社, 1963年) 参照。

なお、カーほかによる労使関係の類型は以下の通りである（表3）。

⁷⁹ とりわけ常凱『理論工会学概論』（経済管理出版社, 1988年）200頁以下を参照されたい。

⁸⁰ 原語＝「中共中央關於工会組織問題的意見」, 1958年3月22日に成都会議で採択, 同年4月2日に政治局会議許可。李桂才主編『中国工会四十年1948-1988資料選編』（遼寧人民出版社, 1990年）738頁。

⁸¹ 毛里和子『現代中国政治』（名古屋大学出版会, 1993年）171頁以下参照。

⁸² 北川秀樹「中国における人事制度の改革と意義」『中国研究月報』583号（1996年）。なお、ノーマンクラツラはソ連政治の用語としては、いずれかの組織が任免、異動の決定権を持つポストの表を指す。ソ連では、表向きの選出規定や任命権とは全く別の実質的な任免権として用いられた（宇多文雄『ソ連－政治権力の構造』（中公叢書, 1989年）52頁以下）。

表3 カーほかによる労使関係の類型（工業化エリートの性格による分類）

工業化エリート	世襲的エリート	中産階級	革命的知識層	植民地行政者	民族主義指導者
工業労働者に対するエリートの考え	親権的保護	もう一人の市民	エリートに指導される特殊な階級	本国のための労働力	工業化を援助する友好的な批判的集団
工業労働者に対する経営者の考え	従属的労働者に対する親権的関心	法的規則	階級としての労働者に対し権利主義的親権的	独裁的ないし親権主義的	経営者の階級の性質による
規則の作成権限の配分	国家と経営者の支配	活発な役割を持つ労働者、経営者、国家による多元的	党と国家、そして手段としての経営者と労働者の団体	本国に支持される経営者の支配	民族主義国家と企業経営者
広範・詳細な規則の制度	産業レベルでの一般規則と職場で自由な経営者	主として労働協約に基づく職場での詳細な規則	国家によって定められた産業レベル、職場レベルの詳細な規則	国家によって定められた一般規則と職場における自由な調整	国家によって定められた一般規則と職場における自由な経営者
職場での労働者団体の役割	殆ど役割を果たさない、労働評議会と競争的。経営者と協調	確立した手続の下での活発な役割。経営者を規制する	殆ど直接の役割無し。党を通ずる影響。生産性向上	殆ど役割無し、民族主義と独立のための力	直接の役割ほとんどなし、政府裁判所を通じて影響、生産性向上
紛争管理	抑圧と秩序ある関係の理想	世論と抗議を散らすための政治的強制	抑圧と労働者国家のイデオロギー	抑圧と本国の理想	抑圧と新国家への献身の理想
経営者に対する考え	経営者に個人的に依存	独立の労働者	従属労働者の階級	外国人に依存	新国家の協力者

（出所）カーほか『インダストリアリズム』（川田寿訳, 東洋経済新報社, 1963年）252-253頁, または（財）関西生産性本部ほか『中国における労使関係と現地経営』（白桃書房, 1999年）40頁を参照。

(企業においてはその企業の党委員会または企業行政側)に対して責任を負い、党の指示に従って労働者に働きかけていく。すなわち、工会の幹部任免制は工会組織の行政化と深く結びつけられていると考えられる。しかし、幹部の選挙制度は広く国家の民主制度と関わり、中国の現状からすれば、中国の工会の行政化もなお一時期続くと思われる。

労働協約制度における工会の役割を取ってみれば、労働協約の締結過程において、労働者に企業側の条件を受けさせるよう動員することや、労働争議の処理過程において、企業を代表して労働者を説得するなどのことが、現実に行われている。これは、工会の固有的な行政機構的管理機能が原因であるといわれている⁸³。また、工会が労働者管理の機能を果たすために、具体的にどのような方法を取っているかについては、関連規定も明らかにされていない。中国の工会の歴史的慣行を鑑み、並びに筆者の有する資料からすれば、工会は、労働協約の締結および労働争議の処理において、「動員型」と言われる管理方法を取っていると思われる。労使の利益的対立が認められていない中国において、紛争が生じた場合、それが社会の原理ゆえのものではなく、管理者の管理能力の不足と労働者の思想覚悟が低いことが原因であるとされている。従って、いわゆる動員は思想教育を中心とする説得であると思われる。この思想教育を

中心内容とする労働者に対する動員は、建国初期の工業化の過程において、大きな役割を果たしたし、現在もこれを絶賛する見解がある⁸⁴。しかし、過去において成功した手法が現在に通用するとは限らない。労働関係は、労働者と使用者との動的権利・利益の調整によって存立するところの安定的統一体である。このような動的かつ複雑な権利・利益の調整メカニズムとして、労働関係が成熟している先進諸国では、民主主義を理念とする労使自治の原理の下で、恒常的団体として組織機構が整備されている工会が労働者を代表し、使用者または使用者集団と団体交渉を行うことが通常とされている。市場経済導入後の中国においても、労働者と企業との利益の対立が明らかとなり、団体交渉という調整メカニズムを通じて労働関係の統一または安定を図ることが避けて通れないこととなる⁸⁵。また、労働法が労働協約制度を予定したのは、国際的慣行ならびに現在の中国の社会的実状によるものである。工会の労働者に対する動員は、企業に対して圧力をかけるという市場経済下の工会の役割と大きくかけ離れ、国際的慣行および中国の現状に逆行するものであるばかりでなく、「工会法」と「労働法」に矛盾すると言えよう。

⁸³ 夏積智主編・前掲『中国労働法若干重要理論与政策問題研究』37頁参照。

⁸⁴ 李捷生『中国「国有企業」の経営と労使関係 鉄鋼産業の事例〈1950年代－90年代〉』（御茶の水書房、2000年）を参照されたい。特に、197－235頁に詳しい。

⁸⁵ 前掲拙稿「中国労働法下の労働協約制度—労働組合の変容と団体交渉—」73頁参照。

第4章 従業員代表制度と工会

中国は、労働者国家であるが故に、従業員代表制度には、個人参加、職務参加から、代表参加、組織参加に至るまで、実に多種多様な形態が存在している¹。本章では、そのなかでも代表的なもの、すなわち、組織参加の形態である従業員代表大会制度およびその補充制度である「情報公開、民主議事」制度と、代表参加の形態である取締役会および監事会における従業員代表制度を取り扱うこととする。

第1節 従業員代表制度概観

I 建国初期の工場管理委員会と「民主的管理」

中国においては、労働者参加または従業員代表制に係わる諸制度は、従業員が企業に対して行う、いわゆる「民主的管理」の制度に収斂している。企業の従業員が企業に対して行う民主的管理の権利は、労働者が国家の主人公であるという社会主義国家の国家理念に基づいて、「憲法」によって保障され、「工会法」や「労働法」、「中華人民共和国全民所有制工業企業法」（以下「企業法」とする）等の数多くの法律・法規・規則によって規定されている。

もともと「民主的管理」というのは、公有制と人民民主独裁とを結びつける従来からの政治概念であり、中国共産党の大衆路線の企業における体现である²。これは、1950年に政務院財政委員会に

よって公布された「国営・公営工場において工場管理委員会を設立することに関する指示」（關於国営、公営工場建立工場管理委員会的指示）によって明らかにされている。すなわち、工場管理委員会を設立し、工場管理の民主化を図る目的は、労働者に自らが企業の主人公（所有者）であることを実感させることである。工場管理委員会は、1949年10月25日に陝甘寧辺区（革命根拠地）政府が公布した「国営公営工業企業において工場管理委員会および工場従業員代表会議を設立することに関する組織規則」（關於在国営公営工場企業中建立工場管理委員会与工場職工代表会議的組織規程）に端を発し、従業員代表会議によって選出される従業員代表と企業の行政幹部によって構成され、企業の統一的行政機構として企業を経営・管理していた。

なお、「民主的管理」の「民主」は文字通りに捉えられており、すなわち「民」（従業員）が「主」として決定権を持つとされている。従って、「民主的管理」の主要な権限は、従業員（「民」）が主として企業の経営者および企業経営における重要な施策を決定することである（「主」とされている。「民主的管理」がいわゆる「社会主義的優越性」を証明するための政治的手法であるのかどうかはともかくとして、その法的根拠は憲法6条が規定する国有財産の全人民所有制によるものである。しかし、国有財産の所有者はあくまで「全人民」であり、このことは国有財産の一部を構成する特定の一企業の場合であっても例外ではない。従って、従業員個人はもちろんのこと、企業の従業員全体であっても、その企業に対する所有権は「虚無」である。従業員が従業員代表大会において直接自らの企業経営者を選出する権利があるかどうかについて、共産党中央は以下の見解を示している。

国営企業は企業従業員の集团的所有ではなく、全人民所有の企業である以上、企業の経営

営―共生の人事労務施策を求めて―』（白桃書房、1999年）5頁参照。

¹ 王全興『労働法』（法律出版社、1997年）243頁以下参照。

² 中国は内部に多数の小さな政党を抱えつつも、国全体としては中国共産党による一党支配体制という政治形態をとっている。国の統治は「民主集中制」により、人民のコンセンサスを重視しつつ、それを吸い上げる形で共産党中央委員会がリーダーシップを振っている。安室憲一・（財）関西生産性本部・日中経済貿易センター・連合大阪編『中国の労使関係と現地経

者は従業員代表大会によって選挙されるのではなく、全人民の利益を代表する国家管理機関によって任命されるのが当然である³。

また、かつての社会主義計画経済のもとでは、企業側は国家の行政機関である主管部門から与えられた生産任務を完成するのみで、従業員はそれに協力する立場にあった。一方、従業員の雇用から賃金をはじめとする労働条件までのすべては様々な行政規則によって規定されており、企業はそれを決定する権限を持っていなかった。すなわち、労使関係が雇用・労働関係と生産者関係の二つの基軸により構成されているとすれば⁴、かつての計画経済の下では、仮に労使関係が存在していたとしても、それは雇用・労働関係抜きの生産関係のみが中身であるものとなっていた。したがって、企業経営者の決定や企業経営における重要な施策を決定することを建前とする、生産管理委員会と従業員代表会議を基本的方式とした「民主的管理」制度は徐々に機能しなくなり、文化大革命に入ってから崩壊したのである⁵。

II 企業改革と従業員代表大会制度

中国における従業員代表制の発展に新たな契機をもたらしたのは、1978年以降に「改革開放」の一環として行われた企業改革における一連の試みであった。1986年、企業改革は第三段階、つまり企業に経営権を付与する段階に入った⁶。同年、中

国共産党第12期3回中央委員会において「経済体制改革に関する決定」が採択され、そのなかで、「マルクス主義の理論および社会主義の実践に基づき、所有権と経営権を適当に分離することが可能である」との「両権分離」の理念が打ち出された。その後成立した「民法通則」（1986年4月）は、「国有企業は国家によってその経営管理を授けられた財産に対し法に基づいて経営権を有し、法はこれを保護する」（82条）と規定し、民事責任の負担については、「国有企業は国家によりその経営管理を授けられた財産をもって民事責任を負う」（48条）と明記した。これは、企業の経営権下における労働者の従属性を認めたのも同然の規定であり、労働者が国家の主人公であるという従来の社会主義労働者国家の理念に違反することになった。そこで、これらの理念の統一を図り、企業の経営権を認めると同時に、企業に対する労働者の民主的管理の権利を法によって再び確立する必要が生じ、1986年9月15日に「従業員代表大会条例」（「全民所有制工業企業職工代表条例」、以下条例とする。なお同条例の内容詳細については、本稿の付録資料を参照されたい）が國務院によって公布されたのである⁷。

企業に経営権が付与されることに伴い、限られた労働条件の決定、例えばボーナスの支給額決定の権限も同時に企業に付与された。ボーナス配分の不公平によって、従業員の労働意欲が萎縮するなど、従業員の労働環境を侵害することが有り得よう。従って、同条例が公布されたのは、上記で

³ 「在国営企業中逐步推行召開職工代表大会的弁法」、1957年5月29日『人民日報』社説参照。

⁴ 森五郎編著『日本の労使関係システム』（日本労働協会、1981年）参照。

⁵ 王持棟・王松江・徐建川・邵慧萍編著『廠務公開、民主管理操作指南』（当代世界出版社、1999年）1頁参照。

⁶ なお、第一段階（1979年－1983年）は、企業利潤の一部を従業員のボーナスに充てることをもって従業員の労働意欲を喚起することに主眼があり、第二段階（1984年－1986年）は、企業に対して計画（国による指令計画）を完成したうえでの自主生産製品の市場価格による販売を解禁することによって企業の生産意欲

を喚起することに主眼があった。陸文雄『民主管理』（浙江人民出版社、1998年）222頁以下参照。

⁷ 国有工業企業従業員代表大会条例を制定する契機は、1980年にポーランドで発生した「自主管理労組「連帯」事件」である。ポーランドの事件後、中国共産党は、社会主義国家の労働者が持つべき民主的管理の権限を長期間有しなかったことがポーランド事件の実質的な原因であると考え、中国で同様の事件が発生することを防ぐためには従業員代表大会条例を制定すべきであるとして、馬洪（当時中国社会科学院院長）と蔣一葦（当時中国社会科学院工業経済研究所長）に同条例草案の起草を命じた（馮同慶『面對市場經濟大潮中国工会』（经济管理出版社、1994年）22頁）。

検討したような、イデオロギー的な必要にのみよるものではなく、従業員の権利・利益を保護することによって、「従業員の積極性・智慧・創造力を十分に発揮させ、全民所有制工業企業を適正に経営し、社会主義経済を発展させる」（同条例1条）という目的もあった。

「従業員代表制条例」は、企業に対する労働者の「民主的管理」の権利を保障することを立法目的とし（同条例1条）、同条例に規定されている従業員代表大会が企業における「民主的管理」の権力機構であると位置づけられた（同条例3条1項）。また、従業員代表大会は党の指導を受け（同条例4条）、工場長の経営指揮を支持し、内部において民主集中制を実行することも工場管理委員会とはほぼ変わりがない。しかし、従業員代表大会制度はいわゆる「民主的管理」の内容を、①企業の重要施策に対する審議や、②経営者に対する監督、③労働者利益の保護であるとしてより明確にした（同条例2条）。なお、上記従業員代表大会による「民主的管理」の三つの内容は、基本的には労使協議制の協議事項である経営事項、人事事項、労働条件に対応していると考えられる。

ただし、従業員代表大会は常設機構ではなく、半年毎の大会開催期間以外の時期においては、企業の工会または従業員代表大会の専門委員会がその日常業務を代理するとされている（同条例3条2項、21条1項）。

Ⅲ 会社制の導入と従業員取締役・従業員監事

現在、全国的主要国有企業においては、従業員が企業に対する「民主的管理」を行うため、従業員代表大会制度を活用するとされている（「公司法」16条2項）。また、国有の有限責任会社および国有の株式会社においては、取締役会と監事会に従業員によって選出される従業員取締役と従業員監事を置かなければならないとされている（同「公司法」45条2項、124条2項等）。取締役会及び監事会における従業員代表は、他の取締役また

は監事と対等の権利を有し、企業経営における意志決定の過程及び事後の監督において従業員の利益を代弁する（同法55、56条、121条等）。

Ⅳ 「廠務公開」制度

さらに、1998年から、情報公開や、民主議事を主要形態として、「廠務公開」と称される「民主的管理」の新たな制度が、河北省、天津市、遼寧省から、全国に広がるようになった。

その実例を挙げてみると、例えば1994年、河北省にある石家荘（同省省都）天同トラクター有限責任会社と、天津市にある天津国際経済技術合作会社は、「情報公開、民主管理」制度を実施し、1998年には、遼寧省にある撫順特殊鋼（集団）有限責任会社が、「民主議事会」制度を実施した。両制度の特徴はいずれも企業が情報を公開することを前提に労使協議を行うことであるから、本章では「情報公開、民主議事」制度制度と総称する。すなわち、「情報公開、民主議事」制度というのは、企業の情報を公開することを前提とし、従業員代表がこれをもって労働条件等について労使協議によって共同決定し、企業経営を監督する制度である。「情報公開、民主議事」制度は、従業員代表大会によって授権され、従業員代表大会の閉会期間中に代理として従業員代表大会の機能を果たす常設機構である⁸。しかし、「情報公開、民主議事」制度においては、従業員代表大会の定期開催式とは対照的に、議題が出され次第、会議が不定期に召集される随時開催の形式を採用し、従業員代表大会の挙手表決に代わって電子表決式を採用し、また、議事会の構成員には専門家の参加が認められ、かつ議題に応じて専門家の交代も可能とし、さらに、従業員代表が過半数を占めること⁹によって、具体的な問題の解決を可能とし、

⁸ 「従業員代表大会条例」21条、中共遼寧省規律検査委員会・遼寧省検察庁・遼寧省経済貿易委員会・遼寧省総工会「關於在全省企業實行廠務公開、民主管理制度的意見」（1998年12月9日）第8条。

⁹ 前掲・遼寧省「關於在全省企業實行廠務公開、民

従業員全体の意思（真意）をより十分に代表することができるようになった。これは、従業員代表大会制度の形式性を打破し、労働条件の公平的決定のみならず、企業の発展に大きく寄与した。

これを受けて、中国の経済体制改革における最大の難点である国有企業の改革に悩まされた党の中央委員会も大きな関心を寄せ、1999年に全国情報公開協調委員会を発足させて、「情報公開、民主議事」制度を全国範囲で推し進めるようになったのである。

V その他の諸制度

中国の国有企業における従業員代表制度には、このほかに、「合理化建議」や、「民主的対話」、「従業員持株会」（職工持股会）、「従業員株主総会」（職工股東大会）など、多数の形態がある。「合理化建議」は、労働法6条に基づき、従業員個人が、企業の管理制度と先端技術の利用を中心的な内容とする建議を企業側に提出する制度である。従業員が優れた建議を提出した場合は、國務院が1986年に公布した「合理化建議と技術改新を奨励することに関する条例」（「合理化建議と技術改進黨奨励条例」）に基づき、企業からの奨励を受ける。「民主的対話」は、従業員個人または複数の従業員が、企業の設ける対話の場において、自己が関心を持つ問題を直接経営者にぶつける制度である。「合理化建議」と「民主的対話」は、いずれも従業員個人に係わる制度であり、それは従業員の代表制との関連は薄い。従業員の見解表明としての意義を有すると言える。また、「従業員持株会」は、従業員の持ち株比率50%未満の企業において、企業工会に属する機能部門として、工会社団法人の名義で、法人株主の身分によって企業の意思決定に参加する組織である¹⁰。一方、「従業員株主総会」は、従業員の持ち株比率が51%以上である企業に

において、支配株主として企業の運営等を決定する組織であり、株式合作制企業における最高の権力機構である。両者については、労働者参加という側面からではなく、むしろもっぱら企業統治の側面から検討してもよいと思われる。

もっとも、中国における従業員代表制度の中心的な存在は、いうまでもなく、建国初期の生産管理委員会の流れを引き継いで、現在もなおその役割を拡大させ続けている従業員代表大会制度である。従業員代表大会は一括代表方式であり、かつ工会も併存していることから、本章においては、中国における従業員代表制度を「併存包括代表機関方式」と称することとする。

第2節 中心的制度—従業員代表大会制度

すでに第1節で概観したように、従業員代表大会は、国有企業の従業員が、①企業の重要施策を審議し、②経営者に対する監督を行い、③労働者利益の保護を図るために、政治概念である「民主的管理」を行使する非常設の権力機構である。以下においては、従業員代表大会の構成、運営および権限についてさらに検討することとする。

I 従業員代表大会の従業員代表の構成

「従業員代表大会条例」によると、法に基づき政治権利を享受するすべての企業の従業員は従業員代表に選出されることができる（同条例10条）。従業員代表は原則として直接選挙によるものとされ、大企業の従業員代表は事業所毎に推挙されることも可能である（同条例11条）。従業員代表のなかには、肉体（または単純）労働者（工人）、技術人員、管理人員、行政幹部およびその他の従業員が含まれなければならない。行政幹部の割合は全従業員代表の五分の一とされる（同条例12条）。

すなわち、「従業員代表大会条例」12条によると、国有企業に勤務する単純労働者、技術人員、

主管理制度的意見」第8条。

¹⁰ 王水官主編『依法治会大全』（上海紡績工会，1998年）39頁以下、王持棟・王松江・徐建川・邵慧萍編著・前掲『廠務公開、民主管理操作指南』15頁参照。

管理人員、行政幹部およびその他の従業員（季節工、臨時工等）すべてが従業員代表になる資格を有する。言い換えれば、「従業員代表大会条例」にいう従業員は、企業の全員である。従業員であるということは、当然、企業との結合度の強さは必ずしも要件とはされず、また企業における身分に差異があっても変わりが無い。すなわち、臨時工・季節工であれ、管理職であれ、いずれも従業員の範疇にはいることができる¹¹。

従業員代表の任期は二年であり、再任も可能である（同条例13条）。従業員代表の身分保障として、従業員代表大会関連の活動に要する時間は、労働したものと見なし、従業員代表として「民主的権利」を行使することに関連して、すべての組織または個人はこれを抑圧、あるいは報復してはならず、不利益取扱を禁止するとされている（同条例14条）。

II 従業員代表大会の運営

従業員代表大会は、選挙された運営委員会（「主席団」）によって運営される。委員は、「工人」、技術者と企業の行政幹部により構成され、「工人」、技術員、管理幹部は過半数を占めるべきであるとされている（同条例16条）。従業員代表大会は、三分の二以上の従業員の出席（定足数）をもって、少なくとも半年毎に開催し、また、工場長、企業工会または三分の一以上の従業員代表の提案より、大会の臨時召集も可能とされている（同条例18条1項2項）。従業員代表大会は、企業の経営管理、配分制度および従業員生活等の重要課題を中心議題とし（同条例19条）、従業員代表大会における選挙と決議は全従業員代表の過半数により採択されなければならない（同条例18条3項）。

また、従業員代表大会は、必要に応じて複数の臨時的または常設の専門委員会を設立し、従業員

代表大会の決定した事項を行わせることができる。専門委員会委員の身分保障は他の従業員代表と同様であるが、ただし、勤務時間を利用する場合、工場長の同意が必要とされる。また、各専門委員会の人選は、一般従業員のなかからも指名することができる。ただし、その者が従業員代表でない場合は、従業員代表大会において同意を得る必要がある（同条例21条）。

ここで注意すべきなのが、従業員代表大会が常設の機関ではないため、大会閉会期間に専門委員会責任者を召集できるのが、従業員代表大会の日常的な活動を担当する業務機構である企業工会とされている点である。また、取り扱う内容によっては、工会は企業の党・行政の責任者等の参加を要請することも可能であるとされている点である（同条例22条）。すなわち、従業員代表大会は常設の機関ではないため、その閉会期間中においては、従業員代表としての機能を果たすのはむしろ工会であり、従業員代表大会専門委員会の主導的な役割は「従業員代表大会条例」によっても予定されていないと言えよう。

III 従業員代表大会の権限

従業員代表大会の権限について、「従業員代表大会条例」は以下のように規定している。

従業員代表大会は以下の職権を行使する。

一 定期的に工場長の業務報告を聴取し、企業の経営方針・長期および年度計画・重要な技術改造および技術導入計画・従業員訓練計画・財務の予決算・自己資金の配分および使用案を審議し、それに対して意見と建議を提出し、案の実施について決議する。

二 工場長の提出する経済責任制案・賃金調整計画・ボーナス配分案・労働保護措置案・賞罰規則およびその他の重要な規則制度を審議、採択する。

三 従業員福利基金の使用案・従業員の住宅配分案およびその他従業員的生活福利に関する

¹¹ 「職工」の中身をより詳細に検討したものとして、梁書文・回汭明主編『労働法及其配套規定新釈新解』（人民法院出版社、1997年）20頁以下参照。

重要な事項を審議，決定する。

四 企業各レベルの幹部を評議，監督し，賞罰または任免の建議を提出する。

勤務業績が優れている幹部に対しては，昇格・昇進を含めた奨励を建議し，業績が悪い幹部に対しては，免職または降格を建議することができる。

職務責任を果たせないまたは権力を利用して私利を図り，重大な結果をもたらした幹部に対しては，処分ないし免職を建議することができる。

五 主管機関が企業の行政幹部を任命または免職する場合，十分に従業員代表大会の意見に配慮しなければならない。従業員代表大会は主管機関の意志に従い，民主的に工場長を推薦または選挙し，主管機関の批准を申請することができる（同条例7条）。

また，1988年4月13日に，「中華人民共和国全民所有制工業企業法」（以下「企業法」）が第7期全人代第1回会議で採択された。「企業法」は，従業員および従業員代表大会に一章を設け，従業員代表大会の権限について，部分的に修正を行った。すなわち，「従業員代表大会条例」が規定する①経営事項および職業訓練計画に対する「審議建議権」，②賃金および就業規則に対する「審査採択権」，③福利基金使用案，住宅配分等の福利事項に対する「審議決定権」，④行政幹部（経営者）に対する「評議監督権」，⑤工場長に対する「民主選挙権」といった，従業員代表大会の五大権限のなかの②「審査採択権」について次のように修正した。

企業の賃金調整案，ボーナス配分案，労働保護措置，賞罰規定およびその他重要な規則制度に同意または否決する（「企業法」52条2項）。

1980年代中期，すなわち「企業法」の立法時は，企業制度改革の中心となったのは工場長責任制度であった。企業統治における従業員代表制度と工

場長責任制度は，経営方式の改革（所有権と経営権の分離・決定機能と管理機能の分化）を前提とし，利潤分配の改革（利潤請負と利潤留保）によって保障されている¹²。とはいえ，工場長には自己の経営権に基づく賃金調整およびボーナス支給の権限が付与されていた。中国の企業従業員にとっては，労働法4条に規定されている就業規則の作成および変更が，自己の利益に切実に関わるものであるといえる。労働条件のなかで最も重要であろうと思われる賃金調整案，ボーナス配分案についての同意または否決という，「企業法」の「従業員代表大会条例」に対する修正は，賃金の実質的な共同決定を意味しており，これは中国においても大いに評価されている¹³。

第3節 従業員代表大会制度における法的問題

I 従業員代表大会の法的性質

従業員代表大会の法的性質を検討するにあたって，再度，労働法の関連規定を確認しておこう。

企業の労働者は，企業と労働報酬，労働時間，休息と休暇，労働安全衛生，保険と福利などの事項について労働協約を締結することができる。労働協約の草案は，従業員代表大会，或いは従業員全員に提出し，討論し，採択しなければならない。

労働協約は，工会が労働者を代表して企業と締結し，工会が設立されていない企業では，労働者が推挙した代表が企業と締結する（同法第33条）。

労働法33条からすれば，中国における労働協約

¹² 「企業法」の起草と試験措置に関して，季衛東『超近代の法—中国法秩序の深層構造—』（ミネルヴァ書房，1999年）以下参照。

¹³ 王持棟・王松江・徐建川・邵慧萍編著・前掲『廠務公開，民主管理操作指南』4頁参照。

の労働者側の締結主体は、工会か「労働者が推挙した代表」である。ここでは、「労働者が推挙した代表」はほぼ日本における過半数代表に当たり、労働協約の締結に際して召集される存在である。これに対して、従業員代表大会は、工会または「労働者が推挙した代表」が企業と締結した労働協約を承認する機関である。労働協約の締結に限ってみれば、従業員代表大会は、企業の工会または「労働者が推挙した代表」だけでなく、企業の使用者代表をも超える存在であり、企業における最高の権利機構であるといえる。すなわち、従業員代表大会は、国有企業の従業員が、①企業の重要施策に対する審議や、②経営者に対する監督、③労働者利益の保護を図るために、政治概念である「民主的管理」を行使する非常設の権力機構であるといえよう。

また、中国において従業員代表大会が行使する「民主的管理」の権利は、その設定が「生産関係」、すなわち労働者が国家・企業の主人公であるという理念のもとで憲法6条によって規定されているところの、国有財産の全人民所有制に裏付けられたものであり、日本やその他の資本主義体制をとる先進工業国のように、生産性への寄与を理論的根拠とはしていない¹⁴。しかし、実際においては、市場経済が導入されてから、市場原理が働くなかで、企業の従業員はもはや自分が「主人公」であるという実感を失いつつあり、従業員代表大会制度も経営者が従業員の権利・利益を侵害する道具となっている場合も少なくない。例えば、多くの企業では、企業の実質的な「権力者」である経営者が、無断欠勤した場合は解雇するとか、無条件に時間外労働に従事すべきであるとか、妊娠したら辞職と見なす等の企業規定を従業員代表大会に採択させたり、あるいは、労働条件以外の領域においても、違法な経営決定を従業員代表大会に採択させることによって、その違法責任を従業員代表大会に転嫁したりしている¹⁵。

もっとも、団体的労働法は、労働者の権利を明確にすることによってはじめて労働者への強行的保護を可能とする。また、計画経済とは異なり、市場経済下の企業においては、「生産関係」、すなわち、企業が従業員全員のものであるという建前に立てば企業生産を効率よく行うことができなくなる。そこで、企業の従業員は労働力であるという本来の認識に基づいて、生産力を理論的根拠として設定し、従業員の労働条件の保護を中心に、従業員代表大会に明確な権利を付与することから従業員代表大会制度の再構築を行うことが必要となる。

Ⅱ 従業員代表機関と工会との関係

1 従業員代表機関と工会との基本的な関係

このような社会主義理念のもとで構築されている従業員代表大会制度は、それ自身が常設の機関ではないため、企業工会を常務機関としている。これは従業員代表大会の補充制度であり、現段階においてまだ形成途上にある「情報公開、民主議事」制度においても同様である。企業工会は、従業員代表大会の閉会期間中においては従業員代表大会の常務機関として従業員代表大会の権限を行使するだけでなく、従業員代表大会の開会中においても、大会の召集からその組織運営まで、終始リードする役割を果たしている。計画経済下の国有企業では、「老三会」といわれている党委員会、工会委員会および従業員代表大会が企業の統治機構であり、いずれも企業の生産運営に関わっていた。その役割分担としては、党委員会と従業員代表大会がそれぞれ「労」と「使」を代表しているのに対して、工会はその中間にあるパイプ役であり、党委員会の決定を従業員に貫徹させることおよび従業員の意見を党委員会に反映することが主な役割であった。

しかし、市場経済が導入されることによって、国有企業の殆どが現代企業制度改革と称される改

¹⁴ 吳超民「重建中国企業的民主制度」中国労働法研究会編『労働法通信』1997年第2号123頁、128頁参照。

¹⁵ 李偉「請尊重職代会的權利」『工会工作』2000年第

2期29頁参照。

革のなかで株式制を導入し、会社制企業となっている。会社制をとる国有企業においては、「新三会」といわれる株主総会や、取締役会、監事会が新たに設けられ、一方、「老三会」もなお存続させている。「新三会」が会社の主要統治機構である会社制国有企業においては、党委員会のメンバーが株主総会および取締役会に入ることによって、所有者である国家の意思を反映できる会社を運営し、また、工会の主要役員も監事となって、企業経営者および企業経営を監督する役割を果たしている。すなわち、「新三会」には社会主義民主という政治理念のもとで設置されている従業員代表大会の存在する余地がないのである。一方、従業員代表大会に対しては、労働協約の採択をはじめ、企業賃金案の採択または否決から企業経営者に対する監督まで、その役割が関連する法律のなかでは広範に予定されている。

また、特に労働協約を締結する場合には、従業員代表大会の採択が必要であるとする労働協約締結の際の手続き規定は、労働法で規定されているにも関わらず、労働法では僅か四条しか用意していない。他方、労働協約制度に関連する任意規定をより詳細の規定したはずの「労働協約規定」のなかにはそうした規定がおかれていない。これによって、労働法は非団体交渉型を主張し、「労働協約規定」は団体交渉型を主張しているといわれている¹⁶。実際においては、団体交渉権が明確に保障されていない中国では、工会を主体とした団体交渉が殆ど実現されておらず、労働協約もいわゆる「平等協商」といわれる労使協議によって締結されているのが一般的である。

従って、いずれも労働者の代表機関である企業工会と従業員代表大会は、労使協議の過程でどういう役割分担をするのか、また、仮に中国において工会主体の団体交渉が実現できるとすれば、そこにおいて工会と従業員代表大会はどのような役割分担をなすべきなのかが重要な課題となる。

中国においては、建国初期から、「生産関係」、

すなわち従業員の企業に対する所有権を理論的前提として行う、「民主的管理」が一種の権力として構築されている。工場管理委員会の主要権限も企業経営者の選任と経営方針の決定であった。しかし、一般に、変動転換期には、社会コントロールが構造的統制から反省的統制へと切り替えられねばならず、そのため、法の認知性と柔軟性が強調されるようになる。従って、改革開放において企業の経営権が承認されてから、それと対抗する形で従業員代表大会制度が設置された。ただし、その時もまだ計画経済のもとにあったため、企業経営への参加および労働条件の決定いずれも形式的なものであった。これに対して市場経済のもとで出現しかつ発展を見せる「情報公開・民主議事」制度は、企業の情報公開と協議の民主性を追求し、いずれも実質的に従業員の利益を代表することを趣旨に、かつその内容は広範な労働条件の決定まで踏み込むものである。しかし、形式的な企業に対する「民主的管理」についての法制度がほぼ完備されているのに対して、実質的な労働条件決定を視野に入れている「情報公開・民主議事」制度はまだ実験の段階にあり、その法的位置付けに対する検討が要請されている。

2 従業員代表制度の機能

日本では、労働組合が存在しない場合、あるいは労働組合が存在しても団体交渉が不要である場合に、従業員の集团的意志を反映させるための従業員代表制度が存在している。中国では、従業員代表大会の業務機関が工会に置かれ、従業員代表大会の組織・運営が工会によって行われているとされているため、工会のない企業には従業員代表大会が存在し難いと想定される。労働法34条の規定に見られるように、従業員代表大会は、行政機関的存在である工会を監督し、従業員の集团的意志を反映させるために存在している。

しかし、中国において、従業員代表大会を通じて従業員の集团的意志を反映させることによって到達される目的は、企業従業員の労働条件の保護であるというより、むしろ主に労働争議の予防で

¹⁶ 王全興「労働関係協調法中若干問題的思考」前掲『労働法通讯』84頁参照。

あると思われる。

中国では、労働紛争の多数は労働現場の管理者に対する不満を背景とするものであり、工会を含めた労働行政の不公平に反抗し、大規模な暴動すら発生している¹⁷。

一方、階級のない社会主義国で労使紛争が起こることは、体制矛盾の発生という深刻な事態になってしまうため、社会主義市場経済のもとでも、「労」と「使」との関係は常に協調的でなければならない¹⁸。

従って、中国における工会と従業員代表機関である従業員代表大会との関係は、いずれも労働者の代表機関でありながら、一種の緊張関係にある。すなわち、工会は企業と従業員との間の中間にあるパイプ役であり、従業員の意見を企業に反映すると同時に、企業的意思決定を従業員に貫徹させるために従業員に働きかける。これに対して、従業員代表大会は工会の企業に対する過度な妥協を阻止する役割を果たす組織である。その目的は主に労働紛争の予防にあると思われる。

また、従業員代表制の議論を呼び起こす環境、または従業員代表制を取り巻く環境は、日本においては、87年の労基法改正を頂点に、その後は大きく変わった。すなわち、87年時点では、従業員代表制はまだ労働協約の延長線上において議論され、その法的関心は労働者団体の労働条件の基準（それは基準の緩和か設定かは別として）にあった。しかし、近時の日本における従業員代表制に関する議論においては、その法的関心はもはや労働の個別化に応じて個別労働条件の形成の方に向いている。言い換えれば、従業員代表制の対象は「一般労働者」から「自立した労働者」に変わったのである。一方、中国では、労働者のほとんどが、「一般労働者」（または弱者労働者）であるた

め、その団体的労働条件を確立または保護する機能に主眼をおかなければならない。

なお、従業員代表制度の法的効果として、日本においては、過半数代表でなされた労使協定または決議が法定制限解除機能も有しており、言い換えれば労働法における規制緩和の手段として承認されている。一方、中国においては、そもそも規制という発想がなく、従業員代表大会の決議を通じて従業員にとっての労働条件の不利益変更が当然のように行われていることから、従業員代表制度の法的効果を明確にすることが喫緊の課題となっている。

3 中国における従業員代表大会の機能と工会の変容

従業員代表制は建国初期からの流れを継承し、1986年に施行された「全民所有制工業企業従業員代表大会条例」をはじめとする数多くの立法によって、すでに保障されている。

従業員代表大会の代表は選挙制とされ、一般労働者・若年労働者・女子労働者などの比率も細かく規定されている。これはほとんどの組合幹部が「上級組合」や企業によって任命される工会とは根本に異なる点であり、真に労働者の権利・利益を代表すると理解されている。労働協約の締結においては、従業員代表大会の草案採択を通じた参加によって、工会の過度な妥協を阻止することができる。中国における労働争議の多数は、日頃就労の場で経験した管理者の不公平や工会の無力ないし妥協への不満の感情が背景となったものである。従業員代表大会制度、とりわけ労働協約の締結におけるそれは、大規模な労働争議を未然に防ぐという役割が狙いどおりに機能しており、この意味において従業員代表大会は紛争予防装置であると言える。

一方、野川教授は資本主義諸国における労働組合の特性を、その成立の過程から見て、次のような見解を示している。労働組合の成立の過程において、それは「労働者組合」であったのであり、徒弟制の歴史を反映した職業別組合であれ、後発

¹⁷ 前述のとおり、例えば、福建省馬尾「高福」の労働者は、労働行政部門の労働紛争処理の不公平に対する不満から工場に放火し、焼死者を61人も出す大惨事を起こしている。労働法学研究会編・前掲『労働法通信』98頁。

¹⁸ 安室ほか編・前掲『中国の労使関係と現地経営—共生の人事労務施策を求めて—』314頁参照。

の産業別組合であれ、賃金生活者としての共通の利害によって結びついていた、という見解である。この事実は、やがていずれの資本主義国でも制定されることになった労働組合法の対象が、原則として右のような意味での「労働者組合」であることに繋がるものであり、無視することのできない見解である。

もし労働組合の成立の歴史から労働組合の特性を見いだすとすれば、中国の工会は、成立当初から労働者連帯ではなく、労使連帯であり、労働者組合ではなく、「労働」組合であった。その後の民国では、工会の生成発展が共産党によって操られ、革命の道具となり、その任務の中心は武力闘争も辞さない階級闘争であった。これとは質が異なるいわゆる工会は上海にしか存在しなかったのである。そして、革命後は、労働者政党が統治する労働者国家になったため、労使の利益の完全一致が主張され、「労働者」の連帯はなかった。

団体交渉制は、1995年に施行された労働法が予定している労働協約を締結するために、当時の労働部が制定した行政規則である「労働協約規定」を根拠に発足した制度である。すなわち、従業員代表大会は、労働者が国家の主人公であるという

社会主義の国家理念から、国有企業が計画経済のもとで生産計画を完成させるために、企業の経営、人事、福利等をめぐって使用者（企業行政）と従業員とが協議する制度であるのに対して、団体交渉制は、市場経済体制に移行してから、労使間の利益の対立を前提に、主に非公有企業において労働者の労働条件について労働者と使用者が交渉する制度である。

ただし、団体交渉権は独自の権利としては保障されていない。中国においては、団体交渉について、労使双方とも諾否の自由を含めて自主交渉の原則が最も貫徹されている。この意味でも、中国におけるいわゆる「団体交渉」は労働条件の決定システムであるというよりも、紛争調整の一環として位置づけるほうが適当であろう。

現在実験中の廠務公開制度については、これを実質的な従業員代表制度として法定化し、活性化させることによって、職場における労働者集団の発言・交渉システムを強制的に形成させれば、労働条件決定において従業員の利益を守ることができるようになるばかりではなく、その活動によって工会の労働組合としての自覚または真の労働組合の形成を促進することができるであろう。

終章 中国における集团的労働関係法の形成のためには —交渉制度の完備と工会の交渉権の保障—

中国は、社会主義市場経済という大実験を続ける特殊な超大国である。その実験の内容は、改革開放によって、「中国の特色ある社会主義を建設する」ことであり、実験の中心テーマは「経済の発展」と「社会の安定」である¹。中国における集团的労働関係法も、実定法のみならず、中国の政治、経済、社会、ならびに歴史的條件に規定されており、しかも規定していくのである。したがって、結論に際しては、実定法の枠組だけではなく、集团的労働関係の外部および内部の諸情況にも留意することが必要となる。

終章においては、まず中国における工会の役割と特質を抽出し、中国における集团的労働関係法が形成されるきっかけは交渉制度であったことを確認したうえで、現在の交渉制度を分析して交渉

¹ 終章の冒頭で社会状況を述べるのは、筆者としてはここで中国労働法を研究するアプローチを探りたいからである。労働問題の研究に際しては経済的方法が多用されている（例えば伊藤正一のデータ分析による労働争議の実証研究である、「現代中国における労働市場・労働法・労働関係の変化」『日本労働研究雑誌』435号）が、理念・制度や実態等が極めて複雑な中国を対象とする場合、厳密な計量・演繹・帰納等の方法による研究には限界があるといわざるをえない。

ここでいう「社会主義」とは、中国共産党の政治理念を意識したものであり、「特殊」は主に中国独特の歴史（長期にわたる封建社会の影響と資本主義の未経験）を、「超大国」は人口大国を指すものである。本稿は社会主義理念アプローチ、社会主義市場経済制度アプローチ、社会組織アプローチ、人口大国アプローチを提供するものではないが、それらを意識しつつ、集团的労働関係法およびその制度を整理した。

なお、今日の中国において社会主義というのは、政党の正当性を絶対化するための政治的な概念であり、政治以外の領域は資本主義と本質的に差異がないと思われる。従って、日本の労働法は社会主義の労働法を対象外としている（たとえば金井正元『労働組合法の解説』（一橋出版、1997年）1頁）が、労働法の領域では日本と中国との比較が可能であることを本稿の前提としている。

制度の完備について論じ、さらに交渉を保障する権利についての検討を通じて、今後、中国が構築を余儀なくされるであろう、集团的交渉や合意を主要な媒介とした労働関係システムの方向性を明確に示し、併せて近い将来における工会法やその他の立法の整備の現実的な設計図を描きたい。

I 工会の役割と特質

中国の工会の前身は、労使混合の労働者組織「行会」であった。「行会」においては、利益共同という建前の下、労働者は「行会」の長でもある使用者への服従に強いられていた。労働者に働きかける方法は「説教」である。すなわち、その時期における中国の工会は「労働者組合」ではなかったため、最初から自主性、民主性を欠いていた。その後、共産党によって「互助」と「団結」を目的として設立された工会も、厳しい戦時中にあつて、またいわゆる社会主義建設の時代にあつて、生産することが政治的任務として掲げられていた。そのため、一方では、企業、行政ないし政府に協力しなければならず、もう一方は、思想教育を行って労働者に働きかけなければならなかった。また、工会理論においては、長らくレーニンの「工会国家化」および「工会は共産主義学校である」の理論の影響を受け、工会は国家的に機能し、濃厚な行政的色彩を払拭しえないまま今日に至っている²。

すなわち、社会主義中国では、工会と政党は労働者の利益を代表するばかりでなく、全国人民の利益を代表しなければならない。従って、「工会は労働者を組織・教育し、憲法と法律の規定に従って民主的権利を行使し、国家の主人公の役割を発揮し、各種の経路と形式を通じて、国家事務

² 向山寛夫「新中国労働組合の性格」『法律時報』25巻11号（1953年）、桜苗・崔義「論工会的自主性」『工会理論探討』（工人出版社、1988年）1頁、呂嘉民「論列寧「工会国家融合論」的形成及意義」、前掲・同書280頁参照。なお、工会の行政化の詳細については、拙稿「中国の労働協約制度における労働行政」『九大法学』80号（2000年）100頁を参照されたい。

の管理に参加し、経済と文化事業を管理し、社会事業を管理する。工会は人民政府の業務の展開に協力し援助し、労働者階級が指導し、労農連盟をもって基礎とする人民民主独裁の社会主義国家の政権を擁護する」(工会法5条)という「工会法」の規定が端的に示すように、工会は、社会生産発展のために労働者を動員組織するばかりでなく、広く企業外においても国家管理の機能を有している。

一方、共産主義および社会主義の実現は、社会生産力の極大の発展と人民の自覚の極大の高さを前提としている。工会、すなわち社会主義工会は、共産主義および社会主義の学校として、社会的生産の発展という工会任務の達成のために、労働者を教育しなければならない。また、共産党はプロレタリア階級の最高の組織形態であるため、その他の一切の組織は、活動において共産党の指導に従わなければならないとされている(憲法前文)。従って、工会はその設立および内部運営を通して共産党の指導を受けなければならない。

また、工会の設立は「一級上の工会に必ず報告し承認を求めなければならない」(「工会法」第11条)と規定され、工会の幹部も所属企業の党委員会に任免され、すべての組合活動も党の指導を受けなければならない³。すなわち、工会の組織原則である民主集中制は、民主を建前にするものの、集中を本音とするいわゆる「民主無き集権」の制度であるといわれている⁴。少数者が多数者に服することは民主の基本的な表現であるが故に、おそらくいずれの集団においても、たとえ建前であってもこれを組織原則にするであろう(民主を根底から否定するナチス等は論外として)。しかし、通常の場合においては下級こそ多数者であり、そ

れに対する上級は常に少数者であろう。そうであつたとしても、上級が多数者の利益を代表しながら少数者の利益配分にも配慮できるような場合は特に問題がないが、問題は上級が一部特権階級の少数者の代弁者になる場合である。この場合においては、「少数が多数に服従することと、下級が上級に服従すること」(少数服従多数、下級服従上級)は正に水と油の関係である。中国の工会においては、「下級は上級に服従する」(下級服従上級)組織原則は、工会の内部統制を正当化してきたのみならず、外部でも党の工会に対する絶対の指導を妥当化してきたと言える。

そして、「工会法」第3条では労働者が「工会に参加し組織する権利を有する」という文言が使われている。「参加する」と「組織する」という言葉の順序から、中国の労働者が有するのが既に組織されている工会に参加する権利であり、「組織する」というのはその結果を表現したにすぎないと解釈することが可能である。これは、社会主義体制下において労働者には独自の利益がないことが前提とされるため、なぜ団結する必要があるのかという法理が未だに明確にされていないことによると考えられている⁵。

II 交渉制度の完備

1 交渉制度の平行

集団的労働関係法において、とりわけ交渉制度については、「一国両制」の手法が窺える。1991年の労働法草案においては、労働協約の締結を非国有企業に限定していた⁶。当時のいわゆる労働協約(原語=集体合同)は、労働条件の確立を中心内容とするものではなく、集団的労働契約、すなわち、団体契約と理解されているが、締結に際し

³ この問題を指摘する論文が中国においても多数ある。とりわけ張伝岐「改革工会幹部管理体制問題浅談」・前掲『工会理論問題探討』108頁をあげることができる。

⁴ 呉亜平・常凱「労働者代表：工会の旗帜与方向—労働関係与工会—」常凱主編『労働関係・労働者・労働権—当代中国の労働問題—』(中国労働出版社, 1997年) 475頁参照。

⁵ 野沢秀樹「中国における『労働の権利』に関する一考察」『比較法学』31巻1号(1997年) 298頁参照。

⁶ 岳経綸「中華人民共和国労働法の発展—『労働法』三個版本的比較分析—」香港海峡两岸関係研究中心『海峡两岸三地的勞資關係与勞工政策』(香港海峡两岸関係研究中心等出版, 利源書報社發行, 2000年) 117頁, 129頁を参照。

てはいささかの交渉の必要がでてくる。また、市場経済体制が導入される前の計画経済体制のもとであっても、企業改革の進展につれ、企業側には賞与、手当等を決定する権限が与えられ、これについての交渉もある程度可能となった。しかし、企業数およびそれに属する労働者数の圧倒的多数を占めた国有企業に対しては、労働協約制度の実施が予定されていなかった。

労働法施行後は、「労働者は法律の規定に基づいて、従業員大会、従業員代表大会またはその他の形式を通じて、民主的管理に参加し、または労働者の適法な権利を保護するために事業主と対等交渉を行う」（労働法8条）とされた。

同条に関する行政解釈として、「労働部『労働法』若干条文についての説明」（1994年9月5日公布）は、従業員代表大会制度は主に国有企業に適用し、非国有企業には主に対等交渉を適用すると説明している。また、司法解釈も全く同様に解釈している。一方、「従業員代表大会条例」は、非国有企業における従業員代表大会制度を予定していない。まさに交渉制度の並列である。

すなわち、集团的労働関係法分野において、労働法は所有制によって異なる二つの制度を予定している。労働者は、国有企業においては従業員大会または従業員代表大会の形式を通じて企業に対して民主的管理を行い、非国有企業においてはその他の形式を通じて労働者の合法的権利と利益の保護について事業主と対等の立場で交渉に参加する（労働法8条）。また、法の明文の規定がなく、政策的に行われている団体交渉制度は、その実施が非国有企業に限定され、国有企業に対しては従業員代表大会制度を適用している。

2 交渉制度の段階的統一

交渉制度の中心は主に二種類、すなわち、団体交渉制度と従業員代表制度である。現在、法解釈のみならず、実際においても、国有企業では、団体交渉がほとんど行われておらず、従業員代表大会がより機能している。一方、非国有企業では、主人公理念のもとで企業に対する所有を前提とし

た従業員代表大会はほぼ存在せず、これに対して団体交渉がより行われている。

団体交渉と従業員代表大会の担い手はいずれも工会である。現在の工会は、社会機能組織と利益代表組織という両側面をもっている。団体交渉は労働条件を中心とした労働者に直結した利益を対象とする以上、団体交渉を行うためには、工会は利益代表性を有しなければならない。しかし、中国の工会は労働者利益を代表する団体ではない。そもそも、政策集団が団体交渉を通じて労働協約を締結する制度を非国有企業で実験することを予定したのは、中国の工会が労働者を代表できないと判断しているからである。

従業員代表大会制度においては、抽象的な労働者の利益を保護する以外に、その他企業管理に参加するなど諸々の社会的機能も付与されている（いわゆる四大機能）。

中国工会の利益代表性は1983年から提起されているが（1983年に胡喬木が提起、共産党中央書記処承認、なお工会内部においては建国初期から利益代表性が提起されている）、1994年末、労働法の予定している労働協約締結のために、工会自体がはじめてその利益代表性を強調するようになった⁷。しかし、従業員代表大会制度は1980年代から実施され、しかも従業員代表大会条例が規定している従業員代表大会の社会的機能は工会の体質にそうものであるから、現段階の工会は、労働者の利益を代表することと比較すれば、その社会的機能においてより役割を担っている。

従って、国有企業においては、従業員代表大会の機能によって、企業に対する民主的管理を行い、これを通じて間接的に労働者の利益を保護することが妥当であろう。一方、従業員代表大会制度が予定されていない非国有企業においては、労働者利益の保護は闘争性を有する団体交渉によるしかないであろう。すなわち、現段階においては、

⁷ 馮同慶『中国工人の命運—改革以来工人的社会行動—』（社会科学文献出版社、2002年）147、148頁参照。なお、社会的機能組織としての工会に関しては、同書第4章、特にその三と四を参照されたい。

国有企業に従業員代表大会制度を、非国有企業に団体交渉制度をそれぞれ適用するという集团的労働関係における「一国二制度」は、行わなければならないし、行わざるを得ない。

しかし、労働法は所有制によって交渉制度を分断するものではない。国有企業に従業員代表大会制度を、非国有企業に団体交渉制度を適用する行政解釈および司法解釈は、現実的な意義をもっているとしても、法解釈としては妥当とは言えない。そもそも規範性を有する労働法制は、一国において統一しなければならないものであり、集团的労働関係における交渉制度もいずれは統一しなければならない。

現在、国有企業の「改制」はすすんでおり、株式会社制度および有限会社制度等が導入され、これによって従来型の国有企業のほとんどが会社となることが予想できる。「改制」によって、中小国有企業は消滅してゆき、または、国有企業が重要産業部門にしか残らない場合には、それに国有企業特別法を適用させればよいであろう。そうなるとすれば、団体交渉という制度はほとんどの企業に適用され、統一した交渉制度となる。また、従来国有企業に限定されている従業員代表大会制度も、所有を前提としない従業員代表制度へと変化し、すべての企業に適用され、交渉制度が統一される。

また、中国においては、国策とされている経済の発展と社会の安定または政治の安定の中でも、特に社会の安定または政治の安定が最優先されている。そのためには、国有企業では「廠務公開」を中心として従業員代表大会制度を充実させ、その中で工会の自主性・民主性を育成し、非国有企業、特に新設企業においては自主的に利益の代表となる工会を組織し、団体交渉を通じて労働協約を締結し、その中で次第に団体交渉権、工会の自主組織権（団結権）を確立することが重要であろう。すなわち、一国二制度の形で実験の経験を積み、そして段階的に権利、とりわけ交渉権および団結権を確立するほうが過渡期における社会の安定につながると考えられる。

Ⅲ 交渉権の段階的保障

1 団体交渉権の保障

(1) ILO98号条約と国内法の整備

「賃金団体交渉試行弁法」が公布されたように、中国における団体交渉は、交渉内容、手続などが次第に本格的となり、団体交渉権の法による保障に向けて、現在は漸進的なプロセスと、モデル的試行の段階にある。しかし、どんなにすぐれた労働に関する国内法を定めても、それが国際的に制定される同種の基準によって補強されない限り、個々の国家において十分に有効な働きをしない。

ILOは多数の条約の中で、特に基本的な（Basic）ものの批准強化をあげており、87号、98号はそれに当たる。ILO条約および勧告は、国内法の法制定または法改正の契機となったり、これを直接的に促進したりして、国内法に種々の影響を及ぼしている⁸。従って、すでにWTOに加盟している中国にとっては、ILO条約および勧告は、その国内法の法整備のためにも十分な役割が果たされることが想定できるであろう。もちろん、国際人権規約も、中国にとっては批准した以上、国内法を整備する義務を持つ。

(2) 中国における団体交渉権を保障する必要性と必然性

もっとも、戦後日本においても、市民社会の未成熟の故に、日本の近代化をこそ課題として捉え、労働法をそうした近代的市民の自由を具体的に獲得するための方途として把握する考え方が存在している。体制移行期にある中国においても、

⁸ 例えば日本の場合、官公部門の団結権についての公労法（現在の国労法）の改正が導かれたのは、公労協組合側が87号条約との関連でILOに提訴し、ILO結社の自由委員会が調査活動を通じて同法の改正を導いたからである。なお、その後、87号条約は日本では1965年に批准された。また、育児休業法の制定は、ILO156号条約がその契機となり、その改定を促進したのは、1995年、同条約が批准されたからである（『労働法の世界』15頁参照）。有沢広己・中山伊知郎・大河内一男・有泉亨監修『ILOと社会進歩』（日本労働協会、1963年）95頁以下参照。

封建社会以来の伝統の長期にわたる影響や、近代市民法の未確立の陰で、市民社会が成熟するにはまだ道程が遠い。近代的市民の権利を具体的に獲得することは、集团的労働法の大きな役割であり、なかでも団体交渉権の確立が最も重要であろう。

現在、労働法は交渉制度を予定しているとはいえ、労働者に労働協約を締結するための団体交渉を行使しうる権利を与えていない。それには原因があり、工会法では、本来であれば団体交渉であるはずの労働協約の締結手段が対等協議によるものとされている。労働者の交渉力を高めるため、団体交渉の法による保障、とりわけ団体交渉権を労働法に明文で規定することが必要であろう。

「廠務公開」などの交渉態様については、現段階においてはなお実験の途上である。これらの交渉は、依然として、集团的合意を通じて労働条件を決定または紛争を予防し、企業の発展および社会公正の実現に寄与し、対抗関係を規範化するものではない。このため、制度としてより完全なものにすることが必要であろう。

2 交渉主体の団結の保障

(1) 既存工会の相対的独立

工会の歴史を見ると、工会は共産党の指導下で成立・発展し、その歴史のなかで現在の工会制度を形成して来た。社会主義計画経済の時代においては、政権党の政治的・社会的基盤として、政権党との関係を緊密にし、労働者を動員して生産を組織すること、および企業経営を監督、または管理することを通じて、その役割を果たした。また、その後制定された工会法を見ると、工会は「国家の政治、経済および社会生活における地位」が保障され、企業社会の担い手として主に活動することになっている。市場経済制度が導入されてから、経済制度、とりわけ企業制度の改革が一層深化していくなかであっても、社会制度および法律制度としての工会法は、その立法の目的に関しては一向に変わっていない。従って、中国においては、自主性と民主性を欠いた工会は、独立した利

益団体とはみなされていない。そもそも、工会の歴史と工会法の規定からすれば、工会が完全に独立することは、少なくとも現段階においては現実的ではない。

しかし、労働法が予定している市場経済に適応した労働制度、すなわち交渉を通じて労働条件を共同で決定する労働関係を形成させるためには、労使双方はそれぞれ独立しなければならない。企業改革の過程を見ると、経営担当者は、企業改革の過程において「職工」のなかから分離して、企業の利益代表者、ならびに労働条件決定の一方の当事者として「純化」しつつある。これに対抗して、工会は完全な独立ができないとしても、相対的に独立し、「労使分離」の過程を経て、労働者の利益代表団体として「純化」しなければならない。

また、現在においても、政策集団は企業の「純化」を求め続けている。2002年4月26日には、国家経済貿易委員会、財政部、教育部、衛生部、労働社会保障部、建設部等中央行政のひとつの委員会と5つの部は、共同で「国有企業から社会的機能を分離させる活動を一層推進することに関する意見」（国経貿企改〔2002〕267号）を公布した。同意見においては、従来企業が抱えていた企業内学校、企業内病院、および企業内福利機構を企業から分離し、企業内学校を政府に移管し、企業内病院を地方政府に譲り渡すか、または産業化経営し、企業内福利機構を従来の複利型から経営型にすることが呼びかけられた。従来企業の福利機構の運営や、活動は工会によって担われ、工会もまた企業の「厚生係」と呼ばれているように、福利機構の運営や、活動にその存在の妥当性を求めている。しかし、福利機構が経営化し、独立法人として企業から分離するならば、工会は「失業」することとなり、いよいよ労働者を代表する利益集団として活動しなければその存立自体が危機的になる。

企業改革の過程で企業は「純化」し、社会機能を分離する過程においては経営者としてさらに変化し、労働関係における当事者として独立するこ

とが予想できる。一方、企業内福利機構が企業から分離されるなかでもっとも重要な活動の場を失った工会も、その存在の危機を認識し、選挙によって役員を選出し、企業と実質的な団体交渉を行う労働者の真意を代表できる利益集団となり、交渉の当事者として相対的に独立することは可能であろう。そうして、はじめて、法が予定する両当事者の交渉による労働条件の共同決定が実現し、これによって労働関係の協調を保持するという安定秩序が実現できるのである。

(2) 団結の自由

中国の労働法および工会法は、労働者の工会への参加に工会の組織を先行させており、しかも現実においても工会の組織は企業（国有企業の経営担当者または党委員会、非国有企業の経営者）によるものであるから、中国では団結権が保障されているとは言えない状況にある。

しかし、中国の憲法は、団結の自由を保障していないが、結社の自由は保障している。工会は労働者の最も重要な結社であるから、憲法解釈としては労働者は工会を組織する権利を有すると解釈するのが妥当であろう。

結社の自由とは、「公権力からの自由」である。「結社の自由」についてのILOの考えは、第87号公約の「第1部 結社の自由」で明確にされている。それは一言でいえば、労働者または使用者の団結と、その種の団体は、公権力すなわち政府の干渉から独立して、しかも自由な存在でなければならないというものである。それゆえに、条約は政府に向かって「結社の自由」の厳守を要求したのである。従って、労使団体に向けて「労使の団体の自由運営とその相互不介入」を求めた条約ではない⁹。

しかも、単一工会制度であるとしても、団体交渉の主体となることが要求されている。

団体交渉の主体となるためには、その団結体が

労働者に受け入れられることが前提となる。そして、現在の工会はその利益の代表性が課題となる。従って、工会幹部は工会法の文言通りに選挙によらなければならない。少なくとも、「民主集中制」のもとで任命されている工会幹部に対しては、従業員代表大会での信任投票によって、その利益代表性が問われなければならない。

(3) 従業員代表機関

団結の自由は国家からの自由であり、単一の組合への国家の強制は不可とされるので、単一工会制度をとる中国法の現状ではこれに応えられない。団結権、団結の自由を強調していくと、複数組合の承認が避けられないこととなる。しかし、中国の工会は、その成立の当初から中国共産党によって指導され、80年を超える中国の工会史において、第二工会または自由工会（中華全国総工会に属さない工会）の設立が一貫して否定され、あるいは制圧されてきた。現在の体制移行期において、政権党である共産党が安定を国策とするなか、社会の混乱ないし体制の混乱を招きかねない第二工会の承認は可能なことではない。したがって、漸進主義の方法論によって現段階における代替措置、すなわち交渉の代替機関を考えることが必要となる。

3 団体交渉を保障する争議権の保障

(1) 国際人権A規約と国内法の整備

ストライキは争議権の問題と深く関わり、中国の法律上では明確にされていない。争議権については、80年代の労働法の起草時に広く議論されていた。結局82年の憲法改正でストライキ権を保障した条文を削除したため、労働法も争議権に触れなかった¹⁰。また、近年の中国ではストライキや集団的な抗議行動が相当数発生しているが、これらは法律で規定された労働紛争から逸脱した行動であり、また工会も争議権を有しないことから、

⁹ 有沢広己・中山伊知郎・大河内一男・有泉亨監修『ILOと社会進歩』（日本労働協会、1963年）95頁以下参照。

¹⁰ 賈俊玲・周長徴「我国労働法若干重要理論問題観点綜述」、夏積智主編・前掲「中国労働法若干重要理論与政策問題研究」1頁。

いわゆる「山猫スト」に近い性質のもので、合法的とは考え難い¹¹。

このような錯綜した法律規定のなかで、労働争議をどう取り扱うかが問題となる。社会安定を考慮し、法規定が明確ではないことからすれば、労働行政部門による操作は大きな意義を持つこととなる。現在、労働紛争仲裁委員会の仲裁例や、ストライキの自由が法によって保障されていないことから、ストライキが違法であるという判断が見られるが、人民法院は、ストライキが違法かどうかについての判断を避ける一方で、ストライキの立証責任を企業側に科している¹²。

実際、現在中国でストライキ権立法を実施するには、法的根拠がある。2001年2月、中国の全人代常務委員会は、「経済的、社会のおよび文化的権利に関する国際規約」を採択した。同規約の第八条第一項の(d)は、「同盟罷業をする権利。

ただし、この権利は、各国の法律に従って行使されることを条件とする」と規定している。中国は同規約を採択した際に、同条項に対する特別な声明を出していない。これは、同条項が国内法の効力を有することを意味している。「経済的、社会のおよび文化的権利に関する国際規約」の第八条第一項の(d)は、中国のストライキ立法にとって二重の意義を有する。そのひとつは、「同盟罷業する権利」は中国においてストライキ立法の法的根拠とすることができるということである。もうひとつは、「この権利は、各国の法律に従って行使されることを条件とする」という規定が、ストライキ権に関する具体的規定、すなわち国内法の整備を要求しているということである。

(2) 争議の自由—段階的なストライキ権利の保障

現在、行政および学界においては、ストライキ権の保障が主流となっている。しかし、これらの主張は、団体交渉の実質的保障の観点からストライキの必要性を説くものではなく、むしろ頻発しているストライキを念頭に、工会に対してストライキの権利を付与し、企業の「腐敗」に反対することによって労働者の利益を保護し、同時にストライキを制限することによって、デモ行進または社会治安の秩序にまで発展するストライキに歯止めを掛けるという考えによるものであって、この考え方が圧倒的に多いのである。

しかし、中国は計画指令経済から市場経済に転換する過渡期にある。特に転換期に際しては、学問は何のためにあるのか、法律学は何のためにあるのか、更にそのなかの特殊領域の労働法学は何のためにあるのかを、真剣に考えるべきである。無論、そのいずれもが社会発展のためであるが、しかし、そうあらなければならないはずの学問も、その立場と研究方法の如何によっては、社会の発展を阻害し、社会の現体制を温存・強化し、時には逆行させさせることに奉仕する¹³。

¹¹ 安室憲一・(財)関西生産性本部・日中経済貿易センター・連合大阪編『中国の労使関係と現地経営』(白桃書房、1999年)37頁(執筆古沢昌之)参照。

¹² 李樹高・劉明・何小均はいずれも広東省深圳市宝安区にある電機部品メーカーである美亜電器廠の労働者である。2001年10月19日、美亜電器廠の労働者1000名以上は、同工場の賃金が深圳市の最低賃金を下回っていること、労働契約を締結しないこと、社会保険費用を納付しないことなどを理由にストライキを起こして、勝利を収めた。しかし、その後、美亜電器廠は、「ストライキの煽動、生産の破壊、重大な経済的損失をもたらしたことを理由としてストライキに参加した労働者代表を全員解雇した。李樹高・劉明・何小均三人は解雇を不服として、宝安区労働紛争仲裁委員会に対して、労働関係を解除する際の経済的補償金の支給、残業手当の支給、各社会保険費用の納付を申し立てた。宝安区労働紛争仲裁委員会は、ストライキの自由は法に保障されていないため、李樹高等は違法なストライキを行うことによって企業の就業規則に違反し、企業に直接の経済的損失をもたらしたから、企業は彼らを解雇する際に経済的補償金を支給する必要があると判断した。そこで李樹高等三人は訴訟に訴えた。宝安区人民法院は、何人かの労働者の証言以外に、企業が十分な証拠を持って「ストライキの煽動、生産の破壊、重大な経済的損失をもたらしたことを証明することができないから、解雇する理由がなく、経済的保障金を支給しなければならないと判断した(魯志峰「煽動罷工理由不成立 無理解雇要補償」『中国労働保障報』2002年8月27日一面)。

¹³ 浅井清信「労働法方法論ノート」『経営と労働の法理—孫田秀春先生米寿祝賀記念論集—』(専修大学

現段階の工会は、自主・独立的な労働者の利益代表団体ではないから、ストライキの権利を工会に保障すると、現在行われているストライキ（工会の組織によるものではない）は非法となる。すなわち、ストライキを禁止していない中国においては、消極的な権利として労働者は自発的に「生存」のためにストライキを行うことが可能であるが、ストライキ権を工会に付与すると、これら工会を通さない自発的なストライキは禁止の対象になってしまうのである。従来の慣行からすると、労働者のストライキに対しては、中国はこれを禁止していない。むしろ労働行政部門または地方政府はがその処理に乗り出し、処理の結果は労働者の利益の保護につながるのが通常である。したがって、現在は「ストライキ権」を保障すべきではない。工会が労働者の利益を代表できる団体となつてはじめて、団体交渉の実質的な効果を保障するためにストライキ権を付与することが必要となる。すなわち、ストライキ権の保障も段階的に行われるべきであろう。

IV 結語

本稿を総括すると、中国において集团的労使関係を形成させるためには、交渉制度の完備と交渉権の保障が必要となる。工会という労使混同の組織を労働者の利益代表団体にならしめるためには、まず会員から「使」を取り除く（「労使分離」）

ことが必要となる。そして責任の帰属論から工会幹部は党から任免されるべきではなく、労働者の直接投票によらなければならない。さらに、労働者の真正な意思を集約できるようにするためには、工会内部においても投票による工会幹部や、従業員代表の選挙、多数決による意思決定等を行わなければならない。その手段としては、現在実験中の廠務公開制度を実質的従業員代表制度として法定化し、活性化させること、それによって、職場における労働者集団の発言・交渉システムを強制的に形成させ、労働条件決定において従業員の利益を守るだけでなく、その活動によって工会の労働組合としての自覚または真の労働組合の形成を促進することが考えられる。

また、労働者の交渉力を強化するためには、現在工会が行っている各種の交渉を制度化すると同時に、団体交渉権を法定化しなければならない。そのためには、自主的に交渉できるという能動的市民権のための社会的支援の基盤保障が必要であり、かつ職場のなかに民主主義原理と法の支配をもたらすことができる団体が求められるが、とりわけ工会が、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織するような団体になることが必要である。さらに、工会がこのような団体となった時点で、その交渉を保障するために争議権、とりわけストライキの自由を、国家法によって付与しなければならないといえよう。

資 料

目 次

資料 1 : 中華人民共和国工会法 (中華人民共和国工会法)

(1992年 4 月 3 日第 7 期全人代第 5 回会議採択, 同日公布, 施行。2001年10月27日第 9 期全人代常務委員会第24回会議改正, 同日公布, 施行)

資料 2 : 労働協約規定 (集体合同規定)

(労働部1994年12月 5 日公布, 1995年 1 月 1 日施行)

資料 3 : 実験的に団体交渉を通じて労働協約を締結することに関する意見 (關於進行集体協商簽訂集体合同試点工作的意見)

(労働部発 [1994] 486号, 1994年12月 5 日公布)

資料 4 : 工会が団体交渉と労働協約の締結に参加する試行弁法 (工会参加平等協商和簽訂集体合同試行弁法)

(1995年 8 月17日中華全国総工会公布)

資料 5 : 団体交渉と労働協約制度を徐々に実行することについての通知 (關於逐步实行集体協商和集体合同制度的通知)

(労働部・全国総工会・国家経済貿易委員会・中国経営者 (原語 = 企業家) 協会1996年 5 月17日公布)

資料 6 : 賃金団体交渉試行弁法 (工資集体協商試行弁法)

(2000年10月10日労働と社会保障部部務会議採択, 2000年11月 8 日部令第 9 号公布・施行)

資料 7 : 2001年本市企業賃上げ指導ラインについての通知 (關於2001年本市企業工資增長指導線的通知)

(上海市労働和社会保障局, 滬劳保綜発 [2001] 15号) (出所: 『上海労働保障』2001年第 8 期)

資料 8 : 工会が労働争議処理に参加することに関する試行弁法 (工会参与労働争議處理試行弁法)

(中華全国総工会1995年 8 月17日に公布)

資料 9 : 全人民所有制工業企業従業員代表大会条例 (全民所有制工業企業職工代表大会条例)

(1986年 9 月15日に国务院より公布, 1986年10月 1 日より施行)

資料10 : 国有企業, 集団所有制企業およびその持株支配企業において「廠務公開」制度の実行を深めることに関する通知 (關於在国有企業, 集体企業及其控股企業深入实行廠務公開制度的通知)

(中共中央官房庁 [原語 = 弁公庁], 国务院官房庁 [原語 = 弁公庁] 2002年 6 月 3 日公布)

資料11 : 中国共産党と工会の関係 (共産党の工会に対する指示) ① (共産党の成立から政権奪取まで)

資料12 : 中国共産党と工会の関係 (共産党の工会に対する指示) ② (建国後)

資料 1：中華人民共和國工会法（中華人民共和國工会法）

（1992年4月3日第7期全人代第5回会議採択、同日公布、施行。2001年10月27日第9期全人代常務委員会第24回会議改正、同日公布、施行）

第一章 総則

第一条 工会の国家政治・経済と社会生活に於ける地位を保障し、工会の権利と義務を確定し、工会に社会主義現代化建設事業の中での役割を発揮させるために、憲法に基づいて、本法を制定する。

第二条 工会は労働者が自由意思で結合する労働者階級の大衆組織である。

中華全国総工会およびその各工会組織は労働者の利益を代表し、法によって労働者の合法的な権益を保護〔原語＝維護〕する。

第三条 中国国内の企業・事業単位・機関に於いて賃金収入を主要な生活の拠り所としている肉体勤労者と頭脳勤労者は、民族・種族・性別・職業・宗教信仰・教育程度を問わず、いずれも法により工会に参加し組織する権利を有する。いずれの組織と個人もこれを阻止、制限してはならない。

第四条 工会は必ず憲法を遵守し擁護して、憲法をもって根本的な活動準則とし、経済建設を中心とし、社会主義の路を堅持し、人民民主独裁を堅持し、中国共産党の指導を堅持し、マルクス・レーニン主義、毛沢東思想、鄧小平理論を堅持し、改革開放を堅持し、工会規則に従って独立自主の活動を展開しなければならない。

工会会員全国代表大会は「中国工会規則」を制定または改正し、同規則は憲法と法律に抵触してはならない。

国家は工会の合法的権益が侵犯されないよう保護する。

第五条 工会は労働者を組織・教育し、憲法と法律の規定に従って民主的権利を行使し、国家の主人公の役割を発揮し、各種の経路と形式を通じて、国家事務の管理に参加し、経済と文化事業を

管理し、社会事業を管理する。工会は人民政府の業務の展開に協力し援助し、労働者階級が指導し、労農連盟をもって基礎とする人民民主独裁の社会主義国家の政権を擁護する。

第六条 労働者の合法的権利・利益を保護することは工会の基本的職責である。工会は全国人民全体の利益を擁護すると同時に、労働者の合法的権益を代表し、保護する。

工会は団体交渉と労働協約制度を通じて、労働関係を協調させ、企業労働者の労働権益を保護する。

工会は法律規定によって従業員代表大会〔原語＝職工代表大会〕またはその他の形式を通じて、労働者が所属単位〔原語＝本単位〕の民主的決定、民主的管理および民主的監督に参加することを組織する。

工会は労働者と密接に連携し、労働者の意見と要求を聴き反映し、労働者の生活に関心を払い、労働者が困難さを解決することを助け、全身善意労働者に奉仕しなければならない。

第七条 工会は労働者を動員・組織して積極的に経済建設に参加し、生産任務と活動任務の完成に努力する。労働者を教育して思想・道徳と技術業務科学文化の素質を高め、理想があり、道徳があり、教養があり、規律がある労働者の隊列を打ち立てる。

第八条 中華全国総工会は独立・平等・相互尊重・内部事務に対する相互不干渉の原則に基づいて、各国の労働組合組織と友好協力関係を強化する。

第二章 工会の組織

第九条 工会の各級組織は民主集中制の原則に照らして樹立する。

各級工会委員会は会員大会或いは会員代表大会の民主的選挙によって選出される。企業の主要責任者の親族は企業基層工会委員会委員の被選出者となってはならない。

各級工会委員会は同級会員大会或いは会員代表大会に対して責を負いあわせて活動を報告し、その監督を受ける。

工会会員大会或いは会員代表大会はその選挙した代表並びに工会委員会の構成人員を更迭或いは罷免する権利を有する。

上級工会組織は下級工会組織を領導する。

第十条 企業・事業単位・機関が会員25人以上を有するときは、基層工会委員会を樹立しなければならない。会員が25人に満たないときは、単独で基層工会委員会を樹立してもよいし、または二単位以上の会員の連合で基層工会委員会を樹立してもよいし、または組織員一人を選挙して、会員を組織し活動を展開してもよい。女子労働者が多数の場合、工会女子労働者委員会を樹立し、同級工会の指導下で活動を展開することができる。女子労働者が少数の場合、工会委員会に女子労働者委員を設けることができる。

企業労働者が多い郷鎮、都会部の街道においては、基層工会の連合会を設立することができる。

県級以上の地方に地方各級総工会を樹立する。

同一業種或いは性質の近似する幾つかの業種は、必要に応じて全国的或いは地方的産業工会を樹立することができる。

全国に統一的な中華全国総工会を樹立する。

第十一条 基層工会・地方各級総工会・全国或いは地方産業工会を樹立するには、一級上の工会に必ず報告し承認を求めなければならない。

工会の上部機関〔原語＝上級工会〕は人員を派遣し、企業労働者が工会を設立することを援助することができる。いかなる単位および個人もこれを阻止してはならない。

第十二条 いかなる組織および個人も勝手に工会を取消、合併させてはならない。

基層工会の組織の所在する企業が活動を停止し或いは所在する事業単位・機関が取り消されたときは、当該工会の組織も当然に取り消されるべきである。この場合、その上部団体に対して報告をするべきである。

前項の規定によって取り消された工会においては、その会員の籍が継続的に留保され、その具体的な管理規定〔原語＝管理弁法〕は中華全国総工会によって制定される。

第十三条 労働者二〇〇人以上を有する企業、事業単位の工会においては、専門職の工会主席をおくことができる。工会の専従者の人数は工会と企業、事業単位の協議によって確定する。

第十四条 中華全国総工会・地方総工会・産業工会は社会団体の法人格（原語＝法人資格）を具える。

基層工会組織が民法通則に規定する法人の条件を具備するときは、法により社会団体の法人格を取得する。

第十五条 基層委員会の任期は三年または五年とする。各級地方総工会および産業工業工会委員会の任期は五年とする。

第十六条 基層工会委員会は定期的に会員大会または会員代表大会を招集し、工会活動における重要問題を討議・決定する。基層工会委員会または三分の一以上の工会会員の提議によって、臨時的に会員大会または会員代表大会を招集することができる。

第十七条 工会主席・副主席の任期が未だ満了しないときは、その任務を勝手に変更してはならない。任務により変更が必要なときは、当該級工会委員会と一級上の工会の同意を得なければならない。

工会主席・副主席を罷免する場合は、会員大会または会員代表大会を招集し、討議しなければならない。会員大会全員または会員代表大会代表全員の過半数の採択がなければ罷免してはならない。

第十八条 基層工会の専門職の主席、副主席または委員は、任期の初日から労働契約の期限が自動的に延長される。延長の期限はその任期の期間に相当する。非専門職の主席、副主席または委員は、任期の初日から、履行していない労働契約の期限が任期より短い場合、労働契約の期限が自動的に任期満了まで延長される。但し、任期中に個人的な重大な過失があった者或いは法定の退職年金に達した場合を除く。

第三章 工会の権利と義務

第十九条 企業、事業単位が労働者大会制度とその他の民主管理制度に違反するときは、工会は意見を提出する権利を有し、労働者が法により民主的管理を行使する権利を保障する。

法律・法規の規定により、従業員大会または従業員代表大会に提出し、その審議、採択、決定を受けるべき事項は、企業、事業単位は法に従って行わなければならない。

第二十条 工会は労働者が企業や企業式管理が行われている事業単位と労働契約（原語＝労働合同）を締結することを援助・指導する。

工会は労働者を代表して企業や企業式管理が行われている事業単位と対等に協議し労働協約を締結する。労働協約草案は従業員代表大会または従業員全員の討論採択に回さなければならない。

工会が労働協約を締結する場合、一級上の工会は支持と援助を与えなければならない。

企業が労働協約に違反し、労働者の労働権益を侵害した場合、工会は法に基づいて企業が責任を負うことを要求することができる。労働協約の履行を巡って紛争が発生し、協議で解決ができない場合、工会は労働紛争仲裁機構に仲裁を申請することができる。仲裁機構が受理しないまたは仲裁裁決に不服の場合、人民法院に訴訟を提起することができる。

第二十一条 企業、事業単位の労働者の処分を工会が不適当と認めたときは、意見を提出する権利を有する。

企業が一方的に労働者との労働契約を解除する場合、事前にその理由を工会に通知しなければならない。工会が企業の実業・法規および関係する契約の違反を認識し、改めて検討処理するように要求した場合、企業は工会の意見を検討し、処理結果を書面で工会に通知しなければならない。

労働者が企業の実業権益の侵害を認識し、労働紛争仲裁を申請し、または人民法院に提訴する場合、工会は支持と援助を与えなければならない。

第二十二条 企業、事業単位が労働法律・法規に違反し、以下の労働者の労働権益を侵害する場

合、工会は労働者を代表し、企業、事業単位と交渉し、企業、事業単位が改める措置をとるよう要求しなければならない。企業、事業単位はそれを検討・処理し、かつ工会に回答しなければならない。企業、事業単位が拒んで改めない場合、工会は地方人民政府が法によって処理することを要求することができる。

（一）労働者の賃金を控除する場合

（二）労働安全衛生条件を提供しない場合

（三）勝手に労働時間を延長する場合

（四）女子労働者および未成年労働者の特殊な権益を侵害する場合

（五）その他嚴重に労働者の労働権益を侵害する場合

第二十三条 工会は国家の規定に従って企業の新設・増拡張と技術改造工程中の労働条件および安全衛生施設の主体工程との同時設計、同時施工、同時使用に対して監督する。工会の提出した意見に対して企業または主管部門は真剣に処理し、処理結果を書面で工会に通知しなければならない。

第二十四条 工会は企業が規則に反して労働者に危険な作業を指揮・強制命令したことを発見し、或いは生産過程中に明らかに重大な事故および職業上の危険を発見したときは、解決の建議を提出する権利を有し、企業は速やかに検討し、回答しなければならない。労働者の生命安全に危害が及ぶ状況を発見したときは、工会は、企業に対して労働者を危険な現場から引き上げるよう建議する権利を有し、企業は必ず速やかに処理を決定しなければならない。

第二十五条 工会は企業、事業単位が労働者の合法的権益を侵害することに対して調査を行う権利を有し、関連単位はそれに協力しなければならない。

第二十六条 傷害死亡事故とその他の労働者の健康に深刻な危害を及ぼす問題の調査には工会が参加しなければならない。工会は関係部門に対し処理についての意見を提出し、併せて直接の責任を負う行政領導者および関係する責任者の責任の追及を要求する権利を有する。工会が提出した意見

に対しては、速やかに検討し、回答しなければならない。

第二十七条 企業にストライキやサボタージュ事件が発生したときは、工会は労働者を代表して企業、事業単位或いは関係する方面と協議して、労働者の意見と要求を反映し、併せて解決意見を提出する。労働者の合理的な要求に対して、企業、事業単位はそれを解決しなければならない。工会は企業や事業単位と協力して業務を適切に処理し、生産、業務秩序を迅速に回復させる。

第二十八条 工会は企業の労働紛争調解活動に参加する。

地方の労働紛争仲裁組織には同級の工会代表が参加するべきである。

第二十九条 県級以上の各級总工会は所属する工会と労働者のために法律コンサルタント・サービスを提供することができる。

第三十条 工会は企業・事業単位・機関と協力援助して労働者の集団福祉事業を上手に処理し、賃金・労働保護と労働保険業務を立派に成し遂げる。

第三十一条 工会は企業、事業単位と共同して、労働者が国家主人公の態度を以って労働しかつ国家と企業の財産を愛護するよう教育し、大衆的な合理化建議および技術革新を展開するよう労働者を組織し、余暇の文化・技術学習と労働者の養成訓練を行い、文化娯楽・体育活動を展開するよう労働者を組織する。

第三十二条 政府の委託に従って、工会は関連部門と共同で労働模範と先進生産（活動）者の評議選挙、表彰、養成および管理の活動を成し遂げる。

第三十三条 国家機関は労働者の利益を直接関わる法規・規則の起草または改正を組織する場合、工会の意見を聴取しなければならない。

県級以上の各級人民政府が国民経済と社会発展計画を制定する際、労働者の利益に及ぶ重大問題については、同級の工会の意見を聴取しなければならない。

県級以上の各級人民政府およびその関連部門が労働就業、賃金、労働安全衛生、社会保険等の労働者の切実な利益に及ぶ政策、措置を研究制定する場合、同級の工会を吸収して研究に参加させ、その意見を聴取するべきである。

第三十四条 県級以上の各級人民政府は会議を収集または適当な方式を採用して、同級の工会に対し政府の重要な業務部署および工会の活動と関係する行政措置を通報し、工会に反映される労働者大衆の意見と要求を研究解決しなければならない。

各級人民政府労働行政部門は、同級の工会および企業側の代表と共同連合して労働関係三者協商メカニズムを設立し、共同で労働関係における重大な問題を研究・解決するべきである。

第四章 基層工会の組織

第三十五条 国有企業の労働者代表大会は企業が実施する民主管理の基本形式であり、労働者が民主的管理を行使する機構であり、法律規定に従って職権を行使する。

国有企業の工会委員会は労働者代表大会の業務機構であり、労働者代表大会の日常業務（原語＝日常工作）の責を負い、労働者大会決議の執行を検査・監督する。

第三十六条 集団所有制企業の工会委員会は労働者が民主的管理と民主的監督に参加するのを支持し組織して、労働者が管理要員を選挙・罷免し経営管理の重大問題を決定する権利を擁護するべきである。

第三十七条 この法律の第三十五条、第三十六条の規定以外のその他の企業、事業単位の工会委員会は、法律規定に従って労働者を組織し、企業、事業単位に適合する方式をとって企業、事業単位の民主的管理に参加する。

第三十八条 企業、事業単位が経営管理および発展の重大問題を研究する場合、工会の意見を聴取しなければならない。企業、事業単位が賃金・福利・労働安全衛生・社会保険等労働者の切実な利益に涉る会議を開催討論するときは、工会代表の参加を得なければならない。

企業、事業単位は工会が法により活動を展開す

るのを支持するべきであり、工会は企業、事業単位が法により経営管理権を行使することを支持するべきである。

第三十九条 会社〔原語＝公司〕の取締役会、監事会の労働者代表の選出は、会社法の関連規定に従って実行する。

第四十条 基層工会委員会が会議を開催或いは労働者の活動を組織するときは、生産或いは業務時間外に於いて行うべきであり、生産或いは業務時間を占用する必要があるときは、事前に企業、事業単位の同意を得なければならない。

基層工会の非専従者は生産或いは業務時間を占用して会議または工会組織の活動に参加する場合、月に三日を超えてはならず、その賃金は通常通り支給され、その他の待遇も影響を受けない。

第四十一条 企業、事業単位および機関の工会委員会専従者の賃金・奨励金・補助金は、所在単位によって支給される。社会保険とその他の福利待遇等は、当該単位の労働者と同等の待遇を享受する。

第五章 工会の経費と財産

第四十二条 工会経費の出所：

- (一) 工会会員が納入する会費
- (二) 工会組織を樹立している企業、事業単位、機関が毎月労働者全員の賃金総額の百分の二に応じて工会に対し交付する経費
- (三) 工会に所属している企業・事業単位の上納する収入
- (四) 人民政府の補助
- (五) その他の収入

前項二号に規定される企業、事業単位が支給する経費は、納税前支出とする。

工会の経費は主として基層労働者への服務および工会活動に用いる。経費使用の具体的規則は中華全国総工会が制定する。

第四十三条 企業、事業単位が正当な理由がなく工会経費の支給を遅延または拒んで支給しない場合、基層工会またはその上部機関は地方の人民法院に支給命令を申請することができる。拒んで

支給命令を執行しない場合、工会は人民法院の強制執行を申請することができる。

第四十四条 工会は経費独立の原則に基づいて、予算・決算と経費の審査監督制度を樹立しなければならない。

各級工会は経費審査委員会を樹立する。

各級工会の経費収支状況は同級工会経費審査委員会が審査するべきであり、且つ定期的に会員大会または会員代表大会に対し報告し、監督を受ける。工会会員大会または会員代表大会は経費使用状況に対して意見を提出する権利を有する。

工会経費の使用は、国家の監督を受けるべきである。

第四十五条 各級人民政府と企業・事業単位・機関は工会の執務と活動の展開のために、必要な施設と活動の場所等の物質的条件を提供しなければならない。

第四十六条 工会の財産・経費と国家が工会の使用に支給する不動産は、いかなる組織と個人であれ、不法に占拠し・流用し勝手に取り上げてはならない。

第四十七条 工会に所属している労働者のためにサービスする企業・事業単位は、その隷属関係を勝手に変えてはならない。

第四十八条 県級以上の各級工会の離職休養（原語＝離休）・退職休養（原語＝退休）人員の待遇は、国家机关勤務要員と同等に対処する。

第六章 法律責任

第四十九条 工会は、この法律の規定に違反してその合法的權益を侵害するものに対して、人民政府または関連部門の処理を申請または人民法院に提訴する権利を有する。

第五十条 この法律の第三条、第十一条の規定に違反し、労働者の法に従った工会への加入または組織を阻止し、または工会の上部機関が基層工会の成立に援助、指導することを阻止した場合、労働行政部門はその是正を命令する。拒んで是正しない場合、労働行政部門は県級以上の人民法院の処理を申請する。暴力・威嚇等の手段を持って阻

止し、重大な結果をもたらし、犯罪となった場合、法によってその刑事責任を追及する。

第五十一条 この法律の規定に違反し、法に従って職責を果たす工会委員を正当な理由がなく配転し、報復を行うものに対しては、労働行政部門はその是正と委員の元職場への復帰を命令する。損害をもたらした場合は賠償させる。

法に従って職責を果たす工会委員を侮辱、誹謗したりまたは人身的傷害を行って、犯罪となるものに対しては、法に従って刑事責任を追及する。犯罪となっていないものに対しては、公安機関は治安管理条例の規定によって処罰する。

第五十二条 この法律の規定に違反し、以下の状況になった場合、労働行政部門はその職場復帰を命令し、かつ労働契約が解除される期間に得られる報酬を支給させ、またはその年収入の二倍に当たる賠償を命令する。

(一) 労働者が工会活動に参加することを原因として労働契約が解除された場合

(二) 工会委員がこの法律の規定する職責を履行することで労働契約を解除された場合

第五十三条 この法律の規定に違反し、以下の状況になった場合、県級以上の人民政府はその是正を命令し、法に従って処理する。

(一) 工会が労働者を組織し、従業員代表大会またはその他の形式を通じて法に従って民主的権利を行使することを妨害した場合

(二) 法に違反して工会組織を取消、合併させた場合

(三) 工会が労働者の労災事故およびその他労働者の合法的権益が侵害された問題の調査処理することを妨害した場合

(四) 正当な理由がなく対等協議を行うことを拒絶する場合

第五十四条 この法律の第四十六条の規定に違反し、工会経費および財産を無断占有し、拒んで返さない場合、工会は人民法院に提訴し、その返還および損失の賠償を要求することができる。

第五十五条 工会委員がこの法律の規定に違反し、労働者または工会の権益に損害を与えた場合、同級工会またはその上部機関はその是正を命令し、または処分を与える。状況が重大な場合、「中国工会章程」によって罷免する。損失をもたらした場合は賠償責任を負わなければならない。犯罪となった場合は法によってその刑事責任を追及する。

第七章 附則

第五十六条 中華全国総工会は関連する国家機関と共同連合して機関工会がこの法律を実施する具体的な弁法を制定する。

第五十七条 本法は公布の日より施行する。1950年6月29日に中央人民政府が頒布した「中華人民共和国工会法」は同時に廃止する。

資料2：労働協約規定（集合合同規定）

（労働部1994年12月5日公布，1995年1月1日施行）

第一章 総則

第一条 団体交渉および労働協約の締結を指導・規範し，労働協約をめぐる争議を協調処理し，労働協約の管理を強めるため，「中華人民共和国労働法」および「中華人民共和国工会法」に基づき，本法を制定する。

第二条 本規定は中華人民共和国境内の各種企業に適用する。

第三条 企業労働者側と企業は団体交渉を行い，法により締結した労働協約は企業と企業の労働者全員に対して拘束力を持つ。

第四条 労働協約は県レベル以上の人民政府の労働行政部門により審査されなければならない。

第二章 労働協約の締結

第五条 労働協約とは，団体交渉を行う双方の代表が法律・法規定によって労働報酬・労働時間・休息休暇・労働安全衛生・保健福利等の事項について平等協議して合意した上で締結する書面協議である。

第六条 労働協約は以下の内容を含まなければならない。

- （一）労働報酬
- （二）労働時間
- （三）休息休暇
- （四）保険福利
- （五）労働安全衛生
- （六）契約期限
- （七）労働協約を変更・解除・終了する場合の交渉手続き
- （八）双方が労働協約を履行する権利義務
- （九）労働協約履行時に争議が起こった場合に協議によって処理する約束
- （十）労働協約に違反した場合の責任
- （十一）双方が協議して約束する必要があると

認識するその他の内容

第七条 団体交渉とは企業の工会または従業員代表と企業代表の間で，労働協約を締結するため，協議を行う行為である。

第八条 団体交渉の代表はそれぞれ三から十名からなり，両者は対等の人数を持ち，かつ一名の主席代表を定めなければならない。工会側の主席代表は工会主席でない場合は，主席が書面で委託しなければならない。

双方は他に一名の書記員を指定しなければならない。

第九条 企業代表は企業の法人代表またはその法人代表の指定する者により担当する。

労働者代表は工会とする。工会のない企業は労働者より代表を民主的に選出し，過半数の労働者の同意を得なければならない。

第十条 交渉代表は，特殊な場合を除いて，その義務の履行を果たさなければならない。不可抗力により空席が出た場合，本規定第九条より新しい交渉代表を指定し，または選出しなければならない。

第十一条 労働者代表は労働契約期間内に代表になった日から五年以内に，個人の重大な過失があった場合を除いて，企業はその代表と労働契約を解除してはならない。

個人の過失には，労働紀律または使用者単位内の紀律の違反，重大な職務不履行，私利を図って使用者単位の利益に重大な損害をもたらした場合および刑事責任に問われた場合が含まれる。

第十二条 団体交渉は法律・法規に従い，平等・協力の原則を守らなければならない。どちらか一方でも過激行為があってはならない。

第十三条 団体交渉の内容・時間・場所は当事者の協議による。

秘密の保持に関する法律・法規に違反しない事と企業の商業秘密に関わらない事を前提に，協議当事者は相手側に団体交渉に関連する状況と資料を提供する義務を有する。

第十四条 協議ができなかった場合または予想できなかった問題が発生した場合，当事者の同意を

得て、交渉を中止する事ができる。交渉の中止期限は最長60日を超えてはならない。具体的な中止期限および次の交渉の時間・場所・内容等は、当事者の協議による。

第十五条 労働協約に署名するのは当事者の首席代表とする。

第十六条 労働協約の期限は一年から三年であり、労働協約の期限内において、当事者代表は労働協約の履行状況を検査する事ができる。当事者の協議により、労働協約を修正する事ができる。

第十七条 労働協約の期限が到来し、または当事者の約束した終了条件が揃った場合、労働協約は直ちに終了する。

第十八条 労働協約の期限内に、環境と条件の変化により労働協約の履行が困難になった場合、当事者の一方は労働協約の変更または解除を要求する事ができる。

労働協約を締結した一方が労働契約の執行状況や変更について協議を申し出た場合、他方は回答を与えなければならない、かつ七日以内に双方は協議を進めなければならない。

第十九条 労働協約の当事者の協議により、労働協約を変更または修正する場合、七日以内に労働行政部門に届け、その審査を受けなければならない。

第二十条 労働協約の当事者の協議によって、労働協約を解除する事ができる。ただし、七日以内に当該労働協約を審査した労働行政部門に書面による説明を提出しなければならない。

第三章 労働協約の審査

第二十一条 県レベル以上の人民政府労働行政部門の労働協約管理機関は労働協約を審査する責任を持つ。

第二十二条 労働協約を締結してから七日以内に、企業側は労働協約の一式三部およびその説明を労働行政部門に届ける。

第二十三条 地方各種企業および省（自治区、直轄市）を跨がない中央直属企業の労働協約の届け出に対する管轄は、省（自治区、直轄市）の労働

行政部門より定める。

全国性の企業集団、産業性企業および省（自治区、直轄市）を跨ぐ企業の労働協約は、国务院労働行政部門の指定した省（自治区、直轄市）の労働行政部門に届け出る。

第二十四条 労働協約の審査は以下の内容を含む。

- （一）契約当事者の資格が法律・法規の規定に合っているかどうか
- （二）団体交渉が法律・法規の規定する原則と手続きによって行われたかどうか
- （三）労働協約の中の各労働基準が法律・法規の規定した最低基準に達しているかどうか。

第二十五条 労働協約の審査は以下の手続きによって行う

- （一）登録
- （二）審査
- （三）「労働協約審査意見書」の作成
- （四）档案に記録

第二十六条 労働行政部門は労働協約書が届いてから十五日以内に「労働協約審査意見書」を労働協約当事者に送達しなければならない。「労働協約審査意見書」は以下の内容を含む。

- （一）労働協約当事者の名称、住所、代表者の姓名および身分証明証の番号
- （二）労働協約が届いた時期
- （三）審査意見
- （四）通知時期
- （五）労働行政部門印章

第二十七条 労働行政部門が労働協約書の届いた日から起算し十五日以内に異議を提出しなかった場合、労働協約は直ちに効力を発生する。

第二十八条 労働協約の締結当事者は労働行政部門の審査意見書を受け取った後、その中の無効または部分的に無効な条項に対し修正を行い、十五日以内に労働行政部門に届け、再度審査を受けなければならない。

第二十九条 労働行政部門に審査された労働協約を、当事者は即時に適当な形式を以って各自代表している全員に公布しなければならない。

第四章 労働協約争議処理

第三十条 地方各種企業および省（自治区，直轄市）を跨がない中央直属企業が労働協約の締結に際し発生させた争議の処理は，省（自治区，直轄市）の労働行政部門よりその管轄を定める。

全国性の企業集団，産業性企業および省（自治区，直轄市）を跨ぐ中央直属企業が労働協約の締結に際し発生させた労働争議の処理は，国务院労働行政部門が受理する省（自治区，直轄市）の労働行政部門を指定し，または国务院労働行政部門が関係各方面の共同処理を組織する。

第三十一条 県レベル以上人民政府労働行政部門の労働争議処理機構は，労働協約の締結争議を受理し処理する基礎機関である。

第三十二条 労働協約の締結で争議が発生し，当事者が協議で解決できない場合，当事者一方または双方は，労働行政部門の労働争議処理機構に書面で処理申請を提出する事ができる。申請の提出がなかった場合でも，労働行政部門は処理する必要があると認めた場合其の状況によって処理しなければならない。

第三十三条 労働行政部門は労働協約の締結で発生した争議を処理する場合，同級の工会代表，企業代表およびその他の代表を組織し，共同で行わなければならない。

第三十四条 労働協約の締結で発生した争議の処理機構の主要な職責は，以下の通りである。

- （一）争議の状況を調査する
- （二）争議の処理案を検討し，制定する
- （三）争議に対し調停処理する
- （四）「調停処理意見書」を制定し，処理結果の執行を監督する
- （五）統計を作成し，档案に記録する。処理結

果を労働行政部門の上部機関に報告する。

- （六）必要がある場合，政府に報告し，関連する意見を提出する

第三十五条 労働行政部門は労働協約の締結で発生した争議を処理する際，受理した日から三十日以内に済ませなければならない。争議が複雑な場合または他の客観的原因が処理に影響を与えて延期が必要になる場合でも，延期は最長十五日を超えてはならない。

第三十六条 労働協約の締結で発生した争議を処理する場合，争議当事者はそれぞれ代表者を三から十名を派遣し，そのなかから一名を主席代表として指定し処理に参加させる。代表の選出はこの規定の第九条による。企業はこの間に労働者代表と労働関係を解除してはならない。

第三十七条 争議の当事者および代表者は事実の通り状況と資料を提出しなければならない。

第三十八条 労働協約の締結で発生した争議の処理が終了したら，労働行政部門は「調停処理意見書」を作成し，当事者主席代表と処理責任者は共同で署名，捺印する。「調停処理意見書」が下されてからは，当事者は執行しなければならない。

第三十九条 労働協約の履行で発生した争議は，「中華人民共和国企業労働争議処理条例」に従って処理する。

第五章 附則

第四十条 企業化管理を行う事業単位とその従業員は，団体交渉を行い，労働協約を締結し，また労働協約の締結と履行で発生した争議は，この規定によって執行する。

第四十一条 この規定は1995年1月1日から施行する。

資料3：実験的に団体交渉を通じて労働協約を締結することに関する意見 (關於進行集体協商簽訂集体合同試点工作的意見)

(労働部発〔1994〕486号, 1994年12月5日公布)

各省・自治区・直轄市労働人事庁(局), 単独計画市労働局, 成都市労働局

労働法を実施し, 企業の団体交渉と労働協約の締結を指導し, 社全主義市場経済に適應する労働関係主体の調整メカニズムを次第に打ち立て, 労働関係の和諧安定を促進するために, 団体交渉を通じて労働協約を締結する実験について, 以下の意見を提出する。

一、指導思想

労働力市場の育成と發展を中心とし, 「中華人民共和国労働法」, 「中華人民共和国工会法」を法的根拠として, 全面的に労働契約制度を实行すると同時に, 国際条約を参照し, 国際的慣行を鑑み, 国家によって団体交渉を通じて労働協約を締結することを統一的に規範化し, 工会の労働関係の自主調整における役割を十分に發揮させ, 労働関係当事者の自主調整と国家の法による労働関係規整メカニズムを積極的に安定的に形成し, 協調した労働関係を打ち立て保持し, 労働者と企業の權益を保障する。

二、実験原則

団体交渉を行い, 労働協約を締結することは, 非常に複雑で繊細な作業であり, 労働者全員と企業に対して大きな影響を与える。従って団体交渉を通じて労働協約を締結することを実験するには, 以下の原則を堅持しなければならない。

(一) 自主交渉の原則

団体交渉を通じて労働協約を締結することは自主の原則に基づき行うべきである。工会または企業の何れかが交渉を要求するときは, 相手方は回答すべきであり, 労働行政部門はこれを支持し,

指導および諮問しなければならない。労働組合または企業の何れかが団体交渉を行なう条件を備えていないと認められるときは, 実験を遅らせ, 条件が揃ってから行うこととする。

(二) 対等交渉の原則

団体交渉の双方は平等な法的地位を有する。団体交渉を通じて労働協約を締結する過程では, 工会であれ企業であれ相手に自分の要求または条件を満たすよう強迫したりしてはならないし, 威嚇, 誘引等の不正の手段をとってはならない。団体交渉は交渉双方の相互尊重を體現し, 相手の意見と要求を受け止め, 真剣に相手の意見と要求を研究しなければならない。交渉過程においては, 如何なる差別も防止されなければならない。

(三) 安定保持の原則

団体交渉の目的は労働関係の協調平穩を促進することである。双方は団体交渉を通じて労働者の權益の保護について共同の認識に達し, 相手の協力者となる。よって, 団体交渉の過程において双方は大同を求め, 小異を残さなければならない。労働協約の条項は双方の利益を擁護し, 企業の發展に資することができる。交渉の際に交渉の方法に注意し, 過激な行為をとってはならない。交渉で意見が分かるとき, 双方は冷静を保ち, 必要に応じて労働行政部門の協調処理を要求できる。

三、実験の手順およびその主な内容

我が国の客觀的状况を考慮し, 団体交渉を通じて労働協約を締結する実験は三つの段階に分けて行う。

(一) 実験の準備段階

第一に, 各種国有企業に対して内情の調査を行う。主に企業の生産經營状况, 企業の労働関係と労働者管理状况, 工会の組織建設, 従業員の思想状况および団体交渉を行って労働協約を締結することに対する企業經營者の態度などを調査する。

第二に, それと同時に地方工会および関連部門と連絡を強化し, 団体交渉を行って労働協議を締結する実験の問題点を共同で検討し, その協力と支持を求める。

第三に、代表的市場経済国家の団体交渉および労働関係状況を真剣に分析・研究し、我が国の市場経済の発展や、労働関係の調和に参考となる経験および方法を学習し、労働行政部門の実験を指導する能力とレベルを高める。特定の業務に精通した幹部を育成する。地区地域によっては専門の人員を組織し、代表的な国に対して深く考察する。

第四に、団体交渉を通じて労働協約を締結することの主な内容を明確にする。労働法の規定に基づき、労働協約の内容は労働報酬、労働時間、休息休暇、労働安全衛生、保険福利等の事項を含むものとする。

第五に、団体交渉を通じて労働協約を締結する実験案を制定する。実験地域の労働行政部門が地域の団体交渉を通じて労働協約を締結する実験を組織するには、調査の上、実験案を制定しなければならない。実験案は実験の指導思想、範囲、具体的な順序、スケジュール、関連措置、実験の組織管理等主な内容を含む。実験案は関連部門の意見を求めてからその地域人民政府の許可を得なければならない。

第六に、団体交渉と労働協約の締結に関連する重要な政策・規定を制定する。実験地域は国家の関連法規に基づいて地域の具体的な政策を制定すべきである。この政策は主に「労働協約規定」、「労働協約書モデル」および団体交渉と関連する「最低賃金規定」等を含む。交渉双方の団体交渉、労働協約の締結と履行を規範化すると同時に、交渉双方が団体交渉を通じて労働協約を締結するための国家と地方人民政府が定めた諸基準を提供しなければならない。

第七に、実験企業を確定する。内情を広く調査した上で、団体交渉を通じて労働協約を締結する実験企業を選択・確定し、労働部に報告する。実験企業は以下の条件を備えていなければならない。

- 1 健全な工会組織があり、かつ団体交渉を通じて労働協約を締結する意思を有する。
- 2 健全な企業管理メカニズムおよび基礎的な

管理ができています。

3 財産権が明確に定まっている。

(二) 企業の団体交渉と労働協約の締結を組織・指導する段階

第一に、実験企業の交渉当事者双方に対して訓練を行い、地方の工会組織と協力して労働者側に対する訓練に重点を置く。交渉双方に団体交渉と労働協約の概念、性質、目的と必要性、外国の団体交渉の現状、交渉双方の関係、交渉の基本順序を周知させる。訓練により労働者の権利意識と交渉能力を高める。

第二に、交渉双方に対して相談サービスを提供する。交渉前および交渉中において、実験企業の双方に対し、団体交渉、労働協約の締結に関連する法律規定の相談サービスを提供し、双方が関心を持つ問題を解答する。

第三に、交渉中意見が分かれたときは、一方の要求に応じて積極的に調停、斡旋し、意見の相違を解決し、団体交渉を回復させ、労働協約を締結する。

第四に、労働協約に対する審査と管理を行う。実験地域の労働行政部門は専門の労働協約管理機構を設け、関係規定により労働協約の審査管理に取り組み、労働協約の履行を監督・検査し、同時に相応の統計制度を設立する。

(三) 実験の経験をまとめ、団体交渉を通じて労働協約を締結する実験を拡大する段階

第一に、実験企業が団体交渉を通じて労働協約を締結してから、実験過程の経験・教訓をまとめ、その調整と達成のための措置を取り、その成功した経験を宣伝し、広げていく。同時に地域の状況により、地方人民政府の同意を得てから、実験の範囲を拡大する。

第二に、次の実験企業に経験を広げる。団体交渉を通じて労働協約を締結する積極的な役割を宣伝し、企業と労働者に団体交渉を通じて労働協約を締結する作業の役割に対する認識を深める。

第三に、企業の同意を得て、または労働協約の中で公開に適さない数字を削除してから次の実験企業に労働協約のモデル様式を推薦する。

四、実験作業の要求

企業が団体交渉を通じて労働協約を締結する実験作業を順調に進展させることを保障し、実験が予定されている目的を達成することを確保するため、関係地域は以下の要求に従って実験を行わなければならない。

(一) 実験作業はまず非国有企業で行うべきである。

団体交渉を通じて労働協約を締結するには、財産権が明確で、管理体制が規範化され、労働組合組織が健全な企業を選択し、実験を行わなければならない。現在は、一部の国有企業が現代企業管理制度の改革に着手しているが、大部分の国有企業は実験の基本的な条件を満たしていないため、我が国の実情により、当面は、団体交渉を通じて労働協約を締結する実験の範囲は主に「三資」、私営等の非国有企業とする。

(二) 実験を通じて順次広げる。

団体交渉を通じて労働協約を締結することは市場経済体制のもとで労働関係を調整する必然の結果である。我が国は計画経済から市場経済への転換期にあり、労働関係の調整システムが完備されておらず、法律、法規および関連措置を研究・制定しているところである。従って、団体交渉を通じて労働協約を締結する作業を組織するには、全面的な展開や安易な完成を期待することはできず、実験を通じて経験を累積しなければならない。同時に、法律、法規および関連措置の完備を続け、実験が成功した経験を得てから順次に広げる。

(三) 細心の準備をし、穏やかに実施する。

団体交渉を通じて労働協約を締結することは非常に複雑な過程である。企業および労働者の切実な利益に関わっている。従って、労働行政部門は、真剣に調査研究の上で、誠実に実験案を制定し、相応の政策と措置を制定し、実験企業の訓練を行ない、工会と企業経営者の資質を高め、法律と政策に関する相談サービスを実施しなければならない。実験作業の準備は、地方工会と緊密に協力し、実験企業の団体交渉を準備し、積極的に実験企業

の双方が自主・対等・友好的に交渉することを促進する。

五、実験で注意すべき主要な問題

団体交渉を通じて労働協約を締結し、労働協約を順調に履行することは、各方面にわたり、社会経済生活および労働者の思想に大きな影響をもたらす非常に重要なことである。実施地域の労働行政部門は十分に配慮し、入念に組織しなければならない。

第一に、地方労働行政部門は実験の指導を強化しなければならない。労働部門の主要な責任者は直接指導し、内部の関係を整理し、各関係者は協力する。実験作業は放任してはならない。労働行政部門は当該地域における企業一特に非国有企業一の労働関係の変化の新動向を全面的に把握しなければならない。自主的に労働協約を締結しようとする企業に対し厳しく取り締まり、国家の関連法や法規の規定に合致させ国家の法律規定に反するまたは悪影響がでているものに対しては即時に是正させ、重大な場合は即時に停止させなければならない。

第二に、労働組合等関連部門との連絡および協力を強化し、各レベルの労働組合団体交渉を通じて労働協約を締結する実験において積極的な役割を発揮させなければならない。工会が基礎工会の組織設立し、労働訓練と宣伝教育を強化することを支持する。重要な問題および政策規定は工会に意見を求める。

第三に、労働行政部門は実験当事者の意見を尊重し、公平に当事者と接し、正常の交渉過程に介入しない。労働行政部門の人員はどちらかの委任を受け、その交渉代表または顧問となってはならない。国家の関連規定を違反し、相手の条件または要求を受けさせるよう脅迫してはならない。

第四に、団体交渉を通じて労働協約を締結する実験の過程においては、実験と社会秩序の維持との関係を把握し処理することに注意しなければならない。実験の過程で出現するであろう問題に対し、十分な思想上および組織上の準備を行い、団

体交渉により労働協約を締結する実験が、労働関係の安定、社全の安定に積極的な役割を果たすことを確保する。

第五に、実験の状況を即時に当該地域の人民政府および労働部労働関係監査司に報告する。

資料4：工会が団体交渉と労働協約の締結に参加する試行弁法（工会参加平等協商和簽訂集体合同試行弁法）

（1995年8月17日中華全国総工会公布）

第一章 総則

第一条 工会が従業員を代表して法に基づいて企業と平等に協商して労働協約を締結することを規範化および指導し、従業員の合法的權益を保護し、平穩で協調的な労働関係を形成し、企業の発展を促進するために、「中華人民共和国労働法」および「中華人民共和国工会法」に基づいて、本弁法を制定する。

第二条 本弁法は各種の企業工会に適用する。上部団体は本弁法に従って企業工会が企業と平等協商して労働協約する締結の活動を助け、指導および監督検査を行う。

第三条 平等協商は企業組合が従業員を代表して企業との間で従業員の合法的權益に係わる事項等について協商、交渉する行為を指す。

企業組合は企業と平等協商制度を設立し、定期的または不定期に従業員の合法的權益に係わる事項等について平等協商を行わなければならない。

第四条 労働協約とは、企業組合が従業員を代表して企業との間に労働報酬・労働時間・休息休暇・労働安全衛生・保険福利等に事項について平等協商を行うことによって締結した書面協議である。

第五条 工会は企業と平等協商を行ない労働協約を締結するにあたって以下の原則を遵守しなければならない。

- （一）合法
- （二）平等協力（合作）
- （三）協商一致
- （四）国家、企業、従業員の三者利益をともに配慮する
- （五）正常な生産・活動秩序を維持する。

第六条 労働契約に規定される労働基準は労働協約の規定を下回ってはならない。

第二章 平等協商

第七条 企業組合は下記の従業員の合法的權益に係わる事項について企業と平等協商を行わなければならない。

- （一）労働協約と労働契約の締結・変更・延長・解除、既に締結している労働協約と労働契約の履行に対する監督検査
- （二）企業の従業員の利益に係わる規則（規章制度）の制定と改正
- （三）企業従業員の労働報酬、労働時間と休息休暇、保険、福利、労働安全衛生、女子従業員と未成年従業員の特殊保護、職業訓練および従業員の文化体育生活
- （四）労働紛争の予防と処理
- （五）従業員民主管理
- （六）双方が協商する必要があると認めたその他の事項

第八条 平等協商に参加する工会側の首席代表は工会主席である。工会主席は書面をもって他の工会役員を首席代表として委託することが出来る。

工会側の代表は工会の各活動委員会の主任、女子従業員組織の代表および従業員代表大会の議決した代表により構成することが出来る。

工会は顧問として平等協商に参加する専門家を招聘することが出来る。

第九条 工会代表は特殊な状況でない限りその義務を履行しなければならない。特殊な事情で代表が欠けるときは、工会より新たな代表を指定するべきである。

第十条 工会代表については労働契約期間内に交渉代表になった日から五年以内に、個人の重大な過失があった場合を除いて、企業はその代表と労働契約を解除してはならない。

個人の重大な過失とは、労働紀律または使用者単位内の紀律の違反、嚴重な職務不履行、私利を図って使用者単位の利益に重大な損害をもたらした場合および刑事責任に問われた場合を含む。

第十一条 工会は以下の手続きに従って企業と平等協商を行わなければならない。

- （一）定期協商制度が確立されている企業で

は、双方の首席代表は協商開始の一週間前に協商事項を相手に通知する。定期的でない協商事項については、提議方は相手側と協商する内容、日時、場所を協議する。

(二) 協商を始める際、提議方は協商事項を双方が事前に議決した順番に沿って逐次、協商会議に提出し、協商する。

(三) 一般問題は、協商双方の合意で協約が成立する。重大な問題は、協商によって制定した草案を従業員代表大会または従業員全体に採択されなければならない。

(四) 協商において臨時の提議がある場合、協商事項がすべて終了し、相手側の同意があって初めて協商することが出来る。

(五) 協商で合意したら、双方の代表はそれぞれ、関連の人員と労働者伝達し、あるいは共同で集会を開催して伝達する。

(六) 平等協商が合意に至らず、または予期せぬ問題が生じた場合、双方の同意によって暫時協商を中止することが出来る。協商の中止期限は最長60日を超えてはならず、具体的な中止期限および協商再開の日時、場所、内容等は双方の共同協議による。

第十二条 法律・法規の規定に違反しない限り、工会は企業に平等協商と関連する状況と資料の提出を要求することができる。

第十三条 平等協商で合意したものは、単項協定または労働協約として締結しなければならない。

第三章 集体合同の内容

第十四条 労働協約は主に当事者の義務と義務履行の措置を規定する。

第十五条 労働協約は以下の内容を含む。

- (一) 企業の労働基準
- (二) 労働協約の期間、変更・解除と終了、監督、検査
- (三) 紛争の処理
- (四) 違約責任
- (五) 双方が約定したその他の事項

第十六条 労働協約が規定する企業労働基準は以下

下のものを含む。

(一) 労働報酬：賃金の配分方式、賃金の支払い方法、昇級減給の幅、最低賃金、出来高払いの基準、時間外割増賃金の支給基準、特殊事情の賃金基準等を含む。

(二) 労働時間：一日労働時間、週労働時間、時間外労働時間と夜勤労働時間、労働ノルマの確定、交替労働の交替形式と労働時間等を含む。

(三) 休息休暇：一日休憩時間、週休日、法定休暇、年休基準、フレックスタイム制の従業員の休息休暇等を含む。

(四) 保険：従業員の労災・医療・年金・失業・育児等の強制的社会保険、企業保険の項目、資金源および受給基準、従業員死亡時の遺族の待遇と企業から受給する手当または救済等を含む。

(五) 福利待遇：企業共同福利施設の修繕・建設、従業員の文化活動と体育活動の経費、従業員生活条件と住宅条件の改善、従業員手当の基準、困難に直面した従業員の救済、従業員の療養・休養等を含む。

(六) 職業訓練：従業員就労前および就労中の訓練、転職に対応する訓練、訓練の周期・時間および訓練期の賃金と福利待遇等を含む。

(七) 労働安全衛生：労働安全衛生の目標、労働保護の具体的措置、労働条件と作業環境を改善する具体的基準と実施項目、新築・改築・拡大建築工事の設計、施工中の労働安全衛生施設と主体工事とのセット内容、職業リスクのある労働に従事する労働者の健康検査、労働保護用品の支給、特殊作業の救急方法、および労働安全衛生監督検査等を含む。

(八) 企業余剰人員の安置方法

(九) 女子従業員と未成年従業員の特殊保護

(十) その他の双方が約定した事項

第十七条 労働協約の規定する労働基準は、労働法律・法規および地方政府の規定した最低基準を下回ってはならない。

第四章 労働協約の締結手続き

第十八条 労働協約を締結する前に、工会は従業員と企業の関連部門の意見を聴取し、単独または企業と共同で労働協約の草案を制定しなければならない。

第十九条 工会は労働協約の草案を制定するとき、以下の資料を参考することが出来る。

- (一) 関連する法律・法規と政策
- (二) 企業と関連する国家のマクロコントロールの政策措置
- (三) 同職種または比較可能な企業の労働基準
- (四) 企業の生産経営状況および関連する計画・目標
- (五) 政府が公布した物価指数等のデータ資料
- (六) 地方の就業状況資料
- (七) 労働協約のモデル
- (八) その他の労働協約の締結と関連する資料

第二十条 工会は制定した労働協約の草案によって本弁法第二章の規定に従って企業と平等協商を行う。

第二十一条 協商で合意した労働協約の草案を従業員代表大会または従業員全体に提出し、その審議を受けなければならない。工会の代表は草案の形成過程、主要労働基準の確定根拠および代表各自の負担する交渉義務を大会に説明するべきである。

第二十二条 労働協約は従業員代表大会または従業員全体で採択されたあと、企業の法定代表者と工会主席によって署名する。

労働協約の草案が審議で採択されなかった場合、双方は再び協商し、訂正する。

第二十三条 労働協約が署名されたあと、労働行政部門に届けると同時に、企業組合は労働協約の正本、附則および説明を一級上の工会に届けなければならない。

第二十四条 労働協約の効力が発生したら、法に従って従業員全体に公布しなければならない。

第五章 労働協約の変更・解除と終了

第二十五条 労働協約の期間内に、環境と条件の

変化により労働協約の履行が困難になった場合、当事者双方何れも労働協約の変更または解除について協商することを要求する権利を有する。

一方が労働協約の変更または解除について協商することを要求する時、双方は七日内に協商しなければならない。

第二十六条 労働協約の変更または解除は、双方の協商で合意した上で、「労働協約の変更（解除）についての説明書」を作成しなければならない。

第二十七条 以下の事情が生じる場合に、労働協約の関連する条文は変更または解除することが出来る。

- (一) 労働協約の締結が依拠した法律・法規および政策が改正または廃止された場合
- (二) 労働協約の締結が依拠した国家マクロコントロールの政策措置が変更または廃止された場合
- (三) 不可抗力により労働協約の全部または一部が履行不可能になった場合
- (四) 企業が倒産・生産停止・合併・転換により、労働協約の全部または一部の履行が不可能になった場合
- (五) 双方が約定した変更または解除の条件が現れた場合
- (六) その他の状況により労働協約の変更または解除が必要となる場合

第二十八条 労働協約を変更または解除する手続

- (一) 一方が労働協約の変更または解除する建議を提出し、相手側に変更または解除しようとする条文とその理由を説明する。
- (二) 双方は変更または解除する条文について協商し、合意したら、書面協定を作成する。
- (三) 協議書は従業員代表大会または従業員全体に提出され、労働協約管理機関に届けられなければならない。（従業員代表大会と労働行政部門両方の）審議に採択されなかった場合、当事者双方が再び協商する。
- (四) 労働協約を変更または解除する協議書は、労働行政部門に届けると同時に、企業は一級上の工会に届ける。

第二十九条 労働協約は期限になり、または約定した終了条件が出現したとき、労働協約は終了する。

労働協約の期限の前に、企業工会は企業と次の労働協約の締結を協議するべきである。

第六章 労働協約の監督検査

第三十条 企業工会は定期的に関連する人員を組織し、労働協約の履行に対して監督検査を行わなければならない。問題があったら、迅速に企業と協議して解決する。

第三十一条 企業工会は企業と協議して、労働協約の履行の共同的な監督検査制度を設立し、定期または不定期に労働協約の履行を監督検査することができる。

第三十二条 工会の支部および「車間」工会は班・組と「車間」の労働協約の履行状況を迅速に企業工会に報告するべきである。

第三十三条 従業員代表大会は労働協約の履行を民主的に監督する権利を有する。

企業工会は定期的に労働協約の履行状況を従業員代表大会に報告し、従業員代表を組織して労働協約の履行に対して監督検査を行わなければならない。

第七章 上部団体の職責

第三十四条 工会の上部団体は企業工会の企業との平等交渉および労働協約の締結に対して支援・指導と監督検査の責任を負う。

工会の上部団体は企業工会の要求に応じて、顧問として平等協商に参加し労働協約の締結を指導する人員を派遣することができる。

第三十五条 工会の上部団体は企業工会の届けた労働協約を受け取った後に、審査・登録・ファイ

リングを行わなければならない。

第三十六条 工会の上部団体が労働協約の審査に問題を発見した場合、迅速に企業工会に通知し、労働行政部門と協議して解決するべきである。

第三十七条 工会の上部団体は平等協商および労働協約の締結で発生した争議の処理に参加するべきである。

第三十八条 工会のない企業では、工会の上部団体は従業員を組織して法に基づいて工会を設立すると同時に、従業員を支援・指導して、企業と平等交渉および労働協約の締結を行う。

第八章 労働協約の紛争処理

第三十九条 工会と企業の間で労働協約の締結をめぐる紛争が起こった場合協議で解決するべきである。協議で解決できなかった場合、工会の上部団体と地方政府労働行政部門の協調的処理を求めることができる。

第四十条 県レベル以上の工会は同級の労働協約紛争処理機構に参加し、迅速・公正的に紛争を解決し、「協調処理協議書」の執行を監督する。

第四十一条 労働協約の履行に紛争が起こった場合、工会の代表は企業と協議して解決しなければならない。協議で解決できなかった場合は、地方労働紛争仲裁委員会に仲裁を申し立てることができる。仲裁裁決に不服の場合は、仲裁裁決書を受け取った日から起算して十五日以内に人民法院に提訴することができる。

第九章 附則

第四十二条 事業単位工会と行政側が平等協商を通じて労働協約を締結する場合および労働協約の締結と履行をめぐる紛争が発生した場合は、本弁法に依拠して執行する。

資料5：団体交渉と労働協約制度を徐々に 実行することについての通知（関 於逐步実行集体協商和集体合同制 度的通知）

（労働部・全国总工会・国家経済貿易委員会・中国経営者（原語＝企業家）協会1996年5月17日公布）

各省、自治区、直轄市および単独計画市労働（労働人事）庁（局）、总工会、経済貿易（計画経済）委員会、経営者協会：

労働法の実施によって、大部分の地域では団体交渉および労働協約制度の実験的活動が積極的且つ平穩に展開されている。それは、社会主義市場経済下における労働関係の協調的メカニズムの確立と改善を促すことや、従業員と企業双方の合法的權益を保護すること、協調的平穩的な労働関係を發展させることに、積極的な役割を果たした。さらに認識を統一し、指導を強め、徐々に団体交渉と労働協約制度を確立するために、関連する問題について以下のように通知する。

一、団体交渉と労働協約制度を実行する際は、「労働法」と「工会法」を根拠としなければならない。全面的に労働契約制度を実行すると同時に、積極且つ平穩に質を重視して実効性を重視する原則に従って徐々に実行し、工会が従業員を代表して企業と平等協商し、政府は法によりコントロールするという労働関係の調整体制を形成する。

二、団体交渉と労働協約制度は市場経済下で労働関係を協調する有効なメカニズムである。当面は重点的に非国有企業と近代的企業制度を実験する企業において行うべきである。外資企業、私営企業においては、工会の設立を組織すると同時に迅速に推進しなければならない。近代的企業制度を実験する企業においては積極的に条件を創出して徐々に実行し、条件企業においては積極的且つ平穩に実行することができる。

三、労働関係を協調させるメカニズムを確立し、

団体交渉と労働協約制度の健康的發展を促進する。条件が備わった地域においては、徐々に労働行政部門・工会組織・経済貿易部門と経営者協会が共同で構成する三者協調メカニズムを設立し、定期的に労働関係に存在する重大な問題について協商し、企業の団体交渉と労働関係の協調により環境を創出するべきである。当面は、団体交渉の過程に存在するリストラ、従業員の年休の問題について指導的な意見を提出し、企業の団体交渉と労働協約の締結に参考となる根拠を提供することができる。

四、各級労働行政部門は団体交渉と労働協約を締結する活動に対して協調・指導・サービスを強めなければならない。

1. 企業の団体交渉と労働協約の締結に従うべき規定があるように、関連機関と協力し、実施案を作成し、関連する規定と弁法をより完全なものとする。

2. 労働協約の管理制度を確立する。労働行政部門は労働協約の専門的な管理機構を設立し、労働協約の届け出、登録、審査、通知等の手続を完備する。国家の法律・法規および関連する政策に従って正確且つ迅速に労働協約を審査してファイルとして保存する。

3. 団体交渉の双方の代表に対する訓練と指導を強め、交渉双方に対して必要な政策相談および情報資料を提供する。

五、各級の工会を、団体交渉と労働協約を締結する制度を実行するための条件を創出する。

各級の地方总工会および産業工会は企業、特に外資企業と私営企業の工会組織の設立を加速し、団体交渉と労働協約を締結する制度の実行に条件を創出するべきである。小型の外資企業と私営企業が比較的集中している地域では、産業または地域の工会連合会を設立し、従業員を代表して企業と団体交渉および労働協約の締結をすることができる。

六、企業工会が団体交渉および労働協約の締結を行う過程においては、工会の上部団体は指導と支援を与え、効率的なサービスを提供し、工会幹部

(中幹) および工会代表に対する訓練を行うべきである。

七、各級経済貿易部門は企業が団体交渉と労働協約の締結に参加することに対する指導を真剣に取り組むべきである。

1. 団体交渉と労働協約制度の確立および企業の改革を結合させ、積極且つ平穩に行うべきである。企業労働関係の新たな変化に密接に注意を払い、実践の中に現れる新たな状況・問題等に対しては、自主的に労働行政部門および工会組織と協議して迅速に解決するべきである。

2. 各級経営者協会に対する指導を強め、経営者協会の組織をより完全なものにし、人員の素質を高め、その役割を十分に発揮させる。

3. 企業に対する指導とサービスを強め、企業の経営者の素質を高めると同時に、経営者の資産経営責任を強化する。既に労働協約を締結した企業に対しては、その履行を督促し、企業と従業員双方の合法的權益を保護する。

八、労働協約を締結する当事者双方は平等な法的地位を有する。団体交渉と労働協約の締結を行う過程では、双方は平等に協力し、互いに尊重するべきである。一方が団体交渉と労働協約を締結する要求を提出した場合、相手方は解答しなければならない。相手が協商に同意しないまたは紛争が起こった場合、双方は協議で解決するべきである。協議で解決できない場合は、労働法の「労働

協約の締結で発生した紛争」の関連規定に従って処理する。どちらも過激な行為があってはならず、双方何れも労働関係の平穩と正常な生産経営秩序を維持する義務を有する。

九、労働協約の条文は双方の利益とともに配慮し、労働協約の双方の当事者は自主的に履行するべきである。労働行政部門・工会の上部団体・経済貿易部門と経営者協会は労働協約の履行に対する監督を強め、問題を発見したら、迅速に協調処理する。

十、労働協約と労働契約との関係をうまく処理する。労働契約は従業員が企業と労働関係を成立させるための根拠であり、労働契約で定める基準は労働協約の規定を下回ってはならない。

十一、労働行政部門・工会組織・経済貿易部門と経営者協会は地方党委員会と政府の統一的な指導と支持の下に、密接に協力し、共同でこの活動の順調な展開を押し進めるべきである。宣伝動員の活動をしっかり行い、企業の管理者・工会幹部および従業員大衆に団体交渉と労働協約制度を確立することの重要な意義と作用を認識させるべきである。訓練活動を強め、双方代表の素質・法的レベルおよび交渉の能力を高めるべきである。モデルの経験を総括して広げ、存在する問題を研究し、実効性を重視し、実践の中で不斷に発展し完全なものとするべきである。

資料6：賃金団体交渉試行弁法（工資集体協商試行弁法）

（2000年10月10日労働と社会保障部部務会議採択、2000年11月8日部令第9号公布・施行）

総則

第一条 賃金の団体交渉および賃金労働協約（以下賃金協定と略す）の締結の行為を規範化し、労働関係双方の合法的權益を保障し、労働関係の協調安定を促進するために、「中華人民共和国労働法」と関連する規定に基づき、本弁法を制定する。

第二条 中華人民共和国境内の企業が法により賃金団体交渉を展開し、賃金協定を締結する場合、本弁法を適用する。

第三条 本弁法でいう賃金団体交渉は、従業員代表と企業代表が法により企業内部賃金分配の制度、賃金分配の方法、賃金収入の水準などの事項について対等交渉を行い、交渉一致の上で賃金協定を締結する行為のことである。

本弁法のいう賃金協定は、もっぱら賃金に関連する事項について締結される単項労働協約である。労働協約が締結されている場合、賃金協定は労働協約の付属協定とし、かつ労働協約と同等の効力を有する。

第四条 法により締結した賃金協定は企業と企業の労働者双方に対して同等の拘束力を持つ。双方は全面的に賃金協定の規定した義務を履行しなければならない。双方どちらも賃金協定を変更または解除してはならない。

第五条 労働者個人と企業との間で締結した労働契約の中の賃金報酬に関する基準は、賃金協定の規定した最低基準を下回ってはならない。

第六条 県級以上の労働保障行政部門は法により賃金協定に対して審査を行い、協定の履行状況に対して監督検査を行う。

第二章 賃金団体交渉の内容

第七条 賃金団体交渉は一般に以下の内容を含む。

- （一）賃金協定の期限
- （二）賃金分配制度、賃金水準および賃金分配の方法
- （三）労働者年度平均賃金水準および調整幅
- （四）奨励金、手当、補充手当等の分配方法
- （五）賃金支払方法
- （六）賃金協定を変更、解除する手続
- （七）賃金協定終了の条件
- （八）賃金協定の違約責任
- （九）双方が交渉し約定すべきその他の事項

第八条 従業員の年度賃金水準を交渉して確定する際には、国の賃金分配に関するマクロ制御の政策に対応し、かつ下記の要素を総合的に参考にする。

- （一）地域、業界、企業の労働力コストの水準
- （二）地域、業界の労働者平均賃金水準
- （三）地方政府の公布した賃金指導ライン、労働力市場賃金指導価額
- （四）地域都市住民消費価格指数
- （五）企業労働生産率と経済的効率・利益
- （六）国有資産価値の維持と増殖
- （七）前年度企業人賃金総額および従業員平均賃金水準
- （八）その他の賃金団体交渉と関連する情況

第三章 賃金団体交渉代表

第九条 賃金団体交渉代表は法定手続によって誕生する。従業員側は工会によって代表される。工会が組織されていない企業においては従業員によって民主的に代表を推挙し、かつ過半数の従業員の同意を得る。企業代表は法定代表人および法定代表人が指定したその他の人員によって担当される。

第十条 交渉双方はそれぞれ一名の主席代表を確定する。従業員の首席代表は工会の主席によって担任されなければならない。工会主席は書面でその他の人員を自分の代理人として委託することができる。工会が組織されてない場合、従業員の集团的協議によって代表を推挙する。企業主席代表は企業の法人代表によって担任されるべきであ

り、法人代表は書面でその他の管理者を自分の代理人として委託することができる。

第十一条 交渉双方の首席代表は賃金団体交渉の期間において順番に交渉会議の執行主席を担任する。交渉会議の執行主席の主要な職責は賃金団体交渉に関連する組織・協調の活動に責を負い、かつ交渉過程に発生した問題の処理意見を提出することである。

第十二条 交渉双方は企業外の専門家を自己の交渉代表として書面で委託することができる。委託人数は自己の代表の三分の一を超えてはならない。

第十三条 交渉双方は対等な建議権、否決権および陳述権を有する。

第十四条 企業内部から誕生した交渉代表が賃金団体交渉活動に参加することは正常な労働を提供したと見なされるべきで、享受する賃金、奨励金、手当、補充手当、保険福利待遇は（労働した場合と）変わらない。そのうち、従業員交渉代表の合法的な権益は法律の保護を受ける。企業は従業員交渉代表を差別してはならない。（企業は）違法に労働契約を解除または変更してはならない。

第十五条 交渉代表は双方が確定した交渉規則を遵守し、代表の職責を履行し、かつ企業の商業秘密を守る責を負う。交渉代表のどちらも過激、脅迫、買収、欺瞞の行為をとってはならない。

第十六条 交渉代表は賃金分配に関連する状況を調査・把握し、広汎に各方面の意見を聴取し、代表するものからの賃金団体交渉に関連する質疑を受けるべきである。

第四章 賃金団体交渉手続

第十七条 従業員と企業のどちらも賃金団体交渉を行う要求を提出することができる。賃金団体交渉の提出した方は相手に書面の交渉意向書を提出し、交渉の時間、場所、内容等を明確にしなければならない。相手方は交渉意向書を受けてから、二十日以内に書面で回答し、かつ提出方と賃金団体交渉を行わなければならない。

第十八条 関連する法律・法規に違反しないこと

を前提として、交渉双方は相手の要求に従い、交渉開始前の五日以内に、賃金団体交渉に関連する真実の状況と資料を提出する義務を負う。

第十九条 賃金協定草案は従業員代表大会または従業員大会に提出し、討論、審議されなければならない。

第二十条 賃金団体交渉双方は意見の一致に達した後、企業行政側によって賃金協定を制作する。賃金協定は双方首席代表の署名・捺印によって成立する。

第五章 賃金協定審査

第二十一条 賃金協定を締結した後、七日以内に、企業側は賃金協定の一式三部およびその説明を労働保障行政部門に届け、その審査を受ける。

第二十二条 労働保障行政部門は賃金協定が受け取ってから十五日以内に、賃金団体交渉の双方の代表の資格、賃金協定の内容および締結の手続に対して審査する。

労働保障行政部門は審査を経て異議がない場合、迅速に交渉双方に「賃金協定審査意見書」を送達し、（これによって）賃金協定は直ちに効力を発生する。

労働保障行政部門は賃金協定に修正意見がある場合、修正意見を「賃金協定審査意見書」をもって交渉双方に通知すべきである。当事者双方は修正意見について交渉し、賃金協定を修正し、かつ労働保障行政部門に再度届ける。

賃金協定が労働行政部門に届いてから十五日が経過し、交渉双方が労働保障行政部門の「賃金協定審査意見書」を受領しなかった場合、労働保障行政部門が同意したと見なして、賃金協定は直ちに発効する。

第二十三条 交渉双方は五日以内に発効した賃金協定を妥当な方法でそれぞれの全員に公布すべきである。

第二十四条 賃金団体交渉は一般に年に一度行われる。従業員と企業双方は現行の賃金協定の期限が満了する六十日以内に、相手に対して書面で交渉意向書を提出し、次の賃金団体交渉を行い、

新・旧賃金協定の接合をすることができる。

第六章 附則

第二十五条 本弁法は賃金団体交渉および賃金協

定の関連内容に規定がない場合は、「労働協約規定」の関連する規定に従って執行する。

第二十六条 本弁法は発布の日から施行される。

**資料 7：2001年本市企業賃上げ指導ライン
についての通知（関於2001年本市
企業工資増長指導線の通知）**

（上海市労働和社会保障局，滬勞保綜發〔2001〕15号）

（出所：『上海労働保障』2001年第8期）

各区，県労働局，各関連する委（員会），弁（公室），局，各持株（企業）集団会社：

本市社会経済発展および「十五」計画（第十次五カ年計画）に基づき，企業が経済効率の向上によって徐々に従業員の賃金水準を高めることを指導するため，2001年の本市における企業の賃上げ指導ライン〔工資増長指導線〕について以下の意見を提出する。

一、2001年に一人あたり実現利税が一定の幅で向上した企業においては，賃上げ指導ラインをそれぞれ以下のとおりとする。

1. 2000年の平均賃金が31000元およびそれ以上に達した企業は，2001年は前年度の平均から5%増額することができる。

2. 2000年の平均賃金が31000元を下回り15500元に達した企業は，2001年は前年度の平均から7%を増額することができる。

3. 2000年の平均賃金が15500元を下回り，2001年は前年度の平均から9%を増額することができる。

二、2001年の一人あたり実現利税が前年と同じか下回った企業においては，前年度の平均から4%を増額することができる。

各企業は以上の賃金水準における賃上げ指導ラインに従って，企業の経済的効率・利益，賃金水準，市場労働力価額，労働力コスト負担能力等を総合的に勘案し，合理的に2001年の賃金増額の幅を決めることができる。自主的に賃金水準を決定する企業は，賃金団体交渉を行う際に賃上げ指導ラインを参考にすべきである。

各級労働行政部門，企業主管部門および持株集団会社は，本通知の要求に従って，所属企業および持株企業の賃金水準の向上に対する指導を強化すべきである。

2001年3月23日

資料8：工会が労働争議処理に参加することに関する試行弁法（工会参与労働争議処理試行弁法）

（中華全国総工会1995年8月17日に公布）

第一章 総則

第一条 工会が労働争議の処理に参加し、労働者の合法的権利・利益を保護し、労働関係を協調し、企業の発展を促進するために、「中華人民共和国工会法」、「中華人民共和国労働法」および「中華人民共和国企業労働紛争処理条例」に基づいて、本弁法を制定する。

第二条 本弁法は工会が処理に参加する以下の労働紛争に適用する。

- （一）使用者単位が従業員を解雇、除名、雇い止めにし、または従業員が辞職、自動離職したことによって発生する紛争。
- （二）労働契約の履行・変更・解除における紛争。
- （三）労働協約の締結と履行における紛争。
- （四）労働時間と休息休暇、賃金、労働安全衛生、女性従業員と年少者の特殊保護、職業訓練、社会保険と福利についての国家規定の執行にあたっての紛争。
- （五）法律・法規が規定するその他の紛争。

第三条 工会が労働紛争の処理に参加する際は以下の原則を連守するべきである。

- （一）事実と法律に基づいて、迅速且つ公正に処理する。
- （二）当事者は法律の適用においては一律平等である。
- （三）予防、基層、調停を主とする。
- （四）当事者が仲裁または訴訟を申請する権利を尊重する。
- （五）労働紛争処理の三者原則を堅持する。

第四条 工会は法に従って労働紛争の協議、調停、仲裁に参加する。

従業員が労働の権利・利益が侵されて人民法院に提訴するとき、工会はそれを支持し、支援する

べきである。

第五条 労働紛争の調停・仲裁に参加する工会代表は規律と法を守り、公正且つ廉潔であるべきであり、職権を濫用し、私情より弊害を振る舞い、賄賂を収受したり、秘密およびプライバシーを漏らしたりしてはならない。

第二章 労働紛争の協議に参加する

第六条 労働紛争の協議は労働紛争双方の当事者が労働関係の協調・労働紛争の解決について協議する行為である。

第七条 労働紛争が発生した場合、工会は従業員または使用者単位の要請を受けて協議に参加し、紛争の解決を促進することができる。

第八条 工会は労働紛争を発見した場合、積極的に協議に参加し、迅速に矛盾を解決しなければならない。

第九条 労働紛争の双方の当事者が協議成立に至った場合、工会はその自覚的履行を促すべきである。

第十条 労働紛争の双方の当事者が協議しないまたは協議成立に至らない場合、工会が法に従って調停または仲裁を申請することを当事者に告知することができる。

第三章 労働紛争の調停を主宰する

第十一条 工会は使用者単位が、法により労働紛争調停委員会を設立することを督促し、支援しなければならない。

労働紛争調停委員会は従業員代表・使用者単位代表と工会代表によって構成される。従業員代表と工会代表は調停委員会の構成総数の三分の二を下回ってはならず、女子従業員が多い単位では、調停委員会の委員に女子従業員代表が含まれなければならない。工会代表は労働紛争調停委員会の主任とし、労働紛争調停委員会の活動を主宰する。

労働紛争調停委員会の活動機構は使用者単位の工会に設置する。

第十二条 調停委員会主任の職責。

- (一) 労働紛争調停委員会が受理するかどうかを決定できない調停の申請につき、その受理または不受理を決定する。
- (二) 調停委員の回避を決定する。
- (三) 簡単な労働紛争の調停に調停委員を迅速に指定・派遣する。
- (四) 調停委員会議を主宰し、調停案を決定する。
- (五) 調停委員と労働紛争の双方の当事者が参加する調停会議を招集し、法により調停を主宰する。

第十三条 工会代表が労働紛争調停委員会委員を担当する際の職責。

- (一) 本単位の労働紛争を法により調停する。
- (二) 当事者の有する自主調停、回避申請および仲裁申請の権利が実現されることを保障する。
- (三) 紛争が発生してから30日以内に調停を終える。期限内に調停が終わらない場合は調停不成立とみなし、当事者に仲裁の申請ができることを告知する。
- (四) 労働紛争の双方の当事者が調停協議を履行することを督促する。
- (五) 調停文書および調停ファイルの整理と保存を迅速に行う。
- (六) 労働紛争の予防をする。

第十四条 工会は労働紛争調停委員、労働紛争調停員の訓練を行い、労働紛争調停委員会調停の法的能力と活動能力を高めなければならない。

第十五条 労働紛争調停委員の離職または調整が必要な場合、その者を推薦した単位または組織は30日以内に推挙または指定により、法に従って新たな調停委員を補充する。調停委員の離職または調整が半数を超えるときは、規定に従って新たに労働紛争調停委員会を設立する。

第十六条 工会の上部団体は工会の労働紛争調停活動を指導する。

労働紛争調停委員会は労働紛争仲裁委員会の業務指導を受ける。

第十七条 工会は都市または郷鎮企業が集中する

ところに地域的な労働紛争調停指導委員会を設立することができる。地域的な労働紛争調停指導委員会は労働行政部門の代表および関連する社会人士の参加を要請することができる。

地域的な労働紛争調停指導委員会の人員リストは上級の地方总工会および労働紛争仲裁委員会に届ける。

第十八条 地域的な労働紛争調停指導委員会はその地域内の労働紛争調停委員会の調停活動を指導し、調停組織が設立されていない使用者単位の労働紛争を調停する。

第四章 労働紛争の仲裁への参加

第十九条 労働紛争仲裁委員会の工会代表の職責。

- (一) 労働紛争仲裁委員会の副主任と委員を担当し、本委員会管轄範囲内の労働紛争の処理に参加する。
- (二) 仲裁委員会会議に出席し、特殊事情で出席できない場合は、委託書によって、工会の他の人員に委託し、会議に出席させる。
- (三) 仲裁裁決意見に対して法により表決権を行使する。
- (四) 重大な影響のある案件および仲裁廷が提出する重大且つ困難な案件の研究に参加し、事情が複雑であり、処理の延期が必要な案件の審査、許可に参加する。
- (五) 受理すべきであるのに受理されていない案件に対しては、仲裁委員が法に従って受理することを要求する権利を有する。
- (六) 既に法的効力が発生した仲裁裁決に誤りがあり、再び処理する必要がある場合、仲裁委員会主任に仲裁委員会の再処理を提議することを要求しなければならない。
- (七) 受理した集団紛争または地域に影響がある個別紛争に関しては、工会および上部団体に書面報告をする。

第二十条 工会活動者が法に従って仲裁員資格を取得し、労働紛争仲裁委員会に兼職仲裁員として招聘された場合、所属単位はその者が労働紛争仲

裁活動に参加することを支持しなければならない。

第二十一条 工会活動者は兼職仲裁員を担当し、仲裁公務の執行においては専門職の仲裁員と同等の権利を享受する。

第二十二条 工会活動者は兼職仲裁員を担当し、「労働紛争仲裁委員会組織規則」の規定した仲裁員の職責を真剣に履行するべきである。

第五章 従業員を代理して訴訟に参加する

第二十三条 県および県レベル以上の各級工会は法律相談サービス機構を設立し、従業員および工会組織の合法的権利・利益の保護に奉仕することができる。

第二十四条 工会法律奉仕機構は従業員当事者の委託を受け、従業員を代理して労働紛争訴訟に参加することができる。

工会法律奉仕機構は従業員当事者の申請を受けたあと、代理人を指定・派遣しなければならない。指定・派遣した代理人は委託人の同意を得なければならない。

第二十五条 工会法律奉仕機構は従業員を代理して訴訟に参加する際には、委託人によって仲裁委員会または人民法院にあてた委託人の署名または捺印のある授權委託書を提出しなければならない。

第六章 集団紛争の処理への参加

第二十六条 集団紛争が発生した場合、使用者単

位工会は上部団体に迅速に報告し、法に従ってその処理に参加しなければならない。

工会は集団紛争の処理に参加し、積極的に従業員の正当な要求を反映し、従業員の合法的な権利・利益を保護しなければならない。

第二十七条 集団紛争でストライキ、サボタージュが発生した場合、工会は迅速に関係方面と協議によって解決しなければならない。協議成立に至らなかった場合、集団紛争処理の手續に従って処理する。

第二十八条 労働協約の締結と履行で発生した労働紛争に対しては、使用者単位工会は紛争の解決について使用者単位と対等に協議することができる。

第二十九条 労働協約の締結で発生した紛争が当事者の協議で解決に至らなかった場合、使用者単位工会は上部団体と政府労働行政部門の協調処理を申請しなければならない。

第三十条 労働協約の履行で発生した労働紛争が当事者の協議で解決に至らなかった場合、労働紛争仲裁委員会の仲裁を申し立てることができる。仲裁裁決に不服がある場合、仲裁裁決書を受け取った日から起算して15日以内に人民法院に提訴することができる。上部団体は法律法規の規定および本弁法により処理に参加する。

（出所：梁書文・回湧明主編『労働法及配套規定新釈新解』（人民法院出版社，1997年）839頁）

資料9：全人民所有制工業企業従業員代表 大会条例（全民所有制工業企業職 工代表大会条例）

（1986年9月15日に国務院より公布，1986年10月1日より施行）

第一章 総則

第一条 全民所有制工業企業従業員の民主的管理の権利を保障し，従業員の積極性・智慧・創造力を十分に発揮させ，全民所有制工業企業を適正に経営し，社会主義經濟を發展させるために，この条例を制定する。

第二条 企業は工場長責任制を実行すると同時に，従業員代表大会（または従業員大会，以下同）制度およびその他の民主的管理制度を樹立かつより完全なものとし，企業の重大な決議の審議，行政幹部（経営者）への監督および従業員の適法な権利の保護等における工会組織および従業員代表の権利と役割を保障する。

第三条 従業員代表大会は企業が民主的管理を実行する基本方式であり，従業員が民主的管理の権力を行使する機構である。

企業工会委員会は従業員代表制の常務機構であり，従業員代表大会の日常業務を取り扱う。

第四条 従業員代表大会は企業における党の基層委員会（基層委員会を設置しない党総支部委員会，支部委員会を含む。以下，党委員会とする）の思想・政治的指導を受け，党と国家の方針・政策の執行を貫徹し，国家・企業・従業員の三者関係を正確に処理し，法の規定する範囲内に職権を行使する。

第五条 工場長が経営管理における決定権と生産活動を統一的に指揮する職権を行使することを，従業員代表大会は積極的に支持しなければならない。

第六条 従業員代表大会は民主集中制を実行する。

第二章 職権

第七条 従業員代表大会は以下の職権を行使する。

一、定期的に工場長の業務報告を聴取し，企業

の経営方針・長期および年度計画・重要な技術改造および技術導入計画・従業員訓練計画・財務の予決算・自己資金の配分および使用案を審議し，それに対して意見と建議を提出し，案の実施について決議する。

二、工場長の提出する經濟責任制案・賃金調整計画・ボーナス配分案・労働保護措置案・賞罰規則およびその他の重要な規則制度を審議，採択する。

三、従業員福利基金の使用案・従業員の住宅配分案およびその他従業員の生活福利に関する重要な事項を審議，決定する。

四、企業各レベルの幹部を評議，監督し，賞罰または任免の建議を提出する。

勤務業績が優れている幹部に対しては，昇格・昇進を含めた奨励を建議し，業績が悪い幹部に対しては，免職または降格を建議することができる。

職務責任を果たせないまたは権力を利用して私利を図り，重大な結果をもたらした幹部に対しては，処分ないし免職を建議することができる。

五、主管機関が企業の行政幹部を任命または免職する場合，十分に従業員代表大会の意見に配慮しなければならない。従業員代表大会は主管機関の意志に従い，民主的に工場長を推薦または選挙し，主管機関の批准を申請することができる。

第八条 従業員代表大会は，工場長が職権範囲内で決定した事項に対して異議がある場合，工場長に対して意見を提出し，または工会の上部機関に報告することができる。

第九条 従業員代表大会においては，工場長が行政を代表し，工会主席（組合委員長）が従業員を代表し，集団契約または共同協議を締結することができる。企業發展という共同の目標のために，相互の義務を分担し，その執行の貫徹を約束する。

第三章 従業員代表

第十条 法律の規定によって政治権利を有する企

業従業員は、従業員代表に選出されることができる。

第十一条 従業員代表は、「班組」または「工段」（ライン）を単位として従業員により直接選出する。大型企業の従業員代表は、工場または作業場の従業員代表より互選することができる。

第十二条 従業員代表には、労働者、技術員、管理者、行政幹部およびその他の従業員が含まなければならない。企業・作業場・管理部局の行政幹部は通常従業員代表総数の五分の一とする。若年労働者および女子労働者は一定の割合を占めなければならない。

古参技術員・経営管理者を吸収し、従業員代表大会に参加させるため、企業または作業場の範囲内で、民主的協議により一部の代表を推薦することができる。

従業員代表は工場、作業場、管理部局（または複数の管理部局）毎に代表団（組）を組織し、団（組）長を推薦する。

第十三条 従業員代表は常任制であり、二年ごとに改選し、再任することができる。

従業員代表は選挙単位の従業員に対して責任を負う。選挙単位の従業員は 当該単位の従業員代表を監督または罷免することができる。

第十四条 従業員代表の権利。

一、従業員代表大会において、選挙権、被選挙権および表決権を有する。

二、企業が従業員代表大会の決議と提案に対して実行した状況に対する従業員代表大会およびその業務機構による検査、並びに企業の行政幹部に対する質問に参加する権利を有する。

三、従業員代表大会の活動に参加したことによって費やした生産時間や勤務時間は、通常の勤務と同等な待遇を受ける権利を有する。従業員代表が民主権利を行使することに対しては、いずれの組織または個人も抑圧、干渉、報復してはならない。

第十五条 従業員代表の義務。

一、党と国家の方針・政策・法律・法規の学習に努め、政治的覚悟、技術業務レベルおよび管

理参加能力を絶えず高める。

二、大衆と密接に連携し、従業員の適法な権利を代表し、従業員の意見と要求を如実に反映し、従業員代表大会の決議を真剣に執行し、従業員代表大会から預かる各活動を全うする。

三、国家の法律・法規および企業の規則・労働規律を模範的に遵守し、本務を全うする。

第四章 組織制度

第十六条 従業員代表大会は主席団を選挙し、主席団によって会議を主宰する。主席団構成員は、労働者、技術員、管理幹部と企業の行政幹部より構成されなければならない。そのうち労働者、技術員、管理幹部が過半数を占めなければならない。

第十七条 企業管理委員会に参加する従業員代表は、従業員代表大会の推薦による。企業管理委員会に参加する従業員代表は従業員代表大会に活動状況を報告し、従業員代表大会の監督を受けなければならない。従業員代表大会は企業管理委員会に参加する従業員代表を更迭する権利を有する。

第十八条 従業員代表大会は少なくとも半年毎に開催しなければならない。大会の開催は三分の二以上の従業員代表の出席がなくてはならない。重要な事項がある場合、工場長、企業工会または三分の一以上の従業員代表の提案より、臨時に大会を開催することができる。

従業員代表大会における選挙と決議は、従業員代表全員の過半数によって採択されなければならない。

第十九条 従業員代表大会は、企業活力の増進、技術進歩の促進、経済効率の向上をめぐって、企業の経営管理、分配制度および従業員生活等の重要課題を中心に議題を確立しなければならない。

第二十条 従業員代表大会が職権範囲内で決定した事項は、従業員代表大会の同意を得なければ改正することができない。

第二十一条 従業員代表大会は、必要に応じて若干の選りすぐられた臨時的または常設の専門グループ（または専門委員会、以下同）を設立し、従業員代表大会の決定した事項を行うことができ

る。その主な活動は、①従業員代表大会の関連議案を審議、提出すること、②従業員代表大会の閉会期間において、従業員代表大会の授權によって、当該専門委員会の担当領域において臨時に決定する必要がある事項を審議し、従業員代表大会に報告すること、③関連部門が従業員代表大会決議および従業員提案の処理を貫徹実行する状況を検査、監督すること、④従業員代表大会から授權されるその他の事項を処理すること。

専門委員会の活動が生産あるいは勤務時間を利用する場合、通常勤務として待遇を受けることができる。但し、工場長の同意を得る必要がある。各専門委員会の人選は、通常、従業員代表の中からの指名による。従業員代表でない者を招聘する場合は、従業員代表大会で採択されなければならない。

各専門委員会は従業員代表大会に対して責任を負う。

第二十二條 従業員代表大会の閉会期間に臨時的に解決する必要がある重大な事項については、企業工会委員会が従業員代表団（組）長と専門委員会責任者を召集して「連席會議」を組織し、協議してこれを処理し、次の従業員代表大会に報告し確認を得る。

「連席會議」は會議の内容によっては企業の党・行政の責任者またはその他の人員の参加を要請することができる。

第五章 従業員代表大会と工会

第二十三條 企業工会委員会は従業員代表大会の業務機構として以下の活動を行う。

- 一、従業員を組織し、従業員代表を選挙する。
- 二、従業員代表大会の議題について意見を提出し、従業員代表大会開催の準備と會議の組織工作を行う。
- 三、従業員代表団（組）長、専門委員会責任者との「連席會議」を主宰する。
- 四、専門グループを組織して調査研究を行い、従業員代表大会に対して意見を提出し、従業員代表大会決議の執行を検査、監督し、従業員を

動員して従業員代表大会の決議を履行する。

五、従業員に対して民主的管理の宣伝教育を行い、従業員代表を組織して政策・業務と管理の知識を学習させ、従業員代表の素質を高める。

六、従業員代表の苦情と建議を受けて処理し、従業員代表の適法な権利を保護する。

七、企業における民主的管理のその他の活動を組織する。

第二十四條 工会の上部団体には、従業員代表大会が正確に職権を行使することを指導、支持、保護する責任がある。

第六章 作業場、「班組」における民主的管理

第二十五條 作業場（または分工場）は具体的な状況に応じて、従業員大会または従業員代表大会、従業員代表組等の方式をとり、自らの単位の権限範囲内の事項に対して民主的管理の権利を行使することができる。

作業場（分工場）の民主的管理の通常の活動は、作業場（分工場）の工会委員会により主宰する。

第二十六條 「班組」における民主的管理は、従業員が直接参加し、当該「班組」の工会組長と従業員代表の主宰下に活動を展開する。必要に応じて若干の民主的管理員を推薦し、班組における日常の民主的管理を行う。

第七章 附則

第二十七條 この条例は全民所有制の交通運輸、郵便・電信電話、地質、建築施工、農林、水利等の企業に適用することを原則とする。

第二十八條 この条例は、中華全国総工会が解釈の責を負う。

第二十九條 この条例は、一九八六年十月一日から施行する。

資料10：国有企業，集團所有制企業およびその持株支配企業において「廠務公開」制度の実行を深めることに関する通知（關於在国有企業，集体企業及其控股企業深入实行廠務公開制度的通知）

（中共中央官房庁〔原語＝弁公庁〕，國務院官房庁〔原語＝弁公庁〕2002年6月3日公布）

各省，自治区，直轄市党委員会および人民政府，中央および国家の各部，各委員会，軍事委員会総政治部，各人民団体：

中国共産党の第十五回全国大会以来，多くの地域および企業は「廠務公開」を遂行する方面において積極的な実践を行い，顕著な成果および成功経験を収めていた。更に基層の民主を拡大し，人民大衆が直接的に民主的権利を行使することを保証し，江沢民同志の「三つの代表」の重要な思想を実践し，全心全意に労働者階級に依拠する指導方針を履行し，「廠務公開」活動を強化，深化および規範化し，企業の改革，発展と安定を促進するために，党の中央，國務院の指導者同志の同意を経て，国有企業，集團所有制企業およびその持株支配企業において「廠務公開」制度の実行を深めることに関連する問題を以下のように通知する。

一、「廠務公開」の重要意義，指導原則と総体要求

広汎な従業員が法律と規定に従って企業の民主的決定，民主的管理，民主的監督に参加することは，わが国の企業管理における重要な特色と優勢である。中国共産党の第十五回全国大会とくに第十五期四中全会以来，数多くの企業は，「廠務公開」を実行することによって，企業の管理と改革を強化し，従業員代表大会制度を完備し，基層の民主政治の建設を促進し，企業の経済的効率を高めた。実践によって以下のことが証明されている。「廠務公開」を実行することは，「三つの代表」の重要な思想を実践する具体的体现であり，全心全意に労働者階級に依拠する指導方針をさらに履

行する有効的な方途であり，企業管理を強化し，現代的企業制度を樹立し，従業員に依拠して企業をよく経営することに内在する要求であり，大衆的監督をよく行い，党風廉潔の建設を促進し，企業の党の組織，指導グループ〔原語＝領導班子〕の建設を強化する有力な手段である。「廠務公開」を実行することは，基層民主的政治の建設を推進し，従業員が主人として意思決定する〔原語＝当家作主〕という民主的権利を保障・履行し，従業員の合法的權益を保護し，企業の安定的協調的な労働関係を確立し，党と従業員大衆との関係を密接にし，党の階級的基礎と執政の地位を強固にし，広汎な従業員の主人公としての積極性を保護し，引き出し，かつ發揮させ，その責任感を強め，企業の改革，発展と安定を促進することによって，重要な意義と役割を有する。

「廠務公開」を実行する原則：

——鄧小平理論を指導とし，「三つの代表」の要求に従い，中国共産党の第十五回全国大会党と第十五期四中，五中，六中全会の精神を貫徹し，党の全心全意に労働者階級に依拠する指導方針をひるまずに履行することを貫かなければならない。

——国家の法律，法規と党の方針政策を遵守し，実際のなかに真理を求め，実効性に注意し，改革・発展・安定に有利で，商業秘密を保護するものでなければならない。

——党委員会が統一的に指導し，党と行政が共同的に責を負い，関連する方面が一斉に参加し共同で管理し，従業員の広汎的な参加を動員することを堅持しなければならない。

——企業の党建設，指導グループ建設，従業員隊伍建設と結合させ，現代企業制度の確立と結合させなければならない。

「廠務公開」を実行する総体的要求：

1. 国有企業，集團所有制企業およびその持株支配企業はいずれも「廠務公開」を実行しなければならない。現在なお実行していない単位は迅速に実行すべきである。既に実行している単位は，更に深化させ，徐々にその内容，手続，形式を規範化，制度化させる。生産経営が困難な企業は特に

「廠務公開」を実行すべきであり、従業員大衆を動員し依拠して経営者と共同で企業をうまく経営する。

2. 「廠務公開」活動においては、企業指導人員と従業員の思想工作について本腰を入れて的確に行う。企業の指導人員は認識を高めて、自覚的に「廠務公開」を重要な活動位置に付け、現代的企業管理の体制や、メカニズムと制度の中に取り入れるべきである。従業員が積極的に「廠務公開」活動に参加することを奨励し、企業経営者が法によって職権を行使することを支持・監督し、真剣に主人として意思決定する〔原語＝当家作主〕という民主的権利を行使すべきである。従業員代表に対する訓練を強化し、絶えず彼らの民主的決定、民主的管理および民主的監督に参加する意識と能力を高める。

3. 「廠務公開」活動においては、形式主義を予防・克服し、公開の真实性を保証し、活動の実効性を追求しなければならない。企業の重大な意思決定は「廠務公開」を通じて従業員の意見を聴取し、かつ従業員代表大会の審議に提出し、従業員代表大会の審議を通していないものは実施しないことを確実にする。従業員の切実な利益に関わる重大な事項は、とくに従業員に公開しなければならない。従業員代表大会は法律法規の規定によって決定権と否決権を有しているから、公開もせず従業員代表大会にも採択されていない関連決定は無効と見なす。国有と国有持株支配企業においては、従業員代表大会の民主的評議を経て、大多数の従業員が擁護しない企業の指導人員に対しては、その上級管理部門は相応の組織的措置をとるべきである。企業指導人員が従業員代表大会決議と「廠務公開」の関連規定に違反し、矛盾を激化させた、企業と社会の安定に影響を与えた場合は、責任追及を実行しなければならない。

二、「廠務公開」の主要な内容

1. 企業の重大な意思決定の問題。主として企業の中長期の発展計画、投資と生産経営の重大決定方案、企業改革、企業制度改革〔原語＝改制〕方

案、合併、破産方案、重大な技術改造方案、従業員の削減、分流、安置方案等の重大な事項を含む。

2. 企業の生産経営管理方面の重要問題。主として、年度の生産経営目標および達成の状況、財務の予決算、企業担保、大量の資金の使用、工程・建設プロジェクトの入札、入札募集、大量の物資の購入と供給、製品の販売と損益、請負賃貸契約の執行状況、企業内部経済責任制の履行状況、重要な就業規則〔原語＝規章制度〕の制定等を含む。

3. 従業員の切実な利益に関わる問題。主として、労働法律法規の執行状況、労働協約、労働契約の締結と履行、従業員の昇級昇格、賃金と奨励金の分配、奨励懲罰と福利、従業員の年金、医療、労災、失業、生育等社会保障基金の上納の状況、従業員の募集、専門的技術職階の評定、優秀・先進を評価し選抜する場合の条件、人数と結果、従業員の住宅購入および、（企業の）住宅販売の政策と住宅積立金の管理、および企業積立金と公益金の使用方案、安全生産と労働保護の措置、従業員職業訓練の計画等を含む。

4. 企業指導グループの建設と党風廉潔建設に密接に関わる問題。主としては、民主的に企業指導人員を評議する状況、企業の中間管理職、重要ポスト人員の選択招聘〔原語＝選聘〕と任用の状況、幹部廉潔自律規定の執行状況、企業の業務招待費の使用状況、企業指導人員の賃金（年俸）、奨励金、兼職、手当、住宅、公用車、通信機械の使用状況、および出国出境費用の支出状況等を含む。

「廠務公開」の内容は企業の実際状況をもとに重点を置く。関連する政策根拠と本単位の関連規定を公開するばかりでなく、具体的内容、基準、担当部門も公開するべきである。結果のみならず、手続も公開しなければならない。従業員の意見と建議を公開するだけでなく、従業員の意見と建議の処理状況も公開し、「廠務公開」は一貫して従業員の広汎的な参加と監督下で行わせる。企業改革と発展の実際と密接に結合させ、「廠務公開」が不断に企業経営管理のより深くより広いところへ発展することを適時リードし、企業が管理制度、党風廉潔制度と従業員の民主的管理制度

を不断に完備することを促進する。

三、「廠務公開」の実現形式

「廠務公開」の主要的な媒体は従業員代表大会である。関連する規定に従って、従業員代表大会の各項の職権を真剣に履行しなければならない。「廠務公開」を実行することを通じて、従業員代表大会が企業指導人員を評議する制度をさらに完備し、労働協約草案が従業員代表大会に提出されて採択され、企業業務招待費用の使用状況や、企業指導人員廉潔自律の状況、労働協約履行状況等の企業の重大な事項が従業員代表大会に報告される制度、国有および国有持株支配の会社制企業において従業員代表大会が従業員取締役や、従業員監事を選挙する制度を更に完備し、従業員代表大会の内容を不断に充実させかつ豊富にし、従業員代表大会の質と実効性を高め、従業員大衆の状況を知る権利、審議権、採択権、決定権と評議監督権を履行し、現代企業制度の要求に相応した民主的管理の制度を設立する。

従業員代表大会の閉会期間においては、従業員代表団（組）連席会議の役割を発揮させるべきである。「車間」、班、組の内部事務も公開すべきである。「廠務公開」の規定にしたがって、「車間」、班、組の内部事務を公開する実施弁法を制定する。

「廠務公開」の一般的な形式には、「廠務公開」掲示板、工廠状況発表会、党・政・工（会）連席会議および企業内部の情報ネット、ラジオ、テレビ、自社新聞、壁新聞等を含み、かつ実際の状況に応じて不断に新たな形式を創造してもよい。同時に、公開後に、意見箱、意見受付日、従業員座談会、通報電話等の形式を通じて、従業員の反応を調査し、不断に活動を改進する。

四、「廠務公開」の組織指導

各級の党委員会、政府、関連する部門および工会組織は、「廠務公開」の重要な意義を十分に認識し、切実にこの活動を重要な議事日程とし、目標を明確にし、責任を履行し、組織、計画、順序

を踏まえて「廠務公開」活動の健康的発展を推進しなければならない。各級紀律検査監督機関は「廠務公開」活動の遂行に対する監督検査を強化し、「廠務公開」において暴露された法規規律違反の問題に対して厳粛に調査し処理しなければならない。各級党委員会組織部門は「廠務公開」の遂行を党建設の重要な内容とし、「廠務公開」の実施状況を企業指導グループおよび指導人員を考査する重要な根拠とし、かつ賞罰任免と結びつけなければならない。各級経済貿易委員会は「廠務公開」の遂行を企業管理の強化および現代企業制度の建設と有機的に結合させ、切実に推進していかなければならない。各級地方工会は「廠務公開」を遂行する日常的な活動を積極かつ能動的に分担し、かつ「廠務公開」の活動をもって企業の民主的管理と工会活動を促進しなければならない。

企業の「廠務公開」の実行は党委員会の指導下で行わなければならない。企業行政は「廠務公開」を実行する主体である。企業は党委員会、行政、紀律委員会、工会責任者によって構成される「廠務公開」指導グループを設立し、「廠務公開」の実施意見を制定する責を負い、重大な公開事項を審議し、関連部門を指導、協調して実施過程にある問題を研究、解決し、監督・指導・考察の活動をよく行い、責任制と責任追及制度を樹立しなければならない。企業工会は「廠務公開」指導グループの活動機構であり、日常的な活動の責を負う。

企業は紀律検査、工会の関連する人員および従業員代表によって構成される監督グループを設立し、「廠務公開」の内容が真実、全面であるか否か、公開は迅速か否か、手続きは規定に相応するか否か、従業員が反映した意見は履行されているか否かを監督検査する責を負い、かつ従業員を組織して「廠務公開」活動に対して評議と監督を行わせる。「廠務公開」の監督検査弁法を制定し、制約と激励とメカニズムを形成しなければならない。

国有、集团所有およびその持株支配企業以外のその他の企業は、法律規定に依拠し、本單位に適

応する形式をとって「廠務公開」を実行し，民主的管理活動を推進することができる。

本通知は，原則として教育，科学技術，文化，衛生，体育等の事業単位に適用する。

各地区，各单位は本通知の要求に従って，各自の実際的狀況と結びつけて，具体的実施意見と弁法を制定しなければならない。

中共中央弁公庁

国務院弁公庁

2002年6月3日

資料11：中国共産党と工会の関係（共産党の工会に対する指示）①
 （共産党の成立から政権奪取まで）

公布日時	公布者	タイトル	主な内容（抜粋）	出所
1921年	中国共産党	中国共産党第一 個決議	本党の基本的な任務は工会を成立させること	『選集』 (1921－1925) 7頁
1922年	中国共産党 第二次 全国大会	労働運動と共産 党の決議案	労働運動を指揮することは中国共産 党の根本的な任務である	前掲書 48頁
1927年 8月7日	中央 「八七」 緊急会議	労働運動決議案	工会の長は労働者が担任すべき。 本党は労働者の結社，集会，言論， ストの自由を実行する	『選集』 (1927) 227頁
1931年 11月7日	中華ソビエト 第一次 全国大会	中華ソビエト労 働法	59条 ソビエトは職工会の行動の自 由，ストライキの権利を有すること を保証する	『選集』 (1931) 471頁
1934年 11月26日	中国共産党 中央	共産党の工会に 対する指導を強 化するために	工会の責任者または工会の党の責任 者は同級の党委員会に参加すべき	『選集』 (1934－1935) 353頁
1943年 5月1日	中国共産党 中央	抗日根拠地の労 働運動に関する 決定	戦時生産に対応するため，10時間労 働制，半月に一日休憩すること強固 に実行する	『選集』 (1942－1944) 189頁
1946年 3月28日	中国共産党 中央	解放区経済建設 に関する通知	解放区の労使関係は協力の方針を取 らなければならない	『選集』 (1945－1947) 361頁
1948年 3月31日	毛沢東	朱徳の中国共産 党中央への手紙 に対する回答	工場・商店の労働者・店員の生活条 件は，高くしてはいけない…決して 眼前のいわゆる労働者福利のみを見 て，労働者階級の遠大な利益を忘れ てはならない	『選集』 (1948－1949) 12頁

注）『選集』＝中央档案馆編『中共中央文件選集』（中共中央党校出版社，1986年（全14巻））

資料12：中国共産党と工会の関係（共産党の工会に対する指示）②（建国後）

日時	公布者	タイトル	主な内容	出所
1950年 3月9日	中国共産党 中央	工会幹部派遣に関する決定	各級党委員会が工会の幹部を派遣する場合、工会の同意、またはある種の会議の採択を要する	『選編』 (上) 1頁
1953年 1月	中国共産党 中央	「工会工作における分岐」に関する決定	工会の工作人員全員は、より一層党の工会に対する指導を明確に認識しなければならない	『選編』 (上) 83頁以下 (抜粋内容は 93頁)
1955年 9月	中国共産党 中央	人民日報社説「工作に対する指導を強化する」に関する通知	党は工作組織を利用して労働規律を強固にする	『選編』 (上) 377頁以下
1958年 3月22日 成都会議採択 4月2日 政治局採択	中国共産党 中央	工会組織に関する意見	各級工会組織は、先ずは同級党委員会の指導を、同時に上級工会の指導を受ける	『選編』 (上) 648頁
1981年 7月13日	中国共産党 中央	「国営工業企業従業員代表大会暫行条例」を發布することに関する通知	党の指導を改善し、規定された従業員代表大会の権利を保障する ただし、鄧小平は1980年12月の中央工作会议で、実験企業以外では党委員会の指導を遵守するよう強調	『選編』 (下) 1317頁
1983年 3月14日	中国共産党 中央	中国共産党中央書記処（官房）の工会工作に対する重要指示	工会の性質と任務は、党の指導下において、労働者階級の利益を代弁する大衆組織である 工会は行政機関化した現状を変えるべきである	『選編』 (下) 1447頁
1989年 12月21日	中国共産党 中央	党の工会、共青团、婦女聯合に対する指導を強化し、改善することに関する通知	工会は党と人民大衆との懸け橋であり、国家の政権の重要な支柱である 各級工会は、従業員に対して職業責任、職業道徳、職業規律、職業技能の教育を展開し、従業員の素質を高める	新華社 1989年 12月21日
2015年 7月9日	中国共産党 中央	党の大衆団体工作进行を強化し、改善することに関する通知	党の大衆団体に対する指導を強化する 大衆団体は大衆を動員する	新華社 2015年 7月9日

注）『選編』＝中華全国総工会弁公庁編『建国以来中国共産党中央の労働運動に関する書類選編』（中国工人出版社、1989年）

センター運営委員

教授 山田基成（センター長） 教授 薛進軍
教授 萬行英二 教授 飯島信幸
准教授 中屋信彦

教授 小沢浩 准教授 花蘭誠

調査と資料 第122号 非売品

平成30(2018)年3月31日

編集兼発行者 名古屋大学大学院経済学研究科
附属国際経済政策研究センター
名古屋市千種区不老町

印刷所 (株) カミヤマ

ECONOMIC RESEARCH

No.122

March 2018

The Characteristics of Chinese Trade Union:
History and Transition

by

PENG Guanghua

proofread by

NAKAYA Nobuhiko

Economic Research Center
Graduate School of Economics
Nagoya University
Nagoya Japan