

平成 21 年 5 月 29 日現在

研究種目：若手研究（B）
 研究期間：2006～2008
 課題番号：18730089
 研究課題名（和文） 外資企業における労使紛争の展開・収束過程にみる中国の政治社会構造
 研究課題名（英文） Analysis of Development and Settlement Process of Labor Disputes in Foreign-funded Companies in China
 研究代表者
 小嶋 華津子（KOJIMA KAZUKO）
 筑波大学・大学院人文社会科学部研究科・講師
 研究者番号：00344854

研究成果の概要：本研究では、近年の外資企業における労使紛争の展開・収束過程および労働者の権益保障にかかわる諸アクター（外資側経営管理者・企業労働者・中央政府・地方政府・国際機関・各業界団体・工会（労働組合）・民間非営利組織・知識人・メディアなど）の動向を分析し、既存の「人民民主独裁型国家コーポラティズム」が厳然と機能し、胡錦濤政権の下で党・政府・労働組合（工会）の一体化への退行がみられる一方で、外資企業をはじめとした企業の地元政府からの自立化や草の根 NGO の出現など、市民社会形成の動きが活発化している中国の現状を明らかにした。

交付額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2006 年度	1,100,000	0	1,100,000
2007 年度	1,100,000	0	1,100,000
2008 年度	1,200,000	360,000	1,560,000
年度			
年度			
総計	3,400,000	360,000	3,760,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：政治学・政治学

キーワード：中国、外資企業、私営企業、労使紛争、工会（労働組合）、企業の社会的責任（CSR）、
 「中華人民共和国労働契約法」、コーポラティズム

1. 研究開始当初の背景

（1）市場経済化を経て、私営企業・外資企業などいわゆる非公有制企業は、今や中国の経済発展の牽引力として不可欠の存在となり、地元政府経済部門との間にある種の利益共同体を形成し、人的コネクションや業界団体を

通じ政策決定における影響力を増しつつある。他方で、一部の企業においては、賃金・福利厚生・労働条件をめぐる「労資」関係が紛糾し、最も弱い立場にある出稼ぎ労働者を中心に、従業員による労使紛争や労働争議が頻発していた。日系企業についても例外ではな

く、ユニデン（広東省深圳市）で2004年2月・12月、2005年4月に連続して発生した17000人規模のストライキ、キャノンはじめ日系企業数社（遼寧省大連市）で2005年9月に発生した30000人規模のストライキなどがメディアで報じられ、注目を集めた。

(2)加えて、「労働者の基本的権利を保障する条項」をWTO規約に盛り込む動き等、労働問題の国際化が進展するなか、2004年初めには、アメリカとEUによる中国の輸出企業に対する企業の社会的責任（CSR）基準SA8000認証の強制的義務付けをめぐり、中国では官民挙げた反発が生じた。

(3)上記の状況を受け、「親民路線」を掲げる胡錦濤政権は、私営企業・外資企業等における工会（労働組合）の設立、中国版CSRの基準作成に力を注ぐとともに、「最低賃金規定」（2004年3月）、「労働保障監察条例」（2004年12月）等、労働者の權益保障の依拠法となる法規の制定を進めていた。

(4)以上の情勢より、研究代表者は、中国における労働者の權益保障にかかわるアクターの多元化と、ガバナンス構造の変化を感じ取り、そのダイナミズムを解明すべく、本研究課題に着手した。

2. 研究の目的

(1)中国進出外資企業における労使紛争、労働争議の発生・展開・収束過程を、それに関わる諸アクター（外資側経営管理者・企業労働者・中央政府・地方政府・工会（労働組合）・民間非営利組織・知識人・メディア）の動きとアクター間相互の関係を中心に分析する。

(2)労働者の權益保障に関わる諸法規・政策の立案・実施過程を、諸アクター（中央政府・地方政府・国際機関・各業界団体・企業・工会（労働組合）・民間非営利組織・知識人・メディア）の動きとアクター間相互の関係を中

心に分析する。

(3)以上の分析結果を、①中国の中央 - 地方関係、②中国の国家 - 社会関係、③グローバリゼーション下の中国の政策決定過程における変化に関する内外の先行研究の中に位置づけ、先行研究の不足を補う。

3. 研究の方法

(1) ①中国の中央 - 地方関係、②中国の国家 - 社会関係、③グローバリゼーション下の中国の政策決定過程に関する内外の先行研究の体系的整理を行った。

(2)外資企業における労使紛争・労働争議の展開・収束過程、労働者の權益保障に関わる諸アクターの動向について、新聞・メディアを含む広範な文献研究を行った。

(3)上記文献研究では明らかにされなかった詳細については、日系企業関係者、日本貿易振興機構担当者、日本・中国の学者・専門家、中国工会（労働組合）関係者等に対し、聞き取り調査を実施した。

(4)労使紛争・労働争議への対応、労働法制の整備への対応における外資企業の動向との比較分析を行うべく、「中華人民共和国労働契約法」（2008年1月）立法過程での対応、各種労働法規の施行にともなう変化、工会（労働組合）の位置づけおよび機能についての意識、企業の社会的責任についての意識等について、浙江省の私営企業家を対象としたアンケート調査（有効サンプル数：252）を実施した。

4. 研究成果

(1)外資企業（特に日系企業）の労使紛争、労働争議の展開・収束過程とアクター関係

2004年12月のユニデン（友利電電子（深圳）有限公司）におけるストライキおよび2005年9月キャノン（佳能大連弁公設備有限公司）他大連の日系企業におけるストライキ等の

プロセスについて分析を進めた結果、以下の点が明らかとなった。

①ユニデンのストライキで、人事部総経理、開発部管理職、生産管理部職員に労働者の矛先が向かったように、利益対立は、日本側・中国人管理職と一般労働者の間に生じている。多くの企業では、工会を牛耳っているのも、中国人管理職である。したがって、日本人経営者は、中国人管理職とも、工会ともうまくいっていないながら、労使対立・労使紛争・ストライキに直面することになる。

②いずれのケースにおいても工会は、表面的には労働者の動きを支持するが主導することではなく、最終的には調停役に徹している。ユニデンの例を見ても、ストライキの最中工会準備委員会により自発的な工会結成を打診された深圳市総工会は支持の姿勢を打ち出したが、その後彼らをうまく誘導して、経営側・地元政府との連携の下で調停を図ろうとした。

③労働者の不満は、企業経営者・管理職ばかりでなく、地元政府にも向けられている。特に、大連でのストライキの場合、開発区の投資環境を守ろうとする地元大連市の露骨な介入が次々とネット上に描かれ、大連市長の罷免要求や、政府当局への不満がネット上に流れた。

④他方、中央政府の政策については、それに注目し、支持している姿勢が見られる。逆に中央政府の方針・政策が個々のストライキの指導者に影響をもたらしていることも十分考えられる。

⑤労働者がストライキの過程でインターネットを利用しようとしたこと、マス・メディアの役割に期待したことは、弱者階層間のネットワークの広がりおよびと社会勢力との結びつきの可能性を示唆する。

(2)労働者の権益保障をめぐる中国のガバナンス構造とその変化

①労使紛争・労働争議の急増を受けて、中央政府は「最低賃金規定」（2004年3月）、「労働保障監察条例」（2004年12月）に続き、「中華人民共和国就業促進法」（2008年1月）、「中華人民共和国労働契約法」（2008年1月）、「中華人民共和国労働紛争調停・仲裁法」（2008年5月）等労働立法に力を注いできた。また、欧米主導のSA8000の導入は「一種の貿易障壁」であるとして拒否しつつも、2004年から2005年にかけて深圳市労働・社会保障局・市党委員会政策研究室・中央党校社会发展研究中心により実施された共同研究を踏まえ、民政部、商務部がそれぞれ中国型CSRの策定を進めるなどの対応をとってきた。

②労働立法を進める中央政府に対し、新たな法規による労務コストの上昇を案ずる内外の企業や業界団体（中国日本商会、上海米商商業会議所、EU商業会議所を含む）、投資環境の悪化を恐れる地方政府は強い反対を寄せ、一部内容の変更に成功した。

しかし、同時に大手外国企業を中心に、賃金の確定から労使関係の調整まで全てを地元政府に依拠してきた従来の在り方を改め、「労働契約法」「労働紛争調停・仲裁法」および近い将来に公布・施行が予想される「賃金条例」の履行に必要な、労働者の利益代弁者として企業と直接交渉のできる工会の育成に取りくまねばならないとの認識も生まれている。

他方、多くの私営企業においては、政府部門の指令を受けて工会の設置が進んではいるものの、依然として人事・財務両面で経営側からの自立性が損なわれ、活動も限定的である。しかしながら、浙江省の私営企業家を対象に実施したアンケート調査のデータによれば、実に「経営者の意思で設立された工

会」の77.8%が「『労働契約法』施行による影響は大きい／比較的大きい」と回答しており、全体で60%以上が「『労働契約法』施行により工会は労働者の利益をより代弁できるようになるだろう」と回答した。

外資依存型の発展を遂げてきた地方政府においても、労働部門を中心に、より開かれた労働行政の実現を目指す動きが顕著である。例えば、深圳市労働・社会保障局は、2005年の賃金調整において、市国資委、市总工会、市総商会、外商協会、台商協会および各区労働（人力資源）局などの部門の意見を個別に聴取し、方案を作成するとともに、「2005年度深圳市最低賃金調整論証会」を開き、政府関係部門、企業および労働者代表の意見を聴取した。加えてアンケート調査（6614企業、労働者1万5713人）およびネット上での意向調査（4843人）を展開した。

③こうした中で中華全国总工会を頂点とする既存の工会組織についても、その権益擁護機能を強化することにより、出稼ぎ労働者を含む労働者の利益代表として再生させようとの動きが顕著である。「労働契約法」も、工会が権益擁護の重要な手段と位置付けてきた労働協約の締結を企業側の義務として明記した点、労働契約を解除する際、工会への事前の通知を義務付けた点で、工会の機能の強化を図ったものといえる。

しかし、同時に党・政府挙げた「和諧」路線の推進にともない、2006年以降の工会の動きには、党・政府との一体化をめざす方向へと逆戻りする現象も見られる。あくまで「党・政府の主導の下で活動する」という方針の下、工会の権益擁護の動きは、徐々に労使紛争の現場から離れ、政策研究、「職員・労働者権益擁護ホットライン」、「信訪」窓口、政府資金を得て各地に設立された「困難職員・労働者支援センター」を通じた法律コ

ンサルティング、職業紹介、生活支援、医療支援、子女入学支援など、本来行政あるいは司法が担うべき領域へと向かいつつある。例えば「和諧」時代の新しい工会の権益擁護モデルと評価される浙江省義烏市の事例を見ても、市总工会が、党・政府各部門、人民法院、弁護士事務所、メディア、大学、ボランティアなどとの幅広い協力ネットワークに依拠しながら展開した具体的な業務は、法律支援、職工の研修教育工作、社会主義労働競争による科学技術水準の向上、「送温暖」工作を通じた労働者の生活支援、調査研究・理論政策研究であり、労使紛争に当事者として直接かかわるものではない。また、「義烏モデル」が展開される過程においては、実際に労使紛争の現場となる基層工会の役割や、その代表性をめぐる議論が管見の限りでほとんど見られない。実際に、義烏市では、2000年に義烏市非公有制企業工会工作領導小組が作られ、義烏市経済開発区および各郷鎮は工会工作委員会（あるいは工会連合会）を設置したが、彼らは、工会主席については、経済開発区の党政副職や郷鎮党委員会副書記が兼任し、工会専従幹部は弁公室主任が兼任するものと規定した。さらに、工会幹部の人事について「和諧」路線の下で推奨されているのは、地方工会が、党の領導の下で活動するプロフェッショナルな工会幹部を非公有制企業へと派遣する方法であり、工会の党からの自立性強化をもたらす基層工会の選挙ではない。全国ではじめて、总工会、政府、企業団体（工商聯、外企協会、私企協会）が三者の協商によって工会幹部を派遣するシステムを打ち出した遼寧省瀋陽市の事例については、労働関係学院関係者からも批判が多い。

④こうした中で、労働者は既存の工会組織に見切りをつけ、自発的な権益擁護組織の結成

を進めている。こうした動きに対し、当局は互助ネットワークとして活動を展開しているうちは黙認するが、その政治的活動に対しては厳しく取り締まる。2004年3月に組織された深圳市外来工協会も、他の11の草の根組織とともに労働紛争仲裁処理費の撤廃を求める署名活動を行うや、「不法民間組織取り締まり暫行弁法」による取り締まりを受け、活動停止に至った。

⑤本研究の成果は、中国の中央 - 地方関係、中国の国家 - 社会関係、グローバリゼーション下の中国の政策決定過程における変化に関する内外の先行研究に対し、次のような意義を有する。

まず第一に、中国の中央 - 地方関係については、中央 - 省間の幹部人事や財務をめぐる政策の変遷、省政府による地方保護主義的経済政策との関連で論じられる傾向にあったが、労働行政に焦点をあてた本研究を通じ、地方政府の一部局（ここでは主に労働部門）をめぐる縦の指導関係と横のつながりの構図の一端が示された。

第二に、中国の国家 - 社会関係については、先行研究の多くが特定の社会团体や新興の草の根NGOを研究対象とし、各社会勢力の国家権力からの自立性を「市民社会論」あるいは「コーポラティズム論」に依拠して論じているのに対し、本研究では、個別の政策（ここでは労働政策）の立案と施行をめぐる政府と社会勢力の間の協力と対立、各種社会勢力間の連携についてより実証的なケース分析を提供することができた。また、先行研究にはほとんど無い、CSRや近年のコーポレート・ガバナンスにおける政府との関係の変化について材料を提供できたことも成果と言える。加えて、「人民民主独裁型国家コーポラティズム」を象徴する存在である工会について、専ら90年代以降の工会改革の停滞と工会の利益団体と

しての機能の限界を論じた先行研究に対し、本研究では、90年代以降の改革をめぐる議論をよりダイナミックに描いたほか、近年の「和諧」路線がもたらした工会改革への負の側面について問題提起を行った。

第三に、中国の政策決定過程におけるグローバル化の影響について、労働立法に反対する外資企業および諸外国の業界団体、CSR基準の国際化を求める国際的潮流という双方からの相反する圧力に、中央・地方政府が個別に対応してゆくプロセスを明らかにした。

5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕（計 2 件）

(1) 小嶋華津子 (2009) 「中国工会の課題—人民団体から利益団体への模索」、『現代中国研究』第 25 号（掲載確定）、査読あり。

(2) 小嶋華津子 (2008) 「労働者の権益保障をめぐるダイナミクス」、『アジア研ワールドトレンド』第 157 号、16-19 頁、査読無し。

〔学会発表〕（計 1 件）

(1) 小嶋華津子 「中国工会の課題—人民団体から利益団体への模索」、中国現代史研究会 2009 年研究集会シンポジウム、2009 年 3 月 20 日、関西セミナーハウス

〔図書〕（計 2 件）

(1) 佐々木智弘編 (2009) 『アジア研叢書 17 現代中国分析シリーズ 2 現代中国の政治的安定』アジア経済研究所（本人は第 3 章「労働者の権益保障をめぐるガバナンス」 59-79 頁を担当）

(2) 国分良成編 (2006) 『中国の統治能力—政治・経済・外交の相互連関分析』慶応義塾大学出版会（本人はうち第 7 章「都市政治」 107

－120 頁を担当)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

小嶋 華津子 (KOJIMA KAZUKO)

筑波大学・大学院人文社会科学研究科・講師

研究者番号：00344854