

改革開放期の中国における労使関係の展開

——中国の国有企業の経営からみる中国の労使関係——

トウ ショウケツ

(社会学研究科産業関係学専攻博士課程後期)

一、問題意識

二、理論上の回顧

三、不在の存在——計画経済期における中国の労使関係

四、存在の不在——改革開放期における中国の労使関係

五、吟味

一、問題意識

一九九〇年代以降、世界経済には様々な変化と発展が発生してきた。知識経済の発展は世界の経済発展に新たな契機を与えており、情報通信技術（IT）の発展、経済のグローバル化により、世界諸国の経済協力と相互交流を強めている。二一世紀に入って、アジア・太平洋地域は、ますます経済成長のチャンスに恵まれ、最も活気に満ちた地域になっている。同時に中国は、世界の注目の的となり、世界中の投資家にとって最も魅力的な地

域となってきた。過去二七年の改革・開放政策を通じて、中国の経済発展は世界的な関心を呼ぶ大きな成果を上げ、GNPは平均年二桁の成長率で推移し、世界中で最も急速な経済成長国となった。国营企業^[1]という単一経済部門が打ち倒されつつある一方で、国有企業や、私有企業などの複合経済部門の様式がすでに出現しつつあり、非公有的経済の急速な拡大が経済成長に拍車をかけ、市場システムの養成と成立を促進する要素となった。さらに、繁栄する商品市場、生産要素の市場、特に資本と労働力の市場の発展が、「中国の特徴のある市場経済」という新しいシステムを最初に設立するための基礎を据え、必要な条件を打ち出した。「世界の工場」、「世界に最も大きな市場」と呼ばれつつある中国は、一〇年でGDP五倍の成長を遂げ、二〇〇三年の世界銀行のGDP統計で、中国大陸単独で世界七位で、中国圏（中国大陸・台湾・香港）合計では、世界四位のGDPとランキングされており、

改革開放期の中国における労使関係の展開

人々の生活も明らかに豊かになっている。中国は益々自身の魅力
を世界中の人々の前に示している。

しかし、我々の視線は時々下記のような新聞記事と統計数字に
引き込まれている。

「残業手当はどうやって計算するの？ 会社は明らかに労
働法に従っていないよ。だけど今は我慢しかない、裁判なん
か起こしたら、次の日には失業者になるからね。だから我慢
して証拠を残しておいて、会社を辞めてから訴えてやろう
……」（『九〇％の労働争議は退職後に』二〇〇六年六月五日
南京日報）

「労使紛争の事件数が増加しつつある。二〇〇五年に各レ
ベルの労使紛争仲裁委員会が受付けた労使紛争事件の数は三
一・四万件、二〇〇四年に比べて二〇・五%を増え、二〇〇
〇年に処理した件数の二・三倍となっており、『中華人民共
和国労働法』の発布した一九九五年の九・五倍となっている
……」（『二〇〇五年度労働と社会保障事業発展統計公告』中
国労働と社会保障部・中国国家統計局）

これらの新聞記事と統計数字は、経済成長が著しい中国の裏面
の実情を如実に示している。中国における労使関係は今まさに嚴
しい現状に直面している。前述の記事や統計数字は、ほんのごく
一部の実例であり、絶好調に経済発展を続けている中国では、改
革開放の進展と共に様々な矛盾が出てきている。環境問題、労働
問題、失業問題、労使関係問題、貧富の差の問題、農村・農民問

題、資源の有効利用問題、国際関係問題……。これらの問題は
徐々に深刻な社会問題となっており、中国の政治的安定、経済的
発展と国民生活の安定と改善にマイナスの影響を与えつつある。
取り上げるべき重要な社会問題は様々あるが、今回の小論では主
に中国の改革開放期における労働問題、即ち改革開放政策が出さ
れてからの中国の労使関係を取り上げ、その展開を明らかにし、
その矛盾や問題などの解決策に迫りたい。周知の通り、労使問題
は最も基本的な社会問題の一つであり、中国の経済発展に不可欠
な社会的安定の基盤となるものであり、一九八九年の天安門事件
から「国家と社会の安定は一番大事だ！」と信じている中国政府
中枢と社会学者たちが最も重視している中心問題だからである。

一、理論上の回顧

中国の労使関係についての理論研究は歴史的な事情によりかな
り遅れており、一九九〇年代半ばまでに発行された文献は、少な
くとも私の調べた限りではほとんどない。一九九五年八月、中国
社会科学基金項目による研究成果として『労働関係・労働者・労
働権——当代中国の労働問題』が出版された。この本は、論述の
展開や理論分析に若干の不十分さが残るものの、中国の理論学界
で初めて中国の労働関係理論を提出し、その現実を見ながら分析
してあるため、「中国における労働問題研究の第一本」と呼ばれ
ている。一九九〇年代の半ばから、中国の労使関係について研究
している学者および著作は徐々に増えてはいるが、未だに決

してそんなに多くない。本章では、中国にとって非常に大事な労働使関係についての今の研究をまとめておきたい。

「中国における労働問題研究の第一本」と呼ばれた『労働関係・労働者・労働権——当代中国の労働問題』は中国の労働使関係について初めて系統的に論じた著作である。本著は、労働関係（労働使関係）、労働者と労働権を中国労働問題の基本的な内容と認め、労働使関係は労働問題の基礎問題であり、労働者は主体であり、労働権は核心であると位置づけをしている。そして、様々な分析を基に次の結論に至っている。(ア) 社会主義市場経済への転換期において、労働使関係の安定と協調は社会経済発展にとって最も基本的な条件の一つである。(イ) 労働使関係の安定と協調を維持するために、一番重要なのは労働者の権利、利益を保障することである。社会的な公平性、特に労働者の合法的権利、利益を損なって経済発展を遂行することはあり得ない。(ウ) 社会発展の成功は、社会的公平性と経済効率の共同発展することである。

『労働関係・労働者・労働権——当代中国の労働問題』が出版された後、中国の学者たちの間では労働使関係研究の重要性、必要性や緊迫性が認識され出し、中国の労働使関係についての論文や著書などが徐々に増えてきたが、その数はまだ比較的に少ない。筆者が拝読した文献の中で優れた研究は李捷生の『国有企業の経営と労働使関係研究』と李琪の『国有企業労働使関係研究』であると思う。

李捷生は著作『中国「国有企業」の経営と労働使関係——鉄鋼産業の事例——一九五〇年代～九〇年代』で中国の労働使関係につい

改革開放期の中国における労働使関係の展開

て、大型鉄鋼会社を事例として分析し、一九五〇年代から九〇年代の前半までの四五年間、即ち計画経済時代から移行期に至る時期における企業の経営・管理方式の変遷を論じている。著作は三部構成になっており、第Ⅰ部では、主として一九五〇年代から七〇年代までの計画経済体制のもとで、首都鋼鉄会社の生産経営過程における組織形態、生産調度システム、分配の原理がいかに変化したかが詳しく紹介されている。また、同じ時期に武漢鋼鉄公司以で生じた労働争議が紹介され、そこで企業内党組織による政治動員が行われたことが述べられている。第Ⅱ部では、一九七〇年代から一九九〇年代前半までの移行期における首都鋼鉄会社の企業改革、即ち請負制の状況を、経営管理方式と企業内党組織の役割変容に焦点を合わせて分析している。第Ⅲ部では、補充調査として宝山鉄鋼公司を取り上げて分析し、海外からの技術移転と中国の従来の経営方式との融合が詳しく論じられている。李捷生のこの著作は歴史とその事情の脈絡を非常に詳しく説明し、当時の中国国有企業の経営と労働使関係を明らかにした。

そして、李琪は著作『改革と修復——当代中国国有企業の労働使関係研究』で、(ア) 改革開放時期に入り、中国の労働力市場ができただ後、中国政府は企業の労働使関係とどんな関係を持っているのか？ (イ) 国有企業改革が始まり、経営者がたくさんの経営管理自主権を手に入れた後、国有企業の労働使関係の双方主体は明確になったのか？ (ウ) 中国の労働組合は現在、どんな役割を果しているのか？ という三つの課題をもとに、七つの企業で現地調査を行

改革開放期の中国における労使関係の展開

い、主として一九九二年から一九九九年までの第二改革段階の政策分析、改革中の企業内部の労使関係変化の考察と中国労働組合の役割の三つの視角から論述を展開した。著作の最後で、李琪は下記の結論を出している。(ア)改革開放により、国有企業の経営者は政府の代わりに名義上の労使関係主体の一方となったが、実際には政府は労使関係におお重要な地位を占めている。(イ)国有企業内部は、労使双方は明確に分けられておらず、労使関係の主体はまだ不明瞭である。(ウ)中国の労働組合は、まだ労働者の利益代表として機能しておらず、政府の補助者としての立場にある。

中国における国有企業の一九八〇年代とその後、の労使関係について、有名な研究は「労使共謀 (Management-Labor collusion)」理論であろう。この理論によると、伝統的な国有企業では、労働者の職務上の地位は安定的に保障されるため、企業の管理者と交渉する実力を持っている。そして企業の管理者は労働者の収入と福利を上げることを通じて、労働者との良い関係を維持し、生産を順調に行なう。Waldor は、この理論を使い、中国の国有企業における一九八〇年代の労使関係を分析し、社会主義中国の国有企業管理者は生産を管理する役割と労働者の生活を改善する責任を負っているため、国有企業の経営者は政府の収入と企業の利益を代価として労働者の協力を得るといふ。他に、周天勇、張彌の共著『国有企業改革攻堅』や、刑伝、潘堅の共著『中国人的資源管理問題報告』なども、現代中国の労使関係、労働組合について同様な論述を行っている。

社会主義中国の労使関係は、理論的な位置づけとは別に現実的に様々な問題を含んでいて非常に複雑であり、その研究は多くの困難を伴うが、中国の経済発展及び社会的安定の為の基本的な研究であるがゆえに、不可欠なものだと思われる。

三、不在の存在

——計画経済期における中国の労使関係

一九四九年一〇月一日に建国された新中国は社会主義国であり、一九五六年末までに「農業・手工業・資本主義工商業の社会主義改造」が順調に行われ、全国的にはほとんど国营企業である公有制の企業制度が確立した。計画経済時期の中国に、労使関係は存在したか？ 社会主義中国はこの時期に如何に労働者たちを組織して生産を遂行していたのか？ 建国の後、改革開放の政策が出されるまで中国の労使関係はその後と深く繋がっているため、本章では建国から文化大革命までの計画経済期の中国における労使関係の展開について簡単にまとめておきたい。

【中華全国总工会と組合活動】

中華全国总工会とは中国共産党の指導のもとに置かれた全中国労働組合の中央機関である。一九二一年に成立した中国共産党はただちに中国労働組合書記部を創設し、労働運動の指導を重点活動としていた。一九二二年五月には書記部の主催により、広州で非共産党系組織も参加した第一回全国労働大会が開かれ、席上全

国総工会の設立準備が決定された。一九二五年五月の第二回大会で書記部が総工会へ発展したが、国民党系の組織はこれに参加せず、中共系の総工会と国民党系の工会連合会との分裂対抗が出現した。同年の五・三〇運動、香港広州大ストライキでは創立直後の総工会が指導的役割を果たすなど、革命運動の展開に大きく寄与したが、一九二七年の蒋介石の共産党弾圧により壊滅的打撃を受けて地下活動を余儀なくされ、その正式復活は一九四八年を待たねばならなかった。

建国前、中国の民主主義革命、抗日戦争とその後の内戦で、中華全国総工会は中国共産党の指導を受け、全国各産業の労働者階級、所謂「工人階級」を暗中に指導し、革命に直接的・間接的に参加することにより、中国革命の勝利と新中国の建国に巨大貢献をした。一九四八年八月一日、第十六回全国労働大会はハルビン（哈爾濱）で行なわれた。大会は『中華全国総工会章程』を発表し、中華全国総工会が正式に復活した。

中華人民共和国が建国してから、中華全国総工会は中国共産党の指導を受けつづけ、地域別、産業別、企業別で労働組合を打ち出し、全国範囲で労働運動を展開してきた。「一九五〇年末まで、全国の労働組合員数は一九四九年の二二七万人から五一七万人に増え、一六の全国範囲の産業別組合が作られた。更に、一九五二年末まで、主要な都市と産業にほぼ九〇%の労働者が労働組合に加入しており、労働組合員数は一〇〇・三万人に至った。

全国範囲の産業別組合の数も「二三になった」（王永奎他 2005, p.

35）。各級、各産業の労働組合は中華全国総工会の指導を受け、労働者を教育し、失業者を救済し、工場内で民主改革を行っていた。一九五〇年六月、中央人民政府は『中華人民共和国工会法』、そして一九五一年二月に『中華人民共和国労働保険条例』を發布し、法律上で労働者の主人公の地位を明記した。（王永奎他 2005）

一九五〇年から始まった全国範囲での労働競争運動は中華全国総工会とその下の各級労働組合が行った大きな労働運動であった。一九五〇年五月、瀋陽機械製造三所の「赤五月」という労働競争の中で、趙国有という技工はある機械の製造時間を大幅に短縮でき、全国の記録が更新した。東北地方の労働組合はこの新しい記録を中華全国総工会に報告し、中華全国総工会もこのことを通じ、全国範囲の技術革新競争運動と製品原価節約競争運動を發動した。労働競争運動は二つの段階に分けている。一つは一九五〇年から始まった技術革新競争運動と製品原価節約競争運動段階であり、もう一つは一九五六年から行われていた「優秀労働者」、「先進生産者」などの表彰段階である。全国範囲の労働競争運動、特に第一段階の技術革新競争運動と製品原価節約競争運動は、労働人民の生産と創造意欲を引き出し、一九五三年から始まった「第一次五カ年計画」は全国労働者の高い労働意欲で順調に完成し、新中国の経済回復と経済発展に大きな貢献を与えた。もちろん、労働競争運動の中で誕生した奨励賃金は労働人民の生活を向上させていった。

改革開放期の中国における労使関係の展開

一九六六年から一九七六年までの「文化大革命」で、中国の労働組合も大きく破壊された。当時の国家主席劉少奇、中華全国総工会主席李立三などの労働組合と労働運動の指導者たち、労働競合運動の中で表彰された「優秀労働者」、「先進生産者」たちは、ほとんど「反革命」、「社会主義の敵」、「偽先進」などとして厳しく批判されており、各地、各産業の労働組合組織も破壊されていた⁴⁾。中国の労働運動、労働組合は存亡の危機に直面する状況になっていた。

一九七六年、「文化大革命」は「四人組」の陰謀の失敗で終わった。それから、「文化大革命」の風雨から生き残った中華全国总工会は中国の労働組合と労働運動の復活を始めた。一九七七年八月の中国共産党第一次全国代表大会で、労働組合と労働運動の再建、労働組合の役割の再發揮を決定した。

【中国の計画経済における労使関係の光と影】

中華人民共和国は社会主義国である。理論上でみると、社会主義中国の計画経済の中で、労働人民は国家の主人公であり、企業は国有企業である。中国共産党は全国の労働人民を代表して中央政府を作り、人民と国の利益を守るために政治、経済、軍事などを管理する。中央政府は国有企業の財産所有権、経営権を持ち、企業の経営者は普通の労働者と同じ、企業の労働者でもあり、企業的主人公でもある。国家・企業・個人労働者、三者の利益は一致する。……総括すると、(ア)計画経済の国有企業の中に、国家は

唯一の雇主であり、労働力の配置や、賃金水準と福祉厚生水準の決定に権限を持っている。企業の管理者と普通の労働者は国家に雇われ、双方の間に社会的地位の格差は存在しない。(イ)労働者個人の利益は企業の利益に含まれており、企業の利益は国家の利益に含まれているので、利益に関する衝突が存在しない。(ウ)国有企業の労働者、管理者と政府の間の関係は「労働行政関係」と呼ばれる。つまり、社会主義中国の計画経済の中に、資本主義国のような労使関係が中国に存在しないことは間違いないと思われるた。

社会主義中国の計画経済期の労使関係は一体どうなっていたのか？ 中国共産党と中国政府は如何に国家・企業・個人労働者の三者関係を処理していたのか？ この部分では、理論と実践との二つの方面から、中国の計画経済期の労使関係を見てみよう。

一九五〇年代の初めに、中国には労使関係、労働組合についての論争があった、それは当時の中国共産党中南局の第三書記鄧子恢の報告「中南区の工会状況について」から始まった。一九五〇年七月、中国中南区总工会の拡大会議が開かれた。その席上で鄧子恢は『中南区の工会状況について』の報告を発表した。報告の中で、鄧子恢は公営企業の中の労働組合と行政の両者が国家と労働者のために組織されており、基本利益が一致することを認めていたが、両者の具体的な職場、任務と仕事が違うため、具体的な立場も違うべきであると述べた。鄧子恢のこの報告は一九五〇年七月三〇日の『長江日報』に公開発表され、八月六日の『工人日

報』と九月四日の『人民日報』にも載せられて、たくさんの注目が集まり、全国的に公有企業での労使関係と労働組合についての議論は始まった。(王永奎他 2005)

当時の中華全国总工会主席李立三は鄧子恢の意見に賛成していた。一九五一年四月、李立三は『公営企業の工会問題における公私兼行について』という報告を発表した。報告によると、社会主義中国では、労働者階級と人民民主政権、両者の基本利益が一致しており、公営企業には敵対的な二つの階級が存在せず、行政と一般労働者は同じ労働者階級に属している。しかし、一般労働者と国家・企業行政の間には矛盾が存在しており、それは全体利益と個人利益の矛盾、長期利益と短期利益の矛盾である。企業行政は全体利益と長期利益を代表しているが、一般労働者は個人利益と短期利益を代表している。労働組合は一般労働者の個人利益と短期利益を守るべきであり、企業行政と具体的な問題について異なった見解を持つのが当然でもあり、必要でもある。当時の国家主席劉少奇も鄧子恢の意見を賛成し、一九五二年六月、『国営企業内部の矛盾と工会の役割』を書き、国営企業の行政管理側と一般労働者側の矛盾を分析し、労働組合の必要性、役割と基本任務を説明していた。(王永奎他 2005)

これらの意見に対して、当時の国家副主席、中国共産党東北局の第一書記高崗は鄧子恢の意見を厳しく批判した。高崗の意見によると、労働者階級が国家の主人公であり、公営企業は社会主義的であり、私営企業と全く性格の違うものである。公営企業

の内部には行政管理側と一般労働者側の利益も目標も完全に一致し、階級立場も完全に一致する。企業内部の行政管理側と一般労働者側の両者には、組織や役割および任務の相違は存在するが、具体的な立場の相違が全く存在しない。(王永奎他 2005)

結局、今回の公営企業における労使関係、労働組合についての論争は一九五一年二月の中華全国总工会第一次代表大会で鄧子恢と李立三に対しての批判で終了した。会議は『全国总工会の業務についての決議』を發布し、「社会主義中国の公営企業では企業行政と一般労働者の基本利益が一致しているため身分的な格差は存在しない」という認識を統一し、鄧子恢と李立三の理論を危険思想として全面的に批判した。

一九五三年五月、中国工会の第七回全国代表大会は北京で開かれ、『中華人民共和国工会章程』を發布し、中華全国总工会の元秘書長頼若愚を总工会主席に任命した。頼若愚は总工会主席の任期中、党内、政府と労働組合からのたくさんの圧力に屈せず、鄧子恢、李立三と劉少奇の労働組合理論を発展させた。

まず、頼若愚は労働組合と労働人民の関係、労働組合と共産党の関係、労働組合と企業行政との関係、この三つの方面から、労働組合の社会主義人民政権での地位を説明した。(ア)労働組合と労働人民の関係について、頼若愚は労働組合が労働人民の代表者であり、労働組合が党の政策、政府の主張に従うだけではなく、労働人民の意見も聞くべきであることを指摘した。(イ)労働組合と共産党の関係について、頼若愚は労働組合が必ず党の指導を受ける

改革開放期の中国における労使関係の展開

ことを強調したが、組織上では労働組合が党から独立すべきであることも指摘した。そして、(ウ)労働組合と企業行政の関係について、頼若愚は両者の基本利益は一致するが、立場が違うため、具体的な問題に対しての対応の仕方に相違と矛盾が存在することを認識していた。総括すると、労働組合は労働人民と共産党、中央政府との間の橋梁であり、重要な役割を担い、社会主義人民政権にとって不可欠である。

次に、頼若愚は社会主義中国の労働組合の機能と役割を説明した。氏の理論によると、社会主義中国の労働組合は発展機能、維持機能、教育機能、調節機能と監督機能の五つの機能を持っている。(ア)発展機能とは、労働組合は労働競合運動などを通じ、労働人民の生産意欲、創造力を引き出し、社会主義経済を発展させるべき機能である。(イ)維持機能とは（ここでは「維持」は、労働者の労働力を「維持」することである。）労働組合は労働者たちの日常生活に注目し、実物的利益と民主的権利を守るべきである。これらの活動を通じ、労働人民の労働力と労働意欲、創造力を維持すべき機能である。(ウ)教育機能とは、労働人民に対しての政治思想教育と生産技能教育を示すものであり、労働組合の重要な機能であり義務でもあると位置づけている。労働組合は教育機能を果たし、労働人民の先進性の維持と生産性の発展を保証すべきである。(エ)調節機能とは、労働人民と企業行政・国家との間に矛盾が存在するため、具体的なことについて両者の関係は不安定になることがある。労働組合は労働者側の合理的な意見や要求などを

支持し、企業行政、国家と交渉すべきであるが、労働者側の非合理的な意見や要求などには反対し、労働者を教育、説得するなど調節すべき機能である。(オ)監督機能とは、労働組合は企業行政の日常活動に対して持っている監督権限である。企業は国家の企業であり、労働人民の企業でもある。国家と労働人民の利益を守るために、労働組合は労働人民を代表して企業の生産と経営を監督すべきものである。

頼若愚の労働運動、労働組合理論は成熟した理論ではないが、その理論に含まれた先進性は中国の労働組合理論の発展に大きく貢献した。しかし、その後の「大躍進」時期と「文化大革命」時期における左傾急進主義思想の影響で、氏の理論は全面否定され、中国の労働運動、労働組合理論の発展も一気に低迷期に入り、労働組合の存在の必要性も疑われにいたった⁶⁾。労働運動、労働組合理論研究の復活は一九七六年「文化大革命」の結末を待たねばならなかった。

理論は実践を指導する。労働運動、労働組合の理論の発展は労働運動、労働組合の実践に影響を与える。実践上から見ると、指令性計画経済の低賃金のもとで、中国国营企業における労使関係の様子とその変化に対して、当時の中国共産党と中国政府はより有効的な労働組合政策を実施していた。ここから、主に企業長責任制時期（一九四九年～一九五七年）と党委員会指導制時期（一九五八年～一九八五年）の二つの時期を分けて中国の計画経済期の労使関係を見てみよう。

〈一〉企業長責任制——労働組合機能の重視

社会主義中国が建国されてから「第一次五カ年計画期」の終わりまで、中国の国营企業では企業長責任制という管理制度が実施されていた。この管理制度では、企業の日常経営管理は企業長の専権であり、企業長が中央政府から指令性生産計画を受け取り、中央政府に対して企業経営の責任を持ち、企業の生産、経営を管理していた。当時、労働組合や、共産党の組織などは企業の経営から相対的に独立して活動していた。

当時、中央政府の労使関係政策の指導思想は、当時の国家主席劉少奇と中華全国総工会主席李立三の考え方であった。前述した通り、国家主席劉少奇は、国营企業内の「日常的問題」をめぐる「工会」が、企業管理者との立場の違いを強調し、「各自が自分の立場に立って、相手と協議し、各自が自らの側を代表して相手と契約を結ぶべきだ」と、認識していた。中華全国総工会主席李立三は、「企業行政は生産―蓄積を代表し、工会は分配―消費を代表する」、「生産―蓄積は労働者の長期的な利益であり、分配―消費は労働者の短期的な利益である」という考え方をもっていた（李捷生 2000）。

これらの認識に基づく指導で、当時の中央政府は全国範囲で各レベルの労働組合を打ち出し、労働組合に相対的な独立性を与えていた。ここで当時の組合の組織形態と権利を見てみよう。中華全国総工会は全国のナショナル・センターであり、産業別組合、地域別組合、企業別組合はすべてその下に置かれ、各段階の

組合は上級組合の決定と指導にのみ服従すると規定され、同レベルの行政と党組織の指導を受けないものであった。労働組合の権利としては、労働組合は賃金と福祉厚生など労働条件を巡って労働者の代表として企業の経営側と交渉し、団体契約を結ぶ権利を持つものであった。この組織形態と権利から、当時の労働組合は党組織、企業の経営側と違う立場に立ち、労働者の利益を守る権利と義務が与えられていたことが分かる。

労働組合は相対的な独立性を持ち、労働者の利益を守る権利と義務を負い、行動を行っていた。その時期に、実質賃金の上昇率を果たしていたと推測できる。

しかし、当時の「計件工資」（出来高賃金）や、能率給などの賃金制度で、熟練労働者と非熟練労働者の所得格差が徐々に大きくなってきた。重工業優先の工業化路線と「定期昇給制度」で、都市の国营企業で働いていた労働者と農村における農民との間の所得格差も大きくなってきていた。これらの格差は非熟練労働者や、農民たちの不満を引き出した。

〈二〉党委員会指導制——党委員会による一元的なシステム

一九四九年から一九五七年までの間に、企業長責任制のもとで、労働組合はその機能がある程度果たしていたが、幹部・技術者と一般労働者の間、熟練労働者と非熟練労働者の間、企業経営者側と労働組合の間、国营企業で働いていた労働者と農村で働いていた農民の間に、格差が深刻化してきた。それと同時に、政治

改革開放期の中国における労使関係の展開

上でも、共産党による指導の重視路線が支配的になってきた。労働組合の理論の上でも、共産党の指導が一方的に強調され、労働組合の存在の必要性も疑われていた。社会的な不満や矛盾に応じ、一九五六年九月に行われた中国共産党第八回全国代表大会で、旧ソ連から導入された企業長責任制が批判され、企業内部でも党の指導が必要だと認識され、党委員会指導下の企業長責任制の実施が決定された。そして、一九五八年から一九八五年までに、中国の国営企業に党委員会による一元的なシステム——党委員会指導制が実施されるにいたった（李捷生、2000）。

この党委員会による一元的な管理システムによって、企業の日常の経営管理、労働組合とその労使関係に関する諸問題を含むすべての企業活動は企業の党委員会の指導を受け、実施されることになった。原則として、企業長は政府と党委員会の両方に対して責任を持ち、企業の日常の経営管理は必ず企業党委員会が承認した上で行い、労働組合も従来の独立性を失い、自ら労働者の利益を守るために行動できず、必ず企業党委員会の指導を受けてから行動するようになった。

この制度を表面的に見ると、企業党委員会は企業の経営管理と労働組合管理の幅広い専権が与えられたが、実際に、企業の日常の経営管理は必ず企業党委員会の事前許可を必要としていたことで、企業経営決定の効率性が低下してきた。そして、この党委員会指導制で、党委員会メンバー全員の共同責任は問われるが、党書記と企業長の個人責任の追及は困難であった。しかも、中国当

時の「多蓄積・少消費」政策の下に、賃金増加と結びつかない生産性の上昇を維持しながら、労使関係の協調を求めなければならぬことで、企業党委員会は難しい立場に立っていた。それに対して、企業の労働組合は厳しい状況に追い込まれた。労働者が不満を持って訪ねるところは労働組合ではなく、企業の党委員会であった。労使紛争が起こったときに、労働組合はそれに対応する権限を持っていなかった。前述した労働運動と労働組合理論部分で見てきた通り、この時期は労働組合の存亡が問われる時期であった。

【結び】

『中華人民共和国工会法』⁽⁸⁾の総則によると、工会、即ち労働組合は、労働者たちが自発的に組織し、憲法、社会主義路線と中国共産党の指導を堅持しながら、労働者たちの利益を代表し、労働者たちの利益を守るべきものである。この総則の第一条から、我々は、中国の労使関係の中に、労働組合と労働者、企業、政府、中国共産党の四者との間に非常に複雑な関係が存在していることが分かる。ここで中国計画経済期における労使関係の特徴を簡単にまとめてみると主に下記の通りである。

第一に、計画経済期の中国の労働組合は労働者たちが自発的に集まって作った組織ではなく、中国共産党と中国政府が作ったものである。

第二に、計画経済期の中国の労働組合は労働者の利益を守るこ

とができていなかった。

第三に、計画経済期の中国にはたくさんの方使紛争が起こっていた。

国家・企業・労働者個人の利益が理論上では一致しているため、労使関係は存在していなかったはずだった計画経済期の中国には、様々のユニークな労使関係の特徴を持ち、労使関係はまさに「不在の存在」であった。

四、存在の不在

——改革開放期における中国の労使関係

十年間にわたって中国の内政を大混乱に陥れた「文化大革命」を収束させた鄧小平は、一九七八年一月の中国共産党十一期三中全会において、国内体制の改革と対外開放政策という「改革開放」政策を発表した。

それ以降三十年近くの間、中国には大きな変化が生じた。特に対外開放政策による外国資本の導入は、その巨大な市場の将来性を高く評価する世界中の先進諸国から多数の企業が参入し、その結果として中国経済は驚異的な発展を遂げた。

本章では、中国の「改革開放」政策の策定から今までの発展を、「一九七八年～一九八四年の『経済体制改革の準備段階』」、「一九八四年～一九九二年の『社会主義商品経済』段階」と「一九九二年～現在の『社会主義市場経済』段階」の三つの時期に分け、中国の経済改革、国有企業改革と労使関係の展開を見ていこう。

改革開放期の中国における労使関係の展開

4-1、歴史的変遷——中国の改革開放期

【一九七八年～一九八四年の「経済体制改革の準備段階」】

一九七八年から一九八四年までの間は、中国の経済体制改革の準備段階である。周知の通り、中国経済は文化大革命によって大きく破壊された。疲弊した経済を立て直すため、現実派の指導者鄧小平は「四つの現代化」を掲げ、計画経済体制から市場経済体制への移行を試みた。農村部では人民公社が解体され、生産責任制、即ち経営自主権を保証し、農民の生産意欲向上を目指した。

都市部では外資の積極利用が奨励され、広東省の深セン、福建省のアモイなどに経済特区が、上海、天津、広州、青島、大連などの沿岸部諸都市に経済開発区が設置される。華僑や欧米資本を積極的に導入することで、資本や技術の移転などを成し遂げる一方、国内企業の経営自主権の拡大などの経済体制の改革が進んだ。ここでは、この経済体制改革の「準備段階」を詳しく見てみよう。

一九七八年二月二日、中国共産党第十一次中央委員会第三次総会（以下では第十一回三中全会と略記）は、中国共産党の活動の重点を社会主義的現代化の建設に移すことを決定した。今回の活動方針の移転はこれまでの政治優先主義から経済優先主義への切換えであり、中国にとって建国以来の非常に重大な方針転換であった。その後、社会主義中国は中国共産党の指導下で、経済の発展、国力の増強と人民生活水準の向上を目指し、対内改革と

改革開放期の中国における労使関係の展開

対外開放を行ってきた。

事実を見てみると、一九七八年から一九八四年までの経済体制改革の「準備段階」は実際に企業に対する経営自主権を付与する時期であった。第十一回三中全会はそれまでの国营企業の経営と管理を検討し、「現在我が国の経済管理体制における最も大きな欠点は、過度な権限の集中である。国家政府の統一計画と指導を維持しながら、地方と企業に適当に自主権を付与すべきである⁽¹⁰⁾」とあらためて認識し、国营企業の経営体制の改革は企業に自主権を与えることから始まった。その後の一九七九年五月、中国国家経済委員会などの六つの政府機関は首都鋼鉄公司、天津自転車廠などの大型国营企業を実験地として選び、企業への自主権の付与が実験的に行われた。一九七九年七月には、国務院によって「国营工業企業の経営管理自主権の拡大に関する若干の規定」、「国营企業の利益留保の実施に関する規定」、「国营工業企業で固定資産税の徴収に関する規定」など、五つの改革規定が制定され、一九八〇年末ころまでには全国的に拡大試行されるに至った。経営管理自主権拡大の実験地企業の数も拡大され、「一九七九年末には四二〇〇社、一九八〇年末には六〇〇〇社に拡大した」（周天勇 他 2005 p. 8）。

この準備段階で企業に付与された経営管理自主権を具体的にみると、時期によって、付与された経営管理自主権の内容が違う。

改革の実験地企業である首都鋼鉄公司の場合を見ると、一九七九年から一九八〇年までの間に導入された「工業経済生産責任制」⁽¹¹⁾

には、生産管理について、国家計画を完成することを前提として維持しながら、単純再生産レベルの技術革新と、過剰生産能力の活用などの領域で企業に自主裁量権が与えられた。利潤分配について、国家計画を完成することを前提として維持しながら、国家計画を超過した利潤が一定の比率で企業は留保でき、留保した利益は主に生産発展基金、従業員福祉と奨励資金に使われる。製品販売権について、製品の国家計画を超過した分、企業は自主的に販売することができる。固定資産の減価償却について、減価償却費の使用権は政府から企業に委譲された。一九八一年から一九八二年までの間に実施された「利潤上納定額請負制」とこの後に導入された「利潤上納遞増請負制」には、生産管理について、新規投資など拡大再生産レベルの投資権が部分的に企業に委譲され、自主生産・販売権限も部分的に容認され、自主経営の基盤が整備され出した。利潤分配について、企業は年度ごとに政府と話し合い、一定額の上納利潤額を請負、年度内の超過した利潤を全部企業内に留保でき、技術革新や拡大再生産、従業員の福祉と奨励資金などに使われる（李捷生 2000）。見てきたように、企業に付与された経営管理自主権が徐々に拡大してきたが、中央政府の経済計画は依然として最も重要であり、これらの経済責任制度（又は利潤上納請負制度）の下においては、「企業は国家に対する利益上納の義務をまず果たさなければならず、なお残存した利益がある場合に初めてその利益を留保し得るものとされた」（早田

2001 p. 6）。

またこの時期に行われた改革で、一九八三年ころから実施された「利改税」と呼ばれる改革も重要である。これは、従来の「利潤」の上納制度が「税」の納入制度に改められたものであり、この改革は一九八三年四月、國務院が財政部作成に係る『国营企業での利改税に関する実施方法』¹²⁾を批准したことに始まり、一九八六年までの間に、数段階にわけて実施されたが、その目的は政府の財政収入と企業自ら支配できる収入とを明確に区分し、企業の経営管理自主権を拡大することにあった。

【一九八四年～一九九二年の「社会主義商品経済」段階】

一九八四年一月二〇日、中国共産党第十二回中央委員会第三次総会が開かれ、『経済体制改革に関する中共中央の決定』を採用され、「経済発展の一般的なルールを守る計画経済体制を作り、企業の活力を増強し、社会主義商品経済を發展させよう」という新たな経済發展方針が策定された。更に、企業の活力強化、社会主義商品経済の發展、行政機構と企業の分離などの政策が揚げられ、中国の経済体制改革は新たな段階に突入した。

一九八四年から一九九二年における社会主義商品経済段階の主な改革は「行政機構と企業の分離」いわゆる「政企分離」である。中国共産党第十二回中央委員会第三次総会では、国有企業改革の新しい目標を設定された。それは「企業を相対的な独立の経済利益実体、即ち自主経営ができ、損益責任も自分で負う法人にすること」であった。この目標の中では、企業の所有権は国家に

属し、企業の経営権は企業に与えるという「両権分離」政策が明確に規定され、この目標を実現する方法として「政企分離」が採用された。中国経済は、改革開放の政策により、特に一九八四年から一九八八年までの五年間にわたって、毎年のGDPはほぼ一〇%以上という高度成長を続けた。

前記の『経済体制改革に関する中共中央の決定』の指導下で、中国政府は企業における労働者のインセンティブ（社会的名誉、物質的利益の供与による）の重要性を認識し、主に様々なレベルで経済責任制（請負制）の実施を通じて、「政企分離」を実現した。更に、一九八六年二月、『國務院の改革深化と企業活力強化に関する若干規定』が發布され、企業に十分な経営管理自主権を与えることが規定された。それによって、一九八七年から、全国の大中型国有企業で様々な経済責任制が推進されることになった。当時の主な経済責任制の形としては、「一保一掛」¹³⁾、「利潤上納通増請負制」¹⁴⁾、「利潤上納定額請負制」¹⁵⁾と「損企業請負制」¹⁶⁾がある。全般的に見ると、請負定額を守り、上納利潤を保証することと、定額を超過した分が留保できることは、これらの様々な経済責任制が持っている共通点である。「一九八七年末まで、全国範囲で経済責任制を実施する企業は全体の七八%を占め、大中型国有企業の普及率は八〇%となっていた」（周天勇他 2005, p. 10）。

一九八八年二月と五月、全国各地で試験的に行なわれていた「放権讓利・政企分離」の改革に基づいて、國務院によって、『全民所有制工業企業経営請負責任制暫行条例』と『全民所有制

小型工業企業リース経営暫行条例」が制定された。『全人民所有制工業企業経営請負責任制暫行条例』によると、「経営請負責任制」とは、単純化して言えば、ある企業について経営を担当しようとする経営者を一般入札の方法によって募集し、国にとつて最も有利な請負条件を示した者との間で経営請負契約を締結し、その者を当該企業の工場長（經理）に任命を委ねるという方式を指している。国有小型工業企業の経営体制改革についても、『全人民所有制小型工業企業リース経営暫行条例』により、リース経営制度を導入することになった。（早田 2001）

そして、一九八八年四月の全国人民代表大会は『全人民所有制工業企業法』を制定した。その骨格は、工場長責任制の下における自主経営である。企業は工場長責任制の確立を重視する一方、工場長と並ぶもう一つの必須機関であり、工場長の権限行使を監視すべき機関としては、従業員（職員）代表大会を通じた民主的管理制度をうたっている。工場長は、政府の主管部門の任命又は従業員代表大会による選挙によって選任され、当該企業の法定代表者として企業の生産経営管理システムの中核となる。従業員代表大会は、企業の民主的管理を実行する機関として、企業の生産活動に関し、工場長に対し意見を述べるなどの権限を行使する。

この『全人民所有制工業企業法』はこれまでの国有企業改革の成果（放権讓利・政企分離）を総括し、国有企業の管理体制についてのルールを集大成したものだと考えられている。同じく一九八八年四月の全国人民代表大会は憲法を修正し、「私営經濟」の存

在を法律の範囲内で認め、これを「社会主義公有制經濟の補充」とであると位置付けた。それまで禁止されていた「私営經濟」を憲法という最高法規の形で正式に認知し、全国的にその存在と發展の余地を公認したということは、今日の多様經濟形式が共同發展している中国經濟にとつて、重大な意義を持つていであろう。

經濟責任制の実施は、中国政府が国有企業の活力を増強し、經濟体制を改革するための重大な施策であり、国有企業の活力の増強や、企業の自主権の増大、「放権讓利」・「政企分離」の推進の手段となったが、実際の実施を見ると、国有企業の所有権は国家に属しているため、企業の活力を増強するのは困難である。企業の経営管理は依然として政府に干渉されており、財産所有権を持たないため、企業は本当の市場主体になれず、企業の損益責任も自分で取ることができていなかった。結局、国有企業の業績は悪化し、損失が増大、国家財政への寄与度も低下を続けた。当時の調査によると、国有企業の赤字額は、一九八五年の三二・四億元から年々増大し、一九八九年には一八〇・二億元、一九九〇年には三四八・八億元に達している。こうした状況を打開するため、更なる国有企業改革の方途として株式制の導入が検討され、企業を活動主体として市場に押し込むという本格的な改革が始まった。

【一九九二年～現在の「社会主義市場經濟」段階】

一九七八年から続く中国經濟の改革開放は、一九九二年の初

め、鄧小平の「南巡講話」¹⁸⁾によって再加速することとなった。実際に、一九八九年に発生した天安門事件は中国の改革開放に巨大な影響を与え、社会主義中国は如何に発展すべきか、如何に安定を維持すべきか、中国の指導者と学者たちは悩んでいた。中国の改革開放が成功できるかどうかに関する重要な時期に、鄧小平は中国改革開放の発展方向と発展路線をもう一度明確に指摘し、天安門事件以来低下していた中国の経済成長は、社会の安定を維持しながら改革開放を大胆に推し進めるべきであるという鄧小平の「南巡講話」に後押しされる形で、一九九二年から再び拡大路線に転じ、それ以降一九九五、六年まで一〇以上のGDP成長率を連続して記録することとなった。

一九九二年鄧小平の「南巡講話」は中国企業の株式化の本格的な発展を促進した。一九九二年五月、中国国家経済体制改革委員会は『株式制企業試行方法』、『株式会社規範意見』、及び『有限会社規範意見』を發布し、それまで一部の地域のみで試行されていた株式制は、その試行の範囲を全国に広げることとなった。同年七月に、國務院は『全人民所有制企業経営メカニズム転換条例』を制定し、企業の経営自主権、損益自己負担などと経営悪化した国有企業の転業、休業、合併、解散、破産などについて明確に規定し、国有企業が市場の主体として市場競争へ参加することと「優勝劣敗」を明記した。一九九二年一〇月の中国共産党第一四回全国代表大会において、江沢民総書記は鄧小平の理論を全面的に支持し、「社会主義市場経済」の確立を目指して改革開放を

進展していくことを主な内容としての報告を発表した。報告は社会主義市場経済を確立するための一番重要なポイントとして、国有企業の経営メカニズムの転換と株式制の健全化を取り上げた。更に、一九九三年三月、全国人民代表大会は憲法を修正し、従来の憲法一五条「国家は、社会主義公有制を基礎に計画経済を実施する。国家は、経済計画の総合的均衡と市場調節の補助的作用を通じ、国民経済の調和のとれた発展を保障する。」を、「国家は、社会主義市場経済を実施する。国家は、経済立法を強化し、マクロコントロールの改善を通じて経済環境を改善する。」と改め、「社会主義市場経済」の発展を憲法レベルで認め（早田2011）、中国経済は「社会主義商品経済」段階から、「社会主義市場経済」段階へ突入した。

一九九三年一月、中国共産党第十四期三中全会で、『社会主義市場経済体制を確立するうえでの若干の問題についての中国共産党中央委員会の決定』が採択され、「現代企業制度」の確立が国有企業改革の方向であることは初めて書面に書かれた。「現代企業制度」とは、市場経済のルールに従い、「産権明晰、権責明確、政企分離、科学管理」¹⁹⁾の企業制度であり、その目的は国有企業を、経営管理自主権も持ち、損益も自己負担する本当の市場競争の主体へ転換することである（周天勇他2005）。以前の経済体制改革は、「両権分離、政企分離」の方針で、企業が経営管理自主権を持つようになったが、財産権を持たないため、本当の市場主体への転換ができていなかった。今回、「現代企業制度」を確

株式会社又は有限責任会社に移行していくべきこと、(エ)監査役会に半数以上の外部監査役を加えるべきことなどの点が目を引くが、何と言っても国有大中型企業を徐々に会社化、所有制の多元化を進めるとの方針が条文化されたことの意義は小さくないであろう」(早田 2001, p. 16)。

一九九六年から二〇〇〇年までの「第九次五ヵ年計画期」と二〇〇一年から二〇〇五年までの「第十次五ヵ年計画期」の中に、中国政府は国有企業と銀行の間の不良債権を債権から株式へ転換する方法、所謂「債转股」の改革で処理し、「下岗職工」の再就職への支援や保障などの改善策を講じた。更に二〇〇二年一月八日に開いた中国共産党第一六回全国代表大会で、「国有資産出資人制度」導入の決定、二〇〇三年五月『企業国有資産監督管理暫行条例』の制定などの政策から、国有資産を保全しながら国有企業改革を進展していこうという中央政府の決心と姿が見えてくるだろう。

以上の説明と論述はほとんど国有企業に関する内容であるが、ここで簡単に補充したいところがある。一九八〇年代の前半から、国有企業の経営体制改革と対外開放の進展と共に、中国経済には新たな活力が注がれた。それは民間企業、個人企業と外資企業である。改革開放政策によって空前の経営環境が開かれ、民間企業や、個人企業、外資企業などの私営企業は非常に速いスピードで成長してきた。『中国統計年鑑』の数字データから見ると、一九七八年中国の国民総生産はほぼ国营企業の実績であったが、

一九九七年の比率を見みると、私営経済部分が産み出した部分は一九九七年中国国民総生産の二四・二%を占め、わずかの二〇年間で私営経済部分は中国経済を支える一つの不可欠な柱となってきた。

4-2、改革開放から現在までの中国の労使関係

小論の第3章で、建国してから「文化大革命」終了まで中国の計画経済期における労使関係について見てきた。一九七八年から、社会主義中国は「改革・開放」政策を打ち出し、一九八四年からは「社会主義商品経済」を、更に一九九二年から「社会主義市場経済」システムを導入し、経済体制の市場化を行ってきた。このような巨大な変化の中で、中国の労使関係にはどのような変化があったのか? 「社会主義商品経済」期と現在の「社会主義市場経済」期の中国の労使関係には、どのような新たな特徴が出てきているのか? 以下、改革開放以降から現在までの中国の労使関係について検討してみたい。

【改革開放以降の中国の労働組合】

中国の労働組合と労働組合の活動は「文化大革命」期に強く攻撃され、労働組合の組織率も大きく減少した。しかし、中国共産党十一期三中全会において、党と政府の活動の中心は政治上の階級闘争から経済の回復と発展に転換されることにより、中国は新たな時期に入り、中国の労働組合と労使関係も再建の時期を迎え

改革開放期の中国における労使関係の展開

た。

一九七八年一〇月一日から二二日まで、中国工会第九回全国代表大会は北京で開かれ、中国労働組合と労使関係を再建することを発表した。まず、全国的な工会組織の再建である。一九七八年一〇月から、中華全国总工会と地方工会の各部門は次々に再建され、工会の機関紙『工人日報』も復刊され、中華全国总工会の唯一の出版社である「工人出版社」も一九七八年に復活された。

中華全国总工会とその下の工会は全国範囲で工会組織再建を積極的に行い、「一九八二年末までに、全国で工会組織の数は四三・三万組合、工会員は七三三二・六万人、組織率は八五・三％に達していた」(王永奎他 2005 p. 160)。次に、全国的に行った労働競技活動である。一九七九年から、中華全国总工会と各級工会は全国の工業企業の生産現場で、労働効率や、製品の品質などの問題を巡って、労働競技活動を提唱し、生産現場の労働者の間、そして企業間、部門間、地域間には労働効率と製品の品質を高めるための労働競技が全国的に広がった。第三に、中国国营企業における民主管理の建設である。一九八一年五月、中華全国总工会、中国共産党中央組織部と国家経済委員会が全国第一次企業民主管理理会議を主催し、『国营工業企業従業員代表大会暫行条例』を制定した。この条例によると、「従業員代表大会制度」は企業経営生産の民主管理の重要な制度であり、企業の従業員は「従業員代表大会」を通じて企業の経営参加と経営監督を行うべきである。同年七月、中国共産党中央、国務院はこの条例を全国で発布し、

「従業員代表大会制度」は全国の国营工業企業の中で急速に導入し始めた。

「文化大革命」が終了してから一九八〇年代の初めまで、中国の労使関係、特に労働組合の再建は大きな成果を取めた。全国範囲で各レベルの工会が設立され、組織率も約九割となっていた。そして中華全国总工会の指導で、各級の工会は労働競技運動や、

「従業員代表大会制度」の導入、労働条件改善運動、労働安全運動などを行い、中国経済の回復と発展にも、労働者自身にも大きな意義を持っていた。

一九八三年一〇月一八日から二九日まで、中国工会第十回全国代表大会が開かれた。大会は初めて正式に「工会が労働者の利益を代表して活動すべきであり、労働者の合法的な利益を守るべきである」という文章を労働組合の活動方針に書き入れ、中国の工会活動は新たな段階に入ったことを明らかに示している。この時期の中国工会の主な活動を見てみると、まず、「職工之家」の建設である。一九八三年三月一四日、中国共産党中央書記処は当時全国の工会活動の現状について会議を開き、工会が共産党の指示を聞きながら、労働者の実生活に対しての意見や困難などをもっと聞くべきであり、関心を抱くべきであると認識し、工会を「職工之家」にしようと提唱した。工会の第十回全国代表大会の後、「職工之家」の建設活動は更に重視され、全国範囲で行われていた。「一九八五年末、全国工会の四六万個の基層組織の中に、二〇万個以上の基層組織は『職工之家』であると評価され、

一九八六年六月で六一%と達成し、一九八七年末で『職工之家』

2005 p. 175)。

はほぼ全国各地域で作られた」(王永奎他 2005 p. 170)。次に、雇用労働契約制の導入である。これは中国政府が従来の雇用関係に対して行う本格的な改革の始まりであった。詳しい内容は後で見てみよう。第三に、中国共産党と中国政府の政策制定への参加である。党と政府が政策を制定するとき、労働人民の要望や意見などを党と政府に伝えるために、一九八五年八月、中華全国総工

一九九二年、鄧小平の「南巡講話」は中国の改革開放に促進力を加え、同年の中国共産党十二回全国代表大会は「中国的特徴のある社会主義を建設しよう」と言い、中国の経済体制は「社会主義市場経済」へ転換し始めた。新たな時期に入り、中国の労働組合も新しい挑戦に直面し、新たな局面を迎えた。

会是中国共産党中央と國務院に『党と政府の会議・機関への参加についての工会の申請』を提出し、同年一月に許可を得、中国工会の役員たちは共産党と政府の会議・行政機関に参加でき、政策制定にも参加できるようになった。『労働制度改革についての四つの規定』や、『中華人民共和国全民所有制企業法』などの法律の制定と修正には、労働者の短期利益と個人利益もある程度重視され、工会の参加は政策制定に大きな影響を与えていた」(王永奎他 2005 p. 174)。更に、この時期に、中華全国総工会は私営企業と外資企業の中の組織建設を始めた。一九八四年、改革開放政策を本格的に実施してから、中国には多くの私営企業が誕生し、外資企業も多数入ってきた。これらの企業には、工会が存在せず、労働者の利益と権利が侵害されることがしばしば起こっていた。労働者の利益を守るために、中華全国総工会は私営企業、外資企業の中に工会を作り始めた。「一九九〇年末まで、企業内工会ができた『郷鎮企業』⁽²²⁾の数は一八、二二九、一九九二年まで、工会ができた外資企業は全体の三〇%に達した」(王永奎他

まず、この時期に中国の労働組合と労使関係に関連する重大な出来事は新しい『中華人民共和国工会法』の発布、実施されたことである。一九五〇年、中国の初めての『工会法』が発布された。それから四〇年、中国の労働事情と経済発展に大きな変化により、すでに現実の状況に対応できなくなっていた。新しい『工会法』を制定するために、一九七九年から中華全国総工会は各種の調査や議論などの準備活動を経て、一九九二年四月三日、『中華人民共和国工会法』は正式に公布された。新しい『中華人民共和国工会法』はいくつの特徴を持っている。(ア)工会は必ず中国共産党の指導を受けながら、労働者の利益を代表して憲法の中で独立して行動を行うことを明記した。(イ)工会の活動原則は全国人民の利益を尊重しながら、労働者の利益と権利を守ることであると指摘した。(ウ)工会と各級政府、行政機関の関係は互いに支持、信頼と尊敬の関係であることを明確にした。(エ)工会活動の重点は下級、特に企業内部、生産現場の活動であり、労働者の日常生活と労働に関する活動であることを規定した。これらの特徴から、中国共産党の下に置かれた中国労働組合の姿が見えるだろう。

改革開放期の中国における労使関係の展開

次に、私営企業と外資企業の中の労働組合組織建設を見てみよう。前述したように、一九九〇年前後に中華全国总工会は私営企業と外資企業の中で組織建設を始めた。改革開放は新しい時期に入り、中国経済における私営企業、外資企業などの数と種類も増えてきた。新たな現状を直面し、中華全国总工会とその下部組織である各級工会は私営企業、外資企業の中で組織建設活動を続けてきた。「一九九八年まで、新しくできた工会の数は一五万以上であった。その内訳は、五・三万は外資企業で作られ、二・三万は都市における私営企業で、七・五万は郷鎮企業で作られた」(王永奎他 2005 p. 194)。

第三に、労使関係の「平等交渉・集団契約」制度の実施と「下岗職工」について。一九九四年七月、『中華人民共和国労働法』が公布され、「平等交渉」、「集団契約」という二つのキーワードが強調された。中華全国总工会は『労働法』の実施を契機として、各級の労働組合を指導し、全国で「平等交渉・集団契約」制度の導入を本格的に開始した。他方、「下岗職工」問題は近年の国有企業改革の進展とともに出てきた重大な社会問題である。

「平等交渉・集団契約」制度の導入と「下岗職工」問題は中国の労使関係の研究にとって非常に重要なことであるため、小論は後でそれについて詳しく述べてみたい。

近年、中国経済は改革開放の進展と「中国の特徴のある市場経済」の発展、「現代企業制度」の導入などで、比較的な速い経済発展を遂げており、労働市場や雇用関係、働く方式、賃金制度な

ど、各方面も大きな変化が起こっている。これらの変化に対して、中国の労働組合は組織率の減少や、労働組合会費不足などの厳しい現状に直面している。だが、これらの変化と厳しい現状に對して、中国の労働組合及び共産党・政府は多くの解決策を積極的に行ってきた。

二〇〇一年一〇月、『中華人民共和国工会法』は全国人民代表大会で再修正され、發布された。一九九二年から実施してきた『中華人民共和国工会法』は中国が「社会主義市場経済」に入っただばかりの時期に制定され、当時の現状にはよく適応できていたが、約十年間の加速的な発展で労働市場や、雇用関係、働く方式などの労使関係には多くの新たな特徴や事情などが出現し、現在の状況に適応できなくなってきた。二〇〇一年一〇月に修正された『中華人民共和国工会法』はその欠陥を改善し、現状に対応できる労働組合法となった。(ア)一九九二年の『工会法』は労働組合が組織建設、経営参加、労働者教育と労働者の利益を守るという四つの機能を持つてゐることを記してはいたが、労働者の利益を守る機能については特に重視していなかった。修正した労働組合法は労働組合が労働者の利益、権利を守る機能であることを明確に強調し、「職工たちの利益と権利を守ることは工会の最も重要な機能である」と規定した。(イ)一九九二年の『工会法』は企業を全民所有制企業、集体企業などの所有制形式の標準で分け、所有制形式によって違う規則を制定していたが、修正した『中華人民共和国工会法』はこのような分け方を取り消し、労働組合法が全

民所有制企業、集体企業だけではなく、私営企業、外資企業などにも対応できる法律となった。他に、修正した『中華人民共和國工会法』は労働組合幹部の権限と義務や、労働組合費の徴収、そして規則違反に対しての罰則などを明確に記載し、法律としての現実への適応性をより一層高めた。

そして、「現代企業制度」導入の改革の進行とともに、中国の国有企業に元々存在していた「老三会」と「現代企業制度」に要求される「新三会」との関係を如何に処理するのかが、共産党、政府と労働組合が直面しなければならない問題となっている。二〇〇〇年前後から、中華全国总工会と各級レベルの労働組合は「平等交渉・集団契約」制度や、労使紛争処理制度、工会労働法律監督制度などを整備し、労働組合と政府、企業の三方交渉を行い、「現代企業制度」を導入した国有企業の中で「職工株主大会制度」、「職工取締役会制度」と「職工監事会制度」を打ち出し、経営体制を改革した国有企業の中でも労働者の利益と権利を守ることができるよう、積極的な行動を行なっている。

現在、「改革・開放」政策の遂行と中国経済の高度成長とともに、中国社会の各方面には様々な変化が起こってきている。労使関係に関するのを見ると、労働市場の変化や、雇用関係、働く方式などの各方面で、新たな状況が現れている。これらの大きな変化に対して如何に対応するのか、労働組合は如何に改革を行なうたら現実に適応できるのか、そして、中国の経済発展の現状に相応しい労使関係と労働組合のあり方はいったい何であるうか。

中国共産党、中国政府、特に中国の労働組合は、様々な問題を考え、解決しなければならない。

【労働契約制度・集団契約制度】

労働契約とは、使用者と労働者の間で締結される労働力の提供と賃金の支払いを主な内容とする契約である。したがって、労働契約制度は労働契約に基づいて労使双方が各自の権利と義務を実現する制度である。雇用期間についての規定、即ち期間を定めた労働契約による「有期雇用」の規定は労働契約制度における最も重要なポイントでもある。

建国されてから改革開放が本格的に行なわれるまでの長い間に、労働契約制度は中国の労働者と無関係であった。なぜならば、当時の中国では、労働者が国家、政府に雇われ、雇用期間のない終身雇用であったからである。国営企業では、経営者側は政府であり、全員の労働者は国家に雇われた労働者でもあり、国営企業の「主人公」でもあった。前述したとおり、当時の労働者はほとんど政治上にも経済上にもたくさんの権利を持つ「固定工」であり、雇用ももちろん安定した終身雇用であった。当時の経済状況の原因で「固定工」身分を持たず、「臨時工」である労働者もいたが、それは少数であり、「国営企業で働く」と「鉄のお茶碗」を手に入れる」という認識は全国で広がっていた。つまり、当時の国営企業の労働者は個別の企業ではなく、国家・政府と労働関係を持っており、国家・政府は終身の雇用を保証していた。

改革開放期の中国における労使関係の展開

一九八四年一〇月、『経済体制改革について中国共産党中央の決定』が発表され、中国は本格的な改革開放時期に突入し、労働制度についての改革も始まった。一九八六年七月、国務院は『国营企業の雇用労働契約制の暫行規定』、『国营企業の労働者募集についての暫行規定』、『国营企業の労働者の待業保険についての暫行規定』を發布し、労働契約制度の導入が始まり、中国政府は従来の雇用関係に対して本格的な改革を動き出した。労働契約制度の導入は、労働者が所属企業と契約を締結することとなり、労働者にとって労働関係の相手は国家・政府から突然に個別の企業に変わってしまったことになった。そして労働契約の中に、雇用期間についての内容も入っており、労働者の雇用期間も終身雇用から有期雇用となってしまう。つまり、国家・政府は今後については労働者の雇用を保証せず、労働者の雇用は有期雇用となり、労働者が所属企業と労働関係を持つことになった。労働者の「固定工」の身分保障が無くなり、「鉄のお茶碗」を失い始めた。これは当時の有名な「三鉄を破る」運動であった。(表4-1)

労働契約制度の導入は、労働者たちの認識にも実際生活にも、大きな衝撃を与えていた。労働者は自身が国家と企業の「主人公」であるかどうか、疑うようになってきた。実際、労働契約制度の導入には多くの反対があつて、その実施は難航した。政府の改革政策を支持し、労働制度の改革を遂行するために、中国の労働組合は様々な努力を行った。一九八六年一二月、中華全国総工

表 4-1 労働制度改革による労働状況の変化

項目	改革前	改革後
労働者就職制度	政府の労働行政部門は労働力の募集計画を制定し、統一管理、指定	労働力の募集計画を取消し、労働者は多様な方式で就職
企業募集形式	政府の労働行政部門は全国の労働者を統一管理、指定	企業の需要に基づいて、自主的に労働者を募集する
労働者身分	固定工	労働契約を締結し、企業が労働者の数を調節できる
賃金制度	政府は企業の賃金総額を決定する	企業賃金総額と生産経営業績とをリンクする制度。集団交渉で賃金水準を決める
企業内部賃金分配	政府は労働者の賃金等級と賃金水準を決定する	職場技能賃金制度。企業が自主的に自身に合う賃金分配制度を選択する
年金保険	企業負担	企業と個人の共同負担
医療保険	企業負担	
失業保険	なし	

資料出所：李琪『改革与修复——当代中国国有企业的劳动关系研究』参照作成

会は『工会が積極的に労働制度改革を促進することについての意見』を発表し、労働者に労働制度改革の必要性、労働契約制度の優越性を説明し、労働者たちを説得していた。一方、労働者の利益と権利を守るために、各級レベルの労働組合は労働者の利益と権利の侵害状況について調査を行い、労働者たちの不満や現状などを直接に中国共産党中央と中国政府に報告し、対策を積極的に打ち出していた。

社会的影響を考慮しながら労働契約制度を順調に導入するため、当初は国有企業の新入労働者のみに適応することになっていったが、改革の進展とともに、「人員配置の効率向上」と「労働者全員労働契約制」が行われることになった。「人員配置の効率向上」を説明すると、企業管理者が生産の状況に基づいて、企業内の労働者に対して考課・評価を行い、企業の経営と生産に最も効果的な人員配置を行うことである。そして「労働者全員労働契約制」とは、企業の新入労働者だけでなく、労働者が「固定工」ではなく、全員の労働者が企業と労働契約を締結しなければならぬということである。この二つの改革、特に「人員配置の効率向上」は、労働制度改革前の国营企業における過剰労働力問題の解決に大きな影響を与えることになった。そして、「労働者全員労働契約制」の実施は中国国营企業における従来の「固定工」制度を否定し、一九九〇年代前半に中国の外部労働市場の創生に必要な条件を用意した。「一九九六年まで、全国で『労働者全員労働契約制』の導入はほとんど終わり、労働契約を締結した労働者は全

部の労働者の九六・四％と達」(李琪2003, p. 55)、中国の外部労働市場も確立された。

労働契約制度が全国で導入される一方、中華全国総工会は経済発展と改革開放の進展の中で労働者たちの利益、権利を守るために、労働者(労働組合)と企業の経営者との「平等交渉・集団契約」制度を打ち出した。

一九九〇年代の初め、中華全国総工会は集団契約制度の実施を提唱し始め、一九九二年の『中華人民共和国工会法』と一九九四年の『中華人民共和国労働法』は企業の労働組合に経営側と「平等交渉」し、「集団契約」を結ぶ権限を与えた。一九九五年八月一七日、総工会は『平等交渉と集団契約の締結についての試行方法』を發布し、労働組合と企業経営側との平等交渉の内容や、集団契約の内容、締結プロセスと責任問題などを規定し、中華全国総工会の集団契約を全国的に導入する行動は本格的に展開された。しかし、集団契約の導入は中華全国総工会と各級労働組合の活動重点であるが、中国共産党と中国政府の当時の活動重点ではなかったため、党と政府の支持、支援を得ておらず、制度の実施は困難に直面し、「一九九五年末まで、全国で集団契約を締結した企業数は四八、四三二社であった」(李琪2003, p. 245)。労働組合の力だけで集団契約制度を短時間に全国で導入するのが無理であると認識した中華全国総工会は党と政府の支持獲得を動きかけ、一九九六年五月一七日、中華全国総工会と国家労働部、国家経済貿易委員会、中国企業家協会が『平等交渉・集団契約の実施

改革開放期の中国における労使関係の展開

についての通知」を發布し、「平等交渉・集団契約」制度の遂行は労働組合、政府と企業経営側の共同任務となった。これにより、全国の集団契約締結率は急速に上昇し、全国で集団契約を締結した企業数は、一九九六年末までに一三五、三八六社、一九九七年末までは二二・六万社に達した。(李琪2003)

実際の導入過程を見てみると、「平等交渉・集団契約」制度の導入はいくつの特徴がある。第一に、命令・任務としての遂行。

「平等交渉・集団契約」制度は中華全国总工会が導入しようとした制度である。全国で導入するために、中華全国总工会は導入計画を設定していた。例えば、一九九五年の導入計画は国有企業、

集体企業と外資企業などの集団契約締結率が三〇%以上であった。总工会の下の省、地域レベル労働組合はこの指標を達成又はそれ以上達成するために、また各自の所属する下級の労働組合に対して三〇%よりやや高い指標を作りだし、そして市、県レベルの労働組合は上級からの指標を達成又は余分に達成するために、

集団契約の内容と質を考えずに、締結率だけを重視して努力した。集団契約制度の導入は強い行政指導のイメージを持っていたのである(李琪2003)。第二に、政府の介入。前述した通り、政府の活動重点と合わないため、中華全国总工会は最初に政府の支援を得ておらず、集団契約制度の導入は難航した。一九九六年に总工会が政府の労働部門と交渉し、『平等交渉・集団契約の実施についての通知』が發布され、「平等交渉・集団契約」制度の導入は政府と労働組合の共同活動となった。これは集団契約制度の

成功導入の重要な原因であったが、「平等交渉・集団契約」制度の実施はその初志と離れてしまっただろう。第三に、集団契約の内容と質の軽視。集団契約制度を導入する際に、締結率だけが重視され、たぐさんの集団契約の内容は配られた見本とほぼ同じであり、企業自身の状況や、労働者の要求などはほとんど無視されていた。経営状況の厳しく、集団契約を締結する能力がなくても、導入した企業の数も少なくないという(李琪2003)。第四に、労働者の無関心。集団契約制度は、もともと労働組合が労働者を代表して企業の経営側と平等交渉して集団契約を締結する制度であり、契約の内容は労働者の利益・権利と深く関連し、労働者は契約に関心を持つはずであるが、中国の集団契約制度の導入は最後に企業と労働組合の行政任務となってしまう、契約の内容と質も重視されおらず、労働者個人はそれに対して関心を持っても意味はあまりないと思われた。

【「下崗職工」問題・「主人公」・労働争議】

「崗」とは、職場の持ち場を指し、「下崗」は持ち場を離れるという意味であるが、レイオフの意味で用いられる。実際には、「下崗職工」は事実上の解雇された労働者であり、いずれは失業者になる。ただし当該企業に従業員としての「籍」は一定期間残されており、その間はながしかの手当てを得られる。その期間に新たな雇用を探すことを期待されており、期間が過ぎれば、失業者になる。中国国家労働部と国家統計局の資料によると、「下

崗職工」とは、「企業の生産と経営の状況によって企業内の職場の持ち場から離れているが、当該企業と雇用関係を持っている」人たちのことである。そして、一九九八年八月三日に中国国家労働と社会保障部、国家経済貿易委員会、財政部、教育部、国家統計局と中華全国総工会が共同発布した『国有企業の下崗職工の管理と再就業サービスセンターの建設についての通知』の中で、「下崗職工」は改めて定義された。「下崗職工は、労働契約制を実施する前に国有企業の固定工もしくは労働契約制を実施してから国有企業に入職し、契約期間内の契約制職工であって、企業の生産と経営状況によって企業内職場の持ち場から離れ、企業と雇用関係を解除しておらず、他の職場にまだついていない労働者のことである」。定義の内容から見ると、「下崗職工」の範囲は徐々に縮小されているが、職場の持ち場を失い、当該企業と雇用関係を解除していないことは共通の点である。

計画経済期とそれ以降の労働力統一配置政策で国有企業には大勢の余剰人員が存在していた。一九九三年から、国有企業の生産効率を上げようとした中国政府は国有企業の余剰人員問題解決の必要性和緊迫性を認識し、「減員増効」の政策を打ち出した。「減員増効」とは、余剰人員を減らして生産効率を増強することである。この政策の実施で、国有企業から多数の「下崗職工」が発生した。「国家労働保障部門の調査によると、一九九六年全国国有企業の労働者は約七、五〇〇万人であったが、二〇〇〇年になると、約六、〇〇〇万人となり、一、五〇〇万人の国有企業の労働

改革開放期の中国における労使関係の展開

者は現場から離れてしまふ」(周天勇他 2005 p. 82)、「下崗」した。このように多数の「下崗職工」が社会に放出されると、社会安定の脅威になるに違いない。この危惧から、一九九三年中国政府は「減員増効」の政策を出した時に、再就業プロジェクトを同時に発動した。再就業プロジェクトとは、政府・企業・失業者の三者が協力して、特に「六ヶ月以上の失業者」を重点的対象として、再就職を進めようとする活動であり、具体的な方法としては、職業指導座談会を定期的に開催し再就職を促進することや、転職訓練を行うこと、求職面談を行うこと、職業紹介のサービス企業を設けて自己努力により新たな職を探すこと、などが推奨されている。「減員増効」政策の実施とともに「下崗職工」の人数も急速に増えてきている現状に対して、一九九八年五月、中国共産党中央、國務院は『国有企業下崗職工の基本生活保障と再就業についての通知』を發布し、「再就業服務中心」の設立を要求した。「再就業服務中心」は教育訓練、職業指導、労働力の移動、社会保険の手続きなど関連業務を行い、国家、社会と企業からの資金を使って国有企業から出てきた「下崗職工」の基本生活費、医療費、社会保険費などを出している。再就業プロジェクトの発動と「再就業服務中心」の設立は中国政府が「下崗職工」問題で社会不安を防ぐために打ち出した施策である。しかし、経済体制改革の進行と「下崗職工」の増加は、元々国家と企業の「主人公」であった国有企業の労働者たちにどれくらいの影響を与えているのか？ 国有企業の労働者と経営者の社会地位はどのように

改革開放期の中国における労使関係の展開

変わったのか？ 現在の企業内、特に国有企業内部、労働者と経営者の関係はどのようになったのか？

まず、元々国家と企業の「主人公」であった労働者たちと国有企業経営者との関係変化を検討してみよう。

改革開放以前の計画経済では、国营企業の一般労働者と経営者は同じ国家・政府に雇われる「労働者」であり、与えられた仕事は違っていたが、社会的地位は同じ「主人公」であった。計画経済期、労働者たちが国家から付与された「主人公」の地位は非常に重大な意義を持つ言葉であった。なぜかという点、国营企業に入ると、労働者は国家と企業から各種の利益を獲得する権利を持つことになっていたのである。

しかし、「改革・開放」政策が実施されてから、国营企業の経営自主権が徐々に企業の経営者たちに付与されてきた。国有企業改革の進展と「社会主義市場経済」理論と実践の発展とともに、国有企業は徐々に市場経済に押し込まれ、政府は徐々に国有企業の経営管理から離れ、政策の制定者になろうとしている。労働契約制度の導入は計画経済期の「固定工」制度を崩壊させ、国有企業における一般労働者と経営者の「主人公同士」という関係も壊滅させた。(ア)企業内の労働者と経営者は旧来の「主人公同士」から労働契約を締結する双方の当事者となった。(イ)労働者と経営者は市場のルールを守りながら、労働契約に基づいて各自の権利を獲得し、義務を果す。(ウ)計画経済期の「労働者」の統一体が分化され、国有企業には労働者と経営者の二つの利益集団が存在する

こととなってきている。つまり、国有企業の中であって、一般労働者と経営者の関係は昔の単純な「同士」関係ではなくなり、その代わりに、私営企業に存在する労働者と使用者の関係に「近い」関係となってきている。

ちなみに、ここでの「近い」という言葉に注意してほしい。「近い」、即ち接近しているが、同一ではない。なぜここで「近い」を使っただかという点、中国の国有企業の労働者と経営者の関係は、まだ私営企業に存在するような労使関係ではないからである。確かに中国政府は経済体制改革、国有企業改革と市場経済体制の導入を真剣に行ってきたが、社会安定と社会主義の優越性を維持するために、経済改革を一步前進させると、必ず他の維持政策を出し、改革を後ろへ半歩戻させてしまう。例えば全員労働契約制を遂行しながら、一九九二年四月一八日に発布した『企業労働・賃金・保険制度改革の宣伝綱要』に、「労働者は生産資料の所有者であり、国家の主人公である」と宣伝し、経営者と労働者の関係を雇用と被雇用の関係であることを否定したり、「減員増効」の政策で職場の持ち場を失った労働者は失業者と呼ばずに「下岗職工」の名称をつけたり、「下岗職工」を社会に多数放出しながら、再就業プロジェクトの発動と「再就業服務中心」の設立で失業者の再就職を支援することなどである。改革の進行が社会集団の利益衝突を激しくし、社会安定の脅威となるとき、緩和施策を打ち出し、矛盾を緩和することは、「国家と社会の安定は一番大事だ！」と信じている中国政府にとって、英明な行動である

かもしれないが、手元に残った最後の一枚の切り札であろう。中国政府のこの戦略は現在中国の労使関係が複雑な特徴を持つことの重要な原因となっている。

次に、国有企業の労働者の社会地位の変化を見てみよう。

前述した通り、計画経済期の中国国有企業の労働者は国家と企業の「主人公」であり、経済上も政治上も多種の権利や福利などを享受していた。しかし、「改革・開放」政策を実施後、国有企業の労働者の社会的・政治的地位には大きな変化が生じ、「主人公」から、賃金で生活し、雇用が保障されていない企業の契約労働者となってしまった。改革の流れを見ると、主に二つの改革政策がこの大きな変化を起こしたのである。一つは労働契約制度の導入であり、もう一つは国有企業の「減員増効」政策である。この二つの改革政策により、一方では多数の国有企業労働者は「固定工」から「契約工」へ、もう一方では何十年間も働いていた職場から離れ、「下岗職工」となり、「再就業服務中心」からわずかの基本生活費を受給して元々豊かではない生活を支えている。そしてまだ職場から離れていない労働者たちは、自分の職場をいつ失うだろうと、不安な日々を送っている。表4-2は中華全国总工会の一九八六年、一九九二年と一九九七年に国有企業労働者の「主人公」地位について全国調査の結果である。この表から、我々は労働者自身でも「主人公」の地位が落ちていることが分かる。

第三に、現在中国国有企業の経営者の状況を見てみよう。

改革開放期の中国における労使関係の展開

表 4-2 国有企業の労働者は「主人公」であるという地位に対する評価^②
単位：％
(1986年・1992年・1997年)

評 価	1986年	1992年	1997年
大きく高まった	6.43	6.73	3.96
少し高まった	35.85	38.12	30.10
変化なし	30.61	26.53	24.19
少し下がった	18.87	20.09	16.23
大きく下がった	7.70	8.53	9.35
無回答	0.58	—	16.16

資料出所：1986年数字：『中国職工状況調査（1986）』（中国工人出版社）
1992年数字：『社会主義市場経済へ走る中国工人階級』（中国工人出版社）
1997年数字：『1997年中国職工状況調査』（北京西苑出版社）

経済体制改革は国有企業の経営者の経営管理自主権を徐々に拡大してきた。一九九〇年代以前の改革は政府と国有企業の関係（権限と責任）を徐々に明確にし、一九九〇年代から行われていた労働制度の改革は、国有企業の経営者に労働者と労働契約を締結する権限と解除する権限を付与した。労働者は企業の生産、経営状況に応じて、労働力を自主的に配置することができるようになったが、経営者と労働者の関係は「主人公同士」から、社会的地位に徐々に格差が生じてきた。

社会的地位が上昇した国有企業の経営者は政府に付与された権限を利用し、市場ルールに従って、企業自身の生産経営戦略、目

改革開放期の中国における労使関係の展開

標に依じて、労働力資源も含む各種の資源を効果的に調達し、国有企業の生産経営効率を高め、延いては中国の経済力を高める。

これは中国政府の改革を行う目的であるが、実際に、実権を手に入れた国有企業の経営者の中には企業が大量余剰人員の存在で苦しんでいてもリストラや解雇などを行わない人達も少なくない。

原因を尋ねると、以下のいくつが考えられる。

- (ア) 今までの中国国有企業は経済的機能と政治的機能の二つの機能を持っている。このため、国有企業の経営者たちは企業の生産経営効率を高める責任を負うだけではなく、社会的安定・社会発展にも責任を負っている。中国の現状を見て、生産経営効率を高めるために計画経済期から持ち越された大量の余剰人員問題を解決し、即ち解雇を行うと、労働者の不満を招き、暴動や動乱などを起こしかねない。その場合彼は成功した経営(者)とは認められないであろう。

- (イ) 中国政府の改革に対する態度と改革を行う方法とが関連している。「社会安定は一番大事なことである。」という認識を持っている中国政府は、社会的矛盾を激化する改革政策を出すと、必ずその矛盾を緩和する政策を同時に講ずる。政府のこの改革に対する曖昧な態度に対して、国有企業の経営者たちも態度を明確にしないことになる。

- (ウ) ある調査によると、少ない人数の国有企業経営者は次のような考え方をもっている…「企業は国家のものであり、

資金は銀行から借りたものであるが、(労働者を解雇して) 恨みを買ったら、それは俺自分のものとなる」(周天勇他 2005 p. 84)。このような考え方は、国有企業改革がまだ不十分であり、国有企業はまだ完全な独立した実体ではなく、経営者が最終的な責任を持ってない現実を示しているだろう。そして、現在も中国の法律体系は整備されていないため、国有企業の経営者たちは自分が解雇した労働者から不法に報復されることも心配している。

- (エ) 東方文化の特徴(温情主義)と従来の社会主義企業経営者の責任感が存在する。この二つが存在しているため、たくさんさんの国有企業の経営者は余剰人員を解雇する決意がなかなかできないだろう。

第四に、経済体制改革以来、中国の労働争議状況と労働争議の処理の側面から労働組合を見つみよう。

自身の利益が侵害されるとき、労働者たちは個別的に又は集団的に自発的な闘争、例えば政府部門への陳情やストライキなどを行い、自身の権利や利益などを守る。

図4-1は、全国各級レベルの労働争議仲裁委員会が近年に処理した労働争議の状況を示している。表示されているように、近年、特に一九九〇年代、労働制度改革が行われてから、全国で発生した労働争議は毎年通増してきており、争議に関係した労働者数も大幅に増加してきている。二〇〇四年に起こった労働争議の件数はなんと二六万件、関係した労働者数は七六万人に達してい

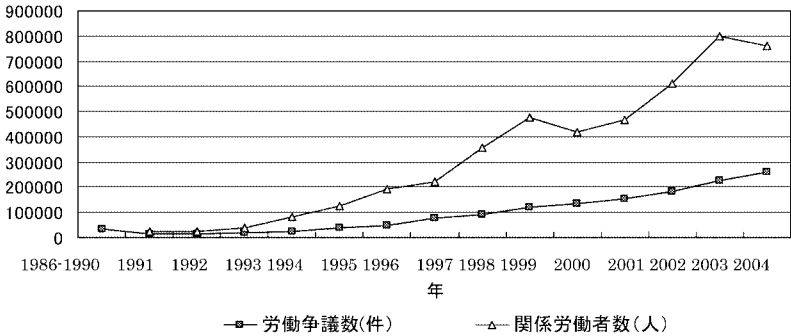


図4-1 全国労働争議仲裁委員会が処理した労働争議状況

数字データ出所：中国労働と社会保障部『労働争議処理と研究』

中国国家統計局、労働と社会保障部『中国労働統計年鑑（2000）』

中国国家統計局『労働と社会保障事業発展統計公報（2001～2004）』

た。そして、図からうかがえるように、一九九〇年代前半特に一九九一年、一九九二年、一九九三年の労働争議は件数と巻き込まれた労働者数とがほぼ同じで、即ち当時の労働争議には労働者の個人的な行動が多かったが、一九九〇年代の半ばから二〇〇四年までの状況を見てみると、争議に関係した労働者数の増加率は労働争議件数より高く、即ち一九九〇年代半ばからの労働争議には、労働者の集団的な行動が多かったことが分かる。ところで、実際の状況を見ると、たくさんの「労働者の集団的な行動」の組織者は労働組合又は正式な社会組織ではなく、労働者が自発的に臨時的に組織した非正式、非合法的な組織である。このような組織の存在は社会の安定にマイナスの影響を与えているだろう。

ちなみに、ここで次の点に注意すべきである。なぜこれらの「労働者の集団的な」労働争議の組織者は中国の労働組合ではないのか？ 労働争議や労使紛争が起こった時、中国の労働組合はどこに居たのか？ 労働者たちは不満があったら、なぜ労働組合に援助を求めないのか？ 以上の問題について検討したい。

(ア) 政府と企業経営者の労働組合に対するの代替効果。中国の経済体制改革と労働制度改革の流れを見てみると、中国政府の政策はいつも直接に企業労働者と経営者に影響を与えており、労働組合は政府の政策の実施を維持、促進する存在であった。例えば、労働制度改革が行われたとき、政府は労働契約制度の導入を実施する政策を出すと、国有企業の労働者は経営者と労働契約を締結しなければな

改革開放期の中国における労使関係の展開

らなかつた。当時の労働組合は労働者を説得し、労働契約制度の導入を維持、促進することしかできていなかった。「減員増効」の政策が出され、たくさんの労働者は「下岗職工」として企業から出されたときも、労働組合は「下岗職工」の人数や比率などに対してすら発言権をまったく持つていなかった。改革が集団間の矛盾を激化させた時も、その緩和政策は、ほとんど労働組合ではなく、国有企業の経営者の行動を通じて実施されていた。例えば「再就業プロジェクト」の発動や「再就業服務中心」の設立など、労働組合はいつもの政策実施の協力者としてやってきた。政府と企業経営者の代替効果は、労働組合という存在を無力化させた。

(イ) 労働組合の「欠席」。労働組合は労働者の利益を代表して労働者の利益を守るために経営者側と闘争すべきであるが、中国の労働組合は労働者の利益が代表できず、「欠席」の状態となっている。これらの原因と尋ねると、まず、計画経済期に中国の労働組合は労働者の利益が代表できていなかったという歴史がある。その慣行の影響で、労働組合は党と政府から独立できておらず、党と政府の改革政策で労働者の利益が侵害されていても、労働組合は労働者の利益を代表して戦う実力を持たず、常に「欠席」している。次に、中国の労働組合の改革が不十分であることである。一九八〇年代から中国の労働組合改革は行われており、特

に一九九二年に発表された「中華人民共和國工会法」の中に、労働組合の「(労働者の利益を) 守る」機能を強調しているが、実際に労働組合は実権を持たないため、労働者の利益を守る能力を持っていない。第三に、中国労働組合の立場は曖昧である。「中華人民共和國工会法」と「中国工会章程」は、中国の労働組合が必ず「全国人民の総体利益を守りながら、職工の合法權益を守る」と規定している。実は、党と政府は「全国人民の総体利益」のために改革を行っており、「全国人民の総体利益」を守ることは、党と政府の改革政策遂行に協力することであり、改革政策によって「職工の合法權益」が侵害されるとき、中国の労働組合が難しい立場に置かれることになる。

(ウ) 労働者の組合無視。中国政府と企業経営者の代替効果や、中国労働組合が実権を持たず、労働者の利益を守る能力を持たないことから、労働者はいつも利益を守ってくれない労働組合に対して信用していない。労働組合に援助を求めると、政府や企業の経営者、社会团体、又は親戚友人などに声をかけた方が効果的であると思われるだろう。

近年、中国の労働組合、特に中国の企業内労働組合は、いつもの「欠席」から「転位」へ変わる傾向が出てきている。「転位」とは、位置の変化、転換である。この「転位」とは、労働組合は労働者利益の「代表者」から企業内労使双方の「中立者」へ転

位することである。具体的に言うると、企業内部に労働争議が起こって、企業の労働者と経営者側との矛盾が激化したときに、企業内労働組合は「中立者」として労働者を説得し、経営者と相談し、労使双方の衝突を解決する立場をとるのである。これは労働組合が労働者の利益を代表できず、実権を持たず、難しい立場に立っていることから必然化した中国の労働組合と労使関係の新たな特徴である。

【労働者の経営参加】

どこの国においても、経営参加は労使関係の重要な部分であり、中国の労使関係も例外ではない。以下では、改革開放以降の労働者の経営参加を検討してみよう。

中国の国有企業における労働者の経営参加は改革開放前にも存在しており、労働人民は国家と企業の「主人公」という政治的な名称がつけられ、当時の経営参加もこの政治的な名称によって行われていた。しかし、当時、それは制度化されておらず、政治動員を主な内容と混乱した経営参加であった。改革開放以降、中国政府は国有企業の民主管理を行い、一九八一年五月、中華全国総工会、中国共産党中央組織部と国家経済委員会が全国第一次企業民主管理会議で「国营工業企業従業員代表大会暫行条例」を制定し、従業員代表大会制度を取入れ、従業員代表大会に大きな権限を付与した。その目的は国有企業内部で党委員会の指導の下で、企業長責任制を維持しながら、従業員代表大会を権限の平衡メカ

改革開放期の中国における労使関係の展開

ニズムとして企業長の権限を牽制することであった。従業員代表大会制度の導入の初期においては、労働者の経営参加への積極性が引き出され、全国各地で国有企業の民主管理が積極的に行われ、労働者自身も国家と企業の「主人公」身分を体験した。しかし、権限を分かち合うのは簡単であるが、それに対しての責任を負うのは難しい。企業長責任制と従業員代表大会、この二つの権限関係の矛盾は徐々に深刻化し、改革の進展とともに、企業の経営者に付与された生産経営自主権が徐々に増え、労働者の社会地位は徐々に低落してきたため、従業員代表大会制度は企業の経営者側に軽視されてきており、大会の性質も変わってしまった。

「上海市総工会の一九九七年調査によると、四二・五%の企業の従業員代表大会では、生産現場労働者の参加者が出席者の半数もおらず、一三・八%の企業の従業員代表大会では、企業経営者の参加者数が出席者の七五%を超えている。」⁽³⁰⁾労働者の経営参加方式としての従業員代表大会は企業の経営者会議の模相を呈してきた。

「中国の特徴のある社会主義」建設の発展と国有企業改革の進展、「現代企業制度」の導入とともに、中国の国有企業に「新三会」が新しく作られ、「老三会」の地位が低下してきているのは現実である。新たな企業環境の下で如何に労働者の経営参加を行うのか、これは国有企業改革が国有企業の労使双方に与えた新たな課題である。⁽³¹⁾

ところで、「職務公開」制度も近年に登場した新たな国有企業

改革開放期の中国における労使関係の展開

労働者の経営参加形式の一つである。「職務公開」とは、国有企業経営者が企業の生産経営状況や、企業改革方針、労働者の利益に関わる政策などを、企業内部の従業員に公開することである。「職務公開」制度によって、労働者全員は企業の経営状況、改革方針を知り、自身の利益が侵害されているかどうかを確認でき、企業の経営者に対しての監督が可能になる。そして、「職務公開」を通じて労働者も経営者側の困難を理解し、労使の相互理解が増進し、労使関係を改善する効果も出てくるだろう。一九九九年二月、中国共産党紀律検査委員会、国家経済貿易委員会と中華全国総工会が「職務公開制度の遂行についての通知」を發布し、国有企業内部で職務公開制度を実施することを要求し、全国的に「職務公開」制度の導入が始まった。しかし、「職務公開」で情報公開を実施するのは企業の経営者側であり、経営者側は公開する情報の内容とその真実性に対して制御権を持っている。

【結び】

中国には労使関係が存在していると小論の第三章で説明し、本章でも改革開放中国の労使関係を見てきたが、本格的な労働組合と労使関係の姿があまり見えず、まさに「存在の不在」である。

五、吟 味

一九八〇年代の半ば、労働契約制度の導入は計画経済期の「固定工」制度を崩壊させ、雇用関係は従来の労働者と国家・政府の

関係から労働者と企業の関係へと転換し、中国の労使関係は新たな展開を用意した。その後、中国政府は経済体制改革、国有企業改革、労働制度改革などを通じて、「全員労働契約制度」、国有企業の「減員増効」政策などを実施し、労働者と企業経営者に巨大な影響を与えており、中国の労使関係はますます複雑な様相を呈している。

(ア) 労使関係の中で、政府が主導的な当事者であり、労使関係は労働者、経営者と政府の三者関係となっている。この意味で、「労働関係」という名称は中国の労使関係の現状と合致している。

(イ) ある意味で、労働組合の存在は、労働者にも政府にも経営者にも無視されている。中国の労働組合、即ち工会は労働者の利益が代表できておらず、中国共産党と中国政府の指導を受けなければならないため、労働者、経営者と政府の三者関係にあつて困難な立場に立っている。近年、基層労働組合が労使関係の「中立者」としての存在へ「転位」しているのは、労働組合のやむをえない選択であろう。

(ウ) 転換期の中国の労使関係において、労働者は三つの当事者の中で一番弱いため、労働者の権利や利益などが侵害されるケースが多数発生している。労働争議の数と関係した労働者数は急速に増えてきているが、失業に対する心配が非常に強いため、労働者は利益と権利の侵害に慣れてくる傾向が出ている。

よく考えると、中国の労働組合に対しての改革が軽視されたことは、中国の労使関係改革の中で一番大きな問題であろう。世界の諸国の労使関係を見てみると、労働組合は労働者の利益を代表し、経営者側と労働条件や、賃金、労働時間など様々労働者の利益に関することを交渉し闘争しており、労使紛争や労働争議が発生した場合、労働組合は労働者の代わりに経営者側と解決することは普通である。しかしながら、中国政府と企業経営者は経済体制改革を実施する際に労働組合への「代替効果」で、労働組合の存在は中国政府に無視されている。中国の労働組合は党の指導を受けなければならず、実権を持っていないため、労働者の利益を代表できず、労働組合の存在は労働者にも無視されている。労働組合自身も、難しい立場に立っているため、労使関係の中にいつも「欠席」状態となっている。現在、毎年の労働争議や労使紛争などの発生件数とそれに関係した労働者数の急速な増加、そして労働者たちの自発的なストライキ、暴動の頻発から見ると、中国の労使関係は非常に深刻な状況になってきており、中国の経済発展、社会安定に対する脅威となっている。その原因は労働組合の改革が軽視されたことにもあるだろう。

現在中国が直面している労使関係悪化問題を根本的に解決するのに、中国の労働組合の再建、即ち労働組合と労使関係の作り直しが必要であると、筆者は考えている。

小論で述べてきたように、現在中国の労働組合は政府の政策遂行の助手であり、労働者の利益が代表できず、現実には政府に属

改革開放期の中国における労使関係の展開

する一つの機関になっている。現在の状況を見ると、いくら改革を行っても、中国の労働組合は政府の助手から労働者の利益代表者へ転換するのは困難であろう。したがって、現在の工会は労使関係から退出すべきで、その代わりに、政府は労働者たちが自分で労働組合を作ることを許可、支持すべきであり、労働組合は今までの「官立」から「民立」へ転換する必要がある。労働者たちが自分で組織した労働組合しか労働者の利益や合法権利を守ることができまいだろう。

そして、労使関係悪化問題の解決と社会分配不公平による貧富の差問題の解決との関係に注意すべきである。現実を見ると、現在中国における分配不公平による貧富の差は、中国の労働組合が労働者たちの利益を代表できず、労働者の利益、権利が守れていないことに大きな原因がある。そして、労使関係の悪化は、社会分配不公平による貧富の差が広すぎることに大きな原因がある。中国の労働組合が再建でき、労働者を代表でき、労働者の利益や権利を守る労働組合の存在は現労使関係悪化問題を解決できるだけではなく、労働収入分配の不公平や非経済的な原因などで生じてきた貧富の差の問題の解決にも与える影響は大きいであろう。

しかし、小論では筆者の意見だけを提言したが、現在中国の状況で、具体的に如何に労働組合を再建するのか、再建するにはどんな改革を行わなければならないのか、労働組合の再建は中国社会にどのような影響を与えることになるなど、今後の研究課題と

改革開放期の中国における労使関係の展開

したい。

【付記】

本稿は、筆者が二〇〇六年一月に同志社大学大学院文学研究科に提出した修士論文を抜粋し、修正したものである。論文作成にあたって、指導教授石田光男先生、富田安信先生と関西国際産業関係研究所の伊藤禎彦様から懇切なご指導を頂いた。ここに記して感謝の意を表したい。

参考文献

※日本語文献：

奥林康司 『入門 人的資源管理』二〇〇三 中央経済社

早田尚貴 『中国の国有企業改革とコーポレート・ガバナンス』二〇〇

一 二二世紀政策研究所

石田光男 『仕事の社会科学』二〇〇三 ミネルヴァ書房

石田光男 井上雅雄 上井喜彦 仁田道夫 『労使関係の比較研究—欧

米諸国と日本』一九九三 東京大学出版会

金山権 『現代中国企業の経営管理』二〇〇〇 同友館

小池和男 『仕事の経済学』一九九一 東洋経済新報社

小池和男 『職場の労働組合と参加』一九七七 東洋経済新報社

熊沢誠 『能力主義と企業社会』一九九七 岩波新書

李捷生 『中国「国有企業」の経営と労使関係—鉄鋼産業の事例へ—

五〇年代—九〇年代—二〇〇〇 御茶の水書房

日本労働協会 『中国の労働事情—対外開放政策と日系企業』一九八七

廣済堂

安室憲一 『中国の労使関係と現地経営』一九九九 白桃書房

※中国語文献：

郭庆松 『企業劳动关系管理』2001 南开大学出版社

李 东红 『制度变迁——中国企业成长透视』2004 经济科学出版社

李 琪 『改革与修复——当代中国国有企业的劳动关系研究』2003 中国

劳动社会保障出版社

王 延中 『中国的劳动与社会保障问题』2004 经济管理出版社

王 永玺 何 布峰 曹 延平 『简明中国工会史』2005 中国工人出版社

周 天勇 张 弥 『国有企业改革攻坚』2005 中国水力水电出版社

上海市总工会 『上海市职工调查报告（1997）』1998

中华全国总工会 『中国职工状况调查（1986）』1987 中国工人出版社

中华全国总工会 『走向社会主义市场经济的中国工人阶级』1993 中国工人

出版社

中华全国总工会 『1997年中国职工状况调查』1998 北京西苑出版社

中国劳动与社会保障部 『劳动争议处理与研究』2003 中国劳动社会保障

出版社

中国国家统计局、中国劳动与社会保障部 『中国劳动统计年鉴（2000）』

2001 中国劳动社会保障出版社

中国国家统计局 『劳动与社会保障事业发展统计公报（2001—2004）』

2005 中国劳动社会保障出版社

中国国家统计局 『中国统计年鉴』中国统计出版社

注

- (1) 国家、政府が経営する企業のことである。一九九〇年代、中国の経済体制改革の進展と共に、国家は企業経営者に多くの経営自主権を与え、昔の「国营企業」に対して、所有権だけを持つようになり、一九九三年から、これらの企業の名称にも「国有企业」を呼ぶようになってきた。
- (2) Walder, Andrew. 1987. Wage reform and the web of factory interests. *The China Quarterly*, No. 109: 22-41
- (3) 所謂「三改造」である。
- (4) 高愛娣『新中国工会史（一九四八—一九九八）』（一九九九年、中国経済出版社）に参照。
- (5) 『劉少奇の工人運動理論』（一九八八・〇八中央文献出版社）を参照。状況の変化などたくさん原因で、この論文は当時に公開発表されていないかった。
- (6) 「大躍進」運動期に、「共産主義の風」で労働人民と企業行政、国家の利益一致性が強調され、労働組合があっても意味ないと一時的に考えられていた。そして、「文化大革命」時期に、労働組合は「四人組」にひどく破壊されていた。
- (7) 建国してから、旧ソ連の工業化路線を見て、中国の当時の指導者は中国が強くなるには工業を優先的に発展させることが必要だと認識し、全国で統一的な雇用・賃金統制制度を導入し、「多蓄積・少消費」の低賃金の上で重工業優先の蓄積方式を確立した。一九九二年四月三日第七回全国人民代表大会第五回会議で通過し、二〇〇一年一〇月二七日第九回全国人民代表大会で『中華人民共和国工会法』の修正についての決定』に基づいて修正し
- (8) 改革開放期の中国における労使関係の展開
- (9) 「社会主義市場経済」という語が正式に認知される以前、「市場を通じた流通経済」の意味で用いられた言葉であり、「市場経済」という言葉は資本主義に通じやすいとの理由から意識的な言い換えが行われていたものと解される。
- (10) 『中国共産党第十一回中央委員会第三次総会公報』参照
- (11) 「工業経済生産責任制」と後に出てきた「利潤上納定額請負制」、「利潤上納通増請負制」は経済責任制のそれぞれの形式である。一九八三年六月一日以降、経営請負制を採用している小企業以外の全ての国有企業に対し、五五%の所得税を課するものとされた。なお、現在の税率は三三%である。
- (12) 上納利潤額を保証し、技術革新項目の完成を保証し、企業の賃金総額を企業の業績と繋げる方式である。
- (13) 企業が毎年上納利潤の通増を保証する方式である。
- (14) 企業が毎年一定額の利潤を上納し、定額を超過した部分を政府と企業と一定の比率で分配する方式である。
- (15) 利益の少ない企業又は赤字企業経営の請負であり、目標は損企業の経営改善である。
- (16) 一九八八年修正による憲法一一一条は、「国家は、私营経済が法律の定める範囲内で存在し、発展することを許す。私营経済は、社会主義公有制経済の補充である。国家は、私营経済の適法な権利と利益を保護し、私营経済に対し、指導、監督及び管理を実行する。」と決定する。
- (17) 南方講話、一九九二年春節前に、鄧小平が武昌、深セン、珠海、上海を視察して、改革開放の堅持と経済成長の加速を呼びかけた
- (18)

改革開放期の中国における労使関係の展開

講演を指す。これらの講演は一九八九年天安門事件以降、保守派主導のもとで低迷していた経済に喝を入れる役割を果し、中国経済は一九九二—一九九五年、二桁の成長率を記録し、中国の高度成長ブームをもたらした。

- (19) 「産権明晰」は、企業の財産権が明晰であること。「権責明確」は、企業の経営管理自主権を持ちながら、企業の業績に対して責任を持つこと。「科学管理」は、企業の日常経営管理が科学的であること。「現代企業制度」の中で、企業は企業の全部財産に対しての所有権と経営管理自主権を持ちながら、企業の業績に対して責任も持ち、本場の市場主体である。

- (20) 「国有企業の改革は、国有経済の全般に注目すべきで、市場ルールと産業政策に従って国有企業を改造する。大中型国有企業を改革の重点として扱い、小型国有企業を放つ。市場経済のルールに従い、市場競争によって優勝劣敗……」(『中国共産党第十四期中央委員会第五回会議文件』参照。人民出版社、一九九五年)

- (21) 『中国工会十大文件汇编』(一九八三年、中国工人出版社)に参照。

- (22) 農村にある私営企業のことである。

- (23) 例えば、「二〇〇一年一月、全国の主に賃金で生活を維持する労働者数は二億人以上であったが、労働組合に加入している労働者数は一・〇三億人」(王永奎他 2005 p. 209)であり、労働組合の組織率は五〇%にも達していなかった。

- (24) 中国の国营企業に存在した「党委員会」、「職工代表大会」と「工会」のことである。

- (25) 「現代企業制度」に要求される「株主大会」、「取締役会」と「監

事会」のことである。

- (26) 国营企業の「鉄のお茶碗」、「鉄の賃金額」(保証できる賃金額)と「鉄の職務等級」(降級しない職務等級)のことである。

- (27) 「优化劳动组合」と「全员劳动合同制」のことである。ところで、当時の「労働者全員労働契約制」は、大企業の企業長以外のすべての従業員につき身分区分(職員と工人)を廃止し、一様に契約制を適用する制度であった。企業長は中央政府人事部によって任命されていた。

- (28) 『中華全国総工会一九九五年の活動要点』(一九九四年二月三日)に参照

- (29) 李琪『改革与修复——当代中国国有企业的劳动关系研究』参照

- (30) 『上海市職工狀況調査報告』(一九九七)(上海市総工会)

- (31) 現行の『中華人民共和国公司法』により、「現代企業制度」を導入した中国の国有企業の中に、「職工取締役会制度」と「職工監事会制度」が作り出されている。これらの制度の下では、労働者代表は「職工取締役会」と「職工監事会」に入り、企業経営者会議に参加し、労働者の意見と要望を経営者側に伝える権利を持っている。「職工取締役会制度」と「職工監事会制度」は新たな労働者の経営参加形式であり、少なくとも法律上で国家が社会主義であることと、企業の所有制が国有であることを示している。しかし現実においては、経営者と従業員は上司と部下の関係であり、経営責任問題もあるため、企業の「職工監事会」で経営者の行動を監督するのはやはり困難であろう。

- (32) 中国では、労使関係のことは「労働関係」と呼ばれている。

The Industrial Relations in the Period of Reform and Opening of China

—The Chinese Industrial Relations judging from Management
of Chinese State-owned Enterprises—

Shaojie Dou

As is generally known, China's economy continues to maintain a high growth, and it has made rapid progresses in people's lives and various quarters since the reform and open policy been sent out in 1978. But there are plenty of problems and contradictions on the back side yet, such as environmental problem, unemployment problem, the problem of labor-management relations, the problem of a difference of poverty and wealth, the issue of farm village/farmer, the issue of utilization, international relations problem and etc. In these papers, I took up the problem of labor-management relations of China, which is one of the most important issues of these.

In these papers, I explained China's industrial relations before the Reform and Opening simply and brought it to the conclusion of "Absent Existence" first. Then I analyzed the period of the Reform and Opening in detail. Of course I got a conclusion too, it is "Absence of Existence".

As a result, I presented my proposals to settle the problem of labor-management relations of China.