

第306回（3月27日開催）

「中国に進出した日系企業の労使関係—党組織と労組機能—」

独立行政法人労働政策研究・研修機構 中村良二氏

社会主義の中国には「労使関係」という言葉はなく、「労働関係」という言葉で処理している。中国の総人口は13億人を超え、農村人口は57%を占めるという国だが、65歳以上の人口が9%を超え、しかも急速に高齢化が進んでいる。失業率は公表で4.2%と少ないが、自分で失業していることを登録して初めて失業になるという数値である。

特に、「二元社会」と呼ばれている都市と農村を分断する戸籍制度が問題である。都市住民と農村・農民との格差の拡大の理由は、国営企業の従業員が優遇され、農村はその不足人員の供給源としてのみで待遇されている。「先富論」から「協同富裕（共に豊かになろう）」、そして、「和諧」へと変わってきているが、実態は依然としてどうしようもないと言えるのではないか。

支配・統合の媒体組織としての単位が「共産党・国家・地方政府」、そして、経済組織としての単位としての「市場」。この2つが合わさって生活保障組織としての単位が「国有企業」。その国有企業の従業員はエリートとして高いステータスを今でも持っている。

従来、一元的な中間集団の単位として存在した「人民公社」が分解して、多様な市場組織が芽生えた。だが、政治は「一党支配」のままの独裁体制である。その結果、社会は生活保障の部分が脆弱化してしまい、「社会集団の空白化」が発生した。それが中国の内部的な混乱の最大の原因である。中国統計年鑑によると、所得の全国平均を100とした場合、2003年は、上海180、北京180、西藏170、広東140、と高いが、統計にある31省中25省は100以下である。どこまで格差が広がるか、不安材料を抱えている。

労働法、工会法など、基本的な法律は90年代半ばから施行されている。工会法の一部を抜粋する。

[工会法]

第2条： 工会は労働者が自主的に結成する労働者のための大衆組織である。中華全国総工会及び各工会組織は労働者の利益を代表し、法に則り労働者の合法的權益を保護する。

第4条： 工会は憲法を遵守、護持し、憲法を基本的な活動原則とし、経済建設を中心にすえ、社会主義の道、人民による民主専制、中国共産党の指導及びマルクスレーニン主義、毛沢東思想、鄧小平理論ならびに改革開放を堅持し、工会規則に基づき自主的に活動を展開するものとする。

2003年2月に、中国共産党は、以下の3つを代表すべきものと決した。

- ① 中国の生産的な社会生産力の発展の要求
- ② 中国の先進的文化の前進の報告
- ③ 中国のもっとも広範な人民の根本的利益

以上3つのうちの③「広範な人民の根本的利益」という文言は、富裕層と縁を切るのはまずいと考えた末、労働者のみの代表ではなく、「広範な人民」と言い換えたのである。

党(中国共産党)－工(労働者)－使(使用者)による中国独自の労働関係とは、たてまえては社会主義・平等主義のもと「労使に利害不一致なし」に立脚している。対立がないから話し合いも不要という論になる。従って労使関係という言葉は公式には使用されていない。

それでは役目は何かというと、謳われている役割は、企業利益拡大、従業員權益の保護、党方針の教育、企業への申し立てである。

日本の労働組合のメンバーは、非管理職が占めている。管理職以上は経営の一端を担うという

名目で組合から脱退する。しかし中国は違う。工会主席は 43.8%を上級管理職が兼務、38.8%が中間管理職が兼務、合計 82.6%を中間管理職以上が占めている。

中国市場はわれわれの理解とズレがある。社会安定の大前提の下、持続的成長が続くと思っているが、最近、不良債権の問題が大きくなってきた。しかし不良債権は分からないように付けを回して表に出さないようにしている。さらに市場化の方向へ進むが、それに対するセーフティーネットがない。その役割をNPO、社区（コミュニティーのこと）、工会が担っている。

「人治から法治へ」の基本は守られず、きわめて未成熟である。法は容易に変わりうるという考えだから、まして運用は想像の外である。相互扶助を基にした地域における人的ネットワークである関係(グワンシイ)の広がり市場環境整備への圧力となっている。彼らにとって「企業は地方の資産」なのである。