

大阪商業大学学術情報リポジトリ

中国の「労使関係」に関する一考察—日系企業における「工会」の現状と課題—

メタデータ	言語: ja 出版者: 公開日: 2017-04-14 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 古沢, 昌之, FURUSAWA, Masayuki メールアドレス: 所属:
URL	https://ouc.repo.nii.ac.jp/records/434

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



中国の「労使関係」に関する一考察

—日系企業における「工会」の現状と課題—

古 沢 昌 之

1. はじめに
2. 工会の歴史と組織的特性
3. 「工会法」改正(2001年)にみる労働行政の変化
4. 日系企業の「工会」を巡る状況
5. おわりに：日系企業における労使関係の課題

1. はじめに

1978年末に始まった「改革・開放」以降、中国では「能力主義・成果主義人事」や「労働力の流動化」が進展し、それらが組織と人材の活性化、さらには経済全体の高度成長に寄与したものと考えられる(安室2003)。しかし、一方で、こうした変化が「格差問題」を惹起し、その帰結として「労使間の摩擦」を顕在化させたという側面も否定できない(馬2000, 董2002, 薛2004)。

例えば、1995年施行の「労働法」で義務づけられた「労働契約」制は、個別企業(経営側)に人事労務管理上の広範な自主権を付与することで「職能的分化」を進行させ、「経営者・管理者」と「一般労働者」との「格差」を生み出している(蔡1995, White 1996, Zhang 1997, Child 2000, 上原2000, Oakley 2002)。筆者の在中国外資系企業関連機関へのヒアリング調査(2004年9月,北京市)によると、欧米系企業では現地人トップと一般労働者の年収格差が約30倍に達する。

また、1年～5年の「有期」の労働契約の普及は、「短期精算型」の人事労務管理を促している¹⁾。具体的には、月次や四半期で変動する「浮動給」が多くの企業で導入されるなど人事考課のスパンが短期化する傾向にある(古沢2001・2003a・b)²⁾。そして、有能人材

1) 労働契約には「期限に定めのあるもの」「期限に定めのないもの」「特定の業務・作業の完了を終了期限とするもの」の3種類があるが(「労働法」第20条)、企業においては管理者も含め1年～5年の「期限に定めのある労働契約」を締結しているケースが主流である(古沢2001・2003b)。なお、従業員が経営側の意向に拘わらず「期限に定めのない労働契約」を手に入れるには、「同一使用者のもとで連続して満10年以上勤務し、当事者双方が労働契約の延長に同意する」必要がある(同上)。

2) 例えば、北京兆維電子(北京市,国有)では、販売員は月次、生産部門・管理部門の人員については四半期に1回の人事考課が行われ、その度に基本給の「浮動給」部分に変動する(筆者の北京兆維電子に対するヒアリング調査による。2002年3月)。

に対して「年俸制」や「ストックオプション」などのインセンティブが提示され、その一層の活性化と定着率の向上が図られる一方、成果の出ない者については減給・罰金や「労働契約」の不更新・解除といった措置が取られ、雇用が相対的に不安定化する³⁾。こうした中、「有能人材」と「その他人材」との間に処遇面や雇用の安定面で「格差」が生じている。

さらに、1億人を越える「農村労働力」の都市部流入は、「ブルーカラー人材」の「希少性」を低下させ、「ホワイトカラー人材」との「格差」を拡大させるとともに、ブルーカラー人材内においても「都市戸籍者」と「農村戸籍者」との間に雇用形態や処遇面での「格差」をもたらしている(李2000, 宮本2002, 白木2005, 巖2005)⁴⁾。

これら「雇用システム」の変化に伴う「格差」が多次元にわたり発生する中、現代中国では「労使間の摩擦」が顕在化している。中国における「労働争議」は近年増加を続けており、2004年に各地域の労働争議仲裁委員会が受理した争議件数は26万件以上、争議参加者数は76万人以上に達している(表1)⁵⁾。これは、鄧小平氏の「南巡講話」により「改革・開放」が加速したと言われる1992年と比べ、件数で約32倍、参加者数で約44倍もの数値である。また、法的に権利・手続きが規定された上記の「労働争議」⁶⁾とは異なる、いわゆる「山猫スト」の如き「ストライキ」や「サボタージュ」といった集団的抗議行動についても、公式データは存在しないが相当数発生しているようである⁷⁾。最近の例を挙げると、2005年7月～9月に遼寧省大連開発区の日系企業10数社で連続的な「ストライキ」が発生したことが伝えられている。かような状況下、中国の経済社会が持続的な発展を遂げていくためには、「労使関係」の安定が重要な鍵を握るものと考えられよう。

(表1) 労働争議発生件数(仲裁委員会ベース)

	1992年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年
受理件数(件)	8,150	93,649	120,191	135,206	154,621	184,116	226,391	260,471
内、集団争議(件)	548	6,767	9,043	8,247	9,847	11,024	10,823	19,241
争議参加者数(人)	17,417	358,531	473,957	422,617	467,150	608,396	801,042	764,981
内、集団争議(人)	9,100	251,268	319,241	259,445	286,680	374,965	514,573	477,992

(出所) 中国国家统计局『中国統計年鑑』(各年版)。

以上のような問題意識のもと、本稿の目的は、中国の労働者団体である「工会」を巡る状

-
- 3) 例えば、広州富通光科技(広東省広州市、私営)では、董事長に対し「年俸制」を導入しているが、「奨励年俸」(成果に基く変動部分)の支給額が「基礎年俸」(固定給部分)の最高2倍に達するといったインセンティブが提示されている(筆者の広州富通光科技に対するヒアリング調査による。2002年3月)。また、北京GEメディカル(北京市、独資)は、EMS(Employee Management System)と呼ばれる評価制度により、毎年下位10%の従業員を解雇対象にしている(筆者の北京GEメディカルに対するヒアリング調査による。2002年3月)。
 - 4) この点について、李(2000)は都市戸籍者と農民工(出稼ぎ労働者)の「二重労働市場」問題を論じ、現状の如き農民工に対する「集団的排他」が社会的対立を激化させる可能性を指摘している。
 - 5) 表中の「集団争議」とは「共同の理由」を有した3人以上の従業員が提起する争議を指す。
 - 6) 「労働争議」の手続きや調整方法については、「労働争議処理条例」(1993年施行)で詳述されている。
 - 7) 中国では1975年の「憲法」改正で「ストライキ」権が認められたが、1982年に削除され、今日に至っている。「ストライキ」について、中国人民大学労働関係人力資源学院教授の常凱氏は「違法ではないが、法律はそれを提唱せず、かつ保護しない」と述べている(日本労働研究機構2003)。

況を中心に、在中国日系企業の「労使関係」に関して考察することにある。具体的には、まず、「工会」の歴史と組織的特性を整理した後、2001年に改正された「工会法」から中国における労働行政の最近の変化について論じる。そして、筆者（古沢）が実施したアンケート調査をもとに、日系企業の労使関係の実態を明らかにするとともに、その課題を提示したいと考える。

2. 工会の歴史と組織的特性

(1) 工会の歴史

中国の工会の前身は、1920年に上海共産主義小組の援助により設立された「上海機械工会」である。そして、1921年の中国共産党設立を経て、翌1922年には広州市で第1回全国労働大会が開かれている。その後、1925年の第2回全国労働大会においてナショナルセンターである「中華全国総工会」が設立された。設立時、中華全国総工会は、166組合・54万人を代表する組織であった（千嶋2003）。しかし、国民党政権下、中華全国総工会を頂点とする共産党系の労働者団体は激しい弾圧を受け、1929年の第5回全国労働大会は上海市で秘密裏に開催せざるを得ない状態にまで追い込まれていく。第6回大会が開催されたのは第2次世界大戦後の1948年のことである。この大会では中華全国総工会の回復が決議され、「中華全国総工会規約」（1953年に「工会規約」と改称）が制定された。また、中華人民共和国が建国された翌年（1950年）には「工会法」が公布され、工会が法的に規定されるに至る。

中華全国総工会は「文化大革命」時代に活動停止状態に陥るが、1978年に工会の指導機関としての活動を再開し、以降「工会規約」に基づき5年ごとに全国代表大会を開催している（伊藤1998，千嶋2003）。

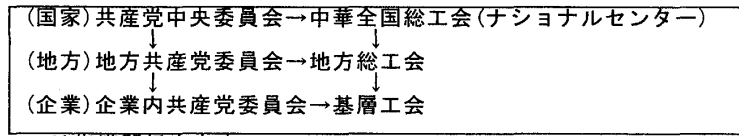
(2) 工会の組織的特性

第一の組織的特性は、「共産党への従属性」である（古沢1999b）。Kerr et al. (1960)によると、社会主義政権下の労働者団体は国家と両立しこれに順応する組織で、労働者団体の指導者は、共産党支配下にある国家の意思と利益に従属する。事実、中国の「工会規約」でも「工会は、中国共産党の指導する、労働者・職員が自発的に結集した労働者階級の大衆組織である」と述べられており、工会が党の指導下にあることが規定されている。図1に示すように、工会は、国家・地方・企業各々のレベルで、同級（レベル）の共産党委員会と上級の工会（総工会）からの二重の指導を受けるが、その指導の優先順位については「同級の党委員会の指導を主とすべき」という方針（同級共産党委員会の上級工会に対する優越性）が打ち出されている（「工会、共産主義青年団、婦女連合会に対する党の指導を強化する通達」1990年）⁸⁾。そして、「中国共産党規約」では「企業・農村・機関・学

8) 上原（1978）によると、工会が「同級の党委員会に服従すべきか、上級工会に服従すべきか」の問題については、「改革・開放」以前から論争があった。しかし、1958年7月1日の『工人日報』社説（「工会は党の指導下にあつてこそ立派に工作活動を行うことができる」）が示すように、工会は次第に独自性を喪失していくことになる。なお、中国の工会には「産業別組織」もあるが、図1では工会と共産党委員会の関係を強調するために割愛した。

校・研究機関・町内・人民解放軍の中隊およびその他の基層単位で、正式党員が3名以上いるところには、全て党の基層組織を作るものとする」(第29条)と定められている。すなわち、Dunlop (1993) が労使関係制度における「第三の当事者」と位置づけた「政府機関」(共産党委員会) が企業内にも存在し、労働者団体を指導する立場にあることが中国の労使関係の特質であると言える。

(図1) 共産党と「工会」の関係



* → は指導関係を表す。
(出所) 古沢 (1996: p. 88) を修正。

第二の特性は、「第二組合の不存在性」(古沢1999a)である。「工会規約」および「工会法」では、「民主集中制」が工会の組織原則であること、「中華全国総工会」が唯一のナショナルセンターであること、そして工会の設立は必ず一級上の工会に届け出てその批准を得なければならないことが述べられている。こうした諸規定から、中国においては中華全国総工会傘下外の労働者団体の設立は法的に許されないことが分かる。事実、市場経済化が深化し、労使の利害対立が大きくなる中、近年の中国では「官製」の労働者団体である工会と一線を画した「北京工人自治連合会」(Beijing Workers' Autonomous Federation) など「自主労組」の設立も伝えられるが、いずれも当局からの厳しい弾圧を受けるに至っている (Chan 1992, 千嶋1996, Ng & Warner 1998, 古沢1999b)。

第三の特性は、「プロレタリアート独裁を反映したメンバー構成」である。工会員の範囲について、「工会法」は「中国国内の企業・事業所・機関において賃金収入を主要な生活源泉とするブルーカラーおよびホワイトカラーは、民族・種別・性別・宗教上の信仰・教育程度に関わらず、全て法に基づき工会を組織し、工会に参加する権利を有する」(第3条)としている。つまり、「賃金収入を主要な生活源泉とする者」は全て工会員になれるということであり、そこに職制での地位や権限に関する制限は見当たらない。実際、筆者の日系企業に対する実態調査によると、副総経理など経営幹部も含め中国人従業員⁹⁾ 全員が工会員であるケースが多い (古沢1999a)。さらに、「当該企業は工会の経費として自社の賃金総額の2%を拠出しなければならない」(第42条) ことも、プロレタリアート独裁国家の労働者団体としての特性を反映したものと言えよう。

第四の特性は、「組織体としての多義性」である。工会は自らの「社会的機能」として、①「擁護」(従業員の合法的權益を擁護する)、②「建設」(従業員を動員して社会建設に参加させる)、③「参加」(国家と社会の運営および企業の民主的管理に参加する)、④「教育」(従業員を教育し、思想・政治と文化・技能の素養を高める)を掲げているが、それは工会が抱える「二重の任務」(千嶋2003, Taylor et al. 2003)を反映したものと考えられる。すなわち、工会は「中国人民の全体の利益を守ると同時に、従業員の合法的權益

9) 本稿では、「労働者」(ブルーカラー人材)と「職員」(ホワイトカラー人材)の総称として「従業員」という用語を使っている。但し、「労働者団体」についてはその限りでない。

を代表し守る」のが使命であり（「工会法」第6条）、「党と従業員大衆を結び付ける架け橋・絆であると同時に、従業員の利益の代表である」（「工会規約」総綱）と位置づけられている。これは、工会が「従業員の代表」であるとともに、旧ソ連型の党と従業員をつなぐ「伝導ベルト」（Chan 1992, White 1996, 日本労働研究機構1997, Zhang 1997, 石井2001, Taylor et al. 2003, 奥林2005）としての役割も果たすことを意味する。従って、工会は、労働協約締結においては一方の当事者として「従業員の代表」となるが、労働争議処理の局面では労働争議調停委員会の委員長兼事務局という「中立的立場」をとるのである。

3. 「工会法」改正（2001年）にみる労働行政の変化

「改革・開放」以前（国営企業時代）の工会は、企業の「人事部福利厚生課」、あるいは社内の「レクリエーション係」のような存在であった（古沢1999b）。つまり、福利厚生施策やレクリエーション活動などを通じて従業員のモラルアップを図り、企業の生産目標達成に資することが工会の役割であったのである。それは「擁護」を社会的機能の一つとして掲げているものの、「使用者=国営企業=国家=共産党=絶対権力者」という図式の中で、工会が「労働組合」として使用者と対峙し、なにごしかの要求を行うことは現実的に不可能であったという事情によるものと考えられる。別言すれば、「改革・開放」以前の工会は、「近寄るべきでないところ（共産党委員会や行政当局）に寄りかかりすぎ、代表すべきものからは遠ざかりすぎていたため、福利厚生機関に成り下がってしまった」（王1993p.37）のである。

しかし、冒頭で述べたように「改革・開放」後、企業の人事労務管理は「能力主義・成果主義」へと変化し、その結果として「経営者・管理者と一般労働者」間や「有能人材と其他人材」間など様々な次元で「格差」が目立ち始めるとともに、労働争議やストライキといった「労使間の摩擦」も顕在化するようになった。

こうした中、中国政府・共産党は2001年に「工会法」の改正に踏み切った。そこには、工会を労使関係の一方の当事者と位置づけ、経済社会の安定を企図する政策的意図が伺える。いわゆる「工会の労働組合化」（古沢1999a;p.50, 千嶋2003;p.4）に向けた動きである。本節では、以上のような背景を踏まえ、2001年改正の「工会法」（以下、「改正工会法」）の主要ポイントについて論じたい。

(1) 「工会設立」の義務づけ

まず、今回の「工会法」改正において最も注目すべき事項として「工会設立」の義務づけがなされたことが挙げられる。1992年施行の「旧工会法」¹⁰⁾では、工会は「従業員25人以上の企業・機関で設立できる」（第12条）とされていたが、「改正工会法」では「従業員25人以上の場合、工会を設立しなければならない。25人未満の場合は、単独で設立してもよいし、複数の企業が連合して設立することもできる」（第10条）と変更され、さらに「(工会の設立や工会への参加を) いかなる組織・個人も妨害・制限してはならない」（第3

10) 1950年の「工会法」は1992年に改正された後、2001年に再び改正された。本稿では、議論の便宜上、1992年の「工会法」を「旧工会法」と呼ぶことにした。

条)、「上級の工会は、人員を派遣して企業従業員の工会設立を援助・指導することができる。いかなる組織・個人もこれを阻止してはならない」(第11条)、「いかなる組織・個人も工会を勝手に解散・合併してはならない」(第12条)という条文が付け加えられた。

筆者の労働行政部門や総工会へのヒアリング調査によると、労働争議やストライキなど労使間の摩擦は、工会が設立されていない企業で多く発生していると言う¹¹⁾。こうした状況下、中華全国総工会は「中国工会第13回全国代表大会」(1998年)で「従業員のいるところ工会あり」を合言葉に、工会の設立を強力に推進することを決議するなど、かねてより外資系をはじめとする非公有制企業における組織化に注力してきたが(中華全国総工会1998, All-China Federation of Trade Unions 2003)、今回の「工会法」改正は、そうした取り組みに対し法的なバックアップを付与するものであると言えよう。

(2) 「団体交渉」権と「労働協約」締結権の強化

第二の特徴は、「団体交渉」権と「労働協約」締結権の強化である。前述のように「労働法」では「企業-従業員(個人)」間の「労働契約」の締結が義務づけられているが、「企業-工会」間の労働協約については任意事項となっており、「旧工会法」でも「工会は従業員を代表して使用者側と労働協約を締結することができる」(第18条)とだけ記されていた。しかし、経営者に人事労務管理上の広範な自主権が付与され「職能的分化」が進展する中、個別の「労働契約」のみでは労使関係が不安定化する恐れがある。そこで、「改正工会法」では「工会は従業員を代表して企業と対等な立場で協議(団体交渉)を行い、労働協約を締結する。企業側が労働協約に違反し、従業員の労働権益を侵害した時は、工会は法に基づいて企業側の責任を追及することができる」(第20条)と条文が補強された。

労働協約は、企業側の代表者と工会主席(委員長)が署名し、当該地域の労働行政部門による審査の後、発効する。2004年に施行された「集団契約規定」によると、企業の労使は「労働報酬」「労働時間」「休憩・休暇」「労働安全及び衛生」「労働契約管理」「賞罰」「人員整理」などのうち、複数または一つの項目について団体交渉を行い、労働協約を締結することができる。そして、労働協約が使用者と当該事業所の全従業員に対して法的拘束力を有するとともに、個々の労働契約で約定する労働条件および労働報酬などの水準は労働協約の規定を下回ってはならないことが定められている(第7条・第8条)。

以上のように、中国政府・共産党は、法的効力において労働契約を上回る労働協約の締結を推進することで、労働条件の底上げと労使関係の安定を志向していると言える。

(3) 「工会役員」に関する諸規定の充実

第三は、「工会役員」を巡る諸規定の充実である。まず、「工会役員の専従化」に関する条文の登場について述べる。「旧工会法」では、専従化関連の条項は存在しなかった。事実、これまで日系企業では工会の専従主席は少数派で、職制の管理者以上の者が兼任するケースが多く見られた(古沢1999a・b)。しかし、こうした兼務は、労使関係の一方の当事者となるべき工会の立場を曖昧なものにしてしまう可能性がある。そこで、「改正工会法」

11) 例えば、2005年3月の上海市総工会へのヒアリング調査による。

では「従業員200人以上の場合、専従主席を置くことができる」(第13条)という条文が起こされ、専従化促進に向けたガイドラインが明示されることになった。但し、第41条に「工会専従者の賃金・奨励金・手当は本人の所属する単位から支給される」と記されている点からも分かるように、企業は従業員の賃金総額の2%を「工会経費」として拠出すること(前述)に加え、工会専従者に対して別途会社人件費から賃金等を支給する必要がある¹²⁾。

次に、「専従役員身分保障」への言及である。本項目に関しては、「専従の主席・副主席もしくは委員の労働契約の期限は、その任についた日から自動的に延長される。延長の期限はその任期に相当する期間とする」(第18条)との条文が設けられた。

また、「非専従の役員」に対しては「毎月3労働日を越えない範囲で勤務時間内における会議への出席、もしくは工会の活動を行うことができる。その間の賃金は有給とし、その他の待遇も影響されないものとする」(第40条)という規定により、その活動を保護する動きが出てきた。

さらに、「工会の経営からの独立性」についても配慮がなされている。具体的には、「工会の役員は、会員の全員大会または代表大会によって民主的に選出されなければならない」とした上で、新たに「企業の主要責任者の親族は、当該企業において選出される基層工会の役員になることはできない」との文言が付け加えられた(第9条)。そして、第17条では「工会主席・副主席は、その任期中本人の意に反して勤務を変えてはならない。仕事の必要上、配置転換を行う場合は、当該工会委員会及び1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、必ず会員全員大会または代表大会を召集し、その過半数の賛成がなければ罷免できない」ことが明文化された。

(4) 「非公有制企業」における「民主的管理」(経営参加)への言及

第四は、外資系企業における工会の経営参加への言及がなされたことである。「旧工会法」は「全民所有制企業と集団所有制企業の工会は従業員を組織して民主的管理・民主的監督に参加する」(第7条)ことを定めていたが、「改正工会法」では「工会は従業員代表大会またはその他の形式を通して従業員を組織し、民主的決定・民主的管理・民主的監督に参加する」(第6条)と改正され、企業形態に拘わらず、工会の経営参加が謳われるようになった(傍点：筆者)。

「従業員代表大会」は「民主的管理」の基本形態で、「全民所有制工業企業従業員代表大会条例」(1986年)や「全民所有制工業企業法」(1988年)で法的に規定されている。これは、「改革・開放」により国有企業トップに対し広範な経営自主権を付与する見返りに、「国家の主人公」としての従業員に対し「経営参加」への道を開いた制度であると言える(Zhu 1995, 李1998, 山本2000, Scott 2002, Tang & Ward 2003)。従業員代表大会は各職場の従業員の直接選挙で選ばれた「従業員代表」¹³⁾の出席のもと、最低半年に1回開か

12) 筆者の現地調査によると、企業側が拠出する「工会経費」に加え、工会員個人から基本給の0.5%程度を「会費」として徴集するケースも見られるが、法的には任意となっている。

13) 「全民所有制工業企業従業員代表大会条例」(第12条)によると、「従業員代表」に占める各職場の責任者・幹部の比率は1/5以下でなければならない。

れる。「全民所有制工業企業法」(第52条)によると、従業員代表大会には、①企業の経営方針や経営計画等に関して経営者から聴取し、意見・提案を出す、②賃金の調整や奨励金の分配案、労働保護措置、賞罰等を審議・決定する、③従業員のための福利基金使用案・住宅分配案等を審議・決定する、④企業の各レベルの幹部を評価・監督し、賞罰および任免の提案を出す、⑤主管部門の決定に基づいて経営者を選挙し、主管部門の承認を受ける、といった職権が与えられている。そして、工会は従業員代表大会の執行機関として「議題の提案」「会議の運営」「決議の実施状況の点検」を行う。

今回の「改正工会法」は、外資系企業に「従業員代表大会」の開催を義務づけた訳ではないが、民主的管理に関連する様々な方策を通して工会の経営参加・チェック機能を強化するものであると考えられる。

(5) 工会活動に対する「法的保護」の強化

最後に、工会活動に対する「法的保護」の強化を取り上げる。「旧工会法」には、工会法に違反した場合の法的責任に関する条文がなかった。そのため、工会設立を阻止・妨害しようとする企業(経営者)から、従業員を法的に救済することができなかった(千嶋2003, 雇用・能力開発機構・国際労働財団2003)。また、工会と企業側との間に対立が生じた時、企業側が労働契約の解除や配置転換・賃下げなどの手段に訴えるケースもしばしば見られた(千嶋2003)。そうした状況に対処すべく、「改正工会法」では第6章として「法的責任」を詳述した条項が新設された。例えば、「従業員が法に基いて工会設立に参加することを妨害したり、上級工会が工会組織を援助・指導することを妨げる者に対しては、労働行政部門が責任を持ってこれを改め、改めない場合は県レベル以上の人民政府に解決を提起することとする」(第50条)、「法に基づいて職責を遂行している工会活動従事者に対して、正当な理由のない配置転換などの報復的打撃が加えられた時は、労働行政部門は責任を持ってこれを改めさせ、現状を回復させなければならない」(第51条)、「工会が非合法に解散・合併させられたり、正当な理由なく団体交渉が拒否されるなどの行為が発生した時は、県レベル以上の人民政府が責任を持ってこれを正し、法に基づいて処理する」(第53条)などが新たに条文化されたのである¹⁴⁾。

(6) 「改正工会法」の成果

中国における「基層工会」(単組)数は2000年に85.9万組織であったものが、2年後の2002年には約2倍の171.3万組織まで増加するという驚異的な伸びを示している。「工会員」

14) なお、工会活動に対する法的保護に関しては、2004年に「労働保障監察条例」が施行され、さらなる強化が図られた。同条例は従業員の合法的權益を保護すべく労働行政部門が労働保障監察を実施する旨を謳ったもので、「工会法」に対する違反行為があった場合、労働保障行政部門が是正を命じるとともに、労働保障監察の拒否や妨害に対しては罰金を課することなどが明文化されている(第29条・第30条)。労働社会保障部・国家統計局が2005年に発表した「2004年度労働社会保障事業発展統計公報」等によると、全国に設立された労働保障監察機構は3,277箇所へのぼり、各レベルの労働保障行政部門の労働保障専門監察員は1.9万人、2004年の監察件数は115万事業所以上に達している(中国国家统计局・中国労働社会保障部2005, 中国労働和社会保障年鑑編集委員会2005)。同条例の詳細については安室(2005)を参照されたい。

数も2000年には1億1,472万人であったが、2002年は1億3,398万人と、やはり2年間で2,000万人近く増加している(中国国家统计局2003, 中国国家统计局・中国労働社会保障部2003)。中華全国総工会によると、工会員数の1億3,000万人突破は、目標より半年前倒して達成されたと言う(All-China Federation of Trade Unions 2003)。また、労働協約については、2000年に33.2万社であった「締結企業」数が、2002年には63.5万社と2倍弱に増加し、「適用従業員」数も同期間に5,993万人から8,000万人余へと急増している(中華全国総工会研究室2002, 中国労働和社会保障年鑑編集委員会2004)¹⁵⁾。

以上のデータから、「改正工会法」に代表される労働行政の変化を受け、最近の中国では、工会設立企業数や工会員数、さらには労働協約の締結企業数・適用従業員数が大幅な伸びを示していることが分かる。

4. 日系企業の「工会」を巡る状況

ここでは、筆者が2005年に実施したアンケート調査¹⁶⁾をもとに、在中国日系企業における「工会」を巡る状況について、「1998年実施の調査」¹⁷⁾や「米国系企業の回答」との比較も交えて考察していきたい。具体的には、これまでの議論や「改正工会法」の主要ポイントと対応させ、「工会の設立状況」「労働協約を巡る状況」「工会役員に関する状況」「工会の経営参加と主要活動・影響力」「労働争議やストライキの発生状況」および「共産党委員会に関する状況」を明らかにする。

(1) 工会の設立状況

日系企業の工会は、「設立済み」「近く設立予定」を合わせると75%弱に達する(表2)。1998年調査と比べると、合弁・独資ともに「設立済み」の比率は5ポイント以上アップしており、従業員25人以上の企業に工会設立を義務づけた「改正工会法」の効果と捉えられよう。また、米国系では工会設立が31.3%に留まること、中華全国総工会発表による2005

15) 基層工会数のカウント方法が2003年より変更になった(中国国家统计局2004)ため、当該事項に関する統計の参照は、2002年までのデータに留めた。

16) 本アンケート調査(「在中国外資系企業における労使関係と工会に関する調査」)は、在中国の日系および米国系企業1,189社(製造業。香港・台湾を除く)に対し調査票を送付し、202社より回答を得た(内訳:日系=102社、米国系=100社。回収率17.0%)。日系企業については(社)国際経済労働研究所・日中経済貿易センター・(財)関西生産性本部の会員企業の中国現地法人、米国系に関しては北京外商駐北京代表機構聯誼会所属の企業を対象に実施した。日系企業の回答の出資形態別内訳は合弁=53社、独資企業=49社、地域別では東北・華北=28社、華中・華東=48社、華南=21社、内陸=5社である。米国系は合弁=53社、独資=43社、その他=4社で、全て「東北・華北」に所在する企業である。本稿では紙幅の関係上、米国企業に関する分析結果の提示は「全体」のみとした。

17) 1998年実施の調査(「中国日系企業『人事労務施策・労使関係』調査」)では、(財)関西生産性本部・日中経済貿易センター・連合大阪の協力のもと、(財)関西生産性本部・日中経済貿易センターの会員企業の中国現地法人200社(香港・台湾を除く)に対し調査票を送付し、102社より回答を得た(回収率51%)。回答企業の出資形態別内訳は合弁=79社、独資=21社、その他=2社、地域別では東北・華北=36社、華中・華東=44社、華南=22社であった。

年時点の外資系全体の組織率が約33%であること¹⁸⁾に鑑みれば、日系企業における工会設立は、他の外資系と比べ、かなり進展していると考えられる。

但し、日系企業の状況は、出資形態別および地域別の差異が非常に大きいことも明らかになった。すなわち、「合併」「東北・華北」で比率が高いという特徴が見受けられる（「内陸」はサンプルが少ないため除外。以下、同様）。出資形態による差異に関しては、合併企業の場合、国有企業¹⁹⁾をパートナーとするケースが多いため、独資に比べ中国政府・共産党の政策が反映されやすい環境にあること、地域別差異については、一般に中国では「南資北社」（杉田1996）と呼ばれる政策執行面での「地域格差」が観察されることを反映したものと思われる。

なお、「設立予定なし」の企業に対し、その理由（複数回答）を尋ねたところ、日系では「従業員からの要望がない、必要性がない」が40.0%で最も多く、以下、「会社の規模が小さい」（25.0%）、「政府や党からの指導がない」（15.0%）という回答が続いた。但し、「会社の規模が小さい」のうち、工会設立基準（「従業員25人以上」）を満たしていない企業は1社のみである。一方、米国系についても「必要性がない」という理由が最多であった。

(表2) 工会の設立状況

工会設立	日系全体		合併	独資	東北・華北	華中・華東	華南	米国系
	n	%	%	%	%	%	%	%
①設立済み	70	69.3% (74.7%)	90.6% (84.4%)	45.8% (40.0%)	89.3% (80.0%)	57.4% (76.2%)	61.9% (63.6%)	31.3%
②近く設立 予定	5	5.0% (7.1%)	5.7% (3.9%)	4.2% (20.0%)	3.6% (0.0%)	8.5% (16.7%)	0.0% (0.0%)	8.3%
③設立予定 なし	26	25.7% (18.2%)	3.8% (11.7%)	50.0% (40.0%)	7.1% (20.0%)	34.0% (7.1%)	38.1% (36.4%)	60.4%
合計	101	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

* ()内は1998年調査のデータ(以下、同様)。n=回答数(以下、同様)。

(2) 労働協約を巡る状況

日系企業で労働協約を「締結済み」の企業は、工会設立企業の56.7%を占めており、1998年調査より12.9ポイント上昇している(表3)。工会の労働協約締結権強化を謳った「改正工会法」の趣旨に沿った結果であると考えられる。但し、「締結予定なし」とする回答が38.8%あり、二極分化の様相を呈している。また、ここでも出資形態別の差異が大きく、合併の方が独資に比べ労働協約の締結が進んでいることが分かった。一方、米国系は「締結済み」が43.3%と日系より14.3ポイント低く、「締結予定なし」も半数に達した。このことから、労働協約締結に関しても日系企業は米国系と比較して状況が進んでいると言えよう。

(表3) 労働協約の締結状況

労働協約	日系全体		合併	独資	東北・華北	華中・華東	華南	米国系
	n	%	%	%	%	%	%	%
①締結済み	38	56.7% (43.8%)	63.8% (43.8%)	40.0% (50.0%)	52.0% (40.7%)	64.0% (46.9%)	58.3% (42.9%)	43.3%
②近く締結 予定	3	4.5% (13.7%)	4.3% (15.6%)	5.0% (0.0%)	8.0% (14.8%)	4.0% (12.5%)	0.0% (14.3%)	6.7%
③締結予定 なし	26	38.8% (42.5%)	31.9% (40.6%)	55.0% (50.0%)	40.0% (44.4%)	32.0% (40.6%)	41.7% (42.9%)	50.0%
合計	66	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

18) 『人民網日本語版』(2005年4月27日)による。

19) 中国では1993年の全国人民代表大会以降、「国営企業」に代わり「国有企業」という名称が用いられるようになった。

次に、労働協約締結企業(含む「近く締結予定」の企業)に対し、締結の「経緯」を尋ねたところ、日系では「地方総工会の要請」が最も多く、「地方政府の要請」がそれに続くという結果が出た(表4)。また、「社内工会の要求」は第3位で、「外国(日本)側経営者の提案」や「合弁先や中国人経営幹部の提案」という回答も少なかった。このことから、日系企業では、労働協約の締結が、企業内における労使関係の当事者からの要求・提案ではなく、主に社外の労働関係機関の政策的意図により推進されている様子が伺えよう。これに対し、米国系では「合弁先や中国人経営幹部の提案」が最も多く、日系で最多の「地方総工会の要請」は第4位であった。つまり、日系と対照的に「社内」の意図がより大きく作用している様相が感じとれる。

労働協約締結による「効果」(締結予定企業は「期待する効果」を回答)については、日系では「労使の権利・義務の明確化」「労使関係の安定」「地方政府や総工会からの評価の向上」のスコア(5点法による回答の平均値)が高かった(表5)。特に、「地方政府や総工会からの評価の向上」が第2位(同スコア)となっている点から、日系企業における労働協約締結が社外の労働関係機関を意識した行為であることが読み取れよう。一方、米国系は、総じてスコアが低く、全項目で日系を下回っている。但し、各項目のスコアを見ると、日系で第2位の「地方政府や総工会からの評価の向上」が最下位(同スコア)で、日系では下位であった「従業員のモラルの向上」がトップに来るなど、かなり順位が異なっている。

(表4)労働協約締結の経緯

労働協約締結の経緯	日系全体		合弁	独資	東北・華北	華中・華東	華南	米国系
	n	%	%	%	%	%	%	%
①地方政府の要請	14	35.0%	38.7%	22.2%	33.3%	18.8%	57.1%	33.3%
②地方総工会の要請	22	55.0%	48.4%	77.8%	60.0%	62.5%	28.6%	20.0%
③社内工会の要求	12	30.0%	22.6%	55.6%	33.3%	43.8%	0.0%	26.6%
④社内党委員会 の要請	1	2.5%	3.2%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	6.7%
⑤外国側経営者 の提案	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%
⑥合弁先や中国人経営 幹部の提案	5	12.5%	16.1%	0.0%	20.0%	6.3%	14.3%	40.0%
⑦その他	5	12.5%	16.1%	0.0%	20.0%	12.5%	0.0%	0.0%
合計	40	—	—	—	—	—	—	—

* 複数回答。

(表5)労働協約締結による効果

	日系	米国系
①労使関係の安定	3.85	2.80
②労使の権利・義務の明確化	3.90	2.73
③工会の存在意義の明確化	3.68	2.87
④従業員の規律や倫理感の高揚	3.28	2.60
⑤従業員のモラルの向上	3.21	3.00
⑥生産性の向上	2.95	2.67
⑦地方政府や総工会からの評価の向上	3.85	2.53
⑧従業員の定着率向上	3.05	2.53

* 5点法による回答の平均値を算出(5点=まったくそのとおり、3点=どちらともいえない、1点=まったく違う)。

(3) 工会役員に関する状況

まず、工会主席の「専従・非専従」体制について、日系では「非専従」である企業が86.8%を占め、1998年調査とほぼ同じ結果となった(表6)。すなわち、「改正工会法」による工会主席の専従化ガイドラインの制定や、専従者に対する身分保障規定にも拘わらず、専従主席の比率は上昇していないのである。また、「非専従主席」の職制での地位は、「課長以上」が92.3%、「部長以上」が53.8%で、依然として職制の管理者以上の者が兼任しているケースが主流であることが分かる。このうち、「部長または総経理助理」との兼務のパターンが最も多く、全体の43.6%を占めていた。なお、非専従主席の最高職位は副総経理であった。同様に、米国系についても、専従主席の比率は、日系より4.0ポイント高いものの17.2%に留まっている。

非専従主席が圧倒的に多いことの背景として、前述した「専従者賃金の会社負担」(「改正工会法」第41条)の問題を取り上げることができよう。今回の日系企業の回答でも「専従主席」の賃金は全社で会社負担となっており、その処遇は「部長待遇」とする企業が最多であった。これら企業側のコスト負担が「専従化」の進展を妨げているのかもしれない。

(表6) 工会主席の「専従・非専従」体制

専従・非専従	日系全体		合弁	独資	東北・華北	華中・華東	華南	米国系
	n	%	%	%	%	%	%	%
①専従	9	13.2% (15.3%)	15.2% (17.5%)	9.1% (0.0%)	25.0% (25.0%)	3.7% (10.0%)	7.7% (7.1%)	17.2%
②非専従	59	86.8% (84.7%)	84.8% (82.5%)	90.9% (100.0%)	75.0% (75.0%)	96.3% (90.0%)	92.3% (92.9%)	82.8%
合計	68	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

次に、工会役員の選出方法について見てみる。先に示したように、「改正工会法」では「工会の役員は、会員の全員大会または代表大会によって民主的に選出される」と定められている。しかし、「共産党に対する従属性」という工会の組織的特性に鑑みれば、工会役員の選出に企業内や地域の共産党委員会が何らかの影響力を行使していることが推測できる。事実、筆者のこれまでの中国現地調査を総括すれば、企業の工会主席は通常、共産党員であった(古沢1999a)²⁰。こうした中、日系で最も回答(複数回答)が多かったのは「複数立候補者の中からの選挙」(55.7%)で、「対立候補なし選挙(実質的信任投票)」(21.4%)が第2位であった(表7)。特に、1998年調査に比べ「実質的信任投票」が14.5ポイント減り、「複数立候補者の中からの選挙」が11.9ポイントアップしたことが注目される。予想に反して「社内党委員会の推薦」や「地方党委員会の推薦」を選択した回答は少なかった。また、米国系に関しても「複数立候補者の中からの選挙」が60.0%を占め、次いで「対立候補なし選挙(実質的信任投票)」が23.3%となるなど、上位2項目は日系と同様の傾向を示している。但し、「地方政府・総工会の推薦」「地方・社内の党委員会の推薦」「パートナー会社からの横滑り」は日系に比べ少なかった。

20) 同様に、歴代の中華全国総工会主席は中国共産党の指導者が務めている。現在の主席は共産党政治局員の王兆国氏である。

(表7) 工会役員の選出方法

工会役員選出方法	日系全体		合併	独資	東北・華北	華中・華東	華南	米国系
	n	%	%	%	%	%	%	%
① 地方政府の推薦	4	5.7% (0.0%)	6.3% (0.0%)	4.5% (0.0%)	8.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	15.4% (0.0%)	3.3%
② 地方总工会の推薦	1	1.4% (1.6%)	2.1% (1.7%)	0.0% (0.0%)	4.0% (0.0%)	0.0% (3.7%)	0.0% (0.0%)	0.0%
③ 地方党委員会の推薦	1	1.4% (-)	2.1% (-)	0.0% (-)	4.0% (-)	0.0% (-)	0.0% (-)	0.0%
④ 社内党委員会の推薦	9	12.9% (-)	16.7% (-)	4.5% (-)	16.0% (-)	7.4% (-)	7.7% (-)	3.3%
⑤ パートナー会社からの横滑り	6	8.6% (6.3%)	12.5% (6.9%)	0.0% (0.0%)	8.0% (7.7%)	7.4% (7.4%)	7.7% (0.0%)	0.0%
⑥ 対立候補なし選挙(実質的信任投票)	15	21.4% (35.9%)	20.8% (37.9%)	22.7% (16.7%)	28.0% (53.8%)	11.1% (22.2%)	23.1% (27.3%)	23.3%
⑦ 複数立候補者の中からの選挙	39	55.7% (43.8%)	54.2% (39.7%)	59.1% (83.3%)	52.0% (26.9%)	66.7% (51.9%)	46.2% (63.6%)	60.0%
⑧ 分からない	6	8.6% (4.7%)	8.3% (5.2%)	9.1% (0.0%)	8.0% (3.8%)	7.4% (7.4%)	15.4% (0.0%)	6.7%
⑨ その他	3	4.3% (7.8%)	6.3% (8.6%)	0.0% (0.0%)	0.0% (7.7%)	7.4% (7.4%)	0.0% (9.1%)	3.3%
合計	70	-	-	-	-	-	-	-

* 複数回答。(-)は1998年調査において、選択肢として示されていなかったことを表す。

(4) 工会の経営参加と主要活動・影響力

まず、工会の経営参加に関する状況について、日系企業で工会と経営側との「定期的な協議・情報交換の場」を持つのは、工会設立企業の22.9%に留まり、「必要に応じて持つ」が52.9%で最多であった(表8)。「殆ど話し合うことはない」という回答も約1/4に及んでいる。また、「団体交渉」や「従業員代表大会」などの「制度」を持つ企業の比率は他の項目に比べると低く、労使の「インフォーマル」な交流が主であると考えられる(表9)。つまり、地方政府や总工会の意向を受け、労働協約締結に象徴される重大事項に関する交渉・協議は行われているものの、日常の人事労務管理上の諸問題について、労使が「定期的」に交渉・協議・情報交換する「フォーマル」な場や制度を持つ企業は多くないと言えよう²¹⁾。一方、米国系においても全体の趨勢は日系と同様で、「定期的な協議・情報交換」は20.0%にすぎない。労使間の制度や取組みに関しては「各職場レベルでの話し合い・情報交換」と「工会と中国人幹部とのインフォーマルな交流」がともに46.2%で最多となっており、「団体交渉」や「労使協議会」などの制度を有する企業は極めて少数であった。

(表8) 工会との協議・情報交換の場

協議の場	日系全体		合併	独資	東北・華北	華中・華東	華南	米国系
	n	%	%	%	%	%	%	%
① 定期的な場を持つ	16	22.9%	22.9%	22.7%	24.0%	14.8%	46.2%	20.0%
② 必要に応じて持つ	37	52.9%	43.8%	72.7%	68.0%	59.3%	23.1%	66.7%
③ 殆ど話し合うことはない	17	24.3%	33.3%	4.5%	8.0%	25.9%	30.8%	13.3%
合計	70	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

21) この点に関連し、北京市外資企業工会連合会が日系および欧米系の独資企業に対して実施した調査では、①工会設立企業の52.9%が過去3年間工会大会を開催しておらず、民主的管理に関連する活動を実施した企業も8.9%に過ぎない、②対象企業の工会役員は全て非専従で、「毎月3労働日以内での工会活動」に従事するのも難しい、という状況が報告されている。また、従業員が工会役員との兼務を嫌う理由として「仕事の忙しさ」が過半数を占めていることを紹介し、その背景には工会活動の重要性に対する認識不足がある点を指摘している(郭2005)。

(表9) 労使間の制度や取組み

労使の制度・取組み	日系全体		合併	独資	東北・華北	華中・華東	華南	米国系
	n	%	%	%	%	%	%	%
①団体交渉制度	13	18.6%	20.8%	13.6%	16.0%	18.5%	23.1%	0.0%
②労使協議会	21	30.0%	31.3%	27.3%	28.0%	25.9%	46.2%	3.8%
③工会への経営方針説明会	26	37.1%	33.3%	45.5%	44.0%	44.4%	15.4%	3.8%
④各職場レベルでの労使の話し合い・情報交換	24	34.3%	35.4%	31.8%	32.0%	40.7%	30.8%	46.2%
⑤従業員代表大会	21	30.0%	33.3%	22.7%	36.0%	25.9%	15.4%	30.8%
⑥工会による経営幹部・管理者の評定制度	5	7.1%	10.4%	0.0%	12.0%	3.7%	0.0%	3.8%
⑦労使による労働争議調停委員会	12	17.1%	18.8%	13.6%	20.0%	18.5%	0.0%	0.0%
⑧労使による苦情処理委員会	10	14.3%	18.8%	4.5%	12.0%	22.2%	0.0%	0.0%
⑨工会幹部と中国人経営幹部のフォーマルな交流	26	37.1%	45.8%	18.2%	44.0%	29.6%	23.1%	46.2%
⑩工会幹部と外国人経営幹部のフォーマルな交流	31	44.3%	41.7%	50.0%	56.0%	37.0%	46.2%	7.7%
⑪工会幹部と外国側出資企業の労組との交流	4	5.7%	8.3%	0.0%	12.0%	3.7%	0.0%	3.8%
⑫その他	3	4.3%	4.2%	4.5%	4.0%	3.7%	0.0%	3.8%
合計	70	—	—	—	—	—	—	—

* 複数回答。

第二に、日系で董事会に何らかの形で出席する機会を得ている工会主席は半数弱である(表10)。「合併」企業の工会主席については「中外合併企業法実施条例」で出席権が規定されているにも拘わらず、「出席させず」の回答が37.5%あった²²⁾。「独資」企業では「出席」は20.0%にすぎない。また、米国系でも董事会への出席権を得ている主席は46.6%で、日系とほぼ同じ結果であった。

一方、日系企業において経営会議へ出席している主席は62.3%に達している(表11)。しかし、その内訳を見ると「主席(兼任者)が経営幹部として出席」との回答が31.9%で最多であった。このことと、これまでの議論を重ね合わせて考えてみると、経営側と工会との定期協議・情報交換の場を設けなくとも、工会主席が経営幹部である場合が多いことから、経営会議の席上で人事労務管理に関する諸問題が議論されている可能性が示唆されよう。米国系に関しても工会主席の経営会議への出席は63.4%で、うち「経営幹部として出席」が26.7%を占めることから、状況は日系と大差ないものと思われる。

22) 同条例(第87条)では「董事会が合併企業の発展計画・生産経営活動等の重大事項を討議する際には、工会の代表は会議に出席し、従業員の意見と要求を反映させる権利を有する。また、董事会が従業員の賞罰・賃金制度・生活福利・労働保護・保険等の問題を検討し決定する際には、工会の代表は会議に出席する権利を有し、董事会は工会の意見を聴取しその協力を得なければならない」と定められている。

(表 10) 工会主席の董事会への出席状況

	日系全体		合併	独資	東北・華北	華中・華東	華南	米国系
	n	%						
董事会出席			%	%	%	%	%	%
①常時出席、議決権あり	2	2.9%	4.2%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	20.0%
②常時出席、議決権なし	20	29.4%	37.5%	10.0%	41.7%	26.9%	15.4%	0.0%
③必要に応じ出席、議決権あり	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.3%
④必要に応じ出席、議決権なし	5	7.4%	8.3%	5.0%	8.3%	7.7%	7.7%	0.0%
⑤主席が董事として出席	6	8.8%	10.4%	5.0%	8.3%	7.7%	15.4%	23.3%
⑥出席させず	34	50.0%	37.5%	80.0%	33.3%	53.8%	61.5%	50.0%
⑦その他	1	1.5%	2.1%	0.0%	0.0%	3.8%	0.0%	3.3%
合計	68	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(表 11) 工会主席の経営会議への出席状況

	日系全体		合併	独資	東北・華北	華中・華東	華南	米国系
	n	%						
経営会議出席			%	%	%	%	%	%
①常時出席	13	18.8%	25.0%	4.8%	24.0%	19.2%	15.4%	30.0%
②必要に応じ出席	8	11.6%	8.3%	19.0%	12.0%	11.5%	7.7%	6.7%
③主席が経営幹部として出席	22	31.9%	31.3%	33.3%	28.0%	38.5%	38.5%	26.7%
④出席させず	23	33.3%	31.3%	38.1%	32.0%	26.9%	30.8%	33.3%
⑤その他	3	4.3%	4.2%	4.8%	4.0%	3.8%	7.7%	3.3%
合計	69	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

第三に、工会の主要活動に関する状況と経営意思決定への影響力について考察したい。前述のように、「改革・開放」以前の工会は、企業の「人事部福利厚生課」「レクリエーション係」のような存在であった。しかし、「改正工会法」には工会を労使関係の一方の当事者として位置づけ、その機能強化を図ろうとする中国政府・共産党の政策的意図が伺える。

本調査では、工会の主要活動に関して、経営側から見て「工会が力点を置いていると思われる活動」を3項目記入してもらい、それにウエイトを付けてポイント化した(表12)。その結果、日系では「労働条件の維持・向上」と「福利・レクリエーション活動」のポイントシェアがほぼ拮抗しており、両者でポイント合計の約2/3を占めることが示された。特に、1998年調査との比較において「労働条件の維持・向上」のシェアが13ポイント弱アップする一方、「福利・レクリエーション活動」が8ポイント以上低下している点が注目されよう。また、米国系については「福利・レクリエーション活動」のシェアが圧倒的に高く(62.4%)、「労働条件の維持・向上」はわずか8.5%に留まるなど、日系と大きな差異が見られた。

(表 12) 工会の主要活動

工会の主要活動	1位	2位	3位	日系	米国系
①労働条件の維持・向上	78	38	8	33.1% (20.3%)	8.5%
②生産性向上など経営への協力	39	24	5	18.1% (23.8%)	8.5%
③福利・レクリエーション活動	75	26	19	32.0% (40.3%)	62.4%
④社会貢献活動	3	12	11	6.9% (4.4%)	5.7%
⑤労働関係法規の教育など	6	14	10	8.0% (8.2%)	12.1%
⑥安全活動	3	0	1	1.1% (0.0%)	0.0%
⑦その他	0	2	1	0.8% (2.4%)	2.8%
合計	204	116	55	100.0%	100.0%

* 工会が力点を置いていると思われる順に、3項目を回答(第1位の項目に3点、第2位=2点、第3位=1点のウエイトをつけポイント化)。%はポイントシェアを示す。

第四に、工会の経営意思決定への影響力は日系・米国系とも総じて小さいことが明らかになった(表13)。5点法による回答の平均値を算出したところ、日系で3点以上は「労働時間、安全、職場環境」「解雇」「福利厚生政策」の3項目のみであった。なお、注目すべき点としては、出資形態別では13項目中12項目で「合弁」が「独資」のスコアを上回り、地域別では全項目で「華南」のスコアが最も低いことを指摘できよう²³⁾。これらは、「工会の設立」と同一傾向である。すなわち、「独資」企業や「華南」に所在する企業については、工会が設立されるケースが少ないだけでなく、設立されたとしても経営に対する影響力が小さい場合が多いと言える。一方、米国系に関しては、3点以上は皆無で、2点以上も2項目(「労働時間、安全、職場環境」「福利厚生政策」)に留まるなど、日系よりもさらにスコアが低くなっている。

(表13) 工会の経営意思決定への影響力

工会の影響力	日系全体 平均値	合弁 平均値	独資 平均値	東北・華北 平均値	華中・華東 平均値	華南 平均値	米国系 平均値
①生産計画	1.56 (1.64)	1.64 (1.73)	1.33 (1.38)	1.77 (1.84)	1.50 (1.64)	1.42 (1.43)	1.83
②販売計画	1.43 (1.51)	1.56 (1.55)	1.11 (1.38)	1.59 (1.72)	1.38 (1.38)	1.33 (1.43)	1.57
③利益配分	1.71 (1.66)	1.78 (1.71)	1.56 (1.63)	1.95 (1.92)	1.79 (1.56)	1.08 (1.50)	1.50
④班長・職長の任命	1.68 (1.67)	1.82 (1.75)	1.33 (1.50)	1.73 (1.56)	1.96 (1.96)	1.17 (1.50)	1.77
⑤従業員の採用	1.69 (1.66)	1.84 (1.75)	1.33 (1.38)	1.81 (1.64)	1.96 (1.85)	1.17 (1.50)	1.60
⑥従業員の昇給・昇格	2.18 (2.21)	2.39 (2.35)	1.67 (2.00)	2.38 (2.24)	2.50 (2.59)	1.33 (1.79)	1.73
⑦従業員の教育訓練	2.08 (2.24)	2.29 (2.42)	1.58 (1.75)	2.27 (2.24)	2.21 (2.68)	1.69 (1.79)	1.93
⑧従業員の賞罰	2.60 (2.83)	2.78 (2.95)	2.16 (2.50)	2.86 (3.00)	2.84 (2.85)	2.00 (2.64)	1.67
⑨従業員の解雇	3.06 (3.01)	3.06 (3.18)	3.05 (2.63)	3.59 (3.08)	3.19 (3.30)	2.15 (2.64)	1.93
⑩賃上げ	2.72 (2.42)	2.80 (2.56)	2.53 (2.50)	2.82 (2.80)	2.88 (2.67)	2.46 (1.79)	1.63
⑪ボーナスの金額	2.57 (2.44)	2.62 (2.56)	2.44 (2.13)	2.70 (2.48)	2.88 (2.63)	1.92 (2.21)	1.93
⑫福利厚生政策	3.05 (3.34)	3.18 (3.45)	2.74 (3.25)	2.95 (3.40)	3.28 (3.54)	2.92 (3.07)	2.30
⑬労働時間、安全、 職場環境	3.31 (3.22)	3.31 (3.38)	3.31 (2.63)	3.50 (3.20)	3.48 (3.38)	3.15 (3.07)	2.33

*5点法による回答の平均値を算出(5点=大きな影響力あり、3点=どちらともいえない、1点=まったく影響力なし)。

(5) 労働争議やストライキの発生状況

日系で「労働争議」を経験した企業の比率は15.3%で、1998年調査(3.1%)と比べ大幅にアップしている(表14)。また、回答企業における労働争議の総件数について集計したところ、1998年調査では延べ4件であったが今回は25件と約6.3倍になった。この点については、各回答企業の操業年数が長くなってきていることとも関係していると考えられるが、冒頭で見た中国全体の趨勢と符合するものであり、日系企業においても労働争議発生企業が増加していると言える。さらに、注目すべき事項として次の3点を挙げておきたい。第一に、

23) このデータをt検定にかけたところ、表13に記載の項目中、出資形態別(「合弁」と「独資」の間)では②⑦に1%水準、④⑤⑥に5%水準、⑧に10%水準、地域別に関しては「東北・華北」または「華中・華東」と「華南」の間で③⑤⑥⑨に1%水準、④⑧⑪に5%水準の有意差が各々検出された。

労働争議の大半が「工会設立済み」の企業で発生していることである（工会が設立されていない企業で争議を経験したのは1社のみ²⁴⁾。第二に、労働争議の発生率は、「労働協約」を締結している企業の方が未締結企業よりも高いことである（表15）²⁵⁾。第三に、争議は地域の「労働争議仲裁委員会」で解決されるケースが最多であったこと（工会と争議当事者との話し合いや、工会が委員長兼事務局を務める社内の「労働争議調停委員会」での解決は相対的に少ないこと）である（表16）。一方、米国系の労働争議発生企業は5.2%で日系よりも10ポイント以上低い。但し、争議を経験した5社中4社は「工会設立済み」で日系と同じ傾向である。うち、2社では「労働協約」が締結されている。また、「解決方法」に関しては、「工会と争議当事者との話し合い」「労働争議仲裁委員会」が各々2社、「会社側と争議当事者との話し合い」「労働争議調停委員会」「人民法院」がそれぞれ1社あった。

次に、「ストライキ」を経験した日系企業の比率は5.7%で、1998年調査(4.1%)とほぼ同様であった(表17)。ここでも、ストライキ経験企業5社のうち4社は「工会設立済み」であることが注目される²⁶⁾。また、その解決方法(複数回答)については、全社が「会社側とスト首謀者との話し合い」を挙げており、「工会とスト首謀者との話し合い」との回答はなかった。なお、米国系では、ストライキ経験企業は1社(「工会設立予定なし」)のみであった。

(表 14) 労働争議の発生状況①: 「工会設立状況」別

労働争議	日系全体		工会設立済み	工会設立予定	工会設立予定なし	米国系
	n	%	%	%	%	%
①経験あり	15	15.3%	20.6%	0.0%	4.0%	5.2%
②経験なし	83	84.7%	79.4%	100.0%	96.0%	94.8%
合計	98	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(表 15) 労働争議の発生状況②: 「労働協約締結状況」別

労働争議	日系全体		締結済み	締結予定	締結予定なし
	n	%	%	%	%
①経験あり	14	20.9%	23.7%	0.0%	19.2%
②経験なし	53	79.1%	76.7%	100.0%	80.8%
合計	65	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

24) この点について、論理的には「工会設立」以前に「労働争議」が発生した可能性も考えられる。そこで、日系企業における「工会設立」の時期と「労働争議」の発生時期の関係について調査したところ、該当企業には「労働争議」の発生時点で全て工会が設立されていたことを確認できた。

25) この点に関連し、ある総工会幹部は「労働協約を締結している場合でも協約内容自体がお粗末なことから、労使関係の安定につながっていないケースが散見される」と述べている(筆者の現地調査による。2006年2月)。また、Taylor et al. (2003) は、中華全国総工会の関心が労働協約の「質」でなく「締結数」にあるため、外資や私営企業では団体交渉が経営側のペースで行われる場合が多いといった状況への対処が十分になされていない点を問題視している。

26) この4社全てについて、「ストライキ」の発生時点で工会が設立されていたことを確認できた。そのうち、「労働協約」が締結されているのは1社であった。また、先に紹介した大連開発区のケースでも、ストに遭遇した企業には全て工会が設立されていたと言う(筆者の日系企業関係者へのヒアリング調査による。2005年11月)。

(表 16) 労働争議を解決した方法

労働争議解決 ①会社側と争議 当事者との話し合い ②工会と争議 当事者との話し合い ③労働争議調 停委員会 ④労働争議仲 裁委員会 ⑤人民法院 ⑥その他 合計	日系全体		合併	独資	東北・華北	華中・華東	華南	米国系
	n	%	%	%	%	%	%	%
①会社側と争議 当事者との話し合い	6	50.0%	62.5%	25.0%	42.9%	50.0%	100.0%	20.0%
②工会と争議 当事者との話し合い	2	16.7%	25.0%	0.0%	14.3%	25.0%	0.0%	40.0%
③労働争議調 停委員会	2	16.7%	25.0%	0.0%	14.3%	25.0%	0.0%	20.0%
④労働争議仲 裁委員会	9	75.0%	75.0%	75.0%	85.7%	50.0%	100.0%	40.0%
⑤人民法院	3	25.0%	25.0%	25.0%	28.6%	25.0%	0.0%	20.0%
⑥その他	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合計	12	—	—	—	—	—	—	—

* 複数回答。争議を2回以上経験している企業は、「最も深刻であった争議」を解決した方法を回答。

(表 17) ストライキの発生状況

ストライキ ①経験あり ②経験なし 合計	日系全体		工会設立済み	工会設立予定	工会設立予定なし	米国系
	n	%	%	%	%	%
①経験あり	5	5.7%	6.6%	0.0%	4.3%	1.0%
②経験なし	83	94.3%	93.4%	100.0%	95.7%	99.0%
合計	88	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(6) 共産党委員会を巡る状況

日系企業において共産党委員会が「設立済み」であるのは51.0%で、出資形態別では「合併」、地域別では「東北・華北」の比率が高いという結果が出た(表18)。「工会の設立状況」と同様の傾向である。また、共産党委員会の影響力については、5点法による回答の平均値が全て1点台であることから、非常に小さいことが明らかになった(表19)。そして、15項目中14項目で1998年調査のスコアを下回っている点も注目に値しよう。さらに、出資形態別では全項目で「合併」が「独資」のスコアを上回り、地域別に関しては全項目で「華南」のスコアが最も低いなど、「工会の経営意思決定への影響力」と同一傾向が見出せる²⁷⁾。一方、米国系の「設立済み」は17.7%で、日系を大きく下回っている。しかし、影響力のスコアは全て2点台で、日系を全項目で上回っている。さらに、米国系では共産党委員会の影響力のスコアが先に見た「工会」のそれよりも高く、日系と逆の結果を示している。

(表 18) 共産党委員会の設立状況

党委員会設立 ①設立済み ②近く設立予 定 ③設立予定な し ④分からない 合計	日系全体		合併	独資	東北・華北	華中・華東	華南	米国系
	n	%	%	%	%	%	%	%
①設立済み	49	51.0% (47.3%)	71.2% (55.4%)	27.3% (16.7%)	67.9% (48.5%)	44.2% (50.0%)	35.0% (38.9%)	17.7%
②近く設立予 定	1	1.0% (3.2%)	0.0% (4.1%)	2.3% (0.0%)	0.0% (3.0%)	2.3% (0.0%)	0.0% (11.1%)	2.1%
③設立予定な し	34	35.4% (43.0%)	19.2% (32.4%)	54.5% (83.3%)	25.0% (45.5%)	34.9% (38.1%)	55.0% (50.0%)	79.2%
④分からない	12	12.5% (6.5%)	9.6% (8.1%)	15.9% (0.0%)	7.1% (3.0%)	18.6% (11.9%)	10.0% (0.0%)	1.0%
合計	96	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

27) t検定では、表19に記載の項目中、「合併」と「独資」の間で①③④⑤⑥⑧⑩⑫⑬に1%水準、②⑦⑩に5%水準、⑨⑮に10%水準、地域別に関しては「東北・華北」または「華中・華東」と「華南」の間で①②③④に1%水準、⑭に10%水準の有意差が各々検出された。

(表 19) 共産党委員会の影響力

	日系全体	合併	独資	東北・華北	華中・華東	華南	米国系
党委員会の影響力	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値
①生産計画	1.49 (1.43)	1.61 (1.46)	1.09 (1.00)	1.76 (1.79)	1.42 (1.21)	1.00 (1.29)	2.35
②販売計画	1.48 (1.51)	1.58 (1.57)	1.17 (1.00)	1.78 (1.93)	1.37 (1.32)	1.00 (1.29)	2.12
③利益配分	1.50 (1.59)	1.61 (1.68)	1.17 (1.00)	1.72 (2.00)	1.47 (1.47)	1.00 (1.29)	2.06
④班長・職長の任命	1.70 (1.82)	1.86 (1.84)	1.18 (1.00)	1.65 (2.07)	1.89 (1.53)	1.43 (1.86)	2.06
⑤従業員の採用	1.62 (1.77)	1.78 (1.78)	1.09 (1.00)	1.59 (1.93)	1.74 (1.53)	1.43 (1.86)	2.29
⑥従業員の昇給・昇格	1.79 (1.89)	2.00 (1.92)	1.09 (1.00)	1.94 (2.00)	1.84 (1.68)	1.43 (2.00)	2.18
⑦従業員の教育訓練	2.00 (2.05)	2.19 (2.14)	1.36 (1.00)	2.17 (2.36)	2.16 (1.89)	1.43 (1.89)	2.24
⑧従業員の賞罰	1.75 (1.94)	1.92 (1.97)	1.18 (1.00)	1.94 (2.14)	1.74 (1.68)	1.43 (2.00)	2.06
⑨従業員の解雇	1.77 (1.87)	1.89 (1.92)	1.36 (1.00)	2.06 (2.14)	1.68 (1.61)	1.43 (1.86)	2.18
⑩賃上げ	1.79 (1.85)	1.95 (1.86)	1.27 (1.00)	2.00 (2.21)	1.79 (1.47)	1.43 (1.86)	2.06
⑪ボーナスの金額	1.67 (1.85)	1.84 (1.86)	1.09 (1.00)	1.94 (2.21)	1.68 (1.47)	1.00 (1.86)	2.06
⑫福利厚生政策	1.92 (2.14)	2.11 (2.21)	1.27 (1.33)	1.94 (2.47)	2.00 (1.95)	1.86 (2.00)	2.35
⑬労働時間、安全、 職場環境	1.85 (2.34)	2.08 (2.32)	1.09 (2.00)	2.00 (2.53)	1.83 (2.05)	1.71 (2.43)	2.47
⑭労働条件に関する工 会の意思決定	2.02 (2.54)	2.16 (2.58)	1.55 (2.33)	2.28 (2.73)	2.11 (2.47)	1.43 (2.43)	2.06
⑮労働条件以外の工 会の意思決定	1.98 (2.58)	2.14 (2.64)	1.45 (2.33)	2.11 (2.62)	2.05 (2.69)	1.71 (2.43)	2.06

*5点法による回答の平均値を算出(5点=大きな影響力あり、3点=どちらともいえない、1点=まったく影響力なし)。

5. おわりに：日系企業における労使関係の課題

本稿では、「改革・開放」以降の雇用システムの変革により「格差問題」が誘発され、「労使間の摩擦」が顕在化する中、2001年に改正された「工会法」の検討を通して昨今の労働行政の変化について論じた。また、基層工会数と工会員数、さらには労働協約の締結企業数・適用従業員数に関する最近の推移を考察し、中国政府・共産党の政策を反映した「マクロ」面での成果について言及した。

そして、日系企業に対するアンケート調査を実施し、その労使関係の実態を明らかにした。分析の結果、1998年調査に比べ、①「労働協約」を締結している企業の比率が上昇していること、②「工会役員の選出方法」において「複数立候補者からの選挙」の割合が増加していること、③「工会の主要活動」に関し「福利・レクリエーション活動」のポイントシェアが低下し「労働条件の維持・向上」が上昇していること、④「共産党委員会」の影響力に関するスコアが低下していること、などから工会の「労働組合化」や「独自性」の萌芽を感じ取れると言えよう。また、米国系企業と比較して「工会設立」や「労働協約締結」の比率が高いことなど、その行動は中国政府・共産党の行政施策に沿ったものであると評価できる。

一方で、日系企業の労使関係には「上からの(与えられた)労使関係」の様相が感じられることが課題として挙げられよう。それは、中国全体で基層工会数や労働協約締結企業数が驚異的な伸びを示しているという「マクロ」面の状況と、今回のアンケート調査で示された「ミクロ」面とのギャップに現れている。具体的には、日系企業において「労働協約」を締結している企業の比率は上昇しつつあるものの、米国系との対比からも伺えるように、

それは社内の労使の必要性よりも労働行政部門や総工会の意向を強く反映した事象であると考えられる。また、経営側と工会の「定期協議・情報交換」など、「労使」の立場を意識した日常的なコミュニケーションは少なく、団体交渉や労使協議会といった「制度」を有する企業が多くないことも明らかになった。さらに、日系企業においては、工会主席の「専従化」は進展せず、管理者以上の兼任が主流であるという状態が続いている。そして、工会の「経営意思決定への影響力」は総じて小さく、工会が「労働争議やストライキ」の防止・解決に大きな役割を果たしているとは言い難い状況にあることも分かった。これは、総工会が工会設立に注力する拠り所としてきた「労働争議やストライキは工会未設立の企業に多い」という見解と相反する結果である²⁸⁾

にもかかわらず、現在の中国の法体系では、中華全国総工会傘下外の組織が「労働者団体」として認められることはありえない(Biddulph & Cooney 1993, 古沢1999a・b, 高2001, 千嶋2002)。そこで、今後の中国の持続的発展や進出日系企業の経営安定化のためには、「工会」を労使関係の一方の当事者と位置づけた上で、以下のような懸案事項への対応が求められることになる。

第一は、「職能的分化」への対応である。前述のとおり、「改正工会法」は工会員の範囲に関して「賃金収入を主要な生活源泉とするブルーカラー・ホワイトカラー」という「プロレタリアート独裁」の考えを依然として取っている。しかし、経営者に人事労務管理上の広範な自主権が付与され、「能力主義・成果主義」が進展する中、現代中国では経営者・管理者と一般従業員の賃金格差が拡大するなど労使の利害の相違が大きくなりつつある。こうした状況下、日系企業においては、「労使一体」の関係から脱却し、労使双方が現実に即して各々の立場を明確化する必要とあると言える。

第二は、「非正規労働力の増加」への対応である。最近の中国では、農村から都市への出稼ぎ労働者数が1億人を越えるに至り、彼(彼女)らと都市戸籍者との処遇格差が問題視されるようになってきている。これまで、出稼ぎ労働者は工会の組織化の対象とされてこなかったが(中村2005)、企業内においてその数が無視できないほど膨張している²⁹⁾。こうした中、農村戸籍労働者の合法的権益保護や都市戸籍者との格差是正に向けた取り組みは、労使ともに避けて通れない問題であると考えられる³⁰⁾。

28) 一般に韓国系・台湾系・香港系の企業は、工会設立に積極的でなく、過酷な労働条件を強いることがあるため、労働争議やストライキが発生するケースが多いと言う(安室2005および筆者の総工会へのヒアリング調査などによる)。その意味では「工会の設立されていない企業において労働争議やストライキが多い」という主張は正鵠を得たものであるが、今回の日系企業調査では工会の設立が労使関係安定の「十分条件」たり得ないことが明らかになったと言えよう。この点に関連し、遼寧省総工会(2003)は非公有制企業では工会を設立したものの、休眠状態にあるケースが見られることを述べている。

29) 例えば、北京・松下電子部品(北京市,合弁)では、本社工場の直接人員約770名のうち、約500名を「農民工」が占めている。また、郊外にある分工場の直接人員約2,600名は全員「農民工」である(筆者の北京・松下電子部品へのヒアリング調査による。2005年9月)。

30) 筆者の上海市総工会(2005年3月)および上海工会管理幹部学院(2006年2月)へのヒアリング調査によると、上海市では出稼ぎ労働者が就労人口の40%を占める状況下、総工会が農村戸籍労働者の組織化に向けた取り組みを始めたと言う。

第三は、工会の「二重の任務」への対応である。それは、前述のとおり、工会が「従業員の代表」であるとともに、「労使関係の調停者」としての役割をも担うという意味での「二重の任務」である。しかし、こうした「曖昧な立場」が労働者の抗議行動や自主労組設立の温床になっていることも否定しがたい事実である (Taylor et al. 2003)。市場経済化が進展する中で、共産党指導下の労働者団体としての工会が自らの「多義性」にいかに対処していくか、別言すれば「共産党」が「工会」との関係性をどのように調整していくかも注目すべき事項であると言える³¹⁾

[付記] 本研究は、大阪商業大学比較地域研究所平成16年度・17年度研究プロジェクト(「東アジア地域における産業集積と中小企業の研究」)の成果の一部である。

<主要参考文献>

- ・ All-China Federation of Trade Unions (ed.) (2003) *Blue Paper on Chinese Trade Unions' Safeguarding of the Legitimate Rights and Interests of Workers and Staff Members*.
- ・ Biddulph, S. & S. Cooney (1993) "Regulation of Trade Unions in the People's Republic of China", *Melbourne University Law Review*, Vol.19 (2).
- ・ Chan, A. (1992) "Revolution or Corporatism? Workers and Trade Unions in Post-Mao China", *The Australian Journal of Chinese Affairs*, No.29.
- ・ Child, J. (2000) "Management and Organizations in China: Key Trends and Issues", in J.T.Li, A.S.Tsui & E.Weldon (ed.) *Management and Organizations in Chinese Context*, Macmillan Press.
- ・ Dunlop, J.T. (1993) *Industrial Relations System (Revised Edition)*, Harvard Business School Press.
- ・ Kerr, C., J.T.Dunlop, F.H.Harbison & C.A.Myers (1960) *Industrialism and Industrial Man: The Problems of Labor and Management in Economic Growth*, Harvard University Press. 中山伊知郎監修・川田寿訳 (1963) 『インダストリアリズム』東洋経済新報社。
- ・ Ng, S.K. & M.Warner (1998) *China's Trade Unions and Management*, Macmillan Press.
- ・ Oakley, S. (2002) *Labor Relations in China's Socialist Market Economy*, Quorum Books.
- ・ Scott, W.R. (2002) "The Changing World of Chinese Enterprise: An Institutional Perspective", in A.S.Tsui & C.M.Lau (ed.) *The Management of Enterprises in the People's Republic of China*, Kluwer Academic Publishers.
- ・ Tang, J. & A.Ward (2003) *The Changing Face of Chinese Management*, Routledge.
- ・ Taylor, B.W.K., K.Chang & Q.Li (2003) *Industrial Relations in China*, Edward Elgar Publishing.
- ・ White, G. (1996) "Chinese Trade Unions in the Transition from Socialism: Towards Corporatism or Civil Society", *British Journal of Industrial Relations*, Vol.34 (3).

31) 本稿では紙幅の関係もあり、工会および共産党委員会の影響力などに関し、日系企業と米国系企業との差異を十分に検討することができなかった。今後の研究課題としたい。

- ・ Zhang, Y. (1997) "An Intermediary: The Chinese Perception of Trade Unions since the 1980s", *Journal of Contemporary China*, Vol.6 (14) .
- ・ Zhu, Y. (1995) "Major Changes under Way", *International Labour Review*, Vol.134 (1) .
- ・ 石井知章 (2001) 「中国における労使関係の展開－中華全国総工会を中心にして－」法政大学大原社会問題研究所『大原社会問題研究所雑誌』(第514号)。
- ・ 伊藤正一 (1998) 『現代中国の労働市場』有斐閣。
- ・ 上原一慶 (1978) 『中国社会主義の研究』日中出版。
- ・ 上原一慶 (2000) 「国有企業改革と労働者」中兼和津次編『現代中国の構造変動 2 経済』東京大学出版会。
- ・ 王愛文 (1993) 『社会労働関係：演變過程的考察与分析』北京紅旗出版社。
- ・ 奧林康司 (2005) 『旧ソ連邦の労働』中央経済社。
- ・ 郭松 (2005) 「外資企業工会工作調査報告」北京市投資促進局『北京投資促進』(2005年第2期)。
- ・ 巖善平 (2005) 『中国の人口移動と民工－マクロ・ミクロ・データによる計量分析－』勁草書房。
- ・ 高慶元 (2001) 「中国労働組合性格の変化に関する分析」新潟大学大学院現代社会文化研究科『現代社会文化研究』(第22号)。
- ・ 雇用・能力開発機構・国際労働財団 (2003) 「WTO加盟による中国雇用問題の新たな展開と労使の対応」
- ・ 蔡林海 (1995) 「中国の労使関係に関する史的考察－私的企業の国有化から国有企業の民営化へ－」日本労働社会学会『日本労働社会学会年報』(第6号)。
- ・ 白木三秀編著 (2005) 『チャイナ・シフトの人的資源管理』白桃書房。
- ・ 杉田俊明 (1996) 『中国ビジネスのリスク・マネジメント－失敗から学ぶ直接投資戦略－』ダイヤモンド社。
- ・ 薛進軍 (2004) 「失業、貧困と所得格差」加藤弘之・上原一慶編著『中国経済論』ミネルヴァ書房。
- ・ 千嶋明 (1996) 『現代中国の労働事情－改革と市場経済化の波の中の労働組合－』労働調査協議会。
- ・ 千嶋明 (2002) 「中国の労組法改正－『工会法』改定に見る中国の労働事情－」日本労働研究機構『海外労働時報』(第323号)。
- ・ 千嶋明 (2003) 『中国の労働団体と労使関係－工会の組織と機能－』生産性労働情報センター。
- ・ 中華全国総工会編 (1998) 『中国工運』(増刊)。
- ・ 中華全国総工会研究室編『中国工会統計年鑑』(各年版) 中国統計出版社。
- ・ 中国国家统计局編『中国統計年鑑』(各年版) 中国統計出版社。
- ・ 中国国家统计局・中国労働社会保障部編『中国労働統計年鑑』(各年版) 中国統計出版社。
- ・ 中国労働和社会保障年鑑編集委員会編『中国労働和社会保障年鑑』(各年版) 中国労働社会保障出版社。

- ・董克用（2002）「労働市場と労使関係」賀耀敏・大西健夫編『中国の経済』早稲田大学出版部。
- ・中村良二（2005）「中国労使関係における『工会』の実相」日本ILO協会『世界の労働』（第55巻第9号）。
- ・日本労働研究機構（1997）『中国の労働政策と労働市場』
- ・日本労働研究機構（2003）『週刊 労働ニュース』（第1987号）
- ・古沢昌之（1996）「急増する中国の労働争議」東洋経済新報社『週刊東洋経済』（5月18日号）。
- ・古沢昌之（1999a）「現代中国の労使関係－その特性の検証と現地経営上の課題－」関西学院大学大学院商学研究科（修士論文）。
- ・古沢昌之（1999b）「『工会』の組織的特性」安室憲一・（財）関西生産性本部他編『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－』白桃書房。
- ・古沢昌之（2001）「中国における『能力主義・成果主義』人事の進展－その実態と日系企業の課題－」関西学院大学大学院商学研究科研究会『関西学院商学研究』（第48号）。
- ・古沢昌之（2003a）「在中国日系企業の人事労務管理－中小企業の状況を中心に－」大阪商業大学商経学会『大阪商業大学論集』（第129号）。
- ・古沢昌之（2003b）「中国の人材をいかに活用するか」（財）日中経済協会編『対中ビジネスの経営戦略』蒼蒼社。
- ・馬誠三（2000）『中国進出企業の労働問題』日本貿易振興会。
- ・宮本謙介（2002）『アジア開発最前線の労働市場』北海道大学図書刊行会。
- ・安室憲一（2003）『中国企業の競争力』日本経済新聞社。
- ・安室憲一（2005）「中国の労務管理の実情」一橋大学イノベーション研究センター『一橋ビジネスレビュー』（第52巻第4号）。
- ・山本恒人（2000）『現代中国の労働経済1949～2000－「合理的低賃金制」から現代労働市場へ－』創土社。
- ・李維安（1998）『中国のコーポレート・ガバナンス』税務経理協会。
- ・李強（2000）『社会分層与貧富差別』鷺江出版社。高坂健次・李為監訳（2004）『中国の社会階層と貧富の格差』ハーベスト社。
- ・李捷生（2003）「中国の経済成長と労働市場」大阪市立大学経済研究所『季刊経済研究』第25巻第4号。
- ・遼寧省総工会（2003）『当代工人』（第275号）。

以上