



中国における外資系企業の集団争議と工会（労働組合）の役割：日系企業の工会を中心に

張，長武

(Citation)

鶴山論叢, 12・13:33*-64*

(Issue Date)

2013-03

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/81005244>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/81005244>



中国における外資系企業の集団争議と工会(労働組合)の役割

—日系企業の工会を中心に—

Labor Disputes between Foreign-invested Companies and Their
Emploies and Role of Labor Unions in China

— Focus on the Labor Unions of Japanese-invested Companies —

張 長武

Changwu ZHANG

【要旨】

近年、中国における外資系企業¹⁾で労働争議が頻繁に起こっている。中国で比較的恵まれた労働環境と賃金待遇にあるはずの外資系企業で、なぜこのような労働争議が頻発するのか。本稿は主に中国に進出している外資系企業、特に日系企業を中心に労使間で起こった集団争に焦点を当てて研究する。現在、外資系企業における集団争議の実態はどうなっているのか。また、企業内の労働組合——工会(中国の言い方)は企業の労使紛争において、どのような役割を果たしているのかを明らかにする。更に、本稿は産業工会の設立及び工会専従化という課題を取り上げ、その必要性を検討する。

【キーワード】

外資系企業、集団争議、日系企業、工会の影響力

【Key Words】

Foreign-invested Companies, Labor Disputes, Japanese-invested Companies, the influence of Labor Unions

はじめに

近年、中国における外資系企業で「賃上げ要求」などの労働争議がしばしば起こっている。2010年5月に広東省仏山市にある本田の部品工場で、1000人以上の従業員が「賃上げ要求」のストライキ(以下はストに略す)によってホンダの完成車工場の生産ラインが一時的に停止に追い込まれた。また、台湾²⁾の鴻海(ホ

ンハイ）精密工業傘下の「富士康科技集団」（広東省深圳市）では十数名の従業員の飛び降り自殺事件が相次いでいる。外資系企業は中国の大量の低廉な労働力を用いて輸出する、あるいは近年では広大な中国市場に販路を拡張する意図を持って中国に進出している。これらの企業は当初、中国での成功を十分に期待しているはずであるが、実際には労使紛争に巻き込まれるケースがしばしば起きる。この中で、近年もっとも注目されているのは外資系企業で起こった山猫スト³⁾である。なぜ、外資系企業の中でこのようなストが頻発するのか。本稿は主に中国に進出している外資系企業、特に日系企業を中心に労使間で起こった集団争議に焦点を当てて研究する。

現在、外資系企業における集団争議の実態はどうなっているのか。集団争議が起こってから、外資系企業はどのような対策を取ってきたのか。また、企業内の労働組合——工会（中国の言い方）は企業の労使紛争において、どのような役割を果たしているのか。中国に進出している日系企業は今後、高まる労使間の紛糾に対してどのように対処していけばよいのか、また中国の工会が果たす役割は今後どのように変化していくのかを探ることによって、今後の日中間の経済交流の進展のあり方について考察する。これらの問題意識を持って、本稿の問題設定とする。

本稿は主として日系企業で起こった集団争議の原因や背景を探り、中国進出の日系企業における労使協調の可能性を探る。中国で比較的恵まれた労働環境と賃金待遇にあるはずの外資系企業で、なぜこのような労働争議が頻発するのかを探ることは、中国における外資系企業の経営や労務管理のあり方を考える上で重要である。2010年10月に中国政府が第12次『5ヵ年計画』（以下は『計画』に略す）（2011-2015年）を公表した。『計画』の骨子⁴⁾として「労働争議の処理メカニズムを整備する」ことが掲げられている。今後、中国における労働争議の課題がますます重要視されるであろう。

I. 労働争議の定義と分類

1. 「労働争議」の定義

中国では労働関係を調整する『中華人民共和国労働法』⁵⁾（以下は『労働法』と略す）に労働争議に関する内容（第十章）は取り上げられているが、労働争議そのものの明確な定義はなされていない。例えば、『労働法』第十章「労働争議」の第一条（総第77条）は「雇用主と労働者の間で労働争議を起こした場合、当事

者は法によって、調停、仲裁を申請し裁判に訴えることもできる。」⁶⁾と記しているが、「労働争議」とは何かが明記されていない。

中国の「人力資源・社会保障部」（日本の厚生労働省に相当）のホームページで「労働争議は労働関係双方の当事者が労働関連の権利と義務の実現をめぐる引き起こした争議を指す」⁷⁾と定義されている。本稿はこれを「労働争議」の定義とする。また『労働争議及処理』⁸⁾によると、労働争議の概念は広義と狭義に分かれる。広義の労働争議は労働関係を中心とするすべての争議（労使争議、労働争議、人事争議、村民と村行政の争議などを含む）を指し、狭義の労働争議は労働契約が結ばれた企業側と労働者側の争議をいう。本稿で取り上げる労働争議の概念は狭義の労働争議である。

2. 労働争議の分類

全国人民代表大会⁹⁾（以下、「全人大」と略す）のホームページによると労働争議は主に、労働争議の主体、客体、性質と内容によって分類することができる。本稿は主に主体と客体による労働争議の分類を検討する。

一、労働争議の主体による分類

労働争議の主体に応じて、労働争議は個人争議と集団争議に分類される。全人大のホームページによると、「個人争議」とは労働者個人と使用者の間で引き起こされた労働争議を指す。しかし、ここでいう「労働者個人」は何人までであるかは明確に示されていない。「個人争議」に対して「集団争議」は「労働者側は数人で、争議の理由と要請が共通である場合を言い、但し集団争議が起こった場合、労働者側は代表を推挙し、法定的処理のプロセスに参加すべきである」とされている。「労働者数人」という言い回しには曖昧さを感じる。一方、中国の労働関連法律上はどう使い分けされているかを調べたところ、「個人争議」と「集団争議」の明確な定義はいずれもなされていない。但し、これに関連する内容は労働法律上に何箇所もある。例えば1993年に公布された『中華人民共和国企業労働争議処理条例』¹⁰⁾（以下、『企業労働争議処理条例』と略す）の第一章第五条は「労働争議が起こった場合、当事者側の労働者は3人以上で、且つ要請が共通である場合、労働者側は代表を推挙し、調停或は仲裁のプロセスに参加すべきである」となっている。しかし、2007年に公布された『中華人民共和国労働争議調停仲裁法』¹¹⁾（以下、『労働争議調停仲裁法』に略す）の第一章第七条は「労働争議が起こった場合、当事者側の労働者は10人以上で、且つ要請が共通である場合、代表を推挙し、調停、仲裁或は訴訟のプロセスに参加することができる」となってい

る。また、2009年に公布された『労働人事争議仲裁事案処理規則』¹²⁾の第二章第六条は「労働争議が起こった場合、当事者側の労働者は10人以上で、且つ要請が共通である場合、労働者側は3名以上5名以下の代表を推挙し、仲裁のプロセスに参加することができる」と記されている。

まとめてみると、次の点が指摘できる。即ち2007年以前に公布され、現在に至るまで施行されている法律上において、個人争議と集団争議の分かれ目は「当事者側の労働者は3人」であるかどうかである。また、2007年以降に修正された後、改めて公布された法律条文においては「当事者側の労働者は10人」であるかどうか個人争議と集団争議の分かれ目となる。ここで、中国労働法律上での条文は必ずしも統一されていないことがうかがえる。このような法律上のばらつきによって、少なくとも以下のような影響が生じかねないと考えられる。一つ目は、「個人争議」と「集団争議」を定義する上での曖昧さである。「3人」を基準にするか、それとも「10人」を基準にするかといった点で戸惑いを生じる。それに伴って、統計に混乱がもたらされるという二つ目の影響が生じる。

以上の内容を簡潔に整理すると、2007年以前の場合：(1)個人争議を労働者数が3人未満の場合とする；(2)集団争議を労働者数が3人以上であり、且つ争議の理由が共通である場合とする。2007年以降になると(1)個人争議を労働者数が10人未満の場合とする；(2)集団争議を労働者数が10人以上であり、且つ争議の理由が共通である場合とする。

ここで、明確にしておきたいことは集団争議の主体は使用者と労働者であり、争議の内容は法律法規、労働協約、労働契約、または使用者の規則制度において定められた使用者または労働者個人の権利と義務に関わるものである、ということである。

二、労働争議の内容

全人大のホームページによると、労働争議は争議の主体による分類以外、争議の客体や性質や内容による分類もできる。例えば、争議の客体によって、労働争議は権利争議と利益争議に分類される。また、争議の内容によって、労働争議は以下のように8種類に分けられている¹³⁾。

- (1) 労働契約の変更、解除、終結などに関わる争議
- (2) 辞退、辞職、採用、転職に関わる争議
- (3) 労働報酬関連争議
- (4) 労働時間、休暇（休日など）関連争議
- (5) 労働保護と労働安全に関わる争議

(6) 奨励、罰則に関する争議

(7) 労働者の病気、障害及び退職、出産、帰省などの労働保険、福利などによる争議

(8) 女子労働者、未成年者の使用、労働に関する争議

なお、争議内容の複雑さによって、労働争議は一般的な労働争議と複雑な労働争議に分類することができる。

Ⅱ. 中国における外資系企業の集団争議の実態

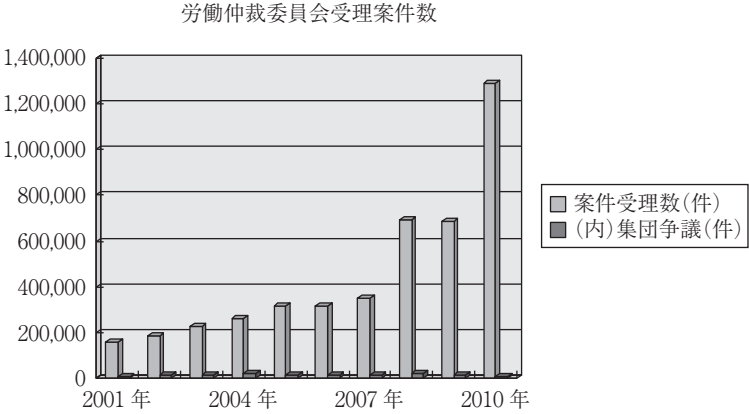
1. 外資系企業の集団争議

近年、中国では労働争議が急に増加している。その中で、外資系企業で起きた集団争議が大いに注目されている。これらの集団争議がストにエスカレートした例は少なくない。例えば、2010年5月に広東省仏山市にあるホンダの部品工場（以下は南海本田と呼ぶ）で、1000人以上の従業員が「賃上げ要求」のストによって本田の完成車工場の生産ラインが一時的に停止に追い込まれた。本田のストはほかの外資系企業に飛び火し、長江デルタ地域までにも波及した。

2001年から2010年までの労働争議件数を見てみると、2001～2004年の間で、労働争議の案件数は徐々に増加している傾向がみられる。2005年になると、案件数は初めて30万件を突破し、31万件になる。2006年は2005年とほぼ横ばい状態であったが、2007年になると、35万件までに増加した。さらに、2008年になると、労働争議の案件数はほぼ2007年の倍に増加し、69万件になった。2010年に入ると、労働争議は例年よりも頻発し、2009年より一気に60万件も増加した。

表2－1 中国労働争議の推移¹⁴⁾ (2001－2010年)

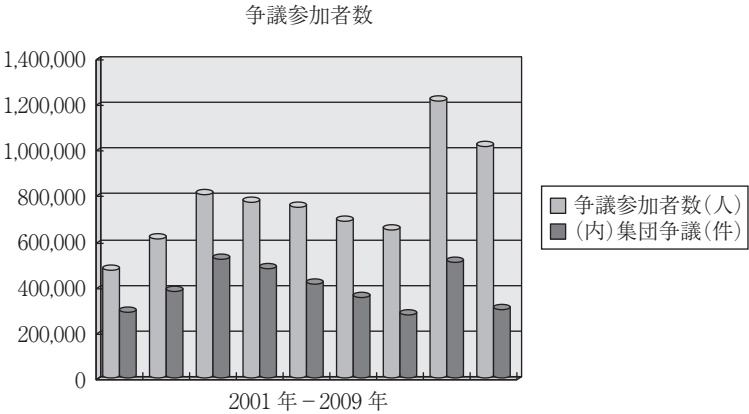
	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年
案件受理数 (件)	154,621	184,116	226,391	260,471	313,773	317,162	350,182	693,465	684,379	128,740
(内) 集団争議(件)	9,847	11,024	10,823	19,241	16,217	13,977	12,784	21,880	13,779	9,314



出所：『中国労働統計年鑑』、(各年)により作成。

表 2 - 2 中国労働争議参加者数の推移¹⁵⁾ (2001－2010年)

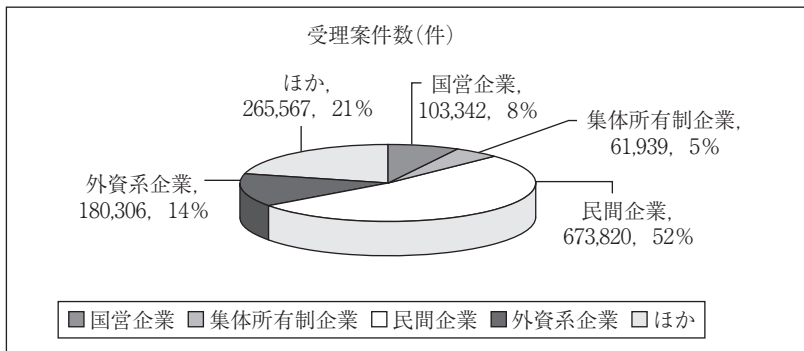
	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年
争議参加者数(人)	467,150	608,396	801,042	764,981	744,195	679,312	653,472	1,214,328	1,016,922	
(内)集団争議(人)	286,680	374,956	514,573	477,992	409,819	348,714	271,777	502,713	299,601	211,800



出所：『中国労働統計年鑑』、(各年)により作成。

以上は中国における労働争議の件数と参加者数の推移を見てきた。次は企業形態別で中国における外資系企業の労働争議を見てみよう。2010年労働仲裁委員会が受理した企業形態別の案件数をみると、外資系企業の争議受理案件数は14%であり、国営企業と集体所有制企業の合計件数を上回っている。単純に比較すると、2001年一年間の外資系企業における労働争議は20,174件であったが、2010年になると、労働争議は180,306件になり、9倍も増加したことが分かる。

表2-3 2010年労働仲裁委員会受理案件数¹⁶⁾(企業形態別)



出所：中国労働網¹⁷⁾により作成。

近年、中国における外資系企業で起きた集団争議には次のような特徴が見られる。

第一に、外資系企業での労働争議は多発期を迎えたと言える。特に、2010年に労使紛争が噴出し、外資系企業における集団争議の件数が激増している。しかも労働争議の規模は年々拡大している。この中、集団争議はストにエスカレートするケースが増加する傾向にある。本稿では2010-2011年度において中国で起きた外資系企業の集団争議をまとめてみた。

表 2-4 2010-2011年度外資系企業の集団争議（十数名の従業員の自殺による集団争議）

件数 番号	発生時 系列	会社名及び 主な業務内容	ストの主な原因	工会が 主導し たか	政府が介 入したか	解決策
① 台湾 系	2010.1 -5 広東 深圳市	富士康科技集 団 電子機器受託 生産（EMS）	2010年に入っ て、5月まで13 名従業員の飛び 降り自殺事件が 相次ぐ。マスコ ミに報道され、 大いに注目され る。	否	5.27中国 公安部、 全国総工 会などに より合同 調査を実 施。	現場作業員の給与は 30%を上乘せし、賃 金：900→1200元に調 整される。さらに2010 年10月に最低賃金は 2000元に調整される。 よって、最低賃金の上 昇率は122%になる。

表 2-5 2010-2011年度外資系企業の集団争議（従業員の有毒ガス中毒によるスト）

件数 番号	発生時 系列	会社名及び 主な業務内容	ストの 主な原因	スト参加者数 ストの期間、経緯	工会が 主導し たか	介入し た政府 機関	解決策
① 日系 無錫 ¹⁸⁾	2010. 5.7 無錫	尼康光学儀器 (有)	有毒ガス による十 数名の従 業員らは 中毒症状 が生じる。	5.11数百人が街 頭デモを実施す る。警察隊と衝 突し、労働者側 に多数の負傷者 が出た。	不明	無錫市 新区管 理委員 会	すべての従業 員に当月に支 払う月給を 300元上乘せ する。 5.17操業再開。

表 2-6 2010-2011年度外資系企業の集団争議
(企業の合併、事業移管、労働条件悪化などによるスト)

件数 番号	発生時 系列	会社名及び 主な業務内容	ストの主な原因	スト参加者数 ストの期間、経緯	工会が 主導し たか	政府が 介入し たか	解決策
① 米国 系 ¹⁹⁾	2011. 11.6 重慶、 成都 (四川 省)な ど数カ 所の工 場	米ペプシコ 中国での飲 料事業	4日にペプシコ は中国の飲料事 業を台湾系食品 大手の康師傅控 股に売却すると 発表。事業移管 に伴い労働条件 の悪化を懸念し た従業員が、雇 用主の交代に伴 う一時金を要求 する。	スト参加者数 は不明。 重慶工場では、従業員側 は16日まで休 業すると宣 言。	不明	不明	康師傅幹部 は、要求に 対し、「事業 移管後2 年間は労働 条件に変化 はない」と 表明。

② 台湾系 ²⁰⁾	2011. 11.17 広東省 東莞市	裕成製靴廠 「ニューバ ランス」な どのブラン ド品の製造 を受託して いる。	企業側は人員削 減とボーナス削 減する。労働者 が反発。	約7000人の労 働者がデモに 参加。 警察と衝突し て、数十人が 負傷。	不明	介入	不明
③ 台湾系 ²¹⁾	2011. 11.22 広東省 深セン 市	コンピュー ター部品工 場	従業員らが残業 などに不満を持 つ。	22～25日まで に、約千人が 参加する大規 模なストが起 きた。従業員 らは道路を閉 鎖して会社側 に抗議。	不明	不明	不明
④ 日系 ²²⁾	2012. 1.14 広東省 深セン 市	パナソニッ クグループ の電子部品 工場	パナソニックに よる事業統合を 受け、雇用や待 遇に不安を感じ た従業員が一時 金を要求した。	従業員約3000 人が参加。	不明	不明	労使間で協議 することになり、 15日に通常稼 動に戻った。
⑤ 日系 ²³⁾	2012. 2.20 広東省 東莞市	住友商事の 銅板加工工 場	工場移転に伴 い、退職を決め た人に支払う退 職金を巡る対 立。	20～23日まで に、従業員の 9割の約190 人が参加。	不明	不明	24日に工場 は通常通りの 作業に戻った。
⑥ 台湾系 ²⁴⁾	2012. 10.5 河南省 鄭州市	富士康科技 集団 (フォックス コン)の鄭州 工場新型ス マートフォン iPhone5を受 託生産。	iPhone5の外 装加工ラインで 検査員と従業員 の間でけんかが 発生。	約3000人がス トを起こした。	不明	不明	10.5中に収 束し、10.6か ら生産再開。
⑦ シン ガ ポー ル系 ²⁵⁾	2011. 12.2 上海市	赫比家用電 器廠 (Hi-Pイン ターナショ ナル)家電 製造などを 手掛ける	従業員らは工場 移転による人員 削減に抗議する	1000人規模の ストが発生し た。	不明	不明	不明

⑧ 韓国系 ²⁶⁾	2011.12.26 江蘇 南京市	LG ディスプレー(有) ノートパソコンやモニター向け液晶ディスプレイ・モジュールなどを生産。	企業業績の悪化に伴い、従業員の年末ボーナスが前年度の三分の一とされ、その一方で韓国人従業員のほうが優遇されていることに地元従業員が不満。食堂、人事部のオフィスなどが破壊された。	13000人の従業員のうち、8000人が参加。	介入	介入	従業員の年末ボーナスが前年度の三分の二になって、ようやく合意に達した。12.29生産再開。
-------------------------	-------------------------	---	--	-------------------------	----	----	---

表 2-7 2010-2011年度外資系企業の集団争議（賃上げ要求によるスト）

件数 番号 系列	発生時 発生地	会社名及び 主な業務内容	ストの主な原因	スト参加者数	工会が 主導し たか	政府が 介入し たか	解決策
				ストの期間、経緯			
① 日系 ²⁷⁾	2010.5 広東 仏山市	広州南海本田汽車零部件公司、ホンダのギアボックス(変速装置)の80%を生産	賃上げ要求	1000名以上の従業員がストに参加する。	否	広州市政府、市総工会	①6.1会社側は賃金を1524元→24%アップ：1910元賃上げの案を提示。交渉決裂。②6.4に33%の賃上げで労使双方が妥結。6.7に生産再開。
② 日系 ²⁸⁾	2010.5 上海市	上海シャープ	賃上げ要求	不明	不明	不明	不明
③ 台湾系	2010.6.7~10 広東 仏山市	豊富・汽配(有)(ユタカ技研と台湾系の合弁会社) 本田中国工場に排気システムを供給	賃上げ要求	全社460名の従業員うち、250人あまりがストに参加する。			会社側は賃上げ要求を受け入れる。

④ 台湾系 ²⁹⁾	2010.6. 6～8 江蘇 昆山市	KOK 書元機 械、自動車 部品	本田のストの影響を受け、会社側に賃上げ、給食の改善、保険、福利など13項の改善を要求した。労使間の交渉で一致を達成しなかった。	2000名以上の従業員はデモ抗議を行う。200名あまりの警察官と衝突し、従業員50名以上の負傷者が出た。	否	昆山市政府	会社側は従業員の要求に応じた。
⑤ 台湾系	2010.6 広東 深圳市	美律電子公司	賃上げ要求	2000名以上の従業員はデモ抗議を行う。警察官と衝突し、負傷者が出た。	否	警察を派遣した	7月から賃金は900元→16%アップ:1,050元になる
⑥ 韓国系	2010. 6.7 広東 惠州市	亜成電子	賃上げ要求と過度な残業に不満	2000名以上の従業員によるストが起きた。	不明	不明	不明
⑦ 日系 ³⁰⁾	2010. 7.1 天津市	三美電機 テレビチュー ナーや電源部 品などを生産。	基本級や諸手当の待遇改善要求を提出。	数百名	不明	介入	政府の介入により、労使双方は基本級や諸手当での引き上げで合意した。7.3に生産再開。
⑧ 日系 ³¹⁾	2010. 7.21 広東 広州市	オムロン広 州汽車電子 車載用電装 部品を生産	賃上げ	800人がある従業員のうち、300人程度がストに入った。	不明	不明	雇用条件を改善することで同日夜に労使双方が合意。

出所：2010-2011年度の国内外の新聞記事により作成

第二に、地域から見ると、外資系企業の集団争議は東部の沿海の都市部に集中している傾向が見られる。

表2-8 地域別集団争議受理案件数のトップ6の省

順位	省	2007年		順位	省	2009年	
		集団争議案件数（件）	参加者数（人）			集団争議案件数（件）	参加者数（人）
1	浙江	2,443	12,364	1	広東	1,776	72,877
2	北京	966	9,193	2	山東	1,480	18,517
3	上海	891	11,150	3	重慶	1,420	20,474
4	広東	830	62,092	4	湖南	1,290	28,300
5	黒竜江	820	7,007	5	江西	863	10,862
6	山東	680	22,787	6	四川	697	7,588
全体の割合		52%	46%	全体の割合		55%	53%

出所：『中国労働統計年鑑』（2008、2010年）により作成。

上の表から見ると、東北地区の黒竜江省以外、労働争議の発生地は主に環渤海地区、長江デルタ、東南沿海地区などの三つの地域に集中している。

第三に、ストが起きた外資系企業を見ると、主に製造業に集中している。今回の南海本田のストはまさにその代表例である。南海本田のストが起きてから、自動車関連産業に飛び火し、短い期間に十数件に広まった。その後、江蘇昆山市にある台湾系の書元機械は2000名以上の従業員が参加するストが起きた。同じ時期に起きたストを数えてみると、日系の豊富・汽配有限会社や台湾系の美律電子公司等や韓国系の亜成電子などの外資系企業にもストが相次いで起きた。これらの一連のストを通して、ストは主に製造業に集中していることが分かる。

第四に、スト発生の特徴といえば、ほぼ山猫ストである。なぜ、中国のストはほとんど山猫ストなのか。なぜ工会はストをリードしなかったのか。外国の労使交渉では、工会は先頭に立って、企業側と折衝するのが一般的であるが、しかし社会主義の中国においては、企業別の工会が殆どである。また、企業内の工会のあり方は労使交渉の板ばさみに置かれることが多い。ストが起きたら、工会の代わりに、地方政府が争議の解決に介入し、収束を図っている。

第五に、スト参加の主体から見ると、若い労働者が主力となっている。ストを起こした外資系企業の従業員の中で、「80後」、「90後」³²⁾の農民工³³⁾が多数を占めている。彼らは改革解放政策が実施されてのち、生まれた世代である。一般的に彼らは「新世代農民工」と呼ばれている。統計データ（2010年末）によると、現在国内で出稼ぎに出かけている農民工は1億5千万人のうち、新世代農民工は61.6%を占め、約1億人に達している³⁴⁾。前の世代の農民工より、新世代農民工

は「三高一低」³⁵⁾(教育レベルが高く、職業への期待感が高く、物質的・精神的享受への求めが高いが、仕事の苦勞に耐える力が低い)の特徴がある。彼らは一定の文化教養と法律意識を持っている。彼らにとって、ウェブサイトの閲覧は日常茶飯事のようなものになっている。彼らは常に携帯やウェブサイトを通じて新しい情報を得ている。ストが発生してから、南海本田側の賃上げ提案はネット掲示板や携帯メールで一気に広まったという。

以上、外資系企業における集団争議の五つの特徴を見てきた。次に集団争議が起きた背景や原因などを検討する。最近中国で起きた集団争議の事例や争議に関する統計データなどをもとにすると、中国における外資系企業の集団争議の原因は主に以下のものと考えられる。

第一に、外資系企業の賃金システムに問題がある。近年、中国で物価が年々上昇しているにもかかわらず、賃金の上がらない労働者は苦しい生活に追い込まれている。賃金労働者数と年平均名目賃金が一定である場合に、物価上昇率が高ければ高いほど、労働者の生活が苦しくなり、労働争議に繋がりがかねない。中国では、各地で最低賃金制度が実施されている。しかも最低賃金の基準は地域によって異なっており、かつ毎年調整するのが特徴である。中国各地の最低賃金の基準は省、市の独自の判断によって決められる。

多くの外資系企業では、当地の最低賃金を基本給として従業員に支給している。従業員は基本給より多額の給料をもらうには、残業せざるを得ない。残業に関わることは長時間労働という問題に繋がる。中国はすでに94年から一日あたり8時間、週44時間という労働時間制度を実施し始めたが、多くの外資系企業はこの制度を無視している。国務院の調査³⁶⁾によると、8割以上の農民工の一日当たりの労働時間は8時間をオーバーしている。8時間以内の割合はわずか13.7%である。労働時間は8～9時間の農民工の比率は40.3%を占めている。さらに、9時間以上は45.98%を占め、週末無休の比率は68.27%までも達している。富士康の事例をみると、工場で働く従業員の一ヶ月の平均残業時間は140時間である。言い換えれば、一日当たりの平均残業時間は5時間に近い。従業員の基本給は元々900元であって、ほとんどの従業員の残業賃金は基本給の半分以上を占めている。

曹亜雄の調査³⁷⁾によると、農民工が盛んに受け入れられている珠江デルタでは、過去12年間の平均賃金の増幅はわずか68元であった。物価の上昇などの要因を含めて考えるならば、実際に賃金の増幅はプラスの増加どころか、マイナスの増加であった。

労働争議の波は各地に波及するとともに、多くの外資系企業は賃上げの課題に

追い込まれる。香港中小型企业連合主席・劉達邦氏は「賃金が高くなるに伴い土地も高くなり、得られる利益は更に減少する。利益が少なくなれば、工場を故郷に移すか、或は他の低コストの地域や国へ移転するかしかない」と予想し、2010年末までに珠江デルタ地域から、香港企業は1,000～2,000社前後が閉鎖撤退するとの見方を示した。

第二に、労使間の不平等及び労働者の権利が侵害されている。広東省発展和改革委員会のホームページで、「深圳市における経済発展方式転換の加速と調和的労働関係構築に関する若干の意見」³⁸⁾が公表された。その中では、「最近の労働争議の原因の一つは、伝統的な発展モデル「重物軽人」（物＝生産を重視し、人＝労働者を軽視すること）に問題がある」と企業側を批判するような内容があった。また、深圳市政府は「調和的労働関係を構築するには、積極的に企業と労働者双方に働きかけ、企業と労働者双方にとってメリットのある局面を作らなければならない」と呼びかけている。労働保険制度があっても、外資系企業によって実施されない場合が多い。それに、大量の農民工は危険性や労働強度の高い職業に就き、必要な労働保護を欠き、常に危険な労働状況や危険性による過度なストレスにさらされている。国务院の調査によると、7.16%の企業は農民工に全額の公傷医療費を支出するが、それを支出しない企業は46.05%を占めている。労働者の権利が侵害されていることは事実である。

第三に、集団争議を引き起こす要因は賃金のほか、労働福利などの経済的要因に集中され、政治的要因によるものがほとんどない。労働争議の原因から見ると、2007年全国において労働報酬で起こった争議が最も多く、108,953件に達した。社会保険と労働契約の解除をめぐる争議はそれぞれ97,731件、67,565件で、二、三番目の争議の原因となる³⁹⁾。

表 2－9 中国統計年鑑による労働争議の原因

	労働報酬	社会保険	労働契約の 変更による 争議	労働契約の 解除による 争議	労働契約の 終止による 争議	ほか
2007（件）	108,953	97,731	4,695	67,565	12,696	---
2008（件）	225,061	---	---	139,702	---	---
2009（件）	247,330	---	---	43,876	---	---

出所：中国統計年鑑（2010年）により作成。

第四に、工会は従業員の代弁者として、十分な役割を果たしきれていない。2004年12月1日の『ウォール・ストリート・ジャーナル』⁴⁰⁾は中国の工会に関連

する記事で、「中国政府に隷属している工会は労働者の賃上げと労働生産の安全への注力に欠けている。事実上、末端の企業工会は企業の管理職にリードされている」と報じた。中国では賃上げをめぐる労働争議が相次ぐなか、工会の役割が問われている。工会に問題があるというよりも、むしろ制度上に問題があると指摘すべきである。中国の工会は労使協調の役目しか与えられていないため、執行の権利と直接処分権を持っていない。それゆえに、工会は十分な役割を果たしきれていない。それで、労働争議が起きたとしても、農民工は工会に頼らない。曹亜雄が武漢と温州で行った調査によると、労働争議をめぐる、90.6%の農民工は工会に訴え出ない。工会に訴え出る比率はわずか23%である。

Ⅲ 外資系企業における労働組合の実態——日系企業の工会を例として

近年、外資系企業の中でストが頻発するようになった。この中で、外資系企業の労使紛争をめぐる、工会は非難される対象になっている。本章では、主として外資系企業工会の現状、工会の影響力及び工会専従化の課題などを取り上げて論じる。

1. 外資系企業における工会の現状

一、法による外資系の工会

『中華人民共和国工会法』⁴¹⁾(以下は『工会法』に略す)の第一章「総則」に工会の性質及び総工会の職責が次のように規定されている。

「工会は労働者の自由意志で結合する労働者階級の大衆組織である。中華全国総工会及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権益を保護する」。

また、現役の中華全国総工会主席王兆国氏⁴²⁾は中国工会の第15回代表大会で「工会は党の指導を堅持すべきである。これは、中国工会の政治原則であり、基本的要求であり、そして中国工会と資本主義国の工会と本質的に異なっている所でもある」⁴³⁾と述べている。ここで、中国工会は政治性をもっていることが読み取れる。

2008年10月に胡錦濤主席は「中国特色社会主義工会が発展する方向性は中国特色社会主義方向性の重要な構成要素である⁴⁴⁾」と発言した。それ故に、近年工会がますます重要視されるようになった。

以上は中国全体の考察だが、次に外資系企業の工会の設立について、検討する。近年、外資系企業の中国のGDPへの貢献率は徐々に増加しつつある。外資系企

業の雇用拡大による外資系企業の工会設立の課題も注目されるようになっていく。1994年10月に中華全国総工会、中共中央組織部、労働部などの部門は『外資系企業における工会事業増強への幾つかの問題に関する通知』⁴⁵⁾を全国の各部門に通達した。『通知』の中で外資系企業による工会の設立に関して、次のように記述されている。

「外資系企業は、企業を設立すると同時に、工会設立の準備をし、工会を設立しなければならない。なお工会が設立されていない外資系企業に対して、各級の政府と企業は積極的に工会組織を支持し、協力し、また従業員を指導して、工会を設立すべきである。（中略）外資系企業において、工会の設立に困難を直面している。独資⁴⁶⁾の外資系企業はもっともそうである。よって、政府関係者は工会の設立を積極的に支持し、協力すべきである」。外資系企業における工会の設立に関して、『通知』は『工会法』の第10条より厳しく規定されているようである。『通知』の記述通り、外資系企業の会員数の多寡問わず、「企業を設立すると同時に、工会設立の準備をし、工会を設立しなければならない」と規定されている。しかし、従業員が少ない外資系企業にとって、実効性がどこまであるか疑問である。

二、外資系企業における工会の現状

近年、総工会は「組織して、切実に（会員の）権利を守ろう」というスローガンを掲げて、私営企業及び外資系企業の工会の設立を促進してきた。

全総の調査によると、2004年10月まで外資系企業における工会組織数は8万を超えた。外資系企業は全体の22.2%を占める。その中で、会員数約613万人で、入会率は23.6%になっている。多くの外資系企業に工会が設立されていないことが分かる。同調査によると、ウォルマート、米国系柯达（Kodak）アモイ有限会社、米国系デルコンピュータ（中国）有限会社、韓国系三星グループ、及びケンタッキー、マクドナルドなどの大手外資系企業は数年前から中国で経営をし始めているのに、いまだに工会が設立されていない⁴⁷⁾。外資系企業で工会の普及率はまだ低い。その一つの原因としては、外資系企業は、工会が組織して有力になるならば、企業と対抗するのではないかという懸念を抱いているからである⁴⁸⁾。

例えば、ウォルマートは1996年に中国に進出し、深圳市で最初の店舗を運営し始めて以来、2004年までの9年間で17の都市に35の店舗を運営している。1.9万人の労働者が雇用されている。しかし、ウォルマートは「世界に工会を設立する慣例がない」を理由に工会の設立を拒否してきた⁴⁹⁾。

全総は従来のトップダウン（企業の管理者の協力を得て、工会を設立する）

でのやり方では困難を認識して、労働者を動員して、ボトム・アップのやり方で取り込んでいた。全総の介入により、2006年7月29日、ウォルマートでようやく工会が設立された。

近年注目されている世界ランキング・トップ500の企業の工会設立率が上昇した。例えば、2008年トップ500企業の工会設立率は前年度の43%から81%にまで上がった。沿海部の広東省において、その設立率は95%に達している。特に湖北、瀋陽での設立率は100%にまで達していることが全人大常務委員会執法検査組の調査で明らかになった⁵⁰⁾。

2. 工会の影響力

外資系企業の中で労働争議が頻発している中、工会の果たす役割や工会の影響力などが注目されている。2012年8月からひと月にわたって筆者は上海を中心に現地調査を実施した。調査方法は主にアンケート調査である。調査対象企業は計6社で、日系企業が5社、アメリカ系が1社である。調査地から分類すると、上海で5社（A社、B社、C社、D社、E社）、広州で1社（F社）である。上海市における地区を挙げると、A社は浦東区で、B社とC社は浦東区新区で、D社は松江區で、E社は青浦区である。F社は広州市の南沙区にある。

メインの調査対象者はライン工である。150部のアンケートを配布し、そのなか110部を回収し、有効なアンケート数は104部（そのうち、A社は15部、B社は15部、C社は6部、D社は15部、E社は33部、F社は20部）である。この節ではアンケート調査の結果に基づいて、外資系企業の工会は企業内における影響力に着目し、工会の役割を考察する。

会社側との間で労働争議が起ったら、労働者が取る行動について、「工会に訴えて、解決を求める」を選択した回答は15%しかない。しかも、「会社の管理者に訴えて、解決を求める」労働者は44%を占める。労働者にとって、工会に訴えるよりも、直接に会社の管理者に訴えて、解決方法を求めるほうがいいと思われるようである。「労働仲裁の手段で解決」を求める労働者はもっとも多く44%にもなる。企業の工会や企業側の管理者よりも、第三者の労働仲裁部門に訴えるのが確実だと読み取られる。

問1. あなたは会社側との間で労働争議が起こったら、あなたはどんな行動を取るか。

NO.	回答選択肢	比率 (%)
1	工会に訴えて、解決を求める	15
2	会社の管理者に訴えて、解決を求める	25
3	労働仲裁の手段で解決	44
4	同郷会の助けを求める	0
5	がまんする	3
6	退職	7
7	どうしたらよいかわからない	6
	全体%	100

「工会に加入するか」の調査項目を見ると、「近いうちに加入する」や「将来、加入するつもりだ」と答えた労働者は合わせて約60%になる。このデータから、半分以上の労働者は工会への加入に意欲があると言えよう。

問2(1)もし現在あなたは工会のメンバーではなかったら、近いうちに工会に加入するか。

NO.	回答選択肢	比率 (%)
1	近いうちに加入する	23
2	将来、加入するつもりだ	36
3	加入したくない	20
4	わからない	21
	全体%	100

これまで工会に加入しなかった理由について、「工会についてあまりわからない」が37%が目立つ。「加入しても、あまり意味がない」が41%である。この二つの項目から、工会はまだ多くの労働者の間で理解されていないことが分かる。

問2(2)これまで工会に加入しなかった理由は：

NO.	回答選択肢	比率 (%)
1	工会についてあまりわからない	37
2	加入しても、実益がない	8
3	加入しても、あまり意味がない	41
4	その他	14
	全体%	100

工会主席の兼務について、49%の工会主席が会社の上級管理職と中間管理職に兼務される。従業員から選出された代表が工会主席を兼務する比率は22%である。工会の上級部門から派遣された専従者の割合はわずか3%だと今回の調査で分かった。専従者は外資系企業の中にいない可能性が高いと予想される。

問3. あなたが所属している会社の工会主席は以下の誰か。

NO.	回答選択肢	比率 (%)
1	会社の上級管理職が兼務	23
2	会社の中間管理職が兼務	26
3	従業員から選出された代表	22
4	工会の上級部門から派遣された専従者	3
5	分からない	24
6	その他	1
	全体%	100

工会が展開する活動について、よく活動を展開している工会は2割弱である一方、5割以上の工会はあまり活動を展開していない。それに、2割の工会はまったく活動を展開しない。工会の組織力、リーダーシップが十分に発揮されていないことが分かる。

問4. 日ごろあなたが所属している会社の工会は活動を展開しているか。

NO.	回答選択肢	比率 (%)
1	よく活動を展開している	21.5
2	あまり活動を展開していない	55
3	まったく活動を展開しない	23.5
	全体%	100

工会は労使関係の協調及び従業員の権利保護の面で果たしている役割について、十分な役割を果たしているとの割合はわずか6%である。一定の役割を果たしている比率は57%を占める。労働者は労使関係の協調及び従業員の権利保護の面で工会を評価しているようである。「ほぼ機能していない」比率は37%である。

問5. あなたが所属している会社の工会は、労使関係の協調及び従業員の権利保護の面で十分な果たしているか。

NO.	回答選択肢	比率 (%)
1	十分な役割を果たしている	6
2	一定の役割を果たしている	57
3	ほぼ機能していない	37
	全体%	100

工会が企業側に従業員の意思を伝えるルートとして、①取締役会へのオブザーバ、②経営管理上の各種会議への出席、③総経理などの経営管理責任者への直接要求、④従業員が団結して、団体交渉で要求などで、それぞれ9%、20%、21%、17%を占める。しかし、⑤「期待していない」と答えた比率は34%で、上記のいずれかの項目にも上回る数字である。

問6. 工会は企業側に従業員の意思を伝えるルートとして、ふさわしいと思われる選択肢を選んでください。

NO.	回答選択肢	比率 (%)
1	取締役会へのオブザーバ	9
2	経営管理上の各種会議への出席	20
3	総経理などの経営管理責任者への直接要求	21
4	従業員が団結して、団体交渉で要求	17
5	期待していない	34
	全体%	100

工会の影響力について、企業の基本的経営戦略、企業の人事任命、従業員の賃金決定、従業員の採用、従業員の解雇などの項目を設けて、調査を行った。調査票をまとめた結果、「影響力は大い」について、いずれも「0」である。全体をみると、工会は一定の影響力を持っているが、「影響力はない」と評価された

割合はいずれも「一定の影響力はある」を上回る。

問7. 工会の影響力について、あなたはどのように考えているか。次の意思決定項目を評価してください。

意思決定項目 \ 影響力の程度	影響力は大きい	一定の影響力はある	影響力はあまりない	影響力はない	わからない	全体%
企業の基本的経営戦略（投資決定、新製品開発など）	0	20	10	42	28	100
企業の人事任命	0	19	9	41	31	100
従業員の賃金決定	0	23	24	27	26	100
従業員の採用	0	16	15	39	30	100
従業員の解雇	0	24	9	38	29	100

工会に対する満足度調査表を見ると、「大変満足している」と「やや満足している」を合わせて60%を占める。これに対して「あまり満足していない」、「不満」を合わせて20%を占める。その中「分からない」を占める割合は20%である。

問8. 工会に対する満足度調査

NO.	回答選択肢	比率 (%)
1	大変満足している	3
2	やや満足している	57
3	あまり満足していない	10
4	不満	10
5	分からない	20
	全体%	100

工会への期待感について、調査を実施した結果、労働者は「自分の賃金アップに力を発揮してもらいたい」、「企業側に労働者の声を伝え、自分の待遇の改善を図ってもらいたい」、「自分の労働権利を守ってもらいたい」、「もっと多くの実益を図ってもらいたい」などの項目に関して、工会に一定の期待感を持っている。一方、工会に「何も期待しない」との割合は8%を占める。一部の労働者は工会に失望していることが調査で分かった。

問9. 以下の項目の中で、あなたは工会に期待感を持っているのはどちらか。（複数選択可）

NO.	回答選択肢	回答件数
1	自分の賃金アップに力を発揮してもらいたい	56
2	企業側に労働者の声を伝え、自分の待遇の改善を図ってもらいたい	56
3	自分の労働権利を守ってもらいたい	42
4	もっと多くの実益を図ってもらいたい	44
5	何も期待しない	17
6	その他	3

次に2010年5月に南海ホンダで起こったストを例に論じる。南海ホンダは主に、ホンダのギアボックス（変速装置）の80%を生産している部品工場である（ほかの20%は日本から輸入している）。従業員は約1800名で、2008年に工会が設立された。工会組織の中で、工会委員は7名である。スト発生後、7名の工会委員の中でライン工は一人もいないことが明らかになった。工会主席は1名で、管理科の副課長呉佑合が兼任している。ストが起きた後、労使交渉の段階で、工会主席の呉は会社側に弱腰を見せた。結果として、ストをリードした譚国成などの従業員は企業の規則や労働契約違反とされ、解雇に追い込まれたことで、労使対立がいっそう緊張することとなった。そのとき、獅山鎮総工会の名義のバッジをつけている人たちがストを起こした従業員らを襲ったという事件が伝えられた途端に、従業員の工会に対する反発が爆発し、事態の收拾が難しくなった。6月1日に会社側は賃金を1524元から1910元に賃上げする案を提示したが、結局労使交渉は決裂した。6月4日に第三者の広汽ホンダ集団⁵¹⁾の総経理が双方の対立交渉に入り、6時間後に、ようやく交渉が成立にいたった。主に以下の二点において合意を達成し、6月7日に生産が再開される。

① 従業員の給料は現在の1524元から2044元まで賃上げになる。

② 近日中に既存の工会を解散し、工会幹部の改選を行う。

ここで、南海ホンダの工会を見てみよう。改選前の南海ホンダの工会はまるで社内の福利の部門のような存在だった。入会する手続きは容易で、入会申込書一枚を提出すれば、工会の会員になれる。会員の義務として、毎月5元の会費を納めるだけですむ。その代わりに、会員は旧正月、中秋節、誕生日の三回で合わせて300元のショッピングカードを会社から配布される⁵²⁾。このほか、年に一回の会社から社員旅行のチャンスが与えられる。これすべてが南海ホンダの工会の役

割だった。

南海ホンダの労使紛争について、『中国工人』雑誌の取材に応じた広州市总工会主席陳偉光は次のように語った。「労使対立の場合、本来なら双方の調停人となるのは産業別工会であり、広汽ホンダ集団であるべきでない」⁵³⁾。しかし、現在の中国において、産業別工会は模索中で、軌道に乗っていない状態にある。

現地調査の結果を踏まえ、本節で以下の結論を導くことができる。

- ① 外資系企業の労働者は工会の加入に意欲を示しているが、企業内の工会はリーダーシップを十分に発揮していないため、工会そのものは労働者の間では理解されていないことが伺える。工会に加入することによって、会社から一定の福利を受けることができる。これは従業員が工会に加入する意欲がある一つの要因だと考えられる。
- ② 工会の主席は企業側の管理職が兼任するケースが多い。彼らの多くは企業側の立場を取るため、労働者に信用されていない。従って、労使対立に陥ると、労働者は工会に頼らず、直接に山猫ストを起こしてしまう。
- ③ 企業内に工会の組織があっても、日ごろからあまり機能していないため、工会の存在感そのものが希薄である。実際に、有名無実で形式的な工会になっているケースも多い。
- ④ 工会は企業の基本的経営戦略、企業の人事任命、従業員の賃金決定、従業員の採用及び解雇などに一定の影響力を持っているが、経営者側の意思決定までに及ぼすほどではない。これはほとんどの場合で、企業の管理職を勤める人間が工会の幹部を兼任するためであると推測できる。

今後、産业内工会の設立などが注目されよう。一方、外資系企業の中で、工会幹部の専従化という課題が重要視されるべきであろう。次の節から、産业内工会の設立及び外資系企業における工会幹部の専従化を取り上げる。

3. 産業工会の設立及び工会専従化の課題

現在、外資系企業に限らず、ほとんどの企業工会は会社ごとに設立されているため、あまり交渉力を持っていないのが実情である。従って労働者の共同的な訴求があった場合、企業工会は対応に苦しむ。中国において、同産業間や外資系企業の間での産業別工会の設立は今後大きな課題として、残っている。

南海ホンダの例は産業別工会の必要性を訴える最も適切な例ではないか。労使の対立が激化したときに双方の調停人となるべき産業別工会が存在しないため、広汽ホンダ集団工会の主席が調停に介入した。ここで、ひとつの事実を説明

したい。南海ホンダのストが起こってから、地方政府は直ちに警察を派遣する指示を出した。これも中国の一つの特徴である。企業内で集団紛争やストなどが起こった場合、中国の地方政府はたいてい警察を派遣して、治安維持に当て、労働者と警察の間で衝突が起きたことも多数ある。2010年5月7日に無錫市の尼康（Nikon）光学儀器有限公司で起こったストはその例である。工場内の有毒ガスによる十数名の従業員の中毒を受け、5月11日に数百人の従業員は街頭デモを実施した。治安維持のため派遣された警察隊と衝突し、労働者側に多数の負傷者が出たと報道された。

南海ホンダの事例を分析すると、あることに気づく。それは警察が介入しなかったことである。なぜ警察は介入しなかったのか、それは広州市総工会からの要請があったからである。広州市総工会の主席陳偉光は雑誌『中国工人』のインタビューに応じた時、「労使紛争において、警察の介入はできるだけ避けてほしい」と語った。ここで、広州市総工会と地方政府の間で、労使紛争の解決をめぐつてずれがあったと考えられる。外資系企業は現地の経済成長に大いに貢献しているため、地方政府は外資系企業を歓迎し、現地の企業よりもいろいろな優遇政策を講じている。外資系企業の中で労使紛争が起こった場合、地方政府はいち早くも、工場の治安維持に目を向ける。もちろん、企業に被害が生じたら、地方政府は税収への影響を被るとは言うものの、労働者の立場に立って、対策を考えなければならない。多くの場合、労働者は自らの労働権利を守るために、訴求を行うだけなので、警察を出動させる必要はないだろう。

広州に200社あまりの自動車部品の下請け企業がある。これらの企業はほぼホンダとトヨタの下請け企業である。しかし、このような数多くの自動車関連会社においては、今なお産業工会は存在していない。

日本では、近年は形骸化してきたものの、毎年労働組合が賃金引上げなど労働条件改善の要求を掲げて、「春闘」を行う。しかし、中国では、産業別工会が普及していないため、公的な賃金交渉はできない。その故に、多くの労働者は直接に経営者に賃上げの要求を訴えることになる。経営者が応じない場合、労働者は抗議活動をし、ストにまでエスカレートするケースも少なくない。

全国総工会の調査によると、過去5年間に23.4%の労働者が給料の引き上げがほとんどなかった。産業別工会の空白に問題があると言わざるを得ない。産業別工会は同一産業内の労働者の賃金改善に寄与することが期待されている。産業別に労使双方による賃金交渉が実現できれば、産業内の労働者は安心して働くことができる。そうすれば、労働者のやる気が喚起され、産業の更なる発展が期待で

きよう。もちろん、政府の政策と誘導が必要で、政府が環境を整えれば、産業別工会は大いに成長していくであろう。ここで、産業別工会と地方工会との関係をどう位置づけるか。産業別工会は地方工会の指導を受けながら、個々の企業の工会と緊密な関係を保つべきである。地方工会はその地方において、企業の工会を行政的に管轄しながら、地方にある産業別工会と連携をすべきである。以上を総括すると、産業別工会は同一産業における賃金交渉及び産業内労使協調に寄与すべきである。地方工会は主に行政的な面で役割を果たすべきである。今後、地方ごとの最低賃金制度を取り消し、労働者の賃金は産業別工会と企業側とが交渉したうで決めることができるようになれば、労働者は働く尊厳を感じ取れることによって、産業のさらなる活性化が期待できよう。

ここで、論点をまとめると、以下の二点になる。

- ① 外資系企業にとって、産業別工会は必要である。産業別工会がなければ、産業間の賃金決定ができない。一方、労働者にとっても、産業別工会は不可欠である。賃金の交渉や労働者としての尊厳の要求は、産業別工会がなければ、実現されない。
- ② 産業別工会は同産業内の末端工会を見守りながら、先頭に立って指導をすれば、工会組織の求心力は上昇するであろう。従って労働者を代表する産業別工会と企業側との間での労使交渉を通じて、産業内の労使協調を実現できるのではないか。労使交渉の段階で、政府は行政的介入はなるべく控えるべきであると加えておく。

これまで産業別工会の必要性を訴えてきたが、企業内での工会の専従化という課題にも取り込む必要がある。『2011年工会組織と工会工作発展状況統計公報』によると、全国の末端組織の工会専従者数は84.7万人で、一方工会兼任者数は642.3万人である。専従者の中では、国有企業や集団所有制企業の専従者が大半を占め、外資系企業の専従者は最も少ない。

外資系企業が最も集中している広東省の広州市では、外資系企業の工会主席の兼務率は90%を占めている。筆者の現地調査からも明らかになったように専従化の比率はまだ低い。工会幹部の専従化は今後の大きな課題である。

『工会法』によると、従業員数200人以上を有する企業、事業機関の工会は、専従の工会主席を置くことができる。なお工会の専従者の数は工会と企業、事業単位が協議して決定することとされている。

南海ホンダのストが収拾された後、工会の改選が行われた。工会の主席は依然として、企業の管理部門の副課長に兼務されることになった。副主席として工会

の会員から二名が選出された。二名の副主席は労働者の間でリーダーシップをとる会員である。労働者の代表になりうる工会の幹部が選出されたと言えよう。そのほか、工会委員13名と作業場ごとの支部主席4名が選出された。さらに、南海ホンダは企業の工会に3名の専従者を置くことに同意した⁵⁴⁾。改選された工会は2011年の賃金や福利交渉において、機能し始めたという。南海ホンダの事例を通じて見ると、健全的な工会の組織がない限り、工会が本来の役割を果たそうとしても、難しいことが分かる。

2010年の一年間のうちに、鴻海精密工業傘下の富士康科技集団の深圳工場では、十数名の従業員の飛び降り自殺事件が起こった。彼らのいずれもライン工である。当時、彼らは深圳市の最低賃金の900元をもらっていた。給料を多くもらうには、残業するしかなかったようであった。多くのライン工は単純労働に従事している。残業が長引いては、労働者は心身にストレスがたまる。ストレスのほけ口がなければ、富士康で発生したライン工の自殺事件がまた起こりかねない。このような悲惨な事件を防ぐために、企業内の工会は役割を果たし、労働者に働きかけていく必要がある。富士康で働く従業員の社員証の裏側には、工会に直通するホットラインが印字されているという。しかし、自殺をした10数名の従業員のうち、そのホットラインを使った人は一人もいなかったという。工会はこれらの従業員にとって、遠い存在であったに違いない。富士康の工会が早い段階で従業員の苦悩とストレスを察知し、カウンセリングをしておけば、事態はそこまで悪化しなかったであろう。工会幹部の責任と資質が問われる。現状では、多くの工会幹部は企業幹部によって兼任されている。このような形の下では、工会組織のリーダーシップや組織力は十分に発揮することができない。中国における外資系企業の工会の現状を見れば、工会幹部の専従化が必要である。理由は少なくとも以下の二点にある。

- ① 工会の専従者の給料は従来の企業からではなく、工会の経費から支給されるので、企業と一線を画することができる。従って工会は独立性を持つ組織となることができる。
- ② 工会に専従者が存在することは、工会組織全体のレベルアップにもつながる。すると企業内の労使交渉をよりスムーズに進めることができるので、山猫ストも減っていくであろう。工会が労働者の信頼を集める組織となれば、労働者の工会への加入を促すことができる。

おわりに

本稿はまず労働争議の概念を明らかにした上で、さらに集団争議の概念を明確にした。その上で、中国の外資政策の変遷及び外資系企業の労使関係を辿り、本稿の理論枠組みを設定した。

中国における外資系企業の集団争議の実態を探るにあたり、18件の事例を収集し、分析してみた。外資系企業の工会は労働争議において、どのような役割を果たしているかを検討した際、主に日系企業の工会に焦点に当て、筆者が現地調査を実施した現地調査の結果を踏まえ、以下の結論を得ることができた。①外資系企業の労働者は工会の加入に意欲を示しているが、企業内の工会はリーダーシップを十分に発揮していないため、工会そのものは労働者の間では理解されていないことが伺える。工会に加入することによって、会社から一定の福利を受けることができる。これは従業員が工会に加入する意欲がある一つの要因だと考えられる。②工会の主席は企業側の管理職に兼任されるケースが多い。彼らの多くは企業側の立場に立っているため、労働者から信用されていない。従って、労使対立に陥ると、労働者は工会に頼らず、直接に山猫ストを起こしてしまいがちである。③企業内に工会の組織があっても、日ごろからあまり機能していないため、工会の存在感そのものが希薄である。④工会は企業の基本的経営戦略、企業の人事任命、従業員の賃金決定、従業員の採用及び解雇などに一定の影響力を持っているが、経営者側の意思決定にまで及ぼすほどの力はない。これはほとんどの場合で、企業の管理職を勤める人間が工会の幹部を兼任するためである。

今後、産業別工会の設立が注目されよう。産業別工会は同一産業における賃金交渉及び産業内労使協調に寄与すべきである。地方工会は主に行政指導的な役割を果たすべきである。今後、地方ごとの最低賃金制度を取り消し、労働者の賃金は産業別工会と企業側とが交渉したうえで決めることができるようになれば、労働者が働く尊厳を感じ取れることによって、産業のさらなる活性化が期待できよう。一方、外資系企業の中で、工会幹部の専従化という課題が重要視されるべきであろう。

第一章参考文献：

1. 日本語

(1) 著書

伊藤正一『現代中国の労働市場』、有斐閣、1998年。

川井伸一『中国企業改革の研究』、中央経済社、1996年。

笠原清志研究代表『中国に進出した日系企業の労使関係：党組織と労組機能』（平成15年度～平成18年度科学研究費研究成果調査資料・報告書）、2006年3月。

総合研究開発機構、NIRA 研究報告書：『中国に進出した日系企業の労使関係に関する研究』、1997年8月。

塚本隆敏『中国の労働組合と経営者・労働者の動向』中京大学企業研究所、2007年。P107
西谷敏著『労働組合法』（第2版）、有斐閣、2006年。

日本労働研究機構『中国進出日系企業の研究——党・工会機能と労使関係』、日本労働研究機構、2003年。

日本国際貿易促進協会編『中国進出企業の人事・労務管理マニュアル』、1995年。

日本労働協会編『中国の労働事情－対外開放政策と日系企業』、日本労働協会、1987年。

日本労働研究機構編『中国の労働政策と労働市場』（海外調査シリーズ41、中国レポート2）、日本労働研究機構、1997年。

安室憲一編『中国の労使関係と現地経営』、白桃書房、1999年。

山本恒人『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2000年。

劉永鵬『日本企業の中国戦略』、(株)税務経理協会、1997年。

(2) 論文

梶田幸雄「中国における集団労働争議と外資企業における対策」『中国研究』、(15) P1-20、麗澤大学、2007年。

史新田「市場経済化と中国労使関係の展開：工会（労働組合）組織を中心に」、『応用社会学研究』、立教大学、2006年。

朱炎「中国における日系企業経営の問題点と改善策」、富士通総研、2007年。

古沢昌之「中国の「労働争議」「労働者による集団的抗議行動・ストライキ」に関する考察：「インダストリアルイズム」のモデルの検証を通して見た労使関係の変容」、『関西学院商学研究』、1999年。

古沢昌之「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」、『地域と社会』、大阪商業大学、2006年。

(3) 新聞

『日本経済新聞』、2010年10月28日付

『日本経済新聞』、2011年11月16日付

『日本経済新聞』、2011年11月19日付

『日本経済新聞』、2011年11月26日付

『日本経済新聞』、2012年1月17日付

『日本経済新聞』、2012年2月25日付

『日本産業新聞』、2012年10月10日付

2. 中国語

(1) 著書

陳蘭通編『2008中国企業労働関係状況報告』、企業管理出版社、2008年。

杜賢中、許望武 編『中国外資企業管理』、北京大学出版社、2003年。

瑪麗・E. 加拉格爾著、郁建興、肖揚東訳『全休化与中国劳政治』、浙江人民出版社、2010年。

王全興『労働法』、法律出版社、1997年。

(2) 論文

曹亜雄、「農民工不加入工会の原因及対策分析」『工会工作』(2009.2)、中国人民大学書報資料センター、2009年。

陳雷、李拥軍「当代中国工会理論与实践的創新」『工会工作』(2012.1) 中国人民大学書報資料センター、2012年。

蘇豪「外資对中国 GDP 増長貢獻的研究」(2008) 中国科技論文オンライン：

<http://www.paper.edu.cn>

孫桂中「我国労働爭議処理体制現状及改革目標」『技術經濟与管理研究』、2007年第3期

王天林「社会転型与工会使命」『工会工作』(2010.3) 中国人民大学書報資料センター、2010年。

吳亜平「工会参与労働爭議協商的幾個問題」『工会工作』、2009年第2期。

肖巍「組織起来、才能切实維權」『工会工作』(2010.3) 中国人民大学書報資料センター、2010年。

張炯「我国労働爭議仲裁制度の欠陥与完善研究」(修士論文) 中国政法大学、2007年。

中国労働關係学院課題組「非公企業工会存在的問題与对策建議」『工会工作』(2010.3) 中国人民大学書報資料センター、2010年。

(3) 統計年鑑

国家統計局社会統計司、労働部総合計画司編『中国労働統計年鑑 (*Labour statistical yearbook of China*)』、中国統計出版社、2010年。

中国国家統計局編『中国統計年鑑 (*Statistical yearbook of China*)』、中国統計出版社、2010年。

(4) 新聞

南方日報 (広州)、2011年7月8日付

『聯合早報』、2010年6月10日付

中国青年報、2004年10月25日付

(5) ウェブサイト

広東省發展と改革委員会：<http://www.gddpc.gov.cn>

經濟産業省：第40回海外事業活動基本調査：

http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/kaigaizi/result/result_40.html

路透中文网：<http://jp.reuters.com>

南華早報：<http://chinaoutlook.scmp.com> 汽車中国：www.carschina.com

全国人民代表大会 HP：http://www.npc.gov.cn/npc/flsyywd/flwd/2002-04/27/content_294342.htm

天和財富網：<http://www.thcf168.com>

香港商報：<http://www.hkcd.com.hk>

中国労働網：<http://www.labournet.com.cn/ldzy/ckzl/t21.htm>

中国人力資源網：<http://www.hr.com.cn>

中国新聞網 HP：<http://www.chinanews.com/cj/2010/12-01/2693925.shtml>

中国人力資源・社会保障部 HP：

http://wl.mohrss.gov.cn/gb/ywzn/2005-12/02/content_95266.htm

中国労働網：<http://www.labournet.com.cn/ldzy/ckzl/ckzl.asp>

3. 英語

Meyerson, H, 2004 "Wal-Mart loves Unions (In China)", Washington Post, Wednesday 1, p.25.

注

- 1) 三資企業ともいう。外国企業単独のもしくは中国企業との共同の資本の出資による事業体。(天児慧、石原享一等編『現代中国事典』、P411、岩波書店、1999年)。
- 2) 中国の外資系企業の定義によって、台湾系企業は外資系企業に含まれないが、先行研究によって、台湾系企業を外資系企業と呼ぶ場合もある。本稿では、日系、欧米系などの外資系企業と区分するため、統一に台湾系企業と呼ぶ。なお、本稿で取り上げる外資系企業は中外合弁企業、中外合作企業、外資企業（独資企業ともいう）を指す。
- 3) 山猫スト（wildcat strike）労働組合の一部の組合員が、組合中央指導部の承認を得ず独自に行うストライキ。山猫争議。(松村明編『大辞林』三省堂、1988年版による。)
- 4) ほかに「経済発展と歩調が合った家計の収入の増加」、「GDPを一定額生み出すのに使うエネルギー消費量を大幅に削減」、「環境保護税の徴収開始」、「不動産税の改革推進を研究」、「海洋権益を保護」などが取り上げられている。(筆者注)
- 5) 1994年7月5日中華人民共和国主席令第28号公布。1995年1月1日より施行。2009年8月27日より修正された『労働法』が施行される。
- 6) 翻訳の原本は『《中華人民共和国労働法》実用問答』（中国政法大学出版社、1994年7月）の335-352頁による。なお、翻訳は『中京商学論叢』（第41巻第2号、1994年）による。
- 7) 中国人力資源・社会保障部 HP：
http://wl.mohrss.gov.cn/gb/ywzn/2005-12/02/content_95266.htm による。原文は「労働争議是指労働関係双方当事人因实现労働権利和履行労働義務而發生的糾紛」である。
- 8) 労働人事出版社、1998年版による。
- 9) 憲法上、中国の最高権力機関および立法機関である。
- 10) 1993年7月6日中華人民共和国国务院令第117号公布。1993年8月1日より施行。
- 11) 2007年12月29日中華人民共和国主席令第80号公布。2008年5月1日より施行。
- 12) 原本は『労働人事争議仲裁辦（办）案規則』である。2009年1月1日中国人力資源と社会保障部令第2号公布。2009年1月1日より施行。
- 13) 原本は1993年7月6日公布された『中国企業労働争議処理条例』による。なお、翻訳は日本国際貿易促進協会編『中国進出企業の人事・労務管理マニュアル』、1995年、P.229による。
- 14) 『中国労働統計年鑑』（各年）により作成。表の中の一部のデータは中国労働網：

<http://www.labournet.com.cn> による。

- 15) 表の中の一部のデータは中国労働網：<http://www.labournet.com.cn> による。
- 16) 集体所有制企業は起業の主体によって、主として都市部の集体企業と郷鎮企業に分けられる。
- 17) 中国労働網：<http://www.labournet.com.cn/ldzy/ckzl/t21.htm>
- 18) 中国人力資源網：www.hr.com.cn
- 19) 『日本経済新聞』、2011年11月16日付。
- 20) 『日本経済新聞』、2011年11月19日付。
- 21) 『日本経済新聞』、2011年11月26日付。
- 22) 『日本経済新聞』、2012年1月17日付。
- 23) 『日本経済新聞』、2012年2月25日付。
- 24) 『日本産業新聞』、2012年10月10日付。
- 25) 天和財富網：www.thcf168.com
- 26) ロイター：<http://jp.reuters.com>
- 27) 汽車中国：www.carschina.com、2010年6月2日付。ホンダが全額出資した変速機などの部品メーカーである。
- 28) 米国中文網：<http://www.sinovision.net>、2010年6月9日付。
- 29) 『聯合早報』、2010年6月10日付。
- 30) 路透中文網：<http://cn.reuters.com> 『日経産業新聞』2010年7月2日付。
- 31) 『日経産業新聞』2010年7月22日付。
- 32) 中国では、「80後」、「90後」はそれぞれ1980年代、1990年代生まれの若者を指す言葉。
- 33) 農村部から都市部へ出稼ぎに来る労働者のことを「農民工」という。
- 34) 北京週報電子版（日本版）：
http://japanese.beijingreview.com.cn/yzds/txt/2010-03/24/content_257723.htm による。
- 35) 北京週報電子版（日本版）：
http://japanese.beijingreview.com.cn/yzds/txt/2010-03/24/content_257723.htm による。
- 36) 國務院研究室課題組『中国農民工調研報告』、中国言実出版社、2006年。
- 37) 曹亜雄、「農民工不加入工会的原因及对策分析」『工会工作』（2009.2）、中国人民大学書報資料センター、2009年。
- 38) 原文のタイトルは「深圳関与加快轉變經濟發展方式努力構建和諧労働關係の若干意見」である。
- 39) 『中国労働統計年鑑』（2008年）P.498による。
- 40) Meyerson, H, 2004 “Wal-Mart loves Unions (In China)”, Washington Post, Wednesday 1, p.25.
- 41) 本稿で引用する『工会法』は2009年8月27日に第11期全国人民代表会議（全人大）常務委員會の第10次会议において採択されたものである。『工会法』の本文は『中華人民共和國労働法典』（中国法制出版社、2010年）による。
- 42) 2002年から現職。中華全国總工会 HP：<http://www.acftu.org> の「リーダー紹介」による。
- 43) 2008年10月17日から21日まで中国工会第15回代表大会は北京で開催された。この大会

は5年に一回開催されることになっている。王兆国氏はこの大会で2003-2008年5年間のまとめ報告をしていた。報告の本文は中華全国総工会 HP: <http://www.acftu.org> による。

- 44) 原文は「中国特色社会主义工会发展道路是中国特色社会主义道路的重要组成部分」である。
- 45) 中国語版は『関与加强外商投资企业工会工作几个问题的通知』になっている。中国語版の原文は中国労働争議網: <http://www.labournet.com> による。
- 46) 独自の資本のみによる外資企業を指す。
- 47) 劉声「部分跨国企業違反工会法現象嚴重」、中国青年報、2004年10月25日。
- 48) 肖巍「組織起来、才能切实维权」『工会工作』(2010.3)、P42、中国人民大学書報資料センター、2010年。
- 49) 劉声「部分跨国企業違反工会法現象嚴重」、中国青年報、2004年10月25日。
- 50) 黄鎮東「全国人民大会常務委員会執法検査組関与検査『中華人民共和国工会法』実施状況の報告」、全国人大網: <http://www.npc.gov.cn> による。
- 51) 全称は广汽本田汽车有限公司である。広州汽車集团公司と日本ホンダ技研工業株式会社の合弁会社で、各自での持ち株は50% である。
- 52) 龍飛「工会的角色」『工会工作』(2011.2)、P3、中国人民大学書報資料センター、2011年。
- 53) 聞効儀『中国工人』(2011.1)、P4、中国工人出版社、2011年。
- 54) 「南海本田変身記」、南方日報（広州）、2011年7月8日。

(チョウ チョウブ、神戸大学大学院国際文化学研究科博士課程前期課程)