

社会主義市場経済の需要と符合する労使関係協調制度の構築

労働科学研究所

郭悦

中国は現在、経済、社会ともに歴史的変革期のただなかにあり、労働（雇用）関係にも深刻かつかなり大きな変化があり、かつてない複雑な局面を迎えているといえる。その主な特徴のひとつは市場化（労働者の市場開放）における労使関係は基本的に形成されており、次第に主導的な地位を占めてきたが、まだ多くの計画経済下からの残存制度を排除しなければならず、我々は依然として市場化へ向かう労使関係の過渡期における任務に直面している状態である。特徴の二点目はすでに市場化されている分野に原始的で野蛮ともいべき労使関係が横行していることであり、労使双方の力には比較にならないほどの極めて深刻な不均衡が見られる。労働者の立場は憂慮すべきものであり、労使における矛盾は日に日に激しくなるばかりである。中国社会の安定と経済の持続可能な発展の前には深刻で顕在化されていない病が横たわっているようなものなのである。上記のような労使関係における現状と問題に直面して、我々の主要な任務は以下の通りである。

一、計画経済より残存している人々の階級と身分制限を一掃して、全労働者が平等に就業可能な社会を実現することである。特に都市部と農村部の格差をなくし、農民の平等な就業権利を確立することであり、国有企業労働者の労働関連問題を解決すること、経済補償などの方法を利用して彼らの身分の転換をはかり、就業における市場化を実現する。

二、原始的で野蛮な労使関係を排除し、社会主義市場経済の需要に合致する労使関係協調制度を設立する。

三、労働に関する法律を強化して、労働関連法令と労働争議処理制度を改革する。

ただし、現状をみる限り二番目の問題はますます差し迫って顕著に重要となっており、さらには複雑になっている。ここで主要なこの問題について検討してみたい。

1. 市場化する労使関係の現状について

市場化経済では、労使関係は顕著に原始的で野蛮な特徴を持つ。目下、中国において市場化しているのは主に、非国有、私営部門である。そこには香港、マカオ、台湾資本企業など外資系企業を含む。特筆すべきは以下のいくつかの局面についてである。

残業時間が非常に長い。私営企業と中小規模の外資企業と香港・マカオ・台湾資本企業では、毎日の労働時間が12～13時間にのぼることが日常的であり、個別企業においてはさらにそれよりひどく、この深刻さは人間の生理的限界を遥かに超えている。給料のピンはねや未払いがある。職場の環境は劣悪である。労働災害、労働事故は深刻である。労働者はつねに、高温で有毒、有害な環境のもとで労働しており、彼らの心身の健康は甚だ危険なところにさ

らされている。労働者のそのほかの合法的に守られるべき権利ひいては人権への侵害もひどいものである。例をあげると、労働者の社会保険費の納入を拒否する、労災医療費と労災賠償金の支払を拒否する、保証金を搾取する、などである。また、労働者の人身の自由を制限するいわゆる「閉鎖式管理」を行い、人格を侮辱するような身体検査、罵り、体罰などを課し、強制労働や暴力での管理を実行している。

このような原始的かつ野蛮な労働状況は、いま我が国が社会主義市場経済改革を進めるにあたって目前にはだかる大きな課題である。世界で多くの国家が市場経済を導入しているが、真に模範的な現代市場経済を確立している国家は少数であり、多くの国家は市場経済の罨にはまり込み、崩壊した原始的市場経済のなかで苦しんでいるのである。原始的かつ崩壊している市場経済の最大の特徴は、権力と資本が結びついていることである。少数が多くの労働者から剥ぎ取り、押さえつけ、搾取を行うという基礎の上に財を成し、多数の労働者は社会発展の成果というべき実を享受することができないばかりか、権利を主張することも許されないのであり、資本の残酷な搾取と圧迫を受け続ける。崩壊した市場経済は計画経済よりもさらにひどい。もし、これら原始的で野蛮な労使関係が存在し、蔓延していったら、結果として中国は原始的で誤った市場経済に滑り落ちていくだろう。もしも、本当にそうであれば中国はまさに社会矛盾に直面し、社会の分裂と動乱という苦境に落ち、自力で抜け出せないであろう。これは我々にとって人民全体の共通財産としての社会主義市場経済という目標とは相容れず、それどころか我々が建設している富強で文明的な民主国家の広大な事業化が水泡に帰す。

針小棒大に言って驚かせるつもりではない。改革開放以降、中国の労働に関していうと、労働者の収入が経済発展と資本の累積の幅に比例して上がっていないこと、そして多くの地域で特に私営企業の発展と反比例して地方の収入は大きく下がっている、という問題がある。多くの研究結果によると、中国では現在、国有の収入における労働者の収入は市場経済国家と比較してかなり低いが、資本の収入は市場経済国家よりかなり高いのである。また、この収入格差はさらに広がっている。問題の二点目は、違法労働が社会の矛盾を更に際立たせていることである。

上記のような原始的で非人道的な労働条件のもとに労働者を長期にわたってさらしておくわけにはいかず、我々は必ず労働者を尊重し、基本的人権とさまざまな労働の権利を土台とした労働基準を打ち立て、多くの労働者に十分、社会の進歩や経済発展の恩恵を享受させなければならない。それにより、経済と社会の調和を保ち、発展を進めることができる。これは第16期中央委員会の三中全会議に提出された「経済社会協調発展」の新しい発展の観点のなかでまとまった議論である。

2. 真の団体交渉制度を整えることが問題解決の唯一の選択肢である

では我々は、どのような労使関係の調整モデルを選択し、どのような労使関係における調

整制度を構築し、それにより上述してきたような目標を実現させ、中国の現在かかえる労働問題に対応していかなければならないのだろうか？

代表的な意見は次のとおりである。すなわち、中国は市場経済国家で通用しているような団体交渉モデルを選択適用せずに、政府が監督管理し、労使関係の問題を解決するという方法を強化してきた。政府の役割を強調するのは正しい。中国の状況を鑑みると労使関係調整においてさらなる政府の関与を期待することは必要で、また必然性のあることである。ただし、問題はただ政府だけに頼るのでは効果的とは言えず、政府一辺倒ではすみずみまで行き届いているとはいえない。ひとつひとつの企業における問題であり、もし政府が厳しく管理するようになるとその管理コストは確実に割に合わないことになる。別の面では、さらに重要なことであるが、強力な監督能力がない状況下では政府機関およびその従業員の公正な法令執行が保証されないのである。この問題は現在の中国では特に突出した問題である。

地方政府による財政収入アップの圧力の下、現地の経済が発展し投資利益が豊かなものになると往々にして労働者の権益が軽視される。これ以外でも、まだ腐敗と「レントシーキング（超過利潤）」の問題がある。金銭に関する不正も「搞定」や「擺平」（物事を進めるために役人が賄賂を受け取ることが常態化しているという意味）などの言葉に代表されるように特に珍しくない見慣れたものである。このような状況下では公正な法の執行は望めない。実際、近年、広範囲で存在する違法労働を制止できない事実は我々の制度上に存在する根本的な欠点である。それゆえ、公平な法の執行を保証するには全く新しい労使関係調整制度をつくる必要がある。労使間での制約と平衡メカニズムが必要であるし、少なくとも政府が法の執行に関して監督するべきである。さもないと、今後、政府主導型の労使関係調整制度を構築しても、大きな成果は望めない。

3. 団体交渉制度の考え方と対策

正しい団体交渉制度をつくるには、労働組合の立場や作用および政府指標などに関わる諸問題を解決しておかなければならない。まず明確にしておかなければならないのは、次の通りである。第一に計画経済の公有制経済社会では、政府、企業管理者と労働者がみなひとつの共通した利益体のなかにいるだけでなく、社会全体でいえばそれもまた利益一体型の共同体である。市場経済では利益は多元化しており、社会は様々な異なる利益集団に分化している。それにより、大まかに言うところの種の多元化した利益構造に対して、党執行部および政府は公共利益の代表となって各層の利益を調整する必要がある。そして、これを実現させるために社会自治組織法の育成を通して、社会と政府および社会組織の間に対話メカニズムを構築し、大きな利益格差も社会自治組織での対話や協議によって解決する。利益が異なる階層から引き起こる衝突は国家全体の利益に合致していくように維持される。政府がこの点も含めて処理することは難しい。

第二には、労使関係について具体的には市場経済条件下では、公共部門（国有企業も含む）

と私営部門の労使関係は同一ではない。これは公有と私営部門に区別して、私有部門では公有部門とは異なる労使関係調整制度をつくる必要がある。

私営部門では政府は強者を抑え、弱者救済の政策を実行し、バランスのとれた労使パワーメカニズムをつくる必要がある。この点を実現するための唯一の方法は“労働三権”（すなわち、結社の権利—労働組合の組織・参加権、団体交渉権、集会権—これを労働者の同盟罷業権という）を確立、保護することで労働者側の力を強化することができ、団体交渉制度の正しい設立につながる。そうでなければ、労働者の弱い立場をさらに弱くし、労働コントロールに対する資本の立場を強固なものにする。そして社会矛盾が激化し、経済社会の協調発展の実現を不可能にし、社会の平等と正義の実現を不可能にするのである。

このようなことは社会の安定を脅かす要素にはならず、相反して我々の執行政党の執政する社会の基本を強固なものとし、社会の長期にわたる安定した基本的措置を保証することである。先進国家の経験が重ねて証明するように、「労働三権」の確立・保護が達成できなければ、労働者の意志と願望が合法的に障害なしに通らなければ、階級闘争の観念と思想が労働者のなかで蔓延し、盛り上がってくるであろう。そうなれば、産業衝突は激化し、最終的には社会全体の動乱にまで達しかねない。「労働三権」の確実な維持と保護にあたり、労使間の衝突は規範にそって団体交渉制度下で起こり、労働組合の政治的色合いは希薄になるかあるいは消滅する。労使間の行き違いは主に経済利益面のみに限られるようになるのである。

公有部門、特に国有企業が私営部門の労使関係協調制度とは異なって実施するようになると、国有企業の立場と性質は決定的なものとなり、世界基準で通用するようになる。多くの市場経済国家ではいずれも国有企業の特権的地位と作用を専門法で規定している。ある国家では「特殊法人制」（日本など）といい、またある国家では「半官半民制」という。相応して、その労使関係の調整メカニズムと制度は私営部門と異なり、例えば日本では厳格に国有企業職員のストライキを禁止しているし、多くの国家では国有企業の団体交渉も私営部門とは違う、例えば強制的仲裁などの規程を持っている。

我が国では、国有企業での労使関係調整制度の設計および構築について、私営部門とは分かれており、特殊な制度と政策が定められている。これはまずは我々が労使関係について計画経済の時期の思想や制度モデルからの脱却を容易にするのである。国民経済の各領域下で広範囲に存在する国有企業は、企業における従業員と企業を経営する管理層の矛盾が容易に政府への不満につながるであろう。また、従業員の団体交渉も政府に対する交渉に、労働組合の産業上の行為も往々にして容易に政府への運動へと変換していくだろう。これは我が国が現在、労使関係分野で計画経済の思想・制度モデルから脱却すべき根本原因とも言える。

第二に現状を言うと、我々はまさに制度転換の時期にきており、各種の利益矛盾は複雑に絡み合っており、この状況で国有企業の相対的な安定を保持することが制度転換をスムーズ

に進めるうえでの重要条件であるし、労働者の利益保護も団体交渉とストライキなどの手段で実現することは明らかにすべきではないのである。

第三には、国有企業制度の改革が基本的に確立した後、国有の独占資本や株式会社は数の上では少数であり、また多くは公共部門に集中しているが、独占部門や国民経済に戦略意義を持つ関連部門などでは国有企業とは異なる労使関係調整制度とモデルを実施しており、すでに国際社会では多くの市場経済国家で通用している。また国有企業の立場と役割の要求とは符合する。

このような区分は政府によって非国有領域の労使関係上全般的に「中間に存在する人」や「仲裁者」としての役割を担当することになり、私営部門に現代労使関係調整制度を構築することになる。国有部門において、またこのような成り行き的な独占、公益性の強い戦略上重要な意義のある国有の独占資本あるいは株式企業ではストライキは禁止すべきで初期段階では団体交渉制度も実行すべきではない。競争原理の働く業種の国有独占資本や株式会社では団体交渉は可能であるが、ストライキ行動は禁止されており、同時にこの種の企業では強制的仲裁制度、すなわち団体交渉に直面したときに強制的な仲裁という方法で解決することができる。

上記のような基礎原則を確立した上で、中国の実際の状況に対して、市場経済が要求する団体交渉制度を育て、確立する必要がある。主な措置としては、私営部門では交渉主体を整備する。特に代表して労働者の利益を維持し保護することができる労働組合を教育し、《労働組合法》と《労働組合同程》の規則に照らして、まさに労働組合の民主化と大衆化を実現することである。さらに二点目は立法と一連の制度構築を通して、着実に団体交渉制度のフレーム作りをすること。三点目は私営部門従業員・労働者のストライキの権利を法制上確立し、維持することである。

私営部門において労働者のストライキの権利が確立、維持されないとすると、実に団体交渉は法的に展開していかず、多くの場面でストライキはある種の脅威としての作用を持つようになる。このような脅威とならなくても、労働者は資本に対して平等な協議を行うことができないことになる。

同時にわれわれはもしストライキを合法化、規範化しなかったら、本来あるべき経済利益の矛盾や衝突、ある企業、職業における矛盾や衝突が政治不満へと、さらには社会不安へと繋がるということを認識しなければならない。

現在わが国の私営企業における労働者の労働条件に絡む事件は多く存在しており、健全な労使関係調整制度の欠如、そして労働者と企業の矛盾は企業が解決することは難しく、労働者が街に溢れて無秩序となる。結論として、この問題は社会を混乱させる原因となり、政府としても重くみている。つまりストライキは規範ある条件のもとで行われないと破壊的な結果となるだけである。現代市場経済の下ではストライキは衝突・軋轢に対する一種の管理形式と言えるのである。

わが国の労働に関する構造改革では労使関係協調制度の整備が早急に求められているのである。明確にいえることは、中国は今後比較的長期にわたり社会は安定を保っていくであろうし、経済社会の協調発展および社会の平等と正義が実現するであろう。かなりの部分でこれらの問題は解決していく。まったく新しい経済と社会の現実に直面して、われわれは時代を先取り、観念および制度の改革を実現するのである。

JILPT 資料シリーズ No.11

—第4回北東アジア労働フォーラム—

安定し調和のとれた労使関係の構築に向けて

：メカニズム、対応策、政策提言

発行年月日 2006年2月28日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 国際研究部研究交流課 TEL 03-5903-6311

FAX 03-3594-1113

印刷・製本 大東印刷工業株式会社

©The Japan Institute for Labour Policy and Training 2006

Printed in Japan