

## 第2章 マクロな視点から現代中国の労使関係を考える

### 1 はじめに

本論は、労働問題を考える時に、中国社会のマクロな理解が必要であるという基本的な認識に立っている。

なぜ中国社会のマクロな理解が眼前の労働問題を考える時に必要なのかといえば、個々の企業が、自分の企業で働く労働者との摩擦をなくそうと努力する時、たんに、コミュニケーションをよくする、職場環境を改善する、賃金を上げるといった「目先の事案」だけにとらわれて対策をたてるだけでは十分ではないからである。労働者が都市戸籍なのか、農村戸籍なのか、農村戸籍の労働者（「農民工」）の置かれている社会的状況、とくに、出身地の請負耕作地の状況、家族との関係、社会保障制度、工会、その他の社会的ネットワークについての中国社会全体の状況を、基礎的に理解することが必要である。こうした理解なしに、たんにコミュニケーションをよくするといっても、本当の意味の「よくする」ことにはならない。

こうした認識にたつて、第一節では、田中（2013）の要旨を再掲しながら、改革開放以降の中国社会のマクロな社会変動を概説する。次いで、第二節では、特に2000年代にはいつての中国の労働問題に関連した「新しい動き」を、日本のマスメディアのなかから摘記して、最近の変化の動向を確認する。こうした準備を経て、では実際に、中国の労働をめぐる変化がどう進んできたのかを具体的に検討する。その検討の中から、労働という領域において、政治行政的な調整や市場的な調整が一定程度進んできたが、社会的な調整が不完全であること、その背景には、社会的な空白状態とでもいいうる社会構造の特徴があることを明らかにする。

### 2 中国社会の社会変動

1978年の改革開放以降、中国社会の社会構造は、二度にわたって根本的に変化してきた。

第一段階の変化は基本的には、「単位」体制が解体し、それ以前、国家的な制度の中に埋没していた「社会」が市場化によって生まれてきたことである。しかし、その結果、社会的領域においては中間集団の空白が生じており、そのことが、階層間格差の拡大、環境の悪化をもたらしている。

第二段階の変化は、中国の経済発展が進み、発展戦略の変更、労働移動の変化、グローバル化などによる、中国社会が経験してきた変化である。

#### 1. 「単位」社会の解体と「新たな市場化した」中国社会

1970年代より開始された中国の経済改革により、中国経済は年平均9%という驚異的な発

展を遂げてきた。ここでは、こうした経済面での「発展」「成功」の過程で、中国の社会構造がどう変化してきたのか、そして、現在、どういった構造上の問題に直面しているのかを素描する。

改革以前の中国社会は「単位」社会であった。中国語での「単位」とは、一般に「職場」や「所属組織」を意味する。企業を代表とする「単位」とは、生産組織であるばかりではなく、生活保障のための組織であり、また、政治・行政組織であった。「単位」は財やサービスを生産する企業組織であるだけでなく、雇用・医療・住宅・年金といった各種社会保障と社会的サービスを「単位」構成員に保障してきた。この意味で、「単位」とは企業組織であるだけでなく、生活共同体であった。「単位」は都市生活者のセイフティネットであり、「単位」を離れることは基本的な生活維持基盤の喪失を意味していたため、個人は「単位」へ緊密に依存していた。さらに、「単位」は中国共産党の支部組織であり、中国社会全体の政治的な統合を下から支えていた細胞組織でもあった（田中ほか、2005）。

国家—「単位」—個人というつながりで見ると、「単位」が国家と個人との間に介在する、中間集団としての地位を独占していた。その一方、国家は「単位」以外の中間集団をすべて解体し、新しい中間集団を禁止した。このことは、国家が社会を完全にコントロールしていたことを意味している。国家が「単位」を媒介にして、生産資源、消費資源、労働資源など、すべての社会的資源をコントロール下におくことによって、社会を全面的にコントロールしていた。そのため、「中国には社会がなかった」。この場合の「社会がない」とは、国家権力から独立した、自律性をもった社会が育っていなかったことである。この時代の状況を、中国では「大国家、小社会」「強国家、弱社会」と後に呼んでいる。

もう一つの中国社会の構造的な特徴は、都市・農村の二元構造である。都市・農村二元社会構造とは、都市と農村は隔絶した、別々の社会構造をもった世界をなしていたということである。そのため、都市と農村との間には厳然とした「目に見えない」社会的障壁が存在し、二つの別々の世界を形づくっていた。この二元構造は、1958年に公布された「中華人民共和国戸口登記条例」によって、農村戸籍と都市戸籍とによって国民を二分するという中国独特な戸籍制度によって作り上げられた。この条例は、食糧配給制度、職業の分配制度、档案（個人の身上調書、行状記録）制度などと連動して国民の「身分的」地位を決定し、すべての国民の地域移動を、居住地の移動はもちろん旅行などを含めて抑制した。そのため、この時代は、都市人口の増加は見られなかった。

以上の「単位」社会と都市・農村二元構造とを組み合わせると、改革以前の中国社会の社会構造は、縦構造としての「国家—単位—個人」の社会構造、横構造としての「都市・農村二元構造」から成り立っており、その結果、一元的統治体制が形作られていた。ここでは、生産財・消費財の市場はもちろん、労働の市場も存在しなかった。市場とは分権的な存在であり、権力から見ると「自律的な」存在であるが、市場を否定することで、共産党の一元的な統治体制が支えられていたのである。

## 2. 改革開放後の中国社会構造の変化

1978年12月、11期三中全会によって、改革開放政策が開始された。生産力向上を最重要命題として、社会主義イデオロギーと共産党の一元的支配体制を堅持しながら、市場メカニズムを部分的に導入し、国家・党中央から個々の国有企業への自主権の委譲（自立化）、や地方政府へ権限を委譲（地方分権化）し、対外開放による発展をめざす政策へと切り替えられた。分権的かつ自律的な市場が成長するにしたがって、それまでの一元的統治体制は大きく変化していった。

経済改革以降、市場が順次成立してきた。市場が形成されるにつれて、市場メカニズムによってコントロールされる領域が拡大していった。市場メカニズムは本来、分権的な構造もっている。各経済主体である企業が、みずからの経済活動に関する事柄を自己決定する。こうした各企業の自律的な決定メカニズムの上に、市場は成立している。

市場メカニズムの導入にともない、国有企業の自主権は拡大されてきた。国有企業が経済活動に特化するにつれて、それまでの国有企業・「単位」が抱え込んでいた社会的機能（社会保障の機能、住宅供給、保育所や学校、医療機関など）を社会へ移してきた。それは、「単位保障」から「社会保障」へといわれている。

市場化は、従来の「単位」社会の外側に、非「単位」的な世界を拡大させていった。（徐、1998）その結果、「都市は単位モザイク社会」という状態から、都市社会も大きく変化することになる。都市社会は、「単位」と「単位」との隙間に、非「単位」的社会、すなわち、市場メカニズムで動く社会的領域が生まれた。さらに、その領域が拡大することによって、中国社会は「単位」社会と非「単位」社会の組み合わせ、混合状態となった。

市場化とともに、隔絶していた都市と農村の境界も曖昧化してきた。市場化は、労働力の最適配分を要求する。そのため、都市と農村の戸籍制度などの社会的障壁の基本構造を維持しながらも、2億にも3億人とも推計されていた余剰労働力の人口「ダム」が一举に「放流された」かのように、貧しい農村から都市へ、莫大な数の労働者の移動が始まった。1980年代中頃から、その労働力移動の動きは一層激しくなった。90年代になるともはや、出稼ぎ労働者の「低賃金に依存しながら収益をあげてきた」生産現場にとって、「農民工」無しには企業の成長が考えられないようになってきた。都市において、工場などの生産現場はもちろん建築ブームに沸く都市のなかの建築現場で低賃金で働く労働者、拡大し続ける第三次産業で低賃金で働くサービス労働者を確保するためには、出稼ぎ労働人口がもはや不可欠な存在となり、都市の社会構造のなかに組み込まれていった。ただし、労働移動がいくら増大しても、都市と農村との二元構造を支える戸籍条例に根本的な変化を加えないまま、両者を隔ててきた社会的な障壁の高さを低くし、その障壁の社会的浸透性を高めながら、急速に進む市場化へ適応していったのである。

その結果、国家が社会的資源をコントロールする計画経済体制下の社会から、行政的な規制をかけながらも、市場の中で多様な主体の「自主的な決定」の集積として、社会的資源の

生産・分配が行われる社会に、中国社会は構造転換した。こうした変化のなかから、国家から「独立した」「相対的に自律的な」存在としての社会が生まれてきた。

これまでの「計画経済体制下では、社会構造は高度に一元化していた。この体制のなかで、党組織はあらゆる政府組織、社会組織、企業組織、文化組織の指導の核心であった。党と政府は高度な一体的な存在であり、社会などの組織の管理は党と政府が一体となった権力機構を中心に行ってきた。あらゆる組織は、党の絶対的指導と政府の直接的コントロールの下に置かれてきた」（索、2003：41）。しかしながら、経済改革が進むにしたがって、「党と政府の外側に、強大な高度に自治的な社会領域が出現し、権力は高度に集中する党と政府部門から離れ、市場と社会自治領域に移り、分散した」（同：40）。こうして、国家が市場・社会を一元的に統治する体制は、国家が強力な権力を維持しながらも、国家、市場、社会という三つの次元が一定程度の独立性をもちながら関連する体制に変化してきた。これらの変化は、「国家と社会の分離」である。中国では、こうした変化を「大政府、小社会」から「小政府、大社会」への転換、「強政府、弱社会」からの転換と言及される。

### 3. 中間集団論からの構造変動の整理

経済改革が深化するにつれて、「社会がなかった」状態から、「社会が成立した」。このことを中間集団レベルから見ると、改革以降、それ以前の「単位」が一元的に中間集団の位置を独占していた状態が解体し、「単位」が抱え込んでいた経済(生産)機能を強化し、政治行政(支配)機能を縮小し、社会的機能は別組織へ移されたと考えられる。

市場化により、経済組織が量的に急増し、多様化した。従来、「全民所有制(国有)」「集体所有制」「其他」の経済組織しか存在しなかった。1985年の国有企業改革が本格化する以前で見ると、工業部門では「全民所有制」「集体所有制」「其他」の総生産額はそれぞれ70.4%、27.7%、1.9%と、圧倒的に国有企業が多い。これに対して、2002年には経済組織は、「国有企業」「集体企業」「股份(株式)合作企業」「聯營(共同所有)企業」(この共同には、国有企業同士、集体企業同士、国有と集体企業とのものが含まれる)「有限責任公司」「股份有限公司」「私営企業」「港澳台商投資企業」(香港澳門台湾からの投資企業)「外商投資公司」(外国からの投資企業)と多様な所有形態を示し、国有企業の地位は企業数で全体の16.2%、総生産額では15.6%まで低下した(中国統計年鑑、1986年版、2003年版)。

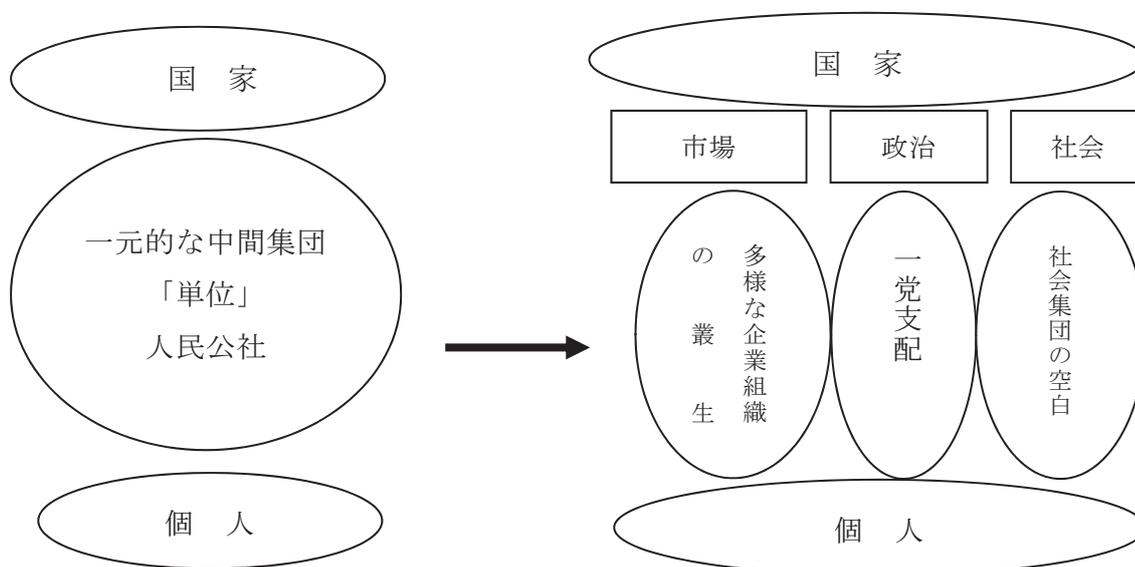
経済領域と異なり、政治行政的な領域では、共産党組織が改革以降も独占的な地位を保っている。中国では共産党の一党独裁体制が続き、党組織があらゆる職場に細胞組織のように張り巡らされているという構造は不変である。ただし、企業の党組織が形式化したり、流動する党員の帰属が曖昧になったりして、制度的には維持されているが、個々人から共産党への帰属意識は低下している。また、政治権力を不正に利用して経済的な利益を得る「腐敗」が進んでおり、そのことが政治的課題となってきた。

経済改革以降、もっとも大きく変化したのは社会的領域においてである。改革以前、「単位」

は人々によって唯一の所属集団であった。社会的に言えば、企業集団であるばかりではなく、コミュニティであり、あらゆる意味でのアソシエーションであった。しかし、現在、こうした「全人格的な帰属」という意味での「単位」集団は消滅してしまっている。そのため、中国の社会的領域は、社会集団から見ると「空白状態」である。この空白状態のなかで、非営利組織や社区が叢生してきた。

改革開放以降、特に 1980 年代後半、「中国の非営利組織は改革開放以降たいへん大きく発展し、国内外の幅広い関心を引いており、中国の学会の新しい争点にまでなってきた」（王世軍、2004：334）。こうした組織に社会的注目が集まっている。一方、社区とは、英語のコミュニティの翻訳語である（朱、2002）。2000年に民政部は、全国の都市で社区づくりを推進する指令を発令し、全国的に社区づくりが始まった（朱ほか、2003）。社区は、市政府—区政府—街道政府につらなる地方行政の末端組織として、地方行政上も重要な働きをしている。社区は、地域の弱者へのサービスの提供、生活保護世帯の把握と支援、失業者への職業紹介、医療衛生、居住者と流動人口の把握、地域の治安維持、地域の文化体育活動推進などの職務を担っている。

図表 2-1 国家と個人との間の中間集団状況



こうした中間集団の量的な拡大や組織化されている領域の広さにもかかわらず、実際には、中国社会は行政の強い監視下、コントロール下にあり、これらの中間集団は社会の自律性を支える機能を果たしてはいない。その点では、中国の社会的領域には「中間集団の空白」ともいべき状況にある。

以上のように中間集団に着目すると、中国の社会構造は次のように結論づけることができ

よう。すなわち、経済面での中間集団の多様化、政治行政面での中間集団が従来どおり中央に管理されていること(共産党による一元体制の持続)、社会面での空白化という社会構造が、形作られている。この社会構造が、中国社会の階層間、都市農村間の格差の拡大、環境問題の悪化を生み出している(田中、2006)。

この状態を図化すると、図表 2-1 のように描くことができる。

### 3 2000 年以降の中国の労働問題をめぐる日本のメディア報道

次に、2000 年以降の中国の労働問題に関連した報道を紹介しながら、近年の状況をトピックごとに紹介する。ただし、日本のメディアで報道された中国の労働問題は、中国の現状を「正しく」「すべて」反映しているわけではないということに、注意が必要である。というのも、労働争議については中国国内での報道規制が厳しいことに加えて、日本のメディアが中国国内の取材の自由がなく、時には取材の妨害を受けること、中国国内の広範な地域を少数の駐在員でカバーしきれないことなど、労働争議の情報を入手する上で困難に直面している。さらに、日本の個々の企業においても自社で紛争事案があることを公表したがる傾向が強い。このような、さまざまな制約条件のなかで、日本のメディアの中でのニュースが「構成された」ものであることを、予め注意しておかなければならない。

以下、朝日新聞社のデータベース「聞蔵」(朝日新聞、週刊朝日、アエラ)と日経新聞社のデータベースを活用して、2000 年以降の中国における労働問題、とくに、日系企業に関連する労働争議についての報道内容を見てゆく。こうした報道の紹介を行なうのは、日本の側から中国の労働問題が「どう見えていた」のかを概観するだけではなく、日本の側がこの問題を「どう捉えていたのか」を検証するためである。

報道内容を、第一に中国社会全体の変化、特に中国が選択した発展戦略モデルや政策変更、労働力の全般的な需給関係、農村での余剰労働力の減少、第二に労働争議とくに旧国有企業のレイオフ(「下崗」)、日系企業での争議と中国全土で労働争議が広がっている現状、第三にその背後にある要因として中国の労働者の権利意識や意識変化、労働力不足と労働者の確保困難さ、中国国外労働者の不法流入(「洋黒工」)、第四に市場的調整ともいべき春節後の労働移動、第五に政府の動き、特に政府の労働政策、政府のスト権容認、政府の労働問題への関与、労賃の引き上げ容認・促進、ストに関する報道規制、第六に中国の労働組合・工会、第七に日本の企業の立場からの動きや認識について見てゆく。

#### 1. 中国社会の全体の変化

第一に中国社会全体の変化について見てゆく。

中国は 1980 年代から本格化した改革開放政策の下、「外資を積極的に導入し、安い労働力を駆使する輸出加工型発展モデル」(朝日、2010 年 6 月 16 日社説)を採用して発展をと

げてきた。そうした政策においては、経営者は厚遇される一方、労働者は冷遇され賃金は低く抑えられてきた。こうしたことが可能になった背景には、いうまでもなく、農村における余剰労働力の存在がある。こうした 2010 年頃までの中国の経済成長は「労働者を犠牲にして発展してきた」（朝日、2013 年 6 月 22 日）ものであった。

しかし、「余剰労働力」が豊富な時代はいつまでも続かない。この点を次のように伝えている。「李稻葵・清華大教授らの研究によると、農村の余剰労働力は急速に減り、04 年の 1 億 5 千万人から 11 年は約 3 分の 1 になったという」（朝日、2013 年 2 月 26 日）。「早ければ 13 年には減少に転じる。そうなれば労働需給が逼迫し、賃上げの動きに一段と弾みがつくのは避けられない。いま沿海部を中心に起きている労働争議は、労働力人口が減る時代を先取りした動きといえる」（日経、2010 年 6 月 18 日）。このように、それまで中国の経済成長を下支えしてきた農村での余剰労働力の減少は、中国全体の労働力の需給関係を左右し、さらに、労働争議の発生の遠因にもつながってゆくのである。

さらに、経済発展の一方で、社会的格差が拡大するなどさまざまな社会問題が山積し、中国政府もその対応を迫られてきた。政府は、これらの問題を解決するために、内需拡大、「社会の調和と安定」を重視する方向に 2010 年前後から方向転換した。この根底には次のような認識がある。「政権きっての改革派閣僚、楼継偉財務相はこう話す。発展途上国が高所得国をめざす過程で、賃金の上昇などが産業競争力の低下を招いて成長が鈍る『中所得国の罨』に、中国は直面している。この 5 年は、成長のエンジンを投資や輸出から、消費や技術革新に移すための『陣痛期』である」（アエラ、2016 年 1 月 18 日）。

こうした転換を押し進めるために、国民の所得、特に従来低く抑えられてきた労働者の賃金を高めることが必要となった。いわば、経済成長を重視する局面から、成長率の鈍化を受け入れて成長路線の調整をしながら社会的安定をはかる「新常态」を目指すことになったのである。

こうした事態は、「中国経済の発展モデルそのものが問われている」ことでもある。笠原清志は「農村と都市の戸籍を厳密に区別する制度を維持することによって、膨大な数の農民工（出稼ぎ労働者）をほぼ『無権利状態』で沿海部や都市に吸い寄せ、分配なき経済成長を続けてきた中国は、従来のシステムを維持し続けることが難しくなっているのである」（日経、2010 年 6 月 18 日）と解説している。

## 2. 労働争議

労働争議については、旧国有企業のレイオフ（「下崗」）にともなう労働争議と、われわれが一般にいうところの労働争議とを区別して見てゆかなければならない。

1990 年代始めから本格的に着手された国有企業改革は、それまでの企業内に存在してきた余剰労働力の整理をともなった。そのレイオフされることを中国語で「下崗」と呼んだが、当然のことながら、そのレイオフにともない労働紛争も発生した。このタイプの労働争議は

日本国内で報道されることは少なかったが、少数の記事がある。その一つは、「工場は北京の中心街にある北京汽車製造廠で約 2 万人の労働者を抱える。工場関係者によると、抗議活動の直接の原因は住宅補助金の未払いなど。これ以外にも、リストラに対する不満が職員の中にたまっていた。しかし、現職の職員が抗議活動をした場合、不利益を受ける可能性があるため、退職者たちが中心に活動を起こしたという」（朝日、2002 年 3 月 28 日）ものである。

新聞記事で見てゆくと、労働争議については、2005 年前後に一つの労働争議の記事が集中し、さらに、2010 年以降のもう一つのピークが見られる。

2005 年前後は、中国全体に労働争議が増加し、それに連動する形で、日系企業にも争議が発生した。「中国労働社会保障省によると、04 年には 26 万件の労働争議があり、76 万人が参加した。5 年前に比べ、件数は約 2 倍、人数は 6 割増えた。形式は職場放棄、デモ、道路封鎖、陳情から集団自殺、暴力的抗議までさまざま」（朝日、2005 年 11 月 3 日）だと伝えられている。しかし、この動きに、日系企業も無縁ではなかった。「中国各地では昨年ごろから中国系企業を中心に工場労働者の争議が頻発している。急速な経済成長に伴って沿岸部で労働者が不足する一方、働く側の権利意識の高まりもあり、賃金が長く据え置かれたままの労働者が声を上げ始めた。これまで比較的平穏だった日系企業でも最近では争議が起きており、反日デモに刺激されて労働運動が過激な行動に発展しかねないとの懸念も出ている」（朝日、2005 年 4 月 24 日）。

実際、日系企業で争議が発生した。2005 年 4 月のユニデンの深圳工場での 1 万 6 千人のスト、7 月から大連市で相次いで発生した日系企業での大規模なストである。

前者については、「工員の間『会社が労働組合設立を阻止しようとしている』とのうわさが広まり、反日デモに触発された一部の工員が中心になってストに発展したとみられる。騒ぎは収束に向かっており、22 日朝からは操業を再開できる見込みという」（朝日、2005 年 4 月 22 日）と伝えている。

後者については、「争議の発端となったのは大連経済技術開発区に進出している大手電機メーカー。7 月 26 日午後から労働者数人が賃上げや食堂の改善などを求め職場を放棄。翌日には数百人が出勤せず、30 日まで生産が止まった。同社はコスト削減のため残業を減らしており、残業代をもらえなくなった従業員の不満が高まっていたという。労使協議の結果、操業は正常に戻ったが、争議は同じ開発区に進出する複数の日系企業に飛び火した」（日本経済新聞、2005 年 9 月 2 日）と報道された。

大連は、日系企業が多く、親日的な地域だと信じられてきた。日経新聞によると「同市の外資系企業の中では日系が最も多く、減税など優遇策を受けられる開発区には約五百社が進出している」（同）と言われているが、朝日新聞では「日系企業約 3 千社が集まる」（朝日、2005 年 11 月 3 日）と言う。これほど、日系企業が集積している場所であっただけに、日本から進出した企業にとって、連鎖的に発生したストライキの衝撃は大きかった。

新聞報道でみると、2005 年後しばらくは、中国の労働争議の記事は登場しない。労働争議

の記事が再び伝えられるのは、2008年3月には広州のカシオのスト、4月には無錫のブリヂストンのストである。カシオのストでは、「カシオ計算機が生産委託をしている広東省広州市の工場でも3月上旬に、待遇改善を求めるストがあった。約3千人の従業員が職場を離れ、楽器や電子辞書の製造が1日半止まった。同省東莞市のコニカミノルタの工場でも、2月のストでコピー機などのラインが停止。最終的に賃金を月690元から820元に引き上げたという」（朝日、2008年4月27日）。ブリヂストンのストでは、「江蘇省無錫にあるブリヂストンのタイヤ工場の操業が20日から全面的に止まった。・・・ブリヂストンによると、19日に、従業員711人のうち製造現場の約350人が職場放棄を始めた。一律月200元（約3千円）の賃上げを求めているという。中国の工場労働者の平均月収の1～2割にあたる。会社側は『いまも従業員側と協議中』と説明。1日当たり8千本の生産能力がある工場は、26日時点でも操業が止まったまま。車メーカーへの供給が滞らないよう、中国のもう一つの工場で補っているという」（朝日、2008年04月27日）。

このストライキより、さらに大規模で大きな衝撃を与えたものが、2010年5月に発生した広州ホンダのストライキである。

「ホンダは26日、中国広東省仏山市の部品工場賃上げを要求した従業員のストライキが原因で部品生産が止まり、同日、中国国内の完成車を生産する全4工場の操業が止まったことを明らかにした。・・・操業が止まったのは、現地企業との合弁工場である『増城工場』『黄埔工場』、湖北省武漢市にある『武漢工場』、広州市にある輸出専用工場の全4工場。・・・操業がストップしたのは仏山市にあるホンダの変速機工場先週19日、一部の従業員がストを起こしたのが発端。同工場従業員の1カ月の賃金は平均で1500元（2万円弱）とされ、ホンダの完成車工場並みの2000～2500元（約2万6000～約3万3000円）の給料に引き上げを求めているという。24日に労使協議を行ったが物別れに終わり、同日夜から同工場がストップ。変速機の生産が止まったことで、供給先の完成車全工場が操業停止に追い込まれた。ホンダは26日、『交渉は前向きに進み始めている』とコメントした」（日経、2010年5月27日）。「従業員の言い分はこうだ。会社の寮から通う若い従業員の手取りは月1千～1200元程度（約1万3千～1万6千円）。ほかの外資系工場では残業代を加えると2千元を超えることは珍しくない。それだけに『ここは残業が少なく、収入が見劣りする』と19歳の男性従業員・・・日本人駐在員との給与格差もやり玉に挙がった。『日本人は最低でも5万元はもらっていると聞いた。格差は50倍だ』。入社2年目の男性工員（20）は、5万元の根拠ははっきりしないものの、内輪で話題になっていると明かす・・・ホンダは6月初旬、366元の賃上げに踏み切った。住宅費や交通費などの手当込みで初任給が1910元へと約24%アップ。従業員によると、特別ボーナスを含めて上積み総額は500元、賃上げ率は32%になった。ストはこの工場では2週間余りでひとまず収束した」（朝日、2010年6月14日）。

しかし、広州ホンダのストは現地では収束したが、このストライキの動きは他の地域の企

業の従業員にも「飛び火した」。「広東省で続出していたストライキの波が中国北部や内陸部にも飛び火した。若くて安い労働力の不足が深刻になりつつある状況が、改めて浮かび上がる。ストによって工場の操業が止まった広東省の外資系企業では、賃上げで収拾を図る動きが相次いだ。これをみた労働者の連鎖反応が全国に広がり始めた格好だ」（日経、2010年6月19日）。同紙が伝える「中国での自動車関連の最近の労働争議と完成車生産への影響」では、以下のようになっている。

- 5月17日 広東省仏山市にあるホンダの部品工場で賃上げ要求ストライキが発生
- 24日～ 部品供給が滞ったためホンダの中国国内の完成車工場が相次ぎ生産停止
- 28日 韓国・現代自動車の中国工場に部品を納入している北京星宇車科技でスト発生
- 6月4日 ホンダが仏山市の部品工場でのスト終結と完成車工場の通常稼働を発表
- 7日 ホンダ系部品メーカー、ユタカ技研の仏山市の工場ですト発生
- 9日 ユタカ技研のストの影響でホンダの広東省内の完成車2工場の生産が再び停止  
(11日に通常稼働)
- 15日 トヨタ自動車系部品メーカー、豊田合成の天津市の製造拠点「天津星光橡塑」でスト発生(17日に通常稼働)
- 17日 豊田合成の天津市の別の製造拠点「天津豊田合成」ですト発生  
広東省中山市にある日本プラストの工場ですト発生
- 18日 天津豊田合成のストの影響で天津一汽トヨタの完成車工場が生産停止

この日系自動車関連企業以外でも、次のような労働問題が、同じ時期に続いた(朝日、2010年6月14日)。

- 5月11日 台湾系富士康の従業員が8人目の自殺(うち2人は未遂)
- 19日 米系電子部品メーカー(江蘇省蘇州)で従業員の待遇めぐりデモ
- 27日 富士康で13人目の自殺(うち3人は未遂)
- 6月5日 国営紡績工場(湖北省)で年金問題などで約400人がスト
- 6日 韓国系電子部品工場(広東省惠州)で待遇改善求め約2千人がスト
- 10日 台湾系液晶パネル工場(蘇州)で賃上げスト

この頃以降、ストライキの連鎖が報道されるようになった。「中国内で5月中旬から約2カ月間にストライキが発生した外資系企業が少なくとも43社に上ることが、朝日新聞社の調べでわかった。そのうち日系企業が32社を占めていた。ストの拡大による社会不安を恐れる中国当局は報道規制や労使の仲裁に乗り出した。ただ、待遇改善を求める労働者の不満は収まらない状況だ・・・43社は操業や生産の一時停止に追い込まれ、ほとんどの企業が十

数%の賃上げに応じて妥結した。天津市の日系企業で従業員が社内の会議室に立てこもったり、江西省の台湾系運動用品会社で約 8 千人が暴徒化して工場施設を破壊したりするケースもあった」（朝日、2010 年 7 月 30 日）と伝えられている。

こうした事態を受けて、朝日新聞は「『世界の工場』といわれる中国で、労働者たちが声を上げて待遇の改善を求めている。憲法で認められていないストライキさえ、続発している」（朝日、2010 年 6 月 16 日社説）と述べ、日経新聞では「中国で労働争議が再び日系企業の難題になってきた」（日経、2014 年 7 月 3 日）という認識が示されるようになった。

こうした背景には、「賃上げなど待遇改善を求めるストライキに加え、工場移転など事業再編に伴って従業員が企業側に補償金を要求する事例が相次いでいる」（同）という事情もある。具体的には、次のようなものである。「広東省東莞市にあるアルプスの委託先工場『東莞長安日華電子廠』・・・同工場は製品の輸出を原則に地元企業が建物や従業員をそろえ、海外企業が原材料を持ち込んで製造を委託する『来料加工』と呼ばれる中国独特の経営形態をとる」（日経、2014 年 7 月 3 日）。「来料加工」とは、海外企業が製品に必要な資材を持ち込み、加工だけを中国の現地企業に委託し、その製品はすべて海外輸出が義務付けられている生産方式で、中国企業は加工・組立て費を得る。この方式では、中国国内に完成した製品を売ることができないために、「アルプスは中国国内にも出荷できる一般的な海外子会社への変更を探っているもよう。従業員はこの経営体制の変更を理由に補償金の支払いを要求している。1 日には片岡政隆会長が日本は中国を侵略したのではなく、植民地から脱却するのを助けたと発言したと伝わり、従業員がストライキに突入した」（同）。また、別の例では「広東省深圳市では 2011 年 12 月、日立製作所から米ウエスタン・デジタルへの売却が決まったハードディスク駆動装置（HDD）部品工場で、従業員が補償金の支払いを求めてストを起こした」（同）。

中国に進出した日系企業の個別の情報はこうした記事からうかがい知ることができるが、労働問題をめぐる全体像をつかむのは難しい。全体的な状況に関しては、次のような調査結果がある。「調査は〔大連日本〕商工会の会員企業を対象に 9 月に実施した。回答企業 91 社のうち、賃上げストなど労働争議が発生した企業は 34%にのぼった」（日経、2010 年 11 月 3 日）。また別の、立教大学産業関係研究所（笠原清志所長）の 2005 年に実施した「中国に進出した日系企業の労使関係」調査（調査対象は従業員 200 人以上、日本側の出資比率 51%以上の日系企業 806 社で、有効回答は 213 社）によると、「中国に進出した日系企業の 22.1%がストライキを経験していた。『賃金や賞与問題』（74.5%）、雇用問題（17%）が主な原因であったが、ストライキの期間は半日以内が 34%、1 日が 38%と、比較的短期間で解決していた」（日経、2010 年 6 月 18 日）。以上から推測するに、調査対象となった地域の違い、調査時期の違いなどがあるが、2010 年頃、中国に進出した日系企業の 3 割弱は、労働争議を経験していると推定することができる。

では、こうした連続するストライキと労働条件の変化に対して、日系企業がどう対処して

いるのであろうか。先に紹介した、大連日本商工会の会員企業を対象に実施した調査からは、ストライキの影響から「回答企業平均で年間労務費は当初計画より 14% 増える一方、利益は計画を 41% 下回る見込みだという。事業計画への影響では『大連から撤退を検討中』が 10% あった。『一部事業・生産品目の撤退』については『決定済み』が 5%、『検討中』は 22%。『大規模な投資案件・プロジェクトの凍結・中止』では、『投資縮小を検討中』が 10%、『凍結決定済み』も 1% あった。ストの発生企業は賃上げや手当の見直しで事態を収束したが、ストが起きなかった企業も過半数が同様の対応で未然に回避した。予定外の賃上げでコストが増加した」（日経、2010 年 11 月 3 日）。

それではいったい、日系企業はスト回避に向けて、いかなる対策をとっているのであろうか。2010 年に日本経済新聞社の中国進出日本企業 101 社へのアンケート（複数回答）によれば、日系企業のスト回避の方法は次の通りである（日経、（2010 年 12 月 17 日））。

情報収集の強化	28 社 (27.7%)
労働組合との連携強化	20 社 (19.8%)
福利厚生の改善	20 社 (19.8%)
地元当局との連携強化	17 社 (16.8%)
賃金の上積み	14 社 (13.8%)
賃上げの前倒し	6 社 (5.9%)
特別一時金の支給	2 社 (2.0%)
特別な対応はとっていない	32 社 (31.7%)

回答では、賃金の引き上げにつながる対応をとったという回答は 22 件 (21.8%) であり、「特別の対応はとっていない」という回答が最多となっている。「特別の対応をとっていない」と回答した企業は、おそらく、特別の対応をとる必要がない企業だと推測される。ここから見ると、対応としては、賃上げや福利厚生の改善といった企業の支出増加につながる対策は約 4 割、労働組合や地方政府との連携強化が 4 割弱、情報収集が 3 割弱となっている。

以上見てきたように、2000 年代に入って、特に 2010 年前後から、中国の労働環境は大きく変化してきた。

### 3. 労働者の意識の変化

では、こうした続発するストライキの背景には、何があるのであろうか。その背後に、中国の労働者の権利意識や意識変化が指摘されている。

労働者の意識は確実に変化している。朝日新聞は、2006 年には「中国民衆が公平さを求め出した」という見出しの下で、「『中国の民衆は北京の政治には無関心』といわれてきたが、このところ人々の権利意識が急速に高まっているという。公正と平等を求めて社会問題への

意思表示も活発になり、当局の対応に注目が集まったのだった」（朝日、2006年12月9日）と報道した。さらに2010年になると、この表現はもっとストレートに、「物言わぬ安い労働力が支えてきた『世界の工場』は転換期を迎えた」と表現し、「日本貿易振興機構（JETRO）広州事務所は『労働者の権利意識が高まり、全般的にストが多くなっている』と」という見解を紹介している（朝日、2008年4月27日）。「外資系の工場が集中する沿海部の最低賃金はこの5年で倍近くに増えたが、権利意識に目覚めた若い労働者たちは、おさまらない。賃上げを求めた実力行使が広がる」（朝日、2010年6月14日）と言われている。

中国の内側からの認識としても、人民大学労働関係研究所長・常凱の発言として、「私が仲裁に呼ばれたホンダの子会社の部品工場でおきた『南海本田』ストもそうでした。近所の工場より給料は高かったんです。けど従業員たちは、会社のもうけの伸びと比べて、賃上げ幅が小さすぎる、と怒っていたのです」（朝日、2013年6月22日）という認識を伝え、額面上の賃上げだけで、労働者を説得することができなくなってきたと述べている。

この権利意識の強化の背景には、2008年の労働契約法の改正、労働者の団結の必要性の認識の高まりがあると、常凱は指摘する。「労働者の保護や雇用の安定を定めた労働契約法が2008年に施行され、権利意識が強まりました。同時に、賃上げや労働条件の改善は、団結して要求しなければ実現できないことも分かってきました」（朝日、2008年4月27日）。

労働者の意識変化は、いわゆる権利意識の上昇といったものだけではない。中国経済の市場化が始まって約四半世紀、農村からの出稼ぎ労働者も第二世代の時代に入っている。さらに、この世代の人びとは、「一人っ子」政策が本格実施された時代の子どもである。この世代の人びとは、「一度も農業をしたことがない人」が大半であり、「彼ら『新世代』は、ふるさとにいつか戻る前提で我慢して働いてきた親の世代とは違います。都市に定住したい人が増えています。スマートフォンを持ち、それなりに生活を楽しみ、結婚し、子育てするなら最低賃金ではどうも足りません」（常凱：朝日、2013年6月22日）と言われる世代である。この世代の若者は、「安い賃金を武器にしてきた輸出基地の一つ、広東省東莞市で、出稼ぎ労働者の姿を追い続けてきた写真家、占有兵さん（40）」から見ると、「今の若者は我々の世代とはまったく違う。仕送りはしなくていい家が多いから、不満があれば仕事をすぐ変える」（朝日、2013年2月26日）、これまでの出稼ぎ労働者世代とは異なる意識を持っているという。

以上見てきたように、労働者の意識を踏まえて言えば、ストライキを回避するためには、賃上げをするだけでは問題が解決できないことが分かる。「日系商社駐在員は『世界の工場、中国の労働者が沈黙から目覚めた。コストも社会意識も転換点に来たのかもしれない』と話す」（朝日、2005年4月24日）。

#### 4. 市場調整

このように、労働問題、特に続発するストライキの対策として、こういった対策、調整策

がとられているのであろうか。それを、市場調整、行政的調整、工会の対応の順に見てゆこう。

言うまでもなく、市場による調整が必要になる出発点には、労働力不足が進んできたという事実がある。労働力の需給関係の変化、すなわち、労働力不足が労働者の権利意識の高まりの背景にあることは言うまでもない。報道では、2005年頃から、「物言わぬ安い労働力が無限に供給されるかに見えた時代は、過去のものになりつつある」（朝日、2005年11月3日）と言われるようになった。

こうした労働力不足の状態は時間を経るにつれて、深まってゆく。2010年頃になると、「中国ではいま、『用工荒』（工場労働者不足）が問題になっている」（朝日、2011年2月17日）という記事や、「人手不足の懸念は工場労働者でも広がっている。大連で従業員300人超の縫製工場を営むある中国企業は、11年初めに内陸部の西安市で60人規模の新工場を稼働させる。『西安は人件費が大連の3分の2で済むうえ、大連では人手の確保が難しくなっている』（同社役員）ためだという・・・来年は事態が深刻化すると見る向きが多い。政府が08年秋に打ち出した4兆元（約50兆円）の景気刺激策で地方での就業機会が増え、多くの人が故郷にとどまる恐れがあるからだ」（日経、2010年12月17日）という記事が現れてくる。

労働力不足は、最初に発展を遂げた中国沿岸都市でいち早く直面した問題であった。「林江・中山大教授によると、広東省では旧正月明けの段階で、120万人の労働者が不足しているという。『2008年の金融危機以降、過去最大規模の人手不足』と分析する」（朝日、2013年2月26日）。それは、「発展が著しい内陸部での求人増が重なり、農村から沿海部へ向かう出稼ぎ労働者の流れが変わった」ためである。そのため、「いまでは、沿海部と内陸部の間で労働者の争奪戦が起きている」（朝日、2011年2月17日）と伝えられている。

このような労働力不足と賃上げの循環が危機感を持って伝えられるようになる。河南省で「仲介業を営む男性、祝さんは言う。『5、6年前なら月給800元（約1万2千円）で若者をすぐ探せた。この2、3年は地元でも工場が増えて、千数百元でも集まりにくい。40歳を過ぎても仕事はある』」（朝日、2013年2月26日）。

賃上げについての記事に注目してみよう。2005年頃から賃金引上げの記事が見られるようになる。

「各都市は、企業誘致のため10年以上据え置いていた最低賃金を昨年から引き上げ始めた」（朝日、2005年4月24日）ことに連動して、「中国の労働者の賃金が上昇を続けている。7億人もの人口を抱える農村から出稼ぎに行く労働者が不足してきたのに加え、権利意識の高まりが背景にある」（朝日、2005年11月3日）と伝えられた。2008年になると、さらに、賃上げは進み、「中国企業の9割が賃金上昇。中国国家统计局によると、今年1—6月の都市部の平均賃金収入は1万2964元（約20万5千円）と前年同期比18.0%増。労働者の権利を保障する『労働契約法』が年初に施行され、賃上げを求める労働争議も多発して

いる」（日経、2008年8月11日）。「中国の経済成長を牽引する沿海部はここ数年、賃金が右肩上がり。内陸部の発展に伴い人手不足も目立つ。上海の場合、2004年に570元だった最低賃金はほぼ倍増。香港貿易発展局によると、広東省でもこの半年で賃金が平均17%増え、生産コストを4~6%押し上げた」（朝日、2010年6月14日）。

こうした賃上げの結果、2011年には次のような風景が見られるようになった。「『1600元』（約2万円）と書かれていた初任給の額が、フェルトペンで『1700元』と書き換えられた。旧正月（春節）が明けた14日、中国の沿海部、浙江省義烏の人力資源市場（ハローワーク）。日本の『100円ショップ』に並ぶ品物の一大生産拠点として知られる義烏の求人現場で、労働者の待遇がオークションのようにつり上がっている。紡績工場の工員募集担当の女性は、求人情報を殴り書きした段ボールを持ち上げて白い息をはいた。『去年より給料を上げないと見向きもしてもらえない』（朝日、2011年2月17日）。

中国国内の労働力不足に直面して、周辺諸国から不法外国人労働者が次第に目立つようになってきた。中国語では「洋黒工」（正式なビザをとらず、こっそり入国して働く不法外国人労働者）と言い、「『洋黒工』が2000年代半ばから目立ち始めた。ベトナムと国境を接する広西チワン族自治区。地元の中国人は都市部に働きに出てしまい、サトウキビの収穫や加工もままならない。人手不足を埋めるように入りこんだベトナム人たちがやがて、広東省や上海など、沿岸部の靴や繊維縫製工場にも足を伸ばし始めた。ミャンマーやカンボジアの人々も交じる。2月16日、広東の工場へ向かおうとしたベトナム人25人が広西チワン族自治区で捕らえられた。不法入国者の数は同自治区で発覚しただけで、毎年数千人に上るといふ。組織化されたルートもあり、21日には、広東の高速道路でバスを貸し切りにした59人のベトナム人が捕まった。約2年前、上海近くの浙江省の繊維工場で、28人のベトナム人が見つかったこともある。・・・広西大学東南アジア研究センターの張文山教授によると、ベトナム人にとって、中国の工場の月収は自国の約2倍。中国人経営者からみれば、最低賃金や保険なども無視でき、雇う費用は中国人の半分以下ですむという」（朝日、2013年2月26日）。

こうした事態に対して、「『（鴻海の中核子会社である）富士康科技集団（フォックスコン）の賃上げは中国大陸の低賃金時代が終わったことを示す』。台湾のIT業界団体、台湾区電機電子工業同業公会の焦佑鈞・理事長（DRAM大手の華邦電子董事長）は連続自殺問題から始まった鴻海の賃上げをこう評した」（日経、2010年6月8日）。こうした賃上げ要求の高まりはストライキとなって現われ、そのことが、さらなる賃上げにつながってゆく。そのため、「中国で賃上げを求める労働争議が収まらない。17日にも天津市にあるトヨタ自動車系部品メーカーで従業員のストライキが発生した。安価な労働力が無尽蔵にあると信じられてきた中国。しかし、急速に進む少子高齢化で『労働力不足』の時代は着実に忍び寄っており、中長期的に賃上げの流れは止まりそうにない」（日経、2010年6月18日）という報道がなされるようになった。

「中国では例年、春節（旧正月）明けに帰省先から職場に戻らない従業員が問題となる」（日経、2010年12月17日）。この現象を、中国人民大学労働関係研究所長・常凱は「中国版の春闘」と呼んでいる。「中国の人手不足は季節要因がとても強い。多くの工場労働者が2週間ほど休暇をとって里帰りする旧正月前後が顕著です。彼らは休み明けに職場に戻るさい、より良い待遇の会社を見定めようと、働き続けるか否か、いったん保留する。企業側は労働者が帰ってくるか分からず、焦る。毎年、この場面で『人手不足』が吹聴されるのです。個人の行為でも1億人以上が同じ考えで動けば、結果的に集団交渉の効果をうんでいる。中国版の春闘ともいえます」（朝日、2013年6月22日）。

労働問題の続発に対して、日系企業は賃上げだけに解決策を求めているだけではない。企業の内部的には、労務管理システムの見直しなどで対応しようとしているし、企業全体としては、工場の移転の検討などを行なっている。

人事評価や昇進制度などを変更して、労働者の意識変化に 대응しようとしている。「賃金ばかりでなく、『職務権限の範囲や昇進に道を開くキャリアパスなどを明確にしないと、既存の人材も流出しかねない』（みずほ総合研究所の鈴木貴元上席主任研究員）との指摘もある。鈴木氏は日系企業のストの原因のひとつに『職責が曖昧』『昇進が遅い』など人事・労務上の課題があると分析する」。さらに、人事評価への不満も関係すると言う。『成果の割に評価されない不満がまん延していた』。広東省のホンダの部品子会社『ホンダロック』で6月上旬に起きた賃上げストを主導した劉勝奇さん（35）は、根底に工場の人事管理の問題があったと証言する。他方で、『職場で頑張れば将来が見えることを社員が理解している』（大連アイリス集団の李活明総経理）。生活用品製造卸のアイリスオーヤマ（仙台市）の中国法人である同社は1996年の設立で、日本向け製品を製造・輸出してきた。他社でストが相次いだ今夏も、労働争議は起きなかった。同社は周辺企業より高い給与を維持しつつ、昇格・昇進研修を毎春実施。中国で小売業に参入し、工場勤務の現地社員が営業職に転じる道も開いた。現地化にも積極的で、04年には中国人の李氏が総経理に就いた。キャリアパスを確立する動きは広がっている。広東省にあるトヨタ自動車と広州汽車の合弁会社、广汽トヨタは9月、現地社員が副総経理にまで昇進できる人事制度改革を実施した」（日経、2010年12月1日）。

こうした労働力不足、労賃の上昇は、中国に進出した外資系企業の工場移転や工場閉鎖にもつながっている。

「外資系工場が集まる華南地区では、工場などの拠点を閉鎖する動きが加速。香港の携帯電話事業者 CSL は広州市の二カ所の応答センターを香港に移転する。広東省に7万カ所ある香港系工場のうち、1万カ所が閉鎖を検討しているという。

クレディ・スイスによると、株式を公開する中国企業約650社の9割超で1—3月期の人件費が前年比上昇した。中国政府は賃金の安い内陸部に労働集約型産業を移し、沿海部にはハイテク産業を誘致する戦略を推進中だが、成長をけん引してきた沿海部では、既存工場の移転と賃金上昇があいまって産業が空洞化する恐れもある」（日経、2008年8月11日）。こ

うした賃金引上げについては、「日本貿易振興機構（JETRO）広州事務所の池部亮副所長は『賃上げしてやっていける会社と、そうでない会社とで二極化し始めている』と話す」（朝日、2011年2月17日）。

#### 5. 行政からの調整

ストライキに対する中国政府の基本的な姿勢としては、中国の憲法において、スト権は認められていない。スト権は1982年の憲法改正で削除されたままである。中国人民大学労働関係研究所長・常凱は、スト権は「文化大革命のあと、社会を乱す行為として削られました。もちろんストそのものは禁止されていません。中国も批准する国際条約で認められているから、ストは違法ではないという解釈です。ただ、私は労働者の権利として、きちんと規定すべきだと考えています」と解説している（朝日、2013年6月22日）。

スト権は認めないもののストそのものは違法ではないという「曖昧な」状況のため、次のような事態が生じている。

2010年中頃、ストライキが続発したため、「政府関係者によると、大規模デモや暴動拡大を避けたい中国共産党中央宣伝部は5月下旬と6月中旬、国内メディアに、スト関連の報道を禁止する通達を2度出した。地元政府が警察を投入して実力行使に出たり、労働者側への説得工作を強めたりもしている」（朝日、2010年7月30日）。特にストライキに関する報道規制は、「中国全土に労働紛争が広がることを警戒している」（日経、2010年7月11日）ためである。スト権がないために、中国のストは「山猫スト」のような形をとることが多い。この点は、後述する。

他方で、スト権を認めていない中国政府でも、近年、「中国政府は労働者の待遇の改善を政策目標に掲げるだけに、力づくの抑制は控えている」（朝日、2010年7月30日）。「中国政府の態度も変わりつつある。ホンダの場合も地元政府は『体制派』労組を動員して抑えようとしたものの、若い従業員を止められなかった。中国では地元の経済発展や自らの利権を重んじる政府が経営側の立場に理解を示しがちだった。しかし、中央政府は内需拡大による発展を重視し始めたうえ、労働争議の拡大が共産党批判につながる恐れもあることから、労働者の賃上げを支持している」（朝日、2010年6月14日）。そのため、最近では「中国当局も一連の争議にほとんど介入していない」（朝日、2010年6月16日社説）。こうした「職場放棄やデモといった『違法行為』をあえて取り締まらず、賃上げ推進ともとれる発言を首相がすることに中国の変貌がうかがえる」（アエラ、2010年7月12日）。

次のような中国政府の態度の変化を中国人民大学労働関係研究所長・常凱は、「中国共産党・政府はここ数年、労働争議を政治的な紛争ではなく、労働者の経済的な交渉ととらえるようになり、以前より寛容になりました。彼らが貧しいままではストより深刻な社会の動乱を引き起こしかねない、という危機感が生まれているのでしょう。公平感のない経済成長では、政権の基盤となる社会の安定は築けませんから」（朝日、2013年6月22日）と説明している。

こうしたストに対する政府の姿勢の変化の背後には、2011年に「入って中国各地で『所得倍増計画』が打ち出されていることがある。最低賃金を毎年15%前後引き上げ、5年程度で倍増させる」（朝日、2011年2月17日）計画の下、「合理的な範囲で賃金の引き上げを容認する姿勢が明確に」なった（朝日、2010年10月28日）ことがある。政府の経済政策では、「賃金倍増の方針は労働者の不満を抑えると同時に、個人消費を喚起する狙いがある」と言われている（日経、2010年6月18日）。

この所得倍増計画以前にも、中国政府による最低賃金の引き上げが実施された。このニュースとともに、朝日新聞は都市ごとの最低賃金の一覧表を掲載して伝えている（朝日、2005年11月3日）。「こうした変化を受けて、賃上げが加速している。中国人力資源・社会保障省によると、去年は中国31の省・直轄市・自治区のうち30カ所が最低賃金を引き上げ、その比率は平均22.8%。今年も上海など多くの都市が1割以上のアップを宣言している」（朝日、2011年2月17日）。

中央政府のストライキに対する姿勢の変化を受け、地方政府のストライキに対する対応が変化してきた。かつては、地方政府は地域経済の発展をめざして、外資企業に対して「『お国の労組と違い当地の労組は御社に面倒をかけません』。こういって外資を誘致してきた」（日経、2010年6月25日）。現在でも、伝統的に地方政府が経営者と労働者の仲裁を行なうこともある。「旧正月前の1月。広東省の日系工場で賃上げを求めて小さなストライキが発生した。情報を得た地元政府の役人が駆けつけてきた。『これでどうだ』とある水準を示し、労使はそれで妥結した。役人は『契約に違反してサボタージュしたら厳重に処罰する』と労働者に言い残してその場を去ったという。さながら、騒乱を嫌う地元政府も加わった中国版『春闘』だ」（朝日、2011年2月17日）。また、別のケースでも、「中国・天津市にあるトヨタ自動車系部品メーカー、豊田合成の製造拠点で相次ぎ従業員のストライキがあった・・・17日にストが起きたのはエアバッグ向けの樹脂部品などを生産する『天津豊田合成』。関係者によると、労使で2割の賃上げで大筋合意していたが、賃上げ水準に納得できない物流部門の従業員約40人がストに踏み切った。その後製造ラインの従業員も加わっているという。同日夕には地元政府が仲介に入り、早期の生産回復を目指す」（日経、2010年6月18日）。

だが、こうした従来の地方政府の姿勢も変化しつつあるようだ。2010年5月の広州ホンダのストでは「一部の工場は24日から操業が停止。26日は地元政府も仲介に乗り出し、労使間で交渉を行ったが、協議は物別れに終わり、再開のめどが立っていないという」（日経、2010年5月27日）という報道がなされ、その後、「ホンダ系部品工場のストで当局は中立的な姿勢に終始した」（日経、2010年6月25日）と伝えられている。このように、地方政府が積極的に経営者と労働者の間に入って調停するという、これまでのやり方は少なくなっているのではないかと推測される。

## 6. 工会

まずはじめに、中国における工会の制度的位置づけについて確認しておかなければならない。中国では、労働組合は工会法で決められており、各企業ごとの工会が中華全国総工会の下にある。企業内の工会は実質的には、中国人民大学労働関係研究所長・常凱によれば、「工会が従業員を代表しているとは言い難い」と言われている（朝日、2013年6月22日）。笠原清志も、中国の「労組は労働者の権利を守るということになっているが、基本的には共産党の下部組織であり、工会主席の83%は上・中級の管理者が兼務している。つまり、そもそも一般の労働者の利害が十分に反映されるメカニズムにはなっていない」と評価している（日経、2010年6月18日）。

そのため、工会とストライキとの関係もねじれた関係にある。「労組が必ずしも従業員の意見をくみ取る仕組みになっていないが、別の組合の設立も禁じられている」ため、「賃金に不満を抱く従業員は自主的に団結ストを起し、ストで経営側が困れば意見を聞き入れるという解決策になってしまう」（日経、2010年6月27日）。こうしたなかでは、笠原清志が言うように、「経営者と労組幹部の関係が良好でも、一般労働者に不満があると、突発的にサボタージュやストライキが発生する」ことになる（日経、2010年6月18日）。ここでみるように、中国のストライキはいわゆる「山猫スト」であり、「ここ数年、何百件と起きたストも工会が組織したものではありません」と常凱は言う（朝日、2013年06月22日）。

こうしたストライキのあり方のなかでは、常凱は「携帯電話やインターネットの普及により、情報量も組織力も格段に増しています。賃金や福利厚生など待遇に関する情報があつという間に広がるだけではない。ストの計画までネット上に設けられた専用サイトで議論されているのです」と言う（朝日、2013年6月22日）。

## 7. 企業の対応

こうした労働をめぐる状況の中、日系企業は、こうした事態をどう認識し、どう対応しようとしているのであろうか、新聞報道という制約上、個別の企業の決定についてよりも、日本企業全体にとっての問題が議論されている。

日系企業は、中国に残留か、縮小か、中国から転出かの選択に迫られていると言う。

労賃の引き上げにより、企業利益の確保が困難になるという事態に直面して、企業は、中国にこのまま残留するか、中国から撤退するかという選択に直面する。

その選択は、企業の規模や生産施設、中国市場との関係によって異なる。「ある日系企業の駐在員はいう。『中国には数千億円単位の投資をした。世界最大の市場で商品を買っていくには、部品調達先もある中国で生産した方が得策ともいえる。労使の協調に重点を移していくしかない』」（朝日、2010年6月14日）。こうした大規模な生産施設を中国に建設した場合には、賃上げなどの労務リスクに直面しても、直ちに撤退ということにはならない。

自動車産業のように、多数の部品工場とセットで進出している企業では、「『ホンダが系

列部品工場のストで乗用車の生産停止を一時余儀なくされたのに続き、デンソーの工場のストの影響でトヨタ自動車が生産停止に追い込まれた』経験から、『現地人材の登用など良好な労使関係をつくる努力の一方で、生産適地を見直す必要もあろう』」（日経、2010年6月25日）という。

これに対して、「アパレル産業ではすでに、人件費の上昇や人民元切り上げなどへの懸念から、周辺国に生産拠点を相次いで新設し、リスクを分散している。早くから生産の中国移転で知られた小島衣料（岐阜市）も、『中国での労働集約型産業には経済的メリットはなくなった』という理由から、10年に約4億円を投じてバングラデシュの首都ダッカに約1万平方メートルの工場を新設した。日本の大手アパレルに婦人服を供給する同社は、中国に4工場を持ち1万人を雇用していたが、いまや従業員は約3分の1に」する選択もありうる（朝日、2012年8月27日）。

チャイナ・リスク全体を議論することは難しいが、典型的には、労務リスクだけではなく、中国政治の不透明さ（レアアース輸出禁止などの）、日中関係全体から派生するリスク（たとえば、尖閣列島問題から発生する反日デモ、反日感情が、企業内のストライキへつながることなど）までを含めて、チャイナ・リスクと考えられる。これらの問題は一企業ではいかんともしがたい問題であるため、こうしたリスクに対応することは、労務リスクへの対応以上に難しい。

企業の現実的な選択として、中国からの撤退という事例が発生してきた。しかし、この中国国内からの企業の撤退には、さまざまな問題が発生する。「企業の撤退はリストラも伴うため、従業員や地元との軋轢は避けられない。日系企業は中国から撤退する際、ノウハウを持ったコンサルタントに駆け込む。水野さんはそんなひとりだ。『本音を言えば、撤退のお手伝いは身の危険を感じ、寿命が縮むのでPRしたくない』という。進出に比べ、撤退は数倍の労力と時間がかかるからだ」（アエラ、2012年8月27日）。「撤退には普通清算、特別清算、破産、持ち分譲渡、休眠化の五つの選択肢があるとした上で、『どれを選択するにしても、労働者への補償や土地の使用権、設備や資産の撤去、顧客へのサービス、信用の失墜という難しい問題が生じる。だから、進出するときから必ず撤退戦略も考えるよう指導助言している』。撤退には予想以上に費用や時間がかかる」（アエラ、2012年8月27日）。

以上、新聞などで報道されてきた中国の労働問題を見てきた。新聞などの性格上、一つ一つの事実の分析は不十分であるが、現在、日本社会から中国の労働問題と、その関連した問題がいかん認識されているかが、明らかとなった。

次節では、現代中国の労働問題が、どう行政・市場・社会的に調整されているのか、その問題点はどこにあるのかを分析する。

#### 4 労働問題をめぐる社会的調整メカニズムの失調

新聞報道は、社会現象の報告にとどまっており、さらに、報道の自由がないなどの制約条件が厳しい下で集められた情報に限られる。さらに、労働問題の発生原因や、問題を取り巻く社会的条件あるいは社会構造にまで論及されてはいない。もちろん、これから取上げる学術研究や各種統計資料も、以上の問題点を完全に克服しているはと言いがたいが、原因や社会的条件、社会構造、法改正や通達などの行政の対応を、より詳しく調べ分析している。この節では、中国の労働問題をめぐる研究資料や統計資料をもとに、新聞報道で輪郭が理解できた部分をより一層掘り下げて分析していこう。

本節での結論を先に示せば、次のように言える。2000年以降の中国の労働問題の対応には、行政からの調整と市場からの調整は一定程度効果を発揮していると考えられるが、社会的な調整が不完全であり、そのために、日系企業は労働問題の対処に困難を抱えている。

##### 1. 労働市場の形成

対外開放政策実施以降、中国経済の市場化が進み、「79年から2009年までの31年間の国内総生産額の年平均実質成長率は、9.8%という高率を記録した」（横田、2011：16）。この経済全体の市場化とともに、労働市場も形成されてきた。

中国には、改革開放以前には、労働市場は存在しなかった。「単位」体制のもとで、就労は国家によって保障されており、労働力は計画経済の下、国家によって分配されるものであった。そのため、原理的には、失業者は存在せず、「待業者」が存在するだけであった。

こうした状態から、改革開放以降、国有企業への解雇権の付与（その結果としての、「下崗」（レイオフ労働者）の出現）、1986年の「国营企業労働契約制実施暫定規則」による一部労働契約の導入、1993年の「中華人民共和国公司法」による株式会社化が可能になったことに伴う労働移動の一部自由化、1994年の「中華人民共和国労働法」での全面的労働契約制への移行などによって、職業の自由化、労働市場の形成が進んだ。この過程で、かつての全面的な「終身雇用」から、雇用形態の多様化が進んだ。

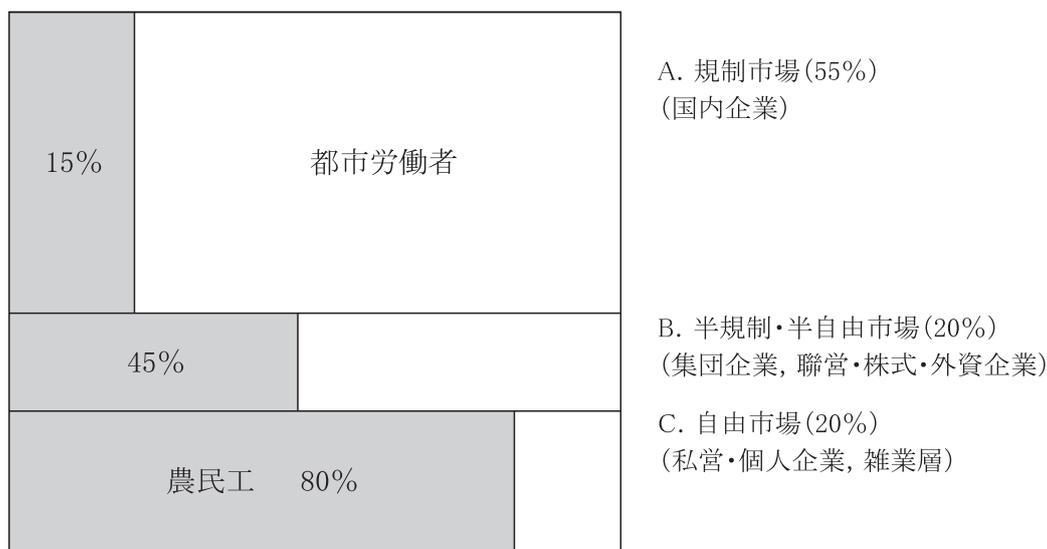
こうした制度の成立する一方で、急激な経済発展にともない、中国沿岸の工業先進地域での労働力需要が大量に発生したため、労働の流動化、特に農村から都市、沿岸工業地帯への労働力の大量移動が進んだ。

ただし、こうして立ち現れた中国の労働市場は戸籍制度に関連して、現在においてもなお、都市と農村との間で分断されている。すなわち、都市戸籍をもつ人々と農村戸籍をもつ人々で、労働市場が異なっているために、農民戸籍の人々の就業を著しく制限している。「農民の都市への移動を制限する『戸籍法』、都市地方政府による地方主義や地元労働力を保護するための行政的関与、あるいは国有企業における労働諸規制が労働力の自由な移動を制限・制約しているために、労働力の需給関係を調整するシステムが未成熟なままであることが分断の

原因である」(山本、2003 : 277)。

こうした労働市場の分断の社会的帰結として、1990年代後半での中国の労働市場の全体像を南亮進らは次のような図にまとめている。この図に示されているように、市場経済が中心となった自由市場では農民工が80%を占め、半自由市場でも45%を占めているのに対して、国内企業からなる規制市場では農民工の占める割合は15%にすぎない。

図表 2-2 都市労働市場の多重構造



注. 都市労働者数は12518万人(公式統計)、農民工7689万人(推計値)として計算されている。ただし、農民工の公式推計値は1264.5万人。

原注. 1) ( )内の数字は1997年現在における労働者の割合(概数)を示す。  
2) 白い部分は都市労働者、網の部分には農民工を表わす。

出所. 南亮進, 薛進軍「経済改革と変貌する労働市場」、南亮進、牧野文夫編著『大国への試練〔転換期の中国経済〕』日本評論社、1999年、104頁、(なお、筆者の責任で微小な修正を加えた)。

(山本、2003 : 278)

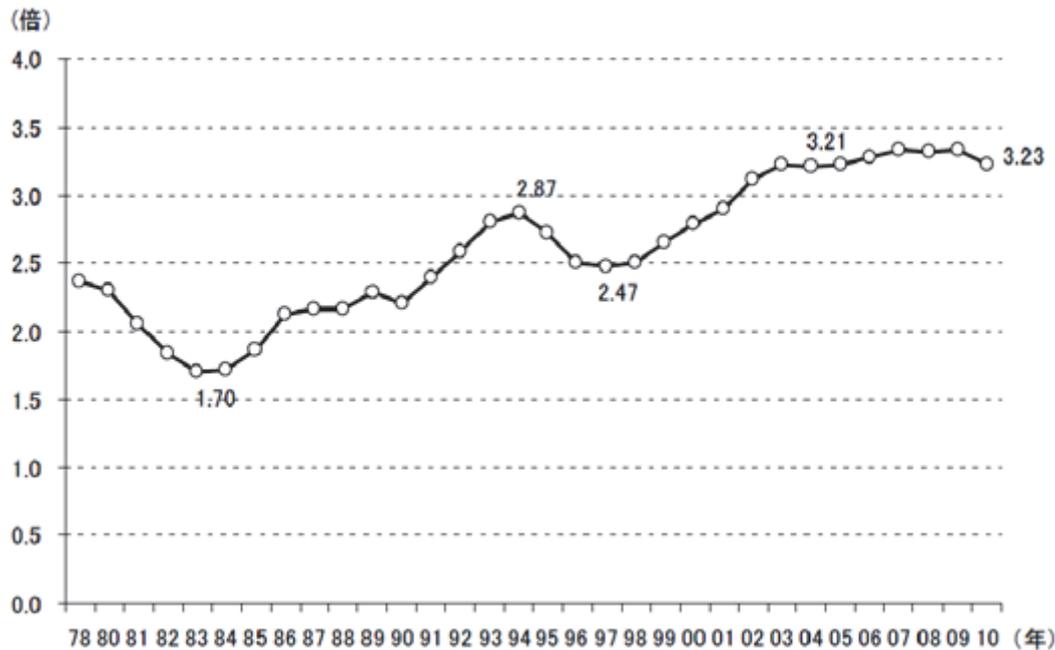
## 2. 労働問題：こうした成長のなかで、どういった労働問題が発生したのか

こうした経済成長の結果、2004年上半期から「中国の沿岸部において、現場労働者の担い手である出稼ぎ労働者の逼迫問題が顕在化し始めた」(農水省、2012 : 32)。この頃から、出稼ぎ労働者不足を意味する「民工荒」という言葉が使われ始めた。

この背景には、経済成長に伴う労働需要の拡大だけでなく、中国全体の人口構成の変化がある。「2011年に生産年齢人口比率が減少に転じており、『人口ボーナス』は終了したとみられる」(三菱銀行、2013 : 6)。そのために、「農村労働力が『無限供給』から『有限供給』に変化し、都市での農民工に需給が逼迫している」(農水省、2012 : 1、32)のである。さらに、将来の中国の総人口そのものも、2035年には減少に転ずると予測されている。それに伴い、生産年齢人口の減少、高齢化が進んでゆくと予測されている。

急激な経済成長の結果、都市と農村との格差は拡大の一途を辿ってきた。その格差の拡大の様子は、下図に示されている。

図表 2-3 中国における都市と農村の所得倍率の推移



(資料) 『中国統計年鑑』(2003～2011年) をもとに作成

(注1) 都市戸籍者(雇用者、被雇用者、自営業者などを含み、農民工は含まない)と農村戸籍者(農業従事者、農民工を含む)を比較したもの。

(農水省、2012: 24)

こうした都市と農村との格差を前提に、その格差に促される形で、農村から都市への大量の労働力移動が発生した。1958年の「戸籍登記条例」による「農業戸籍」と「非農業戸籍」との区分、それによる農民の都市移住の制限という政策の基本原則が変更されないままに、改革開放にともなう市場化の進展が沿岸都市部に労働力の需要圧力を発生させ、なし崩し的に大幅に移動制限が緩和されてきた。こうして、労働力の需要が大都市、沿岸部工業地帯に発生したことにより、農民の労働移動が大量に発生した。

こうした農村から都市への移動者を、中国では「農民工」と呼んだ。『農民工』という言葉は、1984年、中国社会学院『社会学通訊』で初めて登場してから広範に使われるようになった(厳春鶴、2012: 83)、比較的新しい言葉である。農民工とは、「(農業) 戸籍を農村に残しながら、主に非農業に従事する者」(厳善平、2007: 1)の総称である。農民「工」といわれるが、必ずしも工業従事者だけに限られない。

まず、農民工の数の変化を確認しておこう。農民工の総数を推定する時には、戸籍と実際の居住地との不一致の数を見てゆくことが基本となる。その不一致の数のなかでも、明確に

流動人口として同定されている数は、2010年代には2億人を突破し、2014年には約2.5億人にまで達している。

一般に農民工は、「出稼ぎ農民工」と「地元農民工」に分けられる。2012年末の「全国の農民工総数は2.6億人・・・年間6ヶ月以上戸籍登録のある郷・鎮以外で就労する『出稼ぎ農民工』は約1.6億人(62.2%)、地元で非農業に従事する『地元農民工』が約1億人(37.8%)を占めている」(三菱銀行、2013:2)と推定される。

農民工が直面する労働問題は数多い。それは、基本的に、非正規労働者の問題と同じ性格のものであるが、その問題の深刻さにおいては、非正規労働者のなかでも、一層深刻な労働問題を抱えている。具体的には、第一に給与が低いことである。「上海市では地元住民と大体同じ仕事に従事する農民工の給与が4割程度低い」(厳善平、2007:3)と報告されている。第二に、支払いの遅延、未払いが多いこと、第三に、劣悪な労働環境(危険な職場、有害物質が安全に管理されてない作業環境など)であり、そのために、第四に、労働災害や職業病が多発していることである。また、第五に長時間労働が一般的で、第六に、農民工には労働に関する権利が軽視され、社会保障が未整備であることである。その結果、企業福利サービスを受けられないことが多い。厳春鶴の蘇州市での農民工調査(2010年8月実施、350票配布、回収313票)によれば、農民工は「企業内の福利待遇は一切受けられないことが一般的である。つまり、労働契約率が高いといっても、『労働法』で明記された本当の意味での労働契約とは言えない。労働契約年数は多くは2年以内であり、短期契約がみられる」(厳春鶴、2012:76)。実際、「自分の賃金問題や労働紛争を含め、権利侵害を受けたことがあるかないかについて『ある』と答えた人は170人(全体の54.3%)であった。その回答者のうち9割近くの人が『解決方法がない』、『親戚や友人に助けを求める』と答えた」(厳春鶴、2012:79)という調査報告がある。第七に、職業訓練の機会が少なく、スキルが向上しないまま未熟練労働を続けていることである。

第八に、生活面でも居住環境が劣悪であり、さらに、第九に子弟の教育上の差別があることである。例えば、生活面では、「不安定就業や低賃金の大部分の農民工にとって、住宅の購入は不可能で、居住場所も都市部の辺縁な劣悪な住宅等に限られている」(厳春鶴、2012:81)。

これらに加えて、中国の特殊事情にも関連して、「就業差別」があり、都市部では戸籍によって参入する職種が区別され、その結果、「農民工は建設現場、冶金・紡績などの工場、商業・サービス業からなる下層労働市場に押しとめられる場合が多い」(厳善平、2007:3)。さらに、農村から都市に出てきた出稼ぎ労働者に対して「強制送還」が行われている。強制送還には、「国務院が1982年に制定した『浮浪者收容送還条例』が利用された。住民身分証、暫住証、在職証を携帯していない、いわゆる『三無人員』が駅などで見つかったら・・・故郷へ強制送還する」(厳善平、2007:11)。しかし、「多くの地域では、收容、送還は口実にすぎず、農民工を捕まえて多額の罰金を徴収し儲けることが主な目的となっていた」(厳善平、2007:11)。

こうした農民工も、改革開放から四半世紀を経るなかで、「新世代の農民工」と呼ばれるような、第二世代に代わりつつある。新聞報道に触れられていたように、「后 80 年」（1980 年代生まれ以降の世代）と称されるような、出稼ぎ第二世代が出現した。そもそも、出稼ぎする農民工は 10 代、20 代の若年層が中心であり、たとえば、2010 年の中国国家统计局農村司では、「16 歳～25 歳が 41.6%、26 歳～30 歳が 20%」と報告されている（古沢、2011：24）。第一世代の農民工との違いを上げれば、農業経験が乏しいこと、転職率が高いこと、比較的高学歴（高卒や中専卒）であること、携帯電話などの情報機器への対応能力が高いことが指摘される。

後の労働紛争との関連で重要なのは、第一世代と第二世代との準拠集団の変化である。「旧世代農民工の準拠集団は農村で農業に従事する農民であった。従って、農業の都市労働との収入格差を考えれば、出稼ぎの過酷な労働条件にも耐えることができた。しかし、『新世代農民工』は、農業の経験がなく都市での定着志向も上昇している。こうした中、彼らの準拠集団は都市で働く都市戸籍者へと変化しており、自身が直面する差別的待遇に非常に敏感である」（古沢、2011：24）。こうした準拠集団の変化が、後述の労働紛争の背後にある。

さらに、農村や農業を経験していない、第二世代の若者は、「仕送りよりも限られた収入を自分自身のために消費すると考える人が多い」と言われている（三菱銀行、2013：8）。そのため、都市の消費者として注目されて、「2012 年の都市部の消費性向は 67.9%であることを考えると、新世代農民工の消費性向は既に都市部住民と変わらない水準にあるとみられる」（三菱銀行、2013：9）。

都市と農村との格差の拡大、都市内の農民工の増加、それに伴う社会問題、社会不安の進展に対して、政府の政策も、2000 年代になって大きな転換をした。それは、2003 年から始まる胡錦濤体制下での「和諧社会」の実現に向けての一連の政策であり、三農問題（農業、農民、農村の問題）の解決策である。三農問題を解決するために、2006 年国務院から「国務院による農民工問題の解決に関する若干の意見」が公布され、2006 年には「農民工問題 40 条」が提出された。具体的には、2006 年の、農業税の撤廃、農村への財政投入の拡大、農業生産者への直接補助金の拡大、食料の最低買い付け価格制度の導入、出稼ぎ農民工の権益の保護の政策が進められた。

その結果、「農民一人当たりの年間純収入は 2003 年以降、著しく増加」（農水省、2012：1）してきたし、それまで都市と農村との格差は拡大傾向にあったが、ようやく、やや縮小に転じた。

こうした政策が進められてきたにもかかわらず、「かつての『鉄飯合碗』『大鍋飯』から『能力主義・成果主義』へと大転換を遂げ・・・その副作用とも言うべき『労使間の摩擦』が社会問題として顕在化してきた」（古沢、2011：22）。

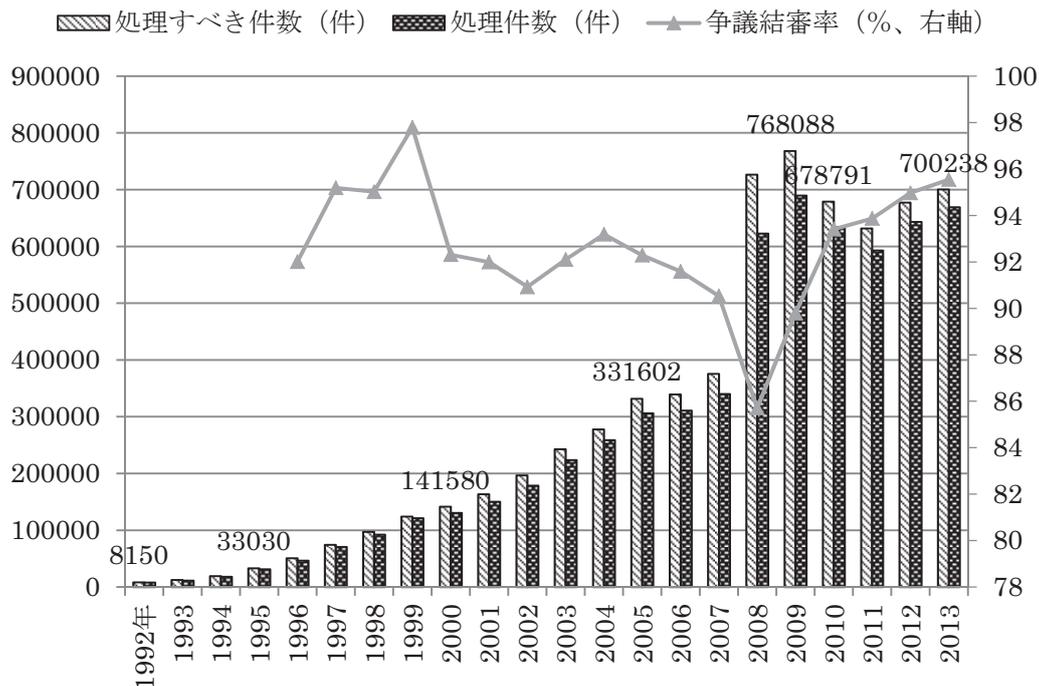
「労使間の摩擦」の典型である、労働争議についてみてゆこう。

その前に、中国における「労働争議」の規定を確認しておかなければならない。労働争議

調停仲裁法によれば、労働争議とは「労働契約の締結・履行、解雇・退職、労働時間・社会保険・福利・訓練・労働保護、労働報酬・労災医療費・経済補償・賠償金等に関する企業と従業員間のトラブル」が想定されている。

現在の中国における労働争議の動向は、下図に見るとおりである。

図表 2-4 中国の労働争議の推移



件数は左目盛、結審率は右目盛  
出典：『労働統計年鑑』各年版より作成。

2008年より施行された労働争議調整仲裁法の影響により、2007年には労働争議の受理件数が35万件であったが、2008年には69万件と一挙にほぼ倍増した。その後も、同じような70万件という高水準を維持している。ただし、この図から中国の労働争議が2000年代後半より急増したとだけ解釈することは、一面的である。他方、次の点に注目しなければならない。それは、仲裁法の成立以前から「潜在した」、あるいは「潜在したが『出口』がなかった」労働問題が仲裁法によって社会的に顕在化したのである。すなわち、この仲裁法が施行されたことによって、労働問題が「一定の社会的に表出する社会的なチャンネル」を獲得した。そのため、その「法的に承認された」チャンネルを通じて労働問題が社会的に表出した結果、労働争議件数がはね上がったのであり、現実が一挙に悪化したのではない。

だが、同時に、このチャンネルでは受け付けられない労働問題や、このチャンネルでは問題解決が困難だと判断される案件は、この仲裁法が定めるチャンネルには入ってこない。具

体的には、もともと低賃金で差別されてきた労働者が大幅な賃上げを求めるような要求、従業員の自殺や経営者との暴力事件から拡大した騒擾などの感情的な突発的な反発から生じる要求などは、ここには入ってこない。その要求が集団的な表出方法をとる時にも、ここには入ってこない。また、多くの農民工がそうであるように、工会などに未加入、あるいは、そもそも工会など存在しない企業で働く労働者が、仲裁法の手続きを知らない場合も、このチャンネルを利用することはない。そのため、仲裁法が占める「労働争議」は、日本でのストライキでイメージされる労働争議とは異なるのである。そして、日本でいうストライキの発生件数の資料は、中国では「存在しない」のである（もちろん、内部資料として存在すると推察されるが）。

ここで示されている労働争議の数値は、ストライキの数ではなく、文字通り、個別的に労働問題の仲裁を必要とする案件の発生件数である。ここでの労働争議はあくまで「企業と従業員間」の問題についてであり、工会はストライキのような労働争議の当事者ではないし、当事者として関与することを禁止されている。そのため、「労働争議は基本的に『個別的労使関係』の範疇に属する事象であり、『ストライキ』とは峻別する必要がある」（古沢、2011：22）と言われるのである。あるいは、仲裁法は「基本的には、個別的な労働紛争の解決を目的として」（山下昇、2012a：96）おり、紛争の仲裁の「手続き的には、10人以上の集団的労働紛争に関して、特別な手続きを用意しているわけではなく、個別的労働紛争の集合体として捉え、その代表者を通じて、共通の解決手続きの中で解決を図ろうとしている」（山下昇、2012a：97）にすぎないのである。

ここから分かることは、中国政府は、労働争議をあくまで個人レベル（一部、複数の人びとに関係するという意味では集団レベルのものがあるが）の、しかも、純粹に労働をめぐる経済的な問題として「社会的に定義する」、あるいは、そうした事象としてのみ社会的に表現・表出することを認めているのであり、ストライキのような集団的な抗議行動としては原則、社会的に表現することを認めていないのである。

かつて1975年、1978年憲法においてはスト権が明記されていたが、1982年の改正でスト権は削除された。現在でも、古沢昌之が指摘する（古沢、2011：23）ように、2001年改正の工会法や1994年の「大連開発区企業労働争議処理暫定規則」では、ストライキが認められていると解釈できる部分もある。このことが、ストライキが発生した時の、中国政府や地方政府の裁量の余地や仲裁・禁止・弾圧をめぐる対応の「一種の自由度（結果から見ると、対応の揺れ）」を残しているという事実につながるのである。

以上の議論をまとめると、中国の労働争議は、仲裁法が定義する「労働争議」である、その法によって一定の手続きの下で「社会的に表出を認められた」ものである。そのため、日本のストライキと中国の労働争議を混同してはならない。他方、第二に、中国ではスト権が認められていないが、現実にはストライキが発生する。それは、ストライキ禁止という法が定めた秩序と、中央政府や地方政府がストライキが発生した時に対応する「行動の自由度」

との隙間があるからである。その隙間は政治的な（共産党の）判断によって、広がったり狭まったりする。この点は、中国における三権分立の曖昧さ、特に政治と司法の関係の曖昧さ（多くは、政治による司法の介入、司法の独立性の低さ）に根本的には由来している。

以上のような条件の中で、実際には、集団的な労使紛争であるストライキが生じている。この点に、中国の労働争議をめぐる「ねじれた」事情があり、このねじれを理解することが、中国の労働問題に対応してゆく時に重要となる。

ホンダでのストのように、「労働者の動きが公安当局によって逐次監視され、中央宣伝部による報道統制がしかれる」（石井、2010：12）ため、集団的なストライキが中国全体で、どのくらい発生しているのか、正確には把握できない。

たとえば、中国国内のメディアに報道された集団的労働紛争を検討した、李麗林ほか、2011「2004-2010年我国典型停止事件分析」（『労働経済与労働関係』2011年第4期）から、山下昇（山下、2012a：99）は次のように紹介している。報道された集団ストは全体で72件で、年別報道件数を見ると、以下の通りとなる。

2004年	11件
2005年	10件
2006年	9件
2007年	7件
2008年	14件
2009年	9件
2010年	13件

ただし、この発生件数という数値自体は、報道規制がかかっているために、ほとんど意味がない。むしろ、以下の数値の方が、中国のストライキを推測する上で、参考となる。

このなかで参加人数が分かっている60件のみをとって、参加者を見ると、1000人以上のストは22件、100～999人のストは26件、さらに小規模の99人以下のストは12件となる。報道されるストライキが大規模なものが注目されやすいことを考慮しても、ストライキの参加規模がかなり大きい。

これら紛争の原因（複数回答）は、以下の通りである。ここからは、ストライキの原因が賃金に集中していることが分かる。

賃金・福利	44件
作業条件	11件
労働時間	9件
企業制度改革	5件
内部管理	5件
労働契約	4件

工会問題	2 件
その他	12 件

ストの結果は、判明したもの 42 件中では、労働条件の改善などの結果となったものが 36 件、失敗に終わったものが 6 件となっている。このストにおいて、「工会が主導した操業停止事件はなく、工会が操業停止の調停活動に介入した事例もごくわずか」(山下、2012a:100)であったという。

以上の議論をまとめておくと、第一に、改革開放以降、中国では経済発展とともに、労働市場が形成されてきたが、その労働市場は都市と農村の二元構造に対応した分断された（歪んだ）市場である。第二に、その分断された労働市場の中での「最大の犠牲者」は農民工であり、その数は 2 億人以上に上る。この劣悪な条件におかれて、経済発展から「取り残された」人びとは中国社会の不安定要因にもなりかねないため、中国政府は 2000 年代から、農村の発展や農民工の救済に力を注いできた。第三に、こうしたなかで、中国的な意味での労働争議は急増しており、それは中国の経済発展の阻害要因になりかねない勢いで増加している。労働問題は、現在までのところ、政府が用意した「社会的なチャンネル、あるいは社会的な回路」に流し込まれ、それなりの問題解決に至っている。このように、中国政府は、中国の労働争議を個別的な、純粋な経済的な案件として「社会的に定義」し、政治的・社会的な混乱、政治的な不安定の原因にならないようにしてきた。だが第四に、こうした労働問題が集団的なストライキに発展する可能性を秘めている。実際に、正確な把握はできないが、集団的なストライキが発生しており、そのことが、経済活動に大きな影響力を持つだけでなく、政治的にも重大な影響力を持つ可能性がある。この意味で、中国政府にとって、労働問題は重要案件である。

次に、行政側から、こうした労働問題にどう取り組んできたのかを、特に法制度から見てゆこう。

### 3. 行政からの調整

中国政府は行政の立場から労働問題に取り組んできた。労働に関連する法律の主なものは、労働法、労働契約法、労働争議調整仲裁法である。

労働法（正式名「中華人民共和国労働法」）は 1994 年公布、1995 年施行された法律で、中国で初の労働に関する基本的なルールを定めた法律であった。この法律は、「労働者の合法的権益を保護し、労働関係を調整し、社会主義市場経済に適応する労働制度を樹立擁護し、経済発展と社会進歩を促進するために」（第 1 条）定められた。法の内容としては、1 日の労働時間（8 時間）、残業時間（1 日 3 時間、1 ヶ月で 36 時間以内）を定めただけではなく、残業時間の賃金水準も規定している。しかし、この法律の最大の特徴は、労働契約という考え方を導入したことにある。労働契約とは、「労働者と雇用側の組織とが労働関係を確立し、

双方の権利と義務を明確にする協定」(第16条)と定められおり、労働契約を企業と従業員の間で団体契約を基本として締結すると定められた。

労働法と重複しながら、その後に、労働契約法(正式名:「中華人民共和国労働合同法」)が2007年可決、2008年施行された。この法の目的としては、「労働者の合法的權益を擁護し、調和の取れた安定的労使関係を構築、発展させるため」(第1条)とされている。この法律は労働契約の内容を詳しく定めたもので、書面による労働契約締結を求めること、就業一ヶ月以内の労働契約締結を義務付けること、一年を経過しても労働契約を締結しない場合には、契約期間を無期限とみなすこと、派遣労働者についても、同一労働同一賃金の権利を付与したこと、就業規則などを定めている。さらに、こうした内容だけではなく、契約締結の手続きを定めている。すなわち、職工代表の審議・建議を経て、工会と協議した上で、企業が最終的に決定すること、集団契約は職代会での討論・採択をへた上で、工会代表と企業との間で締結することなどである。

経営者側から注目された条項は、雇用の継続についてである。この法によれば、「勤続10年または有期の労働契約を2回締結」で無期限労働契約の道を開くもので、雇用契約を継続して2回結ぶと、3回目からは「期限を定めない雇用契約」を結ぶことが、企業側に義務付けられた。さらに、「労働者が10年連続して勤務した場合、期間を定めない契約をするかどうかの決定は労働者にある」(横田、2011:19)というように、労働者の権利が拡大された。そのため、経営者からは「これは、労働市場の柔軟性を損なうばかりか、企業経営に過大な負担を強いる」(安室、2011:7)ものだと受け取られた。

同時に、この法律では工会の役割が強化されることになった。『労働契約法』では、あらゆる場面で工会の関与を義務付け、使用者の労働者に対する一方的な不利益行為を抑制し、労働者の權益を保護することになっている」(横田、2011:19)。

労働契約法施行により、労働争議受理件数が急増し、2007年には35万件であったものが、2008年には69万件となった。増加する労働争議に対処するために、労働争議調整仲裁法(正式名:「中華人民共和国労働争議調解仲裁法」)が2007年12月に公布され、2008年に施行された。

本法律が成立する以前にも、労働争議の調停に関しては、1986年国務院制定「国营企業実業労働合同制暫定規定」、1993年国務院制定「中華人民共和国企業労働紛争処理条例」、1993年労働部公布「労働争議仲裁委員会弁案規則」、2009年「労働人事争議仲裁弁案規則」が存在した。

本法は「公正、迅速に労働紛争を解決、当事者の合法的權益を保護、労働関係の調和と安定を促進するために」(第1条)定められたものである。ここでいう「労働紛争」とは

- (一) 労働関係の確認に関する紛争；
- (二) 労働契約の締結、履行、変更、解除と終止に関する紛争；
- (三) 除名、解雇と辞職、離職に関する紛争；
- (四) 勤務時間、休憩休暇、社会保険、福利、研修及び労働保護に関する紛争；

- (五) 労働報酬、労働負傷医療費、経済補償或いは補償金等のため発生した紛争；
- (六) 法律、法規に規定するその他の労働紛争（第2条）、と定められている。

労働紛争の調整の手順としては、「当事者間の協議→企業内の調整委員会→労働行政部門の調停委員会→人民法院の裁判」としているが、なかでも、企業内での紛争解決を重視している。「企業内の協議や調停を通じて、企業内での紛争の解決と予防の機能を強化する」（山下昇、2012a：98）。このように企業内解決を重視しているため、仲裁申請前に、企業内での調停をおこない問題を解決することを原則に掲げる（労働紛争における調停前置主義）。企業外の調停の場面では、「実質的には行政の役割が顕著な手続きであり、三者〔労働行政部門代表、工会代表、企業側代表〕構成のうち労使が現実的な役割を果たす余地は小さい」（山下昇、2012a：96）とされている。

これ以前の仲裁方法と比べると、仲裁費用の無料化、無償で労働仲裁を申請できるようになったこと、時効期間の延長、争議解決期間の短縮化、立証責任の分配（企業が関連資料を提出しなかった場合には、企業が不利益をこうむる）などの「改良」が加えられた。

しかし、この法が成立したからといって、集団的なストライキがなくなったわけではなく、全体としては労働者側に有利となった。それは、「仲裁の申立てをしないまま、労働者が集団で行動を起こすことも多い」（山下昇、2012a：98）からである。

以上、労働問題に対処するために、行政がいかなる法律を作成し、労働争議を回避し、仲裁をしようとしてきたかを見てきた。

しかし、法律を整備しただけでは、現実はその通りにはならない。特に中国においては、伝統的に「上に（中央政府に）政策あれば、下に（地方に、それぞれの現場に）対策がある」と称されてきたように、中央で決定した法や政策が、その通り実施されるとは限らないし、広大な国土の中で、すべて同一の基準で政策が遂行されることは不可能である。たとえば、この労働法に対して、「労働条件や処遇に関しては日本以上に厳しい・・・ところが、これを守っている企業が少ない」（安室、2011：8）と評価されている。特に、労働者のなかでも最下層を構成する農民工については、これらの法制度の外側にある場合が多い。

#### 4. 市場による調整

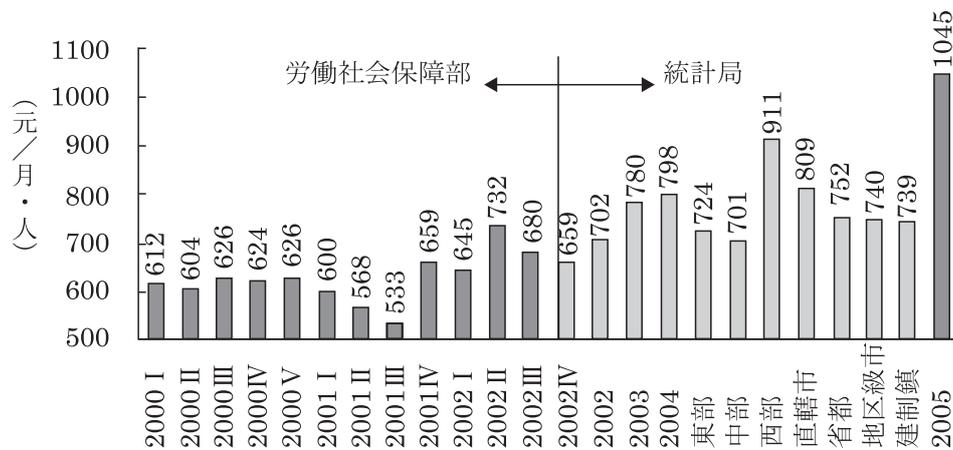
次に、市場が、こうした労働問題にどう対処してきたのかを見てゆく。

農民工の月給は、下図のように、2000年代初期には、きわめて低いものであった。

それが、2004年上半期から、「民工荒」（出稼ぎ労働者不足）という言葉が誕生した頃から、市場による労働力の需給調整の結果、農民工の賃金が上昇していった。確かに、政府による最低賃金の上昇などもあったが、「国家統計局の発表によると、2012年の農民工の平均月収は2290元に達した」（三菱銀行、2013：4）。

これは、「歪んだ」形であれ、労働市場が成立し、その市場が、労働力の需給関係のなかで、賃金の上昇を生み出した結果であった。

図表 2-5 農民工の月給（元／人）の推移と地域別比較



出所：国家統計局農家調査、労働社会保障部農民工実態調査より作成。

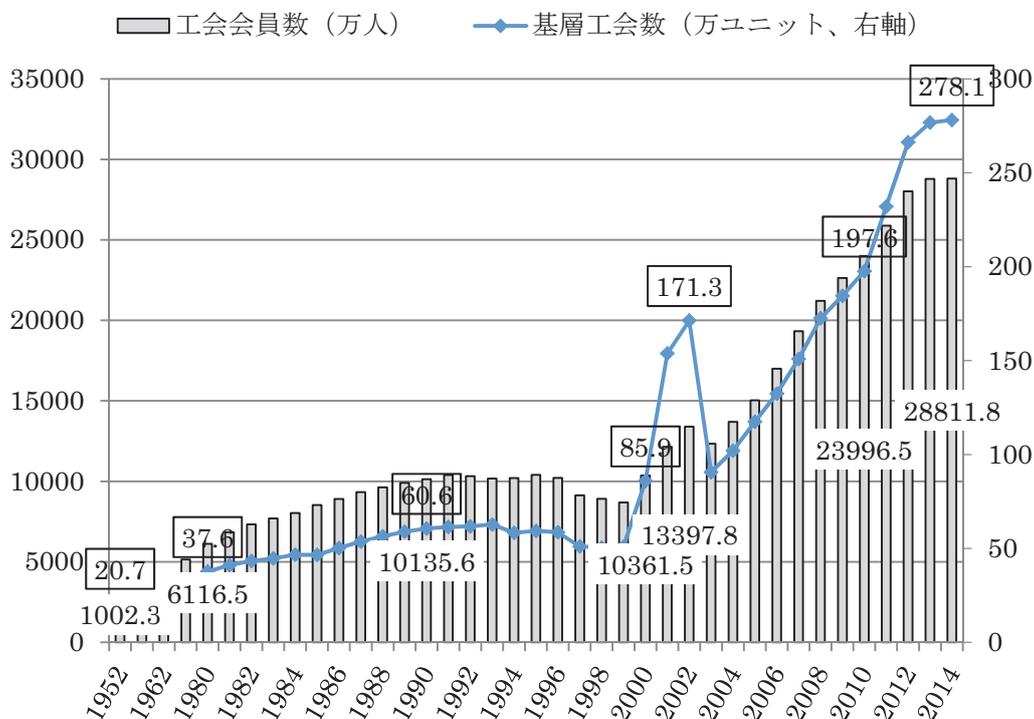
注：地域別は2004年。2005年は労働保障部専門調査研究組「農村外出務工人員就業状況と企業2006年春季用工需求調査分析」（2006年2月13日、労働社会保障部HP）による。

（厳善平、2007：4）

## 5. 工会

労働組合を中国では「工会」という。工会の数、加入者数は下図の通りである。

図表 2-6 中国における工会の推移



出所：図表 2-4 に同じ。

基層工会数や会員数は1980年代にやや増加しているが、2001年の工会法の改正を受けて、25人以上の企業に工会設置が義務付けられたこともあり、基層の工会数や工会会員数は大幅に上昇した。

まず、工会法（正式名：「中華人民共和国工会法」）についてみておこう。工会法の最初の制定は1950年であるが、1992年に市場化との関連で抜本的改正がおこなわれ、さらに、2001年に改正された。

工会法においては、「工会は、職員・労働者が自由意志により結成した労働者階級の大衆組織である」（第2条）と、その団体の性格が定められている。工会の基本的な責務としては、「職員・労働者の合法的權益を守ることは工会の基本的な職責である。工会は全国人民の総体利益を守ると同時に、職員・労働者の合法的權益を代表して守る」ことが明記されている。そのため、具体的な責務として第一に「工会は平等な話合と集団契約制度を通して労働関係を協調し、企業職員・労働者の労働の權益を守る」こと、第二に「工会は法律の規定に従って職員・労働者代表大会、あるいはそのほかの形式を通して、職員・労働者を組織して本部門の戦略の民主的決定、民主的管理と民主的監督に参加する」こと、第三に「工会は職員・労働者と密着な関係を保ち、職員・労働者の意見と要求を聴取してこれを伝達し、職員・労働者の生活に関心を寄せ、職員・労働者の困難解決に援助し、誠心誠意職員・労働者に奉仕しなければならない」（第6条）と定められている。

『工会法』では、ストライキの訳語に当たる『罷工』という文言はないが、事実として発生する『停工』（操業停止）や『怠工』（怠業）という事態に対して、解決手続きを定めている（山下昇、2012a：98）。具体的な工会法の規定を見ると、「企・事業体に操業停止、サボタージュが生じた場合、工会は職員・労働者を代表して企・事業体または関連方面と協商して、職員・労働者の意見と要求を伝達し、且つ解決の意見を提出しなければならない。職員・労働者の合理的意見に対し、企・事業体はこれを解決しなければならない。工会は企・事業体と協力して仕事をよく進め、生産や仕事の秩序をできる限り早く回復させる」（第27条）。

「工会は企業の労働紛争の調停活動に参加する」（第28条）と定められており、労働紛争に関して重要な役割を期待されている。

工会法と密接に関連するのが、「全民所有制工業企業職工代表大会条例」（1986年施行）である。この条例によれば、「職工代表大会は企業の民主管理実施の基本形式とされ・・・工会は職工代表大会の実務機構であり、職代会の日常業務を担当すると定められている」（山下昇、2012a：94）。ここから見れば、職工代表大会は国会のような最高決議機関に当たり、工会は執行機関である行政組織に相当することになる。

その職工代表大会の権能としては、具体的には、「①就業規則および経営の重大事項の決定にあたっての審議・建議権、②労働協約の締結にあたっての草案の審議・採択権、③従業員福利や住宅配分についての審議・決定権、④企業幹部への評議・監督権、⑤職代会が従業員董事、従業員監事、企業内労働紛争調停委員会の従業員代表の選出を行なう民主選挙権等、

多様な法律に基づき、多岐の内容にわたり、内容的にみても、かなり強力な権限が与えられている」(山下昇、2012a : 94)。

工会の性格については、日本の労働組合とは大いに異なるために注意が必要である。工会は、一般の労働組合とは異なり、会員は経営者を含む全従業員から構成されている。工会には労働組合長にあたる「工会主席」が置かれている。

工会の組織としての性格を考える時、見落とせないのは共産党との関係である。工会法には「工会は憲法を順守して守り、憲法を活動の根本的な準則とし、経済建設を中心とし、社会主義の道を堅持し、人民民主独裁を堅持し、中国共産党の指導を堅持し、マルクスレーニン主義・毛沢東思想・鄧小平理論を堅持し、改革・開放を堅持し、工会の規約に従って独立で自主的に活動を進めなければならない」(第4条)と定められている。実際、「政府機関(共産党委員会)が企業内に存在し、工会を指導する構図[となっている]・・・工会には『党と従業員大衆を結び付ける橋梁・紐帯であると同時に、従業員の利益の代表である』という『二重の任務』が求められる」(古沢、2011 : 27)のである。いうまでもなく、この「二重の任務」は時に矛盾葛藤するが、たいていの場合には党の橋梁の役割が従業員代表の役割よりも優先される。

各企業などに組織化された基層工会は、行政範囲の市や省の各レベルにある地域の総工会に束ねられ、さらに、この行政単位の地域総工会は全国総工会の傘下に置かれる。全国総工会は中国共産党の指導下に置かれている。基層工会は上部の総工会に会費を納入する一方で、全国総工会が、地域の総工会を介して、基層工会を指導し、指令を出す。こうした点では、総工会も基層工会も一種の行政組織である。

以上は、工会の法的あるいは制度的説明である。次に、「工会の実際」について見てゆかなければならない。

まず、制度的には、工会の最高決議機関である職工代表大会についてである。職工代表大会は規定上は「民主的管理制度」がとられているが「必ずしも多くの企業で、職代会が機能しているというわけではな」い(山下、2010 : 68)。

この職工代表大会のあり方と密接に関係するのは、工会主席の実際の人選である。工会主席などの「工会の幹部は、企業の幹部と重複していることが多く・・・[そのために、]実質的には、企業経営に関する監督的機能は働かないことになる」(山下、2010 : 68)。経営に対する監督機能が弱いだけでなく、職工代表大会が実質的に「代表大会」になっていない。このこととも連動して、工会主席が経営者に占められていることによって、労働者の意見を集約したり、意見を代表したりすることが、制度的にできないようになっている。

そのため、工会は実質的には福利厚生のための組織にとどまっている。工会の組織としての性格は、実際には、「会社の『福利厚生課』に近い・・・工会は労働者を代表して経営者側と団体交渉するカウンターパートではない」(安室、2011 : 10)。2010年5月に大規模ストが発生した南海ホンダの事例で具体的に見ると、スト以前の工会は「まるで社内の福利の部

門のような存在だった・・・毎月5元の会費を納めるだけで・・・旧正月、中秋節、誕生日の三回で併せて300元のショッピングカードを会社から配布される。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。これがすべてが南海ホンダの工会の役割だった」（張長武、2013：54-55）。

工会と農民工との関係に注目して、見てゆこう。

かつては、非正規労働者は、工会に加入できなかった。「農民工の組合参加が制限されている・・・大都市部の大企業などで働く農民工は、既存の労働組合（工会）に加入できないばかりでなく、第二の組合を作ることも許されてはいない」（巖善平、2007：10）。現在、法改正により、加入できるようになったが、加入者は多くない。その理由は、農民工から見て工会は自分たちの利益を代表する組織とは考えられないから、であった。実際の農民工の工会加入率を見ても、それほど高くない。

そのため、農民工を中心に、あるいは農民工の不満を背景におこされるストライキにおいて、

「工会は従業員の代弁者として、十分な役割は果たしきれていない・・・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なった調査によると、労働争議をめぐって、90.6%の農民工は工会に訴えない」と回答している（張長武、2013：46-47）  
工会の実態としては、「労働者の利益代表の主体（職代会、工会）が十分機能せず、利益主張のシステムも整備されていないというのが現状であり、労働者の代表者として、その利益を代弁する主体を、法的にどのような組織に承認し、団体交渉のルールを整備するかは今後の大きな課題といえよう」（山下昇、2012a：98）といわれている。

工会がストを実施することは認められておらず、さらに、工会には、企業内でもっとも不利な立場に置かれている非正規労働者が加入していないため、ストが発生する時には、「山猫スト」のような形をとる。そのため、集団的なストライキが発生した時には、だれがリーダーなのか、会社側は、誰と交渉していいかも分からない事態に直面する。その時、工会は、調停機関であって、紛争の当事者ではない。「工会は、企業内の福利厚生的な役割を担う側面が強く、労働争議が生じた場合でも労働者側の代表ではなく、中立的な立場で労使間の仲介を行なうことが多く見られた」（横田、2011：19）のである。その結果、「現在頻発する集団的な労務提供の拒否とデモ活動は、工会組織のコントロール外で突発的に発生し、個々の労働者が自発的に参加しているものである」（山下昇、2012a：96）。

## 5 まとめ

中国社会全体を見ると、中国経済の驚異的な発展の過程で、多くの社会問題が蓄積されてきた。また、その社会問題が、農民工に集中して現れている。そして、この農民工こそが、労働問題の中心にあり、ストライキの発生の原動力、発生源となっている。

では、なぜ、ストライキが突発的に発生する、あるいは、発生する可能性が大きいのだろうか。

まず見ておかなければならないのは、社会問題の山積という、ストライキに結びつきかねない潜在的なエネルギーが膨大であるという点である。そのことが、労働関係法によって制度化された労働争議の件数の大きさと、それに関係する労働者総数の大きさに現れている。

こうした労働争議、実際には労働をめぐる異議申し立てが、仲裁法などが定める「一定の社会的な回路」に収まっている限りは、それほど社会不安や政治不安を発生させない。しかし現実には、このような負のエネルギーが政府の用意した制度的な回路を通過して、労働交渉の場には現れない。そのため、「非正規の形」で、ストライキが発生しているのである。これは、社会的調整メカニズムが、行政や市場の調整メカニズムに比べて一層未成熟であるためなのである。

## 【参考文献】

### 第2-3節

- 索延文、2003「社会中介組織的崛起与壮大：執政党面臨的一个重大政治課題」中央編訳局社会学研究所、2002『当代中国社会階層研究報告』社会科学出版社
- 田中重好・徐向東、2005「『単位』制度と中国社会」『名古屋大学社会学論集』2005
- 田中重好、2006「中国社会構造の変動と社会的調整メカニズムの喪失」『アジア遊学 中国社会構造の変容』勉誠出版
- 田中重好、2013「マクロな現代中国の社会変動と労使関係：中国社会構造の変動と社会的調整メカニズムの喪失」労働政策・研修機構、2013『JILPT 資料シリーズ No.121 中国進出日系企業の基礎的研究』
- 徐向東、1998「制度改革と中国社会構造の変容」『中国の労働・社会保障システムの基礎的研究（I）』日本労働研究機構
- 朱安新、2002「費孝通の社区研究の展開」『名古屋大学社会学論集』2002
- 朱安新・宋金文・田中重好、2003「中国におけるコミュニティづくりの展開」日本都市社会学学会年報 21『隣接領域からの批判と期待』日本都市社会学学会

### 第4節

- 安室憲一、2011「『世界の工場』モデルの限界と変貌する中国の労働関係」『国際経済労働研究 Int'lecowk』1007号
- 古沢昌之、2011「中国における『労使間の摩擦』に関する一考察」『国際経済労働研究 Int'lecowk』1007号
- 魏倩・叶静漪、2012「中国における労災法制の変容」『労働法律旬報』1762号
- 巖善平、2007「農民工問題の諸相」『東亜』2007年3月号
- 巖善平、2009「農民工の就業と権利保障」『大原社会問題研究所雑誌』No.614
- 巖春鶴、2012「中国における農民工の社会保障問題に関する一考察」『海外社会保障研究』179号

- 石井知章、2010「『工会運動』から『労働運動』への新展開」『世界の労働』2010年7月
- 三菱銀行経済調査室、2013「中国における農民工の収入増加と消費拡大」『海外駐在情報』  
No.51
- 森下之博、2012「中国における集团的賃金決定システムの現状と課題」『労働法律旬報』1762  
号
- 山本恒人、2003「中国における農民工の規模とその存在形態」『大阪経済大学論集』54・2
- 山下昇、2010「中国の従業員代表制度」2010年8月
- 山下昇、2012a「中国における集团的労働紛争の実態とその解決手続きの課題」『季刊 労働  
法』第236号、2012年春季
- 横田高明、2011「中国における外資系企業の動向と労働契約法の課題」『国際経済労働研究  
Int'lecowk』1007号
- 張長武、2013「中国における外資系企業の集団争議と工会の役割」『鶴山論叢』第12・13  
号

