

中国の労使関係と日系企業の対応

齋藤 毅*

I はじめに

中国の主要な労働問題の一つは、職場で労使の紛争が頻発することだと言われている。労働者からの苦情や不満をストライキにまで発展しないようにしっかり統制することができれば、ストライキが発生した後に事態を收拾するためのコストの負担を避けることができる。そのためには労使紛争を防止するための仕組みづくりが大切である。中国進出の日系企業はこの問題にどのように対処しているのだろうか。本稿では中国の労使関係に着眼して日系企業の動向を紹介してみたい。

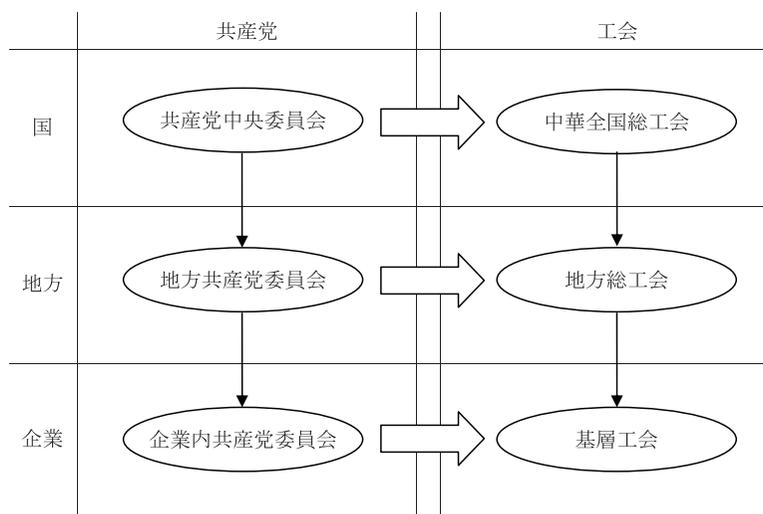
II 中国の労使関係の概況

1. 中国の労使関係における工会の位置づけ

中国進出の日系企業の労使関係を理解するにあたって、まず、中国の労使関係の主たる担い手と目される、工会について説明しよう。¹

中国において「労働組合」に類似する唯一中国政府から公認されている組織は、「工会」（図表1の「基層工会」）と称されている組織であり、簡単にいえば日本の企業別組合のことである（正確には以下に見るように、我が国の「労働組合」とはまったく異なったものである）。その所属機関としては、地方レベルの組織としての「地方总工会」があり、さ

図表1 共産党と工会の関係



出所：古沢昌之「中国の『労使関係』に関する一考察」『地域と社会』第9号、2006年、より作成。

* 福井県立大学地域経済研究所 アジア経済部門

らに全国的視野からみれば、ナショナルセンターである「中華全国総工会」がある。全体として階層的な構造となっている。他方共産党の組織についても、この工会の階層構造に対応して、それぞれ、企業レベルには「企業内共産党委員会」が、地方レベルには「地方共産党委員会」が、国レベルには「共産党中央委員会」が設置されている。

共産党と工会の力関係は、図表1の矢印に示されている通りである。すなわち工会は、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しなければならない。つまり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。²

このように、工会は共産党とは別組織であるけれど、企業レベルより上の総工会からの指導を受けるだけでなく、共産党からの指導も受けており、したがって、共産党と密接な関係に立っていることがわかる。そもそも工会それ自体はどのような組織であるのか。

2. 工会の法的規定

工会は現行法（『工会法（2001年）』）により次のように規定されている。³

（1）「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に参加する権利を有する」（第3条）。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。（2）「従業員200人以上の場合、専従主席（専従の役員）を置くことができる」（第13条）。（3）ただし、この「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」（第41条）。なお、「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）。したがって、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。⁴

（4）専従であれ、非専従であれ、「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。」なお、「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。」（第9条）つまり「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。

上の規定から工会の組織上の特徴は次のように列挙されよう。

第一に、経営に対する工会の立場の「独自性」である。具体的に工会の立場の「独自性」を促す規定を例示すれば、上記（2）「専従役員」の設置、（4）「工会の役員の性格が労働者代表的であること」を挙げることができる。

第二に、しかし、他方、工会の立場の「独自性」にマイナス（＝工会の立場の「曖昧性」）に働く規定も同時に盛り込まれていることである。（1）の「工会員の範囲の無規定性」や、（3）の「工会経費の会社負担の大きさ」が

それである。

つまり、現行法の規定は労使関係の一方の当事者となるべき工会の立場を必ずしも明確に規定していないのである。

Ⅲ 進出企業の労使関係の実態

法律上の規定は上の通りであるけれど、工会の機能の実態はどうなっているのか。⁵

1. A社（自動車製造、従業員 8,100人）

操業開始年：2006年

内容上の特徴：①A社の労使関係を理解するにあたって、注目される事実、企業内共産党委員会の書記がA社の工会主席を兼務している点である。つまり、この党書記は、「国策としての南沙開発およびその中核としてのA社と中国の現地企業の合併事業の成功を指導すべき最高責任者」の役割を担っている。これらに加えて、「治安管理上の最高責任者」の役割も担っている。なお、治安対策については、この「工会主席」の他に「総合管理部」「安全衛生推進部」が言わば『三位一体』で担当している。

②「企業経営（行政）と工会との話し合いの仕組み」が設置されている。経営側からは「総経理（＝社長に相当）、経理、部長級」が出席する。工会側からは「工会主席と工会専従者数名と職場代表1～2名」が出席する。職場代表は、党書記を兼務する工会主席が、係長、課長級の中から職場でリーダーシップをとれる人を選任する。また、工会専従者とは、主席付のスタッフあるいは実務秘書的な存在であると推定されると言う。したがって

工会専従者であれ、職場代表であれ、いずれも日本におけるように職場から民主的に選出されるいわゆる「執行委員」とは全く違ったものとなっている。

③企業内にはこの他に「工会主席と総経理が二人で直接話し合う機会」も設定されている。

④上記の工会主席の位置づけで触れた点の繰り返しになるが、党委員会書記が工会主席を兼務しており、したがって企業内労働関係は党の方針に基づく労働行政の延長に位置づけられている。このため、労使紛争が発生すると工会さらには担当部署の努力によって、比較的早期に紛争を解決することが可能である。さらに、潜在的な紛争の種を解決することも可能である。

2. B社（自動車部品製造、従業員 1,800人）

操業開始年：2006年

内容上の特徴：①工会主席は、職場選挙によって選出される。また、工会の運営にあたって、代表委員選出、賃金交渉妥結などの重要案件については、従業員の3分の2以上の支持を必要とするなど、民主的に運営されている。

②工会との間に「労使懇談会」が設置されており、月1回の頻度で開催される。また、会社側と工会側が経営状況や職場実態などお互いに伝えたい事項あるいは課題としている事項がある場合は、適宜懇談が行われている。工会側の代表としては、主席、副主席に加えて役員14～5名が出席する。会社側からは総経理、副総経理に加えて、人事課長と、製造課長、ローカルの製造課長、さらに輪番で課長以上の管理職から3人くらいが指名され、

10人くらいが出席する。そこでは、賃金等基本的労働条件や職場環境をはじめ職場が抱える様々な問題への対応が話し合われる。

③労使双方による話し合いには「労使懇談会」の他に、定期的に行われる工会主催の「職場会」が設置されている。工会役員はこの「職場会」を通じて組織的に従業員の意見を集約して、(上記「労使懇談会」等の)会社との話し合いに臨んでいる。また、「労使懇談会」で話し合われた結果を確実に職場に展開するための手段の一つとして、この「職場会」が利用されている。

④しかしその運用面では、工会による職場意見集約機能がなお期待すべき水準にはない。

3. C社(自動車部品製造, 従業員 600人)

操業開始年：2006年

内容上の特徴：①この会社にも「労使懇談会」、「労使協議会」が設けられている。しかも「賃金交渉にむけた(事前の)討議」も工会の内部で組織的になされている。こうした会議では、「賃金」のみならず、「福利厚生、社内保障制度の他に、生産対応や職場環境」などについて、何でも話し合われている。

②これまでの工会機能の拡充等の取り組みの成果としてリーダー(工会役員)の民主的選出を可能にするシステムが形成されている。

③しかし運用面では2.と同様に、工会による職場意見集約機能はなお期待すべき水準にはない。まだ形になったという段階で内容が伴っていないと言われる。

Ⅳ 進出企業の労使関係の特徴

上の事例紹介を要約すれば図表2のようになる。この図表から、次のような興味深い傾向を読み取ることができる。

特に印象に残るのは、A社と、残りの2社の相違である。具体的には図表2の工会役員の選抜方法の欄を参照されたい。A社は概して共産党の人々の関与の度合いが強く、彼らの権力を通じて労使紛争の問題処理等を行っている。そのことがA社の紛争処理機能の強さに影響している(図表2の機能の欄)。他方、B社とC社は共産党の人々の関与が余り存在せず、比較的従業員代表的な性格を持つ工会役員が中心になり、労使紛争の問題解決が進められている。

他方で、各社の労使協議制度に関して次のような共通の特徴もみられる。

いずれの企業でも、労使協議機関が整備されていることである。図表2の労使懇談会、労使協議会、職場会がそれである。

しかし、各社が共通に直面している問題点

図表2 進出企業3社の労使協議会制度のまとめ

	内容		機能	
	工会役員の選抜方法	協議機関	職場意見集約	紛争処理
A社 (自動車)	共産党関係者が指名。	労使懇談会ないし労使協議会など。	弱	強
B社 (自動車部品)	複数立候補者から選出。	① 労使懇談会。 ② 職場会。	弱	弱
C社 (自動車部品)	複数立候補者から選出。	① 労使懇談会。 ② 労使協議会。	弱	弱

は、これら労使協議制度が一応存在しているけれど、実際にはこれらの仕組みがほとんど機能していないことである。図表2の職場意見集約機能の弱さがそのことを示している。⁶

以上、要するに中国において労使の良好な関係を築くためには、共産党の権力の強さという点を考慮に入れることなしに、工会の組織体制や労使協議制度などの欠陥の改善の必要性をいくら論じても無駄であるということである。共産党（具体的には前掲図表1の共産党の各種委員会）は上に述べたように紛争処理機能が高いだけでなく、工会役員に誰を指名するか等の人事権等も握っており、共産党との関係づくりのいかんは労使紛争の防止にとって決定的とも言える重要性をもつからである。

日本の進出企業が中国の現地で直面している大きな労働問題の1つは、労使紛争の問題である。進出企業は共産党との関係をどのように構築しているのか、この点に関して引き続き注目していく必要がある。

注)

- 1 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』白桃書房、1990年、及び古沢昌之「中国の『労使関係』に関する一考察」『地域と社会』第9号、2006年、を参照。
- 2 同上「中国の『労使関係』に関する一考察」中の「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年より引用。
- 3 以下、同上「中国の『労使関係』に関する一考察」より引用。

- 4 なお、「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、その待遇も影響されないものとする」（第40条）という規定がある。この規定により、非専従役員の活動を保護している(同上「中国の『労使関係』に関する一考察」)。
- 5 以下、願興寺皓之「中国労働関係の制度的枠組みと課題」『南山経営研究』第28巻、第1号、2013年、を参照。
- 6 この原因の一つには、工会役員は全員非専従であるため、時間的にも意識の面でも職場活動に避ける余裕は限られるという工会の組織上の問題があるという(同上「中国労働関係の制度的枠組みと課題」)。