

報告Ⅱ 日系企業の紛争事例を検証する

(東京大学) 田中 信行

はじめに

本日は「日系企業の紛争事例を検証する」というタイトルでお話することになっていますが、具体的に事例として取り上げるのは、『中国研究月報』2010年8月号に、常凱中国人民大学労働人事学院教授が、「南海本田スト現場からの報告」を書かれた、南海本田のケースです。はじめにお断りしておかなければならないのは、これからお話しする内容は、基本的にはすべて新聞やネットで報道された内容にもとづいているもので、私自身が現地調査などによって確認したものではない、ということです。事実の確認という点では問題もあろうかと思いますが、そのことを前提に、聞いていただきたいと思います。

I. 労働争議急増の背景

まず本題に入る前に、この事件の背景について、簡単にお話しします。

皆様すでにご承知のことと思いますが、近年中国では労働争議が急増しています。その要因の第1は、何と言っても、労働契約法の制定でしょう。2007年に制定された同法は、労働契約制度について規定すると同時に、労働者の権利を明確化しました。この法律が労働者の権利意識を覚醒させたという事実は、否定できません。

第2の要因としては、同じ2007年に制定された、労働争議調停仲裁法をあげることができます。この法律は、それまで有料でおこなわれていた労働争議の調停、仲裁を、無料化しました。それまでは数百元の受理费に、紛争金額の一定割合を加えた費用が徴収されていたのですが、これが

無料になったことの影響は、やはり小さくはないと思われます。

さらにもっと直接的な要因としては、政府による賃上げ政策の実施をあげなければなりません。1993年以降、中国では最低賃金基準が法律によって定められるようになっていますが、2006年に賃金制度改革が始まったことをうけて、政府は最低賃金基準の見直しに着手しています。とくに2010年になってからは、賃金条例の制定準備が進められるということもあって、各省レベルで最低賃金基準の引き上げが実施されています。全国平均では約20%、内陸部では約30%という、大幅な引き上げが実施されました。

最低賃金基準が引き上げられたことを、具体的にどのように自社の給与に反映させるかは、それぞれの企業の問題であるわけですが、後述するように、この賃上げ交渉を労使間でどのように進めるかというルールが、中国ではまだ確立していません。そのため、交渉がうまくいかない企業では、それが紛争になっているわけで、急増している労働争議の大半は賃金問題が占めています。

表 2007～2009年労働争議処理件数

年	件数
2007	50 万件
2008	96.4 万件
2009	87.5 万件

出所：『人力資源および社会保障事業発展統計公報』各年版より作成。

表は、その労働争議がどのくらい増えているかについて示した統計です。これは全国各地の労働争議調停仲裁機関が処理した件数を示しています

が、2008年に倍増しているように、労働契約法と労働争議調停仲裁法の影響は、きわめて顕著なものがあります。

とはいえ、処理件数は2009年には早くもわずかですが減少に転じています。その原因としては、仲裁の結果が労働者側に不利な内容のものが多く、という評価が広まり、仲裁を避ける傾向が強まったとも指摘されています。仲裁で解決できない場合には、裁判によって解決するという選択肢がありますが、訴訟件数も近年急増し、30万件くらいになっています。しかし、仲裁がうまくいかない場合の救済として裁判が利用されているかという点については、答えは簡単ではありません。というのも、仲裁機関が抱えているような公平性の問題は、裁判所の場合も変わらないので、仲裁がだめなら裁判へ、という流れにはかならずしもならないわけです。労使間の協議がうまくいかない、さらに仲裁も裁判もあてにならない、という事情が、集団的な紛争を引き起こし、次第に規模を拡大させ、時には過激化、暴力化させる背景になっていると考えられます。

2010年になって、とりわけ外資系企業における争議の規模拡大や過激化が目立つようになったのは、政府の影響力が強い国有企業に対して、外資系企業の賃上げに対する対応が遅れたという事情があったかもしれません。

典型的な例としては、台湾鴻海精密工業グループの中国子会社、富士康科学技術集団の深圳工場における、従業員の連続自殺事件があります。2010年3月以降、従業員の飛び降り自殺・自殺未遂が10件以上も相次いで発生しましたが、この結果を受けて、同社は2倍以上となる賃上げを実施しています。同工場の問題は賃金だけではないようですが、とりあえず賃上げ以降、このような事件は終息しており、やはり賃金が重要な要素であったことは間違いありません。

以上のような背景があって、それが南海本田の

ストにつながっていったものと考えていますが、次に南海本田の争議の経緯について、事態の推移を確認していくことにします。

Ⅱ. 南海本田ストの経緯

1. 泥沼化の第1段階

ここで南海本田と言っているのは、広東省佛山市南海区獅山鎮科学技術工業区にある本田自動車部品製造有限公司のことです。その名の通り、トランスミッションなどの自動車部品を生産して、親会社であるホンダ自動車に供給しています。従業員はおよそ2000人ですが、その8割近くを（6割とする報道もある）正規の社員ではなく、実習生と呼ばれる見習い工が占めています。

2010年5月17日に、この工場に勤める2人の従業員が、賃上げを要求して、仲間の従業員にストライキへの参加を呼び掛け、約100名の従業員がこれに同調し、ストがおこなわれました。彼らは会社側に対し、月額800元の賃上げを求めたのですが、会社側は1週間以内に回答することを約束したため、ストはこの日のうちに中止されました。これがストの発端ですが、彼ら自身は、これをストとは言っていない。生産ラインを離れて、抗議のために散歩をする、「散歩式操業停止」と表現しています。

5月20日と21日に、労使交渉がおこなわれ、会社側の回答が示されましたが、従業員側は賃上げの額が低すぎると反発し、ストが再開されることになりました。この段階での労使交渉は、会社側と獅山鎮総工会（〔工会〕は労働組合のこと）とのあいだでおこなわれています。

中国の労働組合法第27条は、「企業、事業体で、操業停止、サボタージュ事件が発生した時、労働組合は従業員代表として、企業、事業体、または関係方面と協議し、従業員の意見および要求をもとに、解決のための意見を提出しなければならない」と規定していますので、従業員側の代表は労

働組合でなければならないのです。南海本田にも労働組合は存在しますが、ここではその上部組織である獅山鎮総工会が、その役を務めたということのようです。労使交渉の場には従業員代表45名も参加していますが、彼らはあくまでオブザーバーのような立場であり、交渉当事者というわけではありません。

ストが再開されたのち、会社側は硬軟両面の作戦で、従業員側の切り崩しにかかります。5月22日には、最初にストを呼びかけた2人の従業員に、ストの首謀者として解雇を通告しています。しかし、これは従業員側の強烈な反発を招き、結果的に従業員全員がストに参加し、工場が全面生産停止に追い込まれる事態を招きます。会社側の強硬策が完全に裏目に出て、事態を悪化させたといえます。

5月24、27、28日と連続して労使交渉がおこなわれ、会社側は賃上げ額を小刻みに上積みしていきますが、従業員側の要求とは隔たりが大きく、ストは出口の見えない長期化の様相を示し始めます。なかでも、28日におこなわれた交渉は、労使双方に致命的ともいえる打撃を与えるものとなりました。

この日の交渉には、獅山鎮総工会の代表と南海本田労働組合の弁護士団が、はじめて参加しました。本来なら、このように陣容を強化すれば、従業員側の要求をより強く援護するものとなるはずですが、こともあろうに労働組合の弁護士が「ストは違法である」と指摘し、早期にストを収束させ、生産を再開するよう訴えたというのです。従業員たちはこの発言に一斉に反発し、総工会を自分たちの代表とは認めない、ということで合意するに至りました。これ以後、彼らは交渉の場から総工会を排除し、自分たちで選んだ代表を交渉の場に送り出すことになります。また、彼らの要求として、「労働組合の改編」の1項目が付け加えられました。

一方で会社側は、全従業員に対して、ストには参加しないなどの項目について約束する「承諾書」を31日までに提出するよう呼びかけました。これによって労使間の交渉決裂は決定的な局面を迎えます。従業員からすれば、決裂は会社との関係のみならず、労働組合との関係にも及んでおり、二重の決裂状態に陥ってしまったことになります。

労使関係がこう着状態に陥ったことを受けて、30日には獅山鎮政府が対応へと動き始めます。獅山鎮総工会は重ねて操業再開を従業員に要請しますが、受け入れられるはずはありません。このように関係改善への糸口が見えないなか、さらに事態を悪化させる事件が起こります。

31日午前、ストの状況をビデオカメラで撮影したいと申し出た総工会に対し、従業員たちはこれを拒絶して、双方でにらみ合いの状況になりました。総工会側約150名と従業員約50名とが押し合うなか、衝突に発展し、従業員数名が負傷して流血する事態となります。午後も双方のいさかいは続き、再度衝突が発生して、従業員3名が負傷しています。このときは待機していた公安と特殊警察の部隊がついに出勤し、負傷者の救助と沈静化にあたっています。

このようにして南海本田のストは、暴力事件を生み出すまでに泥沼化していくわけですが、その一因は、本来労働者側に立つべき労働組合が、労働者とのあいだに決定的ともいえる関係の決裂を招いたことにある、といえるでしょう。

2. 急転した第2段階

労使間の関係が悪化の一途をたどった時期を第1段階とすれば、月が替わった6月1日に、争議は新しい段階に入ります。

南海本田の従業員たちは、前日の暴力事件を受けて、これに抗議し、自分たちの主張を社会へアピールするための、「全労働者および全社会への公開書簡」を公表します。同時に、会社側との交

涉にそなえ、新規に16名の交渉団代表を選出し、総工会を代表から排除しました。

しかし劇的だったのは、この日、中国ホンダのパートナー企業である、広州自動車集団会社の曾慶洪社長が突如来訪し、争議の調停に乗り出すことを宣言したことでした。曾社長は午後、およそ400人の従業員を集めて、自分が調停者になることを受け入れるよう訴え、4日午後3時までに解決策を提示すると約束しました。そのかわりに、従業員に対しては、いったんストを中止し、操業を再開するよう促したのです。従業員たちは彼の提案を受け入れ、翌日から生産が再開されました。

1日の夕刻には、南海区と獅山鎮の総工会が共同で、暴力事件に対する謝罪文を公表しています。31日に最悪の事態にまで突き進んだ紛争は、このようにして、好転する兆しを見せ始めたのです。

6月4日に、曾社長が作成する調停案をめぐる労使交渉が設定されたため、従業員側は交渉団の体制固めに腐心することになります。なにしろ、総工会というまとめ役がいなくなったため、全従業員の意見を集約することが非常に難しくなっていました。従業員から出された要求は100項目以上にのぼっており、これらを逐一交渉していくことは現実的ではありません。会社側から示された回答は、これらの項目の1割ほどにとどまっていました。自分たちの交渉代表を選任したとはいえ、彼らがどのように会社側と交渉すればいいのか、明確な方針は立てられないままでした。

加えて、労働組合弁護士団から、「ストは違法」と指摘されたことも、重圧となっていました。従業員の多くは、法律に違反しない範囲で交渉を進めていきたいと願っていましたが、同時に簡単には引き下がりたいという思いも強くありました。何をどこまでやれば違法行為になるのか心配な面もありましたが、誰もそのことは理解できていませんでした。

そうこうしているときに、法律問題のアドバイザーを依頼したらどうか、という提案がなされました。彼らはその提案を直ちに受け入れましたが、誰に依頼すればよいのかも分かりませんでした。するとその場に居合わせた記者が、常凱中国人民大学教授の名をあげ、適任だと推薦したのでした。集団交渉の前日、3日の夕刻に、常凱教授に法律顧問を依頼することで合意した従業員たちは、記者から教えられた電話番号へ電話をし、電話口に出た教授に、直接依頼しました。教授はこの依頼を快諾し、従業員側は強力なサポーターを得ることになったわけです。

3日の午後3時に集団交渉が始まった時、常教授はまだ広州の飛行場に到着したばかりでした。従業員側が多くを要求を抱えていたため、交渉は難航して始まりました。常教授は1時間ほど遅れて到着し、彼の到着後、交渉は一時中断され、従業員側が態勢を立て直したのち、夕刻から再開されました。この後の交渉経過は、『中国研究月報』の常報告に詳しく記述されています。

同日夜9時頃になって、曾社長が示した賃上げ案に沿ったかたちで労使双方の合意が成立し、交渉は妥結しました。従業員たちがストのはじめに要求していた月額800元という賃上げ額からすれば低い水準でしたが、500元という30%を超える賃上げが実現したのです。従業員の大半を占める実習生に限ってみれば、月額の賃金が900元から1500元へという、大幅な賃上げになっています。従業員たちにとっては満足すべき結果といえるでしょう。

ストが始まってから20日近くに及んだ南海本田の争議は、このようにして急転直下の解決を見ました。5月の2週間、泥沼化の一途をたどった紛争は、曾社長の登場によって、わずか4日のうちに解決されてしまったのです。曾社長はどのようにやすやすと泥沼化した紛争を解決することができたのか、次にその点について考えてみ

たいと思います。

Ⅲ. ストはいかにして解決されたか

1. 曾社長登場の謎

まず考えなければならないのは、なぜ曾社長が突如、調停人として登場したのか、彼にその役目を依頼したのは誰なのか、という点です。この点については、本人はもちろん、公式には誰も説明していませんので、メディアが流している情報をもとに推測するほかありません。あれこれ解説を加える余裕はありませんので、私なりの結論だけ、お話しすることにします。

ひとつ注目しておきたいのは、5月26日の『京華時報』に掲載された、南海本田のストを伝える記事です。『京華時報』は人民日報社が発行しているタブロイド判の新聞ですが、『人民日報』がこうした労働争議について何も報道しないのに対し、こちらは比較的積極的に報道しています。南海本田のストについても、何回か報道していますが、この記事は2日後の28日に人民網にアップロードされました。『京華時報』の他の記事は、南海本田の争議を〔罷工〕（ストライキ）と表現していますが、この記事では〔停工〕（操業停止）と表現されています。深読みのしすぎかもしれませんが、この記事が〔停工〕という表現を使ったのは、人民網への転載を前提として書かれたせいかもしれない、という印象をもっています。

この記事の内容は、南海本田従業員の要求を、生活の必要から生まれた正当な要求として支持しており、そのためには彼らの行為は〔罷工〕ではなく、〔停工〕である必要があるためです。南海本田の争議を伝える最初の情報として人民網に転載したのは、『人民日報』ではやや憚られるものの、党＝政府として従業員側の行為を容認するというメッセージを伝えたもの、と判断されます。

このような中央政府のメッセージを受けて、広東省政府が対応に乗り出します。後述するよう

に、労働争議が労使間の交渉によって解決しない場合は、政府労働部門が介入することにより、解決を図ることになっていますので、通常なら南海区か獅山鎮の政府が対応するはずですが、すでに国際的な注目を集めるまでになった紛争ですので、中央の方針が出るのを待って、広東省政府が対応に乗り出した、ということだと思われます。

法手続き的に見れば、省政府の担当部門が直接収拾に動いても問題はなかったわけですが、省政府はみずから介入することをせず、曾社長を代理人として送り込むという選択をしました。おそらくその時点では、労使関係が最悪の状況に陥っていましたので、介入して解決に失敗した場合のリスクを考慮したのではないかと、思います。また、労働争議の全国的な広まりという状況に対して、強圧的な介入に出た場合、労働者の反発を招いて、紛争の激化に拍車をかける可能性もありますので、そのようなリスクは犯したくない、という配慮が働いたかもしれません。

曾慶洪という人物について簡単に説明すると、彼は1999年に、ホンダと広州自動車との合併企業である広州本田自動車有限公司の党委員会書記、副社長に就任して以来、ホンダとは強いつながりのある人です。2005年には広州本田を離れ、中国側パートナーの親会社である広州自動車集団株式会社の社長になっています。これより前の2003年には全国人民代表大会の代表にも選出されており、広東省の自動車業界のみならず、産業界を代表する人物といえましょう。

このような背景を考えれば、調停人としては必ずしもふさわしい人物とは言えず、労働者側からすれば、産業界寄り、政府寄りの人物であり、なおかつホンダとは密接なつながりのある、会社寄りの人物ということになります。

2. 誰が法律顧問を呼んだのか

そこで検討されたのが、従業員側にも法律顧問

をつけるというアイデアです。つまり、曾社長が調停人となった交渉のテーブルでは、会社側のパワーが強くなりすぎ、明らかにバランスが取れません。従業員側にも強力なアドバイザーをつけて、双方のバランスが取れるようにしようというのが、その趣旨です。

法律顧問をつけるというアイデアが、従業員たちのなかから出てきたものではないことは、彼らの証言によって明らかです。政府が提案したという証言は得られていませんが、実際は人を介したにせよ、従業員側に提案したもとは、省政府であったと推測されます。法律顧問を招くという提案も、その法律顧問を常凱教授にするという案も、従業員自身の発案ではありません。彼らはそのような外部からの提案を受け入れただけなのです。

法律顧問という役割には、彼らの要求を合法的、合理的な内容に整理する、という任務が期待されていたものと思われます。先にも述べたように、従業員側が提出した要求は100項目以上にのぼっていましたが、それらを労働法上、適正な範囲の要求に整理し、交渉をしやすくする必要がありました。従業員たち自身が認めているように、彼らはほとんど法律を理解していませんでしたから、会社側に要求すべきこととそうでないことを区別することができず、さまざまな不満や要求を思いつくままに提出していたにすぎないのです。総工会が彼らを代表することができていれば、当然その役割は総工会が務めることになりますが、総工会が排除されてしまっただけで、そうした役割を果たせる者がなくなっていたわけです。したがって法律顧問という役割には、たんに法律問題のアドバイザーというだけでなく、従業員のまとめ役という役回りも期待されていたと考えられます。

労働者側の法律顧問として招かれることになった常凱教授ですが、中国人民大学労働人事学院の教授で、同大学の労働関係研究所所長でもあります。労働契約法草案起草グループの責任者として

知られる、中国労働法学界の第1人者です。

周知のように、労働契約法は労働契約制度について定めたものですが、草案段階では、その内容が労働者の権利保護に傾きすぎているという批判がありました。労働者の権利が過剰に保護されると、経済の発展に不利が生じ、中国の経済発展を阻害する要因になるという批判が、かなり多方面からありましたが、労働契約法はそうした批判を押し込めて成立したという経緯があり、常教授は労働者の立場に近い学者として評価を受けるようになりました。彼自身、中国の法制度はストライキを違法とするものではないという説を唱えており、労働者の権利保護に熱心であることは間違いないと思われます。

その常教授が労働者側の法律顧問になることは、誰にも納得しやすいところで、曾社長とのバランスという意味でも、遜色のないところといえるでしょう。従業員たちがこの提案を受け入れたことで、集団交渉のための申し分のないテーブルが用意されたというわけです。

3. 曾社長に与えられた任務

曾社長が調停人として登場してから集団交渉までの4日間、彼はほとんど沈黙を守り、目立った行動をとっていません。調停案の作成について、会社側や従業員側と話し合うこともしていません。そのような意味では、彼は第三者の立場に徹していた、ということができるかもしれませんが、おそらくは政府関係機関と調整を続けていたものと思われます。本件に関しては、彼は政府側の代理人として調停役を務めた、とみるのが、最も実態に近いのではないかと思います。

つまり6月4日に用意された交渉のテーブルは、調停人である曾社長をあいだにして、会社側と従業員側とが対峙するという構図になっていますが、その実態は、曾社長と常教授とが対峙する関係にはかならず、そこでは政府と従業員とのあ

いでの交渉が持たれたことを意味します。したがって曾社長にとって常教授は、交渉相手であると同時に、従業員を説得して、紛争を解決に導く任務のパートナーでもあったわけです。

常教授が報告のなかで、曾社長に会った時の最初の印象として、「私たちが従業員側の法律顧問として交渉に参加する立場であるにもかかわらず、曾社長の表情からは意外にも、私たちの参加が交渉を進展させる新しい力となることへの期待感がにじみ出ていた」（『中国研究月報』p.4）と述べているのは、まさにその通りであったと思われます。

交渉当事者が曾社長と常教授に絞られた時点で、この争議は実質的に解決されたといえるかもしれません。両者ともに、中国の政治、経済、労働問題に通じた専門家であり、立場こそ違え、対話による解決を求めているわけですから、お互いに妥協点を見出すのは、それほど難しい仕事ではなかったはずです。南海本田の交渉に遅れて参加した常教授は、交渉の会場に入る前に、待ち構えていた曾社長と短時間の話し合いを持っています。曾社長はここで用意していた妥結案の内容を教授に説明しているのですが、このやりとりによって、二人はおおよその着地点を探り出したのではないかと思います。

午後4時過ぎに常教授を加えた集団交渉は、2回の中断を挟んで、午後8時過ぎの3回目の交渉で解決しました。実質的には2回目の交渉で、ほぼ合意に達しています。全体の交渉は午後3時に始まり、合意書を取り交わした午後9時までには6時間を要していますが、実質4時間くらいと考えれば、ほとんど順調な話し合いといえる範囲ではないでしょうか。この交渉がおこなわれる前の労使関係を考慮すれば、驚くほどすんなり解決した、というのが、私の印象です。

4. 紛争はなぜ泥沼化したか

それではなぜ、このように簡単に解決できた紛争が、これより前の段階では、泥沼化の一途をたどったのかという点が問題になります。それには会社側と従業員側とに、それぞれ問題があったと思われます。実際には多くの問題が影響していると思われますが、ここでは、両者の交渉を難しくした直接の影響についてのみ、お話しします。

まず会社側についてですが、明らかに会社側は、全体の状況を把握し切れていなかったと思われます。中国政府の賃金政策とその実施状況、周辺の企業の実態とを把握していれば、もう少し積極的に交渉に臨めたはずですし、今回のケースでは明らかにそのような対応が求められていたと思われます。ところが会社側は、常套的な抑制策で乗り切ることを考え、小出しに賃金を上積みする一方で、切り崩しの圧力をかけ、ストが長期化しても、抜本的な対策を打ち出そうとはしませんでした。従業員側がそこまで強硬に出るとは予想していなかったのかもしれませんが、それこそが状況の読み違いだったのではないのでしょうか。

一方の従業員側の問題としては、総工会の機能不全があげられます。総工会がかならずしも労働者側の立場に立つことができず、従業員の信任を失って、そのまとめ役として機能することができなくなり、従業員との関係が分裂状態に陥ってしまったことが、交渉自体の持ち方を困難にしたという点で、決定的でもあったように見受けられます。南海本田の従業員は、大半がいわゆる〔80后〕（1980年代生まれ）世代で、中国の政治体制や中国共産党の指導などということに無頓着な新人類です。しかも南海本田は外資企業でもあり、国有企業とは環境が違います。総工会を唯一の労働者代表とする現在の中国における労働法制では、彼らのストレートな要求をくみ上げ、労使交渉に反映させることは、総工会にとってもきわめて難しい問題といえるでしょう。

先に引用した労働組合法が定めているように、中国では労働者は総工会を通してしか会社側と交渉することができません。この仕組みでは、今回のように総工会が従業員の要求を代弁できていない場合、交渉そのものが成立しないことになってしまいます。会社側は総工会を相手に交渉していたつもりだったのかもしれませんが、それが本当に交渉すべき相手であったのかという点に、もっと注意を向けるべきだったといえます。あるいは、会社側は総工会を頼りにして、彼らが従業員をまとめてくれる、と期待していたのかもしれませんが。

要するに、会社側は状況を正しく理解しないだけでなく、交渉相手をも正しく理解していなかったという意味で、二重の誤りを犯していた可能性があります。ただし、これを会社側の責任というのはかならずしも適切ではないと思いますが、結果として従業員側の要求を正確に理解できない状況を作り出し、紛争の泥沼化を招いた、と指摘することができるように思います。

IV. 今後の対策と課題

1. 労働組合の役割

最後に、以上のような検証をもとに、この事例から我々は何を学ぶ取ることができるか、ということを考えてみたいと思います。

まず、すでにお話ししたところからもお分かりのことと思いますが、一番の問題は、総工会です。彼らは労働組合として従業員をまとめ、その利益を代弁し、会社側と交渉する役割を務めなければなりませんが、従業員の利益の代弁者、というところが、非常に大きな問題となっています。

中国の労働組合組織は、中華全国総工会という全国組織に統合されていて、産業別組織と地方組織とに分かれています。およそ185万の企業労働組合に2億2600万人の労働者を抱えており、世界最大の労働組合組織といえます。

ただし総工会は、中国に存在する他の公認された社会团体と同じく、中国共産党の指導を受けており、その役員は党によって任命されています。ともに党の指導を受けるという点では、国有企業の経営者と同じ立場であり、かならずしも労働者側に立っているわけではありません。

労働組合法第27条は前に引用した部分に続けて、「労働組合は、企業、事業体が円滑に協議をすすめる、できるだけ速やかに生産、業務秩序を回復するよう協力する」とも規定しています。

つまり、中国の労働組合は労働者の代表と位置づけられると同時に、企業経営者と協力する義務を負わされており、中立的というよりは経営者側に寄り添った存在となっています。国有企業の労働者は、そのような環境のもとでの労働関係に順応してきましたので、そうした枠組みの中で彼らの要求を実現する術を身に着けていますが、非国有企業でしか働いたことのない、とりわけ〔80后〕と呼ばれるような、若い世代の労働者は、そのような枠組みを理解せず、大胆かつストレートに権利や要求を主張するようになっていきます。

南海本田の場合は外資企業ですが、一応労働組合は組織されています。しかし従業員の大半は実習生と呼ばれる10代後半の若者で、中国共産党も社会主義もあまり意識のなかにない世代ですから、総工会という存在を無条件の前提として受け入れているわけではありません。自分たちの要求を反映しようとせず、ストの中止を呼びかけたり、「ストは違法」と脅しをかけようとした総工会に不信を募らせ、彼らを代表から排除したうえ、「労働組合の改編」を要求した従業員たちの行動は、南海本田の特殊な事情というわけではないのです。

2. 労働組合の改革は可能か

お仕着せの労働組合に対する不信感が高まる現状に対して、総工会も手をこまねいているわけで

はありません。「従業員の代表」という性格を強化するため、近年は、企業労働組合の主席（委員長）を組合員の直接選挙で選ぶという方法を、普及させようとしています。

深圳の蛇口では、全国に先駆けて1988年からこの直接選挙を導入していますが、これはほとんど例外と言ってよく、全国的な広がりを見せたのは2003年頃からです。同年に広東省が省レベルでこれを導入したのをきっかけに、福建、浙江、上海、山東など、経済の発展している沿海地域で普及し始め、最近では山西、四川などの内陸部にも浸透し始めています。広東では12万ある企業労働組合のおよそ3分の1で直接選挙が実施されているようですが、南海本田のある仏山市では実施されておらず、南海本田でも実施されていません。

すでに中華全国総工会は2008年に、「企業労働組合主席選出弁法（試行）」を定め、「企業労働組合主席は、組合員代表大会で直接選挙により選出することもできるし、企業労働組合委員会による選挙で選出することもできる」（第15条）と定めています。労働争議の現状を考慮すれば、おそらく直接選挙方式はこの先、さらに普及していくものとおもわれます。

しかし、中国で実施されている直接選挙方式は、それだけでただちに民主的で自由な選挙というわけにはいきません。この方式の先駆けとなった村民委員会の役員選挙も、まったくの自由な選挙といえるようなものではなく、全体的に見れば党の管理から脱け出しているとはいえません。私も『中国研究月報』に何度かこれをテーマにした原稿を書きましたが、それはこの直接選挙が導入された時期、それが全国的に普及し始め、民主的改革として盛り上がり、国内外で大きな注目を集めた1990年代の後半、その実態が明らかになって、すっかり当初の熱気が薄れてしまった2000年代以降と、いくつかの段階を経てきたからです^(注)。

その後、直接選挙方式は、一部の幹部を対象と

して実験的に導入されたりしていますが、近年は基層党委員会の役員選挙に広く導入されるようになり、国有企業での普及も図られたりしています。もちろん民主化という方向での改革として評価できる部分がないわけではありませんが、これを採用すれば選挙は民主化された、といえるようなものでもないと考えています。

総工会は直接選挙方式を普及させる一方で、当選した主席を専従職化し、総工会が企業に派遣する形に切り替え、給与は総工会が負担する、という改革も同時に実施しようとしています。これは労働組合が企業寄りという現状に対する批判を和らげるための改革と思われるのですが、企業寄りという批判を受けているのは総工会自身であるため、かえって総工会による管理が強まることへの反発が広がる危険性もあるのではないかと、懸念されます。

問題は、総工会自身がその在り方を変えて、労働者の利益代表として認知される存在になればいけないのですが、今のところそのような改革に期待を持たせるような兆しは、どこにもありません。制度改革にあまり期待が持てないとすれば、中国における労働争議の解決には、企業自身の取り組みが、一層重要な要素となってきます。

3. 賃上げ交渉のルール化

それでは最後に、賃上げをめぐる中国の労働争議が、今後どのような方向に展開していくのか考えるうえで、ひとつ重要な問題を検討しておきたいと思います。

一連のスト騒ぎもあって、多くの企業で大幅な賃上げが実施され、スト自体は一段落したように見えますが、このまま争議が沈静化へ向かうとみるのは楽観的に過ぎるように思われます。というのも、賃上げに対する圧力は、これから先も強まりこそすれ、次第に弱まるという見通しは立たないからです。2010年10月に開催された中国共産党

の第17期中央委員会第5回総会でも、労働報酬の引き上げという方針が確認されており、賃上げはここしばらくは持続されるべき政策課題となっています。2011年に始まる第12次5ヵ年計画では、年平均15%以上のペースで引き揚げ、5年で倍増させる所得倍増計画が検討されている、とも伝えられています。

これだけ急激な賃上げ策に対して、具体的にどのように対応するかは、かなり難しい問題に違いありません。話し合いによる解決を可能にするには、労使双方で賃上げをめぐる集団交渉をできるだけ円滑に行うためのルール作りが必要であり、実際にも各地でその立法化が進んでいます。

じつは、このような集団交渉のためのルールづくりは、すでに1996年から始まっていて、2000年には「賃金集団協議試行弁法」が制定されています。しかし実際には、この法律が賃上げ交渉に利用されているとは言い難いのが現状です。そこで今回は、これを労働契約法の枠組みに合わせて作り直し、実際に利用しやすいものに改めて普及させようとしているのですが、労働組合を軸とする交渉という、労働組合法第27条の枠組みは、基本的に変わっていません。

例えば、広東省は2007年に南海区をルール化の実験地域に指定していますが、南海本田はこの実験に参加していません。地方レベルの法律として、すでに制定されているのが、河北省で2007年7月、天津市で2010年9月にそれぞれ施行されており、四川省や広東省で草案が提出されています。広東省の人民代表大会で2010年8月に審議された「企業民主的管理条例（草案）」は、労働組合主導で集団交渉をおこない、交渉が決裂した場合には、政府が介入すると定めていますが、これはほぼ全国的に共通の内容となっています。

外資系企業については、1997年に労働部弁公庁が出した、「外国投資企業賃金集団協議について

法律に従うとの原則を示しているだけで、ほとんど具体的な内容はありません。いいかえれば、外資系企業に適用される特別なルールは今のところ存在しないということになります。したがって今後そうしたルールに従って賃金交渉を進めようとする場合には、まず労働組合の組織化が不可欠となるわけです。

南海本田の労使交渉が妥結した6月4日に、中華全国総工会は、「企業労働組合の建設をいっそう強化し、企業労働組合の役割を十分に発揮させるについての緊急通知」を出し、外資系企業など非公有制企業における労働組合の組織化をテコ入れする方針を打ち出しています。これはたんに総工会の組織強化というだけでなく、賃上げ交渉の枠組み作りという要請に対応したものでもあります。

上記「意見」は、労働組合を持たない外資系企業にも配慮して、労働者の半数以上が賃上げについての集団協議を要求している場合には集団協議を行う、としています。この場合には、労働者側の意見を誰が取りまとめるのか、という問題があります。総工会とは別に、自主的な労働組合を組織することは認められていませんので、総工会とは異なる意見を持つ労働者が多数を占めるような場合には、南海本田の事例が示しているように、交渉のテーブルそのものの設定が非常に難しくなるわけです。労働組合が存在しても存在しなくても、労働者の意見を汲み上げるのは、現状では容易なことではないといえましょう。そのような意味で、経営者側には従来にも増して、労働者側の意見を適切に汲み上げる配慮や、そのためのパイプ作りが求められることになると思います。

（拍手）

【注】「中国の村民委員会はどう変わったのか」1999年7月号。「中国村民委員会の選挙改革」2002年1月号。「中国の郷長・鎮長選挙改革」2003年4月号。「逆風にさらされる中国農村の基層選挙」2005年1月号。いずれも『中国研究月報』。