

序章 研究小史と分析課題

1978年12月に中国共産党第11期中央委員会第3次全体会議で「改革・開放」政策が打ち出され、それ以来約40年間、中国はさまざまな困難を乗り越え、政治・経済・社会などあらゆる側面において著しい発展を遂げ、改革前の混乱・貧困・閉鎖状態から今日の安定・余裕・開放状態に変わった。1978年には、アメリカの10分の1、日本の5分の1に過ぎなかった中国のGDPが、2010年には日本を追い越し、アメリカに次ぐ世界第二の経済大国となり、今後とも成長が続くと見られている。

改革前の中国企業は国家計画経済の下で、「鉄飯碗」¹といわれる終身雇用を実施していた。改革以来、中国政府は、従来の終身雇用を前提とした賃金制度や労働制度の改革を推進し、企業の成長と効率の向上を図った。その結果、中国では、企業経営に市場原理が導入され、労働契約制度へ移行し、旧来の終身雇用に等しい「固定工」制度から「契約工」制度へと転換した。企業の所有と経営を分離することが可能になり、企業が独自に利潤を追求するようになった。企業側は労務コストを抑制するため、相次いで労働、人事、分配制度の改革を行い、非正規労働者が多く利用されることになった。

また、都市部の市場経済の進展に伴い、労働力の移動が求められるようになり、農村では生産請負制の実施に伴い、余剰労働力が現れ、農村から都会に流入する出稼ぎ労働者、いわゆる「農民工」が、都会で「3k」（きたない、きけん、きつい）労働に従事し、非正規労働者の主流として従事している。

非正規労働の就業形態は、派遣労働者、臨時工、パートタイマー等である。そのうち、派遣労働者の量的規模は大きく、中華全国総工会の調査によると、2010年末に、中国の派遣労働者は6,000万人に上り、全従業員の20%を占め²、また、『中国青年報』（2011年1月18日付）は「2003年に、上海市の派遣労働者が企業全従業員の28.3%を占め、2006年には33.8%に上昇し、2007年には38.3%、2008年の初頭には39.7%に達し、ここ二年間も上昇する傾向にあり、業種別から見ると、製造業が最も多く、43.6%を占め、企業形態から見ると、国有企業が最も多く、47.2%を占め、個別の企業では90%にも至る」³と記載した。

21世紀に入ってから、中国では人件費が高騰し、労働力不足の状況に陥り、グローバル競争で生き残るために、コストを削減し、労務派遣⁴の雇用方式を選好する企業が増えている。確かに労務派遣は企業のコストの削減に対して一時的に寄与した。しかし、長期に見ると、派遣労働者は雇用の不安に晒され、当然労働者の消費の積極性も落ちてくる。現在、中国は「世界の工場」から「世界の市場」へと変わり、「内需拡大」の経済政策を打ち出している。果たしてこういった臨機応変な雇用システム——労務派遣は中国の全体の経済成

¹ 鉄飯碗：職業は、割れない鉄のように安定しているということ。

² 網易新聞：「労務派遣成国企招工潜規則」

http://news.163.com/special/revi_ews/zhongguoshi_gai_ge05.html、2017年11月10日アクセス。

³ 周凱：「規範労務派遣用工从国企開刀」、『中国青年報』2011年1月18日。

⁴ 労務派遣：日本語でいう労働派遣は、中国語で労務派遣という用語が使用されている。

長にどの程度貢献しているのか極めて懐疑的である。また、「同工不同酬」⁵、「派遣労働者の社会保険の未納付」、逆派遣⁶など、派遣労働者の権益が損なわれるようなことが多発し、雇用の不安、格差の拡大などの問題も潜んでいる。そこで、本論文は、この柔軟な雇用形態といわれる「労務派遣」に焦点を当て、現代中国における労務派遣に関する制度・政策を考察し、かつ現地調査を踏まえ、労務派遣の実態を解明することを試み、その問題点とその解決策の方向性を検討したい。

第1節 研究小史

1. 労務派遣に関する法規制を中心とする先行研究

中国の労務派遣に関する法規制については、これまで多くの研究がなされている。横井・竇・孟(2010)⁷は「中華人民共和国労働契約法」(以下は「労働契約法」)の中での派遣労働に関する規定を日本の「労働者派遣法」と比較することを通じて、中日両国の派遣労働に関する法規制の間どのような相違⁸が存在しているかを考察した。

林・範(2011)⁹は中国の労務派遣に対する規制は十分でなく、労務派遣規模の拡大、派遣労働の濫用、派遣労働者の権益の侵害など数多くの問題が潜んでいると指摘し、先進国の経験に学び、労務派遣業の監督、派遣労働者の権益保障及び責任追及の面において法規制

⁵ 「同工不同酬」：同じ仕事を任されているのに、労働報酬が違うこと。

⁶ 逆派遣：元々、直接雇用の社員であったが、後に派遣社員に切り替える場合を逆派遣という。

⁷ 横井和彦・竇少杰・孟建兵(2010)：「中国における派遣労働の制度的考察—日本との比較検討を中心として—」、『経済学論叢』62(3)、2010年12月。

⁸ 派遣労働の日中比較

項目	日本	中国
由来	高い専門的知識や技術などを持っているスペシャリストに関する需要と供給との差から誕生した。	経済発展の地域格差による労働力移動から出現した。
法律のねらい	「職業安定法」の規則を緩和しようとする企業経営者の立場に立っている。	労使関係が悪化しつつある現状の中、「和谐社会」の建設を提唱する中国政府は、労働者の利益を少しでも守ろうという姿勢を見せている。
適用業務	適用業務にこだわっているが、数次の「改正」を通じて徐々に適用業務を拡大している。	適用業務に対して規則がなく、「臨時的、補助的、かつ代替的」と強調している。
受入期間	受入期間にこだわっているが、数次の「改正」を通じて徐々に受入期間を長期化している。	受入期間に対して規則がなく、「臨時的、補助的、かつ代替的」と強調している。
賃金規則	派遣労働者の賃金水準の決定に関するルールは定められていない。	「同一労働同一賃金」原則を強調している。
雇用契約	雇用期間に関する条目は存在しない。現実には「常用型派遣」と「登録型派遣」との2種類が存在している。	派遣元企業が派遣労働者と2年以上の期間の定めた雇用契約を締結すべきである。

出所：横井和彦・竇少杰・孟建兵(2010)：「中国における派遣労働の制度的考察—日本との比較検討を中心として—」、『経済学論叢』62(3)、2010年12月、129頁。

⁹ 林嘉・範(2011)：「我国労務派遣的法律規制分析」、『中国人民大学学報』、2011年第6期、71—80頁。

を強化しなければならないと論じている。

涂(2013)¹⁰は労働派遣濫用の要因について論じ、「中華人民共和国労働契約法」の第63条が規定している同一労働同一賃金が事実上、根本的に実施されていないことによると主張した。また、一部の学者は労働派遣の三性(臨時性、補助性、代替性)の内容を明確にしなければならぬと指摘した。しかし、もし派遣労働者が正規労働者と同一労働同一賃金であれば、雇用期間は臨時より長期の方が派遣労働者に資する。もし、その臨時性が厳しく要求されるなら、使用側は頻繁に派遣労働者を変えなくてはならず、事実上、派遣労働者の利益を損なうことになる。

董(2012)¹¹は、労働派遣の濫用に用いる「制限」の結果、労働派遣から他の雇用形態へ変更があった。実際の状況から業務請負へ転換した可能性が一番大きいと指摘した。

2. 労働派遣の在り方に対する評価論

中国人民大学の常(2006)¹²は、無制限に派遣労働を許容するならば、企業は重要ポストにある労働者とだけ労働契約を締結し、業務量に応じて労働者数を調整する。そうすると、雇用される労働者数は常に最小限に抑えられ、労働派遣という雇用方式は、一体就業を促進するのか、それとも阻害するのかという疑問から、「第一、派遣機構の質を厳格に規制する必要がある。第二、中間搾取を防ぐため、労働契約の形式を厳格に規定しなければならない。第三、労働者派遣の業界、業種なども規制しなければならない。第四、派遣労働の期間を規定する。第五、派遣労働者の平等権及びその他の基本的権益に注目する必要がある」と提言した。

北京大学法学院の叶(2006)¹³は「もし、労働派遣を制限しなければ、労働契約が労働契約に代替され、必ず新たな問題、例えば、派遣労働者の労働安全監督問題、労災待遇問題、民主管理問題などが生じる」と懸念を表した。

黎(2005)¹⁴は「①実際の使用側は、労働に伴うリスクを移転した。派遣が企業側に選好されるのは、労働コストの削減、労働法が定めた企業側の負担すべき義務の回避、派遣労働者の社会保険及び福利の支出の軽減などの理由が挙げられる。これは使用側が負担すべき労働リスクの転嫁であり、労働者に対して、負担しなければならない法定義務の回避である。②企業側は、労働者の直接雇用より、第三者にサービス料を支払い、労働者の派遣を受けるという雇用方式のほうが、労働コストの支出が少なくなるからだ。この関係の中、企業側も派遣側も両方とも利益が得られるが、その代わり労働者側の利益は犠牲になった。

¹⁰ 涂永前(2013)：「労働派遣制被濫用的緣由及法律規制」、『政法論壇』第31卷第1期、2013年1月、177-183頁。

¹¹ 董保華(2012)：「労働派遣の題中应有之意—論労働派遣超常發展的“堵”与“疏”」、『模索与争鳴』2012年08期、41頁。

¹² 常凱・李坤剛(2006)：「必須嚴格規制労働者派遣」、『中国労働』、2006年3月、9-12頁。

¹³ 太武原(2006)：「中国の非正規就業—人材派遣を中心に—」、『大阪経大論集』第56巻第5号、108頁。

¹⁴ 黎建飛(2005)：「派遣労働应当緩行」、『法学家』2005年第5期、19-23頁。

③同じ職場で働く労働者を違う身分にし、差別待遇をするのは、我が国の長年にわたる労働制度改革成果の否定である」と論じた。

まとめてみると、労務派遣に対するネガティブ(消極的)な主張は①労務派遣は、失業率を高めた、②派遣労働者を搾取する、③同一労働同一賃金からの乖離、④社会格差の拡大を招くなどが挙げられる。

一方、一部の論者は派遣労働の合理性に対してポジティブ(積極的)な評価を与えた。

胡・楊(2001)¹⁵は「わが国の国情は労働力資源が豊富で、低技能労働者は過剰である。これらの過剰労働力は限られた正規部門に吸収されなくなる時、非正規就業の形で自分或いは家族を養う職を見つけ、生活が安定する。すなわち、非正規就業は中国の重大な失業問題を解決する重要なルートであり、計画経済から市場経済への転換期には、“非正規化”がわが国の国情に合った就業方式である」と語った。

馬渡(2003)¹⁶は、「一部の論者は、労働者派遣業を悪質な搾取産業のように非難することがあるが、もしそれが真実であれば、派遣を希望する労働者がいくつもの派遣会社に自ら積極的に登録し、派遣労働者数が増え続けるような現象が起こるはずがない。派遣先及び派遣労働者双方のニーズに応えているからこそ増加するのである」と、派遣労働の存在の合理性について肯定的な意見を表した。

李(2014)¹⁷は「我が国の労務派遣制度は、特定の雇用方式(1970年代末頃に外資系企業に労働者を派遣する)から始まり、特殊な任務を担っている(1990年代末、国有企業からレイオフされた労働者の就業問題を解決するため、中国政府は、公共就業サービス機構に職業紹介、就職指導、教育訓練などを実施することを提唱し、レイオフされた労働者を数多く抱える国有企業に対して、労務派遣組織或いは労務会社を設立するよう呼びかけた。当時の労務派遣は、主にレイオフされた労働者の再就職や出稼ぎ労働者の就業を解決するために、政府が主導的に行った行為である)。労務派遣制度の利点を無視してはいけない」と述べた。

第2節 分析課題と構成

1. 分析課題

21世紀に入ってから、もっとも社会的関心を集めている中国の労働問題と言えば、格差問題であると言って過言ではないだろう。問題を究明、或いはその解決策を探すのは、冷静な議論と緻密な考察が必要になる。そこで、本論文は、現代中国における労務派遣に注目し、以下の三点を巡って、制度と法政策を考察し、実証研究を通して分析を行うことにする。

第一：以上の先行研究は、制度面に関する考察は多いものの、労務派遣に対する実証的

¹⁵ 胡鞍钢・杨韵新(2001)：「就业走向非正规化」、『中国财经报』2001年02月09日第3版。

¹⁶ 馬渡淳一郎(2003)：『労働市場法の改革』、日本評論社、77頁。

¹⁷ 李雄(2014)：「我国劳务派遣制度改革的误区与矫正」、『法学家』2014年第3期、32頁。

研究は管見の限りでは極めて少ない。中国政府(或いは統計機関)は派遣労働に従事する労働者の人数や、派遣機関の数について、正式なデータを公布しなかった。また、派遣労働者として働かされても、派遣元と契約を結んでいない労働者が多数存在しているため、労務派遣の実態を捉えるのは極めて難しい。そこで、本研究は、ローカル企業をはじめ、中国に進出している外資系企業、労務派遣会社、人材会社を訪問し、ヒヤリング調査を行い、労務派遣の実態について検討し、実際の運用状況はどのようなものかを考察する。

第二：「労務派遣暫定規定」(2014)が公布され、派遣労働者の人数に対する規制をかけた¹⁸。しかし、かつて中国では派遣労働者の濫用が深刻な状況に至って、雇用している派遣労働者は総人数の50%を超えている企業もいた。この「労務派遣暫定規定」が実施されてから3年経ったが、この10%の規定の実施状況に対する学問的研究はほとんどない。本研究は現地調査を通して、この派遣労働者人数超制限の実施状況及び派遣労働者使用側、派遣側のこの規制に対する対応実態を明らかにする。

第三：21世紀に入ってから、中国における労働争議の頻発が世間から関心を集めた。現在、中国政府は派遣労働者の権利擁護へ舵を切ろうとしている。今まで、法律・政策の視点から派遣労働者の権益保護を論じる研究は多かったが、本研究は、派遣労働者の労働組合の組織率に着目し、労働組合の役割の視点から派遣労働者の権益保護の状況について検討する。

2. 論文構成

本論文の構成は以下の通りである。

まず、序章では、労務派遣に関する先行研究を考察したい。現代中国の労務派遣に関する研究は、主に2種類に分けられる。一つは、労務派遣に関する法規制を中心とする研究である。もう一つは、労務派遣の在り方に対する賛否両論である。これらの先行研究は、制度面に関する考察は多いものの、労務派遣に対する実証的研究は不足している。そこで、本論文は労務派遣に関する制度・政策を踏まえた上で、労務派遣の実際の運用状況について考察する。

第I部では、中国における労務派遣の概念を究明するため、第1章では、労務派遣の中国での生成と展開について歴史的に分析し、また「中国労務派遣用工現状調査」を元に、労務派遣の特徴をまとめる。第2章では、労務派遣展開の要因を国家・企業・労働者の三方に焦点を当て、①就業政策の変遷、②法的環境の変化、③戸籍制度の規制緩和による労働力の移動について考察する。

第II部の第3章では、頻発する労働争議に焦点を当て、その背景について分析を行う。第4章では、中国における工会(労働組合)の変遷、現状と主要活動を紹介し、工会の役割

¹⁸ 「労務派遣暫定規定」(中華人民共和國人力資源社会保障部令第22号)：派遣先使用者は派遣労働者の数を厳格に制限しなければならず、使用する派遣労働者の数は派遣先使用者が使用する労働者総人数の10%を越えてはならない(第4条)。

とその多様な機能を考察し、派遣労働者の権益保護の諸問題について検討する。

第Ⅲ部では、中国に進出した日系企業をはじめ、ローカル企業、派遣会社、コンサルティング会社などに対して、現地調査を行い、中国における労務派遣の実際の運用状況、また、法規制の調整などに伴う派遣先及び派遣元の行動様式について考察する。

I 部 現代中国における労務派遣に関する制度・政策

労働派遣に関する紛争が相次いでいる。

2008年、マツダ防府工場（山口県防府市）で強行された「派遣切り」に対して、労働者15人が提訴し、2013年3月、山口地裁判決で13人が正社員として認められた裁判¹⁹が世間から注目を集めた。

一方、中国では、2004年、北京ケンタッキー有限公司は、10年以上勤務していた従業員の身分を、派遣元の派遣労働者へと切り替え、その後、職務上のミスを理由に解雇した事件²⁰は世間から関心を集めた。

今日、労働者派遣は世界各国に広がってきており、労働市場に占める割合が高くなっていく。派遣労働は企業のコストの削減や、自国の経済発展に寄与したが、雇用の不安にさらされている。中国では1970年代末に派遣労働が登場し、市場経済の進展に伴い、其の影響力が拡大し続ける。第I部では、現代中国における労務派遣に注目し、第1章では、労務派遣の概念を究明するため、労務派遣の生成と展開について歴史的に考察し、第2章では中国における労務派遣展開の背景を国家・企業・労働者の三方に焦点を当て、①就業政策の歴史的変遷、②法的環境の変化、③戸籍制度の規制緩和による労働力移動について分析する。

¹⁹ 「マツダ防府工場事件」:

マツダは、自動車製造業を営む日本国内有数の自動車メーカーである。従業員は約2万人、日本での生産拠点として本社工場(本社・宇品)、防府工場、三次事業所を有している。2003年、労働者派遣法の改正で製造業への派遣が解禁された。これを踏まえた上で、2004年4月以降、マツダは派遣労働者を受け入れることとした。「原告らは、派遣元との間で、派遣労働契約を締結して、防府工場の各職場に派遣されて自動車製造などの業務に従事していた。当時、製造業での派遣期間が1年に制限されていたところ、彼らは、1年経過後にはサポート社員としてマツダ社において有期雇用で、直接雇用され、その後は再び派遣元で再雇用されて防府工場に派遣されるといった形で就労を継続してきた(15名のうち、2名がサポート社員の経験していない)。しかし、2008年リーマンショックの影響で、マツダ社は自動車生産台数の減産を余儀なくされ、派遣労働者数の受入人数を減らすことを決定した。これにより、当時、派遣労働者またはサポート社員として就労していた原告らは、順次、マツダ社または派遣元により期間満了ないしは雇い止めされた」。2009年、派遣労働者たちが原告となって、マツダを被告として、正社員としての地位の確認などを求める訴訟を提起した。約4年間にわたって、山口地裁は、2013年3月に「原告ら(15名のうち13名)が、被告に対し、被告正社員としての労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する」との判決を下った。(『労働判例』2013.8 NO.1070、7-37頁。)

²⁰ 「北京ケンタッキー派遣労働者事件」:

1995年2月から、X氏は北京のケンタッキー有限公司の倉庫において運搬作業の職に就いた。それからの9年もの間、X氏は北京ケンタッキーと労働契約をずっと結ばなかった。2004年6月に、ケンタッキー有限公司の人事部は2004年6月より北京時代橋労働事務咨询服务有限公司から従業員の給料を支払い、保険金などを納めることになり、従業員は当該会社と労働契約を締結するようとの通知を貼り出した。2005年10月12日、X氏が配達作業を行った際に、ラベルの貼り付けを忘れ、それで、北京ケンタッキーは、「配達操作規定の違反」を理由に、X氏をやめさせ、同日、北京時代橋労働事務咨询服务有限公司もX氏との労働契約を解除した。X氏は北京市労働争議仲裁委員会に仲裁を申し込み、北京ケンタッキー有限公司との雇用関係、また10年間の勤続年数に応じる経済補償金の支払いを主張した。ケンタッキー側は、X氏がすでに北京時代橋労働事務咨询服务有限公司と労働契約を結んだと主張し、X氏との間の労働関係を認めなかった。第一審で、北京ケンタッキー有限公司が勝訴した。X氏が不服の申し立てをし、第二審において、北京ケンタッキーは、事実上の労働関係があったことを認め、X氏と和解した。(「労務派遣典型案例分析-肯德基案」、<http://www.waljob.net/article/6010.html>、2015年10月5日アクセス。)

第1章 労働派遣とは何か

第1節 労働派遣はどのように生まれたのか

労働者派遣はどの国から始まったのか、定説はない。「20世紀20年代のアメリカに遡ることができる」と主張する学者がいる。「Samuel Workman という会社が主婦を雇って、夜中に棚卸しの仕事をやらせたり、コンピューターの使い方を教えたりした。その後、彼女たちを企業に派遣し、臨時的或いは短期的な仕事をやらせた」²¹。労働派遣の起源に関する説は多岐にわたっているようだが、現代の労働派遣は工業化時代に始まり、各工業化国家で展開し、ヨーロッパのフランス、イギリス、オランダ、アジアの日本なども相次いで労働派遣という雇用形態を採用したのは間違いない。また、労働者派遣に対して、各国の政府はそれぞれ違う態度を見せていた。しかし、たとえ最初労働者派遣を厳しく禁止した政府であっても、経済状況や労働市場の変化に伴って、労働者派遣を否定、禁止、制限の方向から、徐々に規制緩和、承認の方向に向かった。

ドイツは1972年に労働者派遣法を制定されて以来、数十年間にわたり、主に規制緩和の流れの中で発展してきた。その目的は、企業から出される柔軟化の要請に対応し、派遣労働の雇用可能性を拡大することだった。派遣期間に関して、「1985年の就業促進法によって、派遣労働者の雇用の安定を理由として当初5年間の予定で3ヶ月から6ヶ月へと延長されたのであったが、その後、再度延長され、途中から派遣法の改正という形で6ヶ月になり、さらにその後は9ヶ月、12ヶ月、2000年に入り24ヶ月へと延長され、ついに現行法において派遣期間の上限規制が撤廃されるに至ったのである」²²。すなわち、派遣法は派遣労働を臨時労働ではなく、常に必要不可欠な労働と位置づけを変更したことになった。

グローバル競争の激化とIT情報技術の発達は、アメリカの経営環境を激変させた。アメリカでも非正社員の雇用拡大は著しい。アメリカ人材派遣協会(ASA: American Staffing Association)によると、1993年頃から急速に増えた派遣労働者数は、2000年には250万人を突破するまでに拡大した。2001年は、同時多発テロの影響で景気が後退し、雇用情勢が悪化したが、2003年頃から復調の兆しがみえ、2004年には派遣労働者数、売上高ともに、ほぼ2000年のレベルにまで回復している²³。石井(2000)²⁴は「適切な人材供給、労働市場の柔軟性、賃金の伸縮性といった労働市場の特徴が、アメリカの好景気を支えた」と主張した。

²¹ 譚婧(2013):「从法学角度浅谈劳动派遣制度的完善」、

<http://www.chinacourt.org/article/detail/2013/12/id/1159176.shtml>、2015年11月1日アクセス。

²² 大橋範雄(2009):「ドイツにおける派遣労働の特徴と請負・派遣区分に関する基準」、『季刊労働法』225号、2009年夏季、99頁。

²³ 小島典明・藤川恵子(2006):「派遣労働を中心とした規制改革と人材ビジネスの日米比較」、『日本経済研究』53、2006年1月、135頁参考。

²⁴ 石井久子(2000):「アメリカにおける労働者派遣の拡大:その実態と展望」、『高崎経済大学論集』第43巻第2号、29頁。

日本は、ほぼ 1955 年から 1973 年の高度経済成長期に経済は飛躍的な成長を遂げたが、1973 年の第一次石油ショックの影響を受け、長く続いた高度経済成長は終わった。1985 年のプラザ合意によって、円高・ドル安が急速に進んだ。これにより、日本の輸出産業は大きなダメージを受け、日本製品は価格面での競争優位性を失い、企業業績が大幅に悪化した。日本企業は労務コストを抑制するため、正規労働者を減らし、ますます派遣労働者の割合を増やすようになった。1986 年の「労働者派遣法」が施行された当時の対象業務はわずか 13 業務(直後に 3 業務追加され)に過ぎなかったが、1996 年の改正により、対象業務が 26 業務までに拡大し、また 1999 年の改正で対象業務が一部を除いて原則自由化となった。さらに、2004 年 3 月より製造業務の派遣が解禁され、規制緩和の一途を辿ってきた。相次ぐ「労働者派遣法」の改正によって、法的に派遣労働が禁止される業務の範囲は段階的に縮小し、適用対象業務が拡大してきた。このため、労働者派遣事業者数はほぼ一貫して年々増加しており、派遣労働者の数も飛躍的に増加してきたのである。

まとめていうと、日々激しくなるグローバル競争の舞台で、労務コストの削減、失業率の解決策として、派遣労働は生まれたのである。但し、私達は「同一労働同一賃金」を前提したヨーロッパ型の派遣労働とアジア、とりわけ日本、韓国、中国との違いは認識しておかなければならない。ここで問題にする派遣労働の中国的展開を次に見ておきたい。

第 2 節 労務派遣の中国での生成と展開

1. 中国における労務派遣の概念

まず、労務派遣の概念を究明しよう。

労働派遣の定義に関して、各国は一様ではない。中国では、日本語でいう「労働派遣」を「労務派遣」という用語が使用されている。2007 年に制定した「中華人民共和国労働契約法」の中で、初めて「労務派遣」について言及したが、法的定義づけはなされていなかった。派遣先、派遣元、そして派遣労働者の三者の関係に関しては、この「中華人民共和国労働契約法」の第 58 条と第 59 条が明確に定めている。「労務派遣会社は使用者の労働者に対する義務を履行しなければならない。労務派遣会社が派遣される労働者と締結した労働契約には、派遣される労働者の派遣先及び派遣期限、職位など状況を明記しなければならない」(同法第 58 条)。「労務派遣会社が労働者を派遣する際に、労務派遣という形で労働者を雇用することを派遣先と労務派遣協議を締結しなければならない。労務派遣協議は派遣職位と人数、派遣期間、労働報酬と社会保険料の金額及び支払方法、協議違反の責任について、約定しなければならない」(同法 59 条)。すなわち、中国の労務派遣は三つの主体、派遣元、派遣先、派遣労働者にかかわっている。派遣元は派遣労働者と雇用関係を結び、派遣労働者を派遣先へ派遣する。派遣労働者は派遣先と契約関係を締結しないが、派遣先の指揮命令どおりに労働に従事する。派遣先は労働者の給料などを派遣元に渡し、派遣元から労働者へ給料を支払うことになっている。

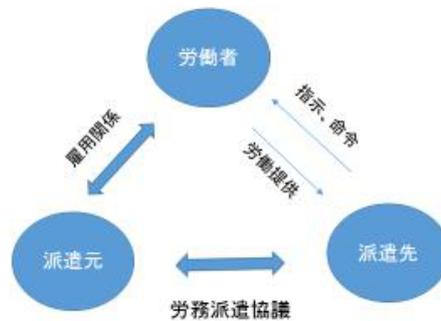


図 1-1 中国における労務派遣の様式

2. 中国における労務派遣の展開

中国の労働者派遣は、1970 年代末頃から、中国に進出した外資系企業に労働者が派遣されることから始まった。

第一段階：1970 年代末～1990 年代中期

1978 年に中国政府は「改革・開放」政策を打ち出し、この政策の実施により数多くの外資系企業が中国に進出し始めた。しかし、当初、中国政府はこれらの外資系企業に直接労働者を雇用する権利を与えなかった。外資系企業は、労働者を雇用する際に、自ら直接に労働者を雇用するのではなく、「外事サービス単位或いは中国政府が指定するほかの単位によって行う」ことになる²⁵。すなわち、これらの外事サービス単位は中国最初の労務派遣単位であった。1979 年に北京市にある外資系企業人的資源有限公司（以下 FESCO）が設立されたが、これは中国最初の外資系駐中国代表機構、外資金融機構、経済組織を対象とした専門的な人材資源サービス会社である。ここでは、外国企業は中国で労働者を雇用する際に、直接労働者と労働契約を締結するのではなく、FESCO が労働者と労働契約を結んで外国企業に派遣するという形を当初採用した。1984 年 8 月に上海で上海対外服務有限公司が設立され、国が指定する企業・機関をはじめ、外資系企業などに人材派遣、企業にさまざまな業務のアウトソーシングを提供している。1986 年 3 月に中国四達国際経済技術合作会社が設立され、これも国務院が当初指定した外国駐在機構に労働者を派遣できる企業の一つである。このほか、1987 年 6 月に設立された中国国際技術智力合作公司などが挙げられる。もちろ

²⁵ 「中華人民共和国国務院關於管理外国企業常駐代表機構的暫定規定」（1980）：外国駐在代表機構は、労働者を雇用する際に、当該地域の外事サービス単位或いは中国政府が指定するそのほかの単位によって行う（第 11 条）。

ん、当時、中国に進出していた外国企業に人材を派遣するのは、今日の労務派遣と異なっているが、中国の労務派遣の原形と言っていいだろう。

第二段階：1990年代中期～21世紀初期

1978年に北京で中国共産党第11期中央委員会第3次全体会議が開催され、会議は「現在、わが国の経済管理体制において一つ大きな欠陥は権力の過度集中であり、指導的かつ大胆に権限を下部に移譲し、国家統一計画の下で、地方と工農業企業に経営管理の自主権を与えなければならない²⁶」という改革の方向性を打ち出した。この時から、国有企業の改革が「放権譲利」、「経営請負責任制」、「企業経営自主権の拡大」など一連の改革を行った。しかし、国有企業が依然として経営状況は悪化した。1998年3月の全国人民代表大会で、当時の朱鎔基首相は、「国退民进」の計画を表明した。この改革は全国に広がって、積極的にリストラに取り組み1998年だけに約6万5千社あった国有企業を2003年に約3万4千社までに減らした²⁷。これらの国有企業の「下岗（レイオフされた）人員」の再就職を解決するため、中央及び各地は一連の法規定を作り出した。例えば：「中共中央、國務院關於進一步做好下岗失業人員再就業工作的通知」²⁸（2002）、「北京市勞務派遣組織管理暫行办法」（1999）、「上海市關於進一步規範勞務用工和勞務型公司的意見」（2000）など、これらの法規の中で、労務派遣に関する規定が書かれている。つまり、国有企業の改革で、リストラされた労働者の受け皿を用意できなかった政府は、積極的に労務派遣及びその他の就業サービス組織を發展させ、リストラされた労働者を組織し、彼らの再就職に協力するようと呼びかけた。統計データによると、2005年に、中国の電信産業、すなわち中国電信、中国移动、聯通、網通四大集團グループにおいて、労務派遣者数は48万人で、総従業員数の4割を占めていた²⁹。

第三段階：21世紀初期～現在

中国の経済改革に伴って、労働契約制度が導入され、昔の終身雇用 に等しい「固定工」制度から「契約工」制度へと変更した。同時に、国有企業改革によって、企業が所有と経営を分離することが可能になった。企業が独自に利潤を追求できるようになって、労務派遣という雇用形態は徐々に認められ、国営企業、民営企業、政府にいたるまで非正規労働者の採用が増加し、派遣市場も次第に育成された。

2007年「中華人民共和國労働契約法」が制定され、2008年1月1日より施行された。この「労働契約法」で初めて法律レベルにおける労務派遣に対する規制を明確にした。この

²⁶ 「中国共産党第十一期中央委員会第三次全体会議公報」、1978年12月。原文：「会议指出，现在我国经济管理体制的一个严重缺点是权力过于集中，应该有领导地大胆下放，让地方和工农业企业在国家统一计划的指导下有更多的经营管理自主权」。

²⁷ 金山権(2012)：「中国国有企業改革における歴史と分析」、『桜美林論考』2012年3月、75頁。

²⁸ 「中共中央、國務院關於進一步做好下岗失業人員再就業工作的通知」（2002）：レイオフされた失業人員の非全日制、臨時性、季節性などの多様な形式での就業を実現させることを奨励する。労務派遣、就業基地などの組織を發展させ、彼らに多様な就業サービスを提供する。

²⁹ 李暉(2005)：「发展与隐忧——我国勞務派遣现状之我見」、『胜利油田党校学报』第18卷第5期、2005年9月、46頁。

「労働契約法」は「労働契約制度を整備し、労働契約双方の当事者の権利と義務を明確にし、労働者の合法的権益を保護し、調和の取れた安定的労働関係を構築、発展させる為」に制定された法律である。「労働契約法」の施行により、終身雇用という言葉が当てはまる従来の「固定工」制度から「契約工」制度へと変わった。したがって、国有企業、事業単位、政府機関は相次いで労働、人事、分配制度の改革を行った。企業の改革、雇用制度の改革に伴って、労務派遣という雇用形態は多くの企業に採用された。特に、「労働契約法」が労務派遣に対して、適用業種や期間に制限をかけなかったため、労務派遣の中国での迅速の展開を導いた。中国全総労務派遣問題課題組の調査によると、2011年中国の派遣労働者は約3,700万人で、全従業員数の13.1%を占めていた³⁰。

3. 中国における労務派遣の特徴とその課題

3.1 中国における労務派遣の特徴

2011年、中華全国総工会は全総副主席、書記処書記張鳴起、全総書記処書記李濱が組長として、全総法律工作部、中国工運研究所、全総研究室、保障工作部及び全国産業工会が参加する全総労務派遣問題課題組を設立した。課題組は労務派遣の状況について、半年あまりの研究調査を行った。2010年6月、2011年6月、全国の25ヵ都市、企業1,000社、10,000名の従業員及び企業1,000社の工会主席に対し、アンケート調査を行った³¹。調査結果によると、中国における労務派遣はいくつかの特徴が見られる。

第一：全国における労務派遣労働者が増え続けている。

中国の派遣労働者数に関して、政府は明確な数字を公布していないが、2006年に、全国総工会は当時の派遣労働者は2,500万人だと推計した。また、全総研究室の調査によると、2011年、全国の派遣労働者は全企業労働者数の13.1%を占め、約3,700万人だと推計した。上海市総工会は上海市にある企業1,805社に、労働者420,296人に対し調査を行った結果、その内派遣労働者は105,228人、総人数の25%を占め、2007年より36.1%増加した。江蘇省総工会の調査は蘇州市、常州市及び所轄の4県の企業20社、労務派遣企業10社、40,136人の労働者に及んだ。その内、派遣労働者は総労働者の32%を占め、2008年より47.1%増えたことがわかった。天津市は2010年末まで、約半分の企業が派遣労働者を利用し、総人数は40万人の規模に達した。各省(市、区)及び全国産業工会の調査結果から見ると、中国における派遣労働者数は年々増加してきている。

第二：第三次産業では派遣労働者を多数使われている。

イギリスの経済学者ペティは、17世紀に一国の産業が農業から製造業、商業へと発展するにつれて富裕になることを指摘し、クラークは農業を第一次産業、製造業を第二次産業、商業・運輸などを第三次産業にし、経済発展に伴い、一国の経済の重心は第一次産業から第二次産業、第三次産業へ移動することを指摘した。中国は1978年改革・開放政策が実施

³⁰ 全総労働派遣問題課題組(2012)：「当前我国労働派遣用工現状調査」、『中国労働』2012年5月、23頁。

³¹ 全総労働派遣問題課題組(2012)：「当前我国労働派遣用工現状調査」、『中国労働』2012年5月、23頁。

されて以来、目覚しい経済発展を遂げた。経済発展とともに、産業構造も大きく変化している。図1-2で示したように、第一次産業、第二次産業、第三次産業の就業人員者数はいずれも大きく変化した。第一次産業に就業する人員は1991年でピークの3億9,098万人で、2016年の時点で2億1,496万人、つまり1991年の就業人員の約半分ぐらいまで下がっている。一方、第二次産業、第三次産業の就業人員者数は上昇が見られ、特に第三次産業の就業人員者数の総就業人員者数に占める割合は、1980年の13%から2016年の43%へと上昇し、工業化とサービス経済が進行していることがうかがえる。楊世英(2007)³²は90年代に入って、第三次産業就業人員者数の増加が顕著であったこと、とりわけ、第三次産業のうち、飲食・卸・小売業、運送業、サービス業などで顕著で、林業や建設業などで多数の非正規労働者が占められていたことを指摘した。

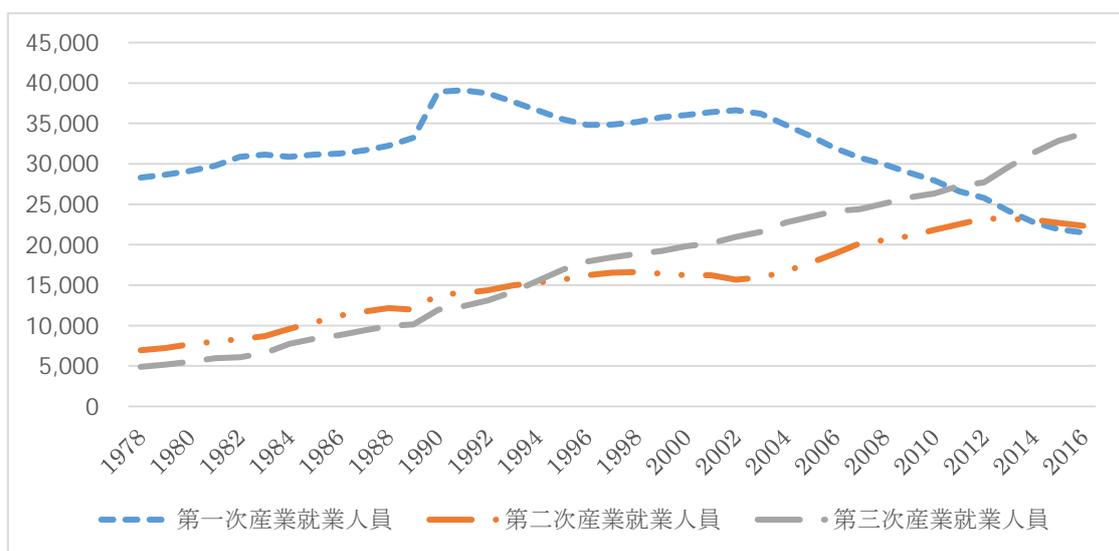


図1-2 1978年から2016年まで三次産業における就業人員数の変化 (単位: 万人)

出所:『中国統計年鑑』各年版により作成。

前述した全総労務派遣問題課題組が行った調査³³では、第三次産業の金融業、水利・環境・公共施設管理業、IT産業では、それぞれ約68.3%、66.7%、60.0%の企業が派遣労働者を採用している。またこれらの企業において、派遣労働者の総労働者に占める割合は11.1%、6.4%、17.9%であることがわかった。同調査では、国有企業がもっとも派遣労働者を使っていると指摘した。例えば：安徽省の郵政、移動通信、中国石化(中国石油化工集団)における派遣労働者は、総従業員の60%以上を占めており、また山西省の郵政、移動通信、石油関係企業における派遣労働者の比例も60%以上の高水準に至っている。

第三、農民工が派遣労働者の主体であること。

³² 楊世英(2007):「1990年代中国における非正規労働に関する考察」、『人間情報学研究』2007年第12巻、46頁。

³³ 全総労働派遣問題課題組(2012):「当前我国労働派遣用工現状調査」、『中国労働』2012年5月、23-24頁。

改革・開放政策の実施による経済発展は、労働力の移動が求められるようになった。戸籍制度の規制緩和によって、農村から都市に流れ込む出稼ぎ労働者が急増してきた。先調査³⁴を通して、派遣労働者のうち、農民工及び外地戸籍を有する人員の割合は全体 52.6%で、平均年齢は 31.4 歳、30 歳以下の派遣労働者は 54.2%を占めていた。例えば福建省における労務派遣労働者のうち、レイオフされた「下岗」人員は 27.35%を占め、出稼ぎ農民工は 41.43%、その他は 31.19%を占め、農民工が派遣労働者の主力軍であることが明らかになった。

3.2 中国における労務派遣の課題

課題 1：労務派遣の濫用(2014 年 3 月「労務派遣暫定規定」実施まで)

「上海市総工会 2010 年調査研究報告」によると、派遣労働者は上海の国有企業の総従業員の 47.2%を占めていることがわかった³⁵。労務派遣に関する法規制は「中華人民共和国労働契約法」、「中華人民共和国労働契約法」の修正に関する決定(以下は「労働契約法」改正案)、「労務派遣暫定規定」が挙げられるが、この三つの法案は、いずれも適用業種に制限をかけなかった。したがって、製造業、建設業、金融業、サービス業、教育機関などほとんどの業界で派遣労働者を雇用してもよいということになる。外資系企業でも、国有企業でも、民営企業でも、大学でも、政府部門までも「労務派遣」という雇用形態が見られる。

この課題を究明するために、範融(2011)が執筆した「關於労務派遣用工情況的調研報告」に基づき、上海にある有名な国有企業、上海汽車工業集團總公司(略称は上汽集團)の例を挙げて説明する。

上汽集團は、第一汽車、東風汽車と並ぶ中国の国有三大自動車製造企業グループで、自動車、自動車部品の生産、販売、開発、投資、関連の自動車サービス貿易業務などを主に扱う集團グループである。2014 年上汽集團の自動車販売台数は 562 万台を超え、米フォーチュン誌が選ぶ世界企業 500 社に 11 回選ばれており、60 位にランクインした³⁶。當集團の労働組合の範融氏³⁷の話によると、①上汽集團の派遣労働者が、生産ラインにおいて重要な役割を果たしてきた。2010 年末までに、上汽集團にある派遣労働者は 59,167 人で、総従業員の 36%を占めている。②これらの派遣労働者のうち、上海戸籍のない派遣労働者は、23,780 人で、上汽集團の上海地区にある企業の派遣労働者の 56%を占めていた。すなわち、よそから上海に出稼ぎにくる派遣労働者は半数を超える状態になっている。③学歴の

³⁴ 全総労働派遣問題課題組(2012)：「当前我国労働派遣用工現状調査」、『中国労働』2012 年 5 月、24 頁。

³⁵ 劉建(2011)：「用人单位随意退工職工利益被最小化 濫用労働派遣導致労働争議多發(雇用機關が随意に労働者をやめさせ、労働者の權益が最小化され、労働派遣の濫用は労働紛争の多發を招く)」、『法制日報』2011 年 5 月 18 日、中華人民共和国司法部。

³⁶ 上汽集團ホームページ：<http://www.saicgroup.com/chinese/gsgk/gsjj/index.shtml>、2015 年 11 月 2 日アクセス。

³⁷ 範融(2011)：「關於労働派遣用工情況的調研報告」、『工会理論研究』2011 年第 6 期、21-24 頁。

面に関して、中卒及び其の以下の学歴を持つ人は 17,016 人で、総派遣労働者の 29%を占め、高卒、専門技術学校卒は 34,245 人で、58%を占め、短大卒者は 7,146 人、12%を占め、大学卒及びこれ以上の学位を持つ派遣労働者は 760 人で、1%に過ぎない。派遣労働者の学歴は義務教育程度以下のものがほぼ三割も占めていることが明らかになった。④2008 年から 2010 年の間、派遣労働者における平均離職率も高く、31%に達し、その内、自発離職労働者が 79%を占めている。⑤上汽集団は中国の有力国有企業グループの一つで、当該集団の労働組合は派遣労働者の雇用問題に関心を持ち、「同一労働同一賃金」方針を実施している子会社は 103 社で、同集団グループの総企業数の 82%を占めている。上汽集団は中国の優良企業で、「中華人民共和国労働契約法」に基づき、派遣労働者の採用を行っている。

2010 年末までに、上汽集団にある派遣労働者は全従業員の 3 割強を占め、派遣労働者規模の膨大さが指摘できる。2014 年 3 月より、中国では「労務派遣暫定規定」が実施され、同法は派遣労働者が総労働者の 10%を超えてはならないと制限した³⁸。しかし、派遣労働者の規模が膨大であり、「労務派遣暫定規定」で定められている派遣労働者数の上限をはるかに超えている。2 年間で派遣労働者の比率を 10%以内に抑えられるか、またリストラによる失業することの懸念がされている。

課題 2：派遣労働者の権益保障問題

労務派遣の主力軍は農民工たちである。「2014 年農民工監測調査報告」³⁹によると、2014 年に雇用機関と労働契約を結ぶ農民工の比率は 38%であった。其中、出稼ぎ農民工の労働契約締結率は 41.4%、地元農民工の労働契約締結率は 33.3%であった。また、2014 年の出稼ぎ農民工たちの保険加入率から見ると、年金 16.7%、労災保険 26.2%、医療保険 17.6%、失業保険 10.5%、生育保険 7.8%の低い水準に留まっていた。

表 1-1 農民工労働契約締結率(2013 年・2014 年) (単位：%)

	固定期間なし労働契約	労働契約期間		労働契約を締結していない
		一年未満	一年以上(一年含み)	
2013年農民工合計	13.7	3.2	21.2	61.9
内訳:出稼ぎ農民工	14.3	3.9	23.2	58.6
地元農民工	12.9	2.1	18.2	66.8
2014年農民工合計	13.7	3.1	21.2	62.0
内訳:出稼ぎ農民工	14.6	3.7	23.1	58.6
地元農民工	12.5	2.3	18.5	66.7

出所：「2014 年農民工監測調査報告」、『中国情報』2015 年 4 月 30 日、国家統計局。

³⁸ 「労務派遣暫定規定」(2014)：「派遣先は、本規定施行前から使用する派遣労働者数が労働者総数の 10%を超えている場合、派遣労働者使用の調整案を制定しなければならず、本規定の施行日から 2 年以内に規定された割合まで下げなければならない」(第 28 条)。

³⁹ 「2014 年農民工監測調査報告」、『中国情報』2015 年 4 月 30 日、中華人民共和国国家統計局。

表 1-2 農民工の社会保障保険への加入率(2013 年・2014 年) (単位：%)

	年金	労災保険	医療保険	失業保険	生育保険
2013年	16.2	25	17.1	9.8	7.2
2014年	16.7	26.2	17.6	10.5	7.8

出所：「2014 年農民工監測調査報告」、『中国信息報』2015 年 4 月 30 日、国家統計局。

表 1-1 が示したように、完全に労働契約を締結していない農民工は 2014 年で 62%、労働契約の締結率はまだまだ低いことが示唆されている。労働契約の締結率が低いのは、一つの要因が農民工たち自身の学歴が低く、法律で自分を守る意識が薄く、社会弱勢群体⁴⁰であること、これよりもっと指摘したいのは、一部の企業は利益ばかり追求し、自分が負うべき社会責任から逃げようとする点である。低賃金、労働契約を結ばない、社会保険に加入しない、職業病など、農民工の権益が損なわれるようなことが発生している。農民工のような弱勢群体問題は中国でけっして一部分の群体の問題ではなく、社会全体に影響を及ぼす大きな問題である。

事例：「農民工 40 名、労務派遣に“ 騙された”」⁴¹

2010 年 2 月、中国のマスコミは「農民工 40 名、労務派遣に“ 騙された”」を題とするニュースを報道した。S 物資供給会社は仕入れたコークスを機械で荷下ろし作業を行っていたが、完全に下ろせなかった場合は、手作業による車両内の余剰コークスの取り除き作業をする。S 物資供給会社の運送部において機械操作の仕事をする労働者が 20 名ぐらいいたが、手作業による取り除き作業をする労働者は他の会社から供給された。G 氏はその内の 1 人だった。G 氏は 1992 年 3 月より S 物資供給会社で車両内の余剰コークス整理の仕事をしてきた。ところが、彼と雇用契約を結んだのは、S 物資供給会社ではなく、T 社だった。2009 年 11 月 26 日、G 氏の手元に一通の労働契約解除の通知が届いた。「我が社が S 社と締結した労務契約は 2009 年 12 月 31 日をもちまして、期間満了となり、更新しないことにしました。労働法の規定により、あなたとの雇用契約は 2009 年 12 月 31 日を持ちまして終了とさせていただきます」とのことだった。G 氏への補償金について、T 社社長は「2008 年 1 月 1 日より計算し、年に 1 ヶ月給料分の補償金を出す。したがって 2 年間で 4,000 元。毎年の残業代等の補償金は 550 元で、2 年で 1,100 元、あわせて 5,100 元の補償金を支給することになる」と G 氏に説明した。

G 氏はすでに S 社で 10 年以上働いていた。18 年間のうち、実家に帰ったのは 2 回だけ、家族を養うため、止むを得ず郷を離れた。その後、家族と団欒するため、妻子を北京に呼んで、アパートを借りて一家で暮らしている。S 社での収入は少ないが、この仕事に対し

⁴⁰ 社会弱勢群体：social vulnerable groups、社会弱者グループのこと。

⁴¹ 新浪網：「40 位农民工被劳务派遣“ 坑了”」

http://news.jcrb.com/jxsw/201002/t20100201_316620.html、2015 年 11 月 15 日アクセス。

て感情はあった。しかし、急に労働契約が終止することを告知されて、会社は10年も働いていた自分と無期限労働契約を結ぶべきではないだろうかという疑問を持っている。

T社の社長于氏へのインタビューによると次のように回答している。「会社の経營業績が悪化し、従業員に給料すら出せない苦境に陥った。S社と労働契約の更新の話をした時、相手に労働費用を高めてほしいと頼んだが、断られて、それで止むを得ずS社との契約を中止することになった。したがって、これらの農民工たちとの契約も終了しなくてはならない状況に至った。経済補償金について、労働者の当単位での勤続年数は2007年12月31日を境に計算する。もし以前結んだ労働契約或いは企業条例の中に相応する補償規定が無ければ、2007年12月31日までの勤続年数は経済補償金の計算に計上しないことにする」⁴²と。

北京農民工法律援助工作所の時福茂執行主任は、G氏らのような農民工の遭遇に対して、労働派遣の氾濫を指摘した。同所の佟麗華主任は、農民工の労働契約締結率の低さを指摘した⁴³。一部の企業は労働派遣という雇用方式を利用して、労働者との間で、直接の労働関係の発生を避けようとしている。農民工たちは法律意識が薄く、学歴も低い、常に社会の底側に生存し、雇用機関と労働契約すら結ばず働いているケースが少なくない。いったん労働争議が発生する時、自分の權益を守ろうとしたら、労働関係有無の証明などで、相当苦勞する。

事例：(労働派遣網サイト⁴⁴に載せた案例に基づき、分析を行うことにする)

1998年3月から劉氏は瀋陽にあるA銀行に就職していたが、銀行との間では書面上の労働契約を結ばなかった。劉氏は工作中、「技術能手」(高度の技術を保有)など数多くの賞を勝ち取った。2007年5月、銀行は劉氏に派遣会社と契約させようと命じたが、劉氏に断られた。同年12月、劉氏は病気で入院し治療を受けた。2008年1月、銀行は「2007年12月をもちまして、劉氏と労働契約を解除する」と新聞に載せた。劉氏は銀行の行為に不満を感じ、2008年3月に銀行に対して、裁判を起こした。

劉氏は自分が1998年から長くA銀行で働いており、しかも業務の面において高い業績をあげ、銀行とは労働契約の解除をしたことがないと主張した。また、10年間にも渡って当銀行に勤務していたので、銀行と無期限契約を結ぶ権利があると主張した。

判決：法廷は「劉氏の主張、つまり、銀行と無期限契約を結ぶ権利がある」と支持した。

「中華人民共和国労働契約法」の第14条の規定では、無期限契約の適応範囲を明確に定

⁴² 「労働契約法」第47条：経済補償金は、労働者の当該使用者における勤続年数に基づき、満1年につき1ヶ月の賃金を支払う基準に従い、労働者に支払われる。

⁴³ 新浪網：「40位農民工被労働派遣“坑了”」

http://news.jcrb.com/jxsw/201002/t20100201_316620.html、2015年11月15日アクセス。時福茂：北京農民工法律援助工作所執行主任。佟麗華：北京農民工法律援助工作所主任。

⁴⁴ 上海労働派遣網：「一銀行要求一名老員工签订労働派遣合同 遭拒绝」

<http://www.lwrcw.com/djyd/html/901.html>、2015年11月15日アクセス。

めている。つまり、①「労働者がその使用者の下で連続勤務年数が10年以上の場合」、②「使用者が労働契約制度を初回に実行する場合或いは国有企業の制度改定で労働契約を新たに締結し、労働者がその使用者のところで連続勤務が10年を満了し、かつ、法定定年退職年齢まで10年を切る場合」、③「期間の定めのある労働契約を2回連続して締結し、労働契約を継続する場合」である。また、「労働契約法」は「使用者は労働者の入社日から1年を満了しても書面労働契約を締結しない場合、使用者と労働者は期間の定めのない労働契約を締結したものとみなす」と規定した。つまり、劉氏は10年連続銀行に勤務し、また銀行から給料や保険など給付されたことが立証できたら、銀行に対して無期限契約を締結する要求が「労働契約法」に認められているはずである。

一方、この判例を通して、「A銀行側が無期限契約の締結を回避するため、10年近く連続勤務してきた劉氏に派遣会社と契約させようとした」ことがわかった。もし劉氏は派遣会社と契約するとしたら、銀行は随時劉氏を派遣会社に返すことができるようになる。つまり、一部の企業にとって、「派遣」＝「無期限労働契約を避ける雇用メカニズムの手段」として利用している。

課題3：企業責任感の欠如

和田（2015）⁴⁵は「働くことの意味は、まずは報酬を得ることに、そして人間としての尊厳を維持し、人格の発展を遂げることに、また社会の一員として尊重されることにあ

る」と語った。しかし、今日、派遣労働者の境遇はどうなっているか想像してみよう。レイオフされた「下岗」人員、都会に流れ込む出稼ぎ農民工たち、失業して、契約が終了になると、新たな就職先を探して日々人材市場に通い、面接を受けながらも就職先が決まらない状態、ストレスが溜まるし、プライドが傷つく。派遣労働者の権益が損なわれる場合も想像してみよう。はじめに書いてあるケンタッキー事例のように、一部の企業は「無期限契約」を回避するため、もともと労働契約が更新されるはずの正規従業員を派遣労働者に変更した。或いは、派遣元、派遣先が随意に労働契約を変更、中止させること。アウトソーシング、請負などの形で偽装派遣を行い、労働者との労働関係を避けようとしていること。一部の企業は利益を求めると同時に、果たすべき社会責任感を失ってしまった。

企業の社会的責任について論者の1人である谷本寛治氏⁴⁶は、企業の責任について「企業活動のプロセスに社会的公正性や論理性、環境や人権への配慮を組み込み、ステークホルダーに対してアカウンタビリティを果たしていくこと」としている。企業が利益を求めるとは当然だが、雇用を創出し、安全かつ安心できる就業環境を作り、従業員、社会等の要求や期待に対して積極的に対応していくことも大事だと思う。

事例：（労務派遣網サイト⁴⁷に載せた事例に基づき、分析を行うことにする）

⁴⁵ 和田肇(2015)：「労働の意味と雇用のあり方を考える」、『法学セミナー』NO.731、2015年12月、31頁。

⁴⁶ 佐久間信夫・田中信弘編著(2011)：『現代CRS経営論』、創成社、5頁。

⁴⁷ 上海労務派遣網：「案例分析：派遣工受傷用工方要担責」、

張氏は中卒後、農村を出て都会に出稼ぎ、B 派遣会社に応募した。その後、派遣会社は張氏を C 安装会社に派遣させた。しかし、張氏は作業中、3 メートルの高さの設備から落下し、骨折し、入院した。派遣会社も C 安装会社も張氏のために労災保険を加入していなかった。退院する際にも、どちらも張氏のために入院費用を出さなかった。

「中華人民共和国労働契約法」によると、中国において、労務派遣会社と派遣先が連帯賠償責任を負う。「労働契約法」第 92 条は労務派遣中の法律責任について、「労務派遣会社が本法規定に違反した場合には、労働行政部門とその他の関係管轄部門は改善を命じる。程度が重い場合には、一名につき 1,000 元以上 5,000 元以下の罰金を課し、かつ工商行政管理部門が営業許可書を取り消す。派遣労働者に損害をもたらした場合には、労務派遣会社及び派遣先は、連帯賠償責任を負う」と規定している。つまり、派遣労働者は派遣元と派遣先双方に対し同時に賠償を請求することができる。しかし、問題になっているのは、派遣元と派遣先との責任はどういう基準で分担するのか、「労働契約法」には定めていない。このため、派遣元と派遣先は責任を逃れ、どちらも積極的に責任を負わなくなる。結局、労働者の権利を侵害し、労働者の精神上、肉体上両方に損害をもたらすことになる。

課題 4：法政策の改正

董 (2013)⁴⁸は労務派遣に関する法政策の制定について、いくつかの問題点を指摘した。

(1) 雇用機関の視点から見る労働法政策

「中華人民共和国労働契約法」改正案や「労務派遣暫定規定」の中には、ともに「三性」（臨時性、補助性、代替性）を言及した。「臨時性とは存続期間が 6 ヶ月を超えない職位をさす」（「労働契約法」改正案第 3 条、「労務派遣暫定規定」第 3 条）。しかし、「労働契約法」第 58 条、「労務派遣暫定規定」第 5 条は、「労務派遣業者は、法に従って派遣労働者との間で 2 年以上の固定期間の労働契約を書面にて締結しなければならない」と定めた。すなわち、派遣元は派遣労働者と少なくとも 2 年の労働関係を結ぶべきだが、派遣先の職位での存続期間は 6 ヶ月を超えてはならないと要求された。すなわち、二者の間が矛盾していると董氏が主張した。

(2) 労働者の視点から見る労働法政策

2014 年 3 月 1 日より施行した「労務派遣暫定規定」が派遣労働者の人数に対して 10% の上限を制定した。もし、この法律が効を奏するなら、「現在の派遣労働者にとって、三つの選択肢がある」、すなわち「①労働契約を中止させられるか、②他の雇用形態を選択するか、③正規従業員になるか」である。①に関して、労働者がいったん労働契約を中止させられると、直ちに失業問題が発生し、労働者の権益が損なわれ、社会の不安など大きな社会問題が発生する可能性が懸念される。②に関して、労務派遣社員の比率制限によって、制限を越えた部分の派遣労働者は労務請負、アウトソーシングへと転換されると思われ

<http://www.lwrcw.com/djyd/html/1933.html>、2016 年 5 月アクセス。

⁴⁸ 董保華(2013)：「論労務派遣立法中的思維定勢」、『蘇州大学学报』2013 年 3 月、53-55 頁参考。

る。中国の国有企業、或いは外資系企業で働いている派遣労働者にとって、これらの雇用先が安定していて、業績がよく、社会保障保険をちゃんと納めてくれるし、待遇もいい。しかし、いったん労務請負、アウトソーシングへ転換されると、状況がだいぶ変わっていくと考えられる。③に関して、労働者にとって、一番望んでいるのは派遣労働者から正規労働者になることである。しかし、「三性」（臨時性、補助性、代替性）によって、「派遣労働者が派遣先での勤続期間は6ヶ月を超えてはならない」、「派遣先の労働者が学習、休暇、産休などの理由により労働を行えない期間において、派遣労働者が代替的に働く。労働者が仕事に復帰したら、派遣労働者もその職場から離れなくてはならない。このような決まりでは派遣労働者から正規労働者への転換が極めてむずかしい。

労務派遣という雇用方式は、市場経済への移行中、発生したさまざまな摩擦や社会矛盾を緩和させ、市場経済改革の過程において重要な役割を果たした側面は存在するが、近年、中国国内では労使紛争がしばしば発生する傾向が見られ、法政策の改正や改革を早急に進めるべき段階にきた。

第3節 小括

本章では労働派遣という問題を取り上げ、まず、労働派遣はどのように生まれたのかについて分析した。現代の労働派遣は、工業化時代に始まり、各工業化国家で展開し、ヨーロッパのフランス、イギリス、オランダ、アジアの日本なども相次いで労働派遣という雇用形態を採用した。但し、ヨーロッパはあくまでも「同一労働同一賃金」を前提にしている。

次に、中国における労働派遣の概念を究明するため、労働派遣の中国での生成と展開について歴史的に考察した。労働者派遣事業は1970年代末の外国企業の代表事務所における雇用から始まった。これは、労働派遣の展開の第一段階である。第二段階では、中国国有企業の改革に伴って、経営不振の国有企業が1998年より大幅な人員削減が行われた。国有企業にリストラされた一部の「下岗」人員は派遣労働者として民営企業や外資系企業に再就職した。第三段階では、経済改革の浸透に伴い、労働契約制度が導入され、特に2008年に「労働契約法」が施行され、労働派遣という雇用形態は法的に認められ、国営企業、民営企業、外資系企業、政府機関に至るまで派遣労働者の採用が増加し、派遣市場も次第に育成された。

さらに、「中国労働派遣用工現状調査」を元に、中国における労働派遣の特徴を①派遣労働者数は増え続けている(2014年3月まで)、②製造業、サービス業では派遣労働者を多数使われている。③農民工が派遣労働者の主体であるという三点にまとめた。

労働派遣は伝統的な雇用形式を揺さぶり、伝統的な雇用システムに衝撃を与えた。中国で急速に展開している労働派遣は、コストの削減、柔軟な雇用システムの構築や失業問題の解決に寄与し、市場経済改革の過程において重要な役割を果たした。一方、「労働派遣の

氾濫」、「派遣労働者の権益保障問題」、「格差社会の問題」、「企業責任感の問題」といった社会問題も潜んでいる。

第2章 現代中国における労務派遣を巡る国家・企業・労働者

計画経済期の中国国有企業では、「統包統分」の就業方針が基本的だったが、グローバリゼーションと市場経済の進展に伴い、中国の雇用形態にも大きな変化が生じた。今日、中国の労働市場では、正規労働の他、労務派遣、アウトソーシング、臨時工など非正規労働が急速に成長してきた。そのうち、労務派遣は1970年代末頃に中国に進出した外資系企業に労働者が派遣されることから始まり、国有企業の「下岗(レイオフされた)人員」による失業問題及び農村人口の出稼ぎによる労働問題の解決策の一つとして、発展してきた。李(2014)⁴⁹は「我が国の労務派遣制度は、特定の雇用方式(1970年代末頃に外資系企業に労働者を派遣する)から始まり、特殊な任務を担っている(1990年代末、国有企業のレイオフされた労働者の就業問題を解決するため、中国政府は、公共就業サービス機構に職業紹介、就職指導、教育訓練などを実施することを提唱し、レイオフされた労働者をたくさん抱える国有企業に対して、労務派遣組織或いは労務会社を設立するよう呼びかけた。当時の労務派遣は主にレイオフされた労働者の再就職、出稼ぎ労働者の就業を解決するための、政府が主導的に行った行為である」と述べた。2006年、中華全国総工会は当時の派遣労働者が2,500万人に上ると推計した。2011年には、派遣労働者は全企業労働者数の13.1%を占め、約3,700万人に上り⁵⁰、膨大な数の労働者が企業に派遣されていることが明らかになった。

本章では、制度と政策を中心に、中国における労務派遣を巡る政労使、いわゆる労務派遣と国家、労務派遣と企業、労務派遣と労働者の三つの側面から、労務派遣が展開する要因を析出する。

第1節 労務派遣と国家・企業(I) —統包統分から就業ルートの多様化へ—

中華人民共和国は1949年建国して以来、政治・経済・社会の変化に伴い、労働政策も大きな転換を見せている。1978年改革前の中国では、計画経済の下での「統包統分」の就業方針が基本的だったが、1978年より改革開放政策の実施によって、市場経済へ移行し、「労働契約制」が導入され、今日の中国では、就業ルートの多様化が見られている。第1節では、1978年を境に、改革前と改革後の中国の労働政策を辿りながら、改革後の労働政策に重点をおき、その変遷過程を明らかにする。

中国は、建国初期、緊張した国際関係の中で、重工業を優先させる経済発展戦略を選択した。大規模な産業建設を進めるため、各地から労働力を集めるためにも、中国政府は労

⁴⁹ 李雄(2014)：「我国労務派遣制度改革的誤区与矯正」、『法学家』2014年3期、32頁。

⁵⁰ 全国総工会労務派遣問題課題組(2012)：「当前我国労務派遣用工現状調査」、『中国労働』2012年5月、23頁。

働力の統一調達、統一配分の雇用政策をとった。改革前の就業システムに関して、塚本(2006)⁵¹は「第1に、就業システムは国家が全国的に労働力を統括し配分していった。つまり、都市の労働力は国家が掌握していた。したがって、企業には自主権もなければ、解雇権もなかった。当然、労働者は常用工(固定工といわれていた)となり、転職もできなかった。第2に、低賃金、高福祉の賃金システムが採用されていた。賃金は国家が統一的に決めていた。それと引き換えに、労働者は比較的高い福利厚生を享受していた。例えば、それが住宅であり、医療であり、そして子供の教育であった。そして、第3に、労働力の流動性は極めて限られていた。それは企業でも労働者でも、基本的に自主権がなかったのである」と述べた。このような雇用制度は、「鉄飯碗⁵²」、「鉄賃金⁵³」、「鉄椅子⁵⁴」の、いわゆる「三鉄」で特徴づけられた。これは、重要プロジェクトに労働者の配分や、失業圧力の軽減などに、積極的な役割を果たしたと言えるが、企業内部の潜在失業や、社会保険事業のかなりの部分は企業側が負担せざるをえない、国有企業のインセンティブの欠如した待遇制度など、いろんな問題が潜んでいた。そこで、計画経済から市場経済へ移行するにつれて、中国政府は、徐々に労働力に対する規制を緩和し、雇用制度の改革に着手し始めた。

1. 「三結合」方針による就業ルート多様化の始まり

1978年、1979年の「待業者⁵⁵」はそれぞれ530万人、567万人に上り、都市登録失業率はそれぞれ5.3%、5.4%に上った⁵⁶。雇用機会を創出し、深刻な失業問題を解決するため、1980年8月、中共中央と国務院は「全国労働就業工作会議」を開き、「三結合」の就業方針を提出した。「三結合」とは、政府による計画と指導の下で、①労働部門による職業紹介(国営、集団企業、事業単位は国家の計画指標に基づき労働者を募集する)、②自由意志で自らを組織し就業すること、③自ら仕事を探すことを指す。また会議では、「企業は生産の必要に応じて労働力を増減できるようにすること、労働者も個人の特長、意志によって、職場を選択できること」を認めた。「三結合」の就業方針は、「統包統分」、いわゆる伝統の単一な就業制度を突破し、非公有制経済の要素が労働力の配置にも導入され、市場経済における就業ルートの多様化が始まった。これは中国における就業方針の大きな転換と言える。

⁵¹ 塚本隆敏(2006)：『中国の国有企業改革と労働・医療保障』、大月書店、2006年2月20日、102-103頁。

⁵² 「鉄飯碗」：食いはぐれない生涯雇用保障の喩え。

⁵³ 「鉄賃金」：一度上がった賃金は絶対下がらない年功賃金の喩え。

⁵⁴ 「鉄椅子」：鉄のように丈夫なポスト、一度昇進して得た地位は決して下がらない年功序列制の喩え。

⁵⁵ 待業者：計画経済の下で、労働者の就業は基本的に国によって保障され、失業者は存在しないものとされていた。それで、失業状態にある者は、「失業者」ではなく、「待業者」と呼ばれた。

⁵⁶ 中華人民共和国国家統計局：<http://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01&zb=A040N&sj=1978>、2017年7月20日にアクセス。

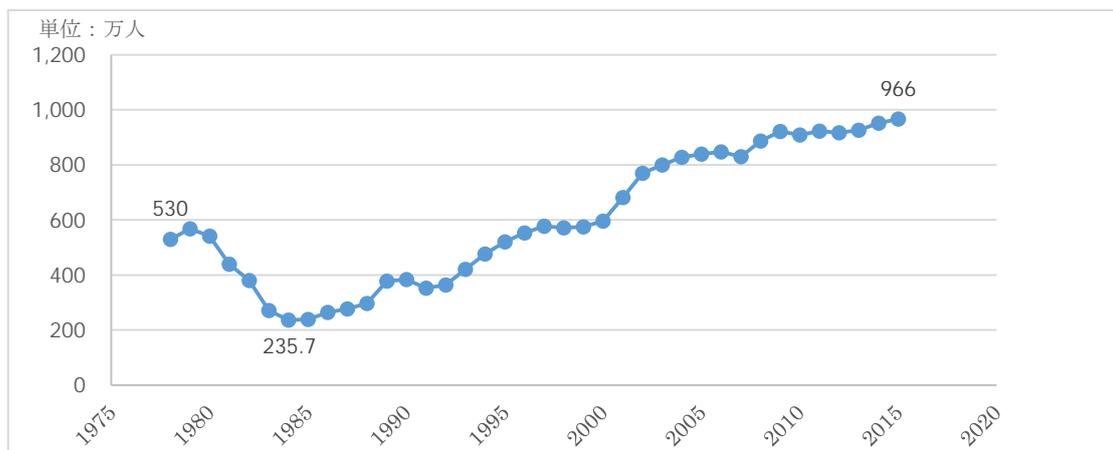


図 2-1 中国における都市登録失業者数(万人)

出所：『中国統計年鑑』各年版より作成。

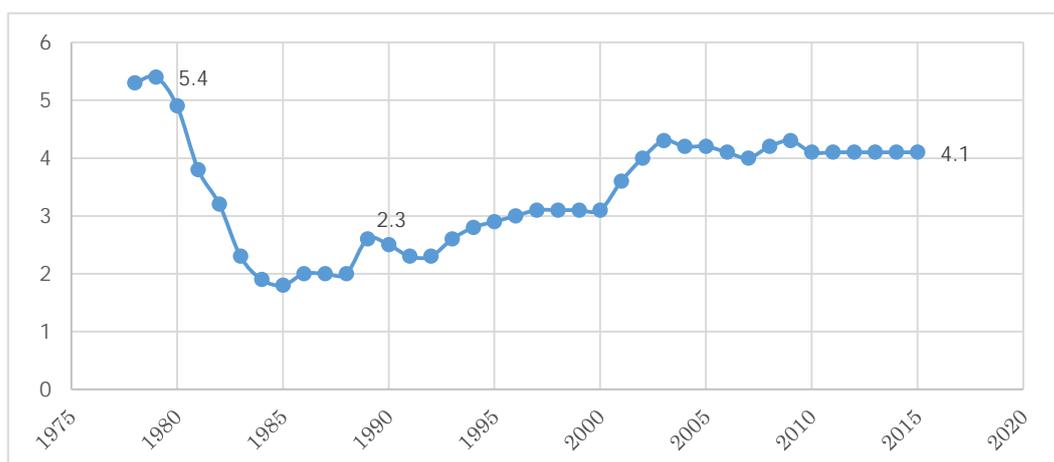


図 2-2 中国における都市登録失業率(%)

出所：『中国統計年鑑』各年版より作成。

2. 「固定工」から「契約工」へ——労働契約制度の導入——

中国の経済体制の改革は農村から始まった。1980年代はじめから、従来の集団農業を特徴とする人民公社制度を廃止し、世帯を単位とする生産請負責任制⁵⁷を導入した。この制度は、農民のインセンティブを高め、農村で大きな成功を収めた。

農村の改革の成功に刺激され、かつその経験に学び、1984年から国有企業の改革を中心とする都市部の経済改革が始まった。1986年以前の企業改革の内容は、「企業への権限委譲と利益留保」、「工場長責任制」、「利潤上納から納税へ」、「工場長任期目標責任制」など

⁵⁷ 農業の生産請負制とは、農家各戸に対して生産農地の使用权を認め、そこで生産した農産物については予め決められた基準によって一定量を国家に上納し、余剰部分については個人に帰属させるという制度である。

であったが、1987年からは「経営請負責任制」が改革の中心内容となった。1986年11月、国務院は「關於深化企業改革、增強企業活力的若干規定」(企業改革の深化と企業活動の一層の強化に関する若干の規定)を提起し、多種類の経営請負責任制を推進し、経営者に十分な経営自主権を与えると明確に提出した。この一連の改革に伴って雇用制度の改革も迫られるようになり、「統包統分」のような伝統的な雇用システムは変革しなくては、国有企業の改革も徹底的に進められない。そのため、中国政府は、雇用制度を改革するべく、労働契約制の改革が始まった。

1986年7月に、中国国務院は「国営企業実行労働合同制暫行規定」(「国営企業労働契約制の実施に関する暫定規定」)、「国営企業職工待業保険暫行規定」(「国営企業従業員失業保険に関する暫定規定」)、「国営企業招用工人暫行規定」(「国営企業労働者採用に関する暫定規定」)、「国営企業辞退違紀職工暫行規定」(「国営企業規則違反従業員の解雇に関する暫定規定」)四つの法規を制定、公布した。これらの法規は、労働契約制度を全面的に導入するとともに、労働者の募集・採用・解雇の権利を企業に与えた。この四つの暫定規定は、労働市場の発展に必要な条件を提供し、労働制度改革がこれを契機に本格化した。

「国営企業実行労働合同制暫行規定」では、企業が国家計画内での新規労働者(ブルーカラー)を雇用する際に、生産または職業の特徴及び必要に応じて、「5年以上の長期工」、「1年ないし5年未満の短期或いは定期輪番制労働者」、「1年以内の臨時工、季節工」を募集・採用することができるとしている。雇用形態のいかんを問わず、企業と労働者は労働契約を締結しなければならない(第2条)。また、企業側は経営不振で倒産に追い込まれた際に、或いは労働者の規則違反などの理由で、労働契約の解除が可能となった⁵⁸。

労働契約制の実施によって、企業に解雇権を与え、その一方、国営企業での職を失った労働者に対し、「国営企業職工待業保険暫行規定」が適用される。適用範囲は、①破産宣告された企業の労働者、②破産に瀕している企業の法定の清算期間にリストラされた労働者、③企業から労働契約を解除された労働者、④企業に解雇された労働者である。彼らは、待業期間中に救済金及び医療補助金がもらえる。その結果、失業した労働者の基本的な生活が保障され、労働力の合理的な流動化が促進されるようになった。

また、「国営企業招用工人暫行規定」では、企業は労働者を募集する際に、全面的に審査した上で、「択優录用」(優秀な者を採用する)を打ち出した(第2条)。また、労働契約制を

⁵⁸ 「国営企業実行労働合同制暫行規定」(1986)の具体的な内容に関しては、以下の4点にまとめられる。①目的：国営企業の労働制度を改革し、企業の活力を高め、労働者の勤労意欲と創造性を発揮させ、労働者の合法的權益を保護し、社会主義現代化建設を促進する。②労働者採用：企業は当該地域の労働行政部門の指導の下で、公開募集、自由応募、選抜採用という原則で実施する。③労働契約の締結、変更、終了と解除：契約の内容は、1)生産ノルマ指標・任務、2)使用期間、契約年数、3)生産・勤務条件、4)労働報酬及び保険、福利待遇、5)労働規律、6)労働契約に違反する時の責任などが含まれる。労働契約期間に関しては、企業側と労働者は協議で決定する。生産、職務の必要に応じて、双方が同意すれば、契約の更新が可能である。また、双方はそれぞれ一定の事由により、契約を変更、或いは解除することができる。④待遇：契約労働者の賃金、保険及び福利手当は、当該企業の同一職種、同一ポストの固定工と同じ水準とし、福利手当が固定工より少ない部分は、本人の標準賃金の15%前後の賃金手当を支給する。

実施しなければならない(第3条)と規定した。さらに、「国営企業辞退違紀職工暫行規定」の実施により、企業の解雇権が制度化され、終身雇用制度が崩れ始めた。

1986年に公布された四つの規定は、従来の雇用制度を根本的に変革する内容となっていた。労働契約制の導入は、中国の雇用制度の重大改革である。一方、新しく採用する労働者に対しては、労働契約制を実施するが、すでに採用した労働者に対しては、固定工制度を実施する。「国営企業実行労働合同制暫行規定」では「労働契約工は、仕事、職業訓練、企業の民主管理、奨励金の配分などについては、従来の固定工と同等の権利を享受できる」と規定したが、現実には、元の固定工と契約工が賃金、年金、医療保険などの面において、異なる扱いを受け、新たな不公平が生み出された。固定工と契約工の両制度における矛盾と摩擦を解決するために、全員労働契約制の実行が迫られた。

3. 労働契約制の全面实施

1992年7月23日に、国務院は「全民所有制工業企業転換経営機制条例」（「全民所有制工業企業経営メカニズム転換条例」）を公布し、計画経済の枠組みから市場経済への移行を本格化した。「条例」は企業に対して一連の自主権の拡大の内容を示し、経営決定権、製品価格設定・販売権、雇用・人事管理権、賃金・奨励金分配権など14項目⁵⁹に及ぶ企業経営権を企業に与えた。企業は経営メカニズムを転換することを通して、自主経営、損益自己負担、独立採算を行う商品生産と経営単位になることを目指している。「条例」第17条では、「企業は雇用方式を決定する権利を有する。契約化管理或いは全員労働契約制を実行することができる。企業は従業員と有期契約、任期なし或いは期限付きの労働契約を締結することができる。企業側と労働者側は、労働契約書に基づき、相応する権利を享有すると同時に、義務を履行する」と定め、「全員労働契約制」を提示し、新規採用する労働者に対して労働契約制を実施するだけでなく、従前の固定工も労働契約制の対象になった。

1992年10月、中国共産党第14回全国代表大会が開催され、「中国式の社会主義市場経済体制を確立する」との方針が固められた。この大会をきっかけに、中国の企業改革は新しい段階を迎え、企業経営メカニズムの転換及び新しい企業制度の確立に着手した。1993年11月14日、中国共産党第14期中央委員会第3次全体会議で「中共中央關於建立社会主義市場經濟体制若干問題的決定」（「社会主義市場經濟体制確立の若干の問題に関する党中央の決定」）が可決され、「国有企業経営メカニズムを転換し、現代企業制度を確立する」という方針を定めた。企業経営メカニズムの転換に伴い、労働制度を改革し、徐々に労働力市場を育成する必要がある。豊富な労働力は中国経済発展の支えでありながら、就業に圧力をかけている。農村余剰労働力の非農産業への流入、地域間の移転を推進させ、多様な就業ルートを発展させ、経済手段を利用して就業構造を調整するという目標を掲げた。

⁵⁹ 企業営権に関する14項目：①生産経営決定権、②製品価格設定権、③製品販売権、④物質買付権、⑤輸出入権、⑥投資決定権、⑦留保資金支配権、⑧資産処置権、⑨聯営・合併権、⑩労働雇用権、⑪人事管理権、⑫賃金・奨励金分配権、⑬内部組織設置権、⑭費用など分担拒否権。

1993年12月、労働部は「關於建立社會主義市場經濟時期労働体制改革總體設想」（「社會主義市場經濟時期における労働体制改革に関する構想」）を發表し、「第8次五カ年計画期（1991年～1995年）において、三分の二以上の地区の企業では労働契約制を実行する。第9次五カ年計画期（1996年～2000年）において、社會主義市場經濟体制に適應する労働制度を確立し、全国の企業において労働契約制を実行する」と全員労働契約制の推進を明確にした。

全員労働契約制の推進は、企業内部の契約工と固定工の身分差別を撤廃し、計画經濟期における労働者採用は簡単だが、解雇するのは難しいという難問を解決でき、労働力人口の流動化に寄与した。1996年末までに、中国の城鎮において企業と労働契約を締結した人は1億600万人に上り、城鎮の企業総労働者数の96.4%を占めていた。郷鎮企業で労働契約を締結した労働者は1,500万人に上り、全面的な労働契約制の実施の目標を達成した⁶⁰。

4. 国有企業改革の深化及び非正規就業の増加

1978年から国有企業では一連の改革が行われてきた。1992年に、中国政府は「社會主義市場經濟」路線を打ち出し、1993年に国有企業改革の一環として中小国有企業の株式会社化や、法人・個人への売却など民營化的な手法を含む様々な方法による改革の方向性を確認した。また、1998年3月の全国人民代表大会で、当時の朱鎔基首相は、「国退民進」（国有企業のシェア縮小と民營企業のシェア拡大）の計画を表明した。この改革は全国に広がり、積極的にリストラに取り組み1998年だけに約6万5千社あった国有企業を2003年に約3万4千社までに減らした⁶¹。さらに、1998年には朱鎔基首相は国有企業改革推進の目標として「①大多数の赤字国有大規模・中堅企業を3年前後で苦境から脱却させ、②現代企業制度を初歩的に確立」を掲げ、経営不振の国有企業で大胆な人員削減が行われた。この結果、2000年に国有企業に就職している労働者数は8,102万人で、2005年に6,488万人までに減少した⁶²。

これらの国有企業の「下崗（レイオフされた）人員」の再就職を解決するため、中央政府及び各地は一連の法規定を作り出した。例えば：「中共中央、國務院關於進一步做好下崗失業人員再就業工作的通知」（「レイオフされた労働者の雇用促進に関する通知」）（2002）、「北京市勞務派遣組織管理暫行办法」（1999）、「上海市關於進一步規範勞務用工和勞務型公司的意見」（2000）などが挙げられる。つまり、国有企業の改革で、リストラされた労働者の受け皿を用意できなかった政府は、積極的に勞務派遣や、その他の就業服務組織を發展させ、リストラされた労働者を組織し、彼らの再就職に協力するように呼びかけた。

以上をまとめると、中国では市場經濟の浸透に伴い、労働關係は本質的な変化が発生し、

⁶⁰ 労働部・國家統計局：「1996年度労働事業發展統計公報」、『労働保護科學技術』1997年第17卷第3期、15頁。

⁶¹ 金山權（2012）：「中国国有企業改革における歴史と分析」、『桜美林論考』2012年3月、75頁。

⁶² 中華人民共和國國家統計局：<http://data.stats.gov.cn/>、2017年7月30日アクセス。

国有企業に就業する労働者数は、大幅に下落し、その代わりに、非公有制企業が主要な雇い主になった。図 2-3 で示すように、私営企業に就業した労働者は、今世紀に入ってから増加の一途を辿った。2000 年に、私営企業に就業した労働者、個人経営の企業に就業した労働者はそれぞれ 1,268 万人、2,136 万人だったが、2015 年になると、それぞれ 1 億 1,180 万人、7,800 万人までに拡大した。私営企業、個人経営企業は、ローカル企業や外資系企業との競争が激しい状況にあり、派遣労働など非正規雇用といった臨機応変な雇用方式を利用するところが多い。つまり、国有企業から排出された労働者の一部は、派遣労働や臨時工などの非正規就業の形で、私営企業や個人経営企業、外資系企業に再就職したと考えられ、非正規就業が拡大しつづけている。

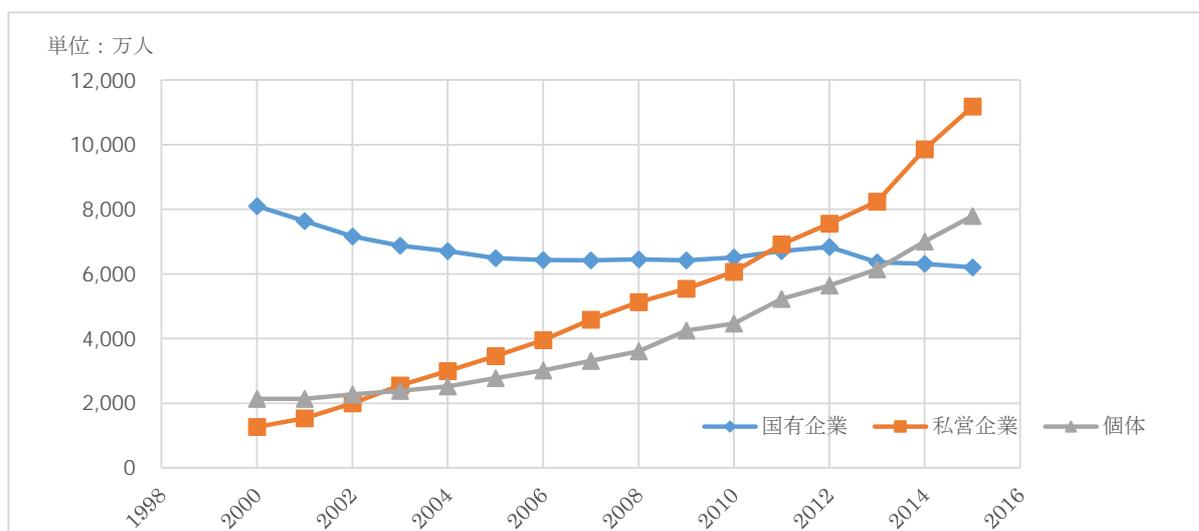


図 2-3 中国の城鎮における企業形態別就業人員者数

出所：中華人民共和国国家統計局：<http://data.stats.gov.cn/>。

第 2 節 労務派遣と国家(II) —労務派遣に関する法的環境の変化—

労働法制は、本来、労働者の合法的權益を保護するものであり、労使間のトラブルを適切に解決するためのルールでもある。同時に、国家の経済活動を支え、社会発展の重要な保障でもある。中国は、改革開放後の経済成長の中で、グローバル化や市場経済の影響を受け、労働法制の整備や変革を迫られ、1990 年代以降、法律の制定や改正を行い、労働法制の整備を図ってきた(表 2-1)。

1. 中国労働法制の整備

1994 年 7 月 5 日第 8 期全国人民代表大会常務委員会第 8 回会議において「中華人民共和国労働法」が可決され、1995 年 1 月 1 日より施行する。「中華人民共和国労働法」は就業の促進、労働契約及び労働協約、労働時間、賃金、労働安全衛生、女性労働者及び年少者である労働者に対する保護、職業訓練、社会保険及び福利、労働争議、監督検査などにつ

いて規定した。

著しい経済発展に伴い、労使間の利益対立が表面化し、労働者の権益が損なわれるようなことが頻発し、調和のとれた労使関係の構築に影響を与えた。1996年に、中国の仲裁機構が受理した労働争議は4万8,121件だったが、2000年に13万5,206件、1996年の約3倍までに増加した。2005年になると、31万3,773件を突破した⁶³。労働者保護に力を入れ、労働契約制度を完全化し、かつ、調和・安定した労働関係を構築し、発展させるため、2007年6月29日第10期全国人民代表大会常務委員会第28回会議において、「中華人民共和国労働契約法」が採択され、2008年1月1日より施行された。「労働契約法」は、労働契約の締結、労働契約の履行及び変更、労働契約の解除及び終了、特別規定(集団契約、労務派遣、非全日制労働者使用)などについて詳しく規定した。さらに、同年8月に、「中華人民共和国就業促進法」、12月に「中華人民共和国労働争議調解仲裁法」が施行された。

2. 「中華人民共和国労働契約法」

中国ではじめて労働者派遣に関する法規制を制定したのは2008年1月1日に施行された「労働契約法」であった。同法の第57条から第67条までは、派遣機関の設立、労働契約の締結、派遣機関及び派遣先の義務、同一労働同一賃金などに対して規定し、労務派遣の合法性を認めた。

第57条では、労務派遣単位は、会社法の関係規定により設立しなければならないが、登録資本金は50万円を下回ってはならないと設定した。この設定基準は比較的高いレベルの設定である。つまり、派遣機関が法的義務を果たす能力を備えるよう要求することを通じ、労働者側の利益を守ろうとしている。また、第58条では、労働者派遣単位と被派遣労働者の間では2年以上の固定期間のある労働契約の締結義務を規定し、派遣業務のない期間においても、最低賃金基準に基づく報酬の支給を規定した。さらに、第63条では、同一労働同一賃金の原則を強調した。つまり、中国の「労働契約法」は、派遣労働者の合法的権益を保護し、雇用の安定の促進、調和のとれた安定的労働関係を構築するため制定されたのである。しかし、同法の第66条では、労務派遣は、一般に臨時的、補助的、又は代替的な業務職位において実施すると規定しているが、この「臨時的」とはどのぐらいの期間、「補助的」又は「代替的」は具体的にどのような職位をさすか、明確にしていなかった。現実には、派遣期間が長期になる可能性があり、補助的又は代替的な職位について明確に定めおらず、常用代替にされる可能性が大いにある。現実には、法に定められた最低賃金保障、残業手当支払い、社会保険加入義務を守らず、或いは偽装請負派遣が蔓延している。

3. 「中華人民共和国労働契約法」の修正に関する決定

これらの問題を解決するため、2012年、「労働契約法」の改正案が制定され、2013年7

⁶³ 国家統計局人口和就業統計司・人力資源和社会保障部规划財務司編、『中国労働統計年鑑』、中国統計出版社、1996年～2005年版より。

月1日より施行されることになった。改正の核心内容は以下の三点にまとめることができる。

1)登録資本金は50万元から200万元に引き上げられ、業務展開に相応しい固定の経営場所と施設を要求された。また、労務派遣業務の経営について労働行政部門の許可を申請し、許可を経て、相応の会社登記を行わなくてはならない。如何なる単位及び個人も許可なく労務派遣業務を行ってはならない。

2)2008年に公布された「労働契約法」では、労務派遣を、臨時的、補助的或は代替的な業務職位において実施するとしていたが、改正案の中で、具体的な派遣期間、職務内容について言及した。臨時的な業務職位とは、継続期間が6ヵ月を超えない職位を指す。補助的な業務職位とは、主要業務のためにサービスを提供する非主要業務職位のことを指す。代替的職位とは、使用者が出産、学習、休暇等により業務ができない一定期間内に、他の労働者により代わりに業務を行う職位を指す。また、使用者は労務派遣人数を厳格に抑制しなければならず、雇用者総数の一定比率を超えてはならないことを定めた。

3)改正案は労務派遣先、労務派遣単位に対する違法行為処罰の内容を強化した。許可無く労務派遣業務を経営する場合、労働行政部門により違法行為の停止を命じ、違法所得を没収し、違法所得の1倍以上5倍以下の罰金を課す。違法所得が無い場合、5万元以下の罰金を課す。労務派遣単位が労務派遣関連規定に違反する場合、労働行政部門は期限付きで改善を命令する。期限を超えて改善しない場合、一人当たり5千元以上1万元以下の基準で罰金を課し、労務派遣単位に対し、労務派遣業務経営許可証を取消す。派遣先が派遣労働者に損害を与えた場合、労務派遣単位と派遣先は連帯責任を負うと規定した。

4. 「労務派遣暫定規定」

「労働契約法」が2008年に施行されてから9年以上が経過した。派遣先にとって、必要に応じて労務派遣単位に対し派遣労働者の増減を要求しうることから、柔軟な雇用システムの構築、労働力の使用・管理にかかるコストの削減が期待できる。これらの理由から、派遣労働者数は大幅に拡大した。これと同時に、労務派遣単位が乱立し、労働者の權益を損なう事件も多発し、労使間の紛争も相次いでいる。このため、2013年12月20日人力資源社会保障部第21次部会で「労務派遣暫定規定」が審議され、2014年3月1日より施行することになった。「労務派遣暫定規定」の中で注目されているポイントは、派遣労働者の比例を明確にしたことである。「派遣先使用者は派遣労働者の数を厳格に制限しなければならず、使用する派遣労働者の数は派遣先使用者が使用する労働者総人数の10%を超えてはならない」(第4条)。しかし、現在、国有企業をはじめ各企業の派遣労働者の比率は10%をはるかに上回っている。短期間で派遣労働者の人数調整は困難であるため、「派遣先使用者は、本規定施行前から使用する派遣労働者の数が其の使用する労働者総数の10%を超えている場合、派遣労働者使用の調整案を制定しなければならず、本規定施行の日から2年以内に規定された割合まで下げなければならない」(第28条)と規定した。「労務派遣暫定

規定」は派遣労働者の人数を明確にし、派遣労働が可能な業務についての「三性」(臨時性、補助性、代替性)も定めている。また、派遣元の雇用責任を明確化し、派遣労働者への権益保障を図ろうとしている。さらに、労災認定の責任・義務も規定している。「労務派遣暫定規定」による期待は高いが、派遣労働者の比率を10%に抑えられるか、労働者の権利を守れるか、重要な課題になると考えられる。

表 2-1 中国における労務派遣に関する法規制

法令名	施行時間	内容
「中華人民共和國労働契約法」	2007年6月29日第10期全国人民代表大会常務委員会第28回会議により採択、2008年1月1日より施行。	<p>第五十七条 労務派遣単位は会社法の関連規定に基づき設立し、登録資本金は50万元を下回ってはならない。</p> <p>第五十八条 労務派遣単位は被派遣労働者と2年以上の固定期間のある労働契約を締結し、月ごとに労働報酬を支給しなければならない。被派遣労働者の業務のない期間において、労務派遣単位は、所在地の人民政府の規定する最低賃金水準に従い、当該者に月ごとに報酬を支給しなければならない。</p> <p>第六十一条 労務派遣単位が地区を跨いで労働者を派遣する場合、被派遣労働者が享受する労働報酬及び労働条件は、労働者使用単位の所在地の基準に基づき執行する。</p> <p>第六十二条 労働者使用単位は、以下の義務を履行しなければならない。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 国の労働基準を執行し、相応の労働条件及び労働保護を提供する (2) 被派遣労働者の業務上の要求及び労働報酬を告知する (3) 時間外勤務賃金や業績賞与を支給し、業務職位に関連する福利待遇を提供する (4) 職位にある被派遣労働者に対し、業務職位に必要な研修を行う (5) 連続雇用の場合は、正常な賃金調整メカニズムを実施する <p>労働者使用単位は被派遣労働者を他の使用者に再派遣してはならない。</p> <p>第六十三条 被派遣労働者は労働者使用単位の労働者と「同工同酬(同一労働、同一賃金)」の権利を有する。労働者使用単位に同種の職位の労働者がいない場合は、派遣先所在地と同一又は近接する職位の労働者の労働報酬を参照に確定する。</p> <p>第六十四条 被派遣労働者は労務派遣単位又は労働者使用単位において法により労働組合に参加又はそれを組織し、自身の合法的権益を擁護する権利を有する。</p> <p>第六十六条 労務派遣は一般に臨時的、補助的又は代替的な業務職位に対し実施する。</p> <p>第六十七条 雇用単位は労務派遣単位を設け、当該単位又は所属機関に労働者を派遣してはならない。</p>

<p>「労働 契約法」 実施条 例</p>	<p>2008年9 月18日公 表・施行</p>	<p>第三十条 労働派遣単位は、非全日制採用方式により被派遣労働者を採用してはならない。</p>
<p>「中華 人民共 和国労 働契約 法」の修 正に関 する決 定</p>	<p>2012年12 月28日に、 11期全国 人民代表 大会常務 委員会第 30回会議 に決定さ れ、2013年 7月1日よ り施行。</p>	<p>一、第五十七条を以下のように修正する。労働派遣業務に従事する企業は以下の条件を満たさなければならない。</p> <p>(一) 登録資本金が200万円を下回らない</p> <p>(二) 業務の展開に相応しい固定の経営場所と施設を有する</p> <p>(三) 法律・行政規定に沿った労働派遣管理制度を有する</p> <p>(四) 法律・行政法規が規定する他の条件</p> <p>労働派遣業務の経営については、労働行政部門の行政許可を申請し、許可を経て、相応の会社登記を行わなければならない。如何なる単位及び個人も許可無く労働派遣業務を行ってはならない。</p> <p>二、第六十三条を以下のように修正する。</p> <p>派遣労働者は労働者使用単位の労働者と同一労働同一賃金の権利を享受する。労働者使用単位は同一労働同一賃金の原則に基づき、派遣労働者の当該会社における同類職位の労働者と同一の労働報酬分配方法を実行しなければならない。労働者使用単位に同類職位の労働者がいない場合、労働者使用単位の所在地において同一或いは近似の職位の労働者の労働報酬に参照して確定する。</p> <p>三、第六十六条を以下のように修正する。</p> <p>労働契約による労働者の使用は我が国の企業の基本的な雇用形態である。労働派遣による使用は補充形態であり、臨時的、補助的或いは代替的な職位において実施する。</p> <p>前項に規定する臨時的な業務職位とは、継続期間が6ヶ月を超えない職位を指す。補助的な業務職位とは、主要業務のためにサービスを提供する非主要業務職位のことを指す。代替的職位とは、使用者が出産、学習、休暇等により仕事ができない一定期間内に、他の労働者により代わりに業務を行う職位を指す。使用者は労働派遣人数を厳格に抑制しなければならない。雇用者総数の一定比率を超えてはならない。具体的な比率は国務院労働行政部門により規定する。</p> <p>四、第九十二条を以下のように修正する</p> <p>本規定に違反し、許可無く、勝手に労働派遣業務を経営する場合、労働行政部門により違法行為の停止を命じ、違法所得を没収し、違法所得の1倍以上5倍以下の罰金を課す。違法所得が無い場合、5万円以下の罰金を課す。労働派遣会社、使用者が労働派遣関連規定に違反する場合、労働行政部門が期限を切って改善を命じる。期限を過ぎて改善しない場合、一人当たり5千元以上1万元以下の標準で罰金を課し、労働派遣単位に対し労働派遣業務経営許可証を取消す。使用者が派遣労働者に損害を与えた場合、労働派遣会社と使用者は連帯で賠償責任を負う。</p>

「労務派遣暫定規定」	2013年12月20日に 人力資源社会保障部第21回部会で審議、採用され、 2014年3月1日より施行する。	第四条 労働者使用単位使用者は派遣労働者の数を厳格に制限しなければならない、使用する派遣労働者の数は派遣先使用者が使用する労働者総人数の10%を越えてはならない。 第五条 労務派遣業者は、法に従って派遣労働者との間で2年以上の固定期間の労働契約を書面にて締結しなければならない。 第二十八条 派遣先使用者は、本規定施行前から使用する派遣労働者の数がその使用する労働者総数の10%を超えている場合、派遣労働者使用の調整案を制定しなければならない、本規定施行の日から2年以内に規定された割合まで下げなければならない。但し、「中華人民共和国労働契約法の改正に関する全国人民代表大会常務委員会の決定」の公布前に既に法に従って締結した労働契約と労務派遣協議書の期間満了日が本規定の施行日からの2年後である場合には、法に従って履行期間の満了まで引き続き履行することができる。派遣先使用者は、自ら制定した派遣労働者の使用にかかる調整案を現地の人力資源社会保障行政部門に届出なければならない。派遣先使用者は、本規定の施行前に使用開始した派遣労働者の数を規定に合致する割合に引き下げるまでは、新たに派遣労働者を使用してはならない。
------------	--------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

出所：上記法令の日本語訳は以下のサイトを参考。

日本貿易振興機構(ジェトロ)：「中華人民共和国労働契約法」、「労務派遣暫定規定」

<https://www.jetro.go.jp/world/asia/cn/law/>、2017年7月15日アクセス。

香港・中国・東南アジア法令情報サイト：「中華人民共和国労働契約法」修正に関する決定

<http://www.nacglobal.net/2013/01/decision-about-amendment-of-labor-law/>、2017年7月15日アクセス。

第3節 労務派遣と労働者 —戸籍制度の規制緩和による農村労働力の移動—

1. 改革前の戸籍制度(1949年～1977年)

中華人民共和国が建国された当時、経済水準は非常に遅れていた。1949年には、国民所得に占める工業の割合は12.6%に過ぎず、工業総生産に占める重工業生産高の割合はわずか26.4%であった⁶⁴。遅れている工業化水準を高めるため、中国政府は重工業優先発展戦略を選択した。第一次五ヵ年計画期の工業化の進展により、都会での雇用機会が増加し、数多くの農村人口が都市に流入した。しかし、重工業は資本集約度の高い産業であり、一定の資本を投入することによって創出される雇用機会は、他の産業より小さい。重工業の発展による雇用機会の拡大は限られているため、農村人口の都市流入に伴い、農村生産力の低下、都市の失業人口の増加、食料供給問題、住宅、通学など一連の問題を引き起こした。そこで、中国政府は1953年4月17日、「關於勸止農民盲目流入城市的指示」⁶⁵(「農

⁶⁴ 林毅夫・蔡昉(1999)：『中国の国有企業改革』、日本評論社、16頁。

⁶⁵ 「關於勸止農民盲目流入城市的指示」、『労働』1953年4期、1頁。

民の盲目的流出の勧告に関する指示」)を公布し、「春に入って以来、たくさんの農民は工業建設に参加するため、職探しに都市に入った。東北の瀋陽、鞍山の二つの市の統計では、すでに2万人余りに上った。都市の工業建設はまだ最初の段階であり、労働力の需要は限られているため、農民の盲目的都市への流入は、都市での失業人口の増加、農村では、労働力が減少し、農業生産の損失に影響を及ぼす」。このような混乱した状況を正すため、「今後、県、区、郷政府は、都市へ職を求める農民に対しては、工鉦業或いは建設会社の予約工或いは契約工を除き、紹介書を発行しない。すでに都市に流入した農民に対しては、使用単位が必要な労働者を除き、所在地の人民政府労働部門及び民政部門、工会、その他の関連機関は、農民を説得し、農村へ送り返す(動員返郷)。……。各都市における建築工程単位は、労働部門の許可無く、農村での労働者募集を禁じる」と農村人口の都市への流入を阻止するよう指示した。1954年3月12日、中央人民政府内務部、中央人民政府労働部は「關於繼續貫徹『勸止農民盲目流入城市』的指示」⁶⁶を、さらに、1957年12月18日に、中共中央國務院は「關於制止農村人口盲目外流的指示」⁶⁷(「農村人口の盲目的流出の制限に関する指示」)を公布した。この「指示」(1957)の中で、一連の措置を講じ、「①農村では、大規模の農業生産を展開し、農民の生産積極性を高める。郷人民委員会と農業生産合作社は都市への農村人口流動を制止する。②鉄道・交通部門は主要な鉄道沿線で厳格なチェックで、農民の流出を阻止する。都市や工鉦業では、流入した農村人口に対し、農村に帰るよう動員させる。③各企業、事業部門及び機関、軍隊、団体、学校などすべての労働者使用単位は、許可なしに労働者或いは臨時工を雇用してはならない」一連の措置を講じられ、農村人口の都市流入を厳しく制限した。

1958年1月9日、中華人民共和國全国人民代表大会常務委員会第91回会議で審議・可決され、同日、「中華人民共和國戸籍登記条例」(以下は「戸籍登記条例」)が公布され、施行された。「中華人民共和國戸籍登記条例」は24条からなり、条例を制定する目的は、「社会秩序の維持、公民の権利と權益を保護し、社会主義建設に資するため」(第1条)である。

「戸籍登記条例」の適用範囲は「中華人民共和國の公民は、本条例に従い戸籍登記を行う」(第2条)と定めた。また戸籍登録の事務(第3条)は、各級の公安機関が主管することになる。本条例のもっとも重要な内容は、第10条の戸籍の転入転出に関する規定であり、「公民が農村から都市に移転する場合、都市労働部門の採用証明、学校の入学証明、或いは都市戸籍登記機関の転入許可証明書を持参し、常住地の戸籍登録機関に申請し、転出の手続きをしなければならない。」(第10条)とのことである。この「戸籍登記条例」は法の形で、農村人口の都市流入を厳しく制限し、農村と都市の間で障壁を作り、長期にわたって農村と都市を分離させる「二元社会」を形成させた。

⁶⁶ 「關於繼續貫徹『勸止農民盲目流入城市』的指示」、『労働』1954年4期、4頁。

⁶⁷ 「關於制止農村人口盲目外流的指示」、『労働』1958年1期、2頁。

2. 改革後の戸籍制度(1978年～2001年)

1978年から実施された農村での一連の改革は、農業の生産性を向上させ、農村部における余剰労働力の問題が顕在化した。また、改革開放政策の実施による経済発展は、労働力の移動が求められるようになった。1984年に、「關於農民進入集鎮落戸問題的通知」⁶⁸（「農民の集鎮への定住または戸籍取得に関する通知」）が公布され、集鎮で工業、商業、サービスを営む農民及びその家族は、集鎮に固定住所と経営能力がある者、郷鎮企業で長期にわたって働いている者が申請すれば、公安部門はその転籍を認め、転入手続きを行う。「自理口糧戸口簿」（食糧自弁戸籍）が取得でき、非農業人口として統計に集計される。「自理口糧戸口」は、1958年以来、厳しく制限されていた農村・都市間の人口移動に対し、初めて条件付きで認可され、中国の戸籍制度改革における大きな突破口である。統計によると、1984年から1986年までの3年間、「自理口糧戸口」を申請した人は、4,542,988人に上り⁶⁹、農村余剰労働力の移転を促進した。

1985年7月13日に、公安部は「關於城鎮暫住人口管理的暫行規定」を公布し、城鎮に3ヵ月以上住む、また当城鎮以外の地域から来た16歳以上の公民が、「暫住証」（短期間居住証明書）を申請することを義務付けられた。「暫住証」を取得した人は、「常住戸籍」の保有者である当城鎮住民が享受している住宅、教育、社会保障などの福利厚生が受けられない。さらに、都市における流動人口の増加によって、「人戸分離」の現象が拡大した。「戸籍簿」（家族単位の一戸に対して一冊交付する）は人口管理の需要に満足できず、1985年9月6日に、「中華人民共和国居民身分証条例」⁷⁰が公布され、中華人民共和国において満16歳の中国公民が身分証を受領することを義務付けられた。この制度の実施により、戸籍制度の管理は戸を単位とする管理から個人+戸を単位とする、いわゆる「人戸結合」の管理模式へと転換した。

1990年代に入り、市場経済の進展に伴い、中国の沿海地域で、大量の労働力が求められ、都市の高収入を求め、農村からの出稼ぎ労働者が都市に殺到した。しかし、厳しい戸籍制度は、経済発展の桎梏となり、経済発展に応えられる戸籍制度の規制緩和が始まった。1992年8月、公安部は「關於実行当地有効城鎮居民戸口制度的通知」（「現地有効の都市住民戸籍制度の実施に関する通知」）を公布し、小城鎮、経済特区、経済開発区、高新技術産業開発区では有効な城鎮戸籍制度を実行し、城鎮では固定の住所及び職業を持ち、城鎮での定住を希望する農村人口に対し、「藍印戸籍」を交付することが認められ、「非農業人口」として統計され、「常住戸籍」の住民と同じ待遇が受けられる⁷¹。しかし、この「藍印戸籍」

⁶⁸ 「國務院關於農民進入集鎮落戸問題的通知」、『中国労働』1984年S6期、5頁。

⁶⁹ 王春雷(2013)：「新中国戸籍制度産生的歴史背景及發展演變」、『商業時代』、2013年3月、106頁。

⁷⁰ 「中華人民共和国居民身分証条例」：1985年9月7日に、第6期全国人民代表大会常務委員会第12次会议に可決され、公布された。

⁷¹ 例えば上海市では1993年12月23日に、「上海市藍印戸籍管理暫定規定」を公布した。「藍印戸籍」とは、上海市に投資或いは上海市の企業が採用した人が、一定の条件付きで、公安機関の許可を得て、「藍印戸籍」が取得できる。取得条件は：海外、香港・マカオ・台湾の投資家は20万ドル以上、国内他地域の投資家は100万元以上を上海に投資した場合は、本人、その配偶者の直系親族、或いは三等親以内の傍

の取得に厳しい条件が設定されていて、お金も学歴もない農村戸籍の人にとって、なかなか手に届くようなものではない。

1997年から戸籍制度改革の実験を始め、2001年から全面的に展開した。1997年、中国国務院、公安部は「小城镇戸籍管理制度改革試点方案」（「小城镇戸籍管理制度の改革に関する試行方案」と「關於完全農村戸籍管理制度的意見」（「農村戸籍管理制度の改善に関する意見」）を公布した。内容は、農業戸籍を持つ人は、小城镇で就業し、かつ固定住所に2年以上居住していれば、都市の常住戸籍を申請することができるようになるというものである。実際の条件として、①農村から都市に入り、就労し、もしくは第二次、第三次産業で起業する者、②小城镇の機関、団体、企業、事業単位に採用された管理者、技術者、③小城镇で市場価格で住宅を購入したもの、もしくは合法的に自ら建設した住宅を持つ者。小城镇で戸籍を取得した者は、常住人口と同様の社会サービスを受けられる。一方、北京、天津、上海のような特大都市の人口増加に対しては、引き続き厳しく制限している。

2001年3月30日、公安部の「關於推進小城镇戸籍管理制度改革的意見」（「小城镇における戸籍管理制度改革の推進に関する意見」）が国務院に認可され、戸籍制度改革は実験から全面実施へと移行した。中国政府は、小城镇の戸籍管理改革を通し、農村の余剰労働力の都市流入を促進し、都市化を進めることを目標としている。「意見」は、「実施範囲は、県級市区、県の人民政府所在鎮及びその他の建制鎮⁷²に及ぶ。固定住所、安定な職業或いは収入があれば、本人及びその直系親族が、城镇常住戸籍を申請することができる。また、藍印戸籍、地方城镇住民戸籍、自理口糧戸籍は、城镇住民戸籍に統一される」と規定し、戸籍改革は規制緩和の一途を辿ってきた。

中華人民共和国建国初期から1950年代前半までは、都市と農村の人口移動は基本的に自由だった。その後、1958年の「戸籍登記条例」の実施により、中国では農村と都市分離の「二元社会」が形成され、農村人口の都市流入を厳しく制限した。1978年より改革開放政策が実施され、労働力の移動が求められるようになり、小城镇では、固定住所、或いは安定した職業、収入があれば、農村人口もようやく都市常住戸籍に転入し、非農業戸籍を手に入れることができるようになった。

3. 戸籍制度改革の深化と労働力移動(2002年～現在)

中国国務院は、「關於積極穩妥推進戸籍管理制度改革的通知」（「積極的かつ着実な戸籍管理制度改革の推進に関する国務院弁公庁の通知」）を制定し、2012年2月23日に公布した。「通知」は中国の都市を小都市、中都市、大都市の三つに分類し、都市の規模に比例して、農民戸籍から都市戸籍への移転条件を変えるという「分類明確な戸籍移転政策」が提

系親族は「藍印戸籍」を申請できる。また、国内の他の地域からきた者は、上海市の国家機関、企業、事業単位、社会团体、個人経営単位に採用された場合、以下の条件を満たせば、「藍印戸籍」を申請できる。
①高卒以上の学歴、②管理能力または技術能力を有し、かつ雇用者が必要と認められた者、③一箇所に連続勤務3年以上、④上海市に固定住所がある。

⁷² 建制鎮：中国語では町のことを指す。

示された。①県級市区、県人民政府所在地及びその他の建制鎮では、合法かつ安定的な職業、固定住所（賃貸も含む）を有する人であれば、本人及びその配偶者、未婚子女、父母は当該都市にて常住戸籍を申請することができる。各都市は、この合法かつ安定した職業の範囲、年功、固定住所（賃貸も含む）の範囲に対して、具体的な条件を付けることができる。②都市（直轄市、副省級都市、大都市を除く）で3年以上合法かつ安定的な職業に就き、また固定住所（賃貸も含む）を有し、同時に社会保険料を納付し、一定の年限に達する場合、本人及びその配偶者、未婚子女、父母は当該都市にて常住戸籍を申請することができる。③引き続き直轄市、副省級市、大都市の人口規模を控える。その上、「通知」は、農村人口がすでに都市戸籍を取得した場合、都市住民と同等な権益を享有すると強調した。

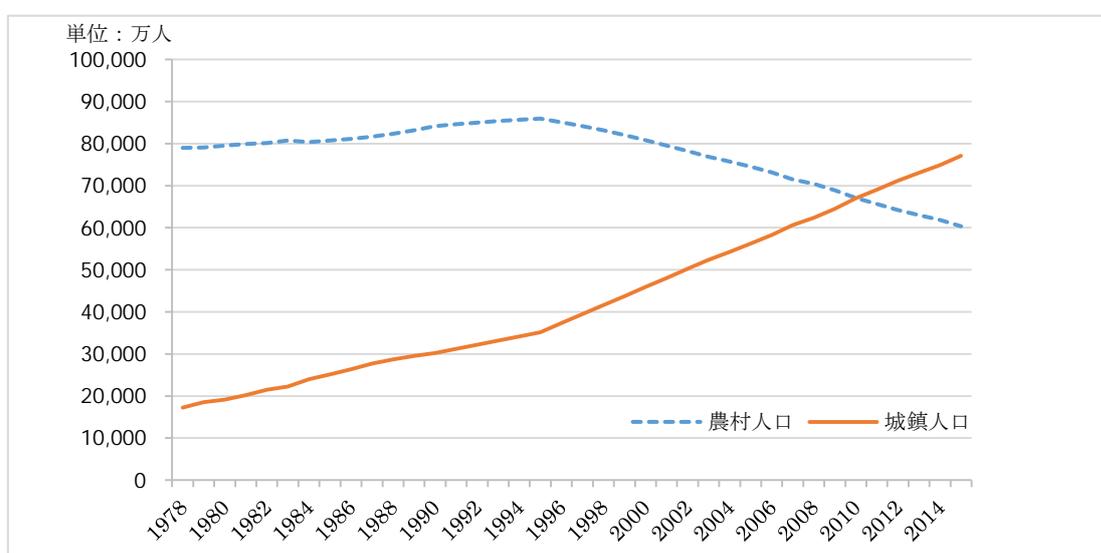


図 2-4 中国における農村人口・城鎮人口の推移

出所：各年版『中国統計年鑑』より作成。

戸籍の全面改革によって、農村から都市に流れ込む出稼ぎ労働者が急増してきた。図 2-4 では、中国における農村人口・城鎮人口の推移を示している。1978 年、農村人口は 7 億 9,014 万人、総人口の 82% を占め、城鎮人口は 1 億 7,245 万人、総人口の 18% を占めていた。1995 年から農村人口が減少しはじめ、一方、城鎮人口が増え続け、2011 年になると、城鎮人口（6 億 9,079 万人）が農村人口（6 億 5,656 万人）を超え、中国が建国してから、初めて城鎮人口が農村人口を超えた。その後、都市化がさらに進化され、2015 年には城鎮人口が 7 億 7,116 万人になり、総人口の 56% を占めるように拡大した。これは一部の農村戸籍の人が農村を離れ、都市に出稼ぎ、都市戸籍を取得したところから城鎮人口が増加したと考えられる。また、「2014 年農民工監測調査報告」⁷³によると、2014 年、中国農民工は 2

⁷³ 「2014 年農民工監測調査報告」、『中国情報』2015 年 4 月 30 日、中華人民共和国国家統計局。

「2014 年農民工監測調査報告」：2014 年農民工監測調査の範囲は中国の 31 ヶ省（区、市）の農村地域に及んでいる。調査を行った 1,527 県から 8,930 村及び 23.5 万人の農村労働力を選び、調査サンプルとし、

億 7,395 万人、前年比 501 万人増となった。外出農民工(戸籍以外の地域で就業)は 1 億 6,821 万人で、前年比 211 万人増となった。地元農民工(戸籍地域内での就業)は 1 億 574 万人で、前年比 290 万人増となった。

表 2-2 中国戸籍制度改革に関する政策

年月	政 策
1953. 4	「關於勸止農民盲目流入城市的指示」
1954. 3	「中央人民政府内務部、中央人民政府労働部 關於繼續貫徹『勸止農民盲目流入城市』的指示」
1957. 12	「中共中央国務院 關於制止農村人口盲目外流的指示」
1958. 1	「中華人民共和国戸籍登録条例」
1984. 10	「關於農民進入集鎮落戸問題的通知」
1985. 7	「關於城鎮暫住人口管理的暫行規定」
1985. 9	「中華人民共和国居民身分証条例」
1992. 8	「關於实行当地有效城鎮居民戸口制度的通知」
1997. 5	「小城鎮戸籍管理制度改革試点方案」、「關於完全農村戸籍管理制度的意見」
2001. 3	「關於推進小城鎮戸籍管理制度改革的意見」
2012. 2	「關於積極穩妥推進戸籍管理制度改革的通知」

第 4 節 小括

本章では、制度と政策を中心に、労働政策、法的環境、戸籍制度の三つの側面から、労務派遣の発展要因について分析した。具体的には以下の手順を踏んだ。

まず、中国における労働政策の変遷について歴史的に考察した。1978 年改革開放政策が実施される前、中国は計画経済体制のもとで、労働者を計画的に管理し、「統包統分」の就業対策を実施していた。企業経営も、伝統的な社会主義計画経済のコントロールの下で運営されていた。1978 年改革開放政策が実施されて以来、市場経済化への転換の背景を受け、中国の労働制度の基本となっていた「統包統分」制度が見直され、「労働契約制」が導入されるようになり、労働制度の全面的な改革が進められた。現在、中国では、正規労働の他、労務派遣、アウトソーシング、臨時工など、就業ルートの多様化を呈している。

次に、労務派遣に対する法的環境の変化について考察した。2008 年に公布された「労働契約法」の中で、労務派遣に関して初めて法規制をかけた。2012 年に、「労働契約法」の改正案が制定され、労務派遣単位の登録資本金の引き上げ、労務派遣の規範化を規制する「臨時性」、「補助性」、「代替性」について明確に定めた。2014 年に「労務派遣暫定規定」が公布され、「派遣労働者の総労働者に占める割合は 10%を超えてはならない」と、労務派遣

戸に入って訪問調査の形で、四半期ごとに統計を取る形で調査を行われた。

事業に対する規制を強化した。

さらに、市場経済の進展に伴い、労働力の移動が求められるようになり、中国の「二元社会」を形成させた戸籍制度に注目し、その改革過程について考察した。戸籍制度の規制緩和によって、農村から都市に流れ込む出稼ぎ労働者が急増し、その多くは、都市で派遣労働者として就業している。

制度と政策の考察を踏まえた上、中国における労務派遣発展の要因を①労働政策の転換、②法的環境の変化、③戸籍制度の規制緩和による農村労働力の移動、三つの要因にまとめた。もう一つ重要な要因が考えられるが、それは企業側が労務派遣を使う最も重要な理由であり、いわゆるコストの削減である。これに関しては、現地調査を行い、労務派遣単位、労務派遣使用単位、派遣労働者に対する聞き取り調査を通して、実際の運用状況を究明する必要がある、この部分は次以下のⅢ部で明らかにする。

II部 現代中国における派遣労働者の権益問題

21世紀に入ってから、中国における労働争議が増加の傾向を見せている。周知のように、2010年1月から5月まで、台湾系の富士康科技集団の深圳工場で、連続飛び降り自殺事件⁷⁴が発生した。また、同年の5月に、広東省仏山市にある本田の部品工場で、「賃上げ」を

⁷⁴ 富士康連続飛び降り自殺事件(2010年)

2010年1月から5月まで、富士康の深圳工場で、従業員の自殺が12件相次いで発生し、そのうち、10件死亡、2件重傷となった。この事件は、国内外のメディアに報道され、世間の耳目を集めることになった。

富士康の従業員連続自殺事件(2010年)

	発生日	性別	年齢	場所	結果
1	1月23日	男	19歳	華南培訓処宿舍	死亡
2	3月11日	男	20歳	龍華生活区	死亡
3	3月17日	女	23歳	龍華園区宿舍	重傷
4	3月29日	男	23歳	宿舍	死亡
5	4月6日	女	19歳未満	工場C8宿舍	重傷
6	4月7日	女	18歳	工場外の宿舍	死亡
7	5月6日	男	24歳	龍華本部招待所	死亡
8	5月11日	女	24歳	龍華街道賃貸民家	死亡
9	5月14日	男	21歳	福華宿舍	死亡
10	5月21日	男	21歳	F4 宿舍	死亡
11	5月25日	男	19歳	華南培訓センター	死亡
12	5月26日	男	23歳	C2 宿舍	死亡
5月28日 富士康自殺報道禁止される					

出所：操家斎(2016)：『国家現代化与農民工權利演進』、浙江大学出版社、156頁。

富士康は全称富士康科技集団(Foxconn Technology Group)で、世界最も大きなEMS(電子機器の受託製造サービス)企業である。同社はPC産業、通信、自動車部品などの分野で活躍し、アップルやデル、ソニーなど、トップクラスのメーカーに部品を供給している。1988年中国大陸に投資して以来、急速に発展し、沿海部の広東省、山東省、内陸部の山西省、重慶などにも工場を展開し、90万人以上の中国労働者を雇用している。2015年に米フォーチュン誌が選ぶ世界企業500社に31位にランクインされた。

富士康は「来料加工」を主要業務とする大型企業であり、世界産業チェーンの末端に位置し、こういった企業は生産コストを最大限に削減し、大量生産によって、利潤を求める。程(2011)は、富士康(昆山)の従業員にアンケート調査を行い、富士康の準軍事化工場体制の調査報告を発表した。この調査報告の中で、ある従業員は「人は機械であり、2時間ごとに10分の休憩時間があるが、10時間連続で同じ仕事を繰り返している。人はロボットのように単調な生活を強いられている。仕事はストレスが大きく、ノルマを達成しないと、ボスに怒られる」と語った。(程平源・潘毅・沈承・孔偉：「囚在富士康」、『青年研究』、2011年5期)

当然、富士康の管理者たちは、世論、パートナー、社会からの圧力を受けて、一連の措置を講じた。最初に従業員の基本給をアップした。2009年6月に、従業員の基本給を900元から1,200元までに引き上げ、2010年10月に2,000元までに引き上げた。同時に、深圳市は医師を派遣して従業員のカウンセリングを行い、さらに、労働監査も補強された。この事件は、長時間続く単純な作業、厳しい就業環境、軍隊式の労務管理、工場内の希薄な人間関係は、従業員のストレスを蓄積させ、自殺へ追い込んだのではない

求めるストライキ⁷⁵が発生した。労働争議が多発している昨今、労働者の権益を守るルートは二つ考えられる。一つはより健全な法政策、もう一つは、労働大衆を代表する労働組合の効力発揮である。第Ⅱ部は、労働争議と工会(労働組合)の役割に焦点を当て、派遣労働者の権益保障について検討したい。第3章では中国における労働争議頻発の現状及びその背景を明らかにする、そして第4章では中国における工会の変遷・主な活動内容、役割を紹介し、派遣労働者の権利保護の視点から工会の問題点を明らかにする。

第3章 急増する労働争議とその背景

第1節 急増する労働争議

図3-1は、1996年から2013年まで中国の仲裁機構が受理した労働争議の件数を表している。図3-2は、中国における労働争議の参加者数の推移を表している。1996年に受理した労働争議件数は4万8,121件だったが、2000年に13万5,206件、1996年の約3倍までに増加した。2005年になると、31万3,773件を突破し、さらに「中華人民共和国労働契約法」が施行された2008年には、69万3,465件までに増加し、2007年の35万182件のほぼ倍ぐらいになった。2009年、2010年、2011年には受理した労働争議はやや減少したが、2012年からまた増加する傾向が見られた。

かと考えられる。

⁷⁵南海本田部品工場のストライキ事件(2010年)

2010年5月に、広東省の仏山市にある南海本田部品製造有限公司(CHAM)の従業員は賃金配分への不満がきっかけで、ストライキを行った。南海本田は本田技研工業株式会社が出資する独資企業であり、トランスミッションなどの自動車部品の製造、販売をしている、従業員約2,700名の会社である。

2010年仏山市では、最低賃金基準を月額770元から920元までに引き上げた。しかし、南海本田は、基本給以外の手当330元のうち、150元を基本給に繰り入れることにした。これによって基本給が920元となり、最低賃金基準を満たすことになるからである。しかし、この措置では、労働者が受け取る賃金の総額は、まったく変わらないことになる。これが労働者の不満を刺激した。

5月20日から、労使による交渉が連続して行われ、企業側は一定の賃上げに応じたが、労働者側は、賃上げ額が低すぎると主張し、反発した。5月27日、従業員代表は4項目の要求を示した。「①基本給を引き上げること。②勤続年数手当を追加すること。③ストライキに参加した従業員を決して処罰しないこと。④工場の労働組合を改編すること」。そして、5月31日、従業員と彼らの側に立つべき南海獅山鎮総工会との間で、交渉が衝突に発展し、従業員数名が負傷する流血の事態となった。このようにして南海本田のストライキは暴力事件を生み出すまでに泥沼化した。6月から、交渉は新段階に入り、広州自動車集団株式有限会社の曾慶洪社長が仲介に入り、また従業員側は法律問題のアドバイザーを中国人民大学の常凱教授に依頼した。その結果は、企業側は従業員の賃上げ案の受け入れを正式に表明し、従業員は仕事の再開に同意し、交渉はついに合意に至った。

南海本田ストライキ事件では「労働組合の役割」について改めて考えさせられる。労働者の権益を代表すべき工会は、交渉中にもかかわらず、ストライキに参加する従業員と衝突した。常凱教授は、南海本田の工会の対応に対して、「極めて残念であった」とコメントした。

(常凱(2010)「南海本田スト現場からの報告」、『中国研究月報』第64巻第8号、1~9頁。)

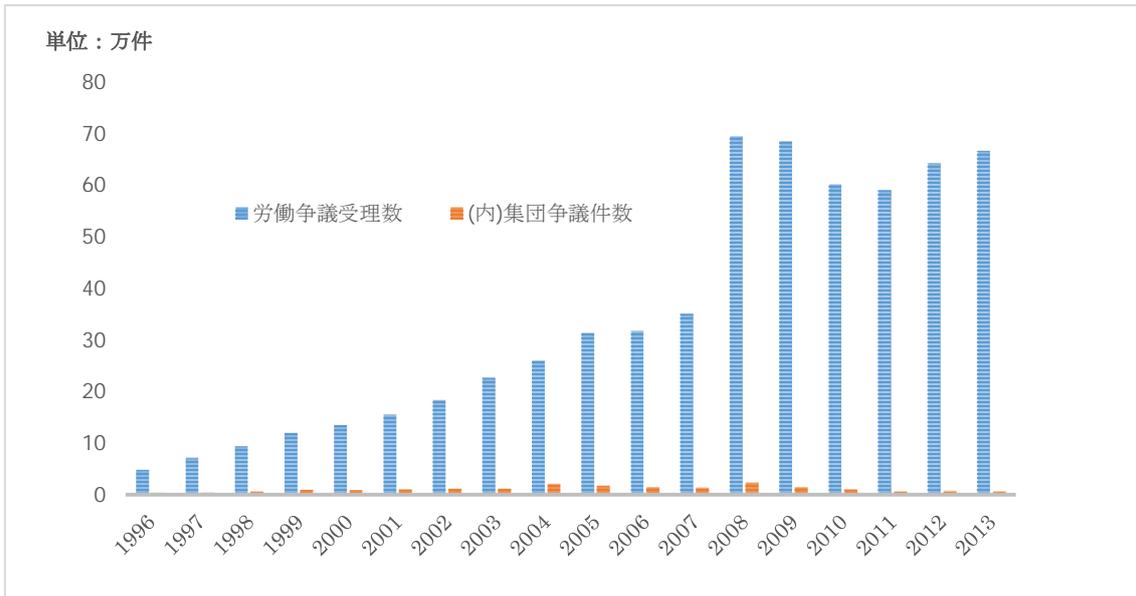


図 3-1 中国における労働争議の推移(1996年～2013年)

出所：『中国労働統計年鑑』、国家統計局人口和就業統計司・人力資源和社会保障部规划財務司編、中国統計出版社、各年版より作成。

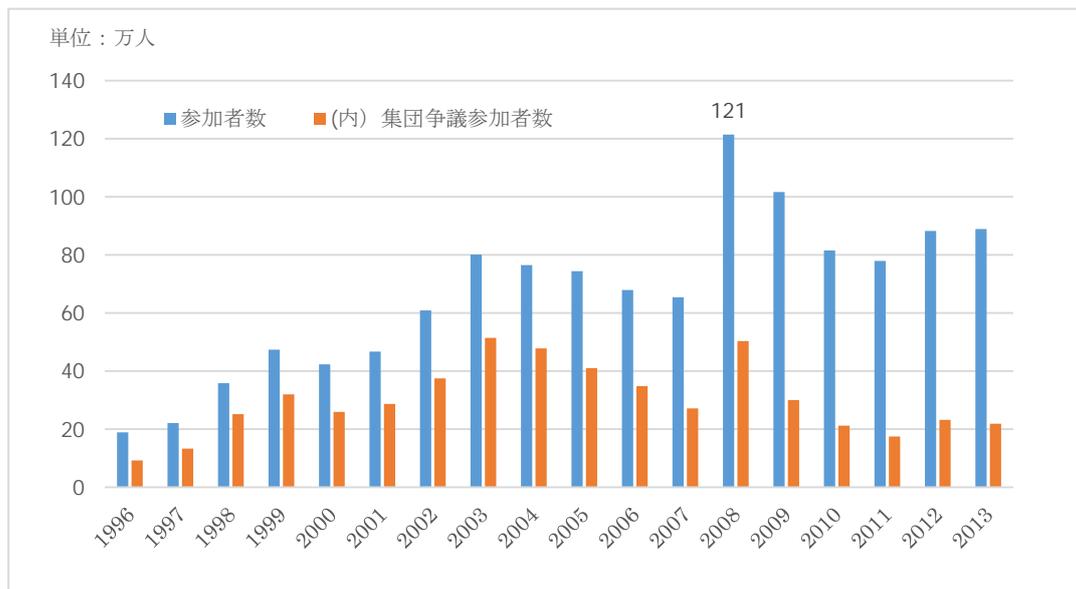


図 3-2 中国における労働争議の参加者数 (1996年～2013年)

出所：『中国労働統計年鑑』、国家統計局人口和就業統計司・人力資源和社会保障部规划財務司編、中国統計出版社、各年版より作成。

図 3-3 は、中国の各地域(31省、市)の仲裁機構が受理した労働争議件数を表している。データから見ると、2013年に、労働争議が最も多く発生したのは広東省であり、受理した労働争議の件数は9万1,965件で、全国の14%を占めている。労働争議の当事者数は15万513人で、全国の17%を占めている。次いで上海では、6万8,106件で、3位は北京で

は6万5,051件だった。長江デルタの江蘇省や浙江省も労働争議の受理件数が多く、いずれも5万件を超えた。労働争議は、経済が発達している長江デルタ、珠海デルタ、東南沿海地域に集中している一方で、経済があまり発達していない甘粛や、青海では労働争議が少ないことが窺える。

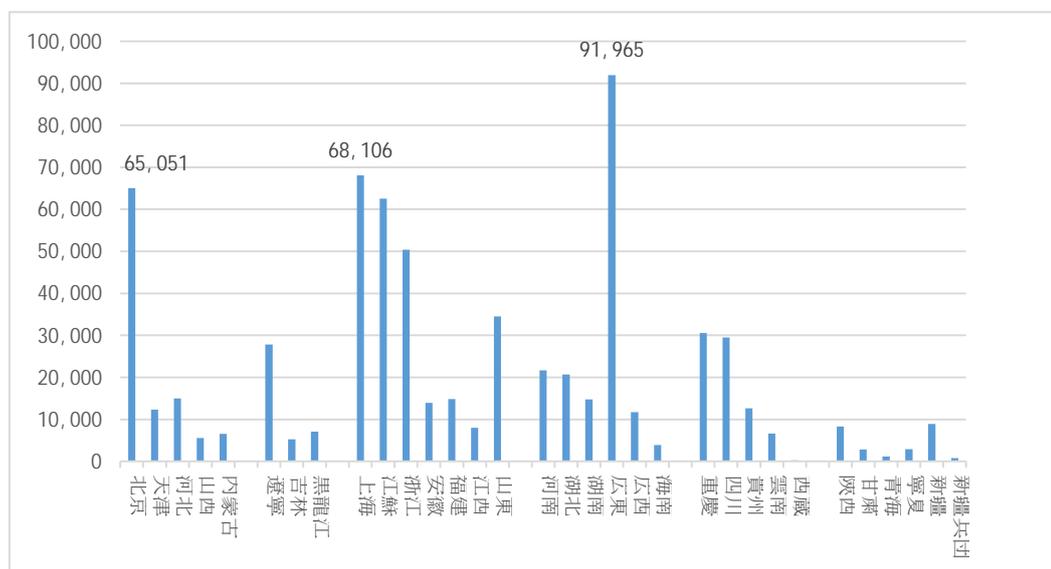


図3-3 地域別労働争議の受理件数(2013年)

出所：『中国労働統計年鑑2014年』、国家統計局人口和就業統計司・人力資源和社会保障部规划財務司編、中国統計出版社、2015年1月。

第2節 中国における労働争議頻発の背景

前世紀の90年代から労働争議が増加の一途を辿り、今世紀に入ってから、特に2008年は2007年の倍までに増加した。労働者を、ストライキ、裁判などの手段を使って、経営者たちに対抗するよう駆り立てた背景は、一体何であったのだろうか。労働争議頻発の背景に関して、国内外の学者は議論を展開した。張(2013)は中国における外資系企業の集団争議について考察し、集団争議発生の原因について以下の四点にまとめた。「第一に、外資系企業の賃金システムに問題がある。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。第三に、集団争議を引き起こす要因は賃金の他、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。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切れていない」⁷⁶。また塚本(2012)は「労使紛争の原因やその争議件数の上昇は、なぜ起きているのか。それは基本的に、企業側がその立場を利用し、さまざまな点で優位な立場から法律まで無視して労働者に対処していることが最大の原因だと言われており、徐々にそうした状況に対し、労働者が反抗しているということではないかと思わ

⁷⁶ 張長武(2013)：「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」、『鶴山論叢』第12・13、2013年2月28日、45-47頁。

れる。労働者の権利意識が社会全体の動向に連動し始めたとも言えるであろう」⁷⁷と指摘した。本論文は①賃金システムの問題、②労働者権利意識の変化、③法的環境の変化の三点に絞って、検討していきたい。

1. 賃金システムの問題

中国は「改革・開放」政策が実施されて以来約 40 年間、目覚ましい経済成長を遂げた要因の一つとして、労働集約型産業による輸出の拡大が挙げられる。前述した富士康や、南海本田部品工場は、むしろこういった産業である。労働集約型産業は労働力に対する依存度が高いため、生産コスト（特に人件費）を削減することで、利潤を求めていく。こういった産業は、常に市場の変動や企業の経営状況に応じて柔軟に人員配置を変える。

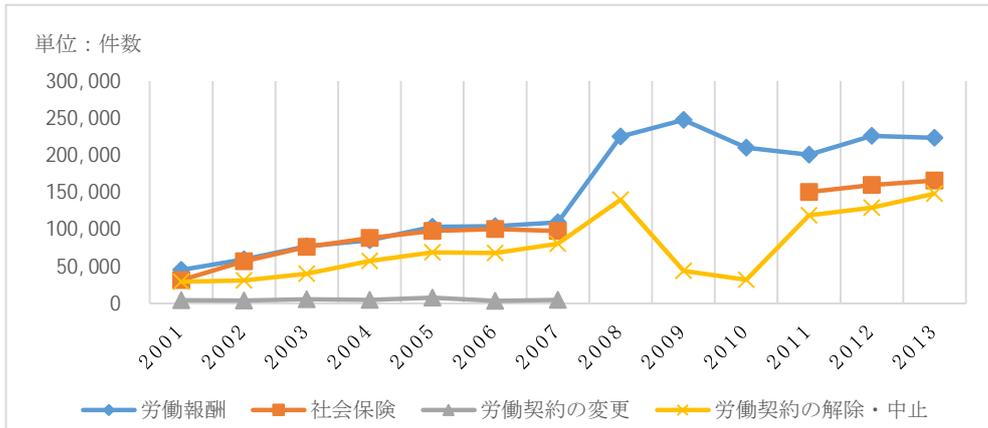
21 世紀に入ってから、中国の物価が年々上昇し、住宅価格などが高騰する中、中国政府は低所得者層の権利を保護するため、2003 年 12 月 30 日に正式に「最低賃金規定」を公布した。「最低賃金」は地域によってその金額が異なっている。2010 年、仏山市では、最低賃金基準を月額 770 元から 920 元までに引き上げた⁷⁸。南海本田は「基本給以外の手当 330 元のうち、150 元を基本給に繰り入れることにした。これによって基本給が 920 元となり、最低賃金基準を満たすことになるからである。しかし、この措置では、労働者が受け取る賃金の総額は、まったく変わらないことになる。これが労働者の不満を刺激した直接の要因である」⁷⁹。

労働争議発生理由として、①労働報酬、②社会保険、③労働契約の変更、④労働契約の解除・中止が主な要因だと考えられているが、そのうち、労働報酬を巡る労働争議は最も多く、ピーク時の 2009 年は 24 万 7,330 件だった。図 3-4 で見るように、2007 年、労働報酬を理由とする労働争議は 10 万 8,953 件だったが、2008 年の「労働契約法」の施行により、労働争議が急に増え、2008 年はその倍の 22 万 5,061 件に、2009 年に 24 万 7,330 件までに上った。

⁷⁷ 塚本隆敏(2012)：『中国の労働問題』、創成社、2012 年 2 月、120—121 頁。

⁷⁸ 李艶・韓兆洲(2011)：「最低工資標準与和諧労働関係的構建」、『統計与信息論壇』第 26 卷第 11 期、2011 年 11 月、59 頁。

⁷⁹ 田中信行(2010)：「急増する中国の労働争議」、『中国研究月報』第 64 卷第 8 号、2010 年 8 月、11 頁。



注：社会保険と労働契約の変更に関して、データが入手不可のため、2007年で途切れている。

図 3-4 中国における労働争議発生の原因統計

出所：『中国労働統計年鑑』、国家統計局人口和就業統計司・人力資源和社会保障部规划財務司編、中国統計出版社、各年版より作成。

2. 労働者権利意識の変化

富士康で発生した連続飛び降り自殺事件の当事者がほとんど 20 代前後の若者である。また、南海本田部品工場で起こったストライキは若い労働者が主力となっている。これらの若い労働者の大半は「80 後」⁸⁰、「90 後」⁸¹といわれる「新世代農民工」⁸²たちである。

親世代の農民工と違って、「新世代農民工」は①成長経歴が都会の同世代の人たちと類似している、②教育水準は高くなったこと、③製造業やサービス業に集中している、④権利意識が強いことの四つの特徴が挙げられる。①に対しては、たくさんの「新世代農民工」は、幼い頃から、親と一緒に都会に移住し、或いは農村で中学か高校を卒業してから都会に出稼ぎに来る。彼らは、農業を営む能力が欠如し、就学期間は都会の若者とほぼ同様だった。②に関しては、「新世代農民工」は依然として中卒以下が多いものの、農村労働力全体の平均水準より高い。表 3-1 は技能訓練を受けた農民工の割合を表している。20 歳以下、21～30 歳、31～40 歳の農民工、いわゆる「新世代農民工」は、40～50 歳、50 歳以上の農民工と比べると、農業を営む訓練を受けた割合は少なく、その代わりに、非農業職業技能訓練を受けた「新世代農民工」の割合は年々増加の傾向を見せた。③に関して、「新世代農民工」は製造業やサービス業に集中し、建設業への就労率は低い。前世代の農民工は農村から離れ、都会で出稼ぎする目当ては、「生活改善、金儲け」であった。しかし、新世代農民工は職業を選択する際、給料だけでなく、労働環境や就業条件、仕事の将来性をも重視するようになった。④昔の農民工たちは、権利意識が薄く、自分の権益が損なわれた

⁸⁰ 80 後：1980 年以降に生まれた人のこと。

⁸¹ 90 後：1990 年以降に生まれた人のこと。

⁸² 全国総工会新世代農民工問題課題組(2010)：「關於新世代農民工問題的研究報告」、『工人日報』、2010 年 6 月 21 日。「報告」によると、新世代農民工は 1980 年以降生まれ、年齢は 16 歳以上、よそで非農業に就業している農村戸籍を持っている人のことを指す。

時も、黙って不満を耐えるケースが多かった。「新世代農民工」は、前世代農民工より平等意識や権利意識が高く、彼らは一定の法律知識を持っていて、同一労働同一賃金、社会保障、教育訓練などを受けることに対して高い期待を抱いている。また、インターネットや携帯電話を通じて外部とのコミュニケーションを図ることに長けている。

表 3-1 技能訓練を受けた農民工の比率 (単位：%)

年齢	農業を営む訓練		非農業職業技能訓練		技能訓練	
	2013年	2014年	2013年	2014年	2013年	2014年
20歳以下	5.0	6.0	29.9	31.4	31.0	32.6
21-30歳	5.5	6.0	34.6	37.0	35.9	38.3
31-40歳	9.1	8.8	31.8	34.0	34.1	36.1
41-50歳	12.7	12.6	27.8	29.9	32.1	33.7
50歳以上	12.4	12.7	21.2	24.0	25.9	28.8

出所：「2014年全国農民工監測調査報告」、『中国情報』、国家統計局、2015年4月30日。

3. 法的環境の変化

前掲の図 3-1 で見られるように、2007年中国の仲裁機構が受理した労働争議は 35 万 182 件だったが、2008年は、69 万 3,465 件、約 2 倍までに増加した。これは、中国の労働法令環境の変化に関係していると考えられる。

2007年6月29日第10回全国人民代表大会常務委員会の第28回会議において、「労働契約法」が制定され、2008年1月1日より施行された。この法律は、「労働契約制度を完備し、労働契約当事者双方の権利と義務を明確にすることにより、労働者の合法的な権益を保護し、協調的で安定的な労働関係を構築し、発展させることを目的としている」（総則第1条）。また、2007年12月29日第10回全国人民代表大会常務委員会の第31回会議において「中華人民共和国労働紛争調停仲裁法」が審議、可決され、2008年5月1日より施行された。同法の第27条は、「労働紛争の仲裁申請の時効期間は一年とする。仲裁の時効期間は、当事者がその権利を侵害されたことを知った時或いは知りえた時より起算する」と規定し、労働者側に手続きまでの時間的余裕を与えた。また、同法の第53条では「労働紛争仲裁は無料である。財政は労働紛争仲裁委員会の経費を保障する」と規定した。他には、「中華人民共和国就業促進法」（2008年1月1日より施行）など、中国政府は一連の労働法令を相次いで公布、施行した。すなわち、『労働契約法』と『労働紛争調停仲裁法』が相次いで施行されてからは、多くの労働者がそれを自身の利益を擁護する利器として、仲裁や訴訟などの方式によって労使の対立を解決しようと乗り出した。労働紛争案件の種類も日に日に増して複雑化していき、人民法院が労働紛争案件を審理するにあたってはますます難度が増してきた⁸³。一連の法政策の施行により、労働者が自分の権益を主張する機会

⁸³ 人民法院網：「妥处劳动争议纠纷 促进劳动关系和谐」（労働争議を解決し、調和のとれた労働関係を

の増加につながったと考えられ、労働争議の件数は大幅に増加した。

以上、労働争議増加の背景について賃金システムの問題、労働者権利意識の変化、法的環境の変化という三つの面から分析した。次章では、労働者の権利保護という点に着目し、労働者権利の代表である労働組合——工会の現状及び主要な活動内容を中心に検討したい。

促進する) <http://old.chinacourt.org/public/detail.php?id=365094>、2016年11月10日アクセス。

第4章 工会(労働組合)の役割と派遣労働者の権利保護

「中華人民共和国工会法」(2001)は「労働者の合法的な権利を保護するのは工会の基本的な責務である」(第6条)と規定した。すなわち、労働者の合法的な権益が侵害された時、工会は労働者の権益を守るべきであると定められた。

第1節 工会(労働組合)の変遷とその役割

1. 中華全国総工会の歴史

中国の「工会」は、Trade Union と英訳されており、日本の労働組合に相当する。中国の工会は、中華全国総工会⁸⁴を頂点に、全国産業別総工会と各省・直轄市・自治区総工会、末端組織である生産単位・行政単位工会の順にピラミッド型になっている。まず、ピラミッドの頂上にある中華全国総工会の成立、発展について振り返ってみる。

工会(労働組合)は労働運動の産物である。1922年5月1日から6日まで中国の広州で第1回全国労働大会を開催した。この大会では、鄧中夏を書記に選出し、「ストライキ援助案」、「八時間工作制案」、「全国総工会組織原則決議案」などを制定した。1925年の第2回全国労働大会において、中華全国総工会が設立され、林偉民を委員長に選び、「中華全国総工会総章」が制定された⁸⁵。すなわち、当時の工会は、貧しい労働者階級の利益を守り、資本家階級、帝国主義と闘争しながら成長してきた。

1949年11月22日に、中華全国総工会で制定した「労働争議解決程序的暫定規定」、「關於労資關係暫行处理弁法」、「關於私营工商企業労資双方訂立集团合同的暫行弁法」は、労働者権益の保護、安定の労使関係の構築に寄与した。中国が建国された翌年の1950年6月29日、中国政府は「中華人民共和国工会法」を公布し、「婚姻法」、「土地改革法」と並んで中国建国初期の三大法律と称した。

1960年代から1976年までの間、文化大革命などで中国の工会運動は活動停止状態に陥ったが、1978年より再開し、それ以来、中国工会全国代表大会は5年ごとに開催され、中国の労働組合の最高意思決定機関として重要な役割を果たしている。

2. 中国における工会の現状

労働争議が頻発している中、労働者の代表である工会はどんな役割を果たしているかを究明するために、『中国労働統計年鑑』と中国統計局が公表するデータをもとに分析したい。もちろん、統計データから労働者の不満の原因や程度を完全に把握できるとは言い難い、

⁸⁴ 中華全国総工会(略称:全国総工会、全総。英訳: All-China Federation of Trade Unions)は中国における唯一の公式な全国規模のナショナルセンターである。「中華人民共和国工会法」及び「中華人民共和国工会章程」の規定により、中華全国総工会は中華人民共和国の各級地方組合および産業組合に対する指導機関であり、中国大陸の31省級労働組合連合会と多数の産業労働組合連盟を擁している。

⁸⁵ 中華全国総工会:「歴届全国代表大会簡介」、<http://www.acftu.org/>、2016年9月1日アクセス。

ただ、今後、予定する独自調査に先立つ、全国的・普遍的な基本的分析としての意義はあると言えるだろう。

(1) 工会の組織状況

表4-1は、2012年、2013年における中国末端工会の組織数及びその会員数を表している。2013年、中国の末端工会数は、276.7万カ所、前年比10.4万カ所増加であった。そのうち、企業の工会数は212.4万カ所、76.8%を占めた。事業単位の工会は30.9万カ所、11.2%を占めた。行政機関の工会は18万カ所、6.6%を占め、その他の工会は15.2万カ所、5.5%を占めている。企業工会の中、国有企業は8万カ所、企業部門の3.8%を占め、集団企業は7.3万カ所、3.4%を占め、私営企業は147.8万カ所、69.6%を占め、香港・マカオ・台湾系企業は3.4万カ所、1.6%を占め、外資系企業は4.9万カ所、2.3%を占めた。

表4-1 中国における末端工会組織数及び会員数

項 目	2012年		2013年		
	工会数(カ所)	会員数(人)	工会数(カ所)	会員数(人)	
内 資 企 業	国有企業	80,686	26,981,170	80,317	26,495,660
	集団企業	73,697	8,670,794	72,606	8,446,854
	株式合作企業	39,815	6,401,073	38,629	6,221,644
	聯営企業	7,909	1,261,388	8,161	1,317,499
	国有独資公司	8,186	2,965,223	9,231	3,337,598
	有限責任公司	162,129	16,471,920	170,427	16,361,398
	国有持株公司	15,711	7,463,625	15,811	7,259,040
	株式有限公司	48,211	7,118,339	51,394	7,260,174
	私営企業	1,396,722	98,094,635	1,478,358	104,004,992
	その他	12,154	1,637,613	12,513	1,612,654
个体経営	105,574	9,698,273	103,255	9,683,889	
港澳台投資企業	36,379	9,572,667	34,206	8,437,981	
外資系企業	48,585	10,647,940	49,025	10,705,792	
事業単位	307,393	32,271,511	308,648	32,895,349	
機関	179,701	15,726,723	182,292	15,440,486	
その他	140,585	24,930,454	152,359	28,087,612	
合計	2,663,437	280,213,348	2,767,232	287,568,622	

出所：『中国労働統計年鑑（2013年・2014年）』、国家統計局人口和就業統計司・人力資源和社会保障部規
划財務司編、中国統計出版社。

2013年における全国工会の会員数は2億8756.9万人、前年比735.5万人増であった。全国工会会員の中、企業の会員は2億1114.5万人、企業全体の73.4%を占め、事業単位の会員は3,289.5万人、11.4%を占め、行政機関の会員は1,544万人、5.4%を占め、そ

の他の組織の会員は2,808.7万人、9.8%を占めている。

中国の末端工会の組織数と会員数の分析を通して、一つは企業の工会組織数は全体の7割強を占めており、また、企業タイプ別から見ると、国有企業の工会設立数は全企業部門の約3.5%、私営企業は約7割近くを占めている。もう一つは全国工会の会員数の中、企業の会員数は全体の7割を占めている、また私営企業の会員数は全企業部門会員数の半分ぐらい占めていることが明らかになり、私営企業の工会組織数、会員数は主導的な位置にある。

表4-2は、2014年における企業形態別工会組織率を表している。組織率が一番高いのは国有企業で、59.89%を占め、私営企業の工会組織数、会員数は多いものの、組織率が20.31%の低い水準に止まっている。また、港澳台投資企業や、外資系企業の工会組織率がいずれも低い状態になっている。

表4-2 2014年における企業形態別工会組織率

企業タイプ	企業数	工会組織数	工会組織率
国有企業	130,216	77,981	59.89%
集団企業	147,251	69,401	47.13%
株式合作企業	69,767	37,946	54.38%
聯営企業	21,402	7,680	35.88%
有限責任公司	1,848,091	185,894	10.05%
株式有限公司	145,986	69,170	47.38%
私営企業	7,266,188	1,475,788	20.31%
港澳台投資企業	112,076	33,082	29.52%
外資系企業	119,878	46,731	38.98%

出所：『中国労働統計年鑑2015』、国家統計局人口和就業統計司・人力資源和社会保障规划財務司編、中国統計出版社、2016年1月。

中華人民共和国国家統計局：<http://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01&zb=A010402&sj=2014> 参考。

(2) 工会の主な活動内容

工会の主な活動は①労働契約や団体契約の締結に協力する、②労働保護活動を行う、③立法活動に参加する、④民主管理活動に参入する、四点にまとめることができる⁸⁶。

①では、例えば、2012年度、締結した団体契約は224.5万件に達し、前年比24.6%増である。②においては、全国の企業・事業単位の工会が労働保護監督検査委員会を86.2万カ所設け、前年比20.1万カ所増であった。全国各級の工会は安全生産検査に601.3万回立ち会い、そのうち、企業・事業単位の工会では526.6万回立ち会い、末端の工会は38.8万回

⁸⁶ データは「2012年工会組織和工会工作發展狀況統計公報」（中華全国総工会研究室、『中国工運』2013年6期）による。

立ち会った。③に関しては、省、地（市）レベルの地方工会が参加、制定した地方法規は290件、そのうち、労働者の権益にかかわる法規は213件、73.4%を占め、工会の権益にかかわる法規は31件、10.7%を占めている。また、全国末端工会は所属する企業・事業単位において労働争議調停委員会を85.8万カ所設け、前年比19.8万カ所増であった。2012年度、労働争議調停委員会が労働争議24.7万件を受理し、そのうち、集団労働争議2.2万件であった。④については、2012年度、職工(従業員)代表大会制度を設けた企業・事業単位は404.9万カ所、前年比126.8万カ所増であった。また、廠務公開⁸⁷を実施している企業・事業単位は395.5万カ所、78.9%を占め、前年比132.3万カ所増となった。さらに、工会主席の中で取締役会に入っているものが8.8万人で、前年比3.8万人増となった。工会の主な活動は以上4点の他、貧困な従業員に対して援助活動を行うことや経済技術活動に参加することなども挙げられる。

3. 工会の役割と多様機能

孫中偉・賀霞旭(2012)は珠江デルタと長江デルタの19都市の出稼ぎ労働者(農民工)に対してアンケート調査を行い⁸⁸、中国における工会の建設状況及び工会が出稼ぎ労働者の労働権益にどんな影響を与えたかについて分析した。その中からいくつかの特徴が把握できる。

- ① 企業の規模が大きければ大きいほど、工会の組織率が高くなる。国有企業と比べると、私営企業、香港系企業、外資系企業の工会組織率が低い。この点に関して、前掲の表4-2に見られる如くである。
- ② 企業の中で、「80前」⁸⁹は「80後」、「90後」より工会員になる確率が高い。また、中卒より、高卒、短大卒或いはそれ以上の学歴を有する労働者のほうが工会の会員になる確率が高い。また、管理者、労働契約を締結した人が会員になる比率が高い。
- ③ 出稼ぎ労働者の保護における工会の役割について：工会の会員であるかどうかとは関係なく、工会を設立した企業は、工会のない企業より労災保険、医療保険及び年金保険の納付率が高い。すなわち、工会は、会員の権益を擁護するだけでなく、非会員（未組織）の労働権益も擁護する。アンケート調査の結果は、工会は、最低賃金の遵守、労災保険、医療保険及び年金保険の納付に対して、積極的な役割を果たしている

⁸⁷ 廠務公開：the opening of the factory business。企業の重要な決断、生産経営管理に関する重要問題、従業員の権益にかかわる問題など、法制度によって、従業員代表大会などの形を通して、従業員に明示すること。

⁸⁸ 孫中偉・賀霞旭(2012)：「工会建設与外来工労働権益保護」、『管理世界』、2012年第12期、50-55頁。19の都市は：珠江デルタの広州、深圳、珠海、仏山、惠州、東莞、中山、肇慶、江門の9都市と、長江デルタの上海、江蘇省の南京、蘇州、無錫、常州、南通の5都市、浙江省の杭州、寧波、嘉興、紹興4都市を含める。調査単位は中山大学社会学部、上海大学社会学部、南京大学社会学部、浙江工商大学社会工作学部である。調査は出稼ぎ労働者の回答のサンプルを4,152件回収し、これらの労働者は3,241カ所の企業に散在している。

⁸⁹ 80前：1980年以前に生まれた人のこと。

が、労働者の賃上げに対して、目立った役割がないと表明した。すなわち、工会は、労働者の「底線型」労働権益(基本的権利)を擁護するが、「成長型」労働権益(生活向上型権利)の擁護に力が弱い。

孫中偉・賀霞旭(2012)は工会の役割を「案山子」に喩えた。その理由は、多様化している工会機能と経費の出所にあるのではないだろうかと考えられる。

「中華人民共和国工会章程」の規定によると、「工会は中国共産党の指導の下で、労働者の自らの意志で結び付けるプロレタリアートの大衆組織であり、党と従業員大衆を繋ぐ橋と絆で、国家政権の重要な柱であり、会員と従業員の利益の代表である。……①工会の基本的な責務は労働者の合法的な権利を保護することである。②工会は労働者が積極的に建設と改革に参加し、経済、政治、文化、社会と生態文明建設を促進するように労働者を動員し、組織する。③労働者を代表し、組織して、国家及び社会事務管理、企業、事業単位及び機関の民主的管理に参加させること。④労働者を教育し、思想、道徳素質及び科学文化の素質を高める」⁹⁰。すなわち、中国の工会は、労働者の利益を保護するという基本的な責務を履行する一方、労働者が積極的に経済建設に参加し、また労働者の思想、道徳、科学文化の素質を向上するために、工会は労働者を教育し、動員しなければならないという企業の利益を擁護する任務も担っている。政府は、いうまでもなく安定した労働関係を望んでいる。企業は当然、生産と業務上の任務を遂行するよう労働者を動員したい。労働者は自分の権益を主張している。政府、企業、労働者の間に位置している工会は、黙々と「案山子」の役を演じざるをえなくなった。

一方、企業内工会の独立性及び経費などの方面において相応の制度保障に欠けている。工会は労働者を代表して企業側と交渉或いは協議する際、企業側と平等な法律地位及び経済地位を有しなければならない。そうするために、工会は経済上の独立性を確保しなければならない。しかし、この点は依然として解決できない状態にある。「中華人民共和国工会法」第42条は、工会の経費の出所について以下のように規定している。①工会会員が収めた会費。②工会組織を設立した企業、事業単位、機関が毎月工会に割り当てた、職員・労働者全員の賃金総額の2%相当額。③工会が所属する企業、事業単位が上納する収入。④人民政府の補助金。⑤その他の収入。上級の工会にとって、①～④からの収入があるが、末端工会にとって、経費の主な出所は①②からであり、そのうち、工会の日常支出は主に②に頼っている。

また、「中華人民共和国工会法」第41条は「企業、事業単位、機関の工会委員会の専従スタッフの賃金、奨励金、手当は、所属する職場によって支払われる。社会保険及びその他の福利厚生と待遇は、ほかの従業員と同様に扱うものとする」と規定した。工会のスタッフの報酬は工会からでなく、所属する職場から直接に支給される。このような状況の下で、工会は労働者の権益を守ると同時に、企業側の利益も擁護しなくてはならない。労働

⁹⁰ 中華全国総工会網：「中華人民共和国工会章程」、
<http://www.acftu.org/template/10041/file.jsp?aid=81124>、2016年12月1日アクセス。

者の賃上げなどの主張に対して、工会の責任者は自分を犠牲にしてまで、労働者の立場にたつことは難しいだろう。

第2節 派遣労働者の権利保護の視角からみる工会の問題点

計画経済の時代において、企業は単なる生産、販売の単位であり、原材料の調達、生産、販売はすべて行政部門の計画通りに行う仕組みになっていた。また、生産経営に必要な資金は、政府から無償で、また、銀行から低利で供与され、企業の利潤はほぼ全額を上納することが要求された。企業の従業員は労働計画に基づき、「統包統分」の人事制度が採用された。計画経済の下での労働関係は、労働者は企業に属し、企業は政府に属していて、「三位一体」の関係であり、労働者及び企業は利益一致の仕組みになっている。こういった関係の元では、労働者と企業は、対立関係ではなく、対等関係にあった。

しかし、改革開放して以来、数多くの外資系企業が中国に進出し、国有企業で改革が行われ、民営企業も迅速に展開し、中国では計画経済から市場経済への転換が進んでいる。市場経済の浸透に伴い、中国の労働市場は大きく変化し、従来の「固定工」制度から「契約工」制度へと変わり、派遣や、非正規雇用などといった柔軟な雇用形態が認められ、国有企業、民営企業、政府機関に至るまで非正規労働者の採用が増加した。しかし、今現在、こういった非正規雇用の労働者は、同工不同酬、社会保険の未納付、逆派遣や差別待遇などといった問題に直面し、労働者と企業との関係も深刻になり、労働紛争が多発している。前章第2節では賃金の問題、労働者権益意識の変化、法的環境の変化などの要因を挙げたが、労働者権益の代表である工会もいくつかの問題が潜んでいると考えられる。

1. 派遣労働者の工会入会は難しい

「中華人民共和国工会法」は「労働者の合法的な権利を保護することは労働組合の基本的な責務である」（第6条）と規定した。しかし、たくさんの派遣労働者が工会に加入していない現状がある。当然、派遣労働者の権益がしばしば侵害され、保護されない要因の一つも、工会に入る派遣労働者が少ないことが考えられる。

「2014年農民工監測調査報告」によると、2014年に、雇用機関と労働契約を結ぶ農民工の比例は38%であった。そのうち、固定期間なし労働契約の締結率は13.7%、契約期間一年未満の労働契約締結率は3.1%、契約期間一年以上の労働契約締結率は21.2%であった。すなわち、完全に労働契約を締結していない農民工は6割強を占めている。このデータから農民工は派遣労働者として働かされているのに、労働契約を締結できていない派遣労働者が多数存在していることが窺える。契約を結んでいないため、当然工会に加入することも不可能になる。

「労働契約法」（第64条）は、「被派遣労働者は派遣元または派遣先において法により工会に参加又はそれを組織し、自身の合法的権益を擁護する権利を有する」と規定した。「関

於組織労務派遣工加入工会的規定」(2009)⁹¹によると、「派遣元と派遣先は法律に従って工会を組織し、派遣労働者を工会へ吸収しなければならない。派遣労働者は、先に派遣元の工会に参加すべき、また派遣元の工会委員会の中では相応比例の派遣労働者が会員として仕事をしなければならない。派遣元には工会がない場合、派遣労働者は直接派遣先の工会に加入することができる」、「派遣労働者が派遣される期間内に、派遣元の工会は派遣先の工会に派遣労働者の代理管理を依頼することができる。派遣元の工会は、派遣先の工会と委託管理協議を結び、双方の会員組織活動や権益保障などの責任と義務を明確にしなければならない」。しかしながら、派遣労働は派遣先、派遣元、派遣労働者の三つの主体に関わっていて、同法は、派遣労働者の工会への加入を拒否、或いは組織しないことについても、派遣元、派遣先がどんな責任を履行すべきか、どんな処罰を受けるかにも明確な定めがない。

法律に従えば、派遣労働者の入会は、①派遣元の工会に入会する、②派遣先の工会に入会する、③派遣元の工会に入会するが、派遣期間内は、派遣先の工会と派遣元の工会は委託管理協議を結び、派遣先の工会は派遣元の工会の代わりに代理管理するという三つのルートが考えられる。しかし、①に関して、派遣労働者はそれぞれ違う派遣先に派遣され、職場環境、仕事内容、仕事の業種、仕事の量なども千差万別で、派遣労働者が求める権益も異なっている。派遣元と派遣労働者は、いつも「分離」している状態にあり、派遣元の工会と派遣労働者の間で、お互いの緊密関係の構築が難しい。したがって、派遣元の工会の普段の活動も展開しにくくなり、工会も千差万別の労働条件又は福利厚生上の問題について派遣先と交渉するのも難しくなった。②③に関しては、派遣労働者は派遣先の工会に入会する場合、派遣労働者の勤労意欲や、帰属感を高める良い側面がある。しかし、「労務派遣暫定規定」(2014)では、派遣労働者は臨時的、補助的、代替的な職位にしか就けないと規定し、また、派遣労働者の数は全従業員の10%を超えてはいけないという上限を設定した。すなわち、派遣労働者は全従業員の一割を占め、派遣先の工会に入会しても、おそらく娯楽活動、福利厚生を享受するぐらいで、派遣先の工会は企業側に向かって、派遣労働者の賃上げなどの権益保障を擁護する可能性が低いと考えられる。

2. 私営企業、外資系企業の工会組織率が低いこと

中国では、市場経済の浸透に伴い、労働関係は本質的な変化が発生した。国有企業に就業する労働者数は大幅に下落し、その代わりに、非公有制企業が主要な雇い主になった。表4-3で示すように、私営企業に就業する労働者は、1995年から増加の一途を辿った。1995年に、私営企業に就業する労働者は485万人だったが、2014年になると、約20倍の9,857万人までに増えた。しかし、2014年、国有企業の工会組織率は59.89%であることに対して、私営企業の工会組織率はわずか20.31%、5分の1に過ぎなかった。

⁹¹ 中華総工会(2009):「關於組織労務派遣工加入工会的規定」、『中国工運』2009年第7期、15頁。

私営企業は、ローカル企業や外資系企業との競争も激しい状況にあり、派遣労働や非正規雇用といった臨機応変な雇用方式を使うことが多い。しかし、こういった私営企業は、工会を組織することに対して、消極的な態度を示している。私営企業の工会組織率は低いし、市場競争に負けないように、派遣労働者の人件費を低く抑える傾向があり、労働者の賃上げなどの要求に対して、事実上応じることができない。法律は、派遣労働者の社会保険、医療保険などの納付や、最低賃金保障を規定したが、賃金不払い、社会保険の未払いなどといった問題も依然として存在している。たとえ工会を設立した企業であっても、工会主席は雇い主の親戚或いは部門の管理者などが兼任するのが多い。一方、私営企業で働いている派遣労働者も、工会を通して自分の権益を守る意識もまだ薄い。

表 4-3 中国の城鎮における形態別就業人員者数 (単位：万人)

年次	国 有 企 業	集 団 単 位	株 式 合 作 単 位	聯 營 單 位	有 限 責 任 公 司	株 式 有 限 公 司	私 営 企 業	港 澳 台 商 投 資 企 業	外 資 系 企 業	個 体
1978	7,451	2,048								15
1985	8,990	3,324		38					6	450
1990	10,346	3,549	96				57	4	62	614
1995	11,261	3,147		53		317	485	272	241	1,560
2000	8,102	1,499	155	42	687	457	1,268	310	332	2,136
2005	6,488	810	188	45	1,750	699	3,458	557	688	2,778
2010	6,516	597	156	36	2,613	1,024	6,071	770	1,053	4,467
2014	6,312	537	103	22	6,315	1,751	9,857	1,393	1,562	7,009

出所：中華人民共和国国家統計局：<http://data.stats.gov.cn/>。

3. 工会の形骸化問題

張(2013)は「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」⁹²と述べた。しかし、孫中偉・賀霞旭(2012)の調査を通して、工会は工会員の権益だけでなく、工会に入っていない従業員の権益も守る。また、労働者の「底線型」労働権益(基本的権利)を擁護するが、「成長型」労働権益(生活向上)の擁護に力が弱いことがわかった。すなわち、中国の工会は有名無実な存在であるという指摘は必ずしもそうではない。工会が労働者に対して「底線型機能(労働者の最低賃金の実施、労災保険、医療保険及び年金保険の納付に対して、積極的な役割を果たしている)」を発揮していると肯定できる。

⁹² 張長武(2013)：「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」、『鶴山論叢』、第12・13、2013年2月28日、55頁。

一方、前述したように、中国の工会は、労働者の利益を保護するという基本責務の他に、労働者の教育や福利厚生などといった多様な機能を担っている。工会が従業員の代表であるとともに、「労使関係の調停者」としての役割をも担っている。こうした「あいまいな立場」であるため、労働者の権益が損なわれた時に、労働者の代表として企業側に抗議したりすることができない状態にあるということは否定し難い。

2010年、南海本田ストライキに対して、交渉が行われた時に、従業員は南海獅山鎮总工会との間で衝突が発生し、従業員数名が負傷するという流血事件となった。この時、従業員が企業側に示した要求には、労働組合の改編も含まれていた。また、2010年に発生した富士康連続飛び降り自殺事件に対して、「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」⁹³ということが明らかになった。工会は、労働者の権益保護の主体として十分に機能していないことが指摘できる。

補論：

第2節では、派遣労働者の権益保障の視点から工会の問題点を究明した。ここでは、派遣労働者の工会加入の良い例として、「中国電信湖南公司における派遣労働者の工会加入」⁹⁴を紹介したい。

2004年、中国電信湖南公司の派遣労働者は11,000人で、受付業務、マーケティング業務、故障修理業務、アフターサービス業務などに携わっている。特に、マーケティング業務と故障修理業務において、派遣労働者は重要な役割を果たしている。中国電信湖南公司は派遣労働者の工会への入会に力を入れ、「派遣労働者の工会加入の指導的意見」を作成した。この「意見」によると、二種類の入会方式が認められた。一つは、派遣元の工会と電信企業の工会の間で、代理管理の協議を結び、派遣元の工会は、派遣労働者の工会会員の管理の仕事を電信企業の工会に委託する。もう一つは、個別の工会を設けていない派遣元は、その派遣労働者がまだ工会組織に入っていない場合、派遣元は電信企業の工会に派遣労働者の工会加入と管理の仕事を委託し、総公司の工会に申し込み、許可を取得した後、派遣元と電信企業の工会が協議を結ぶ。同時に二つのルートは以下の条件を満たさなければならない。①派遣労働者と派遣元は労働契約を結んでいる。②電信企業は派遣元と労務サービス契約を結んでいる。③派遣労働者の名簿は電信企業の人事資源部門の確認を得なければならない。④派遣労働者は本人自ら申し込み、末端の電信企業の工会の許可を得ること。

湖南省電信の各末端単位は派遣労働者の工会入会を重視し、2010年8月31日、湖南省の各級の電信企業工会は「意見」に基づき、20カ所の派遣元（或いは派遣元の工会）と協議を結び、合わせて10,869名の派遣労働者が工会に加入し、入会率は97.73%に達した。そのうち、派遣元で入会しているのは6,203人で、全体の57.1%を占め、各級の電信企業に入会しているのは4,666人で、42.9%を占めていた。

湖南電信公司の派遣労働者は、公司の職員代表大会や、電信工会會員代表大会に参加し、生産経営及び重大會議に

⁹³ 張長武(2013)：「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」、『鶴山論叢』第12・13、2013年2月28日、58頁。

⁹⁴ 潘艷(2014)：「關於勞務派遣工加入工会的探索与思考」、『中国労働関係学院学報』第28巻第6期、2014年12月、33-36頁。

も参加している。派遣労働者の賃金システムに対して、業績で報酬が決められ、派遣労働者の意欲を向上させた。また、2004年から、派遣労働者の中から、「スター従業員」を選び、会社と正規契約を締結して正社員として登用する。その実績は、2011年で124名、2013年で148名となっている。

第3節 小括

中国は改革開放政策が実施されて以来、経済は急速に発展してきた。経済の高度成長を支えてきた要因の一つは、安価かつ豊富な労働力の存在であった。しかし、21世紀に入ってから、こういう状況は徐々に変化し、人件費の高騰や「民工荒」（労働力不足）という現象が蔓延している。労使間の対立が表面化し、労使紛争が多発している。本章は、労働争議の視点から出発し、労働組合である工会が派遣労働者の権益保障にどのような役割を果たしたか、またどのような問題点が存在しているかを明らかにした。

まず労働紛争が急増する背景を分析し、その背景は①「賃金システムの問題」、②「労働者権益保護の意識変化」、③「法的環境の変化」があったことを明らかにした。

次に、中国における工会の変遷、現状と主要活動を紹介し、工会の役割と担う多様な機能を考察した。中国の工会は、従業員利益を代表するとともに、企業側の利益も擁護する。「あいまいな立場」でありながら、労働者の賃上げなどの主張に対して、労働者の代表として企業側に対抗し難い側面がある。

さらに、派遣労働者権益保障の面から工会の問題点を考察し、①中国における派遣労働者が工会に参加する、或いは工会を通して自分の権益を守ることは困難である。②私営企業で働いている派遣労働者が多数存在しているが、その私営企業や外資系企業の工会組織率がまだ低い。③工会は労働者の最低賃金の遵守、社会保険の納付などに対して積極的な役割を果たしたと言えるが、「賃上げ」などといった労働者の要求に、積極的な役割を果たしたとは言い難い。これを解決するために、「企業側は、従業員の能力に相応する賃金システムの構築」、「派遣先工会と派遣元工会の責務を明確にする」、「工会の組織体制を改革し、労働者の権益を守る力を高める」ということを着実に実施すべきである。

Ⅲ部 現代中国における労務派遣の実態

第5章 現代中国における労務派遣の現実

—長江デルタの調査事例をもとに—

第5章では、中国における労務派遣の実態を明らかにする。中国は13億の人口を有し、国土面積は960万km²の大国である。2015年における一人当たりGDP(図5-2)を順にみると、上位である天津市、北京市、上海市、江蘇省、浙江省は、それぞれ、「環渤海経済圏」、「長江デルタ経済圏」となる。地域を限定したほうが中国における労務派遣の姿をよりの確に捉えられると考え、本章は、「長江デルタ経済圏」における労務派遣の現状を分析することにした。

第1節 調査地概況——長江デルタ⁹⁵の経済構造——

1. 長江デルタの経済発展

1978年12月に、中国共産党第11期中央委員会第3回全体会議が北京で開催され、改革開放路線の実施を定めた。1980年8月26日に、第5期全国人民代表大会常務委員会第15回会議で、広東省に深圳、珠海、汕頭の三つの経済特区を設置することを許可し、同時に「広東省経済特区条例」⁹⁶を公布した。同年の10月7日に、国務院が厦門経済特区の設置を認めた。鄧小平は1984年1月24日から2月15日にかけて、深圳、珠海、厦門の経済特区を視察し、「経済特区は窓口である。それは技術の窓口であり、管理の窓口であり、知識

⁹⁵ 長江デルタの地理的範囲：2010年6月7日に、中国国家發展改革委員会が「長江デルタ地区地域計画」を公表した。これにより、長江デルタの範囲は、上海市、江蘇省(南京、蘇州、無錫、常州、鎮江、揚州、泰州、南通)及び浙江省(杭州、寧波、湖州、嘉興、紹興、舟山、台州)、合わせて16都市を中核地域とする。本論文ではこの「計画」を参照しながら、1市2省(上海市、江蘇省、浙江省)について考察する。

⁹⁶ 「広東省経済特区条例」(1980)：1980年8月26日第5期全国人民代表大会常務委員会第15回会議に可決・施行された。主旨は外国人、華僑、香港・マカオの同胞及びその会社、企業(以下、客商と称する)が投資、または中国側と合資で工場を設立し、企業やその他の事業を行うことを奨励する。輸出志向型企業の誘致に重点を置き、客商に優遇措置を与える。例えば：①土地使用に関しては、特区の土地は中華人民共和国の所有である。客商がその土地を利用する場合、実際の必要性に応じ提供し、その使用年限と支払方法に関しては、それぞれの業界と用途に応じて優遇措置を与える(第12条)。②関税に関しては、特区の企業は生産に必要な機械設備、部品、原材料、運送道具とそのほかの生産資料を輸入する場合、輸入税を免除する。必要な生活用品については、具体的な状況に基づき課税、または減免する(第13条)。③租税に関しては、特区の企業の所得税が15%とする(第14条)。④客商が所得税を納めた後の合法的な利潤、特区企業の外国籍従業員、華僑従業員、香港・マカオ従業員は個人所得税を納めた後の所得及びその他の収入は、特区外国為替管理法に基づいて送金することができる(第15条)。⑤客商は得た利潤を再投資する場合、その期間が5年以上であれば、再投資部分の所得税の減免を申請できる(第16条)。⑥特区企業は国内で生産された機械設備、原材料及び他の生産物資を利用することが奨励されており、外貨決済を条件に、当時の同等の商品の輸出価格に従って優遇する(第17条)。⑦特区に出入りする外国籍の人員、華僑及び香港・マカオ同胞は、出入国の手続きを簡潔化し、便宜を提供する(第18条)。

の窓口であり、対外政策の窓口でもある」と、経済特区の発展を評価した⁹⁷。これを契機に、1984年5月に、国務院は大連、秦皇島、天津、煙台、青島、連雲港、南通、上海、寧波、温州、福州、広州、湛江、北海、合計14ヵ所を沿海開放都市に選定した。このうち、上海の他、江蘇省の連雲港、南通、浙江省の寧波、温州の合計5都市が含まれた。これは中国政府が長江下流域を経済成長の牽引役として認めたことを示している。

1985年1月25日から31日まで北京で長江・珠江デルタ及び閩南厦漳泉デルタ⁹⁸地区座談会が開かれ、長江デルタ、珠江デルタ、閩南厦漳泉デルタを経済開放区として設置することは、沿海地域の経済発展、内陸経済発展の促進に重要な意義を持つと確認された。長江デルタ、珠江デルタ、閩南厦漳泉デルタは、輸出入の重要基地であり、外資を導入することを通して、雇用を創出する。また、輸出志向型企業の発展を促し、国際市場を開拓し、外貨の獲得を目指している。1990年4月18日に、中国国務院李鵬総理は浦東開発の計画を公布し、1992年10月に開催された中国共産党第14回全国代表大会で江沢民総書記は「上海浦東の開発をはじめ、長江沿岸都市をさらに開放し、上海を国際経済、金融、貿易センターに成長させ、長江デルタの更なる飛躍を推進させる」⁹⁹と指示した。これによって、1990年代後半になると、上海をはじめ、長江デルタ地域への外資系企業の進出が進んでいった。一連の改革開放政策の実施により、長江デルタは中国経済の最も活発な地域となり、今世紀に入り、長江デルタの経済発展も新たな段階に入った。

⁹⁷ 人民網：「鄧小平經濟特區思想的豐富內容和時代意義」

<http://www.people.com.cn/GB/shi zheng/1026/2787246.html>、2017年10月20日アクセス。

⁹⁸ 閩南厦漳泉デルタ：厦門市、漳州市、泉州市の総称。

⁹⁹ 黄建荣(2001)：「浦東新区建立過程中的政策制定研究」、『馬克思主義与現實』2001年第6期、68頁。

2. 長江デルタの経済構造

表5-1 長江デルタにおける主要経済指標

	2000年			2005年			2010年			2015年		
	上海市	江蘇省	浙江省	上海市	江蘇省	浙江省	上海市	江蘇省	浙江省	上海市	江蘇省	浙江省
人口構造 年末常住人口(万人)	1674	7438	4677	1890	7588	4991	2303	7869	5447	2415	7976	5539
域内総生産(億元)	4551.15	8582.73	6036.34	9154.18	18305.66	13437.85	17165.98	41425.48	27722.31	25123.45	70116.38	42886.49
第一次産業(%)	1.83	12.01	11.00	0.88	7.98	4.41	0.66	6.13	4.91	0.44	5.68	4.27
第二次産業(%)	47.54	51.68	52.74	48.64	56.57	53.33	42.05	52.51	51.58	31.81	45.70	45.96
第三次産業(%)	50.63	36.30	36.26	50.48	35.45	40.02	57.28	41.35	43.52	67.76	48.61	49.76
輸出入総額(億ドル)	547.10	456.38	278.33	1863.65	2279.41	1073.91	3688.69	4657.93	2535.33	4517.33	5456.14	3467.84
輸出額	253.54	257.70	194.43	907.42	1229.82	768.04	1807.84	2705.5	1804.65	1969.69	3386.68	2763.32
輸入額	293.56	198.68	83.90	956.23	1049.59	305.88	1880.85	1952.42	730.68	2547.64	2069.45	704.52
外資系直接投資(実行額・億ドル)	31.60	64.24	16.13	68.50	131.83	77.28	111.21	284.98	110.02	184.59	242.75	169.6

出所: 人口構造、域内総生産に関しては、『中国統計年鑑』各年版より作成、輸出入総額、外資系直接投資に関しては、『上海統計年鑑』、『江蘇統計年鑑』、『浙江統計年鑑』各年版より作成。

まず、単独で上海市、江蘇省、浙江省における主要経済データを概観してみる。

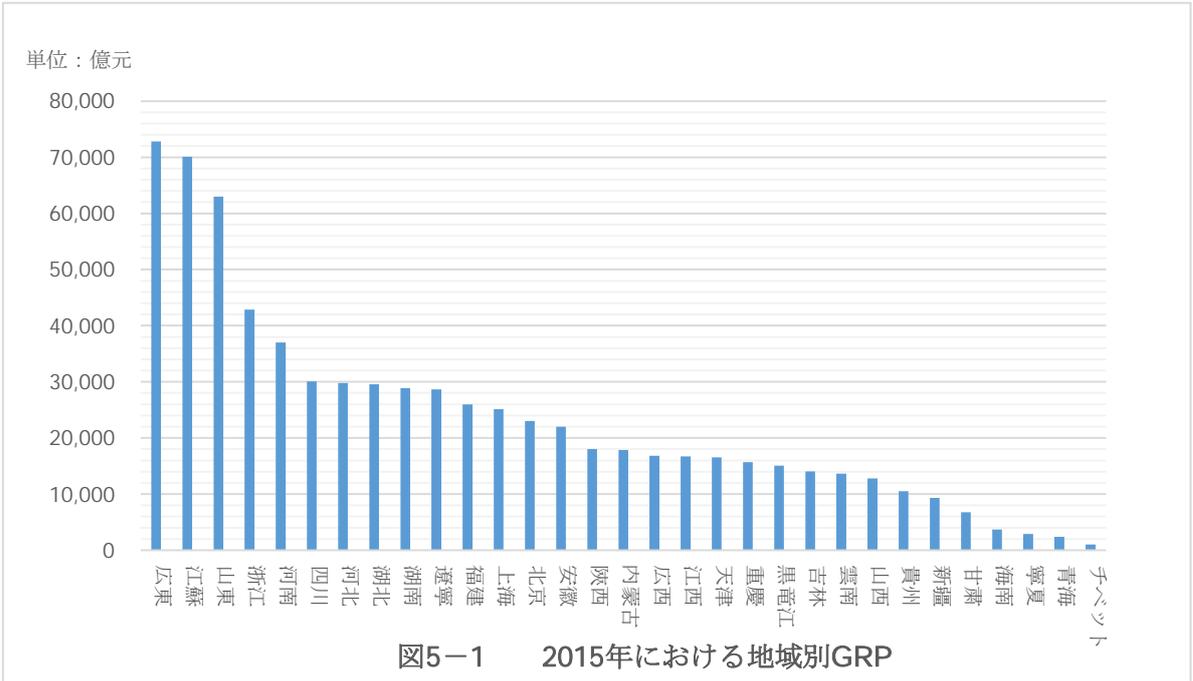
上海は長江の河口南岸に位置し、南北それぞれ浙江省と江蘇省に隣接し、東は東海に面している。面積は日本の群馬県(6,363 km²)とほぼ同じ6,340.50 km²であるが、中国全土の面積の約0.07%にすぎない。北京市、天津市、重慶市とともに中国の中央直轄市で、省・自治区と同格の一級行政単位である。表5-1で示したように、2015年年末時点の常住人口はすでに2,415万人に達し、都市化はかなり進み、都市化率は87.6%に達している。上海の域内総生産は、2015年には25,123.45億元に達しており、そのうち、第一次産業は0.44%、第二次産業は31.81%、第三次産業は67.76%をそれぞれ占めている。また、1990年から第一次産業、第二次産業の全体に占める割合は低下しつつあり、その代わりに、第三次産業の割合が上昇しつつある。対外貿易における輸出入額をみると、2015年の輸出入総額は4,517.33億ドル(そのうち、輸出額:1,969.69億ドル、輸入額:2,547.64億ドル)で、2000年の輸出入総額の約8倍である(図5-3)。さらに、外資系による直接投資額からみると、2015年は184.59億ドルに上り、2000年の約6倍である。全国面積の0.07%しか占めないが、全人口の1.7%を占める上海市は、2015年に創出したGRPは、中央直轄市の中で最も多く、全国では12位だった(図5-1)。一人当たりGRPでは、天津、北京に次ぐ第3位だった(図5-2)。改革開放してから約40年間、上海は長江デルタの「龍頭」として、中国の経済発展を牽引し、高い経済成長を実現した。

江蘇省は北部を山東省、西部を安徽省、南部は浙江省・上海市と接し、東は東海に面し

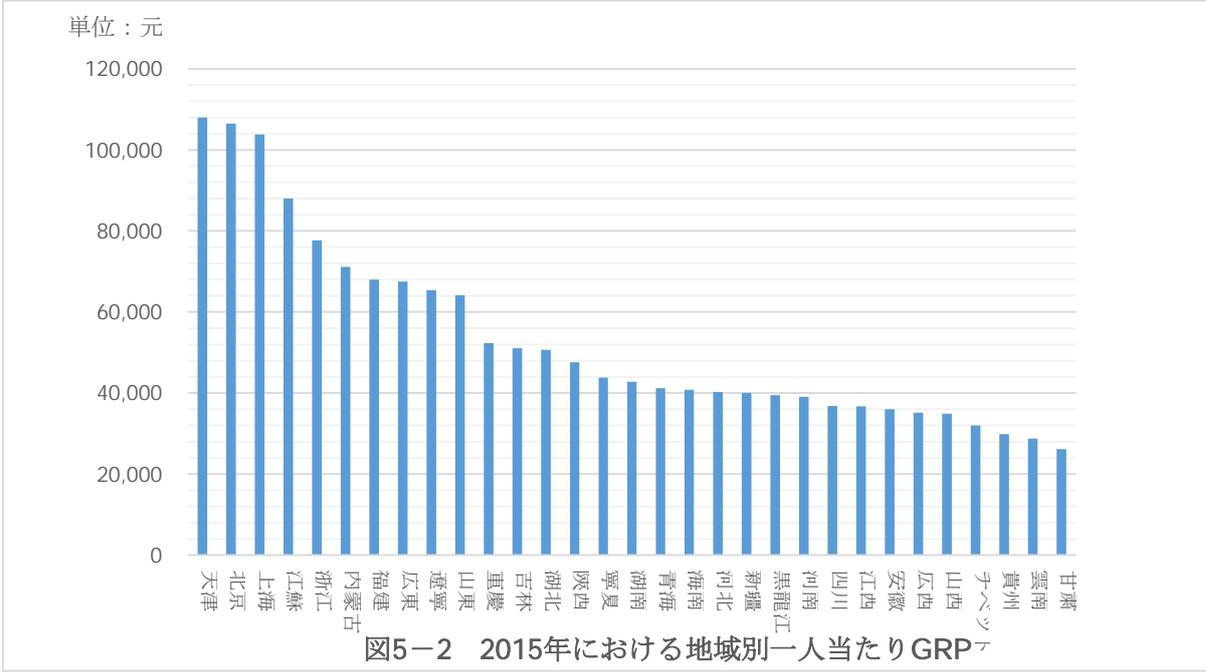
ている。面積は 10.72 万km²であり、中国全土面積の 1.1%を占めている。2015 年年末時点の常住人口は 7,976 万人に達し、一人当たりの平均国土面積は中国全体における最も少ない省である。2015 年江蘇省域内総生産は 70,116.38 億元に達しており、中国全体の 10.23%を占めている。そのうち、産業構造の第一次産業、第二次産業、第三次産業の比は 5.68 : 45.7 : 48.61 となっている。上海は一次産業、二次産業と比べ、1990 年代から三次産業の GRP の増加が顕著だったが、江蘇省では 1990 年代以来、第二次産業における生産額はほぼ全体の 4 割から 5 割を占めている。一人当たり GRP は 87,995 元、天津、北京、上海に次ぐ第 4 位だった。江蘇省の経済成長率は 2000 から 2012 年は 2 桁の成長率が続き、2013 年以降は 1 桁成長に下落したが、なお中国全体の成長率を上回っている。対外貿易(図 5-4)に関しては、輸出額は 3,386.68 億ドルで、輸入額は 2,069.45 億ドルである。外資系企業の直接投資に関しては、2015 年の実行額が 242.75 億ドルに達し、2012 年をピークに、2013 年から少しずつ減少していく傾向が見られる。

浙江省は面積 10.55 万km²で、中国全体に占める割合は 1.1%である。2015 年末の常住人口は 5,539 万人に達している。2015 年における浙江省域内総生産は 42,886.49 億元に達しており、中国全体の 6.26%を占めている。そのうち、産業構造の第一次産業、第二次産業、第三次産業の比例は 4.27 : 45.96 : 49.76 となっている。また、近年は二次産業の伸びに比べ、三次産業の伸びの方が高くなっている。一人当たり GRP は 77,644 元で、天津、北京、上海、江蘇に次ぐ第 5 位である。経済成長率からみると、2007 年は 14.7%の成長率を記録し、その後の金融危機の影響で、2009 年は 8.9%までに下落した。その後は成長率が少し伸びたが、減少傾向を呈している。対外貿易(図 5-5)に関しては、2015 年の輸出額は 2,763.32 億ドルで、輸入額は 704.52 億ドルであり、輸出額は輸入額の 4 倍近く上回っている。輸出額が大幅に輸入額を上回っているのがこの地域の対外貿易の一つの特徴と言えよう。また、外資系企業の直接投資に関しては、緩やかな増加傾向があり、2015 年の実行額は 169.6 億ドルに達した。

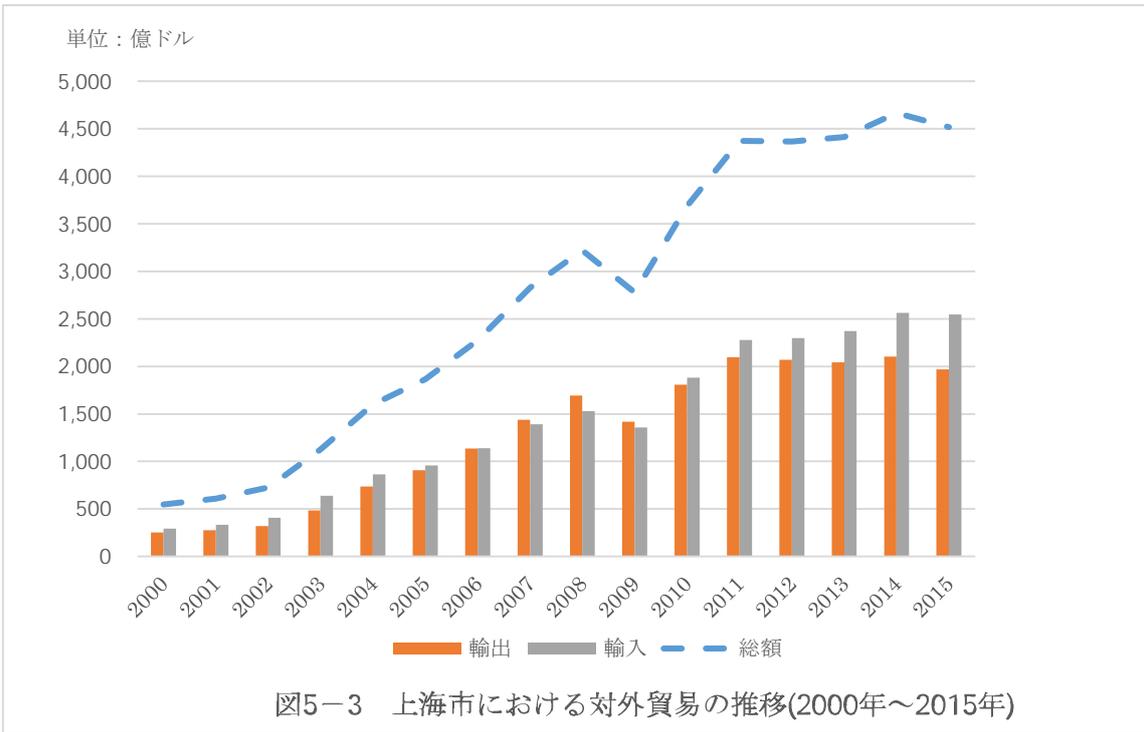
長江デルタ(上海市、江蘇省、浙江省)は総面積 21.9 万km²、中国全土の 2%に過ぎないが。人口は、1 億 5930 万人で、全体の 11.59%を占めている。そして、この地域の GRP が中国全体の五分の一程度を占め、一人当たり GRP を見ても、上海、江蘇省、浙江省はそれぞれ三位、四位、五位の座にある。経済成長率(図 5-6)から見ても、中国全体の水準を上回っていて、中国経済の飛躍的発展の牽引役を果たしていることが明らかになった。



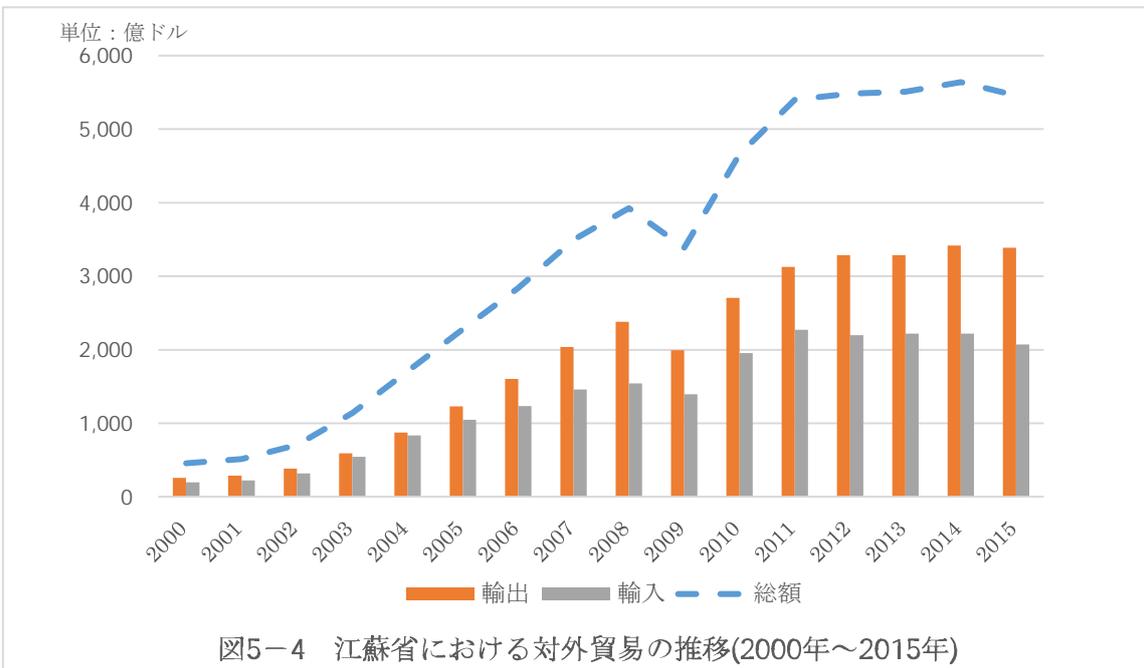
出所：『中国統計年鑑』2016年版より作成。



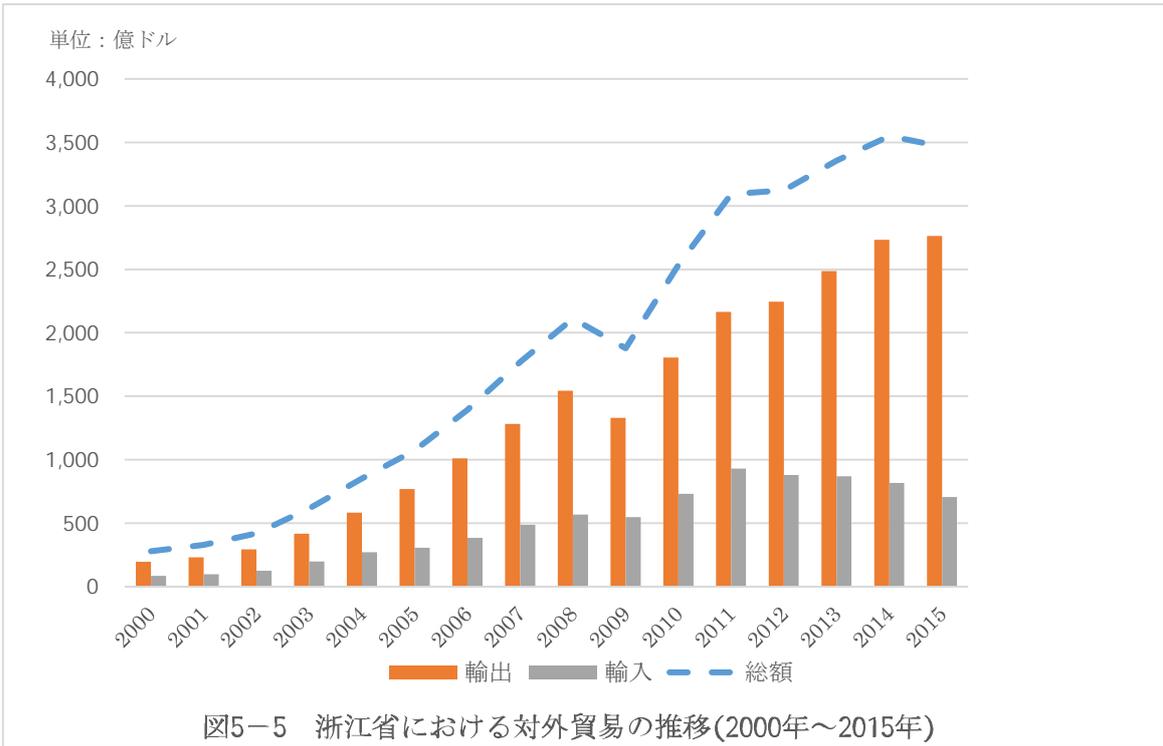
出所：『中国統計年鑑』2016年版より作成。



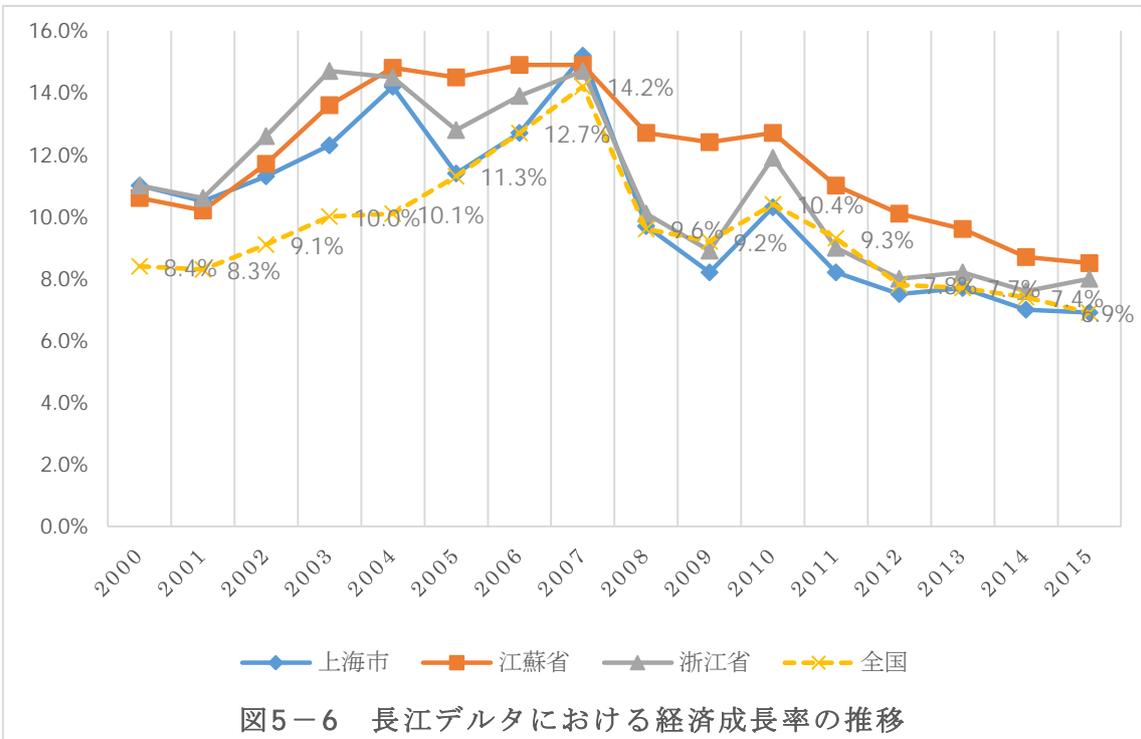
出所：『上海統計年鑑』各年版より作成。



出所：『江蘇統計年鑑』各年版より作成。



出所：『浙江統計年鑑』各年版より作成。



出所：『中国統計年鑑』各年版より作成。

以上、長江デルタの経済構造について考察してきた。長江デルタにおける労務派遣の現

実を究明するため、筆者らは 2017 年に長江デルタの上海市、蘇州市の労務派遣先企業及び労務派遣会社を訪問し、労務派遣に関する聞き取り及びアンケート調査を実施した¹⁰⁰。聞き取りの内容は、労務派遣業に関する具体的な運営の実態、法規制の調整などに伴う派遣先及び派遣元の対応、労働者の権利保護などを基本とした。アンケート調査の内容は、労働者の特性（性別、年齢、戸籍、学歴）、企業側の労務管理（募集ルート、雇用形態、賃金方式及び賃金、残業時間）、労働者の勤労意欲及び企業に対する満足度等の内容が含まれている。労務派遣は当然、企業の形態、業種、地域などの違いにより、それぞれ異なる様態を呈しているが、実証的研究を通して労務派遣に対する立体的理解を深めたい。

第 2 節 長江デルタにおける労務派遣会社の行動様式

中国における人材サービス業は、国有、民営、外資などが混在している。「2016 年人力資源市場統計報告」¹⁰¹によると、2016 年末まで、人力資源サービス機構は 26,695 カ所、就業人員は 552,828 人に上った。地方政府人力資源社会保障部門が設立した人材サービス機構は 5,262 カ所(19.7%)、国有の人力資源サービス企業は 1,493 カ所(5.6%)、民営は 18,859 カ所(70.6%)、外資系及び港澳台系は 227 カ所(0.9%)、その他は 854 カ所(3.2%)である。人力資源サービス機構の主な業務内容は、①ヘッドハンティング・人材紹介サービス、②労務派遣やアウトソーシングサービス、③コンサルティングサービス、④流動人員¹⁰²の檔案(個人履歴情報)管理サービスなどがある。

労務派遣会社に関しては、法律ではその設立条件や経営などを細かく規定している。2008 年に施行された「労働契約法」の中で、労務派遣会社は会社法の関連規定に基づき設立し、登録資本金は 50 万元を下回ってはならないと定めたが、2012 年の「労働契約法の修正に関する決定」では、その登録資本金は 200 万元までに引き上げられた。また、経営に関しては、「労働行政部門の行政許可を申請し、許可を経て、相応の会社登記を行わなければならない。如何なる単位及び個人も許可無く労務派遣業務を行ってはならない」と事前許可制度を導入し、労務派遣会社の乱立をコントロールしようとしている。今回は、上海にある Y 集団(上海)公司、蘇州にある蘇州市 C 人力資源有限公司を訪問し、労務派遣に関する実際の運営状況、派遣労働者の賃金・待遇、法規制に伴う派遣先及び派遣元の対応などを中心に考察した。

¹⁰⁰ 2017 年 2 月と 7 月、筆者は松山大学経済学部に加藤光一教授と、博士後期課程の李萌と 3 人で、中国の深圳、東莞、上海、蘇州へ足を運び、労務派遣先企業「P 集団(上海)有限公司」、「蘇州 M 有限公司」、「蘇州 Y 金属製品有限公司」、「蘇州 D 工業有限公司」と労務派遣会社「Y 集団(上海)公司」、「蘇州市 C 人力資源有限公司」を回り、聞き取り調査とアンケート調査を実施した。

¹⁰¹ 中華人民共和国中央人民政府網：「2016 年人力資源市場統計報告」

http://www.gov.cn/xinwen/2017-06/05/content_5199966.htm、2017 年 5 月 20 日アクセス。

¹⁰² 流動人員：戸籍所在地を離れ、仕事或いは生活のために、非戸籍地に居住している人のこと。

表 5-2 労務派遣会社に対する聞き取り調査

		調査事例1	調査事例2
		Y集団(上海)公司	蘇州市C人力資源有限公司
企業特性	所在地	上海市静安区	蘇州市吳中区
	設立年	2003年	2002年
	採用ルート	不明	各地域の仲介チームを通して労働者を募集する。
派遣労働者の属性	出身地	長江デルタの江蘇省・浙江省・上海市、安徽省など	江蘇省、安徽省、河南省、遼寧省など
	学歴	派遣先の要望に応じる。	不明
派遣労働者の賃金・待遇等	派遣先	国有企業、外資系企業	主に日系企業の製造会社
	派遣期間	2年間(更新あり)	1年間(更新あり)
	職務内容	派遣先の要望に応じる。	生産ラインの作業員
	賃金構成	基本給+各種手当	基本給+各種手当 平均賃金：3,500元~4,000元/月
	社会保険の納付	5険1金	大企業：5険1金 一部の中小企業：社会保険を納付しない、その代わりに商業保険を契約する。
	正社員への登用	あり(少数)	あり(少数)
	労働組合の加入状況	労働組合は設立しているが、派遣労働者は労働組合に加入していない。	労働組合は設立していない。派遣労働者は派遣先の労働組合にも加入していない。
	総労働者に占める派遣労働者の比率	10%遵守	
	「労務派遣暫定規定」の実施に対する対応	派遣業務からアウトソーシング業務へと切り替えの傾向が強くなってきている。	大企業は10%遵守、一部の中小企業は、派遣業務をアウトソーシングに転換(偽装請負)。

1. Y 集団(上海)公司

Y 集団は 2003 年に北京で設立され、事業の拡大に伴い、現在は北京、上海、広州、深圳、西安、南京など中国主要都市及び海外に支店、事務所を約 100 ヶ所設け、業務は中国の約 300 都市に及び、中国の大手金融機関、通信会社のほか、日立、パナソニック、花王、ユニクロなどのグローバル企業や民営企業など、約 15,000 社の顧客を抱え、860,000 人を超える労働者にサービスを提供している人材サービス集団である。

Y 集団の業務内容は①人事アウトソーシングサービス(人事代理、労務派遣、賃金管理)、②業務アウトソーシングサービス(BPO¹⁰³、職位アウトソーシング)、③採用アウトソーシングサービス(RPO¹⁰⁴、ヘッドハンティング)、④福利サービス(商業保険、健康管理)、⑤法務コンサルティングサービス(商事交渉、訴訟サポート、リスクコントロール)、⑥教育訓練アウトソーシングサービス、⑦その他のサービス、合わせて7つの分野に跨っている。

今回、調査の対象としたのは上海市静安区にある Y 集団の上海運営センターである。担当者からの聞き取りによると、「今までの企業の人事部は、たとえ労働者一人の募集であっても、面接、労働契約の締結、給料や保険料の納付、人事档案(個人履歴情報)の管理、退職時の経済補償金の支給など一連の仕事をしなければならず、非常に煩雑である。また、中国では労働法制や最低賃金、社会保険などの政策の調整が比較的早く、企業の人事部門が迅速に把握できない場合がある。そのため、現在、ますます多くの企業が雇用や業務の一部、特に周辺業務をアウトソーシングし、その代わりに中核業務と管理職各層の人材獲得に力を入れている」とのことである。

派遣の種類：Y 集団の労務派遣は①完全派遣、②移転派遣、③短期或いは項目派遣の三種類に分けられる。完全派遣とは、派遣労働者の面接、採用、教育訓練、賃金及び社会保険料の納付、安全衛生の管理などをすべて派遣会社に委託すること。移転派遣とは、派遣先、すなわち企業側は自ら労働者の採用試験を行い、決まった労働者を派遣会社と契約を締結させ、労働者の賃金、福利厚生費などは派遣会社から支払い、派遣会社は労働紛争などにも対応する。短期或いは項目派遣は、企業側の特定のプロジェクトのため、派遣会社に採用代行を依頼し、専門的知識を持つ人材を派遣してもらう。①の完全派遣は主にブルーカラーの派遣に、②の移転派遣は主にホワイトカラーの派遣に、それぞれ利用されている。

派遣労働者の出身・学歴・職位：派遣労働者の出身地からみると、長江デルタの上海市、江蘇省、浙江省、安徽省がメインである。職位、学歴に関しては、「派遣先の要望に応じる」としている。

派遣先・派遣期間・派遣労働者の賃金：Y 集団の派遣労働者は、国有企業、民営企業、外資系企業に広く分布しているが、主な派遣先は国有企業と外資系企業である。派遣期間

¹⁰³ BPO: Business Process Outsourcing、業務の外部委託。

¹⁰⁴ RPO: Recruitment Process Outsourcing、採用代行。

に関して、Y 集団は派遣労働者と 2 年間の労働契約を締結し、派遣先に派遣する。契約更新も可能である。派遣労働者の賃金は、基本給と各種手当からなるが、具体的な内容は各企業の規定に基づき支給される。社会保険に関しては、法律に従い「5 険 1 金」を納付する。

正規化・法規制への対応：派遣労働者から正規労働者への登用については、「正社員化はあるが、極めて少ない」との回答である。また、「労務派遣暫定規定」(2014)の派遣労働者数 10%超禁止規定については、「雇用そのものを委託する労務派遣から、業務の一部を委託するアウトソーシングサービスを利用する企業が多くなってきた」との回答である。

2. 蘇州市 C 人力資源有限公司

蘇州市 C 人力資源有限公司(C 社)は、作業員の紹介、労務派遣を行う人材資源会社である。2002 年に下請け仲介業者(1 号店舗)として起業し、2003 年に 2 号店舗、3 号店舗、2006 年に 4 号店舗を開業した。2010 年に学生ワーカー業務を開始し、2014 年 12 月よりアウトソーシング(請負)業務を開始した。本部を蘇州に置き、無錫、合肥、河南に支店を設けている。日系企業を中心に年間数百名の作業員の紹介・派遣を通じ、現在、労務会社として、製造企業への人材・資材・コンサルティングサービスを提供している(図 5-7)。

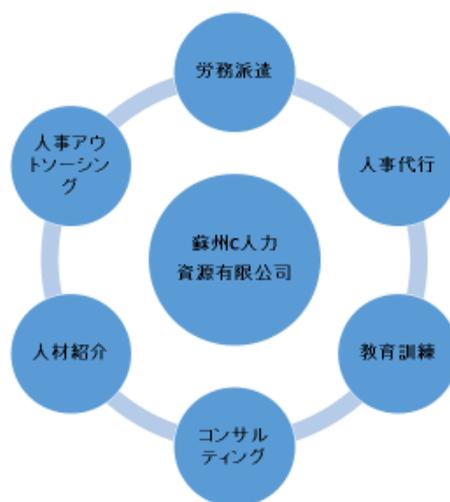


図5-7 蘇州C人力資源有限公司の事業内容

C 社の事務所で R 総経理(中国人)と F 副総経理(日本人)に会い、蘇州における労務派遣業の運用状況について尋ねた。R 総経理は、江蘇省の最北部の塩城の出身で、中学校を卒業して、最初は上海で数年間働いた。地元でのネットワークがあるため、蘇州の仲介業者で才能を試してみようと決意し、2002 年に下請けの仲介業者からスタートした。F 副総経理は、最初は家電の OEM を手掛けた商社の駐在員として、工場の生産管理の仕事をしていた。独学で中国語を勉強し、中国人と結婚し、蘇州で R 総経理と共同出資で、C 社を立ち上げた。C 社は従業員が 17 名、そのうち事務スタッフ 12 名、支店の仲介スタッフは 5 名

である。

派遣労働者募集の流れ: C社における派遣労働者の募集に関しては、以下の手順による。まず、企業からの依頼を受け、「飛信」¹⁰⁵を利用して労働者募集の情報を公開する。次に、仲介業者のチームは企業側の要求に応じて労働者を募集し、派遣労働者をC社に推薦する。それから、C社から労働者を企業側に推薦し、企業側は面接を行い、決まった労働者をC社と契約を締結させる(図5-8)。

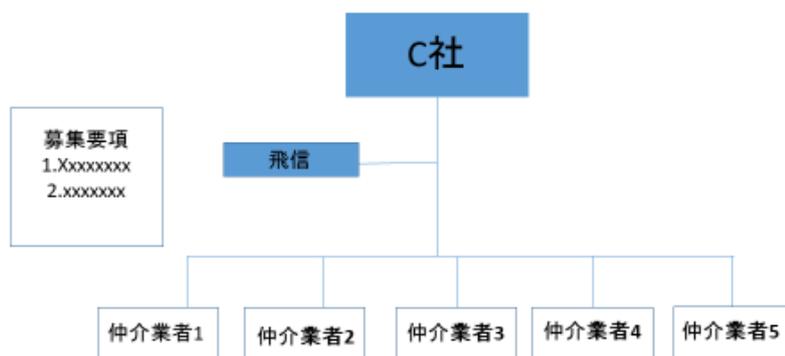


図5-8 C社における労務派遣業務の流れ

主な派遣先: 蘇州では基盤関係、携帯電話関係の企業が多数存在しているため、組立産業では派遣労働者を多く使用している。派遣労働者の提供先は蘇州三洋能源有限公司、日立電線(蘇州)有限公司、旭電機(蘇州)有限公司、神田工業(蘇州)有限公司など、主に蘇州にある日系企業の製造会社に派遣労働者(ブルーカラー)を派遣している。

労務派遣の費用・派遣労働者の賃金: 労務派遣の費用は給料・保険代替支払い+サービス料+50元(商業保険)¹⁰⁶である。C社に所属する派遣労働者の平均賃金は3,500元/月~4,000元/月で、具体的な項目は、基本給(1,940元)、残業代(平日残業、休日残業)、実績手当、皆勤手当、食事手当、社会保険からなる。社会保険の給付に関しては、大企業の場合は、法律に従い5険1金を納付する。一部の中小企業で就業している派遣労働者は、短期間で離職することが多いため(平均2.5ヵ月)、社会保険を納付するより、その分を給料として支給してもらい、そのほうが手取りは多いと考える労働者もいる。「同じ職位にいる派遣労働者の賃金と正規労働者の賃金の違いはあるか」という質問に対し、「派遣労働者に

¹⁰⁵ 飛信 (Fetion) : 中国移動のサービスの一つであり、PCなどから無料で携帯とSMSの送受信できる。PC以外にもiPhoneなどのスマートフォンでも使うことができる。

¹⁰⁶ 商業保険 : ここでいう商業保険は①意外保険、②雇用者責任保険のことを指す。F副総経理の話によると、中小企業では、とりわけ労働コストを安くしたい。それで、社会保険の代わりに、商業保険を契約するケースがある。

対して、最低賃金はクリアしているが、同一労働同一賃金は守っていない」との回答だった。

契約期間・離職率：C社は派遣労働者と1年間の雇用契約を結ぶ。優秀な人材に対しては、更新することができる。「派遣労働者は、平均して2.5ヵ月で離職する。労働契約法では2年間の労働契約を結ぶことを要求したが、2年間勤続する労働者がいないのは現実である」とF副総経理は話す。

正規化：派遣労働者の正規化率は低い。労務派遣の場合、派遣会社は派遣先から毎月サービス料を受け取る。しかし、例えば30人を派遣しているのに、いきなりそのうちの10人を正規化すると言われたら、経営が立ち行かなくなる。派遣会社の立場から見ると、正規化が進めば進めるほど、利益が出なくなる。

法規制への対応：2014年に実行する「労務派遣暫定規定」では派遣労働者数は全従業員数の10%を超えてはいけないと規定した。これに対して、労務派遣先、派遣会社側はどのように対応しているのかという質問に対して、「大企業は法律を遵守して、派遣労働者を減らし、正規化へ進むか、或いは周辺業務の一部をアウトソーシングにするかという対策をとっているが、一部の中小企業は市場競争に勝ち残るため、派遣労働者を10%に抑え、その代わりに元の派遣業務を偽装請負に転換する企業もある」ということが明らかになった(図9)。



図5-9 一部の偽装請負について

労働組合：C社では労働組合を設立していない。C社に所属する派遣労働者も派遣先ではほとんど労働組合に加入していない。「派遣労働者は自分の權益が損なわれたと判断した場合、労働組合に相談するだろうか」という質問に対して、「個人の不満はあるが、労働組合を通して賃上げなどを要求することはなかった」とのことだった。

第3節 長江デルタにおける労務派遣先企業の行動様式

第2節では、P 集団(上海)有限公司(以下は上海 P 社)、蘇州 M 有限公司(以下は蘇州 M 社)、蘇州 Y 金属製品有限公司(以下は蘇州 Y 社)、蘇州 D 工業有限公司(以下は蘇州 D 社) 四つの労務派遣先企業を代表事例として分析を行い、長江デルタにおける労務派遣の現状を究明したい。上海 P 社は、従業員が約 3,700 人を抱え、派遣労働者を多数利用している大企業である。蘇州 M 社、蘇州 Y 社、蘇州 D 社は規模が小さいが、いずれも製造業で、多数派遣労働者を利用して、成長している企業である¹⁰⁷。調査は、各企業を訪問し、企業の総経理或いは人事担当者に対する聞き取り方式で行った。また、蘇州 M 社、蘇州 Y 社、蘇州 D 社に対するアンケート調査に基づき、長江デルタの製造企業における労務派遣の特徴を明らかにしたい。

1. 労務派遣先企業に対する聞き取り調査

(1)P 集団(上海)有限公司

周知のように、中国は 1978 年 12 月に中国共産党第 11 期中央委員会第 3 回全体会議が開催され、「改革開放」路線が定まった。これをきっかけに、数多くの外資系企業が中国に進出し始めた。P 集団は、1980 年代に中国で合弁会社を設立し、早い段階で中国進出を実現した日系企業の一つである。今世紀に入ってから独資企業に変わり、家庭用電子機器から、電化製品、情報通信機器、および住宅関連機器等に至るまでの生産、販売、サービスを行っている。今回、調査対象となったのは上海の虹口区にある P 集団の上海子会社(以下、P 社と略す)である。調査は主に派遣労働者の個人の特質(年齢、学歴など)、採用方式、賃金構成、職務内容、派遣労働者の労働組合への加入状況、法規制の改正に対する企業側の対応を中心に行った。以下は P 社の人事課長からの聞き取りである。

労働者構成・採用方式：P 社の労働者構成は正規労働者と派遣労働者の 2 種類からなっている。正規労働者は約 1,300 人に対して、派遣労働者は約 2,400 人であり、全体の約 6 割を占めている。労働者の採用に関しては、①インターネットに求人広告を出し、面接の上、採用する方法、②ヘッドハンティング会社を通じて、優秀な人材を獲得する方法、③社員の推薦の三つのルートがある。派遣労働者の採用に関しては、P 社が直接に選考試験を行い、採用したい労働者を労務派遣会社と契約を締結させるという形をとっている。このようなやり方は、直接、求める人材の選別が可能となるメリットが考えられる。

派遣労働者の年齢・職務内容と学歴：正規労働者の平均年齢は 35 歳で、派遣労働者は 35 歳以下である。すなわち、派遣労働に従事している労働者は、若年層が中心である。P

¹⁰⁷ P 集団(上海)有限公司、蘇州 M 有限公司、蘇州 Y 金属製品有限公司、蘇州 D 工業有限公司に対して、聞き取り調査を実施した。上記 4 社はいずれも日系企業である。本来、ローカル企業を含め、様々な企業形態別に検討しなければならないが、現在、各企業は自分の情報を保護する傾向が見られ、現地での聞き取り調査は非常に難しくなる。そこで、今回は、調査を引き受けてくれる日系企業をみることにより、長江デルタの実態を見ることにした。

社の派遣労働者は量販店の販売スタッフが中心である。そのほかには、総務の受付などの事務職や物流担当などである。職務内容からみると、ソフトウェア開発や、情報技術サービスの企業と比べ、専門知識や高度な技術を要せず、学歴は約7割が高卒であり、残りの3割は専門学校卒、短大卒である。

派遣労働者の賃金構成：賃金構成は、基本給、福利手当、奨励金の三つの部分からなっている。福利手当は750元/月で固定している。奨励金は実績によって3ヵ月に1回支給される。「販売現場の派遣スタッフは、毎月の福利手当より、むしろ奨励金を期待しているかもしれない。販売実績によっては、1回で給料の何倍も支給される人がいる」(人事課長談)。

サービス料：P社は派遣会社と契約を結び、派遣労働者一人につき、労務派遣会社に60元/月のサービス料を支払っている。業務と雇用を人材サービス会社に委託するアウトソーシングと比較すると、労務派遣のサービス料がやはり低廉である。

労働組合：P社は労働組合が組織されているが、派遣労働者はP社の労働組合に加入しておらず、労働組合の組合員はほとんど正規労働者である。P社の派遣労働者が労務派遣会社の労働組合に加入しているか調べた結果、加入していないことが判明した。

法規制への対応：中国の労務派遣業に関する法規制は「中華人民共和国労働契約法」(2008)、「中華人民共和国労働契約法实施条例」(2008)、「『中華人民共和国労働契約法』の修正に関する決定」(2013)が挙げられる。そのほか、2014年3月1日より「労務派遣暫定規定」が施行され、その第4条は「派遣先は派遣労働者の数を厳格に制限しなければならない」と法律で初めて派遣労働者の割合について明確に規制した。派遣労働者を多く使っているP社は、①業務遂行能力の高い派遣労働者を正社員化するか、②労務派遣の代替として販売スタッフなどのポジションをアウトソーシングするか、今検討中である。

(2)蘇州M有限公司

蘇州M有限公司は、蘇州の高新区に立地し、2004年10月に設立された日系企業である。本社は日本の大阪府にあり、製造のメイン拠点は蘇州M有限公司となっている。主に、プラスチック光ファイバー加工と応用製品及び部品加工、光ファイバー・センサ、光ファイバー・ライトガイドの設計・製造を行っている。製品の販売先は、オムロンやフォックスコンなどが多い。当初中国に進出したきっかけは、日本の人件費の高騰と中国の人件費の安さ、またこれからの経済の方向を考慮して中国に進出した。この3年間、蘇州工場で利益を上げ、年間20%ぐらいの伸び率で成長している。その背景は、中国の経済発展につれ、中国人の給料が増え、 아이폰のような高級品もみんな当たり前のように買えるようになった。フォックスコンとの関係に購入する部品も増えてきて、業界の成長に伴って、蘇州M有限公司も収益を大きく上げた。

労働者構成・採用方式：全従業員は55名、そのうち、正規労働者22名、その他の33名

の労働者は派遣会社から派遣されている。実際はこの33名の労働者に関して、労働者と派遣会社の間では「アウトソーシング」の契約を締結している。形式上はアウトソーシングだが、実際の運用のやり方は派遣と同じである。いわゆる偽装請負である。管理スタッフは5人で、そのうち日本人が1人、ローカルスタッフは4人である。労働者の募集ルートに関しては、蘇州地元の人材会社と派遣会社に依頼している。

派遣労働者の職務内容：生産工程は切断、組立、研磨、検査、梱包に分けられ、派遣労働者は工程ごとに割り当てられている。組立の工程では一番派遣労働者が多く使用されているが、最後の検査の工程は、経験のある正規従業員に任せている。

賃金構成：正規労働者の賃金構成は最低賃金、皆勤手当、住宅手当、通勤手当、職能手当、役職手当、社会保険からなる。新しく入ってきた派遣労働者に対しては、最低賃金の基準で報酬を支払う。

労働組合：M社は2008年に工会を設立した。「工会を設立したきっかけ」について、蘇州の高新区総工会が高新区内のすべての企業が工会を設立するようと呼びかけたからである。工会主席は、財務部の仕事も兼ねている。「工会は、労使間の上に立ち、労働者の權益を守る役割を果たすべきだ。わが社では、今まで労働者が経営側に不満を持ち、工会に経営側の文句に言いに来る人がいないため、今まで工会の仕事は、主に福利厚生面に集中している。例えば：端午節に、工会の会員に粽を配ったり、従業員の誕生日の日に、誕生日ケーキを買って祝ってあげたり、中秋節に月餅を配ったりすることなどが挙げられる」。「派遣労働者は工会に加入しているか、またその福利厚生を享受できるか」という質問に対し、「派遣労働者は正規労働者ではないので、工会に入っていない。当然、福利厚生も享受できない」との回答だった。

正規化：「現在は直接労働者の募集をしていない。派遣労働者は半年か9ヵ月働いて、弊社としてほしい人材であれば、直接契約に切り替えてもらうよう、派遣会社にお問い合わせ」とのことだった。2016年に派遣労働者から正規労働者に転換したのは3人であった。

(3)蘇州Y金属製品有限公司

蘇州Y金属製品有限公司は蘇州市高新区に立地し、2005年8月に設立した日系独資企業である。Y金属製品有限公司の事業内容は、主に自動車、電機製品、電気製品向けの線ばね、薄板ばね、線加工品、ナイロンコーティング製品、電流コイル製品の生産、販売を行っている。広州小糸車灯有限公司、武漢萬宝井汽車部品有限公司、蘇州不二工機などが主要の取引先である。今回は、蘇州Y金属製品有限公司でW工場長に会い、会社の労務管理、とりわけ派遣労働者の使用状況について聞き取り調査を行った。工場長のW氏(日本人)は、2010年5月に蘇州に赴任し、それまで、日本にある本社工場で務めていた。

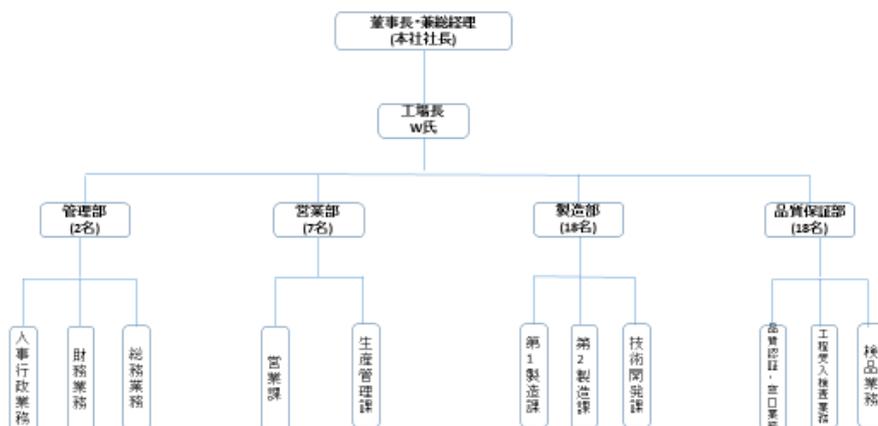


図5-10 蘇州Y金属製品有限公司組織図

労働者構成・採用方式：従業員数は46名、工場長が1名(日本人)、管理部2名、営業部7名、製造部18名、品質保証部18名である。品質保証部の検品工程では、8名の臨時工と5名の派遣労働者を使用している。会社の管理部は、人事、財務、総務業務を行っている。労働者の採用方法に関しては、①技能、経験のある労働者を求める際に、独自或いは人材会社を通して募集する。②ブルーカラーに関しては、2社のローカル人材サービス会社に依頼している。③社内従業員の推薦、という三つのルートがある。

賃金構成・勤務時間：正社員の賃金構成は基本給、技能手当、社会保険からなり、平均賃金は4,000元/人・月である。基本給は蘇州の最低賃金に基づく。8名の臨時工とは月ごとの契約となり、勤務時間は8:30から20:00まで(12:00~12:50、18:00~18:30は休憩時間)と決められている。そのため、臨時工にとって、平日に残業はない。もし早めに帰宅する場合は、その分を給料の中から引かれることになる。土日出勤の場合は、残業として残業代を支給する。臨時工の賃金に関しては、時給は20元/時間と計算されている。月ごとに契約するため、臨時工の社会保険料を納付していない。その代わりに、その分を給料に上乗せして支払う。

正規化・離職率：1年間の派遣期間を経て、企業側は労務派遣会社を通して、優秀な労働者と1回労働契約を更新する。2年経ったら、正規労働者に転換する。工場長の話によると、労働者の平均年齢は30歳以下であり、40歳以上の人は1名しかいない。離職率は30%近くになっている。「仕事がいやでやめたというよりは、妊娠したり、主人が他の都市に出稼ぎに行ったりして、いわゆる自己都合退職がメインである」とのことだった。

労働組合：2015年より労働組合が設立されたが、労働組合に加入していたのは正規労働者だけである。労働組合の主席は製造部の部長が兼任している。

(4)蘇州D工業有限公司

蘇州D工業有限公司は、蘇州市吳中經濟開發区に立地し、2003年7月に設立された日系企業である。事業内容は、主に自動車用エアコン、ルームエアコン用冷却系統制御部品、新型機械関連部品の開発、製造及び販売である。今回、聞き取り調査を受けたのは、当社の総経理に勤めているHさんである。Hさんは、2006年から2011年に一度蘇州に駐在した経験があり、2014年からは二回目の駐在である。

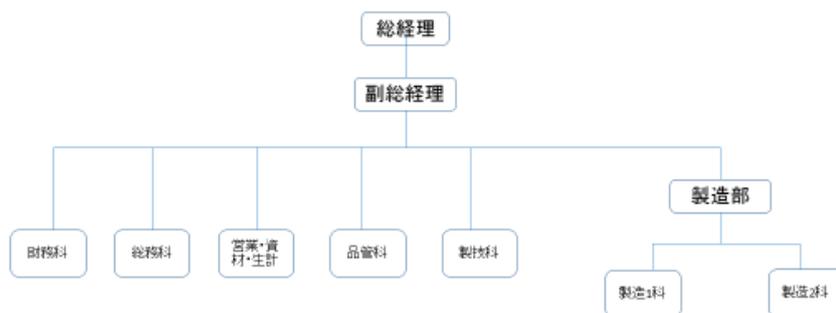


図5-11 蘇州D工業有限公司組織図

労働者構成・採用方式：2017年7月末時点で、従業員は217名を抱え、そのうち、現場の作業員（ワーカー）が158名ある。158名の作業員のうち、82名（学生工¹⁰⁸20名を含む）が派遣会社から派遣されている。日本からの駐在員は二人いて、Hさんは副総経理で、もう一人のNさんは製造部長に務めている。

総務科が労働者の募集及び会社全般の事務を担っている。ブルーカラーの募集よりは、スタッフ、いわゆるホワイトカラーの募集に力を入れている。例えば、製造部門の管理者、専門・経験者を集めるために、人事の担当者は自ら人材市場へ足を運ぶ。派遣労働者の利用は2015年後半から始まり、採用方法に関しては、先に派遣会社から推薦してもらい、D社の製造科長と総務の担当者が面接を行い、決まった労働者を派遣会社と契約を締結させるという形をとっている。

派遣労働者の職務内容：派遣労働者は主に製造1科と製造2科の生産ラインで仕事をしている。派遣労働者がかたまらないように、班ごとに派遣労働者を割り当てている（組織図参照）。

¹⁰⁸ 学生工：エアコンの冷却系統制御部品を生産している会社なので、季節によって人手の調整が必要になる。夏の6月末から8月末まで学生工を使っている。9月になったら生産が落ちてくる時期なので、学生工も学校に復帰する。12月の繁忙期には、学生の冬休み期間を利用して、派遣会社に学生工を派遣してもらう。

派遣労働者の勤務時間：二交代制であり、日勤の場合は 8：30 から 17：30 まで(昼休みは 1 時間)、夜勤の場合は 20：30 から 5：30 までで、18 時から 20：30 まで、6 時から 8：30 までは残業時間である。残業を入れると、労働者は平均して 1 日に 10.5 時間働いている。これは正規労働者も派遣労働者も同じである。

労働者の年齢と学歴：労働者は 20 代から 40 代まで、そのうち 30 代が大半を占め、全体の 60%を占めている。男は 52 名、女は 106 名。組立ラインの仕事は、忍耐力が必要な作業であり、女性は根気があるため、単純な作業には耐える力がある。そのため、女性のほうが多く採用される。学歴に関しては、高卒、技術学校卒がメインである。

労働者の賃金構成：正規労働者の場合は基本給+手当からなる。基本給は蘇州市の最低賃金に基づく。手当は職能手当、職務手当、電話代、環境手当¹⁰⁹、通勤手当、高温手当¹¹⁰からなる。残業代を入れて、正規労働者の平均賃金は 3,500 元/月である。

派遣労働者に関して、基本給+手当（環境手当、高温手当）+社会保険からなり、一人に約 20 元/時間の金額で(残業代の計算は法律に従う)D社が派遣会社に支払い、派遣会社が管理費、社会保険などの費用を引いたあとの金額を派遣労働者に支給する。

労働組合：D社は、労働組合を設立していない。D社の派遣労働者も派遣会社で労働組合に入っていないことが明らかになった。

派遣労働者の正規化：2016 年に、約 30 名の派遣労働者が正規労働者に転換した。具体的な手続きを聞くと、契約書の中に「一年経って、双方同意する場合、正社員に転換することができる」と書かれている。D社は正社員率を上げたいが、なかなか上げられないという。蘇州の開発区に立地しているため、よそからの出稼ぎ労働者が多く、地元の労働者が少なく、定着率が低い。離職率に関しては、30%/月の割と高い数値になっている。

法規制への対応：「派遣労働者数 62 名で全従業員約 35%を占めている。中国政府は 2014 年 3 月より派遣労働者数を規制しているが、御社のこれからの対応は」という質問に対し、副総経理は「うちは、請負、つまりアウトソーシングという形をとる」と答えた。

¹⁰⁹ 環境手当：安全衛生上、環境がよくないラインで働いている労働者に支給する手当。

¹¹⁰ 高温手当：中国では毎年 6 月から 9 月までの 4 ヶ月間、常時 33 度（33 度を含まない）を超える気温下で作業を行う従業員に対しては高温手当の支給が義務付けられている。

表 5-3 企業調査一覧表(労務派遣先)

		企業(派遣先)			
		調査事例1	調査事例2	調査事例3	調査事例4
		P集団(上海)有限公司	蘇州M有限公司	蘇州Y金属製品有限公司	蘇州D工業有限公司
企業特性	所在地	上海市虹口区	蘇州市高新区	蘇州市高新区	蘇州市吳中經濟開發区
	設立年	1980年代	2004年	2005年	2003年
派遣先の労働者特性	事業内容	家電用電気機器、電化製品、情報通信機器、住宅関連機器などの生産、販売、サービスを行う。	プラスチック光ファイバ加工と応用製品及び部品加工、光ファイバ・センサ、光ファイバ・ライトガイドの設計・製造を行っている。	自動車、電機製品、電気製品向けの線ばね、薄板ばね、線加工品、ナイロンコーティング製品、電流コイル製品の生産、販売を行っている。	自動車用エアコン、ルームエアコン用冷却系統制御部品の開発、製造及び販売。
	採用ルート	①求人広告(インターネット) ②ヘッドハンティング ③社員の推薦	ローカルの人材紹介会社、派遣会社を利用して	①人材会社を通して募集する。 ②社内従業員の推薦。	①専門・経験者を募集するには、人事担当は、自ら人材市場に通っている。②派遣労働者に対して：派遣会社を利用して
派遣先の労働者特性	労働者構成	正規：約1,300人 派遣：約2,400人	正規：22人 外包(派遣)：33人	全従業員：46人 派遣：5人 臨時工：8人	正規労働者：135人 派遣(外包)労働者：62人 学生工：20人
	年齢	正規労働者の平均年齢：35歳 派遣労働者の平均年齢：35歳以下	不明	平均年齢：30歳以下	労働者は20代～40代まで、30代の労働者は全体の六割を占めている。
	学歴	高卒(7割) 専門学校卒・短大卒(3割)	中卒がメイン、小卒が3人。	不明	高卒、技術学校卒がメイン
	職務内容	①量販店の販売スタッフ ②物流担当 ③事務職(総務の受付など)	派遣労働者は各生産工程(切断、組立、研磨、検査、梱包)に割り当てられている。	検品工程で、5名の派遣労働者と8名の臨時工が働いている。	製造1科と製造2科の生産ラインで仕事をする。
派遣労働者の賃金・待遇等	賃金構成	基本給+福利手当+奨励金	正規労働者：基本給+皆勤手当+住宅手当+通勤手当+職能手当+役職手当+社会保険 派遣労働者：最低賃金+残業代	正規労働者：基本給+技能手当+社会保険。 (平均：4,000元/月) 臨時工：20元/時給	正規労働者：基本給+手当 (平均：3,500元/月) 派遣労働者：20元/時間
	正社員への登用	あるが、極めて少ない。	2016年に、派遣労働者から正規労働者になったのは3人いた。6ヵ月か9ヵ月ぐらい働いて、優秀な人材を直接契約に切り替える。	1年間の派遣期間を経て、優秀な労働者と契約を更新する。2年経ったら、直接契約に切り替える。	2016年に、30名の派遣労働者が正社員になった。
	派遣労働者の労働組合の組織率	労働組合はあるが、派遣労働者は加入していない。	2008年に、労働組合を設立した。派遣労働者は加入していない。	2015年に設立したが、派遣労働者は加入していない。	労働組合は設立していない。派遣労働者は派遣会社の労働組合にも加入していない。
	「労務派遣暫定規定」の実施に対する対応	①派遣労働者を正規労働者に転換 ②労務派遣をアウトソーシングに転換	偽装請負	10%遵守	派遣労働をアウトソーシング(外包)に転換(偽装請負)

2. 労務派遣先企業に対するアンケート調査

次に、蘇州 M 社、蘇州 Y 社、蘇州 D 社三社から集計したデータに基づき、派遣労働者の年齢構成、戸籍、学歴、勤務期間、賃金、満足度を中心に考察し、長江デルタの中小企業における労務派遣の特質を析出したい。

(1) 労働者の年齢構成

表 5-4 は、労務派遣先である蘇州 M 社、蘇州 Y 社、蘇州 D 社の労働者の年齢別構成のデータを掲げている。蘇州 M 社の年齢の判明する労働者から集計したデータは 47 部あり、そのうち正社員は 20 代、30 代、40 代の各年齢層に散在し、20 代が 7 人、30 代が 6 人、40 代が正社員の中で一番多く、10 人が勤務している。一方、派遣労働者に関しては、40 代以上の派遣労働者は 0 人、10 代の派遣労働者が 1 人、20 代が 16 人、30 代が 5 人であり、派遣労働者は 10 代から 30 代に集中している。

同じ状況は蘇州 D 社の統計データからも見られる。蘇州 D 社では正社員の場合、10 代が 1 人、20 代が 25 人、30 代が 54 人、40 代が 22 人、50 代が 3 人、各年齢層に正社員が散在していて、30 代が全体の 3 割を占めている。派遣労働者の場合は、10 代が 2 人、20 代が 16 人、30 代が 22 人おり、40 代以上の派遣労働者がいない。派遣労働者の年齢層は比較的若い労働者に集中していることが明らかになった。

年齢	蘇州M社				蘇州Y社				蘇州D社				
	正社員	派遣	臨時工	合計	正社員	派遣	臨時工	合計	正社員	派遣	臨時工	その他	合計
10代	0	1	0	1	0	0	0	0	1	2	10	0	13
20代	7	16	2	25	4	2	5	11	25	16	6	2	49
30代	6	5	0	11	3	1	5	9	54	22	4	0	80
40代	10	0	0	10	1	0	0	1	22	0	0	0	22
50代	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3
合計	23	22	2	47	8	3	10	21	105	40	20	2	167

注:3社とも年齢の判明する労働者のみの集計。
蘇州M社は47名、蘇州Y社は21名、蘇州D社は167名である。

(2) 労働者の戸籍

次に、労働者の戸籍について考察する。中国は 1958 年以来、戸籍制度の実施によって都市と農村を分離する二元社会が形成された。経済発展に伴い、数多くの農村戸籍の労働者が都会に流入し、派遣労働者、臨時工など非正規労働者として働かされている。表 5-5 は、3 社の正社員、派遣労働者、臨時工、その他、いわゆる雇用形態別に戸籍の集計を表している。戸籍は農村戸籍、都市戸籍、農村戸籍転都市戸籍(もともとの出身は農村戸籍だが、現在は都市戸籍取得)の三つのタイプに分類されている。蘇州 M 社は、集計した派遣労働者 22 名のうち、都市戸籍はわずか 1 人で、農村戸籍転都市戸籍の労働者が 2 人、残りの 19 人は全部農村戸籍の労働者である。蘇州 Y 社の場合、派遣労働者も臨時工も全員農村戸籍である。蘇州 D 社の集計データでは、派遣労働者は農村戸籍から都市戸籍に転じた労働者を除いて、残りの派遣労働者 40 人は全員農村戸籍である。蘇州 M 社、D 社、Y 社はいずれも製造企業であり、3 社の集計データから見ると、製造企業における派遣労働者の出身は

農村戸籍の労働者が多い。また、企業全体の労働者の出身から見ても、農村戸籍の労働者はM社では67%を占め、Y社の農村戸籍労働者は81%を占め、D社は85%を占めている。江蘇省の都市化率は2015年時点で66.5%に達している¹¹¹が、製造企業はコストの面を考慮し、依然として多くの出稼ぎ農民工を利用している。

表5-5 労働者の戸籍構成

戸籍	蘇州M社				蘇州Y社				蘇州D社				
	正社員	派遣	臨時工	合計	正社員	派遣	臨時工	合計	正社員	派遣	臨時工	その他	合計
農村戸籍	10	19	2	31	4	3	10	17	86	40	17	1	144
都市戸籍	9	1	0	10	3	0	0	3	17	0	2	1	20
農村戸籍転 都市戸籍	3	2	0	5	1	0	0	1	3	1	1	0	5
合計	22	22	2	46	8	3	10	21	106	41	20	2	169

注:3社とも戸籍の判明する労働者のみの集計。
蘇州M社は46名、蘇州Y社は21名、蘇州D社は169名である。
農村戸籍転都市戸籍:もともと農民出身であるが、一定の条件を満たし、都市戸籍を取得した労働者。

(3)労働者の学歴構成

次に労働者の学歴構成について考察する。蘇州M社の場合、正社員も派遣労働者も、中卒や高卒が多く、大卒及びそれ以上の学歴を持つ労働者は1人もいない。全体的に学歴が低い水準にとどまっている。蘇州D社は、正社員のうち、大卒の学歴を持つ労働者は24名、全体の14%を占めている。一方、派遣労働者の学歴は、中卒が22名、高卒13名、専門学校卒5名、大卒及びそれ以上の学歴を持つ人はいない。以上、派遣労働者は中卒、高卒が多く、製造企業において高学歴の派遣労働者が少ないと言える。

表5-6 労働者の学歴構成

学歴	蘇州M社				蘇州Y社				蘇州D社				
	正社員	派遣	臨時工	合計	正社員	派遣	臨時工	合計	正社員	派遣	臨時工	その他	合計
学歴なし	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
小卒	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	0	8
中卒	13	9	1	23	0	0	5	5	47	22	4	0	73
高卒	7	11	1	19	1	0	3	4	18	13	10	0	41
中専卒	2	2	1	5	3	1	1	5	8	5	4	1	18
大卒	0	0	0	0	3	2	1	6	24	0	2	0	26
大学院卒	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
合計	22	22	3	47	8	3	10	21	106	40	20	1	167

注:3社とも学歴の判明する労働者のみの集計。
蘇州M社は47名、蘇州Y社は21名、蘇州D社は167名である。
中専卒:専門学校卒。

(4)労働者の勤務期間

中国の法規制では、派遣労働に関して、派遣できる業界と期間は明確に定めていないが、「三性」（「臨時性」、「補助性」、「代替性」）いわゆる派遣労働者の従事できる職位の特徴について規定した。その中の臨時性は期間6ヵ月を超えてはいけない職位を指すことになる。

表5-7は蘇州M社、Y社、D社の労働者の勤務期間を掲げたものである。勤務期間に関

¹¹¹ 「江蘇統計年鑑」2016年: <http://www.jssb.gov.cn/2016nj/nj03/nj0302.htm>、2017年11月1日アクセス。

しては、3ヵ月未満、3ヵ月～6ヵ月未満、6ヵ月～1年未満、1年～3年未満、3年～5年未満、5年～10年未満、10年以上、7つの期間に分けて集計した。蘇州M社の派遣労働者の勤務期間は3ヵ月未満が8人、3ヵ月～6ヵ月未満が11人、つまり6ヵ月以内勤務の派遣労働者は派遣労働者総人数の9割近くを占めている。一方、正社員の勤務期間の長期化が見られ、3年～5年勤務した労働者が4人、5年～10年勤務した労働者が6人、さらに10年以上勤務した労働者が7人いる。蘇州Y社の場合、3人の派遣労働者のうち、3ヵ月～6ヵ月勤務の派遣労働者が1人、1年～3年勤務の派遣労働者が2人いる。蘇州D社の正社員の場合、勤務期間1年～3年の労働者が一番多く、全体の21%を占めている。次は5年～10年勤務の労働者が29人おり、全体の17%を占めている。一方、派遣労働者の勤務期間は1年以内に集中している。詳細は3年以上、いわゆる長期勤務の派遣労働者がおらず、3ヵ月未満の派遣労働者が7人、3ヵ月～6ヵ月の派遣労働者は一番多く14人、6ヵ月～1年の派遣労働者が7人、1年～3年の派遣労働者が13人いる。派遣労働者は短期間で、特に6ヵ月以内の短期間で派遣されていることが明らかになった。

勤務期間	蘇州M社				蘇州Y社				蘇州D社				
	正社員	派遣	臨時工	合計	正社員	派遣	臨時工	合計	正社員	派遣	臨時工	その他	合計
3ヵ月未満	1	8	1	10	0	0	2	2	5	7	18	0	30
3ヵ月～6ヵ月未満	0	11	2	13	1	1	7	9	6	14	2	0	22
6ヵ月～1年未満	2	3	0	5	1	0	1	2	8	7	0	1	16
1年～3年未満	2	0	0	2	1	2	0	3	35	13	0	0	48
3年～5年未満	4	0	0	4	1	0	0	1	15	0	0	0	15
5年～10年未満	6	0	0	6	2	0	0	2	29	0	0	1	30
10年以上	7	0	0	7	2	0	0	2	8	0	0	0	8
合計	22	22	3	47	8	3	10	21	106	41	20	2	169

注:3社とも勤務期間の判明する労働者のみの集計。
蘇州M社は47名、蘇州Y社は21名、蘇州D社は169名である。

(5)派遣労働者の仕事内容及び賃金

職務内容を生産職、事務職、管理職に分類して、派遣労働者の仕事内容について考察した。蘇州の3社とも製造企業であり、集計した派遣労働者の職務内容は全部生産ラインに配属され、ブルーカラーとして働いていることが判明した。

職務内容	蘇州M社	蘇州Y社	蘇州D社
	派遣	派遣	派遣
生産職	22	3	41
事務職	0	0	0
管理職	0	0	0
合計	22	3	41

注:3社とも職務内容の判明する労働者のみの集計。
蘇州M社は22名、蘇州Y社は3名、蘇州D社は41名である。

労働者の賃金に関しては、1,001 元～2,000 元、2,001 元～3,000 元、3,001 元～4,000 元、4,001 元～5,000 元、5,001 元以上の五つのランクに分けてデータを集計した。正社員の賃金は労働者の個人の特性、年功、能力によって賃金は異なっている。派遣労働者の場合、集計した蘇州 M 社の 20 名の派遣労働者のうち、19 人の賃金は 3,001 元～4,000 元の間であることが明らかになった。また、蘇州 D 社の場合、集計した 38 名の派遣労働者のうち、3,000 元～4,000 元は 31 名で、派遣労働者全体の約 8 割を占めている。蘇州 Y 社の派遣労働者数はもともと少なく、臨時工と派遣労働者のデータを考察すると、集計した 9 人の臨時工の賃金はいずれも 3,001 元～4,000 元の間であり、派遣労働者 3 人のうち、2 人の賃金もこの枠内である。

賃金(元)	蘇州M社				蘇州Y社				蘇州D社				
	正社員	派遣	臨時工	合計	正社員	派遣	臨時工	合計	正社員	派遣	臨時工	その他	合計
1001～2000	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	3
2001～3000	7	0	0	7	1	0	0	1	3	5	6	0	14
3001～4000	9	19	2	30	3	2	9	14	67	31	7	1	106
4001～5000	3	1	0	4	2	1	0	3	26	1	0	0	27
5001以上	1	0	0	1	2	0	0	2	4	0	0	0	4
合計	21	20	2	43	8	3	9	20	101	38	13	2	154

注:3社とも賃金の判明する労働者のみの集計。
蘇州M社は43名、蘇州Y社は20名、蘇州D社は154名である。

(6)労働者の不満

表5-10は労務派遣先における労働者の困ったことを掲げている。労働者の困ったことに関しては、①収入、②残業、③人間関係、④その他、⑤困ったことがない、五つの項目を分けて考察した。

蘇州 M 社は、正社員であれ、派遣労働者であれ、収入に対する不満がある労働者がそれぞれ 13 名おり、全体の 6 割を占めている。次に、集計したデータから見ると、M 社の派遣労働者は残業に対する不満が表れていないが、正社員に残業が多いと不満を持っている人が 7 人いる。同じ傾向が蘇州 Y 社でも見られる。Y 社の場合、集計した正社員データの半分は収入が少ないと答え、3 人の派遣労働者のうち、1 人は人間関係に困り、あとの 2 人は収入が少ないと答えた。蘇州 D 社の場合、集計した 103 名の正社員のアンケートのうち、63 人、つまり正社員の約 6 割が収入に不満があり、集計した派遣労働者のアンケートは 41 部あり、そのうち、収入に対する不満のある労働者は 32 名、派遣労働者の約 8 割を占めていることが明らかになった。収入の次に、残業が多いこと、人間関係に困っていると選んだ労働者も少数いた。

表5-10 労働者の困ったこと

困ったこと	蘇州M社				蘇州Y社				蘇州D社				
	正社員	派遣	臨時工	合計	正社員	派遣	臨時工	合計	正社員	派遣	臨時工	その他	合計
収入が少ない	13	13	3	29	4	2	7	13	63	32	15	2	112
残業が多い	7	0	0	7	0	0	0	0	8	1	0	0	9
人間関係	0	1	0	1	2	1	2	5	4	2	1	0	7
その他	1	8	0	9	2	0	1	3	22	4	3	0	29
困ったことがない	0	0	0	0	0	0	0	0	6	2	1	0	9
合計	21	22	3	46	8	3	10	21	103	41	20	2	166

注:3社とも困ったことの判明する労働者のみの集計。

蘇州M社は46名、蘇州Y社では21名、蘇州D社は166名である。

以上、蘇州にある3社の製造企業の労働者に対する年齢、戸籍、学歴、勤務期間、職務内容、賃金、困ったことを中心に考察した。蘇州にある製造企業では、被派遣労働者はほとんどが若い世代の農村戸籍の労働者であり、彼らは学歴が低い(中卒、高卒が多い)、短期間で(3ヵ月～6ヵ月)工場の生産ラインで組立などの仕事に従事している。賃金は残業代を含んで約3000元～4500元/月で、収入が少なく、残業が多いという不安を抱いている。今回の調査では、サンプル数は限られているため、中国における労務派遣の全体の現状を捉えるのは難しいが、製造企業における労務派遣の一面を窺えると言えるだろう。

第4節 長江デルタにおける労務派遣を巡る企業と労働者

第2節と第3節では、現地調査を通して、労務派遣の実相を考察した。調査で労務派遣の制度と現実の運用について、いくつかの非対称性が見えてきた。①10%の人数制限。「労働契約法」、「労務派遣暫定規定」の実施など、中国政府は派遣労働者の権利擁護へ舵を切ろうとしている。しかし、現実には、一時期中国で濫用されるまで展開した労務派遣を一気に10%以内に抑えるのは困難であり、企業側はやむを得ず労務派遣を他の労務形態(アウトソーシング、偽装請負)に転換させている。②同一労働同一報酬の不徹底。法規制では同一労働同一報酬を規定しているが、現実では、ごく一部の企業を除き、特に中小企業では同一労働同一報酬の方針は守られていない。③制度上の労働者保護の方針にもかかわらず、現実の労働組合の加入率の低さが挙げられる。

1. 「労務派遣暫定規定」(2014)の10%の人数制限

今世紀に入り、中国は労働力不足と人件費の急騰に陥り、市場競争に勝ち残るため、一部の企業は労働契約の不締結、試用期間の濫用、逆派遣、偽装請負など、派遣労働者の権利を毀損する事態となった。『中国労働統計年鑑』の歴年データによると、2000年に中国の仲裁機構が受理した労働争議は135,206件だったが、「中華人民共和国労働契約法」が施行された2008年には693,465件までに増加し、さらに2014年になると、715,163件と、2000年の約5倍に激増し、労働争議の増加は深刻な状況になった¹¹²。調和のとれた社会発展を図り、派遣労働者の権利を守るため、中国政府は2014年3月1日に「労務派遣暫定規

¹¹² 国家統計局人口和就業統計司、人力資源和社会保障部規劃財務司(2015):『中国労働統計年鑑 2015』、中国統計出版社、344-345頁。

定」を施行し、「派遣労働者は企業の総人数の10%を超えてはならない」と明確化した。

現地調査では、この10%の人数制限に対して考察を行った。P社の場合は、正規労働者は約1,300人おり、派遣労働者がその2倍の約2,400人である。すなわち、派遣労働者の数がその10%の制限を大きく上回っている。蘇州D社の場合は、2015年後半から派遣労働者を利用するようになり、2017年7月末まで217名の総従業員のうち、82名の労働者(学生工20名含む)が人材サービス会社から派遣されている。この82名の労働者はD社工場で働き、D社の指示命令を受け、就業している。ところが、D社は法律面でのリスクを回避するため、実際の形態は派遣にもかかわらず、外包(アウトソーシング)の名目で労働者を使用している。蘇州M社も全く同じやり方で偽装請負をしている。蘇州Y社に関しては、総従業員は46名おり、そのうち派遣労働者は5名、臨時工が8名おり、10%の人数制限をわずかに超えていることが明らかになった。

10%の人数制限の実施により、労務派遣の持つ派遣先企業に対する利点が大きく減殺されている。すでに濫用されていると言える労務派遣に対して、派遣元、派遣先、それぞれどのように対応、検討しているだろうか。調査事例1~4を元に考察すると、①法規制があるにも関わらず、依然として派遣労働者を多数利用している企業、②極めて少数ではあるが、優秀な派遣労働者を正規採用する企業、③他の労務供給形態の選択、つまり労務派遣からアウトソーシングへの切り替えを選択する企業(一部は偽装請負)、④法律に従い、雇用調整を行い、10%の人数制限を遵守する企業が存在していることが明らかになった。また、派遣元の労務派遣会社に対する聞き取り調査では、Y集団は10%遵守を強調し、蘇州C社は、大企業は法律を遵守するが、一部の中小企業は派遣業務をアウトソーシングに転換し、そのうち偽装請負の場合もあることを指摘した。当然、労務派遣からアウトソーシングへの切り替えは、10%の人数制限に対する一つの代替案であると言えるが、労務派遣よりサービス料が高くなり、またアウトソーシングする業務の質・サービスが企業側の要求を満たせるかどうか、大きなリスクが潜んでいると考えられる。

2. 同一労働同一報酬の不徹底

「中華人民共和国労働契約法」(2008)では「被派遣労働者は労働者使用単位の労働者と同工同酬(同一労働同一報酬)の権利を享有する。労働者使用単位に同類職位の労働者がいない場合は、労働者使用単位所在地と同一又は近接する職位の労働者の労働報酬を参照して確定する」(第63条)と定め、同一労働同一報酬の原則を強調した¹¹³。今回の調査では、派遣労働者の賃金構造に対する考察を行った。

派遣元である人材サービス会社に対する考察から見ると、Y集団の場合は、派遣労働者

¹¹³ 『中華人民共和国労働契約法』修正に関する決定(2013)は、「中華人民共和国労働契約法」の第63条を「派遣労働者は労働者使用単位における労働者と同一労働同一報酬の権利を享有する。労働者使用単位は同一労働同一報酬の原則に基づき、派遣労働者の当該会社における同類職位の労働者と同一の労働報酬分配方案を実行しなければならない。労働者使用単位に同類職位の労働者がいない場合、労働者使用単位の所在地において同一或いは類似の職位の労働者の労働報酬を参考して確定する」と修正した。

の賃金構成に対して、「派遣先の規定に従い、基本給+各種手当」と曖昧な回答であった。蘇州 C 社は、「大企業では、派遣労働者の賃金・待遇はほぼ正規労働者と同じように視るが、中小企業では最低賃金さえクリアすればいい、同一労働同一報酬を守らない場合もある。また、ほとんどの大企業では、派遣労働者に対して、社会保険料も法律の規定に従い納付するが、一部の小企業では、社会保険料の代わりに、商業保険を契約するケースもある」ということが明らかになった。

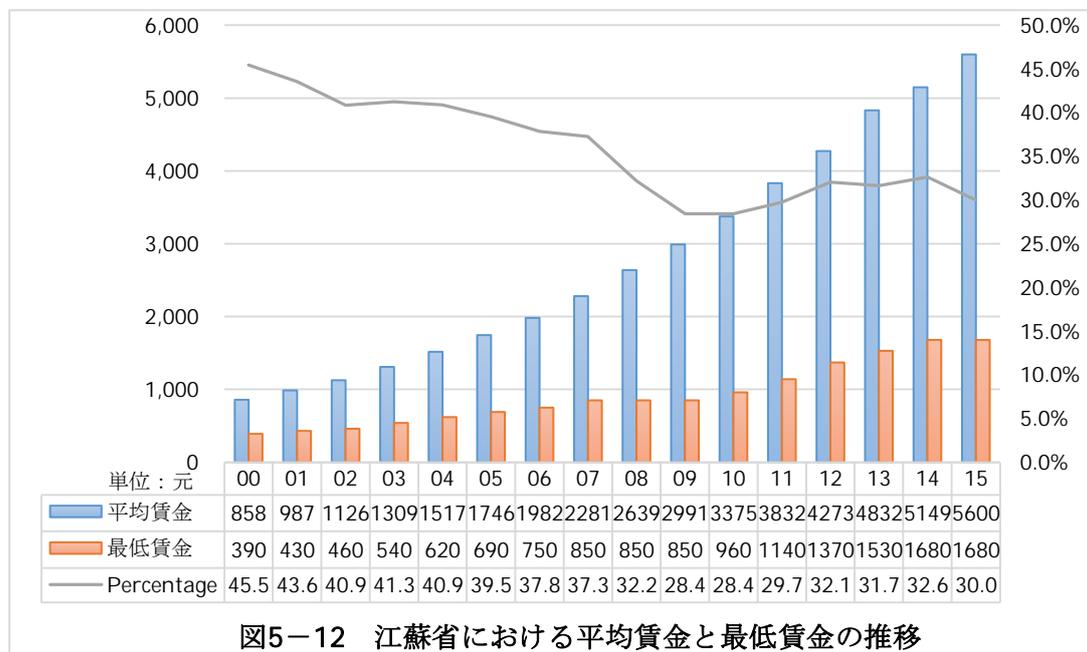
派遣先の P 社の派遣労働者の賃金構成は「基本給+福利手当+奨励金」であり、「基本給の部分は派遣労働者の職務内容、勤労意欲、実績によって、いくつかのランクに分けられ、実際に派遣労働者に支給する基本給は地元の最低賃金を超えている。派遣労働者の賃金構成は基本的に正規労働者とほぼ同じであり、同工同酬の実現に力を入れている」とのことであった。蘇州 M 社の場合は派遣労働者に対して蘇州市が決めた当年度の最低賃金に基づき、残業代を加算して労働者に支給する。蘇州 D 社の場合、正規労働者に対しては、基本給+各種手当+社会保険で労働報酬を支給するが、派遣労働者に対して、時給 20 元/時間・人の金額で派遣労働者に支給している。蘇州 D 社、蘇州 M 社とも、正規労働者と派遣労働者の差別化が一目瞭然である。

図 5-12 は江蘇省の平均賃金と蘇州市の最低賃金の推移を表している。2015 年を例に、江蘇省の年平均賃金は 67,200 元であり、したがって、毎月の平均賃金は 5,600 元になる。蘇州市の最低賃金は 2015 年時点で 1,680 元である。2000 年時点では、蘇州市の最低賃金は江蘇省の平均賃金の約 4 割ぐらいだが、その後、平均賃金も最低賃金も上昇するが、最低賃金の上昇率が平均賃金より緩やかであり、その間の格差がどんどん広がり、2015 年になると、蘇州市の最低賃金は江蘇省の平均賃金の約 3 割までに下がった。第 3 節の労務派遣先の派遣労働者に対する考察を通して、派遣労働者の賃金構成は最低賃金+残業代からなり、すなわち、派遣労働者が平均賃金と同水準を求める場合、相当残業しなくてはならない。蘇州 M 社、蘇州 Y 社、蘇州 D 社の派遣労働者に対する調査では、ほぼ毎日 2 時間から 3 時間程度残業し、月には 70 時間から 90 時間程度残業していることが明らかになった。これは「中国労働契約法」の規定する残業時間の上限を遥かに超えている¹¹⁴。日本でも、労働者に発症した脳・心臓疾患を労災として認定する場合、月に 80 時間を超える時間外労働が認められる場合、業務と発症との関連性が強いと判断することになる¹¹⁵。派遣労働者

¹¹⁴ 「中華人民共和国労働法」(1994)第 41 条：雇用側の組織は生産経営の必要により、労働組合及び労働者との協議を経た後に労働時間を延長することができるが、原則として毎日が一時間を超えてはならない；特殊な原因で労働時間の延長が必要な時は、労働者の身体健康を保障するとの条件の下で延長する労働時間は毎日が 3 時間を超えてはならないが、但し、毎月が 36 時間を超えてはならない。

¹¹⁵ 「脳・心臓疾患の労災認定」(厚生労働省、都道府県労働局、労働基準監督署)：疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間に着目すると、その時間が長いほど、業務の過重性が増すところであり、具体的には、発症日を起点とした 1 ヶ月単位の連続した期間をみて、①発症前から 1 ヶ月ないし 6 ヶ月間にわたって、1 ヶ月当たりおおむね 45 時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いと評価できること。②おおむね 45 時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できること。③発症前 1 ヶ月間におおむね 100 時間又は発症前 2 ヶ月ないし 6 ヶ月間にわたって、1 ヶ月当たりおおむね 80 時間を超える時間外労働が認められる場合は、

は平均賃金に近い給料を手に入れるために、長時間残業が常態化している。表5-10の労働者の困ったことという項目の調査でもこの傾向が見られる。残業が多いが、収入が少ない、いわゆる働いてもお金が儲からない、「ワーキングプア」という状況が蔓延している。



注：江蘇省の平均賃金は江蘇省の年平均賃金÷12ヵ月によって計算されたもの。最低賃金は蘇州市の歴年のデータに基づき作成。

出所：『江蘇統計年鑑』2016年版より作成。

さらに、「同一労働同一報酬」に関して、まず「同一労働」の認定基準が依然として曖昧な状態にあり、「同一報酬」の報酬は、賃金だけを指すのか、それともすべての福利厚生まで含まれているのか、派遣先によって理解が千差万別である。当然、「中華人民共和国労働契約法」(2008)などの法規制の実施により、企業側は「同一労働同一報酬」を目指し、法令遵守の傾向が見られた。しかしながら、一部の企業は基本給だけでなく、福利手当や社会保険料の納付などにおいても、「同工同酬」を徹底していない面が指摘できる。

3. 制度上の労働者保護の方針と現実の労働組合の加入率の低さ

現在労使間の利害対立が表面化し、正規労働者と派遣労働者間の格差問題、同工不同酬、逆派遣などが世間の関心を集めていることから、今回の現地調査では派遣労働者の労働組合の加入状況についてインタビューした。

労働組合が組織されている派遣先は上海P社、蘇州M社、蘇州Y社である。労働組合を設立している派遣元は上海のY集団である。これらの企業は労働組合を設立しているにも

業務と発症との関連性が強いと評価できることを踏まえて判断する。

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040325-11.html>、2017年10月10日にアクセス。

関わらず、派遣労働者は一人も労働組合に加入していない。他の蘇州 D 社、蘇州 C 社では労働組合を設立していないが、派遣労働者が派遣元或いは派遣先の労働組合に加入していないことが分かった。

「中華人民共和国労働契約法」(2008)の第 64 条では、「被派遣労働者は、労務派遣単位又は労働者使用単位において法により労働組合に参加し、またはこれを組織し、自身の適法な権益を維持・保護する権利を有する」と規定した。また、「關於組織労務派遣工加入工会的规定」(2009)によると、「労務派遣単位と労働者使用単位は法律に従って労働組合を組織し、派遣労働者を労働組合へ加入させる。派遣労働者は、先に労務派遣単位の労働組合に参加すべきである。労務派遣単位に労働組合がない場合、派遣労働者は直接使用単位の労働組合に加入することができる」と規定した。しかしながら、正規労働者の労働組合への加入状況と比べ、派遣労働者の労働組合加入は実際、皆無状態にあることが明らかになった。

また、労働組合の役割に対する考察では、「端午節に粽を購入して、正規労働者に配ること、中甸節に月餅を配ること、労働者の誕生日に誕生日ケーキ券を配ることなど」、労働組合の役割はほとんど正規労働者の福利厚生に偏っている。派遣労働者が、たとえ賃上げなど経営側に不満があっても、労働組合を通して、企業の経営陣に自らの権益を主張することはほとんどない。

法政策では、派遣労働者が派遣元、派遣先の労働組合に加入すべきだと規定したが、現実では、たとえ派遣労働者が派遣元の労働組合に加入したとしても、それぞれの派遣先が職場環境や仕事内容、賃金構成など異なっているし、派遣労働者の求める権益も異なっている。派遣元の労働組合が、それぞれ違った労働条件や福利厚生上の問題について派遣先と交渉するのは、事実上困難である。また、派遣労働者が派遣先の労働組合に加入しても、「労務派遣暫定規定」による 10% の人数制限を考えると、全従業員の 1 割しか占めない派遣労働者の賃上げなどの要求に、派遣先の労働組合が経営者側と対抗できるかどうか疑問である。

終章 総括と展望

1. 総括と残された課題

労働者派遣は経済のグローバル化を背景に、補助的な雇用形態として多くの国で展開された。中国は、1979年から外資系企業に労働者を派遣することから始まり、90年代より急展開し、特に2008年の「労働契約法」の施行に伴い、予想以上に派遣労働者の数が増え、発展した。その発展の背後には、コストダウン、雇用の柔軟性を追求するという企業の目当てがあり、また労務派遣の「繁栄」は失業問題及び出稼ぎ労働者の就業問題の解決に寄与したが、「派遣労働者が差別される問題の深刻さ」、「派遣労働者の権益問題」、「派遣労働者の職業安定性が悪い」、「偽装請負」など深刻な課題を抱えている。本論文は、現代中国における労務派遣に注目し、制度・政策を考察し、現地調査を通して、労務派遣の運用の実態を明らかにした。

まず、序章では、先行研究について考察した。現代中国の労務派遣に関する研究は、主に2種類に分けられる。一つは、労務派遣に関する法規制を中心とする研究である。もう一つは、労務派遣の在り方に対する評価論である。これらの先行研究は、制度面に関する考察は多いものの、労務派遣に対する実証的研究は極めて少ない。また、中国政府(或いは統計機関)は派遣労働に従事する労働者の人数や、派遣機関の数について、正式なデータを公布しなかった。さらに、派遣労働者として働かされても、派遣元と契約を結んでいない労働者が多数存在しているため、労務派遣の実態を捉えるのは極めて難しい。そこで、本研究は、現代中国の労務派遣に関する制度・政策を考察する上、ローカル企業をはじめ、中国に進出している外資系企業、労務派遣会社、人材会社を訪問し、ヒヤリング調査を行い、労務派遣の実態について考察することにした。

第I部では、中国における労務派遣の概念を究明するために、第1章では、労務派遣の中国での生成と展開について分析し、第2章では、労務派遣展開の要因について分析した。中国の労務派遣は、1970年代末頃から、中国に進出した外資系企業に労働者が派遣されることから始まった。当初、中国政府はこれらの外資系企業に直接労働者を雇用する権利を与えなかった。外資系企業は、労働者を雇用する際に、自ら直接に労働者を雇用するのではなく、外資系企業人的資源有限公司(派遣会社)が労働者と労働契約を結んで外資系企業に派遣するという原形だった。その後、改革の深化に伴い、国有企業でレイオフされた労働者の失業問題、及び農村から都市に流れ込む出稼ぎ労働者の就職問題を解決するために、労務派遣が急速に浸透した。労務派遣展開の要因に関しては、以下の4点にまとめることができる。①グローバル競争がますます激しくなる中、企業側がコストダウン、とりわけ人件費を削減するために労務派遣を利用するようになった。②市場経済の浸透に伴い、労働関係に本質的な変化が生じ、計画経済の「統包統分」の就業方式から多様ルート結合の就業方針へと変換し、労務派遣の展開の土壌を作り上げた。③2008年に公布された「中華人民共和国労働契約法」の実施により、労務派遣の合法性が認められ、法的環境の変化に

に伴い、国有企業、民営企業、外資系企業では多くの派遣労働者が就業している。④1958年に施行した「中華人民共和国戸籍登記条例」は、農村人口の都市流入を厳しく制限し、農村と都市の間で障壁を作り、長期にわたって、農村と都市が分離させる「二元社会」を形成した。経済発展は、労働力の移動が前提であり、戸籍制度の規制緩和により、中国の小城鎮では、固定住所或いは安定した職業、収入があれば、農村人口も都市常住戸籍を取得可能になり、農村から都市に流れ込む出稼ぎ労働者が急増してきた。

第Ⅱ部では、頻発する労働争議と工会(労働組合)の役割に焦点を当て、労働者権益保護の諸問題について考察した。中国の仲裁機構が1996年に受理した労働争議件数は4万8,121件だったが、2000年に13万5,206件、1996年の約3倍までに増加した。「中華人民共和国労働契約法」が施行された2008年には、69万3,465件までに増加し、すなわち、90年代から労働争議が増加の一途を辿った。そこで、第3章では、労働紛争が急増する背景を分析し、その背景には①「賃金システムの問題」、②「労働者権益保護の意識変化」、③「法的環境の変化」があったことを明らかにした。第4章では、中国における工会の変遷、現状と主要活動を紹介し、工会の役割とその多様な機能を考察した。中国の工会は、従業員利益を代表するとともに、企業側の利益も擁護する。「あいまいな立場」でありながら、労働者の賃上げなどの主張に対して、労働者の代表として企業側に対抗し難い側面がある。また、派遣労働者権益保障の面から工会の問題点を考察し、次のことを明らかにした。①中国における派遣労働者が工会に参加する、或いは工会を通して自らの権益を守ることは困難である。②私営企業で働いている派遣労働者が多数存在しているが、その私営企業や外資系企業の工会組織率が低いこと。③工会は労働者の最低賃金の遵守、社会保険の納付などに対して積極的な役割を果たしたと言えるが、「賃上げ」などといった労働者の要求に、積極的な役割を果たしたとは言い難い。これを解決するために、「企業側は、従業員の能力に相応する賃金システムの構築」、「派遣先工会と派遣元工会の責務を明確にする」、「工会の組織体制を改革し、労働者の権益を守る力を高める」ということを着実に実施すべきである。

中国における労務派遣の運用の実態を解明するため、第Ⅲ部では、2017年に二回わたって実施した現地調査に基づき、「P 集団(上海)有限公司」、「蘇州 D 工業有限公司」、「蘇州 M 有限公司」、「蘇州 Y 金属製品有限公司」、「Y 集団(上海)公司」、「蘇州市 C 人力資源有限公司」の事例を取り上げ、中国における労務派遣の運用状況、法規制の調整などに伴う派遣先及び派遣元の対応、労働者の権利保護を中心に検討した。企業調査等を実施することにより、労務派遣の制度と現実の運用について、いくつかの非対称性が見えてきた。本論文はそれを、①制度上の10%の人数制限、②同一労働同一報酬の不徹底、③制度上の労働者保護の方針と現実の工会の加入率の低さという三点にまとめた。①に関しては、すでに濫用されていると言える労務派遣に対して、派遣元、派遣先の対応として、a)極めて少数ではあるが、優秀な派遣労働者を正規採用する、b)多くは他の労務供給形態の選択、つまり労務派遣からアウトソーシングへの切り替えである(その中に、法律の規制を回避するた

め、偽装請負をする企業も潜んでいる)ことが明らかになった。当然、労務派遣からアウトソーシングへの切り替えは、10%の人数制限に対する一つの代替案であるが、労務派遣よりサービス料が高くなり、またアウトソーシングする業務の質・サービスが企業側の要求を満たせるかどうか、大きなリスクが潜んでいる。②に関しては、制度上では、「被派遣労働者は使用単位の労働者と同工同酬(同一労働同一報酬)の権利を享有する」と規定したが、「同一労働」の認定基準が依然として曖昧な状態にあり、また「同一報酬」の報酬は、賃金だけを指すのか、それともすべての福利厚生まで含まれているのか、派遣先によって、理解が千差万別であることが明らかになった。③に関しては、正規労働者の工会への加入状況と比べ、派遣労働者の工会加入は極めて少なく、ほぼ皆無状態(特別の大企業を除く)にある。たとえ派遣労働者が派遣元の工会に加入したとしても、それぞれの派遣先が職場環境や仕事内容、賃金構成など異なっており、派遣労働者の求める権益も異なっている。派遣元の工会は、それぞれ違った労働条件や福利厚生上の問題について派遣先と交渉するのは、事実上困難である。また、派遣労働者が派遣先の工会に加入しても、「労務派遣暫定規定」による10%の人数制限を考えると、全従業員の1割しか占めない派遣労働者の賃上げなどの要求に、派遣先の工会が経営者側と対抗できるかどうか疑問である。

本研究に関する課題は、まだいくつか残されている。一つは、労務派遣人数10%超禁止の規制に対し、多くの企業が「派遣をアウトソーシング(外包)へ切り替える」という対応策をとった。一部の企業は管理リスクを回避するため、実態は派遣なのに、偽装請負の形で労働者を雇用している。これらの企業の動向に注目し、考察する必要がある。もう一つは、中国政府は、「同一労働同一報酬」を主張しているが、現実では同一労働同一報酬の徹底状況は明らかではない。これから、法規制の整備に伴い、企業側も派遣側も経営方針や労務管理に対する理念・手法が徐々に変わっていくだろう。今後、これに注目し、考察する必要がある。

2. 今後への展望

労使関係は、最も基本的、最も重要な社会関係の一つである。労使関係の様態は、労働者大衆と企業の身近な利益に関わり、経済の発展や社会の安定にも影響する。現在、中国政府は労働者の権益保護問題に着手し、一連の政策を策定した。2014年、中国国務院は「国務院關於進一步做好為農民工服務工作的意見」(「農民工支援事業の更なる強化に関する国務院の意見」)を公布した。農民工の採用・労務管理の規範化や社会保険加入率の向上など権益保護の強化を図った。2015年、中国共産党中央委員会と国務院は、「關於構建和諧労働關係的意見」(「調和のとれた労使關係の構築に関する意見」)を決めた。「意見」の内容は、労働者の基本権益の保障、健全な労使關係協調メカニズムの構築、企業管理制度の民主化、労使紛争の調停・処理メカニズムの構築、労使關係の調和を促す社会環境の整備など8分野に及ぶ。「意見」は全面的に労働契約制度の実施し、非公有制企業を重点対象にし、法律に従って、賃金集団協議の推進、労使協調に関わる三者の組織体系(人力資源社会

保障部、工会、企業代表)の協議体制の確立を強調した。

2017年10月18日、中国共産党第19回全国代表大会は北京で開かれ、習近平国家主席は「ややゆとりある社会(小康社会)の全面的完成の決戦に勝利し、新時代の中国の特色ある社会主義の偉大な勝利を勝ち取ろう」をテーマに報告を行い、「就業は最大の民生問題であり、就業優先戦略及び積極的な就業政策を徹底し、より高質、より十分な就業を実現する。大規模な職業技能訓練を展開し、高校卒業生などの青年達、農民工達の様々なルートでの就業、起業を促進する。労働力移動を妨げる体制の弊害を撤廃し、人々に労働を通して自己発展の機会を与え、政府、労働組合、企業の協議体制を確立し、調和のとれた労使関係を構築する」と述べた。

中国における労働者派遣は、「労働契約法」、「労務派遣暫定規定」などの実施によって、展開→→氾濫→→規制の方向へと変わった。経済利益優先から労働者権益優先の方向へと着実に進行している。今後、関連する中国の法規制、労働組合の改革、賃金システムの変化に注目し、さらにこの研究を深めていきたい。

付表

労務派遣業の実態に関する調査票

企業概略

1. 企業形態()
A 国有 B 外資系 C 合弁 D 私营 E その他()
2. 設立年_____。
3. 会社の業務内容_____。
4. 従業員数_____人。

労務派遣について

1. 派遣労働者の採用方式()
A インターネット求人 B 友人紹介 C 求人広告 D その他

具体的なやり方()
A 派遣会社が面接を行い、優秀な労働者を派遣先に推薦する
B 企業側は自ら選考試験を行い、決まった労働者を派遣会社と契約を締結させる
C その他()
2. どんな形態の企業が派遣労働者をたくさん使用しているのだろうか。()
A 国有企業 B 民営企業 C 外資系企業 D その他
3. 派遣労働者の平均年齢()である。
A 10代 B 20代 C 30代 D 40代
4. 派遣労働者の出身地_____。
5. 派遣労働者の学歴について、大学院卒_____人、大卒は_____人、
高校卒_____人、中卒_____人、小卒_____人。
6. 派遣労働者の派遣部門()
A 製造部門 B 販売部門 C 管理部門 D その他

7. 派遣労働者の仕事内容()

- A 製造・生産 B 営業 C 管理職 D 事務職 E その他

8. 派遣労働者の平均賃金()

- A 1001 元～2000 元 B 2001 元～3000 元
C 3001 元～4000 元 D 4001 元～5000 元
E 5001 元以上

9. 派遣労働者の賃金構成

基本給_____元、職能手当_____元、皆勤手当_____元、
通勤手当_____元、電話代_____元、住宅手当_____元、
食事手当_____元、その他_____元。

10. 社会保険の納付()

- A 養老保険 B 労災保険 C 生育保険 D 失業保険
E 住宅積立金

11. 派遣会社が派遣先に支給するサービス料(一人当たり・月) ()

- A 10 元～50 元 B 51 元～100 元
C 101 元～150 元 D 151 元～200 元
E 200 元以上

12. 派遣期間はどのぐらい。()

- A 6 ヶ月以下 B 6 ヶ月～1 年 C 1 年から 2 年 D 1 年～3 年

13. 派遣先での派遣期間が期日になったら、どう対応しますか。()

- A 労働契約を終止する B 労働契約を更新する
C 他の派遣先に派遣する D その他

派遣労働者の労働組合の組織率について

1. 貴社は労働組合を設立していますか。()

- A ある B ない

2. 派遣労働者は派遣元の労働組合に加入していますか。()

- A はい B いいえ

【参考文献】

序章

網易新聞、「勞務派遣成国企招工潛規則」、

<http://news.163.com/special/reviews/zhongguoshi gai ge05.html>

周凱(2011)「規範勞務派遣要工从国企開刀」、『中国青年報』、2011年1月18日。

横井和彦・竇少杰・孟建兵(2010)「中国における派遣労働の制度的考察—日本との比較検討を中心として—」、『経済学論叢』62(3)、2010年12月。

林嘉・範圍(2011)「我国勞務派遣的法律規制分析」、『中国人民大学学報』、2011年第6期。

涂永前(2013)「勞務派遣制被濫用的緣由及法律規制」、『政法論壇』、第31卷第1期。

董保華(2012)「勞務派遣的題中应有之意—論勞務派遣超常發展的“堵”与“疏”」、『模索与争鳴』、2012年8月。

常凱・李坤剛(2006)「必須嚴格規制労働者派遣」、『中国労働』、2006年3月。

太武原(2006)「中国の非正規就業—人材派遣を中心に—」、『大阪経大論集』、第56卷第5号。

黎建飛(2005)「派遣労働应当緩行」、『法学家』、2005年第5期。

胡鞍钢・杨韵新(2001)「就业走向非正规化」、『中国財經報』、2001年2月9日。

馬渡淳一郎(2003)『労働市場法の改革』、日本評論社。

李雄(2014)「我国勞務派遣制度改革的誤区与矯正」、『法学家』、2014年第3期。

I 部

「マツダ防府工場事件」、『労働判例』、2013年8月(N0.1070)。

「勞務派遣典型案例分析—肯德基案」、

<http://www.waljob.net/article/6010.html>

第1章

譚婧(2013)「从法学角度浅谈劳动派遣制度的完善」、

<http://www.chinacourt.org/article/detail/2013/12/id/1159176.shtml>

大橋範雄(2009)「ドイツにおける派遣労働の特徴と請負・派遣区分に関する基準」、『季刊労働法』225号、2009年夏季。

小寫典明・藤川恵子(2006)「派遣労働を中心とした規制改革と人材ビジネスの日米比較」、『日本経済研究』53、2006年1月。

石井久子(2000)「アメリカにおける労働者派遣の拡大：その実態と展望」、『高崎経済大学論集』、第43巻第2号。

「中国共産党第十一期中央委員会第三次全体会議公報」、1978年12月。

金山権(2012)「中国国有企業改革における歴史と分析」、『桜美林論考』、2012年3月。

李暉(2005)「发展与隐忧----我国劳务派遣现状之我见」、『胜利油田党校学报』、第18巻第5期、2005年9月。

全総労働派遣問題課題組(2012)「当前我国劳务派遣用工現状調査」、『中国労働』、2012年5月。

楊世英(2007)「1990年代中国における非正規労働に関する考察」、『人間情報学研究』、2007年第12巻。

劉建(2011)「用人单位随意退工職工利益被最小化 濫用劳务派遣導致労働爭議多發（雇用機関が随意に労働者をやめさせ、労働者の權益が最小化され、劳务派遣の濫用は労働紛争の多發に導く）」、『法制日報』、2011年5月18日、中華人民共和國司法部。

上汽集團ホームページ、

<http://www.saicgroup.com/chinese/gsgk/gsjj/index.shtml>

範融(2011)「關於劳务派遣用工情况的調研報告」、『工会理論研究』、2011年第6期。

「2014年農民工監測調查報告」、『中国信息報』、2015年4月30日、中華人民共和國国家統

計局。

新浪網、《40 位农民工被劳务派遣“坑了”》、

http://news.jcrb.com/jxsw/201002/t20100201_316620.html

上海勞務派遣網、「一銀行要求一名老員工簽訂勞務派遣合同 遭拒絕」、

<http://www.lwrcw.com/djyd/html/901.html>

和田肇(2015)「労働の意味と雇用のあり方を考える」、『法学セミナー』NO.731、2015年12月。

佐久間信夫・田中信弘編著(2011)『現代 CRS 経営用論』、創成社。

上海勞務派遣網、「案例分析:派遣工受傷用工方要担責」、

<http://www.lwrcw.com/djyd/html/1933.html>

董保華(2013)「論勞務派遣立法中的思維定勢」、『蘇州大學學報』、2013年3月。

第 2 章

李雄(2014)「我國勞務派遣制度改革的誤區與矯正」、『法學家』、2014年3期。

全國總工會勞務派遣問題課題組(2012)「當前我國勞務派遣用工現狀調查」、『中國勞動』、2012年5月。

塚本隆敏(2006)『中國の國有企業改革と労働・医療保障』、大月書店、2006年2月20日。

勞働部・國家統計局(1997)「1996年度勞働事業發展統計公報」、『勞働保護科學技術』、1997年第17卷第3期。

金山權(2012)「中國國有企業改革における歴史と分析」、『桜美林論考』、2012年3月。

中華人民共和國國家統計局、<http://data.stats.gov.cn/>

國家統計局人口和就業統計司・人力資源和社會保障部規劃財務司編、『中國勞動統計年鑑』、中國統計出版社。

林毅夫・蔡昉(1999)『中國の國有企業改革』、日本評論社。

「關於勸止農民盲目流入城市的指示」、『勞働』、1953年4期。

「關於繼續貫徹『勸止農民盲目流入城市』的指示」、『勞働』、1954年4期。

「關於制止農村人口盲目外流的指示」、『勞働』、1958年1期。

「國務院關於農民進入集鎮落戶問題的通知」、『中国勞働』、1984年S6期。

王春雷(2013)「新中国戶籍制度產生的歷史背景及發展演變」、『商業時代』、2013年3月。

「2014年農民工監測調查報告」、『中国信息報』、2015年4月30日。

II部

操家齋(2016)『国家現代化与農民工權利演進』、浙江大学出版社、2016年。

程平原・潘毅・沈承・孔偉(2011)「囚在富士康」、『青年研究』、2011年5期。

常凱(2010)「南海本田スト現場からの報告」、『中国研究月報』、第64卷第8号。

第3章

張長武(2013)「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」、『鶴山論叢』、第12・13。

塚本隆敏(2012)『中国の労働問題』、創成社、2012年。

李艶・韓兆洲(2011)「最低工資標準与和諧労働關係的構建」、『統計与信息論壇』、第26卷第11期。

田中信行(2010)「急増する中国の労働争議」、『中国研究月報』、第64卷第8号。

中国總工会新生代農民工問題課題組(2010)「關於新生代農民工問題的研究報告」、『工人日報』、2010年6月21日。

人民法院網、「妥处劳动争议纠纷 促进劳动关系和谐」(労働争議を解決し、調和のとれた労働關係を促進する)

<http://old.chinacourt.org/public/detail.php?id=365094>

第4章

中華全國總工会、「歷届全国代表大会簡介」、

<http://www.acftu.org/>

國家統計局人口和就業統計司・人力資源和社會保障部規劃財務司編、『中國勞動統計年鑑
(2013年・2014年)』、中國統計出版社。

國家統計局人口和就業統計司・人力資源和社會保障部規劃財務司編、『中國勞動統計年鑑
2015』、中國統計出版社、2016年1月。

中華全國總工會研究室(2013)「2012年工會組織和工會工作發展狀況統計公報」、『中國工
運』、2013年6期。

孫中偉・賀霞旭(2012)「工會建設與外來工勞動權益保護」、『管理世界』、2012年第12期。

中華全國總工會網：『中華人民共和國工會章程』、

<http://www.acftu.org/template/10041/file.jsp?aid=81124>

中華總工會(2009)「關於組織勞務派遣工加入工會的規定」、『中國工運』、2009年第7期。

張長武(2013)「中國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」、『鶴山論叢』、第12・13。

潘艷(2014)「關於勞務派遣工加入工會的探索與思考」、『中國勞動關係學院學報』、第28卷
第6期。

III部

第5章

人民網、「鄧小平經濟特區思想的豐富內容和時代意義」

<http://www.people.com.cn/GB/shi zheng/1026/2787246.html>

黃建榮(2001)「浦東新區建立過程中的政策制定研究」、『馬克思主義與現實』、2001年第6
期。

中華人民共和國國家統計局編、『中國統計年鑑2016』、中國統計出版社。

國家統計局人口和就業統計司、人力資源和社會保障部規劃財務司(2015)『中國勞動統計年
鑑2015』、中國統計出版社。

上海市統計局、「上海統計年鑑」、

<http://tjj.sh.gov.cn/html/sjfb/>

江蘇省統計局、「江蘇統計年鑑」、

<http://www.jssb.gov.cn/tjzx/tjsj/jstjnj/>

浙江省統計局、「浙江統計年鑑」、

<http://tjj.zj.gov.cn/tjsj/tjnj/>

中華人民共和國中央人民政府網、「2016年人力資源市場統計報告」、

http://www.gov.cn/xinwen/2017-06/05/content_5199966.html

厚生労働省、「脳・心臓疾患の労災認定—過労死と労災保険—」、

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040325-11.html>