

松 山 大 学 論 集
第 28 卷 第 6 号 抜 刷
2 0 1 7 年 2 月 発 行

中国における派遣労働者の権益問題

—— 労働争議と工会をめぐって ——

孫

璇

中国における派遣労働者の権益問題

—— 労働争議と工会¹⁾ をめぐって ——

孫

璇

目 次

はじめに

I 急増する労働争議とその背景

II 中国における工会の変遷と現在

III 中国における派遣労働者の権益問題

IV 若干の総括と展望

は じ め に

1978年12月中国共産党第11期第3次中央委員会で「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」²⁾と言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改革を推進し、企業の成長と効率の向上を求めた。その結果、中

1) 工会：日本の労働組合に相当する。本稿は工会という言葉で記す。

2) 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。

国では、企業経営に市場原理が取り込まれ、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」制度へと移行した。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、分配制度改革を行い、非正規労働者の採用、とりわけ派遣労働者の採用が多くなりつつある。また、中国の独自の戸籍制度により、都会と農村が分離する「二元社会」が形成されたが、戸籍制度の規制緩和によって、農民工たちは都会に出て、派遣労働者として働かされている。労働派遣という雇用方式は臨機応変な雇用システムと称されているが、「同工不同酬」³⁾、「社会保険の未納付」、「逆派遣」⁴⁾など、労働者の権利がしばしば侵害される現象を生み、現在は労使間の利害が表面化し、社会的矛盾が拡大しつつある。

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ⁱ⁾が発生した。また、同年の5月に、広東省佛山市にある本田の部品工場で、「賃上げ」を求めるストライキⁱⁱ⁾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。本稿は、労働争議と工会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。本稿の構成は以下の通りである。1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2では中国における工会の変遷・主な活動内容を紹介し、工会の役割をまとめる、3では中国における派遣労働の概況を分析し、派遣労働者の権利保護の視点から工会の問題点を究明する、4では、分析から得られた結論及び示唆をまとめた。

3) 「同工不同酬」：同じ仕事を任されているのに、報酬が違うこと。

4) 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は逆派遣という。

I 急増する労働争議とその背景

1 急増する労働争議

図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』（以下は『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。

図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

(万件)

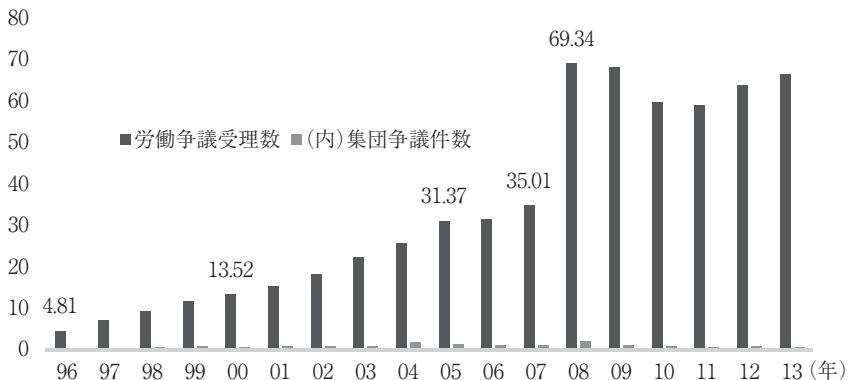


図1 中国における労働争議の推移（1996年～2013年）

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。

(万人)

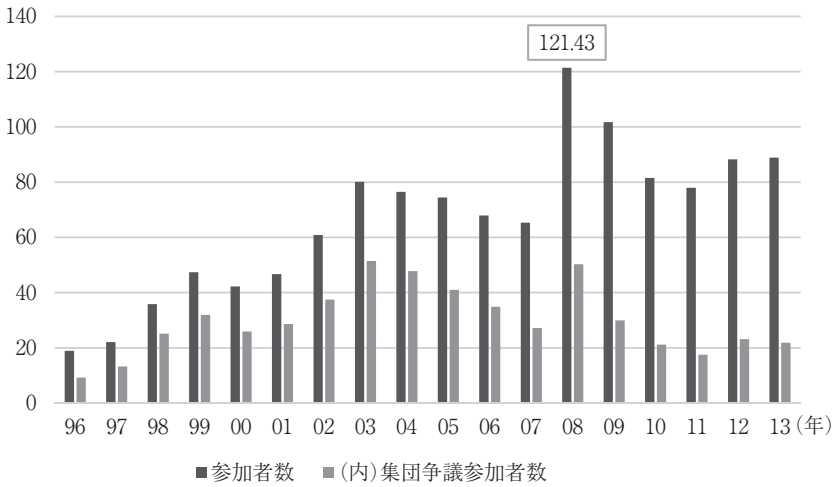


図2 中国における労働争議の参加者数

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規劃財務司編，中国統計出版社，各年版より作成。

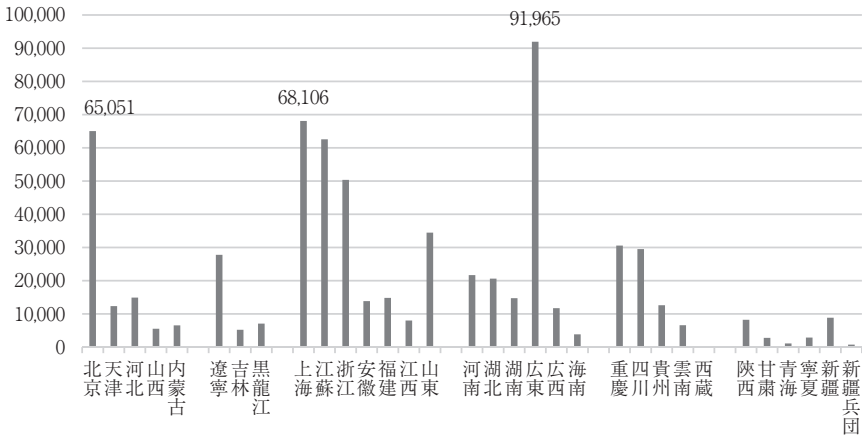


図3 地域別労働争議の受理件数（2013年）

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規劃財務司編，中国統計出版社，2015 年 1 月。

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。

2 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。張長武（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」⁵⁾ 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」⁶⁾ と指摘した。本稿は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

5) 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ページ。

6) 塚本隆敏（2012）：『中国の労働問題』、創成社、2012年2月、120～121ページ。

の変化の三点に絞って、検討していきたい。

(1) 賃金システムに問題がある

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⁷⁾。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」⁸⁾

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、労働報酬をめぐ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4で見ると、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。

7) 李艶・韓兆洲(2011):「最低工資標準与和諧労働関係の構建」,『統計与信息論壇』,第26巻第11期,2011年11月,59ページ。

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

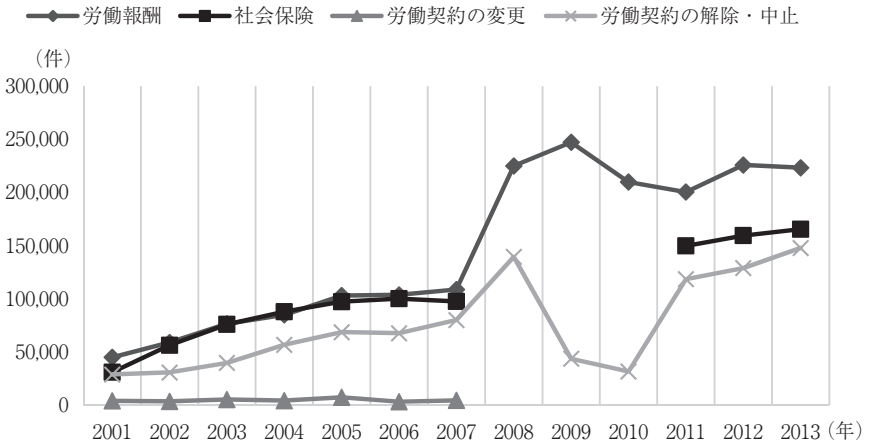


図4 中国における労働争議発生の原因統計

注：社会保険と労働契約の変更にに関して、データが入手不可のため、2007年で途切れている。
 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⁹⁾」，「90後¹⁰⁾」と言われる「新世代農民工¹¹⁾」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4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，

9) 80後：1980年以降に生まれた人のこと。

10) 90後：1990年以降に生まれた人のこと。

11) 全国総工会新生代農民工問題課題組（2010）：「関于新生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。

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」、『中国情報報』、国家統計局、2015年4月30日。

(3) 法的環境の変化

前掲の図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日第十届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日第十届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』が昨年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¹²⁾。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。

12) 人民法院網：「妥善处理劳动争议纠纷 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促進する）

<http://old.chinacourt.org/public/detail.php?id=365094>, 2016年11月10日閲覧。

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。

Ⅱ 中国における工会の変遷と現在

『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。

1 中華全国総工会の歴史

中国の「工会」は、Trade 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¹³⁾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ち、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、林偉民が委員長に選ばれ、『中華全国総工会総章』が制定された。当時、中華全国総工会は166組合、54万人の組合会員を有する組織で

13) 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。

あった¹⁴⁾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、中華全国総工会が公布した『労働争議解決程序的暫定規定』、『关于劳資関係暫行处理弁法』、『关于私营工商企業劳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年ごとに開催し、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、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2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、276.7万ヵ所、前年比10.4万ヵ所増加であった。そのうち、企業の工会数は212.4万ヵ所、76.8%を占めた。事業単位の工会は30.9万ヵ所、11.2%を占めた。行政機関の工会は18万ヵ

14) 中華全国総工会：「歴届工会全国代表大会簡介」, <http://www.acftu.org/>, 2016年9月1日閲覧。

表2 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
個 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劃財務司編、中国統計出版社。

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。

2013年における全国工会の会員数は2億8,756.9万人、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2億1,114.5万人、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。

表3 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規劃財務司編，中国統計出版社，2016年01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。

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を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3は，2014年における企業タイプ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。

(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，4点にまとめることができる¹⁵⁾

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86.2万ヵ所設け、前年比20.1万ヵ所増であった。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個、そのうち、労働者の権益にかかわる法規は213個、73.4%を占め、工会の権益にかかわる法規は31個、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85.8万ヵ所設け、前年比19.8万ヵ所増であった。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、職工代表大会制度を設けた企業・事業単位は404.9万ヵ所、前年比126.8万ヵ所増であった。また、廠務公開¹⁶⁾を実施している企業・事業単位は395.5万ヵ所、78.9%を占め、前年比132.3万ヵ所増となった。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¹⁷⁾ 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。

15) データは「2012年工会組織和工会工作發展状況統計公報」（中華全国総工会研究室、『中国工運』、2013年06期）による。

16) 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。

- 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3に見られる如くである。
- ② 企業の中で、「80前¹⁸⁾」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

17) 孫中偉・賀霞旭（2012）：「工会建設と外来工労働権益保護」、『管理世界』、2012年第12期、52～55ページ。データは教育部哲学社会科学重大攻関項目「農民工権益保護理論与实践研究」（中山大学的劉林平教授）から。19の都市は：珠江デルタの広州、深圳、珠海、佛山、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。

18) 80前：1980年以前に生まれた人のこと。

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、道德素質及び科学文化の素質を高める」¹⁹⁾ 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、道德、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。工会の支出は企業からの支えに頼

19) 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01閲覧。

り、したがって、工会と企業側は平等の立場に立って、対話することが不可能に近い。

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、工会の責任者は自分を犠牲にしてまで、労働者側に立つことは難しいだろう。

Ⅲ 中国における派遣労働者の権益問題

1 中国における派遣労働の概況

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。

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、外事服務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。すなわち、これらの外事服務単位は中国最初の労務派遣単位であった。

1980年代から国有企業では「放権譲利」、「経営請負責任制」、「企業経営自主権の拡大」など一連の改革が行われた。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²⁰⁾ 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

20) 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03月, 75ページ。

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』（2002）、『北京市勞務派遣組織管理暫行弁法』（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、勞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、積極的に勞務派遣及び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。

2007年『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勞務派遣に対する規制を明確にした。『労働契約法』の施行により、終身雇用という言葉が該当する従来の「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、勞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』が勞務派遣に対して、適用業種や期間に制限をけなかったため、勞務派遣の中国での迅速な展開を導いた。中国の派遣労働者数に関して、政府は明確な数字を公表していないが、2006年に、全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、中華全国総工会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²¹⁾

2 派遣労働者權益保障の面から見る工会の問題点

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

21) 全総労働派遣問題課題組(2012):「当前我国勞務派遣用工現狀調查」,『中国労働』,2012年05月,23ページ。

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、労働者と企業の間関係も深刻になり、労働紛争が多発している。I 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』（第6条）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」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%、契約期間一年間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。派遣労働者の主力は農民工であるた

め、このデータから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。『関于組織労務派遣工加入工会の規定』（2009）²²⁾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

22) 中華総工会（2009）：『関于組織労務派遣工加入工会の規定』、『中国工運』，2009年第7期，15ページ。

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る。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1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%であることに對して、私営企業の工

表4 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 企	有 限 公 司	集 団 企 業	株 式 合 作 有 限 公 司	聯 營 企 業	有 限 責 任 公 司	株 式 有 限 公 司	私 企 營 業	港 澳 台 商 投 資 企 業	外 資 系 企 業	個 体 工 業
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：中華人民共和國国家統計局：<http://data.stats.gov.cn/>。

会組織率はわずか 20.31%，5 分の 1 に過ぎなかった。

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たくさん存在している。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。

(3) 工会の形骸化問題

張長武（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」²³⁾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。

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

23) 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ページ。

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総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」²⁴⁾ということが明らかになった。工会は、労働者の利益代表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：

Ⅲ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」²⁵⁾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。中国電信湖南公司是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

24) 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ページ。

25) 潘艶 (2014) : 「関于劳务派遣工加入工会的探索与思考」, 『中国労働関係学院学报』第28巻第6期, 2014年12月, 33~36ページ。

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、総会社の工会に申し込み、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力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ヵ所の派遣元（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。

湖南電信会社の派遣労働者は、会社の職員代表大会や、電信工会会員代表大会に参加し、生産経営及び重大会議にも参加している。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。

Ⅳ 若干の総括と展望

1 若干の総括

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。本稿は、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究明した。

まず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」があったと考えた。

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、企業側の利益も考慮しなくてはならない。「あいまいな立場」でありながら、また、工会の独立性及び経費などの面において相応の制度保障に欠けており、労働者の権益が損なわれたとしても、その代表として企業側に抗議しがたい一面がある。

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難しいことが分かった。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と予想され、かつ、その私営企業や外資系企業の工会組織率が低いことが判明した。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。

2 展 望

今、中国では数多くの人が派遣労働の道を歩んでいる。「賃金の未払い」、「同工不同酬」、「社会保険への未加入」などを引き金とする労使紛争が、年々増加傾向にある。労働争議が深刻化する動きを見せている中、中国政府は、社会の安定化を求め、一連の政策を策定し、労働者の権益保障に着手した。2014年、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』（『調和のとれた労使関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、健全な労使関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，労使関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を実施し，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。

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。労使紛争が多発する今故，良好な労使関係の構築が重大な意義を持つ。今後は，中国工会の改革や新しい動向に注目し，派遣労働者の権益問題について研究を深めていきたい。

i) 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ページ。

富士康は全称富士康科技集団（Foxconn Technology Group）で、世界で最も大きな 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 年中国大陆に投資して以来、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 社の 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（2010）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。

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かと考えられる。

ii) 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。労働者の權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、「きわめて残念であった」とコメントした。

参 考 文 献

- 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編：『中国労働統計年鑑』、中国統計出版社。
- 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。
- 塚本隆敏（2012）：『中国の労働問題』、創成社、2012年2月。
- 李艶・韓兆洲（2011）：「最低工資標準与和諧労働關係の構建」、『統計与信息論壇』第26巻第11期、2011年11月。
- 田中信行（2010）：「急増する中国の労働争議」、『中国研究月報』、第64巻第8号、2010年8月。
- 全国総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。
- 国家統計局（2015）：「2014年全国農民工監測調查報告」、『中国信息報』、2015年4月30日。
- 中華全国総工会研究室（2013）：「2012年工会組織和工会工作發展狀況統計公報」、『中国工運』2013年06期。
- 孫中偉・賀霞旭（2012）：「工会建設与外来工労働權益保護」、『管理世界』、2012年第12期。
- 金山樞（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03月。
- 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05期。
- 潘艶（2014）：「關於労働派遣工加入工会の探索与思考」、『中国労働關係学院学報』第28巻第6期、2014年12月。
- 操家斎（2016）：『国家現代化与農民工權利演進』、浙江大学出版社、2016年06月。
- 程平源、潘毅、沈承、孔偉（2011）：「囚在富士康」、『青年研究』、2011年05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巻第8号、2010年08月。

インターネットサイト

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

働関係を促進する)

<http://old.chinacourt.org/public/detail.php?id=365094>, 2016 年 11 月 10 日閲覧。

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 日閲覧。

中華全国総工会網：『中華人民共和國工会章程』, <http://www.acftu.org/template/10041/file.jsp?aid=81124>, 2016 年 12 月 01 日閲覧。