

山内 どうもありがとうございました。ちょうど時間のいいところでお話を切っていただいたと思います。いろいろ論点は多岐にわたるかと思いますが、何か皆さんのほうからご質問・ご意見などありましたらお願いします。

内藤 記録をとっておりますので、お手数ですがけれどもご発言される際、最初にお名前を言ってから発言するようにお願いします。

山内 いかがでしょうか。

青木 青木でございます。知識を欠くものですから今日のお話の前提となるもう少し基礎的なことをお教えいただきたいのですが、労働法の領域というどうしても自分のある程度知っている日本の感覚で、そのどれができてどれができていないんだろうというような理解の仕方をしがちです。今お話を伺いますと、工会というのは労働組合だけれども日本的な意味の労働組合とは全然違うものだということなので、いわゆる労働三権的な団体交渉権とかストライキ権とかそういったものはどういうふうになっているのか。あとは、いわゆる労働基準法的なものはどうなっているのか。その辺の全体の労働法制の基礎知識をもう少し与えていただけないでしょうか。

浦上 労働法制全般ということで登場してきた法律がそもそも労働法になっていまして、つまり、この法律を基本法としていろいろ対応をしてくれています。もちろん細則とか個別の領域、例えば社会保険とか福利のところだけを抜き出して労働法制を強化することで新しい規則が登場したり、職場の衛生とか安全という問題だけを対象にして新しい秩序づくりがなされたりというようなこともあると思います。全体としては中国の労働政策全般を定める基本法としての労働法ということでやってきているわけです。

ストライキ権云々については、今まであまり議論がされてきませんでした。中国でストライキ権というものを労働者が持っているのか持っていないのかという議論は、私は専門家ではなくて、ビジネスマンだったので知識はないんです。ストライキ権はないんだと言っている人のほうが多いように思います。

さっき申し上げましたように、紛争処理の制度はできているんですね。労働法第10章で労働紛争の仲裁を申し入れるというシステムはできています。さっき幾つかの労使紛争の実例を挙げていますけれども、幾つかのケースの中で今年の春に、香港の少し北、中国の南の広東省に東莞という町がありまして、台湾資本が入っている靴工場があって、そこで労働争議が起きて、実際に労働者が工場の外に出て、道を占拠して、正確ではないですが500人ぐらいが低賃金などの労働条件の改善を目指して、実質的なストライキに入ってしまった。その時に工場のほうは警官隊を導入して、そこで小競り合いが続く。そうすると、従業員の代表が条件を出して、法律的に保護されているのかどうかという問題とは別に、会社側と実質的な交渉事に入ったという経緯をインターネット記事で読んだことがあります。台湾資本の企業は、その首謀者の70何人かを解雇するかわりに従業員が言ってきた労働条件の改善提案を多少のむというようなことが、実態としては行われています。

では、こういったことで労働者にストライキ権というのがあるかないか、交渉権がどう

なのかというその辺の法律的な知識は私にはありません。集団的な労働紛争は増えているけれども、では日本でいう集団的な労働争議にまで発展したとか、あるいは交渉をしたとか、個人としてでなく、地域とか産業として、会社側あるいは地域の経営者側と交渉事に入ったとか、そこら辺の実態分析が私にはまだできていないのと、それを裏づける法理、法律的なリーズニングがどうなっているのかというところがわかりません。そういうことを議論する労働法の議論というのもまだ不勉強であり知りません。

もう一つ付け加えますと、九州大学に山下昇さんという人がいらっしやいまして、その人が書かれた『中国労働契法の形成』という本が信山社というところから 2003 年に出されています。この前、山内先生には申し上げましたけれども、たまたまでしょうが、一橋大学の図書館にはこの書籍はなかったです。位置づけ的にまだいろいろなことがこれからだという印象です。やっぱりこれからじっと見ていろいろ議論すべき領域の問題ではないでしょうか。もしこういうことを勉強してみたいという方がおられれば、おやりになるのがよろしいのではないのでしょうか。さっきの契約という概念とか、行政法と私法の問題とかいろいろな基本的な問題も出てくるようですし、そう思います。ちょっと雑駁ですけども。

水林 労働法はいつですか。

浦上 1995 年に施行されています。1994 年に中国労働法が制定されて、95 年の 1 月から施行されています。労働契約法の施行は 2008 年の 1 月 1 日です。

山内 水林さん何か。

水林 特にはありません。

山内 何かほかに。

ゲレル ゲレルと申します。中国からの留学生ですけども、とりあえず感想としては大変勉強になりました。

浦上 中国人の方にお話しするのちょっと。

ゲレル 本当に勉強になりました。労働法は中国にいる時しか勉強していないんですけども、大学院では日本の労働法について少し勉強しました。私は中国の労働法の話は久しぶりに聞いていますので大変勉強になりました。私としてもやっぱり感想として計画経済から市場経済への移転というものは、中国の労働法やら労働市場や労働者にとって大きな転換になった出来事だと思っています。

というのは、先生もさっきおっしゃったように、計画経済というものは労使紛争とかそういうものとあまり関係のない労働環境でした。だから、ストライキの権利に触れてみても、私は恐らくなかったのではないかと思います。というのは、やっぱり計画経済というのはあまり労働者がストライキするという前提で考えられた労働法をつくる時期ではなかったと思います。

それから労働環境も変わったというのが、労働者の市場から見てみても、計画経済の時は大学生も少ないし、もしかして大学に入る前から大学を出てから次にどこで就職してど

こで一生を終えるか、そこまで計画されていると思います。そして市場経済に入ってから、やっぱりこういう事情が変わりました。それも中国の人口とも大きく関係がありまして、人口も増えたので会社側にとったら売り手市場から買い手市場に変わった。だから労働者の環境が当然、92 年から悪くなった一歩だと思います。確かにその時期から大学を卒業したらすぐ国有企業に配分するという制度もなくなったと思います。会社と卒業生双方でお互い選ぶという普通の市場になったと思います。

浦上 今、就職は厳しいですよ。

ゲレル そして、こういう市場から労働の環境やら弱者の保護などいろいろな問題がだんだんと出てきている。そして初めて労働契約というものを改めて検討してみなければいけないということです。

やはり外資の影響も大きかったんだろうと思うんですけども、中国は今、格差社会と言われていまして、労働者の中でも労働条件が比較的良いものと労働条件がとても悪い環境で働いている労働者と二つに分かれている。比較的良い条件で働いている労働者はそれはそれでよかった。もうちょっと高いレベルから自分の労働力に対する労働契約に対して、いろいろ考えられる時代になっていると思います。会社側といろいろ相談する立場にやっとなりつつある時代になってきました。

でもその一方、農村から来た出稼ぎの労働者がまだまだ社会的にはあまりにも弱者であるために、会社側と相談する力も持っていない状況があると思います。だから最近施行されました労働契約法というものが、どこまで本当に社会の一番低い層にある労働者の権利を保障できるかということに対しては関心を持っています。そして、その労働契約法が前の労働法の中の労働契約の章と比べてどこが飛躍的な進展を遂げたかをとても知りたいと思いました。

それからやはり事実上、労働法があっても労働契約があっても実行されない事情が中国ではいつでもあると思いますので、今度の契約法もその面で実効性を欠いているのか、それとも実効性がとてもある法律になっているかを知りたいので、もしその辺で何かコメントがありましたらぜひよろしくお願いします。

浦上 基本的に労働法と労働契約法で使われている労働契約ということに関して、中国の政府関係者がこだわり続けているのは書面性ということです。書面形式が非常に重要であるということですが、もともとのオリジナルの基本法としての労働法の中での書面形式でないものに対して罰則規定が設けられていない。今回の場合には明確に雇用の日から1ヵ月から1年の間に書面による契約を結んでいない時には、その間の賃金は2倍払えという罰則規定がさっきの第80何条かにあったでしょう。それから、雇用の日から1年を過ぎても労働契約を書面で結ばない時には、期間の定めのない契約を結んだものと一方的にみなすと。だから、簡単に首を切れないよというふうにしてしまうと、罰則規定とかそういうものは従来に比べて抜本的に強化をされてきていると思います。

もう一つは、20名を超える、あるいは全体の10%以上の人員削減を行う時の対応という

のを非常に厳しく規定しているということ、あともう一つは、最初に申し上げた、いま企業が戦々恐々としている就業規則。労働契約を裏打ちする就業規則がなければほとんど意味がないわけですから、就業規則の制定のプロセスで従業員ときちんと話をしなさいというようなことをうたって、それを強制してしまうというのはやはり 95 年の労働法にはなかった抜本的な対応の強化であると思います。

そういうことで、随所に強化の跡が見られるということで、私は評価できると思います。
ゲレル さっきレンガ工場の話がありましたけれども、これは恐らく労働法契約とは関係ないような事件になったかもしれません。なぜかという、多分レンガ工場はさらってき
た子供たちと労働契約を結んでいるわけがないと思っていますので。

浦上 ありません。人さらいです。

ゲレル そうですね。強制労働させられたわけですが、そういうケースの場合、労働法によってどういうふうにそこを調整するか、何か試みというものがありますか。

浦上 もう一つの問題がありますよね。中国の場合いろいろなことが同時並行的に起こってくる。労働法制が、ある環境の中で、労働契約のところを取り上げて抜本的に強化するというプロセスがある。それからもう一方では、グローバル経済の中でやはり外資が倫理的な視点から活動を始めるとかいろいろな動きの中で、ここ 2〜3 年企業の社会的責任という別のコンセプトが出てきます。日本の場合ですと、労働法があり、労働法をベースにして、まずはいろいろな展開があったと思います。ここ数年、日本でも企業の社会的責任という観点からまた問題が出てきていますが、中国の場合には、そういう問題が労働契約法の制定、施行と平行に、同時並行的に起こってくるので、それを処理しなければいけない。多くの問題は、やはり企業の倫理性の観点からも取り上げられるべきものもあるだろうと思います。

確かにおっしゃるように、このレンガ工場のケースは異常値ですが、異常値と同時に中国の中央政府がこれをがんがんメディア、テレビで出して、こういうことがあるから労働契約法を通過させなければいけないというプロパガンダに使ったという認識を私はしています。

ゲレル 実際これは労働法だけで解決するものではない。

浦上 そういうものではありません。

ゲレル 地方政府に向かってやる。

浦上 そうです。それで、私が最後をはしょったために「4. おわりに」というところで言えなかったので、前に申し上げた私の論文に書いてあるものを読ませてください。

市場経済の進展とともに人々の意識も変容を遂げる。市場経済の秩序が形づくられるなかで、中国の勤労者の職務意識が変化し、新しい時代に対応できる労働者の形成が行われてきた。また、市場経済の進展は中国における企業経営に係るすべてのステークホルダーの意識構造に影響を与えると同時に、新しい経済秩序に適合する制度の形成を促す。政府の制度改革は人々の行動を規制し、一定の方向に導く。法律に違

反すると罰則規定の対象になるので、企業も人も行動様式を変える。こうして「関係(Guanxi)」が支配する世界や企業倫理が欠如した世界から、法律や企業倫理を重視する世界への移行が進み、市場経済の秩序と価値の形成が行われる。こういうプロセスは極めてゆっくりとしたものであるが、着実なものである。

これは、ステートメントとして一般化しているのですが、要するに市場経済というキーワードがあって、社会主義のもとにありながら外国にオープンにして市場経済を追求していくということは、そのプロセスの中でいろいろな人々の意識、そういう社会、市場経済に合うような勤労者の職務観といいますか労働倫理といいますか、企業のほうにもそういう意識を生み出してくる。これも昔のマックス・ウェーバーのような世界になりますけれども、そういう一つの市場経済を政府が1979年ぐらいから実際に追求し始めてまだ30年弱ですが、その間に中国の勤労者意識の形成、それから企業家、経営者意識の形成が行われ、こういう中で、契約という概念の占める比率が大きく、大きくなっていく。そして従来の企業倫理の欠如した、あるいは無秩序な世界というのが小さく、小さくなっていく。そういうプロセスの中で、中国共産党に言わせれば、社会主義市場経済が実現していくというわけですが、逆にいうとそれに合った秩序づくりが行われていく、それに合った勤労者の職務意識というものが生まれてくる、それに合った経営者の意識というものが変わっていく。

関係(ガンシ)というのは発音的には「Guanxi」です。儒教的な関係の占める比率、関係の世界から契約の世界に少しずつ変わっていくプロセスというのは私は見たいと思っています。私の場合は経営の観点から今まで見ていたわけですが、

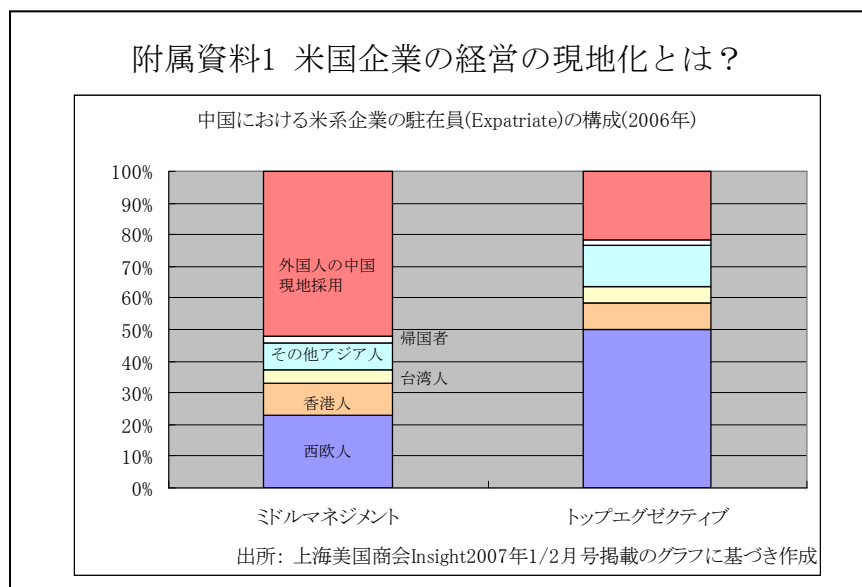
コンセプトとしては、これはキーワードになります。関係の世界から契約の世界、あるいは儒教的な倫理の世界からビジネス的な関係の世界、契約の世界へです。

ゲレル それはとても期待できることだと思います。二つの方面から見ると、中国は国有企業からいろんな企業の形態が出てきて、会社としては成長しつつあるんですね。その一方、労働者も昔に比べてやっぱり成長を遂げていると思います。というのは、80年代前半から一人っ子政策になって、ちょうどその一人っ子たちがいま大きくなって大学を出て社会に出て働く時期になっています。中国は世界の工場といって労働力が安いだけの市場だったけれども、今はそうではなくて、むしろ労働者の能力も向上していて、単純に安いだけでは働いてくれない労働者がいっぱい出てきていると思います。そういう面で会社とぎりぎりまで交渉していこうという能力を持っている労働者が増えています。

どうしても会社というのは従業員がやめない程度の給料を払います。従業員だって、ぎりぎり自分の能力範囲で一番たくさんもらえる会社で働くわけです。成長した企業と成長した労働者の間に計画経済から市場経済に対応した労働契約法が出てきたことは、その面において本当に期待できる分野でありまして、また大きな役割を果たすだろうととても期待しています。

浦上 グローバルということで一言だけ言わせてください。「職は中国にあり」というこ

とです。要するに毎年 10%経済成長するような国というのはまれなんですね。どういうことが起こっているかという、「職は中国にあり」ということで最近感じるんですが、この「米国企業の経営の現地化とは？」のスライド(附属資料 1)は、中国におけるアメリカの企業のみドルマネジメントで本国から派遣されている人は「Expatriate 相当職」の 20 何%しかいないことを示しています。主任さんとか課長さんクラスは香港人がこれぐらい、台湾人がこれぐらい、その他アジア人ですからシンガポール人、マレーシア人などがいます、その他外国人が大勢現地採用されています。つまり、中国というところが毎年 10%経済成長を続けるということはこういうことです。

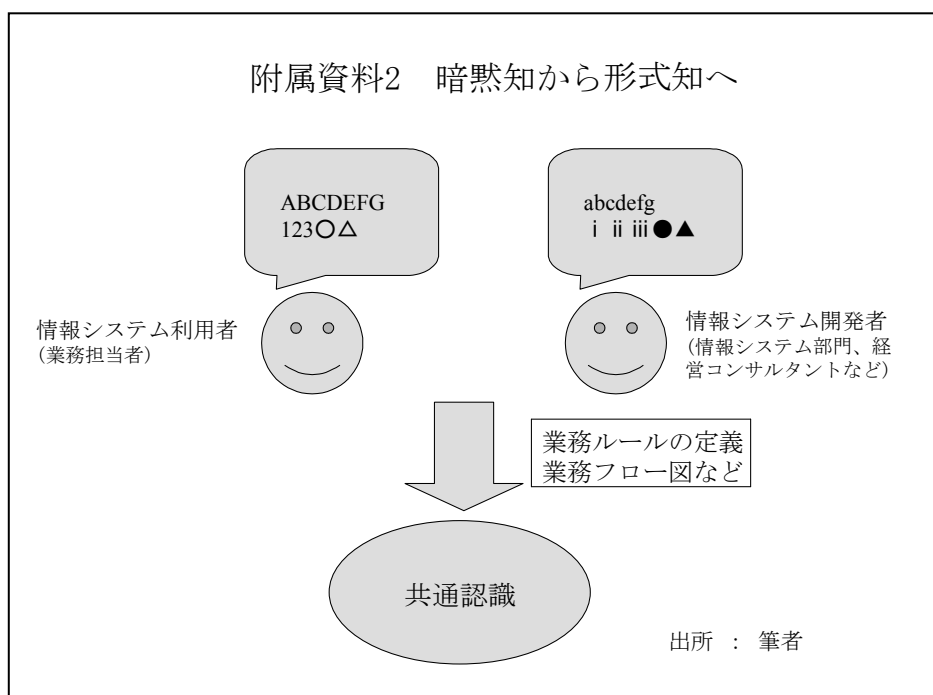


日本の企業ですと、まだ殆どこういう構造になりませんが、アメリカの企業とかヨーロッパの企業になると中国の外資系の企業で働いている人というのはこういう国際性を持った人で、中華人民共和国のパスポートホルダーだけではなくて、いろいろな国の人が働いているわけですね。そういうグローバル性というものに対応していくことも、やはり企業としてはこれから考えなければいけないことです。

もう一つ別の切り口ですけれども、中国があまりにも世界に開いてしまっているのも、この棒グラフにありますように、働く人も世界中から来ている。そういう中で私たちが、NPO法人の活動として、経営という観点からやっていることですが、いろいろな経営のプロセスの中で、今日も就業規則の話がありましたが、最近、注力しているのは、仕事のルールづくりのプロセスで、できるだけ暗黙の了解、暗黙知を排除し、形式知を重視した対応をしていくということです。附属資料 2 で示しますように、今、いろいろな業務の仕組み、業務ルールづくりというものを、暗黙知ではなく、限りなく形式知を重要視しながら構築するということが、「業務の仕組みづくり」に関する活動を展開しています。

形式知化するということは会社で行う仕事のルール、仕事の仕方をまず言語で記述をするということです。言語で記述できなければ絵をかく、記号で表示する。つまり、私はこ

んなことを考えていますと、こっちは人は「A B C D E F G……、1 2 3……」と大文字で考えているかもしれないけれども、こっちは人は「a b c d e f g……」というのは小文字で考えているかもしれない。こういうものを業務のルールとか業務のフローをつくることによって、みんな同じことを考えているんだというふうにやっていくということが、さっきのような異文化経営、こんないろんな国の人が大勢いる中での経営にとっては重要です。



就業規則の問題でびくびくするのではなくて、むしろ積極的に就業規則だけではなくて、業務のルールとか仕事の仕方をこうするとかという「業務の仕組みづくり」のプロセスに、言語で客観的に叙述をしていくというプロセスに、各企業が入っていくべきであるというのが、私どものNPO法人の主張です。

山内 もうあまり時間がなくなりましたが、最後にもし1人ぐらいいれば。お2人のうちどちらか。

内藤 そうしたらまだ複数質問がありますが、記録の時間がありますので一たんここで切って記録のほうを終わります。次に予定がある方もいらっしゃるから、その方はここで退席いただいても結構です。それで一応質問は続けるということですのでどうでしょうか。

山内　そういうことで今日はどうもありがとうございました。(拍手)

— 了 —

※以下、研究会終了後に報告者より寄せられた追加コメント

ストライキや団体交渉などに関するご質問の箇所について幾つか補足をさせていただきます

す。

これから労働契約法が施行され、社会的弱者としての労働者保護の立場を貫くという立場からの労働関係者の活動が始まるわけですが、他の資本主義国のような「労働基本権」の確立にはほど遠い中国における労働関係の秩序づくりはまだ緒に就いたばかりであり、道のりは遠いと思います。憲法で労働者の団結権や団体交渉権が保障されている日本などとは明確に異なる発展のプロセスと状況下の中国で労働契約法がどのようにして実効力あるものになるのか、また新法の適用を通してどういう問題が浮上し、中国の労働法政担当者がどのように対応することになるのかなどについて、注目しておきたいと思います。

中国で労働紛争が起きた場合、調停と仲裁及び裁判が考えられる対応策ですが、当事者は労働者と使用者だけであり、「工会」（労働組合）はこういう場面で当事者になれず、また労働組合の基本的な性格が日本などとは大きく異なりますので、労働者の保護については大きな制約条件下に置かれていると言わざるをえません。

中国でも労働紛争が「職場放棄」や「山猫スト」などに発展するケースは多いと聞きます。このような場合、会社側や行政当事者などは「事実の問題」として対応をしています。事実の問題としてということは、法的なフレームワークが欠如した環境下で、「職場放棄」や「実質的なストライキ」への対応をし、正常な秩序の回復を図る努力をしているということで、このために、一部の社員の首を切る代わりに、職場の意見を聴き入れ、待遇条件の改善を認めるなどの対応策が採られています。昨日、例にあげようとした、広東省の靴工場の「ストライキ」の状況に関する香港メディアの報道に関するPDFファイル（※「追加資料」参照のこと）を添付します。2 頁目の最後のパラグラフ (The resolution of protests) です。