

---

# 労働者の権益保障をめぐる政治過程

## ——深圳市を事例に——

小嶋 華津子  
<筑波大学>

### 要 旨

本研究の目的は、広東省深圳市を事例に、労働者の権益保障をめぐる政治社会の動向を整理し、それが市レベルで政治過程の多元化、民主化を導くものであるか否かを検証することである。工会を中心とした既存の権益保障チャンネルは、組織力の低下、人民民主主義独裁の原則に起因する理論的制約、地方の経済発展至上主義により機能不全に陥っている。代わって、弁護士、NGO、メディアなどが、相互に連携を深めながら、新たなチャンネルとして労働紛争の組織化、洗練化を促している。外資導入を最優先し労働者の権益保障に消極的であった深圳市政府も、労働紛争の激化による社会不安を恐れ、法規体系の整備、賃金遅配など違法行為への取り締まり、専用ホットラインの開設、社区レベルを含む労働監察ネットワークの構築、社区工会の建設など対応策を講じつつあるが、これら諸策は結局のところ、既存の権力機構を末端にまで伸張させることにより、党・政府による上からの監督機能を強化する手法であり、労働者の参加、政治過程の多元化を促すものではない。現時点において、政治体制改革の萌芽は、最低賃金の引き上げに関する大規模な意見聴取活動（公聴会、アンケート調査、ネット調査など）に見られるに留まっている。

**キーワード** 深圳市、外資、工会、深圳市外来工協会、企業の社会責任

### 1. 問題の所在—市場経済化と政治改革

中国が階級闘争の歴史に終止符を打ち、改革・開放路線へと舵を切ってから、既に四半世紀余りが経過した。「社会主義市場経済」の旗印の下、1992年より本格化した市場経済化は、2001年のWTO加盟を経て加速され、今や中国経済はグローバルな市場経済システムに統合されつつある。

他方、政治体制改革の動きは遅々としている。1980年代には、過度に集権化した政治体制の変革を求める鄧小平の呼びかけを受け〔中共中央文献編輯委員会 1994, 320-343〕、政治体制改革論議が白熱した。中でも、全国人民代表大会の二院制化、司法の完全独立、中共中央政治局の廃止、労働組合および世論機関の自立を主張した廖蓋隆（党中央政策研究室研究員）の「庚申改革案」は、政治体制の大胆な多元化、民主化を主張したものとして注目された。しかし、改革案の多くは採択に至らず、中国共産党第13回全国代表大会（1987年10月）で示された「党政分離」（党と政府の職務の分離）の方針も、天安門事件（1989年6月）により頓挫してしまった。それ以降、中国共産党（以下、共産党、党と略記する）の一党支配体制の相対化を促す動きは封じ込められ、党は、市場経済化の現実に合わせて、自らの拠って立つ「社会主義」の含意を「中国の特色を持つ社会主義」、「社会主義初級段階」、「社会主義市場経済」と巧みに調整しながら、一党支配を享受してきたのである。

中国の経済発展は何故、政治の自由化を伴わなかったのか。Gallagher (2002) は、その理由を、中国における経済体制改革の順序とタイミングに求めた。すなわち、中国においては、国有企業改革や私営セクターの育成に先んじて、外資導入を大胆に進めていく手法がとられたため、激しい国際競争に晒された各地方政府および企業の間には、自国経済の強化を切望するナショナリズムが生まれこそすれ、公有制の維持か民営化かという社会主義政権の正当性に関する議論は回避されたというのである。その結果、共産党政権には、経済体制改革の過程で生ずる様々な摩擦を解決するための制度構築の時間が与えられ、民主化への動きは緩やかなものとなった。

しかし問題は、共産党政権が、外資導入により与えられた猶予期間を、緩やかな民主化への移行を実現すべく有効に活用できるのか、ということである。経済体制改革のひずみにより鬱積した社会の不満は、政府に対し、如何なる変革の圧力を形成しているのか。それに対し、政府は十分な解決策を講じているのか。政府の対応は中国を緩やかな民主化へと導くのであろうか。本稿の目的は、こうした問いに答えるべく、労働者の権益保障をめぐる広東省深圳市の動向を検証することにある。

周知のとおり、労働者の権益を如何に保障するかという問題は、市場経済化以降、中国の各地方が普遍的に直面している重要課題である。陸学芸（中国社会科学院社会学研究所）を中心とする研究グループが2002年1月に公刊した研究報告の中で明示したように（図参照）、市場経済化は、社会主義の国是の下「労農階級」として一つにくくられていた国民の間に、著しい経済格差をもたらした。私営企業、外資企業などを担い手とする非公有制経済が急成長し、リストラ、売却、倒産を含む大規模な国有企業改革が断行される中、労働者は、労働市場における圧倒的な供給過剰の状況の中で、「国家と企業の主人公」から単なる被雇用者へと転落した。下崗労働者や失業者の再就業は依然として厳しく、約1億人にも達すると言われる農村からの出稼ぎ労働者（以下、農民工と表記する<sup>1)</sup>）に至っては、その多くが非農業戸籍取得者の享受するセーフティネットから排除され、賃金の遅配や不当な解雇が横行する過酷な環境の中で労働を強いられている。

労働者の地位の低下は、経済面ばかりでなく政治面でも顕著である。2000年2月に江沢民により提起され、「中国共産党章程」および「中華人民共和国憲法」に盛り込まれた「三つの代表」論は、共産党の利益母体を、労働者・農民のみならず、私営企業家なども含む「最も広範な人民」と明記することにより、共産党が労農階級の前衛政党から包括政党への実質的転換を図る理論的突破口を提供した。事実、2001年7月の共産党成立80周年記念式典における江沢民講話では、私営企業家の共産党入党が公式に認められ、私営企業家層に占める党員の割合は既に3割近くに達している〔趙麗江 2006, 146〕。経済界の有力者は、所轄地域の経済発展や自らの私的利益を追求する各地各級の党・政府幹部との間に公式・非公式のチャンネルを築き、政治過程における発言力を強めつつある。他方、本来社会主義国家において「国家と企業の主人公」であるはずの労働者の権益は軽視されがちである。労働者の権益保障について、行政としてとり組んでこなかった訳ではない。近年でも、「労働保障監察条例」（2004年年12月施行）、「最低賃金規定」（2004年3月施行）、「団体協約（集合合同）規定」（2004年5月施行）など法規体系の整備は着々と進み、違法企業の取り締まりも実施されている。また、農民工の権益保障に

についても、政府は再三にわたり通達を発し、戸籍制度の見直しをも含む対策に乗り出しつつある<sup>2</sup>。しかし、問題は法規体系の整備やキャンペーン型の取り締まりがなされているにもかかわらず、地方レベル、基層レベルに労働者の権益を集約し効果的に解決する恒常的な政治メカニズムが欠落しているところにある。

本研究の対象となる深圳市は、経済特区として対外開放の先陣を切ってきた。そのため、同市には、市場経済下の労働者の権益保障を考えるに注目すべき新しい事象が集約されている。また、同市は政治改革という面でも、実験地域としての位置づけを享受してきた。例えば、2003年には、他の地方に先駆けて「行政三分制」（政府の権限を政策立案、執行、監督に分ける）の試みを実施された。さらに2006年には、中国初の「国家電子政府試験都市」にも指定された。このような深圳市の位置づけを鑑みるに、中国の多様性という側面を差し引いたとしても、同市の動向を整理することは、今後の中国全体の方向性を占う上で意義のあることであろう。

以下、第二章では、外資依存型の経済発展を遂げてきた深圳市が、外資企業に対する安価な労働力の安定的供給、労働者の権利保障による社会の安定という相反する政策課題に直面している背景を述べる。第三章では、労働者の権益保障をめぐり既存の工会を中心とした制度が機能不全に陥っている現状について論ずる。第四章では、そうした中で新たに台頭しつつある社会勢力の動向を、市内の動きと、労働問題の国際化にともなうグローバルな動きに分けて論ずる。そして第五章では、労働者の権益保障に向けた市の取り組みと、政治改革の可能性について考察する。

## 2. 外資依存型の経済と深圳市政府の抱えるジレンマ

深圳市は、6つの県級区—羅湖区、福田区、南山区、塩田区、宝安区、龍崗区により構成される。1980年8月には、羅湖区、福田区、南山区、塩田区に相当する地域が、珠海市、汕頭市、厦門市とともに中国初の経済特区に指定され、輸出入関税の免除、所得税の3年間据え置きなどの優遇措置により積極的に外資導入を行った。その結果、1979年には1.96億元に過ぎなかった同市のGDPは2005年には4926.9億元となった〔汪開国 2005, 56, 「深圳政府在線」検査日:2006年8月20日〕。同市経済の外資依存度はきわめて高い。同市に登録した外資企業数は、1979年にはわずかに4企業であったが、その後、特区ならではの優遇措置と安価な労働力を見込んで外資企業が押し寄せ、1999年時点でその数は1万1744にまで急増、外資企業が全市工業総生産値に占める割合は81.2パーセント、就業人数は80.3万人で全市就業総人数の27.2パーセントを占めるまでになった〔汪開国 2005, 56〕。

しかし、経済特区深圳市の投資先としての地位は、近年相対的に低下傾向にあり、決して安泰とは言えない。第一に、国内の他地域との競争が激化した。1980年の経済特区および準経済特区（海南島、1983年）の設置、1984年の上海市、天津市、広州市など14の港湾都市の沿海開放都市指定、1987年海南島の省への昇格と第五の経済特区への指定と、1980年代をつうじ少しずつ拡大された対外開放地域は、90年代に入ると一気に拡大し、各地方が独自に設置した約5000箇所もの経済技術開発区が、それぞれ優遇政策を講じて外資導入を競い合う状態が出現した。その結果、深圳市における外資優遇政策の魅力は相対的に薄れることとなった。第二に、WTO加盟を機に、中央政府レベルで、従来の外資優遇制度自体の見直しが始まった。従来、外

資導入を経済発展の梃子としたい中国においては、国内企業に対して約33パーセントの企業所得税を課す一方、外資企業に対しは企業所得税を約15パーセントに抑えるという優遇税制が適用されていた。しかし、WTO加盟による内外競争の激化が、税制面でのダブル・スタンダードに対する国内企業の不満を高めた結果、税制の内外一本化は既に政府の規定方針となっている。加えて、人民元切り上げも沿海部の輸出型生産拠点には打撃になる恐れがある。2005年7月の切り上げは対ドルで約2パーセントと小幅な上昇に留まったため、大きな影響は見られなかったが、将来の更なる人民元切り上げを予測する一部の外国資本は、既に中国離れを始めているという。

外資が離れば、市の財政が逼迫するばかりでなく、失業率が上がり社会不安につながる恐れもある。そこで、深圳市および市内の各区は、さらなる外資の誘致に躍起になっている。例えば、『宝安日報』（2004年9月22日）には、次のような記事が掲載されている。すなわち、宝安区は2004年より、「外向拉動」（外に赴き引っ張り込む）戦略の下、香港、台湾、インド、日本、欧米諸国にチームを派遣し、投資環境の宣伝を行った。また、外資導入プロジェクト管理責任制の導入、投資に関する手続きの効率化・簡略化、経常的な訪問を通じた対企業サービスの向上を積極的に進めた。その結果、2004年1月から8月にかけての同区の外資実際利用額の累計は9.3億ドル（前年同期比31パーセント増）で深圳市の総額の35.86パーセント（前年同期比8.38パーセント増）となった。うち、直接投資の累計は5.18ドル（前年同期比24.46パーセント増）であり、既に市の下達した任務の77.31パーセントを達成した、と。ここからは、深圳市が各区に外資導入の目標値を下達すると同時に、各区が互いに導入額の向上にしのぎを削っている様子が伺える。

しかし、ここで市は大きなジレンマに直面する。市の経済発展および市民の就業・福祉にとって、外資企業は今や欠かせない存在である。しかし、様々な逆境の中で、なお引き続き外資企業を惹きつけるとしたら、その最大の売りになりうるものは、安価な労働力の安定的供給であろう。事実、深圳市政府は、外部資本に対し緩やかな規制と安価な労働力をアピールする一方、投資環境の安定を第一に、労働条件の悪化にともなう労働者の不満を封じ込めてきた。しかし、後述するように、近年では、「民工荒」「招工難」と呼ばれる現象（農民工が労働条件の悪い地域に集まらなくなる現象）および労働者の権益保障を求める労働紛争、労働争議が頻発し、労働者の権益保障を求める動きが社会的ネットワークを形成しつつ地元政府への圧力を強めている。深圳市が引き続き外資依存型の経済発展を目指す以上、安価な労働力の供給が不可欠であるが、過度の低賃金や労働条件の悪化がエスカレートすれば、「民工荒」や労働争議により社会不安が生じ、外資が遠のくと同時に、政情不安を招く恐れすら認識されるようになってきたのである。

### 3. 労働者の権益保障の官製ルートとその限界

#### I 頻発する労働紛争・労働争議

「深圳市労働和社会保障信息网」（検索日：2006年7月30日）は、同市における労使紛争の深刻化を示すデータを提供している。市労働・社会保障信訪弁公室の受理した投書・直訴の件数（括弧内は投書・直訴を提起した人数）は、2002年には1万4625件（5万9092人）、2003

年には1万2156件（4万4107人）、2004年には1万4798件（4万2296人）と一向に改善される様子は無い。2004年一年間に、同市信訪弁公室が受理した労使問題（賃金遅配、超過勤務など）に関する陳情書は、前年同期比13.6パーセント増の4万1000通に上った。さらに、同年には、深圳市の労働仲裁立案件数が全国の立案件数の5パーセントを占めたとの統計もある。しかも、労使紛争は後述のとおり、投書や直訴、労働仲裁といった正規のルートではもはや処理しきれなくなっており、自殺、自傷、ストライキ、交通封鎖、政府機関の囲い込みといった労働者の直接行動も明らかに増加傾向にある。深圳市では、2004年上半期、30人以上の大規模な労使紛争が前年同期比12パーセント増の512件にのぼった。

「民工荒」現象も依然として顕著である。広東省労働保障庁が、省内の企業約1100社について実態調査を行ったところ、珠江デルタ地帯の企業の65パーセントが労働力不足であると回答した。そのうち、加工製造業が78パーセント、企業所有形態別に見ると、香港・マカオ・台湾投資を含む外資系企業が76パーセントを占めていた。

## II 労働者の権益保障の官製ルートとその限界

労働争議を含む労働紛争の多発は、基層・地方レベルにおいて労働者の権益を保障する政治的メカニズムが機能していないことの証左である。そこで本節では、労働者の権益保障のための官製ルート（制度）と労働争議の具体例（実態）を対比させながら、官製ルートの限界を整理したい。

中国において、「職工が自発的に結成した労働者階級の大衆組織」（「中華人民共和国工会法」第2条、以下、「工会法」と略記）として位置づけられているのが中華全国総工会（以下、全総と略記）を頂点とする工会である。工会組織は、各級行政レベルから末端の企業・事業体に至るまで網羅し、会員数は、2004年末時点で1億3694万9000人、企業・事業体および各種機関に勤務する総就業者数の46.5パーセントを占める〔国家統計局人口和就業統計司、労働和社会保障部規劃財務司 2005, 13, 603〕。全総に属さない労働組合の結成は認められていない。1989年の民主化運動の際には、北京市や上海市などの大大都市で、「工人自治連合会」と称する独立労組の結成が見られたが、当局の厳しい取り締まりに遭った。「工会法」第11条は、「基層工会、地方各級総工会、全国あるいは地方の産業別工会を設立する場合には、必ず一級上の工会に届出を行い、その批准を得なければならない」と規定し、独立労組の結成を実質的に禁じている。

市場経済化にともなう企業形態の多様化や労使関係の悪化を受け、中央政府は既に天安門事件直後の政治的引き締めが一段落した1990年代半ばより、労働者の権益擁護者としての工会の機能強化を政策方針として打ち出し、法制化してきた。例えば、「中華人民共和国労働法」（1995年1月施行、以下「労働法」と略記）は、第七条に「工会は、労働者の合法的権益を代表・擁護し、法の下、独立自主に活動を展開する」と規定した。また、1992年4月に制定された「工会法」が工会の機能として従業員に対する教育、国家や企業による政治キャンペーンへの協力、生産促進活動への従業員の動員を列記していたのに対し、改正後の「工会法」（2001年）は、第6条で「従業員の合法的権益を擁護することが工会の基本的職責である」と明記し、工会が今後、権益の擁護を最も重要な職責と位置づけ、努めてゆくとの方針を前面に打ち出した。また、法制化の動きと連動するかたちで、工会内部でも、1994年12月の全総第12期執行委員会

第二回会議以降、権益擁護を自らの最も重要な機能として遂行すべしとの主張が既定路線となった。そして2003年1月、全総は内外のマスメディアに対し、中国語および英語による「2002年中国工会による職員・労働者の合法的権益擁護青書」を公布した。これは全総として初めて、工会による「労働者」の合法的権益擁護の取り組みとその成果を宣伝するものであった〔『工人日報』2003年1月24日〕。

以下に、「青書」の内容に即しながら工会を中心とした労働者の権益保障メカニズムを整理したい。基層工会が労働者の権益を擁護する重要な手段の一つとされているのが、企業側との対等な協議をつうじた団体協約の締結である。工会は、「労働法」第33条、「工会法」第6条に基づき、従業員を代表して、企業側と労働報酬、労働時間、休息休暇、安全衛生、保険福利などについて交渉し、労働協約を締結する権利を有する。報道によれば、深圳市でも2005年6月末時点で、団体協約を締結した企業は2万余企業（労働者286万人）に達した〔『深圳特区報』2005年10月27日〕。また、多くの企業には、工会が労働者を代表し経営に参画するためのルートとして、それぞれの経営形態に応じて、従業員代表大会制度や「職工董事」・「職工監事」制度（工会の主席・副主席を「従業員代表」の身分で董事会・監事会に参加させる制度）が設けられている。

一旦労使対立が発生すると、その処理は以下の三段階のプロセスをたどる。まず初めに、企業内に設置された労働争議調整委員会で調停が図られる。そこで妥結されない案件については、各地域に設置された労働争議仲裁委員会に持ち込まれる。なお解決されない案件については最終手段として人民法院での法的裁決に委ねられる。工会職員は、労働争議調整委員会主任を担当するほか、労働争議仲裁委員会にも構成員として加わることになっている。「労働法」第80条には、工会代表が労働争議調停委員会の構成員となるのみならず、同委員会主任を担当する旨明記されている<sup>3</sup>。また同法第81条および「工会法」第28条は、労働争議仲裁委員会の構成員に同級工会代表を組み入れるべきことを定めている<sup>4</sup>。

そのほか、1990年に国際労働機関（ILO）第144号条約（国際労働基準の実施を促進するための三者の間の協議に関する条約）を批准して以降、中国においても、工会・企業・政府行政機関間の三者協議制度の構築が模索され、2001年8月には、中央レベルに全総、中国企業連合会／中国企業家協会、労働・社会保障部による三者協議制度が打ち立てられ、北京で第一回会議が開かれた。同制度は、その後、省、地（市）、および県（区）レベルにまで推進されつつある。

しかし、深圳市における労働者の権益保障を考える際、既存の工会を中心とした官製ルートには次のような限界がある。

第一に、労使対立の深刻な私営企業・外資企業において工会の設置が進んでいない。非公有制企業における工会の設置義務に関しては、「中華人民共和国中外合資経営企業法」第7条、「中華人民共和国外資企業法」第13条、「中華人民共和国中外合作経営企業法」第14条、「中華人民共和国私営企業暫行条例」第4条に明文化されているものの、非公有制企業経営者の工会設置への意欲は概して低い。こうした状況に対し、全総は2000年11月、寧波で新建企業工会組建（新しい企業に工会を建設する）大会を開き、全国的に非公有制企業における工会建設運動を展開した。特に2004年8月頃より、ウォルマートをはじめとする大型多国籍企業をターゲッ

トに<sup>5</sup>、これらの企業が工会建設を拒否し続けるならば、人民法院への訴訟申請をも辞さないとの強い姿勢を打ち出してきた<sup>6</sup>。

外資導入を経済発展の起爆剤にしてきた深圳市は、当初は外資企業における工会設置にそれほど積極的でなかった。例えば、2002年、ウォルマートが当初計画していた上海市ではなく深圳市に全球採購中心（世界ショッピングセンター）を建設したのは、上海市が同社に対し工会の設置等の条件を示したのに対し、深圳市工会組織が外資導入という市の優先順位に配慮し、同社に対する工会設置要求を暫時取り下げたからだと報じられている〔「人民網」2004年5月19日 検索日:2005年6月20日〕。しかし、上記のような全国的な工会建設推進の流れを受け、深圳市でも2005年末、市党委員会組織部と市総工会が「党建帯工建、党工共建（党建によって工会建設を促し、党と工会を共に建設する）」工作会議を共催、30企業を重点モデル単位として、工会建設の強化を図った。その結果、2006年7月20日時点で、市内1万58の外資企業（香港・マカオ・台湾投資企業を含む）のうち、57.2パーセントにあたる5752企業が工会を設置したという〔中華全国総工会ホームページ 検索日:2006年8月10日〕。その後も、建設率の低い大型有力外資企業をターゲットに建設推進を進め、市内のメトロ、ウォルマートの各店舗でも工会の設置に至った〔『工人日報』2006年7月24日、『深圳特区報』2006年8月4日、8月9日、8月10日〕。

また、工会による労働者の組織化率に関しては、農民工の工会加入に関わる問題がある。農民工は、2003年9月の中国工会第14回全国代表大会においてはじめてその工会加入資格が明確に認められ、黒竜江省、河南省、湖南省湘潭市などでいち早く農民工のための工会建設が進められたが、2005年9月時点で工会に加入した農民工は3500万人に過ぎない〔『中国青年報』2005年9月20日〕。現在、深圳市では市に戸籍を持たない労働者が戸籍所有労働者の数倍おり、農民工は500万人以上に達する。同市にとっても農民工の工会への組織化は、大きな政策課題となっている。

第二に、工会の位置づけをめぐる理論的問題に決着がついていない。社会主義国家である中国において、工会の位置づけは、常に体制の存続に関わる敏感な問題であった。労農階級の前衛たる中国共産党のみが全人民の利益を効果的に体现できるのだという「社会主義」および「人民民主独裁」の論理の下、利益集団としての工会の機能は軽視され、労働の現場で弱者の立場に置かれた労働者の権益を擁護すべく工会の利益集団化を推進しようとした工会幹部は、50年代初期に全総党務副主席・党組書記を務めた李立三であれ、李に続いて全総主席を務めた頼若愚であれ、1980年代に全総党務副主席・書記處第一書記として工会改革をリードし、80年代末の学生の民主化運動を支持した朱厚沢であれ、工会の党からの独立を企てたとして党指導部による批判ひいてはパージの対象となった〔小嶋華津子 1996;1997;2002〕。工会と党・政府との関係の問題が市場経済化以降も未決着であることは、1999年の『工人日報』（中華全国総工会機関紙）差し替え事件が示すとおりである。同年11月1日付『工人日報』は、当時の尉健行（全総主席・中共中央政治局常務委員）が山東省視察時に工会幹部に対し行った講話を第一面にて報道したが、「党・政府に従うだけなら工会は存在の必要が無い」という小見出しを付して工会の自立性を強調した記事は、「同記事において深刻な事実誤認さらには捏造があった」とされ、発刊直後、工会に対する党の絶対的指導を全面的に強調する内容に差し替えられた。同事件を受

けて工人日報社内部では当局による大掛かりな検査が行われ、差し替え前の記事を掲載したかどで一部の責任者が厳重処分を受けたほか、社長と主筆が解任された。このように理論上曖昧な位置に置かれた工会が、社会不安を招く労働争議の先頭に立てるはずもない。「工会法」第27条は、「ストライキ・サボタージュなどの事件が発生した場合、工会は従業員を代表して、企業事業単位もしくは関係方面と協議し、従業員の意見を反映させるとともに解決のための意見を提起しなければならない。従業員の合理的な要求に対し、企業事業単位はこれを解決しなければならず、工会は企業事業単位と協力して問題解決に努力し、できるだけ早く生産の回復と仕事の秩序回復に努めなければならない」と規定し、争議行為そのものの合法性は認めたが、工会をその当事者として位置づけることは避けた。工会に求められたのは、一刻も早い秩序の回復に向け、労使間の調停役を果たすことであった。

第三に、工会は独立した幹部人事制度を有していない。各級総工会幹部および大型国有企業の工会幹部は、党の一元的管理対象となる人事名簿に組み入れられている。そしてここで指摘すべきは、長きにわたり党のノーメンクラトゥーラに組み入れられ、一官僚としての地位と待遇を享受してきた工会幹部自体が保守化し、自らの既得権益を脅かすほどの改革を望まなくなっていることである。彼らの多くは、たとえ工会の自立化、利益集団化の必要を認識していたとしても、既存の幹部人事制度や財務体系にメスを入れるほどの抜本的改革には及び腰である。今日、一部の地方では、基層工会主席の直接選挙や工会幹部の公募など、工会幹部人事を党から切り離す動きも見られるが、そうした改革にとって、最大の抵抗勢力は、工会幹部であろう。韓恒（中国科学院生態環境研究中心博士生）は、組織の維持に躍起になる各級総工会の行動志向について、工会が非公有制企業における組織建設を推進する最大の内在的動機は、「全国60余万人の専従工会幹部を食べさせるために、会費を払ってくれる新たな財源を開拓すること」だと言い切る〔韓恒 2005〕。他方、基層工会の人事・経費の財源は主に所在する企業に依拠しており、基層工会の多くは企業行政の一部と化している。韓恒は、深圳市の二企業についてその工会活動の実態調査を行った。その結果、従業員数4000人の大型合資企業においては、工会が群衆文化工作部という行政編制部門の下に置かれており、一人の人物が、公司党委員会副書記、監事会主席、行政執行グループのメンバー、工会主席を兼任し、各分工会主席も、一部は当該部門の経理自身が兼任していた。工会の経費も全額が企業の予算から拠出されており、活動内容も文化・スポーツ活動、計画生育・区人民代表大会選挙・SARS予防などの宣伝、労働競争に限られていた。また、従業員数600名の外資（独資）企業の工会は、政府の圧力を受けて、既存の互助基金会を改称しただけのいわゆる「偽工会」であり、専従職員も事務所も存在しなかった〔韓恒 2005〕。結果として、企業工会内の工会幹部と一般労働者の間には往々にして亀裂が生ずる。外資企業において、外資側と工会幹部の間に良好な関係が築かれていながら、労働紛争やストライキが発生することも珍しくない。こうした状況を前に、吳亜平（労働関係学院工会学系主任）は、先述の非公有制企業における工会建設推進運動について次のように警鐘を鳴らす。すなわち、上級工会は、あくまで工会設置を希望する労働者を支援すべきなのであり、工会を設置するよう企業側と交渉すべきではない。たとえ企業が音頭をとって工会を組織したとしても、その行き着くところは「老板工会」（経営者主導の工会）あるいは「行政工会」（企業行政主導の工会）であり、労使間の協調機能を果たすことなどできないからである、と



〔吳亜平 2005〕。

第四に、地方の経済発展至上主義と外部からの投資獲得をめぐる繰り広げられる熾烈な地方間競争が、工会と党・政府の一体化を助長している。地方党委員会および地方政府は、投資が離れるのを恐れ、賃金の遅配、法定規則を超える残業、労災の多発といった状況を認識しているながらも、労働基準を厳格化したり、工会の自立的活動を活性化させたりすることには消極的である。地方政府は、時には労使紛争の仲裁・訴訟過程にも介入する。権益侵害に遭った労働者が、上記の官製ルートに則って当地の労働争議仲裁機構や法院に訴えを起こしても、地方政府の干渉により受理されない、政府労働部門、企業経営者、病院が結託して労災認定に必要な証明書を発行してくれないといったケースもしばしば生ずる。そこには、市場経済化により自立性を増すどころか、むしろ党・政府との統一行動を余儀なくされている工会の現実がある。

結局のところ、工会は労使関係の悪化が社会不安を招きかねない現実を前にしてもなお、市場経済化にともなう組織力の低下、「社会主義」という看板故の理論的制約と官僚機構化、地方の経済発展至上主義により、依然として党・政府の御用組合としての位置に甘んじ、農民工をはじめとするブルー・カラー労働者の権益擁護において然るべき機能を果たしえない。そのことは、2003年から2004年にかけて深圳市で発生した大規模な労働争議の経緯を見ても明らかである。

2004年10月、深圳市福田区の香港系の美芝海燕電子で働く農民工約3000人が違法な低賃金に抗議して争議を起こした。農民工たちは、企業側に待遇改善を求めると同時に、市政府労働局や工会に同企業の違法行為の是正を要求したが、何の返答も得られなかったため、社会の耳目を集めるべく争議に踏み切った。結局、争議に至って初めて市幹部は、農民工の不満が地元政府に向けられることを恐れ、企業幹部への説得を行い、事態は、企業側の妥協を以って決着をみた。

2004年12月には、宝安区のユニデン電子有限公司でも、1万6000人の労働者によるストライキが発生した。ストライキのリーダーから労働者に配布された「提案書」には、賃金・手当、各種保険への加入、労働時間および休息休暇に関する待遇改善要求とともに、工会結成の要求が記載された。事実、ストライキの過程では、労働者数名が工会準備委員会の結成を宣言し、深圳市総工会に対し自発的な工会結成の合法性について打診した。これに対し、市総工会はその合法性を認める返答をし、その後、ユニデンの人事部ビルにて宝安区福永鎮総工会支部の立会いの下、企業側と工会準備委員会メンバーの協議が行われた。結局、ユニデン側が労働者の要求を一部受け入れたことで、対立は緩和に向かったという。懸案となっていた工会の結成については、2005年7月に創設大会が開かれた。同大会には、黄平彪（宝安区総工会副主席）、藤堯東（同組織宣教部部长）、黄蘇惠（同副部长）、譚新誼（同權益保障部部长）、劉霖英（福永街道党工委委員）、黎月嫦（福永街道総工会主席）、塘尾社区工会主席などが出席したほか、松岡（ユニデン電子公司董事長）も招かれた。黄平彪、劉霖英は大会での講話の中で、公司工会が街道党委員会と上級工会の指導の下、公司の発展のために十分に職責を履行し、労使関係の協調を実現し、企業と社会の安定を維持するよう求めた〔中国劳工観察ホームページ 検索日：2005年5月10日、宝安区ホームページ 検索日：2006年7月30日〕。

美芝海燕電子のケース、ユニデン電子有限公司のケースいずれからも、労働者の権益保障の

チャンネルとしての工会の姿は見て取れない。美芝海燕電子のストライキは、企業の違法行為に対してすら闘おうとしない工会に見切りをつけた労働者が社会の面目を集めるために起こしたものであった。また、ユニデンのケースを見ても、工会準備委員会により自発的な工会結成を打診された深圳市総工会は支持の姿勢を打ち出しこそすれ、彼らを誘導し、経営側・地元政府との連携の下で労使間の調停を図らんとする調停者としての工会にとどまった。

#### 4. 新たなアクターの出現と社会ネットワークの形成

##### I 労働者の権益保障を目指す新たなアクターの出現

美芝海燕電子およびユニデンのストライキに関する記事から読み取れるのは、官製の権益保障ルートが破綻する中で、労働者が弁護士、メディアなどに希望を託しつつあるということである。例えば、ユニデンのストライキにおいて、労働者の間に配布された「提案書」には、「我々としては日本側が派遣する如何なる中国人代表をも承認せず、弁護士と通訳をつけて自ら交渉するつもりである」とあった。また、同ストライキの過程では、数百名の女性労働者がメディアに訴えるべく国道107号に出て機動隊・警官と衝突したと伝えられる。社会的弱者に対する市民の関心の高まりを背景に、弁護士などの知識人、NGO、メディアなどが、新たな労働者の権益保障チャンネルとして労働紛争の組織化、洗練化を促している。

例えば、「民工弁護士」として今や有名となった周立太は、1996年より珠江デルタ地域を中心に、労災の賠償等に関する2000余件の労使紛争の弁護を手がけ、計158万元を労働者の手に取り戻した。必要とあらば政府機関を訴えることすらはばからず、現に深圳市の5区の政府社会保障部門を訴えた経験を持つ。「南方網」によれば、周が「黒弁護士」であるか否かという議論は一年余りにわたって続き、2001年12月には深圳市龍崗区司法局より登録外の事務所で業務を行った等の「弁護士法」規定違反を理由に「違法業務の即刻停止」命令を受けた。周はこれを不服として、2002年1月4日、龍崗区法院に行政訴訟を起こしたが、2002年6月9日、龍崗区法院は一審で週の訴訟請求を却下した。周の上訴を受けた深圳市中級法院も最終審で第一審での判決を支持した。他方、周の活躍は、中央政府およびメディアの注目するところとなった。2004年9月、司法部は周に「第二期全国法律援助先進個人」の称号を授与し、『南方都市报』は周を「広東省十大風雲人物」の一人に選んだ。

労働問題を専門に扱う法律事務所も出現した。2005年7月、深圳市に設立された広東労維法律事務所は、労働者の代理人として労使紛争の仲裁・訴訟を請け負う全国でも初めての法律事務所と報じられた。同事務所の段毅主任によれば、同事務所の設立は、深圳律師（弁護士）協会が2004年7月に各所属法律事務所の分業化、専門化の方針を打ち出した際、儲けの少ない労働問題が敬遠されたのを受け、困った徐健（深圳律師協会会長）が直々に打診してきたものである（『法制早報』2005年8月8日）。

また、深圳宝安区希望労働維権中心は、2005年9月、深圳市工商局宝安分局の批准を得て株式会社として業務を展開するセンターであり、弁護士6名、会計士2名を擁し、労働関係に関するコンサルティングや労働紛争を含む労働者の権益擁護プロセスの指導を行っている（深圳宝安区希望労働維権中心ホームページ 検索日：2006年8月24日）。このような多様な法律支援組織が出現した背景には、2003年9月の「法律援助条例」の施行があろう。ここで中央政府

は、国として「社会团体・事業単位などの社会組織がその資源を利用して公民に対し法的支援を提供することを支持する」(第8条) 姿勢を明らかにしたのであった。しかし、こうした動きに対し、一部には、労働仲裁や訴訟における委託代理人の資格を厳格化するなど対抗策を講ずる動きも見られる。例えば、広東省の「労働仲裁委託代理人暫定規定」(2003年12月公布)は、労働紛争の当事者が「関係する社会团体あるいは所属単位の推薦する者」を委託代理人にたてることを認めたが、一部の労働仲裁委員会や法院は、社会团体を司法行政部門の主管する団体に限定し、工商部門に登録をしている多くの民間法律支援組織を事実上委託代理業務から排除する、弁護士資格を持たない者に代理人としての資格を認めないなどの制限策を講じているという。

農民工自身による権益擁護組織も出現しつつある。2004年3月、湖南省出身の農民工、張治儒らにより<sup>7</sup>、深圳市外来工協会が創設され<sup>8</sup>、2005年5月には、同協会の下部組織として外来農民労働者に法律コンサルティングをはじめとするサービスを提供している深圳市春風労働爭議諮詢服務部が政府の登記を経て成立した。同協会は、ホームページに掲載した「組織章程」の中で、自らの組織と既存の工会の相違点を次のように強調する。すなわち、既存の工会は党の直接領導下におかれた、行政機能を有する組織であり、活動経費や事務所までを企業に依存している。しかも、利潤の最大化を追求する非公有制企業に対し工会の設置を要求するのは「与虎謀皮」(できない相談)であり、外資企業をはじめとする非公有制企業の工会は設置されたとしても往々にして企業側がその場しのぎに設置したものに過ぎず、有名無実化しているのが現状である。また、外来労働者が入会するには制度的制約があり、企業という枠組みの中でしか機能し得ない工会の組織的特性を鑑みても、工会が外来農民労働者の権益を効果的に擁護するのは難しい。これに対し、深圳市外来工協会は、企業という枠組みを離れ、深圳の外来労働工(特に農民労働工)が自らの合法的権益を擁護するため自発的に組織した互助組織・利益代表組織である。外来工協会は工会とは異なり、企業・政府から活動経費や事務所の提供を一切受けず、全てを自助努力によって解決するため、企業にとっては経済的負担の軽減につながるし、協会は企業の干渉を受けることなく、自由に権益擁護や奉仕活動を行うことができる、と。協会と工会の関係については、「工会を設置した企業において外来工の権益擁護を行う際には、あくまで工会を前面にたて、後方支援に回る」とし、工会を中心とする既存のメカニズムに挑戦することはない旨明記しているが、同時に、工会に隷属するのではなく同じ社団として対等の関係を構築すると述べる。また、党・政府に対しては、「協会各級組織の刊行物は、党の政策・方針・路線を宣伝しなければならない」、「政府の外来工に対する管理に協力し、彼らを正しく教育し、現場の問題の解決を支援することにより、一部の外来工の犯罪意識の減退、労資関係を協調させることにより、深圳市社会の安定と投資環境の改善にも寄与する」、「同協会の設立は、当地政府・社会と外来工の間に相互理解の架け橋をかけることだ」とし、その活動の合法性を再三にわたり強調している〔深圳外来工協会ホームページ 検索日：2006年8月10日〕。

また、同時期に農民工に対し労働法に関する研修を行ったり農民工同士の交流を促進したりすることを目的として、祝強らにより深圳志強信息諮詢服務部が設立された<sup>9</sup>。会員40名ほどの小規模な草の根NPO組織であるが、形式上、深圳市工商行政管理局龍崗分局に登録している〔深圳志強信息諮詢服務部ホームページ 検索日：2006年8月24日〕。

これらの新しい社会勢力は、相互に結びつきを強めつつある。2006年3月26日、深圳無障碍信息研究会会議室にて、深圳第一回公益サロンが開かれ、上記の深圳市外来工協会、深圳志强信息諮詢服務部のほか、NGO 発展交流網、深圳市陽光下之家文化發展中心、希望之光、工友互助中心、打工者職業安全健康中心、深圳信息無障碍研究会、格桑花西部助学、風行戶外助学版、明月清風公益網站、海外中国教育基金会（OCEF）、高飛戶外助学基金、心守家園、龍華愛心之家、七彩陽光などの民間団体を代表し約70名が出席した。そのほか、招待状は弁護士や南方報業集團関係者、アメリカのフェレックス基金会、アメリカの感恩工作室（thanksgiving studio）にも送られたという。サロンでは、教育支援、労働、環境保護などについて自由な話し合いがなされた〔<http://www.douban.com/group/topic/1048946/> 検索日:2006年8月10日〕。上記の動きは、労働者の権益保障を目的とする社会勢力が、比較的登記の容易な工商部門に登録することで生存空間を確保し、メディアや海外の社会団体をも巻き込みながら連携をとりつつある現状を示している。

## II 労働問題の国際化

当局に対し圧力になっているのは、国内の社会勢力の伸張ばかりではない。近年進みつつある労働問題の国際化もまた、現状の変更を促す圧力となりつつある。例えば、WTO 規約に関し、関係各国の政府および労働組合組織、消費者団体、国連組織などは、結社の自由、団体交渉権の承認、脅迫的労働および児童労働の撤廃、就職差別の解消などを主たる内容とする「労働者の基本的権利を保障する条項」を盛り込み、加盟国の労働環境への監視を強めるよう働きかけを強めている。もしこうした条項が成立すれば、既に加盟を果たした中国としても、それを無視するわけにはゆかない。馮同慶（中国工運学院教授）は、2001年に中国が「工会法」改正により間接的に労働者のストライキ権を認めたのは、このような外部からの圧力を意識したためであると分析している。馮によれば、既に全人代内務司法委員会では、労働関係に関する国内法と国際公約の整合性についても幅広く検討が行われているという〔馮同慶 2002〕。

中でも、近年注目されたのは、「企業の社会責任（CSR）基準」SA8000 認証の導入をめぐる議論であった<sup>10</sup>。2004年初め、アメリカとEUが同年5月1日より、中国の輸出企業に対しSA8000 認証を強制的に義務付けるというニュースが伝えられると、中国の官民の間にはこれに反発する言論が続出した。政府経済・貿易部門関係者、経済学者は、依然として労働集約型産品が輸出の最重要部分を占める現状において、もし仮に高い水準の労務管理を企業に義務付けたなら、中国は国際貿易において安価な労働力という比較優位を失うことになり、中国の労働集約型産品の国際競争力は低下し、結果的に、労働者の就業機会も失われてしまうと論じた。これには一部の工会関係者も同調した。例えば、黄河濤（中国労働関係学院科研處處長）、趙健傑（中国労働関係学院学報編輯部総編輯）は、その論稿の中で次のように述べた。すなわち、「中国の労務問題が西側諸国や労働組合の関心を呼んでいるのは、貿易競争上の必要から、すなわち本国の労働者の利益を擁護する必要からである。一部の多国籍企業がSA8000 基準の認証を推進しているのも良心からではなく、貿易上の利益を追求してのことであり、先進国が技術的優位によって、労働コスト面での発展途上国に対する劣勢を穴埋めしようという願望の現れなのである。（略）SA8000 基準は、実質的には一種の貿易障壁であり、工会として受け入れ難いものである」

と〔黄河濤、趙健傑 2005〕。中国政府としても、2004 年 3 月より幾度にわたり声明を出し、中国としては現時点において SA8000 認証を推進しないとの方針を明らかにした。

しかし、同時に中国政府は、一方的に CSR 基準に関する協議を拒絶することによる国際的イメージの悪化を恐れ、SA8000 とは異なる中国独自の CSR の実行可能性について検討を始めた。そして、CSR の実施に関してもまた、深圳市は全国においていわば実験地としての取り組みを求められた。そのことは、後述するように、深圳市労働・社会保障局と市党委員会が CSR 実施についての共同研究および「深圳市が企業による社会責任履行を推進する指導意見」（討論稿）の起草作業において、中央党校社会発展研究中心の協力を得たことから明らかであろう。CSR の実施に関しては、グローバルな動向のみならず、中央政府からの視線も、深圳市政府にとって圧力となったものと思われる。

## 5. 労働者の権益保障に向けた市の取り組みと政治改革の可能性

労働者の権益保障を求める各方面からの圧力に対し、深圳市政府はどのように対応しようとしているのか。そこに、政治改革につながる変化は見られるのであろうか。以下に市の対応策を整理したい。

まず第一に、法規体系の整備および政策実施が挙げられる。例えば、深圳市は賃金の遅配や規定違反を取り締まるべく、2004 年 12 月より「深圳市労働者賃金支払い条例」を施行した。また、法定最低賃金の引き上げ<sup>11</sup>、「賃金遅配保障基金」による遅配分の補償を実施した。労働紛争の解決プロセスについても、全国に先駆けて、仲裁プロセスを一裁二審から一裁終決に簡略化すべく「労働仲裁条例」の起草を進めた。

第二に、CSR の規範化と普及に向けた環境づくりを推進した。深圳市労働・社会保障局は市党委員会政策研究室、中央党校社会発展研究中心と共同で CSR に関する検討を行い、市政府に対する提言「深圳市が企業による社会責任履行を推進する指導意見」（討論稿）をまとめた。これは、その後、「様々な形式で社会各界および市民に対する意見聴取を経て」2006 年に公布される見込みである〔『人民日報』2006 年 4 月 12 日〕。深圳市の打ち出した取り組みのうち、注目すべきは企業社会責任認証制度の導入である。これが導入されれば、認証を受けていない企業は、政府による買い付けや投資プロジェクトに入札できず、政府による資金援助も申請できない。

こうした規範化に向けた環境づくりとして、深圳市労働・社会保障局は、企業による社会責任履行に関する調査報告を公開した。これは、二年間をかけて行われた調査の報告であり、同市の一部の企業の労働条件、労働環境、労働保障の現状および賃金遅配、残業の強制などによる労働者の合法的権益の侵害問題を明らかにし、「深圳の企業による社会責任の履行の全体的現状は楽観できない」と結論づけている。また、2005 年 10 月には、市労働・社会保障局、市総工会、市企業家協会が連合で労働関係優良企業 100 企業を表彰した〔『深圳商報』2005 年 10 月 14 日〕。

第三に、上記の動きと連動し、市労働・社会保障局、市建設局、市総工会が中心となり、賃金の遅配やピンはねなどの違法行為に対する取り締まりキャンペーンを実施した。統計によると、2004 年一年間で 2 万 3829 の雇用単位で検査を実施し、2041 の雇用単位による総額 2.64

億元に及ぶ未払い額を指摘し、2.37 億元を追徴するとともに、1081 の雇用単位を処罰し、1777.99 万元の罰金を課したという。こうしたキャンペーンは、2005 年以降も続き、「颶風行動」と呼ばれた。

第四に、労働者の権益保障に関わる問題を解決するためのチャネルの充実を図った。例えば市政府は、2004 年 4 月、労働保障に関する専用ホットラインを開設した。市労働・社会保障局の担当者が毎週月曜日にホットラインでの電話を、毎週水曜日に訪問による訴えを受け付けている〔深圳労働和社会保障信息网 検索日：2005 年 5 月 10 日〕。また、労働紛争を専門に扱う深圳市中級人民法院労働争議裁判法廷も設置された。さらに注目すべきは、基層レベルでの紛争解決を目指し、区・街道・社区・居民小組の 4 つのレベルに労働監察ネットワークを構築した宝安区をモデル・ケースとして、社区機能の充実が図られたことである〔深圳労働和社会保障信息网 検索日：2006 年 8 月 10 日〕。

農民工の組織化率を高めるための方策として推進されているのが、企業ではなく居住区域を単位とする工会組織の拡充である。具体的には、市・区・街道・社区の 4 級工会組織ネットワークの構築を目指している。そのうち区級工会については、各区党委員会の協力を得て、宝安区、羅湖区など労働者の集中している区の工会幹部編制の増員を行った。街道級工会については、深圳市党委員会組織部の呼びかけを受け、2006 年 6 月末までに市内 55 の街道全てに総工会が建設された。街道総工会については、市総工会が発した三つの文書—「街道総工会の規範化建設を強化することに関する意見」、「街道総工会の基本職責」、「街道総工会規範化建設の『六好』基準」—に基づき、街道の党・政府副職による総工会主席の兼任、総工会委員および専従・兼職職員の増員が進められている。また、社区級工会については、2002 年、南山区蛇口街道が街道内の全社区に工会連合会を建設した経験をモデルに、700 万元の予算を投入して、市内 629 の社区全てに対し一名の専従の工会組織員を任命し、社区工会活動の組織管理のネットワーク化、工会幹部のプロフェッショナル化が目指されている〔『工人日報』2006 年 7 月 24 日〕。

上記の対応は、いずれもある程度の効果を挙げ、一時的には摩擦を緩和するだろう。しかし、政治体制改革に寄与するか否かという視点で捉えた場合、これらは結局のところ、既存の権力機構を末端部にまで伸張させることにより、党・政府による上からの監督機能の強化を図らんとする手法であり、権力機構に対する労働者の参加、政治過程の多元化を促すものではない。工会についても、社区をも視野に入れた組織の拡充ばかりが叫ばれ、その人事・財務の面での自立化に向けた改革や聯合制・代表制<sup>12</sup>など基層の利益を上級に反映させるしくみ作りについては依然として議論の俎上に上っていない。

こうした中で、わずかながら政治体制改革の萌芽を見出すとすれば、一つには、深圳市人民代表大会や市政協商會の候補者に農民工が選出される事例がわずかながら見られるようになったことが挙げられよう。また、例えば最低賃金引き上げの決定過程に見られるように、市政府が労働政策の決定・実施にあたり、公聴会、アンケート調査などかつて無い規模での意見聴取を行うようになったことも注目し直しよう。2005 年の賃金引上げに関し、深圳市労働・社会保障局は、2005 年 1 月中旬に二回の座談会を開き、市国有資産監督管理委員会、市総工会、市総商會、外商協會、台商協會および各区労働（人力資源）局などの部門の意見を個別に聴取し方案を作成した。同年 3 月には、「2005 年度深圳市最低賃金調整公聴会」を開き、政府関係

部門、企業および労働者代表の意見を聴取した。3月から4月にかけては、「2005年度最低賃金アンケート調査」を実施して、企業6614、労働者1万5713人から有効回答を得たほか、ネット上でも自由に意見を求め、4843人から意見が寄せられたという。こうした調査などを踏まえて、労働・社会保障局は再び市国有資産監督管理委員会、市総工会、市総商会と検討を重ね、方案の調整を行ったうえで市政府の批准を得た。また、2006年の引き上げに関しても、アンケート調査、ネット上での意向調査のほか、12回にわたる座談会や大規模な公聴会が実施された〔深圳労働和社会保障信息网 検索日：2006年8月10日〕。

政治参加のチャンネルをどの程度まで拡大するか、現時点では依然として規範化されていない。例えば、既述の深圳市外来工協会などのような社会勢力の政治空間をどの程度まで認めるかについても結論が出ていないのが現状である。内外社会からの圧力が強まる中で、あくまで既存の権力機構の拡充を以って問題解決を図るのか、それともより多様な利益集団を政治過程に組み込むべく上からの政治改革を進めてゆくのか、与えられた猶予期間の残り時間を見極めながらの舵取りが注目される。

#### 参考文献

##### 日本語

###### (雑誌論文)

- 小嶋華津子 1996. 「中国共産党と労働組合—建国初期の『工会』をめぐる論争」『アジア研究』第4巻第3号 83-114.  
 ——— 1997. 「中国共産党と労働組合—一九五七年から五八年にかけての『工会』論争—」『法学政治学論究』1997年 113-143.  
 ——— 2002. 「中国共産党と労働組合—経済体制改革と『工会』—」『筑波法政』第33号 71-102.

##### 英語

###### (雑誌論文)

- Gallagher, Mary E. 2002. “Reform and Openness: Why China’s Economic Reforms Have Delayed Democracy,” In *World Politics* Vol.54 (April).

##### 中国語

###### (新聞)

- 『人民日報』  
 『工人日報』  
 『中国青年報』  
 『法制早報』  
 『深圳特区報』  
 『深圳商報』  
 『宝安日報』

###### (単行書)

- 国家統計局人口和就業統計司、労働和社会保障部規劃財務司 2005. 『中国労働統計年鑑2005』中国統計出版社  
 陸学芸 2002. 『当代中国社会階層研究報告』社会科学文献出版社  
 汪開国 2005. 『深圳九大階層調査』社会科学文献出版社  
 趙麗江 2006. 『中国私営企業家の政治参与』中国経済出版社  
 中共中央文献編輯委員会 1994. 『鄧小平文選 第二巻』人民出版社

###### (雑誌論文)

- 馮同慶 2002. 「加入WTO对我国労働関係の影響」『工会理論与实践』第16巻第4期 8-10

- 黄河濤、趙健傑 2005. 「SA8000 與工会維權策略」『復印報刊資料 工会工作』2005 年第 4 期 18-20
- 吳垂平 2005. 「沃尔玛跨国公司拒建工会風波中的法律和实践問題」『中国労働關係学院学报』第 19 卷第 14 期 96-101
- 韓恒 2005. 「關注工会系統的自主利益—對基層企業工会的調查与思考」『二十一世紀』網絡版 2005 年 7 月号

(ウェブサイト)

- 深圳市人民政府ホームページ「深圳政府在线」<http://www.sz.gov.cn/>
- 「深圳労働和社会保障信息网」<http://www.shenzhen.molss.gov.cn/>
- 宝安区人民政府ホームページ<http://www.baoan.gov.cn/>
- 深圳外来工協会ホームページ「深圳外来工協会網」<http://www.szwlg.com/>
- 深圳志強信息諮詢服務部ホームページ<http://zqnp0.web4.dnssky.com/>
- 深圳宝安区希望労働維權中心ホームページ<http://www.xiwang003.com/>
- 「人民網」<http://www.people.com.cn/>
- 中華全国総工会ホームページ <http://www.acftu.org/>
- 「中国劳工觀察」ホームページ <http://www.chinalaborwatch.org/>

- 1 深圳市では今日、「農民工」「臨時工」という呼称は差別的であるとして用いず、「労働工」あるいは「外来労働工」という呼称を用いている。
- 2 公安部を中心に、農業戸籍と非農業戸籍の別の無い都市・農村一体型の戸籍制度への移行が検討されており、湖北省の武漢市、襄樊市、黄石市（2003 年）、山東省（2004 年）では既に試験的に実施された。
- 3 労働争議調停委員会は、職員・労働者代表、雇用単位代表、工会代表により構成される。また、「中華人民共和国企業労働争議処理条例」第 8 条は、同委員会の事務所が企業工会委員会内に設置される旨規定している。
- 4 労働争議仲裁委員会は労働行政部門代表、同級工会代表、雇用単位側代表により構成される。なお、同委員会主任は労働行政部門の代表が担う。
- 5 この時、新聞メディアにおいて実名入りで批判の対象となったのは、ウォルマート、コダック、デル、サムソン、マクドナルド、ケンタッキーなどであった。
- 6 こうした工会の強硬姿勢に対しは異論も多い。例えば、吳垂平（中国労働關係学院工会学系主任）いわく、企業が工会の設置を拒絶したことにより侵犯を受けるのは、工会の設置を要求した職工なのであり、上級工会は直接の被害者ではないため、原告の身分で訴訟を起こすことはできないと主張した〔吳垂平 2005〕。
- 7 発起人の一人である張治儒（1974 年生）は、かつて 1995 年に東莞市で外来工協会を準備するも、政府の登記を得られなかった経験を持つ。その後、東莞市附城区の台湾資本企業である偉豊靴工場で基層工会を創設、工会主席となった。その後故郷の湖南省に帰り、種養業に従事するかたわら政府の批准を得て、黄橋鎮車塘村青年互助会を設立したが、2000 年 2 月、再び農民工として深圳市宝安区觀瀾源興電子廠工程部に勤務。ここでも工会の建設を準備したが資本家側の同意を得られなかった。長年の出稼ぎ人生において体感した苦労が、彼を外来工互助組織の設立へと駆り立てたという。
- 8 深圳市に先駆けて、2003 年 8 月には海南省海口市で最初の県級外来工協会が民政部門の批准を得て成立した。同協会の設立も、こうした前例に倣ったものである。
- 9 責任者の祝強は、四川省出身であるが、2000 年、深圳で出稼ぎ中に労災事故に遭い、2 年にわたる労災賠償訴訟を起こした。その過程で学んだ労働法についての知識を生かし、出稼ぎ労働者に対する法律相談や法律研修サービスを行うに至ったという。
- 10 SA8000 とは、1997 年にアメリカの私的組織 Social Accountability International (SAI) によって定められた、基本的な労働者の人権保護に関する国際規格であり、その内容は、①児童労働の撤廃、②強制労働の撤廃、③労働者の健康と安全、④結社の自由と団体交渉の権利、⑤差別の撤廃、⑥肉体的な懲罰の撤廃、⑦労働時間の管理、⑧基本的な生活を満たす報酬、⑨マネジメントシステムの 9 項目に及ぶ。
- 11 2005 年度、2006 年度と二度にわたり、最低賃金の大幅な引き上げが実施された。まず、2005 年 7 月の改定では、①特区内は月額 690 元(前年度より 80 元増)、②特区外の宝安・龍崗両区では月額 580 元(前年度より 100 元増)と定められた。また、2006 年 7 月の改定では、①特区内は月額 810 元(前年度より 120 元増)、②特区外の宝安・龍崗両区では月額 700 元(前年度より 120 元増)と定められた。
- 12 聯合制・代表制とは、中国工会第 11 回全国代表大会（1988 年 10 月）で提起された工会改革構想の一つであり、各級工会幹部を同級産業工会および一級下の工会（あるいは基層工会）幹部の中から選挙によって選出するシステムである。「中国工会章程」第 12 条に、「全国産業工会、各級地方産業工会、郷鎮工会および都市街道工会の委員会については、聯合制・代表制の原則に基づき、一級下の工会組織が民主選挙によって選出した主たる責任者および適切な比率の各方面の代表によって構成される」と規定されたよ



---

うに、同システムは既に産業工会および郷・鎮レベル以下の工会で実施段階に入っているが、県レベル以上の地方工会では依然として実施には程遠い状況である。