

京都大学	博士 (経済学)	氏名	李 征
論文題目	中国における労使関係の変化 - 「一元型」から「二元型」へ -		
(論文内容の要旨)			
<p>本論文は、計画経済から市場経済へと転換した中国における労使関係の変化と現状を考察し、労使紛争増加の背景に潜む問題の本質を明らかにしている。さらに、円滑な労使関係の実現に向けた改善策についても考察している。本論文の研究対象は中国の労働者代表組織たる工会である。本論文の構成は次の通りである。</p> <p>まず、序章において、本論文の問題意識と課題設定、並びに分析視角について論じる。中国の労使関係を分析するために、政治的要素やイデオロギーなどをふまえた理論であるDunlopの労使関係システム論を本論文の理論的枠組みとすることの意義について論じる。</p> <p>第1章では、政(党)・労・使の力関係が改革開放前の「一元型」システムから改革開放後に徐々に「二元型」システムへと変化してきたということを法制度や歴史的観点から論じる。共産党と工会との法的な関係の検討を通じて、改革開放前においては、共産党が企業だけでなく労働者も直接的に指導するという政労使関係が形成されており、労使が文字通り党の絶対支配下にある「一元型」システムであったことを示す。さらにその時代における工会の役割・存在意義についての理論闘争の歴史について分析する。こうした状況は、改革開放後大きく変わり、従来の「党の支配力が強い状態」と新しい「党の支配力が弱い状態」が並存するようになった。具体的には、国家が握っていた採用権や解雇権の企業への移譲、労働移動の緩和・部分的自由化などである。雇用関係の自由度が増すにつれて、政労使の力関係が徐々に変化し、企業内労使関係の自由度が増してきたのである。</p> <p>第2章では、改革開放以降の「二元型」の政労使の力関係の下で、労働紛争解決に地域特性があること、また、企業内工会において、基層工会幹部を管理職が兼任することにより、企業内工会の調停機能が十分に発揮されていない例が多いことを明らかにする。また、労使紛争の予防に関して、各企業の基層工会は多様な措置をとっているが、党の支配力の強い企業ではその内容が形骸化しており、党の支配力の弱い企業では充実している。いわゆる工会による労働紛争予防も「二元型」となっていることを現地での企業調査にもとづいて明らかにする。</p> <p>第3章は、中国の労働協約の締結状況について概観したのちに、「二元型」労使関係のもとでの労使交渉の実態を国有企業と外資系企業14社の現地調査にもとづいて分析する。第1章では、法制度などの面で、企業内労使関係の活動の自由度が増加したと論じたが、それは現実の企業の労使関係が変化したことを必ずしも意味しない。改革開放前、「一元型」政労使間の力関係の下で、労使交渉は政府(党)の関与や指導下で産業・職業別に行われたため、工会の独立性は低く、党に束縛されていたことは間違いない。改革開放以降、制度上、労使交渉が企業別に展開されるようになったことは、工会の独立性を向上させる重要な契機となった。こうした法制度の変化が、現実の労使関係にどのような影響をあたえたのかを実証的に検討する。聞き取り調査から明らかになったことは、基層工会(企業・工場)レベルにおける中国の労使交渉は、単一の方式に変化したのではなく、国有企業のような旧来の交渉方式と、外資系企業のような新しい交渉方式、また新しい交渉方式に近づきつつある有限責任会社の方式が共存しているということであった。</p> <p>最後に「まとめ」において、現代中国の労使関係を整理したのちに、労使関係を改善するために方策について論じる。</p>			

(続紙 2)

(論文審査の結果の要旨)

本論文は、急激な経済体制の変化と経済成長を続けている現代中国における労使関係の実態を、Dunlopの労使関係システム論の分析枠組みを使いながら、数度にわたる現地の基層工会の代表者たちに対する聞き取り調査にもとづいて、その実態を生き生きと描いた労作である。

改革開放後の労使関係についての既存研究としては、日系企業における工会の分析が複数存在する。そこでは、工会（労働者組織）は、共産党の事実上の下部組織として単なる福利厚生のみを担当する組織であるという理解がされてきた。他方、近年の労使関係については、頻発する労働争議を背景として、ジャーナリスティックな観点からの報道が相次いだ。

こうした研究状況の中で、本論文が果たした学術的貢献は、以下の3点にある。

まず、労使関係の日常において、工会が果たしている役割が、企業によって大きく異なり、国有企業を中心とした労使関係、外資企業を中心とした労使関係および有限責任会社の労使関係は、その様相が大きく異なることを、資料的裏付けに基づいて説得的に展開していることである。これにより、従来断片的に論じられてきた中国労使関係（正確には、政労使関係）、とくに工会の機能について統一的な分析枠組みを提示したことである。

第2に、表面化した労使紛争だけでなく、日常的な労使交渉の実態をヴィヴィッドに描いたことである。単なるアンケート調査や統計資料などでは窺い知れない領域まで踏み込んだ研究として評価できる。

第3に、仲裁や斡旋など労働争議にならない労使紛争処理システムの多様性を明らかにしていることである。中国の労使紛争処理システムが全国一律でなく、地域的にかなり異なっていることを調査に基づいて明らかにした。これは、中国を単一のシステムとしての捉えることの危険性を教えてくれる。

このように、本論文はしっかりした理論的検討と実態調査を踏まえたものであるが、問題がないわけではない。

まず、聞き取り調査の限界であるが、地域的多様性や産業の違いなどに配慮したとはいえ、訪れた企業（工会）が14社にとどまっている。さらに、聞き取り対象が基層工会（企業・工場レベル）の代表者に留まっており、企業経営者や一般従業員にまで調査が及んでいない。その意味で、本論文の仮説が十分に実証されたとはいえない。あくまで有力な仮説に留まるといわざるをえない。

このような問題があるとはいえ、それは数回に及ぶ現地調査にもとづいて、企業内の労使関係資料を駆使し、公表できない資料や聞き取りも踏まえて、現代中国労使関係について統一的な観点から分析している本論文の学術的意義を損なうものではない。

よって、本論文は博士（経済学）の学位論文として価値あるものと認める。また、平成26年4月30日、論文内容とそれに関連した事項について試問を行った結果、合格と認めた。