

## 論 文 要 約

学位論文申請者 李征

本論文では、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することで、円滑な労使関係の実現に向けた改善策を提起する。本論文の研究対象は中国の労働者代表組織工会である。本論文の理論根拠はDunlopの労使関係システム論である。

本論文の構成は次の通りである。第1章では工会の歴史を踏まえつつ、政労使間の力関係が改革開放前の「一元型」から改革開放後の「二元型」へと転換した過程を考察する。第2章では、政労使の力関係の転換を念頭に、事例研究に基づいて、工会の労働紛争解決に関する諸規則・制度の変化と現状を考察する。第3章では、事例研究に基づいて、工会に関わる労使交渉の諸規則・制度の変化と現状を考察する。最後に、終章では前章までの総括を行うとともに、中国における労使関係の特徴を新たな視点で図解する。

第1章の結論は政（党）・労・使の力関係が「一元型」から「二元型」へと変化してきたということである。改革開放前、共産党の指導に基づき労使関係は形成されており、労使は党の絶対支配下にある「一元型」であったといえる。そこでの工会の主な機能は、企業内において、企業別党委員会の指導の下で、労働競争や従業員の娯楽イベントを組織するなど、企業の生産向上の目的を実現することであった。しかし、改革開放以降は、改革開放前の「一元型」の状態が継続しているケースも一部にみられるが、企業内党委員会が存在せず共産党は単なる外部監視役として第三者的に存在し、工会の独立性が高く積極的に労使交渉をしているケースもみられる。つまり、改革開放後における政労使の力関係は、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「二元型」となっている。

第2章の結論は改革開放以降の「二元型」政労使間の力関係の下で、労働紛争解決の地域特性が表れてきている。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ことがわかった。更に労使紛争の予防において、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形骸化しており、党の支配力の弱い企業ではその内容が充実している。いわゆる工会による労働紛争予防は、「二元型」となっている。

第3章の結論は改革開放前、「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、工会の独立性は党に束縛されていた。改革開放以降、制度上、労使交渉が企業別中心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ということである。基層工会レベルにおける中国の労使交渉は、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が共存していることが明らかとなった。

以上の分析に基づき、中国の労使関係を円滑させるための提案として、労働者の代表である工会の独立性と交渉力を最大化させるため、工会会員の職位制限および労働に関する法律の設立が必要であると筆者が考える。