

新常态における調和ある労働関係の構築

日中労働者交流協会訪中団は、2015年12月10日～15日、北京、南京、蘇州を訪問しました。北京では、中国職工対外交流センター、中国国際交流協会との交流、抗日戦争記念館の見学、南京では、南京大虐殺犠牲者追悼国家公祭に参列するとともに、南京大虐殺記念館、市内の犠牲者史跡、慰安婦旧所などを見学しました。

今回の中国職工対外交流センターとの交流で、中国工運研究所の呂国泉所長から「新常态における調和ある労働関係の構築」と題する講演を聞く機会を得ました。工運研究所は、労働運動を研究する中華全国総工会の研究機関です。現在の中国の労働事情を知るうえで貴重な話でしたので、中国職工対外交流センターとの交流について報告します。

日 時 2015年12月11日9時30分～12時20分

場 所 中華全国総工会 会議室

出席者 中国職工対外交流センター

徐璐（副秘書長）、呂国泉（中国工運研究所所長）、査良青（技術交流処処長）、李晶宇（同処）、宋秀菊（同処）、石晶晶（同処）

日中労働者交流協会訪中団

伊藤彰信（副会長）、前川武志（事務局長）、清水英宏（全国自治体労研運営委員長）、佐々木史朗（全統一書記長）、佐々木有美（レイバーネット日本事務局次長）、西山直洋（全日建近畿地本書記長）、小林勝彦（全港湾大阪支部書記次長）

伊藤団長：今回も日中労働者交流協会訪中団を快く受け入れてくださり、大変ありがとうございます。南京大虐殺犠牲者追悼式典への出席の手配についても感謝いたします。

今年は、戦後70年ということもあり、私たちは、戦争の悲惨さと不戦の誓いを若い人に伝えて行くために活動してきました。安倍首相が8月に談話を発表するとしていましたから、それに対抗する意味で、映画「ジョン・ラーベ」の上映運動を行いました。また、私たちは、安倍政権の憲法解釈を閣議で勝手に変更し、集団的自衛権行使を可能にする安全保障法制に反対する活動を行ってきました。

このような活動を行えば行うほど、「日中不再戦・反覇権の誓い」の碑文にもあるように、「われわれは、日本軍国主義の中国侵略戦争を労働者人民の闘争によって阻止しえなかったことを反省し」という市川誠初代会長の言葉の重みを改めて感じたところです。日本が戦争を考えると、加害の事実を決して忘れず、正しい歴史認識を若い人に伝えていかなければなりません。その意味で、今年10月にユネスコの世界記憶遺産に登録された南京大虐殺の記録は、歴史認識の原点であることを再認識した次第です。

今回の訪中において、中国の古からの友人と語り合い、あらためて戦争の傷跡を見つめなおし、これからの平和と友好のための活動の糧にしたいと思っています。そして「日中

不再戦・反覇権の誓い」の碑文の思いを日中両国民、若い世代に知らせていきたいと決意しています。

徐副秘書長：古くからの友人の来訪を心から歓迎します。今日は、中国工運研究所の呂国泉所長に同席してもらって「新常态における調和ある労働関係の構築」と題する講演をすることにしています。

反ファシズム戦争勝利70周年にあたり、日中の労働者が歴史を直視する機会となることを希望しています。歴史を鏡として見つめることによって、明るい未来をつくることができます。市川初代会長および歴代会長、そして伊藤副会長による日中労働者交流の活動に対して敬意を表します。日本での活動、とくに「ジョン・ラーベ」上映運動など、中日友好の運動にヒントをもらいました。中日の友人との間で正しい歴史認識をつくるための、例えば映画の中国国内での上映などを計画したいと思いました。

中国国内の情勢について報告します。10月25日から29日まで、共産党18期5中全会が開かれ、第13次5カ年計画に関する意見が採択されました。今後5年間の青写真が描かれ、5つの発展の理念が打ち出されました。革新的発展、調和の発展、緑の発展、開放的発展、教養的発展の5つです。目標は、みんなが参加し、努力し、みんなが楽しみ、ゆとりある社会をみんなで共有することです。

労働者に関する目標は以下のとおりです。第一に、就職状況を優先して改善することです。企業設立を奨励し、それによって就職先、ポストを増やします。とくに重要なのは青年の就職を支援することです。第二に、人的資源を一体化して、都市・農村・地域・業種・身分・性の格差を打開することです。第三に、生涯にわたる職業訓練を充実させることです。とくに青年の技能の育成です。新世代の職業技能を産学一体で進めます。第四に、労働者の資質を向上させることです。労働者の参加率、生産率を向上させ、企業間で柔軟に、自由に異動できるような仕組みが必要です。第五に、調和のとれた労働関係、従業員の権益の保護を重視します。企業内部での賃金に関する団体協約制度を拡充することです。最低賃金制度、公正な分配制度を目指します。

中華全国総工会は、1925年5月1日に結成された、中国で唯一の合法的労働者組織です。長い間、労働者の労働条件の改革改善に貢献してきました。2014年末時点で、加入は単組をふくめて275万組織、会員は2億9000万人です。

今後5年間で労働関係の改革をすすめるため、労働組合も積極的に参与します。未組織対策を強化します。とくに末端組織の建設を強化し、農民工の組織化を重視します。農民工を加入させることにより、その権益を擁護します。新世代の農民工の技能を向上させ、産学の一体化と協力をすすめます。日本の職人のような労働者をたくさんつくりたいです。権益の擁護、調和のとれた労働関係を構築します。労働者の賃金レベル確立メカニズムを完備するようにします。賃金成長の仕組み、賃金支払保障メカニズムの完備が必要です。労働報酬の向上と生産向上のペースが同じになるような関係を目指します。労働者への扶助システムを構築します。困難がある労働者がより多くの収入を得られるよう、貧困から脱出できるよう努力します。

以上が労働力市場についての目標です。中国はGDP成長率が6.9%に下がり、調整期間に入っています。しかし、中国はなお世界経済において30%程度を占めています。中国の経済発展は、これまでの規模の大きさの追求から、今後は集約的な、品質や効率を

重視するものへと転換を目指します。転換期にあつて、労働力市場においてもいろいろなチャレンジが求められます。労働関係は社会関係のなかで複雑で重要な課題です。

講演「新常態における調和ある労働関係の構築」

呂所長：みなさんの訪問を歓迎します。みなさんの北京到着にともない、スモッグがなくなり、青空になりました。みなさんの訪中はラッキーなものです。私は1997年に訪日し、国際労働財団（JILAF）と交流したことを印象深く覚えています。

中国の労働関係と日本の労働関係は似ているところがあります。先ほど中国職工対外交流センターの徐副秘書長が、中国の第13次5カ年計画と中国の労働力市場について紹介しました。中国の労働関係の現勢を見ることができると思います。

今、中国では「新常態」（ニューノーマル）という新しい言葉があります。今までの経済成長は、スピード、規模を強調してきたのですが、品質に転換しました。新常態における調和ある労働関係の構築について4つ方面をめぐって話をしたいと思います。

中国語で話すことをお許しください。優秀な通訳である、中国職工対外交流センターの李晶宇さんが通訳してくれますので。

1 新常態における労働関係の特徴

新常態における労働関係の特徴について紹介します。全中国において労働関係の調和がとれているかどうかの評価基準をつくりたいのですが、その活動の展開はまだできていません。いくつかの指標をとおして評価をしたいのですが、もしできたら、各指数を皆さんに紹介します。いま言えることは、現在の中国の労働関係は全体としては安定しています。市場経済に対応した労働関係メカニズムが形成されつつあります。16文字で評価すると「全体は安定しているが、一部に心配がある。制度は完備されつつあるが、運営は下手である」となります。この16文字を証明するために、4つの方面から展開したいと思います。

（1）労働関係の形成

労働関係の形成のメカニズムは、法治化されますが、まだ、規範的でない状況が存在しています。労働契約締結率は、安定的に向上しています。現在、88.2%に達していますが、一部の地域は締結率が低いです。特に農民工の締結率は低いです。1997年と比べれば30%締結率が向上しました。農民工の締結率は40%です。しかも形式的なもので、労働者の主張を十分に表わせない契約もその中に沢山あります。

（2）労働関係の運営

労働関係の運営のメカニズムは徐々に完備されていますが、その適用性、操作性、実効性を強化していかなければなりません。2014年末で、全国で252万4000件の団体協約が締結されています。従業員代表大会制度を設置した企業は563万2000社です。ミクロの面からの数字ですが、団体協約の締結数と従業員代表者制度の実施率です。団体協約の数には、中国政府が発表した数字と労働組合が発表した数字に100万以上の差があります。興味があればその差がわかると思います。賃金団体交渉の地方法規は36件、団体交渉の政府規則が5件、企業民主管理に関する地方法規は38件制定しました。

まだ、団体交渉と従業員代表制度の実施率は低く、形式的な存在もあります。従業員代表大会のメカニズムはできていますが、その実施率は低いです。

私は日本の団体協約について研究したことがありますが、日本のように細かく書いた規則はありません。企業内の憲法のように、従業員はそれによって権益が擁護されて、その実行に関してやりやすいものです。現在の中国では、そのような適用をもって、操作しやすい、やりやすい団体協約は存在していません。中国では、団体交渉についての法律、民主的管理についての法律は存在していません。

(3) 労働関係の監督

監督メカニズムは強化されつつあるが、いまだ不健全です。各級人民代表大会、政府、政治協商会議が、労働法律法規の監督、検査を行っています。同時に各総工会も、労働保障の監督を行っています。だが、労働組合の監督能力が足りません。違反した行為を見つけても制約する手段がありません。一方で政府は権力を持っていますが、専従担当者が足りません。労働保障専従監察員は全国で2万5000人です。一人あたり労働者2万人を担当しなければなりません。世界基準は専従監察員一人あたり8000人ですが、中国は3倍にも達しています。しかも、これは全国平均の数字であって、広東省ではさらに多数を担当しています。世界の工場といわれている広東省の東莞市（とうかん）では、一人の監察員が60万人を担当していますので、ほとんど機能を発揮していません。当地において労働争議の発生率が高い原因も、これと関係があります。

(4) 労働争議の調整

労働争議の調整のメカニズムは完備されつつありますが、労働争議の頻発にうまく対応できていない状況は依然として存在しています。2015年第3四半期のGDPは6.9%ですが、一方、全国の労働争議件数は60万7000件、仲裁申請の受理件数は16.3%、受理案件にかかわる労働者数は18.1%と増加しています。経済成長率よりも労働争議の発生・成長の度合いがかなり大きいです。

中国には労働争議仲裁法がありますが、十分な効力を発揮できていません。現在の調停メカニズムは労働争議に適用がなく、一裁二審制度による労働仲裁の裁決は最終的な効力がなく、資源の浪費と法律適用が統一しない結果となっています。企業は違反を行っても、負担するコストはかなり低いです。企業内部にも労働争議の調停メカニズムがあります。主に労働組合の指導者が仲裁します。一回目は仲裁しますが、強制的に執行しなくても良いものです。それによって民事裁判になりますが、民事裁判に移行すると時間がかかります。労働者、特に農民工にとってはコスト負担となります。企業にとっては、違反してもコストは低く済みます。

2 新常态における労働関係の変化

(1) 労働関係の多様化と多重化

中国の労働者の構造は多様化しています。現在の中国の労働者は3.5億人です。うち非公有企業の労働者は75%を占めています。昔は国有企業が多かったです。今は、一部は民営化されて、非国有企業、非公有企業の割合が増えてきました。昔、95%の労働者が国有企業で働いていましたが、今では25%に低下しました。

労働組合が働きかける対象が変化し、活動の展開が難しくなっています。流動化して、

帰属しない労働者の管理、組織化が難しくなっています。2011～2014年の間に農民工は2.5億人から2.7億人へと2000万人増加しました。外出農民工（出稼ぎ労働者）は1.7億人に達します。世界でも農民工の存在は珍しい状況です。農民工は戸籍が農村にあり、働く場所は都市です。労働組合にとって農民工は重要な活動課題ですが、農民工の組織化は難しいです。

（2）労働関係問題の伝達のネット化・情報化

中国ではネットユーザーは6.5億人、インターネットの普及率は約50%に達しています。労働者の80%はインターネットを利用する常連です。労働者の95%がネットから情報を入手しています。残念ながら、総工会から情報を得ているわけではありません。

（3）労働関係問題の社会問題化

労働関係問題は単なる労使双方の問題だけではなく、社会の共有的な話題となっています。多数のNGOが出現しています。労働者大衆は公共的資源となっています。みんなが労働者に注目しています。1988年時点で社会組織は約4000団体余りしかなかったのですが、2014年では60万団体ほどに成長しました。60万団体は中国の民生部に登録されている数ですが、実際には300万団体ほどあります。これは労働組合末端組織275万よりも多い数です。そこで活動するスタッフは682万人、登録ボランティアは2500万人、海外NGOは1万団体です。多数のNGOが労働者に関心を寄せていますので、労働組合への挑戦と圧力が増大しています。

（4）労働関係の矛盾の顕在化、常態化

労働争議は、新聞の一面など目立つところの記事として扱われていましたが、今では日常茶飯事です。一部の専門家は「労働争議は中国の社会矛盾のひとつになっている」と言います。中国では、社会問題となるのは、主として4つの原因があります。①土地収容・立ち退き、②労使紛争、③環境汚染、④権力を乱用して乱暴に法律を執行することの4つが社会問題になる引き金となります。これまで労働争議は4番目でしたが、現在では2番目となっています。最高裁判院の統計によると、全国の裁判院で審議された労働争議の案件は、1995年労働法が実施されてから2006年まで毎年20%増加し、2006年以降は年間平均30%で増加しています。

労働争議の内容からみれば、過去は労働契約の解除によって生じた経済補償と未払い賃金の支払い問題が多く、近年では労働条件、社会保険、企業改修と再生に関する問題です。争議発生範囲からみれば、人事争議と労働派遣の争議が大幅に増加しています。労働争議の70%は、農民工と関係があります。調停の難易度から見れば、争議の対抗性が強く、処理と執行はさらに難しくなっています。争議の影響から見れば、集団的労働争議と労働者の集団的事件の波及範囲は広く、拡散効果と連鎖反応は増してきており、本人には直接利益関係がない場合でも蔓延する傾向にあります。連帯行動ですね。本人に関係なくても、不公平感から争議に参加するケースも増えています。

（5）労働関係の基準と規則の国際化

今日の交流も労働関係の国際化のひとつの表現だと思います。経済のグローバル化の進化にしたがい、中国は世界経済により多く関わっていく中で、外国の労働関係の変化と世界の労働運動の行方が、中国の世界進出戦略と労働組合活動にチャレンジをもたらしてきました。

去年、北京で中国とアフリカの労働組合とで、多国籍企業における労働関係、労働組合の役割についてシンポジウムを開きました。これも労働関係の国際化のひとつの現われです。中国から外国へ進出した企業数は2万社余りあります。外国で就労する中国人は100万人を超えています。労働組合は世界の労働関係に関する研究についてもっと努力しなければなりません。国際労働運動との連携の勢いが出現しました。資本は全世界に渡っています。多国籍企業も沢山あります。労働組合も連携していかなければなりません。最近、労働組合幹部もG20、BRICSなどの会議にも積極的に参加するようになりました。日本の労働組合の幹部と比べれば、中国の労働組合の幹部は、国際的活動については深さも努力も不足しています。

3 調和のとれた労働関係の構築は各級共産党と国家の施策目標と統治方針となる

今まで労働関係は労働者と企業の問題でしたけど、今は違います。労働者、労働組合、政府、企業だけでなく、各級の党と政府の問題になっています。

2006年10月の共産党16期6中全会において「調和のとれた労働関係の発展」が初めて提唱されました。来年、第13次5カ年計画が採択されますが、2011年3月の第12次5カ年計画でも「調和のとれた労働関係」の項目が入りました。第18期5中全会で提起された第13次5カ年計画が採択されることを私たちは望んでいます。2011年、「調和のとれた労働関係」に貢献した組織・個人が表彰され、経験交流会議が開かれました。写真に写っている人は18期共産党政治局常務委員になっています。当時の習近平副主席は「調和のある労働関係の構築はしっかり成し遂げなければならない」と演説しました。また労働組合には「積極的に労働関係の調整に参加・参与しなければならない」と言っています。

2012年の共産党18回大会では「労働基準と労働環境の調整メカニズムを健全化し、労働保障監察と争議調停仲裁を強化して、調和のとれた労働関係を構築しなければならない」と提起しています。2014年の共産党18期4中全会では「労働者の救済メカニズムについてのコミュニケ」が発表されました。2015年4月28日、メーデー祝賀に際して全国労働模範表彰式が開催されました。全国労働模範表彰式は一番レベルの高い表彰式です。習近平主席は「調和のとれた要素を最大限増加させ、調和のとれていない要素を最大限減少させ、調和のある労働関係を建設、発展させ、社会の調和を促進させなければならない」と講話しました。2015年10月26日～29日に開かれた共産党18期5中全会で「調和ある労働関係を構築し、労働者と企業の合法的權益を擁護しなければならない」と強調しました。

2015年3月21日、「調和のとれた労働関係に関する中国共産党中央・国務院意見」が発表されました。新中国成立以来、中央の文献で初めてトップレベルからの設計が示されました。調和のある労働関係が全面的に調整され、システム化される新たな段階に入ったことを示すものです。「意見」は8方面と26項目からなっていますが、紹介は省略します。ネットを調べれば、すぐわかります。

4つの原則を堅持しなければなりません。4つの目標を16文字で表現すると「規範と秩序、公正と合理性、互惠とウィンウィン、調和と安定」です。労働者の5大權益は、労働報酬、休憩休暇、労働安全衛生保護、社会保険、職業技能訓練の権利です。5大メカニ

ズムは、労働契約、集団協議と集団契約、労働関係の三者調整メカニズム、企業の民主的管理、労働争議の調整処理です。

今年の5月、国レベルの労働関係を調整する三者テレビ会議が開催されました。

4 中国の特色のある調和のとれた労働関係のルートを選択

労働組合は、調和のとれた労働関係を発展させる重要な推進力だと認識し、主に4つの方面から推進しています。ひとつは、共産党と政府が主導する調和のある労働関係の構築を堅持することです。二つ目は、労働組合と政府の合同会議制度と労働関係三者メカニズムを十分に生かすことです。ミクロからみれば、労働契約制度、団体協約制度、従業員代表大会制度の設立を強化することです。目標は先ほど紹介した16文字です。

現在、行っている活動を紹介します。

ひとつは、労働関係三者メカニズムと政府と労働組合が行っている合同会議メカニズムの水準と効果を引き上げることです。党・政府・労働組合の三者の連携メカニズムは他の国でもあるのですが、中国では2001年から、他の国にはない制度として、労働組合と政府の合同会議が設けられました。正直言って、この制度の効果はあまりよくないです。労働組合と政府の合同会議の制度は、各省レベルでも毎年開いています。各省長と労働組合主席が対話します。この制度が、形式主義にならないように、実際の役割を果たせるように努力しています。

二つ目は、労働関係調整法、労働基準法など基礎的法律の立法プロセスを推進することです。中国ではまだ、団体協約法、企業の民主的管理法などはありません。労働組合としてこれらの法律づくりを推進しています。労働裁判所の設立も推進しています。

三つ目は、労働組合としても労働法規の執行と監督を強化しなければなりません。法律があっても従わない、厳しく執行しない、違反コストが低いといった問題を解決しなければなりません。

四つ目は、調和のある労働関係を持つ企業活動を展開することです。調和がとれているかとれていないかについて、契約の項目1000ほどをチェックして、調和がとれている企業だと認定します。調和のとれた企業だと認定されたら、税制、ローン、年間検査で優遇されます。2006年以降10年間になります。労働組合の活動のブランドになっています。

五つ目ですが、企業の進んだ文化と労働者文化の建設を推進することです。企業は物質的な存在だけでなく精神的な存在でもあります。企業は利益だけを追求するのではなく、運命共同体ですから、企業内部で良い雰囲気、スムーズにものを言える雰囲気をつくらなければなりません。東アジアでは儒教と企業の結びつきが強く、とくに日本は先輩です。

六つ目、最後になりますが、労働組合は調和のとれた労働関係の構築のために掛け替えのない役割を果たさなければなりません。各級の党と政府の指導にもとづいて、労働組合の大衆化、民主化、科学化、法治化の建設を進めていかなければなりません。労働組合は、紐帶的社会組織としての役割を生かして、労働関係分野の社会組織に対して政治的な引率、模範的な働きかけと連携を強化しなければなりません。

ご清聴、ありがとうございました。質問があれば、どうぞ。

(質疑討論)

伊藤団長：呂所長から、詳しく中国の労働事情についてお話しいただき、大変参考になりました。和諧社会をつくるにあたって労働組合がどのような役割を果たすのか、注目していました。労働契約法など労働法制が整備をされていますがどのように機能しているのか、中国の労働者が自らの賃金・労働条件を決めるときに自らの意向を反映できるのか、日本の労働組合として関心を持っている点です。日本では労働協約の適用率はかなり低く、就業規則で労働者を律しているのが現状です。労働協約の適用率をどう高めるか、私どもは関心を持っています。行政機関と企業の契約である公契約について基準を設けて、単に価格水準だけでなく、環境、人権、安全、民主的労働関係などの基準を設けて、チェックする運動にも取り組んでいます。呂所長が基準をつくりたいと言っていました、私どもも基準づくりの議論をしているところです。共通する課題があるなと思いました。

まだまだ、話したい課題は沢山あるのですが、時間も経過しました。これからも情報交換ができればと思っています。

呂所長：労働者の賃金決定について、労働者の意思はどのように反映しているかという質問についてお答えします。

賃金決定には4つのメカニズムがあります。①まず国レベルです。労働組合、全人代、政治協商会議から、労働者の賃金に関する意思を表明します。②労働組合・党・政府の3者調整メカニズム、地方政府と労働組合の合同会議で賃金の主張の反映をしています。以上はマクロ的なものです。ミクロの面から言うと、③産業別・業界別、地域別の賃金制定をしています。日本での産業別・職種別団体交渉のようなものです。産別の基準をつくりますので、問題を絞って具体的に適用をすることができます。産別と地域別の交渉で決めていきます。武漢では飲食産業に関して、かなり模範的な産別の賃金制定が行われています。2年に1回、団体協約が締結され、平均8%のベースアップを実施しています。④企業のレベルで団体交渉を行っています。毎年1回程度行います。企業と労働者の労働契約で反映しています。この4つの角度から労働者の意向を反映するようにしています。交渉が形式的で労働者の意志が十分に反映されていないこともよくあります。とくに労働者の力は弱く、労働組合の建設ができていないところでは目立ちます。

2010年に「2つの普遍」が打ち出されました。普遍的に労働組合を組織すること、普遍的に賃金の労働協約を普及させることです。現在、労働組合がある企業の80%に団体交渉制度ができました。交渉制度のある企業とない企業を比べると、ある企業では賃金が10%程度高いです。集团的交渉のない企業の80%は労働組合の無い企業です。

2007年に労働契約法が交付され、2008年から施行されています。労働契約の締結率は年20%増えています。企業と労働者に労働契約が締結されていないことが分かっていたら、企業が主な責任を持ちます。1か月間労働契約を締結しなかった場合、企業には1か月分の賃金に相当する罰金が課せられます。企業の労働契約を結ぶ意思是、労働者よりも高いです。先ほど農民工の労働契約締結率は40%であると説明しました。これは、農民工が自分の流動性を保つために進んで締結しようとしないうる現状があります。中国の一部の企業、幹部には、労働契約のペースが速すぎるのではとの疑問があります。しかし、調和のとれた労働関係、法治化された労働関係を設立するには避けられない課題ですので、努力しなければなりません。

団長が言った、行政機関と企業が結ぶ公契約について初めて聞きました。地方政府が推進しているのは企業の社会的責任（SDR）です。企業の意欲と労働者の主張をSDRとして企業に守ってほしいということです。まだ、国レベルにはなっていません。江蘇省、浙江省の紡績企業、銀行、通信企業などは毎年社会に対する報告書を発行しなければなりません。2014年11月に中国の社会科学院が「企業の社会責任白書2014年」を発表しました。中国のトップ企業300社の社会的責任指数の平均的点数は100点満点の32.9点でレベルは低いですが、でも前年と比べれば、6.5点上昇しました。スタートは遅れていますが、発展は早いです。

徐副秘書長：賃金に関して労働者の意志が反映しているかという質問について、補足します。

最低賃金は地域的に設定しています。労働組合は5年ごとに4万社に対して労働者の賃金に関するアンケートを実施します。国の政策決定の資料にします。また、労働組合は、毎年、地方の賃金レベル、経済状況についてアンケートを実施しています。労働組合は、労働者の情報を集める方法のひとつです。毎年、労働組合指導者が末端組織に入り、討議の機会を持っています。労働者が賃金に不満を持っているか知る機会です。ここ2、3年来、賃金は年間17～18%のレベルで向上しています。賃金の成長率に関しては、その年のGDPの成長率、CPIの成長率、アンケート調査の結果を参考にしています。

ミクロからみれば団体協約で決めていきます。地域では最低賃金を決めていきます。産別では基準を決めています。企業では成長をみてベースアップをいくりにするか決めます。中国では、労働契約と団体協約を締結することは立ち遅れていますので、上の組織は下の組織を代表して、上の組織は下の組織を促進させるやり方を取っています。このようなやり方は、労働者の意欲と対立する可能性が生じます。団体協約は、形式だけで労働者の意思を代表していないという意見もあります。団体協約を行う前に、労働者の意見を集めなければなりません。団体交渉のメンバーのうち最低20%は第一線の労働者でなければなりません。最近、賃金の指導員会議が開かれました。賃金に関する専門の人士をつくることです。指導員はこのチームから出でいます。

企業の従業員代表大会を十分生かすことです。会議の状況を労働者に知らせることです。企業には、労働者の意見箱が置いてあります。最終案について全員で投票します。採択されれば規則として守られなければなりません。採択されなければ賃金に反映できません。従業員代表大会で、女性の割合、第一線労働者の割合も定められています。従業員代表制向上のためには必要なことです。流れとしては完備しています。実施できるかどうかは企業の労働組合のレベルによります。一部の企業は、労働者と交渉する意欲も能力もない企業があります。労働組合のこれからの活動のポイントは、末端組織に資源と力を傾けることが重要です。

前川団員：従業員代表大会は、労働組合の組織なのですか、党の組織なのですか。

呂所長：従業員代表大会は企業の組織です。中国の企業管理制度においては、企業は従業員代表大会を設立する義務があります。労働者が企業の管理に参加するひとつの組織です。株主総会と同様の制度です。5つの権利があります。企業の発展戦略、発展計画は、従業員代表大会の議を経なければなりません。労働者の労働条件に関しては従業員代表大会で決定します。国有企業では、企業幹部が出世できるかどうか議論します。労働組合は

従業員代表大会の事務局を担当します。企業の指導者は従業員代表大会に何を行ったか報告する義務があります。中国には沢山の法律がありますが、会社法、労働組合法でこのように定められています。

徐副秘書長：ドイツには共同決定法があります。労使共同委員会があります。

伊藤団長：めったに聞けない話を詳しくお話しいただき、ありがとうございました。非常に参考になりました。日本でもこのような勉強を広め、深めていきたいと思います。日本の中国進出企業で労働争議が多発しています。日本企業の中国の労働事情に関する無理解が原因だと思います。そのような企業に対しても参考になるように、私たちが役に立てばと思います。

徐副秘書長：訪中団の皆さんの来訪に感謝します。中国の労働関係の発展の中で、一番貢献しているのは日本です。企業の生産管理においても、労働組合の活動においても、過去、20年間、30年間、日本との交流が多かったです。中国の労働関係は、今、変化をしている最中です。しかし、労働関係の発展は、中国の経済規模の発展にはついていません。新しい問題に直面していることはどこの国の労働組合も同じですが、労働関係の管理において最善はありません。よりよく適用できる方法しかありません。私たちは、中国の特色ある労働関係の建設のために一生懸命努力しています。一番良い道を探るために、このような交流は早い道だと思います。

改革開放以来、一番早く進出した企業は日系企業です。日系企業の労働関係でも良いところもあります。例えば、日産は、沢山の工場の使用者を集めて交渉しています。南海ホンダの抵抗が強いモデルもあります。大連では労働者に7時間立たせる罰をあたえた行為もありました。資本の流れは国境を超えますが、私たちも労働関係の管理に当たっては今までの発想を超えなければなりません。交流をすることによって、理解を深めることが重要になっています。交流をとおして、私も皆さんからヒントをもらいました。今後、もっと深みのある交流ができると思います。

多国籍企業への理解、交流を増やすことは、職工対外交流センターの職能のひとつです。中国の労働関係に関心のある企業を引き連れて訪中していただくような交流もいいなと思います。労働組合だけ熱心でも、良い労使関係はできません。中国で多国籍企業に関する労働関係の交流ができればよいと思います。

歴史を認識することは、未来のためです。私たちの交流が、日中関係の改善に少しでも貢献できたら、歴史に対する責任、若者に対する責任を果たすことになります。中国工運研究所は中国の労働関係を研究する最先端の研究所です。

皆さんに改めて歓迎の意を表するとともに、皆さんの今日の講座への参加に感謝し、中国にいる間の無事と、楽しい旅になるようお祈りします。