

中国における「労働の権利」 に関する一考察

野 沢 秀 樹

- I はじめに——課題の限定
- II 労働者の地位の変貌
- III 労働関係の今日の特徴と労働法の性格
- IV 「労働の権利」の基本問題

I はじめに——課題の限定

中国では、経済体制改革の進展にともない、国有企業の労働者の置かれている環境が急速に変貌しつつある。本稿は、この環境の変化をもたらしているいくつかの法律問題を検討し、現行82年憲法に規定された「労働の権利」の今日的意義について検討しようとするものである。

中国の経済体制改革は、すでに20年近い歴史をもち、それ以前に長期にわたり中国社会に存続してきた経済・社会制度を依然としてダイナミックに変革しつつづけている。この改革のもつ歴史的意味は、次のことに見られよう。すなわち、この改革は、中国社会になお歴史的に包摂されてきた「封建主義的・資本主義的・社会主義的」なものが相互に関連し、矛盾しつつ併存している社会の発展段階で取り組まれていると同時に、社会全体が、社会主義の初級段階から成熟した段階へ移行するという社会主義的な歴史の発展をなお展望する中で取り組まれていること、また、改革の対象には、かつての伝統的な集権的社会主義体制下で形成されたもの（ここには多分に封建的要素が癒着しており、中国社会に当然あるべきであった社会主義ではなかったという歴史的総括もでき

る)だけでなく、伝統中国社会から残存してきたものも含まれ⁽¹⁾、これらの負の遺産が、現代化政策への転換以降、人類史の中で社会を発展させてきたものとして今日普遍的に確認されている正の遺産(民主主義、人権、商品経済、市場など)によって克服される段階の改革であること、などに見られる。つまり、社会主義初級段階という社会の発展段階を理論上設定し、歴史的評価の基軸を実質的に社会主義社会以前の段階へ移動させることによって、いくつかの「資本主義的なもの」が正の遺産として認識され、負の遺産を克服する形態として存在し得る段階の改革であるという認識を可能にさせていることにある。したがって、経済体制改革の中で多様な所有形態の企業が生じている状況についても、生産力を発展させるということを理由とし、「公有制の『退歩』であるかのようなが、実際は進歩である」⁽²⁾という評価が行なわれることにもつながっている。そして、「労働の権利」という本稿の課題の検討に際しても、この二つの伝統の負の遺産の克服との関連で把握する歴史的視点が必要である。

今日の中国の国民経済全体を規定している根本政策は、改革・開放政策である。これにより、多様な所有形態の企業が生まれ、労働者は、これらの多様な所有制に規定された生産関係の下で、多様な労働関係の中に置かれている。国民経済に占める比重において、非国有制企業は、すでに国有企業のそれを凌駕し、ますます発展している⁽³⁾。したがって、労働者をめぐる環境全体においても、非国有制企業における労働関係の占める比重が拡大しているという現状はあるが⁽⁴⁾、本稿では、国民経済総体の質的転換にとって、国有企業の改革が占めるその戦略的位置⁽⁵⁾に鑑みて、国有企業における労働の諸問題に限定して

(1) 岡部達味『「中国式社会主義」試論』(岡部達味・佐藤経明・毛里和子編『中国社会主義の再検討』所収、第183頁、日本国際問題研究所、1986年)は、中国の改革が、「近代化疎外要因の一掃という課題」と「伝統的な社会主義すなわち中央集権的計画経済の克服という課題」をもつとしている。

(2) 楊振山「社会主義労働論与我国的民法学」、『法学評論』1991年第6期。

(3) 工業総生産額における比率では、1992年に国有工業と非国有工業の比率は逆転し、1995年の国有工業は、約3割までになっている(国家统计局編『中国統計摘要・1996』、中国統計出版社、1996年)。

(4) 従業員数における比率では、全国総勤労者数68910万人のうち、国有単位(全産業を含む)は11480万人であり、約17%を占めるにすぎず、製造業においても10621万人のうち、3220万人であり、約30%である(同前)。

(5) 1997年3月の第8期全国人民代表大会第5回会議における「政府活動報告」は、「国の財政収入の60%以上は国有企業からのものであり、都市部労働者・職員の3分の2が国有企業で就業しており、基礎施設、基盤工業、ハイテク産

取り上げる。

ここで、経済体制改革の20年を詳細にふりかえる余裕はないが、本稿の課題との関連で、さしあたり以下の点を確認しておく。

経済体制改革の基本方向は、82年の段階で現行憲法によって確認された「計画経済の総合的均衡と市場調節の補助的役割」という国民経済の基本的システムが、84年の「経済体制改革に関する中共中央の決定」（以下、84年決定という）によって「社会主義商品経済」論が導入されたことにより、「『市場経済』という用語を注意深く避けているにしても」、『計画と市場』の結合を一步越えるかのような姿勢を示し⁽⁶⁾、さらに、その後、87年第13回党大会の「国家が市場を調節し、市場が企業を誘導する」という「計画と市場の内在的に統一された体制」への展開を経て、さらに、92年の鄧小平の『南巡講話』、同年第14回党大会による市場経済確立の方針提起、93年憲法修正案による規範化などの作業を経て、連続的に、市場経済の全面的建設の段階へ移行してきた、というものである。この過程における企業をめぐる基本政策は、「政企分開」の方針にもとづき、計画経済体制下の国营企業と国家行政主管部門との行政的従属関係を廃止し、企業に経営管理自主権をあたえ（憲法第16条）、「企業が真に、相対的に独立した経済実体となり、自主経営と損益自己負担の社会主義的商品生産者および経営者となり、自己改造と自己発展の能力をもち、一定の権利と義務をもつ法人となるようにする」（84年決定）ことを基本的柱としてきた。この点に関する法の理論問題として、国营企業の所有権と経営権の分離〔両権分離〕という問題が提起され、それぞれの権利内容についての議論も展開されていたが、84年決定は、「両権分離の議論に対する結論」⁽⁷⁾とも言われ、これ以降、企業管理の法律問題の中心的位置を占める経営権を具体化するための法制建設が活発に展開され、同時に、企業活動が活性化されるなかで、労働者を取り巻く環境も、企業レベルでは具体的に変化していった。以下、「労働の権利」の構造とその展開を規定する労働関係に関するいくつかの問題を検討していこう。

業のなかで国有企業は圧倒的な優位を占めている」としている。『北京週報』1997年 No. 13参照。

(6) 佐藤経明「中ソ経済体制比較序説」（岡部達味など掲書所収、第26頁）。

(7) 張薫華主編『社会科学争鳴大系 社会主義経済理論卷』（上海人民出版社、1991年）の「全民所有制企業の改革」の項（第455頁）。

II 労働者の地位の変貌

労働者の地位という問題は、企業の置かれた地位によって規定されるという意味では、次のいくつかの今日的な諸問題から成り立っていると考えられる。第一は、国民経済の中で国有企業の占める基本的状況（非国有制企業との対抗など）に規定されていること、第二は、国有企業自体が市場経済に適応するよう改革されつつあり、労働者の地位も、基本的に国有企業の経営メカニズムの改革の展開に連動していること、第三は、「企業の主人」としての地位が実現される企業制度の中における労働者としての地位の問題という、いわば本体の問題である。そこに、「国家・社会の主人」・「企業の主人」・「企業の労働者」⁽¹⁾という労働者が中国社会において存在する三つの姿が関連している。「国家の主人」ということに関しては、経済体制改革における「政企分開」（両権分離）の方針の下で、经济管理における国家と企業の直接的な行政的従属関係はなくなる。このことは、企業内の労働者が、「国家の主人」として、国有企業の所有者という姿をもって直接現れる様式が基本的に限定され、労働者の地位は、個別企業内における経営権の下で基本的に位置づけられることを意味する。「企業の主人」に関しては、今日、国有企業の基本的な経営管理方式は、工場長責任制を採用し、労働者が「企業の主人」であることを体現する民主的管理制度としての職工代表大会制の役割は、この責任制との関連で見なければならず、そこで労働者が具体的に享有している職権の内容を通じて、検討されなければならない。後述するように、このレベルの問題として、労働者の「企業の主人」としての地位を保障するために、いくつかの理論的・実践的提起がなされている〔後述、II(2)〕⁽²⁾。以上の結果、三つの側面のうち、「企業の労働者」としての比重が、国家・企業・労働者の相互関係の中で相対的に大きくなってきていると言えよう。すでに、「職工が国家および企業の主人であると

(1) 陳震「論社会主義市場経済条件下職工主人翁地位的定位与到位問題」、『複印報刊資料D422工人組織与活動』（以下、記号で表記する）1994年第4期所収。

(2) 史探徑「論社会主義市場経済与労働立法」、『法学研究』1994年第1期所収。また、張国祥「建立現代企業制度与職工当家做主」、『D422』1995年第2期所収。ここでは、労働法の職工代表大会の完備、工会（労働組合）による団体協約の締結、公司法の職工董事（取締役）制・職工監事制の実行が提起されている。

言う提起は、空洞化された政治スローガンである」とか⁽³⁾、「国有企業の工人が、『工場の主人』・『指導階級』・『先進的生産力の代表』と言われることは、意味がないだけでなく、逆に風刺のようなものである」⁽⁴⁾などの見方も出ている。以下、労働者の地位の変化を示している具体的な問題を、これらの問題との関連で見よう。

(1) 改革に対する労働者の意識の転換

今日、改革に対する労働者の意識について問題になっていることの一つは、改革に対する「擁護」から「疑問」へ変化しつつある、ということである⁽¹⁾。この背景には、次のような問題があるとされている。

第一は、収入に対する不満である。外資企業をはじめとする非国有制企業において、国有企業の労働者の収入を上回る高収入の階層が生まれている状況がある。かつては、実質的に、他の社会的階層より高い収入が保障されていた国有企業労働者の収入は、この意味において、相対的に低下している。また、労働に応じた分配のほか、国有企業の労働者が得ていた既得権益⁽²⁾が、今日「大鍋飯」・「鉄飯碗」といわれ批判の対象になり、総体において労働者の得る分配は減少する状況が生じている。

第二は、失業の恐れ、危機感がある。かつての国家による丸抱えの労働就業政策の影響が残り、国有企業の多くは、労働力過剰の状況に置かれている⁽³⁾。さらに経済改革が進行する中で、失業は、客観的必然性をもった構造的なものであると考えられ始め⁽⁴⁾、余剰労働力を削減するための法的措置が積極的に採られている。93年には、国务院の「国有企業富余職工安置規定」が公布され、

(3) 張国祥, 前掲論文。

(4) 楊帆「労資矛盾將成為我国社会矛盾的焦点」,『F102労働経済与人力资源管理』1995年第5期所収。

(1) 曉涓「工人, 在市場經濟中重新定位」,『D422』1996年第3期所収。

(2) 渡辺利夫著『社会主義市場經濟の中国』(講談社現代新書, 1994年)は、「『山のような』既得権益, これこそが国有企業改革をはばむ, 最大の要因であった」(第160頁)としている。

(3) この間の労働就業政策を概観したものに、拙稿「中国における労働就業問題と関連法規」(早稲田大学比較法研究所機関誌『比較法学』第30巻第1号)がある。

(4) 王昌碩「試論我国労働法的基本原则」,『政法論壇』1988年第5期所収。経済的には、科学技術の進歩による産業構造と就業構造の変化、市場の競争原理など、法的には、労働契約制、破産制、職工解雇制などによるとしている。

また、94年労働法は、生産状況の困難さを理由とした雇用単位による労働力の「削減」(中文は裁減)を認め(第27条)、またこの規定を実行するために、同年11月に労働部は、「企業経済性裁減人員規定」を公布している⁽⁵⁾。これらの文件では、労働関係を終了させる「辞退」(解雇と訳されている)という用語は使用されていないが、雇用単位による労働者の実質的な「解雇」に法的根拠を与えたものである。国有企業の改革が進行するほど、企業内の余剰労働者が増大し、解雇の可能性も大きくなるというジレンマが生まれている⁽⁶⁾。また、市場競争に勝つという市場経済の原理に規定され、商品の開発・販売が重視され、科学技術要員・営業要員・管理要員の需要が高まり、多くの単純工業労働者に対する需要は低下していると言われている⁽⁷⁾。国有企業労働者のうち、20~30%が冗員であるといわれ、労働者は、解雇される危機感を強めている。これらも、労働者の改革に対する意識の後退を惹起する要因となっている。

(2) 国有企業における経営メカニズムの転換と労働者の地位の変貌

今日、国有企業の経営メカニズムを改革し、現代企業制度を確立することは、経済体制改革の中心課題として位置づけられ、また、この取り組みの成否は、市場経済の確立にとって決定的意味をもつと考えられている。ここでの問題は、労働者の地位が、市場経済に適応するよう国有企業の経営メカニズムを改革することに連動しているということである。そして、また、労働者の地位の変貌の法律的意思是、企業改革が「企業財産権の関係をはっきりさせること

(5) 経済的理由による解雇を認めたこれらの規定について、劉貫学・蔡振江は、次のように言う。「わが国において、企業が“経済性辞退”を行なうのを認めることは、これまでなかった規定である。これは、完全に市場経済の法則の要求にてらし、国有企業が経営メカニズムを転換し、現代的な企業制度を樹立するために制定されたものである」(『建立現代企業制度与貫徹实施《労働法》』、『現代企業導刊』1995年第12期所収)。

(6) なお、「法律が非過失性の解雇を許すことを規定すべきかどうかについては、各方面の意見は必ずしも一致せず、主に公有制企業は非過失性の解雇を実行することができるかということに集中している」(陳延慶・張成誠「具有中国特色的社会主义労働法」、『中国法学』1994年第4期所収)としたり、「所有者と労働者の身分の分離は、国有制の下で労働者を解雇する第一の前提条件であり、必要条件である」(楊燦明「解雇国有企業職工の理論探析」、『F102』1996年第7期所収)、などの議論が見られる。

(7) 曉涓、前掲論文。

に重点を置かなければならない」⁽¹⁾ということであり、労働者の法的地位の問題も、この問題と結びついて提起されていることである。史探径は、「企業の職工の主体的地位を保障するために、当面、主に三つの主張がある」とし、1. 企業は、株式制を施行し、職工は株主として参加すること（参股）、2. 企業は、全員請負経営を施行すること、3. 職工代表大会およびその他の形式を通じて、民主的管理を施行すること（次項）、などを紹介している⁽²⁾。以下、関連する問題を見ていこう。

上記の政策のうち、1. の国有企業財産権の法的形態に関わる基本政策の一つが、国有企業の株式会社化の問題である⁽³⁾。株式制の導入は、つまり国有企業内部に株主という企業の権利主体が登場するということである。この株主は、当然のことながら、単なる抽象的な「企業の主人」ではなく、出資額の限度内において国有企業の財産に対して一定の権利を行使できる法的主体である。当面、この株式は、国有株・企業株（企業の自己資産）・職工株などの形態をとるとされている⁽⁴⁾。したがって、国有企業の労働者の地位は、この形態の下では、「国家の主人」の地位の体现者としての国有株の名義人を、また「企業の主人」の地位の体现者としての企業株の名義人を媒介として間接的に表現され、他方、自らの名義による直接的な職工株の株主としての地位は、これら二つの株主と区別され、企業内で独立して機能することになる。しかし、株式化された形態の企業における問題は、「企業の主人」という意味では、「職工は企業の主人でなく、株主こそ企業の主人である」⁽⁵⁾こと、また「企業の主人は、企業財産権の享有者であり、財産権をもてば主人であり、そうでなければ主人でない」とする意識が生まれ、「職工は再び雇傭労働者に転落するのではないか」という失望感が広まっていることである⁽⁶⁾。さらに、職工株をもつ労働者にしても、株主という形態でのみ「企業の主人」として存在するにすぎなくなるのではないかといった問題も生じよう。

(1) 陳震、前掲論文。

(2) 史探径、前掲論文。

(3) 渡辺利夫・前掲書は、「株式会社化は、国有企業改革の『切り札』であろう。そしてこれは、中国社会主义『脱色』のさいごの『踏み絵』でもあろう」（第165頁）とし、体制の転換の中でこの政策のもつ歴史的位を指摘する。

(4) 嚴開広「要讓職工成為企業的所有者」、『D422』1992年第3期所収。

(5) 楊洪林（「論社会主义市場經濟与工人階級的領導地位」、『D422』1996年第2期所収）は、これを「かたよった観点」と批判している。

(6) 陳震・前掲論文は、このような意見を批判的に紹介している。

ただ、株主としての労働者の地位の形態は、他方において、次のような意味をもつ。すなわち、「長期にわたり、伝統観念のなかでは、企業の職工が企業資産をもつ（株式を保有することに表れる）」という問題については避けられ、また実践が許されなかったタブーであった⁽⁷⁾が、これが突破されたことである。従来、国有企業の労働者は、集団として、企業の民主的管理に参加する立場にあったが（後述）、企業内における個々の労働者の民主的管理権の内容およびそれに対応する権利の形態は、憲法規定上は明確でなかった。株主という地位の形態は、個々の労働者に企業財産に対する実質的な権利を享有させるが、これは経済体制改革の展開に対応したものであると言えよう。このような職工持ち株制の導入により、個々の労働者は、民主的管理のための具体的で実質的な権利の形態を手に入れたことになる。すなわち、法的に、「企業の真の主人になる」⁽⁸⁾道が開かれることを意味する。

さらに、「労働力産権」という問題が提出されている。これは、企業財産とくに企業収益の分配形態の一つである。すなわち、「労働者は、賃金収入を獲得しなければならないだけでなく、一定程度、財産権による収益（中文は産権収益）も享受しなければならない」という趣旨から提出された概念である。より具体的には、企業利益の配当に対する労働者の受益権の形態である。これには、信託基金会による集団的持株（中文は集体信托持股）や個人口座による持株（中文は個人帐户持股）などの形式が提起されており、いずれも当面は持株の形式が検討されている。なお、この株の性格については、「労働者の企業における貢献にもとづき、かつ、譲渡し得ない特殊な株」とする議論も見られる⁽⁹⁾。

次に、2. の企業管理制度における問題として、全員請負責任制が提起されている。全員請負責任制とは、「企業の全職工を経営主体とし、国有資産管理部門または企業主管部門は、資産の所有権と経営権の分離を行なうとき、資産経営権を工場長ひとりに渡すのではなく、企業の職工全員に渡し、全員の経営協定を締結するもの」である。「当面、企業の実行している請負制が、多くは、企業資産の経営権を直接工場長へ交付し、広範な大衆には交付していない」こと、また、「この制度は、実際には、企業は利益は負うが損失を負わず、常に短期的行為を生じさせ、職工の長期および全体的利益をそこない、職工が主人

(7) 嚴聞広、前掲論文。

(8) 嚴聞広、前掲論文。

(9) 遲福林「当前確立労働力産権至関重要」、『F102』1995年第9期所収。

公の身分で、生産経営に心を配り、国有資産を愛護することを難しくしている」とされる現状の克服を意図している。さらに、「このように、企業の全人民の財産の所有権、生産手段使用者の責任を主人公の権限と結合させ、労働の成果の分配を統一させていくと、結局、誰が企業全体の主体であり、誰によって企業を立派に行ない、企業を発展させるかという問題がさらに明確になる」⁽¹⁰⁾とする観点から出された制度でもある。

以上のように、労働者の地位は、具体的権利の形態の面で、大きく変貌しつつある。

(3) 企業の民主的管理の問題と労働者の地位

史探径の言う職工の主体的地位を保障する制度の中で、「企業の主人」としての労働者の地位を保障する基本制度は、職工代表大会である。現行憲法の下で実行される企業管理は、工場長による責任制と職工代表大会による民主的管理制を柱としている。しかし、労働者の地位の問題との関連で、後者の制度に対して労働者は不満をもっていると言われている。「企業のなかの重大問題の政策決定が、工場長一人に集中しすぎ、必要な制約とバランスを欠く現象が出現するのは依然として免れがたい」⁽¹⁾としている。また、「指摘すべきことは、わが国の立法のなかでは、工場長権利法を制定することに注意するだけで、工場長制約法の制定に注意せず、労働者制約法の制定に注意するだけで、労働者保護法の制定に注意しないことであり、これは不合理な現象である」とする見方が出されている⁽²⁾。いくつかの規定を通して、民主的管理における労働者の地位の現状を見よう。

82年1月国务院は、「国营工廠廠長工作暂行条例」を公布し、当時の78年憲法が規定する企業管理制度にはなかった（党委員会の指導の下での）工場長責任制を導入した。これによって、国营企業の工場長は、生産経営面の問題について全権をもつことになった（第2条）。これと同時に、「国营工業企業職工代表大会暂行条例」も公布され、党委員会の指導の下での職工代表大会制を規定した。前者によれば、工場長と職工代表大会の関係は、工場長が職工代表大会

(10) 以上、王明賢「關於確保国营大中型企業職工的主人翁地位問題」、『D422』1992年第6期所収。

(1) 史探径「労働法与経済体制改革」、『法学研究』1988年第5期所収。

(2) 夏積智・張再平「試論『労働法』出台的可行性」、『法学雑誌』1989年第4期所収。

の職権を尊重すること、職工代表大会の工作进行を支持すること、職工代表大会の監督を受けることなどの規定に表れ、職工代表大会の優位性を確認できよう。また、第11条は、両者の関係を次のように具体化している。「職工代表大会が行なった生産行政工作に関する決議は、工場長によって組織され、実行される。工場長が、職工代表大会の決議に対して異なる意見をもつなら、再審議を提出することができ、もし再審議の結果に対してなお異なる意見があるなら、工場党委員会に報告し、裁決を要請する」としている。他方、後者の条例は、職工代表大会の職権について、次のように分類する（第5条）。すなわち、①討論・審議の項目、②討論・決定の項目、③討論・採択の項目、④監督・批評・処分・罷免・その他の項目、⑤選挙の項目、である。経営管理面の重要問題は、すべて①に含まれ、職工代表大会は「討論、審議」できるにすぎず、「決定・採択」の権限を持たず、工場長の優位性が見られる。なお、この段階においては、このような「党政不分」の名残りの企業行政制度がまだ見られた。

この規定は、86年9月の「全民所有制工業企業廠長工作条例」へ引き継がれ、「党委員会の指導の下での」という規定が削除され、工場長責任制の独立性は強化された。ただし、職工代表大会の監督を受けるという関係は継続している。その上で、第30条は、「工場長は、職工代表大会がその職権の範囲内において決定した事柄に対して、もし異なる意見があるなら、再審議を提出することができる。再審議の後、なお異なる意見があれば、工場長は、決定にしたがって執行し、同時に上級主管機関へ報告しなければならない」と規定した。この場合は、「政企不分」の問題に関わっている。ここでは、職工代表大会の意見が、基本的にはなお優先されているようにみられる。しかし、職権のレベルでは、次のような問題がある。同日公布された「全民所有制工業企業職工代表大会条例」の第7条は、職工代表大会の職権を、①聴取・審議の項目、②審議・採択の項目、③審議・決定の項目、④評議・監督などの諸項目に分けている。生産活動の基礎をなす内容については、①の聴取・審議の権限しかもたない⁽³⁾。ただ、この条例が、②の項目の中に、「工場長が提出した企業の経済責

(3) 第7条第1項第1号は、職工代表大会の職権の中の聴取・審議の項目について、次の内容を規定する。「工場長の工作报告を定期的に聴取し、企業の経営方針、長期および年度計画、重大な技術改造および技術導入の計画、職工訓練計画、財務の予算・決算、自己資金の分配および使用案を審議し、意見および建議を提出し、かつ上述の案の実施について決議を行なう」とする。これらに

任制案」を入れていたことは、職工代表大会の基本的優位性を認めるというこの条例の基本的観点がなお反映されていたと言えよう。

これらの責任制を含む経営管理諸制度は、88年に制定された「全民所有制工業企業法」によって確立される。この法律は、工場長（經理）責任制の実行を確認し、職工代表大会と工場長の従来の基本的関係を継続しているが、職工代表大会の職権を次のように変更している。すなわち、職権のレベルを、①聴取・審議の項目、②審査・同意または否決する項目、③審議・決定の項目、④評議・監督の項目に分ける（第52条）。86年の条例とはほぼ同じであるが、「請負およびリース経営責任制案」は、①の項目に入り、職工代表大会が採択する項目から、単に審議する内容へと変更された。この規定について、「これは、重大問題における職工の民主的管理権力を排斥しており、實質上は、広範な職工を主体の地位から客体の地位へ低下させた」とする評価⁽⁴⁾も出されている。

職工代表大会は、憲法で承認された企業の民主的管理制度であり、労働者が「企業的主人」であることを最も直接体现するための基本制度である。労働者の不満は、「企業的主人」としての地位に対する労働者の不安の表れと言えよう。すでにふれた全員請負責任制、労働力産権、職工持ち株制の提起は、このような現状を変革するための理論的・実践的試みである。また、国有企業の株式化の動向と関連して、「株主大会の指導の下での工場長責任制を実行することは、下から上への民主的管理を強化するのに有利である」⁽⁵⁾とされ、両者の関係は、株式制の下では当然問題となることである。公司法（会社法）との関連では、職工代表大会を設立し得るのは、会社のなかの有限責任公司の一部（国有独資公司、二つ以上の国有企業、その他二つ以上の国有投資主体が設立するもの—第16条）に限られ、株式（股份）有限公司では設立し得ないことから、国有企業の株式会社化の展開にともない、職工代表大会の機能する範囲は、ますます制約されていくことになる。立法で解決される必要があろう⁽⁶⁾。

については、採択・決定などの権限をもたない。

(4) 王明賢，前掲論文。

(5) 嚴聞広，前掲論文。

(6) 國谷知史「四川省における地方国有企業の改革——資産経営形式を中心として」（『中国研究月報』587号，1997年1月）は、「従来の企業システムから現代的企业システムへと移行するにあたって、会社法に規定された、株主会—取締役会（董事会）—監事会（『新三会』）と、従来の共産党委員会—労働組合（工会）—職員・労働者代表大会の『旧三会』との関係をどのように処理するかという問題に不可避免的に遭遇している」と問題点を整理している。尚、工場長責

また、「職工董事（取締役）制・職工監事制」の実行⁽⁷⁾も、株主（大）会・工場長責任制との関係が明確にされなければならない理論的問題がある。

III 労働関係の今日の特徴と労働法の性格

労働関係とは、一般に労働法に独自の調整対象とされ、「労働能力・労働権利能力・労働行為能力をもつ公民が、労働を実現する過程において、雇用単位と発生させる関係」⁽¹⁾であると考えられている。伝統的な集中的経済管理体制の下での国営企業においては、雇用単位は国家（政府・企業）であり、「企業と労働者が樹立する労働法律関係は、基本的には、国家意志を体现するにすぎず、双方の当事者の意志を体现することは少なく、労働行政関係の単なる延長にすぎない」⁽²⁾とされ、労働関係は、労働者と国家との関係であり、「行政的・非市場的」性格をもち、いわば労働行政関係であった。この結果、「労働法は、雇傭主と被雇傭労働者の間の関係を調整する法律にすぎず、社会主義国家が雇傭労働制度を消滅させた以上、労働法も必要なくなった」⁽³⁾とする見方も生まれた。80年代以降、「政企分開」の基本方針の下で、労働関係は、「国家と労働者の関係」から「企業と労働者の関係」へ転換している過程にある⁽⁴⁾。ここでは、雇用主体の転換によって、労働関係は、これまでの労働行政関係から分離・独立し、「非行政的・市場的」な性格を強めつつある。これは、84年決定によって、国家と企業の「両権分離」政策にしたがって、法的に分離されたことの結果である。

このような労働関係の基本的性格の変化に関連した問題として、労働法の性格をめぐる論争が生じている。主な観点として、以下のものがある⁽⁵⁾。i. 個別法部門論。社会主義法体系の中で、労働法も他の法部門と並列した、平等な独立した法部門と見る。今日の通説と思われる。ii. 小法論。労働法は、国家行政機関の労働法規の総称であり、基本法ではないとする。これは、労働関係

任制との関連の問題があろう。

(7) 張国祥，前掲論文。

(1) 陳文淵「關於労働法の几个基本問題初探」、『政法論壇』1994年第6期所収。

(2) 董保華「労働制度改革の法学探索」、『中国法学』1992年第5期所収。

(3) 胡鴻高「論我国新時期労働法の地位」、『当代法学研究』1989年第2期所収。

(4) 馮同慶「労働関係の市場化与三方格局形成的趨勢」、『D422』1994年第3期所収。

(5) 以下，胡鴻高，前掲論文。

をかつての国家の労働行政関係としてとらえ、労働法はこれを規制するものとするかつての議論の名残りとされ得る。iii. 経済法従属論。労働関係は経済関係の一部であり、経済法に従属するとする。しかし、現在は「それほど見られない」⁽⁶⁾と言われる。iv. 民法従属論。労働力商品論（後述）と関連した議論であり、労働関係を商品経済関係・財産関係とし、労働力の売買によって成立し、民法の財産関係の原則を援用でき、民法に従属するとする。労働力商品論をめぐる議論の展開次第では、労働法は、個別法部門論と民法従属論の相互の関連において、理解される方向が強まることも考えられよう⁽⁷⁾。

さて、労働力が商品であるかどうかに関する議論は、「労働力の所有」問題として始められている。中国において、この問題が議論されるのは、60年前後、80年前後に続いて三回目である。ここで言う「労働力の所有問題」とは、労働者の占有している労働力の所有は誰に帰属するかという問題であり、主に経済学の領域で議論されてきた。国有企業における労働力の所有問題に関する議論は、一般には、次のように大別されている⁽⁸⁾。すなわち、i. 公有制論、ii. 一部公有制・一部私有制論、iii. 私有制論であり、対立している。問題は、80年代の社会主義商品経済関係の樹立および90年代の市場経済確立の政策の中で、今後は、いずれの労働力の所有者であれ、一部を除き、労働力市場を通じて、商品生産が行なわれる生産（労働）関係に入っているということである。今回の議論が展開されている背景上の特徴は、この点にある。陳震は、「労働力市場は、職工の自己の労働力に対する所有権、自由な職業選択権を確認することを前提とし、これ自身、職工の主人公としての地位と権益の結実である」としているが⁽⁹⁾、さらに「労働力の個人的所有制も、また社会が実際の必要性にもとづき就業者を選択し、労働者が自己の特徴にもとづいて、一定の限度内で職業を選択する必要性を生じる」⁽¹⁰⁾とするなど、労働力市場の展開と労働力の個人的所有の関連が不可分の関係にあるとする理解が現われている。

(6) 王益英・李景森「十年来我国労働法学的発展」、『法律学習与研究』1989年第4期所収。

(7) 董保華、前掲論文。董は、「労働関係は、財産関係と身分関係の属性を合わせもっている」、「一種の財産関係として締結される」としている。

(8) 古克武「關於労働力所有制問題的觀點介紹」（徐節文・古克武編『建国以来労働力所有制論文選』所収、労働人事出版社、1982年）など参照。

(9) 陳震、前掲論文。

(10) 史仁「労働力所有制問題討論述評」、前掲『建国以来労働力所有制論文選』所収。

ここから、議論は、さらに労働力は商品か否かという議論へ展開する。本来、商品交換は、法的には、異なる財産（商品）所有者間における所有権の交換関係であり、財産所有権の譲渡を内容とする。92年の市場経済を確立する第14回党大会の決定は、84年決定になお見られた計画による「交換」に対する規定性を取り消し、本質的に、自由な商品交換が展開される道を開いた。その結果、労働力についても、「労働力が自由に移動し、有償譲渡できる特殊な商品となるよう要求する」⁽¹¹⁾方向が強まることは容易に予想し得る。最近、中国の各都市において、さまざまな労働力市場が形成されているが、このことも、労働力商品化を促進する要因となっていよう。夏積智は、「労働力市場を育成し発展させる上で、人々の最大の心配は、労働力が商品となるかどうかということである」とし、この問題が、現実化していることを指摘している⁽¹²⁾。馮郁は、改革・開放以来、労働力の問題をめぐる理論界の理論的成果は、「社会主義初級段階における商品経済の条件の下で、社会主義市場経済をうち建てるには、労働力が商品であることを承認しなければならないことを論証したことである」とまで言っている⁽¹³⁾。もっとも、中国社会におけるこのような条件の下において、労働力が直ちに⁽¹⁴⁾商品としての性格をもつかどうかは、市場経済の現実の展開のなかでさらに検討されなければならないだろう⁽¹⁵⁾。

-
- (11) 芦琦「労働力資源配置の法制化進程探析」、『現代法学』1995年第1期所収。
 - (12) 夏積智「培育与發展労働力市場必須解決的若干問題」, 張左己主編『中国労働体制改革研究』第79頁, 中国労働出版社, 1994年。
 - (13) 馮郁「論労働力的所有権問題」, 『F102』1995年第10期所収。
 - (14) 夏積智・前掲論文は、「社会主義市場経済の新体制を实行した後、労働力が商品であるかどうかは、きわめて複雑な問題である」とした上で、「“市場”自身は、(労働力など—引用者)これらの要素が商品であるか、または商品でないかを強調する必要はなく」, また“交換”は「双方(労働者と雇用単位—引用者)の権利義務関係の調整形式にすぎない」とし、「社会主義公有制の領域において、労働者は商品でなく、労働力の価値は、市場法則のバランスを受けなければならないが、商品であるとは言えず、労働者の労働を“商品”と結びつけることもできない」とする。
 - (15) 楊天均「試論労働力商品交換的三種法律形式」(《法学》文摘卡片, 1993-260, 『経済理論と经济管理』1993年第1期, 原載)は、売買・リース[中文は租賃]・組合[中文は合伙]を労働力交換の形式とし、組合を社会主義の労働力商品交換の形式とする。すなわち、「社会主義の条件の下での労働力の商品交換の過程は、生産手段を共同で占有するという前提の下で、労働者が、各自の労働力を企業に投入し、商品生産を組合で行ない、企業の製品の売却と計量

張光博は、社会主義の基本制度・市場経済体制・所有・商品・労働・主人などのカテゴリーについて、次のように整理し、今日の法の在り方を規定する諸要因に対する基本的認識を示している。これは、伝統的な認識を第14回党大会の市場経済体制を樹立する方針のもとに適応させようとするものであり、今日なお広く影響力をもつ認識の反映であると考えられる。すなわち、「市場経済は、资源配置の手段であり、単独では存在し得ない。それは、一定の社会の基本制度と結びつき、一定の生産手段所有制を基礎としなくてはならない。市場経済体制の性質は、それが結びついた社会の基本制度とそれによってうち建てられる生産手段所有制によって決定される。市場経済と資本主義の基本制度が結びつき、生産手段の私的資本主義占有制を基礎とするとき、それは資本主義市場経済である。このときの労働力は商品となり、労働力市場における自由な売買が、この市場の特徴である。市場経済と社会主義の基本制度が結びつき、生産手段公有制を基礎とするとき、それは社会主義市場経済である。その特徴は、労働者が搾取、抑圧されることから解放され、生産手段と政権の主人になっているということである。市場における労働契約は、社会化された大生産の下では、労働者が自己の占有する生産手段と結びついた自由な労働を実現する形式である」としている⁽¹⁶⁾。

労働法の性格を規定する労働関係は、以上のような理論状況の下で認識されていると言えよう。

ここでの、われわれの関心は、労働法の単なる法律体系上の問題ではなく、労働者の主人としての地位がどのように規定されているかという労働法の本質に関わる問題であった。「労働の権利」の構造という観点からは、次節において検討するが、労働法の基本的性格を歴史的に認識するための視角の問題として、社会の発展段階と労働法の性格の関係について、以下のことを確認しておきたい。資本主義の労働法は、19世紀の後半から、自由主義的な資本主義経済が発展し、資本家による労働者の搾取、階級矛盾が激化する中で、労働者の生存を保障し、労働力を確保する目的から発展してきたものである。したがって、労働保護、社会保障としての性格が濃厚である。また、国家（行政）による経済領域への積極的関与の表れでもあり、そこで規定された労働者の諸権利

分配を経て、各自の労働力に、等量の価値補償——賃金を取得させ、組合の形式をもって、自己の労働力を商品とする」としている。

- (16) 張光博「法学研究与坚持社会主义制度」、『D410理論法学・法史学』1996年第4期所収。

は、受益権的性格をより強くもつ。これに対して、中国労働法の置かれた歴史的位置は、「政企分開」の方針によって、計画経済体制下の国家による行政的関与の排除と市場経済の形成期にあり、労働力が、市場原理にもとづき自由に移動し、「労働の権利」の自由な展開が、当面の課題とされる段階にある⁽¹⁷⁾。労働法の基本的性格が所与の歴史的発展段階の違いによって規定されるなら、中国の現在の「労働の権利」も、受益権的性格よりも自由権的性格が強まる局面にあると言えよう。そして、このことが、次節に見るように、「労働の権利」の展開を規定している。

以上は、歴史的・現実的環境の変化に規定された労働者を取り巻く環境の変化であり、以下の本論としての「労働の権利」問題の前提的問題であった。

IV 「労働の権利」の基本問題

以上見たように、今日、中国の労働者は、「国家の主人」・「企業的主人」・「企業の労働者」という地位において、それぞれかなり複雑な法的環境に置かれつつある。これは、労働者が社会のさまざまな場面において、さまざまな権利の主体として登場しているということでもある。「企業の労働者」としての「労働の権利」と「国家・企業的主人」に由来する諸権利（株式、責任制、労働力産権などの主体としての権利）との相互関係も検討課題であるが、「労働の権利」の検討は、企業の所有形態、経営メカニズムの形態の如何にかかわらず、労働者が本来もつ権利であるという意味で、独立した課題でもある。本節では、「企業の労働者」という地位に直接由来する「労働の権利」⁽¹⁾について

(17) このような歴史認識を行なうものに、劉貫学・黎建飛「制定具有中国特色的《労働法》」（『中国労働報』1993年3月18日）がある。

(1) 用語の確認をしておこう。現行憲法が、第2章第42条で使用している用語は、中文テキストで「労働的権利」（英文テキストでは“right to work”）である。本稿では、これを「労働の権利」と訳して使用する。これは、「日本の学界で労働権（Recht auf Arbeit）という場合には、それは労働に関する権利の総称ではなく、労働の機会またはそれに代わる最低生活費の保障を請求し得る権利の意味に理解されている」（松岡三郎著『労働法』第99頁、弘文堂、1973年）という事情があり、同じ漢字の表現を用いる際の混同を避けるためである。両者が同一内容かどうかという、以下に検討すべき問題もあるので、あらかじめ区別しておく。

検討する。初めに、憲法の労働の諸規定の構造について、次に、94年労働法との関連および問題点を検討し、全体として「労働の権利」の概念を整理したい。

(1) 労働に関する憲法の諸規定

① 労働の主体に関する規定の問題

労働に関する諸規定は、直接には、第2章「公民の基本的権利と義務」において規定されている「労働の権利および義務」およびこれに付随する勤労者の労働と生活を保障する一連の諸規定である。「労働の権利」本体の検討に入る前に、これらの労働に関する諸規定が、憲法の中に占める位置をまずは確認しなければならない。そこで、これらの諸権利を享有する主体（労働者）が中国憲法の中で置かれている特殊な地位を確認することを通じて、これらの規範の意味を検討したい。

第一は、「労働の権利」の主体と労働の問題である。

労働は、人間が生存していく上で必要不可欠な条件である。労働が認められないということは、すなわち生存できないことを意味する。したがって、一般には、労働の主体とは、人そのものである。労働という問題が、生存することと本質的に深く関連する以上、中国憲法においても、「労働の権利」に生存権的意味を含め、この概念を構成する必要があるかどうかという問題を提起し得るだろう⁽¹⁾。特に、中国憲法のように生存権規定がない憲法の規範構造においては、なおのこと考慮されなくてはならない問題である。なお、憲法が、「労働の権利」の主体は「公民」（第42条第1項）、すなわち「中華人民共和国国籍を有する者」（第33条）とし、人の社会的存在範囲を示す概念のうち最も広義の概念を用いていることは、これらのことを反映している。「人民」・「勤労者」・「労働者」に限定されていないということである。

第二の問題は、憲法の規範構造の中で、「労働の権利」の主体の置かれた位置を規定する諸規定の問題である。

第2章に規定された労働の諸規定は、憲法の規範体系の観点から見れば、前文・総綱の諸規定を前提とする。前文は、「人民は国家の主人公である」と規定する。「人民」という概念は、これまでの理解によれば、社会発展の諸段階において、その具体的内容が歴史的に変化する概念である。今日の中国社会に

(1) 参照、沼田稻次郎著『労働基本権論』第30頁以下、勁草書房、1974年。

における「人民」の概念には、「社会主義革命と社会主義建設の事業に賛成し、擁護し、参加するすべての労働者階級、農民階級、知識分子、単独経営労働者、社会主義と祖国の統一を擁護する愛国者および華僑同胞」が含まれるとされ⁽²⁾、これは「公民」よりも狭いが、「勤労者（中文で労働者）」よりも広い概念である。まず、この「人民」は、前文の規定する「四つの基本原則」の中の人民民主主義独裁の主体である。人民民主主義独裁の権力の行使について、憲法第2条は、「すべての権力は、人民に属する」とした上で、「人民は、法律に定めるところにより、各種の方途および形式を通じて、国家の事務を管理し、経済および文化事業を管理し、社会の事務を管理する」と規定している。このうち、経済の方途と形式について、憲法は、さらに第14条において、经济管理体制と企業経営管理制度の改善、各種形態の社会主義的責任制の実施、労働組織の改善などを規定し、国有企業については、第16条で、「従業員代表大会（職工代表大会、労働者職員代表大会ともいう—引用者）その他の形態を通じて、民主的管理を実施する」としている。これらの前文と総綱の規定は、憲法が直接「人民」に付与した「権力」である。ただし、憲法規範上は、公民の権利という形式、つまり人権としては規定されていない。言い換れば、「公民」の「労働の権利」と「人民」のもつこうした「権力」行使の方途・形式との関連は、憲法規範上は明確にされておらず、その結果、前文・総綱の関連諸規定における労働者を含む人民の権力規定は、なお一般の制度的規定にとどまり、公民の権利規定に結実していない。例えば、この権力行使の一つの形態としての国有企業における職工代表大会については、関連する法律・条例も公布されており、制度化（この意味で法制化）されているが、94年労働法の規定のように、公民の権利論のレベルでは明確にされていない（後述）。

第三は、「労働の権利」の主体が、憲法規範の上では、その所属する経済単位によって異なる範疇に分けられているという問題である。

第42条第1項が規定する「労働の権利」の主体としての公民の中で、「国有企業ならびに都市と農村の集団経済組織の勤労者（中国語は労働者）」については、第2項で、特に「国家の主人公としての態度をもって自己の労働に取り組むべきである」とし、その責務を特に強調している。では、「公民」の中の非公有制企業および社会諸団体における労働者の「労働の権利」は、どのように理解すればよいのであろうか。これは、労働法の主体の範囲（第2条）に関

(2) 『法学大辞典』第16頁「人民」の項、参照（総主編鄧瑜，中国政法大学出版社，1991年）。

わる問題である。また、農民について、胡鴻高は、「土地が公有制を実行していることによって、もはや小私有者ではなく、確かに労働者である。したがって、わが国の労働法は、適用範囲を大いに広げなくてはならない」⁽³⁾としているが、94年労働法は、適用範囲に農民を入れなかった。また、陳文淵は、労働法の調整対象としての労働関係をもつものの範囲と第2条⁽⁴⁾の適用範囲との関連について、両者は、「完全には一致せず、研究に値する」として、問題のあることを指摘している⁽⁵⁾。すでに見たように、前文では、人民は「国家の主人」としての地位が確認されていたはずである。したがって、非公有制企業における労働者の享有する「労働の権利」も、また人民としての「国家の主人」の地位において、行使されなければならないが、この点も憲法規範構造の中では明らかにされておらず、労働法の中で十分反映されているとも言えない。

以上のように、「労働の権利」の主体は、その憲法規範上の位置づけによって異なる権力・権利関係に置かれ、「公民は法律の前に一律平等である」(第2章第33条)とする憲法原則に抵触する問題が残されている。憲法論として、「人民」・「公民」・「勤労者」などの概念は再検討されなければならない。

② 労働に関する諸規定の構造をめぐる問題

ここでは、第2章(第42条乃至第45条)の中で、労働をめぐる諸規定の構造を見ることにする。「労働の権利」規定の位置を確認する問題である。

第一は、労働についての諸規定が、人権規定と国家の政策規定に大別される問題である。

直接、公民の権利として規定されるものは、労働の権利(第42条)、休息の権利(第43条)、物質的援助を受ける権利(第45条)である。人を主語とする労働関係の人権規定はこの三つであり、残りはすべて国家の政策規定である。両者の関係については、一般に、後者は前者の保障規定または具体的政策規定

(3) 胡鴻高, 前掲論文。

(4) 労働法第2条は、次のように規定する。「中華人民共和国の領内にある企業、単独経営経済組織(以下雇用単位と統一して称す)およびこれと労働関係を形成する労働者は、本法を適用する。国家機関、事業組織、社会团体およびこれと労働契約関係をうち建てた労働者は、本法にてらして執行する」。拙訳「中華人民共和国労働法」(中国研究所編『中国年鑑(1995)』所収, 新評論, 1995年), 以下同じ。

(5) 陳文淵, 前掲論文。例えば、私人が労働者を雇うことによって形成される労働関係などが問題となろう。

として理解できるが、さらに、いくつかの問題が考えられる。「労働の権利」の解釈によっては、両者の相互関係についての理解に違いが出ることになる。すなわち、「労働の権利」を、次項に見る伝統的理解のように、就業権と分配権として理解し、第42条第2項はそのための国家による具体的政策規定であるとする、第2章のその他の労働諸規定は、第42条第1項・第2項と同様に、個々の問題についての具体的規定として性格づけられる。労働に関する諸規定の全体は、個別具体的規定が併記されたものと理解される。つまり、これ以外の権利は、憲法上規定されていないということになる。

これに対し、中国憲法は、日本国憲法などとは異なり、人権規定として生存権を規定しておらず、労働の諸規定の中において生存の実現を追求せざるを得ないという憲法規定の現状に鑑み、「労働の権利」の概念を広く解釈し、「労働に関する権利の総称」（松岡）とする場合、第42条第1項の「労働の権利」は、その他の労働の諸規定の一般的な包括的規定とし、その他の諸権利は、「労働の権利」の具体的内容を例示的に表現する諸権利として見ることができる。したがって、憲法で規定された以外の権利も、ここから演繹できると理解し得る。

第二は、三つの人権規定の相互関係の問題である。休息の権利は、「勤労者」（中文は労働者）を主体とする権利である。すでに労働過程にある勤労者が、労働する中で休息する権利であり、論理的には、「労働の権利」の実現を前提とした権利である。また、物質的援助を受ける権利の主体は、「公民」とされ、労働者・勤労者だけでなく、公民一般が主体である。しかし、この権利の行使は、公民が老齢、疾病、労働能力喪失などの状況に置かれた場合に限定されるものであり、つまり労働できない公民が享有する受益権である。この意味においては、他の労働の諸規定と区別されるが、「労働の権利」が実現不可能な、負の労働状況において行使できる権利として、両者は照応する関係にあり、この意味では「労働の権利」を前提にしている。この結果、一部の「公民」は、この権利を享受し得ない結果が起こることが考えられる。また、現段階において、この物質的援助を受ける権利を「労働の権利」から派生するものとして理解するのは、次のような現実的背景があるからである。これらの社会保障的政策が、中国においては、基本的に「社会」保障の形式を採らず、工作单位（企業・機関など）によって実現されてきたという現実の問題と関連する。つまり、「企業」による保障であり、このことは、当然、一定の工作单位における労働者であることを社会身分的な前提にするということである。陳震は、社会

保障を受ける權益を「受益権」とし、職工の「企業の主人」としての地位から演繹しているが⁽¹⁾、龔建礼は、「労働保険の待遇は、労働関係の直接の結果であり、かつて労働関係が存在したことにより生じるもの」としている⁽²⁾。第45条（物質的援助を受ける権利）は、労働者の場合、第42条（労働の権利）を前提とする規定であると言えよう。「労働の権利」が「権中の権」と言われる所以である⁽³⁾。今日、国有企業の改革が経済体制改革の中心課題とされ、この改革が成功するかどうかは、余剰労働者の削減にあるとされている。そして、この課題の取り組みが進展しないボトルネックとして、工作单位を離れては、国有企業の労働者の生活が保障され得ないという問題のあることは、よく知られているところである⁽⁴⁾。社会保障制度の確立をめぐる法理論の問題の一つは、この受益権と「労働の権利」を分離し、両者を生存権の保障規定として理論的に再編成することにあると言えよう。

③ 「労働の権利」の基本的性質をめぐる問題

-
- (1) 陳震, 前掲論文。
 - (2) 龔建礼「試論我国労働法的調整対象」,『法学研究』1984年第1期所収。
 - (3) 王益英・鄭愛青「労働権は実現生存権的重要保証」,『法律学习与研究』1992年第1期所収。
 - (4) 現在準備されている《破産法（草案）》は、国有企業の破産について特別規定を設けている（第8章第178条乃至第183条）。その中で、福祉に関連して、次のような規定を行なっている。「国有企業の職工の住居、学校、病院、幼稚園・託児所などの社会公益事業および福利施設は、引き続き経営する必要がなく、かつ一括譲渡できるものが破産財団に入るほかは、いずれも破産財団に入らず、破産企業所在地の市または市管轄区・県の人民政府によって一括して接收、管理される。ただし、本法が効力を生じた後に新たに建設された職工の住居は、破産財団に入れなければならない」（第183条）。経過措置の規定であり、当面は、市・県のレベルで管理され、従来の福利的機能を引き続き果たす可能性が残されているが、職工の住居については、将来は破産財団に入れられて処分され、当該企業の労働者は利用できなくなることになる。なお、この《草案》第183条の但書の箇所は、95年7月の《第二稿》第151条では、次のようになっていた。すなわち、「国有企業の職工の住宅は、破産財団に属すが、その原使用権を改める根拠とせず、原賃貸借関係は、引き続き効力をもつ。債権者会議の討議を経て、破産財団に属さないことに同意した場合、破産企業所在地の市または市管轄区、県の人民政府によって、一括して接收され、管理される」。ここに、職工の住宅に対する既得権を確保しようとする経過が読み取れよう。

労働法のいくつかの文献によれば、「労働権」（ここで言う「労働の権利」）の定義には、以下のようなものがある。「労働能力をもち、労働願望をもつものが、このために労働の機会を提供するよう国家に要求する権利」⁽¹⁾、「労働能力をもつ公民が仕事・労働を得る権利、および公民が仕事と労働の中で支払った労働の量と質にしたがい報酬を得る権利」⁽²⁾、「労働能力をもつ公民が、報酬または収入のある仕事を得る権利」⁽³⁾、「労働能力をもった公民が、保障された活動を獲得することができ、労働の量と質に応じて報酬を得る権利」⁽⁴⁾、「労働能力をもった公民が、社会労働への参加を獲得し、労働に応じて報酬を得ることをしっかり保障する権利」⁽⁵⁾、などである。このように、一般に、中国の労働法学界における「労働の権利」の定義は、仕事に就く権利（就業権）と報酬を得る権利（分配権）を中心に構成されている。

これら伝統的な定義に対して、今日、新たな理解を示すものが現れている。二つの傾向があると考えられる。一つは、市場経済の展開に適應させようとするものである。王益英・李景森は、企業が生産の需要にもとづいて職工を採用すること、労働者が職業選択の自由権をもつこと、また「労働の権利」の実現は、企業と労働者の双方が平等・自発・協商の原則にもとづき、労働契約を締結して継続される法律行為であることなどを含意するよう提起し⁽⁶⁾、劉嗣元は、就業権と分配権のほかに、「労働に従事する権利」を追加している⁽⁷⁾。これらは、市場経済の展開にともない、「労働の権利」を、市場経済の中で自由に実現される自由権的性格をもつ権利とする理解と関連する。この場合、「労働の権利」の行使は、国家に対する直接的な請求を意味するものではなく、基本的には労働者と企業との間で行使される権利となる。すでに見たように、国有企業の経営メカニズムの転換が追求される中で、国有企業が破産したり、経営困難を理由として労働者が解雇されるといった、従来にはなかった「労働の権利」を取り巻く環境の変化が現れている。これにともない、企業がこれまで

-
- (1) 謝懷斌・陳明俠著『労働法簡論』第56頁、中国財政経済出版社、1985年。
 - (2) 劉嗣元「談市場經濟条件下公民勞動權的實現」、《法学》文摘卡片、1996-154、《法商研究》1995年第5期、原載。
 - (3) 王昌碩、前掲論文。
 - (4) 王益英・李景森、前掲論文は、この定義を「伝統観点」とし、修正を提起している。
 - (5) 高等学校法学教材・主編関懷『労働法学』第94頁、群衆出版社、1989年。
 - (6) 王益英・李景森、前掲論文。
 - (7) 劉嗣元、前掲論文。

実施していた福利政策を、社会保障へ転換していく中で、「労働の権利」には、単なる国家に対する請求権としてではなく、市場に規定された生産過程の中において労働者がもつべき諸権利の包括的・自由権的規定としての性格が付与されるべきであろう。

もう一つの傾向は、すでにふれたように、生存権と結びつけて理解しようとするものである。史探徑は、「労働の権利」は「労働の諸権利の中で第一位に属し、労働者が生存を依存する権利である」⁽⁸⁾とし、王益英・鄭愛青は、「生存を実現する必要な保障である」⁽⁹⁾とし、凌相権・李群星は、「労働権がなければ、生存権は保障されず、その他のあらゆる権利も基礎を失うことになる」⁽¹⁰⁾とし、いずれも両者を結合する見方を提示している。就業権が実現されることは、労働者が、労働過程の端緒段階に入ったということを意味するが、今日では、その後に続く生産（労働）過程全体が、市場によって規定され、変動する状況が生まれ、計画経済体制下におけるようなりジッドな過程ではなくなっている。生存を実現するための労働は、この過程において実現されるものであり、「労働の権利」の実現も、この生産（労働）過程全体を通して保障されなければならない。この意味で、「労働の権利」の定義には、生産（労働）過程の本体において労働者のもつべき生存権的内容が含まれなければならない。したがって、就業権が実現されなければ、その他の問題は生じないということでは必要条件ではあるが、十分条件ではない。つまり、就業する権利、労働に応じた分配を受ける権利を含むだけでは不十分ということになる。

本来、その内容の多様性から、この「労働の権利」概念は、一つの権利システムとして理解されよう。この生産（労働）過程における権利を「労働に従事する権利」とした場合、この権利や就業権・分配権などは、実現されるべき目的となる本体としての「労働の権利」である。これに対し、本体としての「労働の権利」の実現を保障するための権利カテゴリーがある。劉嗣元の言う「救済性権利・保護性権利」である⁽¹¹⁾。中国における「労働の権利」の定義には、これらの権利が含まれていない。団結権・団体交渉権・団体行動権（争議権）

(8) 史探徑, 前掲論文(「論社会主义市場経済与労働立法」)。

(9) 王益英・鄭愛青, 前掲論文。

(10) 凌相権・李群星「論我国労働法对人権の保護」, 『法学評論』1992年第2期所収。

(11) 劉嗣元, 前掲論文。労働権は、広がりにおいて、「原権利・救済性権利・保護性権利の三大部分から構成される」としている。

のいわゆる“労働三権”は、その代表的なものであろう。

もとより、中国憲法は、日本国憲法の「勤労者の団結する権利および団体交渉その他の団体行動をする権利」を規定しない。従来、中国において、この問題は十分には議論されず、また今日でも積極的に行なわれているとは言えない。それは、社会主義社会では、とりわけ国有企業などの公有制企業においては、すでに基本的な生産手段が社会化され、雇傭労働の生産関係が基本的に止揚されていること、したがって国家・企業・労働者の利益は基本的に一致していること、また、これに伴い、「労働者の労働力も、自ずと私有から公有の領域に入った」と理解され⁽¹²⁾、これらの結果、労働過程における労働力の存在様式は、国家の労働行政政策によって規定されるものであり、労働者の権利論の問題としては性格づけられてこなかったと言えよう。しかし、すでに見てきたように、今日の市場経済の中で、企業は独立した利益主体となり、労働者も独自の利益をもつ経済主体として登場せざるを得なくなり、国家・企業・労働者の間における利益の不一致が生じ、労働者が自己の利益を独自に守らなければならない可能性が生まれている。

日本国憲法の“労働三権”については、今日、中国においても一定の関心が持たれ始めている。例えば、“労働三権”は、「国際的にすこぶる影響を与えている」こと、「労働者の受動的地位を改善し、雇主と均衡させる基本的保障である」などの評価がある。もっとも、中国への適用については、「集団談判」(団体交渉の形態)についても、「わが国では、かなり新しいことである」とするように、なお慎重な姿勢をとっている⁽¹³⁾。杜鋼建は、94年労働法についての論文で、団結権については、「組合およびその他の勤労者の団体を自由に組織する権利を明確には承認しなかった」こと、団体交渉権については、「団交権の概念を採用しなかった」こと、団体行動権については、「(示威罷業などの権利に対し)回避する態度を採った」などとし、“労働三権”を基軸に労働法の評価を行なっている⁽¹⁴⁾(後述)。

以上のように、今日の市場経済へ向かう経済体制の改革は、「労働の権利」の構造と本質的内容を理解する上において、従来の認識を変更させる必要性を

(12) 楊振山、前掲論文。

(13) 以上、「亜太法協第4届労働法討論会学術綜述」、『中国法学』1994年第6期所収。

(14) 杜鋼建「加強労働権利的法律保障：我国《労働法》存在的主要問題」、『法学』文摘卡片，1995-253、『蘭州学刊』1994年第5期，原載)。

提起しつつある。

(2) 「労働の権利」と94年労働法の評価——まとめにかえて——

最後に、これまで検討してきた82年憲法の「労働の権利」をめぐる問題と、94年労働法の若干の規定（第1章総則）との関連を見ることにしよう。

第一は、労働法が、憲法の「労働の権利」をどのように具体的に規定しているかという問題である。

直接に該当する規定は、労働法第3条であり、労働者の享有する諸権利を列挙している。すなわち、「平等に就業し、職業を選択する権利、労働報酬を取得する権利、休息・休暇の権利、労働の安全・衛生の保護を獲得する権利、職業技能訓練を受ける権利、社会保険および福利を享有する権利、労働争議の処理を申請する権利ならびに法律が規定するその他の労働の権利」を規定している。伝統的な定義に含まれていた労働報酬を取得する権利（分配権）は、ここでも規定されている。ただし、就業権については、平等な⁽¹⁾就業と職業選択の権利として規定されている。したがって、ここには、国家へ就業を要求する請求権ではなく、自由権の内容が含まれたことになる⁽²⁾。これ以外の憲法の労働に関する人権規定、つまり休息の権利（休息・休暇の権利）と物質的援助を受ける権利（社会保険および福利を受ける権利）も、基本的にここに含まれている。その他のいくつかの諸権利は、憲法の国家の政策規定に含まれていたものを、労働者の権利として認定したものである。なお、「労働争議の処理を申請する権利」は、憲法には規定されていないものである。従来は国务院の条例が公布され、労働争議を処理する制度は存在していたが⁽³⁾、労働法は、これを労

(1) 杜鋼建・前掲論文は、《労働法》の「平等」な就業の規定について、「徹底性を欠く」と評価し、理由を述べる。「勤労者の就業は、政治的観点あるいは政治的見解により差別されないということを当該法は規定しなかったが、これは、現実の中に大量に存在する政治的見解あるいは政治的観点によって、職業の差別の現象が生じていることに対して、ゴーサインを出したことで違いがない。この法が、政治的見解による差別を禁止しなかったことによって、平等な就業権および職業選択の自由は、そもそも結実するすべがない」と批判する。

(2) 史探徑・前掲論文（『労働法与経済体制改革』）は、企業が労働者採用自主権を手に入れ、労働者が一定の職業選択の自由を獲得したメルクマールを、1986年7月12日に国务院によって公布された「国营企業実行労働合同制暫行規定」による「労働契約」制の導入に求めている。

(3) 胡鴻高・前掲論文は、「1957年に至り、『社会主義改造』の基本的達成にとも

働者の権利として規定した。これは、前節でふれた「原権利」を実現するための権利カテゴリー（救済性権利）のうちの一つであり、これが含まれたことになる。こうして、労働法は、労働者の権利という形式をもって多くの内容を追加規定し、憲法の「労働の権利」を包括的規定として理解する必要性と、さらに、「職業を選択する権利」を規定することで、憲法の「労働の権利」を自由権として理解すべき方向性を強めたと言えよう。

第二は、“団結権”に関連する問題である。

労働法第7条は、「労働者は、法にしたがい労働組合に参加し、組織する権利をもつ」と規定する。前節において、杜鋼建は、“団結権”に関連して、「自由に組織する権利を明確には承認しなかった」と評価していた⁽⁴⁾。問題は、この権利をなぜ第3条の労働者の享有する権利に含めなかったのか、である。さしあたり、次のように解釈しておきたい。すなわち、第7条の規定は、杜鋼建の言うように、「組合およびその他の勤労者の団体を自由に組織する権利」を認めたものではないだろう。「参加する」と「組織する」という言葉の順序からは、現在すでに組織されている「工会」（中国の労働組合）がある場合は、そこへ「参加」する権利であり、「組織する」ということは、その結果を表現しているにすぎないと解釈できるということである。このような規定の仕方は、社会主義の下における団結権の法理、すなわち社会主義社会（企業）において、労働者に独自の利益が存在するのか、労働者が何故に団結して、その利益を追求しなければならないのかという法理がいまだ明確にされていないことによると考えられる。そして、法学理論面においては、すでに触れた「労働に従事する権利」が、生産労働過程の中において追求されなければならないという視角の欠如があると考えられる。もし、王昌碩の言うように、「工会を組織することは、公民の結社権の重要な表れである」⁽⁵⁾とするなら、第7条は、労

ない、わが国は労働法制を軽視し始め、例えば、労働争議処理機関を取り消した」としている。そして、1987年7月31日に国務院によって公布された「国营企業労働争議処理暫行規定」は、「長期にわたった人民来信来訪方式によるだけの状況を改めた」としている。なお、1993年7月16日に国務院は、「中華人民共和国企業労働争議処理条例」を公布し、前条例を廃止している。

(4) 杜鋼建，前掲論文。

(5) 王昌碩，前掲論文。王昌碩は、現在の工会について、次のように批判する。「長期に存在する“官办”工会の傾向を克服し、党・政府・工会の関係を正しく処理し、工会が法にしたがい自己の社会的機能を独立して自主的に履行するよう保障しなくてはならない」としている。

働組合を自由に組織する自由権として解釈する必要がある。しかし、換言すれば、労働組合については、憲法の「結社の自由」は、この第7条の規定によって一定の制約を加えられたということが言える。

第三は、職工代表大会の問題である。

憲法は、総綱第16条において、「国有企業は、法律の規定にてらし、職工代表大会およびその他の形式を通じて、民主的管理を実施する」としていた。すでに見たように、この制度は、労働者の「企業の主人」としての地位を保障する上で、中心的位置を占める制度である。しかし、この職工代表大会による民主的管理制度については、憲法にその他の関連規定がなく、職工代表大会の組織、権利義務、民主的管理の内容と実施方法などについては、これまで一般の法律・法規で具体化され、規定されてきたにすぎない。81年条例は、「職工大衆が主人となり、企業を管理する民主的権利」(第1条)とし、86年条例は、「全人民所有制工業企業の職工の民主的管理権力」(第1条)とし、88年企業法は、「職工が企業の民主的管理に参加する権利」(第49条)と規定している。また、労働者(職工)の職工代表大会に対する関係について、「職工大衆が政策決定および管理に参加し、幹部を監督する権力機関」(81年条例第2条)、「職工が民主的管理の権力を行使する機関」(86年条例第3条、88年企業法第51条)と規定している。さらに、史探徑は、職工代表大会を「企業が民主的管理を実行する基本形式であり、職工が民主的管理の権力を行使する機関である」⁽⁶⁾とし、また陳文淵は、「民主的管理権は、労働者が法律の規定にてらし、一定の組織形態を通じ、企業・事業などの単位の政策決定に参加し、幹部を管理監督する権利をさす」⁽⁷⁾とする。これらに示されるように、企業の民主的管理権は、職工の「権力」なのか、「権利」なのか、必ずしも明らかではない。また、職工代表大会への参加権が、労働者個人の権利かどうかは法律上は明確ではないと言える。もとより、憲法の規定は、国有企業の制度として規定するにすぎない。他方、労働法は、労働者の立場から民主的管理の問題を規定した。第8条は、「労働者は、法律の規定にてらし、労働者職員大会、労働者職員代表大会もしくはその他の形式を通じ、民主的管理に参加し、もしくは労働者の合法的権益を保護することについて、雇用単位と平等に協議する」とする。ただし、次のような問題がある。中文テキストでは、すでに見た第7条が、労働者

(6) 史探徑・前掲論文(「労働法与経済体制改革」)。

(7) 陳文淵「労働法在我国法律体系中的地位」, 中国労働法学会研究会編『労働法論文集』所収, 法律出版社, 1985年。

の労働組合へ参加する「権利をもつ」(中文は有権)と規定していたのに対し、第8条がこの表現を使用していないことである。これは、民主的管理への参加権が労働者個人が享有すべき「権利」としては認められていないということを意味する。また、第8条の規定は、民主的管理の機関である職工代表大会に「参加する」権利であり、組織する権利でないということを明確にしたものと言えよう。この法制上の原因が公司法の規定にあることは、すでに見たとおりである。労働者個人の権利論の問題としては、なお立法的に解決されていないと言えよう。ある労働法のテキストは、次のように見ている。「職工が企業の民主的管理へ参加する権利は、重視はされている。しかし、全体の状況から見て、この権利は、有効な法律の保障を得ていない。したがって、実践の中にある企業の民主的管理制度には、解決する必要がある各種の実際の問題がなお存在する」⁽⁸⁾としているのは、以上の点に関連すると考えられる。労働組合と職工代表大会を組織する権利が、労働者の享有する権利として第3条に規定されず、いずれも「参加」のレベルにとどまっていることは、「労働の権利」の自由権的展開としては十分でないと言えよう。

以上、労働者のいくつかの権利をめぐる問題について、94年労働法は解決することができなかった。その原因として考えられることは、何よりも、経済体制の改革、とりわけ国有企業の改革の中で、労働者の守られるべき「労働の権利」とは何かという問題が、十分には明らかにされていないことがあるように思われる。基本的な視点として、「労働の権利」の実現は、生産労働過程において労働者のもつべき諸権利を中心に追求されなければならない、さらに、経済の発展と市場経済の展開にともない変化・発展させる必要性が理解されなければならない。そして、このことは、社会主義の中国社会における労働者は、国家・企業の主人公であり、主人の地位にふさわしい労働に従事することができるための諸権利が確認されなければならないということでもある。今後の展開を見守っていきたい。

(1997年4月脱稿)

尚, 資料および助言をいただいた早稲田大学法学部教授・櫻井孝一先生, 同大学院法学研究科博士課程・張伯琨氏, 中南政法学院・劉茂林先生に御礼申し上げたい。

本稿は早稲田大学特定課題研究助成費による研究成果の一部である。

(8) 関懷主編『中国労働法講座』(中国市場經濟法律講座叢書, 改革出版社, 1995年)第229頁。