九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

中国改正工会（労働組合）法の成立と課題

彭，光華
九州大学大学院法学研究院助手

https://doi.org/10.15017/2284

出版情報：法政研究. 69 (1), pp.93-116, 2002-07-19. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

中国改正工会（労働組合）法の成立と課題

彭　光華

「『中華人民共和国工会法』の改正に関する決定」は、さる二〇〇一年一〇月二七日に第九期全国人民代表会議（全人代）常務委員会の第二四回会議において採択され（同日施行）、中国におけるいわゆる集団的労働関係を規定する唯一の法律である「工会法」は十年ぶりに改正された。本稿においては改正前の「工会法」を概観し、それに対する改正のポイントを把握した上で、残されている課題を簡単に指摘することとする。

一　改正前の工会法

(1)　五〇年工会法

中国共産党は労働者階級が指導する国家を樹立したとの理念のもとで、建国直後に婚姻法（一九五〇年四月三日）、土地改革法（一九五〇年六月二八日）と並ぶ三大立法として工会法（同日）を制定した。

この五〇年「工会法」は、憲法に先立って制定され、「中華蘇維埃共和国労働法」（一九三一年一一月）と「中華全国総工会章程（規則）」（一九四八年八月）を継承したものである。同法は五章二六条からなり、一九九二年の新「工会法」の公布まで改正されることなく、四〇年間にわたって工会を規制していた。[1]

同法は、まず工会の性質について、「工会は労働者階級が自主的に結合した大衆組織である」（一条）と規定している。「自主的」というのは、日本での意味と異なり、労働者の工会への参加は任意であることを指し、工会に参加するかどうかは労働者の自由権利であり、強制的に工会に参加させることはないと説明されている。[2] ただし、民主集中制という工会の組織原則（二条）、並びにすべての工会が中華全国総工会という全国唯一のナショナルセンターに属さないと認められないという工会組織の登録制度（三条）は、第六回全国労働大会で採択された「中華全国総工会章程」の規定をそのまま法にしたものである。

また、同法によると、工会は被用者を代表して「生産管理」に参加する権利（五条）[3]、労働協約を締結する権利（五・六条）、企業行政会議に出席する権利（八条）などが保障されている。当時の公私所有制併存の体制下において

は、企業の所有制によって工会に異なる権利が保障され、労働分野における「一国両制度」が生いていた。すなわち、公営企業においては、工会は労働者を代表して［生産管理］に参加する権利及び行政と労働協約を締結する権利を有する（五条）ほか、工会大会または代表会議に企業行政を企業活動について報告させる権利及び企業管理委員会または行政会議に参加する権利も保障されている。一方、私有企業においては、工会は被用者を代表し、資本側と団体交渉、労資協商会議に参加及び労働協約を締結する権利が保障されている（六条）。公営企業で［生産管理］の権利が保障されているのと異なり私営企業では労資協商会議という制度が設定されているに止まる一方、労働協約の締結に関しては、公営企業では団体交渉の権利が明確にされていないのと異なり、私営企業ではそれが明確にされていた。

そして、同法は、工会の役割について、「工会は労働者階級の根本利益を保護するため、その規則及び決議に基づき、以下の活動［工作］を行う。一、労働者を教育・組織し、人民政府の法令に従わせ、人民政府の政策を遂行させることをもって、労働者階級支配の人民政権を固める。二、労働者を教育・組織し、大衆を動員し、新たな労働態度を樹立させ、労働規律遵守させ、生産競争及びその他の生産キャンペンを組織し、生産計画の完成を保障する。……」（九条）と規定し、レーニン・毛沢東の「工会は学校である」という発想を引き受け、労働者を教育、動員することを工会の主な活動として位置づけている。これは同法第四章「工会経費」の「工場、鉱場、商店、農場、機関、学校等生産単位または行政単位の行政側または資本側は、全被用者（私営企業の資本側代理人を含まない）の実質賃金（貨幣、実物、食事等を含む）の総額の二％を工会組織に支給し、工会の経費とする（実質賃金総額の一・五％を職工文化教育費とする）」（二四条二項）という規定からも窺えるであろう。

しかし、一九五六年の生産手段に対する社会主義的改造の完成にともない、「統包統配」による「固定工」制度が普及すると、労働は単に全人民を組織する政治・経済システムの基層システムである単位に身分を保有するための媒介となった。[4]「単位」においては、労働者に対して賃金、諸手当、住宅、医療保険、年金等が平等に配分されるため、労働関係から契約的・法的要素が消失し、国家が行政的に労使関係を規律するようになった。こうした制度の非効率性を改革するため、「国営企業で労働契約制を実施することに関する暫定規定」（一九八六年七月一二日）を契機に

契約制度が実施され、労使関係は法的契約関係に改変されようとした。このような改変に対応して新たに立法されたのが九二年「工会法」（一九九二年四月三日）である。[5]

(2)　九二年工会法

この九二年「工会法」は全六章、四二条であり、第一章・総則、第二章・工会の組織、第三章・工会の権利と義務、第四章・基層工会の組織、第五章・工会の経費と財産、第六章・付則からなっている。以下にその工会の性質と役割に関する規定を検討する。

まず工会の性質については、中国の工会は、①労働者が、②自発的に結合した、③労働者階級の大衆組織であり（同法二条）、「民主集中制」（同法一一条）を原則に組織し、工会規則にしたがって自主独立した活動を展開する（同法四条）と規定されている。[6] しかし、中国の工会は、長くレーニンの「工会国家化」及び「工会は共産主義学校である」の理論の影響下にあり、社会主義市場経済に移行した現在においてもその国家機能の行政的色彩を払拭しえない状況にある。[7] すなわち、社会主義中国では、労働者の「大衆組織」である工会と労働者階級の政党である共産党は労働者の利益を代表するばかりでなく、全国人民の利益を代表しなければならない。したがって、工会は社会生産発展のため労働者を動員組織するばかりでなく、広く企業外においても国家管理の機能を有する。これは「工会法」の以下の規定からも見ることができる。すなわち、「工会は労働者を組織、教育し、憲法と法律の規定に従って民主的権利を行使し、国家の主人公の役割を発揮し、各種の経路と形式を通じて、国家事務の管理に参加し、経済と文化事業を管理し、社会事業を管理する。人民政府の業務の展開に協力援助し、労働者階級が領導し・労農連盟をもって基礎とする人民民主独裁の社会主義国家政権を擁護する」（同法五条）ようにしなければならない。

また、「工会法」三条では、労働者が「工会に参加及び組織の権利を有する」という文言が使われている。「参加」を「組織」に先行させたことは、全国唯一のナショナルセンターである中華全国総工会に参加することが前提であり、その傘下に属さない第二工会を結成する権利が認められないことを意味していると思われる。また、この統一的な全国的機構によって組織されている工会内部の組織原則は「民主集中制」とされているが、工会の設立は「上級機関の許可を受けなければならない」（工会法第一三条）という規定も同時に定められており、実質上民主集中制は採用

されていない。[8] また、工会の幹部も所属企業の党委員会に任免され、すべての組合活動も党の指導を受けなければならない。[9] すなわち、工会は労働者の利益代表として労働者に奉仕するというより、むしろ労働者の管理者として生産管理のために政府・行政と協力的に活動している。[10] その原因は、社会主義的イデオロギー以外に、共産党が政権奪取するため、労働者の「自発的」労働紛争を「自覚的」階級闘争に強力に組織した歴史的組織慣行にあると思われる。[11] これは中国が成立した後の計画経済時代においても改革することができなかった。したがって、中国の工会は理論上行政機関と同様に国家機能を持ち、組織及び活動においても行政的性格を有するものと言えよう。

従来の工会の特質について総括すれば、工会組織全体が共産党の指導下にあり、工会活動も党及び行政（政府または企業行政）に統括されているために、外部関係において大衆団体としての独立性を有していないことと、内部運営においては民主性がないことがあげられる。

工会の役割については「工会法」六条から八条及び「中国工会章程（規約）」[12] 総則の四段目を概括すると、中国の工会は以下のような規定がおかれている。

第一、「保護」（維護）の機能。労働者の権利・利益を維持・保護する。

第二、「動員」の機能。労働者が積極的に建設と改革に参加し、経済任務と社会発展（社会主義建設）任務を完成させるよう動員し組織する。

第三、「参加」の機能。労働者を代表しかつ組織し、国家と社会の管理に参与し、企業・事業と機関の民主管理に参加する。

第四、「教育」の機能。労働者が絶えず思想・道徳及び科学文化の素質を高めるよう教育し、理想・道徳・文化・規律のある労働者を育成する。[13]

すなわち、工会の役割を総括すれば、一つは共産党の下部組織であり、労働者に対する教育または動員することによって上意下達の行政機関と同様の役割を果たしていることである。もう一つは福利の増進、業務上の知識の学習・訓練、労働規律の遵守、会社の業務の遂行、労使紛争の防止の役割を果たしていることである。[14]

なお、九二年工会法は工会の組織と運営を規定するものであるが、その権利の行使が阻止された場合どういう法的責任を負うべきかの規定を欠いており、実定法としては不十分であったといえよう。また、いわゆる「労働三権」にも触れておらず、それを保障するシステムも予定されてい

ない。工会は労働者を代表して「行政側」と「集体合同」を締結することができるという規定をおいているが、ここでの「集体合同」について、当時の中国では労働協約ではなく、集団的労働契約と理解されている。

二　改正の要点

二〇〇一年の改正は、新たに「法律責任」という章をも設け、そこに七カ条の条文を加えた上に、その他の章に一〇カ条を追加した。また、二カ条を削除し、その他の条文に対しては一〇カ項を追加したことを含め大幅な改正を行った。改正工会法は七章五七条からなり、以下においてその改正を概観する。

第一章「総則」においては、一〇年間の重要な法変動の内容を取り入れた。一つは一九九九年の憲法の修正内容「経済建設を中心とし、社会主義路線を堅持し、人民民主独裁を堅持し、中国共産党の指導を堅持し、マルクス・レーニン主義毛沢東思想鄧小平理論を堅持し、改革開放を堅持し」（憲法前文第七段落、一九九九年修正）をふまえて、これを第四条「工会活動原則」の中に取り入れた。一つは労働法の施行（一九九五年一月一日）をふまえて、第六条工会の役割（基本職責）の中に団体交渉（労働法八条）、労働協約制度（同法三三条）及び従業員代表大会制度（同法八条）を取り入れた。

また、第二条「工会の性質」の中に「中華全国総工会およびその各工会組織は労働者の利益を代表し、法によって労働者の合法的な権益を保護する」という文言を二項として追加し、第六条「工会の役割」の一項にも労働者の合法的権利・利益を保護することは工会の基本的職責であると追加した。これは工会が労働者の利益代表として初めてより明確にしたと考えられ評価できる。さらに従来工会の「四大機能」については、上記のように労働者の利益を「保護」する機能及び従業員代表大会制度を通じて企業の民主的管理に「参加」する機能を六条の改正で再確認した。一方、旧法七条、八条、九条の統合で改正した改正法七条においては、旧法八条の「主人公の態度をもって労働に対応し、国家と企業の財産を愛護し、労働規律を遵守」するよう労働者を「動員」する機能、及び旧法九条の「労働者に対して愛国主義・集団主義・社会主義教育、民主・法制・規律教育、及び科学・文化・技術教育を行」うという「教育」の機能に関する規定が削除された。

すなわち、改正法の総則においては、伝統的な社会主義

工会の「動員」と「教育」の二大機能が強調されないようになった。これに対して、労働協約制度と従業員代表大会制度はそれぞれ「保護」と「参加」の二大機能の中心的骨格として出現した。また、労働者利益の代弁を強調したことは、中国政府の工会の性格に対する認識の重大な変化であり、大きな意義を持つものであるといえる。[15]

ただし、二条二項は労働者の利益代表を「中華全国総工会及びその各工会組織」に限定するのは、［同郷会］、［兄弟会］、［連誼会］、［員工倶楽部］、［工人福利会］などの名をあげるいわゆる第二組合の成立に歯止めを掛ける狙いがあると思われる。とはいえ、第二組合に対しては五〇年法のような明文の禁止規定（同法三条）は設けていないため、工会活動経費（企業から支給）及び工会会費（会員から納付）を上納さえすればその存在を認めるという現実を法は了承したように考えられる。[16]

第二章「工会組織」の改正においては、基層工会（工会の最小単位）の設立と工会幹部の身分保障の二点が目立っている。たとえば、旧法では、基層工会の定数は二五人として、二五人未満の工会活動の組織者を組織員一人としていたのに対して、改正法は工会か連合会を組織することができると規定した（法一〇条一項）。また、従来組織されていない農村部の郷鎮と都市部の街道にも連合会の組織を許した（同条二項）。さらに、上部機関による基層工会の組織への企業の干渉、企業による工会の任意な合併・取消が厳しく制限されている（法一一条、一二条一項）。その他、工会幹部の身分保障とする任期等に関する規定は「工会規則」から法に格上げされたものであり、工会役員はその任期限度内で労働契約期間が保障されている（法一五―一八条）。

また、改正法九条二項に「企業の主要責任者の親族は企業基層工会委員会委員に選任されてはならない」という規定を付け加えたことは、意義が大きい。一九九〇年代に民営企業は大きな発展を遂げた。これらの民営企業は国有企業の工会主席が企業の主要責任者によって兼任されていわゆる「官製組合」を作ることを学んで、主要責任者の親戚を工会主席に任命しいわゆる「御用組合」を作っているケースが多い。同項の改正はこれに歯止めをかけ、民営企業の工会の自主・独立性を向上させる狙いがあると考えられる。

第三章「工会の権利と義務」及び第四章「基層工会組織」に対して大きな改正を行っていないが、旧法の「企業の行政側」の「行政側」を削除し単に「企業」と改めた。

「行政側」は経営を代表し、工会はあくまでも労働者の利益を代表しているということをある程度意識された改正であると考えられる。これはストライキの処理と模範労働者「労働模範」の表彰における工会の役割に関する条文から窺われる。企業にストライキが発生した場合、旧法は「工会は企業の行政側或いは関係する方面と連合共同して、労働者が提出した解決できる合理的要求を協議し解決して、正常な生産秩序を迅速に回復するべきである」（旧法二五条）と規定していたのに対して、改正法は「工会は労働者を代表して企業、事業単位或いは関係する方面と協議して、労働者の意見と要求を反映し、併せて解決意見を提出する。労働者の合理的な要求に対して、企業、事業単位はそれを解決しなければならない。工会は企業、事業単位と協力し、よく活動し、生産、業務秩序を迅速に回復する」（法二七条）と規定した。すなわち、工会が関与せず労働者が自発的に行われたいわゆる山猫ストが発生した場合、旧法では工会が直ちに指示を仰ぐのが企業の「行政側」であったが、改正法では工会の「労働者を代表」する立場を明確にした。また、労働模範の評議選挙、表彰は、旧法で特に規定していないにもかかわらず、工会によって共産党、政府国家を代表して行われ、従来から工会の主な業務として取り扱われていた。これに対して改正法は「労働模範と先進生産（活動）者の評議選挙、表彰、養成及び管理の活動」が「政府の委託」によるとその性質を明確にした（法三二条）。そして、労働条件の決定、労働安全衛生、労働紛争の処理などにおいて工会には広範な「意見提出権」を有しているが、改正法は工会の意見に対して企業が速やかに研究し、書面で工会に通知することを義務づけ、それによって、工会の意見提出権を実効のあるものとして保障しようとした（法二二―二四条、二六条）。また工会に労働者の合法的権益が侵害された場合の事故調査権を新たに付与した（法二五条）。

第五章「工会の活動経費と財産」では、「工会組織を樹立している企業、事業単位、機関が毎月労働者全員の賃金総額の百分の二に応じて工会に対し交付する経費は納税前支出とする」と企業に税制上の優遇策を付与した後（四二条一項二号二項）、「企業、事業単位が正当な理由がなく工会経費の支給を遅延しまたは拒んで支給しない場合、基層工会またはその上部機関は地方の人民法院に支給命令を申請することができる。拒んで支給命令を執行しない場合、工会は人民法院の強制執行を申請することができる」と規定し、企業の工会経費の遅延または不納を厳しく規制した

（四三条）。

要するに、工会法改正の最も重要なポイントは工会の行政化を薄めてその労働者利益の代表者としての性格をより明確にするほか、工会の組織率のアップと工会活動経費の保障の二点に集約されると言いうる。ここに工会組織率の低下と工会活動経費の不足という厳しい現実が窺える。もっとも、自主的に設立された民営企業は工会の設立に消極的である。それに、小規模の国有企業も買収、合併、請負、リースなどの形で民営企業への転身を加速している。こうした民営化のプロセスの中で、工会が自然的に消滅し、山東省威海の二つの市だけでもこうした民営化の中で一八三の工会が姿を消したといわれる。[17] また、中国工会の主な活動経費は企業が支給される労働者全員の賃金総額の二％であるが、現在実際に支給されているのがその六割程度にとどまっている。[18]

改正法で第六章を新たに付け加えたのも、主に工会組織率の低下と工会活動経費の不足という厳しい現実に対応するためであると思われる。また、同章では工会勤務要員〔工作人員〕の活動を保障するほか、これら勤務要員の非違行為にも工会内処分及び民事・刑事の法的責任を追及すると規定した（法五五条）。

三　残された課題

(1)　労使の定義及び工会の自主性・民主性

改正工会法においては労使に当たる概念として「職工」と「企業」を用いた。

そもそも中国においては、「労働法」にはじめて「労働者」という概念が登場するまで、憲法及び労働関係法令において「工人」と「職工」をそれぞれ使っている。しかし、これらの概念に対して、関係法律は規定しておらず、学説もそれぞれの概念に対する定義作業を行っていない。[19] 社会学的アプローチによれば、「工人」に階級としての「工人」と職業としての「工人」との二種類があり、階級としての「工人」には公務員、企業の管理職等も含まれるが、職業としての「工人」は体力労働または単純労働に従事するものを指し、そこには公務員、企業の管理職等は含まれない。[20] そして「工人」は身分的概念であるのに対して、「職工」は一般的に「企業職工」といわれており、企業に属することがより強調されている。「職工」とは、「職員」と「工人」のことであり、ここの「工人」は単純労働者であるのに対して、「職員」は同じ「工人」階級でありながら、ランクが「工人」より上に付けられている技術者・行政管理

者等を指す。「労働法」ではじめて登場した「労働者」という概念は、同法にはその定義がおかれていないが、使用単位との労働契約を媒介とする被用者であると理解されている。[21] これに対して「職工」はこのような契約的要素が含まれていない。

工会法によれば「工会に参加し組織する権利を有する」のが「賃金収入を主要な生活の拠り所としている肉体労働者と頭脳労働者」である（同法三条）。しかし、国有企業では企業の経営者を含める企業に属する全員が「職工」であり、董事長、総経理、党書記など「上から」任命されるものも従業員として給与支払いを受けており、当然「職工」であり、工会会員となる。

工会法には使用者という概念がなく、労使関係の当事者となるのが「企業」である。「企業」も労使関係における当事者性・責任帰属先性として相対的なものであるが、問題となるのは「企業」がいかなるものであるかが明確にされていない。問題の一面は、「労働法」の「用人単位」に相当するであろう「企業」に対して、中国では法人格の有無が問われていない点にある。一方、工会法の「組織と個人」（三条、一二条）の用語に現れているように、個人と企業（組織）が重畳的に捉えられているにもかかわらず、どのような「個人」が「企業」側に属するかも明確ではない。

そして、工会を労働者の利益を代表する団体として捉えても、これと対抗する使用者団体は中国に未だに存在しない。周知のように、社会主義中国においては、日経連のような使用者を代表する組織がこれまで存在しなかった。そこで如何なる組織が使用者代表または企業代表にあたるかが未だに確定できない状況にある。企業代表については、「国営企業労働紛争処理暫行規定」（一九八七年七月三一日）は「企業主管部門の代表または企業主管部門の委託した関連部門の代表」と、同「暫行規定」の改正法である「企業労働紛争処理条例」（一九九三年八月一日）は「政府指定の経済総合管理部門の代表」としている（同条例一三条一項）。そして「企業最低賃金規定」（一九九三年一一月二四日）は「経営者協会」（原語＝企業家協会）を企業の代表としている（同規定六条）。しかし、企業主管部門及び経済総合管理部門が行政機関であることはいうまでもなく、経営者協会も国有企業経営者の連合会であるため、行政機関に近い組織であり、いずれも使用者の利益を代表できる組織とは言い難い。[22]

すなわち、工会法によれば、労使関係の当事者は「職

工」と「企業」であるが、他方、企業の従業員全員が「職工」であり、企業の労使全員が工会会員となる。また、建前上社会主義において「職工」が「企業」の「主人公」であるため、「職工」全員もまた「企業」である。そうすれば、労・使が区別することなく、「職工」と「企業」は両当事者として二重代理の齟齬を生じ、交渉や合意にもとづく労使関係が相変わらず形成されがたい。そして、「職工」を要件としている工会も実質上労と使の全員を取り入れ、さらに戦う相手である使用者団体も存在しないため、労働組合としての基本的なメルクマールであるべき自主性と民主性からは遠離っていく。

工会の自主性に関しては工会の活動原則と組織原則の改正を注目すべきである。まず活動原則としては「中国共産党の指導」がはじめて工会法の中に規定された（四条）。従来、工会は憲法のみを根本的な活動原則とし、工会規則にしたがって独立自主的に活動すると規定していた。共産党の指導という活動原則は工会規則の規定にとどまっており、五〇年工会法と九二年工会法には盛り込まれていない。共産党は労働者階級の政党である以上、工会はその指導を受けるのも当然であるが、現に共産党は一元支配の政権党であり、共産党の指導を工会法に入れることによって党の工会に対する統制が容易になることが想定され、工会がさらに労働者の利益代表としての自主性を失っていくおそれがある。

(2)「労働三権」その他

もっとも、団体的労働法は、労働者の権利を明確にすることによってはじめて労働者への強行的保護を可能とする。先進諸国では、労働基本権保障として団結権、団体交渉権、争議権を含む団体行動権と一体不可分であるという理解は従来支配的なものとなっている。[23] 一方中国でいわゆる労働三権については一定の関心が持たれ始めているものの、法制度上これを回避する態度をとっている。[24]

本稿で概観したように、工会法の改正では工会が労働者の利益代表者であることをより明確にし、その手段として団体交渉を通じて労働協約を締結することも盛り込まれているが、その前提となる工会自身の「自主性」に対してはほとんど改正を行っていない。

工会を組織する権利に関しては、工会法は労働者が「工会に参加・組織する権利を有する」と規定し、「参加」を前置きにすることは労働者にあくまでも工会の上級機関により組織された基層工会に参加する権利しか保障されていな

いことに法的根拠をつけるものであると考えられ、日本などでいう団結権とは異質の権利と言えよう。

団体交渉については「労働法」に触れておらず、その制度的根拠としては行政規則である「労働協約規定」（一九九四年一二月五日）による。同規定は「集体協商」という文言を用い、それが団体交渉と何ら変わらないと解釈されている。[25] しかし、工会法では「平等協商」という文言を用い、それが団体交渉ではなく対等協議しか意味しないと理解されうる。

また、「近年のストライキはほとんど労働者の権利・利益が侵害されているから発生した」として、ストライキの法的誘導の見地からスト権の保障が必要であるという主張もあるが、工会法はストライキの権利を労働者または工会に付与していない。[26] これは、国がストライキを提唱していないばかりでなく、ストライキを抑止しようとしていると理解できる。法理上、ストライキは法的権利でない以上、労働者または工会のストライキの行為は法の保護を受けないこととなり、国もそれを保障する義務がないと解釈できる。[27]

要するに、「自主性」のない工会は権利・利益同一という建前のもとでは、本当の意味の団体交渉ができないであろう。当然、それができなければ、労働協約制度も機能しなくなる。言い換えれば、労働協約制度を機能させるには、本当の意味の団体交渉メカニズムの確立が必要となり、団体交渉メカニズムの確立には工会の変容が要求され、工会の変容と団体交渉の実質的保障はストライキを含める争議権の保障が必要となろう。しかし、このような権利保障は改正工会法においても行われていない。たとえ労働三権から離れたところで団体交渉の権利を独自に構築しようとしても、はっきりした根拠法がないため、権利カテゴリーとはならないであろう。

付：改正後の工会法

中華人民共和国工会法

（一九九二年四月三日第七期全人代第五回会議採択、同日公布、施行、改正決定は二〇〇一年一〇月二七日第九期全人代常務委員会第二四回会議採択、同日公布、施行）[28]

第1章　総則

第一条　工会の国家政治・経済と社会生活の中に於ける地位を保障し、工会の権利と義務を確定し、工会に社会主義現代化建設事業の中での役割を発揮させるために、憲法に

基づいて、本法を制定する。

第二条　工会は労働者が自由意思で結合する労働者階級の大衆組織である。

中華全国総工会およびその各工会組織は労働者の利益を代表し、法によって労働者の合法的な権益を保護［維護］する。

第三条　中国国内の企業・事業単位・機関の中に於いて賃金収入を主要な生活の拠り所としている肉体勤労者と頭脳勤労者は、民族・種族・性別・職業・宗教信仰・教育程度を問わず、いずれも法により工会に参加し組織する権利を有する。いずれの組織と個人はこれを阻止、制限してはならない。

第四条　工会は必ず憲法を遵守し擁護して、憲法をもって根本的な活動準則とし、経済建設を中心とし、社会主義道路を堅持し、人民民主独裁を堅持し、中国共産党の指導を堅持し、マルクス・レーニン主義毛沢東思想鄧小平理論を堅持し、改革開放を堅持し、工会規則にしたがって独立自主な活動を展開しなければならない。

工会会員全国代表大会は「中国工会規則」を制定または改正し、同規則は憲法と法律に抵触してはならない。

国家は工会の合法的権益が侵犯されないよう保護する。

第五条　工会は労働者を組織と教育をして憲法と法律の規定に従って民主的権利を行使し、国家の主人公の役割を発揮し、各種の経路と形式を通じて、国家事務の管理に参加し、経済と文化事業を管理し、社会事業を管理する。工会は人民政府の業務の展開に協力援助し、労働者階級が指導し・労農連盟をもって基礎とする人民民主独裁の社会主義国家政権を擁護する。

第六条　労働者の合法的権利・利益を保護することは工会の基本的職責である。工会は全国人民全体の利益を擁護すると同時に、労働者の合法的権益を保護する。

工会は団体交渉と労働協約制度を通じて、労働関係を協調させ、企業労働者の労働権益を保護する。

工会は法律規定によって従業員代表大会「職工代表大会」またはその他の形式を通じて、労働者が所属単位［本単位］の民主的決定、民主的管理および民主的監督に参加することを組織する。

第七条　工会は労働者を動員及び組織して積極的に経済建設に参加し、生産任務と活動任務の完成に努力する。労働者の思想・道徳と科学・文化・技術・業務の素質を高め、労働者をして理想があり・道徳があり・教養があり・規律がある労働者にならしめる。

第八条　中華全国総工会は独立・平等・相互尊重・内部事務に対する相互不干渉の原則に基づいて、各国の労働組合組織と友好協力関係を強化する。

第2章　工会の組織

第九条　工会の各級組織は民主集中制の原則に照らして樹立する。

各級工会委員会は会員大会或いは会員代表大会の民主的選挙によって選出される。企業の主要責任者の親族は企業基層工会委員会委員に選任されてはならない。

各級工会委員会は同級会員大会或いは会員代表大会に対して責を負い併わせて活動を報告し、この監督を受ける。

工会会員大会或いは会員代表大会はその選挙した代表並びに工会委員会の構成人員を更迭或いは罷免する権利を有する。

上級工会組織は下級工会組織を領導する。

第一〇条　企業・事業単位・機関が会員二五人以上を有するときは、基層工会委員会を樹立することができる；会員が二五人に不足するときは、単独に基層工会委員会を樹立し、または二単位以上の会員の連合で基層工会委員会を樹立し、または組織員一人を選挙して、会員を組織し活動を展開する。女子労働者が多数の場合、工会女子労働者委員会を樹立し、同級工会の指導下で活動を展開することができる。女子労働者が少数の場合、工会委員会に女子労働者委員を設けることができる。

企業労働者が多数の郷鎮、都会部の街道においては、基層工会の連合会を設立することができる。

県級以上の地方に地方各級総工会を樹立する。

同一業種或いは性質の近似する幾つかの業種は、必要に基づいて全国的或いは地方的産業工会を樹立することができる。

全国に統一的な中華全国総工会を樹立する。

第一一条　基層工会・地方各級総工会・全国或いは地方産業工会を樹立するには、一級上の工会に必ず報告し承認を求めなければならない。

工会の上部機関「上級工会」は人員を派遣し、企業労働者が工会を設立することを援助することができる。いかなる単位および個人は阻止してはならない。

第一二条　いかなる組織および個人も、随意に工会を取消、合併させてはならない。

基層工会の組織の所在する企業が終始し或いは所在する事業単位・機関が取り消されたときは、当該工会の組織も

当然に取り消されるべきである。この場合、その上部団体に対して報告をするべきである。

前項の規定によって取り消された工会においては、その会員の籍が継続的に留保され、具体的な管理規定［管理弁法］は中華全国総工会によって制定する。

第一三条　労働者二〇〇人以上を有する企業、事業単位の工会においては、専門職の工会主席をおくことができる。工会の専従者の人数は工会と企業、事業単位の協議によって確定する。

第一四条　中華全国総工会・地方総工会・産業工会は社会団体の法人格（原語＝法人資格）を取得する。

基層工会組織が民法通則に規定する法人の条件を具備するときは、法により社会団体の法人格を取得する。

第一五条　基層委員会の任期は三年または五年とする。各級地方総工会および産業工業工会委員会の任期は五年とする。

第一六条　基層工会委員会は定期的に会員大会または会員代表大会を招集し、工会活動における重要問題を討議・決定する。基層工会委員会または三分の一以上の工会会員の提議によって、臨時的に会員大会または会員代表大会を招集することができる。

第一七条　工会主席・副主席の任期が未だ満了しないときは、その任務を随意に変更してはならない。任務により変更が必要なときは、当該級工会委員会と一級上の工会の同意を得るべきである。

工会主席・副主席を罷免する場合は、会員大会または会員代表大会を招集し、討議しなければならない。会員大会全員または会員代表大会代表全員の過半数の採択がなければ罷免してはならない。

第一八条　基層工会の専門職の主席、副主席または委員は、任期の初日から労働契約の期限が自動的に延長する。延長の期限はその任期の期間に相当する。非専門職の主席、副主席または委員は、任期の初日から、履行していない労働契約の期限が任期より短い場合、労働契約の期限が自動的に任期満了まで延長する。

第3章　工会の権利と義務

第一九条　企業、事業単位が労働者大会制度とその他の民主管理制度に違反するときは、工会は意見を提出する権利を有し、労働者が法により民主的管理を行使する権利を保障する。

法律・法規の規定によって規定されている従業員大会ま

たは従業員代表大会に提出し、その審議、採択、決定を受ける事項は、企業、事業単位は法に従って実施しなければならない。

第二〇条　工会は、労働者が企業・企業式管理が行われている事業単位と労働契約（原語＝労働合同）を締結するのを援助・指導する。

工会は、労働者を代表して企業・企業式管理が行われている事業単位と労働協約を締結する。労働協約草案は従業員代表大会または従業員全員の討論採択に付されるべきである。

工会が労働協約を締結する場合、上一級の工会は支持と援助を与えなければならない。

企業が労働協約に違反し、労働者の労働権益を侵害した場合、工会は法に基づいて企業が責任を負うことを要求することができる。労働協約の履行で紛争が発生し、協議で解決ができない場合、工会は労働紛争仲裁機構に仲裁を申請することができる。仲裁機構が受理しないまたは仲裁裁決に不服する場合、人民法院に訴訟を提起することができる。

第二一条　企業、事業単位の労働者の処分を工会は不適当と認めたときは、意見を提出する権利を有する。

企業は一方的に労働者との労働契約を解除する場合、事前にその理由を工会に通知するべきである。工会は企業が法律・法規及び関係する契約に違反していると認め、改めて研究処理するように要求する場合、企業は工会の意見を研究し、処理結果を書面をもって工会に通知しなければならない。

労働者が企業によりその労働権益を侵害されたと認め、労働紛争仲裁を申請し、または人民法院に提訴する場合、工会は支持と援助を与えなければならない。

第二二条　企業、事業単位は労働法律・法規に違反し、左の労働者の労働権益を侵害する場合、工会は労働者を代表し、企業、事業単位と交渉し、企業、事業単位が改める措置をとるよう要求すべきである。企業、事業単位は、それを研究・処理し、かつ工会に返答するべきである。企業、事業単位が拒んで改めない場合、工会は地方人民政府が法によって処理することを要求することができる。

㈠　労働者の賃金を控除する場合

㈡　労働安全衛生条件を提供しない場合

㈢　随意に労働条件を延長する場合

㈣　女子労働者および未成年労働者の特殊的な権益を侵害する場合

(五)　その他厳重に労働者の労働権益を侵害する場合

第二三条　工会は国家の規定に従って企業の新築・増築と技術改造工程中の労働条件及び安全衛生施設と主体行程と同時に設計・使用することに対して監督する。工会の提出した意見に対して企業または主管部門は真剣に処理し、処理結果を書面で工会に通知するべきである。

第二四条　工会が企業が労働者に対する危険な作業を規則に違反し指揮・強制命令したのを発見し、或いは生産過程中に明らかに重大な事故が隠され及び職業上の支障を発見したときは、解決の建議を提出する権利を有し、企業は速やかに返答しなければならない。工会が労働者の生命安全に危害が及ぶ状況を発見したときは、企業に対して危険な現場から引き上げるよう建議する権利を有し、企業は必ず速やかに処理を決定しなければならない。

第二五条　工会は、企業、事業単位が労働者の合法的権益を侵害することに対して調査を行う権利を有し、関連単位はそれに協力しなければならない。

第二六条　傷害死亡事故とその他の労働者の健康に深刻な危害を及ぼす問題の調査には、工会が参加しなければならない。工会は関係部門に対し処理についての意見を提出し、併せて直接の責任を負う行政領導者及び関係する責任者の責任の追及を要求する権利を有する。工会の提出された意見に対しては、速やかに研究し、返答しなければならない。

第二七条　企業にストライキ、サボタージュの事件が発生したときは、工会は労働者を代表して企業、事業単位或いは関係する方面と協議して、労働者の意見と要求を反映し、併せて解決意見を提出する。労働者の合理的な要求に対して、企業、事業単位はそれを解決しなければならない。工会は企業、事業単位と協力し、よく活動し、生産、業務秩序を迅速に回復する。

第二八条　工会は、企業の労働紛争調解活動に参加する。地方の労働紛争仲裁組織には同級の工会代表が参加するべきである。

第二九条　県級以上の各級総工会は所属する工会と労働者のために法律コンサルタント・サービスを提供することができる。

第三〇条　工会は、企業・事業単位・機関と協力援助して労働者の集団福祉事業を上手に処理し、賃金・労働保護と労働保険業務を立派に成し遂げる。

第三一条　工会は、企業、事業単位と共同に、国家主人公の態度を持って労働しかつ国家と企業の財産を愛護するよう労働者を教育し、大衆的な合理化建議及び技術革新を展

開するよう労働者を組織し、余暇の文化・技術学習と労働者の養成訓練を行い、文化娯楽・体育活動を展開するよう労働者を組織する。

第三二条　政府の委託にしたがって、工会は関連部門と共同に労働模範と先進生産（活動）者の評議選挙、表彰、養成及び管理の活動を成し遂げる。

第三三条　国家機関は労働者の利益を直接関わる法規・規則の起草または改正を組織する場合、工会の意見を聴取するべきである。

県級以上の各級人民政府が国民経済と社会発展計画を制定し、労働者の利益に及ぶ重大問題については、同級の工会の意見を聴取するべきである。

県級以上の各級人民政府及びその関連部門が労働就業、賃金、労働安全衛生、社会保険等の労働者の切実な利益に及ぶ政策、措置を研究制定する場合、同級の工会の参加を吸収し、その意見を聴取するべきである。

第三四条　県級以上の各級人民政府は会議を招集しまたは適当な方式を採用して、同級の工会に対し政府の重要な業務部署及び工会の活動と関係する行政措置を通報して、工会に反映される労働者大衆の意見と要求を研究解決することができる。

各級人民政府労働行政部門は、同級の工会及び企業側の代表と共同連合して労働関係三者協商メカニズムを設立し、共同で労働関係における重大な問題を研究・解決するべきである。

第4章　工会の組織

第三五条　国有企業の労働者代表大会は、企業が実施する民主管理の基本形式であり、労働者が民主的管理を行使する機構であり、法律規定に従って職権を行使する。

国有企業の工会委員会は、労働者代表大会の業務機構であり、労働者代表大会の日常業務（原語＝日常工作）の責を負い、労働者大会決議の執行を検査・監督する。

第三六条　集団企業の工会委員会は、労働者が民主的管理と民主的監督に参加するのを支持し組織して、労働者の管理要員の選挙と罷免・経営管理の重大問題を決定する権利を擁護すべきである。

第三七条　本法第三五条、第三六条の規定以外の企業、事業単位の工会は、法律規定に従って労働者を組織し、企業、事業単位に適合する方式をとって企業、事業単位の民主的管理に参加する。

第三八条　企業、事業単位が経営管理及び発展の重大問題

を研究する場合、工会の意見を聴取すべきである。企業、事業単位が賃金・福利・労働安全衛生・社会保険等労働者の身近な利益に渉る会議を開催討論するときは、工会代表が参加するべきである。

企業、事業単位は、工会が法により活動を展開するのを支持すべきであり、工会は企業、事業単位が法により経営管理権を行使するのを支持すべきである。

第三九条　会社［公司］の取締役会、監事会の労働者代表の選出は、会社法の関連規定に従って実行する。

第四〇条　基層工会委員会が会議を開催或いは労働者の活動を組織するときは、生産或いは業務時間以外において行うべきであり、生産或いは業務時間を利用する必要があるときは、事前に企業、事業単位の同意を得るべきである。

基層工会の非専従者は生産或いは業務時間を占用して会議または工会組織の活動に参加する場合、月に三日を超えてはならず、その賃金は元通り支給され、その他の待遇も影響を受けない。

第四一条　企業、事業単位及び機関の工会委員会専従者の賃金・奨励金・補助金は、所在単位によって支給される。社会保険とその他の福利待遇等は、当該単位の労働者と同等の待遇を享受する。

第5章　工会の活動経費と財産

第四二条　工会の収入は以下の所による。

㈠　工会会員が納入する会費

㈡　工会組織を樹立している企業、事業単位、機関が毎月労働者全員の賃金総額の百分の二に応じて工会に対し交付する活動経費

㈢　工会に所属している企業・事業単位の上納する収入

㈣　人民政府の補助

㈤　その他の収入

前項二号に規定される企業、事業単位が支給する経費は、納税前支出とする。

工会の活動経費は、主として基層労働者への服務及び工会活動に用いる。活動経費使用の具体的規則は、中華全国総工会が制定する。

第四三条　企業、事業単位が正当な理由がなく工会活動経費の支給を遅延しまたは拒んで支給しない場合、基層工会またはその上部機関は地方の人民法院に支給命令を申請することができる。拒んで支給命令を執行しない場合、工会は人民法院の強制執行を申請することができる。

第四四条　工会は、経費独立の原則に基づいて、予算・決算と経費の審査監督制度を樹立すべきである。

各級工会は、経費審査委員会を樹立する。

各級工会の経費収支状況は、同級工会経費審査委員会が審査すべきであり、且つまた定期的に会員大会または会員代表大会に対し報告し、監督を受ける。工会会員大会または会員代表大会は経費使用状況に対して意見を提出する権利を有する。

工会活動経費の使用は、国家の監督を受けるべきである。

第四五条　各級人民政府と企業・事業単位・機関は工会の執務と活動の展開のために、必要な施設と活動の場所等の物質的条件を提供すべきである。

第四六条　工会の財産・経費と国家が工会の使用に支給する不動産は、いかなる組織と個人であれ、不法占拠・流用及び任意調達をしてはならない。

第四七条　工会に所属している労働者のためにサービスする企業・事業単位は、その隷属関係を随意に変えてはならない。

第四八条　県級以上の各級工会の離職休養（原語＝離休）・退職休養（原語＝退休）人員の待遇は、国家機関勤務要員と同等に対処する。

第6章　法律的責任

第四九条　工会は、この法律の規定に違反してその合法的権益を侵害するものに対して、人民政府または関連部門の処理を申請するまたは人民法院に提訴する権利を有する。

第五〇条　この法律の第三条、第一一条の規定に違反し、労働者が法に従って工会へ加入または組織することを阻止し、または工会の上部機関が基層工会の成立への援助、指導を阻止する場合、労働行政部門はその改正を命令する。拒んで改正しない場合、労働行政部門は県級以上の人民法院の処理を申請する。暴力・威嚇等の手段を持って阻止し厳重な効果をもたらし、犯罪となった場合、法によってその刑事責任を追及される。

第五一条　この法律の規定に違反し、法に従って職責を果たす工会委員を正当な理由がなく配転し、報復を行うときには、労働行政部門はその撤回及び、委員の元職場への復帰を命令する。損害をもたらした場合は賠償する。

法に従って職責を果たす工会委員を侮辱、誹謗または人身的傷害を行って、犯罪を構成する者に対しては、法に従って刑事責任を追及する。犯罪を構成しない者に対しては、公安機関は治安管理条例の規定によって処罰する。

第五二条　この法律の規定に違反し、右の状況になった場合、労働行政部門はその職場復帰を命令し、かつ労働契約

が解除される機関の得られる報酬を支給させ、またはその年収入の二倍に当たる賠償を命令する。

㈠　労働者が工会活動に参加することが原因で労働契約が解除される場合

㈡　工会委員がこの法律の規定する職責を履行することで労働契約が解除される場合

第五三条　この法律の規定に違反し、右の状況になった場合、県級以上の人民政府はその是正を命令し、法に従って処理する。

㈠　工会が労働者を組織し、従業員代表大会またはその他の形式を通じて法に従って民主的権利を行使することを妨害する場合

㈡　法に違反して工会組織を取消、合併させる場合

㈢　工会が労働者の労災事故及びその他の労働者の合法的権益が侵害される問題の調査処理を妨害する場合

㈣　正当に理由がなく対等協議を行うことを拒絶する場合

第五四条　この法律の第四六条の規定に違反し、工会経費及び財産を無断占有し、拒んで返さない場合、工会は人民法院に提訴し、その返還及び損失の賠償を要求することができる。

第五五条　工会委員がこの法律の規定に違反し、労働者または工会の権益に損害を与えた場合、同級工会またはその上部機関はその是正を命令し、または処分を与える。状況が厳重であるときは、「中国工会章程」によって罷免する。損失をもたらす場合は賠償責任を負うべきである。犯罪となった場合は法によってその刑事責任を追及する。

第7章　付則

第五六条　中華全国総工会は関連する国家機関と共同連合して機関工会がこの法律を実施する具体的な弁法を制定する。

第五七条　本法は公布の日より施行する。一九五〇年六月二九日に中央人民政府が頒布した「中華人民共和国工会法」は同時に廃止する。

(1)　五〇年工会法については労働省労働統計調査部監『中華人民共和国労働法令解説と正文』(国民出版協会、一九五七年)三七頁を参照。より詳細な解説は中国研究所編訳『新中国の労働法』(中国資料社、一九五二年)及び向山寛夫『中国労働法の研究』(中央経済研究所、一九六八年)を参照されたい。

(2) 李立三「関于中華人民共和国工会法草案的幾点説明」(一九五〇年六月二八日) 中国社会科学院・中央档案館編『一九四九―一九五二中華人民共和国経済档案資料選編労働工資和職工福利巻』(中国社会科学出版社、一九九四年) 一九頁参照。同説明の日本語文献として前掲『新中国の労働法』三一頁参照。

(3) 中国における「生産管理」とは、解放戦争後期から、都市管理政策の一環として、工会によって企業を管理・運営することである。これは、日本における「労働組合が使用者の意に反して企業施設や機材全部または一部を占有し、企業の管理・運営を行う」争議行為である「生産管理」(東京大学労働法研究会『注釈労働組合法』有斐閣一九八〇年一〇七頁参照) と異なっている。

(4) 「統包統配」制度及び「固定工」制度については、山下昇「中国における労働契約制度の展開――解雇制度の動向を中心として (上)」労働法律旬報一四一五号 (一九九七年) 三五頁参照。

単位制度とは、共産党革命は近代中国が遭遇した全面的な危機への対応で勝利を収めた結果として、共産党が強力なイデオロギーと組織力を持って歴史上初めて伝統的な二重構造を解体させ、国家と社会全体を再編し、すべての個人を政治・経済及び社会生活保障が機能合一した組織に編入し、また、組織すべてを共産党組織を中核とした行政的序列に編入し、そして、組織またはその組織の中の個人に対してそのランク・身分に応じて社会的身分及び生活保障を提供する制度である (劉建軍『単位中国――社会調控体系重構中的個人、組織与国家』(天津人民出版社、二〇〇〇年) 及び周翼虎・楊暁民『中国単位制度』(中国経済出版社、二〇〇〇年) を参照)。

(5) 関係法規・規則から「工会法」に辿る経緯としては、主に以下のようなものがある。一九八〇年に国務院によって公布された「中華人民共和国中外合資企業労働管理規定」に合弁会社における工会の労働管理の権利を規定した。一九八一年に国務院が公布された「国営工業企業職工代表大会暫行条例」は従業員代表大会制度に関する初めての単項法規であり、従業員代表大会が企業に対する民主的管理の権利機構であると規定した。一九八三年国務院が公布された「国営工業企業暫行条例」に企業の管理体制は党委員会指導下の工場長責任制と従業員代表制であると規定した。一九八六年に国務院が公布された「全民所有制工業企業職工代表大会条例」は工会と従業員代表大会との関係等について規定した。一九八七年に国務院が公布された「国営企業労働争議処理暫行規定」は労働争議における工会の役割を規定した。そして、一九八八年八月一日に施行される「中華人民共和国全民所有制工業企業法」(全人代七期一回会議に採択) は全民所有制工業企業における工会の役割等を規定し、更に「職工和職工代表大会」という章をも受け、初めて労働者個人としての権利を規定した。

(6) 工会の「階級性」と「大衆性」といった工会の性質については楊坤「中国における労使紛争処理システムと労働組合の役割（5）」労働法律旬報一五〇八号（二〇〇一年）二六頁参照。

(7) 工会の行政化については、彭光華「中国の労働協約制度における労働行政」九大法学八〇号（二〇〇〇年）一〇〇頁参照。

(8) 常凱主編『労働関係・労働者・労権――当代中国的労働問題』（中国労働出版社、一九九七年）第一九章「労働者代表：工会的旗（巾只）与方向――労働関係与工会」（呉亜平・常凱執筆）四七五頁参照。

(9) とりわけ張伝岐「改革工会幹部管理体制問題浅談」『工会理論問題探討』（工人出版社、一九八八年）一〇八頁があげられる。なお工会と共産党中央との関係を端的に表現しているものは中華全国総工会弁公庁編『建国以来中共中央関于工人運動文件選編上、下』（中国工人出版社、一九八九年）がある。同書によると、労働者に対する教育等の工会の基本的な「職責」は無論、紛争の処理から医療箱の設置までのすべてが党中央の指示があってはじめて工会は活動する。

(10) 伊藤正一「現代中国の労働市場」（有斐閣、一九九八年）一六七頁参照。

(11) 張希坡『革命根拠地工運綱領和労働立法史』（中国労働出版社、一九九四年）参照。

(12) 本稿が参照したのは一九九八年一〇月二四日に中国工会第一三回全国代表大会に採択されたものである。「中国工会章程」は中国工会全国大会ごとに改正するが、改正する箇所が極めて少なく、工会の役割についてはほとんど改正を行っていない（張国祥「面向新世紀的中国工運重要文献」中国工運一九九八年一二期増刊号二九頁参照）。

(13) (財)関西生産性本部・日中経済貿易センター「中国における生産向上方策と労使関係構築を考える」（一九九五年）はこの「四大機能」を「維護」・「建設」・「参加」・「教育」としている（一七三頁）。

(14) 香川孝三「中国労働法の理解を深めるために」日本労働法学会誌九二号（一九九八年）三三頁参照。

(15) 「海外労働時報」編集部「WTO加盟に備え、「労働組合法」大幅改定、ストライキ権黙認の考えも」海外労働時報二〇〇一年一二月号。

(16) 中国における第二組合の状況及びそれに対する分析は柏寧湘「工人非正式組織：一個極需正視的社会現実」『海峡両岸三地的労資関係与労工政策』（香港海峡両岸関係研究中心、二〇〇〇年）二一一頁参照。なおこれらの組織には法による保障がないため、場合によって、国家安全法、労働による再教育法、労働による矯正法は、個々の労働運動を組織しようとしている活動家を拘留し、投獄することを可能にしている。国際自由労連の年次調査によると、地方警察が裁判無しに最大で三年間の矯正労働所行きを命じ

ることができるため、再教育制度も行政上の拘留手段として利用されている。

(17) 「労働関係の新たな変化で問われる労組の役割転換」海外労働時報一九九九年四月号参照。

(18) 筆者が二〇〇一年夏（八月一六日から九月二六日）に行っていた中国労使関係調査での中国工運学院教授常凱及び中華全国総工会白立文の談話による。なお、工会活動費用には工会会員の納付する会費も含まれるが、この会費が天引きであるためより保障されているという。また、工会費用は、その六割を活動費用とし、残り四割を上部機関に納付するとされている（張春生「関于『中華人民共和国工会法修正案（草案）』的説明」を参照）。

(19) 中国で出版している労働法の教科書には「職工」と「労働者」を、広義の労働者▽狭義の労働者＝広義の職工▽狭義の職工＝「労働法」の労働者のように区別しようとするものがあるが、その中身は必ずしもあきらかではない。王全興「労働法」（法律出版社、一九九七年）一〇二頁参照。

(20) 李強「当代中国社会分層与流動」（中国経済出版社、一九九三年）一二一頁参照。

(21) 「労働法」一六条によると、労働関係を確立するためには、書面をもって労働契約を締結しなければならない。なお、日本においては、中国の「労働法」及びそこに規定される労働契約に対する理解として、野田進『講座二一世紀の労働法第四巻』はしがきがある。

(22) 夏積智主編「中国労働法若干重要理論与政策問題研究」（中国労働社会保障出版社、一九九九年）三七頁（執筆夏積智・張再平・馬瑜）。

(23) 角田・西谷・菊池『労働法講義二　労働団体法』（有斐閣大学双書、一九九二年）三二三頁（菊池執筆）。

(24) 杜鋼建「加強労働権利的法律保護――我国「労働法」存在的主要問題」蘭州学刊一九九四年五期。野沢秀樹「中国における「労働の権利」に関する一考察」比較法学三一巻一号一九九七年。

(25) 労働部労働科学研究所編『新編労働合同制』（経済日報出版社、一九九五年）一一五頁参照。

(26) ストライキの原因等に関しては常凱「工潮問題的調査和分析」『当代工会文从第一集』（工人出版社、一九八八年）、スト権の保障は同氏『工会法通論』（中共中央党校出版社、一九九三年）三二七頁参照。

(27) 現実に発生しているストライキに対しては、ほんのわずかではあるが、法は積極または慎重な規定もおいている。「鉱山安全条例」（一九八二年）九条、「関于加強郷鎮企業労働保護工作的規定」（一九八七年）九条、「国務院関于加強防塵防毒工作的決定」（一九八四年）六条では、人命保護の見地に限って、生産過程において労働者の生命安全に影響を及ぼすことがあったら、工会は労働者が作業を拒絶することを支持し、かつ作業を拒絶した労働者の賃金は支

給されると規定されている。

(28) 旧法の日本語訳については、西村峯裕「中華人民共和国労働組合法」産大法学二七巻三号（一九九三年）一六二頁、宮坂宏編訳「現代中国法令集企業法・税法編」（専修大学出版局、一九九五年）一六六頁、日本労働研究機構『中国国有企業改革の行方――労働・社会保障システムの変容と企業組織――』（調査研究報告書二〇〇一、No.140）三五三頁（徐向東訳）等参照。