

## 中国におけるストライキ権立法

常, 凱  
九州大学大学院法学研究院助教授

<https://doi.org/10.15017/2301>

---

出版情報 : 法政研究. 69 (3), pp.1-33, 2003-02-10. 九州大学法政学会  
バージョン :  
権利関係 :

# 中国におけるストライキ権立法

常

凱

はじめに

- 一 中国共産党のストライキに対する政策及び憲法のストライキ権に関する規定
  - (一) 社会主義中国におけるストライキ権
  - (二) 中国共産党のストライキについての理念
  - (三) 中国憲法におけるストライキ権
- 二 中国におけるストライキ権の法的性質及び特徴
  - (一) ストライキ権の根拠と意義
  - (二) ストライキ権の承認
  - (三) ストライキ権の特質
  - (四) ストライキの適法性と民刑事免責

- 三 中国における集团的争議及びストライキの状況と特徴
- 四 争議行為と労働組合
- 五 中国においてストライキ権立法を整備するための法理論
  - (一) ストライキ権立法の根拠
  - (二) 労働者の権利体系とストライキ権
  - (三) ストライキ権立法の前提条件と二〇〇一年労働組合法

## はじめに

ストライキの権利は、労働基本権の基本的な構成要素である。労働者がストライキ権を享受しうるか否かは、直接に労働基本権の整備にかかっている。中国におけるストライキ権の問題は、中国の人権状況の評価に関わっており、また、労働者集団の安定及び社会の安定に直接に関連するため、従来から中国労働法研究の敏感な問題となっているが、この問題に関連する文献及び資料は求めにくい。そのため、内外の学界において中国のストライキ権に関する体系的な研究は極めて少ない。

しかし、中国は市場経済への過渡期にあり、労働関係が厳しく激化するようになり、ストライキを含む労働者の集团的行動はますます普遍的なものとなっている。一方、中国のストライキに関する立法は空白の状態であるため、ストライキ及びストライキの処理はよるべき法がない状況にある。中国のWTO加盟に伴って、中国の労資矛盾は更に際立つことが予想され、いかにして法的手段をもって労働関係を規範化し調整するかは、中国市場経済改革における必須の責

務となっている。その中であつて、ストライキ権の立法は、労働立法における避けられない問題である。

経済のグローバル化の背景のもとで、ストライキ権の確立と実施は、労働者権益保障の重要な内容の一つである。ストライキ権は市場経済下における労働者の基本的な権利であり、労働権の当然の外延といえる。ストライキ権はまた市場経済国家が普遍的に承認している市民的な権利でもある。この権利は、労資関係の協調、経済と社会の安定的な発展の促進にとっては積極的な意義を有する。したがつて、中国のストライキ権立法を早急に実現することは、中国の法制建設にとって緊急に必要な課題である。

本稿は、中国ストライキ権立法の歴史的発展、ストライキ権の一般的な法的特徴、現在の中国における集団的争議行為及びストライキの状況と特徴、ならびに中国におけるストライキ立法の整備に関する諸議論について、分析と論述を行うものである。

## 一 中国共産党のストライキに対する政策及び憲法のストライキ権に関する規定

### (一) 社会主義中国におけるストライキ権

中国におけるストライキ権を研究するにあつては、社会主義国家におけるストライキの存在と中国共産党（以下「党」と略す）のストライキに対する政策についての分析から着手すべきである。

ストライキは、決して資本主義社会特有の現象ではなく、社会主義国家においてもストライキは発生する。新中国設立後、ストライキの現象はずっと存在している。その中であつて、労働争議がより集中的であつたのは、全部で三次の時期にわたる。第一次は、建国初期の一九五二年であり、第二次は、所有制の社会主義改造が完成する前後の一九五六

から一九五七年にかけてであり、第三次は、都会部における経済体制改革以来の一九八〇年代から現在に至る。

社会主義国家においてなぜストライキが存在するのか。これはストライキの社会的性質から解釈すべきである。ストライキというと、一般の人は常に政治と関連付ける。当然、ストライキを誘発したのは政治的要素もあり、ストライキの中に政治的目的を有するものもある。しかし、ストライキの本質からいうと、それは経済的行為または経済的手段の一種であり、もつと厳密な意義でいうと、ストライキは労働関係の範疇に属し、労働関係における労働者が自己の利益を保護する武器であり、労働者の自衛の最終的手段である。社会主義国家においてストライキが発生する根本的な原因は、労働関係において依然として争議と紛争が存在しているからである。これらの争議または紛争が完全に他の正常な手段を通じて解決できない場合、または労働争議の方法がまだ制度化されていない場合、労働者大衆は、自己の権益を保護するために、この労働闘争の最終的かつ最高の手段に訴えざるを得ないのである。

社会主義国家にストライキが存在する必然性と必要性について、マルクス主義の権威的著作において特に周到な論議がなされている。レーニンは以下のように考えている。ソビエト政権のもとにおいて、労働者の利益を保護するのは、「主としてストライキを頼るのではなく（決して一概にこの手段を採用しないことではない）、労働者階級の国家機関に申し立てる方法で保護する<sup>①</sup>」。レーニンのこの意味は明確である。すなわち、ストライキは労働者の利益を保護する主要な手段ではないが、他の方法は効果がない場合、採用することができるのである。注意すべきなのは、レーニンがここで指しているのはソビエトの国営企業である。私営企業に対しては、レーニンは以下のように考えている。この類の企業の労働組合は労使関係を調整するために、ならびに労働者階級の利益を保護するために、「調停委員会の設立に着手し、ストライキの基金と互助基金を集めるべきである<sup>②</sup>」。レーニンの態度は非常に明確である。すなわち、私営企業において、労使紛争を解決するためには、市場経済一般の手續と手段を用いなければならない。労資間の矛盾に対してはまず調停委員会を通じて調停し、同時に労働者たちはストライキという労働者自身独特の闘争手段を持たなければならない

らない。このために、労働組合は普段からストライキ基金と互助基金を集めることに着手しなければならない。レーニンのこうした思想は、社会主義国家のストライキの処理とストライキ立法にとって、重要な意義を有する。

中国に出現したストライキに対しては、毛沢東も明確な意見を有している。一九五六年、所有制の社会主義的改造が完成した後、経済制度と企業管理制度が完備されていなかったために、企業と労働者との間の矛盾は大きく、時には激しく対立し、全国各地に労働者によるストライキの事件が多発した。しかし当時の中国憲法には、人民大衆のデモ行進の権利を規定していたが、労働者のストライキの権利については規定していなかった。毛沢東は以下のように考えていた。「労働者のストライキを許し、大衆のデモを許すべきである。デモは憲法上の根拠がある。今後憲法を改正する場合、私はストライキの自由を加え、労働者のストライキを許すべきであると主張する。これによって、国家、工場長と大衆との間の矛盾を解決するのが可能になる。」<sup>3)</sup> 毛沢東の同認識は、党の「八大」（第八回中国共産党全国大会）が閉幕して久しくない時期に表明された。これは中国共産党の社会主義理論に関する重要な思想であり、レーニン思想を基礎に、中国のストライキの現象にたいして真剣な分析及び研究を通じて形成した熟慮した認識である。各種の原因で、中国憲法の改正は二〇年も遅れ、毛沢東の憲法改正に際してストライキの自由を加える主張は、一九七五年になって実現することになった。

## (二) 中国共産党のストライキについての理念

一九五〇年代の中国憲法にストライキ権に関する規定がおかれてなかったにもかかわらず、中国共産党は毛沢東の思想の指導下において、社会主義段階のストライキの処理に対して、より整備された理論と政策を提出した。この理論と政策の基本的な精神は、一九五七年中国共産党中央が公布した「ストライキ及び同盟休校を処理することに関する指

「示」において、集中的に表現されている。これは、社会主義的民主と法制の精神に満ちた政策的文章である。この文章においては、社会主義段階におけるストライキの発生の原因、ストライキ予防の方法及び党がストライキに対する態度、ストライキを解決する方針について具体的に論述されている。その主要な内容は以下のようである。<sup>(4)</sup>

まず、ストライキの発生の原因である。社会主義においても人民大衆と指導者との間に矛盾が客観的に存在しているために、指導者が大衆から離れ、官僚主義的やり方をとり、人民大衆の問題を解決しないまたは正確に解決しない場合、矛盾は拡大し、このような事件（ストライキ及び同盟休校）が出現するのである。その原因としては、大衆は局部的利益と眼前の利益を重視しすぎるのもあるが、「官僚主義と活動中の過ちが同類事件をもたらした主要な原因である」。また、中華全国総工会は、当時の労働者のストライキと陳情にたいして広汎かつ深く掘り下げる調査を行った後、中央に提出した報告書において、「ストライキ、陳情事件の発生は、その大部分は、労働者と行政との間の労働紛争が迅速な解決が得られなかったため発展してきたものである」と指摘していた。<sup>(5)</sup>

また、ストライキを予防する方法について、「根本的な方法は社会主義社会内部関係に存在する問題を随時に解決することである」。そのため、まずは官僚主義を克服し、大衆の切実な問題を迅速に解決し、民主を拡大する。そして大衆に対する思想教育を強化する。

なお、党はストライキに対する基本的な態度としては、提唱することなく、かつできるだけ同類事件の発生を防止することにあり。しかし、特殊な状況のもとにおいては、「指導者の官僚主義が極端に重大なものであり、大衆は民主的権利をほとんど有しないために、〈団結―批評―団結〉という正常な方法が不可能となる場合、大衆はストライキ、同盟休校、デモ及び陳情等の非常的な方法を採用するのも避けられないし、また必要でもある」。

そして、こうした事件が発生した場合の党の方針としては、「大衆がこのような手段をとるのを許すのであり、禁止するわけではない。というのは、第一に、大衆がこのような手段をとるのは憲法に違反しないから、禁止する理由がな

い。第二に、禁止の方法をとったとしても、問題の解決にならないからである」。したがって、大衆のストライキに対しては、強制的に禁止するのではなく、大衆が違法な行動をとらないよう警告するにとどまるべきである。また、違法行為が発生する場合、適切な方法をとって阻止し、事態の拡大を予防すべきである。大衆が「事件」において提出した要求に対しては、大衆が正常な方法で提出した要求と同様に扱うべきである。すなわち、正確かつ可能な範囲にある部分を受け止め、現段階ではできない要求に対しては説明をし、無理な要求に対しては拒否することである。大衆が騒動を起こしたからといって彼らの合理的な要求を承認せず、騒動の原因を持続させてはならない。また、大衆の圧力によって、受けるべきではないまたは実現できない要求を受けてはならない。事件が平穩になってから、民主的な活動を強化する一方、大衆の積極性を高めなければならない。

中国共産党は、当時のストライキを処理するに際して、比較的客観的かつ事実に基づく態度をもって問題を分析し政策を制定することができた。総体的にいうと当時のストライキについての処理方針は成功したと言える。これは歴史によって証明されている。この方針を用いてストライキを処理する場合、おおむね比較的良好な結果を収めたのである。同方針によるストライキの処理は、官僚主義の克服と大衆の積極性の引き上げに有利となるばかりでなく、党と政府の威信を高め、広汎な労働者大衆との関係を密接にすることもできた。

特に指摘すべきなのが、中央は労働者のストライキを処理する方針として一貫している点であり、「反右」の時のような知識分子に対して「洞窟から出るように蛇を誘引する」、「秋の収穫後に勘定する」というような現象は現れなかった。これは当時の中国共産党が労働者に対する信頼、及び党がストライキの処理に対して持つ自信を証明したと言える。以上の文章は、建国以来党がストライキの処理に関して明らかにした唯一のものである。既に四五年の時を経ているにもかかわらず、この文章の基本的な精神は、現在の中国のストライキに対する認識及び処理、ならびにストライキの立法にとっては、依然として原則的及び方針的な意義を有するのである。

## (三) 中国憲法におけるストライキ権

中国の憲法におけるストライキに関する規定は一貫していないため、個別具体的に分析を行う必要がある。

建国後には四つの憲法がある。一九五四年憲法においては、公民の権利としてストライキに関する規定は存在しない。はじめその規定をおいたのは一九七五年憲法である。同憲法は、「公民は言論、通信、出版、集会、結社、デモ、ストライキの自由を有する」と規定した（同憲法二八条）。そして一九七八年憲法においても同様な規定をおいている（同憲法四五条）。しかし、一九八二年憲法（現行憲法）は、ストライキの自由についての規定を削除したのである。

中国憲法におけるストライキの自由に関する規定については、通説的な考え方としては以下のようなものがある。

「一九七五年憲法のストライキの自由に関する規定は、極左思想の産物であり、社会主義発展の利益に相応せず、わが国の具体的状況に合致しないものである。わが国の企業は全人民に属し……ストライキによって生産を中断させることは、労働者階級を含む全人民利益に対する破壊である。これを官僚主義に対する懲罰であるとして評価する者がいる。しかし、それは違う。官僚主義に対処するためには、正常的な方法、例えば検挙、控訴、申立などの方法を通じて解決することが可能であり、ストライキの方法をとるべきではないのである。」<sup>6)</sup>

しかし、筆者は、ストライキの自由に関する憲法規定を極左思想の産物であるというのは、あまりに安易な考え方に失し、妥当ではないと考えている。このような考え方は歴史を分断するものであり、一面的でもある。確かに一九七五年憲法の施行期は「左」の時代であった。しかし、中国共産党のストライキに関する立法は、思想的基礎と理論的基礎を有していたのである。ストライキの官僚主義に対する役割は、既に一九五七年のストライキの処理に現れている。しかも、ストライキの自由を憲法に盛り込むこと自体は、立法者の政治的な自信の現れであった。ストライキの権利は労働者の基本的な権利として社会経済的権利の一種であり、また、公民の自由権の一種として、社会政治的権利の範疇に

属するのである。したがって、ストライキの権利の立法は、社会における民主的政治の発達の基礎とすべきである。また、憲法において二度にわたりストライキの権利を書き込んだという事実は、今後中国のストライキ権立法のために政治的基礎を提供していると言えるのである。

憲法において二度にわたりストライキの権利が定められたにもかかわらず、この立法の意義としては、「宣言的な役割」にあるといわれている。この立法は、ストライキの主体及び範囲を規定しておらず、かつ「ストライキ実施法」を欠いているから、具体的な適用ができない。したがって、労働者大衆はその利益が雇い主またはその他の使用者によって極度に侵害された場合に、ストライキの権利をもって自己防衛することができるとするほどの立法趣旨は明確でない<sup>7)</sup>。つまり、計画経済下の国有企業を対象とするストライキ立法の意義は、政治的な意味にとどまり、社会生活の中に具体的に実施することはできない。国有企業の利益一体化という経済体制のもとでは、利益が侵害される大規模な集団が存在せず、労使関係が激しく対立することがないというのが一般的であるからである。労使関係の激化という事態は、社会体制または経済体制の変動期に現れるのである。この点は、中国のストライキ権立法史を研究するに際して、注意しなければならないことである。

一九八二年憲法は「ストライキの自由」を削除したため、ストライキは違法であるという考えが普及し、しかも、同認識は海外にも広く伝えられている。この認識は適切かつ正確とはいえない。いわゆる「違法」というのは、法律に違反し、すなわち法律の禁止している行為を行うことを指しているはずである。中国の現行法はストライキが公民の基本的な権利であると規定していないが、しかし、公民のストライキを禁止する法律規定は一貫して存在しなかったのである。一般的な法律原則によるならば、公民にとってはおよそ法律の禁止していないことすべてを行うことが可能なはずである。<sup>8)</sup> 例えば、一九五四年憲法はストライキ権を規定していなかったにもかかわらず、当時の中国共産党中央のストライキに対する態度は、「大衆はこのような行為をするのは憲法に違反しておらず、禁止する理由はない」ことである

として<sup>(9)</sup>いる。したがって、中国ではストライキを行うことは違法ではなく、中国にはストライキ罪という犯罪は存在しないのである。一九八〇年代以降、労使の対立が激しくなり、各種の所有制の企業においても労働争議から誘発したサボタージュ、ストライキ、集団的直訴などの事件が発生している。これに対して、政府の処理原則としては、慎重に調停し、不当な行政干渉または司法干渉を避けているのである。

中国ではストライキは違法ではないが、しかし法律はストライキを提唱せずかつ保護しないのである。中国の現行憲法、労働法、工会（労働組合）法はいずれもストライキを労働者または労働組合の権利として規定していない。その実質的意義は、国家はストライキを提唱しないばかりでなく、国家は消極的にストライキを阻止しまたは予防することにある。ストライキは労働者及び労働組合の法的権利ではない以上、ストライキの行為は法の保護または保障を受けられなく、国家も労働者または労働組合のストライキを保障する義務を負担しないのである。

## 二 中国におけるストライキ権の法的性質及び特徴

### (一) ストライキ権の根拠と意義

ストライキ権についての研究を深めるためには、ストライキ権の法的性質と特徴についての分析が必要である。

まず明確にしなければならないのは、中国の労働立法は市場経済を価値観としているため、われわれもストライキ権を市場経済の労働法における権利として位置づけることである<sup>(10)</sup>。労働法におけるストライキの権利は、一般的に労働条件を維持し、改善するために集団的に労働を中断する権利を指している。これは市場経済下の労働者の基本的な権利である。ストライキの権利の法的根拠は労働権であり、ストライキ権は労働権の自然な延長上にある。労働者の労働権と

いうのは、労働における作為または不作為の権利、すなわち、労働することを選択することも、労働しないことを選択することもできることである。ストライキの行為は、労働者は集団的に労働を中断することである。しかし、労働者のストライキの行為は随意に行使しうるものではなく、基本的な要件を満たさなければならぬ。第一に、ストライキの実施は、労働者の利益が雇い主によって侵害され、または侵害されようとしている場合のみ行いうる。第二に、ストライキを行うには、大多数の労働者の同意を得て、かつ一致する集団的行動をとらなければならない。<sup>(11)</sup>

## (二) ストライキ権の承認

ストライキは、市場経済において賃金労働者が雇い主と対抗し、自身の切実な利益を守る対抗手段の一つである。ストライキは、労働者階級が資産階級の経済的搾取と政治的抑圧を集団的に抗争する手段として、労働組合の出現とともに現れたのである。労働者のストライキは、最初は資産階級法律によって厳しく禁止されていた。一七九九年のイギリス「結社禁止法」、一七九二年のフランス「シャプリエ法」は、いずれも労働者の集会、結社及びストライキは違法であると宣告し、違反者に対しては刑罰を与えた。しかし、労働運動の発展にしたがって、とくに欧州における三大労働運動によって、労働者は闘争の過程を経て逐次にストライキの権利を勝ち取ったのである。最初にストライキの権利を承認したのは、一八二四年英国議会に採択された法律である。この法律は、労働者のストライキと労働組合の組織を禁止する一七九九年法を廃除することを宣告したのである。仏国も一八六四年にストライキの禁止令を解除した。その後、その他の資本主義国家においても、労働組合はストライキの権利を有することが承認された。<sup>(12)</sup> 第二次世界大戦後、市場経済国家において、ストライキの権利は、もはや公民権として普遍的に承認されている。

ストライキの権利は大多数の国家において、憲法上の権利として規定している。<sup>(13)</sup> また、憲法によってストライキの権

利を保障するのみならず、労働法によってストライキ権の行使を具体的に規定する国、及び憲法に規定がないが、労働法に明確に規定する国もある<sup>(14)</sup>。いずれにしても、ストライキの権利は、大多数の市場経済国家において、普遍的な社会経済権利として法律によって承認されている。ストライキ権が絶対多数の国に普遍的に承認されていることは、それが労働者階級の闘争の結果であり、市場経済社会制度の発展の客観的な要求であったことを示している。ストライキ権の存在は、経済の発展と社会の安定にとっては、直接かつ積極的な意義を有する。

ストライキ権は国際条約の重要な内容でもある。一九六一年の「ヨーロッパ社会憲章」は、「権利が衝突する場合、労働者と雇い主は既に締結している協定の派生した義務を遵守すれば、ストライキを含む集団的行動の権利を享有する」と規定している（同憲章第六条四項）。これは、ストライキ権を規定した最初の国際条約である。また、「経済、社会及び文化的権利に関する国際条約」は、「当事国の国民は」ストライキの権利を有する。ただし、それぞれの国の法律に従ってこの権利を行使する」と規定している（同条約第八条第一項の丁）。さらに、最近採択された「EU国民基本権利憲章」においても、「労働者と使用者、または労働者団体と使用者団体は、EU法、国家法規及び慣習にしたがって、適切なレベルにおいて団体交渉を行い、労働協約を締結する権利を有する。利益の衝突が調節不可能の場合、ストライキを含む団体行動をとる権利を有する」と規定している（同憲章第四章第八条）。

しかし、国際労働機関で採択された三七〇に近い条約、勧告及び宣言の中には、ストライキ権に関して具体的に規定するものが存在しない。そこで、国際労働機関はストライキを主張しないという認識も現れた。しかし、この認識は妥当ではない。理屈から言えば、市場経済においては、ストライキの権利は団体交渉の権利と密接不可分である。団体交渉はストライキの直接的な目的であり、ストライキは団体交渉を保障する主要な手段である。ストライキ権がなければ、団体交渉の実施は困難となる。したがって、第九八号条約の団結権と団体交渉権の中に、ストライキの権利も秘められていると言える。国際労働機関の労働実務の中には、ストライキの権利は一種の判例法の形で処理されている。国際労

働機関で審議された提訴の中に、ストライキに関連する案件は最も多いのである。同類案件の処理を担当する国際労働機関結社自由委員会は以下の見解を示した。すなわち、法律の許す範囲内に行われるストライキは、労働者及びその団体がその経済及び社会的利益を増進させるために使用されうる重要な手段であり、ストライキの権利は第八七号条約の規定している労働者の団結権に属するのである。<sup>15)</sup>

### (三) ストライキ権の特質

一般的性質からすれば、ストライキ権は公民権または人権の内容の一つとして、公法上の性質も有する労働者の自由権である。ストライキ権は民主国家において憲法上の権利であり、国民の自由権の一つであるから、ストライキ自由権とも呼ばれている。ストライキは憲法上の自由権としての意義は、主に労働者のストライキは国家またはその他の公共団体によって禁止または制限されるところにある。ある論者によれば、ストライキの権利は、労働者と国家との縦の関係において権利行為であるが、労働者と雇い主との横の関係において権利行為ではなく、<sup>16)</sup> 事実行為である。しかし、筆者はそうではないと考えている。ストライキ行為の実施は雇い主を具体的対象としており、そのため雇い主はストライキ権の行使に対してこの権利の行使を妨げてはならないという不作為の義務を負う。したがって、労働者と雇い主との関係は、ストライキにおいても実際の権利義務関係を形成している。<sup>17)</sup>

ストライキの権利は、労働者の権利としての特殊な法的性質を有しており、それは公法と私法両方の性質を有する社会権である。また、この権利は、所有権に対抗する労働者の生存権である。ストライキ権の発生及び実施は、雇い主側の対抗的権利と共生共存しており、労働者のストライキ権と対抗するのは使用者のロックアウトの権利である。ストライキ権とロックアウト権は、団体行動権または工業行動権と総称されている。これらの権利は、労使双方が労働関係に

において自身の主張と要求を実現させるために、法によってストライキまたはロックアウト等企業の正常的な運営を阻害する団体対抗行為を行う権利として認められている<sup>(18)</sup>。労資対等の原則によれば、争議権は労働者独占のものではなく、一般の法律意義においては、労使双方の共有する権利を指すのである。しかし争議権は労働者にとって直接的な意義を有し、現実においては労働者側の団体行動を指す場合が多い。労働者の争議行為には、ストライキ、陳情、集会等の方式があるが、狭義の労働者の団体行動はもっぱらストライキを指している<sup>(19)</sup>。実際においては、ストライキの権利とロックアウトの権利は労資法律関係において実現されている。

#### (四) ストライキの適法性と刑事免責

ストライキ権を確認するためには、ストライキの適法性を確認しなければならない。適法なストライキまたはストライキの適法性は、以下のような具体的要件によって構成される。

ストライキは労働組合によって組織されなければならない。ストライキの権利は団結権の重要な内容であり、団体交渉権を保障する手段であるからである。ストライキ権は労働者の団結権を基礎に形成するものであるから、ストライキを行使するには、労働者は労働組合を通じて具体的に実施しなければならない。ストライキの権利は、団体交渉権と同様に、労働者が労働組合を通じて実行するのである。労働者は権利の意思主体であり、労働組合は権利の形式的主体である。ストライキ権の行使に際して、労働者と労働組合との結合の程度は団体交渉におけるそれより密接なものとなる。団体交渉は労働組合が単独に行うものにはたいして、ストライキは労働組合の組織によって労働者は直接的に行うからである。労働者と労働組合は一体となっていないなければならない。一方が欠ければこの権利は実現できなくなる。労働基本権の立法がより整備されている国では、労働組合によって組織されていない労働者が自発的に起こしたストライキを

「山猫ストライキ」と呼んでいる。<sup>(20)</sup>「山猫ストライキ」は一種の団結権を侵害し、争議権を濫用する行為であり、他の労働者の権利を侵害する行為であるから、適法なストライキといふことができず、法律の保護を受けることができない。<sup>(21)</sup>ここにいう法律の保護を受けないといふことは、主に当該ストライキが民事免責と刑事免責の資格がないことを指している。

ストライキは労働協約の締結を目的としなければならない。適法なストライキは労働協約の規定できる事項を目的とするものでなければならない。ストライキの基本的な役割は、圧力手段として労働協約の締結を促進し、労働関係の協調に達することである。労働協約の履行期間においては、当事者は平和義務を負う。したがって、既に協約に規定している事項のためストライキを起こすことは違法となる。ストライキは、労働協約に規定していないまたは規定しているが履行されていない事項のために行われる場合に、はじめて適法となる。団体交渉において争議を発生する場合には、交渉、調停を経て合意を得た場合に新たに労働協約を締結することができる。これに対して、調停を経ても合意にならない場合は、ストライキを通じて目的を達成することができる。政治ストライキは労働協約を目的とするのではなく、国家機関にたいして一定の要求を行うものであるから、ほとんどの国で違法とされている。<sup>(22)</sup>

ストライキは、社会及び経済秩序の安定と安全を保障しなければならない。したがって、各国は社会利益の安定に影響する可能性を持っているストライキに対しては、立法によって制限する。これらの制限は、主に以下のようなものがある。第一に、職業的制限である。国家公務員、国有企業の職員及びその他の公職の労働者は、ストライキ及びサボタージュ、座り込み等の一切の争議行為を組織しまたはこれに参加してはならない。違反者は罷免または解雇の行政処分を受け、状況が重大である場合は刑事罰を受ける。ただし、学界ではこうした制限にたいしてなお批判的である。<sup>(23)</sup>第二に、産業的制限である。公益事業及び国民生活または国家安全に関わる産業、例えば運輸、郵便、ガス、公共交通、医療、軍事産業等ではストライキを起こしてはならない。また、ある産業の特殊部門に制限をする場合もある。例えば、

鉦山でストライキが行われる場合、鉦山の安全及びストライキに参加していない労働者の安全を守るためには、発電と通風部門はストライキに参加することができない。第三に、類型的制限である。政治ストライキに対しては、各国はほぼ共通して禁止している。同情ストライキ及び同盟ストライキは合法かどうかについては、各国の規定は一致しておらず、学界でも争っているのである。同情ストライキまたは同盟ストライキは同一労働条件を勝ち取るために行われる以上、合法であると主張する論者もいれば、これらのストライキは自身の企業の労働協約に関係しないから合法性を持たないという論者もいる。<sup>(24)</sup>

適法なストライキは特定の法的保障を受け、それは民事免責および刑事免責を指す。

民事免責は、ストライキの私法上の効力に関わるものである。すなわち、ストライキの期間には、労働者と雇い主との間の労働契約に規定している権利義務の履行ができなくなり、雇い主に経済的な損失をもたらすのは必然的である。ストライキは法的保障を受けない場合、労働者はストライキによって雇い主に与えた損失にたいして賠償責任を負うべきことになる。しかし、適法なストライキの場合、労働者は、ストライキ権という公法的な性質を持つ権利をもって雇い主と対抗し、私法上の賠償責任を負う必要がなくなる。すなわち、労働者はストライキ権によって私法的な性質を持つ労働契約上の義務を履行しないことが可能である。例えば、日本の法律は、「使用者は、同盟罷業その他の争議行為であつて正当なものによつて損害を受けたことの故をもつて、労働組合またはその組合員に対し賠償を請求することができない」と明確に規定している（日本労組法八条）。

ストライキ権が民事免責の効力を有するのには、二つの原因がある。第一に、ストライキ権は労働基本権のその他の権利、例えば団結権と団体交渉権と同様、その訴求対象を国家に限定せず、第三者効力を有する。すなわち、労使私人間においても法的保障の効力を有する。法律は、労働組合及びその組合員が私法領域で同権利を行使することも保障し、私法上規定している侵害行為に関する権利を保護している。<sup>(25)</sup> 第二に、ストライキ権の特質としては、この権利の存在が

資本側の権利を制限し、労使間の権利の平等を実現させ、実質的に平等な契約関係を形成させることにある。この点においては、労働者のストライキと国家立法の努力方向は一致するため、国家はストライキに対して保護を与えたのである。<sup>(26)</sup>

労働者は民事免責を享有すると同時に、ストライキに参加した労働者は雇い主に対する賃金請求権を失う。他の労働者のストライキによって労働ができなかった、ストライキに参加していなかった労働者の賃金請求権については、ノーワーク・ノーペイの原則によって請求権を失うと主張する学説があるが、これを請求できるとするのが学界の多数説である。<sup>(27)</sup>

刑事免責とは、ストライキ権は公民権または労働者の基本的な権利であるから、適法に同権利を行使する以上、いかなる刑事上の責任も負わないことである。ストライキが法的に保障されなかった時代においては、労働者はストライキをすると刑事責任を負担していた。例えば、英国の一七九九年に公布された「結社禁止法」は、労働者の結社及びストライキを禁止することが目的である。同法に違反すると、刑事罰を受ける。これに対して、ストライキ権の刑事免責は、主に国家に対するものである。すなわち、適法なストライキに対しては、国は社会治安への危害があり、社会経済秩序を妨害したと行って、または、騒乱、脅迫等の罪で告訴してはならない。ただし、不適法なストライキについては、この利益は認められない。

### 三 中国における集団的争議及びストライキの状況と特徴

改革開放以来、中国においては建国後第三回目の集団的争議及びストライキの多発期に入った。建国初期(第一回)と一九五〇年代(第二回)のストライキと異なるのは、今回のストライキ多発期は二〇年間も続いており、しかも継続

していく趨勢すら見られる。中国のストライキ立法は、現段階の中国の集団的争議及びストライキの状況と特徴を的確に把握する必要がある。

労働者の陳情、デモ、集会、集会、サボタージュ、ストライキ等の集団的行動に対しては、従来「騒動」と呼ばれてきた。その後、「騒動」という侮辱の色彩も有している誹謗的な表現の代わりに、「突発事件」または「大衆性事件」と呼ばれるようになった。しかし、「突発事件」または「大衆性事件」という概念は、現象に対する叙述に過ぎず、実際においては、これらの事件のほとんどは、労働者が自身の経済的利益を獲得するために行った集団的な抗争行為であり、法的意味においては、「集団的争議行為」または「産業行為」という呼び方が妥当であろう。

労働者の集団的争議行為とは、陳情、デモ、集会、サボタージュ、ストライキ等が含まれている産業行動である。ストライキは、集団的争議行為の一種に過ぎない。現在、ストライキに関する全国範囲の統計は存在しない。ストライキ及び労働組合の提供した、地域の統計数字及び個別案件に依拠するしかない。それらによれば、中国において近年発生したストライキを含む集団的争議の実情は、以下のような特徴を有する。

第一に、(ヘストライキ発生頻度と参加人数)は、持続して上昇している。最高人民法院の統計を分析すると、一九九五年から一九九九年までの五年間、全国人民法院の受理した労働争議案件は、平均して毎年二六・九%増加している。労働争議が多発し、労働争議案件の受理範囲は日増しに拡大し、労働争議の主体、内容も次第に複雑なものとなっている。<sup>(28)</sup> 人民法院の受理した労働紛争案件の多くは、複雑な案件または集団的労働争議の案件である。労働部専門家の分析によると、一九九〇年から一九九四年までの五年間にストライキに参加した人数はそれぞれ二四・三万人、二八・八六万人、二六・八四万人、三一・〇三万人、四九・五六万人である。五年間に倍増したのは中国だけであり、統計の対象とされた一七の国と地域の中で増加率もつとも高い。<sup>(29)</sup> これらの事件の中で、もつとも長期に継続しているのは四〇日

であり、参加人数が最も多いのは三九〇〇人である<sup>(30)</sup>。しかも、同情ストライキの傾向も現れてきた。例えば、珠海にある某会社の一七〇〇人の労働者がストライキを行った後、関連する企業も同盟ストライキを行って、ストライキに参加した人数は迅速に四五〇〇人までのぼったのである<sup>(31)</sup>。

工会統計年鑑によれば、一九九九年全国の受理された労働紛争案件一二万一九〇件の中に、集団的労働争議は九〇四三件であり、全体の七・五%を占めるに過ぎない。しかし、紛争当事者労働者四七万三千九五七人の中に、集団的労働争議に参加したのは三一万九千二四一人であり、全体の六七・三%を占めている。また、集団的労働争議に参加した三一万九千二四一人の中に、公有制企業の労働者は九万九千八九四人、三一・三五%を占めるのに対して、非公有制企業の労働者は二二万九千三四七人、六八・七%を占めている。すなわち、労働紛争に参加した労働者の中に集団的労働争議に参加した労働者、及び集団的労働争議に参加した労働者の中に非公有制企業の労働者は、いずれも全体の三分の二以上を占めているのである<sup>(32)</sup>。

第二に、〈集団的労働争議の性質〉から見れば、大多数の争議は労働者の基本的な労働経済利益が侵害され、かつ長時間にわたって解決されないことに起因しているから、集団的労働争議行為の直接的な目的は労働者自身の経済利益を守ることにある。この種の集団的労働争議は団体行動ではあるが、新たな利益の獲得を目標としていないため、その性質としては労働権利の実現を内容とする権利争議であり、利益争議ではない<sup>(33)</sup>。例えば、一九九六年第二期、全国で賃金支払いの遅延から誘発した集団的直訴及びストライキは五三〇件に上がり、同年第三期は同様な原因で発生した事件は五九〇件であり、いずれも同類事件の四二・六%を占めるに至っている<sup>(34)</sup>。一九九九年には、賃金支払いの遅延は集団争議を誘発した原因の中で第一位となっている。そして二〇〇二年には、賃金支払いの遅延は更に全国範囲内に「社会安定を影響する重大な問題」となったのである<sup>(35)</sup>。公有制企業においては、企業の欠損、破産及び政策による原因によって多くの労働者は最低賃金または最低生活保障を得られず、大規模な集団争議が続発した<sup>(36)</sup>。私営企業と外資企業において

は、雇い主は故意に各種の手法により、労働者の賃金を下げたり、賃金の支払いを遅延したりしており、または賃金不払いにしている。また、私営企業と外資企業の雇い主は労働法律法規に違反し、故意に労働者を解雇し、強行的に「危険負担抵当金」を労働者から取り、労働者にたいして殴打、体罰、侮辱、自由を制限するなど労働者の人身権を侵害することもある。これらも、労働者の集団的抗争を誘発した主要な原因である。

これらの集団的争議行為は、団体交渉及び労働協約とはほぼ無関係になされており、個別的な労働権益の保護する行動に過ぎない。争議行為の直接的な目的は労働者の具体的な要求を満たすことであり、労働関係または社会関係の規範・調整を要求するものではない。したがって、労働争議行為は続発しているにもかかわらず、問題をメカニズムとして解決していないため、その結果として、労働者の状況は短期的には改善が見られるにしても、労資矛盾または衝突をもたらした原因は依然として存在しており、時間が経てばまたも同様な矛盾または衝突が発生する。

また、広汎な労働者大衆にとって、集団的行動に参加する直接的な目的は、自身の基本的な労働権を獲得し保障することである。集団的行動においては、労働者たちは政治的色彩を避けることに注意を払っている。例えば、四川省ある地域の労働者は、陳情に際して、「民主は不要、仕事が必要」、「われわれは動乱者ではない」等のスローガンを掲げていたのである。スローガンの言葉は極端であるが、労働者の自身の行動は政治的背景を有しないという工夫の現れでもある。中国における絶対多数の労働争議は、特別な政治目的または政治的追求がなく、労働者が自身の労働権益を保護するための経済的行為であるというべきである。今年の第九期四回全国政治協商会議において、社会と法制委員会は、「集団的事件は主に人民内部の経済利益の矛盾を表している」と指摘している。<sup>(37)</sup>

第三に、〈労働争議の組織性〉という点から見れば、自発性が重要な特徴である。自発性には、二つの意味が含まれている。一つには、団体行動は労働関係の当事者以外のものによって発起されるものではなく、当事者たちが共通の利益関係によって集まって起こした共同行動である。多くの争議行為ではこれをもたらした原因の存在は長期に存在して

いたため、この間に蓄積した不満及び抑圧されている感情が、ある事件の刺激によって表現されまたは発散する行為になる。例えば、深川市にある台湾資本の靴工廠では、工廠の管理者及び警備員は通常から労働者を殴打し、体罰を与え、かつ賃金カットをしている。その結果、労働者三〇〇人以上が参加するストライキが誘発されたのである。労働者は工場内でガラス窓を割ったり、ゴミを燃やしたりして、喚声をあげて助勢し、抗議を示した<sup>38</sup>。もう一つは、団体行動においてあらかじめこれをコントロールし、指導する組織が存在しないことである。ただし、団体行動の中に労働領袖または核心的な人物がいけないということではない。反対に、より大規模な労働争議の中には、組織能力、リーダーシップを発揮することのできる労働領袖が中堅として存在し、いわば義理をもって勇敢に働いている。そうでないと、何千人も参加者を数十日間の団体行動を情理分明に進行させることはできないであろう。例えば大連にある日本資本の企業では、労働者は低すぎる賃金水準の改善を数回にわたって要求したが、資本側は相手にしなかった。そのため、六〇〇人以上の労働者が参加するストライキが暴発した。ストライキが二日半の間続いた結果、日本の本部は急遽労働者の要求を受け入れるよう指示し、ストライキは勝利を収めたのである。このストライキを発動させかつ指導したのは、実は企業の何人かの中間管理職者であるといわれている。

#### 四 争議行為と労働組合

現在の中国における争議行為には、労働組合がほとんど参加していない。これは市場経済国家におけるストライキと異なるところである。

労働組合が争議行為に参加しない原因としては、まず、多くの私営企業と外資企業に労働組合が組織されていないため、労働者は自発的行動を採らざるを得ない点を挙げることができる。例えば、深川市でサボタージュ、ストライキ等

の労働争議が発生した企業のうち、労働組合が設立されていないのは九〇%以上にのぼる。そして、労働組合が組織されている企業においても、労働組合は労働者の利益を代表してはいない、または労働組合が資本側にコントロールされているため、労働者の信頼を受けられない場合もある。そこで、ストライキに際して、労働者は労働組合の存在を無視してしまふこととなる。労働組合側からいうと、法律は労働組合にストライキを組織する権利を与えていないため、労働者がストライキを要求する場合、労働組合はジレンマに追い込まれることとなる。労働者の反対側に立つてストライキを阻止すると、労働者に「工賊」であると罵倒される。労働者側に立つてストライキを指示、指導すると、規則に違反し上級機関に処分されることが心配される。したがって、労働組合は「局外者」の身分をもつて、労働者と企業管理者側との間で応酬するしかないのである。しかし、こうした態度もまた、労働組合法が規定する「労働組合は労働者の合法的な権益を代表する」ことに違反することとなる。<sup>(39)</sup> 大多数の労働組合が労働者のストライキにおいて静観の態度であることは、労働組合の威信を損なわせ、かつ集团的労働関係の形成及びその調整能力に暗い影を落としたのである。

しかし、注意すべき動向がある。ごくわずかの労働組合ではあるが、その指導者が肝心なところで労働者側に立ち、労働者を指導し、ストライキの手段を用いて雇い主と戦う場合がある。一例として、北京市通県中国とシンガポールの合弁会社である某有限公司で発生しているストライキ事件がある。当該会社のシンガポール側総経理（社長）は労働契約及び労働協約の締結を拒否し、労働保護用品を支給せずに労災をもたらし、かつ平常より中国側労働者を侮辱するため、労使対立は激しくなっていた。一九九七年三月、会社の労働者は団体行動を行い、会社側に対して団体交渉の承諾を迫るように会社の労働組合に要請した。要求が受け入れなければ、自分たちは自ら行動を起こすと宣言したのである。そこで会社の労働組合は、県总工会の支持を得たうえで、労働者の要請を受けて同月一九日にストライキを行うことを決定した。ストライキを行うと同時に、労働組合は「全従業員への呼びかけ」を発令し、以下のことを要求した。第一に、会社の財産に損害を与えてはならず、損害をもたらした者は個人で賠償責任を負うこと。第二に、労働組合の統一

指導に服し、指定される場所に集合しなければならず、自由に行動してはならないこと。第三に、操業再開は従業員大会の討議によって決定され、その他のいかなる個人または組織も決定権限を持たないこと、以上である。ストライキ期間中、労使双方は県总工会と労働局の関与のもとで、団体交渉を行った。団体交渉において、労働組合代表は労働者の利益が資本側によって侵害された大量の事実を取り上げ、操業再開の条件として次の四点を提出した。すなわち、①会社側は、労働契約及び労働協約を締結する時期を明確に返答する。②会社側は、労働保護用品を支給する時期を明確に返答する。③会社は、新たな賃金制度を制定する。④シンガポール側総経理は、労働者を侮辱した行為について労働者に謝罪する。こうして、ストライキの圧力によって、会社側は労働組合の提出した操業再開の条件を全部受け入れ、ストライキの原因が会社側にあることを認め、ストライキ期間中の賃金を支給するとともに、ストライキ参加者に対して報復し、解雇しないこと、ならびに操業再開後一週間以内に労働協約を締結することを約束したのである。そして、同月二四日、労使双方は「操業再開協定」を締結し、翌日より操業を再開した。労働組合の指導する団体交渉という労働争議の形が、完全に成功を収めたと言える<sup>(40)</sup>。

中国においては、今回のストライキは、労働組合が指導し、かつ最終的な勝利を獲得した唯一の例であるかもしれない。成功できた主な要素としては、労働組合主席の素質以外に、上級労働組合及び関連部門があえて指示し、責任を負うこともあるとしたことも考えられる。しかし、このような状況は全国でも極めて異例である。ほとんどの労働組合は、労働者のストライキにおいてなにもしないのである。このことは、集団的労働関係の形成及びその調整に直接の影響をもたらしている。労働組合はストライキ権がなければ、団体交渉が保障できないばかりか、団結権も空虚なものとなるからである。また、労働関係においても、制約する力量及び手段を欠くことになる。

整備されている労働法制のもとでは、労働者の争議権は労働組合を通じて行使されるのが一般である。しかし、中国の法律は労働者または労働組合のストライキ権を明確に規定していない一方で、ストライキということは避けられない

事実となっていることから、中国におけるストライキは「自発」と「無秩序」という特徴が現れたのである。このような自発的なストライキまたはその他の団体行動は、突然発生するし、しかもコントロールが利かない。いったん処理に失敗し、例えば政府が強力に労働者を抑圧すれば、対立の激化は避けられなくなる。そこで、元々労使関係内部の事情であったものが、労働者と政府との対立に転化し、社会問題に拡大してゆき、かつ政治性を持つようになるのである。したがって、ストライキ権の立法を回避することは、ストライキを解決できないばかりか、対立のさらなる複雑化をもたらすことにもなることは容易に想像されよう。

## 五 中国においてストライキ権立法を整備するための法理論

### (一) ストライキ権立法の根拠

中国の労働争議、特にストライキの発生は、もはや日増しに普遍化している社会経済現象となっている。中国がWTOに加盟した後は、労使対立の衝突が激化し、ストライキが更に頻発することも想定できる。いかにして立法を通じて労働者のストライキ権を保障し、かつ規制するかは、中国労働法制の建設にとって急迫の課題である。

この問題について、憲法を改正しない限りストライキ立法は法的根拠がないと認識している論者がある。しかし、権利すべてを憲法が規定しなければ他の法律の具体的規定ができないということはないから、このような認識は成立しないと考えられる。憲法上の権利は、公民の権利であり、主体がより広汎でより高いレベルの権利である。一方、憲法の禁止していない権利は、他の法律はこれについて規定することができる。憲法上の権利と異なって、他の法律の規定する権利はある特定集団の特定の権利である。

実際には、現在中国でストライキ権立法を実施するための法的根拠は存在するのである。二〇〇一年二月、中国全人代常務委員会は、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」を採択した。同規約の第八条第一項の(d)は、「同盟罷業をする権利。ただし、この権利は、各国の法律に従って行使されることを条件とする」と規定している。中国は同規約を採択する場合、同条項に対する特別な声明をしていない。これは、同条項が国内法の効力を有することを意味している。「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」の第八条第一項の(d)は、中国のストライキ立法によって二重の意義を有する。その一は、「同盟罷業する権利」は、中国のストライキ立法の法的根拠とすることができることである。もう一つは、「この権利は、各国の法律に従って行使されることを条件とする」という規定により、ストライキ権に関する具体的規定、すなわち国内法の整備を要求していることである。

国際人権規約の中で、ストライキ権は基本的人権であり、労働者の労働争議における権利の基本的内容でもある。そこで、ストライキ権を中国の公民権体系において位置づけることが問題となる。人権または憲法上の権利は具体化しなければならぬ。そうでないと、空虚に流されて実施できなくなると、筆者は考えている。中国のストライキ立法は労働法体系の中に位置づけるべきであり、この権利を一般的人権または憲法権利にとどめてはならない。中国の一九七五年憲法と一九七八年憲法において「ストライキの自由」が規定されたが、具体的な法律の実施規定がなかったし、また特に当時は「労働法」及び関連規定はなかったため、この憲法上の権利は「宣言」にとどまり、実施に至らなかった<sup>(4)</sup>のである。したがって、ストライキ権立法は、一般の意義としては人権または憲法権利を完備することにとって必要であるが、直接の意義としては、労働者の権利または労働基本権、特に団結権と団体交渉権を完備させるために必要である。

## (二) 労働者の権利体系とストライキ権

ストライキ権の立法は労働立法の重要な構成部分である。労働法体系において、ストライキ権は単独なまたは孤立した権利ではなく、労働者の権利体系の有機的な構成部分である。ストライキ権は、団結権、団体交渉とともに「労働基本権」を構成する。これらの権利は互いに連携し、互いに作用する。この中で、団結権は基礎的な権利であり、団体交渉権は核心的な権利であり、ストライキ権は団体交渉を保障する権利である。ストライキ権は労働争議権の基本的な構成部分として、労働者の労働争議における最終的な及び最高の闘争手段である。<sup>(42)</sup> ストライキは労働者の自助、自衛の権利であって、その役割は「圧力手段」にある。労働者にはこの武器さえあれば、雇い主に対して圧力をかけ、雇い主を制約することができて、雇い主に対して真摯に労使関係を処理させることができる。ストライキという権利の行使は団体交渉権の行使と密接に連携している。一般的には、ストライキ権は、団体交渉が決裂した場合、または労働協約が履行されていない場合、または労働者の権益が侵害されないし侵害されようとしている場合においてはじめて行使できる。そして、ストライキの直接の目的は労働協約または他の協定の締結、履行である。団体交渉過程において、ストライキは雇い主の団交拒絶と不誠実団体交渉を制約する主要な手段である。中国の団体交渉制度も、労働争議権、特にストライキ権の保障がなければその実施は困難であろう。したがって、中国におけるストライキ権の立法は、労働協約の立法と同時に進行しなければならぬ。それにより、ストライキ権立法において空論を避けることになるばかりでなく、ストライキ権の性質、役割、地位の限定もより明確になり、権利の行使及び限界が規範化されうるからである。

したがって、ストライキ権を団体労働権の重要な内容と捉え、その立法に際してはストライキ権を他の団体労働権とともに権利体系または権利の束の中で捉えなければならぬ。同時に、労使関係の権利対等の原則を考慮し、労働争議権をもってストライキ権を包含する立法が労働争議の権利体系の形成に有益であると考えられる。その意義としては、

第一に、ストライキ権は労働争議権の構成部分であり、労働争議において行使できる権利であることを明確にすることができる。第二に、雇い主もロックアウトの権利を享有する。第三に、労働争議権は労働争議の処理手続きに従って行使するという点に求められる。

### (三) ストライキ権立法の前提条件と二〇〇一年労働組合法

ストライキ権の立法は、立法理論だけでなく、立法の時期と条件にも関わっている。主には二つの条件がある。

第一に、ストライキの立法は、関連する法律環境と法律条件、特により完備されている労働協約制度と労働争議処理制度という前提を必要とする。中国の労働協約制度は設立されたばかりであり、まだ十分に規範化されていない。一方、労働紛争処理制度においては、その全体の設定と具体的手続規定いずれも労働組合を主体とするものではない。関連規則は、「労働組合と企業は労働協約の締結で争議が発生した場合、協商で解決すべきである。協商によって解決できない場合、上級労働組合及び地方政府の労働行政部門の協同的処理を要請する」と規定している（「労働協約規定」第三条九条）。すなわち、労働協約の締結で争議が発生しても、労働紛争処理の手続が適用されないのである。一方、「労働争議処理条例」には労働協約をめぐる争議の処理に関する規定が存在しない。また、「企業と労働者は労働争議案件の当事者である」という規定（同条例二条、三条）からすれば、企業の労働組合は労働争議の当事者とはいえず、労働組合が提訴しても裁判所では受理が困難である。したがって、ストライキ立法をする場合、関連する法律法規を改正しまたは完備しなければならない。

第二に、ストライキ立法は、真正に労働者の利益を代表できる企業の労働組合を必要とする。規範化したストライキは、企業の労働組合をストライキの組織とすべきである。しかし、現在の中国の労働組合、特に非公有制企業の労働組

合は、雇い主から独立した労働者組織になっていないから、労働争議またはストライキを組織できるかは疑問である。ストライキ権の立法によって、ストライキ権は労働組合に付与されるのが通常である。そうであれば、ストライキの組織権者である労働組合がストライキを組織したくないまたは組織できない場合には、労働者の自発的なストライキは行われないのである。労働組合の組織によらないストライキは非合法となるからである。この場合、労働者にストライキ権を付与したというよりは労働者のストライキ権を制限したことになる。法にストライキ権を規定していない場合、労働者は自発的にストライキを行うことができるが、ストライキ権の立法後には、自発的なストライキは禁止されるのである。したがって、ストライキ立法は中国労働組合の市場化と法制化の改革が必要である。

労働争議権またはストライキ権立法は、労働者の基本的な権益の保護及び社会の安定を基本的な出発点としなければならない。いうまでもなく、ストライキ立法をストライキの禁止立法またはストライキの制限立法にしてはならない。中国の情況に依じて、積極かつ穩当に、法律の体系化を漸進的にしなければならない。その意味で、二〇〇一年工会（労働組合）法におけるストライキ、サボタージュに関する規定は、ストライキ権立法における大きな進歩であるといえよう。同法は「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、労働組合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。労働組合は企業、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。」と規定している（同法第二七条）。この規定は、ストライキが労働組合法の保護を受けること、及び労働組合が労働者を代表してストライキの処理に参加することができることを意味している。一九九二年労働組合法は労働組合の行政性（「企業行政と共同して」）を容認しているのにたいして、二〇〇一年労働組合法は労働組合の労働者利益の代表性（「労働者を代表して」）を明確にしたのである。すなわち、労働者による自発的なストライキは適法性を有するものであること、及び労働組合は労働者を代表してストライキの処理に参加する地位を有するこ

とを意味する。これはストライキ立法の原則に合致しているし、中国ストライキ立法の現実の要求でもある。

しかし、二〇〇一年労働組合の規定は過渡的なものであり、市場経済条件下のストライキ立法の原則、例えば、ストライキ権は労働者によって決定され、労働組合によって具体的に実施されこと、ストライキ権の行使は団体交渉と結びつけられることなどは、なお大きくかけ離れている。しかも、この規定は受け身的な追認であり、能動的に労働者または労働組合にストライキ権を付与したのではないため、これによって実施細則を制定することができない。ただし、これは法律原則に違反しないための便宜策であり、「この条文はストライキ権を回復させるために障害を取り除いた」という、ストライキ立法のための大きな意義を有すると考えられている。<sup>(43)</sup> 中国のストライキ立法は、これを基礎に逐次に完備することができる。

立法においては、国家立法の条件が成熟していない場合、まず地方立法を先行させることができる。地方立法によって、実際に発生しているストライキを規制し、保護することによって、ストライキを法制化の軌道に乗せる。既にこれを試みた地域があり、よい成果も収めている。時期が熟すれば、普遍性を持つ規範を国家法にして、ストライキ権を労働法の労働者の基本的な権利であることを明確にし、そして憲法において公民の権利と規定することが可能となる。

法の適用においては、まず私営企業と外資企業のストライキを規定し、ストライキはこれらの企業の労働者と労働組合の権利であることを明確にすべきである。同時に、ストライキの組織、参加者、ストライキの範囲と時間、ストライキ資金、ストライキライン及びストライキの申請と許可等の手続について詳細に規定する一方で、政治ストライキを明確に禁止し、ストライキを一定の程度及び一定の範囲内に限定する。その後、非公有制企業の経験を活かして公有制企業のストライキ立法も視野に入れる。国有企業の労働者のストライキ立法は複雑であり、慎重に処理すべきである。市場経済下のストライキ権の実施は企業類型を分けるべきではないという考えもあるが、企業の国民への処遇について企業類型を排除すべきだとしても、これを労資関係の調整方式と同視する理解は誤りである。市場経済国家においても、

ストライキ権の適用と労働関係の調整は、国有企業と私営企業によって異なっているからである。<sup>(4)</sup> いうまでもなく、ストライキ権の立法は、「労働組合組織法」、「団体交渉法」等の関連する法律とともに、体系的に制定しなければならない。同時に、「市場化改革化」という労働組合の実際の役割を特に考慮しなければならない。

二〇〇二年七月一五日九州大学にて

本稿は筆者の博士学位論文の一部である。今般、日本語で「法政研究」において公表するに当たっては、九州大学院法学研究院野田進教授の指導がなければかなわないところであった。また、西南学院大学法学部菊池高志教授にも、辛抱強く指導していただいた。九州大学法学研究院彭光華助手は日本語に翻訳していただき、本稿の論点にも意義ある指摘をいただいた。ここで併せて感謝を表したい。

- (1) 「列寧(訳注・レーニン)文稿」第四卷、人民出版社、一九七七年二月、三一頁。
- (2) 「列寧選集」第四卷、人民出版社、一九七三年五月、五八三頁。
- (3) 毛沢東「在中国共产党第八届中央委员会第二次全体会議上の講話」、一九五六年一月一五日。
- (4) 「中共中央関于处理罷工罷課問題的指示」一九五七年三月。
- (5) 中華全国总工会「関于職工罷工請願情况的報告」一九五七年二月二二日。
- (6) 張友漁「関于修改憲法的幾個問題」『憲法論文集』(群衆出版社一九八二年)一四頁。
- (7) 史探徑「我国労働争議情况分析和罷工立法問題探討」法学研究二〇〇〇年第二期。
- (8) 劉海年・李林主編「依法治国与法律体系構建」(中国法律出版社、二〇〇一年)八四頁。
- (9) 「中共中央関于处理罷工罷課問題的指示」一九五七年三月。
- (10) 中国においては、初歩的な市場経済下の労働法の枠組みを構築しており、その基本的な立法における価値観と立法原則は、市

場経済の労働法によって構築されている。しかし、現段階の労働法体系は完備されておらず、とくに労働基本権に関する規定は明確

かつ具体的ではない。中国の労働立法の状況については、常凱「世界経済一体化与中国の労働立法」賈後玲主編「二一世紀亞太地區労働法与社会保障発展趨勢」(中国労働社会保障出版社、二〇〇一年)三七二頁。

(11) 安枝英紳・西村健一郎「労働法・第四版」(有斐閣、一九九五年)二八六頁。

(12) 常凱・張徳栄「工会法通論」(中央党校出版社、一九九三年)四一—四二頁、三〇二頁。

(13) 例えば日本では「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他団体行動をする権利は、これを保障する」(憲法二八条)、韓国では「労働者は労働条件の向上のためには労働組合を組織し、団体交渉及び団体行動をする権利を有する」(憲法二九条)。また、イタリヤ、スペイン、スウェーデン、ブラジル等の国の憲法においても同様な規定をおいている。

(14) 例えばアメリカ労使関係法(タフト・ハートレー法)第五章第一条、フランス労働法典第二編第一章第一節などがあげられる。なお、旧社会主義圏に属する国では、ロシア、ポーランド、ベトナムでは労働法または労働組合法によってストライキの権利を保障している。

(15) 王家彪「国際劳工公約概要」(労働出版社、一九九一年)三三二頁。

(16) 史尚寛「労働法原論」(正大印書館、一九七八年再版)二四八頁。

(17) 労働権の法的性質、及び同権利の実施過程における国家と雇い主の役割については、拙稿「論不当労働行為立法」中国社会科学二〇〇二年第五期七三頁を参照されたい。

(18) 竹内昭夫ほか編集代表「新法律学事典」(有斐閣、一九八八年)九五〇頁、衛民・許継峰「労資関係与争議問題」(国立空中大学、一九九九年)二九五頁。

(19) 例えば日本及び韓国の憲法の中に団体行動の権利が保障されているが、ここでいう団体行動とは、主にストライキを指している。

(20) 衛民・許継峰「労資関係与争議問題」(台湾国立空中大学、一九九九年)二八八頁。

(21) 沼田稲次郎ほか編「労働法辞典」(労働旬報社、一九七九年)九六六頁。

(22) 黄越欽「労働法論」(政治大学劳工研究所、一九九四年)三四三頁。

(23) 前掲・安枝英紳・西村健一郎「労働法」三〇六頁。

(24) 前掲・史探徑「我国労働争議情势分析和罷工立法問題探討」。

(25) 角田邦重・西谷敏・菊池高志「労働法講義 二 団体労働法」(有斐閣、一九九二年)一二五頁。

(26) 前掲・史尚寛「労働法原論」二五一—二五二頁。

- (27) 前掲・安枝英諄・西村健一郎「労働法」二九六頁。
- (28) 最高人民法院「『關於審理労働争議案件若干問題的解釈(徵求意見稿)』的起草説明」、二〇〇一年二月一四日。
- (29) 中国労働科学研究所課題組「労働關係中突発事件的成因及其对策探討主報告」付録五「部分国家和地区罷工闘争規模」一九九七年一月。
- (30) 福建省総工会「關於福建省職工全体性突発事件情况的調査」一九九七年一月。
- (31) 中国労働科学研究所課題組「労働關係中突発事件的成因及其对策探討主報告」一九九七年一月。
- (32) 「中国工会統計年鑑」(中国統計出版社、二〇〇〇年)八〇—八一頁。
- (33) 市場経済下の労働争議は、権利争議と利益争議に分けられている。権利争議は法律または労働協約によって確立した労働権利の実施をめぐる争うのたいして、利益争議は労働条件の確定または変更によって発生する争議である。市場経済国家の労働争議は大體利益争議である(「英国労使關係法実施規則」一二六条参照)。
- (34) 張瑞玲「労働關係中突発事件的成因及其对策研究」労働法学通信一九九七年第二期。
- (35) 評論員文章「欠薪是影響社会穩定的重大問題」工人日報二〇〇二年二月七日。
- (36) 二〇〇二年春期、東北部の大慶、遼陽等で発生している大規模なデモ行進は、この原因によるものである。
- (37) 王大明「正確處理群体性事件」人民日報二〇〇一年三月一〇日。
- (38) 沙煥玉「労働關係中突発事件的成因及其对策」労働法学通信一九九七年代二期。
- (39) 常凱「工潮問題的調查与分析」『当代工会文叢』第一輯(工人出版社、一九八八年)五六頁。
- (40) 北京市昌平県総工会「堅持疏導的方针、旗(帜)鮮明的依法維護職工的合法權益——北京麦克菲公司工会領導職工停工与公司老板談判始末」一九九七年四月一日を参照。昌平県総工会主席王祿氏は筆者の友であり、筆者は一九九七年四月一日事件発生同時から事件の進行過程を注目し、かつ事件収束直後に同報告書を得た。ただし、同事件は法を用いて労働者の利益を保護する成功した事例であり、大いに公表する必要があると思われるにもかかわらず、当事者に迷惑を掛けたいために、同資料を大事に収蔵していた。ここで公表するのは、あれから五年を立っている現在においては、「秘密」の解除ができるかと判断しているからである。
- (41) 前掲・史探徑「我国労働争議情况分析和罷工立法問題探討」を参照。
- (42) 海外の労働立法と労働法学著作の中には、労働者の労働争議権の中にサボタージュ権とピケ権も含まれている。
- (43) 喬健「处在改革前沿的中国職工」『二〇〇二年中国社会形勢分析与予測』(社会科学文献出版社、二〇〇二年)二四六頁。
- (44) 例えば、日本は「労働關係調整法」を制定しているにもかかわらず、「国营企業等労働關係法」(国労法)も制定している(同

法は改正されて、二〇〇三年四月より特定独立法人等労働関係法に名称変更する。国労法は、労働者及び労働組合が国営企業や特定独立法人という限定された企業において、企業業務の正常的運営を阻害するストライキやサボタージュなどの争議行為を行うことを禁止している。