

現代中国における労働の自由化と 「伝染する資本主義」説

——メアリー・E・ギャラガー (Mary E. Gallagher)
との対話を中心に——

朴 艶 紅

1. はじめに
2. 「伝染する資本主義」説
 - 2-1. 「伝染する資本主義」説の時代背景
 - 2-2. 著書『伝染する資本主義』について
 - 2-3. 「伝染する資本主義」説とは
3. 「伝染する資本主義」説の検討
 - 3-1. 「伝染する資本主義」説の汎用性
 - 3-2. 「伝染する資本主義」説の独創性とその問題点
4. むすびに代えて

1. はじめに

20世紀に入り、資本主義は「自己調整的市場メカニズムの崩壊」(カール・ポランニー)後の荒野の上で、ケインズ主義の政治経済思想の花を咲かせた。ケインズ主義は、国家の積極的な介入の下、各国民経済の内部で資本主義システムがもつ生産性と、社会主義システムがもつ安定や公正への配慮を融合させるという思想を現実のものに化していった。そこで20世紀の資本主義は、国民国家のなかで、累進課税、福祉国家、党派的利害紛争のネオ・コーポラティズム的解決といった民主政治を通して、社会が経済に深く介入しうる経済発展の道を切り開いていった(ストレンジ1997=2001: 266)。産業領域では、大企業を中心にフォーディズム生産様式をベースにした労使関係についての広範な合意が達成され、先進工業諸

国の労使関係は収斂へと向かった。それは、比較的安定的な就業、保障された福利給付、生産率の向上に比例した賃金の増加、および数十年にわたる労使間の平和的な協力体制を特徴とした (Bair & Bernstein 2006: 109)。このような産業領域における実践は理論面で、1960-70年代までに支配的であった「多元的産業主義」の「収斂論 (Convergence Theory)」と呼ばれる工業化過程論を生み出した (クラウチ・ストリーク 1997=2001: 7)。

(1) 「資本主義の多様性」理論と現代中国の労働実践

そのなか 1980年代に、金融市場がグローバルに統合され、政府でなく市場が各国通貨の為替レートを決定するようになった。それを機に、労働政策をはじめ各国の国家政策は、ますます世界市場の諸力に左右されるようになった。以来、経済自由化の圧力は強まる一方で、先進工業諸国において数十年にわたって維持されてきた労使間の均衡は崩れ去った。各国の国際市場への依存の度合いは様々であり、皆が同じ方途で国際市場の圧力に応答していたわけでは決していないが、先進工業諸国では共通して次の変化が現れた (セーレン 1997=2001: 79)。

1. 【分権化された労使間交渉】 より分権化された賃金交渉への圧力や、市場条件の変化に対応すべく、経営者が幅広い構造的圧力に晒されるようになった。そこで、経営者は賃金、労働時間、労働再編成といった問題に関して、全国一律の基準をやめて地方ごとの交渉を進めることによって、より大きなフレキシビリティを追求するようになった。

2. 【交渉内容の個別性】 このような構造的圧力はひるがえって、交渉内容における次のような実質的な変化をもたらした。即ち、過去数十年にわたって重要視されたマクロ経済運営や完全雇用政策から離脱し、具体的な生産問題に力点を置くようになった。

さらに、上記の2つの変化が、より大きなグローバリゼーションの拡大・発展と相まって作用した結果、先進資本主義諸国の労働政治をめぐる主たる議題は、国民の就業、賃金・福利配分という伝統的な事柄から、企業レベルにおける生産性と効率に対する経営者の具体的な関心へ移って

いった。そのような国々では共通して、労働組合組織率の趨勢的な低下、正規雇用の減少と労働力市場への広汎な規制緩和が現れた。それはまた、グローバリゼーションのもとでの国民国家の能力低下という新たなテーマと結びつけられるようになった。

他方で、1980年代以降世界市場の圧力の下で、労使関係の調整において、先進工業諸国は非常に異なるパフォーマンスをみせるようになった。アメリカやイギリスは自由な市場経済の制度化をはかっていたのに対し、ドイツと日本は産業と集団ベースに非市場的な措置による調整と協調による市場経済の途を選んだ（ホール・ソスキス 2001=2007: vii）。

そこでグローバリズムの研究では、1980年代以降先進工業諸国で現れた相異なる動向について、政治経済の「資本主義の多様性」の枠組みで説明しようとする動きが現れた。これは1980年代末に始まった社会主義の崩壊と相まって、従来の「資本主義対社会主義」の図式に代わる、「資本主義対資本主義」という新たな構図の登場を意味するものでもあった（山田 2007: 17）。

実は、「資本主義の多様性」への模索は、1960年代後半から拡大していたが（クラウチ・ストリーク 1997=2001: 7）、1980年代以降には次のような新たな発展がみられた。即ち、政治経済を多数のアクターが活動する領域と捉える、アクター中心のアプローチが現れたのである。個人、企業、生産者集団、政府などのアクターのうち、会社を資本主義経済の決定的アクターとみなす企業中心的政治経済論（Firm-Centered Political Economy）がそれである（ホール・ソスキス 2001=2007: 7）。労使関係の領域では、企業が直面する問題——賃金と労働条件をめぐる労使間交渉——を中心に発想し、それをめぐって労働者を代表する組織やほかの経営者との間で、いかなる制度化された調整がなされているのかに研究の焦点が当てられた。つまり、国家中心から企業中心への転換がなされたのである。これは「資本主義の多様性」アプローチと呼ばれた（クラウチ・ストリーク 1997=2001）。

この「資本主義の多様性」アプローチは、先進工業諸国における政治経

済システムを類型化し、それらを支える相異なる制度配置や行動ロジックを明らかにしていった。かくして、企業レベルで「経営の自由」と経営者のフレキシビリティを追求するエネルギーの増大が、労使交渉の基本構造や国家の労働規制を再構成してゆく政治力学に着目し、それを類型別に捉えようと試みた。

そのような潮流のなか、1978年以降中国の労働市場化改革を素材に、先進工業諸国で議論されてきた「資本主義の多様性」に関するグローバリズムの理論を、後発工業国においても拡大適用が可能であることを検証しようとした研究が現れた。アメリカの政治学者メアリー・E・ギャラガー(Mary E. Gallagher)が、2005年に出版した著書“*Contagious Capitalism: Globalization and The Politics of Labor in China* (伝染する資本主義：グローバリゼーションと中国労働政治)”(Princeton University Press, 2005)(以下、『伝染する資本主義』と略)が、それである。

ギャラガーは次のように言う。「中国と資本主義の労働実践が異なっている可能性があるという議論は、……中国の改革プロセスに対する我々の見識のみならず、同時代のグローバル資本主義に関する一般的な理解を深化させることに役立つ。国家間の格差と資本主義の多様性に関する既存の研究文献は、先進的な工業化世界に多くの関心が寄せられていて、……現在進行中の論争の中心は労働関係と福祉政策の変化に集中されている。グローバリズムの理論家たちは、経済のグローバル化、とりわけ資本の流動が生産のグローバル化を加速化させ、労働者の団結を弱めてきたと主張する。また、労働者の戦闘力が鈍くなっただけでない。それに合わせて、投資がもたらし得る就業機会をめぐって繰り広げられた国家間の競争が、労働者の権利と就業保障に関する政府の保護を減退させてきた。かくして、流動する資本を優遇する方向で労働政策が調整されるにつれ、国家間の相異は時間とともに薄れていくのであろう。これらの研究は発達した工業国間の比較に集中されているが、その範囲は拡大されるべきである。その理論をもって、資本の流入が目立つ発展途上国の状況も検証すべきである⁽¹⁾

(Gallagher 2005: 63)。」

ギャラガーは、「流動する資本を優遇する方向で労働政策が調整されるにつれ、国家間の相異は時間とともに薄れていく」と見込んでいた。つまり、1980年代以降先進工業諸国で起きた上記の共通の変化が大河を成していて、各国の政治経済における「資本主義の多様性」の諸形態はその大河へと流れ込む一つひとつの支流と捉えていた。

そして、一連の検討を経て、中国の労働実践が、1980年代以降に完全就業と終身雇用などを特徴とする「伝統的な社会主義的労働実践」から、失業を容認し、企業レベルで労働力商品化と「労働契約」をベースにした、流動的で、市場親和的な「資本主義的労働実践」へと転換したと主張した。その上で、先進工業諸国を対象に築き上げてきた上記の「資本主義の多様性」に関するグローバリズムの理論を、1980年代以降の中国の労働市場化改革に拡大適用できると結論付けた。そこでは、1980年代以降の中国の労働実践が、「資本主義の多様性」の一形態と位置付けられたのである。かくして、後発工業国を含め、ギャラガーのいうグローバリズムの理論の一般化が示唆された。

その際に、氏は上記の企業中心的なアプローチに基づき、地方分権的に制度化された中国労使関係の調整に着目した分析方法を用いた。

(2) 本稿の目的

本稿では、ギャラガーの結論——1980年代以降の中国が「資本主義の多様性」の一形態を成していて、「資本主義の多様性」理論は中国の労働実践に拡大適用できる——を裏付ける観点として、「伝染する資本主義」説を取りあげ、その詳細について述べたい。その上で、若干の批判を試論的に提示したい。これが、本稿のねらいである。

本稿では、「伝染する資本主義」説についての批判を、主に次の2点に絞って展開することにする。

1. 市場経済時代の中国における労働実践のベースとなった「労働契約」の法的性質に基づき、ギャラガーのいう「資本主義的労働実践」の内実を

検討し、中国の実践を「資本主義の多様性」の枠組みに取り入れて検討したことの問題点を指摘する。

2. 「伝染する資本主義」説が打ち出した中国労働実践の「伝来」説を批判する。ギャラガーが中国の労働実践を考察するに当たり、計画経済から市場経済への「変化」にばかり着目していたため、中国社会固有の秩序形成の原理など、時代を超えて旺盛な生命力を保ってきた「不変」なるものに対し、何ら意味を付与しようとしなかったことを問題視する。その結果、計画経済から市場経済への中国労働実践の転換原理やメカニズムに関する分析において、その内的生成の可能性を完全に排除してしまったことを指摘する。

(3) 本稿の意義

本稿の意義は、次の通りである。

まず、ギャラガーの著書『伝染する資本主義』は、現代中国の労働政治を扱った優れた研究である。同書は、市場経済時代の中国労働政治の基本的枠組みが出来上がっていった時期（1980年代から2000年代初期）を対象としていて、それによって提示された現代中国の労働政治の枠組みは二十年後の現在においても依然として有効である。また、同書において提示された「伝染する資本主義」説は、「競争」をもととした秩序形成に絶対的な信頼をおく新自由主義イデオロギー⁽²⁾の旗幟を鮮明に掲げており、それに基づいて中国における労働の市場化改革の原理やメカニズムを克明に描き出した代表的な作品である。日本の中国労働研究においては取り上げられることも少ないが、同書は豊富な経験的データに裏付けられた鮮明な理論的志向を示した先駆的な研究としてスポットライトを当てられるに値する作品であり、本稿はそのギャップを埋め合わせるための試みである。

次に、同書は、上記の「資本主義の多様性」理論を中国に拡大させ、中国型の「資本主義的」労働実践の共時性・普遍性を強調した。それに対し本稿は、ギャラガーがかかる結論を下すに当たり、中国型の「資本主義的」労働実践の通時性・特殊性を見過ごしていたことを指摘する。それを

通して、「競争」をもととした秩序形成への代替的アプローチの可能性について示唆し、現代中国の労働実践が、中国の土壌から内生的に生成した可能性への道を切り開くことを試みる。

以下では、2章で「伝染する資本主義」説について、3つの要旨にまとめて概観し、3章で「伝染する資本主義」説について詳しく検討し、最後にまとめに移りたい。

注

- (1) ギャラガーが念頭においていたとされるグローバリズムの理論家とその議論は、次のようである。Suzanne Berger と Ronald Dore が編著者となった論文集、“*National Diversity and Global Capitalism*” (Ithaca: Cornell University Press, 1996); Colin Crouch と Wolfgang Streeck の“*Political Economy of Modern Capitalism: Mapping Convergence and Diversity*” (London: Sage Publications, 1997) (和訳: コーリン・クラウチ & ウォルフガング・ストリーク編『現代の資本主義制度——グローバリズムと多様性』山田鋭夫訳、NTT 出版、2001年); Peter Hall と David Soskice の“*Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*” (New York: Oxford University Press, 2001) (和訳: ピーター・A・ホール & デヴィッド・ソスキス編『資本主義の多様性: 比較優位の制度的基礎』遠山弘徳(ほか)訳、ナカニシヤ出版、2007年)。
- (2) 「新自由主義イデオロギー」という用語が、極めて曖昧で、定まりのない用語であることについて理解を示しつつ(清水 2022)、本稿では、競争による秩序形成に絶対的な信頼がおかれた結果、一国や民族の文化や伝統、観念、倫理など比較的深層の部分で社会を規定する要因について、必要な配慮がなされていなかったという限定的な意味で、同用語を用いている。

2. 「伝染する資本主義」説

2-1. 「伝染する資本主義」説の時代背景

1949年中華人民共和国の建国時、中国経済は、私企業や個人手工業、合作経済(一種の協同組合企業)など民営経済が全体の7割を占め、残りは国営経済、政府の役人が私企業に入り込んだ公私合営からなる構成に

なっていた（小島 1997: 13）。1953年に始まった第1次5か年計画では、民営経済に対し平和裡に社会主義への改造が行われ、民間企業は最終的に国有企業や集団所有制企業など公有経済に改組された（丸川 2002: 8）。また1956年までに、土地、個人の不動産資産などの生産手段も基本的に公有化され、自由市場・資本家など国民経済における市場経済的・資本主義的要素が一掃された。そこで、国营企業と集団企業の二種類の公有制経済を中心に社会主義建設がはじまった。

1956年中国は、強蓄積・重工業優先の発展戦略を打ち出し、ソ連をモデルに計画経済体制を確立した。重工業建設は当初から旧ソ連の支援を受け、ほとんど無から始まったわけだが、国营企業がその主な担い手となった。そしてこの国营企業を中心に、低賃金、終身雇用、高福利を特徴とする新たな社会主義労働関係が形成された。この新たな労働関係は、当初から国家の指令計画と行政管理體系の中に包摂されていた。国营企業は、生産者であるとともに、国家の行政組織・一財政採算組織であり、都市労働者への社会福祉の提供者であった。

その後文化大革命（1966-1976）を経て、工業生産は疲弊し、国家財政は破綻寸前にまで陥った。窮地に立たされた中国共産党は1978年に改革開放路線への転向を宣言し、これまでの発展戦略を取りやめ、外資を受け入れ、資本主義の先進的な技術、設備と市場を利用する輸出志向型の工業化発展戦略を新たに打ち出した。小島麗逸によれば、中国では、重工業優先の強蓄積発展戦略の下で、1960-70年代に国民所得の30~40%という高い蓄積構造ができあがったという（小島 1997: 154）。この蓄積率は、主に国营企業の労働者の低賃金とそれよりも低い農民の労働報酬、さらに消費における禁欲主義（Walder 1986=1996）などによって支えられていた。だが、1978年以降強蓄積を取りやめ、国营企業では福利賃金が大幅に引き上げられるようになった。また、農村では土地の農家請負制度を導入し、長年閉鎖された農産品の市場を再開させるなど市場化改革が行われた。その結果、工業労働者と農民の収入は急増した。そこで、国家は国民の消費を奨励し、消費が経済を牽引する発展の流れを作り出したのである。だが、

強蓄積の発展戦略を取りやめたからと言って、蓄積率が下がったかといえ
ば、そうではなかった。その後も、依然として1960-70年代の30%台の
蓄積率が維持されたが、それは外資に頼るところが大きかった。仮に外資
がなければ、その蓄積率は1986年から30%を切り、93年以降は25%以
下かそれ以下に低下していたはずであった（小島1997: 154）。このように、
1980年代から1990年代にかけて、中国は外資依存をベースにした輸出志
向型経済を基本的に形成させたのである。

それと共に、1990年代末までに計画経済から市場経済への移行を基本
的に成し遂げ、市場経済体制を確立させた。1980年代以降、国営企業と
集団所有制企業の二種類の公有制企業のほかにも、外資企業、郷鎮企業、
私営企業、株式会社など多様な所有制企業が次々と現れた。表-1では、
多様な所有制形態の企業が出所資料に登場する年度が示されている。そこ
では、1978-85年までに郷鎮企業、聯営、個人営業者、外商投資企業、
1990年には私営企業、1993-98年までに株式有限会社、有限会社、株式合
作会社など近代的な企業組織形態が、それぞれ国家統計の対象となって登
場していたことが判る。企業の所有制形態も、1980、90、00年代に移っ
ていくにつれ、多様化していった。

1980年代には農村集団工業の成長が著しく、東南沿岸部の限られた地
域に実験的に誘致された外国直接投資、個人営業などからなる市場経済部
門が活気をみせていた（表-1を参照）。このように社会主義経済の周縁た
る農村部と東南沿岸地域から始まった市場経済改革は、やがてその核心た
る都市と国有企業へ広まっていき、1990年代中後期には外資への転売、
合資、リースなどさまざまな形で、国営企業の民営化改革が本格化した。
そこで2004年までに、最多時1億2千万人に達していた元国営企業の労
働者のうち6000万超がレイオフされ、市場に押し出されていった。その
結果、全体の就業者数に占める国有企業の比重は1985年の38.71%から
1995年28.03%、2007年12.24%へと減少し、私有制企業の就業者数が全
体の大部分を占めるようになった（表-1の構成比①を参照）。また、図-1
のように、工業生産総額に占める（国有資産ではなく）国有企業の比重は、

表-1 各年度年末統計による各所有制別就業者数（単位：万人）と構成比（単位：％）

年 度	1985			1995			2007			登場年
	就業者数	構成比①	構成比②	就業者数	構成比①	構成比②	就業者数	構成比①	構成比②	
国有企業	8,990	38.71	18.02	11,261	28.03	16.45	6,424	12.24	8.34	1949年
集団企業	3,324	14.31	6.66	3,147	7.83	4.62	718	1.37	0.93	1950年
郷鎮企業	6,979	30.05	13.99	12,862	32.02	18.89	15,090	28.75	19.6	1978年
聯營企業	38	0.16	0.07	53	0.13	0.78	43	0.08	0.06	1985年
個人営業者	1,941	8.35	3.89	4,614	11.49	6.77	5,497	10.47	7.14	
都市	450	1.93	0.9	1,560	3.88	2.29	3,310	6.31	4.29	1985年
農村	1,491	6.42	2.98	3,054	7.60	4.48	2,187	4.17	2.84	
私営企業	—	—	—	956	2.38	1.4	7,253	13.82	9.42	
都市	—	—	—	485	1.21	0.71	4,581	8.73	5.95	1990年
農村	—	—	—	471	1.17	0.69	2,672	5.09	3.47	
株式有限会社	—	—	—	317	0.79	0.46	788	1.50	1.02	1993年
有限会社	—	—	—	—	—	—	2,075	3.95	2.69	1998年
株式合作企業	—	—	—	—	—	—	170	0.32	0.22	1998年
その他	—	—	—	877	2.18	1.28	96.6	0.18	0.13	
外商投資企業	6	0.02	0.01	241	0.60	0.35	903	1.72	1.17	1985年
香、澳、台企業	—	—	—	272	0.68	0.39	680	1.30	0.88	1987年
合計①	23,219	100	46.52	39,898	100	66.17	51,808	100	67.27	
合計②	49,873	—	100	68,065	—	100	76,990	—	100	

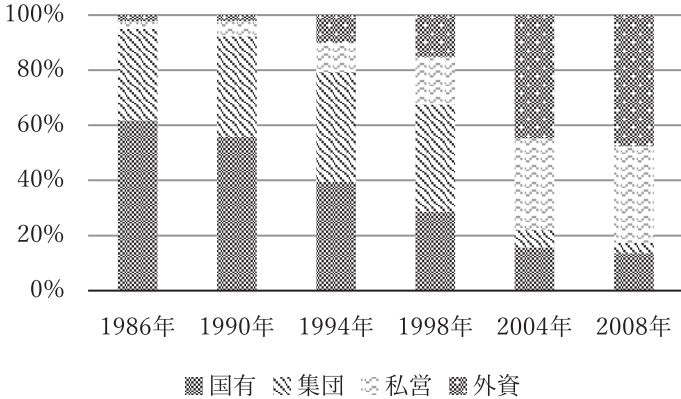
注：(1) “—”は、統計項目なし。(2) 合計①は表-1（出所資料）に記載された各類型の就業者数の合計である。(3) 1990年以降の就業者合計数は、第5次全国人口センサスと16歳以上の人口を対象とした各年度『労働力調査制度』から、また1985年の就業者合計数も各種統計資料から、推計したものであるため、各類型の就業者数の合計①が、全体の合計②と一致しない。(4) 1998年以降のデータは、国有企業から離職したものの、労働関係を保留した就業者を含まない。(5) 「登場年」とは、出所資料に登場する年度である。

出処：『中国統計年鑑』2008年（国家統計局網 <http://www.stats.gov.cn/sj/ndsj/>）を基に筆者作成。

1986年の6割から1998年には2割超に減り、2004年に2割を切っていた。他方で、外資の比重は2004年には5割近くまで延びていて、私営企業と合わせて全体の8割を占めるに至った。

国有企業の民営化改革と企業の所有権形態の多様化に伴い、国家が統一的に労働者の採用と配分を行い、完全就業と終身雇用を特徴とする社会主義労働制度が廃止された。中国の労働関係は、労働力市場と失業の存在を容認し、労使双方が労働契約をベースに労使関係を形成する市場化された労働関係へと転換していった。

現代中国における労働の自由化と「伝染する資本主義」説



注：① 1986年、1990年の外資企業のデータは、外国直接投資額である。② 郷鎮企業が集団所有制企業の生産総額の6-9割を占める。③ 1986-1998年は「個体経済」、2004年、2008年は「私営経済」のデータである。
 出処：『中国統計年鑑』1999、2006、2008年（国家統計局網）、中嶋誠一（1994：28、44）、中国社会科学院工業経済研究所課題組（2001：表1）を基に筆者作成。

図-1 各年度主要な所有制企業別の工業生産総額構成比

2-2. 著書『伝染する資本主義』について

アメリカの政治学者メアリー・E・ギャラガー（Mary E. Gallagher）は、著書『伝染する資本主義』において、1980年代から2000年代初めまでに行われた労働の市場化（＝自由化）改革を通して、中国の労働実践が大きな変容を遂げていたことを記録した。1997年から2003年までに、中国の天津、唐山、河北省、上海の周辺地域で、一部の国有企業と外資企業を対象に行った実地調査を基に、ギャラガーは、中国の労使関係が「伝統的な社会主義的」のものから「資本主義的」のものへ転換したと主張した。

調査に当たり氏の関心は、次の問題に集中されていた。即ち、旧ソ連と東欧社会主義国家のような政治変革と大規模な民営化改革が発生しなかったにもかかわらず、中国では公有制企業と私有制企業における労働実践がますます似通ってきており、企業レベルではもはや公私の区分が取るに足らないものになっている。それは、なぜだろうか。

このような疑問を抱きながら、氏は対外開放と外資が、労働の市場化改

革や中国労使関係の實踐に及ぼした影響について考察し、『伝染する資本主義』を著した⁽⁴⁾。

2-3. 「伝染する資本主義」説とは

それでは、「伝染する資本主義」説とはなにか。「伝染する資本主義」説は、筆者がギャラガーの著書『伝染する資本主義』に基づき、ギャラガーの意図を忠実に再現しながら、概ね次の3点からなる要旨を抽出して構成した観点である。

以下では、各要旨とその具体的な内容について、キーワードや概念を明らかにしながら述べていきたい。

一. 【要旨1】 市場改革時代の中国では、労働實踐における公有制と私有制の区分が無くなりつつある。そこでは、公私ともに労働搾取が可能で、市場親和的な労働雇用と管理方式が行われており、社会主義的労働實踐は解体され、「資本主義的労働實踐」へと収斂しつつある（Gallagher 2005: 65）。

[1] 社会主義的労働實踐

社会主義計画経済時代の中国では、最も重要な労働政策が「失業の否認」の上で完全就業を実現することであった。そこで国家は、労働力市場を閉鎖し、労働力の流動を厳格に統制した。また雇用は、企業と労働者の合意に基づいて行われず、国家の労働部門が労働者の採用と配分を決定した。そして、低賃金、ゆりかごから墓場まで保障された高福利に代表される終身雇用制度の下で、労働者は基本的に一つの企業に生涯所属されていた。

企業は、単位（ダンウェイ）という組織構造を成しており、経済生産、社会福祉の提供、労働者への政治的統制など経済的、社会的、政治的機能を同時に担っていた。単位は工場、幼稚園、学校、病院、養老施設などが包括的に備わった一つの独立した社会であり、国家が社会統制を行う末端

組織でもあった（67頁、75頁）。ここでは、党組織が絶対的な指導的地位を占めており、生産と福利配分など経営全般に関する統制権は党組織に握られ、技術者や管理層がもつ管理権は1970年代末までに弱体化の一途を辿った（68-69頁）。（括弧内はGallagher（2005）からの引用頁；以下同。）

ギャラガーは、ウォルダーが描いた計画経済下での国営企業の労働実践を引用しながら、社会主義的労働実践について説明した（67頁）。計画経済は不足経済であり、国家は人々の生計に関わる資源を独占的に管理していた。ここでは国営企業における限られた昇進の機会や、賃上げ、住宅などの福祉配分といった物質的利益をめぐる、党員・管理者と一般労働者の間で互恵的な私人的ネットワークが形成されていた。ウォルダーは、そのような物質的利益をめぐる互恵的・私人的ネットワークは、党組織が労働者統制のために考案したもので、労働者の政治的忠誠と思想追従を交換条件にえこひいきを制度化させたものであるという。このように経済的、政治的、ないし個人的に、党＝国家と幹部への労働者の「組織的な依存」を特徴とする労働関係を、ウォルダーは「共産主義者の新伝統主義（Communist Neo-Traditionalism）」と名付けた（Walder 1986=1996: 6-7）。ここでは、昇進や利益配分をめぐる労働者内部に分断が生じており、それが党＝国家と管理層への労働者の従属を強化していた。

だが他方で、度重なる政治運動に翻弄されながらも、就業は保障され、福利厚生は充実していた。幹部の腐敗も少なく、皆が平等に低賃金を甘受していて、農民に比べれば高い経済的・政治的・社会的ステータスが享受できていたため、労働者たちは特権階級としての自負をもって生産に携わっていた。

党組織は官僚組織をコントロールし、不足する資源をめぐる労働者間の分断を巧みに操作し、工業生産と政治運動に持続的にエネルギーを吹き込んでいった。企業における党組織の支配的地位は、党の指導を受ける労働者利益の代表組織として1950年代に設立された「工会」の役割を、非常に曖昧で矛盾に満ちたものにした。労働者は工会よりも党組織を信頼していたし、工会は党の行政管理の付属品に転落していた。やがて、文化大革命

命期には各地で工会組織は閉鎖され、そのほとんどが機能停止に陥った(69頁)。

[2] 「資本主義的労働実践」

[2-1] いくつかの概念について

(1) 「資本主義的労働実践」

「資本主義的労働実践」とは、「労働契約」をベースにした、「労働力商品化と労働関係の市場化を可能にする一連の労働使用に関する実践を指す。それは、雇用主と労働者が一定の統制を必要とする官僚制のヒエラルキーを介して労働関係を形成するといった特徴を有する」(62頁)。

同書では、「資本主義的労働実践」の概念が脚注に書かれていたほど、氏は厚い記述を選好し、特段に概念化を意図していなかった。そのため、上記の概念に含まれた「官僚制のヒエラルキー」についても必ずしも明確な説明を提示していなかった。

そこで、ここからは筆者の推測であるが、組織の経済学において企業が直面する挑戦を解決するために用いる制度形態として「市場」と「ヒエラルキー」を分けて考察する研究の伝統があるが、ギャラガーがそれを援用したと考えられる。ここでヒエラルキーは「企業構造」と似たような意味で用いることもできる(ホール・ソスキス 2001=2007: 16)。というのも、氏が対話を試みた「資本主義の多様性」理論を提唱するグローバリズムの理論家たちは「制度的インフラ」が企業戦略に及ぼす影響(=戦略が構造に従う)を強調していたからである(ホール・ソスキス 2001=2007: 18)。したがってここでは、企業内のヒエラルキー=制度的インフラは、企業が立地する政治経済の環境によってコーディネートされた制度群から必ずしも自由でないという意味で用いられたと考えられる。ギャラガーが引用した参考文献にも述べられているように、「およそ大企業というものは、命令を伝達するにさいして一連の構造化された関係を形成しようとするのであり、これによって会社は個別的交換の集まりでなく社会的制度となるのである」(クラウチ・ストリーク 1997=2001: 9)。つまり「官僚制

のヒエラルキー」は、以下でも述べるように、国の労働政策、労働契約制度、集团的労使関係制度、労働監察制度、経済発展の蓄積体制などによって織り上げられた一連の構造化された関係であったと考えられる。

また、氏のいう「資本主義」とは、20世紀80年代以降のグローバリゼーションのなかでの資本主義政治経済体を指す。具体的には、国境を越えた資本の流動が、投資をめぐる国家間の競争を強化させ、世界的に国家による労働者権利と雇用保障に対する保護が弱体化された、新自由主義時代における「資本主義」を指す (Gallagher 2005: 63)。

(2) 「国家主導型の資本主義的開発主義 (State-Led Capitalist Developmentalism)」

そこで、ギャラガーは中国における労働の市場化改革を、「伝統的な社会主義」から、韓国、台湾、日本など東アジア周辺諸国の経験を取り入れた「国家主導型の資本主義的開発主義」への移行の一部をなすものと捉えていた (136-137 頁)。さらに、この「国家主導型の資本主義的開発主義」は、20世紀80年代以降の新自由主義イデオロギー下での資本主義体系に包摂され、その一部をなすものであった。ただ氏は、非資本主義経済から資本主義経済への変遷が決して単線的に行われていなかったこと、また資本主義経済の内部でも多種多様な経済モデルが存在していることを認めている。さらに、中国で単一形式の資本主義が形成されつつあるとの見解を斥けていた (65 頁)。

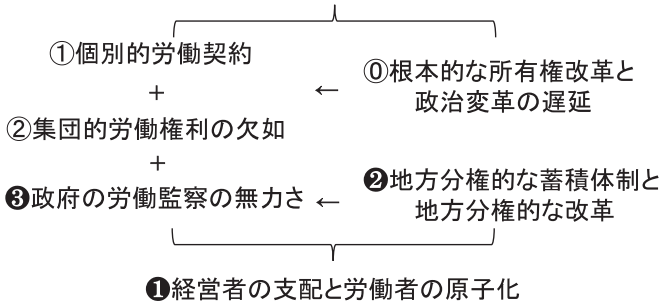
「国家主導型の資本主義的開発主義」とは何かについて、ギャラガーは定義を明らかにしていないが、氏の引用にもあった、ピビアン・シューらが改革開放時代の河北省辛集市の皮革産業発展における地方政府の役割を論じた研究で提示した「国家主導の開発資本主義 (State-Led Developmental Capitalism)」 (Blecher&Shue 2001: 392) と同様の意味で用いられたと考えられる。そこでは、辛集を中国ないし世界の毛皮貿易とリースの中心にするために、地方政府が毛皮と皮革を地域経済の柱に据え、土地、税収、品質基準の管理、市場参入基準の調整、政府支援金の投入など地方

政府の政治力を挙げて、経済発展の目標を実現していった様子が描かれていた。それは、ウォルダー（Walder 1995）が1990年代初期の郷鎮企業に関する研究で明らかにした、地方政府が直接企業を経営する「地方政府即企業（Local Governments as Industrial Firms）」という形態ではなかった。即ち、地方政府は、ベンチャー起業家精神への直接的で個人的な参加からではなく、急速に成長する社会的・経済的基盤を主宰する政治的調整力の増加から報酬を得ていたのである（Blecher&Shue 2001）。したがって、ビビアン・シューらが辛集市で発見した地方政府の形態は、黄宗智などが指摘したように、1990年代半ば以降、「地方政府即企業」の次の発展形態として現れた地方政府のモデルであったと言えよう。つまり、外部から企業を誘致し、工業区・開発区を経営し、土地、税収、補助金とその他の政策面で地域の産業発展を総合的にサポートし、統括する「外資誘致型地方政府」（黄 2010）または「都市を経営する地方政府」（周 2007、2010、周 2021、加藤 2016）であった。ここでは、権威主義的国家が、同時に蓄積の主体、市場のアクターとして現れ、企業の経済活動に深く介入し、それとの間で庇護と被庇護関係を成していた。ギャラガーのいう「国家主導型の資本主義的開発主義」は、このような政治経済体制を指していたように考えられる。また、この「国家主導型の資本主義的開発主義」は、ギャラガーのいうグローバリズムの理論家たちが提唱した「資本主義の多様性」の一形態をなすものと考えられる。

以下では、図-2で示す通り、「国家主導型の資本主義的開発主義」の下で行われた上記の「資本主義的労働実践」における官僚制のヒエラルキーを構成する、静的制度群とその実践について述べていきたい。その際に、それらが「伝染する資本主義」説の要旨1・2との関連についても配慮しつつ、①【個別的労働契約】②【集団的労働権利の欠如】と④【根本的な所有権改革と政治変革の遅延】は要旨1のところ、また残りは後述する要旨2のところで紹介したい。

まず、結論を先取りすれば次のようになる。図-2で示す通り、「国家主

国家主導型の資本主義的開発主義



出処：筆者作成。

図-2 「伝染する資本主義」説の要旨1・2における各要因の関係図

導型の資本主義的開発主義」の下で、中国の労働実践は①【個別労働契約】を基本的な労働政策・労働制度とし、②【集団労働権利の欠如】が顕著に現れた。それは、市場競争および①【根本的な所有権改革と政治変革の遅延】によってもたらされた。このように労使間の自治的・自律的な集団的労使関係制度が欠如し、工会のような「労働者組織に対し国家が管理統制を行う方向」で労使関係の制度化が進められた結果、個別労働契約のみに基づいた労使関係の調整が行われるようになったのである。そのことに加え、②【地方分権的な蓄積体制と地方分権的な改革】を行った結果、③【政府の労働監察の無力さ】が生じていた。つまり、雇用と労働使用についての企業の管理権に対する国家規制の働きが非常に弱くほとんど機能しなかったのである。それは権威主義的政権の地方政府が同時に市場のアクターでもあり、企業と同様に市場の柔軟性、弾力性を求めていたからであり、それゆえ企業の弾力的な労働使用に対し規制をかける動機など持たなかったからである。さらに、②は、③のみでなく①②①の背景にもなっていた。

ところで、既存の研究では上記の通り、「国家主導型の資本主義的開発主義」と言う場合、概ね②⁽⁵⁾を指す。しかしながら、本稿では、労働政治における「国家主導型の資本主義的開発主義」を取りあげているため、②の

ほかにも上記の多様な制度や実践までも射程に入れた概念として用いることにする。

そこでこれらの制度実践の結果、企業レベルでは①「経営者の支配」と「原子化された労働者」の構図が、あらゆる所有制企業で一般的に現れるようになった。

[2-2] 具体的な制度と労働実践

市場経済時代において、中国政府が打ち出した基本的な労働政策は、①【個別的労働契約】制度であり、「労働契約」制度は、市場経済時代の労使関係の土台を成していた。

① 【個別的労働契約】

1980年代初期に中国では、外資企業を筆頭に、個別的「労働契約」を軸に労働関係を調整する実験が導入された。地域と部門で段階的に行われた制度実験はその成果が認められ、「労働法」(1994年)の公布を受け労働契約制度は全国の企業一般に拡大していった。それとともに、国家の労働行政と司法の統制下に置かれた個別的「労働争議処理制度」の法整備が全国的に進められた(Gallagher 2005: Chapter IV, V)。国家は労働法(「労働契約」制度)の公布実施を通して、市場経済改革のシグナルを放出し、異なる所有制企業の間で労働使用をめぐる公平な市場競争の環境を整えるねらいがあった。だが労働実践において労働契約制度の普及は、国有企業にとっては弾力的な賃金制度の導入、福利支出の削減など労働使用におけるより大きな自主権の獲得を意味し、外資と私営企業にとっては労働条件と労働者権利により多くの注意を払うべく配慮義務の強化を意味した。そして、労働者にとっては労使双方の合意に基づく就業関係への転換を意味した(132頁)。

労働者と雇用主の間で、ますます双方の合意に基づく契約によって労働関係が形成されるにつれ、「労働契約」の上で、賃金、労働時間、労働条件が決定され、争議、抗議ないし暴力すら処理しうるようになった(132

頁)。だが、このような「労働契約」は個別的で、短期的な傾向にあった。当初中国の労働部の改革派官僚たちが、労働契約制度に対し就業保障と長期的労働関係の定立を促す効果を期待していたのと対照的に、現実には「労働契約」を導入した企業で就業保障は長くて1年であった。また多くの企業では正式な労働契約を締結せず、雇用は事実上恣意的で流動的になった(81頁)。

研究者たちは、同一地域の同一工業開発区における異なる企業において、多様な雇用と労働管理の実践が行われていたことを報告してきた。雇用と労働使用の多様化は、企業の経営自主権の拡大と、後述の「要旨2」で述べられる企業レベルでの「経営者の支配」「原子化され、無力な労働者」の構図がもたらした結果なのであった。つまり、それは、企業の、そして経営者の、市場への一方的な対応として現れていたのである。

②【集団的労働権利の欠如⁽⁶⁾】

他方で、結社権、ストライキ権、団体交渉権など集団的労働権利をはじめ、職場における労使双方の合意を基にした自立的・自律的な集団的労使関係の制度整備は見送られてきた。そして労働と資本の非対称的な力関係に根差した労使紛争処理は、労働者の集団的努力ではなく、個人的努力(上記の個別的な労働争議処理制度)に委ねられていた。

1980年代以降の先進工業諸国同様、中国も「労働者組織に対し管理統制を行う」方向へ向かっていたことを論証するために、同書では集団的労働制度に関する分析は工会に絞られていた。

工会は、1950年代に党=国家の意思を強く反映しながら、制度的に党・政府から区別され、労働者権益を代表する「自主的組織」に位置付けられた(石井2007:100)。そして国営企業において党の政治目標の達成、企業内民主の向上と労使紛争の調停などの役割を果たしてきた。その後、文化大革命期に活動停止になったが、1980年代初期に活動を再開し、引き続き全国唯一の合法的な労働組合として、市場経済時代の労使関係の安定に資する役割を模索し続けてきたが、それは決して容易でなかった。市場経

済時代において、企業レベルで、計画経済時代に党と工会幹部が一体となって唱導した政治目標は重要性を失い、経営層の経済目標が最重要目標となった。企業では経営自主権の増大に伴い、経営者の権限が強化された。同時に、党がますます経営者の経営目標を支持するようになるにつれ、労働実践の現場で工会は有力な同盟者を失い、周辺化されていった。また、国有企業の民営化改革が行われた1990年代末から2000年代前半までに、外資との合併、破産、工場の賃貸、持分の移譲などによって国有企業の所有権構造が多様化していくにつれ、国有企業における工会の設立数や会員数は急激に低下した。それだけでなく、当時最も活発な経済部門であった非公有制経済では工会の設立率が著しく低く、国民経済全般において工会は周辺化されていった(81-97頁)。

市場経済時代の工会の機能は主に次のようである。娯楽や労災被害に遭った労働者の慰問訪問など社会主義時代から継続してきた業務に加え、上記①に基づき個別労働訴訟の法律援助、労働立法過程への積極的な介入など新たな業務が付け加えられた⁽⁷⁾。また、地方政府は外資系企業に工会を設立させ、地方政府が外資を監視し、域内の企業を管理するツールにした(81-97頁)。

企業レベルでの工会の役割は非常にバラエティーに富んでいて、工会の存在を軽視する欧米や韓国系などの企業もあれば、日本企業のように、官僚機構としての工会を通して、地方政府との間で意見調整を行い、投資の長期化、安定的な労働関係の維持をはかる企業もあった。いずれも、企業レベルに設置された基層工会は、一般的に企業経営層の統制下におかれていて、企業の経営利益と密接にリンクされていた(81-97頁)。

他方で集団的労働権利のうち、ストライキ権に関しては、1982年憲法改正でストライキ権に関する条文が削除された後、合法と違法のグレーゾーンにあるものとみなされてきた。また団体交渉権については、1990年代以降「法の支配」キャンペーンの下、「集団契約」「集団協商制度」なども立法化されていった。しかしそれらの制度において、真の意味での労

使の参与が認められておらず、「集団契約」「集団協商制度」は賃金、労働条件の協定などにおいてほとんど何ら役割も果たしてこなかった（80頁）。

このように、市場経済時代の中国では集団的労働関係の調整制度が存在しなかったわけではない。しかし、それらはほとんど内実を伴わず、労働者の集団的労働権利は欠如同然であった。

ギャラガーは、このような検討を通じて、中国の事例において、既存のグローバリズムの理論が見事に検証できたと、結論づけた。

「中国の労働実践は、不可逆的に自主的で、柔軟な方向へ、また労働者組織に対し管理統制を行う方向へ発展しつつある。国家は就業の安定性の増加、長期的な労働関係、機能する労働者組織などを含む一部の社会主義的实践を温存する努力をしてきたが、大した成果を残していない（63頁）」。（傍点筆者）

「労働実践における競争と変化が、経営自主権と労働柔軟性を顕著に増加させた。中国では、投資をめぐる競争は地域的な事柄であったばかりでなく、より大きなグローバル現象の一部を成していた。……地方の企業と地方政府は競い合って外国投資者と国際市場のニーズに答えようとした（64頁）」。そこで、「絶えず緩和されつつある経済規制、国内経済競争の増加、および中国経済のグローバル経済への接合にともなって、公有制企業と私有制企業間の労働実践は、境界線がますます曖昧になりつつある。社会主義の核心的な構成体たる公有制は、労働関係に対する規定力を失いつつある（61頁）」。（傍点筆者）

かくして、「グローバル化と改革開放の政策の下で、中国の労働実践は企業レベルで資本主義的労働実践への転換に成功した（64頁）」と結論づけた。

[2-3] 「資本主義的労働実践」に対する留保

① 【根本的な所有権改革と政治変革の遅延】

ところがギャラガーは、地方と企業レベルにおける「資本主義的労働実

実践」への転換を強調しながら、同時に次の留保を付していた。即ち、労働実践の変化は、中央レベルにおける「根本的な所有権改革と切迫してきた政治変革の以前に起きていた（62頁）」ことである。それが労働の場面では、資本主義的労働実践の行き過ぎを制御する制度措置の不在として現れた。

「しかしながら、その（資本主義的労働実践への——筆者注）転換によって引き起こされた諸問題に対する処方箋が用意されていたわけではない。即ち、行き過ぎた資本主義的労働実践を緩和させる上で必要となる、国家規制と法律制度、および有効な労働者の代表組織は、未だに築き上げられていない（63-64頁）」。（傍点筆者）

ギャラガーは、①根本的な所有権改革と政治変革の遅延について、これ以上深く掘り下げて説明していない。筆者の理解では、本書の執筆の時点で、「根本的な所有権改革」を論じるに際して、氏は企業所有権の改革を念頭においていて、労働力所有権の改革にまで及んでいなかった⁽⁸⁾。

しかし、①根本的な所有権改革と政治変革の遅延が、①集团的労働権利の欠如（集团的労働制度の未発達）や、産業民主の不在を規定し、後者はまた根本的な政治変革の遅延の一部を成していたことについて、明記はされなかったが示唆していた。

以下では、企業の労働使用行為についての③政府の労働監察の無力さなどに移っていきたい。

二、【要旨2】労働の市場化改革の結果、あらゆる所有制企業で、労働実践における「経営者の支配」と、それに対抗し得ない「原子化された労働者」が生み出された（Gallagher 2005: 64）。

①【経営者の支配と労働者の原子化⁽⁹⁾】

集团的労働権利の制度化が抑制され、資本主義的労働実践への転換によって引き起こされた諸問題について処方箋が用意されていないなか、中国の労働関係は次の特徴を帯びるようになった。即ち、「実質上の経営者

支配、個別化された労働契約制度を通して生み出された労働者の原子化、および労働者組織に対する圧制である。……南部の悪名高い搾取工場（Sweatshops）から、早い段階から人的資源管理が導入された上海の、高度に発達した多国籍企業に至るまで、中国の企業において広範囲にわたって行われている雇用実践は皆、今日の中国の労働関係に関する一つの肝要な特徴を示している。即ち、管理層が企業内部の労働実践について絶対的な権力をもって規定しているということである（64頁）。

そこでギャラガーは、あらゆる企業の労働実践において、「経営者の支配」と「原子化された労働者」の構図が現れたのは、図-2に示す通り次のような要因が複合的に関わっていたとみていた。即ち、既述の「国家主導型の資本主義的開発主義」の下で行われた市場競争、①【根本的な所有権改革と政治変革の遅延】、および二つの労働制度・政策——①【個別的労働契約】、②【集团的労働権利の欠如】に加え、以下で述べられる③【政府の労働監察の無力さ】や、それを生み出した②【地方分権的な蓄積体制と地方分権的な改革】モデルがそれである。

②【地方分権的な蓄積体制と地方分権的な改革】⁽¹⁰⁾

〈A〉地方分権的な蓄積体制

「財政分権及び改革の策定権力を地方政府に下放したのは、中国経済改革の重要な特徴である。分権は、時々連邦主義（Federalism）の非正式バージョンとして描かれているが、地方政府に経済発展を促す能力を賦与する上で鍵となった。そして、中央政府が財政支出と援助を削減し、地方政府に対する予算制約を強化していたため、分権を行う必要があった（12頁）」。

地方政府とそれが所有する国有企業の間でも、財政予算はますますタイトになり、国有企業に原材料の購入、投資決定、労働使用などに関する広範な経営自主権が下放され、地方政府による財政支出と援助を削減させる方向で改革がなされた。そこで、地方レベルでは、国有企業と政府官僚が、自らのライフラインを見つけ出すため積極的に外資への転売、合併などに

出向いた。外資は、赤字経営に陥った大量の国有企業に新たな資金を注入し、多くの余剰労働者を引き受けてくれる存在として、歓迎されたのである（153頁）。それは企業所有権の自由化・多様化を促した（13頁）。

〈B〉地方分権的な改革

市場経済時代では、地方分権的な蓄積体制が導入されたばかりでなく、上記の通り改革そのものの策定も地方分権的に行われた。労働制度改革は、地方分権的に進められ、地方政府に労働改革の決定権が大幅に下放された。そこで、企業経営者の管理権を増大させ、地方の就業圧力を軽減し、労働力市場の発展を促す一連の政策と法規が、中央の奨励の下で行われた。1994年「労働法」は、全国のあらゆる所有制の企業で労働契約の締結を義務付けたが、各地方ではさらに地域の状況に合わせて「労働法」の実施細則を公布し実施した。さらに地方分権的な改革体制の下では、法の執行も地域においてバラつきがあり、場合によっては近隣する市や県の間でも相違がみられた。それに体制移行期において、多くの場合、法的規定が空白な状態で改革を進めざるを得なかったが、それは地方政府と企業に経営と労働使用に関する多くの自主的空間を残した。

〈C〉漸進的改革

さらに、旧ソ連や東欧の共産主義国家が市場改革においてショック療法を取り入れたのと対照的に、中国では「漸進的改革」「軟着陸」が導入された。経済の自由化と労働の自由化はあらゆる地域で一気に進められたのではなく、鄧小平の「先富論」に基づき、一部の地域が先に貿易と投資の自由化に関する優遇政策を取り入れ、改革は実験的・漸進的に行われた。即ち、各地域で行われた改革の実験は、それが成熟し次第、全国に押し広められていった。この漸進的改革は、地方分権的蓄積体制と改革体制なくしては、成り立たなかったのである。

分割された規制撤廃（Segmented Deregulation）の進展は、地域間の競争と自由化にむけられた政治的活力を増加させ、後進地域が自由化政策の

拡大を求める流れを作り出した（12頁）。このように、活力に満ちた、地域を跨る漸進的な自由化は、地方政府のより多くの政策決定権と経済発展についてのより大きな自主権への渴望と意欲を刺激し、政府官僚は企業とともに柔軟性と自主性を追い求めていった。

その動きは、労働領域にも拡大していき、国有企業では外資企業において実験的に試みられた「資本主義的労働実践」をモデルにした、労働雇用と管理の方式が取り入れられ、労使関係の再構築が行われた。

このように、地方分権的な蓄積体制と改革は、労働政治における「国家主導型の資本主義的開発主義」の軸に置かれ、それを動かすエンジンとなっていた。

③ 【政府の労働監察の無力さ⁽¹²⁾】

ところで既述の通り、市場化時代に国家は、労働配分と就業の管理者の役割から撤退し、企業に労働実践に関するより多くの権力を付与した。そして、国家はより多くの注意力をマクロ政策の制定や企業の管理権限を規制する方向に向けるようになった。だが、その努力は大多数が成功せずに終わった。国家は、市場経済体制に適合した労働監察制度なども新たに構築していたが、開発主義的な地方政府は、企業に労働規制を施す意欲、それに向けた機構や人員など資源の配置と投入を行う動機を欠いていたのみならず、企業の労働使用を監督できる物理的能力も欠いていた（97頁）。

国家が企業レベルでの労働実践から撤退し、マクロ政策の制定に専念するようになった一方、「国家主導型の資本主義的開発主義」の下で政府の労働監察機能が形骸化されていく中、原子化され無力な中国労働者は、企業や管理層の横暴に対抗し得る有効な手段を持たず、賃金、労働時間、労働条件、苦情処理手続きなど雇用条件や職場管理にほとんど影響を及ぼさなかった。

三. 【要旨3】「経営者の支配」「原子化され、無力な労働者」を特徴とする「資本主義的労働実践」への転換は、経済特区における外資企業を実験

室にスタートし、外資→私営→国有企業と順序をおって行われた「漸進的改革」と「市場競争」を媒介に展開した。したがって、要旨1と2は、「資本主義的労働実践」が計画経済の枠外（外資・私営経済）から核心（公有制経済）へ、資本主義世界から中国社会へと「伝染」していく過程で発生した。そこで、外資は、競争圧力、資本主義の実験室、およびイデオロギーの正当化（Ideological Justification）の三つの機能をはたした（Gallagher 2005: 7-29）。（傍点筆者）

[1] 競争圧力と資本主義の実験室

中国の改革が旧ソ連や東欧社会主義国家と異なり、政治変化に欠けた改革であることを理解する上で、経済自由化過程における次の主たる相違点が極めて重要である。まず政治経済の核心部門にメスを入れず、新たな形態の所有制を開放することから改革がスタートしたことである。それによって、所有制形式の多様化が形成され、真正面から社会主義を攻撃することが避けられた（11頁）。

中国では、20世紀70年代末に経済自由化と外資の受け入れを決定したが、その決定を行ったのは党と政府であった。しかし、外国直接投資の自由化は、上記の②【地方分権的な蓄積体制と地方分権的改革】モデルが示していた通り、国家の奨励政策、地方と部門の規制緩和に、地方官僚と国有企業の管理者、外国投資者の自発的なイノベーションが交互に作用した結果である。1981年の深圳経済特区の設立は、地方分権的改革の始まりを象徴する出来事であった。

他方で中国がグローバル経済に融合されていくなかで、パワフルな私人企業主階層を生み出せず、結果的に外資に高度に依存した改革となった⁽¹³⁾（11頁）。外国資本は、改革と自由化を飽きなく追求し、この改革のプロセスが、「部分的改革」の落とし穴に陥ることなく、絶えず深化し続ける原動力やチャンスとなった。また、外国直接投資がもたらした改革のチャンスが、絶えず地方官僚と国有企業の管理者の利益に直結し拡大されていくにつれ、後者は持続的な自由化改革の忠実な支持者となり、自由化改革

は雪だるまのように勢いを増していった。

「労働契約」と労働力商品化をベースに外資企業で行われた労働実践は、資本主義の実験室となり、次に私営経済、最後に公有制経済へと、「順序」を追って、漸進的に広がっていった。非公有制企業の弾力的な雇用、労働搾取が可能な柔軟な労働使用と、市場のシグナルに応じて経営者が生産を柔軟に調整できる生産体制は、国有企業のそれと対照をなしていた。後者は、完全就業の実現、社会福祉の提供、企業自主権の抑止など社会主義的計画経済の目標実現を一身に背負っていたため、余剰人員と赤字を大量に抱え込んでいた。1980年代から1990年代半ばまでに中国経済の核心部分を支配していた国有企業は、外資企業、私営企業、郷鎮企業などの非公有制企業との間で、勝ち目のない競争に直面させられた。

漸進的で、地方分権的に推し進められた改革は、異なる地域と所有制間で非常に不均質でフラグメント化された「市場競争」の局面を生み出したのである。そして、外資をはじめとする多様な所有制形態の企業間の競争は、次なる改革の範囲を狭めていき、時間が経つにつれ、国有企業とその所有者である中央と地方政府に与えられた選択肢は非常に限られていった。

それは同時に、行き過ぎた「資本主義的労働実践」に対する国家の抑止力を低下させた。生産経営が非効率的で余剰人員を多く抱えた国有企業の改革は、外資の資金注入を待っていたが、外資はその取引が互惠的なものであることを望んでいた。赤字を抱えた大量の中小型国有企業の所有者であった地方政府は、輸出市場を拡大させるべく、土地使用、税金などにおける優遇政策のほか、労働力市場の開放、企業の柔軟な雇用と労働使用、企業経営における経営者支配に対する外資の要求に応じざるを得ず、生産性向上によるトリクルダウン効果として就業の増加と賃金上昇などに期待をかけた。

[2] イデオロギーの正当化

「市場競争」の圧力の下で、自由化改革が、雪だるまのように支持者を拡大させながら深化していく過程で、改革の障害となった社会主義イデオ

ロギーとの調整も必要となった。外資は、センシティブで困難な改革の実験室となり、工業改革をめぐるパブリック対プライベートの議論にイデオロギーの変革 (Ideological Reformation) をもたらした。改革は、計画経済体制において、経済的・社会的特権地位におかれていた旧国営企業の労働者の協力と犠牲を必要とした。

上述の通り、1995年から2005年までに1億2千万労働者のうち、約6,000万以上がレイオフされ、市場へ押し出された。(表-1を参照) ここでは、就業の保障もなく、生存は完全に市場に委ねられ、嘗ての国家主人公としてのプライドも通用しない状況が、彼(女)らを待っていたのである。労働者に、競争的で個人主義的な市場イデオロギーを受け入れさせるために、国家は、「社会主義」対「資本主義」、「公有制」対「私有制」の論争を、「外国」対「中国」の論争へ、「国営企業」対「民族企業」の論争へすり替えていった。かくして中央レベルでは、発展主義的国家は嘗ての社会主義を放棄し、グローバル経済における中華民族企業の競争地位を高める議論を展開するようになった。また地方レベルでは、地方政府が所有する赤字企業の民営化改革を通して、地方政府の財政負担を外部に転嫁させるべく、外国投資者をめぐる熾烈な競争が繰り上げられた。それが結果として、企業レベルで新たな競争によって持ち込まれた経済リスクを、労働者が背負わざるを得ない状況を生み出した。つまり、グローバル経済における中国国家の競争力と民族経済の安全のために、労働者たちは国営企業の赤字と非効率性の責任を自らが背負い、企業経営を好転させるために犠牲を払うよう求められた。それが具体的には、経営者の支配、個人主義、企業内部の競争ないしレイオフを受け入れることであった。

このように、外資での柔軟な労働使用と高い市場競争力は、中国国家が市場のイデオロギーを浸透させ、改革の敗者(例えば、国営企業の労働者)に犠牲を強要し、公私をめぐるイデオロギー論争を変革させた。そして、やがては計画経済と公有制の核心における社会主義的労働実践を解体させた。

同時に、地方分権的に推し進められた経済と貿易の自由化改革の不連続

性、漸進性が、共産党の統治と政治的安定に対する改革の脅威を低下させた（63頁）。

以上の三つの要旨で述べられた内容を指して、本稿では「伝染する資本主義」説とよぶことにする。繰り返しになるが要約すれば、次のようである。「伝染する資本主義」説は、(あ)1980年代以降の市場経済時代に、労働実践に関する二つの収斂が現れたと主張している。即ち、①社会主義的労働実践から、「資本主義的労働実践」への収斂と、②あらゆる所有制企業の労働実践において、「経営者の支配」と「原子化され、無力な労働者」の構図への収斂である。

それに加えて、(い)二つの収斂が発生した「経路」「メカニズム」を、国家主導で進められた「地方分権的な改革」と「市場競争」の圧力を通して解明した。さらに(う)企業中心的なアプローチ（ホール・ソスキス2001=2007）に基づき、企業レベルの労使関係を形作った、企業内外の制度的インフラとその実践が、二つの収斂にもたらした構造的圧力を強調した。

注

(3) 計画経済体系の下では、国営企業の生産、投資、販売などに関する決定を、国家の計画部門（中央、地方政府の計画部門のほか、国有企業の上級主管部門〈条々〉）が計画し、各国有企業に行政部門を通して指令として下され、企業は指令の執行役として生産活動を組織する。また、国有企業の収入は、統一的に税と利潤形態で国家に集中され、支出は国家財政から統一的に支出される（上原1994:178）。その意味で、企業は国家の行政組織・一財政採算組織であるといえる。

(4) 全書は、六章と結論で構成され、各章の主な内容は次のようである。

1章「はじめに」では、外国直接投資の自由化が各国の政治、社会にもたらした影響とグローバル経済の一体化に関する議論を糸口に、本書の主な観点が述べられた。

2章「伝染する資本主義」では、外国直接投資が中国の市場改革に及ぼした影響をめぐって、改革途上の社会主義国家、東アジアの発展主義国家・地域と比較しながら、中国の事例を検討した。そこで、外資が中国の市場改革

にもたらした三つの機能 —— 「競争圧力」、「資本主義の実験室」、「イデオロギーの正当化」 —— を提示した。

3章「曖昧になりつつある境界線：外国直接投資と中国企業所有制の変遷」では、「競争圧力」としての外資の機能について論じた。外国資本が拡張され、中国の国内経済と融合していくプロセスを考察し、企業間の所有権の境界が曖昧になりつつあると指摘した。

4、5章では、「資本主義の実験室」について論じた。4章「紛れもない市場：中国企業の契約工と企業代表問題」では、企業レベルに着目し、所有制形態における公私の区分が労働実践において重要性を失ったと主張した。労働者保護の措置として導入された二つの制度 —— 労働契約制度と工会（労働組合）組織 —— を取りあげ、それらの制度がかえって経営層の管理自主権と労働管理を強化したことが述べられた。5章「“法律を武器に！”：外国直接投資と労働関係立法」では、労働争議処理制度などより広範な制度環境について検討し、労働法律制度の発展が如何に労働関係と労働争議を構築し、調整していたのかについて考察した。そこで、外国直接投資がもたらした問題と挑戦が、労働法律制度の発展を促す直接的な契機となったと主張した。

6章「国有企業から民族工業へ」では、イデオロギーの変革について論じた。自由主義の外国直接投資政策が導入されたにもかかわらず、イデオロギーの変革は、自由主義へ向かったわけではなく、民族主義的、発展主義的要因を内包した資本主義イデオロギーへと発展したと主張した。

結論「“改革開放”の矛盾」では、このようなイデオロギーと自由主義的な実践が孕んだ矛盾が、外国直接投資政策のなかに潜まれた矛盾とリンクされていたことが述べられた（Gallagher 2005: 8）。

- (5) 以下の文献において、権威主義的政権の構成体として、また市場アクターとしての地方政府の機能がハイブリッドされた政治経済体制の具体的なイメージを確認することができる。それは、まさにギャラガーが「国家主導型の資本主義的開発主義」を用いて描き出そうとしたものであった。具体的には次を参照せよ。Blecher, Marc. & Shue, Vivienne. (2001) “Into Leather: State-Led Development and the Private Sector in Xinji”, *The China Quarterly*, 2001, Vol. 166, pp. 368-393; Zheng, Yongnian. (2013) 『中国的“行為連邦制”：中央——地方関係の変革と動力』、東方出版社、2013年。（英文原著：“*de Facto Federalism in China: Reforms and Dynamics of Central-Local Relations*” (Contemporary China), World Scientific Publishing Company, 2007); 黄宗智 (2010) 「中国発展経験的理論と実用含義：非正規経済実践」、『開放時代』、2010年第10期、133-158頁；周黎安 (2021) 「地区増長聯盟与中国特色的政商関係」、『社会』、2021年第41巻、1-40頁；周飛舟 (2007) 「生財有道：土地開発中の政府と農民」、『社会学研究』、2007年第1期、

- 49-82 頁；周飛舟（2010）「大興土木：土地開発与地方政府行為」、『經濟社会体制比較』、2010 年第 3 期、77-89 頁。
- (6) 以下の文献が「集团的労働権利の欠如」に関するギャラガーの観点を支持している。(1) ストライキ権の立法史については、史探徑（1999）「中国労働争議状況分析和罷工立法問題探討」、『法学研究』、1999 年第 6 期、47-56 頁を参照せよ。(2) 集团的労働権利の欠如に関しては、Chen, Feng. (2007) “Individual Rights and Collective Rights: Labor’s Predicament in China”, *Communist and Post-Communist Studies*, 2007, Vol. 40, pp. 59-79; Chen, Feng. (2015) “China’s Road to the Construction of Labor Rights”, *Journal of Sociology*, 2015, Vol. 52(1), pp. 24-38 などが詳しい。(3) また工会の研究に関しては次を参照せよ。Rudolf Traub-Merz (2012) 「中華全国総工会：結構、職能与集体談判所帶來的挑戰」、『中国産業民主：兼論德国、韓国与越南』、中国社会科学出版社、11-46 頁；喬健（2008）「在国家、企業和劳工之間：工会在市場經濟轉型中的多重角色——对 1811 名企業工会主席的問卷調查」、『当代世界与社会主義』（双月刊）、2008 年第 2 期、144-154 頁；White, Gordon. (1996) “Chinese Trade Unions in the Transition from Socialism: Towards Corporatism or Civil Society?”, *British Journal of Industrial Relations*, 1996, Vol. 34(3), pp. 433-457; Pringle, Tim. (2011) “*Trade Unions in China: The Challenge of Labour Unrest*”, Routledge, 2011; 武田康裕（2015）「中国の集团的抗議行動——大規模化・暴力化とコーポラティズム——」、『防衛大学校紀要』（社会科学分冊）、2015 年第一百輯、35-62 頁；王侃「中国の労働 NGO の開発——選択的な体制内化」、『中国リベラリズムの政治空間』（石井知章・緒形康編）、勉強出版、2015 年、123-153 頁。(4) さらに、「集団契約」、「集団協商制度」や「集団争議処理制度」などについては、次の研究が詳しい。Chen, Feng. (2010) “Trade Unions and the Quadripartite Interactions in Strike Settlement in China”, *The China Quarterly*, 2010, Vol. 201(201), pp. 104-124；程延園・謝鵬鑫・王甫希（2015）「我国集体争議處理制度：特点、問題与機制創新」、『中国人民大学學報』、2015 年第 4 期、27-33 頁；喬健・常凱・鄭東亮等（2012）「專家談：我国集体労働争議的預防与規制」、『中国労働』、2012 年第 6 号、5-12 頁；喬健（2000）「外商投資企業、鄉鎮企業和私營企業的發展对職工和工会的影響」、『工会理論与实践』、2000 年第 14 卷第 3 期、8-10 頁；吳清軍（2012）「集体協商与“国家主導”下的労働關係治理——指標管理的策略与实践」、『社会学研究』、2012 年第 3 期、66-89 頁；謝玉華（2012）「別將工資集体協商做成政府和工会的自娛自樂」、『中国工人』、2012 年第 1 期、16-19 頁；謝玉華（2018）「集体協商評價指標設計与応用研究」、『中国人民大学 複印報刊資料』、2018 年第 1 期。

- (7) それに加え、真に労働者の利益を代表する草の根の労働組織を糾弾させ、その発展を抑止することも、工会の重要な機能の一つであった。2015年12月3日に、珠江デルタ地域に点在していた労働運動型労働NGOへの撲滅的な弾圧が施されたが、それは工会と国家安全部門の主導で行われた。
- (8) ギャラガーは、労働力改革が短絡的にしか行われなかったことを取りあげた次の論文を参照している。Korzec, Michel. "Contract Labor, the Right to Work, and New Labor Laws in the People's Republic of China", *Comparative Economic Studies*, 1988, Vol. 30(2), pp. 117-149.
- (9) 「経営者の支配と労働者の原子化」については、中国の労働政治や労働抗争に関する研究において、主に指摘されてきたように考えられる。例えば、任焯・潘毅 (2006) は、21世紀のグローバル資本主義がポストフォード主義生産方式たる「フレキシブル蓄積方式 (Flexible Accumulation)」の時代に突入するにつれて、グローバル産業チェーンの末端に位置する中国の生産現場では、そのような生産方式と「出稼ぎ型」労働が結合された「寄宿舎労働体制 (Dormitory Labour Regime)」が確立されていったと指摘した。この「寄宿舎労働体制」は、「経営者の支配」と「原子化された出稼ぎ労働者」の構図によって生み出されたが、前者はかえってその構図を強化させ、労働者の団結を抑止する働きがあったという。そのほか、李静君は、「経営者の支配と労働者の原子化」の構図が、野良猫式労働抗争を生み出し、労働者の団結と抗争の持続性、および一箇所で発生した抗争のエネルギーが他の部門や工場、地域への伝達可能性が著しく低い様態を呈していたという。また李が調査を行った2000年代半ばに発生していた労働抗争は、ほとんどが賃金不払い、社会保障金の滞納など、企業の恣意的な権利侵害に対する不満が主な原因でおきたものであるという (Lee 2007)。次の文献においても似たようなことが指摘されてきた。Chan, Anita. (2001) "China's Workers Under Assault: The Exploitation of Labor in a Globalizing Economy", M. E. Sharpe, 2001; Friedman, Eli. & Lee, ChingKwan. (2010) "Remaking the World of Chinese Labour: A 30-Year Retrospective", *British Journal of Industrial Relations*, 2010, Vol. 48(3), pp. 507-533; 潘毅 (1999) 「在当前中国開創一種抗争的次文体——工場里一位女工的尖叫、夢魘和叛離」、『社会学研究』、1999年第5期、13-34頁; 潘毅・孟捷 (2018) 『農民工与新工人：当代中国階級問題研究』、国立交通大学出版社 (台湾)、2018年; Freidman, Eli. (2013) "Insurgency and Institutionalization: the Polanyian Countermovement and Chinese Labor Politics", *Theory and Society*, 2013, Vol. 42(3), pp. 295-327. 他方で、2010年南海本田ストライキを境に、それまでの権利侵害からの回復という防御的な抗争から、工会の設立、賃上げなどより集団的権利向上を意識した積極的な労働抗争へと様変わりしたと言われてきたが、一

部の研究者は、経済成長に比べ二十年近く実質賃金が上昇していない状況を踏まえると中国労働者の抗争は依然として防御的で、「経営者の支配」と「原始化された労働者」の構図を覆すことが意図されたものでないと異議を唱えた。詳細は、次を参照せよ。陳峰 (2011) 「罷工潮与工人集体権利的建構」、『二十一世紀』(双月刊)、2011年4月号(総第124期)、15-24頁；郭於華、沈原、潘毅等 (2011) 「当代農民工の抗争与中国労使関係転型」、2011年4月号(総第124期)、4-14頁；Friedman, Eli. & Kuruvilla, Sarosh. (2014) “Experimentation and Decentralization in China’s Labor Relations”, *Human Relations*, 2014, Vol. 68(2), pp. 181-195.

- (10) 地方分権的な蓄積体制と漸進的改革については、注(5)に加え、以下の文献からもギャラガーが捉えていた「国家主導型の資本主義的開発主義」モデルの特徴を確認することができる。具体的には次を参照せよ。中兼和津次 (2012) 『開発経済学と現代中国』、名古屋大学出版会、2012年；上原一慶 (1994) 「社会主義システムの改革と中国の行方」、上原一慶編『現代中国の変革：社会主義システムの形成と変容』、世界思想社、1994年、174-238頁；エズラ・F・ヴォーゲル (1991) 『中国の実験：改革下の広東』(中嶋嶺雄監訳)、日本経済新聞社、1991年。(英文原著：Vogel, Ezra F. “*One Step Ahead in China: Guangdong under Reform*”, Harvard University Press, 1989); Friedman, Eli. & Kuruvilla, Sarosh. (2014) “Experimentation and Decentralization in China’s Labor Relations”, *Human Relations*, 2014, Vol. 68(2), pp. 181-195；三宅康之 (2006) 『中国改革開放の政治経済学』、ミネルヴァ書房、2006年；石原享一 (2000) 「中国型市場経済と政府の役割」、中兼和津次編『現代中国の構造変動 経済——構造変動と市場化』、東京大学出版会、2000年、45-72頁；Lee, ChingKwan. (2007) “*Against the Law: Labor Protest in China’s Rustbelt and Sunbelt*”, Berkeley: University of California Press, 2007.
- (11) これを述べるに当たり、ギャラガーは次の文章を参照した。Montinola, Gabriella. & Qian, Yingyi. & Weingast, Barry. (1996) “Federalism, Chinese Style: The Political Basis for Economic Success”, *World Politics*, 1996, Vol. 48(1), pp. 50-81.
- (12) 市場経済時代の中国労働監察体制に関しては、以下の文献がギャラガーの観点を佐証していると考えられる。「転型中的当代中国労働監察体制：基於治理視角的一項整体性研究」(岳経綸・庄文嘉著、『公共行政評論』、2009年第5期、92-120頁)では、計画経済体制の遺制である「条々」(条とは縦割りの意味で、中央の独占的管理下においた産業別トラストを指す)と「塊々」(塊とは横割りの意味で、地方で一つの経済圏を作りその地域を納める政府が管理することを指す)が、市場改革時代において、それぞれ(部

分的には罰金収入など財源を当てに) 労働監察権をめぐる争奪戦を繰り返した結果、著しくフラグメント化された、混乱極まりない労働監察体制が形成されていたことが指摘された。他方で、次の聶輝華らの研究では、炭鉱安全事故の発生数が毎年開かれる政治イベント——「两会」(政治協商会議と人民代表大会) 期間中に決まって急激に減少した後、閉会后平時の水準に回復するという炭鉱安全の「政治経済周期」が観察された。そこでは、事故の一時的な削減は安全対策の改善によってもたらされたわけではなく、地方政府が政治イベントとリンクされた新聞報道による暴露、安全担当官僚の任期延長などを意識し生産を制御した結果であった。これは、地方政府が労働規制を行う動機付けを明確に示した研究である。聶輝華・張雨濤 (2013) 「分権、集権と政企合謀」、『世界経済』、2015年第6期、1-16頁; Nie, Huihua, & Jiang, Minjie., & Wang, Xianghong. (2013) "The Impact of Political Cycle: Evidence from Coalmine Accidents in China", *Journal of Comparative Economics*, 2013, Vol. 41, pp. 995-1011.

- (13) 私人企業に関しては、長い間、社会主義イデオロギーと「土農工商」という中国伝統的な職業観念の影響の下で、中国では私人企業に対しフォーマル・インフォーマルな差別がなされた。1978年以降、国家の差別的な政策の影響を受け、私人企業・私営企業の発展は極めて緩慢であった。ギャラガーは1997年から私営企業が本格的に成長し始めたと述べており、国有企業や集団所有制の郷鎮企業における大規模な民営化改革が一段落した2002~04年以降、状況はさらに改善されていったと考えられる。だが、融資、税収、市場進入など多方面にわたる私営企業へのフォーマル・インフォーマルな差別は、今日まで続いている。

3. 「伝染する資本主義」説の検討

ギャラガーの著書は、現地調査で得られた豊富なデータと厚い記述を基に、計画経済から市場経済への移行期における中国労働政治の基本的枠組みを提示した。そればかりでなく、その運行原理や移行メカニズムに関する中国労働政治のダイナミズムを如実に描き出した。それはまた、叡智に富んだ分析やエッセンスが凝縮された力作であり、現代中国の労働研究が到達した頂点を記録した著作である。氏の論考は刊行から20年が経とうする現在においても、依然として説明力を失っていない。⁽¹⁴⁾

以下では、「伝染する資本主義」説(三つの要旨)を、より広範な現代

中国の労働研究の蓄積と文脈において考察し、それが有する汎用性、およびその独創性を分析した上で、「伝染する資本主義」説を揚棄し、中国労働実践の歴史の変遷に関する知的営為を一步前進させる上で、今立ちほだかっている課題について検討したい。

3-1. 「伝染する資本主義」説の汎用性

1. 【要旨 1】：市場改革時代の中国では、労働実践における公有制と私有制の区分が無くなりつつある。公私ともに労働搾取が可能な、市場親和的な労働雇用と管理方式が行われており、社会主義的労働実践は解体され、「資本主義的労働実践」へと収斂しつつある。

【要旨 1】で示された現状診断は、これまでに多くの研究者からも指摘されてきた。そのなかには例えば、1980～2010年の中国国有企業の改革を考察した孫根志華（2017）、欧米系の外資企業で実践されていた「業績評価システム」や「補償システム」が、1990年代後半に中国国有企業の人的資源管理にもたらした影響を分析したBjörkman（2002）、Gahanほか（2012）や、広州の国有企業改革を対象に実証研究を行った李静君（Lee 1999）、中国の労働契約法の形成を考察した山下昇（2003）などが挙げられる。

1990年代末の広州の国有企業に関する調査研究において、李静君は計画経済時代の国営企業労働者と党＝管理者の間で存在していた「組織化された依存（Organized Dependence）」（Walder 1986＝1996）は解体されていたことを確認した。企業経営からの国家の退場とともに、そこでは外資系企業における雇用と労働管理の実践とさほどかけ離れていない、市場親和的な労働実践が繰り広げられていたが、それは「無秩序な専制主義（Disorganized Despotism）」（Lee 1999）の特徴を帯びていたという。広州の国有企業で新たに形成されつつあった労働管理体制の下で、改革と市場が労働者の間で新たな紛争や分断をもたらし、新たな形での経営者への従属を生み出した。計画経済時代の国営企業では企業が年金、住宅、医療

などの社会保障を提供し、生産と再生産の社会的機能が必ずしも明確に分離されていなかったが、それが「組織化された依存」の背景にあった。しかし1990年代にそれを取りやめ、社会福祉の機能を企業の外部に移し、あらゆる所有制企業からなる社会化された社会保障基金のプールを作り始めた。つまり、就業と福祉のリンクを断ち切ったのである。そこには、多くの赤字と余剰人員を抱えていた国有企業が、従業員の年齢層も若く活気にあふれていた非公有制企業に社会保障の支出責任を転嫁させるねらいが含まれていた。だが、地方分権的に行われた改革は、改革措置の間でしばしば矛盾を生じさせたばかりでなく、改革を実行するに当たり地域や企業によって状況がバラバラであり、体制移行期特有の無秩序な状況が展開された。主な拠出先となったはずの非公有制企業の社会保険基金への加入率は低く、国有企業は国家の退場により市場のなかでの前途と命運が分かれていて、それがまた国有企業間でギャップを生んだ。また同じ国有企業の中でも、家族依存、市場機会、ジェンダーギャップなどの影響を受け、労働者たちは境遇を異にした。生計維持において家族に依存できる者や市場機会を掴める者、そして男性にはより多くの資源が流れこんだが、そうでない者は破産寸前の国有企業であっても目の前に残された限られたチャンスにしがみつこうとした。このように改革と市場が労働者たちにもたらした深刻な利害の分断と労働者の社会的地位の脆弱さが、生産現場における専制主義の制度的背景となった。そこで李によれば「専制主義」とは、生計のための生産労働への依存、経営層による強制的な労働統制、および労働者の物質的利益への侵害などを指すという。それに加えて、「労働力商品化」と「市場競争」を強調する新たな労働管理の理念が、社会主義的イデオロギーの陶冶に基づく旧国営企業の労働者たちの道徳的情操に傷を負わせたが、それに対する労働者たちの集団的懸念も含まれている (Lee 1999: 46)。また、大量のレイオフが発生したなか、同僚を解雇の決定から守らなかつた工会に、労働者たちは幻滅していた。新しい労働法と労働組合法では、管理層の侵害から労働者の利益を守る工会の役割が書き込まれていたが、制度上企業工会の活動資金は完全に企業拠出となっていたた

め、そのような財政的制約からも工会は管理層に敵対的立場をとることを困難にした。

またジェクマンは、1990年代半ばに人的資源管理に関する法制度の空白や企業慣習などの不在という条件の下で、市場競争や株主からの圧力によって、中国の国有企業の経営者は多国籍企業の人的管理システムをモデルに、外資企業に極めて類似した管理方式を導入しつつあると指摘した(Björkman 2002)。そこでは、新たな管理制度に儒教文化圏特有の規範的観念(例えば、面子)の影響を完全に払拭することはできなかったとはいえ、確実に労働実践における公有制と私有制の区分が無くなりつつあることが観察されたという。

ところで、ギャラガーやジェクマンらのように「資本主義的労働実践」への収斂を支持する議論とは対照的に、労働実践の「中国特色論」や「多様化論」なども根強い支持を得ていた。例えばチャン・ヨンソク(2007: 18)は、中国の国有企業は、依然として集団主義、階位、調和、忠誠、戦略的思考などのような「儒教的レーニン主義(Confucian Leninism)」の要素を重視しており、そのような特性は具体的な工場作業の現場で、集団に基づく生産活動や業績評価、インセンティブ管理システムに影響を及ぼしていたという。その他、経営者と労働者間の賃金格差を相当程度抑制し、年功序列を基にした賃金制度や、協調的で調和のとれた労働関係などを形成させていった。

2. 【要旨2】労働の市場化改革の結果、あらゆる所有制企業で、労働実践における「経営者の支配」と、それに対抗し得ない「原子化された労働者」が生み出された。

「伝染する資本主義」説が考察した2000年代初期までの中国の労働実践について、陳佩華(アニタ・チャン)、関志雄、李捷生、李静君などは、ギャラガーと似たような見解を提示してきた。比較的早期の1990年代の労働実践に関する研究に、“China’s Workers Under Assault: The Exploi-

tation of Labour in a Globalizing Economy (『攻撃を受けている中国労働者：グローバル経済における労働搾取』)”(M. E. Sarpe, 2001)というやや刺激的なタイトルで著された、アニタ・チャンの研究が挙げられる。アニタ・チャンは、新聞記事や、工場の管理者、労働者、労働組合の幹部などを対象に行ったインタビュー調査を基に、農村の末端行政組織である郷、村政府が経営する郷鎮企業や、香港、台湾、韓国など儒教文化圏からの外資企業、中外合資企業、私営経済など多様な所有制形態の企業において、出稼ぎ農民を相手に繰り広げられた、19世紀イギリスの原始資本主義を彷彿させる労働実践を浮き彫りにした(Chan 2001)。

そこでは、賃金や雇用期間などに関する簡単な口約束だけで採用が決まり、労働契約を締結する方が珍しいぐらいで、労働契約は短期化・非正規化の特徴を帯びていた。国有企業であれ外資企業であれ1年間の短期契約が一般的で、労使双方の同意に基づき契約の更新がなされた。また、労働力の流動が激しかったため、管理者は労働力を確保し、納期が迫った生産計画を狂わせまいと、様々な強権的な労働管理の慣習を発展させた。

管理者は、常に1-2カ月間、長い場合には数か月から半年間の賃金を滞納した。これはレイチェル・マフィー(Rachel Murphy)が広州で工場を経営した経験を有する企業家に行ったインタビューでも確認できた。

「私が広州で工場を経営していた頃は、必ず2カ月の賃金を滞納した。それをしないと労働者たちは賃金を受け取り次第、どこかへ行ってしまうんだ。」(Murphy 2002=2009: 180)

また、労働者の身分証明書を企業に留め置くなど人身拘束状態で労働者を働かせることも慣習化されていた。さらに企業は保安員(Security Guard)を雇い、生産フロアを巡回させながら労働者を監視し、工場的外部への出入りは厳重にコントロールされた。住居をもたない出稼ぎ農民を多く雇い入れたため、工場は出稼ぎ労働者に寄宿舎を提供し、賃金を低く抑えた。平屋の建物のなかに、一部屋18平米の異臭が漂う空間で数十人の労働者がぎゅうぎゅう詰めで地面に布団を敷いて暮らしていたが、部屋は夜中になると外からロックが掛けられ逃亡を防いだ(Chan 2001: 40)。

また、往々にして工場と寄宿舎が同じ敷地内に置かれていたため、このシステムは長時間労働の勤務体制に適していた。さらに、採用とともに企業が一方的に定めた労働規則が適用され、違反者には様々な名目での罰金が課された。当然ながら、いかなる場合であれ、解雇は労働者の同意を得る必要もなく、口頭で告げられ、異議申し立てや補償金の給付なども存在しなかった。工場労働は、1日10-12時間の長時間労働が一般的で、超過勤務時間の残業代は支払われないのが一般的であった。また体罰、労働衛生や安全事故、労働法の公然たる違反などが、程度の差こそあれ、地域や所有制形態を問わず広範囲に存在していた。

1994年「労働法」では、中国国内に設立されたあらゆる所有制企業に、労働契約の締結を義務化し、一日8時間、一週間平均44時間を上限とする労働時間制度を導入し(36条)、残業は一日1時間、長くて3時間、毎月36時間を超えてはならない(41条)と規定した。また、使用者に毎週少なくとも1日の休息を保障することを義務化した。しかし、それらすべてにおいて違反が一般的に行われた。そのほか、賃金に関しては同一労働同一報酬を原則とし(46条)、毎月貨幣形式で労働者本人に給付し、無断削減、無断滞納してはならない(50条)という規定も基本的に遵守されなかった。さらに、暴力、恐喝、或いは人身の自由を制限する手段で強制労働をさせる行為や、労働者に対し侮辱、体罰、殴打、不法捜査・拘束などを行う行為に対し、公安当局は責任者に対し15日以下の勾留、罰金或いは警告を行い、犯罪に至った場合には刑事責任を追及する(96条)と定められていたが、強制労働は慣習となっていた。労働法の実施状況は、国有企業、大中型外資企業が比較的良好で、そのほかの私営企業、香港・台湾・韓国系外資企業は労働法違反による柔軟な雇用と労働使用が生産性向上のカギになっていたため、広範囲にわたって労働法は執行されていなかった。

劉開明(2004)の人類学的調査に基づく報告は、1990年代半ばから2000年代初期にかけて、経済特区深圳の加工貿易工場で労災事故に遭った出稼ぎ農民たちと企業、市区政府の間で、労災補償をめぐる行われた

攻防戦をつぶさに記録していた。そこでは、先進国で淘汰された安全基準を満たさない機器設備の前で、安全措置が講じられていない中、職業訓練もまともに受けられていなかった出稼ぎ農民が、長時間労働の末、手足が切断される労働災害が大量に発生したことが報告された。多くの労働者は、労働契約を締結しておらず、企業が記録・保存していた個々の労働者の労働時間、給与明細などを記録したプロフィールは、労働者に渡されていない。そのため、労働者は法廷で労働関係の存在を証明し得る書類を提出できず、裁判は開始から難航した。工場では、一般的に労働者に対し賃金、労働時間、労働安全などについての異議申し立ての手続きは用意されておらず、採用に伴い工場の労働規則への全面的な服従が強い。労働災害に遭った労働者たちは、直ちに解雇されたか、治療期間を終えた直後に解雇されたが、いつ解雇になるか、企業が医療費をいつまで支払うか、補償金をいくら出すかなどは、管理者の人間性・道徳観や恣意的な判断に全面的に委ねられていた。地方政府と労働行政当局は、外資誘致の段階で労働安全基準を満たしていない機器設備の輸入を承認したほか、労働災害の発生を黙認し、隠蔽までしていた。深圳市政府が公表した労働災害の公式データは、深圳の地元新聞紙の記者であった劉と調査に加わった仲間たちが、自ら足を運んで市内の外科病棟を訪ねて収集したデータの10の1に止まっていた。1994年「労働法」では「労働安全衛生」（第6章）について一章を設け規定していただけでなく、行政立法や各地の地方立法も進められていたが、劉の報告では地方政府が率先して法の規定をないがしろにしていたことが明らかになった。これは、正式な法規を非正式に操作・運行させることが、「外資誘致型地方政府」を中心とした経済発展モデル（ギャラガーのいう「国家主導型の資本主義的開発主義」）の核心的作法であったという黄宗智の主張と一致していた（黄 2010: 21）。

劉の調査では、アニタ・チャンの研究で浮き彫りになった労働搾取、市場親和的な労働雇用と管理、「経営者の支配」と無気力な労働者という構図が再確認できたばかりでなく、地方政府と裁判所が如何に労働者の権利保護を行う動機を欠き、また如何に無力であったのかが明らかになった。

上記のアニタ・チャンと劉開明の調査で明らかになった雇用と労働使用の実践は、珠江デルタ地域の加工貿易型工場で一般的にみられ、珠江デルタ・モデルとよばれていた。汪建華ほかによれば、そこでは、香港・台湾などからの外資が資金と機械、販路を、また郷鎮政府が土地と建物を提供し、内陸部からやってきた出稼ぎ労働者を組織し生産に従事させたという。この「郷鎮政府+外資+出稼ぎ農民」の組み合わせで成り立っていた珠江デルタ・モデルと異なり、上海を中心とする長江デルタでは、「地元政府+社隊企業から発展した郷鎮企業+地元労働者」の組み合わせが一般的であった。長江デルタ地域の場合、人民公社時代の社隊企業の名残が色濃く残されていて、労働管理において温情的な集団主義的価値観の影響が比較的強く、また出稼ぎ農民よりも地元の労働力を主に雇用するなど労働力市場と労働力再生産の構造も、珠江デルタと異なっていた。さらに、外資に大きく依存していた珠江デルタ地域の地方政府が、企業の労働使用について「自由放任」であったのに対し、長江デルタ地域では厳選された良質な外資に加え国内資本の比重が比較的高く、地方政府が企業の労働使用に比較的強い規制を施していた。そのため、賃金・福利、労働条件全般、さらには労働者の精神的健康に至るまで、珠江デルタの水準を上回っていた。つまり、長江デルタ地域における労使関係はより安定的で、労働搾取が珠江デルタ地域ほど深刻でなかったのである（汪・範・張 2013）。しかし、それは企業レベルの労働雇用と管理において、経営者の専断と原子化され、無力な労働者という構図を覆すようなものでないとも指摘されてきた（魏・謝 2013）。

研究者たちは、労働実践における「経営者の支配」と、それに対抗し得ない「原子化された労働者」からなる市場改革時代の労働実践を指して、資本主義工業化の初期段階における「原始資本主義」（関 2005）、「原生的労働関係」（李 2010）、「地方主義的専制（Localistic Despotism）」（Lee 2007a）、「無秩序な専制主義（Disorganized Despotism）」（Lee 1999）などと称した。李捷生によれば、「『原生的労働関係』という概念が労働者の形成過程に現れた労働関係の原生的形態を示すものであり、労働基準関連の

国家規制が不備な中で、個別企業が恣意的に雇用条件を決め、『低賃金・長時間労働』が極端に強いられ、『身分的権力的関係』⁽¹⁵⁾が広がるという局面を示すものであった」という(李 2010: 20)。

ここで、留意すべき点は、ギャラガーは「原始資本主義」というタームを一度も使っておらず、2章で述べた通り 20 世紀 80 年代以降のグローバル化のなかでの「資本主義的労働実践」を念頭においていたことである。

ところで 2000 年代半ば以降、労働者の健康と尊厳、生命と自由を代償に手にした社会の進歩に促され、上から下への「法治国家」キャンペーンの下で、国家が労働安全など労働基準に関する法体系を整備していった。さらに絶えない労働抗争の努力が実り、1990 年代や 2000 年代初期にみられた体罰、身分証の留め置きなど赤裸々な労働者への人権侵害は改善されていった。労働契約の締結率も、社会保険への加入率も改善がみられたが、依然として低水準に止まっており、2008 年の「労働契約法」制定の直接的なきっかけとなった。

2007 年の調査では、調査対象となった企業の約 50% のみが従業員と労働契約を結んでおり、非公有制企業ではわずか 20% であった。締結された労働契約のうち、60~70% は 1 年未満の短期契約であった (Friedman & Lee 2010: 509)。国務院が公表した 2004 年のデータでは、出稼ぎ農民が、既に製造業の従業人員の 68%、建築業と採掘業ではおよそ 80%、家政業や飲食業などサービス部門では 50% 以上を占めるようになっていた (国務院研究室課題組 2006: 2)。以下のデータは、フリードマンらの論文 (Friedman & Lee 2010: 509) を主に参照した。労働社会保障部が 2004 年に 40 都市を対象に実施した調査では、1 億 2 千万の出稼ぎ農民のうち、労働契約の締結率はわずか 12.5%、社会保障制度に参加していたのはわずか 15%、そのうち医療保険への加入はわずか 10% に止まっていた (国務院研究室課題組 2006: 13)。また出稼ぎ農民の 48% が賃金を定期的に支払われているのに対し、52% は定期的または時折の賃金不払いを報告していた (国務院研究室課題組 2006: 116)。出稼ぎ農民の 68% は毎週休日な

しで働いていて、出稼ぎ農民の54%は法律で義務付けられていた残業代を支払われたことがなく、76%は法定休日の残業代を受け取ったことがないと報告されていた(國務院調査弁公室 2006: 214)。このように中国の労働関係は、程度の差こそあれ、すべての経済部門で雇用が短期化され、非正規雇用が一般的に行われていたことが分かる。

それでは、アニタ・チャンらが暴露した搾取工場ではなく、ギャラガーの研究の対象にもなった、上海などの大都市に設立された多国籍企業では、いかなる労働実践が繰り広げられていたのだろうか。そこでは、早くから現代企業制度における「人的資源管理」が導入された。結論から言えばフリードマンらが指摘した通り、たとえ先進的で、現代的な人的資源管理システムを導入した外資企業や国有企業における労働実践であっても、それが経営陣の市場への一方的な対応の結果であったことには、上記のアニタ・チャンのいう搾取工場におけるそれと変わりがなかったのである(Friedman & Kuruvilla 2014)。例えば、自動車産業は人的資源管理システムにおいてその他の産業に比べ比較的先進的であり、ほかの産業にパターン・セッター (Pattern Setter) として大きな影響を及ぼしてきたと評価されている(チャン 2007: 124)。欧米、日本、韓国などの外国独資、中国本土の資本、また中外合資の自動車製造業の工場で、2004年から2006年までの調査期間で行われていた生産・人事管理を比較した韓国人研究者による実証研究では、非常に多様な労使関係の実態が明らかになった。例えば、完成車生産部門の場合、生産管理システムは、合資パートナーが異なれば生産・経営方式も異なり、同じグループ傘下においても合資ラインが異なるなど、多様なシステムが併存していた。そのなかでも一貫して生産関連の部門は海外の多国籍企業が管理し、人事と行政関連部門は中国側が管理する協力体制を構築していた点で共通していた。また日本のトヨタ生産方式が強い影響を及ぼしており、それが受容される過程で現地の労働力市場や文化に適合した多様なインセンティブ制度が導入され、生産性向上と賃金制度が結合された中国型の変種を生み出してきた(チャン 2007: 159)。

雇用の基本形態は契約職で、1年から4年以内の契約を締結する形で正規社員を確保していた。上海ゼネラルモーターズ（GM）は生産職が1, 2, 4年の差別化された契約期間を設けていて、優秀な労働者は契約が更新されていった。他方で、管理職は4年契約となっていた。上海フォルクスワーゲン（VW）は労務派遣労働者の間でもヒエラルキーを設けており、高い等級の労働者は処遇と訓練課程が差別化され、優秀な人員は契約工に転換されるか、契約が更新された。全体を通して派遣労働の使用が目立つが、それも例えば派遣労働が1%未満を占める上海GM（完成車）のような企業もあれば、30%以上を占める上海VW（完成車）などもあり、ギア（完成車）も派遣労働と専門学校実習生が合わせて全体社員の30%以上を占めていた。賃金は、職務給が一般的で、基本給と賞与に分けられ、基本給が60~70%、賞与または変動給30~40%からなっており、能力と成果による評価が賃金システムに組み込まれていた（チャン2007: 182）。企業内工会の設立に関しては、チャン・ヨンソクが調査した11社のうち2社が未設立、1社が設立したが事実上活動なしの状態であった。他方で上海VWの場合は、インタビューに応じた責任者の説明では工会活動がドイツ本社よりも活発であるとされており、ボーナスの決定過程にも参与しているという。また、東風悦達ギアの場合、工会は設立したが団体交渉は行われていないなど、各社の労働組合の設立や活動状況に大きなばらつきがあった。さらに、工会の専任幹部数も、上海VW10名（従業員数15,000名）、北京現代7名（従業員数2,710名）、東風悦達ギア1名（生産本部の従業員数1,379名）であるのに対し、延鋒ビステオンが21-22名（従業員数2,000名、グループ全体6,500名）であるなど、相当な差異をみせていた。複数の企業では工会幹部が企業の行政職を兼任していたが、その中でもあらゆる職種が加入できる中国の工会組織であったにもかかわらず、工会幹部の場合多くが事務管理職や高位管理職の者が担当していた（チャン2007: 199-200）。これらの企業では、労働者の利益を代表する組織としてではなく、労働者の意見を集約し、会社へのロイヤリティの向上をはかる目的で、工会組織の設立とその活動を容認してきたのである

(チャン 2007: 200)。

このように、人的資源管理が導入された多国籍企業の生産現場においても、労働契約は短期契約が一般的で、労働管理は生産性とリンクされた市場親和的な形態を採っており、非正規雇用を大量に取り入れるなど雇用の流動性、弾力性を重視していたことが分かる。そして、そこでも賃金、労働時間、休暇、紛争処理制度など労使関係の全般が、基本的に経営者の支配に置かれていて、労働者は原子化され、無力であったことが見てとれるのである。⁽¹⁶⁾

市場経済時代の中国労働抗争に関する研究は、「原子化された労働者」によって引き起こされた労働抗争が、野良猫式が一般的で、連帯と持続性を欠いていたことを指摘してきた(莊 2013: 147、Lee 2007b)。これはひるがえって【要旨 2】の妥当性を佐証している。

以下では、「伝染する資本主義」説の独創性と、それが内包する問題点について検討したい。

3-2. 「伝染する資本主義」説の独創性とその問題点

1. 【要旨 1】：市場改革時代の中国では、労働実践における公有制と私有制の区分が無くなりつつある。公私ともに労働搾取が可能な、市場親和的な労働雇用と管理方式が行われており、社会主義的労働実践は解体され、「資本主義的労働実践」へと収斂しつつある。

[A] 独創性

これまでに、多くの研究において、市場経済時代ではあらゆる所有制企業で労働搾取が可能な、市場親和的な労働雇用と管理方式が行われており、社会主義的労働実践は解体されたと指摘されてきた(丸川 2002、チャン 2007、Lee 2007a, b、Chan 2001、陳 2011、Chen 2007、潘・孟 2018、許・陳 2011、郭・沈・潘ほか 2011、任・潘 2008、潘 1999、2008、喬 2015、徐 2003、2009、Friedman & Kuruvilla 2014、Friedman & Lee 2010)。また、それが「資本主義的労働実践」、それも新自由主義時代のグローバル

資本主義の労働実践へと収斂しつつあることを指摘したのも、「伝染する資本主義」説が初めてではなかった (Björkman 2002、チャン 2007: 18)。

しかしながら、2000年代半ばまでの中国という後発工業国においても、本稿の冒頭で述べた「資本主義の多様性」理論の拡大適用が可能であると明確に主張したのは、ギャラガーが初めてであった。つまり、グローバル資本主義市場が、外資をめぐる国家と地域間の競争を激化させ、国家による労働統制の弱体化をもたらしたという議論が、改革開放時代の中国にも該当するというのである。それは言い換えれば、中国国家の労働政治が、グローバル資本主義国家の労働政治に接近しつつあるというのである。

[B] 問題点

ところで、ギャラガーが、経済自由化時代の中国国家の労働政治が、グローバル資本主義国家の労働政治に接近しつつあると示唆した際に、2章でも述べた通り中国の改革が「根本的な所有権改革」と「根本的な政治変革の不在」を前提に行われたことを決して忘れていたわけではない。しかしギャラガーは、それが含有する真の意味合いに真摯に向き合おうとしなかった。2章(【要旨1】の最後の部分)でも述べた通り、氏は市場経済時代における「有効な労働者代表組織の不在」(≒産業民主の不在)を辛うじて上記の二前提に関連付けて述べていたぐらいで、それを掘り下げて分析しなかった。それどころか、工会の周辺化と党=国家による労働者代表組織への圧制を、主に「国家主導型の資本主義的開発主義」の下で行われた「市場競争」がもたらした必然的結果に帰結した。ここでは、次のような事実認識に、または事実解釈の仕方に誤謬があったことを指摘せねばならない。即ち、「有効な労働者代表組織の不在」「労働者代表組織への圧制」は、周知の通り1950年代にあった二度の工会論争を通して形成された、グローバル市場とは無縁の、初期社会主義段階(における政治力学)の産物であった(石井2007:第一章)。それは1980年代以降初めて現れたのではなく、中国建国以来一貫して存在し続けてきたのである。

それに既述通り、氏は歴史的にみて非資本主義経済から資本主義経済へ

現代中国における労働の自由化と「伝染する資本主義」説

の移行が決して単線的に行われていなかったこと、中国でも決して単一形式の資本主義が形成されつつあるわけではないことを指摘していた (Gallagher 2005: 65)。しかし仮にそれが、資本主義の歴史家たちがプランテーションと奴隷制を取りあげ、「資本主義は明らかに —— 少なくとも一定の期間、そして一定の条件下で —— 様々な労働制度と両立しうる (ユルゲン・コッカ 2018: 79)」としたことと、同じニュアンスのもの —— つまり、「資本主義的労働実践」は少なくとも一定の期間、そして一定の条件下で社会主義的労働制度と両立しうる —— であったと仮定しても、次の疑問は依然として残されたままである。即ち、「根本的な所有権改革」と「政治変革」が留保されているなか、国家権力から (市場原理的に) 「自由」な経営者、自らの労働力を商品として「自由」に売買可能な労働者など果たして存在しうるのだろうか。それが存在しなくなれば、市場経済時代の中国では、奴隷制と賃労働制のような、原理上相互に独立した関係にある二つの労働制度など果たして存在しうるのだろうか。さらに、表-2の図式をもとに敷衍すれば、経営者 (実質的には党・国家) の支配と労働者の抑圧は、そもそも (市場原理的に) 「自由」な経営者、労働者が存在しなかったことに起因するのであって、外資と市場競争の圧力は二次的・附随的な発生条件でしかない。ここでは「自由」の二つの状態 —— 本来存在しないが上からの施しを経て限定的に認められた状態 (市場経済時代の現代中国) と、本来存在するが民主政治に基づく正当な手続きを経て制限が加えられた状態 (新自由主義時代の先進工業諸国) —— が、本来ならば区別されるべき事柄であったが、氏はそれについて無頓着であったのである。

表-2 「伝染する資本主義」説の要旨1・2の概要

要旨	「資本主義労働実践」の特徴	経営者	労働者	類型
1	労働力商品化・労働契約	自由	自由	国家主導型の資本主義的開発主義 (新自由主義時代のグローバル資本主義の一形態)
2	経営者の支配・無力な労働者	支配	抑圧	

出処：筆者作成。

以下では、「資本主義的労働実践」の土台をなす「労働契約」制度を取りあげて、労働の自由化改革において「根本的な所有権改革」と「政治変革の不在」が「自由」な労働者にもたらした影響について、ギャラガーが見逃していた論点についてさらに詳しく述べたい。

中国のマクロ労働政策に詳しい喬健の話借りれば、「労働契約」は市場化改革時代に中国政府が打ち出したほとんど唯一の「労働政策」であった（喬ほか2012）。それはまた、社会主義的イデオロギーの下で最重要とされた完全就業と終身雇用政策を抜本的に見直すことに関する国家宣言であり、それをめぐる中央と地方の協約であった。よって地方政府は、「労働契約」をめぐる法整備や雇用と労働使用の柔軟化に向けて励み、国家はその努力を援護した。

他方で、「労働契約」制度は、1990年代に国家が打ち出した「法の支配」キャンペーンの一部をなしていた。そこでは、自由、平等と公正をベースにした近代市民法の理念で、中央と地方間の協約が包装された。それによって地方の労働政策はその実行に当たり、近代的で進歩的な「近代法」の外衣を纏った強力な国家権力の後押しを得ることができた。

ところで、労働自由化の改革における「根本的な所有権改革」の欠如は、ギャラガーが注目した企業所有制のほかに、労働力所有権において顕著に現れ、「労働契約」の法的性質を規定していた。山下昇（2003）は「労働契約法の形成」に関する研究で、「労働契約制度の導入の真の意義として、労働契約ないし法律によって定められた解約条項等に基づいて、適法に労働関係を解消することができるようになったことである」とした。それによって、「失業の否認」の理念が大きく変容し、「少なくとも個別的労働関係に関する法制に限って言えば、社会主義のイデオロギーはもはや決定的な意義を失ってしまったといえる」という（山下2003: 295）。このような「労働契約」の政策的・道具的側面を全面的に押し出した診断を下さざるを得なかった背景には、中国における労働契約の契約法としての位置づけの複雑さ・困難さが潜んでいたのである（山下2003: 139）。中国における労働契約概念は、当事者の合意をベースにしていたことは間違いないが、

日本をはじめ資本主義諸国の雇用契約ないし労働契約とはその発想において異なる点が見られた（山下 2003: 143）。中国では労働契約が契約の一類型であることは、労働法の学説においても認められているところだが、民事契約は私法原理により規整されるのに対し、労働契約は公法的性格を有する経済法（行政法）の一部として理解されてきた。労働契約の締結により、労働者は使用者の組織の中に組み込まれ、その成員となる。労働者はその集団の一員として、身分上あるいは組織上、使用者に従属させられることになる。この集団性・組織性の名残なのか、実際の契約締結は、使用者による主要な労働契約条項の提示に対する労働者の同意のプロセスとなっていた（山下 2003: 145）。したがって、労働契約は非常に適合性の高い契約であり、労働者の契約に対する自由意思は制限され、労働契約が「平等な主体」同士の関係という契約の定義にそぐわない側面があった（山下 2003: 145）。また、実体的な書面を重視していて、労働者と企業が締結した労働契約は、労働行政部門の形式的な審査と認証を得なければならないなど、労働管理制度としての行政上の関係という側面を強調していた。このように、労働契約は、たとえ中国が 1999 年に公布した「契約法」における契約基準に照らしてみても、「平等な主体」間、「民事上」の関係という契約の定義のいずれかもしくは双方に適合していなかったと言わざるをえない（山下 2003: 140）。

さらに、森下之博が行った市場経済時代の賃金構造に関する研究においても、山下の観点が佐証されていた。森下は、市場経済を前提とする賃金の捉え方では不十分で、社会主義的視点が、「労働契約」の最重要内容たる賃金の概念のベースにあったという。中国の賃金決定のシステムは、資本主義諸国のような市場が賃金決定の主たる調整システムであり、政府が事後的に補完するという仕組みになっておらず、政府による賃金管理が枠として存在し、その範囲内で労働市場における労使による賃金決定が許容されているという関係性にあった（森下 2017: 247）。

また、筆者が行った 1994 年「労働法」における社会主義労働原理の継承に関する研究では、上記の「労働契約」の複雑な構造が、労働力の非全

面的な自己の所有によって規定されていたことを指摘した（朴 2021）。同論文では、個別的労使関係を対象としていたが、それは同時に労働力の国家所有制度が集団的労使関係にもたらし得るだろう次の影響を示唆した。即ち、国家が労働力の最終的な所有者であったがゆえに、労働契約（または労使関係）の締結から解消までのあらゆる場面で幽霊のように登場し、労使双方の真の意味での対話と参加に基づいた自立的・自律的な労使関係の存在（或いは集団的労使関係制度の構築）を妨げていたということである。労働力の非全面的な自己の所有は当然ながら、先進的工業諸国の労働契約のベースとなる私法の契約法理に符合しない。

ここからも、市場経済時代の中国国家が「労働者組織に対し管理統制を行う」背景とロジックは、ギャラガーのいう先進的な資本主義諸国におけるそれと質的に異なっていたことが判る。また、それは外資がもたらした市場競争の圧力に屈従して、中国政府がやむを得ず行った選択でもなかったはずである。というのも外資が、市場が、競争がなくても、計画経済時代の工会組織に関する研究が見事に示していたように、党・国家は労働者組織に対し厳格な管理統制を行っていたからである（Walder 1986=1996、石井 2007）。山本恒人（2010b）が言うように、市場経済時代の労働問題をめぐって展開された国家と労働者の関係が、建国 60 年を通して大きく変貌していくなかで、「客体的存在としての労働者」の位置づけは変わらないままである。「伝染する資本主義」説は、中国と先進的工業諸国とのあいだに存在する「労働契約」の性質に関する上記の相異を真摯に受け止めていなかったために、労働力の非全面的な自己の所有をベースにした中国の労働政治とグローバル資本主義国家の労働政治の間に横たわっていた差異を矮小化し、両者の同質性を過大評価していたのである。したがって、「経営者の支配」「原子化された労働者」の構図の形成メカニズムに関するギャラガーの分析は、最も基本的な問題・論点を見逃していたと言わざるをえない。

歴史家エリザベス・ペリーが言ったように、「改革」と「法的権利」を予告するポスト毛沢東時代の国家宣言は、「革命」と「階級闘争」を予告

する毛沢東主義国家の宣伝と一定の類似点をもっていた。革命的権威主義は、国家によって承認された方法で、社会による積極的な関与を要求するのであって、そこに「出口」が用意されていたわけではない（Perry 2007: 21）。つまり、「権利」と「ルール（規則）」は、市場化時代における中国の文脈において区分されるべき事象であり、労働契約制度の普及は「国家から発せられた強力なトップダウン信号」であり、上からの一方的なルール変更の予告でしかなかった。そこではゲームのルールに社会が関与したことで、社会にゲームのトンネルから抜け出しようとする出口（＝近代市民法の契約法理に基づく「法的権利」）は用意されていなかったのである（溝口 2004、山本 2010b、中兼 1992、石井 2008、2012）。したがって、「労働力の商品化」「労働契約」＝「資本主義的」という図式は、契約の形式という非常に限定的な側面でしか成り立たない。否、形式においてすら完全には一致しない。ましてや、近代市民法における契約の精神に関してはなおさらのことである。

2. 【要旨 3】「資本主義的労働実践」への転換は、経済特区における外資企業を実験室にスタートし、外資→私営→国有企業と順序をおって行われた「漸進的改革」と「市場競争」を媒介に展開した。したがって、要旨 1 と 2 は、「資本主義的労働実践」が計画経済の枠外（外資・私営経済）から核心（公有制経済）へ、資本主義世界から中国社会へと「伝染」していく過程で発生した。そこで、外資は、競争圧力、資本主義の実験室、およびイデオロギーの正当化（Ideological Justification）の三つの機能をはたした。

[A] 独創性

中国の労働実践に対し、外資がもたらした影響について論じたのも、ギャラガーが初めてではなかった。ところが、外資の役割について、「競争圧力」、「資本主義の実験室」および「イデオロギーの正当化」という側面から理論化したのは、氏の独創である。さらに、これまでに中国の高度

経済成長が「漸進的改革」によって説明されてきたのに対し、氏はそれ以外資→私営→国有企業への改革の「順序」を付け加え、「漸進的改革」が市場競争にもたらした圧力構造を明らかにした。

しかしそれよりも一層興味深い独自性といえば、ほかでもなく市場経済時代の労働実践が、グローバル資本によって中国に持ち込まれた「舶来品」である可能性及びその「伝来」説を示唆していた点である。つまり、それが中国の土壌からの内的発展により生み出された可能性を斥けた点である。

[B] 問題点

アナタ・チャンが、ベトナムと中国の労働の自由化改革に関する比較研究で指摘した通り、中国と同じく1980年代から外資を受け入れ、社会主義体制から市場経済体制への移行過程で輸出偏重型成長モデルを発展させた共産主義国家ベトナムでは、党・政権及び雇用主と比較的距離をおいた労働者寄りの労働組合組織を発展させたのである。また、ストライキ権など労働者保護のための集団的労働権利の制度構築も中国より進んでいた(Chan 2020)。単純な比較は危険であるとはいえ、ベトナムの事例は労働自由化改革に対する「外資」、「市場競争」などの説明能力には一定の限界があることを示唆している。

他方で、ギャラガーの賢明な点は、資本主義の多様性の枠内で中国政治経済の特殊性を取り扱ったことである。つまり、「地方分権的な蓄積体制と地方分権的な改革」モデルのような中国政治経済の特殊性・個性を認めていたのである。しかし、労働の自由化改革において、そのような中国固有の秩序形成の論理が、「時代を超えて」受け継がれていくなかで呈していた旺盛な生命力に、何ら意味も付与しようとしなかった。そして中国の特殊性・個性を、文化的・通時的脈絡において捉えようとはせず、財政・経済利益の計算によって動かされる、無機質な改革の条件に矮小化して捉えていたのである。そこには、「競争」に基づく秩序形成に絶対的な信頼をおく新自由主義的イデオロギーが大きくかかわっていたと考えられる。

それに、本稿の冒頭でも述べた通り、新自由主義時代の多くの先進工業国では、発展戦略において、規制緩和を通して地方に、生産現場に多くの権力を与えることで、気まぐれな市場の荒波に立ち向かおうとしていた（ホール・ソスキス 2001=2007）。これは、ギャラガーをして、先進的な資本主義諸国との類似性・普遍性を表す事象として中国の「地方分権的な蓄積体制と地方分権的な改革」を捉える方向に仕向けたのだらう。そして、その結果、経済の自由化過程において、柏祐賢（1986）と加藤弘之（2010、2013、2016）のいう古くから中国経済に脈動する「包」の経済倫理や、パリンソン・ムーア（1987）や上原一慶（1994）のいう中華王朝から社会主義計画経済時代を通して、市場経済時代にまで受け継がれていった「ゆるい集権制」⁽¹⁷⁾の政治秩序の形成原理がもたらした影響について看過してしまったのである。

さらに、中国の労働自由化改革における犠牲の不平等性が発生したことについて、「伝染する資本主義」説は（明言していないが）、それが開発経済学における比較優位理論の労働改革への応用の結果であることを示唆していた。中国経済の比較優位理論は、林毅夫など（林・蔡・李 2013: 74-99）をはじめとする、中国の自由派経済学者が1990年代に提出し、輸出志向型経済の発展戦略となった。それは、自由貿易において中国の低廉で豊富な労働力人口という優位資源を用いて国際分業に参加し、他国の技術や資金を利用し自国の収益性を最大化するという理論で、デヴィッド・リカードが最初に提唱した概念を発展させたものである。ギャラガーは、改革移行期における過剰な労働力と希少な資本の構図が、労働者の犠牲と絶えざる自由化改革を求めてくる外資への迎合を生み出し、社会的犠牲の不平等を伴う労働改革を構築していったと分析していた。つまり、「過剰な労働力と希少な資本」→「比較優位理論に基づく輸出志向型経済の国家発展戦略」（＝外資依存）→地方分権的な蓄積と改革体制→「資本主義的労働実践」（＝労働者の犠牲）という流れで、市場化時代の労働実践が形成されたメカニズムを構想した。ところで、改革開放期の中国の比較優位を検討した研究では、この比較優位の理論が、本来の歴史のおよび知的文脈

を失い、今日の開発経済学の一般的な読み方において、「安価な労働力」という近視眼的で一方的な教義に変換されたと指摘されてきた⁽¹⁸⁾。つまり、これらの論考は、「過剰な労働力と希少な資本」という国際貿易の一条件にすぎない前提に基づき、労働者の犠牲をベースにした長期的な発展戦略を編み出す必然性などどこにもなかったというのである⁽¹⁹⁾。それどころか、それは最終的に高い経済競争力を支えるために、低賃金などに代表される低い経済力を持続的に維持していかなばならぬ矛盾ですら孕んであった(Lin 2003: 9)。そうであれば、市場改革における犠牲の不平等性問題に関するギャラガーの分析も、過剰な労働力と希少な資本間の競争に止まらず、より深層の要因にまで掘り下げる必要があったのではないだろうか。

もちろん、上記の「近視眼的」なアングルから見えた風景は、中国労働自由化改革のプロセスにおいて歴然として存在していた。だが、それにより覆い隠されていた深遠なる歴史の脈絡に気付くことはできなかったのである。それは部分的に、氏の研究では、国家と労働者の関係、とりわけ国家と出稼ぎ農民の関係に関する考察が完全に欠落していたことに起因する。また、「出稼ぎ型」労働とグローバル資本の結合によって形成された市場経済時代の「資本主義的労働実践」について、「出稼ぎ型」労働の封建性、東洋的専制(K・A・ウィットフォーゲル)の遺制などが及ぼした影響を全く検討しなかったのである。それに加えて、氏は、「計画経済から市場経済への移行」のみに着目し、それと同時進行で行われた「伝統経済から市場経済への移行」を議論の対象から取り払ったのである(石原 1991: 26、天児 1997: 109、加藤 1997: 11)。ここでいう伝統経済とは、主に農民の小農経済や、人民公社時代の社隊企業にまで遡ることのできる郷村集団工業などを指す。

かくして、ギャラガーは中国の土壌から内的生成のプロセスを経て「資本主義的労働実践」へたどり着いた可能性を閉ざしてしまったのである。その結果、中国の「資本主義的労働実践」が、先進工業諸国の経験と質的に区別されるべき事象であることにも無頓着であったのである。

注

- (14) Howell & Pringle (2019) を参照せよ。ホーウェルとプリングルは、胡温執政時代 (2002-12 年) から習近平執政時代 (2012 年-) に至るまで、中国労働政治の基本的枠組みは維持されてきたという。
- (15) ところで、「身分的権力的関係」とは、企業と「半農半工的身分」の労働者 (農村共同体の農民、または出稼ぎ農民) との間で形成された労使関係を指す。出稼ぎ労働者は、主に国家と地方政府の差別的な人口移動や就業政策の影響で、二元化され分断化された労働力市場の底辺におかれていた (丸川 2002)。同時に、国家は労働力の再生産に不十分な役割しか果たしておらず、縁故型など労働力市場の前近代的性質が具体的な労働者の就職と転職の方式、賃労働への参加を制約する条件や、労働者の賃金・労働条件の交渉力などを規定し、「身分的権力的関係」のベースとなった (Lee 2007a: 107)。
- (16) 中国の自動車産業の労働統制に関するチャン・ルの次の研究も注目に値する。Zhang, Lu. (2008) “Lean Production and Labor Controls in the Chinese Automobile Industry in An Age of Globalization”, *International Labor and Working-Class History*, 2008, Vol. 73 (1), pp. 1-21.
- (17) 上原一慶によれば、計画経済システムの下で、「制度内における役割・権限の体系が未確立であり、指令・報告の規則が不徹底ないし未整備である」がゆえに、中央の指令が、地方政府や個々の指導者・官僚の、その都度の恣意的でパーソナルな判断で解釈・執行される余地が大きかったという。それだけでなく、計画が包摂しうる範囲が限定されており、中央レベルの計画が国民経済をきわめて“ゆるく”しか包み込めなかったことをも含めて捉えていた (上原 1994: 179)。それは、旧ソ連や東欧共産主義国家の計画体制が呈した「きつい集権制」 (上原 1994) と鮮明な対照を成していて、中国の計画経済体制の個性となっていたのである (Walder 1986=1996)。
- (18) 具体的には次の通りである。グローバル経済における中国の比較優位を検討した研究では、多くの研究者が指摘していた通り、安価な労働力は、長年にわたる自由貿易の前提条件とされてきたが、それは生産の国際分業と貿易における一国の優位性を規定する多くの要因のうちの一つにすぎず、安価な労働力の (潜在的な) 比較優位は、労働生産性が低く抑えられ、国民経済が弱体化するという犠牲を払ってのみ持続可能であるという自己矛盾を孕んでいた。資本主義のグローバリゼーションの歴史は、新興産業の利益が次第に減少するという宿命を持っている。現代の先進国は、自由貿易と資本の自由な移動を主張し続けているので、安い労働力の優位性を基盤とする経済はジレンマに直面せざるをえなくなる。つまり、労働力の価格が上昇し、その結果として国民の一般的生活水準も上昇すれば、その結果として、資本は労働力

がさらに安いところを探して流出するのである。さもなければ、優位性を維持するのに十分なほど国民の所得、ひいては消費レベルを低く抑えなければならず、同時に需要と経済全体を抑制しなければならない。したがって、安い労働力の比較優位は、労働生産性が相対的に低く保たれ、国民経済が最終的に弱体化するという代償を払ってのみ持続可能である。それは、最終的に高い経済競争力と低い経済力という矛盾する結果を生み出すのである (Lin 2003: 9)。

- (19) ギャラガーが参考にして、「資本主義の多様性」理論を展開させた研究者たちも、外資の移動を促す要因には、低廉な労働のほかにも、ラディカル・イノベーションのための制度的サポートを獲得するために必要とする、企業間関係とそれを支える諸制度の比較優位の問題も存在していて、比較制度優位は企業を移動させなくする傾向すらあるという (ホール・ソスキス 2001=2007: 65)。

4. むすびに代えて

ここでは、既に述べてきた論点をまとめ、屋上屋を架す愚をおかすことはひかえ、次の残されたいいくつかの論点について述べて、本稿を締めくくりたい。

ギャラガーは、グローバリズムの理論を強く意識し、企業中心的なアプローチを用いて、中国の労働実践が「資本主義の多様性」の一形態をなすものであることを論証した。その際に上記の通り、比較優位を唱える自由派の経済学者たちと同一ロジックを共有していた。その狭隘な立脚点を抛り処に、1980年代以降の二十年余りの中国労働市場化改革を考察したがゆえに、「労働契約」の性質に表出された)中国国家の労働政治と先進工業諸国の労働政治の質的相異が含有していた、より豊富な内実に辿り着くことができなかつたのである。また、市場経済時代の労働実践で現れた「客体的存在としての労働者」(山本 2010b)「犠牲の不平等性」(ムーア 1987)などの事象への、より含意のある解答・解釈が用意できなかったのである。即ち、なぜ、中国国家が、産業民主化を進めると同時に、労働力市場の育成や労働使用の弾力性を追い求める方向ではなく、前者を留保し

改革のリスクと負担を労働者に転嫁させる方向へと、労働改革を敢行していたのか、またはそうせざるをえなかったのか。このような問いへの解答が用意されていない中、氏は性急にも中国の実践を「資本主義の多様性」理論に包摂していったのである。

次に、市場経済時代の中国国家が「強い国家」か、「弱い国家」かに関するギャラガーの捉え方は注目に値する。ギャラガーの観察では、市場改革時代の中国国家は、二つに分裂していたのである。自由化・市場化改革を推し進める上で、「根本的な所有権改革」と「根本的な政治変革」を留保しながら「順序」を追った「漸進的改革」を通して経済発展と政治安定を同時に実現していった、戦略的で強い国家像をみた一方で、国際市場と競争の圧力に妥協を余儀なくされ、労働者組織に対し圧制を施しつつ、企業の経営権を規制する上で無力で弱い国家像をみたのである。氏は、両者を「国家主導型の資本主義的開発主義」の特性の下で統合させ、「資本主義の多様性」理論の枠内で先進工業諸国の実践との相異を認めた。しかしながら、これまでに述べてきた通り、ギャラガーのいう「弱い国家像」が単に国際市場と競争圧力によってもたらされたのではなく、中国固有の秩序形成の原理に負うところが大きかったとすれば、氏によって築き上げられた「グローバリズムの理論」の後発工業国中国への拡大適用を支える土台がぐらつくことになる。

最後に、溝口雄三（2004: 109）は、中国近代の源流に関する議論のなかで、「アヘン戦争以降を近代とする見方、すなわち西欧に触発された近代という見方が支配的である」という現状認識から、「それとの対抗上、外来に対する内発という概念を持ち出（した）」。むろん氏は、「一つの民族や国の歴史が、民族や国の成立以前から以後も、つねに他の民族や国相互間、あるいは地域の相互間の交流の歴史であり、それは内と外という静止的・固定的な概念では捉えきれない流動的なもの（である）」ことを十分承知した上で、戦略的に持ち出した概念であった。したがって氏は、「ヨーロッパ資本主義の侵入以前から中国大陸内部に醸成されていた中国の歴史過程を指して限定して」内発という概念を用いたのである。近代西

洋の文明と中国の固有の伝統や歴史が、いかなる形で相互に影響を与えながら、中国近代化の道程を作り上げつつあるのかに関する議論は、1949年中華人民共和国の建国を機に、ヨーロッパに端を発する共産主義思想で武装された20世紀半ばの社会主義革命を転換点とし、その以前と以後の中国社会の連続と断絶に関する議論という変種を生み出した（Perry 1993=2012）。さらに1980年代以降の改革開放期の中国が、欧米や日本、韓国など新自由主義時代のグローバル資本主義の衝撃を受けて発展させた「国家主導型の資本主義的開発主義」の政治経済体制をめくり、改革開放以前との連続と断絶、および中国型「資本主義」政治経済体系の特殊性と普遍性に関する論争へと発展していった（Perry 2007、ブレマー 2011、加藤 2010, 2013、梶谷 2014、加藤・梶谷 2016、芦田等 2020）。

ここでは『伝染する資本主義』は、グローバリズムの理論を中国の労働自由化改革に拡大させ、中国型「資本主義」の普遍性を強調した論考として位置づけられる。それに対し本稿は、溝口の外来と内発の概念を生み出した戦略的な歴史観に同意しつつ、ギャラガーが市場経済時代における中国労働実践の内生的生成の可能性を排斥し、ひいては中国型近代化の特殊性を看過した点を批判した。

本稿では、「伝染する資本主義」説についての検討を通して、中国労働実践の内生的発展の可能性をめぐる、いくつかの論点を提示するにとどまった。それについてのさらに実質的な研究は、別稿に期したい。

参考文献

〈和文〉

- 芦田文夫等（2020）『中国は社会主義か』、かもがわ出版、2020年。
- 石井知章（2007）『中国社会主義国家と労働組合：中国型協商体制の形成過程』、御茶の水書房、2007年。
- 石井知章（2008）『K・A・ウィットフォーゲルの東洋的専制論』、社会評論社、2008年。
- 石井知章（2012）『中国革命論のパラダイム転換——K・A・ウィットフォーゲルの「アジア的復古」をめくり』、社会評論社、2012年。

- 石原享一（1991）『中国経済の多重構造』、アジア経済研究所、1991年。
- 石原享一（2000）「中国型市場経済と政府の役割」、中兼和津次編『現代中国の構造変動 経済——構造変動と市場化』、東京大学出版会、2000年、45-72頁。
- 上原一慶（1994）「社会主義システムの改革と中国の行方」、上原一慶編『現代中国の変革：社会主義システムの形成と変容』、世界思想社、1994年、174-238頁。
- エズラ・F・ヴォーゲル（1991）『中国の実験：改革下の広東』（中嶋嶺雄監訳）、日本経済新聞社、1991年。（英文原著：Vogel, Ezra F. “*One Step Ahead in China: Guangdong under Reform*”, Harvard University Press, 1989.）
- 欧陽菲・内藤洋介・周偉嘉（2003）「中国における外資導入の現状と国有企業改革への参入」、『産能大学紀要』、2003年第24巻第1号、105-122頁。
- 梶谷懐（2014）「中国『国家資本主義』論の再検討：分配問題を中心に」、『国民経済雑誌』、第210期4号、13-31頁。
- 柏祐賢（1986）『経済秩序個性論（Ⅲ）』柏祐賢著作集（第5巻）、京都産業大学出版会、1986年。
- 加藤弘之（1997）『中国の経済発展と市場化：改革開放時代の検証』、名古屋大学出版会、1997年。
- 加藤弘之（2010）「移行期中国の経済制度と『包』の倫理規律」、中兼和津次著『歴史的視野からみた現代中国経済』、ミネルヴァ書房、2010年、13-44頁より。
- 加藤弘之（2013）『「曖昧な制度」としての中国型資本主義』、NTT出版、2013年。
- 加藤弘之（2016）「中国は『二重の罍』を超えられるか」、加藤弘之・梶谷懐編著『二重の罍を超えて進む中国型資本主義』、ミネルヴァ書房、2016年、1-17頁。
- 加藤弘之・梶谷懐（2016）『二重の罍を超えて進む中国型資本主義』、ミネルヴァ書房、2016年。
- 関志雄（2005）『中国経済革命最終章：資本主義への試練』、日本経済新聞社、2005年。
- コーリン・クラウチ & ウォルフガング・ストリーク（1997=2001）『現代の資本主義制度——グローバリズムと多様性』（山田鋭夫訳）、NTT出版、2001年。（英文原著：Crouch, Colin. & Streeck, Wolfgang. “*Political Economy of Modern Capitalism: Mapping Convergence and Diversity*”, London: Sage Publications, 1997.）
- ロナルド・コース・王寧（2013）『中国共産党と資本主義』、日経BP社、2013年。（英文原著：Coase, Ronald H. & Wang, Ning. “*How China Became Capitalist*”, Palgrave Macmillan, 2012.）

- 小島麗逸 (1997) 『現代中国の経済』、岩波新書、1997年。
- ユルゲン・コッカ (2018) 『資本主義の歴史：起源・拡大・現在』(山井敏章訳)、人文書院、2018年。
- 清水習 (2022) 「新自由主義のイデオロギー研究 I 思想としての新自由主義の系譜学」、『宮崎公立大学人文学部紀要』、2022年第29巻1号、67-92頁。
- スーザン・ストレンジ (1997=2001) 「グローバル資本主義の未来」、コーリン・クラウチ & ウォルフガング・ストリーク編 『現代の資本主義制度—— グローバリズムと多様性』(山田鋭夫訳)、NTT出版、2001年、257-270頁より。
- キャスリーン・セーレン (1997=2001) 「先進民主主義国における労働政治の多様性」、コーリン・クラウチ & ウォルフガング・ストリーク (2001) 『現代の資本主義制度—— グローバリズムと多様性』(山田鋭夫訳)、NTT出版、2001年、79-117頁より。
- 天児慧 (1997) 『中国の21世紀』、東洋経済、1997年。
- 中兼和津次 (1992) 『中国経済論：農工関係の政治経済論』、東京大学出版会。
- 中兼和津次 (2012) 『開発経済学と現代中国』、名古屋大学出版会、2012年。
- 中嶋誠一 (1994) 『中国の統計 データを読む』、日本貿易振興会、1994年。
- 日本経済産業省 (2005) 『通商白書 2005年』、経済産業省ホームページ、https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/index_tuhaku.html (2023年8月11日確認)。
- イアン・ブレマー (2011) 『自由市場の終焉—— 国家資本主義とどう闘うか』(有賀裕子訳)、日本経済新聞出版社、2011年。
- ピーター・A・ホール & デヴィッド・ソスキス (2001=2007) 『資本主義の多様性：比較優位の制度的基礎』(遠山弘徳〈ほか〉訳)、ナカニシヤ出版、2007年。(英文原著：Hall, Peter. & Soskice, David. “*Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*”, New York: Oxford University Press, 2001.)
- 朴艶紅 (2021) 「1994年『労働法』を捉え直す—— 中国社会主義労働法原理の検討を中心に」、『産大法学』、2021年第55巻第1号、45-91頁。
- 孫根志華 (2017) 「中国国有企業の改革(1980~2010年)」、『城西国際大学紀要』、2017年第25巻第2期、1-17頁。
- 丸川知雄 (2002) 『シリーズ現代中国経済3：労働市場の地殻変動』、名古屋大学出版会、2002年。
- 溝口雄三 (2004) 『中国の衝撃』、東京大学出版会、2004年。
- 三宅康之 (2006) 『中国改革開放の政治経済学』、ミネルヴァ書房、2006年。
- バリントン・ムーア Jr. (1987) 『独裁と民主政治の社会的起源：近代世界形成過程における領主と農民 I』(宮崎隆次〈ほか〉訳)、岩波現代選書、1987年。
- 森下之博 (2017) 『中国賃金決定法の構造—— 社会主義秩序と市場経済秩序の交

- 錯』、早稲田大学出版会、2017年。
- 山下昇（2003）『中国労働契約法の形成』、信山社、2003年。
- 山田悦夫（2007）「資本主義における多様性」、『比較経済研究』、2007年第44巻第1号、15-28頁。
- 山本恒人（1994）「工業化と中国社会主義の形成」、上原一慶編『現代中国の変革：社会主義システムの形成と変容』、世界思想社、1994年、66-118頁より。
- 山本恒人（2000）『現代中国の労働経済1949～2000——「合理的低賃金制」から現代労働市場へ』、創土社。
- 山本恒人（2003）「中国における農民工の規模とその存在形態」（研究ノート）、『大阪経大論集』、2003年第54巻第2号、265-283頁。
- 山本恒人（2010a）「毛沢東体制：その存立基盤と内包する社会衝突的リスク」、『比較経済研究』、2010年第47巻第1号、15-25頁。
- 山本恒人（2010b）「現代中国社会における客体的存在としての労働者」、『現代中国研究』、第25号、42-57頁。
- 李捷生（2000）『中国「国有企業」の経営と労使関係——鉄鋼産業の事例〈1950年代～90年代〉』、御茶の水書房、2000年。
- 李捷生（2003）「中国における蓄積様式の転換と労使関係」、『比較経済体制学会年報』、2003年第40巻第2号、78-80頁。
- 李捷生（2010）「雇用関係の変容」、『大原社会問題研究所雑誌』、2010年第616号、14-35頁。

〈英文〉

- Bair, Jennifer. & Bernstein, Sam. (2006) "Labor and the Wal-Mart Effect", in Stanley D. Bruyn (ed.), *"The World's Biggest Corporation in the Global Economy: Wal-Mart World"*, New York: Routledge, 2006.
- Björkman, Ingmar. (2002) "The Diffusion of Human Resource Management Practices among Chinese Firms: The Role of Western Multinational Corporations", *Asia Pacific Business Review*, 2002, Vol. 9(2), pp. 43-60.
- Blecher, Marc. & Shue, Vivienne. (2001) "Into Leather: State-Led Development and the Private Sector in Xinji", *The China Quarterly*, 2001, Vol. 166, pp. 368-393.
- Chan, Anita. (2001) *"China's Workers Under Assault: The Exploitation of Labour in a Globalizing Economy"*, M. E. Sarpe, 2001.
- Chan, Anita. (2011) *"Walmart in China"*, ILR Press, 2011.
- Chan, Anita. (2020) "Vietnam's and China's Diverging Industrial Relations Systems: Cases of Path Dependency", *Journal of Contemporary Asia*, 2020, Vol. 50(3), pp. 321-340.

- Friedman, Eli. & Lee, Ching Kwan. (2010) "Remaking the World of Chinese Labour: A 30-Year Retrospective", *British Journal of Industrial Relations*, 2010, Vol. 48(3), pp. 507-533.
- Friedman, Eli. & Kuruvilla, Sarosh. (2014) "Experimentation and Decentralization in China's Labor Relations", *Human Relations*, 2014, Vol. 68(2), pp. 181-195.
- Gahan, Peter. & Michelotti, Marco. & Standing, Gui. (2012) "The Diffusion of HR Practices in Chinese Workplaces and Organizational Outcomes", *ILR Review*, 2012, Vol. 65(3), pp. 651-685.
- Gallagher, Mary E. (2005) *"Globalization and the Politics of Labor in China"*, Princeton University Press, 2005. (中国語訳：『全球化与中国劳工政治』、浙江人民出版社、2010年。)
- Howell, Jude. & Pringle, Tim. (2019) "Shades of Authoritarianism and State-Labour Relations in China", *British Journal of Industrial Relations*, 2019, Vol. 57(2), pp. 223-246.
- Lee, Ching Kwan. (1998) "The Labor Politics of Market Socialism: Collective Interaction and Class Experiences among State Workers in Guangzhou", *Modern China*, 1998, Vol. 24(1), pp. 3-33.
- Lee, Ching Kwan. (1999) "From Organized Dependence to Disorganized Despotism: Changing Labour Regimes in Chinese Factories", *The China Quarterly*, 1999, No. 157 (Mar. 1999), pp. 44-71.
- Lee, Ching Kwan. (2007a) *"Gender and the South China Miracle"*, Berkeley: University of California Press, 2007.
- Lee, Ching Kwan. (2007b) *"Against the Law: Labor Protest in China's Rustbelt and Sunbelt"*, Berkeley: University of California Press, 2007.
- Lin, Chun. (2003) "What Is China's Comparative Advantage?", *The Chinese Economy*, 2003, Vol. 36(2), pp. 3-20.
- Murphy, Rechael. (2002=2009) *"How Migrant Labor is Changing Rural China"*, the Press Syndicate of the University of Cambridge, 2002. (中国語訳：『農民工改變中国農村』、浙江人民出版社、2009年。)
- Perry, Elizabeth, J. (1993=2012) *"Strike: The Politics of Chinese Labor"*, Stanford University Press, 1993. (中国語訳：『上海罷工：中国工人政治研究』、江蘇人民出版社、2012年。)
- Perry, Elizabeth, J. (2007) "Studying Chinese Politics: Farewell to Revolution?", *The China Journal*, 2007, 57(57), pp. 1-22.
- Pomeranz, Kenneth. (2008) "Chinese Development in Long-Run Perspective", *Proceedings of the American Philosophical Society*, 2008, Vol. 152(1), pp. 83-312 (728)

100.

- Pringle, Tim. (2011) *“Trade Unions in China: The Challenge of Labour Unrest”*, Routledge, 2011.
- Pun, Ngai. & Chan, Chris King, C. & Chan, Jenny. (2010) “The Role of the State, Labour Policy and Migrant Workers Struggles in Globalized China”, *Global Labour Journal*, 2010, Vol. 1 (1), pp. 132-151.
- Solinger, Dorothy J. (1995) “The Chinese Work Unit and Transient Labor in the Transition from Socialism”, *Modern China*, 1995, Vol. 21 (2), pp. 155-183.
- Solinger, Dorothy J. (1999) *“Contesting Citizenship in Urban China: Peasant Migrants, the State, and the Logic of the Market”* (Studies of the East Asian Institute), University of California Press, 1999.
- Walder, Andrew G. (1995) “Local Governments as Industrial Firms: An Organizational Analysis of China’s Transitional Economy”, *American Journal of Sociology*, 1995, Vol. 101 (2), pp. 263-301.
- Walder, Andrew G. (1986=1996) *“Communist Neo-Traditionalism: Work and Authority in Chinese Industry”*, University of California Press, 1986. (中国語訳：『共産党社会の新伝統主義』、牛津大学出版社、1996年。)

〈中文〉

- 陳峰 (2011) 「罷工潮与工人集体權利的建構」、『二十一世紀』(双月刊)、2011年4月号(総第124期)、15-24頁。
- 郭於華、沈原、潘毅等 (2011) 「当代農民工的抗争与中国劳使關係轉型」、2011年4月号(総第124期)、4-14頁。
- 國務院研究室課題組 (2006) 『中国農民工調研報告』、中国言実出版社、2006年。
- 國務院研究室総報告起草組 (2006) 「中国農民工問題研究総報告」、國務院研究室課題組編『中国農民工調研報告』、中国言実出版社、2006年、1-66頁。
- 黄宗智 (2010) 「中国發展經驗的理論与实用含義：非正規經濟实践」、『開放時代』、2010年第10期、133-158頁。
- 黄宗智 (2013) 「重新認識中国労働人民——労働法規の歴史演变与当前的非正規經濟」、『開放時代』、2013年第5期、56-73頁。
- 劉建洲 (2014) 『農民工的階級形成与階級意識研究』、中国社会科学出版社、2014年。
- 劉開明 (2004) 『身体的代価——工傷索賠研究』、人民日報出版社、2004年。
- 林毅夫・蔡昉・李周 (2013) 『中国的奇跡：發展戰略与經濟改革』(增補版)、格地出版社・上海三聯書店・上海人民出版社、2013年。
- 潘毅 (1999) 「在当前中国開創一種抗争的次文体——工場里一位女工的尖叫、夢

- 魔和叛離』、『社会学研究』、1999年第5期、13-34頁。
- 潘毅·孟捷(2018)『農民工与新工人：当代中国階級問題研究』、国立交通大学出版社(台湾)、2018年。
- 潘毅·任焰(2008)「国家与農民工：無法完成的無產階級化」、『二十一世紀評論』、2008年第6期、26-37頁。
- 潘維(2003)『農民与市場：中国基層政權与鄉鎮企業』、商務印書館、2003年。
- 喬健·常凱·鄭東亮等(2012)「專家談：我国集体勞働爭議的預防与規制」、『中国勞働』、2012年第6号、5-12頁。
- 喬健(2015)「略論中国特色和諧勞働關係」、『中国勞働關係学院學報』、2015年第29卷第2期、1-10頁。
- 任焰·潘毅(2006)「跨國勞働過程的空間政治：全球化時代的宿舍勞働体制」、『社会学研究』、2006年第4期、21-33頁。
- Rudolf Traub-Merz(2012)「中華全国總工会：結構、職能与集体談判所帶來的挑戰」、『中国產業民主：兼論德国、韓國与越南』、中国社会科学出版社、11-46頁。
- 史探徑(1999)「中国勞働爭議狀況分析和罷工立法問題探討」、『法學研究』、1999年第6期、47-56頁。
- 魏万青·謝舜(2013)「区域經濟發展模式下的勞工收入差異与分解——基於珠三角、蘇南与浙江三地數拋的實証研究」、『社会』、2013年第33卷、1-20頁。
- 許少英·陳敬慈(2011)「工会改革的動力与矛盾：以本田工人罷工為例」、『中国勞働者維權問題研究』(趙明華等編)、社会科学文献出版社、2011年、247-272頁。
- 徐小洪(2003)「新中国勞資關係演變及啓示」、『衝突与協調：当代中国私營企業的勞資關係研究』、中国勞働社会保障出版社、15-54頁。
- 徐小洪(2009)「勞働法的價值取向：效率、勞働者主体地位」、『天津市工会管理幹部学院學報』、2009年第17卷第1期、46-49頁。
- 岳經綸·莊文嘉(2009)「轉型中的当代中国勞働監察体制：基於治理視角的一項整体性研究」、『公共行政評論』、2009年第5期、92-120頁。
- 余菁(2019)「新中国企業制度的演變歷程与發展取向」、『經濟体制改革』、2019年第6期、5-11頁。
- 周飛舟(2007)「生財有道：土地開發中的政府与農民」、『社会学研究』、2007年第1期、49-82頁。
- 周飛舟(2010)「大興土木：土地開發与地方政府行為」、『經濟社会体制比較』、2010年第3期、77-89頁。
- 周黎安(2021)「地区增長聯盟与特色的政商關係」、『社会』、2021年第41卷、1-40頁。
- 周其仁(1995)「中国農村改革：国家与土地所有權關係的變化——一個經濟制度

現代中国における労働の自由化と「伝染する資本主義」説

変遷史的回顧』、『中国社会科学季刊』（香港）、1995年第6期。

朱慶芳（1988）「改革中的社会流動状況」、『社会学研究』、1988年第3号、1-6頁。

莊文嘉（2013）「“調解優先”能緩解集体性労働争議嗎？——基於1999-2011年省際面板数拠的実証檢驗」、『社会学研究』、2013年第5期、145-171頁。

中華人民共和国内力資源和社会保障部（2018）「2018年度人力資源和社会保障事業發展統計公報」、[人力資源和社会保障部]公式ホームページ (<http://www.mohrss.gov.cn/>)。

中国社会科学院工業經濟研究所課題組（2001）「中国外商投資の区位特徴及其變遷」、『中国人民大学復印報刊資料』、2001年、第9期。

〈韓文〉

チャン, ヨンソク (장영석). (2007) 『지구화시대 중국의 노동관계 (グローバル化時代における中国の労働関係)』, Politeia, 2007.