

[研究論文]

# 労働争議処理手続きの制度化にみる中国 共産党の適応能力

## Adaptability of Chinese Communist Party in the Case of Institutionalization of Labor Dispute Resolution System

内藤 寛子

慶應義塾大学 SFC 研究所上席所員

Hiroko Naito

Senior Researcher, Keio Research Institute at SFC

**Abstract:** 中国共産党一党体制の強靱性は現代中国政治研究の主要な問題関心であるが、それが生み出された具体的なプロセスを検討した研究は少ない。本論文は、労働争議処理手続きの制度が設けられた経緯とそれが改正された過程を追跡し、中国共産党の適応能力を労働争議処理手続きの制度の変遷から解明した。本論文は、労働争議処理手続きの制度が、社会の安定化を目的として、非合法的な労働争議を制度内で処理できるよう、また当事者の要求が政治化しないよう調停と仲裁の機能を重視し裁判利用を制限するような設計となったことを明らかにした。

One party system resilience in China is one of the main argument among contemporary Chinese politics scholars. However, the process of how Chinese Communist Party (CCP) adapt to the circumstances for maintaining one party system is rarely examined. The article uses institutionalization of labor dispute resolution system as a case and reveals CCP's adaptability. Analysis reveals following points; (1) CCP tried to put illegal labor dispute into the legal system for social stability, (2) CCP designed the system makes labors difficult to start litigation because litigation has higher possibility to make labor dispute politicize, (3) therefore CCP accelerated the role of arbitration and mediation to save the number of litigation.

**Keywords:** 中国共産党、人民法院、労働争議、制度化

Chinese Communist Party, People's Court, labor dispute, institutionalization

## 1 はじめに

2004年に「三つの代表<sup>[1]</sup>」が中華人民共和国憲法に書き加えられたことにより、中国共産党は資産階級の入党を許可することを可能にし、資産階級との利益分配を強化した<sup>[2]</sup>。しかし、このような変化は中国共産党が資産階級のみを重視し始めたことを意味してはいない。中国では、労働争議の発生件数が年々増加しており、これは一般的に社会の不安定化を意味すると考えられている。そして、中国共産党がこの問題に相当の予算を割いていることは、彼らがいかにこの問題を重視しているかを示している<sup>[3]</sup>。

本論文は、中国共産党の一党体制が持続する要因を、中国共産党による労働争議処理手続きの制度化過程を通じて分析しようとするものである。とりわけ、中国共産党が労働争議処理手続きの制度に、中国の司法機関とされる人民法院をどのように位置付けたのかという点に注目する。

労働争議への中国共産党の対応を論じた先行研究は、以下三つに分類することができる<sup>[4]</sup>。第一に、実際にどのような労働争議が発生しているのかを分析したもの、第二に労働争議を処理する制度の仕組みに関するもの、そして第三に労働者が労働争議を起こす際の行動様式を分析したものである。これらの研究は、労働争議の実態と労働争議を処理する制度がどのような制度なのかということ、また労働者がどのように彼らの要求を政府や中国共産党に対して訴えているのかという構造を明らかにしている。

また、これらの先行研究は、労働争議を体制側に対する下からの圧力であるとして考察するものが多い。例えば呉(2015)は、「維権運動」と呼ばれる労働者の合法的な権利を守る運動が当事者の民主的感覚を醸成する機会となることから、労働争議の多発という状況は、民主化の萌芽となる可能性がある」と指摘した<sup>[5]</sup>。一方で、Cai(2010)は、労働争議を起こす労働者の動機が社会的正義や経済格差ではなく、奪取された実質的な権利を回復させるためであることから、労働争議が社会運動へ移行することがないと説明した<sup>[6]</sup>。またコストベネフィット分析を用い、地方政府はコストがかかる労働争議に関して譲歩することはない一方で、中央政府は労働争議の処理にかかるコストを地方政府に委ねていることから、コストよりも社会の安定を優先し譲歩的介入を図ることがあり、中央政府と地方政府の労働争議に対する姿勢には

差異があることを解明した。

本論文は、先行研究が指摘したように、社会側の反応やそれへの政府の対応に関する分析が重要であるという点に理解はあるものの、翻って、労働争議処理手続きの制度がなぜ必要とされ、そしてそれがどのように修正、改正されてきたのかという制度の変化に関して分析する必要があると主張する。したがって、本論文は、中国共産党が一党体制の持続を実現するために、どのように社会の変化に適応してきたのかという問題意識を検討する上で、これまで労働者側の行動様式や意識に関する研究に傾倒していた労働争議を取り上げ、それを処理する制度の修正及び改正の過程に注目する。

結論を先取りするならば、以下の通りである。中国共産党は1980年代以降に実施した急速な制度化という政策目標の下、労働争議処理手続きについて整備を始めた。労働争議処理手続きを制度化することで、激増する労働争議を制度内で処理できるよう試み、社会の安定化を推し進めようとした。そして、その制度は、調停や仲裁を基礎とし、労働争議当事者の人民法院へのアクセスを制限したものであった。

本論文で使用する資料は、『全国人民代表大会公報』、『最高人民法院公報』や『法律年鑑』などの政府文書と各種新聞やインターネット上の公開情報などである。

また、本論文の構成は以下の通りである。第2章では、1980年代後半から1990年代前半において、中国共産党が労働者との関係をどのように構築しようと試みてきたのかを概観する。第3章では、1994年に制定された労働に関する基本法である労働法の起草過程に注目する。第4章では、労働争議仲裁法の起草過程で採択された草案と決定稿を比較分析する。最後に、これまでの議論を総括し、1980年代以降に取り組みられた労働争議処理手続きの制度化の変遷と、その変化が起こった要因について論じる。

## 2 1980年代後半以降の中国共産党による労働争議処理手続きの制度化

### 2.1 労働争議処理手続きの制度化が急がれた政治的背景

1978年の中央工作会議の閉幕式において、鄧小平は、立法活動を強化し、

---

法律に基づいた国家建設を目指す必要があることを述べた<sup>[7]</sup>。立法が必要な法律の一つとして労働法を挙げ、「国家と企業、企業と企業、企業と個人などの間の関係について、法律をもって定める必要がある。そしてそれらの間の対立は、少なくとも法律に基づき解決する必要がある」と説明した。鄧小平は、この講話において労働法の制定と労働争議処理手続きの制定の必要性を指摘した<sup>[8]</sup>。

この講話をきっかけとして、1979年に労働法起草小組が発足した。1983年7月には国務院常務委員会で労働法(草案)が可決されたものの、様々な争点において統一した見解が得られず、労働法の起草は時期尚早と判断され、起草業務は中断した<sup>[9]</sup>。しかし、急速な経済成長に伴い、企業と労働者の関係は多様化し、その結果として労働争議の件数が年々増加した<sup>[10]</sup>。これまでのような計画経済と単位社会という枠組みにおいては、労働関係は相対的に単純で、労働争議の数は少なかったが、市場経済の急速な広がりにより、社会が大きく変化した。その変化とは、各種利益主体の間で各々の利益が明確に区別され、その間の対立が日増しに増加したということである<sup>[11]</sup>。労働争議の多発は、企業の生産過程の停滞や社会の不安定化に繋がるため、まずは労働争議の減少を目指し、労働争議処理手続きの制度化を迅速に規定する必要がでてきた。この状況に対応するため、国務院は労働法の起草が中断していた1987年に「国営企業の労働争議処理に関する暫定的な規定」を發布した。

## 2.2 国営企業の労働争議に関する暫定的な規定とその制定過程

「国営企業の労働争議処理に関する暫定的な規定」(以下、「規定」)が1987年7月31日に国務院によって發布されたことで、陳情に依拠して労働争議を処理する方法(来信来訪方式)から法制度に基づいて労働争議を処理する方法へと変化した<sup>[12]</sup>。「規定」を起草した理由として、第1条で、「労働争議を適当に処理するため、国営企業の管理体制と労働者の合法的權益を保護するため、正常な生産秩序と社会秩序を維持するため、そして社会主義建設を促進するために本規定を制定する」と説明された<sup>[13]</sup>。これまで軽視されてきた労働者の合法的權益を保護する必要性を強調することを旨とした規定であったことがわかる。

また、「規定」の特徴は、調停、仲裁、裁判という三種類の労働争議処理手続きを制度化し、それを提示した点にある。第5条で「労働契約を履行する際に発生した争いについて、当事者は企業にある労働争議調停委員会に調停を申請するか、現地の労働争議仲裁委員会に直接仲裁を申請することができる」とし、労働争議が発生した際に調停もしくは仲裁によって処理することができる」と規定した。そして、第14条では「当事者のどちらか一方が調停に不満がある、もしくは調停自体が妥結されなかった場合、現地の仲裁委員会に仲裁を申請できる」としており、第5条で当事者には最初に調停と仲裁の二つの選択肢が平等に与えられているとしながらも、まずは調停による解決を促していることがわかる。さらに、第25条は「当事者の一方あるいは双方が仲裁に不服の場合、仲裁決定書が受理されてから15日以内に人民法院に提訴することができる。一方の当事者が期限以内に提訴もせず仲裁決定書の内容を行わなかった場合は、もう一方の当事者が人民法院の強制執行を申請することができる」とし、最終的な手段として人民法院での裁判があることを示した。

このように、「規定」は労働争議を処理する三つの手段を提示はしたものの、それ以上に重視されたのは調停機能の強化であった。これは、調停委員会の設置が強く推奨されたことから明らかである。第6条は「企業は調停委員会を設立するべきである」と規定し、その規定に則り1991年末には全国の企業に12万7千もの調停委員会が設立した<sup>[14]</sup>。さらに、その結果として、1989年6月までの統計によると労働争議件数全体の61.8%が調停によって解決されたことが分かった<sup>[15]</sup>。

「規定」によって、労働者が労働争議を起こす際の手段が制度化されたわけであるが、これはあくまでも「暫定的な規定」であった。そして、「規定」の改正を通じ、「企業労働争議処理条例」や「労働法」起草の再始動へと繋がっていくのである。

### 2.3 企業労働争議処理条例の制定過程

1993年6月11日に開催された国务院第5回常務委員会会議において「中華人民共和国企業労働争議処理条例(草案)」が審議され、同年7月6日に「中

---

華人民共和国企業労働争議処理条例」(以下、「条例」)が發布された。「条例」は、1987年に發布し施行された「規定」を調整、改正、加筆して發布されたものである。その適応範囲は国営企業のみに限定されず、国家機関、事業単位、社会团体に拡大された。また調停、仲裁、裁判での労働争議の処理について新たな規定が設けられた<sup>[16]</sup>。

労働争議処理手続きに関する変化は以下の二点である。第一に、労働争議を処理する際の原則について第4条で「調停に重きを置く」よう規定したことである。そして第二に、第6条で「労働争議が発生した後、当事者は協議によって解決すべきである。協議による解決を望まない、もしくは協議が成立しなかった場合、企業の労働争議調停委員会に調停を申請することができる。(中略)当事者は対立が激化する行為をしてはならない」と規定したことである。第4条の内容及び第6条で協議を加筆したこと、そして「当事者は対立が激化する行動をしてはならない」という文言を加えたということは、協議と調停を重視することで労働争議当事者が仲裁や裁判を選択しないよう促したということを意味する。なぜなら、協議と調停による処理のほうがそれ以外の手段よりも対立が激化した行為ではないからである<sup>[17]</sup>。

このような加筆が行われた背景として、「規定」が發布された後に労働争議当事者が実際に取った行動と、それが「規定」の修正ならびに「条例」の規定に与えた影響を鑑みる必要がある。第二節で論じたように、「規定」においても調停を重視することが定められており、その結果、多くの企業が企業内に調停委員会を設置したり、調停で処理された労働争議件数が全体の半数以上であったりと、規定に則った多くの変化も見られた。しかし、実際には、仲裁と裁判によって労働争議を処理しようとする動きが急速に増加した。1987年から1989年までの仲裁による紛争処理件数を前年度と比較すると、1988年は前年の3.7倍に増え、1989年は1.5倍に増加した。増加率は下がっているものの、調停に関する同様のデータが、1988年は前年の1.5倍、1989年は1.3倍となっており、仲裁による紛争処理の増加は明らかである。また、裁判についても同様の結果が出ている。仲裁にかけられた労働争議の中で人民法院に提訴された件数は、1987年は35件で仲裁による紛争処理件数の19パーセントであったのに対し、1988年は151件に増加し、割合も22パーセ

ントとなった。1989年には110件であったものの割合は28パーセントにまで伸びている<sup>[18]</sup>。つまり、「規定」が発布される際に、調停による紛争処理を期待した制度設計であったのにもかかわらず、労働争議当事者は、仲裁や裁判を積極的に利用していたのである。

### 3 労働法の起草過程

#### 3.1 労働法の起草と政治的背景

1987年に「規定」が発布されて以降、中国共産党は労働者との関係をどのように規定するべきかという議論を重ね、労働法の起草が再度積極的に推し進められるようになった。1989年の全国人民代表大会（以下、「全人代」）において、副委員長である倪志福は労働法の制定を積極的に、また迅速に行う必要があると述べた<sup>[19]</sup>。倪志福は、1992年にも「社会主義市場経済が成長しており、労働関係は国家が管理するものから企業の行為へと徐々に変化してきている。企業の労働関係も日に日に複雑になっており、労働者の合法的な權益を保護することに注目が集まっている」と述べた<sup>[20]</sup>。経済成長とともに国家と労働者の関係が変化していることを指摘し、それを今後、制度として規定するべきであることを示唆した。このように、全人代などの労働法制定に対する積極的な姿勢を受け、国務院も労働法の起草作業に再度着手することになった。

そして、労働法の起草を本格的に再始動するため、1989年に労働法起草委員会と労働法研究委員会が発足し、労働法に関する研究を開始した<sup>[21]</sup>。1990年7月には、国務院の批准を経て労働法起草工作領導小組が正式に成立した。1979年に労働法起草小組が発足した際には、メンバーの詳細は明らかにされなかったものの、その構成員は専門家、学者、全国労働組合の代表であると説明された<sup>[22]</sup>。これと比較すると、労働法起草工作領導小組は労働部を中心に、労働法に関係のある各部署の代表者によって組織されていることから、労働法の立法に向けた具体的な組織づくりが目指されたことがわかる。（表1）

#### 3.2 起草過程と草案と決定稿が規定する内容の変化

「労働法」の起草過程を確認すると、1994年に草案が二つ作成されており、

表 1 1990 年 7 月発足の労働法起草工作領導小組メンバー

役職	氏名	所属機関
組長	阮崇武	労働部部長
副組長	孫琬鐘	国務院法制局局長
	王厚德	中華全国労働組合副主席
	狐安任	労働部副部長
	不明 (各部、各委員会指導者)	国家計画委員会、国務院生産委員、国家体制改革委員会、人事部、衛生部、機械電気部、エネルギー部、農業部

(出典)『人民日報』(1990 年 7 月 17 日) を元に筆者作成。

二番目に作成されたものが最終稿として採択されたことがわかる。具体的には、「労働法」の起草過程として、以下の四つの段階があった。第一に、1994 年 1 月 7 日に国務院第 14 回常務会議で労働部と労働法起草に関連のある部門が作成した「労働法 (草案)」について討論し、それを採択した。第二に、同年 2 月 28 日に、第 8 期全人代第 6 回会議において「労働法 (草案)」を提出し、審議した。第三に、5 月 5 日の第 8 期全人代常務委員会第 7 回会議において、「労働法 (草案)」を再度議論し、修正を行った。そして第四に、7 月 5 日に閉幕した第 8 期全人代常務委員会第 8 回会議において修正された「労働法 (草案)」の評決を実施し、126 人の常務委員中 121 票を獲得し可決した<sup>[23]</sup>。それでは、「労働法」における労働争議を処理する手段に関する規定は、制定過程でどのように変化したのであろうか。

1994 年 6 月 28 日に開幕した第 8 期全人代常務委員会第 8 回会議において全人代法律委員会副主任委員の蔡誠が「労働法 (草案)」の審議結果について報告した。それによると、全人代常務委員会会議において「ある地方と部門は、『草案に対して労働争議を処理する機構と手順の規定があまり具体的でなく、また明確でない、労働法は労働争議を処理する機構と基本的な手続きについて規定を作り対応する必要がある』と発言した」という。国務院が提出した「労働法 (草案)」の具体的な内容は把握できないものの、その内容には多々不十分な点があったようである。そこで蔡は、「労働法 (草案)」を以下のように加筆したと説明した。「労働争議が発生した後に、当事者は当該単位の労働争議調停委員会に調停を申請することができる。調停が成立せず、どちらか一方が仲裁を要求した場合、労働争議仲裁委員会に仲裁を申請することができる。



当事者の一方が労働争議仲裁委員会に直接仲裁を申請することができる。そして仲裁の裁決に対して不服の場合、人民法院に提訴することができる」<sup>[24]</sup>。この規定が盛り込まれた「労働法(草案)」は、第8期全人代常務委員会第8回会議で採択され、翌年1月1日から正式な「労働法」として施行されることとなった。

この「労働法」の内容と「規定」及び「条例」の内容とを比較すると、以下の二点を指摘することができる。第一に、協議による解決の重要性が下がったことである。労働法第77条によると、「事業主と労働者が起こした労働争議について、当事者は法に基づき調停、仲裁、裁判を申請することができる。協議によって解決することもできる」と規定し、協議による解決よりも法に基づいた労働争議処理手続きを強調している。

第二に、調停を重視する姿勢が削除され、調停、仲裁、裁判という労働争議を処理する三つの手続きは段階に分かれていることを改めて示した。このような調停重視の姿勢の削除と三つの手続きの段階分けは、「条例」で調停重視を規定しても仲裁や裁判を選択する当事者が急増しているという実態を受けた結果であろう。制度内で処理される労働争議の件数が1980年代以降年々急増していることから推測すると、法律や規則に基づかない手段によって行われた労働争議も増加していると考えられる。この制度の変化は、非合法の、もしくは非合法の手段で行われる可能性のある労働争議をできる限り制度の中で処理できるよう対応しようと試みた結果であろう。

## 4 労働争議調停仲裁法の起草過程

### 4.1 労働争議調停仲裁法の立法が開始した政治的背景

2006年に開催された中国共産党第16期中央委員会第6回全体会議において、「社会主義和諧社会の構築についての若干の重大問題に関する中共中央の決定」が採択された。2020年に向けた社会主義和諧社会構築の目標と主要な任務として、第一に「社会主義民主法制はさらに完備され、法に従い国を治めるとの基本方略は全面的に実施され、人民の権益は着実に尊重され、保証される」必要があることを挙げた<sup>[25]</sup>。要するに、労働争議発生件数の急増という問題に対し、人民の権益を保護し、迅速かつ公正に労働争議を処理しな

---

なくてはならないと述べたのである<sup>[26]</sup>。図1は、1995年に制定された「労働法」の影響により、労働争議発生件数の増加率こそ低下傾向であるものの、全体の発生件数は年々大幅な増加傾向にあることを示している。

2005年に開催された全人代で、多くの代表が労働争議の処理に関する立法や制度の整備を迅速に行うよう提案した際、理由として挙げられたのは、労働争議件数の急増や労働争議の処理にかかる時間の長期化、そして専門的人材の不足などであった<sup>[27][28]</sup>。このような提案を受けて、労働争議の処理に関する立法が実際に始まったのは2005年10月であった。そして、2007年4月に起草グループは、「労働争議調停仲裁法」に関する意見をまとめた草案原稿を関連部門や地方政府に配布し、広く意見を求めた。また、何回か座談会を開催し、全人代代表、専門家、国務院の関連部門や地方政府の意見を聴取し、「中華人民共和国労働争議調停仲裁法(草案)」が作成された。この草案が最初に審議されたのは、2007年8月26日に開催された第10期全人代常務委員会第29回会議であった<sup>[29]</sup>。

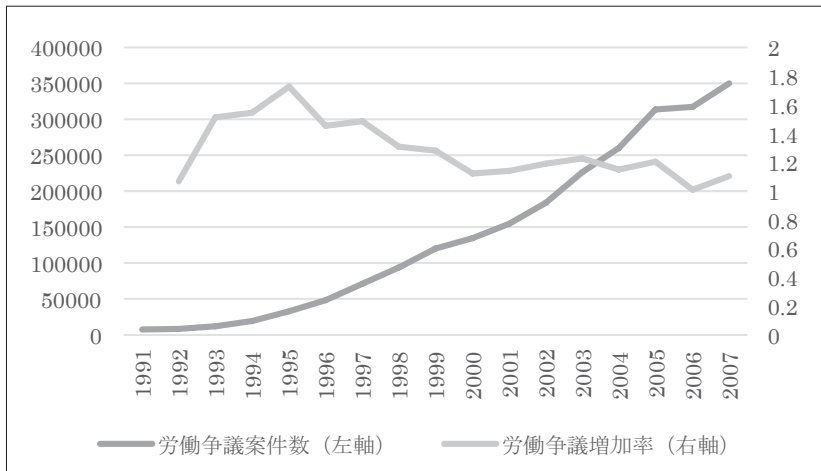


図1 労働争議発生件数とその前年度比

(出典) 国家統計局人口和就業統計司、人力資源和社会保障部規画財務司編『中国労働統計年鑑』1992年 - 2008年、北京：中国統計出版社より筆者作成。

## 4.2 調停機能の強化

「条例」と「労働法」が規定した労働争議処理手続きに関する制度は、「一調一裁二審」とも表現される。これは、一回の調停と一回の仲裁で労働争議を処理するよう試み、その過程で処理できない場合、人民法院で裁判を行うということの意味している。そして中国の裁判制度が二審制のため、「二審」となる。労働争議を処理した結果が準法的ないし法的に拘束力を持つのは仲裁と裁判であるため、調停と調停前の協議を裁判前手続きとし、仲裁と裁判を裁判審査とすることもある。「労働争議調停仲裁法」の立法において特に重点とされたものの一つが裁判前手続きであり、その中でも調停機能であった。

調停機能に関わる重要な項目として、労働争議調停組織の定義と調停組織代表者の人事をめぐる規定がある。「条例」と「労働法」は「労働争議調停組織は企業の労働争議調停委員会を指し、企業の労働争議調停委員会は、労働者代表、企業代表と労働組合の代表から構成される。調停委員会の主任は労働組合の代表が担当する」としていた。つまりこれらの規定から、第一に、「条例」と「労働法」が定めた労働争議調停組織とは、企業に設けられたものに限定していること、第二に、その組織の主任になる権利は労働組合の代表にしか与えられていないことが分かる。

以下、この二点に関し、「労働争議調停仲裁法」の立法過程で行われた議論や修正点を見ていく。一点目について、立法過程において議論されたのは、労働争議調停組織が企業内にのみ設けられたため、調停機能が限定され、その機能が弱体化し絶対数が急激に減少したことであった。全国労働組合の統計によると2003年9月までに全国の企業労働争議調停委員会は153,113あり、2002年と比較すると11,824減少した。1997年の企業労働争議調停委員会数と比較すると2003年は1997年のわずか56%にまで低下した<sup>[30]</sup>。

このような状況を改善するため、第10期全人代常務委員会第31回会議において「労働争議仲裁法」の第二草案が議論され、その結果として労働争議調停委員会の定義が拡大した。具体的には、第二草案は、労働争議調停組織を「(1) 企業の労働争議調停委員会、(2) 基層の人民調停組織<sup>[31]</sup>、(3) 郷鎮や街道に、法に基づいて設けられた労働争議調停組織」と定義した。この草案は、そのまま決定稿にも採用されている。このような定義の拡大は、中国

共産党が労働争議をできる限り基層で、かつ調停で処理するよう期待した結果であった<sup>[32]</sup>。

二点目について、「条例」と「労働法」は「調停委員会の主任は労働組合の代表が担当する」と規定したが、2007年8月26日の第10期全人代常務委員会第29回会議で議論された「労働争議調停仲裁法」第一草案には、「企業の労働調停委員会は、労働者の代表と企業の代表によって構成する。労働者の代表は労働組合のメンバーが担当するか労働者の中から担当者を選出する。企業の代表者は企業の責任者とする。企業の労働調停委員会の主任はその双方から推薦された者が担当する」と書き入れられた<sup>[33]</sup>。「労働法調停仲裁法」第一草案は、企業の代表者の推薦があれば、労働組合に所属していない労働者にも調停委員会主任になる可能性を与えたのである。

しかし、同年12月23日の第10期全人代常務委員会第31回会議において、当該項目は、「企業の労働争議調停委員会の主任は労働組合の代表もしくは双方から推薦された者が担当する」と修正された<sup>[34]</sup>。第一草案と比較すると、この修正の結果、労働組合の代表は労働争議調停委員会主任を担当できる可能性が大幅に高まった。なぜなら、第一草案は労働組合の代表が労働争議調停委員会のメンバーとなり主任に選出されたとしても、企業の承認がなければ主任を担当できなかったが、第二草案は、労働組合の代表が労働者の代表に選出された時点で、自動的に労働争議調停委員会主任になることができるからである。労働組合は中国共産党の領導を受けることが基本とされている<sup>[35]</sup>。労働組合に所属していない労働者にも調停委員会主任になる可能性が与えられた第一草案から、以上のような修正がなされたということは、企業の労働争議調停委員会を党組織の領導の下で管理しようとした考えが再度出現し、中国共産党と労働争議調停委員会の関係について、立法過程で揺り戻しが起こったと捉えられる。

以上二つの点からわかることは、労働争議の処理を末端で迅速に行うような労働争議調停委員会の組織づくりが推進された一方で、そこで行われる紛争処理を中国共産党が管理できる範囲に留めるよう試みられたということである。

### 4.3 一裁終局制度の導入に関する議論

「労働争議調停仲裁法」の審議の中で最も多くの時間を割いて議論された内容は、仲裁と裁判の関係であった。労働争議を「一調一裁二審」で処理すると、処理に時間がかかり、労働者の負担が増えるという問題が認識されるようになった。これに関し、第10期全人代常務委員会第29回会議で出された提案は、「或裁或審」であった。要するに、仲裁を必ず行わなければならないという手順にせず、仲裁の代わりに裁判を選択できるとする意見であった<sup>[36]</sup>。全人代法制工作委員会はこの意見に関して何度も調査と研究を行った。最終的には、この提案を棄却し、「労働争議調停仲裁法」では現行の「一調一裁二審」という手順を引き続き採用した<sup>[37]</sup>。

その理由として、全人代法制工作委員会副主任である信春鷹は以下の二つを挙げた。第一に、現行の労働争議を処理する手順は20年以上の実績があり、すでに社会の中で受け入れられているため簡単に否定することはできないということである。そして第二に、現行の労働争議を処理する手順は、調停と仲裁の役割を発揮させるに十分であるということ、さらに労働争議を可能な限り比較的平和な雰囲気の中で解決させており、でき得限りの訴訟沙汰の回避を可能としていることである<sup>[38]</sup>。また、人民法院側も労働争議を裁判で処理する件数が増えることに対して「人民法院に対する圧力が更に増す」、「司法資源を多く消費してしまう」と批判的であった<sup>[39]</sup>。

そこで、現行の制度を引き継ぎながら当該問題にどのように対応するべきか、という点が議論された。そこで提案されたのが、「一裁終局」である。これは、仲裁を最終的な裁決とする制度である。第一草案では、以下三つの項目に該当する案件であった場合、仲裁の裁決をもって最終裁決とし、裁決書が発行されたその日からそれは法的効力を持つと規定した。三つの項目とは、「(1) 支払い請求した労働報酬、労働災害医療費、経済補償または賠償金が、現地の月間最低賃金基準の12か月の金額を超えない紛争、(2) 国の労働基準の執行にかかわる労働時間、休息休暇、社会保険に関する紛争、(3) 集団契約の履行によって発生した紛争」である<sup>[40]</sup>。

この制度の導入について、その後も多く議論された。第10期全人代第31回会議では、ある常務委員会委員、部門、専門家が、この規定は労働争議の

処理に要する時間を短縮する上では効果的とは限らないとして、再考を求めたという<sup>[41]</sup>。そして、仲裁をもって最終裁決とする制度の更なる整備をするため、当事者が最終裁決に不服であった場合、当事者がとり得る選択について議論が行われた。仮にそのような選択肢がない場合、仲裁裁決に不服のある当事者が合法的手段で訴えることができず、制度は当事者の権利を保護できないばかりか、当事者が暴力などの非合法的手段によって不服を訴える可能性も排除できない。

そこで、ある常務委員会委員と専門家は、労働者が仲裁裁決に対して異議がない案件は仲裁をもって最終裁決とするよう提案した。つまり、仲裁裁決に対する異議は労働者とそれ以外で区別し、労働者が異議を訴えた場合のみ、現行の制度通りに訴訟ができるようにするべきだという提案である。この提案を受け、第二草案は、仲裁をもって最終裁決とする案件について、労働者がその仲裁裁決に不服であった場合、仲裁裁決書を受け取ってから15日以内に人民法院に提訴することができるとした。一方で、雇用主に関して、法によって定められた六つの状況の中で、一つでも証明できる証拠がある場合、「仲裁裁決書を受け取ってから30日以内に労働争議仲裁委員会のある中級人民法院に対して裁決を撤廃してもらうよう申請することができる」、そして「仲裁の裁決が人民法院の決定によって取り消されたら、当事者は裁決書を受け取ってから15日以内に当該労働争議事案について人民法院に提訴することができる」とした<sup>[42]</sup>。第二草案の規定は、雇用主が故意に訴訟を行い、労働争議を長期化させるという問題に対応したものである。そして、この規定は決定稿でも採用された。

以上の立法過程からわかるように、労働争議処理手続きの制度は、労働争議をできる限り基層で、かつ法的手段以外の方法で処理できるよう設計された。そのために含められた内容とは、労働争議当事者が取り得る選択を制限すること、特に仲裁の機能を強化することで人民法院の利用を限定的にさせることであった。これは、仲裁の裁決をもって最終裁決とする制度の採用だけでなく、その後の決定稿で仲裁の利用を無償化する規定が加筆されたことから明らかである<sup>[43]</sup>。図2からもわかるように、「労働争議調停仲裁法」の施行を受け、仲裁によって処理された労働争議案件件数は2008年に急増した。

当時の裁判の利用数が不明なことから、仲裁件数の増加と裁判の利用数の具体的な関係性を把握することは難しい<sup>[44]</sup>。しかし、労働争議調停仲裁法の施行によって、仲裁費用の無償化が実現し、労働者の多くが労働争議に関して仲裁による処理を行うことが可能になったことは明らかである<sup>[45]</sup>。

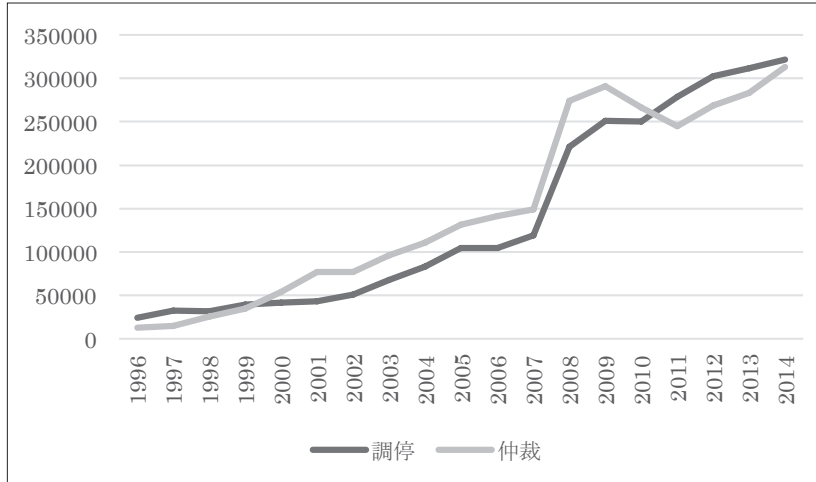


図2 仲裁によって処理された労働争議案件件数（1996年－2014年）

（出典）国家統計局人口和就業統計司、人力資源和社会保障部規画財務司編『中国労働統計年鑑』1997年－2015年、北京：中国統計出版社より筆者作成。

## 5 おわりに

1987年4月23日、当時の最高人民法院副院長であった任建新は、調停制度について『『協議による調停』、『調停による紛争処理』は、中国の歴史における民間で争議を解決する伝統的な方法である』と発言した。一方、仲裁については「わが国の対外的開放と対内的発展とともに、仲裁はわが国において日に日に活発になり、紛争を解決するための重要な方法の一つとなった」、そして訴訟については「わが国の改革、開放、そして政策の活発な実施に伴い、社会主義商品経済のとどまることのない発展と、国家の立法活動のとどまることのない改善が、民事や経済関係などの法律が調整すべき範囲にも日に日に浸透しつつある。わが国の人民法院が受理し、審理した民事と経済の紛争

案件も日々増加傾向にある」とした<sup>[46]</sup>。その意味するところは、調停制度が1980年代以前から続く紛争処理の手続きであったのに対して、仲裁と裁判は1980年代後半から制度化されたものであるということである。もともと、これらの紛争処理手続きは区別して捉えられていた。しかし、2002年に人民法院と司法行政機関、人民調停組織は密接に連携することが推進されるようになった。三つの機関が連携し、調停、仲裁、裁判という三つの紛争処理手続きがより多く利用されることは、社会の安定を維持するのに一定の効果があると考えられたからである<sup>[47]</sup>。

このような調停、仲裁、裁判という紛争処理手続きの連携をめぐる議論や連携方法の変化は、本論文が取り上げた労働争議に関する制度化において顕著に見られた。中国共産党は、1980年代以降、労働争議に関する各方面の立法作業を積極的に推進し、裁判による紛争処理の手続きを制度化した。これにより、これまで伝統的制度として調停制度のみが使用されていた状況が変化し、多くの労働争議において仲裁や裁判を利用しようとする動きが現れ始めた。しかし、裁判と比較して調停や仲裁によって労働争議を処理する方が平和的解決を促せるということ、また裁判の過度な利用は人民法院に対する圧力が高まるという理解から、調停や仲裁の利用を推奨し、労働争議当事者の裁判の利用を制限するような制度を設計した。

このことは次のような帰結をも生んだ。第一に、裁判を調停や仲裁と区別することで、中国共産党が作った法規や法律を運用する機関として人民法院の政治的地位が向上した。第二に、裁判の利用を制限しつつも、少しでも多くの労働争議を処理できるようにという思惑から、調停や仲裁などの制度が整備された。これは、合法的な手段で労働争議を処理するよう当事者に促し、社会の安定を目指すための措置であった。

つまり、1980年代以降の労働争議を処理する手続きの制度化を観察することでわかったこととは、人民法院と調停や仲裁という労働争議を処理する手段の制度間関係を調整したことで、中国共産党が作った法律法規を保護する機関としての人民法院の存在感が増したということ、そしてそのような人民法院の権威を維持するために労働争議の処理を調停や仲裁で積極的に行えるような構造を制度として設けたということである。



## 注

- [1] 「三つの代表論」とは、中国共産党が①中国の先進的な社会生産力の発展の要求、②中国の先進的文化の前進の方向、③中国の最も広範な人民の根本的利益を代表する政党となるべきだとする思想である。鈴木隆『中国共産党の支配と権力—党と新興の社会経済エリート—』慶應義塾大学出版会、2012年、382-399頁。
- [2] 例えば、Bruce J. Dickson, *Wealth into Power: the Communist Party's Embrace of China's Private Sector*, New York: Cambridge University Press, 2008., Jie Chen and Bruce J. Dickson, *Allies of the State: China's Private Entrepreneurs and Democratic Change*, Cambridge: Harvard University Press, 2010., 鈴木隆(2012)、同上書。
- [3] 労働争議の発生件数については、以下を参照されたい。『中国統計年鑑 1991年—2014年度』中国人民共和国国家統計局、<<http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/>> 2016年11月4日最終アクセス、や『China Labor Bulletin 中国劳工通報』<<http://maps.clb.org.hk/strikes/en>> 2016年11月4日最終アクセス。また、中国共産党がこうした状況に対応するため支出している費用については、以下に掲載されている国家予算内の公共安全費を参照されたい。『中国統計年鑑 2008年度—2014年度』中国人民共和国国家統計局、<<http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/>> 2016年11月4日最終アクセス。
- [4] 労働争議を処理する制度に関する研究の多くは、制度そのものを法学的視点から論じたものが多い。例えば、季衛東「調停制度の法発展メカニズム—中国法制化のアンビバレンスを手掛かりとして—(1)、(2)、(3)」『民商法雑誌』102巻6号、103巻1号、2号、1990年、184-213頁、46-73頁、735-767頁、高見澤磨『現代中国の紛争と法』東京大学出版会、1998年、古沢昌之「中国の「労働争議」[労働者による集団的抗議行動・ストライキ]に関する考察—『インダストリアリズム』のモデルの検証を通して見た労使関係の変容—」『関西学院商学研究』第45号、1999年、63-91頁などがある。一方で、労働者の行動様式を分析するものとしては、例えば、Zhouyan Xie, “Petition and Judicial Integrity,” *Journal of Politics and Law*, Vol.2, No.1, March 2009, pp.24-30, Liangjiang Li, Mingcin Liu, J. O'brien “Petitioning Beijing: The High Tide of 2003-2006,” *The China Quarterly*, Vol. 210, June 2012, pp.313-334, 于建嵘『抗争性政治—中国政治社会学基本問題—』人民出版社、2010年、応星『“氣”与抗争政治当代中国鄉村社会穩定問題研究』社会科学文選出版社、2011年、毛里和子・松戸庸子編著『陳情—中国社会の底辺から—』東方書店、2012年などがある。
- [5] 呉茂松『現代中国の違憲運動と国家』慶應義塾大学出版会、2015年。呉と同様の見方をする研究として、Mary E. Gallagher, “Use the Law as Your Weapon!: Institutional Change and Lelag Mobilization in China,” in Neil J. Diamont, Stanley B.Lubman, and Kevin J.O'brien, eds., *Engaging the Law in China: State, Society, and Possibilities for Justice*, Stanford: Stanford University Press, 2005, pp.54-83.
- [6] Yongshun Cai, *Collective Resistance in China: Why Popular Protests Succeed or Fail*, Stanford, CA: Stanford University Press, 2010.
- [7] 中共中央文献研究室編『三中全会以来—主要文献選編—(上)』人民出版社、1982年、25-26頁。
- [8] 夏積智「我国处理労働争議的法律制度—学習<国営企業労働争議处理暫行規定>の体会」『中国労働化学』第10号、1987年、7-8頁。
- [9] 閉懷「<主題研討中国改革開放30年の法律発展> 30年来我国労働立法的光輝歷程」『朝陽法律評論』第1期、2009年、5頁。
- [10] 法律年鑑の統計が1991年以降からとなっていることから、1980年代当時の労働争

- 議の件数は定かではない。しかし、範戦江、侯宝琴「全国労働争議部分数据统计简析」『中国労働科学』第11期、1991年6月15日、5-26頁によると、労働争議仲裁委員会が受理した労働争議件数は、1986年10月から1987年は5,606件であったのに対し、1988年は9,127件、1989年は10,326件、1990年は9,619件と、1990年は前年度より減少しているものの全体としては増加傾向にあることがわかる。また、張再平「完善我国労働争議処理立法若干問題」『中国労働科学』第3期、1990年2月15日、20-21頁によると、不完全な統計であるとしながらも、1988年のストライキの件数は前年度比3.2倍で、1986年と比較すると8.8倍に増加しているとしている。
- [11] 張照東「我国労働争議解決機制批判与思構」『厦門大学法律評論』2006年6月、110-136頁。
- [12] 張再平(1990)、前掲論文、20-21頁。
- [13] 「国营企業労働争議処理暫行規定」(公布日:1987年7月31日、失効日:1993年8月1日)『国务院法制办公室』<<http://fgk.chinalaw.gov.cn/article/xzfg/198707/19870700268569.shtml>> 2016年11月4日最終アクセス。
- [14] 辺敬齋・周万玲「企業調解在協調労働関係中的作用」『工会理論与实践中国工運学院学报』第1期、1993年3月2日、42-43頁。
- [15] 陳嵐「労働争議処理情况简析」『中国労働科学』第3期、1990年2月15日、45頁。
- [16] 『人民日报』1994年3月29日。
- [17] 張(2006)、前掲論文によると、利益の多様化と各利益間の対立が増加したことにより、人々の利益意識は高まったと指摘している。その結果、争いにおける対立は激化し、労働争議の調停の結審率は年々下降した。翻って、仲裁率は年々増加し、また仲裁に不服で起訴する案件も大量に増えているという。このことから、協議と調停による処理を重視する制度設計は、対立が激化し、当事者が仲裁及び訴訟を選択することを促したものであると判断できる。
- [18] 陳嵐(1990)、前掲論文、45頁。
- [19] 閉懷(2009)、前掲論文、5頁。
- [20] 「倪志福要求各級工会認真貫徹十四大精神促進社會主義市場經濟發展」『人民日报』、1992年12月6日。
- [21] 閉懷「回顧与瞻望—六十年我国的労働立法」『朝陽法律評論』第2期、2009年、15頁。
- [22] 閉懷(2009)、前掲論文、5頁。
- [23] 劉傑鋒「回顧与思考—中華人民共和國労働法出台側記」『四川労働保障』第9期、1994年、11頁。
- [24] 全国人大法律委員会副主任委員・蔡誠「全国人大法律委員会关于中華人民共和國労働法草案審議結果的報告」『中華人民共和國全国人民代表大会常務委員会公報』第5期、1994年、25頁。
- [25] 「中国共産党第十六届中央委員会第六次全体会議公報」『新華網』<[http://news.xinhuanet.com/politics/2006-10/11/content\\_5190605.htm](http://news.xinhuanet.com/politics/2006-10/11/content_5190605.htm)> 2016年11月4日最終アクセス。
- [26] 卡小燕「浅析《労働争議調解仲裁法》的若干条款」『法制与社会』、第20期、2010年、40-41頁。
- [27] 同上。
- [28] 2007年4月に労働争議調停仲裁法の草案原稿が配布された後の立法過程は以下のようにであった。2007年9月28日には法律委員会が会議を開催し、常務委員会が組織したメンバーでの審議において出てきた提案や各方面の意見に基づき、草案の審議を行った。この会議には、法律委員会だけでなく、財政経済委員会、国务院法制办公室、労働保障部、全国労働組合など責任あるメンバーが出席した。同

- 年10月22日に法律委員会は再度会議を開催し、審議を行い、その結果を同月24日の第10期全国人民代表大会常務委員会第30回会議において報告した。会議後、法制委員会は座談会を開催し、専門家の意見を聴取した。また労働保障部など関連部門は草案第二回審議稿をさらに修正・改正を行った。法律委員会は12月7日と19日にも会議を開催し、再度審議を行った。12月24日の午前には常務委員会がいくつかのグループに分かれて再度審議を行い、そこで聴取した修正・改正案をもとに同月26日にも会議を開いた。いくつかの項目について常務委員会委員の審議意見を取り入れ、草案に対する最終審議を行った。同月29日に開催された中華人民共和国第10期全国人民代表大会常務委員会第31回会議において本法案は可決し、翌年5月1日より施行された。胡光宝（全国人大法律委員会副主任委員）「全国人大法律委員会関于〈中華人民共和国労働争議調解仲裁法（草案）〉修改情况的汇报—2007年10月4日在第十届全国人民代表大会常務委員会第三十次會議上」『中国人大網』2008年2月23日掲載 <[http://www.npc.gov.cn/huiyi/cwh/31/2008-02/23/content\\_1866386.htm](http://www.npc.gov.cn/huiyi/cwh/31/2008-02/23/content_1866386.htm)> 2016年11月4日最終アクセス、同「全国人大法律委員会関于〈中華人民共和国労働争議調解仲裁法（草案二次審議稿）〉審議結果的報告」『中国人大網』2008年2月23日掲載 <[http://www.npc.gov.cn/huiyi/cwh/31/2008-02/23/content\\_1866385.htm](http://www.npc.gov.cn/huiyi/cwh/31/2008-02/23/content_1866385.htm)> 2016年11月4日最終アクセス、楊景宇（全国人大法律委員会主任委員全国人大法律委員会）「関于〈中華人民共和国労働争議調解仲裁法（草案第三次審議稿）〉修改意見的報告」『中国人大網』2008年2月23日掲載 <[http://www.npc.gov.cn/wxzl/gongbao/2008-02/23/content\\_1462425.htm](http://www.npc.gov.cn/wxzl/gongbao/2008-02/23/content_1462425.htm)> 2016年11月4日最終アクセス。
- [29] 「信春鷹 / 全国人大常務委員会法制工作委員会副主任関于〈中華人民共和国労働争議調解仲裁法（草案）〉の說明—2007年8月6日第十届全国人民代表大会常務委員会第二十九次會議上」『中国人大網』2008年2月23日掲載 <[http://www.npc.gov.cn/wxzl/gongbao/2008-02/23/content\\_1462443.htm](http://www.npc.gov.cn/wxzl/gongbao/2008-02/23/content_1462443.htm)> 2016年11月4日最終アクセス。
- [30] 『法制日報』2007年8月7日。
- [31] 人民調停組織とは、人民調停委員会組織条例に基づき、村民委員会と居民委員会の下に設けられた、民間の紛争を調停するために大衆性組織である。基層人民政府と基層人民法院の双方から指導を受け業務を行う。労働和社会保障部「〈中華人民共和国労働争議調解仲裁法〉宣伝提綱」『労働和社会保障法規政策專刊』7号、2008年、17-26頁。
- [32] 「調停を重視するという事は労働争議を解決するための重要な原則である。調停によって労働争議を解決するという事は、争議を末端で迅速に解決するために有効である。当事者双方の対立を最小限にすることができ、仲裁資源と訴訟資源を節約することにもつながる」と説明した。同上。
- [33] 信春鷹（2008）、前掲資料。
- [34] 楊景宇（2008）、前掲資料。
- [35] 「中華人民共和国工会法（修正）」（1992年4月3日第7期全国人民代表大会第5回會議で採択、2001年10月27日第9期全国人民代表大会常務委員会第24回會議の「『中華人民共和国工会法』の改訂に関する決定」により修正）『中華人民共和国中央人民政府』2005年8月5日掲載、<[http://www.gov.cn/ban-shi/200508/05/content\\_20697.htm](http://www.gov.cn/ban-shi/200508/05/content_20697.htm)> 2016年11月4日最終アクセス。
- [36] 信春鷹によると、「意見を聴取する中で、現在発生している労働争議は必ず仲裁を行ってから人民法院に対して訴訟をすることができるとしているが、これを当事者は仲裁か訴訟のどちらかを選択できるという方法に修正し、仲裁を必ず行わなければならないという手順にはせず、労働争議を処理する時間が長くなってしまふという問題を解決しようとする提案がなされた」という。信春鷹（2008）、前掲資料。

- [37] 梁国棟「力求公正及時化解労働争議基層—透視労働争議調解仲裁法草案」『中国人大』第17号、2007年。
- [38] 信春鷹(2008)、前掲資料。
- [39] 「対労働争議案件处理的幾個思考」『中国法院網』2008年11月6日掲載、<<http://old.chinacourt.org/html/article/200811/06/329110.shtml>> 2016年11月29日最終アクセス。
- [40] 梶田幸雄「中国における労働争議仲裁判断の法的効力—『一裁終局』の労働紛争仲裁と裁判の関係—」『中国研究』第17号、2009年12月、1-25頁の邦訳を一部参照した。また、労働争議調停仲裁法の決定稿では、第一草案で規定された「集団契約の履行によって発生した紛争」という項目は削除されている。
- [41] 胡光宝(2008)、前掲資料。
- [42] 六つの状況とは、決定稿によると、「(1) 適用した法律、法規が明らかに間違っていた場合、(2) 労働争議仲裁委員会が管轄権を持っていない場合、(3) 法定手順に違反があった場合、(4) 仲裁裁決所が根拠となる証拠を偽造した場合、(5) 相手方の当事者が公正な裁決に影響を与えるに足る証拠を隠していた場合、(6) 仲裁委員が当該案件を仲裁している際に賄賂を受け取った、私情で法を曲げ不正を働いた、法を曲げて裁決を行った場合」とした。「労働争議調停仲裁法」(2008年5月1日施行)『中華人民共和国中央人民政府』2007年12月29日掲載、<[http://www.gov.cn/jfg/2007-12/29/content\\_847310.htm](http://www.gov.cn/jfg/2007-12/29/content_847310.htm)> 2016年11月6日最終アクセス。
- [43] 中華人民共和国労働争議調停仲裁法第53条は、「労働争議の仲裁を無償化する。労働争議仲裁委員会の費用は財政によって保障される」と規定する。「労働争議調停仲裁法」(2007)、前掲資料。
- [44] 『中国労働統計年鑑』と『中国統計年鑑』を確認したところ、労働争議に関する裁判の利用数は1991年から1998年および2000年から2001年は公表されているものの、それ以外の年度については不明である。
- [45] 田中信行「急増する中国の労働争議」『中国研究月報』64号、8巻、2010年8月、10-13頁。
- [46] 任建新(中華人民共和国最高人民法院副院長)「中華人民共和國的調解、仲裁、訴訟—吉隆坡第四屆國際上訴法院法官會議上的發言(1987年4月23日)」『中国法律年鑑』中国法律年鑑社、1988年。
- [47] 『中国法律年鑑』中国法律年鑑社、2008年、185頁。『中国法律年鑑』、中国法律年鑑社、2005年、165頁によると、「人民調停組織は毎年約600万件の民間紛争を調停しており、民間の紛争が激化し刑事案件となるものを平均5万件強防止している。そして集団化し、暴力化してより上級の行政レベルに陳情を行う行動を約4万件強阻止している」という。

参考文献 ※資料集、公報は除く

(日本語)

呉茂松『現代中国の維権運動と国家』慶應義塾大学出版会、2015年。

梶田幸雄「中国における労働争議仲裁判断の法的効力—『一裁終局』の労働紛争仲裁と裁判の関係—」『中国研究』第17号、2009年12月、1-25頁。

田中信行「急増する中国の労働争議」『中国研究月報』64巻、8号、2010年、10-13頁。

高見澤学「報告I 労働争議・賃上げの実態と経済的影響(2010年度現代中国公開講座、中国沿海地域労働争議・賃上げの影響)」『中国研究月報』65巻、1号、2011年、2-13頁。

- 高見澤 磨『現代中国の紛争と法』東京大学出版会、1998年。  
常凱・鈴木 賢「中国における集団的労働紛争の種類およびその処理に関する法規整」『北大法学論集』64巻、6号、2014年、2372-2354頁。  
古沢 昌之「中国の「労働争議」「労働者による集団的抗議行動・ストライキ」に関する考察：『インダストリアルリズム』のモデルの検証を通して見た労使関係の変容」『関西学院商学研究』45、1999年、63-91頁。  
毛里 和子・松戸 庸子編著『陳情—中国社会の底辺から—』東方書店、2012年。  
山下 昇「中国における農民工の集団的労働紛争への対応（特集 グローバル経営と人材育成）」『日本労働研究雑誌』第54巻、第6号、2012年、49-59頁。  
季衛東「調停制度の法発展メカニズム—中国法制化のアンビバレンスを手掛かりとして—（1）、（2）、（3）」『民商法雑誌』102巻6号、103巻1号、2号、1990年、184-213頁、46-73頁、735-767頁。

(英語)

- Bruce J. Dickson, *Wealth into Power: the Communist Party's Embrace of China's Private Sector*, New York: Cambridge University Press, 2008.  
Jie Chen and Bruce J. Dickson, *Allies of the State: China's Private Entrepreneurs and Democratic Change*, Cambridge: Harvard University Press, 2010.  
Li, Lianjiang, Mingxing Liu, and Kevin O'Brien J., "Petitioning Beijing: The High Tide of 2003-2006," *The China Quarterly*, 210, 2012, pp.313-334.  
Mary E. Gallagher, "Use the Law as Your Weapon!: Institutional Change and Lelag Mobilization in China," in Neil J. Diamont, Stanley B.Lubman, and Kevin J. O'brien, eds., *Engaging the Law in China: State, Society, and Possibilities for Justice*, Stanford: Stanford University Press, 2005, pp.54-83.  
Yongshun Cai, *Collective Resistance in China: Why Popular Protests Succeed or Fail*, Stanford, CA: Stanford University Press, 2010.  
Xie, Zhuoyan, "Petition and Judicial Integrity," *Journal of Politics and Law*, 2(1), 2009, pp.24-30.

(中国語)

- 辺敬齋・周万玲「企業調解在協調労働関係中的作用」『工会理論与实践中国工運学院学报』第1期、1993年3月2日、42-43頁。  
陳嵐「労働争議処理情況簡析」『中国労働科学』第3期、1990年2月15日、45頁。  
閉懷「<主題研討中国改革開放30年の法律發展>30年来我国労働立法的光輝歷程」『朝陽法律評論』第1期、2009年、1-14頁。  
—「回顧与瞻望—六十年我国的労働立法」『朝陽法律評論』第2期、2009年、11-21頁。  
範戰江、候宝琴「全国労働争議部分数据统计簡析」『中国労働科学』第11期、1991年6月15日、5-26頁。  
卡小燕「浅析<労働争議調解仲裁法>的若干条款」『法制与社会』第20期、2010年、40-41頁。  
梁国棟「力求公正及時化解労働争議基層—透視労働争議調解仲裁法草案」『中国人大』第17号、2007年、37-38頁。  
劉傑鋒「回顧与思考—中華人民共和國労働法出台側記」『四川労働保障』第9期、1994年、10-11頁。  
夏積智「我国处理労働争議的法律制度—學習<国営企業労働争議處理暫行規定>的体会」『中国労働科学』第10号、1987年、7-8頁。  
応星『“氣”与抗争政治当代中国鄉村社会穩定問題研究』北京：社会科学文選出版社。

于建嵘『抗争性政治—中国政治社会学基本問題—』北京：人民出版社，2010年。

張再平「完善我国労働争議処理立法若干問題」『中国労働科学』第3期，1990年2月15日，20-21頁。

張照東「我国労働争議解決機制批判与思構」『廈門大学法律評論』2006年6月，110-136頁。

〔受付日 2016. 7. 27〕  
〔採録日 2016.12. 2〕