

2) ガバナンス部門

常 凱（教授・労働法）

2012年度、私は北海道大学大学院法学研究科の教授、そして高等法政教育研究センターの研究員として、主に「集团的労使紛争と政府の規制」について研究してきた。主な研究内容は、次のとおりである。

一、研究プロジェクト「調和的労使関係の構築と政府の規制（和谐劳动关系构建与政府規制）」を企画し、実行した。

この研究プロジェクトは、中国における国家社会科学基金の重要な研究課題であり、市場経済の下で労使関係を調整するにあたり、政府が如何に規制を加えるべきかということを中心とした研究内容とする。市場経済の下での労使関係は、市場による調整機能に頼るだけでは調和的な労使関係が構築されないと思われる。政府が労使関係を規制するのは、まさに市場の「失敗」を是正するためである。政府の規制とは、政府が規則を制定し、その実施を監督し、行政と法律救済、仲裁などの職責を履行することを通して、労使関係の当事者が政府の主導と規則の下で対抗することを促進し、ウィンウィンの労使関係を構築することをいう。

この研究プロジェクトでは、主に二つの大きな課題、六つの小さな課題（子課題）に取り組んでいる。

1、 調和的労使関係の構築における政府規制の役割、ルート及び目標。

この課題には、3つの具体的な内容が内包されている。すなわち、（1）労働市場に基づいて、如何に調和的労使関係にかかる制度設計を行うべきか、（2）国際的な視点からすれば、中国政府は如何に労使関係を処理するルートを選択すべきか、（3）中国における労使関係が集団化への転換を迫られる現在、政府規制の目標である調和的労使関係には、どのような特徴と指標があるのか、というものである。

2、 調和的労使関係の構築における政府規制の内容、要求及びその実行。

この課題にも、3つの具体的な内容が内包されている。すなわち、（1）個別的労使関係に関わる政府の規制には、どのような特徴と要求があるのか、（2）集团的労使関係に関わる政府の規制には、どのような特徴と要求があるのか、（3）社会労使関係規制の特徴と要求、というものである。

私はこの研究プロジェクトの首席専門家として、高等研センター長の鈴木賢教授はこの研究プロジェクトの顧問として、主に以下のような作業を進めてきた。まず、この研究プロジェクトの実行について、具体的な研究計画を立てるために、3回にわたって会議を開催した。2012年11月22日、課題研究の開題会を開催しており、メンバー全員と顧問が参加し、本研究の理論枠組みと研究方法について議論を行った。2013年1月12日に開かれた調査研究の会議には、研究グループのうち各地域労働部門の責任者が出席し、どのように現地調査を行うべきかについて議論した。次に、幾つかの都市で調査研究を行っており、具体的に2012年11月は長春、2013年1月は北京、同年3月は深圳にて調査を始めた。調査研究の内容は、集团的な紛争に関する政府の政策選択に焦点を当てている。

二、学術会議を企画し、開催した。

2013年1月12日、「グローバル化の下での労使関係と労働運動に関する国際シンポジウム」を開催し、11ヶ国から約130人が参加した。高等研センター長の鈴木賢教授が大会に参加し、基調講演を行った。

2月20日、ジュネーブにて開催された国際労働機関のシンポジウム「労働法の実施による賃金への影響」に出席した。国際労働機関の役員とイギリス、オーストラリア、中国等の労働法学者を含めて約30人が参加しており、私はこの会議において報告を行った。

三、授業科目を開設し、研究会で報告した。

第二学期、私は「中国の労働法治と労働法」という授業科目を開設した。この授業科目では、中国における労使関係の市場化をその背景として、中国における労働法治の現状と労働法の制定、実施の特徴に焦点を当てて講義を行う。また、法理論を基礎として、法律を中心として、法治を重要な点として、中国における労働法治の特徴と趨勢を見ていく。

そして、研究会では、中国のストライキをテーマとして報告を行った。

四、論文の発表

私は、北海道大学大学院法学研究科の教授として2本の論文を発表した。

1、雑誌『中国社会科学』の2013年第6期に「労使関係の集団化への転換と政府の労働政策の改善」という論文を発表した。この論文は、私が現在まで研究してきた基本理論と観点をまとめたものであり、その内容を要約すると以下のとおりである。中国の労使関係は現在、個別的労使関係の調整から集団的労使関係の調整へ転換しつつあり、それによって中国の労働政策も改善を迫られるようになった。「労働契約法」の実施は、中国における労使関係の個別的調整が法律によって基本的に実現されたことを意味すると同時に、労使関係の集団的調整が新たな課題に直面したことも意味する。現実の中の個別的労使関係の構造と調整は、既に労使間の矛盾を解決したり、労使関係の安定を維持することができなくなり、この過程において、2種の労働力と労働運動の役割、相違が浮上し始めた。中国における労使関係の集団化への転換は、2つのルートを通じて推進されている。すなわち、労働者の集団意識の形成と労働者の集団行動である。2010年夏に起きたストライキの波が、まさに労使関係の集団化への転換を示す重要なターニングポイントであるだろう。「理性的に対応し、法によって解決する」という原則の下で、今回の労使間の紛争は円満に解決されたが、それは中国における労働政策の調整と改善を促進した。中国における労働政策の調整内容には、労使関係の指導理論と調整モデルの選択、集団的労働法の健全、労働者の団結権の確認、及び2種の労働力の関係処理等が含まれている。

2、'Legitimacy and the Legal Regulation of Strikes in China: A Case Study of the Nanhai Honda Strike', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* Issue 2, pp. 133-143' Volume 29 (2013)。この論文では、主に集団的な紛争のうちストライキ権の問題について検討した。

この一年間、私は北大で講義を行い、自分の研究を進めると共に、高等研センターが企画した他の学術活動にも積極的に参加し、しかも博士課程の学生に対する指導を通じて大きな成果収めた。特に、北大の法学教育の特徴を理解したうえで、中国の法学教育と比較し、多くの有益な示唆を得ることができた。