

主要な研究業績

□論文「現代中国の社会保険制度の形成（1983—1999）—広東省深圳市の労災保険制度を中心に」（一）・（二）・（三）、単著、掲載誌・発行所：『法学論叢』（京都大学）、第171巻第6号（2012年9月）、第172巻第3号（2012年12月）、第173巻第5号（2013年8月）

最近の研究業績

□commentary「The Use of Cases in Judicial Mediation—Based on an Analysis of a Series of Intellectual Property Disputes」、共著・第一作者、掲載誌・発行所：China Law Connect (the China Guiding Cases Project (the “CGCP”) of Stanford Law School)、2019年3月

□研究テーマ

現代中国の労働抗争に関する研究

□研究の取組み

中国では概ね三種類の労働NGOが存在すると言われている。それらは、それぞれサービス型、権利保護型、労働運動型の労働NGOである。2014年の統計によれば、全国で前二者が概ね90個、労働運動型労働NGOが11個あった。ところが近年中国政府による労働運動型労働NGOに対する取締りが強められていったことの影響を受け、2015年には労働運動型労働NGOが4個に、2019年にはさらにそのうち3つの組織のリーダが逮捕され、これらの組織は事実上活動停止となった。このようにして、2019年現在、中国では、労働運動型労働NGOは消滅の危機に瀕している。

私は、2016年11月から2017年12月まで、中国広東省の深圳市で、中国国内で唯一、労使間団体交渉を労使紛争解決のルーティンな制度にすることを目指し活動している法律事務所でフィールドワークを行った。この法律事務所はいま消滅の危機に陥っている労働運動型NGOの生みの親である。また、この関係性からも分かるように、中国で過去10年余りの間に現れた労働運動型NGOは、そのほとんどが労使間団体交渉を推し進めることを目的とする組織である。

現在は、この時期に行った調査で得られたデータに基づき、上述の労働運動型労働NGOと中国の労働者たちの労働抗争との関係に関する研究を行っている。この研究テーマは、さらにいくつかの比較的小さなテーマからなっているが、現在執筆中の論文はそのうちの一つ、労働抗争に関わった労働者たちの意識に関する研究である。

2016年6月にアメリカ大手小売会社ウォルマートは、中国全土433の店舗・10万人余りの従業員を対象に労働時間制度改革を行った。その改革は主に給与支給システムが月給制から時間給制に移行するこ

とを内容としていたが、それにより従業員に対する労働過程における管理層の労働統制がさらに強まっていくことなどが予想されていた。それに反対するウォルマートチャイナの労働者たちはストライキを含む様々な労働抗争を何か月にもわたって起こしていたのだが、結局のところウォルマートが推し進めようとする労働時間制度改革を止めることはできなかった。研究では、フィールドワーク中にウォルマートチャイナの労働者たちがよく言っていた「ウォルマートの中国化」という言葉を、労働過程理論の枠組みのなかで概念化・理論化することを試みる。それを通じて、ウォルマートで経験した労働統制を取り巻く労働管理制度や理念について労働者たちの抱いている意識の側面に焦点を当て、それを明らかにすることが狙いである。この研究により、1996年から2016年までの20年間、2007年に行った大幅な企業改革を転換点として、ウォルマートチャイナの労働過程における統制の類型が概ね「ヘゲモニー型統制」から「専制型統制」へと変化していったことが明らかになった。そこで、「ウォルマートの中国化」は「専制型統制」下での諸制度や労働実践に対するウォルマートチャイナの労働者たちの態度や意識を概念化したものとなる。

また、労働抗争を、生産・労働過程の延長線の上に発生した使用者による労働統制と労働者側の抵抗との諸関係の特殊な展開であるにとらえた場合、この研究は次の研究—ウォルマートチャイナの労働者たちが労働抗争を通して、追い求めようとするのは何かということをも明らかにする—のための基礎的研究になると考えられる。