

中国における CSR 活動： 農民工の労働権利保護を中心に

喬 晋 建

目 次

1. 中国における CSR 活動の全般状況
2. 農民工の労働権利
3. 事例研究：富士康事件
4. 労働者権利保護に関する政府姿勢
5. むすび

1. 中国における CSR 活動の全般状況

中国では、1978年の改革開放前に国有企業が多く、その国有企業は従業員およびその家族に対して、住宅、教育、医療、娯楽、養老などの福利厚生制度を提供していた。この意味では、当時の国有企業は企業の社会的責任を過大に背負っていたと言えるかもしれない。しかし、環境保護や製品品質などに対する配慮がほとんどなく、それが企業の果たすべき社会的責任だという認識さえもなかった。

CSRに関する議論は1980年代半ば以降に提起されたものであり、その背景には経済成長優先による環境破壊や利益優先による欠陥商品氾濫などの現実問題があった。しかし、海外でのCSR活動を紹介する程度にとどまり、激しいコスト競争の中、CSR活動に真剣に取り組む中国企業はきわめて少なかった。1990年代なかばから、本国政府と消費者からの圧力を受けた一部の多国籍企業(Nike, Reebok, Wal-Martなど)は中国国内で「国際労働基準」な

どを取り入れ、CSR活動の先駆けとなった。しかし、中国系の企業は一応のタテマエとしてCSRを掲げていたが、実質的な取り組みは遅れていた。やがて2000年以降に中国共産党中央委員会が「人本主義に基づき、全面、協調、持続可能な発展を目指し、科学的発展観を樹立し、和諧社会を全人民が共同に建設せよ」という方針を打ち出し、CSR活動への注目度は高まりつつある。

2005年以降、CSR活動に対する政府側の取り組みが非常に活発で、『公司法(2005年)』、『中国紡績企業社会責任管理体系(2005年)』、『深圳証券交易所上市企業社会責任指引(2007年4月)』、『環境保護法(2007年)』、『中国企業社会責任推薦標準和实施範例(2007年11月)』、『關於中央企業履行社会責任的指導意見(2008年1月)』、『中国工業企業及工業協會社会責任指南(2008年4月)』、『労働契約法(2008年)』、といった一連の政府法規が相次いで公表された¹⁾。しかし、裏を返してみれば、CSR活動への政府側の重視姿勢は、実際の企業活動において多くの問題が深刻化していることを示している。実際、今日の中国でのCSR活動は企業の内側から自発的に生まれたものではなく、政府法規の要請による政府主導型のものである。この性格上、CSR活動の内容はかなり限定されている。たとえば『中央企業履行社会責任的指導意見(2008)』によると、その内容は次の8点となっている²⁾。1) 法律に基づいて経営し、

1) 温素杉・方苑(2008)。

2) 酒井正三郎(2009), 91ページ。

誠実に信用を守ること, 2) 持続的に収益力を高めること, 3) 製品・サービスの質と安全性の向上, 4) 資源節約と環境保護, 5) 自主創新と技術進歩の推進, 6) 安全生産の保障, 7) 従業員の合法的權益の擁護, 8) 社会貢献事業への参加。

欧米諸国での CSR 活動は経済責任, 法律責任, 倫理責任, 博愛責任という 4 つのレベルに分けられているが³⁾, 中国では, 経済責任と法律責任の段階にとどまっている企業は大多数である。熾烈な市場競争の中, 中国の多くの企業, とくに中小企業にとって, 利益の獲得は至上命題である。利益を獲得するために法律規定と行政規制の網をくぐるのは日常茶飯事であるのに対して, 労働者権利, 環境保護, 社会貢献などの CSR 活動は利益の獲得につながらないので, それらを考える余裕はほとんどないというのは現状である。

また, 欧米では, SRI (Socially Responsible Investment: 社会的責任型投資) 活動が活発で, SRI の収益性も悪くない。CSR 活動がもたらす影響のタイムラグを考慮に入れ, 長期的なスパンで見ると, Fortune 100⁴⁾, DJSI⁵⁾, FTSE4 Good Global 100⁶⁾, BiTC⁷⁾, といった主な SRI 指数は高い水準を実現し, CSR 活動は企業の経営業績に寄与できることを証明している。

一方, 中国では, 上場会社でさえ, CSR に関する情報が少なく, 統一した情報公開基準もなければ, また公表する義務もない。2007 年

以降に SRI への取り組みは動き出したが, その規模は小さく, その効果もきわめて限定的である。たとえば 2007 年 12 月に中国最初の SRI 投資指数となる「泰达環境保護指数」が深圳証券取引所に上場し, 2008 年 3 月に中国最初の SRI ファンドとなる「興業基金」が発行された⁸⁾。一方, 現段階の中国では, 企業の CSR 活動と経営業績との相関関係は見られないと結論づける研究成果が多く⁹⁾, また中国人民大学の 2010 年調査では, CSR 活動が人件費の増大をもたらすと見ている企業経営者は全体の 85.3% に達している¹⁰⁾。

こうして, 中国では, CSR 活動は経営利益につながらず, 単なる企業の運営コストである, という見解は一般的である。しかも, 経済的な利益に貢献できないゆえに, 企業経営者は CSR 活動を道義的な善行として捉え, 法的規制の下で必要最小限の社会的責任しか引き受けない。

この背景下で, 企業不祥事は頻発し, 2008 年 9 月に約 30 万人の幼児に結石病をもたらした「三鹿粉ミルク」事件は中国全土を震撼させた。河北省石家庄市に立地する三鹿集団は中国最大の粉ミルク生産企業であり, その製品は「中国知名商標」, 「品質検査免除商品」などの栄誉を授与されていた。しかし, その粉ミルクにメラミンが意図的に混入されており, 同社製品を使用した乳幼児の多くは腎臓結石を発症した。メラミン混入の原因として, メラミンは窒素を多く含む物質で, 食品に加えると通常の検

3) 喬晋建 (2010)。

4) 発表者は Fortune 誌, 対象は世界 500 強の上位 100 社。

5) Dow Jones Sustainability Index, 発表者は米国 Dow Jones 社とスイスの Sustainable Asset Management 社, 対象は 24 カ国 58 産業上位 10% の企業。

6) 発表者はロンドン証券取引所, 対象は欧米 100 社。

7) Business in The Community, 発表者は英国企業商会, 対象は FTSE と DJSI に含まれる上位企業や英国企業商会の中の上位企業約 850 社。

8) 張恩 (2009)。

9) 石軍偉 (2009), 田虹 (2009)。

10) 李智・崔校寧 (2011), 33 ページ。

査では、同じく窒素を含むたんぱく質の含有量が実際よりも多く表示される。そのため三鹿集団の粉ミルクでは、原料乳を水増しすると同時にメラミンを加えて品質検査をパスしようとした。事件後の 2008 年 12 月に三鹿集団が倒産し、その後の判決で関係者 21 名が起訴され、数人が死刑か無期懲役の重罪判決を受けた。

「三鹿粉ミルク」事件後に、CSR に対する中国社会全体の関心が一気に高まり、同年 11 月に胡锦涛国家主席が APEC 会議で中国企業の社会的責任を強調したほどであった。いまの中国は農業国から工業国に変身しつつ、一人あたり GDP も 4,000 米ドルに達している。産業化と都市化の進展につれて、企業の社会的責任に対する国民の関心度は間違いなく高まってくる。この新時代の企業は富を創出するだけでなく、環境保護と社会安定にもう貢献しなければならないと要求されている。中国の CSR 活動はいまだに発展の初期段階にあるが、今後は経済発展とともに、CSR 活動に取り組む企業は確実に増え、諸外国の CSR ガイドラインを参考にして中国独自の CSR ガイドラインも作成されるであろう。近年の CSR 活動の進捗状況を示すために、以下三つの研究報告書の内容をまとめてみた。

まず 2008 年に中国社会科学院は、諸外国の CSR 指数を参考にして「中国 100 強企業社会責任指数 (CSR 指数)」を作成し、「中国企業トップ 500 社」の中での上位 100 社を対象に CSR 評価を実施した。この評価指数は企業経営のほぼすべての側面をカバーしており、政府の指導と協力のもとで実施された。初めての試みであるために、評価項目や評価方法などに問題は残るが、2008 年度調査の主な結論は以下である。1) 民営企業、地方政府所轄の国有非

金融企業、外資系企業と比べて中央政府直轄企業と国有金融企業の CSR 指数が高い。2) 企業規模と CSR 指数との間に正の相関関係がある。3) 産業間の差が大きく、電力産業の CSR 指数は突出して高い。4) 総じて中国企業の CSR 指数は低いレベルにある。20%の企業がスタートしたばかりで、40%の企業は傍観しているだけである¹¹⁾。

次に 2008 年に設立された中国社会科学院経済学部 CSR 研究センターの報告書によると、中国企業の CSR 活動は以下の特徴を示している¹²⁾。1) 社会全体の参与：企業と何らかの関わりを持つ政府部門、一般大衆、マスメディア、従業員、社会団体、コミュニティ、投資者、研究機構等の CSR 意識が目覚め、異なる角度から企業へ圧力をかけはじめている。いろいろな形の CSR 活動が現れ、CSR は企業生存の必須となっている。2) CSR 活動の着実な進展：CSR の重要性や必要性はもはや議論する必要がなく、企業の関心は CSR 問題の解決に移している。2009 年 6 月までに累計で 400 社以上が CSR 報告書を発行し¹³⁾、一部の企業は CSR の担当部署を設置し始めている。3) CSR 活動の範囲拡大：産業構造面では、CSR 活動はエネルギー、電力などの公益事業からスタートして、採掘、製造、貿易、流通、通信、金融、不動産などの一般産業へ拡大している。地域から言うと、CSR 活動は北京、上海、広州等の大都会から始まり、中部、西部、東北などの中国全土へ拡大している。

そして、最新の 2010 年度報告書では、次のような結論が主張されている¹⁴⁾。1) 中国企業の CSR 指数は全体として低く、72%の企業は CSR 活動に無関心である。2) 電力、通信、銀行などの産業の CSR 指数が比較的に高い。

11) 黄群慧 (2009)。

12) 陳佳貴 (2009), 1-2 ページ。

13) 中国最初の CSR 報告書は中国国家電網会社が 2006 年 3 月 10 日に発行したものである。

14) 陳佳貴 (2010), 29-34 ページ。

3) 民営企業と外資企業と比べて、国有企業の CSR 指数が高い。4) 台湾系、韓国系、アジア系の企業と比べて、欧・米・日系の企業の CSR 指数が高い。5) 中国系企業と比べて、外資系企業での進展が速い。

2 農民工の労働権利

(1) なぜ農民工か

労働者権利の保護は CSR 活動の原点である。CSR 活動の範囲は職場環境の改善、適正な賃金の支払い、雇用の拡大、正しい納税、良質

かつ安全な商品・サービスの提供、環境保護、地域貢献などに広がっているが、その原点は労働者権利の保護である。経済発展段階の違いにより、欧米先進国での CSR 活動はすでに環境保護や地域貢献といった対外的な活動に重点を移したのに対して、中国での CSR 活動の重点はいまだに労働者権利の保護にとどまっている。

中国が世界の工場に変身し、メイド・イン・チャイナの商品が世界中に溢れる現在、中国国内では、労働者権利を犠牲にするまで経済の成長を求めるという今までのやり方に対する批判が噴出している。それとともに、米国をはじめ

表 1 都市住民と農民工と農民の基本的な生活特徴

| 項目 | 都市住民 | 農民工 | 農民 |
|-----------------|-----------------------|--------------------|----------------|
| 就業産業 | 第二次（工業）と第三次産業（サービス業） | | 第一次産業（農業） |
| 生活環境 | 競争圧力が強く、生活リズムが速い | | 余裕感がある |
| 健康状態 | 精神健康と職業病の心配がある。 | | 身体面以外の心配はない |
| 仕事能力 | 知識と技能 | 身体能力 単純な肉体労働 | |
| 教育と訓練の機会 | 多い | 少ない | |
| 自分自身の労働者権利を守る意識 | 強い | 弱い | |
| 社会的ステータス | 高い | 低い | |
| 社会保障制度の加入率 | 高い | 低い | |
| 医療費用 | 社会保険 | 私費 | |
| 養老費用 | 社会保険 | 家族 | |
| 失業保険 | あり | なし | |
| 事故傷害 | 弁償あり | 弁償なし | |
| 余暇活動 | 豊富 | 単一 | |
| 労働時間の長さ | 固定（強制なし） | 固定しない（強制あり） | 自由（強制なし） |
| 収入源 | 賃金報酬（支払い遅れなし、企業内福祉あり） | 賃金報酬（遅れあり、企業内福祉なし） | 土地収穫（天候に左右される） |
| 労働契約の有無 | 文書契約 | 口頭契約 | 契約なし |
| 住宅 | 分譲住宅、賃貸住宅 | 共同宿舍、賃貸住宅 | 戸建て住宅 |
| 消費支出 | 多い | 少ない | 自給自足 |
| 人間関係のストレス | 少ない | 多い | なし |

注：劉渝琳・劉渝妍（2010）、46 ページに基づいて作成。

とする欧米先進国では、経済産業界団体、労働組合、政治家、消費者団体といった様々な利益集団が中国工場の労働者権利保護の問題に大きな関心を示し、積極的に発言している。つまり、中国工場での労働者権利保護の問題はもはや中国政府の内政問題にとどまらず、世界範囲での貿易問題、外交問題、政治問題となっている。

中国には多くの工場があるものの、国際的に注目されているのは海外輸出商品を製造している工場である。そういう工場の多くは沿海地域に立地し、またそこで働く労働者の大多数は遠い内陸地域から移動してくる出稼ぎ労働者 (migrant workers)、いわゆる農民工である。

農民工の概念

農民工は中国独特な戸籍制度によって生まれた概念である。おおざっぱに言うと、中国の国民は都市戸籍と農村戸籍に分かれており、就業、医療、教育といった多くの側面で都市戸籍は農村戸籍よりも優遇されている。農村戸籍保持者が都市部に移住して製造業やサービス業などに雇用されていても、農村戸籍から都市戸籍への転換は非常に困難である。中国では、これらの農村戸籍を持つ非農業労働者は「農民工」と呼ばれている。言い換えれば、彼らは都市部で「工人」すなわち工場労働者として働いているが、社会的存在としての身分はあくまでも「農民」すなわち農業労働者である。表1から分かるように、伝統意味での都市住民と農民と比べると、その中間にある農民工の生存状態は非常にユニークなものである。

農民工の規模

中国国家統計局の統計データによると、農民工の規模は年々拡大しており、そのうち、出身地を離れている出稼ぎ農民工は全体の6割強を占めている(表2)。

表2 農民工の規模(万人、%)

| | 農民工総数 | 外出農民工 | 比率 |
|-------|--------|--------|------|
| 2008年 | 22,542 | 14,041 | 62.3 |
| 2009年 | 22,978 | 14,533 | 63.2 |
| 2010年 | 24,223 | 15,333 | 63.3 |

注：2008年、2009年、2010年数字の出所はそれぞれ以下の文献である。沈艶・姚洋(2010)、50ページ。蔡昉(2011)、58ページ。新浪網2011年7月14日特集：「新生代農民工動態」。

農民工の職業別状況

農民工の職業別状況について、明瞭な統計データは公表されていないが、さまざまな調査結果を引用すると、1) 中華総工会の調査によると、2010年時点の農民工の8割強が第2次産業、2割弱が第3次産業に就業している¹⁵⁾。2) 2004年時点の農民工の就業先は、製造業30.3%、建設業22.9%、サービス業10.4%であった¹⁶⁾。3) 中華総工会の調査によると、2007年時点に各産業界の全就業者数に対する農民工の比率として、第2次産業全体では64.4%、第3次産業(サービス業)では33.7%である。そのうち、農民工が高い比率を占めている業界は、建築業(78.2%)、旅館・レストラン(71.8%)、鉱山採掘(65.7%)、製造業(61.3%)、卸売・小売業(47.3%)、不動産(47.0%)、電力・ガス・水道(39.4%)、運送・倉庫・郵政(31.5%)などである¹⁷⁾。4) 行政、文化、教育などの分野に就業する企業が少ないため、農民工の93.6%は何らかの企業に就業している。その内訳を見ると、農民工の58.7%が民間企業に、32.1%が国有系企業に就業している¹⁸⁾。また民間企業就業者全体の74.7%と国有系企業就業者全体の約50%ならびに民間と国有を合わせた就

15) 新浪網2011年7月14日特集：「新生代農民工動態」。

16) 栄兆梓(2010)、192ページ。

17) 中華全国総工会研究室(2010)、36、40ページ。

18) 中華全国総工会研究室(2010)、843ページ。

業者全体の 64.4% が農民工である¹⁹⁾。5) 総数 1.4 億人の外出農民工のうち、6 割以上が製造業の輸出企業に務めている²⁰⁾。

まとめ

上述したさまざまなデータからわかるように、農民工はすでに中国の第 2 次産業、民間企業、とりわけ輸出製造業の主な担い手である。しかし、残念なことに、中国国内で政府当局はいまだに農民工を臨時雇いの非正規労働者として捉え、農民工の労働権利、生存状態、社会地位などに対して十分な注意を払っていない。その一方、中国が「世界の工場」になり、極端に安い「チャイナ・プライス」の商品が世界中の消費市場を席卷している状況の中、中国工場で働く労働者の権利保護に対する国際的な関心が高まっている。筆者は「チャイナ・プライス」と「CSR 活動の世界的な潮流」について研究を行い、それぞれ論文を書いたが²¹⁾、その後続的な研究として、「中国における CSR 活動」に取り込まなければならない。この研究テーマに当たり、中国工場における労働者、とりわけ農民工の権利保護の問題は必然的に最も重要な研究対象となる。

(2) 農民工労働権利の侵害状況

中国では、工場労働者全体が弱い立場に置かれているが、農民工の労働権利状況はさらに悪いものである。具体的には、次の問題点が挙げられる。

低賃金

経済改革以来、国民所得が大幅に増えているが、労働者の賃金増加倍率は公務員のその四分の一程度に過ぎなかった。表 3 と表 4 は異なる調査に基づくものであるため、数字は一致し

ていないが、共通した結果として、農民工の賃金水準は、都市戸籍の従業員あるいは国有企業の従業員より大幅に低く、大体 5 割強程度であり、しかも、この格差はまったく縮まらず、むしろ拡大する傾向にある。また別の調査では、2004 年時点に非農業就業者の年間平均賃金が 16,024 元であったのに対して、農民工のそれが 6,471 元で、全体平均の 40.4% に過ぎなかった²²⁾。そして、2001~2005 の間に、都市戸籍従業員の年間賃金の年平均成長率は 14% であったのに対して、農村戸籍の出稼ぎ労働者のそれは 6% に過ぎず、両者の年間賃金総額の倍率は 2.0 倍から 2.8 倍に拡大された²³⁾。

農民工の賃金向上をはかるために、2004 年から各地の地方政府は「最低賃金規定」を定め、法定最低賃金の水準をほぼ毎年二桁程度に引き上げている(表 5)。しかし、農民工の賃金が法定最低賃金に達していないケースが多い。たとえば広東省の珠江デルタ地域では、2006 年時点の平均時給が法定最低賃金レベルを下回る農民工は全体の 40.9% を占めている²⁴⁾。なお、北京市と上海市の 2007 年のその比率はそれぞれ

表 3 農民工と非農民工の賃金格差(元/月)

| 年度 | 農民工 | 都市部従業員 | 倍率 |
|------|------|--------|-------|
| 2003 | 702 | 1164 | 0.603 |
| 2004 | 780 | 1327 | 0.588 |
| 2005 | 861 | 1517 | 0.568 |
| 2006 | 946 | 1738 | 0.544 |
| 2007 | 1060 | 2060 | 0.515 |
| 2008 | 1340 | 2408 | 0.556 |
| 2009 | 1417 | 2687 | 0.527 |

注：蔡昉(2011)、201 ページに基づいて作成。

19) 中華全国総工会研究室(2010)、184 ページ。

20) 沈艶・姚洋(2010)、50 ページ。

21) 喬晋建(2009)。喬晋建(2010)。

22) 岳経綸(2011)、251 ページ。

23) 蔡禾・劉林平・万向東(2009)、189 ページ。

24) 蔡禾・劉林平・万向東(2009)、45 ページ。

中国における CSR 活動：農民工の労働権利保護を中心に

表 4 農民工と非農民工の賃金格差 (元/月)

| 年度 | A. 農村戸籍 従業員 | B. 都市戸籍 従業員 | C. 国有企業 従業員 | A/B | A/C |
|------|----------------|----------------|----------------|-------|-------|
| 2003 | 781 | 1170 | 1215 | 0.668 | 0.643 |
| 2004 | 802 | 1335 | 1399 | 0.601 | 0.573 |
| 2005 | 855 | 1530 | 1609 | 0.559 | 0.531 |
| 2006 | 953 | 1750 | 1843 | 0.545 | 0.517 |

注：栄兆梓 (2010), 347 ページに基づいて作成。

表 5 各地法定最低賃金の変化状況

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|------------|------|------|------|------|------|------|------|
| 北京 | 545 | 580 | 640 | 730 | 800 | 800 | 960 |
| 上海 | 635 | 690 | 750 | 840 | 960 | 960 | 1120 |
| 天津 | 530 | 590 | 670 | 740 | 820 | 820 | 920 |
| 広州 | 684 | 684 | 780 | 780 | 860 | 860 | 1030 |
| 深圳 | 610 | 690 | 810 | 850 | 1000 | 1000 | 1100 |
| 珠江デルタ 4 都市 | 450 | 574 | 690 | 690 | 770 | 770 | 920 |

出所：遊川和郎 (2011), 168 ページ。

れ 22.7%と 10.9%であった²⁵⁾。

賃金未払い

農民工にとって、賃金支払いの遅れは常に直面する問題であり、4割程度の農民工は被害経験がある²⁶⁾。2003年10月以降に温家宝首相をはじめ、中央政府と地方政府はこの問題の解決に取り掛かっており、状況は改善する方向に向かっているが、いまだに根本的な解決に至っていない。たとえば中華全国総工会の統計によると、2004年末時点の未払い総額は約100億元に達し、従業員一人平均の未払い金額は約1.5ヶ月分の1000元以上となる²⁷⁾。また、2007年の全国調査では、賃金未払いの被害にあった(農民工を含む)従業員全体の平均値として、

被害金額は3.9ヶ月分の3,111元であった²⁸⁾。

そして、珠江デルタで行われた調査結果によると、賃金支払い遅れの被害にあった農民工の比率は2006年に8.9%、2008年に5.6%、2009年に7.0%であり、一方的に減るわけではない²⁹⁾。なお、劉林平らの2010年調査によると、珠江デルタの平均未払い額は1.94ヶ月分の2,804元/人、長江デルタの平均未払い額は2.74ヶ月分の5,042元である³⁰⁾。

もちろん、賃金未払いの問題は産業によって大きく異なっている。たとえば2007年調査において賃金未払いの被害者比率はそれぞれ建設業(10.0%)、鉱山採掘業(6.3%)、製造業(4.9%)、不動産業(4.4%)、運送・倉庫・郵政

25) 中華全国総工会研究室 (2010), 193 ページ。

26) 新浪網 2011 年 7 月 14 日特集：「新生代農民工動態」。

27) 沈艶・姚洋 (2010), 61 ページ。

28) 中華全国総工会研究室 (2010), 109 ページ。

29) 劉林平・孫中偉 (2011), 114 ページ。

30) 劉林平 (2011)。

(3.3%)、卸売・小売(3.2%)、旅館・飲食(2.4%)、金融(1.0%)という順位となっており、建設業の問題が特別に深刻である³¹⁾。

高い労働強度

労働時間が長く、残業が多く、休日はあまり取れない、というのは農民工の普遍状態である。たとえば2008年における農民工の週間平均労働時間は56.2時間で、また34.9%の農民工は週間60時間以上働いており、『労働法』第36条で決められる44時間を大きく上回っている。『労働法』第41条で月間最大残業時間を36時間と定めているが、実際、60時間を超えるケースは珍しくない³²⁾。広東省の珠江デルタ地域で行われた大規模調査の結果によると、2008年に84.0%の農民工の週間労働時間が44時間を超え、32.3%の農民工の一日残業時間が3時間を超えている³³⁾。

実際、納品期限に間に合わせるために、長時間の残業を強要する工場が多く、たびたび重大な人身事故や自殺事件が引き起こされる。しかし、企業側の強制ではなく、労働者自身の報酬動機に基づく長時間残業のケースも少なくない。たとえば前述した調査によれば、2008年時点で農民工本人の意志で行われた残業は56.3%で、自分の意志に反して強要された残業は24.6%である。また残業の理由を収入増加とする農民工は全体の70.4%に達する³⁴⁾。

もうひとつの問題点として、『労働法』では、残業時に標準賃金を上回る割増賃金の支払いが義務付けられており、平日残業の割増率は50%、休日は100%、法定休日は200%である。しかし、この規定を無視する企業経営者が多く、

法定の割増率で残業手当を受け取っている農民工はむしろ少数派である。より深刻な問題として、残業賃金そのものをまったく支払われていないケースも少なくない。たとえば2007年全国調査では、残業代を法定基準でもらっているのは32.9%、法定基準以下の金額をもらっているのは33.0%、まったくもらえないのは18.7%、わからないのは15.4%であった³⁵⁾。また広東省調査では、2008年に残業手当をまったく受け取っていない農民工は全体の25.1%にのぼっている³⁶⁾。

事故と職業病の高い発生率

中国工場では、生産事故、人身事故、職業病などの発生率は異常に高い。とくに石炭産業で重大事故が頻発している。実際、かなり多くの事故が隠蔽され、政府当局に報告されないが、政府公表の統計データだけでも2000~05年の各年間の事故死者が6千名以上であった³⁷⁾。国際的に見ると、2005年時点の中国の石炭生産量は世界の31%を占めるのに対して、死亡者数は世界の79%を占めている。中国石炭産業で100万トン生産量の死亡率が3人で、アメリカの0.03人、南アフリカの0.3人を大きく上回っている³⁸⁾。

国家安全生产監督総局の統計によると、2006年に全国で発生した各種安全生产事故(計627,158件)による死者(112,822人)のうち、約9割が農民工であった³⁹⁾。危険職場に働く労働者の多くが農民工であるにもかかわらず、正社員同等な労働保護措置を取られていない。たとえば新疆ウイグル族自治区にある炭鉱では、正社員はほぼ毎年に定期的健康診断を受けてい

31) 中華全国総工会研究室(2010), 106ページ。

32) 李培林・李偉(2010)。

33) 劉林平・孫中偉(2011), 70ページ。

34) 劉林平・孫中偉(2011), 71ページ。

35) 中華全国総工会研究室(2010), 847ページ。

36) 劉林平・孫中偉(2011), 71ページ。

37) 岳経綸(2011), 356ページ。

38) 沈艶・姚洋(2010), 64ページ。

39) 劉蔵岩(2010), 95ページ。

るが、一部の農民工は勤務している 15 年間に健康診断を一度も受けたことがない⁴⁰⁾。

塵肺病をはじめとする様々な職業病は多発し、年間 100 万件以上の職業病発病ケースが報告されている⁴¹⁾。2007 年時点に農民工の最も多い広東省では、鉱山、金属、ペイント、玩具、靴、プラスチック、印刷、電子といった多くの産業において、職業病を引き起こすような問題工場が 38,800 個で、有毒有害の条件下で作業する従業員は 500 万人に達している。そのうち、塵肺病患者は約 1.2 万人で、毎年の塵肺病死者が 100 人以上である⁴²⁾。

社会保障制度の低い参加率

中央政府は各種の社会保障制度を積極的に広げた結果、2009 年度の都市戸籍従業員の加入率はそれぞれ医療保険 52.7%、養老保険 57.0%、失業保険 40.9%、労働事故保険 47.9%、生育保険 34.9%に達している⁴³⁾。しかし、高い保険費用や不透明な長期展望といった理由があるため、次の表 6 からわかるように、都市戸籍従業員と比べて、農民工の各種保障制度への加入率はかなり低いレベルにとどまっている。

なお、『半月談』という中国大手雑誌の調査(2011 年実施、有効サンプル数 2278 人)によると、2011 年時点に社会保障制度にまったく加入していない農民工は 23%で、その一部分だ

けに加入している農民工は 63.1%である⁴⁴⁾。ただし、地域によって保険制度加入率のばらつきがかなり大きく、たとえば珠江デルタで働く農民工の各種社会保障制度への加入率は全国平均よりかなり高水準になっている(表 7)。

非正規の雇用関係

農民工を雇う際に、労働契約を結ばず、臨時雇いの形を取る企業が多い。また労働試用期間と契約期間を任意の長さで設定したり、それを繰り返したりする企業も多い。なぜかという、正社員にならない限り、年金や医療などの各種

表 6 中国全体の農民工の各種保険への加入率 (%)

| 年度 | 医療保険 | 養老保険 | 失業保険 | 労働事故保険 |
|-------|------|------|------|--------|
| 2006 | 17.9 | 10.7 | 不明 | 19.2 |
| 2007 | 22.9 | 13.5 | 8.4 | 29.1 |
| 2008a | 30.4 | 17.2 | 11.0 | 35.2 |
| 2008b | 17.4 | 9.0 | 8.0 | 23.1 |
| 2009a | 19.0 | 12.0 | 不明 | 24.0 |
| 2009b | 13.1 | 9.8 | 3.7 | 24.1 |
| 2010 | 12.9 | 7.6 | 4.1 | 21.8 |

注：2006～2008a 数字は蔡昉 (2011)、213 ページ。2008b 数字は李培林・李偉 (2010)。2009a 数字は韓長斌 (2011)。2009b 数字は蔡昉 (2011)、253 ページ。2010 年数字は蔡昉 (2011)、12 ページ。

表 7 珠江デルタの農民工の各種保険への加入率 (%)

| 年度 | 医療保険 | 養老保険 | 失業保険 | 事故保険 | 生育保険 |
|------|------|------|------|------|------|
| 2006 | 30.3 | 19.7 | 7.5 | 38.5 | 4.5 |
| 2008 | 44.1 | 32.0 | 11.9 | 50.8 | 9.8 |
| 2009 | 50.0 | 34.9 | 17.4 | 52.1 | 13.9 |

注：劉林平・孫中偉 (2011)、237 ページに基づいて作成。

40) 中華全国総工会研究室 (2010)、694 ページ。

41) 喬晋建 (2009)。

42) 中華全国総工会研究室 (2010)、472 ページ。

43) 蔡昉 (2011)、253 ページ。

44) 新浪網 2011 年 7 月 14 日特集：「新生代農民工動態」。

社会保障制度への強制加入義務がなく、企業側が負担する保険費用が少額で済まされるからである。2004年時点に全国範囲で労働契約の平均締結率は57.1%で、農民工に限った場合、その率はわずか20%であった⁴⁵⁾。2007年時点の農民工の契約期間を見ると、1年未満が58.2%で、1~3年が22.9%、3年以上が9.7%、無期限が7.4%であった⁴⁶⁾。

労働契約法が2008年1月から実施されたことによって、労働契約の締結と契約期間満了後の正社員採用が義務付けられているが、企業側の対応が消極的で、契約を結ばないケースがまだ多く見られている。たとえば2006年時点に、珠江デルタ地域の農民工の労働契約締結率は42.37%であったが⁴⁷⁾、労働契約法が実施された一年後の2008年末時点にその労働契約締結率は44.3%に過ぎず、2010年になっても70%以下にとどまっている⁴⁸⁾。そして、2011年時点に農民工の雇用形態の内訳は、正規雇用(正社員と長期契約を含む)39%、短期契約27%、臨時雇い17%、自由職業6%、個人企業オーナー5%、その他6%である⁴⁹⁾。

劣悪な職場環境

企業側は労働関係の法規を無視して労働管理規約や懲罰条例などを一方的に制定した結果、農民工の職場環境に問題が多く、基本人権が侵害されている。たとえば2006年に広東省の珠江デルタ地域で行われた調査結果によると⁵⁰⁾、農民工の不満は主に次の項目に集中している。「身体健康に有害な職場環境(30.2%)」、「食事を取る時間が短い(16.5%)」、「身元ID(身分証、卒業証書、移住許可書、健康証明書、就労

許可書など)が差し押さえられる(12.4%)」、「勤務中のトイレ利用に許可が必要(5.7%)」、「工場出入り際の厳しい持ち物検査と身体検査(3.8%)」。これらの項目はどれも労働者人権の侵害に該当する違法行為である。さらに同じ調査では、「管理者に殴打された(0.6%)」と「監禁された(0.4%)」という犯罪行為の比率は低いものの、珠江デルタで働く農民工総数は数千万人にのぼるので、この種の犯罪行為の被害者は数十万人規模になると推定される。

また、2009年に行われたある調査では、さまざまな労働者人権侵害行為がリストアップされている。各種の被害にあった農民工が農民工全体に占める比率を見ると、「健康に有害な作業環境」が21.7%、「強制労働」が5.5%、「危険作業」が3.2%、「土下座・立たせる・持ち物捜査」が2.4%、「殴られる・監禁」が0.4%である⁵¹⁾。

公共サービス不足

戸籍制度などにより、都市部に暮らす農民工は「非市民待遇」を強いられ、住宅、子ども教育、医療などの公共サービスを都市住民と同様に享受することはできない。たとえば多くの農民工にとって、子女教育は最も重要な問題である。2010年現在に出身地を離れている出稼ぎ農民工は約1.5億人にのぼり、故郷の親族に預かっている子供は約5800万人、都市部に連れてきている子供は約1400万人とされている⁵²⁾。しかし、中国の戸籍管理法規では、両親が農村戸籍であれば、子どもが都市部に生まれても農村戸籍のままである。都市部の公立学校に入学させるために、「教育資源補償金」という名目

45) 蔡禾・劉林平・万向東(2009), 190ページ。

46) 中華全国総工会研究室(2010), 848ページ。

47) 劉林平・孫中偉(2011), 184ページ。

48) 劉林平(2011)。

49) 新浪網2011年7月14日特集:「新生代農民工動態」。

50) 蔡禾・劉林平・万向東(2009), 53ページ。

51) 劉林平・孫中偉(2011), 116ページ。

52) 新浪網2011年7月14日特集:「新生代農民工動態」。

で高額な特別料金が要求され、簡単に捻出することはできない。たとえば 2008 年の北京市規定は年間 4 百元であったが、2 万元以上を要求する学校もあった⁵³⁾。

子女教育に次ぐ重要問題は住宅問題である。都市部の住民はもともと大体所属する企業の家族寮に住んでいたが、近年は家族寮の払い下げや市販の分譲住宅などに移行している。それに対して、農民工は企業の家族寮に入居する権利もなければ、分譲住宅を購入する財力もない。2009 年に広東省の珠江デルタ地域で行われた調査結果によると⁵⁴⁾、農民工の住居方式は、従業員共同宿舍 (47.2%)、賃貸住宅 (43.7%)、自分の持ち家 (3.5%)、仕事現場 (2.5%)、親戚の家 (2.4%)、その他 (0.8%) という順位となっている。実際、農民工が暮らす賃貸住宅では、専有の台所とトイレが備えているのは 22.7% に過ぎない⁵⁵⁾。こうして、農民工の住居状況が非常に劣悪であるため、衛生、教育、治安などの面で多くの問題を生み出している。

(3) 農民工権利侵害の社会的背景

人口の多い中国では、農民工は非常に弱い立場に置かれている。農民工の労働権利が侵害される社会的な背景として、以下のような点が挙げられる。

労働力の大量供給

1993 年から 2007 年の間に全国労働力資源の総量は 8.15 億人から 10.46 億人に増大し、労働力資源総量対総人口の比率は 68.8% から 79.2% へ上昇した⁵⁶⁾。労働力供給量の拡大に伴い、労働力市場での需要と供給の関係も大きく変化した。供給過剰の状況が生まれ、雇用側の選択余地が大きく、労働者側はほとんど交渉

力を持たず、自分自身の正当な権利さえも主張できない。

確かに近年の農民工が多くの面で大きく変貌し、珠江デルタと長江デルタを中心とする一部の地域では、単純な肉体労働を中心とする職場では求人難の現象が現れている。しかし、人口統計学的に見ると、出稼ぎ労働者の主力となる 15~34 歳の人口はピーク時の 1995 年の 4.5 億人 (総人口の 38%) から 2010 年の 4.1 億人 (総人口の 30%) に減少し、すなわち農村の余剰労働力は減少する傾向にあるものの、いまだに約 1 億人の農村余剰労働力が存在し、出稼ぎ労働者の大量供給は今後十年間程度も続くと思われる⁵⁷⁾。

しかも、中国では、全社会労働者における農業労働者の比率 (約 40%) は先進国のその比率 (5% 以下) を大幅に上回っており、近代的な産業の発展につれて、より多くの労働者が第 1 次産業から放出され、第 2 次、第 3 次産業に吸収されていくと思われる。したがって、全国規模での工場労働者の不足という問題は今後十数年に起きないと見られている。

防衛手段不足

都市戸籍の労働者はほぼ 100% 労働組合に加入しているのに対して、農民工の労働組合加入率は低いレベルにある。かつてに農民工は都市戸籍を持たないため、勤務先と長期労働契約を結ぶことができず、労働組合に加入する資格すらなかった。2001 年に『工会法』が修正され、給料を主たる生活資金源とする農民工は「流動労働力」と定義され、労働組合に加入する権利が認められた。しかし、中国の官製労働組合は基本的に経営側の言いなりであり、労働者権利を守る力量も願望もない。また、組合費 (給料

53) 新浪網 2011 年 7 月 14 日特集：「新生代農民工動態」。ただし、この種の費用は 2010 年以降に廃止される傾向にある。

54) 劉林平・孫中偉 (2011), 86 ページ。

55) 新浪網 2011 年 7 月 14 日特集：「新生代農民工動態」。

56) 楊河清 (2010), 12 ページ。

57) 韓長斌 (2011)。

の2%)の支払いは組合加入の動機をさらに弱めている。

2005年末時点で、労働組合に加入している農民工は約2100万人で、農民工全体の約17%を占めている⁵⁸⁾。その後、政府の強力な呼びかけにより、農民工の労働組合加入率は向上し、2007年時点で30.0%に達したとされる⁵⁹⁾。また別の調査では2008年末時点の加入率は約30%であった⁶⁰⁾。

無論、地域による違いが大きい。たとえば珠江デルタでは、2009年時点で労働組合が存在している企業に働く農民工が農民工全体の18.7%である。勤務先に労働組合が存在し、しかもその労働組合に加入している農民工は41%である。また全体として、農民工の労働組合加入率はわずか7.63%である⁶¹⁾。

農民工にとって、労働組合に期待する役割は主に企業内の教育と訓練、福祉施策などである。官製の労働組合よりも、就業機会や賃金水準などの情報を提供する同郷会や農民工協会などの非政府系の組織はより頼もしい存在である。実際、農民工はどうしても自分の権利を主張したい場合、「調停、仲裁、訴訟」という法的手段に訴える人が多い。

実力不足

労働者の人数が非常に多いにもかかわらず、教育レベルが低く、視野が狭く、1つの社会階層として発言権が弱い。たとえば農民工の人数は2億人以上となっているが、第11回全国人民代表大会の代表に選ばれた農民工代表はわずか3名であった⁶²⁾。経営側の代理人が議会、政府、マスメディアで圧倒的な力を発揮し、労働者の声がほぼ抹殺されている。

(4) 農民工の変貌：「新生代農民工」の姿
近年には、中国の農民工は大きく変貌している。2000年までの農民工のイメージは貧しい農村から出てきて、中学校までの教育を受ける人が少ない。知識はないが、従順かつ勤勉で、少しのお金のために苦労も残業も厭わない。工場数年間働いた後は田舎に戻るつもりなので、現金収入が一番大事で、各種保険と社会福祉にあまり興味を持たなかった。しかし、1980年代以降に生まれた若年農民工は「新生代農民工(new generation of migrate workers)」と呼ばれ、彼らの思考方式と行動様式は彼らの先輩たちとは大きく異なっている。

職業選択

新生代農民工の多くは大事に育てられ、汚い、危険、きついという3K職場(英語での3D職場: Dirty, Dangerous, Demanding)を敬遠し、高い賃金、少ない残業、おいしい食事、快適な作業条件という職場を求めている。たとえば2009年の全国調査によると、新生代農民工の13.1%が一人っ子である。彼らの就業先(製造業44.4%、建設業9.8%)を見ると、前の世代(製造業31.5%、建設業27.8%)と比べて、明らかに3K職場の代表格である建設業を避けている。また、宿泊と飲食関係のサービス業に従事する新生代農民工の比率は前世代の5.9%から9.2%上昇している⁶³⁾。

また、新世代農民工は市場経済と市場競争のルールを全般的に受け入れ、自分の運命は自分の競争能力によって決められると理解している。彼らの多くは自分の職業人生を生産ラインの肉体労働者として終わらせるつもりがなく、コンピュータや生産機械や外国語などに関する知識を積極的に勉強し、個人能力の向上に努力して

58) 王小章(2010), 107ページ。

59) 中華全国総工会研究室(2010), 842ページ。

60) 王小章(2010), 161ページ。

61) 劉林平・孫中偉(2011), 216ページ。

62) 陳佳貴(2009), 189ページ。

63) 蔡昉(2011), 61, 8ページ。

いる。

教育水準と権利意識

農民工の教育水準に関する政府統計は見つからないが、さまざまな調査結果を見ると、1) 2007年時点の農民工の学歴として、小学校以下7.0%、中学校43.9%、高校26.6%、専門学校12.9%、短大8.3%、大学1.3%であり、すなわち農民工全体の49.1%が高校以上の教育を受けた。また農民工全体平均の教育年数(10.43年)は、2002年(9.68年)と比べて0.75年増えた⁶⁴⁾。2) 2009年時点に高校以上の教育を受けた農民工は全体の23.5%である⁶⁵⁾。3) 広東省での調査で高卒以上の農民工の比率は2006年に30%、2008年に38.5%、2009年に45%である⁶⁶⁾。4) 劉林平らの2010年調査では高卒者は全体の6割程度に達している⁶⁷⁾。これらの調査結果の数値は一致しないが、高校程度の教育を受けた新生代農民工が増えているのは確かである。

新生代農民工にとって、親世代の実体験から工場労働の厳しさと経営者の冷酷無情が多く聞かれ、人身事故と職業病から自分自身を守る意識が高い。とくに高校程度の教育を受けた新生代農民工は中国の法律と労働者の権利に関する知識をかなり持っており、雇い主を法的に訴えることを恐れていない。そのため、前世代の労働者と比べると、新生代農民工は労働組合結成、団体交渉、法的訴訟、デモ、ストライキなどの活動にもっと積極的に参加し、労働者の権利をより強く主張している。

都市部への帰属意識

新生代農民工の大半は平等意識が強く、都市戸籍と農村戸籍による差別的な扱いに強い不満

を持っている。農村部の学校を卒業してから、すぐに都市部の工場に入り、農業労働の経験はほとんどなく、田舎暮らしへの愛着もない。ある調査によると、新生代農民工のうち、親が働く都市部で育てられていたのは32.8%で、農業労働の経験を持つのはわずか10%である⁶⁸⁾。そのため、農村に戻るつもりがなく、自分の仕事、恋愛、結婚、育児、老後という全生涯を都市部で送ろうと考えている新生代農民工が増えている。前述の調査では、新生代農民工の将来について、「都市部に定着する」と考えている人は全体の45.1%、「最終的に農村に戻る」のは33.4%、「わからない」のは21.5%である⁶⁹⁾。

一方、彼らの都市定住を妨げる障害として、「低収入」が67.2%、「住宅」が63.2%、「社会保障制度」が24%、「親の面倒」が20.1%、「子女教育」が16%、「都会人になりきれない」が13.5%、「(都会人との)地位不平等」が7.8%である⁷⁰⁾。明らかに、新生代農民工は現金収入だけでなく、各種保険と社会福祉と都市部の各種公共資源を求めている。彼らを都市部に定住させるためには、住宅、学校、病院、治安、交通、電力、水道、ガスといったあらゆる社会資源を大幅に増やす必要があり、そのコスト負担は農民工自身と彼らの雇い主に求められることとなる。

出稼ぎ先の選択

内陸部から沿海部に出稼ぎに行くというのは従来からのパターンであったが、近年に中国政府の西部大開発戦略の展開や内陸部の産業発展などにつれて、内陸部の就業機会が大量に増加している。しかも、沿海部(東部)と内陸部(中部と西部)の賃金水準は若干の差があった

64) 中華全国総工会研究室(2010), 148, 842 ページ。

65) 蔡昉(2011), 6 ページ。

66) 劉林平・孫中偉(2011), 89 ページ。

67) 劉林平(2011)。

68) 蔡昉(2011), 60, 7 ページ。

69) 蔡昉(2011), 15 ページ。

70) 蔡昉(2011), 15-16 ページ。

ものの、その差は着実に縮まっている(表8を参照)。遠い沿海部と故郷に近い内陸部での賃金水準が接近していることにつれて、交通移動コストや生活習慣などの要素を考慮に入れ、沿海部に行く農民工が大幅に減少している。2003年以降に沿海地域で「民工荒」という労働力不足の事態が現われているが、その原因のひとつとして、内陸部出身の農民工の出稼ぎ先が多様化になったためである。

表8 2009年の出稼ぎ農民工の賃金収入状況

| | 賃金収入 月額 (元) | 前年度比 増加額 (元) | 前年度比 増加率 (%) |
|----|-------------------|--------------------|--------------------|
| 全国 | 1,417 | 77 | 5.7 |
| 東部 | 1,422 | 70 | 5.2 |
| 中部 | 1,350 | 75 | 5.9 |
| 西部 | 1,378 | 105 | 8.3 |

注：韓長斌(2011)に基づいて作成。

(5) 新生代農民工の権利訴求：

労働訴訟(labor suit)の多発

2009年時点に全国の出稼ぎ農民工が14,533万人であるのに対して、新生代農民工は8,487万人で、全体の58.4%を占め、すでに農民工の主体となっている⁷¹⁾。農民工の世代交代に伴い、工場労働者の社会ニーズも思考方式も行動方式も大きく変化している。たとえば低賃金、長時間残業、各種社会保障制度への未加入などは1990年代以降の中国工場にコスト優位性をもたらし、チャイナ・プライスを実現させた重要な原因であった。しかし、近年の新生代農民工は労働者権利を強く主張しはじめ、賃金や残業や社会保障制度などをめぐる労使対立が深刻になり、労働者自殺、経営者襲撃、集団デモ、

ストライキ、暴動などの事件が増える傾向にある。ある調査によると、2007年1月～2008年7月に何かの形の集団デモに参加した経験をもつ農民工の比率は1.5%で、2008年8月～2009年7月間のその比率は5.4%に上昇している⁷²⁾。

しかし、共産党一党独裁の高压体制下で、独立の労働組合の結成が違法とされ、デモやストライキまで発展するケースはやはり少ない。また当局の逮捕と迫害を恐れて、カリスマ性のある労働運動のリーダーは現われにくい。したがって、現状では、不満を抱える労働者にとって、まず労働基準監督局や「工会(労働組合)」や婦女連合会といった政府系機関と相談する人は多いが、問題の解決はほとんど期待できないので、現行の法律の枠組みを利用して雇い主を法廷で訴えることは近年に大幅に増えている。

中国では、労使紛争を解決する法的プロセスは、「協議」、「調停」、「仲裁」、「訴訟」という4つの段階に分かれている。しかし、「協議」や「調停」や「仲裁」などのプロセスにおいて、企業側は情報、時間、金銭などの面で絶対的な優位に立ち、労働者側の納得できる結果を引き出すことはほぼ不可能である。そのため、「訴訟」という最終段階まで争う件数が非常に多い。1999～2005の7年間に法廷訴訟に持ち込まれた労使紛争案件では、当事者の一方が農民工のケースは80%以上を占めていた⁷³⁾。しかも、政府と司法機関の支援を後押しに、労働者側の勝訴率は非常に高い。たとえば1986～90年間の労働者対会社の勝訴倍率は0.4以下に対して、1997年度以降は大体3倍以上の水準で推移してきている(表9を参照)。そして、労働者の権利保護を目的とした「労働争議調停仲裁法」は2008年5月1日から実施され、さまざまな手続きがさらに労働者側に有利になるように設定された。たとえば「仲裁」を申し立てる費用

71) 蔡昉(2011), 2ページ。

72) 劉林平・孫中偉(2011), 141ページ。

73) 楊正喜(2008), 73ページ。

表 9 労働訴訟の結果

| 年度 | 訴訟処理件数 | 会社側勝訴 | 労働者側勝訴 | 双方部分勝訴 | 労働者対会社の勝訴倍率 |
|-------|--------|-------|--------|--------|-------------|
| 1997年 | 70792 | 11488 | 40063 | 19241 | 3.49 |
| 1998年 | 92288 | 11937 | 48650 | 27365 | 4.08 |
| 1999年 | 121289 | 15674 | 63030 | 37459 | 4.02 |
| 2000年 | 130688 | 13699 | 70544 | 37247 | 5.15 |
| 2001年 | 150279 | 31544 | 71739 | 46996 | 2.27 |
| 2002年 | 178744 | 27017 | 84432 | 67295 | 3.13 |
| 2003年 | 223503 | 34272 | 109556 | 79475 | 3.20 |
| 2004年 | 258678 | 35679 | 123268 | 94041 | 3.45 |
| 2005年 | 306027 | 39401 | 145352 | 121274 | 3.69 |
| 2006年 | 310780 | 39251 | 146028 | 125501 | 3.72 |
| 2007年 | 689714 | 95470 | 255119 | 339125 | 2.67 |
| 2008年 | 340030 | 49211 | 156955 | 133864 | 3.19 |
| 2009年 | 622719 | 80462 | 276793 | 265464 | 3.44 |

出所：中国人力資源和社会保障部 (2009), 665 ページ。中国国家统计局 (2011), 885 ページ。

が無料になり、「調停」と「仲裁」を飛び越えて「訴訟」を直接に申し立てることが認められ、労働者側の弁護士費用が破格な安値 (人民元 10 元) に設定されている。つまり、政府と司法機関は、労働者側が「訴訟」という法的手段をとることを支援している⁷⁴⁾。

3. 事例研究：富士康事件⁷⁵⁾

企業概況

富士康科技集団 (Foxconn Ltd.) は 1974 年に台湾で創業された「鴻海塑料企業有限公司」(現名称は「鴻海精密集団」)の子会社である。1988 年から中国大陸に進出してから、珠江デルタ、長江デルタ、環渤海湾などの地域 (深圳、昆山、杭州、煙台、太原、南京、嘉善、武漢、南寧、重慶、成都、廊坊、秦皇島、營口、瀋陽、天津など) で約 20 の大型工場を展開し、従業員総数は 80 万人以上である。2008 年の輸出額

が 556 億米ドルに達し、中国全体の 3.9% を占めている。今の主業務はパソコン、携帯電話、音響機器 (iPod, MP3)、ゲーム機 (Play Station) デジカメ、テレビ、DVD レコーダーなどの電子製品の製造と組立である。世界最大の電子部品の EMS 企業として、主な取引先は Apple, Dell, H&P, Intel, Cisco, Motorola, Sony, Nokia などの多国籍企業である。2003 年に「Fortune 500」の第 478 位にランク・インし、2009 年に第 109 位まで躍進した。

富士康事件の概略

世界トップ・クラスのハイテク大企業、無料の宿舎があり、賃金支給の遅れがなし、といったさまざまなメリットを持ち合わせている富士康は、出稼ぎ農民工にとってきわめて魅力のある勤務先のはずであった。しかし、2010 年 1 月 23 日から 5 月 27 日にかけての 125 日間に、13 名の従業員が深圳市龍華区にある富士康本社工場 (従業員 30 万人) の建物の屋上から飛び

74) ただし、最新の 2010 年数字として、会社側勝訴率 13.8%、労働者側勝訴率 37.0%、双方部分勝訴 49.2%、労働者対会社の勝訴倍率 2.67 倍と大きく下がった。この勝訴倍率が下がった原因は不明である。中国国家统计局 (2011), 885 ページ。

75) 魏昕・廖小東 (2010)。肖紅軍・張俊生・曾亞敏 (2010)。

降り自殺を図り(死者10人、重傷3人)、世界的に注目される大事件となった。

飛び降り自殺者のプロフィールとして、1) 年齢: 最小17歳、最大28歳、2) 出身: 河南省、湖南省、江西省、安徽省、湖北省、雲南省、甘肅省の農村部、3) 勤務期間: 期間不確定の4人を除き、みんな1年以内、4) 職種: 物流関係1人を除き、みんな生産ライン労働者。

事件への対応

自殺の原因と真相は完全に解明できなかったため、企業側への不満が自殺の主要原因であるとは断言できない。しかし、務めている企業の敷地内で自殺するという事は、企業側に対する抗議の意味合いが強いと見られる。また、企業の社会的責任という意味では、企業側に大きな過ちがあったことは否定できない。さらに、事件がもたらした悪影響もはかれないほど深刻なものであった。

事件発生後に、親会社の鴻海精密集団の会長である郭台銘⁷⁶⁾が社会的な批判を浴び、5月26日に深圳市で記者会見を開き、マスコミを通じて社会公衆に謝罪した。また、大口納入先企業のApple、Dell、H&Pなどの米国企業は率先して企業行動規範に照らし合わせ、真相の究明と問題の改善を富士康側に申し入れた。そして、深圳市政府と中央政府は事件の調査を直接に介入し、富士康に強い圧力をかけた。こうして、企業イメージの悪化、従業員士気の低落、受注の減少、政府監督の強化といった悪影響が重なり、企業の経営に大きなダメージを与えた。

事件直後の2010年6月2日に、富士康は30%の賃上げ(基本給が900元から1200元へ)を決め、またわずか数日後の6月7日に2回目の賃上げ(基本給が1200元から2000元へ)を発表した。また、天津市の工場を拡大させ、深圳工場の40万人の従業員のうちの30万人を天津工場に移転させ、Apple社からの委託加工事業

だけを深圳工場に残すと発表した。そして、事件後に富士康側は精神医学関係のコンサルティング活動を強化するとともに、深圳市政府は音楽やスポーツなどの文化活動の支援に乗り出した。ただし、その後の労働雇用契約書に、自殺をしないとか、自殺した場合に国が決めた死亡補償条例に従って処理するとか、などの内容が盛り込まれ、マスコミの批判を浴びた。

自殺事件に関係する労働者権利の側面

世界最大級のEMS生産企業として、富士康の経営戦略には、高級金型の開発、加工生産の核心技術の掌握、研究能力と反応速度の重視、垂直統合と水平拡張、大量生産体制に基づく規模の経済性、製品分野の多角化に基づく範囲の経済性といった様々な特徴がある。しかし、労働者権利について見てみると、次のような特徴が観察されている。

1) 多い残業: ある従業員の2009年11月の給料明細では、基本給900元、平日残業60.5時間の報酬469元、土日残業75時間の報酬776元、合計2149.5元。つまり、残業収入は総額の6割を占めている。一日12時間、二週間に一日休みというのは普通の状態である。中国の労働法は毎月の残業時間の上限を36時間に定めているが、富士康では80時間以上の残業は通常である。

2) 高い離職率: 45万人となる深圳富士康の従業員のうち、勤務期間5年以上の人は約2万人に対して、半年以下の人は22万人である。年間辞職率は約35%で、3年間に全員を入れ替えるという計算となる(ほかの資料では、月間離職率5%という数字もある)。

3) 単調な反復作業: 分業を徹底的に進め、従業員の作業内容はきわめて単純化されていて退屈なものである。生産効率の向上と製造コストの低減を実現したが、仕事からの達成感がなく、人間性の疎外という問題が起こりやすい。

76) 1950年生まれ、1974年に「鴻海塑料企業有限公司」を台湾で創業し、今は台湾ナンバーワンの大富豪である。

4) 厳格な軍隊式管理：創業者の郭台銘は企業を軍隊と同一視し、階層数の多いライン型組織を作り上げている。命令に伴う説明責任がなく、部下の絶対的な服従を要求する。郭台銘の名言として、「民主主義は最も効率悪い管理方式である」。

5) 「規律重視・細部重視」を企業管理の中心に据え、極端に細部にわたる賞罰規定が定められている。

6) 希薄な人間関係：企業内部では、上司と部下の関係が緊張で、同僚間の交流が少なく、人間同士の信頼関係を築き上げるのは困難である。企業内のコンピュータ管理システムは従業員の Eメールの内容をすべてチェックしており、勤務時間内の私的利用を禁止する目的だけでなく、企業情報の漏れ出し、人材の流出、不満と苦情の拡大などを防ぐ目的にも利用されている。

7) 士気の低下：組織末端の従業員にとって、昇進する機会が少なく、技能スキルを身につける機会も少ない。

8) 貧弱な余暇生活：残業が多いため、外出機会が少なく、リラックスとはネット・サーフィンとウィンドー・ショッピング程度である。従業員の活動範囲が工場区域内に限定され、健全な精神状態を保つのは難しくなる。

要するに、チャープリンの『モダン・タイムズ』で表現されたように、過度の単調労働と過度の疲労が労働者の精神状況を侵し、人間性の疎外という問題が発生し、その極めつけは飛び

降り自殺であったとされている⁷⁷⁾。

4. 労働者権利保護に関する政府姿勢

(1) 共産党中国における労働者権利保護の歴史
共産党中国では、労働者権利は主に年金、失業、疾病、事故、出産などを意味し、職場での賃金、労働時間、福祉、団体交渉、デモ、ストライキなどとはほとんど無関係である。その歴史的な流れを以下のように整理することができる。

計画経済期 (1949～1978年)

中国共産党が1949年に政権を掌握してから社会主義のイデオロギーに基づき、ソビエト政権の経済運営体制を取り入れ、普通労働者を企業の主人公と位置づけた。厳しい財政状況の制約下でありながら、労働者の地位向上、権利拡大、福祉改善などに真剣に取り組んでいた。1952年1月に『中華人民共和国労働保険条例』を実施し、従業員の養老、遺族扶養、傷害、疾病、生産、事故などの項目を盛り込んだ。その後、条例の内容が若干修正されるとともに、適用範囲を全国のほとんどの企業に拡大された。この時期の国営企業において、次のような特徴が見られる⁷⁸⁾。

1) 雇用形態：労働者階級は社会主義国家の主人公という大義名分の下、終身雇用の正社員(「正式工」)は基本的な雇用形態である。期限付きの契約労働者(「合同工」)あるいは一時的な臨時雇い(「臨時工」)といった雇用形態は労

77) 確かに、富士康の経営管理に多くの問題点があった。しかし、自殺事件後に、富士康側を弁護する声も少なくない。たとえば、次のような意見がある。a. 従業員福祉の水準が高い。図書館、運動施設(プール、スポーツ・ジム)、娯楽施設、宿舎、食堂、インターネット・サービス、ランドリー・サービスなどはすべて無料で提供され、中国IT産業のトップ・クラスであると言われる。b. 賃金水準が高く、賃金支払いの遅れはほとんどない。c. 残業は自由で、強制されたものではない。d. 社会保障制度に関する企業負担金を支払い、従業員の加入率が高い。e. 中国人平均の自殺率は約10万分の16に対して、従業員80万人を擁する富士康の自殺率が10万分の2以下であるので、決して高いとは言えない。f. 自殺事件のうち、恋愛や借金や精神的疾患などが主要原因となるケースもあり、すべてが工場に抗議するために自殺を図ったものではない。

78) 陳佳貴(2009)、170-177ページ。

働者階級の地位低下、労働の搾取などにつながると見なされていたため、その人数は非常に少なかった。中央国務院は1971年11月に『關於改革臨時工、輪換工制度的通知』を制定し、各地政府が臨時工などを正式工に編入するように促した。その後は、雇用形態はますます単一化になっていく。

2) 賃金：労働者賃金は徐々に増加していたが、経済成長の速度には追いつかなかった。「労働に応じる分配」というタテマエの原則が形骸化し、生産高支払いの適用範囲がほぼ全滅し、絶対平均主義が蔓延していた。

3) 社会保障：事故、傷害、疾病、育児、養老等の諸事項はすべて企業側が負担していたが、保証の内容は低いレベルにとどまっていた。「失業」は社会主義経済体制の中で存在しないものとされるために、失業保険の制度が設けられず、従業員を解雇することは事実上不可能であった。

4) 企業内福祉：労働者本人ならびにその家族に対して、企業側は医療、託児、教育、住宅、通勤、食堂、浴室、図書室等のサービスを提供し、その費用の大半を負担していた。いわゆる「揺りかごから墓場まで」の社会保障機能は企業によって担われていた。

総じて言うと、以上諸項目の内容は低いレベルでありながら、社会各階層間に大きな格差がなかったために、労働者側に不満はほとんど見られなかった。

経済改革期(1978~2006年)

対外開放と経済改革の時期に入ると、計画経済から市場経済への転換が行われた。市場経済化、産業化、都市化の進展につれて、大量の農村人口が産業労働者に変わった。民営企業と外資企業の勢力が急速に増大し、国営企業の運営方式は根本的な変革に迫られた。労働者の雇用と解雇は企業側の経営自主権となり、契約労働

者と臨時雇いの人数が急増した。1983年2月に中央労働人事部が『關於積極試行労働合同制的通知』を出し、労働契約制度を積極的に拡大することを要請した。

1986年に『国営企業実行労働合同制暫行規定』が実施され、労働契約制度を今後の雇用制度の中心に据えると定められた。1984年の契約労働者は209万人、就業者総数の1.8%であったのに対して、1987年末に873万人と6.6%を占めるように大きく成長した⁷⁹⁾。さらに、1992年2月に『關於拡大試行全員労働合同制的通知』が出され、労働契約の実施範囲は新規雇用の一般労働者から事務職、技術職、管理職の全範囲に拡大された。1997年末時点で労働契約を結んだ都市部就業者は10,728.1万人で、全体の97.5%を占めるようになった⁸⁰⁾。

市場競争の中で企業の淘汰が始まり、それまでの企業を主体とする保障制度が崩れ始めた。1985年に中央政府が「社会保障」という概念を打ち出し、社会保険、社会福祉、社会救助などの内容を社会保障制度に統一した。1986年の『国営企業実行労働合同制暫行規定』の実施によって、従業員本人と企業がそれぞれ養老保険費を社会養老基金に拠出することが義務付けられた。その後、社会保障制度は養老、医療、出産、事故傷害、失業などに拡大された。

1994年7月の『労働法』をはじめとして、中央政府は労働関係の諸法律を整備し、労働契約制度と社会保障制度を押し進めた。しかし、これらの法規は現場労働者の権益改善につながらなかった。たとえば『労働法』第1条では労働法の基本目的を「従業員の合法的権益を守り、労働関係を規範し、社会主義市場経済体制にふさわしい労働機構を構築・維持する」と定めているが、『労働法』の細則を読めば、雇用側と労働側の権利は対等なものではないと判る。雇用側はかなり自由に労働者を解雇できるし、ま

79) 黎建飛(2010), 5ページ。

80) 黎建飛(2010), 8ページ。

た試用期間を任意に延長したり、繰り返したりすることもできる。それに対して、雇用側のよほどの過失がなければ、労働者側からの辞職は認められず、あるいは高い弁償金が請求されることとなる。なお、同一企業で10年以上務めると正社員に転換できると定められているが、十年満了前に解雇されるケースが多く見られ、正社員になるルートはほぼふさがれてしまう。そして、正社員だけをメンバーとする官製労働組合は、契約労働者とくに農民工の正当な権利を守らず、労働環境の悪化がますます進行した。

全般的に言うと、この経済改革期において、政府部門は経済発展を最優先したため、雇用主側の権利を強め、労働者権利の保護には消極的であった。市場経済の導入につれて、労働者の主人公地位が失われ、労働力は単純な商品になった。社会全体が豊かになり、都市部住民全体の生活水準が大きく向上したにもかかわらず、工場労働者の権利保護をめぐる状況は急速に悪化し、とりわけ都市戸籍を持たない農民工の状況が深刻であった。さまざまな原因が絡みあった結果、農民工は、労働組合がない、社会保障がない、住宅がない、子供に通わせる学校がない、賃金を受け取れる保証さえもない、という苦境に陥った。

強盛大国期 (2006年～)

経済改革以来の約30年間に、GDPが高度に成長し、政府の財政規模が急速に膨らみ、中国の国力が飛躍的に増強している。社会保障制度がカバーする内容と人数が拡大されつつ、国民の暮らしは着実に向上している。しかし、「世界の工場」へ成長するプロセスの中、工場労働者の人権に関する諸外国からの批判は一向に絶えず、国内のマスメディアもこの問題を大きく取り上げるようになった。それとともに、政権の安定、社会の進歩、経済の発展を実現するために、国内社会の各階層間の所得格差を縮め、

一般労働者、とりわけ農民工の待遇改善をはかる必要があった。したがって、2006年以降に中国政府は経済発展最優先の姿勢を改め、資本側の不満を排除した形で、労働者側の権利保護に乗り出した。政府が取った一連の措置のなか、最も重要なものは『労働契約法』であり、それについては次項で説明する。

(2) 労働契約法の改正をめくって

貧富格差の拡大、環境破壊、政治腐敗、社会動乱などの傾向に歯止めをかけ、「和諧社会 (harmonious society)」の建設というキャンペーンの一環として、中国政府は2006年3月に『労働契約法』の草案を公表した。この草案は労働者の権利を保護し、協調かつ安定的な労働関係を構築することを目指すものである。

この草案は大きな反響を引き起こし、1ヶ月以内に普通労働者、労働組合、およびあらゆる所有形態の企業経営者から191,849通の意見書が寄せられた⁸¹⁾。その中、USCBC (the US-China Business Council), AmCham Shanghai (American Chamber of Commerce, Shanghai), European Union Chamber of Commerce in Chinaなどの外国企業の団体も積極的に発言し、中国政府に意見書を提出した。たとえばMicrosoft, Coca-Cola, General Motors, Wal-Mart, Google, General Electricなどの米国大手企業も加盟しているUSCBCは、「(人件費の増加をもたらすため、)新しい労働契約法は中国労働者の雇用機会を減らし、海外直接投資の目的地としての中国の魅力ならびに中国の競争力を損なう可能性がある」と表明した⁸²⁾。この見解は中国のマスメディアで大いに賑わい、多国籍企業は中国からの撤退を脅しの武器にしていると解釈された。またNew York TimesやLondon Timesや日本経済新聞などの外国メディアもこの法案に関する

81) 黎建飛 (2010), 10 ページ。

82) Harney Alexandra (2008), p. 259.

特集を組んだ。つまり、中国の労働法の改正は世界経済に重大な影響を及ぼすほど、中国はすでに世界経済の重要な一部をなしているということが示された。

USCBC などが積極的に反応した理由の1つは、中国系企業と比べ、外資系企業の法的順守に関するプレッシャーが格段に大きいからである。中国系企業は地元政府とのつながりが多く、工場監査を恐れていない。また書類偽造などで監査をごまかすこともできる。外資系企業ははじめに法令順守に努めているので、それによって発生したコストは競争上の不利要因になると外資系企業が主張する。その一方、法律を執行する政府当局は外国企業を優遇する動機が強く、外国企業を厳しく監査することはあり得ないという中国系企業の反論もある。

USCBC などの外国企業団体の反応は中国内外から激しい批判を浴びた。1990年代以降に外国企業は中国内外で「搾取工場反対 (anti-sweatshop)」の運動を呼びかけ、SA8000 や多くの行動規範 (Act of Conduct) および工場監査を推し進めてきた。しかし、一旦中国政府が労働者権利を守る法律を作ろうとすると、外国企業がそれに反対する立場を取るのをおかしく、偽善のほかならぬと厳しく批判された。北米最大の産業組合である The United Steelworkers は声明を発表し、AmCham が中国と米国の政府に対して、中国労働者の権利向上を妨害するロビー活動をしたと批判した。また、米国議会も中国の労働契約法を支持する態度を表明した。この背景下で USCBC は 2007 年 4 月に声明を出し、自分の意図が誤解されたと主張した。つまり、法案に反対するのではなく、ただ建設的な修正意見を提出しただけである。しかも、中国系やほかの外資系の工場で労働者の権利が著しく侵害されているのに対して、USCBC 加盟のアメリカ企業が経営している中国工場のほとんどは法令順守の模範工場である。したがって、アメリカ企業の工場運営のやり方に問題がなく、むしろ問題解決の方向を示して

いると強く弁明した。

2007 年 6 月 29 日に『中華人民共和国労働合同 (契約) 法 (The Law of Employment Contracts)』は正式に承認され、2008 年 1 月 1 日から実施された。労働者権利を守る事項として、この法案の中に次のような重要な内容が盛り込まれている。

- ・雇用の際に、仕事の内容、条件、場所、リスク、安全生産状況、報酬などを説明しなければならない (第 8 条)。違反の場合、被害状況に応じて賠償しなければならない (第 81 条)。
- ・労働雇用の契約を文書化しなければならない (第 10 条)。違反した場合それまでの期間の 2 倍の賃金を労働者に支払わなければならない (第 82 条)。
- ・勤務 10 年以上か、または期限付き雇用契約を連続 2 回結んだかといった一定の条件を満たしている従業員を雇用期間の定まらない無期限雇用に切り替えなければならない (第 14 条)。違反した場合、無期限雇用になるはずの月から 2 倍の賃金を労働者に支払わなければならない (第 82 条)。つまり、短期の労働契約を繰り返して結ぶことによって労働者の賃金を抑えることは禁止される。
- ・契約期間が 3 ヶ月未満の場合、試用期を定めてはならない。契約期間が 3 ヶ月以上 1 年以下の場合、試用期は 1 ヶ月を越えてはならない。契約期間が 1 年以上 3 年未満の場合、試用期は 2 ヶ月を越えてはならない。契約期間が 3 年以上または無期限の場合、試用期は 6 ヶ月を越えてはならない。いずれにして、試用期は 1 回限りとする (第 19 条)。試用期間中の賃金は試用期終了後の賃金の 80%、または企業所在地の最低賃金基準を下回ってはならない (第 20 条)。違反の場合、超過した期間から労働者に賠償金を支払わなければならない (第 83 条)。
- ・20 名以上あるいは 10% 以上の従業員を解雇する場合、30 日前に労働組合あるいは全従

業員に知らせ、その意見を聞く必要がある(第41条)。

- ・職業病や事故に遭った従業員、妊娠あるいは哺乳期間中の従業員、連続勤務期間が15年以上かつ法定退職年齢まで5年以内の従業員を解雇することを禁止する(第42条)。
- ・労働契約で決めた労働報酬を支払わなかった、地域の最低賃金を下回った、残業代を適切に払わなかったなどの場合、労働者に賠償金を支払わなければならない(第85条)。

さらに、この『労働契約法』の実施に合わせ、『労働契約法実施条例』(2008年9月18日公布・実施)、『就業促進法』(2007年8月30日公布、2008年元日実施)、『労働争議調解仲裁法』(2007年12月29日公布、2008年5月1日実施)などの法規が制定された。これら一連の法規によって、雇用、報酬、解雇、労働争議などの事項における労働者権利の保護が図られている。

労働契約法の最も重要な内容は長期的な雇用関係を促進すると言われる。企業側にとって、この法律の実施によって、正社員の数も、社会保障の諸費用も、労働者の解雇に伴う補償費用と法律違反の罰金も増える。言い換えれば、人件費の上昇は避けられず、中国工場の生産コストの上昇にもつながる⁸³⁾。そのため、新しい労働契約法の導入を消極的に抵抗する企業も多数あり、2010年時点では労働契約の締結率は70%以下にとどまっており、しかも締結率低下の原因は労働者側の意志ではなく、企業側の意志にあるというケースは調査対象全体の約85%にのぼる⁸⁴⁾。

(3) 中国政府の法律執行努力

もちろん、いろいろな法律を作るだけでなく、法律を公正に、厳正に執行することが肝心である。労働者権利を守るためには、何よりも効果的な方法は政府機関が法律執行を強化することである。実際、中国政府は労働者保護の責任を放棄しているというわけではない。たとえば1994年の『労働法』と2004年の『労働保障監査条例』は労働者の権利保護を目的とする政府法規であり、その中に就業規則、労働契約、児童労働、女性労働者、労働時間と休暇制度、賃金基準、社会保険、職業訓練などに関する詳細な規定が盛り込まれている。各地域の労働当局の管轄下に労働保障監察チームを設け、専門知識の試験をパスした労働保障監査員は労働監査の業務を遂行し、違反を見つけた場合、処分命令と是正命令を下す権限を行使できると定められている。この労働監査制度導入後に、実施された労働監査案件の数が増えつつ、1998年の78.1万件から2005年の118.5万件まで増え、年平均伸び率は6%であった。2006年に3,201カ所の労働保障監察機構が全国各地に分布し、2.2万人の専任監査員が労働契約締結や賃金支給や社会保障制度加入などの業務に携わっている⁸⁵⁾。

一方、この労働監査に関連する問題点も少なくない。たとえば1) 人数不足：2006年時点に、全国の就業者数が76,400万人に対して、専任監査員数が2.2万人、監査員ひとり当たりの労働者数は34,727人にのぼり、一人の監査員の年間監査企業数は55.5社に達する⁸⁶⁾。2) 経費不足：2005年に全国の労働監査機構2419箇所

83) ちなみに、グローバリゼーションの時代に外国直接投資は労働基準の厳しい先進国から緩い途上国に流れると言われるが、王晓荣(2006)の実証研究はこの説を否定している。また、安い労働力は中国工場の競争優位性の決定的な要因だと言われるが、張新国・張蕾(2007)の実証研究はこの説を否定している。つまり、低い労働基準を持って外国直接投資の流入を目指すという先進国側の批判または途上国側の期待はいずれも否定されている。

84) 劉林平(2011)。

85) 岳経綸(2011)、177ページ。

86) 岳経綸(2011)、177-178ページ。

のうち、14%は全額財政予算を獲得できず、203箇所は財政予算をまったく獲得できなかった。そのため、自動車、カメラ、録音機などの機材を購入できない⁸⁷⁾。3) 権限不足：日本の労働基準監督官と違い、中国の労働監査員は、司法警察として刑事と民事の責任を追及する権限を持たず、また企業資産の差押えという強制的執行力を持たない⁸⁸⁾。4) 罰則規定の混乱：企業側の同様な問題に対して、監査員の知識、経験、人間関係などの違いによって処理措置が大きく異なる。これらの問題が存在しているために、労働監査の効果は十分ではないと言わざるを得ない。

政府当局と司法機関が労働関係諸法規を厳正に執行できない状況の中、労働権利侵害の問題は社会的な注目を浴び、政府の責任は厳しく問われている。そのため、多くの地方政府は相次いで独自の取り組みを始めている。たとえば広東省政府は2005年9月22日に省内の労働法規違反企業すなわち搾取工場(Sweatshop)20社のリストを公開し、さらに2006年6月21日に搾取工場30社のリストを公開し、状況の改善を強く促した⁸⁹⁾。しかし、この種の政府対応は「鶏を殺して猿を脅す」と揶揄されている。実際、多くの問題企業では、経営者は何の責任も負わずに逃げ切り、企業の看板を書き換えるだけで従来の業務を営むことができる。

また深圳市は2008年11月から「深圳経済特区和諧労働関係促進条例」を実施し、労働者権利保護大作戦を展開した。具体的には、労働契約締結率の向上、労働紛争の早期解決、失業者援助、賃金滞納企業への催促、被害労働者への一時金支払い、賃金滞納企業リストの公表、問題企業の銀行融資門前払いといった措置を取っ

た⁹⁰⁾。しかし、政府の努力にも関わらず、工場現場での労働状況は根本的な改善に至らなかった。たとえば本稿の事例研究として取り上げている富士康社には過去にも多くの労働問題が起っていた。深圳市政府と深圳市労働組合が直接介入し、2009年末に企業の労資双方が労働者待遇の改善案に合意し、労資関係改善の模範事例として宣伝されていた⁹¹⁾。しかし、その後経営側は合意案の内容を守らず、労働者側の反発は激しさを増した。2010年の前半に13名の従業員は工場ビルの屋上から飛び降り自殺を図り、全国的な大事件となった。

要するに、政府が法律執行に努力しているにもかかわらず、一部の工場で何らかの改善が見られても、労働者権利保護に関する全般的な状況は大きく好転されていない。

5. むすび

本稿は、農民工の権利保護を中心に、中国におけるCSR活動の現状を検討するものである。農民工はすでに工場労働者の主体になっているにもかかわらず、農民工に対する政策的な配慮が不十分で、農民工に関する政府統計資料が極端に少ない。そのため、筆者は大量の研究調査報告から有用なデータを拾い上げ、データ間の整合性を勘案しながら、実態の究明に努めた。また紙幅の関係上、実態の究明だけに限定し、問題解決の方向性に関する分析と議論を控えざるを得ない。本稿の主な内容と結論は以下のよう

にまとめられる。
まず中国でのCSR活動は欧米諸国と比べていまだに発展の初期段階にあり、企業経営者はCSR活動を単なる経営コストとみなし、法的

87) 岳経綸(2011), 176ページ。

88) 小林昌之(2009)。

89) 楊正喜(2008), 125ページ。

90) 湯庭芬(2010), 16, 31ページ。

91) 湯庭芬(2010), 19ページ。

規制下で必要最小限の社会的責任しか引き受けない。しかし、一部の大企業はすでに CSR 報告書を発行しはじめている。今後は経済発展とともに、CSR 活動に対する企業の関心がさらに高まり、何らかの CSR ガイドラインが形成されるであろう。

次に、CSR 活動の原点が労働者権利の保護という観点から、中国工場労働者の主体をなす農民工に焦点を当てた。差別的な戸籍管理制度のもとで、農民工の労働権利が著しく侵害され、低賃金、賃金未払い、高い労働強度、事故と職業病の高い発生率、社会保障制度の低い参加率、雇用関係の非正規化、劣悪な職場環境、公共サービス不足などの問題が一般化している。しかし、近年の農民工は、職業選択、教育水準と権利意識、都市部への帰属意識、出稼ぎ先の選択などの面において大きな変化を遂げ、法廷訴訟まで発展する労働争議が多発している。

さらに、富士康という台湾系電子企業で起きた飛び降り自殺事件を具体的な事例として取り上げ、中国工場内での労働権利侵害の実態を考察した。残業の多さ、離職率の高さ、単調な反復作業、厳格な軍隊式管理、極端に細部にわたる賞罰規定、希薄な人間関係、士気の低下、貧弱な余暇生活といった問題がきわめて深刻で、人間性の疎外という資本主義初期段階の問題が現実に現われている。

そして、中国における労働権利保護の歴史を整理したうえで、『労働契約法』に代表される近年の中国政府の基本姿勢を説明した。労働者権利を保護するために、中国政府は一連の法律を公表するとともに、労働監査や搾取工場の取締や労使紛争への直接介入などの手段を持って実力行使している。しかし、企業側の積極的な協力が得られず、労働者権利保護に関する全般的な状況は大きく好転されていない。

【謝辞】

本稿の執筆に先立ち、熊本学園大学産業経営研究所の資金援助が得られ、2010年の夏に中国で現地調査と資料収集を行った。本稿の提出を持って感謝の意を表す。

参考文献

- ・蔡禾・劉林平・万向東『城市化進程中的農民工』社会科学文献出版社、2009年。
- ・蔡昉編『中国人口与労働問題報告(No.12)』社会科学文献出版社、2011年。
- ・陳佳貴ほか『中国企業社会責任研究報告(2009)』社会科学文献出版社、2009年。
- ・陳佳貴ほか『中国企業社会責任研究報告(2010)』社会科学文献出版社、2010年。
- ・韓長斌『解決農民工問題的基本思路』『新華文摘』2011年第2期。
- ・黄群慧ほか『中国100強企業社会責任發展狀況評價』『中国工業經濟』2009年第10期。
- ・黎建飛編『労働法案例分析(第二版)』中国人民大学出版社、2010年。
- ・李培林・李偉『近年来農民工的經濟狀況和社会態度』『中国社会科学』2010年第1期。
- ・李智・崔校寧『中国企業社会責任』中国經濟出版社、2011年。
- ・劉蔵岩『民营企业社会責任研究』浙江大学出版社、2010年。
- ・劉林平ほか『労働權益的地区差異：珠三角和長三角地区外来工の問卷調査』『中国社会科学』2011年第2期。
- ・劉林平・孫中偉編著『労働權益：珠三角農民工狀況報告』湖南人民出版社、2011年。
- ・劉渝琳・劉渝妍『中国農民工：生活質量評價与保障制度研究』科学出版社、2010年。
- ・荣兆梓ほか『通往和諧之路：当代中国勞資關係研究』中国人民大学出版社、2010年。
- ・沈艶・姚洋『企業社会責任与市場競爭力』外文出版社、2010年。
- ・石軍偉ほか『企業社会責任，社会資本与組織競爭優勢』『中国工業經濟』2009年第11期。
- ・湯庭芬編『深圳労働關係發展報告(2010)』社会科学文献出版社、2010年。

- 田虹「企業社會責任與企業績效的相關性」『經濟管理』2009年第1期。
- 王晓荣「勞工標準水平與外商直接投資流入」『中國工業經濟』2006年第10期。
- 王小章「走向承認：浙江省城市農民工公民權發展的社會學研究」浙江大學出版社，2010年。
- 魏昕·廖小東『富士康內幕：全球最大代工企業成長真相』重慶出版社，2010年。
- 溫素杉·方苑「企業社會責任與財務績效關係的實證研究」『中國工業經濟』2008年第10期。
- 肖紅軍·張俊生·曾亞敏「資本市場對公司社會責任事件的懲戒效應：基於富士康公司員工自殺事件的研究」『中國工業經濟』2010年第8期。
- 楊河清『中國勞働經濟藍皮書(2009)』中國勞働社會保障出版社，2010年。
- 楊正喜『中國珠三角勞資衝突問題研究』西北大學出版社，2008年。
- 岳經綸『轉型中的中國：勞働問題與勞働政策』東方出版中心，2011年。
- 張恩「社會責任投資：財務績效及其對企業行為的影響」『經濟管理』2009年第7期。
- 張新國·張蕾「勞工標準與我國國際競爭力」『經濟管理』2007年第21期。
- 中國國家統計局編『中國統計年鑑2010』中國統計出版社，2011年。
- 中國人力資源和社會保障部編『中國勞働和社會保障年鑑2008』中國勞働社會保障出版社，2009年。
- 中華全國總工會研究室編『第六次中國職工狀況調查』中國工人出版社，2010年。
- 新浪網2011年7月14日特集：「新生代農民工動態」。
<http://news.sina.com.cn/c/sd/2011-07-14/101422812600.shtml>
- 遊川和郎『中國を知る』日本經濟新聞社出版社，2011年。
- 喬晉建「チャイナ・プライスについて」『海外事情研究』第37卷1号，2009年9月。
- 喬晉建「CSR活動の世界的潮流」『産業經營研究』第29号，2010年3月。
- 小林昌之「中國的勞働者の權利保護と勞働監査制度の役割」『アジア經濟』2009年1月。
- 酒井正三郎「中國におけるCSR」，日本比較經營學會編『CSRの國際潮流：理論と現實』文理閣，2009年。
- Harney Alexandra, *The China Price*, New York: the Penguin Press, 2008.

