

出口なし？—中国労働者の闘い

アジアモニター資料センター長

アポ・リオン(Apo Leong)

Email - apo@amrc.org.hk

ピープルズ・プラン研究所 2005 年シンポジウム

「中国と日本——遠くて近い未来の仲間 WTO より良い『私たち』の関係を見つけよう」

2005 年 11 月 27 日(日)

東京白金台 明治学院大学にて

はじめに

甘肅省出身の季節労働者ウォン・ビンユは、処刑される直前、最後の言葉として記者たちに言いました。「俺たち季節労働者に保護政策があることは知っているさ。ところが地方政府はそれを実行しないものだから、俺たちの権利は誰も守ってくれないのさ。俺たちを取り巻く連中が、俺たちを見下すのを止め、寛大な心を持ってほしいものだね。」彼の罪は、一年ものあいだ賃金を支払わず、毎日午前7時から午後7時まで厳しい労働を常に強いてきた自分の雇用主と他の四人を、刺し殺そうとしたことでした。¹

ピンという人物は、その前日、30分近くボスに跪くことを強制されました。その理由は、彼女が、長時間労働と低賃金に耐えられなくなった自分の同僚を、広東省ナンハイの工場から逃亡させようと、手助けしたからでした。「私は罪人？まちがったことをした？」16才の労働者はそう問いかけました。²

こうした話は、今日の中国内外で報じられる日常茶飯事です。労働者が虐待され反撃した産業革命初期の生々しい記憶を思い出させます。こうした話はまた、右翼の政治家や保守派の労働組合活動家、宗教原理主義者、保護貿易主義者などの中国バッシングの仕掛け人の手で、頻繁かつ広範に取り上げられ、彼らの都合よく使われています。³ しかし、中国の活動家は、こうしたケースは目新しくもなければ警戒心を起こさせるものでもない、

¹ 2005年9月4日付、新華社ネット

² 2005年11月6日付、「We Observe the World」(私達は世界を観察する)ウェブサイト

³ Rivoli, *The Travels of a T-shirt in the Global Economy*, 2005 ライヴォリ「グローバル経済下のTシャツの旅」2005年

と言います。というのも、巷に広まったインターネットと地方出版物のおかげで、社会の不正に関して、とりわけ中国の労働者の闘いについて、認識は広まりやすくなっており、情報は容易に共有されるからです。残念ながら、中国支持者や新自由主義者は、このようなことは移行期の問題であるか、この20年間で市場経済を建設した中国の奇跡の経済成長にとって避けられない犠牲であるか、どちらかだと弁解するのです。

雇用関係

伝統的な考え方にもとづけば、1950年代以降、中国に「労使関係」なるものは存在しません。資本家階級の多くが中国から大挙逃亡し、残った者もそれに続く政治キャンペーンで公職を追放され、最後に全員自分の資産を政府に引き渡さねばならなくなったことで（1956年の集団化）、この階級はいなくなっていくからです。クライマックスは、文化大革命のさなかでした。旧資本家階級に属する者たちとその協力者は、革命委員会の厳重な監視下におかれ（いわゆる「プロレタリア独裁」）、生産手段は国家が完全に掌握して、その下で全ての労働者大衆は社会の主人となりました。

この結果、国営あるいは集団所有部門のなかの経営管理側と労働側の関係を表わすのに、「laodong」（労働）関係という言葉が使われるようになります。1978年に始まった経済改革以降、民間部門ないし官民共同事業が労使関係の地平に再び現れました。この新しい関係を表わすためには、「laozi」（労働—資本）関係という用語が使われています。⁴

失業問題に関しても、「政治的に正しい」アプローチが用いられます。改革前は、国家は、「健全」者全員に職を提供するように委託されているわけですから、「失業」などというものはありません。学生は、卒業するや所定の仕事を配属されます。一旦雇用されると終身雇用関係となり、「揺りかごから墓場まで」の社会保障や、かなりの額となるさまざまな助成金がそれを支えるのです。1956年、労働者の90%以上が永久雇用となりました。かくして、労働者は所属する職場の部署に自分を同化し、非常に誇らしく自己紹介していました。

「社会主義国家に失業はない、それは資本主義社会でしか起こらない」は、かつてさまざまな教科書で引用された有名な一文で、社会主義教育の講義で繰り返し使われました。他方で、求職中とか「xiagong」（レイオフ／一時解雇）という言葉は、実際の失業状況を覆い隠すために用いられています。1994年には、政府は、失業が社会主義国に存在することを、公に認めざるをえなくなり、その公認数値（2.8%）⁵を発表しました。しかし、隠された失業は依然として認められておらず、余剰労働力として分類されるか、他の名前と呼ばれているのです。

⁴ Chang ed, Labour Relations Science, 2005 チャン編「労働関係の科学」2005年

⁵ Zhao ed, Research on City Unemployment Problems, 2005 ザオ編「都市失業問題の研究」2005年

旧体制の下での別の問題は、誰が「資本」または「雇用者」を代表するのか、ということです。従来、人びとは職場単位あるいは雇用単位で二つの明確なグループに分けられ、一方は「幹部または職員」、他方は「労働者」と呼ばれていました。通常、前者のグループは管理する者を、後者は管理される者を指しています。しかし、国家部門の管理者は生産手段を所有していないのですから、たとえ比較的高い給料と利益を享受していても、理論上も実際上も労働者と等しく社会主義経済に貢献する立場なのです。

厳密な意味では、ILO の理解による三者構成システムを、国家部門はとることができません。なぜなら、雇用者と被雇用者あるいは資本と労働という、基本的な対立がないからです。たとえ何か矛盾が起こったとしても、それは「階級闘争」というよりも「人民の矛盾」として位置づけられます。管理者も労働者も、同じ国家の利益に奉仕するものだからです。代わりにあるべきなのは一党制で、たとえ労使関係システムに二つか三つの利益集団があるとしても、国家がそのすべての利益を代表するのです。

同様に、中国では、論争を呼び起こす専門用語を避ける傾向があります。たとえば「交渉」という言葉。労働法では代わりに「協議」が、労使関係問題をあつかう際の緊張を緩和するために使われています。もう一つの好例は、「ストライキ」という言葉がないことです。この言葉は、「事件」や「予想外の出来事」と言い換えられたり、「操業停止」または「操業減速」のようなもっと刺激のない他の言葉に換えられています。「主人」が自分自身の利害を代表する国家利益をサボタージュすることは考えられず、労働者は国家に対してストライキをするべきではない、という議論を受けて、1982年憲法からストライキ権は実際取り除かれました。他方、ストライキを打った労働者の多くは、刑法や行政規則に基づいて逮捕されるか拘留されます。たとえば、「しつこく理不尽に問題を起こす」者、「生産現場または職場秩序を乱す」者は、労働による再教育を受けるため、三年をめぐりとして拘留されることになっています。⁶ こうした過酷な措置は、人権団体からさまざまな批判を招いてきました。⁷

これらが、中国的労使関係を構成する主要な要素です。

労働人口

中国はまだ農業国です。人口の 60%は農村部に住み、40%が暮らす都市部門は五億四千万の人口を抱え、二億五六〇〇万人の雇用が存在します。日夜苦役に耐え血と汗と涙を流しながら、その報酬はほんのわずかにしかならない地方の農民と「mingong」（農業労働者）

⁶ AMRC, Asia Pacific Labour Law Review, 2003 AMRC 「アジア太平洋労働法レビュー」 2003 年

⁷ 2005 年国連経済社会理事会報告

の犠牲によって、中国での資本主義的生産様式の第一次蓄積は進んでいる、と一部の中国研究者は言い切っています。⁸ 都市の「hukou」（世帯登録）がなければ、都市住民と同じ社会的・経済的・政治的権利を享受することはできません。ある北京の公共トイレの中に、農村からの移住労働者を不潔な存在として拒絶すると書いた一枚のビラが張られたことがあります。⁹ これでは、まるで南アフリカで有色人種に対して実施されたアパルトヘイト・システムか、ダリットや最下層階級を差別するインドのカースト制度です。

結果として、三つの産業部門の労働力構成は急激に変化しました。第一次産業は、労働人口の 49%（1990 年には 60%）に、製造業は 22%に、サービス産業は 29%になったのです。

都市での公認失業率は 2005 年に 4.2%に上がり、835 万人以上となりました。しかし、農業部門の余剰労働力が二億人程度と大きく推定されていることを忘れてはなりません。シアガン（Xiagan）への人口集中はこの 5 年で 3000 万人を上回りましたが、新社会人になる人びと他のために、2400 万の職を創出することが緊急の課題となっています。¹⁰

国営および集団所有部門の労働者層は急速に縮小し（全労働者の 3 分の 1）、いまや民間部門労働者（外国企業所有部門、共同所有部門、個人経営や民間所有部門で 5800 万人）と農村からの移住労働者（1 億人）の合計人口が、国家部門の正規労働者を上回りました。移住労働者が新たな産業労働人口の根幹をなし、対処すべき潜在的な社会勢力になったことは、否定できません。

国家部門労働者の社会的・政治的地位はまちがいなく急速に落ち込み、士気が非常に低くなる一方憤激はますます大きくなっています。中国社会科学院のトップクラスの社会学者がおこなった、中国社会の新たな階層化について画期的な研究によると、産業労働者は十の階層カテゴリーの八番目に位置づけられています。ここで新しい階層構造は、国家部門・社会部門の官僚層、経営者層、民間企業家、テクノクラート、事務職またはホワイトカラー労働者、個人経営者、サービス労働者、産業労働者、農民、そして、失業者または不完全就業者に分けられています。¹¹ ある情報では、この発見は強硬派と組合活動家を激怒させ、この研究者への懲戒処分が要求されたとのことでした。

⁸ Xiao et al., *My Mingong Brothers*, 2005; Pan, *Primary Accumulation of Private Capital in China*, 2005 シャオ他「農業労働者の兄弟たち」2005 年、パン「中国における私的資本の原初的蓄積」2005 年

⁹ 2005 年 11 月 17 日付、Ming Pao

¹⁰ You ed, *Blue Book of the Chinese Employment*, 2005 ヨウ編「中国雇用青書」2005 年

¹¹ Li, *Cleavage and Fragment: An Empirical Analysis of the Social Stratification of Contemporary China*, 2005 リ「谷間と断片—現代中国における社会階層化の実証的分析」2005 年

大方の評論家の見方では、中国の GDP が（一人当たり）1000 米ドル台に達すると、政治情勢のみならず社会情勢においても、さらなる危機が起こるとされています。現実には、近年ジニ係数（所得分布平準度指標）が 0.5 を上回り、社会の安定に赤信号が灯ったと叫ばれています。¹² 都市部と農村部との格差が広がり、また都市に居住する富裕層と増大する労働者貧困層（3000 万人）とが垂直的に不均衡になるにつれて、中国政府は、増大する土地なし農民（4000 万人）など、取り残された人びとをなだめることが、緊急に必要なだと感じているのです。¹³

経営

フォーチュン（Fortune）誌の手で毎年記録されていることですが、中国人富豪が急速に増え、彼らが天文学的資産を蓄えていることは、議論に値するでしょう。「刻苦と貯蓄の末、極貧状態から金持ちに」などというありきたりの神話には無理があります。こんにち、富豪やその追随者の多くは、「guanxi」（コネ）、賄賂、超過利潤の追求（MBO 的な「外部からの（対象事業の現行経営者と協力して行う）経営買収」から MBI 的な「（外部から対象事業）内部への（新規経営陣を送り込む）経営買収」まで含む）、公的資産の領有、投機、その他の詐欺行為などを駆使して、裕福になるのですから。彼らの多くは、豪華な自家用車や邸宅、贅沢なパーティーを開くことを隠しもしません。¹⁴

この変化に応じて中国政府は憲法を修正し、富裕階級の要請に応えました。否定されるべきものだった彼らの存在は、静観されるものへと変わり、その地位や私的財産権は確固たるものとなり、さらに、社会主義経済の重要な構成分子であることが認められたのです（1999 憲法、2004 憲法）。労働運動活動家の中には、民間部門の権力増大への対抗策として、憲法修正論議の期間、（民間部門を認める代わりに）その代償となるような権利（ストライキ権）も法制化されるべきだと、圧力をかけた人びともいました。しかし残念ながら、彼らの努力は失敗しました。

今では、新興富裕層は政治的・社会的舞台でさらに声高になりました。一方で中国共産党は、「三つの代表」という公式思想のもとで、彼らに武器を提供しています。¹⁵ 他方、彼

¹² 2005 年 9 月 30 日－10 月 2 日付、Asian Wall Street Journal

¹³ Li, Chinese Social Stratification in the Transitional Period, 2004 リ「転換期における中国社会階層化」2005 年

¹⁴ Xu, Conflict and Negotiation: Research on Labour Relations in Private Enterprises in Contemporary China, 2004 シュ「対立と交渉—現代中国における私企業の労働関係に関する研究」2004 年

¹⁵ Jiang Zemin, On The Three Representatives, 2001 江沢民「『三つの代表』論」2001 年

らは人民政治協商会議のみならず、地方や全国の人民代表大会でも重要なポストを占めるのに成功しています。新興富裕層の政治参加率は、他の部門に比べてはるかに高いことを発見した研究もあります。たとえば、人民政治協商会議での民間部門の代表者数は、国家部門の代表者の二倍になっています。¹⁶ 多くの経営者が同時に二つ三つの肩書きを持っているのも珍しいことではありません。とくに中小企業では、経営者が労働組合の議長だったり、党書記だったり、あるいはその両方を兼務していたりするものです。

こうした富裕層はさらに、自分たち自身の経営者連合や互助クラブをつくるのに熱心で、ひとつの体制しか法的に認められていない労働組合と比べて彼らははるかに多くの結社の権利を享受しているのです。

政府

中国は小さい政府、大きい社会という考えを実行に移しています。労使関係においては政府の役割は、形骸化もしくは撤退途上にあり、それに代わって経営者の特権が圧倒的になりつつあります。外国からの直接投資を呼び込んだり、どんな犠牲を払っても経済成長を達成するというにますます多くの比重がかけられている中で、民衆の権利、生活、環境などへの考慮は二の次となるばかりか、むしろ外国投資や成長への脅威と受け取られているのです。¹⁷ ドンベイ地区の地方政府の掲示板にははっきりと書かれています。「投資を妨げる者は誰であれこの地域の敵である！」と。

こうして、多くの地方政府が中央政府の指令を無視する、もしくは労働者の権利の尊重という中央のレトリックや要求に口裏を合わせているに過ぎないことはきわめて明らかです。労働法にもっと高い地位が与えられなければならないはずなのに、多くの地方政府は競争力を維持したり良好な投資環境を維持したりするために、労働法より低い基準を盛り込んだ法令や規則を制定して、労働者階級の苦境に目を閉じているのです。頻発する鉱山災害は、多くの鉱山所有者が地方の役人を買収していることの悲惨な例証なのです。鉱山所有者と役人は、事故を報告せず、犠牲者にほとんど補償を支払わず、労働者の基本的な健康・安全基準を無視することにおいて、平気で共謀しているのです。鉱山労働者など労働災害の犠牲者の大部分が移住労働者である場合は、こうした吸血人間たちは、その数を勘定に入れないのです。「錆びる」（負傷する）か「力尽き」た（死亡するか生涯にわたっ

¹⁶ Ao Dai Ya, *Political Participation of Private Entrepreneurs Stratum*, 2005 アオ・ダイ・ヤ「起業階層の政治参加」2005年

¹⁷ Feng ed, *China's Experience: Workplace Governance and Workers' Democratic Participation in Transitional Economy*, 2005 フェン編「中国の経験—移行経済における職場の支配権と労働者の民主的参加」、2005年

て労働能力を失った) 移住労働者は、放置され、遺棄されるただの使い捨ての道具のようなものなのです。¹⁸

中国政府は実際、2001年にWTOに加盟して以来、国際規範や基準に追いつこうと努力してきました。ILO規約の批准件数も増えました(23の規約が批准済み)、その実施報告、進捗報告も女性差別撤廃委員会(CEDAW)の監視グループに提出され精査を受けています。労働・社会保障省は、6,688に上る三者協議会がすべてのレベルで存在していると主張しています。だがそれらがどのていど効果をあげているか、それは確かめられていません。¹⁹

労働組合

中国の法律の下では、ただ一つの公式の労働組合組織しか合法的に認められていません。中華全国総工会(ACFTU=総工会)がそれです。1925年に設立され、中国共産党の支配下にある総工会は、かつては帝国主義と資本家にたいする闘いを率いるもっとも戦闘的な労働者の組織でした。1949年の直後、総工会は、レーニン主義の教条の下、動力伝道ベルトに変えられました。そしてロシアのモデルを忠実に引き写しつつ、経済発展を優先させ、労働者に福利を与え、新中国のイデオロギーを教え込むための組織になりました。²⁰労働者の権利擁護を最高の使命として強調しようといういくつかの試みがなされましたが、主唱者は追放されたり、非難されたりして結局ひとつも実りませんでした。ともかくとくに、何千人もの学生や労働者が参加した1989年の民主化運動への大規模な弾圧以降、総工会は中国共産党の不可欠の政治的道具であり続けています。

現在総工会は、一億三七〇〇万の組合員(組織率63%)、全国に一〇〇万の支部、五〇万人の専従を擁すると称しています。²¹この組織は、世界最大の労働組合だと自称しています。総工会は、国営企業部門の縮小によって失った組織基盤を、新しい経済からの組合員募集によって埋め合わせることに成功しました。総工会はまた、六九〇〇万人に適用される六万三〇〇〇の労働契約を締結することに成功しました。ここでも、こうした契約の実効性と一般組合員の意識について、疑問が投げかけられてきました。

しかしながら、労働者、とくに私営部門の労働者の大部分にとって、労働組合はまだ遠

¹⁸ AMRC, *Struggle for Justice*, 2005 AMRC「正義のための闘い」2005年

¹⁹ MOLSS, *White Paper on China's Employment Conditions and Policy*, 2004 労働・社会保障省、「中国の雇用条件と雇用政策」、2004年

²⁰ タン、リュウ、「中国労働運動史」、1998年

²¹ ACFTU, *Blue Paper on Chinese Unions' Safeguarding the Legitimate Rights and Interests of Workers and Staff Members*, 2002, 2005, and 2004 *Trade Union Yearbook* 総工会、「青書；中国の労働組合は労働者と職員の合法的権利と利益を擁護する」、2002、2005年版、2004年労働組合同年鑑

い存在です。組合が存在する場合でも、労働者はそれをもう一つの人事部とか福祉社部としか考えないでしょう。組合役員の大部分は一般組合員によって選出されていないし、その給料は雇用単位から支払われているのです。彼らは政府の役人や企業幹部と同じ給与基準で支払いを受け、同じ福利を供与されています。原則として組合長の地位は、そのレベルの副責任者と同等なのです。例えば、市のレベルの組合の委員長は、その市の副市長と同じレベルで扱われます。自分たちの労働組合の委員長が、経営責任者と同一人物であることに、労使関係の調停手続きで、労働者が初めて気づいたなどというケースがいくつもあるのです。

公式の組合がストライキを打った、あるいは支持したという例はただの一つも記録されていません。ストを黙認という例はあるのですが。ストが起こるとまず第一に組合が呼びかけるのは、生産を再開せよ、その後で交渉に入れというものです。組合が迫害を受け、組合員が立ち上がって労働者の権利を公然と主張するという事例は確かに存在します。しかしこれは通例というより、むしろ例外なのです。

勝者か敗者か

労働争議件数は増えており、2004年には二五万件を越え、参加人員は八〇万に達しました。過去一〇年、争議件数は年間30%ずつ増加しており、さらに増加する勢いです。労働者もはや黙って屠場に送られる家畜ではなくなっているのです。山猫スト、工場封鎖、請願、その他の大衆的直接行動が各所で頻発しています。²² こうした行動の大部分は労働者自身が組織した自然発生的行動で、外部の援助をほとんど受けていないものです。ある組合の調査部員は以下の六つの主要な行動形態があると要約しています。

1. 原初的行動、例えばハンスト、自殺、人質にとる、殺害など
2. 生産停止、ストライキ、その他の形態の争議行為
3. 交通の遮断、高層ビルから飛び降りるという脅し
4. 「労働者大会」の召集、「工場防衛キャンペーン」の展開など
5. 連帯ストライキ、統一行動
6. 街頭行進、デモ、社会への訴え、公開状など²³

²² Cheng ed, *Industrial Relations*, 2005; Guan ed, *Labour Disputes in China 2004*; Central Committee Organising Department, *2000-2001 China Research Report 2000* チェン編、「労使関係」2005年、グアン編、「中国における労働争議」2004年、中央委員組織部「2000-2001年 中国研究報告」2000年

²³ Qiao, *Blue Book of the Chinese Society*, 2005 クィアオ「中国社会青書」2005年

激しい弾圧、脅迫、報復などにもかかわらず、新しい形態の組織化が起こっています。労働者法律相談、労働者福祉センター、健康と安全を扱うグループの形成などです。²⁴ ある研修会で、参加した労働者たちは自分たちの仕事を新しい目で見直すことを学んだと語っていました。自分たちの力量は十分大きくなった、お互いに支え合うネットワークをつくる自信ができたと言うのです。

若干の研究者や活動家たちは、上から下へのアプローチに強い期待を抱いています。この人たちは、中国共産党が労働者の状況の改善をもたらす漸進的な政治改革を開始するだろうと信じている、つまり、端的に言って、党はその誤りを正す自己矯正力を持っていると信じているのです。トリクル・ダウン（滴り落ち）理論はいま中国でかなりの聴衆を持っています。つまりパイを大きくし、少数者をまず金持ちにすることで、次に再分配の問題を手がけることができるという議論です。しかし問題は、それがいつまで続くか、その間にさらにどれほどの命が無益に消されるのか、そして勝者は必死に護っている略奪品を譲り渡すだろうかということです。

企業の社会的責任運動は、北の NGO と労働組合が、中国のような途上国の労働者の権利を高めるために推進しているもう一つの労働者に好意的な手段です。社会的会計監査は、労働者への虐待や不払い賃金の是正に役立ったといわれています。健康と安全についての研修コースは、組合の役員選出の民主化や、企業組織に並行する労働者の代表制の導入などとともに、メディアの大きい注目を浴びています。こうしたイニシャチブのおかげで、お金儲けのうまい監査のプロや NGO のコンサルタントたちは忙しく全国を駆け回っています。しかし、こうしたイニシャチブで信用をつけているのは多国籍企業や若干の NGO や労働組合で、それは自分の PR にもなり、北の国の消費者からの批判をかわすのにも役立つからなのです。労働運動の見地からこうしたオルタナティブを再点検するべき時です。労働者がそこから本当にそこから利益をえているかどうか、またどのように利益をえているのかを点検しなければなりません。監視活動、および企業責任運動全体の設計と運営に労働者の参加を保証しなければなりません。²⁵ この条件を満たさない限り、企業責任運動は、労働者の権利と私有化とその商品化に終わってしまうでしょう。

私たちは、これまで若干の国際、外国 NGO や労働組合がふつうにやってきた温情主義的アプローチではなく、中国における労働者の底辺から突き上げるイニシャチブを尊重し、支持しなければならないのです。

中国におけるこの新しい労働運動のこれ以上の発展には国際連帯が決定的に必要です。グローバル化は国境を知らないし、増え続ける多国籍企業は、中国をはじめ世界中の組合

²⁴ May Wong, Asian Labour Update, no.55, 2005　メイ・ウォング「今日のアジアの労働」No.55・2005年

²⁵ AMRC, A Critical Guide to Corporate Codes of Conduct, 2004　AMRC「会社経営規定に関する批判的ガイド」2004年

のない地域にどしどし拠点を築きつつあるのですから。私たちは、互いに非難の指を突きつけあって、地球大にまた地域において労働者の権利を護る共通の努力を掘り崩すのではなく、こうした多国籍企業に対決する共通の戦略を練り上げる必要に直面しているのです。

働く人々の野蛮にたいするオルタナティブは常に存在するのです。

参考文献及びウェブサイト

1/ www.acftu.net

2/ www.molss.gov.cn

3/ www.ilo.org

4/ Solidarity Centre, Justice for All: the Struggle for Workers' Rights in China, 2005

5/ www.chinalaborwatch.org

6/ www.china-labour.org.hk

7/ Anita Chan, China's Workers Under Assault, 2001

8/ Taylor, Li and Chang, Industrial Relations in China, 2003

9/ Warner, Changing Workplace Relations in the Chinese Economy, 2000