

珠江デルタ地帯の中国労働者の労働環境（中）

丸山 恵也
李 鋼 哲

目 次

序	
珠江デルタの労働者階級	
(1) 民工潮	
(2) 民工潮の形成要因	
(3) 民工の遭遇	
(4) 三無人員の遭遇	
(5) 政府の対応措置	
労働者の状態	
1. 安全でない作業環境	
2. 苛酷な管理（以上、第51巻2号掲載）	
3. 長時間労働	
4. 賃金と住宅	
5. 雇用保障	
6. 社会保険	
7. 未成年労働者	
8. 女性労働者（以上、本誌に掲載）	
9. 政府よりの組合（以下、第51巻4号掲載 予定）	
10. 労働者の抵抗	
付録：労使紛争	

3. 長時間労働

珠江デルタ地帯において、長時間労働が多く見られるのは、主に外資系企業、私営企業、郷鎮企業である。これらの企業の経営者は、労働法の規定を無視して労働者に時間外労働を強いているのである。労働者が毎日12～13時間働くことは普通のこと、一部労働者は毎日15～16時間の長時間労働を強いられ、労働者の健康が問題になりつつある。

広東省総工会のアンケート調査によると、

三資企業の従業員のうち、毎週6日以上の仕事をするため休日がない人が61%いる。また、34.7%の従業員は「残業・休日出勤を強要される」と答えている。さらに、20.1%の人は残業手当・休日出勤手当をもらっていないと答えている。

他の調査（外資系企業105社の労働者を対象に実施したアンケート調査）によると、残業時間が一番長い労働者は連続36時間も働いたという。一部企業では連続11ヶ月も休日がなかったという。超長時間労働で倒れた女性労働者は数え切れない。ただ13.9%の人は、残業はお金のためであり、自分で願っていると答えた。

法律規定

中国政府は、労働者の一日の正規の労働時間は8時間で、毎週の仕事は6日間、週労働時間は48時間と規定し、一日の残業時間は4時間以内で、1ヶ月の残業時間は合計48時間以内とする、と規定している。1994年3月1日から、政府は毎週労働時間を44時間に短縮した。95年1月より実施された「労働法」には、1ヶ月の残業時間は36時間以内と規定されている。また、労働者に残業をさせるときは本人の同意が必要であると明示し、労働者は国で定めた休日を有給休日として享受できると規定している。ところが、実際には多くの企業、とりわけ外資系企業や私営企業では、以上の法律が守られていないのが現実である。

【個別事例】

(1) ある労働者から次のような手紙が届いた。

「今日は2月6日(旧正月)であるが、私は依然として出勤している。春節(旧正月)に休みもなしに昼から夜まで働いている。我々の通常の作業時間は12時間(4時間残業を含めて)であるが、実際は15、16時間の仕事をすることも多い。この手紙を出す時、私の胸は痛くなる。会社では労働者が2人も原因不明で死んでいる。1人は93年のクリスマス前夜にベットで寝たまま、翌日の朝に死んでいるのが発見された。21歳の若い男である。94年2月のある日の朝、もう1人の19歳の女工がベットで死んでいた。彼女はもともと体が弱く、病弱ではあったが、原因わからずに死んだと言うことは、余りにもかわいそうである。男性の死者に対して会社は1万元の賠償金を払い、同僚達がまた1万元を募金して家族を慰めた。女工死者の場合は、その家族が弁護士を通じて処理しているという。

人は皆いずれ死ぬだろうが、このような死はあるべきではない。ある読者から。」(『大鵬湾』94年2月)

(2) 蛇口工業区の香港系電子部品組立て工場では、労働者が毎日15時間以上働き、常に休日出勤を強いられると言う。(『明報』94.1.8)

(3) 深^{センチエン}圳市のある電子工場では、いつも労働者に強制的な残業をさせるという。93年の9～10月の間には、労働者に3日昼夜継続して働かせたことが4回もあった。ある女性労働者の話によると、3日続き仕事しても飲み水さえ十分に与えられなかったという。(『東方日報』94.1.13)

(4) 東^{トウクワン}莞市のある台湾系企業では94年8月だけに、残業した日が25日で毎日6～8時間、1ヶ月合計で222時間もあるという。(『広東労働報』95.1.15)

(5) 珠^{フツハイ}海市のある靴工場では、労働者が毎週の日曜日の夜以外は残業をしていた。毎月の残業時間は120時間にも上ると言う。(『広東労働報』95.1.8)

(6) 深^{センチエン}圳市のある会社では労働者の平均1日作業時間が11.5時間で、2週間に1日の休暇しかなく、残業手当は一切ないという。(『深圳労働時報』94.3.9)

(7) 深^{センチエン}圳市のある香港系企業では、労働者の毎月の残業時間が130時間を超え、労働者の1人は過労の原因で心筋梗塞を起こし死亡したという。(『東方日報』94.2.16)

4. 賃金と住宅

珠^{フツジャン}江デルタにおいて、都市戸籍の地元労働者の所得は相対的に高いが、それでも低所得の労働者は数多くいる。外資系企業や私営企業の工場で働く労働者は、賃金所得の面で保障がなく、一部労働者の賃金は地方政府が決めた最低賃金基準より低いのもあり、また残業をしても所定の基準による残業手当をもらえないケースが多い。

生活の基本的な必需品である住宅面では、都市戸籍の労働者は住宅商品化政策の衝撃を受けている。民工労働者は条件が劣悪な宿舍で、人間の基本的な生活水準以下の暮らしをせざるを得ない。

(1) 賃金

賃金の面では、地元労働者の低所得層は、主に一部経営難に陥っている国有企業や集体企業の労働者が企業のリストラによりレイオフされるとか、早期退職を強いられた人たちである。広州市総工会の統計によると、現在広州市の全従業員(外来民工を含まない)の25%が生活困窮に直面していて、そのうちの8.4%に相当する約8万人の従業員が毎月160元の生活貧困水準以下であるため救済対象になっている。

広州市第二軽工業部門の5つ企業だけでも、400名の従業員が企業から生活費33元～155元

をもらっているという。同市の海珠区では、1,000人余りの失業者が毎月100元以下の生活救済費をもらっているという。民政部門傘下の14の福祉工場（政府が身体障害者のために設立・運営している企業—訳者注）では、280人余りが毎月250元の最低賃金さえもらっていないという。そのうち毎月160元以下の賃金をもらっている労働者が187人もいて、彼らは生活に困窮し、親戚からの援助で暮らすしかないという。

また、わずかの年金をもらっている一人くらしの年金者たちと、病気を病む年金者たちの生活はさらに苦しい。例えば、広州市のある服装工場を定年退職した73歳の老人は毎月158元の年金をもらい、これはひとりの生計を立てるにも足りないのに、身辺に先天性心臓病を病む32歳の息子がいて、2人の生活はとても惨めであるという。

民工の賃金はずっとも保障されていない。民工は一般的に外資系企業、私営企業、郷鎮企業で働いているが、その賃金が保障されないケースがかなり多い。

「労働法」には、各地方政府は地元の経済発展レベル、生活指数、平均賃金等に基づいて最低賃金基準を決めなければならない、という条項がある。それに基づくと、^{ツウハイ}珠海市の1993年の最低賃金は325元であり、^{センチュエン}深州市の最低賃金は280元であった。ところが、実際にこの最低賃金基準すらもらえないケースが数多くある。

例えば、^{センチュエン}深州市蛇口工業区の凱達企業有限公司では、1,300人の労働者が働いている。そのうち、民工労働者の日当たりの賃金は5元～7元で、1993年に市政府が定めた最低賃金の半分程度しかない。^{センチュエン}深州、^{ツウハイ}珠海、^{サントウ}汕頭など3つの経済特区の外資系企業75社に対する調査によると、そのうち40社が政府の決めた最低賃金基準より低いケースであった。これは調査対象企業の55%を占めている。そのうち、月給をわずか140元しかもらっていない

労働者もいるという。

一方、企業側が賃金の支払いを遅延するか、或いは企業が負担すべき諸費用（例えば治安管理費、計画育児費、植樹費など）を労働者に転嫁するなど、法定賃金が保障されていない。また、さまざまな罰則を決め、遅刻一回で罰金5元とか、勤務証を携帯しないと罰金10元を科すなど、実際に減給されている。もし企業が経営不振で倒産する場合、外国人経営者は海外に逃げてしまい、労働者は遅延された給料をもらえなくなり、訴えるところすらないのである。賃金の支払い遅延がもっと酷い会社もある。

例えば、^{センチュエン}深州市の晶都シルク服装有限公司では、5ヶ月の給料を遅延し、その総額が29.9万元にもなっている。そして、多くの民工は里帰りの旅費さえなくて困っていたという。

ほとんどの外資系企業や私営企業では残業が多いが、労働法の規定により残業手当を払っていない企業が多いという。「労働法」には、休日出勤や夜11時以降の残業手当は基本給の2倍、一般残業手当は基本給の1.5倍と決めている。そして、また1ヶ月の残業時間が48時間を超える場合は、その超えた部分に対しては基本給の2倍を支払わなければならない、と決めている。

ところが、実際に企業側はこの法律規定を守っていない。例えば、^{センチュエン}深州市松崗永豊靴工場では、労働者の月平均残業時間が150時間に上り、残業手当は時間あたり1.0元しかもらえないという。公明鎮のあるOEM工場では、外来民工の残業手当を1時間で0.4元しか払わないという。1993年の最低賃金基準に基づいて計算しても、残業手当は最低でも1時間に2.1元にならなければならない。

次の表は、1993年に広東省総工会が外資系企業20社の労働者に行ったアンケート調査の結果である。

表4-1 労働者の残業手当に関する調査表
(単位: %)

残業手当の支給	支給無し	20.1
	休暇で補償	6.2
	支給有り	73.7
残業手当の支給 基準	基本給の1.5倍	28.2
	基本給の2.0倍	3.3
	基本給の1.0倍	34.5
	基準を知らない	34.0

(2) 住宅の商品化

1987年、中国政府は大規模な都市住宅制度の改革に取り組んだ。その改革の主旨は住宅の商品化であった。つまり、従来のように企業や政府機関が従業員に低廉な賃貸住宅を提供するという方式から、市場経済の発展に歩調を合わせて、賃貸料金を段階的に市場価格まで引き上げるとか、公有住宅を減価償却し割安価格で従業員に販売し、その資金で不動産開発を行い、都市の住宅問題を解決しようとした。

この政策により、多くの企業では従業員に現在居住している家を買うように勧め、これによって新しい住宅建設のための資金を集めようとした。結局、多くの従業員はこれまで貯えてきた貯金に借金をして、自分たちが住んでいる住宅をお金を払って買わねばならなくなった。同時に、企業は住宅の賃貸料を大幅に引き上げた(住宅手当も同水準に引き上げた—記者注)ので、低所得層の労働者には大きな負担になった。

一方、不動産市場における商品住宅の価格は所得水準に比べて非常に高く設定されている。例えば、広州市や深セン市の場合、50平米の一般商品住宅の販売価格が約20~30万元という超高額で、普通の労働者から見ると「絵に書いた餅」でしかなかった。

政府は、住宅に非常に困っている労働者に対しては「特惠価格」の住宅を割安で販売す

るという政策を打ち出した。しかし、その価格にしても一部の中・下層労働者にとっては負担しきれない価格であった。このような住宅は広州市の場合、1平米あたりで1,370元であり、もし50平米の住宅とすると、何と68,500元である。一方、同市の1994年の労働者平均年収は約8千元であり、月平均にすると約670元である。住民の1人あたり平均生活費は約580元であり、共働きの労働者世帯が一所懸命に貯金しても、家を買うには20年近くかかることになる。このように見ると、住宅商品化政策は、所得の高い都市住民は住宅環境を改善できるが、中・下層の所得者には大変厳しいものである。

(3) 出稼ぎ労働者の住環境問題

労働部門の規定には、企業が出稼ぎ労働者に提供する宿泊施設は、1人当たり平均2平方メートル以下になってはならないと決めている。ところが、実際は多くの企業では、民工労働者の宿泊施設は1人当たり1平方メートルも足りない。例えば、深セン市の冠越実業有限公司では、20平方メートルの宿舎に30人の労働者が住んでいるが、そこには風通しも日当たりもよくない。企業側は宿舎を合理的に利用することに工夫して、交代勤務制を実施した。そして、宿舎もそれと合わせて昼と夜に交代で利用するようにしたのである。東莞のある企業では、宿舎の毎日の水道供給を2時間に制限し、民工労働者がお風呂に入ることさえできない状態であるという。

一方、多くの外資系企業の民工労働者の宿舎は消防施設が完備されていない。「消防条例」には、宿舎、作業場と倉庫はそれぞれ離れていなければならない、と明確に決めている。ところが、実際はどうなっているのだろうか。1つの例をあげてみよう。

1991年5月30日、東莞市のあるレインコード工場で火災が起きた。この工場の敷地内には宿舎、作業場と倉庫が三者一体になっていて、1階にある作業場から火が出て燃え上が

ると、その2階の宿舍に住んでいる労働者は避難経路もなく、焼け死するものさえ出ている。

この他にも、^{ツウハイ} 珠海市の吉大区にある、ブランド・スポーツ・シューズ・メーカーの裕元靴工場（株式上場企業）では、労働者宿舍が作業場の建物の上層階にあるという。このような状況は経済特区以外では更に数多く見られる。

また、労働者宿舍の倒壊事件がたびたび起きた。1994年6月4日、朝7時半に、^{センチエン} 深圳市龍崗鎮盛平工業区の協成ビニール工場で、施工中の宿舍が倒壊し11人が死亡し、60人が重軽傷を負った。この工場は香港系の玩具工場で、約1,000人の労働者が働いていた。会社は宿泊施設の建設に追われ、まだ完成していない建物の2階に労働者106名を住わせた。この建物は、地元の村幹部が真剣な審査もしないで建築許可を出したものであり、その建築も所定の基準を満たしていないという。

5. 雇用保障

中国政府は80年代の半ばから、都市における経済改革を本格的に進めてきた。この改革は、一方では、政企分離の原則のもとで国有企業の経営権限を企業側に委譲し、他方では、労働者の雇用保障の権利を抑制するものであった。具体的な措置として、「鉄の飯鍋」（終身雇用制と同義語—訳者注）を壊すための雇用制度の見直しと雇用契約制度の導入であった。

広東省は経済改革の先駆けになっているため、雇用制度の改革でも一步先を走っていた。省政府は1995年まで労働契約制を全面的に導入することを目指した。その結果は、民工労働者の雇用が保障されないのは言うまでもないことであるが、国有企業や集体企業の正規労働者の雇用さえも保障がなくなり、労働者の権利が大きく後退することになる。

(1) 国有企業や集体企業の雇用保障問題
1986年10月1日より、「国営企業での労働

契約制実行に関する暫定規定」が実施された。それによると、新規従業員には全て労働契約制を適用し、その契約には労働条件と契約期間が定めており、従業員が企業に終身雇用される保障がなくなった。集体企業にもこの「暫定規定」が適用されるとしている。一方、「暫定規定」には国有企業や集体企業が深刻な経営不振や倒産に追い込まれない限り、労働者の契約期限になったら継続的に契約更新をすべきである、という方針が提示されている。その後、国有企業や集体企業の全従業員に契約制の導入が実施され、1986年以前に入社した従業員に対しても契約制を適用することになった。こうして、すべての国有企業や集体企業の従業員に契約制が適用され、雇用の保障がなくなった。企業が政府から経営自主権を獲得し、経営者の権限が拡大され、労働者の契約更新の決定権を握ることになった。^{ツウジヤン} 珠江デルタにおいて、一部の国有企業では既に中年女性労働者との契約更新を打ち切る現象が起こっている。一部の国有企業では利益追求のため、民工労働者を雇用する傾向にある。

しかし、民工は同企業内の正規労働者に比べると雇用保障状況がさらに悪い。国有企業でリストラを進める時、まっ先にリストラ対象になるのは民工労働者である。

(2) 民工の状況

^{ツウジヤン} 珠江デルタにおいて、民工労働者は経済的にも社会的にも最も下層の地位に置かれている。経営者の残酷な搾取と社会的蔑視に耐えられず、民工の一部は故郷へ帰る道を選択せざるを得ない。それでも多数の民工は、結婚年齢になるまで、或いは継続採用されなくなる時まで粘り強く仕事を続けたいのである。何故なら、ここで2~3ヶ月仕事をすると、その収入は農村での1年間の収入を上回るため、この出稼ぎが貧困な農村家庭においては大きな収入源になるからである。

ところが、民工労働者が仕事を続けたくて

も、必ずしも仕事が保障されているわけではない。企業のオーナーや経営者は、理由がなくてもいつでも民工を解雇することができる。「労働法」により、民工は企業側と1年あるいは2年期間の契約を結び、契約期間内には企業側が一方的に解雇することができないとしているが、実際は民工が勝手に解雇されるケースが数多く見られる。また、解雇された民工は訴えることさえ難しいのである。なぜなら、政府の労働部門に訴えたとしても、政府側は企業の味方になりがちである。もし集団解雇があった場合は、民工が結集して政府の労働部門あるいは市の総工会に訴えると、事態の拡大を恐れて政府が調停することになるが、このような場合にも、民工は正当な補償や賠償が受けられるとは限らない。

これとは別に、雇用契約が期限になったとき、企業側は必要に応じて契約の更新を断わる手を使って一部民工を解雇するが、それは理由がなくても法律には違反しないことになっている。極く少数の技術者を除く、女性民工の場合は25歳以上、男性民工の場合は30歳以上になると仕事を見つけることがかなり難しくなる。企業のオーナーは、民工が若いうちにこき使って搾取し、少し年をとると使い捨てにしてしまうのである。

民工は都市戸籍の労働者に比べて、雇用保障の面でかなり差別化されている。都市戸籍の労働者の場合は解雇されると失業者に該当し、政府から失業救済金が給付されると同時に、政府が責任を持って再就職を斡旋するのである。政府はこれを都市の安定化対策として見なしている。

民工の多数は外資系企業、郷鎮企業と私営企業に雇われるが、数少ない人は国有企業に就職できて正規労働者になる場合もある。たとえ民工と都市戸籍の労働者が、同じく民間企業に雇われたとしても、もし失業した場合には政府は差別化政策を取っている。もし、民工が再就職できないとしたら、政府の立場

は彼らは故郷に帰るべきだと考え、里帰りを勧めるのである。

労働者、とりわけ民工労働者の雇用安定が保障されていないため、労働者が正当な権利を主張すれば、いつも解雇の危険にさらされる。権利の主張が強い労働者は、すぐに解雇されないとしても契約更新の時、継続が困難になる。労働者の権利が保障されていないため、もし労働者が自分たちの権利を守るため、操業停止やストライキで経営者に抵抗したとしたら、生産秩序を破壊するという理由で解雇されてしまう。例えば、1993年末に、珠海市のある玩具工場での労働者のストライキで、数百名の労働者が同時解雇された。翌年、珠海市の威望磁訊公司では、労働者のストライキが収まった後で、百名余りの労働者が解雇される結果になった。

(3) 労働者の就業保障の権利

中国では余剰労働力が多く、また法律が完備していないため、労働者の雇用保障が難しくなっている。1994年7月に、やっと中国の建国以来初めての「労働法」が公布され、翌年の1月1日より実施された。この「労働法」は、労働契約制度について若干修正している。同法の第20条には、「労働者が同一企業で連続10年以上勤め、また契約する双方が契約更新に同意した場合、労働者が固定期限なしの雇用契約を結ぶことを希望したら、固定期限なしの雇用契約を結ばなくてはならない」と決めている。「固定期限なしの雇用契約」の導入の意義は、「契約期間終了」という理由で経営側が労働者を理由なしに解雇することを抑制するためであった。

しかし、実際にはこの第20条の意義は薄れている。それは、企業側が若手労働者をいくらでも雇用することが可能であるため、現有の労働者を10年以上も雇用する必要がないのである。だから、この条文は現実には空文に過ぎず、労働者の雇用保障は相変わらず守られていない。

現行の労働契約制に関する法規は、中国に於ける労働者の雇用保障を資本主義国のそれよりも低いレベルに後退させている。これは政府が掲げている「労働者は国家と企業の主人公」という社会主義原則に反しているに違いない。

一方、西側諸国に於いては、労働者の権利闘争の結果、その雇用保障はかなり進んでいる。例えば、英、米、仏、独等の国々ではいずれも「不公正解雇法」を制定し、労働者が理由なしに解雇されないように保障されている。アジアに於いては、日本、台湾、シンガポール等が同様の法律を制定している。ここでは、労働者がある企業で連続一定期間（半年、1年、或いは2年）働いた後、企業側は労働者を勝手に解雇できないことになっている。ただ、労働者が会社の規則を守らないとか、詐欺や窃盗などの犯罪行為があったとか、労働能力を喪失したとか、または企業が倒産するとか、またはリストラなどに限って、企業側は労働者を解雇することができるとしている。それ以外の場合は労働者を解雇してはならないことになっている。もし、労働者が不公正な解雇に迫られたときは、法律に訴えることが可能で、裁判で勝ったら復職あるいは補償を受けられる。

しかし、中国の現行労働法規では、契約期間内に限って労働者は勝手な解雇を免れることが保障されている。他方、企業側は契約期間が終了したら何の理由がなくても労働者を企業から追い出せるのである。

企業の財産といえば、それが国有企業であろうと集体企業であろうと、あるいは雇い主の個人所有であろうと、その蓄積は労働者の労働により実現できたものである。従って、労働者が企業で一定期間働いたら、その企業の富の蓄積に参加したことになるため、労働者は継続的に企業で働く権利を持つべきである。自ずからこの権利を放棄（例えば辞職）しない限り、雇い主は労働者の労働権利を剥

奪することが出来ないはずである。

6. 社会保険

中国では1994年末までに全面的な社会保険法を制定するということがあったが、1995年4月になってもそれがまだ公布されていない。社会保障問題はかなり複雑なため、中央政府は部分的に年金保険とか失業保険の法規を次々と制定し、また部分的な地区を選んで医療保険等の実験を進めている。各地方政府もそれに相応しい法規を続けて制定している。広東省は経済改革の先駆けとして、各市、県において社会保険に関わる法規を制定しているが、これらの法規はまだ十分に完備されておらず、それを実行することは更に難しいといえよう。

(1) 年金問題

1983年、広東省では新規採用の契約制労働者に対して年金保険制度を導入した。1989年には、臨時工（パート労働者など指しているが、民工がその多数を占めている一訳者注）に対しても社会年金保険制度を導入した。さらに、1990年には、正規従業員が年金保険料の一部負担するような新しい年金保険制度を導入した。以上の諸制度により、広東省において全ての労働者（民工を含む）が年金保険に加入することになっている。ところが、実際は年金保険加入者は広東全省で621.1万人（『広東労働報』1995.2.12.）であり、全省の都市戸籍労働者は860万人であることから、少なくとも都市戸籍労働者の約4分の1が年金保険に加入していない。かつ、民工労働者（推計では民工労働者の数が都市戸籍労働者の数より多い）も加えるなら、年金保険加入者の比率は更に低くなる。一般的には、国有企業や集体企業の加入率は高く、外資系企業、私営企業と郷鎮企業での加入率はかなり低い。

珠江デルタにおいては、外資系企業、私営企業と郷鎮企業の数が多く、また大量の民工がいるため、年金保険の加入率が最も低い。例えば、社会保障制度を相対的に早く導入し

ている^{センチェン}深 圳市において見ても、1994年には45万人しか年金保険に加入していない（『華南経済日報』1994.8.6）。約200万人の民工を含む労働者の中、年金保険加入者の比率は2～3割程度である。

(2) 失業保険問題

労働者の雇用保障における権利が弱まったため、失業者の生活保障問題が厳しくなりつつある。広東省で失業保険の加入者は約418万人であるが、これは都市戸籍の労働者総数の半分以下である。一般的に言えば、外資系企業、私営企業や郷鎮企業での労働者の失業保険の加入率は極めて低い。

各地方における失業保険法では、民工は失業保険の対象から外されている。政府側は、民工は仕事がない場合は帰省すればいいから、失業保険の問題が存在しないと認識している。

実は、農村では農地が少ないため、出稼ぎに出てくる民工のほとんどが余剰労働力なのである。だから、民工も仕事を失ったら都市の労働者と同じように失業者なのであり、違うのは戸籍だけである。このような戸籍による身分差別をなくすためには、民工が都市で一定期間仕事をしたら失業保険に加入させ、そして都市住民と同様な福祉を享受させるべきである。もちろん、このような差別を是正するためには、現在の労働法及び労働契約制を改正しなければならない。

(3) 医療保険問題

国家衛生部門のアンケート調査によれば、1993年全国平均の1回当たり診療費は都市部で47.7元（1元＝約15円）、農村部では21.7元であるという。入院患者の平均治療費は都市部で1,583元、農村部では529元であるという。沿海地域ではこの全国平均値をさらに上回っている。

通常、国有企業や集体企業の労働者の医療費は企業が全額負担することになっているが、最近になって、これらの企業の経営不振や医療費の急上昇のため、多くの企業は医療費を

払えなくなっている。このような状況に対応して、広東省政府は1994年7月1日から、医療制度の改革を行い、医療費の2割を労働者本人が負担し、入院した場合は1割を負担すると決めた。ところが、医療費の急上昇の原因は医療機関がさまざまな名目で医療費を引き上げていることによるものである。従って、政府は医療機関の医療費徴収に対する監督を強化するのが本筋で、医療費上昇の負担を労働者に転嫁するのは公平なやり方ではない。このようなやり方では、企業の医療費不払い問題を根本的に解決することができない。根本的な解決方法は社会保障制度の確立なのである。一部地域で先行的な改革を試みているが、まだ医療保険の加入率が非常に低い。^{ツウジャン}珠 江デルタにおいて、現段階で医療保険の加入者はわずか23.8万人（『広東労働報』1995.2.12）で、これは同地域労働者全体の約20分の1に過ぎない。

現行の医療保険制度では、多くの民工を保険対象から外している。民工の多数は外資系企業、私営企業と郷鎮企業で働き、これらの企業では国有企業のような医療費を企業側に請求する制度がないため、診療費は自分で払わなければならない。しかし、医療費がかなり高いため、重病の場合は自力で賄うことが出来ず、同僚の助けで治療を受けるケースが多く、そうでない場合は悲惨な状況に陥るのである。民工を医療保険の枠内に入れた新しい保険制度を導入すべきである。

(4) 労災保険とその他の問題

^{ツウジャン}珠 江デルタに於いて、労働者が労災事故にあっても、労災保険の賠償を受けられないケースが数多くある。その主な原因は、企業側が一方では安全作業を重視せず、他方では労災保険の費用でさえ支払いたがらないからである。また、多くの企業で労災保険制度が実行されていないのも重要な原因である。現段階で、広東省全体の労災保険加入者は539.5万人（『広東省労働報』1995.2.12）で、これ

は年金保険の加入率より低い。深^{センチェン}圳市では、労災保険の加入者が47.5万人（『華南経済日報』1994.8.6）で、これは年金保険加入率よりやや高いが、それにしても労働者全体の数に比べるとその比率がかなり低い。

一般的に、外資系企業や私営企業で、労働者が労災事故にあった場合、経営者側から賠償を受けるべきであるが、実際の支払い金額が法定基準より少なく、数百元程度で済む場合も多い。手や足が切断されるなど終身障害者になった場合でも、数千元から数万元程度の賠償金が支払われるだけで、労災保険法に決められた「毎月その労働者の生活費を支給する」という規定は守られていない。さらに、一次の治療が終わるまでの医療費は負担しても、再発した時の医療費については労働者本人に負担させるケースもある。広州市の障害者リハビリセンターで治療中の労働者に聞いた話によると、1993年に、入院数ヶ月になった元建設労働者は、雇い主より治療費の継続的な支払いを断ってきたため、やむをえず2万円の賠償を受け取り田舎に帰らざるをえなかった。しかし、その後に傷口が潰瘍を起し、適当な手当を受けられず、結局は死亡したという。このような事件は数多く聞かれるという。医療費が高いため、病気が再発した場合は受け取った賠償額では賄えないのである。

育児保険とか住宅積立金制度においては、まだ試験段階にあるため、地元の都市戸籍労働者以外は加入できないのである。

7. 未成年労働者（童工）

(1) 童工（未成年労働者）の一般状況

企業では16歳未満の未成年を雇用してはならない、という「労働法」の規定がある。しかし、未成年労働者の就労問題は依然として広い範囲で深刻になっている。1991年、広東省における約800万人いる民工の内、約50万人が未成年であるという推計がある。これら

の農村から来た子供達は学校を中退するか、あるいは家で仕事を手伝っていたが、民工潮の影響で故郷を離れ都会に出稼ぎにきたのである。その多数は郷鎮企業や私営企業の中小企業で職を探し、一部は外資系企業で働いている。彼らは違法で就労しているため、成年労働者より酷い搾取を受けている。給料が低いのは言うまでもなく、長時間労働と肉体労働も強いられる。また、雇い主から給料を遅延されたり、殴られたりすることも珍しくない。これらの子供は「義務教育法」及び「児童工使用禁止規定」により保護を受けるべきだが、その法律がきちんと守られていないために学校を中退して出稼ぎ地で浪人生活を送るか、あるいは企業に雇われ、雇い主に虐待されている。また、一部の子供は都会の街頭で花を売ったり、ゴミ拾いになったり、または乞食になって生計を維持している。

これとは別に、一般的に重視されていないもう一つの問題は、農村家庭に於ける隠蔽労働力である。農村に於ける請負制の導入以来、児童労働力が家庭の中に隠蔽されて、表面では家庭の仕事を手伝う形をとるのであるが、実際はそのために数多くの子供が学校を中退しており、深刻な問題になっている。

(2) 童工（未成年労働者）の形成要因

まず、童工の最も大きな形成要因は教育制度が整備されておらず、義務教育が徹底的に実行されていないことにある。農村部に於いて、学校で徴収する雑費が多く、学校での多くの費用が農家の負担として転嫁される。例えば、教育附加費、水道・電気代、机代等の名目の費用が多く、これは所得が低い農民にとっては耐えられない負担である。次のような民謡が農村で流行している：「田植え・麦刈りの忙しさは大変だけど、子供の学校通いがもっと恐ろしい」。推計によると、現在全国で毎年約100万人の子供が貧困のため学校を中退し、この10年間で合計1,500万人が中退しているという。貴州省だけで、毎年10万

人の子供達が学校を中退し、また、270万人の就学適齢児童が入学できていないという。

次に、経済発展のアンバランスがもう一つの原因である。都市部と農村部、内陸部と沿岸部の所得格差が拡大しているため、生活に苦しい農民が、相対的に豊かな都市と沿海部に出稼ぎにで、その影響で子供も家庭労働を手伝うか、或いは大人と共に出稼ぎに出る。

もう一つの原因は、「労働法」の実行とその監督が厳しくないことにある。雇い主は法律を無視して未成年労働者を雇い、利益を上げるのに懸命である。

(3) 法律規定

中国政府は1991年4月に「童工雇用禁止規定」を發布し、また「中華人民共和国労働法」第15条には、雇い主が16歳未満の未成年を雇用することを禁止する、と明確に規定した。広東省政府はこの法律に基づいて厳しい罰則を決め、もし企業側が上記の法律に違反し、それが発覚した場合、その企業は政府の指令に従って童工をもとの居住地に送還し、同時に童工1人を雇用すると3千元の罰金を科すとしている。もし、童工が事故に遭った場合、企業側は全ての賠償金を払う、などの規定になっている。

【個別事例】

(1) 東莞市のある爆竹工場では、大きな爆発事故が起き11人が死亡、7人が怪我をした。死傷者はいずれも湖北省からきた12～15歳の童工だった。(『大鵬湾』1993.6.)

(2) 中山市のある外資系紡績企業には、400名余りの労働者が働いているが、そのうち160名が童工である。山東省から来た14歳の女の子は、毎日18時間の長時間肉体労働に耐えられず、機械の上に倒れたが髪の毛が機械の中に巻き込まれ、その場で死亡した。(『大鵬湾』1993.6)

(3) 順徳市のある電子工場の経営者は、学校を中退した児童を雇い、1991年7～12月ま

での賃金を一円も支払わなかった。12月29日に、童工はストライキを敢行し、手をつないで経営者が乗った車の周りを包囲したが、経営者は運転手にそのまま前へ進むように命じて、結局は1人の子供が足を引かれ重傷を負った。(『大鵬湾』1993.6)

(4) 恵州市の創聯針織有限公司では、1993年7月に、4名の童工を雇い、長時間労働を強要した。毎月の残業時間は64～86時間にもほり、少年の健康を著しく損ねたため、市当局に摘発され2.4万元の罰金を科せられた。(『工人日報』1994.1.26)

(5) 四川省教育部の調査によれば、ある県の58ヶ所の中小学校では、1993年前学期に中退した子供が5,260名もいた。これは生徒全体の19%を占めるが、そのうちの85%は出稼ぎに出ているという。(『大鵬湾』1993.6)

8. 女性労働者

推計によると、現在に珠江デルタには都市戸籍の女性労働者が全体の約4割を占めている。一方、民工の約6割は女性である。彼女たちは珠江デルタの経済発展のために大きく貢献しているが、しかし平等な待遇を受けていない。

中国の「憲法」、「女性権益保障法」及び「労働法」等には、女性は男性と均等に雇用される権利を享有し、同一労働で同一賃金が保障されなければならない、と明記されている。ところが、女性が雇用差別を受けていることがかなり深刻な問題になっている。

また、国務院は1988年に「女性労働者労働保護規定」を制定したが、実際に女性労働者の権利は法律に規定した通りに保護されていない。

(1) 就職に於ける差別

ある調査によると、1993年1～6月、広東省には女性失業者（地元の都市戸籍）が約16.59万人いるという。これは男性失業者の5倍に相当する数字である。また、企業内に

における女性余剰人員が数多くいるが、そのなかで40歳以上の女性余剰人員に対して行ったアンケート調査によると、再就職が困難と答えた人が74.5%に上る。40歳前後の人は通称「老三届」（1966年の「文化大革命」が始まる3年間の高校卒業者のこと—訳者注）と呼ばれる。この世代の女性労働者は企業で比較的に単純な作業場に配置されているため、リストラの際にはこれらの年齢が相対的に高い女性労働者が真っ先にレイオフされがちなのである。もう一つの不合理な現象としては、男性従業員が職場を移るとか、退職するとか、あるいは職場を勝手に離れる場合、その家族の就業にまで影響が及ぶこともある。

国有企業の改革に際して、企業側は従業員を大幅に削減しようとして、むりやりに労働者をレイオフする。そして、レイオフされた労働者は企業から数十元から百数元の生活費しかもらえないため生活難に陥ってしまう。強制的にレイオフする時、常に女性労働者が真っ先にその対象となるのである。広州市総工会女性部が1994年7月に行った調査によると、調査を受けた61社の企業で女性労働者がおよそ1.2万人も削減されている。特に、紡績業では全体女性労働者の1.5割がレイオフされたという。

そのほかに、ある建設会社では、30代の女性労働者900名が、子供が産まれた後「長期休暇」を与えられて家庭に戻ることを強いられた。そのうち一部女性労働者は何回も仕事に復帰することを申し入れたが、婉曲に断わられた。「長期休暇」をもらった女性労働者達は、教育訓練も受けられず、昇進ができないことは言うまでもなく、物価は上がる一方で賃金は上がらないでいる。商売をしたくても資金がなく、他に就職したくても「女性」ということで断わられるため、家で待機するしかない。

非国有部門での女性の雇用差別はさらに厳しい。広東省婦聯（婦人連合会）の調査によ

ると、三資企業、郷鎮企業や私営企業では女性労働者保護規定を守らず、従業員を採用する時17~23歳までの女性を採用し、2~3年間仕事させた後は辞めさせるという。そうすると女性労働者の「育児休暇」という問題を回避できるからである。外省から来た女工（女性労働者）が大勢いるため、これらの企業ではいつも若い女工を採用することが可能で、また低い賃金を支払い、住宅を保障する義務もなく、さまざまな社会保障の費用も支払わなくて済むのである。これらの女工に2~3年間仕事をさせたあと、結婚年齢に近づく仕事を辞めさせるか、あるいは労働契約を更新しないのである。ある調査によると、^{センチェン}深 圳市における24歳以上の失業者の中、8割が女性であるという。多数の女性労働者は労働契約が一度切れると再就職が難しく、里帰りを迫られることになる。

（2）住宅配分制度の不公平

公有部門の住宅配分に於いては、男性従業員を中心にすることが多い。例えば、同じ企業の従業員で、男性の場合は何年間勤続すれば住宅を配分してもらえるが、女性の場合は20~30年間勤続したとしても住宅配分の資格がない。また、中小企業の場合、男性従業員だとしても住宅を配分されるとは限らない。何故なら、企業が住宅を建設するような資金力を持っていないからである。このような場合は、これらの企業の男性従業員の妻が、ほかの企業で働いていて、またその企業で住宅配分が可能だとしても、男女差別規定のため住宅配分資格を持つことができないということになる。とくに、離婚した女性の場合は住宅難が^{センチェン}いっそう深刻である。^{センチェン}深 圳市婦聯が全市の女性住宅状況に関する調査を行った結果、153の企業や事業所では、離婚女性のうち住宅のない人が37人で7.3%を占めている。そのうち子供のいる女性が22人もいる。他の都市でも同じような問題が見られる。

（3）女性労働保護施設の問題

「女性労働者保護規定」には、女性労働者の数が多い企業では、授乳室・託児所・衛生室・妊娠婦休憩室等を設けなければならないと決めている。ところが、全国総工会女性部が1993年に浙江省、広東省、江蘇省、山東省など、4省の郷鎮企業で実施した調査によると、半分以上の企業は上記の施設がなく、女性専用トイレさえ設けていない企業もあるという。一部企業では妊娠7ヶ月以上の女性労働者に夜勤をさせたり、有毒物質がある作業環境で仕事をさせているという。また、妊娠婦の賃金を減らすこともあるという。広東省総工会の調査によると、55%の女性労働者は育児保険を受けられていないという。他にも、多くの外資系企業では育児休暇を設けず、女性労働者が結婚年齢になると退職してもらうという。「保護法規」第9条には、乳幼児を持つ女性労働者には授乳時間を設けなければならないと規定している。ところが、ある企業では社則のなかに、女性労働者が子供を産んだ場合、育児と授乳のことは自分で解決すべきであると規定している。そのため、一部育児期の女性労働者は仕事を辞めざるをえない。

(4) 性的侵害の問題

セクハラは中国で広く問題になりつつあるが、まだ社会的に十分に重視されていない。広東省で出稼ぎの女工の中では、「豊かになりたかったらズボンを脱いで」という皮肉め

いた流行語がある。これは女工のセクハラ被害状況を物語っている。女工が受けているセクハラは多くは雇い主によるものであるが、同僚の男性からの場合もある。一部事例から見ると、女工は作業場で常に雇い主のさまざまなセクハラを受け、仕事以外の「サービス」を強要されているのである。もっと酷いことは、雇い主は仕事を辞めさせるとか減給するという脅迫で、雇い主あるいは取引先の顧客と付き合うことを女工に強要することである。このようなセクハラに対して、多数の女工は腹を立てながらも黙々と耐えるしかないのである。一部女工はセクハラに耐えられず、仕事を辞めることもある。セクハラ問題が今まで社会的に、また政府から十分重視されず、これを防止する法律や制度が不備であるため、雇い主と男性労働者は勝手にセクハラを行い、女工は訴えることもできないでいる。

中国政府が多くの法律・法規を制定しているので、女性労働者の権利は保護されているはずである。ところが、実際は法律の実行を監督するシステムが整備されておらず、また、地方政府は労働者の保護よりは外資企業の優遇を優先しているため、労働者の権利、とりわけ女性労働者の権利が侵害される問題が深刻である。珠江デルタにおいて、女性労働者は就業の面で差別され、労働保護を受けられず、セクハラが氾濫し、このような状況は深刻になる一方である。 (未完)