

## 資料紹介

## 珠江デルタ地帯の中国労働者の労働環境（下）

丸 山 恵 也

李 鋼 哲

## 目 次

序

ツウジャン

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巻第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、第51巻第3号、掲載）
9. 政府よりの組合
10. 労働者の抵抗

付録：労使紛争（以上、本誌掲載）

## 9. 政府よりの組合（官方工会）

ツウジャン

珠江デルタの経済発展のために、労働者は血と汗を流し、命さえ捧げているが、その経済発展がもたらした利益に報われていないだけでなく、さらに基本的権利さえ保障されてないという事実は、何ととっても悲劇であるといわざるを得ない。労働者の置かれている状況に対して、総工会（労働組合）は自からの役割を果たしているのだろうか、労働者の権利を守ってくれているのだろうか。

現在、国有企業のほとんどは労働組合が存在しているが、国有企業の改革過程でそれが再編成され、役割が弱体化しつつあり、その活動が企業の経営者に左右されがちなのである。集体企業にも大抵は労働組合がある。ところが、外資系企業、私営企業や郷鎮企業には労働組合がかなり少ない。統計によると、広東省の外資系企業での労働組合組織率は22.4%である。中華全国総工会の統計によれば、1994年6月まで、全国私営企業数は32.8万社に達するが、そのうち労働組合が存在しているのは224社しかない。一般的に、国有企業や集体企業の労働者の多数は都市戸籍を持っているが、外資系企業、郷鎮企業と私営企業の労働者の多数は民工である。

## (1) 労働組合の役割及びその限界

「工会法（労働組合法）」の第3条と第4条には、「労働者は労働組合を組織またはそれに参加する権利があり」、「労働組合は組合規約に従って、独立自主的に運営されなければならない。」と規定してある。一方、統計によると、1992年末に、労働組合の選挙を行った全国の6.2万の組織の中、工会主席（労働組合の委員長—訳者注）の35.6%は直接選挙によって選ばれたという。

それでは、実際のところ、労働者の基本的な権利と民主的な権利が総工会によって保障されているのだろうか。「工会法」には、労働者が組合を組織する場合、必ず上級総工

会の許可をうることと、また、上級総工会の傘下に帰属することが義務づけられている(第11条)。つまり、結局は全国総工会に帰属すると規定されている。ところが、全国総工会は中国共産党に指導され、その上層部の多数のリーダーは共産党員である。さらに、内部規定により、全国総工会の最高責任者は必ず共産党中央委員または同級の幹部になるとしている。実際には、政府各レベルの労働組合幹部は、同級の共産党委員会により内定されており、いわゆる「民主的直接選挙」というのは形だけにとどまり、労働者による真の直接民主主義による選挙は実現されていない。

それでは、総工会の実際の役割はどうなっているのだろうか。「工会法」には、組合の役割について、「組合は市場経済の基本方針を貫徹し、労働者の具体的な権利を守ると同時に企業の合法的権利も守るべく、党の方針を実行し、経済建設を優先する方針を堅持すべきである」と規定している。この規定はそれ自体が矛盾しており、これでは労働者の権利を確実に守ることができないであろう。実際に、組合は労働者がストライキを行うことに反対なのである。何故なら、これは企業の生産活動を阻害することになるからである。例えば、<sup>ツウハイ</sup>珠海市総工会は、<sup>ツウハイ</sup>キャノン社(珠海)の労働者がストライキで不満を表したことに對して、批判的な立場をとっている。総工会は企業で労働組合を組織する際に、必ず経営側との交渉が必要となり、もし経営側が企業内で組合を組織することに反対した場合、総工会はその反対を押し切ってまで企業内で労働組合を組織することはしないのである。

## (2) 労働組合の最近の動向

最近、政府は行政改革において、全国総工会の地位を高める措置として、政府の労働問題に関する会議に必ず全国総工会を参加させるように決めた。一方、全国総工会は三資企業での労働組合の設立を強力に押し進めようとしている。全国総工会の高官の話では、19

94年以前に設立された外資企業、特に開発区、経済特区と沿海開放都市にある外資企業は、労働組合を組織する条件を満たしていれば、同年末までに労働組合を設立すること、また、今後到新設される企業では、労働組合も企業の設立と共に組織するか、或いは遅くとも開業一年以内に設立すべきだと強調している。

外資系企業での労働組合の設立を進めようとしている背景には、一方では、外資系企業での作業事故の多発と労使紛争の急増が、政府当局の注目を引いていることと、他方では、共産党に独立(自主)労働組合が組織されることやストライキの多発を押さえようという思惑がある。全国総工会のある高官は、「もし共産党の指導を受けている労働組合が機能しなくなったら、恐らく自主労働組合が多く現れ、コントロールが効かなくなるであろう」と憂慮を表明している。

広東省総工会の調査によると、従業員の中には、同僚組のような「第二工会」的性質の組織が芽生えてきている。1994年3月には、タクシー・ドライバー達が「<sup>センヂェン</sup>深<sup>セン</sup>圳市タクシー運転手(臨時)工会」という名義で、ピラを撒いてタクシー運転手のストライキを呼びかけたことがあったという。また同年9月に、深圳市公安局では政治的背景と目的が不明の2つの出稼ぎ者の組織を取り締まったという。

## (3) 結語

中国政府は、1994年までに三資企業全体の中で、労働組合を組織するように指示を出しているが、実際の統計で見ると、広東省の外資系企業における組合組織率は22.4%に過ぎない。また、以上で見てきたように、総工会の役割が限られているため、組織率を高めたとしても、真に労働者の代弁者になって労働者の権利を守ることができるかどうかは、疑わしいのである。

## 10. 労働者の抵抗

珠江デルタの労働者は自分の正当な権利が守られていない状況のなかで、その一部は我慢し切れず抵抗をこころみるなど、多様な方法で自分たちの権利を守る努力をしている。政府の労働関係部局や市の総工会に集団で陳情する労働者もいれば、「労働争議仲裁委員会」に訴える労働者もいる。また、ストライキを行って権利を守ろうとする労働者もいる。注目すべきことは、一部の労働者が自主労働組合をつくることに関心を持ち始めたことである。

統計によると、1994年、広東省では約1,200件の労使紛争案件を受理したが、その多数は明らかに経営側が労働者の権利を侵害したものであったため、訴訟を起こした労働者側の8割が勝訴したという。しかし、この数字は実際に起こった労使紛争に比べるとはるかに少ない。1993年、広東省では外資系企業における労使紛争を775件受理したが、政府側の推計でも、労使紛争は7千件を越えているというのであるが、実際の件数はこれより更に多いという推計もある。

労使紛争が発生したとき、一般的に労働者は政府関係部局に上訴の手紙を送るか、或いは「上訪」（＝陳情）する方法をとる。しかし、このような行為を労働者が個別的に行った場合、政府関係部局は真剣な対応をしてくれない場合が多い。さらに、そのことが経営者側に察知されたら解雇の危険にさらされる。労働者が集団で「上訪」するか、或いはストライキを行うなどしてはじめて、政府関係部局は真剣に対応してくれる。しかし、ストライキは経営側により鎮圧されるケースが多く、政府もストライキの参加者に「軟硬兼施」（＝鉛と鞭）の方法で対処する。

それでは、労働者のストライキ行動がどのように処理されているのか、事例をあげて検

討してみる。

### （1）労働者のストライキ

労働者は経営側によりその権利が侵害された時、政府の関係部局に訴えたりすることが多い。しかし、政府関係部局は個別的な陳情には対応してくれないことが多い。仮に政府が調停に介入したとしても、その調停の結果が労働者に対して不利なときは、労働者は一致団結して経営側と直接交渉し、自分たちの要求を主張する選択しかないのである。また、労働者の合理的な要求であっても、法律上はそれを正当化できるような規定がないことも多い。例えば、物価上昇による賃金引き上げの要求がそれである。このような要求については、政府は厄介なことであるため、できるだけ介入を避けている。しかし、労働者による集団的なアクションが起こると、政府は介入せざるをえなくなる。

一方、労働者は自分の権利が侵害された時、政府部局に訴えず直接ストライキに突入する場合もある。『深 圳特区年鑑』<sup>センチェン</sup>（1994）の統計によると、1993年の1年間で、深 圳市政府が受理したストライキや集団上訪（陳情）の件数は369件もあった（しかし、この数字には政府が介入していない事件は含まれていない）。

1993年3～5月の間、<sup>フウハイ</sup>珠海市ではストライキが集中多発していた。3月9日～5月23日までの75日間に、外資系企業10社においてストライキが12回も続々と発生し、参加者は延べ7,263人にもものほり、それによる操業停止日数は延べ18,147日もある。そのうち大規模なストライキとしては、日系キャノン（<sup>フウハイ</sup>珠海）有限公司の800人余りの労働者のストライキ、日系三美電機有限公司の700人余りの労働者のストライキ、台湾系靴工場の3,000人規模の労働者のストライキ、などをあげられる。これらの事件で労働者がストライキを行う主な原因は、いずれも労働強度の厳しさと賃金の低さであった。

## (2) ストライキにおける労働者の戦術

大規模なストライキ事件を見ると、一般的に事前の準備があり、ストライキの中心グループが存在して、彼らが事前に労働者との連絡をとり、背後での組織活動を行っている。例えば、1994年の珠海市威望磁訊公司に於けるストライキも、事前の連絡と組織化があった。同年、深<sup>ツウハイ</sup>圳市のある靴工場で起きたストライキでも、事前に「臨時工会」の名で労働者の不満と要求を書いたチラシが張り出されていた。

ここで注目したいのは、ストライキの後に経営側との団体交渉が成立したとき、ストライキのリーダーは事後の解雇など報復を恐れて公然と名乗ることができず、実際の交渉に臨むのは中間管理職であった。またストライキの後、ごく一部の企業では労働組合を設立するケースもある。例えば、1993年、珠海三美電機公司でのストライキの後、労働者代表は市総工会に労働組合の設立を申し入れている。

## (3) ストライキに対する政府の対応

中国では、1982年に憲法を改正する時、ストライキの自由に関する条項を削除したため、労働者のストライキの自由は法律では保障されていない。「労働法」の規定では、「もし作業場において安全上の問題が存在し、かつ、それが労働者の安全を脅かすものと判断されたら、労働組合は労働者をリードして操業を停止し、作業場を離れる権利がある」としている。その以外の場合で操業を停止したり、ストライキを起こしたりすれば、それは「生産秩序の妨害や社会安定の破壊」と見なされる。そして、「刑法」第58条の規定には、「如何なる人が如何なる手段によろうとも、社会秩序を破壊することを禁ずる。もし社会秩序の破壊行為が発生し、その影響が大きく、仕事・生産・営業・教育・研究などの正常な運営を妨害し、国家と社会に重大な損失を与えることになったら、その行為のリーダー、ま

たは主犯は5年以下の懲役・拘束・軟禁或いは政治権利が奪われる」と明確に決めている。この条項により、労働者のストライキは実際に違法行為になり、政府側がストライキのリーダーを逮捕したり、または控訴することが可能になっている。しかし、政府側は労働者との対立を避けるために、一般的には労働者を逮捕したり法廷に送ることは避けている。それにしても「刑法」上の規定は、労働者に対して大きな脅威になっていることは間違いない。

ストライキ事件の処理に当たって、政府側は一般的にそのリーダーを強制連行して帰省させ、またブラック・リストに乗せる。例えば、1986年6月、深<sup>センチエン</sup>圳市蛇口工業区内で、三洋工場の労働者は小規模のストライキを行ったが、その影響力は非常に大きかった。その時期には、経済特区内でのストライキ事件がほとんどなく、また三洋工場は外資系企業の「モデル工場」となっていた。ストライキには20数人が参加し、その要求は賃金を引き上げることであった。事件が発生した後、調停に臨んだ総工会の幹部は、労働者側に「刑法」第158条を持ち出して脅迫し、ストライキは一時中止されたが、その後ストライキが再発し、そのリーダー2人が解雇され故郷へ「追放」された。蛇口区の総工会幹部は、「地方政府の労働部局に通知して、今後この2人には仕事を与えないようにする。一粒のネズミの糞が、茶碗のスープを濁すことは許さない」と、政府側の態度を率直に明示した。

「<sup>ツウハイ</sup>珠海市臨時工管理暫定規定」の第20条には、「市外から募集した臨時労働者（＝民工）が仕事の期間内に違法行為のため解雇されたら、企業はその労働者を再雇用しない」と規定している。ストライキは違法行為であるため、ストライキ参加者が解雇されると、<sup>ツウハイ</sup>珠海市では再就職ができず、帰省の道しか残されていない。

地方政府と市の総工会は、ストライキの処

理に当たって、それが社会的に敏感な問題になっているため、一般的には「操業停止」と呼ぶ。政府側はストライキを起こした労働者に対して説得したり脅迫したりしている。経営側が明らかな違法行為でもない限り、市の総工会は労働者の味方にはならないのである。例えば、労働者の賃金が最低賃金水準まで下がった時、もし賃金の引き上げのためにストライキを起こしたら、市の総工会はその行動を支持しないだけでなく、事件を押さえるために労働者に対して脅迫したりする。

近年では、地方政府は労働者のストライキに対して、自ずから鎮圧に乗り出すのではなく、経営側の解雇を放任する態度をとっている。ところが、もしストライキの過程で労働者が組合を設立したとしたら、総工会や政府はあわててその内部分解工作に乗り出すのである。例えば、<sup>センチエン</sup>深 圳市の台湾系永豊靴工場センチエンのストライキの場合、労働者が設立した「臨時工会」は、市政府の労働局により違法組織と宣告され、即時に解散するよう命じられた。

一方、政府側はストライキが起こったら、直ちにマスコミをコントロールする。例えば、1993年の三美電機公司でのストライキと、翌年の威望磁訊公司でのストライキの場合、公安局は香港・マカオの記者の取材を妨害し、また、労働者には「海外の記者に情報を提供するな」と警告していた。

#### （4）経営側によるストライキの対策

経営側からすると、ストライキの労働者リーダーを排除することはそれほど難しいことではない。何故かという、ストライキが収まった後は、経営側はいくらでも労働者を解雇できるからである。政府や総工会もストライキのリーダーが解雇されるのを阻止しないばかりか、「高見の見物」の態度をとっている。ストライキの期間に、経営側は軟硬両様の手法（飴と鞭）で対応する。すなわち、一方では、労働者に譲歩を示し要求を受け入れたり、または労働者側の団交の代表者を昇進

させたりして、そのリーダーを買収することもある。他方では、「もしストライキを中止しないと全員解雇する」という脅迫状を出したりすることもある。現実的には、ストライキの期間内にそのリーダーを解雇することはできない。何故なら、それは事件をさらに悪化させる要因になりがちだからである。ストライキの期間には、経営側は公安警察官を工場に呼んで来て、それで労働者を脅かそうとする。そして、ストライキの参加者に対する粛清は、ストライキが収まってから始まる。例えば、1994年、<sup>ツッハイ</sup>珠海威望磁訊公司ではストライキが収まった後、経営側は一気に100名余りの労働者を解雇している。また、経営側は自分たちの立場が強いと思うときは、ストライキ期間中にも敢えて労働者を解雇することもある。例えば、<sup>フイツォウ</sup>恵 州市のある外資系企業では、600人余りの労働者が低賃金に不満を持って、賃金の引き上げを要求して2日間のストライキに突入したが、翌日、経営者は労働者に対し全員解雇を宣告し、その翌日に600人の労働者を新規採用したという。

ストライキを起こしたという理由で解雇された労働者は、その名前がブラック・リストに乗るため、同地域内での再就職は事実上、不可能になる。

#### （5）労働者の自己組織

一般的に、国有企業や集体企業では、政府側により組織された労働組合はあるが、それは政府側の支配下に置かれているため、自主的な組織にはなっていない。それにしても、そこでは労働者の権利が侵害されたりすると、政府が正当だと認めたルートを通じて上訴することができるし、または怠業することによって不満を表すことも可能である。そのため、それらの企業では自主的なストライキなど、ほとんど発生しない。

ところが、外資系企業や私営企業では、労働者の権利に対する侵害が深刻で、個々の労働者による抵抗は何の役にも立たない。従っ

て、そこでは労働者が団結することが現実的に必要になってくるのである。例えば、労働者の一部が集団で、市の総工会に労働組合の設立を申し入れることもある。しかし、市の総工会に隷属する労働組合を設立したとしても、もし経営者側がそれに反対したら、その組合のリーダーは解雇に追い込まれる場合が多い。深<sup>センチェン</sup>圳市冠越実業有限公司では、労働者による労働組合が設立されたが、経営側によって組合設立委員会のメンバーが停職にされた。その後、市総工会の介入と調停によって、経営側はやっと停職処分を取り消したのである。一般的には、総工会は経営側の反対を押し切ってまで組合を設立することを望まないのである。

一方、労働者の対応も多様になっている。市の総工会に正式に申し込んで労働組合を設立する場合もあれば、労働者の独自の「地下組織」もある。例えば、1994年、深<sup>センチェン</sup>圳市永豊靴業工業では、労働者の自主組織である「臨時工会」が存在していた。同年の3月、深<sup>センチェン</sup>圳市のタクシー運転手達が「タクシー運転手臨時工会」という名でストライキを行い、政府当局の不当な費用を徴収することに抗議したこともあった。

以上のような労働者の自主的な組織は、労働組合の前段階として見ることもできるが、上で紹介した2つのケースでは、その組織及び行為が市の総工会の意向に反していたため、結局は合法的な労働組合として認可されなかった。

珠江デルタにおいて、外省から来た民工労働者はその地位が低いため、もっとも厳しい状況に置かれている。民工は自分たちを守るため、一般的に同郷の者（同じ地方から来た仲間）が集まり、これが一般的な組織として固定化され、もしその仲間の1人が不当な扱いを受けたときは、みんなで団結して対抗するのである。広東省総工会のあるアンケート調査によると、「もしあなたの権利が侵害さ

れた時、一番先に誰に訴えるか」という質問に、多数の民工労働者は「自分の同郷・友人・親戚に訴える」と答えている。珠江デルタには民工労働者の同郷会が数多く存在している。政府側は民工労働者によるトラブルを押さえるため、このような同郷会の存在を認めず、もし探知したらさっそく取り締まりに乗り出す。

そのほかに、労働者の組織化の動きとして、一部の人が総工会に対抗して、独立した労働組合の設立を試みていることが注目される。例えば、1993年、深<sup>センチェン</sup>圳市のある労働者やジャーナリストが「出稼ぎ者連合会」という組織を結成したが、政府側の知るところとなり、解散させられた。1994年5月、大学新卒の従業員李温文、邝楽莊と労働者廖和堂の3人が、深<sup>センチェン</sup>圳市で自主労働組合を作ったため逮捕され、その行方が分からないという。彼らは、外省から来た民工労働者をその組織基盤とし、労働者の刊行物を出版し、労働者の団結を呼びかけたという。1994年9月、深<sup>センチェン</sup>圳市では、民工労働者の組織である「出稼ぎ者同温馨協會」という組織を取り締まったという。

しかし、政府側の取り締まり措置では、労働者の内部組織化を阻止し切れず、労働者による自主組織が芽生え始めている。もし、政府が本格的に労働者の自主組織を取り締まるようになると、それは政府が労働者階級と対立する立場に立たされることになり、また、「中華人民共和国憲法」第35条の、結社の自由という基本的人権の保障を否定することになる。また、中国は国際労働機構(ILO)の参加国として、政府はILOの設立主旨と目的を明らかにした「ILO原則」を遵守しなければならない。そこでは、労働者の結社の自由が強調されている。

## 付録：労使紛争

【事例1】キャノン（<sup>ツウハイ</sup>珠海）有限公司

1993年3月末、<sup>ツウハイ</sup>珠海市のキャノン（<sup>ツウハイ</sup>珠海）有限公司の労働者は、賃金を30%引き上げる要求を経営側に提出した。その当時、<sup>ツウハイ</sup>珠海市のインフレ率はかなり高い水準にあった。1993年の全国都市平均インフレ率は20%を超え、珠江デルタでは全国の平均を更に上回っていた。労働者の要求に対して、経営側は一人当たりの賃金を50～90元、平均で約7%の引き上げを決めた。同時に、勤務規則として、遅刻や早退の者に50～90元の罰金を科すという新規則を設け、労働者に押しつけた。この決定に不満を抱いた労働者800人以上がストライキを敢行した。市の総工会が調停に臨んでいたが、総工会の幹部は労働者が違法なストライキを行ったことを指摘し、キャノン会社の賃金レベルは<sup>ツウハイ</sup>珠海市でも既に高い水準にあると説いた。そして、労働者の要求は現実的に無理だと指摘し、それを取り下げるよう求めた。一方、経営側に対して、賃金引き上げ相当額を变形皆勤手当にするような新規則を設けたことは、労働者の感情を刺激するだけで、適切な措置ではないと指摘し、その新規則を取り消すよう求めた。調停結果は、労働者の作業場への復帰と、その条件として経営側は新規則を撤回し、賃金を7%引き上げることになった。インフレ率を考えると、その当時は30%の賃金引き上げは適当な要求だといえるであろう。そうしないと、労働者の実質賃金は前年に比べ10数パーセントも下がることになる。ところが、このような根拠のある要求でさえ市の総工会の支持が得られず、非難や圧力を浴びたのである。市の総工会は労働者に対しては圧力をかけ、経営側に対しては説得と譲歩を求める方法で労使紛争に対処した。

## 【事例2】三美電機有限公司

1993年5月11日、<sup>ツウハイ</sup>珠海市の三美電機有限公司では、700人あまりの労働者がストライキを行った。その原因は、経営側が提示した賃金引き上げ率に労働者側は満足せず、数回に渡って交渉したが物別れになったことである。今回のストライキは、会社が設立後の2年間に起こった4回目のものであった。

日系企業である<sup>ツウハイ</sup>珠海三美電機有限公司は、前山翠珠工業区に位置しており、約1900人の労働者が働いている。同社はモーター、コンデンサー、アダプターなど電機部品を生産している。

労働者代表の話によると、4月は同社の賃金引き上げの時期である。会社の賃金引き上げ計画が発表され、労働者1人平均で約60元の昇給となっていた。しかし、この賃金引き上げ水準では、昇給後でも労働者の賃金水準が平均で430～450元に止まり、これは<sup>ツウハイ</sup>珠海市の平均賃金水準を大きく下回ることになる。賃金引き上げ率が物価上昇率を大きく下回り、実質賃金が下がることになった。労働者の不満の声が噴出しはじめた。労働者の代表は何度も経営側に抗議を示し、労働者の月額賃金を600元以上に設定するよう求めたが、経営側はその要求には応じなかった。

11日午前8時、従業員が出勤した時、一部労働者がストライキを呼びかけた。700人あまりの労働者がストライキに突入した。労働者は作業場から出て、工場の正門に座わり込み、会社の返事を待っていた。一部の工場管理員はストライキを阻止するために、作業場の扉を閉じて、労働者たちが作業場から出られないようにした。

午後3時頃になって、<sup>ツウハイ</sup>珠海市労働局はストライキの報告を受けて、労働監察員4人を三美会社に派遣し、事情聴取と調停に乗り出した。

5月13日、ストライキの労働者代表は、労働者の権利を保障するために、会社に労働組

合を結成するよう市の総工会に求めた。これに対して、市総工会の幹部は次のような要求や条件を提示した。それは、「新しく成立される組合を市総工会の直接指導下に置くこと、労働者代表は労働者が選挙し市総工会が任命すること、新しい労働組合はその規約に従って自主的に運営されるが、企業内で解決できない問題は市総工会が介入すること、組合を設立する前に必ず経営側を説得し、その了解を得ること」等の条件であった。

15日、経営側は通告を張り出し、労働者がまず作業場に復帰し、それから交渉に臨むべきだと主張した。同時に、労働者に労使協議を守るべきで、そうでないと解雇すると警告した。この通告が出された当日、一部作業場の労働者が先に作業場に復帰し、残りの労働者は17日に全員作業場に復帰した。

労働者側は、われわれが作業場に復帰したのは決して妥協や屈服したのではなく、労使協議を尊重し、平和的交渉で合理的な権利を勝ち取るためだと、経営側に伝えた。

労働者が作業場にいった後、自分たちの団交代表者を選出した。各作業場や各課から1～3名ずつの代表を推薦したが、その中には管理職や班長、そして一般労働者もいた。翌日、市政府の関係部門である労働局、外資服務センター、公安局などの幹部が調停役として参加し、労使双方と政府関係者を合わせて30人が団交のテーブルを囲んで交渉が始まった。労使両サイドの賃金引き上げに関する提案が大きく食い違っているため、団交は進まないままに中断した。

団交に臨んだある労働者代表の話によると、団交に参加した労働者代表は、経営側の事後報復を恐れて労働者側の要求をはっきりと主張することができなかったという。さらに、経営側は労働者代表に対して懐柔策で攻め、団交に参加した労働者代表3人を昇進させると発表し、これで労働者側の内部分解を企てた。そのため、労働者は再び新しい代表者を

選出し、20日に再度団交に臨むことになった。

今度のストライキが始まったとき、<sup>フクハイ</sup>珠海市公安局の幹部はさっそく現場にきて、この事件は<sup>フクハイ</sup>珠海への外商投資に悪影響を及ぼしかねないため、ストライキのことを香港の記者などに漏してはいけぬ、と労働者に警告した。もし「悪意を持って三美会社のイメージを損ねるものがいたら、必ず責任を追及する」と脅かした。三美会社の外側には数人の警察官が守備態勢をとっていた。

ここで特に注目すべきことは、三美電機有限公司のストライキの影響を受け、5月13日に、近隣の2つの靴工場（美星靴工場と皇星靴工場）でも、3,000人以上の労働者がゼネストに突入したことである。この2つの企業はいずれも台湾企業（二者とも同じ投資者）との合併企業である。三美電機会社でのストライキの影響を受け、2つの靴工場の労働者も不満が増大した。会社の労働環境は三美電機会社より悪く、賃金も低いという理由で、労働者はゼネストに突入し、操業が全面停止となった。

### 【事例3】<sup>フクハイ</sup>亜普羅玩具工場

1993年末、<sup>フクハイ</sup>珠海市の亜普羅玩具工場（中国軍部関係の企業）で、1,000人余りの労働者が経営側に賃金の引き上げを要求した。労働者の一部がストライキを呼びかけると、多くの労働者がそれに応じた。彼らは手書きした宣伝チラシを配ったり、壁に張ったりして、労働条件の改善や賃金の引き上げを要求した。経営側は早速、労働者の賃金を日給8元から10元までに引き上げると通知を出した。しかし、それにしても<sup>フクハイ</sup>珠海市の最低賃金水準である日給12.5元よりも低い。労働者は経営側の賃金引き上げ案を受け入れなかった。そして、翌日にも部分的労働者のストライキが続き、労働者は工場近くの空地に座り込んでいた。公安局の警察官が現場に立ち入ったが、労働者を逮捕することはしなかった。しかし、3日目になって、結局、ストライキに参加した

数百人の労働者は全員解雇された。

#### 【事例4】永豊靴業有限会社

1994年3月13日、深圳市松岡鎮の台湾系企業である永豊靴業有限公司で、労働者は自分たちの受け取った給料が先月より100元以上も少ないことに気がついた。その理由を問い合わせると、経営側の説明によれば、会社より無料で提供していた食事と社員寮を、これからは有料に変更し、その代金150元を徴収したということであった。この事件の前に、労働者は残業手当が法律基準より低いということで、市の労働局に訴えたこともある。しかし、経営側が改善策を採らなかったため、労働者の不満は高まっていた。その不満が爆発したきっかけは、同社の女性労働者が会社の警備員に殴られたことである。

この会社の労務管理は非常に厳しいものであった。例えば、工場に出入りする時や食堂に出入りする時、地面に通路のラインがあり、その通路を歩くように強いられ、もしそこを通らなければ、罰金または体罰を受けることになる。体罰の方法は、労働者を地面に描いた円内に長時間立たせる立ち罰であった。また、労働者は毎日14時間労働を強いられた。

13日の夜、一部の労働者はストライキの準備を進め、翌朝、作業場内にチラシを貼り出し、労働者にストライキを呼びかけた。チラシには食費と寮費の徴収の撤回を要求し、低賃金や会社管理の厳しさに対する不満が訴えられていた。チラシは「臨時工会」という名で貼り出され、3,000人あまりの労働者がストライキに参加し、3日間も続いた。労働者は昼間には宿舎に閉じ込めていて行動せず、冷静で静かだった。その期間、警察官が工場構内に来て巡回した。また、この会社の正門の隣には警察派出所があり、警察官が常駐していた。夜になると労働者は叫び出したり、品物を叩いたり、雑物を寮から外に投げたりした。社員寮は工場の隣りにあって、工場とともに塀に囲まれ外界と隔離されていた。あ

る労働者の話によると、昼間に行動すると目立つため、事後に報復される恐れがあるから静かにしていて、そして夜になるとそのような恐れがなく、また経営側や警察官は衝突を恐れ社員寮に来ないから、いくらでも自由に騒げるという。

ストライキの間、市の労働局が介入し調停に臨んだ。ところが、団交には労働者代表が1人も出席しなかった。労働者は代表になると事後に報復されることを恐れていた。従って、交渉は労働局の幹部と経営側との間で行われた。交渉中に労働局の幹部は労働者の意見を聴取し、2日間の交渉を経て政府と経営側は労働者に対して不利な結論を出した。協議の結果、経営側は先に控除した食費と寮費の合計150元に対しては、事前通告をしなかったことから、労働者への返還要求を受け入れたが、そのかわりに、当月以降は食費と寮費を150元と決め、給料から控除することにし、その決定を一方的に労働者に押しつけた。同時に、時間当たり1元だった残業手当を2.1元に引き上げると決め、この決定事項を守ることを約束した。この合意により、残業手当は引き上げられたが、食費と寮費150元が差し引かれるため、実質賃金は下がることになる。もし残業がない場合は賃金水準が大幅に低下する。労働者は深夜まで働かないと、もとの賃金水準を守ることができなくなった。ところが、このような状況では毎月残業時間が48時間以内という法律規定を守れないことになる。

このような労働者に対する不利な状況のなかで、労働者の一部は不満を持って新しい契約に応じないこともあり、また一部ストライキの組織者は事後の報復を恐れ、自ずから辞表を出して会社を離れた。労働者に対するヒヤリング調査によると、労働局幹部は社内放送を通じて、労働者に「臨時工会」は違法工会であり、直ちに解散するよう命じたという。多数の労働者は「臨時工会」の呼びかけ人が

誰かも知らず、「臨時工会」がストライキを起こしたことさえ知らなかった。インタビューを受けた数人の労働者は、組合は必要だと思うが、経営側はそれを認めてくれないであろうと、自分たちの考えを率直に話してくれた。一部の労働者は組合とはどんなものであるかすら知らなかった。

#### 【事例5】威望磁訊有限公司

1994年5月、<sup>ツウハイ</sup>珠海市の香港系企業である威望公司では、約2,000人の労働者が参加したストライキが行われた。3月の末に、同社は賃金引き上げを8%に決め、そのほかに賃金総額の5%を年間ボーナスとして、出勤率がよく勤務成績の良い労働者に獎金として与えると発表した。この決定に不満を持った労働者の一部が、5月初め頃になって、社内でストライキを起こすといううわさを流した。10日は給料日であり、労働者が給料日の後を狙ったのは、ストライキ後には会社が給料を支払わない恐れがあったからである。11日に、3つの生産ラインで2,000人あまりの労働者によるストライキが始まった。翌日の午後、政府関係部局の介入調停によって、多数の労働者は職場に戻った。ところが、夜になると、また1,000人あまりの労働者がストライキを行った。ストライキは数日も続き、15日には、2,400人余りの労働者がストライキに参加した。労働者は工場構内のあき地に集まり、要望を書いたチラシを工場の建物の上から撒いた。チラシには、政府の公表した<sup>ツウハイ</sup>珠海市のインフレ率は21%であるから、賃金を30%上げること、労働時間を12時間から8時間に短縮すること、居住条件を改善すること、等の要求が書かれていた。ストライキの翌日、市の労働局及び市の総工会が介入した。ところが、市総工会の幹部は、労働者の要求は現実的には無理であると指摘した。調停の結果、賃金を13%引き上げること（そのうち5%の年間ボーナスを賃金の一部とすること）と労働時間を8時間に短縮することで合意した。

従来、この会社では厳しい労働管理を行っていた。例えば、仕事の時に雑談すると20元の罰金を科するとか、一日中トイレには午前と午後に各一回ずつしか行けない（一回で10分間を超えてはいけない）、など厳しい労働規則を決めている。

ストライキ期間中、社内警備員が事態の拡大を防ぐため工場内に常駐した。このストライキに参加したのは、ほとんど製造現場で働く労働者で、事務職の労働者は参加しなかった（彼らは約30%の賃上げがあったという）。また、設計部門の労働者（彼らは約18%の賃上げがあったという）もストライキに参加しなかった。ストライキが終わった後、労務管理は更に厳しくなり、職場ごとに解雇が続出した。解雇された労働者が一回で10数人から100人以上になり、その多数は勤続年数の長い労働者だった。その中に、ストライキを指導したグループが含まれているかどうかはまだ確認されてないという。しかし、ストライキの過程で先頭に立ったのは勤続年数の長い労働者であり、且つその賃金は勤続年数の短い労働者より高い。経営側は勤続年数の長い労働者を解雇して、新規労働者を採用することによって賃金コストを削減していたのである。

#### 【事例6】松下馬達有限公司

<sup>ツウハイ</sup>珠海市の日系企業である松下馬達有限公司（松下モーター）では、1,000人余りの労働者が、1月15日にストライキを起こした。ストライキの期間は2日間であった。労働者は賃金や福祉条件の改善と、里帰り休暇（有給休暇）を取消したがそれを補う措置がないことを理由に、経営側に抗議した。

同社は、<sup>ツウハイ</sup>珠海市の香洲工業北区に設立された日系独資企業で、現在2,000人以上の労働者が働いている。1月15日午前8時半、会社の早朝勤務の労働者約800人がストライキを起こし、参加者はだんだん増えて1,000人以上に達した。労働者は工場の建物の外に集ま

り、会社に賃金や福利の改善を要求した。一部の労働者は工場の屋内でチラシを配り、労働者の参加を呼びかけた。

労働者の代表はマスコミのインタビューに、次のように答えた。この会社では労働者の賃金が珠海市の平均賃金水準より低い。この会社の1ヶ月平均賃金は750元であり、珠海市にある大手外資企業の平均賃金は約1,000元である。それ以外に、工場の居住条件が悪く、混雑を極めている。

労働者の代表は、会社が生産目標を達成するため、一方的に春節前（旧暦の正月）の20日間の休暇を取り消し、休日出勤手当も払わないことに抗議し、労働者の権利を守るために労働組合を設立したいと述べていた。

ストライキに参加した労働者は、賃金と福利に不満をもっているほかに、工場の厳しすぎる労務管理にも不満をもっていた。例えば、同社の警備員が、ある日、勤務中に気温が暑すぎて、帽子を少しの間外していたところを経営者に見つかり、その場で50元の罰金が科せられたという。その警備員の1ヶ月の給料はわずか500元である。ある労働者は、彼らに最も受けいれにくいのは、会社が頻繁に「イエロカード」で罰することであると、その管理の厳しさに不満を漏らしている。名札をつけていなかったり、作業服をしっかりと着ていなかったりすることで、常に罰せられる可能性がある。1回イエロカードに記録されると20元の罰金、2回で40元、3回目は80元も罰金を科すという。1ヶ月働いてわずか数百元の給料しかもらえない労働者にとって、このような厳しい罰金の規則は、ほんとうに耐え難い虐待であった。安徽省から来ているある女性労働者は、自分の妹が故郷に帰って結婚式をあげるために、3日間の休暇を申し

出たが許可をもらえずに、結局、退職して帰えらざるをえなかったことに、労働者は不満を抱いていた。

ストライキの翌日、<sup>ツウハイ</sup>珠海市の政府労働部局が調停に乗りだした。経営側は、労働者が職場に復帰すれば交渉に応じるが、もしそうでなければストライキに参加した労働者全員を解雇すると脅迫した。調停を経て、労働者は職場に戻り、交渉が始まった。ところが、午後6時半頃、交渉は順調に進まなかったため合意にいたらず、労働者は再度ストライキに入ると宣言した。

翌日、交渉が再び続き、多数の労働者が職場で待機し、交渉の結果を待っていた。しかし、経営側は取り消していた年末休暇12日を許可することには同意したが、その他の要求は受け入れなかった。

今回のストライキでは、指導グループが卓越した能力を発揮した。ストライキの1週間前、既に「松下の全同胞に告げる書」と書いたチラシを労働者に配っていた。指導グループはチラシと手紙を通じて労働者を組織し、さらに最近公布された「労働法」の関係条項を取り上げ、労働者の合法的な権利を守るよう要求した。そのほか、ストライキの進行中に、香港やマカオのマスコミに電話連絡を取り、多方面からの注目を集め、経営側と政府関係部局に圧力をかけるなど、主導権を握っていた。

注：以上のストライキ個別事例の内、一部は本報告の編集グループの現地取材によるものであり、その他は香港の新聞などからまとめたものである。

（完）