PlayFair 2008 プレイフェア 2008

No medal for the Olympics on labour rights

労働権に関して オリンピックに与えるメダルはない



『オリンピズムは人生哲学であり、肉体と意志と知性の資質を高めて融合させた、均衡のとれた総体としての人間を目指すものである。スポーツを文化や教育と融合させるオリンピズムが求めるものは、努力のうちに見出される喜び、よい手本となる教育的価値、普遍的・基本的・倫理的諸原則の尊重などに基づいた生き方の創造である。』¹

目 次

はじめに	2
	•••••
- Lekit Stationery Company Ltd.	14
- Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co. Ltd.	20
- Eagle Leather Products Company Ltd.	27
- Mainland Headwear Holdings Limited	31
結論	36

¹ オリンピック憲章 (2004) 第1章

はじめに

2年に一度、全世界のメディアと人びと の注目を集めるイベントとして、オリン ピックは世界の 200 を越える国々や地域 の何十億人もの人びとに届く、最も有効 な国際企業の世界におけるマーケティン グ・プラットフォームである。²

14ヶ月を切る

2008年8月、世界のアスリートが夏季オリンピック競技大会に参加するため北京に集まる。世界のスポーツウェア企業は自社製品をオリンピック理念と提携させるためんい巨額の資金を費やすであろう。北京を訪れる観戦客は、海外から80万人、中国国内から100万人にも及ぶと予想されている。そしてオリンピックの映像が企業ブランドと共に世界の観衆にむけてテレビで放送される。

スポーツウェアはビックビジネスであるが、オリンピック期間中はなおさらである。前回のオリンピックから1年で世界の競技用シューズとウェアの市場はおよそ740億ドルと見積もられていた。このスポーツ用品の世界的取引の拡大を牽引しているのは、スポーツウェア、シューズ、スポーツ用品の製造・販売を手がけるナイキ、アディダス、リーボック、プーマ、フィラ、アシックス、ミズノ、ロト、カッパ、ウンブロなどの巨大企業である。さらにIOC委員会な

² IOC 委員会-www.Olympic.org

どのスポーツ組織はスポンサーシップやライセンス契約を通してこういった世界的スポーツイベントから巨額の利を得ている。

オリンピック土産品は、記念ユニフォームと同様に巨大な需要が見込まれる。中国におけるブランド品スポーツウェアの売り上げは 10 年前のゼロに等しい状態から鰻登りに上昇し、2005 年にはおよそ 30 億ドルとなり、2006 年には 20%の成長が見込まれる。

プレイフェア 2008

プレイフェア 2008 は労働組合、非政府組織や労働者団体の世界的な連合で 2008 年の北京オリンピックが近づくなか、世界のスポーツウェア分野の労働条件に関心を集めるために共に活動している。

非人間的な労働条件に対し、かつてないほど世界的に大規模な労働力が動員されたのは、2004年のアテネオリンピック直前のことであった。そのキャンペーンは「Play Fair at the Olympics Campaign (プレイフェア・アット・ザ・オリンピック)」として知られ、オックスファムのユニット³、ITUC国際労働組合総連合(当時のICFTU)やITGLWF国際繊維被服皮革労組同盟をはじめとするグローバルユニオン⁴、クリーンクローズキャンペーンとそれぞれの世界の会

³ オックスファムは 2004 年のアテネキャンペーンに参加。オックスファムはプレイフェア 2008 キャンペーンには参加していないが、現在もプレイフェアアライアンスのメンバー。

⁴ ICFTU 国際自由労連は、2006 年 11 月結成の ITUC 国際労働組合総連合に受け継がれた

員組織がこの運動を構成していた。その目的は、世界的なスポーツ用品産業で働く主に女性労働者の搾取と虐待なくすために、各国政府はもちろんのことスポーツウェアとシューズの会社、国際オリンピック委員会(IOC委員会)とそのオリンピック組織委員会(OCOJ)および各国オリンピック委員会に圧力をかけて明確かつ具体的な手段をとらせることである。

このキャンペーンは北京オリンピックま で、そしてその後も続くであろう。プレイ フェアアライアンス創立当時のメンバーの 一部、すなわちITUC国際労働組合総連 合、グローバルユニオン、そしてクリーン クローズキャンペーンのメンバーは、この フォローアップキャンペーンを「プレイフ ェア 2008」と名づけた。スポーツウェア・ スポーツシューズ産業における今日の搾取 と虐待のシステムを真に終わらせることが できるのは、各国の政府が国内においても 国際社会においても労働者の権利を守り、 かつ企業に労働慣行に対する責任をとらせ ることができるようになった時、そして労 働者が自分たちの利益を向上させるために 組織化することが可能になった時であると プレイフェア 2008 として認識している。中 国においては、しかしながらそれは現状で は不可能である。独立した組合を自主的に つくって会社と交渉するという基本的な権 利が中国の労働者には否定されているから である。

オリンピックというのは、こういった世界規模のスポーツ大会がオリンピック憲章に謳われた理想にのっとって行われていること、そしてその大会を楽しむ人びとも記念品や彼らが身につけている衣服が基本的

な人間の尊厳と労働者の権利が尊重されている工場で生産されたものだということを確かめることができる象徴的かつ現実的な機会である。IOC 委員会のようなスポーツ団体はスポンサーシップやライセンス契約を通して、そしてスポーツウェア、シューズ、その他スポーツ用品を販売・製造している企業全体としても、労働慣行に対し現在よりもはるかに大きな責任を負うべきである。

収益とオリンピック

北京オリンピックはオリンピックの歴史 においてもっとも収益を生み出すオリンピ ックとなるかもしれない。2008年大会の準 備を監督している IOC 委員会役員は、1984 年のロサンジェルズオリンピックが創出し た 2 億 2400 万ドルもの黒字を越すと予想 している。また、IOC 委員会のハイン・フ ェルブルッゲン調整委員会議長は、「北京が 過去のどのオリンピックより多額の収益を 生み出したとしても私は驚かない。」と述べ たと伝えられている。報道によると、アデ ィダスは8000万ドルから1億ドルという 破格の金額を現金で支払ったほか、ユニフ オームを提供するなどして北京オリンピッ クのスポンサーシップ権を獲得したという。 また IOC 委員会はおおよそ 11 社の世界ス ポンサーを抱えており、それらが 2008 年ま での4年間に支払う契約金は8億6660万 ドルとされる。

オリンピックのライセンス契約は、オリンピックの販売計画の要である。その中にはスポンサーシッププログラムや切手やコ

インのプログラムも含まれる。オリンピッ クの公式ライセンスは、オリンピックのマ ークを小売販売に使用する権利を与える承 諾である。代わりにライセンスを受けた者 はその特許権使用料をその権利のために支 払う。そしてこのお金は直接オリンピック の資金となる。「(ライセンス契約) プログ ラムは、大会の精神のために、質の高い消 費者との接点を供給しながら、オリンピッ ク理念とオリンピックブランドを促進する ことを目的としている。」5 北京 2008 ウェ ブサイトにあるように、オリンピックの許 認可は中国内の成功している企業に大量の オリンピック商品の生産と販売という前代 未聞のビジネス機会を提供する可能性があ る。それによりライセンシー企業は「ライ センス商品の生産・販売によりかなりの利 益を獲得し」、そして「ブランドイメージを 高めて市場占有率と売り上げを増大する …」というチャンスに恵まれることになる かもしれない。北京オリンピックの公式マ スコット一つとっても3億ドル以上もの利 益をもたらすと見積もられている。

オリンピックは多くの企業にとって多額の利益を意味するが、こうした利益は一般に工場で生産されたスポーツウェアや無数の記念品をつくる労働者には届いていない。世界のスポーツ用品産業は何百万人もの人びと、主に女性を雇用に取り込む。中国、インドネシアからトルコ、ブルガリアまで、彼らは長時間にわたり過酷な労働条件のもと低賃金で働いており、しかも最も基本的な労働者の保護もない場合が少なくない。特に繊維・衣服生産者は、長時間労働、低

賃金、かつ一般的に労働法規の適用が手ぬるいことでよく知られている。来たる消費 過熱に対応する物品を生産するため、世界中で、特にアジアにおいて多くの労働者が 過密労働に追われるであろう。多くが換気の悪い、危険な作業場で働き、へとへとに疲れる超過勤務から逃れることは出来ない。そんなことをすれば、まる一ヶ月分あるいはそれ以上の賃金を失う。

この報告は、オリンピック公式商品生産の許認可を受けた企業の内のほんの 4 社を対象に 2006/7 年冬に調査を実施し、いくつかの非常に気がかりな状況を明らかにしたものである。6

プレイフェア 2008 が調査した 4 つの製 造業者のうちの2社は国際基準による小規 模企業であり、他の2社は海外に多数の顧 客を有する中規模の安定企業であった。し かしこの報告書では、これらの企業が労働 時間、賃金表、未成年および児童の雇用、 安全衛生の分野において、労働者の健康、 中国労働法令に関し恐ろしいまでに無関心 であることを明らかにしている。調査対象 企業のうち、最も大規模かつ最も業績が良 いメインランド・ヘッドウェア・ホールデ ィング・リミッテッド (Mainland Headwear Holdings Limited) は、労働者 に1日13時間以上、週に7日働くことを要 求し、なおかつ法律に定められた最低賃金 を 50%以上下回る賃金しか払っていない。 同社の工場設備は中国の後背地に位置する のではなく深圳(龍崗区)にあり、その隣 は香港で、国内最高レベルの最低賃金が規

^{5 2008} 年オリンピックライセンス契約プログラム 開始・

 $http://ebeijing.gov.cn/BjToday/t20051103_286397.htm$

^{6 2008} 年北京オリンピック開会前の1年以内に、 次はスポーツウェア産業に焦点を当てたプレイフ ェア報告書を発行する予定

定されている地域、そして国内でもっとも 精巧な生産整備を持つ地域である。この帽 子メーカーがその労働者を非道く扱ってい ることに弁解の余地はない。メインランド ヘッドウェアの経営者は労働者に 100 元 (約 13 \$ または 9.7 ユーロ相当)の手付け 金を払うことを要求している。

この報告で引用されている工場(その多 くは世界的に有名な消費ブランドの商品を 生産している) で働く労働者は、査察者に ウソをつくように要求され、なかにはどの ようにウソをつくのか、また査察者をだま すに偽の書類について、こまかな指示を受 けている。調査された工場はいずれも女性 労働者に特別な保護を与えていないし、中 国の法律に定められた母性保護も与えてい ない。いずれの工場も公的な中国の労働組 合の支部を持たず、また予想に反せず十分 な労働者の苦情処理制度を持たず、民主主 義的に選ばれた労働者の委員会を持たない。 これらの慣行は、明らかに会社がオリンピ ックの許認可を得る前からおこなわれてお り、大会が進むにつれ今後も続きそうであ る。

再三の要求にもかかわらず、IOC 委員会はその権限と労働者の権利・労働条件との関連性の問題に関し、のらりくらりと消極的な態度を取っている。

10C 委員会には責任を果たすべき特別 なニーズを負っている (IOC 倫理規定からの抜粋)

① 個人の尊厳を守ることはオリンピズ ムの根本要件である。 ⑤ オリンピック関係者は相応の注意を もって自らの使命を果たさなければなら ず、オリンピック・ムーブメントの評判 を汚すような行為をおこなってはならな い。

⑥ オリンピック関係者は、オリンピック憲章や本規定に定める原則に反する活動をおこなっている企業または人物と関与してはならない。

アテネオリンピックが始まるちょうど1 年前、プレイフェアアライアンスは IOC 委 員会に話し合いを求める手紙を送り、オリ ンピックブランドのスポーツウェアを生産 している現場の状況について、IOC 委員会 として消費者を安心させられる方法を模索 しようとした。2003年12月、ようやくIOC 委員会はプレイフェアに回答し、その中で 当該問題に対しプレイフェアと同じ懸念を 共有しながらも、許認可とスポンサーシッ プは各国のオリンピック委員会の責任であ り、それ故にこれは IOC 委員会の問題では ないとした。結局、会談の申入れは無視さ れた。その後も IOC 委員会は「オリンピッ クの精神と理想に反する不当労働行為の慣 行化を非難すると繰り返し述べた! 手紙に 対し、再び回答した。しかしながら、また もやIOC委員会はそれ自身がはっきりと非 難する非常に不当な労働慣行の対応からは 距離をおくことを決めた。その回答には、

「日々の許認可は世界 202 カ国のオリンピック委員会が処理している。IOC 委員会としてこういった契約に関する直接的関与は一切ない。」と再度述べられていた。

さらにいくつかの要請を行った後、IOC 委員会は 2004 年春と 2005 年 10 月にアラ イアンス側と会見し、IOC 委員会は提案を 検討し、討議すると約束した。しかしその 時以来、度重なる要請にもかかわらず、IOC 委員会がその件について議論した形跡はな く、またアライアンス側の要望に応じて各 国オリンピック委員会に対し同件について 連絡した様子もない。プレイフェアアライ アンスは会談や対話をもつために、アテネ オリンピックに先立つ 12 ヶ月の間に 8 回 IOC 委員会に連絡を取った。当初は 2004 年4月に実施した話し合いのフォローアッ プを行うことに同意したが、のちに IOC 委 員会はアライアンスに対し今後一切2者間 の会談には応じないと告げた。しかし、大 きな圧力を受けた後、IOC 委員会代表は(プ レイフェアパートナーの代理としての)国 際労働組合の代表と 2005年 10 月に会うこ とに同意した。しかし IOC 委員会は、その 会議で議論された問題への対応を求めた要 請には応じなかった。

1998年、IOC委員会とILO(国際労働機関)は社会正義を尊重することに焦点をあてた協力協定に署名し、「IOC委員会とILOはこの目的を達成するための活動、特に貧困・児童労働をなくすための活動(中略)を奨励することを約束する」と宣言した。その合意によりIOC委員会とILOの共同作業部会を設置し、相互協力のための計画を策定することになった。しかし、どのような具体的手段がこの価値ある目標を達成するために取られるのかははっきりしていない。

産業とオリンピック自体の間には明白な 関連性があるにもかかわらず、IOC委員会 は倫理規定において曖昧にほのめかしてい るとはいえ、オリンピック商品と関連スポ ーツウェアが生産される状況に対しいかな る責任を取ることにも極端に消極的である ように見える。前述の通り、北京オリンピ ックは前代未聞の富を生むオリンピックと なることが予想されており、アテネキャン ペーン時の一部の国別オリンピック委員会 による肯定的な反応をもってしても、やは りこの富の背後で商品をつくっている人び とは忘れられ、無視されていると考えられ る。この報告の調査結果は、オリンピック ロゴ商品がつくられている現場のスキャン ダラスな状況を明らかにしつつ、「オリンピ ック憲章」が謳うところの「求めるものは (中略)普遍的・基本的・倫理的諸原則の 尊重などに基づいた生き方の創造である」 とする「オリンピック」が、いかにして生 産現場の労働者をめぐるこのような状況と その理念を結びつけるのかという根本的な 疑問をなげかけている。

|00 委員会に対するプレイフェアの要求

2005 年 10 月の会議でプレイフェアア ライアンスはその核となる要求を提唱し た。それは今も IOC 委員会に対する要求 である。

→ 労働基準、特にスポーツ用品サプライチェーンにおける労働基準を支持する 旨の明確かつ公式な声明を採択し、オリンピック憲章にもそれを盛り込むこと。 → 関係企業のサプライチェーン全体の 労働基準の問題について拘束力のある文 言を国際オリンピック委員会のライセン スおよびスポンサー契約文書に盛り込む こと。

→ 上述のサプライチェーンにおいて労働者の権利が侵された場合、かつその問題が関係企業の直接的関与によって改善することが可能でない場合、それらに対応できる有効な仕組みを設けること。

→ 各国のオリンピック委員会と大会組 機委員会が、対応する同等の規約を確実 に採用し、実行するよう具体的な手段を 謙じること

IOC 委員会は責任を否定

オリンピック商品とスポーツウェアの生 産において虐待的な労働条件の事実を示す 数々の証拠があり、それをプレイフェアア ライアンスがアテネとトリノのオリンピッ クに向けてIOC委員会に提示したにもかか わらず、IOC 委員会はその特定サプライチ ェーンにおける一切の問題を否定し続けて いる。後述の調査は、オリンピック商品の 生産において虐待的状態が衰えることなく 続いており、北京の組織委員会はもとより IOC 委員会による真剣な対策が必要である という議論の余地のない証拠を示している。 報告によるとロゴ商品を生産している会社 のビジネス慣行は、オリンピック憲章の精 神も、また憲章そのものも犯している。し かしオリンピック・ムーブメント、特に IOC 委員会はそのサプライチェーンにおいて労 働条件の違反の存在を認めることを拒否し、 こういった違反に立ち向かうために倫理的 な販売と許認可のプログラムを策定する責 任があると認めることを拒否している。

中国政府は労働慣行が国際基準を犯さな

いようにする大きな責任を負う一方で、IOC 委員会もまたオリンピック大会全体の 統括者としてその責任に向き合うべきである。まさしくIOC 委員会にはスポンサーや ライセンシー業者の虐待的なビジネス慣行に挑む義務がある。と同時にIOC 委員会は、オリンピックの成功に貢献する様々な業種における労働者の権利に関し、事態に良い変化をもたらし得る潜在的能力をもっている。またそれらの分野において労働者の権利が完全に尊重されるようするためのイニシアチブを支援することもできる。

多くの国のオリンピック委員会が肯定的に反応し、数人のアスリートがスポーツウェア産業における労働者の虐待と搾取をなくすことを求めてアテネオリンピックキャンペーン「2004 プレイフェア」に参加し、なおかつキャンペーンの目的がフェアプレー精神というオリンピックの理念と倫理に一致していることを認めているにもかかわらず、IOC 委員会は国際レベル、国内レベル、あるいは大会レベルのいずれにおいてもオリンピックスポンサーシップとライセンスプログラムにおける労働者の権利に対する責任については断固として否定した。

IOC 委員会の倫理規定が「オリンピック関係者は、オリンピック憲章や本規定に定める原則に反する活動をおこなっている企業または人物と関与してはならない」ことを明白に謳っているにもかかわらず、IOC 委員会はオリンピック大会のロゴをつけたスポーツウェアの生産に関る基本的労働基準を最低限守ることに対してさえ責任を否定している。IOC 委員会がオリンピックにおける倫理的かつ持続可能なビジネスに対する必要性の容認に最も近づくのは、

オリンピック規定第 14条の「オリンピック 競技大会のよい遺産を、開催国と開催都市 に残すことを推進すること」という形にお いてだ。オリンピック憲章に「環境問題に 責任ある関心を持ち」という文言があって も、責任ある企業行動の必要についての言 及はない。

IOC 委員会は、オリンピックロゴ製品の 生産における監視と責任の必要性に取り組むとした主張を拒否・反証するという姿勢 を首尾一貫して好んでいる。

IOC 委員会とオリンピックライセン シング

「私たちは政府に対して、どのように行動すべきか指示を与えることができる立場にはない。(中略) それは私たちの仕事ではない。私たちは大会を組織するためにここにいるのだ」?

IOC 委員会は首尾一貫して人権問題を回避し「政治的」問題には意見を表明しないことを主張してきた。しかしながら IOC 委員会はオリンピック商品の生産現場での労働条件に関連した問題についてはそのような思い切ったコメントをすることはできない。IOC 委員会それ自体はほんのひとにぎりの直接ライセンス業者とスポンサーを持っているにすぎない。しかしオリンピックの中心的調整機関として、IOC 委員会には国別オリンピック委員会とホスト国にそのライセンス業者とスポンサーがオリンピックライセンス業者とスポンサーがオリンピッ

7 ハイン・フェルブルッゲン IOC 調査委員会議長 の発言、2007 年 4 月 25 日 AP 通信 クの理想と大志を支持することを保障させ る主たる責任があるのだ。

オリンピックロゴはIOC委員会が「所有」 し、事実上、ホスト国にある一定期間それ を使うことを許している。であるからして、 IOC 委員会はロゴが虐待的な労働条件の痕 跡によって汚されないようにする必要があ る。

オリンピックロゴのライセンスについては、IOC 委員会が第一義的な責任を負う。 オリンピック憲章は、その倫理的なビジネスに関する沈黙にもかかわらず、その点をはっきりさせるべくオリンピックマークの使用許諾の見返りとしてIOC委員会が得る報酬について詳細に規定している。

例えば、

2…2.2.1 全てのスポンサー契約、サブライヤー契約、および下記の付属細則 2.2.2 に言及のあるものを除く全てのマーケティング活動で、その利用が関係する NOC (国内オリンピック委員会) の利益を大きく損なうものであってはならず、また IOC (国際オリンピック委員会) は、その利用から得た純利益の一部を受け取ることになる当該 NOC と協議の上で決定を行う。

2.2.2 全てのライセンス契約について、 NOC は、これに関連する全ての税金と経 費とを控除した純利益総額の半額を受け 取るものとする。NOC はそのような利用 については全て事前に通知を受ける。

中国では、公式オリンピックロゴの使用 商品は慎重に管理され、監督されている。 我々が確認したかぎり、これまでに合計 55 社が公式オリンピックロゴ商品を生産する 権利を得ている。

オリンピック憲章によれば、公式オリンピックロゴ使用に関するすべての契約は OCOG (オリンピック組織委員会)に よってサインまたは承認されるべきであ り、OCOGが事前に書面による承認を 与えないかぎり、前述のOCOGの国内 のみで有効である。また、「オリンピック・ ムーブメントの発展に貢献し、かつその 尊厳を損なわないものでなければならな い。オリンピズムの根本原則またはオリ ンピック憲章に記されたIOC の役割と相 容れない場合には、オリンピック・エン ブレムと製品やサービスとをいかなる形 で関連性づける事も禁止する。」(4.10.4)

IOC 委員会はまたこうした契約協定を監視し、ホスト国あるいは各国オリンピック 委員会によるライセンス契約を再審理する権利を持つ。

「いかなるNOC またはOCOG も、IOC が 要求した場合には、自らが当事者となっ ている全ての契約書のコピーをIOC に提 出する。」 (4.10.5)

公式オリンピック競技ライセンスは小売り向商品にオリンピックマークを使用する権利を認める協定である。その見返りに、ライセンシー企業はその権利に対して使用料を支払い、それがそのままオリンピック資金として提供される。

「このプログラムは、オリンピック競技 大会のインスピレーションのために質の 高い消費者との接点を提供しながら、オ リンピックの理念とオリンピックブラン ドを促進することを目的とする。」

北京 2008 のウェブサイトにあるように、オリンピックライセンスはホスト国の企業に、オリンピック商品の大量販売と生産の大きなビジネス機会を提供し、それを通してライセンス取得者は販売と生産によって大きな利益を得、マーケットにおけるシェアを拡大し、ブランドイメージを高める機会を持つだろう。8

北京 2008 ライセンスプログラムの「使命」は、北京オリンピック競技大会と中国オリンピック委員会(COC)のブランドイメージを高めることであり、なおかつ

「数々の伝統的文化商品の提供によって、中国と北京のユニークな文化を表現し、オリンピックライセンスにおいて中国企業を積極的に巻き込み、中国商品を紹介することで中国製=高い品質という品質メッセージを伝えるブランドイメージの等式を構築し、そして北京オリンピックのための資金を調達する。」ことである。

悲しくも、このプログラムのどこにも公 正な労働、労働基準、さらには国内法の遵 守にさえ言及がない。

中国の労働者と経済的「奇跡」

⁸ Beijing 2008 Olumpic Marketing Plan Overview.

 $[\]label{lem:http://en.beijing2008.cn/46/72} http://en.beijing2008.cn/46/72\\ column211717246.$ shtml

非生産的な農業経済から生産大国への移 行は「中国の奇跡」と称されている。成長 は急上昇し、輸出がにわかに景気づき、収 入が伸びている。中国において、多くの人 びとにとり過去20年間の変遷は、今までに 類をみない消費者の選択を伴う生活水準の 向上をもたらした。世界のビジネスにとっ て、この奇跡はビジネスに新しい市場と安 くて従順な労働力へのアクセスを与えた。 まさしく中国の輸出の成功は不自然なほど の低賃金を払っている産業によって導かれ たものだ。1983年から2002年までの総累 積海外直接投資(FDI)の流入は18億ド ルから 4 兆 4630 億ドルへと上がった。つ まり、ほとんど 0%だった 1980 年代初期の GDPが1990年代後半に約5%へと上昇し たのだ。

中国の「奇跡」はかなりの犠牲を払って 実現した。可能な限りもっとも大規模な搾 取と抑圧による犠牲、そしてそれは本来利 益を得るはずの大多数の人びと、つまり国 家のほとんどを形成する一般労働者や農民 によって払われた犠牲である。9 中国の変 容は、一部により高い収入を与え、絶対的 な貧困の内に暮らす人口を大幅に減少させ た。しかし国家人口の 16.6%、すなわち約 2億5千万人は依然として1日1ドル以下 で生活し、47%にあたる7億近くの人びと は1日2ドル以下で生活している。格差は さらに広がり続け、いまや中国は最も格差 の大きな国のひとつとされている。

貧困あるいはその境界線付近に位置する 多くの労働者が、南部と沿海部の繁栄都市

9 中国の奇跡についての詳細情報:Whose Mirackle: How China's workers are paying the price for its economic boom, ICFTU (現

ITUC)2005年12月発行

における中国の経済的成功の屋台骨となっ ている。貧困と過酷な労働から逃れるため、 農村地域からやってきた出稼ぎ労働者の数 は約2億人にのぼり、低賃金で、労働時間 が長く、職場生活が劣悪な民間セクターで 主に働いている。多くの出稼ぎ労働者は正 式な労働契約を結んでおらず、また正式な 居住資格を持たない場合が少なくない。彼 らは雇い主に依存している。十分な社会保 障や年金のような基本的権利を否定され、 多くの出稼ぎ労働者は1日に 13 時間、週に 7 日働き、得ている賃金は最低賃金かそれ より低い。安全衛生状況も極めて不適切で ある。政府は改善を毎年約束しているにも かかわらず、公式推計データは2005年に約 12万7千人の産業事故死を数えている。最 近の報告で、全中国の7億5800万人の被 雇用者の内、2 億人以上がなんらかの職業 病に苦しんでいることが明らかになった。 2006 年は大規模な産業事故件数 (死者 30 人以上)が公式統計上は減っているが、職 場の事故は依然として日常的であるのが現 実である。程度はさまざまであるが、約70 万人の労働者が労働災害を原因とする障害

中国政府は多くの点で法改正を行い、社 会的に前進しているが、中国人労働者の多 数にとっては、世界の工場としての中国の 位置それ自体の利点を得ようとする国内外 の雇主から彼らを守るには、新法は不十分 であるか、強制力が不足している。政府が 低価格志向の投資はもう十分と判断し、(遅 ればせながらとは言え) 労働者の技能と賃 金の改善にむけて取り組むにつれ、状況は 変化しているかもしれない。しかし、極め

に苦しんでいる。珠光デルタだけでも毎年

推定約4万本の指が切断されている。

て重要な分野は手つかずのままである。

中国における労働条件の改善への答とし て広く歓迎されている企業の社会的責任 (CSR) は、中核的労働基準への企業の コミットメントのシンボルとして国際的企 業やブランドにより積極的に促進されてき た。にもかかわらず、この報告を含め多く の実地調査報告が示すように、CSRは中 国国内では一般的に効果がでていない。低 い基準、時代遅れ、かつ疑わしい「監査」 システム、そしてサプライチェーンに対す る関心の欠如により、多くのCSR監査は 意味がなく、簡単に覆されている。例えば、 真の労働者参加のような問題を掘り下げて 調査しているイニシアチブも一部にはある が、その規模は小さく、費用もかかる。多 くの行動規範が結社の自由を含む中核的労 働基準を支持しているものの、そのほとん どはこの結社の自由を尊重し、履行するた めの具体的な計画を提示できていない。

「労働者参加」、そして真の意味での「労働者による関与」なくしては労働条件の持続可能な変化はありえない。しかし、中国におけるたいていのCSRイニシアチブは、中国当局が労働者に独立労組を結成し、加入する基本的権利を認めていない点に触れていない。最も価値のあるイニシアチブでさえ、独立した労働者組織の支持がないなら、また雇主の寛大さに単に依存するだけなら、失敗に終わるだろう。結社の自由と団体交渉権は単に空疎なスローガンなのではなく、職場の改善を求める労働者の声を実現し得る、意味のある権利・権限なのだ。

結社の自由

労働組合は、労働者にとって労働条件を 改善し、同時に社会において意味ある参加 をするための声を与え、経済的変化の悪影 響からの保護を与える効果的な手段である ことが証明されてきた。政府が結社の自由 と団体交渉権についてのILOの中核的労 働基準基準を批准していないため、ILO 協定に謳われているこの基本的権利は中国 では否定されている。その結果、労働者に よる活動に対する弾圧は日常茶飯事である。

中国政府は、結社の自由と団結権と団体 交渉権(第87号、第98号)についてのい ずれの基本的 I L O 労働基準も批准してい ない。2001年2月、中国政府は、「経済的、 社会的及び文化的権利に関する国際規約 (ICESCR)」を批准したが、同時に第8条 第1項(a)が保障する条項、すなわち自ら選 択する労働者団体への加入と設立の権利に ついては中国国内法に準じて扱うと宣言し た。こうしながら中国政府は効果的に当該 規約の基本要素に関する留保を行い、それ によって条約法に関する国際的に認知され た原則を犯している。事実、2005年に国連 経済的社会的文化的権利に関する委員会は、 独立した労働組合へ結成と加入の権利の禁 止を「遺憾」とし、中華全国総工会(AC FTU)の組織外での独立労組の結成を労 働者に許すよう労働組合法を修正すること を中国政府に促した。

簡単に言えば、法律で「労働者」の団体は唯一「中華全国総工会(ACFTU)」しか認められていないので、労働者は自由に労働組合を結成したり、自らの選択による

労働組合に加入することができないのである。ACFTUの役割は、

「労働者の利益を代表し、その合法的権利を保護する」が、しかし同時に中国の支配的官僚機構の一部である中華全国総工会は「憲法を遵守、維持し(中略)、経済発展を中心的任務とし、社会主義の道、人民による民主専制、中国共産党による指導(中略)を堅持する」ことである。総工会の基本的任務は、「協議により労使関係を調整」し、「労働者を動員して生産任務の遂行に努めること」に留まっている。

職場において労働者による暴動や苦情が 起きた場合も総工会は助けにならないし、 介入しないのはましなほうで、最悪の場合 は労働者の要求と手段を巧妙に妨害する。

この怠慢と労働者に対する基本的支援の 不在は、一部にその矛盾した役割に由来する。総工会は党と国家官僚機構の両方の一 部であり、経済改革の期間中に社会を安定 させるという主たる任務において政府を助 け、そして労働者の代表と言われる機関で あり、また新しい「社会主義的市場経済」 において生じつつある争議と格差が独立労 働運動を引き起こすことのないよう労働者 を支援する。

独立労組の存在は許されておらず、独立 労働者組織の結成の試みは時には暴力的に 抑圧されている。中国ではスト権は存在せ ず、労働者には彼らの不満を表明する合法 的手段がほとんどない。現在、団体交渉の 手続きを定めた法は存在せず、団体協約に ついての条項と規則(2004年に改訂)があ るのみ。このように団体協議の機会が制限 され、(出稼ぎ労働者を含む)労働者の保護 が明らかに必要とされているにもかかわら ず、いかなる形でも真の団体交渉にむけた 進展はほとんどみられない。自分たちを代 表する組合を奪われた何千もの労働者のグ ループが、時には地方当局との交渉を求め る不毛な努力を経て路上で抗議行動をとっ てきた。こうしたグループの指導者と抗議 者はしばしば逮捕されている。国際的基準 からかけ離れた裁判で禁固刑を言い渡され た者もいる。他の者は「労働による再教育」 (「労改」、または「労働を通じた更生」と 呼ばれることもある) に服すこととなるか もしれない。これは刑事司法制度の数少な い保護措置をバイパスする行政手続きであ る。こうした抑圧的な手段の結果、独立組 合の例はまれで、長続きすることはない。 集団行動の指導者は大きな危険の中で活動 している。にもかかわらず、多くの労働者 が大きな危険を冒して、抗議、スト、集団 行動を組織している。10

中国が自由市場への痛みに満ちた道を進んでいくにつれ、古い国有企業で働いていた何百万という単位の労働者が職を失った。彼らが新たに就ける職はほとんどない。新しい雇用の創出が求人を大幅に下回る時代がしばらく続くと予想されており、公式統計による都市部の失業率(約4.5%)は、工業衰退地域で推計される約10~20%という高失業率を覆い隠している。多くの者にとり、特に最初に解雇され最後に雇われる女性労働者にとり、40才での整理解雇は事実上の定年退職を意味する。これに加えて、

¹⁰ 労働者の抗議行動に関って中国で拘禁されている活動家のリストは、Imprisoned Labour Rights Activists in China のサイト http://www.ihlo.org/DLA/POCS 011206.html を参照のこと

旧国有企業の構造汚職と多額の横領、そして企業と政府官僚の癒着がある。中華全国総工会は、こうした国有企業の再編中に適用されたかもしれない救済措置について、履行はおろか、交渉することさえしなかった

総工会はまた、私企業セクターの労働者を支援できないし、するつもりもないように見える。2003年にはじめて出稼ぎ労働者が総工会への加入を認められ、彼らの仲間入りを歓迎する大々的なキャンペーンが行われたにもかかわらず、大多数の私企業が集まる主要な製造業地域で起きるほとんどの争議や集団行動において総工会は存在しないも同然だった。この報告のためにプレイフェアが調査した4つの工場いずれにも総工会の支部、いかなる形態の労働者組織あるいは労働者委員会の存在の形跡は見られなかった。

自由で独立した労働組合を持つことが中国の労働者に否定される間は、寛大な企業やより包括的な法律の段階的導入をもってしても、持続的な改善措置がもたらされることはない。

見て見ぬふりか?

こうした中国の普通の労働者の圧倒的に 乏しい将来性への見込み、労働組合の欠如、 そして国内法の緩い履行状況のもと、我々 が明らかにしたことが中国全土でいかにあ りふれているかを理解することは難しくな い。この報告で我々が強調したい点は、オ リンピック競技の利益を得ることが許され る前に、こうした職場、つまり労働条件が 労働者の生命を危機にさらすような場所が一掃されていなければならないということに対し、IOC 委員会は最終的な責任を負っているということだ。

オリンピックのサプライチェーンにおける深刻な問題の存在を示す証拠に対し圧倒的に消極的な態度をとり続ける IOC 委員会は、それどころかオリンピックファミリーにおいては万事順調であると主張している。2005 年夏、IOC 委員会による 3 日間の滞在の最終日に、IOC 調整委員会のフェルブルッゲン議長は北京大会の準備は「スムーズに」進んでいると言った。

「我々は本当にグリーンオリンピックを開催する。環境に関する限り中国側が最善を尽くしているというだけでなく、またそれがまさしくグリーンライト(青信号=ゴーサイン)だからである。」とフェルブルッゲンは言った。加えて、「信じ難いことかもしれないが、ここには否定的に語るべきものはない。」¹¹

まさしくそれは信じ難く、しかしそれが IOC 委員会が我々に信じさせたいことなの だ。だが、我々の調査が示すものはちがう。

^{11 2005}年6月2日 Bloomberg ニュース

4社の分析

1. Lekit Stationery Company Ltd.

利奇文教用品有限公司 LE KIT STATIONERY CO.,LTD

中国南部に大規模な製造工場を有するこの台湾系企業 Lekit Stationery Company Ltd.でプレイフェア調査員が今年はじめに採用され、当該工場での雇用慣行と労働条件に関する直接情報を収集した。

プレイフェアの調査によると、大規模か つ成功した企業であるにも関らず、同社は この地域の法定最低賃金より 50%も低い 賃金しか支払っておらず、その行為は組織 的に行われている。賃金は非常に低い歩合 単価に基づいて支払われ、従業員たちは毎 月の休日がほとんどない状態で1日 13 時 間の労働を要求されている。Lekit はまた、 多くの会社と同様、製造工場での非正規採 用の割合が高く、工場労働者のために社会 保障給付の登録、支払いをかつて一度も行 ったことがないようだ。Lekit は、必要以上 に厳しい罰金及び罰則制度を用いて工場労 働者を管理している。また公式オリンピッ クロゴを配した商品やマスコットを生産す るライセンスを供与されたこの工場では、 児童を雇い13時間の労働を課しているが、 児童を雇っている事実は苦心して隠そうと している。現在はもとより将来にわたって も雇用主としての責任を逃れるため、これ らの児童についても、そしてまた他の工場 労働者についても、雇用の登録は行ってい ない。

所有者:

台湾投資会社

中国本土での工場:

Jiangbian Administration Area, Qishi Town, Dongguan City, Guangdong, China. (広東省)

Tel: 86-0769-8666 5177; 8666 8747; 8666

7077; 8666 7867; 8666 9847

Fax: 86-0769-8666 5277; 8672 3358

Email: esd3@lekit.com.hk または lekit4@lekit.cn ホームページ: www.lekit.cn

香港事務所:

Room 610-12, Block A, Tonic Industrial Centre, Kowloon Bay, Hong Kong

Tel: 852-2750 2351 Fax: 852- 2750 2731



学校の休暇中に雇われた初等・中等学校の学生(プレイフェア調査員は 2007 年 1 月に彼らと共に働いた)

1977年に設立された **Lekit Stationery Co., Ltd.**は、ISO9001 取得の紙製品・皮製品の製造会社である。プレイフェアは、広東省東莞市にある同社の製造工場のひとつで調査を行った。

B2B ウェブサイト上の公開書簡で、東莞工 場の工場長である Chris Qie は、「Lekit は 2008 年の北京オリンピックに文具を提供 する幸運に浴しました」と述べている。 (http://chrisque.en.ec21.com/company_inf o.jsp) 工場でインタビューを受けた労働者により、Lekit はフーワー (五福娃) というオリンピックのマスコットを紙製品に印刷していることが確認された。

Lekit はノート、アドレス帳、リング式ノート、製品メニュー、ビジネス雑誌、メモ用品、日記帳用レフィル紙、簡易綴じダイアリー、リング式ダイアリー、個人管理簿、革製デスクアクセサリー、革製製品計画書、ビジネスカードホルダー、デスクトップアクセサリー、CDケース、財布、贈答品等を生産している。平均月産量は高く、例えばノートを五百万冊、製品メニュー及び関連製品を八百万点、革製ダイアリー等を百万点生産している。その他、毎月ハンドブックやファイル、関連製品を五十万点生産している。

(http://www.lekit.cn/eng/profile.asp). また同社は Filofax および MomGenda の サプライヤーでもあるようだ。

(Fiofax-http://www.filofax.co.uk/)
(MomAgenda-http://www.momagenda.com).







1. 児童の雇用

2007年1月の調査時、プレイフェア調査 員はLekit が16歳未満の児童20人以上を 雇用していることをつきとめた。これは、 労働法第15条違反である。12 児童達は農 村から移住してきた農民家庭の小中学校の 学童・学生であり、短い冬休み中の働き口 を探していた。学費を稼ぐため、母親に工 場に連れられて来た子達もいた。400人も の働き手の中でこの子達が占める割合は 5%に過ぎないとはいえ、年若い子もおり、 大人たちと同じ長時間労働を強いられてい た。

2007年1月、プレイフェア調査員の一人はこれらの児童と一緒に働いた。最年少の労働者は、わずか12歳であった。スケジュールとしては、包装のラインでは朝7:30から8:00に仕事を開始し、夜ふけの午後10:30まで働くのが普通であった。スケジュールが変更したときが一度あり、それは外部から査察が入るという事前連絡があっ

¹² 労働法第15条:使用者が満16歳未満の年少者を採用することを禁止する。文芸、体育及び特種工芸機関が満16歳末満の年少者を採用するときには、国家の関係規定に従い、審査批准手続きに従い許可を得るとともに義務教育を受ける権利を保障しなければならない。

た時のことで、その際児童達は人目のつか ない倉庫に割り当てられた。

児童に求められた仕事は、大きなテーブルで表紙が上に来るようにノートを順番に積み重ねることだった。その後ノートを五冊ずつ束ね、大きな段ボール箱に入れた。

経営側が児童を雇う理由のひとつは低賃金だ。超過労働に対しては、1時間3元しか支払われない。対して、成人労働者には1時間3.12元が支払われる。(後部賃金項を参照)。



2. 契約なし、雇用記録なし

Lekit 経営側は、被雇用者の誰にも契約書や雇用通知書の類は渡していない。労働法第19条では、下記の内容が労働契約に含まれなければならないとしている。

- (a)労働契約の期間
- (b)業務内容
- (c)労働保護及び労働条件
- (d) 労働報酬
- (e) 労働規律·罰則規定
- (f)労働契約解除の条件
- (g)労働契約を違反した場合の特別条項 雇用の記録がなければ、労働時間、賃金、 労災の補償、社会保障やその他手当の労働

条件をめぐって争う場合、労働者側は工場 に雇用されていたことを立証できず、労働 仲裁委員会でのヒアリングや法廷でその立 場や権利を主張できない。



3. 過度の労働時間、強制超過労働

工場作業現場の生産ラインは、サンプル開発用のラインである。紙製品ラインは、全部で8ライン。2色、3色、4色そして5色の印刷機からなる印刷ライン、折り畳み機ライン、螺旋綴じライン、版盤カッティングライン、製本ライン、革縫製ライン、そして包装ラインだ。組立作業ラインで働く労働者はプレイフェアのインタビューに対し、この仕事は長時間でつらいと答えている。

Lekit での基本労働は 12 時間で、内 4 時間は強制的な超過労働時間である。労働者は、この超過労働を月曜から土曜まで、時には日曜も行う。実は、Lekit の労働者の殆どは日曜の夜のみ休息し、生産ラインの労働者は申請しても一日の休暇も与えられない。

時間 日課 6:45 AM 起床 7:00 - 7:15 朝食 7:15 - 7:30 タイムカードを押し、 午前勤務出勤時間を記録 7:30 - 8:00 朝会(木曜のみ) 8:00 - 12:00 午前勤務 12:00 - 1:15 PM 昼食休み時間 タイムカードを押し、 1:15 - 1:30 午後勤務出勤時間を記録 1:30 - 5:30 午後勤務 5:30 - 6:15 夕食 タイムカードを押し、 6:15 - 6:30 夜間勤務出勤時間を記録 6:30 - 10:30 夜間勤務 または午前2時まで

注: プレイフェアは上記データを 2007 年 $1 \sim 2$ 月 に 東莞で収集した。

Lekit で働くわずか 13 歳の少女はこう話 してくれた。

「早朝から翌日の午前 2 時まで働いたわ。 1 度きりじゃなくて、月 2,3回よ。へと へとだったけど、翌日は通常通りの動務 を強いられたわ。」

2007年1月、オリンピックロゴ記念品に対する需要が高くなったことと、また春節が近くなったことなどの理由により、Lekit内での超過労働は優に160時間を超えた。これは月36時間の許容範囲の4.5倍である(中国労働法第41条を参照)。従って、通常勤務で168時間(1日8時間労働で22日の稼働日)に加え、さらに160時間、つまり週80時間多く働くことを強制されることになった。

中国には労働者の健康と過度の超過労働 から身を守る法律と規則が多くあるにもか かわらず、依然としてさほど守られておら ず、多くの働き手を共通する問題、すなわ ち長時間労働と不十分な休息の問題から保 護できないでいる。

4. 法定最低賃金未満、超過労働割増手当なし

非常に長時間にわたる勤務に加え、Lekit の労働者には法定最低賃金未満の賃金しか支払われていない。東莞では、2006年9月1日より1日8時間・週5日勤務をベースに最低賃金が月690元あるいは1時間4.12元に引き上げられた。しかし、ここの労働者は月に26日の「通常」勤務を強いられ、基本賃金は450元しかもらっていない。このレート(1日8時間労働、月26日勤務で月当たり賃金450元)では、時給でたった2.16元しか稼いでいない計算になる。

この賃金の過小支払いに関しては、明らかに2つの深刻な問題がある。まず、基本賃金が低すぎること。法律に照らしてもかなり低い。次に、土曜勤務が割増レートで全く支払われていないことだ。通常なら平日の倍のレートのはずである。

紙製品ラインのリーダーも次のように明 かした。

「160 時間の超過労働を真面目にこなしたとしても、ボスはたった70 時間分しか1.5 倍のレートで支払わない。上限を設定してるの。全員怒ってるけど、何が出来る?まともに支払われたためしがないもの。残りの超過労働分は、通常の時給でたった2.16 元しか支払われないのよ。」

2007年1月、超過労働時間が最高の160時間に達した時、労働者の支払いは月871.2元であった。計算方法は以下の通りである。 [450元+(2.16元x通常レートの1.5倍x70 hours)+(2.16元x90時間)=450+226.8+194.4元] 最高の月額支払いレベルは約1000元と聞いたが、皮肉にもLekitの労働者が法定最低賃金を受け取るには、超過勤務を行うしかなく、その勤務に対してさえも以上のようにまともに支払われていないのだ。

このやり方で基本賃金と超過勤務手当てが計算されるのは極めて不公平で搾取的だ。経営側は組織ぐるみで労働者をごまかし、基本賃金と超過勤務手当をだまし取っている。しかし、400人超の35歳から45歳の女性の大半はここに留まることを選ぶ。グループインタビューのなかで、彼女たちはLekit は村の他の工場よりましだと語っている。

5. 不当な罰金と賃金控除

この台湾所有工場における、管理・規律制度は徹底的で、時により手厳しい。Lekitは20元あるいはその日一日の賃金という重い罰金を、トイレ使用時間1回あたり15分以上かけた労働者に課す。また、毎木曜の朝会に遅れた労働者から、1分遅れるごとに1元差し引いている。もし1日休んだら、3日分もの給与が差し引かれる。また重要な点として、3段階の規律システムが存在する。寮の部屋の掃除を怠るといったことからスタッフカードを身につけていな

いといった「小さな過ち」で 20 元、「大きな過ち」で 50 元、「許されざる過ち」で 80 元が罰金として課される。年若い男性労働者は、プレイフェアにはっきりと語った。「工場内のどんな違反行為も罰金と罰則で片がつけられる。ここで働くのはいやだ。」

6. 社会保障と他の雇用手当の不払い

プレイフェアは、Lekit が社会保障の申請 と支払いを一部の技術者を除いて労働者の ために行っていないことを明らかにした。 労働法第73条で、すべての労働者が定年退 職、疾病・負傷、業務上の負傷・障害また は職業性疾病、失業、出産時に社会保険の 給付を受けると定めているにも関らずであ る。

特に労働者が職業に絡んだ病気や怪我を した場合、医療費も保険制度でまかなわれ、 さらに、入院したら雇用主は入院中の食費 (額は地域によって変わる)を全て支払わ なければならないことになっている。

7. 危険な職場環境

多くの労働者が Lekit の職場環境は安全 保護が欠如していると指摘し、彼ら自身も 法的に義務づけられた安全対策で守られて いなかった。職業病予防管理法(2002年5 月1日施行)の第30条ではこう明記されて いる。

使用者と労働者が労働契約を締結する時、 作業中に発生する恐れがある職業病の危 害及びその影響、職業病の防護措置と対処など、事実通りに労働者へ知らせ、また労働契約に明示しなければならず、隠したり驅したりしてはならない。

総工会の支部さえないとわかった。労働者が、労働条件や生活状況について意見を言えるのは、所属するラインの監督か、人事に限られる。

加えて、雇用者は作業現場に有効な設備を導入し、個々の労働者に必要な保護服や 用具を供与して職業病予防に努めなければならない。

実際は、インタビューしたどの労働者も 労働契約を締結したことがなく、結果的に 仕事に就くにあたってあらかじめどのよう な危険性が職場にあるか説明を受けてこな かった。

特にこの東莞工場では、はんだごてを使用する際、また接着剤や化学薬品を使って革製品の生産作業を行う際に労働者に危険が伴う。装飾品を扱う仕事、例えば色鮮やかなストリップやリボンをノートに付着させる仕事に従事する労働者は、指や手に頻繁に火傷を負っている。

8.法定出産休暇なし

法で定められた出産休暇が適用されない。 妊婦が申請できるのは無給休暇だけ。しか し、労働法、そして女性労働者の保護規定 にも示されているように、少なくとも 90 日 間の出産休暇取得の資格がある。

9.支援制度なし、組合代表制なし

やはりここには労働者組織、労働者委員 会や協議会、公的労働組合である中華全国

2. Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co., Ltd. 裕栄昌軽工制品有限公司



プレイフェア調査チームは、2008年の北京オリンピック用バッグを製造する公式認可メーカー2社の従業員にインタビューを行った。以下は、深圳にあるYue Wing¹³ Cheong Light Products (Shenzhen) Co. Ltd. (裕栄昌軽工制品有限公司)での労働条件に関する報告である。

プレイフェアの調査によると、大規模かつ成功した企業であるにも関わらず、同社は深圳地区の法定最低賃金より64.6%も低い賃金しか支払っておらず、その行為は組織的に行われている。賃金は非常に低い歩合単価に基づいて支払われ、従業員たちは、毎月の休日がほとんどない状態で毎日13時間の労働を要求されている。このような状況は、同社が2008年の北京オリンピック商品製造の公式認可を受ける以前から日常化していた。さらに悪質なことに、前任および現在の監査官に対し、同社は全力をあげてこの事実を隠蔽していた。

また、同社は安全衛生に関して何の対応 も取っていない。作業場は、ホコリ、木綿、 リネンの繊維や、ありとあらゆる材料から 出た細かい毛が空気中に大量に舞い、息苦 しい。既存の空調設備にこのような繊維や

13 Qing Gongye - 中国語で「照明工業製品」の意

毛を除去する機能はなく、従業員は粒子の 吸引を防ぐマスクも支給されないまま毎日 を過ごしている。製織部門の従業員は有害 な染料に触れており、手がただれてヒリヒ リする、と話す。

所有者:

香港資本 (1978 年設立)。その後米国本社 と共同所有。

Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co., Ltd.





資料: http://www.ywcmfg.com/

オリンピック競技ライセンシー:

Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co., Ltd. (YWC)は、2008年の北京オリンピック公式バッグ製造メーカー2 社のうちの 1 社として指定された (www.ywcmfg.com/index.htm)。同社では、北京オリンピック 2008 のロゴが入った 50種類の商品を製造している。14



写真説明: Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co., Ltd., 2008 年北京オリンピック競技大会指定メーカー (資料:プレイフェア)

¹⁴ Wall Street Journal 2005年11月3日号記事 "中国のロゴ弾圧" 全米製造者協会ホームページの掲載より引用

⁽http://www.nam.org/s_nam/sec_illumen.asp?CID=202260&DID=235608)

深圳の製造拠点:



深圳、Longgang 地区を拠点としたバッグ製造工場 (資料: プレイフェア)

深圳にある YWC は大規模な複合施設で、ブロック K、A、B、C、D と名付けられた5つの工場(約3,000台の製造機を所有)、3階建ての寮、食堂、診療所、レクリエーション施設(図書館、バスケットボールコート、卓球台)、複数のコンビニからなる。住所: Jixia Village, Buji Town, Longgang District, Shenzhen, Guangdong, China (広東省)

Tel: 0755-2874-9121 (内線: 8066)

Fax: 0755-2874-9877

米国本社および営業所:

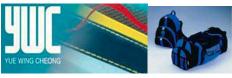
Yue Wing Cheong Manufactory, Ltd. Address: 601 Washington Avenue, Suite

250, Newport,

Kentucky 41071, USA Tel: 859-291-3100 Fax: 859-291-3113

E-mail: ywcma@ywcmfg.com

商品:



クーラーバッグ、スポーツバッグ、PC用バッグ、おむつ用バッグ、化粧用品ケース、断熱バッグ、ブリーフケース、バックパック、ランチバッグ、ハンドバッグ、財布、ビロード玩具。¹⁵

15 資料:YWCホームページ www.ywcmfg.com/

その他の取引先:

同社ホームページによると、ディズニー、 ナイキ、リーボック、ウォルマート、ホーム・デポ、バーバリー、MaryKay、DELLといった外資系企業のバッグ製造も行っている。

YWCの労働実態には、少なくとも5つの深刻な問題がある。

1. 法定より64.6%低い賃金

YWCホームページによると、同社は「堅牢な企業倫理と労働基準」を遵守し、「数例を挙げるだけでも、ディズニー、ウォルマート、Kマートといった米国の主要な企業を代表する独立監査会社が、工場と労働状況を毎年見直している」としている。 ¹⁶ しかし残念なことに、プレイフェアが確認したところ、同社の労働実態は中国南部の大多数の労働搾取会社と何ら変わりがないことがわかった。

ブロック K以外のすべての従業員は、搾取されていると訴える。彼らは、毎月 356時間(174時間+残業)働き、平均月給は778.4元である。 17 これは法定賃金より64.6%低い。YWCの月給と、深圳郊外地区における、現時点での法定最低賃金に基づく月給の比較を表 18 1に示す。

プレイフェアは、オリンピック競技公式 ライセンシー指定を受け、優良な企業倫理 を遂行すると公言していた YWC に期待し ていたが、大多数の従業員の賃金は、法定 最低時給 4.02 元(8時間/21.75日/700

¹⁶ YWCホームページ "倫理"ページを参照。 www.ywcmfg.com/ethics.htm

^{17 10}元(人民元)は約0.97ユーロ

元)にはるかに満たない。

表1:YWC給与と法定基準給与の比較

	YWC給与システム	元	法定最低賃金 (深圳郊外地区)	元
基本給	YWC標準月給:		1日8時間×21.75日を基準	
	日給25元×30日間	750	(174時間/月)	700
平日残業	時給0.7元追加		時給6.03元	
	(5時間/日×22日=110時間;		(時給4.02元×1.5倍);	
	平日残業合計=110時間/月)	77	5時間/日×22日= 110時間 /月	663
土日残業	時給0.7元追加		時給8.04元(時給4.02元×	
	(5時間/日×4土曜=		2倍); 13時間/日×8週末=	
	20時間+13時間×		104時間/月	836
	4日曜=52時間;			
	平日残業合計=72時間/月)	50.4		
ボーナス	皆勤ボーナス	50		
食事代	食事	-120		
家賃	寮費	-10		
設備代	水道および電気代	-15		
保険	医療保険	-4		
合計賃金		778. 4	6	2, 199
差額	法定賃金との差額	1. 42		
		0.6		
	(1	64.6%)		



写真説明:バッグ縫製する女性従業員(資料:プレイフェア)

ある女性従業員は、労働状態について下 記のように話した:

「給料は1個あたりのノルマ制なので、月 に約1.000元稼ぐには必死で働かなけれ ばなりません。多くの従業員はあと10分 がないために数個を残してノルマ達成が できない状態です。私の賃金は製品1ダー スにつき0.8元です。1ダース分作るのに 20分、1日30〜40ダース作れます。日給 は約20元です。私たちは自分たちが作っ た製品の数を把握しておかなければなら ないのです。会社側の数と照合して、月 末にきちんとお給料を支払ってくれてい るか確かめるためです。残業代はありま せん。1個あたりの賃金は通常の労働時間 と同じです。会社は1時間に0.7元の残業 代を上乗せしていると言っていますが、 その残業代は食事代に消えているのが現 寒です。」

[編集者注:残業時間に会社は食事を提供 している]

従業員は手取りの給与明細表を受け取っていないため、会社の給与計算との照合を 困難にしている。

2. 長時間労働

YWC の製造作業フロアのほとんどのスタッフは1日13時間労働である(通常勤務8時間+残業5時間)。標準的な勤務日課を表2に示す。

表2:標準勤務スケジュール

1日の第	13 時間	
(残業)		
夜間	18:45-23:45	5 時間
夕食	17:30-18:45	(1時間15分)
午後	13:30-17:30	4 時間
昼食	11:30-13:30	2 時間
午前	7:30-11:30	4 時間
	時刻	時間

休日が1日もない月が頻繁にあり、繁忙期も閑散期もなく一年中朝から晩まで働きづめ、と従業員は訴える。

下記は、YWC 従業員の典型的な不満である。

「ブロックKは最も新しいビルで環境がとても良いです。他のブロック [A、B、C、D] より賃金も高く、私を含め、多くの従業員がブロックKに異動したがっています。ブロックDの勤務は非常に疲れます。毎日ずっと [7:30AMから] 11:00PMまで機械の後ろに座って働くため、お尻の感覚がなくなり、右足が痛みます。今では歩く時はいつも足が痛むようになってしまいました。」

3. 安全衛生の危険性

プレイフェアによるインタビューから、 緊急に注意喚起すべき安全衛生問題が工場 に起きていることがわかった。





写真説明:作業フロアに置かれた可燃性繊維の山(資料: プレイフェア)

たとえば、ブロック B には各階に裁断室 がある。裁断室の主な目的は大量かつ様々 な布地の裁断である。従業員は、様々な材料から出るほこりや細かい毛が裁断室中に 舞っていると訴える。工場は、防止用具を 従業員に提供していない。もしマスクをつけたければ、従業員が自分で買わなければ ならないのだ。

ブロック B のハンドバック製造部門には、3 カ所の作業場が、B2、B3、B4 に位置している。各作業場には約 150 名の従業員がいて、200 台の電動ミシンを使って作業している。様々なハンドバッグの縫製が主な作業となっている。

縫製済みバッグ 1 ダース、1 個あたりの賃金は 0.5 元から 3 元である。



写真説明:勤務中ずっと、縫製従業員は(背もたれのない)スツールに座っている(資料:プレイフェア)

背中や足の痛みといった人間工学的問題はこのような作業場では一般的である。従業員は丸13時間(背もたれのない)スツールに座り、右足でミシンを操作し、両手で縫製作業を行う。13時間の重労働の後、多くの女性従業員は、右足がしびれ、臀部の

感覚が全くなくなる、と言う。

縫製作業部門には可燃性繊維が山積みされているが、消火器の数は十分ではない。 従業員は火災安全の訓練を受けたことがないため、仮に火災が発生すれば大惨事になるだろう、と従業員はプレイフェアに話した。



写真説明: 工場内に設置されている消火器はごくわずか (資料:プレイフェア)

ひもの製繊部門で、従業員は非常に有害な染料に直接手で触れている。長時間触れていると、化学成分が手の表皮、組織層まで達し、手がただれてヒリヒリする。ただれがあるため、従業員は、シャワーを浴びたり、手で服を洗ったりといった日常生活が困難になっている。ある女性従業員は左手のすべての指がただれており、プレイフェアのインタビューに対し、憤慨してこう話した:

「もちろん、ここで保護用の手袋をはめている従業員は一人もいませんよ! 手袋をはめると作業が遅くなるし、現場監督者に「生意気だ」と思われるでしょう。手袋をはめたければ、この工場で働くのを諦めなければならないのです。」(手は痛みますか?)「もちろん痛いですよ! 水につけなくても痛みますが、水につけるのが最悪です。洗剤で服を洗う時は両手が本当に痛みます。洗剤が手のただれにしみて、痛みのあまり泣いてしまうほ

どです。」

ホコリ、木綿、リネンの繊維や、ありと あらゆる材料から出た細かい毛が裁断室中 に大量に舞い、息苦しい。既存の空調設備 にこのような繊維や毛を除去する機能はな く、従業員は粒子の吸引を防ぐマスクも支 給されないまま毎日を過ごしている。

4. 難しい退職

従業員はプレイフェアに対し、次のように話した。退職する際は最低でも一ヶ月分の給与を差し引かれるので、差し引かれないように工場勤務を1年間続けなければならない。しかし、多くの従業員は絶え間ない残業に耐えられず、1年間が経過する前に上司から承認をもらって退職しようとする。これは「ミッション・インポッシブル」と呼ばれていて、ほとんどの場合退職は承認されず、直近の一ヶ月分の給与が差し引かれる退職を強要される。

次のように、最低一ヶ月分の給与を差し引かれることなく退職できるのはごくまれなケースである。YWCは、1人の従業員がまだ 15 歳で、同社で働き始めた際に偽造IDを使っていたことを知った。そこで、地元に戻って正式なIDカードを申請し、再度正式なIDカードで復帰するよう促した。YWC側が彼女に退職を促したという事実により、同社は彼女の給与を差し引かなかった。

5. バイヤー側の監査役を欺く

YWCは工場での労働条件、特に低賃金については十分に認識していて、その隠蔽工作に策をめぐらしている。非常に残念なことであるが、このような事は今期オリンピック競技のライセンシーの間では日常的に行われている事であることが判明した。

プレイフェア がインタビューした YWC の従業員の証言によると、主要なバイヤー 側の監査役は毎月工場を訪問している。経 営者は事前に各従業員に 2 種類の賃金伝票 を用意しているのである。1 つは虚偽の伝 票で、表 1 の右に示されている法律に沿っ て計算されたもの。もう1つは同表の左に 示された実際に支払われた賃金伝票である。 従業員は監査役に虚偽の法律に準じた伝票 を見せるよう指示されている。従業員が実 際に支払われた方を見せてしまうのを防止 するため、経営者は伝票を一緒に渡すのを 止めてしまった。2006年10月以降、従業 員は賃金支給の際、記録に署名するだけで、 その記録は経営者が保管している。従業員 は「正しい賃金計算表」を暗記させられ、 監査役に質問を受けた際にはそれを言うよ うに指示されている。

さらに、人事部は従業員に、対テロ対策、環境政策や火災安全など 11 項目の広範囲に及ぶ研修を終了したとする記述書に強制的に署名させている。プレイフェアの調査結果から、実際には従業員はこれら研修の何一つ受けておらず、この記述書は単に監査役に見せるだけのものであった。

6. 食事と宿泊施設



写真説明:工場内食堂の食事代は月 120 元(資料: プレ イフェア)

従業員は YWC での食堂の食事、宿発施設の質には満足しているが、月 120元の高すぎる食費が不満であるという。この金額で一日に2度しか食事は用意されない。工場の外で食事を摂る者は食費を請求されないが、外での食事代はそれ以上である。



写真説明:従業員用3階建ての寮(資料:プレイフェア)

工場は全ての従業員に相部屋を用意し、 月に部屋代として12元、水道・電気代として15元を賃金から差し引いている。8人が 同じ部屋で寝泊まりし、それぞれに個人用 ロッカーが用意されている。ほとんどが工 場内の施設に住んでいるが、何人かの既婚 者達は工場の外に住み、月に平均200元の 家賃を払っている。工場からの家賃補助支 給はない。

7. 行き過ぎた罰金と処罰

上司は許可なく欠勤した従業員を厳しく

処分する。例えば、一ヵ月に3回欠勤すると、丸1ヶ月分の賃金を差し引かれ、解雇されることもある。従業員は賃金なしで退職しなければならないのを恐れ、この厳しい規則は効果的に従業員の無断欠勤を防止している。

8. 法定出産休暇の否認

正当な出産休暇は与えられていない。妊娠した従業員は無給休暇を申請する事だけが可能である。しかし、労働法、そして女性労働者の保護規定でも、女性従業員は最低90日の出産休暇をとる権利がある。

9. 支援体制、組合代表の皆無

予想通りではあったが、ここには従業員の組合、委員会や協議会、公式の労働組合である中華全国総工会中華の支部さえ存在しないことを、プレイフェアは確認している。従業員が労働条件や生活環境における意見を述べる唯一の術は、ライン監督者か人事部に訴えるだけである。

3. Eagle Leather Products Co., Ltd. 意高皮革制品有限公司



意高皮革制品有限公司 Eagle Leather Products Co.,Ltd.

プレイフェアは公式認可されている 2008 年北京オリンピック用のバッグ工場 2社に勤めている労働者たちに取材をした。 以下は、シルバー・ビリオン・グループの 子会社、Eagle Leather Products の工場の ひとつにおける労働条件の抜粋要約である。

同社はプレイフェアの調査した企業のうち最善でも最悪の雇用主ではなかった。法律に従ったようにみえる地域ごとに決められた最低賃金の額には不満ではなかった。しかし、強制された残業と欠勤時間への罰則は重く搾取的な労働慣行の特徴だと判断するほかない。このような慣行はオリンピック公式認可を受ける香港資本の企業にとっては容認しがたいことである。

Eagle Leather Products Co., Ltd.

Eagle Centre, Min Zu Xi Rd, Shijie Town, Dongguan, Guandong, China 523024 (広東省)

Tel: 86-(0)769-8663 3628 または 8628 7222 Fax: 86-(0)769-8663 3464

所有者:

香港

持株会社:

Enterprises Ltd.

Tel: +86 769 8663 3628 または+86 769 8628

7222, Fax: +86 769 8663 3464 Email: <u>info@silverbillion.com</u> Website: www.silverbillion.com

www.hxgift/Web/silverbillion/en/index.

html





1995年に設立されたイーグル社は、東莞市にあるイーグル・センターの敷地内にある工場で、香港に拠点を置く Silver Billion International Enterprises Ltd. の傘下にある。

イーグル社は 2008 年北京オリンピック の公認グッズ、主にバックパックや旅行用 バッグの製造と流通を受け持つ企業である。 従業員の推定ではオリンピック関連グッズ の注文はイーグル社の受け持つ注文の過半 数を占めるようだ。





イーグル社の製品の一部。 (資料: China Commodity Net

http://ccn.mofcom.gov.cn/rzgy/show.php?ls_fileno=1
0266910)

イーグル社は 200 人ほどの働き手を工場で雇う。労働者は 16 歳から 30 歳で、8 つの作業班に分割されている。作業班は裁縫、品質管理、材料の準備(力布、ファスナー、金具類、織物、ライナー、ナイロン、革製品、刺繍製品、ポリエステル、綿、ポリ塩化ビニール、など) や他の製造部門に分けられている。

1. 長時間に及ぶ勤務時間

準備期間の短いときもあるが、バッグ製造産業では注文の受理から完成品の発送まで、通常90日から120日ほどかかる。製造に関わる多数の労働者は週7日、月30日の就労を強いられている。1日における「標準的」就労時間は8.5時間であるが、午後7時から9時に及ぶ残業も日常茶飯事である。緊急注文を仕上げるために、従業員は午後11時まで休憩なしで働かされることもしばしばある。労働者の就労時間は月に300時間にも及び、このうち140時間が残業である。この残業時間は雇用法が定める最高残業時間、36時間/月をはるかに超えている。

プレイフェアの取材に応じた労働者によると、製造担当者は 2007 年 1 月 6 日から 20 日までの 15 日間連続で午後 11 時半までの残業を強いられたという。

「うちらはオリンピックバッグを間に合わせるように作るのに頑張って疲れ果てているんだ。工場ではみんな一人一人、遅くまで働いている。その上、翌日には7時半に仕事に戻るんだ。こんな人生ってあり?」

「オリンピック・グッズなんてもうたく さんだ。オレはもうクタクタよ。うちら が文句を言ったときには、監視者ですら 反対しなかったぜ。というのも、いつも せかさないでもっとゆっくりと働いても らいたかったからなんだ。」

すなわち、彼らが耐えた就労時間は通常

の日中のシフト 8.5 時間と夜 7 時半から 11 時半までの残業 4.5 時間、合計 1 日当たり 13 時間であった。2 週間以上も休日なしの 勤務であった。

2. 賃金支払いの延滞

工場で従事する労働者の賃金は出来高制で支払われる。会社側は地元の習慣にのっとり後払いで賃金を支払っている。労働者は1月分の賃金を受け取るのは3月2日から10日の間である。これは労働法の違反である。

労働者はイーグル社の支払う月800元から1000元の賃金に満足しているという。これは残業抜きの賃金であり、労働者は政府が定めた東莞地区の最低賃金、690元がもらえる(2006年9月1日から実施)。

3. 法外な罰金と罰則

イーグル社は労働者のトイレ休憩を1日 15分のみと決めている。これ以上の休憩を取った場合には、30元の罰金が課される。 さらに、労働者が許可なく欠勤した場合、 管理職は厳重な罰則を科す。労働者は1日 あたり3日分の賃金を引かれる。この規則 は無断欠勤の抑止に効力を発揮している。

他の規則は恣意的に適用される。例えば、 ある男性青年労働者は髪を切ることを拒ん だという理由で解雇された。2006年12月 に何の賠償もなく彼はイーグル社を退社し た。

4. 不十分な健康保険や社会保障

労働法は雇用主が全ての労働者に対し何らかの保険や保障を与えなければならないことを定めている。これは年金や医療保険などを含むが、プレイフェアの取材に応じた生産ライン作業員は保険には入っていないと語った。

5. 低水準の食料と宿泊施設

工員は、無料で食べられるが、社員食堂 での料理の質にとても不満であった。

「毎日のように野菜を食べなければいけないんだけど、まずくてしょうがなくて。 キャベツはキャベツらしい味がしないし。 皿の中には見たくもないようなものが必ずといっていいほどあるのよ。そんな時は目をつぶって一気に流し込むように食べるの。」

もう一人の女性工場労働者によると、

「ここの工場の社員食堂で作っているものは人に食べさせるようなものじゃない わ。豚ですら食べないわ。」

しかし、大多数の労働者は社員食堂で食べることを強いられている。社員食堂外で食べたい労働者への食費手当てが出ないからだ。「うんざりするような物だけど、食べなきゃならないんだ。」経営者側は社員が食べ物を残すことを食べ物を無駄にしている

と非難するが、労働者側は無駄にはしたくないがそうせざるを得ないと反論する。長時間の就労と栄養不足で体重が減少する。 このように彼らの健康を損なう深刻な恐れがある。

工場の社員寮では1部屋に14人が住み、7 台の二段ベッドで寝る。明らかに、混みあい騒音がおびただしい状況で、多くの工員は深夜12時前に寝付くことはできないと嘆く。寮内の安全管理は粗末で歯磨き粉から携帯電話にも及ぶ自己所持品の窃盗が頻繁に起こるという。1労働者は「いつも目を張ること、それしか解決策がないんだ。」と語った。

6. 疑わしい雇用方法

労働者の雇用は公募によって行われる。 新社員は地元の病院で健康診断を受けなく てはならない。診断料の 45 元は初回の給料 から天引きされる。イーグル社の工場は法 で定められた安全衛生教育を新入社員に実 施していない。

本来、工場で働く労働者は全員 18歳以上でなければならない。しかし、プレイフェアへの取材協力者は、20人ほどの 18歳未満の青少年がこの工場で働いているという。現在この地域で働き手が不足していることが主な理由だそうだ。

7. 危険な作業環境

プレイフェアの取材に応じた労働者は塗 装室中の空気はとても不健全であると証言 した。塗料の臭いが強烈で、塗装室で働く者が目まいがしたりクラクラしたりすることも頻繁にある。労働者にはマスクや有害物質に対する防毒器具は一切与えられていない。夏には、何名かの塗装室工員が欠勤を要請せざるをえないほど体調を壊した。しかし、会社側はこのような要請の5件のうち1件しか承諾をせず、許可なしで休んだ工員の賃金を1日につき3日分差し引いた。

8. 法定出産休暇なし

労働法で定められた出産休暇が付与されていない。妊娠中の労働者は無給休暇のみ申請できる。しかし、雇用法と女性労働者保護規定には、女性労働者は最長90日の産休が与えられると記されている。

9. 支援制度なし、組合代表制なし

プレイフェアが取材したところ、予想通 りではあるがイーグル社には労働者の団体、 労働者による委員会や協議会、政府公認労 働者組合の中華全国総工会の支部すらない。 労働者にとって労働条件や生活状況に関す る意見を述べる唯一の手段は生産ラインの 監督者または人事部の職員に話すのみだけ だ。

4 Mainland Headwear Holdings Limited

飛達帽業控股有限公司



www.mainlandheadwear.com

Mainland Headwear Holdings Limited 社は1986年に香港で設立され、帽子のデザ イン・製造・販売を行っている。中国南部 に位置する広東省の深圳、東莞、 番禺を生 産拠点とする。Mainland Headwear 社の ホームページ及び 2006 年財務報告書によ ると、FIFA ブランドの帽子を中国(香港含 む) や日本で独占的に製造・販売する権利 のみならず、2008年北京オリンピックの帽 子の製造・販売許可証の取得に加え、当社 は、注目度の高いイベントの帽子製造・販 売権の取得といった新たなビジネスチャン スを模索し続けている。プレイフェアは現 在または過去の労働者にインタビューを実 施することにより、深圳工場での労働条件 につき調査した。

プレイフェアは、労働者たちが平日及び 土曜日に 5.5 時間の残業 (法律上定められ た残業時間である 1 日 $1\sim3$ 時間または月 36 時間を遥かに超えている)を強制されて ることを調べだした。

また、プレイフェアの調べにより、出来 高払いの労働者と時給払いの労働者に対し ては非常に低い給与(月たったの800元か ら1,200元)しか払われておらず、それぞ れ法定最低賃金より57%と35.7%少ないこ とが分かった。更に、労働者は査察官に対 し嘘の回答をするよう指導されていること も分かった。

所有者:

香港

オリンピックライセンス:

Mainland Headwear Holdings Limited 社は、 北京オリンピック委員会からオリンピック マーク入りの帽子を製造し公式認定された 店(始めは北京のみだが、その後中国の他 の都市に拡大)で販売する独占的な権利を 供与された。

(http://www.china.org.cn/english/sports/103555.htm)

上場企業:

Mainland Headwear 社 は、2000 年 12 月、 香港証券取引所のメインボードに上場した。

本店所在地: Room 1001-1005, 10/F, Tower 2, Enterprise Square, 9 Sheung YuetRoad, Kowloon Bay, Kowloon, Hong Kong (香港) 電話番号: (852) 2798-0483 / ファックス: (852) 2796-1517

Email: loei@mainland.com.hk/

Website:

http://www.mainlandheadwear.com

深圳の製造拠点:



同社の中国大陸における生産工場は、広東 省深圳の郊外にある龍崗地区布吉の秀豊工 業地帯にある。工場では合計 3000 人の労働 者が働いており、そのうち半分が女性。現在、新しい工場が現存する深圳工場に隣接して建設されている。工場の増設により、生産能力は40%増えることになる。¹⁸

製品:

Mainland Headwear 社はカジュアルな帽子(野球帽、バケツ型帽子、冬用帽子、ギャッツビーハット、鉢巻、サンバイザーを含む)を製造する許可を得ている。同社は、年間合計 3000 万個以上の帽子を製造。

他の主要顧客:

ウェブサイトによると、他の主要顧客は、 ワーナーブラザーズ(バットマン、スーパーマン、スターウォーズ)、 NBA、MLB、 NCAA、NHL、マンチェスターユナイテッド FC、リーボック、ティンバーランド、エレッセ、Fila and Diadora、カンゴール、 NASCAR、Titleist、クイックシルバー、バドワイザー

(参照:www.mainlandheadwear.com.)



小売:

Mainland Headwear 社は、下記の会社と提

18 Mainland Headwear 社 2006 年度業績報告よ

www.mainlandheadwear.com/chi/intoroduction/content. asp.

携し小売業務を拡大した。LIDSStore (U.S.) は 2004 年、アメリカ合衆国の HatWorld とのライセンス契約の下、香港と中国大陸に店舗展開を開始。2006 年 12 月 31 日現在、LIDS の店舗数は 38 店に到達した。ハローキティー(日本) は、2005 年 3 月に中国大陸でオープン。カンゴール店舗は 2005 年 12 月にカンゴール社(英)と Mainland Headwear 社が共同でオープン。サンリオ店舗も 2006 年 12 月 31 日現在、同社所有(44 店舗)またはフランチャイズ形式(30 店舗)にて中国での店舗展開を行っている。

1. 法定最低賃金を下回る賃金と超過労働時間

Mainland Headwear Holdings Limited 社は製造業で利益を得る公的な上場企業かもしれないが、今回明らかになった同社の経営慣行と企業の社会的責任(CSR)は、その地域にある低賃金労働搾取工場と同程度である。プレイフェアにインタビューを受けたほとんどの労働者は、深圳工場の賃金は実は法定最低賃金以下であると話していた。

同社の時給払いまたは出来高払いの労働者は通常、1日13.5時間、月26日間(平日22日間と土曜日4日間)勤務する。 平均すると、出来高払い労働者の月収は800元、時給払い労働者の月収は1,200元。これらの数値は、平均残業代と皆勤手当を含んでいる。よって、出来高払い労働者は、時給たった2.28元で働いていることになり、時給労働者も時給たった3.42元で働いてい

ることになる。

2006年7月1日現在、深圳郊外の布吉地域にいる労働者は、1日8時間、週5日労働で最低月給700元または時給4.02元の支払いを受ける権利がある。法律は平日の残業代として労働者に通常の時給の1.5倍、週末は2倍支払われることを規定している。深圳の最新の最低賃金調整によると、1日13.5時間、週6日間働いた労働者に支払われる法定賃金は以下の通りとなっている。

法定基準に従った賃金 合計 (元/月) (基本+超勤手当)

基本賃金:通常の8時間/日、5日/週 700 平日残業:5.5 時間 x22日 (平日) x

4.02 元/時 x1.5 729.63

週末残業:13.5 時間 x4 日(土曜日)

<u>x</u>4.02 元/時x2 434.16

1,863.79

上記の表より、出来高払い労働者と時給 払い労働者がひどく搾取されていることが 明らかである。

- 出来高払い労働者に支払われている賃金が最も低く、法定最低賃金(月額)より57%(1,063.79元)少ない。
- 時給払い労働者はいくらかましだが、それでもその賃金は法定最低賃金(月額)
 より35.6%(663.79元)少ない。

更に、労働法第 41 条には、1 日の残業時間は 3 時間を超えてはならず、ひと月の最大残業時間は合計 36 時間を超えてはならないと規定されている。実際には、一日の平均残業時間(週末含む)は 5.5 時間で、ひと月の残業時間は175時間(5.5 時間 x22日=121に13.5 時間 x4日=54を加算)また

は法定制限の5倍にもなる得る。

もし労働者が実際にお金を稼ぐために希望して残業しているのだとしても、その割増率は行政の規定を大幅に下回っており、工場から要求される残業時間(休憩なし)は多すぎる。もうひとつの問題は、労働者が受け取る給与票には明確な明細がないことである。よって、彼らは管理者がどの程度正確に残業代を計算しているか確認することができない。

2. 困難な退職

労働条件が搾取的なので、多くの労働者が辞職を求めるが、通常、工場側は辞職の承認を拒否する。すると、労働者は仕事の放棄により最低 1 ヶ月の支払い(平均 80元から 1200元程度)と 100元の預金を失うことになる。労働者は、こういった方法は深圳郊外の工場ではよくある慣行であると言った。

ある男性は、次のように言った。

「私はここで 3 年間働いていて、4、5 ヶ月前に辞職順を提出しましたがいまだ に承認されません。そこで、2007年1月 にやむを得なく仕事を放棄し(中国語の 表現では"自主退去"zi yu likai)、1ヶ月 の収入と100元の預金を失いました。」

"自主退去"し別の労働者は次のようにプレイフェアに話した。

「私はとうとう自由になりました!この工 場の残業時間は多すぎ、過酷過ぎました。 毎日、私達は(7:30am から)11:30pm まで働きました。私の班にいた全ての労 働者が会社を去りました。」

「もし辞めたくなったとしても、それが 承認されないので、多くの労働者は解雇 されるために 3 日間仕事をさぼったりし ていました。すると、少なくともその前 月の給与はもらえます (当月分はもらえ ないが)。労働者にとって、(仕事を)解 雇されるのは、この工場から逃げる一般 的な方法なのです。」

3. 雇用慣行

プレイフェアにインタビューされたある 労働者は、彼が同工場で仕事を始めたのが 16歳(1990年1月生まれ)の時だと言っ た。始めは、年齢を理由に雇用されなかっ た。そこで、彼は偽造 I Dを手に入れ、年 齢詐称して同工場に雇用された。彼はこう 言った。

「私より若い未成年労働者がいます。工 場では誰が何歳かわかりません。もし偽 造 I Dを持っていれば、この工場で雇っ てもらえます。」

偽造IDを使った未成年者の雇用は中国では一般的である。しかし、公的に上場し、オリンピックに認定されている同社が同じ慣行を行っているのは非常に残念である。

4. 検査官と顧客の誤解

プレイフェア調査員が発見した最も驚く べき事実は、この上場企業が労働者に対し、 顧客が送った工場運営検査官への回答の仕 方を指導していたことである。労働者は、 次の嘘をつくよう言われていた。

- ・ 基本給は月700元(1日8時間、週5日 労働)(実際と異なっていたとしても)
- ・ 平日の残業代は通常の時給の 1.5 倍、週 末は 2 倍(実際は法的基準を大幅に下回 っている)
- 休日は週末2日(実際は日曜1日のみ、 またはピーク時は休日なし)
- ・ 雇用契約(実際、労働者は写しをもらっていない。労働者は雇用される際に文書にサインするが、その形式は労働局で承認されたものではなく、かつその写しをもらうこともできない)

プレイフェアの調べにより、検査官がランダムに労働者にインタビューすることがあるが、その際にもし労働者が用意された回答でなく真実を答えた場合、すぐに解雇され食事代返金分が給与から差し引かれることが分かった。しかし、労働者が用意された回答を検査官にした時は、100元の報酬がもらえる。

5. 安全衛生上の危険

ひと月の生産量が非常に多いため、労働 強化が激しい。帽子の頻繁なデザイン変更 が、新しい労働者に難題を突きつけている。 織物、縫い物、裁断部屋からの塵が多く、 労働者は(特に13、14時間交代の時に)そこで働くのを不快に感じている。換気装置が、塵や綿埃を取り除くのに十分に機能していない。

って労働条件や生活状況に関する意見を述べる唯一の手段は生産ラインの監督者また は人事部の職員に話すのみだけだ。

6. 食事と住居

労働者は、この工場の食事と住居には満足している。工場の食堂では毎日3食無料で提供されている。労働者は外食することも許可されている。工場は、寮の部屋を月10元で労働者に貸している。一部屋に8名入っており、4つの二段ベッドで寝ている。労働者の多くは工場内に住み、工場内で食事しているが、結婚している何人かのカップルは工場外に住んでいる。結婚した労働者が工場施設外の住居に住む場合、月50元の補助金が支給される。

7. 法定出産休暇なし

労働法で定められた出産休暇が付与されていない。妊娠中の労働者は無給休暇のみ申請できる。しかし、雇用法と女性労働者保護規定には、女性労働者は最長90日の産休が与えられると記されている。

8. 支援制度なし、組合代表制なし

プレイフェアが取材したところ、予想通 りではあるが労働者の団体、労働者による 委員会や協議会、政府公認労働者組合の中 華全国総工会の支部すらない。労働者にと

結論

非常に憂慮すべき調査結果となった。児 童労働、行き過ぎた長時間労働、常態化し た賃金の過少支払い、目に余る労働法無視 などは容易に言い逃れられる些細な欠陥で はない。

こういうことはスポーツウェア、玩具、 電子製品のサプライチェーンではありふれ た状況である。ある意味、私たちが今回と りあげたこれらのオリンピックロゴ商品生 産工場における労働条件は、中国全土に散 在するその他幾千もの作業場の労働条件と なんら変わるところはない。プレイフェア はブランド企業やバイヤーに対しても、自 分の商品が生産されている状況についても、 責任を負うよう働きかけている。この報告 の調査対象となった 4 工場はオリンピック ロゴ商品を生産しているだけではなく、多 数の有名国際企業の製品も扱っている。そ れらの企業の多くは行動規範を有し、そし て明らかにそれは履行されていないわけで ある。彼らにもまた、公正な労働条件が守 られるようにする責任がある。

これらの工場が特に許せないのは、それらが「オリンピズム」の精神に恥じない商品を生産するライセンスを正式に供与されているというところ、つまり「オリンピックの理念とオリンピックブランドの促進」を目的とする商品を生産しているところにある。

従ってプレイフェアは、国際オリンピック委員会に対し、あらためてスタートラインについて 2008 年北京オリンピック競技大会の準備の主導権を握り、オリンピック

に乗じて金メダルを取ろうとする競争のなかで中国の労働者が虐待されないよう対策を講じることを強く要請する。IOC委員会としてその提携事業者にきちんとオリンピックの理念に従わせるための仕組みを整備する時期がいよいよ到来したのである。

さらにプレイフェアとして中国政府に対し、また世界の他の政府も同様に、このような労働条件がなくなるよう、そして労働者を搾取するような企業がしかるべき水準に引き上げられるよう対策を講じることをお願いする。

プレイフェア 2008 が国際オリンピック委 びオリンピック組織委員会(OCOG)に対 員会(IOC)に求めているのは、

- オリンピック主催国、すなわちまずは 中国に対し、オリンピック公式ライセ ンス商品を中核的労働基準を満たした 条件下で生産するよう求めること、ま たその基準を満たしていないことが明 らかになった場合はIOCとして是正に 向けて当該主催国と協力すること。
- 主催国がILOの中核的労働基準を採択、 批准、尊重していることを今後のオリ ンピック大会の条件とすること。
- ライセンス契約、スポンサー契約及び 販売契約の条件として、IOC商標登録 商品の生産に関わる労働慣行および労 働条件は国際的に認知されている労働 基準に準拠するよう求めること。
- IOCならびにNOCのサプライチェーン において、労働条件の率先的調査の実 施、ならびに虐待・搾取をともなう労 働慣行をやめさせる仕組みの整備を業 者に課すこと。なお、十分な裏づけの ある苦情もその対象とする。
- スポーツウェア及びスポーツシューズ 産業における搾取と虐待をなくす必要 性を世間一般に広く宣伝すること。
- 労働者の権利の尊重を「オリンピック 憲章」ならびに「IOC倫理規定」にお ける不可欠な要素とすること。
- その他のオリンピック競技大会関連の 雇用における労働者の権利尊重にむけ た取り組みを支援すること。

さらに、北京オリンピック開催当事者を含 め、国内オリンピック委員会(NOC)およ し、下記を求める。

- 国際オリンピック委員会 (IOC) を通 じ、上述の虐待・搾取を伴う労働慣行 をやめさせる仕組みの整備を行うこと。
- このキャンペーンの要望事項を国内企 業及び国の代表チームのスポンサーに 対し強く要請するため、その影響力を 活用すること。
- 国内オリンピック委員会 (NOC) なら びにオリンピック組織委員会(OCOG) が、スポンサー契約や販売契約を結ん でいる企業名を公表すること。
- ライセンス契約、スポンサー契約およ び販売契約を企業と結ぶ際、当該企業 がその生産拠点を公表し、そこでの NOC商標登録商品の生産に関る労働 **慣行・労働条件について国際的に認知** された労働基準に準拠することをその 条件とすること。