

中国の女性農民工の労働条件における「二重の格差」

温 士 穎
(ジェンダー学際研究専攻)

はじめに

中国における女性農民工の労働条件には、「二重の格差」が存在している。「二重の格差」とは、戸籍制度により生じている農村戸籍人口と都市戸籍人口の間の格差と、改革開放以来の国有企業改革に伴う「男女平等」の崩壊によって生じたジェンダーの格差である。

中国国家统计局の統計によると、2008年の中国における農民工人口は14,040万人¹で、総人口の10分の1を占めている。女性農民工はそのおよそ4割を占めていると言われており(全总女职工部 2008:50)、ここから推算すると全国で約5,600万人の女性農民工がいることになる。この膨大な数の女性農民工の問題を改善しなければ、調和のある社会の達成や社会全体の安定性にも影響する恐れがある。中国が市場経済化を進めるにあたって新たな課題として浮上してきた、女性農民工の労働条件における「二重の格差」に関する研究を行うことは、差し迫った課題である。

ただ、筆者が行った最近の調査などからは、世界金融危機後の中国経済のV字回復が沿岸部地域の労働力需給の逼迫をもたらし、一部では戸籍制度の見直し・農民工の処遇改善や、女性労働者の待遇の変化なども見られる。

本研究では、現代中国の女性農民工の労働条件における問題を戸籍制度と「男女平等」の視点から明らかにし、世界金融危機以降の中国における女性農民工の状況を把握するための視座を得ていきたい。

1 戸籍制度の生む格差 ——都市戸籍人口と農村戸籍人口

中国の戸籍制度は、新中国建国後新たな装いの下に作り出され、その後50年代末～60年代初頭に完成した中国独特の制度である²。社会主義計画経済下では中国の工業化を支えるという重要な機能を果たしてきたが、都市戸籍人口と農村戸籍人口に対する二重の管理制度、都市と農村の二重社会構造を生み出してきつた。改革開放後、1980年

代になるとこの戸籍制度の機能は大きく変化し、工業発展の著しい沿岸部地域に安価な労働力を供給する役目を果たすことになった。そして、都市における、都市戸籍人口と出稼ぎ農民(農村戸籍人口)間の格差を生み出すものとなった。

ただ、2004年頃から沿岸部地域では「民工荒」(農民工の不足)が指摘され、とりわけ2009年以降の中国経済のV字回復が労働力需給の逼迫をもたらすようになると、戸籍制度の改革に本格的に取り組む地方政府も現れてきた。

本節では、戸籍制度の果たした機能の変遷を見るとともに、戸籍制度が生み出してきた格差の現状を明らかにする。そして戸籍制度改革が求められるようになった背景と改革の方向性についても考えていきたい。

1.1 戸籍制度の形成(1949年～1957年)

：基本的社会管理機能

新中国建国後、厳しい内外の政治経済環境に対して安定した社会秩序と新政権の基盤を強化するため社会管理制度構築の必要が議論されるようになった。1950年には戸籍制度の最初の基本原則が出され、反革命分子を監視し拘束して社会治安を善くし人民の安全を保証すること、人民の移転の自由を保障し安心して生産建設に従事することとされた。これを皮切りに58年まで一連の人口管理に関する指示が出されていく。

その間、1956年3月には第1回全国戸籍工作会議が開かれ、戸籍制度の三つの基本的機能、すなわち①公民の身分を証明し、権利や義務を果たしやすくする、②国家経済、文化、国防建設に人口統計を提供する、③反革命者及び各種の犯罪者の活動を予防し、階級闘争と密接に組み合わせるといふ機能が明確にされた。

この時期においては人口移動を明確に制限する法規は制定されていなかった。54年の第1回全国人民代表大会で制定された「中華人民共和国憲法」の中で「中華人民共和国の公民は居住と移住の自由がある」と明確に規定されたように、人口の自由な移動は許されていた。

この段階の戸籍制度は政治的色彩を濃厚に帯びており、

基本的機能は社会管理（人口登記と人口統計）である。指示や通知により農村人口の盲目的流出を阻止したが、戸籍制度の内容は全体的に見れば1949年の共同綱領と54年の憲法の精神を体現しており、国民の居住と移動は相対的に自由であった。したがって1949 - 1957年の間は国民が完全に自由に移動ができる時代であったといえる。全国の流入人口は1954年には2200万人、55年には2500万人、56年には3000万人に上った（張 2009：20）。

しかし、この時期に進んだ農村から都市への人口流入の増加は都市における失業問題の深刻化と国家財政負担の増大を生み、戸籍管理制度の性格を大きく変化させて、基本的な社会管理機能の他に、「都市人口の増加を抑制する『特殊的機能』、都市住民に消費財を提供する『付加的機能』が付け加えられたのである」（張 2004：22）。次に戸籍制度の確立を見ていこう。

1.2 戸籍制度の確立（1958～1980年）

：労働力移動の抑制機能

1950年代前半までの中国では、人口移動は基本的には自由であった。この時期には都市化の進展や経済建設のための労働力需要が増大したため、政府や企業の計画募集と都市への自発的流入が並行して進んだ。しかし、都市人口の増加速度が政府の予想を超えるものとなると、計画経済の運行に支障をもたらすようになった。流入人口に対して、政府は1952年より一連の通達や指示を地方政府・機関及び企業に発し、特に56年12月からの約一年間に、合計9つの人口流動を制限する通達を発した。1957年12月18日「關於制止農村人口盲目外流的指示」³が中共中央・國務院の連名で発された。中には「食糧部門は都市戸籍を有しない人に食糧を供給してはならない」とする規定も盛り込まれており、食糧に対する政府統制の強化と、都市への食糧・副食品の供給と戸籍管理との一体化が見られる。当時の中国は食糧市場が十分に発達していなかったため、食糧統制に関する制度は絶大な効果があり、農村からの移住者は短期間ならともかく、長期的に都市で生活を維持することが実際に不可能となった。こうした規制の流れを受けて1958年には戸籍制度が確立する。

新中国の初めての戸籍法規の『中華人民共和國戸籍登録条例』（以下『条例』）が1958年1月8日、第1期全国人民代表大会常務委員会第91回会議で公布された。それによって戸籍登録事務の全国的な整備・統一が実現された。『条例』は第1条で示すように「社会秩序の維持」を主な目的にしているが、ここでいう「社会秩序の維持」は「都市の社会秩序の維持」であり、その目的は農村から都市への人口移動を阻止することである。50年代初頭の「社会秩序の維持」が反革命分子の監視・摘発であったのとは明らかに異なる。『条例』の最も重要な部分は第10条第2項

の内容である。「公民が農村から都市に移転する場合、必ず都市労働部門の採用証明書、学校の入学通知書、または都市戸口登記機関への転入許可証明書を持参し、常住地の戸口登記機関に申請し、転出手続きをとらなければならない」。これによって、54年憲法における「公民の居住・移転の自由を保障する」という規定にも関わらず、農村から都市への転入はほぼ不可能となった。

この戸籍制度は長い間人口移動の抑制手段として利用されてきた結果、さまざまな社会的・経済的な問題を生み出してきた。戸籍制度は農民の身分を固定することで、農民に不平等な権利や機会を押しつけてきた。具体的には、食糧・副食品の定価・定量配給システム、就職システム、教育制度、住宅・医療・年金等の社会福祉制度において、農民は都市住民と比べさまざまな差別を受けている。そして、国家のこうした差別政策が継続的に実施されことにより、都市と農村の二重社会構造が形成された。戸籍制度及びそれと関連する食糧の供給制度、就職制度、住宅・教育・医療などの福祉厚生制度のもとで、農村と都市は分断され（「城郷隔離」）、二重の社会構造が生まれたのである（張 2004：28）。

1.3 戸籍制度改革（1980年～）

：都市における二重構造の形成

そのため、改革・開放政策により計画経済から社会主義市場経済への変革が始まると、戸籍制度も改革の俎上に上り、「食料自弁戸籍」⁴（84年）や「暫住戸籍」（85年）⁵、の発行などいくつかの緩和措置が取られたものの人口移動の制限政策を維持するという原則には変わりがなかった。「暫住戸籍」は正式な都市戸籍ではなく、都市の社会秩序を維持するための応急措置という性格を帯びているが、制限できなくなった労働移動への追認であったと言える。「暫住戸籍」を保有すれば、公安部門の強制退去の対象から外されるが、「常住戸籍」保有者が享受している諸種の行政サービスや医療・年金・住宅・教育の保障が受けられず、「暫住戸籍」を受領のための費用や煩雑な手続きを嫌って受領しない出稼ぎ労働者は数多く存在している。沿岸部の経済発展地域の労働力需要の増大に対応し農村からの出稼ぎ労働力を受け入れつつも、彼らを管理し「準都市戸籍」とすることで諸種の行政サービスや社会保障負担を免れようとしたものである。

そのことは経済発展地域の企業が農村からの出稼ぎ労働者を安価な労働力として利用することを可能にした。改革開放期の経済発展は外資依存の輸出主導型のものであったため、輸出競争力を強めるために安価な労働力供給は強力な武器となり、中国の経済発展を支えてきた。そして都市が発達した。『中国統計年鑑』によると、都市部の人口は1978年には17.9%にすぎなかったものが、2008年には

45.7%にまでなっている。

しかしその結果、沿岸部の経済発展地域の都市は、十分な行政サービスや社会保障を受けられない出稼ぎ農民工（農村戸籍人口）と、都市永住者（都市戸籍人口）との間の二重構造を抱えることとなった。各都市の政府はその都市戸籍を持つ労働者の雇用を優先的に保護するため、農民工の就ける職種を制限している。労働市場は戸籍という目に見えざる壁によって分断されて二重構造化しており、都市戸籍住民と農民工との間で、職種の分離が進んでいる。農民工は主として、安定性に欠け、労働条件が悪く、収入も低い、といった特徴を有する非正規セクターでの就業を強いられている。それとは対照的に、戸籍住民は主として、収入が高く、就業条件もよい、いわゆる正規セクターで働く。農民工の流入に伴い、都市戸籍人口はブルーカラーから事務・管理職員などのホワイトカラーへの上昇移動を果たしつつあり、その退出で空いた工場、建設現場、レストラン等の第3次産業のポストを農民工が穴埋めしている（厳 2008：8）。

その結果、農民工は非正規雇用（不安定な短期間の雇用）が多く、低賃金であるといった雇用・労働条件における問題を抱えている。そしてそれに加えて、社会保障問題における差別（年金、失業保険、医療保険、労災保険、生活扶養金が農民工には与えられない）および彼らの子供の教育における差別（公立小中学校に入れない）、都市戸籍者への各種補助金が与えられず、さまざまな証明書取得のための費用を負担せざるをえない、といった差別もある。都市と農村間に存在した差別が都市内部に持ち込まれた形である。都市と農村の二重構造が、都市内部における都市永住者と農村戸籍者の二重構造に転形されたのである。

ただ最近では、沿岸部の一部地域で労働職不足を背景に農民工に都市戸籍を与える政策も採られている。2004年頃から沿岸部地域では「民工荒」が指摘されていたが、とりわけ2009年以降の中国経済のV字回復が労働力需給の逼迫をもたらすようになると、戸籍制度の改革に取り組む地方政府も現れてきた。2008年12月時点で、河北省、遼寧省など13の省レベルの自治体が、従来の戸籍制度を撤廃し、統一した戸籍制度を導入しているが（中国公安部の発表：Record China 2008年12月10日）、広東省ではさらに、戸籍制度の改革を進め2010年6月から農民工に都市戸籍を与える政策を採用した。それはマニュアルに従って農民工の経験や業績に点数を付け、累積点数が一定ラインに達した人に該当都市の戸籍を交付するものである⁶。しかし戸籍の切替の条件が農民工にとっては依然として高すぎ、手続きの複雑さなどの問題が存在している。農民工の不足問題に対して、労働力を都市に引き止めるため彼（彼女）らに都市戸籍を与え始めたが、格差是正を根本から実

現するものにはなっていないのが現状である。「農民工」誕生以来30年近くが経ち、いまや農業を知らない農民工2世の存在も指摘されており、都市における二重構造を固定化しないための改革が望まれている（白天亮：人民日报 2011年3月31日）。

2 ジェンダー格差

80年代に入ってから、市場経済の導入に従って、それ以前の社会主義計画経済が大きく変化した。都市女性労働者の就業率は伸びつつあるものの、「国营企業」改革などの経済改革の際には、就職難、一時帰休、失業などの問題が特に女性に集中して表れてきた。現在の中国においては、雇用や賃金などの面において、男性と女性の間で格差が出てきて、中国では建国してから築いてきた「男女平等」の社会が少しずつ崩されてきた。グローバル化が進み、市場競争が激しくなってくると、こうした女性の労働条件をめぐる問題への対応を急ぐ必要がある。

2.1 計画経済下での「男女平等」

社会主義国家・中国では、臨時憲法となる「中国人民政治協商会議共同綱領」（1949年9月29日、建国直前）に男女平等という項目を書き入れ、建国後、実際に男女「同一労働・同一賃金」などの労働政策を実施し、人類社会の「半辺天」（半分の天を支える）の役割を果たす女性の社会進出を支援し、政策的に女性を厚く保護してきた。その効果があり、『中国統計年鑑』によると、中国の都市部における女性正社員の就業者総数に占める比率は1949年の7.50%から、1980年には35.40%に上った。女性の就業率は改革開放後も増加の趨勢にあり、1992年には都市部女性就業者は3128万人になり、就業者総数の38%に達している。

しかし、計画経済の下に維持されてきた高就業率の裏に実は問題が存在していた。それは企業の中に大量の冗員（余分な人員）が存在したことである。社会主義制度は失業の存在を認めないため、当時の中国政府は十分に就業させることを目的にし、「三人飯五人吃」（三人の仕事を5人でやる）、「高就業率、低賃金制」などの方針を実行した。その結果、就業率が高まると同時に、国有企業は大量な余剰労働力を抱えることになったのである。

以上のような問題があったことで、80年代の市場経済の導入に伴って、企業間競争が激しくなると大量の余剰労働力の存在が企業の発展の足を引っ張るものとなり、冗員削減が行われるようになった。その際に「下崗」⁷された労働者の5人に3人は女性であった（郭 2009：181）。

2.2 市場経済導入による男女格差の発生

市場経済の導入に従って、それ以前の社会主義計画経済

が大きく変化した。市場経済化が進む中で、「国営企業」の第三段階の改革（1992年7月から現在に至る）が行われた。企業は市場経済の中に置かれ、自主経営、自己発展、自己拘束、自己責任が原則とされ、国の計画に依らずに自由に競争するようになった。競争が激化すると、企業は生き抜くために、経営の効率性を重視するようになってきた。

そのため企業の労働人事制度も大きく変化し、男女間の労働条件における格差が顕著になってきた。伝統的な固定工制度や政府がまとめて人事配置を行う「統包統配模式」に代わって、「自主傭工、双向選択」（企業が自ら労働者を雇用し、双方が選択する）方式となった。各企業が競争のメカニズムを取り入れるようになると、企業内部における大量の余剰労働力の存在が負担になってきた。そのため国有企業は積極的に人員削減を行うようになった。たとえば1998年から2000年の2年間に全国で2,300万人の労働者が「下崗」された（同上 2009:180）。そのうち女性は6割を占めている。第二期中国婦女社会地位調査によると1990年と2000年の10年間に於いて、都市の場合は男女ともに就業率が減少したが、中でも女性労働者の場合は男性より4.1ポイント多く減っている。

しかし問題はそれにとどまらない。いったん「下崗」された女性の再就職の困難さが女性労働者の置かれた状況を端的に現わしている。国有企業に対する専門調査によると、リストラされた女性労働者のほとんどが再就職が難しいと感じており、49.7%の女性は自分の再就職の際に年齢、性別により差別をされていると述べた。その割合は男性より18.9ポイント高い（第2期中国婦女社会地位調査組 2001:9）。

これらは市場経済化によって、女性の就業環境が大きく変わったことを示している。現在の中国においては、男女間でこのような就業格差が生まれたほかに、賃金、定年年齢、管理職への昇進などの面においても格差が存在している。建国してから築いてきた男女平等の社会が少しずつ崩れてきたと言わざるをえない。

2.3 賃金の男女間格差

中国が90年代以降に導入した市場経済化においては、男女間の賃金格差が目立っている。2005年の女性平均賃金の男性平均賃金に対する比率は67.75%であった（譚 2008:413）。しかもこの男女間の賃金格差は90年代に入って拡大してきている。都市における女性労働者の年平均賃金は、1999年には7409.7円で、男性の平均賃金の70.1%であったが、男女の収入格差は1990年と比べると7.4ポイント拡大している。農林漁業における女性の年平均賃金は、1999年には2368.7円、男性の平均賃金の59.6%で、19.4ポイント拡大した（第2期中国婦女社会地位調査組 2001:10）。

中国では男女賃金格差解消のための労働政策が採られてきたため、1980年代までは男女の賃金格差はほとんどなかった。市場経済化が進み男女の賃金格差が拡大してきた現在でも、職種別に募集・採用が行われており、同一の職種であれば男女の差がなく同一の賃金が支払われる。にもかかわらず男女間の賃金格差が広がってきたのは、比較的高い賃金が支払われる職位、職種に男性が多く就き、女性の割合が少ない、ということがある。

女性は昇進が遅く高い職位に就きにくい。たとえば管理職に占める女性の比率は10%で、就業人口全体の0.5%以下にすぎない（房山区劳动和社会保障局 2004:89）。昇進のためには研修を受けることが必要だが、女性の家事・育児の負担が研修への参加を難しくしている。85%以上の家庭において家事労働は主に妻が担っている。女性の家事労働時間は平均4.01時間であるのに対して、男性は1.31時間と女性の3分の1以下である（第2期中国婦女社会地位調査組 2001:8）。育児についても計画経済下では女性の負担を軽減するための保育施設などの公的サポートがあったが、市場経済化に伴って企業は保育施設を余剰部門だと判断し、そうした部分を切り捨ててきた。そのため、育児の負担が個々の家庭に任せられて、いっそう重く女性の肩に懸かることになったのである。

また、定年年齢に男女差があることも挙げられる。職種により異なるが、原則的には男性工場労働者、職員の場合は60歳、女性工場労働者は50歳、女性職員は55歳となっている。当初は弱者としての女性を保護するために設けられた定年年齢の差は、しかし、労働環境の変化や平均寿命の伸びなどにより、現状に合わなくなってきている。むしろ女性に早期退職を迫るものになっており、女性の昇進の機会を奪い、賃金、年金を抑える働きを果たしている。女性は高い職位に就いたとしても長くは勤められず、そのことがまた女性の昇進を難しくしている。その結果、女性の平均賃金は男性のそれを下回ることとなる。また女性の勤続年数が短く、賃金が低いと言うことは、女性が受け取る年金額にも影響を及ぼし、格差を再生産しかねない。

「統包統配模式」に代わって、企業が自ら雇用を行うようになると、男女の職種の分離が進み、比較的賃金の高い職種に男性が多く就き、逆に女性は比較的賃金の安い職種に就くようになった。女性労働者のうち90%は低賃金・長労働時間・きつい仕事の労働集約型産業、たとえばアパレル産業、飲食などのサービス業、農林漁業に多く、ハイテクの技術集約産業には5%しかいない（房山区劳动和社会保障局 2004:89）。そのうちエリート人材の割合はさらに低い。企業は、採用においては家事・育児などの負担を抱え柔軟に使用できない女性よりも、男性を優先した。逆に子供を持つ女性を先に「下崗」したりした。その結果比

較的賃金の高い職種において女性が排除されるようになり、女性の平均賃金を引き下げることとなった。

3 女性農民工における二重の格差の実態

膨大な数の女性農民工は中国经济発展の大きな推進力になっている。しかし、彼女達は「農民工」という身分により、また「女性」であることによって二重に差別されている。前述のように都市で働く農民工は、低賃金、非正規雇用、低社会保障などの面で差別を受けている。こうした差別が生む問題は、とりわけ女性農民工に集中して表れている。その意味で女性は二重の差別を受けているといえる。ほとんどが不安定な非正規労働者として働いており、就職難、低賃金、低保障、社会地位が低い、労働時間が長い、仕事の内容がきつい、労働環境が悪いなどの面で男性農民工よりも深刻な問題を抱えている。本節ではこのような賃金、雇用、社会保障などの面をめぐる、女性農民工における「二重の格差」を明らかにする。

3.1 女性農民工の基本状況及び特徴

まず、女性農民工の特徴を押えておこう。

第一に、年齢が若いことが挙げられる。女性農民工のうち24歳以下が4割を占め、29歳以下でみると6割以上を占めている（屠 2010：149）。そのため、彼女らが働く職種は経験や熟練よりは年齢の若さを求めるサービス業と加工製造業に集中している。

第二に、教育と職業技能レベルが低いという特徴がある。彼女らは男性農民工よりも教育年数が少なく専門技能が劣っている。学歴が中学校以下のものが6割を占め、42.5%の女性農民工は都市に来てからも研修を受けていない（同前：158）。このことは業種・職種や職位を選択するときに不利で、多くは技術水準が低い単純な肉体労働に従事している。第三に、結婚・妊娠・出産・育児などの負担もあるため、安定した仕事に就きにくく、男性農民工と比べても就業可能な業種・職種が限られてしまう。また同じ女性でも政府の政策によって保護された都市戸籍の女性よりもさらに職が限られてしまっている。

このように女性農民工は働く業種・職種が狭く限られて

しまっている。都市戸籍人口と農村戸籍人口の職種の分離に加えて、農村戸籍人口の中で男女間の職種分離が起きているのである。

その結果、女性農民工は若さが重視される労働集約型のサービス業や加工製造業に多くいる。中国農村婦女状況調査によると、女性農民工は主に商業サービス、飲食、住民生活サービス、加工製造業に従事しており（それぞれ27.0%、14.1%、12.1%、10.7%）、これらが3分の2を占めている。

サービス業の場合は中小の私営企業が多く、雇用に関する条件が悪い。また、加工製造業では縫製業を中心とするアパレル産業と電機・電子産業が多いが、これらでは短期契約の雇用が一般的で、女性農民工はいわば使い捨ての労働力として使われている。したがって、短期契約が多く流動性が高いということも女性農民工の特徴といえる。

こうしたことから、さまざまな問題が起きている。

3.2 低賃金

最も顕著な問題は、女性農民工は低賃金で働くことを強いられており、農民工の中でも男女で賃金格差が広がっていることである。農業部農村経済研究センター（2007）によると、2003年においては女性農民工の平均賃金は男性より35.2%低く、2006年になるとその差がさらに0.8ポイント高くなり、格差が36%まで拡大している。

また女性農民工の家庭内の夫婦の賃金を見てもその格差が目立っている。中国農村婦女状況調査の結果によると、月賃金が1100元以上の女性農民工の割合は15.1%であるが、彼女らの配偶者の場合は1100元以上が38.6%である。また、900元以下の女性農民工の割合は71.7%もあるのに対して、彼女らの配偶者の場合は50%にも満たない。

男女農民工の間で賃金格差が広がってきたのは、すでに指摘したような男女農民工間の職種分離が進み、低賃金の職に就くのは女性が多いことによる。賃金が教育水準に関係すると考えられているが、郭（2009）は教育年数が高いほど男女ともに賃金は増えるが、同じ教育年数ではつねに男性の賃金が女性を上回っていることを強調している（表1）。さらに注目すべきは、とくに低学歴になるほど男女間の賃金格差は大きくなっている点である。教育レベルが低

表1 教育年数別の男女間賃金格差（2000年）

教育年数	年平均賃金（元）		女/男（%）
	男性	女性	
～ 6年	5213.62	2681.87	51.4%
6年～ 9年	6469.28	4554.23	70.4%
9年～ 12年	9091.94	6585.00	72.4%
12年～ 16年	13237.24	9430.32	71.2%
16年～	12948.34	10455.61	80.7%

出所：第二期中国婦女社会地位調査より筆者作成

い農民工の中でも特に女性農民工の学歴が低い（譚 2008：45）。女性農民工の3割近くは学歴が小学校以下であり、中学校以下のは7割もいるため、農民工の男女間の賃金格差が大きくなっているのである。

3.3 低保障

中国農村婦女状況調査によると、半分近くの女性農民工は社会保障の外に置かれている（甄硯 2008：154）。彼女達は以下のような低保障の状況に陥っている。①出産保険：女性には特別の三期（妊娠期間、出産期間、哺乳期間）があるが、この間の休業を補償する出産保険に加入できる都市の女性と違って、女性農民工は出産保険に加入できない。それは一旦妊娠したら、仕事をやめなければならないことを意味する。51%の人が出産に関して企業に差別されたことがあるという（同上 2008：163）。②失業保険：都市戸籍労働者は失業保険に加入できるが、女性農民工は対象外となっている。③労災保険・医療保険：ほとんどの女性農民工は労災保険や医療保険がない。女性農民工はサービス業や加工製造業に多くいるが、それらの職は労働環境が悪く、労働がきついため、病気になりやすい。しかし、保障がないため、病気になることは退職を意味する。④年金保険：女性農民工は流動性が高いため、年金保険にほとんど入っていない。そのため、老後は農村に帰らざるをえない。

彼女達が社会保障の枠外に置かれる理由は、前述した戸籍制度の二重構造のほかに、政府、企業および女性自身の問題がある。

政府の問題：政府が農民工に対して十分な就業支援を行っていない。2009年に中国発展研究基金会等の部門が行った調査では、農民工の41.7%が就業情報や就業ルートの不足を訴えており、政府から情報を得て就職できた農民工は11.7%にすぎない（甄硯 2008：154）。そのうち女性農民工はわずか2.2%しかいない。7割の女性農民工は都市での最初の仕事は親戚、友達や同郷の紹介で見つけたと言う（甄硯 2008：154）。彼女達は個人の就職ルートを通じているため、多くの人は非正規職に就いており、44.3%の人は企業と正式な労働契約を結んでいない状況に置かれている。

企業の問題：企業は社会保障の負担を避ける傾向にある。徐（2010）によると、90%の企業が人件費を抑えるため、勤続年数が短い女性農民工に社会保険（年金保険、失業保険、医療保険、労災保険、出産保険）を払いたくないという。

女性農民工自身の問題：教育レベルが低いため、法律で自分を守る意識が薄い。賃金が男性農民工より低く、また男性より20%～30%多くの女性が親や子供を連れて出稼ぎに来ているため、生活費の負担が重い。そのため、自ら社会保険の加入を拒否するケースもある（徐 2010：20）。

3.4 子供の教育

前述したように親や子供を連れて出稼ぎに来ている農民工は男性より女性が20%～30%多い。また別の調査によると、子供が夫と一緒に生活しているケースは12.7%しかないのに対して、子供が女性農民工と一緒に生活しているケースは39.4%もいる（甄硯 2008：177）。都市における厳しい生活と労働環境の中で、女性農民工は男性農民工より子供のことを多く心配している。

農民工の子供は親と一緒に流動しているか否かによって、「流動児童」⁸と「留守児童」⁹という2つのタイプに分けられる。親と一緒に流動して都市部に住んでいる子供は「流動児童」と呼ばれている。親と離れて農村部に残っている子供は「留守児童」と呼ばれている。この2つのタイプの児童の教育においてはそれぞれ違う問題が存在している。女性農民工はそれらの問題に大きく悩まされている。「流動児童」を連れてきた女性農民工の60.3%が子供のことでよく悩むという。悩む主な理由は希望の学校に入れないこと（40.2%）と子供が差別されていること（20.5%）である（同上 2008：177）。都市の現地戸籍ではないため、子供を都市の教育水準が高い公立学校に入るためには学費や雑費のほかに「借読費」¹⁰を払わなければならないのである。その費用は女性農民工にとって、大きな負担となる。子供が公立学校に入ったとしても、都市の現地人より成績が劣っており、また生活習慣が違うため、都市部の生徒の軽視や冷たい雰囲気さらされることもある（劉 2008：100）。一方「留守児童」の場合は親と離れているため、生理的、心理的な問題を抱えており、孤独感、冷たい態度、反抗行動を示す子どもが多いといわれる（劉 2008：103）。以上のようなさまざまな問題を抱えている子供をいかに教育していくが大きな課題であり、女性農民工を悩ましている。

4 世界金融危機後の女性農民工の現状

——大連にある縫製工場の訪問調査について

2007年のアメリカのサブプライムローン問題を震源とする国際金融危機が、2008年9月以降のリーマン・ショックにより一層の拡がりを見せてくると、先進国の需要縮小やそれに伴うアジア地域への部品供給の減少を通じて、輸出が大きく落ち込んだ。これらにより中国の輸出産業はかつて経験したことのないような打撃を受け、一時期、沿海地域の輸出産業企業は労働者のリストラを進めた。中国における失業問題は先行きを懸念する声も多く聞かれた。しかし、中国政府の対応策は手早く、かつ大胆なもので、財政・租税・金融関連の一連の措置によって中国経済はV字回復を遂げた。

本研究では、世界金融危機以降の中国における女性農民工の状況を把握するために、2010年8月に大連における縫製業企業2社（輸出向けの日系企業A社と国内市場向けの旧国有系企業B社）を対象に訪問調査を行った。ここでは、女性農民工の雇用と労働の現状について聞き取りを行ったが、景気回復後の企業が、労働力の不足や賃金の上昇という問題を抱えていることが分かった。本節では、それらを紹介し、背景について考える。

4.1 女性農民工の現状

A社はメンズスーツ、ジャケットをOEM生産（相手先ブランドによる生産）している従業員400名弱の縫製工場である。日本のC社の独資によって1993年に設立され、全量を日本に輸出している。B社は同じくアパレル工場であるが、もっぱら国内市場向けに出荷している旧国有企業であり、従業員はおおよそ300名いる。

女性農民工の現状においては、A社とB社の場合は類似している。

労働者の年齢が若く80～90%が大連地区以外から働きに来た農民工である。近郊からの労働者には年齢の高いものもいるが、大連地区以外から来るのは若者が多く、ほとんど25歳以下という。

流動性が高い。労働者の入れ替わりは激しく、A社では毎月40～50人が賃金支払い日に辞めてしまうとのことであった。B社では、春節（旧正月）の連休明けに戻ってきたのは、300人の労働者のうち200人にすぎず、女性工の多くが戻らなかった。A社もB社も2008年以前は縫製現場にいる女性農民工が70～80%を占めていたが、2010年8月調査時点にはA社は60% B社は50%に減った。女性農民工が足りなくなって賃金を上げた¹¹結果、男性も入ってくるようになり、比率が上昇した。

インタビューに応じてB社の担当者は、労働者不足で企業側としては長期雇用を望むようになった。また、社会保障についても政府の指導にしたがって企業は積極的に農民工を保険に加入させるようにしているが、農民工自身がそれを望まない。勤続年数が短く、いつかは農村に帰ると考えているから、保険よりはその分賃金を高くしてもらいたいと考えていると説明した。しかし、それは不安定な雇用のもととなり、流動性の加速を促していると考えられる。

以上紹介したように女性農民工の置かれている位置は変わりつつであるが、流動性が高く勤続年数が短いため、女性農民工は昇進・昇給に恵まれず、A社もB社も中間管理職以上の職に就く女性農民工は存在しない。以上の結果は、第3節における問題点の指摘を裏付けるものとなった。

4.2 企業の経営状況

経営状況においては、A社とB社はそれぞれ違う。

A社もB社も働く従業員を集めることは難しくなっ

ている。特に女性農民工の減少が起こっている。また労働者の賃金が大幅に上昇した。賃金は当初は、400～600元程度であったが、近年賃金上昇が目立つようになり、現在は2000元程度である。特に今（2010）年は、春先に中国各地で起きたストライキ・賃金引き上げの影響を受け、A社とB社とも2～3割上昇した。

しかし、製品の販売先が輸出向けか国内市場向けか、また外資系企業か国有系企業かの違いで運営状況及び今後の発展方向がかなり違っている。今後中国の賃金上昇が続けば、A社のような単なる生産拠点としての意味しか持たない子会社は、優位性を失ってくる。親会社としてはベトナム等東南アジアのより賃金の安い国への工場の移転を考えるかもしれない。A社が存続しうるためには（低賃金の）労働力が不可欠で、大連では今後難しくなると考えている。それに対して、B社は、賃金上昇によって利潤が減ってきているものの、自社ブランドを持っており、また従来から国内に安定的な販売ルート（軍隊、税務局、郵便局などの制服）を持っているため、賃金の上昇があってもまだやっていく余地がある¹²。そのほか旧国有企業であったため、使用権を持っている土地があった。その土地の使用権を売ったり、自ら不動産開発をしたりして、本業の縫製業の他にも収益を得て補っている。

4.3 農民工の不足

オリンピックを控えた2008年1月に労働契約法を制定するなど中国政府は一連の労働保護政策を採用してきたが、それは企業にとっては労賃コストの上昇を招いた。また世界金融危機以降の中国経済は中国政府の対応策によってV字回復を遂げた。中でも内需振興のため2010年末までに総投資額4兆元の景気刺激策を実施することを決定、自動車や鉄鋼等の10大産業調整振興政策や家電や自動車の購入補助といった消費刺激策も打ち出した。こうした景気刺激策の効果もあり、失業問題に対する心配の声がまだ完全に消えないうちに、中国における労働力不足の問題が再び登場してきた。これに対して、沿海部の地方政府は最低賃金の引き上げなど労働優遇政策を打ち出しているが、それでも労働力を十分確保できないのが現状である。

今回の労働力不足問題の要因として、人力資源社会保障部部長の尹蔚民は次の3つを挙げている（邓圩等：人民日報 2011.02.03）。①中国の経済回復により労働力需要が増加した、②中西部における就業の機会の増加が早く大量の労働力を地元近くに引き留めた、また、一連の優遇対策に実施により一部の労働力を吸収し農業に回帰させた、③企業の賃金待遇、労働環境、労働条件が労働者の就業願望、収入・キャリアの期待に合わない。

今回の調査によって把握された大連市の縫製工場における女性農民工の不足は、景気刺激策により農村地域の経済

が発展し、農民が近郊の小都市、あるいは農業に就業機会を見だし、自らの条件に合わなければ沿岸部に出稼ぎに出なくなったこと、また、都市部においても労働力需要が伸びた他産業に流れたことを示唆している。縫製企業側では賃金の引き上げ、労働条件の向上で対応しようとしているが、調整には一定の時間を要するものと考えられる。

農民工の不足問題（「民工荒」）はすでに2004年頃から、広東省など一部地域で指摘されるようになった。これに対して農民工不足は春節前後の一時的現象との指摘もある（邓圩等：人民日报 2011.02.03）。中国は地域間の違いも大きく一概に論じることは難しい。しかし、製造業などで働く若くて賃金が安く作業環境の悪さを厭わない女性農民工について言えば、不足を来たしてきていることは明らかである。今回の調査からうかがえる最近の動きは、大連においても女性農民工を取り巻く環境が変化しつつあることを示している。第3節でみた女性農民工の置かれた被差別的条件の改善にどのように影響するか、注目していきたい。

5 むすび

筆者は、女性農民工の「二重の格差」の現状を把握するために、2010年8月に大連における縫製業企業2社の訪問調査を行った。その結果女性農民工を取り巻く環境がここ数年で変化してきていることが明らかとなってきた。そこで、本研究では、現代中国の女性農民工の労働条件を戸籍制度と「男女平等」の問題から歴史的な経緯を辿りつつ明らかにした上で、世界金融危機後の景気回復の中で中国の経済環境が大きく変化、労働力の不足や賃金の上昇という問題が出てきており、それが女性農民工の処遇に対しても影響を与えていることを明らかにした。

縫製企業側では労働力の流出を引き止めるために賃金の引き上げ、労働条件の向上で対応しようとしており、第3節で指摘したような女性農民工の置かれている位置は変わりつつであるが、流動性が高く勤続年数が短いため、女性農民工は昇進・昇給に恵まれず、社会保障や子供の教育などの面においても問題が依然として存在している。その「二重の格差」の問題をいかに緩和し解決するのかが、安定した社会の構築にとってきわめて重要な課題といわなければならない。そのためには政府の政策だけでなく、政府、企業、社会、女性農民工の4つの主体がともに努力し、格差をなくす対策を作る必要がある。

(注)

1 楊(2010:126)は農民工人口のいろいろな推計を挙げている。最近でも2004年の農業部の10260万人と2005年の農業部固定観察点の11186万人などの推計がある。本論文では、その中の2008年の国家統計局が出している推計を用いる。

- 2 中国には古代から戸籍制度が存在した。それらは住民を管理し、徴税と社会秩序の維持を図るという点では共通しているものの、新中国建国後の現代の戸籍制度は目的や機能において古代のそれとは大きく異なっており、独立に論じられるべきものと考えられる。
- 3 農村人口の盲目的流出の制限に関する指示。
- 4 「食料自弁戸籍」は急増する集鎮に移住した企業の経営管理者や一般従業員を対象に、申請すれば食料の自弁や医療、年金、就職、居住等の自己責任での解決を前提に集鎮への転籍が認められるとしたものである。都市戸籍にも農村戸籍にも属さない、第3種類の戸籍のであり、身分上曖昧な存在となっている。
- 5 「暫住戸籍」とは、当時「盲流」と呼ばれた、農村から沿海部の経済発展地域への出稼ぎ労働者の急増に対処し、政府が彼らを管理するために、都市に3ヶ月以上住む16歳以上の非都市戸籍者を対象に交付したものである。
- 6 広東省で実施、開始からの約10ヶ月間で新たに都市戸籍を得たものは1.7万人と極わずかである。(楊春：南方日報2010年8月11日)
- 7 刘旭(2004)によると「下崗」とは、企業の経営状況などが原因で、企業との雇用関係を残したまま、元の職から離れ、その企業で他の職にも就かない場合をいう。
- 8 中国において、6歳～14歳の「流動児童」は861万人もいる(中国进城务工农民工子女教育研究及数据库建设课题组2010:1)。
- 9 中国人民大学の人口研究所の推計によれば、中国の「留守児童」の数は2,290万人を超えている(劉2008:103)。
- 10 「借読」とは学齢児童・生徒で戸籍所在地以外の地域において義務教育を受ける者は、戸籍所在地の県級あるいは郷級教育部門の許可を受けて、居住地人民政府の関連規定に従って現地の学校で就学することを言う(劉2008:100)。
- 11 調査対象企業2社とも年20%の賃金上昇率があると言う。
- 12 しかし、市場競争が激化しつつある中、B社のような国有系企業が持つ特殊な販売ルート(税金による市場価格維持)が減少する傾向がある。同社も大連では有名なメンズウェアのブランドを持っているが、今後国有系企業も競争力の向上が求められてくるだろう。

(文献)

- 白天亮, 「让农民工止于「二代」」『人民日报』, 2011年3月31日, 17版
- 楊春, 「广东户籍制度融冰已有1.7万农民工入户城镇」『南方日报』, 2010年8月11日 <http://www.sina.com.cn>
- 第2期中国妇女社会地位调查组, 「第2期中国妇女社会地位调查」『妇女研究论丛』2001年第5期
- 邓圩等, 「探寻喧哗背后的真相: 用工真的很“荒”吗?」, 人民网-『人民日报』2011年2月23日 <http://media.people.com.cn/GB/40606/13981298.html>
- 房山区劳动和社会保障局, 2004, 「加入WTO对妇女就业的影响及其对策」, 北京市妇女联合会(2004)『平等优先发展北京妇女发展, 儿童成长论坛论文集』中国社会科学出版社
- 郭慧敏, 2009, 『女性劳动权益研究·来自陕西的报告』, 中国社会科学出版社
- 国务院研究室课题组编, 2006, 「中国农民工调研报告」, 中国言实出版社

- 刘旭, 2004, 「女职工下岗情况及其再就业分析」, 『平等 优先 发展 北京妇女发展, 儿童成长论坛论文集』 中国社会科学出版社
- 农业部农村经济研究中心 (全国农村固定观察点办公室), 2007, 「农民工工资收入问题分析」 http://www.chinajob.gov.cn/EmploymentServices/content/2007-07/25/content_250651.html
- 全总女职工部, 2008, 「关于女农民工特殊权益保护情况的调查」, 『女职工园地』 2008 年第 8 期
- 劉徳強, 2010, 「労働市場の転換点と新たな発展段階 内需拡大と構造調整に向けて」, 渡辺利夫・21 世紀政策研究所監修 (2010) 『国際金融危機後の中国経済』 勁草書房, 所収.
- 劉綺莉, 2008, 「農民工の子どもの教育問題に関する研究」, 『人間社会環境研究』 第 15 号 2008 年 3 月
- 譚琳・蔣永萍・姜秀花, 2008, 全国妇联妇女研究所, 『妇女绿皮书: 2006 - 2007 年中国性别平等与妇女发展报告』, 社会科学文献出版社
- 張 英莉, 2004, 「新中国の戸籍管理制度 (上): 戸籍管理制度の成立過程」, 『埼玉学園大学紀要. 経営学部篇』, 巻号: 2004-12, 4, 0
- 徐磊, 2010, 「关于女性农民工社会保障问题的若干思考」, 『商业经济』 2010 年第 6 期
- 杨河清, 2010, 『中国劳动经济蓝皮书 (2009)』, 中国劳动社会保障出版社
- 嚴善平, 2008, 「増大する流動人口と都市の「繁栄」: 上海市を対象に」, 『中国——社会と文化』 第三号 (中国社会文化学会) 2008 年 7 月
- 中国国家统计局『中国统计年鉴』, 2009, <http://www.stats.gov.cn/>
- 中国进城务工人员子女教育研究及数据库建设课题组, 2010, 『中国进城务工人员随迁子女教育研究』 教育科学出版社
- 中国发展研究基金会和中国农村劳动力资源开发研究会, 2010, 『半月谈』 <http://www.banyuetan.org/NewsFiles/100402/1186.html>
- 张雷, 2009, 『当代中国户籍制度改革』, 中国人民公安大学出版社
- 甄砚, 2008, 『中国农村妇女状况调查』, 社会科学文献出版社

"Double Gaps" Faced by Female Migrant Workers in Contemporary China : Analysis on Their Working Conditions

Shiyong WEN
(Interdisciplinary Gender Studies)

This paper focuses on "double gaps" that is generally faced by female migrant workers in China. The first gap is based on the household registration system, which has caused a serious economic disparity between rural and urban area in China. The second is the gap between men and women in terms of their working conditions. Gender disparity has widened in the transition toward market economy, especially as a result of cutback of public sector.

According to National Bureau of Statistics of China in 2008, there were 140.4 million rural migrant workers in China, which is 10% of the total population. Considering that women account for 40% of the total migrant workers, there were 56 million female migrant workers in China. Regarding the national project of harmonious society, China will need to give a serious consideration to improve the situation of female migrant workers. With the further development of market economy, "double gaps" is a new research topic that presents urgent and essential problems in China. Based on the investigations conducted in 2010 at two garment manufacturers in Dalian, this paper will shed light on the actual conditions of female migrant workers and demonstrate the substantive problems of "double gaps" in contemporary China.

Keywords: "double gaps", migrant workers, gender, market economy, China, garment industry