

草の根の日中労働者交流の試み —広州労働研究交流報告

山崎精一 明治大学労働教育メディア研究センター客員研究員
大井 吞 自動車産別連絡会議

1 広州訪問の経過

昨年の一月一〇日から一七日にかけて日本の労働組合活動家、研究者、弁護士など一五名が中国広東省の省都広州市を訪問し、現地の労働組合活動家、研究者、弁護士などと交流し、労働運動の現状を学んできた。この訪問団は特定の組織を代表するものではなく、高田一夫（一橋大学大学院特任教授）、マット・ノイズ（明治大学特任講師）、山崎精一（明治大学客員研究員）の三人の呼び掛けに応えて集まつた人たちであった。

そのきっかけは二〇一三年一月に labor N.O.W.などが日本に招請した広州市にある中山大学労働問題国際共同研究センターの客員研究員エレン・レビッド・フリードマン（Ellen David-Friedman）さんの「現代中国の労働運動——その実像、虚像と将来像」と題する講演で

ダ車の製造をストップさせた。このような労働者の自然発生的な立ち上がり、職場放棄は中国各地に広がっており、「中国ではすべてのストライキは山猫ストである。そして、労働者は経営者、組合、警察、政府の弾圧をものともせず毎年五六六万件のストライキを闘っている」とフリードマンさんは述べた。

この彼女の講演は写真を含めた生き生きとした報告であり、日本ではあまり報道されていない中国でのストライキの実情を伝えるものであつた。しかし、いかに中国の人口が多く、草の根の労働運動がその創生期にあるとしても、年にわたつて務めた経験豊かな活動家で、中国の労働問題に関心を寄せ、二〇〇六年から広州市とアメリカの間を行き来しながら、アメリカと中国の労働運動をつないだ。そのフリードマンさんが一月十九日に明治大学で行なわれた講演のなかで二つの象徴的なストライキを取り上げた。その第一は国営企業の民営化に反対した二〇〇九年七月の通化鋼鐵のストライキである。このストライキの過程で通化鋼鐵を買収しようとしていた経営者が怒った労働者たちに殴り殺される事態となり、民営化は中止された。

第二は日本でも報道された二〇一〇年五月広東省の南海ホンダのストライキである。ホンダのトランスマッショニングを製造するこの工場では従業員の七割が学生の研修生で、最低賃金以下の低賃金で働かされていた。賃上げを求めるストライキは二週間にわたつて続き、中国でのホン

にもこれまで総工会を通じた交流に度々参加している人たちもいたが、ぜひストライキの状況を知りたい、職場の労働者の声を聞きたい、という人が多かつた。フリードマンさんが所属する中山大学の労働問題国際共同研究センターではこれまでアメリカやドイツから労働運動の活動家や研究者たちの訪中交流を受け入れてきている。また逆に中国からも訪米団を送つて日本からもぜひ広州を訪問してもらいたい、というのがフリードマンさんの提案だった。

この提案を受けて、二〇一三年七月に広州労働研究交流の呼び掛けを頭書の三人が行なつた。一一月に広州市を訪問し、「両国の共同した労働運動の研究と交流を促進し、将来の両国労働者の交流と協力の可能性を探る」という呼び掛けであった。呼び掛け人の三人は中国労働問題、労働運動が専門の研究者ではない。しかし、隣国中国で起きている巨大な労働運動との将来の動向に日本の労働運動が無関係で良いはずがない、という想いから呼び掛け人となつた。向こう側の受け入れ組織が大学の研究センターなので、こちらも同様の立場のほうがないかと都合が良いだろう、との想いもあつた。初めての試みであり、また両国政府の間で緊張関係が高まっている時期でもあり、交流の参加希望者がはたして出てくるか心配であった。

一月にフリードマンさんと直接会つた人を中心呼び掛けたところ、一五人の参加者を得ることことができた。研究者は呼び掛け人の三人だけ

で、その他には労働弁護団所属の弁護士と女性組織のメンバー、中国語の通訳が各一名ずつであった。その他はすべて労働組合あるいは労働団体のメンバーであり、職場や地域で幅広い活動をしている人たちであつた。

面識のない人々が団を組んで中国を訪問し交流する旅なので、できるだけの事前準備をするために四回の参加者会議を開催した。現地でのプログラムを企画・作成してくれているフリードマンさんに訪問したい場所、交流したい人々の要望を伝えたが、なかなか予定は決まらなかつた。現場の労働者や活動家が海外からの人たちと会うのには多くの困難があるが、できる限りの努力はする、という対応であつた。当初、こちらの想いとして、初めて広州を訪問するので、できる限り現地の状況を見たい、聞きたい。交流というのは相互の経験交流が原則だが、今回は中国のことを学ぶことを優先して、日本側の報告などは最小限にしたい、と思っていた。しかし、受け入れる側としては、相手のこと、つまり日本の労働運動のことも知りたい、という当然の要望が出てきた。その結果、四回も日本の労働運動の現状、仕組み、課題について話す結果となつてしまつた。

一一月の訪問の一月前になつて、日程が決まりだしたが、直前になつても変更があつたり、未定の部分も多かつた。こうして、誰と会えるのかはつきりわからないまま出発の日を迎えることとなつた。

2 中山大学労働問題国際共同研究センター

今回の交流の最大の特徴はその受入組織が中国全国总工会ではなく、大学の研究センターである、という点にあつた。したがつて訪問先、交流先の最重点は中山大学労働問題国際共同研究センターであった。しかし、実際には同センターを訪問して質疑する場面はなかつた。しかし、われわれを案内し、同行してくれたのは皆同センターのスタッフ、関係者であつた。その人たちとのやり取りのなかからわかりえたことについて、同センターのウェブサイトなどから情報を探して紹介したい。

中山大学は学生数八万人を超える中国南部で最大の大学であり、一九二四年に中国革命の父孫文により廣東大学として創立され、孫文の死後に彼の名前（中国では孫文よりも孫中山が一般的）を取つて中山大学と改名された。広州市などに四つの大きなキャンパスを持つている。九年以來の中国の経済、社会、政治のダイナミックな変化を学際的、比較研究の手法で研究することに焦点を置いている。労働問題国際共同研究センターは同学部の政治科学研究所と米国カリフォルニア大学（UC）バークレー校労働研究教育センターとにより二〇一〇年一〇月

に設立された。その目的は中国の労使関係と労働基準の変化を調査し、比較研究と教育を通じて労働関係を強化することである。研究領域は農民工^③の年次調査、自動車、電子産業、被服サプライチェーンの実態の調査である。教育事業としては学部学生に対する労働問題の講義と公共政策学部大学院の新しい労働研究コースである。しかし、なによりの特徴は外部との強いつながりである。第一に広東省の総工会とその下部組織と強い結びつきがあり、組合幹部や活動家に向けてのセミナー、研修などの教育活動を行なっている。第二に海外との交流である。設立から三年という短い間にドイツ、オーストラリア、香港、カナダ、英国、米国からの客員研究員を受け入れている。とりわけドイツのエーベルト財団との間では二〇一〇年に起きた広東省での労働運動の変化と労働組合の改革を調査する共同研究を行なっている。またドイツのローザ・ルクセンブルグ基金とは中国のIT、被服織維、自動車産業の労働条件の変化を調査する共同研究を行なっている。アメリカとの間でもフリードマンさんを通じて労働組合活動家、研究者との相互訪問交流を数回実施している。

この国際共同研究センターの共同代表は中国側が何高潮（He Gaochao）教授であり、アメリカ側はUCバークレー労働研究教育センターの副代表であるケイティー・クワン（Katie Quan）である。クワンさんは中国系アメリカ人女性で、被服労働者として労働運動に参加し、

職場委員からオルグ、そして全米縫製産業労組（UNITE）副委員長を務めた活動家である。またアジア系労働者の組織、アジア太平洋系アメリカ人労働者連合（APALA）の創設メンバーとしても有名である。その後一九九八年からUCバークレー校労働研究教育センターに入り、グローバル経済下の移民労働者やジエンダー平等などを主に研究している。このような経験の活動家－研究者の存在が国際共同研究センターの現実の労働運動との強い結びつきと国際性を生み出し、魅力的な研究センターとしているのではないか、というのが私たちの推測である。

私たちが一番強い印象を受けたのは、同センターで教育を受けた学生たちが研究者としてあるいは労働団体の活動家として労働運動に貢献しようとしている姿であった。さらに実際労働者として工場に入り、自ら労働運動に参加しようとしている若者にも会うことができた。広東省の労働者の争議は自然発生的なものではあっても、このような活動家たちによって支えられており、さらにその背後には大学における労働研究センターの存在もあることが伺われた。

「広州市の自動車産業は重要な産業で海外企業との合併が主流だ。なかでも日本資本の比重が大きく、日本からの進出第一号が広州ホンダであった。二〇一〇年広州市の隣の佛山市でトルンスミッシュョンを作る南海ホンダで低賃金に抗議する労働者による山猫ストが発生した。当時の広州市の法定最低賃金は九一〇元に対しても、南海ホンダの労働者のもつとも低い賃金は一四五元だった。労働者の不満は会社が儲かつて長く賃金が上がらず、経営側にその不満を伝えるすべがなかったからであった。工会は労働者の味方なのか、経営者の側か明確な立場ではなかつた。だから労働者は工会に信頼を寄せてはなかつた。

地元政府は適切な対応を取らず、工場に行つてストライキする労働者に仕事を戻るよう説得しようとしたが、労働者から工会の弾圧と受話を見て聞くことができた。広東省总工会の孔祥鴻（Kong Xianghong）前副会長と广州市总工会の陳偉光（Chen Weiguang）前会長である。孔前副会長は南海ホンダなどのストライキの際に労使の交渉に広東省总工会を代表して立ち合い、解決に貢献してきた組合幹部であり、陳前会長は中国の労働組合運動のなかでもっとも先進的な改革の担い手と評価されている幹部であった。二〇一〇年の南海ホンダのストライキが引き起こした変化について陳前会長は私たちにこう説明した^⑥。

3 ホンダ・スト以降の 広東省労働運動

今回の交流では直接、工会を訪問して話を聞く機会はなかつた。しかし、広東省と広州市の

け止められた。ストライキは一九日間続き、広州ホンダの組み立てラインも一〇数日ストップして、損害は三〇億元以上に達した。これに対して事態を重視した広東省のトップである党書記が指導し、仲裁人を立てて厳しい交渉を行なった結果、月六一〇元の賃上げで妥結した。

ストライキ発生時の工会は労働者の立場に立たず、労働者から信頼されなかつたが、その後新しい執行部が選ばれ、民主的な工会に生まれ変わつた。新しい執行部は毎年賃金と一時金の二回、現在まで八回の団体交渉を行ない、その結果賃金が二倍になつた。

この南海ホンダのストライキの影響は大きく、広東省の自動車産業にとどまらず、天津市、大連市、江蘇省の大手自動車企業にも波及した。なかでも広州市で影響がもつとも大きく、五月から七月の間に開発区の五〇社と南沙区の八社でストライキが起きた。市总工会は会社に対しても何年も賃金が上がらないなかで労働者のストライキは当然であり、積極的に対応するようになって何年も賃金が上がらないなかで労働者のストライキが起きた。また、関連する工会に対してもストライキの労働者たちを含む交渉團を選出して交渉による解決を指示した。その結果、三カ月間に一〇〇社でストライキやサボタージュが発生したが、組合を通じた交渉ですべて解決した。争議解決の後、企業は工会を以前よりも尊敬するようになり、労働者も工会を信頼するようになつた。」

このような労働運動の変化はストライキを打

つことにより生み出されたものだが、中国ではストライキ権はどうなつてゐるのか、という日本側からの質問に陳前会長は以下のように回答した。

「中国の法律ではストライキは禁止も許可もしていない。ストライキが発生すると、当局が首謀者を逮捕したり、解雇などの弾圧を続けてきた。しかし、この南海ホンダから始まつた一連のストライキの後、交渉を通じた解決が大勢となつた。总工会の立場はそうだが、警察は労働者に違法行為があれば介入する可能性がある。私たち中國南部の労働組合は、ストライキを含む団体交渉権を法律的に保障することを求めている。そのために労使紛争が起つた際の交渉による解決を促進する条例制定を推進している。

その条例は、紛争時に政労使の三者が認める

仲裁人を選定して交渉を通じた解決を導くものである。現在条例案を作り、仲裁者のリストを作成中だ。広東省でも条例案が作られようとしているが、経営側の抵抗が強く、難航している。

資本側が抵抗している最大の理由は団体交渉権を承認したくなかったからである。この団体交渉条例では団体交渉中の争議行為を禁止しており、労働側に不利である。さらに交渉ルールに違反した場合、経営側には道徳的な譴責しかないが、労働者側には解雇や刑事罰があり、非常に不公平である。私はこの案には反対なので、中山大学の労働関係の学者と共同して省人民大会に反対意見を提出した。」

南海ホンダのストライキを契機に始まつてゐる労働組合の改革の中身を質問したところ、組合役員の直接選挙による選出だと明快な返事であつた。

「役員の選出方法が中国の労働組合改革の中心的な問題だ。中国の労働組合の現状は民主主義が足りない。工会は民主集中制を掲げているが、それは本来意見をたくさん出して、そのなかの良い意見を皆で取り組むことだ。南海ホンダの新しい委員長が選ばれた時に組合員から一〇〇〇件の意見が出た。そのなかから重要な意見を選び会社と交渉した。そういうことが民主集中制だ。ほとんどの組合で民主が少なく、集中だけが重んじられている。形だけ選挙の公示をして実際には指名で選ばれるのが実態だ。

工会の民主的な改革に対する二つの妨害がある。一番目は企業経営者は組合役員の指名権を失うことで会社に都合のいい幹部が選ばれなくなることを嫌う。二番目は、指名で選ばれた現幹部たちは民主的な選挙で地位を失うことを恐れている。現システムを支えている人々は変更に抵抗している。欧米系企業では組合役員の直接選挙への移行はスムーズに進むが、香港資本や中国資本の企業では民主的な選挙に対する抵抗が強い。大きくは政府が生産を重視する立場から労働組合が活発化して生産がかく乱されることを嫌がっている。だから、労働組合の民主化は非常に困難な道だ。」

陳前会長は労働組合の役職からすでに退いて

いるが、最後に新しい世代への期待を語つてくれた。

「古い世代の労働者はどんどん退職したり離職したりして、若い労働者が主体になってきている。彼らは以前の労働習慣も知らないし、新しい労働法が確立されていないなかで未熟といふこともあるが、八〇年世代のなかに多くのリーダーになれる素質を持った人を発見してきた。とりわけ自動車部品工場のなかに多くのリーダーが存在するし、彼らを積極的に養成していくきたいと思っている。」

委員長Sさんは野球帽を被り、まだ二〇歳代かと思える若さだったが、自分が委員長に選ばれた経緯を自信をもって語った。

「組合は一〇〇七年一二月二七日に結成された。私たちの企業でも二〇一〇年五月一七日の南海ホンダのストライキと同じ時期に規模は小さいが短期間のストがあつた。企業側はストを避けるために二〇一〇年一二月二九日に積極的に組合を協議に誘つた。この時期私はまだ委員長ではなかつた。その後、委員長の選挙があり、選挙で選ばれた人を使用者側は認めず、もう一回選挙しろという指示が出た。組合は一従業員につき一票を与える度選挙を行ない、一度目の選挙で当選したが使用者側が反対した私が、再度選ばれ、正式に委員長になった。」

S委員長は二〇一一年の賃金交渉の経過を説明してくれた。

このように陳前会長が期待を掛けていた新しいリーダーたちと会うことができた。一一月一六日、午前から午後にかけて中山大学で広州工業開発区自動車部品産業工会連合会（工連会）の代表の人たちと日本から来た私たちとの交流会が開催された。この組織は広州の工業開発区にある九〇社の自動車部品企業の労働組合の協議会である。二〇一一年に結成され、総工会のなかの組織だが、非公式の協議体である。当日は一の組合の委員長が参加してくれた。三〇歳代が中心で、非常に若い指導者たちだという印象であった。なによりも印象的なのは全員が、組合員の直接選挙に選ばれていることだった。

トヨタ系列の日本の部品メーカーA社の組合

て行なわれたが、地区総工会は調和的な社会を維持し、治安を守ることが目的なので、会社と組合側両方をそれぞれ批判した。会社と組合は妥協し五回目の交渉を行なうこととした。第五回交渉（四月二十五日）で組合は会社の賃上げ提案にプラス一〇〇元の増額を要求した。会社は時間外手当に反映しない生活手当三〇元の増額を回答、最終的に生活手当五〇元の増額で合意し、協約の草案を作成し、労使双方が署名し、協約を開示し、民主的手続きを経て協約が締結された。」

日本と台湾の合弁企業のし委員長も交渉の様子を語ってくれた。

「賃上げの団交は四月に開始する。団交期間は一ヶ月から三ヶ月で団交回数は三回から八回である。組合から要求書を提出し、選挙で団交に出席する団交代表を選出して団交を開始する。

二〇一一年賃上げの第一回交渉は二〇一一年二月一八日に行なつた。労使双方は交渉委員の紹介を行ない、雇用側は二〇一一年の賃上げ案の説明を行ない、組合側は検討し返答を行なつた。第二回交渉（四月一三日）では労使双方が賃上げについてのデータを提供し検討を行なつた。第三回交渉（四月一九日）で組合側は会社の経営状況と周辺企業の賃上げについて検討書を提出了した。会社は三・一一東日本大震災と自動車産業の不況を口実にして交渉は難航し、第四回交渉日程も決まらない状況だつた。第四回交渉（四月二二日）は地区の総工会が参加し

り、まわりの企業の賃上げより高めに設定している。」

中国では現在労働条件を団体交渉によって決める仕組みを作っているところだが、経営側も組合側も交渉の経験と知識が不足していて、まだ定着するに至っていない。そのなかでこの広東省の自動車産業では先進的な取組みが進んでいる、との印象を受けた。また、交渉のたびに組合側の交渉委員を選挙により選出している点が興味深かった。この点はもう一つ話を聞くことができた日系部品企業のD委員長からも聞くことができた。

「労使協議は会社側五人、組合側五人で行なう。協議前に日程、タイムテーブルを決める。最初に組合員全員で協議への代表を決める。代表を選ぶが会社の介入はない。その後アンケート調査を行なう。」

このようにして団体交渉により賃金を決め、毎年一一から二〇%の賃上げを実現している、ということであった。しかし、このような団体交渉はまだ始まつばかりであり、若いリーダーたちは悩みながらも、健闘していた。S委員長は交渉の課題をつぎのように指摘した。

「私たちが交渉のなかで直面している悩み、困難な点は、(1)経営側が法律で定められているにもかかわらず経営に関するくわしい情報を公開せず、工会の上部組織がきちんととした指導を行なわないこと、(2)交渉途中で副委員長、生活委員が組合を離脱するなど末端組合員の立場が

揺れていること、(3)ほとんどの交渉が初めての経験だったが、私たちにコミュニケーションのスキルが不足していること、(4)交渉議題が年収に限られ、企業の根本に関わる賃金体系の協議は法律で組合の権利として認められているが、協議に至らなかつたことである。」

上部機関との軋轢に苦しみながらも、S委員長はその経験からつぎのように教訓を語ってくれた。

「この体験から感じた個人的考えは、(1)協議の時ばかりでなく、日常的に組合員、従業員に関連ある法律を周知させ、一人ひとりが自分の利益を守る意識を高める、(2)協議する前に選出された代表委員会内部で十分コミュニケーションを取り、代表委員と組合員の間でも十分コミュニケーションを取ることが大事、(3)代表協議中も組合員一人ひとりが主役にならなければならぬ、ということである。」

S委員長のしつかりとした話しぶりを聞きながら、中国の労働組合の新しい世代のリーダーが職場から育つてきている、という感を強くした。そしてこのようないーダーたちを横につなぐ非公式の組織として工連会が生まれた。R委員長はこの工連会の委員長も務めており、この協議体の活動を説明してくれた。

「工連会の目的は組合員の利益を守ることであり、工連会の一社の委員長が工連会常務委員として月一回の会合を開き組合が抱えている問題を協議し、共有化している。月一回の会合

は一社が交替で司会進行を行ない、会議費用を負担している。私は専従ではなく、なんの手当もない。二〇一一年から現在まで工連会の五〇%以上の企業で賃上げの団交を実施している。一社は一〇〇%実施しており、一一〇二〇%の賃上げを達成している。工連会常務委員の主な仕事は、(1)組合員の利益を守るために、賃上げ、ボーナス、福利厚生などの団交を行なうこと、(2)組合員への不利益扱いがあつたら相談が無くても行動すること、(3)コンサート、スポーツ、レクレーション等のイベントの組織、開催を行なうこと、(4)上部工会からの指令実施や組合員教育を実施することの四つがある。」

世界最大の自動車生産国となつた中国の自動車産業のなかで、自主的な労働組合の芽生えが始まつており、それが工連会という形で横に、産業的につながり始めている。その若い担い手たちは日本の自動車産業労働者とのつながりを求め、学ぼうとしていることを痛切に感じることができた。この日の交流の冒頭に「この中国と日本の労働組合の民間交流は初めてであり、……本日は歴史的な一日になる」と何高潮教授が語つたが、その言葉の重さが終わつてから実感できた交流会であった。

5 新世代の農民工

今回の交流のハイライトは最終日の工連会との交流会であった。しかし、その前日の夜、中

山大学で行なわれた特別講演会についてふれて、この報告を終えたい。その講演会は学内の一般向けのものであり、そこに交流団の一部の者が遅れて参加したものである。講師は北京大学社会学部副教授の盧暉臨。同氏は農村社会学、農民工に関する研究に従事している。「新世代の農民工問題と中国の将来」と題する講演を聴こえと詰めかけた学生、研究者で教室は満杯で、通路や外の廊下にまで立ち聴きの人で溢っていた。以下はその要点をボランティアの通訳が英語に通訳してくれたものを記録したものである。

◆この三〇年間で作られた「世界の工場」を生み出したのは最低生活も維持できない低賃金で働く農民工の存在である。農業以外に従事する農民工の総数は二億五〇〇〇万人で、そのうち一億六〇〇〇万人が農村から離れ、都会で出稼ぎ労働者として働いている。

◆深圳市では一三六〇万の人口のうち、一〇八〇万人が農民工である。

◆農民工の八割は最低賃金しか受け取っていない。

◆深圳市の最低賃金は二〇一二年には一三〇〇元で、この二〇年で三倍になつたが、経済成長率の伸びより低く、平均賃金との比率も下がつてきている。

◆二〇年前は深圳では最低賃金でも暮らしていられたが、現在では暮らしていく。平均賃

金の二〇数%にしかならず、エンゲル係数は七〇%に上っている。

◆したがつて農民工は月に八〇時間から一〇〇時間の時間外労働することによってなんとか生活している。

◆農民工は工場のなかの寮で生活するか「都会のなかの農村」に住んでいる。

◆北京では六万から七万人の農民工が清掃などの非正規雇用で働いているが、住んでいるのは「都會のなかの農村」である。それは北京近郊の農民が未開発区に安いアパートを作つて農民工を住ませているものである。農民工は社会保障が受けられないため、「都會のなかの農村」は衛生や治安状態が劣悪である。農民工の六割は一九八〇年以降に生まれた若者であり、「新世代の農民工」である。農業に従事したことがない、農村に戻る意思もない。

◆都市住民になることを夢見ているが、住宅も、教育も、医療も保障されていない。

◆都会にも安住できず、農村にも戻れない「新世代の農民工」はアイデンティティの危機に直面しており、精神的に不安定で転職を繰り返している。

◆最近各地で起きている「集団事件」の背後に、世代の農民工の不満と憤怒が存在している。日中の政府間あるいは国家間には緊張と対立があつた。最初の広州訪問と交流にしては期待以上の成果を収めることができた。

◆より健全で、平等な中国、より調和した社会を望むなら、新世代の農民工の問題を解決しなければならない。

◆学生はこの社会変革を支援すべきであり、その第一歩は農民工をどのように見て、接するのかが問題である。

◆総工会が農民工の権利を守る意識変革を遂げるよう努力することをわれわれは支援したい。

6 おわりに

以上の交流の他にも、深圳市の工場地帯の見学と草の根の労働者との交流、南華幹部学校との交流、何高潮教授の政治学の授業への参加、女性NGO訪問、労働弁護士との交流、労働問題の若手研究者と学生の読書会での日本女性労働についての討論など盛りだくさんのプログラムがあつた。最初の広州訪問と交流にしては期待以上の成果を収めることができた。

る。そのことを双方とも確信できた取組みであった。そのうえで、勃興期にある中国の労働運動は日本の経験から、プラスもマイナスも含めて、学ぼうとしており、日本側も忘れられつつある労働組合運動の本当の姿、根源的な力を中国の労働者の闘いから思い起しそべきではないだろうか？今回細々と開始された、研究者を媒介とする日中の労働者の交流が太い流れとなることを期待した。

（1）で述べたのできなかつた交流の報告を左記のとおり報告会で映像を含めて行なうので、関心のある皆さんの参加をお願いしたい。

名称 広州労働研究交流報告会
日時 二〇一四年三月二一日（金）11時から五時
場所 明治大学グローバルフロンティア多目的室

- （1） National Education Association 組織人員110〇〇万人の教育労働者の組合で、AFL-CIOには加盟していない。
- （2） レイバーネット日本のウェブサイト参照。
<http://www.labornetjp.org/news/2013/elendf>
- （3） <http://iclsysu.edu.cn/en/main.asp>
- （4） 農村出身で農業以外に従事している労働者の多く。その大部分は都会で働いている。英語では migrant worker くわしくは本稿の⑤を参照。
- （5） 二人との会見の模様は日中労働情報フォームのウェブサイトに掲載されてるので参照。
<http://www.chinalaborf.org/report/report13/report13210A.html>

（6） 以下の引用は日中労働情報フォーラムのウェブサイトの記事の執筆者高畠真公氏の承認を得て加筆・修正してものである。

（7） 一元は約一七円。

（8） 現在討議中の同条例案についてエレン・フリードマンさんが書いた記事が日中労働情報フォーラムのウェブサイトに翻訳されてるので参考。
<http://www.chinalaborf.org/report/report13/report13224.html>

（9） 「政府と富豪は農民工生産体制から恩恵を受けている」と題する盧暉臨副教授の文章が日中労働情報フォーラムのウェブサイトに翻訳されてるので参考。
<http://www.chinalaborf.org/report/report14/report140116.html>

60th ANNIVERSARY 新自由主義か新福祉国家か

民主党政権下の日本の行方 定価 2,415円(税込) 四六判 420頁

「新しい政治」「新しい福祉国家」をつくるために！ 渡辺 治 岡田知弘
（一橋大学）著 第1章 政権交代と民主党政権の行方
二宮厚美 後藤道夫 定価 2,415円(税込) 四六判 420頁
（神戸大学）（都留文科大学）著 第2章 世界同時不況と新自由主義の転換
第3章 構造改革による地域の衰退と
新しい福祉国家の地域づくり
第4章 構造改革が生んだ貧困と
新しい福祉国家の構想

旬報社 〒112-0015 東京都文京区自白台2-14-13
Tel: 03-3943-9911 FAX: 03-3943-8396
<http://www.junposha.com>