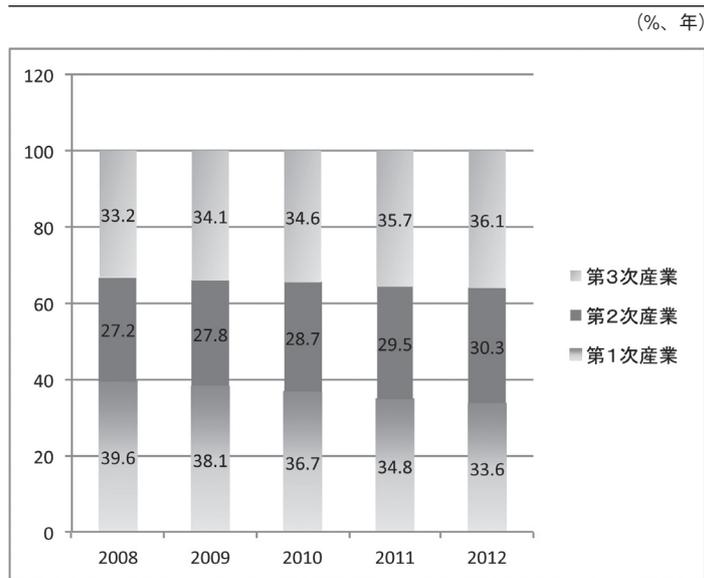




図 4-1-4 産業別就業者割合の推移



資料出所：人力資源・社会保障部「事業統計」

表 4-1-5 雇用・失業の動向

年	2008	2009	2010	2011	2012	2013 (万人、%)		
						Q1	Q2	Q3
就業者数	75,564	75,828	76,105	76,420	76,704			
うち都市部	32,103	33,322	34,687	35,914	37,102			
失業者数	886	921	908	922	917			
失業率	4.2	4.3	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.0
求人倍率	0.95	0.91	1.01	1.06	1.07	1.10	1.07	1.08

資料出所：中国人力資源・社会保障部「人力資源・社会保障事業統計」  
 同部「城市公共就業服務機構市場供求状況分析」  
 註1：脚注1参照  
 註2：Q1は1～3月、Q2は4～6月、Q3は7～9月期

(2) 雇用・失業対策の概要

イ 第12次五か年計画（2011～2015年）

2011年の全人代で採択された「第12次五か年計画（2011～2015年）」においては、特に「民生」問題を重視し、雇用創出、所得分配、社会保障、医療衛生等の諸政策が盛り込まれた。雇用対策については、「計画期間5年間で都市部新規雇用者数を4,500万人増加させ、都市部登録失業率を5%未満に抑える」ことが数値目標として掲げられ、「就業優先戦略」として以下のような対策を実施するとしている。

① 積極的な就業政策の実施

財政、税制等の支援により、大学卒業生、農村からの移転労働者、都市部就業困難者の就業、創業による就業の促進を図る。

② 公共就職サービスの強化

都市部、農村部を含めた全国的な公共就職サービスの改善を図る。各種職業訓練、創業訓練の強化を図る。失業統計の改善を図る。

③ 調和のとれた労使関係の構築

労働契約、集団契約の普及を図る。労働争議の処理の仕組みを改善し、労働保障監察の強化を図る。

□ 就業促進計画（2011～2015年）

第12次五か年計画期間における就業対策について、政府は「就業促進計画（2011～2015年）」を制定し、各地方政府あてに通知を行った。

(イ) 直面する問題

年平均2,500万人の都市部新規労働力に加え、相当数

の農村部余剰労働力の移転就業が存在することから、引き続き、労働力の供給過剰の状態が継続することが見込まれる。さらに、技能労働者の不足という構造的矛盾が顕在化しており、一部の地域、企業において需要と供給のミスマッチが生じている。若年者雇用対策の最重点である大卒者、農村部の余剰労働力、失業者、就業困難者の就職問題は依然として難しい課題となっている。このような一方で公共の就職斡旋サービス、職業訓練は十分とは言えず、労働力市場の情報化は進んでいない。また、経済社会の変革により労働者の権利意識・主張に変化が生じているが、労使関係の調整メカニズムの整備は未だ不完全である。

(D) 目標

- ① 都市部で4,500万人の新規雇用を創出し、農村部余剰労働力4,000万人の就業移転を促進する。都市部就業比率を高め、産業構造の合理化を図る。
- ② 都市部登録失業率を5%以内に抑える。平均失業期間の短縮を図る。
- ③ 職業訓練の機会の提供を行い、全国の技能労働者の総数を1.25億人（内、高技能人材の総数を3,400万人）、技能労働者の比率を27%にする。さらに専門技術人材の総数を6,800万人にする。
- ④ 企業における労働契約の締結率を90%、集団契約の締結率を80%に高める。最低賃金基準は年平均13%以上引き上げ、ほぼ全ての地域の最低賃金基準が当地の都市部平均賃金の40%以上となるようにする。
- ⑤ 都市部と農村部をカバーする公共就職斡旋サービスのシステム化を図る。
- ⑥ 労働保障監察を強化する。企業、郷鎮・街道レベルの調停組織、労働人事争議仲裁機関の建設を完成させ、仲裁終局率を90%にする。

表 4-1-6 就業促進計画（2011～2015年）における就業対策主要指標

指標	単位	2010年	2015年
都市部新規就業者数	万人	[5,771]	[4,500]
都市部登録失業率	%	4.1	<5
移転農村部労働力	万人	[4,500]	[4,000]
高技能人材総数	万人	2,863	3,400
専門技術人材総数	万人	4,686 (※)	6,800
企業労働契約締結率	%	65	90
企業集団契約締結率	%	50	80
最低賃金基準	%	12.5	>13
労働人事争議仲裁終局率	%	80	90

註1 [ ] の数字は、5年間の累計  
 2 ※は2008年末の数値  
 3 参考の資料出所：中国政府 HP「2012年政府工作報告学習問答」

(3) 各種雇用対策

イ 若年者雇用対策

経済発展を支える高度人材を増やすため、政府は政策的に大学の数と募集人数を拡大してきた。その結果、大学卒業生は2001年の114万人から2013年には699万人と、約6倍に増えている。その一方で、大学生の急増に見合うだけの受け皿となるホワイトカラー市場が十分に発達しておらず、大学卒業生の就職難が社会問題となっている。政府は、大学生の就職問題を最優先課題と位置づけ、大学卒業生の就業対策を強化することに関する通達を公表し、インターンシップや職業訓練の実施、就職情報、就業サービスの提供など一連の対策を行っている。

ロ 農民工<sup>3)</sup>対策

農民工総数は、高い割合で増加しており、2012年には2億6,000万人を超えた。その内、地元以外の都市部へ出稼ぎに出る農民工は1億6,000万人に上るが、近年、地元で就業（出身郷鎮で農業以外に就業）する農民工の割合が増加傾向にある。年齢構成は上昇傾向にあり、40歳以上の農民工が占める割合は2008年30.0%から2012年40.7%となった。出身地は比較的全国に広がっている。

■ 3) 「農民工」という言葉は、1984年、中国社会科学院『社会学通讯』で初めて登場してから広範に使われるようになった。「農民工」とは、中国の経済社会転換期における特殊な概念であり、戸籍身分は農民であり、土地を有しているが、主に非農業産業に従事しており、賃金を主要な収入源として生活を維持している労働者を指す。狭義の意味での農民工は出身地の農村地域を離れて都市部に進出し、賃金労働者として働く農村労働力である。広義の意味での農民工は、「狭義の意味での農民工」と県（市より下級の行政単位）域内で第二次および第三次産業に就業している農村労働力を総称したものである（國務院研究室課題組 2006：1）海外社会保障研究 Summer2012 No.179 参照

中国  
(労働施策)

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム

る。就業地<sup>4)</sup>は約3分の2が東部地区に集中しているが、その比率は少し低下しており、相対的に中・西部が増えている。就業業種は製造業が35.7%を占め、建設業が18.4%と増加傾向にある（2012年）。

表 4-1-7 農民工総数の推移

		(万人)			
		2009	2010	2011	2012
農民工総数		22,978	24,223	25,278	26,261
	外地へ出稼ぎ	14,533	15,335	15,863	16,336
	地元で就業	8,445	8,888	9,415	9,925

資料出所：中国国家統計局

表 4-1-8 農民工の出身・就業地の推移（地域別）

		(%)			
年		2009	2010	2011	2012
出身地	東部地区	43.6	43.2	42.7	42.6
	中部地区	31.1	31.5	31.4	31.4
	西部地区	25.3	25.3	25.9	26.0
就業地	東部地区	62.5	67.1	65.4	64.7
	中部地区	17.0	17.0	17.6	17.9
	西部地区	20.2	15.9	16.7	17.1

資料出所：中国国家統計局「2012年全国農民工監測（モニター）調査報告」

近年、少子化の進行や就学・進学等の向上、さらに政府主導の中西部開発戦略等による内陸部の産業発展及びそれに伴う労働力需要の増加等により、沿海都市部へ出稼ぎに出る農民工の割合は減少傾向にあり、結果、「招工難」（労働者募集難）といわれるブルーカラー労働者不足が特に東部地区において切迫した状況となっている。

また、農民工の労働条件をめぐる問題も深刻化している。農民工は労働条件の劣悪ないわゆる3K労働に従事し、労働災害に遭遇するリスクも高いが、労働契約を締結しないケースが多く（労働契約締結率は43.9%。非締結率は建設業75.1%、製造業48.8%、サービス業60.8%、宿泊・飲食業62.4%；2012年）、社会保険制度への加入率も極めて低くとどまっており（養老（老齢）14.3%、工傷（労災）24.0%、医療16.9%、失業8.4%、

生育（母親保険）6.1%；2012年）、その結果、労災補償など公的社会保障を十分に受けられない状況にある。さらに、建設業をはじめとした賃金不払い事案の横行が社会問題となっている。

2.6億人を超える農民工を巡る問題は、社会の不安定化につながりかねず、政府においても、労働契約締結率、社会保険加入率の向上を図るとともに、労働保障監察機関<sup>5)</sup>による賃金不払い事案の取締りを強化するなど、農民工の権益保護対策に重点的に取り組んでいる。

## 八 高齢者雇用対策<sup>6)</sup>

人口総数に占める65歳以上の割合は、2010年8.2%から、2030年16.5%となり0歳～14歳の割合14.6%を逆転し、2050年には25.6%になると推計されている。高齢者の数の規模が大きく、高齢化の進展が急速であり、高齢者雇用対策は大きな政策課題の一つとなるが、一般求職者への失業対策が優先され、積極的な取組は行われていない。

表 4-1-9 児童及び高齢者割合の推計

年	人口総数	0～14歳		65歳以上	
		人数	割合	人数	割合
2010	1,341,335	260,958	19.5	109,845	8.2
2015	1,369,743	243,996	17.8	129,928	9.5
2020	1,387,792	232,433	16.7	166,420	12.0
2025	1,395,256	218,495	15.7	195,500	14.0
2030	1,393,076	203,548	14.6	229,446	16.5
2035	1,381,588	192,576	13.9	279,202	20.2
2040	1,360,906	185,256	13.6	317,093	23.3
2045	1,331,768	179,616	13.5	323,187	24.3
2050	1,295,604	174,389	13.5	331,204	25.6

資料出所：国連「World Population Prospects, the 2010 Revision」より国際課作成

## 二 障害者雇用対策

第2次全国障害者サンプル調査（2006年）<sup>7)</sup>によれば、国内に人口の6.34%、約8,300万人の障害者がいると推計されている。うち75%が農村部に居住しており、農

■ 4) 東部地区：北京市、天津市、上海市、河北省、遼寧省、山東省、江蘇省、浙江省、福建省、広東省、海南省  
 中部地区：黒竜江省、吉林省、山西省、河南省、安徽省、湖北省、江西省、湖南省  
 西部地区：重慶市、陝西省、貴州省、甘粛省、四川省、雲南省、青海省、内モンゴル自治区、新疆ウイグル自治区、広西チワン族自治区、寧夏回族自治区、チベット自治区

■ 5) 労働保障監察機関とは、日本の労働基準監督機関に相当し、労働法令、社会保障法令等の遵守状況を監督し、違法行為を取り締まる政府機関。

■ 6) 法定退職年齢は、男性60歳、女性幹部55歳、女性従業員50歳。

■ 7) 第1次全国障害者サンプル調査は1987年に実施された。障害者の就業率は、1987年36%から2006年30%と低下した。

林水産業に従事している障害者が最も多く77%を占めている。

障害者就業国務院令<sup>8)</sup>に障害者雇用率制度が定められており、雇用単位<sup>9)</sup>は一定の比率に基づいて障害者の就業を手配しなければならない。この比率は、雇用単位の従業員総数の1.5%を下回ってはならず、具体的な比率は省、自治区、直轄市の人民政府が当地の状況に応じて規定することになっている。必要な障害者比率を達成することができない雇用単位は、障害者就業保証金<sup>10)</sup>を納付しなければならない。

失業率は、2010年度で8.6%（推定）と、平均の4.3%を上回っている<sup>11)</sup>。

## ホ 外国人労働者対策

### (イ) 外国人就業規制

外国人の就業については、「外国人の中国における就業管理規定」（1996年5月施行）により管理されており、同規定によると事業主が外国人を雇用して従事させる職務は、特別な必要性があり、国内で当面適切な人材が不足しており、かつ国の関連規定に違反しないものでなければならない。また単純労働の外国人雇用は、原則として認められない。外国人の雇用比率に関する、明確な法律規定はない<sup>12)</sup>。外資企業は、外国人雇用に際し、外国人就業許可書及び就業証を取得しなければならない。

### (ロ) 社会保険<sup>13)</sup>

「中国社会保険法」（2011年7月施行）及び外国人の社会保険加入に関する細則（2011年10月施行）により、中国国内で働く外国人に対し、基本養老（年金）保険、基本医療保険、労災保険、失業保険、生育保険の5保険制度への加入が義務づけられた。外国人の範囲は、中国国内で法律に基づいて登記された企業等に雇用され

る外国人、中国国外の雇用主と雇用契約を結び中国国内の支所、代表事務所に派遣されて働く外国人（いわゆる駐在員）としている。中国企業、日系企業等に直接雇用される在留邦人にとっては中国において社会保障のセーフティネットが提供される側面もあるが、日系企業の駐在員に関しては社会保険料の二重負担が発生することとなる。日中両国政府は、この社会保険料の二重負担の問題等を解決するため、2011年10月から日中社会保障協定の締結に向けた政府間交渉を開始している。

なお、外国人の社会保険加入についての具体的運用は各地方政府が定めることとなっている。

### (4) 失業保険制度

「失業保険条例」（1999年施行）を根拠法として、都市部の企業の被用者が対象となっている<sup>14)</sup>。保険料率は、同条例において事業主が賃金総額の2%以下、被用者が本人の賃金額の1%以下と定められており、その範囲内で地域によって異なる。

失業給付の受給要件は、失業保険適用事業所に1年以上雇用され失業保険料を納付していること、本人の意思によらずに就業を中断したこと（つまり非自発的な失業であること）、失業登録をしており求職希望があることである。失業給付額の水準は、離職前の賃金とは連動しておらず、省、自治区、直轄市の人民政府が決定する<sup>15)</sup>。失業給付の支給期間は、被保険者期間が5年未満の者は最長1年、被保険者期間が5年以上10年未満の者は最長1.5年、被保険者期間が10年以上の者は最長2年となっている。

失業保険加入者数は増加傾向にあり、2012年は1億5千万人となった。失業保険給付受給者数は2012年は204万人であった。

- 8) 残疾人就業条例<sup>8)</sup>。障害者保護法（1990年；残疾人保障法<sup>8)</sup>）に基づき、2007年、国務院が障害者の雇用に関して定めた法令。  
なお、中国の法体系は、主席令・国務院令が最上位に当たり、その下に日本の省令に相当する部令、さらにその下に日本の通達に当たる工作通知、さらに通知がある。
- 9) 雇用単位とは、政府機関、団体、企業（国有、外国投資企業含む）、事業及び民間非企業組織。被雇用者が8人未満の個人経営企業は、障害者雇用率制度義務から免除される。
- 10) 地方の関連規定に基づき、当該年度の不足人数に前年度の当地区従業員の年平均賃金を計算して求められる。
- 11) 2010年度中国残疾人状況監測<sup>11)</sup>。2006年のサンプル調査対象者を追跡調査して求めたもの。
- 12) 外商投資企業における外国人比率は従業員総数の10%を超えないことが通常である。
- 13) 2011年7月1日より、中華人民共和国社会保険法が施行された。立法形式で確立された初めての社会保険制度の包括的枠組みで、養老、医療、失業、労災、出産の5つの社会保険の取り扱い項目、適用条件、社会保険取扱機関、社会保険基金の監督、保険料徴収・受取等について規定されている。
- 14) 自営業者や非就労者は失業保険に加入することができない。
- 15) 都市部住民の最低生活保障水準を下回ってはならないとされている。

表 4-1-10 失業保険制度

名称	失業保険金	
根拠法	制度嚆矢 国営企業職工待業保険暫行規定 <sup>中</sup> (1986年) 現行 失業保険条例 <sup>中</sup> (1998年)	
運営主体	人力資源・社会保障部が基本的事項を定め、地方政府がそのガイドラインに従う。 地方政府の社会保険庁が失業給付の支払いを行う。地方政府社会保険庁と徴税当局が、保険料の徴収を行う。	
被保険者資格	16～60歳 都市部の事業所の全被用者	
受給要件	被保険者期間	1年以上
	離職理由	本人の意思にもとづかない離職であること (自己都合退職で無いこと)
	他給付との関係	老齢 (養老 <sup>中</sup> ) 年金を受給していないこと。
	その他	離職事由発生から60日以内に申請すること。 社会保障事務所へ赴き失業登録 (失業登記 <sup>中</sup> ) をなし、区・県の職業紹介所で求職登録を行うこと。 正当でない紹介拒否には、給付は中・停止される。
給付期間・水準	期間 被保険者期間1～5年:最長12か月 被保険者期間5～10年:最長18か月 被保険者期間10年以上:最長24か月 水準 地方政府が定める、生活保護給付以上、最低賃金以下の金額。	
財源	保険料	事業主:給与計算額の2% 労働者:総賃金の1%
	国費負担	省政府が資金を出す基金 地域の政府は、必要に応じ、この基金に助成
実績	受給者数	204万人 (2012年末受給者実人員)
	支給総額等	基金歳入:1139億元 (2012年;対前年比216億元増) 基金歳出:451億元 (同;対前年比18億元増)
	基金残高	2929億元 (2012年末;対前年比689億元)

表 4-1-11 失業保険加入者数等の推移

年	(万人)				
	2008	2009	2010	2011	2012
失業保険加入者数	12,400	12,715	13,376	14,317	15,225
失業保険給付受給者数	261	235	209	197	204

資料出所:人力資源・社会保障部「2012年度人力資源和社会保障事業発展統計公報」各年末時点

(5) 職業能力開発対策

高度技能労働者の養成訓練、再就職・起業のための職業訓練、農民工に対する職業転換訓練などが実施されている<sup>16)</sup>。2010年6月に「国家中長期人材発展計画要綱 (2010～2020)」<sup>17)</sup>を発表し、今後10年間で高度技能人材の育成強化などを含めた人材育成強化の方針を掲げている。

近年、技能労働者の不足が深刻化しており、政府は、

専門技術人材、技能労働者の育成に取り組んでいる。

専門技術人材の育成については、2012年、全国で511万人が専門技術資格<sup>18)</sup>試験を受験し、そのうち145万人が資格証書<sup>19)</sup>を取得し、2012年末時点で、各種専門技術職業資格証書の所有者は累計1,575万人となっている。技能労働者の育成については、技工学校<sup>20)</sup>や職業訓練センター<sup>21)</sup>、民間職業訓練機関において行われている。

2012年末時点で技工学校は、2,892校、在校生は423

■ 16) 職業訓練については、「労働法」第7章 (職業訓練) に規定されている。  
 ■ 17) 中国政府ホームページ (http://www.gov.cn/jrzq/2010-06/06/content\_1621708.htm) 参照。  
 ■ 18) 專業技術人員資格考試<sup>中</sup>  
 ■ 19) 自營專業技術人員職業資格証書<sup>中</sup>  
 ■ 20) 人力資源・社会保障部が管轄する、技術労働者の養成を行う総合的職業訓練学校  
 ■ 21) 新規労働者や失業者を対象に実用的な短期訓練を行う職業訓練施設

万人、年間551万人の社会人訓練が行われた。

2012年末時点で、職業訓練センターは3,913校、民間訓練機関は18,897機関であった。両機関において政府補助による職業訓練はのべ2,049万人<sup>22)</sup>に対し行われた。

### 3 労働条件

#### (1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

##### イ 賃金

2012年における都市部非私営企業の年平均賃金は46,769円で、対前年上昇率は11.9%。都市部私営企業はそれぞれ、28,752元、17.1%であり、都市部企業の年平均賃金上昇率は、消費者物価上昇率を上回っている

(表4-1-12、4-1-2参照)<sup>23)</sup>。

非私営企業と私営企業の平均賃金格差は、縮まる傾向にあるものの非常に大きく、非私営企業は私営企業の約1.6倍になっている。

地域別賃金格差も大きく、東部地域とその他の地域では、1.3倍前後の格差がみられる。

業種間の賃金格差も非常に大きく、非私営企業の中で比較すると、最も賃金の高い金融業（2012年：89,743元）と、最も低い農林牧畜水産業（2012年：22,687元）とでは、約4.0倍の格差がある。また、金融業と製造業（2012年：41,650元）とでは、約2.2倍の格差がある。

表 4-1-12 都市部企業の年平均賃金の推移

年	非私営企業				私営企業			
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
平均賃金	32,736	37,147	41,799	46,769	18,199	20,759	24,556	28,752
賃金上昇率	12.0	13.5	12.5	11.9	6.6	14.1	18.3	17.1

資料出所：中国人力資源・社会保険部「人力資源・社会保険事業統計」

■ 22) 内訳は、一般訓練 1,196 万人、在職者訓練 546 万人、起業家（創業）訓練 191 万人などとなっている。対象者別数値では、農民工訓練 883 万人、都市部失業者訓練 409 万人、都市部での上級学校未進学の、今期の中学・高校卒業生訓練 165 万人などとなっている。

■ 23) 「私営企業」は、私有企業のうち特に非公開企業を指し、「非私営企業」は、「私営企業」以外の企業等を指すため、国営企業、株式会社、合弁会社、外資系企業、香港・マカオ・台湾からの出資による企業が含まれる。

表 4-1-13 産業別平均年間賃金の推移

(元、%)

産業	年	非私営企業						私営企業			
		① 2008	② 2009	③ 2010	④ 2011	⑤ 2012	⑥ 上昇率 ((⑤-④) ÷④×100)	⑦ 2008	⑧ 2009	⑨ 2010	⑩ 2011
全国		29,229	32,736	37,147	41,799	46,769	11.9	17,071	18,199	20,759	24,556
農林・牧畜・水産業		12,958	14,911	17,345	19,469	22,687	16.5	12,484	14,585	16,370	19,223
鉱業		34,405	38,224	44,496	52,230	56,946	9.0	17,600	18,553	20,981	25,519
製造業		24,192	26,599	30,700	36,665	41,650	13.6	16,443	17,260	20,090	24,138
電気 / ガス / 水道供給業		39,204	42,668	48,323	52,723	58,202	10.4	15,747	17,795	18,834	22,091
建設業		21,527	24,625	28,127	32,103	36,483	13.6	18,589	19,867	22,228	26,108
交通運輸 / 倉庫 / 郵便業		32,796	36,224	41,536	47,078	53,391	13.4	17,783	19,634	21,989	25,949
情報通信 / IT 関連業		56,642	59,919	66,598	70,918	80,510	13.5	26,345	28,166	31,226	35,562
卸売 / 小売業		25,538	29,031	33,520	40,654	46,340	14.0	16,813	17,775	19,928	22,791
旅館 / 飲食業		19,481	21,193	23,812	27,486	31,267	13.8	14,439	15,623	17,531	20,882
金融業		61,841	70,265	80,772	81,109	89,743	10.6	22,593	30,452	30,513	28,664
不動産業		30,327	32,951	36,392	42,837	46,764	9.2	19,489	21,334	23,228	27,017
賃貸 / 商業サービス業		31,735	34,318	38,502	46,976	53,162	13.2	19,265	21,344	23,879	27,115
科学研究 / 技術サービス業		46,003	50,866	57,316	64,252	69,254	7.8	22,938	26,187	28,886	31,320
水利 / 環境 / 公共施設管理業		22,182	24,551	27,229	28,868	32,343	12.0	16,090	17,170	19,067	22,958
修理業、住民サービス業		23,801	25,704	28,665	33,169	35,135	5.9	15,665	15,688	18,350	20,543
教育業		30,185	35,042	39,624	43,194	47,734	10.5	19,474	21,066	21,862	23,636
衛生 / 社会サービス業		32,714	36,380	41,132	46,206	52,564	13.8	16,982	18,641	21,571	25,590
文化 / 体育 / 娯楽業		34,494	38,319	42,245	47,878	53,558	11.9	16,588	17,339	20,012	22,666
公共管理・社会保障サービス業・社会団体		32,955	36,268	39,329	42,062	46,074	9.5	8,439	8,191	8,900	11,738

資料出所：中国国家统计局「中国統計年鑑」、2013年5月17日発表「2012年城鎮非私営単位就業人員年平均工資」

労働時間

2011年11月の都市部労働者の週平均労働時間は、46.2時間と、前年に比べ0.8時間減少した。

表 4-1-14 都市部労働者の週平均労働時間の動向

(時間)					
年 (11月)	2007	2008	2009	2010	2011
週平均労働時間	45.5	44.6	44.7	47.0	46.2

資料出所：中国労働統計年鑑「城鎮就業人員調査周平均工作時間」

表 4-1-15 労働災害による死亡状況

年	(人)				
	2008	2009	2010	2011	2012
労働災害死亡者	91,172	83,196	79,552	75,572	71,983
国内総生産1億元当たりの死亡者	0.312	0.248	0.201	0.173	0.142
鉱工業、商業における労働者10万人当たりの死亡者	2.82	2.40	2.13	1.88	1.64
石炭鉱山における石炭採掘100万トン当たり死亡者	1.182	0.892	0.749	0.564	0.374

資料出所：国家统计局「国民経済和社会发展統計」各年発表から。

労働災害<sup>24)</sup>

死亡者数は近年大幅に減少する傾向にある。2012年の労働災害による死亡者数は71,983人であった<sup>25)</sup>。労働災害死亡者の多い鉱工業においても死亡者数は減少傾向にある。

(2) 最低賃金制度 (特集部分頁参照)

国が定めた最低賃金規定 (2004年施行) に基づき実施されており、31の省、自治区及び直轄市 (北京、天津、上海、重慶) の地域単位で最低賃金額が決定されている<sup>26)</sup>。

■ 24) 2004年に中国政府は「労働災害保険条例」を施行した。また、2004年に人力資源・社会保障部は「労災認定弁法」を施行し、労災の範囲、認定基準、手続等を詳細に定め運用体制の整備を行った。これらを根拠法として、労災予防、労災補償、労災リハビリを結合した労災保険制度が創設された。  
 ■ 25) 中国における労働災害については、災害統計が充実していない (もしくは対外的に公表されていない) ため、データ欠落が多く、全体像を正に把握することは困難である。  
 ■ 26) 中国の最低賃金は、「労働法」第48条により、国が制度を定め、具体的基準については省、自治区及び直轄市が定めるものとされている。なお実務上は、同一の省、自治区において、地域別の経済状況等を踏まえ、最低賃金基準を更に細かく分類して定めており、地区によって基準は異なっている。

[東アジア地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（中国）]

金融危機後、2009年は中央政府の指示により最低賃金の調整が凍結されていたが、その後経済の回復に伴い、2010年に凍結が解除され、以後、各地域で最低賃金基準が高いペースで引き上げられている。

最低賃金基準については、国の第12次5か年計画（2011-2015年）において、「年平均13%以上引き上げること」が政策目標として明記されており、加えて、2013年2月に政府が発表した所得分配制度改革において、「2015年までに当該地域の都市部平均賃金の40%以上とすること」が政策目標として掲げられた。次表のように、北京、大連、広州など多くの地域において最低賃金基準は平均賃金の40%を大きく下回っており、沿岸部においても、引上げ余地は依然大きいと言える。

さらに、地域における最低賃金基準引上げの背景には、現実には、人材の需給バランスが大きな要素となっていると考えられる。先行して賃金が高騰してきた沿岸部では、労働力コストの上昇が企業に及ぼす影響も懸念され、近年最低賃金基準の引上げに比較的慎重な姿勢をとる地域も見られるが、一方で労働者不足も深刻化している。広東省も2012年は引上げを見送ったが、2013年は、春節（旧正月）休暇後の労働者不足を回避するため、春節前に全国最高額（当時）への引上げを発表した。

地域における最低賃金基準の引上げについては、今後も、地域の労働力市場、経済情勢のバランスの中で、一定のペースで実施されることが見込まれる。

表 4-1-16 地区別最低賃金基準引上げ状況（月額）

(元、%)

年 地域	2011年		2012年		2013年			平均賃金との比較			
	最賃額	引上率	最賃額	引上率	最賃額	引上率	発効日	平均賃金	最 / 平	都市名	
環渤海地域	北京	1160	20.8%	1260	8.6%	1400	11.1%	1/1	5223	26.8%	北京
	天津	1160	26.1%	1310	12.9%	1500	14.5%	4/1	3872	38.7%	天津
	河北	1100	22.2%	1320	20.0%	引上げ行わず			3295	40.1%	石家庄
	山東	1100	19.6%	1240	12.7%	1380	11.3%	3/1	3117	44.3%	青島
	遼寧	1100	22.2%	引上げ行わず		1300	18.2%	7/1	4568	28.5%	大連
東部地区	上海	1280	14.3%	1450	13.3%	1620	11.7%	4/1	4692	34.5%	上海
	江蘇	1140	18.8%	1320	15.8%	1480	12.1%	7/1	4802	30.8%	蘇州
	浙江	1310	19.1%	引上げ行わず		1470	12.2%	1/1	3541	41.5%	杭州
	福建	1100	22.2%	1200	9.1%	1320	10.0%	8/1	4377	30.2%	アモイ
	広東	1300	26.2%	引上げ行わず		1550	19.2%	5/1	5313	29.2%	広州
	深セン	1320	20.0%	1500	13.6%	1600	6.7%	3/1	4918	32.5%	深セン
中部地区	海南	引上げ行わず		1050	26.5%	1120	6.7%	12/1	3338	33.6%	海口
	吉林	1000	22.0%	引上げ行わず		1320	32.0%	7/1	3856	34.2%	長春
	黒竜江	引上げ行わず		1160	31.8%	引上げ行わず			2843	40.8%	ハルビン
	山西	980	15.3%	1125	14.8%	1290	14.7%	4/1	3745	34.4%	太原
	安徽	1010	40.3%	引上げ行わず		1260	24.8%	7/1	3384	37.2%	合肥
	江西	引上げ行わず		870	20.8%	1230	41.4%	4/1	3318	37.1%	南昌
	河南	1080	35.0%	引上げ行わず		1240	14.8%	1/1	2803	44.2%	鄭州
	湖北	1100	22.2%	引上げ行わず		引上げ行わず			3803	28.9%	武漢
西南地区	湖南	900	5.9%	1160	28.9%	1265	9.1%	12/1	3336	37.9%	長沙
	広西	引上げ行わず		1000	22.0%	1200	20.0%	2/1	3135	38.3%	南寧
	重慶	870	27.9%	1050	20.7%	引上げ行わず			3783	27.8%	重慶
	四川	引上げ行わず		1050	23.5%	1200	14.3%	7/1	3185	37.7%	成都
	貴州	930	12.0%	引上げ行わず		1030	10.8%	1/1	2622	39.3%	貴陽
	雲南	950	14.5%	1100	15.8%	1265	15.0%	5/1	3242	39.0%	昆明
西藏	引上げ行わず		引上げ行わず		引上げ行わず			3500	27.1%	ラサ	

■ 27) 「労働法」第36条、「労働者の労働時間に関する国务院の規定の改定に関する国务院の決定」（1995年3月25日発布）  
 ■ 28) 「労働法」第44条  
 ■ 29) 「労働法」第42条

中国 (労働施策)	西北地区	内蒙古	1050	16.7%	1200	14.3%	1350	12.5%	10/1	3190	42.3%	フフホト
		陝西	860	13.2%	1000	16.3%	1150	15.0%	1/1	3821	30.1%	西安
		甘肅	引上げ行わず		980	28.9%	1200	22.4%	4/1	3203	37.5%	蘭州
		青海	920	19.5%	1070	16.3%	引上げ行わず			3902	27.4%	西寧
		寧夏	900	26.8%	1100	22.2%	1300	18.2%	5/1	4080	31.9%	銀川
		新疆	1160	20.8%	1340	15.5%	1520	13.4%	6/1	3470	43.8%	ウルムチ

註1 金額は同地域内に複数の基準がある場合はその最高額

2 「最/平」は「最低賃金基準(2013年)/当該地域(都市)の平均賃金(2012年)」

資料出所: 駐中国日本国大使館

韓国

### (3) 労働時間制度

法定労働時間は1日8時間、週40時間とされている<sup>27)</sup>。時間外労働は、事業主が生産経営の必要により、労働組合及び労働者と協議を経た後、原則1日に1時間を超えない範囲で認められる。特別な事情により、労働時間の延長がさらに必要な場合には、労働者の身体健康を保障するとの条件で、1日3時間を超えない範囲で延長することができる。ただし、その場合にも1か月の時間外労働が36時間を超えてはならない。時間外労働に対しては、割増賃金の支払いが義務づけられている。平日の労働時間を延長した場合は、賃金の150%を下回らない金額、休息日の労働で代休を与えられない場合は、賃金の200%を下回らない金額、法定休暇日の労働の場合は、賃金の300%を下回らない金額となっている<sup>28)</sup>。

なお、労働時間を超過が許される場合は以下の通り<sup>29)</sup>。

- ① 自然災害、事故又はその他の原因により、労働者の生命健康と財産の安全を脅かされ、緊急の処理を必要とする場合。
- ② 生産設備、交通輸送線路、公共施設に故障が発生し、生産と公衆の利益に影響し、早急に対応をしなければならぬ場合。
- ③ 法律、行政法規に規定するその他の事由がある場合。

### (4) 休暇制度

労働者は、週に最低1日休みを取ることができる<sup>30)</sup>。累計勤続年数が1年以上の労働者には年次有給休暇が付与される<sup>31)</sup>。累計勤続年数が1年以上10年未満の場合、有給休暇は5日間。10年以上20年未満の場合、10日間。

インドネシア

20年以上の場合は15日間となっている。女性労働者の出産休暇は通常の出産の場合は90日間<sup>32)</sup>となっており、そのうち産前休暇は15日間である。また、難産の場合は、出産休暇を15日間加算することができ、双子以上の場合には1人につき出産休暇を15日間加算することができる<sup>33)</sup>。

マレーシア

### (5) 労災保険制度

2004年労働災害保険条例<sup>34)</sup>に基づき、労災事故に遭遇した労働者や職業病を患った労働者の医療費、リハビリ費用に対し一定の補助を行っている。保険料は、事業主負担のみとなり、労働者負担はない。労災として認定を受けた場合、発生する医療費や補償金などは、労災保険によって給付されるが、賃金保障は事業主が支給する。

労災保険加入者数、労災保険給付受給者数は増加傾向にあり、2012年はそれぞれ1億9千万人、191万人となった。

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム

■ 30) 「労働法」第38条

■ 31) 「労働法」第45条、従業員年次有給休暇条例(2008年12月7日公布)

■ 32) 「労働法」第62条により女性従業員の出産休暇は90日間以上と規定されている。

■ 33) 「労働法」における女性従業員に関する細則は、「女性従業者労働保護規定」第8条に規定されている。

■ 34) 社会保険法で定めた労災認定基準等に基づき、2011年に労働災害保険条例が改定された。自動車事故以外(都市軌道交通、旅客輸送船、列車)の通勤災害も認められることとなった。

表 4-1-17 労災保険制度

名称	労災保険	
根拠法	制度嚆矢 労働保険条例 <sup>中</sup> （1951年） 現行 工傷保険条例 <sup>中</sup> （2003年）	
運営主体	人力資源・社会保障部が基本的事項を定め、地方政府がそのガイドラインに従う。地方政府の社会保険庁と事業主が運営を行う。基金が設置される。	
被保険者資格	被用者、自営業者	
給付の種類・内容	医療給付	登録の医療機関で医療給付が提供される。 この給付には、治療、手術、介護、薬剤、機器、交通費、入院費用が含まれる。
	一時的な労働不能に係る給付	被保険者の賃金100%が、事業主によって1年間まで支給。さらに1年延長可能。 市町級の労働能力鑑定委員会の医師が障害程度を判定する。 永久障害年金が受給できるようになったら、支給は中止される。 事業主は、治療に係る負担をなすことを要す。
	永久的な労働不能給付（年金）	市町級の労働能力鑑定委員会の医師が障害程度を10等級に判定する。 完全喪失（1～4級）を認定された場合、 1級：従前賃金24か月分金額の一時金＋従前賃金の90%の月ごとの年金 2級：従前賃金22か月分金額の一時金＋従前賃金の85%の月ごとの年金 3級：従前賃金20か月分金額の一時金＋従前賃金の90%の月ごとの年金 4級：従前賃金18か月分金額の一時金＋従前賃金の75%の月ごとの年金 老齢年金の受給権を得たら、支給は停止される。
	遺族	寡婦（夫）は、死亡した本人の最後の賃金月額額の40%を受給する。
	死亡給付	地域の平均賃金の48～60か月相当の一時金
財源	保険料	事業主 産業によって異なるが、給与計算額の概ね1% 労働者 ナシ 自営業者 事業主として支払う。
	政府負担	中央・地方政府が、基金に対して、必要に応じ助成
実績	受給者数等	被保険者数：19010万人（2012年末；対前年1314万人増） 労災認定件数：117.4万人（2012年；対前年2.8万人減） 傷残等級認定 <sup>中</sup> （障害等級認定）件数：51.3万人（2012年；対前年0.3万人）
	支給総額等	基金歳入：527億元（2012年；対前年60億元増） 基金歳出：406億元（同；対前年120億元増）
	基金残高	737億元（2012年末；対前年比125億元）

表 4-1-18 労災保険加入者数の推移

年	(単位：万人)				
	2008	2009	2010	2011	2012
労災保険加入者数	13,787	14,896	16,161	17,696	19,010
労災保険給付受給者数	118	130	147	163	191

資料出所：人力資源・社会保障部事業統計

(6) 解雇規制<sup>35)</sup>

原則解雇は禁止であるが、法所定の解雇事由に該当する場合には、労働関係を解消することができる。即時解雇の場合を除き、解雇する場合は経済保障金<sup>36)</sup>を支払わなければならない。

イ 即時解雇（過失性解雇）

労働者が下記①～⑥のいずれかに該当する場合は、即時解雇できる。

- ① 試用期間中に採用条件を満たさないことが明らかになった場合
- ② 重大な就業規則違反があった場合

■ 35) 1995年「労働法」が施行され、労働契約制度を前提として、事業主の解雇権が法律上規定された。労働契約に関する事項の詳細を定める「労働契約法」が2008年より施行されている。  
■ 36) 原則として、労働者の勤続年数満1年につきその1か月分の賃金相当額。ただし勤続年数が6か月以上1年未満の場合は1年として1か月分の賃金、6か月未満の場合は半月分の賃金相当額。

中国 (労働施策)

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム

- ③ 職務上の過失や私利を図った不正行為により事業主に重大な損失をもたらした場合
- ④ 刑事責任を追及された場合
- ⑤ 二重就職により職務に重大な影響を与えた場合
- ⑥ 詐欺・脅迫の手段で労働契約を締結・変更させられたとして、労働紛争仲裁委員会又は裁判所で当該契約が無効と認定された場合

□ 予告解雇（無過失性解雇）

下記①～③のいずれかに該当する場合は、30日前までに書面で予告するか、1か月分の賃金を支払うことにより解雇できる。

- ① 業務外の傷病により治療期間満了後も、元の業務又は事業主が再配置した業務に従事できない場合
- ② 労働者が職場に不適格で、職業訓練や配置転換をしても職務遂行できない場合
- ③ 労働契約締結時に締結条件とされていた客観的事情に重大な変化が生じ、労働契約を履行できず、当事者が協議によって労働契約変更の合意ができない場合

ハ 整理解雇

下記の①～④のいずれかに該当する場合は、整理解雇することができる。20人以上<sup>37)</sup>の解雇を行う場合は、30日前までに労働組合又は労働者全員に対して状況を説明し、意見聴取した上で、労働行政部門に報告しなければならない。

- ① 企業が破産法の規定に基づき清算される場合
- ② 生産経営に重大な困難が生じた場合
- ③ 生産転換、重大な技術革新又は経営方式の変更により、労働契約の変更をしても人員を削減しなければならない場合
- ④ 労働契約締結時における客観的事情に重大な変化が生じ、労働契約を履行することができない場合

4 労使関係（特集部分頁参照）……………

(1) 労使団体

労働組合（「工会」）の全国組織は、1925年に創設された「中華全国総工会（総工会）」（All-China Federation of Trade Union：ACFTU）<sup>38)</sup>である。1992年に公布された「中華人民共和国労働組合法」には、労働組合は労働者が自由意思で結合する労働者階級の大衆組織であると規定されているが、中国共産党や政府の影響力が強く、企業工会の幹部は、経営幹部が兼ねている場合も多いなど、実態は労働者の大衆組織とは言い難い。

中国における使用者団体の全国組織は、1988年に創設された「中国企業連合会・中国企業家協会」（China Enterprise Confederation & China Enterprise Directors Association：CEC/CEDA）<sup>39)</sup>であり、34の産業別経営者団体からなっている。

詳細は、特集部分を参照。

(2) 労働紛争発生件数等

企業内で解決しなかった労働紛争は、労働行政主管の代表、労働組合の代表、使用者側の代表から構成される仲裁委員会にかけられる。仲裁委員会による労働紛争の受理案件は改革経済の進展で増加し、また2008年の「労働契約法」の施行後には激増したが、その後は伸びは緩やかになり、2012年の受理件数は64.1万件となり、前年比8.8%増であった。労働紛争の主な原因は、労働報酬、社会保険関連、労働契約終了、の問題となっている。

一方、近年の労働紛争の頻発を背景として、中国政府は賃金に関する労使間の協議のルールを定めた「賃金集団協議制度」の普及を進めている。この制度は、2000年に労働・社会保障部（当時）が定めた規則で、従業員代表と、企業代表が、企業内部の賃金分配制度、賃金分配方法、賃金所得水準などについて協議を行い、賃金集団契約を締結する枠組みである。中国政府は、この制度の普及を進めることで、ストライキなどの賃金に関する集団労働争議を防ぐことを目指している。

総工会によれば、2011年の第Ⅱ四半期に、全国の29省（区、市）において、賃金集団契約は150.9万企業

■ 37) 20人未満であるが、企業の総従業員数の10%以上の労働者を削減する場合も含む。  
 ■ 38) 「中華全国総工会（総工会）」（<http://www.acftu.org.cn/template/10002/index.jsp>）参照。  
 ■ 39) 「中国企業連合会・中国企業家協会」（<http://www.cec-ceda.org.cn/english/organization/index.html>）参照。

（前年比31.4%増）、10,767.8万人労働者（同24.3%増）をカバーした。

表 4-1-19 仲裁機関での労働紛争受案件数

(万件)					
年	2008	2009	2010	2011	2012
受案件数	69.3	68.4	60.1	58.9	64.1

資料出所：人力資源・社会保障部「2012年度人力資源和社会保障事業発展統計」

## 5 労働関係の最近の動向……………

### (1) 労働契約法<sup>40)</sup>改正の動き

#### イ 経過

2012年7月、労働契約法の改正案が公表された。2008年1月の労働契約法実施から4年目で初めての改正であり、その内容は、労働者派遣制度の濫用の制限、派遣労働者の権益保護を目的とし、労働者派遣企業の設定要件の厳格化、労働者派遣の可能な業務の明確化とともに、違法行為に対する罰則の強化を図るものである。

派遣労働者を多く抱える国有企業などは反発したが2012年12月28日、全人代常務委員会で改正が決定・成立し、2013年7月1日から施行された。

#### ロ 主な改正点

##### ① 労働者派遣企業設定要件厳格化<sup>41)</sup>

「会社法の関連規定に基づき設立し登録資本金は50万円を下回らないこと」とされている設定要件を、「登録資本金は200万円を下回らないこと」に引き上げるとともに、事前の行政認可の取得を義務化した。

##### ② 同一労働同一賃金

「同工同酬」（同一労働同一賃金）の原則について、「派遣労働者に対して、当該企業の同種の職位にある労働者と同じ労働報酬分配方式を実施しなければならない。」と内容を明確化した。改正前は、実務上、派遣労働者と正社員では賃金以外の社会保険、福利厚生等の面で異なる配分方式がとられ、結果的に同一の待遇が得ら

れない状況が指摘されていた。

##### ③ 労働者派遣の可能な業務の明確化<sup>42)</sup>

派遣労働者が行える「臨時的、補助的、代替的」業務の定義が曖昧で、混乱や拡大解釈による労働者派遣が横行しているとされていることから、改正法では定義を補足し、臨時的とは「派遣先企業における職位の存続期間が6月を超えないこと」、補助的とは「派遣先企業における職位が主要業務を担当する職位にサービスを提供すること」、代替的とは「派遣先企業の正社員が職場から離れて研修を受けたり休暇を取得する等の理由から当該職位に従事できない一定期間内において、派遣労働者により代替可能なこと」と定めた。

##### ④ 違法行為に対する罰則の強化<sup>43)</sup>

改正前は、「労働者派遣企業が本法の規定に違反した場合は、労働行政部門等が是正を命じる。事案が重大である場合は、労働者1名につき1,000元以上5,000元以下の基準により罰金を科し、かつ営業許可証を取り消す」としていたが、改正法では、「労働者派遣企業が、許可を経ず、無断で労働者派遣業務を経営した場合、違法所得を没収し、違法所得の1倍以上5倍以下の罰金に処することができる。労働者派遣企業、派遣先企業が違反した場合、労働行政部門より是正を命じる。事案が重大である場合、1人当たり5,000元以上1万円以下の基準で罰金に処し、労働者派遣企業に対しては、労働者派遣業務の経営に係る行政許可を取り消す」とされ、違法所得の没収制度の新設、罰金額の引上げ等が行われた。

##### ⑤ 派遣労働者の数量制限

派遣労働者数が全労働者数の一定割合を超えないことが、派遣先企業の義務として新たに規定された。（2013年8月、人力資源・社会保障部が公表した「労務派遣に関する若干規定」のパブリックコメント版において、「派遣先企業が補助的職位に使用する派遣労働者数は全労働者数の10%を超えてはならない」と明記された。同規定は2013年末時点において成立していな

■ 40) 中国語では、「労働合同法」。  
 ■ 41) 労働契約法第 57 条  
 ■ 42) 労働契約法第 66 条  
 ■ 43) 労働契約法第 92 条

中国 (労働施策)

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム

い。)

**(2) 中国政府における当面の雇用政策**

2012年11月、中国共産党第18回党大会において人力資源・社会保障部副部長から当面の雇用政策の基本方針について、概略以下のとおり発表された。

- ① 引き続き、雇用優先戦略を堅持し、経済成長と雇用拡大を相互に推進する。戦略的新興産業とともに労働集約型産業の発展を奨励し、雇用創出を図る。
- ② 大卒生の就業対策を積極的に実施し、末端の労働現場、中西部地区、中小企業への就業を促進する。
- ③ 中小企業の発展を促進し、創業による雇用創出を図る。
- ④ 職業技能訓練を大規模に展開し、農民工を技能労働者に育成する。
- ⑤ 都市部への出稼ぎ農民工の権益確保を図る。

**(3) 第18期三中全会**

2013年11月、中国共産党第18期中央委員会第3回全体会議（三中全会）において、「改革の全面的深化をめぐる若干の重要問題の決定」が審議され可決された。

(労働関係部分抜粋)

- 就業、起業促進の体制と仕組みを健全なものとする
  - ・ 経済発展と就業拡大の相互連動メカニズムを打ち立て、政府による就業促進の責任制度を健全化する。
  - ・ 採用制度を規範化し、都市・農村、業種、身分、性別等、就業の平等に影響する一切の制度的障害と就業差別を取り除く。
  - ・ 起業支援の優遇政策を改善し、起業に対する政府の奨励、起業への社会的サポート、労働者による起業への挑戦の新たな仕組みを形成する。
  - ・ 都市・農村間の均等な公共就業・起業サービスシステムを改善し、労働者の終身職業育成システムを構築する。
  - ・ 失業保険制度の失業予防、雇用促進機能を整備し、就業・失業監督測定統計制度を改善する。
  - ・ 労使関係の協調メカニズムを刷新し、労働者による合理的要求のルートを簡便化する。
  - ・ 大卒者を重点とする若年者の就業、農村の労働力移転、都市における困窮者、退役軍人の就業を促進す

る。

- ・ 産業の高度化を図り、大卒者に相応しいより多くの就業ポストを開発する。
- ・ 政府が購入する末端の公共管理・社会サービスポストを、より多くの大卒者の就業吸引に用いる。
- ・ 大卒者が末端で仕事をすることを奨励するサービス・保障の仕組みを健全化し、公務員の指定採用及び事業単位による優先的募集の比率を向上させる。
- ・ 大卒者による自主的な起業を奨励する政策を執行し、国家と省級の大卒者就業・起業基金を統一的に発展する。
- ・ 未就業の大学既卒者の就職促進計画を実施し、未就業者をインターンシップや技能訓練等の就職準備活動に編入し、特別な困難を有する者に対しては全面的就業サービスを実行する。
- 合理的かつ秩序ある収入分配構造を形成する
  - ・ 労働所得の保護に重点を置き、労働報酬の増加と労働生産率の同時並行による向上の実現に努力し、労働報酬の初回分配における比重を向上する。
  - ・ 賃金の決定及び正常な昇給メカニズムを健全化し、最低賃金及び賃金支払保障制度を改善し、企業の賃金集団協議制度を改善する。

資料出所

- ・ 中華人民共和国国家統計局
- ・ 中華人民共和国人力資源・社会保障部  
「人力資源・社会保障事業統計」  
HP「中国就業」から「2012年全国社会保険情況」「2011年度人力資源和社会保障事業發展統計公報」「2012年度人力資源和社会保障事業發展統計公報」
- ・ 在中国日本国大使館
- ・ 日本労働研究機構（JILPT） 海外労働情報・中国  
<http://www.jil.go.jp/foreign/kunibetsu/china/china.htm>  
中国、韓国の高齢者雇用の現状と課題  
<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2008-02/48-53.pdf>  
中国労働契約法の内容とその意義  
[http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2008/07/pdf/Business\\_Labour](http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2008/07/pdf/Business_Labour)

Trend2013.8

- ・（財）海外職業訓練協会（OVTA）各国・地域情報  
中国  
<http://www.ovta.or.jp/info/asia/china/index.html>
- ・JETRO 国・地域別情報 中国  
<http://www.jetro.go.jp/world/asia/cn/>  
通商弘報  
中国社会保険の概要とその最新動向（2012年5月）  
[http://www.jetro.go.jp/jfile/report/07000964/cn\\_social\\_insurance\\_text.pdf](http://www.jetro.go.jp/jfile/report/07000964/cn_social_insurance_text.pdf)  
アジア経済研究所  
小林昌之編「開発途上国の障害者雇用-雇用法制と就労実態」調査研究報告書2011年  
[http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Report/2010/pdf/2010\\_422\\_02.pdf](http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Report/2010/pdf/2010_422_02.pdf)
- ・国際連合World Population Prospects, the 2010 Revision  
<http://esa.un.org/wpp/>
- ・海外社会保障研究Summer2012 No.179  
「中国における農民工の社会保障問題に関する一考察」  
<http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/19689208.pdf>
- ・ISSA"SSPTW"
- ・2011-2012年海外情勢報告
- ・KPMGビジネスアドバイザー（株）ホームページ

中国  
(労働施策)

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム