

第4章 東アジア地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向

第1節 中華人民共和国 (People's Republic of China)

労働施策

(参考) 1元=19.25円 (2015年期中平均)

中国共産党第18期中央委員会第五回全体会議（五中全会）が10月26日～29日に北京で開催され、「中国共産党中央の国民経済及び社会発展に係る第13次五か年計画に関する建議」が審議・決定された。同計画は、習近平政権が初めて自ら制定する五か年計画であり、中国経済の最近の動向に国際社会の関心が高まる中で、今後の経済発展の基本方針を示すものとして高い注目を集めている。同計画は、所要の経路を経て、2016年3月に開催される全国人民代表大会（全人代）で決定される。

市場、外国為替市場に動揺をもたらし、多くの国で通貨切り下げが行われ、中国の輸出に影響をもたらした点を挙げた。国内要因では、中国が依然、構造調整の重要な段階にあり、伝統産業で在庫のみならず生産能力過剰が解消している点と、自動車や携帯などの分野で調整期に入った点を挙げた。これらの国内外の要因が積み重なって、小幅減速がもたらされた、としている。第4四半期及び2016年については、新型都市化、新型工業化の発展空間が大きく、中西部地域が後発優位性を依然有しており、消費構造の高度化が進むこと等の理由から、中国経済は引き続き安定した成長を維持するとしている。

1 経済情勢

2014年の実質GDP成長率は前年比7.3%と、3年連続で8%を下回った。貿易総額は3.4%増の4兆3,030億ドルと伸び率は政府目標（7.5%前後）を下回ったものの、前年に続き過去最高を更新し、2年連続で世界第1位となった。

2015年第1四半期の実質GDP成長率は7.0%と、2014年第4四半期から0.2ポイント減速し、第2四半期の実質GDP成長率も7.0%と横ばいとなった。第3四半期の実質GDP成長率は6.9%となり、2009年第1四半期以来の6%台に減速した。1～9月のGDP総額は48兆7,774億元、実質GDP成長率は6.9%となった。国家統計局は第3四半期の成長率について、「7%をわずかに下回ったのみで、7.0%前後¹⁾であるというべきだ」と指摘した。その上で、小幅な減速となったことについて、国外要因としては、世界経済の回復が予想どおりでない点や、米国の利上げ観測が強まり、世界の主要な商品市場、株式

表 4-1-1 実質GDP成長率の推移

年	2011	2012	2013	2014	2015		
					Q1	Q2	Q3
実質GDP成長率	9.5	7.7	7.7	7.3	7.0	7.0	6.9

資料出所：中国国家统计局
注：各四半期の値は前年同期比

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

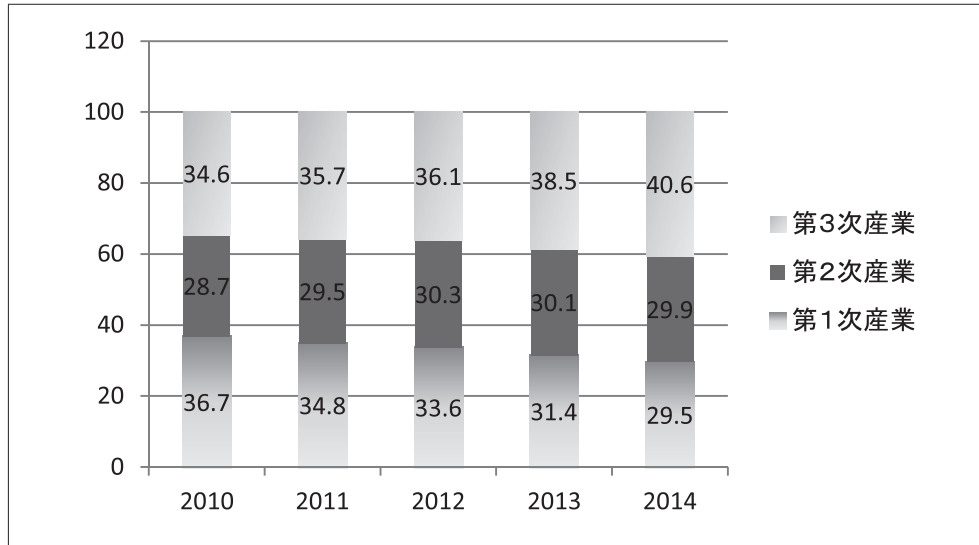
産業別就業者は、第二次産業、第三次産業の割合が年々増加しており、2011年に、初めて第三次産業が第一次産業を上回った。

就業者数は増加を続けており、2014年は7億7,253万人、うち、都市部就業者数は3億9,310万人に至っている。産業構造の変化に伴い農村部から都市部への人口移動も進んでおり、就業者数に占める都市部就業者数の割合は年々増加し、2014年末時点で50.9%となり、初めて50%を超えた。

■1) 第12期全国人民代表大会（全人代）第3回会議が2015年3月に開催され、李克強首相は「政府活動報告」の中で、2015年の経済・社会発展目標として、実質GDP成長率を7.0%前後とすることなどを発表している。成長目標は2014年の7.5%前後から0.5ポイント引き下げられた。

表 4-1-2 産業別就業者割合の推移

(単位：％、年)



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」

表 4-1-3 雇用・失業の動向

(単位：万人、％)

年	2010	2011	2012	2013	2014	2015		
						Q1	Q2	Q3
就業者数	76,105	76,420	76,704	76,977	77,253			
うち都市部	34,678	35,914	37,102	38,240	39,310			
失業者数	908	922	917	926	952			
失業率	4.14	4.09	4.09	4.05	4.09	4.05	4.04	4.05

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 記者会見

注1：脚注1参照

注2：Q1は1～3月、Q2は4～6月、Q3は7～9月期

都市部登録失業者数²は、世界金融危機後2008年の第4四半期を境に急増し、900万人を超える高止まりの状態が続いており、2014年末時点で952万人となっている。都市部登録失業率³も、2008年の第4四半期を境に悪化し、2009年は4.26%まで上昇したが、2010年には4.14%に低下し、2014年は4.09%となっている。

(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

■2) 中国の失業統計は、都市部の一定の条件を満たした者（15歳～64歳の都市戸籍を有し、就職サービス機関に登録した者）に限られたものであり、国際的に多く利用される失業率の出し方（ILO方式統計など）とは異なり、また農民工の就業実態はこの統計に加味されていない。

■3) 同上。

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。

なお、第13次五か年計画（2016～2020年）については、「5 最近の動向」参照。

□ 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。

(ロ) 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 4-1-4 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

注1 []の数字は、5年間の累計
 2 ※は2008年末の数字
 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

雇用労働政策（労働者の安全衛生を除く）を担当しているのは、人力資源・社会保障部⁴（The Ministry of Human Resources and Social Security：MOHRSS）である。

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2014年には727万人と約6.4倍に増えており、史上最悪の就職難と言われた2013

■4) 2008年末に中央行政改革の一環として旧人事部、労働社会保障部の業務を統廃合し、人力資源・社会保障部を新設した。日本の厚生労働省が所掌する業務のうち、雇用労働政策（労働者の安全衛生を除く）については、同部が所掌している。

年の699万人を28万人上回る状況となっている。

政府は、2011年、大学生の就職問題を雇用政策の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。

しかし、大学卒業生の急増のみならず、国有企業での採用減少、公務員試験制度改革（多くの職種で2年以上の社会人経験や西部地域・農村地域でのボランティア経験が必要となった）、民間企業での採用減少に加え、求人と求職のミスマッチが生じており、大学卒業生の就職は依然として厳しい状況が続いている。

□ 高齢者雇用対策⁵⁾

人口総数に占める65歳以上の割合は、2014年9.1%から、2030年16.2%となり0歳～14歳の割合15.9%を逆転し、2050年には23.9%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る。

2015年10月26日～29日に北京で開催された五中全会において、「中国共産党中央の国民経済及び社会発展に係る第13次五か年計画に関する建議」が審議・決定された。同建議には「一組の夫婦が2人の子供を産むことができる政策を全面的に実施し、高齢化に積極的に対応する」と盛り込んでおり、実施の時期は明らかにしていないが、今後の動向が注視される（「5 最近の動向」参照）。

表 4-1-5 児童及び高齢者割合の推計

(単位：万人、%)

年	人口総数	0～14歳		65歳以上	
		人数	割合	人数	割合
2014	139,378	25,228	18.1	12,723	9.1
2015	140,159	25,461	18.2	13,246	9.5
2020	143,287	26,122	18.2	16,769	11.7
2025	144,898	25,122	17.3	19,560	13.5
2030	145,330	23,064	15.9	23,508	16.2
2035	144,859	21,525	14.9	28,194	19.5
2040	143,550	20,933	14.6	31,673	22.1
2045	141,409	20,730	14.7	32,196	22.8
2050	138,498	20,419	14.7	33,131	23.9
2055	135,045	19,879	14.7	36,261	26.9

資料出所：国連「World Population Prospects, the 2012 Revision」(2013年6月)より国際課作成（出生率・死亡率とも中位で推移した場合の予測値）

ハ 障害者雇用対策

第2次全国障害者サンプル調査（2006年）⁶⁾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。

障害者割当雇用制度に基づき、障害者雇用率制度が定められており、雇用単位⁷⁾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⁸⁾を納付しなければならない。

2007年の障害者就業国務院令⁹⁾において、国は、集中就業と分散就業を結合させた方針を実行して障害者の就業を促進すること、就業における障害者差別を禁止することなどを定めている。集中就業とは、障害者福祉企業¹⁰⁾、盲人按摩機構及びその他の福祉的単位（以下「障害者集中雇用単位¹¹⁾」という。）に障害者を集めて就業

■5) 法定退職年齢は、男性60歳、女性幹部55歳、女性従業員50歳。

■6) 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。

■7) 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。

■8) 地方の関連規定に基づき、当該年度の不足人数と前年度の当地区従業員の年平均賃金を基に計算して求められる。

■9) 残疾人就業条例⁹⁾。障害者保護法(1990年;残疾人保障法¹⁰⁾)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。

■10) 福祉的な性質を有する特殊企業であり、古くから障害者を集中的に配置する企業として存在していた。

■11) 障害者集中雇用単位においては、フルタイムで働く障害従業員の割合が在職従業員総数の25%以上であることが必要である。

させることであり、分散就業とは、障害者割当雇用制度に基づき障害者が国家機関、社会団体、企業などで就業すること、自ら起業して自営業を営むこと、植栽・養殖、手工業に従事することである。

このほか、障害者雇用の奨励策として、障害者雇用率を超過した企業、障害者集中雇用単位及び自営業に従事する障害者に対しては、税制優遇のほか、生産、経営、技術、資金、物資、敷地などの支援を行うことが定められているが、一般企業での障害者雇用は進んでおらず、多くの障害者は障害者集中雇用単位で雇用されるか、個人で自営業を始めているのが現状である。2005年までは障害者割当雇用制度による新規就業者数は増加傾向にあったが、以後は低下傾向にある。

表 4-1-6 都市部障害者の新規就業者数

年	新規就業者数	就業形態		
		割当雇用	集中就業	個人その他の就業形式
1996	16.2	2.5	5.2	8.4
2000	26.6	7.2	7.1	12.3
2005	39.1	11.0	11.4	16.7
2006	36.2	9.9	10.3	16.0
2007	39.2	11.5	11.9	15.8
2008	36.8	9.9	11.3	15.6
2009	35.0	8.9	10.5	15.6
2010	32.4	8.6	10.2	13.7

資料出所：「中国統計年鑑」を基にアジア経済研究所作成

二 外国人労働者対策

(イ) 外国人就業規制

「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¹²。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。

なお、近年、外国人の就労者数の増加に伴い、非法入境（不法入国）、非法居留（不法滞在）、非法就業（不法就労）（「三非」と呼ばれる）が問題となっている。政府は、これらの問題に抜本的に対処するため、2013年7月に施行された出入国管理法を受けて、外国人出入国管理法実施細則を廃止し、2013年9月から外国人出入国管理条例を施行し、外国人の入国、とりわけ中国における就労行為を厳格に管理することとした。

ビザの種類が8種類から12種類に細分化され、不法入国、不法滞在、不法就労に対して罰則が定められたほか、ビジネス目的での訪問のみを対象とするMビザ、親族訪問を対象とするQビザ、中国において就労・就学する者

表 4-1-7 ビザの種類及び変更点

ビザの種類	出入国管理法実施細則（旧）（2013年8月31日まで）	外国人出入国管理条例（新）（2013年9月1日から）
C	国境を通過する国際乗務員、運送など	同左
D	永住者	同左
F	非商業目的の訪問者（訪問、視察、学術文化など）	同左
	商業目的の訪問者（ビジネス、商談など）	—
	留学生、研修生（6ヵ月以下）	—
G	トランジット	同左
J	国外メディア記者（本人・家族）	国外メディア記者
L	観光客、永住者の親戚訪問者、留学生の家族、その他私事	観光客
M	—	商業目的の訪問者（ビジネス、商談など）
Q	—	中国人及び外国人永住者の親戚訪問者
R	—	高級人材、招聘人材
S	—	就労者、メディア記者、留学生、研修生などの家族
X	留学生、研修生（6ヵ月超）	留学生、研修生
Z	就労者、高級人材及びそれらの家族	就労者

資料出所：「出入国管理法」及び「外国人出入国管理条例」を基に独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）作成

■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。

の親族を対象としたSビザ、高度人材を対象としたRビザが新設された。

(ロ) 社会保険¹³

「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) 労務派遣(労働者派遣)制度

イ 労務派遣暫定規定施行に至るまでの主な経過

労働法(1995年1月施行)において、労働契約に関する原則が定められたが、その内容は、契約違反の罰則等の規定がない等、労働者の保護が必ずしも十分とはなっていないかった。

そのため、労働法を補完する「労働契約法」(2008年1月施行。以下「契約法」という。)において、10年以上勤務している労働者と労働契約を更新する場合や、固定期間のある労働契約(使用者と労働者が契約の終了時期を約定している労働契約)を2回締結した後、労働契約を更新する場合等においては、労働者が希望すれば固定期間のない労働契約を締結しなければならないことが定められるなど、労働者をより保護する内容が盛り込まれる一方で、労務派遣が認められることが明記された。

その結果、派遣労働者が大幅に増加するとともに、労務派遣制度の悪用が目立つようになり、こうした状況を改善するため、労務派遣に改正の対象を絞った改正契約法(2013年7月)が施行され、労務派遣企業設立要件の厳格化、派遣可能な業務職位の明確化、違法行為に対する罰則の強化が盛り込まれた。

さらに、「労務派遣暫定規定」(2014年3月施行。以下(4)において「規定」という。)において、派遣労働者の具体的な雇用比率が定められるなど、改正契約法において不明確であった内容が補完されている。

ロ 労務派遣制度の主な内容

労務派遣とは、労務派遣機関(派遣元)と派遣労働者の間で労働契約を、労務派遣機関と派遣先企業との間で労務派遣協議を締結し、労務派遣機関から派遣先企業に派遣労働者を派遣し、派遣労働者が、派遣先企業において業務に従事することをいう(契約法第58条、第59条)。

(イ) 労務派遣企業設立要件

労務派遣業務を行うためには、労働行政部門に行政許可を申請しなければならない。許可を得た場合は、会社登記を行わなければならない。許可を受けるためには、登録資本が200万元(改正前は50万元)を下回っていないこと、業務の展開に相応する固定の経営場所と施設を有していること等の条件を満たさなければならない(契約法第57条第2項)。

(ロ) 派遣可能な業務職位

労働契約による雇用が企業の基本的な雇用形式であり、労務派遣雇用は補完的な形式であり、臨時性、補助性又は代替性のある業務職位でのみ実施できる(契約法第66条第1項)。

臨時性業務職位とは、存続期間が6か月を超えない職位を、補助性業務職位とは、主要業務を行う職位にサービスを提供する非主要業務を行う職位を、代替性業務職位とは、派遣先企業の労働者が現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業務に従事できな

■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。

い一定期間内において、他の労働者により代替可能な業務職位をいう（契約法第66条第2項）。

なお、派遣先企業が、派遣労働者を補助性業務職位に使用することを決定した場合、労働者代表大会又は全労働者と検討を行い、案と意見を提出し、工会（労働組合）又は労働者代表との平等な協議により確定し、企業内において公示する（規定第3条第3項）。

(ハ) 派遣労働者の雇用比率

派遣先企業は労務派遣による雇用数を厳格に抑制し、雇用総数の一定比率を超えてはならず、具体的な比率は、国務院労働行政部門により規定する（契約法第66条第3項）が、派遣先企業が使用する派遣労働者の人数は、全労働者（派遣先企業が労働契約を締結する労働者の人数と使用する派遣労働者の人数の和）の10%を超えてはならない（規定第4条第1項、第2項）。

なお、規定の施行前に派遣労働者の人数が全労働者数の10%を超える企業は、労働者の調整案を制定し、施行日から2年以内に規定された比率まで下げなければならず、派遣先企業は、制定した労働者の調整案を現地の人力資源社会保障行政部門に届け出なければならない（規定第28条第1項、第2項）。

さらに、規定が施行される前に使用していた派遣労働者の人数が規定に適合する割合まで引き下げられるまでは、新たに派遣労働者を使用してはならない（規定第28条第3項）。

(ニ) 同一労働同一賃金

派遣労働者は、派遣先企業の労働者と同一労働同一賃金の権利を享受し、派遣先企業は、同一労働同一賃金の原則に基づき、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一の労働報酬分配方式を実施しなければならない。派遣先企業に同種の職位にある労働者がいない場合、派遣先企業所在地の同一又は類似する職務の労働者の労働報酬を参照して確定する（契約法第63条）。

(ホ) 派遣協議書の記載事項

派遣協議において、「派遣職位」、「人数」、「派遣期間」、「労働報酬及び社会保険料の金額及び支払方法」、「協議

書に違反した場合の責任」を定めなければならない（契約法第59条）。

さらに、「派遣する業務職位の名称及び性質」、「勤務場所」、「勤務時間及び休息休暇に係る事項」、「労働災害、出産及び疾病期間に係る待遇」、「労働安全衛生及び研修に係る事項」、「経済補償等の費用」、「労務派遣協議書の期限」及び「労務派遣サービス料の支払方法及び基準」を記載しなければならない（規定第7条）。

(ハ) 派遣労働者の送戻し

派遣労働者に契約法第39条（使用者による即時解雇）及び第40条（使用者による予告解雇）に規定する状況がある場合、派遣先企業は派遣労働者を労務派遣機関に戻すことができる（契約法第65条）。

さらに、

- ① 契約法第40条第3項（客観的な状況に重大な変化が生じ、労務派遣機関と派遣労働者が協議をしても労働契約の内容変更について合意できなかった場合）及び第41条（労務派遣機関が経済的な理由により人員削減を行う場合）の規定に該当する場合
- ② 派遣先企業が法に基づいて破産、営業許可の取消し、閉鎖命令等により、経営を継続しない場合
- ③ 労務派遣協議の期間が満了し、終了した場合も派遣労働者を労務派遣機関に戻すことができる（規定第12条）。

なお、派遣労働者に契約法第42条に規定された事由のある場合（疾病、負傷等により医療期間内にある場合や女子従業員で妊娠期、出産期、授乳期にある場合等）、派遣期間が満了するまでは、派遣労働者を労務派遣機関に戻してはならない。また、派遣期間が満了した場合、関連する事由が消滅するまで期間を延長し、戻すようにしなければならない（規定第13条）。

(ト) 地区をまたがる労務派遣の社会保険

労務派遣機関が地区をまたがって派遣労働者を派遣する場合、派遣労働者の労働報酬及び労働条件は、派遣先企業の所在地の基準に基づき執行する（契約法第61条）が、労務派遣機関は、派遣先企業の所在地において、派遣労働者のために社会保険に加入し、派遣先企業の所在地の規定に基づき社会保険料を納付しなければならない

(規定第18条第1項)。

また、労務派遣機関が派遣先企業の所在地に支社を設立した場合、支社は派遣労働者のために保険加入の手続を行い、社会保険料を納付し、労務派遣機関が派遣先企業の所在地に支社を設立していない場合、派遣先企業が労務派遣機関に代わって派遣労働者のために社会保険加入の手続を行い、社会保険料を納付しなければならない(規定第19条)。

(フ) 罰則 (契約法改正により強化された部分)

無許可で労務派遣業務を行った場合、労働行政部門により違法行為の停止を命令し、違法所得を没収し、違法所得の1倍以上5倍以下の罰金を科し、違法所得がない場合、5万元以下の罰金を科すことができる。労務派遣機関、派遣先企業が違反した場合、労働行政部門は期限付きで是正を命令し、期限を超えて是正しない場合、1

人当たり5,000元以上1万元以下の標準で罰金を科し、労務派遣企業に対しては、労務派遣の経営に係る許可を取り消す。派遣先企業が派遣労働者に損害を与えた場合、労務派遣機関と派遣先企業が連帯で賠償責任を負う。(契約法第92条)

(5) 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¹⁴。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

表 4-1-8 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 ^中 (1986年) 現行 失業保険条例 ^中 (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	本人の意思に基づかない離職であること(自己都合退職でないこと)
	他給付との関係	老齢(養老 ^中)年金を受給していないこと。
給付期間・水準	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 ^中)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。
	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	207万人(2014年末受給者実人員)
	支給総額等	基金歳入:1,380億元(2014年;対前年比91億元増) 基金歳出:615億元(同;対前年比83億元増)
	基金残高	4,451億元(2014年末;対前年比765億元増)

■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。

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¹⁵。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、2014年は1億7,043万人となった。失業保険給付受給者数は、2014年は207万人であった。

表4-1-9 失業保険加入者数等の推移

(単位：万人)					
年	2010	2011	2012	2013	2014
失業保険加入者数	13,376	14,317	15,225	16,417	17,043
失業保険給付受給者数	209	197	204	197	207

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」各年末時点

(6) 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¹⁶。2010年6月に「国家中長期人材発展計画要綱(2010~2020)」¹⁷を発表し、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。

専門技術人材の育成については、2014年、全国で829万人が専門技術資格試験¹⁸を受験し、そのうち252万人が資格証書¹⁹を取得し、2014年末時点で、各種専門技術職業資格証書の所有者は累計2530.8万人となっている。技能労働者の育成については、技工学校²⁰や職業訓練セ

ンター²¹、民間職業訓練機関において行われている。

2014年末時点で技工学校は、2,818校(2013年末：2,882校)、在校生は339万人(2013年末：386.6万人)、年間508.5万人(2013年末：525.3万人)の社会人訓練が行われた。

2014年末時点で、職業訓練センターは2,453校、民間訓練機関は18,891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1,935万人²²(2013年末：2,049万人)に対し行われた。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

イ 賃金

2014年における都市部非私営企業の年平均賃金は56,339元(2013年：51,483元)で、対前年上昇率は9.4%(物価要素を除いた実質で7.1%増)。都市部私営企業はそれぞれ、36,390元(2013年：32,706元)、11.3%(同9.0%増)であった²³。いずれも平均賃金は比較的高い伸びを保ってはいるが、伸びは鈍化している。

非私営企業と私営企業の賃金格差は非常に大きく、非私営企業の平均賃金は私営企業の1.55倍となっているが、5年前の2009年(1.77倍)と比較すると、格差は減少傾向にある。

平均賃金は、東北地域が金額も伸びも低く、最も高い東部地域と最も低い地域では、約1.3倍(非私営企業1.38倍、私営企業1.32倍)の格差がみられる。

■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。
 ■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^甲
 ■19) 自営專業技術人員職業資格証書^甲
 ■20) 人力資源・社会保障部門が管轄する、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
 ■22) 内訳は、一般訓練(就業技能訓練)1,108万人、在職者訓練(技能向上訓練)574万人、起業家(創業)訓練217万人などとなっている。対象者別数値では、農民工訓練1,069万人、都市部失業者訓練337万人、農村部出身で都市部の上級学校に進学できなかった中学・高校卒業生を対象とした訓練84万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。

[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)]

表 4-1-10 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	2013	2014	2009	2010	2011	2012	2013	2014
平均賃金	32,244	36,539	41,799	46,769	51,483	56,339	18,199	20,759	24,556	28,752	32,706	36,390
賃金上昇率	11.6	13.3	14.4	11.9	10.1	9.4	6.6	14.1	18.3	17.1	13.8	11.3

資料出所：中国国家统计局

表 4-1-11 地域別²⁴賃金格差

	非私営企業			私営企業		
	2013	2014	増加率	2013	2014	増加率
東部地域	58,561	64,239	9.7	35,847	39,846	11.2
中部地域	42,818	46,828	9.4	27,149	30,276	11.5
西部地域	46,966	51,204	9.0	30,454	33,749	10.8
東北地域	43,438	46,512	7.1	28,737	30,548	6.3
合計	51,483	56,339	9.4	32,706	36,390	11.3

資料出所：中国国家统计局

平均賃金の高い業種は、金融業、情報通信/IT関連業、科学研究/技術サービス業であり、平均賃金の低い業種は、農林・牧畜・水産業、旅館・飲食業である。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(2014年：108,273元、2013年：99,653元)と、最も低い農林・牧畜・水産業(2014年：

28,356元、2013年：25,820元)とでは、3.82倍(2013年：3.86倍)の格差があり、私営企業の中で比較すると、最も賃金の高い情報通信/IT関連業(2014年：51,044元、2013年：44,060元)と、最も低い農林・牧畜・水産業(2014年：26,862元、2013年：24,645元)とでは、1.90倍(2013年：1.79倍)の格差がある。

表 4-1-12 産業別賃金格差

	非私営企業			私営企業		
	2013	2014	増加率	2013	2014	増加率
農林・牧畜・水産業	25,820	28,356	9.8	24,645	26,862	9.0
鉱業	60,138	61,677	2.6	33,081	35,819	8.3
製造業	46,431	51,369	10.6	32,035	35,653	11.3
電気/ガス/水道供給業	67,085	73,339	9.3	29,597	33,184	12.1
建設業	42,072	45,804	8.9	34,882	38,838	11.3
卸売/小売業	50,308	55,820	11.0	30,604	33,894	10.8
交通運輸/倉庫/郵便業	57,993	63,416	9.4	33,141	38,891	17.4
旅館/飲食業	34,044	37,264	9.5	27,352	29,483	7.8
情報通信/IT関連業	90,915	100,797	10.9	44,060	51,044	15.9
金融業	99,653	108,273	8.7	37,253	41,553	11.5
不動産業	51,048	55,554	8.8	35,038	37,826	8.0
賃貸/商業サービス業	62,538	66,475	6.3	36,243	39,414	8.7
科学研究/技術サービス業	76,602	82,220	7.3	42,854	47,462	10.8
水利/環境/公共施設管理業	36,123	39,198	8.5	31,241	33,847	8.3
修理業、住民サービス業	38,429	41,882	9.0	27,483	30,580	11.3
教育業	51,950	56,580	8.9	31,521	33,678	6.8
衛生/社会サービス業	57,979	63,267	9.1	33,862	37,205	9.9
文化/体育/娯楽業	59,336	64,150	8.1	30,402	32,024	5.3
公共管理・社会保障サービス業・社会団体	49,259	53,110	7.8			
合計	51,483	56,339	9.4	32,706	36,390	11.3

資料出所：中国国家统计局「2014年城鎮非私営単位就業人員年平均工資」、「2014年城鎮私営単位就業人員年平均工資」

■24) 東部地区：北京市、天津市、上海市、河北省、山東省、江蘇省、浙江省、福建省、広東省、海南省
 中部地区：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、甘肅省、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
 東北地区：遼寧省、黒龍江省、吉林省

□ 労働時間

2013年9月の都市部労働者の週平均労働時間は、46.6時間と、前年11月に比べ0.3時間増加した。

表 4-1-13 都市部労働者の週平均労働時間の動向

(単位：時間)					
年月	2009	2010	2011	2012	2013
	11月	11月	11月	11月	9月
週平均労働時間	44.7	47.0	46.2	46.3	46.6

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」

ハ 労働災害²⁵

死亡者数は近年大幅に減少する傾向にある。2014年の労働災害による死亡者数は68,061人であった²⁶。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。

表 4-1-14 労働災害による死亡状況

(単位：人)					
年	2010	2011	2012	2013	2014
労働災害死亡者	79,552	75,572	71,983	69,434	68,061
国内総生産1億元当たりの死亡者	0.201	0.173	0.142	0.124	0.107
鉱工業、商業における労働者10万人当たりの死亡者	2.13	1.88	1.64	1.52	1.33
石炭鉱山における石炭採掘100万トン当たり死亡者	0.749	0.564	0.374	0.288	0.255

資料出所：中国国家统计局「国民経済和社会发展統計」

(2) 最低賃金制度

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²⁷。

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た。

最低賃金基準については、国の第12次五か年計画(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いる。

2015年9月までに最低賃金基準を引き上げたのは21地域となり、平均引上げ幅は13.3%となり、この数年続いた低下傾向に歯止めがかかりつつある（2014年同期14.1%、2013年同期18%、2012年同期19.4%）。

一方、中国社会科学院工業経済研究所が「中国工業発展報告2014年」(2014年12月発表)において、「経済成長、企業の経営業績、最低賃金水準、労働力の供給といった要因が賃金に与える影響を総合的に見ると、中国の賃金水準は、今後しばらくは過去数年間のように大幅上昇することはないといえるが、質の高い人材資源の賃金水準は今後も大幅な伸びを維持する見込みである。」との見方を示しており、今後の動向が注視される。

■25) 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。
 ■26) 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、全体像を正確に把握することは困難である。
 ■27) 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。

第4章

[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)]

表 4-1-15 地域別最低月額賃金の推移

			(単位：元)					
	省市名	最新調整月	2015年	2014年	2013年	2012年	2011年	2010年
華北	北京	2015年4月	1,720	1,560	1,400	1,260	1,160	960
	天津	2015年4月	1,850	1,680	1,500	1,310	1,160	920
	河北	2014年12月		1,480	1,320	1,320	1,100	900
	山西	2015年5月	1,620	1,450	1,290	1,125	980	850
	内蒙古	2015年7月	1,640	1,500	1,350	1,200	1,050	900
東北	黒龍江	2015年10月	1,480	1,160	1,160	1,160	880	880
	吉林	2013年7月		1,320	1,320	1,150	1,000	820
	遼寧	2013年7月		1,300	1,300	1,100	1,100	900
華東	上海	2015年4月	2,020	1,820	1,620	1,450	1,280	1,120
	江蘇	2014年11月		1,630	1,480	1,320	1,140	960
	(蘇州)	2014年11月		1,680	1,530	1,370	1,140	960
	浙江	2015年11月	1,860	1,650	1,470	1,310	1,310	1,100
	山東	2015年3月	1,600	1,500	1,380	1,240	1,100	920
	福建	2015年7月	1,500	1,320	1,320	1,200	1,100	900
華南	広東	2015年5月	1,895	1,550	1,550	1,300	1,300	1,030
	深セン	2015年3月	2,030	1,808	1,600	1,500	1,320	1,100
	広西	2015年1月	1,400	1,200	1,200	1,000	820	820
	海南	2015年1月	1,270	1,120	1,120	1,050	830	830
中部	河南	2015年7月	1,600	1,400	1,240	1,080	1,080	800
	安徽	2013年7月		1,260	1,260	1,010	1,010	720
	江西	2015年10月	1,530	1,390	1,230	870	720	720
	湖北	2015年9月	1,550	1,300	1,300	1,250	1,100	900
	湖南	2015年1月	1,390	1,265	1,265	1,160	1,020	850
西北	陝西	2015年5月	1,480	1,280	1,150	1,000	860	760
	甘肅	2015年4月	1,470	1,350	1,200	980	760	760
	寧夏	2015年7月	1,480	1,300	1,300	1,100	900	710
	青海	2014年5月		1,270	1,070	1,070	920	770
	新疆	2015年7月	1,670	1,520	1,520	1,340	1,160	960
西南	重慶	2014年1月		1,250	1,050	1,050	870	680
	四川	2015年7月	1,500	1,400	1,200	1,050	850	850
	貴州	2015年10月	1,600	1,250	1,030	930	930	830
	雲南	2015年9月	1,570	1,420	1,265	1,100	950	830
	西蔵	2015年1月	1,400	1,200	1,200	1,200	950	950

注 金額は同地域内に複数の基準がある場合はその最高額。
 時間外労働賃金や夜勤手当、特殊な労働環境に対する手当、国家規定の福利待遇等を除いた金額。
 社会保険料の個人負担分や住宅積立金については、地域によって最低賃金に含まれる場合と含まれない場合がある。
 江蘇省蘇州市は独自の賃金基準（50元上乘せ）としている。
 2015年の金額は、10月時点。2015年以外は、12月31日時点の基準額。
 資料出所：みずほ中国ビジネス・エクスプレス「中国各省市の最低月額賃金」

(労働施策) 中国

韓国

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

(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²⁸。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²⁹。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³⁰。

なお、労働時間の超過が許される場合は以下の通り³¹。

- 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ない場合。
- 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³²。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³³。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。20年以上の場合には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³⁴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³⁵。

(5) 労災保険制度

労働災害保険条例³⁶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、2014年はそれぞれ2億639万人（2013年：1億9,917万人）、198万人（2013年：195万人）となった。

■28) 「労働法」第36条、「労働者の労働時間に関する国務院の規定の改定に関する国務院の決定」（1995年3月25日発布）
 ■29) 「労働法」第41条
 ■30) 「労働法」第44条
 ■31) 「労働法」第42条
 ■32) 「労働法」第38条
 ■33) 「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）
 ■34) 「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。
 ■35) 「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。
 ■36) 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。

中国 (労働施策)

韓国

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

表 4-1-16 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 ^中 (1951年) 現行 工傷保険条例 ^中 (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80%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 なし 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：2億639万人 (2014年末；対前年722万人増) 労災認定件数：114.7万人 (2014年；対前年3.7万人減) 傷残等級認定 ^中 (障害等級認定) 件数：55.8万人 (2014年；対前年4.6万人増)
	支給総額等	基金歳入：695億元 (2014年；対前年80億元増) 基金歳出：560億元 (同；対前年78億元増)
	基金残高	1,129億元 (2014年末；対前年比133億元増)

表 4-1-17 労災保険加入者数等の推移

年	(単位：万人)				
	2010	2011	2012	2013	2014
労災保険加入者数	16,161	17,696	19,010	19,917	20,639
労災保険給付受給者数	147	163	191	195	198

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」

(6) 解雇規制³⁷⁾

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³⁸⁾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

■37) 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。
■38) 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。

- 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 刑事責任を追究された場合
- 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、労働紛争仲裁委员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合で、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³⁹⁾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

(7) 農民工⁴⁰⁾対策

農民工総数は、増加傾向にあり、2014年には2億7,395万人となったが、伸び幅は前年より0.5ポイント低下し、2011年から4年連続の低下となった。また、出身郷鎮を離れ外地へ出稼ぎに出る農民工（以下「外出農民工」という。）は1億6,821万人、地元で就業（出身郷鎮で農業以外に就業）する農民工（以下「本地農民工」という。）は1億574万人となっており、外出農民工の増加割合よりも本地農民工の増加割合が高くなっている。性別では、男性67.0%、女性33.0%となり、年齢別では、16～20歳3.5%、21～30歳30.2%、31～40歳22.8%、41～50歳26.4%、50歳以上17.1%となった。40歳以下の農民工の割合は、2010年は65.9%（平均年齢は35.5歳）であったが、2014年は56.5%（平均年齢は38.3歳）となった。

表4-1-18 農民工総数の推移

(単位：万人)					
	2010	2011	2012	2013	2014
農民工総数	24,223	25,278	26,261	26,894	27,395
	5.4%	4.4%	3.9%	2.4%	1.9%
外地へ出稼ぎ	15,335	15,863	16,336	16,610	16,821
	5.5%	3.4%	3.0%	1.7%	1.3%
地元で就業	8,888	9,415	9,925	10,284	10,574
	5.2%	5.9%	5.4%	3.6%	2.8%

資料出所：中国国家统计局「農民工動態調査報告」
注：下段は対前年比

農民工の第一次産業に従事する者の割合は0.5%、第二次産業に従事する者の割合は56.6%、第三次産業に従事する者の割合は42.9%となった。

就業業種は、製造業が31.3%と最も多く、建設業が22.3%、卸売・小売業が11.4%、その他サービス業が10.2%、交通運輸業が6.5%、旅館・飲食業が6.0%と続いている。

■39) 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。
■40) 「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

表 4-1-19 農民工就業産業分布

	(単位：%)	
	2013	2014
第一次産業	0.6	0.5
第二次産業	56.8	56.6
製造業	31.4	31.3
建設業	22.2	22.3
第三次産業	42.6	42.9
卸売・小売業	11.3	11.4
交通運輸業	6.3	6.5
旅館・飲食業	5.9	6.0
その他サービス業	10.6	10.2

資料出所：中国国家统计局「農民工動態調査報告」

地区別⁴¹⁾では、中部地区の第三次産業に従事する者の割合は上昇して47.1%となり、主に、卸売・小売業、旅館・飲食業に従事する農民工の割合が上昇した。卸売・小売業は13.2%、旅館・飲食業は6.5%となり、それぞれ前年比0.3%増加した。

西部地区の第三次産業に従事する者の割合も上昇して52.1%となり、主に交通運輸業、旅館・飲食業に従事する農民工の割合が上昇した。交通運輸業は8.7%、旅館・飲食業は8.3%となっており、それぞれ前年比0.5%増加、0.2%増加となった。

表4-1-20 地区別農民工産業分布

	(単位：%)					
	東部地区		中部地区		西部地区	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
第一次産業	0.5	0.4	0.5	0.4	0.9	0.8
第二次産業	61.1	61.2	52.8	52.5	47.6	47.1
第三次産業	38.4	38.4	46.7	47.1	51.5	52.1

資料出所：中国国家统计局「農民工動態調査報告」

外出農民工のうち7,867万人(46.8%)が省外、8,954万人(53.2%)が省内で就業している。東部地区出身者は省内、中部・西部地区出身者は省外就業が多い。

表 4-1-21 外出農民工の就業地

出身地	外出農民工数	(単位：万人)	
		就業地	
		省外	省内
全体	16,821	7,867	8,954
	100.0%	46.8%	53.2%
東部地区	5,001	916	4,085
	100.0%	18.3%	81.7%
中部地区	6,467	4,064	2,403
	100.0%	62.8%	37.2%
西部地区	5,353	2,887	2,466
	100.0%	53.9%	46.1%

資料出所：中国国家统计局「農民工動態調査報告」

農民工の労働条件をめぐる問題は深刻化している。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、2014年の労働契約締結率⁴²⁾は38%となっており、また、社会保険制度への加入率も極めて低くとどまっている(工傷(労災)26.2%、医療17.6%、養老(老齢)16.7%、失業10.5%、生育(母親保険)7.8%)。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。産業別の加入率は、製造業が最も高く、建設業が最も低くなっている。

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⁴³⁾による賃金不払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。

表4-1-22 農民工産業別社会保険加入率

	(単位：%)					
	労災	医療	養老	失業	生育	
製造業	34.2	22.1	21.4	13.1	9.3	
建設業	14.9	5.4	3.9	2.1	1.3	
卸売・小売業	19.2	15.0	14.4	9.9	7.8	
交通運輸業	27.8	19.2	17.6	12.8	9.2	
旅館・飲食業	17.2	10.8	10.0	5.4	4.0	
その他サービス業	16.3	12.1	11.8	6.6	5.2	

資料出所：中国国家统计局「農民工動態調査報告」

■41) 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、甘肅省、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

■42) 2008年1月に労働契約法が施行され、10年以上勤務している労働者と労働契約を更新する場合や、固定期間のある労働契約(使用者と労働者が契約の終了時期を約定している労働契約)を2回締結した後、労働契約を更新する場合等においては、労働者が希望すれば固定期間のない労働契約を締結しなければならないことが定められるなど、労働者の権益保護を強化する施策が進められており、2014年末時点の全国の企業における労働契約締結率は88%となっている。

■43) 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、社会保険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。

4 労使関係施策

(1) 労使団体

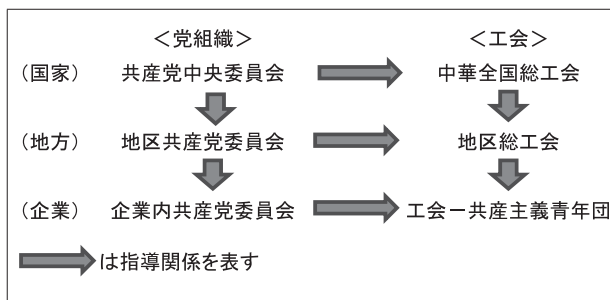
労働組合（「工会」）の全国組織は、1925年に創設された「中華全国総工会（総工会）」（All-China Federation of Trade Union : ACFTU）⁴⁴である。総工会は共産党の指導の下にあり、その影響が強く、総工会幹部は党・政府との間での異動や兼任があることから、資本主義国における政府と労働組合との関係とは、大きく異なっている。

2001年に公布された「労働組合法（工会法）」において、「労働者が自由意思で結合する労働者階級の大量組織」と規定されているが、労働組合（工会）は、① 共産党指導下の労働者団体である、② 総経理（社長）や管理職も工会員になることができる、③ 役員、管理職は工会幹部を兼任することができる、④ 会社側が工会経費を負担するといった特徴がある。また、工会法において、労働紛争の調停が工会の役割の1つとされているが、工会は労働紛争の当事者として位置付けられていないことから、経営側と労働者側との間で利害対立が生じた場合、企業の管理職を兼ねていることも多い指導者は、経営側の立場に立つのか、労働者側の立場に立つのか、微妙な立場に立たされることから、労働者代表の機能を果たすことができず、山猫ストなどが発生する要因と言われている。

総工会は、「中華人民共和国工会法」及び「中国工会章程」の規定により、各級地方組合及び産業組合に対する指導機関であるとされ、中国大陸の31省級労働組合連合会と多数の産業労働組合連盟を擁している。

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）⁴⁵であり、34の産業別経営者団体からなっている。

表 4-1-23 党組織と工会の関係



(2) 労働紛争⁴⁶発生件数等

改革開放経済の進展、労働者の権利意識の高まりを背景に労働紛争は年々増大し、労働紛争仲裁委員会（労働争議仲裁委員会⁴⁷）（以下「仲裁委員会」という。）における労働紛争受理件数は、2007年には35万件、2008年には69.3万件となった（約2倍に急増）。2008年1月には労働契約法が施行され、雇用期間の定めのある労働者の勤続年数が10年を超えた場合、期間の定めのない雇用にすることを企業側に義務付け（第14条）、労働者が退職する際に退職金（経済補償金）の支払を企業に義務付けた（第46条）ことなどが労働者の権利意識を高めたと考えられる。また、2008年5月には労働紛争調停仲裁法（中華人民共和国労働争議調停仲裁法⁴⁸）が施行されたことにより、仲裁料が無料とされたほか、労働紛争をより迅速に解決することができるようになったことも増加の要因と考えられる。

2010年には、主に中国南部で、日本や台湾などの外国系企業を標的として、ストライキ・抗議行動などの労働紛争が多発した。賃上げ目的のものが多く、企業が賃上げに応じることで終息している。2012年には、電気電子業界に労働紛争が多発した。主に経済補償金の先払いを要求するものであり、業界での不況が原因であった。

2008年には仲裁委員会による労働紛争は激増したが、その後の伸びは緩やかになり、2013年は66.6万件となり、前年比3.8%増であった。

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

■44) 「中華全国総工会（総工会）」（<http://www.acftu.org.cn/template/10002/index.jsp>）参照。
 ■45) 「中国企業連合会・中国企業家協会」（http://www.cec-ceda.org.cn/english_version/）参照。
 ■46) 中国では、「労使紛争」という言葉は通常使わず、「労働紛争」と呼ぶ。

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。

なお、2015年1月には広東省企業集団契約条例が施行されるなど、団体交渉のプロセスが明確化される動きも出ている。企業には労使関係の安定化を目的に工会との団体交渉への対応が義務付けられる一方で、団体交渉に至る手続や、労働者による暴力行為・破壊行為などの罰則が明文化された。労働者側は、労働報酬、就業時間などの8項目について企業側と対等に協議ができるほか、企業側との団体交渉が原則として年1回行われることとなった。

(3) 紛争解決制度

労使の利害対立は制度的に認められておらず、その解決も制度化されていない。

以下の制度は、個別労働紛争に対するものである。

イ 労働紛争処理手続；「一調一裁二審」の原則

(イ) 企業内の労働紛争調停委員会（労働法第80条）：「一調」

企業内部に設置され、その調停員は従業員大会により選出される代表、企業の代表（会社の責任者による指名）、企業工会代表により構成される。また当該労働紛争調停員の主任は、企業工会代表が担当する。調停後の調停書には法的拘束力がない。

(ロ) 仲裁委員会（労働法第81条）：「一裁」

地方労働行政部門の代表、工会の代表、使用者側の代表により構成する。労働行政部門の代表が主任を担当する。

実務を担当するのは仲裁委員会の下にある仲裁機構であるが、これは現実には、労働行政部門の一部である。実質的には行政が主体であり、労使が現実的な役割を果たす割合は小さいとされる。

調停が成立すれば、その後作成される調停書は法的拘束力を有する。

調停に達しない場合は仲裁委員会が「裁定書」を下す。その「裁定書」は、法的拘束力を持ち、人民法院〈裁判所〉に強制執行を申し立てることができる。

仲裁委員会によって下された「裁定書」に不服がある場合、所在地の人民法院へ提訴することができる。

(ハ) 基礎人民法院（簡易裁判所）（労働法第83条）：「二審」

人民法院の民事裁判法廷は労働紛争事件、または仲裁委員会の「裁定書」に不服事件の審理を行う。労働紛争の当事者が仲裁裁決に不服がある場合は、仲裁裁決書を受け取った日から15日以内に人民法院に訴訟を起こすことができる（労働法第83条）。

表 4-1-24 仲裁委員会における労働紛争受理件数

年	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
受理件数	350,182	693,465	684,379	600,865	589,244	641,202	665,760

資料出所：中国労働統計年鑑「暦年労働争議処理状況」

審理は裁判官1名～3名が担当する。労働紛争事件の審理は、他の民事事件と同様に原則として調停前置主義である。調停合意が達成できた場合、人民法院は「調停書」を下す。その「調停書」は「判決書」と同じく法的拘束力がある。

また人民法院が下した判決に不服があれば、15日以内に一級上の人民法院に上告することができる。

中国の裁判は二審終審制で二審裁判所の判決は最終であり、法的拘束力を有する。

ロ「一調一裁二審」の「一裁終局」への変更

一調一裁二審は、労働紛争が生じた場合に、最終決着するまで多大な時間がかかり、労働者の保護が満足にいかないという指摘がなされていた。

そこで政府は、「労働紛争調停仲裁法」を制定（2008年5月施行）し、「一裁終局、一裁二審」の制度を規定した。

この制度は、労働者の権利と密接に関係する労働報酬、労働災害医療、経済補償金、係争金額が小額な紛争、社会保険に関する紛争は、労働紛争仲裁を終局とし、それ以外のものについては、仲裁に不服の者は、人民法院に提訴することができ、中国の裁判所は2審制を採っているため、「一裁終局、一裁二審」と表される。（企業内調停委員会による調停制度は新法でも残っているが、「一調一裁終局」などと呼称されることはない。）

ただし「一裁終局」とはいうものの、労働者については、仲裁判断に不服のある場合、15日以内に人民法院に提訴できるとされている（労働紛争調停仲裁法第48条）。使用者は、仲裁に不服でも原則人民法院に提訴できないが、例外的に仲裁に、① 適用法令に明らかな誤りがあるとき、② 法定手続に反するとき、③ 判断が根拠とした証拠が偽造されているとき、などは仲裁委員会を管轄する中級人民法院⁴⁷に仲裁判断の取消しを求めることができる。

5 最近の動向（第13次五か年計画（2016年～2020年）について）

中国共産党第18期中央委員会第五回全体会議（五中全会）が2015年10月26日～29日に北京で開催され、「中国共産党中央の国民経済及び社会発展に係る第13次五か年計画に関する建議」（以下「建議」という。）が審議・決定された。

建議は8つの大項目から構成され、冒頭の1では、第12次五か年計画期の総括、第13次五か年計画期の発展環境の特徴と指導思想について記述、2では、第13次五か年計画期の発展の目標及び発展を実現するための5つの理念を記述しており、ここまですべてが総論となっている。

3～7の5つの大項目は、2で挙げられた5つの発展理念（イノベーション、協調、グリーン、開放、共に享受）のそれぞれの中身を詳述する各論部分となっている。

最後に、8で、第13次五か年計画の各目標を実現するための制度的担保としての共産党の指導の強化と改善について記述している。

今後は、発展改革委員会を中心に関係部局が同計画の綱要を策定し、政府及び党内外の議論、年末～年始の各種工作会議での議論を経て、2016年春の全人代で最終的に同計画が決定される。

同計画は、習近平政権が初めて自ら制定する五か年計画であり、中国経済の最近の動向に国際社会の関心が高まる中で、今後の経済発展の基本方針を示すものとして高い注目を集めている。

経済成長率目標については、「中高速成長」を保持するとし、2020年のGDP及び都市農村住民一人当たりの所得を2010年の倍にするとのこれまでの目標に改めて言及している。

前回の五中全会同様、「建議」には成長率目標の具体的な数値は記述されていないが、2015年11月3日に公表された習近平総書記の五中全会における説明では、2020年までの倍増目標達成のためには最低6.5%以上の成長率が必要とも言及している。他方、第13次五か年計画制定のキーパーソンである徐紹史・発展改革委主任は、同3日に国務院新聞弁公室が開催した記者会見において、

■47) 中国の裁判所は、最高人民法院、高級人民法院、中級人民法院、基層人民法院の4つのレベルに分かれており、中級人民法院は、地区級で通常事件を管轄する。

成長のスピードだけが関心ではなく、雇用、可処分所得、物価などの指標をより重視していると述べている。

発展を導く指導思想について言及する中で、「四つの全面」（全面的な小康社会の建設、全面的な改革深化、全面的な法に基づいた統治、全面的な厳しい党管理）の堅持を強調するとともに、「6つの堅持」（人民の主体的な地位、科学的な発展、改革の深化、法に基づく国家の統治、国内・国際2つの大局の統一した計画的な手配、党の指導の堅持）を遵守する必要があるとした。

新常态の下で引き続き経済成長を維持するために、イノベーション、協調、グリーン、開放、共に享受、という5つの発展理念を設定している。

経済発展がもたらしたひずみへの対応として、環境問題への対応（グリーン発展）とともに、「共に享受する発展」の部分で、貧困削減、社会保障・教育等の公共サービスの充実、収入格差の縮小、人口のバランスのとれた発展（一組の夫婦に二人の子供の生育を認める政策の全面实施）などを打ち出している。

労働関係では、起業の促進や技能向上のための具体的な施策に言及している。また、都市と農村、地域、業種による分割や身分と性別による差別の打破、労働者の平等な就業権利についても言及している。さらに、企業における賃金集団協議制度の推進や最低賃金制度の改善について言及するとともに、退職年齢の引上げの実施について記載している。

建議の項目

- 1 小康社会を全面的に建設する最終段階の形勢と指導思想
 - (1) 「十二五」時期において我が国の発展が得た重大な成果
 - (2) 「十三五」時期における我が国の発展環境の基本的な特徴
 - (3) 「十三五」時期における我が国発展の指導思想
- 2 「十三五」時期の経済社会発展の主要目標及び基本理念
 - (1) 全面的に小康社会を建設する上での新たな目標と要求
 - イ 中高速の経済成長を維持する

- ロ 人民の生活レベル及び質を普遍的に向上させる
 - ハ 国民の素養及び社会文明レベルを目に見える形で向上させる
 - ニ 生態環境の質を全体的に改善させる
 - ホ 各方面の制度をさらに成熟させ定型化させる
- (2) 発展理念の整備
 - イノベーション、協調、グリーン、開放、共に享受の発展理念を確固たるものとして必ず打ち立てる
 - 3 イノベーション発展を堅持し、発展の質と効果・利益の向上に力を入れる
 - (1) 発展のための新たな原動力を培う
 - (2) 発展のための新たな空間を開拓する
 - (3) イノベーションが牽引する発展戦略を突っ込んで実施する
 - (4) 農業の現代化を大いに推進する
 - (5) 産業の新しい体系を構築する
 - (6) 発展のための新しい体制を構築する
 - (7) マクロコントロール方式の刷新と整備を図る
 - 4 協調発展（調和のとれた発展）を堅持し、バランスのある発展構造の形成に力を入れる
 - (1) 地域の調和のとれた発展を推進する
 - (2) 都市・農村の調和のとれた発展を推進する
 - (3) 物質文明及び精神文明の調和のとれた発展を推進する
 - (4) 経済建設及び国防建設の融合的な発展を推進する
 - 5 グリーン発展を堅持し、生態環境の改善に注力する
 - (1) 人と自然の協調的な共生を促進する
 - (2) 主体効能区建設を加速する
 - (3) 低炭素循環発展を促進する
 - (4) 資源の全面的な節約と高効率利用
 - (5) 環境ガバナンス力の強化
 - (6) 生態安全のための防壁の建設
 - 6 開放的な発展を堅持し、協力ウィンウィンの実現に注力する
 - (1) 対外的開放の戦略的配置を整備する
 - (2) 対外的開放の新しい体制を形成する

中国
(労働施策)

韓国

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

中国
(労働施策)

- (3) 「一帯一路」の建設を推進する
- (4) 内地と香港・マカオとの、大陸と台湾地区との協力発展を深化させる
- (5) グローバル経済ガバナンスに積極的に参加する
- (6) 国際的な責任及び義務を積極的に引き受ける

<http://www.ovta.or.jp/info/asia/china/index.html>

- 独立行政法人日本貿易振興機構（JETRO）
国・地域別情報 中国

<http://www.jetro.go.jp/world/asia/cn/>
通商弘報

韓国

- 7 共に享受する発展を堅持し、人民の福祉増進に注力する

中国社会保险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

- (1) 公共サービスの供給を増加させる
- (2) 脱貧困にむけた積極的プロジェクトを実施する

アジア経済研究所

- (3) 教育の質を向上させる

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

- (4) 就業、起業を促進する

http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Report/2010/pdf/2010_422_02.pdf

- (5) 所得格差を縮小する

- (6) より公平で持続可能な社会保障制度を建設する

小林昌之編「アジアの障害者雇用法制—差別禁止と雇用促進—」

- (7) 健康な中国の建設を推進する

- (8) 人口のバランスの取れた発展を促進する

- 国際連合World Population Prospects, the 2012 Revision

<http://esa.un.org/wpp/>

マレーシア

- 8 党の指導を強化、改善し、「十三五」計画実現のための力強い保証を提供する

- 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」

- (1) 党が指導する経済社会発展工作体制メカニズムを整備する

<http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/19689208.pdf>

- (2) 人々を動員し団結して努力する

- (3) 人材強国の建設を加速する

- (4) 法治思想及び法治方法を運用し、発展を促進する

- ISSA"SSPTW"

- (5) 社会ガバナンスを強化し刷新する

ミャンマー

- (6) 「十三五」計画の提起する目標任務を実際に行動に移すことを確保する

フィリピン

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

- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）
海外労働情報・中国

<http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/backnumber/china.htm>

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/035-044.pdf>

- 一般財団法人海外職業訓練協会（OVTA）

各国・地域情報 中国

シンガポール

タイ