

中国

1 経済情勢

中国では消費の堅調な増加や輸出増による生産の増加などから景気拡大が続いており、2007年の中国の国内総生産額(名目額)は、246,619億元(約3兆2,407億ドル)<sup>(注1)</sup>、実質成長率は5年連続10%を超える高い伸びを示した。中国政府による引き締め政策の実施にもかかわらず、成長率は目標(8%前後)を大幅に超過した。

〈表2-77〉中国の実質GDP成長率と消費者物価上昇率 (%)

年	2003	2004	2005	2006	2007
実質GDP成長率	10.0	10.1	10.4	11.1	11.4
消費者物価上昇率	1.2	3.9	1.8	1.5	4.8

資料出所 内閣府経済財政分析統括官付海外担当「月刊海外経済データ」

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

中国では近年、急速な経済成長が進む中、計画経済体制から市場経済体制への転換に伴い、貧富の差の拡大、地域間経済格差の増大等、さまざまな問題が現れてきている。

就業者数は、年々増加傾向にあり、2007年で7億6,990万人となった。

失業動向を見ると、ここ数年失業者数<sup>(注2)</sup>は増加していたが、2007年は減少に転じた。また、失業率は2003年まで上昇傾向にあったが、以後は微減の傾向で推移している。

ただし、政府公表による失業率は低い水準で推移しているものの、この統計は都市戸籍を有し、かつ就職サービス機関に登録した者しか対象としていないため、約1億2千万人の農村からの都市出稼ぎ労働者等を含めた実際の都市部の失業状況を正確に表してはいないことに注意する必要がある

また、中国特有の問題として、1990年代半ばからの国有企業改革の進展等に伴い発生した下崗(シアガン)労働者<sup>(注3)</sup>の問題がある。下崗労働者の一部は年齢が高く十分な教育を受けていないため、再就職が厳しいなどの問題があり、1990年代後半には1千万人近く

に上り社会問題となったが、その後政府・党の施策により、2005年には210万人にまで減少し、現在では政府も一般失業者対策の一環として対応するなど、下崗問題は解決の方向に向かっている。

全国都市平均に係る求人倍率は、緩やかにではあるが上昇傾向にあり、2007年には0.98となった。求人倍率は地域的な格差が見られ、北京や福州など沿岸部の都市で高くなっている一方で、同じ沿岸部でも天津や上海は1を下回っている。また、内陸部では、武漢や重慶などは求人倍率が比較的高い一方で、西安や成都は低く、東北地方の長春や沈陽も低くなっている(労働・社会保障部ホームページ「中国労働力市場」より)。

〈表2-78〉中国の雇用・失業の動向

		(万人、%)				
年		2003	2004	2005	2006	2007
就業者数		74,432	75,200	75,825	76,400	76,990
失業者数		800	827	839	847	830
失業率		4.3	4.2	4.2	4.1	4.0
下崗労働者数		421	272	210	—	—

資料出所 中国国家统计局「中国労働統計年鑑」、労働・社会保障部「労働者界保障事業発展統計広報」、在中国日本国大使館

(注) 失業者数及び失業率は都市部のみ(「都市部登録失業率」:職業紹介所に登録した者のみ)

(2) 雇用・失業対策の概要

計画経済体制から市場経済体制への転換に伴い、さまざまな問題が現れてきたことから、失業保険制度の創設や、広域の職業紹介システムの導入等が行われてきた。

今後は、労働契約法の制定を契機とする労働者保護の強化対策、大学卒業生等の若年者雇用対策、農村からの出稼ぎ労働者対策、経済発展に伴い不足している技術者、高技能労働者を養成する職業能力開発等に関心が持たれている。

また、1979年から始まった一人っ子政策の影響もあり、中国社会は急速に少子高齢化が進んでおり、国連予測では2011年にも人口減少が始まるとされている。豊富な労働力を武器に経済発展を成し遂げてきた中国が、今後は労働力不足という問題にも直面することが予想される。

**(3) 若年者雇用対策****a 若年者をめぐる人口・労働市場の動向**

中国の人口は、2006年末で、13億1千4百万人であり、そのうち15歳から34歳の若年層は29%を占めている。また、就業者数7億6千万人のうち、都市及び地方の地域比はそれぞれ37%、63%となっている(2006年)。農村部から都市部への出稼ぎ労働者(「農民工」と呼ばれる)の数は約1億2千万人に上り、その8割を35歳以下の若年労働者が占めている。この農民工は改革開放後、政策的な誘導もあり増加を続けてきたが、少子化による若年労働者数の減少、農村対策としての減税措置、都市部における農民工に対する差別的扱いなどを背景として、近年都市部に流れる農民工は全体の数は多いものの低下傾向にある。

都市部における(登録)失業者数は約800万人、(登録)失業率は4.3%となっている(いずれも2003年)。都市部における(登録)失業者のうち若年者が51%を占めている。

また、国営企業改革や経済改革により解雇される若年労働者が多数に上っている。

他方で、近年では、大学卒業者の就職難問題が発生している。1999年に大学定員が大幅に拡大され、その後も定員の拡大が続けられていることにより、大学卒業生が急激に増加しているにもかかわらず、ホワイトカラー市場の発達が追いつかず、さらに即戦力を優先する企業側の採用戦略や、大卒者が自ら納得いく就職先が見つかるまでは就職しないという事情が相まって、大卒者の就職率は70%前後という低い水準で推移している。

さらに、「NEET」の増加も近年社会問題となっており、中国青少年研究センターの調査によれば、16歳以上35歳以下の「NEET」は1,216万人に上っている。

こうしたことから、若年者雇用問題は、中国が直面する重要な課題となっている。

**b 主な若年雇用能力開発対策****(a) 概要**

中国の若年者雇用問題は、①農村部から都市部へと大量に流入している若年労働者の問題、②国営企業

等から解雇された若年失業者問題及び③就職が困難な大学卒業生の大きく3つに分けることができる。

①については、都市部への流入前の段階で技能を高めることを優先課題として職業訓練を実施するとともに、企業に対しても優遇措置を施し、若年者雇用を促進している。

②については、起業支援を含めた技能訓練が実施されている。

③については、高学歴の若者を、立ち後れた西部開発のための人材として位置付けることにより、国土の均衡ある発展と若年者雇用問題を並行的に解決しようとしている。

**(b) 職業訓練の強化**

新しい産業の発展に寄与するために求められる専門的な技術や就業経験を有していないことが若年者の雇用を困難なものにしている要因である。こうした認識のもと、中国では若年労働者に対する職業訓練の強化が継続的に実施されている。

**ア 技能労働者学校**

技能労働者学校においては、若年労働者に対し、技能を習得させるための初歩的な職業訓練が実施されている。技能労働者学校は、2003年末までに、全国で3,167校(高等技能労働者学校274校を含む)が設置されており、191万人の学生が登録されている。

**イ 起業促進プログラム**

若年者の起業を促進するため、起業促進プログラムを実施している。2003年、労働・社会保障部は、北京、天津、上海やその他の都市に国立起業パイロットを設置し、そこでSYB(Start Your Business、自己企業開始)訓練モデルの普及を図っている。SYB訓練とは、中小企業の起業のために、国際労働機関(ILO)が開発した訓練プロジェクトである。少人数制の学習方法を採用しており、知識教育、例題分析、シミュレーション、ディスカッション等の方法を採用している<sup>(注4)</sup>。プログラム修了者には、起業の際に、ガイダンス、税金の免除、少額貸付、フォローアップサービス等の支援措置が採られている。2003年、29万人が起業促進プログラムに

参加し、そのうちの15万人、52%が起業に成功しているとされる。

#### ウ 若年労働者技能向上計画

労働・社会保障部と関係政府機関が連携し、2004年から5年間をかけて、若年労働者の技能を向上させる計画が実施されている。若年者に対して技能訓練、技能競争、職業資格審査、動機付けの改善等を行うことにより、上級、中級、初級それぞれの技能レベルの若者の構成割合が適正なものとなるようにすることを目指している。当該計画に参加する若年労働者のうちの80%を、より高いレベルに到達させることにより、40万人の若年労働者を上級レベルに、7万人を技術監督者に、3万人を上級技術監督者にすることを目標としている。

#### エ 大卒者に対する職業見習プログラム（インターンシッププログラム）

大学卒業生の中には、実際に働いた経験がないため、容易に仕事に就けない者がいる。そこで、職業見習パイロットプランを実施している。これは、大学卒業生に企業実習を受けさせることにより、職務遂行能力とエンプロイアビリティを高め、雇用を促進することを目的としている。上海では、2002年に導入され、その後全国的に拡大している。2004年7月までに、合計で4万2千人が見習プログラムに参加、3万4千人が修了し、そのうち1万9千人（56%）が見習期間の後に職を得ている。2004年には、10以上の地域と都市で大学卒業生に対する見習プログラムが実施されている。

#### (c) 都市部の若年失業者に対する支援措置

中国政府は、都市部の若年失業者に対する企業の需要喚起を図るための施策を実施している。具体的には、社員の60%以上を都市部の若年失業者から採用する新しい企業については、3年間所得税（法人税）が免除される。税の免除期間が満了した年に、若年失業者を社員全体の30%新たに採用すれば、向こう2年間は所得税（法人税）が半減される。

また、無料で職業紹介を行う公共職業サービスシステムを設立するとともに、若年労働者に対する職業ガイダンスを強化し、職業訓練に誘導している。

#### (d) 大学卒業者の雇用促進対策

##### ア 農村部における就業の奨励

大学卒業生の雇用の場を広げる施策の一環として、農村地帯でのボランティア就労が奨励されている。具体的には、中国西部の貧窮地帯において、教育、農業及び当該地域が貧困から抜け出させるための事業に2年間従事するというものである。

##### イ 居住制限の廃止

あらゆるタイプの企業や団体、特に中小企業や民間企業に対し、大学卒業者の雇用を推奨している。大学卒業者の就職のための移動を可能にするため、多くの都市において、居住制限が撤廃されている。

##### ウ 起業等の奨励

大学卒業生に対し、起業すること及び柔軟な雇用形態を取ることを奨励している。このため政府は、税やその他の行政上の負担についての優遇措置や少額貸付制度、起業開始のための訓練、実践的なガイダンス、経営方針に関する相談、プロジェクトの評価、起業後のアドバイスを実施している。

##### エ ガイダンス等

大学卒業生に対する雇用サービス情報ネットワークが発足し、職業ガイダンス等が提供されている。

##### オ 高度な職業訓練の提供

上級職業学校（大学）卒業生に対する職業資格訓練プログラムが実施されている。これは、上級職業学校（大学）の新規卒業生に対し、職業資格訓練や技能評価を提供するものである。

#### (e) 解雇された若年労働者の再雇用を促進するための起業支援

国営企業改革や経済改革により解雇される若年労働者が多数に上っている。こうした若年労働者の再雇用に向けて、労働・社会保障部では、1998年初頭から、「解雇された若年労働者のための事業立上げプログラム」（Business-startup for Laid-off Young Workers）を実行している。これは、解雇された若年労働者が自ら

事業を立ち上げることに焦点を当てている。同プログラムにより、2003年末までに、21万人の若年者に職業訓練を施すとともに、4万4千人の事業の立上げを支援し、60万人以上の解雇者に仕事を提供している。プログラムの主な内容は下記のとおりである。

- ア 優れた若年起業家を支援し、育成すること
- イ 解雇された若年労働者に対し、技能訓練を行うこと
- ウ 再雇用のための職業あっ旋を行うこと
- エ 解雇された若年労働者の仕事に対する態度を変えさせ、起業家精神を高めること

#### (f) 雇用準備制度

雇用準備制度は、「先ず訓練を受け、後に就職する」(先培訓、後就業)<sup>(註5)</sup>という方針のもと、訓練を通して若年労働者の職業能力を高め、優秀な労働力を蓄積するために採用された新しい就労支援システムである。労働市場への新規参入者のエンプロイアビリティを効率的に高め、その雇用の幅を広げ、キャリアアップのための基盤を構築することが期待されている。1999年に中国の公式な制度として設けられ、全国に展開された。

このシステムにより、都市に在住する中学又は高校卒業生で、それ以上の教育を継続することができない者や、これとは対照的に、地方在住で非農業部門に転職したいと考えている者、都市で働きたいと考えている者は、1～3年の間、職業訓練や職業教育を受講し、希望する職業に関連する職業資格証明書を得るか、一定の職業技能を習得した後、労働市場に参入する。技能労働者学校、職業訓練センター、民間の訓練機関が雇用準備制度における訓練を実施する役割を果たしている。2003年には、都市部の上級学校に進学できなかった126万人の中学校、高等学校卒業生が参加している。

#### (g) 都市部に流入する若年労働者対策

都市部に働きに出る地方出身の若年者を含むあらゆる求職者に対して仕事に関する情報を提供するため、中国の主要な大都市及び中規模都市において、雇用情報ネットワークが設置された。また、労働力供給地域の労働当局は、労働力流入都市に事務所を設置し、出稼ぎ労働者の権利や利益を保護している。さらに、

地方出身の労働者の技能や職業適性と都市部で必要とされる仕事とのミスマッチを解消するため、中国政府は地方政府に対し、出稼ぎ労働者の職業技能訓練を推進し、職業適性とエンプロイアビリティを高めるよう指導している。具体的には、労働力供給地域に対し、出稼ぎ労働者の流出前に訓練を実施することを優先的に支援している。

#### (4) 失業保険制度

失業保険制度は、それまでの国有企業被用者に限定した制度から発展し、1999年から、都市部の集団所有制企業、外資系企業、私営企業等被用者まで対象者を拡大した制度として運営されている。加入者は1億人を超えており、うち非国有企業労働者割合が全体の約4割である。保険料率は、企業が賃金総額の2%、被用者が同1%となっている。失業給付の水準は、離職前の賃金とは関係なく、最低賃金の7～9割となっている。2000年の平均支給額(年額)をみると、全国平均では1,704元(約2万5千円<sup>(註6)</sup>)、北京市の3,751元(約5万5千円)から山西省の614元(約9千円)までかなりの幅がある。給付期間は、被保険者期間に応じ1～2年となっている。

失業保険制度には、①失業給付の他、その基金による、②職業訓練、③雇用促進(再就職促進と生産自救(失業者の雇用のための会社設立支援等))の3つの機能がある。

〈表2-79〉中国の失業保険加入者数等の推移

(万人)					
年	2002	2003	2004	2005	2006
失業保険加入者数	10,182	10,373	10,584	10,647	11,186
失業保険給付受給者数	440	415	419	362	327

資料出所 在中国日本国大使館

(注) 失業保険給付受給者数は各年末時点

#### (5) 職業能力開発対策

職業訓練分野においては、2004年には、①高度技能労働者養成の事業を行ったり(「3年で50万人の技術者を新たに養成する計画」等)、②再就職・創業支援のための職業訓練、農民の職業転換訓練などを実施している。

〈表2-80〉中国の職業訓練校卒業者数の推移

(万人)				
年	2001	2002	2003	2004
職業訓練校卒業者数	317	290	284	351

資料出所 在中国日本国大使館

### 3 労働条件対策

#### (1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

都市部被用者の年間賃金上昇率は、ここ数年、毎年10%を上回っている。

労働力不足の沿海部などでは高く、内陸部では低くなっていて、賃金の地域差は大きい。

全国又は都市部をすべてカバーする労働時間統計はない。北京市の実態を2000年の統計から推計すると、労働者の週平均労働日数は5.9日(男性6.0日、女性5.8日)で、週7日又は週56時間以上の労働者は全体の44%とされている。

2004年には、鉱山・工業・商業分野での労働災害による死者数は17,196人で、前年を5.1%下回った。

また、2004年の炭鉱における死亡者数は6,037人で、前年比マイナス6.3%となった。

〈表2-81〉中国の賃金及び消費者物価上昇率の推移

(元、%)					
年	2001	2002	2003	2004	2005
年間賃金(都市部)	10,870	12,422	14,040	16,024	18,405
対前年上昇率	16.0	14.3	13.0	14.1	12.9
消費者物価上昇率	0.7	-0.8	1.2	3.9	1.8

資料出所 中国国家统计局ホームページ、内閣府経済財政分析統括官付海外担当「月刊海外経済データ」

(注) 1元=15.48元(2007年期中平均)

#### (2) 最低賃金制度

中華人民共和国労働法第49条により、最低賃金は国が制度を定め、具体的基準については省、自治区及び直轄市(北京、天津、上海)が定めるものとされている。なお実務上は、同一の省、市及び自治区内であっても、市内及び郊外等の別によって異なった最低賃金が定められる。

#### (3) 労働時間制度

標準労働時間は1日8時間、週40時間とされている。

#### (4) 出産休暇

女性労働者の出産休暇は90日間で、そのうち産前休暇は15日間である。難産の場合は、出産休暇を15日間増やすことができる。多胎児出産の場合は、2人目以降の嬰兒1人につき、出産休暇を15日間増やすことができる。

#### (5) 労災保険制度

政府は労災予防、労災補償、労災リハビリを結合させた労災保険制度を設立した。2003年に国务院(注7)は、「労災保険条例」を發布し、労働・社会保障部は「労災認定弁法」を公布した。それぞれ2004年1月1日から施行されており、労災の範囲、認定基準、手続き等を詳細に定め運用体制の整備に努めている。

### 4 労使関係施策

#### (1) 労使団体

労働組合は、中国で「工会」とよばれている。その全国組織は中華全国総工会である。1992年4月3日に發布された『中華人民共和国労働組合法』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している。

使用者団体には、中国企業連合会・中国企業家協会(CEC/CEDA)がある。会員は、国有、独資、外資を含む企業、地域経営者団体、産業別経営者団体からなり、現在43万8,700会員を有する。企業改革の推進においては政府と企業のパイプ役となり、労使関係分野の経営者の育成、企業内労使のパートナーシップの養成を行っている。

#### (2) 労働争議の発生件数等

企業内で解決しなかった労使紛争は、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使紛争の受理案件は引き続き増加している。2002年の各レベルでの受理案件は22.6万件であったが、2004年には26.1万件と報告されている。このうち2004年については集団・個別の内容をみると集団的労使紛争は、1.9万件で、大半は個別的労使紛争であるといえる。紛争の主な原因は、労働契約の解除に関する

るものが最も多く、続いて報酬、保険、福利に関するラブルの順となっている。

## 5 労働安全衛生に関する法制度

中国政府は、「安全第一、予防重視」の政策に基づいて、法律、規則、基準の制度を設け、実施に移した。1992年以降、労働法、鉱業安全法、その他の法規が整備され、実施されている。これらの法律や規則は安全で衛生的な労働条件を確保するための手段を提供している。それらの法規は中国の労働安全衛生制度を改善し、監督機能を強化した。政府や労働安全衛生専門家、労働組合、企業の管理スタッフの協力によって、労働災害の増加傾向は1996年ごろから基本的に歯止めがかかってきたとされている。

## 6 労働施策をめぐる最近の動向

### 労働者の権利を保護・強化する「労働契約法」が採択

2007年6月29日、中国で労働契約法が全国人民代表大会常務委員会により採択され、公布された。公布後は、約6か月の周知期間をおき、2008年1月1日から施行された。

#### (1) 立法の経緯と労働契約の現状

中国では、1986年から使用者と労働者との間で労働契約を締結し、双方の権利及び義務を明確にすることが政府と党によって奨励されるようになった。

1995年1月には労働法が施行され、労働契約に関する原則が定められ、明文化した労働契約の締結が労働法で定められた。しかし、労働契約制度は中国ではあまり普及していないのが実情で、労働の現場では、労働者の権利を侵害するような弊害が生じていると言われていたことから、国務院の労働・社会保障部が中心となり、労働契約の詳細を規定する労働契約法の起草作業が進められた。

このように、労働契約法は労働法を補完するもので、労働者の保護を目的とした内容となっている。注目度は高く、政府が第1次草案についてパブリックコメントを求めた際には約19万件の意見が寄せられた。

〈表2-82〉労働契約法公布までの経過

1995年	1月	労働法施行、労働契約法の起草作業が進められる。
2005年	12月	全国人民代表大会常務委員会会議に労働契約法の草案が上程される。
2006年	3月	草案が公表される。
	4月	草案に対する意見(パブリックコメント)の締め切り。
2007年	12月	全国人民代表大会常務委員会会議において、草案に関する第2回審議が行われる。
	4月	全国人民代表大会常務委員会会議において、第3回審議が行われる。
	6月	全国人民代表大会常務委員会会議において、第3回審議の継続審議が行われる。
2008年	同	全国人民代表大会常務委員会により採択、公布される。
	1月	施行

#### (2) 労働契約法の内容

労働契約法は、労働者保護が基本的な性格となっていることから、現行の労務管理の大幅な見直しが求められることとなり、使用者は早急に対策を行う必要がある内容となっている。主な内容は次のとおり。

- a 労働契約法は、労働契約の締結、履行、解除及び終了に関し、労働法に優先する。
- b 使用者が労働者の利益に直接関わる労働報酬、業務時間、休暇などの規則制度または重要事項を制定・改正する場合、労働組合または従業員代表と平等な協議を経て確定しなければならない。また、規則制度の実施過程で、労働組合または従業員が使用者の規則制度が不適切であると考える場合は、従業員は使用者にそれを提起し、協議によって改正・改善する権利を有する。
- c 書面による労働契約の締結を義務づける。雇用の日から1か月を超えても使用者が労働者と書面による労働契約を締結しない場合には、2倍の賃金を支給しなければならない。また、雇用の日から1年を経過しても書面による労働契約を締結しない場合、固定期限のない労働契約を締結したものとみなす。
- d 10年以上勤務している労働者との労働契約の更新時や、固定期限のある労働契約を2回締結しさらに契約を更新する時など、一定の状況下で固定期限のない労働契約の締結を義務づける。使用者がこの規定に違反する場合には、毎月2倍の賃金を支払わなければならない。
- e 使用者が試用期間を濫用することを防止するため、試用期間の約定を限定的に許可し、同時に試用期

間中の賃金の下限の設定や契約の解除の禁止を規定。

- f 競業制限に関しては、その対象が限定しているものの、比較的広く解釈可能であり、その範囲は法規に反しない限り使用者と労働者の約定によるなど、使用者が状況に応じて柔軟に決められるようになっている。
- g 経済補償金の支払いについては、現行の労働法では不要とされていた労働契約期間の満了に伴う場合もその対象とするほか、その支給額などの基準について定めている。
- h 集団契約（日本でいう労働協約に相当）に関して、労働組合が従業員を代表して使用者と契約を締結することや、県レベル以下の区域的な集団契約が締結できることを規定している。
- i これまでの労働法には規定のなかった労働者派遣について、臨時的、代替的に使用するものとするほか、派遣機関に対して、使用者としての義務の履行や、派遣先との派遣協議の締結の義務を定めている。
- j 報酬の支払いに遅延があった場合、労働者に対して支給すべき額の50%以上100%以下の基準で賠償金を追加支給するよう命じている。

### (3) 労働契約法施行の影響（主に日系企業に関する状況）

#### a 労働契約の書面化に関する罰則規定の新設に関して

日系企業では、労働契約法施行前から労働者と労働契約を締結しており、同法の施行に伴う変更というものは2008年6月現在特に見受けられない。ただし、同法施行に伴い、施行前に締結した契約や就業規則を同法の内容に適合させる事例は相当数確認されている。

#### b 無固定期間労働契約に関して

労働契約法の解釈上、企業は2回目の契約更新以降、労働者と無固定期間労働契約を締結しなければならないこととなったことから、1回目の契約更新までに労働者が企業にとって必要な人材であるか否かを判断しなければならないことになった。日系企業以外の外資企業等も、契約期間を3年とするところが多いようである（契約期間を3年間とした場合、試用期間が最大の6か月間とすることができるため）。

#### c 解雇条件の明確化に関して

労働契約書に解雇事由を記載するかしないかは、各企業によって対応が異なっている。また、解雇条件に関しては、就業規則の定めが重要になることから、各企業は、就業規則の内容を明確化させる作業を行っている。

#### d 就業規則等の制定手続きに関して

就業規則の制定について、労働契約法において民主的な手続きを経た上で制定することとされたが、従来の労働法でも、最高人民法院の司法解釈において民主的な手続きを経ることを要求していた。なお、法第4条の労働者側との協議については、今のところ合意までは求められていないとの考え方が一般的である。

工会（労働組合）との関係については、労働契約法は工会設置義務を設けているわけではないが、労働者側の権利意識の向上に伴って工会設置を求められる企業は増加している。

(注1) 1ドル=7.61円で計算(2007年、出所：内閣府経済財政分析統括官付海外担当「月例海外経済データ」)

(注2) 中国において失業者とは、非農業の戸籍を有し、男性16～50歳、女性16～45歳の年齢で労働する意思と能力がありながら就業できずに、職業紹介所に求職登録をしている者（「城鎮登記失業人員」と）とされており、はじめから農村部の失業がカウント外になっている。

(注3) 下崗労働者とは、「国有企業を始めとする所属企業の経営悪化等の理由により、職場を一時帰休するものの、元の企業との労働契約を依然として保持しており、一定額の基本生活手当が支給されている者」をいう(社会主義国の中国では、国有企業には失業はあり得ないという建前のため、こうした者は、正式に失業者とは呼称できず、統計数値にカウントされない)。政府・党は、下崗制度を廃止し、失業保険制度へ段階的に移行させることを方針としている。

(注4) SYB訓練については、西岡由美(2005)「第2部アジア諸国における職業訓練政策 第1章中国における職業訓練政策」『アジア諸国における職業訓練政策—若年層を中心に—』労働政策研究・研修機構、P25の記述に基づく。

(注5) 西岡由美(2005)「第2部アジア諸国における職業訓練政策 第1章中国における職業訓練政策」『アジア諸国における職業訓練政策—若年層を中心に—』労働政策研究・研修機構、P24

(注6) 1元=14.59円で計算(2006年、出所：内閣府経済財政分析統括官付海外担当「月例海外経済データ」)

(注7) 中国の最高の国家行政機関であり、最高の国家権力機関及び執行機関