

中国

(参考) 1元=12.97円 (2010年期中平均)

1 経済情勢

中国における2009年の国内総生産額(名目額)は、約4兆9,000億ドルであった。2008年秋の金融危機以降、4兆元(約52兆円)の財政支出、金融緩和等を実施した結果、2009年の中国の実質GDP成長率は9.2%となり、政府目標の8%前後の成長を達成した¹⁾。

〈表3-7-1〉中国の実質GDP成長率の動向

年	2006	2007	2008	2009	2010			
					対前年比 (%)	Q1	Q2	Q3
実質GDP成長率	12.7	14.2	9.6	9.2	11.9	10.3	9.6	9.8

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

中国における都市部失業率²⁾は近年低下傾向を示し、2007年の第3四半期以降は4.0%の状態が続いていたが、2008年の第4四半期から金融危機の影響を受け、4.3%まで上昇した。その後経済の回復に伴い、2010年の第1四半期に、1年ぶりに4.2%に低下し、第3四半期には4.1%に低下した。一方で、失業者数は、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いる。求人倍率は近年1.0倍弱で推移していたが、金融危機の影響で2008年末に0.846倍と急激に低下し、2009年後半以降は再び1.0倍前後に回復している。

〈表3-7-2〉中国の雇用・失業の動向

年	2006	2007	2008	2009	2010
					(万人、%)
就業者数	76,400	76,990	77,480	77,995	(未発表)
失業者数	847	830	886	921	908
失業率	4.1	4.0	4.2	4.3	4.1
求人倍率	0.959	0.977	0.846	0.973	1.011

資料出所 中国人力資源・社会保障部「2010年 労働・社会保障統計」

(注1) 失業者数及び失業率は都市部のみ(「都市部登記失業率」:職業紹介所に登録した者のみ)

(2) 雇用・失業対策の概要

中国における雇用・失業対策としては、金融危機によって急激に悪化した雇用情勢に対応するために以下の緊急雇用対策が実施された。加えて、4兆元(約52兆円)規模に及ぶ内需拡大策が実施され、インフラ整備を中心に、雇用創出が行われた³⁾。

- ① 国有企業におけるリストラの抑制、在職訓練・交替制勤務・賃金調整等によりリストラを行わない企業への補助金支給などの雇用安定策
- ② 労働集約型企業に対する資金援助や起業者に対する融資強化などの雇用創出策
- ③ 社会保険料引き下げや支払い猶予などの企業負担軽減策
- ④ 大学卒業生に対する就業指導サービスの強化や内陸部への就職促進などの就職対策⁴⁾
- ⑤ 失業した農民工への一時的な生活補助手当の支給、無料職業訓練の提供などの農民工対策

(3) 若年者雇用対策⁵⁾

最重要課題である若年者雇用対策として、大学卒業生等への緊急雇用対策が以下のとおり実施されている。

2009年4月に、大学卒業生への雇用対策として、①3年で100万人の雇用を確保するインターンシップ計画(「三年百万計画」)、②高等職業学校の教育改革、③アウトソーシングサービス産業の人材育成が策定され、大学卒業生が就職活動に備えるための支援策が盛り込まれている。

- ① 3年で100万人の雇用を確保するインターンシップ計画
 人力資源・社会保障部、教育部、国有資産監督管理

■ 1) 外務省の「中国」の経済状況 (<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/china/data.html>) 参照。
 ■ 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、国際的な失業率の出し方は異なり、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) 2009年11月、中国政府は、金融危機の影響で経済が失速したことを受け、外需依存の経済構造を見直し、内需拡大することで経済危機を乗り越える政策を打ち出し、これを実行するために4兆元(52兆円)の内需拡大策を策定し、鉄道、道路、空港等の重要インフラ整備を中心に雇用創出を行った。
 ■ 4) 都市部及び農村部における基層レベルへの就業促進(「大学卒業生農村派遣勤務プログラム」、「農村義務教育学校教師特設教員計画」、「三支一扶計画」(「三支一扶」とは、教育、農業、医療・衛生の支援と貧困人口の扶助を言う。))、「大学生西部ボランティア計画」の実施を含む。
 ■ 5) 働海外職業訓練協会(OVTA) (<http://www.ovta.or.jp/info/asia/china/pdf/06labor.pdf>) 参照。

委員会(国資委)、工業情報化部、国家工商総局、中華全国工商業聯合会(全国工商联)及び中国共産党青年団は共同で「3年で100万人の雇用を確保するインターンシップ計画に関わる通知」を公布した。この通知では、2009年は3万人の大学卒業生をインターンシップとして就業させ、2011年までに100万人の未就業卒業生をインターンシップに参加させるとしている。人力資源・社会保障部と教育部は、大学卒業生のインターンシップ計画を実行する詳細施策を作成した。両部は地方政府に対して、早急に就業研修関連作業を開始し、卒業生にインターンシップの職場情報を適時公表するよう指導している。同時に地方政府は、卒業生に研修を受けるよう指導するとともに、基礎的な生活手当や個人傷害保険費用の融資を行う。中国政府は「双証書」つまり大学卒業証書と職業資格証書を発行することにより、職業訓練学校卒業生の技術研修レベルを高めようとしている。

② 高等職業教育改革の加速と職業訓練学校卒業生の雇用促進

教育部は、「高等職業教育改革の加速と職業訓練学校卒業生の雇用促進に関わる通知」を公布した。この計画では、地方政府と高等職業訓練学校が人力資源・社会保障部と教育部に協力し、学校施設を卒業生の必要に応じて利用させ、職業技能証明書の査定・発行業務等の特別支援をすることが求められている。

③ アウトソーシングサービス産業の人材育成強化と卒業生の雇用促進

アウトソーシングサービス産業の人材育成強化を目的に、教育部と商務部は共同で「アウトソーシングサービス産業の人材育成強化と卒業生の雇用促進に関わる意見」を公布した。両部は、全国の大学に対し、アウトソーシング産業に関係した講座や専門コースを開設し、高等職業専科、本科生、研究生等のレベルごと

にアウトソーシング産業分野での高度な能力開発を求めている。中国政府は5年以内に全国でアウトソーシング産業人材120万人を養成・訓練し、100万口の職場の創出を予定している。これにより、2013年までに世界中から300億ドル相当のサービス業務の受注実現が期待されている。

(4) 失業給付制度⁶⁾

中国における失業給付制度は、「失業保険条例」(1999年施行)⁷⁾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。保険料率は、事業主が賃金総額の2%、被用者が手取り賃金額の1%となっている。

失業給付の受給要件は、失業保険適用事業所に1年以上雇用されていることである。失業給付の水準は、離職前の賃金とは連動していない。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。

(5) 職業能力開発対策⁸⁾

中国の職業訓練分野においては、①高度技能労働者の養成訓練、②再就職・起業のための職業訓練、③農民工に対する職業転換訓練などが実施されている⁹⁾。

政府は、金融危機後の対策として、2009年～2010年の2年計画で「特別職業訓練計画」を実施した。これは、在職農民工、経営困難な企業の従業員、農村の新規学卒者(中卒及び高卒)、都市部に流入してきた新規出稼ぎ労働者、都市部失業者、大学卒業生等を対象に職業訓練を実施し、訓練費用の一部を政府が補助するものである。

また、2010年6月に「国家中長期人材発展計画要綱(2010～2020)」¹⁰⁾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。

6) 米国社会保障庁「Social Security Throughout the World, Asia Pacific, 2008」(<http://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw/2008-2009/asia/china.pdf>)参照。

7) 中国には国の法制度は存在せず、地方政府及び事業主は中央政府が制定した「失業保険条例」を採用している。

8) 勸海外職業訓練協会(OVTA)(<http://www.ovta.or.jp/info/asia/china/pdf/files/07policy.pdf>)

9) 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。

10) 中国政府ホームページ(http://www.gov.cn/jrzg/2010-06/06/content_1621708.htm)参照。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

a 賃金

中国においては、改革開放政策後高い水準で続いた経済成長のもとで、農村部においても都市部においても着実かつ急速に平均年収が向上している。都市部被用者の平均年収¹¹⁾の上昇率は、毎年10%を上回っている。なお、2009年における最も平均年収の高い上海市(58,336元(約756,618円))と最も低い江西省(24,165元(約313,420円))の比率は約2.4倍となるなど、地域間格差(特に沿岸部と内陸部)が拡大していることから、中国政府は格差の是正と、金融危機後の経済政策の柱としている内需拡大策を進めるため、内陸部に投資を集中させている。

また、業種間の賃金格差は平均で4.8倍、正規・非正規間の賃金格差は倍近くとなっているなど、様々な面で拡大する所得格差が問題となっている。

〈表3-7-3〉中国の平均年収及び消費者物価上昇率の推移

(元、%)

年	2005	2006	2007	2008	2009
平均年収(都市部)	18,200	20,856	24,721	28,898	32,244
対前年上昇率(都市部)	14.3	14.6	18.5	16.9	11.6
消費者物価上昇率	1.5	1.5	4.8	5.9	▲0.7

資料出所 中国国家统计局¹²⁾

b 労働時間

2009年の都市部労働者の週平均労働時間は44.7時間と前年に比べ0.1時間増加した。

〈表3-7-4〉中国の都市部労働者の週平均労働時間の動向

(時間)

年	2005	2006	2007	2008	2009
週平均労働時間	47.8	47.3	45.5	44.6	44.7

資料出所 ILO, LABORSTA Internet: 4A Hours of work, by economic activity (Per week)¹³⁾

C 労働災害

労働災害¹⁴⁾については、死亡者数は近年大幅に減少する傾向にあるものの、依然として年間8万人以上となっている。2009年の労働災害による死亡者数は83,196人であった。このうち85%は交通事故によるものであり、それを除くと、最も多いのは鉱山・炭鉱事故による死亡者で、4,173人となっている¹⁵⁾。

〈表3-7-5〉中国における労働災害による死亡者数の状況

(人)

年	2006	2007	2008	2009
総数	112,822	101,480	91,172	83,196
鉱山・炭鉱事故	4,746	—	—	4,173
交通事故	—	—	—	69,584
火災	—	—	—	1,076

資料出所 中国国家安全生産監督管理総局統計

(2) 最低賃金制度

中国における最低賃金制度は、「労働法」により国が制度を定め、「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)の地域単位で最低賃金額が決定されている¹⁶⁾。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、2011年1月までに全ての省、自治区、直轄市で最低賃金基準が大幅に引き上げられた(平均引上率は25%)。

(3) 労働時間制度

法定労働時間は1日8時間、週44時間とされている¹⁷⁾。

(4) 出産休暇

女性労働者の出産休暇は通常の出産の場合は90日間¹⁸⁾となっており、そのうち産前休暇は15日間であ

■ 11) 平均年収には、民間企業は含まれていない。

■ 12) 中国国家统计局: 4-16 Average Earning of Employed Persons in Urban Units and Related Indices (<http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2009/indexeh.htm>) 参照。

■ 13) 各年の11月の数値。

■ 14) 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。

■ 15) 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(もしくは対外的に体系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。

■ 16) 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、地区によって規準は異なっている。

■ 17) 「労働法」第36条

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¹⁹⁾。

4 労使関係施策

(1) 労使団体

中国における労働組合(「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)²⁰⁾である。1992年4月3日に公布された「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。ただし、中国の工会組織は、幹部の多くを共産党幹部が占める総工会を頂点とするピラミッド構造となっており、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。2010年に全国的に発生したストライキにみられるように、近年、労働争議が頻発し、労使関係が厳しくなる中、工会に対して、労働者を代表して利益を保護するという本来の役割を期待する声が高まっており、政府や専門家間で、工会組織の見直しについて議論が進められている。

なお、2010年9月末時点の「中華全国総工会(総工会)」の組合員数は、2億3,900万人(前年比1361万人3千人増、過去最多)で、うち農民工組合員は8,854万7千人となっている。職場の労働組合(「工会」)の設置率は50.9%、全国組織率は74.7%となっている。

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)²¹⁾であり、34の産業別経営者団体からなっている。

(2) 労働争議の発生件数等²²⁾

企業内で解決しなかった労働争議は、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これまで年々増加し、2008年の「労働契約法」の施行後に激増したが、その後ある程度落ち着き始めており、2010年の受理件数は60.1万件となり、前年比12.6%減となった。労働争議の主な原因は、労働報酬、労働契約終了、社会保険関連の問題となっている。

一方、2010年の5月から8月にかけて、日系企業を中心に、中国各地でストライキが集中発生した。ストライキの正確な件数は把握困難であるが、在中国大使館で把握したものだけでも100件を超えた。このように一時期に集中して、大規模なストライキが全国的に発生するという状況はこれまでは見られなかった動きである。また、これらのストライキは、労働組合が主導したものではなく、労働者が無秩序にサボタージュを行ういわゆる「山猫スト」であったため、集団労使関係の秩序化を求める声が高まっている。

5 労働施策をめぐる最近の動向

(1) 「社会保険法」の採択²³⁾

2010年10月28日、全国人民代表大会常務委員会は、「社会保険法」を採択した。同法は、2011年7月1日より施行予定となっている。

「社会保険法」は、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となる。内容は、社会保険の原則、各種保険の対象範囲、社会保険の取扱い項目ならびに適用条件、社会保険取扱機関、社会保険基金の監督、各種社会保険の保険料徴収・保険金受取等について規定されている。同法はまた、国に対して、基本年金保険、基本医療保険、労災保険、失業保険、生育保険といった各種社会保険制度を構築し、国民が老

■ 18) 「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。

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

■ 20) 「中華全国総工会(総工会)」(<http://www.acftu.org.cn/template/10002/index.jsp>) 参照。

■ 21) 「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。

■ 22) 人力資源・社会保障部(2010年の労働・社会保障状況と2011年の重点政策)2011年1月25日公表。

■ 23) 資料出所 労働政策研究・研修機構 最近の海外労働情報(中国)(http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2010_12/china_01.htm) 参照。

ジェトロ: 中華人民共和国社会保険法(http://www.jetro.go.jp/world/asia/cn/law/labor_15.html) 参照。

後の生活、疾病、労災、失業、出産・育児といった状況において同法に基づき国や社会から支援を受ける権利を保障すべきとしている。

同法によれば、失業保険給付額の水準は、省、自治区、直轄市の人民政府が決定するが、都市部住民の最低生活保障基準を下回ってはならないものとされている。また、労災保険、出産保険については、いずれも使用者側が保険料を負担し、従業員は納付の必要がないことを定めている。

基本年金保険については、労働者の平均賃金、物価動向等に基づいて基本年金保険を調整するメカニズムを構築するとした。労働者が別の地域で就業する場合、その基本年金保険は本人とともに移転し、保険料の支払期間は合算される。個人が法定の退職年齢に達した場合、基本年金保険はそれぞれの期間について別々に計算された上で合算されて支給される。なお、公務員および公的部門従業者の年金保険についても同様の規定となっており、具体的な手順等は国務院が定めるとしている。

同法はさらに、国は、労働組合に対して同法に基づき労働者の合法的権利を保護するよう定めている。労働組合には、社会保険に関する研究に参画し、社会保険監督委員会に参加し、労働者の社会保険の権利・利益と関係する事項について監督を行う権限があるとされる。地方の人民政府は、使用者側代表、労働組合代表、保険加入者代表、専門家等から構成される社会保険監督管理委員会を設立し、社会保険基金の収支、管理、投資運営の状況を掌握し分析して、社会保険業務

に対してコンサルティング意見を提示し、社会的な監督を行うものとしている。

また社会保険基金²⁴⁾については、予算を通して収支のバランスを実現するが、社会保険基金に支払い不足が生じた場合には、県レベル以上の人民政府が補助を行うことも規定された。

なお、同法に基づき、基本年金保険基金は今後段階的に制度の全国統一に向けた準備を実施していくことになる。その他の社会保険基金は、省レベルの一元化の準備が徐々に進められていく予定となっている。いずれも具体的なスケジュールや手順は国務院が定めるとしている。

(2) 賃金集団協議制度の普及強化

2010年のストライキ集中発生を受けて、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」の普及を急いでいる。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、集団賃金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おり、中華全国総工会は、2010年から2012年までの3年間を集中取組期間として、すでに工会を設立している一定規模以上の企業において、2010年末までに60%、2011年末までに80%、2012年末までに全ての企業で賃金集団協議制度を確立するという数値目標を掲げている。

■ 24) 社会保険基金には、基本年金保険基金、基本医療保険基金、労災保険基金、失業保険基金、生育保険基金が含まれる。