

# 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 = 12.64円 (2012年期中平均)

#### 1 経済情勢

2008年秋の世界金融危機以降、4兆元の財政支出、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。2010年は世界経済の回復が進む中、10.4%と3年ぶりに2桁成長となった。以後一貫して減速傾向が継続(2011年第1四半期以降、7期連続の成長率鈍化)しており、2011年は9.3%、2012年は7.6%(1-9月期)と政府目標の7.5%に近接している。

また、2011年の貿易総額は前年比22.5%増の3兆6421億ドルと初めて3兆ドルの大台を超えた。輸出輸入とも大きく伸長しており、将来米国を抜き世界一となる可能性がある。

表 4-1-1 実質 GDP 成長率の動向

年	2008	2009	2010	2011	2012		
					Q1	Q2	Q3
実質 GDP 成長率 (%)	9.6	9.2	10.4	9.3	8.1	7.8	7.7

資料出所：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：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

就業者数は増加を続けており、2011年は7億6,420万人、うち、都市部就業者数は3億5,914万人に至っている。就業者数に占める都市部就業者数の割合は年々増加しており、47.0%となった。

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年には、第一次産業34.8%、第二次産業29.5%、第三次産業35.7%と、初めて第三次産業が

第一次産業を上回った。

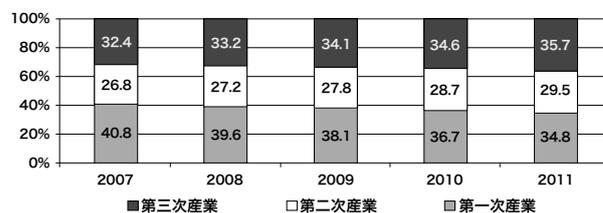
都市部失業者数<sup>1)</sup>は、2008年の第4四半期を境に急増し、900万人を超える高止まりの状態が続いている。都市部失業率<sup>2)</sup>は、2008年の第4四半期から世界金融危機の影響を受け、2009年は4.3%まで上昇したが、その後経済の回復に伴い、2010年には4.1%に低下し、以降2011年、2012年(1-9月期)は4.1%で推移している。求人倍率は、世界金融危機の影響で2008年第4四半期には0.85倍と急激に低下したが、2009年後半以降1.0倍前後に回復し、以降2011年、2012年(1-9月期)は1.0倍強で推移している。

表 4-1-2 雇用・失業の動向

年	(万人、%)				
	2007	2008	2009	2010	2011
就業者数	75,321	75,564	75,828	76,105	76,420
うち都市部	30,953	32,103	33,322	34,678	35,914
失業者数	830	886	921	908	922
失業率	4.0	4.2	4.3	4.1	4.1
求人倍率	0.98	0.95	0.91	1.01	1.06

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」

図 4-1-3 産業別就業者割合の推移



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」

##### (2) 雇用・失業対策の概要

###### イ 第12次五カ年計画 (2011-2015年)

■ 1) 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。  
■ 2) 同上。

国際機関による経済動向と今後の見通し

米  
国

ド  
イ  
ツ

フ  
ラ  
ン  
ス

英  
国

ス  
ウ  
エ  
ー  
デン

E  
U

(労働施策)  
中  
国

国の第12次五カ年計画（計画期間2011～2015年）における主要対策として「新規雇用者数を4,500万人増加させ、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ており、現在、以下のような具体的対策が実施されている。

- ① 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
- ② 計画的な職業訓練等による人材育成・就業促進対策
- ③ 新興産業の創業支援等による雇用創出対策
- ④ 人力資源・社会保障部及び省、直轄市による全国の人情情報の公共サービスネットワークの設立・試行などの就業支援対策
- ⑤ 失業保険基金の支出範囲の拡大、企業のリストラ・合併再編等に伴う再就職支援などの失業者対策

□ 就業促進計画（2011-2015年）

第12次五カ年計画期間における就業対策について、国務院が就業促進計画（2011-2015年）を制定し、各地方政府あてに通知を行っている。就業促進計画は、人力資源・社会保障部の他、国家発展改革委員会、教育部、工業・情報化部、財政部、農業部、商務部の合意による政府全体の計画としてとりまとめられたものである。

(イ) 第12次五カ年計画期間において直面する問題

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。一方、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、就業困難者の就問題は依然として難しい課題となっている。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。労働者の賃金水準を合理的かつ速やかに引き上げる。
- 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 労働保障観察を強化する。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：( ) 数字は5年間の累計

注2：※は2008年末の数字

(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2011年には660万人と、僅か10年の間に約6倍に増えている。2012年3月に政府が公表した就職率は77.8%で、昨年同時期に比べ1.2%増加した。

大学卒業生の受け皿となるホワイトカラー市場が十分に発達していないという問題がある。国務院は、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、大学生の就職問題を最優先課題と位置づけ、雇用創出の推進、起業支援、インターンと訓練、就職活動の支援を行っ

ている。

□ 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、2011年には2億5,000万人を超えた。その内、外地の都市部へ出稼ぎに出る農民工は1億5000万人に上るが、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2011年38.3%となった。出身地は比較的全国に広がっているが、就業地<sup>4)</sup>は3分の2が東部地区に集中している。就業業種は製造業が36.0%を占め、建設業が17.7%と増加傾向にある。

表 4-1-5 農民工総数の推移

(万人)				
	2008	2009	2010	2011
農民工総数	22,542	22,978	24,223	25,278
外地へ出稼ぎ	14,041	14,533	15,335	15,863
地元で就業	8,501	8,445	8,888	9,415

資料出所：中国国家统计局「2011農民工動態調査報告」

表 4-1-6 農民工の出身・就業地の推移（地域別）

(%)					
		2008	2009	2010	2011
出身地	東部地区	43.1	43.6	43.2	42.7
	中部地区	31.4	31.1	31.5	31.4
	西部地区	25.5	25.3	25.3	25.9
就業地	東部地区	71.0	62.5	67.1	65.4
	中部地区	13.2	17.0	17.0	17.6
	西部地区	15.4	20.2	15.9	16.7

資料出所：中国国家统计局「2011農民工動態調査報告」

注：2008、2009年の就業地に関する数字は、外地へ出稼ぎに出る農民工における割合。それ以外は、全農民工における割合。

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」と言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。

就業促進計画（2011-2015）においては、都市部と農村部の労働者が平等に就業できる制度を確立し、公平な雇用環境を整備するとしている。地区別の指導を強化することとし、東部地区においては、産業革新、経済構造の調整により雇用の質の向上を図り、中西部においては、産業間の労働力移転を順次進め、地域での移転就業を促進する。また、農村部余剰労働力4,000万人の移転就業を促進し、都市部就業率を高め、産業構造の合理化を図るとともに、農村部においても地域経済都市や郷鎮企業、非農業企業等の発展の状況に応じ、農村部余剰労働力の地域での移転就業を実現するとともに、農民工のUターン創業をサポートする。

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43.8%、特に、建設業は26.4%と低い）、社会保険制度への加入率も極めて低くとどまっておき、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。

2.5億人に上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、労働保障監察機関におけ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。

ハ 高齢者雇用対策<sup>5)</sup>

人口総数に占める65歳以上の割合は、2010年8.2%か

■ 3) 「農民工」という言葉は、1984年、中国社会科学院『社会学通訊』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

■ 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) 法定退職年齢は、男性60歳、女性幹部55歳、女性従業員50歳。

国際機関による経済動向と今後の見通し

米 国

ド イ ツ

フ ラ ン ス

英 国

ス ウ ェー デ ン

E U

(労働施策) 中 国

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、失業対策が優先され積極的な取組は行われていない。

表 4-1-7 児童及び高齢者割合の推計

年	人口総数	(単位：千人、%)			
		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>6)</sup>によれば、国内に人口の6.34%、約8300万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。

障害者就業条例<sup>7)</sup>に障害者雇用率制度が定められており、雇用単位<sup>8)</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>9)</sup>を納付しなければならない。

## ホ 外国人労働者対策

### (イ) 外国人就業規制

事業主が外国人を雇用して従事させる職務は、特に必要であり、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。<sup>10)</sup>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>11)</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>12)</sup>

外国人の社会保険加入に関する細則(2011年10月15日施行)により、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保険制度への加入を義務づけた。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。このため、日中両国政府は、社会保険料の二重負担の問題を解決するため、2011年10月、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は同細則、中央政府(人力資源・社会保障部)の指示に基づき、各地方政府(省、直轄市)が具体的な運用等を定めることとなっている。

### (4) 失業給付制度

「失業保険条例」(1999年施行)を根拠法として、都

■ 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) 障害者保護法(1990年)に基づき、2007年国務院が障害者の雇用に関して定めた条例。  
 ■ 8) 雇用単位とは、政府機関、団体、企業(国有、外国投資企業含む)、事業及び民間比企業組織。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。  
 ■ 9) 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。  
 ■ 10) 外国人の中国における就業管理規定による。  
 ■ 11) 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。  
 ■ 12) 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。

市部の企業の被用者が対象となっている。<sup>13)</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）、失業登録をしておき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>14)</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、2011年は1億4千万人となった。第12次五カ年計画期間中の失業保険加入者数目標は1億6千人である。失業保険給付受給者数は減少傾向にあり、2011年は197万人となった。

表 4-1-8 失業保険加入者数等の推移

(単位：万人)					
年	2007	2008	2009	2010	2011
失業保険加入者数	11,645	12,400	12,715	13,376	14,317
失業保険給付受給者数	286	261	235	209	197

資料出所：中国人力資源・社会保障部

**(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>15)</sup> 2010年6月に「国家中長期人材発展計画要綱(2010-2020)」<sup>16)</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。

特に、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、2011年、全国で1,810万人が専門技術資格試験を受験し120万人が資格証書を取得した。2011年末時点で、各種専門技術職業資格証書の所有者は累計1,400万人となっている。技能労働者の育成については、技巧学校<sup>17)</sup> や職業訓練センター<sup>18)</sup>、民間職業訓練機関において行われている。2011年末時点で技能学校は、2,914校、在校学生は429万人、年間527万人の社会人訓練が行われた。職業訓練センターは4,083校、民間訓練機関は19,278機関ある。これら職業訓練の内、政府補助によるものはのべ2,200万人<sup>19)</sup> である。

**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**

2011年における都市部非私営企業の年平均賃金は42,452元で、対前年上昇率は14.3%。都市部私営企業はそれぞれ、24,556元、18.3%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。<sup>20)</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1.7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（2010年：80,772元）と、最も低い農林牧畜水産業（2010年：17,345元）とでは、4.7倍の格差がある。また、金融業と製造業（2010年：30,700元）とでは、2.6倍の格差がある。

■13) 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。  
 ■14) 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。  
 ■15) 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。  
 ■16) 中国政府ホームページ（[http://www.gov.cn/jrzq/2010-06/06/content\\_1621708.htm](http://www.gov.cn/jrzq/2010-06/06/content_1621708.htm)）参照。  
 ■17) 技術労働者の養成を行う総合的職業訓練学校  
 ■18) 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基地  
 ■19) 企業在职訓練613万人、労働予備訓練（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）262万人、都市部失業者再就職訓練386万人、農民工職業訓練1,080万人、創業訓練145万人  
 ■20) 「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。

国際機関による経済動向と今後の見通し

米 国

ド イ ツ

フ ラ ン ス

英 国

ス ウ ェー デ ン

E U

中 国  
(労働施策)

表 4-1-9 都市部企業の年平均賃金の推移

	非私営企業				私営企業			
	2008年	2009年	2010年	2011年	2008年	2009年	2010年	2011年
平均賃金	29,229	32,736	37,147	42,452	17,071	18,199	20,759	24,556
賃金上昇率	-	12.0	13.5	14.3	-	6.6	14.1	18.3

資料出所：中国人力資源・社会保険部「人力資源・社会保障事業統計」  
(注) 賃金上昇率については、厚生労働省大臣官房国際課にて推計。

表 4-1-10 消費者物価上昇率の推移

年	2008	2009	2010	2011	2012		
					Q1	Q2	Q3
消費者物価上昇率	5.9	-0.7	3.3	5.4	3.8	2.9	1.9

資料出所：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」

間と前年に比べ0.1時間増加した。

表 4-1-12 都市部労働者の週平均労働時間の動向

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

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

(注) 各年11月の数値

表 4-1-11 業種別にみた平均年収の推移

	非私営企業			私営企業		
	2008年	2009年	2010年	2008年	2009年	2010年
農林牧畜水産	12,958	14,911	17,345	12,484	14,585	16,370
採石業	34,405	38,224	44,496	17,600	18,553	20,981
製造業	24,192	26,599	30,700	16,443	17,260	20,090
電気/ガス/水道	39,204	42,668	48,323	15,747	17,795	18,834
建築業	21,527	24,625	28,127	18,589	19,867	22,228
交通運輸/倉庫/郵便	32,796	36,224	41,536	17,783	19,634	21,989
情報通信/IT関連	56,642	59,919	66,598	26,345	28,166	31,226
卸売/小売	25,538	29,031	33,520	16,813	17,775	19,928
旅館/飲食	19,481	21,193	23,812	14,439	15,623	17,531
金融	61,841	70,265	80,772	22,593	30,452	30,513
不動産	30,327	32,951	36,392	19,489	21,334	23,228
賃貸/商務サービス	31,735	34,318	38,502	19,265	21,344	23,879
科学研究/技術サービス等	46,003	50,866	57,316	22,938	26,187	28,886
水利/環境/公共施設管理	22,182	24,551	27,229	16,090	17,170	19,067
住民サービス等	23,801	25,704	28,665	15,665	15,688	18,350
教育	30,185	35,042	39,624	19,474	21,066	21,862
衛生/社会福祉等	32,714	36,380	41,132	16,982	18,641	21,571
文化/体育/娯楽	34,494	38,319	42,245	16,588	17,339	20,012
公共管理/社会組織	32,955	36,268	39,329	8,439	8,191	8,900
全国	29,229	32,736	37,147	17,071	18,199	20,759

資料出所：中国国家統計局

## 八 労働災害

労働災害<sup>21)</sup>については、死亡者数は近年大幅に減少する傾向にある。2011年の労働災害による死亡者数は75,572人であった<sup>22)</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。

表 4-1-13 労働災害による死亡者数の状況

年	2007	2008	2009	2010	2011
労働災害死亡者	101,480	91,172	83,196	79,552	75,572
国内総生産1億元当たりの死亡者	0.413	0.312	0.248	0.201	0.173
鉱工業、商業における労働者10万人当たりの死亡者	3.05	2.82	2.40	2.13	1.88
石炭鉱山における石炭100万トン当たりの死亡者	1.485	1.182	0.892	0.749	0.564

資料出所：中国国家統計局「国家経済社会発展統計」2007～2011年各年統計より。

## (2) 最低賃金制度

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、重慶)の地域単位で最低賃金額が決定されている<sup>23)</sup>。

金融危機後、2009年は中央政府の指示により最低賃

## □ 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

- 21) 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。
- 22) 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。
- 23) 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。

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（平均引上げ率は25%）。

政府の第12次5カ年計画（2011-2015年）において、年平均13%を引き上げることが目標とされており、2011年は、経済成長の進む沿岸部や東部を中心に25地域において平均22%引き上げられた。2012年上半期は、16地域において17%引き上げられた。主に西部において最低賃金基準の引き上げが行われ、これまで大幅に賃金が高騰してきた沿岸部、中部においては多くの地域において引き上げが見送られた。引上げ率は、沿岸部平均14%、中部18%と直近2年と比べ大きく下げたが、西部地区においては平均23%と依然として高くなっている。

表 4-1-14 地区別の最低賃金基準の引上げ状況

	2年間の引き上げ幅		2010年		2011年		2012年上半期	
	全地域	引き上げ率	地域数	引き上げ率	地域数	引き上げ率	地域数	引き上げ率
沿岸部	全12地域	42%	11地域	21%	11地域	21%	6地域	14%
中部	全8地域	50%	8地域	26%	6地域	25%	2地域	18%
西部	全12地域	41%	11地域	27%	8地域	20%	8地域	23%

沿岸部：環渤海地区（北京市、天津市、河北省、遼寧省、山東省）、東部地区（上海市、深セン、江蘇省、浙江省、福建省、広東省、海南省）

中部：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：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

資料出所：在中国日本国大使館

### (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>24)</sup>。時間外労働は、雇用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ヶ月の時間外労働が36時間を超えてはならない。時間外労働に対しては、割増し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>25)</sup>

なお、労働時間を超過が許される場合は以下の通り。<sup>26)</sup>

- ① 自然災害、事故もしく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。<sup>27)</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>28)</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。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>29)</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>30)</sup>。

### (5) 労災保険制度

2004年労働災害保険条例<sup>31)</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

■24) 「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）

■25) 「労働法」第44条

■26) 「労働法」第42条

■27) 「労働法」第38条

■28) 「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）

■29) 「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。

■30) 「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。

■31) 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。

り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。納付比率は、地域、業種別により異なり、0.5%～2.0%となっている。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、2011年はそれぞれ1億7千人、163万人となった。

表 4-1-15 労災保険加入者数等の推移

(単位：万人)					
年	2007	2008	2009	2010	2011
労災保険加入者数	12,173	13,787	14,896	16,161	17,696
労災保険給付受給者数	96	118	130	147	163

資料出所：中国人力資源・社会保障部

### (6) 解雇規制<sup>32)</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。a即時解雇の場合を除き、解雇する場合は経済保障金<sup>33)</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
- 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

#### ロ 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ヶ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、元の業務又は使用者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>34)</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）<sup>35)</sup>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

■32) 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。  
 ■33) 原則として、労働者の勤続年数満1年につきその1ヶ月分の賃金相当額。ただし勤続年数が6ヶ月以上1年未満の場合は1年として1ヶ月分の賃金、6ヶ月未満の場合は半月分の賃金相当額。  
 ■34) 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。  
 ■35) 「中華全国総工会（総工会）」（<http://www.acftu.org.cn/template/10002/index.jsp>）参照。

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。近年、労働争議やストライキが頻発し、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、政府や専門家の間で、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、2億3900万人（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。

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>36)</sup>であり、34の産業別経営者団体からなっている。

## (2) 労働争議の発件数等

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、2011年の受理件数は58.9万件となり、前年比1.9%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<sup>37)</sup>。

一方、近年の労働争議やストライキ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、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。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、工会が設立されている一定規模以上の企業における賃金集団協議制度の導入を、重要政策の一つに位置づけて取り組んでいる。総工会によると、2011年第2四半期、全国の29省（区、市）において、賃金集団契約は150.9万社の企業（前年比31.4%増）、10,767.8万人の労働者（前年比24.3%増）をカバーした<sup>38)</sup>。

表 4-1-16 労働争議受理件数の推移

(万件)					
年	2007	2008	2009	2010	2011
受理件数	35.0	69.3	68.4	60.1	58.9

資料出所：中国国家统计局

## 5 労働施策をめぐる最近の動向 ……………

### (1) 「招工難」（ブルーカラー労働者不足）

1978年に始まった改革開放後、東部沿岸地域の都市を中心に、外需主導の高度経済成長が続いてきたが、この経済成長は、農村部から流入する大量の出稼ぎ労働者・農民工によって支えられてきた。しかし、近年、「招工難」（直訳すると「労働者募集難」）とよばれる技能労働者、生産ラインの一般労働者の不足が深刻化している。

招工難の背景には、工場労働者の大半を占める農民工をめぐる情勢の変化を中心として、様々な構造的要因が絡み合っているものと考えられるが、これに関し中国社会科学院社会学研究所<sup>39)</sup>が「招工難の7大要因」<sup>40)</sup>と題し、招工難の分析をおこなった。招工難の要因を以下の通りとしている。

### イ 人口ピラミッド底部において若年層ほど人口割合が低くなる傾向

現在の中国の人口ピラミッド底部における年齢層毎の

■36) 「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。

■37) 人力資源・社会保障部（2011年の労働・社会保障状況）2012年6月4日公表。

■38) 「工人日報」（2011年11月10日付け）参照。

■39) 国務院直属の哲学・社会科学分野における学術研究機関であり、国家の最高レベルの機関である。

■40) 2012年5月12日付け中国労働保障報（人力資源・社会保障部主管の日刊紙）に掲載

人口割合は、15～19歳7.17%、10～14歳6.30%、5～9歳5.41%、0～4歳5.16%と、若年齢層ほど人口割合が低くなる傾向となっており、今後新たな労働力の供給は年々減少することとなる。現在の招工難も、とりわけ18歳前後の労働力供給量の減少が原因となっている。

□ 教育レベルの低い層の新規労働力は決定的に不足

現在製造業が使用している農民工は、圧倒的多数が中卒・小卒レベルであるが、9年生義務教育の浸透により、中卒で労働市場に入ってくる人数は極めて僅かであり、中卒生も急速に減少している。2007年の中卒生2,070万人の進路先は、普通高校840万人、職業学校810万人であり、労働市場に入ることが可能な人数は420万人であったが、2010年の中卒生1,750万人の進路先は、普通高校836万人、職業学校が868万であり、労働市場に入ることが可能な人数は50万人足らずまで減少している。労働集約型企業にとっては、中卒レベルを主な労働力とし続ける場合、新規労働力の重大な不足に直面せざるを得ない。

ハ 教育レベルの低い層の労働力需要は依然旺盛

企業の産業構造の高度化は進んでおらず、労働力市場における中学卒業以下レベルの需要は依然として旺盛であり、求人倍率を見ると、2011年第1期は1.21、第2期は1.15と高い。高校まで含めた中等教育卒業レベルの需要は高く、中でも、一定の技能訓練を受けた職業高校、技工学校、中等専門技術学校卒業生の需要は旺盛であり、求人倍率も1.35以上と高くなっている。ただし、専門学校、大学卒業レベルの求人倍率は0.85と低い。中学・高校卒業レベルの労働力の供給不足は、季節的、一時的なものではなく、継続的なものである。一方中国企業のホワイトカラー職場の供給量は大学卒業生の数に遠く及ばず、大学卒業生の就職難も継続的な問題となっている。

ニ 内陸の労働力需要が高まり、人口流動のパターンが多面的に変化

2010年全社会固定資産投資(27兆8140億元)は前年比23.8%増、地区別に見ると、東部地区の22.8%増に比べ、中部地区、西部地区はそれぞれ26.9%増、26.2%増と伸び率が大きい。中央政府主導の中西部開発戦略に

より、内陸部の労働力需要が高まっている。特に、沿海部から中西部への低技術・労働集約型産業の移転の影響により、農工民はより地元・近郊で就業する傾向が現れている。

ホ 東部と中西部の農民工の収入格差が縮小、長距離の出稼ぎを敬遠する傾向

内陸部の経済発展に伴い、東部地区と中西部地区の農民工の収入格差が縮小している。2010年末では、中等専門技術校卒以上の男性を除き、東部地区と中西部地区の収入格差は年500元以下であり、交通コスト、消費支出の格差を考慮すると実質的な差はわずかとなっている。このような中、中西部の農民工が東部沿海部等への長距離の出稼ぎを敬遠する傾向が現れており、東部地区で就業する農民工の割合が減少を続けており、切迫した招工難に至っている。

ヘ 低い製造業の農民工賃金

製造業の大部分は労働集約型・受注生産型企业であり、工期の遅延は重大な損失につながることから、企業にとって春節後の労働力確保は重大な要素となる。ただし、製造業の賃金は依然として低い水準にとどまっており、経験のある農民工はより高い賃金を求め短期工として流動する。

ト 労働環境を追求して頻繁に流動する農民工

春節後の招工難に対して、多くの企業は労働力総量を補うべく、農民工に有給休暇を与えず、残業制を導入するなど、農民工は心身の健康を害し、技術水準も向上しない状況に陥っている。農民工は、労働環境のよい企業へ、よい都市へと流動する。

(2) 労働契約法改正の動き

2012年3月の全国人民代表大会常務委員会の活動報告において、労働契約法の改正が今年の活動として盛り込まれた。労働契約法実施から4年目で初めての改正である。7月に公表された改正法案は、以下のとおり、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立要件の厳格化、労働者派遣の可能な業務の明確化を図るとともに、違法行為に対

国際機関による経済動向と今後の見通し

米  
国

ド  
イ  
ツ

フ  
ラ  
ン  
ス

英  
国

ス  
ウ  
エ  
ー  
デン

E  
U

(労働  
施策)  
中  
国

する罰則の強化を主な内容としている。ただし、派遣労働者を多く抱える国有企業の反発は必至であり、本改正法案に対し史上最高の55万件を超えるパブリックコメントが寄せられるなど、今後の見通しが不透明とされている。

イ 労働者派遣企業設立要件厳格化<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」とされている設立要件を、改正案では「登録資本金は100万円を下回らないこと」、「法律に適合する労働者派遣管理制度を有していること」、「法律、行政法規に規定されているその他条件を有していること」と厳格化している。

ロ 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、改正案では定義を補足し、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」と定める。

ハ 違法行為に対する罰則の強化<sup>43)</sup>

現行法は、「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」としている。改正案では、「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。違法所得がない場合、50,000万元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人あたり5,000元以上10,000万元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、違法所得の没収の新設、罰金額の引き上げ、対象に派遣先企業の追加等が予定されている。

(3) 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・社会保障部副部長の記者会見が開催され、党の報告を踏まえた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。

資料出所：

- 中華人民共和国国家統計局  
“Statistical Communiqué of the People’s Republic of China on the 2011 National Economic and Social Development,”  
[http://www.stats.gov.cn/was40/gjttj\\_en\\_detail.jsp?channelid=1175&record=240](http://www.stats.gov.cn/was40/gjttj_en_detail.jsp?channelid=1175&record=240)
- 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」（2012年6月4日発表）
- 外務省・各国地域情勢  
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/china/index.html>
- 月刊厚生労働 「激動する中国の雇用情勢」（2011年4月号）
- 中央労働災害防止協会・海外の安全衛生統計 [http://www.jisha.or.jp/international/statistics/200907\\_05.html](http://www.jisha.or.jp/international/statistics/200907_05.html)

■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

国際機関による経済動向と今後の見通し

米  
国

ド  
イ  
ツ

フ  
ラ  
ン  
ス

英  
国

ス  
ウ  
エ  
ー  
デン

E  
U

(中  
国  
の  
労  
働  
施  
策)

- 日本労働研究機構 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/>

- (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  
 中国社会保障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>