

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 = 17.19円 (2014年期中平均)

労務派遣暫定規定(2014年3月施行)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、改正労働契約法(2013年7月施行)において不明確であった内容が具体的に示された。

また、2014年3月に公表された国家新型都市計画(2012～2020年)において、都市部の農民工に対する公共サービス(教育、就職、医療、養老)などを強化することが盛り込まれた。

優位性が引き続き発揮される点、消費構造のグレードアップが新たな消費の発展を促す点、政府の改革の深化が経済発展に新たな活力をもたらす点などを挙げ、第4四半期と今後一定期間は、引き続き安定した成長を維持する可能性が大きいとしている。

表 4-1-1 実質 GDP 成長率の推移

年	2010	2011	2012	2013	2014		
					Q1	Q2	Q3
実質GDP成長率	10.4	9.3	7.7	7.7	7.4	7.5	7.3

資料出所：中国国家统计局
注：各四半期の値は前年同期比

1 経済情勢

2012年、実質GDP成長率は1999年以来の7%台となったが、中国政府は経済の量的拡大重視から経済成長の質の向上を図る方向への政策転換を強調している。

2014年第2四半期の実質GDP成長率は、前年同期比7.5%と、第1四半期の伸びを0.1ポイント上回ったが、同年第3四半期の実質GDP成長率は7.3%に減速し、世界金融危機の影響を大きく受けた2009年第1四半期(6.6%)以来の低い伸びとなった(2014年の成長目標は7.5%前後)。

政府は、成長率が鈍化した理由として、前年同期の基数が高い点、伝統産業における生産能力過剰や不動産市場などが痛みを伴う構造調整の局面にある点などを挙げた。一方、成長率は鈍化しているものの、1～9月の都市部新規就業者数が1,000万人を超えて通年目標を既に達成したことや、1～9月の消費者物価指数上昇率が前年同期比2.1%(政府目標は3.5%前後)と安定していることを指摘し、現状は「合理区間」内にあるとしている。

また、工業化、情報化、農業現代化、都市化の「四化」が経済成長の新たな原動力となる点、中西部地域の後発

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、2013年は7億6,977万人、うち、都市部就業者数は3億8,240万人に至っている。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、2013年末時点で49.7%となっている。

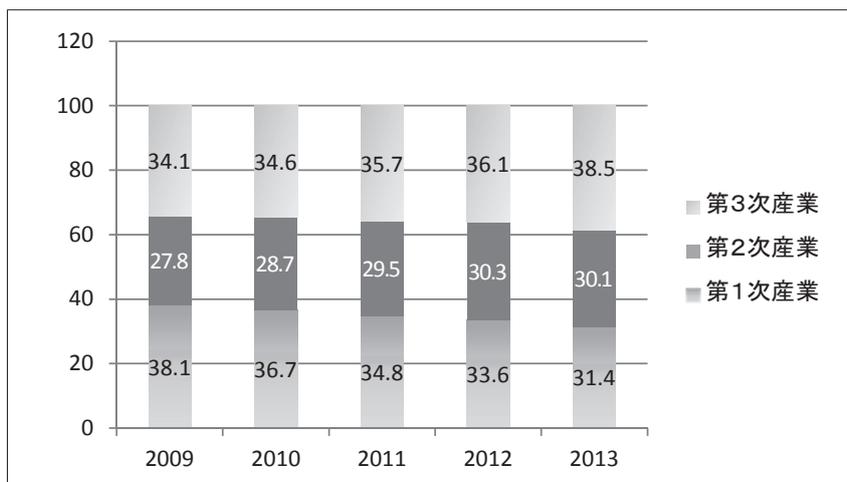
都市部登録失業者数¹は、世界金融危機後2008年の第4四半期を境に急増し、900万人を超える高止まりの状態が続いている。都市部登録失業率²も、2008年の第4四半期を境に悪化し、2009年は4.3%まで上昇したが、2010年には4.1%に低下し、以降4.1%で推移している。

求人倍率は、2008年第4四半期の0.85倍を底に急速に回復し、2010年第4四半期以降1.0倍強で推移している。

■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。
■2) 同上。

中国
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

表 4-1-2 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「事業統計」

表 4-1-3 雇用・失業の動向

(単位:万人,%)

年	2009	2010	2011	2012	2013	2014		
						Q1	Q2	Q3
就業者数	75,828	76,105	76,420	76,704	76,977			
うち都市部	33,322	34,687	35,914	37,102	38,240			
失業者数	921	908	922	917	926			
失業率	4.3	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1
求人倍率	0.91	1.01	1.06	1.07	-	1.11	1.11	1.09

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」

注1：脚注1参照

2：Q1は1～3月、Q2は4～6月、Q3は7～9月期

3：2013年の求人倍率は把握できなかった。

(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。

ロ 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。

(II) 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

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。

ロ 農民工³対策

農民工総数は、高い割合で増加しており、2013年には2億6,894万人となったが、伸び幅は前年より1.5ポイント低下し、2011年から3年連続の低下となった。そのう

■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

(労働施策) 中国
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

ち、1980年以降に生まれた新世代農民工は1億2,528万人となっており、農民工全体の46.6%を占める。また、地元以外の都市部へ出稼ぎに出る農民工は1億6,610万人に上るが、近年、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。）の増加割合よりも、地元で就業（出身郷鎮で農業以外に就業）する農民工の増加割合が高くなっている。

表 4-1-5 農民工総数の推移

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

資料出所：中国国家统计局

注：下段は対前年比

就業業種は、製造業が31.4%と最も多く、建設業が22.2%、卸売・小売業が11.3%、その他サービス業が10.6%、交通運輸業が6.3%、旅館・飲食業が5.9%と続いており、地区別⁴に見ると、東部地区では製造業が43.1%と最も多く、中部・西部地区では建設業で就業している者が最も多い。

表 4-1-6 農民工の就業業種（地区別）

(単位：%)			
業種	東部地区	中部地区	西部地区
製造業	43.1%	20.1%	13.2%
建設業	17.5%	28.5%	30.0%
卸売・小売業	10.2%	12.9%	13.2%
交通運輸業	5.3%	7.3%	8.2%
旅館・飲食業	5.0%	6.2%	8.1%
その他サービス業	9.9%	11.1%	12.2%
その他の業種	9.0%	13.9%	15.1%

資料出所：中国国家统计局

外出農民工のうち7,739万人（46.6%）が省外、8,871万人（53.4%）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く、省外で就業する者7,739万人のうち、6,602万人（85.3%）が東部地区で就業している。

表 4-1-7 外出農民工の就業地

出身地	外出農民工数	就業地	
		省外	省内
全体	16,610	7,739	8,871
	100.0%	46.6%	53.4%
東部地区	4,936	882	4,054
	100.0%	17.9%	82.1%
中部地区	6,424	4,017	2,407
	100.0%	62.5%	37.5%
西部地区	5,250	2,840	2,410
	100.0%	54.1%	45.9%

資料出所：中国国家统计局

近年、高齢化や少子化の進行に伴い、農村部からの余剰労働力供給が不足し、2012年において、15歳～59歳の生産年齢人口は初めて345万人減少し、2013年も244万人の減少となっている。また、就学・進学等の向上や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、2013年の労働契約締結率は41.3%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（養老（老齢）15.7%、工傷（労災）28.5%、医療17.6%、失業9.1%、生育（母親保険）6.6%）。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。

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⁵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。

八 高齢者雇用対策⁶

人口総数に占める65歳以上の割合は、2013年8.9%か

■ 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：黒龍江省、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

■ 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。

[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）]

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。2013年11月の中国共産党第18期中央委員会第3回全体会議（三中全会）において、定年退職年齢の引き上げの検討が打ち出されており、今後の動向が注視される。

表 4-1-8 児童及び高齢者割合の推計

(単位：千人、%)

年	人口総数	0～14歳		65歳以上	
		人数	割合	人数	割合
2013	1,385,567	249,829	18.0	122,977	8.9
2015	1,401,587	254,610	18.2	132,457	9.5
2020	1,432,868	261,221	18.2	167,692	11.7
2025	1,448,984	251,219	17.3	195,605	13.5
2030	1,453,297	230,643	15.9	235,084	16.2
2035	1,448,589	215,251	14.9	281,937	19.5
2040	1,435,499	209,329	14.6	316,726	22.1
2045	1,414,089	207,303	14.7	321,957	22.8
2050	1,384,977	204,188	14.7	331,314	23.9
2055	1,350,454	198,789	14.7	362,611	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）

二 障害者雇用対策

第2次全国障害者サンプル調査（2006年）⁷⁾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⁸⁾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⁹⁾を納付しなければならない。

2007年の障害者就業國務院令¹⁰⁾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¹¹⁾、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¹²⁾」という。）に障害者を集めて就業させることであり、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、社会团体、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 4-1-9 都市部障害者の新規就業者数

(単位：万人)

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

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

■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。
 ■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。
 ■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) 残疾人就業条例^{甲)}。障害者保護法（1990年；残疾人保障法^{乙)}）に基づき、2007年、國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・國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。
 ■11) 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。
 ■12) 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。

中国
 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

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

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¹³。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。

(D) 社会保険¹⁴

「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

表 4-1-10 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

■ 13) 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。
 ■ 14) 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。

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「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。

□ 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が、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、国务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ないが、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

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経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¹⁵。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。

■ 15) 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。

表 4-1-11 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 ¹⁶ （1986年） 現行 失業保険条例 ¹⁷ （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 ¹⁸ ）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 ¹⁹ ）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	197万人（2013年末受給者実人員）
	支給総額等	基金歳入：1,289億元（2013年；対前年比150億元増） 基金歳出：532億元（同；対前年比81億元増）
	基金残高	3,686億元（2013年末；対前年比757億元増）

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¹⁶。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、2013年は1億6,417万人となった。失業保険給付受給者数は、2013年は197万人であった。

表 4-1-12 失業保険加入者数等の推移

年	2009	2010	2011	2012	2013
失業保険加入者数	12,715	13,376	14,317	15,225	16,417
失業保険給付受給者数	235	209	197	204	197

資料出所：中国人力資源・社会保障部「人力資源和社会保障事業発展統計公報」

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¹⁷。2010年6月に「国家中長期人材発展計画要綱(2010～2020)」¹⁸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、2013年、全国で972.8万人が専門技術資格試験¹⁹を受験し、そのうち216.9万

■ 16) 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。
 ■ 17) 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。
 ■ 18) 中国政府ホームページ（http://www.gov.cn/jrzq/2010-06/06/content_1621708.htm）参照。
 ■ 19) 專業技術人員資格考試¹⁹

人が資格証書²⁰を取得し、2013年末時点で、各種専門技術職業資格証書の所有者は累計1791.9万人となっている。技能労働者の育成については、技工学校²¹や職業訓練センター²²、民間職業訓練機関において行われている。

2013年末時点で技工学校は、2,882校(2012年末:2,892校)、在校生は386.6万人(2012年末:423万人)、年間525.3万人(2012年末:551万人)の社会人訓練が行われた。

2013年末時点で、職業訓練センターは3,001校、民間訓練機関は19,008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²³(2012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

2013年における都市部非私営企業の年平均賃金は51,474元(2012年:46,769元)で、対前年上昇率は10.1%。都市部私営企業はそれぞれ、32,706元(2012年:28,752元)、13.8%であった²⁴。いずれも平均賃金は比較

表 4-1-13 都市部企業の年平均賃金の推移

(単位:元、%)

年	非私営企業						私営企業					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2008	2009	2010	2011	2012	2013
平均賃金	28,898	32,244	36,539	41,799	46,769	51,474	17,071	18,199	20,759	24,556	28,752	32,706
賃金上昇率		11.6	13.3	14.4	11.9	10.1		6.6	14.1	18.3	17.1	13.8

資料出所:中国国家統計局

表 4-1-14 産業別賃金の格差

(単位:元、%)

	非私営企業			私営企業		
	2012	2013	増加率	2012	2013	増加率
農林・牧畜・水産業	22,687	25,820	13.8	21,973	24,645	12.2
鉱業	56,946	60,139	5.6	29,684	33,081	11.4
製造業	41,650	46,431	11.5	28,215	32,035	13.5
電気/ガス/水道供給業	58,202	67,082	15.3	25,478	29,597	16.2
建設業	36,483	42,072	15.3	30,911	34,882	12.8
卸売/小売業	46,340	50,308	8.6	27,233	30,604	12.4
交通運輸/倉庫/郵便業	53,391	57,872	8.4	28,159	33,141	17.7
旅館/飲食業	31,267	34,043	8.9	23,933	27,352	14.3
情報通信/IT関連業	80,510	90,926	12.9	39,518	44,060	11.5
金融業	89,743	99,659	11.0	32,696	37,253	13.9
不動産業	46,764	51,048	9.2	30,778	35,038	13.8
賃貸/商業サービス業	53,162	62,543	17.6	31,796	36,243	14.0
科学研究/技術サービス業	69,254	76,603	10.6	36,598	42,854	17.1
水利/環境/公共施設管理業	32,343	36,122	11.7	26,402	31,241	18.3
修理業、住民サービス業	35,135	38,428	9.4	24,068	27,483	14.2
教育業	47,734	51,951	8.8	26,625	31,521	18.4
衛生/社会サービス業	52,564	57,991	10.3	29,173	33,862	16.1
文化/体育/娯楽業	53,558	59,339	10.8	26,117	30,402	16.4
公共管理・社会保障サービス業・社会団体	46,074	49,245	6.9			
全国	46,769	51,474	10.1	28,752	32,706	13.8

資料出所:中国国家統計局「2013年城鎮非私営単位就業人員年平均工資」、「2013年城鎮私営単位就業人員年平均工資」

■ 20) 自営專業技術人員職業資格証書^中

■ 21) 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

■ 22) 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

■ 23) 内訳は、一般訓練(就業技能訓練)1,227.5万人、在職者訓練(技能向上訓練)548.7万人、起業家(創業)訓練208.2万人などとなっている。対象者別数値では、農民工訓練938.4万人、都市部失業者訓練398万人、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102万人などとなっている。

■ 24) 「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、合併会社、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。

的の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1.57倍となっているが、5年前の2008年（1.69倍）と比較すると、格差は減少傾向にある。

地域別賃金格差も大きく、最も高い東部地域と最も低い中部地域では、約1.3倍（非私営企業1.37倍、私営企業1.32倍）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（2013年：99,659元、2012年：89,743元）と、最も低い農林・牧畜・水産業（2013年：25,820元、2012年：22,687元）とでは、3.86倍（2012年：3.96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（2013年：44,060元）と、最も低い農林・牧畜・水産業（2013年：24,645元）とでは、1.79倍の格差がある。

□ 労働時間

2012年11月の都市部労働者の週平均労働時間は、46.3時間と、前年に比べ0.1時間増加した。

表 4-1-15 都市部労働者の週平均労働時間の動向

(単位：時間)					
年（11月）	2008	2009	2010	2011	2012
週平均労働時間	44.6	44.7	47.0	46.2	46.3

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。2013年の

労働災害による死亡者数は69,434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。

(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。

2014年に最低賃金基準を引き上げたのは19地域となり、平均引上げ幅は14.1%となり、近年で最も低かった。2013年は27地域が最低賃金を改定し、平均引上げ幅は17%、2012年は25地域で20.2%、2011年は25地域で22%となっている。2014年において最低賃金が最も高いのは上海市の月額1,820元で、深セン市も月額1,800元を超えている。

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

表 4-1-16 労働災害による死亡状況

(単位：人)					
年	2009	2010	2011	2012	2013
労働災害死亡者	83,196	79,552	75,572	71,983	69,434
国内総生産1億元当たりの死亡者	0.248	0.201	0.173	0.142	0.124
鉱工業、商業における労働者10万人当たりの死亡者	2.40	2.13	1.88	1.64	1.52
石炭鉱山における石炭採掘100万トン当たり死亡者	0.892	0.749	0.564	0.374	0.288

資料出所：中国国家统计局「国民経済和社会発展統計」各年発表から。

■ 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。

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

することは無いといえるが、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。

表 4-1-17 地区別最低賃金基準引上げ状況（月額）

(単位：元)

地域	2014年		引上げを行わなかった当該地域の最低賃金額	
	最低賃金額	実施日		
環渤海地区	北京	1,560	4/1	-
	天津	1,680	4/1	-
	河北	1,480	12/1	-
	山東	1,500	3/1	-
	遼寧	-	-	1,300
東部地区	上海	1,820	4/1	-
	江蘇	1,630	11/1	-
	浙江	1,650	8/1	-
	福建	-	-	1,320
	広東	-	-	1,550
	深セン	1,808	2/1	-
	海南	-	-	1,120
中部地区	吉林	-	-	1,320
	黒竜江	-	-	1,160
	山西	1,450	4/1	-
	安徽	-	-	1,260
	江西	1,390	7/1	-
	河南	1,400	7/1	-
	湖北	-	-	1,100
	湖南	-	-	1,265
西南部地区	広西	-	-	1,200
	重慶	1,250	1/1	-
	四川	1,400	7/1	-
	貴州	1,250	7/1	-
	雲南	1,420	5/1	-
	西藏	-	-	950
西北部地区	内モンゴ	1,500	7/1	-
	陝西	1,280	2/1	-
	甘肅	1,350	4/1	-
	青海	1,270	5/1	-
	寧夏	-	-	1,300
	新疆	-	-	1,520

(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

■ 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、「女性従業員労働保護規定」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。

表 4-1-18 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：1億9,917万人 (2013年末；対前年907万人増) 労災認定件数：118.3万人 (2013年；対前年0.9万人増) 傷残等級認定 ^中 (障害等級認定) 件数：51.2万人 (2013年；対前年0.2万人減)
	支給総額等	基金歳入：615億元 (2013年；対前年88億元増) 基金歳出：482億元 (同；対前年76億元増)
	基金残高	996億元 (2013年末；対前年比259億元増)

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、2013年はそれぞれ1億9,917万人 (2012年：1億9,010万人)、195万人 (2012年：191万人) となった。

表 4-1-19 労災保険加入者数等の推移

(単位：万人)					
年	2009	2010	2011	2012	2013
労災保険加入者数	14,896	16,161	17,696	19,010	19,917
労災保険給付受給者数	130	147	163	191	195

資料出所：中国人力資源・社会保障部事業統計

■ 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年末満の場合は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。

(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
- ③ 職務上の過失や私利を図った不正行為により事業主

中国

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

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

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

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）⁴⁰⁾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。

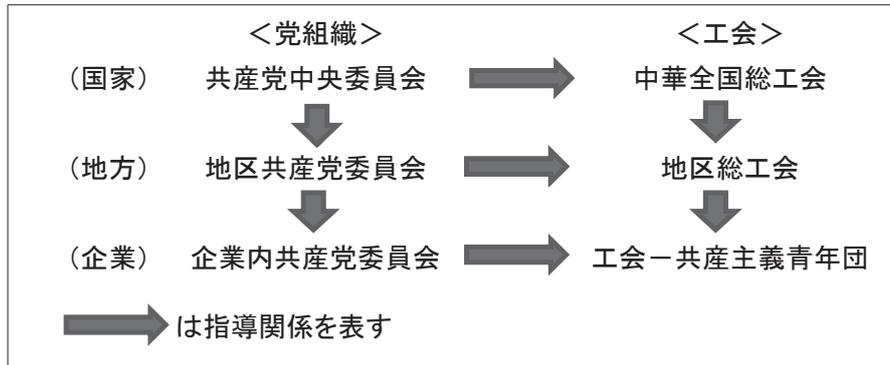
2001年に公布された「労働組合法（工会法）」において、「労働者が自由意思で結合する労働者階級の大量組織」と規定されているが、労働組合（工会）は、① 共産党指導下の労働者団体である、② 総経理（社長）や管理職も工会員になることができる、③ 役員、管理職は工会幹部を兼任することができる、④ 会社側が工会経費を負担するといった特徴がある。また、工会法において、労働紛争の調停が工会の役割の1つとされているが、工会は労働紛争の当事者として位置付けられていないことから、経営側と労働者側との間で利害対立が生じた場合、企業の管理職を兼ねていることも多い指導者は、経営側の立場に立つのか、労働者側の立場に立つのか、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）⁴¹⁾であり、34の産業別経営者団体からなっている。

■ 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) 「中華全国総工会（総工会）」（<http://www.acftu.org.cn/template/10002/index.jsp>）参照。
 ■ 41) 「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。

図 4-1-20 党組織と工会の関係



(2) 労働紛争⁴² 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⁴³）（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を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⁴⁴）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年の全国各級の調停組織及び仲裁機関が処理した労働紛争件数は149.7万件

となり、前年比0.8%減であった。

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、2014年9月、広東省企業集団契約条例が公表されるなど、団体交渉のプロセスが明確化される動きも出ている（同条例は2015年1月1日から施行される予定）。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。

表 4-1-21 仲裁機関での労働紛争受理件数

(単位：万件)

年	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
受理件数	35.0	69.3	68.4	60.1	58.9	64.1	-

資料出所：中国人力資源・社会保障部「人力資源和社会保障事業発展統計」
注：2013年の受理件数は把握できなかった。

■ 42) 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。

(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委員の主任は、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判に不服がある場合は、仲裁裁判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）。

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審制を採っているので、「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⁴³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……………

(1) 2014年の経済社会発展の主要目標等

2014年3月に開催された第12期全国人民代表大会（全人代）第2回会議において、李克強首相は政府活動報告の中で、2014年の経済・社会発展目標として、実質GDP

■ 43) 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。

成長率を7.5%前後、消費者物価指数上昇率を3.5%前後、都市部新規就業者数を1,000万人以上、都市部登録失業率を4.6%以下とすることなどを発表した。2014年は改革を全面的に深化させ、経済発展の質と効率を向上させるとしており、中国共産党第18期中央委員会第3回全体会議（2013年11月）（三中全会）で打ち出された方針に基づき政策運営に取り組むこととしている。

また、9つの重点課題に取り組むこととしており、その中で、都市化については、「三つの1億人問題」（①既に農村から転出した1億人の都市での定住問題、②約1億人が住んでいる老朽住宅の改造問題、③中西部地域における1億人規模の都市化の実現）の解決に取り組む方針を明らかにした。

(2) 国家新型都市化計画（2014～2020年）

(1) の全人代第2回会議の直後に発表された「国家新型都市計画」（2014～2020年）において、主要目標として、都市化率、公共サービス、インフラ整備及び環境保護の4分野の具体的な目標値が盛り込まれた。

都市化率の目標として、常住人口ベースの都市化率の引上げ（2012年に52.6%であったものを2020年には60%前後とする）、戸籍人口ベースの都市化率の引上げ（2012年に35.3%であったものを2020年には45%前後とする）が掲げられ、この目標を達成するためには、約1億人の農村人口を都市戸籍へ転換する必要がある。

また、公共サービスでは、農民工子女の義務教育参加比率の引上げ（2020年に99%以上とする）、農民工の就業能力向上を目的とした職業訓練実施率の引上げ（2020年に95%以上とする）、都市常住人口の養老保険カバー率の引上げ（2012年に66.9%であったものを2020年には90%とする）、都市常住人口の医療保険カバー率の引上げ（2012年に95%であったものを2020年には98%とする）などが掲げられた。

なお、職業訓練に関しては、本計画とは別に「農民工職業技能向上計画」を定め、毎年1,000万人の農民工に対する補助金による技能訓練、1,000万人の在職農民工に対する技能向上訓練を実施し、大多数の農民工を普通工から新型技術工に変えることを目標としている。

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」
- 在中国日本国大使館
- 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/zassibacknumber/2008/07/pdf/>
- 一般財団法人海外職業訓練協会（OVTA）
各国・地域情報 中国
<http://www.ovta.or.jp/info/asia/china/index.html>
- 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>
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
アジア経済研究所
小林昌之編「開発途上国の障害者雇用—雇用法制と就業実態」調査研究報告書2011年
http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Report/2010/pdf/2010_422_02.pdf
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—」
- 国際連合World Population Prospects, the 2012 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”