

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 = 16.37円 (2016年期中平均)

・産業構造の改革のため、2016年2月、国務院は国有企業で約180万人の人員削減を行う見通しを公表し、これに伴い、雇用対策として①企業内での雇用の維持、②再就職・転職・創業（起業）支援、③定年前の退職奨励、④公共サービス分野での雇用の提供等を盛り込むことを示した。

同年3月の全人代で、政府は赤字国有企業の過剰生産能力の解消とコストダウン・効率向上に取り組むことを強調し、総額1,000億元の「特別奨励・補助資金」を国家予算から拠出し、構造改革で職を失う人員の再配置・再就職の政策に充てる方針を示した。

・労働保障監察対象を重点化するため、労働保障監察機関の定期的な巡回検査や書類審査等において、企業を労働契約の締結状況等によりA～C級に評価して、労働保障観察対象を重点化する「企業労働保障遵守信用等级評価方法」を公表した。これにより全国的な制度化と統一基準が制定された。2017年1月1日から施行した。

・重大労働保障違反行為に対する懲戒を強化するため、重大労働保障違法行為を行った企業を行政機関のHP、主要新聞やテレビ等のマスメディアを通じて公表する「重大労働保障違反行為社会公表方法」を公表した。これにより全国的な制度化と統一基準が制定された。2017年1月1日から施行した。

・2016年9月、「外国人来中工作許可制度試験実施方案の通知」が公布され、許認可権限を外国人専門家局に一本化、全国統一のシステムの構築、全ての外国人の終身有効な統一番号による管理、申請書類や申請手続きの明確化等の改正が行われた。

新制度では、外国人就労をA類（ハイレベル人材）、B類（専門人材）、C類（普通人員）で管理するが、ハイレベル人材は奨励、専門人材はコントロール、一般人材は制限する方針である。10月から北京、天津、河北、上海等で試行されており、2017年4月から全国で施行される。

1 経済情勢

中国の実質経済成長率は、世界金融危機後に急回復し、2010年に10.6%を記録した後、緩やかな低下が続いている。足元では地域や業種等によって景気動向にばらつきがあり、例えば製造業をはじめとする第二次産業は減速する一方、金融、サービスをはじめとする第三次産業は堅調である等、「まだら模様」の状態にある。

中国政府は、中国経済の現状を「新常态（ニューノーマル）」と位置付け、中長期的には構造改革を通じて従来の投資・輸出主導の高速成長から消費・内需主導の中高速成長に経済発展モデルの転換を図り、同時に短期的には景気刺激策によって持続的な安定成長の確保を目指している。

表 4-1-1 実質 GDP 成長率の推移

(単位: %)

年	2013	2014	2015	2016			
				Q1	Q2	Q3	Q4
実質GDP成長率	7.8	7.3	6.9	6.7	6.7	6.7	6.8

資料出所：中国国家统计局

注：年は原数値で前年比、四半期は季節調整値で前期比。

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、2015年末時点の就業者数は7億7,451万人、うち、都市部就業者数は4億410万人となっている。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、2015年は52.2%となった。

都市部登録失業率¹は2015年は4.05%²となっている。

産業別就業者割合は、2015年は第一次産業で28.3%、第二次産業で29.3%、第三次産業で42.4%となってい

■ 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) 2016年の都市部登録失業率は4.02%。

表 4-1-2 雇用・失業の動向

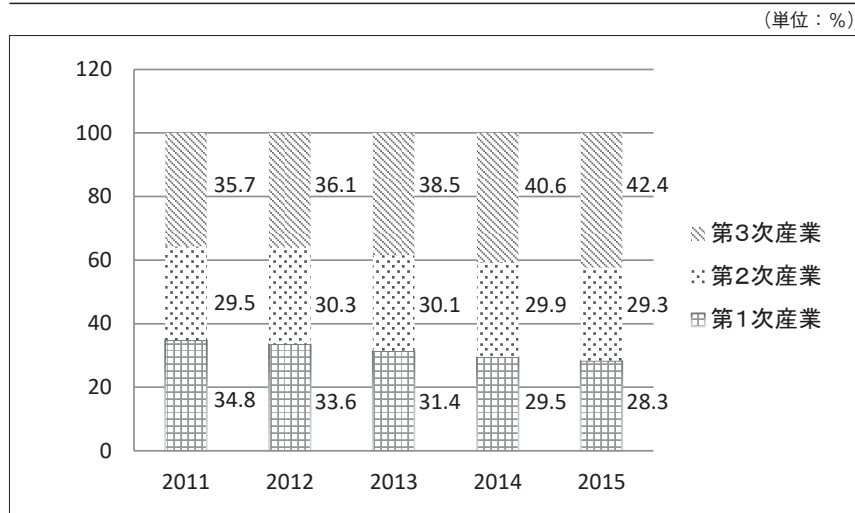
年	2011	2012	2013	2014	2015	2016		
						Q1	Q2	Q3
就業者数	76,420	76,704	76,977	77,253	77,451			
うち都市部	35,914	37,102	38,240	39,310	40,410			
失業者数	922	917	926	952	966			
失業率	4.09	4.09	4.05	4.09	4.05	4.04	4.05	4.04

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」

注1：失業率は都市部の登録失業率

2：Q1は1～3月、Q2は4～6月、Q3は7～9月期

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」

る。第三次産業で増加傾向にあり、第一次産業で減少傾向にある。

(2) 雇用・失業対策の概要

イ 第13次五か年計画（2016～2020年）

2015年の全人代で採択された「第13次五か年計画（2016～2020年）」においては、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。

労働関係では、雇用や起業を促進し、雇用優先戦略を堅持し、労働力の資質、労働力率や労働生産性を高め、労働市場のフレキシビリティを強化することを強調している。さらに所得分配の面で所得格差の縮小、低所得労働者の所得の増加、中所得者の割合拡大を強調している。

ロ 過剰生産能力の解消と雇用対策

中国政府は産業構造の改革を2016年経済運営の最優先課題のひとつに挙げている。特に「石炭」「鉄鋼」等、経営難の国有企業の問題にメスを入れ、合併・再編、清算等を進めていく方針を示している。人力資源・社会保障部によると、今後、「石炭」「鉄鋼」の両業界で合計180万人ほどの大規模な人員削減が見込まれる。政府はIT分野、サービス業等成長が見込まれる分野で新たな産業・雇用を創出する等して、不採算部門からの移動を余儀なくされる労働者の雇用の受け皿とするとしている。

2016年2月、政府は鉄鋼と石炭の両業種について、それぞれ「過剰生産能力の解消、困難からの脱出、発展に関する意見」を発表し、鉄鋼では2016年から5年間で1～1.5億トン、石炭では2016年から3～5年間で5億トン減らすこと等を掲げた。雇用対策として、①企業内での雇用の維持、②再就職・転職・創業（起業）支援、

③定年前の退職奨励³、④公共サービス分野での雇用の提供等を掲げている。

また2016年3月に開かれた「全国人民代表大会（全人代）」で政府は「供給側の構造改革を強化し、持続的な成長の原動力を増強する」との方針を「政治活動報告」で提起し、赤字国有企業の過剰生産能力の解消とコストダウン・効率向上に取り組むことを示した。その上で総額1,000億元の「特別奨励・政治資金」を国家予算から拠出し、構造改革で職を失う人員の再配置・再就職の政策に充てる方針を表明した。政府が大規模な人員削減の方針を示したのは、1990年代後半に国有企業の民営化が進められて以来である。

(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 職業紹介制度

「就職促進法」に基づき各省、市が設置・運営する公共職業安定所が職業紹介等を実施している。公共職業安定所は以下のサービスが無償で労働者に提供しなければならない⁵。

- ① 就業や法規に関する相談
- ② 求職や求人情報、市場賃金額指導、職業訓練情報の提供
- ③ 職業指導及び職業紹介
- ④ 就職が困難な者に対する就職援助の実施
- ⑤ 就職登録、失業登録等の事務手続きの実施

ロ 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、大学卒業生は年々増え続け、2016年は765万人に達する見込みとなっている。しかし、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。

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きた。

また2016年7月に人力資源・社会保障部が公表した第13次5カ年計画綱要において、政府は引き続き大学卒業生の就職支援を就業支援のトップに置き、大学卒業生の就職促進と起業牽引計画を実施し、産業のモデルチェンジ・グレードアップに合わせて、大学卒業生に相応しい就職ポストを開発し、職業指導・教育・見習いを強化し、大学卒業生の自主起業と末端組織での就職を奨励する政策を健全化する、としている。

ハ 高齢者雇用対策⁶

人口総数に占める65歳以上の割合は、2015年9.6%から、2030年17.2%となり0歳～14歳の割合14.8%を逆転し、2050年には27.6%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る。

2015年10月26日～29日に決定された「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」にはより持続可能な社会保障制度の建設等に力を入れることに触れ、退職年齢を段階的に引き上げる政策を実施することを盛り込んでおり、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。

■3) 定年退職年齢（男性60歳、女性50歳、女性幹部55歳）まで5年未満の従業員が、自主的に企業と労働契約の変更（早期退職）に合意した場合、企業は（退職までの）生活費を支給し、基本養老（年金）保険と医療保険の保険料の負担も続ける。ただし、失業、出産、労災保険の負担はなくなる。このため「早期退職」した従業員は定年年齢まで年金を受け取ることはできない。

■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。

■5) 「就職促進法」第35条

■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。

表 4-1-4 児童及び高齢者割合の推計

年	人口総数	(単位：万人、%)			
		0～14歳		65歳以上	
		人数	割合	人数	割合
2015	140,159	23,712	17.2	13,143	9.6
2020	143,287	24,014	17.1	16,961	12.1
2025	144,898	23,006	16.3	20,060	14.2
2030	145,330	20,975	14.8	24,317	17.2
2035	144,859	19,271	13.7	29,929	21.3
2040	143,550	18,579	13.3	34,292	24.6
2045	141,409	18,424	13.4	35,783	26.0
2050	138,498	18,214	13.5	37,139	27.6
2055	135,045	17,694	13.5	40,792	31.0

資料出所：国連「World Population Prospects, the 2015 Revision」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。従来、一般企業での障害者雇用は進んでこなかったが、政府が障害者の就労支援政策を拡大していることを受け、2016年秋頃から企業での雇用が進んでいる。

表 4-1-5 都市部障害者の新規就業者数

年	都市部 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
2011	31.8	7.5	9.7	14.6
2012	32.9	8.0	10.2	14.7
2013	36.9	8.7	10.7	17.5
2014	25.3	7.0	7.6	10.7

資料出所：「中国統計年鑑」22-37表を基に厚生労働省大臣官房国際課にて作成

(イ) 障害者雇用率制度

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。

(ロ) 集中就業と分散就業

2007年の「障害者就業国務院令」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。

(ハ) 障害者就業保証金の徴収の取扱い

従来は障害者連合会が金額を検定し徴収していたが、2016年から、障害者連合会は障害者の雇用人数の検定のみを担い、税務局が金額の検定と徴収を担うことになった。

(ニ) その他の障害者雇用の奨励策

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。

ホ 外国人労働者対策

(イ) 外国人就業規制

従来より「外国人の中国における就業管理規定」（1996

■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と前年度の当地区従業員の前平均賃金を基に計算して求められる。

■10) 残疾人就業条例。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。

■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 (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

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。

表 4-1-6 ビザの種類

ビザの種類	外国人出入国管理条例
C	国境を通過する国際乗務員、運送
D	永住者
F	非商業目的の訪問者 (訪問、視察、学術文化など)
G	トランジット
J	国外メディア記者
L	観光客
M	商業目的の訪問者 (ビジネス、商談等)
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
Z	就労者

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している。

(D) 外国人就労許可制度

ハイレベル人材のニーズの高まりと、外国人労働者の厳格な管理や制度の利便性の向上の必要性の高まりを受け、外国専門家局は2016年9月27日「外国人来中工作許可制度試験実施方案の通知」(外專発 [2016] 151号)を發布し、新しい外国人就労許可制度が公布された。

従来、一般外国人労働者向けに人力資源・社会保障部

が「外国人就労許可証書」、「外国人就労証書」を発行し、ハイレベル人材向けには外国人専門家局が「外国専門家来注就労許可書」、「外国専門家証書」を発行してきたが、これにより許認可権限が外国人専門家局に一本化された。また全国統一のシステムを構築し、全ての外国人を終身有効な統一番号で管理 (居留証、社会保険、個人所得税の情報等) する。さらに申請書類、申請手続きが明確化されたことに加え、外国人就労許可書はネット申請が可能となり、全国でオンラインで発行されることとなった。

新制度では、外国人就労をA類 (ハイレベル人材)、B類 (専門人材)、C類 (普通人員) で管理するが、ハイレベル人材は奨励、専門人材はコントロール、一般人材は制限する方針であり、審査期間が短くなり、かつ無犯罪記録証明書や職歴、学歴の証明書の提出が不要となった。10月から北京、天津、河北、上海等で試行されており、2017年4月から全国で施行される。

(H) 外国人の社会保険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。

■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。

(4) 労務派遣（労働者派遣）制度

イ 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¹⁵。

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¹⁶。

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¹⁷。

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¹⁸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¹⁹。

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²⁰。

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²¹。

二 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²²。

ホ 罰則

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
派遣機関に対しては、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²³。

派遣元が労働派遣許可証を改ざん、転売、貸出、譲渡
したとき、虚偽の資料を提出して同許可証を取得したと
き、贈賄等の不正な手段で同許可証を取得したときには
1万元以下（重大な事案の場合は1万元以上3万元以下）
の罰金が科される²⁴。

(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²⁵。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

■ 15) 「労働契約法」第58条、第59条
■ 16) 「労働契約法」第66条第1項
■ 17) 「労働契約法」第66条第2項
■ 18) 「労働契約法」第66条第3項
■ 19) 「労務派遣暫定規定」第4条第1項、第2項
■ 20) 「労務派遣暫定規定」第28条第1項、第2項
■ 21) 「労務派遣暫定規定」第28条第3項
■ 22) 「労働契約法」第63条
■ 23) 「労働契約法」第92条
■ 24) 「労務派遣行政許可実施弁法」第33条
■ 25) 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 4-1-7 失業保険制度

名称	失業保険金	
根拠法	失業保険条例	
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。
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	227万人（2015年末受給者実人員）
	支給総額等	基金歳入：1,368億元（2015年；対前年比12億元減） 基金歳出：739億元（同；対前年比124億元増）
	基金残高	5,083億元（2015年末；対前年比632億元増）

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²⁶。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、受給者数ともに増加傾向にあり、2015年の失業保険加入者数は1億7,326万人²⁷、失業保険給付受給者数は227万人であった。

表 4-1-8 失業保険加入者数等の推移

年	(単位：万人)					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
失業保険加入者数	13,376	14,317	15,225	16,417	17,043	17,326
失業保険給付受給者数	209	197	204	197	207	227

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」
注：各年末時点

(6) 職業能力開発

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²⁸。2010年6月に「国家中長期人材発展計画要綱（2010～2020）」²⁹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、2015年、全国で1,160万人が専門技術資格試験³⁰を受験し、そのうち218万人が資格証書³¹を取得し、2015年末時点で、各種専門技術職業資格証書の所有者は累計1,797万人となっている。

■ 26) 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。
 ■ 27) 2016年の失業保険の加入者数は1.8億人。
 ■ 28) 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。
 ■ 29) 中国政府ホームページ（http://www.gov.cn/jrzq/2010-06/06/content_1621708.htm）参照。
 ■ 30) 專業技術人員資格考試
 ■ 31) 自營專業技術人員職業資格証書

表 4-1-9 都市部企業の年平均賃金の推移

年	非私営企業						私営企業					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010	2011	2012	2013	2014	2015
平均賃金	36,539	41,799	46,769	51,483	56,339	62,029	20,759	24,556	28,752	32,706	36,390	39,589
賃金上昇率	13.3	14.4	11.9	10.1	9.4	10.1	14.1	18.3	17.1	13.8	11.3	8.8

資料出所：中国国家統計局

技能労働者の育成については、技工学校³²や職業訓練センター³³、民間職業訓練機関において行われている。

2015年末時点で技工学校は、2,545校(2014年末:2,818校)、在校生は322万人(2014年末:339万人)、年間477万人(2014年末:508.5万人)の社会人訓練が行われた。

2015年末時点で、職業訓練センターは2,636校(2014年末:2,453校)、民間訓練機関は18,887機関(2014年末:18,891)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1,908万人(2014年末:1,935万人)に対し行われた。うち一般訓練(就業技能訓練)1,023万人、就業後の在職者訓練(技能向上訓練)620万人、起業家訓練(創業訓練)211万人、その他訓練54万人となった。

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

2015年における都市部非私営企業の年平均賃金は62,029元(2014年:56,339元)で、対前年上昇率は10.1%(2014年:9.4%)。都市部私営企業はそれぞれ、39,589元(2014年:36,390元)、8.8%(同11.3%増)であった³⁴。いずれも平均賃金は比較的高い伸びを保ってはいるが。

地域別の賃金をみると、2015年の賃金は非私営企業、私営企業ともに東部地域が最も高い。増加率は、非私営企業は西部地域、私営企業は東部地域が最も高い。

表 4-1-10 地域別賃金格差

	非私営企業			私営企業		
	2014	2015	増加率	2014	2015	増加率
東部地域	64,279	70,611	9.9	39,846	43,439	9.0
中部地域	46,828	50,842	8.6	30,276	32,773	8.2
西部地域	51,209	57,319	11.9	33,749	36,478	8.1
東北地域	46,512	51,064	9.8	30,548	32,176	5.3
合計	56,360	62,029	10.1	36,390	39,589	8.8

資料出所：中国国家統計局

(注) 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

業種別の賃金をみると、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。業種間の賃金格差が非常に大きく、非私営企業では、最も賃金の高い金融業と、最も低い農林・牧畜・水産業とでは、3.59倍(2014年:3.82倍)の格差があり、私営企業では、最も賃金の高い情報通信/IT関連業と、最も低い農林牧畜漁業とでは、1.99倍(2014年:1.90倍)の格差がある。

■ 32) 「技工学校」は日本語で「技術労働者学校」であり、地方労働部門や民間企業、国有企業等が運営しており、初級中学卒業後に職業技術教育を行う機関の一つである。主に機械製造・旋盤、機械組立といったものづくりの技能者の養成を目的とし、すべての学生に生産現場で独立して作業できる中級技能を修得させることを目標としている。
 ■ 33) 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
 ■ 34) 「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。

表4-1-11 地域別最低月額賃金の推移

(単位：元)

	省市名	最新調整月	2016年	2015年	2014年	2013年	2012年	2011年
華北	北京	2016年7月	1,890	1,720	1,560	1,400	1,260	1,160
	天津	2016年7月	1,950	1,850	1,680	1,500	1,310	1,160
	河北	2016年6月	1,650	1,480	1,480	1,320	1,320	1,100
	山西	2015年5月		1,620	1,450	1,290	1,125	980
	内モンゴル	2015年7月		1,640	1,500	1,350	1,200	1,050
東北	黒竜江	2015年10月		1,480	1,160	1,160	1,160	880
	吉林	2015年12月		1,480	1,320	1,320	1,150	1,000
	遼寧	2016年1月	1,530	1,300	1,300	1,300	1,100	1,100
華東	上海	2016年4月	2,190	2,020	1,820	1,620	1,450	1,280
	江蘇	2016年1月	1,770	1,630	1,630	1,480	1,320	1,140
	(蘇州)	2016年1月	1,820	1,680	1,680	1,530	1,370	1,140
	浙江	2015年11月		1,860	1,650	1,470	1,310	1,310
	山東	2016年6月	1,710	1,600	1,500	1,380	1,240	1,100
華南	福建	2015年7月		1,500	1,320	1,320	1,200	1,100
	広東	2015年5月		1,895	1,550	1,550	1,300	1,300
	深セン	2015年3月		2,030	1,808	1,600	1,500	1,320
	広西	2015年1月		1,400	1,200	1,200	1,000	820
中部	海南	2016年5月	1,430	1,270	1,120	1,120	1,050	830
	河南	2015年7月		1,600	1,400	1,240	1,080	1,080
	安徽	2015年11月		1,520	1,260	1,260	1,010	1,010
	江西	2015年10月		1,530	1,390	1,230	870	720
	湖北	2015年9月		1,550	1,300	1,300	1,250	1,100
西北	湖南	2015年1月		1,390	1,265	1,265	1,160	1,020
	陝西	2015年5月		1,480	1,280	1,150	1,000	860
	甘肅	2015年4月		1,470	1,350	1,200	980	760
	寧夏	2015年11月		1,480	1,300	1,300	1,100	900
	青海	2014年5月		1,270	1,270	1,070	1,070	920
西南	新疆	2015年7月		1,670	1,520	1,520	1,340	1,160
	重慶	2016年1月	1,500	1,250	1,250	1,050	1,050	870
	四川	2015年7月		1,500	1,400	1,200	1,050	850
	貴州	2015年10月		1,600	1,250	1,030	930	930
	雲南	2015年9月		1,570	1,420	1,265	1,100	950
	チベット	2015年1月		1,400	1,200	1,200	1,200	950

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」

注1：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、国家规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。

2016年の金額は、10月時点。2016年以外は、12月31日時点の基準額。

表 4-1-12 業種別賃金格差

(単位: 元、%)

	非私営企業			私営企業		
	2014	2015	増加率	2014	2015	増加率
農林牧畜漁業	28,356	31,947	12.7	26,862	28,869	7.5
採石業	61,677	59,404	-3.7	35,819	38,192	6.6
製造業	51,369	55,324	7.7	35,653	38,948	9.2
電気/ガス/水道供給業	73,339	78,886	7.6	33,184	34,631	4.4
建設業	45,804	48,886	6.7	38,838	41,710	7.4
卸売/小売業	55,820	60,328	8.1	33,894	36,635	8.1
交通運輸/倉庫/郵便業	63,416	68,822	8.5	38,891	40,495	4.1
旅館/飲食業	37,264	40,806	9.5	29,483	31,889	8.2
情報通信/IT関連業	100,797	112,042	11.2	51,044	57,719	13.1
金融業	108,273	114,777	6.0	41,553	44,898	8.0
不動産業	55,554	60,244	8.4	37,826	41,767	10.4
賃貸/商業サービス業	66,475	72,489	9.0	39,414	43,770	11.1
科学研究/技術サービス業	82,220	89,410	8.7	47,462	50,441	6.3
水利/環境/公共施設管理業	39,198	43,528	11.0	33,847	37,222	10.0
修理業、住民サービス業	41,882	44,802	7.0	30,580	34,778	13.7
教育業	56,580	66,592	17.7	33,678	34,635	2.8
衛生/社会奉仕業	63,267	71,624	13.2	37,205	40,558	9.0
文化/体育/娯楽業	64,150	72,764	13.4	32,024	34,974	9.2
公共管理・社会保障等	53,110	62,323	17.3			
合計	56,339	62,029	10.1	36,390	39,589	8.8

資料出所: 中国国家统计局

□ 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	2010	2011	2012	2013
	11月	11月	11月	9月
週平均労働時間	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作業時間」

ハ 労働災害³⁵

死亡者数は近年減少する傾向にある。2015年の労働災害による死亡者数は66,182人であった³⁶。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³⁷。

表 4-1-14 労働災害による死亡状況

(単位: 人)

年	2011	2012	2013	2014	2015
労働災害死亡者	75,572	71,983	69,434	68,061	66,182
国内総生産1億元当たりの死亡者	0.173	0.142	0.124	0.107	0.098
鉱工業、商業における労働者10万人当たりの死亡者	1.88	1.64	1.52	1.33	1.07
石炭鉱山における石炭採掘100万トン当たり死亡者	0.564	0.374	0.288	0.255	0.162

資料出所: 中国国家统计局「国民経済和社会发展統計」

■ 35) 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。
 ■ 36) 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。
 ■ 37) 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たが、第13次五か年計画(2016-2020)では、同指標は削除され³⁸⁾、賃金収入分配制度改革の深化等について提起されている。

(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³⁹⁾。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⁴⁰⁾。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⁴¹⁾。

なお、労働時間の超過が許される場合は以下のとおり⁴²⁾。

- 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ぬ場合。
- ③ 法律、行政法規に規定するその他の事由がある場合。

■38) 国務院は2016年8月、「実体経済企業コストの軽減方案」を発表し、景気下振れ圧力に効果的に対処するため、人件費低減をはじめ税負担や資金調達コスト、物流費等企業コスト削減指針を示した。同方案は各地方に対し、企業の負担能力を考慮した上で、労働者の最低生活を保証するため、最低賃金基準の調整幅と調整頻度を合理的に確定することを求めている。

■39) 「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)

■40) 「労働法」第41条

■41) 「労働法」第44条

■42) 「労働法」第42条

■43) 「労働法」第38条

■44) 「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)

■45) 「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。

■46) 「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。

(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⁴³⁾。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⁴⁴⁾。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⁴⁵⁾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⁴⁶⁾。

(5) 労働安全衛生

中華人民共和国安全生産法により規定されており、安全監督・管理部門(主として生産過程における作業場の安全な生産や職業病予防の監督管理)、衛生・計画育成部門(主として職業病の診断治療の監督管理)、人的資源・社会保障部門(主として職業病患者の社会保障の監督管理)により担っている。

近年、特に職業病の多発や大規模な労働災害が頻発する状況となっており、これが社会問題化している。そうした中、関連法案が相次いで改正された(職業病防治法改正(2011年12月31日施行)、安全生産法改正(2014年12月1日施行)、環境保護法改正(2015年1月1日施行))。

安全生産法の改正法においては、安全生産の強化を図るため52項目の改定が行われており、特に、安全生産に関する規則制度制定時の労働組合への意見聴取義務が新たに規定され、安全生産管理機構の設置基準又は専任安全生産管理人員の配備基準等が変更され、取り締まり措置や罰則の強化等が定められた。

表 4-1-15 労災保険制度

名称	労災保険	
根拠法	労働災害保険条例	
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：2億1,432万人（2015年、対前年793万人増） 労災認定件数：107.6万人（2015年、対前年7.1万人減） 障害等級認定件数：54.2万人（2015年、対前年1.6万人減）
	支給総額等	基金歳入：754億元（2015年、対前年59億元増） 基金歳出：599億元（2015年、対前年39億元増）
	基金残高	1,285億元（2015年、対前年比156億元増）

表 4-1-16 労災保険加入者数等の推移

(単位：万人)					
年	2011	2012	2013	2014	2015
労災保険加入者数	17,696	19,010	19,917	20,639	21,432
労災保険給付受給者数	163	191	195	198	202

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) 労災保険制度

労働災害保険条例⁴⁷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、治療期間中の賃金や福利厚生等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、2015年はそれぞれ2億1,432万人⁴⁸（2014年：2億639万人）、202万人（2014年：198万人）となった。

(7) 解雇規制⁴⁹

特集第1章参照

■ 47) 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。
 ■ 48) 2016年の労災保険の加入者数は2.2億人。
 ■ 49) 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。

(8) 農民工⁵⁰ 対策

農民工総数は、増加傾向にあり、2015年には2億7,747万人となったが、対前年比1.3%増と増加率は2010年をピークに5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1億6,884万人、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1億863万人となっており、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66.4%、女性33.6%となり、年齢別では、16～20歳3.7%、21～30歳29.2%、31～40歳22.3%、41～50歳26.9%、50歳以上17.9%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）、2015年は55.2%（平均年齢は38.3歳）と減少し、41歳以上の構成比が毎年上昇していることから、農民工の高齢化が進んでいる状況がわかる。

表4-1-17 農民工総数の推移

		(単位：万人)					
		2010	2011	2012	2013	2014	2015
農民工総数		24,233	25,278	26,261	26,894	27,395	27,747
		5.4%	4.4%	3.9%	2.4%	1.9%	1.3%
外地へ出稼ぎ		15,335	15,863	16,336	16,610	16,821	16,884
		5.5%	3.4%	3.0%	1.7%	1.3%	0.4%
地元で就業		8,888	9,415	9,925	10,284	10,574	10,863
		5.2%	5.9%	5.4%	3.6%	2.8%	2.7%

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0.4%、第二次産業に従事する者の割合は55.1%、第三次産業に従事する者の割合は44.5%となっており、第一次産業と第二次産業で減少傾向、第三次産業で増加傾向にある。

就業業種は、製造業が31.1%と最も多く、建設業が21.1%、卸売・小売業が11.9%、その他サービス業が

10.6%、交通運輸業が6.4%、旅館・飲食業が5.8%と続いている。

表4-1-18 農民工就業産業分布

(単位：%)		
	2014	2015
第一次産業	0.5	0.4
第二次産業	56.6	55.1
製造業	31.3	31.1
建設業	22.3	21.1
第三次産業	42.9	44.5
卸売・小売業	11.4	11.9
交通運輸業	6.5	6.4
旅館・飲食業	6.0	5.8
その他サービス業	10.2	10.6

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、2015年の労働契約締結率は36.2%となっている。

農民工をめぐる問題は、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⁵¹。

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）⁵²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。

■50 「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。

■51 人力資源・社会保障部が2016年8月に公表した「人力資源・社会保障事業発展第13次五カ年計画綱要」において、農民工の合法的な権益を保障するとしている。具体的には、農民工へのサービス事業を全面的に強化し、農民工の就職と起業を安定拡大し、農民工職業教育を強化すること。農民工賃金不払問題を全面的に取り締まること。戸籍制度改革を推進し、居住証制度を実施し、農民工と都市に連れてきた家族が平等に義務教育・公衆衛生サービス等の基本的公共サービスを受用することを段階的に推進し、農民工の市民化を秩序的に推進すること等が掲げられている。

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

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衆組織」と規定されているが、労働組合（工会）は、下記の特徴がある。

- 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

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）⁵³であり、34の産業別経営者団体からなっている。

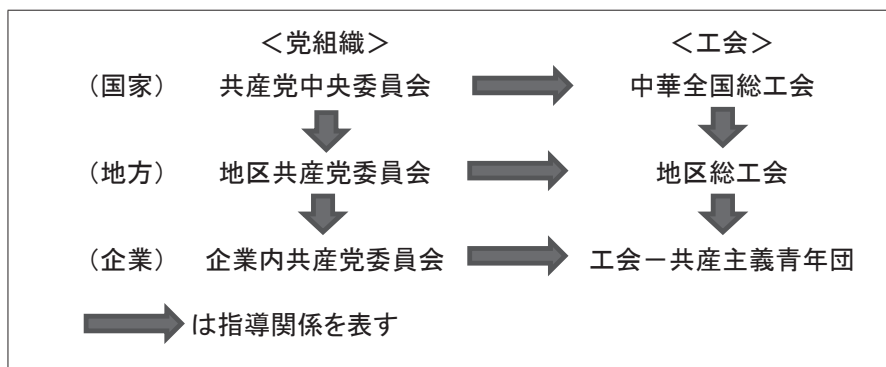
(2) 労働紛争⁵⁴ 発生件数等

中国国家统计局によると、全国の仲裁委員会による労働紛争案件の受理件数と処理件数は、それぞれ2007年の35万182件と34万30件から、労働紛争調停仲裁法や労働契約法が施行された2008年に69万3,465件と62万2,719件へと倍増した。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年を超えた場合等において、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、労働紛争調停仲裁法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。

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。

2014年の仲裁機関における労働紛争受理件数は増加の一途をたどっているが、2016年3月の全国人民代表大会（中国の国会にあたる）で決まった「第13次5カ年計画（2016～2020年）」では、「調和のとれた労働関係の

図 4-1-19 党組織と工会の関係



■ 53) 「中国企業連合会・中国企業家協会」（http://www.cec-ceda.org.cn/english_version/ 参照。
 ■ 54) 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。

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

構築」のため「労働紛争処理メカニズムの完備、調停・仲裁、労働保障監察・法執行力の強化により、労働者の権益を確実に保護する」との考えが示された。紛争の増加に対応する必要性から、より迅速で有効な紛争解決システムの構築に向けて、検討が続くとみられる。

表 4-1-20 仲裁機関における労働紛争受案件数

(単位：件)							
年	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
受案件数	693,465	684,379	600,865	589,244	641,202	665,760	715,163
処理件数	622,719	689,714	634,041	592,823	643,292	669,062	711,044

資料出所：中国労働統計年鑑24-26表「暦年労働争議処理状況」

(3) 紛争解決制度

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⁵⁵：「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⁵⁶：「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、その後に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)⁵⁷：「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⁵⁸。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 「一裁終局」

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⁵⁹。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、

■55) 「労働法」第80条
 ■56) 「労働法」第81条
 ■57) 「労働法」第83条
 ■58) 「労働法」第83条
 ■59) 「労働紛争調停仲裁法」第48条

などは仲裁委員会を管轄する中級人民法院⁶⁰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) 産業構造の改革と雇用対策

中国政府は産業構造の改革を2016年経済運営の最優先課題の一つに挙げており、特に「石炭」「鉄鋼」等の経営難の国有企業の問題にメスを入れ、合併・再編、破産・清算等を進めていく方針を示している。

2016年2月、政府は国有企業で約180万人（鉄鋼業約50万人、石炭業約130万人）の人員削減を行う見通しを公表し、これに伴い、雇用対策として①企業内での雇用の維持、②再就職・転職・創業（起業）支援、③定年前の退職奨励、④公共サービス分野での雇用の提供等を盛り込むことを示した。

2016年3月の全人代で、政府は供給側の構造改革を強化し、持続的な成長の原動力を増強する方針を示し、赤字国有企業の過剰生産能力の解消とコストダウン・効率向上に取り組むことを強調した。総額1,000億元の「特別奨励・補助資金」を国家予算から拠出し、構造改革で職を失う人員の再配置・再就職の政策に充てる方針を示した（詳細は2 (2) 口参照）。

(2) 「企業労働保障遵守信用等級評価方法」による労働保障監察対象の重点化の導入

2016年7月25日、労働保障監察機関の定期的な巡回検査や書類審査等において、毎年1回、企業を就業規則等の制定状況等によりA～C級に評価して、労働保障監察対象を重点化する「企業労働保障遵守信用等級評価方法」を公表し、これにより全国的な制度化がなされ、統一基準が制定された。2017年1月1日から施行された。

企業の評価は労働契約の締結状況、労働者派遣・児童労働・女性労働・未成年労働者の特殊保護規定の遵守状況、労働者への賃金給付と最低賃金基準の遵守状況等により行われる。評価の結果、A級の企業は検査の頻度が減らされ、B級の企業は頻度を増やし、C級の企業は検査が強化される。

(3) 「重大労働保障違反行為社会公表方法」による違法行為の公表の導入

2016年9月13日、重大労働保障違法行為を行った企業を行政機関のHP、主要新聞やテレビ等のマスメディアを通じて公表する「重大労働保障違反行為社会公表方法」を公表し、これにより全国的な制度化と統一基準が制定された。2017年1月1日から施行された。

公表対象となる重大労働保障違反行為は、労働者の労働報酬を中間搾取するが理由なく支給を延期し、当該金額が比較的多い場合で刑事責任を迫及する場合等である。違法主体の全称、統一社会信用コード、住所、法定代表者名等が公表される。

(4) 新たな外国人就労許可制度の施行

2016年9月27日、「外国人来中工作許可制度試験実施方案の通知」（外專発 [2016] 151号）が発布され、新しい外国人就労許可制度が公布された。これにより許認可権限を外国人專家局に一本化、全国統一のシステムの構築、全ての外国人を終身有効な統一番号による管理、申請書類や申請手続きの明確化等の改正が行われた。

新制度では、外国人就労をA類（ハイレベル人材）、B類（専門人材）、C類（普通人員）で管理するが、ハイレベル人材は奨励、専門人材はコントロール、一般人材は制限する方針である。10月から北京、天津、河北、上海等で試行されており、2017年4月から全国で施行される（詳細は2 (3) ホ (D) 参照）。

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
- 国際連合

World Population Prospects, the 2015 Revision

- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）
- 一般財団法人海外職業訓練協会（OVTA）
- 独立行政法人日本貿易振興機構（JETRO）
- アジア経済研究所

■ 60) 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。