

# 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

中国  
(労働施策)

## 第1節 中華人民共和国（People's Republic of China）

### 労働施策

(参考) 1元 = 16.69円 (2018年期中平均)

- ・2018年3月17日に全人代で「国務院機構改革案」が可決され、これを受けて国務院の機構再編がおこなわれた。労働分野においては、労働安全衛生を所管していた国務院直属の国家安全監督管理総局が廃止され、危機管理部に業務が移管された。
- ・2018年から都市部における労働力調査に基づく都市部調査失業率の公表が開始されている。その調査対象には都市戸籍を有する者のほか、6か月以上都市に居住している農民工も含まれる。なお、中国政府の2018年の主要所期経済目標の中では、政策目標として都市部調査失業率が都市部登録失業率と並んで採用されている。

### 1 経済情勢

景気は持ち直しの動きに足踏みが見られている。2018年12月に開催された中央経済工作会議<sup>1</sup>では、米中経済貿易摩擦などを念頭に「穩中有変（安定の中、変化あり）」「變中有憂（変化の中に憂いあり）」の状況にあり、外部環境は複雑で厳しく、経済は下押し圧力に直面しているとの認識を示した。

表4-1-1 実質GDP成長率の推移

年	2015	2016	2017	2018				
				Q1	Q2	Q3	Q4	
実質GDP成長率	6.9	6.7	6.8	6.6	6.8	6.7	6.5	6.4

資料出所：中国国家統計局

注：年は原数値で前年比、四半期は季節調整値で前年同期比。

### 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、2017年末時点の就業者数は7億7,640万人、うち、都市部就業者数は4億2,462万人となっている。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、2017年は54.7%となった。

都市部登録失業率は低下傾向にある。また、2018年

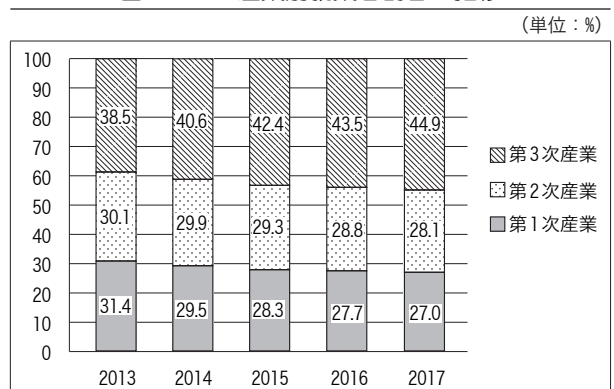
表4-1-2 雇用・失業の動向

年	2013	2014	2015	2016	2017	2018		
						Q1	Q2	Q3
就業者数	76,977	77,253	77,451	77,603	77,640	...	...	...
うち都市部	38,240	39,310	40,410	41,428	42,462	...	...	...
失業者数	926	952	966	982	972	...	...	...
都市部登録失業率	4.05	4.09	4.05	4.02	3.90	3.89	3.83	3.82
都市部調査失業率	...	...	...	...	...	5.0	4.8	5.0

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」、国家統計局

注：都市部調査失業率は2018年から月次で公表、四半期数値は各3か月平均を厚生労働省大臣官房国際課にて算出。

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」

■1) 共産党と政府が年に1度、翌年の経済政策運営の基本方針を決めるために開催する会議。

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

から都市部登録失業率に加え都市部調査失業率が公表されるようになった。都市部調査失業率は5%前後で推移している<sup>2</sup>。

産業別就業者割合は、2017年は第一次産業で27.0%、第二次産業で28.1%、第三次産業で44.9%となっている。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次五カ年計画（2016～2020年）

2015年の全人代<sup>3</sup>で採択された「第13次五カ年計画（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 第13次五カ年計画に基づく雇用促進計画

2017年2月、政府は第13次五カ年計画中の雇用政策の数値目標等を定めた「雇用促進計画」を発表した。

政府は重厚長大産業からサービス産業への構造転換、新興産業の育成、創業・事業革新の推進、インターネットビジネスの普及などによる新規雇用の創出、労働者の職種転換・能力向上、就職支援・マッチング機能の強化を図ることを提唱した。また、都市部で5,000万人（2017年においては1,100万人）以上の雇用を創出し、都市部登録失業率を5%<sup>4</sup>以内に抑制する方針を示した。

「雇用促進計画」は、労働者の就業あるいは起業の意

欲を向上させるため、人材育成の重要性を強調し、職業訓練などの就業促進により1,000万人を貧困から脱却させることなどを掲げている。

新規就業者等の平均就学年数を13.5年にする目標を設定し、全国の技能労働者数を約1億7,000万人、このうち「高度技能人材」を5,500万人にするといった目標を設定した。また、貧困家庭の子女、中卒・高卒者、農民工<sup>5</sup>、失業者、転職者、退役軍人、障害者に対する無料職業訓練、赤字国有企業を想定した「過剰生産能力解消企業」の従業員、高等教育機関卒業生、新世代農民工<sup>6</sup>などに対する特別教育訓練の実施も計画する。

このほか「雇用促進計画」は労働契約の締結率を90%以上に保つこと、労働者の権利保護を強化すること、賃金を合理的に上げていくこと、なども盛り込んでいる。

## (3) 各種雇用対策

雇用労働政策を担当しているのは、人力資源・社会保障部である。労働者の安全衛生は危機管理部が担当している。

### 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を無償で労働者に提供しなければならない<sup>7</sup>。

- 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、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
- ⑤ 就職登録、失業登録等の事務手続き

■2) 都市部登録失業率は都市戸籍を持つ者で失業登録を行った者（都市部失業登録者）を分子、都市戸籍を持つ労働力人口の推計を分母として求められる割合である。都市部調査失業率は都市戸籍所有者のほか、6か月以上都市に居住している農民工を対象とした労働力調査により求められる失業率で、他国の失業率により近い概念となっている。

■3) 全国人民代表大会（中国の国会に相当するもの）

■4) 五カ年計画の期間中には赤字国有企業の人員削減を計画しており、失業率の高まりが懸念されている。また、大卒者の就職難や農村からの出稼ぎ労働者の雇用不安が社会的な問題になっている。

■5) 戸籍は農村にありながら、本籍地以外の場所で農業以外の労務に従事する者。3（10）参照。

■6) 農民工のうち、1980年代以降生まれの者をいう。2016年時点で、1.4億人で農民工全体の49%を占める。親世代に比べ、教育水準が高く、価値観も多様で、情報ツールの利用に長けている一方で、我慢づよくなく、不平等・格差に敏感で、職場への定着率も低いといわれている。2010年に中国共産党中央一号指令により初めて「新世代農民工」という概念を使用し、解決すべき問題があるとの認識を示した。

■7) 就職促進法第35条

## □ 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20～30万人のペースで増え続け、2017年は795万人に達する見込みとなっている。しかし、経済の停滞、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。

2016年、人力資源・社会保障部が公表した第13次五カ年計画綱要において、大学卒業生の就職と起業を促進するため、産業構造の変化等に合わせて、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・見習いを強化するとしている。また、同年、人力資源・社会保障部と教育部が「大卒者の就職・起業促進計画の実施に関する通知」を公布<sup>8)</sup>し、能力向上、創業への誘導、就職支援、情報提供などの方針をあらためて示し、大卒者の就職・起業を促している。

## ハ 高齢者雇用対策<sup>9)</sup>

人口総数に占める65歳以上の割合は、2018年現在の11.9%から、2030年には17.1%となり0歳～14歳の割合15.4%を逆転すると推計されている。2016年にいわゆる「一人っ子政策」が撤廃され、1組の夫婦が二人の子どもを持つことが認められるようになったが、1970年代から続いてきた人口抑制策などの影響もあり、将来的に、労働力不足や高齢化が急速に進んでいくとみられる。

2015年に決定された「中国共産党中央の国民経済及び社会発展に係る第13次五カ年計画に関する建議」では持続可能な社会保障制度の構築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。

## 二 障害者雇用対策

国家統計局によれば、8,502万人（2010年）の障害者がいると推計されている。うち、視覚障害者1,263万人、聴覚障害者2,054万人、肢体不自由者2,472万人、重複障害者1,386万人等となっており、障害の程度別に見ると、重度障害者が2,518万人、中度・軽度障害者が5,984万人となっている。

障害者就業条例<sup>10)</sup>第22条に基づく組織である「障害者就業サービス機構」により、障害者に対して無料で、①職業情報の発信、②職業訓練、③職業カウンセリング、適性評価、職業リハビリテーション、職業紹介、④自主的な就業支援、などを実施するとともに、⑤障害者を雇用する企業に対して必要な支援を行う。

従来、一般企業での障害者雇用は進んでこなかったが、人力資源・社会保障部などにより2016年に「障害者就職促進『第13次五カ年計画』実施方案」が発表されたことを受け、企業での雇用が進んでいくことが見込まれる。

具体的には、2016～20年の間に、①都市部の障害者100万人に対して無料職業訓練を提供して職業能力を高め、50万人の新規就業を実現すること、②中西部の農村貧困障害者50万人に無料技術訓練を行い、専門的な技術を取得させることで就業につなげ、貧困層の収入増を図る、③障害者に対する就業支援サービスを強化し、都市部、農村部の障害者があまねく職業紹介、職業指導を受けられるようにすることを目標に掲げている。

■8) 起業をした大卒者は、2015年3.0%で2009年（1.2%）から倍増しているが、資金や経験の不足などから大卒者の創業の成功率は高くないとみられている。これらを受け、通知が公布された。

■9) 企業年金試行弁法により、年金支給開始年齢（男性60歳、女性幹部55歳、女性従業員50歳）が、定年退職年齢とされている。直接に定年退職年齢を規定しているわけではない。

■10) 残疾人就業条例。障害者保護法（1990年）に基づき、2007年に國務院が障害者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。

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

(イ) 障害者雇用率制度

2007年の障害者就業条例により、「雇用単位<sup>11</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、当該雇用単位の従業員総数の1.5%を下回ってはならない。」とされている。ただし、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場合は、障害者就業保障金<sup>12</sup>を納付しなければならない。

(ロ) 集中就業と分散就業

障害者就業条例において、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<sup>13</sup>、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<sup>14</sup>」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、社会団体、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。

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。

(ハ) 障害者に対する公共職業訓練

障害者向けの職業訓練は、①就業技能訓練、②在職者向けの技能向上訓練、③創業訓練、の3種類に分けられ、各種訓練機関等において実施されている。個々人の体力や能力を考慮して、訓練メニューが設定<sup>15</sup>される。

ホ 外国人労働者対策

(イ) 外国人就業規制

「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<sup>16</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などと規定されている。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。

表4-1-4 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

(ロ) 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、国家外国専門家局は2016年9月「外国人の中国における勤務許可制度試行実施案の発布に関する通知」を発布し、2017年4月から新しい外国人就労許可制度が施行された<sup>17</sup>。

■11) 雇用単位とは、政府機関、団体、企業（国有、外国投資企業含む）、特殊法人など。被用者が8人未満の個人経営企業は、障害者雇用義務が免除される。  
 ■12) 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年平均賃金を基に計算して求められる。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。  
 ■13) 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。  
 ■14) 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。  
 ■15) 訓練対象の職業としては、按摩（マッサージ）、情報技術、服飾デザイン、美容、調理、家電修理、工芸製品製造、農作物栽培、水産加工、畜産、養殖などがある。訓練期間については、一か月以下の短期のものから半年を超える長期の訓練もある。  
 ■16) 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。  
 ■17) 外国人の中国における勤務許可制度の全面的実施に関する通知



従前は、一般向けの「外国人入国就労許可」と専門家向けの「外国専門家就労許可」の二種類に分かれていたが、「外国人就労許可」制度に統合して、国家外国専門家局が管理することとなった。具体的には、一般向けに人力資源・社会保障部が「外国人就業許可証」及び「外国人就業証」を発行し、ハイレベル人材向けには国家外国専門家局が「外国専門家訪中就業許可証」及び「外国専門家証」を発行してきたが、証書の管理が国家外国専門家局に一本化され、それぞれ「外国人就労許可通知」及び「外国人就業許可証」に統一された。

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）するほか、外国人就業許可通知はオンライン申請が可能となった。

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。大枠が内容として定められており、地方外国専門家局に大きく自由裁量権が与えられている。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となった。

A類：経歴、職位、学歴等の要件を満たした場合（グローバル500社の本部で上級管理職または技術研究開発責任者、世界ランキング200位以内の大学で博士号を取得した35歳以下の青年人材等）優遇政策が与えられる。

B類：「60歳未満」「学士以上の学位」「2年以上の実務経験」という条件を設け、企業の駐在員等が主に該当する。

C類：一般的に条約や政府間協定法律の規定に基づき、訪中して就労することとなった者や政府の職務割当管理下で就労を許された者に与えられる。

また、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ている。

#### (ハ) 外国人の社会保険<sup>18)</sup>

「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、2018年5月に日中社会保障協定に署名した。

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) 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<sup>19)</sup>。保険料率は、同条例において事業主が賃金総額の2%、被用者が本人の賃金額の1%と定められている。なお、省、自治区、直轄市の人民政府は失業者数や失業保険基金の状況に基づき、國務院に承認を求めた上で、保険料率を定めることができる<sup>20)</sup>。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>21)</sup>。

なお、人力資源・社会保障部と財政部は2017年9月、「失業保険給付額の調整に関する意見」を発表し、段階を追って、給付額を最低賃金の90%に引き上げる考えを示した。引き上げの具体的な期限等の提示はなく、中央政府直轄の地方自治体、自治区の官庁等は調整計画の報告を行うこととされている。

また、2017年から失業保険加入者を対象とした職業技能向上補助金の給付が開始されている（(5)口参照）。

■18) 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つの社会保険の取扱項目、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。  
 ■19) 失業保険条例第6条。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。  
 ■20) 失業保険条例第9条。  
 ■21) 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。

表4-1-5 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 都市部の企業の全被用者	
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）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。平均月額は月1,111円（2017年）。
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	220万人（2017年末受給者実人員）
	支給総額等	基金歳入：1,113億元（2017年末） 基金歳出：894億元（同）
	基金残高	5,552億元（2017年末）

表4-1-6 失業保険加入者数等の推移

(単位：万人)

年	2012	2013	2014	2015	2016	2017
失業保険加入者数	15,225	16,417	17,043	17,326	18,089	18,784
失業保険給付受給者数	204	197	207	227	230	220

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

## (5) 職業能力開発

### イ 概要

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>22</sup>。2010年に「国家中長期人材発展計画要綱（2010～2020）」<sup>23</sup>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、さらに、2017年に雇用促進計画で、労働者の就業あるいは起業の意欲を向上させるため、人材育成の重要性を強調している。同計画では、労働者の平均就学年数を上昇させる

目標を設定したうえで、全国の技能労働者数を約1億7,000万人、このうち「高度技能人材」を5,500万人にすることを目標に掲げている（2（2）口参照）。

2017年には全国で1,100万人が専門技術資格試験<sup>24</sup>を受験し、そのうち257.8万人が資格証書<sup>25</sup>を取得し、2017年末時点で、各種専門技術職業資格証書の所有者は累計2,620万人となっている。技能労働者の育成については、技工学校<sup>26</sup>や職業訓練センター<sup>27</sup>、民間職業訓練機関において行われている。

2017年末時点で技工学校は、2,490校、在校生は

■22) 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。

■23) 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

■24) 専門技術人員資格考試

■25) 自営專業技術人員職業資格証書

■26) 「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。

■27) 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

338万人、年間456万人の社会人訓練が行われた。職業訓練センターは2,583校、民間訓練機関は20,391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1,690万人に対し行われた。うち一般訓練（就業技能訓練）897万人、就業後の在職者訓練（技能向上訓練）542万人、起業者訓練（創業訓練）219万人、その他訓練は32万人である。

□ 失業保険加入者を対象とした職業技能向上補助金

人力資源・社会保障部と財政部は2017年5月に「失業保険による失業保険加入者の職業技能向上支援に関する問題についての通知」を公布した。失業保険に加入し、かつ職業資格を取得している労働者に対して、職業能力の向上を支援するため、失業保険基金から補助金を支給する。労働者の能力向上による失業の予防のほか、在職者が失業保険加入のメリットを目に見える形で得ることになり、その保険料納付義務の履行を促進する効果も期待されている。

対象となるための条件は、①失業保険に加入し、その納付期間が累計で36カ月以上ある、②2017年1月以降に「職業資格証書」の初級（5級）、中級（4級）、高

級（3級）、あるいは「職業技能等級証書」を取得したことである。

2017年は11万人の失業保険加入者に対して約3億元が支給された。

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

2017年における都市部非私営企業の年平均賃金は74,318元で、対前年上昇率は10.0%、都市部私営企業はそれぞれ、45,761元、6.8%であった<sup>28</sup>。私営企業の平均賃金の伸び率は低下傾向にあるが、非私営企業の平均賃金は依然として高い伸びを保っている。

地域別の賃金をみると、2017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く、増加率は、中部地域が最も高く、東北地域が最も低い。

業種別の賃金格差をみると、賃金格差が非常に大きく、非私営企業では、最も賃金の高い情報通信／IT関連業と、最も低い農林・牧畜・水産業とでは、3.65倍の格差があり、私営企業では、2.05倍の格差がある。

表4-1-7 都市部企業の年平均賃金及び消費者物価上昇率の推移

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
非私営企業平均賃金（元）	46,769	51,483	56,360	62,029	67,569	74,318
上昇率（%）	11.9	10.1	9.5	10.1	8.9	10.0
私営企業平均賃金（元）	28,752	32,706	36,390	39,589	42,833	45,761
上昇率（%）	17.1	13.8	11.3	8.8	8.2	6.8
消費者物価上昇率（%）	2.6	2.6	2.0	1.4	2.0	1.6

資料出所：中国国家统计局

表4-1-8 地域別賃金格差

（単位：元、%）

	非私営企業			私営企業		
	2016	2017	増加率	2016	2017	増加率
東部地域	77,013	84,809	10.1	47,347	50,592	6.9
中部地域	55,299	61,193	10.7	35,000	37,723	7.8
西部地域	62,453	68,323	9.4	39,047	41,242	5.6
東北地域	54,872	59,514	8.5	33,184	34,694	4.6
合計	67,569	74,318	10.0	42,833	45,761	6.8

資料出所：中国国家统计局

（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、黒竜江省、吉林省

■28 「私営企業」は、私有企業のうち特に非公開企業（すべての株式に譲渡制限をつけている株式会社）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。

表 4-1-9 業種別賃金格差

(単位：元、%)

	非私営企業			私営企業		
	2016	2017	増加率	2016	2017	増加率
農林牧畜漁業	33,612	36,504	8.6	31,301	34,272	9.5
採石業	60,544	69,500	14.8	39,600	41,236	4.1
製造業	59,470	64,452	8.4	42,115	44,991	6.8
電気/ガス/水道供給業	83,863	90,348	7.7	38,605	41,510	7.5
建設業	52,082	55,568	6.7	44,803	46,944	4.8
卸売/小売業	65,061	71,201	9.4	39,589	42,359	7.0
交通運輸/倉庫/郵便業	73,650	80,225	8.9	42,705	45,852	7.4
旅館/飲食業	43,382	45,751	5.5	34,712	36,886	6.3
情報通信/IT関連業	122,478	133,150	8.7	63,578	70,415	10.8
金融業	117,418	122,851	4.6	50,366	52,289	3.8
不動産業	65,497	69,277	5.8	46,063	48,025	4.3
賃貸/商業サービス業	76,782	81,393	6.0	47,836	51,394	7.4
科学研究/技術サービス業	96,638	107,815	11.6	54,764	58,102	6.1
水利/環境/公共施設管理業	47,750	52,229	9.4	40,099	41,061	2.4
修理業、住民サービス業	47,577	50,552	6.3	35,824	38,417	7.2
教育業	74,498	83,412	12.0	39,508	43,263	9.5
衛生/社会奉仕業	80,026	89,648	12.0	43,993	47,296	7.5
文化/体育/娯楽業	79,875	87,803	9.9	38,228	41,201	7.8
公共管理・社会保障等	70,959	80,372	13.3			
合計	67,569	74,318	10.0	42,833	45,761	6.8

資料出所：中国国家统计局

## □ 労働時間

2016年の都市部労働者の週平均労働時間は、46.1時間となっている。

表 4-1-10 都市部労働者の週平均労働時間の動向

(単位：時間)

年	2013	2014	2015	2016
週平均労働時間	46.6	46.6	45.5	46.1

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<sup>29</sup>

2017年の労働災害による死亡者数（非生産部門除く）は37,852人で2016年に比べ減少した<sup>30</sup>。

表 4-1-11 労働災害による死亡状況

(単位：人)

年	2013	2014	2015	2016	2017
労働災害死亡者	69,434	68,061	66,182	43,062	37,852
鉱工業、商業における労働者10万人当たりの死亡者	1.52	1.33	1.07	1.70	1.64
石炭鉱山における石炭採掘100万トン当たり死亡者	0.288	0.255	0.162	0.156	0.106

資料出所：中国国家统计局「国民経済和社会发展統計」

注. 2016年以降労働災害死亡者数の統計に非生産部門は含まない。

- 29) 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。
- 30) 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。
- 31) 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。



表4-1-12 地域別最低月額賃金の推移

(単位：元)					
	省市名	最新調整月	2018年 12月	2017年 12月	2016年 12月
華北	北京	2018年9月	2,120	2,000	1,890
	天津	2017年7月	2,050	2,050	1,950
	河北	2016年7月	1,650	1,650	1,650
	山西	2017年10月	1,700	1,700	1,620
	内モンゴル	2017年8月	1,760	1,760	1,640
東北	黒竜江	2017年10月	1,680	1,680	1,480
	吉林	2017年10月	1,780	1,780	1,480
	遼寧	2018年1月	1,620	1,530	1,530
華東	上海	2018年4月	2,420	2,300	2,190
	江蘇	2018年8月	2,020	1,890	1,770
	(蘇州)	2018年8月	2,020	1,940	1,820
	浙江	2017年12月	2,010	2,010	1,860
	山東	2018年6月	1,910	1,810	1,710
	福建	2017年7月	1,700	1,700	1,500
華南	広東	2018年7月	2,100	1,895	1,895
	(深セン)	2018年7月	2,200	2,130	2,030
	広西	2018年2月	1,680	1,400	1,400
	海南	2018年12月	1,670	1,430	1,430
中部	河南	2018年10月	1,900	1,720	1,600
	安徽	2018年11月	1,550	1,520	1,520
	江西	2018年1月	1,680	1,530	1,530
西北	湖北	2017年11月	1,750	1,750	1,550
	湖南	2017年7月	1,580	1,580	1,390
	陝西	2017年5月	1,680	1,680	1,480
	甘肅	2017年6月	1,620	1,620	1,470
	寧夏	2017年10月	1,660	1,660	1,480
西南	青海	2017年5月	1,500	1,500	1,270
	新疆	2018年1月	1,820	1,670	1,670
	重慶	2016年1月	1,500	1,500	1,500
	四川	2018年7月	1,780	1,500	1,500
	貴州	2017年7月	1,680	1,680	1,600
	雲南	2018年5月	1,670	1,570	1,570
	チベット	2018年1月	1,650	1,400	1,400

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。  
 注2. 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、国家規定の福利待遇等を除いた金額。  
 注3. 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。  
 (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」

**(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>32</sup>。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<sup>33</sup>。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<sup>34</sup>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>35</sup>。

なお、労働時間の超過が許される場合は以下のとおり<sup>36</sup>。

- 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<sup>37</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>38</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98日間<sup>39</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る<sup>40</sup>。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<sup>40</sup>。

**(5) 固定期間労働契約（有期労働契約）<sup>41</sup>**

会社と労働者は双方の合意により、固定期間労働契約（有期労働契約）を締結することができる。ただし、勤

■32) 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）  
 ■33) 労働法第41条  
 ■34) 法定休暇日は元旦、春節、労働節、国慶節及び法律により規定されるその他祝祭日をいう。(労働法第40条)  
 ■35) 労働法第44条  
 ■36) 労働法第42条  
 ■37) 労働法第38条  
 ■38) 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）  
 ■39) 労働法第62条、女性従業者労働保護規定第7条  
 ■40) 女性従業者労働保護規定第7条  
 ■41) 労働契約法第14条

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

続10年以上となる労働者や、2008年1月1日以降において固定期間労働契約を2回以上締結したなどの要件を満たしている場合には、労働者が固定期間労働契約を求める場合を除き、使用者は無固定期間労働契約（無期労働契約）を締結しなければならない。なお、労働契約期間の上限には法令に明確な定めはなく、業種や業務内容により職場ごとに決定することとされている。

## (6) 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）と派遣労働者との間で労働契約を、労務派遣機関と派遣先企業との間で労務派遣協定を締結し、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<sup>42</sup>。

なお、労務派遣事業を行うには、地方人的資源・社会保障部門の許可が必要である<sup>43</sup>。

### 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として、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<sup>44</sup>。

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る、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<sup>45</sup>。

## 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<sup>46</sup>を超えてはならない<sup>47</sup>。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<sup>48</sup>。

## 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、派遣先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<sup>49</sup>。

## (7) 労働安全衛生

安全生産法、鉱山安全法、職業病防治法の3つの法律等により規定されている。近年法律の見直しが進められており、2014年に安全生産法が、2016年と2017年には職業病防治法が改正された。このうち安全生産法の改正では、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。

また、2016年12月には、法令体系の整備や企画の体系整備など、法による統治の推進と、法令の改善整備に向けた方向性を示した「安全生産分野の改革・発展の推進に関する中国共産党中央・國務院の意見」が公表されている。

## (8) 労災保険制度

労働災害保険条例に基づき、労災事故や通勤災害<sup>50</sup>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

■42) 労働契約法第58条、第59条

■43) 労務派遣行政許可実施弁法により、人材派遣会社設立時に必要な行政許可の申請や取扱いが規定されている。

■44) 労働契約法第66条第1項

■45) 労働契約法第66条第2項

■46) 國務院労働行政部門により規定。

■47) 労働契約法第66条第3項

■48) 労務派遣暫定規定第4条第1項、第2項

■49) 労働契約法第63条

■50) 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、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4-1-13 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。地方政府の社会保障庁が運営を行う。	
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。
	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27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25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23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21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。 なお、5～10級の場合、従前賃金の18～7か月分の金額の一時金が支払われる。 ※賃金の下限及び上限として地域の平均賃金の60%・同300%が定められている。
	遺族	寡婦（夫）は、死亡した本人の最後の賃金月額額の40%を受給する。
	死亡給付	前年度の全国都市住民平均可処分所得の20倍相当の一時金が支給される。
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0.75% 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：2億2,724万人（2017年） 労災認定件数：104万人（2017年） 障害等級認定件数：52.9万人（2017年）
	支給総額等	基金歳入：854億元（2017年） 基金歳出：662億元（2017年）
	基金残高	1,607億元（2017年）

表4-1-14 労災保険加入者数・受給者数の推移

（単位：万人）

年	2013	2014	2015	2016	2017
労災保険加入者数	19,917	20,639	21,432	21,889	22,724
労災保険給付受給者数	195	198	202	196	193

資料出所：中国人力資源・社会保障部「人力資源・社会保障事業発展統計公報」

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。

**(9) 解雇規制<sup>51)</sup>**

法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補償金を支払わなければならない。妊娠、出産、授乳期間にある女性労働者や当該企業に連続満15年以上勤務し、定年退職年齢まで5年未満の労働者など

は予告解雇や整理解雇の対象にはできない。

**イ 個人的理由に基づく解雇（普通解雇）**

(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 使用者の規則制度に著しく違反した場合
- ③ 職責を著しく懈怠し、私利を図り不正行為をなし、使用者に重大な損害をもたらした場合
- ④ 労働者が同時に他の使用者と労働関係を形成し、本使用者の業務任務の完成に甚だしい影響を与えたか、又はそれを使用者が指摘しても是正を拒否した場合
- ⑤ 詐欺、脅迫の手段又は危機に乗じて、相手側に真実の意思に背く状況下において労働契約を締結又は変更

■51) 詳細は2016年海外情勢報告特集を参照。

させた場合

⑥ 法により刑事責任を追及された場合

(ロ) 予告解雇

予告解雇は下記の状況のいずれかがある場合、使用者が30日前までに書面により労働者本人に通知するか、1か月分の賃金を余分に支払った後、労働契約を終了させるものである<sup>52</sup>。

- 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 労働者が業務を全うできないことが証明され、訓練や職務の調整後も業務に堪えることができない場合
- ③ 労働契約締結時に根拠とした客観的な状況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

□ 経済的理由に基づく解雇（整理解雇）

企業がその経営状況等に下記の一定の事由が存在する場合には、一度に20人以上又は20人未満であっても労働者全体の10%以上の労働者を解雇することができる。ただし、使用者は30日前までに労働組合又は全労働者に対して状況を説明し、意見を聴取して理解を得た後<sup>53</sup>に、整理解雇の案を労働行政管理部門に報告しなければならない。なお、地方により詳細な定めがある場合がある。

- ① 企業破産法の規定によって再生を行う場合
- ② 生産、経営が極めて困難になった場合
- ③ 企業の製品転換、重大な技術革新又は経営方式の変更により、労働契約変更をしてもなお人員削減の必要がある場合
- ④ その他、労働契約の締結時における客観的経済状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行が不可能になった場合  
整理解雇を行う際は、①比較長期間の固定期間労働契約を締結している労働者、②無固定期間労働契約を締

結している労働者、③家庭内に他に就業者がおらず、高齢者又は未成年者の被扶養者がいる労働者、を優先的に継続して雇用しなければならない。整理解雇により人員削減を行い、6か月以内に新たに人員を募集・雇用する場合、整理解雇で削減された人員に通知するとともに、優先的に削減された人員を雇用しなければならない。

ハ 経済補償金

労働契約法では、労働契約法施行（2008年1月1日）後の勤続年数1年ごとに賃金<sup>54</sup>の1か月分を支給することとされている。勤続年数が6か月以上1年未満の場合は1年として計算し、6か月未満の場合には賃金の半月分を支給するとされている。

(10) 農民工<sup>55</sup>対策

農民工総数は増加しており、2017年には2億8,652万人となった。2014年以降1パーセント台での増加で推移している。そのうち、出身地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1億7,185万人、地元で就業（農業以外に就業）する農民工（以下「本地農民工」という。）は1億1,467万人となっている。性別にみると、男性65.6%、女性34.4%となっている。

表4-1-15 農民工総数の推移

	2013	2014	2015	2016	2017
農民工総数（万人）	26,894	27,395	27,747	28,171	28,652
増加率（%）	2.4%	1.9%	1.3%	1.5%	1.7%
外地へ出稼ぎ（万人）	16,610	16,821	16,884	16,934	17,185
増加率（%）	1.7%	1.3%	0.4%	0.3%	1.5%
地元で就業（万人）	10,284	10,574	10,863	11,237	11,467
増加率（%）	3.6%	2.8%	2.7%	3.4%	2.0%

資料出所：中国国家统计局「農民工動態調査報告」

農民工の平均年齢は39.7歳となっている。年齢階級別にみると、表4-1-16のとおり50歳以上の割合が年々増加しており、農民工の高齢化が進んでいる状況がわかる。

■52) 労働契約法第40条  
 ■53) 整理解雇案が法律、行政法規の規定や労働契約の約定に違反している場合、労働組合は使用者に是正を求める権利を有している。この場合、使用者は労働組合の意見を検討して、結果を労働組合に対して書面で提示しなければならない。  
 ■54) 賞与、手当等を含む契約終了前12か月の平均賃金。ただし地域の平均賃金の3倍を上限とする。  
 ■55) 「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。

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



表4-1-16 農民工の年齢構成の推移

	(単位：%)				
	2013	2014	2015	2016	2017
16歳以上20歳以下	4.7	3.5	3.7	3.3	2.6
21歳以上30歳以下	30.8	30.2	29.2	28.6	27.3
31歳以上40歳以下	22.9	22.8	22.3	22.0	22.5
41歳以上50歳以下	26.4	26.4	26.9	27.0	26.3
50歳以上	15.2	17.1	17.9	19.1	21.3

資料出所：中国国家统计局「農民工動態調査報告」

農民工の就業を産業別にみると、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。

表4-1-17 農民工就業産業分布

	(単位：%)	
	2016	2017
第一次産業	0.4	0.5
第二次産業	52.9	51.5
製造業	30.5	29.9
建設業	19.7	18.9
第三次産業	46.7	48.0
卸売・小売業	12.3	12.3
交通運輸業	6.4	6.6
旅館・飲食業	5.9	6.2
その他サービス業	11.1	11.3

資料出所：中国国家统计局「農民工動態調査報告」

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、農民工の權益保護対策に重点的に取り組んでいる<sup>56 57</sup>。

#### 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>58</sup>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。

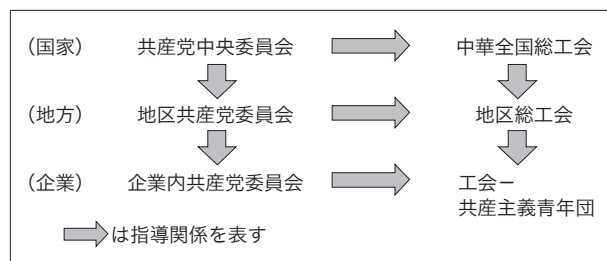
- ① 共産党指導下の労働者団体である。
- ② 総経理（社長）や管理職も工会員になることができる。
- ③ 役員、管理職は工会幹部を兼任することができる。
- ④ 会社側が工会経費を負担する

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<sup>59</sup>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）<sup>60</sup>であり、34の産

表4-1-18 党組織と工会の関係



■56) 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、農民工の合法的權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に享受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。

■57) 近年の労働争議の急増について、若年層の新世代農民工の権利意識が高いことも要因の一つと言われている。

■58) 「中華全国総工会（総工会）」（<http://www.acftu.org/>）参照

■59) 労働組合の組合員の一部集団によって行われる、組合所定機関の承認を得ることなく独自になされるストライキのこと。

■60) 「中国企業連合会・中国企業家協会」（[http://www.cec-ceda.org.cn/english\\_version/](http://www.cec-ceda.org.cn/english_version/)）参照

業別経営者団体からなっている。

テムの構築に向けて、検討が続くとみられる。

## (2) 労働紛争<sup>61</sup> 発生件数等

2008年に労働紛争調停仲裁法や労働契約法が施行されたことを機に、労働紛争案件の件数は大幅に増えた。労働契約法により、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（3（5）参照）、労働者が退職する際に退職金（経済補償金）の支払いを企業に義務付けた（3（9）参照）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。

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次五カ年計画（2016～2020年）」では、「調和のとれた労働関係の構築」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

## (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<sup>62</sup>：「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）、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、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<sup>63</sup>：「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。

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）<sup>64</sup>：「二審」

人民法院の民事裁判法廷は労働紛争事件、または当事者が仲裁委員会の「裁定書」に不服の場合、事件の審理を行う。労働紛争の当事者が仲裁裁決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<sup>65</sup>。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

表4-1-19 仲裁機関における労働紛争受理件数

	（単位：件）						
年	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
受理件数	600,865	589,244	641,202	665,760	715,163	813,859	828,714
処理件数	634,041	592,823	643,292	669,062	711,044	812,461	827,889

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」

■61) 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。  
 ■62) 労働法第80条  
 ■63) 労働法第81条  
 ■64) 労働法第83条  
 ■65) 労働法第83条

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。

#### □ 「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審制を採っているため、「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<sup>66</sup>。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、などがある場合には仲裁委員会を管轄する中級人民法院<sup>67</sup>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) 国務院機構改革

2018年3月17日に全人代で「国務院機構改革案」が可決され、国務院の機構再編がおこなわれている。その主な目的としては、行政が複数の政府機関にまたがっている状況を見直し、行政効率を引き上げることにあ

る。また、地方政府の機関により多くの自主決定権を付与することも規定されている。

労働分野においては、労働安全衛生を所管していた国務院直属の国家安全監督管理総局が廃止され、危機管理部に業務が移管された。

### (2) 都市部調査失業率の公表

これまで中国では雇用状況の指標として都市部登録失業率が用いられてきたが、農民工が全く含まれていないなど、指標として雇用状況の実態を示していないとの指摘があった。2018年から公表されるようになった都市部調査失業率は、都市部における労働力調査に基づく失業率であり、その調査対象には都市戸籍を有する者のほか、6か月以上都市に居住している農民工も含まれる。

なお、2018年3月5日に開催された全国人民代表大会において、中国政府は2018年の主要所期経済目標として、実質GDP成長率6.5%前後、都市部新規就業者数1,100万人以上、都市部調査失業率5.5%以下、都市部登録失業率4.5%以下」としており、政策目標として都市部調査失業率が都市部登録失業率と並んで採用されている。

（資料出所）

- ・ 中華人民共和国国家統計局  
<http://www.stats.gov.cn/>
- ・ 中華人民共和国人力資源・社会保障部  
<http://www.mohrss.gov.cn/>
- ・ 独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）  
<https://www.jil.go.jp/>
- ・ 一般財団法人海外職業訓練協会（OVTA）  
<http://www.ovta.or.jp/>
- ・ 独立行政法人日本貿易振興機構（JETRO）  
<https://www.jetro.go.jp/>
- ・ 中央労働災害防止協会（中災防）  
<https://www.jisha.or.jp/>

■66) 労働紛争調停仲裁法第48条

■67) 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。