

| |
|-------------------------------------|
| 正誤表 |
| P14 本文 誤) 1億1,467万人 正) 1億2,079万人 |
| P18 表3-1-17 誤) 1,457 正) 1,547 |
| 掲載日：2023(令和5)年12月28日 |

第3章第1節 中華人民共和國 (People's Republic of China) 労働施策

(参考) 1元=19.53円 (2022 年期中平均)

人力資源・社会保障部は2021年6月、「人力資源と社会保障の発展に関する第14次五年計画」を発表した。この計画は、中国が現在抱える課題を解決すべく、2021年から2025年の5年間を対象として、「雇用」、「社会保障」、「人材育成」、「所得分配」、「労働紛争関係」および「公共サービス」の6分野について重点目標と指標を設定している。

産業構造の変化、情報技術の発展、プラットフォームビジネスやシェアリングエコノミーの発展は、経済社会活動のデジタル化を促し、中国では現在、電子商取引、オンライン配車、ネットデリバリーなどに従事する、いわゆる「フレキシブルワーク（靈活就業）」という新たな労働関係による就業形態が拡大している。フレキシブルワークは、就業機会の確保という国の重点方針の中で、新たな就業形態として発展を支援・規範化すると位置づけられ、関連政策が相次いで打ち出されている。

1 概要

(1) 経済情勢

2022年12月に開催された中央経済工作会議¹では、中国経済の回復の基礎はまだまだ堅固ではなく、需要の収縮や供給面の衝撃などの圧力に依然直面しており、外部環境の変動が中国経済に与える影響も大きいとしながらも、各種政策の効果が表れることにより、2023年の経済は全体として回復するとの見通しを示した。2023年の経済の基本方針としては、引き続き安定を第一とし、「稳中求進」（安定の中で前進を求める）という全体の基調を堅持するとしたほか、積極的な財政政策と穏健な金融政策を引き続き実施するとした。

2023年3月の全人代²においても、前年の経済について、複雑で不安定な環境の中で困難に直面しながらも主要な目標は基本的に達成したと評価し、2023年は安定を保ちながら前進し質の高い発展を促進するとしている。

表 3-1-1 実質 GDP 成長率

| 年 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | | |
|----------------|------|------|------|------|------|-----|-----|
| | | | | | Q1 | Q2 | Q3 |
| 実質 GDP 成長率 (%) | 6.7 | 6.0 | 2.2 | 8.1 | 4.8 | 0.4 | 3.9 |

資料出所：中国国家统计局

注：年は原数値で前年比、四半期は前年同期比。

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。

² 全国人民代表大会（中国の国会に相当するもの）。

(2) 所管省庁等

雇用労働対策は人力資源・社会保障部が、労働者の安全衛生対策は应急管理部が所管している。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

就業者数は減少を続けており、2021年末時点の就業者数は7億4,652万人、うち、都市部就業者数は4億6,773万人となっている。一方、産業構造の変化に伴い農村部から都市部への人口移動が進んでおり、就業者数に占める都市部就業者数の割合は年々増加し、2021年は62.7%となった。

都市部登録失業率は低下傾向にあったが、コロナ禍の影響により2020年は大きく上昇している。また、2018年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³。

表 3-1-2 雇用・失業の動向

(単位：万人、%)

| 年 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | | |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|------|-----|-----|
| | | | | | | Q1 | Q2 | Q3 |
| 就業者数 | 77,640 | 77,586 | 77,471 | 75,064 | 74,652 | ... | ... | ... |
| うち都市部 | 42,462 | 43,419 | 44,247 | 46,271 | 46,773 | ... | ... | ... |
| 失業者数 | 972 | 974 | 945 | 1,160 | 1,040 | ... | ... | ... |
| 都市部登録失業率 | 3.90 | 3.80 | 3.62 | 4.24 | 3.96 | ... | ... | ... |
| 都市部調査失業率 | ... | 4.9 | 5.2 | 5.2 | 5.1 | 5.5 | 5.8 | 5.4 |

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

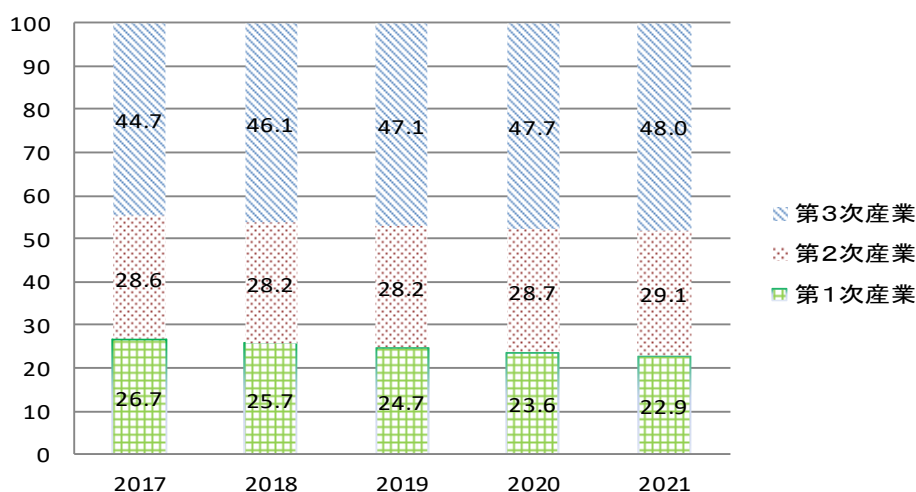
注：都市部調査失業率は2018年から年次/月次で公表、四半期数値は月次各3か月平均を厚生労働省大臣官房国際課にて算出。

産業別就業者割合は、2021年は第1次産業で22.9%、第2次産業で29.1%、第3次産業で48.0%となっている。第3次産業で増加傾向にあり、第1次産業で減少傾向にある。

³ 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。

図 3-1-3 産業別就業者割合の推移

(単位：%)



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14次五か年計画（2021～2025年）・2035年ビジョン目標」

2021年3月に開催された全人代において、「国民経済・社会発展第14次五か年計画・2035年ビジョン目標」が承認された。この要綱では、第14次五か年計画に当たる期間（2021～2025年）を対象とし、「経済発展」、「イノベーション」、「民生・福祉」、「生態環境」、「安全保障」の5つの分野に関わる主要な数値目標や重点政策が挙げられている。

労働関係では、労働生産性の伸び率がGDP成長率を上回るようにすること、都市部調査失業率を5.5%以内に抑えること、雇用優先戦略を実施し雇用吸収力を拡大することなどが示されている。また、低所得層の所得の向上に力を入れ、中間所得層を拡大し、住民一人当たりの可処分所得の伸び率がGDP成長率とほぼ一致するようにしている。

ロ 人力資源と社会保障の発展に関する第14次五か年計画

人力資源・社会保障部は2021年6月、「人力資源と社会保障の発展に関する第14次五か年計画」を発表した。この計画は、「第14次五か年計画（2021～2025年）・2035年ビジョン目標」（前述）に基づき制定されたもので、中国が現在抱える課題を解決すべく、2021年から2025年の5年間を対象として、「雇用」、「社会保障」、「人材育成」、「所得分配」、「労働紛争関係」および「公共サービス」の6分野について重点目標と指標を設定したものである。

このうち雇用については、雇用の安定を維持する方針を示し、計画期間中に、都市部で5,000万人以上の新規雇用を創出し、都市部の調査失業率を5.5%以下、登録失業率を5%以下にすると定めた。また、就業を促進するため、延べ7,500万人の就職者（うち、延べ

3,000 万人が出稼ぎ労働者) に対して職業訓練を実施するとした。具体的には、雇用優先政策を強化すること、都市部と農村部の双方を対象とする公共就職サービス体系を整備すること、職業技能に関する生涯訓練制度を整備すること、就労需要調査や失業の発生状況を監視するシステムを整備することなどに取り組むとした。

また、社会保障については、多層的な社会保障システムの整理に向けて基本養老(年金)保険制度の統一を目指すほか、失業保険については省レベルでの統一を推進するとした。また、基本養老保険への加入率を 95%に引き上げ、失業保険および労災保険の加入者をそれぞれ 2 億 3,000 万人および 2 億 8,000 万人にすることを目標としている。加えて、法定退職年齢の段階的引き上げを確実に実施するとともに、基本養老保険の受給に必要な保険料最低支払い年数を徐々に引き上げることも盛り込んだ。

さらに、人材育成については、質の高い発展と戦略的科学技術力の強化に向け、ハイレベル技術者の育成、イノベーション型、応用型、技能型人材の育成の強化や、新職業の人材育成に注力するとした。具体的には、計画期間中に、専門技術者の資格を新たに取得する人を 1,300 万人、ポストドクター(ポスドク)の研究者を 2 万 8,000 人、職業技能資格を新たに取得する人を延べ 4,000 万人に増やすとしている。専門的技術人材への支援策として、①ポスドクイノベーション人材サポート計画⁴、②ポスドク国際交流計画⁵、③専門的技術人材の知識更新プロジェクト⁶、の3つが掲げられている。

表 3-1-4 「第 14 次五か年計画」の主要指標

| 指標 | 第 13 次 実績値 (2020 年) | 第 14 次 目標値 (2025 年) |
|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 一. 雇用 | | |
| 1. 都市部新規就業者数(万人) | [6,564] | [> 5,000] |
| 2. 都市部調査失業率(%) | 5.2 | < 5.5 |
| 3. 都市部登録失業率(%) | 4.24 | < 5.0 |
| 4. 給付金付き職業技能訓練延べ対象者(延べ万人) | [9,692] | [7,500] |
| 5. 4のうち農民工の職業訓練延べ人数(延べ万人) | [4,430] | [3,000] |

⁴ 国の重要な科学研究任務・重点的科学研究プラットフォームを利用して、ポスドクイノベーションの特別ポストを設け、国内の優秀な博士学位取得者を毎年 500 名前後選んで資金援助を行い、ポスドク研究に従事させる。

⁵ 高等教育機関を卒業し、世界のトップクラスに名を連ねる外国籍または留学経験のある中国籍の博士学位取得者から毎年 500 名前後を選んで資金援助を行い、ポスドクのポストを設けている国内組織でポスドク研究に従事させ、国内の優秀なポスドク 100 名前後を選んで国外の高水準の研究機関に送って共同研究に従事させる。

⁶ 国家レベルの専門的技術者の継続教育基地を動的に管理、構築し、毎年、国家レベルの上級研修プロジェクトを 300 期前後開催する。専門的技術者の能力向上プロジェクト・デジタル技術エンジニアの育成プロジェクトを実施し、重点的分野に関連して大規模な知識更新のための継続教育を展開し、毎年延べ 100 万人のハイレベルで急ぎ必要とされる専門的技術人材や中心的専門技術人材の訓練を行う。

| 二. 社会保障 | | |
|--|---------|---------|
| 6. 基本年金保険加入率 (%) | 91 | 95 |
| 7. 失業保険加入者数 (億人) | 2.17 | 2.3 |
| 8. 労災保険加入者数 (億人) | 2.68 | 2.8 |
| 9. 都市・農村住民基本年金保険基金委託投資資金総額 (億円) | 2,077 | > 4,000 |
| 10. 補足年金保険基金の規模 (兆円) | 3.6 | > 4.0 |
| 三. 人材育成 | | |
| 11. 新規に専門技術者職業資格証明書を取得した人の数 (万人) | [1,446] | [1,300] |
| 12. ポスドク研究員の年間募集数 (万人) | 2.2 | 2.8 |
| 13. 新規に職業資格証書または職業技能等級証書を取得した人の数 (延べ万人) | [5,373] | [4,000] |
| 14. 13のうち新規に上級職以上の職業資格証書または職業技能等級証書を取得した人の数 (延べ万人) | [1,307] | [800] |
| 四. 労使関係 | | |
| 15. 労働人事紛争の調停成功率 (%) | 70.6 | 60 |
| 16. 労働人事紛争の仲裁終結率 (%) | 96.2 | 90 |
| 17. 労働保障監察の通報・苦情案件の終結率 (%) | 99 | 96 |
| 五. 公共サービス | | |
| 18. 社会保障カード所持者数 (億人) | 13.35 | 14 |
| 19. 18のうち電子社会保障カードを受領した人の人口カバー率 (%) | 24 | 67 |

注：[]内の数は5年間の累計数。なお、「所得分配」に関する数値目標はない。

ハ 一般職業紹介制度

「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⁷。

- 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 職業指導および職業紹介
- 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

(3) 若年者雇用対策

新型コロナウイルス感染拡大防止のための都市封鎖により経済が減速する中、政府は就職

⁷ 就職促進法第35条

難に巻き込まれた若者に対する就職支援策を強化している。2022年度の新規大卒者は1,076万人と過去最高を更新した一方で、「史上最も就職が困難な年」と言われる中、大卒者の就職と起業を支援するため、政府は2022年5月、「大学卒業生など若者の就職・起業の更なる促進に関する通知」を発表した。同通知では「大学卒業生など若者の就業は、民生福祉や経済発展、国家の将来に関連する問題」と指摘し、若者の就業を就業対策の「重点中の重点」として位置付けた。その上で、困難に直面している大学卒業生の就業支援に重点を置き、中国政府の関係部門や地方政府に対し、当面の若者の就業や創業への取組を適切に実施するよう求めている。主な内容は下表のとおり。

表 3-1-5 「大学卒業生など若者の就職・起業の更なる促進に関する通知」

| 項目 | 主な内容 |
|------------------|--|
| 多様なルートでの就職ポストづくり | <ul style="list-style-type: none"> ・企業の雇用規模を拡大する。就職機会をより多く提供する。 ・新卒者と1年以上の雇用契約を結んだ中小企業に、雇用助成金(1回のみ)を交付する。 ・社会保障、医療、高齢者サービス、社会福祉、司法補助などの雇用機会をつくる。 ・起業とフレキシブル就職を支援し、起業助成金(1回のみ)を給付、起業担保貸付と利子補給、税金費用の軽減、社会保険料補助などの政策で支援する。 ・2022年、2023年に政府機関や政府系事業組織における大学卒業生の採用規模を維持する。 |
| 就職サービスの強化 | <ul style="list-style-type: none"> ・貧困脱出世帯の大卒者、低所得家庭、無就職家庭、さらに障がいのある大卒者、長期失業中の大卒者の就職支援を重点対象とする。 ・公共就業サービスプラットフォームと大学のキャンパスネットワークとの採用情報の共有化を段階的に実現する。 ・就職意欲のある大卒者に、1人につき無料で1回のキャリアガイダンス、3回の職業紹介、1回の職業訓練または実習機会を提供する。 |
| 求職・就職手続の簡素化・最適化 | <ul style="list-style-type: none"> ・「就職報到証(就業報告証)」(注)を段階的に廃止する。 ・大卒者の公共就業人材サービス機構への登録手続等を廃止する。 ・大学卒業後の進路登録制度を構築する。 ・大学卒業者が過去6か月以内に適合する医療機関で健康診断を受けた場合、雇用主は原則として健康診断の再受診を求めないものとする。 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・本籍地や常住地での雇用・失業管理サービスの責任を強化する。 ・職業技能訓練の規模を拡大する。 |

| | |
|--------------|--|
| 若者の就職支援に尽力する | ・百万人のインターンシップを増やす計画を実施し、インターン補助金を提供する。 |
|--------------|--|

注：「就職報到証（就業報告証）」は、学卒者が就職する際に、本人が勤め先に確実に赴任したという証明書として提示するもので、勤続開始の記録として、定年と年金拠出年数の両方に関係するもの。

（４）高齢者雇用対策

国家統計局によると、2021 年末時点の総人口に占める 60 歳以上の高齢者の割合は 18.9%（2 億 6,736 万人）であり、うち 65 歳以上の高齢者の割合は 14.2%（2 億 56 万人）だった。中国国家衛生健康委員会は、2035 年前後に中国の 60 歳以上の高齢者人口が 4 億人（総人口の 30%）を超え、高齢化が非常に進む段階に入ると予測している。

また、都市部の高齢者人口は農村部より多い一方、農村部の高齢化は都市部よりさらに進んでいる。2020 年の統計によると、全国で 60 歳以上の人口の割合が 20%を超えた省・直轄市・自治区は 10 か所あり、主に東北地域（遼寧省、吉林省、黒龍江省）や四川省、重慶市などに集中している。

こうした高齢化社会への急速な進展を背景に、定年延長に関する議論が従前から長年にわたり行われてきており、2021 年 3 月の全人代で承認された「第 14 次五か年計画（2021～2025 年）・2035 年ビジョン目標」（2（2）イ 参照）には、法定定年年齢⁸の段階的引き上げが明記された。また、これを受け、江蘇省は 2022 年 3 月に「江蘇省企業従業員基本養老保険実施弁法」を発表し、養老（年金）保険の加入、保険料の支払い、年金受給等の具体的な実施方法を規定するとともに、国内では初となる法定定年年齢の引き上げを実施している。

（５）障害者雇用対策

イ 概要

政府によれば、中国には 8,500 万人以上の障害者がおり、第 13 次五か年計画（2016～2020 年）期間中に、都市部と農村部で新たに 180 万 8 千人の障害者が就職するとともに、最低生活保障の対象となった障害者は 1,076 万 8 千人、介護保障の対象となった重度障害者は 1,473 万 8 千人であったとされている⁹。

こうした状況の下、政府は 2021 年 7 月、障害者支援政策の全体的な指針として「障害者の保護と発展のための第 14 次五か年計画」を新たに策定し、①障害者のための社会保障制度の改善、②障害者の雇用や起業の支援、③障害者ケアに係る公共サービスの向上、④障害者の平等な権利の保護、⑤障害者保護や支援の前提となる諸条件（政府指導、投資、インフラ、情報技術、科学技術、人材育成、ボランティア活動等）の改善、の 5 項目を重

⁸ 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。

⁹ 「障害者の保護と発展のための第 14 次五か年計画」から引用。

点課題として掲げた。

さらに 2022 年 4 月には、「障害者雇用促進のための三か年行動計画（2022～2024 年）」を発表し、2022 年から 2024 年までの期間における障害者雇用の充実と質の向上を達成するための目標や施策などを定めている。具体的には、同行動計画期間中に全国の都市部と農村部で新たに 100 万人の障害者雇用を目指し、そのために実施する施策として、①各省・県等の公的機関・施設における障害者雇用の推進、②国有企業における障害者雇用の促進、③民間企業における障害者雇用の促進、④障害者団体による就労支援の推進、⑤就職困難者の就職支援、⑥農村部の障害者就職支援、⑦障害のある学生の就職支援、⑧あん摩マッサージ業における視覚障害者の雇用促進、⑨障害者向けの職業紹介・相談サービスの強化、⑩障害者向けの職業訓練の向上、の 10 施策を掲げるとともに、それぞれの施策について実施責任主体を明らかにしている。

□ 障害者就業サービス機構

障害者就業条例¹⁰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。

ハ 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¹¹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¹²を納付しなければならない。

二 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¹³、盲人按摩機構およびその他の福祉の単位（以下「障害者集

¹⁰ 残疾人就業条例。障害者保護法(1990 年)に基づき、2007 年に国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・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 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。

中雇用単位¹⁴」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およ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 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¹⁵される。

(6) 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¹⁶。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、国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¹⁷。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¹⁸。

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給付金の支給が開始されている(2(7)ハ参照)。

表 3-1-6 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。 地方政府の社会保障庁が失業給付の支払いを行う。地方政府社会保障庁と徴税当局が、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 |

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。

¹⁵ 訓練対象の職業としては、あん摩マッサージ、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 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。

¹⁷ 失業保険条例第9条。

¹⁸ 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。

| | | |
|----|---------|--|
| | 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。 社会保険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・停止されうる。 |
| | 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、生活保護給付を上回り、最低賃金を下回る範囲の金額。平均月額は月 1,585 元(2021 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 | 259 万人(2021 年末受給者実人員) |
| | 支給総額等 | 基金歳入：1,460 億元(2021 年末) 基金歳出：1,500 億元(同) |
| | 基金残高 | 3,313 億元(2021 年末) |

表 3-1-7 失業保険加入者数等の推移

(単位：万人)

| 年 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 失業保険加入者数 | 18,089 | 18,784 | 19,643 | 20,543 | 21,689 | 22,958 |
| 失業保険給付受給者数 | 230 | 220 | 223 | 228 | 270 | 259 |

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

(7) 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¹⁹。2021 年には全国で 1,880 万人が専門技術資格試験²⁰を受験し、そのうち 347 万人が資格証書²¹を取得し、2021 年末時点で、各種専門技術職業資格証書の所有者は累計 3,935 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²²や

¹⁹ 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。

²⁰ 專業技術人員資格考試

²¹ 自營專業技術人員職業資格証書

²² 「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

職業訓練センター²³、民間職業訓練機関において行われている。

2021 年末時点で技工学校は 2,492 校あり、在校生は 426.7 万人、年間延べ 600.7 万人の社会人訓練が行われた。職業訓練センターは 940 校、民間訓練機関は 29,832 機関あり、給付金付き職業訓練は延べ 3218.4 件、在職者向け訓練は延べ 1501.8 件実施された。

□ 第 14 次職業技能訓練五か年計画

2021 年 12 月、人力資源・社会保障部、教育部、発展改革委員会および財務部は、「第 14 次職業技能訓練五か年計画」を連名で公表し、2021 年から 2025 年までの期間における人材開発施策の指針を示した。同計画では、職業技能訓練に関する現課題として、産業の転換と高度化、技術の進歩により、労働者の技能の質に対する要求が高まり、人材の育成（供給）と市場の需要とのギャップが更に拡大していると評している。その上で、①生涯職業能力開発をより充実させ、労働者のキャリア全体をカバーし、個人と経済社会両方の成長のためのニーズを満たす訓練を推進すること、②政府、企業、学校その他の訓練資源を統合・共有することで公共職業技能訓練の供給を最適化し、その拡大と質の向上を推進すること、③革新的で応用力のある高度技能人材を継続的に育成すること、④訓練と雇用を緊密に連携し、市場主導型と政府補助型の職業技能訓練を共に推進するなどして職業技能訓練の公共サービスを更に効果的にすること、の 4 つを主要目標に据え、その定量的指標を次の表のとおり定めている。

表 3-1-8 第 14 次職業技能訓練五か年計画における主要指標

| 内容 | 目標値 |
|---|-------|
| 1. 給付金付き職業技能訓練の参加人数（延べ人数、万人） | ≥7500 |
| 2. 1 のうち農民工の職業訓練参加数（延べ人数、万人） | ≥3000 |
| 3. 専門技術者職業資格証書の新規取得者数（万人） | ≥4000 |
| 4. 新規技能ハイレベル人材（上級職以上の職業資格証書または職業技能等級証書の取得人数）（延べ人数、万人） | ≥800 |
| 5. 新たな公共職業訓練施設数（個） | 200 |

ハ 失業保険加入者を対象とした職業技能向上給付金

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

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。

²³ 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

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、失業保険基金から給付金を支給する。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 か月以上ある、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。

2021 年は 179 万人の失業保険加入者に対して支給された。

(8) 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²⁴。外資企業は、外国人雇用に際し、外国人就業許可証およ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 3-1-9 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 | 中国人および外国人永住者の親戚訪問者 |
| R | 高級人材、招聘人材 |

²⁴ 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。

| | |
|---|------------------|
| S | 就労者、留学生、研修生などの家族 |
| X | 留学生、研修生 |
| Z | 就労者 |

□ 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²⁵。

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」および「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「外国専門家訪中就労許可証」および「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」および「外国人就労許可証」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、外国人就労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(一般人材)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。

²⁵ 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

ハ 外国人の社会保険²⁶

「中国社会保険法」（2011年7月施行）および「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、出産保険の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。同協定は2019年9月に発効している。

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。

（9）農民工²⁷対策

農民工総数は、コロナ禍の影響が見られる2020年を除き増加傾向にあり、2021年には2億9,251万人となった。そのうち、出身地を離れ外地へ出稼ぎに出る農民工は1億7,172万人、地元で就業（農業以外に就業）する農民工は1億2,079万人となっている。性別で見ると、男性64.1%、女性35.9%となっている。

²⁶ 2011年7月1日から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・受取り等について規定されている。

²⁷ 「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。（国務院研究室課題組 2006:1）海外社会保障研究 Summer2012 No.179 参照。

表 3-1-10 農民工総数の推移

| 年 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 農民工総数(万人) | 28,652 | 28,836 | 29,077 | 28,560 | 29,251 |
| 増加率(%) | 1.7% | 0.6% | 0.8% | ▲1.8% | 2.4% |
| 外地へ出稼ぎ(万人) | 17,185 | 17,266 | 17,425 | 16,959 | 17,172 |
| 増加率(%) | 1.5% | 0.5% | 0.9% | ▲2.7% | 1.3% |
| 地元で就業(万人) | 11,467 | 11,570 | 11,652 | 11,601 | 12,079 |
| 増加率(%) | 2.0% | 0.9% | 0.7% | ▲0.4% | 4.1% |

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 41.7 歳となっている。年齢階級別にみると、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。

表 3-1-11 農民工の年齢構成の推移

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|------------|------|------|------|------|------|
| 16歳以上20歳以下 | 2.6 | 2.4 | 2.0 | 1.6 | 1.6 |
| 21歳以上30歳以下 | 27.3 | 25.2 | 23.1 | 21.1 | 19.6 |
| 31歳以上40歳以下 | 22.5 | 24.5 | 25.5 | 26.7 | 27.0 |
| 41歳以上50歳未満 | 26.3 | 25.5 | 24.8 | 24.2 | 24.5 |
| 50歳以上 | 21.3 | 22.4 | 24.6 | 26.4 | 27.3 |

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微増傾向、第三次産業で減少傾向にある。

表 3-1-12 農民工就業産業分布

(単位：%)

| | 2020 | 2021 |
|----------|------|------|
| 第一次産業 | 0.4 | 0.5 |
| 第二次産業 | 48.1 | 48.6 |
| 製造業 | 27.3 | 27.1 |
| 建設業 | 18.3 | 19.0 |
| 第三次産業 | 51.5 | 50.9 |
| 卸売・小売業 | 12.2 | 12.1 |
| 交通運輸業 | 6.9 | 6.9 |
| 旅館・飲食業 | 6.5 | 6.4 |
| その他サービス業 | 12.4 | 11.8 |

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²⁸。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間および労働災害の動向

イ 賃金

2021年における都市部非私営企業の年平均賃金は106,837円で、対前年上昇率は9.7%、都市部私営企業はそれぞれ、62,884円、8.9%であった²⁹。近年、私営企業と非私営企業の平均賃金の伸び率の乖離は小さくなりつつある。

表 3-1-13 都市部企業の年平均賃金および消費者物価上昇率の推移

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 非私営企業平均賃金(元) | 67,569 | 74,318 | 82,413 | 90,501 | 97,379 | 106,837 |
| 上昇率(%) | 8.9 | 10.0 | 10.9 | 9.8 | 7.6 | 9.7 |
| 私営企業平均賃金(元) | 42,833 | 45,761 | 49,575 | 53,604 | 57,727 | 62,884 |
| 上昇率(%) | 8.2 | 6.8 | 8.3 | 8.1 | 7.7 | 8.9 |
| 消費者物価上昇率(%) | 2.0 | 1.6 | 2.1 | 2.9 | 2.5 | 0.9 |

資料出所：中国国家统计局

地域別の賃金増加率については、非私営・私営ともに東部地域が最も高いが、最も低い地域は、非私営にあっては東北、私営にあっては西部となっている。

²⁸ 農民工の賃金不払い問題を解決するため、政府は2020年5月に「農民工賃金給付保障条例」を施行した。賃金給付方式の標準化、賃金未払い分の清算、建設分野への特別規定、行政機関の管理・監督責任および賃金支払い拒否に対する法的処罰責任などを規定している。

また、特に建設業の農民工に対する賃金滞納問題が深刻化する中、2016年に建設分野の賃金保証金（総合建設請負業者(ゼネコン)が銀行口座を開設し、建設工事請負契約額の一定割合を預け入れ、当該工事で働く農民工への賃金滞納が生じた際に賃金として使用する預り金）制度が設けられ、2021年11月には「建設業における農民工賃金保証金に関する規定」が施行され規制の統一化と責任の明確化が図られている。

²⁹ 「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 3-1-14 地域別賃金格差

(単位：元、%)

| | 非私営企業 | | | 私営企業 | | |
|------|---------|---------|------|--------|--------|-----|
| | 2020 | 2021 | 増加率 | 2020 | 2021 | 増加率 |
| 東部地域 | 112,372 | 124,019 | 10.4 | 63,601 | 69,706 | 9.6 |
| 中部地域 | 78,193 | 85,533 | 9.4 | 48,861 | 52,698 | 7.9 |
| 西部地域 | 88,000 | 94,964 | 7.9 | 50,510 | 54,278 | 7.5 |
| 東北地域 | 77,631 | 83,575 | 7.7 | 43,928 | 48,106 | 9.5 |
| 合計 | 97,379 | 106,837 | 9.7 | 57,727 | 62,884 | 8.9 |

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
东北地区：遼寧省、黒竜江省、吉林省

業種別の賃金格差は非常に大きく、非私営企業では、賃金の高い情報通信/IT 関連業と、賃金の低い農林・牧畜・水産業とでは、3.74 倍の格差があり、私営企業では、2.77 倍の格差がある。

表 3-1-15 業種別賃金格差

(単位：元、%)

| | 非私営企業 | | | 私営企業 | | |
|---------------|---------|---------|------|---------|---------|------|
| | 2020 | 2021 | 増加率 | 2020 | 2021 | 増加率 |
| 農林牧畜漁業 | 48,540 | 53,819 | 10.9 | 38,956 | 41,442 | 6.4 |
| 採石業 | 96,674 | 108,467 | 12.2 | 54,563 | 62,665 | 14.8 |
| 製造業 | 82,783 | 92,459 | 11.7 | 57,910 | 63,946 | 10.4 |
| 電気/ガス/水道供給業 | 116,728 | 125,332 | 7.4 | 54,268 | 59,271 | 9.2 |
| 建設業 | 69,986 | 75,762 | 8.3 | 57,309 | 60,430 | 5.4 |
| 卸売/小売業 | 96,521 | 107,735 | 11.6 | 53,018 | 58,071 | 9.5 |
| 交通運輸/倉庫/郵便業 | 100,642 | 109,851 | 9.2 | 57,313 | 62,411 | 8.9 |
| 旅館/飲食業 | 48,833 | 53,631 | 9.8 | 42,258 | 46,817 | 10.8 |
| 情報通信/IT関連業 | 177,544 | 201,506 | 13.5 | 101,281 | 114,618 | 13.2 |
| 金融業 | 133,390 | 150,843 | 13.1 | 82,930 | 95,416 | 15.1 |
| 不動産業 | 83,807 | 91,143 | 8.8 | 55,759 | 58,288 | 4.5 |
| 賃貸/商業サービス業 | 92,924 | 102,537 | 10.3 | 58,155 | 64,490 | 10.9 |
| 科学研究/技術サービス業 | 139,851 | 151,776 | 8.5 | 72,233 | 77,708 | 7.6 |
| 水利/環境/公共施設管理業 | 63,914 | 65,802 | 3.0 | 43,287 | 43,366 | 0.2 |
| 修理業、住民サービス業 | 60,722 | 65,193 | 7.4 | 44,536 | 47,193 | 6.0 |
| 教育業 | 106,474 | 111,392 | 4.6 | 48,443 | 52,579 | 8.5 |
| 衛生/社会奉仕業 | 115,449 | 126,828 | 9.9 | 60,689 | 67,750 | 11.6 |
| 文化/体育/娯楽業 | 112,081 | 117,329 | 4.7 | 51,300 | 56,171 | 9.5 |
| 公共管理・社会保障等 | 104,487 | 111,361 | 6.6 | | | |
| 合計 | 97,379 | 106,837 | 9.7 | 57,727 | 62,884 | 8.9 |

資料出所：中国国家统计局

□ 労働時間

2019年の都市部労働者の週労働時間は、46.8時間となっている。

表 3-1-16 都市部労働者の週労働時間の動向

(単位：時間)

| 年月 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------|------|------|------|------|
| 週労働時間 | 46.1 | 46.2 | 46.5 | 46.8 |

資料出所：中国国家统计局「中国労働統計年鑑」

注：主に従事する仕事のほか副業を含む時間で、年平均値。

ハ 労働災害³⁰

2021年の労働災害による死亡者数（非生産部門除く）は26,307人で、前年に比べ減少した³¹。

表 3-1-17 労働災害による死亡状況

(単位：人)

| 年 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 労働災害死亡者 | 37,852 | 34,046 | 29,519 | 27,412 | 26,307 |
| 鉱工業、商業における労働者10万人当たりの死亡者 | 1.639 | 1.547 | 1.474 | 1.301 | 1.374 |
| 石炭鉱山における石炭採掘100万トン当たり死亡者 | 0.106 | 0.093 | 0.083 | 0.059 | 0.045 |

資料出所：中国国家统计局「国民経済和社会発展統計」

注：労働災害死亡者数の統計に非生産部門は含まない。

(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、自治区および直轄市（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³²。最低賃金基準は少なくとも2年に1度調整するよう義務づけられている。ただし、景気の減速を受けて広東省などのように少なくとも3年に1度の調整に改めることを通達等で明記する動きも出ている。

³⁰ 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。

³¹ 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。

³² 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、自治区およ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。

新型コロナウイルス感染拡大の影響で、2020年に最低賃金引上げを行った地域はわずか3地域であったが、2021年では「共同富裕」³³の指導方針の下、最低賃金の引上げの動きが活発化し、北京市、上海市、広東省、天津市など22の地域（省・直轄市・自治区）が改定を行った。

表 3-1-18 地域別最低月額賃金の推移

| 地域 | | 最低賃金額 (前回、元/月) | 前回の実施日 | 最低賃金額 (変更後、元/月) | 最新の実施日 | 引上げ率 |
|----|-------|-------------------|------------|--------------------|------------|--------|
| 華北 | 北京 | 2,200 | 2019年7月1日 | 2,320 | 2021年8月1日 | 5.50% |
| | 天津 | 2,050 | 2017年7月1日 | 2,180 | 2021年7月1日 | 6.30% |
| | 河北 | 1,650 | 2016年7月1日 | 1,900 | 2019年11月1日 | 15.20% |
| | 山西 | 1,700 | 2017年10月1日 | 1,880 | 2021年10月1日 | 10.60% |
| | 内モンゴル | 1,760 | 2017年8月1日 | 1,980 | 2021年12月1日 | 12.50% |
| 東北 | 遼寧 | 1,810 | 2019年11月1日 | 1,910 | 2021年11月1日 | 5.50% |
| | 吉林 | 1,780 | 2017年10月1日 | 1,880 | 2021年12月1日 | 5.60% |
| | 黒龍江 | 1,680 | 2017年10月1日 | 1,860 | 2021年4月1日 | 10.70% |
| 華東 | 上海 | 2,480 | 2019年4月1日 | 2,590 | 2021年7月1日 | 4.40% |
| | 江蘇 | 2,020 | 2018年8月1日 | 2,280 | 2021年8月1日 | 12.90% |
| | 浙江 | 2,010 | 2017年12月1日 | 2,280 | 2021年8月1日 | 13.40% |
| | 安徽 | 1,550 | 2018年11月1日 | 1,650 | 2021年12月3日 | 6.50% |
| | 福建 | 1,800 | 2020年1月1日 | 2,030 | 2022年4月1日 | 12.80% |
| 中部 | 江西 | 1,680 | 2018年1月1日 | 1,850 | 2021年4月1日 | 10.10% |
| | 山東 | 1,910 | 2018年6月1日 | 2,100 | 2021年10月1日 | 9.90% |
| | 河南 | 1,900 | 2018年10月1日 | 2,000 | 2022年1月1日 | 5.30% |
| | 湖北 | 1,750 | 2017年11月1日 | 2,010 | 2021年9月1日 | 14.90% |
| | 湖南 | 1,700 | 2019年10月1日 | 1,930 | 2022年4月1日 | 13.50% |
| 華南 | 広東 | 2,100 | 2018年7月1日 | 2,300 | 2021年12月1日 | 9.50% |
| | 深セン | 2,200 | 2018年7月1日 | 2,360 | 2021年12月1日 | 7.30% |
| | 広西 | 1,680 | 2018年2月1日 | 1,810 | 2020年3月1日 | 7.70% |
| | 海南 | 1,670 | 2018年12月1日 | 1,830 | 2021年12月1日 | 9.60% |
| 西南 | 重慶 | 1,800 | 2019年1月1日 | 2,100 | 2022年4月1日 | 16.70% |
| | 四川 | 1,780 | 2018年7月1日 | 2,100 | 2022年4月1日 | 18.00% |
| | 貴州 | 1,680 | 2017年7月1日 | 1,790 | 2019年12月1日 | 6.50% |
| | 雲南 | 1,570 | 2015年9月1日 | 1,670 | 2018年5月1日 | 6.40% |
| | チベット | 1,650 | 2018年1月1日 | 1,850 | 2021年7月1日 | 12.10% |
| 西北 | 陝西 | 1,800 | 2019年5月1日 | 1,950 | 2021年5月1日 | 8.30% |
| | 甘肅 | 1,620 | 2017年6月1日 | 1,820 | 2021年9月1日 | 12.30% |
| | 青海 | 1,500 | 2017年5月1日 | 1,700 | 2020年1月1日 | 13.30% |
| | 寧夏 | 1,660 | 2017年10月1日 | 1,950 | 2021年9月1日 | 17.50% |
| | 新疆 | 1,820 | 2018年1月1日 | 1,900 | 2021年4月1日 | 4.40% |

注：各・省地域の最低賃金は、都市部とそれ以外で4つのランクに分かれるが、本表は最も高いランクの金額を表記している。
 （資料出所）労働政策研究・研修機構「2022年最低賃金改定の動き」

³³ 貧富の格差を縮小して社会全体が豊かになるという中国共産党政権が掲げるスローガン。

(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³⁴。時間外労働は、事業主が生産経営の必要により、労働組合およ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³⁵。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、法定休日³⁶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³⁷。

なお、労働時間の超過が許される場合は以下のとおり³⁸。

- ① 自然災害、事故また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³⁹。

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⁴⁰。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、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⁴¹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人につき出産休暇が15日間加算される⁴²。

³⁴ 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）

³⁵ 労働法第41条

³⁶ 法定休日は元旦、春節、労働節、国慶節およ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）。

³⁷ 労働法第44条

³⁸ 労働法第42条

³⁹ 労働法第38条

⁴⁰ 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）

⁴¹ 労働法第62条、女性従業員労働保護特別規定第7条

⁴² 女性従業員労働保護特別規定第7条

(5) 固定期間労働契約（有期労働契約）⁴³

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⁴⁴。

なお、労務派遣事業を行うには、地方人力資源・社会保障部門の許可が必要である⁴⁵。

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、補助性または代替性のある業務職位でのみ実施できる⁴⁶。

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⁴⁷。

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⁴⁸を超えてはならない⁴⁹。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⁵⁰。

⁴³ 労働契約法第 14 条

⁴⁴ 労働契約法第 58 条、第 59 条

⁴⁵ 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。

⁴⁶ 労働契約法第 66 条第 1 項

⁴⁷ 労働契約法第 66 条第 2 項

⁴⁸ 国務院労働行政部門により規定。

⁴⁹ 労働契約法第 66 条第 3 項

⁵⁰ 労務派遣暫定規定第 4 条第 1 項、第 2 項

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、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また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⁵¹。

(7) 労働安全衛生

主に、安全生産法、職業病防治法、鉱山安全法の3つの法律により規定されている。安全生産法は、製造業を始めとした様々な企業や産業における災害の予防と減少、従業員の安全や健康の確保、さらには国民の生命や財産を守るための基本法と位置付けられるものである。2021年に行われた3度目の改正では、安全管理に対し責任を負う者の範囲の拡大、リスク程度に応じた対策の実施とリスクアセスメントからなる二重予防体制の整備、メンタルヘルス対策の義務化、安全生産責任保険の加入義務化などのほか、違反に対する罰則が大幅に厳格化されている。

職業病防治法は、職業病（粉じん、放射性物質その他の有害な要因にさらされることによって生じる疾病）を予防、制御、排除し、労働者の健康および権益を保護すること等を目的とする。また、鉱山安全法は、鉱山生産の安全確保や鉱山事故の防止による鉱山労働者の人身保護等を目的としている。

(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⁵²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。

表 3-1-19 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が運営を行う。 |
| 被保険者資格 | 被用者、自営業者 |

⁵¹ 労働契約法第63条

⁵² 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。

| | | |
|----------|----------------|---|
| 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。 市町級の労働能力監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) | 市町級の労働能力監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。 ※賃金の下限およ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 8,287 万人(2021 年) 労災認定件数：129.9 万人(2021 年) 障害等級認定件数：77.1 万人(2021 年) |
| | 支給総額等 | 基金歳入：952 億円(2021 年) 基金歳出：990 億円(2021 年) |
| | 基金残高 | 1,411 億円(2021 年) |

表 3-1-20 労災保険加入者数・受給者数の推移

(単位：万人)

| 年 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 労災保険加入者数 | 22,724 | 23,874 | 25,478 | 26,763 | 28,287 |
| 労災保険給付受給者数 | 193 | 199 | 194 | 188 | 206 |

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」

(9) 解雇規制⁵³

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、また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、脅迫の手段または危機に乗じて、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または変更させた場合
- 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⁵⁴。

- ① 業務外の傷病により治療期間満了後も、元の業務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

ロ 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 人以上または 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または全労働者に対して状況を説明し、意見を聴取して

⁵³ 詳細は 2016 年海外情勢報告特集を参照。

⁵⁴ 労働契約法第 40 条

理解を得た後⁵⁵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、重大な技術革新また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比較的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、高齢者また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。

八 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⁵⁶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。

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)⁵⁷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

⁵⁵ 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。

⁵⁶ 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。

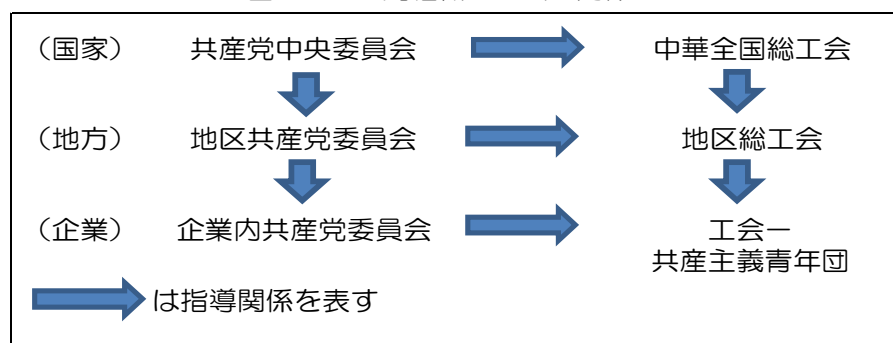
⁵⁷ 「中華全国総工会(総工会)」(<http://www.acftu.org/>)参照

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⁵⁸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」および「中国工会章程」の規定により、各級地方組合およ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)⁵⁹であり、34の産業別経営者団体からなっている。

図 3-1-21 党組織と工会の関係



(2) 労働紛争⁶⁰の概況

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、2008年以降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である「賃金集団協議制度」の導入を推奨している。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

⁵⁸ 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。

⁵⁹ 「中国企業連合会・中国企業家協会」(http://www.cec-ceda.org.cn/english_version/) 参照

⁶⁰ 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。

る。中国政府は、この制度を推奨することで、ストライキなどの賃金に関する集団労働争議の防止を図っている。

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中、2021年6月に策定された「人力資源と社会保障の発展に関する第14次五か年計画」(2(2)□参照)では労働紛争関係の安定も重視しており、同計画期間中(2021~2025年)に労働紛争の調停率60%、仲裁結審率90%、労働保障監察の通報・苦情案件の結審率96%を目指すとされている。

表 3-1-22 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」

(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⁶¹：「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⁶²：「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)⁶³：「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定に不服がある場合は、仲

⁶¹ 労働法第80条

⁶² 労働法第81条

⁶³ 労働法第83条

裁判定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⁶⁴。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「裁定書」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、労働紛争仲裁による裁定を終局とし、それ以外のものについては、当該裁定に不服の者は、人民法院に提訴することができる。中国の裁判所は二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、仲裁裁定に不服のある場合、15 日以内に人民法院に提訴できるとされている⁶⁵。使用者は、仲裁裁定に不服でも原則として人民法院に提訴できないが、例外的に、仲裁裁定において、適用法令の明らかな誤りがある、法定手続違反がある、判断の根拠とした証拠の偽造がある、などの場合には仲裁委員会を管轄する中級人民法院⁶⁶に仲裁裁定の取消しを求めることができる。

ハ 労働紛争処理のオンライン化にかかる取組

2016 年 11 月、人力資源・社会保障部から発表された『「インターネット+（プラス）人力資源・社会保障」行動計画 2020』では、労働争議案件を巡るオンラインでの裁判申し立て、開廷予約、案件の処理進捗照会などのサービスを提供するとし、労働争議の速やかな解決を目指すことが盛り込まれた。

また、2019 年 1 月、同部は「北京などの 7 省・市における『インターネット+調停』の試験的实施」を発表し、特定の 7 省・市を試行地域として試験的にネット上の労働争議処

⁶⁴ 労働法第 83 条

⁶⁵ 労働紛争調停仲裁法第 48 条

⁶⁶ 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。

理を開始した。現在は試行期間を終え、ネット調停の全国レベルでの普及を促進するため、「全国労働争議オンライン調停サービスプラットフォーム」が設置されている。これにより、ほとんどの手続は窓口に出向かず、インターネットを通じて行うことができるようになって⁶⁷。

さらに、2022年1月、同部と最高人民法院は「労働紛争に関する訴訟と調停のオンライン接続メカニズムの設立に関する通知」を発表し、調停組織や調停人に関する情報の共有やオンラインシステムの共同利用などで司法と行政の両部門を連携させることにより、労働紛争処理手続における調停制度の更なる整備・効率化を図っている。

5 最近の動向

(1) 新しい就業形態（フレキシブルワーク）の拡大

産業構造の変化、情報技術の発展、プラットフォームビジネスやシェアリングエコノミーの発展は、経済社会活動のデジタル化を促し、中国の就業形態にも大きな影響を与えている。中国では現在、電子商取引、オンライン配車、ネットデリバリーなどに従事する、いわゆる「フレキシブルワーク（靈活就業）」という新たな労働関係による就業形態が拡大している。

国家統計局によると、フレキシブルワーカー数は、2021年に約2億人に達した。また、全国高等教育学生情報・進路指導センターのデータによると、大卒者のフレキシブルワーク就職率は、2020年、2021年ともに16%を超えている。フレキシブルワークは、就業機会の確保という国の重点方針のなかで、重要な就業形態として位置づけられ、関連政策が相次いで打ち出されている。2020年7月、国務院弁公庁は「多様なルートによるフレキシブルな就業を支持する意見」を発表しフレキシブルワークを奨励した。各省・地域政府もインターンシップ補助金、職業訓練補助金、就職困難者への社会保険補助金などによりフレキシブルワークを推進している。他方で、2021年7月に人力資源・社会保障部などは、「新就業形態の労働者の労働権益保障の維持に関する指導意見」を発表し、新就業形態の労働者の権益保護について企業が担うべき責任を明記した。これによれば、たとえばアウトソーシングなどで労働者の権益が損なわれた場合、使用者には関連法規を根拠として相応の責任を問うことを明示している。

急速に変化する社会経済の中で、就業形態も大きく変化しつつある。より多くの就業機会を提供するために、フレキシブルワークのような働き方が増加することを政府も奨励している一方で、労働条件や社会保険など労働者の権益保護の観点から、新しい働き方に対する課題は残されている。

(2) 新型コロナウイルス感染症と雇用・労働対策

2020年の中国経済は新型コロナウイルス感染拡大の影響により経済は大きく落ち込んだ。

⁶⁷ ネット調停の手順は次のとおり。《開始》調停の申請 → 担当調停機関と担当調停員の割当て → 検証の申請 → オンライン調停あるいは現場調停の実施 → 判決の登録 → フィードバック《調停完了》

国内外の人の移動を規制したことで、生産、消費、投資、貿易、物価のほか、雇用にも停滞や悪化が見られた。

こうした状況の下、政府は 2020 年 1 月、新型コロナウイルス感染症患者、感染を疑う患者またはその濃厚接触者が、患者の隔離治療期間中または接触者の健康観察期間中、政府の実施した隔離措置または他の緊急措置により通常の労働を提供できない従業員に対し、企業はその期間中の賃金を支払うべきとした。また、企業は労働契約の解除をしてはならず、同期間中に労働契約が期間満了となる場合、従業員の治療期間終了、健康観察期間終了、隔離期間終了または政府の緊急措置期間終了後まで延期することとした。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響により経営困難に陥った企業は、従業員との話し合いによる賃金調整、交替勤務、労働時間短縮などの方式で雇用を維持し、可能な限り人員削減の人数を最小限に抑えることとし、2019 年から各地で実施されている雇用維持のための補助金制度の適用を促進した。

労働紛争に関しては、仲裁時効の停止が定められた。新型コロナウイルス感染症の影響により当事者が法定仲裁時効期間中に労働人事争議仲裁を申し込むことができない場合、仲裁時効が停止し、時効計算は順延されるとした。

また、2020 年 3 月には、大量の返郷農民工⁶⁸が農村部に残ったまま仕事も収入もない問題を解消するために、人力資源・社会保障部は返郷農民工が居住地の近くで就職や起業が可能となるよう支援対策を打ち出した。具体的には、農村暮らしをレジャー化する観光などの農村部の産業展開を促進して返郷農民工の雇用の確保を支援することや、農村部中小企業基礎施設建設の強化、「以工代賑」⁶⁹の拡大、建設プロジェクトの着工等を推進拡大するというものである。また、事業者に対しては農民工への労働報酬の給付資金比率を 10%から 15%に引き上げ、返郷農民工の雇用確保と生活の安定を図ることとした。

2020 年の後半から 2021 年初にかけては、中国は新型コロナウイルスの影響からいち早く回復し、主要国で唯一プラスの経済成長を達成したが、2021 年央から洪水、感染再拡大、電力不足、半導体不足、不動産規制、資源高等の様々な要因から 3 四半期連続で減速が続いた。2022 年においても、感染再拡大に伴うゼロコロナ政策が継続され、上海等の大都市の厳しい防疫措置が長期化していた。

こうした中、中国では新型コロナウイルス感染症からの回復者に対し、採用や解雇をめぐる差別や嫌がらせが相次いでおり、人力資源・社会保障部と国家衛生健康委員会は 2022 年 8 月、「新型コロナウイルス感染症回復者に対する雇用差別への断固とした対策に関する緊急通知」を発表した。これによれば、企業または個人は、新型コロナウイルスの PCR 検査の結果を無断で照会してはならない。また、就業の機会均等の権利を保障するため、新型コロナ

⁶⁸ 新型コロナウイルス感染拡大の影響で、春節後に農村部から一旦都市部に戻ったものの、都市部企業の業務再開の動きが停滞したため都市部での就職ができず、再び故郷に帰らざるを得なかった農民工を指す。

⁶⁹ 農民に公共事業・生産活動に参加させ、その収入によって救済金・救済物資に代える、国の配給物資などを公定価格で農民に配給し、自由価格との差額をもって救済金・救済物資に代えること。

ウイルス感染歴の有無を理由とした採用上・就業上の差別や違法な解雇を厳禁している。

さらに同月、政府は「養老・保育サービス業の支援に関する諸施策に関する通知」を発表し、長引くコロナ禍で高齢者介護・保育サービス施設が受けたダメージを軽減するために、家賃の免除・減免、社会保険料や税金の減免、防疫支援などの包括的な支援策を打ち出している。このうち労働関係では、失業保険と労働災害保険の料率を段階的に引き下げる政策を延長し、従業員を解雇していない又は解雇人数が少ない高齢者介護施設を対象に失業保険金の還付を行ったり、コロナ禍で一時的に経営が困難になった施設に対して社会保険料の段階的な支払い猶予の申請を認めたりすることなどが掲げられている。

(資料出所)

- 中華人民共和国中央人民政府 <http://www.gov.cn/>
- 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/>