

第1章 労働施策の概要と最近の動向

第11節 中華人民共和国（People's Republic of China）

1 経済情勢

2025年は、2024年9月以降の景気対策が第2四半期までは内需（消費と投資）を下支えし、実質GDP成長率は前年同期比5.0%超の高い水準を維持した。しかし、第3四半期以降は政策効果が剥落し、消費は消費財買換え促進策の息切れを主な要因としてやや減速した。加えて、投資は、政府主導のインフラ投資の縮小、過剰生産をもたらす内巻競争の是正策の打ち出しや米中貿易摩擦に伴う不透明感などの環境要因も影響し製造業投資が鈍化したほか、不動産市場の一段の悪化もあり、急速に落ち込んだ。

中国海関総署の統計によると、こうした中で、外需（輸出額-輸入額）は、第1四半期はトランプ政権発足直後の駆け込み需要により増加した。第2四半期はその反動から伸びがやや低下したものの、直接的な対米輸出は大きく減少する一方で新規市場開拓やASEAN/欧州を中心とする第三国向け輸出が下支えし、横ばいから微増となった。実質GDP成長率は通年では5.0%となり、政府目標を達成した。

表 1-11-1 実質GDP成長率の推移（単位：％）

年	2021	2022	2023	2024	2025
実質GDP成長率	8.6	3.1	5.4	5.0	5.0

資料出所：中国国家統計局 <https://www.stats.gov.cn/>

※2025年の成長率は速報値。

2 雇用・失業対策

① 雇用・失業情勢

中国国家統計局によると、就業者数は2014年に7億6,349万人とピークを迎え、その後、新型コロナウイルス感染症の影響により大きく減少した2022年の翌（2023）年の増加を除いて、減少を続けており、2025年末時点の就業者数は7億2,504万人となった。うち、都市部就業者数は、新型コロナウイルス感染症の影響により減少した2022年を除いて、増加を続けており、2025年末時点では4億7,535万人となっている。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、2025年は65.6%となった。

都市部調査失業率¹は5%台で推移している。また、年齢別に見ると、16～24歳の失業率は

¹ 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。以前は、都市部登録失業率も公開されていたが、2022年以降は公開されていない。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。

2025 年末時点で 16.5%、25～29 歳では 6.9%、30～59 歳では 3.9%と、若年者の失業率が高くなっている。

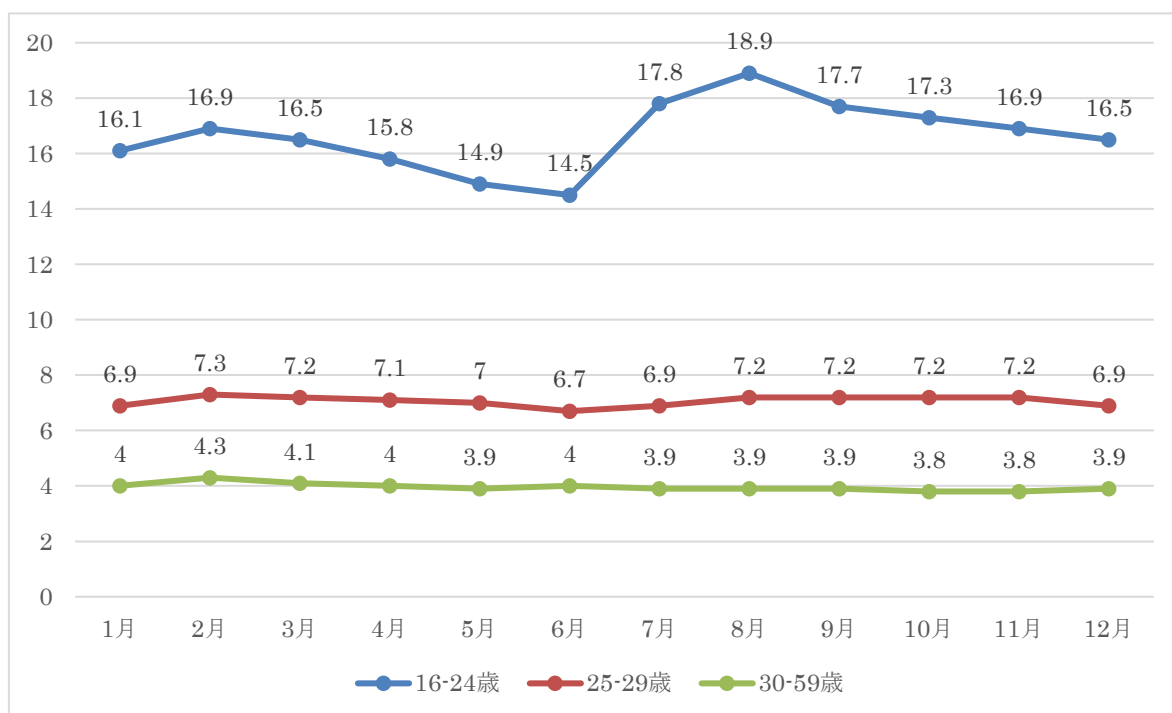
表 1-11-2 雇用・失業の動向（単位：万人、%）

年	2021	2022	2023	2024	2025
就業者数	74,652	73,351	74,041	73,439	72,504
（うち都市部）	46,773	45,931	47,032	47,345	47,535
（うち農村部）	27,879	27,420	27,009	26,094	24,969
都市部調査失業率	5.1	5.6	5.2	5.1	5.2

資料出所：中国国家统计局 <https://www.stats.gov.cn/>

※就業者数は年末時点。都市部調査失業率は年平均。

表 1-11-3 2025 年年齢別失業率（%）



資料出所：中国国家统计局 <https://www.stats.gov.cn/>

② 実施機関

雇用・失業対策など労働政策は人力資源社会保障部が所管している。また、各地域における労働政策の実施機関として、各省、自治区、直轄市の人力資源社会保障庁（局）がある。また、雇用・失業対策については、「就職促進法」に基づき各省、市（県級以上）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は無

償で労働者に提供しなければならない²。

- イ 就業や法規に関する相談
- ロ 求職や求人情報、市場賃金額、職業訓練情報の提供
- ハ 職業指導及び職業紹介
- ニ 就職が困難な者に対する就職援助
- ホ 就職登録、失業登録等の事務手続き
- ヘ その他公共就業サービス

③ 雇用維持・促進施策

イ 第 14 次五カ年計画（2021～2025 年）

2021 年の全人代³で採択された「第 14 次五カ年計画（2021～2025 年）」においては、人口高齢化、AI 技術の応用等、将来一時期の労働力需給に大きな影響を及ぼす長期的・趨勢的問題を念頭に、以下の内容が雇用促進の重点政策として挙げられている。

- (イ) 雇用優先政策を強化すること
- (ロ) 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
- (ハ) 職業技能に関する生涯訓練制度を整備すること
- (ニ) 就業サービスの質の向上プロジェクトを実施すること
- (ホ) 雇用の安定・拡大をマクロ・コントロールの優先目標とすること

ロ 第 14 次五カ年計画に基づく雇用促進計画

2021 年 8 月、政府は第 14 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。

都市部で 5,500 万人以上の雇用を創出し、都市部調査失業率を 5.5%以内に抑制する方針を示した。雇用の量の拡大、質の向上、職業訓練と就業サービス機能の強化による労働力市場の需給マッチング効率の向上等に注力するとしている。

ハ 第 15 次五カ年計画（2026～2030 年）

2026 年 3 月の全人代で採択された「第 15 次五カ年計画（2026～2030 年）」においては、人口高齢化、AI 技術等の新技術等、将来一時期の労働力需給に大きな影響を及ぼす長期的・趨勢的問題を念頭に、以下の内容が雇用促進の重点政策として挙げられている。

- (イ) 雇用優先政策を強化すること
- (ロ) 大規模な職業技能訓練を実施すること
- (ハ) 雇用サービスと労働者権益保障を強化すること

² 就職促進法第 35 条

³ 全国人民代表大会(中国の国会に相当するもの)

④ 若年者雇用対策

2025 年末時点の 16～24 歳の失業率は 16.5%。大学卒業生は年々増加しており、2025 年は 1,105 万人であり、教育部によると、2026 年は 1,270 万人に達する見込みである。

経済の停滞、国有企業での採用減少、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厳しい状況が続いている。

2025 年も 7～12 月に若年者雇用サービス強化行動を実施し、雇用安定還付金、社会保障補助金、減税・免税等の企業支援策を活用した若年者雇用の奨励や、職業指導、求人紹介、インターンシップの提供等を行っている。

⑤ 高齢者雇用対策⁴

人口総数に占める 65 歳以上の割合は、上昇を続けており、2025 年は 15.9%。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、急速に少子高齢化が進んでいる。

こうした背景のもと、労働力の確保や社会保険料の徴収に繋がりうる高齢者の雇用を促進しようとしており、2024 年に法定定年年齢が延長⁵され、2025 年には高齢者の労働条件に関する法令のパブリックコメントが実施された。

⑥ 障害者雇用対策

中国障害者連合会が発表した「2024 年障害者事業発展統計公報」（2025 年 5 月 6 日）によると、2024 年末時点で全国の都市・農村部における資格保有障害者の就職者数は 914.4 万人。新規就職者数は 51.2 万人で、都市部で 14 万人、農村部で 37.2 万人が新たに就職した。障害者就業条例⁶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。

2025 年 6 月、国務院弁公庁より「障害者雇用促進三カ年行動計画（2025～2027 年）」が発表され、政府機関や企業による障害者の雇用・起業支援に加え、障害のある大学生や、農村

⁴ 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。

⁵ 2025 年 1 月 1 日から 15 年かけて（男性及び女性幹部は 4 か月ごとに 1 か月延長、女性従業員は 2 か月ごとに 1 か月延長）、現行の定年（男性 60 歳、女性幹部 55 歳、女性従業員 50 歳）を、男性 63 歳、女性幹部 58 歳、女性従業員 55 歳に延長。

⁶ 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。

部の障害者、視覚障害者など特定の対象者への雇用支援の強化が掲げられた。具体的には、省・市レベルの行政機関（50人以上）および事業系政府組織（67人以上）に対して、2027年末までに障害者のための採用枠を新設し、1人以上雇用することを義務づけ、企業に対して、各地で障害者を対象とした特別雇用イベントを年1回以上開催することを求め、国有企業にはその参加を義務づける等をしている。

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⁷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⁸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⁹、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¹⁰」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。

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。

⑦ 失業保険制度

「失業保険条例」（1999年施行）を根拠法として、都市部の企業の労働者が対象となっている¹¹。保険料率は、同条例において事業主が賃金総額の2%以下、労働者本人の賃金額の1%以下と定められており、その範囲内で地域によって異なる。失業給付額の水準は、離職前の

⁷ 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。

⁸ 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。

⁹ 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。

¹⁰ 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。

¹¹ 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。

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¹²。2025 年末の時点で、加入者数は 2 億 4,918 万人となっている。

⑧ 職業能力開発

2025 年 3 月、人力資源社会保障部は財政部とともに「「技能が未来を照らす」研修行動実施に関する通知」を発出し、生涯職業技能訓練制度の改善、大規模な職業技能訓練の推進、労働者の技能によるより良い未来の創出支援、熟練雇用、技能成功、技能収入の達成を示した。主な目標は、農民工、大学卒業者で就職していない人、登録失業者、雇用困難を抱えながら働く意欲のある人等に対して職業技能訓練を積極的に実施し、雇用につなげること。

また、2025 年 5 月、人力資源社会保障部は財務部及び国務院国有資産監督管理委員会とともに「国有企業における技能人材の給与配分インセンティブのさらなる強化に関する通知」を発表し、技能人材の待遇改善や人材確保の取り組みをより一層進めるために、給与配分を活用した報奨制度により、技能人材の処遇改善と能力開発の好循環を促す措置を示し、国有企業に対して具体的な制度の構築を求めている。

⑨ 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¹³。

2017 年 4 月以降、国家外国専門家局¹⁴が就業予定の外国人を A (ハイレベル)、B (専門)、C (一般) の 3 つのランクに分類して、その管理を行っている。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。

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。

¹² 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。

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 人力資源社会保障部に属する中央政府機関。

2018 年 3 月より、ハイレベル人材の基準条件に合致する外国人は R ビザ¹⁵（有効期間は通常 5～10 年、複数回入国可。Z ビザ¹⁵の有効期間は通常 1 年。）を取得できることとなっている。また、2025 年 10 月より、K ビザが新たに追加され、中国政府の関連主管部門が定める条件・要件を満たした若手科学技術人材に発給されることとなった。

ロ 外国人の社会保険¹⁶

「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（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。2019 年 9 月 1 日に協定が発効し、年金保険については、派遣期間が 5 年以内の一時派遣被用者は、原則として、派遣元国の年金制度にのみ加入する。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。

⑩ 雇用における平等の確保

就業促進法により、民族、種族、性別等の違いにより就業上の差別を受けないこととされている。¹⁷

3 労働条件対策

① 賃金・労働時間の動向

2025 年における都市部非私営企業の年平均賃金は 129,441 円で、対前年上昇率は 4.3%。都市部私営企業はそれぞれ、71,590 元、3.0%であった¹⁸。2024 年までは私営企業も非私営企業とともに平均賃金の伸び率は低下傾向にあったが、2025 年は上昇した。国家統計局によれば、2025 年の都市部労働者の週平均労働時間は、48.4 時間となっている。

¹⁵ 中国で働くための基本的な就労ビザ。

¹⁶ 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。

¹⁷ 就業促進法第 3 条、第 27 条、第 28 条、第 29 条、第 30 条、第 31 条

¹⁸ 「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 1-11-4 都市部企業の年平均賃金及び消費者物価上昇率の推移

	2021	2022	2023	2024	2025
非私営企業平均賃金（元）	106,837	114,029	120,698	124,110	129,441
（上昇率（％））	9.7	6.7	5.8	2.8	4.3
私営企業平均賃金（元）	62,884	65,237	68,340	69,476	71,590
（上昇率（％））	8.9	3.7	4.8	1.7	3.0
消費者物価上昇率（％）	0.9	2.0	0.2	0.2	0.0

資料出所：中国国家统计局 <https://www.stats.gov.cn/>

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¹⁹。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している地域もある。

表 1-11-5 地域別最低月額賃金（元）

省市名	最終調整日	一档	二档	三档	四档
北京	2025/09/01	2540			
天津	2025/09/01	2510			
河北	2025/12/01	2380	2230	2080	
山西	2025/01/01	2150	2050	1950	
内蒙古	2025/12/01	2380	2310	2250	
辽宁	2025/12/01	2230	2080	1930	
吉林	2025/12/01	2230	2020	1870	
黑龙江	2025/12/01	2270	2010	1910	
上海	2025/07/01	2740			
江苏	2026/01/01	2660	2430	2180	
浙江	2026/01/01	2660	2430	2180	
安徽	2025/09/01	2320	2170	2100	2000
福建	2025/04/01	2265	2195	2045	1895

¹⁹ 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。

江西	2025/12/01	2240	2090	1950	
山东	2025/10/01	2400	2210	2020	
河南	2025/12/01	2350	2150	2000	
湖北	2025/12/01	2400	2130	1970	
湖南	2025/09/01	2200	2000	1800	
广东	2025/03/01	2500（広州市） 2520（深圳市）	2080	1850	1750
广西	2025/07/01	2200	2040	1870	
海南	2025/12/01	2250	2070		
重庆	2025/01/01	2330	2200		
四川	2025/01/01	2330	2200		
贵州	2025/02/01	2130	1980	1890	
云南	2025/10/01	2170	2020	1870	
西藏	2025/11/01	2360			
陕西	2026/01/01	2376	2250	2140	
甘肃	2025/12/01	2200	2130	2080	
青海	2025/05/01	2080			
宁夏	2025/10/01	2235	2080		
新疆	2025/01/01	2070	1890	1750	

資料出所：人力資源和社会保障部

③ 労働時間制度

イ 労働時間

法定労働時間は1日8時間、週40時間とされている²⁰。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²¹。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、

²⁰ 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）

²¹ 労働法第41条

法定休暇日²²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²³。

なお、労働時間の超過が許される場合は以下のとおり²⁴。

- (イ) 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。
- (ロ) 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。
- (ハ) 法律、行政法規に規定するその他の事由がある場合。

ロ 休暇制度

使用者は、労働者に少なくとも毎週 1 日の休日を保証しなければならない²⁵。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²⁶。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。

ハ 固定期間労働契約（有期労働契約）²⁷

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。この労働契約法第 14 条第 2 項の解釈については上海市と北京市で運用が異なっていた²⁸が、上海市高等人民法院が公布した「労働争議の法律適用に関する難解な問題に関する視点の検討」において、労働契約法第 14 条第 2 項の解釈の多数派意見が北京市の運用であると示され、当該文書の施行日である 2025 年 1 月 1 日より、労働者を保護する運用となっていた北京市と同様の運用がなされている。また、同年 8 月、「労働争議事件の審理に適用される法律問題に関する最高人民法院の解釈（二）」により、「2 回以上締結した」の要件が具体化され、同年 9 月 1 日より適用されている。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。

²² 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）

²³ 労働法第 44 条

²⁴ 労働法第 42 条

²⁵ 労働法第 38 条

²⁶ 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）

²⁷ 労働契約法第 14 条

²⁸ 上海市においては、2 回の有期労働契約の後に雇用主が契約を更新するかどうか選択できると解釈されていた。一方、北京市においては、2 回の有期労働契約の後に労働者による無期労働契約の申請があった場合には雇用主は同意しなければならないと解釈されていた。

二 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²⁹。

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³⁰。

(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³¹。

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³²。

(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³³を超えてはならない³⁴。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³⁵。

(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³⁶。

²⁹ 労働契約法第58条、第59条

³⁰ 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。

³¹ 労働契約法第66条第1項

³² 労働契約法第66条第2項

³³ 国務院労働行政部門により規定。

³⁴ 労働契約法第66条第3項³⁵ 労務派遣暫定規定第4条第1項、第2項

³⁵ 労務派遣暫定規定第4条第1項、第2項

³⁶ 労働契約法第63条

④ 労働安全衛生制度

イ 労働災害³⁷の発生状況

国家統計局によれば、2025 年の労働災害による死亡者数（非生産部門除く）が 18,261 人で、2024 年に比べ減少した³⁸。

表 1-11-6 労働災害による死亡状況（人）

年	2021	2022	2023	2024	2025
労働災害死亡者	26,307	20,963 ³⁹	21,242	19,626	18,261
鉱工業、商業における労働者 10 万人当たりの死亡者	1.374	1.097	1.244	1.089	1.040
石炭鉱山における石炭採掘 100 万トン当たり死亡者	0.045	0.054	0.094	0.059	0.045

資料出所：中国国家統計局「国民経済和社会发展統計」

ロ 制度概要

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。安全生産法は、2014 年改正では、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、2021 年改正では、安全リスク階級別管理・隠れた危険要因調査・対策二重予防メカニズムの構築を義務づけ、高リスク業種分野において安全生産責任保険制度の導入義務を定めるなどしている。

職業病防治法は、2016 年と 2017 年の改正で、職業病の診断・鑑定における使用者の証明責任や主管機関の責任分担が明確化等されている。

また、「第 14 次 5 カ年計画」期間中の労災予防活動を確実に実施するため、「労災予防 5 カ年行動計画（2021-2025 年）」を公布した。計画では、重点産業で 5 年間に労災事故発生率を約 20%低下させること、職場における労働条件の継続的な改善、じん肺などの職業病発生率の確実な低下、労災予防意識と能力の顕著な向上を目標に掲げ、期間中の全国労災予防活動を展開している。

⑤ 労災保険制度

³⁷ 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。

³⁸ 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。

³⁹ 2023 年の国民経済和社会发展統計では、死亡者数が前年より 4.7%減少したとされている。2022 年の生産安全事故の統計を検証・調整し、2023 年と前年の比較は調整後のデータに基づいて算出したものであるとのことである。

労働災害保険条例に基づき、労災事故や通勤災害⁴⁰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。2025 年末時点で、3 億 500 万人が加入している。

また、インターネットプラットフォームによる依頼のあるオンライン配達員、オンラインドライバー、インターネットプラットフォームに依存して働くトラック運転手等の新しい雇用形態で働く人々や柔軟な働き方をする人々を対象とした、労働災害保険のパイロット事業が 2022 年 7 月より北京、上海、江蘇、広東(深圳を含む)、海南、重慶、四川の 7 省・市で開始され、2025 年 7 月には、天津、河北、遼寧、浙江、安徽、福建、山東、湖北、広西、寧夏を含む 10 省でも開始され、2026 年に全国で実施する方針が示されている。

⑥ 解雇規制

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）

(i) 即時解雇（過失性解雇）

労働者が下記 i ～vi のいずれかに該当する場合は、即時解雇できる。

- i 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
- ii 使用者の規則制度に著しく違反した場合
- iii 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
- iv 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
- v 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させた場合
- vi 法により刑事責任を追及された場合

(ii) 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

⁴⁰ 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。

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⁴¹。

- i 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
- ii 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
- iii 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より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⁴²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。

- (イ) 企業破産法の規定によって再生を行う場合
- (ロ) 生産、経営が極めて困難になった場合
- (ハ) 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
- (ニ) 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、(イ)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、(ロ)無固定期間労働契約を締結している労働者、(ハ)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⁴³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。

⁴¹ 労働契約法第 40 条

⁴² 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。

⁴³ 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。

⑦ 農民工⁴⁴対策

農民工総数は増加しており、2025 年には 3 億 115 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（以下「外出農民工」という。）は 1 億 8,006 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 2,109 万人となっている。性別にみると、2025 年は男性 61.8%、女性 38.2%となっている。

表 1-11-7 農民工総数の推移

年	2021	2022	2023	2024	2025
農民工総数（万人）	29,251	29,562	29,753	29,973	30,115
増加率（%）	2.42	1.06	0.65	0.74	0.47
うち外出農民工（万人）	17,172	17,190	17,658	17,871	18,006
増加率（%）	1.26	0.10	2.72	1.21	0.76
うち本地農民工（万人）	12,079	12,372	12,095	12,102	12,109
増加率（%）	4.12	2.43	-2.24	0.06	0.06

資料出所：中国国家统计局 <https://www.stats.gov.cn/>

2025 年の農民工の平均年齢は 43.3 歳となっている。年齢階級別にみると、表 1-11-8 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。

表 1-11-8 農民工の年齢構成の推移（%）

	2021	2022	2023	2024	2025
16～20 歳	1.6	1.3	1.2	1.1	1.2
21～30 歳	19.6	18.5	15.4	15.8	15.8
31～40 歳	27.0	27.2	28.0	26.8	27.2
41～50 歳	24.5	23.8	24.8	24.7	23.8
50 歳～	27.3	29.2	30.6	31.6	32.0

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。

⁴⁴「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（国务院研究室課題組 2006:1）海外社会保障研究 Summer2012 No.179 参照

表 1-11-9 農民工就業産業分布（％）

	2021	2022	2023	2024	2025
第一次産業	0.5	0.5	0.7	0.7	0.8
第二次産業	48.6	47.8	45.5	44.7	44.5
うち製造業	27.1	27.4	27.5	27.9	28.2
うち建設業	19.0	17.7	15.4	14.3	13.8
第三次産業	50.9	51.7	53.8	54.6	54.7
うち卸売・小売業	12.1	12.5	13.2	13.6	13.7
うち交通運輸業	6.9	6.8	7.1	7.2	7.2
うち旅館・飲食業	6.4	6.1	6.7	7.1	7.2
うちその他サービス業	11.8	11.9	12.7	12.3	12.5

資料出所：中国国家统计局「農民工動態調査報告」

農民工については、社会保険加入率の向上、雇用の安定化、賃金支払保障などの政策により、權益保護対策に重点的に取り組んでいる。

4 家族休暇政策

① 生育（出産）休暇

女性労働者が出産する場合、98 日の生育休暇（日本の産前産後休業）が付与され、そのうち産前に 15 日の休暇を取得できる。また、難産である場合や多胎児出産である等の特別な事情が認められる場合、生育（出産）休暇は延長される⁴⁵。女性従業員の生育（出産）休暇期間の生育（出産）手当は、生育（出産）保険に加入している者には使用者の前年度従業員平均賃金の基準に従って生育（出産）保険基金から支払われ、加入していない者には女性従業員の生育（出産）休暇前の賃金の基準に従って使用者が支払う⁴⁶。また、国の規定において休暇中の賃金に関する規定はないが、一部の地域においては、当該休暇を有給の休暇であるものとして、生育手当が実際の賃金を下回った場合には、使用者が差額補填しなければならないと定めているところもある。

国の規定にはないが、地方の規定によっては、男性が配偶者出産休暇を取得することができる。

（例）北京市、山東省・・・15 日

② 結婚休暇、葬儀休暇

労働者が結婚する場合、又は、労働者の直系親族（父母、配偶者及び子女）が死亡した場合、1～3 日の間で結婚休暇又は葬儀休暇を取得することができる。また、結婚の際に双方

⁴⁵ 女性従業員労働保護特別規定 7 条

⁴⁶ 女性従業員労働保護特別規定 8 条

が同一地において勤務していない場合又は労働者の当地外において直系親族が死亡し、労働者本人が当地外に赴き葬儀を処理する必要がある場合、旅程の遠近に基づき、旅程休暇を別途取得することができる。結婚休暇、葬儀休暇、旅程休暇は有給の休暇である⁴⁷。

③ 育児休暇

国の規定では定められていないが、地方の規定によっては、3歳未満の子を養育する労働者は、男女を問わず、子が3歳に達するまでの期間、毎年数日間の育児休暇を取得することができる。

(例) 北京市、上海市・・・5日

遼寧省、天津市、江蘇省、広東省・・・10日

④ 介護休暇

国の規定では定められていないが、地方の規定によっては、その父母を介護するために、毎年数日間の介護休暇を取得することができる。

(例) 北京市・・・10日（一人っ子の場合）

山東省・・・10日（一人っ子の場合）、7日（一人っ子ではない場合）

5 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 Unions：ACFTU）⁴⁸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。

イ 共産党指導下の労働者団体である。

ロ 総経理（社長）や管理職も工会員になることができる。

ハ 役員、管理職は工会幹部を兼任することができる。

ニ 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

⁴⁷ 国営企業を対象とする「国営企業従業員の慶弔休暇及び帰郷休暇問題に関する通知」が根拠となっている。1～3日のいずれの日数にするかは、使用者に裁量が認められている。

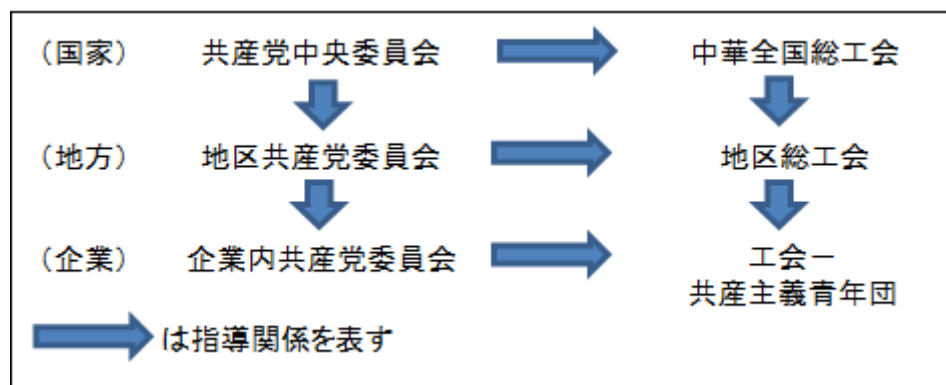
⁴⁸ 「中華全国総工会（総工会）」（<http://www.acftu.org/>）参照

とができず、山猫スト⁴⁹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）⁵⁰であり、34 の産業別経営者団体からなっている。

表 1-11-10 党組織と工会の関係



② 労働紛争⁵¹発生件数等

仲裁機関における労働紛争受理件数は増加し続けており、2024 年は 168 万 5,937 件。

表 1-11-11 仲裁機関における労働紛争受理件数（件）

年	2021	2022	2023	2024	2025
受理件数	1,252,045	1,473,145	1,629,445	1,685,937	未公表
処理件数	1,256,162	1,466,857	1,641,106	1,687,899	未公表

資料出所：中国国家统计局 <https://www.stats.gov.cn/>

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⁵²：「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

⁴⁹ 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

⁵⁰ 「中国企業連合会・中国企業家協会」(http://www.cec-ceda.org.cn/english_version/)参照

⁵¹ 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。

⁵² 労働法第 80 条

表が担当する。調停後の調停書には法的拘束力がない。

(g) 仲裁委員会⁵³：「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。

(h) 基礎人民法院（簡易裁判所）⁵⁴：「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⁵⁵。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、原則として仲裁前置主義⁵⁶である。人民法院は原則として 6 か月以内に判決を下さなければならない。判決は法的拘束力を持つ。

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。原則として上訴審の立件日から 3 か月以内に判決を下さなければならない。

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

⁵³ 労働法第 81 条

⁵⁴ 労働法第 83 条

⁵⁵ 労働法第 83 条

⁵⁶ 当事者が、訴訟提起において労働紛争仲裁委員会では審理されていない事項を追加した場合、当該部分が係争中の労働紛争と不可分であれば併合審理するが、独立した労働紛争である場合には労働紛争仲裁委員会に申し立てるよう告知する。

日以内に人民法院に提訴できるとされている⁵⁷。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、(i)適用法令に明らかな誤りがあるとき、(ii)法定手続に反するとき、(iii)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⁵⁸に仲裁判断の取消しを求めることができる。

6 最近の動向

① 高齢者雇用対策

急速に少子高齢化が進んでおり、将来的に、労働力不足や高齢化が急速に進む見込みであることから、労働力の確保や社会保険料の徴収に繋がりうる高齢者の雇用を促進しようとしており、2024年に法定定年年齢が延長され、2025年には高齢者の労働条件に関する法令のパブリックコメントが実施された。

② 新しい雇用形態で働く人々や柔軟な働き方をする人々の権益保護

インターネットプラットフォームによる依頼のあるオンライン配達員、オンラインドライバー、インターネットプラットフォームに依存して働くトラック運転手等の新しい雇用形態で働く人々や柔軟な働き方をする人々を対象とした、労働災害保険のパイロット事業が2022年7月より北京など7省・市で開始され、2025年7月には、天津など10省でも開始され、2026年に全国で実施する方針が示されている。

⁵⁷ 労働紛争調停仲裁法第48条

⁵⁸ 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。