

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)

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

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

労働施策

(参考) 1元 = 16.60円 (2017年期中平均)

- ・2017年2月、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」が発表され、都市部の雇用創出、貧困対策、赤字国有企業の人員削減計画、大卒者の就職難及び農民工の就職不安への対応などが盛り込まれている。
- ・2017年4月、「当面と今後一定期間の就業・起業関連の取組みに関する意見」が発表され、新たな就業形態の発展支援、起業による就業促進、重点グループ（大卒生等）の就業・起業の促進、教育・研修と就業・起業関連サービスの強化などの対策が打ち出された。
- ・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」が公布され、職業能力の向上を支援し、失業の予防につなげるため、失業保険に加入し、かつ職業資格を取得した労働者は補助金が支給されることとなった。

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、同時に短期的には社会の安定や雇用の安定確保に必要な一定の成長を維持することを目指している。

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、2016年末時点の就業者数は7億7,603万人、うち、都市部就業者数は4億1,428万人となっている。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、2016年は53.4%となった。

2016年の都市部登録失業率¹は4.02%となっている。

表4-1-2 雇用・失業の動向

年	2012	2013	2014	2015	2016	2017		
						Q1	Q2	Q3
就業者数	76,704	76,977	77,253	77,451	77,603			
うち都市部	37,102	38,240	39,310	40,410	41,428			
失業者数	917	926	952	966	982			
失業率	4.09	4.05	4.09	4.05	4.02	3.97	3.95	3.95

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：失業率は都市部の登録失業率

産業別就業者割合は、2016年は第一次産業で27.7%、第二次産業で28.8%、第三次産業で43.5%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。

1 経済情勢

中国では、景気は持ち直しの動きが見られるものの、産業や地域等によってばらつきがある。例えば、産業別にみると、過剰生産業種の鉄鋼や石炭等は厳しい状況にある一方、自動車や電子機器等は堅調であるなど、その産業によって様々な状況にある。中国政府は、中国経済

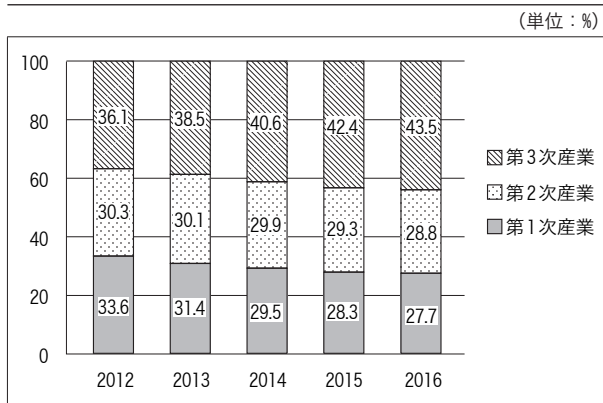
表4-1-1 実質GDP成長率の推移

年	2014	2015	2016	2017	2017			
					Q1	Q2	Q3	Q4
実質GDP成長率	7.4	6.9	6.7	6.9	6.9	6.9	6.8	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年同期比。

■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る。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) 全国人民代表大会（中国の国会に相当するもの）

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」

(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²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。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、失業率を

5%³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⁴、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⁵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（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⁶（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

■3) 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。

■4) 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 (8) 参照

■5) 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。

■6) 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。

■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5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⁸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⁹

人口総数に占める65歳以上の割合は、2015年9.7%から、2025年に高齢社会に突入し、2030年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

- 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。これらの背景を受け、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年に国务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・国务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。

表4-1-4 児童及び高齢者割合の推計

(単位：万人、%)

年	人口総数	0～14歳		65歳以上	
		人数	割合	人数	割合
2015	139,703	24,707	17.7	13,518	9.7
2020	142,455	24,875	17.5	17,363	12.2
2025	143,884	23,949	16.6	20,370	14.2
2030	144,118	22,168	15.4	24,590	17.1
2035	143,351	20,621	14.4	29,918	20.9
2040	141,747	19,748	13.9	33,791	23.8
2045	139,436	19,357	13.9	34,844	25.0
2050	136,446	19,070	14.0	35,889	26.3
2055	132,850	18,574	14.0	39,027	29.4

資料出所：国連「World Population Prospects, the 2017 Revision」より厚生労働省大臣官房国際課作成（出生率・死亡率とも中位で推移した場合の予測値）

は持続可能な社会保障制度の構築等にも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、聴覚障害2,054万人、肢体不自由2,472万人、重複障害1,386万人等となっており、障害の程度別に見ると、重度障害が2,518万人、中度・軽度障害が5,984万人となっている。

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。

従来、一般企業での障害者雇用は進んでこなかったが、2016年に人力資源・社会保障部などにより発表された「障害者就職促進『第13次五カ年計画』実施方案」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

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

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。

表4-1-5 都市部障害者の新規就業者数

(単位:万人)

年	都市部 新規就業者数	就業形態		
		分散就業 (障害者雇用率 に基づく就業)	集中就業 (福祉企業等 での就業)	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	27.8	7.0	7.6	13.2
2015	26.3	6.6	6.8	12.8

資料出所:「中国統計年鑑:」22~28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

2007年、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、障害者就業保証金¹²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¹³、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。

(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¹⁵される。

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¹⁶。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 ビザの種類及び変更点

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

■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、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。

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。

(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、外国専門家局は2016年9月「外国人来中工作許可制度試験実施方案の通知」を發布し、2017年4月から新しい外国人就労許可制度が施行された。

従前は、一般向けに人力資源・社会保障部が「外国人就業許可証」、「外国人就業証」を発行し、ハイレベル人材向けには外国人専門家局が「外国専門家訪中就労許可証」、「外国専門家証」を発行してきたが、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）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（普通人員）で管理し、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。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た。

(ハ) 外国人の社会保険¹⁷

「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重ね、2018年1月に実質合意に至った。

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) 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¹⁸。

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¹⁹。

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²⁰。

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²¹。

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

■17) 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。
 ■18) 労働契約法第58条、第59条
 ■19) 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。
 ■20) 労働契約法第66条第1項
 ■21) 労働契約法第66条第2項

は、国务院労働行政部門により規定する²²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²³。

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²⁶。

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ることができる。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²⁷。

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²⁸。

(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²⁹。保険料率

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。
財源	保険料	事業主：給与計算額の2%以下 労働者：総賃金の1%以下
	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	230万人（2016年末受給者実人員）
	支給総額等	基金歳入：1,229億元（2016年；対前年比10.2%減） 基金歳出：976億元（同；対前年比32.6%増）
	基金残高	5,333億元（2016年末；対前年比250億元増）

■22) 労働契約法第66条第3項
 ■23) 労務派遣暫定規定第4条第1項、第2項
 ■24) 労務派遣暫定規定第28条第1項、第2項
 ■25) 労務派遣暫定規定第28条第3項
 ■26) 労働契約法第63条
 ■27) 労働契約法第92条
 ■28) 労務派遣行政許可実施弁法第33条
 ■29) 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。

は、同条例において事業主が賃金総額の2%以下、被用者が本人の賃金額の1%以下と定められており、その範囲内で地域によって異なる。

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³⁰。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、2016年の失業保険加入者数は1億8,089万人、失業保険給付受給者数は230万人であった。

表4-1-8 失業保険加入者数等の推移

(単位：万人)						
年	2011	2012	2013	2014	2015	2016
失業保険加入者数	14,317	15,225	16,417	17,043	17,326	18,089
失業保険給付受給者数	197	204	197	207	227	230

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³¹。2010年に「国家中長期人材発展計画要綱(2010~2020)」³²を公表し、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、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)。

2016年、全国で1,150万人が専門技術資格試験³³を受験し、そのうち206万人が資格証書³⁴を取得し、2016年末時点で、各種専門技術職業資格証書の所有者は累計2,358万人となっている。技能労働者の育成については、技工学校³⁵や職業訓練センター³⁶、民間職業訓練機関において行われている。

2016年末時点で技工学校は、2,526校(2015年末：2,545校)、在校生は323万人(2015年末：322万人)、年間452万人(2015年末：477万人)の社会人訓練が行われた。

2016年末時点で、職業訓練センターは2,741校(2015年末：2,636校)、民間訓練機関は19,463機関(2015年末：18,887)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1,775万人(2015年末：1,908万人)に対し行われた。うち一般訓練(就業技能訓練)959万人、就業後の在職者訓練(技能向上訓練)551万人、起業者訓練(創業訓練)220万人、その他訓練35万人となった。

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

2016年における都市部非私営企業の年平均賃金は

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					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011	2012	2013	2014	2015	2016
平均賃金	41,799	46,769	51,483	56,339	62,029	67,569	24,556	28,752	32,706	36,390	39,589	42,833
賃金上昇率	14.4	11.9	10.1	9.4	10.1	8.9	18.3	17.1	13.8	11.3	8.8	8.2

資料出所：中国国家统计局

■30) 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。
 ■31) 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。
 ■32) 中国政府ホームページ(http://www.gov.cn/jrzq/2010-06/06/content_1621708.htm)参照。
 ■33) 専門技術人員資格考試
 ■34) 自営專業技術人員職業資格証書
 ■35) 「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。
 ■36) 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

表4-1-10 地域別賃金格差

(単位：元、%)

	非私営企業			私営企業		
	2015	2016	増加率	2015	2016	増加率
東部地域	70,611	77,013	9.1	43,439	47,347	9.0
中部地域	50,842	55,299	8.8	32,773	35,000	6.8
西部地域	57,319	62,453	9.0	36,478	39,047	7.0
東北地域	51,064	54,872	7.5	32,176	33,184	3.1
合計	62,029	67,569	8.9	39,589	42,833	8.2

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、新江省、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、新電ウイグル自治区、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

67,569元で、対前年上昇率は8.9%。都市部私営企業はそれぞれ、42,833元、8.2%であった³⁷。いずれも平均賃金は比較的高い伸びを保っている。

地域別の賃金をみると、2016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、非私営企業は東部、中部、西部地域がほぼ同率、私営企業は東部地域が最も高い。

業種別の賃金格差をみると、平均賃金の高い業種は、

情報通信/IT関連業、金融業、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、最も賃金の高い情報通信/IT関連業と、最も低い農林・牧畜・水産業とでは、3.64倍(2015年：3.59倍)の格差があり、私営企業では、2.03倍(2015年：1.99倍)の格差があり、その差は広がる傾向にある。

□ 労働時間

2015年の都市部労働者の週平均労働時間は、45.5時間と、前年11月に比べ0.3時間増加した。

表4-1-12 都市部労働者の週平均労働時間の動向

(単位：時間)

年	2012	2013	2014	2015
週平均労働時間	46.3	46.6	46.6	45.5

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³⁸

死亡者数は近年減少する傾向にある。2016年の労働

表4-1-11 業種別賃金格差

(単位：元、%)

	非私営企業			私営企業		
	2015	2016	増加率	2015	2016	増加率
農林牧畜漁業	31,947	33,612	5.2	28,869	31,301	8.4
採石業	59,404	60,544	1.9	38,192	39,600	3.7
製造業	55,324	59,470	7.5	38,948	42,115	8.1
電気/ガス/水道供給業	78,886	83,863	6.3	34,631	38,605	11.5
建設業	48,886	52,082	6.5	41,710	44,803	7.4
卸売/小売業	60,328	65,061	7.8	36,635	39,589	8.1
交通運輸/倉庫/郵便業	68,822	73,650	7.0	40,495	42,705	5.5
旅館/飲食業	40,806	43,382	6.3	31,889	34,712	8.9
情報通信/IT関連業	112,042	122,478	9.3	57,719	63,578	10.2
金融業	114,777	117,418	2.3	44,898	50,366	12.2
不動産業	60,244	65,497	8.7	41,767	46,063	10.3
賃貸/商業サービス業	72,489	76,782	5.9	43,770	47,836	9.3
科学研究/技術サービス業	89,410	96,638	8.1	50,441	54,764	8.6
水利/環境/公共施設管理業	43,528	47,750	9.7	37,222	40,099	7.7
修理業、住民サービス業	44,802	47,577	6.2	34,778	35,824	3.0
教育業	66,592	74,498	11.9	34,635	39,508	14.1
衛生/社会奉仕業	71,624	80,026	11.7	40,558	43,993	8.5
文化/体育/娯楽業	72,764	79,875	9.8	34,974	38,228	9.3
公共管理・社会保障等	62,323	70,959	13.9			
合計	62,029	67,569	8.9	39,589	42,833	8.2

資料出所：中国国家统计局

■37) 「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。
 ■38) 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。

表4-1-13 労働災害による死亡状況

		(単位：人)				
年	2012	2013	2014	2015	2016	
労働災害死亡者	71,983	69,434	68,061	66,182	43,062	
圏内総生産1億円当たりの死亡者	0.142	0.124	0.107	0.098	0.058	
鉱工業、商業における労働者10万人当たりの死亡者	1.64	1.52	1.33	1.07	1.70	
石炭鉱山における石炭採掘100万トン当たり死亡者	0.374	0.288	0.255	0.162	0.156	

資料出所：中国国家统计局「国民経済和社会发展統計」

災害による死亡者数は43,062人であった³⁹。労働災害死亡者の多い鉱工業、商業においても死亡者数は減少傾向にあったが、2016年に関しては増加している。

(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

表4-1-14 地域別最低月額賃金の推移

		(単位：元)							
省市名	最新調整月	2017年	2016年	2015年	2014年	2013年	2012年		
華北	北京	2017年9月	2,000	1,890	1,720	1,560	1,400	1,260	
	天津	2017年7月	2,050	1,950	1,850	1,680	1,500	1,310	
	河北	2016年7月	1,650	1,650	1,480	1,480	1,320	1,320	
	山西	2017年10月	1,700	1,620	1,620	1,450	1,290	1,125	
	内モンゴル	2017年8月	1,760	1,640	1,640	1,500	1,350	1,200	
東北	黒竜江	2017年10月	1,680	1,480	1,480	1,160	1,160	1,160	
	吉林	2017年10月	1,780	1,480	1,480	1,320	1,320	1,150	
	遼寧	2016年1月	1,530	1,530	1,300	1,300	1,300	1,100	
華東	上海	2017年4月	2,300	2,190	2,020	1,820	1,620	1,450	
	江蘇	2017年7月	1,890	1,770	1,630	1,630	1,480	1,320	
	(蘇州)	2017年7月	1,940	1,820	1,680	1,680	1,530	1,370	
	浙江	2017年12月	2,010	1,860	1,860	1,650	1,470	1,310	
	山東	2017年6月	1,810	1,710	1,600	1,500	1,380	1,240	
華南	福建	2017年7月	1,700	1,500	1,500	1,320	1,320	1,200	
	広東	2015年5月	1,895	1,895	1,895	1,550	1,550	1,300	
	深セン	2017年6月	2,130	2,030	2,030	1,808	1,600	1,500	
	広西	2015年1月	1,400	1,400	1,400	1,200	1,200	1,000	
中部	海南	2016年5月	1,430	1,430	1,270	1,120	1,120	1,050	
	河南	2017年10月	1,720	1,600	1,600	1,400	1,240	1,080	
	安徽	2015年11月	1,520	1,520	1,520	1,260	1,260	1,010	
	江西	2015年10月	1,530	1,530	1,530	1,390	1,230	870	
	湖北	2017年11月	1,750	1,550	1,550	1,300	1,300	1,250	
西北	湖南	2017年7月	1,580	1,390	1,390	1,265	1,265	1,160	
	陝西	2017年5月	1,680	1,480	1,480	1,280	1,150	1,000	
	甘肅	2017年6月	1,620	1,470	1,470	1,350	1,200	980	
	寧夏	2017年10月	1,660	1,480	1,480	1,300	1,300	1,100	
	青海	2017年5月	1,500	1,270	1,270	1,270	1,070	1,070	
西南	新疆	2015年7月	1,670	1,670	1,670	1,520	1,520	1,340	
	重慶	2016年1月	1,500	1,500	1,250	1,250	1,050	1,050	
	四川	2015年7月	1,500	1,500	1,500	1,400	1,200	1,050	
	貴州	2017年7月	1,680	1,600	1,600	1,250	1,030	930	
	雲南	2015年9月	1,570	1,570	1,570	1,420	1,265	1,100	
チベット	2015年1月	1,400	1,400	1,400	1,200	1,200	1,200		

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、国家規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。
 2017年12月29日時点の基準額。
 (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」

■39) 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。

いる⁴⁰。

近年、各地域で最低賃金基準が高いペースで引き上げられており、国の第12次五カ年計画（2011-2015年）においては、「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次五カ年計画（2016-2020）では具体的目標値は削除され、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。

(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⁴¹。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⁴²。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⁴³。

なお、労働時間の超過が許される場合は以下のとおり⁴⁴。

- 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。

(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⁴⁵。

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⁴⁶。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⁴⁷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。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⁴⁸。

(5) 労働安全衛生

労働安全衛生に関する法律、職業病の予防及び管理に関する法律等により規定されており、安全監督・管理（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（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（主として職業病患者の社会保障の監督管理）などで構成されている。

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社会問題化している中、安全生産法改正（2014年12月1日施行）等、関連法案が相次いで改正された。

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。

■40) 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。

■41) 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）

■42) 労働法第41条

■43) 労働法第44条

■44) 労働法第42条

■45) 労働法第38条

■46) 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）

■47) 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。

■48) 労働法における女性従業員に関する細則は、女性従業員労働保護規定第8条に規定されている。

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。地方政府の社会保障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。
財源	死亡給付	地域の平均賃金の48～60か月相当の一時金
	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。
実績	政府負担	中央・地方政府が、基金に対して、必要に応じ助成
	受給者数等	受給者数：196万人（2016年、対前年6万人減） 被保険者数：2億1,889万人（2016年、対前年457万人増） 労災認定件数：104万人（2016年、対前年4万人減） 障害等級認定件数：53.5万人（2016年、対前年0.7万人減）
	支給総額等	基金歳入：737億元（2016年、対前年2.3%減） 基金歳出：610億元（2016年、対前年1.9%増）
	基金残高	1,411億元（2016年、対前年比126億元増）

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

(6) 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⁴⁹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。

労災保険加入者数は増加傾向にあり、2016年は2億

1,889万人（2015年：2億1,432万人）、労災保険給付受給者数は196万人（2015年：202万人）と2016年は減少している。

(7) 解雇規制⁵⁰

原則解雇は禁止であるが、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保障金（退職金）を支払わなければならない。

イ 即時解雇（過失性解雇）

労働者が下記①～⑥のいずれかに該当する場合は、即時解雇できる。

- ① 試用期間中に採用条件を満たさないことが明らかになった場合

表4-1-16 労災保険加入者数等の推移

(単位：万人)

	2012	2013	2014	2015	2016
労災保険加入者数	19,010	19,917	20,639	21,432	21,889
労災保険給付受給者数	191	195	198	202	196

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」

■49) 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。
■50) 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。

- 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させた場合
- ⑥ 法により刑事責任を追及された場合

□ 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⁵¹⁾。

- 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

ハ 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⁵²⁾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⁵³⁾。整理解雇においても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

(8) 農民工⁵⁴⁾対策

農民工総数は、増加傾向にあり、2016年には2億8,171万人となったが、対前年比1.5%増と増加率は2010年をピークに減少傾向が続いている。

また、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1億6,934万人、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1億1,237万人となっており、外出農民工の増加割合（0.3%）よりも本地農民工の増加割合（3.4%）が高くなっている。

表4-1-17 農民工総数の推移

		(単位：万人)					
		2011	2012	2013	2014	2015	2016
農民工総数		25,278	26,261	26,894	27,395	27,747	28,171
		4.4%	3.9%	2.4%	1.9%	1.3%	1.5%
外地へ出稼ぎ		15,863	15,336	16,610	16,821	16,884	16,934
		3.4%	3.0%	1.7%	1.3%	0.4%	0.3%
地元で就業		9,415	9,925	10,284	10,574	10,863	11,237
		5.9%	5.4%	3.6%	2.8%	2.7%	3.4%

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

性別では、男性65.5%、女性34.5%となり、年齢別では、16～20歳3.3%、21～30歳28.6%、31～40歳22.0%、41～50歳27.0%、50歳以上19.2%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）、2016年は53.9%（平均年齢は39.0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

■51) 労働契約法第40条
 ■52) 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。
 ■53) 労働契約法第41条。20人未満であっても企業の総従業員全体の10%以上の労働者を解雇する場合も含む。
 ■54) 「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

かる。

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52.9%、第三次産業に従事する者の割合は46.7%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30.5%と最も多く、建設業が19.7%、卸売・小売業が12.3%、その他サービス業が11.1%、交通運輸業が6.4%、旅館・飲食業が5.9%と続いている。

表4-1-18 農民工就業産業分布

〔単位：％〕		
	2015	2016
第一次産業	0.4	0.4
第二次産業	55.1	52.9
製造業	31.1	30.5
建設業	21.1	19.7
第三次産業	44.5	46.7
卸売・小売業	11.9	12.3
交通運輸業	6.4	6.4
旅館・飲食業	5.8	5.9
その他サービス業	10.6	11.1

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、2016年の労働契約締結率は35.1%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^{55,56}。

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」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）⁵⁹であり、34の産業別経営者団体からなっている。

■55) 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。

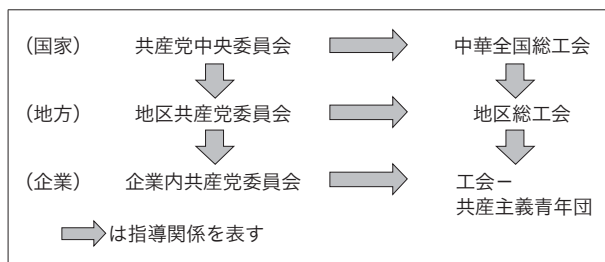
■56) 近年の労働争議の急増について、新世代農民工の権利意識が高いことも要因の一つと言われている。

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

■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。

表4-1-19 党組織と工会の関係



(2) 労働紛争⁶⁰ 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をすることを企業側に義務付け⁶¹、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⁶²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5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ステムの構築に向けて、検討が続くとみられる。

(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⁶³：「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⁶⁴：「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）⁶⁵：「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

表4-1-20 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」

■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。
 ■61) 労働契約法第44条
 ■62) 労働契約法第46条
 ■63) 労働法第80条
 ■64) 労働法第81条
 ■65) 労働法第83条

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⁶⁶。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。

□「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⁶⁷。使用者は、仲裁に不服でも原則人民法院に提訴できないが、例外的に仲裁に、①適用法令に明らかな誤りがあるとき、②法定手続に反するとき、③判断が根拠とした証拠が偽造されているとき、などは仲裁委員会を管轄する中級人民法院⁶⁸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) 当面と今後一定期間の就業・起業関連の取組みに関する意見の発表

政府はこれまでも雇用確保を経済発展・民生改善の最重要目標に据え、様々な改善を行ってきたが、大卒生が過去最高（795万人）に達すること、鉄鋼・石炭業等の過剰生産能力の解消、国有企業改革に伴う余剰人員の大量発生、産業構造の転換に伴う労働需給のミスマッチ等の問題を踏まえ、当面の就業・起業拡大策として5対策19措置を示した。

具体的には、①就業優先戦略の実施堅持：経済成長と就業の連動、産業構造や中西部での外資導入支援等、②新たな就業形態の発展支援：新興業態の発展支援（ネットワーク技術を用いた技術集積、シェアリング経済の発展推進等）、③起業による就業促進：起業環境の最適化、起業を促す場所の提供（老朽化したビル等を活用したインキュベーション基地やメーカースペースの建設試行等）、④重点グループの就業・起業の促進：大卒生の多様な就業の奨励、鉄鋼・石炭・火力産業の余剰人員の転職支援、⑤教育・研修と就業・起業関連サービスの強化：労働需給のミスマッチ解消のための人的資源の開発、インターネットを活用した企業者向け研修に対する支援、就業・起業関連の公共サービス提供者の専門性向上等である。

(2) 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

■66) 労働法第83条

■67) 労働紛争調停仲裁法第48条

■68) 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。

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。

(3) 失業保険給付額を最低賃金の90%まで引き上げ

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。

「失業者の失業期間における基本的な生活を保障することは、失業保険制度の基本的な役割である。失業者の基本的な生活を確実に保障することは、社会の公平を促し、社会の調和と安定を維持することに重要な意義を持つ」としたうえで、各省に対して「失業保険基金の安定した運営を確保することを前提に、失業者とその家族の状況に応じて失業保険の給付額を適切に決定し、段階的に最低賃金の90%まで失業保障の水準を引き上げるべきである」としている。

なお、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。

(4) 賃金格差縮小に向けた取り組み

政府は2016年10月21日に「重要なグループの活力を引き出し、都市部と農村部住民の所得増加を促進することに関する実施意見」（以下：実施意見）を発表した。一人あたりの国民所得を2020年までに倍増することや、農村の貧困人口をなくして中間所得層を増やすことなどを目標に設定している。

その実現のため、国民の所得増加のため、7つの分野に焦点を絞って所得増加、所得分配制度改革を支援する方針を掲げた。例えば、「技術者」を対象として、賃金制度を整備し、技能の標準等級を設け、技能が上がるれば等級が上がる仕組み作った。また、「農業従事者」を対象として、国の奨学制度や研修補助政策により「半農半学」などで職業訓練が受けられる方式の導入を奨励し、また、「一郷（県）一業、一村一品」の発展を支援し、農村地域の産業振興を促す。

貧困層の解消に向けた取り組みはとくに強化しており、その後採択された「貧困克服計画」では「教育による貧

困脱出」などを課題にあげ、貧困地域の地区級の各市に少なくとも一校、中等職業学校を建設すること、貧困地域からの転居等も計画に沿って実施している。

(5) 新たな外国人就労許可制度の施行

2017年4月、「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）に基づき、新しい外国人就労許可制度が施行された。これにより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となっている。

分類基準を抜粋すると以下のとおりであるが、内容はまだ原則的なところがあり、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。

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。（詳細は2(3)ホ（口）参照）。

(6) 「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

2017年1月、企業の労働保障の法令順守に関する信用等級評価弁法が施行され、法令違反に対する行政監察の重点化が図られた。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。

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。

(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 2017 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）