

中国

1. 国名	中華人民共和国(中国、アジア) People's Republic of China
2. 人口	12億6583万人(2000年11月)
3. 実質経済成長率	7.3%(2001年)
4. GDP	約9兆5933億元：約1兆ドル(2001年)
5. 1人当たりGDP	850ドル(2001年)
6. 労働力人口	7億1161万人(1999年)
7. 失業率	3.6%(2001年都市部失業率)
8. 日本の直接投資額	1099億円(2000年)
9. 日本の直接投資件数	102件(2000年)
10. 在留邦人数	2万3053人(2000年10月)(香港、マカオを除く)

労働市場

国家統計局によると、2001年9月末の全国都市部就労者は1億1367.6万人で、2000年同期より484.9万人減少した。主に国有と集団所有制部門に集中している。2001年6月末に、全国都市部登録失業者は近年の最高水準の618.7万人に達し、そのうち、35歳以下は53%を占めている。下崗(レイオフ)労働者は700万人おり、主に国有企業に集中している。都市部実質失業率は7%近くある。また、59の大中都市労働市場需給状況の分析によると、求職者1人当たりで0.65の就職機会がある。近年、毎年新たに増加する労働力供給は1500万人前後に達しており、その多くは農村地域からである(『中国企業報』2001年12月3日参照)。

2001年上半年、国有企業レイオフ労働者のうち、再就職した者は79万人、再就職率は11.1%で2000年同期より4.9%減少した。2001年6月末現在の失業保険の加入者数は全国で1億251.1万人で、前年末より157.4万人減少した。

2001年6月に失業保険金を受領した失業者は243.5万人に達しており、2000年12月より53.5万人増加し、今後も増加する傾向にある。失業保険金を受領した失業者のうち、6カ月続けて受領する者は全受領者の57.7%を占めている。2001年1～6月の失業保険金受領者は220.1万人で、前年同期より1月当たり102万人増加している(中国労働社会保

障部「2001年上半年中国労働社会保障統計報告」より)。

労働社会保障部が2001年5月に発表した労働と社会保障の第10次5カ年計画(2001～2005年)では、2001～2005年までの5年間に予想されている主要な労働市場の課題として、以下のものが挙げられている。

- 構造的失業がより顕著になり、雇用情勢は厳しい。第10次5カ年計画の間に、全国都市部の労働力供給は新たに5200万人増加する。都市部の新規労働力、経済の構造調整による失業者、レイオフ労働者、農村の余剰労働者などの増加により、都市部の雇用情勢は厳しくなる。特に、農村余剰労働力はすでに1.5億人以上に達しており、第10次5カ年計画の間にさらに増加すると予想され、この吸収は重要な課題である。
- 労働と雇用の市場メカニズムが確立されておらず、人的資源はまだ有効に利用されていない。全国で統一的な労働市場が形成されているため、都市と農村間、地域間は分断されている。労働力の自由移動を促進するためには、社会保障制度をさらに改善する必要がある。戸籍制度のいっそうの改革も必要とされている。
- 労働力の質は経済発展や科学技術の進歩に適応していない。労働者の全体的技能レベルは比較的到低い。全労働者のなかでは中卒以上の教育しか受けていない者が84%を占めており、高級技術労働者は技術労働

者全体の3.5%にすぎず、産業調整や産業構造の向上に適應できない。

また、2001～2005年までの5年間に主に予想されている労働市場の目標として、市場メカニズムによる雇用体制の確立、就労規模の拡大、就労構造の改善、労働者の質の向上に努めること、を挙げた。市場メカニズムによる雇用体制を確立し、労働力の秩序のある流動化と合理的な配置を実現することを目指している。第10次5カ年計画の間に、全国都市部の新規労働者は4000万人、農業から転業する労働者は4000万人の見込みであるが、都市部の登録失業率は5%前後に抑える目標である。第10次5カ年計画の最終段階になると、第1次産業、第2次産業と第3次産業の就業者の目標比率は44:23:33となる。労働予備制度や職業資格制度を全面的に導入し、在職教育訓練を強化し、労働者の質の向上に努めることにより、国家が規定した職種の就業者はほとんど職業資格を取得し、高級(3級)以上の職業資格を取得する者は全資格取得者の20%以上になる。

労働と社会保障第10次5カ年計画が掲げた労働雇用の主な施策として、まず、比較優位にある労働集約産業やサービス業を發展させ、特に今後のレイオフ労働者や失業者の再就職先となる地域に密着したサービス業の發展に力を入れる。私営や集団所有制企業、さらに個人経営体などの發展を奨励し、非正規工、季節工などの就労形式を導入し、また、海外への労働力輸出を拡大する。

- これまでの国有企業レイオフ労働者の基本生活保障制度を次第に失業保険制度へと統合し、公共職業斡旋機関をさらに改善したうえで、民間の職業斡旋機関の發展を促進する。職業斡旋機関は労働市場の情報ネットワークの役割を果たし、労働力需給の情報の交流を促進する。
- 農村余剰労働力の就労問題を解決するために、農村労働力の就労ルートを探り、農村労働力の職業訓練を強化する。
- 各級政府の財政予算において、レイオフ労働者の基本生活保障の資金規模を維持し、国有企業レイオフ労働者の基本生活保障および失業保険制度に移行した以降の失業保険基金の不足と再就職の促進に使用する

(中国労働社会保障部第10次5カ年計画より)。

賃 金

■ 賃金制度の概要

改革・開放が始まってから、中国企業の賃金制度はおおよそ次の4つの段階を経てきた。

- (1) 1978～84年の段階では、理論のうえから労働に応じた分配原則を新たに確立し、出来高払賃金と奨励制度が復活した。
- (2) 1985～87年の段階では、企業、国家機関、事業単位に賃金改革と賃金調整を単独に行わせる原則を確立し、企業の賃金総額を経済効率と連動させる方法を試行し始め、それまでの企業賃金基準を簡素化し統合した。
- (3) 1988～92年の段階では、全国的に労働・効率連動の企業賃金を実行し、企業賃金の段階別管理体制を探索し、職場技能賃金をはじめとする企業の基本賃金制度改革の展開を指導し、企業内部の賃金分配自主権をさらに拡大した。
- (4) 1993年以後の段階では、国務院が1992年7月23日に発布した「全民所有制工業企業経営メカニズム転換条例」の要請に基づいて、指令性労働賃金計画指標を廃止し、動態コントロール・弾性賃金計画を実行し、賃金の段階別、類別管理体制をいっそう健全なものにした。

上に述べた改革の下では、企業の賃金総額は国のコントロール下で主として企業の経済効率によって決定され、自主分配が企業内部で行われる企業の賃金制度が形成された。企業賃金のマクロ・コントロールの面では、動態コントロール・弾性賃金計画を全面的に採用し、各地区の生産総額(農業を含まず)、労働生産性の伸び率などに基づいて地区所属企業の賃金総額を確定する。

この範囲内では、企業・業種(部門)の賃金総額に対して次の3つの方法でコントロールする。

- (1) 労働・効率連動。
- (2) 賃金総額請負。
- (3) 企業賃金増加率が国内生産総額伸び率・労働生産

性伸び率より低い前提のもとで、企業が自主的に賃金総額を確定する。

労働社会保障部が2002年1月に発表した労働と社会保障の第10次5カ年計画では、賃金制度の課題として、企業賃金の分配が合理的でない問題が依然として存在しており、企業の平均主義や一部の独占企業の収入が高すぎるなどの問題も依然として改善されておらず、マクロ的な賃金調整のメカニズムや企業の賃金決定メカニズムはなお整備されていないことを挙げている。

また、第10次5カ年計画における賃金制度改革の目標として、現代企業の賃金分配制度を確立し、従業員の賃金所得を持続的に向上させることを挙げ、基本的には「市場メカニズムによる調整、分配における企業の自主決定、従業員の民主的参加、政府による監督指導」という賃金分配システムの確立を目指している。市場メカニズムによる賃金分配への調整機能を生かし、企業が労働市場の価格によって自らの企業の賃金水準や決定し、さらに従業員に対しては「崗位」(職種、職務)によって賃金を決めるメカニズムを確立する。国有企業経営者の賃金制度を改革し、国有企業の高級経営管理者に対して年俸制を導入する。賃金調整の団体協議制度を導入し、合理的な収入分配制度を維持する。マクロ的な収入調整システムを改善し、従業員の賃金水準を年平均で5%の伸び率を維持する。

さらに、具体的な政策として、年俸制を導入し、企業の経営管理者の年俸収入とその経営管理責任や営業業績に直接リンクさせる。国有上場会社の経営責任者や中堅技術者に対して、ストック・オプションなどを導入することができる。経営者への収入分配の監督体制を導入し、所得のルートや透明度を図る。また、国有企業は労働力の市場価格や自らの企業の利益率によって自主的に賃金水準を決定し、非国有企業と一部の株式化国有企業では、賃金の集団協議制度を導入する。

■ 最低賃金

1993年、労働部が「最低賃金保障制度に関する規程」を發布し、最低賃金制度が全国で実施され始めた。同

規程によると、最低賃金制度は中華人民共和国国境内にある諸企業およびそこで報酬を受領する労働者に適用される。1994年4月5日、「中華人民共和国労働法」が發布、実施され、「労働法」は最低賃金制度について次のように規定している。第48条では「国は最低賃金保障制度を執行する。最低賃金の具体的な基準は、省、自治区、直轄市の人民政府が制定し、国務院に報告して記録にとどめるものとする。労働者使用単位が労働者に支給する賃金は、当地の最低賃金基準を下回ってはならない」と規定している。第49条は最低賃金の基準確定について次のように規定している。最低賃金の基準を確定し、調整する場合は、次の諸要素を総合的に参照すべきである。

- (1) 労働者本人および平均扶養人口の最低生活費用
- (2) 社会平均賃金水準
- (3) 労働生産性
- (4) 就業状況
- (5) 地区間経済発展水準の差異

「労働法」実施後、全国で29の省、自治区、直轄市が最低賃金規程を制定し、最低賃金基準を公布し、最低賃金保障制度を設定し、実施し始めた。具体的な基準は別表のとおりである。

労働と社会保障の第10次5カ年計画は、今後5年間に、最低賃金保障制度と最低賃金基準の調整メカニズムを改善し、賃金の指導ラインや指導価格を導入し、高すぎる収入などを調節し、賃金分配の透明度を図る政策を打ち出している。

各地の最低賃金基準 (2001年9月)

地 区	基 準 (元/月)
天 津	412,402
上 海	490
江 蘇	430,360,300,250
安 徽	340,320,310,290,260,240
山 東	370,340,310,280,260
湖 南	325,305,285,265,245,225
広 東	480,430,380,340,310,290,270
広西チワン族自治区	275,260,235,210
海 南	400,350,300
深 圳	574,440

■ 平均賃金と賃金上昇率

国家統計局の統計によると、2001年上半期、全国都市部従業員の平均賃金は4707円で、2000年同期より12.7%増を実現した。そのうち、国有セクターは4842円で、2000年同期より12.4%増、集団所有制企業は3037円で2000年同期より9.4%増、その他は5466円で2000年同期より11.5%増となった(中国労働社会保障部「2001年上半期中国労働社会保障統計報告」より)。

労働時間

■ 労働時間に関する法律

1994年2月7日、国務院は「労働者の労働時間に関する国務院の規程」を發布した。同「規程」の中心的な内容は「国が1日8時間労働・週平均44時間労働の労働時間制度を実行する」ことである。「規程」は、中国に成文化した労働時間法規がない歴史に終わりを告げ、労働者に休息権の保障を確実に獲得させた。それは、新中国成立後全国に適用する最初の労働時間制度の規定でもある。

1994年7月5日に發布された「中華人民共和国労働法」は労働時間制について再度明確に規定している。その第4章「労働時間と休息休暇」の第36条では「国は、労働者の労働時間が毎日8時間を超えず、毎週44時間を超えない労働時間制度を実行する」と規定されている。「労働法」は1日の労働時間を規定すると同時に、週の労働時間が44時間を超えないよう明確に規定している。つまり、週の平均労働日は5日半を超えてはならない。

1995年3月25日、国務院は「労働者の労働時間に関する国務院の規程の改訂に関する国務院の決定」を發布した。同「決定」は1995年5月1日から1日8時間労働、週40時間労働の新しい労働時間制度を実行すると規定し、95年5月1日からの施行に困難のある企業は延期できるが、遅くとも97年5月1日から実施すべきであるとしている。1997年4月24日、労働部は「企業における新しい労働時間制度の全面的実施の促進に関する労働部の通知」を發布し、企業が97年5月1日から1日8時間、週40時間の新しい労働

時間制度を実行するよう通知した。

■ 企業の労働時間

現在、国の関係諸法規の規程により、企業の労働時間は1日8時間、週40時間、すなわち週5日労働制となっている。労働者使用単位は、労働者の週休最低1日を保証する。同時に「労働法」の規定により、企業はその生産の特殊事情に基づいて「その他の労働、休息形式を採用する」こともできる。例えば、不定時労働時間制の採用はそれである。不定時労働時間は、職責範囲が固定した労働時間数の制限を受けない労働者に対して採用する労働時間制度を指す。これに対し「労働法」第37条は「出来高労働に従事する労働者に対しては、労働者使用単位は本法第36条の規定による労働時間制度に基づいてその労働ノルマと出来高報酬基準を合理的に確定すべきである」と規定している。

企業は、生産の必要に基づいて労働時間を延長することもできる。つまり、労働者に時間外労働をさせることができる。労働時間の延長については「労働法」では明確に規定されている。

(1) 第41条は「労働者使用単位は、生産経営の必要に基づき、労働組合および労働者と協議したうえ、労働時間を延長することができる。通常、1日1時間を超えてはならないが、特別な理由で労働時間の延長が必要な場合は、労働者の健康保障を条件に1日3時間まで延長できる。ただし、月36時間を超えてはならない」と規定している。

(2) 第42条は「次の諸事情の1つに該当する場合、労働時間の延長は、本法第41条の規定による制限を受けない」と規定している。

- 自然災害、事故の発生またはその他の原因で、労働者の生命健康および財産の安全が脅かされ、緊急措置が必要となった場合。
- 生産設備、交通輸送線路、公共施設の故障で生産と公共利益に影響が及ぼされ、即時に応急修理をしなければならない場合。
- 法律、行政法規に規定されるその他の事情。

上に述べた事情で労働時間の延長をする場合は、次の基準に基づいて労働者の正常の時間給を上回る資金報酬を支給すべきである。

- (1) 労働時間を延長する場合は、労働者に賃金の150%を下回らない報酬を支給する。
- (2) 休日に労働者を出勤させ、代替休暇を与えない場合は、賃金の200%を下回らない報酬を支給する。
- (3) 法定休日に労働者を出勤させる場合は、賃金の300%を下回らない報酬を支給する。

■ 企業の休暇制度（有給・無給）

企業労働者の休暇制度は国の関係規程に基づいて執行する。

法定祭日。「労働法」第40条は「次の祭日期间に法律によって労働者に休日を与えるべきである。(1)元旦、(2)春節、(3)メーデー、(4)国慶節、(5)法律・法規に規定されるその他の法定休暇、祭日」と規定している。日数は、元旦1日、春節3日、メーデー1日、国慶節2日となっている。祭日の場合は、企業が法律に基づき賃金を支給する。

年間休暇。これは労働者の毎年1度の連続有給休暇の享受を指す。年間休暇の日数は勤続によって決まる。「労働法」第45条は「国は年間有給休暇制度を実施する。労働者は勤続1年以上に達した場合、年間有給休暇を享受する。具体的な規則は、國務院が規定する」としている。

結婚・葬儀休暇。労働者本人の結婚または労働者の直系親族（父母、配偶者、子女）死亡の場合は、1日ないし3日の結婚・葬儀休暇をとることができる。結婚の場合、双方が同じ場所にはいない場合、他の地方にいる直系親族が死亡し、本人がそこへ行って葬儀を執り行う必要がある場合は、道のりの遠近によって道のり休暇を別に与える。

出産休暇。女性労働者の出産休暇は90日間で、そのうち産前休暇は15日間である。難産の場合は、出産休暇を15日間増やす。多胎児出産の場合は、2人目以降の嬰兒1人につき、出産休暇を15日間増やす。

帰省休暇。労働者が他の地方で働く場合、未婚者は毎年20日間の有給休暇をとって両親を訪問することがで

き、既婚者は毎年30日間の有給休暇をとって配偶者を訪問することができる。配偶者双方が他の地方で働く場合は、4年ごとに1回20日間の有給休暇をとって両親を訪問することができる。

労働関係

■ 労働関係概況

過去15年間、中国は対外開放、経済発展、改革の深化に伴って、公有制を主体とする諸経済形式と諸経営方式をつくり上げ、単一の国営集団の労働関係を改めた。新しい労働関係は以前より複雑なものになった。

1978年に始まった経済改革前の計画経済体制の下では、企業の労働関係は単なる国と労働者の関係であった。企業には労働者使用の自主権がなく、労働者には職業選択の自主権がなかった。国は労働関係主体として、労働者を支配する役割を果たしてきた。企業は国が下した指令、計画を執行し、労働者は国の統一配置に服従しなければならなかった。労働関係の変更と解除の面では、企業は労働者を解雇してはならず、労働者個人のポストの変動はしばしば組織による調整、配置の結果であった。

改革・開放ののち、中国では一連の労働制度の改革が行われたが、中国の労働関係は安定した良好な発展を遂げた。政府による積極的な促進策の下で、政策基準、労働契約管理、労働監察、労働争議処理を含む労働関係の調整体系が一応形成された。

労働制度の改革を通じて、企業の労働者使用自主権と労働者の職業選択自主権は次第に解決の方向に向かった。企業と労働者は新しい労働関係の主体となり、対等の立場にあるとされている。企業と労働者は、労働契約の締結で相互の労働関係を確定し、双方の責任、権利、利益を明確にし、かつこれを労働争議処理の根拠とし、双方の合法的權益に法律の保護を与えている。労働契約制度の実行により、企業と労働者は協議のうえに立って互いに選択し合うことができる。企業は必要性和市場の需給変化に応じて労働力構成の調節を行い、

労働力の配置を合理的に行うことができる。他方労働者は、自身の条件と意思に照らして、適当な職業を選択することができる。締結される労働契約は、法律上の拘束力をもつ。したがって、労働契約は平等に企業と労働者を法律により保護している。双方は労働契約に基づいて自己の職責を履行すると同時に、労働契約の諸条項の規定による権利を享受する。現在、労働契約制度は、中国の諸企業があらゆる労働関係を確立する主要形式となっている。

労働契約制度を実行すると同時に、労働協約制度の実験が行われ始めている。一部の地方、一部の非国有企業と株式制企業は、団体協議で労働協約を締結し、労働報酬、労働時間、休息休暇、労働安全衛生、保険福祉などを規定する試みをしている。

労働監察活動の展開は労働法律・法規の実施を効果的に保障している。労働監察機構の設置、要員の配置、制度の創設および活動の展開はいずれも基礎ができています。労働争議処理制度は改善され、労働関係の合法的権益は法律により保護されている。各地には、労働争議仲裁委員会が設置され、政府の労働行政部門、労働組合と企業の主管部門の3者からなる労働争議処理システムが形成されている。同時に、各地の労働行政部門はまた労働争議処理専門機構を設置し、専従と兼職の要員を配置し、労働争議仲裁委員会の事務機構の職能を引き受けるほか、労働争議に対する調整活動を繰り広げる。国有企業では、企業労働争議調整委員会が設置され、企業と労働者の協議による労働争議処理体制が形成されている。

現在、労働関係と監察制度は絶えず改善されているが、その最終目標は、調和のとれた労働関係を促進し、社会安定を実現するため、労働関係調整の法律、政策体系、労働監察体系と労働争議の処理体系をつくり、社会主義市場経済の要求にかなった主体(企業と労働者)自らの協議と政府の調整による労働関係調整制度を全面的に推し進めることにある。

1998年末現在、全国の都市部企業では、労働契約制の実行に加わった労働者は1億700万人に達し、労働者

総数の98%を占めている。農村部の集団企業では労働契約制の実行に加わった従業員は2300.5万人に達し、私営企業と個人経営商工業では労働契約制の実行に加わった従業員は半数以上に達している。

1998年末現在、年間協議で労働協約を締結し、かつ労働社会保障部門に報告してその記録にとどめた企業は15万件に達し、それにかかわる労働者は5000万人余に及んだ(労働社会保障部編『中国の労働関係』参照)。

労働と社会保障の第10次5カ年計画は、労働関係はより多様化し、複雑になっていると指摘している。現状では、労働関係は以下のような課題を抱えている。労働契約の管理は統一されておらず、労働争議は上昇傾向にある。とりわけ労働争議の規模は拡大しており、労働争議の事前の予防処理はまだ弱い。労働関係の調整メカニズムの改善の必要は差し迫っている。また、労働と社会保障の法・制度もなお整備されておらず、特に社会保険に関する法律の整備は遅れている。労働の社会保障業務の情報化も立ち遅れている。

また、第10次5カ年計画は新しい労働関係の調整のメカニズムを確立し、労働関係の安定を維持する目標を掲げ、労働契約制が普及したうえで、労働関係の自主的協議メカニズムが役割を果たすことを目指している。また、比較的完全な労働争議仲裁のメカニズムを確立し、労働争議処理制度の確立を目指す。大多数の地域で三者(政府、企業と労働者)による多層的な労働関係協議制度を確立し、労働関係の安定を維持する。逐次、中国の国情に適合する労働保障基準を確立する目標を提示した。

具体的な政策として、レイオフ労働者の労働関係や労働契約制度の改善に力を入れると同時に、外資、私営企業、および現代企業制度を導入する国有企業に対して、集団協議や労働協約制度の導入を推進する(中国労働社会保障部「2001年上半期中国労働社会保障統計報告」より)。

■ 労働組合

労働組合主要組織

中国の労働組合の全国組織は中華全国総工会である。

1992年4月3日に発布された「中華人民共和国労働組合法」は、労働組合は労働者が自由意思で結合する労働者階級の大衆組織であると規定している。

労働組合の各段階の組織は、民主集中制の原則に基づいてつくられる。各段階の労働組合委員会は労働組合員大会または労働組合員代表大会における民主選挙によって生まれる。各段階の労働組合委員会は同じ段階の組合員大会または組合員代表大会に責任を負い、かつ活動を報告し、その監督を受ける。労働組合員大会または労働組合員代表大会はかれらを選出した代表または労働組合委員会のメンバーをリコールし、または罷免する権限を有する。上級労働組合組織は下級労働組合組織を指導する。

企業、事業単位、機関は、組合員が25人以上に達した場合、労働組合末端委員会をつくることができる。組合員が25人未満の場合は、オルガナイザーを1人選出して、組合員活動を組織させる。県段階以上の地方は、地方総工会をつくる。同一業種または性質の近いいくつかの業種は必要に応じて全国または地方産業労働組合をつくることができる。

労働組合の末端組織、地方各段階の総工会、全国または地方産業労働組合組織の創設は、1段階上の労働組合に報告し、その批准を得なければならない。労働組合末端組織が属する企業、事業単位、機関がなくなった場合、当該組合組織もなくなる。

現在、改革に伴って労働組合は民主管理、参加、労働法執行の監督、労働争議処理への関与などで主要な役割を果たしている。

労働組合末端組織

1998年末現在、全国で50万3532の労働組合末端組織がつくられている。そのうち、国有単位の労働組合末端組織は37万4930組織、集団単位7万6222組織、私営企業6944組織、その他の単位1966組織、共同経営単位1215組織、株式合作単位9861組織、有限責任公司1万2037組織、株式有限公司7540組織、外国投資企業6573組織、香港・澳門・台湾投資企業6244組織となっている。

1998年末現在、労働組合の組合員総数は8913万4262人となっている（『中国労働統計年鑑』1999年版）。

■ 労働争議件数と参加人数

1998年末、全国労働争議調停委員会が受理した労働争議は9万3649件で、それにかかわる労働者は35万8531人であった。このうち、団体労働争議は6767件、それにかかわる労働者は5万1268人、使用者単位の上訴案件4446件、労働者の上訴案件8万4829件であった。解決案件は9万2288件で、そのうち調停は3万1483件、仲裁裁決は2万5389件、その他による解決は3万5155件であった。労働争議調停委員会が受理した労働争議のうち、労働報酬、保険福祉、労働契約の解除、労働保護、労働契約の終了などによる争議が主となっている（1999年版『中国労働統計年鑑』参照）。

■ 労働関係の法制度

改革・開放が始まってから、政府は労働者使用単位と労働者双方の労働関係の規範化を図るため、一連の法律、法規を制定・発布し、労働関係を発展させた。労働関係の調整には次の諸法規がある。

「中華人民共和国労働組合法」1992年4月3日国家主席令第57号で発布。

「中華人民共和国企業争議処理条例」1993年7月6日国务院発布。

「労働争議仲裁委員会案計処理規則」1993年10月18日労働部発布。

「労働争議仲裁委員会組織規則」1993年11月5日労働部発布。

「中華人民共和国労働法」1994年7月5日第8期全国人民代表大会常務委員会第8回会議採択、国家主席令第28号で発布。

「外国投資企業労働管理規程」1994年8月1日労働部発布。

「企業経済性人員削減規程」1994年11月14日労働部発布。

「労働監察員管理規程」1994年11月14日労働部発布。

「労働契約違反・解除の経済補償規程」1994年12月3日労働部発布。

「団体契約規程」1994年12月5日労働部発布。
「団体協議による団体契約締結の実験活動に関する労働部の意見」1994年12月5日労働部発布。
「労働契約鑑定活動の関係問題に関する労働部の通知」1994年12月15日労働部発布。
「『中華人民共和国労働法』違反行政処罰規程」1994年12月16日労働部発布。
「労働仲裁員招聘任命管理規程」1995年3月22日労働部発布。
「平等協議と団体契約締結への労働組合参加の試行規程」1995年8月17日全国総工会発布。
「団体協議と団体契約制度の逐次実行に関する労働部、全国総工会、国家経済貿易委員会、中国企業家協会の通知」1996年5月17日労働部発布。
「郷鎮企業の労働契約制度の実施に関する農業部、労働部の通知」1996年6月7日農業部発布。

労働行政

■ 労働政策の概況

国有企業の職場離脱労働者の再就業と生活保障問題は中国労働活動分野および中国経済体制転換と国有企業制度転換過程における中心問題となっている。それは政府の最優先事項であり、労働・社会保障部の重要な任務でもある。

職場離脱労働者に対する1999年の労働政策の主要内容は次のとおりである。

- (1) 職場離脱労働者の基本生活を確保する。企業、社会、財政の三者がそれぞれ職場離脱労働者の基本生活費の3分の1を受け持つ方式の実行を堅持し、職場離脱労働者に対する生活費の全額支給を保証する。
- (2) 職場離脱労働者の再就業を積極的に促進する。企業の再就業サービス・センターの運営を確実にし、職業訓練と職業指導を目的意識的に繰り広げ、職場離脱労働者の就業観念転換を指導し、職場離脱労働者の再就業能力を向上させ、労働者の再就業の早期実現を援助する。労働市場の建設と職業訓練

資金の投入に力をそそぎ、労働市場の科学化、規範化と現代化を推し進め、職場離脱労働者に迅速で便宜な再就業サービスを提供する。職場離脱労働者に対して税制と少額貸付などの特惠政策を実行し、より多くの職場離脱労働者が自らまたは組織しあって就業するよう奨励し、支持する。

- (3) 以下の「3本の保障ライン」制度をさらに完備させる。職場離脱労働者が企業の再就業サービス・センターを通じて基本生活を保障されるのは、最長3年となっている。3年間の在留が満了して、依然就業できない場合は規定によって失業保険金を受給するが、最長期間は2年となっている。失業保険金を2年間受給してから依然就業できない場合は規定によって都市住民最低生活保険給付を受給する。

1999年におけるもう1つの重要な労働行政政策は全国にわたって労働予備制度を実行することである。労働予備制度は、労働者の技能を向上させ、経済発展と科学技術発展に寄与するものである。当該制度の主要内容は次のとおりとなっている。

- (1) 1999年から、全国の都市部で労働予備制度を推進し、新規労働とその他の求職者に、就業までに1~3年間の職業訓練と職業教育を受けさせ、それ相応の職業資格を取得させ、または一定の職業技能を修得させてから、国の政策指導と援助のもとで、労働市場を通じて就業させる。
- (2) 就業コントロールを厳格に実行する。労働予備者は訓練または学習が満了し、それ相応の証書を取得してから、初めて就業することができる。一般の職業に従事する者はそれ相応の職業学校の卒業証書または職業訓練合格証書を取得しなければならない。特殊な職業に従事する者は上述の証書のほか、それ相応の職業資格証書を取得しなければならない。労働予備制度による訓練・教育を受けなかった者、または訓練・教育を受けたがそれ相応の資格証書を取得しなかった者に対しては、職業紹介所は職業の紹介をしてはならず、使用者は募集・採用をしてはならない。

■ 労働関連行政機関

名称は労働社会保障部(省)。同部には12の庁、司(局)が設置されている。

住 所：中国北京市和平里中街12号

電話番号：84203431

労働社会保障部
— 弁公庁(官房庁)
— 法制司
— 規画財務司
— 塔訓和就業司(訓練就業司)
— 労働工資司(労働賃金司)
— 養老保険司
— 失業保険司
— 医療保険司
— 農村社会保険司
— 社会保険監督司
— 国際合作司
— 人事教育司

労働法制

労働法体系を順次整備し、労働を法制化の軌道に乗せることは、中国の既定目標である。改革開放後、労働立法活動の進展は速く、顕著な成果が収められている。全国人民代表大会が審議、発布した労働法および国务院が審議、発布した労働法規は40余、労働部が発布した労働の規定は200余に上り、労働分野の各方面にかかわっている。これらの労働法規と規程は、労働を規制し、企業と労働者の合法的權益を保護し、労働行政機関の法律による行政を促進するうえで主要な役割を果たしている。

労働立法分野では、「労働法」および関連諸法規が発布・実施された。改革開放後、労働立法分野における重要な成果は「中華人民共和国労働法」の発布、実施である。「労働法」は、労働者の権利と義務および労働者使用単位の責任を確定し、労働者使用単位と労働者の行為規範であるとともに、労働権利保護の法律保障と労働義務履行の基準でもある。「労働法」は13章107条からなり、労働者の権利と義務、労働関係の締結と調整、労働基準

の確定と執行、労働行政部門の職責と規範などについて規定している。

「労働法」の発布、実施後、関連する諸法規が制定されている。次の諸法規がすでに発布、実施されている。

「企業最低賃金規程」1993年11月24日労働部発布。

「労働者労働時間の規定に関する国务院の実施規程」

1994年2月8日労働部・人事部発布。

「職業指導規程」1994年10月27日労働部発布。

「賃金支給暫定規程」1994年12月6日労働部発布。

「団体契約規程」1994年12月5日労働部発布。

「就業訓練規程」1994年12月9日労働部発布。

「未成年労働者特殊保護規程」1994年12月9日労働部発布。

「企業労働者生育保険試行規程」1994年12月14日労働部発布。

「企業労働者労働災害保険試行規程」1996年8月12日労働部発布。

「企業労働者教育訓練規程」1996年10月30日労働部発布。

「外国投資企業賃金収入管理暫定規程」1997年2月14日労働部発布。

「生育保険適用範囲計画」1997年10月8日労働部発布。

「職業紹介サービス規程(試行)」1998年1月6日労働部発布。

「都市部労働者の基本医療保険制度の設立に関する国务院の決定」1998年12月14日国务院発布。

「失業保険条例」1999年1月22日中華人民共和国国务院令第258号。

「社会保険料徴収暫定条例」1999年1月22日中華人民共和国国务院令第259号。

第10次5カ年計画は労働法制に関して次のような目標を掲げた。比較的完全な労働と社会保障の法律・法規をつくり、労働保障業務の法的基準を設ける。「社会保険法」とそれに合わせた法規の策定と公表を加速し、次第に「労働法」および「社会保険法」をもとにした労働と社会保障の法律・法規のシステムを確立する。労働保障の監督制度や労働保障の監督機関を改善し、監督機関による審査、関連組織による強力な業務体制を確立する。

労働保障と社会保障の法律・法規の実施を確実に保障する。労働保障の行政による法施行の監督制度を改善し、法執行責任制、評議・査定制度および書類の審査制度を全面的に導入する。労働と社会保障部門の法に基づく行政の水準の向上を図る。

労働災害

■ 労働災害の概況

1997年、全国で企業労働者の業務上労災事故が1万8268件発生し、死亡者は1万7558人に達したが、96年同期よりそれぞれ12.5%と9.8%下回った。労災事故が最も多いのは鉱山企業であり、1997年に企業労働者の業務上労災事故が合計7266件発生し、死亡者は1万1265人に達したが、96年と比較してそれぞれ14.9%と7.7%下回った。非鉱山企業では1997年に労働者の業務上労災事故が合計1万1002件発生し、死亡者6293人、96年と比較してそれぞれ10.9%と1.8%下回った。

一方、重大死亡事故は1997年に合計696件発生し、死亡者は4929人に達したが、それぞれ96年より15.6%と1.8%下回った。そのうち、鉱山企業では重大な死亡事故が合計527件発生し、死亡者4009人に達したが、1996年と比べそれぞれ16.8%と0.8%下回っている。非鉱山企業では重大な死亡事故が1997年に合計169件発生し、死亡者920人、96年と比較しそれぞれ12%と5.8%下回った。

■ 労働災害補償制度の概要

1996年8月12日、労働部は「企業労働者労働災害保険試行規程」を發布した。この「規程」は初めて労災保険を単独の制度として制定、実施し、かつ初めて3項目の労災保険、すなわち労災予防、労災リハビリ、労災補償を結びつけ、1990年代初期までの労災保険制度(企業の自己労災保険制度)を全面的に改革した。

同「規程」は労災認定基準と手続き、労災保険基金の調達、労災予防と労災リハビリテーション、管理と監督監察、企業と労働者の責任、苦情処理などを規定している。

中国の労災保険制度は制定したばかりの新しい制度で、労災の予防、リハビリテーション、その他に改善の余地がある。

教育訓練

■ 教育訓練制度の概要

改革・開放ののち、労働者の職業技術開発制度が設立された。現在、職業分類、職業技能基準、職業技能訓練、職業技能検定と技能競争を主要内容とする職業技術開発訓練体系がある。

労働者職業技術開発訓練の基本原則は次のとおりである。すなわち「教育訓練を受けてから職に就き、教育訓練を受けてから職場に就く」原則に基づいて、就職または職場転換の際、必要な訓練を受けなければならないことを労働者に要求する。国は「教育訓練、考課と賃金分配を結合する」原則により、諸訓練機構が教育訓練した合格者に卒業証と職業資格証の2証書を発行し、企業と事業単位は労働者の労働・生産活動の実績と実際の技能水準によってその賃金待遇を確定し、同時に国が發布した「労働者考課条例」に基づいて、労働者に対して初・中・高3級の技術等級と技師・高級技師の任命を実行する。

中国の職業技能訓練機構は主として技工学校、就業訓練センター、職業中学校である。職業技能訓練と職業技能の向上を推進するため、労働部は「国家各種分類目録」を制定し、若干の職種に関する国家または業種の職業技能基準を發布し、かつ「職業技能鑑定規程」を發布、職業技能鑑定機構に対してライセンス制度を設け、職業技能鑑定の社会的管理を実施している。職業技術開発訓練について、政府は次の基本目標を提起している。

- (1) 全社会の労働者職業開発情報・ネットワークの形成。
- (2) 国の職業分析、職業資格分類、職業技能基準体系の形成。
- (3) 政府指導による職業技能検定の社会的管理を行い、国の職業資格証書制度を設ける。
都市と郷鎮企業をカバーし、かつ農村まで延長しう

る職業技能訓練ネットワークを形成する。

労働と社会保障の第10次5カ年計画は、職業訓練における主な施策を以下のように提示した。労働予備制度を全面的に実施し、中卒や高卒などの新規労働者に対して、1年間の職業教育と訓練を実施する。企業の在職労働者の職業訓練と職業技能検定制度を強化すると同時に、再就職のための教育訓練に力を入れ、1000万人の失業者の職業訓練プロジェクトを引き続き実施し、構造的失業の緩和を図る。また、西部大開発に従い、西部地域の労働者の職業訓練に力を入れる。また、技工学校、就職訓練センターなどの統廃合を通じて、総合的な訓練基地をつくり、多様な訓練を実施する。さらに職業資格証書制度を全面的に導入し、職業技能検定のネットワークを農村地域まで広げる。

社会保障

労働と社会保障の第10次5カ年計画は以下のような課題を掲げた。

人口の高齢化と失業者の増加により、社会保障制度はさらに改善する必要に差し迫られている。中国はすでに高齢化社会になっており、人口の高齢化は社会保障制度、とりわけ養老保険や医療保険制度に大きなプレッシャーをかけている。経済構造の変化やWTO加盟により、国有企業余剰労働者のリストラや構造型失業はさらに進み、失業保険も大きなプレッシャーに直面している。

また、社会保障基金の支払い原資が不足しており、資金のまかないが困難である。とりわけ養老保険金は徴収では、日増しに拡大している養老保険金支給需要を満たすことが困難である。養老保障の原資に余裕があるのは少数の地域で、資金集めのルートが乏しい。

労働と社会保障の第10次5カ年計画は社会保障について以下の目標を提示した。

企業から独立した社会保障制度を設立し、資金ルートの多元化、保障制度の規範化、および管理システムの社会化を図り、都市部労働者に基本的な社会保障を提供する。基本養老保険、失業保険、基本医療保険、労災保

険および生育保険などの制度を改善し、安定的な資金調達のシステムを確立する。また、社会保障管理とサービスの社会化を図り、保障基金の価値増加の方法を探究する。それと同時に、社会保障の行政監督や社会監督を強化し、保障基金の監督と管理制度の健全化を図る。全国をカバーする統一的な社会保障情報サービスのネットワークを確立し、近代的な管理システムを実現する。さらに、社会保険の実施範囲を拡大し、第10次5カ年計画の最終段階には基本養老保険、失業保険および基本医療保険はすべての事業所と労働者をカバーすることを目指す。

■ 養老保険（養老年金）

1997年7月、国務院は「企業労働者の基本養老保険制度の統一に関する決定」を發布し、99年1月、国務院はまた「社会保険料徴収条例」を發布、中国企業労働者の養老保険制度の基本的な枠組みを確立した。都市部企業労働者の基本養老保険制度は都市部諸企業労働者と個人経営労働者をカバーする。1999年6月現在、養老保険制度に加入した労働者は9120万人に達した。養老保険料は企業と労働者が共同で負担する。企業が納付する保険料の比率は労働者の賃金総額の20%を超えないものとする。1998年、企業が納付した保険料の比率は全国平均で20.64%であった。労働者は本人の賃金の一定比率を納付する。1998年、労働者個人の納付率は全国平均で3.9%であった。2001年6月までに、全国で基本養老保険に加入した従業員は1億547万人で、定年退職者は3241万人であり、それぞれ2000年末より99万人と71万人に増加した。そのうち、企業における養老保険加入者が9098万人で、2000年末より26万人減少した。また企業における養老保険加入の定年退職者は3068万人で、2000年末より57万人増加した。2001年上半期まで、全国では、999.42億元の基本養老保険金が支給されるべきだが、実質的な支給額は998.19億元で、1.2億元が不足しており、全額支給率は99.9%で2000年同期より1.6%向上した。2001年上半期では2000年度の不足支給部分の補填で5億5600万元を支給し、また1999年末以前の不足額である

6.33億元を補填で支給した。2001年6月末に、全国では養老保険金支給が銀行などを通じて受領した人数は2980万人に達し、銀行などを通じての支給率は96.4%に達しており、2000年末より4.4%向上した。養老保険金が100%銀行などを通じて支給できるようになったのは天津、遼寧、上海、福建、陝西と新境建設兵団である(中国労働社会保障部「2001年上半期中国労働社会保障統計報告」より)。

労働と社会保障の第10次5カ年計画は、2001～2005年の間における養老保険の基本政策として以下の内容を掲げた。

各地は国務院「都市部社会保障システムの試行方案」の要求に従い、企業が納めた費用の社会保障基金への納入と、従業員個人が納めた費用の個人口座への記入、さらに社会保障基金と個人口座の分別管理や、養老保険個人口座のデータベースなどを実現する。

また、養老保険のカバーする範囲を拡大し、国有企業から外資、私営企業とその従業員をすべて養老保険の対象範囲に収める。

そして、多様な養老保険システムをつくり、条件がそろえた企業が企業年金を設立することを奨励し、企業年金は企業側と従業員個人が費用を納め、個人口座の形式で管理される。さらに、個人の貯金による養老保険を奨励する。

さらに、積極的に農村部の高齢人口の保障方法を探究する。

■ 失業保険

1986年、労働契約制度の実施に合わせて、国務院は「国営企業労働者待業保険暫定条例」を發布し、失業保険制度を設立した。1993年この制度に対する修正と補充を行った。1999年1月22日、国務院は「失業保険条例」を發布し、制度を拡充した。失業保険は、国有企業、集団企業、私営企業およびその他の都市部企業を含む都市部企業と都市部事業単位の労働者に適用される。各省、自治区、直轄市の政府は当地の実情に基づいて、社会团体およびその専従労働者、民営非企業単位およびその労働者、労働者を使用する都市部個人経営商工業者およびその労働者を保険適用範囲に含める。失業保険のメカニズムを整備し、失業保険基金の政府能力を向上させるため、1998年から失業保険基金は企業と労働者が共同で負担することになり、その納付比率は個人が1人、企業が2人となっている。統計によると、2001年6月末に、全国では失業保険加入者は1億251.1万人で、前年末より157.4万人減少した。2001年6月に失業保険金を受領した失業者は243.5万人に達し、2000年12月より53.5万人増加し、今後も増加する傾向にある。失業保険金を受領した者のなかでは、6カ月連続で受領する失業者は全受領者の57.7%を占めている。1～6月に1月当たりの受領者は220.1万人で、前年同期より102万人増加した。2001年上半期、全国失業保険基金の収入は82.5億元で、前年度同期より19億元増加し、増加幅は29.9%である。失業保険基金の支出は65.3億元で、前年同期より18億元増加し、増加幅は38.1%である。支出の増加幅は収入の増加幅より8.2%も多い。2001年上半期では、7つの省と市では、失業保険金の収入が支出を下回る状況が発生した(中国労働社会保障部「2001年上半期中国労働社会保障統計報告」より)。

労働と社会保障の第10次5カ年計画によれば、2001～2005年の間における失業保険の基本政策として以下の内容を掲げた。

これまでの国有企業レイオフ労働者の生活保障制度を廃止し、3年間にわたり、失業保険へと統合する。2001年から、国有企業は原則的に再就職サービス・センターを廃止し、新たなレイオフ労働者は法に従い、企業側と雇用関係を解除する。そして、「失業保険制度」のカバー範囲を拡大し、外資、私営企業も失業保険制度に加わることを目指す。

2001年上半期では、7つの省と市では、失業保険金の収入が支出を下回る状況が発生した(中国労働社会保障部「2001年上半期中国労働社会保障統計報告」より)。

2001年上半期では、7つの省と市では、失業保険金の収入が支出を下回る状況が発生した(中国労働社会保障部「2001年上半期中国労働社会保障統計報告」より)。

■ 医療保険

1998年12月、国務院は「都市部労働者の基本医療保険制度の設立に関する決定」を發布した。決定により、1999年から全国的に都市部労働者の医療保険の改革を行い、年末に都市部労働者の基本医療保険制度を確立

し、元の公費医療制度と労働保健医療制度は廃止される。新しい制度の規定により、都市部諸企業(国有企業、集団企業、外資企業、事業単位、社会团体、民営非企業単位およびその労働者)はいずれも基本医療保険に加入しなければならない。郷鎮企業およびその労働者、都市部個人経済組織の事業主およびその労働者が基本医療保険に加入するかどうかは、各省、自治区、直轄市の政府が決定する。2001年6月末に、全国88%の地域では、医療保険制度がスタートし、2000年末より23の地域でも増加した。2001年末までに、全国では基本医療保険加入者が5026万人に達し、前年度末より694万人増加し、16%増加を実現した(中国労働社会保障部「2001年上半年中国労働社会保障統計報告」より)。

労働と社会保障の第10次5カ年計画によれば、2001～2005年の間における医療保険の基本政策として以下の内容を掲げた。

「都市部従業員の基本医療保険制度に関する國務院の決定」に従い、基本医療保険のカバー範囲を拡大し、医療保険費用の納付率の合理化を図る。また国家公務員に対する基本医療保険以外の医療費用の解決を図り、企業従業員の高額医療費用の補助を実施し、基本医療

保険支給限度以上の医療費用の解決を図る。企業による補助的医療保険の導入や、従業員が商業的医療保険に加入することを奨励する。

■ 生育保険

生育保険は1994年「企業労働者生育保険試行規程」に基づいてつくられたものである。生育保険は都市企業およびその労働者に適用される。生育保険は「収入で支給を決め、基本的に収支にバランスを保たせる」原則に基づいて資金の調達を行う。具体的には、企業に労働者賃金総額に対する一定の比率で社会保険機構に生育保険料を納付させて生育保険基金とする。納付比率は最高賃金総額の1%を超えてはならない。労働者個人は生育保険料を納付しない。女子労働者が出産した場合は、法律、法規によって出産休暇を享受する。出産休暇期間中の生育手当は、当該労働者が働く企業の前年度の労働者平均賃金で計算し、生育保険基金から支給される。女子労働者が出産する場合、検査費、助産費、手術費、入院費および薬代は生育保険基金から支給される。2001～2005年の間に、全国統一的な労災保険と生育保険制度の確立を目指す。