

国別基礎情報 中国

1 統計情報

1-1 実質 GDP 成長率

2000	2005	2009	2010	2011
8.4%	11.3%	9.2%	10.4%	9.2%

出典：IMF “World Economic Outlook, October 2012”

1-2 総人口

(千人)				
1950	1975	2000	2005	2010
550,771	915,041	1,269,117	1,307,593	1,341,335

出典：UN “World Population Prospects”

1-3 就業者数

(千人)			
	2005	2010	2011
全国	746,470	761,050	764,200
都市部地域	283,890	346,870	359,140
農村地域	462,580	414,180	405,060

出典：国家統計局「中国統計年鑑 2012」

(注) 各年 12 月末の値。

1-4 失業率

1995	2000	2005	2009	2010	2011
2.9%	3.1%	4.2%	4.3%	4.1%	4.1%

出典：人的資源社会保障部「2011 人的資源・社会保障開発統計」

(注) 都市部地域のみの値。

2 雇用・失業対策

2-1 公共職業安定制度

》職業紹介

公共職業安定所（職業紹介所）が全国ネットワークの職業紹介等を直接実施している。公共職業安定所は「就職促進法」に基づき各省、市が設置・運営している。

》民間委託事例（職業訓練、就職支援等）

- ・ 技工学校（若者が対象）

- ・ 就職訓練センター（就業困難者、レイオフ者、出稼ぎ労働者が対象）

2-2 労働者派遣制度

労働派遣が可能な業務は、労働契約法 66 条により「労働派遣は一般的に臨時性、補助性あるいは代替性の仕事職務で実施すべきである。」と抽象的な定義が定められている。但し一部の地域では、それを超えて詳細な要件を定義している。

【動向】 派遣労働、業務厳格化や罰則強化へ —労働契約法を改正、2013 年 7 月に施行—

全国人民代表大会常務委員会は 2012 年 12 月、労働契約法の一部修正を決定した。修正点は派遣労働関係に集中し、曖昧だった派遣可能業務の厳格化や派遣元企業に対する罰則強化などを盛り込んでいる。労働契約法は 2008 年に導入されたが、改正は初めて。改正法は今年 7 月に施行される。

2-3 失業保険制度

— 根拠法：

失業保険条例(1999 年)、中華人民共和国社会保険法(2010 年)

— 被保険者：企業で就労する従業員

(失業保険第 2 条、社会保険第 44 条)

— 主な受給要件：

- (1) 失業前に企業と本人が 1 年以上失業保険料を納付していること
- (2) 本人の意思によらない、非自発的な退職であること
- (3) 失業者が失業登録を履行し、かつ求職意思を有していること

(失業保険第 14 条、社会保険第 45 条)

— 給付水準：(社会保険第 47 条)

省、自治体および直轄市等の地方政府が決定する。都市住民最低生活保障基準を下回ってはならない。

- 給付期間：失業前の被保険期間により異なる。
 - 1年以上5年未満の場合：最長12か月の給付
 - 5年以上10年未満の場合：最長18か月の給付
 - 10年以上の場合：最長24か月の給付

(失業保険第17条、社会保険第46条)

－財源：(失業保険第5条)

- 失業保険料
- 失業保険基金の利子
- 財政補助金
- 規定により失業保険基金に組み入れられるそのほかの資金

－管理運営主体：(失業保険第7条)

失業保険基金は、各地方政府が管理・運営する。

2-4 補足的失業扶助制度

該当制度なし

2-5 困難な状況にある者に対する施策

事業主に対する施策(助成措置等)

》 中高年の継続雇用

国務院の規定「高度な専門家の離職・休職・退職における若干の問題に関する暫定規定(第2条、第4項)」が、「学術上の造詣が深く、国内海外で重要な影響力を及ぼす高度な専門家は、国務院の承認によって離職・休職・退職を一時的に緩和し、研究または著述活動が継続して行える。」と定めている。

2-6 年齢に関する法制度(定年等関係)

－根拠法令：企業年金試行弁法

※年金受給開始年齢が、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。

－年金受給開始年齢：

男性：60歳

女性：一般労働者が50歳、管理職が55歳

2-7 障害者雇用対策

－根拠法：

障害者保障法(1990年)、障害者就業促進法(2007年)、障害者就業条例(2007年)

－対象者：

心理上または生理機能や身体上の組織や機能を喪失、もしくは異常があるために正常な状態での活動能力をすべてまたは一部失った者。視力障害、聴力言語障害、肢体不自由、知的障害およびその他の障害を持つ者。

－使用者の責務：

国家機関、社会团体、企業等は規定に基づき身体障害者の就業を斡旋して、適切な職種を提供しなければならない。就業者に占める障害者の割合が一定の比率以下の企業は障害者就業保証金を徴収される。在職労働者が20人以下の雇用単位は障害者就業保証金を徴収されない。使用者が身体障害者を雇用する比率は、当該企業の従業員総数の1.5%を下回ってはならない。具体的な比率は、省、自治区および直轄市の地方政府が当該地の実情に基づきこれを定める。

－負担金の徴収方法：

法定雇用率に達しない事業主は、就業保障金を納付しなければならない。

企業負担額＝(前年度の従業員総数
×1.5%^(注)－障害を持つ従業員の総数)

×当該地域の従業員の前年度平均給与

(注) 実際の比率は下記のように省、自治区及び直轄市の地方政府が当該地の実情に基づき定めている。

地域	北京	上海	広州	大連	蘇州
手配比率	1.7%	1.6%	1.5%	1.7%	1.7%

－助成：

規定を満たした企業は税制上の優遇を受けられる。税制優遇は実際に配置した障害者数に応じて増値税の納税時即還付、または営業税の軽減による。その額は省、自治区及び直轄市の税務機関が企業の所在する地域の最低賃金の6倍の額である。ただし、障害者一人あたり毎年3.5万元を超えない範囲である。

3 能力開発・キャリア形成支援

3-1 初期教育訓練

3-1-1 若年のキャリア形成及び就職支援

中等職業教育

》中等専門学校

- － 設立時期：1950年代
- － 管理運営主体：
中央・省・市の各行政および学校の専門分野
と一致した行政
- － 対象者及び適用要件：中学校卒業生
- － 具体的内容：
専攻は工科・農科・林科・医科・師範・財政・
体育・芸術の8種。修業年限は3～4年で中等専
門人材、技術員（中国の工業技術者の職階であ
る「高級エンジニア」・「エンジニア」「助理工程師」・
「技術員」のうちの最低級）を育成する。

》技工学校

- － 設立時期：1950年代
- － 管理運営主体：地方労働部門・民間企業・国有
企業等
- － 対象者及び適用要件：中学校卒業生
- － 具体的内容：
専攻は機械製造・旋盤、機械組立、溶接・鋳
造、電気・石炭採掘・地質等の第二次産業に関
係するものが中心。修業年限は3年で実習を重
視しており、生産現場で独立して作業できる中
級技術労働者を育成する。攻は工科・農科・林
科・医科・師範・財政・体育・芸術の8種。修
業年限は3～4年で中等専門人材、技術員（中国
の工業技術者の職階である「高級エンジニア」・「工
程師」「助理工程師」・「技術員」のうちの最
低級）を育成する。

》職業高級中学

- － 設立時期：1980年代

- － 管理運営主体：地方の教育委員会、教育部門、
企業等
- － 対象者及び適用要件：高校卒業生
- － 具体的内容：
修業年限は3～4年で、中級技術管理者・従業
員等を育成する。

短期高等職業教育機関

》専科大学（高等専科学校）

- － 設立時期：1950年代
- － 管理運営主体：教育部
- － 対象者及び適用要件：高校卒業生
- － 具体的内容：
修業年限は2～3年で、高等専科レベルの専門
人材の養成をする。文科・財政・農林・医薬等
が主な学科。業年限は3～4年で、中級技術管理
者・従業員等を育成する。

》職業大学

- － 設立時期：1980年代
- － 管理運営主体：地方政府（運営資金は地方
政府の財源）
- － 対象者及び適用要件：高校卒業生
- － 具体的内容：
修業年限は2～3年で、当該地域のための人材
を養成する。当該地域の企業で実践的研修を行
う。地方の経済建設と社会発展のために貢献す
る高度な実用的技術者、管理者を養成すること
を目標とする。

その他

》職業訓練センター

- － 設立時期：1980年代
- － 管理運営主体：人的資源社会保障部
- － 対象者及び適用要件：労働市場の新規参入者・
失業者・転職者・在職労働者
- － 具体的内容：
一年以上の長期間訓練と数カ月の短期間訓練
の二種類がある。人民が就職・再就職を実現す
るための職能技能の習得を目標としている。

3-2 継続教育訓練

3-2-1 在職者訓練

国有企業や外資企業では在職職業訓練が重視されており、職業訓練部門が設置されている。一方で民間の中小企業では、相対的に職業訓練が重視されていない。

3-2-2 職業転換（失業者）訓練

－対象者：職場配属を待っている者や解雇された者

職業転換の訓練

－対象者：

職場配属を待っている者（業務審査に合格できなかった者、あるいは元の仕事に不適任だった者）

－実施者：所属企業

－内容：

再び職務に就けるように訓練する。

訓練対象者は訓練期間中、給与・各種手当を受給出来ない。訓練費用も自己負担である。ただし企業によっては訓練費用を負担したり、給料を支給したりする企業もある。

(1) 訓練内容は従業員がこれから従事する職場によって設定される。

(2) 方法は訓練内容と訓練を受ける人数などの要素によって確定する。具体的には、新入社員と合同での訓練、一対一での訓練、集中訓練などである。

訓練終了後、訓練の受講者に対して試験あるいは審査が行われる。合格した場合、人事部門と契約する。

再就職職業訓練

－対象者：失業者

－実施者：

地方政府が職業学校、大学、就業訓練センターに委託する

－内容：職業指導、職業技能訓練

起業訓練

－対象者：失業者、起業希望者

－実施者：

国際労働機関が開発したプロジェクト SYB (Start Your Business) により、中国人的資源社会保障部と国際労働機関が協力して SIYB(Start and Improve Your Business : 小企業育成のためのプログラム)を実施している。

－内容：

(1) 起業希望者に起業に関する知識、技能を習得させ、起業の計画を明確化させ、事業を起す能力を養成する。

(2) 起業者に起業資金を援助し、起業を円滑に展開することへの支援。

(3) 起業後のフォローアップサービスの提供。

資料出所：藍欣（2011）「中国の職業教育と教員の養成・訓練」

3-3 能力評価（資格）制度

能力評価制度は、様々な機関が実施している。

人的資源社会保障部と業務主観部門によるもの

－対象職種：59

－具体的内容：

国の統一試験として実施され、取得した資格は中国全土で通用する。

表：職業資格一覧

	資格名	主管部門	施行年
1	主任技師	建設部	1992
2	公認建築士	建設部	1994
3	認定薬剤師	国家薬剤監督局	1999
4	不動産鑑定士	建設部	1995
5	公認不動産鑑定士	財政部	1995
6	コストエンジニア	建設部	1996
7	宝石鑑定師	国家品質監督局	1996
8	公認税理士	国家税務総局	1996
9	競売人	国家経済貿易委員会	1996
10	公認構造エンジニア	建設部	1997
11	企業顧問弁護士	国家経済貿易委員会	1997
12	義肢矯正器製造技師	民政部	1997
13	鉱物資源埋蔵量評価技師	国土資源部	1999
14	公認都市計画技師	建設部	1999

15	価格鑑定士	国家計画委員会	1999
16	綿花品質検査技師	国家品質監督局	2000
17	鉱業権鑑定士	国土資源部	2000
18	公認コンサルティング、エンジニア	国家計画委員会	2001
19	公土木エンジニア（地質）	建設部	2002
20	公認安全エンジニア	安全監督局	2002
21	不動産仲介業者	建設部	2001
22	国際ビジネス職業資格	対外経済貿易部	2002
23	建築デザイナー	建設部	2002
24	土地登記代理人	国土資源部	2002
25	公認原子力安全エンジニア	国家環境保護総局	2002
26	公認公共設備エンジニア	建築部	2003
27	公認電気技師	建築部	2003
28	公認化工エンジニア	建築部	2003
29	公認土木エンジニア（港湾及び水路）	建設部、交通部	2003
30	公認設備検査技師	国家品質監督局	2003
31	公認環境保護エンジニア	建築部、国家環境保護総局	2005
32	公認土木エンジニア（水利及び水力発電工事）	建設部、水利部	2005
33	地震安全性評価技師	国家地震局	2005
34	公認石油天然ガス調査及び設計技師	建設部	2005
35	公認冶金調査及び設計技師	建設部	2005
36	公認鉱物調査及び設計技師	建設部	2005
37	公認機械調査及び設計技師	建設部	2005
38	不動産管理士	建設部	2005
39	公認船舶検査技師	交通部、農業部	2006
40	公認測量士	国家品質監督局	2006
41	品質専門職業資格	国家品質監督局	2001
42	出版専門職業資格	新聞出版総署	2001
43	翻訳	外文局	2003
44	環境影響評価技師	国家環境保護総局	2004
45	投資事業管理士	国家発展改革委員会	2004
46	マネジメントコンサルタント	国家発展改革委員会	2005
47	通信専門技術者	情報産業部	2006
48	自動車修理メンテナンス工	交通部	2006
49	ソーシャルワーカー	民政部	2006
50	経済	人事部	1993
51	会計	財政部	2000
52	統計	国家統計局	1995
53	監査	国家審計署	1993
54	衛生	衛生部	2000
55	コンピューター技術及びソフトウェア情報	産業部	2003
56	公安	公安部	2004

57	安全技術	国家安全部	2004
58	外国語資格	人事部	1998
59	コンピューター操作能力	人事部	2001

資料出所：人的資源社会保障部

人的資源社会保障部

－ 開始年月：1994年

－ 対象職種：

「中華人民共和国職業分類大典」の413職種（小分類）、1838職種（細分類）が対象

－ 具体的内容：

国が職業技能基準あるいは在職資格条件を設定し、審査検定機構が労働者の技術レベルや職業資格を評価し、合格者には国家職業資格証明書を発行される。技術レベルが5段階に設定されている。初級（5級）、中級（4級）、上級（3級）、技師（2級）、上級技師（1級）に分けられる。各レベルによって、申請条件が異なる。

国务院法規などによって設置された資格

資格によって、管轄機関が異なる。

例えば「教師資格」については1994年の「中華人民共和国教師法」において「教師資格を取得するためには国家教師資格試験に合格しなければならない」と規定している。その他には会計士資格、法律職業資格等もこれらに属する。

地方政府の職業資格検定

－ 対象職種：地方によって異なる

－ 具体的内容：

例えば上海市は2004年から上海職業能力試験院を中心に、上海市の都市開発に応じて国際金融、湾岸、投資管理、文化、建設、情報、自動車、農業、言語レベルなど10の人材技能検定センターを設立し、「上海市専門技術人材の職業能力検定目録」を作成、文化財保護、人材紹介、現代物流など40の専門技術職業資格を開発した。これらの職業資格は上海において幅広く活用されている。

海外機関が中国で実施する資格検定

- － 開始年月：1998年
- － 所属機関：人的資源社会保障部
- － 対象職種：下記の2件

(1) 中国政府と外国機関により認可され発行されたもの。

例えば中英協力プロジェクトでは、1998年以來、職業技能鑑定機構（OSTA）がロンドン商工会議所試験局、シティ・アンド・ギルドによるピットマン試験（英語能力検定試験）、ケンブリッジ大学国際試験などと協力し、中国企業の国際化に有益な関連職業試験を導入してきた。この種の認定書は中国の職業資格認定制度にも導入され、国家の認めた認定書として使用が可能である。

当該プロジェクトの主要な認定書には次のようなものが含まれる。

- ・ 人的資源社会保障部職業技能鑑定機構と英国シティアンドロンドン協会の発行する小売業、自動車エンジニアリング、国際旅行及び通信技術作業の管理業務に関する証明書
- ・ 国家職業資格（National Vocational Qualification：NVQ 制度）

人的資源社会保障部職業技能鑑定機構（OSTA）とロンドン商工会議所試験局により設定され、新規従業員から管理者及びその他のレベルの職業基準まで多くの職業をカバーしている。

(2) 外国企業もしくは外国機関から直接発行されたもの。

－ 具体的内容：

外国の職業資格認定書の導入は人的資源社会保障部もしくは地方政府により認可されなければならない。中国政府により認可され、中国で登録された外国の認定書は、中国の法律により保護され、中国政府により交付された証明書と同等の効力を持つ。

表：中国で通用している国際ビジネス証明書

種類・名称	概要・注釈
IT 関連証明書	
マイクロソフト証明書	MCPS, MCSE, MCDBA, MCSD.

Cisco証明書	CCNA, CCDA, CCNP, CCDP, CCIE
NOVELL証明書	CAN, CIP, CNE, Master CNE
IBM証明書	IBMは提携先と協力し、主に学生を対象とした証明書を発給しており、雇用契約あるいは研修受講契約締結の際は、直接IBM大学に申請する。
SUN証明書	SCJPは、JAVAプログラム設計の概念と能力を試験する。SCJPはさらにJAVAを用いたアプリケーションの開発能力を試験する。その他著名な証明書にUnix/LINUX等がある。また国際的な証明書で広く容認されているものが多い。
Adobe、Lotus、3 COM 及びMacromedia証明書等	
経済及び経営関連の証明書	
CDFA証明書 (Community Development Finance Association : コミュニティー開発財務協会)	FQC (Financial Qualification Certificate=財務資格証明書) が ACCA (Association of Chartered Certified Accountants) が FQC (Financial Qualification Certificate=財務資格証明書) が発給している。
CGA証明書	CGA (Certified General Accountants Association of Canada : カナダ総合会計士協会) は国際的に認識されている会計士資格及び証明書であり、取得者はカナダ及び世界中で財務関連業務への就労が可能。
ICMA証明書 (Institute of Certified Management Accountants : 公認会計士協会)	IMA (Institute of Management Accountants : 米国管理会計人協会) が発給する。
その他の著名な証明書： CIA証明書、IPMA証明書、PMP証明書など	
金融及び保険関連の証明書	
CFA証明書 (Chartered Financial Analyst=CFA協会)	CFA協会 (The Institute of Certified Financial Analyzer : ICFA) により1964年に制定され、全産業界で容認されている。
CII証明書 (The Chartered Insurance Institute : 保険協会)	CIIが制定した証明書。CIIは世界的保険・金融サービス産業の専門的・教育的組織。CIIテストには2種類がある。
FIA証明書	保険計理資格テスト。北米保険計理協会により制定された英国保険計理資格。
英語試験	
BEC証明書 (Business English Certificate : ビジネス英語)	英国ケンブリッジ大学試験委員会が管理している。試験はヒアリング、会話、読解、筆記の4分野によって行い、語学レベルを測る。
ETS証明書	TOPE (職業英語試験) 及びTOEIC

(Educational Testing Service : 教育試験・サービス)
その他の重要な国際的証明書
WBSA証明書 (World Business Strategist Association : 国際ビジネス戦略協会)
CIBNE証明書 (Certified International Business Negotiation Expert : 国際ビジネス交渉専門家証明)
CGFNS証明書 (Commission of Graduates of Foreign Nursing Schools : 外国看護学校卒業生委員会)
HIAA証明書 (The Certificates of Health Insurance of Association of America : 米国健康保険協会)

資料出所：職業技能鑑定機構

資料出所：OVTA (2009)「中国(調査大項目 4: 職業能力基準、職業能力評価制度)」

4 賃金・労働時間・解雇法制

4-1 最低賃金制度

－ 根拠法令：最低賃金規定

－ 決定方式：

労働法第 48 条は、「国は最低賃金保障制度を実施する。最低賃金の具体的基準については、省、自治区、直轄市の人民政府が規定し、国务院に届け出る」と規定している。中央政府は立法を通して最低賃金基準の決定や調整、最低賃金の実施と監督といった問題について原則的な規定を定める。実際の最低賃金基準はそれぞれの地方政府が定める。

－ 設定方式：地域別設定

－ 最低賃金額：

地域別 1400 元/月（北京市の場合。2013 年 1 月より）

－ 適用対象：

国内の企業、民営非企業事業所、労働者を雇用する個人経営商工業者、及びこれと雇用関係を形成する労働者。国家機関、事業単位、社会团体、及びこれと労働契約関係を結び労働者も適用対象。（第 2 条）

－ 適用除外又は減額措置：

適用除外（第 12 条）

(1) 労働時間を延長した際の賃金

(2) 夕勤、夜勤、高温、坑道内、有毒有害等の特殊な労働環境・条件における手当

(3) 法規及び国が定める労働者への福利に関する給付等

(4) 出来高払制賃金また歩合制賃金等の賃金形式

－ 罰則等：

労働保障行政部門は期限を定めて不足分の賃金を支払うよう命じるものとし、また未払い賃金の 1～5 倍を賠償金として労働者に支払うよう命じることができる。（第 13 条）

4-2 最低賃金額の推移

主な都市の推移は、下図の通り。

中国の都市別最低賃金額（元/月）

年	北京市	上海市	天津市	深圳市
2005	580	690	590	690
2006	640	750	670	810
2007	730	840	740	850
2008	800	960	820	1,000
2009	800	960	820	1,000
2010	960	1,120	920	1,100
2011	1,160	1,280	1,160	1,320
2012	1,260	1,450	1,310	1,500
2013	1,400	1,620	1,500	1,600

資料出所：各地方政府

注：北京市・上海市は社会保険料・住宅積立金を含まない金額。深圳市、天津市は含む。

4-3 労働時間制度

－ 根拠法令：

中華人民共和国労働法（1995 年）、従業員有給休暇条例（2008 年）

－ 法定労働時間：

1 日 8 時間、週平均 44 時間以内（労働法第 36 条）

－ 罰則：

・（労働法第 90 条）同法の規定に違反し、労働者の労働時間を延長した場合、労働行政部門が警告を与え、是正を命じて、併せて過料に処することができる。

・（労働保障監査条例第 25 条）違法な労働時間の延長に対しては労働保障行政部門が警告し、期限内の是正を命じ、侵害を受けた労働者 1 人あ

たり 100 元以上 500 元以下の罰金を科すことができる。

－ 適用関係：

適用除外（労働法第 42 条）

- (1) 自然災害、事故の発生、あるいはその他の原因により、労働者の生命、健康と財産の安全が脅かされていて、緊急に処理する必要がある場合。
- (2) 生産設備、交通、公共施設に故障が発生し、生産と公衆の利益に影響を及ぼし、速やかに対処しなければならない場合。

－ 時間外労働（上限規制、割増賃金率）：

上限規制（労働法第 41 条）

雇用側の組織は生産経営の必要により、労働組合及び労働者との協議を経た後に労働時間を延長することができるが、原則として 1 日につき 1 時間を超えてはならない。特殊な原因に因り労働時間の延長が必要な時は、労働者の身体健康を保障するとの条件の下で延長する労働時間は 1 日につき 3 時間を超えてはならず、1 カ月につき 36 時間を超えてはならない。

割増賃金率（労働法第 44 条）

労働者に勤務時間を延長させる場合、賃金の 150%を下らない給与を支給しなければならない。

－ 休日労働（割増賃金率）：

企業は下記の祝祭日期間は、法に基づいて労働者に休暇を与えなければならない。（労働法第 40 条）

- ・ 元旦、春節、メーデー、国慶節、法律・法規で定めた休暇・祭日

下記のいずれかに該当する場合には、使用者は支払基準に従い、労働者の通常の時間給を上回る給与を支給しなければならない。（労働法第 44 条）

- (1) 休日に勤務させ代休を与えることができなかった場合、賃金の 200%を下回らない給与を支給しなければならない。

- (2) 法定休暇日に労働者を勤務させた場合、賃金の 300%を下回らない給与を支給しなければならない。

－ 年次有給休暇制度における継続勤務要件：

労働者が 1 年以上継続して勤務した場合は、労働者は有給休暇を取得する。具体的方法は国務院が規定する。（労働法第 45 条）

－ 年次有給休暇の付与日数：（従業員有給休暇条例より）

（第 3 条）累計勤務期間が 1 年以上 10 年未満の労働者は年休 5 日間、10 年以上 20 年未満は 10 日間、20 年以上は 15 日間とする。法定休日と休日は含めない。

－ 年次有給休暇の付与方法：（従業員有給休暇条例より）

（第 3 条）従業員が連続 12 カ月以上勤務した場合、年次有給休暇を享受する。

（第 4 条）年休の日数は従業員の累計勤務時間によって決定する。従業員が同一または異なる使用者において勤務した期間、ならびに行政法規または国務院の規定により勤務期間に見なされる時間は、累計勤務時間に算入される。

（第 5 条）従業員が使用者に新規採用され、かつ第 3 条の規定に合致する場合、同年度の年休日数は同使用者において残った西暦日数を換算して決定する。1 日を下回る部分は切り捨てられる。前項で規定した換算方法は次の通りとする。

（同年度に雇用される西暦日数の残り日数÷365 日）×享受すべき年休日数

（第 6 条）従業員が法により享受する帰省休暇、結婚・喪中休暇、出産休暇等国家規定の休暇、ならびに労災による出勤停止期間は、年休期間に算入しない。

（第 10 条）使用者が従業員の同意を得て年休を手配しない、または従業員に手配する年休日数が享受すべき年休日数を下回る場合、本年度内において従業員の未消化の年休日数に対し、一日あたり賃金

の 300%を使用者は未消化年休の賃金報酬として支給しなければならない。

(第 12 条) 使用者が従業員と労働契約を解除する、または終了させるに際し、従業員の同年度に享受すべき年休を手配できなかった場合、従業員が同年度に既に勤務した期間によって未消化年休日数を換算し、未消化年休分の賃金報酬を支給しなければならない。

一 未消化年休の取扱い：(従業員有給休暇条例より)

(第 11 条) 未消化年休の賃金報酬を計算する賃金収入は、従業員本人の 1 カ月賃金を 1 カ月賃金計算日数(21.75 日)で割って換算する。1 カ月賃金とは、従業員が未消化年休の賃金報酬を取得する以前の 12 カ月のうち、残業賃金を除いた月平均賃金を指す。同使用者における勤務期間が 12 カ月を満たさない場合、実際の月数によって月平均賃金を計算する。

4-4 解雇法制

個別的解雇

一 根拠法令：労働法(1995 年)、労働契約法(2008 年)、労働紛争調停仲裁法(2008 年)、労働契約法実施条例(2008 年)

》労働者の個別的解雇

労働者の個別的解雇には、a. 協議による労働契約の解除、b. 条件付き解雇、c. 予告解雇がある。

a. 協議による労働契約の解除

労働法第 24 条により、労働契約の当事者が協議一致になって、合意に達したうえで労働契約を解除できると規定している。(労働契約法第 36 条)

b. 条件付き解雇(過失解雇)

労働法第 25 条により、労働者が下記のいずれかの状況に該当する場合は、雇用者は、労働者を解雇することができる。(労働契約法第 39 条)

- (1) 試用期間内に、雇用条件に達していないことが証明された場合。
- (2) 労働規律あるいは雇用者の規則制度に著しく違反があった場合。
- (3) 嚴重な職責怠慢、あるいは私利を図ることによって、使用者の利益に重大な損害を与えた場合。
- (4) 法に基づき刑事責任を追及された場合。「労働法」第 28 条により、上記の状況に基づき、労働者を解雇する場合は、企業は、経済的保証を与える必要はない。

c. 予告解雇(無過失解雇)

労働法第 26 条により、使用者は、労働者が下記のいずれかの状況に該当する場合は、解雇することができる。但し、30 日前までに書面により労働者本人に解雇する旨を通知しなければならない。(労働契約法第 40 条)

- (1) 労働者が疾病にかかり又は業務外の負傷により、治療期間満了した後も元の業務に従事することができず、雇用者が別途手配した業務にも従事することもできない場合。
- (2) 労働者が職務に対して支障があり、訓練あるいは職務の変更にかかわらず改善されない場合。
- (3) 労働契約締結の際、締結の条件とされていた客観的事情に重大な変化が発生し、労働契約の履行が不可能となった場合で、当事者が協議によって労働契約の変更に ついて合意が得られない場合。

》経済補償金

労働法第 28 条により、使用者は労働法の 24 条、26 条、27 条の規定により労働契約を解除する場合は、国の関係規定により経済的補償を支払わなければならない。

》解雇制限(労働契約法第 46 条)

労働法第 29 条により、労働者が下記のいずれかの状況に該当する場合は、使用者は、「労働法」26 条および 27 条の規定による労働契約を解除することができない。(労働契約法第 42 条)

- (1) 職業性疾病又は業務上の負傷により労働能力の喪失又は一部喪失が確認された場合。
- (2) 疾病又は負傷により療養中の場合。
- (3) 女性労働者が妊娠、出産、授乳期間中の場合。
- (4) 法律、行政法規に規定されたその他の事情がある場合。

▶ **工会（労働組合）の介入（労働契約法第 43 条に相応）**

労働法第 30 条により、使用者が労働契約を解除し、労働組合がこれを不相当と認めた場合には、労働組合は意見を提出する権利を有する。使用者が法律、法規あるいは労働契約に違反した場合、労働組合は再審査を要求する権利を有する。労働者が仲裁を申し、あるいは訴訟を起こす場合は、労働組合は法に基づいて支援しなければならない。

集団的解雇

労働法第 27 条により、雇用者は、破産に際して法定的整理期間、あるいは経営の重大な困難に直面し、人員の削減を必要とする場合（下記の 1~4 に該当）は、30 日前までに労働組合又は労働者全体に対して状況を説明し、労働組合又は従業員の意見を聴取して、労働行政部門に報告した後に人員を削減することが可能となる（27 条第 1 項）。なお、使用者は同法第 27 条第 1 項に従って人員を削減した後、6 カ月以内に人員を採用する場合は、削減された人員を優先的に雇用しなければならない（第 27 条第 2 項）。

労働契約法第 41 条により、下記のいずれかの状況に該当し、20 人以上の人員削減、又は 20 人未満であっても従業員総数の 10% 以上の人員削減が必要な場合には、使用者は 30 日以上前に労働組合又は従業員のすべてに状況を説明し、労働組合又は全従業員の意見を聴取した後に、人員削減案を労働行政部門に報告した上で人員削減を行うことができる。

- (1) 企業破産法の規定に従い企業再編を行う場合。
- (2) 経営にきわめて困難な事態が生じた場合。
- (3) 産業転換や技術革新、経営方式調整の場合で、労働契約を変更した後にも、人員を削減しなければならない場合。
- (4) 労働契約締結時に根拠としていた客観的経済情勢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。

5 社会保障

5-1 公的年金制度

－ 制度体系：

都市従業者 社会保険法(2008 年)、統一した従業者の基本年金制度の確立に関する決定(1997 年)、従業者の基本年金制度の改善に関する決定(2005 年)

無業者 都市住民社会年金試行の展開に関する指導意見(2011 年)

農村部 新型農村社会年金試行の展開に関する指導意見(2009 年)

－ 対象者：

都市従業者 一般被用者は強制加入。自営業者、非全日制従業員及びその他フレックスタイム制の就労者は任意加入。（「社会保険法」第 10,12 条より）

無業者 16 歳以上（学生は含まない）で「都市従業者基本年金」の加入条件を満たしていない都市部の住民。

農村部 16 歳以上（学生は含まない）で「都市従業員基本年金」に加入していない農村住民。

－ 保険料率：

都市従業者 企業負担は賃金総額×20%（社会プールへ拠出）

無業者 年間 100 元から 1000 元まで 100 元刻みの 10 段階に設定、選択が可能支給開始年齢は男性 65 歳、女性 60 歳。

農村部 年間 100 元から 500 元まで 100 元刻みの 5 段階に設定、選択が可能。

－ 支給開始年齢

都市従業者 男性は 60 歳、女性は 50 歳、女性幹部（役員）は 55 歳。危険業務従事者：男子 55 歳、女子 45 歳。

無業者・農村部 男女とも 60 歳。

－ 最低加入期間：15 年間

－ 国庫負担：

原則なし。但し、拠出金で不足する費用の全額を政府の補助金として負担する。1997 年に地方政府が財政からの補助を開始しており、その額は 2000 年で 338 億、2006 年で 971 億、2010 年で 1954 億、2011 年には 1954 億元と年々増加している。累計では約 1.3 億元に上っており、原資金の 3 分の 2 が財政移転によるものとなっている。（中国社会科学院「中国養老金発展報告 2011」より）

－ 繰り上げ（早期）支給制度：

法定退職年齢に達する前に、病気あるいは業務外の負傷により完全に労働能力を喪失した場合は、病気・後遺障害手当を受給することができる。必要な資金は基本年金保険基金から支給される（第 17 条）。男性が 50 歳、女性が 45 歳からである。（「国家規定に違反して、企業が従業員の早期退職を取り扱う問題への制止・是正に関する通知」また人的資源社会保障部の規定に基づいて、高温、高所、特別な体力労働とその他の健康に有害な特殊職種の労働に就く者は法定退職年齢に達する前に、年金が支給される。男性が 55 歳、女性が 45 歳からである。

－ 年金受給中の就労：

年金受給中の就労：就労による年金受給額の減額はない。

5-2 企業年金制度

－ 設立：

2004 年の企業年金試行弁法（労働社会保障部令第 20 号）と企業年金基金管理試行弁法（労働社会保障部令第 23 号）に基づく。

－ 加入資格：

企業により異なる。（企業年金試行弁法 2004 年第 5 条）

－ 支給開始年齢：

国家規定により、男性は 60 歳、女性は 50 歳、女性幹部（役員）は 55 歳（企業年金試行弁法 2004 年第 12 条）

－ 給付水準：

一括受取あるいは定期定額受取で企業により異なる。

－ 公的年金制度との調整：

公的年金に上乗せされる。

5-3 社会保険料率の労使負担割合

北京市（北京市都市戸籍保有者）の場合

	年金	医療	労災	失業	出産
労働者	8%	2%	0%	0.2%	0%
使用者	20%	10%	0.5~2%	1%	0.8%

5-4 公的扶助制度

下記のような公的扶助制度が存在する。

制度	内容
自然災害救助	自然災害の被災者を国家費用で救助
失業破産救助	失業保険制度の不備を補完して失業者の生活を保護
孤寡病残救助	身寄りのない老人・寡婦・病人・障害者の生活を保障
都市・農村貧困戸救助	経済的に困窮状態にある者を救済
都市部最低生活保障制度	失業者や一時帰休者などの生活困窮に対する所得保障

都市住民最低生活保障条例（1999 年）

都市住民の最低生活保障、災害救済、社会救済、浮浪者などの救済を目的としている。

－ 被保護世帯数：38,077 千世帯（2011 年度）

－ 被保護者数：75,903 千人（2011 年度）

－ 基準額（月額）：

生活扶助基準（2011 年度）

都市住民最低生活保障制度の給付額は一人当たり 305 元程度

－ 総支給額：

1,224 億 2,286 万元（2011 年度）

5-5 育児休業制度

該当なし

5-6 育児に対する経済的支援

該当なし

5-7 保育サービス:就学前児童向け託児施設の設置状況

- － 種別：託児所・幼稚園
- － 設置運営主体：教育部、企業、学校
- － 財源：国、地域及び児童の保護者
- － 料金：
 - 北京市の場合、
 - ・ 公立幼稚園：1人/1カ月 600～1000元程度
 - ・ 私立幼稚園：1人/1カ月 1200～2800元程度
 - ・ 私立託児所：1人/1カ月 1500～3600元程度
- － 利用者：
 - 幼稚園（3歳～6歳児）、託児所（3歳以下）
- － 利用状況：
 - 幼稚園数 15万カ所、幼稚園の在学園児 2,976万人、入園率 56.6%（2010年中国教育事业発展統計公報）
- － 3歳未満児のうち、認可された保育サービスの利用割合：
 - 北京 3歳未満児の入園率は 21%（婦女緑皮書：2006～2007年中国性別平等と婦女発展報告）

6 労使関係

6-1 労使関係

現在の中国の労使関係は、下記の 2 種により構成される。

- (1) 事業主・労働者間に雇用関係によって形成される労使関係（労働契約）
 - (2) 労働組合・従業員代表と企業によって形成される労使関係（集団契約）
- － 国有企業における労使関係：
 - 国有企業では労働組合の委員長が行政の職務を兼任しているケースが多く、労働組合と共産党の一体性が高いと言われている。
 - － 私営企業における労使関係：

国有企業に比べると党や政府とのつながりは薄い。使用者に該当するものが労働組合に加入しているケースもあり、結果として労働組合の存在が労働者の不利益になっていることもある。

－ 外資企業における労使関係：

外資系企業では、労働組合の存在が労働争議の抑止力になっているケースも多く存在する。これは、例えば「サボタージュが発生した際に、労働組合は従業員を代表して企業、事業所や関係部門と協議し、従業員の意見、要求とその解決方法を提示しなければならない（労働組合法 27 条）」と規定されている一方で、その目的があくまでも「生産と作業が迅速に回復するよう、企業・事業所と協力する（同 27 条）」とされていることなどによる。そのため、外資系企業における労働組合は企業側と対立するものではなく、企業側と従業員の意思疎通を図る立場をとっている。

資料出所：塚本隆敏（2009）「中国における労使関係の変容」

6-2 労働組合

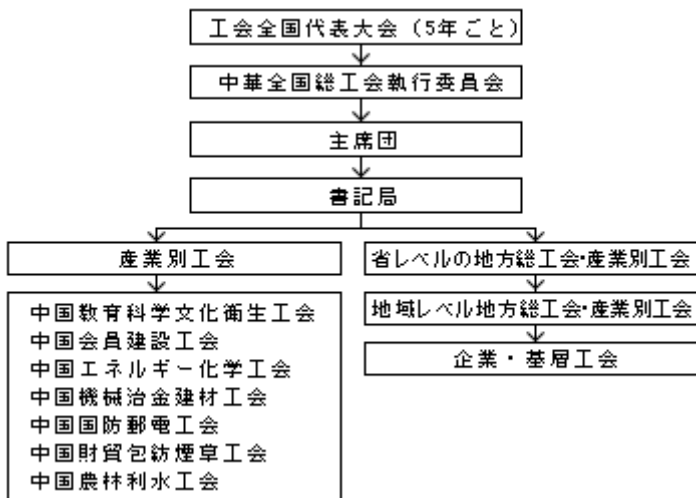
中国の労働組合（工会）は、2001年に公布された「労働組合（工会）法」において「労働者が自由意志で結合する労働者階級の大衆組織」として規定されている。その全国組織は中華全国総工会である。中華全国総工会は、5年おきに全国代表大会を開催する。

－ 中国における工会の特徴：

1. 組織位置付け。『工会法』（2001年）により、工会の組織は上図のように形成されている。第 2 条において「従業員が自由意思で結成する」と規定されている。
2. 工会員の範囲。「従業員」の範囲が総経理（社長）にまで及ぶため、総経理や管理職も工会員になることができる。
3. 工会の役割。『工会法』の第 27、28 条には『労働紛争の調停』が工会の役割の一つとして明記されているため、工会は労

働紛争の当事者としては位置づけられていない。

中華全国总工会の組織図



資料出所: 工会法より作成

中国労働組合（工会）組織状況

年	組織数 (千)	組合人数 (千人)	女性組合人数 (千人)
2001	153.8	12,152.3	4,696.6
2002	171.3	13,397.8	4,665.2
2003	90.6	12,340.5	4,601.2
2004	102.0	13,694.9	5,135.3
2005	117.4	15,029.4	5,574.8
2006	132.4	16,994.2	6,177.8
2007	150.8	19,329.0	7,042.2
2008	172.5	21,217.1	7,773.8
2009	184.5	22,634.4	8,248.4
2010	197.6	23,996.5	8,871.5

資料出所: 国家統計局「中国統計年鑑」

資料出所: JILPT (2006)「中国の労使関係の動向」

6-3 労働紛争処理制度

労働紛争手続き

中国の労使紛争処理制度の特徴は、「一調一裁二審」の原則にある。

(1) 企業内の労使紛争調停委員会(労働法第 80 条)

【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)、企業の組合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、企業の組合代表が担当する。労働紛争の解決方法として調停を行うが、調停後の調停書には法的拘束力がない。

(2) 各地の労働紛争仲裁委員会(労働法第 81 条)

【一裁】

労働争議仲裁委員会は、労働行政部門の代表、労働組合の代表、使用者側の代表により構成する。労働行政部門の代表が労働争議仲裁委員会の主任を担当する。労働紛争の解決方法として主に調停を行い、調停後の調停書は法的拘束力を有する。

調停に達しない場合は労働紛争仲裁委員会が「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。

また、労働紛争仲裁委員会によって下された「裁定書」に不服がある場合、労働紛争仲裁委員会への上告はできず、所在地の人民法院へのみ上告することができる。

(3) 中国の各地の基礎人民法院(簡易裁判所)(労働法第 83 条)【二審】

人民法院の民事裁判法廷は労働紛争事件、または労働紛争仲裁委員会の「裁定書」に不服事件の審理を行う。労働争議の当事者が仲裁採決に不服がある場合は、仲裁採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。(労働法第 83 条)

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。

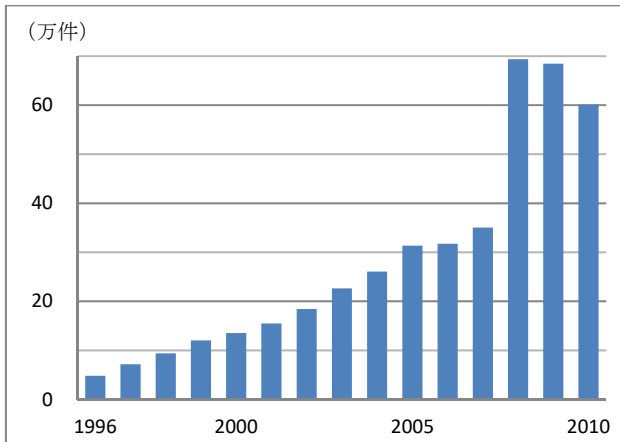
また人民法院が下した判決に不服があれば、15 日以内に一級上の人民法院に上告することができる。中国の裁判は二審終審制で二審裁判所の判決は最終であり、法的拘束力を有する。

労働紛争の現状

仲裁委員会による労働紛争の受理案件は引き続き増加している。1996 年の総受理案件は 48,121 件であったが、2002 年の受理案件は 22.6 万件に達し、2010 年には 60 万件と報告されている。大半は個別的労働紛争。紛争の主な原因

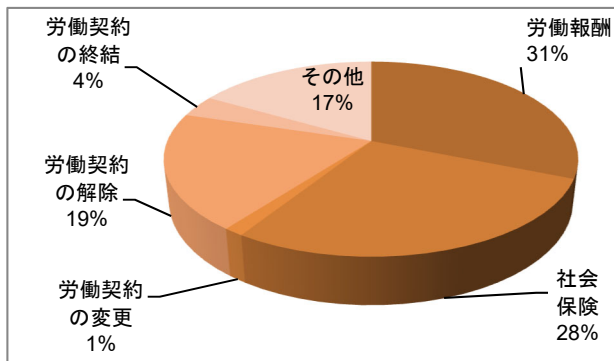
は、労働報酬、社会保険、労働契約の解除に関するトラブルなどとなっている。

図：労使争議の処理件数



出所:「中国労働統計年鑑」

図：労使紛争の原因



出所:「中国労働統計年鑑」