

## 生産能力過剰の解消が就業に及ぼす影響と対策

中国労働保障科学研究院

博士 黄湘閔<sup>1</sup>

中国の経済発展が「新常态（ニューノーマル）」の段階に入り、経済の下降傾向と構造調整があいまって、就業には、全体量の矛盾と構造の矛盾という二重の圧力がかかるようになった。生産能力過剰の解消は、産業構造の主動的調整ならびに経済発展形式の転換のための重要な手段の1つであり、中国政府は現在、生産能力の深刻な過剰の解消をマクロコントロールの重要な任務ととらえている。生産能力過剰を解消する過程においては失業、ポスト転換、再就職といった多くの問題は避けられず、こうした問題を適切に解決できるか否かは社会の安定や調和のとれた発展にも関係する。このプロセスで発生する大規模な失業の潜在的リスクには十分に注意を図り、真摯に対処して行く必要がある。

### 1. 中国の生産能力過剰の現状、成因、対策

#### (1) 生産能力過剰の現状

##### 1. 生産能力過剰の全体的状況

世界の市場が低迷を続け、中国国内の経済成長が鈍る中、中国の一部産業の供給過多が明らかになってきた。特に鉄鋼、セメント等の原材料製造業は生産能力の過剰が深刻で、業界の利益が大幅に減少し、企業は普遍的に経営難に陥っている。2013年10月に国務院から発表された『生産能力の深刻な過剰を解消するための指導意見』<sup>2</sup>によると、2012年、中国の鉄鋼業界の生産能力利用率は72%、セメント業界は73.7%、電解アルミニウム業界は71.9%、板ガラス業界は73.1%、船舶業界は75%といずれも低く、国際的な通常の水準を明らかに下回った。政府はこの5大業界を生産能力の過剰が深刻な業界として位置付け、対策を講じることを決定したが、実際には、石炭、石油化学等の伝統的産業および太陽光発電、風力発電等の新興産業でも、程度は異なるがいずれも生産能力過剰の問題を抱えている。特に注意すべきは、生産能力がすでに過剰な状態にあるこうした業界に、資本をやみくもに投入する状況もあるという点であり、対策を講じなければ需給ギャップは更に拡大し、産業の健全な発展や経済・社会の安定にも影響が及ぶ。このため政府は生産能力過剰の解消を、現在そして今後推進すべき産業構造調整業務の重点ととらえている。

<sup>1</sup> 黄湘閔 中国労働保障科学研究院労働保障標準研究室 助理研究員 博士

<sup>2</sup> 2013年10月6日、国務院は『生産能力の深刻な過剰を解消するための指導意見』（国発〔2013〕41号）を公布した。

## 2. 鉄鋼業等、生産能力の過剰が深刻な5大業界の基本的現状

工業・情報化部及び船舶工業協会発表のデータ<sup>3</sup>によると、経済の下降傾向、生産能力の過剰、製品価格の下落、市場における悪性の競争等一連のマイナス要因の影響を受け、2014年、生産能力の過剰が深刻な業界は広い範囲で赤字に見舞われ、業界の平均利益水準は依然として非常に低い状態となり、大多数の企業が経営困難に陥った。鉄鋼業界の売上利益率はわずか0.9%で、多くの企業に損失が生じた。セメント業界では全体的に安定した経営が続いたが、業界全体の利益向上は難しい状況となった。電解アルミニウム業界は損失の範囲が90%以上に達し、生産能力の稼働率が低下を続けた。板ガラス業界では製品価格の下落が続き、市場競争が激化した。船舶工業は基本的に安定した経営状態が保たれたが、船舶市場は世界的に好転しておらず、依然として市場面、経営面で多くのリスクを抱えている。

### (2) 生産能力過剰の主な原因

#### 1. 市場に起因する過剰

今回の生産能力の過剰は、市場経済のプロセスで市場が正常に機能しなかったために生じた現象である。今回の生産能力の過剰は、次の4つの市場要因によって引き起こされた。①第1に挙げられるのが、経済の周期変動の影響である。ある時期に見られた旺盛な需要が一部の業界、特に原材料工業の生産能力を急速に拡大させたが、世界市場及び中国国内市場で需要が減少するとともに、生産能力過剰が明らかになり、日増しに激化している。②第2は情報の非対称性である。一部企業が市況、発展の傾向を見誤り、いわゆる高収益業界に過度に投資した結果、生産能力が市場の需要を大幅に上回ってしまい、生産過剰が引き起こされた。③第3は市場競争と融資の受けやすさの影響である。多くの企業は競争の中で優位に立つため生産能力の規模を拡大したいと考えており、その際の融資を受けやすい状況にある。④第4は産業構造が非合理的でかつ集中度が低い点である。業界内では多くの企業が産業チェーンの末端製品分野で乱立している上、大企業には産業発展の方向を主導する能力もないため、業界の産業能力、とりわけ末端製品の生産能力の過剰が深刻化している。

#### 2. 政府による推進

市場が役割を果たしていないという他に、政府の関与の失敗もまた今回の生産能力過剰の重要な要因としてあげることができる。第1に、地方政府が政府の実績を挙げたいという目先の動機で単純にGDP上昇をめざし、投資額が大きく短期間で効果が現れるプロジェクトを競って導入し、土地を安く提供し、税金を減免し、貸付で支援する等の手段で企業を誘致した結果、企業の投資行為が歪められ、今回の生産能力過剰状況を悪化させることとなった。第2に、産業の審査・承認メカニズムがほぼ機能していないことである。政府は鉄鋼、電解

<sup>3</sup> 工業情報化部が公布した『2014年の鉄鋼業界の運営状況と2015年の展望』、『2014年のわが国の非鉄金属工業の運営状況と2015年の情勢展望ならびに重点的業務』、『2014年の建材工業の経済運営状況』、ならびに中国船舶工業協会が発表した『2014年の船舶工業の業界発展状況報告』。

アルミニウム等の重点的原材料工業に対して集中的な審査・承認管理方式を採って調整を行おうとしているが、有効な拘束手段、責任追及の制度がないことから実質的な効果はあまりあがっていない。第3に、市場の監督管理が確実に行われず、公平な競争を行う市場環境が損なわれている。一方で、関連の法律・法規及び標準・規則が整っておらず、また一方では既存の環境保護、エネルギー消費、安全等の市場規則に対する監督が確実に実施できないため、環境保護等の業界参入の敷居は設けられても実際に調整の役割は果たせず、それが産業能力過剰に拍車をかけている。

### (3) 政府による生産能力過剰解消の主な目標と具体的措置

国務院の産業能力過剰解消に関する指導的意見に基づき、2017年までに、「生産能力の規模がほぼ適切な状態となり、発展の質が大きく改善され、長期的に有効なメカニズムが基本的に構築されること」を目標とし、2017年までには鉄鋼の生産能力の全体量を8,000万トン以上圧縮し、2015年末までには更に製鉄1,500万トン、製鋼1,500万トン、セメント1億トン、板ガラス2,000万重量箱（1重量箱は約50kgに相当）分、生産能力を縮小する。具体的な措置としては主に、生産能力のやみくもな拡大の規制、完成済みの規則違反生産の生産能力を整理、遅れた生産能力の淘汰・排除、産業構造を調整・最適化、国内市場の需要開拓、対外的な発展可能性の拡大、企業の発展を促すイノベーション力の増強、長期的に有効なメカニズムの構築、の8つの措置を講じる。

## 2 中国における産業能力過剰の解消が従業者に与える影響

### (1) 全国の就業情勢に与える影響

#### 1. 全体的情勢に関する判断

現時点では、全国的に就業情勢は安定しており、生産能力過剰の解消は今のところ全国の就業安定に影響を与えてはいない。しかし潜在的なリスクは極めて大きい。①信頼に足る統計データによると、2014年の全国の都市部における新たな就業者数は1,322万人増え、2015年上半期は718万人増であった。また、都市部の調査失業率は5.1%前後に保たれている。全体として、就業をめぐる情勢は比較的安定している。②国が就業促進に照準をあわせた一連の政策を打ち出し、それがある程度、積極的な役割を果たしつつあること、また従業員の備蓄、リストラコストや社会的責任等を考慮して、生産能力過剰解消の影響を被る企業も大規模なリストラを当面控えていることから、生産能力過剰解消は大規模な失業問題にはつながっていない。③経済が下降を開始し、市場が低迷し、資金調達が困難であるというマイナス条件の下で、生産能力過剰解消の影響を被る企業のうちの絶対多数は経営に問題を抱えている。企業の資金の流れが断たれることになれば、短期間のうちに大量の失業者が生まれる可能性があり、潜在する失業のリスクは極めて大きい。

## 2. 業界の分布

生産能力過剰の5大業界のうち、就業の安定に与える脅威が最も大きいのが鉄鋼業界である。その理由は主に次の点である。①鉄鋼業界は業界全体が不景気である上、短期的には大きく状況を変えるようなプラス要因はなく、企業のリストラの圧力が非常に高まっている。②主要鉄鋼企業は設立年代が古く、以前から先送りにされた問題、人員余剰の問題が常に企業の発展を阻んできたが、企業の収益状況が悪化する現在、問題がとりわけ際立つようになってきた。③鉄鋼業界は産業のチェーンが長い上、1つ1つの企業の就業規模がかなり大きく、従業員数は少なくても数千人、多い場合には数万人に達し、1つの企業が小さな社会になっている。このため、鉄鋼業に問題が生じた場合、影響は上流・下流及び周辺の産業の就業にまで波及し、影響が生じる範囲が非常に広い。④鉄鋼企業は労使関係が比較的しっかりしており、労働契約の締結率も比較的高く、従業員の安定性も高く、従業員の平均年齢も比較的高い。こうした状況でリストラが発生した場合、その経済的補償のコストは驚くべき額となる。企業がその負担に耐えられず、経済的補償金が期限通り満額支払えない状況は容易に生じ得る。そうなれば、局部的に不安定な状況が引き起こされる可能性がある。

## 3. 地域的な分布

北京、天津、河北省及び周辺の省が受ける影響が比較的深刻で、中でも河北省の問題は際立っている。北京・天津・河北省の一体化政策ならびに首都の大気汚染対策政策を背景として、生産能力過剰解消の重点地域は北京・天津・河北省及びその周辺地域となり、特に河北省が重点的対象地域となる。河北省の鉄鋼生産能力解消の任務は全国の三分の二を占める規模となる上、「減量・転換」の原則が厳しく実施される。河北省の生産能力過剰解消には政治的な色彩が強いということができよう。これに対して、別の地域における生産能力の圧力削減には市場的要素からの影響がより大きい。

### (2) 関係する業界の企業従業員に与える影響

#### 1. 影響を受ける従業員の全体的規模と基本的特徴

##### (1) 全体的規模の予測

現在、生産能力過剰の解消は全国で徐々に推進されている。しかし、業界や地域により解消の度合いは異なり、削減目標等の違いは大きく、全国的に見ると鉄鋼業界以外には統一された生産能力削減の量的目標はない。そのため、影響を受ける全国の従業員の規模を正確に把握することは大変むずかしい。実地調査の状況から見ると、今回の生産能力過剰解消では地域による差が大きく、影響を受ける従業員の数もまた大きく異なり、発生する経済・社会的な圧力もまちまちである。そうした中で過剰解消の圧力が最も大きいのは河北省である(特に、鉄鋼業界は全国の過剰解消目標の70%近くを占める)。調査で各省からフィードバック

されたデータによると<sup>4</sup>、華北、東北、西南といった生産能力過剰解消の重点地域は影響を受ける従業員の数もかなり膨大である。たとえば、河北省では、2017年末までに影響を受ける従業員の数は約54.7万人で、鉄鋼業界で42.6万人、セメント業界で6.5万人、板ガラス業界で5.6万人である。このデータはいずれも、各省の中の最多の数値である。河南省では生産能力過剰解消によって直接影響を受ける者は約20万人で、現在すでに適切な手配を受けた従業員が12.5万人おり、次の段階として更に7.5万人について配置転換等の手配を行わなければならない。2014年12月末までに、遼寧省では遅れた生産能力の淘汰と生産能力過剰解消により10.8万人の従業員が影響を被ったが、そうした従業員の再就職の圧力は非常に大きい。2012年から2014年に、貴州省では遅れた生産能力の淘汰により、配置転換等の手配の対象となった従業員が4.3万人おり、更に、2017年までに10万ものポストが消失する。四川省では、2014年に遅れた生産能力の淘汰が5.3万人の従業員に影響を及ぼしたが、2015年には更に3.2万人が影響を受ける。

以上の影響を受けた従業員の規模のデータについては次の3点につき特別に説明を加える必要がある。①生産能力過剰解消業務は2017年まで一貫して続けられるが、現在のところ、河北省が年度ごとに比較的明確な解消目標を定めているだけで、他の省については、流動的に変化するものと見られる。②上述のデータの一部は、政府関連部門が実際に発生した人数に基づいて直接統計して得たデータであり、一部のデータは今後3年間の生産能力過剰解消任務に基づいて予測したデータである。政府部門は通常、明確な生産能力過剰任務を負った企業についてのみ統計と予測を行うが、生産能力過剰な業界は景気が非常に悪いため、解消リストに名前があがっていない企業も生産停止、反停止状態に追い込まれることが多く、実際に影響を受けている従業員の規模は予測をはるかに超えている。③鉄鋼、電解アルミニウム等の企業は規模がかなり大きく、上流・下流の産業チェーンや周辺の産業に与える影響はかなり大きい。このため、影響を受ける可能性のある就業者数は業界自体で影響を受ける従業員の数をはるかに上回る。

## (2) 影響を受ける従業員の基本的特徴

本研究では、河北省、江蘇省、山東省、山西省、河南省、浙江省、貴州省、四川省、遼寧省、吉林省の10省に赴き、67社の典型的企業を対象に調査を行った。内訳は鉄鋼企業17社、セメント企業22社、電解アルミニウム企業16社、それ以外の業界の企業が12社である。鉄鋼、セメント、電解アルミニウムの3つの重点業界の計55社で影響を受ける従業員に係る収集データによる結果は以下のとおり。

①人員規模の面から見ると、55社の計45,581人で、鉄鋼企業がその47.15%を占め、セメント企業が14.48%、電解アルミニウム企業が38.37%を占めた。これは主に、鉄鋼企業と電解アルミニウム企業は従業員の規模がかなり大きく、生産能力過剰解消の過程で直面する従

<sup>4</sup> 実地調査の過程で、各省の人力資源・社会保障庁の関連部門から調査グループに対して、それぞれの省で影響を受ける従業員のデータが提供された。

業員の配置転換等の手配の圧力も比較的大きいためである。

②男女別に見ると、影響を受ける従業員の絶対多数は男性で、77.82%を占める。中でも割合が高いのが鉄鋼企業の男性従業員で、割合は84.9%に達する。一方、セメント企業の女性従業員は相対的に多く、28.34%である。

③年齢構造の面から見ると、影響を受ける従業員の平均年齢は高めで、30歳以下は20.9%、30-40歳が32.29%、40歳以上になると46.81%に達する。中でも、電解アルミニウム企業の40歳以上の従業員の割合は最高で、60%近くを占めている。

④教育程度の面から見ると、影響を受ける従業員の教育水準は普遍的に低く、中卒以下の学歴の者が30.35%を占め、高卒（中等専門学校を含む）は49.38%を占める。高等専科学校以上の学歴では20.27%で、中でも大学院生はわずか0.1%である。高等専科学校以上の学歴の者については鉄鋼企業の割合が最高で、電解アルミニウム企業がこれに次ぎ、セメント企業は最低であった。

⑤在職期間と戸籍の構造から見ると、影響を受ける従業員は勤続期間が長い従業員が多く、影響を受ける従業員の74%がその企業における勤務期間が5年を超えている。在勤期間が10年以上の従業員も56.74%近い。また、影響を受ける従業員はその土地の従業員が中心で、外地の従業員の5倍余りに達する。セメント企業及び電解アルミニウム企業にはほとんど外地の従業員はいない。鉄鋼企業では外地従業員の割合が比較的高く、45.14%に達する。こうした点で、社会保険の移転、継続が難しくなる。

図1 生産能力が過剰な企業で影響を受ける従業員の性別構造

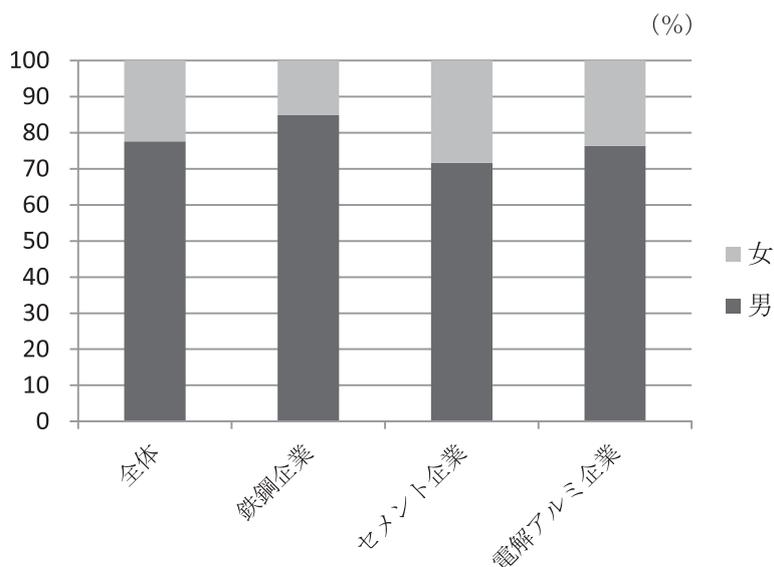


図2 生産能力が過剰な企業で影響を受ける従業員の年齢構造

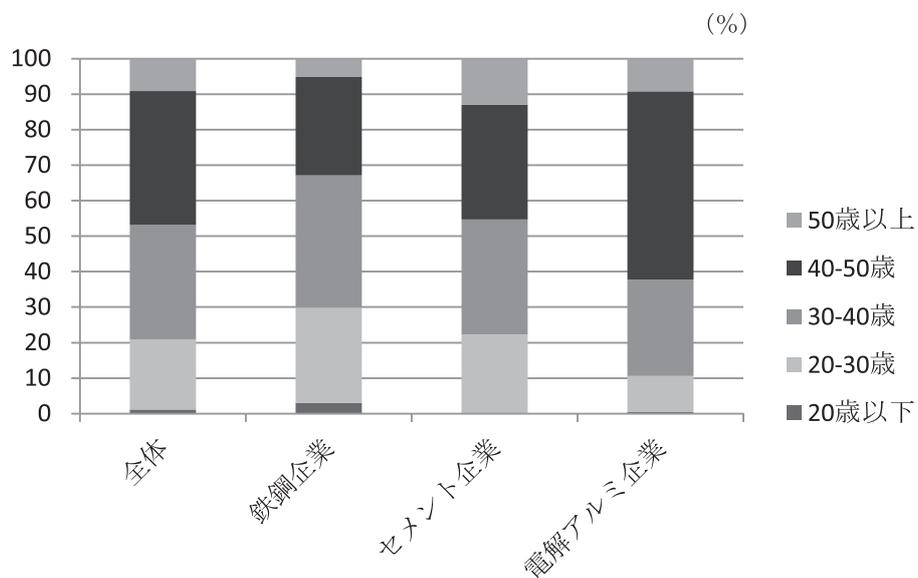


図3 生産能力が過剰な企業で影響を受ける従業員の学歴構造

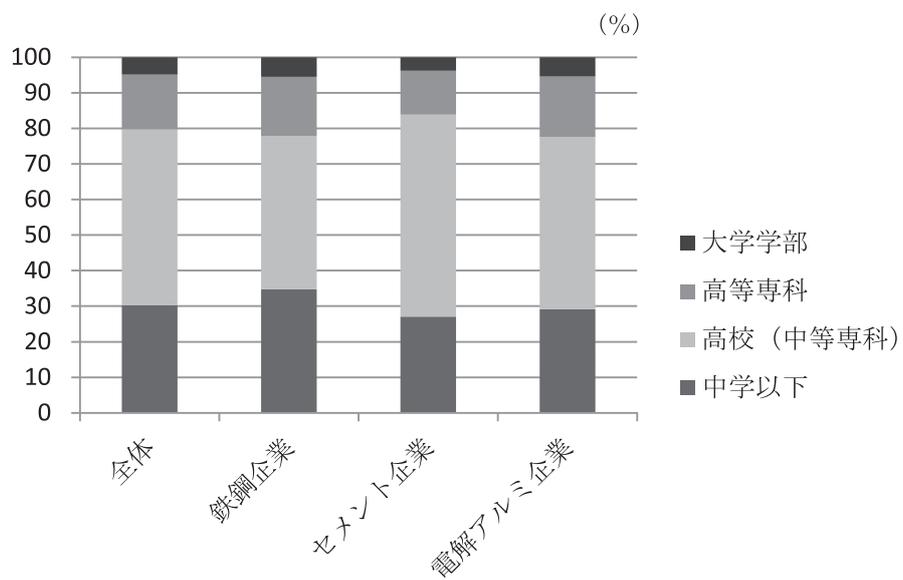


図4 生産能力が過剰な企業で影響を受ける従業員の金属年数構造

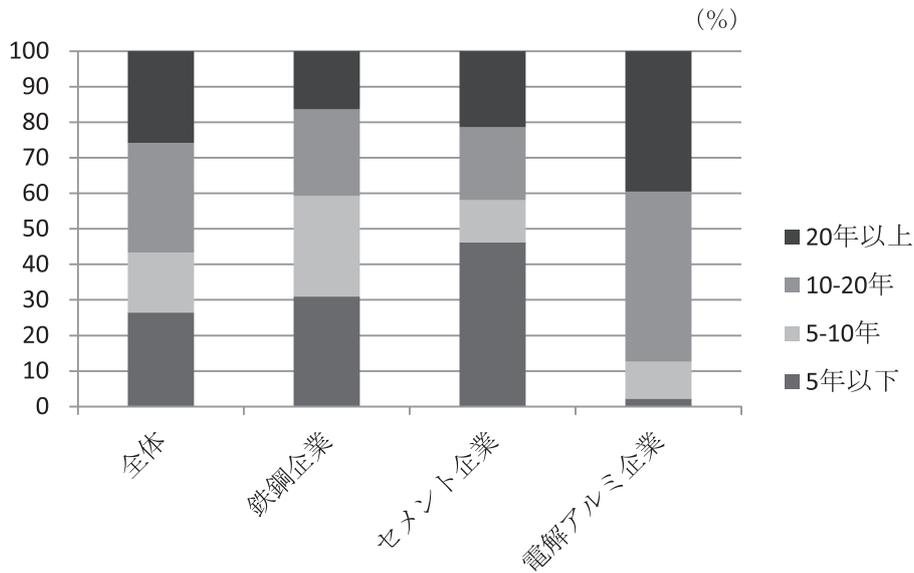
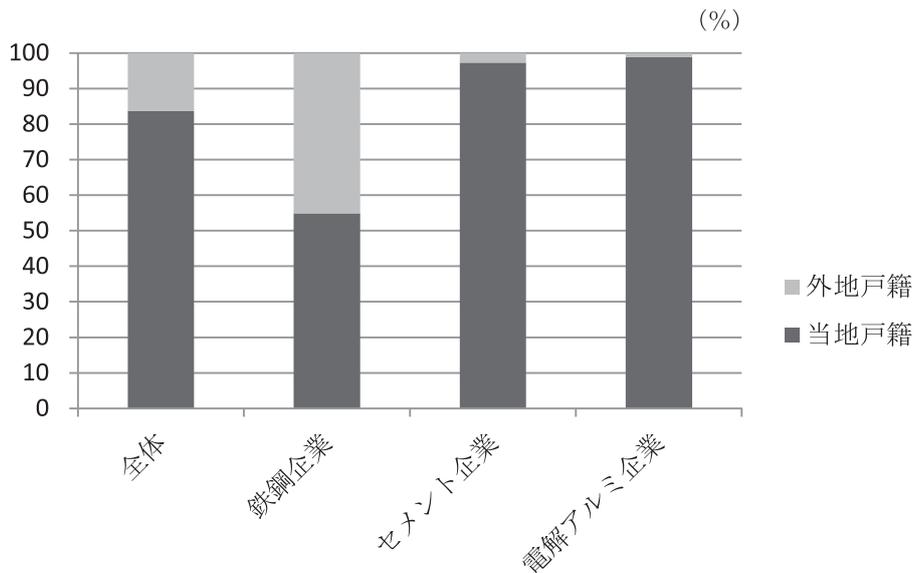


図5 生産能力が過剰な企業で影響を受ける従業員の戸籍構造



生産能力過剰解消により影響を受ける従業員は、男性が絶対多数を占める、平均年齢は高めである、学歴はおおむね低めである、古くからの従業員が多い、現地の従業員が中心である、といった基本的特徴が明らかになった。こうした特徴ゆえに、従業員の配置転換等手配や再就職の圧力は大変大きい。

## 2. 生産能力過剰解消が従業員に与える主な影響

### (1) 部署待機の著しい増加

経済状況が下降し、市場が軟調となり、資金調達が難しく、コストが上昇し、政策による調整が行われるといった様々な要素が作用する中、生産能力の過剰が深刻な業界は業界全体で赤字が続くという厳しい情勢に直面している。業界で多くの企業が減産、生産停止の措置

を講じて、企業の生産資金の圧力や損失の程度を抑えるしかない。そうなれば、就業のポストは減り、余剰人員は増える。生産継続のための人員が必要なこと、労働関係を解除した場合に支払うべき高額な補償の負担が大きいこと、安定を保つという社会的責任があることから、企業が大規模なリストラを行うことはあまりなく、部署異動研修、補助的業務の手配、内部退職等の方策を講じて余った人員に対処することが多いため、部署待ちの従業員が増えている。河南省のある大型電解アルミニウム企業を例にとると、部署異動研修は通常3カ月間で、研修期間中、従業員は研修に専念し、会社は基本的な生活費を支給する。研修終了後、会社は研修受講者に試験を行って部署に就かせる。試験合格者は新しい部署に就いて仕事を始め、不合格者は引き続き研修を受けるか、あるいは企業内部の労働力市場に入る。この期間中、従業員には仕事の部署はなく、一定額的生活費しか支給されない。企業では補助的職務の部署も生産需要の低下によって減少してきているため、従業員に仕事を保証するため、企業は「2人、さらには3人で1つの部署を共有する」方法を探らざるを得ない。つまり、1人1人の従業員の実際の勤務時間は従来の半分から3分の1に減っている。

### (2) 賃金収入の大幅減少

原材料及びエネルギーの価格が上昇し、資金調達のコストが増え、固定資産減価償却の計算は変わらないという前提の下で、収益の深刻な減少を食い止めるためには、単位当たりの生産コストを下げ、市場競争力を高めるのが最も有効な方法である。中でも、もっとも直接的で制御可能な方法が単位当たりの人件費コストを下げることである。調査対象となった60社あまりの企業のうち80%以上の企業が、「企業の収益状況が芳しくなく、生産削減によって人員があまっているため、従業員の賃金収入は下がっている」と答えている。生産停止で直接影響を受ける第一線の操作人員の賃金が下がっているのみならず、管理職や生産補助人員の賃金も下がっており、その下げ幅は更に大きい。高級管理職の賃金は30-40%下がり、中級管理職の賃金も20-30%減、一般の非生産型部署の人員の賃金は10-15%下がっている。これに対して第一線の生産型部署の賃金の下げ幅は5%前後である。部署待ちの人員が通常、受給できるのは基本的な生活費のみである。基本的な生活費の基準は企業によって少し異なり、多い場合にはその地の最低賃金基準に届いているが、少ない場合にはわずか500-600元である。内部退職者は通常、500元前後の生活費を受け取るが、これだけの収入で一般の家庭生活を維持することは非常にむずかしい。

### (3) 従業員の権利の損失

企業が長期的に深刻な赤字に直面しているため、従業員にもともと保証されていた基本的権利はいろいろと損なわれている。それらは主に以下のとおりである。①労働関係を解除する際、一部の企業は法で定められた期限通り、定められた満額の経済的補償金を支給することができない。特に、歴史的に残された問題が比較的多く、従業員の勤続期間が比較的長い企業は、経済的補償金の金額が大きく、企業の資金も逼迫していることから、法定通り満額、速やかに経済的補償金を支給するのはむずかしい。多くの場合は、従業員の代表と協議して

解決を図ることになるが、従業員は生活に追われている上、法的手続きは避けたいために、支払い金額、方法、時期等の面である程度の譲歩をすることが多い。②期限内に、取り決め通りに賃金を支払えない企業が一部にあり、賃金の未払いがしばしば発生している。部署の性質やレベルによって異なるが、未払の期間は短い場合には1-2か月、長い場合には1-2年に達する。四川省のある大型鉄鋼企業を例にとると、第一線の生産型の部署では基本的に賃金未払は起こらないが、一般の非生産型部署は1か月、現場の管理職では2か月、中層の管理職では1年、高級管理職では2年間の未払いが起きている。③資金難のため、一部の企業では社会保険料の未納が起きており、従業員が正常に、適時に関連の社会保険待遇を享受できなくなっている。「5種類の保険（年金保険、医療保険、労災保険、生育保険、失業保険）」について保険料の一括徴集を行っている地域では、5つの社会保険料のいずれも未納のケースが起こっている。「5種類の保険」がまとめて取り扱われていない地域では、1項目または数項目の社会保険料の未納が生じている。たとえば、河南省のある大型電解アルミニウム企業に所属するアルミニウム工場では、2012年11月から現在まで、社会保険料が未納である。同じ所属の別のアルミニウム工場では、社会保険料が2014年末まで追加で納付されたが、2015年1月から現在までは納付されていない。貴州省のある大型鉄鋼企業は、2014年の基本年金保険の保険料の未納額が1.4億元に達している。ただし、この企業もその他4つの社会保険料は正常に納付している。

### 3 中国の現行の労働保障政策とその実施状況

#### (1) 現行の就業支援の基本的政策

20世紀の終わりに、中国では大規模な国有企業改革が実施され、大量の従業員が解雇された。政府は、国有企業の解雇者の生活保障や再就職の問題をめぐり、生活を守り、就業を促進する一連の政策を打ち出した。そのうち4つの文書が、中国の積極的な就業政策の基本的枠組みを形作ることとなった。

1999年4月29日、労働保障部等の3つの部・委員会が共同で文書を公布し、3本の保障ラインを構築するよう求めた<sup>5</sup>。3本の保障ラインとはすなわち、国有企業離職従業員の基本的生活の保障、失業保険、都市住民の最低限の生活の保障であり、これによって都市部従業員と住民の基本的生活保障ネットが構築された。

2002年9月30日、中共中央、国務院から『解雇・失業者の再就職業務の更に確実な実施に関する通達』<sup>6</sup>が下達された。これは国有企業の解雇者に重点を置き、再就職を促す支援政策を整備し、徹底すること、就職サービスを改善すること、再就職研修を強化することを求

<sup>5</sup> 1999年4月29日、労働保障部、民政部、財政部が公布した、『国有企業のレイオフ者の基本的生活保障失業保険と都市部住民の最低生活保障制度のつなぎ合わせ業務の確実な実施に関する通達』（労社部発〔1999〕13号）。

<sup>6</sup> 2002年9月30日、中共中央、国務院が『レイオフ・失業者の再就職業務の更に確実な実施に関する通達』（中発〔2002〕12号）を下達した。

めるものであった。具体的内容としては、税金・費用の減免、小額担保貸付、社会保険補助金、部署補助金等の方法を通して、有能な解雇・失業者の自主的就職・起業を促すとともに、企業がその就職を受け入れるよう奨励し、同時に公益的部署（政府が出資するか政策により支援して設置する一時的、補助的、非営利的な社会管理、公共サービスの就職ポスト。就職が困難な人々を過渡的に採用する）を積極的に開発して職に就かせること、政府が再就職研修に対する資金の投入を拡大し、職業斡旋補助金、職業訓練補助金政策を通して、就職サービスの水準を引き上げ、職業訓練を促すこと、等が含まれた。

2005年11月4日、国務院から『就職・再就職業務の更なる強化に関する通達』<sup>7</sup>が下達され、就職支援政策の対象が解雇者・失業者から高等教育機関の卒業生、都市に出て働く農村労働者、農地を徴用された農民等にまで拡大された。また、積極的な就職政策として、内容がより一層充実し、詳細化された。

2007年7月30日に採択された『中華人民共和国就職促進法』<sup>8</sup>は、積極的な就職政策を法律の形で確定したものである。内容は政策による支持、公平な就職、就職サービスと管理、職業教育と職業訓練、就職援助、監督検査等の各面にわたるもので、これによって就職促進のための長期的に有効なメカニズムが基本的に形成された。これは、中国の積極的な就職政策体系の基本的な構築を示す法律である。

## （２）新たに打ち出された生産能力過剰関連の就業支援政策

### 1. 政策内容

2009年下半年期以来、国務院及び各部・委員会は、生産能力過剰対策、遅れた生産能力の淘汰、企業合併・再編に関する11項目の政策を打ち出してきた（詳細について表1参照）。国務院は国務院が直接下達した5項目の政策措置の中で、いずれも、従業員の部署異動等の手配、就職及び起業に関わる業務を確実にを行うよう求めている。2014年11月6日には、人力資源・社会保障部等の4つの部・委員会が共同で、『失業保険による企業のポスト安定支持に関する問題についての通達』を出し、条件に適合する企業に対して、合併・再編、生産能力過剰解消、遅れた生産能力の淘汰を実施する期間中、部署安定補助金を支給することを定め、国務院の関連文書を確実に実行した。2015年に入ると、国務院は更に就職・起業の促進に力を入れ、4月27日には『新しい情勢の下で就業・起業業務をより確実にを行うことに関する国務院の意見』を公布して、失業保険基金による企業の部署安定適用の範囲を条件に適合する全ての企業に拡大した。

<sup>7</sup> 2005年11月4日、国務院は、『就職・再就職業務の更なる強化に関する通達』（国発[2005]36号）を下達した。

<sup>8</sup> 2007年8月30日の第十期全国人民代表大会常務委員会第二十九回会議で、『中華人民共和国就職促進法』（中華人民共和国主席令 第七十号）が採択され、2008年1月1日から正式に実施された。

表1 国が出した生産能力過剰解消関連の政策リスト

番号	公布日	公布元	公布された文書	公布番号
1	2009年9月26日	国務院	一部業界の生産能力過剰と重複建設を抑制し、産業の健全な発展を誘導することに関する発展改革委員会等部門の若干の意見についての国務院の通達	国発〔2009〕38号
2	2010年2月6日	国務院	遅れた生産能力淘汰業務の更なる強化に関する通達	国発〔2010〕7号
3	2010年8月28日	国務院	企業合併・再編の促進に関する意見	国発〔2010〕27号
4	2011年4月18日	人力資源・社会保障部等七部・委員会	遅れた生産能力の淘汰・合併再編による企業従業員の配置業務の確実な実施に関する意見	人社部発〔2011〕50号
5	2011年4月20日	財政部	遅れた生産能力の淘汰に関する中央財政奨励資金管理方法	財建〔2011〕180号
6	2011年5月31日	財政部 人力資源・社会保障部	就業特別資金管理の更なる強化に関する問題についての通達	財社〔2011〕64号
7	2013年10月6日	国務院	生産能力の深刻な過剰による矛盾を解消するための指導意見	国発〔2013〕41号
8	2014年3月7日	国務院	企業の合併・再編の市場環境を更に最適化するための意見	国発〔2014〕14号
9	2014年11月6日	人力資源・社会保障部等四部・委員会	失業保険による企業のポスト安定支持に関する問題についての通達	人社部発〔2014〕76号
10	2015年2月27日	人力資源・社会保障部 財政部	失業保険料率の調整に関する問題についての通達	人社部発〔2015〕24号
11	2015年4月27日	国務院	新しい情勢の下で就業・起業業務をいっそう確実に行うことに関する意見	国発〔2015〕23号

## 2. 執行状況

国務院ならびに関連の部・委員会が出す政策文書の指導の下、全国の各省からもそれぞれの省向けの文書が出され、生産能力過剰解消の過程において従業員の部署異動等手配と就職を確実にしようという中央の指導方針が全面的に徹底されている。本研究の調査対象となった12の省について、失業保険による企業の部署安定支持の付属執行文書の公布状況を表2に示した。

生産能力過剰解消の重点省では、従業員の部署異動等の手配及び就職促進の問題をめぐり、5つの具体的措置が講じられている。その5つとは、①失業保険による企業安定支持政策を徹底し、失業予防、就職促進の機能を発揮させる。②公共の就職サービスを強化し、公益的部署の開発に力を入れる。③企業が部署異動による手配を奨励し、従業員の自主的起業、自主的就活を手助けする。④人員研修を実施して、影響を受ける従業員の再就職のための能力を高める。⑤従業員の合法的な権利利益を監督擁護し、労働関係を適切に取り扱う——である。

表2 調査対象省から公布された失業保険による企業の部署安定支持の文書

番号	公布日	公布元	公布された文書	公布番号
1	2014年3月28日	河北省政府弁公庁	失業保険金を利用した企業部署安定支援に関する意見	冀政弁函〔2014〕18号
2	2014年5月21日	河北省 人力資源・社会保障庁等	河北省人民政府弁公庁の『失業保険金を利用した企業部署安定支援に関する意見』の徹底に関する問題についての通達	冀人社字〔2014〕125号
3	2014年12月16日	四川省 人力資源・社会保障庁等	失業保険による企業のポスト安定支持に関する問題についての通達	川人社発〔2014〕36号
4	2015年1月15日	広西省 人力資源・社会保障庁等	失業保険による企業就業部署安定支持の問題に関する通達	桂人社発〔2015〕12号
5	2015年2月2日	江蘇省 人力資源・社会保障庁等	失業保険による企業部署安定支持の問題に関する実施意見	蘇人社発〔2015〕15号
6	2015年2月12日	河南省 人力資源・社会保障庁等	失業保険による企業部署安定支持に関する実施意見	豫人社〔2015〕3号
7	2015年2月27日	浙江省 人力資源・社会保障庁等	失業保険による企業部署安定支持の問題に関する実施意見	浙人社発〔2015〕30号
8	2015年3月26日	山西省 人力資源・社会保障庁等	失業保険による企業のポスト安定支持に関する問題についての通達	晋人社庁発〔2015〕20号
9	2015年4月20日	山東省 人力資源・社会保障庁等	人社部発〔2014〕76号文書を徹底し、失業保険による企業部署安定支持の問題を更に明らかにするための通達	魯人社発〔2015〕23号
10	2015年5月12日	貴州省 人力資源・社会保障庁等	失業保険による企業のポスト安定支持に関する問題についての通達	黔人社庁発〔2015〕12号
11	2015年5月27日	河北省 人力資源・社会保障庁等	企業による部署安定支持を更に確実に実施する件に関する通達	冀人社発〔2015〕21号
12	2015年6月11日	遼寧省 人力資源・社会保障庁等	失業保険による企業のポスト安定支持に関する問題についての通達	遼人社〔2015〕136号

### (3) 現行の政策の主な問題点

#### 1. カバーする範囲の問題

既存の政策では、現在最も支援を必要としている従業員グループを対象にカバーすることができていない。実地調査を通して、筆者は、影響を被っている従業員のうち、生産能力過剰解消の過程でわが国の既存の就職支援体系に真の意味で組み込まれている者が10%にも満たないことを知った。これは、現在、就職支援政策の対象が、もとの企業から労働関係を解除されて失業登録を行った人々に限られているためである。影響を受けている多くの企業は、従業員を抱えておく必要がある、労働関係を解除した場合の経済的補償金の支払い負担が重

すぎる、社会的責任を考慮する必要があるといった理由から、絶対多数の従業員との間で労働関係を保ち続けているのが実情だ。こうした従業員は、ある者は部署待ちをし、ある者は研修を受け、ある者は休暇中であり、ある者は内部退職して、実質的には「潜在的失業」状態にある。ところが、真に失業しているわけではないため、就職支援政策の適用を受けることはできない。つまり、既存の就職支援政策体系に組み入れられているのは、企業との間で労働関係を解除され、かつ失業登録を行った、ごく限られた一部の者に限られているのだ。

## 2. 設定条件の問題

既存の政策では、部署安定補助金を申請する企業の資格条件はかなりきびしい。部署安定補助金の申請条件については、人力資源・社会保障部の2014年76号文書が明確に定めている。それによると、法に基づき失業保険に加入し、保険料の未払いがなく、リストラを行っていない、またはリストラ数が少ない企業でなければ部署安定補助金を申請することができない。企業は、いったん失業保険の保険料支払を滞らせてしまうと部署安定補助金を申請する資格はなくなる。ところが、調査によると、金融危機勃発後、特に2013年下半期以降、生産能力の過剰が深刻な業界は業界全体が赤字、またはわずかな収益しかあげられない苦境に陥り、多くの企業に、程度は異なるが社会保険料の未払い問題が生じるようになった。こうした企業は最初からこの支援政策の対象外に排除されてしまう。生産能力過剰な業界の側から見れば、この政策が実際に支援できる企業数は非常に限られたものである。

## 3. 補助金水準の問題

既存の政策では、部署安定補助金の額が明らかに足りない。人力資源・社会保障部の2014年76号文書が定める部署安定補助金の上限は、前年度の企業及び従業員の実際の失業保険料の半分である。生産能力過剰解消の任が最も重い河北省を例にとると、河北省では、2013年、全省の都市部非私营組織の在職従業員の年平均賃金は42,532元<sup>9</sup>であり、2013年の全省の最低年収が15,840元<sup>10</sup>であった。生産能力過剰企業は収益が悪く、従業員の賃金水準も通常社会的な平均賃金を下回るという実情と、失業保険料基数及び費用率に関する河北省の規定に基づき、筆者は河北省で2014年に企業及び従業員が納付した失業保険料をおおまかに見積もってみた。それによると、一人あたりの平均保険料の上限はおよそ1,275元/年、下限はおよそ475元/年であった。この数値に基づいて企業が受給できる部署安定補助金を計算すると、平均して上限で638元/人、下限で238元/人となる。人力資源・社会保障部の2014年76号文書は、部署安定補助金の主な用途として、従業員の生活補助、社会保険料の納付、部署異動研修、技能向上研修等の支出を挙げている。部署安定補助金の限られた金額と補助金が担うべきこの多くの機能を比べてみると、部署安定補助金政策の企業に対する資金支援力は明

<sup>9</sup> データ出所：『2013年度全省都市非私营組織の在職従業員の平均賃金及び全省の企業離職・退職者の一ヶ月の平均年金等関連データの公開に関する河北省人力資源・社会保障庁通達』（冀人社字〔2014〕159号）

<sup>10</sup> データ出所：『河北省人力資源・社会保障庁の最低賃金基準調整に関する通達』（冀人社〔2012〕50号）では、一ヶ月の最低賃金基準は各ランクでそれぞれ1,320元、1,260元、1,150元、1,040元とされている。本報告では最高ランクを選んで計算を行った。

らかに不十分である。

#### 4. 政策の方向の問題

既存の政策は、企業による求職者の採用を重要な政策の方向としていない。求職者を採用するよう企業を奨励するという点で、既存の政策は産業能力過剰解消企業以外の企業に、解消の影響を受けて失業した従業員を採用するよう奨励してはならず、より多くの企業を動員して従業員を採用する方向が既存の政策には含まれていない。実は、この方法は最も便利で、有効な方法の1つである。調査で明らかになったところによると、こうした政策ニーズはわが国の企業には普遍的に存在する。筆者が河南省の某大型電解アルミニウム企業の調査を行った際、その企業の関連の責任者は座談会で、「当社で影響を受けている従業員を大規模に受け入れてくれる企業があるなら、当社は従業員に対する経済的補償金の基準に相当する従業員配置資金を支払う用意がある」とはっきりと語っていた。従業員をまとめて異動させることができれば、企業と従業員との矛盾が抑えられ、企業の労使関係をめぐるリスクは下がる。

### 4 生産能力過剰解消の過程で就職問題解決のための全体的考え方及び政策的提案

#### (1) 全体的考え方

中央が定めた「消化一批（一部の消化）、移転一批（一部の移転）、整合一批（一部の整合）、淘汰一批（一部の淘汰）（4つの一批）」という生産能力過剰解消の指導理念に基づき、影響が深刻な業界の具体的状況に照らして、この指導的思想の就職及び従業員配置面における基本的状況と問題点、社会のリスクを分析し、5大業界におけるこの4つの方法下の就業・従業員配置の異同を比較して、生産能力過剰解消における就業・配置政策の方向、力、範囲、時効等について確認する。

「消化一批（一部の消化）」とは、内需・市場の潜在力を発掘し、需給構造を改善し、内需を効果的に解き放って、過剰な生産能力の一部を消化することを指す。これを実現するためには、関連業界の企業が技術改造に力を入れて、新しい技術、新しい製造方法を開発し、応用して、省エネ・環境保護の改造を行い、付加価値の高い製品を生産し、産業チェーンを深化させることで、市場のニーズを開発する必要がある。人のニーズの面で、企業は、一方で技術、管理、市場等の各種人材を導入するとともに、一方で企業に既存の従業員に対して大規模な技術研修を行い、新しい技能をマスターさせ、新しい部署に適応させることが必要となる。しかし、すでに経営難に直面している生産能力過剰解消企業は、競争力のある賃金報酬を提供する力もなければ、多額の研修コストをねん出することもむずかしい。そこで、企業が優れた人材を採用し、既存の従業員に対して研修を行うよう支援することが、政策の重点となる。一方で、生産能力過剰解消企業の人材募集を政府の人材導入政策体系に組み入れて、相応の人材導入のための優遇措置と補助措置を提供し、優秀な人材が関連の企業で働くことができるよう手助けをする。一方では、特別研修基金を準備するか、就職特別資金からこれを支出する、または失業保険基金から支出することで、関連企業が従業員の部署転換研

修を実施することができ、従業員が速やかに新しい部署に就く手助けをする。

「転移一批（一部の移転）」とは、「海外進出」戦略をハイペースで進め、生産能力過剰業界で能力を持つ企業に対し、海外に出て発展の道を探るよう奨励することで、過剰な生産能力の一部を移転させることを指す。企業が海外進出を図るためには、大量の資金が必要になるとともに、政府が相応の政策、情報サービス、技術的サポートを行う必要がある。人の就業の面では、政府は、企業に対して海外の労働関係の法律法規のコンサルティングと指導を行い、企業の国外における人材雇用行為を規範化することで、雇用面での法的リスクを抑える必要があり、また海外に本国の従業員を派遣する必要がある企業に対してコンサルティングや関連の手続きを行い、中国の国外企業、人員の合法的權益を擁護することが必要となる。

「整合一批（一部の整理）」とは、組織構造を最適化し、企業の合併・再編を通して生産能力の一部を整理することを指す。また、「淘汰一批（一部の淘汰）」とは、環境保護・安全なエネルギー消費の基準を厳しくし、検査監督に力を入れて、基準に適合しない遅れた生産能力を淘汰することを指す。合併・再編でも、遅れた生産能力の淘汰でも、従業員の移転・配置の問題は避けて通ることはできない。遅れた生産能力の淘汰ではとりわけ、企業全体が閉鎖、生産停止に直面することが多く、従業員の配置転換等の手配の圧力は非常に大きい。このため政府は、就職及び起業を促進する各種政策を徹底的に実施・整備して、関係者の社会保険関係の移転・継続手続きを行い、企業が法に基づき労働関係を適切に取り扱うよう監督しなければならない。

## （２）政府の位置付け

### 1. 政府と市場の境界を明確化し、政府の責任の有限性、底支え性を認める

「市場に決定の役割を発揮させる」必要があり、「法に基づき国を治める」必要がある。各レベルの政府は、従業員の就職を促進する責任においても政府と市場の境界を明らかにすることを前提として、労働力を含めた各種資源の配置における決定的な役割を市場に十分発揮させる必要があり、政府は「為すべきこと」と「為さざるべきこと」をはっきりさせなければならない。市場が役割を発揮できる場合には、政府は関与してはならない。市場による調節作用が政府の関与よりも有効な場合、政府は退いて関与せず、市場がより調節作用を発揮できるようにするべきである。ただ、市場の役割には限界もある。とりわけわが国では労働力市場が十分に発達していないため、政府が適度に就職促進の機能を果たす必要がある。市場の自発的調節に生来の欠陥があり、それが政府の関与の理由になるのだが、資源配置の効率という点から見れば、市場のメカニズムが最も効率のよい資源配置の方法であって、政府の関与が市場より有効だということはない。その上、政府の関与は失敗する可能性もある。市場がうまく作用しなかった場合と比べて、政府の失敗によって引き起こされる資源の浪費はより大きなものとなり得る。つまり、政府が果たす責任は「限りあるもの」でしかないし、「限りあるもの」であるべきなのだ。もちろん、市場による効率の高い調節だけに頼って労働

力資源を配置したのでは、労働力市場の中で一部の弱者グループは就職の機会や生活の糧を得ることができなくなってしまう。これは社会の公正の原則に反する。その時にこそ、政府は「底支え」の責任を負って、就職支援を行い、社会の安定を守り、社会の公正を実現すべきである。つまり、政府は就職促進の中で、市場との関係を適切に取り扱う必要がある。最も重要なのは、「労働者による自主的な職業選択を中心に据え、市場による就職の調節を基礎とし、政府による就職の促進を動力とする」就職のメカニズムを構築、運営することであり、市場性に特殊性をあわせて配慮する原則、効率優先に社会の安定をあわせて配慮する原則、長期的に有効なメカニズムと短期的な政策を組み合わせる原則を堅持することが必要である。

## 2. 従業員の就職促進における政府の基本的責任を明確にし、立法行政を貫く

市場経済の条件下で、政府による就職促進の責任はより多くの場合、労働力市場の監督管理の強化、公共の就職サービスの提供、弱者グループに対する就職援助の実施、就職の底支えメカニズムの構築、社会的安定の保持といった面である。就職促進の政府責任とは主に、政府部門が法に基づき労働力市場において実施する、労働力市場の良形で平穏な運営に有利な各種の公権力行為を指す。政府の就職促進の内容から見て、その基本的な責任は主に、就職制度の設計と整備、公共の就職サービス、就職の監督管理と法の執行である。就職制度の設計と整備とは、政府が責任を持って一連の就職政策と管理制度を制定、整備することを指す。それはたとえば、就職促進の中長期計画及び年度業務計画であり、これには、失業の調査統計、失業の予測警報、就職の統計、部署の予測、職業鑑定といった一連の管理制度が含まれ、就職特別資金の構築と管理、失業保険基金による企業の部署安定支援等の一連の就業支援特別政策等が含まれる。公共の就職サービスとは、政府が社会の構成員に対して提供する、非営利の非排他的な就職サービスを指す。たとえば、就職に関する政策法規のコンサルティング、労働力市場の基本的情報、職業指導、職業斡旋、就職援助、就職・失業の登録、職業訓練、公益的部署の開発等である。就職の監督管理と法の執行とは、法律が政府に付与した重要な職能の一つであり、政府が役割を十分に発揮して市場の偏りを是正するための重要な手段である。主に、労働行政部門が労働力市場に対して実施する、日常的な監督管理と保障的監察を指す。各レベルの政府は、法に基づく行政を貫き、法律が定める職権の範囲内において、就職を促進する各種業務を管理し、法定の職権の範囲内において公権力を行使しなければならず、職務怠慢を働かず、越権してはならず、法にも違反してはならない。

### (3) 具体的措置

#### 1. 政策の制定、整備の面 — 経済調整の中で、特別な就職支援政策の構築

現行の就職政策に設計上欠陥があり、そうした問題は既存の政策の枠組みの下で大きく改善する見込みがないことを考慮して、ある一定期間、重点的業界の経済調整（生産能力過剰解消を含む）に照準を合わせた特別就職支援政策を構築するよう提案する。この政策は、影

響を受ける企業と「潜在的失業」状態にある影響を受けたその従業員を支援の対象とする。政策の重点は、「企業が早急に転換とレベルアップを実現できるよう促進し、部署を安定させ、生活を保障し、就職を促進する」ことである。具体的には以下を含む。

(1) 特別就職支援資金を設立し、従業員の就職と配置の支出項目を増設し、政府財政資金からの投入に力を入れ、企業の部署安定のための補助金基準を引き上げ、企業の研修に対する支持を拡大し、企業の転換・レベルアップを奨励し、企業の負担を軽減する。

(2) 企業と政府が責任を共に負うメカニズムを整え、一定の期間中、潜在的失業者に一定の社会保険・部署補助金を給付し、彼らに職業斡旋、職業指導、職業技能検定、職業訓練等の公共の就職サービスを行う。

(3) 措置を講じて、生産能力過剰解消によって企業が閉鎖された小規模企業主の再起業を助け、彼らのために起業研修、技術譲渡、小額貸付、経営場所の援助等を行い、起業が成功し、もとの企業の従業員や生産能力過剰解消の影響を受けた別の従業員を優先的に採用するよう促進する。

(4) 影響を受けていない企業が、生産能力過剰解消で影響を受けた従業員を積極的に採用するよう奨励し、採用した就業困難者の基準に照らして配置手配補助金及び税金面での優遇等を提供する。また、思想的宣伝に力を入れ、従業員の就職に対する考え方を徐々に転換させ、企業の採用のルートをスムーズなものとし、影響を受けた従業員の別の場での就職の成功率を引き上げる。

(5) 影響を受けた従業員の起業・抗リスク能力を高め、起業当初は一定金額の生活補助金を給付し、起業に失敗して家族の生活が困難に陥った起業従業員に一定金額の債務補助金等を支給することで、その起業の気持ちを高める。

## 2. 保障資金の増額

第1に、財政資金による支援を強化し、従業員配置特別資金項目を増設する。各レベルの財政は、生産能力過剰解消企業の就職・従業員配置業務に対する支援を強化し、生産能力過剰解消特別奨励・補助資金を設け、従業員配置項目を増設する。特別奨励・補助資金は、生産能力過剰解消企業の就職・従業員配置業務にまず用いる。中央財政からの移転支払資金は、生産能力過剰解消任務が重く、経済的が相対的に遅れた地域に対して適度に増額する。

第2に、就職特別資金の用途を広げ、生産能力過剰解消企業の部署異動研修を支援する。現在、就職特別資金は残額が比較的多いが、用途は狭い。このため、就職特別資金の用途を適度に広げ、就職特別資金の就職促進の役割を十分に発揮させ、生産能力過剰解消企業の訓練に対する支援に力を入れ、企業の転換・レベルアップを奨励し、企業の負担を確実に減らし、企業が難関を乗り切れるようする。

第3に、失業保険基金の支出の範囲を拡大し、企業の部署安定を支持するための補助金水準を引き上げる。今回、生産能力過剰解消における従業員の就職支援を突破口として、失業保険基金の支出範囲の地域を拡大して生産能力過剰解消の重点省までカバーする。失業保険

の影響を受けた企業従業員の在職研修、部署転換研修に対する補助金水準を適度に引き上げ、企業従業員の部署転換、就職に対する適応能力を向上させる。生産能力過剰解消により失業した従業員に対して、失業保険金の支払い期間を適度に延長し、失業保険金受給期間中、基金が年金保険料を代理で納付する、等。

### 3. 公共サービスのレベルアップ

第1に、労働の法律法規及び法執行監督管理体系を更に健全化することを提案する。労働立法業務に力を入れ、社会主義市場経済体制の発展要求に適した労働法体系を構築し、労働就職、労働契約、所得分配、職業訓練、社会保険、労働保護、紛争処理等を内容とする法規体系を構築、整備する。労働基準を整備する。具体的には、最低賃金基準、労働量基準、定額定員基準、休憩休暇基準、職業安全衛生基準、女性労働者・未成年労働者の保護基準、社会保障基準等を含め、労働者の基本的権利利益を保障する。労働者の權益を保護する意識を打ち立て、労働力市場の監督管理体系を健全化し、労働監察人員の行政編制や経費を保証し、労働をめぐる法の執行に力を入れる。

第2に、公共の就職サービスに対する投入に力を入れ、公共の就職サービスの水準を引き上げるよう提案する。全ての都市・農村に均等な公共就職サービス、人材サービス制度を構築し、労働者に対する無償の就職・人材サービスを全面的に実行して、困難を抱える人々に対する就職援助、特定のグループに対する特別サービスを全面的に徹底する。市場サービスの制度化、専門化、情報化、標準化を全面的に推進し、公共の就職サービス・人材サービスの情報ネットワークの構築に力を入れ、人力資源需給情報の収集と発信を強化し、情報資源の共有を促し、就職情報の全国ネットワーク化を実現する。

第3に、専門の従業員就職・配置業務コーディネートメカニズムを構築する。政策制度の整備に力を入れると同時に、業務メカニズムの刷新にも配慮し、中央から地方に至るまで、各レベルの生産能力過剰解消に伴う従業員配置業務コーディネートメカニズムを構築し、各部門がこの業務で果たすべき責任を明確にし、情報の疎通を強化し、協調、連携を実現し、力を合わせて従業員の配置業務を順調に進める。

#### 参考文献：

- [1] 国務院：『生産能力の深刻な過剰による矛盾を解消するための指導意見』（国発〔2013〕41号）、2013年10月6日
- [2] 工業・情報化部：『2014年鉄鋼業界の運営状況と2015年の展望』、『2014年のわが国の非鉄金属工業の運営状況の分析と2015年の情勢の展望及び重点的業務』、『2014年の建材工業の経済運営状況』
- [3] 中国船舶工業協会：『2014年の船舶工業業界の発展状況の報告』
- [4] 労働保障部、民政部、財政部：『国有企業レイオフ者の基本的生活保障・失業保険ならびに都市部住民の最低生活保障制度のつなぎ合わせ業務の確実な実施に関する通達』（労社部発〔1999〕13号）、1999年4月29日
- [5] 中共中央、国務院：『レイオフ・失業者の再就職業務の更に確実な実施に関する通達』（中発〔2002〕12号）、2002年9月30日

- [ 6 ] 国务院：『就職・再就職業務の更なる強化に関する通達』（国発 [2005] 36 号）、2005 年 11 月 4 日
- [ 7 ] 第十期全国人民代表大会常務委員会第二十九回会議：『中華人民共和国就職促進法』（中華人民共和国主席令 第七十号）、2007 年 8 月 30 日
- [ 8 ] 紀志宏：わが国における生産能力過剰のリスクと対策[J].新金融評論、2015（1）:1-24
- [ 9 ] 国家行政学院経済学教研部課題班：生産能力過剰の対策研究[J].経済研究参考、2014(3):53-91
- [10] 劉燕斌.生産能力過剰解消の過程における就職問題の適切な解決[J].中国就業、2014（10）
- [11] 王艷霞.河北省の生産能力過剰業界の失業者の再就職問題と対策[J].中国市場、2015(3)
- [12] 劉潔蓉.河北省の生産能力過剰の矛盾解消の過程における失業者の再就職問題の研究[J].商業文化、2014（9）
- [13] 胡学勤.国有企業従業員の失業と再就職の問題の研究[J].人口・経済、1997（11）
- [14] 王元璋.再就職における政府の行為を論ずる[J].経済・管理、2000（1）
- [15] 丁榕芳.新しい時代の政府の就職業務における職能の位置付け[C].福建省社会学 2006 年論文集、2006