

<Focus1>

中国の賃金体系と最低賃金制度

— 第12回北東アジア労働フォーラムから

国際研究部

労働政策研究・研修機構（JILPT）は二〇一四年九月二六日、中国労働保障科学研究院（CALSS）、韓国労働研究院（KLI）と「北東アジア労働フォーラム」を東京で共催した。本フォーラムは、日本と中国、韓国の労働政策研究機関が相互に共通する課題をテーマに毎年持ち回りで開催している。第一二回目の今回は、「最近の賃金動向と最低賃金制度」をテーマに、各研究機関の研究者等が報告するとともに、討論を実施した。そのうち中国の二つの報告の概要を紹介する。

中国における賃金制度の基本的状況とその発展の趨勢

中国人力資源・社会保障部 労働賃金研究所 副所長 楊 黎明

賃金体系の概況

中国企業の賃金は経済的収益や市場の労働力価格によって調節される。企業は自主的分配権を持ち、大部分の企業が職務給を中心とする分配制度を実行し、経営者については年俸制を採用している。全国の全ての省、自治区、直轄市で最低賃金基準を設定し、賃金引き上げガイドラインを公表している。



公務員の基本給は、職務給と等級給の二つの部分で構成される。国は、公務員と企業の従業員の賃金所得水準調査を定期的に実施し、その結果に基づき、国民経済、財政、物価水準等の状況を考慮して、公務員の賃金水準を適時調整する。年度の業績審査に合格すると、年末に賞与が一括支給される。事業組織（公益目的のために国家机关が設立する社会サービス組織）の従業員の基本給も職務給と等級給の二つの部分で構成され、その他に業績給や手当などがある。国は、事業組織の業績給予算の総額を管理し、事業組織は審査、決定された業績給総額の範囲内で分配の自主権を行使する。

賃金所得水準の状況

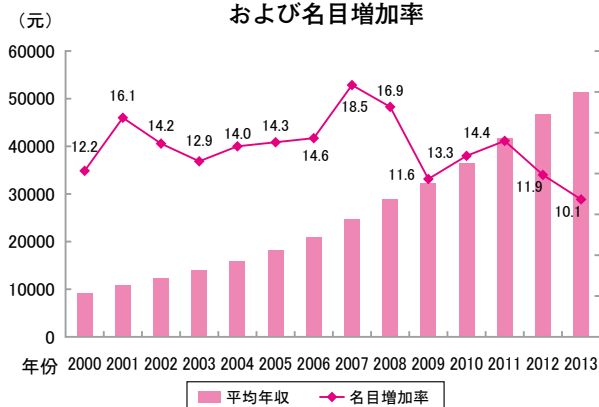
二〇一三年の農村住民一人当たりの純所得は八八九六元（前年比一二・四％増）で、物価上昇分を差し引いた実質増加率は九・三％であった。都市部住民一人当たりの可処分所得は二万六九五元（前年比九・七％増）で、実質増加率は七・〇％であった。

二〇一三年の全国の都市部非民間組織の就業者の平均年収は五万一千

七四元（前年比一〇・一％増）で、実質増加率は七・三％であった（図1）。四大地域別に見ると、東部五万八五三元（前年比九・六％増）、西部四万六九六元（同二・九％増）、東北四万三四三八元（同二・七％増）、中部四万二七六七元（同六・六％増）であった。

産業別にみると、金融業九万九六五九元（全国平均の一・九四倍）、情報通信・ソフトウェア・ITサービス業九万九二六元（同二・七七倍）、科学研究・技術サービス業七万六六〇三元（同二・四九倍）が高く、農林畜産漁業二万五八二〇元（全国平均の五〇％）、ホテル・レストラン業三万四〇四三元（同六六％）、水利・環境・公共施設管理業三万六一二三元（同七〇％）が低い。

図1 都市部の非民間組織就業者の平均年収および名目増加率

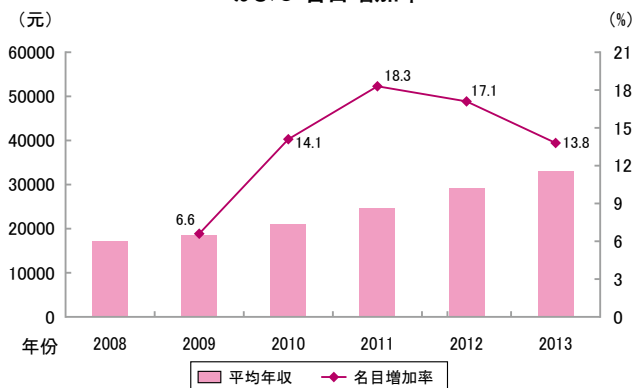


資料出所：中国国家统计局

表1 登録形態別都市部非民間組織
就業者の平均年収

登録形態	2012年	2013年	単位：元、%	
			名目増加率	
合計	46,769	51,474	10.1	
国有	48,357	52,635	8.8	
集団	33,784	38,904	15.2	
株式合作	43,433	48,631	12.0	
共同経営	42,083	43,973	4.5	
有限責任公司	41,860	46,717	11.6	
株式有限公司	56,254	61,145	8.7	
その他内資	34,694	38,306	10.4	
香港・マカオ・台湾資本	44,103	49,961	13.3	
外資	55,888	63,171	13.0	

資料出所：中国国家统计局

図2 都市部民間組織就業者の平均年収
および名目増加率

資料出所：中国国家统计局

最低賃金の状況
中国は、二〇〇四年に「最低賃金規定」を公布した。それに基づき、三十一の省・自治区・直轄市が最低賃金制度を導入し、月額および時間当たりの最低賃金基準を定めている。各地域の政府が責任を持って、最低賃金基準

中国の最低賃金制度の状況と発展の新たな趨勢

中国人力資源・社会保障部 労働賃金研究所 研究員 馬 小麗

を調整し、国がマクロレベルで指導・統率を行っている。最低賃金基準の確定・調整に当たっては、各地域の就業者およびその被扶養者の最低生活費、都市部住民の消費者物価指数(CPI)、従業員個人が納付する住宅積立金、従業員の平均賃

賃金体系の発展の趨勢
中国共産党は、第一八回代表大会において、二〇二〇年時点で、都市・農村の最低賃金基準は、大部分の地域で平均賃金の四〇%を下回っている。

中国の最低賃金基準は、大部分の地域で平均賃金の四〇%を下回っている。二〇一二年の全国の都市部における就業者の平均賃金は、非民間組織が四万六千七百九十九元、民間組織が二万八千七百五十二元で、後者は前者の約六一%の水準となっている。

業の平均年収が六万三千二百一十二元(全国平均の一・二三倍)でもっとも高く、次いで、株式有限公司六万一千四百五十二元(同一・一九倍)、国有組織五万二千六百三十五元(同一・〇二倍)の順に高い(表1)。平均年収の最低は集団所有組織の三万八千九百四十四元(同七六%)であった。

二〇一三年の全国の都市部民間組織の就業者の平均年収は三万二千〇六十六元(前年比一三・八%増)で、実質増加率は一〇・九%であった(図2)。四大地域別にみると、東部三万五千八百四十四元(前年比一三・五%増)、西部三万四千四百四十四元(同一・〇%増)、東北二万八千七百九十九元(同一・二%増)、中部二万七千四百九十九元(同一・三%増)であった。

産業別にみると、情報通信・ソフト

ウェア・ITサービス業四万四千〇六十六元(全国平均の一・三五倍)、科学研究・技術サービス業四万二千八百四十四元(同一・三二倍)、金融業三万七千二百三十三元(同一・四四倍)が高く、農林畜産漁業二万四千四百五十二元(全国平均の七五%)、ホテル・レストラン業二万七千三百五十二元(同八四%)、住民サービス・修理・その他サービス二万七千四百八十三元(同八四%)が低い。

所得格差の拡大と不公正な所得分配
中国は、①都市と農村の発展格差、所得分配の格差が依然として大きいこと、②産業・地域・グループ間の賃金所得格差が大きいこと、③最低賃金基準が比較的低く、多くの労働者の賃金上昇が経済成長に追いついていないこと——などの問題を抱えている。

二〇一二年の全国住民のジニ係数は〇・四七四で、二〇〇八年の〇・四九一よりは低下したものの、依然として高い水準が続いている。

二〇一三年の都市部住民世帯の一人当たり可処分所得(二万六千九百五十五元)は、農村住民世帯の一人当たり可処分所得(八千八百六十六元)の約三倍である。

二〇一二年の平均年収が最高の地域は北京市(八万四千七百四十二元)で、最低の広西省(三万六千三百八十六元)の二・三倍となっている。

二〇一二年の平均賃金が最高の産業は金融業(八万九千七百四十三元)で、最低の農林業(二万二千六百八十七元)と比べて約四倍の格差がある。

二〇一二年の全国の都市部における就業者の平均賃金は、非民間組織が四万六千七百九十九元、民間組織が二万八千七百五十二元で、後者は前者の約六一%の水準となっている。

村住民の一人当たり平均実質所得を二〇一〇年比で倍増させる目標を掲げた。所得分配の格差を縮小させ、中所得層を引き続き拡大し、扶助が必要な貧困層を大幅に減少させるとしている。

労働市場の需給関係や企業の経済的収益を反映する賃金決定メカニズム、正常な賃金上昇メカニズムを構築する。非公有企業を重点に、産業別、地域別の賃金集団交渉を推進する。二〇一五年までに、集団契約の締結率を八〇%まで引き上げ、一部の産業で従業員の賃金が低い問題を徐々に解決していく。

政府は、国有企業の高級管理職の賃金報酬管理を強化し、賃金水準が高すぎる国有企業に対して調整・制御を実施する。税金、社会保障、移転支出を主な手段とする再分配による調節メカニズムを整備する。住民の所得が経済の発展と歩調で増加し、労働報酬の所得分配に占める比重が高まり、労働報酬が第一回分配に占める比重が高まるよう保障する措置を講ずる。そのため、二〇一五年には最低賃金が平均賃金の四〇%以上となるよう、地方政府に最低賃金基準の調整を求める。

金、経済発展のレベル、就業状況等が参考要素として考慮される。「最低賃金規定」は、最低賃金基準を少なくとも二年に一回は調整しなければならぬと規定している。

最低賃金基準はランク分けされており、二〇一三年は、一四地域が四ランク、一三地域が三ランク、二地域が二ランク、三直轄市(北京、天津、上海)が一ランクの基準を設定していた。

二〇〇四〜二〇一三年の間に、各地域の最低賃金基準は平均二・八％上昇した。二〇一四年は、八月一日時点で、一六地域が最低賃金基準を引き上げ、その平均上昇率は二・二％であった(表1)。

最低賃金の特徴

中国政府は、「安定成長、改革促進、構造調整、民生優遇」を経済発展目標に掲げ、最低賃金基準をCPI上昇率以上とすることを重要な政策手段の一つとしている。過去一年間の平均最低賃金指数はいずれの地域も都市住民のCPIを三〜二〇ポイント上回り、低所得者層の実質的購買力が低下しないよう保障してきた。

最低賃金制度は、経済発展がもたらすメリットを低所得層が享受することも保障している。最低賃金指数と物価指数、一人当たり平均GDP指数

の推移をみると、最低賃金指数の変動が物価上昇分を補うと同時に、一人当たりGDPの実質的上昇が示す経済発展の成果を享受していることがわかる。二〇一二年の各地域の最低賃金が平均賃金に占める割合は、一八〜四一％と、国際標準の四〇〜六〇％を大きく下回っている(表2)。全国平均の割合は、二〇〇四年の三四％から二〇一二年の三〇％へと四ポイント低下した。これは都市部就業者の平均賃金の上昇率が相対的に高いことによる。二〇一二年の都市部民間組織の就業者の平均賃金に占める最低賃金の割合は、全国平均で四七・八％、各地域で三五〜六四％と相対的に割合が高い。

表1 2014年の法定最低賃金基準 (単位：元 / 月、%)

Table with 4 columns: 地域, 2013年, 2014年, 上昇率. Lists 16 regions and their minimum wage standards and growth rates.

資料出所：各地域の人力資源社会保障部門

表2 中国の31地域における法定最低賃金が社会の平均賃金に占める割合

単位：元 / 年、%

Large table with 10 columns for years (2004-2012) and 3 rows for each year (最低賃金, 平均賃金, 割合). Shows the ratio of minimum wage to average wage across 31 regions.

資料出所：「中国統計年鑑」

注：平均賃金は、都市部組織就業者の平均賃金

最低賃金の実施に関する評価

中国の最低賃金制度は、保障、共同享受、公平の機能を持つ。最低賃金の上昇率はCPIの上昇率を上回るばかりか基本的に食品物価指数の上昇率をも上回り、最低賃金は果たすべき保障機能を発揮している。最低賃金基準を引き上げる際には、経済発展水準が高まったことを条件として最低賃金を適度に引き上げることにより、社会の全ての構成員が経済発展によってもたらされるメリットを享受できるよう保障している。最低賃金の公平機能は、最低賃金層と別の労働者層の分配のギャップが全体的にあまり大きくなく、一定の合理的な範囲内に保たれることによつて実現される。中国の民間組織の平均賃金に占める最低賃金の割合は



相対的に高く、賃金分配に根深い問題があることを示している。

最低賃金は、マクロ経済の運営や企業の生産性とり合ったものでなければならぬ。中国の各地域において、平均賃金と失業率との間には基本的に高い相関関係は存在しない。最低賃金は労働集約型企業に対する影響がもつとも大きく、低級部署、低技能、低賃金の「三低」の労働者層に対して直接影響をおよぼすが、その他の類型の企業やその他の労働者層に対する影響は比較的小さい。民間企業数や民間企業で働く人の数は年々増える傾向にある。民間組織就業者の平均賃金が全国平均値を下回る製造業、卸売・小売業、ホテル・レストラン業、住民サービス・その他サービス業の都市部就業者数も同様で、最低賃金が上がっても純減は生じていない。中国の最低賃金基準が就業に対してマイナスの作用をおよぼすことを証明できる十分な理由は見当たらない。

最低賃金の上昇が利益に与える影響について、利益と賃金コストは一方が上昇すれば一方が下降する反比例関係にある。

一九九六～二〇一二年の中国の製造業における実質的な平均賃金上昇率と一人当たりの実質的な付加価値で計算した実質的な労働生産性上昇率とを比較すると、二〇〇四年までは労働生産性の実質的な伸びが、同時期の賃金の実質的な伸びを上回っていたが、二〇〇五年以降は、大多数の年で下回っている(表3)。

長期的な傾向をみると、賃金の実質的な上昇率と労働生産性上昇率の比例

表3 中国の製造業企業における実質的な平均賃金と実質的な労働生産性の上昇率の割合(1996~2012年)

年	製造業の企業の実質的な平均賃金上昇率	製造業の実質的な労働生産性上昇率(一人あたりの実質的な付加価値に基づき計算)	比率(実際の労働生産性上昇率を1とした場合)
1996	0.32%	16.26%	0.02
1997	1.99%	18.59%	0.11
1998	19.78%	27.78%	0.71
1999	11.78%	21.20%	0.56
2000	11.37%	17.53%	0.65
2001	10.93%	16.68%	0.66
2002	13.69%	18.29%	0.75
2003	14.15%	19.73%	0.72
2004	8.88%	23.29%	0.38
2005	10.05%	5.73%	1.75
2006	12.70%	7.54%	1.68
2007	11.02%	10.30%	1.07
2008	9.29%	-2.75%	—
2009	10.86%	13.69%	0.79
2010	11.73%	3.20%	3.67
2011	12.63%	13.56%	0.93
2012	10.61%	5.73%	1.85
平均値	10.61%	13.64%	0.78

資料出所：中国統計年鑑に基づき計算

関係は比較的弱い。しかし、ここ数年、賃金上昇率は明らかに拡大している。総人口に占める労働年齢人口の割合の低下に伴う賃金の急速な上昇が徐々に利益を侵食し、企業はリストラ、休業や倒産、生産転換や産業移転を余儀なくされている。

最低賃金のマクロ管理に関しては、三つの問題が存在する。第一は、労働者個人が納付する社会保険料が一部の地域のみ最低賃金基準に含まれており、住宅積立金は大多数の地域で最低賃金基準に含まれていないなど、基準が不統一な点である。第二は、各地域で最低賃金基準を調整する際、多くの場合、マクロ経済指標との比較を考えるのみで、企業の生産経営状況をあまり考慮していない点である。第三は、最低賃金の実行に関するデータ収集が困難な

ため、国が最低賃金に関する統一的な指導や調整を十分に行えない点である。

最低賃金発展の展望

最低賃金制度は低所得の労働者層の賃金上昇とその生活水準の改善に重要な役割を果たしてきた。最低賃金の平均上昇率は、二〇一一年二二% (二四地域)、二〇一二年二〇・二% (二五地域)、二〇一三年一七% (二七地域)であった。

中国政府は、賃金の正常な上昇メカニズムを構築し、経済発展、物価変動等の要素に基づいて、最低賃金基準を適時調整し、二〇一五年まで年平均一三%以上引き上げ、絶対多数の地域の最低賃金基準が都市部従業員の平均賃金の四〇%以上に到達するよう目標を定めている。