

第2章

中国の障害者雇用法制

小林 昌之

はじめに

2006年に実施された第2次全国障害者サンプル調査によれば、中国には人口の6.34%、8296万人の障害者がいると推計されている。障害者のいる世帯数は7050万戸であり、全世帯の2割近くに及ぶ。しかしながら、障害者の就業率は30%と全国就業率72%の半分以下であり、1987年の第1次全国障害者サンプル調査当時の障害者の就業率36%よりも悪化している。市場経済化が進み中国全体では急速に経済が発展するなか、多くの障害者は独立した経済的手段を有することができず、経済発展の恩恵にあずかることができていることが示唆される（小林 [2010b]）。

中国は、1987年にILOの「職業リハビリテーション及び雇用（障害者）条約」（第159号）を批准し、政府が障害者の労働就業条件を創造していく方針を明らかにし、1990年に制定した障害者保障法では障害者雇用に関する一章が設けられた。また、中国は2008年8月に国連の障害者権利条約を批准し、履行の義務を負う締約国となっている。中国は障害者権利条約が謳う働く権利、非差別、機会均等など障害者の労働・雇用の権利をどのように実現しようとしているのか。本章では、初めに中国の障害者の就労実態を概観して問題点を確認する。つぎに中国の障害者雇用法制、とくに中国の障害者雇用の柱となっている福祉企業を中心とした集中就業および障害者割当雇用制度を核とする分散就業について考察する。そして最後に、中国

における労働の権利と差別禁止について検討する。

第1節 障害者の就労実態

第1次全国障害者サンプル調査の数値で推計すると1987年の15歳以上の障害者の就業率は36%であったが(小林 [2010b: 44])⁽¹⁾、2006年の第2次調査では障害者の全国就業率は約30%となり減少がみられる。非障害者を含めた全国の実業率の72%と比較すると、障害者の就業率は半分以下であり、より多くの障害者が独立した経済的手段を有していないことがわかる(表1)。障害種別の就業率は、視覚障害者(28%)、聴覚障害者(31%)、言語障害者(55%)、肢体障害者(34%)、知的障害者(38%)、精神障害者(34%)、重複障害者(19%)となる(第二次全国残疾人抽样调查办公室 [2007b])。また、都市部と農村部に分けてみると、都市部の障害者の就業率は17%、農村部は36%であった。

表2は就業できている障害者の職種別割合を示している。障害者の75%が農村部に居住していることもあり⁽²⁾、農林水産業に従事している障害者が最も多く77%を占めている。そのつぎが、製造輸送従事者(10%)、営業・サービス(8%)、事務職(2%)、専門職(2%)とつづく。農林水産業従事者が多いこともあるが、非障害者を含めた全国の実業率と比較するとホワイトカラーとして就業している障害者は相対的に少ないことがわかる。ただし障害者のなかでは、営業・サービス職、事務職、専門職に就く肢体障害者の割合は他の障害種別と比較するとやや高い。

表1 障害者の状況

第2次全国障害者サンプル調査(2006年4月1日)

	障害者	割合(%)
人口	8,296万人	6.34
世帯数	7,050万戸	17.8
	障害者(%)	全体(%)
非識字率	43.29	9.31
就業率	30.38	72.43
世帯収入 (一人当たり)	障害者	全体
都市部	4,864円	11,321円
農村部	2,260円	4,631円

(出所) 第二次全国残疾人抽样调查办公室 [2007]
を基に筆者作成。

表2 就業者の職種別割合

(%)

	農林水産 従事者	製造輸送 従事者	営業・サ ービス職	事務職	専門職	経営者・ 責任者	その他
全 体	56	20	12	4	5	2	0
障害者	77	10	8	2	2	0	0
視覚障害者	85	5	6	2	1	0	0
聴覚障害者	84	8	5	1	1	0	0
言語障害者	77	15	6	1	1	0	0
肢体障害者	66	13	14	3	3	1	0
知的障害者	82	12	5	1	0	0	0
精神障害者	83	8	6	2	1	0	0
重複障害者	80	12	6	1	0	0	0

(出所) 第二次全国残疾人抽样调查办公室 [2007] を基に筆者作成。

第2節 障害者雇用法制の発展

中国の障害者に関する雇用法制は、1982年の憲法、1990年の障害者保障法⁽³⁾および2007年の障害者就業条例⁽⁴⁾を軸に形成されている。労働者の合法的権利利益の保護と労働関係を調整する1994年の労働法⁽⁵⁾は「障害者、少数民族、退役軍人の就業については法律、法規に特別規定がある場合は、その規定に従う」(第14条)とのみ定め、特別法によって律することとしている。2007年に制定された就業促進法⁽⁶⁾は、公平な就業や就業サービスなどについて定めたものであり、障害者の就業についてもこれまでに出されていた政策をまとめる形で、税制上の優遇、就業の配慮、労働権の保障、差別の禁止、就業促進のための措置が改めて明記されている⁽⁷⁾。しかしながら、具体的な規定については国务院の条例や地方の実施規定などを予定している。

1. 憲法

1982年に制定された現行憲法は、それまでの高齢者、疾病者または労働能力喪失者に対する社会保険、社会救済、医療衛生の提供という一般的な

社会保障の規定に加え、初めて障害者について言及し、「国家と社会は視覚・聴覚・言語障害その他の身体障害をもつ公民の労働・生活と教育を援助し処置する」という明文規定を設けた（第45条）。憲法第42条第1項は「中華人民共和国公民は、労働の権利および義務を有する」と謳っており、その権利・義務を履行するために、障害者については国家が仕事を手配し、援助するものとしている。これを根拠に、以下の法律および条例などが制定されている。

2. 障害者保障法

中国の障害者法制の中核は、1990年12月28日に制定された「障害者保障法」である。障害者保障法は、2008年の改正によって若干条文が増え、全9章68条となった。章構成は、総則、リハビリテーション、教育、労働就業、文化生活、社会保障、バリアフリー環境、法律責任および附則の9章である。本法実施のため、地方の各省・自治区・直轄市の政府は実施規則を制定し、いくつかの分野では國務院の条例が整備されてきた。たとえば、1994年には「障害者教育条例」が國務院によって制定され、2007年にはつぎに概説する「障害者就業条例」が公布されている。

障害者保障法は第4章で労働就業について定めている。改正前の9カ条から改正後は11カ条に増えている。まずは、中国の方針として国家は障害者の労働の権利を保障することが宣言され、各レベルの人民政府に対して障害者の就業について統一的に計画し、障害者が就業できる条件を作り出すべきであると規定している（第30条）。教育の権利と同様に労働の権利は1990年の障害者保障法の制定当時から国家が保障する権利として明示されている。

第31条は、中国が採用している障害者雇用政策を示している。すなわち、中国における障害者の労働就業は、「集中」と「分散」を相互に結び付ける方針を実行することとしている。「集中」とは、政府または社会が設立した障害者福祉企業、盲人按摩機構およびその他の福祉の単位に障害者を集めて就業させることである（第32条）⁽⁸⁾。「分散」とは、障害者割当雇用制度に

基づいて障害者が国家機関、社会团体、企業事業単位などに就業したり（第33条）、障害者が自ら起業して自営業を営んだり（第34条）、植栽・養殖・手工業に従事したり（第35条）することである。障害者雇用率の割合、未達成の場合の責任など具体的な内容は国务院が定めることになっており、障害者保障法の改正に先立って制定された障害者就業条例のなかで規定されている（次項参照）。

障害者雇用の奨励策については、障害者雇用率を超過した企業、障害者を集中雇用した単位、自営業に従事する障害者に対する税制優遇のほか、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。また、地方人民政府または関係部門は障害者の福祉的企業が優先的に生産または経営できる適切な製品および事業ならびに障害者の福祉的企業の生産性の特徴を考慮して独占的に生産できる製品を指定すること、政府調達においては条件が同等の場合は障害者の福祉的企業の製品またはサービスを優先して購入すべきこと、地方人民政府は障害者の就業に適した公益性ポストを開拓しなければならないこと、障害者が個人経営に従事することを申請した場合は優先的に営業許可証を発給しなければならないことなどが列挙されている（第36条）。

障害者に対する職業紹介および職業訓練については、政府関連部門が設立した公共の就業サービス機構は障害者に無料で就業サービスを提供すべきこと、障害者連合会⁽⁹⁾が設立する就業サービス機構は無料の職業指導、職業紹介、職業研修を組織することとされている（第37条）。

労働・就業における差別の禁止については、「従業員の募集、正職員への採用、昇級、職階名審査⁽¹⁰⁾、労働報酬、生活面の福祉、休憩休暇、社会保険等の分野において、障害者を差別してはならない」と定められている（第38条第2段）。差別禁止の適用範囲については、本規定の前段が「国家は障害者の福祉的単位の財産所有権および経営自主権を保護し、その合法的権利利益は侵されない」（第38条第1段）と福祉企業の経営自主権について記す条文となっていることから、福祉企業のみを対象としているとする説もあるが、保護すべき対象として福祉企業と障害従業員が併記されたにすぎないとみるべきである。次項で述べる障害者就業条例では明示的に、機関、

団体、企業、事業単位および民間が設立した非企業単位を含む雇用単位は賃金や待遇において障害従業員を差別してはならないことが定められており（条例第13条）、福祉企業以外にも広く対象とされているからである。

障害者権利条約が定める合理的配慮については、障害者保障法は定めていないものの、第38条第3段は「障害従業員が所属する単位は、障害従業員の特性を考慮して適切な労働条件および労働保護を提供し、実際のニーズに基づいて労働場所、労働設備および生活施設を改造しなければならない」と定めている。

3. 障害者就業条例

障害者保障法に基づいて障害者の雇用を律する条例として国務院によって制定されたのが2007年の障害者就業条例である⁽¹¹⁾。本条例は、総則、雇用単位⁽¹²⁾の責任、保障措置、就業サービス、法律責任、附則の全6章30条からなる。総則では、障害者保障法が労働・就業の章で定めた内容が若干具体的に表記、確認されている。すなわち、国は障害者の就業に関して「集中」就業と「分散」就業を結合させた方針を執行して障害者の就業を促進すること、県レベル以上の政府は障害者就業を「国民経済・社会発展計画」に組み込み、優遇政策および具体的な保護措置を制定して障害者の就業条件を整えること（第2条）、就業における障害者差別を禁止することなどが掲げられている（第4条）。県レベル以上の政府が障害者事業に関する機構に責任を負い、障害者就業事業が順調に進むよう関連部門を組織、調整、指導、監督する（第5条）。ただし、障害者就業事業の具体的な実施および監督については、法律、法規ならびに政府の委託を受けて、中国障害者連合会およびその地方組織がその任を負うことが明示されている（第6条）。

障害者就業条例の各則のうち、中国の障害者雇用の柱となっている集中就業および分散就業について次節以下で概説する。

第3節 集中就業

1. 障害者集中雇用単位

政府および社会が設立した障害者福祉企業、盲人按摩機構およびその他の福祉的単位（以下、障害者集中雇用単位と略す）は、集中して障害者就業を配置する。障害者集中雇用単位の資格認定については国の関連規定に基づくが⁵（障害者就業条例第10条。以下、同条例）、少なくともフルタイムで働く障害従業員の割合が当該単位の在職従業員総数の25%以上である必要がある（第11条）。

障害者福祉企業とは、福祉的な性質を有する特殊企業である。古くから障害者を集中的に配置する企業として存在し、2010年末現在、各種の福祉企業数は2万2000社余り、障害者の就業者数は62万5000人となっている。各種社会福祉企業については、各レベルの民政部门が統一的に管理してきた⁽¹³⁾。福祉企業は工商行政管理機関に登録され、民政部门がその社会福祉的性質を審査する。盲人按摩機構は、盲人医療按摩機構および保健按摩機構の2種類を包含する。盲人按摩医院・診療所などの盲人医療按摩機構は衛生行

写真1 障害者就業保障金から補助を受けた盲人按摩店。



（筆者撮影）

政部門に登録され、盲人保健按摩院・所など保健按摩機構は工商管理機関に登録される。その他の福祉的単位とは、作業療法機構（工療機構）、介護と就業が相互に結びついた組織（托養服務工場）、職業リハビリテーションと就業が相互に結びついた組織（職業康復工場）など、障害者を集中的に配置することを目的とした、各種企業、事業組織、民間非企業組織を指し、規定する比率の障害者を雇用すれば障害者集中雇用単位として認定される（中国残疾人聯合会教育就業部ほか [2007: 32-33]）。盲人按摩機構ならびに作業療法機構などの障害者集中雇用単位は、県レベル以上の障害者連合会に認定の申請をする⁽¹⁴⁾。

国家は、障害者集中雇用単位に対して、法律に基づいて税制優遇を与え、かつ、生産、経営、技術、資金、物資、敷地使用等について扶助する（第17条）。県レベル以上の政府および関連部門は、障害者の生産、経営に合致する製品、プロジェクトを確定し、障害者集中雇用単位に優先的に生産または営業させ、また障害者集中雇用単位の生産の特徴に基づいてその障害者集中雇用単位が独占生産する製品を確定、さらに、政府調達においては、同等の条件下では、障害者集中雇用単位の製品またはサービスを優先して購入すべきことと定められている（第18条）。

障害者集中雇用単位と認定するための雇用率は、従来は1990年の「社会福祉企業管理暫定規則」⁽¹⁵⁾によって当該福祉企業の「生産」人員総数の35%以上とされてきた。これはもともと福祉企業が福祉工場とも呼ばれ、障害者は主として生産ラインの単純作業に従事していたことによる。2007年の条例制定にあたって、条例が定める障害者集中雇用単位においては、すでに障害者の職種の拡大を想定していることから生産に従事する人員という概念では対応できず、新たに雇用単位の従業員総数を基準とすることになった。その際、従来の福祉企業を生産人員の35%は、企業の従業員総数の27%に相当すると見積もられ、その結果条例では25%に決められたとされる（中国残疾人聯合会教育就業部ほか [2007: 34]）。

障害者集中雇用単位に対する税制の優遇は、実際に配置した障害者数に応じた、増値税の納税時即還付（即徴即退）または営業税の軽減による⁽¹⁶⁾。具体的な額は、県レベル以上の税務機関が、雇用単位の所在する区・県の

最低賃金の6倍を適用して確定する。ただし、障害者一人当たり毎年3万5000元を超過してはならない。

さらに、各種所有制企業（個人独資企業、組合企業、個人経営戸を除く）、事業単位、社会团体および民間非企業単位として税務登録されている雇用単位については、障害者に支給した実際の賃金を企業所得から控除し、かつ障害者に支給した実際の賃金の100%を加算して控除することができる。

上記税制優遇を受けるためには、福祉企業、盲人按摩機構、作業療法機構、その他の単位など障害者を配置して就業させている単位は、下記の五つの条件を満足させ、かつ関連部門の認定を受ける必要がある。この条件とは、(1) 障害者と1年以上の労働契約または服務協議書を締結し、かつ障害者が実際のポストに配置されていること。(2) 雇用単位の在職従業員総数に占める実際のポストに配置されている障害者の月平均割合が25%以上であり、かつ実際のポストに配置されている障害者の数が10人以上であること。(3) 雇用単位の所在する区・県政府に、国家が定める基本養老保険、基本医療保険、失業保険および労災保険等の社会保険制度に従って、配置されている障害者に応じて毎月必要額が納付されていること。(4) 配置した障害者に対する銀行等金融機関を通じた実際の賃金支給額が、省レベルの政府が承認した雇用単位の所在する区・県が適用している最低賃金を下回ら

写真2 LED看板の基板を作る障害者集中雇用単位。



(筆者撮影)

ていないこと。(5) 配置した障害者がポストに就いて働くための基本施設が整備されていること、である。

民政部門が行う福祉企業の資格の認定⁽¹⁷⁾ならびに障害者連合会が行う、盲人按摩機構、作業療法機構、その他障害者集中雇用単位の資格の認定⁽¹⁸⁾のためには、上記に加えて、つぎの二つの条件を具備する必要がある。(1) 配置した障害従業員が「障害者証」あるいは「障害軍人証」を有する障害者であること。(2) 配置した障害従業員が適切な職種、ポストを有し、実際にそのポストに就いてフルタイムの仕事をし、かつ他の雇用単位に重複して就業している状況がないこと、である。なお、盲人按摩機構の資格認定作業は、県レベル以上の地方障害者連合会に所属する障害者就業サービス機構が担当する。

2. 福祉企業の課題

福祉企業による障害者の集中就業は、計画経済体制下で障害者就業の問題を解決する主要な形式であった。しかし、1992年に社会主義市場経済体制の確立が国家の経済体制改革の目標に掲げられて以降、国有企業や集団企業など計画経済の性格が色濃かった福祉企業は、制度改革や市場における競争の影響を受けてきた。福祉企業は一般に労働集約型の企業であり、就業者の多くが技能も生産能力も高くない障害者であったため企業としての競争力は弱く、基本的には国家の税制優遇政策に頼って経営が維持されてきた(陳・王 [2008: 104])。したがって、福祉企業の多くは国有企業が直面していた「関、停、併、転」⁽¹⁹⁾の問題によってその数を減らすこととなった(陳ほか [2008: 73])。それに加えて、税制優遇政策の変更によって福祉企業の経営はますます難しくなった。また、計画経済体制で採られていた統一的手配(統包統分)によって障害者を福祉企業に就業させる方法は困難となっていった(林 [2008: 93])。その結果、福祉企業の雇用吸収能力は低下し、また福祉企業で集中就業できていた障害従業員も社会に放出されるという問題が生じた(表3)。

税制優遇政策の変更のなかで一番大きな影響を与えたのは、現在の税制

優遇を定めている2007年の「障害者の就業を促進する税制優遇政策に関する通知」(財政部国家税務総局關於促進残疾人就業税收優惠政策的通知)の公布である。障害者を集中就業させる企業を設立する投資主体の多様化を狙ったものであり、優遇

表3 福祉企業の状況

年	福祉企業数	障害従業員数(万人)
1985	14,872	23.2
1990	41,827	63.8
1995	60,237	93.9
2000	40,670	72.5
2005	31,211	63.7
2010	22,226	62.5

(出所)『中国統計年鑑』(各年版)を基に筆者作成。

税制の適用範囲が拡大されたものの、それに伴って優遇内容が縮小された。従来、優遇税制を受けられる企業は1994年の国家税務局「民政福祉企業の流転税徴収に関する通知」(關於民政福利企業徴収流転稅的通知)において「民政、郷鎮、街道が設立した福祉企業」のみとされていたが、2007年の通知により福祉企業でなくとも一定の条件を満たすことで適用対象となることが定められた。雇用すべき最低割合も改訂され、従来は、視覚障害者、聴覚障害者、言語障害者、肢体障害者の「四残」といわれた障害従業員が企業の生産人員の35%以上を占める企業が社会福祉企業として認定され、税制優遇が受けられたが、2007年の通知では、障害者数の下限は従業員総数の25%以上に引き下げられ、また企業の投資主体にかかわらず障害者集中雇用単位として税制優遇が受けられるようになった。ただし、2007年から優遇税制を受ける企業は、最低10人の障害従業員を配置しなければならなくなった。

問題は「生産人員の35%以上」から「従業員総数の25%以上」に下限が引き下げられたことにより「余剰」な障害従業員が生じた可能性があること、また10人以下の障害者を雇用していた福祉企業も従来得ていた福祉企業への税制優遇措置を受けられなくなったことである。さらに、現行の税制優遇政策は、従来の増値税、企業所得税等に対する優遇措置と比べて悪化し、還付に依存していた福祉企業は運営資金繰りに困ることとなった。従来、増値税については障害従業員が生産人員の50%以上を占める福祉企業の場合は全額還付、企業所得税については障害従業員が生産人員の35%

以上の場合全額還付とされてきた。新しい政策では、障害従業員一人当たりの増徴税の還付額を最高3万5000元にとどめ、企業所得税は障害従業員に実際に支払った賃金の100%の事前控除しか受けられなくなった。これらにより、福祉企業を継続するあるいは障害者雇用集中単位を設立するインセンティブは減少し、わざわざ福祉企業の認定資格を放棄して障害従業員を削減するところも出現している⁽²⁰⁾。

第4節 分散就業

1. 障害者割当雇用制度

雇用単位は、一定の比率に基づいて障害者の雇用を確保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。ただし、具体的な比率は省、自治区、直轄市の政府が当該地区の実情に応じて定めることになっている。地区を跨いで障害者を雇用した場合も、雇用すべき障害従業員の数に算入する⁽²¹⁾（障害者就業条例第8条。以下、同条例）。

雇用単位が法律に基づく必要な比率の障害者を雇用しない場合、障害者連合会は労働保障部門に所属する労働監察組織に対して当該雇用単位の労働監察を実施し、比率に基づいた障害者の雇用を確保するよう監督の実施を要求することができる。雇用単位が、所在地の省、自治区、直轄市政府が規定した比率を達成することができない場合は、障害者就業保障金を納付しなければならない（第9条）。障害者就業保障金は、地方の関連規定に基づいて、当該年度の不足人数に前年度の当該地区従業員の一人当たり年平均賃金を乗じて求める⁽²²⁾。なお、中国でも障害者就業保障金は、障害者雇用率に基づいて障害者を雇用することが難しい場合に、暫時、他の方式によって法定の義務を履行するものであると位置づけられている（中国残疾人联合会教育就業部ほか [2007: 31-32]）。

本条例に違反して雇用単位が規定に基づく障害者就業保障金を納付しない場合は、まず財政部門が警告を与えて期限を設定して納付するよう命じ、

期限を過ぎてもなお納付しない場合は未納付額のほか、未納付日から起算して1日につき0.5%の滞納金を加算することになっている（第27条）。障害者就業保障金は財政予算に納め、もっぱら障害者の職業訓練ならびに障害者の就業サービスおよび就業援助の提供のために用いる。障害者就業保障金の徴収、使用、管理の具体的な方法は、国务院の財政部門が関連部門とともに定め（第16条）、具体的な事業は県レベル以上の障害者労働サービス機構が行う。障害者就業保障金は国家に納められて他の政府基金項目と統一的に財政予算のなかで管理され、支出も財政部門が承認した予算または計画に基づいて使用される⁽²³⁾。

障害者就業条例が障害者雇用率を最低1.5%と定めたのは、第1に障害者保障法の実施規則などの形で条例に先立ち地方が定めた障害者雇用率の比率がすべて1.5%から2.0%の間であったこと、第2に2006年第1四半期現在、都市部従業員の総数が1億1300万人いるなか、都市部の障害者割当雇用制度に基づく雇用は126万6000人であり、計算すると障害者が占める割合は1.12%前後であったからであるとされる（中国残疾人联合会教育就業部ほか[2007: 28-29]）。

2. 障害者雇用率の運用状況

障害者就業条例では、地方の実情が反映されるよう障害者雇用率については、省、自治区、直轄市の政府が当該地区の実情に応じて従業員総数の1.5%を下回らない比率で定めることとしている。また、雇用単位が、その比率を達成できない場合に納付する必要がある障害者就業保障金についても、地方の関連規定に基づいて、当該年度の不足人数に前年度の当該地区従業員の一人当たり年平均賃金を乗じて求めることが障害者就業保障金管理暫定規定で定められている。中国障害者連合会は、中央で定められたこれら原則は地方が遵守すべき最低限の基準であり守られているとする⁽²⁴⁾。しかし、地方が定めた実施規則を検討すると、実際には最低限の基準が緩和されたり、解釈が一律でなかったりすることがうかがわれる。

障害者雇用率については、たとえば、福建省は障害者就業条例実施規則⁽²⁵⁾

において、障害者雇用率を1.6%に設定しているものの、ダブル・カウントの対象を広げている。重度の視覚障害者（盲人）については、盲人1名を2名として計算されることが通知で認められているが、福建省は、(1) 1, 2級の視覚障害者, (2) 1, 2級の肢体障害者, (3) 3, 4級の知的障害および精神障害者をダブル・カウントの対象として加えている。また、江蘇省の「比率に応じた障害者就業の配置規則」（江蘇省按比例安排残疾人就業辦法）では、盲人あるいは重度肢体障害者は2名としてカウントできると規定しているほかに、日本の特例子会社のように福祉企業または障害者の労働就業サービス機構の設立に直接投資した雇用単位は、その福祉企業または労働就業サービス機構の障害者を当該単位の障害者総数に算入することができるとしている（辦法第9条）。深圳市は、障害者雇用率を前年度のポストに配属されている平均従業員数の0.5%とし、盲人および1級の肢体障害者をダブル・カウントしている⁽²⁶⁾。深圳市障害者就業保障金徴収実施規則が根拠としている広東省の規則⁽²⁷⁾は障害者就業条例に従って障害者雇用率を1.5%と定めているにもかかわらず、深圳市がなぜそれを下回る比率を設定しているのかは不明である。

障害者就業保障金については、たとえば、上記福建省の実施規則は障害者雇用率1.6%を達成しない場合、当該雇用単位は前年度の当該雇用単位の従業員平均賃金の60%に照らして不足人数分の障害者就業保障金を納付するものと定めている。深圳市は、経済状況の悪化を理由に、2009年に、従来前年度の深圳市全体の従業員平均賃金の80%だったものを60%に下方修正している⁽²⁸⁾。さらに、深圳市は同様の理由で障害者就業保障金を徴収する対象を、ポストに配属された平均従業員数が20人以上の雇用単位とし、20人に満たない雇用単位の納付を免除している。したがって、深圳市では0.5%の障害者雇用率を達成できなかった雇用単位は、20人未満の雇用単位を除き、ポストに配属された前年度の深圳市全体の従業員平均賃金の60%に不足人数分を乗じて納付するだけとなっている。障害者雇用の促進という本来の目的とは離れた要因——変動する企業の経営環境——で障害者就業保障金を上下させている。上海市障害者分散配置就業規則⁽²⁹⁾では、上海市が定める前年度の在職従業員平均数の1.6%を達成しなかった場合、当該雇用

単位は前年度の従業員賃金総額の1.6%を障害者就業保障金として納付することとなっている。ただし、前年度の従業員平均賃金が全市従業員の前年度の平均賃金の一定比率以上になった場合、その比率を超過した部分は障害者就業保障金として納付すべき基数には算入しないことが定められている。

少なからぬ雇用単位が障害者就業保障金を納付することを好む傾向があり、一般企業での障害者雇用は進んでいない。障害者保障法、障害者就業条例で障害者の一定比率の雇用が義務化されているにもかかわらず、多くの障害者は従来の福祉企業など障害者集中雇用単位で雇用されるか、個人で自営業を始めるしかない。都市部で当年に新規で就業した障害者のうち3割が企業などの障害者割当雇用制度に基づいて就業しているものの、3割は福祉企業などの集中就業、そのほか4割以上は障害者が自ら個人経営その他の形式で事業を始めて就業している（表4）。2005年までは障害者割当雇用制度による新規就業は徐々に増加していたものの、政府の割当雇用制度の推進の努力と比して効果は上がっていない（馬 [2007: 169]）。

表4 都市部障害者の新規就業者数 (単位：万人)

年	新規就業者数	就業形態		
		割当雇用	集中就業	個人その他の就業形式
1996	16.2	2.5	5.2	8.4
2000	26.6	7.2	7.1	12.3
2005	39.1	11.0	11.4	16.7
2006	36.2	9.9	10.3	16.0
2007	39.2	11.5	11.9	15.8
2008	36.8	9.9	11.3	15.6
2009	35.0	8.9	10.5	15.6
2010	32.4	8.6	10.2	13.7

(出所) 『中国統計年鑑』(各年版)を基に筆者作成。

3. 公的部門での障害者雇用

障害者就業条例は、政府機関、団体、企業、事業および民間非企業の組

織を雇用単位と位置づけ、すべてに雇用率に基づく障害者雇用を義務づけている。しかしながら、共産党などの党政機関や政府機関自身が障害者雇用に積極的でないことが指摘され問題となっている（上海市労働と保障学会 残疾人労働服務機構工作委員会課題組 [n.d.: 4], 馬 [2007: 192]）。

障害者の公務員採用が進まない理由のひとつに欠格条項の存在が挙げられる。1993年に国務院が制定した「国家公務員暫行条例」では公務員の採用について身体条件による制限は設けられていなかったが、採用に関して人事部が定めた1994年の「国家公務員採用暫定規定」⁽³⁰⁾では「健康（身体健康）」が公務員試験受験の資格要件とされた。伝統的に障害者は「不健康」とみなされてきたという歴史がある（馬 [2007: 177-178]）。このため、具体的な職位やポストで必要な身体条件とは関係なく、部門毎の採用基準やこれに準拠した地方政府の採用において、特定の機能障害については資格なしとしたり、筆記試験で合格しても事後的に健康診断で不合格としたりすることが続いてきた。

その後、2005年に制定された「国家公務員法」⁽³¹⁾では「正常に職責を履行できる身体条件を具備する」（第11条）ことが公務員の条件とされ、具体的基準として同年に「公務員採用身体検査一般基準（試行）」⁽³²⁾が公布された。実施前は一律ほとんどの障害者は公務員試験から排除されてきたが、身体基準が細分化されたことで一部の障害者には受験資格が与えられることになった。たとえば、基準のない小人症、肢体障害者は自動的に不合格になることはなくなった。しかし、両眼の矯正視力は0.8以上必要とされ、聴力は補聴器をした両耳で3メートルの距離のささやき声が聴き取れることが条件とされた。また、精神障害の病歴を有する者も不合格とされた。このように、視覚障害者、聴覚障害者、精神障害者のほか多くの障害者に対する制限は依然として維持され、原則として公務員に採用されないことになっている。公務員の採用基準は多くの事業単位の人事管理の参考にされ、従業員を募集するときに準拠されているので、少なからぬ負の影響を与えている（馬 [2007: 180]）。

4. 公益性ポストの開発

一般企業・事業への障害者割当雇用制度に基づく就業のほか、これまで地方政府は社区などのコミュニティーレベルでの就業ポストを優先的に障害者に提供してきた。たとえば、清掃、緑化保護、駐車スペースの管理、資源回収、新聞雑誌の販売などである。しかし、前項で述べたように政府機関を中心に雇用率の未達成状況が続いており、それに対応する方法として、「中国障害者事業第12次5カ年発展綱要」⁽³³⁾では、「百万障害者就業プロジェクト」を実施することが定められた。障害者事業の就業に関する主要任務と政策措置としては、割当雇用政策を完全に実施し、党政機関、人民団体、事業単位および国有企業が率先して障害者を配置し、各種障害者が各種雇用単位に雇用率に基づいて就業できるよう促進することが掲げられた。このなかで、障害者雇用率就業ポスト留保制度（残疾人按比例就業崗位預留制度）を徐々に構築していく方針が示され、政府が開発する障害者の就業に適した公益性ポストには障害者を優先的に手配すべきであることが示された。

すでに一部の地方政府ではその方針に沿って規定の改正が行われている。たとえば、北京市は2011年改正の「障害者保障法実施規則」⁽³⁴⁾のなかで、北京市内の国家機関、事業単位、国有または国有持株会社が障害者の就業の法定比率を達成していない場合、従業員募集の際には一定数のポストについて、公開・平等・競争・優秀さの原則と手続きに従って、ポストの要求に合致する障害者を採用する方向で単独の枠を設けることを要求する条項を追加した（第31条第2段）。新規に職員を募集する場合は、一定のポストを障害者のために留保するというものである。また、第34条は、政府が投資または援助して開発した公益性ポストは、ポストの性質および障害者の特徴に基づいて、優先的に障害者の就業を配置すべきであることを定めた。各レベルの人民政府および関連部門も障害者の特徴に適した公益性ポストを開発すべきであり、合理的で、近くで、便利であるという原則に基づいて障害者の就業を配置することが求められている。

第5節 労働の権利と差別禁止

1. 労働の権利

憲法は、労働は公民の権利であり、義務であると定めているのに対して、障害者保障法は、「国家は障害者の労働の権利を保障する」と規定し、労働は障害者の権利であるとのみ定めている。国家の保障を謳う規定であるので、「義務」に言及していないことに違和感はないが、義務であることを定めなかった理由はつぎのように説明されている。(1) 本人の能力の問題。働きたくても働けない。(2) サポートの問題。就業した後に十分なサポートが必要だが、現状では障害者はサポートを得られないし、政府・社会も必要なサポートを提供できない。(3) 強制の問題。労働能力がなく、必要なサポートがない障害者にそもそも労働を強制することはできない。したがって、義務の部分は免除しているとされる⁽³⁵⁾。しかし、このような恩恵的発想は障害者権利条約が謳う権利に基づく考え方とは合致せず、むしろ労働人口に含まれるべき障害者の枠を狭めているのではないかとの疑念が生じる。こうした見方により、中国の障害者統計や失業統計においても、労働能力を喪失したとされる障害者の数が過大に計上されていると思われる。たとえば、2006年の第2次全国障害者サンプル調査の結果に基づくと、未就業の理由として労働能力の喪失を挙げている者の割合は、全体では17%なのに対して、障害者は55%となっている⁽³⁶⁾。

2. 差別の禁止

2008年の障害者保障法の改正では、国連障害者権利条約の「障害に基づくあらゆる差別を禁止する」(第5条)に準じて、「障害に基づく差別を禁止する」とする独立した一文が設けられた(第3条)。しかしながら、条約は障害に基づく差別には「合理的配慮を行わないことを含む」(第2条)と規定しているのに対して、障害者保障法には合理的配慮に関する明文の規定

は存在しない。この点につき、全国人民代表大会常務委員会法制工作委員会行政法室 [2008: 12-13] は条約の定義を引用しながら、障害に基づく差別はすべての形式の差別を含み、教育、就業における差別に限らず、障害者に対する合理的配慮の提供を拒否するなどの不作為の状態を含むと解説している。ただし、上述のとおり障害者保障法は合理的配慮については触れていないため、中国の法実務から考え、解釈によって明文にない事項が適用される可能性は低い (小林 [2010a: 74])。

一方、中国障害者連合会での説明は、中国に合理的配慮 (合理便宜) という新しい概念を導入するのは難しいので、バリアフリー化のなかで実質的に盛り込むことで対処したとしている⁽³⁷⁾。労働分野においても合理的配慮が行われた場合と実質的に同じ効果がある内容を定めたとされる。

障害者保障法をみると、労働・就業における差別の禁止について、改正法は従前の規定を引き継ぎ「従業員の募集、正職員への採用、昇級、職階名審査、労働報酬、生活面の福祉、休憩休暇、社会保険等の分野において、障害者を差別してはならない」と定めている (第38条第2段)。また、障害者就業条例は、就業において障害者を差別することを禁止する一般的な規定 (第4条) のほかに、機関、団体、企業、事業単位および民間が設立した非企業単位を含む「雇用単位は、障害者従業員に身体的条件に合致した労働条件と労働保護を提供し、昇進、昇級、職階名審査、報酬、社会保険、生活福祉等の方面について障害者従業員を差別してはならない」ものと定めている (第13条)。差別については、採用のほか賃金や待遇において障害者を差別してはならないことが定められているものの、何が差別にあたるのか、また差別があった場合の罰則規定や救済手段については言及されていない。

障害に対する調整に関しては、「障害者従業員の身体的条件に合致した労働条件と労働保護を提供」することが定められている (第38条)。中国障害者連合会国際部の Zhang [2007: 544] は、この規定をもって中国は間接差別を禁止し、障害従業員が必要とする労働と生活における必要な職場や関連設備、施設の調整などの合理的配慮の提供を要求していると解釈している。しかし、ここからは提供しなかった場合が差別にあたりと読み込むことは

できない。中国残疾人联合会教育就業部 [2008: 36] においても、本規定の基本的含意は、生産過程における労働者の生命の安全と健康を保護することにあるとらえて解説されている。身体条件にあった安全な労働環境の提供が主たる目的であり、職務の遂行にかかわる合理的配慮を意図しているものではなく、障害者権利条約が雇用にかかわる事項として例示している安全かつ健康的な作業条件（条約第27条第1項（a））を盛り込んだにすぎないと思われる。このように障害者保障法、障害者就業条例のいずれにも明確な障害者差別の定義や基準、被害救済に関する規定はない。障害者差別の現象が普遍的に存在しているにもかかわらず、差別を根拠として雇用単位を訴えた裁判事例がほとんどみられないと指摘されていることから権利救済の面で課題が残るといえる（馬 [2007: 164]）。

おわりに

中国は障害者権利条約の制定にも積極的にかかわり、障害者保障法を改正し、障害者就業条例を制定するなど、障害者雇用について取り組んできた。5年ごとに制定される「障害者事業計画綱要」においても障害者就業事業の実施方案が定められており、着実に進められている。しかしながら、市場経済化の進展にともなって、障害者と非障害者との間の就業率や所得の格差が広がっていることには注目しなければならない。量的な面では、中国は集中就業制度や障害者割当雇用制度によって障害者の就業を促進する制度整備が進められてきたものの、地方での実施やその有効性には課題があるようである。また、質的な面では、雇用単位側による施設のバリアフリー化について若干の言及があり、差別禁止規定がおかれているものの、障害当事者に合わせた合理的配慮については考慮がなされていない。

障害者の就業に関してはこの労働の質も軽視できない問題となっている。たとえば、就業を実現した障害者のなかには、実際のポストへの配属がされていない場合もある。また、ポストに就いている障害者は、同一労働同一賃金が守られていたとしても、第1節でみたようにブルーカラーに偏り、

単純労働や飲食業などのサービスが多く、技術を必要としない非熟練労働が多い。それに対応して、収入も低く、福利厚生も低水準となっている（上海市労働と保障学会残疾人労働服務機構工作委员会課題組 [n.d.: 3]）。この点、Cui & Wharton [2010: 243] も、障害者割当雇用制度は、福祉企業よりも若干効果があるかもしれない、短期的には雇用された障害従業員の利益にかなうかもしれないとしつつも、福祉企業も割当雇用制度のいずれも、障害者は非障害者と平等であるという社会的観念の形成を妨げるかもしれないと批判している。すなわち、中国は障害者割当雇用制度により一般企業への障害従業員の雇用を推進しているが、人権の観点からはメインストリームに統合された障害従業員が「正規」の労働者であると受け入れられ、能力に適した職務が与えられなければならないとする。したがって、現状の政策は、障害者の雇用問題に対して、完全かつ満足な解決策であるとみなされてはならず、より完全に人権を尊重した統合に基づいた選択肢がほかに必要であるとする（Cui & Wharton [2010: 245]）。

馬 [2007: 184] も福祉企業のなかでは障害者が隔離され、障害者権利条約が謳う障害者の尊厳の尊重とインクルージョンに反するおそれがあると指摘している。ただし、馬は政府が福祉企業を直接的に支援し、障害者に就業場所を提供すると同時に一般労働市場に出て競争できるような職業訓練の場としていくことを提言している。前述のとおり、障害者雇用の柱をなした福祉企業の経営環境は悪化し、その数は減少し続けているものの、今なお主要な就業先となっている。したがって、業種や職種を多様化させ、開かれた労働市場と連動させる雇用政策をとり、障害者権利条約との整合性をとっていくことが重要であると思われる。障害者権利条約が求める差別禁止やインクルージョンにより人権確保に向かうと同時に、開発途上国において障害者が経済的自立を果たすためには政府による積極的なイニシアティブが不可欠である。そうした意味で、中国の障害者雇用の特徴のひとつである障害者のための福祉企業は障害者雇用のモデルとしてのポテンシャルを少なからず有するといえよう。

[注]

- (1) 李惜雯等 [1996: 14] は、16才から59才までの労働能力および部分的労働能力を有する障害者の就業率は57%としている。
- (2) 非障害者を含めた全体では農村部57%、都市部43%となっている。
- (3) 「残疾人保障法」(1990年12月28日全国人民代表大会常務委員会制定, 1991年5月15日施行; 2008年4月24日修正, 2008年7月1日施行)。
- (4) 「残疾人就業条例」(2007年2月14日国務院制定, 2007年5月1日施行)。
- (5) 「労働法」(1994年7月5日全国人民代表大会常務委員会制定, 1995年1月1日施行)。
- (6) 「就業促進法」(2007年8月30日全国人民代表大会常務委員会制定, 2008年1月1日施行)。
- (7) 就業促進法第17条は、国家は企業が就業ポストを増加させ、失業者および障害者の就業を扶助することを奨励し、以下の企業および人については、法律に従い税制上の優遇を与えるとしている。障害者の就業に関しては、障害者を雇用している比率が法定割合を達成している企業および障害者を集めて働かせている企業(第3項)ならびに個人経営に従事する障害者(第5項)に対して優遇税制が適用される。さらに、個人経営の障害者に対しては、関連部門は営業場所等について優遇し、行政費用の徴収は免除されることになっている(第18条)。

就業促進法第29条は、国家は障害者の労働の権利を保障するものと定め、各レベルの人民政府に対して障害者就業について統一的に計画を手配し、障害者が就業できる条件を作り出すべきものとしている。一般の雇用単位については、従業員の募集に際して障害者を差別してはならないことが記された。障害者の就業を促進する方法として、各レベルの人民政府が特別な支援措置を採用する一方、雇用単位は国務院が規定する具体的な方法に従って障害者の就業を手配するべきであることが定められている(第55条)。
- (8) 2008年の改正において、障害者を集めて就業する福祉的単位から「工療機構」が削除された。2007年の「盲人按摩機構、工療機構およびその他障害者を集中して配置する単位の資格認定方法」では、「工療機構」とは「集中就業とリハビリテーションが一体化した機構で、精神・知的等の障害者が適切な生産労働へ参加し、リハビリテーション治療および訓練が実施される障害者を集中して配置する単位であり、精神病院附設のリハビリテーション作業場、企業附設の工療作業場、基層レベルの政府および組織が設立した工療ステーション等を含むとされる(「關於印發《盲人按摩機構工療機構及其他集中安置残疾人單位資格認定辦法》的通知」殘聯發 [2007] 29号)。「工療」は直訳では「作業療法」を意味する。
- (9) 中国障害者連合会は1988年に設立され、障害者自身の代表組織、社会福祉団体、障害者事業の管理機構の3つの性格を備えもつとされる半官半民の組織。中央の中国障害者連合会を頂点に、行政区画に合わせて地方の障害者連合会が設置され、社会の隅々にネットワークが形成されている。
- (10) 原語は「職称評定」。「職称」は職業能力に基づいて付与される専門職種毎の職階名。職場審査を経て行政機関に申請される。たとえば、エンジニアリング分野では、技術員、助理工程師、工程師、高級工程師の順でランクが高くなる。

- (11) 第29条は、本条例がいう障害者就業とは、法定就業年齢に該当する就業要求をもつた障害者が、報酬のある労働に従事することを意味すると定めている。
- (12) 雇用単位とは、政府機関、団体、企業、事業および民間非企業の組織をいう。企業には国有企業、外国投資企業など各種所有制の経済組織を含む。ただし、被雇用者が8人未満とされている個人経営企業（个体工商戸）のみが対象外とされ、障害者割当雇用制度の義務から免除されている（中国残疾人联合会教育就業部ほか [2007: 15-13]）。
- (13) 民政部・財政部・中国残疾人联合会等「社会福利企业管理暂行办法」（民福発 [1990年] 21号）。2007年の「福利企業資格認定辦法」により廃止。
- (14) 「國務院辦公廳關於保留部分非行政許可審批項目的通知」（国辦發 [2004] 62号）および「國家稅務總局、民政部和中国殘疾關於促進殘疾人就業稅收優惠政策征管理辦法的通知」（国税發 [2007] 67号）。
- (15) 「社会福利企业管理暂行办法」（民福發 [1990] 21号）。
- (16) 財政部・國家稅務總局「關於促進殘疾人就業稅收優惠政策的通知」（財稅 [2007] 92号）。増値稅は物品販売等、營業稅は役務に対する課稅。
- (17) 「民政部關於印發《福利企業資格認定辦法》的通知」（民發 [2007] 103号）。
- (18) 「關於印發《盲人按摩機構醫療機構及其他集中安置殘疾人單位資格認定辦法》的通知」殘聯發 [2007] 29号）。
- (19) 企業の閉鎖、生産の停止、企業の合併、産業の転換。
- (20) 上海市障害者連合会からのヒアリングによる。
- (21) 本条項の意味は、第1に、雇用単位が障害者割当雇用制度に基づく障害者雇用の義務を果たすよう、雇用にあたっては戸籍所在地の制限を受けないことを明示することによって、当該地区内では人材が不足し、地区外からは障害者を雇用できないということを目達成の理由とさせないためである。第2に、もともと中国は戸籍制度によるさまざまな制約があるが、地方政府が地区内の障害者を優先して雇用させることを意図して、障害者雇用率への算入は地区内の障害者のみとする制限を設けさせないためでもある（中国残疾人联合会教育就業部ほか [2007: 30]）。
- (22) 「關於發布《殘疾人就業保障金管理暫行規定》的通知」（財綜字5号）第2条。
- (23) 財政部・中国人民銀行印發了「關於將部分政府性基金納入預算管理的通知」（財預 [2002] 359号）2002年6月25日。ただし、これ以前は財政部の規定に従い予算外資金として管理した。
- (24) 中国障害者連合会からのヒアリングによる。
- (25) 「福建省實施《殘疾人就業條例》辦法」（2010年7月30日公布，2010年9月16日施行）。
- (26) 「深圳市殘疾人就業保障金徵收實施辦法」（2005年10月8日公布，施行）。
- (27) 「廣東省分散按比例安排殘疾人就業辦法」（2000年7月28日公布，2000年10月1日施行）。
- (28) たとえば、「深圳市殘疾人就業保障金徵收標準下調」（<http://www.hbdpf.org.cn/News/ShowArticle.asp?ArticleID=15913>, visited February 21, 2011）参照。
- (29) 「上海市殘疾人分散安排就業辦法」（1993年12月20日公布，2000年5月11日修正）。
- (30) 「國家公務員錄用暫行規定」（人錄發 [1994] 1号），1994年6月7日。
- (31) 「國家公務員法」2005年4月27日全人代常務委員會制定，2006年1月1日施行。

- (32) 「公務員録用体检通用標準（試行）」（国人部発〔2001〕号）2005年1月17日人事部・衛生部。
- (33) 「中国残疾人事業“十二五”發展綱要」（2011年5月15日国务院発表）。
- (34) 「北京市実施〈中華人民共和国残疾人保障法〉辦法」2011年11月18日採択。
- (35) 2010年12月の中国障害者連合会からのヒアリングによる。
- (36) 障害種別では、視覚障害者54%、聴覚障害者42%、言語障害者41%、肢体障害者57%、知的障害者64%、精神障害者60%、重複障害者69%となっている（第二次全国残疾人抽樣調查弁公室〔2007b〕）。
- (37) 2010年10月の中国障害者連合会からのヒアリングによる。障害者権利条約第35条にもとづく4年ごとの締約国の「実施状況報告」においても「関連の法律、法規、政策、措置等が具体的に障害者への合理的配慮の提供を体现している」と主張している（CRPD/C/CHN/1, 8 February 2011）。

〔参考文献〕

<日本語文献>

- 小林昌之〔2010a〕「中国の障害者と法—法的権利確立に向けて—」（小林昌之編『アジア諸国の障害者法』日本貿易振興機構アジア経済研究所 65-92ページ）。
- 〔2010b〕「中国の障害者の生計—政府主導による全国的障害調査の分析—」（森壮也編『途上国障害者の貧困削減—かれらはどう生計を営んでいるのか—』岩波書店 33-57ページ）。

<英語文献>

- Cui Fengming & Charles Wharton〔2010〕“Challenges to the Employment of People with Disabilities in China: A Human Rights Perspective,” *City University of Hong Kong Law Review*, Vol. 2, No. 2, pp. 237-245.
- Zhang, Eric G.〔2007〕“Employment of People with Disabilities: International Standards and Domestic Legislation and Practices in China,” *Syracuse Journal of International Law and Commerce*, Vol. 34, No. 2, pp. 517-561.

<中国語文献>

- 陳方正・王瑋〔2008〕「残疾人失業問題現状及対策建議」（『華南農業大学学报（社会科学版）』2008年第1期（第7卷），103-107ページ）。
- 陳通明・李霞・赫鳳起〔2008〕「經濟轉軌過程中寧夏残疾人勞動就業路徑選採」（寧夏社会科学（総第147期）2008年3月，71-76ページ）。
- 第二次全国残疾人抽樣調查弁公室〔2007a〕『第二次全国残疾人抽樣調查主要数据手冊』北京 華夏出版社。
- 第二次全国残疾人抽樣調查弁公室〔2007b〕『第二次全国残疾人抽樣調查資料』（上・下）北京 中国統計出版社。
- 頼徳勝ほか〔2008〕「転型經濟中的残疾人就業与發展研究」（頼徳勝ほか『中国残疾人就

- 業与教育現状及発展研究』北京 華夏出版社 1-70ページ)。
- 李惜雯・周義倉・彭濟根 [1996]『中国残疾人口研究』北京 華夏出版社。
- 林嘉 [2008]「我国残疾人労働権保障の理念，実践，困境及対策」(王利明・馬玉娥・安守廉『残疾人法律保障機制研究』北京 華夏出版社88-104ページ)。
- 馬玉娥 [2007]「就業残疾歧视研究報告」(蔡定劍主編『中国就業歧视現状及反歧视对策』北京 中国社会科学出版社)。
- 全国人大常委会法制工作委员会行政法室編著 [2008]『中華人民共和国残疾人保障法解』北京 中国法制出版社。
- 上海市労働和保障学会残疾人労働服務機構工作委员会課題組 [n.d.]『上海残疾人就業問題与对策研究』。
- 張琪・吳江ほか [2004]『中国残疾人就業与保障問題研究』北京 中国労働社会保障出版社。
- 中国残疾人聯合会教育就業部・國務院法制辦公室政法労働社会保障法制司・労働和社会保障部培訓就業司・民政部法制辦公室編著 [2007]『残疾人就業条例积義』北京 華夏出版社。