

連載資料「新興工業国における雇用と社会保障政策」

第6回 中国

さわ だ
澤 田 ゆ かり

アジア経済研究所では2005年度「新興工業国における雇用と社会政策」という研究会を組織した。同研究会では、新興工業国における1980年以降の雇用状況および雇用関係の変容の実態と、同時期に行われた社会保障改革およびその議論の実態を明らかにし、両者の関係がどのようなもので、どのような調整がなされたかを分析し、またそうした調整の要因を解明することを最終的な目的としている。本連載は、このような研究会の目的を達成するために、分析対象国の雇用および社会保障に関連した諸事項を資料として提示するものである。分析対象国は、トルコ、南アフリカ、中国、韓国、台湾およびアルゼンチンである。本連載で資料として掲載する項目は、統計事情、雇用と労働市場の状況、労働組合と企業家団体の状況、コーポラティズムの枠組みが存在する場合におけるその構成と機能、雇用・労働関係の法的枠組み、雇用改革と社会保障制度の関係、雇用と社会保障改革に関する先行研究である。

はじめに

- I 雇用と社会保障改革に関する先行研究
- II 雇用・労働市場の状況
- III 労働組合・企業家団体の状況
- IV 労働法・雇用制度の変化の傾向
- V 雇用変化に対応した社会保障改革
おわりに

はじめに

近年の中国の雇用状況は、市場経済の導入と高度経済成長のもとで、めまぐるしく変化している。海外からの直接投資が堅調に進み、労働集約型の輸出加工が集中する地方ではブルーカラーの労働力不足が表面化しはじめた。その一方で、中国全体の失業率は上昇傾向を続けており、大卒の就職難が社会問題になっている。こうした労働市場の状況は、国有企業のリストラ

が収束に向かう10年前には考えられなかった状況である。これまで中国の国際競争力は農村からの出稼ぎ者に支えられた無限に近い豊富で低廉な単純労働力のプールにあり、逼迫していたのは技術者や管理職などホワイト・カラーの人材であった。

こうした労働市場の急激な転換は、雇用の制度的変革を促すとともに、社会保障制度にも影響を及ぼしている。新たな雇用環境には新たな安全網が必要とされるからである。そこで本稿は、雇用をめぐる制度がどのように変化したのか、またそれが社会保障制度にどのように反映されたかを考察するために、以下の手順で分析を行った。

まず第I節で先行研究を概観したうえで、第II節では雇用と労働市場の状況を紹介する。第III節では雇用政策のアクターである労働組合と

企業家団体のあり方を、第Ⅳ節では雇用関連法の整備状況を確認し、最後に第Ⅴ節でこれらの雇用制度の変化に社会保障制度改革がどう対応したかを考察する。

I 雇用と社会保障改革に関する先行研究

現代中国研究は、中国政府の政策面での位置づけに大きく影響される。雇用と社会保障に関する研究も例外ではない。1989年の天安門事件により中国の市場化はいったん減速するが、92年に鄧小平が「南巡講話」を発表してからは逆に加速がかかった。上記分野の学術研究もこれを反映して、計画経済から市場経済への転換をどのように推進すべきかを提言するものが多い。そこでは理論的な枠組みの構築よりも、市場化によって生じた新たなリスクへの対応方法を論じることに目的がおかれがちである。

こうした状況から、1990年代の中国での雇用と社会保障の研究は、なによりもまず市場化による経済成長を前提にしており、これを否定するものはみられない。ただしそれらの研究を市場化の推進派と慎重派に分類することはできる。推進派は、リスクへの対応が機能不全に陥る原因を計画経済期の遺制と既得権益集団に求める。したがって解決方法は、さらなる市場化の徹底であると主張してきた。これに対して慎重派は、市場原理の追求こそが改革の目標達成を阻む原因だとみなす。前者は経済学者が中心で、国家体制改革委員会のような経済制度の改革を目的とする政府系シンクタンクを活動の場に行っている。後者は社会学者が多く、政府内で実務を担当する既存の省庁（労働社会保障部、衛生部、人事部など）や國務院発展研究センター社会発展

研究部で研究成果を発表した。いずれも海外の研究動向に注意を払っており、国際機関と共同研究や受託研究を行っている。

次にこの分野の主要な研究テーマと代表的論者を概観しよう。まず雇用に関しては膨大な研究蓄積があるが、とくに社会保障制度と関わるものとしては、国有企業の民営化を背景にした雇用調整の分析が挙げられる。これは1990年代後半に盛んになった。たとえば楊・辛（1999）は一時帰休になった労働者の実態調査を通じて、新たなセーフティネットの必要性を訴えている。また政府直属の研究機関である労働社会保障部の労働科学研究所は『就業藍皮書』シリーズで雇用問題を幅広い視角で分析している。2002年版では莫（2003）が雇用調整と失業、女性や障害者の就業、農村からの出稼ぎ労働の現状を取り上げ、職業訓練と労働市場の可能性について検討を行った。

2000年以降の研究動向としては、非正規就業の問題が挙げられる。都市零細サービス業による臨時雇用やパート労働は、上記の国有企業をリストラされた労働者の再就職先として注目され、雇用機会の創出の面が強調されている。しかし同時に零細企業や自営業での雇用の脱法性（劣悪な労働環境や賃金・社会保険料の不払い、不当解雇）も指摘されるようになり、既存の社会保障制度との不整合にも研究者の目が向いた[莫2003,157]。雇用の創出という肯定的な面から「労働の非正規化」を評価する分析の代表例としては、全国婦女連合会と国家統計局が共同でおこなった第2期全国女性社会地位サンプル調査に基づく李軍峰（2005）が挙げられる。李軍峰（2005）は中国と諸外国との比較を行い、中国の特徴として農村－都市間の戸籍制度が出

稼ぎ労働者を非正規労働に追いやること、また他国とは異なり男女の間で非正規労働に従事する比率に差はほとんどないことを明らかにした。

出稼ぎ労働者の劣悪な労働環境が研究者の関心を集めたもうひとつの要因としては、労働市場のミスマッチが存在する。とりわけ2002年から華南や華東での現場の作業員や接客員の不足（「民工荒」）が問題となった。この現象はまず私営企業や外資系企業の間で見られたが、2005年からは国有企業にも拡大した。その原因としては1人っ子政策による若年人口の減少や胡錦濤－温家宝体制の打ち出した農業減税による労働力の農村回帰が考えられる。しかし政府系機関の研究者が指摘したのは、低すぎる賃金水準と不安定な雇用であった〔国家労働和社会保障部課題組 2004〕。この報告書は対策として、政府が直接的な関与を控えて労働市場の整備をいっそう推進することを提起している。

労使関係や労働争議に関しては、市場経済の導入によってまず外資系企業での労働組合の存在意義が問題になった。労働組合は中国共産党の関連組織であるため、国有企業や集団所有制企業では経営者と労働組合が一体化していた。政府の定めた賃金表で賃金が決まり、終身雇用が保障されている状況下では、労働組合の活動は社内の娯楽提供や親睦交流に限定された。しかし労働市場が形成されるにつれて、まず改革・開放後に中国に進出した外資系企業での労働組合の意義が問われるようになり、それが国有企業や集団所有制企業をも対象とする研究に広がった。

たとえば張・陳（2005）は、経営管理の視角から法律と実例を駆使して、現状分析を行った。いっぽう莫（2004, 94）は中国の団体交渉をス

ウェーデンとアメリカのそれと比較して、使用者側の責任があいまいであることを指摘した。データについては労働組合と労働争議の基礎資料として、国家統計局人口和社会科技統計司・労働和社会保障部規画財務司が編集する『中国労働統計年鑑』と中華全国総工会研究室『中国工会統計年鑑』がある。

最後に日本での先行研究を紹介する。雇用制度の歴史と実態については、山本（2000）が代表例になろう。山本の著作は中国革命から2000年までの変遷を丁寧に調査分析した力作である。丸川（2002）は改革開放期の労働市場の形成を分析して、国有企業改革にあたっての政府の指導力を評価している。さらに改革開放初期の農村の余剰労働力を取り上げ、生産請負制によって顕在化したという既存の学説に対して、農業生産性が決定要因であることを主張した。伊藤（1998）も改革・開放のなかでの労働市場の形成過程を分析している。伊藤の研究は、労働市場の需要と供給の変化、外国直接投資の影響、職業訓練を含む人材育成、賃金決定と失業問題から人口移動までの幅広い課題を通じて実証を行っている。

出稼ぎ労働者については、大島（2001）が日系企業を中心に独自データを集積して研究を発表している。巖（2005）も同じく出稼ぎ労働を扱っているが、こちらは主として農村から都市への移動のメカニズムに着目した研究である。いっぽう佐藤（2003）は都市の貧困問題を分析する際に、労働市場の分断による階層分化とインフォーマル部門に言及し、計画経済期からの既得権益の影響を指摘した。

労使関係と労働組合の研究では、上原（2000）が国有企業の労使関係を対象にして、企業改革

によって一般労働者の地位が相対的に低下したことを指摘し、共産党が経営者の側に立つことを論じている。これに対して馬(2000)は、日系企業の抱える労働問題を扱うとともに、労働争議の調停制度の仕組みを紹介した。小嶋(2006)は労働組合の人事と財政の分析から、中国の労働組合が(1)政府の一部門としての立場を維持する消極的改革論と、(2)労働者の権益を保護するため政府から独立した組織として存続を図る抜本的改革論の間で、いかに揺れ動いているかを描き出した。また古沢(2006)は、中国に進出した日系企業と米系企業でアンケート調査を行い、日系企業の労働組合の組織率が75パーセント弱に上り、米系企業の31.1パーセントよりも高いことを示したうえで、日系企業の組合設立の契機のほとんどが地元政府からの要請であって、企業内部の従業員主導ではなかったことを指摘した。さらに労働組合のない企業よりも、組合を設置した企業の方にストライキが多くみられることから、現行の労働組合が労働争議の抑止力にはなっていないと分析した。この他、近年の労働力不足については、稲垣(2005)が先行する要因分析を総括したうえで、ブルーカラーの若年女子労働の供給がもっとも逼迫していることを明らかにした。

以上の先行研究から、中国の雇用と社会保障の関係論を論じた研究は、1990年代中頃までは国有企業改革を分析することを目的としていた、ということが分かる。さらに国有企業改革が収束するにもなって、出稼ぎ者やリストラ経験者を、新たな社会保障を必要とする不安定な高リスク集団ととらえる研究も浮上してきた。しかしこれらの研究は問題提起にとどまっており、新たな雇用関係と社会保障制度改革がどのよう

に相互に作用しているのかを論じたものはみあたらない。最新の塚本(2006)の研究でも、民間企業の雇用に言及しているものの、あくまで労使関係の枠内にとどまり、社会保障の文脈ではとらえられていない。

これに対して筆者は国有企業改革の推進ではなく、雇用が社会保障制度改革へ与える影響という点に問題意識を据えている。本稿はその試みの一環として、雇用をめぐる制度の変革を確認し、社会保障制度に生じた変化を論じた。

II 雇用・労働市場の状況

2004年の中国の就業者数は、農村と都市を合わせて7億5200万人であった。この数値は1999年には7億586万人であったことから、5年間で4614万人が増加したことになる。この数値は韓国の2005年の総人口4764万人に匹敵する規模である。このように高度経済成長を続ける中国では、雇用は急速に拡大しているが、そのいっぽうで登録失業率は1999年時点の3.1パーセントから4.2パーセントに上昇している。2004年のGDPは対前年比で9.5パーセントの伸びを示したにもかかわらず、なお失業率が上昇しているのは、新規の労働力が増大するペースが速い、という要因が挙げられる。

ここで注意が必要なのは、その内訳に変化がみられるという点である。1990年代後半に社会問題と目された国有企業のリストラにもなる「下崗」(一時帰休)は一段落している。これに代わって顕著になったのが、若年労働力の失業である。この両者の動きを具体的に2004年度の第4四半期の求職状況からみてみよう。まず、この時期の求職者は「失業者」と「一時帰休者」

と「その他」に大別できる。このうち求職者数全体に占める割合がもっとも高いのは「失業者」で、59.1パーセントと6割近くにのぼる。その内訳は(1)新卒で就業経験のない失業者(19.9パーセント)、(2)就職後に失業した者(24.2パーセント)、(3)その他(15パーセント)になっている。これに比べて、「一時帰休者」が求職者全体に占める比率は、わずか5.9パーセントである。このことから、一時帰休者よりも新卒者の失業が深刻であることが分かる。

ちなみに「失業者」と「一時帰休者」以外の求職者は、主として農村から都市に流入した出稼ぎ者で、求職者の40.9パーセントを占めている^(註1)。また拡大の速度も新卒失業者の方が早い。2004年度の第4四半期に一時帰休者が求職者全体に占める割合の変化をみると、対前年同期比で2.2ポイント下がっている。これに対し、同時期に新卒の失業者は0.7ポイント上昇していた[游 2005, 5]。

これを確認するために2004年の都市部の労働力の供給量をみると、総数2400万人のうち新規

増大分は770万人である。各種学校を新規に卒業した者は840万人であるが、そのなかから復学者50万と軍に入隊した20万人を差し引くと、770万人という数値が得られた。その他の労働力供給の内訳は以下のとおりである。就業可能な退役軍人が50万人、土地収用や親族の都市戸籍獲得などを通じて、正規に都市住民に転換した農民が140万人、一時帰休扱いの元国有企業や元集団所有制の従業員は260万人、一時帰休から失業になった者が800万人という[游 2005, 17]。

新卒若年層のうち社会の注目を浴びたのは、大学生の就職難である。かつて大卒者は少数のエリートとして確実な就職を約束されていた。しかし生活水準の向上と高等教育の拡張のなかで大学の新設と定員増大が起こった。2001年の時点では、高等教育機関(4年制大学・短大・専門学校)の新卒者は117万人であったのに対し、2005年は340万人と4年間で3倍にもふくれあがった。また2001年の高等教育機関の卒業者の就職率は70パーセントだったが、翌年には

表1 都市部の企業・機関における従業員の増加(都市別・2004年)

(単位:人)

	地区	合計	農村から採用	都市から採用	復員、転業軍人の採用	大、中専、技工学校卒業生の採用	転勤	その他	
								外省、自治区、直轄市からの転勤	
	全国	11,175,565	3,595,015	1,851,155	245,549	1,802,738	1,662,358	93,464	2,018,750
	%	100%	32.2%	16.6%	2.2%	16.1%	14.9%	0.8%	18.1%
上位5省	広東	12.3%	18.1%	15.2%	8.9%	13.9%	5.0%	13.4%	4.5%
	北京	9.1%	7.6%	9.4%	3.6%	7.3%	10.1%	35.1%	13.0%
	上海	7.0%	2.7%	7.1%	1.7%	3.3%	8.8%	14.6%	17.2%
	福建	7.0%	13.1%	5.9%	4.2%	4.3%	2.3%	4.7%	3.8%
	江蘇	7.0%	5.4%	9.0%	4.9%	9.7%	5.6%	4.9%	6.9%
下位5省	甘肅	0.8%	0.4%	0.5%	1.4%	1.7%	1.1%	0.5%	0.6%
	寧夏	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	1.1%	0.3%	0.4%
	海南	0.5%	0.3%	0.6%	0.7%	0.6%	0.4%	1.3%	0.6%
	青海	0.3%	0.3%	0.2%	0.3%	0.2%	0.3%	0.1%	0.8%
	西藏	0.1%	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%

(出所) 国家統計局人口和社会科技統計司、労働和保障部規画財務司(2005, 305)より筆者作成。

早くも64.7パーセントに下がった。卒業時に就職先が決まっていない学生は2003年度に75万人、2004年度に99万人、2005年度に120万人と着実に増えている〔游 2005, 198-199〕。

こうした供給の拡大に対して、労働力の需要は地方や産業や職種によってばらつきがある。まず地方別の雇用拡大の状況を見てみよう。表1は『中国労働統計年鑑』2005年版から作成した2004年の都市部の企業・機関が増員または採用した従業員数である。この表では、もっとも増員数が多いのは広東省で全国の12.3パーセントを占めている。以下、北京市(9.1パーセント)、上海市(7.0パーセント)、福建(7.0パーセント)、江蘇(7.0パーセント)と東部沿海部が続く。逆に下位5省をみると、もっとも少ないチベット(0.1パーセント)から、青海(0.3パーセント)、海南(0.5パーセント)寧夏(0.5パーセント)、甘肅(0.8パーセント)まで、西北部の内陸省が多い。

やはり経済グローバル化のなかで、労働需要は対外直接投資を吸収して経済成長を続ける東部沿海の三大経済圏(華南、長江、渤海湾)に集中しており、一方そのような条件に恵まれない西部は雇用吸収力に乏しいことが察知できる。表1をみればこの3経済圏だけで新規増員の57パーセントを占めていることから、労働力需要の極がいかに集中しているかが分かる。

ただし『労働統計年鑑』の増員数には、都市部の私営企業と自営業のデータが含まれていない。そこで地方別・産業別の求人倍率から、上記の分析の再確認を行った。具体的には労働保障部所轄の中国労働力市場情報ネットモニターセンター(「中国労働力市場信息网監測中心」)が全国100都市の公共職業紹介サービス機構から

得たデータを利用した。まず表2から15の大都市別の求人状況を確認すると、求人倍率が高いのは北京、深圳、寧波、福州、武漢であり、1を超えている。逆に求人倍率が低い都市は、南寧、鄭州、西安、重慶などで内陸の省市が多い。

次に同じ表から求人倍率の高い職種と低い職種を見ると、地方によってやはりばらつきが観察できる。北京ではサービス産業の現場での労働力が不足し、製造業の生産職が余剰気味なのに対し、深圳や福州や寧波では製造業の単純労働力の求人倍率が高く、秘書や事務員などサービス産業の単純労働力で低くなっている。この要因としては、深圳や福州や寧波が労働集約型製造業の輸出加工基地であるのに対して、北京は製造業のシェアが小さいことが挙げられよう。深圳の第1次産業と第2次産業の求人シェアを見ると、第2次産業が5割以上を占めているが、対照的に北京では第2次産業の求人シェアは15パーセント弱で、ほぼ85パーセントがサービス産業による。

しかしながら表2の全体を通じてみると、工場や飲食店などの現場で働く若者の需要が高く、オフィスでの単純な事務作業は供給過剰であることが共通項として浮かび上がる。このことは表3で製造業と卸売・小売、ホテル・飲食業での求人数の多さと、金融やITでの少なさからも確認できる。

さらに表4で職種別の求人数と求人倍率を検討すると、ともに1倍を越えて大きいのが商業・サービス員と生産運輸設備の操作工であり、もっとも低いのが事務員および管理職である。ここからも商業現場のサービス員と工場などの生産職が不足し、事務系ホワイト・カラーが供給過剰であることがうかがえる。

表2 都市別求人状況 (2006年第3四半期)

都市	求人倍率	第二次産業	第三次産業	求人数>求職者数の		求人数>求職者数の	
		%	%	上位3職種	求人倍率	下位3職種	求人倍率
北京	1.70	14.7	85.0	セールスマン 飲食店の接客係 営業員	7 5 2	電子設備組立調整係 陸運機械設備の操作員 オフィス事務員	0.011 0.50 0.50
上海	0.97	14.7	85.2	機械の常温加工工 裁断縫製工 飲食店の接客係	44 8 3	社会仲介サービス係 美容師 営業員	0.10 0.06 0.20
重慶	0.74	25.8	73.7	機械の常温加工工 ガードマン その他建材生産加工	2 2 51	営業員 陸運機械設備の操作員 会計係	0.25 0.25 0.33
天津	0.75	34.3	65.7	機械設備修理工 機械の常温加工工 海洋工事技術者	6 3 5	陸運機械設備の操作員 秘書・タイピスト コンピュータほか技術者	0.10 0.33 1.00
長春	0.75	28.2	69.7	セールスマン 飲食店の接客係 保育・家事サービス	3 2 3	単純肉体労働 会計係 装飾塗装工	0.50 0.50 0.50
武漢	1.05	25.6	73.4	飲食店の接客係 保険業員 セールスマン	2 4 2	陸運機械設備の操作員 秘書・タイピスト 営業員	0.25 0.33 0.50
寧波	1.17	45.7	54.2	機械の常温加工工 裁断縫製工 セールスマン	2 12 2	会計係 オフィス事務員 運転手	0.33 0.50 0.50
青島	0.95	38.1	61.6	営業員 単純肉体労働者 裁断縫製工	3 1 2	陸運機械設備の操作員 会計係 その他オフィス事務員	0.50 0.50 0.50
鄭州	0.59	7.8	92.1	単純肉体労働者 保険業員 商品監督・市場管理係	2 2 3	セールスマン コンピュータほか技術者 会計係	0.33 0.33 0.25
福州	1.13	63.5	35.9	帽子靴製造 単純肉体労働者 裁断縫製工	2 1 2	営業員 ガードマン 陸運機械設備の操作員	1.00 0.33 1.00
瀋陽	0.77	32.6	63.0	機械の常温加工工 陸運機械設備の操作員 裁断縫製工	3 3 2	不動産管理員 工事設備設置員 貯蔵運輸員	0.33 0.33 0.25
南京	0.94	8.9	90.6	セールスマン 飲食店の接客係 機械の常温加工工	2 3 2	会計係 秘書・タイピスト オフィス事務員	0.50 0.20 0.50
深圳	1.56	55.3	43.7	電子機器・部品製造 単純肉体労働者 保険業員	4 4 3	秘書・タイピスト コンピュータほか技術者 企業管理職	0.50 0.20 0.33
南寧	0.49	33.4	66.4	セールスマン ガードマン 秘書・タイピスト	6 3 3	陸運機械設備の操作員 会計係 飲食店の接客係	0.33 0.20 0.20
西安	0.69	19.0	78.9	セールスマン コンピュータほか技術 建築工事技術者	2 3 1	単純肉体労働 ガードマン オフィス事務員	0.20 0.33 0.33

(出所) 中国労働力市場情報網監測中心 (2006)。

(注) 瀋陽, 南京, 深圳, 南寧, 西安は, 第2四半期のデータ。

表3 産業別求人数 (2006年第3四半期)

	業種	求人数 (人)	比率 (%)	昨年同期比
				(ポイント差)
1	製造業	974,890	24.1	-0.6
2	卸売・小売業	677,799	16.8	-2.3
3	ホテル・飲食業	465,577	11.5	-0.3
4	住民サービス業	446,380	11.0	2.1
5	リース・商業サービス	339,596	8.4	0.3
6	建築業	208,252	5.2	0.1
7	情報ITサービス	127,125	3.1	0.3
8	不動産業	125,687	3.1	0.7
9	交通・運輸・倉庫・郵便	111,834	2.8	-0.8
10	農林水産業	90,199	2.2	-0.3
11	金融業	86,190	2.1	-
12	電力・ガス・水	74,194	1.8	0.1
13	文化・体育・娯楽	63,178	1.6	0.2
14	科学研究・技術サービス・地質探査	50,777	1.3	0.2
15	水利・環境・公共施設管理業	46,873	1.2	0.2
16	鉱業	45,455	1.1	0.5
17	衛生・社会保障	40,175	1.0	0.2
18	教育	39,671	1.0	0.5
19	公共管理・社会組織	22,538	0.6	0.1
20	国際機関	3,714	0.1	-1.0
	合計	4,040,104	100.0	

(出所) 中国労働力市場情報網監視中心 (2006)。

表4 職種別求人数と求人倍率(2006年第3四半期)

職種	求人数(人)	シェア(%)	求人倍率
管理職	111,926	2.8	0.73
専門技術職	514,131	12.7	0.90
事務員	433,724	10.7	0.72
商業・サービス員	1,558,939	38.6	1.06
農林水産業の生産職	83,840	2.1	1.29
生産運輸設備の操作工	1,128,417	27.9	1.01
その他	209,127	5.2	0.92
合計	4,040,104	100.0	

(出所) 中国労働力市場情報網監視中心 (2006)。

表5 企業形態別の求人数

	求人数(人)	シェア(%)
1. 企業	3,893,439	96.4
地場企業	3,012,131	74.6
国有	146,434	3.6
集団所有	132,656	3.3
株式合作	185,313	4.6
連営	95,919	2.4
有限責任	795,539	19.7
株式有限	480,487	11.9
私営	1,010,208	25.0
その他	165,575	4.1
香港・マカオ・台湾系	214,333	5.3
外資系	305,871	7.6
自営業	361,104	8.9
2. 事業	23,606	0.6
3. 機関	8,071	0.2
4. その他	114,988	2.8
合計	4,040,104	100.0

(出所) 中国労働力市場情報網監視中心 (2006)。

ここでも指摘しておかなければならないのは、対外直接投資の受け皿である東部の三大経済圏に雇用が集中しているが、雇用吸収力が高いのは外資系企業よりも私営企業という点である。表5に示したとおり、私営企業と自営業は2006年第3四半期の求人数の3分の1を占めている。

雇用吸収の重要な主体として、かつての国有企業や集団所有制企業に代わり、これらの新しい形態の企業が台頭したことが分かる。問題はこれら私有制の企業では、非正規労働が拡大し

ていることである。このことは後述する中国の労働市場の柔軟化傾向につながっている。

Ⅲ 労働組合・企業家団体の状況

1. 労働組合

社会主義革命後の中国で最初の労働組合法(工会法)が成立したのは1950年であった。1949年の社会主義革命により、中国の労働組合は共産党と政府に準ずる機関となり、全国中華総工

会（以下、総工会）のもとで一元的な管理が行われた。企業の労働保険（当時の社会保険）は、総工会が積立に責任を負った。しかし文化大革命（以下、文革）が起きると、1967年1月に中国共産党は総工会の資金を凍結し、下部の組合組織に対する指導機関としての活動を停止させた。この結果、それまでの労働保険の積立は消滅し、社会保険は個別企業が管理することになった。総工会が活動を正式に再開するのは、文革終結後の1978年4月であった[伊藤 1998, 160-161]。

以上のような背景から、労働組合の組織率が高まったのは、計画経済期よりも改革・開放期以降であった。1979年には労働組合数は32万9000単組、組合員は5147万人だったものが、1992年には61万7000単組と組合員1億322万人に増大した。しかし1990年代後半から(1)国有企業の人員整理が本格化したこと、(2)組織率の低い外資系企業や私営企業が増大したこと、(3)若年の加入率が下がったことから、単組の数も組合員数も減少し、1999年には単組数が51万、組合員数は8600万人に落ち込んだ。

この状況に対し総工会は地方組織を動員して、外資系企業や私営企業などの民間セクターでの組合活動の強化に乗り出してきた[労働政策研究・研修機構 2003]。しかし未加入の企業はいまだに少なくない。張・陳(2005, 176)によれば、2004年の浙江省の統計では労働組合を組織すべき地場の私営企業のうち、未組織の企業は60パーセントに近いという。また1999年の時点では、広東省の2万9118社の私営企業（従業員数で25万5700人）のうちで、労働組合を有しているのはわずか259社で0.89パーセントにすぎなかった。内モンゴル自治区では、1998年の第

1四半期の内モンゴルでの私営企業のうち、労働組合が組織されている企業は715社、企業ベースの組織率は5.2パーセントであった。従業員ベースの組織率は不明であるが、加入率は低く「組合はあっても組合員がいない」(「有会無員」)という現象もあるという。

外資系企業の組織率については、総工会が2005年時点の外資系全体の組合組織率を約33パーセントと発表しているが、日系企業102社と米系企業100社から回答を得た古沢(2006)のアンケート調査によれば、日系企業の組合組織率は75パーセント弱、米系は31.1パーセントと大きな差がある。さらに日系企業の間でも、東北・華北の組織率が高い(89.3パーセント)のに対し、華中・華東は57.4パーセント、華南は61.9パーセントと、地域によって違いがみられる[古沢 2006, 14]。

最後に改革開放期の労働組合に課せられた新たな役割として、三者協議が挙げられる。工会法第34条によれば、政府の労働行政部門は同レベルの労働組合と企業の代表と三者協議を行い、ともに労働関係の重大問題を解決することが定められている。

この中国の三者協議制度はILO条約を借用したもので、2001年8月に労働社会保障部（中央政府）と中華全国総工会（中央労働組合）と中国企業連合会（または中国企業家協会）の三者により成立した。張・陳(2005, 130-148)によれば、中央レベルでの三者協議は、原則として4カ月に1回招集される。この時の開催場所はもち回りか、あるいは別の場所となる。地方レベルの三者協議は、中央の方式に準拠することになっているが、各地方の実情に合わせて多少の差がある。ただし工会（労働組合）に関して

は、雇用主が加入する権利をもっており、厳密には被雇用者だけの団体ではない。このため労働者側の代表機関としての資格が疑問視される、という問題がある。

2. 企業家団体

上記の三者協議から分かるように、中国の労働関係において企業家団体と位置づけられるのは、中国企業連合会と中国企業家協会である。中国企業連合会は、1979年に中国企業管理協会として設立され、1999年に現在の名称に変更された。設立当初には国有企業を中心としており、現在も独立した企業家による自立的な組織というより、政府関連機関の色彩が濃い。たとえば2006年2月現在、中国企業連合会も中国企業家協会も、中国共産党の重要幹部である陳錦華が会長の座を占めている。陳錦華は1993年から98年まで国家計画委員会の主任（トップ）をつとめ、1999年から2003年まで全国政治協商会議副主席の任にあたるなど、国家幹部として主要なポストを歴任した人物である。

もちろん労働組合も中国共産党の統制下にあるが、中国革命以来の歴史をもつ労働組合に比べて、改革開放にともなって誕生した企業家団体は県・郷鎮・街道レベルでの浸透が遅れている。このため末端では国家資産委員会や経済貿易委員会、商工連合会、自営業協会・私営企業協会などが三者協議の際の使用者代表となるケースが存在する。また福建省や上海市では、企業連合会と企業家協会の指導のもとで、各種の企業家団体が別途に三者協議用の組織を結成している、と張・陳は報告している [張・陳 2005, 144-145]。

IV 労働法・雇用制度の変化の傾向

1. 労働法の整備

中国の労働法規は、1979年以降に市場経済を導入したことで大きく変化した。計画経済の時代には、都市労働者は国有企業や集団所有制企業で終身雇用を保障されていた。しかし農村企業（郷鎮企業）や外資系企業では、農民を契約ベースで期限付き雇用する事例が多くみられた。こうした企業は、もともと低廉な労働力であった農民を、さらに柔軟に市場に合わせて活用することで、人件費を大幅に圧縮することができた。高コスト体質の国有企業はこれらの企業との競争に破れて、ますます赤字が累積した。

国務院は以上の変化に対応すべく1986年に規定を公布して、以後の国有企業の新規採用はすべて終身雇用ではなく契約ベースで行うことを定めた。またいったん国有企業に雇用されても失業する可能性が出てきたため、従業員の基本給の1パーセントが失業保険料として徴収された。山本（2000, 331）によれば、これらの規定は「国有企業が労働契約制度を実施するにあたっての暫定規定」と「各種の理由により解雇される労働者の待業保険制度」、「労働者採用における公開募集」および「規律違反労働者の除籍処分」で、新労働4法と呼ばれた。

以上の方策は「新人新弁法、旧人旧弁法」（新人は新しい方法で、旧人は古い方法で）という当時のスローガンからも分かるように、すでに終身雇用を約束された者の既得権益を保護するものであった。しかも契約労働者の待遇は終身雇用者に準じており、雇用契約は自動的に更新されたので、実態としての差は小さかった。この

状況が急転するのは、国有企業改革が本格化した1992年以降である。

1994年7月5日に採択された「中華人民共和国労働法」は、終身雇用に終止符を打ち、すべての労働者を契約制に切り替えることを義務づけた。この法律は1995年1月から施行され、赤字国有企業の人員整理に道を開いた。これ以降、労働法に関連する法規の公布と修正が続くことになる。労働者保護に関わる主要なものとしては「従業員勤務時間に関する国务院の規定」

(1994年)、「未成年労働者特殊保護規定」(1994年)が挙げられる。また新しい労働法は労働市場の育成を通じて労働力の流動化を招いたことから、「職業紹介サービス規定(試行)」(1998年)も整備された。さらに、それまで転職の障壁となってきた職場が提供する福利厚生や養老制度や医療サービスが、企業経営から切り離されて独立した社会保険基金や医療機関へと生まれ変わった。これにより労働力の流動性がさらに高まったが、法律面からも新たな社会制度に対応する必要が生じ、「社会保険料の徴収に関する暫定条例」(1999年)、「失業保険条例」(1999年)、「労災保険条例」(2003年)が次々に成立した。

賃金に関しては、労働法成立以前の1993年に労働部が「企業最低賃金規定」(1993年)を公布していた。しかし労働力不足の影響もあり、2004年1月20日には新たな「最低賃金規定」(労働社会保障部令第21号)が公布(施行は同年3月1日)された。新しい規定は雇用の柔軟化と非正規化に対応する目的をもち、社会保険改革とも深く関わっていた。たとえば新規定は1時間単位の最低賃金基準を公示したている。従来は月単位の最低賃金しか定められていなかったが、2004年の規定は月単位とは別に1時間単

位を設けたことで、時給契約のパート労働者の最低賃金を保障することが可能になった。また時間単位で最低賃金を計算する場合は、まず月単位の最低賃金を1時間あたりに換算し、その後使用者が納付すべき基礎養老保険と基礎医療保険を加算することが定められた。

さらに最低賃金の対象となる時間についての制限が強化された。残業時間や高温や坑道での作業など安全性に応じた特別手当は最低賃金の計算対象に含まれないことが明記された。第6条には「1時間当たりの最低賃金を確定、調整するにあたっては(中略)非全日制労働者が、仕事の安定性や労働条件、労働強度、福祉厚生などの面で、全日制従業員との間に差があることに配慮する」という文言が示されている。その一方で、1993年規定では「法定時間内」とされていた最低賃金の計算対象時間が、2004年規定では「法定時間または労働契約で定めた時間」になり、労働契約の重要性が高まった[国家労働和社会保障部 2004; 周 2004]。

調整の頻度についても、2004年規定は少なくとも2年に1度の見直しを義務づけている。その主体は第7条により、各地方政府(省・自治区・直轄市レベル)が行うことになっており、中央政府はその報告を受ける。したがって地方によって差が生じる。ここで全日制従業員の最低賃金水準がほぼ同じ北京、上海、深圳の沿海3大都市をみると、全日制に比べて非全日制にばらつきがあることが分かる(表6)。北京の非全日制労働者の最低賃金には社会保険料が加算されているが、それでも月給でまったく同じ水準の深圳特区外の2倍以上である。上海は社会保険料を含まない状態で、深圳特区内の非全日制労働者の1.5倍になっている。

表6 沿海大都市の最低賃金

		(単位：人民元)			
		北 京	上 海	深 圳	
全日制 従業員	時給	3.47	4.13	4.13	3.47
	月給	580.00	690.00	690.00	580.00
非全日制労働者	時給	7.30	6.00	3.97	3.33

(出所) 李淑国 (2005)。

(注) 北京の非全日制労働者の最低賃金は社会保険料(養老、医療、失業)を含む。上海と深圳の全日制従業員の時給は、月給から北京に準じて21日×8時間で算出。なお北京の非全日制労働者は、休日については時給が16.50元である。

労働者の保護に関しては、2004年12月1日から「労働保障監察条例」が施行された。労働者の権利の保護に関しては、すでに1994年の労働法にもとづいた「労働保障観察制度」が施行されており、労働監察員が社会保険料の未納や賃金の未払いについて企業の監視を行ってきた。国家統計局人口和社会科技統計司・労働和社会保障部規画財務司(2004, 524)によれば、2003年に全国の労働保護監察機構が処理した案件は26万3567件に上った。うち社会保険監察対象となった企業は110万7000社で従業員は7987万4000人に上った。しかし賃金の未払いや長時間労働とそれに端を発する暴力事件が頻発し、大きな社会問題となっていた。表7に示した労働保障監察機構の監察の理由からも、賃金と契約違反が最も深刻であったことが分かる。

すでに2004年11月4日に労働社会保障部は「建設産業における季節労働者給与支払管理暫定規定」を発表し、賃金の未払いや手配師による中間搾取を禁止する通達を行っていた。労働保障監察条例は、規定が具体的に依拠できる法的根拠を提供したのである。

その主要内容は、(1)労使双方に法規または規則違反を行政に通報する権利を与え(第9条)、(2)監察の対象となる事項(事業主の内部労働保障規則の制定、契約の締結と内容、労働時間、最低賃金を含む給与支払の状況、社会保険の加入と保険料の納付ほか)を明らかにし(第11条)、(3)労働保障監察のための立ち入り検査を行い、必要な資料提供を受ける権利を行政部門に認めた(第15条)。また(4)監査の立案から60日以内で調査を完成させることが義務づけられた(第17条)。

第4章(第23条から第26条)は、違反行為への罰金(労働者1人あたり1000元以上5000元以下)の対象となる事項を列挙している。特に重要なのは労働契約の締結を義務づけた第24条と、賃金の不当な未払いや中間搾取また最低賃金を下回った場合に関して、未払い賃金の50パーセント以上2倍以下の賠償金を請求する第26条である。社会保険料については使用者が支払いを軽減するために、計算根拠となる従業員数や賃金

表7 労働保障監察の実施状況(2004年)

監察の理由	案件数	比率(%)
養老保険の徴収	41,490	15.7
失業保険の徴収	15,492	5.9
医療保険の徴収	5,136	1.9
職業仲介	6,305	2.4
女性の労働保護	2,114	0.8
労働契約の締結/破棄	64,264	24.4
保証金の徴収	23,617	9.0
賃金のピンハネ/未配・遅配	89,348	33.9
最低賃金の支払	7,463	2.8
労働時間/休暇・休息	11,987	4.5
職業資格/訓練	10,893	4.1
その他	13,621	5.2
総数	263,567	

(出所) 国家統計局人口和社会科技統計司, 労働和社会保障部規画財務司(2004, 523)。

(注) 重複案件のため、総数は合計値と一致しない。

総額を過少申告した場合には、隠蔽した賃金額の2倍以上3倍以下の罰金を課すことが、第27条に定められた。さらに第29条は労働組合を組織する権利を保障した。すなわち労働組合での活動を理由に、使用者が従業員の配置転換を行ったり労働契約を解除したりすることを禁じた。

2. 労働組合法・集団契約規定・団体交渉権

前述したように、中国初の労働組合法（工会法）が成立したのは1950年であったが、改革開放で外資系企業や私営企業が台頭し、労働組合の規模と活動が拡大するにつれて、新たな状況にも対応できる条項が必要になった。2001年の工会法の改訂は、こうした要求に応えたものであった。もっとも重要なのは、この改訂によって労働組合に団体交渉権と労働協約締結権を付与することが確認されたことである。たとえば第11条は、上部労働組織が企業の内部に入って組合活動を行う権利を保障し、逆にこれを妨げる行為を違法とした。これにより外資と私営企業での労働組合の組織化が法的裏付けを得たのである。

次に労働組合と関連する法規としては、「集団契約規定」がある。1994年に公布されたが、2004年5月1日に女性と未成年に対する保護を盛り込んだ新しい「集団契約規定」が施行された。集団契約自体は労働法と工会法で定められており、被雇用者と雇用者は労働報酬、労働時間、休暇や休憩、労働にかかわる安全性、保険、福利厚生などの事項について、集団契約を締結することができる。その具体的な内容や手続き、代表者の保護に関する細則集団契約規定である。

VI 雇用変化に対応した社会保障改革

雇用の変化に大きく影響を受けている社会保障制度としては、年金改革と医療改革が挙げられる。これら一見すると雇用とは無関係に思えるが、労働市場での供給過剰への対応がこれらの改革の根底にあった。まさに雇用が社会保障改革を促した例といえる。また出稼ぎ農民の都市部での雇用が増大するにつれて、専用の社会保障を整備する都市も現れた。

1. 雇用と年金改革

すなわち年金については中高年には早期退職を認めて年金を失業対策の決め手としたのであるが、この時に市場親和的な個人積立方式の確定拠出型を提起したのが国家体制改革委員会であった。彼らは世界銀行の提言を受けて、自己責任を基本とする個人口座を中心に据えていた。これに対して労働部（現：労働社会保障部）が主導して設計したのが、社会的共通基金に重点を置く確定給付方式である。個人口座も併設するものの、国家体制改革委員会の構想よりも、年金を通じた再分配機能が高くなっている。

現在、国有企業改革は収束しつつあるが、今度は家族扶養の問題が労働供給に影響を与えるようになった。1979年から始まった1人っ子政策の影響で、少子高齢化のスピードは日本並みに加速している。65歳人口比が7パーセントから14パーセントに達するのに要する年数は、日本が1970～94年の24年間であったのに対して、中国は推計で2001～24年の23年間と予測されている。また合計特殊出生率は、1991年に人口置換水準の2.1を下回った。ただし農村と都市では数値に大きな開きがある。2000年の都市部は

1.35であるのに対して、農村部では2.06に上っている。現在、もっとも高齢化の進んでいる上海では、2000年の時点で高齢化率はすでに11.5パーセントに達しており、男女の平均寿命は78.14歳で先進国なみである。2000年人口センサスによれば、平均寿命は男性69.63歳、女性73.33歳で性差は3.70と小さい。これは、5歳未満の女児の死亡率が男児よりも高いためである（中絶と、医者につれていく優先順位が関係している）〔若林 2005, 4-8〕。

このような急激な少子高齢化は、従来の共稼ぎ家族による高齢者の扶養を難しくしている。都市部では単身の高齢者世帯と高齢者夫婦のみの世帯がめずらしくない。馬（2006, 48）によれば、2005年末の上海での調査で、「高齢者の1人暮らし」もしくは「高齢者の夫婦のみ」の世帯が、高齢者のいる世帯の44.9パーセントに達している。また家族の構成員の数も1982年には一世帯あたり3.6人であったのが、2005年には2.66人にまで縮小している（注2）。

学歴の低い中高年女性は労働市場での競争力が弱いため、結果として家族のケア労働に回るといった現象がみられるようになっている。また中国全体でみると、年金の給付をうけている人

口も決して多くない。2004年末の60歳以上の高齢者は1億4300万人〔国家人口和計画生育委員会 2006〕であるのに対し、養老年金の受給者は4103万人にすぎない〔国家労働和社会保障部 2005〕。

2. 雇用と医療制度改革

また医療制度改革については、近年その正否が公然と議論されるようになった。これは正規労働者が公的保険と商業保険で二重の保障を受けるのに対して、増大する非正規労働者（農村からの出稼ぎとリストラ労働者が多い）がいかなる医療保険からも排除され、インフォーマル化することが背景になっていた。

2004年末に発表された「第3次国家衛生服務調査主要結果」によれば、医療保険の加入率は、商業保険を含めても人口の30.2パーセントにすぎなかった。都市部でも44.8パーセントと半数を下回ったが、深刻なのは加入率20.9パーセントの農村である。ただし調査会社の「零点」が2004年12月に完了した3856名対象の調査では、医療保険の未加入比率は2003年から2004年にかけて都市部で3.4ポイント、農村でも9ポイント下降しており、改善の傾向がみられる。しかし同時に、加入者であっても保障の範囲が狭く、軽い疾病では保険が適用されない場合があることにも留意する必要がある。

2005年7月28日、国務院発展研究センター社会発展研究部の副部長である葛延風は世界保健機関（WHO）との共同研究の成果「中国の医療体制改革に対する評価と提案」を『中国青年報』で紹介し、経済成長を目的とした市場化の発想と方法が医療サービスの公平性と投入効率の低下を招いたと述べて、大きな衝撃を与えた。この研究チームは現行の医療保険の限界を指摘し、民間主体の医療の商業化も非営利のNPO

表8 上海の戸籍人口の60歳以上の世帯類型
(2005年末)

(単位：%)	
(1) 1人暮らし	8.9
(2) 高齢者夫婦のみ	36.0
(1) + (2)	44.9
(3) 子供／孫と同居	53.1
(4) その他親族／家政婦と同居	2.0
(3) + (4)	55.1

(出所) 馬 (2006, 43)。

も中国の現実から乖離しており、医療・衛生の向上のためには国の関与を高めるべきと主張している [国務院発展研究中心課題組 2005]。

3. 農民専用の社会保険の設置

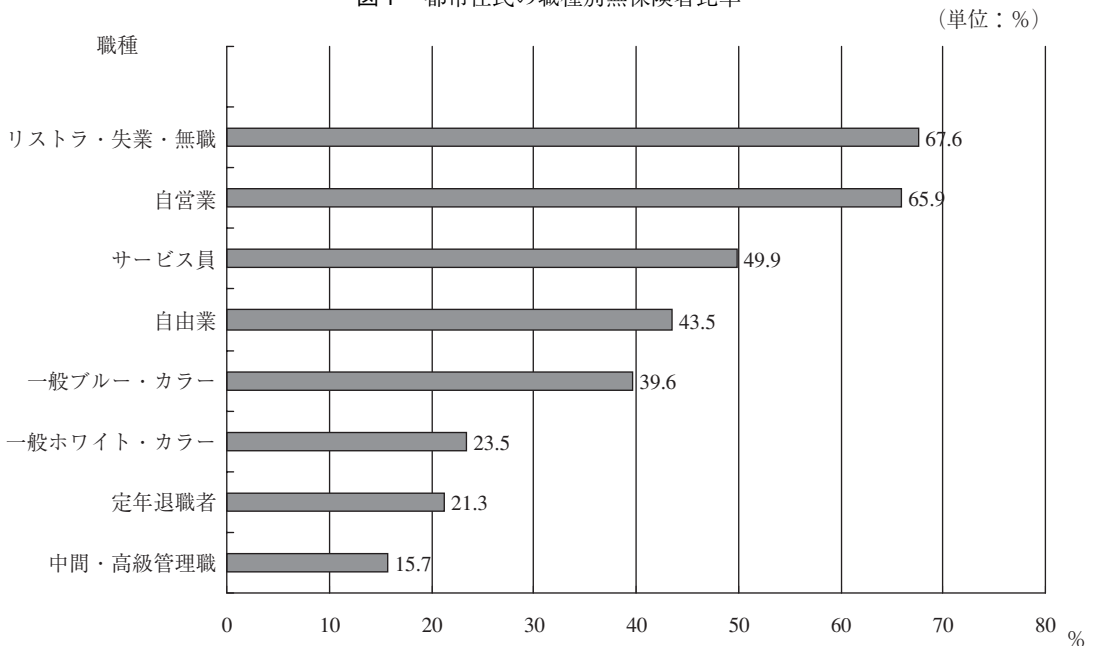
出稼ぎ農民は、土地を中心とする農村の社会保障体系のもとに置かれているため、都市の社会保険制度の対象外である。しかし農村からの出稼ぎ者の多い大都市部では、出稼ぎ者の定着が進み「出稼ぎから移民へ」という傾向が強まっている。また大都市周辺での農村の都市化の進展により、開発のために土地を収用された農民については、都市の社会保険体系に包摂する必要が出てきた。こうした事情から、都市—農村間の二重構造を解消し「一元化」をはかる動きが上海や北京でみられるようになった。

ところが一元化を試みた場合、まず土地なし農民に都市住民並みの保険料が支払えるか、と

いう問題に直面する。公共事業による土地収用で農地を失った農民は、すでに制度的には都市戸籍への転換と同時に都市の社会保険への加入が認められているが、現実問題として保険料が高過ぎて支払えない者が出ている。そこで上海市では、都市と農村の中間的な社会保険である「郷鎮保険」を新たに設けて、そこに別途加入させるという方法を編み出した。以下、上海の事例を紹介する。

養老保険でみると、通常の都市住民であれば、保険料の負担は賃金総額の22パーセントを雇用主が、8パーセントを被雇用者が負担することになるが、郷鎮保険の場合は雇用主17パーセントのみで被雇用者の負担はない。医療保険をみても、都市住民の場合は雇用主が12パーセントで被雇用者が2パーセントであるのに対し、郷鎮保険では雇用主が5パーセントで、これも個

図1 都市住民の職種別無保険者比率



(出所) 零点 (2006) より筆者作成。

人負担はない。全体では、都市住民の社会保険料の負担が雇用主44パーセント、被雇用者18パーセントに対して、郷鎮保険加入の場合は雇用主32パーセント、被雇用者7パーセントである。ちなみに農民が加入する農村社会保険であれば、農民個人が保険料を負担するだけですむので、雇用主の負担はない。

ただし郷鎮保険は雇用主の負担が相対的に大きくなるため、雇用主が加入させるのをしぶるといふ現象が現れている。またすでに農業に従事する中高年は農村保険にとどまり、労働市場で競争力のある若年農民は企業に雇用されて新しい保険に入ることになるので、農村保険は保険料を納める若い世代が少なくなり、保険を受給する中高年の比重が重くならざるをえない。このまま中間的な郷鎮保険を維持すれば、都市化が進めば進むほど農村保険の収支は悪化すると予想される。

次に出稼ぎ労働者であるが、上海市は出稼ぎ者に対しては、出稼ぎ者専用の総合保険を新たに2002年に設置した。その保険料は上海市の前年平均賃金の60パーセントに12.5パーセントを乗じて算出する。2005年を例にとると、総合保険に加入した出稼ぎ者が納めなければならない保険料は152.5元であった。これに対する給付は、労働災害と入院と養老に対して保険金が支給される。また入院以外の疾病に対しては、月あたりの上限20元で薬代が給付される。上海の総合保険の加入者は2004年末で、205.9万人に達した。もっとも養老保険の部分は給付レベルが非常に低く、これだけで生計を維持するのは不可能に近い。

Ⅶ おわりに

社会主義国である中国では、労働と社会保障に関する制度は労使の対立を想定せずに設計されていた。改革・開放以降の市場経済の導入は、こうした前提を根底から覆すものであった。さらに「世界の工場」としての高度経済成長は、企業家という新しいアクターを生み出した。また雇用形態の多様化により、労働者間の待遇の格差が賃金面だけでなく社会保障面でも拡大した。このため低所得層では社会的排除の可能性がみられる。こうした雇用形態の多元化に合った社会保障制度の構築が急がれる。

2003年に成立した胡錦濤政権は「和諧社会」（調和のある社会）をスローガンとして打ち出して、格差拡大による社会的不安への警戒を示していることから、非正規就業でのインフォーマル性やこれに対応する社会保障制度は、社会的弱者の権利と救済の一環として重要な課題となるはずである。本稿でも見たように、雇用と社会保障制度とのミスマッチは、出稼ぎ労働者が社会保険体系から排除されていることに如実に表れている。さらに私営企業や自営業の台頭による非正規就業の増大は、こうした無保険者を都市戸籍者の間にも拡大する傾向をもたらしている。この問題を解決するためには、最終的に都市と農村の社会保障体系を一元化する必要がある。かつて都市と農村を分断していた戸籍制度は、大都市を中心とする三大経済圏が低廉な単純労働力を吸収するにしたがって、労働力移動を制限する力を失いつつある。ところが社会保障の領域では、戸籍制度による農民・都市住民が制度的に分断されている。このため労働

市場の実態と整合性をもつ社会保障制度を構築する必要が生じているのである。とはいえ一元化を実現するためには、土地制度の改革や都市住民の既得権益の調整が必要となるので、このことは長期的な課題になろう。その間の安定的な移行を図るには、現在のような自己責任型の社会保険を中心とするのではなく、最低生活を支える福祉の充実が効果的と思われる。この福祉の効果については、将来的な課題としてさらに検討を重ねたい。

(注1) 「その他」は主として農村から都市に流入した出稼ぎ者で、求職者の40.9パーセントを占めている [游 2005, 5]。

(注2) このデータは、2005年末に上海老齡科学研究所が実施した「上海市老年人口現状及意識調査」(サンプル数2075名, 60歳以上が対象)による。

文献リスト

<日本語文献>

- 伊藤正一 1998.『現代中国の労働市場』有斐閣。
 上原一慶 2000.『国有企業改革と労働者』中兼和津次編『経済——構造変動と市場化——』現代中国の構造変動2 東京大学出版会 227-255。
 大島一二 2001.『中国進出日系企業の出稼ぎ労働者——実態調査にみるその意識と行動——』芦書房。
 巖善平 2005.『中国の人口移動と民工——マクロ・ミクロ・データに基づく計量分析——』勁草書房。
 小嶋華津子 2006.「中国の市場経済化と『工会』改革をめぐる議論」『アジア経済』52(1) 1-18。
 佐藤宏 2003.『所得格差と貧困』現代中国シリーズ7 名古屋大学出版会。
 末廣昭編 2006.『東アジアの福祉システムの行方——企業内福祉と国家の社会保障制度(論点の整理とデータ集)——』東京大学社会科学研究所。
 塚本隆敏 2006.『中国の国有企業改革と労働・医療保障』大月書店。

- 古沢昌之 2006.「中国の工会：在中国・日系企業における労使関係の現状と課題——『工会』を巡る状況の考察——」『国際経済労働研究』61(9)(9月) 7-25。
 馬成三 2000.『中国進出企業の労働問題——日米欧企業の比較による検証——』日本貿易振興会。
 馬利中 2006.「上海市における人口高齢化と高齢弱者への対応策」上海日本研究交流協会, 上海交通大学『東京・上海のくまちづくり——暮らしやすい大都市の設計——』東京上海シンポジウム報告書, 2006年10月31日開催 霞山会 41-46。
 丸川知雄 2002.『労働市場の地殻変動』現代中国経済シリーズ3 名古屋大学出版会。
 山本恒人 2000.『現代中国の労働経済(1949~2000)——「合理的低賃金制度」から現代労働市場へ——』創土社。
 若林敬子 2005.「中国の人口高齢化問題」『海外事情』(9)(9月) 2-15。

(インターネット)

- 稲垣博史 2005.「華南を中心とする中国の労働力不足問題——事態はいっそう深刻化するか——」『みずほ総研 論集』(3) 1-57. (<http://www.mizuho-ri.co.jp/research/economics/pdf/argument/mron0503-2.pdf> 2006年1月16日アクセス)。
 労働政策研究・研修機構 2003.「全国総工会, 組織率が大幅回復」3月 (http://www.jil.go.jp/kaigaitopic/2003_03/chinaP01.html 2006年1月30日アクセス)。
 —— 2004.「中国『労働法』公布から10年間の成果と課題」(10月) (http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2004_10/china_01.htm 2006年1月30日アクセス)。

<中国語文献>

- 李軍峰 2005.『中国非正規就業研究』鄭州 河南人民出版社。
 莫榮編 2003.『就業藍皮書：2002年：中国就業報告——経済体制改革和結構調整中的就業問題——』北京 中国労働社会保障出版社。
 —— 2004.『就業藍皮書：2003-2004年：中国就業報告——中国積極就業政策的実践——』北京 中国労働社会保障出版社。

楊宜勇・辛小柏 1999. 「下崗職工基本生活保障和再就業の調査」汝信・陸学芸・单天倫編『1999中国社会形勢分析与予測』北京 中国社会科学出版社.

游鈞編 2005. 『就業藍皮書：2003-2004年：中国就業報告——統籌城鄉就業——』北京 中国労働社会保障出版社.

張彦寧・陳蘭通編 2005. 『中国企業労働関係状況報告(2005)』北京 企業管理出版社.

中華全国総工会研究室編 2002. 『中国工会統計年鑑2001』北京 中国統計出版社.

(中国政府機関資料)

国家統計局人口和社会科技統計司, 労働和社会保障部規画財務司編 2004. 『中国労働統計年鑑』北京 中国統計出版社.

—— 2005. 『中国労働統計年鑑』北京中国統計出版社.

(インターネット)

国家労働和社会保障部 2004a. 「集团合同規定」(中華人民共和国労働和社会保障部令第22号) 1月20日公布 (<http://www.molss.gov.cn/news/2004/0205b.htm> 2006年1月31日アクセス).

—— 2004b. 「最低工資規定」(中華人民共和国労働和社会保障部令第21号) 1月20日公布 (<http://www.molss.gov.cn/news/2004/0205b.htm> 2006年1月31日アクセス).

—— 2005. 「2004年労働和社会保障事業發展統計公報」(http://www.molss.gov.cn/column/index_p5.htm 2006年2月27日アクセス).

国家労働和社会保障部課題組 2004. 「關於民工短缺的調查報告」(<http://www.molss.gov.cn/news/2004/0908a.htm> 2006年1月31日アクセス).

国家人口和計画生育委員会 2006. 「面对人口老齡化挑戰——中国是世界老年人口最多国家——」(http://www.chinapop.gov.cn/rkxx/ztd/t20060224_56245.htm 2006年2月27日アクセス).

国家衛生部 2004. 「第3次国家衛生服務調查主要結果」12月3日 (<http://www.moh.gov.cn/newshtml/8981.htm> 2006年1月26日アクセス).

國務院發展研究中心課題組 2005. 「对中国医療衛生体制改革的評価与建議(概要与重点)」(新華網, 「國務院研究機構对中国医療改革的評価与建議」) (<http://www.sina.com.cn/c/2005-07-29/11026560552s.shtml> 2006年1月20日アクセス).

零点 2006. 「医療保障」零点指標数据 (http://www.horizonkey.com/showart.asp?art_jt=40&cat_id=6 2006年1月22日アクセス).

李淑国 2005. 「北京上海深圳西安福建等地分別調高最低賃金標準」(中新網, 2005年7月1日) (<http://www.chinanews.com.cn/news/2005/2005-07-01/26/593723.shtml#> 2006年2月5日アクセス).

中国労働力市場信息網監測中心 2006. 「2006年第三季度部分城市労働力市場供求狀況分析」(http://www.lm.gov.cn/gn/data/2006-10/27/content_141073.htm 2006年11月6日アクセス).

鐘藍 2002. 「分析三——社会保障健全 老者延年益寿——」『中国信息報道』6月26日 中国国家統計局 (http://www.stats.gov.cn/tjfx/ztfx/zgsnrjzs/t20020628_23975.htm 2006年2月3日アクセス).

周芳 2004. 「『最低工資規定』重点积疑」金羊網3月3日 (http://www.ycwb.com/gb/content/2004-03/03/content_650756.htm 2006年2月5日アクセス).

(東京外国語大学外国語学部教授)