

■特集■ 中国の社会保障

労働保険——現代中国の社会保障制度

田 辺 義 明

(日中社会学会幹事)

はじめに

中華人民共和国（以下、中国）において、いわゆる「四つの現代化」が新たな国家的路線として掲げられたのは、1978年12月の中国共産党第11期中央委員会第3回総会においてであった。その新政策では、西暦2000年以降には工業、農業、科学技術、軍事の各分野において、質量共に先進諸国と肩を並べるまでになる事が目標として示されている。それを契機として現在まで、経済の対外開放政策を始めとして社会の各レベルにおいて多様な改革が試みられている。それら改革の進展は単に制度の手直しや、技術の革新といった事柄に留まらず、除々にではあるが中国社会をその構造から変容させようとしている。

このように現在の中国は一つの転換点に差し掛っており、その社会もいわば「変動期」を迎えようとしている。社会保障に関する諸制度も社会構造の変化に伴って、従前とは異なった角度からの見直しが行なわれようとしている。

もとより中国は「独自の社会主義」体制を標榜する国家である。社会保障に関しても「独自の」理念が存在するとされ、ここで同国における社会保障の体系を部分的に取り挙げても、それらを導き出すに到った理念は他の国々、とくに西欧諸国におけるそれらとは相容れ難いものである¹⁾。従ってそのような理念の上に展開された諸施策・諸慣行は、社会的基盤を異にする国々のそれらと、相対化されて評価が下されるべきものではなかろう。その事を念頭に置きつつ、以下に現代中国における社会保障制度の一端を紹介したい。

Ⅰ 「労働保険」制度

1 制度とその存立基盤

現代中国において、労働者を対象とした社会保障の中心軸となっているのは「労働保険」と呼ばれる一連の制度である。それら制度は「生活上の困難」に直面した労働者またはその家族に対して相応の補償を行ない、それらの生活を保障する事を目的としている。「生活上の困難」とは、労働能力の減耗や喪失を引

き起す疾病、負傷、身体障害、死亡などの事態を指すが、それらは必ずしも労働災害などの職業的原因によるものに限られず、労働者の高齢化や出産など生涯上の必然ともいえる事態も含まれる。このような生活上の数多い「困難」に際して、労働者とその家族の生活を経済面で保障し、必要とあれば保健・医療面の援助を行なうというのが「労働保険」である。

労働保険の制度は、新中国成立の僅か2年後の1951年に『労働保険条例』が公布された事によって正式に発足した。その際、労働組合に労働保険に関する業務を担当させる旨が条文の内にも明示され²⁾、以来その任務は労働組合が引き続き遂行している。

2 文字通りの「終身雇用」

現行の労働保険制度は、他国にあまり例を見ない独特の労働者雇用の形式が前提となって構成されている。それは単に労働者の雇用形式を示すのみならず、彼らの生活形態を決定する重要な社会的枠組となっている。中国の労働者雇用には幾つかの際立った特徴があるが、それらは次の三点に代表されよう。

① 単位主義

「集団主義」を社会の基本的構成原理としている中国にあって諸個人は全て国家の下位的集団の構成員として位置づけられ、それが個々人の存在の証明ともなっている。その集団とは、具体的には各々の企業、工場、官庁など労働者が所属する職場を指し、労働者とその家族の身分はそれら職場によって保証されている。全て「単位」と呼ばれるそれら職場は、労働者の管理原簿ともいえる「人事檔

案」書類を保管しており、それは一種の住民票であり、経歴書であり、政治的行動の記録帳ともなっている。そしてその記載事項が人物の人格と信用を示すあかしとされている。

「単位」は他の全てに優先する社会の構成ユニットとされており、住所や職種など他の属性に優先する重要性を持っている。中国では「単位」に属さない個人は、原則として社会的に存在を認められないといっても過言ではない。中国社会はこれら「単位」の格子の上に構成されているのである。

② 完全帰属主義

「単位」は企業や工場など各々の職場を指すがそれは生産組織としての機能を持つものものではない。それは同時に政治組織でもあり、教育組織でもあり、またある場合には軍事組織でもある。職場からの給与によって労働者が生活上の金銭的必要を充足するという事はいうまでもないが、「単位」は給与を支払うのみならず住居を割り当て、衣料品や耐久消費財（テレビ・自転車）などの配給券を配布し、また食料品や日用品などの購買部も運営する。このように労働者は、衣・食・住のあらゆる面で「単位」に頼らざるを得ないほか、政治面では政治教育や選挙、文化面では映画入場券の配布やレクリエーションの実施、大規模な職場では労働者子弟の小中学校の運営など、さらには民兵部隊の編成、というように「単位」の持つ役割は多岐にわたっている。「単位」と呼ばれる一般の職場は生産組織であると共にならば「生活共同体」であり、労働者とその家族はその集団に、「全生活構造」的に帰属しているといえる。これらを指して「完全帰属主義」と呼ぶ事にしたい。

③ 終身雇用主義

労働者はある「単位」に一旦就職すると、殆んどの場合、老化によって労働能力を喪失したと制度上みなされるまで、すなわち一定の引退年齢に達するまでそこに在職する。それのみでもいわゆる「終身雇用」制度が施行されているといえるが、現代中国にあっては、それがさらに徹底された形で運用されている。さきに個人は全て企業など何らかの「単位」に所属していると述べたが、退役後の労働者も例外とはなっていない。従業員が退役年齢に達し、生産場面から退いても「単位」とその労働組合に、「籍」は残される。労働者は死を迎えるまで各々の「単位」の従業員としての身分を保持し続け、またその間の生活も「単位」によって保証される。例を挙げるならば、退役後の労働者の身分を説明する際にも「〇〇企業の従業員、現在退役中。」と表現される。それらのように、中国における雇用制度は、正規従業員の場合、それを生涯にわたって在籍させるというものでありこれを「文字通りの終身雇用」と呼んでも差しつかえないであろう³⁾。

雇用制度の特徴は以上に述べた3点に集約されるが、これらは中国の生産組織の大多数に共有されており、穿った見方が許されるならば、それは次の史的事実由来しているといえよう。解放前、中国労農紅軍（中国人民解放軍の前身）は、遊撃戦を展開し、部隊単位で中国各地を転戦した。それら部隊は老若男女から成る一団であり、しかもその内では自給自足に近い生活が営まれていた。それは戦闘集団ではあるが、また食糧を始めとする生産組織でもあった。中には印刷工場や鉄

工所の機能を持つ部隊もあったという。これらの伝統が現在の生産組織にまで生き続け、労働者をその全生涯にわたって、また「全生活構造」的に帰属させるような共同体を維持させているのではなかろうか。

II 保障事項とその内容

1 「生、老、病、死」の保障

英語の「From the cradle to the grave（揺りかごから墓場まで）」に相当する中国語が、この「生、老、病、死」である。労働保険制度は労働者の生活を生涯にわたって保証するものであり、「生：出産」、「老：老齢化」、「病：疾病」、「死：死亡」などに関する諸項目に対応して各々の補償措置がとられる事になっている。以下に労働保険に定められた補償対象の諸項目について、それらの内容と共に列挙してみたい。なお中国の都市労働者の平均現金給与額は年間798元（現在1元は日本円の100円にほぼ相当）である⁴⁾。

① 出産

a 「産休」

女子従業員が出産した際には、正常分娩の場合で56日間、双生児あるいは難産の場合は70日間の産休が与えられ、この間は普段通りの給与が支払われる⁵⁾。ただし産休日数の計算には日曜日と祭日も含まれる。妊娠中の診察料と分娩料は職場が負担する⁶⁾。

b 「出産補助金」

女子従業員、あるいは男子従業員の妻が出産した際には出産補助金として4元が一時給付される。双生児またはそれ以上の場合は8元となる⁷⁾。ただし男子従業員の妻が自身の

特集 中国の社会保障

所属する職場から出産補助金を支給されたならば、夫である男子従業員は出産補助金を受け取る事ができない⁸⁾。

② 老齢化

従業員が老齢化し、労働能力を喪失したと認められる場合、その従業員は現役から退く事ができ、その後も労働保険によって経済面の援助を受け、生活を保証される。その場合にはその従業員の資格・条件によって、「退休」，「退職」，「離休」の3制度の内、いずれかが適用される⁹⁾。

a 「退休」

この待遇は下記の3項目の内、一つに該当する者に適用され、勤続年限に応じて引退時の給与の60～90%相当額が、「退休金」として毎月支給される。

○ 勤続10年以上で、男子従業員：満60歳，女子従業員（事務員）：満55才，女子従業員（工員）：満50歳に達した者。

○ 坑内や高所，高温の場所での作業員。過酷な肉体労働，そのほか健康を害しやすい職種に従事し，勤続10年以上で，男子：満55歳，女子満45歳に達した者。

○ 勤続10年以上で，男子：満50歳，女子：満45歳に達し，労働能力を喪失している事を医療機関が証明し，さらにそれを労働鑑定委員会が承認した者¹⁰⁾。

退休従業員に支給される「退休金」の水準は，その従業員の引退時の給与に対して60～90%の間に設定されるが，それは勤続年限に対応して5つの階梯に構成されている。それを表1とした。なお，退休従業員に対する退休金の「基準支給額（支給額の下限）」は一律に30元である。

表1. 勤続年数と「退休金」

労働に参加した時期 および勤続年数		引退時の給与額に 対する退休費の比 率
以 降 （中 華 人 民 共 和 国 成 立 一 九 四 九 年 一 〇 月 一 日）	勤続10年以上 15年未満	60%
	勤続15年以上 20年未満	70%
	勤続20年以上	75%
一 九 四 九 年 九 月 三 〇 日）	（一 九 四 五 年 九 月 三 日） 勤続10年以上	80%
一 九 四 五 年 九 月 二 日）	（抗 日 戦 争 中 一 九 三 七 年 七 月 七 日） 勤続10年以上	90%

b 「退職」

退休年龄に達していない従業員が，完全に労働能力を喪失した際には「退職」制度の適用を受ける事ができる。それには労働能力の完全な喪失を医療機関が証明し，さらに労働鑑定委員会の承認を得る事が必要である。

○ 一般の退職従業員に対しては，本人の標準給与の40%相当額が「退職生活費」として毎月支給される。この場合，基準支給額は25元である。

○ 労災による障害を持つ退職従業員の場合

合、生活上に他人の介護を要しない者には本人の標準給与の80%相当額、介護を要する者には同じく90%とそれに加えて介護費用（普通、労働者1人分の給与相当額¹¹⁾）が支給される。これらの場合に退職生活費の基準支給額は45元である。

○ 粉塵による呼吸器障害者で重度の者は、本人の意志により退職し、本人の標準給与の90%相当額を毎月受給する事ができる¹²⁾。

c 「離休」

古参幹部が老齢化によって通常の職務を継続する事が困難となった際には、「離休」制度が適用される。離休幹部には、引退時の給与額あるいはそれ以上が毎月支給され続ける。この制度の対象とされるのは、原則として次の3項目の内、一つに該当する幹部である。

○ 1949年9月末以前から革命活動に参加した専区以上の中共党委員会の正・副書記³⁾、あるいは行政部門の正・副専門官およびそれ以上の役職を経た者。

○ 1942年9月末以前から革命活動に参加した県の中共党委員会の正・副書記あるいは正・副県長およびそれ以上の役職を経た者。

○ 1937年7月7日以前から革命活動に参加した全ての幹部。

現在では、これらのほかに幹部層の若返りを計る為に、自ら後進に道を譲る事を目的に引退した幹部にもこの制度が準用されているという。

d その他

退休、退職などの待遇は、その従業員が犯罪行為などに関与し政治的権利を剥奪された場合、直ちに停止されるが、刑期が満了し政

治的権利が恢復された場合には「単位」の「情状酌量」によって、その待遇も旧に復される。

勤続年数の計算は原則として、その「単位」における連続した在職年数によるが、業務上の必要によって所属機関を異動した場合には、それらを合算する。

引退後、従業員が農村に転出する際には、転居費用として300元が支払われる。

③ 疾病

a 「病気休暇手当」

労災以外による負傷や病気の為に、6ヵ月以内の休暇を必要とする従業員には、その間通常の給与に代わって「病気休暇手当」が支給される。その支給額はその「単位」における勤続年数によって、表2のように決定される¹⁴⁾。

なお、復員後「単位」に転入した傷痍軍人の場合は、勤続年数とはかかわりなく過去6ヵ月間の本人の標準給与額（1ヵ月分）が毎月支給される。

b 「疾病救済金」

労災以外による負傷や病気の為に6ヵ月以上仕事ができない場合には、前記の「病気休暇手当」の支給は停止され、この「疾病救済金」に切り換えられる。この支給額も勤続年

表2. 勤続年数と「病気休暇手当」

勤続年数	本人の給与額に対する比率
勤続2年未満	60%
勤続2年以上 4年未満	70%
勤続4年以上 6年未満	80%
勤続6年以上 8年未満	90%
勤続8年以上	100%

表3. 勤続年数と「疾病救済金」

勤続年数	本人の給与額に対する比率
勤続1年未満	40%
勤続1年以上 3年未満	50%
勤続3年以上	60%

数の長短に対応している〔表3〕¹⁵⁾。

「疾病救済金」は従業員が職場に復帰するまで、またはその従業員が疾病によって死亡するまで支給されるが、療養中であっても疾病による身体の障害が確定した場合には支給が停止される¹⁶⁾。

c その他

従業員が病気を理由に、半日働き、半日休養するといった事が続く場合、働いた半日分は通常の給与として、もう半日分は「病気休暇手当」として支給される。それが6ヵ月以上にわたる時には、後者は「疾病救済費」となる。

従業員が病気や負傷によって療養院に収容されている間は、療養給食費（標準的には1日1.2元）の半額を職場が負担する。また、労災のために病院に収容されている従業員には、給食費の3分の2に相当する補助がなされる。

従業員が労災によって負傷し、その後の障

表4. 給与の減少と「労災障害補助金」

給与の減少	補填率
100分の31以上	30%
100分の21~30	20%
100分の11~20	10%
100分の10以下	対象外
障害発生前の本人給与の水準にもとづく	

害によって労働能力が低下し給与が減額された場合には、それを補填する為に「労災障害補助金」が支給される。その額は従業員本人の障害発生以前の給与と、現在の給与を比較して、その減少率から算出される〔表4〕。

従業員の精神障害に関しては、それが生産活動における「物理的要因」に由来しているのであれば労災として扱われる。

④ 死亡

a 「扶養直系親属援助金」

従業員が労災によって死亡、あるいは労災による障害を理由として引退した後に死亡した場合には、扶養されていた直系親属に、生活を維持する為の援助金が毎月支給される。この支給額は従業員が扶養していた直系親属の人数に応じて、死亡従業員の生前給与額の内から決定される¹⁷⁾。

b 「扶養直系親属見舞金」

従業員が在職中もしくは引退後に、労災以外の事故や病気などによって死亡した際には、その扶養する直系親属の人数に応じて、見舞金が一時給付される〔表5〕¹⁸⁾。

c 「葬儀費」、「葬儀補助費」

表5. 扶養されていた直系親属の人数と「扶養直系親属援助金」、「扶養直系親属見舞金」

扶養直系親属の人数	扶養直系親属援助金 (毎月支給)	扶養直系親属見舞金 (一時金)
1人	25%	6ヵ月分
2人	40%	9ヵ月分
3人以上	50%	12ヵ月分
		それぞれ、従業員本人の生前給与の水準にもとづく。

従業員が労災によって死亡した際には、その職場の平均給与額の3ヵ月分が「葬儀費」として一時給付される¹⁹⁾。

従業員が在職中、または引退後に、労災以外の原因によって死亡した際には、職場の平均給与額の2ヵ月分が「葬儀補助費」として一時給付される²⁰⁾。

d 「扶養直系親属葬儀補助金」

従業員の扶養している直系親属が、何らかの理由により死亡した際には、死亡した親属の年齢に応じて「扶養直系親属葬儀補助金」が一時給付される。その額は職場の平均給与額にもとづいて算定される〔表6〕²¹⁾。

e 若干の規定

○ 原則として引退した従業員が死亡した際も、在職者と同様の扱いをする²²⁾。

○ 労災によって完全に労働能力を喪失した従業員に対しては、引退後に死亡しても、労災による死亡として扱う。

○ 従業員が死亡した際に、扶養する直系親属のいない場合は、他の直系親属に見舞一時金を支給する事ができる。

○ 交通事故によって従業員が死亡した場合、加害者の所属する「単位」は過失の程度に応じて被害者の家族に補償金を支払う。その後、被害者の「単位」はその家族に労働保

表6. 直系親属の年齢と「扶養直系親属葬儀補助金」

死亡した直系親属の年齢	職場従業員の平均給与水準に対して
満10歳以上	2分の1ヵ月分
満10歳未満 満1歳以上	3分の1ヵ月分
満1歳未満	対象外

険の規定に準じた処遇を行なう。

2 「労働模範」と「臨時工」

小論第II節の前半においては、労働保険制度による従業員の処遇について述べた。この制度は全国の労働者に対して、広汎に実施されているものであり、原則の上では全てに同水準の待遇を保証している。しかし実際上は、必ずしも職場の従業員全員に同一の規定が適用されている訳ではなく、いわゆる例外的規定や細則も多く設けられている。ここでは、それらの内から3項目を取り挙げる事とする。

①「労働模範」

「労働模範」とは生産活動と社会主義建設に卓越した功績を残した労働者や農民に与えられる称号である²³⁾。これと同等の称号として、解放前の革命根拠地における「労働英雄」、勇敢な兵士に与えられる「戦闘英雄」などもあり、これらを得た従業員は労働保険制度の内でも別条項の規定によって優遇されている。

a 「病気休暇手当」

勤続年数に係わりなく、本人給与の100%相当額が一律に支給される。

b 「疾病救済金」

勤続年数に係わりなく、本人給与の60%相当額が一律に支給される。

c 「退休金」

一般の引退した従業員と比較して、5~15%程度増額される。

d 「扶養直系親属援助金」

「労働模範」などの称号を持つ従業員が、労災によって死亡した場合、遺族には下記の

表7. 労働模範と一般従業員の
「扶養直系親族援助金」

扶養直系親 属の人数	労働模範	(参考) 一般従業員
1人	30%	25%
2人	45%	40%
3人以上	60%	50%
従業員の前給与の水準にも とづき、毎月支給。		

金額が支給される。参考に供す為一般従業員のそれと並置した〔表7〕。

②「臨時工」

小論において、これまで取り上げて来た「労働保険」の制度は、原則として企業の「正規従業員」を対象とするものである。実際の企業においては、これら「正規従業員」以外にも多くの従業員が就労しており、それらは「臨時工」、「契約工」、「合同工」などと呼ばれている。それらの内には農村に戸籍を持つものも多く、その職場の正式な構成員とはなっていない。臨時工などは短期の労働力であって、その生活の保証は農村などの出身地によってなされるべきである——という建前がある為に、職場の労働保険はその副次的な存在とされている。しかし現実には、臨時工とは呼ぶものの、その雇用は長期化の傾向にあり、10年、20年と職場に留まるものも少なくないという²⁴⁾。それらに対して、労働保険では次のような処遇が行なわれている²⁵⁾。

a 出産

女子臨時工が出産する際には、正規従業員とほぼ同様の待遇を受けるが、産休期間の給与は普段の60%に減額される（正規従業員の場合は減額なし）。また男子臨時工の妻の出産

には補助金は支給されない²⁶⁾。

b 老齢化

原則として退役制度は適用されない。ただし1969年末以前からその職にある臨時工は、正規従業員の退役条件を満たす者であれば、その待遇を受けることができる。

c 疾病

臨時工が労災によって負傷した際には、正規従業員とほぼ同様な扱いを受ける²⁷⁾。その他の病気や負傷の場合、3ヵ月間までは病気休暇が認められ、その間は普段の100分の50に相当する手当が支給される。3ヵ月を経過しても復職できない者には、本人給与の3ヵ月分が一時金として支給される²⁸⁾。

d 死亡

臨時工が労災によって死亡した際には、正規従業員と同一の扱いを受ける²⁹⁾。その他による死亡の場合は、職場の平均給与額2ヵ月分の「葬儀補助金」が支給され、また扶養する直系親族には、本人給与の3ヵ月分の見舞金が支払われる。ただし3ヵ月以上、仕事を休んだ後に死亡した場合には、これらは適用されない³⁰⁾。

③「見習工」

「見習工」は16歳以上の若者が「生活補助金」の給付を受けながら「親方」や「師匠」の下で働き、同時に技術を習得するという制度で、その期間は一般に3年間（一部は2年間）である。この見習工本人に対しても労働保険一般の制度が適用されているが、それについて法令は次のように定めている³¹⁾。

見習工は病気や、労災によらない負傷などで仕事を休む場合、6ヵ月間までは生活補助金の給付を受ける事ができるが、それを越え

る時にはその給付を停止される。また病気や怪我などによって入院する場合、治療費、入院費、給食費は給付されている通常の生活補助金をもって充当する。その際に不足分が生じ、それを本人が負担できない場合には「単位」がそれを補填する。「休職」の扱いとなった時には、その補助も打ち切られる。

見習工の直系親族は、労災によって見習工本人が死亡した場合のみ、労働保険による待遇を受ける。その際には直系親族の生活状態を考慮した上で、本人の生活補助金（食費を含む）の6ヵ月から12ヵ月分相当額が、見舞一時金として労働保険の会計から支給される³²⁾。

III 労働保険の財源と「集団福利」事業

① 資金と支出項目

前章までに概略を述べた労働保険制度であるが、これを規定通りに実施するには膨大な財源が必要となる。現在それは全て個別の「単位」すなわち企業ごとの資金で賄われており、企業間の資金調整や政府からの特別な資金導入は行なわれていない。

企業内における労働保険の財源は、次の3項目に分けられる。

- 「労働保険基金」。企業はあらかじめ、従業員に支給する給与総額の3%相当を別会計の「労働保険基金」に繰り入れる。この基金からは退休金などが支出され、これが労働保険の中心的な財源となっている。
- 企業の直接支出。産休期間の給与や病気休暇手当などは、企業会計から直接に支

出される。

- 「従業員福利基金」。企業は従業員の給与総額の11%相当を別会計のこの基金に繰り入れる。本来これは後に述べる「集団福利」制度と「生産奨励金」の財源として設けられたものであるが、この支出項目の一つとして「医薬衛生補助金」があり、労働保険による医療活動はそれによって維持されている。

以上の三項目の関連と資金の流れを図示する〔表8〕。

表8. 労働保険の財源と資金の流れ

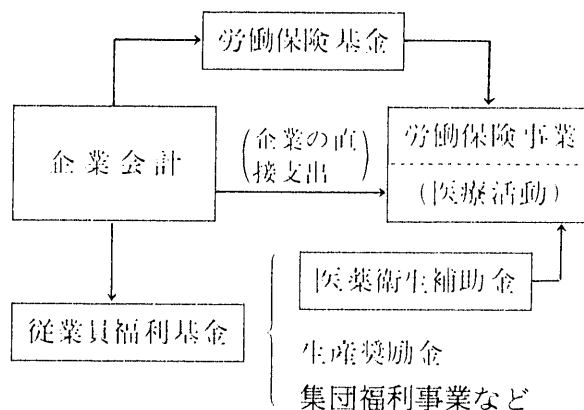


表9. 労働保険の財源と支出項目

財源	企業の直接支出	労働保険基金からの支出
出産	産休期間の給与 診察料、分娩料	出産補助金
退 役		退休金 退職生活費
疾 病	病気休暇手当	疾病救済金 労災障害補助金
死 亡	(労災時の) 葬 儀 費	葬儀補助費 扶養直系親属援助金 扶養直系親属見舞金 扶養直系親属葬儀補助金

さらに、「医薬衛生補助金」として支出され、医療活動にのみ用いられる「従業員福利基金」を除いた他の2つの財源について、各々の支出項目をそれらが関わる出産、高齢化、疾病、死亡の4事項に分けて、両者を対照してみたい〔表9〕。

② 公費医療

従業員に対して医療面の保障をする事も労働保険の重要な役割であるが、それについてはその財源が従業員福利基金であり、次項に述べる「集団福利」制度と同一である為ここで取り上げることとする。

多くの企業は労働保険制度にもとづいて、単独または共同で病院、診療所、療養所などの医療施設を運営している。またそれらを設置していない企業も既存の医療機関と契約を結び、それらでは従業員に「公費医療」が施されている。公費医療では医療費が殆んど企業負担とされており、その対象となるのは現職の従業員ばかりでなく、引退した従業員も含まれている。またそれらが扶養する直系親属が受診する際には医療費が2分の1に減免される。いずれの場合も初診料、検査料などは個人の負担となり、また入院の際には給食費も必要であるが、労災によって入院した者と「労働模範」の場合には、その3分の2は企業が負担する。

従業員あるいは扶養する直系親属が、家族計画の為に避妊手術を受ける場合には、入院した際の給食費を除いて全額無料となる³³⁾。

③ 「集団福利」制度

「労働保険」は従業員の生活を保証する為の制度であるが、「集団福利」制度はそれと異なり、従業員の集団生活の維持・発展と文化

活動の促進を目的としている。この制度の事業主体は労働保険と同じく労働組合であり、これによって設置された多くの施設も労働組合の手で管理・運営されている。これらの諸施設はその機能から2つに分類され、それらの概要を以下に示す。

○ 「集団生活福利施設」

各企業が設置している従業員寮、食堂、哺乳室、託児所、幼稚園、さらに理髪室、浴室などは、公式には一括して「集団生活福利施設」と呼ばれる。それらは従業員の集団生活を維持・発展させる為に設置されており、1980年の統計によれば、その内で企業の運営による哺乳室、託児所、幼稚園は全国に11万2,900ヵ所を数え、収容する児童数は325万人で、前年に比べて35万人の増加となっている。近年は殆んどの地区で収容率が60%に達するという³⁴⁾。

これら施設の利用料金は低く設定されており、諸経費の不足分は企業の「従業員福利基金」から補なわれている。施設を設置できない一部の職場では、それに相当する手当を従業員に支給してその必要を充たしており、それらには託児手当、入浴・理髪手当などがある。

回族など少数民族出身の従業員の為に専用の食堂を設けていない職場では、それら従業員が自宅に一旦戻って食事を取れない場合に、食事手当が支給される³⁵⁾。

○ 「集団文化娯楽施設」

この施設には企業の運営による従業員文化館・図書館（または図書閲覧室）、従業員倶楽部・映写室、従業員課外学校など

が含まれ、それらは職場の文化活動を促進する事を目的として設置されている。1980年の統計によれば、その種の図書館は全国に10万カ所以上、従業員倶楽部は1万3,200カ所、映写室1万8,500カ所となっている。文化・体育活動の組織は、従業員課外文芸活動部1万5,700、従業員文芸会8,800、体育協会8万8,000(運動場・体育館3,600)、各競技の体育クラブ20万8,000におよんでいる。企業が開設した各種の従業員課外学校は7万2,000カ所あり、学習に参加する従業員は1,329万9,000人にのぼっている。

上記諸施設のほかに、集団福利の内には従業員の個人生活に対する公的援助として、「個人生活福利手当」制度が設けられ、次の2項目に運用されている。

○ 「従業員生活困難補助」

何らかの「個人的事情」により、従業員の家庭に経済的困難が生じた場合は、この制度の適用を申請することができる。補助給付は一時的な「臨時補助」と継続的な「固定補助」とに分けられる。

○ その他の個人補助

上記補助のほかにも個人の事情に応じて厚生手当的制度が数多く実行されている。例を挙げるならば、職務上の理由による別居夫婦や、単身者などに与えられる「旅費手当」や「帰省休暇」、とくに別居夫婦には帰省休暇が年間20日間まで認められている。また長江以北の職場では「冬期暖房手当」、人口50万以上の都市では「通勤手当」などの制度も実施されている。

今後を展望して

ここまで小論においては、現代中国の社会保障制度の根幹をなすといえる「労働保険」について眺めて来た。同国では現在、現代化政策にもとづく様々な改革が行われているが、それらが進行するにつれて現行の労働保険制度に関しても、幾つかの不備が指摘されるようになってきている。それらの意見を反映して、制度を社会の新たな潮流に対応させるべく、在来 방식に大幅な修正が加えられようとしている。そこで在来方式とそれに依拠する諸施策が、如何なる点でこの時代と適合しなくなったのか一例を挙げよう。

在来の規定では、労働保険などの事業は企業など「単位」の労働組合が管理・運営し、支出方法の違いこそあれ、その財源は企業の会計に依存している。すなわち社会保障の諸事項が、全て個別企業の内処理されており、この事が若干の問題を生じさせている。引退した従業員の生活保障を取りあげた場合、企業は引退従業員に対してその人員が存命する限り退休金などを支給し続けるが、当然ながらこの制度の運用は企業にとって大きな財政的負担となっている。この制度の仕組みから容易に考え得る事ではあるが、企業にはその創業時期の早い程、引退した従業員が多く在籍し、逆に新たに創設された企業には引退者がいない事になる。現実には上海など比較的古くから工業の発達していた地域では、既に多くの企業で現職の従業員と引退した従業員との人数比が、前者2に対して後者1となっている。とくに古くからの紡織工場にお

いては、その比率が1対1にまで到っており、
 退休金などの支出が企業会計を圧迫し、それ
 によって資金を生産拡大に投入できず、歴史
 ある工場の発展が妨げられているという。こ
 の問題は近年、経済改革が推進されるに伴
 なって、個別企業の「採算性」が強調される
 に及び、さらに顕在化している³⁶⁾。

また同じ職場に雇用されていても、正規従
 業員と臨時工などでは労働保険による処遇
 に大きな格差が存在している。戸籍の所在は
 ともかくも臨時工の多くは既に都市に定住し
 ており、それらに対する社会保障制度に関し
 ても再考を要しよう。

これらの諸問題に対して現在では、社会保
 障制度が企業ごとの労働組合によって運用さ
 れるという従前の方式に代えて、それらを社
 会的に統一管理する行政機関の設置が検討さ
 れている。労働組合の役割も、従来は労働保
 険などに関する業務が中心であったが、それ
 にも変化がみられる。1981年6月、中華全国
 総工会は国家経済委員会、中共中央と共に「国
 営工業企業従業員代表大会暫定条例」を公布
 し、従業員がその所属する企業の経営に参加
 するという制度を定めた。労働組合はそれ
 により、新たにこの従業員代表大会の執行機関
 としての重要な役割を負う事になった。この
 制度の全国的展開によって、従来は社会保障
 などに関する末端の行政機関としての性格が
 強くみられた企業ごとの労働組合も、今後は
 その果たす機能を変えて行く事と思われる。
 いずれは、「労働保険」の名によって実施され
 てきた諸施策も、専門の行政機関に移譲され
 るものと思われる。その時には中国の社会保
 障制度はさらに一段の飛躍を遂げる事となる

う。

注1) 1982年に制定された現行の『中華人民
 共和国憲法』には、それ以前の憲法から
 引き継いだ以下の条項が設けられてい
 る。(同様の条文は1954年から)。

「中華人民共和国の国民は、老化・
 疾病または労働能力喪失の際、国家ま
 たは社会から物質的援助を受ける権利
 を有する。国家は国民がこれら権利を
 享受するに必要な社会保険・社会救済
 および医療衛生事業を展開する。(後
 略)」〔第2章、第45条〕

- 2) 中央人民政府1951年公布の『労働保険
 条例』には、「各職場の労働組合委員会
 は、労働保険業務を執行する末端の機
 関であり…」また「中華全国総工会は全
 国の労働保険業務の最高指導機関とし
 て…」との条文が見られる。なお中華全
 国総工会は中国における労働組合のナ
 ショナル・センターである。
- 3) 労働者は「単位」側の事情によって中途
 で解職されることは殆どなく、従って
 先の労働保険による救済項目の内に、
 「失業」に関するものはない。労働者が
 「単位」間を移動することもあるが、そ
 の際には既存の「檔案」も移管され、引
 き継がれる事となる。
- 4) 『中国統計年鑑1983』ほか。
- 5) 中国において「労働者」という用語は階
 級概念の上に成立しており、その言葉
 が用いられる際には労働者階級を総体
 あるいは一般として促えるような感覚
 を与える。それに対して「従業員（職
 工）」という用語は、個別的意味あい
 で用いられる場合が多いように思う。
- 6) 『労働保険条例』16条、細則31、34、
 35条。
- 7) なお中国では、現在いわゆる「ひとりっ
 子運動」が展開されているが、この運動
 に従って「ひとりっ子証明書」の交付を
 受けた場合は産休をさらに3～6ヵ月

延長するなどの措置が一部企業などで実施されているという。(香港専上学生連合会編『経済特区面面観』広角鏡出版社刊, 1983年)

- 8) 『労働保険条例』16条乙款, 細則36条。
- 9) 『老・病弱幹部の処遇および従業員の退役処理に関する暫定方法』(国務院) 1978年。「離休」については国務院(82)62号文件。
- 10) 労働鑑定委員会の正式名称は「医務労働鑑定委員会」で、政府衛生部(わが国の厚生省に相当)および中華全国总工会の通達『医務労働鑑定委員会通則』にもとづいて職場ごとに設置されている。職場の管理職, 医師, 労働保険担当者, 労働組合の代表を構成員とし, 従業員の病気休暇日数, 障害の程度, 労働能力の有無, 職場復帰の可能性などについて審査すると共に, 労働鑑定委員会の担当医師は, 従業員に対して職場復帰への適切な指導・監督を行う。
- 11) 関係機関の内規によれば38.6元が標準支給額とされている。(谷貴純編著『労働保険財務会計』遼寧人民出版社, 1983年。)
- 12) 本人の「標準給与」とは労働保険の適用が開始される直前の, 一ヵ月間における従業員本人の時給から算出する。
- 13) 「専区」は複数以上の県を統括する行政区分。
- 14) 『労働保険条例』13条乙款, 19条乙款, 20条, 細則16条。
なお政府職員を対象とした別規定もあり, 『国家機関工作人員の病気休暇期間における生活待遇試行方法』国務院, 1955年, によれば, 病気休暇期間の手当は普段の給与に対して1ヵ月単位で次の割合で支給される。
- 15) 『労働保険条例』13条乙款, 19条乙款, 細則17条。
- 16) 「疾病救済費」が支給される際に, そ

休 暇 期 間 / 勤 続 年 限	1ヵ月	2~6ヵ月	7ヵ月目 以 降
10年以上	100%	100%	80%
5年以上 10年未満	100%	90%	70%
2年以上 5年未満	100%	80%	60%
2年未満	100%	70%	50%

の従業員の給与が, その職場の平均賃金に満たない場合には, 平均賃金の40%を基準給付額とする。ただし, その従業員の従前の給与額を超過することはできない。

- 17) 『労働保険条例』14条甲, 丙款, 19条乙款, 細則22条, 52条。
この援助金の支給は扶養されていた直系親族が, 満16歳に達するなどによって, その資格を失うまで行なわれる。
- 18) 『労働保険条例』14条乙, 丙款, 細則23条。
- 19) 『労働保険条例』14条甲, 丙款。
- 20) 『労働保険条例』14条乙, 丙款。
- 21) 『労働保険条例』14条丁款。
- 22) 国務院(78)104号文件。
- 23) 「労働模範」の制度は, 1950年の全国工農兵労働模範代表会議準備委員会における採択『全国工農兵労働模範代表推選方法』にもとづいて実施されている。
- 24) 臨時工などに対して正規従業員とは異なる規定が適用されるのは, 一部の労働者, とくに農村出身者の生活水準を常に低い位置に固定して置くという基本政策(八期三中全会, 1957年9月の決定)にもとづく。これは農民層の都市流入について, その誘因の排除を意図しているという。(山本恒人ほか『中国工業化の歴史』法律文化社刊, 1982年)
- 25) 臨時工と同様に扱われる従業員には

特集 中国の社会保障

- 「契約工」,「合同工」,「季節工」,「試用人員」などがある。
- 26) 『労働保険条例』細則 36 条の 5。
- 27) 『労働保険条例』細則 36 条の 1。國務院 (71) 91 号文件。
- 28) 『労働保険条例』細則 36 条の 2。
- 29) 國務院 (71) 91 号文件。
- 30) 『労働保険条例』細則 36 条の 4。
- 31) 國務院『見習工の学習期間と生活補助に関する暫定規則』。
- 32) 見習工に給付されている通常の「生活補助金」は、労働保険とは直接関係のな

い制度にもとづく。

- 33) 『労働保険条例』12 条, 13 条, 細則 14 条。
- 34) 馬洪ほか編『現代中国经济事典』中国社会科学出版社刊, 1983 年。
- 35) 回族はイスラム教を信仰する民族で, 国内の人口は約 400 万。漢民族とは食習慣を異にする。
- 36) 袁緝輝「老人社会学研究の展開は重要な事柄である」, 復旦大学分校編『社会』1982 年第 3 期。

劳动保障待遇申请书(代领据及付款凭证)

单位: _____ 年 月 日付字第 号


职工供养直系亲属	姓名	性别	年龄	工资	是否会员	车间劳保干事	车间工会主席	劳保委员会主任	附件 张		
	姓名	年龄	工作单位	申请劳动保障待遇理由		计算方法	条 项的规定				
	会计事项		金 额								
	增记科目	减记科目	十	万	千	百	十	元		角	分
	金额大写										

会计 出纳 制票 领款人 印

<参考> 「劳动保障待遇申請書」

労働保険の適用に関する事務手続きは、この様式の書類が労働組合の分会に提出

される事によって開始される。

姓名		
性别	男	
年龄	60	
籍 贯	浙江	
参加革命工作时间	1945年	
连续工龄	29年3月	
工 种		
原工作单位	2027	

纸 别		
原工资(元)	小 计	182元
	标准工资	182元
	地区生活补贴	
	因工残废补助费	
每月原工资的百分之	80%	计 145.60元
特殊津贴为每月原工资的百分之		计 元
因工残废护理费(元)		
每月领取总额(元)		145.60元

退休老人証