

中国の労働時間：法律の規定、現状および政策提案

中国労働社会保障科学研究院

田大州 補助研究員

中国経済は1978年に改革開放政策が開始されて以降、急速に成長し、1人当たり平均可処分所得や国民の生活水準の面で実質的な向上が実現した。経済の発展、とりわけ計画経済から市場経済への転換にともない、労働分野には新たな問題が生じているが、中でも農民工¹の労働時間の長さはとりわけ大きな問題となっている。「中国は労働時間が最も長く、賃金が最も低い国だ」（郎咸平，2010）と指摘する学者もいるが、規定を超える長時間労働は労働関係の法律に違反し、労働者の権利利益を侵犯して、労働者の心身の健康に悪影響を与え、仕事と生活のバランスの崩壊を招くばかりでなく、最終的には労働力の再生や生産性の向上にも影響を及ぼすもので、中国共産党第十九回全国代表大会（2017年10月）の報告で打ち出された「質の高い発展」という全体的目標にも適合しない。労働時間を合理的に制御し、労働者の休息・休暇の権利を守り、仕事と生活のバランスを保つことは、国民の生活水準を保障するうえで必要であるばかりでなく、国の労働力及び生産力を守るうえでも重要な事項である。

本論ではまず、中国と諸外国及び国際基準における労働時間に関する法律上の規定を確認し、現今の中国における労働時間の基本的状況や規定を超える長時間労働に影響を与える関連要素についての分析を行い、最終的に政策面での提案を示す。

1. 労働時間に関する法律の規定

労働時間は労働関係の存続状況をはかる時間的尺度であり、労働関係を基礎として実施される賃金支給や一連の人的資源管理は、いずれも労働時間によって確定される時間的次元において展開される。ここでは主に、中国と他国・他地域及び国際基準における労働時間に関する法的規定について整理する。

(1) 労働時間に関する中国の法律規定

中国の法律の枠組みの中には独立した「労働基準法」は存在しない。そのため、労働時間法制は憲法、労働法及び国務院の行政規則を中心とし、労働保障の行政部門が公布する若干の部門規則を分枝とする制度体系となっている。

1 農村から都市に出かけて就労する、農村に戸籍を持つ者。

第一は、『憲法』における労働者の労働時間及び休息の権利に関する規定である。

『憲法』第 43 条は、「中華人民共和国の労働者は休息の権利を有する。国は、労働者の休息、休養の施設を発展させ、従業者の労働時間ならびに休暇制度を定める」と規定している。

『憲法』は、国の基本法の形で労働者の休息の権利について定めるとともに、その他の具体的な労働時間、休暇制度に関する立法を保障している。

第二は、『労働法』における労働時間と休暇に関する規定である。1995 年施行の『労働法』は労働者の労働時間及び休息休暇の権利について専門に定めている。1 日の労働時間は 8 時間を超えず、1 週間の平均労働時間は 44 時間を超えないこととされ、使用者は 1 週間に少なくとも 1 日の休息を労働者に保証しなければならない。なお使用者は、その生産上の特徴ゆえに上述の労働時間制度を実行できない場合、労働行政部門の承認を得たうえで別の労働・休息方法を実行することができる。使用者は、元旦、旧正月、メーデー、国慶節及び法律、法規が定めるその他の休暇期間中、法に従って労働者の休暇を手配しなければならない。

労働法第 41 条は、生産・経営上の必要に応じて労働組合及び労働者と協議することを前提に、使用者に労働時間の延長を認める一方、通常 1 日 1 時間を超えてはならないこと、特殊な事情で労働時間を延長する必要がある場合も（労働者の健康を保障すること）、延長時間が 1 日 3 時間を超えてはならず、1 か月では 36 時間を超えてはならないことが定められている²。このほか、労働者は勤続年数が 1 年以上となった場合、法に基づき年次有給休暇の適用を受けることができる。

また、労働法は時間外労働について、通常の賃金の 1.5～3 倍の賃金を支払わなければならないことを定めている。すなわち使用者は、①労働者に労働時間を延長させた場合、賃金の 150%以上を支払わなければならない、②休息日に労働者を働かせて代休を手配できない場合、賃金の 200%以上を支払わなければならない、③法定休日に労働者を働かせた場合、賃金の 300%以上を支払わなければならない。

第三は、従業者の労働時間に関する国務院の規定である。1995 年の『従業者の労働時間に関する国務院の規定の実施方法』には、従業者が 1 日 8 時間、1 週間に 40 時間働くことが定められている。いかなる組織及び個人も従業者の労働時間をむやみに延長することはできない。企業が生産・経営の必要に応じて従業者の労働時間を延長する場合は、労働法の規定に従わねばならない。また『従業者の労働時間に関する国務院の規定』（1995）には、1 日または 1 週間単位の時間規定が適用されない使用者が列記され、不定期、または総合的に計算を行う労働制を採用することが定められている。

第四は、労働行政部門の労働時間に関する規定である。旧労働部による 1994 年の『企業に

2 労働法第 42 条には、次の一つに当てはまる場合、労働時間の延長は同法第 41 条の定める規制を受けないことが定められている。①自然災害、事故またはその他の原因により、労働者の生命の健康、財産の安全に脅威が及び緊急に対処する必要がある。②生産設備、交通運輸路線、公共施設に故障が生じ、生産と公衆の利益に影響が及び、すみやかに緊急の修理が必要である。③法律、行政法規が定めるその他の状況。

表 1 中国の不定時労働制と労働時間総合計算制の条件

	条件に適合する従業者
不定時労働制	<ul style="list-style-type: none"> ①企業の上級管理職、外勤人員、営業担当人員、一部の当直人員ならびに業務の関係で標準的な労働時間では労働時間をはかれないその他の従業者 ②企業の長距離輸送人員、タクシー運転手及び鉄道、港湾、倉庫の一部荷役担当人員ならびに業務の特殊性により機動的に作業を行う従業者 ③生産上の特徴、業務上の特殊な要件または職責の範囲の関係で不定時労働制の適用がふさわしい従業者。
労働時間総合計算制	<ul style="list-style-type: none"> ①交通、鉄道、郵便、水運、航空、漁業等の業種で、業務の特殊性ゆえに連続して作業する必要がある従業者 ②地質探査、資源探査、建築、製塩、製糖、観光等、季節や自然条件の制約を受ける業種の一部従業者 ③労働時間総合計算制の適用に適するその他の従業者。

よる不定時労働制と労働時間総合計算制の実施に関する審査承認方法』(労部発[1994]503号)には、不定時労働制と労働時間総合計算制等、労働と休息について異なる方法が定められている(表1)。

このうち、労働時間総合計算制はそれぞれ週、月、四半期、年等を周期として労働時間を総合的に計算するが、日平均労働時間、週平均労働時間は法定の標準労働時間と基本的に同じでなければならない。

(2)関連の国際基準

国際労働機関(ILO)による1919年の『工業的企業に於ける労働時間を1日8時間かつ1週間48時間に制限する条約(the Hours of Work(Industry)Convention)』は、工業分野の労働者の労働時間が1日8時間を超えてはならず、1週間に48時間を超えてはならないことを定めた。1930年の『商業及び事務所における労働時間の規律に関する条約(The Hours of Work(Commerce and Office)Convention)』は、週48時間の労働時間に関する制限を商業分野ならびに公職分野にまで拡大することを定めた。1935年の『労働時間を週40時間に短縮することに関する条約(The Forty-hour-Week Convention)』は、週40時間の労働時間を打ち出すとともに、生活水準がそれによって下がることがないように措置を講じるべきことも提示された³。しかし、1995年に至るまで、多くの国で法定週労働時間は41時間から46時間または48時間の範囲にとどまっていた。

ILOは1962年、2種類の労働時間の概念を確定した。一つは標準労働時間で、これは法律、

3 Article 1 Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention declares its approval of--(a) the principle of a forty-hour week applied in such a manner that the standard of living is not reduced in consequence; and(b) the taking or facilitating of such measures as may be judged appropriate to secure this end;and undertakes to apply this principle to classes of employment in accordance with the detailed provision to be prescribed by such separate Conventions as are ratified by that Member.

条例、集団契約、判例その他の規則または慣例に基づき、一日もしくは一週間といった特定の比較的短期間の中に労働者が労働に用いるべき時間を意味する。もう一つは実労働時間で、これは労働者が特定の期間に実際に労働に用いる時間を指し、標準労働時間とそれを超過する時間外労働、労働の準備に用いる時間、労働過程で生じる労働しない間隔時間、休憩時間などを含む。

(3)各国の労働時間制度基準

各国は立法において、労働時間の区分に「労働」と「休息」を組み合わせた定義方法を採用している。「雇用主の指示を受ける」、「職責を履行する」等の要素を以て労働時間とそれ以外を定義するとともに、「休息」の面から労働に該当しない時間をとらえている。両者の区分は主に前者によって判断される。

『欧州連合労働時間指令』(Working Time Directive, 2003)は、労働者の「労働時間」とは、法律または慣例に基づいて、労働者が雇用主の指揮管理下で労働している全ての時間帯を指し、それには職務の執行、訓練受講等が含まれること、これに対応する「休息时间」は非労働の全ての時間帯を指すことを定めている。

英国の『労働時間規則』(Working Time Regulations, 1998)が定める労働時間は「雇用されている労働者」と関係するもので、労働者が雇用主の指示または職責に基づいて実際に労働する任意の時間帯、関連の訓練を受ける任意の時間帯等、関連の契約に基づき本規則の目的に適合する予定外の時間帯を含めて労働時間である。

ドイツの『労働時間報』(1994)は、労働時間を仕事の開始から終了までの時間であると定義しているが、ここに休憩の時間は含まれていない。また、複数の雇用主のために働く時間は累計しなければならず、地下における採鉱業務の休憩時間は労働時間に算入しなければならない。

米国の『公正労働基準法』(1938)は労働時間を直接定義しておらず、「雇用(employ)」の定義を通して間接的に労働時間の範囲を確定している。つまり、労働者が雇用状態にある時間が労働時間に該当する。この「雇用」とは、「仕事を担当しているまたは許されている(to suffer or permit to work)」状態を指す。この状況において、雇用主が既知且つ雇用主の利益を目的とする時間の消費や労働者の「主な労働提供(principal activity)」に用いられる時間はいずれも労働時間である。

日本の『労働基準法(2010年改正)』では、労働時間は休憩時間を含まない実際の労働時間であると定められている。特例は坑道内の労働者で、坑道内の労働者は入坑から坑道を出るまでの、休憩時間を含めたすべてが労働時間に該当する。これに基づき、労働時間は一般的に、「労働者が実際に労働している時間」と理解される。

国際的に見て、法定労働時間は基本的に1日8時間、週35時間から44時間で、欧州では多くの国で労働時間を最長週48時間としている。各国は関連の法律法規を公布して労働時

間を規制することで、労働者の合法的權益を保障する傾向にある。大部分の国は基本的労働時間を1日8時間としているが、欧州の国は1週間を基本的な労働時間計算の単位とする場合が多く、1週間に35時間から48時間を基本としている。相対的に見て、北アメリカ、オセアニア、アジアの多くの国では1週間の基本的労働時間は40時間から44時間前後となっている。また、欧州では多くの地で48時間を一週間の最長労働時間としており、特別な事情がない限り、最長労働時間以外の超過勤務は許されない。しかし、全ての国が最長労働時間を設けているわけではなく、米国、オーストラリア、ニュージーランド、日本は最長労働時間の制限を設けていない。それでも、全ての国が超過勤務に対する相応の補償を定めている。休暇補償については統一的な基準のない場合が多いが、補償賃金は通常の賃金の1.25倍から3倍の間である。欧州では補償賃金は通常、賃金の1.25倍から2倍で、補償賃金が最も高いドイツでは2.5倍近くとなる。北アメリカとオセアニアは通常の1.5倍から2倍の間であり、カナダでは最高で2.5倍に達する。アジアでは中国が1.5倍から3倍であり、その他はいずれも1.25倍から1.5倍の間である。

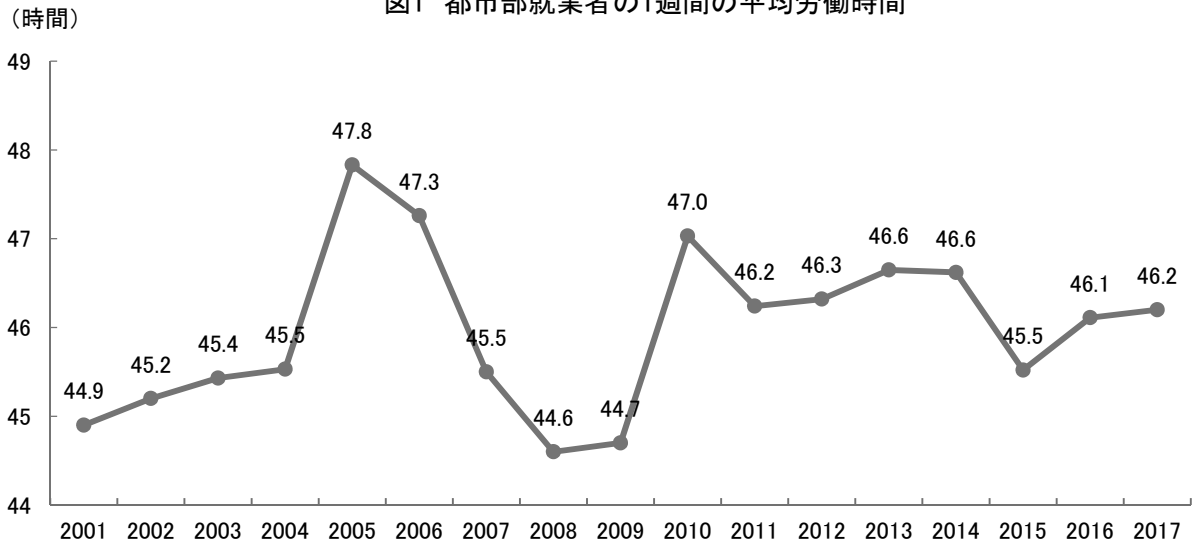
2. 21世紀に入って以降の中国の労働者の労働時間の変化

中国の現在の労働時間に関する法律、法規を総合すると、使用者と労働者が従うべき労働時間と休息時間の規定では、○労働者の通常の労働時間は1日8時間、1週間40時間とすること、○超過労働時間は1日3時間を超えず、1週間では1日だけ延長でき（1週間につき1日の休息を保障する）、1か月では36時間を超えないこと、とされている。つまり、1か月のうち、労働者の1週間の平均最高労働時間は、49時間=40時間+9時間=40時間+(1か月最高36時間/4週間)となる。また、労働者の1週間の最高労働時間は、66時間=40時間+26時間=40時間+[3時間×5日+(8+3)時間1日]となる（表2）。

表2 中国の労働時間に関する法律の規定

類型	最高労働時間
正常な労働時間	40時間
超過労働時間	1日3時間、1週間1日、1か月36時間
1週間の平均最高労働時間	49時間
1週間の最高労働時間	66時間

図1 都市部就業者の1週間の平均労働時間



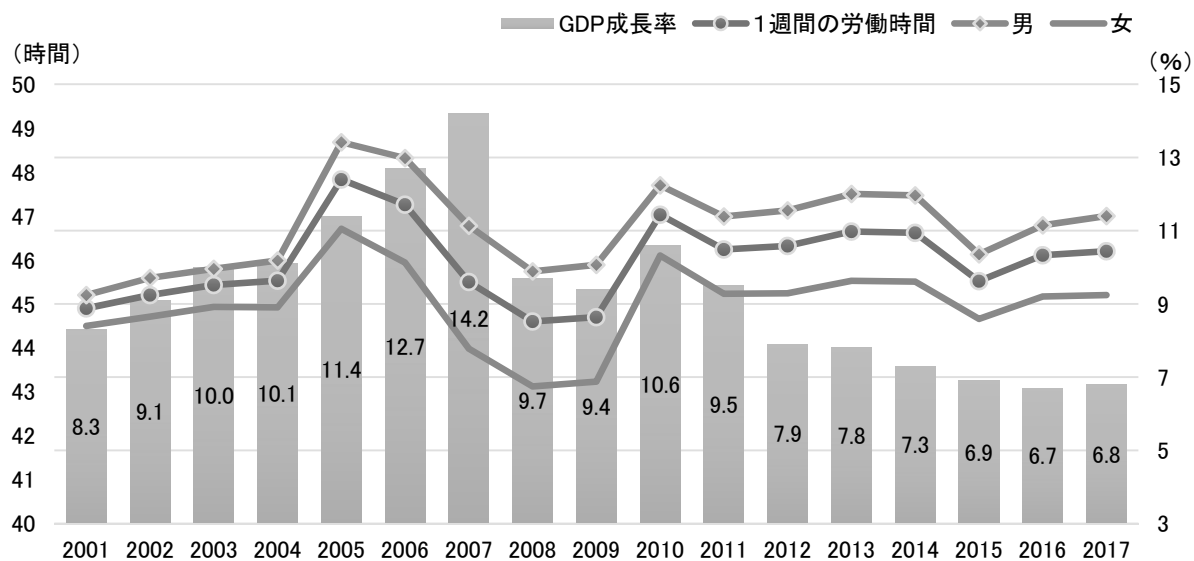
出所: 歴年の『中国労働統計年鑑』(以下同)

(1) 中国における労働者の週平均労働時間は 44 時間を超過

労働法において 1 週間の労働時間が 44 時間を超えてはならない旨が定められているが、実際の状況を見ると、21 世紀に入って以降、中国の都市部就業者の 1 週間の平均労働時間はいずれも 44 時間を超えている。最長は 2005 年の 47.8 時間であり、最短は 2008 年の 44.6 時間である。2010 年以降は 2015 年を例外として、1 週間の平均労働時間は毎年、ほぼ 46 時間から 47 時間の間で維持され、比較的落ち着いている (図 1)。

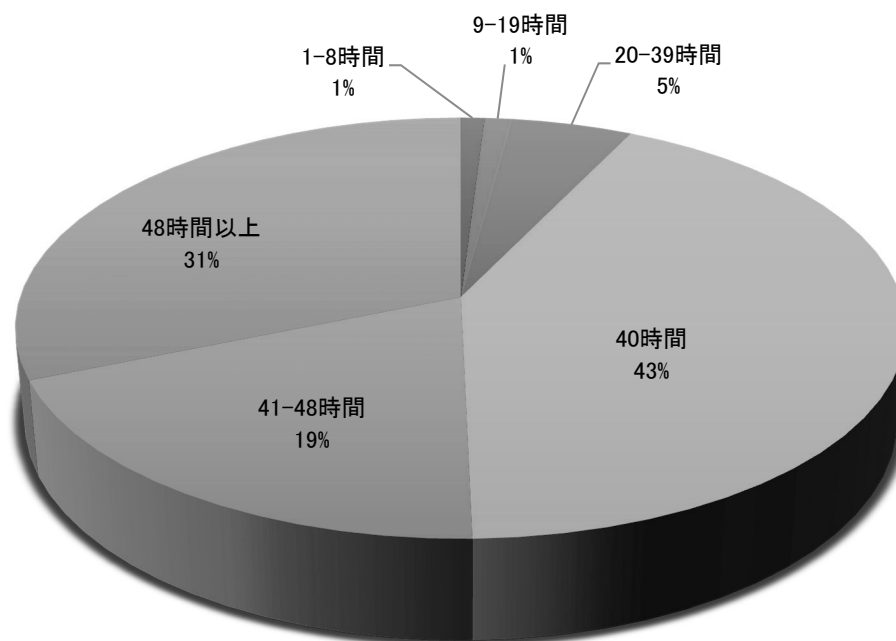
都市部就業者の 1 週間の労働時間は 2001 年以降、まず増加した後減少し、再び増加してから安定的に推移している。そこには、それぞれの経済段階において異なる変化の特徴が見られる。2001 年から 2007 年までの間、中国では GDP の成長率が年々少しずつ上昇し、8.3% から 14.2% となった。この期間中、2001 年から 2005 年まで都市部就業者の労働時間も次第に増加し、男女労働者の 1 週間の労働時間がいずれも同様の変化を呈した。その後、2006 年から 1 週間の平均労働時間は減少をはじめ、2008 年の金融危機の際には、44.6 時間まで減少しており、2005 年と比較するとその差は 3 時間に達した。2010 年に中国の GDP 成長率は 10.6% まで回復し、それに応じて 1 週間の労働時間も 47 時間に増えた。2010 年から GDP の成長率は徐々に下がり、2015 年からは 7% を下回るようになった。この時期には、都市部就業者の 1 週間の労働時間は相対的に安定したが、大多数の年において、46 時間以上の高いレベルで推移した (図 2)。

図2 様々な経済段階における都市部就業者の1週間の平均労働時間



2017年における都市部就業者の1週間の労働時間の分布をみると、1週間の労働時間が40時間未満の就業者が占める割合は約7.2%と比較的低く、40時間が42.4%であった。40時間を超える就業者は50.3%で、そのうち48時間以上の就業者は31.2%を占めた（図3）。

図3 2017年の都市部就業者の1週間の平均労働時間の分布



長期的に見ると、1週間の労働時間が40時間以上の都市部就業者の比率は、2006年以降「V」字型の変化を見せている。2006年には93%であったが2009年には83.1%まで下がり、2010年に91%まで回復した。2010年以降はゆっくりと増加傾向にあり、2017年には92.8%と、2006年の水準とほぼ同じとなっている（図4）。

図4 1週間の労働時間が40時間以上の都市部就業者の割合-a

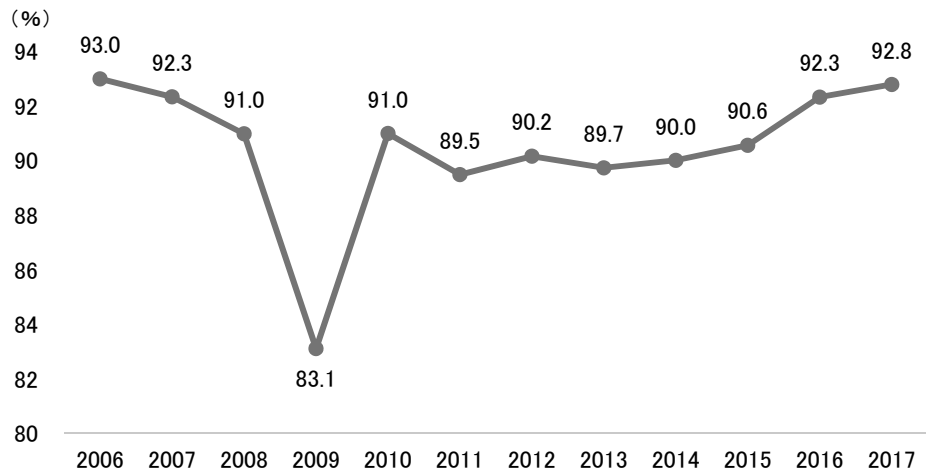
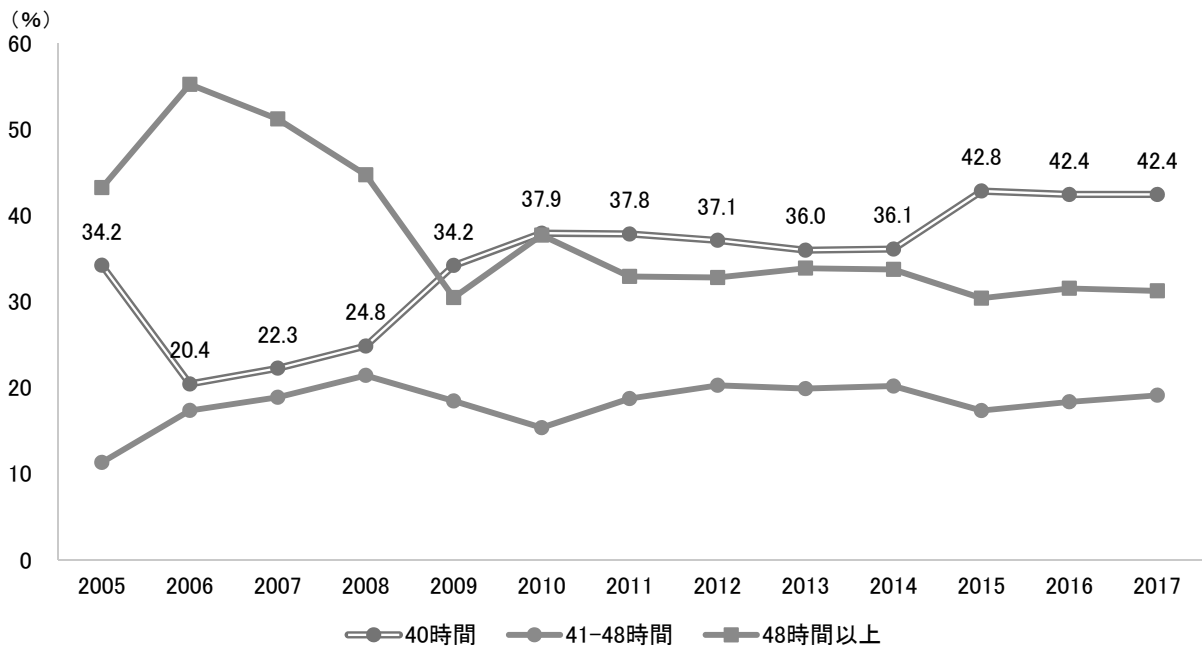


図5 1週間の労働時間が40時間以上の都市部就業者が占める割合-b



具体的に見ると、2006 年から、1 週間の労働時間が 40 時間の就業者が占める割合は徐々に上昇し、初期の 20.4%から 42.4%に増えた。48 時間を上回る就業者の割合は徐々に低下する傾向を見せ、初期の 55.2%から 31.2%へと変化した。41-48 時間の就業者が占める割合は 15%-20%の間で、変動はあるものの相対的に安定した状態が維持された（図 5）。

中国における都市部就業者の 1 週間の労働時間は他国と比べて比較的長い。2017 年における OECD 諸国の 1 週間の労働時間は平均 41.4 時間であり、EU28 か国は 41 時間であった。そのうち、1 週間の労働時間が中国より長かったのは、コロンビア、トルコ、コスタリカ、メキシコ、韓国、チリの 6 か国で、コロンビアの 1 週間の労働時間は 50 時間近かった。一方、スウェーデン、オランダ、ノルウェー、デンマークは 1 週間の労働時間が 40 時間未満で、最低だったのはデンマークの 38.1 時間であった（図 6）。

1 週間の労働時間の構造分布を見ると、中国は、1 週間の労働時間が 40 時間以上の都市部就業者の割合が大部分の国と地域を明らかに上回っており、2017 年に中国より割合が高かったのはハンガリー（94%）のみであった。その他の国はいずれも中国より割合が低く、韓国は 79.1%、日本は 61.5%、ノルウェー、デンマーク、ロシアはいずれも 20%未満であった（図 7）。

図 6 2017 年の中国と OECD 諸国の就業者の 1 週間の労働時間

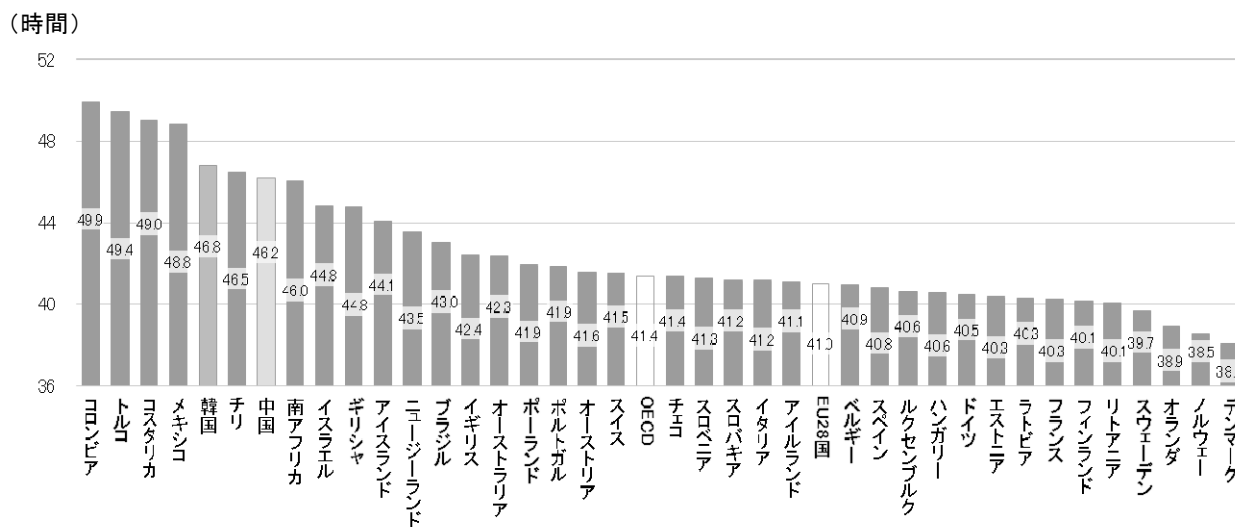
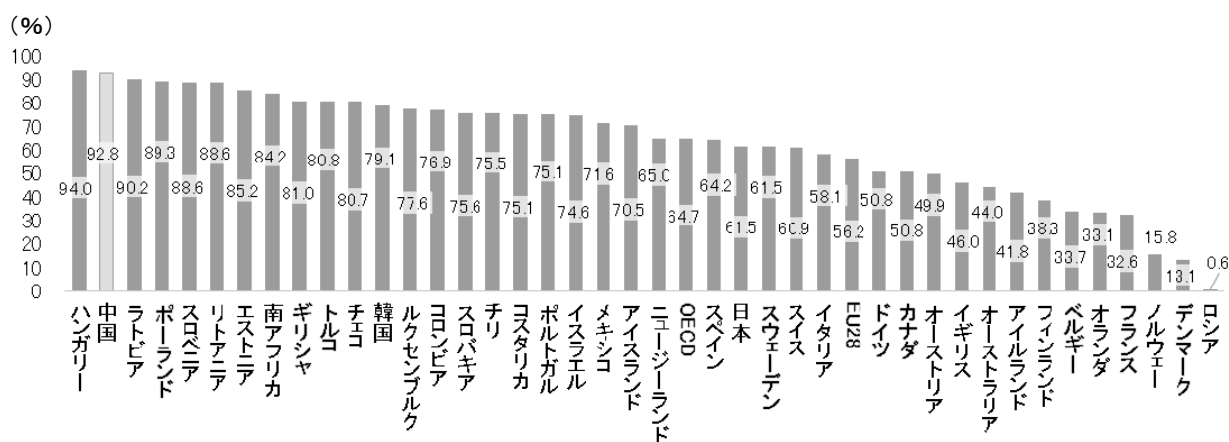


図7 2017年、中国とOECD諸国における1週間の労働時間が40時間以上の就業者の割合



(2) 男性の1週間の平均労働時間は女性より2時間ほど多い

図8から分かる通り、男性の平均労働時間は女性より多く、2010年からは、男性の1週間の労働時間は女性より2時間近く多くなっている。2015年以降は差が縮まったものの、2017年には、男女の1週間の労働時間の差は約1.8時間であった。

(3) 労働者の1週間の労働時間は年齢によって増減

年齢別に見ると、労働者の年齢が増すとともに、1週間の労働時間は減少する傾向にある。具体的に見ると、満16-19歳の1週間の労働時間が最も長く、2017年は48.6時間であったが、2005年には51.8時間に達していた。65歳以上の労働者の1週間の労働時間は最も短く、多くの年で40時間に達していない。ただし2011年以降、65歳以上の労働者の1週間の労働時間は少しずつ増えており、同時に、各年齢グループの1週間の労働時間の差異は縮小傾向にある。とりわけ2015年以降は、20歳から54歳の5歳ごとの年齢グループの1週間の労働時間は比較的 average され、且つ44時間以上という高いレベルで推移している(図9)。

図8 都市部の男性・女性就業者の1週間の労働時間の差

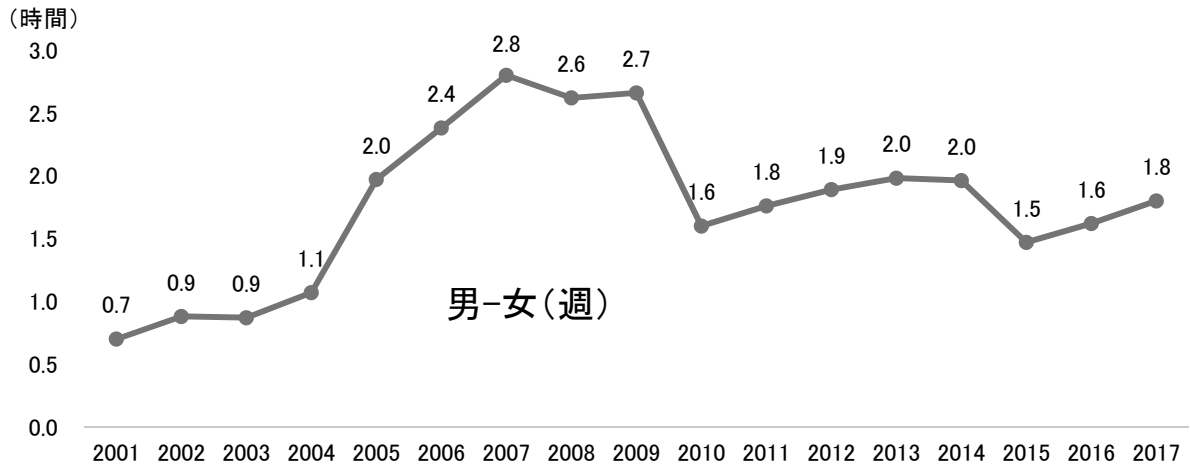
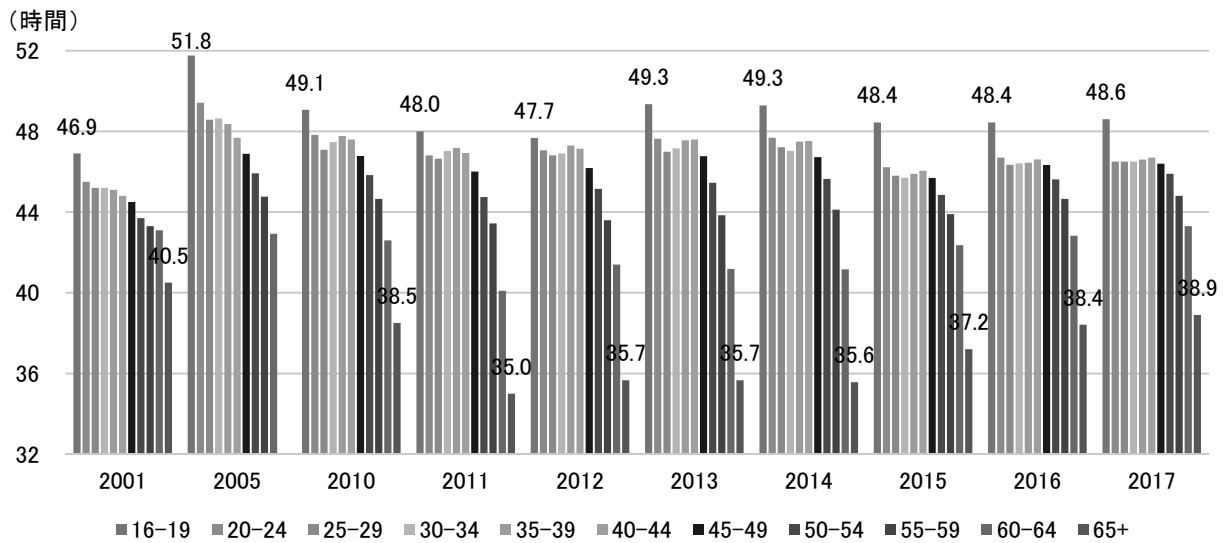


図9 年齢別の労働者の1週間の労働時間



(4)職業により、労働者の1週間の労働時間の差異は比較的大きい

職業別に見ると、生産・輸送設備の操作者、商業サービス従事者、組織の責任者は労働時間が比較的に長い。2017年には1週間の労働時間が44時間を超えており、そのうち生産・輸送設備の操作者、商業サービス従事者は48時間を超えた。事務処理要員及び関係者、専門的技術者は1週間の労働時間が40時間から44時間の間であり、農林畜産漁業水利業の生産従事者は40時間未満であった。生産、輸送設備の操作者は毎週、農林畜産漁業水利業の生産従事者より9.7時間多く働いていた(図10)。

2001年以降、生産、運輸設備操作者と商業サービス業従事者の労働時間は一貫して長い。2005年以降は少しずつ減少傾向にあるものの、全体的水準は依然として48時間を上回っている。一方、農林畜産漁業水利の生産従事者の労働時間は変動しながら次第に減少しており、2001年には44時間近くあったが、2017年には40時間未満となった。組織責任者の労働時間は変動しつつ増加傾向を示している。専門的技術者及び事務処理要員の労働時間は相対的に安定しており、44時間前後で変動している(図11)。

図10 2017年、各職業の都市部就業者の1週間の平均労働時間

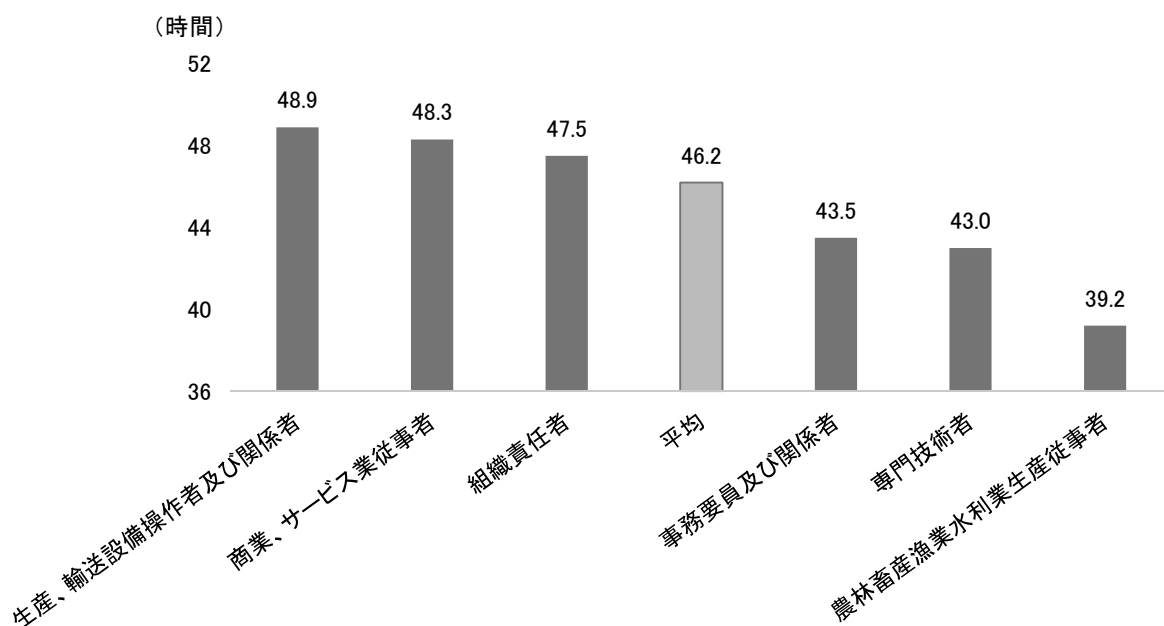


図 11 各職業の都市部就業者の 1 週間の平均労働時間

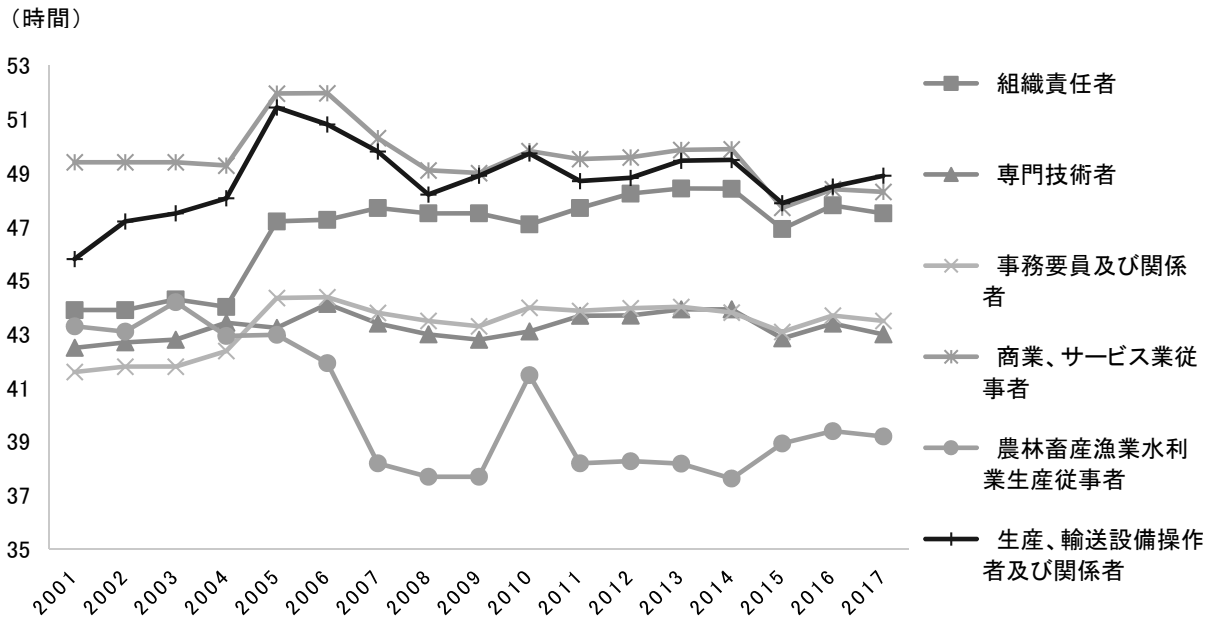
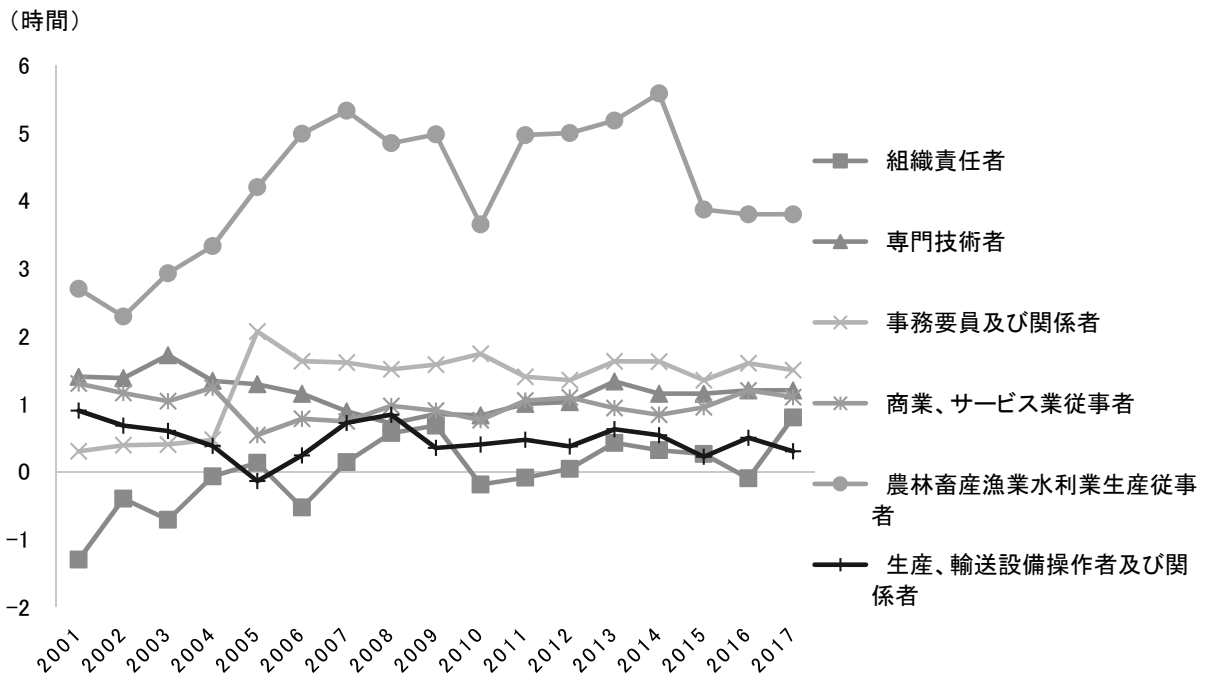


図 12 職業別の男性・女性都市部就業者の 1 週間の労働時間の差



各職業における1週間の労働時間の男女差を見ると、普遍的に男性の労働時間が女性を上回っている。中でも農林畜産漁業の男女差は最も大きく、1週間当たりで差異が3時間を超えている。差異が最も小さいのは組織の責任者だが、それでも徐々に差異が拡大する傾向にある。全体的に見ると、2011年までは多くの年で女性の組織責任者の労働時間が男性を上回っていたが、2011年以降、男性の労働時間が女性を上回るようになった(図12)。

(5) 1週間の労働時間は教育程度の上昇にしたがって正の歪度を呈して分布

教育程度を見ると、教育程度の上昇に対応して就業者の1週間の労働時間は正の歪度を呈する。2017年において就学したことのない労働者の1週間の労働時間は41.8時間であるが、小卒は46.2時間、中卒は48.9時間に増え、それ以上は、高卒は47.2時間、専門学校卒は43.9時間、大学学部卒は42.1時間、大学院卒は41.5時間と徐々に減少する(図13)。

2001年以降、中卒と高卒の労働者の労働時間が比較的長いという状況に大きな変化は生じていないが、全体的に見ると、中卒以下の教育程度の労働者は労働時間の変動が比較的大きい。特に2008年と2009年の金融危機の際には、労働時間の減少幅がかなり大きく、就学経験のない労働者の2005年の1週間の労働時間は44.4時間であったが、2008年には36.4時間に減少した。1週間当たり8時間減ったことになり、その減少率は18%であった(図14)。

図13 2015-2017年の教育程度別の都市部就業者の1週間の平均労働時間(時間)

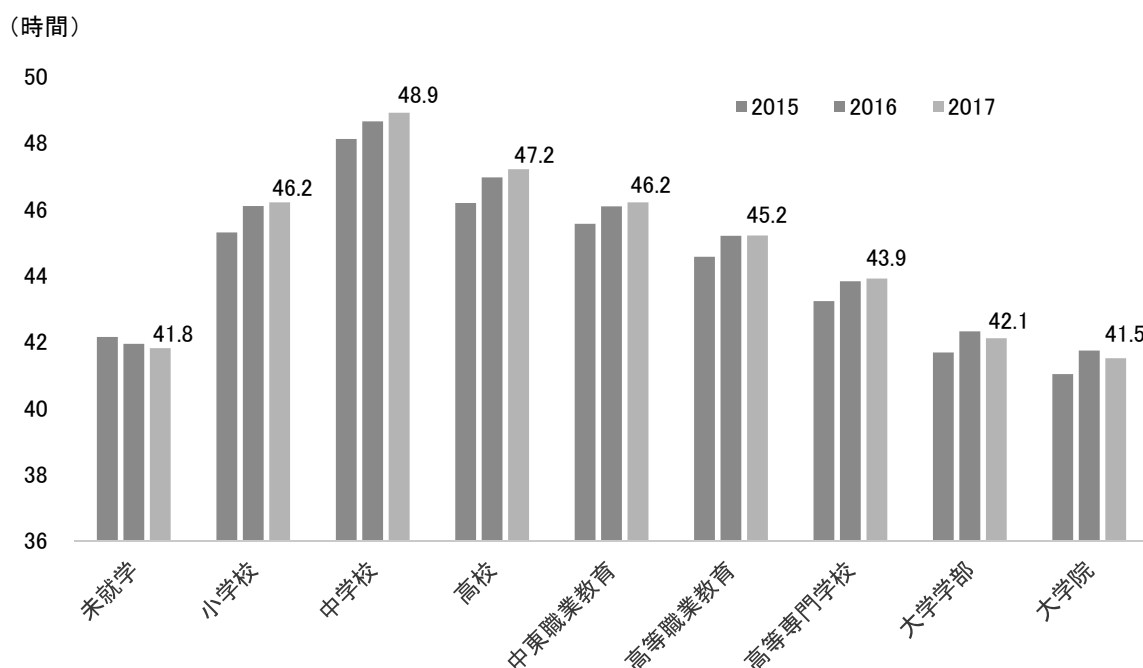
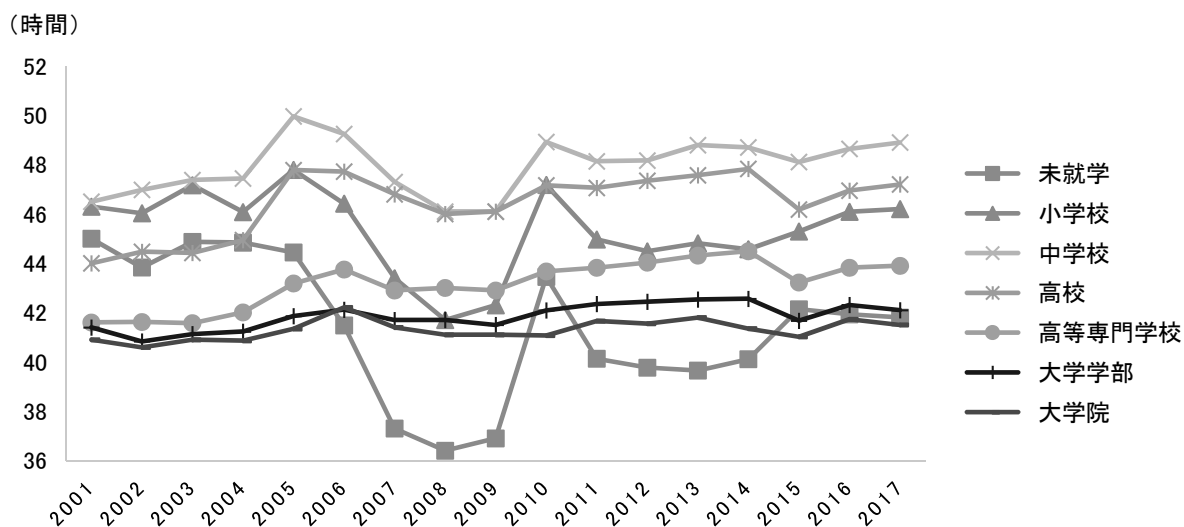
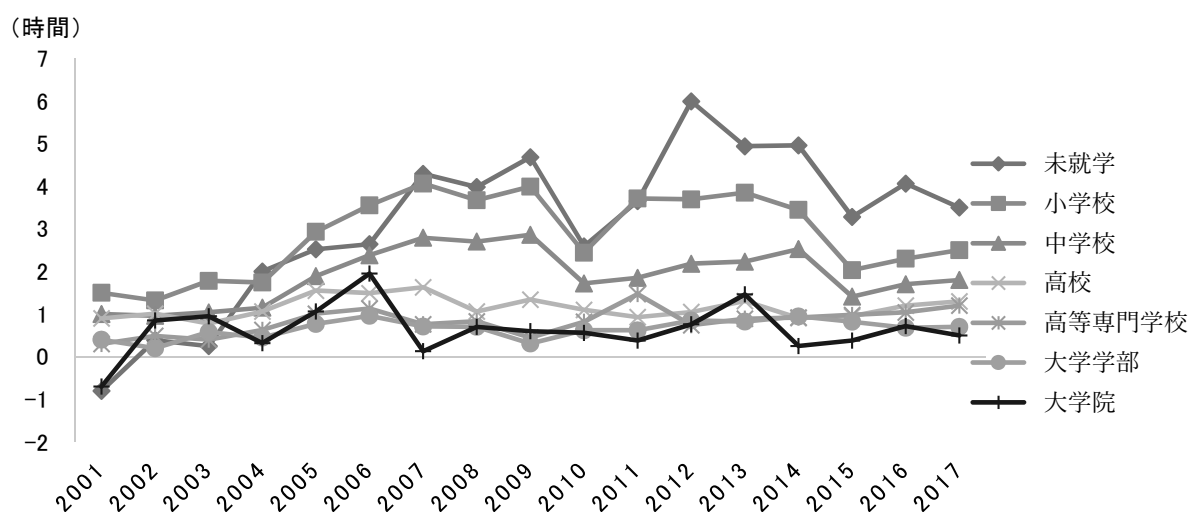


図 14 教育程度別の都市部就業者の1週間の平均労働時間



各職業の男女就業者の1週間の労働時間の差異を見ると、各教育程度で男性が女性を上回り、教育程度があがるにつれて男女の労働時間差は縮まって、大学の学部と大学院生の男女の労働時間の差は1時間未満にとどまっている（図 15）。

図 15 教育程度別の男性・女性都市部就業者の1週間の労働時間の差



(6) 業界による労働者の労働時間の差が比較的大きい

業界別に見ると、宿泊・飲食サービス業で労働時間が最も長く、2017年には1週間に50.8時間であった。一方、農林畜産漁業の1週間の労働時間は最も短く、39.3時間であった。全体的に見ると、農林畜産漁業、電力熱力ガス及び水の生産供給業、教育、金融、公共管理、ITならびに国際組織といった少数の業界で1週間の労働時間が44時間未満であるのを除き、他の業界では労働法が定める44時間を超えている。そのうち、宿泊・飲食サービス業、卸売り・小売業、建築業、交通運輸倉庫郵政業、製造業は、1週間の労働時間が48時間を超える(図16)。

図16 2017年、業界別の都市部就業者の1週間の平均労働時間

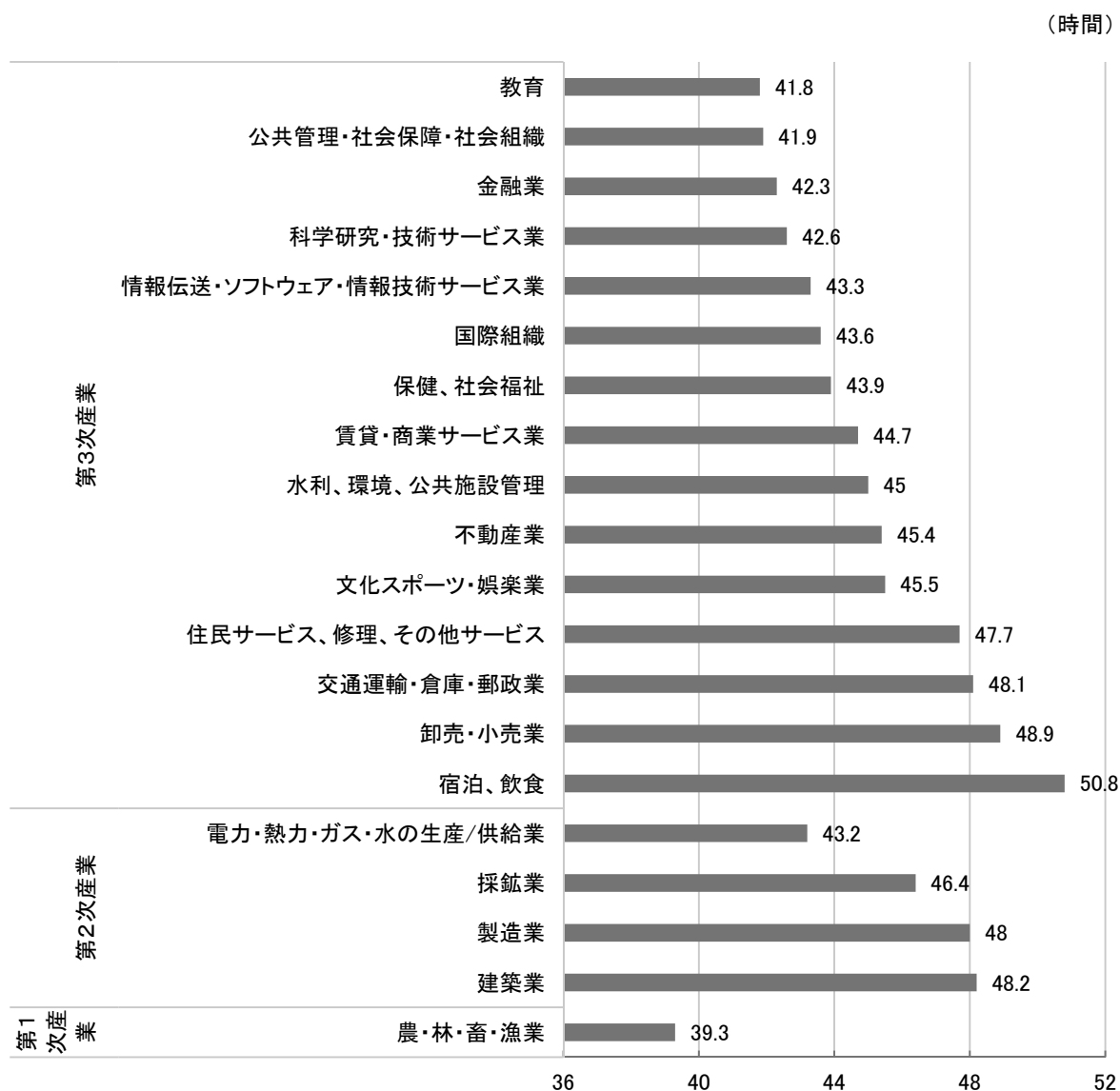
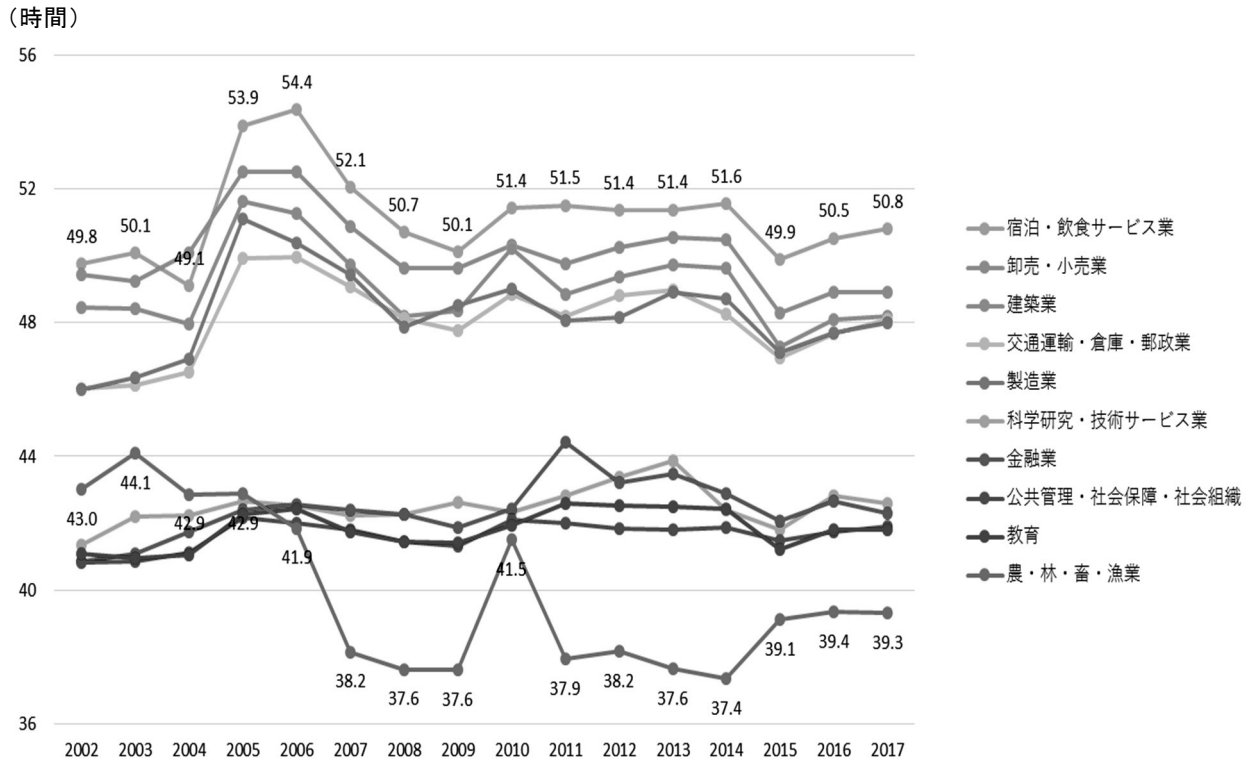


図 17 一部業界の都市部就業者の 1 週間の平均労働時間



2001 年以降、各業界の 1 週間の労働時間の長さには変動はあるものの、全体的に変化は小さい。2017 年に 1 週間の労働時間がトップ 5 であった業界は、過去十数年においても労働時間の上位 5 業界であり、労働時間が最低の 5 業界についても同じことが言える。一方、農林畜産漁業の労働時間は 2007 年前後に比較的大きな変動を見せている。農林畜産漁業は、多くの年において 1 週間の労働時間が 40 時間未満であった（図 17）。

業界によって 1 週間の労働時間に比較的大きな違いがあるが、同様に、業界によって就業者の賃金にもかなり大きな差がある。この 2 つの指標について 2017 年のデータを見ると、両者の間には全体として逆方向に変化する関係が存在する。つまり、業界の賃金水準が上がると、1 週間の労働時間は逡減する傾向が見られる（図 18）。

相関分析の結果を見ると、この二つの指標には弱い相関関係が存在し、相関係数は-0.38 であって、線形回帰を利用して両者の関係につきフィッティングを行った結果、次の通りとなった。

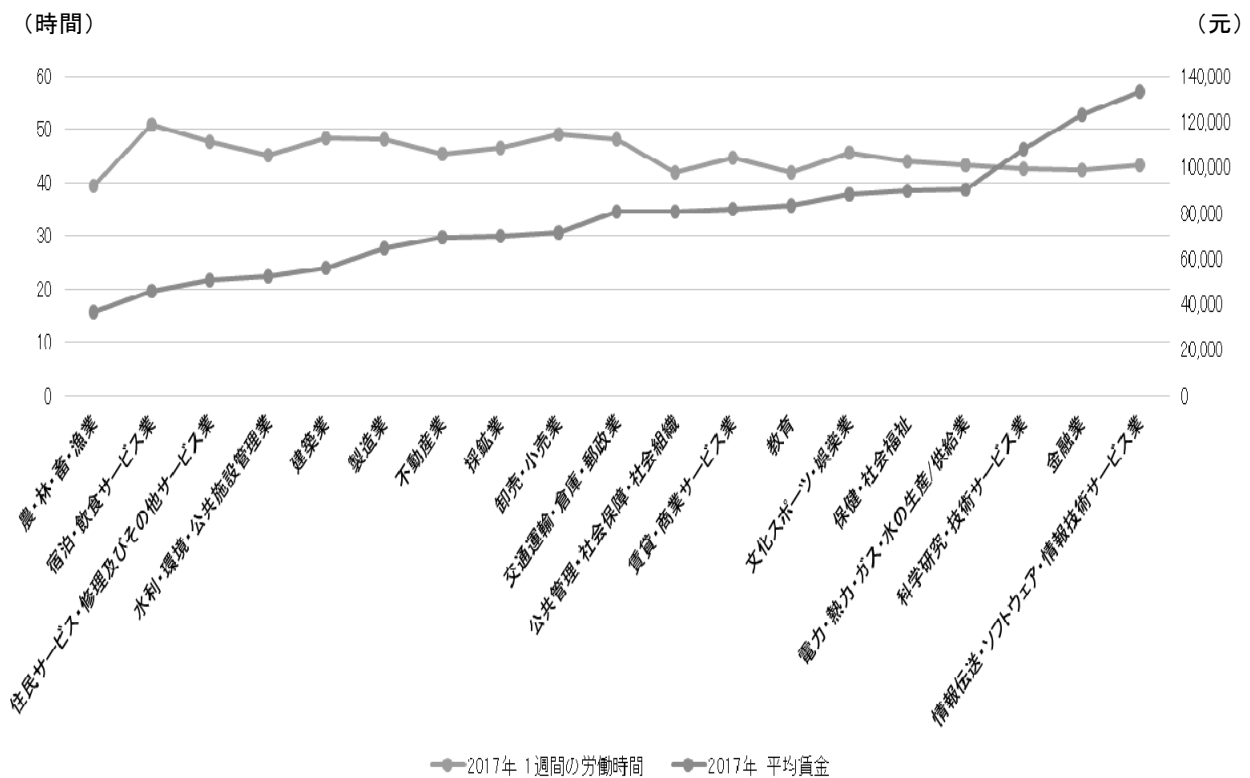
$$WWT=48.58- (4.49E-5) AW$$

$$t=22.5 \quad (-1.7)$$

$$R^2_{adj}=0.094, F=2.8, \quad sig=0.11$$

このうち、WWT は業界の 1 週間の平均労働時間であり、AW は業界の平均賃金水準である。回帰の結果では、両者の間に顕著な負の相関関係が存在すると確定することはできなかった。すなわち、数量関係から見ると、各業界の労働時間の長さや業界の平均賃金水準の高さは無関係である。より大きな原因はおそらく業界の特徴や賃金による奨励方式にある。

図 18 2017 年、各業界の都市部就業者の 1 週間の労働時間と平均賃金水準(時間、元)



(7) 農業戸籍の労働者の労働時間が比較的長い

戸籍の種類による都市部就業者の1週間の労働時間を見ると、農業戸籍の場合は労働時間が比較的長く、労働時間の異質性が比較的大きいことが分かる。2017年について、非農業戸籍の場合では、1週間の労働時間が40時間の就業者が50.8%であるのに対し、農業戸籍ではこの割合がわずかに24.2%であった。1週間の労働時間が40時間を超える農業戸籍の就業者の割合は62.6%で、非農業戸籍（44.8%）の就業者を上回った（図19）。

戸籍による都市部就業者の1週間の労働時間に比較的大きな差異が生じるようになったのは2005年で、差異はそれ以降一貫して存在してきた。1週間の労働時間が40時間を超える就業者が占める割合を見ると、非農業戸籍の割合は一貫して50%を下回ってきたが、農業戸籍の割合は一貫して50%を上回り、多くの年で60%を上回っている（図20）。相対的に言って、非農業戸籍の就業者の労働時間は比較的安定しており、40時間の週労働制を適用される就業者の割合が比較的高いことにその点が特によく現れている。2005年以降一貫して、非農業戸籍の45%以上が、1週間の労働時間が40時間であったのに対し、農業戸籍では、1週間の労働時間が40時間の就業者の割合は上昇を続けているものの、一貫して25%を超えていない（図21）。

図19 2017年、農業・非農業戸籍の都市部就業者の1週間の労働時間

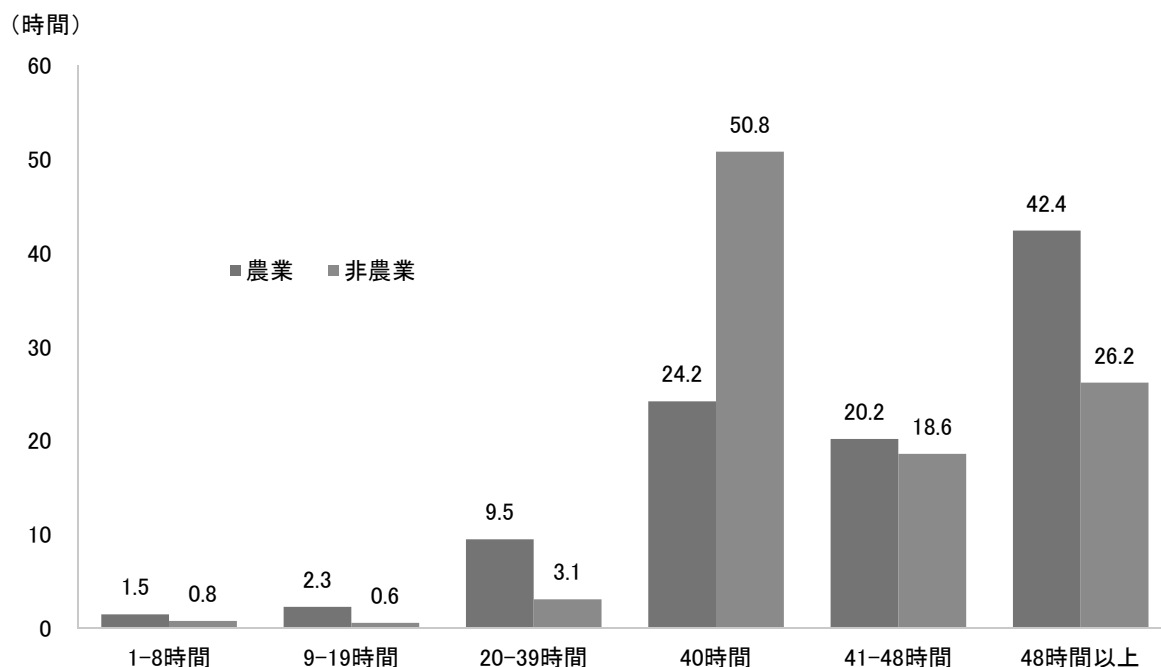


図 20 2017 年農業・非農業戸籍の都市部就業者の 1 週間の労働時間が 40 時間を超える割合

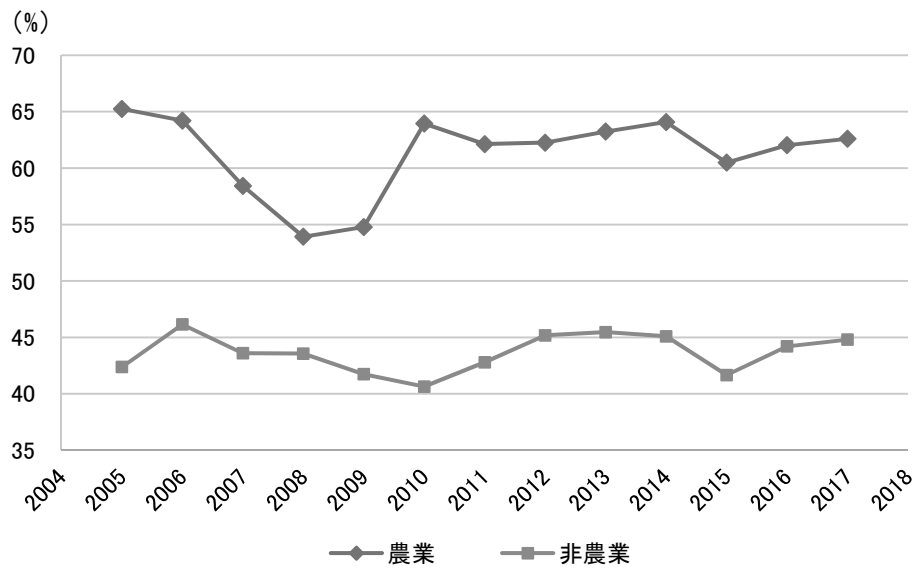


図 21 1 週間の労働時間が 40 時間の農業・非農業戸籍の都市部就業者の割合

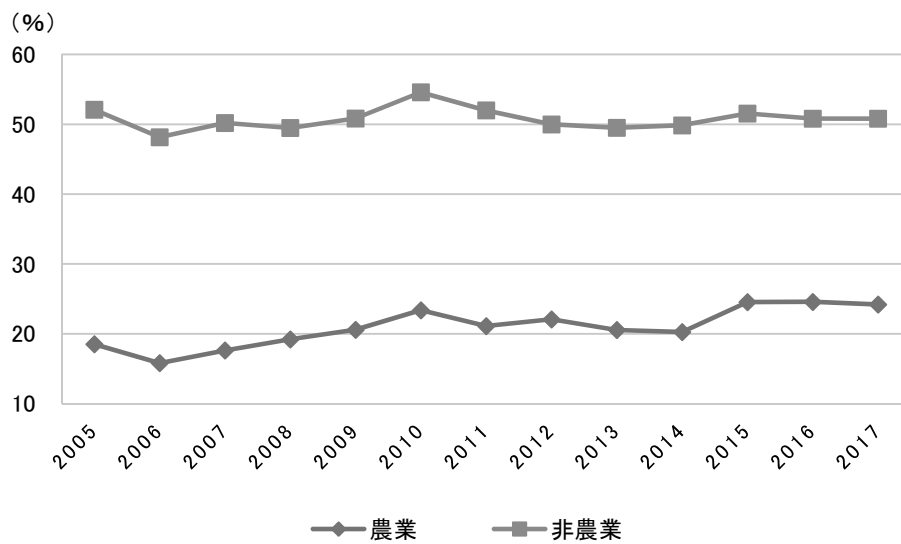


表 3 中国の農民工の労働時間

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	傾向
外部での年間就業期間(月)	9.8	9.8	9.9	9.9	10.0	10.1	10.0	
1カ月の平均労働時間(日)	26.2	25.4	25.3	25.2	25.3	25.2	25.2	
1日の平均労働時間(時間)	9.0	8.8	8.7	8.8	8.8	8.7	8.7	
1日の労働時間が8時間を超える割合(%)	49.3	42.4	39.6	41.0	40.8	39.1	37.3	
1週間の労働時間が44時間を超える割合(%)	90.7	84.5	84.4	84.7	85.4	85.0	84.4	

出所:『中国農民工モニタリング調査報告書』(2009-2016)、国家統計局サイト

この分析結果は、「中国農民工モニタリング調査結果報告書」の就業状況に関する調査データから導かれた「農民工の労働時間が比較的長い」との結論と一致する。2009年の調査結果によると、雇用される形式で就業する農民工は1か月に平均26日間、1週間に58.4時間働いている。このうち、1週間の労働時間が『労働法』の定める44時間を上回る労働者が89.8%を占める。農民工が集中するいくつかの主な業界を見ると、製造業の農民工の1週間の平均労働時間は58.2時間、建築業は59.4時間、サービス業は58.5時間、宿泊・飲食サービス業は61.3時間、卸売り・小売業は59.6時間となっている。平均労働時間が最も長いのは宿泊・飲食サービス業の農民工で、1週間の労働時間が60時間を超える。

3. 中国労働者の長時間労働の原因の分析

中国の労働者の長時間労働は、「勤労」を美德とする中国国民の伝統が強く現れ出たものであるとともに、中国の改革開放政策実施以降の政治・経済・社会の変革とも密接に関係する。

改革開放政策の実施以降、経済が非常に急速に発展し、非常に多くの労働需要が生まれたこと、戸籍制度や労働力市場の体制改革によって規制が緩和されたことで、農村から大量の遊休労働力が都市部の労働力市場に流れ込んだ。また、労働需要が主導的地位を占める経済・社会的環境において、労働者は労働力市場において弱者としての立場に立つこととなり、低い賃金水準の下で生活水準を高めるに足る収入を得るためには、規定を超える時間働く必要があった。このように、労働力の需給双方にいずれも、比較的長い労働時間を必要とする動機があった。賃金が低く、法定の労働時間内では労働者が自分や家族の再生産のための収入

を得ることができないからこそ、普遍的に規定の時間を超える労働が行われるようになったのである。また、労働者の権利の保護も不十分な中、企業は様々な手段を講じて超過勤務の報酬を低く抑える、あるいは支払わない場合さえ生じ、低賃金と長時間労働の状況はいつそう悪化した。

経済発展と経済・社会の体制改革が進むとともに、別の要素も労働者の労働時間に影響を与えるようになった。特に顕著なのが、労働力市場の制度の重点の変化と労働力の需給の力の改変である。2008年は中国の労働力市場の発展にとって重要な年で、このとき労働契約法が正式に施行されたが、それは労働者の権益に対する保障がかなり高い水準に達したことを物語る出来事であった。また、中国の人口政策の効力もこれ以降はつきりとした形で姿を現し始め、労働力人口の全体量が減り、人口ボーナスは低減した。そうした中で労働力市場の需給の力の変化もひそかに進んで、労働者の賃金交渉面での要求や交渉能力は強まり、超過勤務に対する政府や社会各界からの補償の呼びかけの声も高まり続け、都市部就業者の賃金水準は上昇を続けた。とりわけ最低賃金基準が年々引き上げられたことで、超過労働時間に対する補償は間接的に上昇することになり、その結果として、2008年以降も、中国の都市部就業者の労働時間は、変動はありながらも依然として比較的高い水準にとどまっている。

本論では、2008年以降のGDP成長率、労働力市場の求人倍率⁴、都市部就業者の平均賃金に対する最低賃金水準の比率を、都市部労働者の1週間の労働時間に影響を与える要素とし、影響の大きさと向きを分析した。分析結果を見ると、この3つの要素はいずれも都市部就業者の1週間の労働時間に正の影響を与えている。中国のGDP成長率は中長期的にここ数年のような高い水準に到達することはないものの、求人倍率係数の上昇や最低賃金水準と賃金収入の比例係数の上昇に伴い、中国の都市部労働者の労働時間は今後もかなり高い水準を維持して行くものと予測される。

$$WWT = 21.4 + 0.61 * GDP + 10.3 * SD + 0.34 * LW / AW$$

$$t = (4.1) \quad (3.8) \quad (5.0) \quad (2.6)$$

$$R^2_{adj} = 0.749, \quad F = 9.95, \quad Prob(F) = 0.01, \quad D.W. = 3.2$$

4 求人倍率とは、労働力市場における、1統計期間内の有効求人数と有効求職者数の比率を指す。求人倍率が1を上回ればポストの供給が需要を上回っていることを意味し、求人倍率が1未満であれば、ポストの供給が需要を満たせない状態であることを意味する。

表4 2008年以降の中国の都市部就業者の労働時間とその影響要素

	1週間の労働時間	求人倍率	GDP成長率	最低賃金平均水準 ¹	都市部組織就業者の月平均賃金	最低賃金と都市部組織就業者賃金の比率
	WWT(時間)	SD	GDP(%)	LW(元)	AW(元)	LW/AW(%)
2008	44.6	0.85	9.7	622	2408	25.8
2009	44.7	0.97	9.4	622	2687	23.1
2010	47.0	1.01	10.6	765	3045	25.1
2011	46.2	1.04	9.5	896	3483	25.7
2012	46.3	1.08	7.9	1026	3897	26.3
2013	46.6	1.1	7.8	1150	4290	26.8
2014	46.6	1.15	7.3	1254	4697	26.7
2015	45.5	1.09	6.9	1408	5169	27.2
2016	46.1	1.1	6.7	1454	5631	25.8
2017	46.2	1.22	6.8	1544	6193	24.9

出所：歴年の『中国労働統計年鑑』、国家統計局サイト、中国人力資源・社会保障部サイトのデータをもとに計算。

4. 政策面の提案

現在、世界の潮流は労働時間を減らす方向に向かっており、「労働者は企業の一員であるばかりではなく、家庭の一員であり、さらには社会全体の一員であって、職業生活をしばし離れ、職業以外の生活に従事し、自由に享受する権利を持つべきである」との理念が打ち出されていて、労働時間の短縮は労働者の生活水準向上の指標の一つとなっている。相対的に見て、中国では経済発展はしたものの労働者は余暇を楽しむ福利を与えられてはおらず、実際の労働時間は依然として高い水準にある。そこで、労働者の合法的權益を保障するため、労働時間の面で以下の通り提案したい。

(1)労働時間の立法に力を入れる

労働関係の重要な内容の一つとして、労働時間は各国の労働法制の調整の重点となっている。中国の現行の労働時間制度は1995年に始まったものであり、現在まですでに20年以上にわたって適用されてきた。その間に中国の経済・社会は極めて大きな変革と転換を経験し、

経済の規模、社会の構造はいずれも換骨奪胎の勢いで変わってきた。法律の枠組みの中で、民事商事の各種基本的制度は幾度かの立法、改訂を経てきたが、労働法分野では、『労働契約法』や『労働紛争調停仲裁法』が公布・施行されているものの、労働時間に関係する制度・構造については十分に整理、再考がなされておらず、社会全体に普遍的に存在する長時間労働の問題に有効に対応し、問題を解決することはできていない。

労働時間を定義することは実質的に、仕事と休みの時間の境界を明確にすることである。労働時間は、労働契約の履行段階として特殊な法的保障の意義を有する。つまり、労働者は実際に労働を提供していなかったとしても、賃金対価を主張する権利を有し、この時間帯に労働者が傷害を負った場合には労災の補償を主張する権利を有する。一方、休息時間は労働者がすでに仕事の状態を離れており、労働者が自主的に支配する時間であって、この時間帯の行為の結果については労働者個人が責任を負う。

既存の各国の法制はいずれも、時間の区分について二分法を採用しており、労働時間と休息時間によって全ての時間帯が構成されていて、両者の間に過渡的な時間または第三の時間は存在しない。労働者の時間は完全に仕事に投入している時間と完全に休息している時間との間を、提供する労働の程度によって、実際の労働時間、労働準備時間、指示待機時間、随時呼び出しに応じられるように待機する時間、非労働時間に分けることができるが、実際には、これらの時間帯は労働時間か休息時間に区分するよう強調されることが多い。両者の間には中間の性質の時間は何もない。そこで、各国の労働時間の立法に関する多くの経験を十分に参考にして中国の労働時間分野の立法作業に力を入れ、立法を通して労働時間と休息時間の境界を確定し、労働者の労働時間が理にかなったものとなるよう確実に保証すべきである。

(2) 超過勤務に対する法的監督の強化

従業員の権利保護の観点から見て、長すぎる労働時間（と過度の超過勤務）は労働の法律規定に違反し、労働者個人の心身の健康を損なう。過度の超過勤務が原因で労災に遭ったり、過労死したりする例は決してめずらしいものではなく、超過勤務が原因で引き起こされる労働紛争は枚挙に暇がない。更に、運転手、建築労働者といった特定部署の労働者の超過勤務は公共の安全をも脅かし得る。そこで、超過勤務に対する法的監督を強化し、超過勤務に関連する労働紛争を確実に処理し、超過勤務をする労働者が有する権利利益を確実に保証することを提案する。

(3) 有給休暇制度を推進徹底し、労働者の休む権利を確実に保証

1970年に有給休暇が国際条約に盛り込まれて以降、世界では100以上の国が立法を通して

労働者の有給休暇の権利を定めてきた。2008年1月1日に『従業員有給休暇⁵』が施行されて以降、有給休暇制度は広い範囲で認められてきた。しかし、実際の状況を見ると、現在、有給年休制度は全ての使用者組織で実行されているわけではなく、かなりの規模の使用者において有給年休は実施されていない。

2019年、中国国家人力资源社会保障部が『中国の法定の年次休祝日等の休暇に関する基準』を公布し、休日、法定の休祝日、年次休暇、親戚訪問休暇、冠婚葬祭休暇の5種類の休暇の基準⁶を明確にした。この基準ができたことで、労働者は自分の休息休暇面での法定の権利についてよりよく理解し、自身の権益をより確実に守ることができるようになった。そこで、有給休暇政策の宣伝にも力を入れ、各地、各業界が有給休暇制度を確実に実行するよう監督し、労働者の合法的権益を更に確実に保障し、関連の法律法規の威信を守り、労使関係の正常化、規範化を促して行くことが必要である。

(4)労働時間の調査・統計制度の健全化

現在、中国にはいまだに労働者の労働時間に関する統計調査・データ発表の制度がない。現今の労働力年度調査制度を基礎として、労働時間調査統計制度を検討、構築するべきである。特に重点地域、重点業界の労働時間の統計は、現在の労働者の労働時間や労働力の実際の供給について理解し、労働者の合法的権益を保障するうえで大きな意味を持つ。

5 第3条の規定：「従業員の累計勤続年数が満1年以上10年未満の場合、年次有給休暇は5日とし、満10年以上20年未満の場合、年次有給休暇は10日とし、満20年の場合、年次有給休暇は15日とする。国の法定の祝日、休日は年次有給休暇には含まない」

第6条の規定：「県レベル以上の地方人民政府の人事部門、労働保障部門は、職権に基づき、組織における本条例の実施状況を積極的に監督検査しなければならない。労働組合組織は法に基づき従業員の年次有給休暇の権利を守らねばならない。」

6 現行の法定の年次休祝日基準は11日である。全国民が休みになる祝日は、新年に1日、旧正月に3日、清明節に1日、メーデーに1日、端午の節句に1日、中秋節に1日、国慶節に3日である。親戚訪問休暇は、未婚の従業員で年1回、休暇期間は20日であり、既婚の従業員で4年に1回、休暇期間は20日である。