

《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》中有关劳动改革的几个要点

问题重重、矛盾凸显，中国未来的发展不免蒙受阴影。对此，中国新的领导层上任以来已多次表明，将以全面改革突破藩篱，推动中国新一轮的进步。中国共产党第十八届中央委员会第三次全体会议于 2013 年 11 月 12 日审议通过的《[中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定](#)》（以下简称“决定”）全方位、多角度地描述了此轮改革的方向和目标。关于劳动改革，“决定”第（43）、（44）、（45）条有专门阐述，我们结合现行制度，择要分析与企业用工相关性较大的下列问题。

消除就业歧视

“决定”提出“规范招人用人制度，消除城乡、行业、身份、性别等一切影响平等就业的制度障碍和就业歧视”。表面上看，“决定”仅再次强调了 2008 年起施行的《[就业促进法](#)》第三章“公平就业”关于反就业歧视的相关规定¹，不过，此次强调反就业歧视的内容，或许是中国有意加强反就业歧视领域执法力度的宣示。以往，虽然《就业促进法》比较全面地规定了反就业歧视的内容，但是一直以来的执法力度偏弱，尤其是面对政府部门自身招聘出现就业歧视问题时。

如果执法力度加强，企业此后在招聘时，需要更加注意避免就业歧视的问题，具体而言，企业在招聘广告、录用条件、录用通知等公开文件中，建议避免限制户口、性别、民族、种族、宗教信仰等以及拒绝录用传染病病原携带者等情形。除法律明确规定可以实施限制的领域之外，如果企业在招聘某一岗位时认为还有必要进行限制的，建议尽量在招聘文件中适当写明予以限制的理由，以便降低风险。

渐进式延迟退休年龄

¹ 《就业促进法》第三章相关条文明确规定：劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。农村劳动者进城就业享有与城镇劳动者平等的劳动权利，不得对农村劳动者进城就业设置歧视性限制。用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用；等等。

¹ 「就業促進法」第三章の関連条文で明確にされた規定：労働者は法に則り平等就業および職業選択の自由の権利を享受する。労働者の就業については、民族、種族、性別、宗教信仰などの違いによる差別を受けない。国は婦女が男子と平等に働く権利を享受することを保障する。農村部の労働者が都市部で就業する場合は都市部の労働者と同等な労働権利を享受し、農村部労働者の都市部での就労に対し差別的制限を設けてはならない。使用者が人員を募集使用する際、伝染病キャリアであることを理由に採用を拒否してはならない等。

「改革の全面推進に伴う若干の重大問題に関する中国共産党中央の決定」における労働改革に関するいくつかの要点

様々な問題が混在し、社会の矛盾が深刻であることが、中国の将来の発展に暗い影を落としている。これについて、中国の新指導部は就任以来、全面的な改革により問題を乗り越え、中国の更なる飛躍を促進すると幾度も表明している。中国共産党第十八期中央委員会第三回全体会議において 2013 年 11 月 12 日に審議可決された「[改革の全面推進に伴う若干の重大問題に関する中国共産党中央の決定](#)」（以下「決定」という）は、今次改革の方針と目標を全面的、多角的に示している。労働改革については、「決定」第（43）、（44）、（45）条に個別の説明があり、筆者は現行制度に照らして、企業の雇用と関連性の高い以下の問題について選択分析を行った。

就業差別の撲滅

「決定」は、「人員募集雇用制度を規範化し、都市農村部、業界、身分、性別などの平等な就業に影響を及ぼす一切の制度上の障害および就業差別を取り除く」ことを提起している。表面上では、「決定」は 2008 年から施行されている「[就業促進法](#)」第三章「公平就業」の就業差別禁止に関する規定¹を改めて強調しているだけに見えるが、この度就業差別禁止の内容を強調することは、中国が就業差別禁止における法執行への注力を強化する意思の表れと思われる。これまで、「就業促進法」で全面的に就業差別禁止に関する内容を定めているにもかかわらず、常に法執行への注力は弱く、特に政府部門自らの人員募集において就業差別問題に直面した場合は尚更であった。

法執行への注力が強化される場合、企業は今後人員募集の際に、就業差別問題の回避に一層の注意を払わなければならない。具体的には、企業は人員募集広告、採用条件、採用通知などの公開文書において、戸籍、性別、民族、種族、宗教信仰などの制限および伝染病キャリアの採用拒否などが表れることのないように留意する必要がある。法律で制限を加えることができると明確に定められている分野を除き、企業がある職務において人員募集に制限を加える必要があると判断した場合、リスクを低減するため、人員募集文書において制限を加える理由をできる限り適切に明記することが望ましい。

段階的な定年年齢の延長

“决定”要求“研究制定渐进式延迟退休年龄政策”。关于渐进式延迟退休年龄，初步理解，是指逐步、缓慢地延长退休年龄，例如，退休年龄延长1岁需要经过2年时间，那么在第1年只将退休年龄延长半岁，第2年再延长半岁，以此类推。渐进式延迟退休年龄的政策对现行退休制度冲击较小，最终亦可达到延迟退休的效果。

中国养老金由于存在“历史欠账”²的问题，如今存在较大的支付压力。中国社会科学院曾发布的《中国养老金发展报告2012》有数据显示，中国养老保险个人账户的空账³在2007年突破1万亿元关口后，迅速地在2011年突破2万亿元，随着时间推移，“养老金缺口”不断扩大。

延迟退休年龄首先是作为应对“养老金缺口”的对策提出的，在社会上讨论已久，虽然从舆论来看，这一对策似乎并没有获得多少民众的支持，但基于“决定”的要求，未来这一政策的实施将不可避免。当然，光凭借延长退休年龄无法彻底化解“养老金缺口”的问题，未来可能还需要由政府增加投入等来解决“历史欠账”。

延长退休年龄对企业用工可能产生的影响主要有：

1. 企业规章制度如果规定了退休年龄，则届时需要根据新的法规或政策进行相应的修改。
2. 企业无固定期限劳动合同制员工的实际工作年限将延长，社会保险缴费年限也将延长。因此，企业在确定签订无固定期限劳动合同的对象上则需要更加谨慎，对非企业有意挽留的关键性人才，能避免的则尽量避免。
3. 未来高龄员工会出现，他们的年休假更长，患病的机率可能更高，而工作效率则可能不及当年，企业面临的管理难度会加大。因此，企业需要考虑适当控制高龄员工占全体员工的比例，以及适当安排、调整其工作。

「決定」は、「段階的な定年年齢の延長に関する政策の研究制定」を求めている。段階的な定年年齢の延長とは、現時点での理解では、徐々に、緩やかな定年年齢の延長を指しており、例えば定年年齢の1年延長に2年間をかけるものとし、1年目は定年年齢を半年延長し、2年目は更に半年延長する方法で進めていく。段階的に定年年齢を延長する政策は現行の定年制度に抵触する部分が少なく、最終的に定年延長の効果を得ることが可能となる。

中国版年金である養老金には「過去の借金」²があるため、現在、支払い上の大きな問題を抱えている。中国社会科学院が以前発表した「中国養老金発展報告2012」のデータでは、中国の養老保険個人口座の空帳簿は³2007年に1兆元の大台を突破した後、急速に進み2011年には2兆元を突破し、時間の推移と共に「養老金不足」は継続的に拡大している。

定年年齢の延長は第一として「養老金不足」の対策として提案されたもので、世に出て議論されて久しく、世論からみれば、本対策は大衆の支持をほとんど得られていないようであるが、「決定」の要求では、今後、本政策の実施は不可避のものとしている。無論、定年年齢の延長に頼るだけでは「養老金不足」の問題を抜本的に解決することは不可能であり、将来的には政府が追加投入するなどして「過去の借金」を解決する必要があると思われる。

定年年齢の延長が企業の雇用に与えると思われる影響は、主に以下の通りである。

1. 企業の規則制度で定年年齢を定めている場合、新たな法令または政策に応じて随時変更する必要がある。
2. 企業が無期労働契約を締結している従業員の実際の勤務年数は延長し、社会保険料の納付年数も長くなる。このため、企業は無期労働契約を締結する対象を確定する際に慎重を期す必要があり、企業が残留を望む重要な人材でなければ、できる限り回避する。
3. 将来的に高年齢の従業員が現れることになり、当該人員の年次有給休暇はより長く、疾病の確率も高くなるため、業務効率は往年に及ばず、企業が直面する管理上の困難はより大きいものとなる。このため、企業は高年齢従業員が全従業員に占める割合を適度に抑制し、その業務を適度に手配、調整する必要がある。

² “历史欠账”形成的重要原因是：一方面，养老保险改革前，中国采用的是企业缴纳、政府支付的“现收现付”制，改革后的新制度是企业与员工共同缴纳，账户方面也是社会统筹和个人账户相结合，那么，对于改革前已经退休和已有工龄的员工，政府虽然为其建立了个人账户，但由于个人未缴过养老保险费，因而没有实际资金，而政府也没有为其注入资金，便形成了欠账；另一方面，中国对社会统筹账户与个人账户实行混合管理的财务制度，有时为了解决退休员工的养老金支付问题，政府会直接挪用在职员工个人账户中的资金，长期以来，由于不断透支个人账户来填补社会统筹资金的不足，导致了欠账。

² 「過去の借金」が形成された主な原因は、一つには、養老保険改革前に中国で採用されていたのは、企業が納付して政府が支払う「現在納付されたものを現在の支払いに充てる」制度であったが、改革後の新制度では、企業と従業員が共同で納付し、口座は社会プールと個人口座を組み合わせたものとなっており、改革前に定年となった者、勤務年数を重ねていた従業員に対し、政府は当人のために個人口座を開設したものの、当人は養老保険料を納付していないため、実際の資金は存在せず、政府もそれに対し資金を注入しなかったにも関わらず前記の従業員に養老金の支給が行われたため、借金を形成することとなった。もう一つには、中国は社会プールと個人口座に対し混合管理の財務制度を実施しており、時には定年従業員の養老金支払い問題を解決するために、政府が在職従業員個人口座の資金を直接流用し、長期にわたり、個人口座資金を借りて社会プール資金の不足を補ったために、借金を形成することとなった。

³ “空账”是指社会保险账户中，有的个人账户虽然记载了资金数额，但是，却没有实际资金或者实际资金未达到记载的数额，其形成的主要原因便是上一批注所阐述的内容。

³ 「空帳簿」とは、社会保険口座の中で、一部の個人口座について資金金額が記載されているにもかかわらず、実際の資金がない、または実際の資金が記載されている金額に達していないことを指し、それが形成された主な原因は前脚注で説明した内容である。

完善工资制度

“决定”规定“提高劳动报酬在初次分配中的比重。健全工资决定和正常增长机制，完善最低工资和工资支付保障制度，完善企业工资集体协商制度”。这些内容实际上早已被政府在相关场合或通过相关文件提出，总体上，估计这些内容会成为正在规划中的《工资条例》的指导思想。

由此看来，最低工资的不断提高可能会是一个趋势，企业用工成本将被迫提高。另外，预计未来工资改革的重点会集中在工资集体协商制度上，政府似乎是有计划地希望促成企业和员工的工资集体协商，让员工通过与企业的谈判来提高工资水平。因此，企业有必要密切关注工资集体协商相关规定的出台并及时研究，而自身亦可以尝试多掌握关于工资集体协商的方案和经验。

适时适当降低社会保险费率

“决定”指出“适时适当降低社会保险费率”。这对企业和员工来说，确实是比较重大的利好政策。

中国目前设定的社会保险费率，在国际上偏高，但是，中国对民众的实际社会保险支出却并不突出，因此，“高费率、低保障”成为了一些民众对现行社会保险制度的看法。以上海为例，2013年5项社会保险⁴，企业和员工承担的费率总和是工资的45.5%⁵，至于其他地区，社会保险费率亦与此相差不多。除社会保险之外，中国还有一项强制性的住房公积金需要在企业和员工之中征收，费率比例一般在5%至12%之间（上海目前是7%）。这两项费率结合起来超过员工工资的50%。

偏高的社会保险和住房公积金费率，直接导致员工实际到手的工资偏低，而企业的用工成本却很高，对企业和员工来说，均感压力沉重。“决定”关于“适时适当降低社会保险费率”的政策，对于缓解企业和员工的压力可谓雪中送炭，如此一来，企业用工成本将降低，而员工的实际到手工资将会增加。企业成本的降低将促进企业的发展，员工工资的增加将促进消费，最后会利好经济，有望实现政府、企业和员工的三赢局面。

总之，“决定”明确了中国未来数年劳动改革的方向，但这些改革方向还需要中国立法、行政部门

賃金制度の整備

「決定」は、「労働報酬における初回分配比重の引上げ、賃金決定と正常な昇給システムの構築、最低賃金と賃金支払い保障制度の整備、企業賃金団体交渉制度の整備」を定めている。これらの内容は実際には早くから政府より機会のある毎または関連文書を通じて提起されており、全体としては、これらの内容が現在策定中の「賃金条例」の指導思想となることが予想される。

これより判断するに、最低賃金の継続的な引上げは一つの趨勢になると思われ、企業の労務コストは引き上げを余儀なくされる。また、将来的には賃金改革の重点は賃金団体交渉制度に集中することが予想され、政府は企業と従業員の賃金団体交渉を促進することで、従業員が企業との交渉を通じて賃金水準を引き上げることが計画的に期待しているようである。このため、企業は賃金団体交渉関連規定の公布に十分に注意し、適時に研究する必要があり、自らも賃金団体交渉に関する方案および経験をより多く把握するように努めるのがよいであろう。

社会保険料率の適時適度な引下げ

「決定」は、「社会保険料率の適時適度な引下げ」を示している。これは企業と従業員にとって、確かに重大で利のある政策である。

中国が現在設定している社会保険の料率は、国際的に高い水準であるが、中国の大衆に対する実際の社会保険の支出は決して突出したものではない。このため、「高い料率、低い保障」が一部大衆の現行社会保険制度に対する見方となっている。上海を例に挙げれば、2013年の5項目の社会保険⁴に関し、企業と従業員が負担する料率の和は賃金の45.5%⁵であり、その他の地区についても、社会保険の料率はこれと大差はない。社会保険以外にも、中国には強制項目である住宅積立金があり、企業と従業員から徴収しているが、料率は一般的に5%から12%の間である（上海は現在7%）。これら二つの料率を合わせると従業員賃金の50%を超える。

高い水準にある社会保険と住宅積立金の料率は、従業員の手取りを直接圧迫し、企業の労務コストを高めるものであり、企業と従業員のいずれにも重くのしかかっている。「決定」の「社会保険料率の適時適度な引下げ」に関する政策は、企業と従業員の負担軽減への支援策であり、これにより、企業の労務コストは軽減され、従業員の手取りは増加するであろう。企業のコストを抑えることは企業の発展を促すこととなり、従業員の手取り賃金の増加は消費を促進するため、最終的には経済にプラスとなり、政府、企業および従業員の三方良しという状況の実現を期待できる。

以上をまとめると、「決定」は中国の今後数年間の労働改革の方針を明確にしたが、これらの改革方針は中

⁴ 养老保险、医疗保险、生育保险、工伤保险和失业保险。

⁴ 养老保险、医疗保险、生育保险、工伤保险および失業保険である。

⁵ 请查看：http://www.12333sh.gov.cn/200912333/2009xxqk/ztxx/201309/t20130913_1151916.shtml

⁵ URL：http://www.12333sh.gov.cn/200912333/2009xxqk/ztxx/201309/t20130913_1151916.shtml

等通过制订各种层级的法律、法规、规章等予以落实。因此，无论相关改革对企业是利是弊，都会有一个逐步推进的过程。为此，建议企业密切关注相关立法动态，并提前做好各种应对准备。

（里兆律师事务所 2013 年 12 月 27 日编写）

国の立法、行政部門などの各種レベルの法律、法規、規則などの制定を通じて実施する必要がある。よって、関連改革が企業にとって利となるか害となるかにかかわらず、いずれも段階的に進むものと思われる。このため、企業は関連立法動向に十分注意し、事前に各種対応準備を整えておくことが望ましい。

（里兆法律事務所が 2013 年 12 月 27 日付で作成）