

中国における雇用政策の変容 積極的雇用政策に関する一検討

朴 文 杰

要 旨

起源于欧洲的积极的就业政策，最近已经引起了更多人的关注。在当今世界各国，积极的就业政策已逐步深入人心，并得到各国政府的广泛推崇。在中国当前致力于劳动力市场建设及下岗职工再就业问题时，有关部门和学者们提出了实行积极的就业政策的观点和建议。中央政府也通过官方文件公布了实施积极的就业和再就业政策。鉴于此，笔者拟对积极的就业政策的来源、产生背景及其主要特征和政策内容进行初步的探讨，同时，对中国政府提倡实施的积极的就业政策的内容与方式进行分析评价，并对其实施的可能性和可操作性进行相关的预测。

キーワード……雇用政策 労働市場政策 失業 再就職 社会保障

はじめに

国連開発機構（UNDP）の『中国人類発展報告書』は、「雇用機会の拡大と発展は、経済の成長と人間基本能力の向上に依存している。しかし、ある補助的政策を実施しなければ、経済成長は自動的に雇用機会の拡大には連動しない」と指摘した¹⁾。中国は、連続10年以上高い経済成長を達成してきたが、雇用の情勢はますます悪化してきた²⁾。深刻な失業問題は、中国の経済、社会、政治等のあらゆる方面に巨大な影響を与えており、雇用と失業問題は中国21世紀初期の経済発展の上で最大の挑戦になる³⁾。したがって、経済成長を達成する一方で、雇用機会の拡大を確保する政策の実施は、中国政府の雇用政策の大きな試練になりつつある。

第二次世界大戦後、多くの市場経済諸国の労働市場政策は、単なる失業対策に留まらず、労働市場に積極的に働きかける「積極的労働市場政策」を採用してきた。「積極的労働市場政策」は、様々な内容をもつが、各国の状況によって各自の表現形式と重点があり、具体的な手法も多様である。特にOECD諸国は、1990年代になって1960年代以降初めて、構造的失業の削減で大きな成果をあげた。これは様々なマクロ経済およびその他要因とともに、積極的労働市場政策が功を奏したためと言える⁴⁾。本稿では、先進諸国が実施した積極的雇用政策の考察を先にして、その政策のあり方及びその成果を整理して検討を行いたい。

また、2002年9月、中国の全国再就職活動会議が開催され、就職・再就職促進に関する一連

の措置が相次いで公布され、中国の特色ある積極的な雇用政策の基本的な枠組みが形成されたと宣言した。中国の積極的雇用政策は、先進諸国の経験を鑑みて吸収したものと見られるが、政治体制と社会構造の違いによって、その政策の内容も「中国の特色ある」部分が含まれると考えられる。したがって、本稿は、中国における雇用政策の変容過程の考察を通じて、中国の積極的雇用政策を先進諸国の積極的雇用政策と比較しながら検討したい。

一、 先進諸国における積極的雇用政策について

1、積極的雇用政策の歴史的展開

以下では、積極的雇用政策を検討する前提として、先進諸国の労働市場政策の歴史を振り返ってみる。

（1）失業救済から完全雇用へ

労働市場政策の歴史は、最初失業者を救済するために創設した社会保障制度を源流として発展してきた。19世紀のドイツとイギリスは、社会保障制度のもっとも重要な源泉になる2つの国である。ドイツでは、19世紀の後半に、ビスマルクのもとで失業保険制度が成立し、失業者を救済するため職業紹介所を設置した。また、イギリスにおいても、産業革命の進展とともに顕在化した失業問題につき、救貧法や労働組合の自助システムにより対応したが、その後、W.H.ベヴァリッジ卿がドイツの影響を受けて公共職安の設置を提唱し、1909年の救貧法に関する王立委員会報告により、職業紹介所法が成立して、失業対策や失業保険制度などが誕生した⁵⁾。さらに、アメリカにおいては、1929年の大恐慌を契機として、ニューディール政策の下でケインズ主義的な公共事業の導入とともに州による失業保険制度による対応が開始され、1935年に制定された社会保障法により、州の失業保険に対して連邦が援助を行なう仕組みが採用された⁶⁾。

第二次世界大戦後、ケインズ理論が資本主義国における大きな潮流となった。公共事業の導入によって非自発的な失業を解消しようとする「完全雇用政策」が先進諸国の失業対策の妙薬となった。この完全雇用政策の代表的なものは1944年に発表されたイギリスの雇用政策白書である。この白書において、完全雇用は政府の主要な政策目的の1つとして掲げられた。また、同年にILO（国際労働機関）が発表した「国際労働機関の目的に関する宣言」（フィラデルフィア宣言）においても、完全雇用への強い意欲が述べられている。その後、1960年代初期に至って、完全雇用政策は多くの国に定着した。

しかし、完全雇用政策による労働市場の逼迫は、コスト・プッシュ・インフレーションをもたらし、同時に、労働力の供給と需要の不均衡による構造的失業も顕在化した。こうしたインフレと失業の併存状態は、完全雇用政策理論の欠陥を示すものであった。このような弊害を解決するため、先進諸国の政府は様々な措置を試み、経済学者らもケインズ理論に対する修正を始めた。

(2) 積極的雇用政策の展開

積極的雇用政策の発祥地は、西欧型社会民主主義政策が採用されたスウェーデンである。第二次世界大戦以前は、与党の社会民主党⁷⁾は、失業問題を解決するために赤字財政を活用するというケインズ経済理論に基づいた政策を、大筋において取っていた。戦後は、ケインズ政策を大幅に修正した政策を発展させていた。1951年、スウェーデンの最大規模の組合 LO (スウェーデン労働組合総連合) は、同年に行われた大会において、経済政策への新たなアプローチとして、これを提唱した LO の経済学者の名前を冠した、いわゆる「レン・マイドル・モデル」に基づく経済政策を採択した⁸⁾。そして LO は、労働組合は賃金要求作成に当っては、政府の経済政策を視野に入れてこれを行うべきであるとの立場を推進してきた。このような組合側の支持と引き替えに、政府は労働市場に積極的な働きかけを行う「積極的雇用政策」を開始した。この政策を推進したことにより、人員整理された労働者の地域的流動性が高められると同時に技能的流動性も高められた。

1961年9月に正式設立された OECD (経済協力開発機構) は、積極的雇用政策推進の代表となる国際機関の1つである。OECD は、1960年代から、労使の協調のもとに、労働力の有効利用や質の改善を目指す諸政策を提言してきた。そして、こうした目的を達成するために、労働者の職業訓練に重要な地位付けを与えた。OECD は、1964年の「経済成長の手段としての労働力政策に関する理事会勧告」において、加盟国に対して積極的雇用政策の採用を推奨した。こうした積極的雇用政策の目的は、経済成長の続いた1970年代初め頃までは、インフレ対策のほか、技術革新や産業構造の変化への対応が中心であった⁹⁾。

一方、失業保障制度の母国といわれているドイツでは、1969年の「雇用促進法」が成立した。当時の連邦政府は、この法律の提案理由を次のように説明していた。「経済諸変動、技術進歩およびオートメーションは、これまでよりもはるかに強く失業の予防のための有効な措置を要求する。被用者は、雇用生活の変動する経過に対し安全にならなければならない。このために有効なのは、まず第一に彼らの職業上の可動性の強化である。従って再訓練、職業上の向上・能力促進がとくに大きな重要性をもつ」と。新法に送られた当時のスローガンは、つぎのようなものであった。「補償ではなくて防止」、「治療ではなくて予防」、「紹介は給付に勝る」と、いわゆる「積極的雇用政策」への転換である。OECD が「積極的雇用政策」を提起したのは1964年であったが、その西ドイツ版がこの法律であった¹⁰⁾。

以上のように、50、60年代の先進諸国がとった積極的雇用政策の目的は、経済成長の続いた1970年代初期までは、インフレ対策の他、技術革新や産業構造の変化への対応が中心であった。しかし、石油危機により失業問題が深刻化するに至った後は、失業への対処に焦点が置かれるようになる。その手法としては、当初は雇用機会の創出や解雇の予防、あるいは早期退職の促進など短期的な対策が主要なものであったが、1980年代に入り、長期失業の問題が深刻となるにつれて、より長期的・構造的な対策に重点がシフトしてきている。その主な内容変化として

は、失業保険や失業救済などの受動的な失業対策から、労働市場に積極的な働きかけを行う政策への転換である。

（3）積極的雇用政策の最近の動向

経済のグローバル化の中で、雇用政策も一国のみでは不十分となりつつある。また、最近の雇用・失業問題は、単なる景気の変動に伴うものに留まらず、各国の経済構造や諸制度のあり方と関わりをもつものであることなどから、近年では、雇用・失業問題について、世界各国が議論の場を設けて対策を検討する機会が増えてきた。そこで以下では、ILO、EU 及び OECD における最近の取り組みを概観することとしたい。

ILO 従来から完全雇用政策を宣明してきた ILO は¹¹⁾、1996 年の第 83 回総会において、「グローバルな状況下における雇用政策」という議題のもとに、完全雇用を達成するために各国が現在とるべき政策について議論を行った¹²⁾。同年に発行された報告書の中で、経済のグローバル化や急速な技術革新の中でも完全雇用という概念が意味を失ったわけではないと述べ、その上、今後とるべき政策として、生産性の向上などによる経済成長の確保、賃金上昇によるインフレーションの防止、および労働市場政策の改善を挙げている。最後にあげられた労働市場政策の改善策としては、失業給付制度の改革や、不利益を受けている者に焦点を絞った職業訓練制度の実施などが示されている。

EU 1986 年 9 月、イギリスが EU 労働社会相理事会に提出した「雇用成長のための条件の創出 労働市場戦略」は、柔軟な雇用形態と労働条件こそが雇用創出の条件だとして規制緩和を主張した。激しい論争を経て、1993 年 12 月、欧州委員会が「成長、競争力、雇用 21 世紀に向けての挑戦と方途」（通称「ドロール白書」¹³⁾）を提出した。同白書は、労働市場の柔軟性を高め、企業の競争力を高めるための措置を加盟国に提言した。雇用創出の具体的対策を提言したほか、失業者への保障から積極的雇用政策への転換という新たな路線を模索した¹⁴⁾。

また、1997 年 10 月、欧州委員会は「1997 年欧州雇用報告」、「1997 年合同雇用報告案」、「1998 年雇用政策指針案」を公表、同月の労働社会相理事会の了承を経て、11 月のルクセンブルク特別雇用欧州理事会に提出した。このサミットの議長国結論文書の第 2 部として 1998 年指針が盛り込まれ、雇用可能性の改善、企業家精神の発展、適応能力の奨励、機会均等の強化という 4 つの項目に分けて加盟国がとるべき政策が記述された。第 1 の雇用可能性については、若年失業や長期失業の予防、消極的政策（失業給付の支給など）から積極的政策（教育訓練など）への移行、労使団体とのパートナーシップ、学校生活から職業生活への円滑な移行（徒弟制など）、万人に開かれた労働市場（障害者や少数民族の差別撤廃）といった項目が並んでいる。第 2 の企業家精神については、起業の容易化、雇用創出の機会開発（地域雇用開発など）、税制の雇用親和化（労働集約的事業への減税など）が挙げられている。第 3 の適応可能性については、労働組織の近代化、技能水準の向上が示されている。第 4 の機会均等については、ジェンダー問題の主流化、ジェンダーギャップの解消、職業生活と家庭生活の調和化、労働市場への再参入

の促進といったテーマが並んでいる。

OECD 前述したように、OECD は、その成立のはじめから、加盟国に対して積極的労働市場政策を推奨してきた。特に、1990年代に入ると、各国の失業とその対策につき総合的な研究が開始され、各国の失業状況を検討した上で、労働市場へのアクセスと市場の効率を高めることなどを目的とする積極的労働市場政策の強化など九つの政策提言をした(1994年)¹⁵⁾。その後、1997年に、OECD は、各国が前記の諸提言をどの程度実施しているかについて検証している。そして1998年3月の「産業政策の新たな指針」、1998年12月の「企業家精神の育成」および2000年6月の「地域開発と雇用創出」¹⁶⁾のタイトルで、各国の政策改革の指針を示している。また、OECD 地域開発局の「地域経済雇用開発プログラム」は、雇用創出、企業家精神、地域開発における革新の取り組みの把握や評価を行っている。さらに、2001年にプラハで「労働市場政策と公共職業安定所」の議題でハイレベルの会議を開き、公共職業安定所の役割を高く評価した¹⁷⁾。

2、積極的雇用政策の概念整理

労働市場への政策的介入は大別して、消極策と積極策がある。消極策は、市場としての自律性を尊重し、国の法的介入は労働市場が成立するための基本枠組みの用意や周辺条件の整備にとどめ、あれこれの人為的な直接政策によって市場機能を攪乱することを控えようとするものである。他方、積極策は、市場としての自律性に任せると問題が生じると考え、国が労働市場の基本的枠組みや周辺条件を整えるだけでなく、種々の政策的介入を積極的に進めることで市場機能の欠陥を補う必要があると考える¹⁸⁾。

積極的労働市場政策は、消極的労働市場政策と対応した概念である。簡単にいうと、「積極的」とは、労働者に雇用条件を創って、その雇用を促すことを意味する。「消極的」とは、失業保険などの方法で失業者を一時的に救済することを意味する。あるいは、「積極的」政策は、供給の刺激を重視し、「消極的」政策は、需要の刺激を重視する。

雇用政策とは、雇用全般にかかわる政策であり、労働関係の形成・展開・終了が主として内部労働市場に関連する政策である¹⁹⁾。しかし、現在先進諸国が採用した積極的雇用政策はこの範囲に限られず、能力形成、就職、失業、引退などの外部労働市場の領域にも関連して進められている。そして、積極的雇用政策の定義は、つぎのように考えられている。すなわち、積極的雇用政策とは、一国の政府が、労働市場のルールの整備を前提にして、雇用問題を中心に、労働市場へ種々の積極的な介入による労働市場の機能を活発させる政策全般である。積極的雇用政策の前提は労働市場の整備であり、内部・外部労働市場の全般に関連する政策によって、教育・雇用・社会保険などの領域を連結するのが特徴である。

3、積極的雇用政策の内容

積極的雇用政策は3つの基本要素がある。現在の技能をいっそう有効かつ循環的利用のために就業サービスを提供する（職業紹介、職業指導）。人的資本の増加のために職業訓練を提供する。直接に雇用を創出する²⁰⁾。

前述したスウェーデンの「レン・マイドル・モデル」の実質は、各政策の組み合わせを通じ、インフレなき完全雇用を実現させることである²¹⁾。その主たる内容は、財政政策の調節を通じ、インフレを予防する就業サービスと職業訓練などを通じて、失業危険が高い低利潤企業の労働者を高利潤企業への移動を促すことによって、経済構造の調整を促進する、また、その経済構造調整の代価を労働者に負担させるのではなく、全社会の負担とすることを保証する集団協約・団体交渉制度の整備を通じて、団結一致の賃金政策を貫く、高利潤企業の生産を拡大させ、低利潤企業の効率を高めることによって、全面的な経済構造の調整を促進する。

前述したように、1990年代から市場経済先進諸国の積極的雇用政策は、より長期的・構造的な対策に重点を置いてきている。また、積極的労働市場政策の内容も、各国の具体的状況によって表現形式と重点がさまざまである。しかし一般的には、その主な政策内容は、雇用の維持と失業の予防、職業能力開発、労働者の流動状況の改善、採用・再就職へのインセンティブ、労働市場の調整機能の強化、就職困難グループの就職促進、非典型労働市場の発展、他の領域の政策との連動などにまとめることができる²²⁾。

4、積極的雇用政策の典型的モデル

従来の社会保障制度は、ドイツのビスマルクによって創設された社会保障制度を源流とする「欧州大陸モデル」とイギリス型である「アングロサクソンモデル」に大別することができる。その源流に従って、労働市場政策に関する理論も、分別されて展開している。現在の労働市場政策の流れは、イギリス・アメリカを代表とする「アングロサクソンモデル」とドイツ・フランスが代表になる「欧州大陸モデル」に分かれている。これに対して、日本の労働市場政策は、独自の特徴をもっているため、どちらのモデルとも大きく異なる。そして、この三つのモデルを取り上げて分析し、各モデルの特徴的な性格を検討したい。

(1) アングロサクソンモデル

アングロサクソンモデルの政策を採る国々では、労働市場の柔軟性を高めるための取り組みとして、アメリカでリストラクチャリングによる人件費の変動費化が、イギリスで労働時間規制の弾力化、女性保護規制の段階的撤廃等が進められた。その効果として、1990年代に構造的失業率が低下したことに顕著に表れている。両国の労働市場の実際的な状況は異なっているが、政策の共通点は、外部労働市場の働きかけを通じて失業の予防と再就職を促進する。その具体的な手法は次の通りである。

雇用創出政策を重視する。IT産業、サービス産業を中心に、多くの雇用が創出されている。

労働市場の需給調節機能を強化する。市場機能の強化を政府の主眼点として、公共職業紹介機関の機能を重視し、失業者に対する失業給付、再就職訓練、再就職援助などすべての業務を公共職業紹介機関で行う。特にアメリカは、1990年代はじめに「ワン・ストップ・ショップ」による様々なサービスを一箇所で受けられるアプローチを導入した²³⁾。

能力開発事業を重視する。能力開発における職業訓練の実施やそれに対する助成は、公共機関で行う。つまり、外部労働市場における公的な職業訓練がその主な施策である。

(2) 欧州大陸モデル

欧州大陸モデルの雇用政策を採用する国では、従来から労働組合の力が強く、厳しい解雇制限、短い労働時間、手厚い失業給付等の労働者保護的な政策が主流をなしていた。しかし、ここ数年、アングロサクソンモデルの影響を受けて、労働市場の柔軟性を高めることと併せて、教育水準の向上、雇用者の再教育等、雇用の質を高めるための取り組みがなされている。ドイツやフランス両国の失業率は、先進諸国の中で、なお高い水準である。両国において、伝統的な失業救済などの受動的な雇用政策を改革する一方、失業予防、規制緩和などの積極的雇用政策が採用された。特に社会的公平を主張する理念のもとで、失業予防や長期失業者雇用促進策を重視している。その手法として次のようなものがあげられる。

失業予防に対する助成。使用者に対する操業短縮手当制度、職業訓練を受ける労働者に対する職業訓練給付制度、長期失業者を雇用する使用者に対する雇用創出措置などが行われている。

労働市場の規制緩和。解雇規制の緩和、民営職業紹介事業に対する規制緩和等の政策を実施している。

就職困難者に対する雇用促進策。弾力的な雇用政策を実施。例えば、パートタイム労働者雇用促進、労働時間短縮、職場編入契約制度。

しかし、社会的妥協に基づき福祉国家と労働者保護を強調する従来の欧州大陸モデルが、高失業という事態に直面して、労働市場のフレキシビリティを強調するアングロサクソンモデルの挑戦を受け、大きく揺さぶられている。このような背景の下で、欧州大陸諸国は、ニュー欧州社会モデル目指して労働組織のフレキシビリティという応戦を試み始めている²⁴⁾。

(3) 日本モデル

日本が従来実施していた積極的雇用政策は、主として長期雇用制を積極的支援し、事前に失業の発生を予防するものであった。その法制度の面では、昭和50年の雇用保険法の改正によって失業保険を雇用保険に進化し、雇用保険3事業が創設された。その政策の重点は、解雇に対する規制、失業予防、雇用機会の創出、職業能力開発である。その実施方法は、使用者と労働者の両方から雇用調整助成を行う。その特徴は、内部労働市場の機能を重視することである。具体的手法は次の通りである。

失業者に対する助成を通じて、再就職意欲を高める。

使用者に対する助成を通じて、解雇を規制し、地域雇用開発策、職業能力開発策などを実施する。

公共職業訓練と企業内の職業訓練を通じて、人力資源を開発する。この施策は、外部労働市場と内部労働市場の結合を重視する施策である。

5、積極的雇用政策の位置付けと政策評価

（1）位置付け

以上みてきたように、1960年代から実施された積極的雇用政策は、ほとんどの先進諸国で定着されている。その焦点の変化は、最初はインフレ対策から技術革新や産業構造の変化への対応が中心となったが、現在では、失業問題への対応に置かれている。そのための政策手法としては、失業の事前予防や迅速な再就職の促進など多様であるが、いずれに力点を置くかについては、国により差異がある。日本においては、雇用助成金などによる失業の予防が重要な役割を果たしてきており、ドイツやフランスでもこれと共通性を持つ仕組みが採用されているが、アメリカやイギリスでは、むしろ外部労働市場を通じての再就職の促進が重要視されている²⁵⁾。他方、再就職の促進のための手法としては、職業訓練およびその他の能力開発の促進や、職業紹介などによる労働力需給調整機能の円滑化などが挙げられる。そのうち職業紹介については、多くの国で民営職業紹介事業の許容²⁶⁾範囲が拡大されている他、公共職業紹介機関における紹介機能の充実も同時に進められている。伝統的な失業給付制度の運営においても、求職者との相談ないしカウンセリングの重視や再就職へのインセンティブの付与など、再就職の促進と結びついた措置がとられることが多い。総じていえば、先進諸国の最近の積極的雇用政策は、労働市場の機能をより円滑化させる方向を目指すものと位置付けられよう。

（2）政策評価

積極的雇用政策を構成する各手法の内容は国によって多様である。それは各国の状況や政府の力点が異なるなどの要因により形成された差異である。最近、各国における労働市場政策の効果についての測定が行われるようになってきている。そのほか、ILO、OECD、世界銀行（World Bank）などの国際組織も積極的雇用政策に対し評価を行っている。

こうした中で、世界銀行は1999年1月、『積極的労働市場政策評価』報告書（Active Labor Market Programs : A Review of the Evidence from Evaluations）を出版した²⁷⁾。この報告書においては、ILO、OECDなどがすでに行った研究評価が整理されたほか、アメリカ、カナダ、イギリス、スウェーデン、ドイツなどOECD主要加盟国及びハンガリー、ポーランド、チェコ、トルコ、メキシコなど発展途上国が実施した積極的労働市場政策に対する個別分析も行われた。その評価結果の報告書は、先進諸国で実施された積極的雇用政策の経験と効果は必ずしも完全に発展途上国に適用するとは限らないと指摘した。その報告書がまとめた評価は、おおむね以下のような内容である²⁸⁾。

公共部門などにおける直接の雇用機会の創出は、就職困難な状況におかれたもの（例えば高齢者と長期失業者）にとっては効果があるが、長期失業や持続的失業を有効に防ぐ効果はあまりない。この計画の参加者は、非財政援助的な（unsubsidized job）普通の仕事を獲得することが難しく、しかも賃金水準もコントロールグループ（Control group）より低下している。

公共職業紹介機関などによる労働力需給調整の円滑化、特にカウンセリングなどの求職活動の援助ないし再就職の促進策は、大部分の失業者、特に女性などには有効であるが、求職者と職業紹介機関の緊密な接触などに留意する必要があるとされる。

失業訓練については、経済状況が改善された国にとって、失業状況の緩和に効果がある。特に小規模かつ特定の対象者、例えば女性や高齢者の場合、良い効果が得られるが、若年失業者にとっては効果が小さい。つまり、対象者のターゲットを絞り、そのニーズに合わせた訓練を実施すれば効果があるが、一般的な訓練では効果は小さいとされている。

失業者を雇用した使用者への助成は、長期失業者には労働への接触を与える点で有効であるが、それがなければ雇用されていたであろう者への代替効果をもたらす。また、助成終了後、参加者は再び失業する可能性が高いと指摘される。

失業者の起業に対する援助は、スキルや意欲を持ったものに対しては効果があるが、企業が失敗する可能性も相当高い。

若年層就業訓練については、参加者の新規就職先の職種や給料への期待値に満足できないため、訓練のプラス面の効果は余り見られない。この訓練を通じて、教育の失敗を補うことはできないと指摘されている。

各手法の評価はおおむね以上の通りであるが、総じて言えば、積極的雇用政策は、それぞれの政策手法が妥当する失業者層に対象を絞るとともに、各層のニーズに合わせた綿密な制度設計を行う場合に効果を発揮するといえよう。

その他、ミクロ計量経済理論による積極的労働市場政策に対する評価の結論は、政府による職業訓練や再就職援助手当の提供は、参加者に対するプラス面の効果はあまりないどころか、マイナス面の効果ももたらされると指摘されている²⁹⁾。

二 中国の積極的雇用政策の分析と評価

先進諸国で実施された積極的雇用政策は、以上のように前後40年以上の長い歴史的発展を經過した。その内容はますます充実し、含まれる政策手法も様々である。しかし、そのような政策が実施できる前提は、労働力の市場化であり、つまり健全な労働市場が積極的雇用政策の基礎を提供し、そして積極的雇用政策が労働市場の機能を活発化させる関係にある。以下において、中国における雇用政策の歴史を追跡して、労働と雇用の政策変化の内容を簡単にまとめた。

1 中国の労働政策の歴史と変容

中国で「労働市場」の用語を使うようになったのはごく最近のことであり、労働市場が構築された歴史も最近 10 年ほどのことである。中国では、それと対比されるのが 40 年以上の計画経済体制のもとでの労働力配分制度であった。改革開放以前は、労働力市場が存在しないため、労働政策の主な対象は都市部の失業問題であった。この時代、失業問題への中国の対策は、かなり強い政治性、局部性、表面性という特徴を持っていた³⁰⁾。ここで、政治性とは、失業対策に行政命令的色彩が濃く、経済的合理性が欠けていたことを意味する。また局部性とは、失業対策の範囲が都市のみに限られて、農村の就業圧力は放任していたことを意味する。そして表面性とは、失業対策を行うなかで顕在的失業の解決だけを一方的に重視し、潜在的失業はますます悪化していったことを意味する。したがって、この時期における労働政策は、失業問題の形式的な転換を追求しており、また失業問題を後回しにしていただけで、失業の真の原因を解決したのではなく、むしろより一層複雑化にさせたのである。

1992 年、中国では、社会主義市場経済体制の確立を経済体制改革の目標とすることが明確に打ち出され、労働市場の育成が改革の一環として位置付けられた。しかし、社会主義市場経済体制が中国で樹立されたとはいえ、政府の経済に対する管理手段と方法が、まだ以前の集約的なコントロール方式から完全に転換されていなかったため、従来型の思考様式が労働市場の管理方面にも体现されている。長い間、中国政府は主として行政命令で雇用を促進し、失業率を抑制する政策を採用してきた。しかし、その企業の経済的効率の犠牲を代価とする雇用促進方式は、現在の中国の経済発展に適合できず、その効果も他の諸国の状況に比べると非効率にならざるをえない。

計画経済体制から社会主義市場経済への転換の過程において、中国の雇用(就業)制度と雇用メカニズムには重大な変化が発生している。中国は、現在、計画経済体制の下における統一管理・統一分配の雇用制度を改革して、逐次に市場経済志向の雇用制度へと転換している。その体制転換期の雇用政策の原則は、政府が就業を促進する政策的責任主体となる、市場が雇用を調節する、労働者自身が自主的に職業を選択する新たな雇用メカニズムの導入である。

「政府が就業を促進する」とは、この方針の重要な内容であり、国家や政府が就業を促進する政策的責任の主体となることを意味する。それは、政府がマクロ経済政策の調整により、就業領域を広げ、雇用を促進する、積極的な雇用政策を制定し、就業サービス体系を發展する、必要な措置をとって、失業者、「下崗者」及び他の就職困難者の雇用を促進するなどである。

「市場が雇用を調節する」とは、この方針の核心的な内容である。それは、使用者による自主的な採用と労働者による自主的な就業の相互的な選択を通じて、雇用条件を確定することである。市場による雇用を調節することは、労働力資源を合理的に配分し、労働力の合理的な流動を促進する一方、労働者自身の質を高めることも促進される。

「労働者自身が自主的に職業を選択する」ことは、この方針の基本的な内容である。それは労

働力という特殊な商品が労働力市場に進入した後、労働者の自主的な選択により職を得ることを意味する。つまり、伝統的な就業観念を改め、市場経済の下での自主的な職を選び、就業を実現することである。これは労働者自身が職業訓練を積極的に参加し、質と競争力を高めることが要求されている。自主的に職を選ぶことは、政府の措置による就業圧力を緩和するだけでなく、労働者自身の能力を十分に発揮させ、個人の選択の権利、選択の自由及び選択領域をも拡大することができる。

2 中国式積極的雇用政策の内容

2002年9月、中央政府主催の全国再就職活動会議が開催され、その後、就職・再就職促進に関する一連の措置が相次いで出され、中国の特色ある積極的な雇用政策の基本的な枠組みが形成された。こうした就業に関する新たな政策が2003年に全面的に実施に移され、雇用(就業)の増加、失業の減少に大きな効果を発揮すると思われる。中国政府が公布した公式文献において、積極的雇用政策の基本枠組みは、次の5つの柱で構成したと説明されている³¹⁾。

(1) マクロ経済政策：経済成長の高速度を保つ、産業構造、所有制構造、企業構造などの調整を通じて、就業総量を拡大し、就業ポストを創出する。

(2) 再就職促進政策：「下崗」者や失業者に優遇政策を実施し、政府の公益事業による創出された就業ポストを「下崗」人員や失業者の再就職を優先に配置する。

(3) 労働力市場政策：就業サービスや職業訓練の強化と市場機能の整備を通じて、労働者に需給情報を了解させ、就職能力を向上し、労働力の供給と配置の効率を高め、構造的失業問題を緩和させる。

(4) マクロコントロール政策：企業のリストラ行為を厳格に規範化し、失業警報システムの設立を通じて、社会の失業圧力を軽減する。

(5) 社会保障政策：社会保障体系の整備を通じて、失業者や「下崗」人員の後顧の憂いを解消し、労働力の合理的移動を促進して、「市場による就業」のメカニズムの運行にセーフティネットを提供する。

中国の労働と社会保障部の解釈によると、上述した政策措置に関連する具体的手法は次の通りである。

(1) 就業ルートの拡大と就業ポストの創出

所有制の構造を調整し、個人企業、私営企業、外資系企業、株式企業など多様な所有制企業を発展させる。

産業構造を調整し、就業容量が大きい第三次産業を発展させる。

企業の構造を調整し、中小企業や労働サービス企業を発展させる。

労働力資源が豊富である比較優位性を発揮し、労働力集約型企業を発展させる。

日雇い、臨時的、季節的など弾力性ある雇用を発展させる。

国内と海外の二つの市場に向かい、地域間の労働力移動協力や労働力輸出を発展させる。

(2) 再就業を促進する優遇的政策

「下崗」者や失業者の自主的創業を支持する。「下崗」者や失業者が個人企業を創立する場合、最初3年の営業税や所得税など四つの税金を免除し、開業登録料などの費用も免除する。また、それらに対し、最高額2万元(約30万円)、最長2年間の小額貸付けを提供し、その利息は国家財政が補助する。

サービス型企業の「下崗」者や失業者の雇用を支持する。各種サービス型企業が「下崗」者や失業者を新規採用し、しかも3年以上の雇用契約を結んだ場合、その人数分の社会保険料を3年間助成する。現存するサービス型企業が当年度「下崗」者や失業者を新規採用人数が全従業員数の3割以上、しかも3年以上の雇用契約を結んだ場合、社会保険料を助成すると同時に、企業営業税を3年間減免する。新しく設立したサービス型企業が当年度「下崗」者や失業者を採用する人数が全従業員数の3割以上を占め、しかも3年以上の雇用契約を結んだ場合、営業税や所得税など4つの税金を3年間免除する。3割に満たない場合、企業所得税を減免する。

就業困難者に対して再就職援助をする。男子50歳以上、女子40歳以上の「下崗」者や失業者は、再就職援助の主な対象となる。政府投資による公益事業が創出した就業ポストは、就業困難者を優先に配置する。

(3) 就業サービスの改善と再就職訓練の強化

無料サービスと無料職業訓練を提供する。都市部登録失業者や国有企業「下崗」者に対し、無料の職業紹介と再就職訓練のサービスを提供する。

ワンストップサービスを提供する。各級公共職業紹介機構は、求職登録、就職指導、職業紹介、職業訓練の受け付け、個人情報管理、社会保険の接続などをリンクして1つの窓口で一本化されたサービスを提供する。また、「下崗」者や失業者が個人企業を創立する場合、その開業登録、税務登録、社会保険等の手続きも一つの窓口で済ませるサービスを提供する。

3 中国式積極的雇用政策の分析

以下は、上述した中国式積極的雇用政策の5つの柱を中心に、中国政府が実施する各政策内容と手法をまとめ、中国の雇用政策の特徴を整理して分析したい。

(1) 経済成長による雇用機会の創出

失業を解消する最も有効な方法は、雇用の創出である。中国の労働力人口は、世界労働力資源の約四分の一を占めている。労働力の価格も極めて低いため、労働集約型の産業やサービス業は、国際的に比較的優位を保っている。そして多様な経済的所有類型を拡充し、私営企業、個人企業を発展させ、国有企業の欠陥を補充する政策は、最近中国のマクロ経済政策の主な力

点である。

今後、中国の労働力需給に影響をおよぼす要因としては、経済成長の速度、中国の WTO 加盟、西部大開発の進展、などが考えられる。1978 年の改革・開放以来高い伸び率を続けてきた中国の経済成長は、雇用拡大に寄与しているが、最近、雇用の伸びは鈍化している。しかし、1992 年以降で見てもまだ平均で経済成長率の 1% 増加に対し、約 70 万人の雇用が創出されている。今後、マクロ経済環境に大きな変化がなく、年に 7~8% の成長が維持できれば、当面、年間 500 万ないし 600 万人の雇用の創出は可能だと思われる。WTO 加盟が中国の雇用情勢にどのような影響を与えるかについて、中国の学者間では、外資導入の増加やサービス産業の成長などにより、経済が拡大し、雇用情勢が改善されるとの見方がある³²⁾。しかし、一方、WTO 加盟により最も打撃を受けると見られる農業部門の余剰労働力の放出が加速される懸念もないわけではない³³⁾。現在、積極的に推進されている西部大開発については、特に農村人口の割合が高い西部地域郷鎮企業の成長や活性化による雇用創出効果が期待されている。

(2) 優遇政策による再就職促進

中国ではこの 10 年の間に、経済政策の転換などで数多くの「下崗」者が生まれ、その再雇用政策をめぐり国内外から大きな注目を集めた。中国の指導者層も、雇用拡大と再雇用の促進は「重大な経済問題であり、重大な政治問題」との認識を示し、「財政が困難な状況にあっても、雇用支援を行っていく」との姿勢を表明している。中国共産党中央と国務院は昨年 9 月、「下崗」者の再雇用促進に関する通達を公表し、再雇用政策の全面实施を開始した。労働・社会保障部など関連部門では通達を受け、一時失業の認定や減税、融資、資金管理など税制面を含む各種優遇策を相次いで発表した。

このような優遇政策の対象者は、国有企業の「下崗」者、国有企業の失業者、国有企業の破産によって再配置する必要がある人員、最低生活保障を受け、且 1 年以上失業した都市部その他の失業者に限定される。優遇対象者に対して「再就職優遇証」(グリーンカード)を交付し、それが「下崗」者や失業者が再就職支援政策のサポートを受けるための証明となる。

「グリーンカード」の所持者は、次の点で優遇される。個人経営に従事者は、工商登録手続きが無料となり、営業税、都市保護建設税、附加教育費、所得税など 10 種類の費用について 3 年間の減免措置が受けられる、仲介機関の各種検査、評価の依頼や、国定価格または国の価格指導に基づく仲介サービスを受ける場合、費用の支払い額は最低基準額となる、「4050 人員」(女性 40 歳以上、男性 50 歳以上の「下崗」者のこと)で個人経営に従事する者は、再就職資金から最長 5 年間にわたり社会保険補助が支給される 自営業と起業を行う者は、関係規定に基づき小額のローンを申請できる、無料の職業紹介サービスと無料の職業訓練を提供する。このような優遇政策は 2005 年末まで暫定的に施行される。

(3) 労働市場の建設を強化、市場機能を重視

労働市場の建設に関する政策は、主に外部労働市場に関する施策である。その代表的なもの

は、2000年12月8日公布された「労働力市場管理規定」である。「規定」は、労働市場の管理に対して全面的に規律する中国の第一部行政部門法規であるが、労働市場の健全なる発展に積極的な促進の役割を果たすと考えられる。「規定」の目的については、「労働力市場の秩序を規範する」、「労働力市場の健全な発展を促進する」、「求職者と使用者の合法的な利益を保護する」、「雇用を促進する」などが掲げられている。特に、この「規定」は、公共職業紹介サービス制度の設立、全社会に対する労働政策の相談援助サービスの提供、労働市場の情報の提供などを規定しており、求職・求人活動をより積極的に支援するものだと考えられる。

市場経済先進諸国の場合、雇用と失業問題の解決は、すべて労働市場政策を通じて実施されている。それは、先進諸国の労働市場がすでに整備されてからである。したがって、雇用問題の対策は労働市場の機能の発揮により実施できる。しかし中国の場合、まだ発展途上であり、労働市場も発展している最中である。したがって、雇用対策を市場機能の発揮により実施することは不可能である。中国政府は、積極的雇用政策という大きな枠の中に、労働市場政策的要素をその中に取り入れた。これは、中国式積極的雇用政策の1つの特徴と言えるだろう。

（4）能力開発と職業訓練

能力開発は、失業予防の役割を果たすのみならず、失業者の労働の場への復帰に対しても有効な施策である。それは、労働力の質の向上により、技術革新などへの対応や再就職を容易にするとともに、より良好な雇用機会の獲得を促進する機能をもつからである。中国がとっている失業者に対する能力開発政策は、主に新規就業者に対する労働予備訓練制度と失業者（下崗労働者も含む）に対する職業訓練制度である。

新規就業者に対する労働予備訓練制度は、中・高校の卒業生を対象に、労働市場へ入る前、労働行政機関が指定した専門学校で1～2年の労働機能訓練を受けてから、労働市場に入る制度である。失業者に対する職業訓練制度は2つの方法で実施されている。下崗労働者に対しては、「企業の再就職サービスセンター」で訓練を行い、失業者に対しては労働行政機関に付属する職業技能訓練センターや指定した職業教育施設で行われる。

こういう政策実施により、もっとも効果があるのは「下崗」労働者に対する「三カ年一千万人」という再就職訓練計画である。即ち1998年～2000年の三年間において、下崗労働者1000万人に対する再就職訓練を実施した。労働社会保障部の統計では、この三年間で、訓練を受ける人員の約60%が再就職を実現した。その経験を踏まえて、2001年から第2期計画の実施もはじめられた。

（5）失業保険制度の補完

先進諸国の失業保険制度と比べ、中国現行の失業保険制度は、失業者の生活救済にとどまらず、転職訓練、職業斡旋、起業の援助などの措置を通じて失業者の再就職を促進する機能を持っているのは、その特徴の1つだといえる³⁴⁾。特に1998年以降、失業保険制度を「再就職プロジェクト」と結び付け、失業者、「下崗者」の再就職の援助と促進に重点を移してきた。失業保

険基金を利用して赤字企業を救済することも1つの特色である。これらの特色は、中国が失業保険制度を導入するにあたって、日本とドイツの経験を参考にしたものだと考えられる。例えば、中国の失業保険がもつ雇用安定の促進機能、職業訓練の機能、雇用福祉事業の機能は、日本の雇用保険三事業からその雛型を覗くことができる³⁵⁾。そこからすれば、中国の失業保険制度は単なるな失業者に対する消極的救済だけでなく、積極的雇用促進の役割も持っているといえるだろう。

4 中国式積極的雇用政策の問題点

(1) 立法上の立ち遅れ 中国政府は、すでに積極的雇用政策を取り入れることを明確化し、様々な領域で行政的措置を実施している。しかし、それに関連する法制度の不備と現実の雰囲気とが、未だ雇用の増加を阻害している。先進諸国の場合、立法を先行させることは普遍的慣例になっている。多くの国は、すでに雇用促進を法律として整備している。しかし、中国の現行の一連の政策は、未だ臨時的措置の特徴を有する省令レベルにすぎない。それは、目前の一部の問題を解決することはできるが、雇用促進の長期的法律根拠になるとは言い難い。しかし、就業の圧力は短期間で形成された現象ではなく、その圧力は短期間で解消できることではない。その問題を解決するには、長期の効力を持ち、かつ安定的な立法措置が必要と思われる。雇用促進法などの法律を制定し、雇用増加の促進の主旨を法律の形式で制定し、雇用促進の関連政策を長期化、安定化させるならば、雇用の持続的増加と労働市場の健全な発展にとって、有利な保障を提供できるであろう。

(2) 就業と再就職における差別条項 中国の現実の雇用条件には差別現象が普遍的に存在している。その差別は、年齢差別、性差別、戸籍差別、学歴差別、地域差別など様々である。先進諸国の場合、実際の状況においては雇用条件上の差別現象が存在しているが、法制度面からみれば、このような差別的取り扱いが明確に禁止されている。条件付の求人の場合には、雇用者に説明義務が課されている。しかし中国においては、就業上条件付の差別現象が普遍的に存在している。例えば、今回打ち出した積極的雇用政策の1つの柱である再就職優遇政策は、都市部の4種類の失業者に対して限定され、農村部の失業者に対しては何ら述べられていない。農村部の失業者は国家財政で援助する範囲から外され、新たな不公平が生じている。また、無料の職業紹介と職業訓練サービスも都市部の失業者に限られ、戸籍差別と地域差別が顕著に表われている。

それ以外に、教育と雇用を連携させる問題、一元化する労働市場の整備などの問題は、今回の積極的雇用政策の枠組みに取り入れられていないことも指摘できる。これらは重要な問題であるが、紙幅に限りがあり、これらの問題点は残された課題として、今後の研究としたい。

まとめ

本稿は、まず市場経済の先進諸国が実施してきた積極的雇用政策に対する検討を展開した。その上で、先進諸国の政策手法を鑑みとして、中国の雇用政策の欠陥や問題点を指摘し、将来の中国が採るべき政策の方向性に対しても若干の検討を行った。

中国政府の WTO 加盟の決意からわかるように、中国が世界の主流である開放的な世界市場の一部になることは、止められない趨勢である。そして、中国の労働市場も世界の広い労働市場の一部になることもその必然的帰結であると思われる。先進諸国の労働市場政策も、今後とも中国の労働市場に大きな影響をもたらすと予想される。従って、中国政府が、この積極的雇用政策を取り入れることは、今後の不可避の課題になるのであろう。

すでに述べたように、世界銀行や OECD が先進諸国の積極的雇用政策を評価の結果、公共職業紹介、職業訓練ないし能力開発、使用者への助成等等が、スキルや意欲を持った者に対しては効果がある。この結果から示唆されるのは、労働者のスキルや意欲の養成は、教育との関係が相当に大きいと思われる。教育は就職前の勉強だけではなく、技能の養成や新しい知識を勉強するなど、生涯にとって不可欠のものとなった。つまり、学校教育と職業教育を中心とする人的資源開発政策は、初期人的資本の市場の主な源泉になって、労働者の素質の養成と向上に対しては、重要な役割を果たしている。これは積極的雇用政策の重要な前提であると認識できる。そして公的職業紹介、職業訓練の提供などは、労働者と失業者に就業機会を与え、知識を経済的利潤へ転化する過程である。これは積極的雇用政策の核心的な内容として認識できる。また、経済利潤を最大限に発揮させるためには、労働者を保護するセーフティネットの構築が必要不可欠の保障である。健全な社会保障制度は、このセーフティネットの役割を果たす、労働者を保護する機能を発揮している。

要するに、教育・雇用・社会保障を含めた三位一体の政策連動こそ、積極的雇用政策の核心になるとと思われる。

< 注 >

- 1) 国連開発機構編『中国人類発展報告 積極転軌と政府的作用（中国語）』p.5を参照。中国財政経済出版社、1999年。
- 2) 中国の雇用と失業問題について、複数の専門家の計算によると、農村での流動予定労働力は1億3,000万から1億5,000万人、都市での失業人口と機関、企業等の余剰人員は合計3,000万人以上である。国家統計局が発表する失業率は農村の失業者と都市の潜在失業者を含んでいないため、中国の実際の失業人口は膨大な数となる。楊宜勇『失業衝撃波』pp.46 - 51（今日中国出版社、1997）『就業理論与失業治理』p.63、（中国経済出版社、2000）、袁志鋼『失業経済学』p.60（上海三聯書店、上海人民出版社、1997）、馮蘭瑞「関与九五末期失業率及計算方法」（『社会学研究』1998年第4期）などを参照。
- 3) 胡鞍鋼「中国が直面している雇用戦争」『人民日報』2002年6月24日の報道を参照。
- 4) OECD政策フォーカス No.33（2001年12月）を参照。

- 5) 馬渡淳一郎、JIL 調査研究報告書『労働市場・雇用関係の変化と法』(日本労働研究機構、1997、No.103) p.13 以下を参照。
- 6) 前掲山川論文 p.119 以下を参照。
- 7) スウェーデンの社会民主党は、1932年から1991年にかけて59年間に、53年間政権の座にあったが、そのうち、1932年から1976年の44年間は連続して政権を担当している。
- 8) 桑原靖夫、グレッグ・バンバー、ラッセル・ランズベリー「<新版>先進諸国の雇用・労使関係 国際比較：21世紀の課題と展望」(日本労働研究機構、平成12年7月)第9章 p.293 を参照。
- 9) 前掲山川論文 p.120 を参照。
- 10) 島崎晴哉「失業保険と積極的労働市場政策」(社会保障研究所編「西ドイツの社会保障」1989) p.267 を参照。
- 11) 例えば、「雇用政策に関する条約」(1964年の第122号条約)第1条「完全雇用、生産的な雇用および職業の自由な選択を促進するための積極的な政策」、「雇用の促進及び失業に対する保護に関する条約」(1988年第168号)などが挙げられる。
- 12) 前掲山川論文 p.130 参照。
- 13) 当時委員長ドローレの名前を冠した白書の原文は
<http://europa.eu.int/en/record/white/c93700/contents.html> (2003年5月21日閲覧)に収録している。
- 14) この部分について、濱口桂一郎『EU労働法の形成』(日本労働研究機構、1998年7月) p.226 以下が詳しい。
- 15) 原文は OECD, The OECD jobs Study - Implementing the strategy(1994)、日本語訳文は、島田晴雄監訳『先進諸国の雇用・失業』、日本労働研究機構、1994年。
- 16) OECD フォーカス No.3、No.9、No.18 を参照。出所は OECD 東京センターのホームページ
<http://www.oecdtkyoo.org> (2003年5月23日閲覧)より。
- 17) 前掲 OECD 政策フォーカス No.33 (2001年12月)より。
- 18) 諏訪康雄「労働市場法の理念と体系」(日本労働法学会編集『21世紀の労働法』有斐閣 2000年)第2巻第1章、p.4 を参照。
- 19) 内部労働市場と外部労働市場の内容について、前掲・諏訪論文 p.18 以下を参照。
- 20) 林家如「積極労働市場計畫成效評估」(劉大和編『APEC 議題研究精選系列・知識経済・人力資源1』台湾経済研究院、2001年4月)pp.104-114 を参照。
- 21) 前掲桑原靖夫ら<新版>『先進諸国の雇用・労使関係』p.293 及び中国労働網
<http://www.labournet.com.cn/lilun/fileview.asp?title=什么是积极的劳动力市场政&number=ld011968.txt> (2002年12月16日閲覧)を参照。
- 22) 山川・前掲 p.130 以下を参照。
- 23) 前掲 OECD 政策フォーカス No.33, p.2 を参照。
- 24) 濱口桂一郎「EUから日本社会モデルを考える(上)」『DIO (連合総研)』1999年3月号。また
<http://www.rengo-soken.or.jp/dio/no125/tokusyu2.htm> (2003年5月21日閲覧)にも収録している。
- 25) 各国の状況の例については、個別的に注記する他は、『海外労働白書』や『海外労働時報』などに依拠とする。
- 26) ILO181号条約(1997年)においても、民間職業仲介事業による需給調整をより広く認める方向に転換している。山川・前掲 p.119 参照。
- 27) 世界銀行人的資源開発ネットワーク(Social Protection Department, Human Development Network, World bank) 1999年1月出版、Amit Dar と Zafiris Tzannatos 共著。原文は
[http://wbln0018.worldbank.org/HDNet/hddocs.nsf/vtlw/034320f8ecfc1ff3852567cf00741c89/\\$FILE/9901.pdf](http://wbln0018.worldbank.org/HDNet/hddocs.nsf/vtlw/034320f8ecfc1ff3852567cf00741c89/$FILE/9901.pdf)
(2003年9月12日閲覧)に収録。
- 28) 林家如・前掲 p.113 参照。
- 29) 2000年度ノーベル経済賞を獲得したアメリカシカゴ大学の教授 James Heckman は、ミクロ計量経済学の理論を利用して、積極的労働市場政策に対して評価を行った。夏業良「2000年度諾貝爾經濟學獎得主的理論貢獻」(中国語)による。出所は
<http://www.homeway.com.cn/lbi-html/news/special/zhzl/jdht/norbell/12346174618.shtml> (2002年12月16日閲覧)
- 30) 前掲程連升『中国反失業政策研究(1950-2000)』p.257 参照。
- 31) 中国共産党中央委員会・國務院「關於進一步做好下崗失業人員再就業工作的通知(一時歸休者の再雇用促進に関する通達)」(中発[2002]12号)を参照して整理した。
- 32) 北京大学・中国経済研究センターは、中国がWTO加盟すれば、就業機会が1200万人分増えると推定している。<http://nna.asia.ne.jp/nnaplus-chk.cgi?flnm=/> (2002年12月16日閲覧)

中国における雇用政策の変容（朴）

- 33) 金堅敏「中国の WTO 加盟と雇用調整対策」(霞山会編「東亜」2000 年、7 月号) p.88 参照。
- 34) 張紀濤『現代中国社会保障論』(創成社、2001) p.336 を参照。
- 35) 方榮華「日本保険立法的演變及最新動向」(『華東政法学院学報』1999 年、第 5 期) p.49 を参照。

主指導教員（國武輝久教授）、副指導教員（國谷知史教授・加藤智章教授）