

中国の労働保険制度について

小 嶋 正 巳

I 中国労働保険の特質

社会保障制度は、労働者階級の階級斗争の重要な一環としての労働立法運動から出発しているという発展の歴史からみても、また現行のさまざまな形態からいっても、労働保険制度をその中軸としてつくられており、また他方において生産現場における労働者保護政策と密接に関連している。この点からいえば、資本主義社会における社会保障制度（特に社会労働保険制度）と社会主義社会におけるそれとは、つぎの諸点で本質的なちがいがある。

すなわち、資本主義社会では、社会保障は、結局のところ資本のために労働力の社会的再生産をもつと円滑に遂行し、かつもつとも安価に遂行することを目的としている。それは、本来搾取の手段の一つであって、労働者自身のためのものではない。したがって、第一に、それは資本のために必要でないよう

中国の労働保険制度について

な労働力の円滑な再生産には手をかそうとはしない。保険給付の度合は、資本家的観点からの資本への寄与の度合によって決定される。第二に、資本のための労働力再生産保険であるから、その運営については、国家権力の強力な介入によって資本家側の発言力が十分確保され、その意図にそむく運営は不可能になっている。第三に、資本のために資本が運営する制度にもかかわらず、それを搾取の手段として十分活用し、できるだけ賃金総額を押し上げるために、その費用を可能なかぎり労働者の側へおしつけようとする。労働者から徴収する保険料よりも給付額の方がすくなくともまれないのみか、ほう大な官僚的保険事務機構もすべて保険料でまかなわれているのが通例である。さらに第四に、個別資本家の直接的な負担となる生産現場の労働者保護対策と関連していえば、社会保障制度が整備されてくればくるほど、それは意識的にすりかえられサボタージュされる。特に生産現場の労働者の抵抗力の弱いところほど、この傾向は露骨にでてくる。

社会主義社会では、社会保障は、生産手段の所有者である人民の生産物分配の一つの形態である。生産物の個人への直接分配は、その労働の質と量に応じておこなわれるのであるが、この原則による分配が一時的または永久的な労働不能によって一定の水準に達しなくなったばあい、その社会的保障としての追加分配、あるいはさらに一步すすんで、労働者の生産積極性を

一層刺激する観点からの社会的奨励としての追加分配の制度である。したがって、社会主義社会における社会保障は、まず第一に、利潤追求の手段とは完全に手を切っているから、すべての勤労人民を対象とし、また適用者についてもその労働種別・職場の種別・賃金形態・あるいは企業に対する寄与度等によって差別されることなく、その保障給付には社会主義的な新しい道徳律がはつきりとつらぬかれている。同時に、保障の形態がきわめて多様であって、しかもきわめて高度の水準で保障されている。第二に、それはその管理運営をもっとも徹底して受益者自身の手によつて行なわれている。社会主義社会では国家権力は労働者階級が掌握しているから、国家権力の介入は資本主義社会と全く逆の意味をもつのであるが、社会保障の主要な部分は労働力喪失のときの救済であり、賃金とともに労働者の生活にもっとも密接にむすびつくものである上、それは賃金の決定と異なり、労働者の個人的事情の認定が重要な意味合いをもつものであるから、その管理運営は、受益者自信の組織である労働組合が掌握しており、国家権力はただ労働組合が直接管理できない階層を包括するだけである。第三に、賃金は労働に対する生産物の直接分配部分であり、社会保障は労働力喪失に対する間接追加分配部分であり、その支出基本が別のものであるから、社会保障の費用はいかなる意味でも賃金から控除したり、あるいは賃金を支払う以前に賃金基本から控除したりすることはな

い。それは、全額国家ないし生産単位が負担する。またそれは労働組合が運営するのであるから、ぼう大な官僚的事務機構が保険料をくうおそれもない。第四に、社会主義社会では、国家権力も生産現場の主導権も労働者階級あるいは労働組合が掌握しているから、生産現場の労働者保護政策が社会保障に肩がわりさせられることは決してない。企業の側からいっても、生産現場の労働者保護の諸費用および労働保険料はともに全額を企業側が負担するのだから、もし企業が直接責任をおう労働者保護をおこなえば、結局のところ倍加された支出を労働保険のためになさねばならなくなるだろう。そこではこの両者が、資本主義社会とは反対に、積極的な補完作用をいとなんでいる。

このような社会主義的社会保障は、いうまでもなくソ連においてもっとも典型的に実施されている。ソ連の社会保障は、(1)労働者・職員を対象とする国家社会保険、(2)非現業員・軍人・その家族・科学者・学生等を対象とする国家社会保険を中軸として、(3)生産協同組合員および廃疾者協同組合員を対象とする協同組合保険、(4)コルホーズ員を対象とするコルホーズ共同救済、(5)作家・芸術家・建築家・作曲家を対象とする特別共同基金、の五つの柱で構成されている。

ところが、同じ社会主義国家である中国では、一つは農村人民公社に包括されている農民・手工業者・および労働者を対象とし、公共食堂を軸とする供給制と『政社合一』を背景とする

公社経営の集団福利事業が結合した社会保障制度、もう一つは、農村人民公社に包括されていない都市労働者・職員・その退職者と家族を対象とする労働保険制度の二本建てで社会保障制度の体系を構成している。

ソ連と中国の社会保障制度の体系が同じでないのは、主としてソ連の制度がほとんど完成されたものであるのに対し、中国のそれはずっとおくられて出発し、まだ十分整備されていない過渡期にあるということからきている。解放前の中国は、周知のとおり一世紀にわたる帝国主義列強の侵略にあえいだ半植民地であつて、社会保障といえるような制度は全く存在しなかつた。このような基盤のないところへ、解放直後は侵略や内戦による経済の極度の疲弊と混乱にくわえ、朝鮮戦争を頂点とする国際的緊張等のために、一挙に先進的な社会保障制度を実現することができなかった。

すなわち一九四九年には、もっとも早く解放された重工業拠点であり、また新しい労働組合運動が高揚していた東北地方において、まず最初の労働保険制度（『東北公営企業戦時暫定労働保険条例』——四八年一二月）が実現したが、五一年になつてはじめて全国的にこの制度がおしひろめられ、『中華人民共和國労働保険条例』（五一年三月）が施行されるにいたつた。しかしこの五一年条例は、適用範囲も限定され給付内容もかならずしも十分なものではなかつた。しだいに生産が回復し、第

一次五カ年計画がはじめられた五三年にいたり、五一年条例の給付内容および適用範囲について改正がおこなわれ、同時にそれまで実質的に人民政府労働機関が掌握していた保険業務およびそれにもなう権限を労働組合に移行しはじめた。その後部分的な改善はくわえられたが、現在都市労働者に対してはこの五三年条例が社会保障の中軸となつてゐる。他方農村においては、合作化の高潮にもなつて、合作社収益からの積立金による相互共済組織の形態を發展させてきた。この合作社共済制度は、労働力を喪失した身寄りのない老人・病弱者・孤児・寡婦・不具者に対し、衣料・食糧・薪炭・教育・葬儀の費用を保障するところから『五保戸』制度とよばれた。しかしこのような給付内容は、社会主義的社会保障としてきわめて初歩的なものであつて、たとえば医療保障や養老年金制度あるいは有給休暇制度等は完全なうちでは包括されていない。

このような困難な状況から出発して実施後まだ日が浅く、社会保障制度をささえる根底である生産力水準自体がソ連よりずっとたちおくられているような条件のもとでは、一般に給付の内容がソ連より低水準にあり、労働者と農民との間・現業員と非現業員（労働者・職員のすでに退職したものおよびその家族）との間・大規模生産単位と小規模生産単位との間に給付上の技術的な落差がかなり大きく存在していることは、過渡的な現象としてある程度やむをえないものである。このことは、具体的

には、ソ連の社会保障が、現業の労働者・職員およびその家族を対象として労働組合が全権をもって運営する国家社会保険(労働保険)制度と一般の非現業員を対象として国家一般会計予算のもとに運営される狭義の国家社会保険制度とが一体となって全国民を包括する体系を構成しているのに対し、中国の社会保障は、まず労働保険制度の確立から着手され、ソ連ではないわゆる国家社会保険制度に包括されている諸保障(たとえば、非現業員への扶助・一般公衆衛生・保養所や托児所等の福利厚生施設等)が不完全なかたちで労働保険制度のなかに組み入れられているという点で、ソ連と異なった体系を構成しているわけである。

しかし、両者の現段階における社会保障の体系は異っているも、その社会主義的本質において全く同一であることはもちろん、中国の社会保障制度は、最初からはっきりとソ連の制度に範をとって着手されたものである。それは当初、『将来はかならずソ連の社会保障制度のあゆんだみちをすすむものであり、将来はかならずソ連の現在の社会保障制度のように発展させる』(全国总工会幹部学校労働保険幹部訓練班での朱学範の講演——五〇年一二月)という意図をもっていった。その後中国の経済建設が快調なテンポで進捗し、五五年の賃金改革が成功し、また第一次五カ年計画の達成がはっきりみとおせるようになる、と、当初のソ連の制度にならうという意図は、まず労働保険条

例の適用範囲を全面的に拡大して、ソ連の国家社会保険制度の水準まで高めようとする努力となって具体化した。すなわち、五六年五月に招集された全国总工会の労働保険生活会議において『中華人民共和国社会保険条例草案』が採択され、これを行ないし二年のうちに実現するよう決議された。

ところが、この改革は実現しなかった。これは、その後の就業労働者の急激な増加傾向と改革をうらざる生産力水準がまだ相対的に低いという消極的理由のほかにも、もっと積極的に、五八年から全国を席卷した農村における人民公社化運動および五九年から試行的におこなわれている都市人民公社化運動と関連して、当初のソ連の制度にならうという路線から新しい中国独自の社会保障制度を發展させる基盤ができてきたのではないかと考えられる。

それゆえ、現段階におけるソ連と中国の社会保障体系の差異は、發展段階の落差と考えられるわけであるが、将来の展望についていうならば、社会の基層単位としての人民公社における社会保障の実施方法を十分検討しなければならないであろう。

II 労働保険と人民公社

農村における人民公社の社会保障は、さきにふれたように供給制と公社経営の集団福利事業の二本建でおこなわれるが、そ

の保障水準についていうとまだ十分高くない。もちろん、従前の高級合作社のときと比較すれば、たとえば集団福利事業費の総収入にしめる比率は合作社の〇・三三%から公社の五%前後まで急上昇しており、その中には政社合一によって既存事業が公社経営に移譲された部分かなりあることをみこんでも、格段の発展といえることができる。しかし、農村における生産力水準がまだ都市におけるそれよりもずっと低い今日、その社会保障給付の水準だけが都市を凌駕することはありえない。ところが、制度そのものについていうと、供給制にしても集団福利事業にしても、従前の合作社あるいは都市の生産単位にはみられなかった新しい発展の契機をふくんでいる。

すなわち、人民公社における個人への成果分配は、貨幣賃金部分と現物供給部分とから構成されている。現段階では、この成果分配は社会主義分配の原則・労働に応じた分配の原則が貫徹しているけれども、公共食堂による食事の無償供給を軸とする供給制は、いわば個人への成果分配の中で生活保障的の意味をもっている。一人前の労働力をもち、それに相当する労働を提供している社員にとっては、当然に実質的にそれだけ貨幣賃金部分が控除されているわけであるが、労働力をもたない老人や小供・あるいは一時的に労働を提供できなかった社員にとっては、完全に社会保障の役割をはたす。また、同じ質・量の労働を提供している社員でも、家族の多寡によって分配総額が

相違してゐるが、その差額はやはり社会保障部分とみなすべきである。このような成果分配の基礎部分に生活保障給として社会保障の役割をもった現物供給をおく制度は、一面において現段階の生産力水準の相対的低位性を反映しているのであるが、他面において、今後人民公社の生産性がずっと向上していけば、生活保障給としての役割・あるいは貧窮者救済を主要目的とする社会保障の意義をしだいに背後におしやり、共産主義的分配原則への移行を実現し・生活の文化的水準を引上げるため高度の社会保障の意義を前面におしだしてくるであろう。このような新しい契機は、つぎにふれる集団福利事業の性格と結合してさらに強化されている。

人民公社の集団福利事業としては、みぎの食事供給制のための公共食堂のほか病院・産院・養老院・託児所・裁縫所・文化娯楽施設・および各種の教育機関（幼稚園から中学校まで）等が経営され、社員に原則的に無料で提供されている。これらの事業は、単に従前の合作社時代よりもいちじるしく拡充されたというだけでなく、つぎの二点でやはり新しい契機をもっている。

すなわち、一つは、それが地域人民権力と融合した社会の基層単位としての公社に包括されているという点から、たとえば現業員・非現業員を区別せず全地域住民を対象とするというように、単一の生産単位（企業体）が経営するよりもずっと

広汎な社会性をもつ。また公社の規模および財政関係からいって、単一の生産単位よりもずっと大規模かつ合理的に経営することができ、さらに生産の発展につれてずっと大量の資金を投入することができる。もう一つの点は、人民公社の集団福利事業の多くは、単に貧窮者を救済し生活の文化的水準を高めるためにおこなわれるだけでなく、公社における労働力調達と労働形態の問題に不可分にむすびついていることである。つまり、もともと人民公社の発展は、農村における労働力不足の問題を解決するさしせまった必要からはじまったものであり、すべての潜在的労働力・特に家庭婦人労働力を徹底的にほりおこし、さらに調達した潜在的労働力をもっとも集約的に利用するために、いわゆる『三化』運動として組織の軍事化・行動の戦闘化とともに生活の集団化がおしすすめられている。この生活の集団化の推進が、必然的に集団福利事業の拡充を要請するわけである。したがって、人民公社の集団福利事業の中には、単なる福利事業だけでなく従前の家事労働の社会化・集団化という新しい形態をもふくんでいる。このような特徴は、人民公社の成果分配制度にみいだされるようなより高次の分配原則への移行の契機を促進するとともに、ソ連コルホーズに典型的にみられる共済制度的社会保障とは異つた・新しい形態の社会保障制度、地域権力(公社)を単位とし・集団生活を完全にうらぎけるような形態に構成された社会保障制度を形成していく契機と

なるだろう。

ところで、五九年後半から人民公社は、都市においても急速に発展しはじめた。六〇年五月には、全国で一〇〇〇以上の都市人民公社ができ、都市人口の六〇%四二〇〇万人がこれに組織されたといわれる。都市における社会組織の基層単位が完全に人民公社化されるには、なお相当の期間が必要であり、その基本的な組織形態もまだ十分明らかになっていないが、しかし都市人民公社設立の主眼が、均衡のとれたしかも高速度の工業発展をはかるために、都市の潜在的労働力を徹底的にほりおこして社会的労働に参加させることにあるのはいうまでもない。とすれば、生活の集団化とそれに付随する集団福利事業の拡充という基本政策は、農村人民公社のばあいと全くかわらないはずであるし、また都市の生産性は農村のそれよりもずっと高いのであるから、一たん軌道にのれば、都市人民公社の集団福利事業は短期間のうちに急速に高度化することができるであろう。現在のいくつかの都市人民公社では、食事・託児・医療看護はもちろんのこと、洗濯・衣服修理・使い走り・家の掃除から冠婚葬祭にいたるまで町内にあるサービス・ステーションで引き受けているという。

以上のような農村人民公社の基本的完成と都市人民公社の発展は、中国の現段階における社会保障の水準を急速に高めていくとともに、その体系や形態においても、今後はソ連にみられ

一つの社会主義典型とはいくつかの異った特徴をうみだしていくであろう。さきへのべたとおり、現段階までにおけるソ連との差異は、ソ連型をめざしてまだそれに到達していないところからくるものであった。今後は、中国型社会保障制度は、地域権力（公社）を主体にし、特に集団生活を基礎にした多様な事業を精力的に発展させていくものと考えられる。もちろん、このことから、現在都市の労働者・職員を対象とする社会保障制度の軸となっている労働保険制度が短期間のうちに大きく変化することは考えられない。特にその基礎に貫徹されている社会主義原則はいささかも変化するものではない。それは、今後生産の発展につれて、しだいに現行労働保険条例の適用範囲を拡大しその給付内容を改善充実していく過程において、前述の特質を滲出させてくるであろう。

このような新しい中国型社会保障制度の確立が展望される時点において、その基礎となるべき現行の労働保険制度をはっきり認識しておくことは必要なことと思われる。中国の労働保険制度については、すでにいくつかの紹介がおこなわれているけれども、いずれも概略的なものなので、ここにやや詳細にとりまとめ資料として提出したゆえんである。

Ⅲ 労働保険条例の適用範囲

すでにふれた五三年改正の『中華人民共和国労働保険条例』

中国の労働保険制度について

（以下、条例と略称）は、都市企業における社会保障制度の中軸となっており、それは現業員とその家族を対象とするだけでなく、以前その企業に勤務していた退職者をふくむかなり幅広い対象規定をしているが、反面、条例そのものの適用範囲は一応限定している。この限定は、基本的には生産力水準からの制約であり、直接条例の適用をうけない労働者・職員は、条例の精神および具体的規定を基準として、実際情況に応じて可能なかぎりそれにちかい保障を企業側との団体協約の形式でとりつけている（条例第三条）。条例の直接的な適用から除外されているこのような間隙は、都市人民公社の発展によって急速にうめられていくであろう。

条例の適用範囲は、つぎのように規定されている（条例第二条）。

- （1）労働者・職員が一〇〇人以上の国营・公私合営・私営・合作社経営の工場・鉱業所・およびその付属単位
- （2）鉄道・航空・郵便電信の企業単位およびその付属単位
- （3）工業・鉱業・交通事業の基本建設単位
- （4）国营建築公司

この適用範囲は、中央人民政府労働部の建議にもとずき國務院が決定権をもって、しだいに拡大する方法がとられるよう規定されているが（条例第二条）、この条例の発足当時は、いわゆる重点試行の方法がとられ、一応一〇〇人以上の規模の直接

生産部門にのみ適用され、一〇〇人以下の規模の直接生産部門・季節的企業・および行政管理機関の労働者・職員は除外されていた。(なお、五一年条例では前記(1)(2)のみで(3)(4)は五三年改正のさいに追加、また銀行機関は最初から(2)項にふくめられていた)。さらにこの適用範囲にはいる企業でも、経済上特殊な困難があるか・また正式に操業を開始していない企業については、労働組合の同意と人民政府労働機関の承認を条件に、条例の実施をおくらせることもできた(条例第六条)。

これは、当時の事情としては、一〇〇人未満の直接生産部門および季節的企業の労働組合組織が、この制度を自主的に完全に運営しきれぬほど十分しつかりしていなかったこと、一〇〇人未満の零細企業では条例が規定している保険給付を履行するのに経済的困難があったこと、また行政管理機関の労働者・職員(中央および各級人民政府公務員・教員・その他前項規定外の賃金を直接国庫から支給されている労働者・職員)については、やはり主として財政上の困難のため適用を除外されたと考えられる。

適用外の単位は、前述のとおり団体協約の中に保険条項がおりこまれたのであるが、現在では労働組合の意識水準がずっと高まり組合幹部がこのような管理技術を完全に習熟したこと、資本主義企業が完全に消滅していずれの企業単位においても国

家権力と労働組合の指導権が絶対的に確立されたこと、さらに第一次五年計画超過達成のみとおしがついたのち(五六年以降)国家財政に余裕ができたこと等によって、団体協約形式による保険給付もしだいに条例の水準に接近したとみられる。特に、一〇〇人以下の零細企業については、最近の都市人民公社の発展が、企業の経済的負担能力からくる限界を急速にとりのぞいていくだろう。

なお、条例が適用される一〇〇人以上の企業単位とは、工場なり鉱山なりの生産単位だけの労働者・職員数をさしており、その業務管理機関(全費用を生産単位に依存している機関)および付属単位(労働者の文化教育機関および福利厚生施設等)の人員はふくめずに計算するが、適用企業内では政治的権利を剝奪されたもの(主として反革命分子)以外は、労働者・事務職員・見習工・あるいは賃金形態の区別によって、または国籍・民族・年齢・性別等によって差別待遇されることはない(条例第四条・同施行細則第三条)。ただ、臨時工・季節的に雇用する労働者・および試用中の人員については、保険給付について技術的な差別がある(施行細則第三六条)。

後述するように、保険の運営は完全に労働組合の手でおこなわれるが、ちなみにいうと、生産を離脱して組合業務に専従する作業員をもつことができるのは一応二〇〇人以上の組合となっており(工会法第一五条)、また企業体が組合業務の執行場

労働者・職員数と労働保険条例適用者数の増大

年 度	労働者・職員数 (万人)	産業労働者数 (万人)	条例適用者数 (万人)	労働者・職員数 に対する条例適 用率 (%)
1949	800.4	300.4	60.0	7.5
1950	1,023.9	—	140.0	13.7
1951	1,281.5	—	260.0	20.3
1952	1,580.4	493.9	330.0	20.9
1953	1,825.6	618.8	483.0	26.5
1954	1,880.9	640.8	538.0	28.6
1955	1,907.6	647.7	571.0	29.9
1956	2,423.0	862.6	741.7	30.6
1957	2,450.6	900.8	1,150.0	46.9
1958	4,532.3	2,562.3	1,377.9	30.4

(上記実数は中国国家统计局『偉大的十年』より引用)

中国の労働保険制度について

所および必要な設備を提供する義務をおっているのは一応一〇〇人以上の組合に対してという基準があり(工会法第二〇条)、条例適用範囲は一〇〇人以上の単位というのは、この面からも符合している。

このような適用範囲内での適用者数の増大傾向を全労働者・職員数の増大と関連してみると、上表のとおりである。表の数字のうち、五七年から五八年にかけての労働者・職員あるいは産業労働者の異常な増大は、いわゆる五八年の生産大躍進の反映であり、この中には県以下の『小・土・群』形態の新設小型工業単位および人民公社の工業・商業・食糧・教育機関等の諸事業単位の労働者・職員をふくんでいるためである。したがって、労働者・職員に対する条例適用率が五八年にいたり相対的にかなり低下しているが、『小・土・群』形態の新設工業単位が五八年末から五九年にかけて急速に近代化され同時に合併ないし連合によってその規模を拡大していること、および人民公社が独自の社会保障制度を発展させつつあることを考慮すれば、この相対的低下の度合は実質的にはずっと小さいものであり、また早急に回復する性質のものである。現段階では大まかにいって一五〇〇万人の現業労働者・職員とその家族および退職者が労働保険条例の適用をうけており、その他の勤労人民は、すべて人民公社の社会保障制度ないし団体協約保険条項による社会保障制度に包括されていると考えられる。

IV 労働保険給付とその費用

社会主義的労働保険制度の基本的特質の一つとして、すべての保険費用は企業側が負担し、いかなる名目にもせよ、これを労働者の賃金から控除したり、別に徴収することはありえない(条例第八条)。保険費用徴収の方法は、企業側がその月の賃金総額の三%を翌月の一日から一〇日までの間に中華全国总工会の指定する国营銀行に納入し、もし滞納したばあいは一日につき一%の滞納金を加算される(条例第八一〇条)。このばあい賃金総額とは、単に基本賃金だけでなく、各種の具体的労働を対象に支払われるもの以外の補助賃金や一時的な奨励金までもふくめて計算される(『国家统计局关于工資総額組成暫行規定』)。したがって労働者・職員の労働の質・量の増大に正確に比例して、企業側が拠出する労働保険金も増大するわけである。

この労働保険金は、保険が開始された最初の二ヵ月分だけは、全額を全国总工会勘定に繰入れて『労働保険総基金』とし、三ヵ月目以降は、保険金の三〇%を全国总工会の『労働保険総基金』に繰入れ、のこりの七〇%はその企業の組合基層委員会の『労働保険基金』に繰入れる。総基金は主として集団福利事業の費用に、基金はその企業の労働者・職員に対しこの条例によって支給される各種の慰労金・補助金・救済金にひきあてられる(条例第九条甲)。

労働保険の給付は大別して、医療保障・養老保障・集団福利事業の三つの柱から構成されている。いまその給付の内容を諸法令にもとずいて表にまとめてみると、つぎのとおりである(労働保険条例・同施行細則・『國務院关于工人職員退休处理暫行規定』五八年二月一以下退職規定と略称・『國務院关于工人職員回家探親的假期和工資待遇的暫行規定』五八年二月一以下帰省規定と略称・等による)。

給付区分	給付内容	費用負担区分	備考	適用条文
傷上の負	(1) その企業の付属医療所・病院ないし特約病院で無料治療しそこで治療できないときは治療設備をもった病院へ送る。	治療費・入院費(食事代をふくむ)・入院交通費は企業側負担、賃金も企業側負担	(1) 業務上の負傷かどうかの認定は、その企業の組合労働保険委員会がおこない、企業側あるいは親族側に異義があるときは	条例第二二条甲、施行細則第一一条

労働者・職員（被保険者）

業務上の廃疾	業務
<p>(1) 労働力を完全に喪失し、起居に他人の介添を必要とするものは、本人の賃金の七五%を公傷廃疾慰労金として死亡のときまで毎月支給する。</p> <p>(2) 労働力を完全に喪失したが自分で起居できるものは、本人の賃金の六〇%を公傷廃疾慰労金として労働力回復ないし死亡のときまで毎月支給する。</p> <p>(3) 部分的に労働力を喪失したものは、その廃疾の程度に応じて労働力の喪失による賃金減少額が一一ないし二〇%のものは賃金額の一〇%を、二一ないし三〇%のものは二〇%を、三〇%以上のものは三〇%を公傷廃疾補助金として退職ないし死亡のときまで毎月支給する。</p>	<p>(2) 治療期間中の賃金は全額支給</p>
労働保険基金	
<p>(1) 廃疾状態の認定は、地方組合組織あるいは産別組合地方組織の指導下の廃疾審査委員会がおこなう。</p> <p>(2) 本人の賃金の計算は、時間給のばあいは事故当時の一日または一月の基準賃金をとり、出来高給のばあいは最近三カ月の平均とする。ただし、本人賃金はその企業の平均賃金よりも低く、給付がその企業の平均賃金の四〇%に達しないときは、本人賃金を超えない範囲で四〇%まで引上げる。また、見習工の本人の賃金はその企業の普通労働者の最低賃金よりも低いときは、給付が本人の賃金を超えない範囲で、本人の賃金をその企業の普通労働者最低賃金額として計算する。以下、本人の賃金というばあいは、これと同じである。</p> <p>(3) 業務による廃疾退職者は、退職後死亡のときまで、在職者</p>	<p>当地の人民政府の労働機関が処理する。</p>
<p>条例第一二条乙 施行細則第七一〇 条・同第一二条・同 第一七一一九条 退職規定第五条</p>	

中国の労働保険制度について

(被 保 険 者)	
業務によらない病気・負傷	業務上の廃疾
<p>(1) その企業の付属医療所・病院ないし特約病院で治療し、必要あるときは他の設備をもった病院へ送る。</p> <p>(2) 治療期間六カ月以内は、本人のその企業での勤続年数二年未滿のものは本人の賃金の六〇%を、二ないし四年のものは七〇%を、四ないし六年のものは八〇%を、六ないし八年のものは九〇%を、八年以上のものは一〇〇%をそれぞれ支給する。</p> <p>(3) 治療期間が六カ月を超えるばあいは、本人のその企業での勤続年数一年未滿のものは本人</p>	<p>治療費・入院費・および通常医薬費は企業側負担、高貴薬および入院時の食費・交通費は本人の負担。</p> <p>治療期間六カ月以内の賃金は企業側負担。</p> <p>治療期間六カ月以上の賃金は労働保険基金から支出。</p>
	<p>の業務によらない病気・負傷の保険給付に準じた保険待遇をうける。</p> <p>(4) 公傷廃疾補助金を支給されているものが他の保険給付をうけるとき、本人の賃金のうちに廃疾補助金をふくめる。</p> <p>(5) この項の規定は労働保険条例を適用していない企業あるいは事業単位にもすべて適用される。</p>
	<p>条例第一三条甲・乙 施行細則第一六一― 七条</p>

労働者・職員

業務上の死亡	業務によらない廃疾	
<p>(1) 葬儀費としてその企業の平均賃金の三カ月分を支給する。</p> <p>(2) 扶養直系親族への慰労金として、被扶養者が一人のときは死亡者の賃金の二五%を、二人</p>	<p>(1) 労働力を完全に喪失し、起居に他人の介添を必要とするものは、本人の賃金の五〇%を廃疾救済金として死亡のときまで毎月支給する。</p> <p>(2) 労働力を完全に喪失し退職したが、自分で起居できるものは、本人の賃金の四〇%を廃疾救済金として回復あるいは死亡のときまで毎月支給する。</p> <p>(3) ただし、みぎは、他に収入源があり、生活が保障されれば支給しない。また部分的な労働力の喪失には廃疾救済金は支給しない。</p>	<p>の賃金の四〇%を、一ないし三年のものは五〇%を、三年以上のものは六〇%を回復・廃疾認定・あるいは死亡のときまで支給する。</p>
<p>葬儀費用は企業側負担 慰労金は労働保険基金</p>	<p>労働保険基金</p>	
<p>(1) 業務上の廃疾で退職した後死亡したものについては、業務上の死亡と同じ取扱いとす。</p> <p>(2) 業務上の死亡または廃疾のばあい、その扶養直系親族に労</p>	<p>(1) 医師が労働力が回復したことを証明すれば、企業側は適当な仕事をあたえる義務がある。</p>	
<p>条例第一四条甲 施行細則第二二条 第二四条</p>	<p>条例第一三条丙</p>	

中国の労働保険制度について

(被 保 険 者)		
老	業務によらない死亡	業務上の死亡
<p>(1) 停年退職して養老補助金の支給をうける資格は、つぎのとおり。</p> <p>a 満六〇才に達し、連続労働年数五年・一般労働年数二〇年以上の男子労働者・職員。</p> <p>b 満五〇才に達し、連続労働年数五年・一般労働年数一五年以上の女子労働者、および満五五才に達し、連続労働年数五年一般労働年数一五年以</p>	<p>(1) 葬儀補助金として、その企業の平均賃金の二カ月分を支給する。</p> <p>(2) 扶養直系親族への救済金として、被扶養者が一人のときは死亡者の賃金の六カ月分、二人のときは九カ月分、三人以上のときは一二カ月分を支給する。</p>	<p>のときは四〇%を、三人以上のときは五〇%を被扶養者が扶養される条件がなくなるまで毎月支給する。</p>
<p>労働保険条例の適用をうけている企業あるいは機関では労働保険基金、それで不足のときは調整資金、それでも不足するときは、その企業あるいは機関が所属している行政系統から支出する。</p> <p>労働保険条例の適用をうけていない企業・機</p>	<p>葬儀補助金は企業側負担 救済金は労働保険基金</p>	<p>働能力を有するものがあり、その企業が労働者を必要としているときは、優先的に雇用する義務があり、また扶養直系親族はその企業の経営する学校に就学する権利がある。</p>
<p>(1) 停年に達したものでも企業あるいは事業単位が必要とすることができる。なおこのばあい、条例では在職養老補助金として本人賃金の一〇ないし二〇%が賃金に加算支給されていたが、退職規定では廃止された。</p> <p>(2) 連続労働年数および一般労働年数の計算について、坑内・高温・高空および特別の重労働</p>	<p>(1) 通常に退職し養老後死亡したもので、あるいは業務によらない廃疾で退職後死亡したものについては、五〇ないし一〇〇元の葬儀補助金および扶養直系親族の数に応じて養老補助金の六ないし九カ月分を支給する。</p>	<p>条例第一四条乙 施行細則第二三条 退職規定第八条</p>
<p>退職規定第二一四 条 条例第一五条 施行細則第二六―三〇条</p>		

労働者・職員（被保険者）

養 後 の 職 退

上の女子職員。

c 坑内・高空・高温・および特別の重労働・ないし健康に有害な条件下の労働者は、停年年齢を男子五五才・女子四五才とする。連続および一般労働年数はみぎに同じ。

d 男子五〇才・女子四五才・労働年数一五年以上に達したもので、身体が衰弱し労働力を喪失したもの。

e 年齢にかかわらず連続労働年数五年・一般労働年数二五年以上に達したもので、身体が衰弱し労働力を喪失したものの。

f 革命運動に二〇年以上従事したもので、身体が衰弱し活動不能となり、自発的に退職を希望するもの。

(2) 養老補助金の給付額は、つぎのとおり。

a 前項 a・b・c の退職者については、連続労働年数五ないし一〇年のものは本人の賃金の五〇%、一〇ないし一五

関・あるいは人民団体は、それぞれの事業単位の負担とし、それで支給が不可能なばあいは、退職者の居住する県規模の人民政府の予算から支出する。

の条件のもとに作業するものは一年の労働を一年三カ月として計算する。また、鉛・硝素・砒素・燐・酸等をあつかう労働で健康に直接いきよるをうける条件のもとに作業するものは、一年の労働を一年六カ月として計算する。

(3) 労働者・職員の停年退職は企業ないし行政機関の決定によつておこなわれるが、かならず同級の労働組合組織の同意をえてのち実行される。また、補助金給付基準・労働年数等の確定も組合組織と協議の上おこなわれる。

(4) この養老補助金規定は、国営および公私合営の企業・国家机关・人民団体・学校教職員・および軍隊で軍籍のないまま労働している労働者等のすべてに適用され、労働保険条例の適用されていない部門も包括される。ただし、手工業生産合作社・運輸合作社・および『定息制』を實行していない公私合営企業の

(被 保 険 者)	
出 産	退 職 後 の 養 老
<p>(1) 出産のばあいは五六日の、妊娠三カ月以内の流産は一五日の、また妊娠三ないし七カ月の流産は二〇ないし三〇日の有給休暇をあたえる。難産あるいは双生子出産のばあいは、みぎに一四日の有給休暇を加わえる。</p> <p>(2) 妊娠検査および分娩は、その企業の付属医療所・病院ないし特約病院で無料でおこない、その他の出産費用は、業務によらない疾病に準じて支出する。</p> <p>(3) 出産時に出産補助金として四元を、双生児以上のときは八元を支給する。</p>	<p>年のものは六〇%、一五年以上の上のものは七〇%を死亡のときまで支給する。</p> <p>b 前項 d・e の退職者については、連続労働年数五ないし一〇年のものは四〇%、一〇ないし一五年のものは五〇%、一五年以上のものは六〇%を死亡のときまで支給する。</p> <p>c 革命工作員については一律七〇%とする。</p>
<p>有給休暇中の賃金は企業側負担、妊娠検査および分娩費用は企業側負担 出産補助金は労働保険基金</p>	<p>労働者・職員は除外される。</p>
<p>(1) この項の規定のうち (2) の給付は、女子労働者・職員だけでなく、男子労働者・職員の妻にも適用する。</p> <p>(2) 有給休暇をすぎても労働に復帰できないときは、医師の証明により業務によらない病気が抜いとす。</p>	<p>条例第一六条 施行細則第三一―三五条</p>

労働者・職員（被保険者）

労働模範・戦斗英雄優遇 に対する	帰省
<p>(1) 業務によらない負傷あるいは病気のばあい、高貴薬・入院時の食費および旅費を免除し、治療期間のはじめの六カ月は賃金を全額支給する。また治療期間六カ月をこえるばあいの救済金および業務によらない廃疾救済金は、一律に本人の賃金の六〇%とする。</p> <p>(2) 業務上の廃疾慰労金は、本</p>	<p>(1) 両親または配偶者と長期にわたり別居して遠隔地に勤務している労働者・職員で、連続労働年数一年以上かつ年間連続して二週間以上の有給休暇をもたないものは、郷里の遠近によつて二ないし三週間の有給休暇をあたえる。</p> <p>(2) 旅費は自弁の原則であるが、困難なばあいは旅費補助金を支給する。</p>
<p>医療費および賃金は企業側負担 慰労金・補助金・救済金は労働保険基金</p>	<p>有給休暇中の賃金は企業側負担 旅費補助金を支出するばあいは、その企業単位の所属する行政機関の負担</p>
<p>(1) 労働模範および企業に編入された戦斗英雄が上記の優遇をうけるときは、労働組合基層委員会が提案し、省市労働組合組織ないし産別労働組合全国委員会の承認を要する。</p> <p>(2) 企業に編入された廃疾軍人が業務によらない負傷あるいは病気をしたときは、治療期間のはじめの六カ月は労働年限の長</p>	<p>(1) 企業の必要上、その年に休暇が出せないばあいは、次年に四ないし五週間の、往復に一〇以上かかるばあいは隔年に五ないし六週間の有給休暇をあたえる。</p> <p>(2) この項の規定は、国营・公私合営の企業単位、国家機関、人民団体等のすべてに適用し、省・自治区・あるいは直轄市の単位で人民委員会が統一的に運営する。ただし鉄道および航空部門は中央機関で統一運営し、学校・手工業合作社・運輸合作社・『定息制』を実施していない公私合営企業には適用しない。</p>
<p>条例第一九条、第二〇条 施行細則第五二条、第五三条 退職規定第四条</p>	<p>帰省規定第二一九条</p>

中国の労働保険制度について

季節的労働者・および試用人員	労働者・職員(被保険者)
<p>(1) 業務上の負傷の医療待遇は一般と同じ、医療後完全廃疾として退職したものは、本人の賃金の二ヵ月分を廃疾慰労金として支給する。部分的廃疾者には企業側が仕事を保障する。</p> <p>(2) 業務によらない負傷あるいは病気の医療待遇は一般と同じ、ただし治療期間は三ヵ月とする。治療期間三ヵ月以内は本人の賃金の五〇%を支給する。三ヵ月以上は本人の賃金の三ヵ月分を救済金として支給する。</p> <p>(3) 業務上の死亡のばあい、葬儀費は一般と同じ、扶養親族救済金は扶養親族が一人のとき本人の賃金の六ヵ月分、二人のとき九ヵ月分、三</p>	<p>英雄・戦斗模範・労働模範に対する優遇</p> <p>人の賃金の一〇〇%とする。また業務による部分的廃疾補助金は、事故前後の本人の賃金の差額の金額とする。</p> <p>(3) 業務上の死亡のばあい、扶養親族への慰労金は、五ないし一〇%増とする。</p> <p>(4) 養老補助金は、本人の賃金の一五%以内を付加する。</p>
<p>医療費および賃金は企業側負担 慰労金・補助金・救済金は労働保険基金</p>	
<p>(1) 現にこの項より高水準の待遇をしているか、または一般の労働者・職員と同じ待遇をしている企業ではそれを維持する義務がある。</p>	<p>短にかかわらず賃金を全額支給する。</p>
<p>条例第五条 施行細則第三六条・第三七条</p>	

扶 養 親 族	非組合員の 労働者・職員	臨時工・
<p>(1) 負傷ないし病気のときは、その企業の付属医療所・病院ないし特約病院で治療する。</p> <p>(2) 一〇才以上の扶養親族が死亡したときは、葬儀補助金として、その企業の平均賃金の1/2月分、一ないし一〇才のものばあいは、1/3月分を支給する。(一才未満は支給しない)</p>	<p>(1) 業務上の負傷・廃疾・死亡の取扱い、出産、業務によらない負傷、病気、および扶養親族の病気の取扱いについては一般と同じ、みぎ以外の保険給付額は、一般の半額とする。</p>	<p>人以上のとき一二月分を支給する。</p> <p>(4) 業務によらない死亡のばあいは葬儀費は一般と同じ、扶養親族救済金として本人の賃金の三カ月分を支給する。</p> <p>(5) 妊娠検査・分娩費・および出産休暇は一般と同じ、ただし休暇中の賃金は本人の賃金の六〇%とする。</p>
<p>通常医薬費・手術費は企業側と本人の折半負担、高貴業・入院費および入院時の旅費食費は本人負担 葬儀補助金は労働保険基金</p>	<p>医療費および賃金は企業側負担 慰労金・補助金・救済金は労働保険基金</p>	
<p>(1) 扶養親族とは、その主要生活費を労働者・職員(臨時工・季節的労働者・試用人員・非組合員をふくむ)に依存している直系親族でつぎの条件にあてはまるものをいう。</p> <p>a 六〇才以上もしくは完全に労働力を喪失した祖父・父・夫</p> <p>b 収入のない祖母・母・妻</p> <p>c 一六才未満の子供・弟妹・</p>		
<p>条例第一三条成・第一四条丁 施行細則第四五条</p>	<p>条例第一八条</p>	

<p>よ親お 員職 者職 の扶 びそ の働 者 の働</p>	<p>(1) 療養所および業余療養所・休養所・養老院・孤児保育院・痲疾院・託児所等の集団福利事業の無料利用</p>	<p>労働保険総基金、ただし、療養所・業務療養所・託児所等は、企業の経済的条件に応じて企業側の負担。</p>	<p>および父が死亡し母に収入のない孫。</p>	
--	---	--	--------------------------	--

みぎの表中の医療保障について、比較的大規模な企業単位は、かなり完備した付属医療所あるいは病院をもつことができるが、小規模な企業単位では困難なことが多い。そのような場合は、いくつかの企業単位が連合して一つの医療機関を設備するかあるいは既存の病院等と契約して(特約病院)、労働者・職員の治療に責任をもつ方法がとられる。企業側は、このような医療機関の経営に直接の責任をもつことはもちろん、必要に応じてたえず設備を充実する義務をおっている(施行細則第四九条)。

また表中の最後の集団福利事業についていうと、療養所・業余療養所は、労働者・職員の必要と企業の経済的条件に応じて、企業側が単独ないし他企業との連合で設立する。またその企業の女子労働者・職員の四才以下の子供が二〇人以上あるときは、その企業単独あるいは他の企業との連合で託児所を設置しなければならない。これらの建物・設備・勤務員の賃金および

びその他の一切の経常経費は全額企業側の負担であるが、運営は実質的に労働組合基層委員会が掌握している。労働保険基金が各種の慰労金・補助金・救済金を支出したのち剰余があれば、入所している経済的条件のわるい加療者あるいは託児の給食費の一部を補助する(施行細則第五〇(一)五一条)。

このような企業が設置している集団福利施設とは別に、全国总工会の統一指導のもとに労働保険総基金で経営される療養機構がある。これは、労働者の罹病率を低下させ、労働者の政治意識と労働積極性を高めることを目的として、予防医療の見地から運営されるものであって、産業別組合組織の系列下に設置されるものと基層労働組合の監督下に設置されるものがある。基層以上の療養所は、主として生産を離脱しなければならないが、最近では、しだいに疾病別の専門療養院へ計画的に発展せしめられている。基層療養所は、主として生産を離脱しなくてもよい要

加療者を対象にしている。特徴的なことは、これらの療養所では、政治思想指導のためにはっきりと政治工作制度が樹立されており、副所長の一人はその専門家があてられていることである（全国总工会関于工会療養事業若干問題の暫時規定—五四年五月）。

さて、このような給付の体系および内容から、中国の労働保険給付の特質としてつぎの諸点を指摘することができる。

すなわち、第一に、それは前述のように医療保障・養老保障・集団福利事業の三本の柱で構成されており、保険給付が単に企業内で労働している期間だけにとどまらず、その企業の負担において時間的にも空間的にも企業外に延長されており、労働者の生活の実際上の必要に応じて全面的に考慮された制度であるという点である。たとえば医療の面についていえば、先進資本主義諸国においてもっと高水準の保障をしているところはいくらも指摘できるであろう。しかし、それらは、労働者の階級斗争に対する譲歩の結果であつてみれば、当然労働者の階級斗争の尖鋭な部門にのみ厚く、きわめて局部的な歪曲された構造をもっている。中国のばあいは、このような不合理性は完全に払拭されており、また給付水準の相対的低位性は生産力の発展に比例して急速に克服されるたしかな基礎をもっている。

第二に、医療費および短期間の事故期間の賃金が企業側の拠出する保険金から支出されずに、それとは全く別個に企業側の

中国の労働保険制度について

負担として支出されることである。したがって、企業の労働保険に対する全支出は、保険金（賃金総額の三%）をはるかに超えて大体賃金総額の一二%前後に達している。このことは、一面からいえば、労働保険制度と生産現場における労働者保護政策の関連をもっとも明瞭に説明している。つまり、労働保険は労働者への生産物の間接分配あるいは追加分配の一形態であるという本質にてらして、生産現場における危険や不十分な労働条件を改善していく企業側の責任が労働保険によって緩和されるような契機は徹底的に排除されている。職場における労働保護・安全衛生設備が十分でないため労働者の健康にえいきよするようであれば、拠出する保険金にかわりなく、直接企業の責任と負担が増大する。

第三に、この保険給付の内容は、労働組合員と非組合員との間に差別を設け、また労働模範や復員して企業に転入した戦闘英雄・傷い軍人に対し特別の優遇をしている。組合員と非組合員の区別は、条例の発足当初、まだ比較的意識の低い労働者・職員を積極的に組合に参加させ、組合が国家権力の支柱であり・企業の主人公であることを早急に教育する必要上、その物質的な手段の一つとして規定されたものである。（中国の労働組合は完全な任意加入制をとっている。）したがって、今日の段階では、この規定は、組合が労働保険の経営管理権を完全に掌握するという制度上における意味はのこっていても、実際に労働

働者・職員で非組合員として低水準の待遇をうけているものはほとんどいないと考えられる。

労働模範・戦斗英雄・傷い軍人に対する優遇措置についてはうと、それは、人民のための奉仕・革命と建設に対する英雄的行動に特別の賞讃をあたえる社会主義社会の一つの新しい道徳律にささえられている。このことは、しかし、資本主義社会においてしばしばみられるような労働者を企業に対する貢献度・利用度によって差別待遇するものとは本質を異にする。生産性の向上の最大の契機を労働者の自発的な労働積極性に依存している社会主義社会においては、特に労働模範の優遇は、むしろ労働の質と量に応じた分配という意味において正当であり、社会主義的公平にかなうものである。

V 労働保険金の配分と会計制度

労働保険金は、前にもふれたように企業側から賃金総額の三%を拠出させ、それを経常的には三〇対七〇の比率にわけ、三〇%の部分の労働保険総基金は、全国总工会の統一管理のもとに集団福利事業の経営にあって、七〇%の部分の労働保険基金は、企業の労働組合基層委員会に掌握されてその中から各種の慰労金・補助金・救済金が支払われる。

ところで、この労働保険基金の方の決算は月ごとにおこなわれ、剰余がたばあいは、その剰余の全額を省・市級地方組合

組織あるいは産業別組織全国委員会の勘定に繰入れ、労働保険調整資金として積立てられる(条例第二一条)。(産業別組織全国委員会勘定へ繰入れられるのは鉄道・郵便電信・軍事工業・海員等全国的規模に組織されている企業の組合であり、それ以外の組合は地方組織にプールして積立てる。ただし、紡織・炭鉱等この調整資金を自己管理できる組合は全国总工会の承認をえてそうできる。——施行細則第六六条)この調整資金は、最終的にはやはり全国总工会が統一的に管理し、その調達・使用の権限を掌握している。この調整資金は、通常のばあい総基金と一緒にして总工会経営の集団福利事業の資金にあてられる(条例第二一条)。また基層委員会の労働保険基金が不足して慰労金・補助金・救済金が支出できなくなったばあいは、いうまでもなくこの調整資金から還元される。

労働保険の運営は、のちにも詳述するように、労働組合が責任をもって管理するのであるが、各基層委員会における労働保険基金の収支にかんする実際の事務処理は、その企業の会計部門の内部に独立の労働保険基金会計部門を設け、中央人民政府労働部と全国总工会が共同制定した会計規則にもとずいておこなわれる。また全国总工会から下級組織に依託された労働保険調整基金および調整資金の収支事務は、全国总工会の規定にもとずいて、各級労働組合組織の財政部門が担当する(条例二三—二四条)。

労働保険基金の収支事務が企業の会計部門内部の独立部門において取扱われることは、第一に、一方では組合における生産から離脱する幹部ないし専従者を最小限におさえる必要から、また他方ではこの収支事務はかなりの量の持続的な仕事である上に、企業の労務管理（労働保護）と密接にむすびついており、特に医療費は全部その都度企業側負担として支出されるといふ事務処理の観点からも、その方が合理的・能率的である。第二には、企業の会計部門に収支事務を処理させても、それは基本的には組合が企業の主導権を掌握していること、制度的には、この労働保険基金会計部門は他の企業会計から分離されて組合基層委員会のもとに組織されている労働保険委員会および財務委員会の直接掌握下にあるから、労働保険基金の運営が企業側の意図によって労働者側の自主性をおかすような可能性は全くないと保障されている。

人民政府労働部と全国总工会の共同制定した『労働保険基金会計制度』（五一年四月公布・五三年二月修正公布、以下、会計制度と略称）は、みぎの根拠を具体的に説明していると思われるので、つぎに簡単にふれてみよう。

労働保険基金会計部門の責任者は、企業会計部門の責任者がかねてこれにあたり、労働保険基金会計部門の事務担当者を統括する（会計制度第五条）。事務担当者はその業務に専従させ、担当者の変更は組合の同意を必要とする。またその業務の遂行

中国の労働保険制度について

は、組合基層委員会のもとに組織される労働保険委員会および財政委員会の指導にしたがう（会計制度第六条）。会計責任者および事務担当者は、労働保険委員会主任の決裁していない支払あるいは条例ないし施行細則に違反すると思われる支払を拒絶することができるが、特に後者のばあいには労働保険委員会主任と意見の対立をみたときは組合基層委員会に属する財政委員会ないし経費審査委員会に報告して処理させ、解決しないときはさらに上級の組合組織に報告して処理させる（会計制度第七条）。いずれにしても、最終的決定権は組合側に確保されている。

さらにこの労働保険基金の運用については、徹底して労働保険給付の直接的な支払以外に流用されることを警戒しており、制度運営のための諸費用についても、つぎのような明確な規定がある。すなわち、企業が労働保険を実行する当初、労働保険登録カードを作成して産業別組合組織全国委員会あるいは省市級地方組合組織に報告することになっているが、そのカード印刷費の予算は全国总工会に申請して労働保険基金から支出され、組合基層委員会の労働保険基金からは支出されない。また、組合基層委員会の労働保険業務処理に必要な帳簿および書類の印刷費は、産業別組合組織全国委員会あるいは省・市級地方組合組織に申請して労働保険調整資金から支出され、やはり労働保険基金から支出されることは禁止されている（施行細則

中国の労働保険制度について

第七〇条)。いづれにしても労働保険金からの支出であるが、この方が末端の便宜主義をひきしめる意味においてずっと厳格である。さらに各基層委員会の統計表等の作成費・宣伝費・事務費等の支出は、労働保険基金以外の組合費用でまかなうべきであるとされ、企業会計部門内の労働保険会計担当者の賃金・事務費・およびその他一切の経常的支出は、当然企業側の負担となっている(施行細則第七〇条)。この点は、資本主義諸国の労働保険において保険料を労働者から徴収するのみならず、その運営費にぼう大な支出をして労働者への還元額を圧縮しているのと比較して、社会主義的制度的特徴の一つをしめしている。

組合基層委員会の掌握下に企業会計部門内の独立部門で処理される労働保険基金会計の収支勘定科目をしめすと、下表のとおりである。

労働保険総基金については、完全に全国总工会の統一管理のもとにおき、基層単位以上の集団福利事業のために計画的に使用

労働保険基金収支科目表

収 入 科 目	支 出 科 目
1) 労働保険基金	1) 病気および業務によらない負傷の救済金
2) 滞 納 金	2) 病気および業務によらない負傷の貴重薬補助金
3) その他の収入	3) 病気および業務によらない負傷の入院中食費の補助金
	4) 病気および業務によらない負傷の入院旅費補助金
	5) 業務上の廃疾慰労金
	6) 業務上の廃疾補助金
	7) 業務によらない廃疾救済金
	8) 退職養老補助金
	9) 在職養老補助金
	10) 葬儀補助金
	11) 扶養直系親族慰労金
	12) 扶養直系親族救済金
	13) 扶養直系親族葬儀補助金
	14) 出産補助金
	15) 託児飲食費補助金
	16) 療養所加療者給食補助金
	17) 業余療養者給食補助金
	18) 食餌療養所入所者給食補助金
	19) その他の支出

するが、実際の運営は全国总工会から委任されその指導のもとに主として省・市級地方組合組織が担当する。また全国的な範圍の産業では、労働保険総基金のうち一〇%だけを全国总工会へ上納し、のこり九〇%は産業別組合組織全国委員会が掌握し全国总工会の監督のもとにその産業の労働者の集団福利事業に使用している(鉄道・郵便電信・海員・炭鉱・第二機械等の組合がこれにあたる『中華全国总工会關於労働保険金掌管使用弁法的規定』五四年五月)。

VI 労働保険の管理制度

社会主義的労働保険制度の最大の特徴の一つである労働組合による管理運営は、実際どのようなかたちでおこなわれるか。前述のように、労働保険金は労働保険基金および総基金(調整資金をふくむ)に分割され、前者は組合基層委員会によって掌握され、後者は全国总工会ないしは省・市級地方組合組織か産業別組合組織全国委員会によって管理されるわけであるが、まず、組合基層委員会の企業労働保険の管理からみてみよう。

保険事業の管理面からみれば、保険業務は、医療費の支払、各種の慰労金・補助金・救済金の支給、および集団福利事業の経営管理の三つを軸としているが、そのうち前者は各企業単位あるいは組合基層委員会から給付される。したがって、組合基層委員会は保険業務の重要な部分をうけもつ基礎単位である。

中国の労働保険制度について

る。その主要な仕事と権限はつぎのように規定されている(条例第二五条)。すなわち、

- (1) 企業側から労働保険金をうけとることおよびその督促
- (2) 労働保険基金からの各種の慰労金・補助金・救済金の支給の認定および支給額の決定
- (3) 企業負担でかつ直接企業側から支払われる保険給付(医療費・短期間の事故中の賃金)の実行状況の監督
- (4) 企業の医療機関およびその他の集団福利事業の改善・拡充を促進すること
- (5) 毎年の予算・業務計画・および決算の作成、毎月の労働

保険基金収支表の作成

- (6) 労働組合大会への報告、省市級地方組合組織・産業別組合組織全国委員会・および地方人民政府労働機関への報告
- さらに、組合基層委員会のもとに組織されている経費審査委員会は、毎月労働保険基金の収支および企業負担の保険支出を審査公表することになっている(条例第二六条)。この審査の過程で錯誤が発見されると、それが企業側会計部門の責任によるものであれば、企業管理機関へ、そこで解決しなければ地方人民政府労働機関へ処理を要求し、またその錯誤が組合労働保険委員会の責任によるものであれば基層委員会へ、そこで解決しなければ上級組合組織へもちこんで処理する(施行細則第七二―七三条)。企業会計部門の労働保険基金担当者は、毎月企業

側が直接負担した保険給付の支出月報表を作成して経費審査委員会の審査をうけたのち、組合基層委員会をとおして省・市級地方組合組織・産業別組合組織全国委員会・地方人民政府労働機関へそれぞれ報告する義務をおっている（施行細則第七四條）。

このように、組合基層委員会が労働保険経営管理の基礎単位となつているのであるが、会計処理について、財政委員会および経費審査委員会の介入を必要とする以外は、労働保険の運営と監督の権限は、基層委員会のもとに組織された労働保険委員会に集中的に委任されている。この労働保険委員会について概略をいうと、つぎのとおりである。

労働保険委員会の組織は、組合基層委員会が労働保険工作に積極的な大衆（医療機関およびその他の福利事業の労働者・職員をふくむ）の中から、企業規模に応じて五ないし一七人の委員を選任する（『労働保険委員会組織通則』五四年五月一以下通則と略称・一一一一）。任期は基層委員と同じとし、その主任（責任者）は組合基層委員会の主席あるいは副主席の兼任とし、また必要があれば一ないし二名の委員互選の副主任をおくことができる。労働保険委員会は、実際の必要に応じて、

(1) 宣伝と新規加入者の登録 (2) 生産現場の労働保護政策と結合した病氣・負傷の防止 (3) 病氣・負傷の治療 (7) 医療工作の監督 (5) 集団福利事業の管理 (6) 財務にわけて各

委員が仕事を分掌する（通則一一一一二）。企業の規模が大きく、前記のそれぞれの業務が多量にあるような場合には、さらに多くの積極分子を吸集して、みぎの各業務ごとに組をつくり委員の中から組長を選任する。このような業務の処理をとおして基層単位の労働保険制度を運営管理し、また上級組合の労働保険政策を消化していくわけであるが、しかし単にそれだけにとどまらず、労働保険委員会はさらに積極的につきのような任務をも遂行する（通則一一一二）。すなわち、第一に、日常的に関連部門と協力して傷病統計工作进行を推進し、労働者・職員の傷病原因を研究して、傷病率低下のための不断の斗争を組織していくこと、第二に、たえず傷病労働者の面倒をみ、たとえば家庭訪問を組織して、必要な援助が欠けないように配慮すること、第三に、常に企業側と協力して医療その他の集団福利施設・制度を改善し、労働者・職員に対する保険給付の効果をたかめていくこと、第四に、組合基層委員会のもとに組織されている宣伝委員会と協力して、いろいろな方法を利用して労働保険制度の意義と内容を労働者大衆に滲透させていくこと、といったことがおこなわれている。

さらに、ずっと大規模企業になると、組合基層委員会直属の労働保険委員会だけでなく、各部門ごとあるいは各鉱坑ごとに組合部門委員会の指導下に労働保険委員会あるいは労働保険委員を組織し、みぎの基層委員会直属の労働保険委員会の仕事を

徹底的に末端まで滲透させている（通則二）。また労働小組では、小組ごとに労働保険幹事一名を選挙し、組合小組長の統括のもとに上級労働保険委員会の指導をうけて、一般労働者・職員が労働保険をうけやすいように援助し、傷病労働者を訪問し、組合基層委員会へ困窮労働者の具体的援助の方策を提案したり、あるいは小組の労働保護幹事と協力して傷病率低下に努力する等の仕事をおこなう（通則三）。

このような基層単位の労働保険制度の運営管理をみれば、労働保険が完全に労働者の手に掌握されているというだけでなく、それはもっと積極的に、その基底において労働者のヨリよい労働条件の獲得と合理的・自発的な生産性向上運動とさらに労働者の間のあたたかい相互信頼とが固く結合して大衆路線にくみあげられていることがわかれよう。

つぎに、みぎの基層組織がどのように上級組合組織に結合され、全国总工会によって統一管理される労働保険管理制度を完成させているかをみよう。

冒頭にも述べたように、社会保障制度は階級斗争の成果としてのみ生れるものであり、また社会主義的制度の優越性は、それが完全に労働者階級の手に掌握されたときにもっともよく発揮される。中国の労働保険制度も、いうまでもなく中国労働者階級の斗争の成果であり、それは労働者階級の国家権力掌握と同時に社会主義的制度的特質をそなえて誕生した。しかし、最

中国の労働保険制度について

初のうちは、荒廃しつくした経済的基礎という客観的条件・権力掌握後でもないための未熟練という主体的条件のために、労働保険制度は、各級人民政府機関の主管する事業として、国家権力をとおして間接に労働者階級が掌握した。その後経済の発展と労働者階級の戦列の一層の強化にしたがって、しだいに労働保険の運営を国家の手から労働組合へ移譲していった。それは、五三年の労働保険条例の改正を契機にして急速に進展し、五四年前半には、最高段階の中央人民政府から全国总工会への業務移譲を基本的に完了し、各級人民政府の労働保険管理機構は全部撤収されたとみられる（『中央人民政府労働部・中華全国总工会關於労働保険業務移行工会統一管理的聯合通知』五四年六月——以下、通知と略称）。

このように五四年にいたり労働保険制度は、完全に直接労働組合の手に掌握されたのであって、労働保険の管理は、労働組合の組織原則にしたがって組合基層委員会——省・市級地方組合組織（あるいは産業別組合組織全国委員会）——大行政区組合組織——全国总工会の一貫したラインを形成する。全国总工会の統一管理権は、企業に労働保険条例の適用を決定する権限・条例適用外の基層単位が団体協約で労働保険条項を締結したときの認可の権限・および労働保険関係の諸法令の解釈権まで包括しており、（通知第一項）、その統一管理の手段はつぎのようなかたちでおこなわれる。

すなわち、省・市級地方組合組織あるいは産業別組合組織全国委員会は、組合基層委員会から労働保険基金の年次予算・決算・事業計画書・事業報告書および毎月の基金収支表を提出させてその審査をおこなうとともに、労働保険総基金および調整資金のうけいれ・基層単位からの労働保険業務に関する申請や訴願の処理・集団福利事業の経営等とおして基層単位の保険業務を指導監督する。同時に、省・市級地方組合組織は、毎年の予算・決算・業務計画書・業務報告書・および毎月の労働保険基金と調整資金の総括収支表を作成して、同級人民政府労働機関および大行政区組合組織に報告し、産業別組合組織全国委員会は、同様のものを直接に中央人民政府労働部および全国总工会に報告する(条例第二条)。大行政区組合組織は、やはり同様の手續をとることによって、上級へのパイプをさらにのばす(条例第二八条)。

全国总工会は、全国労働保険事業の最高指導機関であって、全国から集中されてくる労働保険基金および調整資金の予算・決算・業務計画・業務報告、毎月の収支表の審査をおして、また全国から集中された労働保険総基金を統一的な集団福利事業計画にもとずいてそれぞれの地方ないし産業に再分配することをおして、労働保険制度の全国的統一指導をおこなう。また全国总工会は、毎年労働保険金の予算・決算・事業計画・事業報告を作成して中央人民政府労働部および財政部に送付しそ

の審査をうける(条例第二九条)。

みぎの労働保険管理ラインを形成する各級組合組織から報告書をうけとりこれを審査する各級人民政府は、企業の労働保険金の拠出および保険給付の遂行を監督し、また労働保険関係の申請・訴願を処理するが、それはあくまで労働保険制度の運営管理の上で側面的・補助的な役割であり、各企業単位の統括責任をもつ行政機関として必要な手續であって、組合の自主的な運営にいささかもわりこむものではない。労働保険条例において、全国总工会を労働保険事業の執行を統括する全国最高指導機関、中央人民政府労働部を労働保険条例の実施に責任をもつ全国最高監督機関と表現しているのも、この関係を説明している(条例第三〇―三一条)。

(一九六〇年七月稿)