

中華人民共和国  
労働保障監察プロジェクト  
詳細計画策定調査報告書

平成 25 年 1 月  
(2013年)

独立行政法人国際協力機構  
人間開発部

人間
JR
13-117

中華人民共和国  
労働保障監察プロジェクト  
詳細計画策定調査報告書

平成 25 年 1 月  
(2013 年)

独立行政法人国際協力機構  
人間開発部

# 目 次

地 図  
写 真  
略語表

第1章 調査団派遣の概要	1
1-1 調査団派遣の経緯と目的	1
1-2 調査団の構成	1
1-3 調査行程	2
1-4 主要面談者リスト	2
第2章 労働保障監察の現状と協力の背景	4
2-1 労働保障監察の開発計画での位置づけ	4
2-2 労働保障監察に関する法制度・政策	4
2-2-1 労働保障監察に関する法制度	4
2-2-2 労働保障監察に関する政策	6
2-3 労働保障監察の実施体制と取り組み状況	7
2-3-1 労働保障監察の実施体制	7
2-3-2 労働保障監察の取り組み	8
2-3-3 労働保障監察員の能力強化	10
2-4 労働保障監察に関する課題	11
2-4-1 法執行体制	11
2-4-2 法制度周知・紛争予防	12
2-4-3 研修制度	12
2-5 労働保障監察にかかる日本の知見	12
2-5-1 労働保障監察にあたる日本の監督行政	12
2-5-2 時代に即応した行政展開	13
2-5-3 監督行政の組織	13
2-5-4 日本の監督行政からみた労働保障監察	13
2-6 他ドナーと国際機関の取り組み	15
2-6-1 国際労働機関（ILO）	15
2-6-2 米国	15
2-6-3 英国	16
第3章 プロジェクトの基本計画	17
3-1 プロジェクトの目標と活動	17
3-3-1 プロジェクト名	17
3-3-2 協力相手先機関	17
3-3-3 パイロット地区	17

3-3-4	協力期間	17
3-3-5	最終受益者	17
3-3-6	上位目標	17
3-3-7	プロジェクト目標	18
3-3-8	成果と活動	18
3-2	投入計画	19
3-2-1	日本側	19
3-2-2	中国側	19
3-3	実施体制	20
3-4	プロジェクト実施にあたっての留意点	22
3-4-1	前提条件	22
3-4-2	外部要因	22
3-4-3	その他	23
第4章	事前評価の結果	24
4-1	総括	24
4-2	プロジェクト実施の妥当性	24
4-2-1	対象国・社会のニーズ	24
4-2-2	開発計画との整合性	24
4-2-3	日本の援助政策との整合性	25
4-2-4	プロジェクトデザインの適切性	25
4-3	類似案件の教訓と活用	25
4-4	今後の評価計画	25
付属資料		
1.	協議議事録（M/M）日本語版	29
2.	協議議事録（M/M）中国語版	47
3.	討議議事録（R/D）日本語版	64
4.	討議議事録（R/D）中国語版	78
5.	労働保障監察両網化管理業務の試行に関する意見	96
6.	労働保障監察の両網化管理業務の更なる推進に関する意見	102
7.	労働保障監察研修のさらなる強化に関する通知	108

地 圖



# 写 真



厚生労働省官団員による発表



労働保障監察員証



企業から贈られた感謝旗  
(於：陕西省人力资源・社会保障厅劳动保障局)



申告用デスク  
(於：陕西省人力资源・社会保障厅劳动保障局)



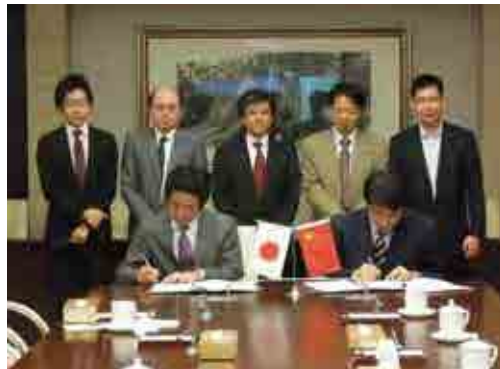
西安市碑林区劳动保障监察大队（区人社局内）



西安市新城区劳动保障监察大队（商业ビル内）



監察1室には2名の監察員が配置されている  
於：西安市新城区劳动保障监察大队



ミニッツ署名式

## 略 語 表

ILO	International Labour Organization	国際労働機関
JCC	Joint Coordinating Committee	合同調整委員会
PDM	Project Design Matrix	プロジェクト・デザイン・マトリックス
PO	Plan of Operation	活動計画

# 第1章 調査団派遣の概要

## 1-1 調査団派遣の経緯と目的

中華人民共和国（以下、「中国」と記す）では、1992年における全面的な市場メカニズム導入を契機とする急速な経済発展に伴い、企業は国内的・国際的競争の中で厳しい生存競争にさらされた。そのため、従来の硬直的な労働管理制度（いわゆる固定工制度）から、労働契約制度への転換が求められ、中国政府は、1994年に労働法を制定した。

以降、労働紛争が増加の一途をたどる中、主に以下①～③の面において労働監察制度の強化に取り組んでいる。①法制度整備（労働契約法、雇用促進法、労働社会保障監察規則などの法規則。また、労働保障の法的責任、監察管轄、監察手続、報告申立、雇用者報告審査などの制度など）②執行の強化（定期監察、報告申立調査、雇用者報告審査など）③組織体制の整備（省・地級市・県の各レベルの労働社会保障監察署計3,291カ所の設置、常勤監察官2万3,000人及び非常勤監察官2万8,000人の強化など）

今後はさらに積極的・予防的な監察体制への移行、農村部小規模企業への監察対象拡大、雇用形態多様化に伴う権利侵害の複雑化などへの対処が求められている。しかしながら、監察情報システムの整備、監察員採用予算の手当、監察員に対する研修内容などは地方ごとにばらつきがあり、労働監察基準の統一化等の労働監察制度の更なる強化が必要となっている。

中国政府は監察情報管理のパイロット事業、重大侵害対策、監察員の監督、組織間チーム構成、セミナー、研修などに取り組んでいるが、更なる改善をめざしわが国に人力資源・社会保障部労働監察局をカウンターパート機関（以下、「C/P機関」と記す）とする労働保障監察に係るプロジェクトへの協力を要請した。

本調査団は、上記の経緯を踏まえ、以下の目的で派遣した。

- (1) 本プロジェクトの要請内容を確認し、当該分野の現況について調査を行う。
- (2) プロジェクト実施の前提条件（実施・責任体制、両国の負担事項等）、協力内容（プロジェクト・デザイン・マトリックス（Project Design Matrix : PDM）・活動計画（Plan of Operation : PO）案）について協議し、取りまとめる。
- (3) 妥当性の観点を中心に協力内容の評価を行い、中国側との合意事項を協議議事録（ミニッツ）に取りまとめる。
- (4) 帰国後、調査結果に基づき、詳細計画策定調査報告書を作成する。

## 1-2 調査団の構成

担当分野	氏名	所属
団長／総括	近藤 貴之	JICA人間開発部社会保障課長
労働保障監察行政	小城 秀樹	厚生労働省労働基準局監督課中央労働基準監察監督官
労働基準行政	岸川 正次郎	厚生労働省労働基準局監督課中央労働基準監察監督官
協力企画	桑原 知広	JICA人間開発部社会保障課副調査役
評価分析	石坂 浩史	アイ・シー・ネット株式会社コンサルタント

※以下、評価分析団員以外の団員を「官団員」と呼ぶ。



### 1-3 調査行程

調査期間：2012年4月8日～4月25日

	日付		活動
1	4月8日	日	評価分析団員移動（東京→北京）
2	4月9日	月	人力資源・社会保障部面談、JICA中国事務所打合せ
3	4月10日	火	JETRO北京代表処面談、労働科学研究所面談
4	4月11日	水	評価分析団員移動（北京→武漢）、湖北省人力資源・社会保障庁労働保障監察局面談
5	4月12日	木	武漢市江漢区労働保障監察大隊面談、武漢市人力資源・社会保障局労働保障監察支隊面談、武漢市武昌区労働保障監察大隊面談
6	4月13日	金	JETRO武漢代表処面談、移動（武漢→北京）
7	4月14日	土	資料整理
8	4月15日	日	官団員移動（東京→北京）、団内打合せ
9	4月16日	月	JICA中国事務所打合せ、人力資源・社会保障部協議、団内打合せ
10	4月17日	火	日中労働保障監察制度セミナー、人力資源・社会保障部協議
11	4月18日	水	全団員移動（北京→西安）、陝西省人力資源・社会保障庁労働監察局面談
12	4月19日	木	西安市人力資源・社会保障局と西安市碑林区人力資源・社会保障局面談、西安市新城区労働保障監察大隊面談、人力資源・社会保障部協議
13	4月20日	金	兄弟機械（西安）有限公司面談、全団員移動（西安→北京）
14	4月21日	土	団内打合せ、評価分析団員帰国（北京→東京）
15	4月22日	日	資料整理
16	4月23日	月	ミニッツ案協議（終日）
17	4月24日	火	午前 ミニッツ案協議 午後 ミニッツ署名
18	4月25日	水	日本大使館、JICA事務所報告 官団員帰国

### 1-4 主要面談者リスト

#### (1) 人力資源・社会保障部

国際合作司

技術協力処長 劉宇彤 (Liu Yutong)

技術協力処官員 姚曉東 (Yao Xiaodong)

労働監察局

副局長 李新旺 (Li Xinwang)

総合処副処長 蘇瑩榮 (Su Yingrong)

官員 蘇玲 (Su Ling)

#### (2) 労働保障科学研究院労働科学研究所

労働争議研究室主任 李天国 (Li Tianguo)

労働争議研究室副主任 曹可安 (Cao Kean)  
労働法・社会保障法研究室副主任 黄昆 (Huang Kun)

(3) 湖北省人力資源・社会保障庁労働保障監察局  
局長 王金林 (Wang Jinlin)  
職員 阮在毅 (Ruan Zaiyi)

(4) 武漢市労働保障監察支隊  
隊長 昊舟 (Wu Dan)

(5) 武漢市江漢区労働保障監察大隊  
隊長 叶建強 (Ye Jianqiang)

(6) 武漢市武昌区  
区長 王繼德 (Wan Jide)  
労働保障監察大隊長 胡冬生 (Hu Dongsheng)

(7) 陝西省人力資源・社会保障庁  
副庁長 南宗亮 (Nan Zongliang)  
労働監察局長 陳西平 (Chen Xiping)  
労働監察局職員 向引杯 (Xiang Yinbei)

(8) JETRO  
北京代表処 進出企業支援センター長 島田英樹  
武漢代表処 首席代表 天野真也

(9) 兄弟機械(西安)有限公司  
総合企画部長 玉川広三

(10) JICA職業衛生能力強化プロジェクト  
チーフアドバイザー 尾澤英夫  
専門家 樋口清高

(11) 在中国日本大使館  
一等書記官 富賀見英城

## 第2章 労働保障監察の現状と協力の背景

### 2-1 労働保障監察の開発計画での位置づけ

中国の現行の開発計画「国民経済・社会発展第12次5カ年計画要綱」（2011-2015年）では、労働保障監察<sup>1</sup>は「就業優先戦略」を実施するための手段に位置づけられている。同計画では、経済・社会発展の優先課題として、引き続き就業促進を推進する方針を打ち出している。就業機会を均等化し、就業の質を高め、十分な雇用を確保するために「より積極的な就業政策の実施」、「公共就業サービスの強化」と並んで「調和の取れた労働関係の構築」に取り組む計画である。政府、労働組合、企業の3者の協力関係を構築し、企業と従業員が共に利益を享受するシステムを形成して安定した労働関係を構築するとしている。労働保障監察については、その法執行を強化し、労働者の権益を確実に保護することをうたっている。

法執行の強化については、「監督・検査を強化し、告訴・通報事案の即時処理に努めるとともに、予防警報システムを確立する。労働保障監察のグリッド化管理により、法令の執行能力の向上を図る。労働保障監察・刑事司法の連携機能の強化により、刑事事案の移送制度、合同調査制度の改善を図る。重大な法違反行為の公表制度を創設する。全国の省、市、県、郷鎮・街道をカバーする労働保障監察体系の健全化を図り、監察機構、監察チームの配置の標準化、専任監察員の養成等を行う。」ことをうたっている。

### 2-2 労働保障監察に関する法制度・政策

#### 2-2-1 労働保障監察に関する法制度

中国の労働保障監察は1993年の「労働監察規定」の制定により正式に開始された。現行の労働保障監察制度は1994年の「労働法」と2004年の「労働保障監察条例」<sup>2</sup>に規定されている。労働保障監察行政を所管する人力資源・社会保障部<sup>3</sup>（人社部）は、条例実施のために2004年に「労働保障監察条例実施に関する若干の規定」を定めている。

「労働法」は、労働者保護の基本法であり、13章107条から成っている。

第1条は、「労働者の合法的な権益を保護し」と法律の目的を定めている。

第3条は、「労働者は、平等に就業する権利及び職業選択の権利、労働の報酬を受ける権利、休息及び休暇の権利、・・・労働上の権利を有する。」と労働者の権利を定めている。

第85条は、「県レベル以上の各レベル人民政府の労働行政部門は、法により使用者に対し、労働法律法規の遵守状況について監督検査を実施し、労働法律法規に違反する行為に対し中止させ、改善を命ずる権限を有する。」と行政の権限行使を定めている。

この法律は、企業、使用者等に対して、以下の事項について適用される。

- 就業の促進
- 労働契約及び労働協約

<sup>1</sup> 労働保障監察は、労働者の権利を守るために使用者の労働関係法令の遵守を監督・指導する制度である。中国の場合、労働保障監察機関が使用者の社会保険関係の法令遵守も合わせて監督する仕組みのため、労働保障監察と称する。

<sup>2</sup> 中国の法令には、日本の国会にあたる全国人民代表大会が定める法律、内閣にあたる国務院が定める行政法規、中央省庁が定める部門規程、地方国家機関である省級人民代表大会が定める地方法規、省級地方人民政府が定める地方規章がある。労働保障監察条例は国務院が定めた行政法規である。

<sup>3</sup> 中国の中央省庁は○○部と称することが一般的。部は日本の省にあたる。

- 労働時間及び休息・休暇
- 賃金
- 労働安全衛生
- 女性労働者及び年少者である労働者に対する保護
- 職業訓練
- 社会保険及び福利
- 労働争議

注) 条文訳は、仮訳 中央労働災害防止協会国際安全衛生センターより引用した。

「労働保障監察条例」は、5章36条から成っている。

労働保障監察条例第10条によると、労働保障行政部門は、①労働保障関係の法律や規則を周知し、事業主の履行を督促する、②事業主の労働保障関係の法律や規則の遵守状況を検査する、③労働保障関係の法律や規則の違反行為の投訴（申告）を受理する、④法に基づき労働保障関係の法律や規則の違反行為を是正し、取り締まる一こととされている。具体的には同条例第11条に、①事業主の就業規則の制定状況、②事業主の労働者との労働契約の締結状況、③事業主の児童労働者使用禁止規定の遵守状況、④事業主の女性労働者や未成年労働者に対する特殊労働保護規定の遵守状況、⑤事業主の業務時間と休憩・休暇規定の遵守状況、⑥事業主の賃金の支給と最低賃金基準実施の状況、⑦事業主の各種社会保険の加入と社会保険料納付の状況、⑧職業斡旋機構、職業技能訓練機構、職業技能審査評定機構の該当する法令の遵守状況一について監察を行うと定められている。

全国の労働保障監察機関が執行する主な法令を表-1に示した。各地の労働保障監察機関は、中央が定めた法律、行政法規、部門規章に加えて、所在地の省が定めた地方法規と地方規章を執行する。

表-1 労働保障監察機関が執行する主な法令

法律	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労働法</li> <li>2. 労働契約法</li> <li>3. 社会保険法</li> <li>4. 雇用促進法</li> <li>5. 障害者保障法</li> <li>6. 未成年者保護法</li> <li>7. 女性権益保障法</li> </ol>
行政法規	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労働契約法実施条例</li> <li>2. 失業保険条例</li> <li>3. 社会保険料徴収暫定条例</li> <li>4. 労災保険条例</li> <li>5. 職業紹介管理規定</li> <li>6. 国务院の従業員労働時間に関する規定</li> <li>7. 従業員年次有給休暇条例</li> <li>8. 障害者就業条例</li> <li>9. 児童労働者使用禁止規定</li> <li>10. 労働保障監察条例</li> </ol>

部門規章	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 社会保険加入管理暫定弁法</li> <li>2. 社会保険料申告納付管理暫定弁法</li> <li>3. 社会保険料徴収監督検査弁法</li> <li>4. 社会保険監査弁法</li> <li>5. 就業サービス・就業管理規定</li> <li>6. 外国人の中国における就業管理規定</li> <li>7. 台湾・香港・マカオ住民の内地における就業管理規定</li> <li>8. 中外合弁・中外協力職業紹介機構設立管理暫定規定</li> <li>9. 非全日制雇用の若干の問題に関する見解</li> <li>10. 最低賃金規定</li> <li>11. 賃金支払暫定規定</li> <li>12. 建設業における農民工への賃金支払管理暫定弁法</li> <li>13. 労働保障監察条例実施に関する若干の規定</li> <li>14. 女性労働者保護規定</li> </ol>
地方法規	省級人民代表大会が定める条例
地方規章	省級労働保障行政部門が定める規則

出典：人力資源・社会保障部「中国労働保障監察」

## 2-2-2 労働保障監察に関する政策

国民経済・社会発展第12次5カ年計画要綱に基づき、同計画期間中の人的資源と社会保障事業の発展の方向性、目標とその達成のための施策を定めた「人力資源・社会保障事業発展12・5計画要綱」では、より一層労使関係を安定させることを主たる目標の1つに掲げている。そのために、①労働契約制度の全面的実施、②集团的協議・集团的契約制度の実施促進、③労働基準体系の充実、④労使関係調整メカニズムの強化、⑤労働争議処理メカニズムの強化—に取り組むとしている。加えて、労働保障監察の実施体制整備を進め、グリッド化・ネットワーク化管理を基礎とする紛争予防・早期警戒メカニズムの構築を進め、効果的に労働者の権利を保護していく方針である。出稼ぎ農民の権利保護を強化する方針も打ち出されている。

2012年に策定された「就業促進計画」(2011-2015年)は、①雇用促進と経済社会発展との結合、②雇用促進と人的資源開発の結合、③市場メカニズムと政府の促進策との結合、④企業発展と労働者の権利保護との結合—の4つの結合を基本原則としている。そのうえで、都市部での雇用創出と失業率の抑制、技能労働者や専門技術人材の増加、労働契約締結率の向上、公共就職斡旋サービスの強化と並んで、労働保障監察の強化が目標に掲げられている。具体的には、①監督・検査を強化し、告訴・通報事案の即時処理に努めるとともに予防・警報システムを確立する、②労働保障監察のグリッド化管理により法令の執行能力の向上を図る、③労働保障監察と刑事司法の連携強化により刑事事件の移送制度と合同調査制度の改善を図る、④重大な法違反行為の公表制度を創設する、⑤全国の省、市、県、郷・鎮・街道<sup>4</sup>をカバーする労働保障監察体系を整備し、監察機関・チーム配置の標準化、監察員の養成を進める—としている。同計画では、労働保障監察は、労働者の権利保護を通じて農村部余剰労働力の都市部移転就業を促進し、安定化させるためのツールの1つにも位置づけられている。

<sup>4</sup> 中国の地方行政は、原則として省級（省、直轄市など）、地級（市など）、県級（区、市、県など）、郷級（鎮、郷、街道など）の4層からなっている。

## 2-3 労働保障監察の実施体制と取り組み状況

### 2-3-1 労働保障監察の実施体制

労働保障監察を所管する機関の構成を図-1に示した。基本的に中央は制度設計や地方機関の指導を担い、省・地級機関は下位の機関の指導・管理と所管事業所の監察を担当し、県級機関は担当事業所の監察を行う仕組みである。

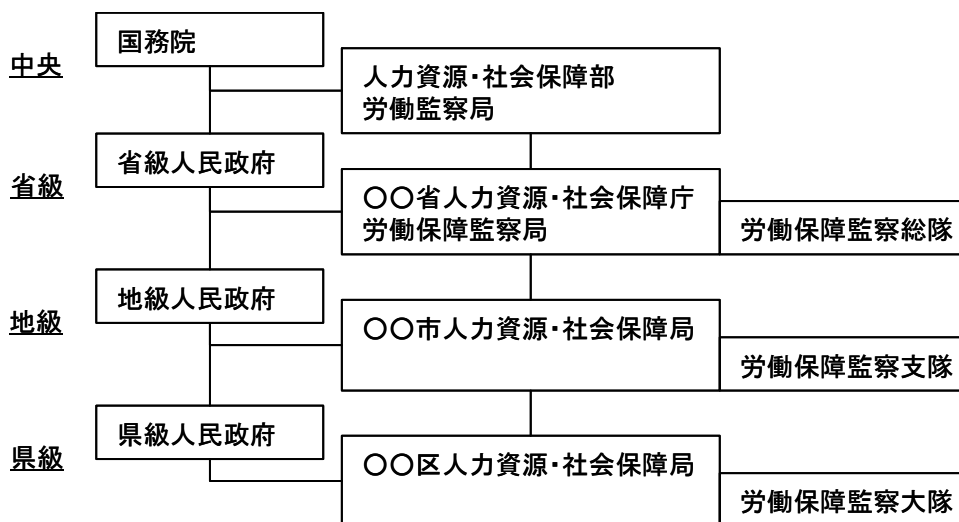


図-1 労働保障監察を所管する機関

出典：調査団作成

中央では人社部に労働監察局が設置され、①労働監察制度の設計、②重大案件の調査・処理の監督、③地方機関の労働監察の指導、④労使紛争和解への協力、⑤突発的な事件の処理、⑥地方機関幹部に対する研修—などを行うことになっている。労働監察局には15名の職員が配置されている。

通常、省級人民政府は人力資源・社会保障庁に労働保障監察局<sup>5</sup>を設置し、地・県級機関に対する指導・管理を行うとともに、地方法規や地方規章を草案するなどして、中央で定めた法令に基づき、省内の労働保障監察の実施枠組みを整備する<sup>6</sup>。省内の労働保障監察員に対する研修も行う。ほかに、国务院の国有資産監督管理委員会や省が管理する国有企業の労働保障監察を実施するとともに、複数の労働保障監察機関がかかわる必要がある案件の調整を行う。省によっては、労働保障監察総隊を編成してその任にあたらせている<sup>7</sup>。

地級人民政府も省級人民政府と同様に、労働保障監察を担当する部門や組織を編成し、県級機関に対する指導・管理を行うとともに、地級人民政府が管理する国有企業や大企業などの労働保障監察を行う。地級人民政府には法令制定権限はないが、中央、省が制定した法令に基づき実施細則を作成し、法執行プロセスを規定する。多くの地級人民政府は労働保障監察を所管する行政部局と調査・取り締まりを行う労働保障監察支隊を設置している<sup>8</sup>。

<sup>5</sup> ただし、地方の労働保障監察を所管する組織の名称は統一されていない。ここでは一例を示す。

<sup>6</sup> 中国では一般に、中央が法律や行政法規により制度の大枠を示し、詳細な実施方法は省が定める。

<sup>7</sup> 労働保障監察総隊を置いていない省級機関もある。

<sup>8</sup> 組織構造は機関により異なる。

県級人民政府は労働保障監察大隊を編成して、省・地級機関が担当しない事業所の監察を行う。労働保障監察大隊は置かずに行政部局のみを設置する県級人民政府、両者を設置する県級人民政府もある。2009年末現在、全国で45の省級、510の地級、2,736の県級労働保障監察機関が設置されている。各労働保障監察機関の予算はそれぞれの人民政府が用意することになっている。

全国には約2.5万人の専任労働保障監察員、3万人の兼任労働保障監察員がいる。専任監察員は労働保障監察機関に所属し、もっぱら監察・検査を実施する者である。兼任監察員は通常、労働保障監察機関以外の労働保障部門に所属し、労働保障監察以外の業務も担っている者である。兼任監察員は本来の職務に関係する項目（例：社会保険）についてのみ監察権限を有する一方、処罰を科す権限はない。労働保障監察員になるためには、労働保障行政部門での3年以上の業務経験を経て、省級労働保障監察機関による所定の研修を受講し、試験に合格する必要がある。通常、労働保障監察員の候補者は、幹部職員の推薦により労働保障行政部門にすでに所属している職員から選ばれている<sup>9</sup>。各機関の労働保障監察員の定数は当該人民政府の人事部門が管理している。基本的に、機関をまたぐ人事異動はない。

ほかに、労働保障監察員の業務を補佐させることを目的として、労働監察協管員の配置が進められている。労働監察協管員は正規の公務員ではなく、時限雇用職員であり、調査・取り締まり権限はない。主に事業所に関する情報収集と、事業主や労働者に対する法令周知を行っている。労働監察協管員は地・県級人民政府の予算を活用して、当該人民政府の基準に基づき任用され、業務を行っているため、機関によってその具体的な役割は異なる<sup>10</sup>。

関係政府機関としては、労働保障監察行政を支える研究機関である労働保障科学研究院労働科学研究所がある。主な研究分野は、①雇用・就業、②職業訓練・能力開発、③労働関係と労働基準、④労働法と社会保障法、⑤労働人事争議、⑥企業の人材管理一である。8つある研究室のうち、特に労働法・社会保障法研究室は人社部労働監察局との関係が深く、労働監察局の委託を受けて外国の関係法令の研究を行っているほか、後述する国際労働機関（International Labour Organization：ILO）が実施したプロジェクトに参加した実績がある。労働保障監察員向け研修の教材開発、講師派遣も行っている。

### 2-3-2 労働保障監察の取り組み

中国では、主として3つのアプローチで労働保障監察を行っている。1つめは能動的な監察である。これは、①定期的な事業所訪問による巡回検査、②企業に定期・不定期に提出させる労働・社会保障関係の書類の検査、③重点課題に関する法令遵守を促すための特別検査（キャンペーン）一から成る。最近の特別検査は、第1四半期に違法職業紹介、第2四半期に違法雇用、第4四半期に出稼ぎ労働者に対する賃金支払いを重点課題として実施されている<sup>11</sup>。

近年、このアプローチは労働紛争の発生を未然に防ぐという観点から重視され、工夫も見られる。各労働保障監察機関は所轄区域を行政区分、事業所数、労働者数などを参考にグリッド

<sup>9</sup> 労働保障監察員はすでに国家公務員として働いている職員から選ばれる。日本の労働基準監督官は一般から競争試験を経て採用される。

<sup>10</sup> 労働監察協管員の採用は雇用対策の意味合いもあり、国有企業を解雇された者や就職難の大学生を救済するという目的もある。

<sup>11</sup> 湖北省、陝西省での聞き取り結果。特別検査の重点課題は各労働保障監察機関が独自に定めるが、人社部の指針もあり、両省はこれに沿った検査を実施している。

に区分し、各グリッドに労働保障監察員や労働監察協管員を割りあて、担当監察員・監察協管員はグリッド内の事業所を定期的に巡回して法令の周知を行うとともに、各企業の労働・社会保障関係の情報を収集して必要な指導を随時行っていくという取り組みが始まっている。企業情報は全国ネットワークで管理する計画である。この取り組みはグリッド化、ネットワーク化と称され、両者を合わせて両網化管理と呼ばれている<sup>12</sup>。2009年に60市にてモデル事業をはじめ、2011年から全国展開を開始して、3～5年のうちに全国の都市に拡大する予定である<sup>13</sup><sup>14</sup>。

一部では、企業の信用評価と重大違法行為の公表も行っている<sup>15</sup>。信用評価は、希望する企業に対して、①最も信用がある、②信用がある、③信用がないの3段階で労働保障監察機関が評価する。企業が提出する書面、立ち入り調査、その他各種情報、評価案の従業員への公表とそれに対するフィードバックをふまえて、最終的な評価結果を導く。評価結果は、その後の企業の改善・改悪により格上げ・格下げされることがある。重大違法行為についてはメディアも活用して、違法行為の内容と取り締まり結果を公表する。行政処分として、事業への入札禁止措置がとられることもある。ほかに、一部では企業の人事担当者を集めた研修を行っている。

2つめのアプローチは投訴（申告）に基づく調査である。労働・社会保障関係の違法行為は、直接不利益を被る労働者を含む、あらゆる組織・個人が通報することができる。投訴（申告）の受け付け方法は機関によって細部は異なるが、窓口での書面や口頭での届出のほか、投書箱への投函、書面の郵送、電話、電子メールなど複数の方法が用意されている。投訴（申告）に加えて、各種問い合わせにも対応するホットラインを設けている労働保障監察機関もある<sup>16</sup>。

3つめは緊急突発事件・重大違法行為への対応である。深刻な法令違反や社会的影響が大きな違法行為については、各級の労働保障監察機関が連携して調査を実施する。重大な違法行為が発覚した場合、担当労働保障監察機関は上位機関に報告し、指示を仰ぐことになっている。通常、省級労働保障監察機関が調査の指揮を執るが、非常に重大な案件については人社部が監督責任を負う。広域案件については、関係する省の労働保障監察機関が連携して対応する。

表－2に全国の労働保障監察機関が2009年と2010年に処理した案件の概要を示した。調査立案・結審した労働保障監察案件の数は、2009年は43.9万件、2010年は38.4万件である。労働契約法が施行された2008年の48.3万件から減少傾向にある。内訳を見ると、賃金の支払いと最低賃金の遵守に関する問題が1番多く、全案件の4割を占める。続いて、労働契約と社会保険に関する問題がそれぞれ2割を占める。何らかの行政措置が決定した案件のうち8割近くは是正命令にとどまり、罰則が適用された案件は全体の2割程度である。

<sup>12</sup> 中国語でグリッド化は「網格化」、ネットワーク化は「網絡化」であることから両網化と呼ばれている。

<sup>13</sup> 人社部は「労働保障監察の両網化管理業務の更なる推進に関する意見」（2011年）（付属資料6）にて、両網化管理の業務目標と基準を示し、地方の体制整備を促している。

<sup>14</sup> 視察した武漢市武昌区は、各グリッドに労働監察協管員のみを配置していた。1週間のうちおおむね3日を事業所訪問、1日を集めたデータの入力、1日を関係法制度の勉強に充てている。事業所訪問スケジュールは、区労働保障監察機関本部の監察員の指示に基づき協管員が作成し、監察員の承認を得てから実行する。すべての事業所を半年に1回は訪問する。企業の情報は、書面と表計算ソフト（エクセル）で管理している。

<sup>15</sup> これは湖北省の事例である。

<sup>16</sup> 武漢市では弁護士による無料の法律相談も受け付けている。



表－２ 労働保障監察案件の分類・処理状況

区分	2009年		2010年	
1 調査立案・結審数	438,903		383,746	
2 案件の分類				
就業規則	22,220	5%	19,347	4%
労働契約	96,431	20%	78,465	18%
女性・未成年労働者保護	2,633	1%	1,450	0%
労働時間・休息・休暇	37,041	8%	40,734	9%
賃金支払い・最低賃金	183,231	38%	174,019	40%
社会保険	94,159	19%	76,599	18%
職業紹介・訓練・資格	14,386	3%	9,024	2%
その他	34,782	7%	32,847	8%
3 案件の処理				
期限を定めた是正命令	251,487	76%	234,482	79%
行政処分 of 決定	27,885	8%	15,269	5%
行政処罰 of 決定	25,674	8%	23,784	8%
警告	9,924	3%	8,642	3%
罰金	16,582	5%	15,975	5%
その他の行政処罰	936	0%	550	0%

出典：「中国人力資源・社会保障年鑑」

### 2－3－3 労働保障監察員の能力強化

人社部は2010年に「労働保障監察研修のさらなる強化に関する通知」にて、労働保障監察に関する研修について定めている。表－3に研修の概要を示した。①新任職員を対象とした「労働保障監察員資格研修」、②在職者を対象とした「労働保障監察員在職者研修」、③労働保障監察機関の管理者を対象とした「労働保障監察機関責任者研修」、④労働保障監察に関する研修講師養成を目的とした「労働保障監察に関する教員研修」－を行う。①と②は省が、③と④については、省・地級関係者を対象として人社部が、県級関係者を対象として省が研修を実施する。しかし、後述するように、実際には規定どおり実施できていない。

表－3 労働保障監察に関する研修の概要

研修名	実施責任者	
1 労働保障監察員資格研修	省級人的資源社会保障部門	労働保障監察業務に携わる予定の者が基本的な法律知識や技能を学ぶための研修。新任職員を対象。座学、現場での監察シミュレーション、日常業務の実習などの形式で実施。原則として座学は80単位時間、実習は3カ月。
2 労働保障監察員在職者研修	省級人的資源社会保障部門	業務能力の向上、業務知識の更新、法執行能力の向上を目的に現職労働保障監察員を対象に行う。テーマ別の座学、事例分析、選択学習などの形式で実施。すべての監察員は毎年40単位時間以上の研修を受ける。

3 労働保障 監察機関責 任者研修	人社部（省・地級対 象）、省級人的資源 社会保障部門（県級 対象）	各級労働保障監察機関の責任者を対象とする。責任者としての業務能力、リーダーシップ、管理能力の向上を図る。テーマ別座学、課題研究、事例討論、現場視察などの形式で実施。原則として3年に1回の頻度で受講する。
4 労働保障 監察に関す る教員研修	人社部（省・地級対 象）、省級人的資源 社会保障部門（県級 対象）	労働保障監察研修の教員バンクを構築するために、法執行経験が豊富で、一定の教授経験を持つ労働保障監察員と関連分野の専門家を対象に体系的な研修を行う。

出典：人力資源・社会保障部「労働保障監察研修のさらなる強化に関する通知」（2010年）

（付属資料8）

## 2-4 労働保障監察に関する課題

人社部、労働科学研究所、湖北省と陝西省内の労働保障監察機関、日本貿易振興機構（ジェトロ）からの聞き取り結果などによると、中国の労働保障監察には以下のような課題がある。中国の労働保障監察の歴史は浅く、経験が少ないことから、実施体制は不十分であり、指導者層も薄い。先進事例の取り込みによる制度改善、研修講師の養成による労働保障監察員の能力強化促進が求められる。

### 2-4-1 法執行体制

- 労働保障監察機関の人員、機材、車両、予算は十分でない。比較的体制が整っている機関もあるが、組織構造や定員の基準は機関によって異なり、その根拠は曖昧である。業務効率・効果を最大化するモデルを確立する必要がある。それに合わせて、各機関の体制を強化する必要がある。
- 労働保障監察員の能力は十分でない。例えば、法令の理解不足から法解釈が個人によって異なるというケースがある。案件が決められたルールに従って処理されないこともある。法令の知識、法令間の関係の理解、監察執行テクニックなどを向上させる必要がある。執行プロセス、調査手法、事業者が協力しない場合の対処方法などを学ぶ必要がある。監察員の倫理、遵守すべきルール、自己の心的管理なども課題。情報化に合わせたITスキル、会社の経理、会計などに関する知識の充実も求められる。
- 中国では一般に、中央が定める法令は大枠のみを規定し、その細部は地方が現地の実情に合わせて決めている。労働保障監察も例外ではない。このため、中央が定める法令には曖昧な部分があることが多く、法執行の判断基準は地方立法に左右される面がある。法令の実施細則は地方が作るため、地域差が生じる。全く規定されないことも多く、法律の運用、審査は相当程度、担当官に任されている。極端な場合、1つの事例に対して、合法・違法の解釈が地方によって異なるということも起きうる。
- 準備が不十分なまま法律が施行されることがある。実施体制が整わないため、法令の規定が実施されないことや実施状況に地域差が出ることもある。
- 「小型微利生産型企業」と呼ばれる零細製造業者の効率的な監察方法が確立できていない。こうした企業はインフォーマルセクターに属する企業も多く、実態を把握することが難しい。その一方、小型微利生産型企業は無数に存在し、労働社会保障関係の問題は多いと見られている。

#### 2-4-2 法制度周知・紛争予防

- 一部では定期的な巡回指導を通じた法令周知、企業の人事担当者向けの研修会が行われているが、企業向けの法令説明会は制度化されていない。法改正の通知、法令の解説など、企業の自主的な法令遵守を促す取り組みは行われていないと見られる。
- 法律制定の際の意見聴取や周知も不十分なことが多い。法案に対する意見聴取や法律制定から施行までの期間が短いことが多く、企業の対応を難しくしている。
- 労働紛争について、受動的・反応型の対応から、能動的・予防型の対応への移行を加速することが求められている。ここ数年、社会的混乱や経済的損失を防ぐために、労働紛争の予防に注力している。例えば、巡回指導を通じて、企業に内部の意思疎通の改善を促すなどしてトラブル発生の予防に努めている。より効果的な方策が求められている。

#### 2-4-3 研修制度

- 先述のとおり、人社部は研修の枠組みを通知しているが、枠組みどおり実施できていない。人社部と省級労働保障監察機関が行う研修は、通知に規定された内容や時間数を実施することができていない。
- 研修要綱はない。「労働保障監察研修のさらなる強化に関する通知」に、4種類の研修について簡単な記述があるのみである。よりシステマティックな枠組みが求められている。労働保障監察員の中長期的な育成計画を検討し、それに見合った研修体系を確立する必要がある。
- 研修カリキュラムもない。研修教材についても非常に不足している。法執行に関する系統的な教材はない。今あるテキストは実践性が欠けている。
- 研修講師も足りない。多くの講師の能力や知見は不十分である。中国各地の事例や海外での取り組みに精通した者はほとんどいない。
- 研修スタイルはもっぱら伝統的な講義形式。理論中心であり、業務に即した実践的な研修を十分できていない。事例のグループ討議はほとんどできていない。より効果的な方法を取り入れる必要がある。
- 労働保障監察員資格研修については、研修実施後に試験を行うことになっているが、人社部が準備することになっている問題のデータベースが十分整備されていない。
- 幹部向けの研修が少ない。他地域や海外の取り組みを見る機会がない。
- 研修予算が不足している。

### 2-5 労働保障監察にかかる日本の知見

#### 2-5-1 労働保障監察にあたる日本の監督行政

日本の監督行政は、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等に基づき法定労働条件の履行確保のために事業場に対する監督指導を行い、法制定以来一貫して労働基準行政の中核となっている。労働基準法は、憲法第25条、第27条の理念に基づき、1947年に制定され、賃金、労働時間、災害補償等について守るべき最低の基準を定めている。1959年には労働基準法中の最低賃金に関する部分が独立して最低賃金法が制定され、1972年には安全・衛生に関する部分が独立して労働安全衛生法が制定されている。

監督指導を実施する労働基準監督官には、労働基準法等に基づき労働者保護に実効性を持た

せるため、特別司法警察員としての権限が与えられている。

#### 2-5-2 時代に即応した行政展開

1947年の労働基準法制定以来、法定労働条件の履行確保に問題が生じることがないよう、産業・企業の動向を踏まえ、社会経済情勢に的確に対応し、中長期的展望に立ち計画的・効果的な行政を展開してきている。監督行政は国の直轄の下に一元的に実施され、全国一斉で行われている。

全国的な状況、管内状況の把握・分析により行政方針を策定するとともに、重点対象、行政手法等を検討し、監督指導実施計画等の策定により実効ある行政展開を図っている。

#### 2-5-3 監督行政の組織

監督行政の組織は、労働基準行政の中核として、中央においては厚生労働大臣の下に厚生労働省労働基準局が、地方においては、各都道府県に都道府県労働局労働基準部（47局）が、更にその下に第一線機関として労働基準監督署（325署）がそれぞれ設置されており、国の直轄機関として系統的に組織されている。

#### 2-5-4 日本の監督行政からみた労働保障監察

日本の監督行政の視点から労働保障監察について述べることとする。

##### (1) 労働保障監察をめぐる状況

労働保障監察事案に係る処理件数のうち賃金の支払い・最低賃金に係る違反が40%と事案の中で最も高くなっている。労働保障監察事項に属さない労働紛争処理手続きによる受理件数も極めて高く、2008年69万3,000件、関係労働者121万4,000人、2009年68万4,000件、関係労働者101万7,000人、2010年60万1,000件、関係労働者81万5,000人となっている。

後述する投訴（申告）による処理件数の割合が極めて高くなっていることから、労働保障監察行政を推進するうえでの主要な課題となっている。

##### (2) 行政権限の行使と行政組織

###### 1) 労働保障監察関係

労働保障監察処理件数に占める投訴（申告）による処理件数の割合について、ここ数年、極めて高くなっている。例えば、2008年は48万3,000件の監察処理件数のうち、48万1,000件の投訴（申告）の処理件数で99%を占めている。2009年は43万9,000件の監察処理件数のうち、37万3,000件の投訴（申告）の処理件数で84%を占めている。2010年は38万4,000件の監察処理件数のうち、33万6,000件の投訴（申告）の処理件数で87%を占めている。

投訴（申告）の申請が行われた場合には、申請があった日から5業務日以内に、内容を審査し、必要に応じ補足資料の提出を求め、受理・不受理を判断のうえ申請者に伝えなければならない。このように投訴（申告）の処理業務は迅速・的確な処理が求められる受動的業務であり、業務量の多くを投入せざるを得ない。反射的影響として、労働保障監察本来の主体的・能動的な監察が実施できない状況となっている。

このような問題への対策として、①投訴（申告）の処理業務の迅速・的確化を図るた

め、申請内容の分析等による申請時受付業務、処理方法の開発、ワンストップ・サービス化促進のための手法の開発、②紛争を解決するための事業所内における自主的に処理できるシステムの構築・導入等を図る必要がある。

労働紛争を未然に防ぐ、法令の周知という観点からグリッド化、ネットワーク化という取り組みが始まっているものの、法令遵守を事業所に徹底させるための指導・アプローチの手法・能力が必要である。指導・アプローチの手法として、①使用者に対し労働関係法令を理解させ、自主的に改善させる手法の開発、例えば、業界団体等に対する集団指導、事業所を集めての集団監察、自主点検、②事業所の法令遵守状況の把握・分析による労働監察重点対象分野の選定、行政運営方針、監察実施計画の開発、③地域の実情を踏まえた業務運営の策定、④限られた行政資源の効率的・効果的な業務運営手法の開発、⑤労働保障監察員の能力の最大限の活用のための手法の開発等があげられる。

法令の周知・啓発については、各監察実施機関と事業所との関係はあまり緊密なものではなく、労働関係法令の周知啓発を図るのが難しくなっている。周知・啓発の方法として、例えば、日本における労働基準協会といった自主的団体（企業における労務担当部門の集まり等）を通じての労務管理セミナー、説明会の開催があげられる。

法執行の判断基準は地方立法に左右され、その裁量権も大きいことから、労働関係法令の解釈、ガイドライン等の統一かつ明確な見解がない。このことが労働保障監察員による事業所に対する労働法令の適用にあたっての相違を生じさせている。法令の解釈例規及び適用にあたっての訓練が必要である。

各労働保障監察機関において事業所に対して定期的な監察を実施しているものの、実施状況は地域差が生じており、事業所における法令遵守状況がどの程度実現されているのかという情報も不足している。情報があったとしても分析能力、手法が不足しており、労働監察実施計画の策定に係る企画・立案をすることができない状況となっている。情報の収集方法、情報分析、監察実施計画の策定に係る企画・立案に係る系統だった研修・訓練が必要である。

## 2) 行政組織関係

各労働保障監察機関は、中央の直轄の下、統一的な行政が実施されていないことから、全国斉一的行政の実施が難しくなっている。全国斉一的行政の実現を図り、中央における政策の策定、開発計画の提言をより実現可能、実態を踏まえた内容とするため、労働保障監察の経験や知識の豊富な職員が必要である。そのためには、中央と各地方労働保障監察機関間の人事面での改善が求められる。

各労働保障監察機関間の情報・経験の共有が十分でない。予算と人材が十分でないという理由から、情報・経験を共有できる機会を持つことができなくなっている。労働保障監察機関責任者研修等を通じて、情報・経験を共有できる機会を持つ等、創意工夫が必要である。

各労働保障監察機関において研修実施施設がないため、研修対象者に対して長期的な研修を実施することが難しくなっている。

### 3) 国家政策と予算

労働保障監察に関する国家政策は、国民経済・社会発展第12次5カ年開発計画に盛り込まれているものの、予算的裏付けが述べられていない。予算不足が労働保障監察の活動に影響を与えている。

各労働保障監察機関における労働保障監察にかかる予算の編成・執行は、各労働保障監察機関が各々独立して実施しており、財源の確保と全国斉一的な業務の執行に格差が生じている。

### (3) 今後

経済の拡大と産業構造の変化に伴い、製造業、サービス業をはじめとして産業の各部門における労働者が増加する。サービス経済の進展を背景として、非正規労働や雇用形態の多様化により労務管理が複雑化する。労働法等違反事案の増加、複雑・困難化が予想され、投訴（申告）事案は将来的に増え続けるものと思われる。

## 2-6 他ドナーと国際機関の取り組み

### 2-6-1 国際労働機関（ILO）

人社部はILOがノルウェー政府の資金を活用し、5カ国を対象として実施した「労働監察サービス強化プロジェクト」に2010年1月から12月まで参加した。プロジェクトの目的は労働監察の執行能力の強化であった。このほかにも人社部はILOの支援を受けている。主な協力内容は以下のとおり。

#### (1) 研修モジュールの開発

ILOの研修マニュアルに準じた労働監察研修モジュールを作成した。新任者、3年次、シニアなどの階層に応じて、モジュールを組み合わせて研修を実施する仕組みである。

#### (2) 省級労働保障監察員向け研修の講師育成

2011年に江蘇省九江市にある人社部の研修施設で4日間の研修を実施した。ブラジルの労働監察局長や英国の同副局長も参加。ILOは労働監察について、中国、インド、インドネシア、ブラジルを含む9カ国と協力することに合意している。

#### (3) 海外研修

2010年に中央と地方の労働監察関係者20名がILO国際研修センター（イタリア・トリノ）での1週間のプログラムに参加した。2011年にはフランス、スペインの国家レベルの労働監察研修所で研修を実施した。ほかに、人社部の労働監察局と安全生産監督管理総局国際合作司から職員がILO本部を訪れ、中国の取り組みに関する発表などを行った。

### 2-6-2 米国

米国は「米中労働法協力プロジェクト」（2002-2007年）の実施を支援した。人社部国際合作司、法規司、労働関係・監察司と米国労働省の協力事業である。米国が412万米ドル、中国が39万米ドルを負担した。主な活動は以下のとおり。

#### (1) 労働法規の整備と執行能力の強化

労働保障監察条例と労働契約法の制定にあたり、米国へのスタディツアーと中国でのワークショップを開催。労働監察研修のカリキュラムを作成し、省向けの研修を2回実施した。

(2) 農民工の労働に関する権利意識の向上

雲南、安徽の出稼ぎ前労働者4.3万人と研修講師200名に対する研修、メディア教材の開発を行った。

(3) 労働関係の改善

調停・紛争解決研修プログラムの実施。労働紛争解決・予防基礎調査、政策提言、スタディツアー、国際的に普及している労働関係改善モデルに関する報告書の作成。青島市で15社での企業労働管理委員会を設置した。

(4) 良質な司法サービスへのアクセス改善

天津、雲南で司法サービス・調停支援センターを設置し、司法サービス士研修を実施した。

2-6-3 英国

英国は2008年4月から2009年11月まで、「企業賃金集団協議モデルプロジェクト」の実施を支援した。労働保障科学研究院と英国外務省の協力案件である。英国への視察、中国での共同研究、100名規模の労働組合と企業組織代表者向けの研修、モデル地区での賃金共同決定メカニズムの試行などを実施した。

## 第3章 プロジェクトの基本計画

### 3-1 プロジェクトの目標と活動

#### 3-3-1 プロジェクト名

プロジェクト名は、和文は「労働保障監察プロジェクト」、中文は「劳动保障监察项目」、英文は「Project for Labor and Social Security Inspection」とする。

#### 3-3-2 協力相手先機関

プロジェクト実施機関は人社部、パイロット地区の人力資源・社会保障庁（局）である。

#### 3-3-3 パイロット地区<sup>17</sup>

陝西省、湖北省、黒竜江省、山東省、雲南省、天津市。

詳細計画策定調査時（2012年4月）時点ではパイロット地区の選定は継続協議事項としたが、調査実施後に行った協議の結果、次の上記の5省1市をパイロット地区とすることで、討議議事録（R/D）をもって中国側と合意した。

#### 3-3-4 協力期間

2013年1月18日～2016年1月17日（3年間）

調査時点では、長期専門家が派遣された日から3年間を協力期間とすることで合意し、調査後2013年1月18日に長期専門家が派遣されたため、上記のと通りの協力期間が確定した。

#### 3-3-5 最終受益者

中国において労働保障監察に従事する職員。

#### 3-3-6 上位目標

中国の労働保障監察能力が強化される。

##### 【指標】

- 1) 少なくともXX<sup>18</sup>のプロジェクト成果を活用した業務改善施策が継続して実施される。
- 2) プロジェクト成果を活用した労働保障監察員資格研修の修了者数が少なくともXX人に達する。
- 3) プロジェクト成果を活用した労働保障監察員在職者研修の修了者数が少なくともXX人に達する。
- 4) プロジェクト成果を活用した労働保障監察機関の責任者に対する研修の修了者数が少なくともXX人に達する。

<sup>17</sup> 詳細計画策定調査時点では「パイロット省」という表現を用いていたが、その後の協議で上述のとおり天津市が選定されたため、討議議事録ではこれを改め「パイロット地区」と表現を変更した。従って、本報告書においては「パイロット地区」という表現を用いることとする。

<sup>18</sup> 指標においてXXとしている数値は、最初の本邦研修実施後に開催するJCCにおいて決定することとし、本JCCは本邦研修実施後1カ月をめぐりに開催することとすることを協議議事録（M/M）で中国側と合意している。



### 3-3-7 プロジェクト目標

労働保障監察能力を向上する基盤が強化される。

#### 【指標】

- 1) パイロット地区にて、監察員に対する職務評価水準がXX向上する。
- 2) 少なくともXX地区にて、プロジェクトの活動結果を活用して労働保障監察員資格研修が改善される。
- 3) 少なくともXX地区にて、プロジェクトの活動結果を活用して労働保障監察員在職者研修が改善される。
- 4) 少なくともXX地区にて、プロジェクトの活動結果を活用して1つ以上の業務改善施策が実施される。

### 3-3-8 成果と活動

成果、活動、成果指標は以下のとおり。

#### <成果1>

労働保障監察に関する研修を実施するための基盤が強化される。

#### 【活動】

- 1-1 中国の労働保障監察の現状を把握する。
- 1-2 日本の労働基準監督に関する勉強会を開催する。
- 1-3 行政官研修を実施する。
- 1-4 研修講師のための研修を行う。
- 1-5 研修体系を改善する。
- 1-6 特定分野の研修カリキュラムを整備する。
- 1-7 特定分野の研修教材を整備する。

#### 【指標】

- 1) 少なくともXX人の研修講師（本邦研修受講者）の研修実施能力が向上する。
- 2) 少なくともXXの研修カリキュラムが作成・改善される。
- 3) 少なくともXXの分野の研修教材が作成・改善される。
- 4) 研修体系の改善案が作成される。

#### <成果2>

パイロット地区の労働保障監察員の業務能力が向上する。

#### 【活動】

- 2-1 労働保障監察員資格研修を実施する。
- 2-2 労働保障監察員在職者研修を実施する。
- 2-3 職務執行能力向上に関する勉強会を開催する。

#### 【指標】

- 1) 労働保障監察員資格研修受講者のXX%以上が研修内容を十分に理解する。
- 2) 労働保障監察員在職者研修受講者のXX%以上が研修内容を十分に理解する。

### <成果3>

労働保障監察の業務運営能力が向上する。

#### 【活動】

3-1 各級労働保障監察機関の責任者に対する研修を実施する。

3-2 パイロット地区にて業務改善施策<sup>19</sup>を試行する。

3-3 活動の成果を全国展開するための勉強会を開催する

#### 【指標】

- 1) 労働保障監察機関の責任者に対する研修の受講者のXX%以上が研修内容を十分に理解する。
- 2) 少なくともXXの有効な業務改善施策案が作成される。

## 3-2 投入計画

日本側、中国側の投入は以下のとおり。

### 3-2-1 日本側

#### (1) 専門家

- 長期
  - チーフアドバイザー／労働基準監督行政
- 短期
  - 必要に応じてその他の専門分野

(2) JICA専門家の出張費用（交通費・日当・宿泊費等）

(3) JICA専門家の執務に必要なパソコン、コピー機、プリンター、FAX

(4) 電話代（長距離、国際）

(5) 外部中国人専門家の謝金

(6) 通訳、資料翻訳費用

(7) 会場の借り上げ費用

(8) 訪日研修費用（中国側負担するものを除く）

(9) 現地国内研修開催費用の一部（負担割合は以下のとおり）

1年目3/4、2年目2/3、3年目1/3

ただし、日本側負担総額が6,000万円を超えないこととする。

(10) その他の事業運営費の一部

### 3-2-2 中国側

#### (1) 人員配置

- プロジェクトディレクター（人社部国際合作司司長級幹部）
- プロジェクト執行ディレクター（人社部労働監察局局長級幹部）
- 人社部、労働科学研究所、パイロット地区の労働保障監察機関の職員

(2) カウンターパートの出張費用（交通費、宿泊費、出張手当等）

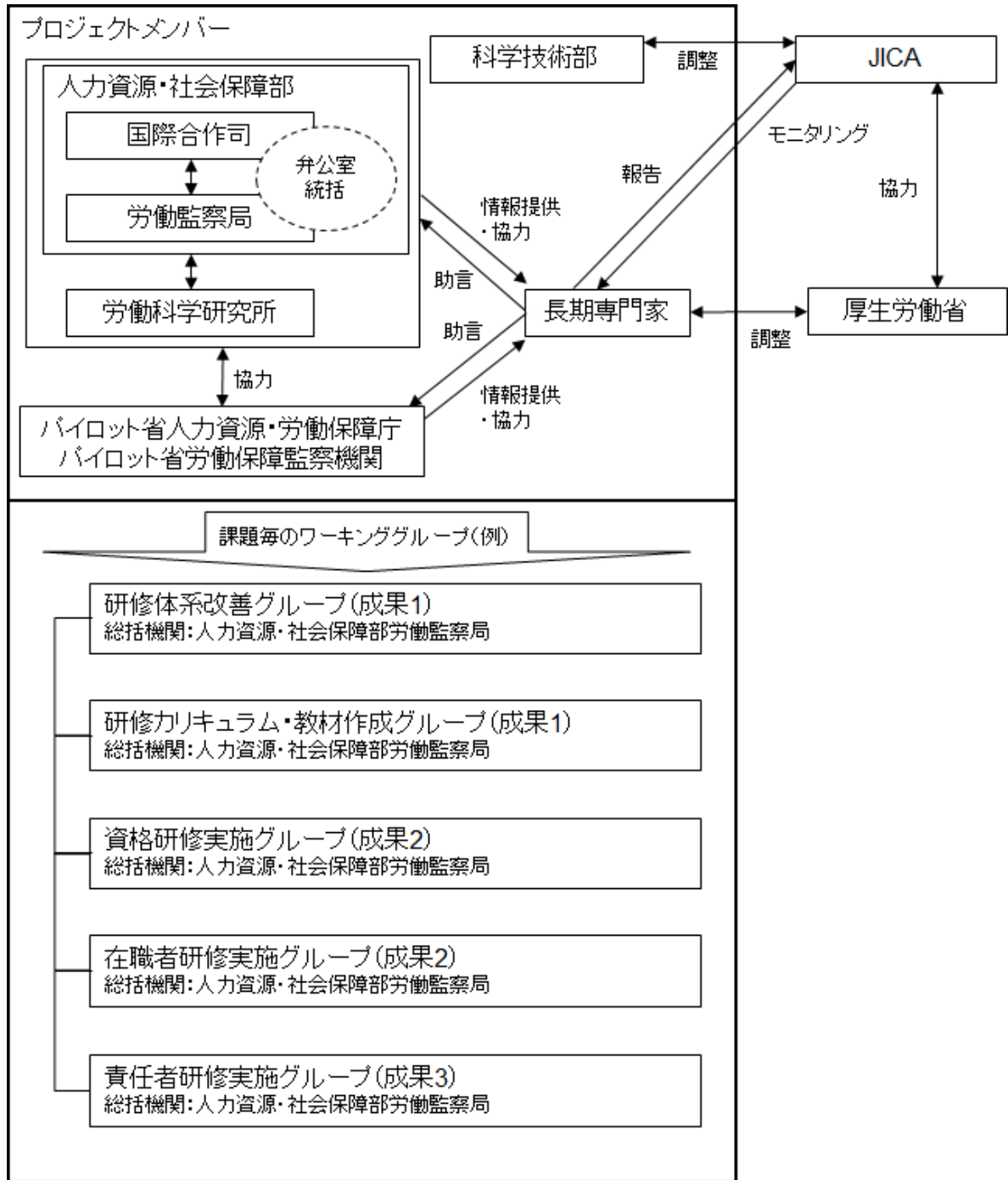
(3) 日中双方のスタッフの執務室、執務室の家具、カウンターパートに必要な事務機器

<sup>19</sup> 例として、企業向け法令説明会、企業の自主的な法令遵守を促進する取り組みなどが想定される。

- (4) 日中双方のスタッフの執務室の借り上げ費用、光熱費
- (5) 電話代（市内）
- (6) 訪日研修のための査証及び中国国内で生じる費用
- (7) プロジェクトに関係する職員の人件費、国内旅費  
光熱・水道費などプロジェクト運営に必要な基礎的経費
- (8) 現地国内研修開催費用の一部（負担割合は以下のとおり）  
1年目1/4、2年目1/3、3年目2/3。  
ただし、日本側負担が6,000万円を超える場合、超過分は中国側が負担する。
- (9) カリキュラム・教材作成費用の一部
- (10) 中国国内勉強会開催費用の一部

### 3-3 実施体制

プロジェクトの実施体制を図-2に示した。プロジェクト・マネジメント・ユニット（弁公室）を設置する。人社部国際合作司司長級幹部は、総括責任者（プロジェクトダイレクター）としてプロジェクト全体について責任を負う。人社部労働監察局局長級幹部は、実施責任者（プロジェクト執行ダイレクター）としてプロジェクトの管理と技術的側面に関する事項について責任を負う。人力資源・社会保障部労働監察局、労働科学研究所、パイロット地区の人力資源・社会保障庁（局）の職員を中国側カウンターパートとして配置する。



図－２ プロジェクト実施体制

弁公室の下には、プロジェクトの主要な課題に取り組むためのワーキンググループを設置する。①研修体系の改善（成果1）、②研修カリキュラム・教材の作成（成果1）、③労働保障監察員資格研修の実施（成果2）、④労働保障監察員在職者研修の実施（成果2）、⑤労働保障監察機関責任者研修の実施（成果3）に関するグループを編成することを想定する。ワーキンググループのメンバーは、最初の本邦研修実施後に確定する。

JICAが派遣するチーフアドバイザー／労働基準監督行政は、プロジェクトダイレクターとプロジェクト執行ダイレクターに対して、プロジェクト実施に必要な助言や提言を行う。JICA専門家

は、中国側カウンターパートに対して、プロジェクト実施に関する技術的事項について、必要な技術的助言と提言を行う。

ほかに、JICA、人社部の関係者などで構成する合同調整委員会（Joint Coordinating Committee: JCC）を設置する。JCCの主な役割は、①PDM、POの承認、②プロジェクト全体の進捗に関する検討、③プロジェクトに関係する問題・課題についての検討である。JCCは少なくとも年1回、そして必要に応じて開催する。JCCは表－4の構成を想定する。

表－4 合同調整委員会の構成

委員長	人社部国際合作司司長級幹部 (プロジェクトダイレクター)
副委員長	人社部労働監察局局長級幹部 (プロジェクト執行ダイレクター) チーフアドバイザー／労働基準監督行政
メンバー (中国側)	人社部国際合作司代表 人社部労働監察局代表 パイロット地区人力資源・社会保障庁代表 労働科学研究所代表 研修機関代表 委員長が必要と認めた関係者
(日本側)	JICA中国事務所 JICAが必要と認めた関係者

### 3-4 プロジェクト実施にあたっての留意点

プロジェクト実施にあたっての留意点は以下のとおりである。

#### 3-4-1 前提条件

特になし。

#### 3-4-2 外部要因

##### (1) 成果達成のための外部条件

特になし。

##### (2) プロジェクト目標達成のための外部条件

- 省級労働保障監察機関が労働保障監察員資格研修と労働保障監察員在職者研修を継続して行う。
- 人力資源・社会保障部が労働保障監察機関の責任者に対する研修を継続して行う。

##### (3) 上位目標達成のための外部条件

- 省級労働保障監察機関が研修や業務の改善に取り組む。
- 労働保障監察の業務量・範囲を大きく増大するような法制度の改正や経済的事象が起きない。

### 3-4-3 その他

#### (1) パイロット地区での活動

詳細計画策定調査において、パイロット地区を暫定的に湖北省や陝西省等4-6地区設定することとし、JICA長期専門家は重点的にそのうち2省に技術的な支援を提供することで中国側と合意した。

これは、プロジェクトにより移転される技術がパイロット地区に定着されることを担保することを意図した協議と合意内容であり、プロジェクト推進にあたっては、プロジェクトの資源は限られていることから、パイロット地区での活動にメリハリをつけることが肝要である。

#### (2) 本邦研修対象者

本邦研修は、研修の企画立案を担う者と研修講師を務める労働保障監察員を対象とする。人社部とパイロット地区の該当者を優先的に参加させる。

#### (3) PDMの指標

PDMの指標のうち「XX」と記されている部分については、最初の本邦研修実施後に開催するJCCにて具体的な数値に置き換える。本邦研修実施後1カ月をめぐりにJCCを開催する。

## 第4章 事前評価の結果

### 4-1 総括

本プロジェクトは、中国の開発政策、開発ニーズ、日本の援助政策と十分に合致しており、計画の適切性が認められることから、実施の意義は高い。

### 4-2 プロジェクト実施の妥当性

以下に示す理由から、プロジェクト実施の妥当性は高いと考えられる。

#### 4-2-1 対象国・社会のニーズ

改革・開放政策の導入を契機とした急速な経済発展にともない、中国の企業は国内外の企業との競争を強いられるようになった。このため、従来の硬直的な労働管理制度（固定工制度）から労働契約制度への転換が求められ、中国政府は1994年に労働法を制定した。労働契約法、社会保険法、雇用促進法なども制定され、労働・社会保障関係の法制度整備が進むとともに労働者の権利意識も向上し、労働紛争が頻発するようになった。特に、都市部での労働力不足に呼応して農村部から移動してきた出稼ぎ者（農民工）に対する企業の賃金未払いなどの違法行為が大きな問題となっている。

こうしたなか、中国政府は労働法と労働保障監察条例に基づき、企業に法令を遵守させるために労働保障監察を行っている。しかし、中国の労働保障監察の歴史は20年程度と浅く、制度枠組みや実施体制はまだ不十分である。特に労働保障監察員の能力については、十分な知識と経験を持った講師人材が非常に少ないことなどから、体系的に強化することができない状況である。研修要綱・カリキュラム・教材も大幅に不足していて、満足な研修を行うことができていない。こうしたことや制度枠組みが不完全なことは、効果的な違法行為の予防・取り締まりや統一的な法解釈実施の障害となっている。さらに今後は、農村部の企業や零細企業に対する労働保障監察を強化するとともに、労働紛争を未然に防ぐ能動的・予防型の労働保障監察を行うことも求められている。日本などの先進国の取り組みにならい、労働保障監察員の能力強化と制度改善に取り組む必要性が高く、本プロジェクト実施のニーズは高い。

#### 4-2-2 開発計画との整合性

第2章で説明したとおり、中国は国民経済・社会発展第12次5カ年計画要綱にて、雇用対策を重視することを明確にしている。就業機会を均等化し、就業の質を高め、十分な雇用を確保するとしている。労働保障監察の強化は、そのための施策の1つである政府、労働組合、企業の3者の協力関係を構築し、企業と従業員が共に利益を享受するシステムを形成して安定した労働関係を構築するための手段という位置づけである。

同様に、人力資源・社会保障事業発展第12次5カ年計画要綱では、より一層労使関係を安定させることを主たる目標の1つに掲げている。そのために、①労働契約制度の全面的実施、②集团的協議・集团的契約制度の実施促進、③労働基準体系の充実、④労使関係調整メカニズムの強化、⑤労働争議処理メカニズムの強化、⑥労働保障監察の実施体制整備一に取り組むとしている。さらに、就業促進計画でも労働保障監察の強化が目標に掲げられている。本プロジェクトは労働保障監察能力を強化するものであり、こうした中国政府の開発計画や政策と合致している。

#### 4-2-3 日本の援助政策との整合性

本プロジェクトは、次の日本の対中国事業展開計画にて、重点分野「改革・開放支援」の開発目標「健全な社会発展の実現」の協力プログラム「中央におけるガバナンス強化」に位置づけられる予定である。日本は中国に対して、中国が民主的な法治国家を構築して公正で透明性の高い社会の実現を図るために、公権力や行政機能を向上させることを目的とした人材育成などについて支援する方針である。日本は都市と農村との格差是正、日本企業を含む事業者の公正な競争環境整備に資する取り組みに対して支援する方針も掲げている。本プロジェクトはこうした日本の援助政策と合致している。プロジェクトの実施は労働保障関係の法執行能力強化に貢献し、特に立場が弱い出稼ぎ労働者の権利保護に資するとともに、違法企業の取り締まりが強化されて公正な競争環境の整備が進むことが期待される。

#### 4-2-4 プロジェクトデザインの適切性

本プロジェクトは、中国の労働保障監察能力を向上する基盤を強化することを目的として、①労働保障監察に関する研修実施基盤の強化、②パイロット地区の労働保障監察員の業務能力の向上、③労働保障監察の業務運営能力の向上に取り組む。プロジェクトの活動、成果、目標は、日本側のリソースと中国側のニーズをふまえて、現実的に構成されている。日本の労働監察制度や経験の中国での具体的活用方法など、現段階では不明な点もあるが、プロジェクト開始後、最初の本邦研修実施後に具体的な目標を定めることになっているため、日本の知見を活用したニーズにより適合したプロジェクトになることが見込める。プロジェクトのデザインは適切である。

#### 4-3 類似案件の教訓と活用

ILOは2009年から2011年まで「労働監察サービス強化プロジェクト」などを通じて、中国の労働監察の能力強化を支援している。教材の導入、研修、セミナー、海外視察などが行われたが、目標としていた研修講師の養成については達成できなかった。実質的な活動期間が短かったことや活動に連続性がなかったことが問題視されている。「労働監察サービス強化プロジェクト」は複数の国を対象としたプロジェクトで、予算や実施体制に制約があったことが一因と考えられるが、ILOと人社部で十分協議してプロジェクトを計画・管理することができていなかった可能性もある。こうしたことをふまえ、本プロジェクトでは計画時から日中で十分協議するとともに、弁公室とワーキンググループを設置して、日中で適切にプロジェクトを管理する体制を構築する。労働保障監察に関するJICAの協力事例はないが、類似分野の協力として、中国では「職業衛生能力強化プロジェクト」(2011-2016年)が実施されている。現段階では評価を実施していないため教訓は文書化されていないが、本プロジェクトと同様に日本側協力機関は厚生労働省であり、中央の政府機関をカウンターパートとしてパイロット地区でも活動を実施しているため、今後、プロジェクト運営上の教訓が得られると想定される。

#### 4-4 今後の評価計画

中国側カウンターパートとJICA専門家は、共同でプロジェクトの進捗報告書と完了報告書を作成する。進捗報告書はプロジェクト開始後、原則として6カ月ごとに作成する。完了報告書はプロジェクト終了時に作成する。JCCはプロジェクトの進捗をモニタリングする。



JICAと人事部は共同で、プロジェクト終了までの6カ月の間に終了時評価を実施する。必要に応じて運営指導調査と、原則としてプロジェクト終了3年後に事後評価を実施する。

## 付 属 資 料

1. 協議議事録（M/M）日本語版
2. 協議議事録（M/M）中国語版
3. 討議議事録（R/D）日本語版
4. 討議議事録（R/D）中国語版
5. 労働保障監察両網化管理業務の試行に関する意見
6. 労働保障監察の両網化管理業務の更なる推進に関する意見
7. 労働保障監察研修のさらなる強化に関する通知

1. 協議議事録 (M/M) 日本語版

「労働保障監察プロジェクト」の実施に関する  
日本国独立行政法人国際協力機構と中華人民共和国人力資源・社会保障部との  
協議議事録

独立行政法人国際協力機構（以下「JICA」という）は、労働保障監察プロジェクト（以下「プロジェクト」という）について、JICA 人間開発部社会保障課近藤貴之課長を団長とする詳細計画策定調査団（以下「調査団」という）を派遣し、2012年4月9日から2012年4月24日までの期間、中華人民共和国人力資源・社会保障部（以下「人社部」という）国際合作司及び労働監察局と一連の協議を行った。調査団と人社部（以下「日中双方」という）は附属文書のとおり協議結果を確認した。

なお、本協議結果は等しく正文である日本語、中国語による各々2通を作成した。

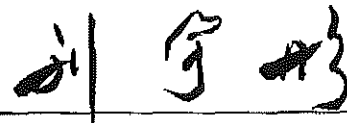
2012年4月24日 北京市



近藤 貴之

日本国

独立行政法人国際協力機構  
詳細計画策定調査団 団長



劉 宇彤

中華人民共和国

人力資源・社会保障部  
国際合作司技術合作処 処長

1. プロジェクト名

プロジェクト名は以下のとおりとする。

日：労働保障監察プロジェクト

中：劳动保障监察项目

英：Project for Labor and Social Security Inspection

2. プロジェクトの枠組み

日中双方は、プロジェクトの枠組みについて、次の通り合意した。

プロジェクト目標：労働保障監察能力を向上する基盤が強化される。

成果1：労働保障監察に関する研修を実施するための基盤が強化される。

成果2：パイロット省の労働保障監察員の業務能力が向上する。

成果3：労働保障監察の業務運営能力が向上する。

3. プロジェクトの実施

プロジェクト実施について、別添の討議議事録（Record of Discussions: R/D）案のとおり合意し、JICA と人社部が所定の手続きを取ったあとに、必要に応じ修正の上、署名することに合意した。

4. プロジェクト・デザイン・マトリックス（Project Design Matrix）

日中双方は、R/D 案付属文書附表Ⅰのプロジェクト・デザイン・マトリックス（PDM）に基づいて活動を実施し、運営管理及び評価にも活用することに合意した。また、PDM はプロジェクトの進捗状況に応じ、R/D 案付属文書附表Ⅳの合同調整委員会（Joint Coordinating Committee: JCC）の承認をもって改訂される。

5. 活動計画（Plan of Operation）

日中双方は、活動計画（PO）を R/D 案付属文書附表Ⅱのとおりとした。PO はプロジェクトの進捗状況に応じ、JCC の承認をもって改訂される。

6. 協力期間

日中双方は、プロジェクト開始は、最初の JICA 専門家が派遣された日から3年間とすることに合意した。

## 7. パイロット省の選定

日中双方は、プロジェクトのパイロット省を暫定的に湖北省や陝西省等4-6省設定することとし、長期専門家は重点的にそのうち2つの省に技術的な支援を提供することに合意した。中国側は2012年5月末までにパイロット候補に関する提案をJICAに提出する。具体的なパイロット省はR/D署名までに協議の上決定する。

## 8. 実施体制

(1) R/D案付属文書附表Ⅳ及びⅤのとおり、JCC、プロジェクト・マネジメント・ユニット（弁公室）を設置する。実施体制図は、R/D案付属文書附表Ⅲのとおりとし、同実施体制図に例示するワーキンググループを設置する。

(2) 人社部は、R/D案付属文書附表Ⅴに基づき、R/D署名までに弁公室の中国側メンバー表を作成し、JICAに提出する。また人社部は、ワーキンググループの設置に当たり、最初の本邦研修終了後のJCC開催までにワーキンググループ中国側メンバー表をJICAに提出し、JCCにおいて日中双方で確認する。

## 9. 日本人専門家の執務場所

日中双方は長期専門家の派遣と執務場所の提供について協議を行った。

日本側調査団は、プロジェクトの活動を効果的に進めるために、長期専門家の派遣が不可欠と考えており、日本側は強く申し入れた。なお、日本側は中国側からの要請書に基づき、長期専門家の派遣を準備している。

また日本側調査団は、長期専門家の派遣が実現しない場合には、プロジェクトの効果の観点からもプロジェクトの枠組み及びパイロット省の数について、大幅な見直しが必要である旨中国側に申し入れた。

日本側調査団は、日本人専門家の執務場所について次の2つの要件を満たす場所を要望した。

(1) 北京市にある人社部の関係機関

(2) 労働保障監察に関して専門的な知見を有している機関

人社部国際合作司は、2012年5月末までに長期専門家の派遣と、長期専門家の執務場所提供について返答することに同意した。

## 10. PDMにおける指標の追記

PDMの指標において空欄としている数値は、最初の本邦研修実施後に開催



する JCC において決定することとする。なお、本 JCC は本邦研修実施後 1 か月を目途に開催することとする。

#### 11. 本邦研修対象者

本邦研修対象者は、研修の企画立案を行う者及び研修講師を務めることができる労働保障監察員を対象とする。対象者は人社部及びパイロット省を優先する。

#### 12. 現地研修費用の分担

日中双方は現地研修費用の分担について協議し、それぞれ以下の提案を述べた。なお、最終的な費用分担は、日中双方が協議の上、R/D 署名までに確定することとする。

##### (1) 中国側提案

###### a 項目別費用分担案

中国側負担部分：中国側研修参加者の交通費、資料印刷費、中国人講師謝金、雑費

日本側負担部分：中国側研修参加者の宿泊費、会場借上費、会議費、翻訳・通訳費、日本人講師派遣にかかる費用

###### b 割合別費用分担案

中国側負担割合：一年目 1/4、二年目 1/3、三年目 2/3

日本側負担割合：一年目 3/4、二年目 2/3、三年目 1/3

##### (2) 日本側提案：

###### a 項目別費用分担案

中国側負担部分：中国側研修参加者の交通費・宿泊費、会議費、中国人講師謝金

日本側負担部分：会場借上費、資料印刷費、翻訳・通訳費、雑費、日本人講師派遣にかかる費用

###### b 割合別費用分担案

中国側負担割合：一年目 1/5、二年目 1/2、三年目 4/5

日本側負担割合：一年目 4/5、二年目 1/2、三年目 1/5

#### 13. R/D 案についての説明

日本側調査団と中国側プロジェクト立上チームは R/D 案について協議を行い一定の合意に至った。R/D 案の具体的な事項については適切な方法で更なる協議の上、確定させる。

LYT



以上

別添：討議議事録(R/D)案

Lyx



別添:討議議事録(R/D)案

中華人民共和國  
「労働保障監察プロジェクト」に係る  
日本の技術協力に関する独立行政法人国際協力機構と  
中華人民共和國人力資源・社会保障部との討議議事録(案)

北京 2012年 月 日

---

中川 聞夫  
日本国  
独立行政法人国際協力機構  
中華人民共和國事務所 所長

---

〇〇〇〇  
中華人民共和國  
人力資源・社会保障部  
国際合作司 司長





独立行政法人国際協力機構(以下「JICA」という)及び中華人民共和国(以下、「中国」という。)人力資源・社会保障部(以下「人社部」という)が、2012年4月24日に署名した労働保障監察プロジェクト(以下「プロジェクト」という)にかかる協議議事録に基づき、JICA 中国事務所及び人社部は、プロジェクトの計画を具体化するための一連の討議を行った。

双方は、附属文書に記載の主要討議事項について合意し、また、それぞれの政府に対し、プロジェクトの実施に必要な措置を取るよう勧告することに合意した。

また、双方は、JICA のカウンターパートである人社部が、JICA と協力しつつプロジェクトの実施に責任を持ち、関係する他の機関との調整を行い、中国の社会経済発展に資するためにプロジェクトの期間中及び終了後のプロジェクトの自立的運営の持続を確保することに合意した。

プロジェクトは、日本政府と中国政府の間で交換される口上書に基づき実施される。

等しく正文である日本語、中国語による本書各々2通を作成し、双方の合意のもとに署名した。

以上

lyt



## I. 背景

中華人民共和国(以下「中国」)では、急速な市場経済化と経済発展に対応し、労働形態は従来の硬直的な労働管理型(いわゆる固定工制度)から、柔軟な労働契約型に転換している。これに対し中国政府は、労働者の権益保護のため、1994年に労働法、2007年に労働契約法を制定するとともに、労働保障監察制度を強化している。

労働保障監察制度の強化は、①法制度整備(労働法、労働契約法、雇用促進法、労働保障監察条例の制定など)②執行の強化(日常の巡回調査、通報調査、雇用機関報告資料の書面審査など)③組織体制の整備(省・地級市・県の各レベルの労働社会保障監察機関計3,291ヶ所の設置、専任監察員2万3千人及び兼任勤監察員2万8千人の雇用など)により、進められている。

今後はさらに積極的・予防的な監察体制への移行、農村部小規模企業への監察対象拡大、雇用形態の多様化に伴う権利侵害の複雑化などへの対処が求められている。しかしながら、監察情報システムの整備、監察員採用予算の確保、監察員に対する研修内容などは地方ごとに差があり、強化が必要となっている。かかる背景の下、中国政府は日本の労働基準監督官制度の経験を踏まえつつ、中国の労働保障監察体制の更なる強化のため、日本に対し協力の要請を行った。

プロジェクトの実施により、中国の労働保障監察に係る技術面、政策・制度面の支援が進められ、関連人材が育成されることにより、中国における労働保障監察の水準均一化が期待される。

## II. プロジェクトの枠組み

### 1. プロジェクトの詳細

プロジェクトの詳細は、附表Iのプロジェクト・デザイン・マトリックス(PDM)及び附表IIの活動計画(PO)の通りである。

### 2. 投入及び措置

#### (1) JICAによる投入及び措置

JICAは以下の必要な投入及び措置を行う。

##### a. 専門家の派遣

JICAは、以下の分野の専門家を派遣する。

- (a) チーフアドバイザー／労働基準監督行政(長期)
- (b) 研修企画運営／業務調整(長期)
- (c) 必要に応じその他の専門分野(短期)

##### b. 研修

JICA は、以下の分野の研修員の日本等への受け入れを行う。

- (a) 労働保障監察行政
- c. プロジェクト活動に係る経費の一部  
JICA は、当該プロジェクトの現地活動に必要な経費の一部を以下のとおり負担する。
  - (a) プロジェクト事務職員(事務員、通訳)の人件費
  - (b) 日本人専門家の活動に係る交通費・旅費・宿泊費
  - (c) その他プロジェクトの実施に必要な運営費の一部(継続協議部分)

(2) 人社部による投入及び措置

- a. 人社部は以下の必要な投入及び措置を行う。
  - (a) 附表 V に掲げる中国人カウンターパートの人件費・交通費・旅費・宿泊費
  - (b) 必要な設備を備えた適切な執務室
  - (c) JICA 専門家が医療サービスを得るために必要な情報提供及び支援
  - (d) JICA 専門家の中国国内における公務出張のための交通の便宜
  - (e) JICA 専門家に対するビザ、外国人専門家証、居留証などの取得に必要な便宜
  - (f) プロジェクトに関連するデータ及び情報の提供(守秘義務のあるものを除く)
  - (g) プロジェクトの実施に必要な運営費の一部(継続協議部分)
  - (h) プロジェクトの実施に関する日本から中国への資金の送金及び利用のために必要な便宜
- b. 人社部は、以下の措置を講じる。
  - (a) 人社部は、日本の技術協力の結果として中国国民が獲得する技術及び知識が、中国の経済及び社会の発展に貢献することを確保するために必要な措置を講じる。また、人社部は、中国側人員が技術研修から得た知識及び経験が、プロジェクト実施のために有効に用いられることを確保するために必要な措置を講じる。
  - (b) 人社部は、上記 II-2(1) に示す JICA 専門家及びその家族に対し、中国において同様の任務を遂行する第三国又は国際機関の専門家に劣らない特別待遇、免税及び便宜を与えるために必要な措置を講じる。
  - (c) 人社部は、JICA 専門家に対し安全に関する情報を提供すると共に専門家の安全の確保に必要な措置を講じる。
  - (d) 人社部は、JICA 専門家の任期中の中国入国、出国、及び滞在の許可並びに外国人登録及び領事関連経費の免除に必要な措置を講じる。

- (e) 人社部は、JICA 専門家及びその家族が持ち込む個人的私用品及び業務に関連する機器、機械及びその他の物品に対する関税、国内税及びその他の課徴金の免除のために必要な措置を講じる。
  - (f) 人社部は、プロジェクトの実施に関する用務のために JICA 専門家に支払われる又は海外から送金される報酬又は手当に対して、所得税及びその他の課徴金の免除のために必要な措置を講じる。
  - (g) その他の特別待遇、免税及び便宜は、日本政府と中国政府の間で交換される口上書により与えられる。
- c. 人社部は、JICA 専門家のプロジェクトの実施のための中国国内における職務の遂行に起因し、その遂行中に発生し、又はその遂行に関連して、JICA 専門家に対する請求事由が発生した場合には、JICA 専門家の故意または重大な過失による場合を除き、その請求に関する責任を負う。

### 3. 実施体制

関係機関及び関係者の役割及び業務は以下のとおりとする。なお、実施体制図は附表Ⅲのとおり。

#### (1) 人社部

- a. 人社部国際合作司司長級幹部は、総括責任者(プロジェクト・ダイレクター)として、プロジェクトの全体的な運営及び実施に係る責任を負う。
- b. 人社部労働監察局局長級幹部は、実施責任者(プロジェクト・執行ダイレクター)として、プロジェクトの管理及び技術に関する事項に係る責任を負う。
- c. その他のカウンターパート及び事務職員は附表Ⅴのとおりとする。

#### (2) JICA 専門家

- a. チーフアドバイザー／労働基準監督行政は、プロジェクトの実施に関する事項について、プロジェクトの総括責任者及び実施責任者に対し、必要な提言及び助言を与える。
- b. JICA 専門家は、中国側カウンターパートに対して、プロジェクトの実施に関する技術的事項について、必要な技術的提言及び助言を与える。

#### (3) 合同調整委員会

組織間の調整を促進するため、合同調整委員会が設置される。合同調整委員会は、少なくとも年1回及び必要とみなされる場合に開催される。合同調整委員会は、プロジェクトに関する年間活動計画の承認、全体的な進捗状況の確認及び評価を行う。また合同調整委員会は、プロジェクト実施中に生じる主な事項についての意見交換を行う。合同調整委員会の委員候補は附表Ⅳリストのとおり

とする。

#### 4. パイロット省と最終受益者

パイロット省は〇〇省……△△省とし、そのうち長期専門家が重点的に技術的な支援を提供するパイロット省は、□□省及び●●省とする。

また、最終受益者は中国の労働保障監察に従事する職員である。

#### 5. 協力期間

プロジェクトの期間は、最初の長期専門家が派遣される日から3年間とする。

#### 6. 報告書

中国側カウンターパート及び長期専門家は、共同でプロジェクトの進捗報告書及び完了報告書を中国語で作成する。進捗報告書はプロジェクト開始後、原則として6ヶ月毎に作成する。完了報告書は、プロジェクト終了までに作成する。

#### 7. 環境社会配慮

人社部は、プロジェクトの環境及び社会的な影響に対する適切な配慮を確保するため、「JICA 環境社会配慮ガイドライン」を遵守することに同意した。

### Ⅲ. プロジェクト評価

JICA と人社部は以下の評価を共同で実施する。

プロジェクトの持続性やインパクトを評価し、教訓を得ることを主たる目的とし、JICA は以下の評価及び調査を実施する。これらに対し、人社部は必要な協力を行う。

1. 終了時評価: プロジェクト終了6か月前を目安に実施
2. 事後評価: 原則として、プロジェクト終了後3年目に実施
3. 事後現状調査: 必要に応じ実施

また、JICA により実施される事後評価等に対し、人社部は必要な協力を行う。事後評価は原則、プロジェクト終了後3年目に実施する。

### Ⅵ. 当該プロジェクトに関する理解及び支援の促進

中国政府は積極的な対策を講じて、プロジェクトで得た経験と成果を周知する。

### Ⅴ. 相互協議

JICA と人社部は、討議議事録内容の解釈に関する不一致が生じた場合やプロジェクト

の実施中に主要問題が生じた場合には、いつでも相互協議を行う。

## VI. 討議議事録の変更

討議議事録の変更は、JICAと人事部間の協議議事録をもって行う。

当該協議議事録の署名者は双方の署名権限を有する代表者とし、本討議議事録署名者と異なる者であっても可とする。

以上

附表Ⅰ プロジェクト・デザイン・マトリックス(PDM)

附表Ⅱ 活動計画(PO)

附表Ⅲ 実施体制図

附表Ⅳ 合同調整委員会の構成員

附表Ⅴ カウンターパート及び事務職員



附表 I プロジェクト・デザイン・マトリックス(PDM)

プロジェクト名：労働保障監察プロジェクト  
 プロジェクト期間：2012年～2015年（3年間）  
 パイロット省：XX省

プロジェクト実施機関：人力資源・社会保障部、パイロット省人力資源・社会保障庁  
 ターゲットグループ：労働保障監察に従事する職員

Version 0.1 (2012. 4. 24)

プロジェクト要約	指標	入手手段	外部条件
<p>上位目標</p> <p>中国の労働保障監察能力が強化される。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 少なくとも XX のプロジェクト成果を活用した業務改善施策が継続して実施される。</li> <li>2) プロジェクト成果を活用した労働保障監察員資格研修の修了者数が少なくとも XX 人に達する。</li> <li>3) プロジェクト成果を活用した労働保障監察員在職者研修の修了者数が少なくとも XX 人に達する。</li> <li>4) プロジェクト成果を活用した労働保障監察機関の責任者に対する研修の修了者数が少なくとも XX 人に達する。</li> </ol>	<p>人力資源・社会保障部による調査</p> <p>人力資源・社会保障部による調査</p> <p>人力資源・社会保障部による調査</p> <p>人力資源・社会保障部による調査</p>	
<p>プロジェクト目標</p> <p>労働保障監察能力を向上する基盤が強化される。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) パイロット省にて、監察員に対する職務評価水準が向上する。</li> <li>2) 少なくとも XX 省にて、プロジェクトの活動結果を活用して労働保障監察員資格研修が改善される。</li> <li>3) 少なくとも XX 省にて、プロジェクトの活動結果を活用して労働保障監察員在職者研修が改善される。</li> <li>4) 少なくとも XX 省にて、プロジェクトの活動結果を活用して1つ以上の業務改善施策が実施される。</li> </ol>	<p>パイロット省による調査</p> <p>人力資源・社会保障部による調査</p> <p>人力資源・社会保障部による調査</p> <p>人力資源・社会保障部による調査</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 省級労働保障監察機構が労働保障監察員資格研修と労働保障監察員在職者研修を継続して行う。</li> <li>- 人力資源・社会保障部が労働保障監察機関の責任者に対する研修を継続して行う。</li> </ul>
<p>成果</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労働保障監察に関する研修を実施するための基盤が強化される。</li> <li>2. パイロット省の労働保障監察員の業務能力が向上する。</li> <li>3. 労働保障監察の業務運営能力が向上する。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 少なくとも XX 人の研修講師（本邦研修受講者）の研修実施能力が向上する。</li> <li>2) 少なくとも XX の研修カリキュラムが作成・改善される。</li> <li>3) 少なくとも XX の分野の研修教材が作成・改善される。</li> <li>4) 研修体系の改善案が作成される。</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 労働保障監察員資格研修受講者の XX%以上が研修内容を十分に理解する。</li> <li>2) 労働保障監察員在職者研修受講者の XX%以上が研修内容を十分に理解する。</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 労働保障監察機関の責任者に対する研修の受講者の XX%以上が研修内容を十分に理解する。</li> <li>2) 少なくとも XX の有効な業務改善施策案が作成される。</li> </ol>	<p>研修講師（本邦研修受講者）による自己評価、人力資源・社会保障部による評価</p> <p>関係文書と関係者による評価</p> <p>関係文書と関係者による評価</p> <p>関係文書と関係者による評価</p> <p>研修評価</p> <p>研修評価</p> <p>研修評価</p> <p>試行した業務改善施策の評価結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 省級労働保障監察機構が研修や業務の改善に取り組む。</li> <li>- 労働保障監察の業務量・範囲を大きく増大するような法制度の改正や経済的事象が起きない。</li> </ul>

h/h



プロジェクト要約	投入		外部条件
<p>活動</p> <p>1-1 中国の労働保障監察の現状を把握する。  1-2 日本の労働基準監督に関する勉強会を開催する。  1-3 行政官研修を実施する。  1-4 研修講師のための研修を行う。  1-5 研修体系を改善する。  1-6 特定分野の研修カリキュラムを整備する。  1-7 特定分野の研修教材を整備する。</p> <p>2-1 労働保障監察員資格研修を実施する。  2-2 労働保障監察員在職者研修を実施する。  2-3 職務執行能力向上に関する勉強会を開催する。</p> <p>3-1 各級労働保障監察機関の責任者に対する研修を実施する。  3-2 パイロット省にて業務改善施策(*)を試行する。  3-3 活動の成果を全国展開するための勉強会を開催する。</p> <p>(*) 例：企業向け法令説明会、企業の自主的な法令遵守を促進する取り組みなど</p>	<p>中国側</p> <p>1) 人員配置  &gt; プロジェクト・ディレクター（人力資源・社会保障部国際合作司司長級幹部）  &gt; プロジェクト・執行ディレクター（人力資源・社会保障部労働監察局局長級幹部）  &gt; 人力資源・社会保障部、労働科学研究所、パイロット省の労働保障監察機関の職員</p> <p>2) 施設  &gt; 専門家執務スペース  &gt; 研修会場</p> <p>3) 経常経費  &gt; プロジェクトに関係する職員の人件費、国内旅費  &gt; 光熱・水道費などプロジェクト運営に必要な基礎的経費</p> <p>4) 現地研修開催費用の一部  5) カリキュラム・教材作成費用の一部  6) 中国国内勉強会開催費用の一部</p>	<p>日本側</p> <p>1) 専門家  &gt; 長期  - チーフアドバイザー／労働基準監督行政  - 研修企画運営／業務調整  &gt; 短期  - 必要に応じてその他の専門分野</p> <p>2) 通訳／秘書  3) 本部研修  4) 現地研修開催費用の一部  5) カリキュラム・教材作成費用の一部  6) 中国国内勉強会開催費用の一部  7) 専門家の現地活動費</p>	<p>前提条件</p>

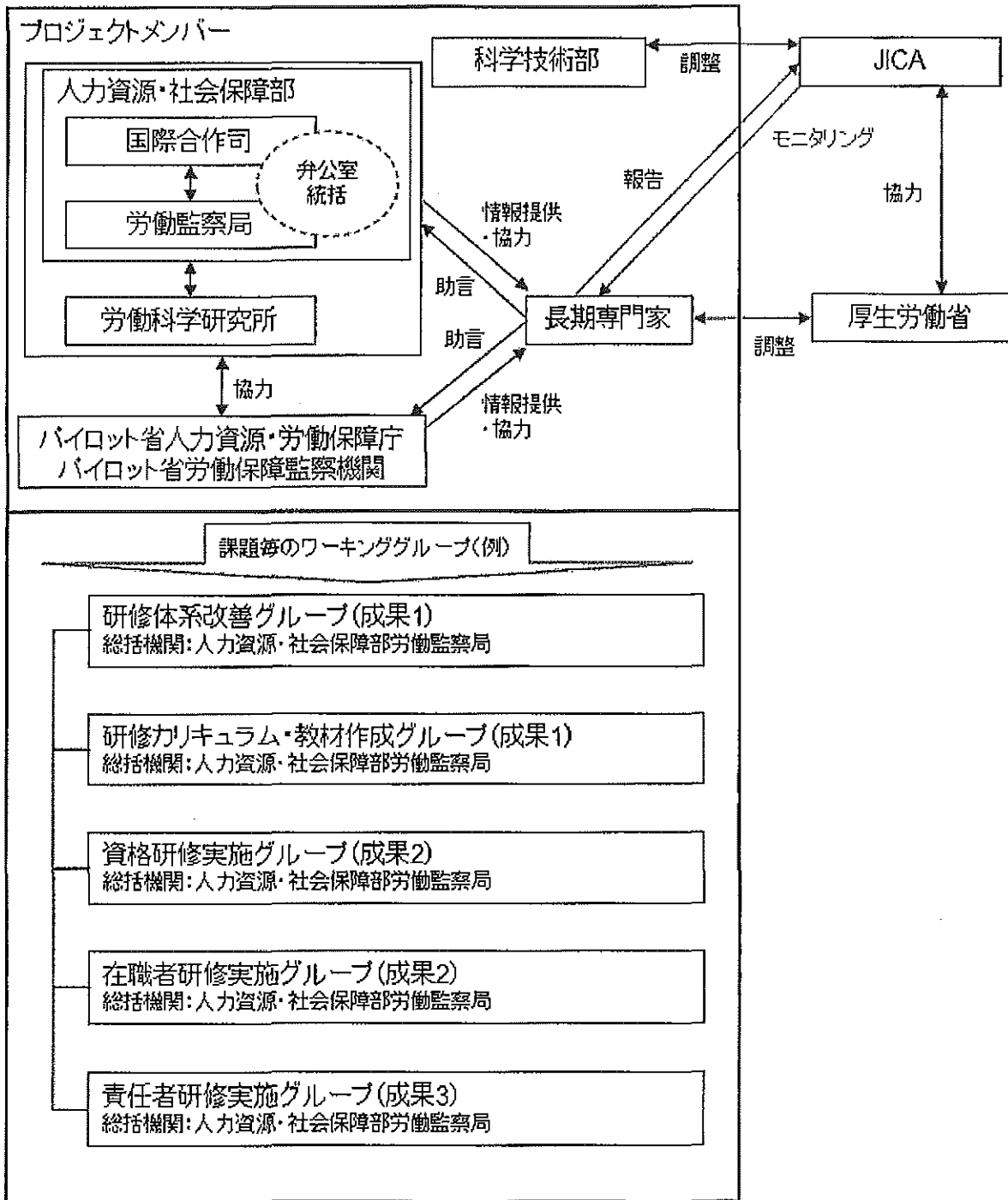
64x







附表Ⅲ 実施体制図



lyx



## 附表Ⅳ 合同調整委員会の構成員

### 1. 機能

合同調整委員会は、少なくとも年1回、または必要が生じたときに開催し、次の機能を持つものとする。

- (1) 討議議事録に沿って策定される当該プロジェクトのプロジェクト・デザイン・マトリックス (PDM)、活動計画(PO)及び年度別活動計画を承認する。
- (2) 上記の計画により遂行される技術協力活動の全体の進捗に関する検討を行う。
- (3) 当該プロジェクトから生ずる、あるいは当該プロジェクトに関連する主要事項につき、検討を行う。

### 2. 構成

(1) 委員長: 人力資源・社会保障部 国際合作司 司長級幹部  
(プロジェクト・ダイレクター)

#### (2) 副委員長

中国側: 人力資源・社会保障部労働監察局 局長級幹部  
(プロジェクト・執行ダイレクター)

日本側: チーフアドバイザー／労働基準監督行政(長期専門家)

#### (3) 中国側委員:

- ・ 人力資源・社会保障部 国際合作司 代表
- ・ 人力資源・社会保障部労働監察局 代表
- ・ パイロット省人力資源・社会保障庁 代表
- ・ 労働科学研究所 代表
- ・ 研修機関 代表
- ・ 委員長が必要と認めた関係者

#### (4) 日本側委員:

- ・ JICA 中国事務所
- ・ JICA が必要と認めた関係者

(注) 在中国日本大使館はオブザーバーとして出席できる。

1/1+



## 附表Ⅴ カウンターパート及び事務職員

1. プロジェクト総括責任者(プロジェクト・ダイレクター)  
 人力資源社会保障部 国際合作司 司長級幹部
2. プロジェクト実施責任者(プロジェクト・執行ダイレクター)  
 人力資源・社会保障部 労働監察局 局長級幹部
3. プロジェクト・マネージメント・ユニット(弁公室)
  - (1) 統括:  
 中国側:人力資源・社会保障部国際合作司 (プロジェクト・マネージャー)  
 人力資源・社会保障部労働監察局(プロジェクト・マネージャー)
  - (2) 中国側構成員:
    - ・ 人力資源・社会保障部労働監察局 代表
    - ・ パイロット省人力資源・社会保障庁 代表
    - ・ 労働科学研究所 代表
4. カウンターパート  
 以下の機関からカウンターパートを配置する。
  - (1) 人力資源・社会保障部労働監察局
  - (2) パイロット省人力資源・社会保障庁
  - (3) 労働科学研究所
5. 事務職員等
  - (1) 事務員
  - (2) 通訳
  - (3) その他必要な職員

107



中华人民共和国人力资源和社会保障部与日本国际协力机构  
关于实施“劳动保障监察项目”的会议纪要

2012年4月9日至2012年4月24日,日本国际协力机构派遣以JICA人间开发部社会保障课的近藤贵之课长为团长的详细计划制定调查团就劳动保障监察项目与中华人民共和国人力资源和社会保障部国际合作司、劳动监察局有关人员进行了一系列协商,形成了合作会议纪要。

此外,本协商结果以中、日文书写,正本一式两份。

2012年4月24日 北京市



刘宇彤  
中华人民共和国  
人力资源和社会保障部  
国际合作司技术合作处 处长



近藤 贵之  
日本国  
日本国际协力机构  
详细计划制定调查团 团长

1. 项目名称

日文:労働保障監察プロジェクト

中文:劳动保障监察项目

英文:Project for Labor and Social Security Inspection

2. 项目的合作框架

关于项目框架,中日双方就以下内容达成一致。

项目目标: 强化提高劳动保障监察能力的基础。

成果 1: 强化劳动保障监察的培训基础。

成果 2: 提高试点省的劳动保障监察员的业务能力。

成果 3: 提高劳动保障监察的业务执行能力。

3. 项目的实施

关于项目的实施,中日双方就附件所示的实施协议会谈纪要(Record of Discussions: R/D)草案达成一致, JICA 和人社部同意按规定办理相关手续,并在根据需要修改之后最终签署。

4. 项目设计表(Project Design Matrix)

中日双方同意根据附件 R/D 草案附表 I 的项目设计表(PDM)开展工作,并将设计表应用于运营管理及评估。另外,根据项目的进展情况,PDM 可在获得附件 R/D 草案附表 VI 中所示的联合协调委员会(Joint Coordinating Committee: JCC)的批准后进行修订。

5. 活动计划(Plan of Operation)

中日双方制作的活动计划(PO)如附件 R/D 草案附表 II 所示。根据项目的进展情况,PO 可在获得 JCC 的批准后进行修订。

6. 项目合作期

中日双方一致同意项目的合作期为自派遣第一批 JICA 专家之日起的 3 年时间。

7. 选定试点省

中日双方一致同意本项目的试点省暂定为湖北和陕西等 4-6 省,长期专家重点为其中 2 省提供技术支持。中方在 2012 年 5 月底前向 JICA 提交关于候选省的建议方案,具体地点在签署 R/D 之前经协商后确定。

Lyx



## 8. 实施体制

- (1) 如附件 R/D 草案附表 IV 及 V 所示, 项目将设置 JCC、项目管理单位(办公室)。并按照附件 R/D 草案附表 III 所示的实施体制图设置工作组。
- (2) 人社部根据附件 R/D 草案附表 V, 在签署 R/D 之前, 制作办公室中方人员的名单, 并提交给 JICA。另外, 关于工作组的设置, 人社部应在首次赴日培训结束后召开的 JCC 之前将工作组中方人员的名单提交给 JICA, 中日双方在召开 JCC 时确认该名单。

## 9. 日方专家的办公场所

中日双方对派遣长期专家及为长期专家提供办公场所事宜进行了磋商。

为了有效开展项目活动, 日方调查团认为派遣长期专家是不可或缺的, 因此强烈建议派遣长期专家。另外, 日方已经根据中方提交的项目申请书, 在派遣长期专家方面做了准备。

并且, 日方调查团对中方提出, 如果无法派遣长期专家, 从项目效果的观点来看, 需要对项目的框架及试点省的数量进行大幅调整。

日方调查团希望日方专家的办公场所能满足以下两个条件:

- (1) 位于北京市的人社部的相关机构
- (2) 在劳动保障监察方面具有专业知识的机构

人社部国际司同意于 2012 年 5 月底前对于派遣长期专家及为长期专家提供办公场所给予答复。

## 10. PDM 指标栏的追加填写

PDM 指标栏中未填写的数值在首次赴日培训结束之后召开的 JCC 上决定。另外, 本 JCC 在首次赴日培训结束后 1 个月左右召开。

## 11. 赴日培训的培训对象

赴日培训的培训对象为培训管理人员及可担任培训讲师的劳动保障监察员。在选择培训人员时, 优先选择人社部及试点省的人员。

## 12. 关于现地培训费用的分担

中日双方就现地培训的费用分担方案进行了协商, 分别提出了以下方案。最终的费用分担方案将由中日双方通过继续协商在签署 R/D 之前确定。

- (1) 中方的建议方案

a. 按照费用项目的分担方案

中方负担部分：中方参加人员的差旅费、资料印刷费、杂费、中方讲师讲课费

日方负担部分：会场租赁费、中方参加人员的住宿费、餐费、笔译及口译费、日方讲师派遣费

b. 按照费用比例的分担方案

中方负担比例：第1年 1/4，第2年 1/3，第3年 2/3

日方负担比例：第1年 3/4，第2年 2/3，第3年 1/3

(2) 日方的建议方案

a. 按照费用项目的分担方案

中方负担部分：中方参加人员的差旅费及住宿费、餐费、中方讲师讲课费

日方负担部分：会场租赁费、资料印刷费、笔译及口译费、杂费、日方讲师派遣费

b. 按照费用比例的分担方案

中方负担比例：第1年 1/5，第2年 1/2，第3年 4/5

日方负担比例：第1年 4/5，第2年 1/2，第3年 1/5

13. 关于实施协议会谈纪要(R/D)草案的说明

中方项目立项组和日方调查团还就 R/D 草案进行了磋商，并达成了一定的共识。涉及 R/D 草案的具体事项双方还将通过适当方式进一步沟通协商后确定。

终

附件：实施协议会谈纪要(R/D)草案



附件:实施协议会谈纪要(R/D)草案

中华人民共和国  
人力资源和社会保障部与日本国际协力机构  
关于中日技术合作“劳动保障监察项目”的  
实施协议会谈纪要(草案)

北京 2012年 月 日

---

〇 〇 〇

中华人民共和国  
人力资源和社会保障部  
国际合作司 司长

---

中川 闻夫

日本国  
日本国际协力机构  
中华人民共和国事务所 所长

*Handwritten signature*

*Handwritten signature in a circle*

根据日本国际协力机构及中华人民共和国(以下简称“中国”)人力资源和社会保障部于 2012 年 4 月 24 日签署的劳动保障监察项目(以下简称“项目”)会议纪要, JICA 中国事务所及人社部围绕项目的详细实施计划进行了一系列协商。

双方就附属文件所记载的主要协商事项达成一致, 并同意向各自的政府提出建议, 建议政府采取必要措施来推进项目的实施。

另外, 双方一直同意, 人社部作为 JICA 的对口单位, 与 JICA 开展合作, 并负责实施项目, 协调与项目相关的单位, 确保项目在实施过程中及项目结束后都可以独立运行, 以此推进中国社会经济的发展。

项目根据中日两国政府交换的公文予以实施。

实施协议会谈纪要以中文、日文书写, 正本各一式两份, 经双方同意签署。

## 附属文件

### I. 背景

随着中华人民共和国(以下简称“中国”)市场经济的深化与经济的快速发展,劳动形态由以前单一的劳动管理型(单位终身制)转为了灵活的劳动合同型。在这种背景下,中国政府为了保护劳动者的权益,于1994年制定了劳动法,2007年制定了劳动合同法,同时强化了劳动保障监察制度。

劳动保障监察制度的强化体现在三方面。①法律制度的完善(制定劳动法、劳动合同法、就业促进法、劳动保障监察条例等);②执法的强化(日常巡查、举报投诉调查、用人单位报告资料的书面审查等);③组织体制的完善(省、地级市、县各级劳动社会保障监察机构共设置了3291个,雇用了2万3千名专职监察员和2万8千名兼职监察员等)。

今后需要向主动预防型的监察体制转变,将农村小企业纳入监察范围,应对雇用形态多样化导致的侵权行为的复杂化等问题。监察信息系统的完善程度、监察员录用预算的确保程度、以监察员为对象的培训内容等存在地区差异,还需进一步强化。在此大背景下,鉴于日本在劳动基准监督官制度方面有先进的经验,中国政府向日本提出了合作申请,以期进一步强化中国的劳动保障监察体制。

期待通过项目的实施,从技术层面、政策和制度层面加强对中国劳动监察的援助,并通过培养相关人才,实现中国劳动保障监察的均一化。

### II. 项目的合作框架

#### 1. 项目详情

项目详情如附表I的项目设计表(PDM)及附表II的活动计划(PO)所述。

#### 2. 投入及措施

##### (1) JICA的投入及措施

JICA采取以下必要的投入及措施。

##### a. 派遣专家

JICA派遣以下领域的专家。

- (a) 首席顾问/劳动基准监督行政(长期)
- (b) 培训管理/业务协调(长期)
- (c) 根据需要,派遣其他专业领域的专家(短期)

##### b. 培训

JICA接受以下领域的进修生赴日培训。

- (a) 劳动保障监察行政
- c. 与项目活动相关的经费的一部分

JICA 承担实施本项目当地活动所需经费的一部分，具体内容如下。

- (a) 项目办公人员（办公人员、翻译）的人事费
- (b) JICA 专家开展工作时所产生的交通费、差旅费、住宿费
- (c) 实施项目的其他活动时所产生的运营经费的一部分

(2) 人社部的投入及措施

a. 人社部实施以下必要的投入及措施。

- (a) 附表 V 中提到的中方对口专家的人事费、交通费、差旅费、住宿费
- (b) 配备了必要办公设备的合适的办公场所
- (c) 为 JICA 专家享受医疗服务提供必要的信息及支持
- (d) 为 JICA 专家在中国国内因公出差提供交通方便
- (e) 为 JICA 专家申办签证、外国专家证、居留证等提供必要的协助
- (f) 提供与项目相关的数据及信息（需保密的内容除外）
- (g) 实施项目活动时所产生的运营经费的一部分
- (h) 日方将与项目相关的经费汇往中国或使用经费时，提供必要的协助

b. 人社部采取以下措施。

- (a) 人社部采取必要措施，确保中方人员通过与日本开展的技术合作所掌握的技术和知识能够为中国的经济和社会的发展做贡献。同时，人社部还需采取必要措施，确保中方人员在技术培训中掌握的知识和经验可以在项目的实施中得到有效利用。
- (b) 人社部采取必要措施，为上述 II-2(1) 中的 JICA 专家及其家属提供不低于第三国或国际机构派遣的执行同样任务的专家所享有的特别待遇、免税及方便。
- (c) 人社部向 JICA 专家提供相关的安全信息，并采取必要措施保证专家的安全。
- (d) 人社部采取必要措施，免除 JICA 专家在任职期间办理中国出入境、居留许可及外国人登记领事相关事宜所产生的费用。
- (e) 人社部采取必要措施，免征 JICA 专家及其家属带入中国境内的个人物品、与业务有关的机器，以及其他物品的关税、国内税、其他税费。
- (f) 人社部采取必要措施，对支付给 JICA 专家的与项目的实施相关的报酬或从海外汇入的报酬及津贴免征所得税及其他税费。
- (g) 其他特别待遇、免税及方便根据日本政府与中国政府交换的公文予以提供。

c. 日方专家在华执行本职工作中，或在项目执行当中，或在执行与项

lyt



目有关的工作中,发生被提出赔偿要求的情况时,人社部承担有关赔偿的责任。但若系日方专家故意或因其重大过失而产生的赔偿要求则不在此规定之内。

### 3. 实施体制

相关部门及相关人员的职责及工作如下。另外,实施体制图如附表III所述。

#### (1) 人社部

- a. 人社部国际合作司领导担任项目主任,负责项目的整体运营及实施。
- b. 人社部劳动监察局领导担任项目执行主任,负责项目的管理及相关技术事项。
- c. 其他对口专家及办公人员如附表V所示。

#### (2) JICA 专家

- a. 首席顾问/劳动基准监督行政就项目实施相关事项向项目主任及项目执行主任提出必要的意见和建议。
- b. JICA 专家就项目实施的有关技术事项对中方对口专家提供必要的技术指导和建议。

#### (3) 联合协调委员会

为促进各单位之间的协调工作,项目设立联合协调委员会。联合协调委员会每年至少召开一次,并根据实际需要召开。联合协调委员会负责批准项目的年度活动计划,确认总体进展情况,开展项目评估工作,并对项目实施过程中发生的主要事项交换看法。联合协调委员会候选委员名单如附表IV所示。

### 4. 试点省和最终受益方

试点省为○○省……△△省 长期专家重点为□□省和●●省两省提供技术支持。

另外,最终受益方为中国从事劳动保障监察工作的人员。

### 5. 项目合作期

项目的合作期为自派遣第一批 JICA 专家之日起的 3 年时间。

### 6. 报告

中方对口专家及 JICA 专家用中文共同编写项目的进展报告及项目完成报告。项目进展报告原则上自项目启动后每半年编写一次,项目完成报告在项目结束前完成编写工作。

#### 7. 考虑环境与社会影响

为了确保项目能切实考虑环境与社会影响,人社部同意遵守《JICA 考虑环境与社会影响指导大纲》。

### III. 项目评估

JICA 和人社部共同实施以下评估。

为了评估项目的可持续性影响,总结经验教训, JICA 将实施以下评估及调查。对此,人社部应提供必要的合作。

1. 终期评估:在项目结束前 6 个月实施
2. 后评估:原则上需要在项目结束后的第 3 年实施
3. 事后现状调查:根据需要实施

另外,对于 JICA 实施的后评估等,人社部应提供必要的合作。后评估原则上需要在项目结束后的第 3 年实施。

### VI. 促进对项目的理解与支持

中国政府将采取积极措施宣传项目取得的经验和成果。

### V. 相互协商

对实施协议会谈纪要内容的解释产生分歧,或在项目实施过程中发生重要问题时, JICA 和人社部应随时进行协商。

### VI. 实施协议会谈纪要的变更

实施协议会谈纪要的变更,通过 JICA 与人社部之间签署实施协议补充会谈纪要的形式来进行。

该补充会谈纪要的签署人为双方授权签署的代表,也可以不是本实施协议会谈纪要的签署人。

终

lyt



附表 I 项目设计表 (PDM)

附表 II 活动计划 (PO)

附表 III 实施体制图

附表 IV 联合协调委员会的成员

附表 V 对口专家及办公人员

lyt



2. 協議議事錄 (M/M) 中国語版

附表 I 项目设计表 (PDM)

项目名称: 劳动保障监察项目  
项目合作期: 2012 年~2015 年 (为期 3 年)  
试点省: XX 省

项目实施机构: 人力资源和社会保障部、试点省人力资源和社会保障厅  
受益群体: 从事劳动保障监察的人员

Version 0.1 (2012.4.24)

项目概要	指标	入手手段	外部条件
<p><b>总体目标</b> 强化中国的劳动保障监察能力。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 在制度层面持续落实至少 XX 的充分有效利用项目成果的业务改善方案。</li> <li>2) 完成有效利用项目成果的劳动保障监察员资格培训的人员至少达到 XX 人。</li> <li>3) 完成有效利用项目成果的劳动保障监察员岗位培训的人员至少达到 XX 人。</li> <li>4) 完成有效利用项目成果的劳动保障监察机构负责人培训的人员至少达到 XX 人。</li> </ol>	<p>人力资源和社会保障部开展调研活动</p> <p>人力资源和社会保障部开展调研活动</p> <p>人力资源和社会保障部开展调研活动</p> <p>人力资源和社会保障部开展调研活动</p>	
<p><b>项目目标</b> 强化提高劳动保障监察能力的基础。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 提升试点省监察员的工作评价水平。</li> <li>2) 至少在 XX 省, 充分利用项目的活动成果, 改善劳动保障监察员资格培训。</li> <li>3) 至少在 XX 省, 充分利用项目的活动成果, 改善劳动保障监察员岗位培训。</li> <li>4) 至少在 XX 省, 充分利用项目的活动成果, 实施 1 个以上的业务改善方案。</li> </ol>	<p>试点省开展调研活动</p> <p>人力资源和社会保障部开展调研活动</p> <p>人力资源和社会保障部开展调研活动</p> <p>人力资源和社会保障部开展调研活动</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 省级劳动保障监察机构继续实施劳动保障监察员资格培训和劳动保障监察员岗位培训。</li> <li>- 人力资源和社会保障部继续实施以劳动保障监察机构负责人为对象的培训。</li> </ul>
<p><b>成果</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 强化劳动保障监察的培训基础。</li> <li>2. 提高试点省的劳动保障监察员的业务能力。</li> <li>3. 提高劳动保障监察的业务执行能力。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 至少提升 XX 人培训讲师 (接受赴日培训的人员) 的培训实施能力。</li> <li>2) 至少编写及改善 XX 的培训课程。</li> <li>3) 至少编写及改善 XX 领域的培训教材。</li> <li>4) 制定培训体系的改进方案。</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) XX% 以上的接受劳动保障监察员资格培训的人员充分理解培训内容。</li> <li>2) XX% 以上的接受劳动保障监察员岗位培训的人员充分理解培训内容。</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) XX% 以上的接受劳动保障监察机构负责人培训的人员充分理解培训内容。</li> <li>2) 至少制作 XX 有效改善业务的方案。</li> </ol>	<p>培训讲师 (接受赴日培训的人员) 的自我评估、人力资源和社会保障部的评估相关文件及相关人员的评估</p> <p>相关文件及相关人员的评估</p> <p>相关文件及相关人员的评估</p> <p>培训评估</p> <p>培训评估</p> <p>培训评估</p> <p>实行业务改善方案的评估结果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 省级劳动保障监察机构努力实施培训, 改善工作。</li> <li>- 不发生大幅度改变劳动保障监察工作量及范围的法律制度的修订和经济事件。</li> </ul>



Handwritten signature or initials.



项目概要	投入		外部条件
<p>活动</p> <p>1-1 把握中国劳动保障监察的现状。 1-2 召开有关日本劳动基准监督的学习会。 1-3 实施行政官员的考察 1-4 实施师资培训。 1-5 改善培训体系。 1-6 完善特定领域的培训课程。 1-7 完善特定领域的培训教材。</p> <p>2-1 实施劳动保障监察员资格培训。 2-2 实施劳动保障监察员岗位培训。 2-3 召开有关提高业务执行能力的学习会。</p> <p>3-1 实施面向各级劳动保障监察机构负责人的培训。 3-2 在试点省试行业务改善方案 (*). 3-3 召开以项目活动成果向全国普及为目的的学习会。</p> <p>(* ) 示例:面向企业的法律法规说明会、开展促进企业自主遵守法律法规的活动等</p>	<p>中方</p> <p>1) 人员配备</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 项目主任 (人力资源和社会保障部国际合作司司领导)</li> <li>➢ 项目执行主任 (人力资源和社会保障部劳动监察局局长领导)</li> <li>➢ 人力资源和社会保障部、劳动科学研究所、试点省劳动保障监察机构的监察人员</li> </ul> <p>2) 设施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 专家办公场所</li> <li>➢ 培训会场</li> </ul> <p>3) 经常费用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 项目相关人员的人事费、国内旅费</li> <li>➢ 电费、煤气费、水费等项目运营所需的基本经费</li> </ul> <p>4) 实施现地培训所需费用的一部分 5) 课程及教材编写费用的一部分 6) 在中国国内召开学习会所需费用的一部分</p>	<p>日方</p> <p>1) 专家</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 长期 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 首席顾问 / 劳动基准监督行政</li> <li>- 培训管理/业务协调</li> </ul> </li> <li>➢ 短期 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 其他专业领域</li> </ul> </li> </ul> <p>2) 翻译 / 秘书 3) 赴日培训 4) 实施现地培训所需费用的一部分 5) 课程及教材编写费用的一部分 6) 在中国国内召开学习会所需费用的一部分 7) 专家的现地活动经费</p>	<p>外部条件</p> <hr/> <p>前提条件</p>



WT

附表 II 活动计划 (PO)

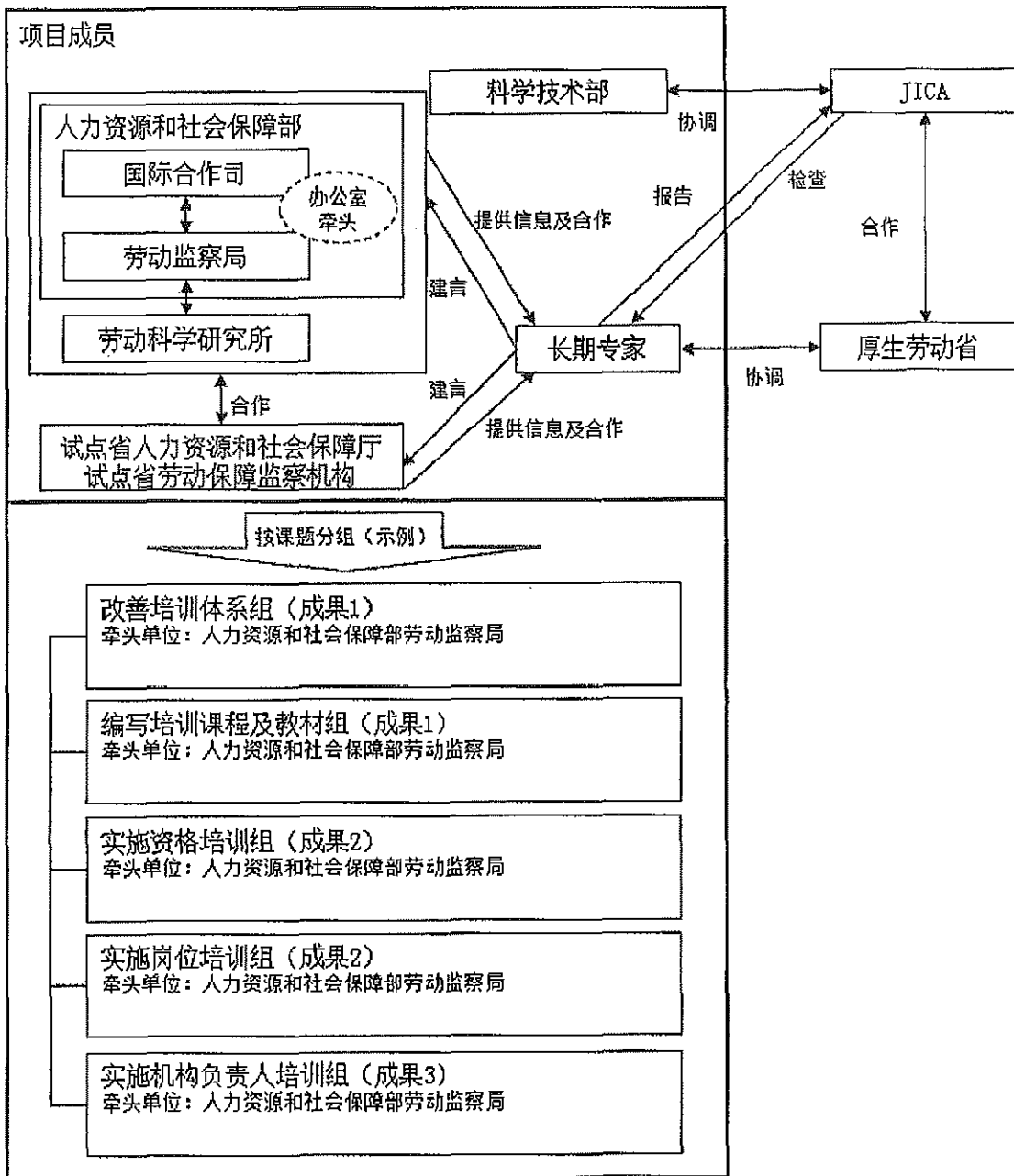
活动	负责人 (相关人员)	Year 1												Year 2												Year 3											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>成果1: 强化劳动保障监察的培训基础</b>																																					
1-1 把握中国的现状	长期专家	[Gantt chart bars]																																			
1-2 召开有关日本劳动保障监察的学习会	长期专家	[Gantt chart bars]																																			
1-3 实施行政官员的考察	长期专家 / 人社部	[Gantt chart bars]																																			
进行行政官员赴日考察的前期准备	长期专家 / 人社部	[Gantt chart bars]																																			
实施行政官员赴日考察	长期专家 (日本国内合作单位)	[Gantt chart bars]																																			
1-4 实施所定培训	长期专家 / 人社部	[Gantt chart bars]																																			
1-4-1 进行赴日培训的前期准备	长期专家 / 人社部	[Gantt chart bars]																																			
1-4-2 实施赴日培训	长期专家 (日本国内合作单位)	[Gantt chart bars]																																			
1-4-3 实施赴日培训的后期评估	人社部 (长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
1-5 改善培训体系	人社部 (长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
1-6 完善特定领域的培训课程	人社部 (劳动科学研究所 / 长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
1-6-1 确定项目的对象领域	人社部 (劳动科学研究所 / 长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
1-6-2 改善特定领域的培训课程	人社部 (劳动科学研究所 / 长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
1-7 完善特定领域的培训教材	人社部 (劳动科学研究所 / 长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
1-7-1 确定项目的对象领域	人社部 (劳动科学研究所 / 长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
1-7-2 改善特定领域的培训教材	人社部 (劳动科学研究所 / 长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
<b>成果2: 提高试点省的劳动保障监察员的业务能力</b>																																					
2-1 实施劳动保障监察员资格培训	试点省 (人社部 / 长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
2-1-1 研究日本经验的应用方法	长期专家 / 试点省 (人社部)	[Gantt chart bars]																																			
2-1-2 进行资格培训前期准备	试点省 (人社部 / 长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
2-1-3 实施资格培训	试点省 (人社部 / 长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
2-1-4 实施资格培训的后期评估	试点省 (人社部 / 长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
2-2 实施劳动保障监察员的岗位培训	试点省 (人社部 / 长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
2-2-1 研究日本经验的应用方法	长期专家 / 试点省 (人社部)	[Gantt chart bars]																																			
2-2-2 进行岗位培训的前期准备	试点省 (人社部 / 长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
2-2-3 实施岗位培训	试点省 (人社部 / 长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
2-2-4 实施岗位培训的后期评估	试点省 (人社部 / 长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
2-3 召开有关提高业务执行能力的学习会	长期专家 / 试点省	[Gantt chart bars]																																			
<b>成果3: 提高劳动保障监察的业务执行能力</b>																																					
3-1 实施面向各级劳动保障监察机构负责人的培训	人社部 (劳动科学研究所 / 长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
3-1-1 研究日本经验的应用方法	长期专家 / 人社部 (劳动科学研究所)	[Gantt chart bars]																																			
3-1-2 进行机构负责人培训的前期准备	人社部 (劳动科学研究所 / 长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
3-1-3 实施机构负责人培训	人社部 (劳动科学研究所 / 长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
3-1-4 实施机构负责人培训的后期评估	人社部 (劳动科学研究所 / 长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
3-2 在试点省试行业务改善方案	试点省 (人社部 / 长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
3-2-1 研究日本的经验对策的应用方法	长期专家 / 试点省 (人社部)	[Gantt chart bars]																																			
3-2-2 试行可以应用的日本的经验对策	试点省 (人社部 / 长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
3-2-3 评估试行成果	试点省 (人社部 / 长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
3-3 召开以项目活动成果向全国普及为目的的学习会	人社部 (试点省 / 长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
		[JCC icons]																																			

— 69 —

647



附表III 实施体制图



LUP



## 附表IV 联合协调委员会的成员

### 1. 职能

联合协调委员会一年至少召开一次会议,或在必要时召开,其职能如下:

- (1) 批准根据实施协议会谈纪要制定的项目设计表(PDM)、活动计划(PO)及年度实施计划。
- (2) 探讨根据上述计划开展的技术合作的总体进展情况。
- (3) 针对项目实施过程中发生的或与项目有关的主要事项进行协调。

### 2. 构成

(1) 主席:人力资源和社会保障部 国际合作司 司领导(项目主任)

(2) 副主席

中方:人力资源和社会保障部劳动监察局 局领导(项目执行主任)

日方:首席顾问/劳动基准监督行政(长期专家)

(3) 中方委员:

- 人力资源和社会保障部 国际合作司 代表
- 人力资源和社会保障部劳动监察局 代表
- 试点省人力资源和社会保障厅 代表
- 劳动科学研究所 代表
- 培训机构 代表
- 主席根据需要选定的相关人员

(4) 日方委员:

- JICA 中国事务所
- JICA 根据需要选定的相关人员

注:日本驻华大使馆官员可以列席会议。

附表V 对口专家及办公人员

1. 项目总负责人(项目主任)  
人力资源和社会保障部 国际合作司 司领导
2. 项目执行负责人(项目执行主任)  
人力资源和社会保障部 劳动监察局 局领导
3. 项目管理单位(办公室)
  - (1)牵头单位:  
人力资源和社会保障部国际合作司(项目经理)  
人力资源和社会保障部劳动监察局(项目经理)
  - (2)中方成员:
    - 劳动监察局 代表
    - 试点省人力资源和社会保障厅 代表
    - 劳动科学研究所 代表
4. 对口专家  
由以下单位配备对口专家。
  - (1) 人力资源和社会保障部劳动监察局
  - (2) 试点省人力资源和社会保障厅
  - (3) 劳动科学研究所
5. 办公人员等
  - (1) 办公人员
  - (2) 翻译
  - (3) 其他必要的人员

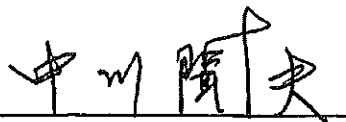
2014



独立行政法人国際協力機構と中華人民共和国人力資源・社会保障部との

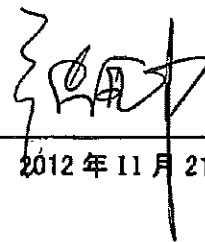
日中技術協力「労働保障監察プロジェクト」に係る討議議事録

日本国  
独立行政法人国際協力機構  
中華人民共和国事務所 所長  
中川 聞夫



北京 2012年11月21日

中華人民共和国  
人力資源社会保障部  
国際合作司 司長  
張 垂力



北京 2012年11月21日

独立行政法人国際協力機構(以下「JICA」という)及び中華人民共和国(以下、「中国」という。)人力資源・社会保障部(以下「人社部」という)は、日中技術協力「労働保障監察プロジェクト」に関し、一連の討議を行った結果、附属文書に記載の主要討議事項について合意した。双方は、それぞれの政府に対し、プロジェクトの実施に必要な措置を取るよう勧告することに合意した。

また、双方は、JICA のプロジェクトのカウンターパートである人社部が、JICA と協力しつつプロジェクトの実施に責任を持ち、関係する他の機関との調整を行い、中国の社会経済発展に資するためにプロジェクトの期間中及び終了後のプロジェクトの自立的運営の持続を確保することに合意した。

プロジェクトは、日本政府と中国政府の間で交換される口上書に基づき実施される。

等しく正文である日本語、中国語による本書各々2通を作成し、双方の合意のもとに署名した。

以上

## I. 背景

中華人民共和國(以下「中国」)では、急速な市場経済化と経済発展に対応し、労働形態は従来の硬直的な労働管理型(いわゆる固定工制度)から、柔軟な労働契約型に転換している。これに対し中国政府は、労働者の権益保護のため、1994年に労働法、2007年に労働契約法を制定するとともに、労働保障法律・法規の徹底的な実施を確保するための労働保障監察制度(日本における労働基準監督行政に該当)を強化している。

労働保障監察制度の強化は、①法制度整備(労働法、労働契約法、雇用促進法、労働保障監察条例の制定など)②執行の強化(日常の巡回調査、通報調査、雇用機関報告資料の書面審査など)③組織体制の整備(省・地級市・県の各レベルの労働社会保障監察機関計3,291ヶ所の設置、専任監察員2万3千人及び兼任監察員2万8千人の雇用など)により、進められている。

今後は監察範囲の拡大や労働関係の多様化多様化に伴い、積極的・予防的な監察体制への移行労働保障監察員の配置、管理、研修の強化が必要となっている。かかる背景の下、中国政府は日本の労働基準監督官制度の経験を踏まえつつ、中国の労働保障監察体制の更なる強化のため、日本に対し協力の要請を行った。

プロジェクトの実施により、中国の労働保障監察に係る技術面、政策・制度面の支援が進められ、労働監察分野の人材が育成されることにより、中国における労働保障監察事業の発展が期待される。

## II. プロジェクトの任務

第一に中国の労働保障監察にかかる講師育成、カリキュラム・教材作成、研修の実施運営等の基盤を強化する。第二にパイロット地区での種類別の研修の実施を通じて、パイロット地区の労働保障監察員の業務能力を向上させる。第三にパイロット地区で得た経験の普及を通じて、中国労働保障監察全体の能力の向上を促進する。

## III. 協力期間

プロジェクトの期間は、最初の長期専門家が派遣される日から3年間とする。

## IV. プロジェクトの枠組み

### 1. プロジェクトの詳細

プロジェクトは中国の労働保障監察能力の強化を上位目標に、労働保障監察に関する研修実施基盤の強化、パイロット地区の労働保障監察員の業務能力の向上、労働保障監察の業務運営能力の向上を成果とする。詳細は、附表Iのプロジェクト・デ



ザイン・マトリックス(PDM)及び附表Ⅱの活動計画(PO)の通りである。

ただし、PDM中の指標については、1-1「中国の労働保障監察の現状を把握する」の中で情報収集し、中国側日本側双方協議の上、決定する。

## 2. 投入及び措置

### (1) JICAによる投入及び措置

JICAは以下の必要な投入及び措置を行う。

#### a. 専門家の派遣

JICAは、以下の分野の専門家を派遣する。

##### (a) チーフアドバイザー／労働基準監督行政(長期)

注：現地研修業務について、同長期専門家は年度研修計画策定への参加、日本側講師派遣に係る調整、日本側講義資料の取り寄せ等を担当する。

##### (b) 必要に応じその他の専門分野(短期)

#### b. 研修

JICAは、以下の分野の研修員の日本等への受け入れを行う。

##### (a) 労働保障監察行政

#### c. プロジェクト活動に係る経費の一部

JICAは、当該プロジェクトの現地活動に必要な経費の一部を以下のとおり負担する。

##### (a) プロジェクト事務職員(事務員、通訳)の人件費

##### (b) 日本人専門家の活動に係る交通費・旅費・宿泊費

##### (c) その他プロジェクトの実施に必要な運営費の一部

### (2) 人社部による投入及び措置

#### (a) 附表Ⅴに掲げる中国人カウンターパートの人件費・交通費・旅費・宿泊費

#### (b) 必要な設備を備えた適切な執務室

(c) JICA 専門家が医療サービスを得るために必要な情報提供及び支援、JICA 専門家の中国国内における公務出張のための交通の便宜、JICA 専門家に対するビザ、外国人専門家証、居留証などの取得に必要な便宜、プロジェクトの実施に関する日本から中国への資金の送金及び利用のために必要な便宜、JICA 専門家に対し安全に関する情報の提供及び専門家の安全の確保に必要な措置

(d) プロジェクトに関連するデータ及び情報の提供(守秘義務のあるものを除く)

#### (e) プロジェクトの実施に必要な運営費の一部

(f) 人社部は、日本の技術協力の結果として中国国民が獲得する技術及

び知識が、中国の経済及び社会の発展に貢献することを確保するために必要な措置を講じる。また、人社部は、中国側人員が技術研修から得た知識及び経験が、プロジェクト実施のために有効に用いられることを確保するために必要な措置を講じる。

- (g) 人社部は、科学技術部の日本政府の技術協力に関する定めに従い、科学技術部に対し、必要な専門家要請書を提出する。日中政府間の口上書・協定に基づき、JICA 専門家及びその家族に対し、中国において同様の任務を遂行する第三国又は国際機関の専門家に劣らない特別待遇、免税及び便宜を与えるために必要な措置を講じる。

### 3. 実施体制

関係機関及び関係者の役割及び業務は以下のとおりとする。なお、実施体制図は附表Ⅲのとおり。

#### (1) 人社部

- a. 人社部国際合作司司長級幹部は、総括責任者(プロジェクト・ダイレクター)として、プロジェクトの全体的な運営及び実施に係る責任を負う。
- b. 人社部労働監察局局長級幹部は、実施責任者(プロジェクト・執行ダイレクター)として、プロジェクトの管理及び技術に関する事項に係る責任を負う。
- c. カウンターパート及び事務職員は人社部国際合作司、労働監察局、労働科学研究所等の機関の代表から成る。カウンターパートはプロジェクトの技術サポートを担当する。事務職員はプロジェクトの日常事務を担当する。詳細は附表Ⅴのとおりとする。

#### (2) JICA 専門家

- a. チーフアドバイザー／労働基準監督行政は、プロジェクトの実施に関する事項について、プロジェクトの総括責任者及び実施責任者に対し、必要な提言及び助言を与える。
- b. JICA 専門家は、中国側カウンターパートに対して、プロジェクトの実施に関する技術的事項について、必要な技術的提言及び助言を与える。

#### (3) 合同調整委員会

組織間の調整を促進するため、合同調整委員会が設置される。合同調整委員会は、人社部、科学技術部、JICA 及びパイロット地区の代表からなる。合同調整委員会は、少なくとも年1回及び必要とみなされる場合に開催される。合同調整委員会は、プロジェクトに関する年間活動計画の承認、全体的な進捗状況の確認及び評価を行う。また合同調整委員会は、プロジェクト実施中に生じる主

な事項についての意見交換を行う。合同調整委員会の委員候補は附表IVリストのとおりとする。

#### 4. パイロット地区と最終受益者

パイロット地区は陝西省、湖北省、黒竜江省、山東省、雲南省、天津市の六つの省・市とする。また、最終受益者は中国の労働保障監察に従事する職員である。

#### 5. 報告書

中国側カウンターパート及び長期専門家は、共同でプロジェクトの進捗報告書及び完了報告書を中国語及び日本語で作成する。進捗報告書はプロジェクト開始後、原則として6ヶ月毎に作成する。完了報告書は、プロジェクト終了までに作成する。

#### 6. 環境社会配慮

人社部は、プロジェクトの環境及び社会的な影響に対する適切な配慮を確保するため、「JICA 環境社会配慮ガイドライン」を遵守することに同意した。

#### V. プロジェクト評価

JICA と人社部は以下の評価を共同で実施する。

プロジェクトの持続性やインパクトを評価し、教訓を得ることを主たる目的とし、JICA は以下の評価及び調査を実施する。これらに対し、人社部は必要な協力を行う。

1. 終了時評価: プロジェクト終了 6 か月前を目安に実施
2. 事後評価: 原則として、プロジェクト終了後 3 年目に実施
3. 事後現状調査: 必要に応じ実施

また、JICA により実施される事後評価等に対し、人社部は必要な協力を行う。事後評価は原則、プロジェクト終了後 3 年目に実施する。

#### VI. プロジェクト成果の普及

中国政府は積極的な対策を講じて、プロジェクトで得た経験と成果を周知する。

#### VII. 相互協議

JICA と人社部は、討議議事録内容の解釈に関する不一致が生じた場合やプロジェクトの実施中に主要問題が生じた場合には、いつでも相互協議を行う。

#### VIII. 討議議事録の変更

討議議事録の変更は、JICAと人社部間の協議議事録をもって行う。  
当該協議議事録の署名者は双方の署名権限を有する代表者とし、本討議議事録署名者と異なる者であっても可とする。

以上

- 附表Ⅰ プロジェクト・デザイン・マトリックス(PDM)
- 附表Ⅱ 活動計画(PO)
- 附表Ⅲ 実施体制図
- 附表Ⅳ 合同調整委員会の構成員
- 附表Ⅴ カウンターパート及び事務職員
- 附表Ⅵ 日中双方の費用分担

附表Ⅰ プロジェクト・デザイン・マトリックス(PDM)

プロジェクト名：労働保障監察プロジェクト

プロジェクト実施機関：人力資源・社会保障部、パイロット地区人力資源・社会保障庁（局）

プロジェクト期間：2012年～2015年（3年間）

ターゲットグループ：労働保障監察に従事する職員

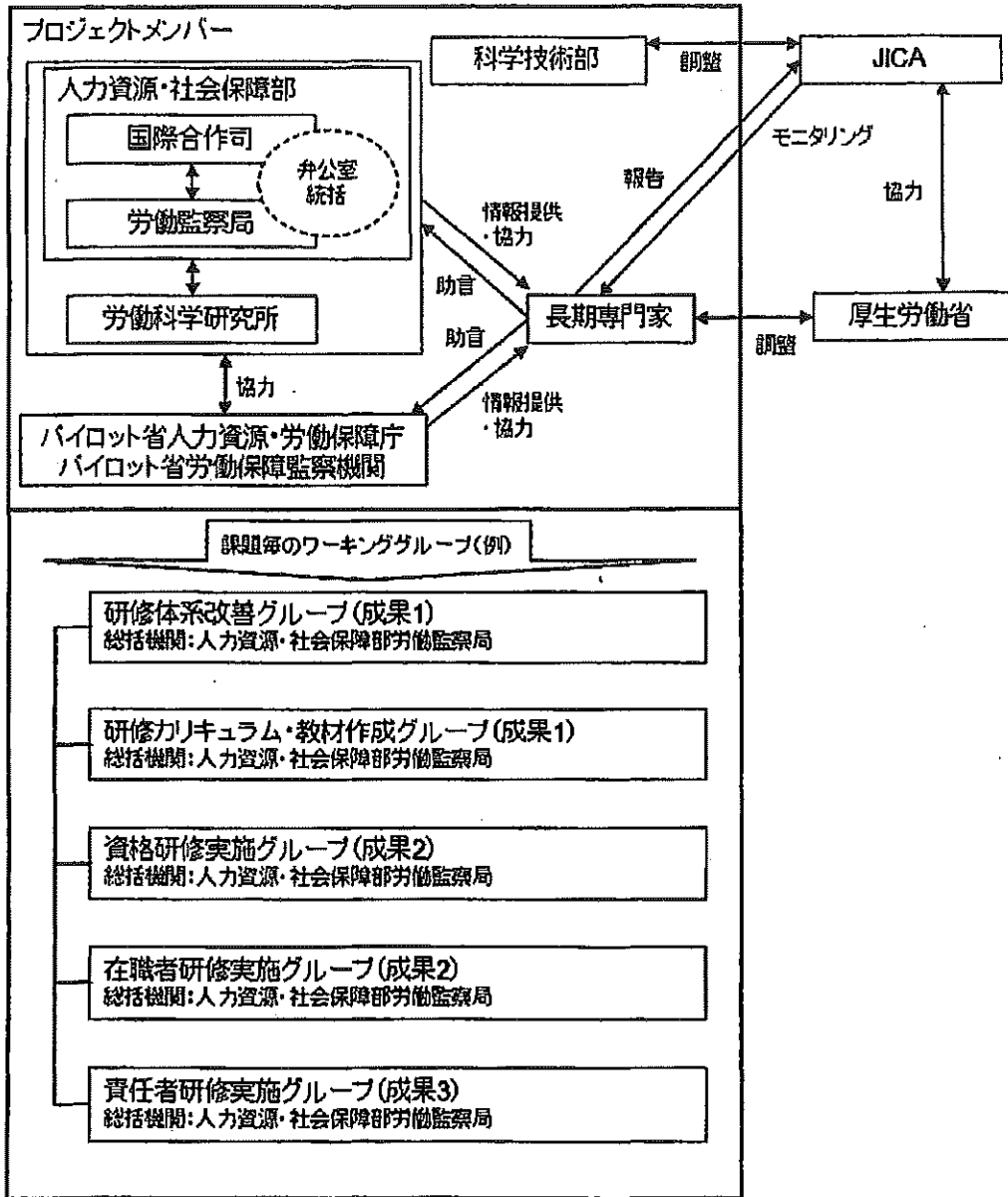
パイロット地区：陝西省、湖北省、黒竜江省、山東省、雲南省、天津市

プロジェクト要約	指標	入手手段	外部条件
<p><b>上位目標</b> 中国の労働保障監察能力が強化される。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 少なくとも 100 のプロジェクト成果を活用した業務改善施策が継続して実施される。</li> <li>2) プロジェクト成果を活用した労働保障監察員資格研修の修了者数が少なくとも 100 人に達する。</li> <li>3) プロジェクト成果を活用した労働保障監察員在職者研修の修了者数が少なくとも 100 人に達する。</li> <li>4) プロジェクト成果を活用した労働保障監察機関の責任者に対する研修の修了者数が少なくとも 100 人に達する。</li> </ol>	<p>人力資源・社会保障部による調査</p> <p>人力資源・社会保障部による調査</p> <p>人力資源・社会保障部による調査</p> <p>人力資源・社会保障部による調査</p>	
<p><b>プロジェクト目標</b> 労働保障監察能力を向上する基盤が強化される。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) パイロット地区にて、<del>労働保障監察員資格研修が改訂される。</del></li> <li>2) 少なくとも 10 省にて、プロジェクトの活動結果を活用して労働保障監察員資格研修が改善される。</li> <li>3) 少なくとも 10 省にて、プロジェクトの活動結果を活用して労働保障監察員在職者研修が改善される。</li> <li>4) 少なくとも 10 省にて、プロジェクトの活動結果を活用して1つ以上の業務改善施策が実施される。</li> </ol>	<p>パイロット地区による調査</p> <p>人力資源・社会保障部による調査</p> <p>人力資源・社会保障部による調査</p> <p>人力資源・社会保障部による調査</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 省級労働保障監察機構が労働保障監察員資格研修と労働保障監察員在職者研修を継続して行う。</li> <li>- 人力資源・社会保障部が労働保障監察機関の責任者に対する研修を継続して行う。</li> </ul>
<p><b>成果</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労働保障監察に関する研修を実施するための基盤が強化される。</li> <li>2. パイロット地区の労働保障監察員の業務能力が向上する。</li> <li>3. 労働保障監察の業務運営能力が向上する。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 少なくとも 100 人の研修講師（本邦研修受講者）の研修実施能力が向上する。</li> <li>2) 少なくとも 10 の研修カリキュラムが作成・改善される。</li> <li>3) 少なくとも 10 の分野の研修教材が作成・改善される。</li> <li>4) 研修体系の改善案が作成される。</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 労働保障監察員資格研修受講者の 80%以上が研修内容を十分に理解する。</li> <li>2) 労働保障監察員在職者研修受講者の 80%以上が研修内容を十分に理解する。</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 労働保障監察機関の責任者に対する研修の受講者の 80%以上が研修内容を十分に理解する。</li> <li>2) 少なくとも 10 の有効な業務改善施策案が作成される。</li> </ol>	<p>研修講師（本邦研修受講者）による自己評価、人力資源・社会保障部による評価</p> <p>関係文書と関係者による評価</p> <p>関係文書と関係者による評価</p> <p>関係文書と関係者による評価</p> <p>研修評価</p> <p>研修評価</p> <p>研修評価</p> <p>試行した業務改善施策の評価結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 省級労働保障監察機構が研修や業務の改善に取り組む。</li> <li>- 労働保障監察の業務量・範囲を大きく増大するような法制度の改正や経済的事象が起きない。</li> </ul>

プロジェクト要約	投入		外部条件
<p>活動</p> <p>1-1 中国の労働保険監察の現状を把握する。 1-2 日本の労働基準監督に関する勉強会を開催する。 1-3 行政官研修を実施する。 1-4 研修講師のための研修を行う。 1-5 研修体系を改善する。 1-6 特定分野の研修カリキュラムを整備する。 1-7 特定分野の研修教材を整備する。</p> <p>2-1 労働保険監察員資格研修を実施する。 2-2 労働保険監察員在職者研修を実施する。 2-3 職務執行能力向上に関する勉強会を開催する。</p> <p>3-1 各級労働保険監察機関の責任者に対する研修を実施する。 3-2 パイロット地区にて業務改善施策(*)を試行する。 3-3 活動の成果を全国展開するための勉強会を開催する。</p> <p>(*) 例：企業向け法令説明会、企業の自主的な法令遵守を促進する取り組みなど</p>	<p>中国側</p> <p>1) 人員配置          &gt; プロジェクト・ダイレクター（人力資源・社会保障部国際合作司司長級幹部）          &gt; プロジェクト・執行ダイレクター（人力資源・社会保障部労働監察局長級幹部）          &gt; 人力資源・社会保障部、労働科学研究所、パイロット地区の労働保険監察機関の職員</p> <p>2) 施設          &gt; 専門家執務スペース          &gt; 研修会場</p> <p>3) 経常経費          &gt; プロジェクトに関係する職員の人件費、国内旅費          &gt; 光熱・水道費などプロジェクト運営に必要な基礎的経費</p> <p>4) 現地研修開催費用の一部          5) カリキュラム・教材作成費用の一部          6) 中国国内勉強会開催費用の一部</p>	<p>日本側</p> <p>1) 専門家          &gt; 長期          - テーフアドバイザー／労働基準監督行政          &gt; 短期          - 必要に応じてその他の専門分野</p> <p>2) 通訳／秘書          3) 本邦研修          4) 現地研修開催費用の一部          5) カリキュラム・教材作成費用の一部          6) 中国国内勉強会開催費用の一部          7) 専門家の現地活動費</p>	<p>前提条件</p>



附表Ⅲ 実施体制図





#### 附表Ⅳ 合同調整委員会の構成員

##### 1. 機能

合同調整委員会は、少なくとも年1回、または必要が生じたときに開催し、次の機能を持つものとする。

- (1) 討議議事録に沿って策定される当該プロジェクトのプロジェクト・デザイン・マトリックス(PDM)、活動計画(PO)及び年度別活動計画を承認する。
- (2) 上記の計画により遂行される技術協力活動の全体の進捗に関する検討を行う。
- (3) 当該プロジェクトから生ずる、あるいは当該プロジェクトに関連する主要事項につき、検討を行う。

##### 2. 構成

- (1) 委員長: 人力資源・社会保障部 国際合作司 司長級幹部  
(プロジェクト・ダイレクター)

- (2) 副委員長

中国側: 人力資源・社会保障部労働監察局 局長級幹部  
(プロジェクト・執行ダイレクター)

日本側: チーフアドバイザー／労働基準監督行政(長期専門家)

- (3) 中国側委員:

- ・ 科学技術部 国際合作司(科学技術交流中心を含む) 代表
- ・ 人力資源・社会保障部 国際合作司 代表
- ・ 人力資源・社会保障部労働監察局 代表
- ・ パイロット地区人力資源・社会保障庁(局) 代表
- ・ 労働科学研究所 代表
- ・ 研修機関 代表
- ・ 委員長が必要と認めた関係者

- (4) 日本側委員:

- ・ JICA 中国事務所
- ・ JICA が必要と認めた関係者

(注) 在中国日本大使館はオブザーバーとして出席できる。

附表Ⅴ カウンターパート及び事務職員

1. プロジェクト総括責任者(プロジェクト・ディレクター)  
 人力資源・社会保障部 国際合作司 司長級幹部
2. プロジェクト実施責任者(プロジェクト・執行ディレクター)  
 人力資源・社会保障部 労働監察局 局長級幹部
3. プロジェクト・マネージメント・ユニット(弁公室)
  - (1) 統括:  
 中国側: 人力資源・社会保障部国際合作司 (プロジェクト・マネージャー)  
 人力資源・社会保障部労働監察局(プロジェクト・マネージャー)
  - (2) 中国側構成員:
    - ・ 人力資源・社会保障部労働監察局 代表
    - ・ パイロット地区人力資源・社会保障庁 代表
    - ・ 労働科学研究所 代表
4. カウンターパート  
 以下の機関からカウンターパートを配置する。
  - (1) 人力資源・社会保障部労働監察局
  - (2) パイロット地区人力資源・社会保障庁
  - (3) 労働科学研究所
5. その他必要な職員

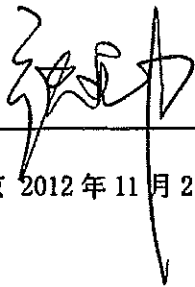
附表 VI 日中双方の費用分担

日本側負担	中国側負担
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ JICA 専門家の出張費用（交通費、日当・宿泊費等）</li> <li>・ JICA 専門家の執務に必要なパソコン、コピー機、プリンター、FAX</li> <li>・ 電話代（長距離、国際）</li> <li>・ 外部中国人専門家の謝金</li> <li>・ 通訳、資料翻訳費用</li> <li>・ 会場の借り上げ費用</li> <li>・ 訪日研修費用（中国側が負担するものを除く）</li> <li>・ 現地国内研修経費の一部（負担割合は以下の通り） 一年目 3/4、二年目 2/3、三年目 1/3 但し、日本側負担総額が 6000 万円を超えないこととする。</li> <li>・ その他事業運営経費の一部</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ カウンターパートの人件費、出張費用（交通費、宿泊費、出張手当等）</li> <li>・ 日中双方のスタッフの執務室、執務室の家具、カウンターパートに必要な事務機器</li> <li>・ 日中双方のスタッフの執務室の借り上げ費用、光熱費</li> <li>・ 電話代（市内）</li> <li>・ 訪日研修のための査証及び中国国内で生じる費用</li> <li>・ 現地国内研修経費の一部（負担割合は以下の通り） 一年目 1/4、二年目 1/3、三年目 2/3 但し、日本側負担総額が 6000 万円を超える場合、超過分は中国側負担とする。</li> <li>・ 事業運営経費</li> </ul>

中华人民共和国人力资源社会保障部与日本国际协力机构

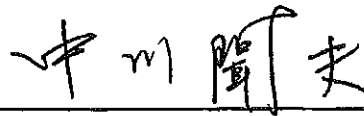
## 劳动保障监察技术合作项目协议

中华人民共和国  
人力资源和社会保障部国际合作司  
司长 张亚力



北京 2012 年 11 月 21 日

日本国  
日本国际协力机构中华人民共和国事务所  
所长 中川 闻夫



北京 2012 年 11 月 21 日

中华人民共和国人力资源和社会保障部（以下简称：中国人力资源社会保障部）与日本国际协力机构就中日劳动保障监察技术合作项目进行了协商并就附属文件所示内容达成了一致的意见。

双方一致同意向各自政府建议采取必要的措施来推进项目的实施，中国人力资源社会保障部作为项目对口单位，负责实施项目并协调相关单位，确保项目在实施过程中及结束后可以独立运行并以此推进中国社会经济的发展。项目根据中日两国政府交换的公文协议予以实施。

本实施协议分别为中文和日文一式两份，经双方同意签署生效。

## 附属文件

### 一、项目背景

随着中国市场经济体制改革的深化与经济社会的快速发展,劳动关系由单一的劳动管理型(单位终身制)转变为灵活的劳动合同型。在这一背景下,中国政府为了保护劳动者的合法权益,于1994年制定了劳动法,2007年制定了劳动合同法,同时强化了劳动保障监察制度(相当于日本的劳动基准监督行政制度),以确保劳动保障法律法规的贯彻实施。劳动保障监察制度的强化主要体现在三个方面。一是完善法律制度,出台了劳动法、劳动合同法、就业促进法、《劳动保障监察条例》等法律法规。二是强化监察执法,确立了日常巡视检查、举报投诉调查、用人单位书面审查等执法方式。三是完善组织体系,全国共设立劳动保障监察机构3291个,配备2.3万名专职监察员和2.8万名兼职监察员。随着监管范围的不断扩大和劳动关系形式的日益多样化,劳动保障监察的监管模式需要由被动反应型向主动预防型转变。同时,还需要进一步强化劳动保障监察员的配备、管理和培训。在此背景下,鉴于日本在劳动基准监督官制度方面有比较先进的经验,中国政府向日本提出合作申

请,以期进一步强化中国的劳动保障监察员培训制度。希望通过项目的实施,从技术层面、政策和制度层面加强对中国劳动监察的援助,并通过培养劳动保障监察领域的人才,推动中国劳动保障监察事业的发展。

## 二、项目任务

一是强化中国在劳动保障监察培训师资、培训课程、培训教材及组织实施等方面的基础;二是通过在试点地区开展分类培训,提高试点地区劳动保障监察员的业务能力;三是通过试点经验的推广,促进中国劳动保障监察整体水平的提高。

## 三、项目周期

项目为期三年(从日本国际协力机构第一批派遣的长期专家到位开始起算)。

## 四、项目合作框架

### 1、项目详情

本项目以强化中国的劳动保障监察能力为总体目标,

预期成果为强化劳动保障监察的培训基础、提高试点地区劳动保障监察员的业务能力、提高劳动保障监察的业务执行能力。详情如附表 I 的项目设计表及附表 II 的活动计划所述。

项目设计表中的指标将会在开展完中国劳动保障监察现状信息收集之后，由中日双方协商确定。

## 2、投入及措施

### (1) 日本国际协力机构的投入及措施：

#### a. 派遣专家

##### (a) 首席顾问/劳动基准监督行政专家（长期）

注：在国内培训方面，该长期专家将负责参与年度培训计划的制定、日本讲师的派遣、日方讲课资料的准备等业务。

##### (b) 根据需要，派遣其他专业领域的专家（短期）

#### b. 培训

日本国际协力机构接受以下领域的进修生赴日培训。

##### (a) 劳动保障监察行政

#### c. 与项目活动相关的部分经费



日本国际协力机构承担实施本项目当地活动所需的部分经费，具体内容如下。

(a) 项目办公人员（办公人员、翻译）的人事费；

(b) 日本国际协力机构专家开展工作时所产生的交通费、差旅费、住宿费；

(c) 实施项目的其他活动时所产生的部分运营经费。

(2) 中国人力资源社会保障部的投入及措施：

(a) 附表 V 中提到的中方对口专家的人事费、交通费、差旅费、住宿费；

(b) 配备了必要办公设备的合适的办公场所；

(c) 为日本国际协力机构专家享受医疗服务提供必要的信息及帮助；为专家在中国国内因公出差提供交通方便；为专家申办签证、外国专家证、居留证等提供必要的协助；日方将与项目相关的经费汇往中国或使用经费时，提供必要的协助；为专家提供相关的安全信息，并采取必要措施保证专家的安全。

(d) 提供与项目相关的数据及信息（需保密的内容除外）；

(e) 实施项目活动时所产生的部分运营经费；

(f) 确保中方人员通过与日本开展的技术合作所掌握的技术和知识能够为中国的经济和社会的发展做贡献;确保中方人员在技术培训中掌握的知识和经验可以在项目的实施中得到有效利用。

(g) 按照科学技术部有关日本政府技术合作的要求向科学技术部提交所需的专家申请表;根据中日两国政府交换的公文协定,为本项目日本国际协力机构专家及其家属提供不低于第三国或国际机构派遣的执行同样任务的专家所享有的特别待遇、免税及方便。

### 3、项目协调和管理

#### (1) 中国人力资源社会保障部

a. 中国人力资源社会保障部国际合作司司领导担任项目主任,负责项目的整体协调和管理。

b. 中国人力资源社会保障部劳动监察局局领导担任项目执行主任,负责项目的具体执行和管理。

c. 对口专家及办公人员由中国人力资源社会保障部国际合作司、劳动监察局、劳动科学研究所等单位代表组成,对口

专家负责项目的技术支持，办公人员负责项目的日常事务。详情如附表 V 所示。

### (2) 日本国际协力机构派遣的项目专家

a. 首席顾问/劳动基准监督行政专家就项目实施相关事项向项目主任及项目执行主任提出必要的意见和建议。

b. 就项目实施的有关技术事项对中方对口专家提供必要的技术指导和建议。

### (3) 联合协调委员会

为促进各单位之间的联系协调和项目的顺利实施，项目设立联合协调委员会。联合协调委员会由中国人力资源社会保障部、科学技术部、日本国际协力机构及试点地区代表组成（详情如附表 IV 所示）。联合协调委员会每年至少召开一次会议，也可根据实际需要随时召开。联合协调委员会的职责主要是负责批准项目的年度活动计划，确认总体进展情况，开展项目评估，并对项目实施过程中发生的主要事项交换看法。

#### 4、 试点地区和最终受益方

本项目试点地区为：陕西省、湖北省、黑龙江省、山东省、云南省、天津市等六个省市。项目最终受益方为中国从事劳动保障监察工作的人员。

#### 5、 项目总结报告

中方对口专家及日本国际协力机构专家用中文和日语共同编写项目的进展报告及项目完成报告。项目进展报告原则上自项目启动后每半年编写一次，项目完成报告在项目结束前完成编写工作。

#### 6、 环境与社会影响问题

为了确保项目能切实考虑环境与社会影响问题，中国人力资源社会保障部同意遵守《日本国际协力机构关注环境社会指导原则》。

五、项目评估（日本国际协力机构和中国人力资源社会保障部共同实施以下评估）

为了评估项目的可持续性及其影响，总结经验教训，日本国际协力机构将在中国人力资源社会保障部的配合下，实施以下评估及调查：

- 1、 终期评估：在项目结束前 6 个月实施；
- 2、 后期评估：原则上需要在项目结束后的第 3 年实施；
- 3、 事后现状调查：根据需要实施。

另外，对于日本国际协力机构实施的事后评估等，中国人力资源社会保障部应提供必要的合作。事后评估原则上需要在项目结束后的第 3 年实施。

## 六、项目成果推广

中国人力资源社会保障部将采取积极措施宣传项目取得的经验和成果。

## 七、协商联系

对实施协议内容的解释产生分歧，或在项目实施过程中发生重要问题时，日本国际协力机构和中国人力资源社会保障部应加强协商和联系，并妥善化解矛盾和问题。

## 八、协议变更

关于实施协议的变更问题,将通过日本国际协力机构和中国人力资源社会保障部之间签署实施协议补充会谈纪要的形式来进行。

该补充会谈纪要的签署人为双方授权签署的代表,也可以不是本实施协议的签署人。

附表 I 项目设计表

附表 II 活动计划

附表 III 实施体制图

附表 IV 联合协调委员会的成员

附表 V 对口专家及办公人员

附表 VI 中日双方投入一览表

附表 I 项目设计表 (PDM)

项目名称: 劳动保障监察项目      项目实施机构: 中国人力资源和社会保障部、试点地区人力资源和社会保障厅(局)  
 项目合作期: 2012年~2015年(为期3年)      受益群体: 从事劳动保障监察的人员  
 试点地区: 陕西省、湖北省、黑龙江省、山东省、云南省、天津市

Version 0.1 (2012.9.)

项目概要	指标	入手手段	外部条件
<b>总体目标</b> 强化中国的劳动保障监察能力。	1) 在制度层面持续落实至少 3 项的充分有效利用项目成果的业务改善方案。 2) 完成有效利用项目成果的劳动保障监察员资格培训的人员至少达到 100 人。 3) 完成有效利用项目成果的劳动保障监察员岗位培训的人员至少达到 100 人。 4) 完成有效利用项目成果的劳动保障监察机构负责人培训的人员至少达到 100 人。	人力资源和社会保障部开展调研活动 人力资源和社会保障部开展调研活动 人力资源和社会保障部开展调研活动 人力资源和社会保障部开展调研活动	
<b>项目目标</b> 强化提高劳动保障监察能力的基础。	1) 提升试点地区劳动保障监察员业务能力和素质。 2) 至少在 3 省, 充分利用项目的活动成果, 改善劳动保障监察员资格培训。 3) 至少在 3 省, 充分利用项目的活动成果, 改善劳动保障监察员岗位培训。 4) 至少在 3 省, 充分利用项目的活动成果, 实施 1 个以上的业务改善方案。	试点地区开展调研活动 人力资源和社会保障部开展调研活动 人力资源和社会保障部开展调研活动 人力资源和社会保障部开展调研活动	- 省级劳动保障监察机构继续实施劳动保障监察员资格培训和劳动保障监察员岗位培训。 - 人力资源和社会保障部继续实施以劳动保障监察机构负责人为对象的培训。
<b>成果</b> 1. 强化劳动保障监察的培训基础。 2. 提高试点地区的劳动保障监察员的业务能力。 3. 提高劳动保障监察的业务执行能力。	1) 至少提升 100 人培训讲师(接受赴日培训的人员)的培训实施能力。 2) 至少编写及改善 10 项的培训课程。 3) 至少编写及改善 10 项领域的培训教材。 4) 制定培训体系的改进方案。 1) 95% 以上的接受劳动保障监察员资格培训的人员充分理解培训内容。 2) 95% 以上的接受劳动保障监察员岗位培训的人员充分理解培训内容。 1) 95% 以上的接受劳动保障监察机构负责人培训的人员充分理解培训内容。 2) 至少制作 10 项有效改善业务的方案。	培训讲师(接受赴日培训的人员)的自我评估、人力资源和社会保障部的评估 相关文件及相关人员的评估 相关文件及相关人员的评估 相关文件及相关人员的评估 培训评估 培训评估 培训评估 实行业务改善方案的评估结果	- 省级劳动保障监察机构努力实施培训, 改善工作。 - 不发生大幅度改变劳动保障监察工作范围及范围的法律制度的修订和经济事件。

项目概要	投入		外部条件
<p><b>活动</b></p> <p>1-1 把握中国劳动保障监察的现状。                      1-2 召开有关日本劳动基准监督的研讨会。                      1-3 实施行政官员的考察                      1-4 实施师资培训。                      1-5 改善培训体系。                      1-6 完善特定领域的培训课程。                      1-7 完善特定领域的培训教材。</p> <p>2-1 实施劳动保障监察员资格培训。                      2-2 实施劳动保障监察员岗位培训。                      2-3 召开有关提高业务执行能力的研讨会。</p> <p>3-1 实施面向各级劳动保障监察机构负责人的培训。                      3-2 在试点地区试行业务改善方案(*)。                      3-3 召开以项目活动成果向全国普及为目的的研讨会。</p> <p>(*) 示例:面向企业的法律法规说明会、开展促进企业自主遵守法律法规的活动等</p>	<p><b>中方</b></p> <p>1) 人员配备</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 项目主任(人力资源和社会保障部国际合作司领导)</li> <li>➢ 项目执行主任(人力资源和社会保障部劳动监察局局长领导)</li> <li>➢ 人力资源和社会保障部、劳动科学研究所、试点地区劳动保障监察机构的监察人员</li> </ul> <p>2) 设施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 专家办公场所</li> <li>➢ 培训会场</li> </ul> <p>3) 经常费用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 项目相关人员的人事费、国内旅费</li> <li>➢ 电费、煤气费、水费等项目运营所需的基本经费</li> </ul> <p>4) 实施现地培训所需的部分费用                      5) 课程及教材编写的部分费用                      6) 在中国国内召开研讨会所需的部分费用</p>	<p><b>日方</b></p> <p>1) 专家</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 长期                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 首席顾问/劳动基准监督行政</li> </ul> </li> <li>➢ 短期                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 其他专业领域</li> </ul> </li> </ul> <p>2) 翻译/秘书                      3) 赴日培训                      4) 实施现地培训所需的部分费用                      5) 课程及教材编写的部分费用                      6) 在中国国内召开研讨会所需的部分费用                      7) 专家的现地活动经费</p>	<p>外部条件</p> <hr/> <p>前提条件</p>

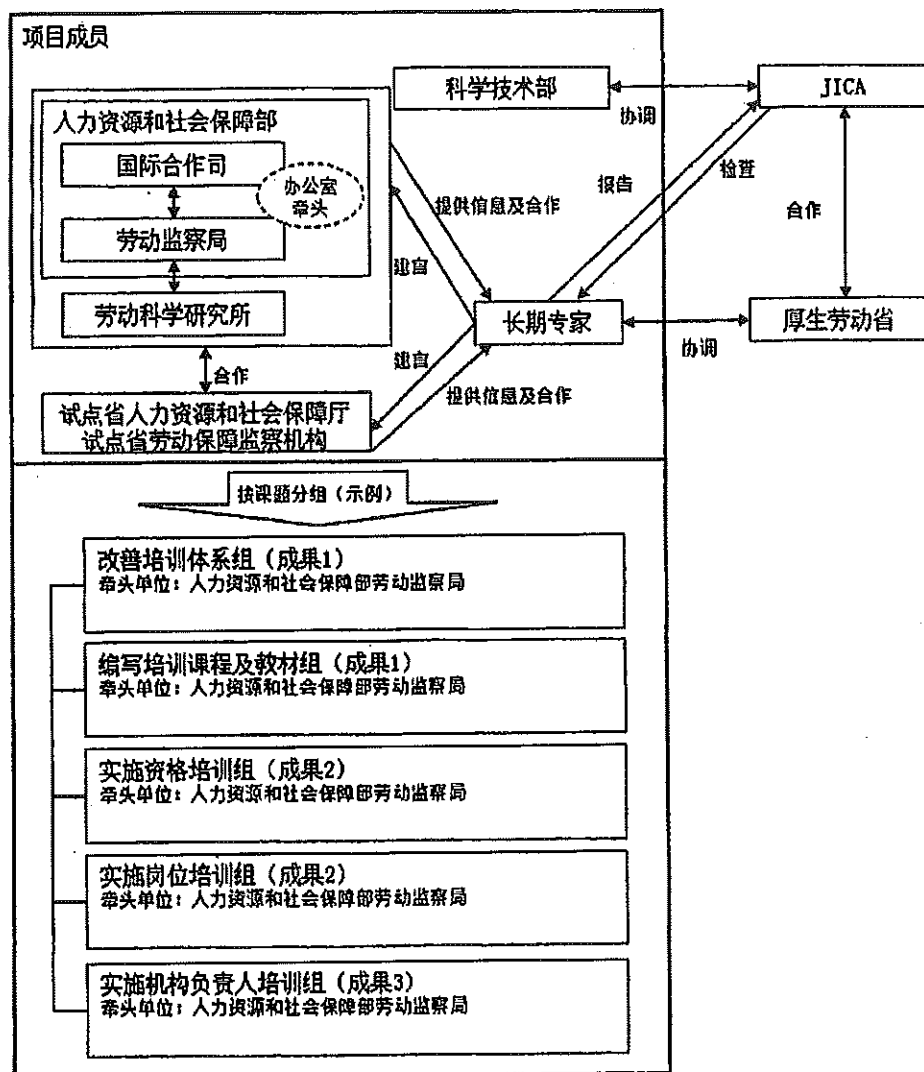


附表II 活动计划(PO)

项目	负责人(相关人员)	Year 1												Year 2												Year 3											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>项目1: 强化劳动派遣权的培训普及</b>																																					
1-1 把握中国的现状	长期专家	[Gantt chart bars]																																			
1-2 召开有关日本劳动派遣制度的研讨会	长期专家	[Gantt chart bars]																																			
1-3 实施行政官员的考察	长期专家/人社部	[Gantt chart bars]																																			
进行行政官员赴日内容的培训准备	长期专家/人社部	[Gantt chart bars]																																			
实施行政官员赴日考察	长期专家(日本国内合作单位)	[Gantt chart bars]																																			
1-4 实施同僚培训	长期专家/人社部	[Gantt chart bars]																																			
1-4-1 进行赴日培训的选拔准备	长期专家/人社部	[Gantt chart bars]																																			
1-4-2 实施赴日培训	长期专家(日本国内合作单位)	[Gantt chart bars]																																			
1-4-3 实施赴日培训的后期评估	人社部(长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
1-4-4 实施赴日培训的普及及跟踪(追加培训)	人社部(长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
1-5 改善培训体系	人社部(长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
1-6 完善特定领域的培训	人社部(劳动科学研究所/长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
1-6-1 调查项目的对象领域	人社部(劳动科学研究所/长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
1-6-2 改善特定领域的培训内容	人社部(劳动科学研究所/长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
1-7 完善特定领域的培训教材	人社部(劳动科学研究所/长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
1-7-1 调查项目的对象领域	人社部(劳动科学研究所/长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
1-7-2 完善特定领域的培训教材	人社部(劳动科学研究所/长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
<b>项目2: 在试点地区的劳动派遣机构的业务能力</b>																																					
2-1 实施劳动派遣机构负责人培训	试点地区(人社部/长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
2-1-1 研究日本经验的应用方法	长期专家/试点地区(人社部)	[Gantt chart bars]																																			
2-1-2 进行资格培训和前期准备	试点地区(人社部/长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
2-1-3 实施资格培训	试点地区(人社部/长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
2-1-4 实施资格培训的后期评估	试点地区(人社部/长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
2-2 实施劳动派遣机构负责人的内化培训	试点地区(人社部/长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
2-2-1 研究日本经验的应用方法	长期专家/试点地区(人社部)	[Gantt chart bars]																																			
2-2-2 进行内化培训的前期准备	试点地区(人社部/长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
2-2-3 实施同僚培训	试点地区(人社部/长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
2-2-4 实施内化培训的后期评估	试点地区(人社部/长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
2-3 召开有关提高业务执行力的研讨会	长期专家/试点地区	[Gantt chart bars]																																			
<b>项目3: 提高劳动派遣机构的业务执行力</b>																																					
3-1 实施面向各级劳动派遣机构负责人的培训	人社部(劳动科学研究所/长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
3-1-1 研究日本经验的应用方法	长期专家/人社部(劳动科学研究所)	[Gantt chart bars]																																			
3-1-2 进行机构负责人培训的后期准备	人社部(劳动科学研究所/长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
3-1-3 实施机构负责人培训	人社部(劳动科学研究所/长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
3-1-4 实施机构负责人培训的后期评估	人社部(劳动科学研究所/长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
3-2 在试点地区试行业务改善方案	试点地区(人社部/长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
3-2-1 研究日本的经验对应的应用方法	长期专家/试点地区(人社部)	[Gantt chart bars]																																			
3-2-2 试行可以应用的日本经验对应	试点地区(人社部/长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
3-2-3 评估试行结果	试点地区(人社部/长期专家)	[Gantt chart bars]																																			
3-3 召开以项目启动成果向全国普及及为目的的研讨会	人社部(试点地区/长期专家)	[Gantt chart bars]																																			

14

附表III 实施体制图



## 附表IV 联合协调委员会的成员

### 1. 职能

联合协调委员会一年至少召开一次会议,或在必要时召开,其职能如下:

- (1) 批准根据实施协议制定的项目设计表、活动计划及年度实施计划。
- (2) 探讨根据上述计划开展的技术合作的总体进展情况。
- (3) 针对项目实施过程中发生的或与项目有关的主要事项进行协调。

### 2. 构成

(1) 主席:人力资源和社会保障部 国际合作司 司领导(项目主任)

(2) 副主席

中方:人力资源和社会保障部劳动监察局 局领导(项目执行主任)

日方:首席顾问/劳动基准监督行政专家(长期专家)

(3) 中方委员:

- 科学技术部 国际合作司(包括科学技术交流中心) 代表
- 人力资源和社会保障部 国际合作司 代表
- 人力资源和社会保障部劳动监察局 代表
- 试点地区人力资源和社会保障厅(局) 代表
- 劳动科学研究所 代表
- 培训机构 代表
- 主席根据需要选定的相关人员

(4) 日方委员:

- 日本国际协力机构中国事务所
- 日本国际协力机构根据需要选定的相关人员

注:日本驻华大使馆官员可以列席会议。

附表V 对口专家及办公人员

1. 项目总负责人(项目主任)

人力资源和社会保障部 国际合作司 司领导

2. 项目执行负责人(项目执行主任)

人力资源和社会保障部 劳动监察局 局领导

3. 项目管理单位(办公室)

(1) 牵头单位:

人力资源和社会保障部国际合作司(项目经理)

人力资源和社会保障部劳动监察局(项目经理)

(2) 中方成员:

· 劳动监察局 代表

· 试点地区人力资源和社会保障厅(局) 代表

· 劳动科学研究所 代表

4. 对口专家

由以下单位配备对口专家。

(1) 人力资源和社会保障部劳动监察局

(2) 试点地区人力资源和社会保障厅(局)

(3) 劳动科学研究所

5. 其他必要的人员

附表VI 中日双方投入一览表

日方负担	中方负担
<ul style="list-style-type: none"> <li>• JICA 专家出差费用（交通、食宿、出差补助等）。</li> <li>• JICA 专家办公所需的电脑、复印机、打印机、传真机等。</li> <li>• 专家的电话费（国内、国际长途）</li> <li>• 外聘中方专家的费用</li> <li>• 口译及笔译的费用</li> <li>• 会场租借费</li> <li>• 赴日培训费用（除中方负担以外的费用）</li> <li>• 国内培训的部分费用（负担比例如下所示）： 第一年 3/4、第二年 2/3、第三年 1/3，但日方负担总额不超过 6000 万日元。</li> <li>• 其他项目运行的部分费用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 中方人员的劳务费、出差费用（交通、食宿、出差补助等）</li> <li>• 双方工作人员的办公室、办公家具，以及中方人员办公所需的办公设备。</li> <li>• 双方工作人员办公室的租金，水、电、暖气等费用。</li> <li>• 电话费（市内）</li> <li>• 赴日签证的费用及国内产生的费用</li> <li>• 国内培训的部分费用（负担比例如下所示）： 第一年 1/4、第二年 1/3、第三年 2/3，但日方负担总额超过 6000 万日元时，其超出部分由中方承担。</li> <li>• 项目运行经费</li> </ul>

## 5. 労働保障監察両網化管理業務の試行に関する意見

人的資源社会保障部発〔2009〕4号

各省・自治区・直轄市の労働社会保障庁（局）、新疆生産建設兵団労働保障局御中

労働保障監察を有効に実施し、労働保障関連法令の徹底を保障し、雇用単位の雇用行為に対する監督管理を強化し、労働者の合法的權益を適切に保護し、經濟の發展及び社会の安定を促進するため、「労働社会保障事業第11次5カ年計画要綱」の要求に基づき、全国的に労働保障監察のグリッド化及びネットワーク化（以下「両網化」と略称）管理を展開することを決定した。先行試行の經驗を総括し、その成果を全国に拡大し、全面的推進を図るものとする。以下、関連業務について指導意見を提示する。

### 1. 全体目標

全国的に労働保障監察の「両網化」管理体制を確立し、都市と農村を網羅した雇用監視網を構築し、一元的で規範化された、高効率かつ簡便な労働保障監察法執行のための情報交換及びモニタリング用のプラットフォームを確立し、労働保障関連の法律法規の徹底を保障し、労働者の合法的權益を保護し、労働関係及び社会の調和と安定を促進する。

### 2. 主な内容

労働保障監察のグリッド化とは、労働保障監察管轄規定に基づき、管轄域内の雇用単位数及び監督管理の難度により、街道（郷鎮）またはコミュニティをベースに若干のグリッドに区分し、グリッドごとに一定数の監察員を配備し、その職責及び任務を明確にし（グリッド内の雇用単位の人材募集、労働契約、給与支払い、労働条件、社会保険などの面の情報及び状況をリアルタイムに収集・監視する）、縦横の管理を徹底させ、責任の所在が明確で、隨時追跡可能な、都市と農村の雇用単位を網羅した労働保障監察法執行網をいう。

労働保障監察のネットワーク化とは、グリッド化監察をベースに現代的IT技術を活用して雇用単位の雇用情報を集め、雇用単位の雇用データベースを構築すると同時に、省（自治区・直轄市）または市（地区）の労働保障情報システムにおいて情報共有、データ照合、動態監視、分類管理、一元受理、統計分析、警報・予測などの主要機能を有する労働保障監察管理のためのプラットフォームを統合開発・運用することで、管理のIT化、法執行の規範化、監督と管理の一体化を実現し、労働保障監察の法執行機能をさらに高めることをいう。

### 3. 具体的措置

(1) グリッドを構築する。各地とも労働保障監察規定に基づき、行政区画または雇用単位数によって異なる階層及び数のグリッドユニットを設ける。原則各県（市・区）が責任をもってグリッドを構築する。街道（郷鎮）またはコミュニティの実際の管轄域あるいは雇用単位数に応じて若干のグリッドに区分し、すべての雇用単位をグリッドによる監督管理範囲に組み入れる。

(2) 人員を確保する。各グリッドに明確化した専従労働保障監察員1名を置き、通常、グリッド当たり2名以上の労働保障監察調整員を配置する。専従監察員と調整員の職責と任務、分業状況を明確にする。そのうち調整員は主にグリッド内の雇用単位の人材募集、労働契約、給与支払い、

労働条件、社会保険などの面の情報及び状況をリアルタイムに収集・報告し、労働保障関連の法律法規を宣伝する。各地とも専従労働保障監察員の一層の充実を図り、労働保障監察調整員の公益性の高い職場を確立し、グリッドの職員配置を整え、グリッドを単位として分割責任制下の責任を遂行し、雇用単位の全面的網羅と動態監督管理を実現する。

(3) 労働保障監察のネットワーク化管理システムを確立する。各地とも「金保プロジェクト」のネットワーク化とソフトウェア管理を連動させ、主にグリッド内の監察員が「雇用単位別ファイル」方式でグリッド内の雇用単位の雇用情報を収集して、雇用単位の雇用電子情報ファイルを構築し、市・県などの管轄域内における雇用単位のグリッド化管理のためのデータベースを徐々に形成していく。人的資源社会保障部で一元的に開発されたコアとなるソフトウェアと技術基準をベースに、各級労働保障監察のネットワーク化監視のための環境を確立し、国・省・市・県・街道（郷鎮）の5段階からなる労働保障監察ネットワーク化管理情報システムを徐々に実現し、就業、職業技能研修と鑑定、社会保険などの情報システムとも連動させ、情報の共有、データの照合、動態監視、分類監督管理、一元的な受理、統計分析、警報・予測などの機能を実現していく。

雇用単位の基礎情報については、全面的収集を保証し、客観性の反映、定期的更新、データの照合と分析作業を強化する。

労働保障監察ネットワーク化事業の規範化をめざし、人的資源社会保障部は労働保障監察ネットワーク化管理業務のための技術基準を検討し、労働保障監察ネットワーク化情報管理システムのコアとなるソフトウェアを一元的に開発し、各地の労働保障監察機構に無償で提供する。

(4) 業務制度を整備する。各地の労働保障部門は労働保障監察の「両網化」管理制度の構築を強化し、職責、業務手順、具体的目標、監督審査、情報の報告、人員管理などの内容を明確にする。

#### 4. 実施手順

2009年～2010年に一部の都市で労働保障監察の「両網化」管理を試行する。2011年より試行経験を総括し、徐々にそれを各地に普及させ、点から面をめざして全面的に推進していく。

#### 5. 業務要件

(1) 認識を高め、指導を強化する。各地の労働保障部門は科学的発展観、調和のとれた社会の構築、民生の保障と改善という戦略的立場に立ち、労働保障監察の「両網化」管理業務を強化することが、矛盾を防止し、矛盾があっても適宜それらを解消し、労働者の合法的權益と社会の安定を保護するうえで重要な役割を果たすことを十分に認識する。指導を強化し、同業務を人的資源社会保障業務の審査目標に組み入れ、入念にそれを手配し、統括的に調整し、業務の順調な展開を確保する。各地とも地元の実情に合わせ、労働保障監察「両網化」管理業務に関する具体的措置を検討し、関連業務の組織及び手配を行う。

(2) 管理を規範化し、基層における監察法執行能力の構築を強化する。基層における監察法執行能力の構築を強化し、専従労働保障監察員と労働保障監察調整員の充実を図る。研修を強化し、基層監察員及び監察調整員の業務上の資質を高める。整備された労働保障監察「両網化」管理制度を早急に確立し、法執行行為の規範化を図る。基層の法執行職員の服装に留意し、法執行のための装備を整備し、良好な監察法執行の社会的イメージを確立する。

(3) 調整システムを確立し、同業務の順調な展開を確保する。各地とも積極的に地元政府機関の支援が得られるように努め、財政・公安・監察・建設・工商・安全生産監督管理部門及び労働組合や婦女連合会などとの協力を強化し、部門としての調整システムを確立し、監督管理の相乗効果を醸成していく。人的資源社会保障部門内部の既存リソースの開発及び統合に努め、労働保障監察機構は就業、トレーニング、賃金、社会保障などの機関及び就業、社会保障機関との意思疎通と調整を強化し、業務上の難題や課題を積極的に解消していく。

(4) 試行地域に対する指導を強化し、各種試行業務を着実に推進する。各省・自治区・直轄市の労働保障部門は試行地域の選択とチェックを厳しく行い、試行都市の条件に基づき「両網化」管理業務の展開に最も適した地域を推薦する。試行過程においては、試行地域の業務指導を強化し、試行実施案を徹底的に実施する。人的資源社会保障部は試行業務の進捗状況の全体的な把握に努め、適宜試行業務の中で発生した問題に対する調査を行い、各地の試行業務に対し指導及び検査を行い、秩序ある試行業務の展開を保証する。

添付：労働保障監察両網化管理業務試行実施案

人的資源社会保障部  
2009年1月5日



## 労働保障監察両網化管理業務試行実施案

都市と農村の労働保障監察管理体系を徐々に確立していくことを目的に、「労働保障監察両網化管理業務試行に関する意見」（以下「意見」と略称）に基づき、「試行を先行させ、経験を総括し、点から面に全面的に推進する」という事業構想により、全国範囲で労働保障監察「両網化」管理業務の試行を展開していく。具体的な試行実施案は以下のとおりである。

### 1. 指導方針と目標

労働保障監察「両網化」管理業務試行のための指導方針は以下のとおりである。すなわち、科学的発展観を実現し、人間本位の原則及び法に依る行政を堅持し、「労働社会保障事業発展のための“第11次5カ年計画”要綱」の要求により、社会主義市場経済の発展に対応した都市及び農村を網羅した労働保障監察管理体系を確立し、受動的監察から能動的かつ予防的監察への転換を図り、労働者の合法的權益を保護し、経済と社会の発展を促進する良好な人的資源及び社会保障法制のための環境を醸成する。

労働保障監察「両網化」管理業務の試行を展開するうえでの目標は以下のとおりである。試行都市は2010年末にはその地域の都市と農村を網羅した労働保障監察組織体系と整備された制度システムを構築するものとする。街道（郷鎮）やコミュニティの監察第一線の法執行能力を強化し、労働保障監察法執行の重点を下部組織に移行する。雇用に関するデータベース及び労働保障監察ネットワーク化管理のための環境を確立し、都市と農村の各種雇用単位の雇用情報を全面的に掌握し、分類監督管理と動態監督管理を実現し、違法行為を効果的に予防・取り締り、労働保障関連法令の徹底を保障する。2011年からは試行経験を総括したうえで、全国範囲で労働保障監察の「両網化」管理を全面的に推進し、広範な労働者の合法的權益を適切に保護し、労働関係の調和と社会の安定を促進する。

### 2. 都市の範囲

国家級「両網化」管理業務試行都市の選択範囲は県級以上の労働保障部門とし、主に区設置市と県級市を選定する。第1弾として全国60カ所の県級以上の市を試行場所として選抜する。

省・自治区労働保障部門は地元の条件に基づき2～3カ所の試行都市を推薦し、直轄市は地元の条件に合わせて2～3カ所の区・県の試行参加申込みまたは推薦ができる。各省・自治区・直轄市は2009年1月24日までに推薦都市リストを人的資源社会保障部に報告し、人的資源社会保障部が試行都市リストを審査し決定する。

試行都市を申告する際は以下の条件に適合しているものとする。労働保障監察の基礎制度の構築が比較的進んでいる。一定数の専従労働保障監察員と労働保障監察調整員がいる。所轄地域の雇用単位及び労働者の基数が比較的大きい。地域の労働関係が比較的良好である。労働保障監察法執行の環境が良好である。

### 3. 業務手順

(1) 業務試行案を策定する。各試行都市は関連規定により試行実施案を策定し、省級労働保障部門に承認のために提出する。その後、各省・自治区・直轄市が試行都市実施案を人的資源社会保障部に届け出る。

(2) グリッドを構築する。試行都市は「意見」の要件に基づき、かつ地元の実情に合わせて2009年3月末までに労働保障監察グリッドの区分と確定を行い、省級労働保障部門にグリッド区分説明図を提出する。

(3) 健全な労働保障監察調整員集団を養成する。試行都市は2009年5月末までに労働保障監察調整員の募集や研修などの業務をほぼ完了させる。

(4) グリッド化管理業務の職責を徹底させる。試行都市は2009年5月末までに自らの実情に基づき区分したグリッドごとに職員（専従労働保障監察員と労働保障監察調整員を含む）を合理的に配置し、各級労働保障監察機構及び各種職員の監督管理職責を明確にし、グリッド化管理業務を全面的にスタートさせる。

(5) 雇用単位の雇用状況に関する労働保障監察グリッド化データベースを確立する。試行都市は他部門または労働保障システムの既存データを使った初期化データベースを構築し、労働保障監察調整員がグリッドに入り、人的資源社会保障部が一元的に策定した情報収集基準に基づき雇用単位の雇用状況についての収集を行い、2009年10月末までに雇用単位の雇用状況に関する労働保障監察グリッド化データベースを構築し、所轄地域内の雇用単位の明確な雇用状況に関する基礎数値及び情報に漏れのないことを保証する。雇用基礎データは少なくとも半年に1回更新する。

(6) 労働保障監察情報システムを開発する。試行都市は2009年10月末までに人的資源社会保障部が一元的に策定した情報技術基準に基づき、雇用単位基本雇用情報データベースを構築する。2010年10月までに人的資源社会保障部が一元的に開発したコアとなるソフトウェアを使って既存の労働保障情報システムを統合し、労働保障監察監視管理のためのプラットフォームを開発し、それを街道及びコミュニティ関連業務のためのプラットフォームにまで拡大し、試行都市の労働保障監察ネットワーク化管理情報システムを構築し、職員の研修を終了させる。

(7) 総括と検収を行う。試行都市は2009年12月末までに人的資源社会保障部にその時点で試行を総括したものを書面で報告し、2010年12月末までに試行業務の全面的なとりまとめを報告し、人的資源社会保障部が行う最終審査の検収を受ける。

(8) 労働保障監察「両網化」管理業務を全面的に推進する。2011年から試行全段階の業務経験の総括をしたうえで、全国の他地域での「両網化」管理業務を全面的に展開し、全国範囲で「両網化」管理体制を核心とする都市及び農村を網羅した労働保障監察業務体系を徐々に確立していく。

### 4. 業務要件

(1) 入念に組織する。各試行都市は試行業務の意義を十分に認識し、適宜指導を強化し、積極的に地元政府及び関係部門の支援が得られるように努め、十分な調査、綿密な計算、多方面からの論証をベースに「グリッド、情報プラットフォームの構築、人員、経費」の4つがある程度のレベルに達しているという要件に基づき試行実施案を策定し、それを入念に組織し、進捗に関する要件に基づき当該地域における「両網化」管理業務を推進していく。省・自治区・直轄市の労働保

障部門は試行都市に対する指導を強化し、試行業務の秩序ある展開を保証する。

(2) 関連政策及び措置を策定する。各試行都市の労働保障部門は立案、財政、民政、労働組合などの部門や組織と積極的に調整を行い、関連政策及び措置の整備を図る。部門内部の個別業務部門の管理リソースを統合し、相互に協力し合って試行業務を遂行する。

各試行都市は試行過程で出現した新たな状況や問題をよく研究し、その解決方法を積極的に模索し、その適切な処理に努める。重大な状況が出現した場合は、速やかに人的資源社会保障部に報告する。

## 6. 労働保障監察の両網化管理業務の更なる推進に関する意見

人社部発〔2011〕79号

各省・自治区・直轄市人的資源社会保障庁（局）、新疆生産建設兵団労働保障局御中

「国務院弁公庁から人的資源社会保障部等部門へ転送する労働関係の調和・安定の更なる促進に関する意見の通知」（国弁発〔2010〕40号）の要求を徹底させ、労働者の合法的權益及び労働関係の調和と安定を護るため、労働保障監察「ネットワーク化、グリッド化」（以下「両網化」と略称）管理試行都市60カ所の業務経験を総括したうえで、2011年から全国を対象に労働保障監察の「両網化」管理を行うことを決定した。以下、意見を提示する。

1. 「両網化」管理業務の意義を十分に理解し、それを推進する。「両網化」試行業務により次の各点が明らかになった。すなわち、①「両網化」管理は、効果的な監督管理の範囲として都市部中心だったものから都市・農村を網羅した全体的なものに転換し、監督管理モデルを受動的なものから能動的なそれへと転じ、都市・農村の労働者の合法的權益を擁護するうえで有利である。②基層の監督管理をさらに強化し、監督管理のための資源を統合し、監督管理の責任を徹底させ、監督管理の効率を向上させるうえで有利である。③違法行為や規則違反を速やかに発見し、紛糾を基層において解決し、違法行為によって生じる集団的事件を効果的に予防し、労働関係の調和と安定を擁護するうえで有利である。中国経済の路線変更や社会転換プロセスの加速、利益主体の多元化、ますます顕著になる雇用形態の多様化、労働者の権利保護意識の拡大、労働問題の多発という事態を受けて、労働者の權益保護及び労働関係の調整という任務が重要になっている。こうした状況下で労働保障監察の「両網化」管理業務を更に進めることは、社会管理の強化と改革に向けての重要な措置であり、政府が主導する従業員の権利保護メカニズムの改善にとっての必然的な要求であると同時に、科学的かつ効果的な、根本的整備、動態管理、応急処理が一体化した監察管理体制の形成に貢献し、ディーセントワーク（decent work）の実現や社会の公平・正義の促進、「調和社会」の構築にとって重要な意義を持つ。

2. 業務目標を明確にする。統一計画に即した全面的な実施、分類的指導、重点的推進、網羅的にカバーするという原則に基づき、2011年より全国範囲で「両網化」管理業務を実施していく。2012年までに「両網化」管理を全国の省政府所在都市及び50%の地級都市に拡大する。2014年末までに対象面積を80%の地級市に拡大すると同時に、県級行政区画まで広げる。また「第12次5カ年計画」期末までに全国の郷鎮（街道）級の労働保障監察の「両網化」管理を基本的に実現する。条件のある地域は、業務上の必要性に基づき「両網化」管理業務推進の歩みを速め、網羅的な「両網化」管理を速やかに実現する。

3. 基層の業務グリッドを構築する。各地ともそれぞれの地域の現状に基づき、郷鎮（街道）を基盤とし、雇用単位と労働者数に基づく、労働者の權益保護及び企業に対するサービスの利便性をその方向性とした監察グリッドを区分し、都市・農村の雇用単位を全面的にグリッドによる監督管理の対象に組み入れる。グリッドごとに責任の所在が明らかな労働保障監察員1名、一般に労働保障監察調整員（郷鎮・街道の労働就業社会保障サービスプラットフォームの作業員は1名で複数の職位を兼職可能とする）2名以上を配置する。政策・法規の宣伝、雇用単位に関する情報収集、簡単な労働紛争の調停、告発・通報資料の報告、違法案件や集団的事件の発見と通報など

を含む監察グリッドの職責を徹底させる。グリッド化の要求に基づき、縦横管理が徹底し、人員配置がきちんとなされ、責任が明確で、速やかな追跡が可能な、都市・農村の雇用単位を網羅した労働保障監察監督管理ネットワークを形成する。

4. 監察管理情報システムを構築する。各地とも監察管理情報システムの構築を自らの人的資源社会保障情報化建設の全体計画に組み入れ、一元的構築という方針を堅持し、人的資源社会保障部で開発された一元的監察管理情報システムのソフトを利用し、市級以上で集中式の監察管理情報システムを構築し、必要なコンピュータなどのハードウェアを配備し、ネットワークを郷鎮（街道）まで拡大すると同時に、各級監察業務の担当者に対して情報システム利用のための研修を行い、業務及び監察管理情報システムの有機的な結合をめざす。既に自ら監察管理情報システムを開発・構築している地域は、人的資源社会保障部が公布した基準「労働保障監察管理情報システム基礎指標集及びコード」（人社部発〔2010〕84号）に基づき既存システムのソフトに修正を加え改善を図る。全国監察管理情報システムのネットワーク化利用を段階的に実現し、重要なデータを速やかに収集し、省及び人的資源社会保障部に伝達する。各地で情報システムを構築する際は、データ資源の統合を強化し、就業や研修、社会保険、仲裁、陳情などの機関及び部門のデータ資源を積極的に活用し、情報の比較を行い、システムの機能を発揮させて監督管理の効率を高める。

5. 「両網化」基本管理制度を確立する。各地とも規則及び制度の構築を業務の重点とし、「両網化」管理の長期的かつ安定的な発展のための基盤を固める。監察調整員管理制度を確立し、調整員の募集、採用、研修、試験、賞罰などの業務の規範化を図る。雇用単位に関する情報収集制度を構築し、情報収集の方法及び保守・更新基準を明確化する。グリッドの巡邏査察制度を構築し、日常の巡邏査察の範囲、時間、対象、手順を規定する。監察管理情報システムによる管理制度を確立し、情報システムの構築、運用、保護基準及び使用方法を規範化する。

6. 「両網化」管理を実施するための保障を提供する。①「国民経済・社会発展第12次5カ年計画要綱」における労働保障監察サービス施設の建設を強化するという要求に基づき、各地とも発展改革委員会や財政などの関連部門と積極的に協力し、財政援助の下で規定に基づき労働保障監察調整員という公益的職種を開発し、監察調整員集団を養成する②財政資金と「金保」プロジェクト建設経費を合理的に活用し、監察管理情報システムの構築を加速する。③「両網化」管理業務経費及び装備を各級財政予算に組み入れる。④街道や郷鎮グリッドの管理に必要な場所を提供し、「両網化」管理業務の長期的かつ安定的な発展を強力にサポートする。

7. 「両網化」管理業務に対する指導を強化する。各地とも「両網化」管理業務を重視し、地域の党委員会や政府の支援を積極的に得て、「両網化」建設を民生保障及び改善の重点プロジェクトに組み入れ、指導を強化し、業務の責任を徹底させる。省級人的資源社会保障部門は全体計画を作成し、現地の「両網化」管理業務推進実施案を策定すると同時に、2011年10月末までに実施案を労働監察局に報告のために送る。市・県に対する業務指導を強化し、現地の「両網化」管理業務を積極的かつ着実に推進していく。市級人的資源社会保障部門は業務の実情に基づき、現地の「両網化」管理業務計画を策定し、それをしっかり実施する。人的資源社会保障部は各地の「両

網化」管理業務の進展状況を定期的に報告し、「労働保障監察『両網化』管理業務基準」に基づき、適宜各地の業務実施状況に対する評価を行う。

各地とも「両網化」管理業務実施の過程においては常に経験を総括し、新たな状況について研究し、新たな問題を解決し、「両網化」管理業務によって明らかになった重大問題を速やかに報告する。

添付：労働保障監察「両網化」管理業務基準

人的資源社会保障部

2011年7月15日

添付文書

## 労働保障監察「両網化」管理業務基準

労働保障監察の「両網化」管理業務を更に推進し、「両網化」建設の査定評価を強化することを目的に以下の基準を制定する。

### 1. グリッド区分

労働保障監察管轄の規定に基づき、郷鎮（街道）をベースとし、雇用単位及び労働者数を根拠に、労働者の権利保護及び企業へのサービスへの利便性を方向性として監察グリッドを区分する。

### 2. 機関の設置

雇用単位が比較的多い地域では、郷鎮（街道）に労働保障監察派出機関を設けるか、または郷鎮（街道）就業社会保障サービス用プラットフォームに県（市）労働保障監察機関派出機関の看板を掲げ、1-2名が労働保障監察業務を担当することを明確にする。

### 3. 人員配置

グリッドごとに担当の労働保障監察員1名と2名以上（2名を含む）の労働保障監察調整員を配置する。

### 4. 人員管理

労働保障監察調整員は一般に大専（短大）以上の学歴者を中心とし、研修を経て試験合格後に配置される。就業後は毎年少なくとも1回は業務研修と試験を受ける。労働保障監察調整員は服装に留意し、統一された業務証とネームプレートをつける。

### 5. 経費保障

「両網化」管理の業務経費、労働保障監察管理情報システムの構築・運用・保守のための経費は現地の財政予算に組み入れる。地元の状況に基づき財政特別経費を拠出し、労働保障監督調整員の賃金報酬及び社会保険費といった経費問題を解消する。公益的職場の条件に見合った人員については、必要な資金が就業特別経費として計上できるようにし、条件のある郷鎮や街道は業務の状況に基づき適宜補助を行うことができる。

### 6. 業務条件

- (1)業務場所：グリッドごとに固定の業務場所を持ち、通報・告発の受理、紛糾の調停などの機能を備え、対外サービス専門窓口を設け、案内板や標識を掲示する。
- (2)業務設備：グリッドごとに労働保障監察管理情報システムの操作要件に合ったコンピュータを少なくとも1台設置し、プリントアウト・FAX・コピーなどの業務条件を備え、業務用電話を開設する。
- (3)交通手段：グリッドごとに業務のための交通手段を配備する。

## 7. グリッド業務の職責

- (1) グリッド内の雇用単位の従業員雇用に関する情報を収集・報告・更新する。
- (2) 人的資源社会保障の政策・法規の宣伝及び法律コンサルティングサービスを提供する。
- (3) 一般的労働紛糾の調停を行う。
- (4) 労働者の告発・通報資料を報告する。
- (5) グリッド内の雇用単位及び職業紹介機関、職業技能訓練機関で発生した労働保障に関する違法行為を発見・報告する。
- (6) グリッド内の労働保障問題によって生じた集団的事件の報告、労働関係の運営状況と法律・法規の遵守状況のフィードバック及び意見や提案の提示を行う。
- (7) 労働保障監察機関が委託したその他の業務を請け負う。

## 8. 制度構築

- (1) 「両網化」管理制度を構築し、各級監察機関の職責と分業を明確にする。
- (2) 調整員管理制度、調整員の募集・採用・研修・職責・業務要件・試験・賞罰を規範化する。
- (3) グリッドの範囲、責任者、グリッド業務の職責、業務プロセスを公示する。
- (4) 従業員雇用情報の収集及び管理制度を構築し、雇用単位の従業員情報の収集範囲、収集方法、管理方法、用途を明確化する。
- (5) グリッド巡邏査察制度を確立し、法律の宣伝、違法行為の発見とその是正、労働紛糾の調停等の各業務の要求を明確にする。
- (6) 告発・通報及び違法行為の報告制度を構築し、報告内容・期限・手順の規範化を図る。
- (7) 労働保障監察情報システム管理制度を構築し、情報システムの構築・運用・保守基準及び使用方法を規範化する。
- (8) 保存資料の管理制度及び機密保持制度を構築・改善する。

## 9. ネットワーク建設

国の統一的なソフトウェアを使って労働保障監察管理情報システムを構築し、各級監察機関及び監察グリッドによる各業務の遂行を全面的に支援する。既に自ら労働保障監察管理情報システムを構築・開発している地域は、人的資源社会保障部が公布している基準に基づきその修正を行い、全国ネットワーク化利用を実現する。労働保障監察管理情報システムは通常地市级に構築するが、特に必要があれば、省も省級労働保障監察管理情報システムを構築することができる。ネットワークは街道・郷鎮まで拡大する。

## 10. 情報データベースの構築

- (1) 情報データベース：「労働保障監察管理情報システム基礎指標集及びコード」（人社部発〔2010〕84号）を基礎に、「一社一件」方式でグリッド内の雇用単位の労働従業員関連の情報を収集し、省・市で雇用単位の従業員情報や法執行方式に関する情報、監察案件情報、グリッド管理情報、監察機関と監察員に関する情報を含む監察情報データベースを構築する。グリッド内の雇用単位情報の動態データベースの登録率は90%以上とする。



- (2) データの更新と保守：調整員の収集、告発・通知の受理、法執行の検査等の業務を通じて雇用単位情報を把握し、情報データベースを速やかに更新する。情報データベースには専従の保守担当者を置き、少なくとも半年ごとに更新する。
- (3) データの伝送と共有：上級の労働保障監察機関の要求に基づき、定期的に監察情報データベースに関連情報を伝送する。労働保障監察管理情報システムは就業、職業技能研修と鑑定、社会保険、仲裁、陳情等の情報システム及び工商等の関連部門の情報システムとのネットワーク化と情報共有を実現する。

## 7. 労働保障監察研修のさらなる強化に関する通知

人社庁発〔2010〕50号

各省・自治区・直轄市の人的資源社会保障庁（局）、新疆生産建設兵団労働保障局御中

新たな時期における労働保障監察業務の需要に応え、労働保障監察における「組織の標準化、人員の専門化、法執行の規範化」を推進するため、「労働保障監察条例」「労働監察員管理弁法」「人的資源及び社会保障システムについての大規模幹部研修の実施（2008-2012年）に関する意見の配布について」（人社部発〔2009〕16号）の要求に従い、労働保障監察研修のさらなる強化についてここに通知する。

### 1. 指導思想及び全体目標

#### (1) 指導思想

労働保障監察研修は、鄧小平理論及び「3つの代表」の重要思想を指導指針とし、科学的発展観を徹底させ、人的資源社会保障に関する主要業務を中心に据え、政治的資質・法律的素養を高めることで法執行能力を向上させることに重点を置く。研修制度の健全化、研修への投資の増大、研修方式の刷新を図り、人的資源社会保障に関する法令の徹底、労働者の合法的權益及び社会の安定維持、労働保障監察事業の科学的発展の促進を目的として、人材の確保及び知識面での支援を行うものとする。

#### (2) 全体目標

労働保障監察研修の業務制度、インセンティブシステム、保障システムを整備し、目下の法執行状況や法執行任務に適応した労働保障監察研修制度の構築をめざす。研修を広く実施することで、労働保障監察員全体の業務資質や行政能力・法執行能力を大幅に向上させ、いかなる試練にも耐える政治的資質を持ち、業務知識に精通し、業務態度も良好な、専門性のある労働保障監察集団を育成する。

### 2. 研修の原則

(1) 合理的な計画を策定し、制度の整備に努める。労働保障監察事業の発展における要求に基づき、労働保障監察員のキャリア向上法則に従い、合理的な労働保障監察研修計画を策定することにより、研修制度を健全化し、監察員の学習に対する内在的インセンティブ及びポテンシャルを引き出す。

(2) レベルや種類ごとに分けた全員研修とする。労働保障監察員の職務、部署、勤続年数、所在地に応じ、レベルや種類ごとの研修を行うことにより、研修の的確性や適時性を高める。すべての監察員を網羅した研修制度を段階的に整備していく。

(3) 実情に鑑み、学んだ成果を実際に役立てることをめざす。人的資源社会保障事業の大局に立脚し、労働保障監察業務の重点、難点、焦点に直結した研修を行うことにより、監察員がその能力を高め、学んだ理論や知識を運用して実践指導を行い、業務を推進できるようにする。

(4) さまざまな形式の研修を行い、実際の効果を重視する。現代的教育研修理念を労働保障監察研修に応用することにより、研修内容を充実させ、研修方法を改善し、研修の管理システムを整備し、研修資源の最適化を図るとともに、評価システムを健全化して、常に研修の活性化をめざす。

### 3. 研修内容

労働保障監察員の法執行能力を高め、監察員のキャリア向上の需要に応えるため、労働保障監察研修の内容は主に以下のとおりとする。

#### (1) 基本的知識

合法的行政の基本的知識。法学、特に行政法の基礎理論、労働保障監察の基礎理論、人的資源社会保障に関する法令や政策等。

#### (2) 法執行能力

労働保障監察に関する法執行の流れ、案件の分析と処理、突発事態の処理、法律文書の作成等。

#### (3) 職業規範

業務規律、行動規範、職業道德等。

#### (4) その他の技能や知識

コミュニケーション能力、世論形成力、心理的適応能力、コンピュータ操作能力、財務知識等。

### 4. 研修の種類

労働保障監察研修は、職責や部署に応じて主に以下の4種類に分類する。

#### (1) 労働保障監察員資格研修

新入職員を対象とする。主に座学、現場での監察シミュレーション、日常業務の実習等の形式で行われる。労働保障監察業務に携わることになっている者が基本的な法律知識や技能を学ぶための研修である。原則として座学は80単位時間、実習は3カ月とする。

#### (2) 労働保障監察員在職者研修

現職の労働保障監察員を対象とする。主にテーマ別の座学、事例分析、選択学習等の形式で行われる。業務資質の向上、業務知識の更新、法執行能力の向上を目標に現職監察員を対象に行う。すべての監察員は毎年40単位時間以上の在職者研修を受けるものとする。

#### (3) 労働保障監察機関責任者研修

各級労働保障監察機関の責任者を対象とする。主にテーマ別座学、課題研究、事例討論、現場視察等の形式で行い、責任者としての業務資質、リーダーシップ、管理レベルの向上を図る。労働保障監察機関の責任者は交替で研修に参加するものとし、原則として1人につき3年に1度の頻度で参加する。

#### (4) 労働保障監察に関する教員研修

法執行経験が豊富で、ある程度の教学経験を持つ労働保障監察員及び関連分野の専門家を対象に体系的な研修を行い、労働保障監察研修の教員バンクを構築する。

また、体系的な新任庁（局）長研修を実施する。新任の人的資源社会保障庁（局）長に対する労働保障監察業務の知識に関する研修を強化する。

### 5. 実施体制

#### (1) 人的資源社会保障部の主な責任

①労働保障監察研修の中長期計画を策定するとともに、各地の人的資源社会保障部門に対し計画を実施するように指導・督促する。

②労働保障監察員の資格研修、在職者研修、監察機関責任者研修、教員資格研修に関する研修要綱及び評価基準を策定する。

③省・市（地区）級労働保障監察機関責任者研修及び国家級労働保障監察教員資格研修を実施する。

④労働保障監察員の資格研修と在職者研修に用いる教材及び試験問題のデータベース（国用）を開発する。

⑤業務上の必要に応じ、その他の労働保障監察研修を実施する。

(2) 省級人的資源社会保障部門の主な責任

①当該地区における新入職員向け労働保障監察員資格研修及び現職監察員向け在職者研修を実施する。

②県（区）級労働保障監察機関責任者研修及び省級労働保障監察に関する教員資格研修を実施する。

③補足的労働保障監察員の資格研修、在職者研修に用いる教材及び試験問題のデータベース（地方用）を開発する。

④業務上の必要に応じて当該地区におけるその他の労働保障監察研修を実施する。

## 6. 要求

(1) 各地の人的資源社会保障部門は、学習型組織の確立、大規模幹部研修の実施、幹部の資質の大幅向上という要求を踏まえ、労働保障監察研修を重視し、当該部門の幹部教育研修計画に組み入れ、統一計画、総合的手配、責任の明確化をめざす。「労働保障監察条例」第5条の「労働保障監察に必要な経費は当該級政府の財政予算に組み入れる」という規定に従って研修経費を確保するとともに、研修の各種任務を着実に実施する。

(2) 各省級労働保障監察機関は、当通知の要求に従い、労働保障監察研修を真摯に実施するとともに、労働保障監察証明書の管理及び発行する。労働保障監察員に対しては、各種業務研修に参加するように奨励・支援するとともに、監察員の学習態度、組織規律、成績、理論を応用した実践指導、業務推進状況に対する評価を強化する。労働保障監察研修関連のインフラ建設を大々的に強化し、研修の必要に応じた教員バンクや教材システム、試験問題のデータベースを段階的に構築・整備していく。

人的資源社会保障部弁公庁

2010年5月24日

