

フォーカス

中国における労働契約法の 制定とその課題



北京オリンピックを半年後に控え、世界中からの注目を集める中国。一九七八年以来、改革・開放政策を展開し、国家発展計画に基づく経済建設に軸をおいた社会主義市場経済に転換することで、市場経済化を順調に進めてきた。経済的発展の背景を振り返れば、一九九二年に鄧小平が「南方講和」の中で言及した経済発展の進め方である「先豊論」の考えを実現し、富めるものから豊かになるという国家観によっている。ここ数年は年平均経済成長率九%以上を達成し、国際的にも政治・経済両面から影響力を強めている。

中国の社会経済の発展は、一九五三年から設けられた「五カ年計画」をベースにさまざまな国家政策を進めてきたことによる。現在は、二〇〇七年から始まった「第一次五カ年計画」により、「科学的発展観」に基づく社会発展を目指している。

改革・開放政策以降三〇年を経て、中国はWTO（世界貿易機構）加盟も果たし、社会経済的に確かに豊かな国になりつつある（注1）。

現在の中国は、急激な社会経済の発展の光と影をどのように調整していくのが、大きな課題であるといえる。

また、中国が「世界の工場」であるために、中国の労働者たちは低賃金、長時間労働など劣悪な労働条件のもとで働かされているのではないかとの見方も根強い。中国内外の国際機関やNPOは、中国労働者の実態を詳細に観察し、その労働実態を各種のレポートにまとめている。中には、低コスト経営による劣悪な労働条件のもとでの労働者の健康被害や生活苦を報じるレポート

もあり、経済成長の陰で酷使される中国労働者という実態とイメージが世界的に広まり、その改善を求める動きが海外からも起こるようになった。

そうした動きに対して、中国政府は自ら調査に乗り出し、労働者の実態調査を2007年国務院研究室課題グループ「中国農民工に関する調査研究報告」（注2）として取りまとめた。また、労働者権益保護に向けて制度面の改善を進めるため、労働者の雇用契約を厳密に規制し監督することを目的に「労働契約法」の制定を決定した。



以下では、この「労働契約法」の成立経緯と内容について、中国労働社会保障部所管研究所の李天国研究主任に解説してもらう。

労働契約法成立までの経緯と内容

李天国

中国労働科学研究所
労働関係室長

1. なぜ労働契約法が制定・施行されたか

ご存知のように、新中国成立後から

一九九四年七月五日の「労働法」公布まで、中国には労働法がなかった。労働基準と労働関係の調整は全て国の行政命令で行われ、企業所有制は全て国营であったこともあり、労使間は交渉する必要もなかった。全従業員に対して、「固定工（終身雇用）」制度も実施されて来ていた。

しかし、一九七九年市場経済への移行に伴って、親方日の丸的な「固定工」制度も改めなければならなくなり、企業形態は国有以外の私営企業、外資企業などの新たな企業形態が不断に増えた。そこで、一九八〇年政府は個別労働関係を調整する労働契約制度を導入した。一四年間の試行錯誤を経て、この労働契約制度が一九九四年制定の「労働法」第三章労働契約と集団協約に取り入れられ、立法化された。

このとき確立された労働契約制度は、今年六月二十九日の「労働契約法」の公布までの、一二年もの間、修正されることはなかった。

この間、中国の社会、経済の変化は歴史上類を見ないほど激しいものだった。第二次、三次産業に就業する人口は一億人あまりから三億人を超え、「雇用社会」へと変化した。

制度化から一二年が経過し、「労働法」のなかの労働契約制度は、一方では、制度設計上からの多くの弊害を持つようになった（労働契約期間の短期化、試用期間の濫用、違約金の濫用）。他方では雇用形態の多様化によって、派遣労働者を含む非典型雇用が激増した。彼らの合法的な権利を現行法では守れなくなってきた。さらに近年、労働関係紛争も多発し、労使間の対立が

激しくなる傾向も見られる。これらの問題を見過せなくなってきたこともあり、個別労働関係と団体労働関係を調整する労働法の第三章「労働契約と集団協約」を単独法として「労働契約法」に改定することとなった。

2. 労働契約法が施行になるまでのプロセス

二〇〇五年一月、労働社会保障省がまとめた「労働契約法」の草案が、国務院の法治局に提出された。その後第一〇期全国人民代表大会で第一九回審議後、「労働契約法」の草案を二〇〇六年三月二日に一般公開し、パブリックコメントを求めた。一カ月間に一九万一千八百九の意見が寄せられ、うち六五%が労働者からの意見だった。その後大幅修正を経て、四回の審議後、二〇〇七年六月二十九日の第一〇期全国人民代表大会第二八回で可決された。法律は二〇〇八年一月一日に施行された。

3. 労働契約法の主要内容

「労働契約法」は八章、九八条で構成される。目次は、第一章 総則、第二章 労働契約の締結、第三章 労働契約の履行と変更、第四章 労働契約の解除と終了、第五章 特別規定、第一節 集団契約 第二節 労務派遣 第三節 非全日制雇用、第六章 監督検査、第七章 法律責任、第八章 附則——となっている。

この中では総則の第四条では、企業の経営および管理活動にあたって、就業規則の役割を明確にした。その内容の作成、決定に当たり使用者の義務を

具体的に決めた。たとえば、使用者は、労働報酬、勤務時間、休憩休暇、労働安全衛生、保険福祉、従業員訓練、労働規律及び労働ノルマ管理等に関連し、労働者の切実な利益に直接に関わる規則制度又は重要事項を制定、修正又は決定する場合には、従業員代表大会又は従業員全員による討論を経て、方案及び意見を提出し、労働組合又は従業員代表との平等な協議によりそれを確定しなければならない。規則制度及び重要事項の決定の実施において、労働組合又は従業員は、妥当ではないと判断した場合には、使用者に対して、協議による修正、整備を申し立てる権利を有する。使用者は、労働者の切実な利益に直接に関連する規則制度及び重要事項の決定を公示し又は労働者に告知しなければならない。

第八条では、使用者の勤務内容、勤務条件、勤務場所、職業危害、安全衛生状況及び労働報酬、並びに労働者が説明を求めるその他の状況をありのまま告知する義務と労働者に対する調査権及び労働者の説明義務を決めた。

第七条、第一〇条は労働関係成立の標準と労働契約を面で締結しなければならないことを決めた。

第四条では、「労働法」の欠陥から生じた労働契約期間の短期化を修正するよう定められている。一つは、労働者が当該使用者において一〇年連続して勤務した場合、期間を定めない契約を締結するかどうかの決定権が「労働法」と異なり、労働者に移った。もう一つは、有期契約の回数を二回連続締結し、かつ、労働者が本法第三九条、第四〇条第一号、第二号に定める事由がなく、

労働契約を更新する場合、期間を定めない労働契約にしなければならないことになった。

これにより、労働契約期間の長期化と、労使関係の安定を誘導されることになるが、これが「労働法」の労働契約期間制度に対するもつとも大幅な修正となる。

第一九、二〇、二一条それぞれでは、試用期間の濫用の改善を規定している。試用期間と労働契約期間との長さと同様、回数について同一雇用者は同一労働者に対して、試用期間を一度しか約定できない。使用者が、試用期間において労働契約を解除する場合は、労働者に理由を説明しなければならないなど、厳格化した。

労働者の職業選択の自由を保護するために、第二五条で賠償予定の禁止を定めた。それと同時に、第二二、二三条でその例外を定めた。すなわち、使



用者が、労働者に専門的訓練費用を提供して労働者に専門的技術訓練を行う場合は、当該労働者と協議書を締結し、拘束期間を約定することができる。労働者が、拘束期間の約定に違反した場合、それに従い、使用者に違約金を支払わなければならない。同時にこのような労働者に対する不当な人身拘束を防ぐために、違約金の金額を制限した。違約金の金額は、使用者の提供した訓練費用の総額を超えてはならない。使用者が労働者に支払を要求する違約金は、拘束期間の未履行部分に割り当てられるべき訓練費用を超えてはならない。違約金の金額は、使用者の提供した訓練費用の総額を超えてはならない。使用者が労働者に支払を要求する違約金は、拘束期間の未履行部分に割り当てられるべき訓練費用を超えてはならない。

そして、競業禁止規定である。この規定により使用者及び労働者は、労働契約において、使用者の商業秘密の保持及び知的財産権に関する秘密保持事項を約定することができる。

秘密保持の義務を負う労働者に対して、使用者は、労働契約又は秘密保持協議書において、労働者と競業制限の条項を約定し、かつ、労働契約の終了又は解除後の競業制限期間内に、労働者に対する経済的補償を月ごとに支払うことを約定することができる。労働者が、競業制限の約定に違反した場合、約定に従い使用者に違約金を支払わなければならない。競業禁止違約金を約定すべき従業員の種類も限定した。競業制限の対象は、使用者の中でも、高級管理者、高級技術者及び秘密保持

義務を負うその他の者に限る。競業禁止期間は二年を超えてはいけない。

また今回の労働契約法の特徴としては、特別規定を通して、「労働法」には何も規定がない労働者派遣に規制を加えたことがあげられる。第五七条は派遣元事業主が、会社法の関連規定に基づき設立されなければならない、その登録資本金は、五〇万円を下回ってはならないと規定している。労働行政機関

の事前の許可は必要とされない。第五八条は派遣元事業主を法定の使用し、労働者に対する使用者の義務を履行しなければならぬと同時に、派遣元事業主は派遣労働者と二年以上の固定期間労働契約を締結しなければならぬとした。登録派遣を否定し、雇用型派遣しか認めない。さらに、派遣労働者を守るために、派遣労働者は派遣先が見つからない期間においては、派遣元事業主は、その所在地の人民政府の定める最低賃金基準に従い、月ごとに派遣労働者に労働報酬を支払わなければならない。

第六二条は派遣先を实际使用者とする義務を決めた。派遣元と派遣先の法定責任と義務を明確に分けた。

4. 施行にあたっての課題

最近いくつかの企業で「労働契約法」に対応するケースを見ると、これらの企業は第一四條の長期あるいは期間を定めない労働契約へ誘導する思惑をさまざまな手段で回避しようとしている。企業は長期労働契約期間と期間を定めない労働契約が計画経済の終身雇用に戻ること恐れているからである。そこで、企業サイドは二〇年以上に

渡り実行された有期契約を中心とした雇用慣行をスムーズに期間を定めない労働契約期間に移行できるのだろうか。使用者は労働契約期間に対する意識の変革をしなければならぬ。政府も長期労働契約期間と期間を定めない労働契約期間は計画経済時代の終身雇用と異なるものであることを積極的に説明しなければならぬ。

また、労働契約法の実施に伴って、労働関係に関する紛争が増えるだろうと判断する人が少なくはない。現在の労働関係紛争を処理するシステムで対応しきれぬのかという課題もある。こうした課題をどのように乗り越えることができるのかという課題を考えなければならない。

略歴／一九六四年生まれ。一九八九年内モンゴル大学日本語文学部卒業後、一九九八年より日本留学。中央大学社会学部研究科博士課程修了(社会学博士)。一九九九年三月～二〇〇一年四月日本学術振興会外国人特別研究員。二〇〇二年四月期国語、中国労働社会保障省労働科学研究所に勤務、現職に至る。

労働契約法成立の反響

野村かずみ

調査・解析部
主任調査員

1. 雇用契約の駆け込み改定と労使紛争

中国の民営企業大手である「華為」が、広東省で十一月、長年勤務した労働者を一旦辞職させ、期間の定めのある労働者として雇い直していた事実が

発覚した。深圳華為技術有限公司は、五一〇〇人の労働者を自己都合の退職扱いで辞職させていた。これは、労働契約法が施行されると、あらかじめ期間の定めのある労働契約を交わしていない労働者は長期雇用労働者となることから、企業が人員調整を自由に行えなくなる。また、社会保障負担を強いられるなど人事コストが高くなることを恐れ、法制定前に期間の定めのある労働者に切り替えようとしたものであった。深圳華為のケースは瞬間にマスコミで取り上げられ、九〇年代から中国の経済成長を支えてきた労働者を切り捨てる企業側の不当な行為であるという世論の反響を生み、「華為事件」として社会問題に発展した。

その後のマスコミ報道から、このような事件は、華為に限らず、米系スーパーマーケットのウォールマートが深圳、上海、東莞などで二〇〇〇人に対して理由のない解雇を言い渡していた。また、大手国有企業の中石化山東濰坊石油分公司でも、二〇〇七年末までに正規労働者の三分の一を派遣労働者の身分にきりかえることを要求していた。さらには、中国国営テレビ局である中国中央電子台(CVCC)が八月に全職員の二〇%に当たる一八〇〇人を定員外として解任したこと、韓国LG電

子が七月に中国人労働者の一一%を解雇していたことなどの事実が次々と発覚した。

労働契約法施行を前にした企業の不当行為は、メディアやNPOなどの調べで次々と露見し、社会問題にまで発展した。

代表的ケースとして「華為事件」の

経緯については、以下のとおりである。

九月三〇日 契約の終了、契約解除の補償規定に関する華為社内での討議を経て、満八年を超える勤務の労働者(七〇〇〇人)を二〇〇八年元旦前に辞職させ、再度期間の定めのある労働者として契約し直すことを決定。

一〇月下旬 この計画が華為労働者の内部告発からマスコミに表面化、社会問題となる。

十一月二日 深圳市労働社会保障局は事実の調査を開始。

十一月五日 華為は、新労働契約法の制定前に人員調整をしようとしたことを否定、通常の人員調整であることと主張。

十一月七日 集団解雇事件の終結を華為は発表。大部分の労働者が元の職場に復帰したこと、しかし一〇〇〇人強がまだ未契約であることをあわせて公表した。

十一月九日 広東省総工会の幹部連が華為の主要な責任者と面談、労働者の合法権益の保護と事件の前向きな解決を要請。

現在、華為は、満八年を超える当該労働者たちへの措置の中止しており、労働者代表大会を開き、労働者の利益に関する直接交渉規定の策定と従業員代表会議に審議を提案中である。

これら一連の事件が起こったのは、「労働契約法」の中でも特に左記の規定を企業側が回避しようとしたからであると見る見方がある。

第二章 労働契約の締結
第一四條 無固定期限労働契約

三項 雇用企業が、雇用の日から満一年を経ても、労働者と書面による労働契約を締結しない場合、無固定期限労働契約を締結したものとみなす。

第三章 労働契約の履行と変更

第四十一条（経済的人員削減）

二項 人員削減の際には、以下の人員を優先的に引き続き雇用しなければならぬ。(1) 当該企業と比較的長期間の固定期限労働契約を締結しているもの(2) 当該企業と無固定期限労働契約を締結しているもの(3) 家庭にその他就業者がおらず、扶養を要する老人又は未成年者を有するもの

第八十二条（書面による労働契約の締結に伴う法律責任）

一 雇用企業が雇用した日から一カ月以上一年未満の労働者と書面による労働契約を締結しない場合には、労働者に毎月二倍の賃金を支払わなければならない。

二 雇用企業が本法の規定に違反して労働者と無固定期限の労働契約を締結しない場合、無固定期限労働契約を締結すべきであった日から計算して、労働者に毎月二倍の賃金を支払わなければならない。

2. 労働契約法の成立と労働組合の反応

企業側の回避行為が社会問題化する中、労働組合の全国組織である中華全国总工会は、今回の労働契約法の成立は、労働者の権益と利益を守るための政策的措置として積極的評価を行った。

中華全国总工会によると、「労働契約法」の立法作業は、一九九六年の早い時期から始まっており、総工会は法案



の起草作業に積極的に関わってきた。今回の起草作業においても「労働契約立法協調的リーダーのための小委員会」に関係各部が参画し、特に法案成立までの二年間は、労働社会保障部レベル、国务院法制部レベル、全国人民代表者大会法制委員会などあらゆる機会に、各方面の課題について、研究、議論、修正について意見具申してきた。全国总工会は中国国内のネットワークを駆使して、各地の企業内の組合員や工場で働く労働者、農民工から意見聴取し、草案の規定に反映させるよう、意見提案してきた。この結果、その七〇%以上が採用されたこともあり、労働契約法は評価できるものであるとしている。

具体的なポイントとしては、①労働者の合法的権益の保護が確保されたこと、具体的には、労働争議の発生に

関して、多くは労働者の権益の侵害により引き起こされるものであり、必要とされていた法的保護が確保されるようになったこと、②労働契約の短期化の問題、すなわち、労働契約法では、期間を定めた雇用、期間の定めのない雇用、その他の雇用によりそれぞれ雇用契約を義務付けた。一カ月以上一年未満の雇用に対して契約が締結されない場合には、期間の定めのない雇用であるとなされ、期間の定めのある雇用についても厳格な雇用契約の締結が義務付けられたこと、③集团的労使関係制度は工会の協調的労働関係、労働者の権利の保護を保障するものであり、労働契約法により集团的契約の重要性が強調されるようになったこと、④労働者派遣制度についてはさまざまな問題が提起されてきたが、規定が整ったことで労働者派遣会社への規制が成立し、労働者派遣会社自体の発展にも貢献するものであること、⑤労働者の報酬に関して、賃金未払い問題の発生を規制するものとして労働者の貧困問題と労使関係の安定の両面から状況の改善が見込まれること——などの点が評価のポイントとして指摘する。

中華全国总工会では、幹部養成機関である中国労働学院が二〇〇七年七月中下旬から訓練プログラムを開始するなど、省・市の各級レベルでの「労働契約法」の理解と実践のための研修に力を入れ、全国的に法律が浸透するよう努めている。

深圳華為会社のケースでは、総工会も事実関係を調査し、広東省と企業に對して申し入れを行った。広東省政府は、華為にかぎらず、二〇〇八年一月

以降に現在特段の契約書かわしていない農民工などが、長期雇用労働者となることを回避する目的で労働者を辞職させる企業のケースが増えているため、再発防止に向け、「雇用主に対する余剰人員整理に関する通知」を発行した。二〇〇七年一月三十一日以前は、破産または経営困難以外の余剰人員削減を禁止し、労働者の雇用契約の継続履行の義務と労働関係の解除への監督強化を通知している。

労働契約法の成立は、中国の労使関係の成熟化への第一歩であるが、今後「就業促進法」、「労使紛争調整法」、「労働者派遣法」さらに「社会保険法」の整備が待たれている。

〔注〕

1. 発展の栄光の影で豊かさの恩恵を受けられない層の存在も指摘されている。すなわち、都市戸籍労働者と農村戸籍労働者の医療保険、年金保険などを含む社会保障の受給権をめぐる問題や文化大革命のときに教育訓練を受けられなかった年代層の雇用保障の問題、都市と農村の生活水準の「格差」の問題などが発生し、その解決が発展のための課題として大きく横たわっている。

2. 野村かずみ「農民工が抱える問題——中国農民工調査報告」より、「ビジネスレーバートレンド二〇〇六年六月号」海外労働事情

【参考資料】

南方週末 二〇〇七年一月二三日号、一月二三日号
 二一世紀経済報道 二〇〇七年一月二九日号、二月一日号、二月九日号、二月十日号
 新華社北京 二〇〇七年一月一日、一月五日
 北京青年報 二〇〇七年一月五日
 東方早報 二〇〇七年一月二八日、一月四日
 信息時報 二〇〇七年一月五日
 中国工会新聞 二〇〇七年二月五日
 廣州日報 二〇〇七年二月一七日