

海外労働事情

イギリス

柔軟な働き方の権利拡大、派遣労働者の均等処遇を明示―政府、次期議会の法案を発表

政府は五月中旬に、一月から始まる次期議会に提出する法案の概要を発表した。教育、雇用、福祉、移民問題などが柱で、雇用関連では、ここ数年、促進してきた「柔軟な働き方」を選択する労働者の申請権の拡大を打ち出している。子供を持つ親の労働時間短縮や働く時間帯の変更を申請する権利について、子供の年齢を現行の「二六歳未満」から「一六歳以下」に引き上げる。また、派遣労働者の均等処遇の権利が付与される時期を就労二週間後とする予定。六週間後とするEU指令案との整合性の問題も絡み、各方面で議論

を呼びそうだ。

柔軟な働き方の申請権、一六歳までの子供を持つ親に

公表された法案の中では、雇用関連の制度改正が、とくに国民の関心を集めている。その一つは、ここ数年で整備が進んできた「柔軟な働き方」(flexible working)に関する権利のさらなる適用範囲の拡大だ。子供を持つ親や、介護が必要な家族を持つ労働者に、労働時間の短縮や時間帯の変更を雇用主に申請する権利を認めるもので、現行制度では、子供の年齢は六歳未満(子供が障害者の場合は一八歳未満)としているが、政府は昨年、この年齢を引き上げる意向を示し、外部専門家に検討を依頼していた。五月にとりまとめられた報告は、政府の当初案である「一八歳未満」を下回る「一六歳以下」を提案し、政府



はこれを受け入れた。この制度改正で新たに権利を得る労働者は四五〇万人にのぼるとみられ、現在既に権利のある約六〇三〇〇万人が

子供を持つ親とあわせると、国内の雇用者のおよそ三人に一人が柔軟な働き方を申請する権利を与えられる計算となる。

政府は、早ければ来年四月からの施行をめざしているが、経営側からは、従業員の申請に対応するコストだけでなく、申請者以外の従業員の負担も増加する可能性が高いなどとして、反発が起きている。経営側のこうした懸念に対して、報告をまとめた専門家は、現在すでに多くの企業が法律に規定されるより広い層の従業員に申請の権利を与えていることや、また権利はあくまで申請に関するものであって、経営上問題があれば申請を却下することなどを挙げ、大きな悪影響は生じないと説明している。

派遣労働者の均等処遇制度化で労使合意

もうひとつは、派遣労働者の均等処遇に関する法制化だ。この問題をめぐっては、EUレベルで指令作成の議論が続けられてきたが、イギリス政府の反対で成立に至らないまま、長年棚上げになっていた。

議会での首相演説は、EUにおける交渉を通じて制度化に努める、との内容にとどまったが、その数日後には、政府と英国労

働組合会議(TUC)、英国産業連盟(CBI)の間で大枠合意した内容が公表された。合意成立には、政府の強い働きかけがあった。

法制化の最大の論点は派遣労働者の均等処遇を義務化する時期で、経営側及び政府は、これまで国内およびEUでの協議で就業六カ月後を主張しており、就業初日からの権利付与を主張する組合側や、六週間後とするEU指令案との間で大きな開きがあったが、今回の合意内容は、これを二週間後とするもの。今年後半に、派遣指令の成立に強い意欲を示しているフランスが議長国となることもあり、イギリス政府はこれに妥協することと併せて議題にのぼっている労働時間指令に関するオプトアウト(使用者と従業員の間の合意により、指令の定める上限である週四八労働時間を超えて労働することを認めるもので、現在イギリスなど一部加盟国のみが適用を受けている)を守ることができることと見込んでいる。また、合意を行ったCBIは、より厳しい内容であるEU指令案がイギリスに適用されることへの危惧などからも、政府提案の受け入れは「最悪な中では最もましな」選択と判断したという。CBIは、今回の合意

が法制化された場合に権利を付与されることとなる派遣労働者は全体の約半数にとどまることや、傷病手当や企業年金等は均等処遇の範囲から除外されていることを挙げ、合意によって生じる損失は決して大きくないとアピールしている。しかし他の経営者団体は、「労使の結託による裏切り」(小売業協会)、「派遣労働者の柔軟性に頼っている小規模企業には大きな損害をもたらす」(小規模企業連盟)などの強い批判を投げかけている。さらに、EUレベルでの協議の場で、権利付与時期の短縮を含めて一層の妥協を余儀なくされる恐れがある(機械産業使用者連盟)、といった懸念もみられる。

一方、欧州委員会は「イギリスと欧州における派遣労働者の公正な処遇の実現に向けた一歩」としてこの合意を歓迎、これを足掛かりに、六月の雇用・社会政策理事会で、派遣指令案に対する加盟各国の合意を取り付けることに成功した。権利付与時期について明確な期限を設けることを避け、労使協定等での設定を可能とする旨の修正を加えるなど、イギリスに譲歩した内容となった。指令案は、年末の成立を目指して欧州議会で議論される(P54、フォーカスの記事参照)。

なお今回の合意に伴い、今年初めから議会で議論が進められていた派遣法案は、廃案となっ

た。労使合意の内容より広範な均等処遇を求めていたためだ。国内の法制化は、来年九月を目途に進められる予定だが、これにはEU指令案をめぐる議論の動向が大きく影響することになる。

訓練休暇申請の権利法制化

このほか、福祉制度改革については、失業者に対する技能評価および技能訓練の義務化や、就労不能給付の一環として就労能力の診断を実施することなど、すでに昨年から大卒の方向性が示されている内容だ（本誌四月号の記事参照）。一方、教育・技能訓練については、同様に昨年からは明らかになっている徒弟制度の拡充（毎年の新規参加者を、二〇一一年までに二一万人に拡大）などに加えて、技能訓練のための休暇を申請する権利を法制化する。政府は、企業に対して従業員が技能水準の引き上げを義務化する可能性を昨年からは検討していたが、経営側の強い反発が見込まれることから、これを先送りすることを決めており、今回の政府案は、これに代わる在職者の技能訓練の促進策として打ち出されたとの見方が強い。加えて、昨年パイロット実施が発表されたまま、未だ開始に至っていない「スキルズ・アカウント」（個々人の技能ニーズを勘案した訓練支援制度）についても、着手に意欲を見せて

いる。

また、移民制度に関しては、市民権や定住権の取得に係る審査基準を厳格化し、在留資格の別に社会保障制度などの利用範囲を規定するとしている。

このほか、低所得者向けの施策として、社会的住宅の提供や住宅取得の支援に三〇億ポンドを充てることや、治安体制や自治体の活動に関して地域住民の意見聴取のシステムを設けることなどを法案に盛り込んでいる。前後して公表された二七億ポンドの大型減税策と併せて、このところの急速な支持率低下に歯止めをかけ、国民の信頼回復をねらう内容といえる。

【参考】

Home Office、UK Parliament、Times

Online、Guardian Unlimited、

Personnel Today、各ウェブサイト

（国際研究部 樋口英夫）

アメリカ

州別最賃、引き上げの動き

―連邦最賃引き上げの影響―

米国では二つ以上の州にまたがって事業を展開し、年商五〇万ドル以上の事業主を対象とする連邦最低賃金とともに、各州で規定する州別最低賃金制度がある。連邦最賃が昨年七月、一〇年ぶりに引き上げられ（本誌二〇〇七年八月号参照）、州別最低賃金の引き上げの動きや市

や郡で定めるリビングウェイジ（生活賃金）条例の見直しの動きが出ている。

州別最賃、三三州で連邦最賃よりも高水準

州別最賃が連邦最賃の現行水準（時給五・八五ドル）よりも高水準で定められているのは現在三三州で、そのうちの八州は段階的引き上げが実施される連邦最賃の最終到達額である七・二五ドル（二〇〇九年七月）をすでに抜いている。今後の引き上げ予定としては、▽ワシントンDC…七・〇〇ドルから七・五五ドルへ（今年七月二四日）、▽イリノイ州…七・七五ドルへ（今年七月一日）、八・〇〇ドルへ（二〇〇九年七月）、八・二五ドルへ（二〇一〇年七月）（ただし、家族労働者除く従業員四人以上が対象）、▽ミシガン州…七・四〇ドルへ（今年七月）（ただし従業員二人以上が対象）。州別最賃の連邦最賃との水準の比較については次頁図を参照。

州別最賃の改正をめぐっていくつかの州で波乱が見られた。コネチカット州では、州議会以最賃引き上げ法案が可決し、州知事によつて拒否権が行使され、その後、議会が知事の決定を覆す判断を下した。同州議会で可決された法案では、二〇〇九年一月に現行の一時間当たり七・六五ドルを八ドルへ、二〇一〇

年一月にはさらに八・二五ドルに引き上げるという内容だった。ジョーディ・レル州知事（共和党）は、経済が全国的に低迷しているなか、企業経営や労働市場にマイナスの影響を与えることは避けたいという理由から、五月二七日、州最賃を引き上げる法案に拒否権を行使した。

これに対し州議会は、六月二三日、知事の拒否権を覆す決定をした。知事は「あまりに近視眼的な決定だ」と不満をあらわにした。さらに「私は過去、最賃引き上げを推進してきた。経済状態が好転したときには実際に引き上げをしようと考えていたのだが」とつけ加えた。

ミネソタ州では、企業規模別に二種類の最低賃金を設定している。年商六二万五千ドルを基準とし、この額以上の大企業と未滿の中小企業とに分け、州議会は五月九日、それぞれの最賃額を一四カ月の間に一・六ドル引き上げる法案を可決した。七月二四日に、大企業については一時間当たり六・一五ドルから六・七五ドルに、中小企業は五・二五ドルから五・七五ドルに引き上げ、続いて来年同日にそれぞれ一ドルずつ引き上げるという二段階で実施するというものである。上院では賛成四〇票対反対一八票、下院では賛成八九票対反対四五票という大差がついた票決だった。しかし、タイム・パウレンテ

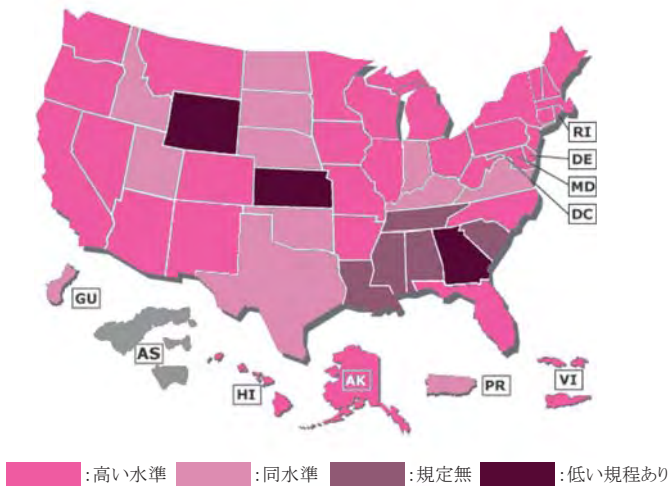
イ州知事は、五月一日、この法案に拒否権を行使した。知事は過去、最賃引き上げの推進者だったが、今回の法案に対しては時期的尚早とし、引き上げ幅も高すぎるとコメントしている。拒否権を行使された後の州議会の対応については未詳。

オレゴン州では二〇〇八年一月に七・八ドルから七・九五ドルに引き上げている。同州やワシントン州などでは、消費者物価指数の変動を基準として毎年最低賃金の見直しを行っている。オレゴン州では昨年の物価上昇が一・九七%プラスであったため、〇・一五ドルの引き上げを決定した。二〇〇二年一月にこの制度を開始し、二〇〇三年以降、毎年、〇・一五ドルから〇・四ドルの引き上げを行い、二〇〇二年の六・五ドルの水準から二〇〇八年の七・九五ドルの水準まで引き上げられた。

リビングウェイジをめぐる裁判も

アメリカでは連邦及び州別最低賃金のほかに市や郡で定めるリビングウェイジ条例がある。法定最低賃金よりも高い水準を生活賃金の水準として定め、主に公的機関が契約する案件の事業主に対して、高い水準の賃金を支払うことを求めるものである。カリフォルニア州最高裁は、六月一日、シンタス社がヘイ

図 州別最賃の水準（連邦最賃との比較）



資料出所：連邦労働省ホームページより（2008年6月26日現在）
<http://www.dol.gov/esa/minwage/america.htm>

表 最賃以下の労働者の推移

年	雇用労働者数(千人)	時間給労働者数(千人)	最賃未満(千人)	最賃と同水準(千人)	最賃以下(合計)(千人)	最賃以下の割合(%)
1979	87,529	51,721	2,916	3,997	6,912	13.4
1980	87,644	51,335	3,087	4,686	7,773	15.1
1981	88,516	51,869	3,513	4,311	7,824	15.1
1982	87,368	50,846	2,348	4,148	6,496	12.8
1983	88,290	51,820	2,077	4,261	6,338	12.2
1984	92,194	54,143	1,838	4,125	5,963	11.0
1985	94,521	55,762	1,639	3,899	5,538	9.9
1986	96,903	57,529	1,599	3,461	5,060	8.8
1987	99,303	59,552	1,468	3,229	4,698	7.9
1988	101,407	60,878	1,319	2,608	3,927	6.5
1989	103,480	62,389	1,372	1,790	3,162	5.1
1990	104,876	63,172	2,132	1,096	3,228	5.1
1991	103,723	62,627	2,377	2,906	5,283	8.4
1992	104,668	63,610	1,939	2,982	4,921	7.7
1993	106,101	64,274	1,707	2,625	4,332	6.7
1994	107,989	66,549	1,995	2,132	4,128	6.2
1995	110,038	68,354	1,699	1,956	3,656	5.3
1996	111,960	69,255	1,863	1,861	3,724	5.4
1997	114,533	70,735	2,990	1,764	4,754	6.7
1998	116,730	71,440	2,834	1,593	4,427	6.2
1999	118,963	72,306	2,194	1,146	3,340	4.6
2000	122,089	73,496	1,752	898	2,650	3.6
2001	122,229	73,392	1,518	656	2,174	3.0
2002	121,826	72,508	1,579	567	2,146	3.0
2003	122,358	72,946	1,555	545	2,100	2.9
2004	123,554	73,939	1,483	520	2,003	2.7
2005	125,889	75,609	1,403	479	1,882	2.5
2006	128,237	76,514	1,283	409	1,692	2.2
2007	129,767	75,873	1,462	267	1,729	2.3

資料出所：連邦労働省ホームページ「最賃労働者の特徴」表10より筆者が作成
<http://stats.bls.gov/cps/minwage2007tbls.htm>

連邦最賃の引き上げの影響もあり、リビングウェイジ条例を改正する動きもある。ニューメキシコ州サンタフェ市では、市との契約案件以外にも、市に事業登録が必要なビジネス分野に関して従業員二五人以上の企業を対象とし、時給九・五ドルの水準の支払いを義務づけるリビングウェイジ条例がある（二〇〇三年制定、二〇〇五年改正）。連邦最賃引き上げ間もない二〇〇七年九月四日、この条例の対象範囲をすべての労働者に拡充するという内容の発表をデイトッド・コス市長が行った。これは市の企業団体とリビングウェイジ引き上げを支援する団体による合意に基づくものである。サンタフェ商工会議所のサイモン・ブラックレイ会頭は、サンタフェ市の企業のほとんどは、従業員二五人以下であっても現行のリビングウェイジ額を支払っている。大きな問題はないとしながらも、連邦最賃が引き上げられることに引きずられるようにリビングウェイジ額が上がることに対しては非難のコメントをしている。ニューメキシコ州では、連邦最賃引き上げに先立つ二〇〇七年三月州別最賃引き上げを発表し、二〇〇八年一月、六・五ドルに引き上げ、二〇〇九年一月に七・五ドルに引き上げる予定である。

ワード市のリビングウェイジ条例に違反していると判断し従業員二一九人分、約一四四万ドルを支払うように命じた。同社は Hayward 市にユニフォームを納品する提供する契約を締結していた。事業所は市境の外に位置しているため、同社はリビングウェイジ額を支払う必要はないと判断していた。市の条例の適用範囲はかねてより論議的となっていたが、今回一つの司法的な判断が下されたことになった。（注1）

ロサンゼルス市でも市内特定地域のホテルを対象としたリビングウェイジ条例に関して適用範囲の解釈をめぐる訴訟が起きている。同市では市議会が二〇〇六年一月「ホテル・ワーカール・リビングウェイジ条例」を可決。本来は公的機関との契約案件を対象として適用されるリビングウェイジ条例だが、地域開発に市の予算が投じられており公共性が高いとの判断からセンチュリーブルーバード（ロサンゼルス国際空港への幹線路）地区の一三のホテルに対して同市が定めるリビングウェイジ水準を支払う条例を可決した。健康保険制度のある企業では時給九・三九ドル、制度のない企業では一〇・六四ドルと定めるものである。

これに対して、ホテル及びその支援者は、本来のリビングウェイジ条例の範囲を逸脱しているとして署名を集め、条例を無効とするか、住民投票にかけることを求める請願をした。両者の話し合いがもたれ、一月三十一日に条例を見直すことで合意した。

これを受けて、二〇〇七年二月二日、市議会が改正した「区域条例」を可決。ロサンゼルス国際空港近辺に限定し段階的にリビングウェイジを適用する内容が盛り込まれた。ロサンゼルス国際空港は市が所有するものであり、空港関連からの収益が数千ドルに及ぶとされ公共性が高いという理由からである。

これに対して、二月二十八日ホテル側は再び反発。内容的にほぼ同じ内容の条例を可決ことは、一九一一年州憲法に違反すると訴えた。カリフォルニア州地方裁判所は五月二日、実質的に二つの条例に違いはないことを認め、ホテル側の訴えを支持する判決を下した。ところが、この訴えに対して控訴審では、二〇〇七年二月二七日、二つの条例は十分に異なる内容になっており違憲性はないとの判断のもと同条例は有効との判決を下した。さらに、今年四月九日にカリフォルニア州最高裁の判決があり、ホテル側の上告を棄却し、条例は有効との判断が下された。

時間給労働者の二・三%が最賃以下で就労

労働統計局が二〇〇八年三月二十五日に発表した人口動態調査 (Current Population Survey) の推計によると、二〇〇七年、最賃以下で就労する労働者数は一七二万九〇〇〇人で、七五八三万人の時間給労働者の二・三%に当たる。ちなみに、時間給労働者は雇用労働者の五八・五%に相当する。

二〇〇六年と二〇〇七年のデータを比較すると、最賃未満で就労する労働者数は一二八万三〇〇〇人から一四六万二〇〇〇人に増加、最賃同額で就労する労働者は四〇万九〇〇〇人から二六万七〇〇〇人に減少、以上の二つを合計した最賃以下で就労する労働者数は一六九万二〇〇〇人から一七二万九〇〇〇人に増加する結果が示されている。過去の最賃以下で就労する労働者の動向については表を参照。

〔注一〕

同市のリビングウェイジは、健康保険制度のある企業では時給八ドル、制度のない企業では九・二五ドルの支払いを義務づけるものである。

〔参考〕

Daily Labor Report (BNA), Jan. 12, May 9, Sep. 5, Sep. 21, 2007, Jan. 3, Feb. 7, Mar. 19, Apr. 14, May 12, May 19, May 28, Jun. 24, ミネソタ州議会のホームページ

http://www.house.leg.state.mn.us/sessionweekly/art.asp?ls_year=05&issueid=22&storyid=689&year=2008

Living Wage Ordinance (Santa Fe Living Wage Network のホームページより)

<http://www.santafelivingwage.org/finalordnanc.html>

ミネソタ州労働産業省ホームページ
<http://www.doli.state.mn.us/minwage.html>

連邦労働省のホームページ (1)
<http://stats.bls.gov/cps/minwage2007this.htm>

連邦労働省のホームページ (2)
<http://www.dol.gov/osa/whd/state/stateMinWageHis.htm>

(国際研究部 北澤謙)

ドイツ①

労働者の監視をめぐる企業スキャンダル相次ぐ

世界的にも厳格なレベルのプライバシー保護法制を築いてきたドイツで、従業員や役員への監視に関する企業スキャンダルが相次いで報じられている。

大手週刊誌「シュテルン」は三月末、大手ディスカウントスーパー・リードルが万引き・窃盗防止を目的として設置した監視カメラを従業員の勤務態度の監視目的にも利用していたことをスクープ。これを発端に、従業員や役員の監視に関する企業の

違反が続々と明るみになっていく。

監視カメラの設置や通話履歴のチェック

「シュテルン」によれば、リードルは二〇〇六年に一五〇店舗、〇七年に二一〇店舗で販売フロアだけでなく休憩室等にまで監視カメラを設置し、従業員の勤務態度を収録したうえで、

私立探偵に分析・報告させていた。報告書の内容は、従業員の仕事ぶりに限らず、トイレに行く頻度、刺青の有無、恋愛関係を含む私生活情報にまで及んでいた。本件は各新聞でも大きく報じられ、その後、連邦データ保護監督官は同法違反の調査に乗り出した。経営側は、「棚卸で在庫数と販売数に大きな差異が生じた店舗について、客の万引きのみならず、従業員による商品の窃盗も監視する目的で設置した」と容認したうえで、従業員に謝罪。だが、私立探偵の細部に及ぶ報告内容については、

同社の依頼を超えて、探偵が独断で行ったものと弁明している。その後四月上旬にはエデカ、プルストといった他のスーパーがまた同月下旬には大手家具メーカー IKEA、ファーストフード業界のバーガー・キングも類似的監視を行っていたことが相次いで発覚。リードルのケースと同様、経営側は、カメラの設置は従業員に周知されており、

個人生活の細部にわたる報告は依頼の範囲を超えて私立探偵が独断で行ったものと主張している。だが、バーガー・キングでは、従業員代表委員会の設立に関する従業員投票までもが監視ビデオに収録されていたことが判明。食品・嗜好品・飲食店労働組合 N G G は、管轄官庁への告発の手続きに踏み込んだ。

さらに五月末には、大手電話会社ドイツテレコムが、〇五年(〇六年にかけて)社内の電話接続記録を利用し、役員及び管理職の電話通話を監視していたことが明るみになった。監視内容は、会話自体の盗聴ではなく、通話履歴(対象)と通話時間。

〇五年に同社では、社内情報一とりわけ社内勢力争い、固定回線契約数の激減——のメディアへの漏洩が相次ぎ、その出所を確かめるのが当初の目的だったという。プライバシー侵害が刑事犯罪として成立する可能性もあることから同社オーバーマン社長は、自己告発により検察庁の捜査を求め、事件の徹底的解明に努めると約束。もともと、同氏は〇六年一月から同社のコンツェルン経営幹部に属しており、当時の代表取締役社長の腹心であったことから、事件の真相により詳しいのではないかと疑念も浮上している。また、検察側の捜査の過程で、当時の代表取締役とセキュリティ担当役員が電話接続記録を私立探偵

社に提供し、監査役員とジャーナリストの監視を依頼した経緯も明らかになっている。

プライバシー保護と制約の境界

労働者のプライバシー保護が取り沙汰される代表的なケースとしては、①個人情報を取り扱い(健康情報、家族情報等)、②労働者の監視(電子メール・電話の監視、勤務態度のビデオ監視等)——があげられる。市民が一般に有するプライバシー権と異なり、使用者の正当な権限により労働関係における労働者のプライバシー権は一定の制約を受けることから、その制約条件や判断の基準について、これまでも議論され、知見が蓄積されている。

このうち、今回の一連のスキャンダルで問題となった「労働者の監視」に焦点を絞ると、使用者側の労働者のプライバシーに絡む監視が正当化され得るのは、禁煙場所での喫煙、電話やインターネットの私用・濫用、仮病による有給病欠といった労働者の労働契約違反、あるいは窃盗、横領や背任、企業秘密や営業機密の漏洩、産業スパイ行為などの刑法上の犯罪などに関する監視であり、これらの事項はいずれも、誠実義務違反あるいは背任行為として解雇の正当理由となるものである。したがって、こうした労働者側の明白



な違反行為の証拠収集を目的とする具体的な措置として、使用者側が監視ビデオの設置、電話履歴・インターネット接続先記録の保存、盗聴・電話の傍受、おとり調査(偽客を送り込む等)、探偵による素行調査(病欠者の素行を調査)などを講じる場合、労働者のプライバシー権は当然ながら制約を受ける可能性がある。ただし、必要な限度において使用者の監視権限に服さなければならぬにせよ、正当な理由なく使用者側が過剰な監視を行う場合は、労働者のプライバシー侵害と判断される。

個人情報保護及びその労働関係への適用についてドイツでは、判例・学説上、七〇年代から活発な議論が繰り広げられ、保護規制の整備を重ねてきた。しかし、労働関係に特化した立法が存在しないため、使用者の持つ強い権力性からみて、既存の枠組みでは保護が不十分であると

して、労働者のデータ保護法の制定の必要性を主張する声もある。一方で、企業の決定の自由との関連で過剰規制を懸念する見解もあり、依然として法令の現代化に向けた議論が継続しているのが現状だ。

ドイツの労働者のプライバシー保護の枠組み

EUレベルでは、一九九五年に「個人データ処理に係る個人の保護及び当該データの自由な移動に関するEC指令九五/四六」が採択されており、加盟各国は同指令に沿ってプライバシー保護を強化する法令整備を行った。その後二〇〇一年に、労働関係に特化したEUレベルの取り組みに関する議論も行われたが、労使を軸とするソーシャル・パートナーによる合意に至らず、労働関係については、加盟諸国の多様性・柔軟性を容認する格好となっている。

ドイツにおける労働者のプライバシー保護の法的枠組みは、①ドイツ基本法、②連邦データ保護法、③事業所組織法——により構成されている。まずドイツ基本法をみると、プライバシー権を明文で保障した規定はないが、第二条第二項が「各人は、他人の権利を侵害せず、かつ憲法的秩序または道徳律に違反しない限りにおいて、自己の人格を自由に発展される権利を有する」と定めており、一般的行為

自由と一般人の人格権を保障している。このうち、プライバシー権は、後者の一般人の人格権の領域に属するもの。連邦憲法裁判所は一九八四年の国勢調査法判決において、第一条第一項との関連で第二条第一項から導かれるものとして個人の「情報自己決定権」を認めており、今回の一連のケースで問題となった自己の肖像権や秘密盗聴・録音からの保護を求める権利、職業生活において個人的な生活事情を告白させられない権利などはこれに含まれる。ただし、当該情報自己決定権も無制限ではなく、他者の権利、憲法的秩序、公序良俗による制限を受ける。なお、基本法を根拠とする情報自己決定権は、第一義的には市民と国家との関係を規定するが、学説・判例上、各々の関係性を踏まえ、私人間(労働関係を含む)にも適用するのが支配的見解だ(一)。

具体的な斟酌にあたっては、当該情報自己決定権と他者の同等かつ保護に値する利益との衡量が行われる。労働関係においては、公的領域とは異なり、優越する一般的利益のみならず、基本法の定める情報の自由(第五条)、契約の自由・企業活動の自由(第二条第一項、第二一条第一項、第一四一条)などの利益衡量に服する。また、実際の利益衡量には相対性原則が適用され、当該手段・規制が、①

目的達成のために相当であること、②侵害がより少ない同様の効果を有する他の手段がないこと、③侵害の度合いが適度であること——の三要件が課されるのが一般的だ。今回問題となったトイレや更衣室のビデオ監視は、当該従業員による重犯罪等の虞がない限り、使用者側に保護すべき利益はなく、明らかに労働者のプライバシー侵害に該当するケースである。

次に、個別法としては一九七七年に「連邦データ保護法」が制定され、一九九〇年、二〇〇一年、二〇〇三年、二〇〇六年に改正されている(〇一年法は、一九九五年に採択された上記EU指令九五/四六を受けて整備したもの)。連邦データ保護法には、非公的機関のデータ処理についての規定が盛り込まれており、労働関係にも適用される。同法第二八条によれば、私人としての使用者の個人データの収集・集積・変更・引渡を含むデータ処理とデータ利用について、当該(労働)契約関係の目的に役立ち、当該使用者の正当な利益の確保に必要な場合にのみ許される。また、公共の場合における工学・電子装置による監視は、①公的機関の任務遂行、②家屋権の行使、③具体的に確定された当該関係人の正当な利益行使のために必要であり、かつ当該関係人の保護に値する利益を優越させる根拠が存しない場合にのみ許される——として(第六条)。したがって、今回問題となった勤務態度の監視が正当化されるためには、使用者側の保護すべき利益が優越する根拠が存在すること、労働者に対し監視の事実が通知されていること——等が判断材料となるが、明らかに労働関係の目的により正当な利益の範囲をこえて、労働者の私的領域に介入しているケースに該当する。

最後に、職場レベルでの規制としては、事業所組織法がある。同法では、従業員の行動や業績を監視する目的で技術的装置を設置・使用する場合、従業員代表委員会(従業員代表)の同意を得ることを義務付けており、技術的装置による労働者の監視は、事前に通知しなければならない(第八七条第一項(6))。判例の解釈によれば、仮に従業員の同意を得ている場合でも、企業の利益や監視の目的に鑑みて必要最低限度を越えるものは認められない(2)。逆に、従業員の同意なく設置されたビデオ撮影であっても、犯罪の解明に不可欠であるか、または当該ビデオ撮影が犯罪に関する唯一の証拠手段である場合には、使用が認められる(3)。

また、社内探偵の配置についても「個別の採用、グループ分け、グループ再編、配置転換」など人事に関わる措置として、従業員代表委員会の同意が必要

とされている(第九九条第二項)。ただし、外部の探偵を偽客として送り込み、従業員の顧客サービスの質を調査したケースで、結果報告が支店全体を対象とし、従業員の特定がなかったことを理由に正当とされた判例もある(4)。

各界から様々な反応

このようにドイツでは一般に、労働者の監視に関し厳しい制約が課される傾向にある。そのため、技術的装置の設置や私立探偵による調査について従業員代表委員会との事業所協定を締結することが推奨されており、同協定に喫煙、電話、インターネット・電子メールに関する使用規則や禁止事項を明示することにより、それらの遵守状況に関する使用者の監督が正当化されるのが通例であると認識されてきた。従業員の同意ない監視は、具体的な違反の証拠収集を目的とする場合を除き、認められない可能性が極めて高い。にもかかわらず、今回の企業スキャンダルは、実際の労働関係におけるプライバシー保護について、労働者がいかに弱い立場に置かれているかを露呈した格好となった。

テレコム以降も、国鉄、ルフトハンザ、官営宝くじなど類似のスキャンダルが後を絶たず、各界から様々な反応が出ている。与党内では、党派に関係なく厳

罰化を含む法制の強化を求める動きがある一方で、内務大臣を中心として、企業側のコーポレートガバナンスへの指導強化に注力し、法制度については現状維持を主張する声もある。他方、緑の党は、情報保護をコーポレートガバナンス法に組み込む方向を提案。労働側は、規制の強化を求めつつ、同時に、ドイツテレコムに対し憲法違反の提訴に向けた準備を進めていると報じられている。

[注]

1. 一般的人格権及び国勢調査判決については、倉田(二〇〇五)を参照した。
2. 連邦労働裁判所(TABR21/03)
3. 連邦労働裁判所(ZAZR 51/02)
4. 連邦労働裁判所(LAZR22/99)

[参考資料]

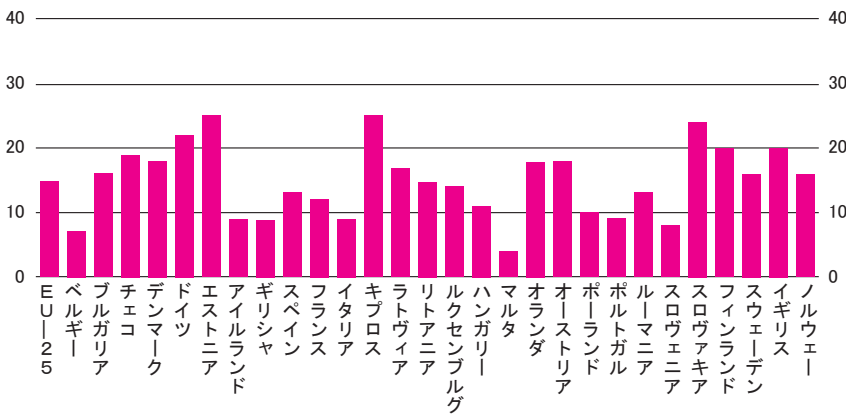
- 委託調査員レポート
首相官邸ホームページ (http://www.kantei.go.jp/jp/it/privacy/houseika/houritanu/)
EIROnline (二〇〇三) "New Technology and Respect for Privacy at the Workplace."
倉田原志(二〇〇五)「ドイツにおける労働者のプライバシー権序説—情報自己決定権を中心に—」立命館法学二〇〇五年一号(二九九号)

ドイツ②

男女間所得格差、EU諸国のうち最高水準

EU統計局がこのほど公表した調査結果で、ドイツの女性労働者の平均時間当たり総所得(一六歳〜六四歳層、週当たり労働時間一五時間以上を対象)が男性より二二%低い(二〇〇五年時点)ことが明らかになった(図)。EU加盟二七カ国平均

図 男女所得格差 (2005年)



資料出所: Eurostat (2008) (元データ: EU-SILC and national data)
(注) アイルランド、ギリシャ、スペイン、スロヴェニア、イギリス: 暫定値
EU-25: 推計値
クロアチア、トルコ、アイスランド、スイス: データなし

誌 Die Weltのインタビューに答え、「ドイツがEU諸国のなかで男女所得格差が最も高いグループに属するのは、同一労働について男性労働者よりも賃金が低いというより、むしろ他の諸国に比べて女性のパートタイム労働者の比率が高いことに起因する。仕事と家庭との両

均の格差は一五%とドイツを大きく下回っており、EU諸国のなかでドイツを上回ったのは、エストニア、キプロス、スロヴァキアのみだった。なお、男女間所得格差はいずれの諸国でも観察されたが、格差が九%未満と僅かであったのは、ベルギー、マルタ、スロヴェニアの三カ国であった。

これを受けてウラジミール・スピドラEU労働社会問題コミッショナーは六月九日、ドイツ

立が困難であるため、女性の労働時間が少なく、結果として賃金水準の高い地位につけない」などとコメントした。

同調査によれば、EU全体で二〇〇〇年から〇六年までに労働市場に新規参入した男性は四五〇万人に過ぎないが、女性就業者数は七五〇万人増加。だが、就労形態をみると、女性就業者の三分の一はパートタイム労働に従事しており、男性のパートタイム比率は八%に過ぎない。また、子供のいる母親の就業者比率は六二%で、父親の比率(九一%)を大きく下回っている。スピドラ氏は「子育てが女性の就業を妨げる要因となっている。EU全体で、こうした状況を打開しなければならぬ」と訴えた。

[資料出所]

- Eurostat (二〇〇八) The life of women and men in Europe: 2008 edition.
Spiegel Online, 09/06/2008.
Deutsche Welle, 09/06/2008.

(国際研究部)

フランス

中・東欧八カ国に労働市場を開放

— 予定早め、七月から

フランスは、七月一日から中・東欧八カ国を対象に労働市場を完全に開放する。サルコジ大統領が五月二八日、訪問先のワルシャワで発表した内容によると、対象となるのは、欧州連合（EU）の第一次東方拡大（二〇〇四年五月一日）で新たに加盟したポーランド、チェコ共和国、スロバキア、スロヴェニア、ラトヴィア、リトアニア、エストニア、そしてハンガリーの八カ国（一、二〇〇七年に加盟したルーマニアとブルガリアは含まれない）。

第一次東方拡大の際、所得格差を背景に新規加盟国から労働者が大量に流入することを危惧する声があがり、拡大以前のEU加盟国一五カ国には、労働市場自由化までに五年の移行措置が認められた。国内市場への深刻な影響が懸念される場合は、移行期間をさらに二年延長することも認められており、二〇一一年が最終期限となっている。フランスは、国内の労働市場の保護を理由に、新規加盟国からの労働者受け入れに関して五年の移行期間を設けていた（2）。具体的には、二〇〇四年五月一日から二年間は、自営業者を除

いて従来通りの規制を適用し、移行措置に関する評価や、雇用環境、その後の見直しなどを全国規模で調査、〇六年五月一日には新規加盟国を対象に労働市場を部分的に開放、〇九年四月三〇日までを実験期間としていた。

サルコジ大統領は、予定より一年前倒しで自由化に踏み切ること強調し、「ヨーロッパのために貢献すると明言したからには、こうした（EUの）考えに沿った政策決定をしないわけにはいかない」と述べた。フランスでは、二〇〇五年五月、EU拡大による安価な労働力の大量流入や産業の空洞化が国内の雇用に及ぼす影響への懸念を背景に、国民がEU憲法に「ノー」を突きつけたという経緯がある。にもかかわらず、今回の決定を下したのは、EU議長国就任を七月に控え、今後の円滑なEU運営を意識したためだとみられている。

EU欧州委員会はフランスの決定を歓迎すると同時に旧EU加盟国に対し、完全自由化の最終期限である二〇一一年までに移民労働者の入国制限を撤廃するよう求めた。フランスの決定後に、上記八カ国の出身者に対する入国制限を継続するのは、オーストリア、ベルギー、デンマーク、そしてドイツの四カ国のみとなる。

〔注〕

1. 第一次東方拡大でEUに加盟したキプロス、マルタ両国については加盟と同時に労働者の移動の自由が認められている。

2. フランス政府は当時発表した新規加盟国の労働者受け入れに関する移行措置についての手引き『La France accueillera les ressortissants des nouveaux Etats membres』（ヨーロッパ、拡大するフランスは、どのように新規加盟国の国民を迎えるか―）のなかで、EU拡大後の労働者の移動が極めて不透明であることに加え、国内の厳しい雇用情勢と特殊な人口動態から、五年間の移行措置が必要であると説明している。具体的な理由として、①高失業率が続くなかで、当時実施されている雇用対策の効果が高めるためにも、新規加盟国からの労働者の受け入れは労働市場の変化を見極めながら、段階的に行わざるを得ない②他のEU諸国に比べ高い水準を維持している出生率は、今後、労働市場に多くの若年者が供給されることを意味している③就業率の低い高齢者も、労働力の供給源となり得る潜在的な労働力として存在している―をあげている。

（国際研究部 町田敦子）

韓国

「非正規労働者保護法」施行後の影響

有期契約社員やパート、派遣社員などの非正規労働者の処遇改善を目的とする「非正規労働者保護法」が施行され、丸一年が経過する。二〇〇七年七月一日に施行された同法はまず、従業員規模三〇〇人以上の大企業と公共機関が対象となった。その内容は、非正規労働者に対する合理的理由のない差別処遇の原則禁止のほか、同年七月一日を起算日に雇用期間二年を超え

る有期契約社員の正規化、二年以上使用した派遣労働者の直接雇用への切替え義務などを規定している。二〇〇八年七月一日からは適用対象が従業員一〇〇人以上三〇〇人未満企業に拡がり、二〇〇九年七月一日からは五人以上一〇〇人未満の企業にも適用されることになる。

非正規労働者数は減少だが、雇用形態の二分化が進行

非正規労働者保護法の施行後の影響をみるために、韓国統計庁が年二回（三月及び八月）実施している経済活動人口追加調査の結果から雇用形態別の労働者数の推移を示したものが表1である。正規労働者数は二〇〇八年三月現在一五九九万三〇〇〇人と前年同期比四・〇%増となる一方で、非正規労働者数は五六三万八〇〇〇人、同二・三%減となっている。この数字だけを取り上げると、法の施行が正規労働者数の増加と非正規労働者数の減少をもたらし、総体的に韓国労働者の雇用安定に一定の貢献をなしていると評価す

ることができるといえる。

しかしながら、非正規労働者の内訳（表2）をみていくと、二年継続雇用で正規労働者への転換義務が生じる有期契約社員は減少が大きい一方で、賃金水準などの労働条件の低いパート労働者や、非定型労働（派遣、日雇、請負など）はむしろ増加傾向にある。賃金水準を比較すると、表3のように、増加を示したパート労働者や非定型労働者は有期契約労働者より低い水準にあることが分かる。

法施行後の大企業における取り組みの特徴的な動き

このような国内労働者の動向の背景には、法の適用対象となった大企業による非正規労働者の正規化の動きがあったようである。法適用自体は二〇〇七年七月一日を起算日とするため実際の正規化義務はその二年後となるが、公的部門及び大企業の一部ではこれを先取りした形で非正規労働者の正規化を行った。まず公的部門で六万八〇〇〇人の非正規労働者の正規化が表明されたのを皮切りに、著名な大企業が次々と「正規化」策を発表した。銀行最大手の一角、ウリ銀行が金融部門ではじめて非正規行員三〇〇〇〇人の正規化を実施すると、国民銀行、韓国外換銀行、釜山銀行などの主要行が後に続いた。自動車では、現代自動車が事務系契約社員の全

表1 雇用形態別賃金労働者数

	2007年		2008年	
	3月	8月	3月	対前年比(%)
賃金労働者数	15,731	15,882	15,993	1.7
正規労働者数	9,958	10,180	10,356	4.0
非正規労働者数	5,773	5,703	5,638	△2.3

(資料出所) 韓国統計庁

表2 非正規労働者の雇用形態別労働者数

	2007年		2008年	
	3月	8月	3月	対前年比(%)
有期契約労働者	3,642	3,546	3,249	△10.8
パートタイム労働者	1,232	1,201	1,301	5.6
非定型(派遣、請負、日雇など)	2,244	2,208	2,330	3.8

(資料出所) 韓国統計庁

※表2に非正規労働者の内訳とした有期契約労働者数、パート労働者数及び非定型労働者数の合計はダブルカウントがあるため、表1の非正規労働者数とは一致しない。

表3 雇用形態別平均月額賃金額

	平均	正規労働者	非正規労働者			
			有期契約	パート	非定型	
2007年1~3月平均	1,724	1,985	1,273	1,442	542	1,087
正規労働者を100とした場合の割合	-	100.0	64.1	72.6	27.3	54.8
2008年1~3月平均	1,811	2,104	1,272	1,441	558	1,191
正規労働者を100とした場合の割合	-	100.0	60.5	68.5	26.5	56.6

(資料出所) 韓国統計庁

表4 非正規労働に従事する動機

	2006年		2007年		2008年			
	8月		3月		3月			
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比		
自発的	2,809	51.5	3,052	52.9	3,071	53.8	2,370	42.0
非自発的	2,647	48.5	2,721	47.1	2,632	46.2	3,267	58.0

(資料出所) 韓国統計庁

年「正規化」の対応をした大企業は人件費上昇分を賃上げ抑制や給与体系の見直しなどでその影響を軽減しようとしたが、体力の乏しい中小企業が同様の対応するのは難しい。最近の報道で指摘される、中小企業における有期契約や日雇などの解雇の増加は、法施行を前にした中小企業の「回避」の動きとして懸念されている。このため政府も、非正規労働者の雇用期間の見直し(二年から三年へ)や派遣労働の規制緩和のほか、「正規化」をした中小企業に法人税

員(三六一人)の正規化を実施。この動きに起亜自動車が続いた。流通業では、百貨店や大型スーパーを展開する流通最大の新世界グループがレジ係のパート労働者五〇〇〇人を正規化した。しかしながら正規化を実施した企業の中には、従来の正規労働者より低い等級の正社員待遇を付与したところもあり、手放しに処遇の完全な改善が図られたという訳ではない。非正規労働者保護法の適用に際し、正規化による人件費上昇を抑制するため、職務給制度の導入など給与体系の見直しを真剣に検討しはじめた企業も少なくないようである。

一方、こうした「前向き動き」に対し、企業の中には以下のような「後ろ向き」の対応もみられた。韓国労働部が非正規労働者保護法の施行前に行った調査(従業員三〇〇人以上企業では、約三割の企業が、非正規労働者が行ってきた業務を派遣や請負に任せると答えていた。上でみた非正規労働者の二極化の進展はその結果とも考えられる。著名企業の中で「後ろ向き」の選択により労使紛争まで発展するという事態を招いたのが流通大手のイーランドグループである。同社は旧韓国カルフルを買収した企業として有名であるが、法施行に伴い、レジ係の

非正規労働者一〇〇〇人を解雇し、当該業務を外部委託する方法をとった。これに対し同社の労働組合は上部団体の民主労総の支援を得て、集中デモやストライキ、さらには売り場の不法占拠の挙に出た。不法占拠に対しては警察による強制排除が行われたが、労働側は再占拠するなど事態は長期にわたり混乱を極めた。イーランドの例はともかく、非正規労働者の処遇改善に取り組んだ多くの大企業の努力は評価されるべきであろう。またそうした企業努力に対して、正規労働者及びその労働組合の協力があった点も指摘されるべきである。

ある。企業労組の中には非正規労働者の正規化、処遇改善のための人件費上昇分の原資とするため、敢えて低い賃上げで妥協したところもあったといわれる。政府当局も、非正規労働者の処遇改善は法整備だけで解決する問題ではなく、労使の理解と協力が不可欠との強い認識を示している。

中小企業への法適用を前にした動き

二〇〇八年七月一日から同法が適用される中小企業(一〇〇〇~三〇〇人企業)では、雇用される非正規労働者数は大企業の雇用数より大きく、その影響には注視が必要である。昨年「正規化」の対応をした大企業は人件費上昇分を賃上げ抑制や給与体系の見直しなどでその影響を軽減しようとしたが、体力の乏しい中小企業が同様の対応するのは難しい。最近の報道で指摘される、中小企業における有期契約や日雇などの解雇の増加は、法施行を前にした中小企業の「回避」の動きとして懸念されている。このため政府も、非正規労働者の雇用期間の見直し(二年から三年へ)や派遣労働の規制緩和のほか、「正規化」をした中小企業に法人税

を一部減免するなどの施策を準備しているもようである。先述の経済活動人口追加調査では、二〇〇八年三月にそれまでの傾向から一転、非正規労働の選択を「非自発的」動機とする者が「自発的」動機を上回った。「非自発的」五八・〇%に対し「自発的」四二・〇%と前回調査から大きな変化となっている(表4)。政府はこれまでの非正規労働者問題が改善しないことの弁明のひとつとして、「自発的」に非正規労働を選択する者が多いことをあげていたが、非正規労働を選択せざるを得ないほど雇用情勢が厳しくなっていることをこのデータが示す格好となった。

今後、法の趣旨に沿った労働者の格差・処遇問題の解消のために、中小企業がどういった対応を図り、雇用情勢がどのように推移していくか、七月一日以降の動きには引き続き注視していく必要がある。

【参考】
韓国労働部 Web サイト <http://english.molab.go.kr/english/>
韓国統計庁 Web サイト <http://www.nso.go.kr/eng2006/emain/index.html>
NNA 関連記事
(国際研究部)

中国

「労働契約法实施条例」(草案) 発表される

国务院法制办公室は五月八日、「労働契約法」(二〇〇八年一月一日施行)の円滑な実務運用を図るため「労働契約法实施条例」(草案)を発表した。草案は公開され、社会一般からの意見を聴取している。全文(仮訳)以下の通り。

中華人民共和国労働契約法实施条例(草案)(仮訳)

第一章 総則

第一条 「中華人民共和国労働契約法」以下労働契約法と略称する)を徹底的に実施するため、本条例を制定する。

第二条 各レベルの人民政府ならびに県レベル以上の人民政府の労働行政等関連部門及び労働組合等の組織は、宣伝教育等各種の措置を採り、労働契約法の徹底の実施を推進し、労働関係が調和の取れたものとなるよう促進しなければならない。

第三条 労働契約法で労働関係と称するものは、雇用側組織が労働者を雇用してそのメンバーとし、労働者が雇用側組織の管理の下で、雇用側組織が報酬を支払うところの権利義務関係を指す。

第四条 法に基づき成立した会計士事務所、弁護士事務所、基金会等の組織は、労働契約法第二条第一項の規定する雇用側組織に当たる。

第二章 労働契約の締結と履行

第五条 労働契約締結の日から労働者使用日までの間、雇用側組織と労働者の間に労働関係は未成立であり、双方は法に基づき労働契約を解除することができ、双方で取り決めた違約責任を負う。この場合、雇用側組織は労働者の医療費用等の責任を負う必要はなく、また労働者に対して経済的な補償を支払う必要もない。

第六条 労働者が労働者使用日から一ヶ月以内に書面に労働契約に署名しない場合、雇用側組織は三日前に書面で通知した上で労働関係を終了させることができる。

この場合、労働者に経済的補償を行う必要はない。

第七条 雇用側組織が労働者使用日から一ヶ月を超え一年未満の間、労働者と書面による労働契約を締結しない場合、労働契約法第八十二条第一項の雇用側組織が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對して毎月二倍の賃金を支払わなければならないとの規定を執行しなければならない。労働者と書面による労働契約を締結しない場合、労働者の追加分を拒んだ場合、雇用側組織は労働関係を終了させることができ、労働契約法第四十七条に定められた経済的補償基準に基づき労働者に経済的補償を行う。

第八条 労働契約法第七条に規定された「従業員名簿」には、労働者の氏名、性別、公民身分番号、戸籍所在地及び現住所、就業方式、労働契約の期限等が含まれていなければならない。

第九条 労働契約法第十四条第二項第一号の一「勤続満一年」は、雇用側組織の労働者使用日から起算するものであり、労働契約法施行前の使用期間もこれに含む。

第十条 雇用側組織が労働者を使用する前には書面による労働契約を締結せず、後に労働契約を補足締結した場合、労働契約の期限は労働者使用日から計算する。労働契約法に基づき試用期間を労働者使用日から起算する。

第十一条 固定期限の労働契約で、契約期限満了後に自動継続が取り決められ、実際に継続されている場合、固定期限の労働契約を引き続き締結したものとみなす。

第十二条 労働契約の期限が満了し、労働者が以下の状況の一つに該当し、労働者を継続し、労働者が当該の雇用側組織ですでに満一年勤続しており、労働者が固定期限のない労働契約の締結を求めた場合、雇用側組織は当該労働契約との間で固定期限のない労働契約を締結しなければならない。

第十三条 労働契約が解除されたまたは労働契約の期限が満了したのに、雇用側組織が法に基づき経済的補償を行っていない場合、または労働契約の解除、終了の手續きをせず、業務引継ぎ手續きをせずに引き続き当該労働者を残して使用している場合、固定期限のある労働契約を引き続き締結したものとみなす。

第十四条 労働契約法第十四条第二項に規定する労働契約の期限は、労働契約法第十四条第二項に規定する労働契約の期限に、労働契約法第十四条第二項に規定する労働契約の期限を加算して計算される。

第十五条 地方の各レベルの人民政府及び関連部門が生活が困難な人々を就業させるために提供した、部署手当、社会保険手当を与える公益的部署の労働契約には、労働契約法の固定期限のない労働契約に関する規定及び経済的補償支払に関する規定は適用しない。

第十六条 労働契約法第十七条に定められた「法律、法規で労働契約に組み入れるよう定められたその他の事項」には、「中華人民共和国労働紀律」、「労働契約終了の条件」ならびに「労働契約違反の責任」は含まれない。

第十七条 労働契約履行地と雇用側組織の登録地が一致しない場合、労働者の最低賃金基準、労働保護、労働条件、職業上の危険の防護ならびに地域の前年度の従業員月平均賃金基準等の事項については、労働契約履行地の関連規定に基づいて取り扱う。

第十八条 労働者の試用期間中の賃金は、その組織の同様の部署の最低ランクの賃金の八〇%を下回ってはならず、または労働契約で取り決められた賃金の八〇%を下回ってはならない。また、雇用側組織所在地の最低賃金基準を下回ってはならない。

第十九条 雇用側組織が、一回労働者のために、その組織の前年度の平均賃金の三〇%を超える費用を支出して研修を行った場合、労働契約法第二十二條第一項に定められた特別研修費用を提供したものとみなす。

第二十条 労働契約の期限が満了したが、勤務期間は期限満了まで継続する。双方に別途取り決めがある場合には、その取り決めに従う。

第二十一条 会社の中で競争避止の取り決めをすることができ、高級管理職には、「中華人民共和国公司法」に規定された会社經理、副經理、財務責任者、上場企業の董事會秘書ならびに公司定款で取り決められたその他の人員が含まれる。

第二十二条 雇用側組織は、商業秘密を掌握する労働者との間で労働契約の中で商業秘密の保守に関する事項につき取り決める際、

労働契約終了前または当該労働者が労働契約法第三十七條の規定に基づき労働契約解除を求めてから一定の期間内に、労働者の部署を変更する旨取り決めることができる。ただし、それにより労働者の賃金待遇を低くすることはできない。

第二十三条 労働契約の期限が満了した後も雇用側組織が労働者をとどめて使用する場合、労働契約法第十条第二項の労働関係を構築する場合には、労働契約の期限満了後一ヶ月以内に書面による労働契約を締結しなければならないとの規定、第十四条第三項の雇用側組織が労働者との間で固定期限のない労働契約を締結したとみなされる場合についての規定、第八十二条第一項の雇用側組織が労働者使用日から一ヶ月を超え一年未満の間、労働者との間で書面による労働契約を締結していない場合、労働契約に對して二倍の賃金を支払わなければならないとの規定に照らして取り扱う。

第二十四条 雇用側組織と労働者が協議の上合意すれば、労働契約の履行を中止または労働契約の履行者が一部中止することができる。労働者が法に基づき人身の自由を制限される場合、または労働者が失職したがまだ人民法院で失踪宣告、死亡宣告が行われていない場合、雇用側組織は労働契約の履行を中止するか、労働契約の一部の履行を中止することができる。

労働契約の中止または一部中止の間、雇用側組織と労働者の双方は、労働契約の関連の権利、義務の履行を暫時停止する。

労働契約の履行中止期間中は、労働者の雇用側組織における勤務年限は計算しない。ただし、労働者が応召した軍隊に入ったために労働契約の履行が中止となった場合はこの限りではない。

労働契約を中止する事由が消失した場合、労働契約がすでに履行不能である場合をのぞき、労働契約の履行を再開しなければならない。

労働契約中止の期限は最長でも五年を超えないものとする。

第二十五条 雇用側組織が、第八十二条第一項の一ヶ月を超え一

年未満の間、労働者との間で書面による労働契約を締結していない場合、労働者に対して二倍の賃金を支払わねばならないとの規定を参照して労働者に二倍の賃金を支払う場合、起算日は労働者使用日から満一ヶ月の日の翌日とする。

第三章 労働契約の解除と終了

第二十七条 労働者が試用期間中に病気になるまたは業務以外の原因で負傷して、その医療期間が満了した場合、または業務の任に堪えることができないう場合、雇用側組織は雇用条件に不適合であるとして労働契約を解除することができる。

労働契約法第四十条第三項の客観的状況に重大な変化が生じて労働契約を解除する場合の規定、ならびに第四十一条のリストラに関する規定に照らし、雇用側組織は試用期間中の労働者の労働契約を解除することができる。

第二十八条 労働契約法に定められた状況の一つに当てはまる場合、雇用側組織は労働者との間で固定期限のない労働契約を解除することができる。

(一) 雇用側組織と労働者が協議の上合意した場合。
(二) 試用期間中に労働者が雇用条件に適合しないことが照明された場合。
(三) 労働者が雇用側組織の規則制度に著しく違反した場合。
(四) 労働者に深刻な職務怠慢、不正行為があり、雇用側組織に重大な損害を与えた場合。
(五) 労働者が同時に別の雇用側組織との間で労働関係を構築し、本組織の業務完遂に深刻な影響を与えた場合、または雇用側組織が求めたにもかかわらずこれを改めなかつた場合。

(六) 労働契約法第二十六条第一項第一号のように、労働者が詐欺、脅迫の手段を用いるかまたは危機に乗じて、雇用側組織に、本来の意思に反して労働契約を締結または変更させ、その結果労働契約が無効となつた場合。

(七) 労働者が法に基づき刑事責任を問われた場合。
(八) 労働者が病気になるか、業務以外の原因で負傷し、規定の医療期間満了後もその業務に従事することができず、また雇用側組織が別途手配した業務にも従事できない場合。
(九) 労働者が任に堪えず、研修または業務部署の調整を行つても依然として任に堪えない場合。

(十) 労働契約締結時に依拠とされた客観的状況に重大な変化が生じて、労働契約の履行が不可能となり、雇用側組織と労働者が協議したが、労働契約の内容変更につき合意が得られない場合。
(十一) 雇用側組織が企業破産法の規定に基づき再編を行う場合。
(十二) 雇用側組織の生産、経営に深刻な困難が生じた場合。
(十三) 企業の生産転換、重大な技術革新または経営方式の調整が生じ、労働契約を変更したが、依然として人員削減が必要である場合。

(十四) その他、労働契約締結時に依拠とした客観的な経済状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行が不可能となつた場合。
第二十九条 労働契約法に定められた状況の一つに当てはまる場合、固定期限のない労働契約は終了となる。

(一) 労働者が法に基づき基本年金を受給するようになった場合。
(二) 労働者が死亡したか、または人民法院により死亡宣告または失踪宣告された場合。
(三) 雇用側組織が法に基づき破産を宣告された場合。
(四) 雇用側組織が営業許可証を取り消された場合、閉鎖命令、取り消し命令を受けた場合、または雇用側組織が繰り上げ解散を決定した場合。

(五) 法律、行政法規が規定するその他の状況。
第三十条 労働契約法第四十条の「雇用側組織は三〇日前に書面形式で労働者に通知するか、または別枠で労働者に一ヶ月分の賃金を支払つて、労働契約を解除することができる」との規定に基づき、雇用側組織が別枠で労働者に一ヶ月分の賃金を支払うことを選択した場合、別枠で支払われる一ヶ月分の賃金は、労働者本人の前月の賃金基準に基づいて確定する。

第三十一条 一定の任務完了を期限とする労働契約が、任務の完了または雇用側組織の破産、解散及び営業許可証取り消し、閉鎖命令、取り消しによつて終了する場合、雇用側組織は労働契約法第四十七条に定められた経済補償基準に基づき労働者に経済的補償を行わねばならない。

第三十二条 雇用側組織が法に基づき労働者に負傷した従業員が労働契約法第四十七条の経済的補償の基準に関する規定に基づき労働者に経済的補償を行うほか、一括支払の公傷医療補助金、後遺障害就業補助金を支給しなければならぬ。

第三十三条 労働者が法定の退職年齢に達しても法に基づき基本年金を受給できない場合、雇用側組織は労働契約を終了させることはできるが、労働契約法第四十七条の経済的補償の規定に基づき労働者に経済的補償を行わねばならない。

第三十四条 雇用側組織が発行する労働契約の終了、解除の証明書には労働者の日付、勤務部署、その組織における勤務年数を明記しなければならない。

第三十五条 雇用側組織は、労働契約法に違反して労働契約を解除または終了させた場合、労働契約法第八十七条の規定に基づき、経済補償基準の二倍の賠償金を労働者に支払わねばならない。

雇用側組織が労働契約法第八十七条の規定に基づき経済的補償基準の二倍の賠償金を支払つた場合、それ以外に更に経済的補償を行うことはならない。
第三十六条 雇用側組織と労働者が勤務期間を取り決めている場合、労働契約法第三十八条の「雇用側組織が法に違反した場合労働者は労働契約を解除することができる」との規定に基づき労働契約を解除した場合には、勤務期間の取り決めに対する違反とはならず、雇用側組織は労働者に違約金の支払を求めてはならない。

次の状況の一つに当てはまり、雇用側組織と労働者が勤務期間を取り決められた労働契約を解除することになった場合、労働者は取り決めに基づき雇用側組織に違約金を支払わねばならない。

(一) 労働者が雇用側組織の規則制度に著しく違反した場合。
(二) 労働者に深刻な職務怠慢、不正行為があり、雇用側組織に重大な損害を与えた場合。
(三) 労働者が同時に別の雇用側組織との間で労働関係を構築し、本組織の業務完遂に深刻な影響を与えた場合、または雇用側組織が求めたにもかかわらずこれを改めなかつた場合。

(四) 労働契約法第二十六条第一項第一号のように、労働者が詐欺、脅迫の手段を用いるかまたは危機に乗じて、雇用側組織に、本来の意思に反して労働契約を締結または変更させ、その結果労働契約が無効となつた場合。
(五) 労働者が法に基づき刑事責任を問われた場合。

第三十七条 労働契約法施行の日に存続していた労働契約が、労働契約法施行後に解除または終了となり、労働契約法第四十六条及び本条例の規定に基づき経済的補償を行わねばならない場合、二〇〇七年一月三十一日までの経済的補償法及びその付属の規定に基づき計算し、二〇〇八年一月一日以降の経済的補償については労働契約法の規定に基づき計算を行う。

第四章 労働派遣特別規定

第三十八条 雇用側組織は通常主要業務ではない業務部署、存続期間が六ヶ月を超えない業務部署、またはもともと勤務についていた労働者が職場を離れて研修中、休暇中、出勤できず他者が代替する必要がある業務部署において、労働派遣を使用し、派遣される労働者との間で試用期間を取り決めることはならない。

第三十九条 労働派遣組織は、非全日制労働者を招聘雇用してはならないが、招聘雇用した労働者を労働者使用組織に派遣して非全日部署の業務に従事させることができる。
第四十条 労働契約法第六十五条第二項の規定に照らして派遣労働者を労働派遣組織に戻すほか、

雇用側組織は派遣期間未了の派遣労働者を労働派遣組織に戻してはならない。
第四十一条 労働派遣組織と派遣される労働者が労働契約を解除または終了した場合の経済的補償については、労働契約法第四十六条の経済的補償をすべき状況に関する規定ならびに第四十七条の経済的補償の基準に関する規定に基づき取り扱う。

労働派遣組織が違法に派遣労働者の労働契約を解除または終了させた場合、本条例第三十五条の規定に照らして取り扱う。
第四十二条 雇用側組織及びその所属組織が出資、持株または共同で設立した労働派遣組織は、労働契約法第六十七条に定められた雇用側組織が自ら設立した労働派遣組織に当たる。

第五章 付則

第四十三条 いずれかの組織または個人が労働契約法ならびに本条例に違反する行為について訴え出たり、通報したりした場合、県レベル以上の地方人民政府の労働行政部門が「労働保障監察条例」の規定に基づきこれを取り扱う。

第四十四条 労働者と雇用側組織が労働契約を締結、履行、変更、解除または終了する上で争議が生じた場合、「中華人民共和国労働争議調停仲裁法」の規定に基づき、労働争議仲裁機関に仲裁を申請することができる。
第四十五条 本条例は、年月日より施行される。

(注) 本草案は当機構国際研究部が仮訳した。なお、本稿により受けるいかなる損害に対する責任も当機構が負うものではなく、利用者の責に帰すものとする。