

中国の労働契約法と労使関係
－広東省の現地調査を中心に－

2009年5月

(財) 日中技能者交流センター

はじめに

中国では、数年にわたる論議を経て、2008年1月に労働契約法が施行された。法治国家をめざす中国において、この労働契約法は労使関係を律する基礎的な役割を担う法律であるとされている。世界の工場と化しつつある中国の労使関係の動向は、中国の国内的な問題にとどまらず、日本、さらには世界的にも重大な関心事である。

そこで、本財団は、2008年度の中国労働経済調査として、中国職工対外交流中心と中国職業技能開発交流中心のご協力を得て、労働契約法の制定過程とその後の労使関係の実態をテーマとして取り上げることとした。

以下の報告では、労働契約の内実をめぐる問題点をはじめ、旧労働契約法体制との比較、日中の労働契約制の対比、制定過程での中国の労働組合＝中華全国総工会の関与、日系企業での実情などに重点を置いている。

なお、本調査は、(財)日中技能者交流センターと山口福祉文化大学・高木研究室の共同調査として実施した。

日程表に明記したように、調査に御協力いただいた関係者・関係組織に、ここで心からの感謝の念を表したい。

2009年6月

(財)日中技能者交流センター

会長 平賀俊行

(調査活動の概要)

1 調査日程

中国労働経済調査日程

月／日 (曜)	午 前	午 後	宿 泊
12月21日 (日)	NH905便 (成田10:35発～北京13:40着)		北京泊
12月22日 (月)	(全国総工会) 政策研究部 金善文 法律部 張瑞玲 法規処長 基礎部 王英 処長	(中国人民大学) 労働関係学院 常 凱 教授	北京泊
12月23日 (火)	(中国人力・社会保障部) 党 曉捷 法規司		北京泊
12月24日 (水)	(北京～深圳)	(深圳市) (万宝電子・有) 訪問 麦 国鴻 総経理 (深圳市総工会) との会合 王同信 副主席	深圳泊
12月25日 (木)	(深セン～東寛市)	(東寛市) (井上五金・有=INOAC) 訪問 村川尚則 社長	広州泊
12月26日 (金)	(広州市) (広州石化) 訪問 陸建明 工会主席	(広東省総工会) との会合 林錫明 副主席	広州泊
12月27日 (土)			広州泊
12月28日 (日)	NH924便 (広東14:25発～成田19:40着)		

2 調査参加者と執筆分担

- 高木郁朗 山口福祉文化大学教授

執筆分担＝第1章、第2章、第3章、第6章1、4、5、むすび。

- 山田陽一 (財)日中技能者交流センター・調査研究部長

執筆分担＝第4章、第5章、第6章2、3。

3 翻訳作業などについて

「はじめに」の項でも述べたように、本調査の実施にあたっては、中国職工対外交流中心と中国職業技能開発中心から調査活動への支援や多くの貴重な関係資料の翻訳作業で多大の協力を得た。紙数の関係で残念ながら収録できなかったものが多いのだが、これらの翻訳資料は報告書の作成に当たって大いに助けられた。

そこで、ここに翻訳者の方々の氏名を以下に明記して、改めて感謝の意を表しておきたい。満慶生（翻訳および校正）、李晶宇、冀永宏、石晶晶（以上、中国職工対外交流中心）、孫寅（中華全国総工会）。

さらに、調査に同行し、通訳を務められた、毛孟揮、石晶晶のお二人に感謝したい。

第1章 中国労働契約法の要点と問題点

中華人民共和国労働契約法（以下、労働契約法）は、2007年6月29日、日本の国会にあたる2989中国全国代表大会常務委員会第28回会議で採択され、2008年1月1日に施行された。労働契約法は中国労働者と企業との契約における労働者の権利を明記するものであり、労使関係の規範を確立するものとして重要な意義をもっている。同法は、従来中国労働法の不備を補うことによって、とくに発展の著しい、外資系を含む民営企業の事業主の恣意にまかされることが多かった雇用・労働条件について、法的基準を明示するという目的をもっている。この意味で、2008年以降の中国の労働をめぐる状況は、労働契約法体制下の労使関係として特徴づけられる時代に入ったといわなければならない。

同法は、第1章 総則から第8章 付則にいたる全8章98条からなっている。内容的には日本の労働基準法、労働契約法、パート労働法、労働者派遣事業法、労働組合法などにかかわる内容を有しており、この点からすれば、日本の労働法制と比較してきわだって詳細な法制度とはいえず（日本の労働基準法は付則を除いて全113条、労働契約法は全95条）、具体的な規定をおろこみつつも、むしろ労働基本法的な性格をももっているといえる。本報告は、労働契約法自体の解説を目的とするものではないが、以下に主要な内容を略記する（労働契約法の詳細については別添資料1参照）。

（1）適用対象

従来労働法の対象であった中国国内の企業、個人経済組織に加え、民間の非企業単位（以上合わせて中国語原文では「用人单位」とされる。「用人单位」は日本の労働基準法における「事業主」または「使用者」[またはその用語のなかに想定されている「事業」]にあたると思われる。これとは別に、同法では「事業単位」という用語が使用されているが、これは日本の労働基準法における事業場にあたると思われる。本稿では、「用人单位」を使用者とする）が対象とされている。国家機関、社会団体を含め、募集（中国語原文では「招聘」）によって労働者を採用するすべての事業場が同法の対象となることを示している。

（2）労使対等の経済原則

労働契約法は、労働契約の締結にあたっての基本原則として「合法、公平、平等・自由意思、協議による合意および信義誠実」をかかげている（第3条）。この保障として、同法は2つのルートを準備している。1つは、就業規則（原文では「労働規章」。内容的には、同法は、賃金、労働時間、休息・休暇、労働安全衛生、保険福利、労働者訓練、労働規律、労働ノルマ管理などと明示している）などの制定にあたって、労働組合または従業員代表と「対等に協議」すること、労働側に修正権限があることを定めている。もう1つのルートは行政組織にあり、県（中国の行政組織のなかでは県は市よりも下位の単位になる）レベル以上の人民政府に、政労使による三者協議制を確立し、労使関係

にかかわる重大問題については三者共同で検討・解決することを求めている。なおこれとのかかわりで、労働組合については、従来と同様、使用者と労働者の調停機関的な要素を残しつつも、「労働者の合法的権利を維持・保護」する役割がより強調されるようになってきているように思われる。

（３）書面による労働契約の明示

雇用関係（中国語原文では労働関係）の確立にあたっては書面による労働契約の締結が不可欠であることを明示している。ただ、労働契約がない場合でも（あるいは労働契約が事前に締結されている場合でも）、雇用関係自体は労働者が使用される日から存在する（事実上の雇用関係）ものとされる。この点はこれまでの労働法では労働契約の締結時点から雇用関係が成立していた（労働契約がない場合は使用される日から事実上の雇用関係があるものとされた）ことからの変更である。使用される日に書面による契約がない場合には1ヶ月以内に締結することが使用者・労働者に義務づけられている。とくに使用者に対しては、1ヶ月超、1年の前日までに労働契約を締結しない場合には、雇用関係が発生して1ヶ月間経過したあとの期間については、所定の賃金の2倍を支払わなければならないと規定されている。また同法実施条例（別添資料2参照）では、1年目以降まで締結しない場合には、期間を固定しない雇用契約が締結されていたとみなし、ただちに補充の労働契約を締結しなければならないとされている（なお、使用者が書面で契約の意思を通知し、労働者側が締結しない場合には、稼働期間中の賃金支払いを条件に、雇用関係終了の通知をおこなうことが規定されている）。

（４）労働契約期間

労働契約における契約期間は、①固定期間労働契約、②無固定期間労働契約、③一定の労働任務の完了を期限とする労働契約の3種類とされる。①は、日本の労働基準法における「期間の定め」のある労働契約に相当し、日本の労働基準法とおなじく法的に明示されてはいないが、法定の退職年齢まで雇用関係が継続することが想定されているといえる。②は日本の労働基準法における「期間の定めのない」労働契約に相当する。中国労働契約法では上限と下限は定められてはいないが、試用期間についての条項を参照すれば通常は、下限は3ヶ月（それ以内も想定されてはいるが）である。また、勤続10年以上になると（労働者側が申し出ないかぎり）無固定期間労働契約の締結が自動的に保障されるという規定からみて、上限は10年と想定されているといえる。また連続2回の固定期間契約が締結されている場合には、労働契約解除の理由（後述）がある場合を除き、原則的には無固定期間労働契約を内容とする新契約に移行する。なお、勤続10年、ないしは連続2回の固定契約移行の無固定契約への移行については、労働者側からの申し出がないかぎり、強制的なものとされており、その意味では法的には、雇用安定を目的とした労働者保護の色彩が強いといえる。

（５）労働契約の項目

同法では、労働契約に「具備しなければならない」項目として、契約当事者の氏名、

身分証明のほか、①労働契約の期間、②労働内容および労働場所、③労働時間および休息休暇、④賃金額、⑤社会保険、⑥労働安全にかかわる事項、⑦その他法規上労働契約に含まれるべきとされている項目、があげられている。また「約定することができる」項目として、試用期間、養成・訓練、秘密保持、補足保険、福利待遇などが列記されている。(今回調査結果からすれば、このような契約書については行政当局がモデルをもっており、企業はモデルにしたがって個別の契約書を作成するのが普通であると思われる。広東省の労働契約については別添資料3参照。)

(6) 契約をめぐる紛争の処理

労働契約内容があいまいで紛争が発生した場合には、①当事者間の新たな協議、②労働協約による処理、③(協約に賃金規定がない場合の賃金に関する紛争)同一労働同一賃金原則の適用、④国の関係規定の適用、の順序で処理される。この最後の処理のなかには、労働契約の無効に関連する規定(後述)からみて、司法判断(労働紛争仲裁期間または人民法院)も含まれていると想定される。

(7) 試用期間

同一使用者と同一労働者のあいだでは1回かぎりの試用期間の設定が認められる。ただし3ヶ月未満の労働契約期間契約と労働任務の終了を期限とする契約(いずれも臨時的な雇用と考えられる)では試用期間は認められず、また試用期間のみの労働契約も認められない。試用期間の上限は契約期間3ヶ月以上1年未満の場合1ヶ月、1年以上3年の場合2ヶ月、3年以上および無固定期間契約の場合6ヶ月とされている。試用期間中の賃金は労働契約上の賃金(または同一職位の最低ランク賃金の80%以上、下限としては地域ごとの最低賃金が適用)とされている。

(8) 違約金についての約定

つぎの2つの場合を除き、および労働者側に契約をめぐる重大な過失がある場合を除いては、労働契約についての違約金を労働者に課すことは禁止されている。①使用者側が負担して養成訓練を行う場合に訓練後一定期間の勤務継続期間を設定しているにもかかわらず、違反した場合の違約金の約定(違約金の上限は使用者側が負担した費用)②企業秘密と知的財産権にかかわる秘密の保持について約定しているにもかかわらず違反した場合の違約金の約定(競争制限条項)。対象は、高級管理者、高級技術者、その他の秘密保持義務を負う者となっている。労働者側に過失があり、使用者に違約金を支払わなければならないケースについては、同法実施条例の方で、重大な規則違反、職責を果さず使用者に重大な損害を与えた場合、二重の労働契約を結んだ場合、脅迫などの手段で労働契約の締結・変更をはかった場合、労働者が刑事責任を追求された場合、などが列挙されている。この点では、本法に比較し、条例の方が労働者保護の色彩をやや弱めているように思われる。

(9) 労働契約の履行

使用者・労働者双方に約定にもとづく義務を全面的に履行しなければならないことが規定されているが、とくに使用者側には、賃金を遅滞なく支払う義務、労働時間基準の厳格な執行（ちなみに中国労働法では、残業時間については通常賃金の100分の150、休日出勤については100分の200にあたる賃金を支給しなければならないことが規定されている）についての規定が設けられている一方、労働側については管理職が規則に違反した指示や危険な作業の強要があった場合には、拒絶しても労働契約違反とはならないとしている。

(10) 契約の承継

使用者と労働者のあいだで協議が成立したときには労働契約を変更することが可能であるが、企業の経営者などが変更された場合にも、その変更は労働契約に影響を及ぼさないし、企業などの分割・合併などの事態が生じた場合にも、もとの労働契約がそのまま引き継がれる。

(11) 労働契約の解除

使用者と労働者で合意が成立した場合、および労働者が30日以前に書面で使用者に通告（試用期間中であれば3日前）した場合には、労働契約を解除できるし、使用者が破産宣告を受けたり、営業許可を取り消された場合は労働契約は終了するものとなっている。このほか、①労働者が労働契約を解除できる場合、②使用者が労働契約を解除できる場合、③30日以前に書面通知または1ヶ月分の賃金支払いを条件に使用者が解除できる場合、④整理解雇の場合、⑤③④に該当するも労働契約を解除できない場合、のそれぞれにつき規定が設けられている。なお、使用者が一方的に労働契約を解除する場合には労働組合に通知する義務を課し、労働組合側には是正要求の権限を与えている（この場合には同法では労働組合の意見を検討し、検討結果を通知しなければならないとしているが、労働組合の要求をそのまま認めなければならないとはしていない）。①～③の具体的な内容は以下のとおりである。

① 労働者が労働契約を解除できる場合

賃金、社会保険料、使用者が作成する規則などが約定もしくは法に反する行為をした場合、など。とくに労働者の身に危険が及ぶような作業を強要する場合などでは事前通告なしに解除できる。

② 使用者が労働契約を解除できる場合

試用期間中に採用条件に適合しないことが判明したとき、労働者が規則制度に重大に違反したとき、職責を果さず使用者に重大な損害を与えた場合、など。

③ 30日以前に書面通知または1ヶ月分の賃金支払いを条件に使用者が解除できる場合

傷病の医療期間満了後原業務にも、使用者が手配する別の業務にも従事できない場合、養成・訓練などを経ても労働者が業務に耐えない場合、労働契約締結時以降重大な変化が生じ、契約変更の協議が整わない場合、など。

④ 整理解雇の場合

会社更生、経営の重大な困難、生産転換などで20名以上、または従業員総数の10%以上の削減が必要となった場合には、労働組合（または全従業員）への説明と意見聴取をおこない、労働行政部門に報告して人員削減が可能。この場合、固定労働契約期間が相対的に長い者、無固定期間労働契約をもっているもの、家族に高齢者、もしくは未成年者がいて就業者がいない者は優先的に雇用継続される、また6ヶ月以内に当該企業等が人員増を行う場合には整理対象者を優先雇用することとされている。

⑤ ③④に該当するも労働契約を解除できない場合

職業病に罹患する可能性がある場合、業務に起因する傷病で労働能力の全部または一部を喪失している場合、疾病で所定の医療期間内にある場合、妊娠、出産、授乳期間中の女性労働者、15年以上勤続で法定退職年齢まで5年以内の者、など。

(12) 経済的補償と賠償金

前述の契約解除のうち①、③および④のうちの傷病関連についての労働契約の解除では、使用者は規定される経済的補償を労働者に支払わなければならないとされている。ここでいう経済的補償というのは損害賠償あるいは罰金の性格をも有するが、退職金制度に近い性格をももっていると想定される（聞き取り調査から）。経済的補償の額は1年につき従前の1ヶ月分（6ヶ月未満は0.5ヶ月、6ヶ月～1年未満は1ヶ月）とされる。また同法に違反して労働契約を解除した場合、使用者には契約を継続する義務が発生するが、労働者側が継続を希望しない場合には経済的補償基準の2倍の賠償金を支払わなければならないとされている。

(13) 労働協約

同法では労働者と使用者間の対等な協議をつうじて労働協約を締結することができる。同法にいう労働協約には、賃金、労働時間、休息・休憩、労働安全衛生、保険福利などの事項についての一般的協約とたとえば女性労働者の権利保護とって個別の事項についての協約の2種類があるが、協約については、従業員大会または従業員全体の討議で論議採択され、労働組合が労働者を代表して締結することとされている。労働組合がない場合には、上級の労働組合の指導のもとで、当該事業所の労働者代表が締結する。県レベル以下の区域内では、業種別もしくは地域別の労働協約を締結することができる。企業別の協約も業種・地域労働協約も労働行政部門に報告・送付され、行政部門から異議がだされなければ発効する。労働協約は、地方政府の基準を下回ってはならず、また個々の労働契約は労働協約を下回ってはならないと規定されている。

(14) 労働者派遣（中国語の原文では労務派遣）

派遣元と派遣労働者の関係は、他の雇用関係と同一とみなされ、派遣元は労働者とのあいだに2年以上の固定期間労働契約を締結し、業務のない期間においても賃金を支払わなければならない。ただこの間の賃金は当該地域における最低賃金が適用される。派遣先との契約内容は派遣労働者に告知する義務があり、ピンハネ（派遣元のとり分は派

遣先との契約で明示されるものと想定される) と労働者からの費用徴収は禁止されている。また、派遣事業において、企業が自らのために派遣労働者を集めること、パートタイム労働者を派遣事業に雇用することは、条例の方で禁止されている。

(15) パートタイム労働者 (中国語原文では非全日制労働者)

パートタイム労働者は、1日平均の労働時間が4時間を超えず、1週の労働時間が24時間を超えない労働者として定義されている。パートタイム労働者については、時間給が当該地域における最低賃金を下回ってはいけないことが決められている、労働契約については口頭の契約が認められ、随時に、経済的補償なしに雇用契約を打ち切ることができる規定されている。

(16) 管理監督

国务院の労働行政部門は労働契約制度の実施にかかわる管理監督に責任を負い、県レベル以上の各級人民政府は労働契約制度の実施にあたって労働組合、企業代表、などの意見を聴取して、使用者が定める規則制度、国の規定の順守状況などについて管理監督を行うものとされている。また、労働者には権利の侵害があった場合に関係部門や司法当局に訴えをおこなう権利を認め、労働組合には労働者の権利擁護と労働契約・労働協約の実施状況を監督する任務を与え、また労働者が仲裁などを申し立てた場合には支持・援助する役割を付与している。

第2章 従来の労働法制からの変化と日中の労働契約法制の比較

1 従来の労働法制からの変化

このように、新しい中国労働契約法は、従来の労働法制を補完するというだけでなく、新たな展開をみせていることで注目され、また現実に大きな影響をあたえるものとなっている。

新しい展開をみせている部分はいくつもあるが、もっとも大きな変化は、法の名称が示す通り、労働契約における労働者の権利性の確立である。全体を通して、同法が示しているのは、文書による労働契約の重視であり、文書による明示的な契約がないかぎり、雇用関係は実在していても、使用者にとって違法なものであるとする考え方である。文書による労働契約を締結しないのは違法行為であるとされるのは、罰則的な補償金の支払いが使用者に対して課せられていることから明らかである。もっともこの点については、使用者側を規制しているとばかりはいえない可能性がある。というのは、中国労働者の著しいジョブホッピングの傾向のなかには、契約軽視（あるいは契約の重要性についての認識不足）がなかったわけではなく（聞き取り調査による）、その点からすれば、文書による契約重視と、契約違反に対する労働者への法的対応については労働者側をもルールのもとにおくという「法治」の徹底という中国政府の現段階の重点が労使双方に対するものとして示されていると考えることもできる。

とはいえ、労働契約法がより労働者の権利性を擁護する立場を示していることも明らかである。従来の労働法においても、労働者の権利（中国語の原文では權益）がうたわれていた（中国労働法では法の目的を「労働者の合法的権利を擁護し、労働関係を調整し、社会主義市場経済の労働制度を確立・発展させる」ことを目的としていたし）、工会法においては、工会〔労働組合〕の任務を「労働者の利益を代表し、法に則り労働者の合法的権利を保護する」ことにおいていた。これに対し、労働契約法では、①理念上の新しい展開、②労働契約の対象となる労働者の範囲の拡大、③労働契約上、保障されるべき権利内容の明示、④権利、とくに雇用安定の観点からする権利、を保障するための措置の具体化、⑤労働組合の権限の拡大、の5つの点で、労働者の権利性を拡大しているといえる。

（1）理念上の新たな展開

①に関していえば、従来の労働法において労働契約にかかわる理念を示していた（第17条）が、そのなかで、「平等・自由意思、協議による合意の原則」をうたっているのに対して、労働契約法（第3条）では「合法、公平、平等・自由意思、協議による合意と信義誠実の原則」をかかげている。解説によれば（金英杰『企業用工与労働合同法』、中国工人出版社）、ここでいう平等とは、労働者が労働関係において劣勢にたつことが多いことを前提として、いいかえれば労使間に実質的な不平等が存在していることを前提として、労働者と使用者のあいだの利益をはかるための制度設計をおこなうことであると

している。また労働法においては、「労働の任務を完遂し、職業技能を向上させ、労働安全衛生規定を実行し、労働規律及び職業道徳を遵守する」（第3条）ことを労働者側の義務として掲げていたのに対して、労働契約法では、具体的な場面において労働契約の遵守の義務が労働側にあることを強調しつつも、総論としては使用者側にたいして「法により、労働規則制度を確立し、また完全化し、労働者が労働の権利を享受し、また労働の義務を履行することを保障しなければならない」（第4条）として、労働のあり方自体も使用者の責任であることを明示している。これも、従来の労働法から労働契約法への法理念上の変化であるとすることができる。

（2）適用労働者の範囲の拡大

②に関していえば既述の労働契約法の概要に示したように、政府機関等の従事者については扱いが多少異なるとはいえ、基本的にはすべての労働者を法の対象とするようになっているということである。この点でとくに重要なことは、いわゆる雇用形態の多様性に配慮していることで、従来の労働法が主として、国有企業に見られた都市戸籍を有する正規従業員を労働者モデルとしてもっていたと想定できるが、労働契約法では、派遣労働者とパートタイム労働者についての言及が行われていることである。ただ、派遣労働者の権利性と比較するとパートタイム労働者の権利性は比較的到手薄なものとなっている。しかし、いずれにしても、多様な労働者に対して契約上の保障基準を与えることにより、法の対象を拡大したことはまちがいが無い。これにかかわって、聞き取り調査からは必ずしも明確ではないが、労働関係については、従来の労働法と労働契約法では逆転していると想定してよい部分がある。労働法においては「国家机关、事業組織、社会团体及びこれと労働契約を締結する労働者に対しては本法に従って処理する」とあり（第2条）、この限りでは（現実には事実上の労働関係というかたちで処理されてきたと想定されるが）労働関係より契約関係が先行していることになる。これに対して、労働契約法においては、文書による労働契約を基本としつつも、文書による労働契約が先行的に締結されていない場合も想定し、労働者に対する補償つきで事後的な締結を推進している。これもまた実質的に対象労働者の拡大をもたらすものと考えられる。

（3）権利の明示

③に関していえば、従来の労働法（第19条）において労働契約の義務的内容とされているものは、1）労働契約の期間、2）業務の内容、3）労働保護及び労働条件、4）労働報酬、5）労働規律、6）労働契約終了の条件、7）労働契約違反の責任の7項目であった。労働契約法（第17条）では、使用者、労働者の氏名などにかんする部分を除くと、やはり7項目となる（前述）が、内容的には変化がある。すなわち、まず労働法上の4）、6）、7）については項目から削除されている。これは、これらの部分が労働契約法の法的規定として明確化されているためであろう。

一方、労働契約法上で新たに登場している項目は労働時間及び休息休暇（これは従来の労働法の規定では内容的には労働条件のなかに含まれていたと想定できる）、職業上の危害などに対する労働者保護、社会保険の各項目であり、従来の労働法において業務内

容とされていたものに作業場所が追加された。また任意に労働契約に書き込むことができる項目としては、従来の労働法は「当事者として定めたその他の内容」と抽象的に表現されていたのに対して、労働契約法では、既述のように具体的な事例を書き込んでいゝる。全体として、労働契約の内容は、法的に厳密化されたといふことができる。いゝかえれば、契約上の労働者の権利がより具体化されていることはまちがゝない。

(4) 雇用安定の権利の保証

④にかかわる部分は労働契約法のなかでもっとも重視されているものである。労働契約法における労働契約の3種類の分類(前出)については従来の労働法のなかにも規定されており(第20条)変更はなく、また勤続10年以上に達した場合には期間の無固定期間労働契約に移行する規定も存在する(同)。しかし、①10年以上の勤続、②連続2回を超える固定期間労働契約が締結され、労働者側に欠格条件がない場合においては、労働者の申し出、使用者側の申し出のいずれの場合でも、労働者側が固定期間労働契約の締結を申し出ない限り、いゝかえればほぼ自動的に、無固定期間労働契約に移行することになることを規定している点で、労働契約法は従来の労働法と大きく異なる。

また労働契約法が規定している、労働契約の終了時に再契約を行わない場合(一定の条件は付されているが)、契約期間の途中で使用者側に瑕疵があつて労働者が解除を申し出た場合、使用者側の企業事情などで契約期間内に労働契約が解除された場合などに経済補償金を支払わなければならないとする規定も新しいものである(労働法では経済的補償の用語は使用されている[同法第91条]が、内容はまったく示されていなかった)。

試用期間については、従来の労働法は最長6ヶ月を規定してただけであるが、労働契約法では最長6ヶ月を維持しつつも、労働契約期間ごとに細かく最長期間を規定している。以上のように、雇用にかんする規定においては、労働契約法において、使用者の責任が抜本的に強化されている。また、従来の労働法では、期間の定めのある雇用契約に重点がおかれていたのに対して、少なくとも相対的には、期限の定めなき契約に重点が移されているようにみえる。そうだとすれば、雇用にかんする立法の理念が、従来の労働法における労働力流動化から、雇用の安定、技能の蓄積などに配慮した長期勤続型に変化したものと想定することも可能である。

(5) 労働組合の権利の拡大

⑤に関していゝえば、すでに工会法(1992年成立、2001年改正)によって労働組合に求められていた権能が拡大・具体化されているといえる。労働契約とのかかわりで工会法が規定している労働組合の役割は、1)労働者が使用者と労働契約を締結するさいの指導、サポート、2)労使対等の協議を通ずる労働協約の締結、3)労働者が使用者に処分された場合の異議申し立て、4)賃金ピンハネや不当な労働時間延長に関する交渉と人民政府への提唱、などであつた。要するに、工会法の規定は、対等な労使協議と労働協約により、労働者の合法的な権益を代表・護持する義務が付与されている。労働契約法では、このうち、労働協約(中国語原文では集体合同)について、労働組合の締結権を認めるとともに、協約の内容が労働報酬、労働時間、休息・休暇、労働安全衛生、保

険福利などにわたり、またその内容は従業員代表大会（または従業員全体の討議）による採択を経て、発効し、労使双方を拘束するものであることを明示している。労働報酬や労働条件に関する個別の労働契約は労働協約が定める基準を下まわってはならないことが明らかとされている。

労働組合の争議権に関しては工会法においては明示されていない（「労働協約の履行において争議が発生した場合に工会は労働争議仲裁機構に仲裁を申請することができ、仲裁機構が受理しないか仲裁の裁定に不服の場合には人民法院に提訴する」権利は認められており、争議の発生そのものは考慮されている）が、労働者個人ないしは集団の紛争に関しては、紛争の調停に参加することが規定されており、全体としては争議の主体は、個人または集団としての労働者自身であるという認識が示されている。労働契約法においても、この考え方は継承されており、たとえば、使用者が労働協約に違反し、労働者の権益を侵害した場合の対処として労働組合が仲裁の申し立て、または訴訟を提起することができるものとされている。労働者個人にも申し立てあるいは提訴の権利は認められており、この場合には労働組合が支持・援助するものと定められている。

そのほか、既述のように、地方政府レベルの三者協議制度の必置などを含め、労働組合が労使関係および労働政策形成の主体としての位置が労働契約法では強化されているといえる。

2 日本の労働法制との共通点と相違点

（1）労働者保護の立場の相違

労働契約法の特質をさらによく理解するために、日本の労働法制との比較を試みる。日本には、文意上、中国の労働契約法と共通する労働契約法が制定され、2008年3月から施行されている。しかし、名称が共通するからといって、日本の労働契約法を中国のそれと同一視することはできない。その理由は、中国労働契約法の内容には、日本の労働契約法の内容を越えて、労働基準法、労働組合法、労働者派遣事業法、パート労働法などとかかわる分野が少なくなく、したがって比較を行う場合には、日本の労働法制全般と比較検討することが必要となる。むろん、中国側の労働関係法律としても、労働契約法以外に既述のように、労働法、工会法があり、従業員代表制度を定めた会社法も加えて、多くの法律があり、また基本的に日本と異なる部分として、全国的な法体系としての法そのものと、これも全国的な効力を有する実施条例があるほか、省・市などのいわば下級レベルの行政単位で効力を有する条例があつて、細部においてはその内容が異なるケースもあるから、日中両国の労働法制についてはこのような労働にかかわる法領域の全体についての比較が不可欠である。とはいえ、このような作業は別の機会に譲るほかはないから、ここでは主として中国労働契約法に関係する限りで、日本の法体系と比較検討することとする。

労働契約法と日本の労働法制のもっとも大きな違いは、中国労働契約法における強力な罰則規定にあると考えられる。日本の労働契約法では、たとえば使用者による契約違反に対して、民事訴訟による損害賠償を排除しているわけではないが、明示的な罰則規

定はない。これに対して中国労働契約法では罰金および労働者に対する損害補償(経済的保障にも一部損害補償的な性格が加えられている)の規定が設けられている。日本の他の法律をみると、たとえば労働基準法では解雇予告違反などについて6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金、各種の届出違反などに30万円以下の罰金などの規定があるが、被害を受けた本人に対する損害賠償規定はなく、労働組合法では確定判決で支持された不当労働行為に対する救済命令に違反した場合1年以下の禁固もしくは100万円以下の罰金、またはその両方の併科などの規定があるが、この場合も被害を受けた当事者への損害賠償規定はない。つまり、中国労働契約法では、損害を受けた労働者などに対して明示的に損害補償を行う義務を使用者側に課すことによって被害者たる労働者を救済するという点で、日本の労働法体系と大きく異なっている。

このことは、中国労働契約法が、契約における労使対等をかかげつつ、しかし実態的には労働者側が相対的に弱い立場にあるという視点、すなわち従属労働論の立場を法的にも明瞭にもち、したがって対等を実現するためには使用者側に対して強行的な規定をもつ必要があると考えているのに対して、日本では、とくにもっとも新しい労働契約法が示しているように、労使対等があたかも先行的に実現しているかのような立場にたつて、いわば契約自由論の立場にたっているか、男女雇用機会均等法に示されるように、使用者に対して努力義務を課し、違反者を公表するなどの措置をとることはあっても、刑法的な意味での罰則は労働基準法による法的基準の履行以外では欠如しており、この場合でも被害者に対する賠償規定はもっていないのとは対照的である。中国の労働契約法においては、「刑事責任」の項に全16条が規定されているが、そのうち罰金、処罰あるいは刑事責任などを規定する条文は5条、契約違反で双方に損害賠償義務を課している条文が1条、企業秘密保持違反などで労働者が損害賠償を負うべきとしている条文が1条、刑事責任などと重複するものを含めて残りはすべて「労働者に損害をもたらした場合には賠償責任を負わなければならない」などの規定となっている。

この点に関連して就業規則に取り扱いについてみると、日中2つの労働法規では違いが見られる。すなわち、日本の労働基準法と中国の労働契約法では、ともに就業規則の制定・変更にあたって労働組合または従業員代表の意見を聞かなければならないことになっているが、日本の労働契約法では、就業規則の変更に際しては労働者に不利益な変更を合意なく行うことはできないとしているものの、不利益の程度など合理的な要件を充たしている場合には、使用者が一方的に変更できることも規定している。両国ともに労働契約の基準として就業規則が存在することを考慮すると、日本の労働契約法の場合には労働基準法上労働協約優位の原則があるとはいえ、むしろ少なくとも不利益変更の場合の使用側裁量権を認めているという点で、中国労働契約法の有する従属労働論的性格とは異なるといえる。

契約更新についても日中両国のあいだで法律面での違いが認められる。日本の労働契約法においては、契約期間につき、必要以上に短い契約期間を設定して契約を反復する行為をしないようにする配慮義務を規定しているが、それ以上の規定はない。判例などを通じて、更新が繰り返された場合に、期間の定めなき雇用として認められるケースは存在するが、そうした措置が実現するためには労働審判制度や訴訟行為を経なければな

らず、また、公務部門におけるいわゆる臨時職員制度に見られるように、実際には契約の更新と変らないのに、契約の終了期間と再契約のあいだに一定の期間を設けることにより更新ではなく新規契約の装いをとる脱法行為が見られる。これに対して、中国の労働契約法においては、有期契約の場合において、10年の勤続または原則的に3回以上の契約更新が行われた場合には期間の定めのない雇用契約となることを明記している。

これらの違いには、総じて、中国の労働契約法が労働者保護および企業の安定的な人材確保の立場から無制限な有期雇用を制限するという立法趣旨をもっているのに対して日本の法体系がむしろいわゆる非正規雇用を促進するという立法趣旨を反映しているほか、中国法体系においては法的措置によって労使対等を実現する必要があるとする考え方をとっているのに対して、日本の法においては形式的にも実態的にも労使対等が実現されているという前提がおかれているためであると判断することができる。

（２）非正規労働者についての規定の違い

上述の立法政策上の大きな違いのほかに、いくつかの点で中国の労働契約法は日本の労働法体系とは大きな違いがある。中国の労働契約法では、労務派遣につき特別の節をもうけ、「労働者派遣は、一般に、臨時的、補助的または代替的な業務職位において実施する」（労働契約法第66条）という前提（ただしその業務内容がどのような種類のものであるかについての法的に明示された限定はない）で、①派遣事業は会社法の規定が適用され、その登録資本は50万元以上とする、②派遣元は労働契約法上の使用者で、労働契約法が規定する義務をすべて負っている、③派遣元と派遣労働者との関係では、2年以上の固定期間労働契約の締結が必要であり、派遣労働者に業務のない場合には所在地の最低賃金を支給しなければならない、④派遣元は派遣先と締結した労務派遣契約の内容を派遣労働者に告知しなければならない、⑤派遣元は派遣先との契約中の賃金単価からピンハネをすることはできず、また派遣労働者から費用を収受してはならない、⑥派遣労働者の賃金は派遣先所属の労働者と同一労働同一賃金が原則となる、⑦派遣労働者は派遣先において労働組合に参加または組織する権利をもつ、⑧一般事業主などが自己の組織に労働者を派遣することは禁止される、などの条項が示されている。

これらの規定を日本の労働者派遣事業法と比較すると、まず、想定されている派遣労働者の業務に違いがある。もともと日本の労働者派遣事業法においては、専門的業務に限定していたから、この点では中国労働契約法とはいわば正反対であったといえるが、現状においては中国の労働契約法が基幹的あるいは長期にわたる継続的業務については、いわゆる無固定期間労働者であれ、固定期間労働者であれ、直接雇用を原則とすることを想定しているのに対して日本の労働者派遣事業法が、紹介予定派遣に関する規定や1年以上業務に従事した派遣労働者については派遣先が直接雇用すべき義務を課しているなどの規定はあるが、原則的には無制限に派遣労働の対象としうることになっている点で、基本的な発想で異なるといえる。

具体的な内容上のもっとも大きな違いは、中国労働契約法においては登録型派遣（日本の労働者派遣事業派遣法上の一般労働者派遣事業）をまったく認めず、有期とはいえ、常用派遣（日本の労働者派遣事業派遣法上の特定労働者派遣事業）のみを想定している

ことである。この場合、派遣先がない場合には、中国ではミニマム保障として地域別の最低賃金が適用されることも示している。日本の場合でも、常用型の場合には最低賃金法が適用されるからその点は共通するが、もともと常用型派遣のみを認めるかどうかでは決定的な違いがある。

これにかかわって、さらに具体的な内容上の違いとしては、中国の労働契約法では、上述のように、派遣元の使用者責任を詳しく規定している点を指摘できる。派遣先との契約内容（当然労働コストを含むと想定される）の派遣労働者への告知義務、ピンハネ禁止条項については日本の労働者派遣事業法には存在しない。

労働組合との関係においては、中国の労働契約法では派遣先での労働組合加入あるいは設立の権利を明示している。日本においては、労働組合法上、いかなるかたちでも労働者の自由意思で労働組合を設立できるから、この点についての規定は不必要とする考え方もありうるが、たとえば派遣先企業の労働組合が規約において正規従業員のみを組合員としているなどの場合には派遣労働者の労働組合への参加権は実態的には制限されていることになる。

パート労働者（中国語原文では非全日制労働者）についての規定も日中両国の労働法体系上大きな違いがある。日本のパートタイム労働法（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）の規定では、「短時間労働者とは、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短い労働者」となっており、就業規則上の所定労働時間よりも1時間でも短ければパートタイム労働法の対象となる短時間労働者となる。中国の労働契約法ではすでにみたように、1日平均の労働時間が4時間以内かつ1週間の労働時間が24時間以内の労働者をパートタイム労働者として規定している。また日本の労働保険・社会保険立法上は健康保険・年金保険の4分の3条項や雇用保険の20時間条項（ただし法律本文ではなく内款による）に示されるように、おなじパート労働者といっても制度上の扱いが異なる場合が存在する。中国の労働契約法では時間で区分して一律に取り扱っているところに特徴がある。

問題はこのような区分にもとづくパートタイム労働者の取り扱いである。中国の労働契約法では、週24時間以下で働くパートタイム労働者に対しては口頭による労働契約を認め、また労使双方で通知により契約を解除できることとなっている。使用者が契約を解除した場合に、一般労働者に対して必要な経済的補償を支払う必要がないことも規定されている。要するに、パートタイム労働者に関しては、地域における最低賃金制度の適用以外には、労働契約法上の労働者保護の規定が原則的にとり除かれている。雇い入れた労働者に対して文書によって労働条件を明示しなければならないとし、また「均衡」待遇を強調する日本のパートタイム労働法とは大きな違いがある。また日本流に言えば同じパートタイム労働でも週24時間を境にして、保護の内容に天地ほどの違いがあることも、両国の立法上の違いが存在する。

このようなパートタイム労働者に関する規定は、全体的には従属労働論の立場にたつ労働契約法全体の枠組みのなかからすればかなり奇妙な印象を受ける。現在の中国の雇用問題が固定期間、つまり有期雇用をめぐって発生しており、一方日本ではいわゆる非正規労働者のなかで量的にはパートタイム労働者の比率が圧倒的に高く、これについて

の対策が必要であるという労働市場面での特質を反映している可能性はあるが、全体として使用者にたいして性悪説的立場をとりながら、この部分では無保護状態においたのでは、労働市場の条件しだいによっては、使用者側が週24時間以内の労働者を多用する可能性もあり、今後に課題を残しているといえる。

比較検討の結果として、どちらの労働法制がよりすぐれているかをただちに結論することはむろんできない。それぞれの労働法制には両国のおかれている状況が如実に反映しているからである。しかし、日本に関していえば、1980年代以来大きな流れとなってきた労働面での規制緩和の流れは、中国の労働契約法を鏡としていえば、グローバル基準に即しているとはいえないことは明らかである。また日本と中国の労働契約法とほぼ同時期、韓国においても新しい労働契約法が成立している。東アジアにおける労働面、社会政策面での交流の拡大がかなり早い時期に現実化すると想定されている現在、上述のようなかたちでの労働法制の比較検討とそれにもとづく日本の労働法制の見直し作業が喫緊の課題ともなっていることが示されるといえる。

第3章 中国労働契約法施行後の問題点

2008年に施行された中国労働契約法の主要な内容は以上の通りであるが、今回あらためてこの問題をめぐる現地調査が必要とされるにいたった理由は、こうした内容を有する中国労働契約法がさらにさまざまな問題や課題をかかえているからにほかならない。以下、調査にさいしての問題意識を含め、労働契約法体制下の中国の労働問題の課題を検討しておきたい。

(1) 労働契約法実施によるコストの増大

労働契約法の施行以降、もっとも大きな論点として喧伝されたのは、この法律によって企業の労務コストが大幅に増大するという懸念である。現に調査対象に設定した広東省においては、法の施行前後に数万社の企業、とくに韓国系、台湾系の中小企業が、コスト負担に耐えかねるとい理由で、工場の閉鎖などをおこなったことが報道された。たしかに、短期的にみれば、労働契約法における経済的補償などによる負担は相当に大きいものと想定される。しかし一方、労働契約法が理念として持っている労働市場における労働者の定着化とか、それにとまなう訓練養成費用の節減とか、多発している各種の争議を抑制するという意味での労使関係安定化への貢献とかの要素、全体としていえば、おそらくは政府が立法にあたって考慮したと想定されうる、労働にかかわるいわゆる取引費用の軽減という側面を計算にいれば、はたしてどのような意味でのコスト増が企業にはねかえってくるか、そのことは中国の経済・産業体制にどのような影響をもつか、という論点にほかならない。

この点に関して、現地調査の結果をまじえていえば、たしかに、直接的な労働コストの上昇はさげられないと思われる。しかし、そうした労働コストの上昇は、企業間で大きな違いがあり、これまで、順法的な経営をおこなってきた企業に関しては、それほど大きな負担増を招いているとはいえないと思われる。大きな影響を被っているとみられるのは、いわば短期的な利益の追求を社是としてきたいわば出稼ぎ型企業であり、その意味では、このような企業を排斥することにより、また世界的不況という現状では、短期的利益追求型の企業が多数雇用してきたいわゆる農民工問題など重大な労働問題への対処は不可欠であるとしても、中国政府が意図していると考えられる、国際基準にのっとり、安定的で持続的な経済発展の方向性を確実にするための措置としては、成果をあげる可能性が高いと想定できる。

(2) 農民工と労働契約

課題とかかわる第2の論点は農民工問題である。労働契約法は、中国の労働者に対して一律無差別に労働契約関係のなかに組み込んでいる。企業内の賃金・労働時間などの労働条件に限らず、社会保険関係についても、週24時間以内のパートタイム労働者を除けば、一律の権利が認められている。しかし、労働契約法を離れてみると、たとえば戸籍法において、農村戸籍を有する労働者と都市戸籍を有する労働者とのあいだでは、い

わば身分上の区別が残存しており、社会保険制度が農村部には普及していない現状においては、実質的には差別が発生する可能性があるという問題である。この問題を解決するうえで、実態的には、賃金対象となった広東省東莞市のように、戸籍上も一律化する動きがあるが、現段階ではすべての農民工に及んでいるわけではない。近い将来に関していえば、労働契約法上の一律無差別の考え方が貫徹されるためには、たんに狭義の労使関係システムを越えて、戸籍法や社会保険制度などの中国の在来の社会システムを形成している制度的枠組みの改変が必要となり、実際にもそのような方向が展開されていくものと考えられる。

（３）労働契約法の実効性

第３の論点は、労働契約法の実効性である。法により一定の保護を与えられた労働契約が締結されたとしても、それが全面的に実施されていないければ、法の実効性はないことになってしまう。調査結果からすれば、労働契約の内容は、省・市レベルでモデルが作成され（別添資料３）、各企業においては、多くの場合そのモデルがそのまま個別の労働契約に適用されているとみられるが、形式的にいえば、労働契約は企業ごとに、また個人ごとにことなるはずである。このような契約が法違反であるかどうか、また書面による契約通りに実態がはこばれているかどうかを監視することには大きな困難が伴う。この点にかかわる現地の聞き取り調査の結果では、行政当局は独自の企業監査活動による一罰百戒の立場で臨んでいるように思われる。つまり、順法的でない企業の典型例を摘発し、外資系企業であれば操業許可の取り消しなどの罰則措置をとることによって、同種の企業に警告を与え、全体として順法の度合を高めていくという方法である。

しかし、労働契約法において、より重視されているのは労働組合による監査活動であるように思われる。企業のなかの労働組合が、上級の労働組合組織の指導を受けつつ、企業の違法行為に対してたえずチェックするという機能が、労働契約法上の措置を実効的なものとするカナメの役割を与えられているように見え、また中華全国総工会の各種の文書はそのことを強調している。問題は、現実に企業レベルの工会がそうした役割を十分に果しうるかどうかという点にある。これが果たしえない場合には、労働契約をめぐる労使間のトラブルが激増し、労働契約法が一定程度想定しているように、個人や集団による企業レベルでの争議や労働審判制度あるいは人民法院への訴訟が激化する可能性があり、その意味でも従来の調停的役割を超える労働者の企業レベルの労働組合の機能強化が求められることになる。

第4章 労働契約法成立の社会的背景

1 雇用構造の変化と格差の拡大

1992年の市場経済への移行以前の、計画経済の下では、行政的指令の下にある国営企業経営者と、期限の定めのない固定工と呼ばれた労働者の間には、厳密に言えば労使関係は成立していなかった。そこに成立していたのは、国家と労働者との間の「政労」関係だけであった。つまり、国家が労働者を国有企業に配属し、労働条件は国家によって統一的に決定されていた時代には、企業レベルで労使が自立的に交渉し決定する事柄はほとんど存在しなかったのである。

それが、1990年代の市場経済への移行にともなう、行政、財政、金融にわたる全面的改革の過程で、ことに、雇用に重大な影響を及ぼしたのは、国有企業改革であった。この改革によって、基幹産業を除く、中小の国有企業の民営化や整備が断行され、3,000万人にも及ぶ労働者が、民営企業に移行したり、あるいは一時帰休（下崗）された。その後の中国経済の高成長にも支えられ、これらの膨大な余剰労働者は、民営企業へ移行し、再雇用訓練を受け、あるいは退職することで、失業率は4%台にまで低下し、2008年前半までは中国の雇用情勢はかなり改善してきた。

この間、政府は新たな雇用を促進するという理由で、雇用の形態の多様化をすすめた。その結果、派遣労働者、時間給労働者、臨時工、季節工などの非正規労働者が激増した。労働者の身分も、これまでの固定的正規労働者から、契約労働者が基本になった。

他方、経営の自主権を与えられた企業の側も、市場競争の激化に対応して、人件費コストの削減のため、こうした労働者を積極的に採用したのである。

この間、産業別の雇用構造も大きく変化し、第1次産業への就業者が減少し、第2次産業には大きな変化はなかったが、第3次産業への就業者が急増した。

さらに、地域的にも、のちにふれる「農民工」を典型とする、中西部の農村地帯から、沿岸の都市部への労働移動が急増した。

以上でみたような、雇用形態の変化や、企業間、産業間、地域間の労働移動の活発化などは、これまでの雇用の安定性を減少させ、労働者間の格差を拡大し、賃金や労働環境に関する労働基準が遵守されず、さらには社会保険の不払いの増加や、労働組合への未加入者が増加するといった事態を招き、その結果、労使関係は著しく不安定化し、労働争議が激発した。

中国では、経済の高成長の持続により、一方で、都市部ではIT産業などを中心に富裕層が生まれていることも事実だが、その反面で、貧困層の増大など、社会全体の格差の拡大や不安定化が急速に進行しつつある。

2 「農民工」の激増と社会的格差の拡大

なかでも、この数年来、重大問題化しているのが膨大な「農民工」の出現である。こ

の「農民工」とは、市場経済の浸透により、急速に崩壊しつつある農村部から、農民戸籍のまま、経済発展の著しい沿岸の都市部へ、多くは単身で出稼ぎに向かう人々である。

現、その数は、2億人にも達しているといわれている。これらの人々は、農村部での生活に比べて、出稼ぎによって生活レベルを向上させることが出来るのは事実だが、都市部では、概して低賃金で無権利な労働に従事している。また、農民工の多くは、都市部での失業保険、医療保険などの社会保険に加入できない。またときには、地域によって、これらの保険に加入が許される場合にも、農民工にとっては、保険の掛け金が高額過ぎて、加入を辞退する者も多い。また、子供を伴って都市部に働きに来て、都市部の学校に入学できないといった差別を強いられるケースもあるという。

こうした農民工問題をはじめとして、社会全体にさまざまな格差の拡大が見られる。さきに失業率が低下に雇用情勢が数値的には改善したことを指摘したが、企業改革の結果、わずかな解雇手当を受けただけで退職した中高年の人々は、その日暮らしを強いられており、高齢の「新生活都市貧困層」が大量に生まれている。これらの貧困層は、「農民工」と非正規雇用の場で競合し、労働条件の切り下げ競争が激化している。

われわれが、広東省を訪れたのは、2008年後半に起こった世界的金融危機の後であり、雇用面にその影響が現われ始めていた。

国家統計局の発表(2009年3月25日)によると、2008年末の農民工の総数は2億2,500万人であり、そのうち居住区以外への出稼ぎ農民工は1億4,000万人であるという。そして、2009年2月の春節前に帰郷した農民工は約7,000万人であり、その80%が春節後に都市に戻っているが、就業できたのは5,000万人に過ぎないと推計している。つまり、都市に戻った農民工の1,000万人は失業し、帰郷したままの者が1,400万人である。

こうした現象は、ことに広東省や長江デルタ地帯で顕著であり、広東省からの帰郷者が全体の約4分の1、長江デルタからの帰郷者が6分の1を占めた。

この過程で、給与が未払いのまま帰郷せざるを得なかった農民工も5～6%おり、帰郷しても就業する農地のない農民工も増えている。

中国政府は、①解雇制限の要請、②失業中の農民工への無料職業訓練、③公共事業への農民工の就業促進、④帰郷農民工の創業支援、⑤農民工の土地権益の保障などを進めているのだが必ずしも実効をとまなっていない。

3 頻発する労働争議と「調和的労使関係」の形成へ

前項でもみたさように、格差の拡大や矛盾の拡大を背景に、労使間の利害対立が先鋭化した。ここでは、企業改革により、国家による企業の行政的管理から独立した経営者が、労使関係における地位と権力を強化した結果であり、市場経済化した1990年台に入ってから労働争議が増加し始め、2000年代に入っても、2000年の14万件から、2007年には45万件に激増している。

中国政府は、この格差問題を重視し、2006年6月に開かれた、全国人民代表大会で、「調和社会の建設」の方針を決定した。

そこでは、第1に、雇用拡大に政策の重点を置き、さらに社会保障システムの確立、農民工の権益擁護、第2に、地域経済の調和をはかる、第3に、農業税の廃止などが含まれている。

また、中華全国総工会はこの政府の方針に則して、「調和のとれた労使関係」の実現に努力することを決めた。このため、労使の利害関係を一致させることを目的に、労使の利益の相違を尊重しつつ協力を推進するという。具体的には、労使関係の法的枠組みである、「労働契約法」や「労使紛争処理法」などを整備したうえで、以下のような方法で「企業レベルでの調和的な労使関係」を構築するという。

すなわち、第1に、労働契約制度の厳格な執行、第2に、労使関係法に基づく、労働者の合法的権益の擁護、第3に、企業の民主的管理制度の完備、第4に、精神的・文化的権益の尊重、第5に、企業レベルでの労働組合による法律監督組織と紛争処理組織の形成、第6に、女性・未成年労働者への特別の保護、第7に、健全な労働組合を構築する、などの方法で労使間に自主的で「調和的な」労使関係を熟成させていくという。

また、雇用における格差問題の焦点である、「農民工」への対応方針としては、2008年6月に、国務院が「農民工問題の解決に関する見解」を発表した。ここでは、農民工が「国の現代化建設に多大の貢献をしている」と評価したうえで、この問題が「国の経済と社会発展の全局の関わる問題」であり、その解決が、「中国の特色ある社会主義を建設する戦略的な役割を担っている」と位置づけている。そして、農民工への出来る限りの均等待遇や、労働組合の農民工への一層の関与の必要性、さらには、戸籍制度の再検討の必要性にも言及している。

この方針を受けて、総工会は、農民工の組織化方針を打ち出し、2006年には、3年計画で毎年800万人を組織化することを決定し2008年初旬には、4,088万人の農民工を組織化したと公表している。

このように、今日の社会的格差の拡大に対応するために、中央地方の政府、労働組合、党などが一体となって活動を強めているのである。

4 グローバル化と国際基準への適合

ここで、注目すべきことは、以上でみたような国内的な要因だけでなく、中国経済のグローバル化(=「全球化」)によって法制化の過程が加速化されたことである。中国は2001年にWTO加盟を果たし、世界経済の主要なプレイヤーの一員となった。この結果、国際的には、経済的な側面はもちろん、労働、社会保障、環境、さらには人権などの、いわゆる社会的な側面でも国際的諸基準への適合を求められることになった。そこで、労働法制の整備にあたっては、国連の諸規約やILOなどの諸基準が参考にされ、それへの適合が図られた。

中国は、1990年代に入って、社会的側面に関する国際条約の批准を進めており、1998年には、国連の人権規約である、「経済的、社会的、文化的権利に関する国際規約」、「市民的、政治的権利に関する国際規約」に署名した(2001年批准)。また、25(内22を実施)のILO条約を批准しているが、このうち11条約は1990年以降に批准している。そして、

ILOが中核的労働基準に指定している8条約中、中国は、「均等報酬に関する100号条約」、「雇用差別に関する111条約」、「最低年齢に関する138号条約」、それに「最悪の形態の児童労働に関する182号」の4条約を批准している。だが、労使関係に関する基本条約とされる「結社の自由と団体交渉に関する87号条約と98号条約」は未批准である。この理由は、「これらの条約は、中国の文化的伝統に合致しない」と述べている。

ILOは、昨今、ディーセントワークの実現を全世界で推進している。このディーセントワークとは、生産的で公正な所得が得られる雇用機会を獲得することであり、労働における諸権利が保障され、社会的保護処置を充実することで実現することが出来るとしている。中国では、このディーセントワークを「体面」労働と称して、低賃金と無権利状態の農民工の救済を行政や労働組合が協力して展開している。

また、中国の経営者も経済のグローバル化の過程で、企業の社会的責任（CSR）が問題にされ、企業が法律を遵守し倫理的に行動する「コンプライアンス」が求められている。ことに、沿岸部の外資系企業は、国際的な企業コンプライアンス基準に基づく行動を展開しており、こうした活動は中国企業に国際基準を浸透させる効果をもたらしており、それが労使関係にも影響を及ぼしているといえる。

第5章 市場経済下の労働法体系の整備

1 労働法制の整備の流れと法治の現実

以上でみた、国内的、国際的な背景により、1990年代に入って、中国は人治社会から法治社会への転換を図っていった。これを、労使関係についてみると、市場経済への移行により、経営の自主性を獲得した企業と、契約によって企業に雇用された労働者の間に新たに成立した労使関係を律するため、順次、労働法制の整備が進められていったのである。

その主たる流れをみると、1995年には「労働法」が施行され、2001年には「労働組合法」の改定がおこなわれ、2002年には、「労働安全法」、2003年には「労働災害法」が制定された。また、社会的格差の拡大などに対応して、2008年入って、1月には「労働契約法」と「就業促進法」が、5月には「労働争議調停法」が相次いで施行された。

だが、市場経済へ移行して20年弱を経て、中国が今なお市場経済体制へ適合するための過渡期にあるという現実である。つまり、かつての計画経済時代の、国家による政治的、行政的指導による経済や社会、さらには労使関係を運営する思考法や習慣が根強く残っており、市場経済下で法律に基づく自主的な労使関係を築いていくという大方針も、実は行政によるかなり強引な指導の下に展開されているという現実である。例えば、団体交渉や労働協約の普及に当たって、行政や労働組合が一体となった活発な普及活動が行われその普及率は大いに高まっているのだがその内実はかなり形骸化しているといった具合である。こうした行政主導型のやや強引な普及活動が、果たして市場経済に適合した自主的労使関係を成熟させていくことに繋がっていくかについては、中国国内の関係者の間にもさまざまな議論がある。

2 労使関係制度に関する法制の現状

労働契約制度の確立が、労使関係の法治化の重要な柱であるが、それとともに労使関係の枠組みをなす、労働協約制の促進、政労使三者協議の導入、さらに、労働争議調整制度の概況にふれておこう。

(1) 労働協約制度の推進

「労働協約」制度は、1990年代中頃に、社会主義市場経済へ移行して以後の10年間、試験的に3省5市で導入され、その後、主として非国有企業や株式企業で実施され、今日では、全国でほとんどの省をはじめ、自治区、直轄市で労働協約に関する地方法規や規則が制定され公布されている。

現在、労働協約を規範化しているのは、1995年の「労働法」と労働社会保障部が公布した規則、それと地方政府による法規や規則である。2001年に改正された「労働組合法」では、従来はあいまいであった従業員側の当事者について、「労働組合は、従業員を代表

し、企業と対等な立場で協議を行い労働協約を締結する」と明確に規定している。部門別の規則としては、「労働協約規定」、「労使協議と労働協約を一步一步実行する通達」、「賃金労働協議試行法案」などである。労働契約法の立法過程で、全国規模での労働協約法を立法化することが確認されているという。

だが、この労働協約制度は、今なおその効用が十分には認識されておらず、形骸化しているという指摘がある。「労働法」や「労働組合法」などに基づいて、この労働協約制度が上部から各企業に対して下達される形で普及していった結果、なぜこの制度が必要であるかが理解されないまま、ただその普及を急ぎ、労働協約の締結率を高めることに精力が注がれていったという。この間、労働協約制度を推進しているのは、労働組合と政府側だけであり、企業側は今なおこの制度への理解が不十分であり、きわめて消極的なままであるという。本来、労働協約とは労使の間で自主的に結ばれるべきものであるはずだが、地方政府が労働組合とともに普及を指導し、さらには、法規に基づいて労働協約を地方自治体に届出るよう求め、自治体には労働協約を審査・管理する権限が与えられている。

こうした事情の下では、「労働協約」が企業レベルで結ばれていても、その内容は法律のサンプルをコピーしただけの画一的なものが多く、この制度自体が形骸化しているともいわれている。より根本的な問題としては、労働組合が締結する労働協約について、従業員代表制度の承認が条件づけられているにもかかわらず、労働者がほとんど知らないでいるケースすらあるという。

また、労働協約が結ばれているのは、ほとんどが優良企業であり、そこでは労働協約は企業の豊富な福利厚生メニューになってしまっている。反面で、労使関係が複雑で団体交渉によって現実の利害調整を図ることが必要な企業では、労働協約がほとんど結ばれていないのが現実である。

今後、市場経済の浸透につれて、労働協約の現実的効用が増大していくことは間違いない。現に、労働契約法の施行に伴って、労働協約の果たす機能が強化されている。

（２）三者協議制の導入

1995年の「労働法」の改正にあたって、その第35条に追加された条項では、中央レベル、省レベル、市レベルで、政府、労働組合、企業代表の三者による政策協議制度の導入が定められた。その役割は、「労働に関連する重要問題の解決に向けた研究検討を行わなければならない」としている。この制度導入の意図は、市場経済の浸透にともなって、ますます激しくなることが予想される労使の利害対立に対応して、さまざまな行政レベルで、労使に政府が加わって協議を行う場を設けることであった。協議されるテーマは、雇用促進、団体交渉と労働協約の普及促進、労働争議の処理など、きわめて広範な問題をこの場で扱うことが可能になっている。

制度の導入以後、この機関を通じて、さきに触れた、労働協約を理解しこれを実践するための指導などが各地で行われた。

三者協議制の現状をみると、2001年には、全国レベルで、中央政府の労働社会保障部、中国企業家連合会・企業家協会、中華全国総工会の三者によって労使関係三者協議会が

成立した。その後、今日までに、全国のほとんどの省や主要な市レベルで三者協議制度が設立されている。

省レベルの三者協議会は、最低でも年に一回開催され、時には臨時的な会合ももたれる。協議のテーマは、行政が過去一年間の活動報告を行ったり、全体で企業経営の評価を行ったりする。

この三者協議制はILOの経験を参考にして導入が図られたのだが、総工会の説明によると、中国のこの制度は他の工業国のそれとは異なった特徴を持っていると言う。つまり、中国の三者協議制度は、国家、企業、労働者の三者の利益の一致を図るための制度であり、中国に特有な社会制度の下では、労使間の矛盾は対立ではなく協議と・協力によって解決されることになる。また、市場経済体制下の労働法制がいまなお未成熟である現状では、政府がこの制度を通じて、労使を指導していくことが不可避であるという。

こうした考えに基づいて、省レベルの三者協議制機関の「調整」活動として、「労働争議の処理」をも行うことが想定されており、争議が省内の複数の地域にまたがる場合や、省全体に影響する集団的争議について、この機関が調査研究を行って、解決のための意見や提案を行うとしている。

ところで、この三者協議制度の問題点は、省や市のいずれのレベルにおいても、当事者のうち経営者を代表する組織が弱体であり、また、経営者側の三者協議制に対する認識が希薄であるという現実である。これが、今後、この制度を成熟させていく上での課題になっている。

（3）労働争議処理制度

2008年5月に、「労働争議調停法」が施行された。それまで、労働争議は、国務院が制定した『企業労働争議処理条例』と最高人民法院が制定した『労働争議案件を審理するに適する法律についての解釈』などによって処理されていた。

中国の労働争議処理は「一調、二裁、三審」と略称されており、第一段階では、企業内に設置され、使用者と労働者で構成され、労働組合が主任を務める「労働争議調停委員会」が調停に当たる。第二段階では、調停が不調に終わり、当事者の一方が要求した場合、「労働争議仲裁委員会」に申し立てを行うことができる。この委員会は、自治体の労働局などの行政機関とそれに対応するレベルの企業と労働組合の代表で構成されている。第三段階の争議処理の過程として、仲裁に不服の場合、通常の人民裁判所に訴えることが認められている。

新しい「労働争議調停法」では、(i)仲裁申し立て事項期間が従来の60日以内から1年以内に延長された。(ii)審理期間60日以内から45日以内へ短縮された。(iii)仲裁手続きの明確化された。一定要件を満たす場合には、使用者の上訴が禁止された。(iv)仲裁費用が国庫負担化され無料になった。(v)立証責任を使用者側に転換するなど、労働者にかなり有利な改正となっている。

ところで、中国で「労働争議」という場合、争議の当事者は個人または複数の従業員を指しており、「集団労働争議」とは「3人以上」の複数の従業員が関わる争議を意味している。したがって、この統計上の「集団争議」は、われわれが考える、団体交渉が決

裂して労働組合が実行するものを指すものではないことに留意する必要がある。

また、中国における争議権について見ておこう。中国の現行法体系では、労働組合はあくまで争議の「調整者」であり、労働組合がストライキなどの争議の当事者となることは想定していない。ストライキ権については、1975年の憲法では公民の権利として明文的に認められていたが、1982年の憲法ではそれが削除されたまま今日に至っている。また、中国は2001年に、国連の「経済的、社会的、文化的権利に関する国際規約」を採択しており、この規約8条（d）項にはストライキ権が含まれているが、中国は「但し書き」の「国内法規に従い」の条項を援用してストライキ権を容認していない。とはいえ、ストライキ権が明示的に禁止されていないとの解釈もあるが、たとえば、1993年の「企業労働争議処理令」では、「労働争議処理の過程で、当事者は矛盾を拡大するような行為を行ってはならない」と定めており、さらに外資系企業を誘致しようとする地域では集団的争議予防条例を定めているケースも多い。

3 労働法体系の完備としての労働契約法の位置づけ

（1）立法の過程

1994年に制定された労働法では、全文の117条中、労働契約に関する規定は17条しか設けられておらず、市場経済下の労使関係が深化する過程で、労働契約に関する規定の不十分さが深刻化していった。

そこで、1996年に、労働契約法を独自に制定する活動がスタートした。だが、1998年にこの動きは一時ストップした。これが再開したのは、2004年であり、2005年末に「労働契約法草案」が発表され、これについて全国人民代表大会常務委員会が第一回の審議を行なった。その後、2007年6月までに、四回の審議を行なったうえで「労働契約法」が全会一致で可決され、2008年1月に施行されたのである。

（2）労働法体系の完備

市場経済への移行により、国民経済に占める、民営企業、外資系企業などの非共有制部門のウェイトがたかまり、また、国有企業でも買収、合併などの改革により、国有企業の性格がおおいに変化した。そこで、労働者の身分も根本的に変わり、かつては企業の主人公であった労働者は雇用労働者になった。今や使用者は主人公だと思っ労働者の権益を侵害することもしばしば起こっている。これらは、労働法体系の不備によることが原因であり、労働者の権益を守るためには、労働法体系の根幹をなす労働契約制度を完備する必要がある。

労働契約法の公布以前には、労働契約の締結率は、民営企業、外資系企業などの非共有制企業ではわずかに13%でしかなかったし、個人企業ではよりいっそう低かった。また、契約期間も1年以下のものがほとんどであった。短期の労働契約は労使関係の不安定化の大きな原因でもあった。

中国は、すでに「労働法」、「安全生産法」、「職業病予防と治療法」、「鉱山安全法」、「職業教育法」などの法律を公布し、「社会保険法」、「職業促進法」、「労働争議処理法」も制

定中。「労働契約法」は労働法律体系のなかで、労働契約制度を規範化する重要な法律であり、労働契約法の公布は、中国の労働法律体系の完備に重要な役割を果たしており、法律による国家管理と法体制建設の足取りを早めることができると意義づけられたのである。

（３）「調和のとれた社会」作りのために

また、さきに見たように、目下、胡錦涛政権が進めている、「調和のとれた社会」作りのためには安定した労使関係を実現することが必要であり、そのためにこの労働契約法の施行が必要であるという。

先にも述べたように、現在、中国の労使関係における矛盾と問題は深刻であり、「強資本、弱労働」の傾向が日々目立っており、労使関係における労働者の地位も弱くなっており、労働者の合法的權益の侵害で発生した労働紛争、特に団体的な事件が多くなって、毎年20%のスピードで増加している。労使関係に現れたこれらの新しい問題は、立法によって、調整と規範が差し迫って必要であり、労働者の合法的權益を守り、労使関係を立法によって調整することは「調和のとれた社会」の構築のためによりよい条件作りであると考えられている。

第6章 労働契約法の立法過程への総工会の関与

1 立法過程での総工会の修正提案

この法律の起草から成立に至るまで、各界からの意見を十分にとりいれたのであり、世界的にもこの立法活動が極めて透明度が高く民主的であることが評価された。ことに、中華全国総工会は、労働契約法の立法過程に終始一貫参加した。

まず、2005年に、労働契約法案の項目ごとに作業グループが設置され、労働部と国务院弁工室が起草にあたった。また、全国人民代表大会では、30回にわたる討論会がおこなわれ、ここで総工会代表は100ヶ所以上の改定意見を提出した。また、全人代の意見聴取に際しては、全面的に末端労働者の意見を表明し、全国総工会に対してこれらの意見への回答を求めた。

また、2006年3月以後、19万ヶ所の修正が寄せられたが、この70%は労働者・職員からの提案であった。その結果は、のちにみるように、最終的に数多くの点に中華全国総工会の意見が反映された。

2 労働契約法に反映された総工会の具体的修正点

以下の諸点が法律に採用された。

- ① 第1条の立法の趣旨に「労働者の合法的な權益を保護」が明記された。
起草段階で、一部の学者は、「労働者の權益」のみを擁護することに異論があり、「政労使三者の權益を平等に」守るべきだと主張した。これに対する、総工会の主張は、三者は形式的には平等だが、実質は、労働者、労働組合は弱者であり、労働契約法は「社会立法」として、労働者、労働組合を守ることを明言すべきだと主張した。
- ② 使用者による規則制定にあたって、中華全国総工会は、「労働者の切実な利益と関わる規則を制定するには、労働組合、従業員全員大会あるいは従業員代表大会で討議のうえのうえ採択し、または平等な話し合いで合意しなければならない」と主張した。
「労働契約法」の最終案では、「労働報酬、労働時間、休憩休暇、労働安全衛生、保険福祉、労働者職員訓練養成、労働紀律及びノルマ管理など、労働者の切実な利益と関わる規則あるいは重要事項を制定、改定する場合には、使用者は、従業員代表大会ないし労働者・職員全員の討議（議決までは求めている）した上で提出した提案と意見を、使用者が労働組合ないし従業員代表と平等な協議（合意ではない）のうえで決定しなければならない」、と規定された。
- ③ 「書面労働契約」の締結について、「労働契約法」は中華全国総工会の提案を採用し、「労使関係がすでに成立しているものの、書面労働契約が同時に締結されていない場合には、労働者の採用の日から一ヶ月以内に書面労働契約を結ばなければならない」、と規定した。
- ④ 「労働契約に欠かせない条項」について、「労働契約法」は中華全国総工会の提案を

採用し、労働契約に欠かせない条項のなかに、「労働保護、労働条件と労働災害防止」などの内容を書き加えた。

- ⑤ 「労働契約の期限」について、中華全国総工会は「労働契約法」に労働契約の期限を明確しなければならないと主張した。労働契約が、平均で1年といった期間に短期化され、労働契約が繰り返されることにより、雇用状態は著しく不安定化する。「労働契約法」は以下のような総工の意見を採用した。

すなわち、一定期間を経過した労働者に対しては、「固定期限のない労働契約」を締結にすべきだと主張した。最終的に「労働契約法」では、中華全国総工会の提案を採用し、「2回連続した固定期限の労働契約の後に、再締結する場合には、固定期限のない労働契約を締結すべきだ。」と明確に規定されている。

- ⑥ 労働契約の「試用期間」について、使用者と労働組合の意見が対立した。1994年の労働法にも、試用期間に関する規定が存在したが、この規定は極めてあいまいで、3ヶ月、6ヶ月と労働契約を短期化し、契約更改を繰り返して労働条件を低下させる悪質な使用者を規制するために、中華全国総工会は、法律によってこうした行為を抑制し、使用者が契約を何度も改定して、試用に当たっての条件を低下させるという手法を頻繁に用いた。そこで、総工会は、試用期間の終了後は、契約の更新を繰り返さないうための解決策を講じた。それが「労働契約法」の第19条にある、試用期間の明確化であり、「試用期間の上限を6ヶ月とする；試用期間の長さは、労働契約期限と関連して決める」という規定である。

また、試用期の賃金待遇について、「労働契約法」は、中華全国総工会の提案を採用し、「労働者の試用期賃金は、同じ社の同一ポストの最低賃金または、労働契約の約定賃金の8割以上でなければならないし、雇用者所在地の最低賃金の基準を切ってはいけない」、と規定している。

- ⑦ 「経済補償」について、中華全国総工会は、労働契約期限が満了し、雇用者が労働契約の締結を継続しない場合、労働者に経済補償金を支給しなければならないと提案した。いわばこれは、「退職金」制度である。「労働契約法」には、中華全国総工会の意見が書き込まれ、労働契約の終了による経済補償を具体的に規定している。
- ⑧ 「解雇」について、中華全国総工会は企業の解雇を厳しく制限すべきだと主張している。「労働契約法」には「20人以上または20人不足、企業の従業員総数の一割以上の人を解雇する場合、労働組合あるいは労働者全員に事情説明し、労働組合あるいは労働者、職員の意見を聴取しなければならない」、と規定されている。
- ⑨ 「派遣労働」について、中華全国総工会は一貫して、この問題を労働契約法で扱うべきだと主張した。中国ではこれまで、派遣労働を扱う全国的法律は存在しなかった。その結果、派遣労働者の労働諸条件はさまざまな方式が氾濫して、労働者の権益は著しく侵犯されていた。そこで、総工会は、派遣労働の許可、保証金、連帯責任、派遣労働者の使用期限などの面から労務派遣制度に対して立法的規範化を進めると唱えたのであり、労務派遣の適用範囲についてさらに明確な規定を作り出すべきだとも提案している。「労働契約法で」は最終的に中華全国総工会の意見が採用され、派遣労働を専門的に扱う第5章が設けられた。

- ⑩ 「労働協約」について、「労働契約法」は中華全国総工会の意見を採用し、「労働法」と「労働組合法」の規定を参考にして、労働協約制度に関する条文が明記された。草案では、労働協約に関する規定は少なかった。そこで、総工会は、「労働協約」に関する専門の章を設けるべきだと主張した。しかしこの点は、後日、労働協約に関する新たな独立の立法を行なうことになり、労働契約法では、労働協約について、第5章51条～56条の「節」で定めることになった。
- ⑪ 「賃金支給遅滞の防止と長期有効の賃上げメカニズムの確立」について、当面、賃金支給の遅滞が深刻化し、あるいは労働者の賃金が企業経済の発展に伴って正常に上昇していない問題に対して、「労働契約法」は中華全国総工会の意見を採用した。
- ⑫ 「監督検査と法律責任」について、「労働契約法」は中華全国総工会の提案を採用して、「監査」と「法律責任」の二つの章に労働組合の権利と労働者の合法的権益の擁護に関する数多くの条文が規定された。
- ⑬ 労働契約法の適用範囲について意見の相違があった。それは、適用の対象を「企業」だけに限るか、それをどの範囲の「事業体」（非営利を含む）にまで広げるかという点である。一部の学者は、現在の中国では、こうした事業体の労働者・職員の労働条件は比較的恵まれており、労働契約法を適用する必要は少ないと主張した。これに対して、総工会は、契約の中止や終了は、一般の企業体と同じであり、労働契約法を全ての事業所に適用すべきだと主張した。

結論的には、労働契約法第96条に、例外規定を設け、「法律、行政法規、または、国務院に別段の定めがある場合には、当該規定による」と定め、公務員などについて、事業体の改革過程が進行中であるが、現には、労働契約法が適用される事業体は少ないのである。

3 労働契約法 施工後の諸問題への総工会の対応

労働契約法が実施されて以来、全般的に労働者の合法的権益が以前より擁護されているのは明らかだが、新たな問題が発生していることが指摘されている。

その一例が、労働契約法の試用期間に関する規定が、新卒者の就職の障害になっていることである。労働契約法では、「労働者の試用期間の賃金は、当該企業の同種の職場の最低賃金または労働契約で約定した賃金の80%を下回ってはならない」また「労働契約が3ヶ月以上1年未満の場合の試用期間は1ヶ月を超えてはならない。労働契約が1年以上3年未満の場合の試用期間は2ヶ月を超えてはならない」と規定されている。これらの規定は、労働者にとってきわめて有利だが、現実には、新卒者が就職活動を行なった場合、企業側が、経験のない新卒者が仕事ができるまでには労働契約法で定めた期間内では不可能であり、その結果労働契約を解除する場合には経済的補償を支払わなければならないので使用者にとってコストがかかり過ぎるという理由でしばしば断られてしまうのである。これは大学の新卒者で起きているケースである。

他方で、出稼ぎの農民工の場合には、社会保険がまだ全国的になっていないために、労働者側が無駄になってしまう保険料を納めないように使用者と労働契約を結ばないこ

ともあるという。

このように、労働契約法と整合性のある政策や措置を一日も早く取ることが必要になっている。

また、労働契約法の誤読や違反行為も頻発しており、それが労働争議を多発させている。

総工会はこうした事態に対処して、(i) 労働契約法の貫徹と実施を政府に求め、違法案件の処罰し、脱法行為を制止する。(ii) 労働契約法の宣伝を拡大する。(iii) 労働契約法と一致していない現行の法規や規則を改定または廃止する。(iv) 三者協議制を活用して、労働契約法の実施上の問題点を解決する。法律の監査活動を強化し、マスメディアによる世論の監視やチェック機能を重視する。また、企業ベースでは、平等な話し合いと労働協約制度の確立を積極的に進める。(v) 全国人民大会に労働契約法を監視する活動を展開することを提案し、全国政治協商会議に視察活動を展開することを提案する。

第7章 労働契約法施行以降の実態…現地聞き取り調査より

1 行政当局の労働契約法への対応

(1) 人力資源和社会保障部

- 日時 2008年12月
- 場所 北京市 中国職業技能開発交流中心
- 対応者 党曉捷・国務院人力資源和社会保障部

(以下は聞き取り内容のまとめ。注は報告者による)

① 雇用制度の変遷と労働契約法の必要性

中国においては1978年の改革開放以前では国有企業における終身雇用制度が雇用形態としては一般的であったが、1980年に外資系合弁会社における雇用形態として労働契約制度が導入され、その後民営の中小企業においても労働契約制度が導入された。この結果、国有企業では終身雇用制、その他の企業においては労働契約制度と2つの雇用形態が分立したが、1986年に国務院は国有企業においても新規採用労働者については有期の契約制度を適用することとなった。ただこの段階では従来からの従業員については終身雇用制度がそのまま維持された。この段階では国有企業においては破産・失業の心配はなかったが、転業の必要はあり、有期の契約によって、いわば行政命令で転職ができるようにするという趣旨であった。

その後1994年に労働法が制定された。これには長い時間がかかったが、労働基準法についての規定を明確にするとともに、国有企業を含めて全企業・全従業員に労働契約制度を導入することとなった。これは労働市場の発展にともなう措置であり、労働力の流動化を促進するという意義をもっていた。

しかし、これ以降、国有企業改革もあり(注:とくに1990年代のアジア通貨危機時代における廃業をとまなう国有企業の改革)、新しい問題が発生した。第1は、労働契約自体にかかわる問題である。具体的には、労働契約期間についてはとくに規定はなかったが、多くの場合、1年という期間が採用され、労働契約期間がきわめて短期となったこと、実際に文書による明確な労働契約率が低かったこと、契約にあたって労働基準を充たさなかったこと、が指摘される。第2の問題は1990年代以降、農民工が大量に出現するようになった(注:第2章を参照)こともあり、労働法を徹底することが困難で、格差が非常に大きくなったという点である。農民工は実質的に労働法を適用できない分野となっていた。労働行政管理部門としていえば、労働法というかたちで法律は制定したが、効果の面では理想的でなかったといわなければならない。以上2つが労働契約法を必要とするようになった拝見であるが、もう1つ、労働契約法制定への圧力となったのはILOのディーセントワークである。ILOのいうディーセントワークについては中国の実情からみて、ただちには容易に達成できる性格のものではないが、グローバリゼーションのなかで生きていく中国経済にとっては、企業

だけでなく、政府にも労働者にもその内容を実現するための努力を行う社会的責任があるということになり、そうした国際的な要素も労働契約法制定への圧力として作用した。

② 労働契約法制定以降の実情

2008年にはいってインフレーションの進行を阻止するため、労働部は反対したが、政府は金融引き締め策をとった。また、サブプライムローンの破綻による金融危機が発生したが、これは想定外の出来事であった。その影響は輸出産業以外にも鉄鋼、電力などで大きな影響がでている。この過程で、労働部としては大きな圧力を感じている。とくに中国東南部の沿海地域が大きな影響を受けており、中小企業の閉鎖・倒産・リストラなどが多発したためである。労働部としては、60兆円にのぼる緊急融資が効果をあげ、景気が底入れするのは2009年年末であるとみている。このように時間がかかるのは企業が価格高騰時に購入した原材料の在庫調整に一定の時間がかかるからである。また、中国人民元は変動為替相場となっているが、労働部としては人民元の切り上げには反対している。人民元が上昇すると、輸出産業に悪い影響を与え、雇用情勢が悪化するためである。

(注:労働契約法の施行の結果として倒産などが起きているが、労働部としては、それは想定内の出来事であり、むしろ、企業動向に対しては経済状況の変化の方が大きく影響しているとする見解であるといえるなお、『工人日報』の報道によれば、同法施行前には、企業によっては、脱法的措置として、労働契約をいったん打ち切って解雇し、新人として再採用して、勤続年数をゼロとするなどの行動をとった場合がある。これに対して、広州市労働・社会保障局は、「使用者による大規模なリストラへの管理強化の通知」をだし、20人以上、または従業員の10パートタイム以上を対象とする解雇については使用者が行政当局に報告する義務を課している。)

こうした状況のなかでも労働契約法体制は堅持される。同法の施行後間もなく1年になるが、その間に文書による労働契約が締結されなければならない、地方政府の努力もあり、順調に進展しているとみている。労働契約法は、たんに労働者の権益擁護を目的としており、一般従業員にとって力強い措置である(注。『中国青年報』の報道によると、2008年1～6月期には広東省の各級労働仲裁機構が受理した件数は前年同期の3倍に達している。また広東省人民法院が受理した労働争議案件は同期間に約4万件に達し、前年同期の約2.5倍となっている。これらの数値は、労働契約法が労働者側に権利主張の積極的根拠を与えるものとなっていることを示している。なおこの過程で広東省人民法院は、労働案件の処理のためのガイドラインを全国ではじめて設定した。そのなかでは、時効のため仲裁機構が受け付けなかった案件の審理、残業料をめぐる紛争に際して使用者側が残業の不存在を申し立てる場合に証拠および証拠の信頼性の証明を義務づけるなど、労働者側の権利擁護を具体的に強化する措置が含まれている)。しかし労働者の権益を一方向的に擁護するだけでなく、企業の権益も擁護し、調和のとれた労使関係の確立をめざすための法的な措置である。ただ、労働法上の基準の遵守を含め、企業による法違反を根絶するのは容易ではない。中国には中国特有の

実情があり、ILOのディーセントワークにしても、すべての企業で実現するには時間がかかる。

実際に法が示しているとおりに企業が労働契約を実施しているかどうかについては、地方政府の労働関係部署によって、抜き取り検査的な監査が実施されている。つまり全部の企業にたいして、直接監査を行うことは、行政の能力を越えているので、任意に選択した企業にたいして監査を実施している。この場合、法違反が発見されれば、一罰百戒的な意味をこめて、法により処罰する。

今後の課題としては労働法のさらなる整備と社会保険制度の充実がある。労働法に関していえば、ILO条約にしめされる国際労働基準を履行することが重要となる。社会保険制度については企業に法を遵守することが肝要となっている。

2 企業段階での労働契約の実情

(1) 万宝電子有限公司(マブチ・モーター) = 日系企業

- 日 時 2008年12月24日(水) 午後
- 場 所 広東省 深圳市
- 対応者 麦 国鴻・総経理ほか
(会社概要)

当企業は、1998年に、広東省深圳市に工場を建設した、日本のマブチモーターとの日系の合弁企業である。主要製品はマイクロ・モーターなどの電器電子機器であり、近辺のマブチ系の関連企業をふくめて、従業員は1万人を超える大企業である。

ここでの企業経営の特徴の一つは、労務関係の業務は中国側に任せていることである。企業の説明によれば、中国での事業が成功した大きな原因は友好的労使関係を築くことが出来た結果であるという。現に、本社は中国政府から、「(労使の)調和の取れた企業」として表彰を受けた。これは、日系企業としては例外的出来事である。従業員の構成は90%以上が女性であり、また、90%は農民工である。

労働組合は、2004年に設立された。労働組合の役割は、従業員に安心をもたらすことであり、従業員サービスに努めている。従業員代表制度を活用して、企業経営に参与している。最近の活動としては、金融危機で作業量が激減した件で、有給休暇の取得などの対応策を、労働組合と人事課が話し合った後に従業員代表制で決定した。

労働契約制が導入された影響としては、確かに短期的には企業にとってコストアップになる。それは、(i)最低賃金が700元から900元に上昇した。(ii)社会保険料が20%アップした。(iii)春節を期に退職し帰郷するかなりの人への経済的補償もある。だが、労働契約法は、労働者に公平感と安心感を与えており、労使関係の安定に寄与すると思われる。

当企業は、地域の行政部門と交流しており、労働契約法について、行政による従業員への説明会を開いている。ことに、労働争議について無理解な例も見られるのでこれに対応している。

(2) 井上五金橡塑有限公司 (INOAC) = 日系企業

- 日 時：2008年12月25日 (木) 午後
- 場 所：広東省 東莞市
- 対応者：川村研一・社長、村川尚則・支社長、呉錦全・労組委員長。

(会社概要)

1995年に設立された100%独資であり、親企業は名古屋の日系企業である。

業務内容は、プラスチック事務用品、自動車用ゴム部品等である。製品のすべては香港経由で輸出に向けられている。従業員は980人

(労組活動)

労働組合の組織率は80%である。活動は、企業との交渉や協議の他に、①職場安全、防災、②新入社員教育、③地域の貧困者への救済活動である。四川大地震でも救援活動をした。④文化、スポーツ活動も盛んである。

(労働契約法をめぐって)

労働契約が施行されて、企業は予想したほど大きな負担増にはなっていない。たしかに、労働契約法の導入後、コスト面では、退職金に当たる、経済的補償費用が嵩んでいる。しかし、これまで、労働基準を守っていなかった企業が、労働契約法を遵守することになれば、競争条件が均一化するので、むしろ好ましいことでもある。

この労働契約法が施行されて、労働組合の認知度がおおいに高まった。

(3) 広州中国石化

- 日時 12月26日 (金) 午前
- 場所 広州市
- 対応者 陸建明・広州石化労組委員長、劉曉宇・同副委員長。

(企業の概況)

広東省は中国のなかでも有数の石油化学工業地帯であり、世界石油化学工業中第16位である中国石油化学工業 (中国石化) の広州支社の地位をもつ広州石化は広東省石油コンビナートの中軸的な位置をもっている。現在の石油精製能力は年間1500万トン、エチレン生産能力は20万トンに達する。従業員数は約5600人で、ほかに同社に帰属している定年退職者が3000人余りとなっている。国有企業の性格をもってきたため、農民工などの非正規従業員はいない。

(労働組合と労使関係)

広州石化には工会 (労働組合) があり、加入率は100%である。工会は従業員代表大会の討議決定を受けて権限を行使しており、合法的な労働者の権益の擁護と福祉サービスの提供を行っている。福祉サービスに関しては、2001年に「主補分立」が実施され、従来、企業がもっていた病院、学校、幼稚園などの日常的な福祉サービス機能は分離され、企業内のものから社会化されたが、提供されるサービスについては実質的な変化はない。

労働協約については労働契約法にもとづいて労使間で締結されており、その基本精神は調和的な労使関係を形成することにある。労働協約の内容と、広東省のモデル (参

考資料参照)と基本的には同一である。個別の労働契約についても同じであるが、広州石化の独自の問題点は付則のかたちで書き込まれている。賃金については、現在ポスト別賃金となっているが、その決定については従業員代表大会の論議を経なければならないこととなっている。なお、最低賃金については地方政府の問題であり、広東石化の労使は直接には関与していない。

(労働契約の実情)

労働契約法にもとづいてすべての労働者と契約が文書で締結されている。内容は基本的には広東省モデルの通りである。中心となる雇用契約期間については、1年、3年、5年の3種類があり、多くは5年契約であるが、現場労働者の一部には3年契約が存在する。契約更新などにより勤続10年以上に達した場合に無固定期間契約とするという規定についてはすでに2000年以降実施されており、今回の法制定によって実質的な影響は受けていない。

契約の途中解除は存在するが、圧倒的に多くは労働者本人側からの申し出によるものである。ただ2002年に国有企業における人員調整が行われ、そのさいに一部に企業側からの契約解除が実施された。とくに、「主補分立」による福祉サービスの社会化の関係では労働契約の解除が行われた。これは労働契約法以前であるが、労働契約法上の経済的補償にあたるものが支給されている。そのほかでは、ごく少数ではあるが、職員側に規則違反があり、契約が解除された事例がある。国有企業の場合には、規則違反については、従来、賞罰条例にもとづいて処理されてきたが、現在では同条例は廃止されており、問題が発生した場合には労働契約法の規定にもとづいて処理される。労働契約法施行後では、労働調停機構または人民法院に提訴されるような紛争は存在しない。

なお、賞罰条例時代には、賞罰の検討にあたる常設の委員会が職場ごとに設置されており、職場委員会の団長会議で討議されたのち、最終的な決定がおこなわれることになっていたが、この方式は労働契約法下でもそのまま維持されている。

(労働契約法施行後のコスト増について)

労働契約法施行以降、同法の影響での経済コストの増大は部分的にはみられるものの、経営に大きな影響を与えるほどのものではない。社会保険負担については、従来から法にもとづく処理をしており、また従業員全体が都市戸籍であるため、もともと社会保険に加入しているので、負担の増加はない。経済的補償については将来負担増の可能性はあるが、現段階では影響がなく、また企業側の契約違反や文書による契約を締結しないなどの法違反にともなう賠償金についても、企業が法を遵守しているので、問題は発生しない。そうしたなかでは具体的な経済コストとしてもっとも大きなものは、残業の割増賃金の支給額の増加である。2008年度の見通しでは、その額は約1800万元で、前年の1600万元より10%以上増加する見込みである。これは労働契約法にもとづいて、労働法上の割増率を全面的に適用したためである。

(総括的な見解)

労働契約法は新しい法体制であるが、広東石化の場合には、法施行以前に、順法的な契約関係が成立しており、経済コスト問題を含めて、全体的に大きな影響があった、

あるいは今後もありうる想定していないように思われる。広東石化の担当者の発言の通り、従来、従業員に友好的なしっかりした人事・労務管理を実行してきた企業については、一般的に特別な対応を必要とするものではなく、影響は、これまで不当な労働条件などによって利益を得てきた企業に大きいと考えられる。

(むすび) 一残された問題点と今後の展望

労働契約法施行以降の雇用・労働情勢の実態調査を目的とする今回調査においては、上述の各項目で示したようにいくつもの重要な事実発見があり、今後、そうした事態がどのように変化していくかについてもさらに注目していかなければならない。ここでは調査結果を踏まえて結論的にどのような論点がのこされているかを検討しておくことにする。

労働契約法が制定された大きな理由は、経済発展のなかで拡大するさまざまな格差によって、中国社会の安定がリスクにさらされるようになった、ということである。しかし、このような中国の国内事情のほかに、いわば外圧が作用しているという事情を無視することはできない。グローバル市場へ進出するなかで、国際公正労働基準へ統合されなければならないという課題である。問題は、この課題が労働契約法だけで達成できるわけではないということである。ここには、社会保険制度など、なお未整備な制度的側面をさらに中国が充実していかなければならないという課題と、労働契約法体制などが求めている労働面でのシステムが、実効的に実現できるのか、という2つの側面が存在する。とくに後者に関しては、中国における労働組合の役割が決定的な要素として浮かび上がる。この2つの側面で、しかも地球的な規模での経済危機のなかで、中国が労働面でどのような施策を展開していくのかについてはさらに深い注目が必要であると考えられる。

とくに、労働組合の機能に関していえば、労働契約法体制のなかでは地域における政労使3者協議制のように注目すべき内容をもっている反面、全体としていけばなお労使間のトラブルの調停期間としての性格をなお色濃く残しているようにみえる。今回の現地調査の結果でも、たとえば企業内の組合が争議の当事者になることはまったく想定されていないし、上級組織からの指導といった場合にも、企業レベルの労働組合への産業別組織の影響はほとんどみられない。地域の3者協議制と、企業内の工会との関係も明確ではなく、要するに労働組合の社会的機能についてはほとんど想定されていないようにみえる。労働契約法体制が適切に機能するかどうかを含めて、中国の労働組合が今後どのような展開をとげていくかもまた重要な留意点であるといえる。

グローバル化という観点からすれば、中国の労働契約法体制はたんに中国の国内問題にはとどまらない側面をもっている。たとえば、今後、東アジアにおける経済協力関係がさらに急速に進展していくと想定すれば、日本や韓国を含めた東アジア地域における社会的側面での制度的な融合も求められることになる。すでにみたように、中国労働契約法は、労働法体系としては、いわば古典的な意味をもつ労働者保護の側面を強くもち、使用者に対する規制を強めているが、日本においては、実はかならずしもそ

うではなく、またそれ自体現在反省を迫られてもいる、グローバルな流れという大義名分のもとに労働面での規制緩和が著しく進行しており、いわば逆方向への道をたどってきたのが現状である。法概念の面でも、法の具体的な規定の面でも、どの道をとるのかを戦略的に決定する必要があるため示されているといわなければならない。この点は中国自身の問題ではなく、労働契約法成立以降の日本の問題点として留意されなければならない。たとえば残業の割増賃金率では中国の方が国際公正労働基準に即しており、法の内容面においても日本が中国の労働法体系を参照すべきことは少なくないと考えられる。

現地調査の結果としていえば、これまで適切な労働条件を提供したり、良好な労使関係を維持してきた企業においては、若干の経済コストの上昇はみられるものの、決定的に大きな影響はみられない。大きな影響を受けているのは、劣悪な労働条件のもとで短期的な利益を求めてきた一部の外資系企業や中小企業である。労働契約法制定時点では、中国社会の安定のためには、法のかくされた目的として、このような劣悪企業を市場から排除するという意図があった可能性もある。中国における経済成長は一時的に問題を発生させても、一部の劣悪企業が排除されても余剰労働力の吸収は可能であるという、いわば積極的労働市場政策の考え方が背後にあった可能性もある。しかし、労働契約法制定の段階では想定されなかったグローバルな経済危機のなかで、農民工など数千0万人単位の失業が発生しているいま、成長による余剰労働力の吸収のみでは対処しきれない現実があらわれているように思われる。この点では、労働契約法を越えて、また一般的な内需拡大策を越えて、社会保険制度の完備を含め、労働市場のあり方を規制する政策体系を求められるようになってきていることは明らかであり、この点でも中国政府ならびに各省・各市段階での新しい政策展開を注目していく必要がある。