

# 中国の労働契約法と人的資源管理

丹 野 勲

## はじめに

中国は、1995年1月に労働法を施行した。さらに、中国は、2007年6月に「中華人民共和国労働契約法」(以下「労働契約法」という)を公示し、2008年1月に施行した。労働契約法は、労働法を基礎にして、中国に新たな労働者の契約制を導入することを目的とした法律である。

本稿では、この中国の労働契約法<sup>(1)</sup>を中心として、中国の労働法、労働組合法も加えながら中国の労働関連法とこれに関連する中国の人的資源管理について分析する。また、必要な場合、日本の労働関連法との比較を行なう。

なお、本論文は、文部科学省科学研究費補助金基盤研究C「アジア・太平洋のフロンティア地域の国際経営」(課題番号18530309)の研究成果でもある。

## 第1節 労働法・労働契約法に適用される対象

中国国内の企業、個人経済組織及び民間非営利企業単位等の組織(以下「雇用単位」という)と労働者とが労働関係を確立し、労働契約の締結、履行、変更、解除、または終了の場合には、本法を適用する。国家機関、事業単位、社会团体が労働者と労働契約関係を締結し、履行、変更、解除、または終了の場合には、本法により執行する。(労働契約法第2条)

この条文で、「企業」とは、各種所有形態の企業であり、工場、会社などを含む。「個人経済組織」とは、個人企業などであり、「民間非営利企業」とは協同組合などの組織である。し

たがって、外資企業(独資企業、合弁企業、合作企業がある)も当然労働法の対象となる。

労働法・労働契約法を適用する「労働者」の範囲には、以下の3分野が含まれる。

- (1)国家機関、事業単位、社会团体の従業員。
- (2)経営や管理を行う経営者・管理職。
- (3)労働契約(雇用契約を含む)を通じて国家機関、事業単位、社会团体と労働関係を形成するその他の労働者。

ここで重要なのは、会社の社長、取締役といった経営者、及び部長、課長といった管理職も労働法・労働契約法が適応される労働者であるという点である。また、国営企業の経営者も国家機関、事業単位などと労働契約関係があるとして労働者のカテゴリーに含まれる。

なお、本法の適用範囲から公務員及び公務員制度を準用する事業単位及び社会团体の職員、農業に従事する労働者、現役の軍人並びに家政婦などは、除外している。

労働契約法が適用される労働者は、民間や外資を含む全雇用者である。外資系企業においても、臨時工、契約工を含む全ての雇用者が対象となる。以上から、中国の労働法・労働契約法に適用される労働者は、かなり広い範囲を対象にしているという特徴がある。

日本の労働基準法、労働契約法においては、会社の社長、取締役などの経営者は、通常、労働者ではなく使用者とみなされる。

## 第2節 書面契約の締結義務

### 1. 規則制度の制定

使用者は、賃金、労働時間、休日・休暇、労働安全衛生、保険福利、教育訓練、労働規律などの重大事項を制定・変更する場合には、従業員代表大会または従業員全体での討議を経て、案と意見を提出し、労働組合または従業員代表と平等に協議して確立しなければならない、規則制度の実施過程で、労働組合または従業員が使用者の規則制度が不相当であると考える場合には、使用者に対して指摘し、協議を通じて改正する権利がある。この規則制度は開示するか、従業員に告知しなければならない。(労働契約法第4条)

就業規則等の規則制度の制定と変更に対して、使用者に労働組合または従業員大会の討議を経て意見を提出すること、および労働組合または従業員代表との平等協議の上決定することを義務付けた。すなわち、従来のように経営者が一方的に就業規則を制定することを禁じたのである。また、規則制度が違法でない場合でも、労働組合または従業員大会が不相当であるとする、使用者に指摘し、協議を通じて改正する権利を認めたことになる。

この労働契約法第4条に定める手続きを経ない就業規則は、法的に無効となるので、経営者は労働条件について大きな制約を受けることになる。

日本の労働基準法(第89条)では、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成することを義務づけている。また、使用者は、就業規則の作成・変更について、事業場の過半数組合、それがいない場合は過半数代表者の意見を聞かなければならない(日本労働基準法第90条)としている。ただし、これは意見を聴くのみで、協議や同意を得ることを求めている。次に、使用者は就業規則を行政官庁に届けなければならない(日本労働基準法第89条)としている。日本の労働基準法では、使用者が一方的に就業規則を作成し、変更することを認めているのに対して、中国の労働契約法では使用者が一方的に就業規則を制定することを禁止している。

## 2. 書面による労働契約の締結

労働関係の成立にあたっては、使用者と労働者で書面により労働契約を締結しなければならない。すでに労働関係を確立しているが、書面による労働契約を締結していない場合には、雇用の日から1か月以内に書面により労働契約を締結しなければならない。(労働契約法第10条)

労働契約は、次に掲げる条項を備えていなければならない。

- (1) 雇用単位の名称、住所及び法定代表者又は主たる責任者
- (2) 労働者の氏名、住所及び住民身分証その他の有効な身分証書の番号
- (3) 労働契約の期間
- (4) 業務内容及び業務場所
- (5) 業務時間及び休息休暇
- (6) 労働報酬
- (7) 社会保険
- (8) 労働保護、労働条件及び職業上の危害の防護
- (9) 法律及び法規により労働契約に組み入れるべき旨が規定されるその他の事項

労働契約には前項所定の備えるべき条項のほか、雇用単位と労働者が協議の上、試用期間、養成・訓練、秘密保持、保険及び福利待遇等のその他の事項を約定することができる。(労働契約法第17条)

雇用単位と労働者とは、協議により合意したときは、労働契約に約定した内容を変更することができる。労働契約を変更するときは、書面の形式を採用しなければならない。変更後の労働契約文書は、雇用単位及び労働者がそれぞれ1通を保有する。(労働契約法第35条)

中国では、従来から書面による労働契約を結ばず、使用者との口約束だけで雇用するケースが多かったが、新労働契約法では、雇用した日より1か月以内に書面による労働契約を義務づけた。また、労働契約の変更については、双方が協議し合意する必要がある、書面によらなければならないとしている。

さらに、以下のような違反違反に対する大きなペナルティーを果たしている。このような大きなペナルティーの規定は、従来中国では、労働法規を遵守せず、労働契約を締結しない事例がかなり多かった状況への改善を目的とするものであろう。

使用者が労働者雇用した日から1年以内に労働者と書面により労働契約を締結しない場合には、無固定期間労働契約を締結しているものとみなす（労働契約法第14条第3項）。この無固定労働契約は、期間を定めない雇用契約であるため、いわば終身雇用の雇用となる。

しかも、この条項を遵守しない場合、以下のような賠償金がついている。

書面による労働契約を締結しない状況が雇用した日より1か月過ぎ1年未満の場合には、毎月2倍の賃金を支払わなければならない。（労働契約法第82条）。

労働法と労働契約法が適用される労働者は、民間や外資を含む全雇用者である。外資系企業においても、臨時工、契約工を含む全ての雇用者は、書面による労働契約を締結することが必要である。さらに、特に不安定な雇用状態であった農民工にとってこの条項は強力な後ろ盾になる。

日本の労働契約法においては、「労働契約の内容について、できる限り書面により確認するものとする（第4条）」とし、中国のような強制的な書面による労働契約の締結義務はない。

### 3. パートタイム(非全日制)労働者の除外措置

パートタイム（非全日制）労働者使用の双方の当事者は、口頭による合意を締結することができる。（労働契約法第69条）

以上の規定により、パートタイム（非全日制）労働者については、書面による労働契約ではなく、口頭による合意を認めている。

## 第3節 労働契約の類型

労働契約には、期限のある固定期間労働契約、

期限のない無固定期間労働契約、および一定の仕事の完成を期限とする業務任務完了労働契約の3種類がある。（労働契約法第12条）

### 1. 固定期間労働契約

固定期間労働契約とは、使用者と労働者が契約終了の時を約定する労働契約をいい、使用者と労働者が協議により合意したときは、固定期間労働契約を締結することができる（労働契約法第13条）。

固定労働契約は、中国で従来から一般的である期限を定めた契約による従業員、契約工という形態である。

中国では、1986年国務院の国営企業の労働契約制度の「4つの暫定規定」（「国営企業実行労働合同制暫定規定」、「国営企業招用工人暫定規定」、「国営企業辞退違紀規職工暫定規定」、「国営企業職工待業保険暫定規定」）により契約工の導入を法律で明文化し、契約による雇用が一般化していった<sup>(2)</sup>。契約による雇用は、その後、外資企業、中国民間企業でも一般化した。この雇用形態により、中国は若年労働者を低賃金で、短期間雇用（多くは1年）という労働条件となった。20歳代の青年男女が1年契約、数年で入れ替わるという労働形態である。このような低賃金で、短期雇用による労働が、中国を世界の工場として支えていたと言ってもいいだろう。さらに、都市労働者の他に、2億人以上いると言われている農村からの出稼ぎ農民である農民工も、このような契約による形態の労働者であった。しかし、農民工、契約工の多くは、不安定な雇用条件で、低賃金であるため、中国社会において格差という深刻な社会問題が生じてきている。

### 2. 無固定期間労働契約

無固定期間労働契約とは、使用者と労働者が終了の時の確定がない旨を約定する労働契約である。使用者と労働者が協議により合意したときは、無固定期間労働契約を締結することができる。下記のいずれの事由があり、労働者が

労働契約の更新もしくは締結を提起し、またはこれに同意する場合には、労働者が固定期間労働契約の締結を提起する場合を除き、無固定期間労働契約を締結しなければならない。

(1) 労働者が当該使用者において連続して満10年勤務しているとき。

(2) 使用者が初めて労働契約制度を実行し、または国有企業が制度改革により新たに労働契約を締結するときに、労働者が当該使用者において連続して満10年勤務し、かつ、法定の退職年齢まで10年に満たないとき。

(3) 2回の固定期間労働契約を連続して締結し、かつ、法定の解除事由がなく労働契約を継続する場合。(労働契約法第14条)

この無固定期間労働契約は、いわば終身雇用による雇用形態である。労働契約法は、中国の深刻な社会問題となっている格差社会を是正するため、労働者の雇用を期間による契約から終身雇用に転換させることを誘導することを狙ったものであると言えるであろう。その意味で、第14条は、労働契約法において最も重要な条項である。

第14条2項1、2号では、労働者が10年以上勤務している場合、労働者が希望すれば雇用主は無固定期間の労働契約を締結しなければならないと規定している。無固定期間とは期限の定めのない労働契約であり、いわば終身雇用である。勤続10年以上で、労働者が継続を希望すれば雇用主は終身雇用を法的に義務付けられている。

なお、日本の労働関連法ではこのような規定はない。

第14条2項3号では、期間の定まっている労働契約を2回連続して締結し、かつ法定の解除事由がなく労働契約を継続する場合、無固定期間労働契約を締結しなければならないとしている。例えば、1年間の労働契約を2回連続して契約し2年就労した後、労働者が労働契約の継続を希望すれば雇用主はこれを拒絶できず、無固定期間労働契約を義務付けられる。この規定は、実質的には、2回の労働契約が締結され

ば、法定の解除事由がなく労働契約を継続する場合、無固定期間労働契約になるとも解釈できる。例えば、ある企業に最初に勤める時に第1回の1年間の労働契約を締結し、その契約が終了する2年目に第2回の労働契約を締結したとしよう。その場合、3年目の第3回の労働契約は、労働者が労働契約の継続を希望すれば雇用主はこれを拒絶できず、無固定期間労働契約を義務付けられることになる。以上のように、2年目の第2回の労働契約が締結されると終身雇用になると解釈することができる。2回目の労働契約は、企業にとってその労働者を終身雇用にするかという判断を迫られる、極めて重要な労働契約であることになる。使用者の固定期間労働契約の更新拒絶権は、1回限りということになる。

この中国労働契約法の規定は、短期間の雇用契約が一般化した中国の雇用を一変させる改革であると言える。特に、若年の低賃金労働者が数年で入れ替わる労働契約の下で成立していた多くの外資系企業に大きな影響を与えるであろう。この労働契約法は、雇用期間の長期化・安定化および終身雇用制への誘導という立法趣旨は明らかである。

### 3. 一定の業務任務の完了を期間とする労働契約

一定の業務任務の完了を期間とする労働契約とは、使用者と労働者がある業務の完了を契約期間として約定する労働契約である。使用者と労働者は、協議により合意したときは、一定の業務任務の完了を期間とする労働契約を締結することができる。(労働契約法第15条)

以上のように、日系企業を含む外資系企業は、一斉に長期雇用体制または派遣労働者への転換を余儀なくされ、若年労働・低賃金を前提とした対中進出に大きな転換点が訪れている。

## 第4節 試用期間の規定

### 1. 試用期間の規定

労働契約には、試用期間を約定することができる。試用期間は、最長で6か月を超えてはならない。(労働法第21条)

労働契約期間が3か月以上1年未満である場合には、試用期間は、1か月を超えてはならない。労働契約期間が1年以上3年未満である場合には、試用期間は、2か月を超えてはならない。3年以上の固定期間及び無固定期間の労働契約については、試用期間は、6か月を超えてはならない。同一の使用者と同一の労働者とは、1回に限り試用期間を約定することができる。一定の業務任務の完了を期間とする労働契約または労働契約期間が3か月未満である場合には、試用期間を約定してはならない。試用期間は、労働契約期間内に含まれる。労働契約が試用期間のみを約定する場合には、試用期間は成立せず、当該期間は労働契約期間とする。(労働契約法第19条)

労働者の試用期間における賃金は、当該使用者の同一の職位の最低ランク賃金または労働契約に約定する賃金の80パーセントを下回ってはならず、かつ、使用者の所在地の最低賃金標準を下回ってはならない。(労働契約法第20条)

試用期間において、法定の解除事由がある場合を除き、使用者は労働契約を解除してはならない。使用者は、試用期間に労働契約を解除する場合には、労働者に理由を説明しなければならない。(労働契約法第21条)

以上のように、労働契約法では、従来問題の多かった試用期間の悪用を禁止した。農民工や季節労働者は、労働契約期間が少ないにもかかわらず、試用期間を不当に長く設定したり、配置転換ごとに何度も試用期間を設けるといった行為に歯止めをかけた。試用期間は、労働契約期間3か月以上1年未満の場合1か月以内、労働契約期間1年以上3年未満の場合2か月以内、労働契約期間3年以上および無固定の場合6か月以内、と規定された。

また、同一使用者は同一労働者と試用期間を1度しか約定できないと規定し、企業が何度も試用期間を設けることを禁止した。試用期間中の解雇についても、法定の採用条件に合致しないと証明された場合に限るなどと制限を加えた。さらに、試用期間の賃金については、最低賃金水準を規定し、同一の職位の最低ランク賃金または労働契約の賃金の80パーセント以上で、かつ、最低賃金標準を下回ってはならないとした。以上のように、季節工などが、従来使用期間中は自由に解雇されたり、試用期間を悪用したりする行為を禁止したり、不当に低賃金で働かせることなどを規制したのである。

### 2. パートタイム（非全日制）労働者の試用期間の禁止

パートタイム（非全日制）労働者使用の双方の当事者は、試用期間を約定してはならない(労働契約法第70条)。

パートタイム（非全日制）労働者については、試用期間を設定してはいけないと規定している。

### 3. 試用期間の違反に対する賠償金

雇用単位がこの法律の規定に違反して労働者と試用期間を約定した試用期間は無効であり、労働行政部門が是正を命ずる。違法に約定した試用期間が既に履行されている場合には、雇用単位が労働者の試用期間満了月賃金を標準として、既に履行された法定の試用期間を超えた期間に基づき労働者に賠償金を支払わなければならない。(労働契約法第83条)

以上の規定は、使用者が違法な試用期間を設定し、労働者に仕事をさせた場合、賠償金を払うことを定めたものである。

### 4. 試用期間における解約の制限

試用期間において、労働者に第39条並びに第40条第(1)号及び第(2)号所定の事由がある場合を除き、雇用単位は、労働契約を解除してはならない。雇用単位は、試用期間に労働契約を解

除する場合には、労働者に理由を説明しなければならない。(労働契約法第21条)

なお 労働契約法第39条、および第40条第(1)(2)号は、以下のような規定である。

労働者に次に掲げる事由の一がある場合には、雇用単位は、労働契約を解除することができる。

- (1) 試用期間において採用条件に適合しないことが証明されたとき。
- (2) 雇用単位の規則制度に重大に違反したとき。
- (3) 職責の著しい怠慢、私利を図り、雇用単位に重大な損害をもたらしたとき。
- (4) 労働者が同時に他の雇用単位と労働関係を確立し、当該単位の業務任務の完了に重大な影響をもたらし、又は雇用単位の指摘を経て、是正を拒絶するとき。
- (5) 詐欺若しくは脅迫の手段により、又は人の危難に乗じて、相手方にその真実の意思に背いた状況下で労働契約を締結させ、又は変更させたときに起因して労働契約が無効となったとき。
- (6) 法により刑事責任を追及されたとき。(労働契約法第39条)

次に掲げる事由の一がある場合には、雇用単位は、30日前までに書面により労働者本人に通知し、又は労働者に1か月分の賃金を余分に支払った後に、労働契約を解除することができる。

- (1) 労働者が病を患い、又は業務外の原因により負傷した場合において、所定の医療期間満了の後に現業務に従事することができず、また、雇用単位が別途手配した業務に従事することもできないとき。
- (2) 労働者が業務に堪えることができず、養成・訓練又は業務職位の調整を経て、なお業務に堪えることができないとき。(労働契約法第40条)

試用期間において労働者の解約する場合、従来のような根拠があいまいで、一方的な形での解約は認められない。労働契約法では、試用期間における解約については採用条件に照らして法律に準拠した解約事由について証拠をつけて労働者に説明する必要がある。もししなかった場合は、使用者は法律違反として賠償金を払う場合がある。試用期間における労働者の安易な

解雇を厳しく禁止した。

## 第5節 無効な労働契約

下記の労働契約は、これを無効とし、又は一部無効とする。

- (1) 詐欺、脅迫等の手段により、又は人の危難に乗じて、相手方にその真実の意思に背いた状況下で労働契約を締結させ、又は変更させたとき。
- (2) 雇用単位が自己の法定責任を免除し、又は労働者の権利を排除するとき。
- (3) 法律及び行政法規の強制的な規定に違反するとき。

労働契約の無効又は一部無効について紛争のある場合には、労働紛争仲裁機構又は人民法院がこれを確認する。(労働契約法第26条)

労働契約の一部無効が、その他の部分の効力に影響しない場合には、その他の部分は、なお有効とする(労働契約法第27条)。この条項は、いわゆる条項の分割性が規定されている<sup>(3)</sup>。

労働契約が無効と確認された場合において、労働者が既に労働を提供しているときは、雇用単位は、労働者に労働報酬を支払わなければならない。労働報酬の額は、当該単位の同一又は近接する職位の労働者の労働報酬を参照して確定する。(労働契約法第28条)。

この条項は、労働契約が無効であると確認された場合であっても、労働者がすでに労働をしている場合は、賃金を支払わなければならないとしている。

## 第6節 労働契約の履行及び変更

### 1. 賃金支払いに関する介入強化

雇用単位と労働者とは、労働契約の約定に従い、各自の義務を全面的に履行しなければならない。(労働契約法第29条)

雇用単位は、労働契約の約定及び国の規定に従い、労働者に遅滞なく満額により労働報酬を支払わなければならない。雇用単位が労働報酬

の支払いを遅延し、又は満額により支払わない場合には、労働者は、法により当該地区の人民法院に支払命令を申請することができる。(労働契約法第30条)

雇用単位に次に掲げる事由の一がある場合には、労働行政部門が期間を限り労働報酬、時間外労働手当又は経済補償を支払うよう命ずる。労働報酬が当該地区の最低賃金標準を下回る場合には、その差額部分を支払わなければならない。期限を過ぎても支払わない場合には、支払うべき金額の50パーセント以上100パーセント以下の標準に従い労働者に賠償金を追加して支払うよう雇用単位に命ずる。

- (1) 労働契約の約定又は国の規定どおりに遅滞なく満額により労働者に労働報酬を支払わないとき。
- (2) 当該地区の最低賃金標準を下回って労働者に賃金を支払うとき。
- (3) 時間外労働を手配して時間外労働手当を支払わないとき。
- (4) 労働契約を解除し、又は終了し、この法律の規定どおりに労働者に経済補償を支払わないとき。(労働契約法第85条)

これらの条文は、使用者が賃金の支払いの遅延、最低賃金以下の賃金、時間外手当の不払いなどをした場合、労働者は裁判所に支払いの申し立てができること、使用者は労働者に賠償金を支払う義務が生じるとした。雇用主に対する賃金支払の規制を強化する狙いがある。

## 2. 時間外労働、残業への規制強化

雇用単位は、労働ノルマ標準を厳格に執行しなければならない。労働者に時間外労働を強要し、又は形を変えた強制残業を行ってはならない。雇用単位は、時間外労働を手配する場合には、国の関係規定に従い労働者に時間外労働手当を支払わなければならない。(労働契約法第31条)

この条文は、残業ノルマを厳格にし、使用者の労働者への時間外労働の強要の禁止と、時間外労働の支払を厳格にしたものである。

## 第7節 雇用主身分変更への対策

雇用単位が名称、法定代表者、主たる責任者又は投資家等の事項を変更することは、労働契約の履行に影響しない。(労働契約法第33条)

雇用単位に合併又は分割等の状況が発生した場合において、元の労働契約は、継続して有効であり、労働契約は、その権利及び義務を承継した雇用単位が継続して履行する。(労働契約法第34条)

以上の条文は、企業の合併・買収などにより、不正な人員カットなどを防止するために、合併・買収などの場合でも労働者との労働契約を継続することを規定している。

## 第8節 契約の解除、終了

労働契約法では、労働契約の解除及び終了に関して、雇用単位と労働者とは、協議により合意したときは、労働契約を解除することができるという規定がある。(労働契約法第36条)。

### 1. 労働者の使用者への契約解除

労働者は、30日前までに書面により雇用単位に通知したときは、労働契約を解除することができる。労働者は、試用期間内において、3日前までに雇用単位に通知したときは、労働契約を解除することができる。(労働契約法第37条)

以上の規定は、労働者が労働契約を解除する場合、30日前までに書面にて使用者に通知すれば、契約を解除して退職できる。

雇用単位に次に掲げる事由の一がある場合には、労働者は、労働契約を解除することができる。

- (1) 労働契約の約定どおりに労働保護又は労働条件を提供しないとき。
- (2) 遅滞なく満額により労働報酬を支払わないとき。
- (3) 法どおりに労働者のために社会保険料を納付しないとき。
- (4) 雇用単位の規則制度が法律及び法規の規定

に違反し、労働者の権益を損なうとき。

(5) 詐欺若しくは脅迫の手段により、又は人の危難に乗じて、相手方にその真実の意思に背いた状況下で労働契約を締結させ、又は変更させたときに起因して労働契約が無効となったとき。

(6) 法律及び行政法規の規定により労働者が労働契約を解除することのできるその他の事由

雇用単位が暴力、威嚇若しくは人身の自由を不法に制限する手段をもって労働者に労働を強要する場合、又は雇用単位が規則に違反して指揮し、若しくは危険を冒す作業を強要して労働者の人身の安全に危害を及ぼす場合には、労働者は、直ちに労働契約を解除することができ、事前に雇用単位に告知する必要はない。(労働契約法第38条)

本条で規定されている場合は、労働者は使用者に通知せずに契約を即刻解除できる。

日本の労働基準法では、中国労働契約法と同じく、使用者は、労働者を解雇しようとする場合、少なくとも30日前までにその予告をしなければならない。30日前に予告をしない場合は、30日以上平均賃金を支払わなければならない(第30条)としている。

## 2. 使用者の労働者への契約の解除

労働者に次に掲げる事由の一がある場合には、雇用単位は、労働契約を解除することができる。

(1) 試用期間において採用条件に適合しないことが証明されたとき。

(2) 雇用単位の規則制度に重大に違反したとき。

(3) 職責を重大に失当し、私利を図り、雇用単位に重大な損害をもたらしたとき。

(4) 労働者が同時に他の雇用単位と労働関係を確立し、当該単位の業務任務の完了に重大な影響をもたらし、又は雇用単位の指摘を経て、是正を拒絶するとき。

(5) 詐欺若しくは脅迫の手段により、又は人の危難に乗じて、相手方にその真実の意思に背いた状況下で労働契約を締結させ、又は変更させたときに起因して労働契約が無効となったとき。

(6) 法により刑事責任を追及されたとき。(労

働契約法第39条)

次に掲げる事由の一がある場合には、雇用単位は、30日前までに書面により労働者本人に通知し、又は労働者に1か月分の賃金を余分に支払った後に、労働契約を解除することができる。

(1) 労働者が病を患い、又は業務外の原因により負傷した場合において、所定の医療期間満了の後に現業務に従事することができず、また、雇用単位が別途手配した業務に従事することもできないとき。

(2) 労働者が業務に堪えることができず、養成・訓練又は業務職位の調整を経て、なお業務に堪えることができないとき。

(3) 労働契約締結の際に根拠とした客観的状況に重大な変化が生じ、労働契約を履行するすべをなくさせ、雇用単位と労働者の協議を経て、労働契約内容の変更につき合意に達することができないとき。(労働契約法第40条)

労働者に次に掲げる事由の一がある場合には、雇用単位は、前二条の規定により労働契約を解除してはならない。

(1) 職業病の危害に接触する作業に従事する労働者で職位を離れる前の職業健康検査をしておらず、又は職業病の疑いのある病人で診断若しくは医学観察期間にあるとき。

(2) 当該単位において職業病を患い、又は業務により負傷し、かつ、労働能力を喪失し、又は一部喪失したことを確認されたとき。

(3) 病を患い、又は業務外の原因により負傷し、所定の医療期間内にあるとき。

(4) 女子従業員が妊娠期間、出産期間又は授乳期間にあるとき。

(5) 当該単位において連続して満15年勤務し、かつ、法定の退職年齢まで5年に満たないとき。

(6) 法律及び行政法規所定のその他の事由。(労働契約法第42条)。

次に掲げる事由の一がある場合には、労働契約は、終了する。

(1) 労働契約の期間が満了したとき。

(2) 労働者が基本養老保険待遇の法による享受を開始したとき。



(3) 労働者が死亡し、又は人民法院に死亡を宣告され、若しくは失足宗を宣告されたとき。

(4) 雇用単位が法により破産を宣告されたとき。

(5) 雇用単位が営業許可証を取り消され、閉鎖を命ぜられ、取り消され、又は中途解散する旨を雇用単位が決定したとき。

(6) 法律及び行政法規所定のその他の事由。

(労働契約法第44条)

以上の規定は、労働者の有責に基づく雇用主の労働契約解除権を明確にしたものである。また、労働者の観点からみると、解雇の事由について使用者は法律に基づく証拠をつけて労働者に説明する必要があることになる。労働契約法では、使用者、労働者ともに解雇の法律的な事由が明確になったといえるであろう。

### 3. 人員削減による解雇

次に掲げる事由の一があり、人員を20名以上削減し、又は20名に満たないけれども企業従業員総数の10パーセント以上を削減する必要がある場合には、雇用単位は、30日前までに労働組合又は従業員全体に状況を説明し、労働組合又は従業員の意見を聴取した後に、人員削減方案が労働行政部門に報告されることを経て、人員を削減することができる。

(1) 企業破産法の規定により更生をするとき。

(2) 生産経営に重大な困難が生じたとき。

(3) 企業の生産転換、重大な技術革新又は経営方式の調整により、労働契約の変更を経た後に、なお人員削減を必要とするとき。

(4) 労働契約締結の際に根拠としたその他の客観的経済状況に重大な変化が生じたことに起因して、労働契約を履行するすべがなくなったとき。

人員を削減するときは、次に掲げる人員を優先して継続雇用しなければならない。

(1) 当該単位と比較的長い期間の固定期間労働契約を締結しているもの

(2) 当該単位と無固定期間労働契約を締結しているもの

(3) 家庭に他の就業人員がなく、扶養を必要と

する老人又は未成年を有するもの

雇用単位は、第1項の規定により人員を削減した場合において、6か月内に新たに人員を募集採用するときは、削減された人員に通知し、かつ、同等の条件において削減された人員を優先して募集採用しなければならない。(労働契約法第41条)

以上の規定により、雇用単位が人員削減による解雇を行う場合、労働組合又は従業員全体に説明し、意見を聴取し、労働行政部門に報告する必要がある。また、人員削減を行う場合は、(1)企業破産法の規定による更生、(2)生産経営の重大な困難、(3)企業の生産転換、重大な技術革新・経営方式の調整により、労働契約の変更を経た後でもなお人員削減が必要、(4)客観的経済状況に重大な変化により労働契約を履行できない、に限定している。

さらに重要なのは、解雇する際の優先権のルールを規定していることである。すなわち、解雇の場合、(1)勤務年数の長い固定期間労働契約を締結している労働者、(2)無固定期間労働契約を締結している労働者、(3)家庭に他の就業人員がなく、扶養を必要とする老人・未成年がいる労働者、を優先して雇用を継続して、それ以外の労働者から先に解雇するルールである。また、再雇用の場合でも同様なルールが適応されると明記している。

なお、日本の労働関連法では、このような解雇をする際の優先権のルールに関する規定はない。

### 4. 労働契約の解除の場合の労働組合への通知義務

雇用単位は、一方的に労働契約を解除するときは、事前に理由を労働組合に通知しなければならない。雇用単位が法律もしくは行政法規の規定又は労働契約の約定に違反する場合には、労働組合は、雇用単位に是正するよう要求する権利を有する。雇用単位は、労働組合の意見を検討し、かつ、処理結果を書面により労働組合に通知しなければならない。(労働契約法第43

条)

以上の規定は、使用者が労働者の労働契約を解除する場合、労働組合へ通知する義務があることを規定している。さらに、労働組合は、法や労働契約に違反する解雇の場合、使用者側に是正を求める権利があると定めている。

なお、日本の労働関連法では、使用者が労働者の労働契約を解除する場合、労働組合への通知義務はない。

## 第9節 解雇の場合の経済的保障

雇用単位は、法律で規定された労働者の労働契約を解除するとき、労働者に経済補償を支払わなければならない(労働契約法第46条)。すなわち、雇用主の契約不履行による労働者からの解除(労働契約法第38条)、合意解雇(労働契約法第36条)、業務不適合などによる合法的な解雇(労働契約法第40条)、人員削減による合法的解雇(労働契約法第41条)、期間任期満了などによる解雇(労働契約法第44条)破産等の解雇(労働契約法第44条)の場合は、使用者は解雇した労働者に経済的保障を支払わなければならないと規定している。

経済補償は、労働者が当該単位において業務した年数に従い、1年を満了すごとに1つの月賃金を支払う標準により労働者に支払う。6か月以上1年未満である場合には、1年として計算する。6か月に満たない場合には、労働者に半分の月賃金の経済補償を支払う。労働者の月賃金が雇用単位の所在する直轄市又は区を設ける市級人民政府の公布する当該地区の前年度の従業員月平均賃金の3倍を上回る場合には、当該者に経済補償を支払う標準は、従業員月平均賃金の3倍の額に従い支払い、当該者に経済補償を支払う年数は、最高で12年を超えない。(労働契約法第47条)

すなわち、経済的補償の金額は、勤務年数満1年ごとに1か月の賃金相当額である。ただし、6か月以上1年未満の場合は1年、6か月未満の場合は、半月分の賃金相当額である。また、

労働者の月賃金が使用者の所在する地区の従業員月平均賃金の3倍を上回る場合には、経済補償は、従業員月平均賃金の3倍の額で、経済補償を支払う年数は最高で12年を超えない。

さらに、使用者が経済的保障の支払いを怠った場合、ペナルティーとして払うべき金額の50%以上100%以下の加重金を支払わなければならない(労働契約法第86条)。

ただし、パートタイム労働者については経済的保証が除外されている(労働契約法71条)。

以上のように、期間満了による解雇などの合法的な解雇もまたコストがかかることとし、できるだけ解雇しにくくするという狙いであろう。

なお、日本の労働関連法では、このような解雇の場合の経済的保障という規定はない。

## 第10節 労働協約

### 1. 労働協約の締結

企業従業員側と雇用単位とは、平等な協議を通じ、労働報酬、業務時間、休息休暇、労働安全衛生及び保険福利等の事項につき、労働協約を締結することができる。労働協約案は、従業員代表大会又は従業員全体の討論に提出して採択しなければならない。労働協約は、労働組合が企業従業員側を代表して雇用単位と締結する。労働組合を確立していない雇用単位については、上級の労働組合の指導により労働者の推薦する代表が雇用単位と締結する。(労働契約法第51条)

企業従業員側と雇用単位とは、労働安全衛生、女子従業員の権益保護及び賃金調整メカニズム等の専門項目の労働協約を締結することができる。(労働契約法第52条)

労働協約は、従業員側・労働組合と使用者平等な協議の上、締結するとしている。さらに、労働協約は従業員大会の採決が必要である。よって、労働協約は使用者側の一方的な押し付けによる形は認められない。

### 2. 労働協約の労働行政部門への報告

労働協約は、締結後に、労働行政部門に報告・送付しなければならない。労働行政部門が労働協約文書を受領した日から15日以内に異議を提出しない場合には、労働協約は、直ちに効力を生ずる。法により締結された労働協約は、雇用単位及び労働者に対し拘束力を有する。業種性及び区域性の集団契約は、当該地区の当該業種及び当該区域の雇用単位及び労働者に対し拘束力を有する。(労働契約法第54条)

労働協約における労働報酬及び労働条件等の標準は、当該地区の人民政府所定の最低標準を下回ってはならない。雇用単位と労働者とが締結する労働契約における労働報酬及び労働条件等の標準は、労働協約所定の標準を下回ってはならない。(労働契約法第55条)

労使が締結し労働協約は、労働行政部門に報告しなければならない。労働協約での労働報酬・労働条件等は、最低基準を下回ってはならないと規定している。

### 3. 労働協約の違反

雇用単位が労働協約に違反し、従業員の労働権益を侵害する場合には、労働組合は、雇用単位に責任を負うよう法により要求することができる。労働協約の履行に起因して紛争が生じ、協議による解決が不調である場合には、労働組合は、法により仲裁を申し立て、又は訴えを提起することができる。(労働契約法第56条)

本条では、労働協約の違反の場合は、労使の協議もしくは法に訴えることができるとしている。

現実には、中国での労働協約の締結状況は、民間企業では低いという現状がある。労働協約の締結促進が今後の課題であろう。

## 第11節 労働時間・休憩・休日・休暇

### 1. 労働時間と休日

中国の法定労働時間は、1日の労働時間が8時間以内、1週間の平均労働時間が44時間以内としている(労働法第36条)。しかし、労働法

が施行された95年3月、週労働時間を短縮して40時間とする「従業員の労働時間に関する国务院の規定の改正」が出され、現在この規定が施行されている。

法定労働時間は、出来高払いの労働者にも適用する(労働法第37条)。ただし、企業は、実情に基づき、標準労働時間の範囲内で労働時間を設定することができるが、1日の労働時間は8時間を超えてはならず、1週間の平均労働時間は40時間を超えてはならない。(「労働法」の若干の条文に関する説明<sup>(4)</sup> 第36条および95年3月の国务院規定の改正) 以上の規定により、1日8時間、週40時間の範囲で、工場などの事情に合わせて柔軟に労働時間を定めることができる。

休日は、労働者に対し、毎週少なくとも1日の休日を保証しなければならない(労働法第38条) すなわち、使用者は労働者に毎週少なくとも1回、24時間の間断ない休息を保証しなければならない。

例外として、企業が生産上の特徴により、以上のような労働時間と休日が実施できない特殊な場合、特殊な労働時間制度として、労働行政部門の認可を経て、その他の労働並びに休憩及び休日の方法を実施することができる(労働法第39条)。定時労働時間制の実施が適さない、例えばタクシー運転手、森林巡視員など従業員については、国务院主管部門に提出し、認可した場合には裁量労働時間制を実施できると規定している(「労働法」の若干の条文に関する説明、第39条)。

### 2. 労働時間の延長

使用者は、生産経営の必要により、労働組合及び労働者との協議を経た後、労働時間を延長することができるが、通常、1日につき1時間を超えてはならない。特別な事由により、労働時間の延長を必要とする場合は、労働者の身体の健康を保障することを条件として、1日につき3時間を超えない範囲で労働時間を延長することができる。ただし、1か月に36時間を超えては

ならない。(労働法第41条)

以上の規定により、中国での残業時間は通常1日1時間、特別な場合1日3時間、1ヶ月36時間以内ということになる。

ただし、以下の事由がある場合、労働時間延長の特例が認められる。

- (1) 自然災害、事故又はその他の事由が発生し、労働者の生命、健康及び財産の安全が脅かされ、緊急に処理する必要がある場合
- (2) 生産設備、交通運送路線又は公共施設に故障が発生し、生産及び公衆の利益に影響を及ぼし、速やかに応急処置をしなければならない場合
- (3) 法律、行政法規が規定するその他の事由がある場合(労働法第42条)

中国では、法律上の残業時間は、1日3時間、1か月36時間以内に制限されているので、日系企業においても残業時間管理に注意を要する。

### 3. 年次有給休暇

労働者は、連続して1年以上勤務した場合、年次有給休暇をとることができる。その具体的な内容については、国務院が規定するとしている。(労働法第45条)

なお、実際の中国日系企業の年次有給休暇は、勤務年数が1～10年の場合5日以上、10～20年の場合10日以上、20年以上の場合14日間程度が標準のようである。

## 第12節 賃金

### 1. 賃金に関する原則

賃金は、同一労働同一報酬を原則とする(労働法第46条)。使用者は、自主的に賃金を決定することができる(労働法第47条)。以上の規定により、中国では、同じ仕事をしている労働者は同じ賃金を支払うという原則を定めている。また、中国は社会主義国であるが、賃金の決定については、企業が自主的に行うことができるしている。

国は、最低賃金保障制度を実施する。最低賃

金の具体的基準は、省、自治区又は直轄市の人民政府が規定し、国務院に届け出る。使用者が支払う労働者の賃金は、現地の最低賃金基準を下回ってはならない。(労働法第48条)最低賃金には、基本賃金、賞与、手当及び補助金が含まれるが、時間外労働の割増賃金、特殊な労働条件下における手当、国の規定する社会保険及び福利は含まない。「労働法」の若干の条文に関する説明、第48条)

賃金は、通貨により毎月労働者本人に支払わなければならない(労働法第50条)。本条における「通貨により」は、現物、有価証券などで支給することを除外する。「毎月支払う」は、毎月少なくとも1回賃金を支払い、月給制を実施する単位においては、賃金は必ず毎月支払わなければならない。時間給制、日給制、週給制を実施する単位の賃金は、日又は週ごとに支払うこともでき、全額を支払わなければならない。(「労働法」の若干の条文に関する説明、第50条)

中国での実際の日系企業の給与体系は、基本給、各種手当、および賞与で、月給で支払われる型が一般的である。なお、中国では、手当の種類が多いという特徴がある。

### 2. 割増賃金

以下の事由のいずれか一に該当する場合、使用者は、次の各号に掲げる基準に基づき、労働者の通常の労働時間の賃金より高額の割増賃金を支給しなければならない。

- (1)労働者に労働時間を延長させる場合、賃金の150%を下回らない賃金報酬を支給する。
- (2)休日に労働者に勤務させ、かつ、代替休暇を手配できない場合、賃金の200%を下回らない賃金報酬を支給する。
- (3)法定休日に労働者に勤務させる場合、賃金の300%を下回らない賃金報酬を支給する。(労働法第44条)

中国の日系企業では、この法定割増賃金の下限を残業手当、休日手当として支払っている型が一般的である。

## 第13節 労使関係と労働紛争処理

労働組合については、労働組合法が規定している。労働組合法は、1992年に制定され、2001年に改正した。従業員が25名以上の企業、事業単位は、労働組合を設立しなければならない（労働組合法第10条）とし、労働組合の設立義務を明文化している。また、従業員が200名以上の企業、事業単位の労働組合は、専従の労働組合主席を置くことができる（労働組合法第13条）としている。企業・事業別労働組合は、上級の労働組合連合組織により指揮、監督を受ける（労働組合法第9条）としている。企業は、労働組合の活動経費として全従業員の賃金総額の2%を労働組合に交付すること（労働組合法第9条）、および労働組合の活動場所を提供しなければならない（労働組合法第45条）と規定している。

中国での実際の労働者の労働組合加入率<sup>(5)</sup>をみると、公有企業は66.8%、民間企業は59.4%である。なお、日系企業の場合は、民間企業の平均より高い水準にあるようである。

中国の労働組合員の特徴として指摘できるのは、企業の管理職、経営者も労働組合員であるケースがあることである。中国での労働組合は、一般的に企業経営においても大きな影響力を持っている。

使用者と労働者との間に労働紛争が発生した場合、当事者は、法により調停もしくは仲裁を申し立て、又は訴訟を提起することができ、協議により解決することもできる（労働法第77条）

労働紛争が発生した後、当事者は、当該企業単位の労働紛争調停委員会に調停を申し立てることができる。調停が不調であった場合において、当事者の一方が仲裁を求めたときは、労働紛争仲裁委員会に仲裁を申し立てることができる。当事者の一方は、労働紛争仲裁委員会に直接仲裁を申し立てることもできる。仲裁判断について不服である場合は、人民法院に訴訟を提起することができる。（労働法第79条）

### 1. 企業単位内の労働紛争調停委員会

使用者は、その企業単位内に労働紛争調停委員会を設立することができる。労働紛争調停委員会は、従業員の代表、使用者の代表及び労働組合の代表により構成される。労働紛争調停委員会の主任は、労働組合の代表が担当する。労働紛争が調停を経て合意に達した場合、当事者はこれを履行しなければならない。（労働法第80条）

中国の労働紛争において、重要な役割を担っているのは、企業内の労働組合である。中国では、労働組合が労働紛争を解決する大きな役割を果たしている。

### 2. 労働紛争仲裁委員会

労働紛争仲裁委員会は、労働行政部門の代表、同レベルの労働組合の代表、および使用者側の代表（政府が指定する経済総合管理部門又は関係の社会団体の代表）により構成される。労働紛争仲裁委員会の主任は、労働行政部門の代表が担当する。（労働法第81条）

労働紛争が企業単位内での労働紛争調停委員会で解決できない場合は、より上位のレベルでの労働紛争仲裁委員会での仲裁となる。

### 3. 仲裁

仲裁を求める一方の当事者は、労働紛争の発生日から60日以内に労働紛争仲裁委員会に対して書面により申立てを提出しなければならない。仲裁判断は、通常、仲裁申立てを受領してから60日以内にしなければならない。仲裁判断に異議のない場合、当事者は、これを履行しなければならない。（労働法第82条）。

労働紛争の当事者が仲裁判断に対して不服である場合、仲裁を受領した日から15日以内に人民法院に訴訟を提起することができる。一方の当事者が法定期間内に訴訟を提起せず、かつ、仲裁判断を履行しない場合、他方の当事者は、人民法院に強制執行を申し立てることができる。（労働法第83条）

労働紛争が労働紛争仲裁委員会でも解決でき

ない場合、民法院などの司法、裁判所での判断となる。

#### 4. 労働協約に関する紛争解決

労働協約の締結に起因して紛争が発生し、当事者の協議により解決できない場合は、現地の人民政府労働行政部門は、関係各方面を組織して調整し、処理することができる。労働協約の履行に起因して紛争が発生し、当事者の協議により解決できない場合は、労働紛争仲裁委員会に仲裁を申し立てることができる。仲裁判断について不服である場合は、仲裁判断書を受領した日から15日以内に民法院に訴訟を提起することができる。(労働法第84条)

#### 5. 労働監査

県レベル以上の各レベルの人民政府労働行政部門は、法により使用者の労働に関する法律、法規の遵守の状況について、監督検査を行い、労働に関する法律、法規に違反する行為に対して、これを制止し、かつ是正を命じる権限を有する(労働法第85条)。

各レベルの労働組合は、法により労働者の適法な権益を擁護し、使用者の労働に関する法律、法規の遵守状況について監督を行う。いかなる組織又は個人も、労働に関する法律、法規に違反する行為について、告発し、及び告訴する権利を有する。(労働法第88条)

以上の規定により、中国では各企業の労働状況に関して、国や地方レベルでの労働監査のみならず、労働組合に労働監査の権限を労働法に明記しているという点が注目される。

#### 第14節 派遣労働

中国では、北京、天津、上海、広東などの都市部で、派遣労働者が増え、労働者派遣企業も多く存在している。派遣先の業種としては、銀行、ホテル、病院、家政、運輸などのサービス業や建設業、および製造業への派遣が多い。農村からの出稼ぎ労働者、解雇された労働者、新

卒者、および一部の専門人材が派遣社員になることが多い。中国の派遣企業は、3つのタイプがみられる。第1は、総合人材会社で、労務派遣のみならず職業訓練、職業紹介、請負などのサービスを提供する企業である。第2は、国営企業が解雇した労働者の再就職をするために設立した人材派遣会社である。第3は、出稼ぎ労働者を対象とする派遣機構である。そのほとんどが政府の指導を受けている機構で、出稼ぎ労働者に基本的な職業訓練を受けさせて、労働者を派遣する<sup>(6)</sup>。

中国では、派遣労働者の増加による社会的問題が顕著になってきていることもあり、労働契約法では、新たに派遣労働の条文を設けて、派遣労働を規制している。

##### 1. 派遣企業

労働契約法では、中国で比重を増している派遣労働についてかなり厳格に規制している。

派遣労働単位は、会社法の関係規定により設立されなければならない。登録資本は50万元を下回ってはならない。(労働契約法第57条)

派遣労働者の派遣会社は中国会社法に沿って設立され、会社規模も登録資本が50万元以上と規定することにより、小規模な悪質な派遣企業を規制している。

派遣労働は、一般に、臨時的、補助的又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)

労働契約法により派遣が認められる分野については、必ずしも法的に厳密に規定されているのではなく、「一般に、臨時的、補助的又は代替的な業務職位」とあいまいな表現となっている。

##### 2. 派遣労働者と派遣企業との労働契約

派遣労働単位は、この法律にいう雇用単位であり、雇用単位の労働者に対する義務を履行しなければならない。派遣労働単位と被派遣労働者とが締結する労働契約には、所定の事項を記載しなければならないほか、被派遣労働者の労

働者使用単位及び派遣期間、業務職位等の状況を記載しなければならない。

派遣労働者は派遣労働単位企業と労働契約を締結すること、かつ労働契約は書面で行い、契約の条項は通常の労働契約事項に加えて、派遣労働者の派遣先使用者と派遣労働者との間の派遣期間、業務職位等を記載しなければならないとしている。中国での派遣労働者の労働契約は、派遣される使用者との契約ではなく、派遣会社（派遣労働単位）との労働契約であることの注意する必要がある。

### 3. 派遣労働者の労働契約期間と報酬

派遣労働単位は、被派遣労働者と2年以上の固定期間労働契約を締結し、月ごとに労働報酬を支払わなければならない。被派遣労働者が業務のない期間にあるときは、派遣労働単位は、所在地の人民政府所定の最低賃金標準に従い、当該者に月ごとに報酬を支払わなければならない。（労働契約法第58条）

派遣労働単位と派遣労働者が締結する労働契約は、2年以上の期間の固定労働契約を締結することが義務づけられている。さらに、派遣労働者に対して、業務のない月であっても最低賃金に相当する賃金を月給として支払わなければならないと規定している。よって、派遣労働者を正当な理由がなく2年以内に解雇すること、また派遣先の仕事の都合による賃金未払いを厳しく禁止している。以上から、本条は不安定な存在である派遣労働者の身分を改善させることを目指したものであろう。

### 4. 派遣労働単位と労働者使用単位との契約

派遣労働単位の労働者派遣は、派遣労働形式による労働者使用を受け入れる単位（労働者使用単位）と派遣労働合意を締結しなければならない。派遣労働合意には、派遣職位及び人員数、派遣期間、労働報酬及び社会保険料の額と支払方式並びに合意違反に係る責任を約定しなければならない。

また、派遣労働使用単位は、業務職位の実際

の必要に基づき派遣労働単位と派遣期間を確定しなければならない。連続する労働者使用期間を分割して複数の短期派遣労働合意を締結してはならない。（労働契約法第59条）

以上のように、派遣労働の場合、派遣労働単位と労働者使用単位との間で必ず契約を締結しなければならないとしている。

### 5. 派遣労働者からの不当な費用徴収の禁止

派遣労働単位は、派遣労働合意の内容を被派遣労働者に告知しなければならない。派遣労働単位は、労働者使用単位が派遣労働合意に従い被派遣労働者に支払う労働報酬の上前をはねてはならない。

派遣労働単位及び労働者使用単位は、被派遣労働者から費用を収受してはならない。（労働契約法第60条）

以上のように、派遣労働単位および労働者使用単位は、被派遣労働者から不当な費用やピンハネをすることを禁止している。

### 6. 労働者使用単位に対する規制

労働者使用単位は、派遣労働単位を設立し、当該単位又は所属単位に労働者を派遣してはならない。（労働契約法第67条）

労働者使用単位は、被派遣労働者を更に他の雇用単位に派遣してはならない。（労働契約法第62条）

派遣労働者の派遣先使用者である派遣受け入れ企業（労働者使用単位）は、当該単位又は所属単位に労働者を派遣するために派遣労働単位を設立すること、および派遣労働者を更に他の雇用単位に派遣する事を禁止している。

### 7. 派遣先使用者企業の連帯責任

労務派遣に関して法律の規定に違反した場合には、派遣業者が所定の関係主管部門がら正を命じられるか、事案が重大である場合には罰金を科し、かつ営業許可証を取り消される。さらに、被派遣労働者に損害をもたらした場合には、派遣業者及び労働者使用単位は、連帯賠償

責任を負うとしている。(労働契約法第92条)

すなわち、派遣業者が派遣労働に関して労働契約法に違反した場合、派遣を受け入れる側も労働者に対する損害賠償について連帯責任を負うという、派遣先使用者企業に対しても重い責任を定めている。

## 8. 派遣労働者の労働組合への参加権

被派遣労働者は、派遣労働単位又は労働者使用単位において法により労働組合に参加し、又はこれを組織し、自身の適法な権益を維持・保護する権利を有する。(労働契約法第64条)

本条は、派遣労働者の労働組合加盟権、および派遣労働者の団結権を明確に認めている。

## 第15節 パートタイム（非全日）労働

パートタイム（非全日）労働者使用とは、時間による報酬計算を主とし、労働者の同一の雇用単位における通常の平均の1日の業務時間が4時間を超えず、1週の業務時間累計が24時間を超えない労働者使用形式である。(労働契約法第68条)

パートタイム労働者使用に従事する労働者は、1つ以上の雇用単位と労働契約を締結することができる。ただし、後に締結した労働契約は、先に締結した労働契約の履行に影響してはならない。(労働契約法第69条)

パートタイム労働者使用の時間による報酬計算標準は、雇用単位の所在地の人民政府所定の最低時給の標準を下回ってはならない。パートタイム労働者使用の労働報酬計算・支払周期は、最長で15日を超えてはならない。(労働契約法第72条)

労働契約法では、1日の労働時間が4時間以下で1週の労働時間が24時間以下の時間給による労働をパートタイム（非全日）労働として特別に規定している。パートタイム（非全日）労働者は、口頭による労働契約を認めること(労働契約法第69条)、試用期間の設定はできないこと(労働契約法第70条)、複数の雇用単位

と雇用契約を締結できること、賃金額は最低賃金を上回ること、賃金支払は1ヶ月2回以上であること、などを規定している。

## おわりに—外資企業の対応

中国の新たな労働契約法は、日系企業の現地経営に大きなインパクトを与える可能性がある。新しい労働契約法に対する日系企業の対応についてみてみよう<sup>(7)</sup>。

第1は、最初の労働契約の更新時（2回目の労働契約時）にほとんどの労働者を解雇して、新しい労働者を改めて雇い入れるという施策である。しかし、中国では、近年若年労働者を大量に採用するのは困難になりつつある。また政府の立法趣旨からして、2回目の労働契約をほとんど拒否するといった姿勢には問題がある。さらに、日系企業の現地経営という視点でも、特に工場・生産現場での技能の移転、熟練形成から、この措置に問題が多い。

第2は、労働者を労働者派遣やパートタイム労働といった非正規労働者に転換していく施策である。中国では、近年労働者遣業事業が拡大しており、現実にかなり数の派遣労働者が存在している。民間の派遣企業のみならず、公的性格を持つ派遣事業もあることから、派遣労働者の活用も考えられる。しかし、日本の事例が示しているように、派遣労働者の大幅な活用には限界があり、企業内の技能形成、熟練形成にも問題がある。

また、労働契約法では、派遣労働に関して規制をしている点も注意すべきである。労務派遣業者は2年以上の期間の定まっている労働契約を締結しなければならず、月ごとに労働報酬を支払わなければならない。派遣労働者が業務のない期間にあるときは、労務派遣業者は、所在地の人民政府所定の最低賃金標準に従い、当該者に月ごとに報酬を支払わなければならない(労働契約法58条)と、派遣業者の義務を定めている。さらに、派遣業者が労働契約法に違反した場合の厳しい規定がある。労務派遣業者が



この法律の規定に違反した場合には、労働行政部門などが是正を命ずる。事案が重大である場合には、罰金を科し、かつ、工商行政管理部門が営業許可証を取り消す。被派遣労働者に損害をもたらした場合には、労働派遣業者および派遣労働者使用企業は、連帯賠償責任を負う（労働契約法第92条）としている。すなわち、派遣を受け入れる側も労働者に対する損害賠償について連帯責任を負うというリスクが生じるのである。

パートタイム（非全日制）労働の活用についても限界がある。労働契約法では、1日の労働時間が4時間以下で1週の労働時間が24時間以下の時間給による労働をパートタイム（非全日制）労働として特別に規定している。そのため、パートタイム労働者は、その労働時間の制約から、現場労働者での全面的採用には問題がある。

第3は、労働契約期間を長期化するという施策である。従業員の労働契約期間について、従来1-3年間であったものを、3-5年程度に長期化するなどの対応である。これは、現実的対応として多くの日系企業が採用している<sup>(8)</sup>。たとえば、東芝中国では、労働契約期間を1年から3年に延長し、人事制度として、目標管理制度を全拠点で導入している。パナソニック中国では、労働契約期間を、研究開発部門で1回目の契約を3年、2回目を6年にし、人事制度として、能力評価制度を順次導入している。富士ゼロックス中国では、労働契約期間を、工場従業員は1年から2年に、管理部門は2年から3年に延長し、人事制度として、管理職研修を強化している。トヨタ自動車広州では、労働契約期間を仕事や経験に応じ、現在の1-5年を延長し、人事制度として、働きぶりを見る新制度を導入している。三菱商事中国では、労働契約期間を1-2年から2-3年にし、人事制度として、契約社員の正社員登用を検討している。住友商事中国では、労働契約期間を1-2年から2年にし、人事制度として管理職研修を強化している。

第4は、労働契約期間中に、将来の基幹社員、

工場現場の中核社員、幹部社員となるべき人材を見極め、育成するという施策である。これらの人材に、長期的視点で育成、技能形成することで、中国の現地事業を高度化し、経営の現地化を促進し、中核社員の定着を図る。日系企業は、長期雇用人材は短期的には人件費の負担を大きくするが、将来の現地経営のための高度人材の育成、現場での技能形成にむしろメリットがあろう。

日本企業の対中進出に、従来のような若年労働・低賃金を前提とした短期間の契約労働者を全面的に利用するという雇用形態に大きな転換点が訪れている。労働契約法の制定は、日系企業の現地経営を転換する大きな変化となる可能性がある。

## 注

(1) 中国の労働契約法の条文に関する日本語翻訳として、萩尾恭司・馬場久佳（2008）、森・濱田松本法律事務所編（2008）、TMI総合法律事務所編（2006）、村尾龍雄（2007）があり、本稿でも参考にした。

(2) 山下昇（2003）、84-85ページ。

(3) 萩尾恭司・馬場久佳（2008）、59ページ。

(4) 中国政府労働部1994年9月交付、1995年1月に施行した「労働法」の若干の条文に関する説明については、TMI総合法律事務所編（2006）に翻訳がある。

(5) 塚本（2007）、20ページ。

(6) 戴秋妍（2005）、55-58ページ。

(7) 高木（2008）にもとづいた類型である。

(8) 日本経済新聞、2007年12月31日（朝刊）

## 参考文献

- 馬成三（2000）「中国進出企業の労働問題」ジェトロ。  
梶田幸雄（2007）「中国ビジネスのリーガルリスク」日本評論社。  
萩尾恭司・馬場久佳（2008）「中国労働契約法の実務」中央経済社。  
海外職業訓練協会（1998）「海外人づくりハンドブック・中国」海外職業訓練協会。  
森・濱田松本法律事務所（2005）「中国ビジネス法必携2005/2006」ジェトロ。  
森・濱田松本法律事務所編（2009）「中国経済六

- 法」中国国際貿易促進協会。
- 水野勇一郎（2008）「労働法」有斐閣。
- 日本労働研究機構（1997）「中国の労働政策と労働市場」日本労働研究機構。
- 塚本隆敏（2007）「中国の労働組合と経営者・労働者の動向」大月書店。
- TMI総合法律事務所編（2006）「中国労働六法」日本国際貿易促進協会。
- 高木吉孝（2008）「新労働契約法—中国政府、労働者保護へ大胆に舵取り」東京大学社会科学研究所「現代中国拠点」「改革開放の深化と経済法体系の再編」部会報告資料。
- 戴秋妍（2005）「激変する中国の労働市場」社会経済生産性本部。
- 村尾龍雄（2007）「中国・労働契約法の仕組みと実務」日本経済新聞出版社。
- 山下昇（2003）「中国労働契約法の形成」信山社。
- 安室憲一編（1999）「中国の労使関係と現地経営」白桃書房。