

## 海外事務所 だより

# 労働契約法の施行 ～変わりゆく中国の労働政策について～

北京事務所所長補佐 伊藤 篤宣（新潟市派遣）

北京事務所

### はじめに

一九七八年に改革開放路線へと転換した中国は「社会主義市場経済」を旗印に、一九七九～二〇〇五年までの間に、年平均で約九・六％の経済成長率を達成し、経済的に豊かな国になりつつあります。

その経済成長を牽引してきた主要要因の一つに、中国が豊富な労働力や土地を有し、「世界の工場」として外資系企業を魅了したことが挙げられます。また、これら外資に對して、中国政府も積極的に投資を促進する政策をとってきました。

しかし、ここ近年の人件費の上昇や一部地域における労働者不足は、「世界の工場」を支えてきた安価な労働力の供給に急速なブレーキをかけ始めています。

さらに今回、労働契約に関する法律の大幅改定が行われ、中国の労働市場環境を大きく転換させる可能性が出てきました。

本稿では、大きく方針を転換した「中華人民共和国労働合同法（労働契約法）」（以下、新法）成立までの動向や内容・今後の課題などを紹介します。

### 労働契約法制定までの動向

中華人民共和国の成立から一九九四年七月五日の「中華人民共和国労働法」（以下、労働法）公布まで、中国には労働法がありませんでした。労働基準と労働関係の調整はすべて国の行政命令で行われ、企業はすべて国営であったこともあり、労使間は交渉する必要もなかったのです。全従業員に對して「固定工」（終身雇用）制度も実施されてきました。

しかし、「市場経済化」への移行に伴い、国有企業主体から私営企業、外資企業などの新たな企業形態が増え、「固定工」制度も改めなければならなくなりました。そこで政府は、一九八〇年の個別労働関係を調整

する労働契約制度を経て、一九九四年労働法が立法化されました。

しかし、労働法は、運用規則があいまいなため、解釈・運用は各地方により大きく異なるという重大な問題も抱えていました。また、経済成長に伴う社会の変化が激しい中国において、労働契約期間の短期化、試用期間の濫用、違約金の濫用など、さまざまな弊害を持つようになりました。さらに、雇用形態の多様化により、派遣労働者を含む非典型雇用が激増し、彼らの合法的な権利を現行法では守れないなど、時代にそぐわなくなっていました。

二〇〇一年、WTOへの加盟後、政府は市場化への法的な対応を避けられないとの認識を持ち、これら諸問題に対応するため、今回の新法制定に踏み切ったのです。

### 概要について

新法は二〇〇七年六月、全国人民代表大

会（全人代）常務委員会第二十八次会议で承認・交付され、今年二月一日から施行されました。全部で八章・九十八条から成り立っています。

新法は既存の労働法第三章にある労働契約の規定をさらに詳しく、単独法として改定したものです。新法の施行日以降にも労働関係が確立している場合、あるいは新たに労働契約を締結・履行・変更・解除・終了する場合は、この新法が適用されます。

新法草案は、二〇〇六年三月に公表され、その後の一カ月間、一般から計一九万件もの意見を聴き取りました。それらを勘案した後に公布されたため、新法は労働法に比べ、労働者の権利や労働者の保護を明確に打ち出しているのが特徴とされています。

## 労働契約法の主要内容

前述のとおり、新法は旧法に比べ、雇用の安定や労働者生活の調和など、労働者の権利が大幅に拡大されています。以下、重要と思われるポイントを紹介します。

### (1) 労働契約書締結の義務化

使用者側は、従業員と書面による労働契約書を交わすことが義務付けられました。雇用した日から一カ月を経過しても締結しなかった場合、契約賃金を二倍払わなければならず、一年を経過して未締結の場合は無期限労働契約とみなされ、契約賃金を二

倍支払うこととなります。

### (2) 期限なし労働契約（無期限労働契約）

労働者が、①同一雇用の下で一〇年以上勤続している、②期限付き労働契約を連続二回締結し、更に労働者側が無期限労働契約を希望し、かつ雇用者側が無期限労働契約の場合は、無期限労働契約を締結しなければならず（第十四条）、雇用者側がこれに違反する場合は二倍の賃金を支払わなければならない。

### (3) 試用期間の短縮

表 1：旧労働法と新労働契約法

主な項目	旧労働法	新労働契約法
労働契約	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働関係事実と内容に判断が異なる場合、双方平等協議で一致</li> <li>一致できなければ、労働仲裁にて具体的な事実判断</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>遅くとも1カ月以内の書面契約の義務化</li> <li>無期限契約を推奨する条項の追加</li> </ul>
試用期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>当事者が約定できる</li> <li>6カ月未満：試用期間を設けない</li> <li>6カ月～1年未満：1カ月以内</li> <li>1年～3年未満：3カ月以内</li> <li>3年～：6カ月以内</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3カ月未満：約定してはならない</li> <li>3カ月～1年未満：1カ月以内</li> <li>1年～3年未満：2カ月以内</li> <li>3年以上の固定期間の契約または無固定期限契約：6カ月以内</li> </ul>
競争禁止業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>3年を超えない</li> <li>補償金：契約終了前12カ月給料の20～30%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2年を超えない</li> <li>補償金：最低金額言及無し（細則・地方条例などの動向に注意）</li> </ul>
労働契約終了時の経済補償金	<ul style="list-style-type: none"> <li>契約満了時：支給なし</li> <li>12カ月分を超えない</li> <li>連帯責任</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>期限契約満了時：支給あり</li> <li>企業自体の理由（破産など）による雇用契約終了時：支給あり</li> <li>勤属1年につき1カ月分</li> <li>12カ月分を超えない</li> </ul>
労働派遣		<ul style="list-style-type: none"> <li>労務派遣会社と派遣社員の間に2年間の雇用契約締結</li> </ul>

出所：東京海上日動リスクコンサルティング「中国ビジネスにおけるリスクマネジメント」資料を一部改編

試用期間は、労働契約期間が三カ月以上一年未満の場合は一カ月以内、契約期間が一年以上三年未満の場合は二カ月以内、三年以上の期限付き労働契約と無期限労働契約の場合は六カ月以内と規定されています。また、試用期間中の賃金も定められており、試用期間を経て採用しない場合はその理由を説明しなければなりません。

### (4) 労働契約解除時の経済補償金と賠償金

従業員側、雇用者側がそれぞれ労働契約を解除できる要件を詳しく規定しており、特に労働契約解除に当たって、雇用者が従業員に労働契約解除の経済補償金を支払わなければならないケースを明確にし、ほぼすべての場合に雇用者側は労働契約解除の経済補償金を支払わなければならないことが規定されました。（第四十六条）従業員側からの労働契約解除は比較的自由にできる一方、雇用者側からの解雇は条件が厳しく規定されており、「一定の法的事由」などがない限りはなりません。また二〇人以上従業員総数の一〇％以上の人員削減については、三〇日前までに工会または全従業員に対して状況説明し意見を聴取して労働行政部門に届出しなければならない（第四十一条）などと規定しています。

### (5) 集団契約と「工会」の重要性

今回の新労働法の最大の強調点は、労働関係に関する会社規則や労働契約書をあら

はじめ従業員代表または工会と協議合意すること（第四条）を強制規定しています。すなわち労働者の就労条件を決めるに際しては、工会などと「集団（労働）契約」を締結することを強く奨励しています。また、企業内の工会がない場合は上部の工会が企業の労働条件決定に介入してくるようになります。（第五十一条）

（注1）日本の労働組合に近い組織ではあるが、労働者側の権利を主張するだけではなく、労働者と企業の利害調整や福利厚生も行う機関。中華人民共和国工会法（一九九二年施行、二〇〇一年一〇月改定）では企業側に工会の組織化を義務とする規程は存在しない。ただし同法では、労働者は法に従い工会に参加してこれを組織する権利を有し、いかなる組織または個人もこれを妨害または制限してはならない、と定められている。

## 公布前後の現状と今後の課題

### (1) 多発する労働争議

新法施行前の二〇〇七年一〇月ころから、広東省の中小企業を中心に、企業と雇用者間で大量解雇などに関した労働争議が多発し、市政府を巻き込んだ騒動へと発展しています。これは企業側が、新法施行後は従来どおりの雇用方式の継続が難しいと判断したため、施行前に大量に従業員を解雇することが得策であると判断して対応を行った結果に起因すると言われています。

特に広東省は、珠江デルタを中心とした労働集約型産業の一大集積地域であり、大量解雇に踏み切る各企業は、大勢の従業員の雇用形態が長期雇用化してしまうことを強く懸念した対策と言われています。

### (2) 地方政府の動向

このような企業の動きに対して、地方政府は不正なリストラの監視を強めるなどの対策を講じ始めています。さらに各政府において、独自の評価や規則などを設けて、新法施行を機に労働条件の向上を図ろうという動きも見られます。

現在のところ、今回の新法は細則が発表されていないため、もしかしたらその解釈は地方政府の判断等に委ねられる公算も十分考えられます。

法の不確定な部分を地方政府が地元有利に解釈することもあり得るため、新法だけでなく、各企業は所在する地方政府の発表する法律解釈や運用の細則などにも注意する必要があると思われる。

## おわりに

「経済が急速に発展する中で、労働者權益をいかに保護するかが、今の中国にとって注目される社会問題である」共産党機関紙の人民日報はこのように指摘し、政府が従来の労働政策の転換を鮮明に打ち出したと告げています。

改革開放以降、中国政府は経済発展を第一に掲げ、外資導入や積極的な産業育成政策を採用してきました。そのため企業側は、労働者に対して試用期間を濫用、多くの派遣労働者を雇用することで社会保険などの経費負担を逃れるなど、企業側に有利な方

策で中国経済を引っ張ってきました。そのため、労働者は劣悪な労働環境の下、多くの不利益を受けてきました。その結果として、労使双方における深刻な相互不信という「ゆがみ」を引き起こしたとも言えます。

現在、これら労使関係のゆがみは、現政権が掲げている「和諧社会（各社会階層の調和のとれた社会）」への建設を妨げるだけでなく、中国企業の長期的な成長戦略にも影を落とすものとして、政府内からも懸念の声が上がっています。

今回施行された新法には、健全な労使関係を築きあげることによって、労使双方に価値を見出す可能性を秘めているとの意見もあります。長期における安定雇用は、企業側にとって教育投資による労働者の質の向上が図られ、企業成長を促せますし、また労働者の企業への帰属意識を高めることも期待できるからです。

さらに、良好な労使環境の先には、四半世紀にわたって行われてきた労働集約型産業政策からの脱却を目指し、国際競争力を高めようという、中国政府の遠大な目論見も伺えます。中国にとって今回の新法は、あくまでその出発点にすぎないのかもしれない。

今回施行された新法が、どのように運用され、どれだけの実効性を持つのか、さらには今後の中国労働市場にどのような影響を与えるのか。国内だけでなく、海外からも熱く注目されていくことでしょう。

海外生活  
だより

北京事務所

携帯電話からのぞく中国

北京事務所 所長補佐 周藤 はるみ (松江市派遣)

はじめに

北京で新しくできた友人から携帯メールをもらいました。そのメールの題名は「做朋友(友達になる)」です。

- 不一定权位相比、但一定以滅相許。
- 不一定形影不離、但一定常通信息。
- 不一定锦上添花、但一定飢中送米。
- 不一定經常相聚、但一定心中有你。

この内容は「立場は違うかもしれない。でも、誠意を持つてお互いを認め合いますよ。離れ離れになるかもしれない。でも、いつも連絡を取り合いますよ。豪華なことをしてあげられないかもしれない。でも、飢えていたらお米を送りましょう。しよっち

ゆう集まることができないうかもしれない。でも、心の中には必ずあなたがいます。」というものです。

このメールが届いた時、改めてラップ音楽のように韻を踏める中国語の心地よさを「素敵だな」と感じました。

ライフラインとしての携帯電話

日本でも災害時のニュースなどを見ると、ライフラインの中で携帯電話がかなり上位にランクインしているようですが、中国でも同様です。

中国情報産業省の「二〇〇七年通信業発展統計広報」によると、二〇〇七年末時点の電話契約件数は九億二七三万四〇〇〇件、このうち、携帯電話契約件数は世界一の五億四七二八万六〇〇〇件、つまり、携

帯電話契約件数は電話契約数全体の六〇%を占めています。また、その所有率は、一〇〇人当たり四一・六台という計算です。

新たな携帯電話の契約数についても二〇〇七年中に八六二三万件増加、逆に、固定電話は四〇年ぶりに前年を割り込み、二三三万件余り減少しています。

このようにものすごいスピードで普及する携帯電話ですが、その値段は中国の経済事情を表すように、一〇〇元(約二五〇〇円)から八八万元(約二三二〇万円)までピンキリです。その機能は、日本のものと遜色なく、カメラ、音楽、ゲーム、GPSやテレビ機能がつけられているものや、液晶画面に付属ペンで書いた文字を認識するタッチパネル機能搭載の、漢字の国・中国ならではの感じられるものもあります。

また、地下鉄の車両内でも携帯電話を利用できると、さまざまな改善が行われるほど公共の場所での携帯電話の利用は頻繁です。トイレの個室から携帯電話で話す声が漏れてくるのも珍しくありません。日本がマスコミ



↑横断歩道の真ん中で携帯電話を使用する人



↑タッチパネル機能付携帯電話

からの情報キャッチを重視するように、中国が「口コミ」情報を重視する結果なのでしようか。

例えば、二〇〇四年にSARS（重症急性呼吸器症候群）が流行した際も、携帯メールによって政府発表を上回る情報交換が行われていたそうです。ガセネタも多かったのですが、公式情報が不足する中で、携帯メールの情報が市民に与えた影響は大きく、まさに大変重要なライフラインの一つと言えます。

## 季節のイベント毎にメール送信

現在、中国では、五一（労働節）ゴールデンウィーク時）や七夕（日本のバレンタインと同じような盛り上がりをもせる）、十一（国慶節）中国の建国記念日）、十七大開催時（第一七回中国共産党全国代表大会）、クリスマス、元旦、春節（旧正月）などに触れ、楽しいメールを送り合うのが流行し、春節には「オリジナル新春祝福携帯メールコンテスト」なるものも開催されてきました。二〇〇八年のコンテストでは、特賞に選ばれると自動車、二位にはヨーロッパ旅行と豪華賞品が用意され、全国から三万六千五十四通の応募がありました。応募作品は、どれもみな、科学的発展観（注1）、和諧社会（注2）、北京オリンピック（注3）等の時代を捉えた内容が盛り込まれ、また、漢詩のような言い回し、比喩、韻を踏むなど、技

巧に凝ったものばかり。読むだけで、楽しい中国語の勉強になりました。例えば、

月亮笑了、美丽嫦娥飞来了。  
地球笑了、环保意识增强了。  
中国笑了、奥运盛会来临了。  
人们笑了、惠民政策又多了。  
我也笑了、看到你祝福短信了！

という応募メールの内容は「月が笑った。美しい嫦娥一号が打ち上げられたから。地球が笑った。環境保護意識が強まったから。中国が笑った。オリンピックがもうすぐやってくるから。人々は笑った。民衆のための政策が増えたから。私も笑った。あなたの年賀メールを読んだから。」というものです。

また、三月の两会（注4）が開催された際には、「このメールには五つの目的があります。その一、友好関係を継続するため。その二、あなたが携帯をなくしていないかチェックするため。その三、私の存在をアピールするため。その四、私があるあなたを気にかけていることを証明するため。その五、あなたに会議の開催と、その代表は私たちではないことを知らせるため。どうぞ正しく対応してください。」との、一見まじめそうに見えて、実はウィットに富んだメールが友人から届き、思わず笑ってしまいました。

（注1）、（注2）、（注3）、（注4）クレア北京事務所HP  
(<http://www.clair.org.cn>) 内「中国を知るためのキーワード」参照

## 携帯メールの経済効果と歓迎メール

このように、折に触れて送られる携帯メールにはかなりの経済効果があるようです。情報産業省によると、二〇〇八年の春節連休（二月六日から二日）の間に携帯電話で発信される年賀メールは全国で二七〇億通に上ることが明らかにされました。送信一通当たり平均〇・一元の課金とすると、携帯電話通信業者が徴収する料金は総額一七億元（約二五五億円）にも上る計算になります。春節の年賀メッセージは携帯メールで送るのが主流となってきたおり、二〇〇五年一一〇億通、二〇〇六年二二六億通、昨年が二五二億通と、その数は確実に増加しています。

また、通年の送信件数も年々伸びていて、二〇〇七年は、前年比三七・八%増の計五九二億通送信されました。この中には、私の携帯電話にもしよつちゅう届くお店のセール情報や投資情報などのダイレクトメール（中国では「垃圾短信（ゴミメール）」）、政府が春節の爆竹許可期間などを知らせる生活情報メール、中国各都市に着くと受信する、その都市の天気やホテル予約についてなどの便利情報が盛り込まれた歓迎メールも含まれます。この歓迎メールを受信すると、その土地に入ったと実感します。もちろん受信者に負担をかけないよう配慮する必要があるでしょうが、日本でも真似できたらよいかもしれません。