



企業に優しい(?)従来の「労働法」

一九七八年一月に改革開放政策に舵を切るまで、中国の労働者は固定工制とよばれる雇用形態により国営企業などで就業していた。固定工制とは、①能力がなくても首を切られない、②雇用期限がなく定年まで働けるなどの特徴とし、労働者の生活を保障するという意味では社会主義中国の面目躍如ともいえたが、反面、経済成長の面で大きな停滞を招く要因ともなった。

「引進來」の方針の下、経済発展のため、外資が導入され中外合弁企業などが設立されると、外国投資家は、能力のない従業員を解雇できない固定工制を効率的な経営活動を妨げるものとして嫌った。中国政府もこれに配慮し、外商投資企業に対しては固定工制を押し付けず、国内の中国企業には適用されていなかった労働契約制の採用を認めることとなった。これ以後、国営企業などの固定工制と、外商投資企業の労働契約制が並存することに

労働契約法、いよいよ本格審議へ

3月の全人代で採択か？ 熱い注目浴びる新・労働契約法をレポ

キヤストコンサルティング

なった。

そして、一九九二年に社会主義市場経済の実施が宣言されると、経済発展優先主義にさらに拍車がかかる。八〇年代末を機にいったんは落ち込んだ外資の進出も再び増加に転じ、民営企業も華々しく台頭しはじめた。このようなムードの中で一九九五年一月一日から施行されたのが「労働法」である。しかし、試行錯誤の中で策定されたため、不備もあり、企業の成長に重点を置く一方で労働者の権益保護という色彩が希薄だったことも否めない。

試用期間であれば随時解雇できる、就業規則の周知義務はない、「世界の工場」を法制度で支えたのは、「企業に優しく」、使い勝手のよい「労働法」だったともいえるのである。

労働者保護のために

胡锦涛「温家宝体制が二〇〇三年に発足すると、輝かしい経済成長の下で見す

ごされがちだった社会的弱者を救い、「和諧社会(調和のとれた社会)の建設を目指す方向へと転換を始める。中国の憲法において「中華人民共和国は、労働者階級の指導する労働同盟を基礎とした人民民主主義独裁の社会主義国家」とされているにもかかわらず、「先富論」(先に豊かになれる者から豊かになる)をバックボーンとした経済発展主義は、富裕層と労働者との間の格差拡大をもたらした。胡锦涛「温家宝体制は、経済発展を維持しつつ、この格差を是正していこう」というのである。

〇六年三月に打ち出された「第一次五力年計画」では、「物権法」「独占禁止法」とともに「労働契約法」が早急に制定されるべき法律に位置づけられた。労働契約法の制定が急がれる背景には、労働者の権益が保護されていないという現実以外に、労働法の施行から一〇年が経過し、急速に多様化する労働契約関係に対応していこうという狙いもあるようである。

〇五年三月に法案研究プロジェクトが

固定工制とは？

かつての国営企業(国有企業)では、労働者は生涯雇用が保障されていた。食いはぐれることは決してないという意味から、これを「鉄飯碗」=壊れない茶碗とも呼んだが、「鉄椅子」(一度昇進した地位は絶対に下がない)「鉄工賃」(一度上がった賃金は絶対に下がない)とあわせて「三鉄」と呼び、社会主義時代の人事制度の特徴とされた。鄧小平氏はこの「三鉄」が国営企業停滞の原因だとして、徹底して排除しようとした。

スタートし、〇六年三月に全国人民代表大会(全人代)常務委員会が草案を公表した。「書面による労働契約を締結していない場合、無固定期間の労働契約を締結したものと見なす」「労働契約期間の満了の場合にも、経済補償金の支払いを雇用者に義務付ける」などといった条文内容からも、労働者保護ないしは配慮が行き届かなかった労働者の権益を回復しようという意図は明らかである。

反発する外資

これに対し、これまで使い勝手のよい法制度を活用してきた雇用側からは反発の声が高まった。中国E U商業会議所、上海米商商業会議所は、同年四月下旬に全人代に対して意見書を提出し、立法そのものに明確な「ノー」を突きつけた。使用者の権利を剥奪し、結果的に生産コストが増加する、というのがその理由。上海市の外資系企業団体の代表からは「このような法律が施行されるのなら、われわれは（中国から）撤退する」との意見も飛び出たほどだ。

社会の意見踏まえ、施行へ

○六年三月から四月にかけて各界から計一九万八四九件の意見が徴取された労働契約法草案。昨年十二月二十四日、これらの意見を踏まえて、同法の新たな修正草稿が再度、全人代常務委員会第二五回会議で審議された。全人代法律委員会は、この審議意見及び各界の意見に対し一一一の回答を行った。

上海市市民法律事務所の戴曉龍律師（パートナー）は、今年二月一日に行われた労働契約法セミナー（※）の中で、報道で一部公開された第二審議稿の内容と、草案第一稿及び上海市における現行法規を比較、解説。第二審議稿で新たに追加された点として、「無固定期限労働契約の締

結条件として、「二回連続して固定期間労働契約を締結した後に更新するとき」が加えられたこと」を極めてショッキングな内容として強調した。

この点については、専門家の間からは批判的な意見も出ている。「第一財經日報」によると、華東政法学院の董保華教授は、「二回連続して固定期間労働契約を締結した後に無固定期限労働契約を結ぶことができる」という条項について、「鉄飯碗（親方五星旗）制度の復活」と指摘。すでに決別したはずの固定工作制に逆戻りしてしまう、との懸念を示している。

雇用側に大きなインパクトをもたらすと思われる部分はほかにもある。規則制度の制定、修正に労働者の参加が義務付けられる点である。

第二審議稿では、「労働者の密接な利益にかかわる労働報酬、勤務時間、休息休暇、労働の安全衛生、保険福利、従業員の養成訓練、労働規律及び労働ノルマ管理等の規則制度」を制定、変更する際には従業員の参加を義務付けたほか、従業員に対する規則制度の周知も義務付けた。さらにこれが施行されれば、例えば、これまでは従業員にあまり知られないようにしてきた賃金制度なども、白目の下にさらさなければならなくなるのである。

このほか、労働契約の締結について、草案第一稿で規定されていた、書面での契約が未締結の場合は無固定期限労働契約を締結しているものと見なすという部分が省かれたものの、雇用後一カ月以内

労働契約法の制定目前!

どこを変えなければならないの?
労務管理チェック項目リスト

- ①規則制度の制定過程に従業員がかかわれるように規定されているか?
- ②労働契約は書面で締結しているか?
- ③試用期間は適正に設定されているか?
- ④雇用期間が10年を迎える従業員はどのくらいいるか?
- ⑤競業制限の期間は2年以内で設定されているか?
- ⑥競業制限を約定した従業員に対する経済補償金の支払額は適正か?
- ⑦通常労働時間は適切か(1週間40時間以下)
- ⑧残業代の支払い基準は適切に設定されているか?
- ⑨社会保険料の納付の詳細規定は適切か(納付基数、納付比率等)?
- ⑩非全日制労働契約者の契約状況は適切か(契約の有無、労働条件等)?

急激な変化に対応しきれない雇用側との間で摩擦、衝突が生じるということも十分予想される。

そのような事態を回避するためにも、労働契約法の来るべき施行に備え、可及的速やかに法律を読みこみ、自社の労働契約や規則制度ひいては人事・労務管理制度の見直しに着手すべきである。全人代での審議、そして公布まで「秒読み」段階に入った労働契約法。労務管理リスクを低減し、競争の激化する中国ビジネスを有利に展開させるためにも、新法対策は待ったなしだ。

文書による労働契約を結ばない企業に対し、二倍の割増賃金支払いを義務付けるなど、労働者の権益保護の実際に即したものに変更された。

社会の意見踏まえ、施行へ

以上のように、いくつかのポイントを確認しただけでも、同法の施行により、中国における労使関係が新たなステージを迎えるのは誰の目にも明らかだろう。これまで虚けられてきた労働者が、会社の規則制度の変更や労働契約の更新などの際に自らの新しい権益を主張する結果、

※キャストグループ傘下の人材紹介会社である陽秀(上海)管理諮詢有限公司(Url: <http://www.job2me.com>)が主催。会場となったのは上海虹橋の国際貿易センター会議室。人事・総務部関連のマナージャーら二十七社が参加した。(ページ冒頭の写真はその時の模様)

DATA

キャストコンサルティング(上海)有限公司
TEL: (021) 6881-3831 ext.239 (奥山) ext.508 (馬場)
URL: <https://www.cast-china.biz>