



変わる中国の労働契約

はじめに

1978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、1979年から2005年までの間に、年平均で約9.6%の経済成長率を達成し、日本の高度経済成長期（1956～73年）における経済成長率約9.1%を上回る経済成長を見せている。ゴールドマンサックスの2003年における予測によると、中国は2040年には米国を抜き世界最大のGDPを有する経済大国になるとされている。このように経済成長の著しい中国は、安価な土地や労働力の供給源である「世界の工場」として、また13億人の消費者が潜在する「世界の市場」として外資系企業を魅了し、中国政府もこれら外資に対して積極的に投資を促進する政策をとってきた。

しかし中国はここ最近、加工貿易制限の拡大・企業所得税法の改定による外資優遇政策の方針転換・新労働契約法の施行と、立て続けに法制面の変更を行い急速に今までの方針を転換しようとしている。近年、人件費の上昇や一部の労働者不足で「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がかかっている。さらに、中国の総人口は2035年以降減少へと転じると予測されており、一人っ子政策の反動として急速な少子高齢化の進行により長期的には生産年齢人口の減少も懸念されている。

中国における労働力は、もはや安価で無尽蔵に供給されるものではなくなってきている。そして最近、この安価な労働力の賃上げを目指すように労働契約に関する法律の大改定が行われ、労働の環境が大きく変わる可能性が出てきた。本編では、大きく方針を転換した「新労働契約法」の特徴を紹介するとともに、現状における問題として、中国において新法の施行前後に発生した労働争議を紹介する。

1. 新労働契約法の施行

中国の新労働契約法は2008年1月1日に施行された。新法は2005年1月に国務院に草案が提出されてから施行に至るまでの過程で、公募により19万件もの意見を集めている。全98条からなる新法は旧法に比べ労働者保護へ大きくシフトしているのが特徴である。

新法の前身である労働法（1995年施行）は、中国が計画経済から市場経済へ移行する初期に制定されたものであった。そのため、経済成長が著しく社会の変化が激しい中国において、旧法はすでに時代にそぐわなくなりつつあった。また旧法は、運用規則が曖昧なため、解釈・運用は各地方により大きく異なるという問題も抱えていた。さらに、2001年の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もっていた。そのため、これら諸問題への対応が新法制定の目的といえる。しかし、新法の内容は、実質的に雇用期間の長期化（及び労働賃金のアップ）と工会*の権限強化を目指しているととらえることができる。

注：* 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なく、労働者と企業の利害調整や福利厚生も行なう機関である。中華人民共和国工会法（1992年施行、2001年10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、いかなる組織又は個人もこれを妨害又は制限してはならない、と定められている。

□ 長期雇用の奨励

今回の法改正では、労働者の権利を保護する観点から「長期雇用」を推奨する内容を明文化している。新法第10条において、遅くとも雇用後1ヶ月以内に書面による労働契約の締結を定めるとともに、第14条において、例えば以下の場合に雇用者と労働者が固定期間のない労働契約を結ぶことを定めている。

- 1年を過ぎても書面による契約がない場合（固定期間のない労働契約とみなされる）
- 勤続10年以上の従業員との契約を更新する際に、従業員が固定期間の契約を希望しなかった場合
- 2回連続で固定期間の契約を締結後、従業員が固定期間の契約を希望せずに労働契約をさらに継続する場合

さらに新法46条において経済補償金を支払う場合が規定されているが、新たに、原則固定期間の契約が満了し労働契約が終了した場合や、例えば「法により破産を宣告された場合」など企業側の理由で労働契約の解消となった場合においても、経済補償金を支払うことが義務化された。長期雇用を促す条項と解雇時の経済補償金支払いの条項により、以前に比べ雇用者は労働者を解雇することが難しくなり、雇用者の抱える労務コストの上昇も避けられないと見られる。

また労務派遣（人材派遣）に関して第58条では、「労務派遣機関は被派遣労働者と2年以上の固定期間のある労働契約を締結し、月極で労働報酬を支給しなければならない」ことが明示された。労務派遣会社と派遣先企業は、労働契約協議を締結しなければならないため、労働派遣会社が派遣先企業に対して派遣社員の2年以上の雇用契約を迫ってくる可能性が高くなるといえる。さらに、2007年12月末に全国人民代表大会法制工作委員会は、派遣社員の雇用期間を最長で半年とする方針を打ち出しており、各企業は半年を超える派遣社員の雇用を行った場合、正社員として採用しなければならない可能性がでてきた。

中国内の企業は従来、季節的な労働需要（＝生産量）の変化に対し労務派遣社員を短期的に雇うことで弾力的に対応してきており、労務派遣により労務コストを大幅に削減することもできた。そしてこれらが中国の「世界の工場」を支える屋台骨の一つともなってきた。しかし、労務派遣においては社会保険の未加入問題や労働契約の未締結問題等が指摘されており、中国の労働者を酷使する温床ともいわれてきた。本法律には、こういった状況を打開したいという政府の意図もあるように見える。

□ 工会の発言力拡大

新法では、工会の権利・発言力の拡大が図られている。第51条では、従業員の利益に関わる重要な社内諸規則（報酬、勤務時間、休暇等）の変更は、従業員代表大会又は全従業員と討議の上で採択すること、原則として工会が従業員を代表して使用者と契約することが定められた。従業員に不利と思われる変更を行う場合、従業員側から変更への反発が出ることが予想されるため、就業規則等の変更が思うように進まなくなること考えられる。中国では、経営者と工会との結びつきが強い傾向にあり、経営者が社内新規則の制定や従業員解雇を円滑に行うためには、強い発言力を有する工会長等の選出に当たり、経営サイドを理解する関係の良好な人物を選ぶことが重要となってくる。

以下に旧労働法と今回の新法とを比較した表を示す。

【図表 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	・ 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 ・ 一致できなければ、労働仲裁にて具体的な事実判断	・ 遅くとも 1 ヶ月以内の書面契約の義務化 ・ 無期限契約を奨励する条項の追加
試用期間	・ 当事者が約定できる ・ 6 ヶ月未満：試用期間を設けない ・ 6 ヶ月～1 年未満：1 ヶ月以内 ・ 1 年～3 年未満：3 ヶ月以内 ・ 3 年～：6 ヶ月以内	・ 3 ヶ月未満：約定してはならない ・ 3 ヶ月～1 年未満：1 ヶ月以内 ・ 1 年～3 年未満：2 ヶ月以内 ・ 3 年以上の固定期間の契約又は無固定期間契約：6 ヶ月以内
競業禁止義務	・ 3 年を超えない ・ 補償金：契約終了前 12 ヶ月給料の 20～30%	・ 2 年を超えない ・ 補償金：最低金額言及無し（細則・地方条例等の動向に注意）
労働契約終了時の経済補償金	・ 契約満了時：支給なし ・ 12 ヶ月分を超えない ・ 連帯責任	・ 期限契約満了時：支給あり ・ 企業自体の理由（破産等）による雇用契約終了時：支給あり ・ 勤続 1 年につき 1 ヶ月分 ・ 12 ヶ月分を超えない
労務派遣		・ 労務派遣会社と派遣社員の間に 2 年間の雇用契約締結

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

新法では、雇用側の違反に対し、罰則規定として罰金も明文化されている。そのため、各企業も新法の趣旨に添った対応をしなければならず、それに伴うコストの増加も避けられないと考えられる。また、新法は大方針としての最低基準を示すのみで実際の細かい運用面では不明確なところも残る。今後、運用の細則等が出されてくることが考えられるため、労務担当者はこれらの動向に注意を払う必要がある。

また長期雇用化が鮮明になっているものの、従来通り法的に従業員の解雇は可能である。30 日前までに事前通知（あるいは給料 1 ヶ月分に相当する金銭の支払い）が必要な解雇条件は、新法第 40 条で規定されており、従業員が業務に不相当で職業訓練や職場転換などを行っても改善が見られない場合などは、契約は解除できる。

一方で、労働者側の責任に起因する、事前通知の必要のない解雇は、旧法では厳しく制限されていたが、新法第 39 条では、新たに次の場合にも解雇することができるようになった。

- 労働者が他の雇用者の元で副業を行い、それにより使用者の業務任務の完成に甚だしい影響を与えた場合又は、それを雇用者が指摘しても労働者が是正を拒否した場合。
- 従業員側の虚偽情報や脅迫に基づき、雇用者が雇用契約を結んだ場合あるいは、雇用契約変更を行った場合。

解雇の論拠を示すことは雇用者側の責任であるため、長期雇用が指向される新法においては以前にも増して、従業員の解雇理由を客観的に当該従業員や工会に示すことが肝要となる。そのため、従業員の業務内容・業務評価基準やその方法等を体系化して契約書に含める等の対策を行い、それに準ずる教育制度を整備しておくことが強く望まれる。

2. 新法施行に関わる現状

□ 多発する労働争議

新法施行前の 2007 年 10 月頃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等に関する労働争議が多発し、市政府を巻き込んだ騒動へと発展している。数々の紛争は、企業側が新法施行後は従来通りの雇用方式の継続が難しいため施行前に大量に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見られる。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ていると思われる。以下に 2007 年 12 月を中心に発生した労働契約を巡る労働争議の一部をまとめた。

【図表 2：新法施行前後に発生した労働諸問題】

場所	対象企業	発生日	概要
上海市	米国系企業	12 月 12 日	電子メーカーの従業員 50 人が解雇されたことに対して、補償金の支払いなどを求め工場内で 6 時間近く抗議活動を行った。
深圳市	香港系企業	12 月 13 日	園芸用品メーカーの全従業員の大半 2,000 人が 3 日間にわたってストを敢行。経営側への労働契約における待遇改善を訴えたと見られている。
広州市	台湾系企業	12 月 14 日	電子メーカーの工場で全従業員 1,500 人の半数以上がストを行った。企業側が従業員へ提示した新法対応の雇用契約条件に従業員側が反発したことが原因と見られる。
上海市	中国企業 (推測)	12 月中旬	企業 2 社が従業員 2,000 人を解雇したことに従業員が反発。当該企業の 1 社は、労働力の大半を派遣労働者に頼っており新法施行後は従来の労働力確保が難しくなると判断したことが理由。市当局の仲介により多くの従業員が再雇用されている。
東莞市	外資系企業	12 月下旬	外資系企業を相手取った損害賠償請求が急増。不当解雇を理由に挙げた内容が大半を占めており、中には居眠りを繰り返した警備員を試用期間後に解雇して 8,000 元の賠償金支払いを命じられたケースもある。
東莞市	香港系企業	1 月 23 日	金属加工メーカーの工場で、賃上げを求め解雇された従業員が多数工場内へ乱入。一部では、近くの高速道路を封鎖する騒ぎへと発展した。

出所：The Daily NNA 等

□ 地方政府の動き

こういった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等の対策を講じ始めている。さらに各地方政府において、独自の評価や規則等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ている。2007 年 10 月に広州市は、各企業の労働契約の格付けを行い、評価結果をホームページ上で公開していく方針を示した。同市は、新法施行を機に労働条件の見直しを企業に徹底させ、また、それを第三者に示すことで企業の遵法性の向上を図ろうとしていると考えられる。以下にその概要をまとめる。

- 以下の基準を満たした企業に対して三段階の格付けを行う。
 - ✓ 賃金支払い励行
 - ✓ 労働契約の締結励行
 - ✓ 社会保険の完備
- 上記基準を満たせなかった企業は政府からの優遇措置を受けられず、政府の労働監督管理対象となる。評価対象外となる例としては以下のような場合がある。
 - ✓ 工会の未設立
 - ✓ 新法施行に当たって労働争議が発生
 - ✓ 児童の違法雇用
 - ✓ 労働法規違反等により労働訴訟等が発生

今回の新法は必ずしも運用の細部までを規定しているわけではなく、その解釈は地方政府の判断等にゆだねられる公算もある。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十分考えられるため、新法のみならず各企業の所在する地方政府の発表する法律解釈や運用の細則等にも注意する必要がある。ある地域では可能であっても別の地域では不可能となる事項は、当局から出される情報を頻繁にモニターすること等で早めに知り得ておくことが肝要となる。

終わりに

企業の立場が違えば法への対応姿勢も異なるが、日系の各企業は新法及び地方政府等が出す新法の法解釈等に精通しておかなければならず、現地の弁護士等専門家のアドバイスは欠かせない。さらに、各企業にとり、日頃から当局と良好な関係を作り、当局の方針や最新の情報を入手できる体制を構築することも欠かせない。新法の施行により法律の上では雇用の長期化が指向されるものの、今後も実際の現場の動向を注視していく必要がある。

以 上

(第 166 号 2008 年 2 月発行)

参考文献

東京海上日動リスクコンサルティング (株) : タリスマン「中国ビジネスにおけるリスクマネジメント」

東京海上日動リスクコンサルティング (株) : TRC-EYE Vol. 53「海外での危機管理対策 -組織体制と危機対応のポイント-」(http://www.tokiorisk.co.jp/risk_info/up_file/200412101.pdf)

国連経済社会問題局のホームページ : <http://www.un.org/esa/population/unpop.htm>

日本貿易振興協会 : 中華人民共和国労働契約法全文訳 (<http://www.jetro.go.jp/biz/world/asia/cn/law/>)

Paul, Hastings, Janofsky & Walker LLP : 「中国新労働契約法の公布と雇用実務への影響」(2007 年 7 月)

The Daily NNA : 2007 年、2008 年各号