

〔研究ノート〕

# 「現代中国労働法の基礎的考察」

——中国労働法の展開と労働契約法総論——

山下 昇

- I 序論
- II 中国労働法の歴史的展開
- III 中国の中の労働法の位置づけ
- IV 労働契約の締結

## I 序論

### 1 日中経済関係の進展と雇用・労働問題

#### (1) 日中経済関係の進展

世界貿易機関（WTO）への加盟を果たした中国が、世界経済のメインプレーヤーとして、日本にとって極めて重要な経済的パートナーとなっていることは多言を要しない。例えば、今年一月二六日に財務省が発表した二〇〇四年の貿易統計（速報）

によれば、急速な経済発展を続ける中国（香港を含む）との貿易総額は二二兆二〇〇五億円に達し、アメリカとの貿易総額（二十兆四七九億円）を上回った。日本の最大の貿易相手国が、戦後初めて、アメリカから中国へと交代し、日本経済が中国経済に大きく依存している構造が浮き彫りとなっている。

このような日中経済関係の進展の背景には、日本企業の中国進出の増加と規模の拡大があり、多くの日系企業が中国国内で事業を展開し、中国人従業員を多数雇用している。また、近年では、日系企業が、中国国内で日本人を現地採用するケースも

増えてきている。<sup>①</sup> そうした日本人スタッフは、現地の中国人スタッフと同様の雇用管理と労働条件の下で、外国人労働者に対する特別な規定を除けば、基本的に中国法を準拠法としている。つまり、その数はそれほど多くないとしても、労働者として中国の労働法を適用される日本人も存在し、年々増加している。

そして、日系企業にとって、事業展開の上で、雇用・労働に関わる紛争の予防・解決は、不可避的な課題であり、その解決のための法規範は、もちろん中国の労働法である。それは、世界経済の一翼を担う数億人に上る労働者に適用されており、中国の労働法に対する研究は、日本にとって大きな意義を有するだけでなく、グローバルな視点に立つても極めて重要であるといえる。

## (2) 中国の労働法制の整備

中国の労働法制は、改革開放後の経済成長の中で、グローバル化や市場経済化の影響を強く受け、労働法制の整備や変革を迫られ、それらに対応して展開してきた。特に、一九九〇年代以降、中国は労働法の中心となる法律の制定や改正を行い、労働法制の整備を図ってきている。

例えば、中国の労働法の根幹をなす立法は、一九九五年一月一日から施行された「中華人民共和国労働法」である(以下、一九九五年一月施行のこの法律を「中国労働法」という<sup>②</sup>)。この法律は、社会主義市場経済への志向を明確に打ち出した中国

が、建国後初めて制定した労働法典である。「中国労働法」は、労働関係を明確に契約関係として捉え、市場経済に適した労働契約関係の規整を目的とした法律であり、労働基準と労働契約に関する内容を中心としている。

このほか、「中華人民共和国工会法」(以下、「工会法」という)も、中国の労働法の重要な法律のひとつである。この法律は、中国の労働者組織である「工会」<sup>③</sup>とその団結活動および労働契約(「集体合同」)について定めた法律であり、もともと建国直後の一九五〇年六月に制定されたもので、中華人民共和国において最も古い法律のひとつであった。その後、一九九二年四月と二〇〇一年一〇月に、二度の大幅な改正が行われ、市場メカニズムやグローバル化を強く意識した内容に変わってきている。

また、現在、中国では、個別的労働関係法の中核となる「中華人民共和国労働契約法」の起草作業が進行中である。この起草作業は、「中国労働法」の制定前後から進められていたが、いくつかの草案を経て、来年の成立に向け、最終段階を迎えているといわれる。既に、各地方政府は、労働契約条例ないし労働契約規定の名称で、地方独自の規定を定めていたが、こうした各地方での経験をふまえ、「中国労働法」の労働契約に関する内容をより具体化するために、全国統一の労働契約法が制定されようとしているのである。

## 2 中国労働法研究の必要性と意義

### (1) 中国労働法研究の現状

以上のように、グローバル化と市場経済化にともない、中国の労働法の整備は進められている。そして、日中経済関係の深化を受けて、日本において、中国の雇用・労働問題に対する関心は高まっている。

実際に、経済学や社会学などの分野の研究は、比較的盛んに行われている。また、いくつかの中国ビジネスの実務書などでは、現地での採用や雇用管理などについて、現地調査や企業設立の実体験をふまえて、外資系企業に対する法規整や地方政府が定める規則などを紹介しながら、現実の問題点に対する対策が示され、中国の労働法や労働行政の実務を知るためには非常に有用である<sup>(6)</sup>。

ところが、それらの書物は、労働法学という法律学的なアプローチではないし、中国の労働法全般を体系的に整理したり、法理論的に分析したりするものではない。また、外資系企業の労務管理を中心としているため、必ずしも中国の労働法が規整する標準的な労働関係を対象としたものではなく、中国における労働法の全体像や標準的労働関係の法理を描き出すものではない。スタンダードな中国の労働法を理解することが、紛争解決などの実務においても重要であり、中国ビジネスの発展と日中の相互理解においても大きな意義を有する。

しかしながら、「中国労働法」が制定・施行から既に一〇年

も経過し、具体的運用状況や関連法規等も整備されつつあるにもかかわらず、日本において、中国の労働法研究はほとんど進んでいないのが実情である。個別的な領域（解雇法制、失業保険法制、労災保険関係など）の研究や法律条文の紹介がなされているほかは、「中国労働法」の全体像について十分には明らかになっていない。また、「工会法」を中心とした集団的労働関係法の領域も、日本において研究が進んでいるとはいえない。

### (2) 研究の意義

そこで、筆者らは、現代中国労働法の全体像を解明するため、中国人民大学労働人事学院の常凱教授と同学院の彭光華助教授の海外共同研究者らとともに、共同研究を進めている<sup>(7)</sup>。この共同研究は、これまで十分に明らかとされていなかった現代中国労働法を体系的に整理分析し、様々な労働法上の論点について、法律の規定だけでなく、学説の動向や具体的な裁判例の法的検討などを通じて、法学の観点から、中国の雇用・労働問題の解決枠組を提示することを目的としている。それにより、例えば、紛争解決の予測可能性を高めることは可能であるし、日中の経済関係の発展に対して法学が寄与すべき領域は広範にあると考えられる。

そして、本稿は、前記共同研究のうち、筆者が担当する中国労働法の立法史、中国法体系の中での労働法・労働契約法の位置付けおよび労働契約の締結に関する研究の要点をまとめたも

のである<sup>(8)</sup>。したがって、本稿は中国労働法の一部のみを取り扱うものであり、他の共同研究者との分担の関係で、労働契約をめぐる法律問題を網羅しているわけではないため、本稿全体が完結したまとまりをもつものではない。また、本稿は、共同研究の成果の中間報告としての性格を有していることをあらかじめお断りしておく。そして、労働契約の締結に関する内容は、今後制定が予定されている労働契約法の内容によって大きく変わる可能性があり、本稿では、いくつかの検討課題が残されている。それらの点については、労働契約法の制定やそれにとまなうその他の法改正および中国の学説の動向をふまえて、今後の共同研究の中で、より詳細に検討し、必要な範囲で修正したいと考えている。

## II 中国労働法の歴史的展開

### 1 改革開放前の中国労働法

#### (1) 統一分配制度

日中戦争とそれに続く国共内戦は経済を荒廃させ、多くの失業者を生み出した。当時の失業率は、一九四九年が二三・六%であり、一九五二年には一三・二%程度になったが<sup>(9)</sup>、失業対策は政府にとって喫緊の課題であった。政府の失業対策は、「以工代賑」(仕事を与えて救済に代える)を原則とするものであり、失業者を既存の企業で抱え込む(「包下来」)ために、三人

分の仕事を五人で行い、三人分の賃金を五人で分ける(「三個人的飯五個人吃」といった方法で、できるかぎり雇用を確保する政策を実施した<sup>(10)</sup>)。同時に、解雇を厳しく制限し、私営企業においても、原則として、解雇が禁止されることになった<sup>(11)</sup>。

一九五六年には、「社会主義の基本的完成」が宣言され、生産手段は公有化された。これにより、プロレタリア階級の代表たる中国共産党が指導的地位を固め、労働者は、労働力の提供者であると同時に生産手段の所有者となった。労働者は搾取から解放され、社会労働に積極的に参加し、労働に応じた分配(「按劳分配」)を受けることとされた。建前の上では、「失業」は克服され、完全雇用が実現されたのである。

そして、労働者の労働の場を確保するため、労働力の配置は国家が独占的に管理し、各企業に分配していった。こうした統一分配(統包統配)制度は、一方では、計画経済実施の手段でもあった。特に、技術者が比較的少なかった頃には、限られた技術者を重点産業に効率的に分配する必要があり、また、緊迫した国際関係の中で、内陸部に大規模な産業建設を進める際、各地から労働力を集めるためにも、この制度は有効であった。この統一分配制度は、プロレタリア独裁の理念の実現手段としてだけでなく、計画経済の実行という現実の経済活動にも一定の合理性を有する手段であった。

(2) 「単位」制度

中国では、企業、政府機関、大学・研究機関などの職場組織を「単位」と呼び、労働者（および退職者）とその家族をこれに全面的に組織し、経済的・政治的・社会的に統合する基礎としてきた。つまり、「単位」制度とは、中国における各種社会組織が採る特殊な組織形式であり、企業などの職場組織を通じて労働者とその家族を全面的に組織するために作られた組織制度である。<sup>(13)</sup>

そして、「単位」は政府の計画・指令に基づき経済的生産活動をを行うが、それ以外にも、「単位」の設けられた共産党の末端組織を通じて党政策の徹底や思想教育・キャンペーン活動などが実施された。さらに、所属するメンバーに対して、労働に応じた分配（賃金等）・各種生活物資の配給のほか、各種社会サービス（食堂、浴場、保育所、商店、理髪店、教育、娯楽等）や保健・福利サービス（住宅や医療サービスの提供、労働保険、年金、公衆衛生等）を提供し、さらに、戸籍や治安の管理も行っていった。

(3) 固定工制度

統一分配制度により各企業（「単位」）に配置された労働者は、固定工と呼ばれ、各種社会サービスを享受することができた。通常、「単位」に配置された固定工は年金支給年齢まで雇用を保障され、極めて稀な場合（重大な犯罪行為や規律違反行為が

あった場合など）にしか労働関係を解消されなかった。<sup>(14)</sup> なぜなら、企業たる「単位」は、単なる経済組織ではなく、共産党の政治的統合の装置であり、また、「単位」からの排除により労働者が被る不利益は極めて甚大なものだからである。

ただし、固定工として雇用が保障されるのは、都市戸籍を有する労働者だけであり、彼らには賃金や年金が保障され、住宅や医療・教育などの社会サービスの提供だけでなく、食糧をはじめとする各種物資の配給も比較的充実していた。こうした配給物資は、企業に所属することによって、当該企業から受け取ることができたが、このほかに生活物資や食料を調達する手段はなく、企業から離脱すれば、食料品や生活物資の入手は事実上不可能であった。そして、正式に離職したことを証明するものがなければ、企業は労働者を雇用することが禁止されていたため、内陸の都市から沿海の都市部へ任意に移住を試みても、企業に所属することができず、食料等の配給品を調達することができなかつたのである。

これに対して、農村戸籍の労働者、つまり、農民は人民公社に組織されることによって仕事と生活を保障されることとされた。しかし、実際は、人民公社によるわずかな社会保障と収穫次第の現金配分のみで、住宅も自前とされており、生活保障は不十分といわざるをえなかつた。厳格な戸籍管理制度と前述の配給制により、農村から都市への移動を制限され、これらの格差は大多数の人口を占める農民に強制されてきたのである。<sup>(15)</sup>

また、固定工を中心とした社会主義計画経済の時代においても、非固定工は存在した。農村戸籍者に対しては十分な雇用・生活保障はなかったが、それは、農村戸籍者が臨時工や季節工として都市部の企業や工場で、非固定工として労働した場合であっても同様であった。農村戸籍の労働者は、「単位」の正規の成員とは認められず、賃金を受けるほかは、所定の期間が満了すれば職を失うこととされていた。

こうした固定工制度や人民公社制度は、厳格な戸籍制度の下で身分の固定化を生み出した。つまり、都市戸籍を有する者は、統一分配制度によって強制的に特定の職業に従事させられ、辞職や転職ができず、職業選択の自由はなかった<sup>(16)</sup>。農村戸籍の者は、人民公社に組織されて農業に従事することを強いられたのである。

以上のように、固定工制度や「単位」制度は、労働者の雇用と生活を保障する制度としてだけでなく、政治的な統合の装置として機能した。制度的に見れば、政治の理念と経済の理念があるいは、社会主義国としての理念的要請と産業発展推進という現実的な要請が、ある程度一致していた。つまり、固定工制度は、プロレタリア独裁と計画経済によって規定された労働管理制度であり、具体的には、厳格な雇用保障、一企業完結的な労働生活、企業の高福祉といった特徴を有していたといえる。

## 2 労働契約制度の導入と過渡期の雇用調整措置

### (1) 労働契約制度の導入

改革開放前の固定工制度は、長期雇用慣行を中心とした一企業完結的な雇用システムであったが、改革開放後、国有企業改革や経済発展の阻害要因として認識され、その改革が進められてきた。つまり、改革とは、固定工制度を改め、より柔軟な雇用システムに転換することであり、労働関係を契約や法規範によって規整する労働契約制度の導入であった。労働契約制度は、労働条件を当事者の合意により決定し、当事者の約定ないし法定の解約事由に該当する場合には、解雇を広く認めるものである。

こうした雇用システムの転換は、一九八〇年代から進められたが、当初は、新たに企業に雇用される労働者に対してのみ労働契約制度が適用され、既に固定工として働いていた労働者は、固定工として取り扱われた。そのため、労働契約制度の普及は遅々として進まず、労働契約制度が定着したのは一九九〇年後半であった。一九九五年一月から施行された「中国労働法」は、労働契約制度を前提としていたが、一九九四年末時点で、労働契約制労働者の割合はわずか二五・九%という状況であり、労働契約制度の一般化が急務であった<sup>(17)</sup>。

### (2) 過渡期の雇用調整措置——下崗

一九九三年以降、国有企業改革に本腰を入れた政府は、それまで「三人の仕事をする五人でやる」と揶揄されていた人員配置の

適正化を目的として、労働組織の最適化政策（「優化労働組合」）を展開した。これは、固定工について、ポストの清算（「清崗」）、ポストの再評価（「評崗」）と企業側の選考を経た配置（「上崗」）による労働力の適正配置を行うものであり（「崗」とは「崗位」のことで、職務上のポストをいう）、同時に、「上崗」する際に、職務内容やノルマなどについて労働契約を締結することとされた。これにより、人員配置の適正化と労働契約制度の普及という二つの課題が同時に進められていった。

他方、その結果として、一部の労働者はポストに就く（「上崗」）ことができずに、企業内の余剰労働者となった。こうしたポスト離脱者を「下崗（*disengage*, シアガン）人員」と呼ぶ<sup>18</sup>。つまり、下崗とは、労働組織の最適化と労働契約制度の導入にともない生じた企業内失業という現象である。下崗人員は企業内余剰労働力であるものの、本来は固定工であるため、制度上、企業は、定年まで雇用し続けることとされていたが、現実にはそれが困難となり、多くの下崗人員の生活保障と再就職支援が重要な政策課題となった。

そこで、行政の主導的な関与の下に、下崗人員の再就職や生活保障に対して、「再就職工程」と呼ばれる様々な措置が、雇用調整と再就職促進を連動した制度として徐々に形成されていった。他方で、それらの措置は、あくまでも雇用システム転換期の過渡的な制度として位置付けられ、立法上明文化されることはなかった。

### (3) 下崗と再就職プロセス

下崗とは、次のようにモデル化することができる。つまり、経営上発生した余剰人員に対して、通常三年間離職させ、賃金支払を停止するが、従業員として企業内福利は保障されるほか、一定の生活手当が支給され、当該期間中に企業の業績が向上すれば職場に復帰し、そうならず期間が満了した場合には、企業を辞めさせる制度である。下崗人員は、企業内余剰人員だが、別途設置された再就職サービスセンター（「再就業服務中心」、以下、再就職センターという）に組織され、職業訓練や企業外での求職活動を行う。

次に、下崗に関する企業内の手続は次のとおりである。①企業が下崗に関する案を作成し、最低一五日前までに、「工会」ないし従業員代表大会から意見を聴取する。②正式に計画を策定し、人数、実施手順、再就職センターの設置と再就職促進に関する措置について決定する。③下崗される労働者と「下崗待業協議書」を締結し、下崗期間中の処遇その他について取り決める。④同時に、下崗を計画する企業は、再就職センター（またはそれに代替する機関ないし部局）を設置しなければならない<sup>19</sup>。再就職センターは、下崗人員の生活の保障や再就職の促進を目的とした組織として、下崗の実施の際に設置され、企業には、再就職センターを通じた具体的な再就職支援措置の実施が義務付けられている。

また、再就職センターの運営経費は、当該企業の支出と政府

からの補助金、失業保険基金からの助成金を中心とした社会的負担によって賄われる。実際には、企業の負担割合は相当程度軽減されており、運営費用の二〇から三〇%程度であり、残り<sup>(20)</sup>を政府からの補助金と失業保険からの助成金による公的負担によって賄っている。

このように、余剰人員に対して、直ちに労働関係を解消せず、医療や住宅をはじめとした福利や生活手当を保障しつつ、徐々に離職を促進することによって、改革をソフトランディングさせようとしている。そして、中国において雇用の流動化が進むのは、まさに一九九五年の「中国労働法」施行後ということになるが、これは、同法施行による解雇法制の整備が契機となったというよりも、国有企業の経営の限界や企業改革の本格化によるものであった。

したがって、「中国労働法」制定と時期は重なるものの、雇用の流動化の要因は、労働契約制労働者の解雇や雇止めではなく、下崗による固定工の排出であり、その流動化モデルは、国有企業の固定工が非国有セクターの労働契約制労働者として再就職するというものであった。そして、固定工は再就職の際に、労働契約を締結して、新しい雇用システムの適用を受けることになり、これにより、「中国労働法」が前提とする労働契約制<sup>(21)</sup>度が普及・定着していくことになった。

### 3 グローバリゼーション・市場経済化と中国労働法の展開

(1) グローバリゼーションにもなう規制緩和と規制拡大  
市場・競争・企業のグローバル化は、国際的競争の激化と企業活動の国際化を招き、その結果、企業はその活動の障害となる各国国内の法規制の緩和を求め、雇用・労働も規制緩和の主要なターゲットとなっている。競争にもなう規制緩和である以上、労働基準の低下を引き起こすこととなる。また、グローバル化は、規制の緩和と同時に、規制の拡大をとともなう。すなわち、公正な国際競争（または保護貿易主義）の観点から、労働条件の不当なソーシャル・ダンピングを規制するために、あるいは、普遍的価値としての国際労働基準の強化を目的として、ILOの国際労働基準の遵守を求め<sup>(22)</sup>る。

このように、世界各国においてグローバル化の影響は見られるところであり、中国においても同様である。また、グローバル化は市場経済化を強力に推進することになるが、中国政府は、政策として、社会主義計画経済から社会主義市場経済への転換を目指しており、市場経済化は重要な政策課題でもある。そして、近年の労働法の展開・変容は、グローバル化にもなう規制緩和と規制拡大の両面から、以下のように整理することができる。

#### (2) 市場経済化と中国労働法

グローバル化は、中国の市場経済化を強く推し進め、



労働法制の整備や変革を迫るのに対して、中国の労働法制もこれまで市場経済化に対応してきた。まず、一九八〇年代から、中国では、労働契約制度の導入をはじめとして、労働関係の立法が進められてきた。こうした労働法制の整備は、グローバルゼーションの直接的な影響というよりも、国内経済体制や国有企业の改革を目的としたもので、改革開放政策下での市場経済の漸進的導入を契機とするものであった。

そして、一九九四年七月には「中国労働法」が制定され、同時に、相次いで多くの労働法規が公布された。これにより、労働関係を契約として明確に位置づけ、当事者の合意に基づいて、労働契約関係を締結・変更・終了させることが一般的となり、市場経済体制の諸国と同様に、労働契約を機軸とした労働法制が確立した。

さらに、国有企业改革が本格化した一九九〇年代後半から、下崗人員に関する諸政策や職業紹介・職業訓練・失業保険などの雇用保障や労働市場に関する法制の拡充が進められてきた。近時では、労働条件の決定・保護に関して、労働協約規定（「集体合同規定」）や最低賃金法（「最低工资法」）などが制定されたほか、二〇〇四年四月二六日発表された白書『中国の就業状況と政策』では、労働者派遣（労働派遣）組織などを発展させ、非全日制雇用や臨時性等の就業形式を活性化するなどの政策を志向している。

### (3) 規制緩和と中国労働法

中国における規制緩和の典型例は、固定工制度から労働契約制度への雇用システムの転換である。この転換において、最も劇的に変化したのは、労働関係の終了に関するルールといえる。従来は、極めて厳格に労働関係の終了を規制していたが、労働契約制度の下においては、労働契約の期間満了および当事者が約定した労働契約終了事由の出現もしくは当事者の合意により労働契約関係は終了するとされ（「中国労働法」一二三条、二四四条）、「中国労働法」二五条、二六条、二七条所定の解約事由に該当する場合には、所定の手続を経て、雇用単位は労働契約を解約することができるようになった。また、「中国労働法」三一条と三二条に基づき、労働者も労働契約を解約することができるようになった。<sup>23</sup>これにより、労働契約法制は大幅に規制を緩和され、解雇規制の緩和、有期雇用の活用、企業変動にもなう雇用調整等の変革をもたらした。

また、労働条件の決定も柔軟化し、労使自治への移行がみられる。つまり、原則として、労働条件は、労働契約ないし労働協約において、当事者によって決定される。労働契約において、当事者は、必要記載事項のほかに、個別に様々な特約を結ぶことができる。二〇〇四年五月一日には「集体合同規定」が施行されるなど、集団的な労働条件の決定システムの活用も進められている。二〇〇三年末までに全国で多くの労働協約が締結され、様々な労働条件が定められており、協約でカバーされる労

働者は一億七五〇〇万人を超えている。しかし、労働条件の中で最も重要な賃金については、協定化が進んでおらず、賃金協約によってカバーされる労働者は、三五七九万人に過ぎないとされ、今後の発展が望まれる。

さらに、労働市場に関する法整備も進められており、民間職業紹介事業の活性化だけでなく、労働者派遣事業の積極的展開や非全日制雇用の活用に関する政策が明記されるなど、就労形態の多様化を本格的に進める傾向がはつきりと出てきた。つまり、二〇〇三年五月三〇日労働保障部「非全日制雇用の若干の問題に関する意見」によれば、非全日制雇用とは、時間給報酬を計算し、一日の平均労働時間が五時間を超えず、週の合計労働時間が三〇時間未満の雇用形式である。非全日制労働者は複数の単位と労働関係を形成することができ、書面で労働契約を締結しなければならない。契約期間が一月を超えないときは、双方の同意に基づき、書面によらず、口頭の労働契約を締結することもできる。養老(年金)保険や労災保険への加入も求められる。これらも、労働法の規制緩和の一例といえよう。

#### (4) 規制拡大と中国労働法

中国は、改革開放後の一九八三年に国際労働機関(ILO)の活動に復帰し、一九九〇年に同一報酬条約(「男女工人同工同酬公約」一九五二年第一〇〇号)、一九九七年に雇用政策条約(「就業政策公約」一九六四年第一二二号)、一九九八年に最

低年齢条約(「就業最低年齢公約」一九七三年第一三八号)、二〇〇二年に最悪の形態の児童労働条約(「禁止和立即行動消除最劣悪形式的童工労働公約」一九九九年第一八二号)などのILO規約を批准してきた。これらも、グローバリゼーションのひとつの影響といえる。

また、WTO加盟に向けて、労働者の団結権に関する「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」にも批准し(ただし、一定の留保を付している)、前述のように、二〇〇一年十月二十七日に、「中華人民共和国工会法」を大幅に修正した。この改定により、「工会」は労働者代表性を明確にし(六条、二七条)、民主的な意思決定と行動を法的にサポートする規定も追加された(定期的ないし臨時の「工会」委員会の実施、「工会」委員の選や身分保障に関する規定、「工会」の活動に対する侵害への法的責任の明確化など)。

また、留保を付したとはいえ、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」への批准は、ストライキに関する立法の整備に向けて、少なからず意義を有するものと考えられ、現下の市場経済化の中で、学説の中には、ストライキを容認する見解もみられる。そして、労働協約(集合合同)を通じた労働条件決定システムが広がりを見せる中で、労働者の団体(「工会」)の役割は、今後、ますます重要となろう。

#### 4 中国の雇用情勢の動向

##### (1) 中国の労働市場

以上のような一連の労働制度改革にともない、中国の労働市場は大きく流動化してきている。そして、現代中国の労働市場については、以下の二点を留意しなければならない。<sup>28)</sup>

第一に、戸籍管理による労働市場の分断である。中国では、従前より厳格な戸籍管理が実施され、農村部から都市部への労働力の移動が厳しく制限されてきたため、戸籍管理によって分断された都市と農村という異なる労働市場が存在していた。<sup>29)</sup> そして、失業者数や失業率は都市部に限定された統計であり、農村部の余剰労働力の問題は都市部よりも深刻である。近年、戸籍管理の緩和により、労働者の地域間移動が可能となったが、地方政府によっては外地（省外・市外）からの流入労働者の就労を、建築業や清掃業といったいわゆる三K職種に限定したり、地域内の企業に対して外地労働力の採用を抑制するよう指導したりしているといわれる。そのため、都市労働者と農村労働者の労働力市場は、職種ないし地域的に依然として分断されたままとなっている。そして、外地労働者については、社会保障をはじめとした法的保護の適用が制限され、雇用や生活の保障の程度は都市戸籍の労働者に比べ低い。<sup>30)</sup>

第二の特徴として、普通教育の水準の低さがあげられる。全人口に占める大卒・専門学校卒および高卒以上の教育を受けた者の割合がかなり低く、<sup>31)</sup> 若年における未就学者の割合が高いた

めに、若年の労働力率が高い。そして、十分な教育・訓練を受けないままに、多くの若年労働者が労働市場に参入することになる。その結果、求職者が増加して失業率が高まる一方で、高度な技能を有する労働者の争奪が熾烈なものとなっている。

そして、こうした特殊性から、現在の中国の都市部では、労働市場が、大卒労働力市場、一般労働力市場、縁辺労働力市場の三重構造を形成していることが指摘されている。<sup>32)</sup> そして、それぞれのレベルの労働市場において異なる態様で雇用の流動化が進んでいるのであり、実態や政策も異なっている。

つまり、大学や専門学校等で高等教育を受けた技術者・管理者については、概して労働市場は開放的である。このような高度な技能を有する一部の労働者は、全国的に見ても人材が乏しく、戸籍や地域による規制が比較的小さいために、労働者の移動が盛んである。最近では、大卒者の数が急増しており、大卒労働者の競争も厳しくなりつつある。

次に、第二階層として、都市戸籍を有する中卒・高卒の一般労働者が多い職種については、外地労働力の流入が厳しく制限され、地域的に閉鎖した労働市場を形成している。なぜなら、この階層の雇用は、従来の国有セクターの企業・事業において、固定工の一般的な職種を中心としていた。そのため、国有企業の改革や雇用システムの転換を受けて、失業者や下崗人員が多く、雇用情勢が最も深刻になっているからである。

さらに、第三階層とは、先ほど述べた三K職種に就く外地

労働力であり、非国有セクターでの臨時的な雇用など、身分保障が薄い形態の就労を中心としている。都市戸籍の下崗人員や失業者は、こうした職種への就労を避ける傾向にある。しかし、経済発展にとって不可欠な労働であり、職種の限定はあるものの、戸籍による地域的制約は緩和されている。そのため、雇用や現金収入を求めて、多くの出稼ぎ労働者が農村から都市部に押し寄せている。また、雇う側も各種社会保障の負担を大きく削減することができるため、経済特区などの発展の著しい地域では、外地労働力に対する制限を大幅に緩和し、低コストの外地労働者を積極的に活用している。そうした地域の非国有セクターにおいては、外地労働者が基幹労働力として経済発展を支えているのである。

そして、中国における固定工制度から労働契約制度へという雇用システムの転換は、一般労働力市場の労働者をターゲットとして実施されてきたため、一般労働力市場の雇用に大きな衝撃を与えている。もちろん、劣悪な労働条件や不十分な社会保障など、縁辺労働力市場の労働者をめぐる問題も深刻ではあるが、現下、中国の労働法および労働政策の焦点の課題は、一般労働力市場の労働者に対する雇用および社会保障をめぐる問題にあるといえる。また、中国の労働法制は、こうした多様な労働者像を対象としているものの、基本的には、一般的労働力市場の労働者の労働関係を標準的労働関係としているのである。

(2) 一般労働力市場の基本状況と政策

二〇〇四年四月に中国政府が発表した労働白書『中国の就業状況と政策』<sup>33)</sup>によれば、現在の中国の雇用情勢は概ね次のようになっている。すなわち、中国の一六歳以上の人口は九億九八八九万人(都市部四億二三七五万人、農村部五億七五一四万人)で、学歴別で見ると、中学(初中)以上が六一・七%、大学専門学校以上が六・六%である。産業別の従事者比率の推移を見ると、一九九〇年から二〇〇三年までに、第三次産業は一八・五%から二九・三%へ、第二次産業は二〇・二%程度、第一次産業は六〇・一%から四九・一%と変化した。二〇〇三年の失業率は四・三%(前年四・〇%)で、都市登録失業者数は八〇〇万人である。ただし、下崗人員を含めた実質失業率は七%程度で、二〇〇四年の失業率目標は四・七%とされている。都市部住民の一人当たりの平均収入は年八四七二元、農村部では二六二三元で、格差は約三・二三倍にも達している。

そして、一般労働市場において、近年の変化として、若年者(青年)の就業問題が日増しに深刻になってきている。中国では、以前から若年失業対策は常に政策課題とされてきたが、前掲労働白書によれば、現在、都市部の登録失業者のうちで、三五歳以下の割合が七〇%前後を占めているとされる。一般労働市場において、中高年齢層のリストラ問題と若年層の無業者問題に対する対策が、雇用政策の重点に置かれている。

こうした状況に対して、前掲労働白書によれば、政府は、経

済の発展・構造の調整を通じて雇用の創出を図り、特に、コミュニティサービス（社区服務）、フードサービス、貿易・流通、旅行等の第三次産業の拡大に努め、中小企業の発展を進めるとする。そして、就業方式の活性化策として、労働者派遣（労務派遣）組織等を発展させ、活発な就業の提供サービスとサポートを行い、パートタイム労働者や臨時就業人員に対する社会保障や労働保護法制を整備し、また、下崗・失業人員の再就職促進政策をより強化するなどの政策を打ち出している。

### (3) 大卒労働力市場と縁辺労働力市場の動向

大卒労働市場においても、従来は売り手市場であった大卒者の就職問題も深刻となっており、大卒無業者の増加などの現象が見られるようになってきている。すなわち、一九九〇年代末以降の大学入学者の急増を受けて、大卒者が急増した（毎年前年比二〇～三〇％程度の増加している）。二〇〇四年の大卒者の最終的な就職率は七〇％前後にとどまる見込みで、当然、初任給の水準も急落している。平均して、前年比二五から三〇％程度、初任給が下がっており、北京大学などの名門校の卒業生の初任給は、かつて三〇〇〇から四〇〇〇元が相場といわれていたが、二〇〇四年は、一三三三元と予測されている<sup>35</sup>。

そして、こうした影響を受けて、大卒ホワイトカラーの賃金の上昇にも翳りが見られる。かつては、経済の急速な発展と人材の不足を受けて、大卒ホワイトカラーの賃金は急激な上昇を

続けてきたが、二〇〇三年の賃金上昇率は、七％前後の上昇にとどまり、今年もほぼ同じ水準といわれている。また、IT関連企業では既に二〇〇一年ころから、賃金の上昇は鈍ってきていたが、他の産業も同様の傾向を示しており、「賃金水準が理性と取り戻した」といわれている。北京市の統計（多数の企業を対象としている）では、平均賃金は一五％上昇となっているが、外資系などの中心とした企業の統計では、一四％下落となっており、ホワイトカラーの下落が目立っている<sup>36</sup>。

さらに、海亀組（「海帰」と呼ばれ、高給の待遇を保證されていた留学帰国者も、今ではよい処遇を受けることができず、海外にとどまり、帰国の機会をうかがっている状態である（「海待」）。二〇〇三年に帰国後職が見つからなかった海亀組は七〇〇〇人前後に上ったといわれる。

こうしたホワイトカラーの状況の変化に対して、かつては盲流あるいは民工潮といわれ、縁辺労働力市場において、多くの農村労働力が都市部に流入してきていたが、最近では、ブルーカラー労働者不足（「民工荒」）の現象が起こっている<sup>37</sup>。江蘇、浙江、福建、広東等の一二の都市では、労働市場への労働者の参入が七〇万人に対して、求人が一〇八万人に達し、三八万人の不足が生じた。原因として、都市と農村の戸籍制度により労働市場が分断されていること、輸出産業の発展により求められる技術熟練の水準が上がったこと、二〇年来の産児制限の結果として若年労働者が減少したことなどが指摘されている。こう

した需給関係の変化を契機に、労働条件の引き上げを求める労働者(集団)の動きが活発化しており、労使の対立も見られるようになってきている。

### Ⅲ 中国の中の労働法の位置づけ

#### 1 中国法体系の中の労働法

##### (1) 社会主義計画経済下の法体系

社会主義計画経済下で私有制を排除した中国において、財産関係を規律する法は、もっぱら国家の行政法規や規則による公法的規整として存在していた。例えば、計画経済を遂行するために、社会主義経済組織間において契約を媒介として取引が行われていたが、これらの契約の内容は、国家が策定する経済計画によって決定され、企業間で自由に取り決めることはできなかった。ここでの契約は当事者の自由意思を反映したものではなく、事実上、計画遂行のための便宜的な道具・手段としての契約であった。こうした経済計画に基づく契約は「経済契約」と呼ばれ<sup>(38)</sup>、経済契約を規制する法規範は、計画遂行を目的とした国家的規制として、公法に含められていた。

このように、社会主義経済下の中国においては、基本的には公法を中心として法体系が形成されていた。さらに、そもそも、憲法を含めて、法は、党政策や権力者の指示の劣後に置かれ、社会経済関係に対する法規整はほとんど機能していなかったと

いえる。

##### (2) 経済法と民法

改革開放を契機に、市場メカニズムが段階的に導入されると同時に、外資導入の環境整備のために、法律の整備が重要課題となった。そこで、まず、経済活動の基本となる契約関係を規律する法として、一九八一年二月に国務院は「中華人民共和国経済合同法」(以下、「経済契約法」という<sup>(39)</sup>)を制定した。同法二条は、「法人の間で一定の経済目的を実現するために、相互の権利義務関係を明確にする合意」を経済契約と規定していた。

そして、国家による经济管理関係・企業経営関係を規整する法律が次々に制定されたが、中国では、こうした経済関係・財産関係に関する法律規範を総称して「経済法」と呼んだ。中国における「経済法」とは、一九七〇年代末の改革開放後に初めて用いられた用語・概念であり、当時、民事関係法規がほとんど存在しない<sup>(40)</sup>状況から進められた経済法学の体系化は、経済関係・財産関係に関わる法領域のほとんどすべてを取り込み、労働法すらも包含する非常に広範な内容のものであった<sup>(41)</sup>。すなわち、社会主義組織間の取引や内部運営に関する法規制は全て経済法の領域であり、行政関係の法規だけでなく、経済取引関係の法規も含まれると解されていた。

また、当時、民法典の起草作業が進められていたが、そこで、最大の焦点となったのは、社会主義経済組織相互間の関係を規

整するのは、民法か経済法かという点であった。<sup>(42)</sup> 民法上の概念として民事契約が規定される以前に、独自の概念として経済契約が定義されていたため、これを民法規範の中で、どのように位置づけるかが議論されたのである。

そして、一九八六年四月の「中華人民共和國民法通則」(以下、「民法通則」という<sup>(43)</sup>)の制定により、立法的にひとつの判断が下された。つまり、民法の規整対象について、「民法通則」二条は、「平等な主体の公民の間・法人の間・公民と法人の間の財産関係と人身関係」であると規定し、社会主義組織間も含めた平等な民事主体間の財産関係(商品関係)については、民法が規整することとなった。<sup>(44)</sup> つまり、経済に関するすべての領域を包括していた経済法の領域のうち、対等な主体間の横の關係については、民法の規整対象とされる一方で、経済法の規整対象は、国家の经济管理および国家と企業間の縦の管理關係に限定され、経済法の公法的性格はより鮮明となった。

### (3) 労働法の位置付け

社会主義の中国では、労働者は国家の主人公であり、生産手段の所有者であった。つまり、労働關係の一方当事者である企業の所有者は公民であり、労働者は労働の提供者であると同時に、企業の所有者でもあった。そこでの労働關係には、搾取や従属の關係は存在せず、労使間における利益の相克や対立構造は想定されていなかった。<sup>(45)</sup> また、労働契約に基づく従属労働は

資本主義国に固有の現象であり、社会主義公有制を達成した中国では、もはや労働契約に基づく従属労働は克服されたとの考えに立ち、中国における労働は「奉仕労働」として把握されていた。<sup>(46)</sup> したがって、労働關係が契約關係であることは否定されてきたし、労働に関する法も、国有企業内部の管理運営の一環として、公法(行政法)の一部として理解されていた。

そして、企業管理運営は、全体として経済計画に従う一方、内部的には労働者自身による民主管理を原則としていた。また、個々の企業には党委員会が設置され、末端の政治機構として機能していた。そして、企業とその上部機關および企業相互間の關係だけでなく、企業内部の關係までも、様々な規則や計画・指令などといった行政的規範により規整されていた。

改革開放後は、企業内部の管理運営に関わるものとして、経済法の領域の一部とされていたが、<sup>(47)</sup> 企業組織内部の労働關係については、労働法により規整されることとされた。ただし、現在でも、労働法という法領域は、あくまでも経済法の一部とする考えが根強く存在している。<sup>(48)</sup> 労働法の規整対象については、労働關係(労働に従事する過程の中で発生する労働者と雇用単位との關係)とそれに密接に關係するその他の關係(例えば、労働紛争処理や労働保険に関する關係、「工会」と企業・機關との關係など)とされる。<sup>(49)</sup>

また、労働關係に対しては、民法の法規整は直接的には及ばないとされていた。その理由は、企業組織内部の經濟關係は、

対等な主体間の関係ではなく、また、社会主義経済下において、労働力は商品とみなされていらないからということである。<sup>(50)</sup>しかしながら、一方では労働契約制度の導入も進められ、労働関係は、単に企業内部の縦の関係に基づく行政的な規整を受けるだけでなく、企業と労働者の間の労働契約によっても規整されるようになった。すなわち、労働関係の当事者の関係を、当初は、かなり形式的にはあったが、合意によって形成・変更・終了するという私法的要素が取り入れられたのである。

そして、前述のとおり、現在中国の労働法学では、労働関係を契約関係として把握することが承認されており、労働法も公法(行政法)とは異なる社会法として独自の法領域を形成するに至っている。そして、中国の労働契約制度は、一定の範囲で民法法の規整を受けつつも、原則として、独自の契約制度として発展・形成してきた。したがって、社会主義計画経済から社会主義市場経済への転換の中で、市場経済に適合した労働法および労働契約法の体系が形成されるまでには、大きな法理論の転換があったのである。

また、中国では、公法的規整に市民法的契約原理を導入することによって、労働法が形成されてきたのであり、こうした労働法制および労働契約法制が行政的規整から私法的規整にシフトしていく過程を、中国では、「公法の私法化」と呼ぶことがある。<sup>(51)</sup>これは、資本主義諸国が、労働関係を私法上の契約として捉え、それに対して公法的な修正を加えるという、私法の公

法化の中で労働法制を形成してきたのとは対極にある現象といえる。

## 2 中国契約法体系の中の労働契約法

### (1) 労働契約と民事契約

改革開放後、労働契約(「労働合同」)の概念が立法上初めて用いられたのは、おそらく一九八〇年七月二六日に國務院により公布された「中華人民共和国中外合資経営企業労働管理規定」(以下、「合弁企業労働管理規定」という)であろう。「合弁企業労働管理規定」二条は、合弁企業の労働者の労働条件等に関する事項について「労働契約を通じて定める」ことを明記している。すなわち、「経済契約法」上の経済契約と同様に、「民法通則」上の民事契約よりも早い時期に、労働契約は法律上の概念として登場していた。このように、一般的な民事契約の概念が形成される以前に、労働契約が法制度上規定されたために、中国における労働契約制度は独自の発展を遂げてきたといえる。

そして、一九九四年七月に「中国労働法」は制定・公布されたが、同法は、労働契約について、「労働者が雇用単位と労働関係を締結する際に双方の権利と義務を明確にする合意」(一六条)と定義付けた。これに対して、その後、一九九九年三月、契約全般を射程とした「中華人民共和国合同法」(以下、「契約法」という)が制定され、同法は、「本法にいう契約とは、平等な主体である自然人・法人・その他の組織の間における民



事上の権利義務関係を設定・変更・終了させる合意である。」(二条)と規定した。<sup>(52)</sup>

このように、「契約法」上の民事契約にしる、「中国労働法」上の労働契約にしる、当事者間の権利義務関係を「合意」により形成することには変わりはない。また、既に一九九三年において、労働紛争の裁判管轄が経済廷から民事廷へ移管され、<sup>(54)</sup>労働関係をめぐる紛争は民事的な契約紛争として取り扱われるようになってきている。そして、労働契約が契約の一類型であること、あるいは、労働契約が一般の契約と共通する特性を有していること、労働関係法規に定めがないときはそのほかの法律規範を適用することなどは、労働法の学説においても認められているところである。<sup>(55)</sup>

他方で、民事契約を規整する民法と労働契約を規整する労働法は、それぞれ異なる法領域であるとの解釈が一般に主張されている。<sup>(56)</sup>そして、民法と労働法は、排他的に適用され、民事契約と労働契約は異なる法規整を受ける別個の契約制度と理解されてきた。すなわち、民事契約は私法原理により規整され、これに対して、労働契約を規整するのは労働法であって、労働法は伝統的に公法的性格を有する経済法(行政法)の一部として理解されてきた。また、労働契約制度は、固定工制度に代わる企業の労働管理制度として、独自の発展を遂げてきたため、契約法体系の中で特殊な位置づけがなされているのである。

## (2) 労働契約と雇用契約

ところで、労働契約(「労働合同」という用語は、既に一九八〇年代初頭には、法律上のものとなっていたが、他方で、「雇用合同」という用語も、同じ「合併企業労働管理規定」の中で既に登場していた。すなわち、「合併企業労働管理規定」一二条において、「合併企業の外国籍の労働者の雇用、解雇、辞職、報酬、福利と社会保険等の事項は、すべて雇用契約の中で規定する」と定めていた。また、社会主義社会における「労働関係」との対比において、「雇用関係」あるいは「労資関係」といった概念は、資本主義社会における使用従属や搾取をともなう労働者と使用者の関係として理解され、「雇用」という用語が持つ資本主義的な文脈の中で、雇用契約の概念も理解された。

すなわち、合併企業という私的主体と中国公民ではない外国人労働者との関係については、社会主義的労働関係とは異なる資本主義的雇用関係として把握され、<sup>(57)</sup>雇用契約と労働契約の違いは、契約関係にある主体が、社会主義的な属性を有しているか否かにあった。したがって、労働契約は、あくまでも使用従属のない社会主義的関係に立脚するものであり、雇用契約は、資本主義的な使用従属関係を基礎とする契約関係として解するのが、一九八〇年代の理解であった。<sup>(58)</sup>

しかしながら、こうした改革開放初期の雇用契約に対する解釈は、必ずしも法律上はつきりと定着したわけではなく、「中

国労働法」において労働契約の定義規定が置かれたのとは対照的に、「契約法」が定める一五の典型契約の中に、労務供給契約の類型として、請負契約(一五章)、委任契約(二二章)、運輸契約(一七章)、仲介(「居間」)契約(二三章)が規定されているものの、労働契約ないし雇用契約は含まれていない。これは、言い換えれば、中国における労働契約が、「契約法」二条が定める①「平等な主体」間、②「民事上の」関係という定義のいずれかもしくは双方に適合しないからとの理解も可能であろう。

ただし、このことに関して興味深いのは、一九九五年一月に全人代常務委員会法制工作委员会に提出された「中華人民共和国契約法(起草稿)」および一九九七年五月に出された「中華人民共和国契約法(意見聴取稿)」においては、雇用契約(「雇用合同」)の名称で、典型契約のひとつとして規定されていた点である。<sup>59)</sup>最終的に、一九九八年八月二〇日付の「中華人民共和国契約法(草案)」の段階で「雇用合同」の章は削除され、立法化は見送られた。その削除理由として、前述のように、民法たる「契約法」は企業・組織内部の関係には適用しないということと、「労働契約法」の起草が進められており、労働契約と雇用契約の関係が不明確ということの二点が大きな理由として挙げられている。<sup>60)</sup>

(3) 労働契約と労務契約

労務契約(「労務合同」)も、雇用契約同様、実定法上明確に定義されていない概念である。「労務合同」という用語は、もともと「合併企業労働管理規定」の実施細則を定めた一九八四年一月労働人事部公布の「關於中外合資經營企業労働管理規定實施辦法」の中でみられる。そこでは、合併企業と労働者の間で労働契約を締結するほか、「合併企業は労働者の募集・採用・解雇等の事項について、人員を供給する組織あるいは地区労働服務公司与労働契約を締結することができる。」と定めていた(労働服務公司とは、職業紹介や職業訓練などを行う公的機関である)。つまり、同「辦法」が定める労務契約とは、本来、労働者供給を目的とした契約であって、労働者と企業が締結する契約ではなかった。

しかし、現在では、労働契約は、労働者供給契約だけでなく、「契約法」が定める請負契約、委任契約、運輸契約、仲介契約等を包含する概念として理解されており、<sup>61)</sup>労務提供者と労務受領者との間の契約も、労働契約の範疇に含まれることになった。また、「中国労働法」において適用除外されているベビースッター等との契約も、労働契約に含まれている。

このように、雇用契約や労務契約という概念は、典型契約として法律上規定されているわけではない。しかし、現実には、労働契約に類似した非典型的な労務供給に関する民事契約関係について、労働契約ないし雇用契約といった用語が用いられるこ

とがあり、そうした契約には「中国労働法」は適用されない。<sup>(62)</sup> 結局、労働契約と労働契約類似の民事契約（雇用契約、労務契約）との違いは、労働契約には労働法が優先的に適用され、労働契約類似の民事契約には労働法が適用されず、民事法規のみが適用されるということにある。

例えば、紛争処理にあたっては、労務契約関係は民事契約関係であり、民事法規が適用される。他方で、労働契約関係に対しては労働法が適用され、紛争処理においても独自の手続が用意されている。このような労働契約と労務契約の区別の問題は、裁判実務上、重要な意義を有する。<sup>(63)</sup>

すなわち、紛争処理手続から見れば、労働契約紛争であれば、仲裁前置を原則とし、直接人民法院に提訴することができない。また、労働紛争仲裁は、時効が六か月とされる。他方で、労務契約をめぐる紛争であれば、直接人民法院に提訴することができ、時効も二年間とされ、一定の場合には、時効の中断などの規定の適用がある（「民法通則」一三五条、一三九条、一四〇条）。加えて、紛争処理の規範は、当然、労働契約紛争においては、労働関連法を第一義に適用し、適用すべき規定がない場合に限り、民事関連の法規が適用される。労務契約紛争であれば、「民法通則」や「契約法」などの民事法規が適用され、「中国労働法」の適用はない。

また、労働契約には適用される国家の様々な規制が、労務契約には適用されない。つまり、労働契約の解約に関する規制

（解雇制限）や報酬に関する規制（最低賃金規制や通貨払い原則）を受けない。このほか、労働災害が発生しても、民事的に処理され、企業の過失や損害の発生などについて、労働者が裁判手続に従って立証しなければならず、労災保険や災害補償に関する規定の適用を受けない。したがって、労働者保護に関して大きな問題が生じる可能性がある。

#### IV 労働契約の締結

##### 1 労働契約の当事者

##### (1) 雇用単位

「中国労働法」上の労働契約の当事者は、一方が「用人单位」、すなわち、製品の生産、流通、サービス活動を行う独立採算の経済単位である各所有制の企業と個人経営組織と定義される。

この「用人单位」が「中国労働法」上の「事業主」にあたる概念ということができるが、これを「雇用単位」と訳す。なお、「単位」の概念については、前述したとおりであるが、労働契約制度の定着や社会保障制度・住宅制度の整備にともなって、企業の「単位」的機能は変容しつつある。つまり、「単位」が持つ福利厚生面での機能は、老齢年金や医療保険、住宅の個人所有などのかたちで、徐々に切り離されつつあり、今後、少しずつ、企業の「単位」的性格は薄れていくものと思われる。

(2) 労働者

中国語一般にいう「労働者」とは、農業労働者を含めた最も広義の概念であり、労働能力を有し、労働に従事して生活手段の原資として適法な収入を得ている公民をいう。他方で、「中国労働法」が定める「労働者」とは、労働力を使用する者すなわち雇用単位と対になる労働法律関係上の主体であり、「雇用単位の管理下で労働に従事しこれに応じた報酬を得ている自然人」である<sup>(65)</sup>。かかる意味で、中国では、「工人」、「職員」、「幹部」、「学徒」などが「中国労働法」上の「労働者」の概念に含まれる。「工人」とは、一般に、企業において体力労働に従事する労働者であり、農業に従事する労働者は含まない<sup>(66)</sup>。他方、「職員」とは、企業で事務・管理的業務に従事する労働者や技術者を指す。これら「工人」と「職員」をあわせて「職工」と呼ぶ。「幹部」とは、党・国家機関・軍隊・人民団体の公職の要員をいい、高位の管理職とすることができる。「学徒」とは見習い労働者である。

そして、「中国労働法」上の労働契約の当事者は、一方が「用人单位」であり、もう一方は、①「用人单位」と労働関係を形成している「労働者」および、②国家機関・非営利事業組織・社会团体と労働契約関係を確立している「労働者」であると定義されている(二条)。

2 労働契約の成立

(1) 労働契約の書面要件と認証手続

「中国労働法」一六条二項では、「労働関係の確立には、労働契約を締結しなければならない」と定められており、同法一九条では、労働契約を書面の形式をもって締結するよう定めている。書面の要式性については、労働紛争の防止や労働行政部門による管理監督の利便性などが根拠とされるが、書面化されていない場合の法的効力については、明確に規定されていない。

そして、中国では、「中国労働法」施行前から労働契約の認証制度があり、これは、労働行政部門が法により労働契約の内容について審査を行うものとされ、「一種の行政監督・行政サービス措置」と解されている。認証制度を実施するためには、当然、労働契約が書面化されていなくてはならない。この認証制度は、主に、労働契約内容の適法性、真実性、履行実現性などを審査し、これにより、労働契約の履行確保や労働紛争の予防を図り、社会労働関係を安定・調和させ、労働契約当事者の適法な権益を保護するとされる<sup>(68)</sup>。

こうした労働契約の書面要件と認証制度を前提とする中国の労働契約制度においては、認証が労働契約の効力の発生要件となるのか、書面によらずに労務を提供し賃金を支払うという労働関係がある場合に労働契約関係を認めるのかといった問題が残ることになる。つまり、認証制度は労働行政による労働契約

関係の管理監督を実施するために定められており、それに対する労働社会保障部の規定があり、これに違反した契約関係は私法上効力を持ちうるであろうか。<sup>(69)</sup>

この点について、「中国労働法」は一八条において、法律・行政法规に違反する労働契約は無効であると定めており、少なくとも、現在の中国の学説においては、労働関係法規においては、認証を受けなければならないとされている労働契約については、認証を受けた後に、その効力を生じると解されている。<sup>(70)</sup>ただし、認証の前提となる書面化が義務付けられない労働契約の類型も認められるようになってきており（後述の「上海市労働契約条例」四七条）、認証を効力要件としない解釈も出てくるものと考えられる。

## (2) 労働契約と事実上の労働関係

書面による労働契約がない場合には、どのように理解すればいいのだろうか。現在の中国の労働関係の中で、書面の労働契約がないにもかかわらず、労務を提供し賃金を支払っている事実上の労働関係も少なくない。「中国労働法」の適用対象は、中国国内の雇用単位との間で労働関係を形成し、有償で労務を提供している者とされ、雇用単位が労働契約の締結を故意に遅延させたり、契約期間満了後に労働契約の更新を故意に遅延させたりした場合には（事実上の労働関係は存在する）、労働者の損失を賠償しなければならないとされている。<sup>(71)</sup>また、事実上

の労働関係があるにもかかわらず、企業が労働契約書の締結や作成を怠っている場合には、労働行政部門による改善命令が出される。<sup>(72)</sup>また、裁判例などにおいても、事実上の労働関係があるときには、「労働契約を締結せよ」といった判決が出されることがある。

したがって、事実上の労働関係が法的保護の対象とされ、救済されることは間違いないが、この賠償が、契約の成立を前提とした債務不履行によるものなのか、不法行為によるものなのか、不当利得の返還によるものなのかは、必ずしも明らかではない。

## (3) 口頭の労働契約

労働契約は書面によって作成しなければならないが、事実上の労働関係とは、口頭の労働契約関係であり、こうした契約関係の法的効力が問題となる。同様に、「契約法」においても、書面化を要求する契約類型がいくつか存在する。そして、「契約法」一〇条は、「当事者による契約の締結は、書面の形式、口頭の形式およびその他の形式による。法律・行政法规が書面の形式を採用しているときは、書面の形式を採用しなければならない。当事者が書面の形式を採用するときは、書面の形式を採用しなければならない。」と定める。では、このように「契約法」において、書面で締結しなければならない契約類型について、書面で締結されない契約の効力はどうなるのだろうか。こ

れに関しては、当該契約の効力を否定するのが一般的な見解といえる。ただし、当事者の一方が既に主要な債務を履行し、相手方がこれを受領しているときは、当該契約は成立すると解されている。<sup>(23)</sup>

こうした理解からすれば、労働契約関係において、既に労働者により履行され、雇用単位が受領した労働については、労働契約が成立すると解することが可能となる。ただし、継続的契約関係である労働契約関係において、一部が履行されたからといって、残りの契約期間について、労働契約関係が成立するかについては、直ちには断じえないだろう。

そして、中国における学説において、労働契約に対する理解は混乱が見られる。例えば、董保華教授は、中国において、「労働契約に対して、二つの側面から理解が可能である。一方で、労働契約は労働契約書として理解され、それはまさに一種の行為モデルとみなされる。他方で、労働契約を労働契約行為とみなし、一種の労働法律事実として、労働契約の締結・履行・終了および変更・解除を通じて、労働法律関係を生成・変更・消滅させる。我が国の学者および立法部門は前者の理解に傾斜しており、外国の立法は後者の理解である。その分岐は、口頭の契約、無効な契約、事実上の労働関係の認識に現れてくる。私の理解では、両方の理解を総合したうえで、後者の理解に重点を置いて我が国の法律規定および法律理論を新たに捉えていくべきである。」<sup>(24)</sup>と述べられている。要するに、労働契約に対

する契約としての観念的な理解が中国において欠如していることに関する董教授の指摘である。

しかしながら、最近では、労働契約においても、口頭の労働契約の認められるようになってきている。例えば、「上海市労働契約条例」四七条では、短時間労働者（非全日制）月の総労働時間が法定労働時間の五〇％以下）の労働契約については、口頭による労働契約も認めており、労働契約の書面性については、今後、柔軟な対応・法制がとられると予測される。

#### (4) 二重の労働関係

二重の労働関係とは、労働者が二つの雇用単位とそれぞれ労働関係を形成していることを指す。典型的には、所属単位から下崗された人員が、他の単位で就労している場合がある。二重の労働関係において、一つの単位に正式に所属しながら、労務の提供はせずに、最低所得保障を受け、社会保険の待遇を享受しているのが一般的である。

そして、第二の労働関係について紛争が生じた場合には、労働関係ではなく、民事上の労務契約関係とされる。そして、前述(Ⅲ二(3)労働契約と労務契約)のように、労務契約関係には、民法法が適用されるため、労働法により労働契約に適用される国家の様々な規制が適用されない。つまり、労働契約の解約に関する規制(解雇制限)や報酬に関する規制(最低賃金規制や通貨払い原則)を受けない。このほか、労働災害が発生しても、

民事的に処理される。したがって、労働者保護に関して大きな問題が生じる可能性がある。

こうした二重の労働（契約）関係を正面から承認しない背景には、大きく三つの理由が考えられる。第一に、伝統的に労働法理論において、ひとりの労働者にはひとつの労働法律関係が成立するだけであり、同時に複数の労働法律関係は成立しないと理解されている。第二に、立法上も「中国労働法」九九条は、「雇用単位が、労働契約を解約していない労働者を採用し、もとの雇用単位に経済的損失を与えた場合には、法により連帯して賠償責任を負わなければならないと規定しており、労働者が複数の雇用単位と労働関係を形成することを法律が禁止していると解釈しうる。第三に、もし二重の労働関係を承認すると、社会保険関係（および人事檔案の管理）に混乱をきたすことになり、不都合な結果を引き起こすと考えられる。

しかし、第一と第三の理由は、伝統的な単位制度の名残であり、今後、単位制度の解体と社会保険制度の整備が進めば、解決は可能である。実際に、「上海市労働契約条例」四六条では、非全日制労働の場合には、例外的に、複数の企業と労働契約関係を締結することが認められている。また、第二の理由も、引抜などのように損害が発生するような場合以外では、それほど重大な意味を持つものではない。したがって、労働法の適用関係の中で処理をしていく必要がある。

### 3 労働契約の期間

#### (1) 期間の定めの有無と長さ

「中国労働法」は労働契約の期間について、期間の定めのあるもの、期間の定めのないもの、一定の業務の完成をもって期間の定めとするものの三類型を定めている（二〇条）。そして、労働契約の期間の有無およびその長さについて、特段の法的規制はない。当事者は、労働契約の期間を自由に定めることができる。

ただし、労働契約の期間については、「中国労働法」二〇条二項が、労働者が同一企業で一〇年以上勤続し、当事者双方が労働契約の延期に同意し、労働者が期間の定めのない労働契約の締結を求めるときは、期間の定めのない労働契約を締結しなければならないと定めている。

また、「北京市労働契約規定」第二五条は、「以下の各号の状況に該当する場合には、労働者が期間の定めのない労働契約の締結を求めるときは、雇用単位は期間の定めのない労働契約を締結すべきである。①全国労働模範、先進工作者あるいは「五・一」労働褒章獲得者、②復員あるいは退役軍人ではじめて職務に就く者、③経済建設のために土地を収用され、農民から労働者に転換し、初めて職に就く者、④労働契約制度が実施されていない雇用単位で、初めて労働契約制度を実施するときで、労働者の勤続年数が一〇年を超え、法定の退職年齢まで一〇年未満の者、⑤国家と本市が定めるその他の状況の者」と

定めている。このように、一定の要件に該当する者が、期間の定めのない労働契約の締結を求めたときは、期間の定めのない労働契約を締結しなければならない。そして、②③④号に該当する労働者には、特別に解雇を禁止する規定がある(②③については三年間解雇禁止、④については、同一の単位で勤続一年以上の者で、法定の退職年齢まで五年未満の者は解雇禁止)。このように、期間の定めのない労働契約は、中国ではむしろ例外的であり、特定の優遇措置として法律上規定される場合がある。かかる意味で、期間の定めの有無が、実際の紛争において、解約の適否の判断を左右することが考えられるが、これは、期間の定めの有無そのものというより、当該労働者の属性に帰着する問題といえよう。

(2) 期間の満了

中国では、期間の定めのある労働契約も広く認められており、むしろ、有期契約のほうが多い。例えば、出稼ぎ労働者などでは一年以内の労働契約を定めることが多く、一般の労働者でも、大体三から五年程度の契約期間を定めており、一〇年を超える場合もある。そして、契約期間満了により、労働契約は終了するのが原則である(二三条)。労働契約の期間満了は雇用関係終了の正当な事由となり、反復更新や更新拒否について、原則として規制はない。

このように、期間の定めの有無およびその期間の長さについ

て法的規制がないことは、中国の労働契約法の大きな特徴といえよう。そして、雇用単位にとって、経済的補償の支払いを回避できるなどの利点があり、雇止めは、中国において有効な雇用調整手段として承認されている。そのため、比較的短期間の期間を定める労働契約を幅広く活用することにより、雇用の弾力性は高まるが、他方で、労働者の雇用保障という観点から、有期の労働契約を無制限に認めることには、大きな問題があることはいうまでもない。

例えば、労働契約の期間について、何らかの規制が必要であるし、雇止めの際しても、経済的補償の支払を法律上義務付けるなどの措置は最低限必要であろう。また、契約の期間について、更新する際に、労働者が希望すれば、期間の定めのない労働契約を締結しなければならないといった方法も考えられる。

なお、女性労働者が、妊娠・出産・育児期間(生後一年間)中に、労働契約の期間が満了した場合には、育児期間満了まで、労働契約を終了することができない。また、解雇が禁止されている法定の医療期間においても、労働契約を終了することはできない。この場合も、医療期間満了まで、契約期間は延長される。<sup>(26)</sup>さらに、労働者が職業病あるいは業務上の負傷により労働能力の全部あるいは大部分を喪失したことが確認されたときにおいて、労働契約の終了を禁止する場合もある(「上海市労働契約条例」参照)。このように、労働契約の期間満了による終了を規制する規定はむしろ例外であり、原則として規制はなさ



れていない。

(3) 期間の定めのある労働契約の中途解約

「中国労働法」および労働契約所定の解雇事由に該当する場合には、解雇制限の対象となっている労働者を除いて、三〇日前までに予告をすれば、雇用単位は労働契約を解約することができる。これは、期間の定めのある労働契約も、期間の定めのない労働契約も同様のルールが適用されている。したがって、期間の定めの有無は、少なくとも、法規定上からみれば、解約の局面において差異を生じさせないのである。<sup>(76)</sup>

他方で、労働者も、三〇日前までに予告をすれば、原則として、期間満了前に労働契約を適法に解約できる（「中国労働法」三二条）。この場合、労働者は、何時にでも理由を問わず、辞職できる（特約がある場合には、一定の範囲で損害賠償責任を負う）。これも、期間の定めの有無による差異は設けられていない。ただし、この規定には、学説の中でかなり批判があり、法改正の必要性が主張されている。<sup>(77)</sup>

ところで、労働契約と同じように、継続的契約関係である賃貸借契約（「租赁合同」）の解約においても、「契約法」（二二二条から二三六条）では、原則として期間の定めの有無によって差異は設けられていない。つまり、期間の定めのある場合に、中途解約を「やむを得ない事由」に限定するなどの規定は見当たらないのである。おそらく、期間の定めのある契約の中途解

約については、あくまでも契約違反の損害賠償の問題として処理するものと考えられ、労働契約においても、違約金や損害賠償の支払いの問題として論じられることが多い。

4 労働契約の内容

(1) 必要記載事項と任意的記載事項・特約

「中国労働法」一九条一項は、「労働契約は書面の形式で締結し、以下の条項を備えなければならない」と規定し、一号から七号にわたって必要記載事項を定めており、その内容は、①労働契約の期間、②業務内容、③労働安全衛生と労働条件、④賃金、⑤就業規律、⑥労働契約の終了の条件、⑦労働契約違反の責任となっている。

また、同条二項では、そのほか、任意に当事者の合意によりそのほかの内容を定めることができる旨規定している。そして、契約条項として、試用期間、秘密保持条項、競業禁止条項、兼業条項、保証金条項、違約金条項・損害賠償予定条項、教育訓練費用返還条項などが定められることが多い。

(2) 違約金特約

「中国労働法」一九条一項七号は、労働契約の必要記載事項として、労働契約違反の責任を定めることを規定している。「労働法の労働契約に関する規定違反の賠償辦法」四条でも、労働契約違反の労働者の損害賠償責任を明確に定めている。労

働者の責に帰すべき事由による契約違反があった場合に、労働者に契約責任を負わされるのは、中国でも同じである。そして、このような場合に対して、契約責任を明確にするために、その旨を労働契約で明記したり、契約違反に対する違約金や損害賠償の予定をしたりすることも多い。日本では労基法一六条により禁止されるこうした特約も、中国の労働契約において、当事者は任意に約定することが認められている。

具体的には、種々の違反行為を類型化してそれぞれに数千から数万元の違約金を定めたり、有期契約の中途解約について不履行期間に応じた賠償金を予定したりしている。中国の契約法において、違約金や損害賠償の予定に関する特約は、当事者の契約自治を具体化したものとして認められており、「契約法」一一四条でも規定されているが、他方で、裁判所は事後に当事者の申立てに基づいて、その額を増減することができる。もちろん、労働契約の特殊性から、こうした特約を労働契約においていかなる範囲で承認すべきかについて、議論がないわけではない。

ただし、実務からいえば、中国の労働契約の中で規定されている違約金は、損害賠償というよりも、懲罰的・懲戒目的の性質を有する場合がほとんどであり、労働契約を解約しないものの、雇用単位に損害が生じたか否かにかかわらず、違約金の定めに基づいて労働者に支払いを求めることが多い。人民法院もこうした紛争の処理において、往々にして、違約金の支払い

を認めているが、懲戒としての性質を無視して、他の民事契約と同様に解していることには問題がある。その結果、労働者に大きな不利益を負わせることになるので、労働契約における違約金特約については、一定の制限が必要であると考えられる<sup>(28)</sup>。

もちろん、労働者が「中国労働法」所定の手続きに基づいて労働契約を解約した結果、実際に雇用単位に具体的な経済的損失を与えた場合には、損害賠償を認めることを妨げないが、そうでない場合には、立法によって違約金条項について、適切な制限を設けるべきである。立法がない現状では、裁判官の裁量によって、賠償額を合理的な範囲に調整して労働者の権益の保護を図るべきである。

### (3) 秘密保持特約と競争禁止特約

労働者の転職が比較的盛んな中国では、秘密保持や競争がしばしば問題となる。「中国労働法」一二二条は、当事者が労働契約の中で「商業秘密」に関する事項を約定することができる旨定め、また同法一〇二条は、右約定に違反した場合には損害賠償責任を負うことを定めている。中国の労働法學上、守秘条項が労働契約上明確に定めていなくても、秘密保持の責務がないわけではない。秘密保持は労働契約に付随する責務のひとつということとされている。ただし、こうした契約に付随した責務とはいえ、明示の約定がない場合には、直ちに何らかの(債務不履行を生じさせるような)義務を負担するわけではない。も

ちろん、労働契約上明確に定められていなくても、労働者には就業規則を遵守する義務があり、就業規則に秘密保持に関する定めがある場合には、労働者は守秘義務を負う。

問題は、労働契約解除後、どの程度の期間にわたって労働者は守秘義務を負い、また、競業禁止義務を負うかである。これについて、「中国労働法」では制限されていないので、原則としては、当事者の合意によって確定するほかないが、現実には多くの問題が生じていることから、労働部は、次のような基準を示している。

すなわち、雇用単位は業務上の秘密に触れる労働者との契約の中で、業務上の秘密の守秘に関する事項について約定した場合、契約期間満了前あるいは労働者の辞職申出の後一定期間（六か月を超えてはならない）、その他のポストに配転することができ、また、労働契約の関係事項について変更することができる。さらに、かかる労働者に対して、退職後一定期間（三年を超えてはならない）競争関係にあるその他の企業で勤務したり、自らそうした事業を行ったりすることを禁止する約定をすることができ、ただし、雇用単位は、当該労働者に対して、相当額の経済的補償をすべきとされる。

こうしたことから、退職後の競業禁止義務については、相当の経済的補償がなければ、そうした義務を負わせることができないとの解釈がある。

#### (4) 教育訓練費用返還特約

違約金や賠償額予定の問題とも関連するが、労働契約の締結前および締結後に、労働者に対して一定の教育訓練を雇用単位の負担で行い、同時に一定期間の継続勤務を約束し、これに違反する場合には、教育訓練費用の返還を労働者に求める特約を結ぶことも多い。「労働法の労働契約に関する規定違反の賠償辦法」四条においても、労働者が契約所定の事項（契約期間など）に反して一方的に労働契約を解約した場合には、教育訓練費用が損害賠償の対象となることが明記されている。また、裁判例においても、こうした特約の有効性は広く承認されており、返還額について調整をする場合もあるが、原則として、労働者に返還を求めているものが多い。そして、教育訓練費用返還特約については、概ね次のようなルールが裁判実務上見られる。

すなわち、第一に、継続勤務期間（および労働契約期間）の長さについて、特に制限がなく、比較的長期にわたる期間を約定しても、法令上だけでなく、判例上もこれに対する規制は見られない。つまり、長期間の継続勤務を強制労働や不当な拘束として捉える認識は見られず、継続勤務期間の長さに対する制限については、裁判所は消極的である。

第二に、損害賠償の額については、少なくとも、懲罰的な違約金は認められない。つまり、労働契約違反に対する契約責任は、損害賠償をもって負担する。さらに、その賠償額も適正な損害額にとどめるべく裁判所は積極的に賠償額を調整し、実際

に勤務した期間分の賠償額を比例的に減額する。このように、賠償額について積極的に「介入」する一方で、何を損害とするかについては、それほど積極的な判断をしていない。例えば、損害賠償額の中に、研修中支払われていた賃金についても、含める場合と含めない場合とあり、これは企業側の主張（あるいはそうした合意自体）がそのまま採用されている。

第三に、教育訓練内容と業務との関連性については、特に問題とならない。また、研修・訓練先の選定は基本的に企業が決定し、労働者に選択の余地はない。そして、研修を名目とした労働者の派遣であればともかく、業務との関連性の強い研修やOJTであっても、法制度上、企業が教育訓練費用を負うべきとの認識は存在しない。これは、長期雇用システムから労働力の流動化を促進する雇用システムへの転換を目的として、近年の労働法制が改革されていることともなう認識の変化であろう。したがって、教育訓練と業務との関連性は、費用負担に対する合意の有効性に対して特に影響を与えるものではない。

第四に、根拠となる合意については、かなり幅広く認められており、必ずしも個別的な合意を要しない。企業内の規則によっても返還義務は基礎付けられる。

第五に、人材の流動をめぐる紛争に対して、不正競争防止の観点から規制を設けたり、これに違反する場合には、労働者だけでなく、引き抜いた（あるいは転職先の）企業にも損害賠償を負担させることが認められている。このように、転職先を含

めた適正な費用負担を考慮することにより、より広範な紛争処理策が可能となる。

#### (5) 試用期間

そして、「中国労働法」一二条は、労働契約において試用期間を定めることを認める。この試用期間の定めは任意であり、その設定の有無について制限はない。ただし、同条は、試用期間の長さについて、最長で六か月間と定める。また、労働部の「通知」<sup>(80)</sup>によれば、労働契約の期間が六か月以内である場合には、試用期間は一五日を超えてはならず、労働契約の期間が六か月以上一年未満の場合には、試用期間は三〇日まで、労働契約の期間が一年以上二年未満の場合には、試用期間は六〇日までとされる。また、試用期間の設定は、当該労働者を初めて雇用する場合か、労働契約の期間満了後、再雇用する際に、従前の職務と異なる職務で採用する場合にのみ、認められている。すなわち、労働契約の再締結後の職務が従前のままの労働者に対して、試用期間を設定することはできない<sup>(81)</sup>。

もちろん、試用期間は労働契約期間の一部であり、試用期間中において、労働契約に関する法規整を受けるのは当然である。ただし、試用期間という過渡的期間の特性に鑑み、「試用期間において採用条件を満たさないことが証明されたとき」には、雇用単位は、労働契約を随時予告なしに解約することができる<sup>(82)</sup>とされている。

(1) 例えば、日本向けコールセンターを大連に開設して、日本人をオペレーターとして採用するケースなどがあり、AERA二〇〇四年七月一九日号などで大きく伝えられている。

(2) 一九九四年七月五日全国人民代表大会常務委員会で可決成立した。邦訳は、向山寛夫「資料「中国」中華人民共和国労働法（解説と訳文）」日本労働研究雑誌四一八号五六頁（一九九四年）参照。

(3) 「工会」は労働組合と訳されることもあるが、本稿では、さしあたり、原語のまま、「工会」とする。その理由として、「工会」は、組織としての側面からは労働組合として見ることも可能であるが、現在の「工会」の機能は、日本や欧米の労働組合とは大きく異なるからである。中国では各事業所（工場など）に「基層組織」（単位組合）を組織し、各地方で、産業別組合を組織する、そして、この産業別組合は、町、県、市、省、直轄市、全国の順序で、それぞれのレベルごとに産別組合連合会を組織する。こうした縦横に組織された労働組合の最高指導機関が中華全国総工会であり、さらに、中華全国総工会は、中国共産党の指導下におかれている。したがって、一種の行政的な組織として、党政策の実施と労働者に対する福利厚生（年金・労働保険など）の管理を主にやっている。そして、「工会」は労働者の利益を代表す

る組織としてではなく、国家行政と労働者の利害を調整する役割を期待されている。ただし、二〇〇一年の改正により、労働者の代表的性格が強化されており、今後は、機能面からも労働組合としての性格を強めていくことになる予想される。「工会」に関する詳細文献として、彭光華「工会論考」九大法学八二号五一六頁（二〇〇一年）がある。

(4) 二〇〇一年の改正については、山下昇「中華人民共和国工会法」における労働三権」社会体制と法三号四九頁（二〇〇二年）参照。

(5) 例えば、二〇〇一年二月一三日制定・公布の「北京市労働契約規定」や二〇〇一年二月一七日制定・公布の「上海市労働契約条例」、二〇〇三年一月二四日制定・公布の「大連市労働契約規定」など、大半の省や主要都市で労働契約に関する地方政府の規定が定められている。

(6) 例えば、ジェットロ編『上海進出企業の労務管理Q&A』（ジェットロ（日本貿易振興機構）、二〇〇四年）参照。

(7) 九州大学大学院野田進教授を研究代表者として、日本学術振興会科学研究費補助金（基盤研究（C）（一般））の交付を受け、「グローバル化と市場経済化に伴う中国労働法の展開——現代中国労働法の体系的分析」を研究テーマとする共同研究。

(8) なお、本稿の内容の一部は、筆者が既に公表した研究においても紹介されているが(山下昇『中国労働契約法の形成』信山社、二〇〇三年)、本稿は、前記共同研究の趣旨に沿って再構成し、新たに加筆・修正したものである。また、解雇や辞職、期間満了による雇止めなどの労働契約の終了についても、筆者が担当しているが、既に、前掲書で詳しく論じており、新たに制定される予定の「中華人民共和国労働契約法」によって法規整の枠組の変更の可能性があるため、本稿では取り扱わないこととする。

(9) 国家統計局編『中国統計年鑑(一九八六)』一三六頁(中国統計出版社、一九八六年)、伊藤正一『現代中国の労働市場』二三頁(有斐閣、一九九八年)参照。

(10) 一九四九年九月二四日中共中央「關於旧人員處理問題的指示」、一九四九年二月九日中共中央「關於旧人員處理原則的解釋與指示」など参照。また、このほか、周恩来「當前財經形勢和新中国經濟的幾種關係」(一九四九年二月二二日)、毛沢東「關於正確解釋对旧人員“包下来”的政策問題的電報」(一九五一年四月二二日)など。中国社会科学院中央檔案館編『中華人民共和國經濟檔案資料選編・労働工資和職工福利卷』(一九四九—一九五二)(一九九四年、中国社会科学出版社、以下、『檔案資料一九四九—一九五二』という)

二七四—二七九頁参照。

(11) 一九五二年八月一日、政務院が公布した「關於労働就業問題的決定」によれば、公営企業だけでなく、一切の私営企業においても、「生産改革の実施や生産効率を合理的に向上させたことにより生じた余剰の労働者についても、均しく抱え込み政策を実施しなければならず、従前どおりの賃金を支払い、解雇してはならない」とされた。前掲『檔案資料一九四九—一九五二』一七六頁参照。

(12) 「単位」制度に関する中国語文献として、露風「単位—一種特殊的社会組織形式」中国社会科学一九八九年一期七一頁、劉建軍「単位中国—社会調整体系の重層構造における個人・組織と国家」(天津人民出版社、二〇〇〇年)、周翼虎・楊曉民『中国単位制度』(中国経済出版社、一九九九年)、李路路・李漢林『中国的単位組織—資源・権力与交換』(浙河人民出版社、二〇〇〇年)等を参照。

(13) 「単位」は、中国社会の理解にとって極めて重要なキーワードである。「単位」については以下の日本語の文献を参照されたし。谷川真一「中国における『単位』制度」中国研究月報五八九号一〇頁(一九九七年)、木崎みどり「中国における企業の役割」アジア経済二九卷三号三六頁・四号七〇頁(一九八八年)、香川孝三「中国労働法の理解を深めるために」日本労働法学会誌九二号

- (14) 同書は、天児ほか・前掲『現代中国事典』と記載する。  
 (上)「労働法律旬報一四一五号三四頁(一九九七年)参照。照。
- (15) 中国では、行政上、都市と農村を明確に区別する。特に戸籍管理上の両者の区別は、かつて農村から都市への人口移動を厳格に制限したり、農民の都市部での就職等を禁止したりするなど、社会管理の手段として用いられていた。現在では、幾分、規制が緩やかになってきている。天児ほか・前掲『現代中国事典』三五二頁「戸口」(辻康吾執筆)参照。
- (16) 固定工の辞職や転職の制限については、山下・前掲「中国における労働契約制度の展開(上)」参照。
- (17) 労働契約制度の普及・拡大の状況については、山下昇「中国における雇用の流動化と労働関係の終了」日本労働法学会誌一〇二号一四二頁(二〇〇三年)参照。
- (18) 下崗については、山下昇「中国における下崗——国有企業の人員合理化策に関する研究」日本労働研究雑誌四六九号四六頁(一九九九年)、山下・前掲「中国における雇用の流動化と労働関係の終了」参照。
- (19) 一九九八年六月九日中発「一九九八」一〇号「中共中央、國務院關於切實做好国有企业下崗職工基本生活保障和再就業工作的通知」参照。
- (20) 『中国労働統計年鑑二〇〇一』(中国統計出版社、二〇〇一年)四二七、四二八、四四九頁参照。
- (21) 二〇〇一年末には、労働契約締結率は九五%を超えたといわれている。「国別労働基礎情報・中国」海外労働時報臨時増刊三三六号二〇頁(二〇〇三年)参照。
- (22) 土田道夫「グローバリゼーションとは何か」浜田富士郎・香川孝三・大内伸哉編『グローバリゼーションと労働法の行方』(勁草書房、二〇〇三年)三三頁参照。
- (23) 現行の解雇法制の詳しい内容については、山下・前掲『中国労働契約法の形成』参照。
- (24) 二〇〇四年四月二六日に中国政府が発表した「中国の就業状況と政策」と題する雇用白書の中で指摘されている。
- (25) 王全興『労働法(第二版)』(法律出版社、二〇〇四年)二五頁参照。
- (26) この改正については、山下・前掲「中華人民共和国工会法」における労働三権」参照。
- (27) 例えば、常凱「中国におけるストライキ権立法」法政

- 研究六九卷三号一頁(二〇〇三年)参照。
- (28) 山下・前掲「中国における雇用の流動化と労働関係の終了」一四三頁参照。
- (29) 都市人口の全人口に占める比率は、一九七八年で一七・九%、一九九三年で二八・〇%、二〇〇三年で四〇・五%である。『中国統計年鑑(二〇〇四年)』(中国統計出版社、二〇〇四年)九五頁参照。
- (30) 中国の社会保障制度は、もっぱら都市戸籍者を対象として地方ごとに整備されており、外地労働者には適用されない。中国の社会保障制度については、張紀濤『現代中国社会保障論』(創成社、二〇〇一年)が詳しい。
- (31) 二〇〇三年に実施された人口変動情況調査によれば、六歳以上の人口に占める各学歴の割合は、大卒・専門学校以上五・五%、高卒程度一三・四%、中卒程度三八・〇%、小卒程度三三・四%、非識字九・七%となっている。前掲『中国統計年鑑(二〇〇四年)』一〇七一―一〇八頁参照。
- (32) 丸山知雄『労働市場の地殻変動』(名古屋大学出版会、二〇〇二年)一二二頁参照。ただし、労働市場は地域によって多様化しており、二重構造の場合やそれ以上の場合もある。
- (33) 西日本新聞二〇〇四年四月二七日期刊五頁参照。
- (34) 二〇〇一年一月二七日に可決され、二〇〇二年五月一日から施行された「上海市労働契約条例」でも、既に、四六条「非全日制労働契約とは、労働者と雇用単位が時間を労働時間の単位として労働関係を確立することを定めた合意である。労働者と一あるいは一以上の雇用単位が非全日制労働契約関係を確立した場合、労働者と各雇用単位が定めた毎日、毎週あるいは毎月の労働時間の総時間数は、それぞれ法定の労働時間の一〇〇分の五〇以下とすべきである。労働者が複数の雇用単位での労働時間の総時間数は、法定の最長労働時間を超えてはならない。」、第四七条「非全日制労働契約の締結は書面の形式を採用することができ、その他の形式も採用することができる。労働契約の当事者の一方が書面の形式を採用するよう申し出たときは、書面の形式を採用すべきである。」、五〇条「非全日制労働者の労働報酬は時間給により算定する。労働報酬は時間給賃金と法律、法規が定める納付すべき社会保険料等を含む。」などの規定が見られ、運用が図られてきた。
- (35) 新聞周刊一八三号(二〇〇四年六月一八日号)では、大学生の卒業・就職シーズンにあわせて、「大学生が賃金低下の寒波(「降薪寒潮」)に遭遇している」と題する特集記事を載せている。また、西日本新聞二〇〇四年七月一三日朝刊五頁でも紹介されている。
- (36) 新聞周刊一八三号(二〇〇四年六月一八日号)では、



大卒ホワイトカラーの賃金上昇がピークを迎え、転職してもなかなか賃金アップにつながらない状況になっていくことを伝えている。

- (37) 新聞週刊一九一号(二〇〇四年八月九日号)では、「世界の工場が労働者不足に遭遇している」と題して、広東省珠江デルタ地帯で労働者不足の現象がおきていることを伝えている。

- (38) 詳しくは、小口彦太||木間正道||田中信行||國谷知史『中国法入門』(三省堂、一九九一年)一五三頁(國谷執筆)参照。

- (39) 全訳は、宮坂宏編訳『現代中国法令集』(専修大学出版局、一九九三年)一七七頁参照。

- (40) なお、婚姻に関しては一九五〇年に「中華人民共和国婚姻法」が制定されており、その後、一九八〇年にこれを修正した同名の法律が公布され、一九五〇年「婚姻法」は廃止された。そして、二〇〇一年、一部改正が行われている。また、相続については、「民法通則」の制定前の一九八五年に「中華人民共和国繼承法」として定められた。

- (41) 鈴木・前掲「中国における民法・経済法論争の展開と意義」一八三頁以下参照。

- (42) これを民法・経済法論争といい、詳しくは、鈴木賢「中国における民法・経済法論争の展開とその意義」北

大法学論集三九卷四号一七八頁(一九八九年)参照。

- (43) 訳文は、宮坂・前掲『現代中国法令集』一五七頁、小川竹一||國谷知史||田中信行||通山昭治「資料中華人民共和国民法通則・中華人民共和国民法通則草案」法律時報五八卷九号七〇頁(一九八六年)参照。また、「民法通則」の制定に関して、鈴木賢「中国における民法通則制定とその背景(1)―(3)」法律時報六〇卷三、五、六号(一九八八年)参照。

- (44) 佟柔主編『中国民法』(法律出版社、一九九〇年)二頁以下参照。

- (45) こうした考えは、集团的労働関係法にも反映される。そもそも資本主義諸国に見られる労使の利益対立がないというのが建前であり、「工会」は党の指導に従い労働者を組織し、生産管理や労働者の教育等を行う進行政機関としての性格を有する。したがって、「工会」は、実際の機能として、企業の福利厚生を管理し、労働者と企業との調整役を求められてきた。何より、ストライキ権は当然に否定されてきたし、これは、現在でも原則として否定されている。市場経済化が進み、実際上は、労使の利益の相克が生じ、現行法上違法ではあるが、労働者による争議が全国各地で頻発しているのも事実である。なお、中国のストライキ権については、山下・前掲「中華人民共和国工会法」における労働三権参照。

- (46) 向山寛夫『中国労働法の研究』(中央経済研究所、一九六八年)四四七頁参照。
- (47) 鈴木・前掲「中国における民法・経済法論争の展開と意義」一八三頁以下参照。
- (48) 鈴木・前掲「中国における民法・経済法論争の展開と意義」一七八頁、鈴木・前掲「中国における民法通則制定とその背景(2)」六七頁参照。
- (49) 袁守啓『中国的労働法制』(経済日報出版社一九九四年)三七四頁以下、関懐主編『中国労働法講座』(改革出版社、一九九五年)二頁以下(関懐執筆)参照。
- (50) 佟・前掲『中国民法』七頁参照。
- (51) 董保華『労働法論』(世界図書出版公司、一九九九年)二三頁参照。
- (52) 「契約法」の邦訳および解説については、何天貴『詳説中華人民共和国契約法』(ぎょうせい、二〇〇〇年)などを参照。
- (53) 原語は「協議」であり、動詞としては、「協議する、話し合う」という意味だが、名詞としては、そうした協議の結果としての「取り決めまたは合意」の意味である。他方で、中国語の「合意」は「気に入る、心になう」の意である。『中日辞典』(小学館、一九九二年)一六〇九頁、五五三頁参照。
- (54) 人民法院は、刑事、民事、経済、行政の各審判廷に分かれており、当初、経済廷が管轄していた労働契約に関する紛争は、一九九三年「最高人民法院關於労働争議案件受理問題的通知」で民事廷に移管することとされた。
- (55) 例えば、李景森主編『労働法学(第二版)』(北京大学出版社、一九九五年)九六頁、董保華『劳工神聖的衛士—労働法』(上海人民出版社、一九九七年)一一七頁など、「労働部労働法の若干の条文に関する説明」の一七条、九九条に関する説明を参照。また、「契約法」の制定過程でも、「契約法」の規定を労働契約にも適用する可能性は指摘されている。全国人大常委立法工作委員会民法室編著(孫礼海主編、賈東明副主編)『中華人民共和国合同法』立法資料選』(法律出版社、一九九九年)七頁参照。
- (56) 労働法だけでなく、その他の民法、経済法、行政法などのテキストにおいても、その他の法領域との規整対象の違いがまず論じられることが多い。また、日本などとは異なり、中国では、労働法の規整領域と民法・契約法の規整領域を異なる法領域として(タテ割に)把握するのが一般的である(むしろ、それぞれの法領域をタテ割に把握し、規整理念の違いではなく、それぞれの規整領域の違いを強調する)。これは、伝統的に、労働関係に関する規範が経済法として公法(行政法)的性格を有していたことが建前としてあるが、実際には、中国法学会

- における縄張り意識、あるいは行政部門間の縄張り意識によるところが大きいといわれる。労働契約法制以外の例でいえば、商法に関して、「中国の法学界では、商法という法領域の存在をなかなか認めようとしなない。なぜなら、商法という新たな領域を認めてしまうと、民法、経済法、行政法の縄張りが削られてしまうことになってしまう」という認識が、中国の法学界にはあるからである」と、福岡大学の李黎明助教（会社法）は述べている。
- 李黎明「中国企業社会改革の現状について」法律時報七三巻八号七三頁（二〇〇一年）参照。同様に、労働契約法が契約法の一部とされ、契約法に統合されるとすれば、これが民法の法領域となり、労働法の縄張りが削られるという意識が働いていると思われる。
- (57) これらの「雇用」、「雇用関係」、「雇用労働契約」といった概念については、王益英主編『中華法学大辞典労働法学巻』（中国檢察出版社、一九九七年）九二頁参照。
- (58) かかる意味で、使用従属関係をメルクマールとする日本の労働契約とは、用語が異なるといえる。
- (59) 全人代常委法制工作委员会民法室『中華人民共和国合同法』及其重要草案稿介紹（法律出版社、二〇〇〇年）八八、一五六頁参照。ちなみに、一九九五年一月「中華人民共和国契約法（起草稿）」四四四條「定義」では、「①雇用は当事者の一方が相手方のために労務を提供し、相手方が報酬を支払う契約とする。②国家机关、企業、事業単位、社会团体及びその他の組織とその労働者（雇員）が締結した労働契約（労働合同）は、「中国労働法」に特別の定めのないときは、本章の規定を適用する。」と定めていた。また、一九九七年五月「中華人民共和国契約法（意見聴取稿）」三七二條「定義」では、「雇用契約は、労働者が労務を提供し、使用者が報酬を支払う契約である。」と規定していた。
- (60) 前掲『中華人民共和国合同法』及其重要草案稿介紹一六六頁参照。
- (61) 王・前掲『労働法（第二版）』一二三頁、董・前掲『「劳工神聖」的衛士——労働法』一一九頁参照。
- (62) 具体的な例として、下崗人員ともとの「単位」（以下、原単位という）との労働契約関係は継続しており、当該「単位」は、社会保険や生活保障にかかる費用を負担している。しかし、往々にして、下崗人員は、新たな「単位」（以下、新単位という）で仕事を見つけ、勤務することがある。ここでは、新単位は社会保険料等の負担はせず、檔案の管理も原単位に残されたままである。こうした場合、新単位は、軽い負担で労働力を調達することが可能となり、原単位にとつても、効率は良くないものの、下崗人員の再就職に資する面がある。実際に、下崗人員を非正規に雇用する場合も少なくない。この場合、

下崗人員と新単位の間の関係は、労働契約関係とは異なり、労働契約関係(ないし雇用契約関係)として把握される。このように、労働契約という概念は、新単位の負担を軽減するとともに、下崗人員の再就職の機会を拡大するために、便宜的に利用されている感があり、政府も實際上これを黙認している。これには下崗という制度が、過渡的で、数年後には撤廃されることが予定され、さしあたりの余剰人員問題の解決に重点が置かれているという事情がある。

(63) 馬強「労働合同若干問題研究」『経済法学・労働法学二〇〇一年第五期』(中国人民大学書報資料中心、二〇〇一年)一二頁参照。なお、同氏は、北京市第二中级人民法院の裁判官である。

(64) 夏積智、唐云岐主編『労働法通俗講話』(中国労働出版社、一九九五年)一〇五頁以下参照。

(65) 董・前掲『「勞工神聖」的衛士——労働法』八一頁参照。

(66) 「憲法」上も「工人」と「農民」は、序言や一条、一九条などにおいて区別される。また、八条は、農村の集団経済組織に参加する「労働者」といった表現を用いている。このほか、「労働者」という表現は、一一一条(都市「労働者」の個人経営経済)、一四条(国家は「労働者」の積極性と技術水準の向上を通じて……)、一九

条(「工人」、「農民」、「国家工作人員」とその他の「労働者」)に対して……教育を行う)、四三条(中華人民共和国「労働者」は休息の権利を有する)で見られる。

(67) 『中日辞典』(小学館、一九九二年)四四四頁、天児ほか・前掲『現代中国事典』一六五頁(望月暢子執筆)参照。

(68) 関懐主編『労働法』(中国人民大学出版社、二〇〇一年)一三四頁参照。もともと、一九八六年七月制定の「労働契約制度実施規定」三〇条において、「労働行政部門は労働契約の履行状況について監督し、審査する責任と権限を有する」と定められていた。また、一九八九年八月三十一日労働部が公布した「關於労働合同鑑証的通知」(労働契約の認証に関する通知)において、「締結された労働契約は一律に労働部門に送り認証を得なければならぬ」とされ、一九九二年一〇月二二日には、「労働合同鑑証実施辦法」(労働契約認証實施辦法、以下、「認証辦法」という)が労働部において制定された。

(69) なお、この点に関して、経済(行政)法規に違反する契約の民法上の効力について論じた研究として、王晨『社会主義市場経済と中国契約法』(有斐閣、一九九九年)があり、同書の第二章「行政法規に違反した契約の民法上の効力」では、結論として、行政法上は違法であるが、民法上は有効であるという発想は(今の段階では)なく、

単なる取締法規という概念は中国法にはないとされている。

- (70) 王・前掲『労働法(第二版)』一三三頁参照。
- (71) 「労働法の労働契約に関する規定違反の賠償辦法」、北京市労働契約規定、上海市労働契約条例など。
- (72) 一九九四年一月二十六日労働部公布「違反中華人民共和国労働法行政処罰辦法」(中華人民共和国労働法違反に対する行政処罰辦法) 三条、一六条によれば、法律・法規等の違反に対して、警告や改善命令を出すことされる。
- (73) 肖山旬・魏耀榮・淑娜『中華人民共和国劳动合同法釈論(総則)』(中国法制出版社、一九九九年)一〇四頁参照。
- (74) 董・前掲『労働法論』一五九頁参照。
- (75) 労働部「労働法の若干の条文に関する説明」二八条参照。
- (76) ただし、長期勤続の労働者や模範労働者・退役軍人・経済建設のために農民から転換を余儀なくされた労働者など、特定の保護すべき対象の労働者については期間の定めのない労働契約を締結することとされており、かかる期間の定めのない労働契約を締結している労働者の解雇が、実態として、他の労働者と同様になしうるとは考えにくい。実際に、北京市の規定では、前述の一五条②③④号に該当する労働者には、特別に解雇を禁止する規定がある(②③については三年間解雇禁止、④について

は、同一の単位で勤続一〇年以上の者で、法定の退職年齢まで五年未満の者は解雇禁止)。

- (77) 馮彦君「解釈与適用——对我国《労働法》第三十一条規定之檢討」『経済法学・労働法学』一九九九年第八期号六七頁(中国人民大学書報資料中心、一九九九年)、同『労働法学』(吉林大学出版社、一九九九年)一四六頁参照。
- (78) その理由として主張されているのは、次のようなものである。第一に、労働者と雇用単位の経済的地位の非対等性から、こうした条項はきわめて不合理であり、労働者に大きな不利益を与えるので、労働者の賃金に比して賠償額が大きすぎるものであってはならない。第二に、「中国労働法」三二条では、労働者は三〇日前までに予告をすれば、辞職することができることとされているが、こうした違約金を広く認めるのであれば、右規定の趣旨に抵触することとなる。したがって、契約期間満了前の労働者の辞職を、右規定との関係で、契約違反と見ることはできない。第三に、違約金の支払いについて労使に不均衡があり、雇用単位が契約を中途解約する場合には、勤続年数一年につき一か月分の賃金相当額の経済的補償を支払えばよく(解雇は比較的広く認められている)、こうした経済的補償は労働者の違約金に比べれば、はるかに低い金額となっている。第四に、違約金条項が多く

の労働者の足止め策として人材の流動を大きく制限しており、違約金の額を大幅に規制することによって労働力の合理的な流動を促進することができる。

(79) 山下昇「中国における教育訓練費用の返還特約に関する研究」九大法学八〇号一〇七頁(二〇〇〇年)参照。

(80) 「労働部關於実行労働合同制度若干問題通知」参照。

(81) 一九九一年七月二三日「労働部辦公庁關於統訂労働合同是否規定試用期復函」参照。

(82) 試用期間中の解雇については、山下・前掲『中国労働契約法の形成』一九〇頁参照。

【付記】本稿は、平成一七年度日本学術振興会科学研究費補助金(基盤研究(C)(一般))の助成による研究成果の一部である。