

特集：グローバリゼーションと経済法制改革

中国労働契約法制定の経緯と意義

崔 光日

一 はじめに

中国では、1949年に中華人民共和国建国後、1950年代後半に生産手段に対する社会主義的改造を行い、労働関係において国家が労働力を全面的に管理・分配し、労働関係の解約をほとんど認めない固定工制度を実施し、労働関係から契約的要素が消失した¹。

1970年代末から始まった改革・開放政策の推進に伴って、労働関係に契約制が導入されるようになり、1994年に制定（1995年1月1日施行）された労働法により、労働契約制度が確立された。そして、2007年に制定（2008年1月1日施行）された労働契約法は、労働法に定められた労働契約の基本制度を維持しながら、従来の制度に一部の修正を行い、新しい規定も設けた。さらに、2008年9月3日に労働契約法实施条例（以下、实施条例という）が公布・施行された。中国において、労働契約については、労働法、労働契約法、实施条例のほか多くの行政法規、行政規則などに規定があり、また、労働契約に関する司法解釈²も労働契約法適用の重要な根拠となる。

本稿においては、まず、中国労働契約法制の形成経緯について考察し、次に、中国労働契約法の制定において争点になったいくつかの重要な規定・制度について、労働契約法と労働法の比較を中心に紹介し、労働契約法の意義について若干の検討をしたい³。

二 中国労働契約法制の概観

1 労働法の制定と労働契約制度の確立

社会主義計画経済体制のもとの中国では、労働関係は契約ではなく、国の行政的手段により管理されていた。1970年代末に始まった改革・開放政策の実施により中国国内に設立された外資との合弁経営企業において、はじめて労働契約制が適用されるようになり⁴、1980年代初めから、一部の地方で国内企業においても契約制が試験的に導入され、徐々にその範囲が広がり、1986年には国务院「国营企業で労働契約制を実施する暫定規定」[国营企業実行労働合同制暫行規定]⁵が制定され、全国の国有企業において労働契約制が全面的に実施されるようになった⁶。1994年に制定された労働法により、労働関係は、契約工制と固定工制並存から単一の契約制に移行した⁷。

労働法は、第3章（第16条～35条）に労働契約について定めているが、その主な内容は以下の通りである。労働関係を形成するには、労働契約を締結しなければならない（16条）。労働契約

を締結・変更するときは、平等・意思の自由〔自願〕・協議の原則を遵守し、法律・行政法規の規定に反してはならない（17条）。法律・行政法規に反する契約、詐欺・強迫などによる契約は無効とする（18条）。労働契約は、書面によらなければならない、契約期間、労働保護と労働条件、労働報酬、労働紀律、契約終了の条件、契約違反の責任などの条項（七つ）を明記しなければならない（19条）。労働契約には、期間の定めのある〔固定期限〕契約、期間の定めのない〔無固定期限〕契約と一定の仕事の完成を期限とする契約があるが、労働者が満10年以上同一の雇用先〔用人单位〕に勤続し、当事者双方が労働契約の継続に同意する場合、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（20条）。労働契約には試用期間を設けることができるが、その期間は6ヶ月を超えてはならない（21条）。労働契約の終了（23条）と労働契約の解約（24条の協議解約、25条・26条の労働者の事由による使用者の解約、27条の経営上の理由による解約、32条の労働者による解約）および解約（解雇）が禁止される事情（29条）と解約時の使用者の経済的補償金の支払い義務（28条）、労働協約〔集体合同〕（33～35条）などが定められている。

このように労働法は、労働契約の基本制度について定めているが、労働法制定後多くの行政法規、行政規則が制定されて⁸、労働契約法制はさらに具体化された。

2 労働契約法制定の経緯と労働法との関係

労働法は、労働者の権利・利益の保護をその立法目的とし（1条）、労働者の権利・利益を保護するための具体的な制度を設けている。しかし、実際の労働関係においては、法律の規定を守らずまたは規定を悪用して、労働者の権利・利益を侵害することが多発し、また、市場経済化の更なる進展と社会状況の変化につれて、労働形態が多様化し、労働法の定める労働契約法制はその限界を露呈するようになったため⁹、労働者の権利・利益の保護を強化し、派遣労働など新しい雇用関係も規律する労働契約法の制定が求められるようになった。

労働契約法の起草は、労働と社会保障省〔労働和社会保障部〕¹⁰が担当し、労働契約法草案〔中華人民共和国労働契約法（草案送審稿）〕（以下、草案送審稿という。なお、以下においては、法律名称の中華人民共和国は省略する）を作成して、2005年1月に国务院の審議に上程した。国务院は草案送審稿に修正を加えて、同年10月に正式草案（以下、草案第1稿という）として全国人民代表大会常務委員会¹¹（以下、全国人民代表大会を全国人大と略し、その常務委員会は全国人大常委会と略する）に上程し、第10期全国人大常委第19回会議（2005年12月24日）において審議された。その後、全国人大常委会は草案第1稿を全文公表して、全国から意見を求めたが、2006年3月20日に公表してから4月20日までの1ヶ月間に191,849件の意見が寄せられた¹²。全国人大の法律委員会（以下、法律委員会と略する）と全国人大常委会の法制工作委员会（以下、法工委と略する）は、さらに中央の国家機関、全国人大代表、使用者と労働者および専門家から意見を聴取し、地方に専門チームを派遣して調査研究を行い、意見聴取を行ったうえ、12月に2回審議会を開いて逐条審議し、草案第2稿を作成して、全国人大常委第25回会議（2006年12月24日）の審議に付した。全国人大常委会の審議後、草案は中央の関係機関、社会团体、大学・研究機関及び全国各省・自治区・直轄市・一部の大都市の人大常委会に送られ改正意見を求めた。また、

北京で3回の座談会を開いて、一部の全国人大代表、企業・非営利性事業体〔事業単位〕、社会团体および専門家から意見を聴取した。そして、地方でも座談会を開くなどして意見聴取を行った。法律委員会は、2007年4月に2回会議を開いて草案第2稿を審議し、草案第3稿を作成して全国人大常委会第27次会議（2007年4月24日）の審議に付した。全国人大常委会の審議後、法工委は全国人大財政経済委員会、國務院法制弁公室（以下、國務院法制弁という）、労働と社会保障省、人事省、全国総労働組合〔全国総工会〕の意見を聴取した。法律委員会は、6月に2回会議を開いて草案第3稿を逐条審議し、草案第4稿を作成して、6月24日に全国人大常委会第27次会議の分科会議の審議に付した。審議後、法律委員会は草案第4稿を一部修正して、全国人大常委会第27次会議の本会議（2007年6月28日）に提出した¹³。6月29日に法案が成立して、2008年1月1日から施行された。

このように、労働契約法は草案送審稿から制定までの1年半の間に繰り返し検討・審議・修正され、また、草案を社会に公表して意見聴取をするなど慎重かつ積極的な立法活動を経て制定に至ったのである。特に草案に対して1ヶ月の間に20万近くの意見が寄せられたことは、労働者と使用者双方の利害関係の複雑さと調整の難しさおよび労働契約法に対する社会的な関心の高さを示すものであった。

労働契約法は、8ヶ章98ヶ条からなるが、その章立ては、第1章総則（1条～6条）、第2章労働契約の締結（7条～28条）、第3章労働契約の履行と変更（29条～35条）、第4章労働契約の解約と終了（36条～50条）、第5章特別規定（51条～72条、労働協約〔集合合同〕、派遣労働〔労務派遣〕、短時間労働〔非全日制用工〕）、第6章監督検査（73条～79条）、第7章法律責任（80条～95条）、第8章附則（96条～98条）である¹⁴。

労働契約法は、労働法に定められた制度をより具体化したり、労働法にない新しい規定を設けたりしたが、次の三において取りあげるように、その多くは、労働法制定後行政法規、行政規則などに定められていた規定を取り入れたものであり、労働契約法により創設されたものではない。つまり、労働契約法には、労働者の権利・利益の保護を強化するための新しい規定（主に責任と罰則の規定）が設けられているが、基本的には労働法および他の法令にすでに定められた制度を再度確認し、まとめて体系化したものであるといえる。

3 労働契約法実施条例の制定¹⁵

労働契約法の制定・施行後、一部の条文についての理解と解釈に誤解と混乱が生じ、一部の事項についての規定が不明確などの問題が指摘され¹⁶、労働契約法実施条例（以下、実施条例という）の制定作業が進められるようになった。実施条例の起草は、國務院法制弁と労働と社会保障省が担当機関となったが、起草に当たっては、全国人大財政経済委員会、全国人大常委会法工委、最高人民法院、〔全国総工会〕、〔全国工商聯〕などの中央の機関と各省・自治区・直轄市政府に対する意見聴取を三回行い、さらに労働契約法制定時のように草案を社会（〔中国政府法制信息网〕）に公表して意見聴取を行った。2008年5月8日から5月20日までの短い期間に82,236件の意見が寄せられた。起草担当機関は、さらに上記の各機関と協議を重ね、草案の修正を行い、実施条例草案を2008年9月3日の國務院第25回常務会議に提出して審議を通過した。実施条例は、同9月

18日に公布され、同日施行された。

実施条例は、6ヵ章38ヵ条からなるが、章立て及び主な内容は次のとおりである。第1章「総則」（1条～3条）は、実施条例制定の目的（1条）、労働契約法の実施における政府と労働組合などの責務（2条）、労働契約法の適用範囲（3条、会計事務所、弁護士事務所、基金会などにも適用）について定める。第2章「労働契約の締結」（4条～17条）は、子会社・支店などが労働契約締結の主体になるか（4条）、書面契約締結義務違反の責任（5条、6条、7条）、期間の定めのない労働契約の締結義務、当該義務の除外（11条、12条）、勤務義務期間〔服務期〕の約定違反の場合の違約金の計算（16条）、試用期間の給料（15条）、などについて定める。第3章「労働契約の解約と終了」（18条～27条）は、労働者による解約の事由（18条）、使用者による解約の事由（19条）、解約による経済的補償金、賠償金などの支払い（20条、22条、25条～27条）などについて定める。第4章「労務派遣の特別規定」（28条～32条）は、労働派遣業の資格制限（28条）、派遣労働使用者の義務（30条）、派遣労働者雇用の制限（30条）、派遣労働契約の解約・終了時の責任（31条、32条）を定める。第5章「法律責任」（33条～35条）は、労働者名簿作成義務違反（33条）、賠償金支払い義務違反（34条）、派遣労働規定違反の場合の責任（35条）について定める。

施行条例は、労働契約法の規定が不明確又は欠如している事項について解釈ないし補充的な規定をするが、労働契約法の複数の条文に分かれていた規定を一つの条文にまとめただけのもの（例えば、18条の労働者による解約事由、19条の使用者による解約事由）があるなど、労働契約法と実際には重複する内容もかなり含まれている。

三 労働契約法の若干の規定と特徴について

1 労働契約法の目的

前記のように労働契約法草案を公表して意見を聴取したところ、20万件近くの意見が寄せられたが、労働契約法の立法目的がその議論の焦点の一つであった¹⁷。労働者の保護に傾斜〔単保護〕するか、それとも使用者の利益も対等に保護〔双保護〕するかについては、意見の対立があったが、労働契約法は、労働法（1条）と同じように立法目的として「労働者の権利・利益の保護」（1条）を掲げ、使用者の保護は明記しなかった。社会的弱者を保護する社会法の性格を有する労働契約法が、労働者の保護を強調するのは当然であろうが、労働者保護に傾斜する規定だけでなく、契約のもう一方当事者である使用者の利益に配慮する規定も定められている。

2 書面による労働契約の締結義務

中国においても、契約の形式については、書面による契約だけではなく、口頭契約も認められている（契約法10条、民法通則56条）が、労働契約法は、短時間労働（69条）以外の労働契約については、書面による契約を義務付けている。しかし、書面契約は労働関係成立の要件ではなく（7条）、書面契約を締結していないで成立した労働関係も法的保護を受ける。

書面契約義務は、労働法（19条）にすでに定められており、労働契約法に新しく設けられたものではないが労働契約法に書面契約義務を定めることについては、契約の形式は契約当事者の意

思にゆだねるべきであって、法律により強制するべきではないとして反対があった。これに対しては、書面契約に労働者の権利と使用者の義務を明記することは、紛争の予防と解決に有利であるとして、労働法の規定を堅持する意見が主張され、結局、労働契約法にも書面契約義務が定められた¹⁸。信義誠実の欠如が深刻な問題になっている社会現状から、書面契約を義務化することで、当事者が真摯な態度で契約を締結するよう促す効果も期待されている¹⁹。

労働法には書面契約義務違反の責任の規定がなかったが、労働契約法は、書面契約義務違反の責任を定めている。まず、使用者が労働者を使用してから1ヶ月経過後1年以内に労働者と書面による労働契約を締結しない場合には、労働者に毎月2倍の賃金を支払わなければならない（82条1項）。そして、労働契約書に労働契約法の定める契約書必須の条項を記載しなかったか労働契約書を労働者に交付しなかったため、労働者に損害が生じた場合は、賠償の責任を負わなければならないとする（81条）。

3 労働契約の短期化問題とその対策

労働契約の種類（期間）には、期間の定めのある労働契約、期間の定めのない労働契約、一定の仕事の完成を期限とする労働契約（労働法20条、労働契約法12条）があるが、期間の定めがない契約については、労働者をいったん採用すると解雇ができない昔の〔鉄飯碗〕〔固定工〕制度と同じであると誤解されたり、解雇がむずかしいと思われたため、期間の定めのある固定期間契約が多用されるようになった。さらに、期間の定めのある契約については、法的には長い契約期間が可能であるが、実際には、契約期間を短く設定する契約の短期化が問題となった。

労働契約法は、期間の定めのある短期契約の濫用を制限するため、期間の定めのない労働契約締結義務とその違反に対する責任を定めている。

(1) 期間の定めのない労働契約締結義務

労働法は、労働者が同一の勤め先において満10年以上勤続場合、当事者の双方が労働契約の継続に同意し、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規定する（20条2項）。労働契約法も労働法と同じように、使用者の期間の定めのない契約締結義務を定めている。労働者が期間の定めのある労働契約を求める場合を除いて、次のような場合には、期間の定めのない労働契約を締結しなければならない。

①労働者（契約労働者²⁰）が当該勤め先で満10年間勤続した場合、②勤め先がはじめて労働契約制を実施する場合または国有企業が制度を改めて〔改制〕新たに労働契約を締結する場合、労働者（非契約労働者）が当該勤め先で満10年間勤続し、かつ法定退職年齢までの残り期間が10年未満であるとき²¹、③期間の定めのある労働契約を2回連続して締結し、かつ労働者に解雇の法定事由がなく、労働契約を再締結する場合（14条2項）。そして、労働者を使用してから満1年が経って労働者と書面による労働契約を締結しなかったときは、使用者が労働者と期間の定めのない契約を締結したものとみなされる（14条3項）。

期間の定めのない労働契約は、労働契約法制定において一つの争点であった。とりわけ期間の定めのある契約を2回連続締結した場合は、労働者が期間の定めのない契約を要求すると、使用

者はこれを拒むことができないことについては、労働関係を硬直させ、[鉄飯碗]の時代に逆戻りするとの批判があり、使用者が期間の定めのない労働契約の締結義務を免れるため、一回だけ期間の定めのある契約をして再契約をしないなど、かえって労働契約の短期化を助長させるのではないかとの懸念があった。これに対しては、まず、期間の定めのない労働契約は、昔の[鉄飯碗]とは異なり、法律の定める要件がある場合は、労働契約の解約（解雇）が認められること、次に、労働契約の短期化問題がある一方、実際には労働関係が長期化する傾向もあり、企業も安定した継続的雇用を必要としているため、2回連続契約の場合の期間の定めのない労働契約締結義務により、労働者の解雇を招来することはなく、また、使用者は期間の定めのない契約を避けるために、期間の長い契約をすることがありうるなど、労働者にとっても利点があるとの意見があつて、結局、14条の規定が採用されるようになった²²。

労働法は、労働者と使用者の双方が労働契約の継続に同意し、労働者が要求することを期間の定めのない労働契約締結の要件としたが²³、労働契約法によると、使用者の同意は必要とせず、10年間連続勤務した労働者が期間の定めのない契約を求めた場合には、使用者はこれを拒むことができない。そして、労働契約法14条2項の③と3項は、労働法にはなく労働契約法に新たに定められたものであり、期間の定めのない労働契約の締結要件は、労働法より労働契約法が労働者に有利になっていると言える。

(2) 期間の定めのない労働契約締結義務違反の責任

労働法は期間の定めのない労働契約の締結義務を定めたが、使用者の義務違反の責任については定めていなかった。労働契約法は、労働法と同じように当該義務を規定した上、さらに当該義務を違反した場合の責任を定めている。労働契約法82条は、使用者が本法の規定に反して、労働者と期間の定めのない労働契約を締結しない場合は、期間の定めのない労働契約を締結するべきであった日から、毎月2倍の賃金を支払わなければならないと規定して、懲罰的な賠償責任を科している。ここでいう「期間の定めのない労働契約を締結するべきであった日」とは、労働契約法14条2項、3項に定める4つの場合を言うものである。

4 派遣労働に対する規制

近年中国では、市場経済化の進展に伴って、雇用形態が多様化し、派遣労働者が急速に増えるようになった。派遣労働は、企業の経営コストを軽減し、社会の就職難を緩和するなど積極的な役割もあるが、一方では、派遣労働者の権利・利益を侵害することが多発するようになった²⁴。しかし、関連法律の整備が立ち遅れて、労働法には派遣労働についての規定がなく、行政法規などにも規定がなかったため有効な管理・規制ができない状態が続いた²⁵。

労働契約法は、労働派遣業について、業者[労務派遣単位]の設立条件(57条)、派遣労働が認められる仕事の種類(66条)などの制限を設ける。派遣労働者と派遣元・派遣先との関係については、派遣労働者は、派遣元(使用者)[労務派遣単位]・[用人单位]と労働契約を締結するが、契約書には、一般の労働契約に明記すべき条項(17条)以外に派遣労働者の派遣先[用人单位]および派遣期間と職種などを明記しなければならない(58条1項)。

派遣元は派遣される労働者と2年以上の期間の定めのある労働契約を締結しなければならず、報酬は月給として支払い、労働者に仕事がない期間には、派遣元所在地の政府が定める最低賃金基準にしたがって、毎月報酬を支払わなければならない（58条2項）。この2年以上の契約期間およびその間の派遣元の報酬支払い義務については、派遣元からは、他の労働契約には最短契約期間についての規制がないのに派遣労働契約についてのみ期間の規制を設けるのは、負担が過大になり不公平であるとの意見があり、派遣先からは、この期間の設定により増大しうるコストを派遣元が派遣先に転嫁しようとするため、派遣先の負担が過大になって、労働者の就職に影響が出かねないとの意見があるなど、批判が多かったが、派遣労働者の不安定な地位を改善し、派遣労働の過度な使用を制限するため、この規定を採用するようになった²⁶。

派遣元は派遣先と派遣労働の職種、人数、派遣期間、労働報酬・社会保険費の金額およびその支払方法などについて合意し、その内容を派遣労働者に告知しなければならず、派遣先が派遣労働者に支払う報酬をピンはねしてはならない（59条1項、60条）。派遣先は派遣労働者に対して、労働保護の提供、残業代・賞与の支払い、通常昇給などの義務を負い（62条）、派遣労働者は、派遣先の正規の労働者と同じ報酬を得る〔同工同酬〕権利がある（63条）。派遣労働者は正規の労働者と同じように、労働者の解約権を定める労働契約法36条、38条の事由がある場合は、派遣元との労働契約を解約することができ、派遣元は、労働者に39条、40条（1項、2項）の定める事由がある場合は、労働契約を解約することができる（65条）。

5 労働契約の解約

労働契約法4章は労働契約の解約と終了について定めている。労働契約法は、労働者と使用者の協議により解約でき（36条）、法定の要件・事情がある場合の労働者または使用者の一方的な解約も認めている。

まず、労働者は、30日前に使用者に書面による通知をして解約することができ、試用期間内の場合は、3日前に通知をして解約できる（37条）。このような場合には解約の理由は要しない。使用者の契約違反、契約の無効など法律の定める事由がある場合は、労働者は通知期間の制限無しに解約できる（38条）。次に、使用者は、労働者に帰責事由がある場合には、解雇することができる（39条）、労働者に職務に務めることができない事由がある場合、または使用者に労働契約を履行できない事情が生じた場合も法定の手続を経て解雇できる（40条）。また、使用者に多数の人員削減をせざる得ない事情が生じた場合には、特別な手続を経て解雇することができる（41条）。

実施条例にも労働者による解約（18条）、使用者による解約（19条）を定めているが、それは、労働契約法のいくつかの条文に分かれていた、労働者または使用者が解約できる場合をそのままそれぞれ一つの条文にまとめて規定しただけで、解約を認める新しい規定を設けたものではない。

労働契約法は、使用者による解雇権の濫用防止のため、解約の禁止または制限規定を設けている。42条は、労働者に40条と41条の定める解約の事由がある場合でも、解約ができない六つの事情を定めているが、労働法と他の法律の規定を再確認する規定（五つ）もある²⁷、新しく設けられた規定もある²⁸。そして、41条により解約（整理解雇）する場合、その人数が20名以上また

は企業の従業員の10%以上であるときは、30日前までに労働組合または全従業員に事情を説明して、その意見を聴取してから、労働行政所轄庁に報告しなければならない（41条1項）。整理解雇の場合の説明・報告義務について、労働法には労働契約法のような解雇人数の要件がなく、労働契約法が労働法より企業の解雇権の行使に有利であるといえよう。

6 経済的補償金と賠償金の支払い

労働契約法は、使用者の解約権を認めると同時に、使用者による権利の濫用を制限し、労働者の労働権利と経済的利益を保障するため、使用者による解約の場合の経済的補償金の支払い義務を定めている。また、書面契約の締結義務、期間の定めのない労働契約締結義務などに違反した場合などには、使用者に賠償金の支払い義務を課している。

経済的補償金については、まず、使用者が労働者との契約を解約する場合は、労働者に解約の法定事由（39条）がある場合を除いて、経済的補償金を支払わなければならない（46条）。次に、使用者の契約違反、契約の無効など法定事由がある場合に労働者が解約したときは、使用者は経済的補償金を支払わなければならないが、労働者が提起し使用者と協議して解約するときは支払い義務がない（46条2号）。労働法は、労働者と使用者が協議して解約する場合も経済的補償金を支払わなければならないとしたが（28条、24条）、労働契約法はこれを改めて、使用者の経済的補償金支払い義務を縮小した。反対に、労働法には使用者の契約違反、契約の無効などの事由がある場合に労働者が契約を解約したときの経済的補償金の支払い義務の規定がなかったが、労働契約法にはこのような場合の経済的補償金の支払い義務が設けられた。このように労働契約法には、労働法の従来制度より労働者の保護を厚くする規定があるし、使用者の不合理な負担を軽減する規定もある。

労働契約法は、労働契約期間が満了して契約を終了〔終止〕させる場合にも、使用者が労働契約の約定条件を維持またはより高い水準の条件を提示したにもかかわらず、労働者が契約の継続に応じないときを除いて、使用者に経済的補償金の支払い義務を課する（46条5号）。これに対しては制定過程で批判的な意見があったが、長年勤務して解約のときに年齢的・身体的に再就職が難しい労働者を保護する必要性があるなどの考慮から補償金の支払い義務を認める規定を新たに設けた²⁹。

使用者が労働契約を解約して労働者に経済的補償金を支払うのは、使用者に帰責事由がなく契約を解約した場合と帰責事由がある場合があるが、帰責事由がない場合は、労働契約法47条の定める基準にしたがって支払うことになる。帰責事由（労働契約法40条、42条違反など）があるときも、47条により経済的補償金を支払う義務が生じるが、87条によると賠償金支払い義務も生じ、47条の定める補償金支払い基準の2倍の賠償金を支払わなければならない。経済的補償金と賠償金が同時に適用されるかについては、賠償金は懲罰的な性格を有するものであるとして、同時適用を認めるべきであるとの意見があったが³⁰、施行条例（25条）は、賠償金を支払ったときは、47条の適用はないとする。

四 おわりに

労働契約法には、期間の定めのない労働契約締結義務、使用者の解雇権の制限、経済的補償金・賠償金支払い義務、派遣労働契約に対する規制など、労働者の権利・利益の保護を強調する内容が多く定められている。これらの規定を含む労働契約法の諸規定については、労働契約法の制定過程から、企業の経営権を制限・侵害し、企業の経営コストが上昇して、経済発展の障害になるなどの反対意見があり、制定後もなお様々な批判がある。しかし、現行の労働契約制度は労働法により確立され、労働契約法の規定の多くは労働法および行政法規などにすでに規定されているものであり、基本的には既存の制度を再確認したものであるといえる。派遣労働など労働法にない内容のもの以外は、基本的には従来の制度を維持するものであるのに、企業・使用者側が、労働契約法の制定を危惧し、拒否反応をするのは、労働契約法の定める制度についての誤解（期限の定めのない労働契約を解雇不可能な「鉄飯碗」と理解するなど）からか、あるいはもともと労働法の労働契約制度を遵守しなかったため、労働契約法の制定により、（従来からの）労働契約制度の実施が強化されることへの危惧からであると思われる³¹。

労働契約法は労働法の定める労働契約基本制度を維持しながら、主に労働契約制度違反に対する罰則など責任規定を強化しており、労働契約法の意義は新しい制度の創設というより、従来の基本制度の実行のためにその保障措置を強化したところにあるといえよう。労働契約法の制定により、労働契約に対する社会の関心が高まり、労働者の権利意識が向上して、労働契約をめぐる紛争の予防、解決の効果が期待でき、その積極的な意義は十分に評価すべきであると思われる。しかし、労働契約法は従来の労働法制と基本的には同じであることを考えると、労働契約法（罰則）の効果に過大な期待をするのは難しいだろう。労働契約法を確実に実行できる、社会システムと社会環境も整備・改善していかなければならないと思われる。

注

- (1) 木間正道他『現代中国法入門』〔第4版〕（有斐閣、2006年）208頁。ただし、例外として〔臨時工〕の採用には労働契約を締結することが求められた。国務院〔関與国営企業使用臨時工的暫行規定〕（1962年10月）、国務院〔関與改進黨臨時工的使用和管理的暫行規定〕（1965年3月）。黎建飛『中国労働法的理論與実践』（中国人民公安大学出版社、2004年）273頁参照。
- (2) 中国の最高人民法院と最高人民検察院が作り出す、法律をどのように具体的に適用するかについての解釈であるが、事実上の法源として機能する。
- (3) 本稿は、2008年度「社会体制と法」研究会（於神戸大学）での筆者の報告（「中国労働契約法制定の経緯と主な特徴－労働者権利・利益の保護の強化－」）をもとに作成したものである。中国の労働契約法については、日本においてすでに多くの紹介・研究がなされて、多数の著書がある。本稿は、これらの研究の上に新しい理論的な研究を加えるものではなく、主に中国労働契約法の経緯と一部の規定を整理・紹介するものである。

- (4) [中華人民共和国中外合資經營企業法] 6条4項。
- (5) 本稿において、[]内は、中国語原語である。
- (6) ただし、当時は、新規採用の労働者については契約制が適用されるが、旧来の固定工には適用されなかった。
- (7) 労働法16条2項、労働部 [実施労働法有関労働合同問題的解答] (1995年4月27日)、労働部 [関與実行労働合同制度若干問題的通知] (1996年10月31日)。
- (8) 主なものとして、[労働部関與貫徹執行中華人民共和国労働合同法若干問題的意見] (1995年8月4日)、労働部 [違反解除労働合同的經濟補償弁法] (1994年12月3日)、労働部 [違反労働法有関労働合同規定的賠償弁法] (1995年5月10日)、[労働部関與実行労働合同制度若干問題的通知] (1996年10月31日)、労働和社会保障部 [集体合同規定] (2004年1月20日) など。
- (9) 2005年12月の全国人民代表大会常務委員会の労働法実施状況についての調査報告 [労働法実施情況執法檢查報告] は、労働契約の締結率、労働契約の期間 (短期化)、労働契約内容の規範化などにおける問題を指摘して、労働契約法制定の必要性を訴えた。労働和社会保障省編『中華人民共和国労働合同法講座』(中国労働社会保障出版社、2007年) 1頁。
- (10) [労働和社会保障部] は当時の名称で、現在は [人力資源和社会保障部] に名称が変わった。
- (11) 中国の立法機関である全国人民代表大会の閉会期間中に、その常設機関として代わって立法権を行使する。
- (12) [全国人大法律委員会関與中華人民共和国労働合同法 (草案) 修改情況的匯報] (2006年12月24日)。集められた意見の主な内容をまとめた資料として、[中華人民共和国労働合同法 (草案) 社会公開徵求意見精選] (全国人大常委會法制工作委員會行政法室編『中華人民共和国労働合同法解釈與適用』人民出版社、2007年、288頁以下) がある。
- (13) 草案送審稿から草案第4稿までの審議・修正の過程については、全国人大法律委員会 [関與中華人民共和国労働合同法 (草案) 修改情況的匯報] (2006年12月24日)、[関與中華人民共和国労働合同法 (草案二次審議稿) 修改情況的匯報] (2007年4月24日)、[関與中華人民共和国労働合同法 (草案3次審議稿) 審議結果的報告] (2007年6月24日)、[関與中華人民共和国労働合同法 (草案4次審議稿) 修改意見的報告] (2007年6月28日)を参照。なお、以上の諸資料については、全国人大常委會法制工作委員會行政法室編『中華人民共和国労働合同法解説』(中国法制出版社、2007年) 323頁以下を参照。
- (14) 草案第1稿には、労働協約と短時間労働についての内容がなく、派遣労働についての規定は2ヶ条 (12条、40条) しかなかったが、草案第2稿から第4稿までは、採択された法案と同じ章立てになって、条文の数もほとんど変らなかった (それぞれ96ヶ条、98ヶ条、97ヶ条)。各草案の章立てと条文内容およびその対比については、鄭功成 = 程延園編『中華人民共和国労働合同法積義與案例分析』(人民出版社、2007年) 327条以下を参照。
- (15) 労働契約法実施条例の制定過程については、李建編『中華人民共和国労働合同法実施条例理解與適用』(法律出版社、2008年) の [前言] を参照。
- (16) 例えば、期間の定めのない労働契約は [鉄飯碗] (食いつぶぐれのない職業)・[終身制] ではないか、使用者が派遣労働形式を多用することは労働者の権利利益の侵害にならないか、経済的補償金と賠償金は同時に適用できるかなど。

- (17) 全国人大常委法制工作委员会行政法室編『中華人民共和国労働合同法解釈與適用』（人民出版社、2007年）288頁。
- (18) 労働と社会保障省・前掲注（9）25頁、黎建飛主編『労働合同法熱点、難点、疑点問題全解決』（中国法制出版社、2007年）30頁。
- (19) 黎建飛・同上32頁。
- (20) 契約の回数、契約期間の長短とは関係なく、10年の間に契約関係があれば①号が適用される。（全国人大常委法制工作委员会行政法室・前掲注（13）40頁）
- (21) 労働契約法（14条2項の②）によると期間の定めのない契約を締結するには、10年以上勤続と退職までの残り期間10年未満という二つの要件が必要であるが、「労働部関與実行労働合同制度若干問題的通知」（1996年10月31日）2条は、10年以上連続勤務と退職まで10年未満のいずれの要件を有すれば、期間の定めのない契約をしなければならないとした。
- (22) 全国人大常委法制工作委员会行政法室・前掲注（13）41頁。
- (23) [労働部関與貫徹執行中華人民共和国労働法若干問題的意見]（1995年8月4日）22条、[労働部関與中華人民共和国労働法若干条文的説明]（1994年9月5日）20条。
- (24) ある調査によると派遣労働については、派遣元による派遣労働者賃金のピンはね、派遣労働者と正規の労働者との賃金格差[同工不同酬]、派遣労働者の昇進・昇給差別などの問題が指摘され、法律の規制が求められた。全国人大常委法制工作委员会行政法室・前掲注（13）184頁。
- (25) 北京など一部の地方に労働派遣に関する規定があるだけで全国的な法規はなかった。全国人大常委法制工作委员会行政法室・前掲注（13）185頁。
- (26) 同上187頁。
- (27) 労働法29条、職業病防治法32条、49条。
- (28) 労働契約法42条5号。労働者が同一の勤め先で満15年勤続し、かつ法定退職年齢まで残り期間が5年未満の場合は、労働契約を解約できない。
- (29) 全国人大常委法制工作委员会行政法室・前掲注（13）157頁。
- (30) 李建・前掲注（15）151頁。
- (31) 衆議院調査局の調査レポート「中国における労働事情－労働契約法制定の影響を中心に－」（2008年4月）は、労働契約法の企業に対する影響について、中国に進出している日系企業は、労働契約法制定前から労働関係法令を遵守しているところが多く、中国国内の企業や他国の外資系企業と比べてその影響が最小限であるとする。