

変わる中国の労働契約 労働契約法(草案)の問題点

富山県貿易・投資アドバイザー 梶田 幸雄

はじめに

中国で労働契約法の立法が進んでいる。2005年12月24日、全国人民代表大会常務委員会第19回会議において田成平・労働社会保障部部長が「中国労働契約法(草案)に関する説明」を行い、労働契約法(草案)が発表された。2006年3月20日から4月20日まで全人代常務委員会弁公庁は、ウェブサイトや書簡などで一般からの意見聴取を開始した。かつてないほど多く、19万件以上の意見が寄せられた。この意見を受けて、2006年12月の全人代常務委員会で第2回目の草案審議が行われた。

労働契約法の制定は、中国に進出している外資系企業にも大きな影響を及ぼすものである。中国進出企業は、従来の労働契約を改正する必要性が生じるし、労働者の雇用形態を改める必要性もでてくる。

労働契約法は、2007年3月に正式に制定、公布される予定であると聞く。現時点では、第1次草案の全文が公表され、第2次草案の主要な改正点の説明が公表されているところであり、最終確定案では、なお修正があるかもしれないが、基本的な立法趣旨および主な内容は不変であると考えられる。労働契約法が正式に制定、公布される前に、その内容につき検討しておくことが中国進出企業にとって重要であると考えられるので、現時点における主要な問題点につき紹介することとする。

1 労働契約法(草案)の評価

労働契約法は、労働者の適法な権益を保護することを目的に制定されようとするものである。しかし、その内容については、現実を踏まえた十分な検討がなされていないのではないかと指摘がある。

多くの法律学者からは、

(1)労働契約法は、企業、労働者、政府の三者がとも

に負ける立法であって、ただ、労働紛争処理機関および弁護士を喜ばせるだけである。

(2)表面的には労働者に有利な草案だが、実際には労働者の利益が損なわれることになるのではないかと。

(3)労働関係・労働市場について、行政機関が過度に干渉することになりそう。労資自治が理想なのではないかと。

との懸念も表明されている。

さらに、労働契約法の欠陥は、労働法の欠陥から生じたものであるとの指摘もある。すなわち、「労働法において、労働者の概念が抽象的である。労働者が常に弱者であるわけではない。董事長、総経理も労働者であるが、彼らは同時に雇用者である。ホワイトカラー、民工(農村出稼ぎ労働者)、新入社員などの区別が労働法でも必要である。労働法の目標値として、労働時間、補助金、医療期間、親族訪問休暇などの問題は無意味に高く設定されている。労働法の執行も厳格ではない。」というのである。

また、喬新生・中南財經政法大学教授は、

「(1)労働者の養成訓練・教育費は社会負担すべきところ、企業の負担に付け替えられている。多くの企業の労働者雇用コストを上昇させることになり、市場競争力が低下するのではないかと。

(2)市場経済条件下で多様化する雇用方式を考慮していない。温州や珠江三角洲地区では、多くの企業が時給制で労働者を雇用している。このような実態があるところ、労働契約法では労働契約の締結という方式を過度に強調し、伝統的な雇用方式を考慮しておらず、弱者の切実な利益を考慮していない。」
というような欠陥があるという(21世紀経済報道2006年5月11日)。

これらの問題点指摘のうち、外資企業に大きく関わるのが、(1)労働コスト上昇につながる問題

(2)企業と労働者との関係の規律方式の変更を求められる問題の2点である。具体的には、養成訓練費と従業員の離職、商業秘密の保持、派遣労働者の扱い、労働組合の権限強化という問題が大きそうである。そこで以下、この点について叙述する。

2 労働契約法(草案)の個別的争点

(1) 養成訓練費と従業員の離職

「使用者は、労働者に対する業務、職業技術訓練を行わなければならない。」ということは、労働法66条に定められている。この労働法を具体化するため、関連規定に「従業員の教育仕事を強化することに関する決定(1981年)」「就業訓練の若干の問題に関する暫定規定(1985年)」「就業訓練センター仕事を強化することに関する意見(1988年)」「労働者考査条例(1990年)」「従業員の技術教育を大いに発展させることに関する決定(1991年)」「従業員技能鑑定規定(1993年)」があり、これらはどちらかという社会全体が担うものであった。

就業訓練とは、組織的に展開する職業技術および就業能力の向上のための育成・訓練をいう(就業訓練規定2条)。この就業訓練は、職業紹介、失業保険および労働就業サービス企業などの業務と緊密に結合し、統一して手配されるものであり、新規求職労働者、失業者、余剰従業員、農業外産業に移転し、都市に就業する農村労働者、女子、身体障害者、少数民族および退役軍人などに対して行われる(就業訓練規定3条)。

これまでの傾向として、政府は、従業員訓練を制度化していこうとしており、各種学校や従業員養成センターなどの開設、技能テストの実施などが進められていた。

しかし、これに関して、企業に負担させようとの意識があるのではないかとの指摘がなされている。

労働契約法第2次草案23条は、
「(1)雇用単位が養成訓練費を負担し、労働者に1ヵ月以上の専門的技術についてのoff-JTを行なった場合には、労働者と服務期(退職制限期間)を約

定することができ、および労働者が服務期の約定に違反した場合には雇用単位に違約金を支払わなければならないと約定することができる。

(2)違約金は雇用単位が負担した養成訓練日を超えてはならない。……」

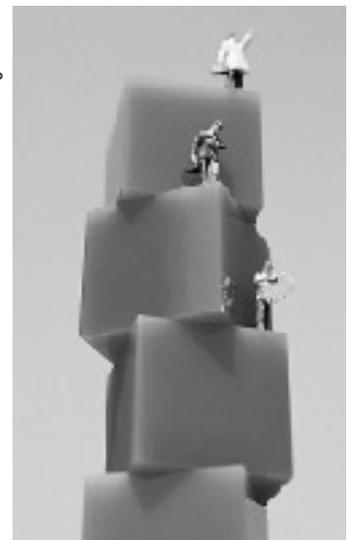
としている。

この条文は、直接的に従業員の養成訓練が企業の責務であるということを用いるものではない。そして、企業が従業員のために養成訓練費を支出したにもかかわらず、従業員が離職したときには、企業に対して違約金を払わなければならないというものである。

しかし、かかる規定を設けることが、そもそも従業員の養成を企業に担わせようとの主旨ではないかとの懐疑がある。また、企業にとっては、養成訓練を施したにもかかわらず、離職された場合の違約金についても随分と低く規定されていることから、従業員の離職は容易になるのではないかとの懸念がある。

企業は、採用時に厳しい採用基準をとることになり、就業率が大幅に減少する可能性がある。底辺の労働者の代替性は強く、一定の流動性を持たせて就業を実現しなければならないのが現状で、流動性が停滞することになると初めに就職先がなくなるのは、底辺の労働者である。企業は、従業員を留めようとせず、従業員に対する教育訓練費や福利を減少させ、経験のある従業員のみを採用するようになる。底辺の労働者は就業していても昇格できる余地はなくなり、未就業の底辺労働者や職業技能のない労働者が就業難に陥る。

また、この問題は労働者が転職しようとするときの商業秘密保持の問題とも関連してくる。



(2) 商業秘密の保持

商業秘密の保持とは、企業が企業の経営上の秘密を労働者が侵害しないように、防護することである。商業秘密の保持については、労働法22条に次の通り規定されている。

「労働契約の当事者は、労働契約で使用者の営業秘密の保持に関する事項を約定することができる。」

労働契約で使用者の商業(営業)秘密の保持に関する事項を約定する意味は何か。中国の労働者は、しばしばキャリア・アップのためにジョブ・ホッピングする。このとき、商業秘密の持ち出しを禁止することにある。

かかる意味があるところ、労働契約によって、この商業秘密の保持を確保することは可能であろうか。可能である場合、どのような契約を策定すればよいのかという実務上の問題があった。



これに対して、労働契約法(草案)は、24条において、雇用単位は労働契約において、当該労働者に経済補償金を支払うことで競業制限など商業秘密保持の約定をすることができるとしている。この点は、商業秘密保持について明確に規定されることになるとして、企業からは評価される内容であると考えられる。

しかし、商業秘密保持について、以下のような制約がある(第2次草案25条)。すなわち、競業制限する人員は、雇用単位の高級管理職、高級技術者および商業秘密を熟知する人員に限る。競業制限の範囲、地域、期間は、雇用単位と労働者が約定することができる(1項)とし、この競業制限期間は、2年を超

えてはならない(2項)としていることである。

競業制限が許される期間が2年間であるということは妥当であるとしても、対象人員が、高級管理職、高級技術者および商業秘密を熟知する人員とするのは、範囲が狭いのかもしれない。また、商業秘密を熟知する人員というのは、曖昧な概念であり、個別具体的に問題が生じたときには、概念をめぐる争いが生じそうである。また、転職制限する場合に企業が従業員に支払う経済補償金額の判断基準などは、今後の実務的な問題となりそうであり、検討を要するところであるといえる。

(3) 派遣労働者の扱い

多くの外資系企業が、派遣労働者を雇用している。とりわけ、広東省など南部の労働集約型企业において、熟練技術が必要ではないというときには、農村からの出稼ぎ労働者を多く雇用しているのが現状である。

この農村出稼ぎ労働者の多くは、労働力派遣会社から受けており、これが労働力派遣方式といわれるものである。これについて、第2次草案は、5章に労働派遣契約に関する特別の節を設けて規定している(2節56条~66条)。

このうち派遣労働者を受け入れる企業の義務として、次のことが定められている(61条)。

- (1) 国の労働基準に基づいた労働条件および労働保護を与えること。
- (2) 派遣労働者に対する業務上の要求および労働報酬を告知すること。
- (3) 残業手当、能力賞与を支払い、業務にふさわしい福利待遇を提供すること。
- (4) 業務に必要な養成訓練を行うこと。
- (5) 連続して採用するときには、正常な賃金調整を行うこと。

また、派遣労働者も正規労働者と同一の労働に対しては、同一賃金が享受されるようにし(62条)、労働組合に加入する権利を認めなければならない(63条)。そして、派遣労働者の利用は、一般的には臨時的、補助的および代替的業務に関して行われ

なければならないとしている(65条)。

以上の労働力派遣方式にかかわる規定は、外資系企業にとっては、労働コストを上昇させる要因になるのではないかと懸念されている。派遣労働者の採用を認めることに関して、「一般的には臨時的、補助的および代替的業務に関して行われなければならない(65条)」というも、政府としてはできるだけ派遣労働を認めたくなく、正社員としての雇用を推奨する主旨であると解される。派遣労働者の使い勝手が悪くなることが予想される。

(4) 労働組合の権限と集団労働契約

労働組合の設置義務もより厳格になりそうである。今、多くの外資系企業で労働組合の設立が命じられている。そして、労働組合の権限も強化されることになる。

第2次草案5条は、「県級以上の人民政府労働行政部門は、同級の労働組合および企業の代表と、労働関係三者による協調的システムを確立し、労働関係に関する重大な問題を共同研究し、雇用単位が労働組合または従業員代表と集団協調メカニズムを確立するように督促する。」と規定する。これは、実質的には企業に労働組合を設立し、集団労働契約を規定することを強く推奨するものである。

そして、「雇用単位が、労働者の切実な利益に関わる労働報酬、業務時間、休息休暇、労働安全衛生、保険・福利、従業員の養成訓練、労働規律および賃金管理等規程や制度または重要な事項を制定し、改正するときには、従業員代表大会または全従業員の討論を経て、計画案および意見を提出し、労働組合または従業員代表と平等に協議して決定しなければならない。(4条2項)」としている。

現時点では、日系企業の多くは集団労働契約を定めておらず、労働組合の存在も必ずしも多くないようである。しかし、労働契約法が公布、施行された後には、企業所在地の労働行政管理部門から、労働組合を設置し、集団労働契約を締結するようという要請が強まることは間違いなさそうである。

まとめ

労働契約法第2次草案は、労働契約の成立から履行、変更、解除および終止までの流れのほかに、特別に集団労働契約、労働派遣契約、労働契約の履行状況に関する監督検査などにつき規定するものである。

この草案については、全人代常務委員会法律委員会において、さらに継続審議され、2007年3月に制定、公布される見込みである。

上述したとおり、企業にとっては、従来の労働契約のあり方の変更が迫られる多くの論点がある。企業としては、労働者の雇用形態、権利保護について再考する必要があるとあり、労働組合の設立準備および集団労働契約の作成準備を進めておいたほうが良いのではないかとと思われる。労働契約法が正式に制定、公布されたときに、これら問題については改めて検討し、紹介することとしたいと考える。