

[研究ノート]

中国の新「労働契約法（労働合同法）」の 目的と外資系企業に対する影響について —基本法である「労働法」との比較を中心にして—

山下 睦 男

中国が、それまでの計画経済から社会主義市場経済へ移行していく過程の中で、1994年の7月5日に公布され、翌年の1995年の1月1日より施行された、日本の労働基準法に相当する13章107条よりなる「中華人民共和国労働法」の、主として第3章の「労働契約及び労働協約」の中の雇用者と被雇用者（労働者）の権利と義務をより詳細に規定した7章65条よりなる新「労働契約法（草案）」が、全国人民代表大会常務委員会より2006年の3月20日に公表され、関係部署へ4月20日を期限として意見の提出（パブリック オピニオン）が求められ、それからおよそ1年後の2007年6月29日に修正された8章98条よりなる新「労働契約法」として制定、公布され、2008年の1月1日より施行されたが、長期にわたって相当の混乱が外資系企業の使用側側に生じたようである。

そこで本稿では、「労働法」と新「労働契約法」の両者の比較を通じて、外資系の使用側と労働者にどのような影響が考えられるのか等の問題について考察していくことにする。

I. 「労働法」第3条、第4条、第7条、第8条と新「労働契約法」 第4条、第6条

「労働法」第3条では、「労働者は、平等に就業する権利及び、職業選択の権利、労働報酬を受ける権利、休息及び休暇の権利、労働安全衛生の保護を受ける権

利、職業技能訓練を受ける権利、社会保険と福利を享受する権利、労働争議処理を提起する権利並びに法律の定めるその他の労働上の権利を有する。

労働者は、労働の任務を完遂し、職業技能を向上させ、労働安全衛生規定を実行し、就業規則及び職業道德を遵守しなければならない。」と規定され、そして第4条では、「使用者は、法に従って就業規則や制度を制定・整備し、労働者の労働の権利の享有と労働の義務の履行を保障しなければならない。」と規定されている。

さらにまた、第7条では、「労働者は、法により労働組合を組織し、それに加入する権利を有する。

労働組合は、労働者の合法的な権益を代表・擁護し、法により自主独立の活動を展開する。」と規定され、第8条では、「労働者は、法律の規定に従い、職工大会、職工代表者大会及びその他の形式により民主的管理に参加し、或いは労働者の合法的な権益の保護に関し、使用者と平等な立場で協議することができる。」と規定されていたにもかかわらず、中央政府の意向に反して法律の具体的履行を担う地方政府は、労働組合の組織どころか、それ以外の労働者の劣悪な状態も黙認し、逆に使用者側にとってさらに有利な（つまり、労働者にとってはさらに不利となる）条件さえも認めて外資の進出を促進させようとしていたのであった。

しかしながら、新「労働契約法」の第4条では、「使用者は、法に従い労働規則制度を樹立し、かつこれを完全なものとして労働者の労働権の享受及び労働義務の履行を保障しなければならない。

使用者は、労働報酬、勤務時間、休憩休暇、労働上の安全衛生、保険及び福利厚生、従業員研修、労働規律並びに労働定額管理等の労働者の切実な利益に直接的に係わる規則制度又は重大事項を制定、修正又は決定する場合には、従業員代表大会もしくは従業員全体の討議を経て、試案及び意見を出し、労働組合もしくは従業員代表と平等に協議を行い、これを確定しなければならない。

規則制度及び重要事項決定の実施過程において、労働組合又は従業員が不適

切であると判断した場合、使用者に申し出て、協議を通じてこれを修正し改善する権利を有する。

使用者は、労働者の切実な利益に直接的に係わる規則制度及び重要事項の決定を公示するか又は労働者に告知しなければならない。」という規定が設けられ、さらに第6条では、「労働組合は、労働者が使用者と法に従い労働契約を締結及び履行するのを助け、指導し、かつ使用者と集団協議体制を確立し、労働者の合法的な権益を維持保護しなければならない。」と規定されており、労働組合の組織化だけでなく、集団契約の締結を強制し、労働組合が、労働協約に相当する集団契約を使用者と締結する権利のあることが明確に規定されており、使用者側にとってはより厳しいものに、労働者側にとってはより条件が有利なようになっている。

II. 「労働法」第16条と新「労働契約法」第10条、第12条、第13条、第14条、第15条及び「労働法」第21条と新「労働契約法」第19条、第20条、第21条

「労働法」第3章の第16条では、「労働契約とは、労働者と使用者との間に労働関係を確立し、双方の権利及び義務を明確にする協定を言う。

労働関係を結ぶに当たっては、労働契約を締結しなければならない。」と規定されているが、新「労働契約法」の第10条では、より詳細に、「労働関係を樹立する場合、書面の労働契約を締結しなければならない。

すでに労働関係を樹立したが、これと同時に書面の労働契約を締結していない場合は、雇用開始日から1ヶ月以内に書面の労働契約を締結しなければならない。

使用者と労働者が雇用開始前に労働契約を締結した場合は、労働関係は雇用開始の日より成立する。」と規定され、さらに第12条では、「労働契約は、期限付労働契約、無期限労働契約及び一定の業務上の任務の完成を期限とする労働

契約に分けられる。」と規定され、さらに詳細に第13条では、「期限付労働契約とは、使用者が労働者と契約終了日を約定する労働契約を指す。

使用者と労働者との協議一致を経て、期限付労働契約を締結することができる。」と、また第14条では、「無期限労働契約とは、使用者と労働者が約定する確定的な終了日のない労働契約を指す。

使用者と労働者との協議一致を経て、無期限労働契約を締結することができる。次の各号に掲げるいずれかの状況に該当し、かつ労働者が労働契約の更新、締結を申し出、又は同意した場合は、労働者が期限付労働契約の締結を申し出た場合を除き、無期限労働契約を締結しなければならない。

- (1) 労働者が当該使用者の下において、勤続満10年以上である場合
 - (2) 使用者が初めて労働契約制度を実施するか又は国有企業を再編して労働契約を新たに締結する時に、労働者が当該使用者の下において、勤続満10年以上であり、かつ法定の定年退職年齢まで残り10年未満である場合
 - (3) 連続して2回期限付労働契約を締結し、かつ労働者が本法第39条及び第40条第1号、第2号に定める事由に該当せずに、労働契約を更新する場合
- 使用者が雇用開始日から満1年時に労働者と書面の労働契約を締結しない場合は、使用者と労働者が既に無期限労働契約を締結したものと見なす。」と、そしてさらに続けて第15条では、「一定の業務上の任務の完成を期限とする労働契約とは、使用者と労働者が約定する、ある業務の完成を以て契約期限とする労働契約を指す。

使用者は労働者との協議一致により、一定の業務上の任務の完成を期限とする労働契約を締結することができる。」と規定している。

さらにまた第16条では、「労働契約は使用者と労働者の協議一致、及び使用者及び労働者による労働契約文書への署名又は捺印を経て発効する。

労働契約書は、使用者及び労働者が各1部ずつ保管する。」と規定され、一般的に労働契約書の存在しない状況があった労働力市場での弱者である労働者に対して、労働契約書の締結を強く促進させたいとする中国政府の意欲が示され

たものであり、使用者側にとっては、労働契約書がないことによる自由裁量の余地を完全に排除するという、より厳しい内容になっている。

また、「労働法」第21条では、試用期間について、「労働契約には、試用期間を取り定めることができる。試用期間は、最長6ヶ月を超えてはならない。」とだけ規定されているが、新「労働契約法」の第19条では、「労働契約の期限が3ヶ月以上1年未満の場合、試用期間は、1ヶ月を超えてはならない。労働契約の期間が1年以上3年未満の場合、試用期間は、2ヶ月を超えてはならない。3年以上の期限付及び無期限の労働契約の試用期間は、6ヶ月を超えてはならない。

同一の使用者は、同一の労働者と試用期間を約定するのは1回限りとする。一定の業務上の任務を期限とする労働契約又は労働契約の期間が3ヶ月未満のものについては、試用期間を定めてはならない。

試用期間は、労働契約の期間に含まれる。労働契約が試用期間のみを定める場合、試用期間は成立せず、当該期間が労働契約の期間となる。」と詳細に規定され、また第20条では、「労働者の試用期間における賃金は、当該単位の同部署の最低賃金又は労働契約に約定した賃金の80パーセントを下回ってはならず、かつ使用者の所在地の最低賃金基準を下回ってはならない。」と規定され、さらにまた第21条では、「労働者が本法第39条及び第40条第1号、第2号に定める事由に該当する場合を除き、使用者は、試用期間において労働契約を解除してはならない。使用者が試用期間中に労働契約を解除する場合は、労働者に理由を説明しなければならない。」と規定している。

「労働法」との比較では、すべてにおいて試用期間の制限や短縮化が求められており、試用期間中の労働者の早期における正社員化が要求されているわけであり、労働者側にとっては有利な内容になっているが、雇用者側にとっては、現状よりも費用の増大が見込まれるわけであり、不利な内容になっている。

Ⅲ. 「労働法」第23条と新「労働契約法」第47条及び「労働法」第30条と新「労働契約法」第43条

「労働法」第23条では、「労働契約は、労働契約の期間が満了したとき、または当事者の定めた労働契約の終了条件が成就したとき、直ちに終了する。」と簡単に規定されているが、新「労働契約法」の第47条では、「経済補償は、労働者の当該単位における勤務年数満1年につき1ヶ月分の賃金を支払うという基準に従い、労働者に支払う。6ヶ月以上1年未満の場合は、1年として計算する。6ヶ月未満の場合は、労働者に対し半月分の賃金を経済補償として支払う。

労働者の月賃金が、使用者の所在する直轄市、区を設置する市レベルの人民政府の公布する当該地区における前年度の従業員月平均賃金の3倍を超える場合は、当該労働者に支払う経済補償の基準は、従業員月平均賃金の3倍に相当する金額とし、当該労働者に支払う経済補償の年数は、最高でも12年を超えてはならない。

本条において月賃金とは、労働者の労働契約の解除又は終了前の12ヶ月間の平均賃金を言う。」と詳細に規定されている。つまり、「労働法」では、① 試用期間中の場合 ②労働契約が労働者側の事情により終了する場合 ③ 即時に解雇する場合には、経済補償金を支払う必要はないが、労働契約が期間満了により終了する場合は、労働契約を更新しない限り、使用者は、労働者に経済補償金を支払わねばならないということである。さらにまた、支払うべき経済補償金の額も勤務期間に応じて細かに決められており、新「労働契約法」第47条も、新「労働契約法」第43条と同様に、労働者側にとって一方的に有利な内容になっている。

また「労働法」第30条では、「使用者が労働契約を解除し、労働組合はこれを不適当と認めた場合には、意見を提出する権利を有する。使用者が法律、法規または労働契約に違反した場合には、労働組合は再審査を要求する権利を有する。労働者が仲裁を申し立て、または訴訟を提起した場合には、労働組合はこれを

支持し、援助しなければならない。」と規定され、事後の意見提出権のみを規定しているのに対して、新「労働契約法」第43条では、「使用者が一方的に労働契約を解除する場合、事前に労働組合にその理由を通知しなければならない。使用者が法律、行政法規の規定又は労働契約の約定に違反した場合、労働組合は、使用者に是正を要求する権利を有する。使用者は、労働組合の意見を検討し、かつ処分の結果を労働組合に対して書面で通知しなければならない。」と規定し、労働組合による労働者保護の強化が強く打ち出されており、使用者側へは、労働組合への事前の労働契約の解除についての通知義務や労働組合による事後の是正請求権などの手続きも加えられており、そのような内容から考えると、新「労働契約法」第43条は、「労働法」第30条に比して、一方的に労働者側にとって有利な条項になっていると言えよう。

Ⅳ. 新「労働契約法」第57条、第58条、第22条、第23条 及び第92条

新「労働契約法」第57条では、「派遣元単位は、会社法の関連規定に従い設立し、その登録資本は、50万元を下回ってはならない。」と規定され、さらに第58条で、「派遣元単位は、本法にいう使用者にあたり、使用者が労働者に対して負うべき義務を履行しなければならない。派遣元単位と派遣労働者との間で締結する労働契約は本法第17条に規定する事項を明記するほか、派遣労働者の派遣先単位及び派遣期間、勤務部署等の状況を明記しなければならない。

派遣元単位は、派遣労働者と2年以上の期限付労働契約を締結し、毎月、労働報酬を支払わなければならない。派遣労働者の業務がない期間については、派遣元単位は、所在地の人民政府が定める最低賃金基準に従い当該派遣労働者に対し毎月、報酬を支払わなければならない。」と規定され、これに違反した場合の罰則規定も厳しく、第92条で、「派遣元単位が本法の規定に違反した場合、労働行政部門及びその他の関連主管部門は、是正を命じる。情状が重大な場合は、1名につき1、000元(日本円に換算すると、およそ1万5千円)以上5、000元

(日本円に換算すると、およそ7万5千円)以下を基準として過料に処し、併せて工商行政管理部门が営業許可証を取り消す。派遣労働者に損害を与えた場合、派遣元単位と派遣先単位が連帯して賠償責任を負う。」と規定されているが、このような内容の条項は、「労働法」には全く存在せず、人材派遣者に求められる最低登録資本金の50万元(日本円に換算すると、およそ750万円)や、派遣労働者1人当たりの5,000元(日本円に換算すると、およそ7万5千円)の預託金の義務化は、中国での実情から考えると極めて非現実的なものであり、詰まるところ、その目的は、雇用者側に対して労働者の派遣による受け入れを止めて、最初から正社員として雇用せよとの労働者側に立った中国政府の強い要請が窺われるけれども、現実問題として多くの派遣社員を抱える外資系企業は多く、これによるコストアップは多大なものとなる。

また、新「労働契約法」第22条では、「使用者が労働者のために特別の研修費を提供し、当該労働者に対し専門技術研修を受けさせる場合は、当該労働者と協議書を締結し、勤務義務期間を約定することができる。

労働者が勤務義務期間の約定に違反した場合は、約定に従い使用者に違約金を支払わなければならない。違約金額は、使用者の提供した研修費を上回ってはならない。使用者が労働者に支払いを求める違約金は、勤務義務期間の未履行部分につき分担すべき研修費を上回ってはならない。

使用者と労働者が勤務義務期間を約定する場合は、通常の賃金調整メカニズムによる労働者の勤務義務期間における労働報酬の引き上げに影響を及ぼさない。」と規定し、労働者が契約を履行しなかった場合の違約金の支払いを義務付けているが、このような条項は、「労働法」の規定ではなく、長期の研修後に退職すると言う使用者にとって大きな問題であった懸案の抑止効果という意味では、労働者にとっては不利なものとなるが、使用者側にとっては非常に有利な条項である。

さらにまた、新「労働契約法」第23条では、「使用者は、労働者との間で労働契約において使用者の商業秘密及び知的財産権について秘密保持事項を約定す

ることができる。

秘密保持義務を負う労働者に対して、使用者は、労働契約又は秘密保持契約において労働者と競業制限条項を約定し、かつ労働契約の解除又は終了後、競業制限期間内において、労働者に毎月、経済補償を与えることを約定することができる。労働者が競業制限の約定に違反した場合は、約定に従い使用者に対して違約金を支払わなければならない。」と規定されているが、「労働法」では、そのような文言は全く存在していない。

これは労働者の退職後の競合他社への移籍に制限を加えようとする内容であり、労働者が、同業他社に再就職したり、或いは労働者自らが起業する場合、一定期間(最長2年まで)、一定の地域での労働を制限しており、一方で使用者側にその対価としての経済的補償を求め、またその一方で労働者側に対しては、違反した場合の違約金の支払いを認めている。

この条項の、使用者と労働者に対する有利な面と不利な面は、例えば、職業の選択の自由との絡みで、競業の禁止が有効か無効かの日本での判例が分かれているという点から見ると、この新「労働契約法」の方が使用者側にとって有利なようであるが、その一方で、日本での競業の禁止期間がおおよそ5年が上限であることを考慮すると、新「労働契約法」の2年は、労働者にとって有利と言うことになり、意見の分かれるところであろう。

V. 中国の「労働法」、新「労働契約法」と最低賃金

1995年の1月に、日本の労働基準法に相当する「労働法」が施行され、それから11年後の2006年の3月に新「労働契約法(草案)」が公表され、さらに2007年6月29日に新「労働契約法」が制定、公布され、2008年1月1日から施行されているが、前述したように、この新「労働契約法」の内容は、「労働法」の実施細則に相当するものであり、「労働法」で詳細には触れていなかったり、曖昧であった部分を明確に規定したり、欠落していた部分を新たに挿入し、これまで考察

してきたことから理解できるように、その内容のほとんどが使用者側にとっては、非常に厳しいものであり、逆に労働者側にとっては、権利の手厚い擁護という特徴が全体的に打ち出されており、中国経済の数年来の高い経済成長を背景とした中国政府の揺るぎない自信と強い決意の表明であるとも受け取れる。

勿論、中国の「労働法」や新「労働契約法」が、日本の「労働基準法」に相当し、労働力市場における社会的弱者としての労働者の権利を保護するための役割をもって施行されていることは当然のことであり、そうであるがゆえに、「労働法」に比べて新「労働契約法」が、労働者の権利をより強く保護する内容になり、新「労働契約法」の内容が、これまでに指摘したことからも理解できるように、「労働法」と比較すると、そのほとんどが労働者側にとって極めて有利な内容になっていることは、おおそ已むを得ないものとは考えるけれども、その極めて大きな使用者側にとっての不利な条項が、今後、進出している外資系企業にとって相当のコストアップ要因になってくることは既に指摘した通りである。

さらに、この新「労働契約法」は、単に外資系企業のみがその対象とされるのではなく、中国企業も含んだすべての企業が対象であり、中国企業の使用者にとっても大きなコストアップ要因になり、外資系企業と同様の不満が発生するものと考ええる。

また、以上のような問題は、頻繁に生じている各地域の、最低賃金の引き上げの問題とも大いに関係しているので、次に、「労働法」、新「労働契約法」と最低賃金の頻繁な引き上げの問題を考えてみることにする。

「労働法」第48条では、「国家は、最低賃金保障制度を実施する。最低賃金の具体的基準は、省、自治区、直轄市の人民政府が規定し国務院に報告する。

使用者が労働者に給付する賃金は、当該地区の最低賃金を下回ってはならない。」と規定され、また第49条では、「最低賃金標準を確定し、または調整する場合には、下記の要因を総合して考慮する。

- (1) 労働者本人及び平均扶養者数の最低生活費用
- (2) 社会平均賃金水準

中国の新「労働契約法(労働合同法)」の目的と外資系企業に対する影響について(山下睦男)

- (3) 労働生産性
- (4) 就業状況
- (5) 地区毎の経済発展水準」と規定されている。

また、新「労働契約法」では、第6章の監督検査の第73条で、「国務院労働行政部門は、全国の労働契約制度実施の監督管理を行う。

県級以上の地方人民政府労働行政部門は、自らの行政区域内の労働契約制度実施の監督管理を行う。県級以上の各級人民政府労働行政部門は、労働契約制度実施の監督管理業務において、労働組合、企業側の代表及び関連業界の主管部門の意見を聴取しなければならない。」と規定し、その第5項で、「(5)使用者の労働契約で約定した労働報酬の支払い及び最低賃金水準の実施状況」が挙げられ、さらにまた、第85条で、「使用者が下記の状況のいずれかに該当する場合、労働行政部門は、期限を設けて労働報酬、残業手当又は経済補償を支払うよう命じる。労働報酬が現地の最低賃金水準を下回る場合、その差額部分を支払わなければならない。期限を過ぎても支払わない場合は、未払い金額の50%以上100%以下を基準とする賠償金も併せて労働者に支払うよう使用者に命じる。

- (1) 労働者に対して、労働契約の約定又は国の規定に従い速やかに労働報酬の全額の支払いをしない場合
- (2) 現地の最低賃金水準を下回って労働者に賃金の支払いをする場合
- (3) 残業を手配して残業手当を支払わない場合
- (4) 労働契約を解除又は終了したが、労働者に対して、本法の規定に従った経済補償の支払いをしない場合」と規定している。

以上のように、「労働法」も新「労働契約法」も、労働者の最低賃金に対して厳しく使用者側にその実施を強く要求し、実際、各地域の最低賃金も頻繁に引き上げられてきている。

この「最低賃金規定」は1993年に導入され、2004年には、パートタイマーや社会保険負担も対象とした「最低賃金規定」が制定され、少なくとも2年に1回の見直しを行うことが使用者側に求められている。

VI. 新「労働契約法」の対象となる両当事者(使用者と労働者)の さまざまな事情の差異と中国人の行動パターンの考察の必要性

これまで、(I)から(V)を通じて考察してきた分析は、中国での労働に関する基本法である「労働法」と、それを補完する新「労働契約法」の比較を通じて、その対象とされる使用者サイドと労働者サイドにどのような影響を及ぼすことが考えられるのかについて見てきたものであったが、それはあくまでも対象とされる使用者サイドも、労働者サイドも詳細な区別をすることなしに、一般的に使用者サイドと労働者サイドにどのような影響が考えられるのかといったレベルでの考察であった。

しかしながら、より重要な、より現実的側面からそれらの影響を正確に把握するとするならば、使用者サイドにしても、労働者サイドにしても、それぞれにさまざまな事情の差異が存在することは当然のことであり、例えば使用者サイドの規模を大・中・小に、労働者サイドの能力の質或いはレベルの差異を上級・中級・下級に区別して考察しなければ、より正確でかつまた現実的な考察は不可能であると考えられる。なぜならば、新「労働契約法」のより大きな影響は、企業規模で言うならば外資系の小企業に、労働の質の差異から言うならば、下級レベルの労働者に出現する可能性が大であるからである。

もっと突っ込んで言うならば、新「労働契約法」の目的は、主として小企業の下級レベルの労働者の待遇の改善が目的とされているからである。

1. 新「労働契約法」の大企業に対する影響

大企業にとっても新「労働契約法」の影響は、当然のことながら無関心で居れないことは事実ではあるけれども、一般的に外資系の大企業は、新「労働契約法」の施行以前から詳細でかつまた磐石の協定を備えた企業が多く、ほとんどその影響はないものと考えられるが、逆に、中国の多くの国有の大企業は、旧

中国の新「労働契約法(労働合同法)」の目的と外資系企業に対する影響について(山下睦男)

態依然とした協定を有していることが多く、大きな影響を受けることが予想される。なぜならば、磐石の協定を備えた企業が少ないからである。

さらにまた、新「労働契約法」の大企業に対する影響という側面で、「終身雇用制の導入」に繋がるものとの認識も多々見受けられるけれども、そのような認識は、全く中国人を知らない人々の認識であり、全く間違った認識であることを強く主張したい。なぜならば、数千年の歴史を有する上位下達の中国で、自分や家族のために生き長らえていくための行動パターンとして生まれた上級レベルの労働者の「Job Hopping」は常識であり、「労働契約法」が施行されても全く関係がないからである。

2. 新「労働契約法」の小企業に対する影響

既述したように、新「労働契約法」の目的は、中国資本や外国資本の区別を問わず、一般的に労働協約を疎かにしてきた企業が大きな影響を受けるのであり、そのことを熟知しながら放置してきた中国資本の企業は、企業規模の大小を問わずマイナスの大きな影響を受けることは当然のことではあるが、安い労働コストや緩やかな労働条件を求めて進出してきた外資の小企業にとっての打撃には相当のものがある。

大企業であれば、中国での労働コストが相対的に上昇すれば、中国の内陸部やその他の労働コストの安い国々、例えば、ヴェトナム、ラオス、インドネシア等へ工場を移転させれば、問題を直ぐに解決させることが可能であり、また事実、そのようなシフトが現実には生じてきているけれども、小企業にとっては、ただ中国国内に止まり、耐え忍ぶしかないのが現状である。

さらに、それに加えて、新「労働契約法」の施行以前の最低賃金の毎年の引き上げ増もかなりの負担になっていることも見逃すことの出来ない事実である(時系列による中国各主要都市の最低賃金の推移を参照)ことを中国政府は率直に認め、一般的に規模の大小を問わない一律の新「労働契約法」ではなく、それらの問題を調整した何らかの傾斜的打開策を打ち出す必要があるものと考え

る。

それから、大企業との関係で触れた「終身雇用制」との関係では、小企業でも下級レベルの労働者といえども優秀な労働者であるならば、中国人の行動パターンから推察されるように、大企業と同様に、優秀であるがゆえに「Job Hopping」が発生し、結局、「終身雇用制」とは繋がっては行かないのである。

時系列による中国各主要都市の最低賃金の推移 (単位: 元)

都市名 年月	北京 (増減率: %)	大連 (増減率: %)	上海 (増減率: %)	深圳 (増減率: %)	青島 (増減率: %)	重慶 (増減率: %)	瀋陽 (増減率: %)	広州 (増減率: %)
	210							
1995年(9月)	241 ^{※1} [245](17)	216 ^{※1} [220](−)	220 (−)	1.6 (H) (−)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
1996年(2月)	241 (0)	216 (0)	270 (23)	1.6 (H) (0)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
1996年(5月-6月)	242 (0)	217 (0)	271 (0)	400(増区内)(−) 308(増区外)(−)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
1997年(6月)	290 (20)	269 (24)	269 (0)	423(増区内)(6) 323(増区外)(5)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
1997年(12月)	290 (0)	248(市内)(+8) 298(増区内)(11)	315 (17)	422(増区内)(0) 323(増区外)(0)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
1998年(6月)	310 (7)	248(市内)(0) 298(増区内)(0)	325 (3)	431(増区内)(2) 331(増区外)(2)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
1998年(12月)	310 (0)	270 (9)	368 (13)	431 (0)	n.a.	n.a.	240 (−)	n.a.
1999年(12月)	331 (7)	270 (0)	423 (15)	546(増区内)(27) 422(増区外)(−2)	n.a.	207 (−)	820 ^{※2} (?)	n.a.
2000年(12月)	414 (25)	310 ^{※3} (15)	423 ^{※4} (0)	519(増区内)(−5) 413(増区外)(−2)	n.a.	273 (32)	320 ^{※5} (?)	n.a.
2001年(11月)	436 ^{※6} (5)	310 (0)	490 ^{※7} (16)	574(増区内)(11) 440(増区外)(7)	n.a.	290 ^{※8} (6)	320 (0)	n.a.
2002年(11月)	465 ^{※9} (7)	380(市内)(23) 420(増区内)(35)	534 ^{※11} (9)	595(増区内)(4) 460(増区外)(5)	n.a.	320 ^{※13} (10)	320 (0)	n.a.
2004年(11月)	489 ^{※14} (5)	404(市内)(6) 420(増区内)(0)	570 ^{※16} [635](7)	600(増区内)(11) 456(増区外)(−4)	n.a.	320 (0)	320 (0)	n.a.
2005年(11月)	579 ^{※18} [580](18)	449(市内)(450)(11) 499(増区内)(500)(19)	697 ^{※20} [690](22)	689(市内)(690)(15) 579(増区内)(580)(27)	529(増区内)(530)(−) 469(増区外)(470)(−)	n.a.	400(市内)(25) 450(増区内)(41)	683 ^{※24} [684](−)
2006年(8月)	[640] (10)	600(市内)(33) 700(増区内)(40)	[750] ^{※27} (9)	810(市内)(810)(18) 700(増区内)(20)	n.a.	n.a.	n.a.	[780] (14)

資料入手先: 日本貿易振興機構 (JETRO) のアジア主要都市・地域の投資関連コスト比較 (1996年2月～2006年3月) から部分的に引用しているが、通貨単位が米ドルのために、その年月の外国為替レート表にしたがって中国の人民元に換算しているが、その結果として中国当局の発表による元表示の [] とは、多少誤差が発生している。また、Hは時間当たりの賃金を示している。また、2006年の数字は複数の参考文献から引用している。

- ※1 1995年7月1日より210元から245元に改定
 ※2 この820元という最低賃金は明らかな誤表記と考えられるため無視して良い。
 ※3 2000年5月1日改定
 ※4 2000年10月30日付 (中国情報報)
 ※5 2000年11月8日改定
 ※6 2000年7月1日改定
 ※7 2000年7月1日改定
 ※8 2001年10月1日改定
 ※9 2002年7月1日改定
 ※10 2002年1月1日改定
 ※11 2002年7月1日改定
 ※12 2002年5月1日改定
 ※13 2002年5月1日改定
 ※14 2003年12月25日改定
 ※15 2004年1月1日改定
 ※16 2003年7月1日改定
 ※17 2002年5月1日改定
 ※18 2005年7月1日改定
 ※19 2005年1月1日改定
 ※20 2005年7月1日改定
 ※21 2005年7月1日改定
 ※22 2005年1月1日改定
 ※23 2005年3月1日改定
 ※24 2004年12月1日改定
 ※25 2006年8月1日改定
 ※26 2005年7月1日改定
 ※27 2006年9月1日改定

中国の新「労働契約法 (労働合同法)」の目的と外資系企業に対する影響について (山下睦男)

VII. 結語

本学で「中国研究Ⅰ (中国の歴史、文化、社会)」と「中国研究Ⅱ (中国の政治と経済)」を担当するとはいえ、法律とはほとんど無縁の門外漢が、中国の新「労働契約法」の成立に至るまでの経過や成立に伴う諸問題に着手した目的は、過去10数年にわたって親交のある1人の中国在住の日本企業の総経理 (日本流に言えば、社長である。) からの悲痛な嘆き節がその発端であった。

つまり、経営者側にとって緩やかな労働条件と安い労働コストを求めて中国 (遼寧省にある大連市) に進出してきたが、受け入れ側の条件が、当初の状況とはかなり変化し、進出企業にとってそれまでの優遇策が徐々に廃止されて現在に至っているけれども、毎年の、場合によっては年2回にわたる最低賃金の引き上げに加えて、2008年の1月1日から施行された (実際、施行されて3ヶ月が経過した。) 新「労働契約法」の影響によって労働コストはさらに上昇し、労働条件もさらに経営者側にとって厳しいものになるようであり、現在、非常に悩んでいるとの苦情からであった。

「朝令暮改」でかつまた「即実行」であったこれまでの中国のやり方を、1ヶ月間の「パブリック オピニオン」を求め、1年後に修正されて制定、公布され、そのおよそ半年後の2008年1月1日に施行された新「労働契約法」への変化として考える時、中国に対する信じ難い賞賛すべき進歩として感じる一方で、更なる公平な配慮にも大いに期待したいものではあるが、本当にそのような方向に行くのであろうか。

(参考文献)

- ① 「中華人民共和国労働法」、www.e-tangshan.cn/houritu/rodo%20hou.pdf、2006年5月。
- ② 「労働契約法 (草案)」、日本貿易振興機構大連事務所、2006年4月。
- ③ 「労働契約法」、www.mhmjapan.com/(森・濱田松本法律事務所訳)、2007年6月。
- ④ 丸川 智雄「中国における労働者の安全と権利: 労働関連制度の問題点」、(国際金融情報センター「中国における経済改革と経済協力」)、2003年。

- ⑤ 同上、「中国労働市場の構造変化と労働関連諸制度の改革課題」、(連合総研研究会)、2006年3月。
- ⑥ 労使 退職者の競争制限明記、労働契約法案 社会、NNA中国ニュース、2006年3月。
- ⑦ 田中 信彦「新・労働契約法の持つ意味」第1回、www.actblog.com/tanaka/tb/14_844、2006年8月。
- ⑧ 同上「新・労働契約法の持つ意味」第2回、同上、2006年9月。
- ⑨ 同上「なぜ中国人は会社を辞めるのか」、www.actiblog.com/tanaka/38982、2007年7月6日。
- ⑩ 久田 眞吾 「「労働契約法(草案)」の公表と意見聴取」、news.searchina.ne.jp, 2006年5月。
- ⑪ 「中国労働法の解説」、国際安全センター、www.jicosh.gr.jp, 2006年9月。
- ⑫ 「労働契約法(草案)の意見聴取始まる。一進出日系企業に広範な影響も一」、JETRO SHANGHAI, www.jetro.go.jp, 2006年9月。
- ⑬ 「中国労働法の要点」、www.ne.jp/asahi/cn-jp/gold-net/invest/labor_law.htm, 2001。
- ⑭ 莫 邦富 「日系企業よ、安い労働力追求主義から脱却せよ」、www.nikkeibp.co.jp, 2005年11月。
- ⑮ 「中国総工会、外資系企業における労働組合運動を強化」、海外労働時報、www.jil.go.jp, 2003年1月。
- ⑯ 村尾 龍雄 「労働契約法(草案)8つのポイント」、キャスト中国ビ www.cast-china.biz, 2006年6月。
- ⑰ 「アジア経済マンスリー」、三菱UFJ証券、2006年6月。
- ⑱ 「新潟県大連レポート」、www.niigata~bnp.com/dalian, 2006年7月。
- ⑲ 「米主要メディア、中国の「労働契約法」採択を評価」、「北京週報」、www.pekinshuhou.com/gipl/txt/2007-07/10・content_68554. htm、2007年7月。
- ⑳ 足立和久「労働契約法について」、www.fukushima.com.cn/ReadNews.asp?NewsID = 416, 2007年7月31日。