

◆論文

中国労働法改正の影響について

キーワード

無固定期間労働契約、集団労働契約、工会の権限強化、経営の現地化

中京大学経営学部教授 古田秋太郎

中国の企業環境変化の速さが尋常でないことは、つとに知られたところである。ここへ来てまた、一大変化が生じている。1つは、外資優遇税制の撤廃・見直しであり、2つは、労働法改正である。(いずれも2008年1月1日より施行)前者については、別稿(中京大学ビジネス・イノベーション研究科『ビジネスレビュー』vol. 4)で考察を加えたので、ここでは、後者についてその背景、内容、影響について考えてみたい。労働法改正は、在中国日系企業の経営者に大きな危機感を与えていた。「あまり儲からない事業は、この新法が施行される前に、思い切ってやめてしまった方が痛手が少ないのでないか」と日系企業経営者の間でささやかれているという。(小島衣料社長・小島正憲氏「上海俱楽部」通信)

1. 労働法改正の背景

中国における労働法は、計画経済から市場経済への転換期に相当する1995年1月より施行されているが、とくに国有企業のリストラ等の嵐の中で今日に至るまでその無視と悪用が横行し、労働者の権利と権益は低水準下におかれてきた。現在でも労働契約締結の義務化は無視され続けており、低賃金で使い捨てのような劣悪労働環境下に依然として何億も人の労働者が働

いている。あまり表面には出て来ないけれど、今日、中国全土で労働争議が絶え間なく生じている。出稼ぎ労働者が多く集まる広東省の各都市では、とくに香港系メーカーや米国系メーカーなどにおいて、給与水準の低さ、給与遅配・欠配、不当解雇などに抗議してワーカーの抗議行動が相次いでいる。1,000~3,000人規模のワーカーが道路封鎖したり警察車両を破壊したりして警官隊と衝突している。そのたびに催涙弾と大渋滞で地域一帯は騒然となる。中国の労働社会保障省によると、2006年に当局が受理した労働争議は447,000件であり、10年前の10倍に膨れ上がっている。昨年、都市部の失業率は4.1%と発表されているが、実態は10%近いとの見方もある。

このような状況を放置すれば、中国における社会不安増大は避けられない。もしや抗議の矛先が政府にでも向かうかも知れぬ。北京オリンピックも控えているおり、この状況を何としても改善せねばならないという点では、中央政府も地方政府も認識は一致している。そこで、中国政府は、2005年末から全人代常務委員会において1995年制定の労働法を見直して、さらに労働者の合法的権益を強めるための議論を始めた。

議論をつめた末、新法案(「労働契約法」)の第一次草案が06年3月の全人代で通過した。

しかし、労働者の権利強化・権益保護を強めた本草案に対しては、「リストラへの足かせとなる」、「大幅なコストアップになる」、「経営の自由を奪うものだ」と、内外資企業から強い反発が生じた。上海米国商工会議所や中国日本商会などからも、「外資撤退による中国経済停滞への懼れ」等の懸念や意見が表明された。社会不安は解消したいが労働者保護に傾きすぎて外資に逃げられては元も子もなくなる地方政府においても懸念は同じである。労務派遣で利益を上げている政府系関連企業も本音は反対。そこで、常務委員会では、この草案をもってすぐに新法として施行することはやめ、一般から公募した19万件もの意見を参考にしながら3度にわたって草案を作り直し、やっと2007年6月29日に新法案（労働契約法）は成立し、2008年1月から施行されることになった。

2. 労働契約法の新しい内容

では、2006年3月第一次草案成立から、3度も書き換えられて制定された労働契約法（中華人民共和国労働契約法 2007年6月29日第10期全国人民代表大会常務委員会第28回会議通過）がどのような内容のものかを見てみよう。

(1) 労務派遣制の制限

中国の製造業では、内外資企業問わず、正規雇用の従業員のほかに期間を決めた派遣形式の人員が数多く活用されている。この場合、無数の派遣会社が労働者と必要な契約を結ばず、法定社会保険も入らず、という状況が放置されたままであった。従来の労務派遣では、ホワイトカラー層の派遣も含まれているが、現場ワーカー（出稼ぎ労働者を多く含む）の派遣が大部分を占めており、無雇用契約下で低賃金・劣悪雇用環境の温床となっている。これを改善するため、草案では、労務派遣会社に経営安定を求め最低登録資本金50万元以上とし、派遣労働者1人当たり5000元の供託を義務づけた。また、派遣満1年後に継続して働くことを希望する場合には正社員化する義務を課すとした。

しかし、日系企業においても、従業員1万人がすべて派遣労働者という場合もあり、高額の供託金は非現実的である。また、企業にとって、派遣労働者を2年目から正社員にしたのでは大幅コストアップとなる。ほとんど労務派遣制禁止に等しい内容である。

これに対する内外資企業の反発は大きく、2年目から正社員にせよという項目は削除された。その結果、労務派遣について、労働契約法では次のような内容として制定された。まず、第一章総則第10条において「労働関係の成立に際しては、書面にて労働契約を締結しなければならない」と強調し、第七章法律責任第82条で「雇用事業主は、雇用日から1カ月以上1年未満の期間、労働者と労働契約書を締結しない場合、労働者に月ごとに報酬の2倍の賃金を支払わなければならない」と罰則規定を設けて、書面による労働契約締結の徹底化を図っている。第二章労務派遣において、これを受けて、第二章労務派遣の第58条で「派遣元事業者は、派遣労働者と2年以上の固定期間労働契約を締結し、月ごとに労働報酬を支給しなければならない。派遣労働者の労働のない期間は、派遣元事業者は所在地の人民政府が規定する最低賃金標準に基づき、月ごとに労働法報酬を支給する。」として、派遣労働者の権利と派遣業務事業者の義務を明記した。派遣会社は、派遣社員と2年以上の契約を結ばなければならず、派遣のない月でも最低賃金を払わなければならないとしている。派遣会社のコストアップは明白であり、今後は、派遣会社が派遣先企業に対して長期の契約を求めたり、手数料引き上げを求めるることは、十分予測できる。

また、注目すべきは、第64条で「派遣労働者は、派遣元事業者又は派遣先事業者において法に基づき労働組合に参加し、またはこれを組織し、自身の合法的な権益を維持・保護する権利を有する。」とした点である。外資企業の中には工会（労働組合）を組織させないために派遣を利用してきたところがあるが、今後はこの目論見は通用しなくなる。また、第66条で「労務派遣は一般的に、臨時的、補助的又は代

替性のある業務・職位において実施する。」と、派遣労働の職種に制限が加えられた。日本企業の中国統括会社などでは、ホワイトカラー層は駐在員以外はほぼ全員派遣という場合が多いが、今後はこれが不可能となる。また、新制定の終身雇用制（後に考察）のコスト負担を派遣活用で避けようとしても、幹部職員等は直接雇用せざるをえなくなる。

(2) 無固定期間労働契約制（終身雇用制）の義務化

つぎに、労働者の合法的権益保護の目玉としてうちだされたのは、終身雇用制義務化の制定である。これまでには、同一事業主において連続10年以上勤務した場合に、終身雇用契約締結が決められていた。新法では、これ以外に、つぎの場合にも終身雇用契約の権利・義務が発生するとする。第二章第14条(二)「連続して二固定期間労働契約を締結しており、かつ労働者が……継続して労働契約を締結するとき。」ここにおいて、期間雇用契約を2回繰り返し3回目契約時には、終身雇用契約締結の権利・義務がうたわれている。（中国では定年は一般労働者男性60才、女性50才。知的労働者は男性60才、女性55才。）そして、そのすぐ後に書面による労働契約締結の重要性が強調されている。「雇用事業主が雇用の日から満1年を経ても労働者と書面による労働契約を締結しなかった場合は、雇用事業主が労働者と無固定期間労働契約を締結したものとみなす。」

この部分の改正では、まず第一に、経営側にとって、景気変動で短期に労働者の増減ができるという大きなメリットが失われることは確かである。そして今後、中国での内外資企業ともども、従業員との3回目の雇用契約締結に慎重にならざるをえなくなる。もし、2回目の契約で終わらせようとして、1回あたり3年間固定期間契約として計6年間雇用したとすると、不適格な社員に長期間賃金を払い続けるリスクが生じる。従業員と3回目の契約に際しては、真に戦力になりそうな人材を見極めて締結実行しなければならない。優秀な人材を見極めて3回

目に終身雇用契約を結ぶとしても、そのような人材が会社に留まる保証はない。能力ある人間ほど、中国ではキャリアアップと高収入志向は高い。それ故、新法の制定・施行は、とくに給与・昇進制度に不透明感・不合理性（と中国人労働者に映る）をもつ、日系企業の人事待遇制度の改革を迫るものとなるであろう。日系企業の人事待遇制度は、ここ数年でかなりの程度中国の実情にあわせて改革されてきているが（拙著『中国における日系企業の経営現地化』税務経理協会参考のこと）、未だに日本的方式が残っており、とくに現地中国人管理職者への責任・権限委譲という点で欧米企業と比べて遅れている。優れた人材を確保し終身雇用でじっくり育成し、さらに給与面のみならず責任・権限委譲という点でも改善してゆかなければ、中国事業での成功は望めなくなる。新法発布は、日系企業で遅々として進まない「ヒトの現地化」を、大きく促進する契機となるかもしれない。

(3) 労働契約解除と経済補償金の規定詳細化

会社からの解雇による労働契約解除について、その可能な範囲と経済補償金について、労働者の権利保護の立場から詳しく規定された。（第46条）この場合、経済補償金とは、勤続年数満1年につき1ヶ月の賃金を基準とする。ただし、本法規定違反して労働契約解除する場合、労働者が労働契約継続を希望しないときには経済補償金の2倍の賠償金を支払わねばならない。（第48条、第87条）従業員側からの労働契約解除については従来どおり比較的自由にでき、30日前までに書面で辞職通知を出せば会社はこれを拒否できないとしている。

(4) 集団労働契約締結と工会（労働組合）の権限強化

労働者の権利保護という場合、経営側の「一方的解雇」から労働者を守るということが大きなウェイトを占める。これに関連して当初の草案では、工会の権限強化を図って、解雇が50人以上の場合には工会の「同意」を必要とした。これに対しては、工会が経営権に踏み

図表-1 解雇と経済補償

雇用者側から労働契約を解除できる場合	補償金
契約解除について協議一致、或いは契約終止（従業員が定年退職、死亡、失踪の場合の終止を除く）	要
試用期間中、採用条件に合致しないと証明された	不要
労働者が規則制度に重大な違反をした	不要
労働者が職務怠慢や不正行為で、雇用単位の利益に深刻な損害をもたらした	不要
労働者が他の雇用単位と労働関係をもち、業務遂行に深刻な影響を及ぼし、注意されても是正を拒んだ	不要
労働者の原因で労働契約が無効になった	不要
労働者が刑事責任を追究された	不要
労働者が疾病や業務外負傷により規定の医療期間満了後も元の業務に従事することができず、雇用単位が手配する別の業務にも従事できず、30日前までに通知した	要
労働者が業務に不適任と証明され、研修或いは部署調整を経てもなお業務不適任で、30日前までに書面通知した	要
労働契約締結時に根拠とした客観的状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行ができなくなり、雇用単位と労働者が協議を通じても、労働契約内容の変更について合意に達せず、30日前までに通知した	要
人員削減の必要がある、企業破算法規定による企業再編、経営の深刻な困難、企業の業種転換、重大技術革新、経営方式調整などにより人員削減が必要、その他の理由で客観的な経済状況に重大変化があり、契約履行できない	要

資料：華鐘コンサルタントグループ『華鐘通信』NO. 151 2007年8月

込むものとして経営側からの猛反発が生じ、以下の内容に落ち着くことになった。第四章労働契約の解除及び終了第41条「次の各号に掲げる事由のひとつがあり、人員を20名以上削減する必要がある場合、又は20名に満たないが企業従業員総数の10%以上を削減する必要がある場合、雇用事業主は、30日前まで工会又は従業員全体に状況を説明し、工会又は従業員の意見を聴取した後に、人員削減案を労働行政部門へ報告し、人員を削減することができる。(一)企業破産法の規定により会社更生をするとき。(二)生産経営に重大な困難が生じたとき。(三)企業の製品の大幅な変更、重要技術の革新或いは経営方式を調整する際に、労働契約の変更を行っても、尚、人員削減が必要となるとき。(四)その他労働契約締結の際に根拠とした客観的経済状況に重大な変化が生じたことにより、労働契約が履行不能となったとき。」ここでは、20名以上削減の場合というように解雇人数ではより厳格となつたが、工会に「説明」、「意見聴取」、

労働行政部門への「報告」というように、95年発布の労働法（中華人民共和国労働法 1994年7月第八期全国人民代表大会時用務委員会第八次会议採択）第27条とほぼ同一の内容となった。これは、たしかに、草案からの後退ではある。しかし、第6章監督検査の項目において95年労働法の同等規定の中に、「労働契約、集団契約の監督」およびその違反行為への「意見提出、是正要求」の権利を新たに付加することで、工会の監督機能強化が図られている。

また、95年労働法第30条では「雇用側の組織による労働契約の解消を、労働組合が不適当と認めたときは、意見を提出する権利を有する」としていたが、新法では、第四章第43条で「雇用事業主が一方的に労働契約を解除するとき、その理由を労働組合に対し事前に通知しなければならない。雇用事業主が法律もしくは行政法規の規定又は労働契約の約定に違反する場合、労働組合は、雇用事業主に是正を要求する権利を有する。雇用事業主は、労働組合の意見

を検討し、かつ、処理結果を書面により労働組合に通知しなければならない。」としている。雇用主側の解雇行為に対して、「工会への事前通知」、「工会の意見検討」、「処理結果の書面による工会への通知」の義務を負わせることにより、工会の組織化および工会との協議を必然化させている。

なおまた、95年労働法になかったことで新たに盛り込まれたのは、解雇に際する「優先的継続雇用義務」である。さきの第41条の中に、「人員削減の際、次の各号に掲げる労働者を優先して継続雇用しなければならない。(一)当該事業主と比較的長期の固定期間労働契約を締結しているもの。(二)当該事業主と無固定期間労働契約を締結しているもの。(三)家庭にその他の就業者がなく、扶養が必要な老人又は未成年者を有するもの。」と書かれている。今後、経営者は、まさかの場合のために、この条項(とくに(三))も頭において雇用を進めなければならない。

工会組織化をさらに進めるため、新法では95年労働法にはなかった第五章特別規定を設け、第一節集団契約として、次のごとく書かれている。「企業における従業員の一方と雇用事業主とは、平等な協議を通じ、集団契約を締結することができる。集団契約草案は、従業員代表大会又は従業員全体に提出し、討論を通じて、採択しなければならない。集団契約は、工会が全従業員の一方を代表して雇用事業主と締結する。工会が設置されていない雇用事業主については、上級工会の指導により労働者の推挙する代表が企業と締結する。」すなわち、事業主は全従業員との「討論を通じて」集団労働契約をつくり、これを全従業員代表としての工会との間で締結しなければならない、としている。この手続きを踏んだ集団労働契約がなければ、いくら労働契約や会社規則を董事会が承認決議したとしても無効と判断されるわけであるから、工会の存在は不可欠となる。また、工会(共産党の末端組織)がなければ、上級工会(各労組の活動を支援する地方ごとのとりまとめ機関=総工会)の指導・介入が入るということから、

結局は、工会を設立せざるをえなくなる。総工会は、新法をバックにしての工会設立への働きかけを強めており、世界的に労組を認めない米ウォルマートやマクドナルドに働きかけて工会を設立させたり、また中国での従業員20万人を超える台湾系EMS大手・富士康科技集團で工会設立の動きに出ている。また、業界ごとの工会(一種の産業別労働組合)を結成し、そのうえで個別企業ごとに工会組織を広げていく方針で運動している。

なお、当初の草案では、集団契約締結の際の従業員側の代表は会社幹部が兼任してはならないと明確に規定されていた。しかし、現在、工会幹部の多くは経営幹部を兼任しており、規定どおりだと、工会は従業員を代表するものとなりえなくなる。工会はこれに反対して、規定を削除させた。

では、工会の位置づけについて、変化はあったのであろうか。1991年に発布された「中華人民共和国労働組合法」の第25条には、「企業に操業停止や怠業事件が発生した場合、労働組合は企業の行政或いは関係方面と協力して、従業員が提出した解決可能な合理的要求を協議し、解決して、正常な生産秩序を迅速に回復しなければならない。」と書かれており、今回の労働法改正でも本「労働組合法」が生きているとするなら(本論分執筆時点ではこの変更に関する情報は入ってきていない)，工会の経営側への「協力」関係は維持されると考えられる。その点で、今回の労働法改正をもって、すぐにでも、中国の工会がアメリカ型ストライキ戦術多用の敵対的労働組合に転化することになるとは思われない。

このことは、上海市総工会副主席・吳申耀氏のつきの証言からも、確認できよう。「当面の課題、目標として「団体交渉」があげられる。これは、工会改革の1つの方向かもしれない。企業と工会が同じテーブルにつき、交渉することは、今後の取り組むべき課題であると考える。だが、これは資本主義国の「団体交渉」とは性格が異なる。われわれの理念は、「従業員の経済的権益を守ることにある。しかし、これは

企業の中長期的な発展を図らなければ達成できない。その意味で、日本の「労使協調路線」は我々の目指すところでもある。(2001年の工会法改正でも) デモ行進やストライキ権は認められていない。これは企業の運営にダメージを与えるからである。中長期の発展を守らなければ企業の繁栄はないので、工会の立場としては、まず経営への協力が先であり、交渉はその後である。その意味で、今日の工会は、会社のマーケティング活動にも参加している。工会の職務は益々多様化している。我々は、改革の手を緩めない。」(2004年関西生産性本部『中国における労使関係の新潮流』) この呉氏の発言では、「団体交渉」の将来目標に言及されながらも、その内容はデモやストライキを否定し、「労働者の権益を守る」、「経営への協力」、「従業員の啓発」という、従来の工会機能の3本柱の再確認に終始している。もうひとつの証言をみてみよう。人事のコアメンバーがすべて経営幹部とする上海シーメンス移動通信副総裁・黄俊健氏は、経営と工会の日ごろの話し合いが極めて重要であるとして、つぎのごとく述べている。「中国の8文字精神「改革は情けなし」。これは中国全体の発展のためには当然の事と考えている。上海シーメンス移動通信では、これを「改革は情けなしだが、運用は許容を含む」と考えている。この「許容」という部分が中国の特性である。企業と工会が隨時話し合いの機会を持ち、会社の方針、考え方について、ひざをまじえて話し合うことがいかに大切なことか。その点に常に配慮している。」(同) この証言からは、全体を司るルールと実際の運用の妙という中国式現実世界が垣間見えるが、「許容」が可能なうちは事態はまだ大きく不安にはならないということであろうか。

このような柔軟路線とみられる上海総工会では、従来のごとく、工会長が経営幹部を兼ねて役員会や経営会議に出席することが良いとしている。ここには、経営幹部を兼ねる工会長ポストの既得権益擁護が見え隠れするところもある。しかし、当初、北京の全人代常務委員会では工会長の専従制（工会長が経営幹部を兼ねては真

に労働者の権益は守れないとする考え方）が議論されているのであり、これが否定されての「団体交渉」は実質無意味である。「交渉」とは利害不一致（たとえば経営側と労働側との間での利益配分）を調整するためのものであり、労働側を代表する工会長が経営側を勤めていながらの「交渉」は本来的にはありえないであろう。中国の工会は、呉氏の述べているごとく、しばらくは日本式企業内組合に近い形で行くとして、それでも労働者の不満が昂じてきたとき、最初の厳しい草案の議論が再燃することになるであろう。このたびの労働法改正で労働者の不満をどこまで解決できるか、広東省等で頻発しているストライキをどこまで収められるかが、「経営への協力」路線維持の可能性を占うものとなるであろう。

3. 労働法改正の評価

今回の労働法改正は、うえに見てきたような終身雇用制採用や工会権限強化等によって、とくに低労務コストのメリットを求めて中国に進出してきた外資企業に対して、大きなインパクトを与えている。これに対しては比較的穏やかかつ樂観的な評価も散見される。例えば、「労働者よりの姿勢は弱まり、経営サイドに配慮した内容へと「骨抜き」になった」とし、「結果的には外資系企業にも受け入れられるバランスのとれた法案になったと思う」とする評価（田中信彦「中国動態——労働者保護と競争力維持の板挟みで悩む中国政府」『週間東洋経済』2007年6月30日）がある。あるいはまた、「今回の「労働契約法」は日本や欧米諸国の労働慣行や労働保護と比較すれば、極めて当たり前のことが羅列されているに過ぎないとも言える。これまでの中国は、地方からの出稼ぎ労働者などは使い捨てに近い労働慣行の中で「世界の工場」と言われるまでに国際競争力を高めてきた経緯から、この当たり前の國の当たり前の労働慣行に修正していかなければならないという国としての大きな意思と決意が感じられる内容である。」（上海華鐘コンサルタントサービス

総経理・古林恒雄「労働契約法公布による環境変化」『華鐘通信』2007年7月)

しかし他方では、ただでさえ、現下の中国では、人手不足の中で現場ワーカーはもとより管理職者の賃金は急上昇中にあり(2006年華南地区ワーカー最低賃金780元(約1万円)で2001から70%アップ、経験3年ほどのワーカー月給は3万円、上海では経理・人事のマネジャークラスは年収ボーナス込み700万円)、ここで終身雇用の義務化が加われば、中国現地生産のメリットは大きく薄らぐと感じる外資企業経営者は実際には多いと思う。中国で長年アパレル事業を展開する小島衣料・小島正徳社長は、つぎのごとく述べている。「しかしその内容は基本的に労働者側に有利な改正ばかりである。たとえば、社会保険の強制加入が決まり、企業側の負担は非常に増える。……無尽蔵の低賃金労

働者と経営者側に有利な労働法が中国急成長の原動力であったのである。ところがこの二つの条件がともに失われた中国では、外資はかなり苦戦を余儀なくされ、やがては撤退せざるを得なくなるであろう。……いずれにせよ「中国は世界の工場」という太陽は、労働契約法の施行という晩鐘とともに沈む」(小島正徳『中国ありのままの仕事事情』中経出版)中国ビジネスキャリアが20年近くにもなる小島社長によつては、労働契約法制定の大きな影響が語られており、多くの日系企業経営者の思いを代弁しているかに思われる。外資優遇税制廃止(これについては別稿で考察。中京大学BI研究科『ビジネスレビュー』vol.4)がこれに追い討ちをかける。日本企業の中国事業は、間違いなく、今、踊り場に差し掛かったといえる。