

과정을 다시 생각해본다」(現行の立法過程を再考する)『国会報』No. 472, 2006.3, pp.34-37.

· 이로문 (イ・ロムン：議員補佐官) 「의원입법, 도움 받을 곳이 없다」(議員立法、助けてくれるところ

がない)『国会報』No. 472, 2006.3, pp.82-85.

(しらい きょう・海外立法情報課)

【短信：中国】

労働契約法（草案）の公表と意見公募

鎌田 文彦

I 労働契約法（草案）の公表

中国では、1986年から使用者と労働者との間で労働契約を締結し、双方の権利・義務を明確にすることが党と政府によって奨励されるようになり、1995年1月に施行された労働法において、労働契約に関する原則が定められた。その後、國務院の労働社会保障部が中心となり、労働契約の詳細を規定する労働契約法の起草作業が進められ、2005年12月に開催された第10期全国人民代表大会（以下「全人代」という。）常務委員会第19回会議に、「労働契約法（草案）」（原語は「労働合同法（草案）」）。以下「草案」という。）が上程され、初めて全人代の常務委員会レベルでの審議に付された。^(注1)

その後、草案が、国民の切実な利益に関係し、生活に大きな影響を及ぼす重要法案であることに鑑みて、全人代は、草案に関する意見を公募することを決定し、2006年3月20日に草案を公表した。そして、4月20日までの1か月の期間内に、省・自治区・直轄市の人民代表大会、または中央の全人代に、郵送またはインターネットを通じて、草案に関する意見を寄せるよう広く社会に呼びかけた。^(注2) 中国で制定前の法案が公表され、意見の公募がなされるのは、非常に珍しいことである。^(注3)

II 中国における労働契約の現状

明文化した労働契約の締結が法的には定められているとはいえ、実際には、労働契約制度は中国では未だ普及しておらず、労働現場では、労働者の権利を侵害するような様々な弊害が生じていると言われている。

全国総工会（中国の労働組合の中央組織）が、労働組合（工会）が結成されている企業について調査したところ、労働契約を明文で締結している企業の本数は65.4万であり、調査対象となった企業総数の38.0%であった。それらの企業において、契約を締結している労働者の本数は5771.4万人であり、調査対象労働者の39.5%であった。労働組合が結成されている企業においてすら、このような状況なので、組合が結成されていない企業においては、労働契約の締結状況は、期待されたものからはほど遠い。^(注4) 都市に出稼ぎに来ている農民労働者については、労働契約を結んで働いているのは30%前後にとどまると見られている。^(注5)

労働現場では、賃金の不払い（特に農民労働者が被害にあっている）、超過勤務の常態化、職場の安全についての配慮の欠如、労働災害に対する補償の欠如など、労働者の権利を侵害する状況がはびこっていると指摘されている。^(注6) 企業の中には、試用期間を長めに設定して、その間低賃金で働かせ、期間終了の直前に正規雇用

をしないことを労働者に通告するなど、使用者が労働者に対して果たすべき諸々の義務の履行を回避しているものがある^(注7)。また、労働者が労働契約の解消を申し出る場合には、高額の違約金を課することを定め、事実上転職を妨げ、労働力の合理的な流動を阻害する事例もあるとい^(注8)う。

このような雇用現場に生じている問題を解決すべく、労働契約に関する規定を明確化し、その普及を促進するために、労働契約法が起草されたのである。

Ⅲ 草案の内容

草案は、第1章：総則、第2章：労働契約の締結、第3章：労働契約の履行及び変更、第4章：労働契約の解約及び終了、第5章：監督及び検査、第6章：法的責任、第7章：附則の全7章65か条から成る。

以下、草案の主な内容を紹介する。

(1) 立法趣旨

草案の第1条は、使用者と労働者の労働契約締結に関する規範を定め、労働者の法的権利を擁護し、労使関係の調和と安定を促進することを法律制定の目的としている。この立法趣旨に見られるように、法案は、全体として、労働者の権利保護に重点を置いた内容となっている。

(2) 使用者の説明義務

使用者が労働者と雇用関係を結び、労働契約を締結するに当たっては、使用者は、労働者の知る権利を保障するために、労働内容、労働条件、労働現場、労働に伴う危険性、安全対策、労働報酬、及び労働者が知ることを望む労働契約に関するその他の事項について、ありのままに労働者に告知しなければならないと定めている（第8条）。

(3) 書面による労働契約の締結

多くの企業は、労働契約の明文化を嫌う傾向があるとされているが、草案は労働契約を書面形式で締結すべきことを明確に規定している。労働契約の期間については、期間を定めないものの、一定の期限を定めるもの、一つのプロジェクトの終了までを期間とするものの3種類が認められている（第9条）。

(4) 派遣労働者の労働契約

中国では、労働者派遣業は比較的新しい雇用・労働形態であり、派遣業界全体に関する法的な整備が遅れており、派遣元企業と派遣先企業の双方が、派遣労働者に対する義務の履行をおろそかにする傾向があるとされている^(注9)。このような状況を防止するために、草案は、派遣元企業と派遣労働者が労働契約を締結するに当たっては、通常労働契約で定める事項に加えて、派遣先企業、派遣期間、派遣先での労働条件を明記することを求めている。また、派遣元企業と派遣先企業は、派遣労働者の労働条件について労働者派遣契約を締結するものとし、派遣労働者はその内容を知ることができるようにすべきことを定めている（第12条）。

(5) 試用期間

草案は、労働契約の期間が3か月以上の場合には、試用期間を設けることができるとしているが、前述のような試用期間をめぐる弊害を防止するために、試用期間の上限を定めている。それによれば、試用期間は、技術を要しない単純労働のポストについては1か月、ある程度の技術を要するポストについては2か月、高度の技術を要するポストについては6か月を超えてはならないとしている（第13条）。

(6) 労働契約の解約

草案は、使用者が労働契約を途中で解約でき

る場合とできない場合を明示し、また解約する場合の条件を定め、使用者が恣意的に契約を打ち切ることができないようにし、労働者の権利の保護をはかっている。

例えば、使用者が一方的に労働契約を解約できるのは、試用期間中に労働者が雇用条件に不適合であることが判明した場合、企業の定める規則に対して重大な違反を犯した場合、企業に重大な損害を与えた場合、同時に他の雇用関係を結び、それを解消しない場合、刑事責任を追究されることとなった場合に限られるとしている（第31条）。

また、労働者が職業病又は労働災害による傷病により労働能力を喪失した場合、傷病の治療期間中の場合、妊娠・出産休暇・育児期間中の場合などは、労働契約を一方的に解約することはできないとしている（第34条）。

(7) 罰則の規定

草案は、第6章：法的責任（第51条から第62条まで）において、使用者がこの法律の規定に違反した場合の罰則を定めている（部分的には、労働者側の違反に対する罰則もある）。

例えば、労働契約に基づく労働報酬を支払わず、労働監督機関の勧告にもかかわらず、改善が見られない場合は、本来の報酬の1.5倍から2倍の賠償金を含めて、賃金を支払わせるとしている。また、詐欺又は脅迫により労働者に労働契約を結ばせた場合は、使用者に対して、2,000元以上2万元以下（1元は約14.5円）の罰金を科するとしている（第55条）。

IV 草案に対する反響

3月20日から4月20日までの公募期間中に寄せられた各種意見は、総計19万1849件にのぼった。^(注10) 2005年7月から8月にかけて実施された物権法草案に対する意見公募の際に寄せられた意見が1万1543件であったの^(注11)に比べても、今回寄

せられた意見の件数は、労働契約法草案に対する社会の関心の高さを示していると言えよう。

多く寄せられているのは、法律の適用範囲をより拡大すべきとの意見、企業が自らに有利な内部規則を定めてしまう状況を防止すべきとの意見、労働契約が短期化する傾向に対する防止措置を講ずるべきとの意見、労働報酬に関してよりきめ細かに規定すべきとの意見、「同一労働同一賃金」の原則を明記すべきとの意見などである。^(注12)

中には、意見が分かれている問題も存在する。例えば、立法趣旨については、労働者の権利保護を重視する姿勢に賛同する意見が多数寄せられている一方で、労働者と企業の双方の利益の調和をはかるべきであり、労働者保護のために企業に過大な負担を強いるべきではないとの意見も提起されている。^(注13)

派遣労働者に関する規定については、そのような労働形態自体に否定的な意見や、派遣労働を認めたくらんで、制度の枠組みを明確にすべきとする意見などに、^(注14)見解が分かれている。

寄せられた意見が、どのように集約され、草案に反映されるのか、注目される場所である。

注

- (1) 田成平「『中華人民共和国労働契約法（草案）』に関する説明」『人民日報』2006.3.21.
- (2) 「全国人民代表大会事務局が、『中華人民共和国労働契約法（草案）』を公表し、意見を求める通知を発する」『人民日報』2006.3.21。草案は、同日付けの『人民日報』、全人代のインターネットサイトである「中国人代新聞」等に掲載された。
- (3) 今回のような形で法案を発表し、幅広く社会の意見を聴取する試みは、1954年の憲法草案が最初であり、今回の意見公募は、それ以降13回目に当たる。これまでに意見の公募が行われた法案は、1954年憲法、1982年憲法、全人民所有制工業企業法、行政訴訟法、集会・デモ・示威法、香港特別行政区基本法、

マカオ特別行政区基本法、土地管理法、村民委員会組織法、契約法、婚姻法、物権法の12件である。「国民に意見を求めた12件の法案」『中国人代新聞』2006.3.21付記事 <<http://npc.people.com.cn/GB/28320/41246/41337/4223233.html>> (last access 2006.5.31)

(4) 栄処仁「労働者の権利を擁護する『守り札』」『人民日報』2006.3.22.

(5) 「現在の労働契約制度の諸問題」『人民日報』2006.3.29.

(6) 前掲注(4)参照。

(7) 王比学「労働契約法草案の焦点：試用期間は『空白期間』ではない」『人民日報』2006.4.5.

(8) 前掲注(5)参照。

(9) 前掲注(1)参照。

(10) 「労働契約法草案について1か月で19万件余りの意見が寄せられる」『人民日報』2006.4.24.

(11) 前掲注(3)参照。

(12) 「労働契約法草案が公衆の熱い論議を引き起こす」『人民日報』2006.3.29.

(13) 「労働契約法草案についての意見37560件、8つの焦点」『中国人代新聞』2006.4.6付記事 <<http://npc.people.com.cn/GB/15017/4278167.html>> (last access 2006.5.31)

(14) 同上；前掲注(12)参照。

(かまた ふみひこ・海外立法情報課)

【短信：ベトナム】

信教の自由—「信仰・宗教法令」を中心に—

遠藤 聡

ベトナム社会主義共和国は、国内における人権侵害や宗教弾圧について、長らく国際的批判にさらされてきた。とりわけ、2001年2月に中部高原で少数民族暴動が発生して以来、少数民族やプロテスタント教徒への弾圧を行っているとの批判に対するベトナム政府の対応が注目されてきた。そうした中、2005年8月、ベトナム外務省は『ベトナムにおける人権の保護と向上に関する達成』(以下『人権報告書』とする^(注2))を刊行した。

『人権報告書』では、人権に関する政策および法整備状況を述べた上で、信教の自由を保障する法的基盤として、2004年6月に国会常務委員会^(注3)で制定された「信仰及び宗教団体に関する法令」(以下「信仰・宗教法令」という^(注4))を挙げ、ベトナムにおける信教の自由の状況を説明している。また、2006年4月に開催されたベトナム

共産党第10回党大会の際にも、信教の自由を保障するための政府の宗教政策の象徴として、同法令の存在が強調された。

本稿では、ベトナムにおける人権問題および信教の自由に関する問題を概観した上で、「信仰・宗教法令」およびそれに関連する政府決議と首相指示の内容について解説する。

I 少数民族暴動

2001年2月に中部高原で発生した少数民族暴動の原因として、第1に、少数民族居住地域にベトナム民族が移住した際に発生した土地接収と補償問題^(注5)、第2に、市場経済化に伴う開発により都市部と農村部の間に生じた格差への不公平感、第3に、2000年のコーヒー価格暴落による当該地域への経済的打撃が指摘できる。さらにその背景には、第1に、当該地方の少数民族