

【中国】労働契約法実施条例の施行

海外立法情報調査室・富窪 高志

* 2008年1月1日から施行された労働契約法に引き続き、当時の労働及社会保障部は同法の「実施弁法」(省令に相当)の制定・施行を予定していた。しかし、企業からの強い反対意見に対処する意味もあり、法のレベルを上げ国務院が定める「実施条例」(政令に相当)とし、一般意見聴取を経て、2008年9月3日の国務院常務会議で採択され、同9月18日に施行された。

労働契約法に関する3つの争点

労働契約法は、労働契約を締結する当事者双方の権利と義務を明確にし、労働者の合法的権利利益を保護し、調和のとれた安定した労働関係を構築する目的で制定された。しかし、特に同法で定める、①確実な終了期間を定めない(同法第14条)労働契約について、契約を解除又は終了できないのではないかと、②派遣労働(同第57～67条)について、労働者の合法的権利利益を侵害するものではないかと、③労働契約法の規定に基づき労働契約を解除又は終了した場合に使用者が労働者に支払う経済補償(同第46～47条等)と、使用者の労働契約法規定違反による場合に支払われる賠償(同法第48、83、84、87、93条等)について、同時に適用されるのか否か等について、施行後、現場での混乱が見られた。これらの問題を明確にするために、労働契約法実施条例(実施条例)が制定された。

終了期間を定めない労働契約について

終了期間を定めない契約については、“鉄のご飯茶碗(食いはぐれのないこと)”契約、あるいは“終身雇用制”ではないかという見方があった。

労働契約法では、労働者が契約を解除できる場合として、使用者との協議により(第36条)、30日前までに書面で解除を申し出る(第37条)ほか、第38条で、契約通りの労働報酬が支払われない、使用者が社会保険費を納付しない、暴力、脅迫又は身体の自由を拘束して労働を強制した場合等が規定されている。実施条例第18条は、これらを含めた13ケースを列挙し、まず労働者の申し出による契約解除についてより明確化した。

同様に、使用者側が労働契約を解除できる場合として、労働者が過失、不正等により使用者に著しい損害を与えた(第39条)、労働者が疾病又は業務外の負傷により、医療期間満了後においても、元の又は新たな配属先でも勤務することができず、使用者側が30日前までに書面で契約の解除を通知する(第40条)、企業再編等の客観的状況の変化により人員を削減せざるを得ない(第41条)等の場合が規定されている。実施条例第19条には、これらを含めた、使用者側の申し出により契約を解除できる14ケースが列記された。ただし、14ケースのひとつとして、「労働者が任にたえない」という規定については、使用者側の恣意的解釈を懸念する声もある。

派遣労働は労働者の権利を侵害するものか

すでに、労働契約法（第 57～67 条）によって、派遣労働に関する労働契約を締結すること、契約期間は 2 年以上とすること、派遣先の最低賃金を下回らない労働報酬を支払うこと、労働報酬には残業代、業績賞与等を含めること、必要な研修を行うこと等が定められている。労務派遣会社について、労働契約法では使用者が会社を設立し、自社又は所属会社に労働者を派遣してはならない（第 67 条）とされていたが、実施条例では、「使用者又は使用者の所属組織が出資、若しくは（他の組織と）共同で設立する労務派遣会社は自社又は所属会社に労働者を派遣してはならない」（第 28 条）と、条件をより厳格にしている。このほか、派遣労働者の雇用は、全日制勤務でなければならないこと（第 30 条）、労働契約法の規定に基づき労働契約が解除又は終了する場合の経済補償、及び使用者側が規定に違反した場合の賠償の支払いも明確に規定された（第 31、32 条）。なお、この派遣労働については、人的資源及社会保障部が今後調査・研究を行い、規範化するための措置を講ずる予定である。

経済補償と賠償の関係について

経済補償は、労働契約法の規定に基づき労働契約が解除又は終了する場合に、使用者が労働者に対して、勤続年数満 1 年ごとに、月額給与（前 12 か月の平均給与）を基準として支払われるものである。一方、賠償は、労働契約法の規定に違反して労働契約を解除又は終了した場合に労働者に支払われるもので、その額は経済補償の 2 倍と規定されている（第 87 条）。実施条例は、「労働契約法の規定に基づき賠償を支払った場合、経済補償は支払わない」（第 25 条）とし、この 2 者は範疇を異にすることを明確化している。また、経済補償の算出に関して、月額給与には「時間給、出来高給、賞与、補助、手当て」等も含むとされた（第 27 条）。

全国人民代表大会（全人代）常務委員会では、2008 年 1 月 1 日から施行された労働契約法の執行情況について調査することを決定し、9 月 18 日第 1 回法執行検査組全体会議が開催された。席上、呉邦国同委員会委員長は、検査の重点として、「労働契約締結率の低さ、労働契約期間の短期化、労務派遣が規範化されていないなど、労働者の利益、特に農民工の合法的権利利益を不当に侵害する問題」を検査重点対象にすると述べた。今後、検査組が各地に赴く、あるいは各省の全人代常務委員会に委嘱するなどの方法により、全国的範囲で調査が実施されることになる。

注（インターネット情報はすべて 2008 年 10 月 17 日現在である。）

労働契約法の原文は<http://www.gov.cn/flfg/2007-06/29/content_669394.htm>、

労働契約法実施条例の原文は<http://www.gov.cn/zwgk/2008-09/19/content_1099470.htm>を参照。