

## 中国ビジネス・ローの最新実務 Q & A

### 第30回

#### 中国における労使関係に関する基本的な問題点

黒田法律事務所 黒田 健二、黒須 克佳

Kenji Kuroda, Katsuyoshi Kurosu / Kuroda Law Offices

中国では、社会主義計画経済体制から社会主義市場経済体制への変更、進展に伴い、労使関係も変化してきた。かつては、労働者は1つの国営企業単位に終身雇用され、生活の場と食が保証されていたが、労働者の生活への過度な保証は怠慢、労働能率の低下といった弊害を招き、「親方日の丸」という意味の「鉄飯碗」、「大鍋飯」などと揶揄された。

しかし市場経済化にともない労働力も市場化が進んでいる。近年は都市部などではキャリアを重視する傾向が強くなっており、キャリアアップのために転職することは当たり前となりつつある。

このような変化に伴い労使関係に関する法律、法規も整備されつつある。1992年に工会法(労働組合法)の改正法が公布、施行され、1995年には、労使関係の基本を定める労働法が施行された。その後も労使関係を規律する関連法規の充実が図られており、昨年10月にはさらに、全人代常務委の決議で工会法(労働組合法)が再度改正されている。

今回は、労使関係を規律する中国の現行の法制度のうち、基本的な問題について検討することとする。

#### 一 労働契約と集団契約

Q1 合併企業は、労働者を採用する際、労働者と個別に労働契約を締結しなければならないのでしょうか。

A1 企業が労働者を雇用する場合、原則として当該労働者と個別の労働契約を締結する必要があります。しかも書面の形式でなければなりません。もともと企業は、個々の労働者との労働契約を締結せず、労働組または従業員の代表と集団契約を締結してこれに代えることもできます。

## 1. 労働契約

企業が労働者を雇用する場合は、労働契約を締結する必要がある(労働法第16条第2項)。労働契約は書面形式で締結しなければならない、かつ①契約期間、②業務の内容、③労働保護及び労働条件、④報酬(賃金)、⑤労働規律、⑥労働契約終了の条件、⑦契約違反に対する責任に関する条項を備えなければならない(同法第19条)。

これら以外の事項についても当事者間の約定で労働契約に規定することができる(同法第19条第2項)。たとえば合弁企業が雇用する労働者に企業秘密を保持させたい場合は、労働契約にその旨を規定すれば、秘密保持義務を課することができる。

ところで、外商投資企業労働管理規定第9条で「労働契約は、締結した後1ヶ月以内に、現地の労働行政管理部門で確認を受けなければならない」と規定されていることから、外商投資企業は、労働契約の内容について当局のチェックを受けることになっている。

もともと、労働契約は法に従って締結することにより、法律上の拘束力を有する(労働法第17条第2項)ので、労働契約を労働行政管理部門に提出しなくとも効力は生じる。

他方、集団契約については、労働行政管理部門に届け出なければならないだけでなく、労働行政管理部門が受領した後、15日以内に異議が出なければ効力が生じる(外商投資企業労働管理規定第9条、労働法第34条)。

労働契約の契約期間は、①期間の定めのあるもの、②期間の定めのないもの、③一定の事業の完了を期限とするものの3種がある(労働法第20条第1項)。

日本法では、期間の定めのあるものについては、契約期間が1年を超える労働契約を締結することは原則として禁止されている(労働基準法第14条)が、中国法上このような制限はない。

労働者が10年以上継続勤務し、企業と労働者双方が労働契約の延長に同意する場合に、労働者が期間の定めのない労働契約の締結を要求したときは、企業はこれに従わなければならない(労働法第20条第2項)。

企業は、労働者を採用する際、試用期間を設けることができるが、試用期間は長くても6ヶ月を超えることができない(同法第21条)。また地方の法規によっては労働契約の契約期間を1年以内とする場合は、試用期間は最長で3ヶ月に限定されることもある。

試用期間中に、労働者が採用条件に不適合であることが証明されたときは、企業は当該労働者を即時解雇することができる(同法第25条)。

他方労働者も、試用期間中は、随時企業に通知して労働契約を解除することができる(同法第32条)。

## 2. 集団契約

集団契約とは、企業と従業員全体との契約であり、労働組合または従業員の代表が企業と締結するものである。なお、中国では労働組合の設立は絶対的ではないから、労働組合がない場

合もある。その場合には、従業員が選出する従業員代表と集団契約を締結することになる(同法第33条第2項)。

集団契約には、次の各事項について規定する必要がある(集団契約規定第6条)。

- ①報酬
- ②労働時間
- ③休憩・休日・休暇
- ④保険・福利
- ④労働安全・労働衛生
- ⑥契約期間
- ⑦集団契約の変更、解除及び終了についての交渉手続
- ⑧双方が集団契約を履行するときの権利及び義務
- ⑨集団契約の履行に伴い紛争が生じたとき、交渉して処理する旨の約定
- ⑩集団契約に違反したときの責任
- ⑪双方が交渉し約定すべきであると認めるその他の内容

集団契約は締結後、労働行政部門に届け出なければならない。労働行政部門が集団契約書を受領した日から15日以内に意義を提出しないときは、集団契約は効力を生じる(労働法第34条、外商投資企業労働管理規定第9条)。このように集団契約は労働行政部門による審査に合格することが有効要件となっているから、集団契約を締結した後、労働行政管理部門に提出していなければ、後に労使紛争が生じ仲裁や訴訟で集団契約の有効性が争いとなった場合に、無効とされてしまうので注意を要する。集団契約は、企業と全労働者を拘束し、労働契約で定める労働条件は集団契約を下回ってはならないとされており(労働法第35条)、集団契約の締結後は、個別の労働契約で、集団契約に定めた労働条件を下回る労働条件を設けることができなくなる。また、集団契約の締結以前の個別の労働契約の労働条件が集団契約に定めた労働条件を下回っていた場合は、集団契約に定めた労働条件に修正されることとなる。

## 二 就業規則

**Q2** 中国では、企業は就業規則を必ず定めなければならないのでしょうか。

**A2** 企業は、開業してから半年以内に、「労働規則制度」を制定して現地の労働行政部門に届け出て、認証を受けなければなりません。制定された規則が法令に違反し、または所定の期限までに届け出て認証を受けない場合は、行政処罰が課されます。

労働法第4条は、「使用者は、法により規則を新たに制定、整備し、労働者が労働の権利を有し、かつ労働の義務を履行することを保証しなければならない。」と規定している。また「新たに開業する雇用単位の労働規則制度の届出認証制度に関する通知」(労働部 1997年11月25日発布、同日施行)は、次のように規定している。

すなわち、「新たに開業する雇用単位は『労働法』の関連規則に基づき労働規則制度(主に労働契約管理、賃金管理、社会保険福利待遇、休憩・休暇、賞罰及びその他の労働管理規定を含む)を制定しなければならず、かつ正式に開業してから半年以内に制定した労働規則制度を現地の労働行政部門に届け出て、認証を受けなければならない。労働行政部門は巡回観察活動を行う際、新たに開業する雇用単位が制定した労働規則状況を確かめ、期限どおりに届け出て、認証を受けるよう促す。制定された規則が労働法律、法規に違反したまたは規定の期限までに届け出て、認証を受けない場合、法に基づいて行政処罰を課す」と規定している。

就業規則で含む規律等を規定しておけば、違反した従業員を解雇する際の解雇原因になる。したがって就業規則を規定する意義は大きい。

### 三 賃金、その他の労働条件

#### 1. 賃金

Q3 日本企業A社は、中国企業B社と合弁企業C社を設立しました。合弁企業C社の一般の従業員は中国企業B社の元の従業員を採用することにしましたが、数名の技術者は、日本企業A社から派遣する予定です。この日本企業A社から派遣する技術者と他の一般の従業員との間でどの程度の賃金格差を設けることができますか。

A3 合弁企業は賃金を自主的に決定することができ、日本企業A社が派遣した従業員と現地採用の従業員との間で賃金格差を設けることも可能ですが、「同一労働同一賃金」という原則があるので、賃金格差を設ける場合は、中国側当事者や現地採用の労働者を納得させるための合理的理由が必要となります。

企業は、その生産経営の特徴及び経済効果に基づき、法により自主的にその賃金分配方式及び賃金水準を確定することができる(労働法第47条)。労働者は企業が自主的に採用するものである以上、その賃金を自主的に決定するのは当然のことである。

もともと労働法第46条は、「同一労働同一賃金」の原則を規定している。そのため合弁企業において、外国側当事者が派遣する従業員と現地採用の従業員との間に賃金の格差を設けようとすると中国側当事者から反発を受けることがある。

結局、外国側当事者が派遣する従業員が合弁企業から受け取る賃金は低く設定し、不足分を外国側当事者が当該従業員に対して負担するなどの方法で対処せざるを得ない場合も多い。

## 2. 労働時間

Q4 中国では、労働時間についてどのような規制がありますか。

A4 労働時間は1日8時間労働、週40時間に制限されています。

労働法第36条では、「1日の労働時間は、8時間に制限され、また1週間の平均労働時間は44時間に制限される」と規定されているが、同法施行後、国务院の規定でさらに1日8時間、週40時間労働制に短縮された。

現在では通常、週5日労働となっている。もともと1日あたりの労働時間を減らせば週6日労働(週休1日)とすることも可能である。

## 3. 残業(時間外労働)

Q5 中国では、労働者の残業については、どのような規制がありますか。

A5 労働者の残業(時間外労働)は、原則として1日1時間に限られています。特別な必要がある場合でも1日3時間が限度で、かつ1ヶ月の合計残業時間は36時間が限度とされています。

労働法第41条は、残業(時間外労働)について、「雇用単位は、生産経営の必要により、労働組合及び労働者と協議を経た後に、労働時間を延長することができる。ただし、一般的に1日1時間を超えてはならない。特段の事由により、労働時間の延長を必要とする場合は、労働者の身体の健康を保障するという条件の下で、延長する労働時間は、1日3時間を超えてはならない。ただし、1月に36時間を超えてはならない。」と規定している。

もともと、非常時の時間外労働など、一定の場合には、第41条の制限を受けない。すなわち、同法第42条は、次のように規定している。

「次の各号の状況のいずれかがあるときは、労働時間の延長は、本法第41条の規定の制限を受けない。

- ①自然災害、事故若しくはその他の事由が発生し、労働者の生命、健康及び財産の安全が脅かされ、緊急の処理が必要なとき
- ②生産設備、交通輸送経路または公共施設に故障が発生し、生産及び公共利益に影響を与え、速やかに応急処置をしなければならないとき
- ③法律、行政法規に定めるその他の状況にあるとき

労働者に時間外労働をさせた場合は、賃金の50パーセント以上の残業手当(割増賃金)を支払う必要がある(同法第44条)。また休日に労働させた場合もやはり企業は割増賃金を支払う必要がある(同条)。

労働法第44条は、割増賃金について、次のように規定している。

「次の各号の事由に該当するときは、雇用単位は、各号の支給基準に従って、正規の労働時間の賃金より高額な報酬を支給しなければならない。

- ①労働者の労働時間を延長するときは、賃金の150パーセントを下回らない賃金報酬を支給すること
- ②休日に労働者を業務させ、かつ、代休を与えることができないときは、賃金の200パーセントを下回らない賃金報酬を支給すること
- ③法定休暇祝日に労働者に業務をさせるときは、賃金の300パーセントを下回らない賃金報酬を支給すること

ところで労働には深夜労働割増賃金に関する規定はない。これは、同法が残業は特別の必要がある場合でも1日3時間を限度としており、深夜労働を予定していないためであると思われる。

なお法定休暇祝日以外の休日に従業員を稼働させた場合であっても、代休を与えることができれば、割増賃金を支給する必要はない(同法第44条第2号)が、法定休暇祝日に従業員を稼働させた場合は、このような例外はなく必ず割増賃金を支払わなければならない。

## 四 解雇、その他の事由による労働契約の終了

### 1. 解雇の種類

**Q6** 労働者の解雇にはどのような形態がありますか。

**A6** 労働者の解雇には、①30日前までに書面により労働者本人に解雇する旨を通知して解雇する通常の解雇(労働法第26条)、②直ちに効力の生じる即時解雇(同法第25条)、③企業が破産に瀕した場合に行う整理解雇(同法第27条)があります。

### (1) 即時解雇

労働者が次の各号のいずれかの事由に該当するときは、企業は、労働者を即時に解雇することができる(労働法第25条)。

- ①試用期間(6ヶ月以内)において採用条件に不適合であることが証明されたとき
- ②労働紀律または企業の規則・制度に著しく違反したとき
- ③職務懈怠または不正利得行為により企業の利益に重大な損害をもたらしたとき
- ④法により刑事責任を追及されるとき

これらの事由に基づき、労働者を解雇するときは、企業は、経済的保証を与える必要はない(同法第28条参照)。

### (2) 通常の解雇(予告の必要な解雇)

企業は、労働者が次の各号に掲げる事由に該当するときは、30日前までに書面により労働者本人に解雇する旨を通知して、解雇することができる(労働法第26条)。

- ①疾病を患い、または業務外の理由により負傷した場合において、療養期間経過後に元の業務に従事することができず、企業が手配した他の業務にも従事することができないとき
- ②業務に堪えることができず、訓練または職位の調整を経てもなお業務に堪えることができないとき
- ③労働契約締結の際に根拠とした客観的状況に重大な変化が生じ、当初の労働契約を履行することができず、当事者の協議を経ても労働契約の変更につき合意に達することができないとき

したがって、企業は従業員を解雇しようとするときは、上記のいずれかの事由に該当する場合で、かつ30日間の予告期間を与える必要がある。

### (3) 整理解雇

企業は、破産に瀕して法的整理期間にある場合や経営の重大な困難に直面し、人員の削減を必要とする場合は、30日前までに労働組合または従業員全体に対して状況を説明し、労働組合または従業員の意見を聴取して、労働行政部門に報告した後に人員を削減することができる(労働法第27条第1項)。

なお企業は、同法第27条第1項にしたがって人員を削減した後、6ヶ月以内に人員を採用する場合は、削減された人員を優先的に雇用しなければならない(同条第2項)。

#### (4) 解雇の制限

労働者が次の各号に掲げる事由に該当する場合は、企業は、労働法第26条及び第27条の規定による労働契約を解除することができない(同法第29条)。

- ① 職業病を患い、または業務上の理由により負傷し、かつ労働能力の全部または一部を喪失したことが確認されたとき
- ② 疾病を患い、または負傷し、規定の医療期間内であるとき
- ③ 女性従業員の妊娠期間、出産期間または授乳期間内であるとき
- ④ 法律、行政法規の定めるその他の事由

### 3. 労働者からの労働契約の解除

労働者が労働契約を解除する場合は、30日前までに書面により企業に通知しなければならない(労働法第31条)。

また、次の各号に掲げる事由に該当する場合は、労働者は、随時企業に労働契約の解除を通知することができる(同法第32条)。

- ① 試用期間内にあるとき。
- ② 企業が、暴力、脅迫または不法に人身の自由を制限する手段により労働を強制するとき
- ③ 企業が、労働契約の約定に従って労働報酬を支払わず、または労働条件を提供しないとき

### 4. 合意解約・期間満了等による解消

企業と労働者は、協議して合意に達すれば、労働契約を解除することができる(労働法第24条)。また労働契約の期間が満了する場合、または当事者が約定した労働契約の終了条件が成就したときは、労働契約は終了するものとされており(同法第23条)、企業、労働者のいずれからも反対の意思表示がなければ、労働契約は終了する。

### 5. 経済的補償

Q7 合弁企業が労働者との労働契約を期間満了により解消する場合、その労働者に対して経済的補償を与える必要がありますか。また労働契約の契約期間中に解雇する場合はどうですか。

A7 期間満了により労働契約を解消する場合は、当該労働者に対して経済的補償を与える必要はありません。他方、労働法第25条の規定による即時解雇の場合を除き、解雇する場合は、原則として経済的補償を与える必要があります。また、労働契約を合意解約する場合も経済的補償を与える必要があります。

企業は、労働法の第24条(合意による解約)、第26条(予告の必要な解雇)、第27条(整理解雇)の規定により労働契約を解除する場合は、国の関係規定により経済的補償を与えなければならない(同法第28条)。

## 五 労働組合

Q8 日本企業A社は、ある中国企業と合弁会社B社を設立しました。合弁企業B社の事業を開始するにあたって労働組合をどうするかが問題となっていますが、ある人から、中国では合弁企業の労働組合は、日本側当事者にとって存在したほうが有利であるとの助言を受けましたが本当でしょうか。

A8 労働組合は、従業員の利益の代表であるというのが法の建前です。しかし、合弁企業等の外商投資企業においては、外国の経営陣と現地の従業員の間に入って両者の意向を調整する機能を発揮する場合があります、外国の出資者に有利な働きをする場合があります。

労働者は自由に労働組合を結成することができる(労働組合法第2条)。企業ごとに組織される労働組合は、基層労働組合(基層工会)という。労働組合員の資格は、賃金収入を生活手段とする者すべてであり(同法第3条)、総経理も労働組合に加入しうる。組合を組織するのに必要な最低人数はない。

労働組合がある企業、事業単位、機関は、毎月全労働者の賃金総額の2%を労働組合の経費として納めなければならない(同法第42条第2項)。また企業は、労働組合の事務及び活動を行うために、必要な施設及び活動場所などの物的条件を提供しなければならない(同法第45条)。

組合の基本的な役割は、労働者の権利の保護である(同法第6条)。労働法第88条第1項は、「各級の労働組合は、法により労働者の適法な権益を維持・保護し、雇用単位の労働にかかる法律及び法規の遵守の状況について監督を行う。」と規定している。企業、事業単位は、賃金、福

利、労働安全及び社会保険などの従業員の切実な利益に関する問題についての会議を招集するときは、労働組合の代表が出席しなければならない(労働組合法第38条第1項)。

労働条件については、労働組合は、従業員を代表して企業と集団契約を締結する権利がある(同法第20条第2項)。もともと集団契約案は従業員代表大会または全従業員に提出し、討論の後の採択しなければならないものとされている(同条項)。

また個別の労働契約については、個々の従業員を援助し指導するものとされている(同法第20条第1項)。

ところで労働組合は、従業員の利益の代表であるというのが法の建前である(中外合弁法実施条例第96条)。従って労働組合は基本的に、合弁企業の利益に対立するものであり、その出資者である外国側当事者にとっても利益の対立するものである。しかし実際には、具体的な状況によっては労働組合の存在が外国側当事者にとって有利となる場合もある。たとえばストライキが生じた場合(あるいはその恐れがある場合)に、労働組合が従業員の意向と会社の意向とを合理的に調整する役割を果たし、会社の損害を未然に防止し、あるいは最小限に食いどめる場合もある。

特に外国側当事者がマジョリティの場合は、現地の従業員の不満を外国人の総経理が調整しなければならないが、この場合当該総経理が直接従業員と交渉するよりも、労働組合が従業員との間に入って従業員の意向の調整を計ることを期待することができるので、労働組合の存在は、合弁企業、ひいては外国側当事者にとっても有益である。

もともと、労働組合の存在により、従業員間の意見調整が図られ、従業員が合弁企業に対し強い要求をすることが可能となり、合弁企業にとって相対的に不利となる可能性もある。