

### 【新: 労働契約法の雑感記】

そんなに心配するの? 心配ご無用!

中国の「労働契約法」はいよいよ08年1月1日より施行されます。一方、日本でもこの国会で「労働契約法」が成立するでしょう。期せずして、労働契約の基本事項を定める法律が日中両国で決める事を興味深く思います。

特段、日中友好? になった訳ではないでしょうが労働形態が複雑化している日本など資本主義社会の影響が中国にも及んできたと理解すべきでしょう。ただ、内容は両国ともにお国柄を反映して、日本の法律はやや経営者側に都合が良いのに対して、中国の場合は労働者保護に重点が置かれています。

「法律はその時代の世相の反映である」とか「法律は制定された瞬間から陳腐化している」と学生時代に教えられました。この弁で、中国の労働契約法を見てみると、「法律はその時代の世相の反映」で、胡錦濤国家主席の「和諧社会(調和社会)の実現」を正しく目指すためこの法律が設定されたように思えます。

労働者は落ち着いた環境のもと、終身雇用で安定的な収入が得られるようにしてありますし、都市農村の格差問題では、民工(出稼ぎ労働者)に冷たかった社会保険関係の措置を全国統一にします。

;07/12/31までの社会保険関係を参考に記します。

#### 上海市での社会保険

- ・ 上海人: 手取給与の約70% (会社が50%、本人が20%負担)  
;年金・健康保険・失業保険・労働災害・住宅基金・生育保険 等
- ・ 外地人(上海人以外の中国人を軽蔑した言い方): 一律に 150元? の会社負担

#### 無錫市の社会保険

- ・ 無錫人も外地人も、一律に 手取給与の約50% (負担割合は不明)

一方、拝金主義の経営者への警鐘として、労働契約書を作成すること、就業規則は工会(労働組合)または従業員代表と協議し確定しなければならないことになりました。この法律の施行は日系など外資企業には労務コストの上昇になると危惧されています。これは事実でしょう。しかし、中国国内企業と同じ土俵で勝負が出来るようになります。つまり、本当は

中国企業の経営の方が、事態は深刻になるはずだと認識しています。

中国では、鄧小平の改革解放により多数の企業が誕生しましたが、これら企業の一部の経営者は「経営」を学ぶことなく金儲けに走っています。

労働契約を結ばずに雇用する、つまり行政には雇用者数を正確に報告せず、労働者には労働条件を示さず、安全対策も疎かな状態で危険な作業をさせています。さらに、残業代を支払わない等、その例は多岐にわたっています。これら違法例は、全てコストに結びついていると思えます。今後、中国系企業の経営者は、労働者の視点で労務政策を考えて、修正して行く事になるでしょう。

そもそもの原因としては、山西省で少年達が誘拐されて、強制労働に従事させられた事件が、法案成立を強く後押しさせただろうと言われている事も付記しておきます。(日本経済新聞 2007.6.30)

『法律は制定された瞬間から陳腐化する！』

変動の激しい中国では、法律通りに実務が出来なくなり、おそらく次々に問題が生じると予想されます。とくに外資系企業が多用していた派遣労働者が、問題とされるでしょう。日系企業もその恩恵に浴していましたが、今後、派遣は単純労働などに限定されるなど波紋は大きく、また、労働者の権利の拡充により訴訟も多くなると予想できます。

日本でも読売新聞(2007.10/28)が、『これまでは訴訟は労働基本法で対応して、今回の「労働契約法」はその判例の集大成だ』と伝えています。従って、「労働契約法」の導入後、省・市政府より詳細な、具体的な通達などが出されると予想されています。そのためにも情報入手の感度を良くしておく必要があります。

コンプライアンスを重視している多数の日本企業は、労働契約法の内容をよく理解して、肅々と対応すべきでしょう。

むしろ、日本人経営者が長年慣れ親しんだ日本の資本主義体制に近くなり、そのノウハウは日系以外の外資系企業や中国企業には無いでしょうから、中国現地法人の「総経理」「副総経理」の方は、自信を持って経営してください!

(亀山 悟:記)

OVTA 国際アドバイザー  
「OVTA-China メンバー」

Merry X mas !

Happy new-year 2008