

March 2008

行き詰まりを見せる中国労働契約法実施細則

労働契約法に関する短い公衆意見聴取期間を経た後、中国国務院は労働契約法（劳动合同法）（ECL）の実施細則案を未だに起草していると報じられています。国務院は中国労働社会保障部から実施細則の責任を引き受けたと言われていますが、細則の公布時期については何も発表していません。

何人かの学者の公表された意見によると、この実施細則案は2008年1月1日付で施行されたECLのいくつかの不明確な条文を取り上げた模様です。例えば、労働者が二回目の期間限定の契約を勤め上げた際に、終了日のない雇用契約の締結を求める権利を有すること、そして、使用者は終了日のない契約を結ばなければならないことが明確にされました。従って、最初の期間限定の契約の満了時に、使用者は労働者が長期雇用に適するかどうかを判断しなければなりません。

労働サービス仲介者を通して派遣形態で就労する人たちのための「臨時」、「補助」、そして「代替」といった労働者についての定義がこの実施細則案でなされたことにも学者たちは注目しています。例えば、「臨時労働者」とは、通常六ヶ月、最長一年間、派遣される労働者のことを指します。

上記の三種類の労働者を除いた全ての派遣労働者は、受入企業に直接に雇用されていると見なされると本細則案は定めていると報じられています。よってこれら三つのカテゴリーに該当しない派遣労働者は、正式な書面による契約が結ばれるまで、二倍の給与とその他の保護措置を享受する権利を有します。

www.bakernet.com

東京青山・青木・狛法律事務所
ベッカー&マッケンジー外国法事務弁護士
事務所（外国法共同事業）
100-0014
東京都千代田区永田町2丁目13-10
ブルデンシャルタワー

Contact Information

Anne Hung (アン・ハン)
Tel: +81 3 5157 2710
Fax: +81 3 5157 2906
Anne.Hung@bakernet.com

Paul A. Davis
(ポール・A・デービス)
Tel: +81 3 5157 2711
Fax: +81 3 5157 2906
Paul.Davis@bakernet.com

This Publication has been prepared for clients and professional associates of Baker & McKenzie. Whilst every effort has been made to ensure accuracy, this Publication is not an exhaustive treatment of the area of law discussed and no responsibility for any loss occasioned to any person acting or refraining from action as a result of material in this Publication is accepted by Baker & McKenzie.

ベーカー & マッケンジー 外国法事務弁護士事務所 東京青山・青木・狛法律事務所（外国法共同事業）は、各国に所在するオフィスをメンバーファームとするスイス法上の組織体であるベーカー & マッケンジー インターナショナルのメンバーファームです。専門的知識に基づくサービスを提供する組織体において共通して使用されている用語例に従い、「パートナー」とは、法律事務所におけるパートナーである者またはこれと同等の者を指します。同じく、「オフィス」とは、かかるいずれかの法律事務所のオフィスを指します。

2008 Baker & McKenzie
© All rights reserved.

実施細則案は、派遣労働者が受入企業で試用期間が設定された従業の対象にならないこと、派遣労働者をパートタイム、もしくはプロジェクト単位の目的で派遣してはならないことも定めているとされています。

これに関連した動きとしては、多数の地方労働当局はたとえ現行地方規則がECLに抵触しているにしても、国家の実施細則が公表されるまで地方の労働契約規則を改定しないと表明しました。

新有給休暇制度の発足

中華人民共和国で初めて労働者に有給休暇（即ち、休暇手当）が付与されることとなります。2008年1月1日に施行された法律の下では、勤務年数が1年間以上10年間未満の労働者には5日間の有給休暇が付与され、10年以上20年間未満の労働者には10日間が付与されます。そして20年間以上に勤務した労働者には、15日間が与えられます。

新法は労働者が全ての有給休暇を各年度内で消化するようにと定めています。職場の事情により使用者が労働者に有給休暇を使うことを許す余裕がない場合、使用者は次年度に未消化分を持ち越すことが可能ですが、この持ち越しは一回に限ります。しかし、労働者が同意した場合、使用者は発生したけれど使われなかった有給休暇を平均日給の300%で買い取ることが可能です。いずれにしても使用者には、有給休暇を付与するか、300%の補償金を支払うかのどちらかが義務付けられています。

中国労働社会保障部もいくつか不明瞭な点を明確にするための実施方法を起草しています。例えば、使用者が提供する有給休暇が国の定める最低限日数を超過した場合の措置、「勤務期間」が前の使用者での勤務期間も含むか（もしくは現使用者のみの期間か）、暦年の途中で仕事を開始又は終了した労働者の処理方法、等を検討している模様です。

法定休日の見直し

2008年1月1日に施行された法規で、法定休日は年10日間より11日間に増加しました。五月にある労働者の日は三日から一日に減少され、中国の伝統休日を三日ほど増加しました（墓参りの日、竜船の日、中秋の日）。

新しい法定休日は以下です：

- 元旦の日（1月1日）
- 春節（三日間、通常1月末か2月の初めごろ）
- 墓参りの日（通常4月中のどこか一日）
- 労働者の日（5月1日）
- 竜船の日（通常6月中のどこか一日）
- 中秋の日（通常9月中のどこか一日）
- 国慶節（10月1～3日）

労働者の日を含むゴールデンウィークは廃止されましたが、春節と国慶節期間のゴールデンウィークは継続されると予想されています。

労使紛争解決の主な変更

「中国人民共和国労使紛争のための調停と裁定に関する法律」（労働争議調解仲裁法）の可決を受け、労使紛争解決の手続きに重大な変更が生じることになりました。労働争議調解仲裁法は、中国人民代表大会常務委員会により2007年12月29日に可決され、2008年5月1日に施行されます。

当法がもたらす主な変更点は以下です：

- 案件の受理から裁定委員会が仲裁裁定を下すまでの期間を 90 日から 45 日まで短縮。特殊な状況下では、最大 15 日間の延長が認められます。
- 当事者が権利を侵害されていることが分かる、又は分かるべき日から労使裁定委員会（労働仲裁委員会）に仲裁を申請する日までの期間が 60 日から 1 年間に延長されます。
- 仲裁費の免除。現行法では仲裁費用は金銭に関する案件では通常係争金額の 1%から 5%であり、金銭以外に関する紛争については、300 人民元から 500 元までとなっています。
- 係争に関する証拠を使用者が所有、もしくは支配している場合、使用者に証拠提出を要求できます（即ち、労働者にある一定の「証拠開示」要求の権利を付与します）。
- 未払い賃金、労働災害の医療費、損失、解雇、勤務時間、休憩、終了時間、社会保険に関する一定の仲裁決定については、使用者が裁判所で上訴をすることは許されていません。

時効による時間切れの対象になる申し立てが減る、仲裁費用の免除、及び一定の仲裁裁定の上訴が排除される、という理由から新法により仲裁手続きの申請数が増えることが予想されます。

85%が労働者側の勝利 2007 年上海労使仲裁裁定

上海市労働社会保障局の発表によると、2007 年上海での労使仲裁裁定では、85%の案件で労働者が全面もしくは部分的に勝っていることが分かりました。これらの 62%は給料や社会保険の未払いに関する案件が占めます。

2007 年上海では、およそ 40,000 人の労働者を巻き込む 3,000 件近くの案件が労使仲裁裁定に受理されました。受理された案件数は前年の 2006 年の数字より 25%上昇しました。

2008 年 1 月 1 日の新労働契約法の施行日以来、受理案件の数はほぼ 2 倍増しになりました。1 月 1 日から 2 月 19 日の間、総計 4,200 件が受理されましたが、2006 年の同時期は 2,200 件でした。

賃金条例（工资条例）の法案完成

中国労働社会保障部が起草したとされている賃金条例では、経営陣と労働者間の協議によって賃金、給料を決定、調整する方法が強調されました。条例法案は労働者に、利用可能な資金プール全体をどのように労働者の間に賃金と給料として分配するかについての相談を受ける権利も付与しました。

条例の法案の下では、労働組合又は労働者に選出された代表にその旨要求された場合、使用者は賃金協議に応じることが求められます。しかし条例法案は、使用者が協議に応じない場合の処理については定めていません。

本条例法案には、使用者が労働者の賃金から必要な控除ができる条件も定めています。別の提案条項では、平日の残業に対して労働者に150%の残業代を支払うかわりに代償の休暇を与えることを許しています。この提案は使用者に、生産量がピークの時期に残業代を払うことなく仕事の生産計画を組む柔軟性をもたらすかもしれません。現行法では、代償の休暇は通常週末の休日の超過勤務分のみ許されています。

本条例は、国務院により今年の終わりに承認されることが予想されており、おそらく賃金支払暫行規定（工资支付暂行規定）を差し替えることとなります。

国務院による 2008 年の条例改正の試み

2008年1月5日、国務院は2008年の新条例及び条例改正の計画を発表しました。賃金条例を承認するほか、中華全国総工会が起草している企業の民主管理に関する条例（企业民主管理条例）の施行の予定も発表しました。

国務院は、下記の条例の改正の承認を2008年中に予定しています：

- 労働災害保険条例（工伤保险条例）
- 失業保険に関する条例（失业保险条例）
- 女性労働者の労働保護に関する条例（女职工劳动保护条例）

社会保険法法案の第一読会

2007年12月23日に、全国人民代表大会は社会保険法案（社会保険法）の第一読会を催しました。国務院は以前、この法律の可決が11期五ヵ年計画の中で優先課題であると発表しています。

当法案は医療、労災、出産の保険の適用をパートタイムの労働者にも広げます。パートタイム労働者の年金保険の掛け金を使用者が負担することは可能ですが、義務付けられてはいません。またこの法案では、パートタイムの労働者は失業保険には加入できません。

この法案は出稼ぎ労働者のような、在住地の居住許可、又は戸籍を持たない中華人民共和国の国民にも、在住地方の行政府が住民に提供するのと同様な社会保険の恩恵を受けることを可能にします。例えば当法案の下では、上海の住民と非住民を区別する二重の社会保険制度のようなものは認められません。この法案は、しかしながら、個々人のアカウントの持ち運び移動については言及していません。

この法案は、中国で直接雇用される全ての人々に適用するように一般的に書かれています。加入には中華人民共和国の住民番号（身份证号码）が必要とありますので、外国国民及び台湾、香港、マカオの住民は対象外です。この点は、外国人への適用も含んでいた早期の法案とは大分異なります。

職業病対策の検討

2008年1月11日付で公衆意見を聴取するため衛生部により公表された「職業病の診断と評価の管理対策の修正案」（职业病诊断与鉴定管理办法）によ

りますと、職業病にかかった労働者に対する使用者の責任は今までに比べてより大きくなります。

修正案は:

- 使用者に、医療の診断を受けている、または経過観察期間中の労働者の解雇を禁止します。
- 衛生機関に求められた場合に使用者は、正確な職場の衛生管理状況と健康記録を 15 日以内に提出しなければなりません。
- もしも使用者がこれらの記録を提出できない場合、労働者が提供した資料のみを基に医療機関は調査分析結果を出すことが許されます。

本案は、2002 年に発効した条例を差し替えるものです。

求職者の勝訴 B 型肝炎差別のケース

2008 年 1 月 3 日、中国では初めて報道された広東省トシコワンの B 型肝炎を理由にした差別のケースで、裁判所主導の調停の結果、求職者は人民元 24,000 の和解金を得ました。本件は、Vtech Holdings Ltd という香港の技術系企業の某子会社に対する訴訟です。

2007 年 1 月に採用時の健康診断で、かかる求職者は B 型肝炎の保菌者であることが知られ入社を拒絶されました。B 型肝炎の差別に関する正式な判例はありませんでしたが、この結果は、2008 年 1 月 1 日に施行された B 型肝炎の保菌者に対する差別に関する雇用促進法（就業促進法）及び就業サービスと管理規定（就业务服务与就业管理规定）に影響を受けたものと言われています。

労働者が勝訴 労働契約法の最初のケース

中国労働契約法の下で最初に判決が下されたケースで、2008 年 2 月に北京朝陽区の地方裁判所は、労働者に期間の制限のない雇用契約を与えた仲裁裁定所の仲裁決定を是認しました。

かかる労働者は周という姓だけが公表されている女性で、2001 年にフランス移住するまで Township Enterprises Mansion という会社に 10 年以上勤務しました。移住の前に、欠勤期間中の給料の支払いはないが、雇用関係を継続する旨の一年間の契約を当事者間で締結しました。会社側は、周氏の人事ファイルの保管と社会保険の掛け金負担に同意しました。周氏は、会社の負担額を償還することを約束しました。

2005 年に周氏が北京に戻った際、同社に復帰することを数度要請しましたが会社は拒否しました。会社側は周氏との雇用関係は 2001 年の契約が 2002 年に満了し、その後更新されなかったことから既に終了したと主張しました。

裁判所は、下記の理由で、雇用関係がまだ終了されておらず、周氏の、終了日を限定しない雇用契約の主張を支持しました:

- 当事者双方、雇用関係を維持することに同意した。
- 会社は周氏のために社会保険の掛け金を負担した。

- 周氏の人事ファイルを会社が保管した。
- 周氏は会社に 10 年以上勤務した。

This Publication has been prepared for clients and professional associates of Baker & McKenzie. Whilst every effort has been made to ensure accuracy, this Publication is not an exhaustive treatment of the area of law discussed and no responsibility for any loss occasioned to any person acting or refraining from action as a result of material in this Publication is accepted by Baker & McKenzie.

ベーカー & マッケンジー 外国法事務弁護士事務所 東京青山・青木・粕法律事務所（外国法共同事業）は、各国に所在するオフィスをメンバーファームとするスイス法上の組織体であるベーカー & マッケンジー インターナショナルのメンバーファームです。専門的知識に基づくサービスを提供する組織体において共通して使用されている用語例に従い、「パートナー」とは、法律事務所におけるパートナーである者またはこれと同等の者を指します。同じく、「オフィス」とは、かかるいずれかの法律事務所のオフィスを指します。