

# 形成過程の中国労働法体系

高見澤 磨

中国の労働法分野では今年施行の二つの法がある。ひとつは労働契約法（原語は「労働合同法」）である。2007年6月29日に公布され、今年1月1日より施行されている。いまひとつは、労働紛争調停仲裁法（原語は「労働爭議調解仲裁法」）である。2007年12月29日に公布され、今年5月1日より施行されている。憲法及び何々法の形式で制定されたものについて言えば、憲法（1982年12月4日公布、施行。その後1988年4月12日、1993年3月29日、1999年3月15日、2004年3月14日の4回の部分改正を経ている）のもとに労働組合法（原語は「工会法」。1992年4月3日公布、施行。その後2001年10月27日に一部改正）及び「労働法」（以下、本法の意味で用いるときには括弧をつける。1994年7月5日公布、1995年1月1日施行）が基本法としてあり、さらにそのもとに今回の二法がある、という体系をなしている。

「体系をなしている」と言ったが、社会主義国における労働法体系といっても自明ではない。市場を前提とする社会では民商事の契約的関係の例外として労働者の権利保護を軸に労働法的関係を観念することになるが、計画経済のもとでは、その意味での労働法は存在しない。労働に関する法の総称という意味しかない。すべての人に共産党のコントロールを直接・間接に及ぼすシステムが求められる場合には、新卒者に仕事を割り振ることが国家の任務となり、よほどのことがない限りは割り当てられた勤め先をやめさせられることはない。もし就職させなければ、または、解雇すれば、コントロールの及ばないアウトローを自ら作るようになってしまう。改革開放政策を開始する以前の中国はそうした社会であった。ところが1970年代末以降、計画経済を主としつつも市場メカニズムを部分的に導入して改革を始めたとき、とりわけ、1984年にそれまでの国営企業に経営自主権が与えられ、国有企業となって以降は、企業は国内的・国際的競争の中で生存する必要に迫られるようになった。こうして、やめさせることができるシステムが検討されるようになった。そ

れが労働契約制度である。筆者は北京大学留学中の1986年に労働法の講義を聴き、中国では労働規律を守らない問題ある労働者であっても解雇することが極めて困難であることを、ここでは活字にしにくい表現で紹介された。

1992年の鄧小平の南巡講話以降、全面的に市場メカニズムが導入されるようになる。1992年から1993年にかけて共産党の政策となり、1993年から1994年にかけて全面的な市場メカニズムを前提とする立法の第一陣が出現する（1993年12月29日公布の会社法が典型例である）。これらの法は1994年から1995年にかけて施行された。また、1995年にWTOが設立され、WTO加盟が中国にとっての重要課題となった。こうした状況を背景とする中国労働法学の成果が「労働法」に定める労働契約制度であった。

「市場メカニズム」は改革を意味し、豊かな未来を想像させる言葉であった。2001年にWTO加盟が実現し、2008年北京オリンピック開催が決定されたころには、立法においても経済実態においても改革が成果を見せ始めた。他面では社会的格差その他の社会問題も深刻に認識されるようになった。その解決をはからなければ社会の安定が得られない事態となっている。労働者の権利を守る必要が認識されるようになり、その成果が今年施行の二つの法にも見られる。

法が施行されたからと言って直ちに問題が解決するわけではない。法的な情報に乏しく、労働組合に組織されない膨大な数の労働者がいて、その人々が世界の工場を支えている。これらの人々を支えるNPO的な団体もある。他面、競争の中でぎりぎりのコスト削減努力をしている企業家たちもいる。これらの事実を伝えるメディアがあり、また、問題解決に取り組む実務家や研究者がいる。こうした実態を含めて、ここに至ってやっと市場メカニズムを前提とする社会法としての労働法制を形成しつつあると言えよう。

（たかみざわ・おさむ 東京大学東洋文化研究所教授）