



陳言コラム-32

中国雑談

労働契約法の改正が焦眉の急

全面的な「過剰生産力解消、在庫削減、レバレッジ解消、コストダウン、短所補強」という五大重点任務について、7月26日に開かれた中国共産党中央政治局会議において、議論された。

そのうちのコストダウンの重点は「労働市場の柔軟性を増加させること、資産バブルの抑制とマクロ経済の税負担を下げることだ」と今回初めて指導部が「コストダウン」の内容について明確にした。特に「労働市場の柔軟性」については、これまであまり言及してこなかった内容である。7月31日の『経済観察報』が社説で、「これは、現行の労働契約法の改正が日程に載せられたサインだ」と分析している。

中国の企業関係者は、これについて大きな期待を抱いている。これまで、現行の労働契約法は、「労働者と企業に対する保護がアンバランスであり、企業利益に対する保護が不足しているため、労働市場が硬直化し、経済発展にも不利だ」と学界および企業界において愚痴をこぼす人が少なくない。例えば、労働契約法が企業の解雇権を厳しく制限すると同時に、労働者の辞職の自由を過度に放任している、労働関係の基準適用を拡大し、企業の柔軟な雇用方式に十分な余地が残っていない、などが挙げられている。過去1年ほどの間に、楼継偉財政相も何度か公開の場で労働契約法を批判し、「労働市場の流動性と柔軟性を低下させているのが現行法の弊害だ」と指摘している。

しかし、全国総工会（労働組合）が把握している企業の雇用状況を引用し、労働契約法が施行されて以来の数年間、多くの企業の雇用方式が柔軟性を持っており、労働者とは「長期契約」を結んでいないのが現実だ、と報道するメディアがある。

また、国家統計局の監察結果によると、2014年に中国2億人以上の「農民工」のうち、企業と不定期の雇用契約を結んだ人はわずか13.7%で、60%以上が違法雇用であり、企業が労働契約法に基づき「農民工」と労働契約を結んでいないというのが真相である。

議論に参加した大部分の人々は、これは「労働者過保護」説の空しさを裏付けた証拠で



あると信じている。一方、これは別の視点から事実を露呈している。つまり、既定の労働者需給関係において、この労働契約法は実際には「何の役割も果たしていない」ということである。

当面の経済情勢において、理性的な思考と建設的な議論が必要とされている。労働者の声に耳を傾けながら、企業界の声も無視できない。これは共通認識に達し、知恵を結集するために避けては通れないプロセスである。これに基づき、労働契約法改正議論を再開し、関連する内容の適応性によってまた再調整する。これこそ企業側と労働者がウインウイン関係を作る正しい姿勢であり、中国経済に幸運をもたらすものであろう。