

日本語版まえがき

中国の世界経済に占める役割とその地位が年々高まる中で、中国国内の法整備もいまだかつてないスピードで改正そして施行されています。その迅速な政府の動きを顕著に表すものの一例としてあげられるのが労働関連法規の改革です。この数年矢継ぎ早に公布された「労働契約法」、「労働争議調停仲裁法」、「労働契約法実施条例」などの法律は、雇用主の権利濫用を防止するとともに、被雇用者の権利などを明確化し保護していくという方針のもとで制定されています。

これに伴い、中国の国内企業のみならず中国内でオペレーションを行っている外資系企業もそれまでの雇用方針や社内の人事管理システムを大きく転換、改善していかなければならない状況にあります。また、労働関係の法律のみならず年金や各種積立金などの社会保険の法律にも厳格化が見られ、コンプライアンス違反や労働争議関連のリスクが高まる中、各企業は各種防止方策を事前に考えていかなければなりません。

もともと我々青葉グループは会計事務所を母体としており、中国や香港に進出した日系企業の会計監査業務や税務などに20年来従事して参りました。しかし、この数年は企業のリスクマネジメントにかかわる相談件数が飛躍的に増えております。これは中国の法令が多岐にわたる分野で急速に改革されていることで企業側も正確な情報の入手と対応策の決定に全力をあげている現状や、法令の遵守を徹底させるべく厳しい罰則規定なども明文化され始めていることなどから財務的リスクも飛躍的に高まっている状況を示していると思われます。このような情勢の中で、中国へ進出した企業が健全な経営を継続していけるよう、各種法律リスク、特に企業の共通の懸念事項である労働法をより具体的・体系的に分析し、解説する書籍を上梓することは非常に有意義なことであると確信しております。

本書によって各企業の労務問題の可視化を促進させ、かつそれを改善す

るための様々な経営判断に役立てていただきたく思います。中国の現地法人を管理されている駐在員の方々、本社で管理をされているの方々、そして現地のスタッフの方々などにも広くご活用いただけましたら幸甚です。また、別売の中国語原本もございますので現地スタッフと日本人の総経理がお互いに読み合わせをすることも可能です。

なお、本書に記載する情報は、法律上の助言を含むものではありません。各種の助言を必要とされる場合は、専門家にご相談ください。

最後になってしまいましたが、本書の刊行までに中村公省社長をはじめとする蒼蒼社の皆様より多大なご指導とご協力をいただきました。ここに心より厚く感謝の意を表します。

2009年10月

編著者を代表して 青葉グループ 総監 河村 潔

編集委員会

◇メンバー

- 黄国康：中国青葉浩勤コンサルティング業務ディレクター
河村潔：中国青葉浩勤コンサルティング業務総監
潘文礼：香港青葉浩勤税務ディレクター
羅少婷：中国法学学士、中国青葉浩勤コンサルティング業務主要責任者

◇主要執筆者

- 張健：中国弁護士、中国法学修士、中国青葉浩勤労働関係業務主要責任者
郭惠明：中国弁護士、中国法学学士、中国青葉浩勤労働関係業務シニアマネージャー

◇翻訳者

- 鈴木由生：中国青葉浩勤コンサルタント
福谷拓弥：中国青葉浩勤コンサルタント
中澤忠臣：中国青葉浩勤コンサルタント
田倩：中国青葉浩勤コンサルタント

◇主要寄稿人

青葉浩勤労働関係業務専門スタッフ

- 侯英華：中国法学学士、中国青葉浩勤マネージャー
方甘玲：中国法学学士、中国青葉浩勤マネージャー
林雅詩：中国法学学士、中国青葉浩勤マネージャー

青葉浩勤中国税務専門スタッフ

- 王琦：中国公認会計士、青葉浩勤会計士事務所（広州）有限公司ディレクター、所長
楊紅：中国公認会計士、中国青葉浩勤マネージャー

このほか、本文のチェックや読み易さ向上のためアドバイスをくれた馮穎雅および呉雪怡、本書の索引を作成、編集してくれた麦玉棕にもここに謝意を表します。

中国語版序（一）

中国は人口 13 億人を有し、30 年の改革開放を経て初歩的な小康社会に達しています。中国が「世界の工場」を立脚点に、一步一步世界の経済大国という目標に近づくことができたのは、膨大な労働者と労働人口のおかげだということ、およびそれは生易しいことではないことを忘れてはなりません。彼らは合理的な待遇を享受すべきですが、同時に雇用主や投資者の立場も考慮し、双方の権利、義務を明確にする必要があります。労働契約法は、このような労働関係を解明した法律です。

2008 年 1 月 1 日の施行以降、労働契約法に関する書物は続々と出版されていますが、本書はユニークな作品です。章節を明確に分け、労働関係の構成から雇用期間における行政・法律・経営管理にかかわる必要知識、そして雇用関係の終了および労働争議の適切な処理方法まで、一つ一つ漏れなく読者に紹介してくれています。

読者の皆さんに本書をお勧めします。そして著者、編纂者に敬意を表します。この複雑な課題を読者に理解してもらうため、著者、編纂者たちは誠意を尽くしたと信じます。

譚惠珠

香港特別行政区
第 11 期全国人民大会代表

中国語版序（二）

中国社会はいま、大きな転換の最中にあります。2008年から、労働者権益の保護を強化するため、多くの新しい重要な労働法規が中国本土で施行されました。例えば「労働契約法」、「労働争議調停仲裁法」等。中国の労働法規には抜本的かつ深遠な変化が起こり始め、さらに日々深刻となっていく「出稼ぎ労働者不足」問題が加わり、企業や経営者の多くは不安を抱えています。新たな法令の施行による雇用コストの上昇を憂え、労働争議の激増を心配しています。私自身もこれらの問題に関心を持っていましたが、青葉浩勤グループが『中国労働法』を編纂していることを知り、またその原稿を読むチャンスをいただき、心中の疑問を解決することができました。

青葉浩勤グループは、会計、税務、法律および情報科学技術など各分野のプロフェッショナルな人材を擁し、長年の経営を通じて豊富な経験を積み、かつ各地政府機関と良好な関係を築いてきました。

青葉浩勤グループの『中国労働法』は、中国本土および海外の実践経験豊富な弁護士、会計士、税務士等の専門家が丹精を込めて書いた作品であり、幅広くて実用性が高い中国の労働法ガイドです。中国での労働者管理マニュアルとして活用いただけます。主な内容は下記のとおりです。

1. 最新かつ重要な労働法規を紹介し、施行の裏付けおよび目的を解説するとともに、企業に密接にかかわる法律条文に対して解釈をほどこし、企業にとって最善の対応策をアドバイスしています。
2. 中国の主要都市および労働保障当局の特別規定を紹介し、全面的に労働法規を解釈しています。
3. 労働争議の新型・典型的判例を紹介するとともに、分析説明を行い法律条文を具体的に解釈していて、法律の専門家ではない方でも理

解しやすくなっています。

4. 各章の末尾に引用した労働法規を注記していて、本書に厳密な法令またはその他有効文書の典拠があること保証しています。
5. 重要な法律専門用語には注釈を付けていて、法律の専門ではない方でも本書を利用しやすくなっています。

本書においては、各方面から系統的に中国の労働法が紹介されているため、中国の労働法に対する私の認識も一新しました。本書は雇用主、企業管理者、事務管理者、人事専門家、労働組合、コンサルタント等の日常業務にも役立つものと思われます。法令に基づく経営を行うことは、健全な企業文化および調和のとれた労働関係の育成に欠かすことができません。

曲 哲

2009年3月10日

中国語版まえがき

過去 30 年間、中国における労働力の供給は劇的な変化を遂げました。当初の労働力市場では非技術工が大量に溢れていましたが、近年広東省では技術者か非技術工かにかかわらず供給が需要に追いつかない状況となっていました。

「労働法」は 1995 年に施行されましたが、その内容には不明確なところが多いうえに、雇用者の法令に対する理解も不十分でした。被雇用者も自身の権利の所在についてはっきりと認識していなかったため、被雇用者が「労働法」における彼らの権利を十分に確保できず、一部雇用者の権限乱用といったことも往々に見られました。このため、過去数ヶ月の間に権限乱用行為を抑制するための新しい法令が立て続けに登場しました。最も重要なものとしては「労働契約法」、「労働争議調停仲裁法」、「労働契約法実施条例」等がありますが、この中には議論を引き起こす規定も多く、各界で論争が繰り広げられました。本書ではこれらの規定に対して深く詳細な分析を行っています。

「労働契約法」の登場した目的は、「労働法」の規定をより明確にすることだけでなく、これまで書面による労働契約書が存在していない雇用関係に普遍的だった問題を解決することにもあります。

「労働契約法」の施行前、世間では無固定期限労働契約の規定に対して多くの反対圧力がありました。また「労働争議調停仲裁法」では調停を通じた争議の迅速な解決が奨励され、調停の法的効力が強化されています。

ここ数ヶ月間に工場が立て続けに閉鎖しており、一部では労働法の厳格化を原因として指摘する経営者もいれば、金融危機を原因としてあげる経営者もありますが、公平な観点から見てこれら工場の閉鎖と新しく登場した労働契約法には関係がなく、経営不振や市場条件の悪化によるものと考えられます。

昨今、市場における非技術工の需要は大幅に減少しました。しかし、技術者や管理職の需要は依然不足しています。景気の良し悪しにかかわらず、市場では常に優秀な人材が求められています。本書ではこれまで私たち青葉浩勤が顧客に提供してきた労働関係実務のアドバイスを包括し、関係法令を引用し、作成に当たっては中国語を採用することで中身が濃くやさしい表現を用いています。このため、本書は人事マネージャーやコンサルタントだけではなく、中国の労働法や慣例を全面的に理解しようとするビジネスマンの方をも対象としています。

私たちは「事の成否は人材次第である」と信じています。もし、ある経営者が自身の雇用者としての責任を自覚し、その労働関係方針が労働法の精神を貫徹していれば、その経営者は良い人材を惹きつけ、確保することができるでしょう。

労働法の関係規定には議論の生じるところが不可避免的に多く存在するため、私たちは関係法令の不明確な箇所には個人的な見解を付しました。読者におかれましては、これらの見解は純粋に個人の観点であり、法律上の明文によるものではないことをご了承願います。

現在、中国の一般的な法律関連書籍では法律や規定を大量に抜粋していますが、法律や規定は数多くあるうえ、政府当局のホームページから入手できるので、私たちはこのようなやり方はとりませんでした。

私たちは本書に対する読者の皆様からの感想をお待ちしております。事情の許す限り皆様からのご意見は改訂版に盛り込んでいきたいと考えています。ご意見、ご感想につきましては香港港湾道 30 号新鴻基中心 3 楼青葉顧問有限公司までお寄せ下さい。

張 健

郭惠明

2009 年 2 月

