

平成 21 年 5 月 19 日現在

研究種目：若手研究（B）
 研究期間：2006～2008
 課題番号：18730042
 研究課題名（和文） 判例分析による現代中国の解雇法理の研究
 - 解雇紛争解決の予測可能性の探求 -
 研究課題名（英文） Research of dismissal in modern China by case studies
 -Prospect of solution of dismissal dispute-
 研究代表者
 山下 昇（YAMASHITA NOBORU）
 九州大学・大学院法学研究院・准教授
 研究者番号：60352118

研究成果の概要：本研究は、現代中国（特に 1990 年代以降）の解雇法制について、裁判例の分析・検討を通じて、「生きた」解雇規制の内容を明らかにすることを目的としている。また、研究遂行過程の 2007 年に、中国では、新たな「中華人民共和国労働契約法」や「中華人民共和国労働紛争調停仲裁法」が制定されたことから、これらの新法の内容も研究に取り込み、新しい法制の動向を踏まえた解雇法制の内容と今後の展望を探求した。

交付額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2006年度	1,400,000	0	1,400,000
2007年度	900,000	0	900,000
2008年度	900,000	270,000	1,170,000
年度			
年度			
総計	3,200,000	270,000	3,470,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：法学・社会法学

キーワード：解雇・中国法・労働法

1. 研究開始当初の背景

研究代表者は、これまで中国労働法に関して、歴史的展開と労働法および関連法規の内容について研究を進めてきたが、今後はその具体的運用状況について、より深い考察をくわえていきたいと考えた。つまり、労働法は紛争解決の規範であり、制定法が具体的紛争の中でどのように適用されているかを、裁判例の分析を通じて解明する必要がある。中国でも、裁判例に対する関心が強まりつつあり、また、詳細な労働契約法の制定が検討されていた時期であったため、紛争解決規範もより

詳細となり、分析も緻密になると考えられた。

2. 研究の目的

そこで、研究代表者は、本研究課題において、個別労働契約紛争の中で、解雇（使用者による労働契約の一方的解約）の問題に焦点を絞って検討を進めることとした。解雇紛争は、解雇の原因となった配置転換などの労働条件変更問題や未払い賃金問題等とも関連するため、結果として、関連問題の研究に波及することとなるが、本研究課題において、関連分野の研究も進めながら、中国における

解雇紛争解決のケースを分析し、解雇に関する法規範がどのように運用されているかについての研究を目指した。また、当時進行中であった労働契約法についても、当然本研究の対象となるものとして、最新の中国労働法の動向に対する考察も本研究の重要な目的であった。

3. 研究の方法

本研究は、解雇紛争に関する裁判例の分析を通じて、解雇に関する法規範の具体的運用状況を考察するものであり、そこで、中国で刊行された裁判例集の収集を行い、解雇に関する法規定の具体的適用についての資料とした。そして、主に労働紛争に関する裁判例を翻訳し（解雇以外の労働判例も解釈論を展開する上で必要であり、できるだけ訳出する）解雇に関する判例を中心に整理した。

また、労働法に精通している学者や実務家の弁護士から、解雇紛争処理の実態や実務上の問題点などについて聞き取り調査を行い、法律規定の具体的適用についての分析を通じて、中国解雇法を解釈論的に考察し、解雇紛争における解決規範とその解釈運用の現状を明らかにすることとした。さらに、労働契約法制の最新動向についても、審議プロセスなどを分析し、条文の趣旨などについても検討した。

同時に、その比較対象となる日本の労働法をめぐる裁判例の動向についても、研究を深めることとし、様々な裁判例について分析を行い、研究成果を公表した。

4. 研究成果

(1) 変わる中国の労働法制

中華人民共和国（以下、「中国」という）では、1994年7月に「中華人民共和国労働法」（以下、「労働法」という）が制定されて以来、10年以上にわたって、労働法制は沈黙を保ってきた。その間、中国は、様々な問題を抱えつつ、目覚ましい経済発展を遂げ、また、北京オリンピックに向けて国際的注目を浴びる中で、政府は、スローガンである「調和社会」の一環として、労働者保護に力を入れる姿勢を強調してきた。

そして、2007年6月の「中華人民共和国劳动合同法」（以下、「労働契約法」という）の制定を皮切りに、同年8月に「中華人民共和国就業促進法」（以下、「就業促進法」という）が、12月に「中華人民共和国労働争議調停仲裁法」（以下、「労働調停仲裁法」という）と「職工带薪年休假条例」（有給休暇条例）が制定された。また、2008年9月に

は、「中華人民共和国劳动合同法实施条例」（以下、「实施条例」という）が施行された。このように、「労働契約法」の制定から1年ちょっとの間に、中国では、重要な労働立法が相次いだ。この1年は、「中国労働法の1年」と呼ぶにふさわしい労働法発展の年であり、中国の労働法が大きく変容した年である。

これらの新法は、安定的かつ調和的な労働関係の構築および労働紛争の防止と解決を主たる目的とし、労働者の権利・利益に対する保護（企業に対する雇用責任）を強化するものと評価されている。これに対して、中国では、新法が施行される直前、駆け込み解雇などが頻発した。新法のもとでは、雇用コストが上昇したり、解雇が難しくなったりするとの懸念が広がったからだ。また、奇しくも、「中国労働法の1年」の後、オリンピック景気の後退と世界的な経済不況のあおりを受けて、「世界の工場」でも、深刻な雇用不安が広がるようになった。実際に、春節（旧暦の正月）前後に、経営悪化・倒産に伴う解雇や雇止め、派遣切りが横行し、労働紛争も増加している。新法は、いま、その真価が問われているのである。

(2) 労働法の意義と判例の分析

労働法は、労働者の権利を保護するための法体系である。中国がいまでも社会主義国であることを前提にすれば、中国の労働法は、労働者の国の労働者のための法といえる。

また、労働法は、労使間のトラブルを適切に解決するためのルールであり、国家の経済活動を支える重要なインフラといえる。このインフラが整備されなければ、労働をめぐるリスクが高まり、特に、外資系企業などの経営にとって、大きな影響を与えかねない。実際に、中国の労働法の整備は、外資導入を契機として発展してきた。

他方で、ルールが整備されれば、紛争が未然に防止されるかということ、そう簡単ではない。もちろん、そうした効果があることも確かだが、逆に、新たなルールには「解釈」・「運用」の余地が残るため、必ず、そのルールをめぐる紛争が生じる。逆説的ではあるが、紛争解決のためのルールが整備されればされるほど、それをめぐって紛争が増加することもあるのである。また、労働者の権利について、新たに定めることにより、労働者の権利意識が高まり、従来紛争化していなかったことが、紛争の火種になることもある。労働契約法の制定は、その内容の啓蒙活動と相まって、中国において、新たな紛争の増加をもたらしている。

中国に進出している企業への聞き取り調

査の中で、よく耳にするのは、ルール（法）がわかりにくいということである。その原因は、概ね日本ではあるはずの（当然の）ルールが存在しない、ルールがあってもいかようにも解釈できる（そのため、担当者によってルールの適用が異なる）、ルールがあるが、それと異なる運用がなされている、突然、予告なくルールが変わるなどである。

については、徐々に様々なルールが整備されてきた。については、例えば、法律の規定の仕方が、「～すべきである」とするものが少なくなく、明確な義務規定であるとか、禁止規定になっていないケースがある。あるいは、抽象的な規定になっているにもかかわらず、それを具体化する規範が存在しない場合がある。例えば、労働契約法では、派遣対象業務を「臨時的・補助的・代替的」業務に限定しているが、その具体的な内容は「実施条例」などでも定められていない。これを厳格に適用すれば、中国の製造現場は成り立たないが、法律上は、制限されているのである。

について、規制と実態が異なっている点はしばしば指摘されるところであり、また、規制はあっても、ほとんど取り締まられていない（野放しになっている）ことも多い。例えば、労働法では、時間外労働には1か月36時間という上限が定められている。これには日本の三六協定のような例外がない。これを超える時間外労働が禁止されているはずだが、実態はこれと大きく異なる。については、法律が急に変わることは少ないが、具体的なルールを定めた通知（通達）が、突如変わることが多い。日系企業の担当者の多くが、この点について頭を悩ませていた。

また、こうしたルールのあいまいさの原因として、中国では、中央政府が定める法律の他に、行政機関が定める規定などがあり、さらに、地方政府が地方性法規を定めて、具体的な運用を行うことがある。さらには、通知（通達）などの政策文書が、あたかも法律のような効果をもって、まかり通っている。他方で、ルールの具体的な運用機関である裁判所の判断に対しても、不信感をもたれている。

こうしたことが積もり積もって、中国の法制に対する不信感を募らせる結果となっている。また、実態を踏まえた法律の状況が、十分には明らかにされていないことも問題である。こうした事態は、日中間の相互理解の障壁といえよう。

そこで、中国の判例を分析することは、こうしたあいまいな部分を明確にし、紛争解決の予測可能性を幾分高めてくれる。特に、紛争として、先鋭化しやすく、また、解決に関

する金銭的コストの高い解雇紛争は、企業にとっても大きな悩みの種である。

以下では、解雇の類型ごとに具体的な解雇規制とその実態についてみていく。

（3）懲戒解雇

即時解雇（39条）は、試用期間中に採用条件を満たさないことが明らかになったとき、重大な就業規則違反があったとき、職務上の過失や私利を図った不正行為により使用者に重大な損害をもたらした場合、刑事責任を追及された場合、二重就職により業務に重大な影響を与えたとき、詐欺・強迫の手段で労働契約を締結・変更させられたとして労働紛争仲裁委員会又は裁判所で当該契約が無効と認定されたとき、の6つの解雇事由がある場合に認められる。このほか、特別規定により、非全日制労働者（パートタイム労働者）については、使用者による即時解雇が認められており、経済的補償金の支払いも義務付けられていない（「労働契約法」71条）。

の二重就職について、中国では厳格に制限されてきた。「労働契約法」91条でも、他の使用者との間の労働契約を解除・終了していない労働者を採用し、他の使用者に損害を与えた場合には、労働者とその労働者を採用した使用者は連帯して責任を負うとされている。ただし、69条1項では、非全日制労働者の場合には、先に締結した労働契約の履行に影響を及ぼさない範囲で、2つ目の労働契約の締結が認められている。

特に、重要なのは、の事由による解雇である。中国においても、就業規則は、最終的に、使用者の一方的決定により制定することができる。そして、就業規則の効力としては、

実質的に、就業規則が最低基準としての効力を有すること、書面の労働契約に記載されていない事項については、就業規則の定めが裁判規範になりうることから、実質的に契約内容を規律する効果を持ちうることあげられる。したがって、書面の労働契約で定められていない事項について、就業規則を通じて決定・変更しうると解することもできる。

そして、使用者は、何が「解雇事由」としての就業規則違反になるのか、そして、解雇を正当化しうる「重大な」違反とはどのような違反かについて、就業規則を通じて定めることにより、解雇の根拠を得ることができる。言い換えると、そのような就業規則の整備なしには、労働者を解雇しにくくなったといえる（もちろん、39条所定のその他の解雇事由があれば、解雇できる）。

したがって、今後、中国において、有期契

約に対する制限や労働者派遣に対する法規制が明確化されたことから、雇用調整が「解雇」という手段を通じて行われるようになる。解雇自体は、法所定の解雇事由がなければできないことになっており、使用者において、比較的柔軟に運用できるのは、「重大な就業規則違反を理由とする解雇」であることから、このような解雇をやりやすくするため、詳細な就業規則が定められ、かつ、その内容は、かなり厳格なもの就業規則規定を整備することが考えられる。

実際に、バスの切符販売員がわずか 1.6 円 (25 円) の誤差を理由として懲戒の対象とされた事案も存在する (河南省南陽市宛城区人民法院 2003 年 3 月 9 日)。同事件では、些細な規則違反に対して、労働者に 5000 円 (7 万 5000 円) の罰金を会社に払うよう命じ、これを拒否した労働者に対して退職の扱いとした。そして、労働紛争仲裁では、このような規則の有効性を認め、会社の処分を有効と判断し、これを不服として労働者が裁判に訴えた本件において、労働者の請求を棄却している。ただし、労働者の控訴を受けた中級人民法院の判決では、規則内容の合理性に問題があるとして、地裁に差し戻し、地裁では、処分は無効と判断した (これを不服として、使用者が控訴したが、棄却された)。

このように、就業規則で厳格な規定を置き、それに基づき懲戒処分または解雇がなされ、労働紛争仲裁委員会や裁判所は、就業規則規定の合理性について、積極的に判断しないために、場合によっては、労働者にとって非常に苛酷な結果をもたらすこともある。

(4) 30 日目の予告を要する解雇

業務外の傷病により治療期間を経てもなお従前の業務または使用者が再配置した別の業務にも従事できないとき、労働者が職務に不適格で、教育訓練や配置転換をしても、職務を遂行できないとき、労働契約締結時に依拠した客観的情況に重大な変化が生じ、労働契約を履行することができなくなり、当事者が協議しても、労働契約内容の変更について合意できないときには、使用者は、30 日前までに書面で予告するか、1 か月分の賃金を支払うことにより、解雇できる。「労働法」では、30 日目の予告のみが定められていたが、「労働契約法」では、解雇予告手当の制度も採り入れられた。

中国の解雇紛争において、使用者がしばしば用いられてきた根拠規定は、客観的状況の重大な変化を理由とする解雇である。例えば、事業譲渡や企業所有制の変更さらには企業経営の悪化など、一定の経営にかかわる事

情が発生した場合に、この条文を用いて、労働者を解雇し、裁判例においても、かかる解雇の有効性を比較的認めている。

(5) 整理解雇

整理解雇については、企業が破産法の規定に基づき清算されるとき、生産経営に重大な困難が生じたとき、企業が生産転換、重大な技術革新又は経営方式の変更によって、労働契約の変更をしても、人員削減をしなければならぬとき、その他労働契約締結時に依拠した客観的情況に重大な変化が生じ、労働契約を履行することができなくなったときに、実施される解雇で、人数の要件として、20 人以上又は 20 人未満ではあるが企業の総従業員数の 10% 以上の労働者を人員削減する場合には、次のような手続が課されている。つまり、使用者は、30 日前までに労働組合又は従業員全体に対して状況を説明し、意見聴取を経た上で、人員削減の方法を労働行政部門に報告しなければならない。

「労働法」27 条と比較すると、整理解雇の対象となる経営困難な事情が拡大された一方で (「労働法」は を規定し、「労働契約法」は を追加した)、人数の規模による制限を設けている。つまり、「労働契約法」40 条 3 号と重なる部分において、人数要件で区分する方法をとった。言い換えると、経営危機における解雇の規制という性格から、大量解雇の規制へと変わったといえる。

人選に関して、比較的長期間の期間の定めのある労働契約を締結している労働者、期間の定めのない労働契約を締結している労働者、世帯に他に就業者がおらず、高齢者又は未成年者の扶養をする必要がある者については、解雇しないようすべきとされている。

実際の裁判例をみてみよう。「労働契約法」施行前の 2002 年 7 月 8 日の山東省高等人民法院の判決がある。同事件では、アメリカ資本 (60%) と中国資本 (40%) の合弁企業であったが、その後、アメリカ資本の独資となり、このころに、大きな損失を計上し (資本金の 30% に相当する額) 経営危機に陥った。そして、労働組合と協議するなど、所定の手続を経て、原告姜大海ら 124 名に経済的補償金を支払い、整理解雇した。判旨は、人員削減の必要性を認め、法所定の手続を履行していることなどから、原告らの請求を棄却した。この事件も、「労働契約法」施行後であれば、人数要件を満たすことから、41 条の規定に従って判断されることになる。

(6) 解雇の制限

法所定の解雇事由がある場合でも、業務上の傷病により労働能力の一部又は全部を失

つたと認められたとき、業務外の傷病により所定の治療期間にあるとき、女性労働者が産前・産後・育児休業期間にあるとき、法令に定めるその他の事由があるとき、危険を伴う作業に従事している者で離職前の検診・診断を受診していない者又は職業病に罹患している疑いで診断を受診している者、当該企業での勤続年数が15年を超え法定の定年年齢まで5年未満の者については、40・41条の規定に基づき解雇してはならないとされている(42条)。39条所定の即時解雇事由がある場合あるいは合意解約(36条)には、この制限は及ばない。

使用者が、労働者を一方的に解雇する場合、事前にその理由を労働組合に通知しなければならない。「労働法」30条においても、使用者が労働者を一方的に解雇した場合に、労働組合は当該解雇が不相当と認めるときには、使用者に対して意見を述べる権利があると定められていた。両規定を比べると、「労働契約法」は解雇前の関与が認められ、「労働法」では事後的な関与にすぎないと解すれば、労働組合の関与はより強化された。

この規定の実質的な効果、すなわち、労働組合への通知や労働組合の異議を無視した場合の解雇の効力については明確ではない。いくつかの裁判例では、こうした手続違反を理由として、解雇の効力を否定している。

(7) 解雇・雇止めに伴う経済的補償

使用者側のイニシアティブあるいは原因により、労働契約を解約・終了する場合、経済的補償の支払いが求められる(46条)。すなわち、労働者が即時解約する場合(38条)、使用者が合意解約を申し出て労働者が承諾する場合(36条)、30日前の予告を要する無過失性解雇(40条)、整理解雇(41条)、使用者が破産宣告を受けたときを含め(44条4・5号)労働契約が終了した場合(44条1号)、法令に定めるその他の事由がある場合には、経済的補償を支払わなければならない(46条1項)。

ただし、労働契約の終了にあたって、使用者が、労働条件水準を維持・改善する契約更新の申込みをしたにもかかわらず、労働者がこれを拒否した場合には、労働者側のイニシアティブによって労働契約が終了するとみることができるため、使用者は、経済的補償金を支払う必要はない。「労働法」においては、労働契約の終了時には、経済的補償金に支払いが義務付けられていなかったことからすると、使用者側のイニシアティブによる終了の場合にのみ、支払いを義務付けるとの修正を図っている。

そして、経済的補償金の金額は、勤続年数1年につき、1か月分の賃金相当額で、6か月以上1年未満の期間については1年として算定する。当該労働者が、同地域の平均賃金の3倍以上の賃金である場合には、経済的補償の算定基礎は、同地域の平均賃金の3倍相当額とし、経済的補償の上限は、12か月分までに限定される(47条2項)。義務付けられた経済的補償を支払わなかった場合には、労働行政部門より、50~100%増の経済的補償の支払いが命じられる。

(8) 有期契約に対する制限

中国では、固定工制度における終身的身分保障を打破するために労働契約制度が導入された経緯があり、労働契約の期間を定めることが一般的である。したがって、大卒の正社員として扱われる者でも、有期契約が当たり前で、一般的に、1~3年程度の期間を定めることが多い(例外的に、既に勤続10年以上経過した労働者が、期間の定めのない労働契約の締結を希望する場合に、期間の定めのない労働契約を締結しなければならないとされていた(「労働法」20条2項))。また、製造業やサービス業を中心として、1年未満の契約期間を定め、反復・更新するのが一般的であった。「労働法」では、期間の長さや更新回数に関する制限がなく、労働契約終了(雇止め)に関する制約もなかったことから、契約期間満了によって、労働契約は当然に終了するものであり、雇用調整の重要な手段として、広く用いられてきた(経済的補償金の支払いも必要なかった)。

要するに、解雇をしなくても、比較的短期の有期契約を締結することにより、期間満了時に雇用調整をすることができたため、解雇に関する規制の抜け穴として、機能したのである。そのため、労働契約関係の短期化が問題となっていた。

そこで、「労働契約法」14条2項では、上記の「労働法」の規定に加えて、期間の定めのある労働契約を連続して2回更新し、かつ、「労働契約法」39条、40条1号・2号に該当しない場合に、労働契約を更新したときには、期間の定めのない労働契約を締結しなければならないとされている。この更新回数のカウントは、本法が施行されてからの更新に適用される(96条)。これにより、期間の定めのない労働契約を拡大するだけでなく、1回あたりの契約期間を比較的長い期間に設定する効果もあろう。また、1年を超えて書面の労働契約を締結しない場合にも、期間の定めのない労働契約が成立したものとみなされる(14条3項)。このように、中国では、

更新回数への制約や書面化しない場合のみなし規定などを通じて、期間の定めのない労働契約へのシフトを法政策として進めている。解雇規制の大きな抜け穴にパッチが施されたことになる。

もちろん、期間の定めのない労働契約であっても、従来の終身的な身分保障を意味するものではない。期間の定めの有無にかかわらず、法所定の解雇事由に該当する場合には、労働関係を解消することができる。

しかし、これまで、有期契約の労働者を使って、雇用の調整弁としてきた企業にとって、「労働契約法」の新たな規制は、内容的に、労働者の労働契約上の権利保護に重点を置いていると評価されており、雇用コストを高めると警戒されている。実際に、同法が施行されると、有期契約や労働者派遣が制限され、また、解雇規制も厳しくなり、経済的補償金の支払いの範囲が広がるなど、企業の責任も強化される恐れがあることから、2007 年末に、有期契約の雇止めや派遣切り、労働者に対する辞職の強要、就業規則の変更などが相次いだ。また、契約期間が 10 年を超えたり、2 回更新したりすると、期間の定めのない労働契約の締結が義務付けられることから、9 年数か月で契約を終了したり、2 回目の更新をしなかったりと、結果として、労働者の保護につながらない事態も生じている。

(9) 中国の解雇規制は厳格か？

現行法制度の下においては、労働者に退職の自由を広く認め、期間の定めのある場合でも、30 日前までの予告さえすれば、労働者は辞職できる。その際、特別の教育訓練・秘密保持・競争避止といった特殊な事情がない限り、期間を守らなかったことに対する法的責任は、原則として負わない。もちろん、期間の定めのない場合にも、30 日前までに予告をすれば、辞職でき、労働者にとっては有利な制度となっている。

他方で、使用者が、労働者を解雇するためには、法所定の解雇事由がなければならない。そこで、実際に、使用者がとりうる契約関係の解消の方法は、期間満了による労働契約の終了が最も容易な方法であった。少なくとも「労働法」の下においては、非常に有効な雇用調整の手段であった。しかし、「労働契約法」の下においては、これが制約されている。

そこで、「労働契約法」の下においては、既に述べたとおり、使用者としては、就業規則を通じて、懲戒制度や職場規則を整備し、労働者の非違行為に基づく解雇（「労働契約法」39 条）で対応することが予想される。こうした就業規則違反に対して、社会通念上相

当といえる解雇理由になるか、あるいは、解雇という手段を用いることの社会的相当性があるかといった点は、あまり判断されず、形式的に、就業規則違反が判断され、その結果、解雇の規定が適用されるケースもある。また、現在、中国においても、世界的な不況の影響を受けており、そうした不況が「客観的状況の重大な変化」（38 条）として、解雇の理由にもなりうるかと解される。少なくとも、こうした景気変化を原因として、企業組織の変動（事業譲渡や合併・分割など）の際に、「客観的状況の重大な変化」を理由に解雇が行われ、裁判所も、解雇の有効性を比較的認めている。このようにみると、中国の解雇法制は、厳格な規制があるともいいにくく、解雇紛争も増加すると予想される。

5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕(計 3 件)

山下昇 「中国労働契約法の内容とその意義」 日本労働研究雑誌 576 号 35-44 頁 2008 年 査読あり

山下昇 「中国の失業保険制度」 労働法律旬報 1684 号 47-53 頁 2008 年 査読なし

山下昇 「中国における労働契約の解約・終了の法規制」 季刊労働法 224 号 32-42 頁 2009 年 査読なし

〔学会発表〕(計 1 件)

山下昇 「中国労働契約法の内容と意義制定から 1 年が経過して」 アジア法学会 2008 年 6 月 28 日 九州大学

〔図書〕(計 0 件)

〔その他〕

ホームページ等

<http://hyoka.ofc.kyushu-u.ac.jp/search/details/K003123/research.html>

6. 研究組織

(1) 研究代表者

山下 昇 (YAMASHITA NOBORU)

九州大学・大学院法学研究院・准教授

研究者番号：60352118