

频繁变动中的中国劳动法透视着什么

自《劳动合同法》制定施行以来，中国劳动法明显开始呈现出频繁变动的特征。事实上，虽然该等变动比较繁杂，但是，其背后有着深刻的原因值得探究，且该等变动一直遵循着与以《劳动法》为代表的旧的劳动法律体系完全不同的立法新思路进行。用人单位应如何看待这些变动？又将如何及时理解新法并为本单位的人力资源管理提供指导？本文试图对此进行简要梳理与分析，以供用人单位参考。

自《劳动合同法》施行起颁布、修订施行的主要劳动法律

国家层面		
1	2008年01月01日	《劳动合同法》、《就业促进法》、《职工带薪年休假条例》施行
2	2008年01月01日	《全国年节及纪念日放假办法》修订施行
3	2008年05月01日	《劳动争议调解仲裁法》施行
4	2008年09月18日	《劳动合同法实施条例》、《企业职工带薪年休假实施办法》施行
5	2010年05月05日	《关于深入推进集体合同制度实施彩虹计划的通知》施行
6	2011年01月01日	《工伤保险条例》修订施行
7	2011年07月01日	《社会保险法》施行，等
具有代表性的地方层面		
1	2008年01月01日	《江苏省企业民主管理条例》施行
2	2010年10月01日	《浙江省企业民主管理条例》施行
3	2011年05月01日	《上海市职工代表大会条例》施行，等

变动要点及其体现

(一) 建立并维持稳定的个别劳动关系

1. 用工方式上
<ul style="list-style-type: none"> 鼓励稳定的劳动合同用工，限制其他用工方式。 例如：《劳动合同法》设专章对劳务派遣进行了严格限制，使得原本具有灵活用工特色的劳务派遣越来越类似于劳动合同用工。例如： <ul style="list-style-type: none"> 被派遣劳动者至少签订 2 年固定期限劳动合同；

絶えず変化する中国の労働法律から見えるもの

「労働契約法」が制定施行されて以来、中国労働法律は絶えず変化するといった特徴が明らかに現れ始めている。実際に、これらの変化はやや煩雑ではあるが、その背後には検討すべき深刻な理由があり、且つこれらの変化は一貫して「労働法」を筆頭とした従来の労働法律体系とは完全に異なる立法の新しい思考に沿って行われている。雇用主はこれらの変化をどのように見るべきか。また如何にして新法を遅滞なく理解し、且つ本組織の人的資源管理のために指導を提供するのか。本文では、雇用主の参考になるよう、これらについて簡潔に整理し、分析を試みる。

「労働契約法」の施行に伴い公布、改正施行された主な労働法律

国レベルのもの		
1	2008年1月1日	「労働契約法」、「就業促進法」、「従業員年次有給休暇条例」施行
2	2008年1月1日	「全国祝日及び記念日休暇弁法」改正施行
3	2008年5月1日	「労働争議調停仲裁法」施行
4	2008年9月18日	「労働契約法实施条例」、「企業従業員年次有給休暇実施弁法」施行
5	2010年5月5日	「労働協約制度の実施を推進するレインボー計画の通知」施行
6	2011年1月1日	「労災保険条例」改正施行
7	2011年7月1日	「社会保険法」施行等
代表的な地方レベルのもの		
1	2008年1月1日	「江蘇省企業民主管理条例」施行
2	2010年10月1日	「浙江省企業民主管理条例」施行
3	2011年5月1日	「上海市従業員代表大会条例」施行等

変更の要点及びその該当箇所

(一) 安定した個々の労働関係を構築し維持する

1. 雇用方式において
<ul style="list-style-type: none"> 安定した労働契約を通じた雇用を奨励し、その他の雇用方式を制限する。 例えば、「労働契約法」では個別の章を設置し、劳务派遣について厳格な制限を行い、従来、柔軟な雇用という特殊性を有していた劳务派遣を益々労働契約による雇用に近似させている。例えば、以下の通りである。

<ul style="list-style-type: none"> ➢ 劳务派遣单位和用工单位对因违法行为给被派遣劳动者造成的损害承担连带责任； ➢ 被派遣劳动者可以选择在劳务派遣单位或用工单位参加工会；等。
2. 签订劳动合同环节 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 建立劳动关系严格要求签订书面劳动合同，未按规定签订的需支付双倍工资。 ▪ 扩大无固定期限劳动合同的适用范围。例如，增加了如下情形： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 签订 2 次固定期限劳动合同后第 3 次续订时劳动者可以要求签订无固定期限劳动合同； ➢ 满 1 年未签订书面劳动合同视为无固定期限劳动合同；等。
3. 变更劳动合同环节 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 要求变更劳动合同需协商一致并采用书面形式，以确保劳动者变更劳动合同时拥有拒绝权。
4. 解除、终止劳动合同环节 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 严格限制劳动合同解除条件。例如： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 试用期内不得因客观情况变化解除劳动合同或裁员； ➢ 裁员时不得裁老弱病残和家里有老弱病残的； ➢ 以“不能胜任工作”为由解除劳动合同需以“经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作”为前提条件；等。 ▪ 禁止约定劳动合同终止条件。杜绝用人单位在法定解除劳动合同条件之外约定劳动合同终止条件。 ▪ 违法解除劳动合同的，劳动者可以选择要求恢复劳动关系。 ▪ 扩大经济补偿金支付范围。《劳动合同法》等特别规定，合同到期终止，用人单位不愿意续签的，也需支付经济补偿金。 ▪ 限制高收入劳动者的经济补偿金，以维持不同收入水平劳动者之间的相对平衡。例如：劳动者经济补偿金计算基数高于社会平均工资 3 倍的，按 3 倍封顶计算，并且总的经济补偿金计算月份不超过 12 个月。
5. 提高违法成本，保障劳动关系的稳定 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 应签未签书面劳动合同的，需支付双倍工资。 ▪ 未依法支付经济补偿金、工资、加班工资的，由劳动部门责令限期支付，逾期仍不支付的，需按应付金额加付 50-100% 的赔偿金。 ▪ 违法解除劳动合同的，劳动者可选择要求用人单位支付双倍经济补偿金或赔偿金。

<ul style="list-style-type: none"> ➢ 被派遣劳动者是至少 2 年的有期劳动合同进行缔结。 ➢ 劳务派遣机构及雇用主は、違法行為により被派遣労働者にもたらした損害について連帯責任を負う。 ➢ 被派遣労働者は、劳务派遣機関又は雇用主において労働組合への参加を選択できる。その他。
2. 労働契約締結段階 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 労働関係を構築する場合は、書面の労働契約の締結を厳格に求め、規定通りに締結しなかったときは二倍の賃金を支払う必要がある。 ▪ 無期労働契約の適用範囲を拡大する。例えば、次の状況を追加した。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 有期労働契約を 2 回締結した後の 3 回目の更新時に労働者は無期労働契約の締結を求めることができる。 ➢ 1 年を経過しても書面の労働契約を締結していない場合は、無期労働契約と見なす。その他。
3. 労働契約変更段階 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 労働契約の変更を求める場合は、労働者の労働契約変更時に拒否権を持つことを確実に保証するため、協議により合意し且つ書面の形式を採用しなければならない。
4. 労働契約の解除、終了段階 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 労働契約の解除条件を厳格に制限する。例えば、以下の通りである。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 試用期間中は、客観的状況の変化を理由に労働契約を解除し又は人員削減してはならない。 ➢ 人員削減の場合、要介護者及び家庭に要介護者のいる者を削減してはならない。 ➢ 「業務に堪えない」ことを理由に労働契約を解除する場合、「研修又は職場の調整を行ったが、依然、業務に堪えない」ことを前提条件としなければならない。その他。 ▪ 労働契約の終了条件の約定を禁止する。雇用主が労働契約法定解除条件以外に労働契約の終了条件を約定することを防止する。 ▪ 労働契約を違法に解除した場合、労働者は労働関係の回復の要求を選択できる。 ▪ 経済補償金の支払い範囲を拡大する。「労働契約法」等では、契約が期間満了により終了し、雇用主が更新を望まない場合にも経済補償金を支払う必要があると特別に定めている。 ▪ 異なる所得水準の労働者同士の均衡を保つため、高所得の労働者の経済補償金を制限する。例えば、労働者の経済補償金の計算基数が社会平均賃金の 3 倍を上回る場合、上限である 3 倍に基づき計算し、且つ計算後の経済補償金の合計が 12 ヶ月分を超えないこと。
5. 違法コストの引き上げ、労働関係の安定の保障 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 書面の労働契約を締結すべき状況で締結しなかった場合は、二倍の賃金を支払う必要がある。 ▪ 経済補償金、賃金、残業代を法に依拠して支払わなかった場合は、労働部門が期限付きで支払いを命じ、期日を過ぎても依然支払わない場合は、支払うべき金額に応じて 50~100% の賠償

--

<p>金を加算して支払わなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働契約を違法に解除した場合、労働者は、雇用主に対し二倍の経済補償金又は賠償金の支払いを求めることができる。
--

(二) 提高劳动标准和社会保障水平

(二) 労働基準及び社会保障水準の引上げ

1. 提高工资福利
<ul style="list-style-type: none"> 各地现在不断提高最低工资标准和高温津贴标准等工资福利。 积极推进工资集体协商，通过协商提高工资福利水平，实现收入倍增。
2. 增加法定休假
<ul style="list-style-type: none"> 法定节假日从 10 天提高到 11 天。 正式明确了劳动者的法定年休假权利（根据工龄的不同享受 5-15 天年休假）；应休未休的，用人单位应当支付 300% 的工资。
3. 扩大社会保险的保障范围
<ul style="list-style-type: none"> 《社会保险法》明确将农村户籍职工、外地户籍职工纳入用人单位所在地城镇社会保险，不再执行原来的与本地城镇职工的差别待遇。 《社会保险法》还规定在中国就业的外国人也有参加中国社会保险的权利。
4. 提高社会保险的待遇水平
<ul style="list-style-type: none"> 修订后的《工伤保险条例》将一次性工亡补助金统一提高为上一年度全国城镇居民可支配收入的 20 倍，各等级伤残一次性伤残补助金均予以提高。 养老保险等其他社会保障待遇每年均在提高。

1. 賃金福利の引上げ
<ul style="list-style-type: none"> 各地域では、現在、最低賃金基準及び高温手当基準等の賃金福利が絶えず引き上げられている。 賃金の団体交渉を積極的に推進し、交渉を通じて賃金福利水準を引き上げ、収入倍増を実現する。
2. 法定祝日の追加
<ul style="list-style-type: none"> 法定祝日を 10 日から 11 日に増やした。 労働者の法定年次有給休暇の権利を正式に明確にし（勤続年数ごとに 5～15 日の年次有給休暇を取得できる）、取得すべき休暇を取得しなかった場合、雇用主は 300% の賃金を支払わなければならない。
3. 社会保険の保障範囲の拡大
<ul style="list-style-type: none"> 「社会保険法」は、農村戸籍従業員、外地戸籍従業員を雇用主所在地の都市部社会保険に組み入れ、従来の現地戸籍を有する都市部従業員との差別待遇を行わないことを明確にした。 「社会保険法」では、中国で就業する外国人も中国の社会保険に加入する権利があることも定めている。
4. 社会保険の待遇基準の引上げ
<ul style="list-style-type: none"> 改正後の「労災保険条例」は従業員死亡補助一時金を前年度の全国都市部居民可処分所得の 20 倍に統一して引き上げ、各等級の後遺障害補助一時金も均しく引き上げた。 養老保険等のその他の社会保障待遇を毎年引き上げている。

(三) 推进集体劳动关系的发展

(三) 団体の労働関係の発展の推進

1. 推进集体合同制度的发展
<ul style="list-style-type: none"> 根据《关于深入推进集体合同制度实施彩虹计划的通知》，中国将大力推进集体合同制度，从 2010 年到 2012 年，力争用三年时间基本在各类已建工会的企业实行集体合同制度。 目前，各地区正在通过相关政策予以推进。
2. 推进民主管理制度的发展
<ul style="list-style-type: none"> 目前，推进民主管理制度的主要还在地方层面。例如：上海、江苏、浙江等地，主要构建了以职工代表大会为核心的民主管理制度，另外还有用人单位事务公开、职工董事和职工监事制度等。

1. 労働協約制度の発展の推進
<ul style="list-style-type: none"> 「労働協約制度の実施を推進するレインボー計画の通知」によると、労働協約制度の普及に力を入れ、2010 年から 2012 年までの 3 年間で各種のすでに労働組合を設置している企業が労働協約制度を基本的にも実施するように努める。 現在、各地域では関係政策を通じて推進を行っている。
2. 民主管理制度的発展の推進
<ul style="list-style-type: none"> 現在、民主管理制度を推進するのは主に地方のレベルである。例えば、上海、江蘇、浙江等の地域では、主に従業員代表大会を中核とした民主管理制度を構築し、そのほかに、雇用主による執務の公開、従業員董事及び従業員監事制度などもある。

变动原因及思路

变化の原因及び思考

中国劳动法律之所以频繁变动，有着深刻的经济和政治原因。

中国労働法律が絶えず変化するには、深刻な経済及び政治上の理由がある。

近年来，随着中国经济的发展，社会贫富差距

ここ数年、中国経済の発展に伴い、社会の貧富の差

越拉越大，导致社会出现不稳定因素，为及时调整经济和社会政策，2007年，《胡锦涛在中国共产党第十七次全国代表大会上的报告》明确提出要“逐步扭转收入分配差距扩大趋势”，因此，“必须在经济发展的基础上，更加注重社会建设，着力保障和改善民生”，要“深化收入分配制度改革”，“更加注重公平”。于是，“着力保障和改善民生”成为一项重要的政治目标，而“缩小贫富差距，进行收入分配改革”则是实现这一目标的基本策略。

为落实“缩小贫富差距，进行收入分配改革”的基本策略，进行劳动制度改革是最重要的一环，《胡锦涛在中国共产党第十七次全国代表大会上的报告》、《国务院批转发展改革委关于2009年深化经济体制改革工作意见的通知》对劳动制度改革也提出了相关要求，例如要提高劳动报酬在初次分配中的比重，加快建立社会保障体系，着力提高低收入者收入、保护合法收入、调节过高收入，推动工资集体协商并建立正常的工资增长机制等。

根据上文所总结的中国劳动法律变动情况，结合以上背景，我们理解，中国劳动法律变动系根据如下三大立法新思路进行（这也是实务上理解劳动法律以及劳动争议裁判政策的关键），具体解释如下：

思路一：从“弱保护”变为“强保护”

1. 关于“弱保护”
<ul style="list-style-type: none"> 在《劳动合同法》施行之前，中国劳动制度的设计思路体现为“弱保护”思路。 即，总体上偏向保障经济效率，注重保护用人单位的用工自主权以及节约用工成本。 这种思路相对忽略了劳动者权益，导致了劳动关系不稳定（例如，劳动合同短期化、用人单位降职降薪及解除劳动合同较为随意等）以及劳动者工资福利偏低的局面。
2. 关于“强保护”
<ul style="list-style-type: none"> “强保护”思路与“弱保护”思路对立。 即，总体上偏向保障经济公平，重视劳动者的权益，注重保护劳动者的就业自主权以及提高工资福利，对用人单位的用工自主权以及不合理地降低用工成本予以必要限制。
3. “强保护”的具体表现
<ul style="list-style-type: none"> 建立并维持稳定的个别劳动关系； 提高劳动标准及社会保障水平；等。

思路二：从“统一保护”变为“区分保护”

がますます開いたことで、社会には不安定な要素が生じることになり、経済及び社会政策を遅滞なく調整するために、2007年、「胡锦涛の中国共産党第十七回全国代表大会上の報告」では、「所得分配の格差の拡大傾向を徐々に転換させ」なければならないと明確に打ち出していることから、「経済発展をベースにし、社会建設により重点を置き、国民の生活の保障と改善に力を入れる必要がある」、「所得分配制度改革を遂行」し、「公平性を一層重んじ」なければならない。したがって、「国民の生活の保障と改善に力を入れる」ことが重要な政治目標であり、「貧富の差を縮小させ、所得分配の改革を行う」ことが、この目標の基本策としている。

「貧富の差を縮小させ、所得分配の改革を行う」という基本策を遂行するためには、労働制度の改革が重要な一環であり、「胡锦涛の中国共産党第十七回全国代表大会上の報告」、「2009年の経済体制改革作業を推進することについての発展改革委員会による意見を國務院が認める通知」で労働制度改革についても関連要求を出している。例えば、労働報酬の初回分配時における比重の引き上げ、社会保障システム構築の加速、低収入者所得の引き上げ、適度な収入の保護、高すぎる収入の調節、賃金団体交渉の推進と正常な昇給システムの構築等である。

上文にまとめる中国労働法律の変化状況に基づき、以上の背景と結び合わせ、筆者の理解では、中国労働法律の変化は、次の3つの大きな立法の新しい思考に基づき生じており（これも実務上、労働法律及び労働争議裁判政策を理解する上で必要である）、具体的には以下の通りである。

思考一：「弱保護」から「強保護」への変化

1. 「弱保護」について
<ul style="list-style-type: none"> 「労働契約法」が施行されるまでは、中国労働制度の設計は「弱保護」の思考を体現していた。 つまり、全体的には経済効率を保障し、雇用主の雇用自主権の保護並びに労務コストの節約に重きを置いていた。 この種の思考は労働者の権益をおろそかにすることになり、労働関係の不安定さ（例えば、労働契約の短期化、雇用主の気ままな降級減給及び労働契約の解除等）及び労働者賃金福利が低きに過ぎる局面を生んだ。
2. 「強保護」について
<ul style="list-style-type: none"> 「強保護」は「弱保護」の思考に相対するものである。 つまり、全体的に経済公平を保障し、労働者の権益を重視しており、労働者の就業自主権の保護並びに賃金福利の向上に重きを置いている。また、雇用主の雇用自主権及び不合理な労務コストの削減に対しては必要な制限を加えている。
3. 「強保護」の具体的な現れ方
<ul style="list-style-type: none"> 安定した個々の労働関係を構築し維持する。 労働基準及び社会保障水準の引き上げ等。

思考二：「統一保護」から「区分保護」への変化

1. 关于“统一保护”
<ul style="list-style-type: none"> “统一保护”思路由《劳动法》确立。 即，对所有劳动者，无论是高管或是普通劳动者，不区分其收入水平、谈判能力，而视为同一地位的劳动者进行同等保护。 这种思路不利于发挥劳动法律保护低收入劳动者的功能，也不利于缩小收入差距。
2. 关于“区分保护”
<ul style="list-style-type: none"> 《劳动合同法》及后续立法开始将“统一保护”思路调整为“区分保护”思路。 即，对不同收入水平的劳动者设计不同的保护制度，对低收入劳动者设计相对于高收入劳动者更强的保护制度，对高收入劳动者也会在个别情况下予以一定的限制。例如：降低或限制收入水平等。
3. “区分保护”的具体表现
<ul style="list-style-type: none"> 提高低收入劳动者的收入水平。例如：不断提高最低工资标准和社会保险待遇等； 支持中等收入劳动者通过谈判等方法提高收入。例如：推进工资集体协商等； 限制高收入劳动者的收入。例如：通过经济补偿金计算基数3倍封顶以及12个月封顶等制度对高收入劳动者进行一定限制。

思路三：从“强调保护劳动者个体”变为“保护劳动者个体和群体并重”

1. 关于“强调保护劳动者个体”
<ul style="list-style-type: none"> 即，侧重规范劳动者个体与用人单位之间的个别劳动关系，制定完善的劳动合同相关立法，相对忽视规范劳动者群体与用人单位的集体劳动关系。
2. 关于“保护劳动者个体与群体并重”
<ul style="list-style-type: none"> “本田罢工事件”、“吉林通钢事件”等群体事件暴露了中国保护劳动者群体规范的缺失，同时也预示着中国将面临更多的集体劳动关系问题。 因此，中国开始强调“保护劳动者个体与群体并重”的思路。即，在推进保护劳动者个体的同时，不断推进保护劳动者群体的权益。
3. “保护劳动者个体与群体并重”的具体表现
<ul style="list-style-type: none"> 在保护劳动者个体方面，继续提高劳动标准及社会保障水平； 在保护劳动者群体方面，致力于通过推进集体合同制度提高劳动者群体对用人单位的谈判能力、通过推进职工代表大会等职工民主制度提高劳动者群体在用人单位的话语

1. 「統一保護」について
<ul style="list-style-type: none"> 「統一保護」の思考は「労働法」で確立した。 つまり、全ての労働者に対し、高級管理職であろうと一般労働者であろうと、その収入水準、交渉能力の分けなく、同じ地位の労働者とみなし、同等に保護する。 この種の思考は、労働法律が低収入労働者保護の機能を発揮する際に障害となり、また、収入格差の是正においても不利に働く。
2. 「区分保護」について
<ul style="list-style-type: none"> 「労働契約法」及び後続の立法作業では、「統一保護」の思考から「区分保護」の思考へ調整が始まった。 つまり、異なる収入水準の労働者に対し、個々の保護制度を設け、低収入労働者に対しては高収入労働者に比してより厚い保護制度を制定し、高収入労働者に対しては個別の状況において一定の制限を加えた。例：収入水準の引き下げ又は制限等。
3. 「区分保護」の具体的な現れ方
<ul style="list-style-type: none"> 低収入労働者の収入水準を引き上げる。例：最低賃金基準及び社会保険待遇等の継続的な引き上げ。 中間的収入の労働者が交渉等の手段を通じて収入の引き上げを行うことを支援する。例：賃金団体交渉等の推進。 高収入労働者の収入を制限する。例：経済補償金の計算基数に3倍の上限並びに12か月分の上限を設ける等の制度を通じて、高収入労働者に対し一定の制限を加える。

思考三：「労働者個人の保護の強調」から「労働者個人及び団体を同等に重んじた保護」への変化

1. 「労働者個人の保護の強調」について
<ul style="list-style-type: none"> 即ち、労働者個人と雇用主の間での個々の労働関係の規範化に重きを置き、完全なる労働契約関連法規を制定する。相対的に労働者団体と雇用主の間での団体的労働関係の規範化はないがしろとなる。
2. 「労働者個人及び団体を同等に重んじた保護」について
<ul style="list-style-type: none"> 「ホンダのストライキ事件」、「吉林通鋼事件」等の団体事件は、中国における労働者団体保護の規範化に欠陥があることを露呈した。同時に将来、中国ではより多くの団体的労働関係問題に直面することが予見された。 これにより、中国では「労働者個人と団体を同等に重んじた保護」を強調する思考が提唱され始めた。つまり、労働者個人の保護を推進すると同時に、労働者団体の権益保護も継続的に推進する思考である。
3. 「労働者個人及び団体を同等に重んじた保護」の具体的な現れ方
<ul style="list-style-type: none"> 労働者個人の保護については、労働基準及び社会保障水準を継続的に引き上げる。 労働者団体の保護については、労働協約制度の推進を通じた労働者団体の雇用主に対する交渉能力の向上、従業員代表大会等の従業員民主制度の推進を通じた労働者団体の雇用主におけ

权。

上述变动思路基本体现了中国新确立的“保障和改善民生”的政治目标，2011年，《[中华人民共和国国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要](#)》重申“坚持保障和改善民生”，我们预计，将来的劳动法律也将继续沿着这一路线推进。近期最受关注的劳动立法便是制定《工资条例》、完善规范集体劳动关系的相关法律以及《社会保险法》相关实施细则等。

用人单位的应对策略

(一) 中国劳动法律频繁变动的总体应对

1. 及时了解新的劳动立法动向
<ul style="list-style-type: none"> 近年来中国劳动法律频繁变动，新法层出不穷，因此，需要及时跟踪了解新的劳动立法动向，及时调整人力资源管理策略。
2. 根据三大“立法新思路”来理解劳动法律
<ul style="list-style-type: none"> 基于新思路制定的劳动法律可能与原法律存在明显的差异，甚至完全相反。因此，应按照新思路理解该等劳动法律。 例如：《社会保险法》第56条规定“生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发”。 <ul style="list-style-type: none"> 根据此条规定执行时，会发现本人工资低于平均工资的劳动者领取的生育津贴将高于本人工资，而本人工资高于平均工资的劳动者领取的生育津贴将低于本人工资。 但是，如果按照原来“统一保护”的旧思路和相关规定理解，劳动者本人工资高，生育津贴也应当高。 但如果按“区分保护”的新思路理解，本人工资低的低收入劳动者应当受到保护，本人工资高的高收入劳动者应当受到限制。了解立法思路的转变，有助于加深对法律变动的理解。

(二) 个体劳动关系的具体应对

1. 建立规范化的劳动关系管理制度
<ul style="list-style-type: none"> 一方面可以尽量保持劳动关系管理的灵活性。 例如：设计灵活的用工制度，采用多种用工方式（劳务派遣、非全日制、退休返聘等）。 另一方面可以通过各种书面化的要求有效保存证据。 例如：及时签订书面劳动合同，及时完成变

る発言権の向上に努める。

上述した思考の変化は中国が新たに確立した「国民生活の保障と改善」という政治目標を体現しており、2011年、「[中華人民共和国の国民経済と社会発展の第12期五ヶ年計画要綱](#)」では「国民生活の保障と改善の堅持」が重ねてうたわれている。筆者が思うに、今後の労働法律もまた引き続き当該路線に沿って推し進められるであろうことが予想される。近い将来で特に注目すべき労働関連の立法作業は、「賃金条例」、団体的労働関係をより完全に規範化するための関連法規、並びに「社会保険法」関連実施細則等の制定である。

雇用主の対応策

(一) 絶えず変化する中国の労働法律への全体的対応

1. 遅滞なく労働法律の最新の立法動向を把握する
<ul style="list-style-type: none"> ここ数年、中国の労働法律は絶えず変化し、新法律が頻繁に公布されるため、労働法律の新しい立法動向を遅滞なく追従、把握し、迅速に人的資源管理方を調整する必要がある。
2. 三通りの「立法における新思考に基づき、労働法律を理解する
<ul style="list-style-type: none"> 新たな思考に基づき制定された労働法律は、以前の法律と明らかに異なる、更には正反対になる可能性さえあるため、新しい思考に従ってこれらの労働法律を理解する必要がある。 例えば：「社会保険法」第56条の定めでは、「出産育児手当は、従業員が所属する雇用主の前年度の従業員月平均賃金に基づき計算し給付する」とされている。 <ul style="list-style-type: none"> 本条の規定に基づき執り行う場合、本人の賃金が平均賃金を下回る労働者が受領する出産育児手当は当該労働者本人の賃金より高くなり、一方、本人の賃金が平均賃金を上回る労働者が受領する出産育児手当は当該労働者本人の賃金より低くなるという状況が生じる。 なお、以前の「統一保護」という古い思考並びに関連規定の理解に照らせば、労働者本人の賃金が高ければ、出産育児手当も当然に高くなるはずである。 「区分保護」という新しい思考で理解すれば、低收入労働者は保護を受けるべきであり、高収入労働者は制限を加えられるべきである。立法の思考の変化を理解することは、法律の変化をより深く知る助けとなる。

(二) 個々の労働関係への具体的な対応

1. 規範化された労働関係管理制度を構築する
<ul style="list-style-type: none"> 労働関係管理の弾力性をできる限り維持することができる。 例えば、実用の幅を持たせた雇用制度を設定し、複数の雇用形態（劳务派遣、非全日制、定年後再雇用等）を採る。 また、各種の書面による要求を出すことで、証拠を有効に保存することもできる。

<p>更、解除劳动合同的书面程序等。</p> <ul style="list-style-type: none"> 上述措施，也会在客观上降低用人单位的违法风险和成本。
<p>2. 建立证据固定及保存制度</p> <ul style="list-style-type: none"> “证据固定”要求每项人力资源管理措施尽量使用书面证据将事实（例如，录用条件、考核情况、违法违纪情况等）加以固定。 “证据保存”要求用人单位指派专门人员管理和保存证据，制定目录，分门别类，以便调取，防止丢失。 由于稳定劳动关系的法律规定对用人单位的用工权利进行了诸多限制，从而直接增加了用人单位的举证责任（示例如下），因此，固定及保存证据便成为控制风险的一项重要措施。 <ul style="list-style-type: none"> 是否已要求劳动者签订书面劳动合同； 因不能胜任工作调整工作岗位是否有充分的理由； 因不能胜任工作解除劳动合同是否经过培训或调整工作岗位的法定程序； 制定规章制度是否经过民主程序；等。

<p>例えば、遅滞なく書面による労働契約を締結し、労働契約の変更、解除に関する書面手続は適時完了する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 上述の措置を通じて、客観的に雇用主の法律違反リスク及びコストを低減することもできる。
<p>2. 証拠の固定及び保存制度を構築する</p> <ul style="list-style-type: none"> 「証拠の固定」とは、各項の人的資源管理措置において可能な限り書面に残す事を要求し、事実（例えば、採用条件、考課状況、法律規則違反状況等）を固定することである。 「証拠の保存」は、後日の調査への備え、紛失の防止のために、雇用主が専門人員を指定して、証拠を管理、保存し、目録を作成し、種類別に区分し、保管することを求めることである。 労働関係を安定させるための法律規定は、雇用主の雇用権利について多くの制限を設け、これにより雇用主の証拠提示責任が重くなることとなった（以下の例が挙げられる）。従って、証拠の固定及び保存は、リスクをコントロールするための重要な措置となる。 <ul style="list-style-type: none"> 労働者に対し書面による労働契約の締結を求めたか否か。 「業務に堪えない」ことを理由に職場の調整を行うことに、十分な理由があるか否か。 「業務に堪えない」ことを理由に労働契約を解除するまでに、研修又は職場の調整等の法定手順を経ているか否か。 規則制度の制定は、民主手続を経ているか否か等。

(三) 集体劳动关系的具体应对

<p>1. 建立劳资集体协商机制</p> <ul style="list-style-type: none"> 中国正力图通过集体协商以及职工代表大会等制度，提高劳动者群体的谈判能力和话语权，因此，用人单位将来会时常需要与劳动者群体进行集体协商。 因此，事先建立规范的劳资集体协商机制是必要的。 例如：事先制定协商步骤以及策略、指派专门负责人员等。
<p>2. 建立劳资冲突防范与应对机制</p> <ul style="list-style-type: none"> 劳资集体协商并不可能每次成功，发生劳资冲突在所难免，因此，建立劳资冲突的防范与应对机制也有必要。 例如：组建冲突应对小组、保护生产措施、及时联络劳动和公安部门等。
<p>3. 妥善协调与上级工会、劳动部门及相关部门的关系</p> <ul style="list-style-type: none"> 处理集体劳动关系的问题与上级工会、劳动部门及相关部门密切相关，有时需要它们提供协助，因此，妥善协调与它们的关系极为重要。 建议用人单位的人力资源管理部门事先就有关集体劳动关系问题根据需要根据需要与上级工会、劳动部门建立良好的沟通机制。

(三) 团体的労働関係への具体的な対応

<p>1. 労使団体交渉手順の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> 中国は、団体交渉及び従業員代表大会等の制度を通じて、労働者団体の交渉力及び発言権を高めようとしている。従って、将来、雇用主は、つねに労働者グループと団体交渉を行う必要が生じる。 従って、事前に規範化された労使団体交渉手順を構築することが必要となる。 例えば、事前に協議の段取り及び方策を制定し、専門の担当者等を指定する等。
<p>2. 労使紛争の防止及び対応手順の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> 労使団体交渉が常にまとまるはずはなく、労使紛争の発生を完全に避けることはできないため、労使紛争の防止及び対応手順の構築も必要である。 例えば、紛争対応チームを設置すること、生産を持続させる措置を講じること、遅滞なく労働部門並びに公安部門等と連絡をとること等。
<p>3. 上級労働組合、労働部門及び関連部門との関係を適切に調整する</p> <ul style="list-style-type: none"> 団体的労働関係の処理は、上級労働組合、労働部門及び関連部門と密接に関連しており、場合によっては、これらの部門の協力が必要となる。従って、これらの部門との関係を適切に調整することは、非常に重要である。 雇用主の人的資源管理部門は、団体的労働関係に関する問題について事前の意見交流を行えるよう、必要に応じて上級労働組合、労働部門と良好な関係を構築すべきと筆者は考える。

频繁变动的中国劳动法律，顺应了中国经济和社会的发展趋势，也体现了中国劳动立法理念和思路的进步。虽然如此，用人单位要理解和适应新的劳动法律环境，可能是一个长期和艰难的过程。为此，我们认为，注重研究劳动法律体系之间的逻辑关联及其背后的立法思路，将有助于加深用人单位对劳动法律条文的理解。此外，加强与劳动部门和法律专业人员的沟通、交流，也将大有裨益。

（里兆律师事务所 2011 年 10 月 09 日整理编写）

絶えず変化する中国の労働法律は、中国経済及び社会の発展の流れに順応しており、中国の労働に関する立法理念及び思考の進歩を示している。一方、雇用主は新たな労働法律環境を理解し適応していかなければならず、おそらくそれは長く苦しい道のりとなるであろう。筆者が考えるに、労働法律体系における論理関係及びその背景となる立法理念を十分に把握することは、雇用主が労働法律条文をより深く理解するための助けとなるはずである。また、労働部門及び法律の専門家との話し合い、交流を深める事も大いに益のあることと思われる。

（里兆法律事務所が 2011 年 10 月 9 日付で作成）