

【論 説】

中国における派遣労働の制度的考察

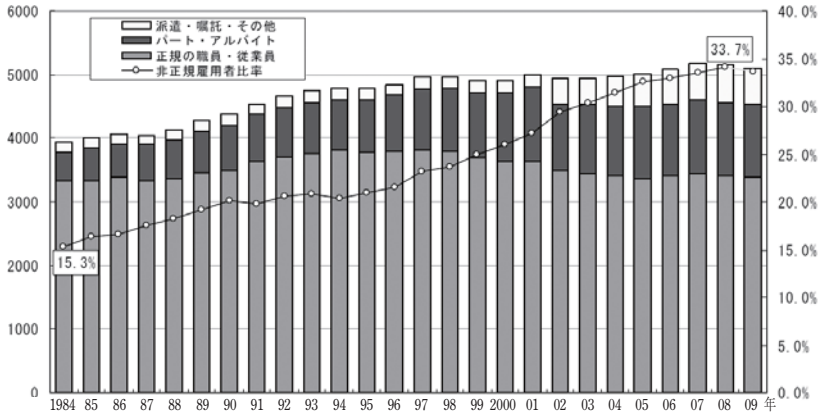
—日本との比較検討を中心として—

横	井	和	彦
竇		少	杰
孟		建	兵

1 はじめに

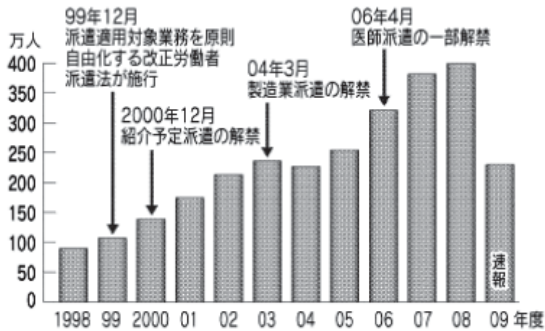
1990年代以降、経済のグローバル化の進展とともに、日本の経済・社会には大きな変化が生じた。そのなかでもっとも大きな変化は、「日本の経営」の象徴であった終身雇用制の崩壊であろう。終身雇用の象徴であった正規雇用の職員・従業員数が減少して派遣・嘱託・その他の労働、パート・アルバイト労働などの非正規雇用が大きな比重をしめるようになり（第1図）、日本の雇用は「多様化」した。すなわち非正規雇用の比率は、1984年には15.3%であったのに対して、2009年には33.7%となっている。現在では職員・従業員の3人に1人が非正規雇用となっているのである。そのなかでも派遣労働の増加が著しい。厚生労働省の労働者派遣事業報告によると、日本の派遣労働者数は1998年末には約90万人であったのが、ピークの2008年末には約399万人にまで達しているのである（第2図）。

正規雇用と非正規雇用との間には、処遇面において大きな格差が存在するため、正規雇用の減少と非正規雇用の増加は、日本社会の「一億総中流」の状態を打破し、ワーキングプアの深刻化や所得格差拡大の直接的な原因の1つとなっている。特に2008年末の「派遣村」事件の発生以来、派遣労働者の



第 1 図 非正規雇用労働者の推移

出所：総務省「労働力調査（詳細結果）」より作成。



第 2 図 派遣労働者数

出所：厚生労働省「労働者派遣事業報告」および『日本経済新聞』2010年6月20日付。

労働条件と生活はメディアで大きく取り上げられ、日本社会における重大問題として注目を集めている。

一方、中国においても派遣労働が存在してきた。しかしその制度的基盤はきわめて脆弱であり、2008年に施行された「労働契約法」の第5章第2節においてようやくはじめて派遣労働が規定されたのであった。それに対して日本では早くも1985年に「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備に関する法律」¹⁾、いわゆる「労働者派遣法」が制定されている。その後何回か改正され、現在適用されている法律は基本的に2003年に改正されたものである。

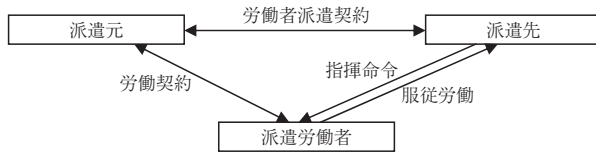
そこで本稿では、派遣労働の定義を明確にしたうえで、まず日本と中国の派遣労働の由来と変遷を紹介する。ついで中国の「労働契約法」のなかでの派遣労働にかんする規定を日本の「労働者派遣法」と比較することをつうじて、中国の派遣労働の特徴を明らかにすることをめざす。

2 派遣労働の定義

日本の「労働者派遣法」の第1章第2条によると、労働者派遣とは「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする」とされている。要するに、派遣労働には「派遣元」「派遣先」と「派遣労働者」という3者が存在し、3者間の関係は第3図のように示すことができる。

つまり、派遣元企業（派遣会社＝実際の雇用者）は派遣労働者の雇い主であるが、派遣先企業との労働者派遣契約にもとづいて派遣労働者を派遣先企業

1) 同法は全部で5つの章から構成される。第1章には3条あり、労働者派遣法の制定目的や用語の意義などを説明している。第2章は労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を定めており、業務の範囲（第4条）、事業の許可（第5条～第22条）と補則（第23条～第25条）から構成されている。第3章は派遣労働者の就業条件の整備等に関する措置を定めており、労働者派遣契約に関する規定（第26条～第29条）、派遣元事業主の講ずべき措置等（第30条～第38条）、派遣先の講ずべき措置等（第39条～第43条）と労働基準法等の適用に関する特例等（第44条～第47条の二）から構成されている。第4章は政府と司法機関の監督に関する雑則（第47条の三～第57条）であり、第5章は罰則（第58条～第62条）である。



第 3 図 派遣労働における 3 者間の関係

出所：筆者作成。

へ派遣する。労働者は派遣元企業と労働契約を締結するが、派遣先企業で派遣先企業の指揮命令を受けて労働に従事する。雇用形態については、通常は雇用するために契約を結ぶ場合、雇用者と労働者の二面的契約関係となるが、労働者派遣法によって認められた形態では「派遣元と労働者（派遣労働者）」「派遣先と労働者」「派遣元と派遣先」という三面的契約関係となる。そして本来、労働者への指揮命令権は雇用関係の持ち主である派遣元にあるが、派遣労働の場合には、派遣元企業は労働者派遣契約をつうじて労働者への指揮命令権を派遣先企業に譲渡するのである。

日本の「労働者派遣法」が派遣労働の定義を明確に定めているのに対して、中国の「労働契約法」には派遣労働の定義が明記されていない。しかし「労働契約法」の第 5 章第 2 節の規定および業界の通説を上記の日本の定義に照らしてみると、中国の派遣労働は日本の労働者派遣と同じであることが分かる。すなわち「派遣労働は特殊な雇用・労働方式である。派遣元企業は派遣労働者と労働契約を結び、労働関係を持つが、指揮命令を出さず、直接に労働に従事させない。派遣先企業は派遣労働者に対して直接に指揮命令を出し、労働に従事させるが、労働者と雇用関係を持たない」とされているのである²⁾。

では、そもそも中国の派遣労働はいつ頃にどのような形で誕生してきたのか。そして現在ではどのような状況にあるのだろうか。

2) 労働和社会保障部、(2007)『中華人民共和国労働契約法講座』中国労働社会保障出版社、p.147.

3 日中の派遣労働の由来と変遷

3.1 日本における労働者派遣

中国の派遣労働の由来を語る前に、われわれはまず日本の労働者派遣についてみておきたい。周知のように、日本における労働者派遣の意味は当初と現在とでは大きな違いがある。日本では1980年代になって労働者派遣が存在するようになった。しかしその当時の労働者派遣の意味は、企業においてとくに力を入れたいプロジェクトがあるが、それを遂行するためには社内に人材がないため、スキルのあるスペシャリスト(たとえばシステム・エンジニアやオペレータなどのようなコンピュータ関係の人材)に臨時で社内に入ってもらい、そのプロジェクトを達成するということであった。したがって自立できるほどのスキルをもっているスペシャリストである派遣労働者は、むしろ報酬が高かったのである。

1985年に「労働者派遣法」が制定されるまで、労働者派遣事業は労働者供給事業として「職業安定法」によって禁止されていた³⁾。しかし経済高度成長とともに、とくに1970年代コンピュータの登場以降、OAの発展によって高い専門的知識や技術を必要とする人材への需要が大きくなった。そのような状況に応じて、「職業安定法」の規制を緩和するために、日本政府は「労働者派遣法」を制定し、常用代替の恐れが少ない、専門的知識等を必要とする業務等の13業務を当初対象業務として労働者派遣事業を合法化したのである⁴⁾。派遣受入期間についても規定し、最長1年とした。

しかし1990年代のバブル崩壊によって、日本経済は大きな打撃を受け、多

3) 1947年(昭和22年)11月30日から実施され、「公共に奉仕する公共職業安定所その他の職業安定機関が関係行政庁又は関係団体の協力を得て職業紹介事業等を行うこと、職業安定機関以外の者の行う職業紹介事業等が労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整に果たすべき役割にかんがみその適正な運営を確保すること等により、各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、及び産業に必要な労働力を充足し、もつて職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする」(第1章第1条)法律である。この法律をつうじて政府は有料職業紹介事業を禁止し、職業紹介事業を国家独占とした。

4) 施行後直ちに3業務が追加されて16業務になった。

くの工場が閉鎖され、多くの企業の経営が破綻した。これを機に、雇用をより「多様化」し、人件費の削減によって企業経営の「効率化」がめざされるようになった。1996年に日本政府は労働者派遣事業の適用業務を16業務から26業務に拡大し⁵⁾、派遣受入期間も1年間から3年間に延長したのである。さらに2000年前後からのグローバル化の進展によって、企業間の競争は一層激しくなった。それで経営者たちは、終身雇用・年功賃金・労働組合加入の正社員より、採用リスクを回避して人件費を削減するために、非正規雇用を活用するようになったのである。こうして2003年にもう一度労働者派遣法を改正し、労働者派遣事業の適用対象業務を製造業の現場労働を含め、ほぼ全職種に拡大するにいたったのである(第2図)。そしてその結果が、先に述べたような状況なのである。

3.2 中国における派遣労働

それでは中国では、派遣労働はどのように誕生したのであるだろうか。

業界の通説によると、中国の派遣労働は1990年前後に出現したという。当時、中国の経済成長は地域によって大きな格差があった。広州・深圳・厦門・上海・大連などの沿海部での経済成長は著しかったが、中部・西部などの内陸部の経済発展はかなり遅れていた。経済発展の格差によって、沿海部と内陸部との間に生活水準の格差も生じ、賃金水準の格差も大きくなった。このような状況において、沿海部の多くの企業は安い労働力を求めるために、内陸部の地方政府をつうじて内陸部から大量の出稼ぎ労働者を雇ってきた。沿海部の企業のこの行動は、内陸部の現地政府にとっても大きな利点があった。なぜなら、失業率の低下と仕送りによる富の増大に繋がるからである。当時

5) 情報処理システム開発、機械設計、放送機器操作、放送番組等の制作、機器操作、通訳・翻訳・速記、秘書、ファイリング、調査、財務、貿易、デモンストレーション、添乗、建築物清掃、建築設備運転等、受付・案内・駐車場管理等、研究開発、事業の実施体制の企画・立案、書籍等の制作・編集、広告デザイン、インテリアコーディネーター、アナウンサー、OAインストール、テレマーケティング営業、セールスエンジニアの営業・金融商品の営業、放送番組等における大道具・小道具。

の内陸部の現地政府が労働者派遣企業の役職を担当したといえよう。これが中国の労働者派遣の最初の形であった。

一方、1980年代の「対外・開放」政策による外資企業の進出も中国の労働者派遣を発展させた。「改革・開放」政策の実施にともなって、中国に出資し、現地に工場を立てて生産を行う外国企業の数はずっと多くなっていた。しかし当初中国政府はこれらの外国企業に直接に労働者を雇う権利を与えなかった。そのため、中国で労働者を雇用するために、外国企業は現地の行政部門である「外資企業服務中心(FESCO)」に申請を出さなければならなかった。「外資企業服務中心」は申請を受理し、「外資企業服務中心」と労働者と労働契約を結んで外国企業に派遣するという形をとったのである。この意味で、「外資企業服務中心」は外資企業向けの労働者派遣組織だといえよう⁶⁾。

さらに1990年代の後半になると、国有企業改革の急進によって都市部において多くの失業者が出現した。この失業者に再就職先を提供するために、政府は規制を緩和し、民間の労働者派遣事業を認めはじめた。それ以降、「労働派遣」や「労働派遣」などの言葉が次々と出現するようになったのである。

3.3 派遣労働における日中間の差異

以上のように、派遣労働の由来には、日中間で大きな違いがあることが分かる。経済発展という同じ背景の下で、日本の労働者派遣が高い専門的知識や技術などをもっているスペシャリストにかんする需要と供給との差から誕生したのに対して、中国の派遣労働は経済発展の地域格差による労働力移動から出現したといえよう。派遣労働者の状況も、とくに内陸部出身の出稼ぎ労働者のほとんどは学校教育を受けておらず、したがって単純労働または肉体労働にしか従事できないというものである。安い人件費を求めてコストダウンを実現するために、外資企業も「外資企業服務中心」をつうじて主に単

6) 山下昇・龔敏編著、(2010)『変容する中国の労働法——「世界の工場」のワークルール』九州大学出版会、pp.67-85 参照。

純労働や現場労働に従事する労働者を採用している。そして 1990 年代後半に国有企業から切り離された労働者たちのほとんども、技術や知識の面で特に優れているわけでもない。要するに最初の派遣労働者についても日中間には相違があり、日本の最初の労働者派遣が高い専門的知識や技術・能力などをもっているスペシャリストが対象であったのに対して、中国の最初の派遣労働者のほとんどは専門的知識や技術・能力をもっておらず、単純労働や肉体労働しかできない労働者であったのである。

しかし近年、中国の派遣労働は大きく変化している。2005 年に中国全国人民代表大会（日本の国会に相当）の常務委員会が「労働法」の実施状況について調査を行った際に、派遣労働はすでに一般的な労働形態となっており、ほとんどの業種において多くの派遣労働者が労働に従事していることが明らかとなった。しかし同時に、これらの派遣労働者のなかには、先に述べた出稼ぎ労働者や外資企業の現場労働者、国有企業の失業者などだけではなく、一般の都市部労働力や大学卒の学歴をもつ若年労働者なども含まれていることも明らかとなったのである。すなわち中国においても企業間競争がエスカレートしてきたため、日本の労働者派遣が徐々に変わってきたように、誕生当初の意味とかなり違った意味をもつようになってきたのである。現状からいうと、日中両国の派遣労働はほぼ同様の特徴をもっているといえよう。

派遣労働は労働者にとって柔軟な働き方であり、労働者個人の選択の余地が拡大されているとされる。しかし日本では 2008 年秋の金融危機後の雇用調整にともない、製造業を中心に派遣労働者の雇止めが大量に発生し、「派遣切り」などが社会問題化したことから明らかなように、労使関係において非常に弱い立場に立たされているとって過言ではない。ピークの 2008 年度には 390 万人に達した派遣労働者数が、リーマンショックに端を発する世界的不況の影響を受けた 2009 年度には 230 万人と、4 割も落ち込んだこと（第 2 図）、2009 年 6 月 1 日時点における派遣労働者の内訳はその証左といえよう（第 1 表）。先にも述べたように、「職業安定法」の規制を緩和して雇用を活性化し、

第1表 派遣労働者の内訳(2009年6月1日時点)

	常時雇用	常時雇用以外
専門26業種 (通訳, 秘書, 機械設計など)	40万人	22万人
製造業務	13万人	6万人
上記以外の業務 (一般事務, 営業, 販売, 倉庫・運搬関連, イベント・ キャンペーン関連など)	15万人	12万人

出所:『日本経済新聞』2010年6月20日付。

企業の経営状況を改善するために、日本では1985年に「労働者派遣法」を制定し、その後に経済発展の状況に応じて何度も「改正」をしてきた。つまり、日本の「労働者派遣法」の制定は、「職業安定法」の規制を緩和するためのものであったといえるのである。

これに対して中国も「労働契約法」に新たに派遣労働にかんする条文を追加し、2008年から実施しはじめたが、その制定の背景と法律条文からみると、派遣労働を規制して労働者保護を実現する側面がやや強いものとなっている。そこで以下では、派遣労働にかんする日中の法律条文を比較して、両国の雇用慣行などを考えながら主に中国の派遣労働を考察していきたい。

4 派遣労働にかんする日中間の制度的比較

先に述べたように、日本の派遣労働に関する法律は「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備に関する法律」、いわゆる「労働者派遣法」である。そして中国において派遣労働を規制している法律は2008年に施行された「労働契約法」の第5章第2節である。さて、日中両国の派遣労働にかんする法規制の間にはどのような相違が存在しているのだろうか。本章では日本の「労働者派遣法」の規定と中国の「労働契約法」の規定を比較しながら、中国の派遣労働の制度的な特徴を探ってみたい。

4.1 労働者派遣事業の適用業務の範囲と派遣受入期間の制限

まず労働者派遣事業の適用業務の範囲についての規定は、日中で大きく異なっている。日本の現行の「労働者派遣法」の第 4 条では以下のように規定されている。

何人も、次の各号のいずれかに該当する業務について、労働者派遣事業を行ってはならない。一、港湾運送業務。二、建設業務。三、警備業法第二条第一項各号に掲げる業務その他その業務の実施の適正を確保するためには業として行う労働者派遣により派遣労働者に従事させることが適当でないと認められる業務として政令で定める業務……。

このように日本の労働者派遣法では業務名称までが明確に定められているのに対して、中国の「労働契約法」の第 5 章第 2 節では労働者派遣事業の適用業務の範囲を明記しておらず、「臨時的、補助的、かつ代替的な業務」としか定めていない。

さらに日本の派遣受入期間に対する制限の変化をみると、1985 年の「労働者派遣法」は 13 の労働者派遣事業の適用業務に対して 1 年の受入期間を定めた。1996 年、日本政府は「労働者派遣法」を改正し、労働者派遣事業の適用業務を 16 業務から 26 業務に拡大し、派遣受入期間も 1 年間から 3 年間に延長した。そして 2003 年の法改正によって、製造業への労働者派遣が解禁され、派遣受入期間も、政令指定の専門 26 業務については期間制限が撤廃され、26 業務以外については最大 3 年に延長された。要するに、日本の派遣受入期間は徐々に延長されているものの、期間は一応定められている。それに対して中国の「労働契約法」は派遣受入期間をはっきり定めておらず、「臨時的、補助的、かつ代替的」と強調している。なぜだろうか。

4.1.1 日本の場合

先に紹介したように、日本で1985年に制定された最初の「労働者派遣法」には、専門的知識等を必要とする13業務のみが労働者派遣事業の適用業務として認められていた。さらに1986年7月1日の同法施行にあたって、3業種が加えられた。その後、先に述べたように、1996年12月1日の「労働者派遣法」の改正によって、労働者派遣事業の適用業務は、まず16業務から26業務へ拡大され、そして1999年12月1日の「労働者派遣法」の改正では、「港湾運送」「建設」「警備」「医療」「製造」以外のすべての業務が労働者派遣事業の適用業務に設定された。そして2004年3月1日の法改正でついに「製造現場」も労働者派遣事業の適用業務に定められるにいたったのである。要するに労働者派遣事業の適用業務について、日本の「労働者派遣法」は専門的知識等を必要とする少数の業務から、規制緩和によって少しずつ拡大し、25年を経て現在の港湾運送・建設・警備・医療以外のすべての業務と定めるようになったのである。

では、なぜ日本の「労働者派遣法」はこのように業務にこだわってきたのであろうか。

実は、この問題は日本の「職業安定法」の制定経緯と深く関連している。すなわち国際労働機関（ILO）が「労働は商品ではない」との考え方に立っておこなった第1号勧告（1919年失業勧告）によって、営利職業紹介所の廃止（職業紹介の国家独占）が世界的な潮流となり、日本でも1921年に制定された「職業紹介法」において有料職業紹介事業の禁止が定められたのである。そして1947年の「職業安定法」でもこの点は基本的に踏襲されたのである。すなわち1921年に制定された「職業安定法」によって、労働者派遣事業は完全に禁止されたのである。ところが1997年になって、有料職業紹介所廃止主義はもはや市場のニーズに応えられないとの認識が各国で広まり、民間雇用仲介業（民間職業紹介事業、労働者派遣事業など）を承認するILO181号条約が採択されるにいたったのである。

こうして第3章で紹介したように、日本でも労働者派遣事業の合法性が認められるようになった。しかし依然として「職業安定法」の存在は、労働者派遣事業の法律上の障害となっている。それゆえ「職業安定法」の規制を少しずつ破っていくために、日本の「労働者派遣法」は業務にこだわりながら、少しずつ改正されてきたのである。

4.1.2 中国の場合

これに対して中国においては、1949年建国以来1980年代までは、労働者の配置は政府の専権事項であり、すべての労働者は政府によって計画経済の枠組にもとづいて配分されていた。労働者は職業選択の自由を失った代わりに、「鉄飯碗（生涯保障）」「鉄椅子（雇用保障）」「鉄工資（賃金保障）」という「三鉄」のいわゆる「ゆりかごから墓場まで」の企業保障を手に入れたのであった。したがって計画経済期の中国には民間職業紹介事業や労働者派遣事業が存在するはずがなかったのである。

しかし計画経済は経済を発展させえず、「三鉄」による国営企業の余剰人員の拡大も財政を破綻の危機に直面させ、1978年12月に、中国政府は「改革・開放」政策を打ち出すにいたった。「改革・開放」政策による労働者の雇用・労働にかんする制度的変化をみると、1986年7月に国務院は「国営企業労働契約制実行暫定規定」「国営企業雇用暫定規定」「国営企業規律違反労働者解雇暫定規定」「国営企業労働者待業保険暫定規定」を發布し、労働契約制度の導入がはじまった。労働契約制度の導入は、労働者を「三鉄」が保障された「固定工」から「契約工」へ変更させ、政府にも労働者の配分権を手放させたのである。その後、「社会主義市場経済」が標榜されて国有企業改革が大きく進展し、そのなかでも雇用改革が本格化すると、契約労働制労働者数とその比率が急増し、1999年には全国都市部の国有・集団所有制企業および外資系企業では全体の98.1%となり、労働者全員が事実上有期雇用（契約工）となったのである（第2表）。

第2表 契約労働者の推移(1990～1997年)

年	人 数 (万人)				職員・労働者数に占める割合 (%)			
	全体	国営(有)企業	都市集団 所有制 企業	その他	全体	国営(有)企業	都市集団 所有制 企業	その他
1990	1,702	1,372	287	43	12.1	13.3	8.1	26.3
1991	1,972	1,589	323	60	13.6	14.9	8.9	28.0
1992	2,541	2,058	399	84	17.2	18.9	11.0	29.8
1993	3,123	2,396	526	200	21.0	21.9	15.5	37.4
1994	3,839	2,853	645	341	25.9	26.2	20.1	45.6
1995	6,096	4,396	1,149	551	40.9	40.1	37.4	62.8
1996	7,580	5,549	1,394	637	51.1	50.7	47.2	67.6
1997	7,708	5,557	1,424	727	52.6	51.6	50.5	67.0

出所：国家統計局編，(1998)『中国統計年鑑 1998』中国統計出版社，p.150より作成。

さらに1996年には、各企業は先を争って下崗制度を導入しはじめた。下崗とは、①企業の生産・経営状態の悪化により生じたもの、②すでに作業ポスト(崗位)から外されているもの、③しかし企業との雇用関係は維持されているもの、である。下崗労働者を抱える国有企業は必ず再就職服務(サービス)センターを設置し、基本生活費の支給と社会保険費の代納、ならびに職業訓練を実施することが定められていた。下崗労働者のセンターへの帰属期間は最大限3年で、この間は年々失業者への給付金を下回らない水準の基本生活費が毎年逓減する方式で支給されることになっていた。その財源は国家・企業・社会保険機構に3等分して割り当てられた。満期を迎えて再就職出来ない下崗労働者は解雇されて失業者となり、失業保険から最長2年間救済金をうけ、さらにその後は社会救済をうけるという三段構えのしくみになっていたのである。

しかしこの下崗制度も、WTO加盟後の国有企業の競争力確保のために、2003年末までに段階的に廃止されていった(第3表)。労働者の受け皿となる私営企業や外資系企業の多い広東省では、すでに2000年から下崗制度の新規

第 3 表 国有企業・国有連営企業・国有独資会社の年度末下崗労働者数
(単位：万人)

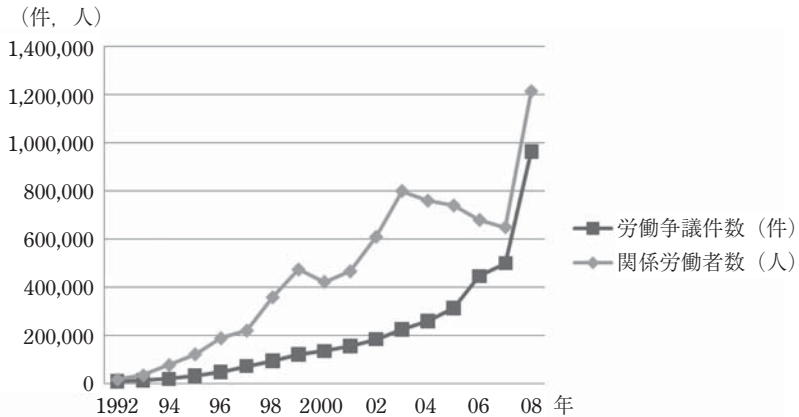
年	下崗職工数	年	下崗職工数
1998	594.8	2002	409.9
1999	652.5	2003	260.2
2000	657.2	2004	153.0
2001	515.4	2005	60.6

出所：国家統計局人口和就業司・労働和社会保障部規画財務司編、(2005、2006)『中国労働統計年鑑 2005』、『中国労働統計年鑑 2006』中国統計出版社、表 2-6 より作成。

適用を廃止し、それまでの下崗労働者も 2002 年末までに失業扱いに移行した。これに続いて、北京市・上海市・遼寧省・浙江省でも早期廃止の準備が進んだ。つまり下崗を経ずに失業者に直結することとなったのである。他方、農村部において農業改革も進められ、土地から離れて大都市へ出稼ぎする農民工も大量に出現した。

このような改革を労働者に対して行いながら、その受け皿を用意できていなかった政府は、出稼ぎ労働者の就労や都市部の下崗労働者・失業者の再就職問題を解決するため、第 3 章で紹介したように、労働者派遣事業を積極的に利用したといえるのである。したがって失業率の上昇に悩んでいた当時の中国政府にとって、失業率を下げるのが最重要課題であり、その実現に協力してくれる労働者派遣事業に対して業務の規制をかけるという発想がそもそもなかったのではないかとわれわれは考える。

しかし、中国の派遣労働は誕生してから長い間、農民工の就労や失業者の再就職などの社会問題の解決に大きく貢献したが、派遣労働にかんする法規制がまったくなかったため、派遣労働の増加にともなって労働者の利益侵害問題が多発しており、派遣労働の労働条件や処遇をめぐる労働争議もエスカレートしていったのである (第 4 図)。



第4図 労働争議仲裁委員会が受理した労働争議

出所：中華人民共和国労働部「労働事業発展統計公報（1992年度～1997年度）」および中華人民共和国労働和社会保障部「労働和社会保障事業発展統計公報（1998年度～2008年度）」より作成。

4.2 派遣労働者の賃金規制

日中両国とも、派遣労働者と労働契約を締結し、雇用関係をもつ派遣元企業は派遣労働者に賃金を支給する義務があると明確に規定しているが、賃金額の決め方について、日中両国の法律の間には相違が存在している。

中国の「労働契約法」の第63条では以下のように定められている⁷⁾。

派遣労働者は派遣先企業の労働者と「同一労働同一賃金」の権利を有する。派遣先企業には「同一労働」に当たる職場又は仕事がない場合、派遣先企業が位置する現地にあるほかの企業の該当職場又は仕事に従事する労働者の賃金水準を参照すべきである。派遣元企業は派遣先企業と労働者派遣契約を結ぶ際に、派遣労働者が派遣先企業の労働者と「同一労働同一賃金」の権利を有することを契約条文に明記し、履行すべきである。

7) 労働和社会保障部（2007）p.168.

それに対して、日本の「労働者派遣法」には、派遣労働者の賃金水準の決定ルールについては規制していない。なぜだろうか。

中国では計画経済期から1980年代末までの長い間に、「労働に応じた分配」の原則と「同一労働同一賃金」の原則にしたがい、旧ソ連から学んだ職務給の性格をもつ「八級賃金制」を実施していた。1990年代には「崗位技能賃金制」を実施していたが、成果主義の影響を受け、2000年代からは「崗位業績賃金制」を基盤制度として実施している。近年の「崗位業績賃金制」の「崗位給」部分は役割給⁸⁾の性格を若干有していると考えられるが、現在の中国においても「同一労働同一賃金」は賃金分配の根本的な考え方である。また、現実をみると、中国の派遣労働の多くは単純労働、肉体労働であり、このような労働において「同一労働同一賃金」は比較的实施しやすい。

それに対して、日本では1980年代までに、年功序列制にもとづいた職能資格制度が形成された。職能給の特徴を簡単に言えば、以下のとおりである⁹⁾。すなわち、①基本給は多部分（種類）の賃金から構成される。②職務遂行能力の伸長に応じて支払われ、「人基準」の性格をもち、年功的に運用される。③習熟昇給と定期昇給がある。④降給、降格はない。

しかし1990年代から、経済のグローバル化と成果主義の影響によって、日本でも賃金改革の動きがあった。すなわち1980年代までに大手企業の9割を占めていた職能等級制度が中心的な制度ではなくなったのである。それに代わり、職務等級や役割等級が中心的な地位にせり出してきたのである¹⁰⁾。しかしそこには、「職務等級」のように「職務」をどう規定するのかという日本に不慣れな作業があり、それで「人基準」にとどまって需要側の規定を受け止めうる概念として「役割」が案出された¹¹⁾。「役割等級」が「目標」の妥

8) 詳しくは竇少杰、(2009)「崗位業績賃金制——2000年代の中国の賃金制度」『アジア経営研究』(アジア経営学会) No.15, pp.111-120を参照。

9) 楠田丘、(2002)『日本型成果主義』生産性出版, p.46。

10) 石田光男、(2006)「賃金制度改革の着地点」『日本労働研究雑誌』(労働政策研究・研修機構) No.554, p.49。

11) 石田(2006) p.51。

当性や公平性の尺度をあたえ、人材育成の目標を提示するという機能をもつため、旧来の「職能遂行能力」という概念に代わって「役割」という概念が大企業を中心に人事賃金制度の中核的概念となる気配が強い¹²⁾。人それぞれの「役割」の序列は、経営者＝部門の長であれば部門の役割から規定できるし、一般職であれば、個々人の能力の伸長＝専門性の発揮の程度から規定できる¹³⁾。したがって、現在の日本の賃金制度の特徴は、大まかに以下の4つにまとめられる¹⁴⁾。すなわち、①賃金体系の簡素化、②年齢給の廃止、③等級別シングルレートの登場、④「ゾーン別昇給管理」の一般化。要するに、「役割等級」が尺度となって、「成果評価」と「コンピテンシー評価」とがなされる、というのが成果主義時代の評価の構造なのである¹⁵⁾。

つまり、近年の日本において、賃金制度に新たな特徴があらわれていても、職務を規定するという日本では不慣れな作業があるため、賃金分配においては「同一労働同一賃金」の実施は極めて困難なのである。そして派遣労働者は日本企業においては正社員ではなく、非正規雇用労働者である。一般的に、正社員には仕事に対して重大な責任を負い、会社の指示にしたがって転勤することなどが要求されるが、非正規雇用労働者には要求されない。したがって非正規雇用労働者は正社員と同じ仕事に従事しても賃金が正社員より安いのは当たり前だと思われるのである。

以上のような背景によって、派遣労働の賃金について中国の「労働契約法」にははっきりと「同一労働同一賃金」の基準が定められているのに対して、日本の「労働者派遣法」には賃金水準の規制が存在しないということになる。しかし中国においても、「同一労働同一賃金」の基準が定められているにもかかわらず、派遣労働者の賃金が正社員の賃金より安いことはごく一般的になっており、「労働契約法」の規定が守られていないのが現実である。そして派遣

12) 石田 (2006) p.52.

13) 石田 (2006) p.51.

14) 石田 (2006) pp.53-55.

15) 石田 (2006) pp.56-57.

労働者の賃金が安いということが派遣労働の増加の1つの原因になっていることも事実である。これはもちろん中国の法制システムの不完備にも原因があるが、労使関係の範疇からみると、経営側の力が圧倒的に強い派遣労働の労働市場において、派遣労働者は経営者に対して「同一労働同一賃金」を要求する力をもっていないことも指摘できる。

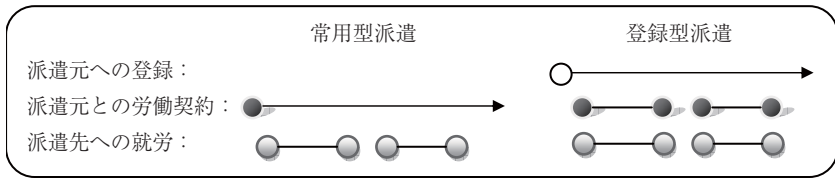
4.3 派遣労働者と派遣元企業との雇用契約

派遣労働者と派遣元企業との雇用契約、とくに雇用契約の期間の規制について、日中両国の間には相違がある。中国の「労働契約法」の第58条は派遣元企業が派遣労働者と2年以上の期間の定めた雇用契約を締結すべきであると明記しているのに対して、日本の「労働者派遣法」にはこのような規定は存在しない。なぜであろうか。

この点については、日中両国の雇用慣行と労使関係から原因を探るべきであろう。

4.1.2において紹介したように、計画経済期の中国において、労働者の雇用は「固定工」を中心とした終身雇用であった。しかし1980年代前半に雇用制度改革が推進され、労働者は雇用期間の定めのない「固定工」から有期雇用である「契約工」へ転身させられた。この転身は国有企業の経営者たちに企業内余剰人員の整理に制度的支援を提供したと同時に、労働者の雇用を常に不安定な状態に陥らせた。このような状態が長期にわたって続いているなかで、労使関係の改革は進んでおらず、経営側が恣意的に労働者の利益を侵害するケースはしばしば起こっている。このため、先に述べたように、とくに近年、労働争議の発生件数が大幅に増大しており、社会安定の脅威となってきているのである（前掲第4図）。

このような状況を改善するために、「和諧社会」（調和のとれた社会）を呼びかけた胡錦濤政権は、労働者の利益を守る姿勢を示し、「労働契約法」を制定、2008年から実施したのである。したがって、この法律では派遣労働者の利益



第5図 日本の常用型派遣と登録型派遣

出所：筆者作成。

を守るという立場に立っており、派遣元企業が派遣労働者と2年以上の期間の定めた労働契約を締結すべきであることを定めたのである。

しかし日本の状況はこれとは異なる。本稿の第3章で紹介したように、日本の「労働者派遣法」は「職業安定法」の規制を緩和するために制定した法律である。「労働者派遣法」の制定・実施から近年までの一連の改正の動きからみると、それまでの終身雇用という日本の雇用慣行を打破し、企業の経営側により簡単に人員整理を行わせることは、今までの日本政府の大きな狙いの1つであることが分かる。このように日中両国の雇用慣行と労使関係の背景が異なっているため、派遣労働者と派遣元企業との雇用契約のなかに、雇用期間にかんする相違が存在するのである。

現状をみると、日本の派遣労働には常用型派遣と登録型派遣との2種類が存在している(第5図)。登録型派遣は以下のような特徴をもっている。すなわち①派遣労働者は派遣元(派遣会社)に登録し、その時点では賃金や雇用の保障をとまわず、いくつかの派遣会社に同時に登録することも可能である。②派遣先がみつかって派遣就労することになったときに、派遣労働者は派遣元と期間を定めた雇用契約を締結し派遣先に派遣される。③派遣労働者と派遣元との雇用契約の期間は派遣先に派遣されている期間になり、その派遣先への派遣が終わると、派遣元との雇用契約も終了し登録状態に戻ることになる。④雇用期間は派遣期間が短期に断続するため、会社保険や年次有給休暇など継続雇用を前提とした権利について、一般の労働者や常用型派遣に比べ

て不利になる。以上の登録型派遣の特徴に対して、常用型派遣は以下のような特徴をもっている。すなわち①派遣労働者は派遣元(派遣会社)と雇用契約(有期雇用契約含む)を結んで雇用されるもので、一般の直接雇用労働者と同様である。②派遣先が見つかると、その都度別の派遣先に派遣されるが、派遣期間が終了しても派遣元との雇用契約は継続する。③したがって賃金や雇用の保障も継続され、社会保障や年次有給休暇など継続雇用を前提にする権利も一般の労働者と同様に保障されるのである。以上から分かるように、常用型派遣の雇用は継続雇用であるのに対して、登録型派遣は臨時的な雇用であり、派遣労働者は使用者の都合によって使い捨てになる可能性が極めて高い。

5 お わ り に

以上、本稿では、2008年施行の「労働契約法」においてはじめて規定された中国の派遣労働を、日本の「労働者派遣法」の由来・変遷と比較しながら検討してきた。第4表はそれを簡単にまとめたものである。現在、派遣労働の位置づけは日中両国においてほぼ違いはない。しかしながらそれを規定する法規のねらいは、まったく正反対であるといえる。

すなわち日本の「労働者派遣法」がいわゆる終身雇用を打破することをめざしたものであるのに対して、中国の「労働契約法」は長期雇用・安定雇用をめざすための1つの方法として派遣労働を規定しているのである。中国では1980年代半ば以降、雇用の不安定化が大きな社会問題となった。「労働契約法」はその対策として打ち出されたものなのである。今日の日本はまさに中国が経験してきた雇用の不安定化のなかにあり、2009年の政権交代によって、長期雇用・安定雇用をめざす方向での「労働者派遣法」改正が進められている。この比較検討はその行方を探るうえでの1つの足がかりとなろう。

第4表 派遣労働の日中比較

項目	日本	中国
由来	高い専門的知識や技術などをもっているスペシャリストにかなする需要と供給との差から誕生した。	経済発展の地域格差による労働力移動から出現した。
法律のねらい	「職業安定法」の規制を緩和しようとする企業経営者の立場に立っている。	労使関係が悪化しつつある現状のなか、「和諧社会」の建設を提唱する中国政府は労働者の利益を少しでも守ろうという姿勢をみせている。
適用業務	適用業務にこだわっているが、数次の「改正」をつうじて徐々に適用業務を拡大している。	適用業務に対して規制がなく、「臨時的、補助的、かつ代替的」と強調している。
受入期間	受入期間にこだわっているが、数次の「改正」をつうじて徐々に受入期間を長期化している。	受入期間に対して規制がなく、「臨時的、補助的、かつ代替的」と強調している。
賃金規制	派遣労働者の賃金水準の決定にかなするルールは定められていない。	「同一労働同一賃金」原則を強調している。
雇用契約	雇用期間に関する条目は存在しない。現実には「常句型派遣」と「登録型派遣」との2種類が存在している。	派遣元企業が派遣労働者と2年以上の期間の定めた雇用契約を締結すべきである。

出所：筆者作成。

(よこい かずひこ・同志社大学経済学部)

(とう しょうけつ・同志社大学技術・企業・国際競争力研究センター)

(Jianbing Meng・中国建築股份有限公司)

The Doshisha University Economic Review Vol.62 No.3

Abstract

Kazuhiko YOKOI, Shaojie DOU, and Jianbing MENG, *An Institutional Approach on Temporary Work in China: A Comparison with Japan*

THE LAW OF THE PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA ON EMPLOYMENT CONTRACTS came into effect on January 1, 2008. This law was the first to impose regulations on temporary work. In this paper, we compare temporary work regulations in China and Japan with an institutional approach. At present, temporary work regulations in China and Japan are quite similar. However, the differences between them are significant when the introduction of the legislation is considered. While, the purpose of the Japanese Worker Dispatching Law is to promote the diversification of employment patterns and hence, reduce labor cost, China's law is aimed at protecting labor rights.