

2012 年 7 月 11 日

「LT会」会報第 12-14 号(総 113 号)

上海 LT コンサルティンググループ

江蘇省労働契約条例(草案)のポイント

中国の「労働契約法」(2008 年 1 月 1 日)が施行されるまでは、一部の省・市では各地方版の「労働契約条例」を出されていた。江蘇省でも、2003 年 12 月に『江蘇省労働契約条例』を施行されていた。なお、当該条例は「労働契約法」施行後においては、一部条項の矛盾や抵触が見られていたが、曖昧なまま有効とされてきた。今年の 5 月に、起草から 2 年を経てようやく完成した『江蘇省労働契約条例(草案)』全 8 章 62 条が意見募集の段階に入った。同草案は『労働契約法』、『労働契約法实施条例』で明確にされていなかった内容を一步踏み込んで明らかにすると同時に、省内に実際に遭遇しているあやふやな問題について取り決めたものだ。これより前、注目されていた労務派遣制度や高温作業者に対する手当等の問題が同草案で明確にされており、江蘇省独特の地方立法となっている。

(一) 労務派遣制度について

労務派遣を規範化するため、『同条例(草案)』では幾つかの条文を盛り込んだ、そのポイントとしては、

- 1、第 37 条に派遣労働者は通常就業事業単位の従業員全体の 30%を越えないこととし、最高でも 50%を越えないこととした。
- 2、第 41 条では就業事業単位が集団協議を行う時は、派遣労働者の意見を聴取する必要がある、派遣労働者はその就業事業単位と賃金、賞与、残業代等についても集団協議できるとした。
- 3、第 39 条では、他の省・市へ労働者を派遣する場合、派遣労働者の就業する事業者の所在地の社会保険手続に従うこととした。

また、『同条例(草案)』の第 60 条には、労務派遣労働者の使用に関する規定違反行為について、相応の罰則も追加した。

(二) 実習生の活用について

これまで、一部の企業では実習生の名目で、大量の学生を働かせているが、実習生の労働時間や残業時間が増える一方で、その収入は低く抑えられ、特に労災事故などが起きた時には、有効な救済措置がまったくないのが現状である。同草案の第 5 章では、企業が全日制高等教育機関(短大、四年制大学)の学生を受け入れる際には、必要な労働条件と安全健康な労働環境を整え、学生にその専門と関係のない高所、地下、放射性、毒性、危険物等を扱う労働や国が定める第四級の過激な肉体労働をさせることを禁じた。

さらに、実習期間は 12 ヶ月、毎日の就労時間は 8 時間を越えてはならないとした。また、企業側は速やかに実習生のための傷害事故保険に加入し、実習生に支払う労働報酬は現地の政府が定める最低賃金基準を下回ってはならないとした。

(三) 高温手当を支給

高温手当に関する規定は長年地方政府或いは労働保証部門からの指導的意見に過ぎないとされてきたが、法的効力に欠けるため、多くの企業がこの人道的規定をなおざりにしてきた。そのため毎年夏になると、高温手当に関する訴えや問合せが各地の労働監督部門の話題となっていた。今回の条例が可決されれば、雇用者は労働者に高温時に屋外での作業をさせる場合は、作業現場の温度を国の規定する基準以下にすることができない場合、高温予防措置を採らなければならない、労働者に対して高温手当を支払うことを明確にした。雇用者が支払う高温手当は省政府或いは省の関係部門が定める基準を下回ってはならない。

そのほか、同条例では、非全日制の労働者の就業時間は通常一日に平均 4 時間、週 24 時間を超えないことを強調し、非全日制従業員は有給休暇や残業代、医療期間等の規定が適用しないことを明確にした。

以上