



SUPPORTING
CHINA
BUSINESS

LT Commerce Consultants (Shanghai) Co., Ltd.

2010年8月18日

「LT会」会報第10-14号(総72号)

《企業賃金条例》草案修正完了間近 賃金は会社の成長度合いにリンクか？

上海良図商務諮詢有限公司



《企業賃金条例》の修正に社会が注目

《賃金条例》草案の修正作業が仕上げ段階に入った。公布日はまだ確定しないが、関係者によると、同草案の最大のポイントは、従業員の賃金UPには労使協議を必要とし、企業の成長とある程度リンクしていなければならないとする点だ。今のところ同草案の内容は主に賃金の決定方法、最低賃金、支払方法、マクロ的調整と法的責任等についてとなっている。

これより前、賃金UPは現地のCPI消費者物価指数とリンクするべきだという考えは、一部の専門家から現実的でないという指摘を受けていた。人力資源和社会保障部(以下、人社部)の関係者によると、賃金調整にはCPIは必要な要素であるが、実際に数年間も賃金が上がっていない地域もあって、現実的には、きちんとした仕組みを確立することが必要だと指摘する。その為には制度面を整備し、賃金の団体交渉制度を確立させることが必要だ。二つ目は、賃金増額の科学的合理的プラットフォームをオープンにすることである。

中国労働保障新聞社法律事務高級顧問の白永亮氏は、賃金上昇を企業の成長とリンクさせるという考え方は、2009年版の同条例案にすでにあったもので、今回の草案では、只労働組合は企業と賃金の増額、増額の幅について協議する権利を有するとなっているだけで、これに対して企業がど



SUPPORTING
CHINA
BUSINESS

LT Commerce Consultants (Shanghai) Co., Ltd.

う対応しなければならないのか、或いはもし対応しなかった場合どうなるのか、といったことが明確にされていないと指摘している。

“同工同酬”規定の明確化に期待

人社部の関係者によると、同草案には同工同酬に関して、同一の仕事に従事し、同量の労働を供し、同一の労働業績を得たものを“同工同酬”と規定している。これは1994年公布の《労働法に関する説明問題》にすでに同様の規定があった。“同工同酬”を確立させるということは、企業と労働者の間に労働関係が成立したら、非正社員即ち労働派遣労働者等が、正社員と同一内容の仕事に従事し、同量の労働を供し、且つ同一の労働業績を得た場合、すべて同等の労働報酬を得るべきで、少なくとも同一の報酬価格帯の中で調整されるべきだというものだ。

北京師範大学経済と工商管理学院の李実教授は、“今の中国は、労働力市場に二つの市場が存在している。同等の資質の労働力が、都市と農村の二つの市場で、その報酬が異なる。同工同酬は実現しておらず、またこの二つの市場を解消するのは非常に困難だ。”と述べる。

独占・寡占企業の賃金は公開すべき

同条例のもう一つの重要な内容に、独占・寡占企業の高賃金を制限するというものがある。

中国労働保障科学研究員資深労働保障法律専門家の楊永琦氏は、同条例の目的の一つは、立法によって独占寡占企業の不合理な収入をコントロールすることにあると述べる。同草案は、特殊な業界、つまり独占寡占業界の賃金、福利、社会保険手当等を調整し、人社部門、財政部門、国資委等へ届出、承認をえなければ成らないとし、更に社会一般に公開することを義務づけている。

また、人大代表及び専門家は、独占企業の賃金規制について非常に関心をもっている。最終的に同条例の中で、独占企業の賃金総量規制の可能性があるだろう。但し具体的には問題が大きいため、現在各者議論継続中である。国有企業の経営者の報酬については、最終的には国有資産監督管理委員会が管理することになっているが、同条例草案でもこれに規制を実施することになる。

参考資料：蘭州晨报と21世紀経済報道