The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	中国における労働契約解除時の経済補償金制度
Author(s)	荀, 夢
Citation	阪大法学. 2017, 67(3-4), p. 253-276
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/87035
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

中国における労働契約解除時の経済補償金制度

荀　夢

一　はじめに
二　中国の経済補償金制度の概説
三　経済補償金制度の現状及び問題点
四　おわりに

一　はじめに

労働契約解除時の経済補償金に関する法制度は多くの国に存在する。例えば、ドイツでは、使用者は「補償金」（Abfindung）を支払えば、当該労働者との間の雇用関係を解消することができると定められている。フランスにおいては、解雇が不当であるか否かにかかわらず、「解雇補償金（indemnité de licenciement）」の支払いが使用者に義務付けられている。なお、違法解雇の場合、当該労働者が原職復帰による解決か経済補償金による解決かを選択することが可能であるとする制度が一般的であるが、その選択の仕方や金額の算定方法は国によって異なる。

日本でも、解雇の金銭解決制度導入の是非をめぐり、二〇〇〇年代に、労働基準法改正と労働契約法制定にあわ

せて議論が行われたほか、近年、「日本再興戦略改訂二〇一五」等を受けて議論が再燃し、二〇一七年五月に「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会報告書」に取りまとめられたが、いまだ制度化には至っていない。

なお、中国においては、違法解雇の場合、経済補償金の支払いではなく、「賠償金」の支払い義務が発生する（それに伴い、経済補償金の支払義務は免れる）こととなるが、本稿は、適法解雇の範疇での検討を主な目的とし、中国における経済補償金制度の変遷、適用対象、法的性格等を検討・分析し、同制度の問題点を指摘するとともに対応策について考察する。

二　中国の経済補償金制度の概説

（一）経済補償金の定義

中国の経済補償金制度について、学説は「労働契約が解除された場合に、使用者が法に基づき労働者に支払わなければならないもの」[1]と定義している。

経済補償金制度は一九九五年から実施され、現在では労働契約法（二〇〇七年制定）に詳細に定められている。これはいわゆる解雇の金銭解決制度であるが、中国の経済補償金制度の特徴は、使用者が労働者を解雇する場合、適用除外の事由がない限り、経済補償金の支払いが使用者に義務付けられるという点にある。

（二）経済補償金制度の変遷

①　一九九四年から二〇〇八年まで

中国の労働法（一九九四年制定）には、以下のとおり、第二五条以下に解雇に関する規定がある。

第二五条（使用者による予告を要しない解除）

労働者が次の各号に掲げる事由のいずれかに該当する場合、使用者は労働契約を直ちに解除することができる。

一　試用期間中に採用条件を満たさないことが証明された場合

二　労働規律又は使用者の定める規則制度に著しく違反した場合

三　重大職務怠慢又は私利のための不正行為があり、使用者の利益に重大な損害を与えた場合

四　法に従い刑事責任を追及された場合

第二六条（使用者による予告を要する解除）

次の各号に掲げる事由のいずれかに該当する場合は、使用者は労働契約を解除することができる。ただし、三〇日前までに書面により労働者本人に通知しなければならない。

一　労働者が病を患い、又は労災以外で負傷し、療養期間の満了後も元の業務に従事することができず、使用者が別に手配した業務にも従事することができない場合

二　労働者が業務に堪えることができない、研修又は勤務部署の調整を経ても依然として業務に堪えることができない場合

三　労働契約の締結時に依拠した客観的事情に重大な変化が生じ、労働契約の履行が不可能になり、当事者間の協議を経ても労働契約内容の変更について合意に達することができない場合

第二七条（整理解雇）

使用者が、破産に瀕して法定整理を行い、又は生産経営状況において重大な困難が生じて確実に人員の削減を必要とする場合は、三〇日前までに労働組合又は全従業員に対して状況を説明し、労働組合又は従業員の意見を

聴取しなければならず、労働行政部門に対して報告した後に人員の削減をすることができる。

2　使用者は、前項の規定により人員を削減し、六ヶ月以内に人員を採用する場合は、削減された人員を優先的に採用しなければならない。

労働法には、これら解雇に関する規定に続き、経済補償金について定めが置かれている。

第二八条（経済補償金）

使用者は、本法第二四条〔労働契約の合意解除〕[2]、第二六条又は第二七条の規定に基づき労働契約を解除する場合、国の関連規定に従い経済補償金を与えなければならない。

使用者に経済補償金の支払いが義務付けられるのは、労働契約の合意解除及び解雇の場面であるが、第二五条の解雇には適用されない。すなわち、労働契約の解除にあたり使用者による予告を要しない即時解雇（その典型例は懲戒解雇である）のケースでは、使用者はかかる経済補償金の支払義務を負わない。

経済補償金の支払基準、方法等を規範化するため、一九九四年に「労働契約の違反及び解除における経済的補償に関する法」が公布された[3]。解雇等の経済補償金に関する同法の規定内容は、以下のとおりである。

第七条（業務に堪えることができないことによる解雇における経済補償金）

労働者が業務の任に堪えることができず、研修又は勤務部署の調整を経ても業務の任に堪えられないと認められ、使用者が労働契約を解除する場合、労働者の当該使用者における勤続年数に応じて、満一年につき一ヶ月の賃金に相当する経済補償金を支払わなければならないが、その額は一二ヶ月分を超えないものとする。

第八条（やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となったことによる解雇における経済補償金）

（略）

第九条（整理解雇における経済補償金）

（略）

② 二〇〇八年以後

二〇〇〇年になってから、中国は対外開放政策と経済の急速な発展のため、外国資本の導入が徐々に始まった。外資系企業は中国の国営企業と異なり、企業財産の私有が認められるので、労働者の労働条件は企業と労働者の交渉、合意を通じて決定できる。すなわち、外資系企業の中国進出とともに、労働契約制度が普及したのである。

その後、中国政府は労働契約法の実施を通じて資本主義商工業や個人商工業等を計画経済に組み入れるために、外資系企業で導入された労働契約制度を生産と流通の分野において幅広く推し進めていった。(4) この時期の雇用・労働情勢の急激な変化に加え、解雇に対する法規制の必要性が社会の共通認識となり、各解雇類型に即して、法政策の観点から、保護措置や手続規制が加えられた。経済補償金についても新たな規制が労働契約法に置かれることになった。

第四六条（経済補償金）

次の各号に掲げる事由のいずれか一に該当する場合、使用者が労働者に経済補償金を支払わなければならない。

一　労働者が本法第三八条〔労働者による予告を要しない解除〕の規定により労働契約を解除した場合

二　使用者が本法第三六条〔合意解除〕の規定に従い労働者に対して労働契約の解除を申し出て、かつ、労働者と協議により合意して労働契約を解除する場合

三　使用者が本法第四〇条〔使用者による予告を要する解除〕の規定に従い労働契約を解除する場合

四　使用者が本法第四一条第一項〔整理解雇〕の規定に従い労働契約を解除する場合

五　使用者が労働契約に約定する条件を維持し、又は引き上げて労働契約を更新する場合において労働者が更新に同意しないときを除き、本法第四四条第一号〔労働契約期間満了〕の規定に従い期間の定めのある労働契約を終了する場合

六　本法第四四条第四号〔使用者の破産宣告〕及び第五号〔営業許可証の取消等〕の規定により労働契約が終了する場合

七　法律、行政法規に規定するその他の事由

(三) 経済補償金の適用除外

以上に見てきたような、使用者が労働者に対する経済補償金支払義務を負うことになる退職事由に対し、労働者の都合による解約、または労働者の重大な過失に基づく解約の場合には、損失負担や労働貢献等を考慮した公平性の観点から、使用者は経済補償金の支払義務を負わないものとされている。これを整理すると、以下のように分類することができる。

① 懲戒解雇

懲戒解雇は、労働者の重大な過失に基づく解雇であり、使用者は予告なしに一方的に労働契約を解除することができる（労働法第二五条、労働契約法第三九条）。

懲戒解雇に相当するものとして使用者が予告なしに労働契約を解除できる事由は、明文で示されている（労働契約法第三九条）。すなわち、規則制度違反（同条第二号）、不正行為（同条第三号）、二重就職（同条第四号）、詐欺、脅迫行為等により労働契約が無効、または一部無効になった場合（同条第五号）、刑事責任を追及される場合（同条第六号）である。このうち、二重就職を理由とする解雇及び詐欺・脅迫行為等による労働契約無効を理由とする

解雇は、労働契約法により追加された事由である。なお、労働契約法の立法過程において、上記追加事由につき、立法者が解雇規制を緩和したのではないかという批判もある。(5)

懲戒解雇が経済補償金制度の適用除外とされているのは、以下の理由によるものと考えられる。すなわち、単に雇用関係を終了させる普通解雇とは異なり、懲戒解雇は企業秩序違反を理由として一種の秩序罰を科すものであるため、経済補償金の不支給が肯定される、ということである。これらの場合における不支給の妥当性を補強しているといえる（経済補償金の法的性格については、（四）②にて後述する）。

使用者がどのような場合に経済補償金を支払う義務を負うかは「公平」の理念に基づいて判断される。仮に、法が無限定に使用者に対し経済補償金の支払いを義務付けるとしたら、企業にとっては解雇のコストが高くなるし、懲戒解雇の場合にまで経済補償金を義務付けるのは「公平」の観念からして妥当でない。

その一方で、経済補償金には過去の勤続期間に応じて額が算定されるという特徴がある。日本の知見(6)を参考にすると、経済補償金には労働貢献報償的性格に加えて賃金後払いに類似した性格があるといえる。労働者はたしかに非違行為をしたかもしれないが、労働者には貢献報償の理由から当該労働者の過去の労働を無にし、経済補償金の不支給を肯定できるのかという疑問もある。しかし、経済補償金は日本の退職金と異なり、賃金ではないし、貢献報償的性格や紛争回避のための手段の意味が含まれていることからすれば、懲戒解雇の場合、使用者は、経済補償金の支払義務を負わないと考えるべきであるし、実際にそのように運用されている。

② 試用期間

試用期間中の労働者が採用条件に適合していないことが証明された場合、使用者は労働契約を解除することができ（労働法第二五条、労働契約法第三九条）、かつ、経済補償金の支払義務を負わない（労働法第二八条、労働契

約法第四六条参照）。

なお、試用期間は、労働契約期間に含まれる。労働契約において試用期間のみ設定する場合、当該期間は試用期間ではなく、労働契約期間となる。

試用期間中の労働契約の解除について、労働者は三日前までに会社に通知すれば、労働契約を解除することができる（労働契約法第三七条）。他方、使用者からの労働契約の解除（本採用拒否）については、試用期間中に労働者が採用条件に適合しないことが証明されれば使用者は労働契約を解除することができる。この場合、使用者は、直ちに労働契約を解除することができ、経済補償金支払義務も負わない（労働契約法第三九条、第四六条参照）。

中国においては、試用期間とは、採用後に労働者の適格性を観察、評価するための期間であると解されており、基本的に解約権留保付労働契約が成立していると考えられる(7)。すなわち、試用期間の満了に伴い労働契約が続くこと（本採用されること）は当然とはいえないし、最長六ヶ月という試用期間における会社への貢献度が高いとは考え難いことから、労働者が採用条件に適合しないことが試用期間中に証明された場合は、使用者は経済補償金を支払わなくても許されると解される。

③　定年退職

中国における労働関係法令では、労働者が定年年齢に達した場合には労働契約を終了することになり、使用者は定年退職労働者に経済補償金を支払う必要がないと定められている。

例えば、広東省の「法定定年年齢に達したが基本養老保険待遇を享受できない労働者への経済補償問題についての説明」（二〇一一年）では、定年退職労働者に経済補償金を支払う必要はないとされている。また、広東省高級人民法院・広東省労働紛争仲裁委員会「労働紛争案件の審理についての座談会紀要」第二条によれば、「労働者が

基本養老保険の納付年数、料金納付不足などを理由として使用者に養老保険待遇の損失額を請求する場合、労働争議処理としない。」という規定がある。

定年により労働契約が終了する時点において、労働者は法に基づき養老保険を受給できるから、定年退職時の経済補償金の支払いは想定されていないのである。また、経済補償金は再就職のための一時金のような性質（失業保険金的性格）も持ちうるが、定年退職は失業とは異なるのであるから、経済補償金を支払わなくても良いと考える。

一方、定年年齢に達した労働者が養老保険待遇を享受できない場合に、使用者に対して経済補償金の支払いを求める紛争が頻繁に発生している。このことは、経済補償金を、賃金の後払い、あるいは失業保険金として認識している労働者が多いことを示唆している。

④　非全日制労働者の雇用の終了

中国の雇用形態は一般の労働契約と非全日制労働契約に大別される。非全日制労働契約とは、時間による賃金の計算を主とする雇用形態を指し、一方当事者からの通知で即時に雇用を終了させることができ、使用者は経済補償金の支払義務を負わない（労働契約法第七一条）。

非全日制労働者については、使用者との継続的関係が弱いことが一般的であり、労働貢献も大きくはないと考えられることから、経済補償金が支払われないことは妥当と考えられる。しかしながら、経済補償金支払いの負担を避けることができる使用者にとっての便利な方策として非全日制労働者の雇用が活用されることにより、非全日制労働者が増加してくると、今後、様々な問題が生ずる可能性もあると考えられる。

（四）経済補償金の特徴及び法的性格

①　経済補償金の特徴

（ⅰ）法定性

これまで述べてきたとおり、労働契約が解除されると、一定の例外を除き、使用者は労働者に対して経済補償金を支払わなければならない（労働契約法第四六条）。また、経済補償金は法律に基づき、労働契約が終了または解除された場合に、労働者の勤務年数に応じて金額が算定されるものであって、退職事由や企業への貢献度等の事情に応じて支給率や減額等を当事者間で自由に設定できるものではない。すなわち、経済補償金の支払い及びその算定方法等は法律に詳細に規定されており、「法定性」があるといえる。

（ⅱ）一方性

経済補償金は使用者から労働者に支払われるものであり、どのような事由があったとしても、労働契約を解除した労働者に支払いが義務付けられることはない。この限りにおいて、相互性のある違約金等とは明確に区別される。なお、労働契約法では、使用者、労働者を問わず、労働契約に規定される条項に違反したときに、相手方に違約金を支払う旨の定め（労働契約法第二二条、第二三条）を置くことが認められている。

（ⅲ）限界性

労働契約法施行により、国は労働者の保護を図ろうとしている。しかし、労働契約は、使用者と労働者の「合意で決めるのが原則」であること、就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結すること、という二つの根本的ルールが遵守されなければならない。[8]「労働者の保護のみに傾き」、立法が使用者に対して一方的・無限定に経済補償金の支払いを義務付けると、使用者の負う解雇のリスク・コストは大きくなる。それは、必ずしも労働者の保護にはな

らない。なぜなら、使用者はそれを回避するために、直接雇用ではなく非全日制労働者等を積極的に活用したり労働者の自己退職の強要を招いたりすることにもなるからである。国が労働者を保護しようとする規制が行き過ぎたものになってしまうと、労働者にかえって不利な結果にもなりかねない。この意味において、経済補償金制度には「限界性」があるといえる。

② 経済補償金の法的性格

労働契約法は、経済補償金の法的性格を必ずしも明らかにしていない。この経済補償金の法的性格等をめぐっては、様々な見解の学説がある。

以下では、(ⅰ) 労働貢献報償説（退職金類似説）、(ⅱ) 解雇による経済損害の賠償説、(ⅲ) 失業救済説、(ⅳ) 労働紛争解決のための和解説といった主要な学説について、考察する。

(ⅰ) 労働貢献報償説（退職金類似説）

中国法には退職金に関する規定がないことから、経済補償金は日本の退職金に類似し、労働貢献報償の性格を持つという学説が有力である。なお、懲戒解雇の場合に経済補償金が支払わないことはこの性格を裏つける（二の(三) の①を参照）。

しかしながら、この考え方には、以下の問題点がある。

第一に、定年退職労働者に対しては使用者に経済補償金の支払いが義務付けられていないが、定年まで勤務するという労働貢献度が最も高いといえる労働者について、会社での貢献が一切評価されないという点。(9)

第二に、経済補償金は金額等が法定されており（前述①（ⅰ）参照）、退職事由や会社への貢献度等の事情に応じ、労使当事者間で支給率や減額等を自由に設定できるものではないため、労働貢献度等を適正に反映させること

ができないという点。

第三は、経済補償金の持つ限界性（前述①（ⅲ）参照）に関するもので、経済補償金については、「幅広く使用者に支払いを義務付けた結果、特に生産と管理の難しさに直面している会社や市場の変化に適応するためにビジネス・トランスフォーメーションをしなければならない会社にとっては、人員削減の窮地に至る状況にあるにもかかわらず、労働者に多額の経済補償金を支払わなければならなく、企業の生存を脅かすことになる恐れがある」[10]という批判も根強い。

（ⅱ）解雇による経済損害の賠償説

この見解は、「会社は、労働契約の不履行により労働者に与えた損害を賠償する責任を負わなければならない」という考えを根拠としている[11]。

労働契約法では、第四八条において、労働契約の継続履行をしない場合に、使用者側の故意・過失を問わず、賠償金を支払う義務を使用者に負わせている。

第四八条（労働契約の継続履行など）

使用者が本法の規定に違反して労働契約を解除し、または終了する場合において、労働者が労働契約を引き続き履行することを要求するときは、使用者は、引き続きこれを履行しなければならない。労働者が労働契約を引き続き履行することを要求しない場合またはすでに労働契約を引き続き履行することができない場合、使用者は、本法第八七条の規定にしたがって、賠償金を支払わなければならない。

（ⅲ）失業救済説

二〇〇五年に改正された会社法には、企業活動における法律・規則の遵守について規定されただけでなく、企業

に対して道徳的行動や社会的貢献を求めることが定められた。企業の社会的責任は、企業の経済的責任、法的責任以外の第三の責任であると主張する見解もある。[12] このことから、経済補償金制度は企業が負うべき社会的責任の一部である、いわゆる社会保障制度の一部であるという見解が生じた。このような見解を前提として、経済補償金の「失業救済説」が有力になっている。

確かに、経済補償金制度は、法定性の特徴や社会主義体制という中国の国情と合わせて理解すると、社会保障の性格を有すると考える余地もある。しかしながら、経済補償金はあくまでも労働法・労働契約法上予定された福利厚生制度であって、「国民の生活の安定を図り、安心をもたらす生活安定・向上機能」といった社会保障制度と同視することは妥当ではない。社会保障制度である失業保険金とは支給対象も性格も異なるといえる（ただし、現実問題として、経済補償金が失業保険金を補完する機能を有している点については、三（三）③ⅴにて後述する）。

（ⅳ）労働紛争解決のための和解説

日本において、和解は、労働紛争の重要な解決手段の一つとして活用されている。和解は、「当事者の互譲の精神による合意解決」[13]であり、地位確認訴訟であっても、労働者の要求・希望を容れ、和解金を得て退職する形で早期解決するケースは少なくない。近年の裁判例を見ると、解雇された労働者が職場復帰を求めずに損害賠償請求を行うという傾向も見られる。[14] 実質的にみれば、紛争解決の手段として金銭解決が用いられていると言える。

一方、ドイツにおける補償金制度は、裁判所により解雇が無効と判断されたことを前提として、一定の要件のもとに労働契約関係を金銭と引き換えに解消することを裁判所に申し立てる権利を労働者及び使用者双方に付与するものである。[15] 日本における和解金やドイツにおける補償金は、労働紛争を早期に解決するという意味での和解的性格を有する。中国における経済補償金にも、これらに類似した性格があると考えられ、この考えは、有力説になっ

ている。

経済補償金の法的性格については、前述のとおり、労働貢献報償説もしくは和解説が説得力を有すると考える。もっとも、経済補償金の法的性格を一つに限定するのではなく、複数の性格・性質を多かれ少なかれ複合的に有すると考えるのがより現実的であろう。

三　経済補償金制度の現状及び問題点

（一）経済補償金制度に関する立法上の問題

労働法における経済補償金制度は、労働契約法制定を経て現在に至るまで、経済の発展や雇用労働情勢の変遷に伴い、関係規定の追加・整備がなされてきた。その中には、労働者保護の観点に基づき、解雇規制の手段として置かれた規定もあった。

しかしながら、「労働契約法は労働者保護の側面に偏っており問題であるから遵守すべきでない」といった使用者の反発等もしばしば出現した上、行政による法違反の取締りも十分ではなかったこともあり、新旧法に跨る場合の計算方法については政令上規定されたものの、「実務において、労働契約を締結したのは二〇〇八年以前である」という強弁により、労働契約法を無視して旧法の基準に基づく経済補償金を支払うといった悪質なケースも多く生じ、社会問題となった。

また、労働契約法は、有期労働契約期間満了による雇用関係終了の場合にも原則として経済補償金の支払いが必要であると定めた（前述二（二）②（ⅴ）参照）が、一定の業務の完成を労働契約期間とする労働契約[16]が期間満了により終了した場合における経済補償金の要否については、特に触れていない[17]。

（二）経済補償金の算定基準の改善

労働契約法第四七条は、労働者のその会社における勤続期間に応じ、満一年ごとに賃金の一ヶ月分、六ヶ月以上一年未満の場合は一ヶ月分、六ヶ月に満たない場合は半月分に相当する経済補償金を支払わなければならないと定めている。なお、労働者の月間賃金が当地における労働者月間平均賃金の三倍を上回る場合、経済補償金の支払基準は当該平均賃金の三倍に相当する額とされている。また、算定上の対象となる勤続期間は最長一二年という制限も設けられている。

このように、同条は経済補償金の算定基準を規範化したものであるが、以下の問題点もある。

第一に、経済補償金は当該労働者の勤続期間と当該期間における当該労働者の平均賃金を要素として算定するものであるが、労働者の年齢は考慮要素としていないという点である。労働者の年齢は当該労働者の労働意欲、生産性の高さ及び再就職の難易度に深く関わり、たとえば、中高年齢者の再就職では、現時点で持っている年齢相応のスキル、又はマッチングが会社に重要視され、高齢になるとともに適応力が低くなってしまうと会社は採用に慎重になる。そのため、労働契約法第四七条のように、労働者の個人状況を問わず、経済補償金の算定基準をすべての労働者に適用させるのは、高年齢失業者にとって不平等であると言ってもいい。

第二に、経済補償金の支払基準を当地の月間平均賃金の三倍に相当する額に制限することは、収入が高い労働者にとっては酷である。確かに、経済補償金の額を制限するのは、使用者負担を軽減するという意義を持つが、労働者の会社への役割・貢献度を基軸とした賃金制度において、有能な人材を高賃金で雇用するのは当然である。にもかかわらず、能力に相応する経済補償金が支給されないことには問題があるといえる。

(三) 経済補償金制度と失業保険制度の関係

① 問題の提起

経済補償金には失業救済的性格があると指摘されることがある（前述二（四）②（iii）参照）が、経済補償金制度と失業保険金制度は、あくまでも別個の制度である。しかし、経済補償金制度が実質的に失業保険の役割を担っているのではないか。筆者がこのような疑問を持ったのは、フランスでは失業保険（扶助）制度が発達している一方で経済補償金の水準はそれほど高くない[18]のを知ったことによる。そこで以下では、中国の失業保険制度の変遷や課題・問題点を探り、経済補償金との関係についての考察を通して、中国における経済補償金制度の課題を再検討する。

② 失業保険制度改革の経緯

社会主義計画経済から市場経済への転換に伴って、様々な社会問題が発生したが、失業問題はその中の最も大きな一つである。一九九九年、国務院が失業保険条例を公布し、各地方政府は失業者に対する社会的救済を行うこととなった。これによって失業保険制度が正式に確立された。失業保険制度は、「失業者の失業期間中の基本的生活を保障し、その再就職を促進する」ためにあり（同条例第一条）、失業保険金は社会保険機構から、失業した労働者に支給される。

失業保険制度は、国のほか、企業が賃金総額の二パーセントに相当する保険料を負担し、被保険者（労働者）が自分の平均賃金の一パーセントに相当する保険料を負担することにより、運営される。失業保険金の基準は、現地の最低賃金基準より低く、都市住民の最低生活保障基準より高い水準により、省、自治区、直轄市の政府が自由に設定できる（同条例第一八条）。

また、失業保険金の給付額は勤続期間の長さに応じて定められる。一年以上五年未満の場合は最高一二ヶ月、五年以上一〇年未満の場合は最高一八ヶ月、一〇年以上の場合は最高二四ヶ月の給付になる（失業保険条例第一七条、社会保険法第四六条）。上海市における失業保険の給付基準と受給期間を例として図表で整理しておきたい（表一参照）[19]。

そもそも、中国は社会主義国家であり、「国民全員が食べていける」というイメージが定着していた。ところが、一九八〇年代以降、それまで存在しなかった労働者の「解雇」が全国的に生ずることになり、失業という概念に国家と国民は直面せざるを得なくなった。この大量失業の問題に対処するため、一九八六年から失業保険制度（「国営企業職員の失業保険暫定規定」）と経済補償金制度の前身といえる「生活補助費制度」が同時に設けられたのである。この生活補助費とは、労働契約が解除された場合に、使用者が労働者に支払わなければならないものであり（国有企業職員の失業保険暫定規定第二三条）、その額は満一年ごとに一ヶ月分の賃金に相当する金額とされていた。一方、失業保険制度は、対象を国有企業等に限定していたものの、

表一　二〇一四年上海市における失業保険の給付基準と受給期間

失業保険料の納付年数	失業保険金の受給期間
一年～　二年	二ヶ月
二年～　三年	四ヶ月
三年～　四年	六ヶ月
四年～　五年	八ヶ月
五年～　六年	一〇ヶ月
六年～　七年	一二ヶ月
七年～　八年	一四ヶ月
八年～　九年	一六ヶ月
九年～一〇年	一八ヶ月
一〇年～一一年	二〇ヶ月
一一年～一二年	二二ヶ月
一二年～二五年	二四ヶ月
二五年以上	

失業保険に関する最初の法制度として活用された。このように、労働者の退職に伴うリスクを低減させる制度が並立した。これらは、労働契約当事者間の関係を直接規律するアプローチ（解雇規制及び生活補助費）と、労働契約関係の枠組を離れて労働者をサポートするアプローチ（失業給付制度）の両輪であったといえる。[20] 同じ目的を実現する手段であるが、それぞれ独自の意義、目的や方向性を有していたと考えられる。

その後、二〇一一年に社会保険法が正式に施行され、年金、医療、労災、出産、失業という五つの保険制度が立法上確定した。その中、失業保険条例の規定を整理、統合し、社会保険法に移されたのである。

③ 失業保険制度をめぐる諸問題

（i）未加入問題

一九九九年の失業保険条例により失業保険制度は開始されたが、加入率の低さという根本的な問題のほか、以下に見るような様々な課題を制度導入当初から抱えていた。[21]

第一に、就職や雇用関係の継続を希望する労働者は、事業主に社会保険への加入を強く要求し難いという事情がある。

第二に、ほとんどの民間企業に、労働組合をはじめとする労働者のための組織が存在しないため、労働者は集団として事業主と（失業保険加入を含む）労働条件交渉を行える状況にない。

第三に、就業規則を作成していなかったり、労働契約書を作成していないような民間企業もあり、労働者が自身の利益を守る法的手段を十分に持っていない。

第四に、民間事業主は、経営コストを抑えるため、社会保険に加入することを望まない。

つまり、失業保険の給付はこれまで社会保険、特に失業保険の保険料を納付していなかった企業に対して、法的

履行責任を負わせることになったものの、失業保険の加入率はいまだ低水準（二三・三％、二〇一六年）にある。[22] その背景には、前述した各要因のほか、行政の周知、監督不足もあると考える。

（ii）失業保険制度から排除される農民工の問題

失業保険条例によれば、失業保険の加入対象は「都市部企業、国有企業の労働者」（第一条）に限定されている。つまり、都市部に大量に流入している農民工（出稼ぎ農民）について一切の言及がなく、農民工は失業保険制度の適用から排除されている。

社会主義（計画経済）下の中国では、都市労働者の九割が行政の配属に従って就業する一方、農村労働者は戸籍制度など人口流動を制限する制度によって出生地に縛りつけられ、自由に移動できなかったが、この制限は一九八〇年代から少しずつ緩和され、二〇〇〇年以降、ほぼ取り除かれるようになった。農村労働力の都市部への流動、計画経済から市場経済への転換に伴い、「下崗」（レイオフ）労働者（形式上は企業との労働関係は留保されるが、実際には仕事は与えられず、自宅待機を命じられ復職できる例は稀である。）の再就職の要請やグローバル化経済の影響などで、厳しい就職状況の下で、「フレキシブルな就職」という雇用政策が登場したのである。[23] そして、二〇〇〇年には、「労働者が雇用概念を変えるよう導き、パートタイム雇用、季節労働者等柔軟で多様な雇用形態を採用し、自主雇用を提唱する」ことが中央政府により表明された。

しかし、近年の中国都市部の就業構造は、伝統的国有企業の無期就労の大幅減少と外資系企業等における非正規雇用の増加に特徴付けられる。[24] 農村部の余剰労働力が農民工として都市部に流入し、就職した後、彼らの雇用心理には、徐々に変化が生じてくる。はじめのうちは彼らの比較対象は農民であり、それゆえ都市での社会経済的地位の低さも受け入れられる。だが、時間の経過と知識の増大とともに、彼らの比較対象も徐々に変化し、都市で働く

他の労働力へと移ってゆく。こうした中で、これらの農民工は、失業保険制度から排除されていることに、社会への不満を抱き、相対的に剝奪感を感じるようになる。[25]

経済補償金制度があるために、現時点では農民工の不満が幾分かは緩和されているものの、このことは、もちろん、農民工を失業保険制度の適用から排除する正当な理由にはならない。

（ⅲ）失業保険金の水準問題

中国の一九九九～二〇一三年の失業保険の給付標準、平均年間賃金等について図表で整理しておきたい（表二参照）。[26]

表二を見ると、二〇一三年の平均年間賃金は五万一四八三元（約八五万円）であるが、失業保険で支給されるのはこの一割程度であることがわかる。このように、失業保険金の水準が低く抑えられていることは、失業中の生活費が不足するという問題にとどまらず、拙速な再就職にもつながりかねない。

（ⅳ）失業保険金と経済補償金の関係及び経済補償金のあり方

前述のとおり、経済補償金制度には失業救済的な性格があるとする学説があり、失業保険金に類似した性格を持つとの評価も可能である。失業保険制度が完備されていない状況下では、経済補償金は失業保険を補完する制度として活用される。

経済補償金制度は、解雇制限、失業保険制度等と合わせて、解雇の際の救済手段として活用されている。労働法第四三条においても、「労働者が失業保険金を受給していることを理由に経済補償金の支払いを拒否し、又はこれを不当に控除してはならない」と規定されている。しかし、学説の中には、「経済補償金制度と失業保険制度の並立は無駄であり、同時に存在させる意味はない」[27]と指摘するものもある。会社も保険料負担している失業保険制度

から失業保険金が給付された上、企業は失業救済の費用として二重に経済補償金を支払う必要は乏しいというものであり、[28] 特に使用者に過失がない退職の場合はなおさらである。

また、経済補償金制度と失業保険制度の関係は、整理解雇の点でも問題がある。整理解雇された労働者は失業救

表二　一九九九～二〇一三年の失業保険の給付額と平均年間賃金（人／年）

	失業保険の給付額　①	平均年間賃金　②	①／②
一九九九年	一一七四元	八三一九元	一四・一二％
二〇〇〇年	一七〇四元	九三三三元	一八・二六％
二〇〇一年	一七七七元	一〇八三四元	一六・四〇％
二〇〇二年	一七七七元	一二三七三元	一四・三六％
二〇〇三年	一七九九元	一三九六九元	一二・八八％
二〇〇四年	一八二五元	一五九二〇元	一一・四六％
二〇〇五年	一九五三元	一八二〇〇元	一〇・七三％
二〇〇六年	二一〇三元	二〇八五六元	一〇・〇八％
二〇〇七年	二四〇四元	二四七二一元	九・七二％
二〇〇八年	二七〇一元	二八八九八元	九・三四％
二〇〇九年	三〇一二元	三二二四元	九・三四％
二〇一〇年	三二五四元	三六五三九元	八・九一％
二〇一一年	四〇五五元	四一七九九元	九・七〇％
二〇一二年	四六四八元	四六七六九元	九・九四％
二〇一三年	四八七七元	五一四八三元	九・四七％

済の必要性が非常に高い。他方、企業は業績悪化により人員削減の窮地に至り倒産寸前の状況にある。このような状況にもかかわらず、労働者に多額の経済補償金を支払わなければならないことは不合理であるとも考えられる。しかし現実に、経済補償金制度は国による基礎的な法制度として、失業労働者の経済的損害を補償し、安心して再就職させるために必要不可欠なものとなっている。失業保険制度があまりにも完備されていない現在の中国では、軽率に経済補償金制度を廃止ないし縮小してしまうと、社会に不安定・混乱を生じさせかねない。解雇した労働者を「手ぶらで帰らせる」ことは、より熾烈な労使紛争やストライキを惹起するおそれもある。

経済補償金制度は、企業にとって小さくない負担になっていることは事実であるが、中国の社会状況を踏まえると、現時点では、経済補償金制度を廃止することは現実的ではないと筆者は考える。ただし、このままでよいとも考えない。国に、理論面と実態面から様々な検討を継続して行うとともに、失業保険制度に関する法整備を図ることが、重要な課題である。

四　おわりに

二〇一七年の中国の労働力人口は、七億七六〇三万人に達している。二〇二〇年前後に労働力人口は減少傾向に転じる見込みであるが、その間の経済の構造調整、都市化の進展及び科学技術の進歩による余剰労働力の発生を考えれば、都市部での雇用情勢はますます厳しくなると考えられる。このような背景に鑑みれば、失業保険制度の整備は、健全な労働市場の形成に向けての喫緊かつ最重要の課題であるといえる。しかし、失業保険制度の完備というような一大事業は、そう簡単に実現するものではない。少なくともそれまでの間は、経済補償金は依然として補完制度として意義を有するものと考えられる。

本稿で検討した中国における経済補償金制度についての考察は、必ずしも十分なものではない。今後は、経済補償金をめぐる裁判例や、諸外国における類似制度の実態や学説等も分析するなど、考察を深めていく所存である。

（1）劉璐『労働契約法の解読と適用』中国工商出版社（二〇〇七年）三八六頁。

（2）第二四条（合意解除）

労働契約の期間が満了し、または当事者が約定した労働契約終了条件が生じた場合、労働契約は直ちに終了する。

（3）労働部、一九九五年一月一日施行。

（4）王晨『社会主義市場経済と中国契約法』（有斐閣、一九九九年）一三頁。

（5）王全興「試論労働者進出労働関係寛厳選択」中国労働第九号（二〇〇六年）四頁。

（6）道幸哲也ほか『職場はどうなる――労働契約法制の課題』（明石書店、二〇〇六年）二二三頁〔小宮文人執筆部分〕。

（7）蔣馥蔚「労働法における試用期間の法的性格の研究」知識経済第一七号（二〇一五年）一頁。

（8）謝増毅「民法典の編纂と労働契約法の規則」中国法学第六号（二〇一六年）二頁。

（9）オランゲレル「中国法における解雇の金銭解決――経済補償金について」季刊労働法二五二号（二〇一六年）二〇八頁も参照。

（10）董保華「労働契約法における経済補償金の性格及び位置付け」河北法学第三号（二〇〇八年）二六頁。

（11）傅静坤「労働契約解約金の研究」現代法学二二巻第五号（二〇〇〇年）五頁。

（12）李立清・李燕凌「我国農村公共支出政策効果的定量分析」農業技術経済二月号（二〇〇五年）四〇頁以下。

（13）水口洋介「和解――労働者側代理人の立場から」季刊労働法第二三八号（二〇一二年）一三二頁。

（14）レイズ事件・東京地判平成二二年一〇月二七日労判一〇二一号三九頁、テイケイ事件・東京地判平成二三年一一月一八日労判一〇四四号五五頁、三枝商事事件・東京地判平成二三年一一月二五日労判一〇四五号三九頁、学校法人村上学園事件・東京地判平成二四年七月二五日労判一〇六〇号八七頁、ダイクレ電業事件・東京地判平成二四年一一月一四日労判一〇六九号八五頁、東京エムケイ事件・東京地判平成二六年一一月一二日労判一一一五号七二頁等。

(15) 山本陽大「ドイツにおける解雇の金銭解決制度に関する研究――解雇制限法第九条・十条の史的形成と現代的展開」同志社法学六二巻四号（二〇一〇年）一八頁。
(16) 黄利民「三種類の有期労働契約の比較分析」銅陵学院学報（二〇〇九年）五頁。
(17) 王黎「経済補償金制度の検討――和諧的労使関係を作るために」華東政法大学博士論文（二〇一三年）一五頁。
(18) UNEDIC のホームページを参照。
(19) 上海市人力資源和社会保障局「関于調整本市失業保険金支付標準的通知」（二〇一四年）。
(20) 小西康之「失業給付制度と解雇規制の相関性に関する考察」（荒木尚志ほか編『労働法学の展望』、二〇一三年）四九頁。
(21) 沙銀華「中国社会保険制度の現状と問題」海外社会保障研究一三二号（二〇〇〇年）二二頁。
(22) 中国の労働と社会保障部の統計公報（二〇一六年）
(23) 鄭東亮「中国におけるフレキシブルな雇用の特徴・役割及び政策」中国労働社会保障部労働科学研究所、第三回東北アジア労働論壇論文（二〇〇三年）二〇頁。
(24) 戴秋絹『中国の労働事情』（財団法人社会経済生産性本部生産性労働情報センター、二〇〇九年）四六頁。
(25) 石井知章『現代中国政治と労働社会――労働者集団と民主化の行方』（御茶ノ水書房、二〇一〇年）一八九頁。
(26) 中国の労働と社会保障部の統計公報（二〇一五年）。
(27) 李琳「応取消経済補償金、讓企業軽松上陣」東莞日報（二〇一六年七月十五日記事）
(28) 董保華・孔令明「経済補償金と失業保険制度の検討」学術界一号（二〇一七年）六頁。